職場・家庭・社会のイノベーション追求／回避

○片山美由紀¹・堀毛一也¹・武田美亜²

(¹東洋大学社会学部社会心理学科・²青山学院女子短期大学現代教養学科)

キーワード：イノベーション・職場・子育て

Seeking/avoiding innovations at workplace, at home, and in the society

Miyuki KATAYAMA¹, Kazuya HORIKE¹ and Mia TAKEDA^{2, #}

(¹Toyo Univ., ²Aoyama Gakuin College)

Key Words: innovation, workplace, parenting

目 的

主要先進 35 カ国で構成される OECD (Organization for Economic Co-operation and Development: 経済協力開発機構) における国際比較によれば, 国民一人当たり GDP において日本は 16 位 (OECD 平均 40,089 米ドル, nihon37,372 米ドル, 2015 年) である。また日本の労働生産性をみれば 35 カ国中 22 位 (OECD 平均 89,386 米ドル, 日本 74,315 米ドル, 1993SNA 基準) と順位が下がる。公益財団法人日本生産性本部 (2016) は日本の労働生産性向上に関する多くの議論のうち, 米国の「ウーバー」に代表されるようなイノベーションと付加価値創出をひとつの方向性として紹介している。なお OECD より良い暮らし指標 (Better Life Index) において日本の長時間労働 (週 50 時間以上) 者は 21.9% であり 39 カ国中 35 位で良い状態とはいえない。

長時間労働の現状のなか, 他方でイノベーションの展開を今後求められる社会において, 人々は自身が労働者でもあり, 同時に次世代の子どもを育成し教育する親の立場でもありうる。

環境からの要求にもしこたえようとする場合, 複数の価値はどのように自らの中に位置づけられるのであろうか。

文化比較的研究において日本は不確実性の回避が高いことが示されており (Hofstede et al., 1991) これはイノベーションとは整合しにくい特徴といえる。具体的には, 実際の職場ではイノベーションが高評価を得ることは少なく, 自身の理想とする社会もイノベーションとは異なる方向となることが予想される。他方, 次世代社会に暮らすこととなる自身の子どもに対してはイノベーションをすすめる矛盾も予想される。これらの仮説に基づき, 一人の労働者としての労働環境の現状 (A1-高評価獲得及び, A2-低評価回避), B-学童期の子どもの親としてその子ども (次世代) に関与する立場としての指針, そして, C-一人の市民として目指す次世代の社会は, それぞれ一貫したイノベーション進行プロジェクトとして成立するか, あるいは内部葛藤を抱えるのであろうか。

本研究ではイノベーション展開環境の測定を Competing Values Framework (CVF, Cameron et al., 1991) の枠組みに

沿っておこなった。

方 法

インターネットの登録モニターに対するオンラインのアンケート調査をおこなった。調査対象の抽出条件は 5 歳から 15 歳までの子どもを 1 人以上持ち仕事を持つ男女である。本報告ではこのうち日本人男性の回答 (128 名) を分析対象とした (平均年齢 46.3 歳)。Competing Values Framework の各側面の測定項目の修正版は, 調査につき原著者の許諾を得た後 (リサーチ目的/無料) 実施した。

結 果 及 び 考 察

調査結果を表 1 に示す。現在の職場で特に高く評価される方向性に大きな差はみられず, 逆に低く評価される割合はマーケットが若干高かった。一方でマーケットおよび不確実性回避と関連の深い官僚の方針を子どもにすすめる割合は低く, クランが高いほか, 仮説通りイノベーションの割合が高かった。さらに回答者自身が望む社会のあり方は, 不確実性回避と関連の深い官僚が高いというよりはむしろイノベーションが高く, 仮説とは異なる興味深い結果が得られた。以上のデータは A, B, C の 3 側面が内部葛藤を抱えることを示す。個人のチャレンジ, 新しいアイディア, 自由, 個人の個性が尊重される社会, といったイノベーション社会が目的化される基盤およびメカニズムの解明が必要である。

<日本心理学会第 81 回大会 片山美由紀 E-mail:mikat@toyo.jp>

引用文献

- Hofstede et al., 1991, Cultures and Organizations (3rd), McGraw-Hill Education (邦訳: 有斐閣)
公益財団法人日本生産性本部 労働生産性の国際比較 2016 年版
Cameron et al., 1991, Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd), Jossey-Bass (邦訳: ファーストプレス)

表 1 職場の評価基準・子育て方針及び理想とする社会 (%)

		A1-自身の職場 の評価基準 (高評価)	A2-自身の職場 の評価基準 (低評価)	B-自身の子どもに すすめる方針	C-自身が望む 社会のあり方
Market	(マーケット)	8.6	25.0	18.7	9.3
Hierarchy	(官僚)	5.5	16.4	23.4	21.1
Adhocracy	(イノベーション)	6.3	21.1	43.0	32.0
Clan	(家族)	5.5	18.0	50.0	16.4