



最先端の「知」を、最前線に。

働く人への心理支援

開発研究センター

[T-One ラボ]

# 【COVID-19関連研究シンポジウム】 with/postコロナにおける働き方を考える ーテレワーク（在宅勤務）による変化に関する研究結果に基づいてー

主 催：筑波大学働く人への心理支援開発研究センター

開催日時：2021年4月23日（金）14：00-15：30

## I. 研究結果のご報告

### 研究① テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？ 資料（1）

発表者：大塚泰正（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授）

テレワーク（在宅勤務）によって生じた仕事や私生活の変化の経験が仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたのかについて明らかにした調査研究結果の紹介

※本研究は「筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学『知』活用プログラム」の助成を受け実施されました。

---

### 研究② テレワーク（在宅勤務）に伴うオンライン化が社内コミュニケーションにどのような変化をもたらしたか 資料（2）

発表者：原 恵子（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター准教授）

中村准子（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター研究員）

テレワークに伴うオンラインによる会議や映像通信によって企業内のコミュニケーションや人間関係がどのように変化しているのか、またコミュニケーションや人間関係の問題を回避するためにどのような工夫がなされているかを4,343人のデータにより明らかにした調査研究結果の紹介

---

### 研究③ コロナ禍によるストレスをVRの力でケアする—国際的プロジェクト“COVID Feel Good”について 資料（3）

発表者：藤 桂（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授）

コロナ禍に伴う外出自粛・隔離によって生じるストレスの増大・精神的健康状態の悪化を緩和することを企図して開発された、日常的に気軽に利用することのできる簡易的なVR機器を活用したセルフ・ヘルプ・プロトコル“COVID Feel Good”の紹介

※本研究は、日本心理学会「2020年度・新型コロナウイルス感染拡大に関連した実践活動及び研究助成」の助成を受け実施されました。

---

## II. まとめ

松井 豊（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター主幹研究員・名誉教授）

資料（4）

# 研究結果のご報告①

テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスや  
ワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？

大塚 泰正  
(筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授)

# テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？

大塚泰正（筑波大学）

共同研究者：岡田昌毅，原恵子，中村准子，堀内泰利，有野雄大，  
須藤章，持田聖子，鷺坂由紀子（筑波大学），  
尾野裕美，高橋南海子（明星大学），  
糟谷充子（電気通信大学），  
三好きよみ（東京都立産業技術大学院大学）

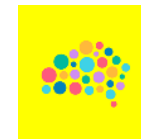


最先端の「知」を、最前線に。



働く人への心理支援  
開発研究センター

[T-Oneラボ]



筑波大学  
「知」活用プログラム

謝辞：本研究は「筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学『知』活用プログラム」の助成を受けた

# 本発表の要旨

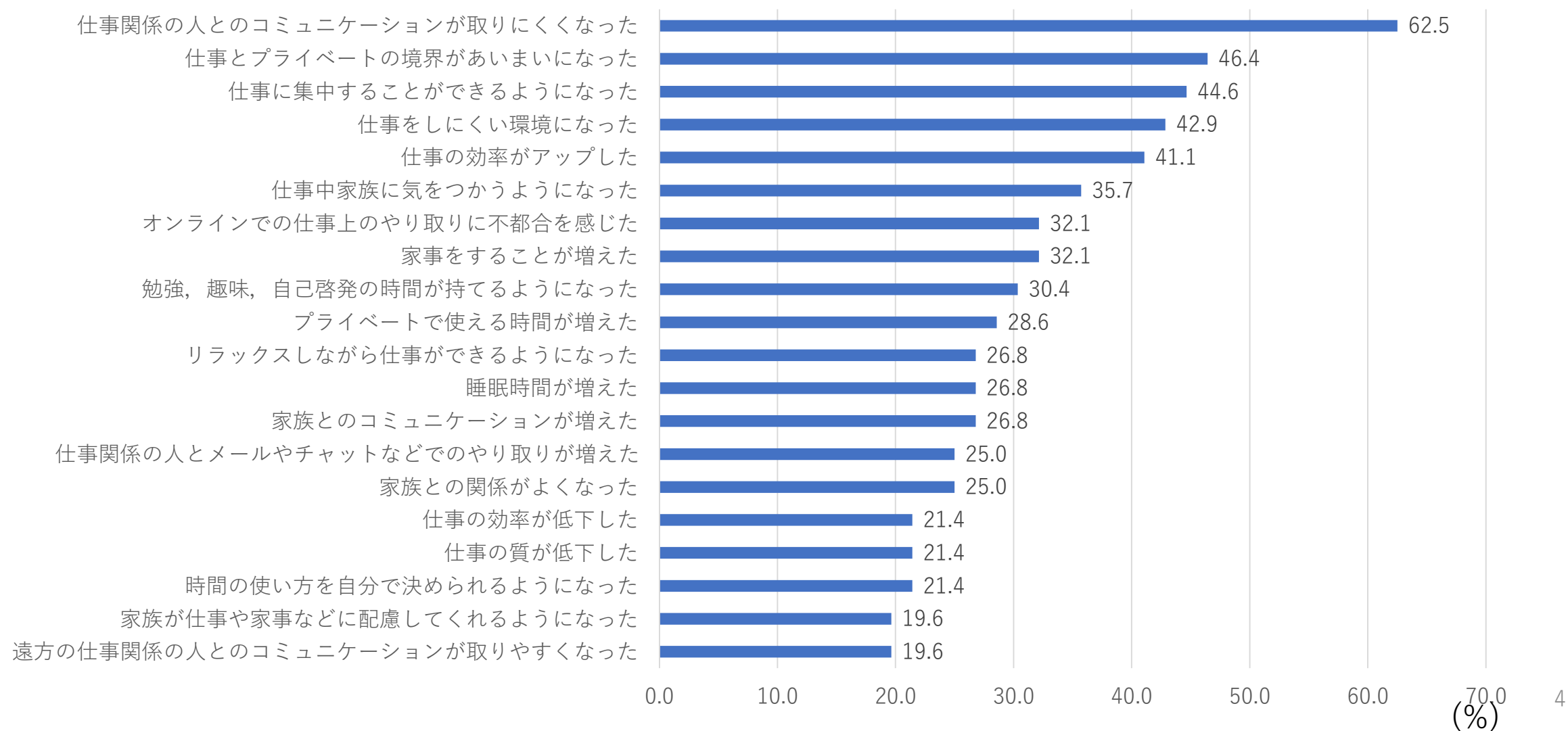
COVID-19の影響により2020年に入ってから急激に導入されることになった在宅勤務やテレワークが、労働者の仕事や私生活にどのような変化の経験を生じさせたのかを明らかにし、これらと様々な心理指標との関連を検討した。

COVID-19の影響により2020年1月以降はじめて在宅勤務を経験した日本人労働者56名を対象に、在宅勤務により仕事や私生活にどのような変化が生じたかについて尋ねる半構造化面接を実施し、質問項目を作成した。その後、2020年4月の緊急事態宣言前後にはじめて在宅勤務を開始した日本の労働者923名を対象にweb調査を実施した。

因子分析の結果、仕事や私生活変化の経験は「業務のしにくさ」、「ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ」、「業務に関連した対人関係の改善」、「家族との関係の改善」、「業務中の家族からの干渉」、「勤務の長時間化」、「部下評価の難しさ」の7因子に分類された。

これらの下位尺度と仕事のストレス、仕事の資源、ストレス反応、ポジティブ・アウトカム、ワーク・ライフ・バランス、ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関連を検討した。

# はじめて在宅勤務を経験した労働者56から得られた仕事や私生活変化の経験（上位20位まで）



# 仕事や私生活変化 の経験についての 因子分析の結果

## F1:業務のしにくさ

仕事関係の人とのコミュニケーションが取りにくくなった  
仕事関係の人に自分の状況を伝えにくくなった  
仕事関係の人の状況が把握しにくくなった  
組織への所属感が低下した  
仕事の効率が低下した  
仕事の質が低下した  
仕事上の人間関係が希薄になった  
オンラインでの仕事上のやり取りに不都合を感じた  
仕事のモチベーションを維持することが難しかった  
組織内の共有情報などへのアクセスが難しかった  
孤独感や疎外感を感じた  
仕事がなくなったり評価が下がったりするのではないかと思った  
職場でのちょっとした雑談の重要性に気付いた  
生活リズムが崩れた  
仕事上の役割が不明確になった  
仕事上の気分転換がしにくくなった  
職場内の教育や研修を受けにくくなった  
仕事をしにくい環境（パソコン、プリンタ、ネットワーク、机など）になった  
自分の健康管理がしにくくなった  
仕事とプライベートの境界があいまいになった  
IT機器の使用に困難を感じた  
メールやチャットなどがいつも気になるようになった  
在宅勤務なので成果を出さないといけないと思った



## F2:ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ

仕事が終わったらすぐプライベートに入ることができるようになった  
時間の使い方を自分で決められるようになった  
仕事の休憩時間にプライベートなことをしやすくなった  
働く環境や服装、休憩時間などを自分で決めることができるようになった  
プライベートからすぐ仕事に入ることができるようになった  
在宅でも意外に仕事ができることに気付いた  
リラックスしながら仕事ができるようになった  
仕事関係の人とメールやチャットなどでのやり取りが増えた  
勉強、趣味、自己啓発の時間が持てるようになった  
上司が身近にいないので自由と裁量権を感じた  
睡眠時間が増えた  
家事をすることが増えた  
出費が減った

## F3:業務に関連した対人関係の改善

同僚との関係がよくなった  
上司との関係がよくなった  
同僚や部下などに気を配るようになった  
仕事の質やスキルが高まった  
部下の仕事の状況を把握しやすくなった  
顧客へのサービスが向上した  
仕事とプライベートの区別を付けやすくなった  
仕事上の会議に気軽に参加することができるようになった  
遠方の仕事関係の人とのコミュニケーションが取りやすくなった  
他の在宅勤務者の家庭の様子が見えるようになった  
食生活が改善した  
家事をすることが減った  
他の在宅勤務者に気をつかうようになった



## F4:家族との関係の改善

家族との関係がよかった  
家族とのコミュニケーションが増えた  
家族と過ごす時間が増えた  
家族と一緒に買い物などに行く機会が増えた  
家族が仕事や家事などに配慮してくれるようになった

## F5:業務中の家族からの干渉

仕事中、家族の存在が気になった  
仕事中、家族に気をつかうようになった  
仕事中、家族に干渉された  
仕事中、生活騒音が気になった  
家族との関係が悪化した  
一人で過ごせる時間が減った

## F6:勤務の長時間化

勤務時間外も仕事をしてしまうようになった  
勤務時間が増えた

## F7:部下評価の難しさ

部下などの仕事の評価が難しくなった  
部下などの仕事の成果が見えにくくなった

# 仕事や私生活変化の経験と ワーク・ライフ・バランスとの関連

|                    | 仕事→家<br>庭ネガ<br>ティブ流<br>出 | 家庭→仕<br>事ネガ<br>ティブ流<br>出 | 仕事→家<br>庭ポジ<br>ティブ流<br>出 | 家庭→仕<br>事ポジ<br>ティブ流<br>出 |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 業務のしにくさ            | .23 **                   | .15 **                   | .15 **                   | .08 *                    |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | -.19 **                  | -.20 **                  | .13 **                   | .16 **                   |
| 業務に関連した対人関係の改善     | .12 **                   | .17 **                   | .26 **                   | .28 **                   |
| 家族との関係の改善          | .12 **                   | .05                      | .26 **                   | .27 **                   |
| 業務中の家族からの干渉        | .32 **                   | .29 **                   | .17 **                   | .16 **                   |
| 勤務の長時間化            | .31 **                   | .17 **                   | .13 **                   | .09 **                   |
| 部下評価の難しさ           | .24 **                   | .20 **                   | .14 **                   | .12 **                   |

\*\*  $p < .01$ . \*  $p < .05$ .

# 仕事や私生活変化の経験と ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関連

|                    | 時間に基<br>づく WIF | 時間に基<br>づく FIW | ストレス<br>反応に基<br>づく WIF | ストレス<br>反応に基<br>づく FIW | 行動に基<br>づく WIF | 行動に基<br>づく FIW |
|--------------------|----------------|----------------|------------------------|------------------------|----------------|----------------|
| 業務のしにくさ            | .24 **         | .17 **         | .28 **                 | .15 **                 | .23 **         | .22 **         |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | -.17 **        | -.17 **        | -.13 **                | -.18 **                | -.04           | -.07 *         |
| 業務に関連した対人関係の改善     | .13 **         | .21 **         | .10 **                 | .17 **                 | .07 *          | .08 *          |
| 家族との関係の改善          | .15 **         | .17 **         | .12 **                 | .12 **                 | .11 **         | .05            |
| 業務中の家族からの干渉        | .29 **         | .36 **         | .30 **                 | .34 **                 | .28 **         | .24 **         |
| 勤務の長時間化            | .34 **         | .26 **         | .29 **                 | .20 **                 | .19 **         | .19 **         |
| 部下評価の難しさ           | .29 **         | .25 **         | .23 **                 | .25 **                 | .14 **         | .15 **         |

\*\*  $p < .01$ . \*  $p < .05$ .

WIF: 仕事→家庭葛藤 (work interference with family) , FIW: 家庭→仕事葛藤 (family interference with family)

# 仕事や私生活変化の経験と 仕事のストレッサーとの関連

|                    | 仕事の量的<br>負担 | 仕事の質的<br>負担 | 身体的負担   | 職場の対人<br>関係のスト<br>レス | 職場環境に<br>よるストレ<br>ス |
|--------------------|-------------|-------------|---------|----------------------|---------------------|
| 業務のしにくさ            | .26 **      | .17 **      | -.03    | .13 **               | .10 **              |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | -.11 **     | -.11 **     | -.28 ** | -.21 **              | -.12 **             |
| 業務に関連した対人関係の改善     | .09 **      | .05         | .18 **  | -.07 *               | .04                 |
| 家族との関係の改善          | .01         | -.04        | .06     | -.02                 | .02                 |
| 業務中の家族からの干渉        | .15 **      | .09 **      | .13 **  | .14 **               | .15 **              |
| 勤務の長時間化            | .40 **      | .25 **      | .06     | .09 **               | .06                 |
| 部下評価の難しさ           | .20 **      | .13 **      | .16 **  | .10 **               | .09 **              |

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

# 仕事や私生活変化の経験と ストレス反応との関連

|                    | イライラ感   | 疲労感     | 不安感     | 抑うつ感    | 身体愁訴    |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 業務のしにくさ            | .17 **  | .24 **  | .29 **  | .29 **  | .23 **  |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | -.09 *  | -.13 ** | -.16 ** | -.15 ** | -.13 ** |
| 業務に関連した対人関係の改善     | -.12 ** | -.09 ** | -.07 *  | -.09 ** | .04     |
| 家族との関係の改善          | -.07 *  | -.04    | .00     | -.06    | .00     |
| 業務中の家族からの干渉        | .07 *   | .12 **  | .14 **  | .14 **  | .15 **  |
| 勤務の長時間化            | .05     | .16 **  | .16 **  | .14 **  | .14 **  |
| 部下評価の難しさ           | .04     | .11 **  | .10 **  | .11 **  | .11 **  |

\*\*  $p < .01$ . \*  $p < .05$ .

# 仕事や私生活変化の経験と 仕事の資源との関連

|                    | 仕事のコン<br>トロール | 技能の活用   | 仕事の適性   | 働きがい   | 上司からの<br>サポート | 同僚からの<br>サポート |
|--------------------|---------------|---------|---------|--------|---------------|---------------|
| 業務のしにくさ            | -.01          | -.07 *  | -.06    | .03    | -.05          | .00           |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | .34 **        | -.01    | .18 **  | .12 ** | .20 **        | .20 **        |
| 業務に関連した対人関係の改善     | .18 **        | -.09 ** | .14 **  | .23 ** | .24 **        | .25 **        |
| 家族との関係の改善          | .10 **        | -.07 *  | -.01    | .06    | .11 **        | .11 **        |
| 業務中の家族からの干渉        | -.04          | -.08 *  | -.10 ** | .00    | .00           | -.02          |
| 勤務の長時間化            | -.02          | .00     | .03     | .08 *  | .01           | .00           |
| 部下評価の難しさ           | .03           | -.05    | -.04    | .03    | .05           | -.01          |

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

# 仕事や私生活変化の経験と ポジティブ・アウトカムとの関連

|                    | ワーク・エ<br>ンゲイジメ<br>ント | 活気      | 仕事満足度  | 生活満足度  |
|--------------------|----------------------|---------|--------|--------|
| 業務のしにくさ            | .02                  | -.19 ** | -.08 * | -.08 * |
| ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ | .10 **               | .20 **  | .18 ** | .20 ** |
| 業務に関連した対人関係の改善     | .23 **               | .36 **  | .17 ** | .15 ** |
| 家族との関係の改善          | .06                  | .14 **  | .01    | .31 ** |
| 業務中の家族からの干渉        | .00                  | .02     | -.08 * | -.04   |
| 勤務の長時間化            | .11 **               | -.02    | -.01   | -.02   |
| 部下評価の難しさ           | .05                  | -.01    | -.04   | .00    |

\*\*  $p < .01$ . \*  $p < .05$ .



# 本研究より得られた学術的・実践的示唆

- 在宅勤務の開始に伴う仕事と私生活変化の経験として「業務のしにくさ」, 「ワーク・ライフ・バランスの取れやすさ」, 「業務に関連した対人関係の改善」, 「家族との関係の改善」, 「業務中の家族からの干渉」, 「勤務の長時間化」, 「部下評価の難しさ」が抽出された。
- 在宅勤務により家族との接触時間が増え, 良好なコミュニケーションが増えることで, 家族との関係が改善し, 仕事と家庭双方の方向のポジティブ流出が高まり, ワーク・ライフ・バランスを確立することができると示唆される。
- 業務中の家族からの干渉には, 仕事で家事や育児を手伝えないことに対する気遣いなどが含まれている。このように同居する家族に対する過剰な配慮はワーク・ファミリー・コンフリクトを高めることにつながる可能性がある。
- 在宅勤務により対面でのコミュニケーションが困難となったことにより, 業務のしにくさや勤務の長時間化, 部下評価の難しさが経験されている可能性がある。これらは特に仕事の量的負担と正の関連がある。
- 一部の労働者は在宅勤務による時間の自由度を仕事時間の増加につなげている可能性がある。ワーク・ホリズム傾向が高い労働者などはこのことに特に注意する必要がある。
- 在宅勤務は業務に関連した対人関係を改善させる可能性がある。業務に関連した対人関係の改善は, 上司・同僚からのサポート, ワーク・エンゲイジメント, 活気と正の関連がある。

# ご清聴ありがとうございました

筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学「知」活用プログラム  
[https://www.osi.tsukuba.ac.jp/fight\\_covid19/](https://www.osi.tsukuba.ac.jp/fight_covid19/)

筑波大学働く人への心理支援開発研究センター  
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/t-one-lab/>

発表者連絡先  
大塚泰正 [otsuka@human.tsukuba.ac.jp](mailto:otsuka@human.tsukuba.ac.jp)

本研究の詳しい結果は「産業・組織心理学研究 35巻1号（2021年6月頃発行予定）」に掲載される予定です。

## 研究結果のご報告②

テレワーク（在宅勤務）に伴うオンライン化が  
社内コミュニケーションにどのような変化をもたらしたか？

原 恵子（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授）

中村准子（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員）

# 研究体制

|       |                                         |
|-------|-----------------------------------------|
| 岡田昌毅  | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター長・人間系教授〔産業・組織心理学〕 |
| 御手洗尚樹 | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員教授              |
| 松井 豊  | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター主幹研究員・名誉教授〔社会心理学〕 |
| 藤 桂   | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授〔社会心理学〕    |
| 原 恵子  | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授〔産業・組織心理学〕     |
| 中村准子  | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員〔産業・組織心理学〕     |
| 福林 直  | 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員研究員〔社会心理学〕      |

## テレワークを推進した企業の増加

それに伴い、「オンラインでの会議」および「社内でのテレコミュニケーション」も増加



### 目的1.

対面での会議からオンラインでの会議への急速な移行に伴い、  
どのような問題や利点が生きているか  
またそれらの変化に対し、どのような工夫が取られているのか

### 目的2.

社内メンバー同士でのTeamsやZoomを介したコミュニケーションの急激な普及は  
どのような変化をもたらしたのか  
またそれらの変化に対し、どのような工夫が取られているのか

### 目的3.

昨今のテレワーク化は、企業内の業務・仕事・人間関係に対して  
総合的にどのような変化をもたらしたのか

# 調査の方法

## 予備調査の実施 2020年6月13日～22日

コロナ禍に伴い、テレワークが導入された企業に勤務する方を対象にオープン型ウェブ調査  
→ 343名（男性210名、女性130名）

この分析結果は、  
2020年10月開催の  
心理学関連学会で発表



## 本調査の実施 1回目:2020年8月19日～9月7日

国内企業17社の従業員の方々にクローズ型ウェブ調査

有効回答者数:4343名



## 本調査の実施 2回目:2020年11月25日～12月12日

1回目の調査協力者のみを対象としたクローズ型ウェブ調査

1回目・2回目ともに回答が確認  
された、392名を対象とした

# 1回目の結果からの示唆

---

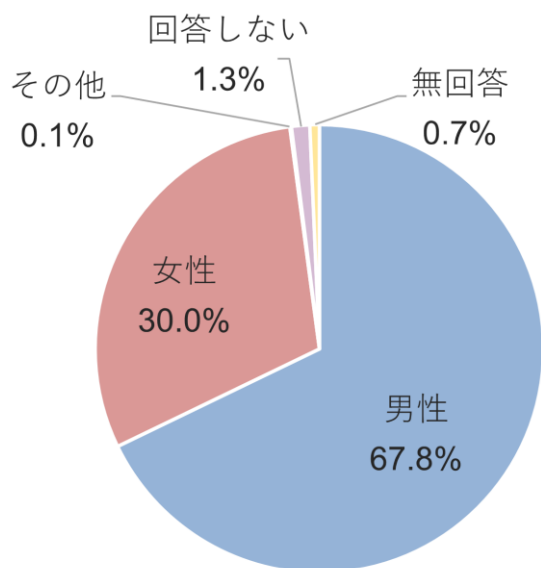
(1回目:2020年8月19日～9月7日)

※1回目の結果は，結果報告書(速報)として以下に公開されています

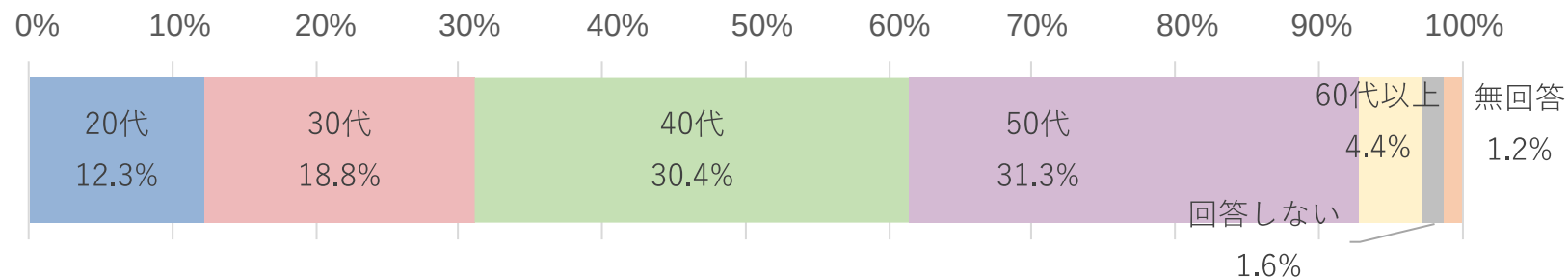
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/center/teleworksurveyreport/>

# 回答者の内訳 1/2

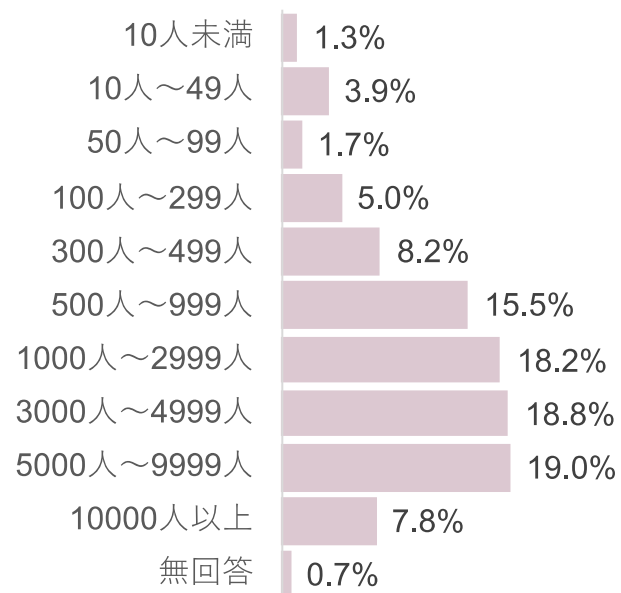
## 性別の分布



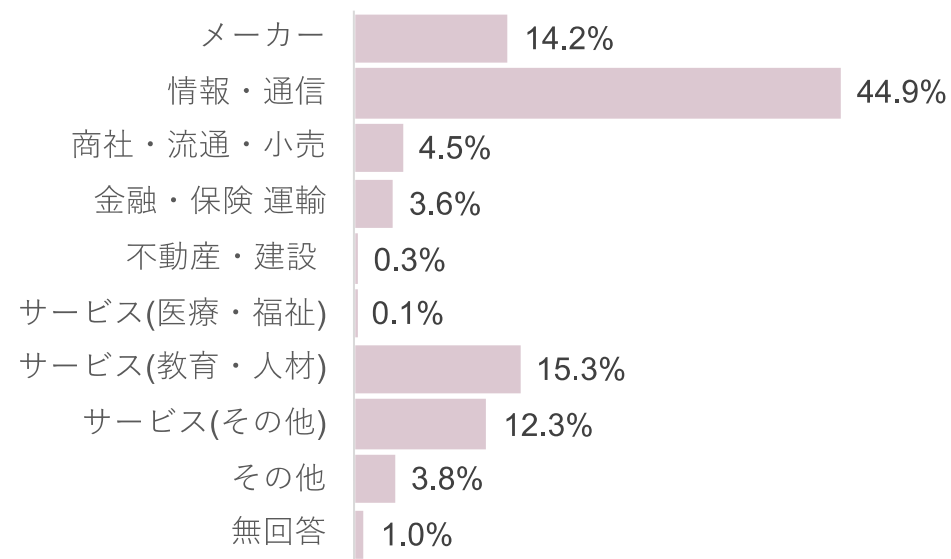
## 年代の分布



## 企業規模の分布



## 業種の分布



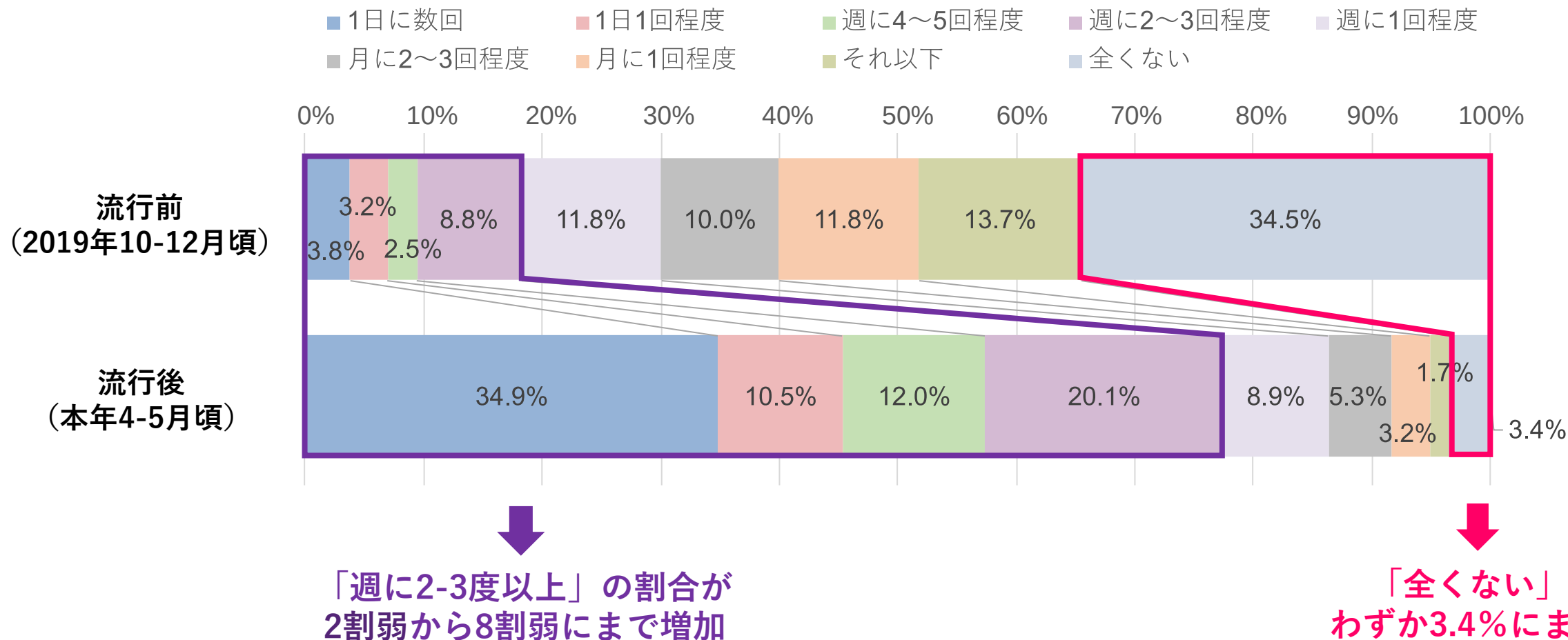


# オンライン会議

---

# オンライン会議の利用頻度

新型コロナウイルスの【流行前（昨年10-12月頃）】から【流行後（本年4-5月頃）】にかけて  
オンライン会議の利用頻度は著しく増加



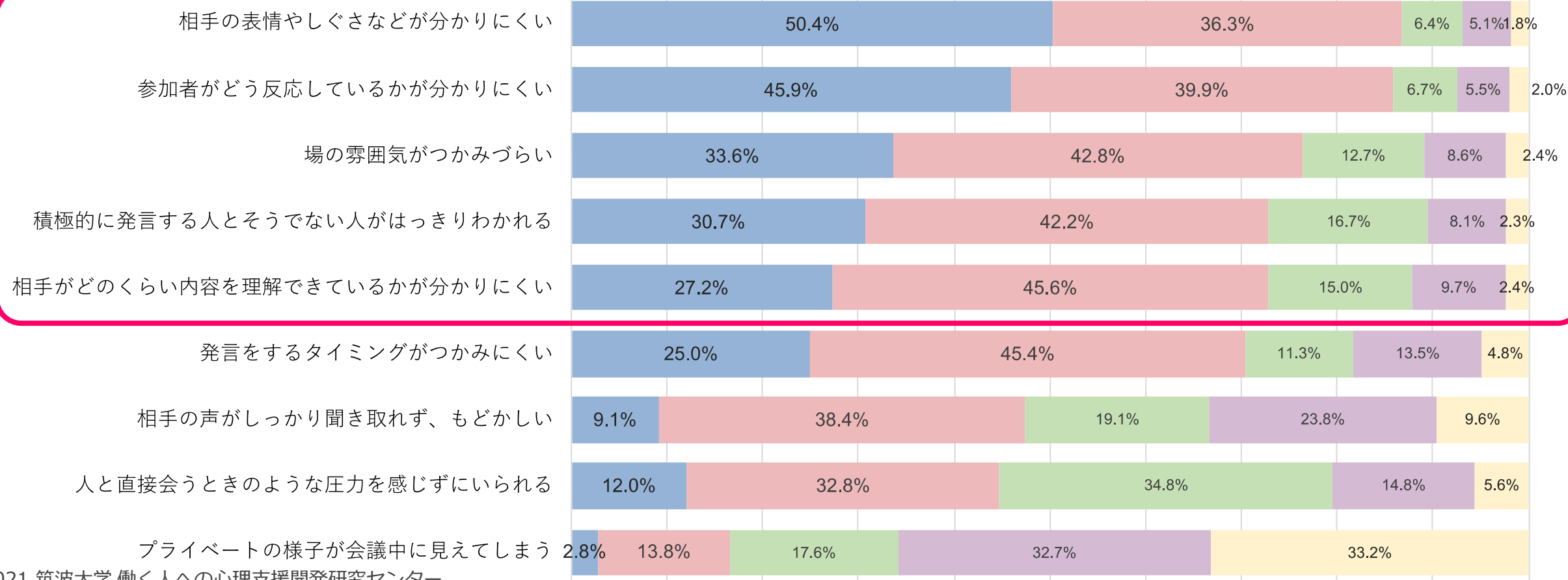
# オンライン会議の利点・問題点 1/3

対面会議と比較して、オンライン会議は「**わかりにくい／つかみにくい／はなしにくい**」

## 【コミュニケーション上の利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

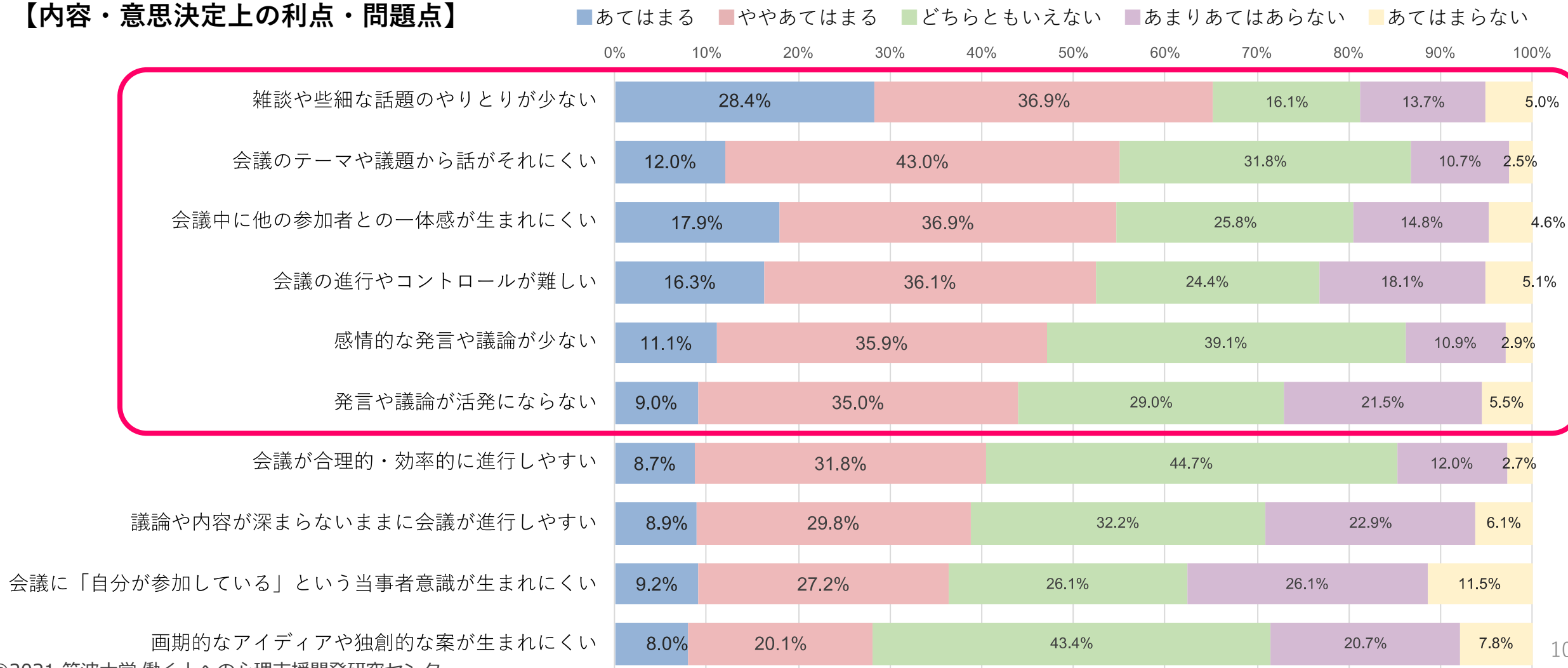
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



# オンライン会議の利点・問題点 2/3

議題が「**しぼられやすい**」一方で、メンバーの気持ちは「**まとまりにくい**」

## 【内容・意思決定上の利点・問題点】

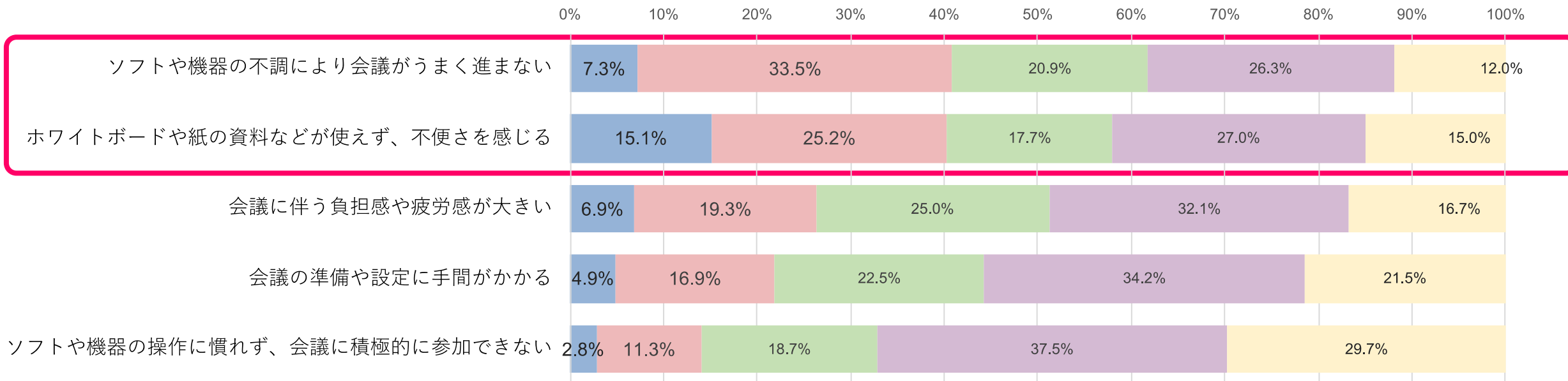


# オンライン会議の利点・問題点 3/3

手間感・負担感・不慣れ感は減ってきたものの、**進行・説明の難しさは残る**

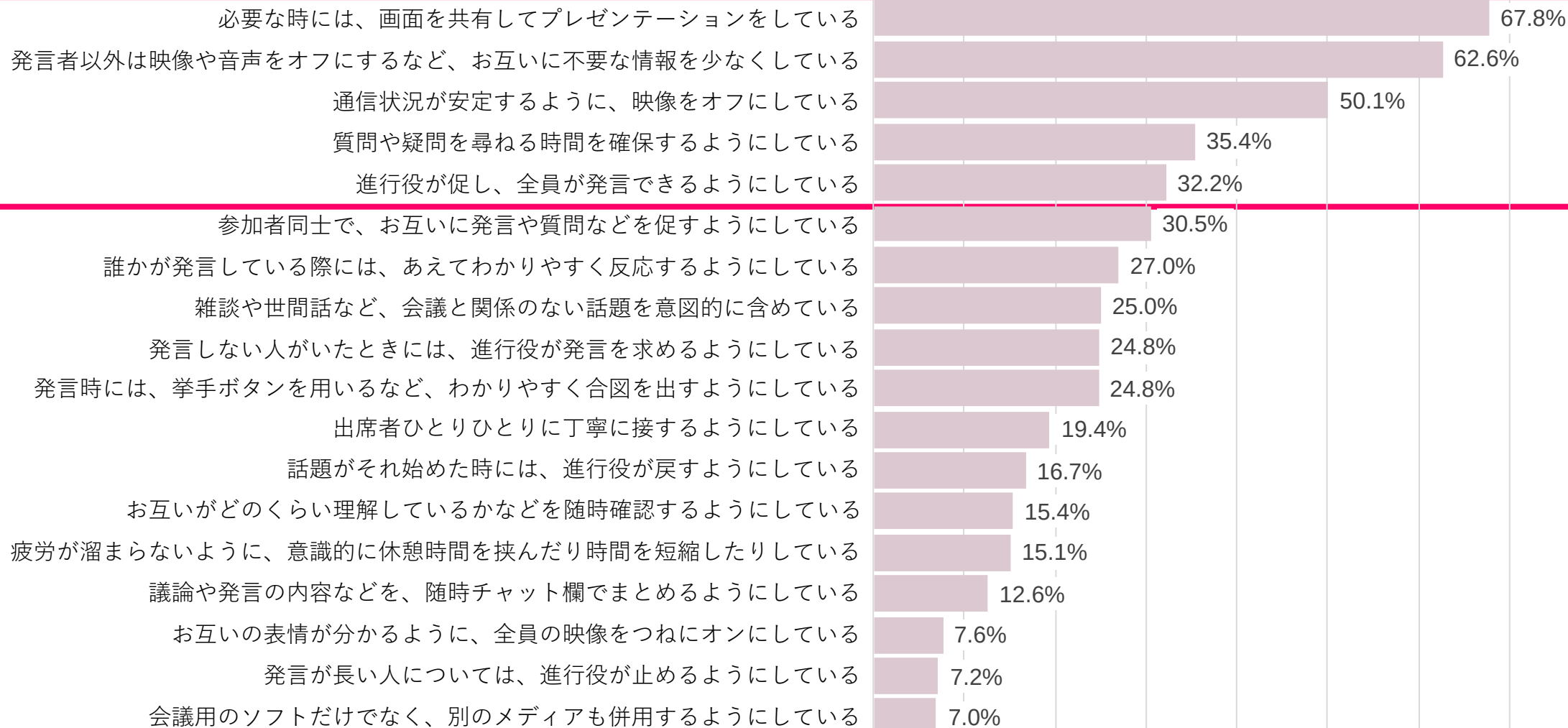
## 【機器操作・準備上の問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない



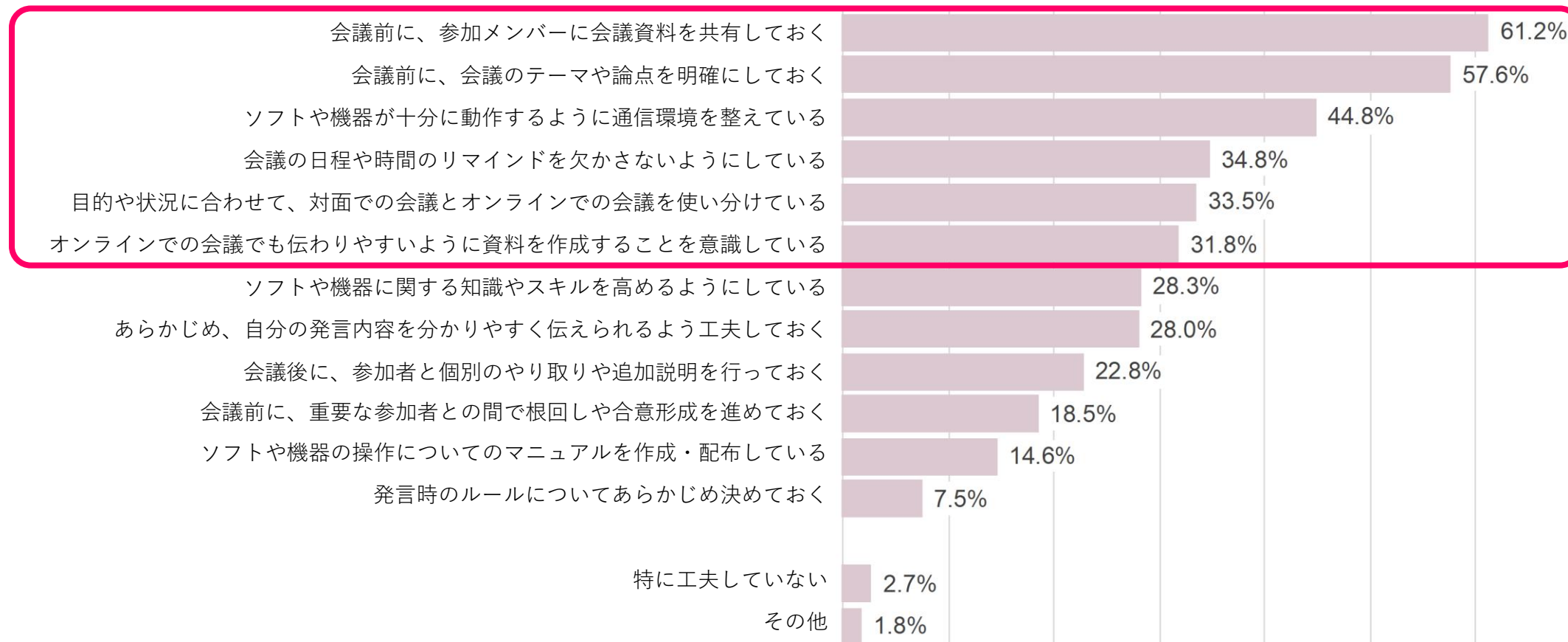
# オンライン会議の工夫・会議中

会議中には、「**進行の妨げにならないようにする**」「**説明の不備を補う**」ことを重視



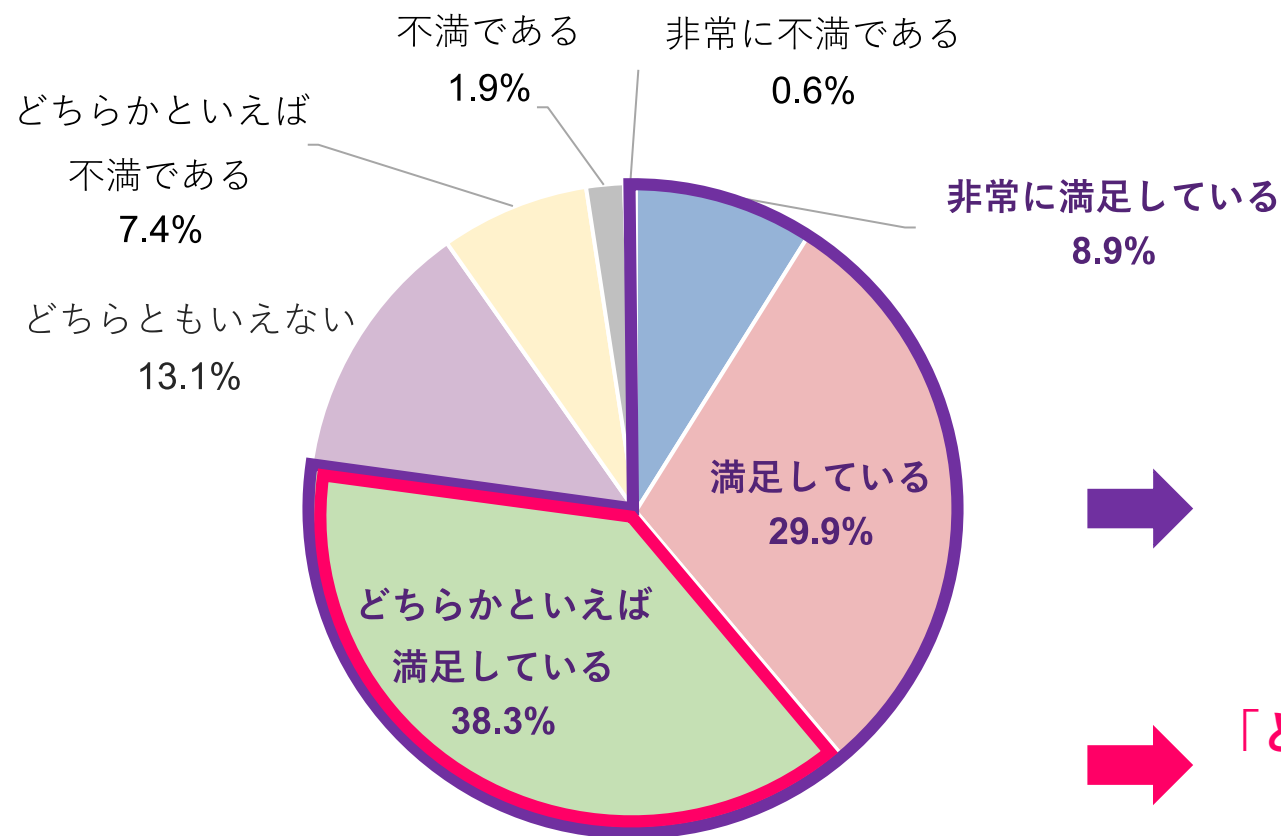
# オンライン会議の工夫・会議前

「会議に先立っての打ち合わせ・準備」や「事前の情報交換・情報共有」がこれまでよりも重要に



# オンライン会議の全体的な満足度

オンライン会議に対する総合的な満足度は比較的高い  
しかし、**最も多いのは「どちらかといえば満足している」**



全体の77.1%が  
満足していると回答

「どちらかといえば満足している」  
だけで4割弱を占めている



新型コロナウイルスの流行前と比べて、**爆発的に利用頻度が増加**

テーマからそれずに淡々と会議が進みやすくなった一方で、  
発言が活発でなくなり、一体感の欠如やコミュニケーション不全感にも…  
**「会議は終わるが、議論は踊らない」**

進行や説明の不足が生じないよう、  
いわば「**会議のための会議**」が増えつつある



**「大きな問題は生じなくなったが、小さな不満はまだ残っている」**  
新たな観点から「話す・聞く・議論するための技術」を検討していく必要性

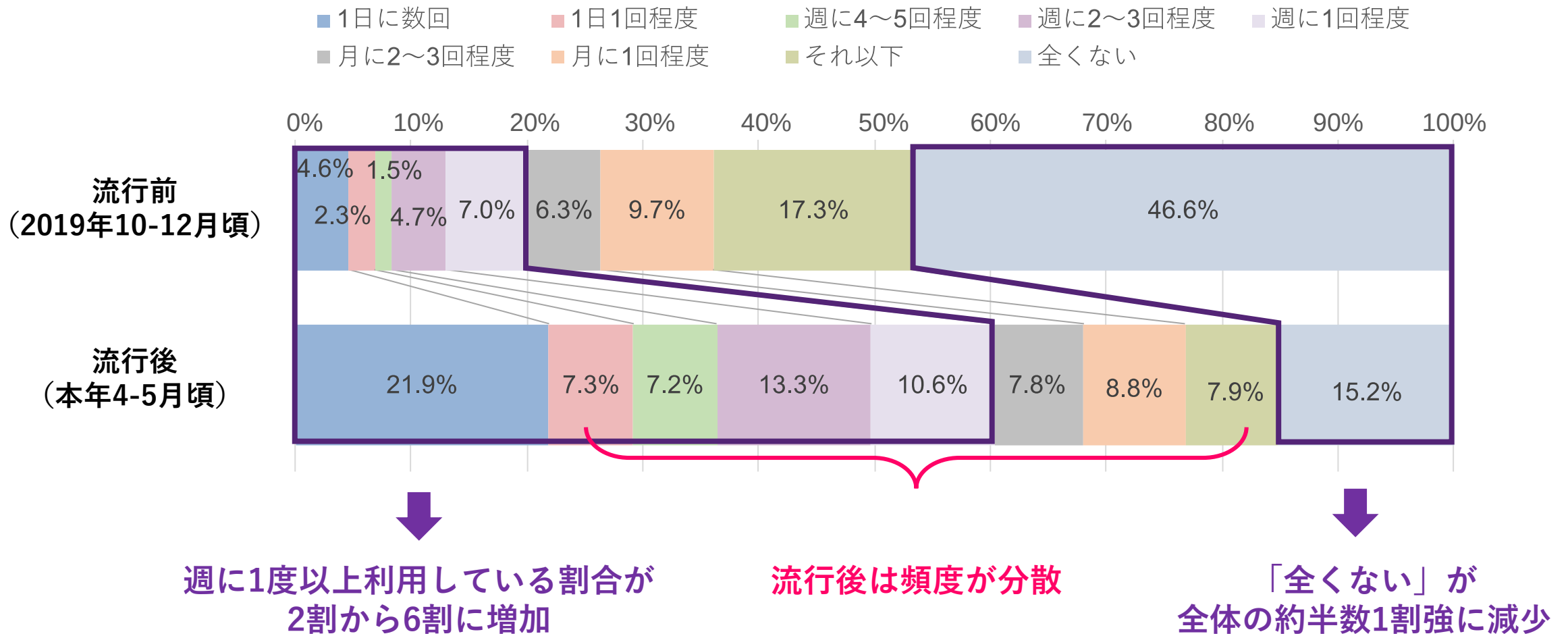
# テレコミュニケーション

---

本調査では、ZoomやTeams、Skypeなどの  
「映像を介した1対1での会話やコミュニケーション」を  
「テレコミュニケーション」としています

# テレコミュニケーションの頻度

新型コロナウイルスの【流行前（昨年10-12月頃）】から【流行後（本年4-5月頃）】にかけて  
テレコミュニケーションの利用頻度は著しく増加



# テレコミュニケーションの利点・問題 1/3

コミュニケーション効率は上がるが、相手の感情や反応はつかみづらい

## 【コミュニケーション上の利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

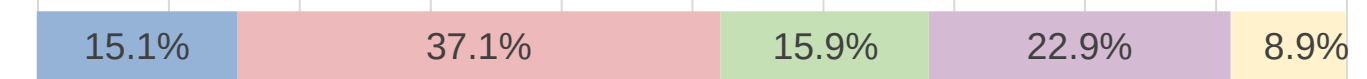
話しをするために会いに行くなどの時間が不要になった



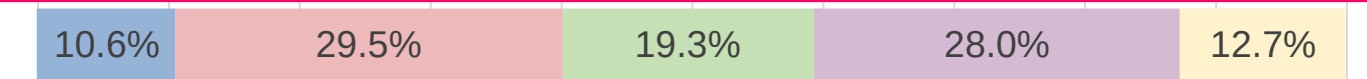
相手の表情や気持ちがわかりづらい



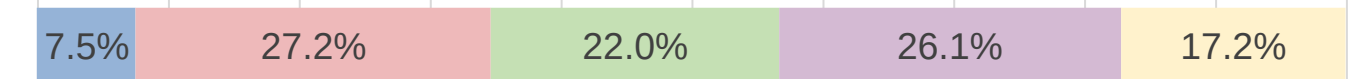
相手の反応がうまく読み取れない



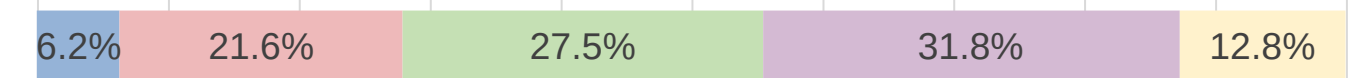
発言するタイミングが難しい



対面で話すときに比べて、時間がかかる



うまく意思疎通をすることができない



事前に機器や設備の準備をしなくてはならないのが面倒だ



プライベートの様子が必要以上に伝わってしまう



# テレコミュニケーションの利点・問題 2/3

情報交換がしやすく効率化する側面もあるが、会話の「色どり」や「広がり」が失われてしまう可能性

## 【内容面における利点・問題点】

■ あてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらともいえない ■ あまりあてはまらない ■ あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

些細なやり取りや雑談などがしづらい

10.6% 26.8% 19.9% 27.5% 15.1%

情報や知識の共有がしやすい

7.8% 24.0% 42.4% 19.9% 5.9%

予定していなかったやり取りや話題がしづらい

7.0% 22.1% 23.4% 30.8% 16.7%

紙の資料などを使って話せず、不便だと思う

6.7% 19.9% 20.1% 30.4% 22.8%

言いにくいことやネガティブなことを話題にしづらい

6.7% 22.1% 25.8% 31.4% 14.0%

話が深まりにくい

6.0% 19.8% 26.4% 30.4% 17.4%

ちょっとした思い付きやアイデアを口にしづらい

6.0% 20.4% 22.1% 35.4% 16.2%

# テレコミュニケーションの利点・問題 3/3

対面に比べて「**注意して話す**」必要があり、「**関係構築・深化が難しい**」 & 「**ストレス・疲労・緊張が伴う**」  
相手の感情や反応はつかみづらいこと、会話が広がりにくいことの影響が考えられる

## 【心理面における利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

普段以上に、注意しながら話さないといけないと感じる

13.2% 36.1% 20.4% 20.2% 10.2%

通信がうまくいかず、ストレスを感じる

7.2% 29.8% 20.4% 26.9% 15.7%

相手との関係を築いたり深めたりすることが難しい

7.0% 27.6% 27.3% 24.9% 13.2%

対面で話すときに比べて、疲労や緊張を感じる

6.6% 20.1% 23.5% 30.6% 19.2%

会話をしているにもかかわらず不自然な気がする

4.9% 16.4% 23.9% 33.4% 21.4%

話していて楽しいと感じる

4.7% 16.1% 53.1% 18.2% 8.0%

機器の操作の仕方などがわからず、ストレスを感じる

3.3% 15.5% 20.7% 33.3% 27.3%

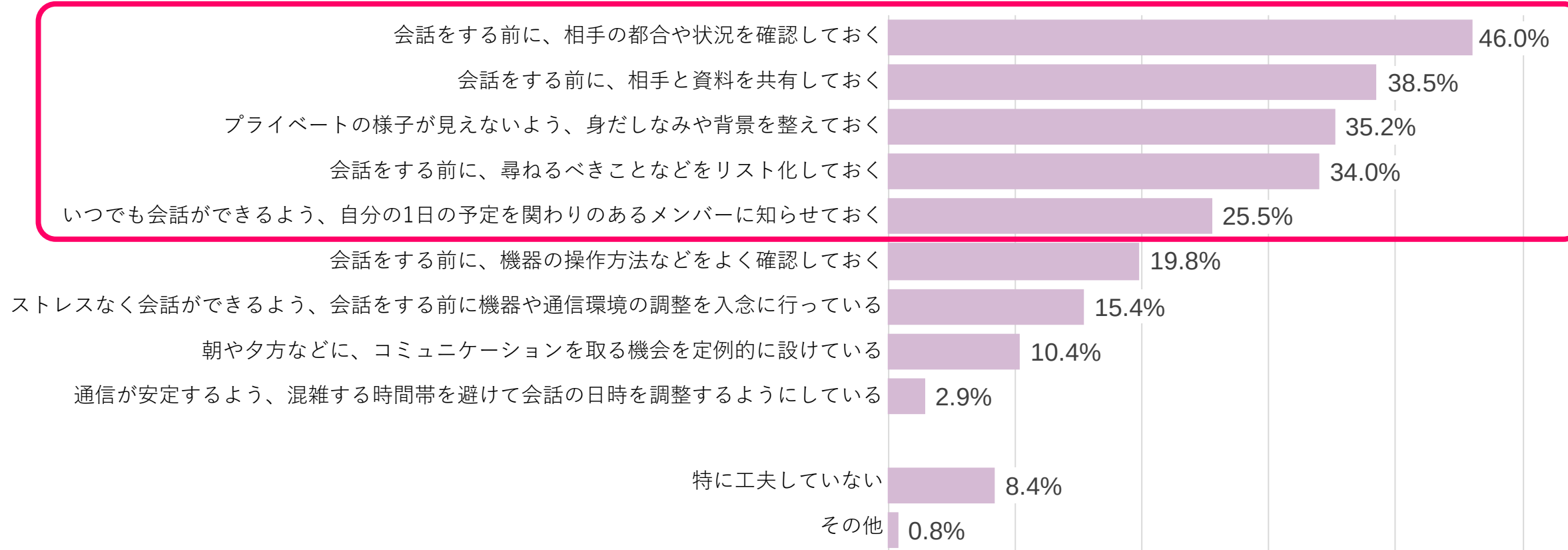
相手の普段の様子がわかり、親しみを感じやすい

2.8% 12.7% 36.9% 32.6% 15.0%

# テレコミュニケーションの工夫・前後

コミュニケーションを取るための**予定の確認・共有**や、**端的に会話ができるようになるための準備**が重要に

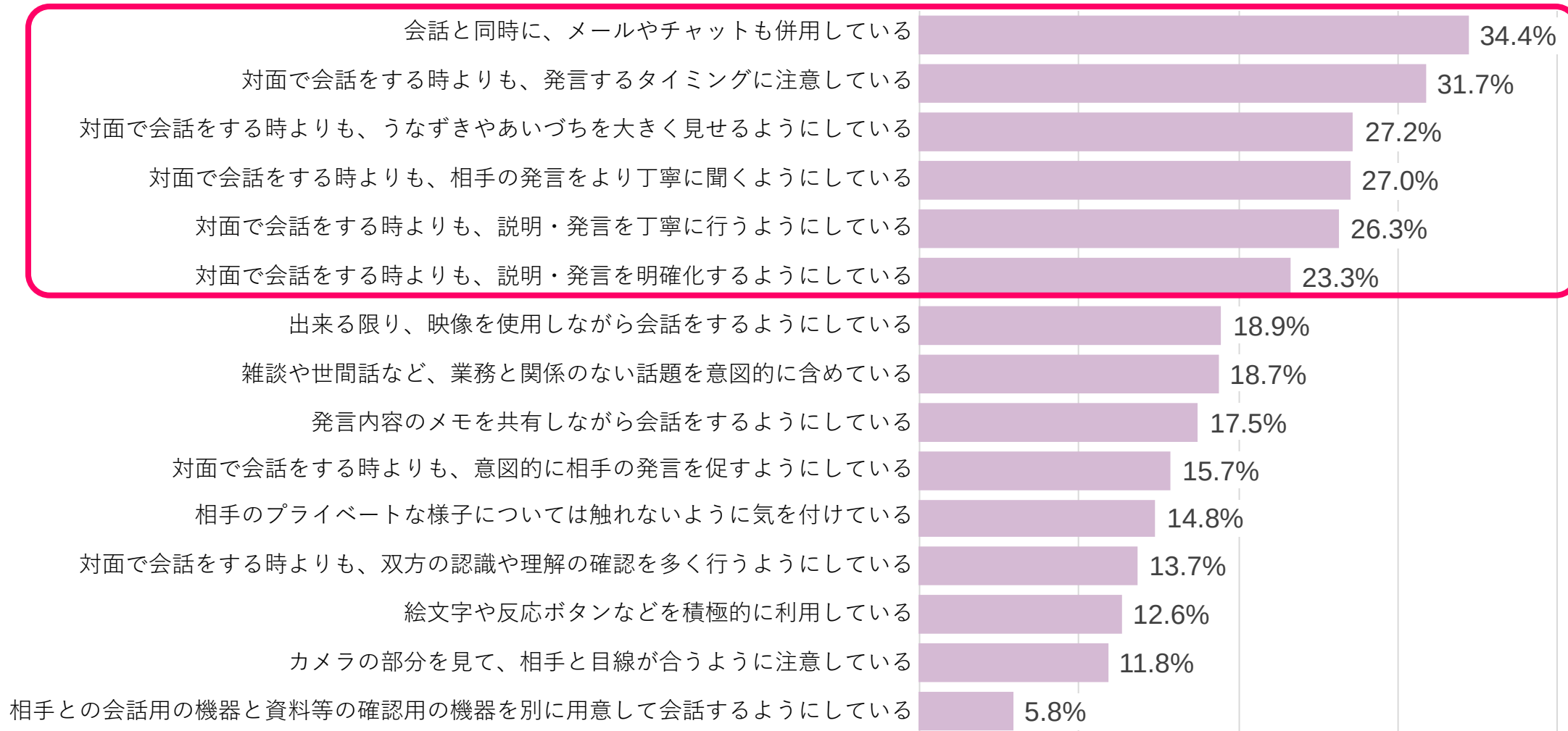
## 【会話・コミュニケーション前後の工夫】



# テレコミュニケーションの工夫・会話中

情報の不足は**他ツールで補足**。感情・反応のわかりづらさを踏まえた**聞き手・話し手としての工夫**が目立つ

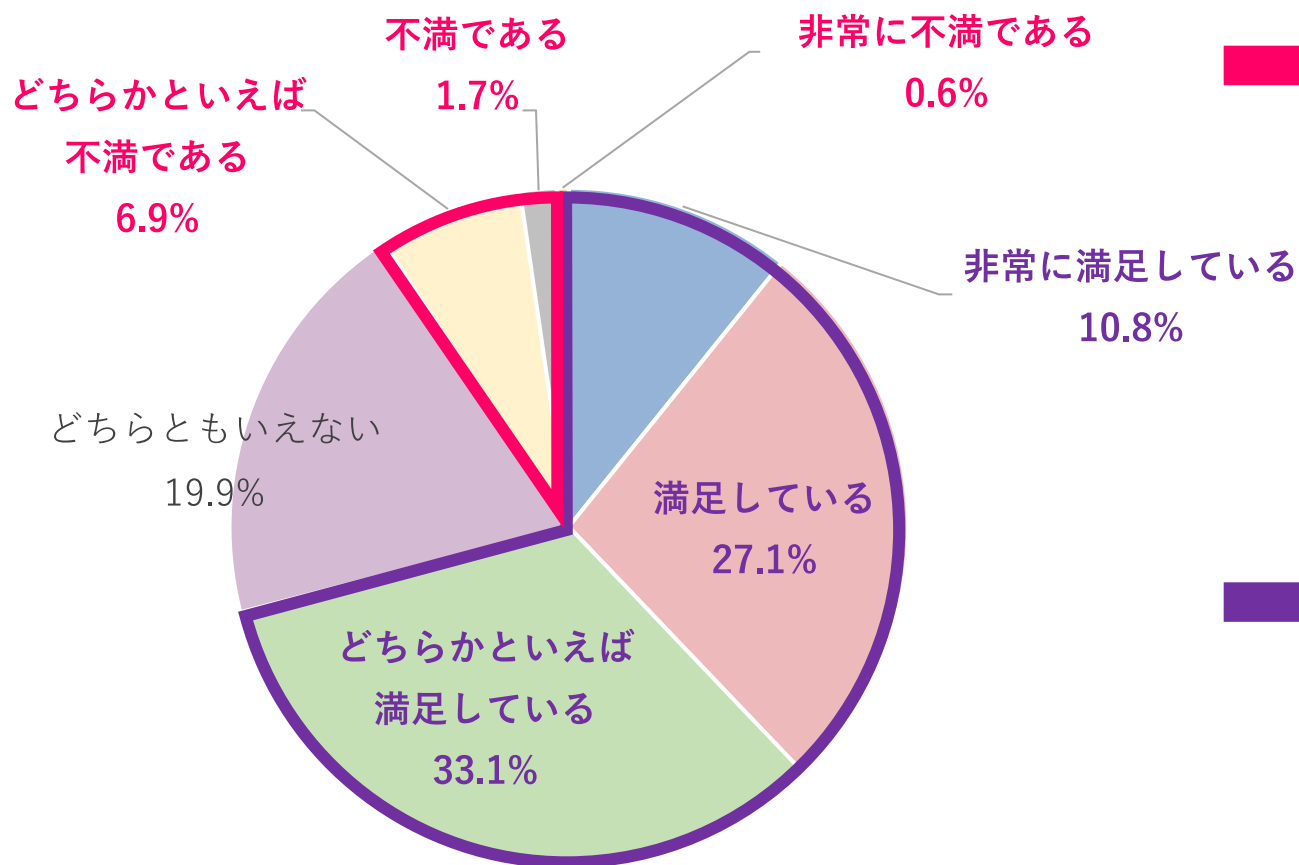
## 【会話・コミュニケーション中の工夫】





# テレコミュニケーションの全体的な満足度

テレコミュニケーションに対する総合的な満足度は比較的高い  
オンライン会議に比較して、わずかに満足度は低い



不満を感じている人は  
全体の9.2%にとどまる

全体の71%が  
満足していると回答

# テレコミュニケーション まとめ

新型コロナウイルスの流行前と比べ、**利用頻度は急増**  
ただし、オンライン会議に比較すると**頻度の個人差大**

決まった**情報授受の効率**は上がる一方で、  
感情・反応など**やりとりの質**に課題が感じられている

コミュニケーションを取るための**予定の確認・共有**



**1対1コミュニケーションの「効率」は高まっているが、  
「交感」が失われている可能性も**

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

---

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

業務遂行上の変化は、「**効率化が進み／業務の意味を考えるように**」

ただし、「**成果を出せる人と出せない人の差が明らかに**」が約4割、どちらともいえないも約5割

## 【業務遂行上の変化】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

メール以外のコミュニケーションツール活用が進み、効率が良くなった

16.9% 42.6% 27.4% 9.4% 3.5%

職場全体が無駄な業務を省くようになった

11.9% 38.2% 32.6% 11.3% 5.7%

出社時と在宅時の仕事のメリハリが進み、業務効率が上がった

14.0% 31.2% 32.4% 15.3% 7.3%

ひとつひとつの業務の意味を考えるようになった

9.7% 32.0% 38.0% 14.4% 5.9%

部署を越えたやりとりがしづらくなった

12.9% 28.7% 27.5% 20.4% 10.6%

仕事の成果を出せる人、出せない人の差が明らかになってきた

11.1% 26.5% 46.6% 10.2% 5.6%

準備や管理のため手間や工数が増えている

7.0% 22.4% 33.7% 24.3% 12.3%

テレワークしている社員としていない社員との間で、仕事の量に片寄りがでている

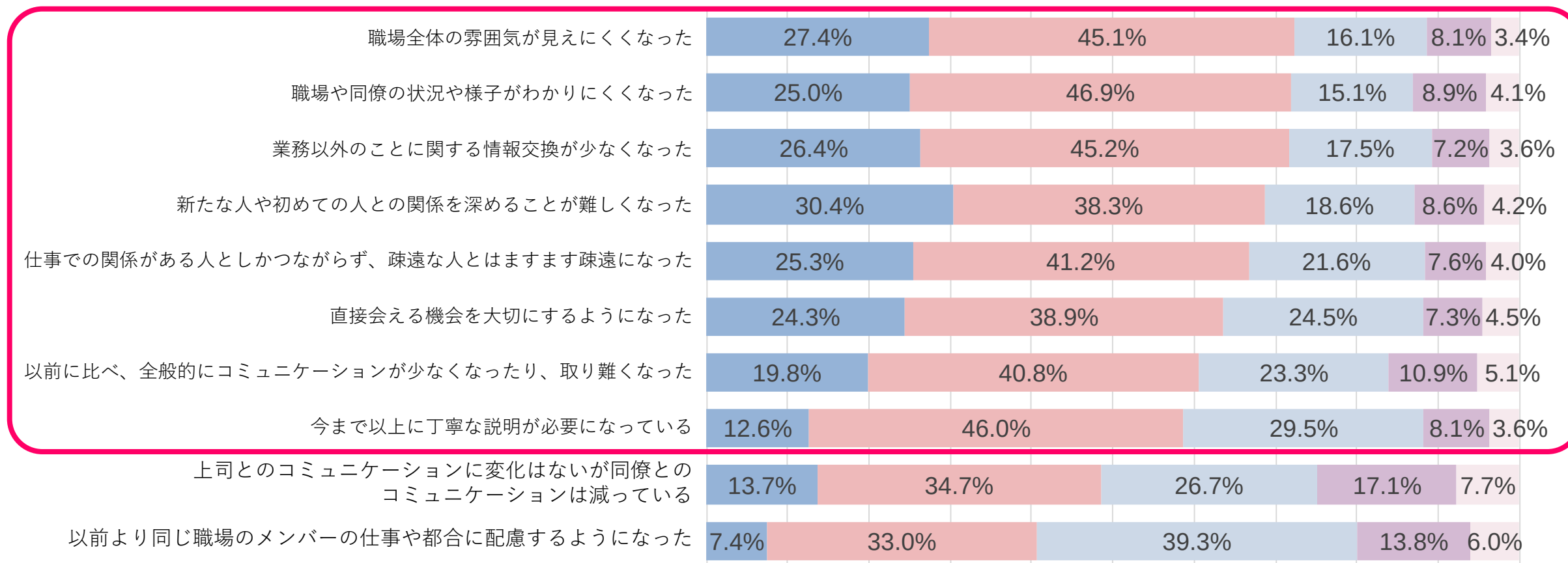
8.3% 17.7% 41.1% 19.7% 13.1%

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 2/3

関係性の変化としては、「**職場全体の把握/新しい人間関係を築くこと**」は難しく、  
「**業務以外の情報交換は減少**」「**以前よりコミュニケーションが取りづらい**」  
そのため、「**直接の機会/今まで以上に丁寧な説明**」を大切にしている

## 【コミュニケーションや関係性の変化】

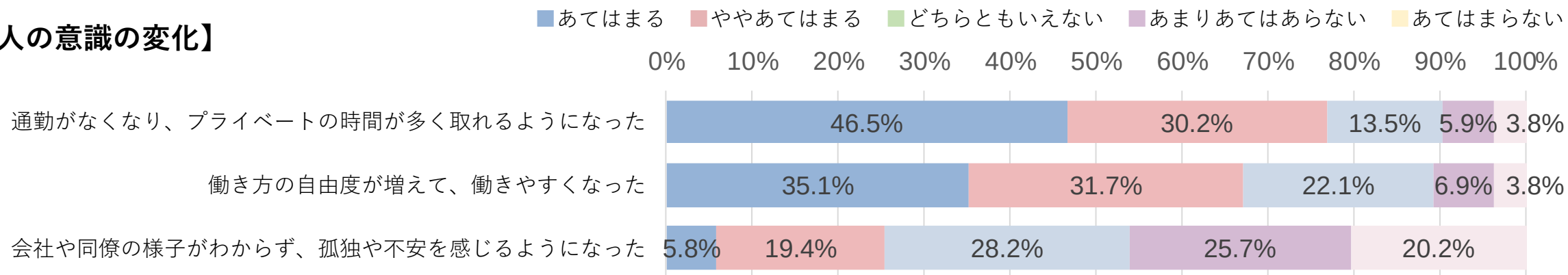
■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない  
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 3/3

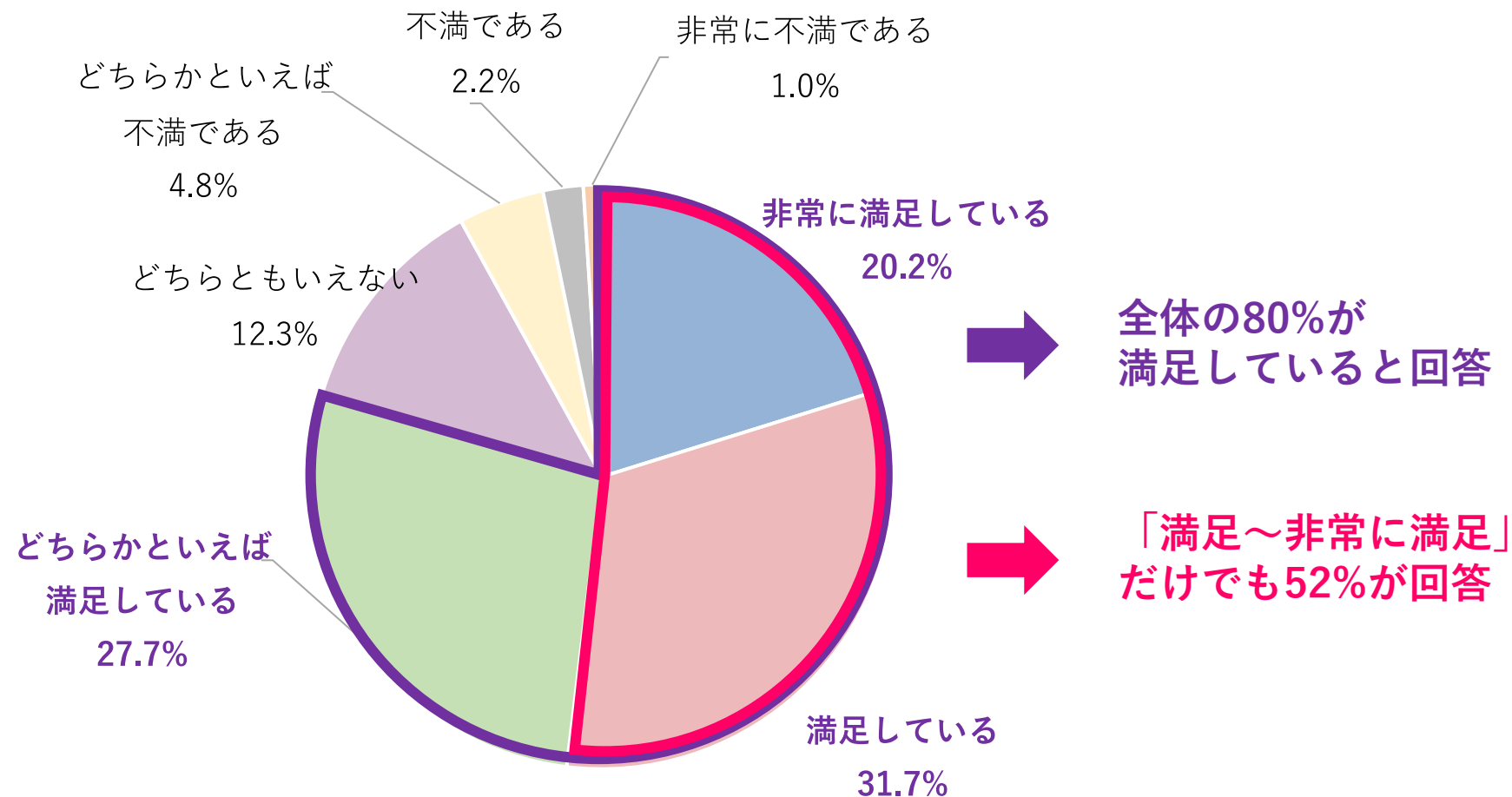
個人の意識は、「**プライベートの時間／自由度**」が増えた  
ただし、「**孤独や不安を感じる**」も4人に1人

## 【個人の意識の変化】



# テレワーク導入後の満足度

テレワーク導入の満足度は、これまでの満足度の中で最も高い  
現状での適応は進んでいると考えられるが、**中長期的な視点から考えると？**



# 職場や仕事上の変化 まとめ

業務効率は進み、業務の意味を考えるなど良い変化も  
ただし、成果を出せる人と出せない人の差が明らかになる傾向？

職場全体の把握や新しい人間関係を築くことは難しく、  
業務以外の情報交換は減少し、以前よりコミュニケーションが取りづらい  
→そのため、直接の機会や今まで以上に丁寧な説明を大切に

プライベートの時間や自由度が増え、働きやすく  
ただし、孤独や不安を感じる人も一定層いる



「テレワーク導入後の総合的な満足度は高く、働きやすさにもつながっている」

ただし、中長期的な視点で考えると、「チームワークや関係性の構築、  
孤独感や不安感へのケア、リアルな場面での新たなコミュニケーション」  
など、見過ごしてはいけない課題も



# 1回目調査全体から見えてきた主な課題

1. 相手の反応や感情が分かりにくい
2. 議題が絞られ、雑談などができず、話題が広がらないために、相手との一体感が得られにくい
3. これらの問題を防ぐために、会議や会話の前の準備が必要
4. 新しい人間関係を築きにくい
5. 組織全体が見えにくい

5つの問題は、中長期的にみると、創造性の抑制や発想の固定化、企業の一体感などの問題を生む可能性がある。

# 予備調査に関する学会発表

## ◆「コロナ禍に伴う会議のオンライン化が決定の質と生産性に及ぼす影響

### ：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(1)」

藤 桂・福林 直・原 恵子・松井 豊・中村准子・御手洗尚樹・岡田昌毅  
日本ストレス学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

## ◆「コロナ禍に伴うテレコミュニケーション化と精神的健康への影響

### ：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(2)」

福林 直・藤 桂・松井 豊・原 恵子・御手洗尚樹・中村准子・岡田昌毅  
日本ストレス学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

## ◆「コロナ禍に伴うテレワーク化による職場の雰囲気や関係性の変化

### ：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(3)」

原 恵子・松井 豊・藤 桂・福林 直・御手洗尚樹・中村准子・岡田昌毅  
日本質的心理学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

## ◆「職場内のオンライン飲み会の評価と工夫

### ：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(4)」

松井 豊・原 恵子・藤 桂・御手洗尚樹・福林 直・中村准子・岡田昌毅  
日本社会心理学会 日程:2020年11月7日(土)・8日(日)

<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/center/%e5%ad%a6%e8%a1%93%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e3%80%8c%e3%83%86%e3%83%ac%e3%83%af%e3%83%bc%e3%82%af%e3%81%ab%e3%82%88%e3%82%8b%e7%a4%be%e5%86%85%e3%82%b3%e3%83%9f%e3%83%a5%e3%83%8b%e3%82%b1%e3%83%bc%e3%82%b7-2/>

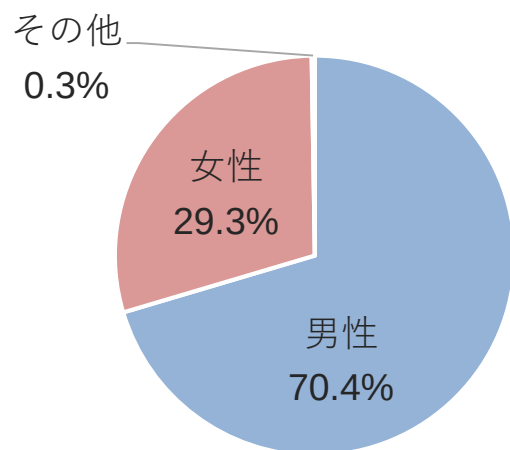
# 2 回目の結果からの示唆 ～1回目との比較より～

---

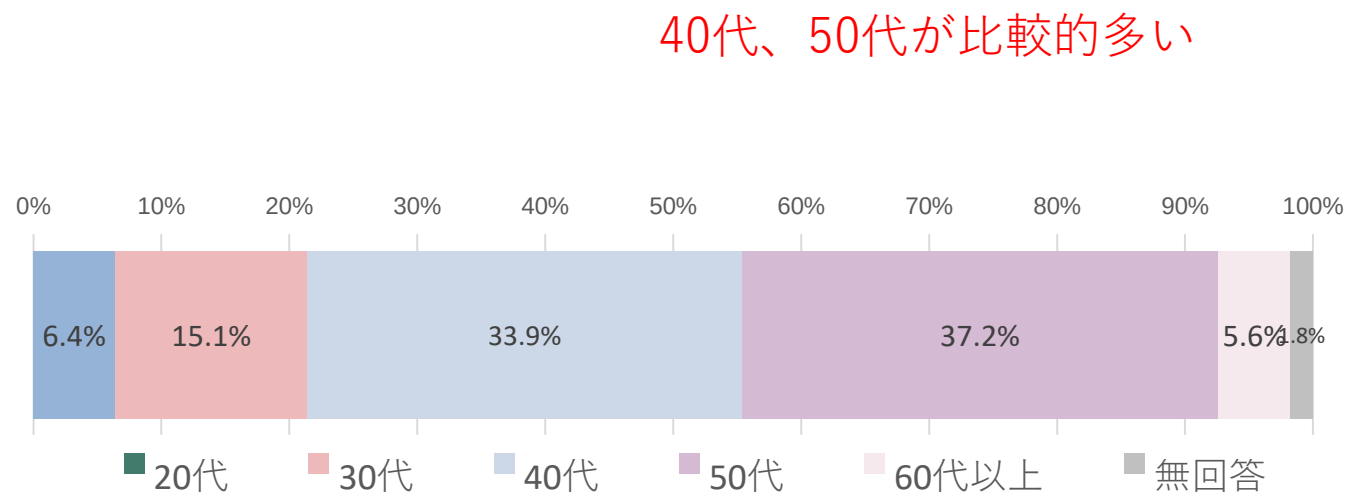
(2 回目: 2020年11月25日～12月12日)

# 回答者の内訳

有効回答数 392名（1回目、2回目ともに回答いただいた方）



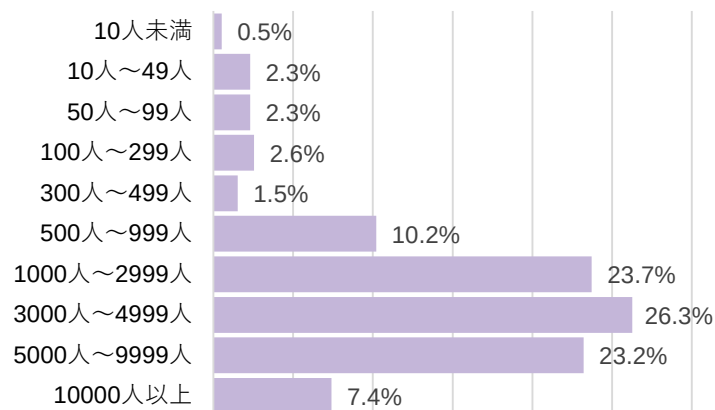
性別の分布



年代の分布

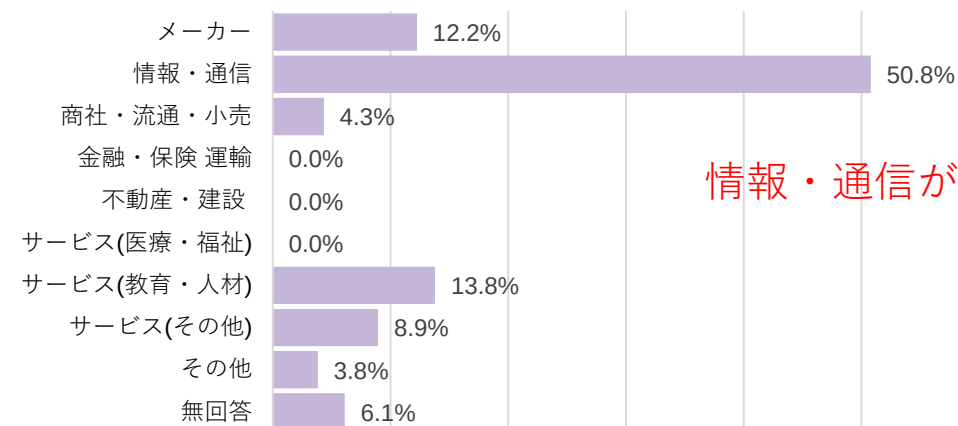
# 回答者の内訳

有効回答数 392名（1回目、2回目ともに回答いただいた方）



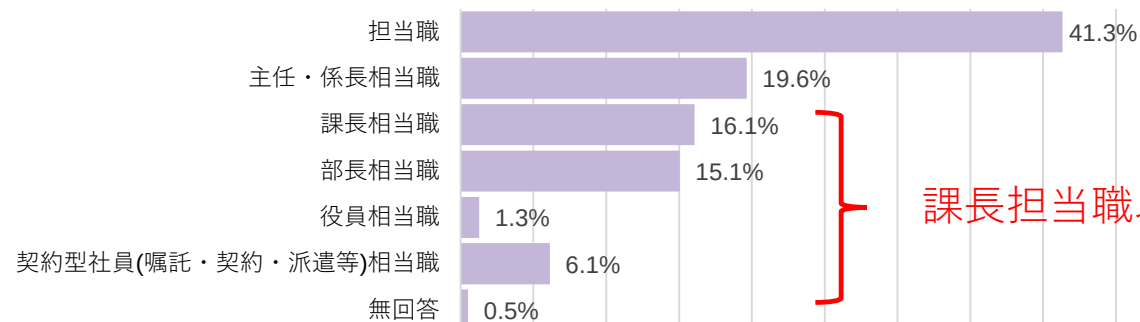
企業規模（従業員数）の分布

大企業中心



情報・通信が半数

業種の分布



課長担当職以上が約4割

役職の分布

# 1回目調査時から2回目調査時の主な変化

1回目（8月後半～9月中旬）から2回目（11月後半～12月初旬）の変化

- 状況（組織）の変化
- オンライン会議の変化
- テレコミュニケーションの変化
- テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

# 状況（組織）の変化

---

# 状況の変化

組織では、テレワークに関連した方針提示や環境整備などの変化があった。

|                                         |       |
|-----------------------------------------|-------|
| 会社で働き方に対する方針（出社日率を減らす）が示された             | 36.2% |
| 会社で働き方に対する方針（出社日率を増やす）が示された             | 6.9%  |
| 会社でテレワーク環境（通信や機器など）の整備を強化した             | 21.9% |
| 自宅でテレワーク環境（通信や機器など）の整備を強化した             | 17.3% |
| テレワークやオンライン会議に関する研修に参加した                | 15.8% |
| テレワークやオンライン会議の工夫について社内で情報共有した           | 26.0% |
| 自宅での通信環境を整備するために、会社から援助（資金、機器の配布など）があった | 10.5% |

▶ 約36%が「出社比率を減らす」  
約7%が「出社比率を増やす」  
会社方針が示された

▶ 約20%が「会社や自宅でテレワーク環境の整備を強化した」

▶ テレワークやオンライン会議について16%が研修に参加、26%が工夫について社内で情報共有

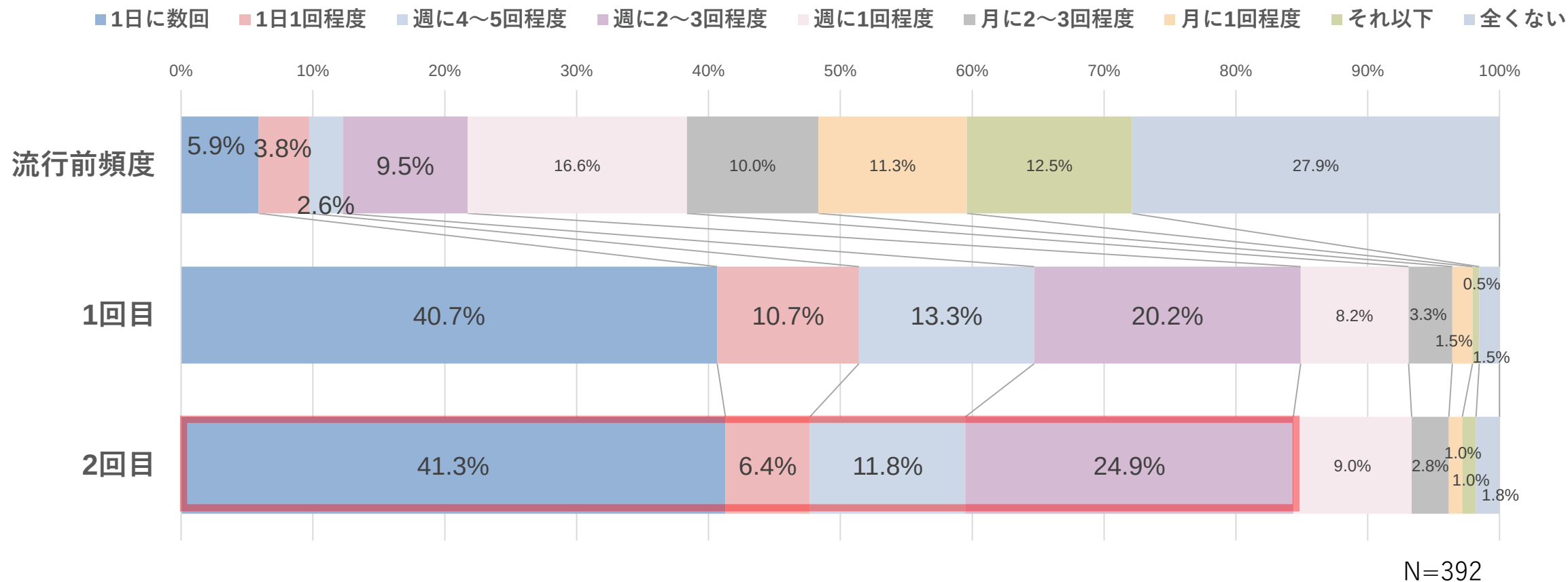


# オンライン会議の変化

---

# オンライン会議の頻度

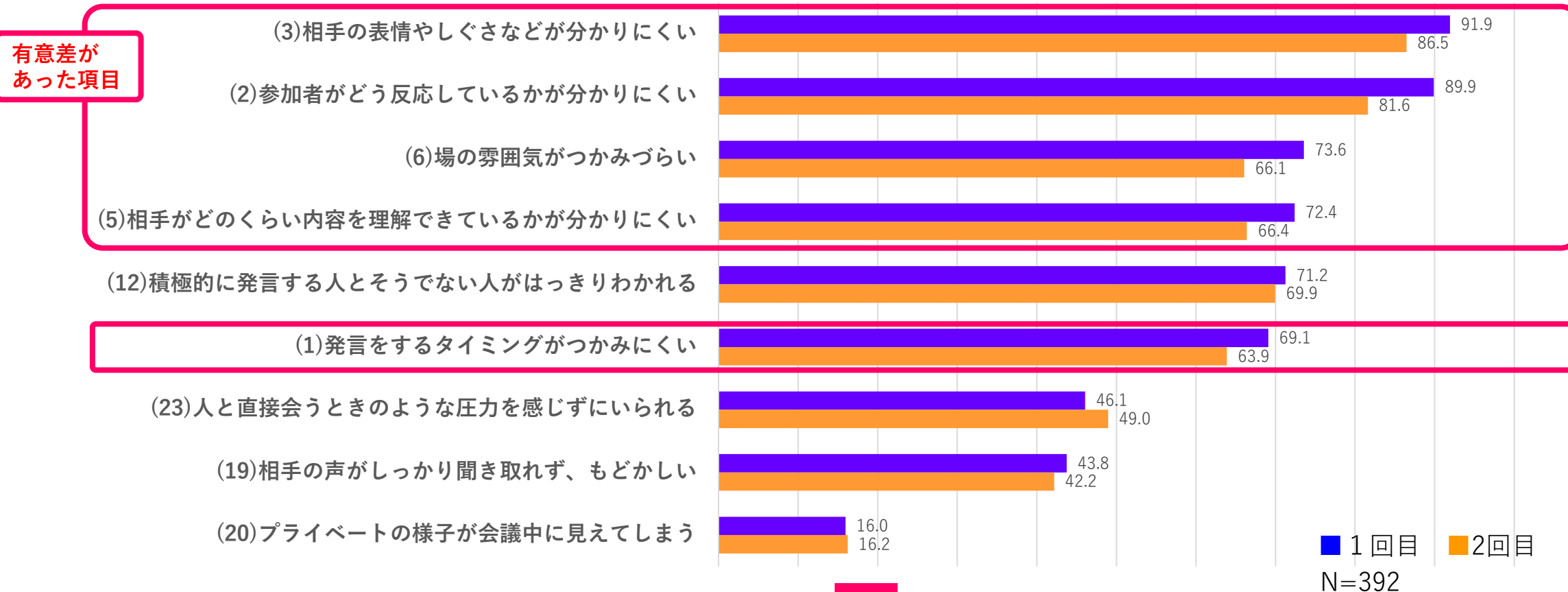
大きな変化は見られない。8割が週2～3回程度以上。



# オンライン会議の利点・問題点 1/3

## コミュニケーションの問題としては

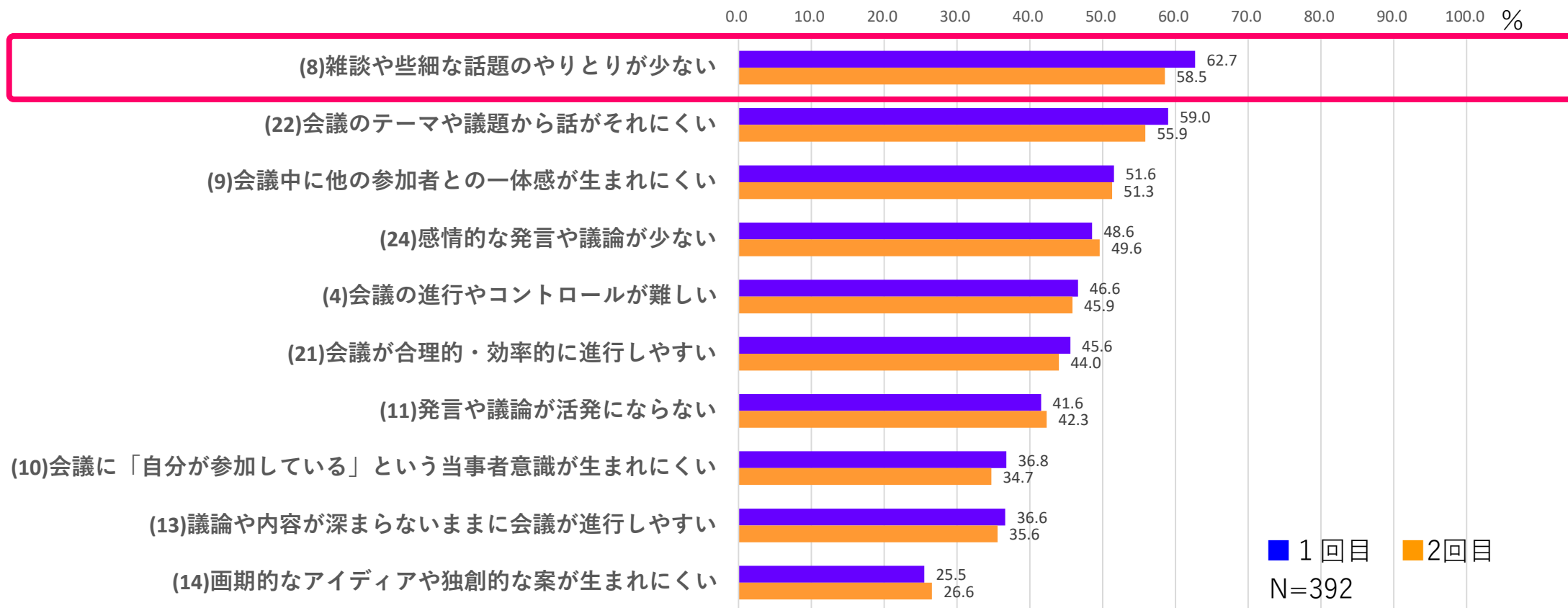
5件法「あてはまる、ややあてはまる、どちらともいえない、あまりあてはまらない、あてはまらない」の回答の内  
「あてはまる、ややあてはまる」の合計の割合を示す



「わかりにくい・つかみにくい・はなしにくい」は減少

# オンライン会議の利点・問題点 2/3

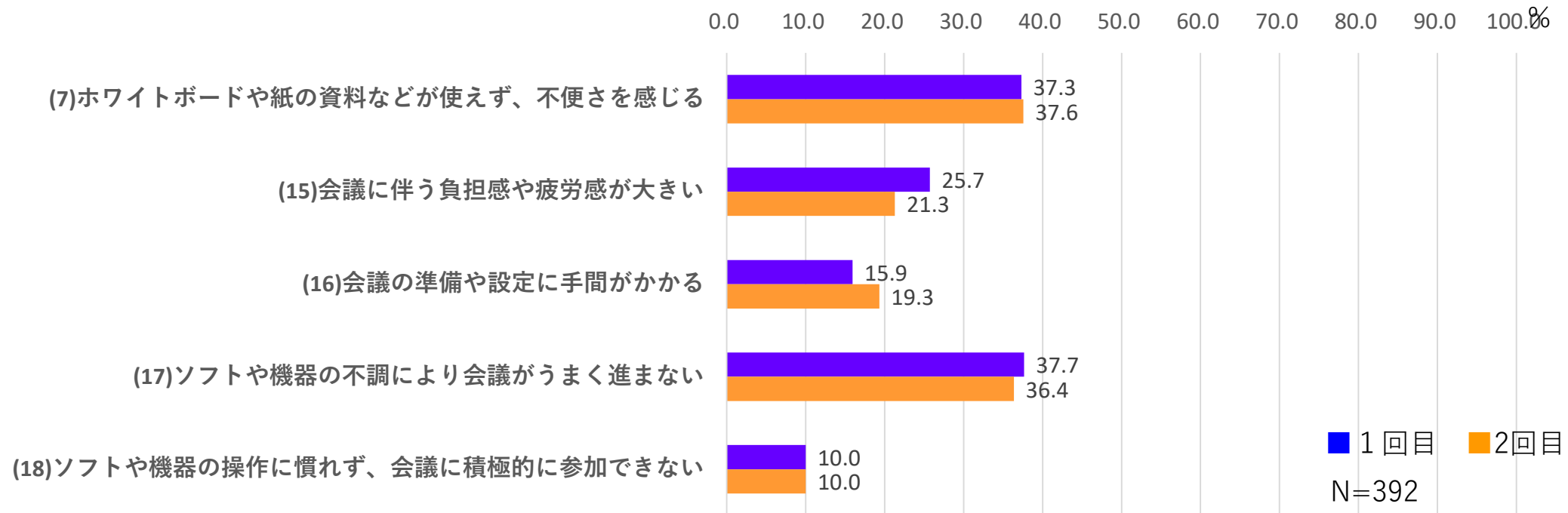
## 内容・意思決定の問題としては



「雑談や些細な話題のやりとり」が増えてきているが、  
「一体感が生まれにくい」「発言や議論が活発にならない」などの問題は依然継続している

# オンライン会議の利点・問題点 3/3

## 機器操作・準備上の問題としては

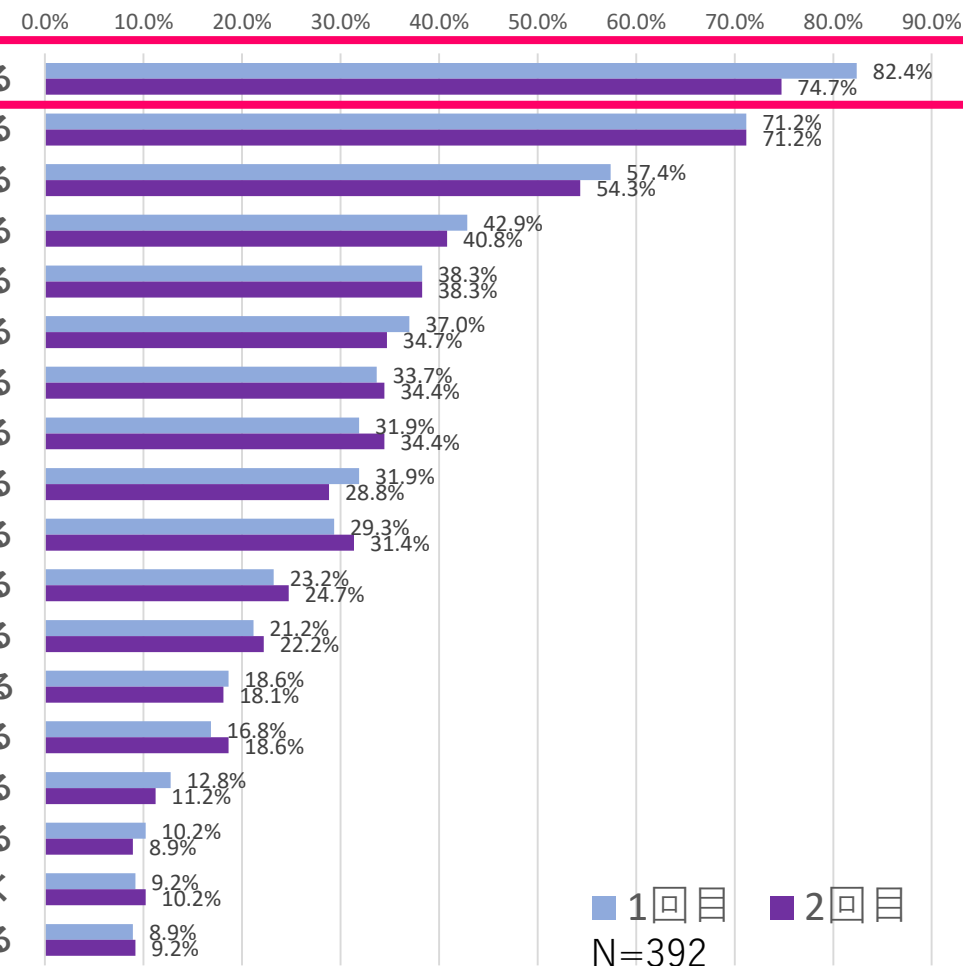


有意な変化は見られず、問題は継続している

# オンライン会議の工夫・会議中

## オンライン会議中の工夫の変化としては

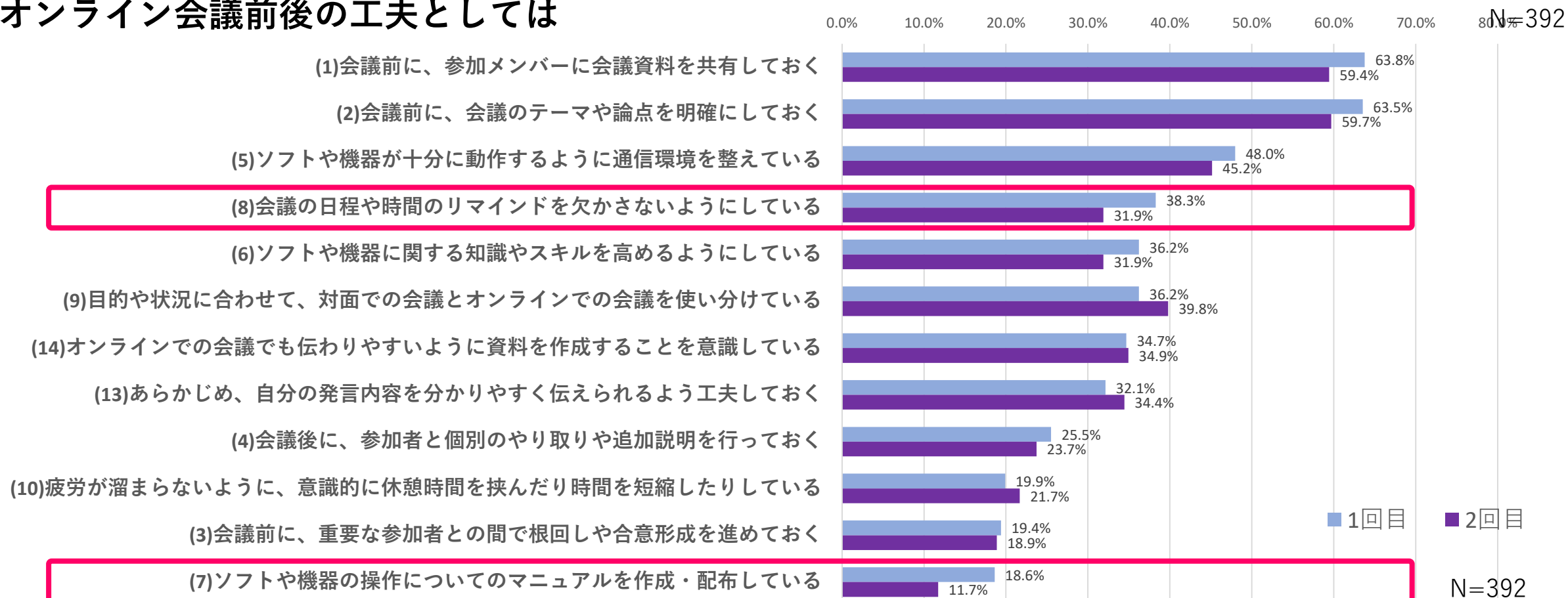
「あてはまる」項目全てを回答。各項目の回答者の割合。



大きな変化はみられず、工夫は継続されていた

# オンライン会議の工夫・会議前後

## オンライン会議前後の工夫としては

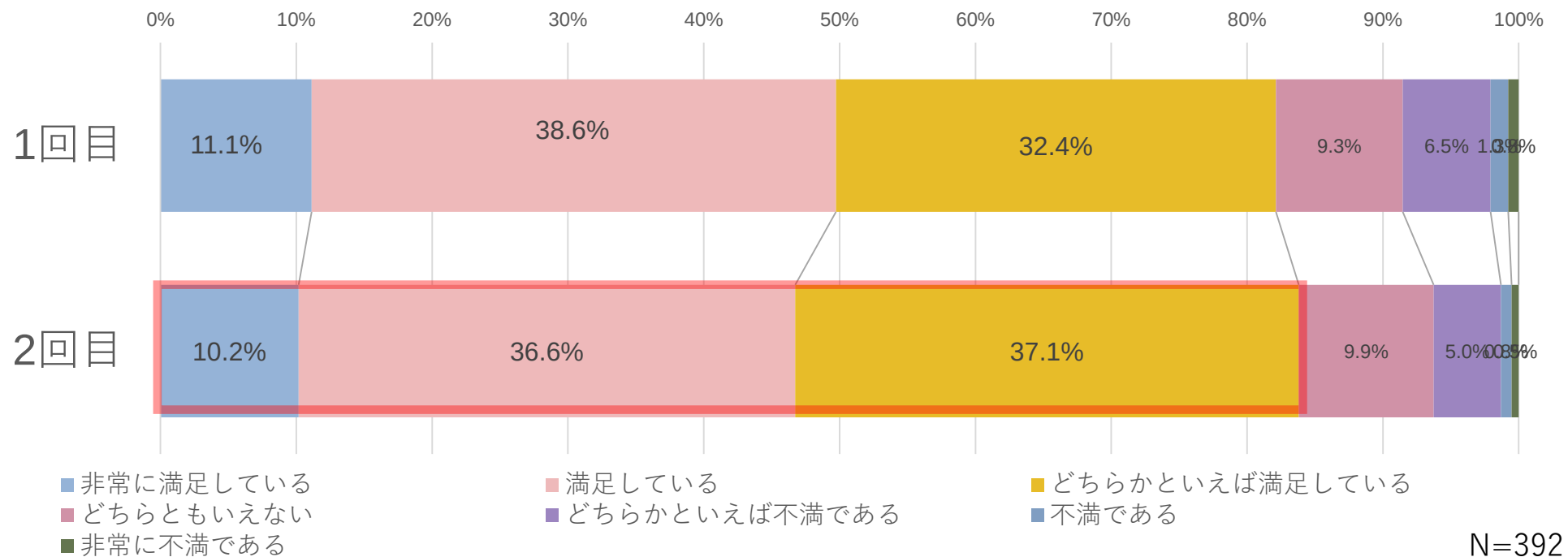


研修や情報共有により、オンライン会議の工夫や使い方が社内で共有され  
「リマインド」や「マニュアル配布」などの手間は減少。工夫は継続。

# オンライン会議の全体的な満足度

オンライン会議に対する総合的な満足度は変わらない

「非常に満足している」「満足している」「どちらかといえば満足している」が8割





# オンライン会議の変化のまとめ

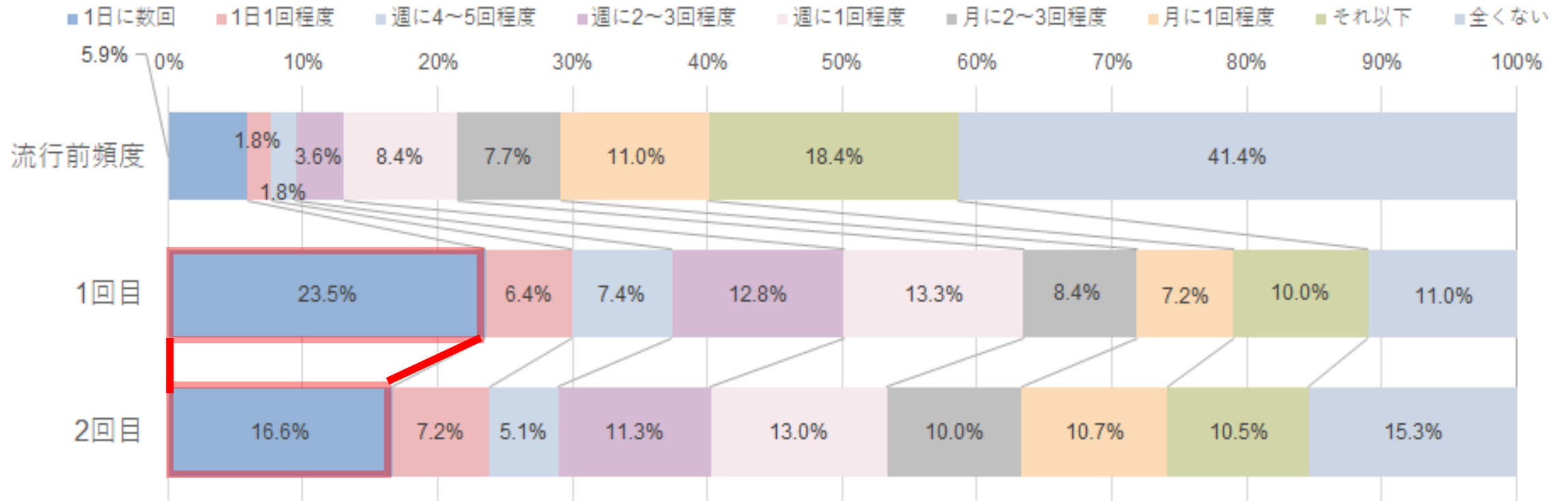
- 会議の頻度や総合的な満足度に大きな変化は見られなかった
- 「発言するひととそうでない人がはっきり分かれる」「一体感が生まれにくい」「議論が活発にならない」といったコミュニケーションや内容・意思決定の問題や、「紙の資料が使えず不便」「機器の不調で会議がうまく進まない」などの問題に大きな変化（改善）は見られず問題は継続していたが、
  - 「わかりにくい・つかみにくい・はなしにくい」は減少傾向
  - 「雑談や些細な話題のやりとり」は増加傾向
- 会議の工夫において、大きな変化は見られず工夫は継続されていたが、
  - 研修等により、オンライン会議の工夫や使い方が社内で共有され
  - 「リマインド」や「マニュアル配布」などの手間は減少傾向

# テレコミュニケーションの変化

---

# テレコミュニケーションの頻度

1日に数回の頻度は、23.5%→16.6%に減少している。

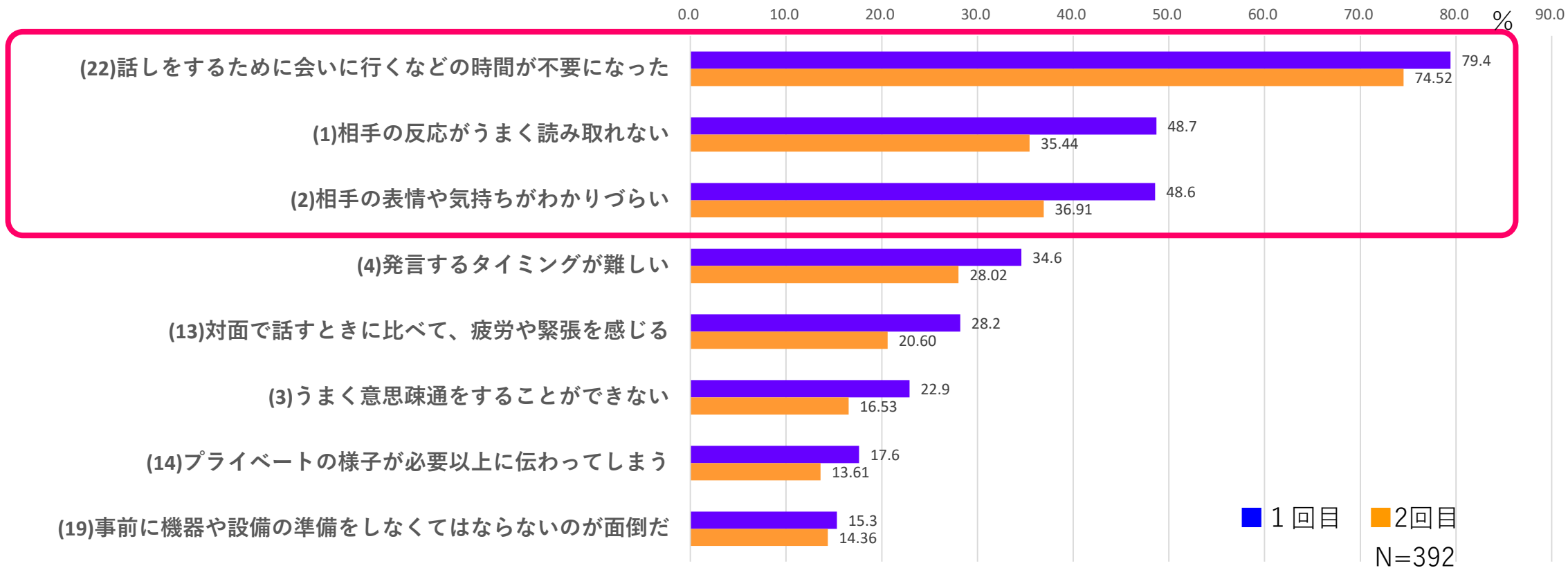


N=392

# テレコミュニケーションの利点・問題 1/3

## コミュニケーション上の利点・問題点

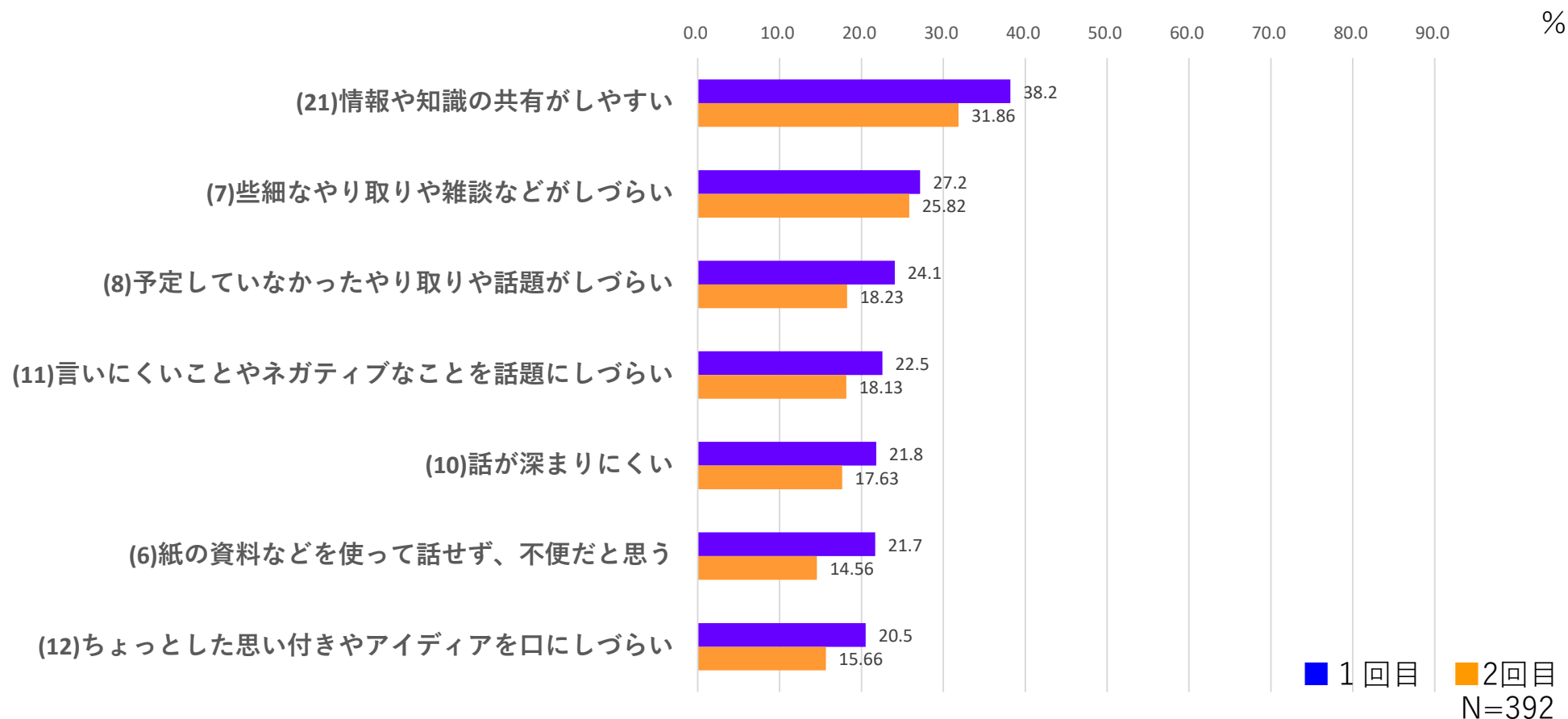
5件法「あてはまる、ややあてはまる、どちらともいえない、あまりあてはまらない、あてはまらない」の回答の内「あてはまる、ややあてはまる」の合計の割合を示す



相手の感情や反応のつかみづらさは減少

# テレコミュニケーションの利点・問題 2/3

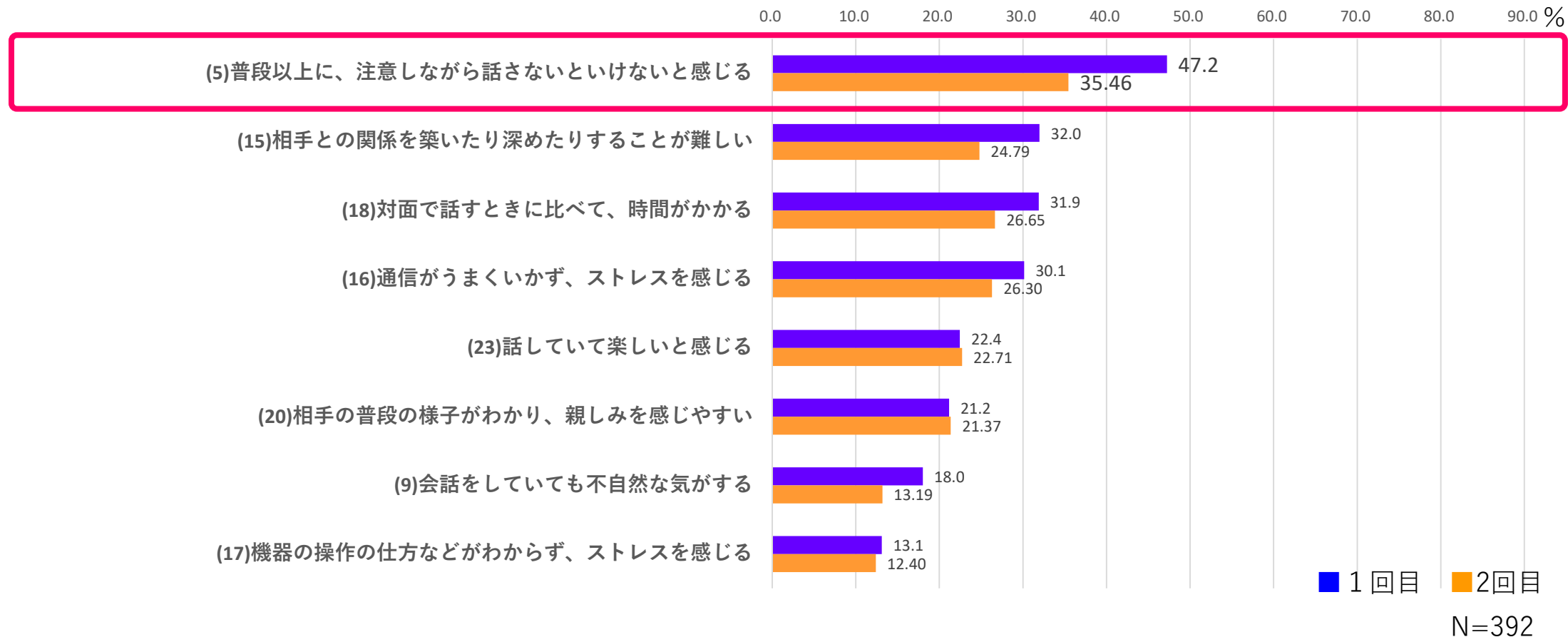
## 内容面における利点・問題点の変化



有意な変化（改善）は見られず問題傾向は継続

# テレコミュニケーションの利点・問題 3/3

## 心理面における利点・問題点

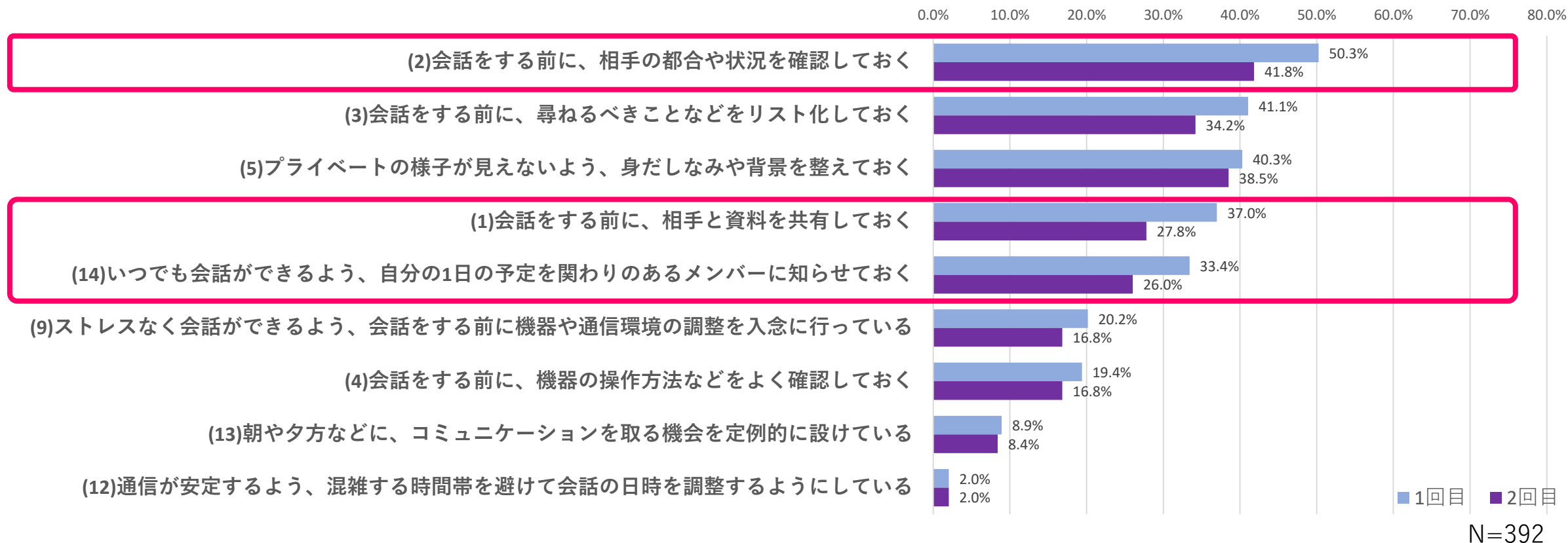


「普段以上に注意しながら話さなければ」という負担感は減少してきている

# テレコミュニケーションの工夫・前後

## 会話・テレコミュニケーション前後の工夫

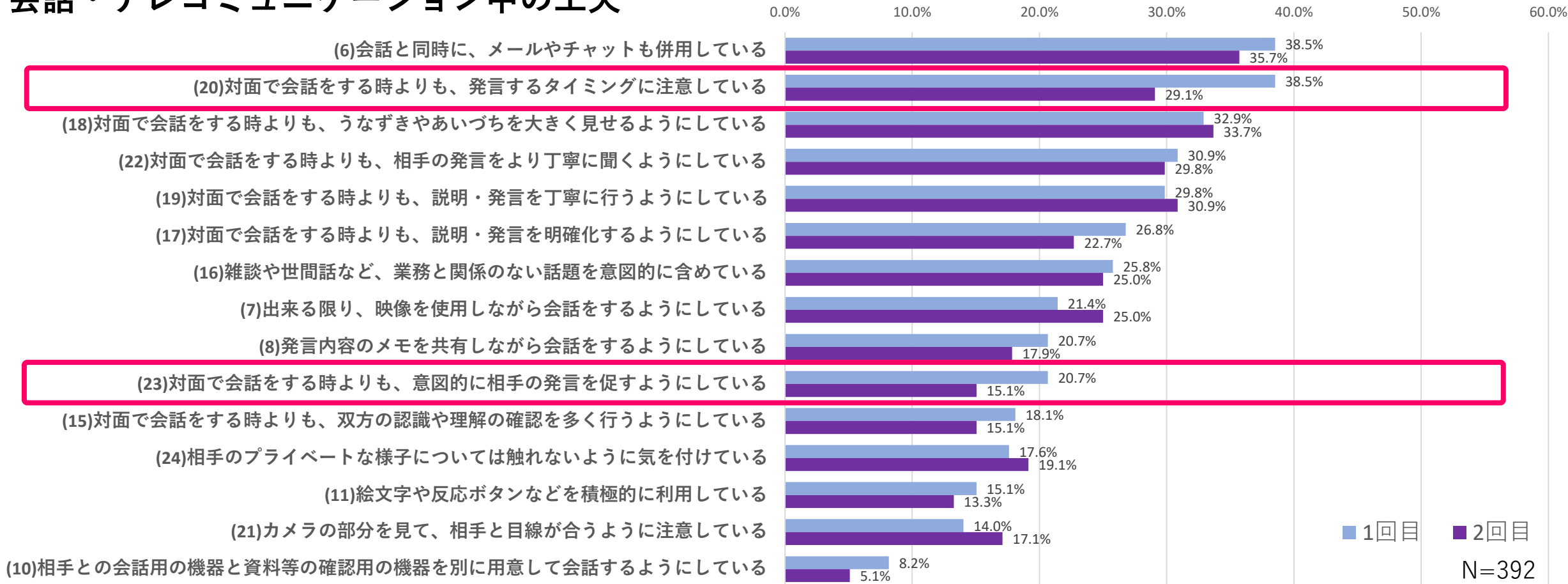
「あてはまる」項目全てを回答。各項目の回答者の割合。



相手の状況を事前に確認したり、資料共有が減り、手間が軽減  
(テレコミュニケーションが定着傾向?)

# テレコミュニケーションの工夫・会話中

## 会話・テレコミュニケーション中の工夫

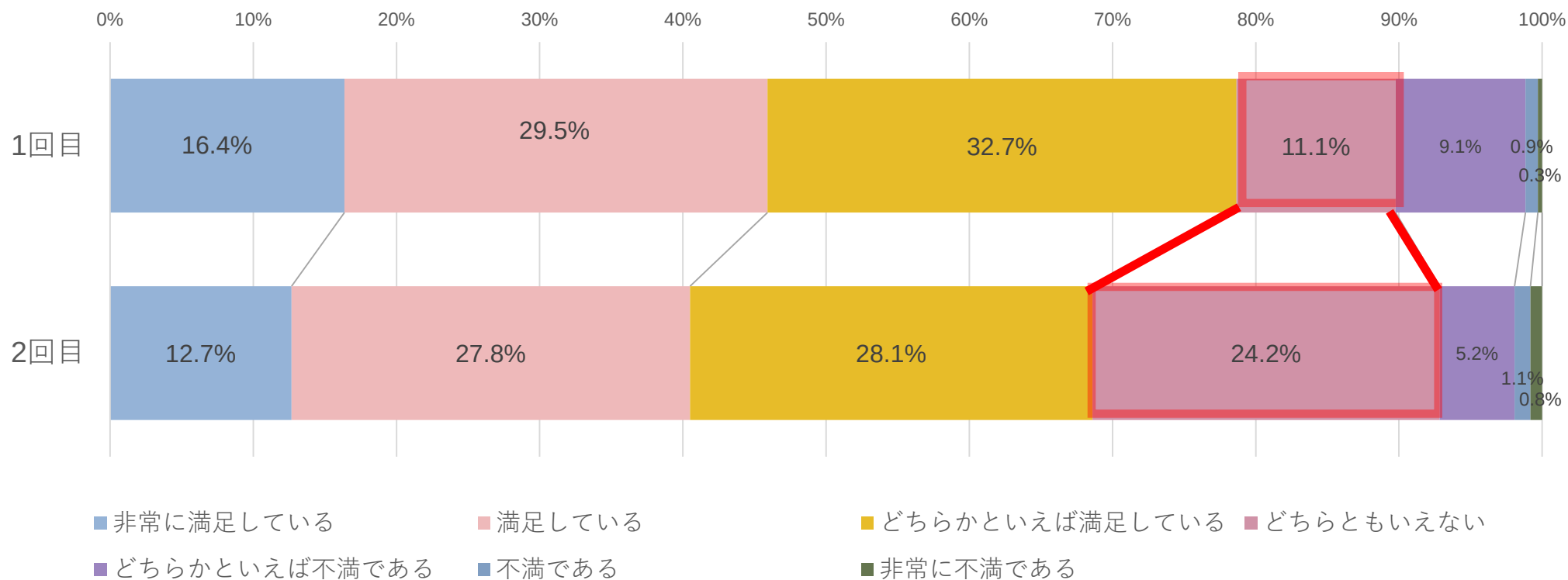


対面の会話と変わらない、自然な状態のコミュニケーションが増えてきている



# テレコミュニケーションの全体的な満足度

テレコミュニケーションは7割が満足。「どちらともいえない」が増えている。



N=392

# テレコミュニケーションの変化のまとめ

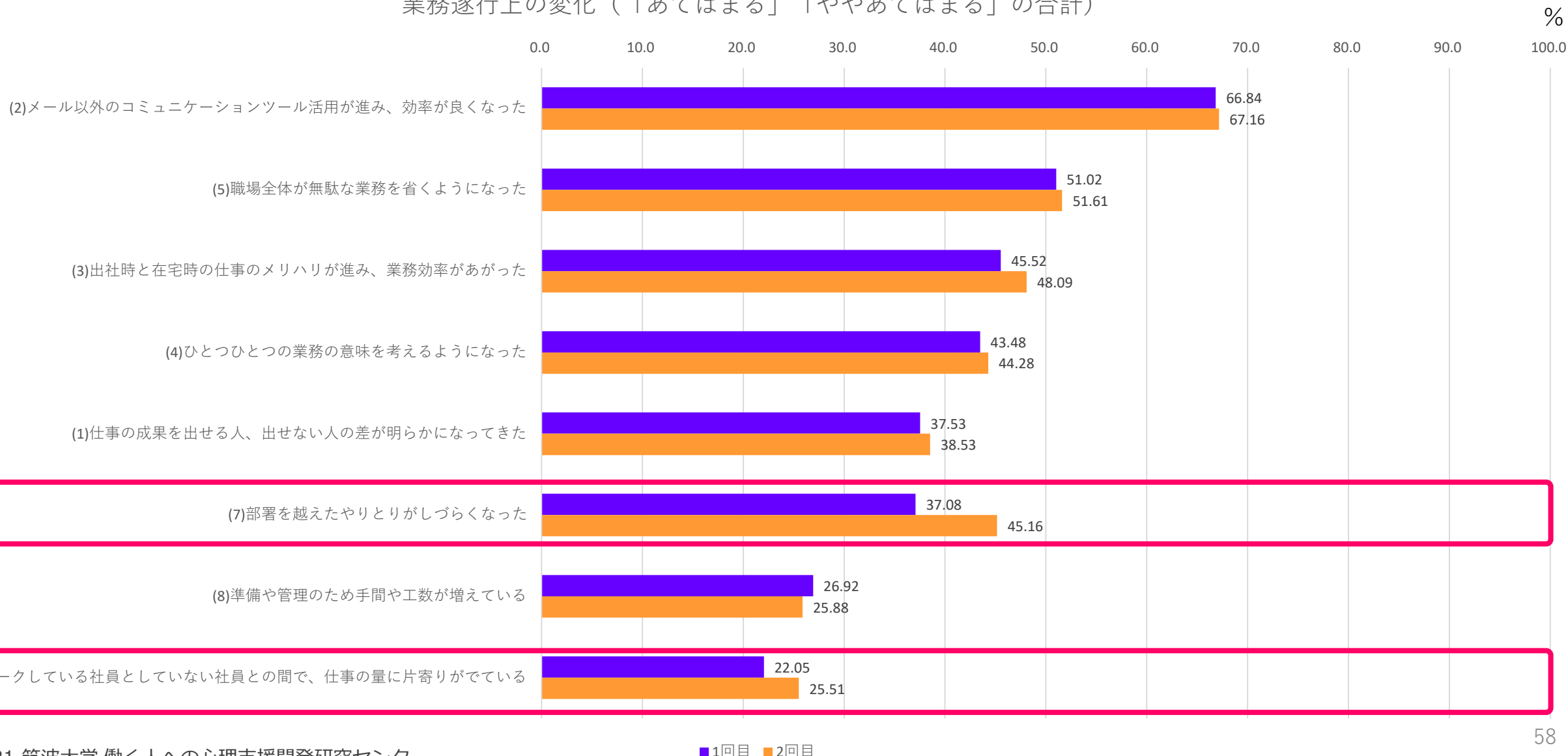
- 頻度は、1日に数回が23.5%→16.6%に減少しているが他は変わらない。
  - 満足度は変わらない。
- 
- 問題は減少傾向にあるものの、有意な差はなく**依然多くの問題が継続**していたが、
    - ・ **相手の感情や反応のつかみづらさは減少**
    - ・ **「普段以上に注意しながら話さなければ」という負担感は減少**
- 
- 前後やテレコミュニケーション中の**工夫は、依然継続**して行われていたが、
    - ・ 相手の状況を事前に確認したり、資料共有が減り、**手間が軽減**
    - ・ 「発言するタイミングへの注意」や「意図的に相手に発言を促す」などは減少し、**自然な状態のコミュニケーションが行われるようになってきている**

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

---

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

業務遂行上の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

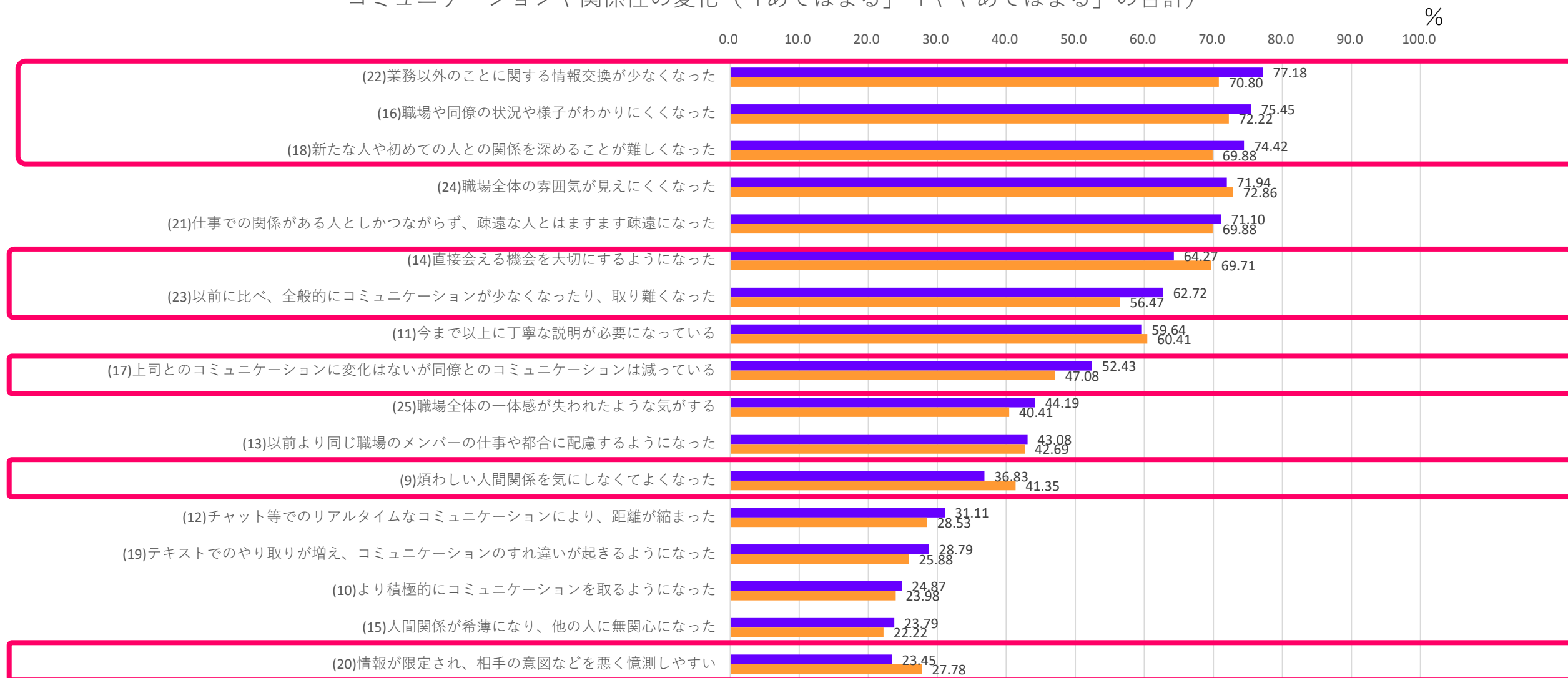
- ・ 部署を超えたやりとりがしづらくなった(↑)
- ・ テレワークしている社員としてていない社員との間で、仕事の良に片寄りがでている(↑)

業務遂行上の変化として、

- ◆ 「部署間のやりとりがしづらく」 なり、
- ◆ 「テレワーク利用の有無による不公平感が増加」 している。

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 2/3

コミュニケーションや関係性の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

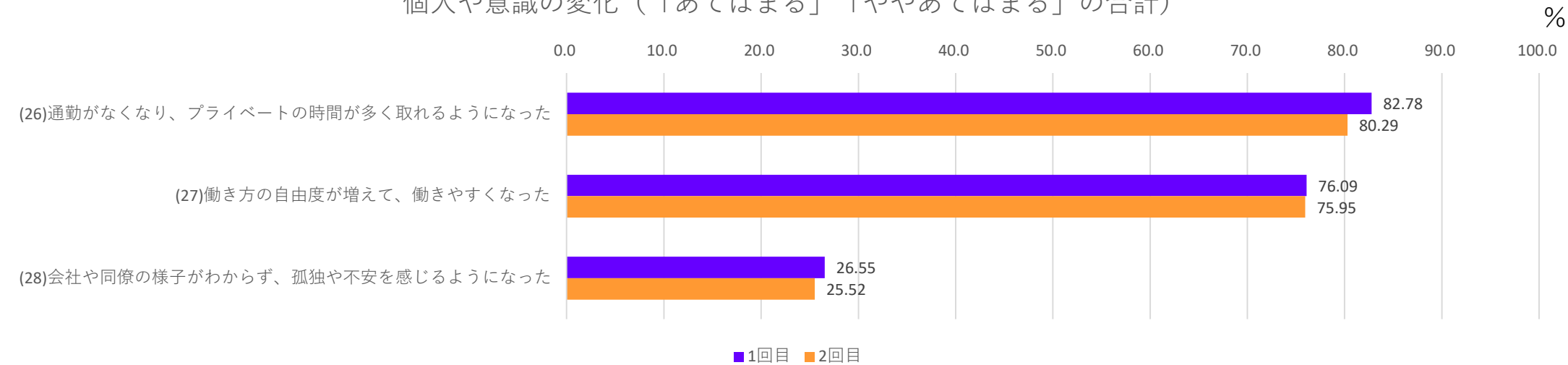
- ・ 業務以外の事に関する情報交換が少なくなった(↓)
- ・ 以前に比べ、全般的にコミュニケーションが少なくなったり、取りづらくなった(↓)
- ・ 上司とのコミュニケーションに変化はないが同僚とのコミュニケーションは減っている(↓)
- ・ 新たな人や初めての人との関係を深めることが難しくなった(↓)
- ・ 職場や同僚の状況や様子がわかりにくくなった(↓)
- ・ 直接会える機会を大切にするようになった(↑)
- ・ 煩わしい人間関係を気にしなくてよくなった(↑)
- ・ 情報が限定され、相手の意図などを悪く憶測しやすい(↑)

コミュニケーションや関係性の変化として、

- ◆ 「**直接会える機会を大切に**」しながら、「**コミュニケーションの量・質**」ともに改善の傾向。
- ◆ 「**煩わしい人間関係を気にしなくてよくなった**」などもメリットも高まっている。
- ◆ ただし、「**情報が限定的で、悪い憶測**」につながる弊害は高まっている。

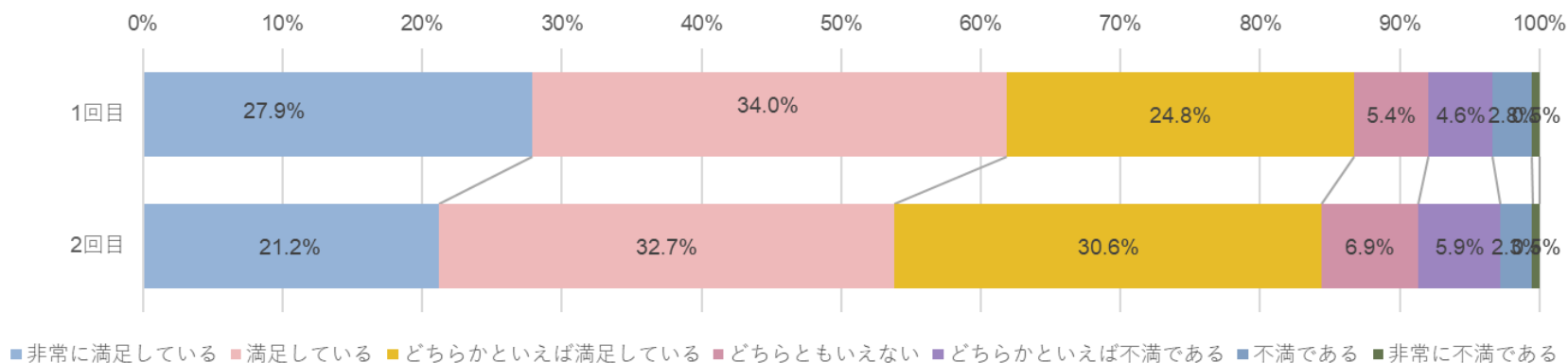
# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 3/3

個人や意識の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）





# テレワーク導入後の満足度



平均 5.65

平均 5.47(↓)

(7件法)

テレワーク導入後の満足度は、低下している。

# テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 まとめ

コミュニケーションや関係性に関しては、直接会える機会を大切にし、煩わしい人間関係を気にしなくてよくなるなど改善の傾向がみられる

ただし、相手の意図を悪く憶測しやすいなどマイナス側面が高まる課題も残る

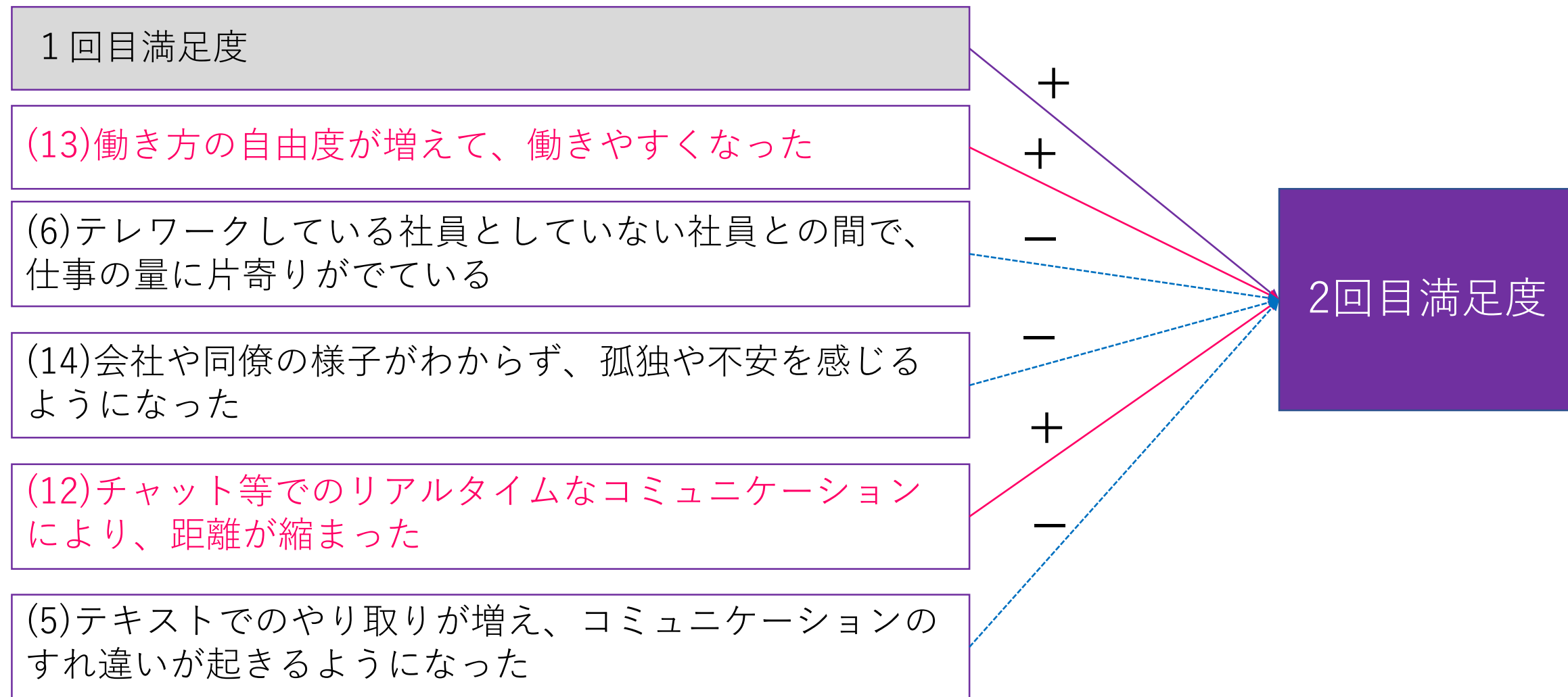
業務遂行に関しては、「部署間のやりとりがしづらく」なり、「テレワーク利用の有無による不公平感が増加」し、マイナスの側面が高まっている



身近なコミュニケーションに関しては慣れが進み、改善方向であるが、チームや組織としての関係性の構築や業務遂行などに課題が残り、その結果、総合的なテレワーク導入に関する満足度も低下しているのではないか。

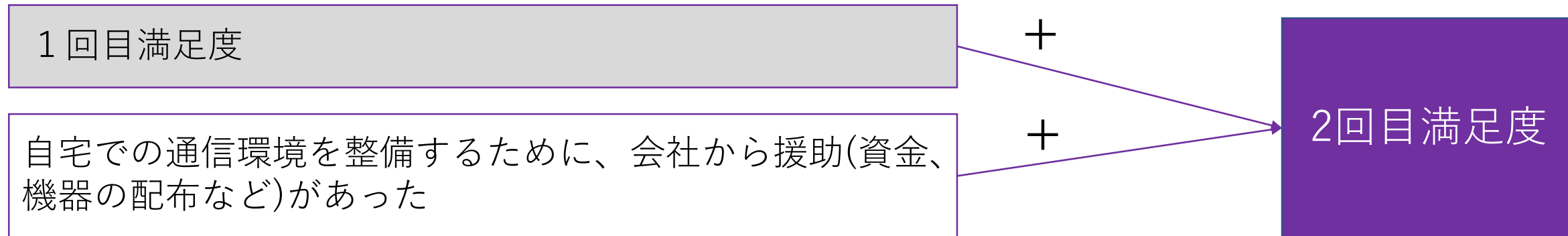
# 2回目満足度への影響①

「テレワーク導入後の職場や仕事上の変化」全項目



# 2回目満足度への影響②

「会社にあった変化」全項目



※「会社にあった変化(7項目)」とは？

- ・ 出社日数を減らす
- ・ 出社日数を増やす
- ・ 会社のテレワーク環境の整備
- ・ 自宅のテレワーク環境の整備
- ・ 研修参加
- ・ 会議の工夫にかんする情報共有
- ・ 自宅環境を整備するための会社からの援助

# テレワーク満足度を高めるためのチェックポイント

- ☐働き方の自由度を可能なかぎり尊重できているか？  
(もちろん、状況や職務特性により難しい側面もあるでしょうが…)
- ☐リアルタイムにコミュニケーションできるツールを、うまく取り入れているか？
- ☐テレワークをしている・していない人の間で、もしくはテレワークができる職務・できない職務間で、不公平感は起きていないか？
- ☐会社状況や同僚の様子がわからず、孤独や不安を感じている社員はいないか？
- ☐テキストベースのやりとりで、ミスコミュニケーションは起きていないか？
- ☐自宅での通信環境を整備するために、会社からの援助が検討できないか？

# 研究結果のご報告③

コロナ禍によるストレスを VR の力でケアする  
—国際的プロジェクト“COVID Feel Good”について—

藤 桂

(筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授)



# コロナ禍によるストレスを VR の力でケアする —国際的プロジェクト“COVID Feel Good”について

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| 藤 桂    | 筑波大学人間系・働く人への心理支援開発研究センター |
| 福林 直   | 筑波大学・働く人への心理支援開発研究センター    |
| 平野 智子  | 筑波大学・訪問看護ステーションコスモス       |
| 片山 まゆみ | 筑波大学・働く人への心理支援開発研究センター    |
| 六瀬 貴大  | 筑波大学修了生                   |

—本研究は、日本心理学会「新型コロナウイルス感染拡大に関連した実践活動及び研究」に採択され、助成を受けて行われています

## 【概 略】

- COVID-19下における「場所の喪失」によるストレスに着目
- 「簡易VR体験」によるストレス低減を目指す国際的プロジェクトの紹介
- 7日間の介入により  と  に効果が

# 「場所」の喪失

新型コロナウイルスの流行により、長期にわたる外出自粛  
それに伴い、職場への移動・家庭からの離脱が困難に



## Riva & Wiederhold (2020)

これまで日常的にアクセスできていた「場所」の喪失をもたらす



様々な心理的影響

- ・ “自分自身は何者なのか” “自分の居場所はどこか”という感覚やアイデンティティは、自分が所属する“場所”によって支えられている
- ・ 場所とは境界であり、その喪失は境界の喪失  
職場一家庭における境界の喪失…ネガティブスピルオーバーの発生なども

移動や外出が抑制され、今まで通りに「その場所」に行けないことは  
アイデンティティ・所属感の喪失、深刻なレベルのネガティブ感情の増大にも





## NEWS & TOPICS

TOP > NEWS & TOPICS > コロナ禍の先へ向かうためにー「インターネット心理学」が提案する, 7日間VR体験&心のエクササイズ

### Category

- > カウンセリング学位プログラム (5)
- > カウンセリング科学学位プログラム (2)
- > お知らせ (13)
- > 働く人への心理支援開発研究センター (9)
- > 修了生の声 (2)

### Archives

2020.06.21 お知らせ

コロナ禍の先へ向かうためにー「インターネット心理学」が提案する, 7日間VR体験&心のエクササイズ

このたびの, 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の被害に遭われた皆様に, 心よりお見舞い申し上げます。

昨今, 世界各国において様々な対策が取られているこの問題については, 身体・健康上の危険性のみならず, 「こころ」の面でも多くの悪影響を引き起こすこと

**2020年5月・6月に, 本学HPにて論文紹介 +  $\alpha$  ページを発信**

<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/info/to-overcome-covid19/>

翻訳協力: 福林 直, 作成協力: 片山まゆみ, 平野智子, 六瀬貴大

# 国際的プロジェクトへの参加

 COVID Feel Good

[Home](#)  
[The Psychological Dilemmas of Coronavirus](#)  
[The Secret Garden in Your Language](#)  
[Help us to Share the Protocol](#)  
[Press Speaking About Us](#)  
[Scientific Papers Speaking about Us](#)  
[The Science Behind the Protocol](#)  
[The Virtual Reality Experience](#)  
[The Self-Help Protocol \(English Version\)](#)  
[El protocolo de Autoayuda \(Versión en Español\)](#)



## Feeling Good during the COVID19 Epidemic

### Virtual Reality Can Help Us to Overcome the Psychological Burden of Coronavirus

Here you can find an easy self-help [virtual reality](#) protocol in *English, Español, Français, Português do Brasil, Italiano, 한국어, 日本語, فارسی, Deutsche, Català, Română and Türkçe* that can be experienced with a smartphone, helping you both to cope with the psychological burden of Coronavirus and to exploit the opportunity for change this unique situation offers.

| The Challenge:                                                                                                                                                                                                                                    | The Opportunity:                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <h4>The Stress of Coronavirus</h4> <p> Living in the time of the coronavirus means experiencing not only a global health emergency but also <b>extreme</b></p> | <h4>An Easy and Free Self-help Solution</h4> <p>In this view, any strategy that aims to reduce the psychological burden of coronavirus is extremely necessary</p> |

論文著者のProf. Giuseppe Riva (Università Cattolica del Sacro Cuore, Italy) による, 9か国に及ぶプロジェクト <https://www.covidfeelgood.com/>

# 研究プロジェクトの主要な目的

「場所」が失われたコロナ禍においても  
Virtual Reality（VR：仮想現実）の技術を用いることで  
「新たな場所」「ここではないどこか」へのアクセスが可能に



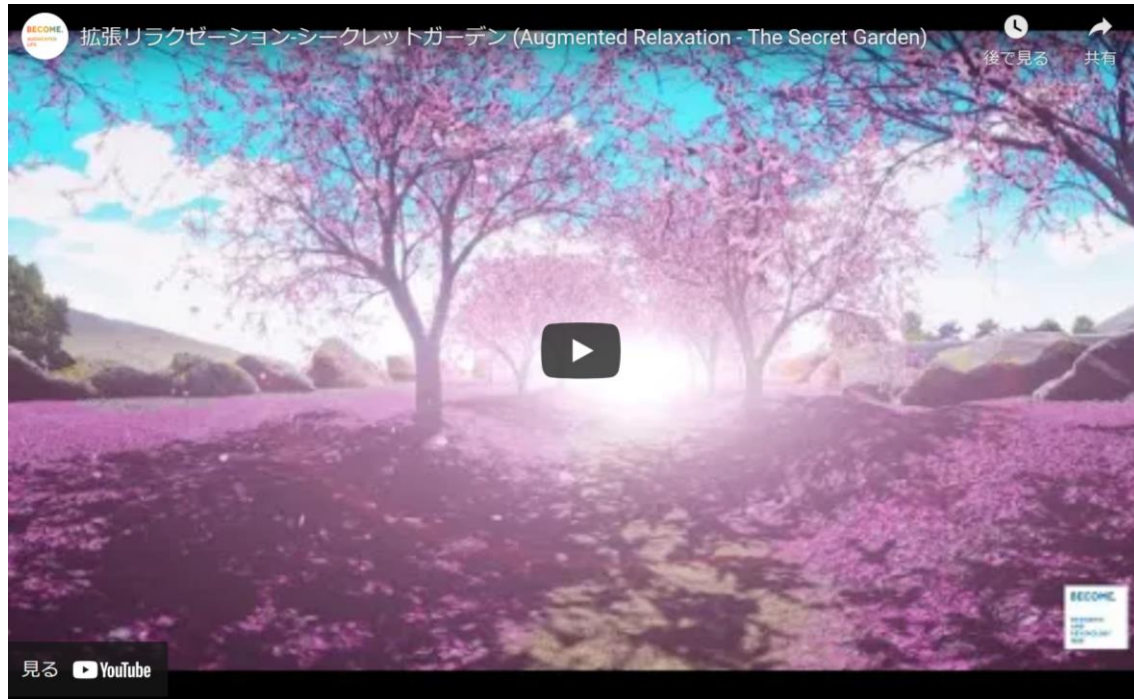
「場所の喪失」「境界の喪失」による悪影響を緩和できるのではないか



この技術に、これまでの心理学の知見に基づく  
ストレス低減のためのセルフケア技法を組み合わせることで  
大きな効果が見込めるのではないかな？

最新の技術＋心理学の知見を組み合わせたプログラムを開発し  
その効果を国際的に検証（現在も進行中・順次発表）

# 簡易型360VR動画の開発



日本語版URL [https://www.youtube.com/watch?v=xuiO7s\\_gBkY](https://www.youtube.com/watch?v=xuiO7s_gBkY)

- ・自分の動き・目線に合わせて映像が同期する  
360° VR動画を作成，Youtube上にアップ
- ・安価のスマホ用ヘッドマウントディスプレイがあれば全視野・全方位の体験可  
→ 高価な機材がなくとも，手軽にすぐに体験できるVR空間を実現



今回の研究で使用：

<https://www.sanwa.co.jp/product/syohin.asp?code=MED-VRG3>

翻訳協力：福林 直，音声協力：内田 早紀

# セルフケアプログラムの併用

詳細は以下URLで紹介中  
<https://www.covidfeelgood.com/>

## 1日目：ネガティブ感情のコントロールに向けたプログラム（1日5-10分）

- ・現在の自分の感情状態を「否定せず」、まずは受容し言葉にしながら「感情そのものではなく、物事の見方」の変容を促す  
→“いま、自分は何を感じているか”，ならびに，  
“自分ではない別の誰かが同じ体験をしていたら，どう感じるか”を言語化



## 2, 3, 4 日目：アイデンティティ・所属感の構築を促すプログラム（1日5-10分）

- ・「自分自身とは何者か」「自分の居場所はどこか」という感覚の回復に向け身近にある・しかし忘れがちな「自分を支えてくれるもの」を想起  
→“これが自分だ”という思いを伴う出来事・記憶，“自分のよいところ”，  
“自分にとって重要な他者や関係性”を言語化



## 5, 6, 7 日目：希望の形成に向けたプログラム（1日5-10分）

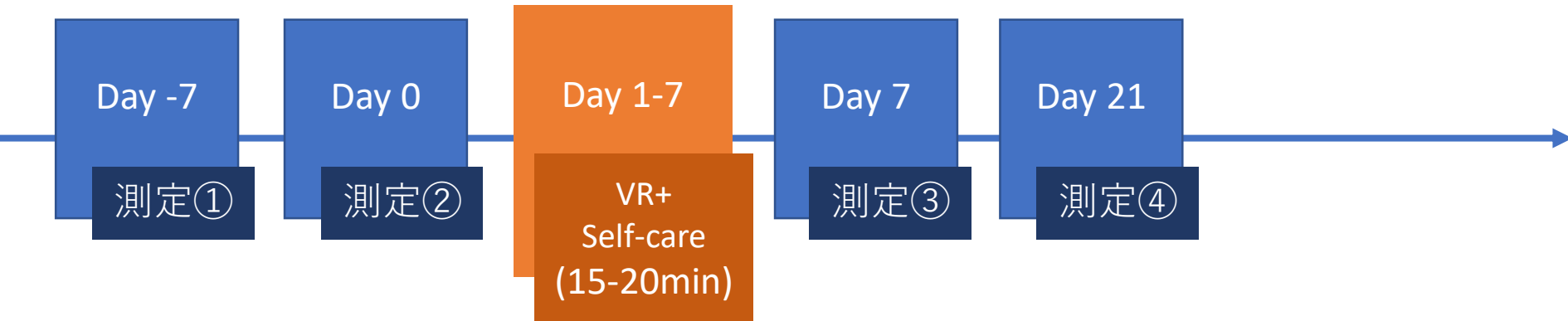
- ・「自分のこれからの目標」「未来に向けた計画」への意識化を促す  
→“これから，自分がしたいこと”“自分はどのように変わっていききたいか”，  
“そのためには何があればよいか，誰の手を借りられそうか”を言語化



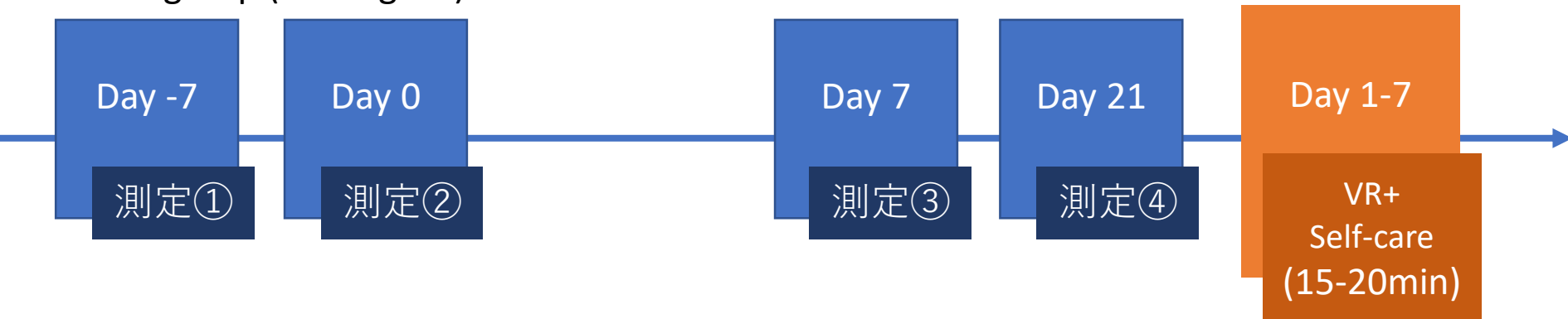
# 効果検証

すべて自宅で、好きな時間に実施

## Experiment group



## Control group (waiting list)



# 効果検証のまとめ（抜粋）

## □ VR動画体験＋セルフケアプログラムの効果

コロナ禍による外出自粛・制限下における

ネガティブ感情を低減する効果

…ストレスそのものがないわけではないが、

**「新たな場所」へのアクセスを続けながら、**

これからの目標・計画・希望の形成および意識化により

**自粛ストレスによる波及的影響を最小限にとどめられる**可能性

孤立感の低減にも寄与

…「ここではないどこか」へのアクセスは、

**自分の居場所・取り巻く場はここだけではないことの再確認にも**

→自分の**重要な関係性を意識化したことの効果を強めていた**

可能性も

仮想空間にアクセスする技術を併用したセルフケアにより、

**「場所の喪失」による悪影響を緩和できるのでは**

# 今後の展望

## □ より長期的な効果

7日間のみならず，より反復的・長期的に  
体験・視聴できるコンテンツとすることでより大きな効果も

## □ コンテンツのパーソナライズ

一定のコンテンツだけでなく，参加者各自の思い出の場所，  
行きたかった場所に合わせて個別に作成された  
VR映像を視聴・体験することでより強い効果を？

## □ 対象の拡大

社会人をはじめとする他の年齢層にも適用可能か  
…上記も踏まえると，社会人でも同様の効果が期待できるのでは？



# まとめ

松井 豊

(筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター主幹研究員・名誉教授)

# 社会心理学からみたコロナ禍

## 見えない不安

- ①感染する不安      ②感染させる不安
- ③経済的な不安      ④先が見えない

生じた生活上の変化（多くの「働く人」にとって）

在宅勤務（テレワーク）の増加

仕事の変化（研究②） + 家族の変化（研究①）

外出・旅行などの自粛（研究③）

マスクなどの衛生習慣の変更

購買行動の変化（ネット、テイクアウトなど）

不安による心身への影響（研究③）

業種によって異なる経済問題

# 研究結果から

不安だからみなストレスに苦しんでいる？

**研究①（大塚）の発表：F2(ワークライフバランスのとりやすさ) は  
高得点**

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| 仕事が終わったらすぐプライベートに入ることができるようになった   | 3.15 |
| 働く環境や服装，休憩時間などを自分で決めることができるようになった | 3.08 |
| 在宅でも意外に仕事ができることに気付いた              | 3.08 |
| 仕事関係の人とメールやチャットなどでのやり取りが増えた       | 3.09 |

**家庭にもよい影響**

|                    |      |
|--------------------|------|
| 部下の仕事の状況を把握しやすくなった | 1.81 |
| 家事をすることが減った        | 1.74 |
| 家族との関係が悪化した        | 1.73 |

**研究②（原・中村）の発表：テレワーク後の変化は？**  
業務上は、**効率化が進み／業務の意味を考えるように**  
個人の意識は、**プライベートの時間／自由度が増えた**  
テレワーク導入は、**80%が満足**

ただし、3ヶ月後の調査では、**満足度は、低下**

身近な**コミュニケーションは慣れ**が進み、改善方向  
**チームや組織としての関係性の構築や業務遂行などに課題**

## 研究③（藤）の発表：大学生のデータ

VR動画の視聴＋セルフケアプログラムが、絶望感や孤立感を低下

→仮想空間へのアクセスもまた、「場所の喪失」による悪影響を緩和できるのでは？

# ここまでの結論

テレワークはむしろ、よいものとして受け入れられ、満足  
コミュニケーション上の支障も徐々に緩和（スキルの向上）  
新しい技術（VRなど）がストレス緩和に効果  
コロナ禍の**変化を受け止め、適応してきた**  
→コロナ禍に対する**レジリエンス**  
（ストレスを感じても、それを緩和する力）

しかし、

**チームや組織としての関係性の構築や業務は悪化する可能性**  
→**チームや組織の新しいあり方を探る必要**