

# CoFAVoration : 「応援上映」の心理効果を活用した 協調作業支援のための人間関係構築支援手法の提案

藤澤萌乃香<sup>†1</sup> 西本一志<sup>†1</sup>

**概要** : 組織やチームにおける協調作業を円滑かつ効率的に進めるためには、良好な人間関係を築くことが重要である。そのために簡単なゲームなどを行うアイスブレイクが通常行われているが、その効果は必ずしも十分とは言い難い。そこで我々は、推し活のひとつである応援上映を採り入れた新規な人間関係構築支援手段である CoFAVoration を提案する。推し活とは、特定のアイドルやキャラクター、アーティストなどの、自分が好きな存在を「推し」として応援する活動である。同じ対象を推す人々は「同担」と呼ばれ、同じ推し対象を育てようとする熱意を共有することで同担者間にはしばしば良い関係が生成される。この同担の心理を活用することで、協調作業に必要な要素である一体感や結束力を高めることができるのではないかと考えた。本研究では、推し活のひとつである「応援上映」に焦点を当て、応援上映を体験させて擬似的に同じコンテンツ内に「推し」のいる即席の同担者グループを作り出すことによって、チーム内の一体感や結束力と共同作業のパフォーマンスが向上するかを検証する。

## 1. はじめに

組織やチームにおける協調作業を円滑かつ効率的に進めるためには、良好な人間関係を築くことが重要である。二瓶の研究[1]によれば、職場での交流活動は職場の結束力と強い関連を持つことが示されている。特に、メンバー間での交流活動に対する意識や職場環境要因が、結束力の向上に重要な役割を果たしているとされる。この研究は、良好な人間関係が組織やチーム内での連携や助け合いを促進するために不可欠であることを示唆している。また職場環境における相互支援の重要性については、組織・チームにおけるメンバーのあり方と行動についての調査[3]において約 40%の回答者が「ミスしても周りからのフォローがある」と答えていることが報告されている。これにより、相互支援が職場における良好な人間関係の構築において重要な要素であることが裏付けられている。

このため、組織やチームなどにおける良好な人間関係の構築を支援するための手段が考案されている。特に、まだ面識が無い人々を対象とした支援手段として、本来の協調作業に入る前に簡単なゲームなどを行うアイスブレイクがしばしば用いられる。齋藤ら[2]は、アイスブレイクがクラスメンバーやグループメンバーの親近感にどれだけの影響を与えるかを定量的に分析するため、ゲームを用いたアイスブレイクの効果測定方法を提示している。この研究では、アイスブレイクの自己紹介においてポジティブなキーワード（自身の得意なこと）を用いたグループが、ネガティブなキーワード（自身の苦手なこと）を用いたグループよりも多くのキーワードを提示したことが確認されている。ポジティブなキーワードを用いると、自己紹介時により多くの情報が共有され、グループ内の親近感を高め

る可能性があることが示唆された。しかし、アイスブレイク後に実施されたグループ課題の成績には有意な差が見られなかった。

本研究では、ゲームや雑談などを行う通常のアイスブレイクを上回る効果を得られる新たな人間関係構築支援手段の実現を目指している。そこで本研究では「推し活」に注目し、推し活のひとつである「応援上映」を採り入れた新規な人間関係構築支援手段である CoFAVoration を提案する。本稿では、初対面者で構成されるグループにおける人間関係の向上と協調作業のパフォーマンスに提案手法がどのような影響を与えるかを実験によって検証する。なお、この実験は現在実施中であるため、本稿ではその一部のみを報告する。

## 2. 「強制応援上映」による人間関係構築

近年、個人の趣味や関心を基盤とした「推し活」と呼ばれる活動が社会的な注目を集めている。「推し活」とは、特定のアイドル、キャラクター、アーティストなど、自分が応援したい対象である「推し」に対して、情緒的な愛着を抱き、支援や応援活動など積極的に行動することを指す。「推し活」の特性として、自ら行動を起こし、推しのために時間や資源を投資する能動性を有すること[4]や、他のファンとの情報共有や共同活動を通じてコミュニティを形成する社会性を有すること[5]、推しとの関係や活動から得られる充足感や喜びなどの心理的充足感を得られること[6]などがある。これらの特性から、推し活は個人の幸福感をもたらすだけでなく、他者との良好な関係性の構築においても重要な役割を果たすと言える。

実際、「推し活」は単なる趣味を超え、他者との関係構築や集団の結束力向上に寄与する可能性を持つことが指摘されている。上田ら[7]は、「推し活意識」が「心理的所有感」を介して「協調的幸福感」を高める場合が多いことを

<sup>†1</sup> 北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科  
Graduate School of Advanced Science and Technology,  
Japan Advanced Institute of Science and Technology

示した。心理的所有感とは、個人がその対象物をあたかも自分の所有物だと考える状態と定義されており、この「自分のものだ」と考える状態は、独占というより推しに対して一体感や責任感を感じる状態のことを指す。それを感じる要因は、統制、知識、投資の3つの要素からなっている。ファンは推しの活動に影響力を持つと認識することで統制感を抱き、所有感を高めている。次に、推しに関する情報を積極的に収集し、他のファンと競争することで知識を深め、それが所有感をさらに強化する。さらに、ファンは推しに対して時間や資金を費やし、成長を支える自己投資を行うことで、推しをあたかも自分自身の一部のように感じるようになる。このようなプロセスを通じて、ファンは推しとの特別なつながりを実感している。また、協調的幸福感とは、同じ社会に暮らす人々の間で共有されている幸福感を指し、他者との調和的な幸せや、他者を幸せにしているかどうかを意味する[8]。これらのことから、推しに対して一体感や責任感が強いほど同じファンと良い関係性が築けることが示唆されており、推しへ熱狂しているほど同じ推しを応援するファンとの結束力が強くなると考えられる。

これらの推し活がもたらす心理効果を活かすことで共同作業に良い影響を与えられる可能性があると考えられる。つまり、同じ推しを持つ人たち（いわゆる「同担」）が集まって協調作業を行う場合、よりよいパフォーマンスが見込める。しかし、推し活総研が15歳~69歳の人々を対象に実施したアンケート調査[9]によると、推し活をしている割合はわずかに14.1%と少ない。それゆえ、同じ職場や組織内で同担に出会うことはごく稀であるため、同担を集めるという手段では汎用性に乏しいと言える。

そこで本研究では、「応援上映」に着目する。応援上映とは、「推し活」における具体的な活動の1つである。推しが出演する映画やライブパフォーマンスの動画などをファンが集まって鑑賞しながら、声出しやペンライトを振るなどの身体的な応援活動を行う形式の上映方法である。ここ数年の中で、このスタイルが普及し映画館などで多く目にするようになった。最近では、「ハイキュー」や「スラムダンク」、「名探偵コナン」などの作品でこの上映方法が使用されていた。「応援上映」での活動は、参加者同士の感情の共振や一体感を生み出す効果があり、初めての人でもその作品の存在に触れた感覚になり魅了されると言われている[10][11]。また三浦ら[12]は、ペンライトを振る身体的な応援行為が対象の魅力度を向上させることを示している。このように、応援上映は推しに対する推し感情を強化するとともに、同じ推しを推す同担らの一体感を強化する効果を有する。

通常応援上映は、上映される映画等の出演者をもともと「推している」人たちが鑑賞するものである。しかし、特に推しが出演しているわけではない映像コンテンツを鑑

賞させつつその出演者を応援することを求めるような、いわば強制応援上映を行うことによって、鑑賞者らの中にその出演者を次第に推す感情が生まれてくるという心理現象が生じることが知られている[4]。この心理現象が普遍的に生じるならば、アイスブレイクとして協調作業の参加者らに何らかの映像コンテンツを用いた強制応援上映を行うことで、その鑑賞者（すなわち、協調作業の参加者）らを「即席の同担」とすることができ、短時間で良好な人間関係を築くことができるのではないかと考えられる。そこで本研究では、主として初対面者らで構成されるグループによる協調作業の支援を目的とした、「強制応援上映」を用いた人間関係の構築支援手法としてのCoFAVorationを提案する。

### 3. 関連研究

協調作業効率化のための人間関係構築支援に関する関連研究として、大向らの研究[13]がある。この研究では、個人のタスク管理を協調的アプローチでモデル化し、情報共有と複数人の協働に基づくアライアンスモデルを提案している。研究の特徴として、人間関係グラフを活用した情報フィルタリング手法を導入し、協調的なタスクスケジューリングシステムを開発した点がある。このシステムは、参加者間の情報共有を促進し、問題解決の効率を高めることを目指している。この研究は、人間関係グラフを活用した情報フィルタリングが、協調作業の効率化と人間関係構築支援に有効であることを示唆している。

また、推し活についての関連研究として、宮田の研究[14]がある。推し活（自身が熱心に支持する対象を中心とした活動）が人々の幸福度（主観的ウェルビーイング）に与える影響を実証的に探った研究である。この研究では、推し活に取り組む頻度や深度が心理的な幸福度、楽観性、ポジティブ志向といった心理特性にどのように関連しているかを分析している。その結果、推し活に費やす時間やエネルギーが多いほど、個人の「人生満足度」や「理想の人生」への肯定的な評価が高まる傾向があることが示されている。

### 4. 実験

本研究における実験は、北陸先端科学技術大学院大学・知識科学倫理審査会議の承認（承認番号 KSEC-B2024110801）を受けて実施された。

#### 4.1 目的

提案手法の有効性を検証するために、実験を実施した。本実験では、強制応援上映を体験するグループ（実験群）と体験しないグループ（統制群）のそれぞれに共同作業を行ってもらい、両グループのパフォーマンスの差を比較する。これにより、提案手法がグループダイナミクスやチームワークに与える影響や違いを検証する。



図1 実験の大きな流れ

## 4.2 実験手順

本実験は現在進行中であり、実験群と統制群のそれぞれについて1回ずつの実験が終了している。これまでに18名の学生（22歳から55歳，男性14名，女性4名）を被験者として採用した。この18名を9人ずつの2グループに分け，一方を実験群，もう一方を統制群とした。

図1に実験手順の概要を示す。実験群と統制群のいずれについても，実験手順はほぼ同様である。実験は，以下の7つの作業で構成される。実験中，非言語的な行動の分析や客観的なデータの収集のため，ボイスレコーダーとカメラにて実験の様子を録音録画した。

### (1) アイスブレイク：バースデーライン

実験のはじめに1つの被験者群に属する9名でバースデーラインというアイスブレイクを行った。バースデーラインとは，制限時間内に誕生日の早い順番から1列に並ぶゲームである。誕生日順に並ぶ際は会話と筆談が禁止というルールであり，参加者はジェスチャーのみで順番に並ぶ必要がある。上記のルールを説明した後，5分間で並んでもらい，答え合わせを行った。

### (2) 共同作業1：ペーパータワー

まず，1被験者群の9名を3名ずつで構成される3つのグループに分け，その後，1回目の共同作業であるペーパータワー作成を各グループで行ってもらった。ペーパータワーとは，A4用紙を使い，制限時間内にできるだけ高い自立可能なタワーを建てる共同作業である。タワーの高さが最も高いチームの勝利とする。制限時間は20分とし，時間後に10秒間数えてから高さの計測を行なった。

### (3) 評価アンケート

共同作業1の終了後，今回のチームパフォーマンスに関する評価アンケートを行なった。

### (4) 映像の上映

今回，実際に応援上映が行われたことのある「ボヘミアンラブソティ」のライブ部分15分程度を上映の素材とした。押し活を体験してもらった被験者群（実験群）には応援上映を，体験しない被験者群（統制群）には同ビデオの通常の上映を行なった。応援上映では，ペンライトやうち

わを振りながら声出しをしてもらった。通常の上映方法では被験者らには座ってビデオを鑑賞してもらった。鑑賞中の被験者同士の会話は許可した。

### (5) 休憩

映像上映の終了後，10分間の休憩時間を設けた。

### (6) 共同作業2：ストローオブジェ

まず，1被験者群に属する9名から新たに3人1組のグループを3つ構成する。その際，共同作業1で同じグループに属していたメンバーが新たなグループには属さないようにメンバーを入れ替える（図1参照）。その後，2回目の共同作業であるストローオブジェ製作を行なった。ストローオブジェとは，ストローを使って制限時間内に綺麗なオブジェを制作する共同作業である。制限時間は20分とし，時間後に作品名と作品説明を簡単に発表してもらい，一番綺麗だと思う作品に1人1票入れて評価してもらった。ただし，自分のグループが作成した作品への投票は禁じた。

### (7) 評価アンケート

共同作業2の終了後，チームパフォーマンスに関するアンケートに回答してもらった。

## 4.3 アンケート

A.V. Carronら[15]やSalas, Eら[16]などの研究を踏まえ，評価対象を「作業中の自身」と「作業中のチーム全体」の2つに分類し，「コミュニケーション」「緊張・ストレス」「タスク達成度」「役割分担」「モチベーション」「問題解決力」それぞれについての6つの要素を測定するためのチームパフォーマンス評価アンケートを共同作業1回目用と2回目用の2種作成した。アンケートの内容を表1に示す。評価内容は2種とも同じだが，被験者の属性と映像上映に対する評価と体験を把握するため，1回目用のアンケートには「普段のコミュニケーション能力」，2回目用のアンケートには「趣味」「映像上映」に関する質問を行なった。評価方法は，6段階のリッカートスケール（「どちらとも言えない」に相当するニュートラルな段階は設定しなかった），複数選択，自由記述の3種である。

## 5. 結果・考察

本実験は進行中であり，今のところ実験群と統制群のそれぞれ1組ずつのデータしか得られていない。このため，現段階では結果に関する統計的な検定などは行えない。今後実験を追加して，比較分析を進める予定である。

アンケートにおける6段階のリッカートスケールでの回答は，最もポジティブな選択肢から順に3, 2, 1, -1, -2, -3として数値に変換し，設問ごとに平均値を取った。設問ごとの平均値から各要素の平均値を算出し，要素ごとの平均値の合計を共同作業に対するパフォーマンスの評価点とした。上映前後の評価点の差分を出し，押し活を体験しているグループとしていないグループでのパフォーマンスの差分を比較する。

表1 アンケート内容

要素	設問
コミュニケーション	コミュニケーションはスムーズにできた
	自身の意図などメンバーに伝わっていると感じた
	メンバー間でサポートは行われていた
	メンバー間のコミュニケーションはスムーズだった
	作業を通してチーム全体に一体感を感じた
	メンバー間コミュニケーションについての所感を教えてください（自由記述）
	会話中の雑談の比率はどの程度だったか教えてください
緊張やストレス	どの程度、緊張やストレスを感じましたか
タスク達成度	完成した成果物に満足している
	与えられた課題に忠実な作品ができた
役割分担	チーム内でどのような役割を担っていましたか
	その役割を全うできましたか
	明確に役割分担をしていた
	それぞれの役割を果たしていた
	リーダー（リーダーのような働きをしていた人）は機能していましたか？
モチベーション	このチームでの作業に積極的に楽しく取り組めた
	上記を選んだ理由について教えてください（自由記述）
	この共同作業において最もモチベーションを高めた要因はなんですか
	メンバーは積極的に作業に取り組んでいた
問題解決力	作業中の予期しない出来事やプラン変更などの程度スムーズに対応できましたか

表2と図2に、映像上映前後の共同作業のパフォーマンスの評価点とその差分を示す。今回の実験では、評価点の差分は統制群が実験群を上回り、応援上映を行っていないグループの方が評価が上がっており、期待する結果とは逆の結果となった。図3にはアンケートの各要素の評価平均値について、両被験者群における1回目と2回目の差分を示す。評価において、数値が高いほどポジティブな変化があったことを示している。実験群では、「コミュニケーション」と「緊張・ストレス」の要素でポジティブな変化があり、施策後にコミュニケーションの向上やストレスの

表2 パフォーマンスの評価点と差分

	施策前	施策後	差分
統制群	5.78	7.00	1.22
実験群	8.33	7.34	-0.99

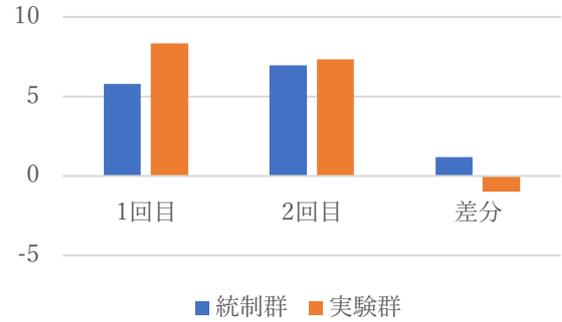


図2 パフォーマンスの評価点と差分

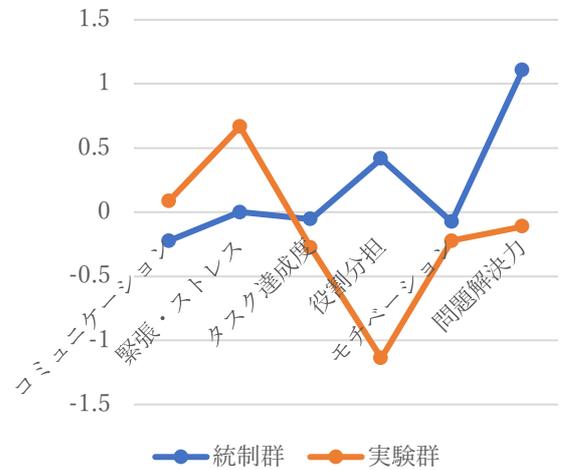


図3 各要素の評価平均値の差分

軽減が見られた。録画記録からも、実験群の発話量が顕著に増加した様子が確認できており、活発なコミュニケーションが行われていた。その反面、「タスク達成度」と「役割分担」、「モチベーション」についてはネガティブな変化が見られ、これが実験群における全体的な評価点の低下につながっている。一方、統制群については、「コミュニケーション」に関してネガティブな変化が認められるが、「役割分担」と「問題解決能力」ではポジティブな変化が見られる。このような傾向が普遍的なものなのか、今回の被験者群特有のものなのかについては、今後の追加実験の中で明らかにしていきたい。

今回、実験群において期待する結果が得られなかった原因として、説明のみで応援上映を体験してもらったことがあると考えられる。体験してもらった際に、ペンライトやグッズを振るといった行動は見られたがあまり声出しが行われておらず、盛り上がりにかける印象があった。応援上映に関するアンケートの自由記述に対して「座っていた位

置で後ろの人が見えなかったりしたので、全体の雰囲気が掴みにくかった。」という意見もあったことから、応援行動の見本を見せつつ雰囲気を作る人が必要だと考える。実際、応援団やスポーツ観戦においても、前に立って応援のやり方の見本を見せながら鼓舞する人がいる。そのため、今後は応援上映を行う際に、参加者に対して積極的に模範となる人物を配置し、雰囲気作りや行動の促進を図るべきであろう。具体的には、前方に立つ指導的役割の人物が、声を出すタイミングやペンライトの使い方を示し、全体の盛り上がりを読み導くことで、参加者全体の活動意欲を引き出すことができると考えられる。今後、そのようなより積極的な参与を促す工夫を行い改善することで、推し活がチームダイナミクスに与える効果を最大化できると期待される。

## 6. おわりに

推し活のひとつである応援上映の心理的効果を活用して初対面者で構成されるグループの人間関係構築を支援し、もって協調作業の効率化を図る支援手段 CoFAVoration を提案した。提案手法の有効性を検証するために実施している現在進行中の実験について初期的な結果を報告した。今のところ期待した成果は得られていないが、今後応援上映のやり方を工夫してさらに実験を実施する計画である。結果については、インタラクシオン 2025 での発表の中で報告する。

**謝辞** 本研究にご協力頂いた皆様に、謹んで感謝の意を表する。

## 参考文献

- [1] 二瓶哲：職場交流活動と職場の結束力との関係—職場メンバーの交流活動意識、職場環境要因を含めた分析を通して—, 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 18, pp.135-145, 2017.
- [2] 一般社団法人日本経営協会：組織・チームにおけるメンバーのあり方と行動についての調査報告書, 2013.  
<https://noma.actibookone.com/content/detail?param=eyJjb250ZW50TnVtJjoxMjg1NDkxImNhdGVnb3J5TnVtJjoxMjEwNX0=&pNo=1>
- [3] 齋藤立滋, 藤井陽一朗, 大谷剛：ゲームを用いたアイスブレイクの効果測定, 大阪産業大学経済論集, Vol. 21, No. 2・3, pp. 43-55, 2019.
- [4] 久保(川合) 南海子：『推し』の科学 プロジェクション・サイエンスとは何か, 集英社新書, 2022.
- [5] HAKUHODO HUMANOMICS STUDIO：オシノミクスレポート, HAKUHODO HUMANOMICS JOURNAL, 2024.  
[https://www.hakuhodo.co.jp/humanomics-studio/assets/pdf/OSHINOMICS\\_Report.pdf](https://www.hakuhodo.co.jp/humanomics-studio/assets/pdf/OSHINOMICS_Report.pdf)
- [6] 菅野智子, 山村豊：「推し活」における行動・心理的側面と空想傾向および主観的幸福感との関連, 日本応用心理学会大会発表論文集, Vol. 89, p.57, 2023.
- [7] 上田泰, 井上淳子.：推し活意識が幸福感に及ぼす影響：推しの心理的所有感の媒介的作用. 成蹊大学経済経営論集, 54(1), pp. 47-64, 2023.
- [8] Hitokoto, H., & Uchida, Y.: Interdependent happiness: Theoretical importance and measurement validity, *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 211-239, 2015.
- [9] 推し活総研：推し活レポート第1弾 「推し活人口1千万人超！5つの視点で紐解く“推し活”の現状」  
<https://www.cdg.co.jp/release/3564/>
- [10] 宮原義康：祝祭としての応援上映：逸脱する映画観客たち, 境界を越えて：比較文明学の現在, Vol. 24, pp.139-155, 2024.
- [11] 小材真生：諸外国との比較による新たな鑑賞モデルの創出, 早稲田大学基幹理工学部表現工学科, 2020.  
[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.ias.sci.waseda.ac.jp/GraduationThesis/2020\\_summary/1W173056-6\\_s.pdf&ved=2ahUKEwi0qp6-mLqKAXUvsFYBHYASAewQFnoECBgQAQ&usq=AOvVaw2vTbkRRtT37IkUVR\\_qLnt3](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.ias.sci.waseda.ac.jp/GraduationThesis/2020_summary/1W173056-6_s.pdf&ved=2ahUKEwi0qp6-mLqKAXUvsFYBHYASAewQFnoECBgQAQ&usq=AOvVaw2vTbkRRtT37IkUVR_qLnt3)
- [12] 三浦慎司, 川合伸幸：応援に伴う身体運動は映像作品の登場人物の魅力を高めるか. 日本認知科学会大会発表論文集, Vol. 37, No. P-81, 2020.
- [13] 大向一輝, 武田英明：人間関係ネットワークに基づく情報フィルタリングを用いた協調的タスクスケジューラ, 電子情報通信学会論文誌, Vol. J87-D1, No.11, pp.1020-1029. 2004.
- [14] 宮田雅之：幸福度と「推し活」についての一考察. 敬心・研究ジャーナル, 8 巻, 1 号, pp. 85-92, 2024.
- [15] Carron, A.V., Widmeyer, W.N., & Brawley, L.R.: The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire, *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244-266, 1985.
- [16] Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S.: Is there a "Big Five" in Teamwork?, *Small Group Research*, 36(5), 555-599, 2005.