

(7) 第3章のまとめ

本章では、第1節で取り上げた5つの問いに関する分析を行ってきた。それらの問いに沿って、本章の分析結果を振り返っておきたい。

まず、働き方改革が進行している中でも職場のコミュニケーションは全般的に言えばおおむね良好であること(Q1)、さらに、そうした職場のコミュニケーションの良好さは、ワーク・エンゲージメント、仕事の自分事化、知識所在の共有(Who knows what)といった成果に影響を及ぼす変数に対して正の影響を及ぼしていることが確認された(Q2)。

コミュニケーションの方法やそれへの意識(Q3)については、オンライン・コミュニケーションについて階層や年代によって考え方のばらつきがあることがわかった。一方、非公式なコミュニケーションや対面会話の重要性、懇親会や社内行事の意義については全般的に認められていることが明らかになった。そうしたコミュニケーションの方法についての意識は、コミュニケーションの良好さと相互的な関係にあり(Q4)、対面会話や非公式なコミュニケーションによってコミュニケーションの良好さが築かれると、オンラインでのコミュニケーションをいっそう活用できることを示唆する結果が見られた。最後に、働き方改革への評価とコミュニケーションの良好さの間に正の関係が見いだされた。

以上の結果は、働き方改革がよりよく推進されていることで、コミュニケーションの良好さに望ましい影響をもたらされ、成果をあげることにつながることを示している。そこで、第4章では、どのように働き方改革が推進されていけば働き方改革への評価が高いのかを詳細に検討していく。