

# 働く場に対する Self-as-We 評価と従業員の属性の関係

——NTT グループを対象とした大規模調査——

土屋 志高  
赤堀 涉  
石井 方邦  
出口 康夫  
渡邊 淳司

## 1. はじめに

Self-as-We とは、特定の身体行為をサポートないしアフォードする多種多様なエージェントからなるマルチエージェントシステムを想定した自己概念である（出口, 2023, Deguchi, 2023; 渡邊・村田・高山・中谷・出口, 2020）。このマルチエージェントシステムに含まれる「わたし」を含めた各々のエージェントは、一つの共同行為に参画している仲間同士とも言える。結果として、このような自己概念を有し、他者をマルチエージェントシステムの一員として捉えている人は、他者と協調的な仲間関係を築きやすい傾向を持つことが予想される。そこで、これまで、その人自身がどの程度 Self-as-We の気質をもつのかその特性を測定する尺度（渡邊ら, 2020; Murata & Watanabe & Nakano & Deguchi, 2022）や、その人が共同活動をする場がどの程度 Self-as-We の性質を持つのかその場の評価を行う尺度を開発してきた（戸田・横山・赤堀・渡邊・村田・出口, 2023）。これまで、Self-as-We 特性尺度の一部の点数が高い人は、新型コロナウイルス拡大期において抑うつ傾向が低いという傾向（村田・渡邊・出口, 2020）や、人と人との対話場面において、対話をポジティブに捉え、対話者との一体感や信頼感を感じるという傾向（中谷・村田・渡邊・高山・出口, 2022）が報告されている。

このように、Self-as-We の特性は、メンタルヘルスの維持や人間関係の形成など、人々の社会生活の様々な側面に影響を及ぼしている可能性がある。近年は、日常の共同行為を行う場の評価を小規模ながら実践の場にも適用している（横山・渡邊・佐々木, 2023）。そこで、本研究では、人々の社会生活にとって重要な「場」の一つである「職場」に焦点を当て、実際に同じ企業グループで働く人々を対象に大規模調査を行う。これまで、職場では、上司や同僚との協調的な仲間関係の構築が、仕事の生産性を高めるためには必要だとされており（e.g., Gerstner & David, 1997）、非協調的態度である職場の無礼は離職率と関係があると報告されている（e.g., Namin & Torvald & Jo, 2021）。つまり、働く人にとっての共

同活動の場である職場が Self-as-We の性質を持つことは、企業としての生産性や人材の確保にもつながる可能性がある。本研究は、その前段として、従業員の属性（年齢・性別・役職等）と、その従業員の働く場への Self-as-We 評価の関係性を概観する。

## 2. 質問紙調査

本研究では、従業員の属性と Self-as-We の関係性について Web アンケート調査を行った。調査は、社員の働きがいや働きやすさの向上を目的とした、NTT グループ社員の「働く場における意識調査」の一環として、2022年12月5日から23日の間に実施された。

### 2.1 参加者

調査への参加は、NTT グループ会社からそれぞれの会社の社員に参加協力が要請され、謝礼は支払われない形で実施された。なお、2023年3月31日時点において、NTT グループの事業は、総合 ICT 事業移動通信業、地域通信事業、グローバル・ソリューション事業等から成り立っており、グループ全体の従業員数は約 33 万人である（日本電信電話株式会社, 2023a）。また、NTT グループでは、2021年11月に、Self-as-We の考えを基本に据えた NTT グループサステナビリティ憲章（日本電信電話株式会社, 2021）を制定し、持続可能な社会を実現していくための取り組みを推進している。今回は NTT グループ社員の中で約 15 万人を対象に「働く場における意識調査」が実施された。

### 2.2 実験手順

調査の参加者は、Web 上のアンケートフォームから、100 問程度の質問項目に回答した。回答時間は 20 分から 30 分程度であった。質問項目は、属性、職場環境、仕事の価値観、職場での心理状態、Self-as-We 尺度に関する質問が中心であった。Self-as-We 尺度には「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」（戸田ら, 2023）を職場の文脈に合うように文言の修正を行ったものを利用した（表 1）。質問選択肢は、5：非常にそう思う、4：そう思う、3：どちらでもない、2：そう思わない、1：全くそう思わない、の 5 段階であった。

表 1. 場を評価する Self-as-We 尺度の 7 項目

カテゴリ	設問
① 一体感	チームの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい
② 両動感	私は、チームでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる
③ 被委譲感	チームでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる
④ 開放性	チームの活動は、チームのメンバーだけで成立しているわけではない
⑤ 全体性	チームの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにはしない

- ⑥ 脱中心性 自身のチームは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる
  - ⑦ 仲間性 自身のチームでは、意見が異なっても尊重し合える
- 

### 3. 結果と考察

本研究では、従業員の属性のうち、性別、年齢、役職、組織在籍年数、勤務形態、リモートワーク頻度を取り上げる（付録 1）。回答が得られた約 15 万人のデータのうち、研究利用許諾が得られ、本研究に利用可能な約 8 万人のデータを分析した。具体的には、少数回答の属性は分析から除外し、20 代以上の一般社員、管理職、役員・組織長に該当する計 81622 名（男性 62848 名、女性 18774 名）の Self-as-We に関する回答を分析した。分析対象のデータの Self-as-We 尺度 7 項目に対して Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ 0.76 であった。戸田らの報告している  $\alpha$  係数（0.93）と比較して高い値ではないが、7 項目の平均値を一つの尺度とし「Self-as-We 度」とした。

#### 3.1 Self-as-We 度と 7 項目のヒストグラム

まず、従業員の Self-as-We に関する全体像を把握するために、全ての参加者 81622 名の Self-as-We 度のヒストグラムを図 1、基本統計量を表 2 に示す。図の横軸は Self-as-We 度の数値、縦軸は度数を表す。Self-as-We 度のヒストグラムについて、最頻値は 4.0（「そう思う」の回答）であり、歪度が負であることから左側に歪んだ分布（右側に偏った分布）である。このデータは、NTT グループでは、働く場が Self-as-We の性質をある程度感じられる場であるという回答が多かったことを意味する。

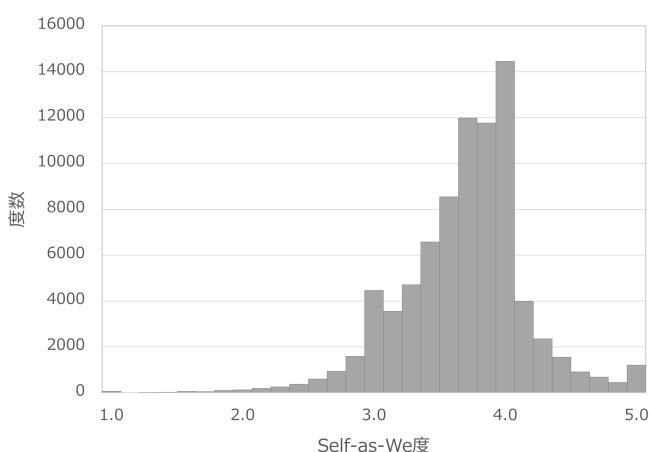


図 1. Self-as-We 度のヒストグラム

表 2. Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
Self-as-We 度	3.69	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.51	2.14

次に、Self-as-We 尺度を構成する 7 項目のヒストグラムを図 2、基本統計量を表 3 に示す。⑥脱中心性を除いた①一体感、②両動感、③被委譲感、④開放性、⑤全体性、⑦仲間性の 6 項目では「4：そう思う」の回答が最も多く、歪度が負であることから左側に歪んだ分布（右側に偏った分布）である。⑥脱中心性の中央値は「3:どちらでもない」であることと、歪度が 0 に近いことから左右対称に近い分布である。また、⑥脱中心性のヒストグラムは、尖度が負であることから他 6 項目と比較して異なる特徴を持つ分布である。

⑥脱中心性の質問項目は、「自身のチームは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる」で、部署や役職の仕組みがある会社組織では、仕事をする上で誰かがリーダー役を担っているのが通常であるため、「2：そう思わない」の回答が他の項目よりも多い結果になった可能性が考えられる。

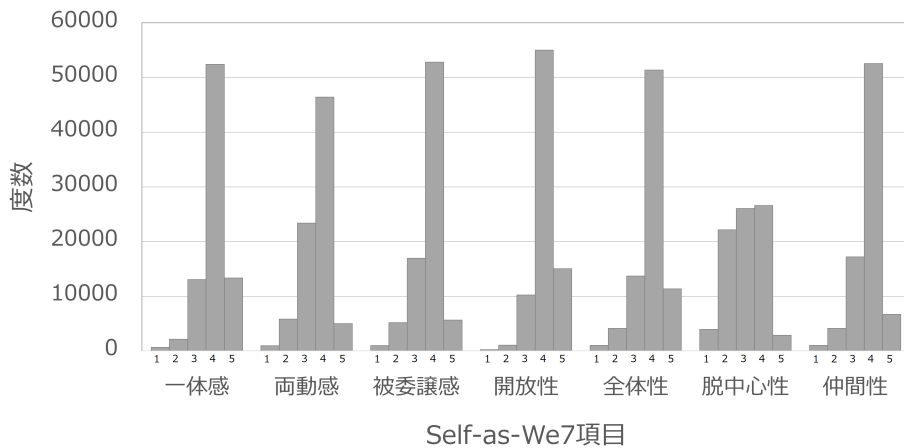


図 2. Self-as-We 7 項目のヒストグラム

表 3. Self-as-We 7 項目の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
①一体感	3.93	0.70	4.00	4.00	4.00	-0.90	2.25
②両動感	3.60	0.76	3.00	4.00	4.00	-0.80	0.87
③被委譲感	3.70	0.74	3.00	4.00	4.00	-1.11	1.73
④開放性	4.02	0.62	4.00	4.00	4.00	-0.64	2.14
⑤全体性	3.83	0.77	4.00	4.00	4.00	-1.02	1.86
⑥脱中心性	3.03	0.96	2.00	3.00	4.00	-0.14	-0.76
⑦仲間性	3.73	0.73	3.00	4.00	4.00	-1.08	1.98

### 3.2 各属性と Self-as-We 度のヒストグラム

従業員の属性のうち、性別、年齢、役職、組織在籍年数、勤務形態、リモートワーク頻度の各属性から見た Self-as-We 度とのヒストグラムと記述統計量を図 3 から図 8、記述統計量を表 4 から表 9 に示す。

#### 性別

性別は、調査参加者自身が、男性、女性、その他の三つの区分から選択した。分析では、回答数の少ないその他を除外し、男性と女性の二つの区分を分析対象とした。調査参加者全体の Self-as-We 度のヒストグラム（図 1、表 2）と性別と Self-as-We 度のヒストグラム（図 3、表 4）を比較すると Self-as-We 度の分布は性別による大きな特徴は見られなかった。

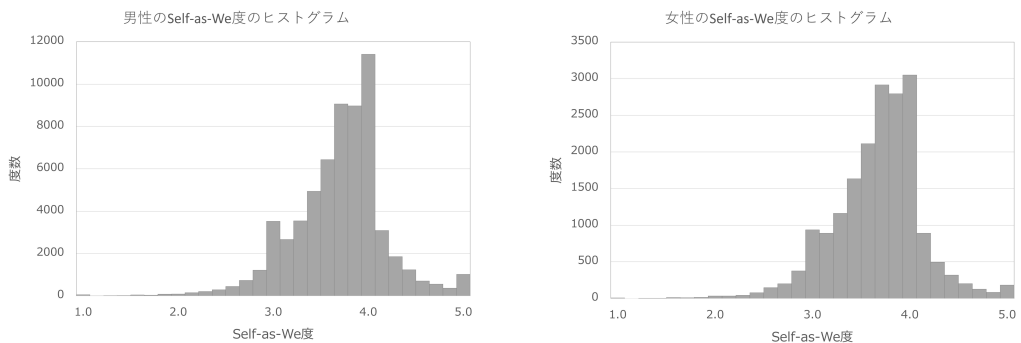


図 3. 性別と Self-as-We 度のヒストグラム

表 4. 性別ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
男性	3.70	0.49	3.43	3.71	4.00	-0.52	5.17
女性	3.67	0.46	3.43	3.71	4.00	-0.49	4.99

#### 年齢

年齢は、調査参加者自身が、20 歳未満、20~29 歳、30~39 歳、40~49 歳、50~59 歳、60 歳以上の六つの区分から選択した。分析では回答数の少ない 20 歳未満を除外し、五つの区分を分析対象とした。調査参加者全体の Self-as-We 度のヒストグラム（図 1、表 2）と年齢と Self-as-We 度のヒストグラム（図 4、表 5）を比較すると、ヒストグラムの概形は大きくは変わらなかった。

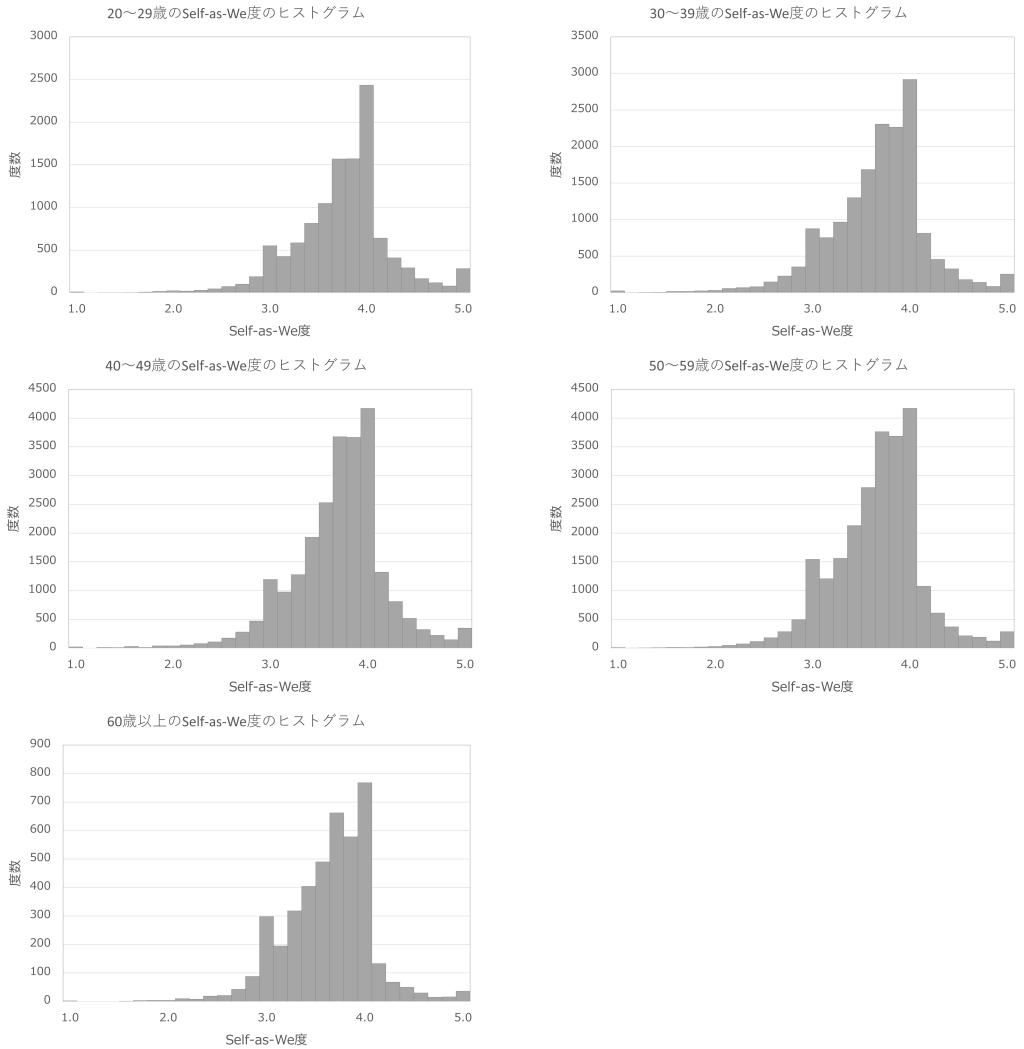


図 4. 年齢と Self-as-We 度のヒストグラム

表 5. 年齢ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
20~29 歳	3.76	0.49	3.43	3.86	4.00	-0.40	4.93
30~39 歳	3.68	0.51	3.43	3.71	4.00	-0.64	5.36
40~49 歳	3.71	0.49	3.43	3.71	4.00	-0.60	5.39
50~59 歳	3.66	0.46	3.43	3.71	4.00	-0.41	4.81
60 歳以上	3.64	0.44	3.43	3.71	4.00	-0.40	4.80

### 役職

役職は、一般社員、管理職、役員・組織長の三つの区分で分析を行った。平均値は一般社員が 3.65、管理職が 3.83、役員・組織長が 3.99 であり、ヒストグラムの概形も各役職で

異なった。役職と Self-as-We 度については、3.3 節で詳細に分析する。

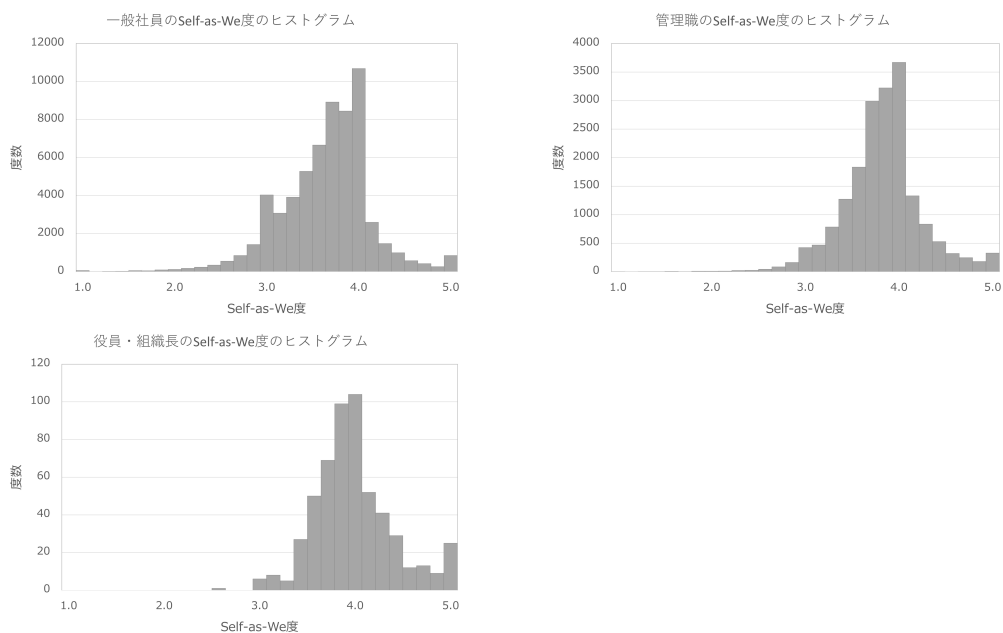


図 5. 役職と Self-as-We 度のヒストグラム

表 6. 役職ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
一般社員	3.65	0.49	3.43	3.71	4.00	-0.53	5.06
管理職	3.83	0.42	3.57	3.86	4.00	-0.19	5.27
役員・組織長	3.99	0.41	3.71	4.00	4.14	0.48	3.59

### 組織在籍年数

組織在籍年数とは、調査参加者が特定の部署・組織に配属されてからの継続年数を表す。入社してからの勤続年数ではないことに注意されたい。組織在籍年数は、半年未満、半年~1 年未満、1~2 年未満、2~4 年未満、4 年以上の五つの区分で分析を行った。調査参加者全体の Self-as-We 度のヒストグラム（図 1、表 2）と組織在籍年数と Self-as-We 度のヒストグラム（図 6、表 7）を比較すると、ヒストグラムの概形は大きくは変わらなかった。

働く場に対する Self-as-We 評価と従業員の属性の関係

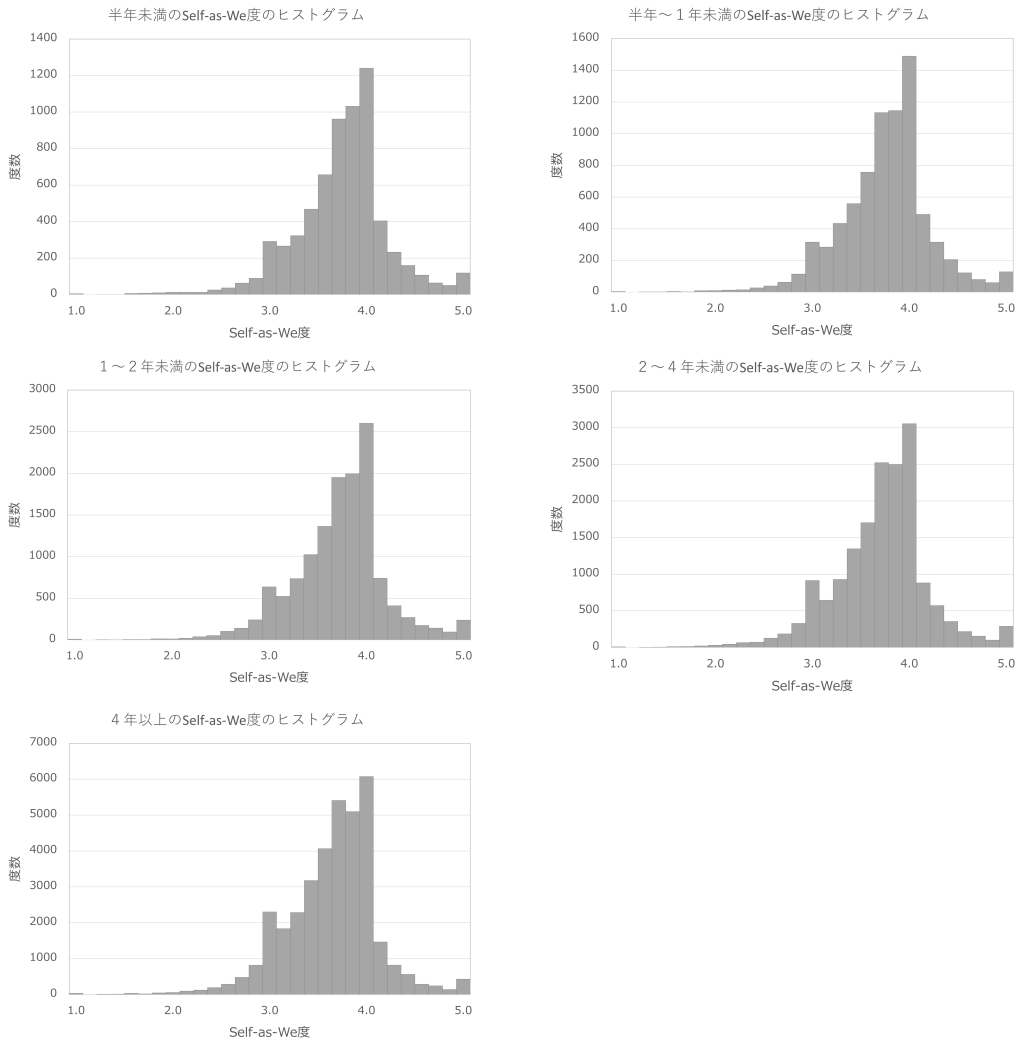


図6. 組織在籍年数と Self-as-We 度のヒストグラム

表7. 組織在籍年数ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第1四分位数	中央値	第3四分位数	歪度	尖度
半年未満	3.75	0.48	3.57	3.86	4.00	-0.57	5.47
半年～1年未満	3.76	0.47	3.57	3.86	4.00	-0.45	5.11
1～2年未満	3.73	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.42	5.02
2～4年未満	3.71	0.49	3.43	3.71	4.00	-0.48	4.92
4年以上	3.64	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.57	5.29

勤務形態

NTT グループでは、柔軟な働き方を実践するための環境整備として、NTT グループ各社の事業特性に応じた勤務制度（日本電信電話株式会社, 2023b）を取っており、主な勤務



形態として、次の五つ区分があり、その区分を分析対象とした。定型勤務（日勤で勤務時間が定まっている）、交代勤務（日勤、夜勤、深夜勤、宿直などを行う）、フレックスタイム制（標準的なコアタイム（10：00～15：00、具体的な時間帯は組織により設定可）及びフレキシブルタイム（7：00～22：00）にて勤務が可能）、スーパーフレックスタイム制（フレキシブルタイム（7：00～22：00）にて勤務が可能）、裁量労働制（一日一定時間以上勤務をすれば、7時間30分勤務したものとみなされる）。調査参加者全体の Self-as-We 度のヒストグラム（図 1、表 2）と勤務形態と Self-as-We 度のヒストグラム（図 7、表 8）を比較すると、ヒストグラムの概形は大きくは変わらなかった。

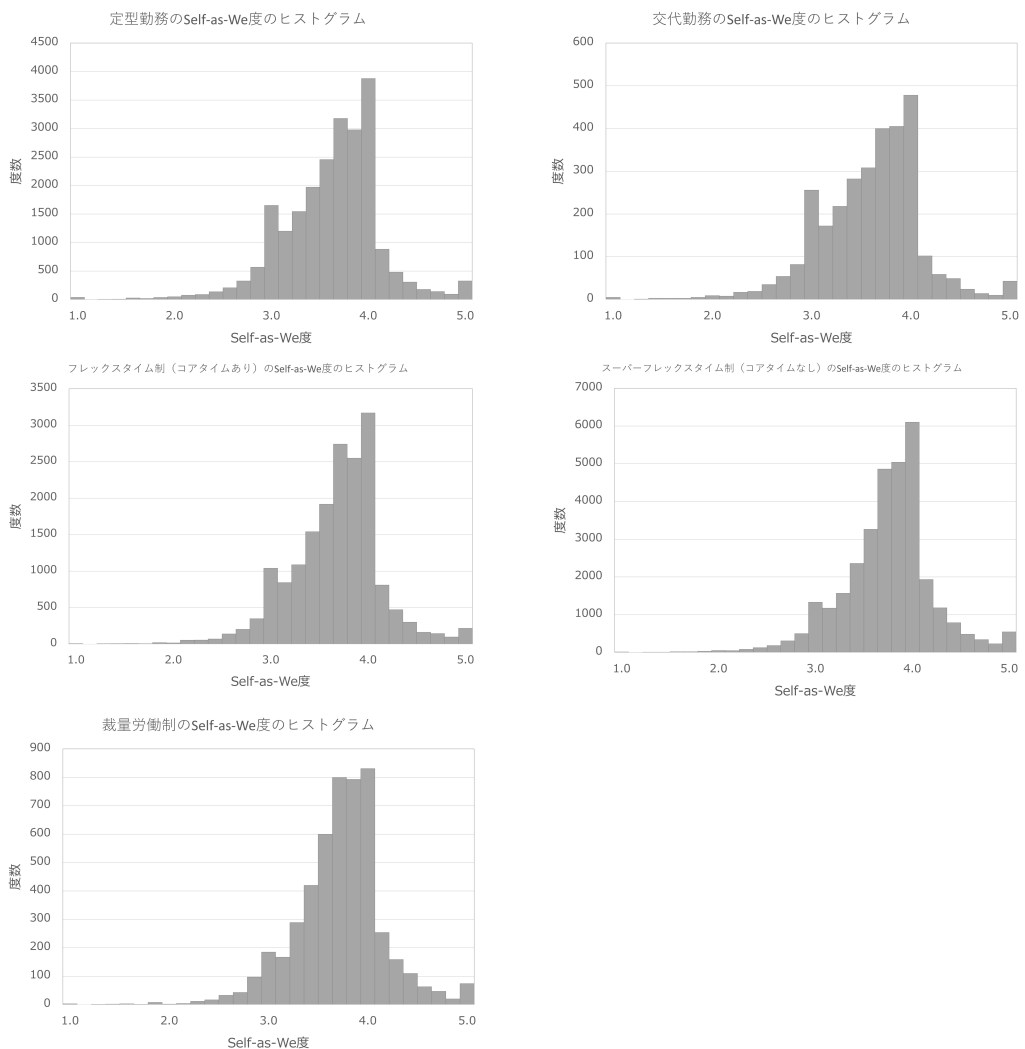


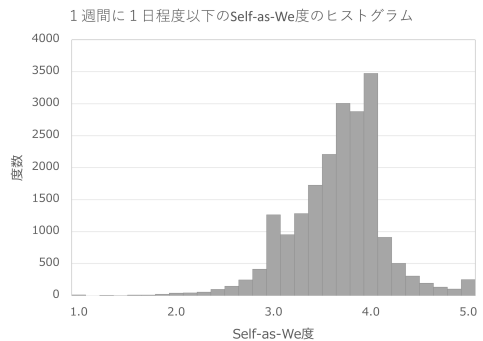
図 7. 勤務形態と Self-as-We 度のヒストグラム

表 8. 勤務形態ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第1四分位数	中央値	第3四分位数	歪度	尖度
定型勤務	3.62	0.50	3.29	3.71	4.00	-0.56	5.25
交替勤務	3.59	0.51	3.29	3.71	4.00	-0.53	4.98
フレックスタイム制 (コアタイムあり)	3.68	0.47	3.43	3.71	4.00	-0.44	4.85
スーパーフレックス タイム制 (コアタイムなし)	3.75	0.47	3.57	3.86	4.00	-0.48	5.17
裁量労働制	3.72	0.45	3.43	3.71	4.00	-0.44	5.51

### リモートワーク頻度

NTT グループでは、日本全国どこからでもリモートワークにより働くことを可能とする制度（リモートスタンダード）を導入している（日本電信電話株式会社, 2022）。リモートワークを基本とする業務運営が可能な組織を「リモートスタンダード組織」とし、当該組織の社員（制度開始当初は主要会社本体社員の約 5 割程度が対象）に対して、リモートワークと出社のハイブリッドワークを前提とした働き方を実施している。本調査では、リモートワーク対象外か、対象の場合は 1 週間にどれくらいの頻度でリモートワークを実施しているかを、1 週間に 1 日程度以下、1 週間に 2 日程度、1 週間に 3 日程度、1 週間に 4 日程度、ほぼ毎日の六つの区分で分析を行った。調査参加者全体の Self-as-We 度のヒストグラム（図 1、表 2）と勤務形態と Self-as-We 度のヒストグラム（図 8、表 9）を比較すると、ヒストグラムの概形は大きくは変わらなかった。



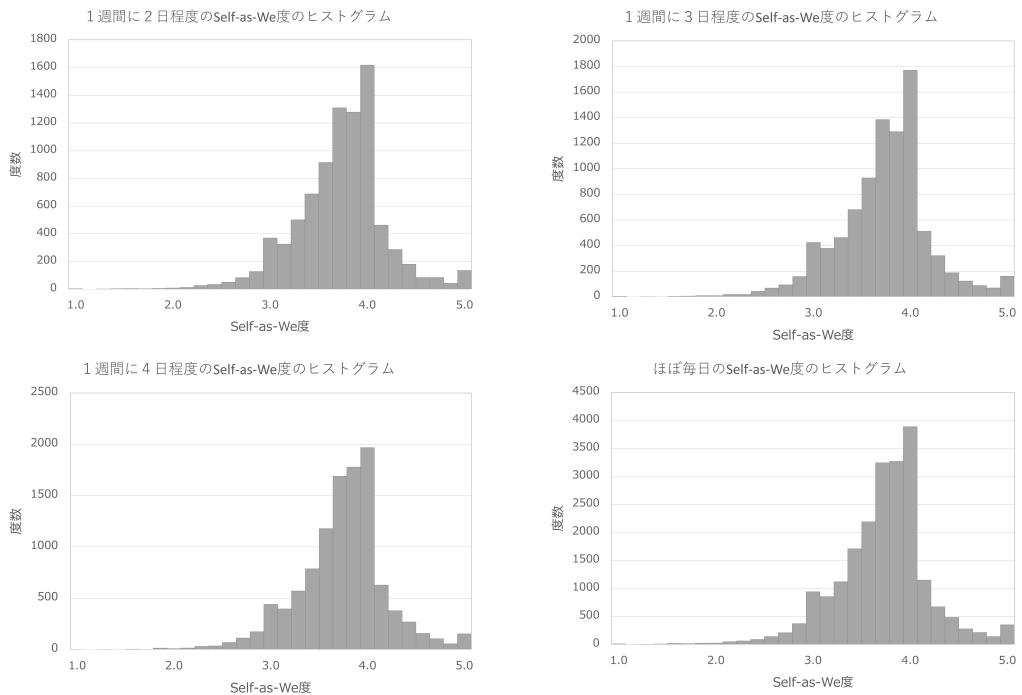


図 8. リモートワーク頻度と Self-as-We 度のヒストグラム

表 9. リモートワーク頻度ごとの Self-as-We 度の基本統計量

	平均値	標準偏差	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数	歪度	尖度
対象外	3.56	0.53	3.29	3.57	3.86	-0.62	5.30
1 週間に 1 日程度以下	3.66	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.47	4.95
1 週間に 2 日程度	3.73	0.46	3.43	3.71	4.00	-0.43	5.14
1 週間に 3 日程度	3.73	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.40	4.84
1 週間に 4 日程度	3.74	0.45	3.57	3.71	4.00	-0.41	4.82
ほぼ毎日	3.72	0.48	3.43	3.71	4.00	-0.51	5.27

### 3.3 各属性と Self-as-We 度の統計的分析

次に、カテゴリデータである各属性と量的データである Self-as-We 度との関係を明らかにするために相関比を算出する。相関比とは、カテゴリデータと量的データとの二変数間の相関の程度を表す統計量である。0 から 1 までの値をとり、1 に近いほど相関が強いと言える。各属性と Self-as-We 度との相関比を表 10 に示す。相関比は、性別で 0.07、年齢で 0.02 と小さく、最も大きい役職で 0.16 であった。

表 10. 各属性と Self-as-We 度の相関比

属性	性別	年齢	役職	組織在籍年数	勤務形態	リモートワーク頻度
相関比	0.07	0.02	0.16	0.09	0.12	0.12

ここでは、属性と Self-as-We 度との相関比で最も高い役職について詳しく分析を行う。役職は一般社員、管理職、役員・組織長の3つのカテゴリで構成されており、役職に応じて Self-as-We 度が異なるかを検証するために分散分析を行った。クラスカル・ウォリス検定の結果、各群間に有意差が見られた ( $\chi^2=2202$ ,  $df=2$ ,  $p<0.001$ )。ウィルコクソンの順位和検定 (ボンフェローニ補正、有意水準 0.05) を行った結果と箱ひげ図を図 9、p 値と効果量 (Cliff's Delta) を表 11 に示す。効果量の基準 (Romano & Kromrey & Coraggio & Skowronek, 2006) によると、一般社員－管理職、管理職－役員・組織長の効果量は小さく、一般社員－役員・組織長の効果量は中程度である。いずれの役職間でも有意に差があり、高い役職ほど Self-as-We 度が高い傾向が見られた。これは、役職が高い人ほど、チーム全体を俯瞰する視点を持ち、リーダーシップを発揮する必要があることと関係している可能性がある。

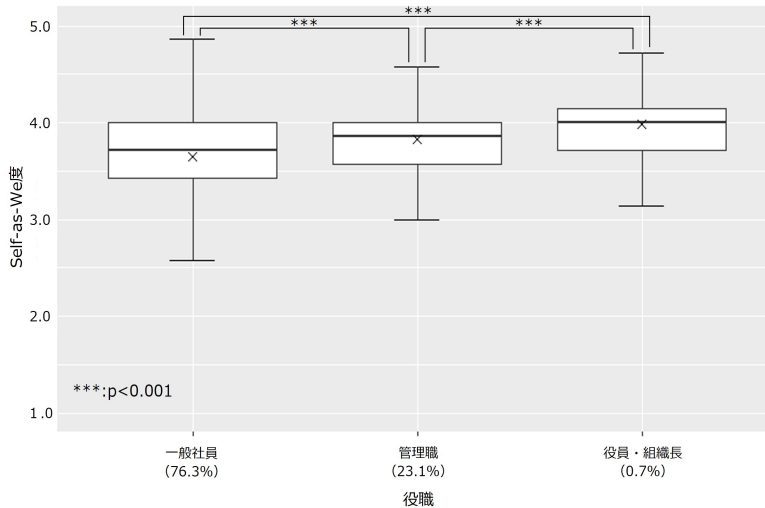


図 9. 役職と Self-as-We 度の箱ひげ図

表 11. 役職と Self-as-We 度のウィルコクソンの順位和検定と効果量

	p 値	Cliff's delta
一般社員－管理職	$p<0.001$	<b>-0.21</b>
一般社員－役員・組織長	$p<0.001$	<b>-0.39</b>
管理職－役員・組織長	$p<0.001$	<b>-0.20</b>

Cliff's delta 基準 :  $|d|<0.147$  "negligible",  $|d|<0.33$  "small",  $|d|<0.474$  "medium",  $|d|\geq 0.474$  "large"

一方で、一般的に高い役職である人は年齢が高い傾向があることから、役職の効果に年齢の効果が含まれる可能性がある。そこで役職が同じ場合、年齢と Self-as-We 度の分布に差があるかの検証を行った。クラスカル・ウォリス検定の結果、一般社員 ( $\chi^2 = 1167.7$ ,  $df = 4$ ,  $p < 0.001$ )、管理職 ( $\chi^2 = 150.45$ ,  $df = 4$ ,  $p < 0.001$ )、役員・組織長 ( $\chi^2 = 11.357$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0.010$ ) において、各群間に有意差が見られた。箱ひげ図を図 10、ウィルコクソンの順位和検定 (ボンフェローニ補正、有意水準 0.05) を行った結果の p 値と効果量を表 12 に示す。一般社員の 20~29 歳は、40~49 歳や 60 歳以上と比較して、p 値と効果量から有意に Self-as-We 度が高いという結果が得られた。一般社員の 20~29 歳は 30~39 歳や 50~59 歳と比較して、p 値では有意に差があるといえるが、Cliff's delta 基準によると効果量は無視してよいほど小さい。管理職の 60 歳以上は、40~49 歳と比較して、p 値と効果量から有意に Self-as-We 度が低い。これ以外の管理職の年齢では、一般社員の時と同様に p 値では有意であるが効果量は無視してよいほど小さい。役員・組織長は統計的に有意ではなかったが、年代が上がるほど Self-as-We 度が低くなる箱ひげ図の結果が得られた。これらの結果から、同じ役職でも年齢によって Self-as-We 度が異なる可能性が示唆される。

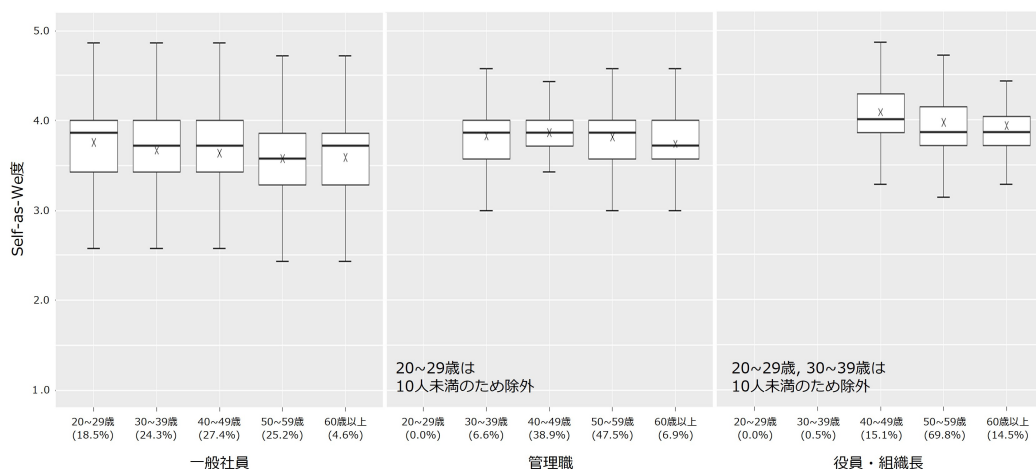


図 10. 役職ごとの年齢と Self-as-We 度の箱ひげ図

表 12. 役職ごとの年齢間でのウィルコクソンの順位和検定と効果量

	一般社員		管理職		役員・組織長	
	p 値	Cliff's Delta	p 値	Cliff's Delta	p 値	Cliff's Delta
20~29 歳 - 30~39 歳	<0.001	0.107	-	-	-	-
20~29 歳 - 40~49 歳	<0.001	<b>0.229</b>	-	-	-	-
20~29 歳 - 50~59 歳	<0.001	0.144	-	-	-	-
20~29 歳 - 60 歳以上	<0.001	<b>0.225</b>	-	-	-	-

30-39 歳-40-49 歳	<0.001	0.035	0.130	-	0.219	-
30-39 歳-50-59 歳	<0.001	0.121	0.360	-	0.077	-
30-39 歳-60 歳以上	<0.001	0.115	<0.001	0.135	0.085	-
40-49 歳-50-59 歳	<0.001	0.087	<0.001	0.080	0.292	-
40-49 歳-60 歳以上	<0.001	0.080	<0.001	<b>0.179</b>	0.165	-
50-59 歳-60 歳以上	1.000	-	<0.001	0.101	1.000	-

Cliff's delta 基準：|d|<0.147 “negligible”, |d|<0.33 “small”, |d|<0.474 “medium”, |d|≥0.474 “large”

#### 4. 総合考察

まず、Self-as-We 度と 7 項目のヒストグラムについて、脱中心性の回答分布の概形が、他の Self-as-We 尺度 6 項目の回答分布の概形と異なっていた。これは、本調査を行った NTT グループでは、脱中心性は、他の概念と異なる意味を持つ可能性がある。Self-as-We 尺度 7 項目の回答分布やその解釈については、従業員規模や業種や企業文化などが異なる多様な会社を調査、分析をすることが必要であると考えられる。

次に各属性と Self-as-We 度の相関比の分析から、「役職」が属性の中では Self-as-We 度と最も高い相関関係を有する属性であること、具体的には、役職が高いほど Self-as-We 度が高い傾向が見られた。この結果から、Self-as-We 度を調査、分析する際には、調査参加者の役職を考慮する必要性が示唆される。また、職場で Self-as-We の概念に基づき介入を行う際には、介入する対象の役職に応じて介入方法を調整する必要性が考えられる。

本調査を行った NTT グループは従業員規模が大きく、Self-as-We の考えを基本に据えた取組を推進し、日本全国どこからでもリモートワークが可能な制度を導入しているという特徴があるため、本調査結果を他の会社に一般化することには限界がある。例えば、従業員規模が小さく、部署や役職が明確でない会社では、Self-as-We 度の分布や属性と Self-as-We 度の関係に異なる特徴が現れる可能性が考えられる。さらに、本調査では、高い役職において Self-as-We 度が高い傾向が見られたが、高い役職を務めることによって Self-as-We 度が高くなるのか、あるいは Self-as-We 度が高い人ほど高い役職に昇進しやすいのかの因果関係は明らかではないことも付言しておく。今後は、職場における Self-as-We の性質が、従業員の組織行動に及ぼす影響について、従業員規模が異なる会社や多様な業種を対象とした調査や、会社全体のマクロな分析だけではなく、会社内部のグループや部署などを対象とするミクロな分析などの詳細な調査、分析をすることが有意義だと思われる。

\*本研究は、日本電信電話株式会社と京都大学による「Self-as-We 自己観に基づく場の Well-being 測定に関する研究」(2022 年度)をテーマとする共同研究の成果である。

\*本研究は、NTT コミュニケーション科学基礎研究所の研究倫理委員会の承認を得て実施された。

## 文献

- 出口 康夫 (2022). 「「できなさ」から WE ターンへ」, 『思想』, no.1179, 2-4 頁.
- Deguchi, Y. (2023). 'From Incapability to We-turn,' in A.Zwitter & T. Dome (Eds.), *Meta-science: Towards a Science of Meaning and Complex Solutions*, University of Groningen Press, 41-70.
- Gerstner, Charlotte R., & David V. Day (1997). 'Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues,' *Journal of applied psychology*, 82(6), 827.
- J. Romano, J. D. Kromrey, J. Coraggio, & J. Skowronek (2006). 'Appropriate statistics for ordinal level data: Should we really be using t-test and cohen's d for evaluating group differences on the NSSE and other surveys?,' *Annual meeting of the Florida Association of Institutional Research*, 177.
- 村田 藍子・渡邊 淳司・出口 康夫 (2020). 「新型コロナウイルス染拡大下における抑うつ傾向と「われわれとしての自己」との関係」. 『PROSPECTUS』. 第 20 卷, 15-33 頁.
- Murata, A. Watanabe, J. Nakano, G & Deguchi, Y. (2022). 'Measuring individual differences of Self-as-We: Reliability and validity of revised version of the Self-as-We scale,' *Kyoto University Research Information Repository*, 21, 17-29.
- 中谷 桃子・村田 藍子・渡邊 淳司・高山 千尋・出口 康夫 (2022). 「「われわれとしての自己観」とコミュニケーション—自己観がオンライン対話の参加に与える影響」, 『PROSPECTUS』, 第 21 卷, 1-16 頁.
- Namin, Boshra H., Torvald Øgaard, & Jo Røislien (2021). 'Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review,' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25.
- 日本電信電話株式会社 (2021). 「NTT グループサステナビリティ憲章」, Retrieved October 16, 2023 from <https://group.ntt.jp/csr/management/charter/>
- (2022). 「リモートワークを基本とする新たな働き方の導入について」, Retrieved October 16, 2023 from <https://group.ntt.jp/newsrelease/2022/06/24/220624a.html>
- (2023a). 「会社概要」, Retrieved October 16, 2023 from <https://group.ntt.jp/corporate/overview/>
- (2023b). 「制度・仕組み」, Retrieved October 16, 2023 from <https://group.ntt.jp/diversity/system.html>
- Ozkan, A., Elci, M., Karabay, M., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). 'Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States,' *E a M: Ekonomie a Management*, 23(1).
- 戸田 穂乃香・横山 実紀・赤堀 渉・渡邊 淳司・村田 藍子・出口 康夫 (2023). 「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度の開発—働く場における規模の異なる集団を対象とした検証」, 『PROSPECTUS』, 第 22 卷, 1-18 頁.
- 渡邊 淳司・村田 藍子・高山 千尋・中谷 桃子・出口 康夫 (2020). 「「われわれとしての自己」を評価する—Self-as-We 尺度の開発」, 『PROSPECTUS』, 第 20 卷, 1-14 頁.
- 横山 実紀・渡邊 淳司・佐々木 耕佑 (2023). 「部活動におけるウェルビーイングを起点としたチームビルディングの検討—富良野市の中学校野球部における取り組み」, 『PROSPECTUS』, 22 卷, 19-41 頁.

土屋 志高 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

赤堀 渉 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

石井 方邦 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

出口 康夫 (京都大学大学院文学研究科)

渡邊 淳司 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所・社会情報研究所)

## 5. 付録

## 付録 1. 参加者の属性

属性	項目	割合 (%)
性別	男性	77.0
	女性	23.0
年齢	20~29 歳	14.1
	30~39 歳	20.1
	40~49 歳	29.9
	50~59 歳	30.7
	60 歳以上	5.2
役職	一般社員	76.3
	管理職	23.1
	役員・組織長	0.7
勤務形態	定型勤務	28.0
	交替勤務	3.8
	フレックスタイム制 (コアタイムあり)	22.1
	スーパーフレックスタイム制 (コアタイムなし)	40.0
	裁量労働制	6.2
組織在籍年数	半年未満	8.2
	半年~1 年未満	9.6
	1~2 年未満	16.6
	2~4 年未満	21.0
	4 年以上	44.7
リモートワーク頻度	対象外	13.2
	1 週間に 1 日程度以下	25.0
	1 週間に 2 日程度	10.6
	1 週間に 3 日程度	11.3
	1 週間に 4 日程度	13.5
	ほぼ毎日	26.4