

(別紙：実証実験の内容および結果の詳細)

【笑育とは】

笑育とは、現役のお笑い芸人によるワークショップや漫才づくりを通して、笑いの仕組みを学び、発想力やコミュニケーション力などを高めると同時に、受講者同士の絆も深める体験型研修です。芸人が講師を務めることで場が和み、「心理的安全性」の高い環境で、受講者同士が自己開示できる機会を創出し、個々の「自己肯定感」を高めます。また、ユーモアのある発想やコミュニケーションは、相手と良好な関係を築くのに有効とされています。

【実証実験の概要】

目的： 笑育の効果効用に関するエビデンス獲得

実験時期： 2019年1月～2020年5月（上記期間で実施した笑育（3回分）のデータを活用）
※新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2020年5月の笑育はWEB会議システムを用いて実施。

対象者： 上記期間で実施した笑育（3回分）の参加者である男女43名

実験の流れ：

1. 事前アンケートの実施

笑育実施前の対象者のコミュニケーションスキルや心理特性等の把握を目的として、対象者のコミュニケーションスキルや心理特性等を問うWEBアンケートを実施

2. 体験型コミュニケーション研修「笑育」の実施

参加者を対象に笑育を実施。笑育では以下のコンテンツを参加者に提供。また、笑育実施中の参加者の表情の変化を評価するために、カメラを用いて参加者の顔を撮影

1) コンパクトにインパクト

与えられた時間内により良い自分の印象を残す事を目的として、芸人が実践しているメソッドを活用し、自己紹介を実施

2) 言葉の言い換え

周囲に良い影響を与える言葉選びを目的として、グループワークでユーモアのある思考法を用いてお題の言い換えを実施

3) 漫才づくりに挑戦

「面白いこと」を考える、構成する、表現することへのチャレンジを目的として、コンビ漫才の作成・発表を実施

4) あいうえお作文

1つのネタを作成する過程でチームビルディングを目的として、グループ漫才の作成・発表を実施

3. 事後アンケート

笑育実施後の対象者のコミュニケーションスキルや心理特性等の把握を目的として、対象者のコミュニケーションスキルや心理特性等を問うWEBアンケートを実施

使用尺度：

WEB アンケートにおいて使用した尺度は以下の通り

別紙表 1. 取得した尺度一覧

尺度名	尺度概要
自己開示	他者との親密な関係性を構築するうえでどの程度の自己のことを開示しているのかを示す尺度。 開示情報の深さ（レベルⅠ:趣味、レベルⅡ:困難な体験、レベルⅢ:決定的ではない欠点や弱点、レベルⅣ:否定的性格や能力）と開示の対象（初対面の人、親しい友人）に応じて開示度合いを評価 ¹ 。
コミュニケーションスキル尺度 (ENDCOREs)	コミュニケーションスキルを評価する尺度。 本研究では、自己統制(例:自分の衝動や欲求を抑える)、表現力(例:自分の考えを言葉でうまく表現する)、解読力(例:相手の考えを発言から正しく読み取る)、自己主張(例:納得させるために相手に柔軟に対応して話を進める)、他者需要(例:相手の意見や立場に共感する)、関係調整(例:人間関係を第一に考えて行動する)の7つのスキルを評価 ² 。
満足度	研修の満足度を評価する尺度(独自作成尺度)。

解析の方法：

各尺度について、事前アンケートの得点（事前得点）の中央値で参加者を高群・低群の2群（以下、「事前得点による群分け」）に分け、さらに、分散分析を実施することで笑育の前後で各尺度のスコアがどのように変化するかを評価

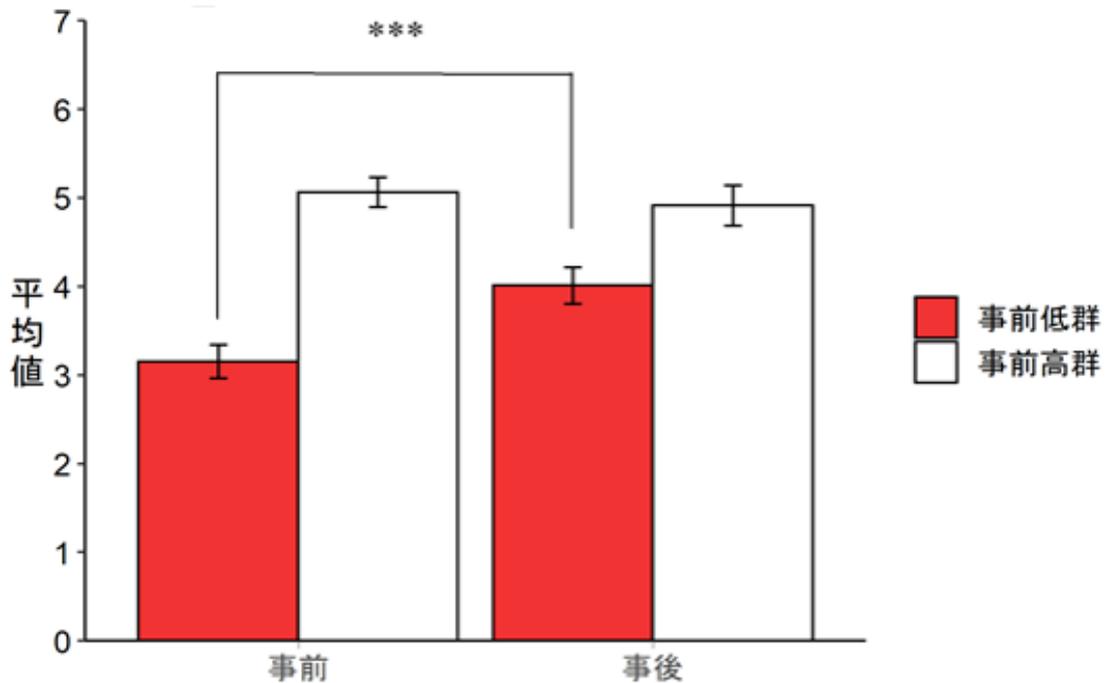
※複数の尺度得点について検定を行ったため、各検定においてFRD法による補正を適用した

【検証結果】

①笑育の前後で、自己主張スキルが27.2%向上（元々スコアが低めの参加者グループにおいて）

笑育の前後で「コミュニケーションスキル_自己主張」のスコアを比較したところ、同尺度の事前スコアが低い群においてスコアの上昇が見られました（図1 事前低群における事前事後の平均値差 = 0.86, 事前スコアからの増加率 = 27.2%）。自己主張が苦手だった参加者が、笑育における自己表現体験と芸人によるすべてを笑いに変えるポジティブなフィードバックを受けて、自分の意見や立場を主張するスキルやコツについて学ぶことができたと考えられます。

自己主張（Assertiveness）は、チームにおける意思決定の質を高める要素として知られています。チームでの立場や役割によって変化する物事の見え方や気づきを、自己主張によってメンバーに共有することで、チームとして誤った意思決定を犯すリスクを低減することができます³。したがって、笑育は職場におけるメンバー間のコミュニケーションを促進し、チーム全体のパフォーマンス向上に資する効果的なコンテンツであると考えられます。



別紙図1 コミュニケーションスキル_自己主張の変化

※複数の尺度得点について検定を行ったため、各検定においてFRD法による補正を適用した

※図表における表記 ***: $p < .001$ (FRD法による補正を掛けた上で有意だった単純主効果のp値のみを表記)

※図表における表記 棒グラフ上部に記載の印 (I) はエラーバーで標準誤差を意味する

②笑育の前後で、同性初対面の人に対する欠点の自己開示が51.2%向上(元々スコアが低めの参加者グループにおいて)

笑育の前後で「同性初対面の人に対する自己開示_欠点」のスコアを比較したところ、事前スコアが低い群においてスコアの上昇が見られました(図3A, 事前低群における事前事後の平均値差 = 0.88, 事前スコアからの増加率 = 51.2%)。

自分の欠点や弱点は一般的に自己開示傾向が低い項目ですが、芸人による欠点や弱点も笑いに変えるスキルにより、自己開示に対する姿勢が変化したと考えられます。

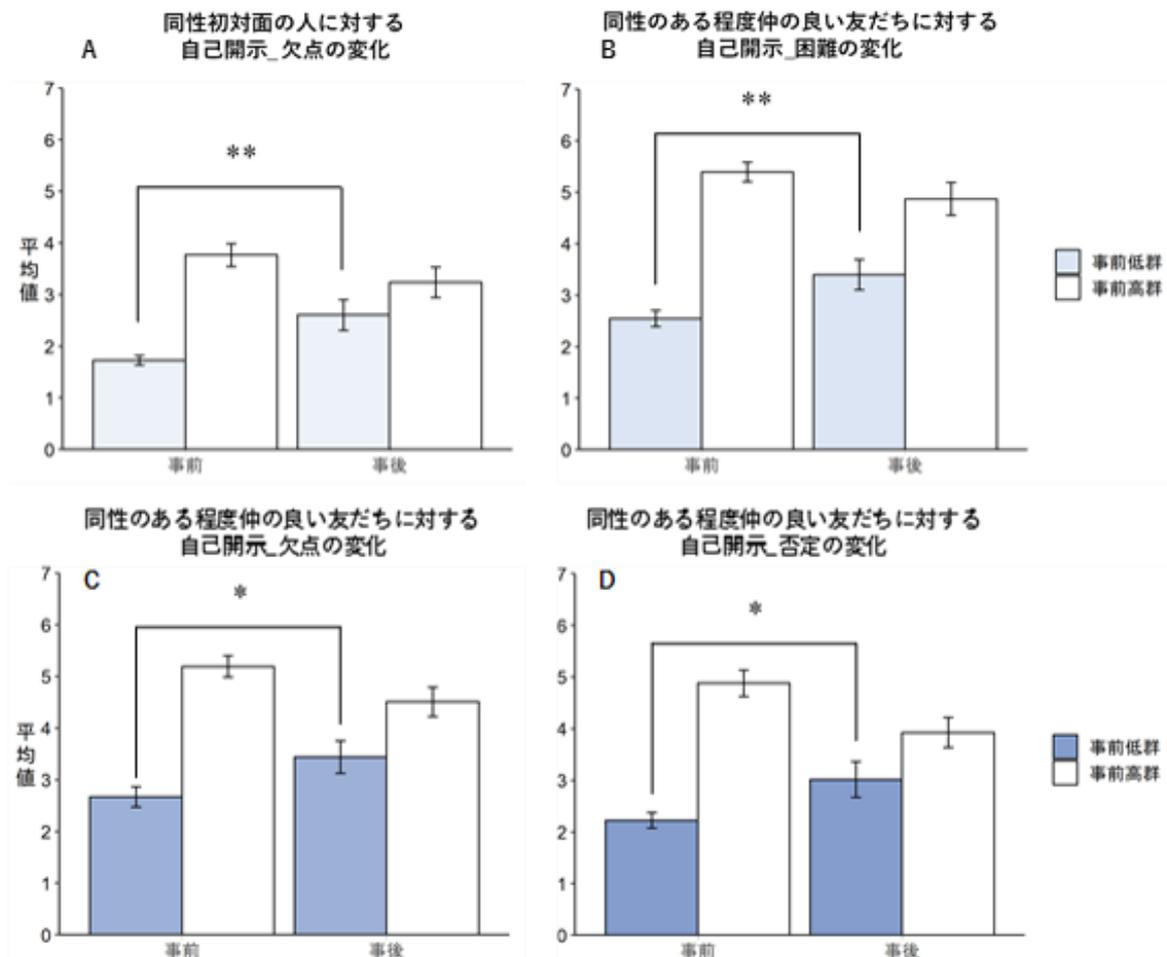
自己開示は、職場における人間関係形成に影響するだけでなく、仕事をする上で極めて重要な上司・同僚などとの情報伝達の“質”に影響することが示唆されています。具体的には、上司・同僚などとの関係性が自己開示の少ない表面的な関係性である場合、情報伝達の“質”(情報の正確性、適時性、有用性)が低下し、的確な情報に基づく意思決定が阻害される他、従業員の仕事への満足度やコミットメントが低下する可能性が示唆されています⁴。笑育による自己開示向上効果は、職場における従業員間のより親密な関係性形成を支援し、職場のパフォーマンス向上が期待されます。

③笑育の前後で、同性の仲の良い友だちに対する、ネガティブな面の自己開示が30%程度向上(元々スコアが低めの参加者グループにおいて)

笑育の前後で「同性の仲の良い友だちに対する自己開示_困難」「同性の仲の良い友だちに対する自己開示_欠点」「同性の仲の良い友だちに対する自己開示_否定」のスコアをそれぞれ比較したところ、事前スコアが低い群においてスコアの上昇が見られました(困難: 図2B, 事前低群における事前事後の平均値差 = 0.85, 事前スコアからの増加率 = 33.5%。欠点: 図2C, 事前低群における事前事後の平均値差 = 0.77, 事前スコアからの増加率 = 28.9%。否定: 図2D, 事前低群における事前事後の平均値差 = 0.79,

事前スコアからの増加率 = 35.7%)。

仲の良い同性の友だちであっても、これまでに経験した辛くて苦しかったこと（困難）や、ささやかな欠点や弱点（欠点）、すごく嫌な性格が出てしまったできごと（否定）等の自分のネガティブな面を開示することは一般的に難しいこととされていますが、芸人による欠点や弱点も笑いに変えるスキルにより、自己開示に対する姿勢が変化したと考えられます。



別紙図 2 自身のネガティブな面に関する自己開示の変化

※複数の尺度得点について検定を行ったため、各検定において FRD 法による補正を適用した

※図表における表記 *: $p<.05$ **: $p<.01$ ***: $p<.001$ (FRD 法による補正を掛けた上で有意だった単純主効果の p 値のみを表記)

※図表における表記 棒グラフ上部に記載の印 (I) はエラーバーで標準誤差を意味する

【参考文献】

- [1] 丹羽,丸野, 自己開示の深さを測定する尺度の開発, パーソナリティ研究(2009)
- [2] 藤本,大坊, コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み, パーソナリティ研究(2007)
- [3] Smith-Jentsch, K. A. et al., Training team performance-related assertiveness, Personnel Psychology(1996)
- [4] Patricia M. Sias, Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences, Communication Studies(2005)