

第 10 回 西日本インカレ（合同研究会）専用企画シート

必ず「企画シート作成上の注意」をご確認いただき、ご記入をお願いいたします。

大学名（フリガナ）	学部名（フリガナ）	所属ゼミナール名（フリガナ）
カンサイダイガク	ショウガクブ	オカモトマユミゼミナール
関西大学	商学部	岡本真由美ゼミナール

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数（代表者含む）
マユミツオ	ホツサユリ	5 人
まゆみつお	堀田小百合	

研究テーマ（発表タイトル）

日本人にとって効果的な働き方とは

1. 研究概要（目的・狙いなど）

私たちは、日本人特有の「もったいない」という概念の対象が、近年モノから時間にシフトし、また ICT の発展により、働き方においても時間の短縮や効率化が進められていることに着目した。時間の効率的利用や生産性向上等を目的に、テレワークをはじめ多様な働き方が進められている中、働く側にとって効果的な働き方、また日本人の属性に合う働き方はどのような働き方なのかと疑問を抱いた。

研究を進めるに当たり、私たちは働き方のパターンとして、対面で働くときを「オフィス」、非対面で働くときを「自宅」と設定し、「個人プロジェクト」と「チームプロジェクト」をそれぞれ「オフィス」と「自宅」で取り組む際の効果の違いを検証した。効果の対象として、働く側の心理面を主に「モチベーション」「貢献感」「安心感」「責任感」とし、日本人の属性と照らし合わせて考察した。本研究結果から実際にテレワークを導入している、または導入予定の企業に向け、多様な働き方における効果やプランを提案する。

2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

日本人にとって昔からオフィスに行き仕事をするということが当たり前であり、現代でもオフィス勤務が一般的である。しかし、日本では「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立」など、働く側のニーズの多様化に直面している。それらの改善に取り組む「働き方改革」では、イノベーションによる生産性向上とともに、労働者の就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることを目指している。（厚生労働省より）また、「働き方改革」のひとつであるテレワークの研究として、「テレワーカーの 7 割前後は生産性の向上を報告」Diane E. Bailey et al.（2002）や「通勤困難な人材の雇用機会の増加」日本テレワーク協会（1999）など、企業へのテレワークの効果に対する期待が多く見られる。

しかし、2017 年のテレワーク導入企業割合は 13.9%で、雇用型テレワーカー（実際に制度を利用している人）の割合はわずか 9.0%と低い。テレワークは、企

図表 1 テレワーク導入企業割合と雇用型テレワーカーの割合



（資料）総務省「通信利用動向調査」、国土交通省「テレワーク人口実態調査」より、みずほ総合研究所作成

業と働き手双方にメリットが見込まれ、政府は人々のワーク・ライフ・バランスの向上のため、2020 年に向けてテレワーク導入企業割合を上げる目標を立てている。(図表 1)

3. 研究テーマの課題

企業視点のテレワークに関する先行研究は多数あるが、労働者視点の研究はあまり見られない。私たちは、労働環境の見直しが進められている中で、テレワークを利用していない人の働き方に対する意識がテレワークを活用する際の大きな鍵になると考える。これより、場所や人数構成による働き方の違いにおいて、労働者視点から「モチベーション」「貢献感」「安心感」「責任感」等の心理面を意識より考察することは研究意義がある。

さらに、将来の働き手である学生は多様な働き方についてどのように考えているのか。また、日本人の属性を踏まえ、集団から離れ非対面で行うテレワークは彼らにどのように映るのかにも疑問を抱いた。

そこで、私たちは「日本人にとって効果的な働き方とは」をリサーチクエストに、心理面において日本人の属性に合う働き方を意識調査から掘り下げた。

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

リサーチクエストの答えを探るために、仕事環境に影響される働き手の心理面として「モチベーション」「貢献感」「安心感」「責任感」の4つに着目し、先行研究を元に私たちが導いた仮説が次の4つである。

仮説1「モチベーションは、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」

(直接的な交流がモチベーションを高める1番の要因であると考え)

仮説2「会社への貢献感は、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」

仮説3「部署とつながっているという安心感は、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」

(オフィスにすることが会社への帰属意識を高め、それにより自身の存在意義が高まること貢献感と安心感に繋がると考える)

仮説4「責任感は、個人でプロジェクトを進める方が強くなる」

(チームプロジェクトであれば責任の分散と連帯責任があり責任の振り幅があるが、個人プロジェクトは全責任を1人で負うしかないと考え)

これらの仮説より、働き方の違いにおいての心理面に関する意識を明らかにし、リサーチクエストを解明する。

5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

Google Form を利用し、①日本人大学生・社会人対象の働き方による心理的変動の意識調査（大学生 56 名、社会人 40 名）、②テレワーカー対象のテレワークの実態調査（テレワークを利用している社会人 10 名）、③社会人対象のテレワークに対する意識調査（社会人 70 名）のオンラインアンケートを実施した。

調査①では、働き方を「個人ですか、チームですか」「自宅ですか、オフィスですか」に分けマトリクス化し（図表 2）、

図表 2 マトリクス

	オフィス (対面)	自宅 (非対面)
個人でする プロジェクト	個人のプロジェクトを他の人がいるオフィスで進める	個人のプロジェクトを自宅で進める
チームでする プロジェクト	チームのプロジェクトをメンバーがいるオフィスで進める	チームのプロジェクトを自宅で進める ※ 時々、出社してミーティングあり

で考え、仕事に取り組む上で、「モチベーション」(図表 3 本アンケートより抜粋)「貢献感」「安心感」「責任感」は働き方で変わることについて調査した。

図表 3

Q19. 「モチベーション」の度合いを働き方別に想像してお答えください。*

	弱い1	2	3	強い4
個人@オフィス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個人@自宅	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チーム@オフィス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チーム@自宅	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

また調査①では、被験者に以下のシチュエーションを想像したうえで回答してもらう意識調査である。

あなたは、ある企業に勤めています。ここでは、1人で新企画を考え、作業をする個人プロジェクトや、複数メンバーで新企画発案や作業をするチームプロジェクトがあります。あなたが、それぞれのプロジェクトに、ずっとオフィスで参加する場合と、主に自宅から参加する場合を、それぞれに想像して答えてください。

【プロジェクト内容】

〈期間〉1ヶ月間

〈メンバー〉個人プロジェクトの場合：あなた

チームプロジェクトの場合：上司2人、同期2人、あなた

〈プロジェクトの規模〉個人プロジェクトの場合：50万円の利益創出 チームプロジェクトの場合：250万円の利益創出

調査②では、「テレワークを行った理由」「テレワークの利用形態」「オフィスに向かう頻度とその実態に対する意見」を調査した。

調査③では、「職場におけるテレワーク利用者の有無」「テレワーカーと働く上で気になる点」「テレワーカーとどのようにコミュニケーションをとっていききたいか」について調査した。

6. 結果や今後の取り組み

4つの仮説を検証した結果、仮説1「モチベーションは、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」、仮説2「会社への貢献感は、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」、仮説3「部署と繋がっているという安心感は、オフィスでプロジェクトを進める方が高まる」は**支持される**結果となった。仮説4「責任感は、個人でプロジェクトを進める方が強くなる」のみ、「オフィス」でプロジェクトを進める方が責任感が強まる結果となり、**支持されなかった**。

全体のまとめとして、心理面において日本人は、働く際、チームか個人かというよりも、**対面か非対面かを重要視する**ことがわかった。また本研究から、日本人は、チームプロジェクトをオフィスで進める働き方が、最も効果的な働き方と考えていることがわかった。同時に、非対面で働くことに不安を感じていることがわかり、私たちは、働き手は働く上で**コミュニケーションのとりやすさを重視する**のではないかと考えた。(図表4)

そこでコミュニケーションのとりやすさ(業務情報の共有のしやすさ・業務情報以外の交流のしやすさ)に対するアンケートを調査①と同じ方法で行ったところ、「オフィス」でプロジェクトを進める働き方、つまり、対面であることがコミュニケーションのとりやすさにつながると考えていた。

時間の短縮など「効率的」に仕事をするを可能にするテレワークだが、今回の意識調査では、テレワークがオフィスワークを上回るという結果は観察できなかった。このことから、テレワークは働き手にとって不安が残る働き方であるといえる。

現代社会において多様な働き方を推進していく必要がある中、私たちが実際に非対面や個人で働かざるを得なくなった時に何を考慮すればよいのか。本研究から、非対面で働く際の帰属意識の高まりやモチベーション向上は対面と比べてみられなかったことから、テレワークをする時のコミュニケーションの取り方として、テレワーカーが会社への帰属意識やモチベーションを高めるために、社章や社内報の活用やテレワーカーとオフィス間の相互声援システム等を提案する。

今後の取り組みとしては、本研究から提案する相互声援システムをテレワークを導入している、または導入予定の企業へ提唱、また外国人を対象に調査し、日本人と比較することでグローバル社会における働き方を考察する。

7. 参考文献

カシオヒューマンシステムズ(2018) 帰属意識とは？会社への帰属意識を高める方法と具体的な施策とは
<https://www.hrpro.co.jp/kenko-keiei/article/column26/> 閲覧日：2019年9月29日

図表4

まとめ	
チーム @オフィス	モチベーションが高まる 安心感が高まる 貢献感が高まる
個人 @オフィス	責任感が強くなる
チーム @自宅	非対面で働くことに不安を抱いている
個人 @自宅	

古矢眞義（2011）最近の国内外のテレワーク事情

下崎千代子（2001）テレワークと日本的人事システム変革の適合と矛盾

比嘉邦彦, 李弘杰, 白川浩（2002）日本型テレワーク導入に向けて -事例データによる考察-

亀井卓也大澤遼一（2017）特集 働き方改革 企業と官公庁における実践「テレワークによる働き方改革の課題と処方箋
働き方改革のためのテレワークはなぜ浸透しないのか」

高野陽太郎, 櫻坂英子(1997)“日本人の集団主義”と“アメリカ人の個人主義”-通説の再検討

集団帰属意識か [JILPT 調査研究成果 DB](#)

https://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000014426_ZEN.htm 閲覧日：2019年9月13日

鈴木宏昭, 福田玄明, 鈴木聡, 田中克明, 山田歩（2013）無意識的情報を用いたモチベーションの向上:ワーク・モチベーション・エンジニアリングに向けて

李弘杰, 比嘉邦彦（2003）テレワークグループのコミュニケーションパターン

Meyer, E.(2014). The culture map. New York, NY: PublicAffairs.

March,J.G. & Simon,H.A. , ORGANIZATIONS(2nd Edition) , BLACKWELL, 1993, p.94.

GOTCHA!（2018）「過程と結果、どちらを重視？文化によって違う仕事の進め方」

<https://gotcha.alc.co.jp/entry/20180123-global-mind-16> 閲覧日：2019年8月20日

島崎貴志, 金井秀明（2015）室内ジョギングにおける遠隔音声による声援効果に関する研究

池田浩 働き方の変化とモチベーション⑥ 日本経済新聞朝刊 2019年5月21日 閲覧日:2019年9月25日

厚生労働省 働き方改革実現に向けて

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> 閲覧日:2019年10月28日

みずほ総合研究所調査本部経済調査部（2018）テレワークの経済効果

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/jp180717.pdf> 閲覧日:2019年10月31日

●パワーポイント内に動画を使用されている場合、動画を使用しているスライドのページをご記入ください。

●発表時に使用する成果物（例、商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査に使用したアンケート）

【企画シート作成上の注意】 ※「第10回 西日本インカレ（合同研究会）大会参加要項」も合わせてご確認のうえ、企画シートの作成を行ってください。

- ・本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、審査を行っていただく大学教員・企業の方々に事前にお渡しいたします。
- ・本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1チーム・1点提出してください。また、翌年3月に公開予定の「日経ビジネス電子版」にリンクされた特設サイトに掲載されます。
- ・本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1～7以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
- ・本企画シートは、作成上の注意を含め、4ページ以内に収めてください。事務局から審査員に渡す際は、A4サイズでプリントし、4ページ目までをお渡しします。
- ・大会参加申込み時点から、チーム編成の変更（チームの人数・交代など）は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、西日本インカレ事務局にご連絡ください。事務局より手続きについてご連絡をさせていただきます。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
- ・商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、著作権の使用許諾を得てください。日経BP社・日経BPマーケティングは一切の責任を負いません。
- ・書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Webサイト上の資料を利用した場合は、URLとアクセスした日付を明記してください。
- ・発表時に使用する成果物がありましたらご記入ください。記入がない成果物は大会当日使用することができません。また記入いただいた内容について、事務局から代表者の方に確認をさせていただきます。
- ・電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

↑ここまでを4ページ以内に収めて、提出してください↑