

スポーツイベントで生み出す職場の人とのつながり

ーワークエンゲージメントの強化ー

神奈川大学小倉ゼミ チーム E

○井上 玲 赤坂 颯太 及川 匠

村石 奈緒 牧嶋 美彩

1. 緒言

近年、電子技術とインターネットの発達、そして SNS の普及により、昔からは想像もできない形でコミュニケーションがとられている。また、時代の変化とともに、人とのつながり方も変わっていき、人間関係は複雑なものとなり、問題も多く抱えている。

第一生命の「職場の悩みごとに関するアンケート調査」によると、約 6 割の人が職場の人間関係が希薄化していると答えており、職場においてのコミュニケーションが不足していることが予想できる。また、厚生労働省の「労働者健康状況調査」によると、仕事や職業生活に強い不満やストレスを感じる人が約 6 割に増加しており、その要因として、職場の人間関係の問題が最も高く、多くの職場においての良質な人間関係構築ができていないと考えられる。

これらの人間関係の問題は、仕事へのやりがいや活力、信頼関係などに悪影響を及ぼし、業務効率の低下や、離職、ストレスによる精神疾患等を引き起こしかねない。そこで本研究では、ソーシャルキャピタル（橋渡し型）の視点から職場内での人間関係の現状を調査分析から課題を見つけ、改善のための施策をスポーツイベントという形で提案していく。

2. 研究方法・結果

(1) インタビュー調査「セントラルスポーツ株式会社」

(2) 文献調査

3. 現状と課題

(1) インタビューによる実態調査「セントラルスポーツ株式会社」

ア) 訪問時期

2018 年 8 月 21 日

イ) 目的

企業の健康管理・健康経営等の現状把握。

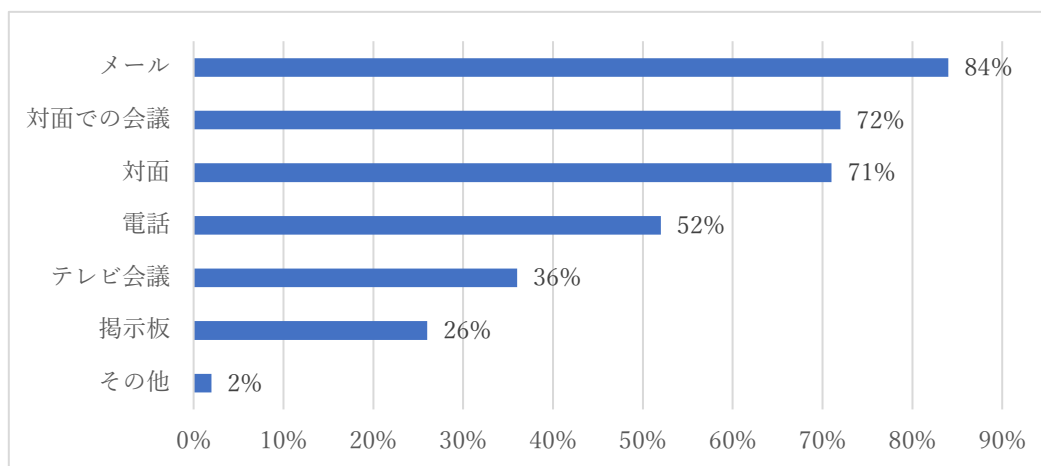
ウ) 得られた知見

定時に仕事を切り上げるよう指示があっても、仕事が残っているため、持ち帰って作業をしている。それにより時間が確保できず、体を動かすことに時間をかけられない。

企業内でのコミュニケーションのツールがメールでのやり取りが主となっているため、直接会話をする機会が少なく、良質な人間関係の構築が難しくなっている。

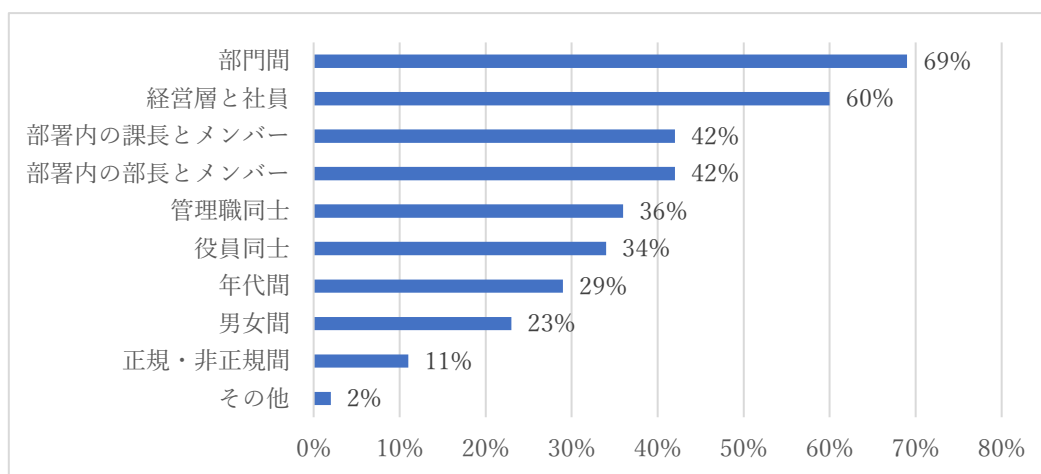
(2) 文献調査

ア) 社内コミュニケーションに関する調査



出典：HR 総研「社内コミュニケーションに関する調査」

図1. 社内コミュニケーション手段



出典：HR 総研「社内コミュニケーションに関する調査」

図2. 課題のあるコミュニケーション

HR 総研が企業におけるコミュニケーションの現状と、コミュニケーションの阻害をしている原因の探求をし、社内コミュニケーションの活性化を図るために行った「社内コミュニケーションに関する調査」によると、社内でのコミュニケーション手段はメールが84%と、対面でのコミュニケーションを上回る結果となり、インタビューによる実態調査で得られた知見が数値的にも見て取れる。

また、課題のあるコミュニケーションとして、「部門間」が69%、「経営層と社員」が60%

と上位を占めている。一方、「年代間」や「男女間」におけるコミュニケーションの課題は少ないことが分かる。

以上の調査から、インターネットの普及に伴うメール等の活用により、職場内における対話におけるコミュニケーションの機会が減少してしまい、職場内での人間関係が希薄化してしまった現状が把握できた。また、部署や役職の間に大きな壁ができてしまっている。これらの現状から、会社全体を巻き込んだ、職場における対話によるコミュニケーションのきっかけとなるような機会を創出し、ソーシャルキャピタル（橋渡し型）及びワークエンゲージメントの向上が必要であると考えます。

4. 提言

各企業は、法定健康診断、特定保健指導、ストレスチェックなど取り組んでおり、さらに、健康経営に注力しているところもある。本提言はそうした種々の取り組みの上にさらに追加すべき施策として提言するものである。

HR 総研の調査によると、コミュニケーション不全防止・抑制策を実施した中で最も効果的な取り組みと思われる施策についての回答として、「運動会やスポーツ大会への参加」が63%と最も高く、チームでの協力や、ゴールに向かって競うスポーツが、達成感や一体感を生み出し、会話だけのコミュニケーション以上の効果を得られるとしている。そこで、これらの結果と上記で述べた「現状と課題」の調査結果をもとに、商工会議所やリクナビ・マイナビ等の就職支援会社と提携をとり、振興委員会を設置し、働く社会人を対象としたスポーツイベント「マラ×ダン」の開催を提案する。

「マラ×ダン」とは、ダンスイベントとチームマラソンイベントの総称であり、以下がそれぞれのイベントの詳細である。

(1) 「マラ×ダン」イベントの概要

ア) ダンス部門

各企業が三分以内のダンス動画を web サイト上にアップロードし、投票によって順位を決定する。また、審査は大学生投票を主とし、リクナビやマイナビ等の就職支援会社と連携し、就活イベント等を通して本ダンスイベントの宣伝と審査・投票マネジメントを行っていく。

イ) チームリレーマラソン部門

21.0975km のハーフマラソンを 3 人～15 人のチームリレー形式で競う。参加の敷居を低くすることを狙い、一人の走る距離は自由とするが、全員が走ることを条件とする。

ウ) アワードセレモニーと交換ネットワークキングの開催

チームリレー部門終了後に各種アワード表彰を行う。（各部門上位 3 チーム、総合優勝チーム、ブービー賞、チームスピリットキャプテン賞、フェアプレー賞、エンターテイメント

賞など) この交流会をチーム同士での大会の振り返りや企業を越えたコミュニケーションの場にすると共に、口コミや SNS を通じた次回の参加や新規チーム参加を促していく。

(2) 期待される効果

このイベントを行うことで、大会に向けたダンスの考案や練習会を通して、意見やアイデアの交換する機会ができることで共通の話作りができ、普段のコミュニケーションの中に些細な会話が増えていくことが期待できる。さらに、共通の目標を作り共に活動することで、自身がチームの一員であることへの責任感や一体感を生み出し、ワークエンゲージメントの強化ができ、ソーシャルキャピタル（橋渡し型）の構築につながると考えられる。また、ダンスやマラソンは道具を必要とせず、誰でも気軽に行えるスポーツであることから、継続的な実施が見込め、運動不足やストレスの解消、健康への意識・関心の向上などの従業員の健康管理も可能である。



参考文献

- ・ HR 総研、2016 年「社内コミュニケーションズに関する調査」
- ・ 厚生労働省、2012 年「平成 24 年労働者健康状況調査」
- ・ 第一生命経済研究所、2008 年「職場の悩み事に関する調査」
- ・ 経済産業省、2014 年「メンタルヘルスコミュニケーション事例企業の「健康経営」ガイドブック改訂第 1 版」
- ・ 金ウンビ他「音楽と身体接触を活用した運動が心理状態と対人関係に及ぼす効果」(スポーツ心理学研究、2014 年、41 巻 1 号 p.19-34)
- ・ 日本学術会議、2014 年「提言：これからの労働者の心の健康の保持・増進のために」