

研究結果のご報告①

テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスや
ワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？

大塚 泰正
(筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授)

テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？

大塚泰正（筑波大学）

共同研究者：岡田昌毅，原恵子，中村准子，堀内泰利，有野雄大，
須藤章，持田聖子，鷺坂由紀子（筑波大学），
尾野裕美，高橋南海子（明星大学），
糟谷充子（電気通信大学），
三好きよみ（東京都立産業技術大学院大学）

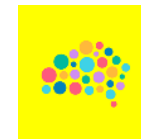


最先端の「知」を、最前線に。



働く人への心理支援
開発研究センター

[T-Oneラボ]



筑波大学
「知」活用プログラム

謝辞：本研究は「筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学『知』活用プログラム」の助成を受けた

本発表の要旨

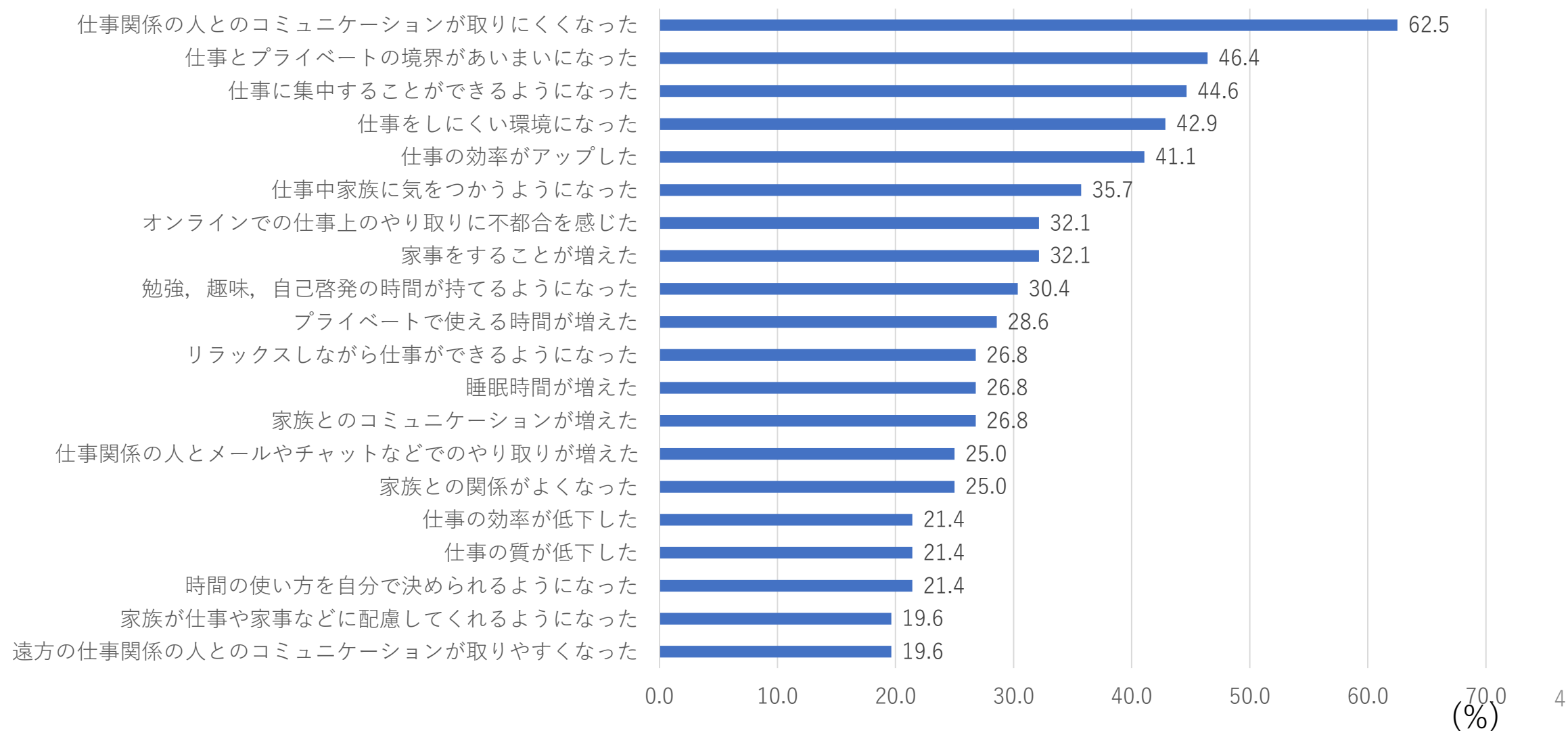
COVID-19の影響により2020年に入ってから急激に導入されることになった在宅勤務やテレワークが、労働者の仕事や私生活にどのような変化の経験を生じさせたのかを明らかにし、これらと様々な心理指標との関連を検討した。

COVID-19の影響により2020年1月以降はじめて在宅勤務を経験した日本人労働者56名を対象に、在宅勤務により仕事や私生活にどのような変化が生じたかについて尋ねる半構造化面接を実施し、質問項目を作成した。その後、2020年4月の緊急事態宣言前後にはじめて在宅勤務を開始した日本の労働者923名を対象にweb調査を実施した。

因子分析の結果、仕事や私生活変化の経験は「業務のしにくさ」、「ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ」、「業務に関連した対人関係の改善」、「家族との関係の改善」、「業務中の家族からの干渉」、「勤務の長時間化」、「部下評価の難しさ」の7因子に分類された。

これらの下位尺度と仕事のストレス、仕事の資源、ストレス反応、ポジティブ・アウトカム、ワーク・ライフ・バランス、ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関連を検討した。

はじめて在宅勤務を経験した労働者56から得られた仕事や私生活変化の経験（上位20位まで）



仕事や私生活変化 の経験についての 因子分析の結果

F1:業務のしにくさ

仕事関係の人とのコミュニケーションが取りにくくなった
仕事関係の人に自分の状況を伝えにくくなった
仕事関係の人の状況が把握しにくくなった
組織への所属感が低下した
仕事の効率が低下した
仕事の質が低下した
仕事上の人間関係が希薄になった
オンラインでの仕事上のやり取りに不都合を感じた
仕事のモチベーションを維持することが難しかった
組織内の共有情報などへのアクセスが難しかった
孤独感や疎外感を感じた
仕事がなくなったり評価が下がったりするのではないかと思った
職場でのちょっとした雑談の重要性に気付いた
生活リズムが崩れた
仕事上の役割が不明確になった
仕事上の気分転換がしにくくなった
職場内の教育や研修を受けにくくなった
仕事をしにくい環境（パソコン、プリンタ、ネットワーク、机など）になった
自分の健康管理がしにくくなった
仕事とプライベートの境界があいまいになった
IT機器の使用に困難を感じた
メールやチャットなどがいつも気になるようになった
在宅勤務なので成果を出さないといけないと思った

F2:ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ

仕事が終わったらすぐプライベートに入ることができるようになった
時間の使い方を自分で決められるようになった
仕事の休憩時間にプライベートなことをしやすくなった
働く環境や服装、休憩時間などを自分で決めることができるようになった
プライベートからすぐ仕事に入ることができるようになった
在宅でも意外に仕事ができることに気付いた
リラックスしながら仕事ができるようになった
仕事関係の人とメールやチャットなどでのやり取りが増えた
勉強、趣味、自己啓発の時間が持てるようになった
上司が身近にいないので自由と裁量権を感じた
睡眠時間が増えた
家事をすることが増えた
出費が減った

F3:業務に関連した対人関係の改善

同僚との関係がよくなった
上司との関係がよくなった
同僚や部下などに気を配るようになった
仕事の質やスキルが高まった
部下の仕事の状況を把握しやすくなった
顧客へのサービスが向上した
仕事とプライベートの区別を付けやすくなった
仕事上の会議に気軽に参加することができるようになった
遠方の仕事関係の人とのコミュニケーションが取りやすくなった
他の在宅勤務者の家庭の様子が見えるようになった
食生活が改善した
家事をすることが減った
他の在宅勤務者に気をつかうようになった

F4:家族との関係の改善

家族との関係がよかった
家族とのコミュニケーションが増えた
家族と過ごす時間が増えた
家族と一緒に買い物などに行く機会が増えた
家族が仕事や家事などに配慮してくれるようになった

F5:業務中の家族からの干渉

仕事中、家族の存在が気になった
仕事中、家族に気をつかうようになった
仕事中、家族に干渉された
仕事中、生活騒音が気になった
家族との関係が悪化した
一人で過ごせる時間が減った

F6:勤務の長時間化

勤務時間外も仕事をしてしまうようになった
勤務時間が増えた

F7:部下評価の難しさ

部下などの仕事の評価が難しくなった
部下などの仕事の成果が見えにくくなった

仕事や私生活変化の経験と ワーク・ライフ・バランスとの関連

	仕事→家 庭ネガ ティブ流 出	家庭→仕 事ネガ ティブ流 出	仕事→家 庭ポジ ティブ流 出	家庭→仕 事ポジ ティブ流 出
業務のしにくさ	.23 **	.15 **	.15 **	.08 *
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	-.19 **	-.20 **	.13 **	.16 **
業務に関連した対人関係の改善	.12 **	.17 **	.26 **	.28 **
家族との関係の改善	.12 **	.05	.26 **	.27 **
業務中の家族からの干渉	.32 **	.29 **	.17 **	.16 **
勤務の長時間化	.31 **	.17 **	.13 **	.09 **
部下評価の難しさ	.24 **	.20 **	.14 **	.12 **

** $p < .01$. * $p < .05$.

仕事や私生活変化の経験と ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関連

	時間に基 づく WIF	時間に基 づく FIW	ストレス 反応に基 づく WIF	ストレス 反応に基 づく FIW	行動に基 づく WIF	行動に基 づく FIW
業務のしにくさ	.24 **	.17 **	.28 **	.15 **	.23 **	.22 **
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	-.17 **	-.17 **	-.13 **	-.18 **	-.04	-.07 *
業務に関連した対人関係の改善	.13 **	.21 **	.10 **	.17 **	.07 *	.08 *
家族との関係の改善	.15 **	.17 **	.12 **	.12 **	.11 **	.05
業務中の家族からの干渉	.29 **	.36 **	.30 **	.34 **	.28 **	.24 **
勤務の長時間化	.34 **	.26 **	.29 **	.20 **	.19 **	.19 **
部下評価の難しさ	.29 **	.25 **	.23 **	.25 **	.14 **	.15 **

** $p < .01$. * $p < .05$.

WIF: 仕事→家庭葛藤 (work interference with family) , FIW: 家庭→仕事葛藤 (family interference with family)

仕事や私生活変化の経験と 仕事のストレッサーとの関連

	仕事の量的 負担	仕事の質的 負担	身体的負担	職場の対人 関係のスト レス	職場環境に よるストレ ス
業務のしにくさ	.26 **	.17 **	-.03	.13 **	.10 **
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	-.11 **	-.11 **	-.28 **	-.21 **	-.12 **
業務に関連した対人関係の改善	.09 **	.05	.18 **	-.07 *	.04
家族との関係の改善	.01	-.04	.06	-.02	.02
業務中の家族からの干渉	.15 **	.09 **	.13 **	.14 **	.15 **
勤務の長時間化	.40 **	.25 **	.06	.09 **	.06
部下評価の難しさ	.20 **	.13 **	.16 **	.10 **	.09 **

** $p < .01$, * $p < .05$

仕事や私生活変化の経験と ストレス反応との関連

	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴
業務のしにくさ	.17 **	.24 **	.29 **	.29 **	.23 **
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	-.09 *	-.13 **	-.16 **	-.15 **	-.13 **
業務に関連した対人関係の改善	-.12 **	-.09 **	-.07 *	-.09 **	.04
家族との関係の改善	-.07 *	-.04	.00	-.06	.00
業務中の家族からの干渉	.07 *	.12 **	.14 **	.14 **	.15 **
勤務の長時間化	.05	.16 **	.16 **	.14 **	.14 **
部下評価の難しさ	.04	.11 **	.10 **	.11 **	.11 **

** $p < .01$. * $p < .05$.

仕事や私生活変化の経験と 仕事の資源との関連

	仕事のコン トロール	技能の活用	仕事の適性	働きがい	上司からの サポート	同僚からの サポート
業務のしにくさ	-.01	-.07 *	-.06	.03	-.05	.00
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	.34 **	-.01	.18 **	.12 **	.20 **	.20 **
業務に関連した対人関係の改善	.18 **	-.09 **	.14 **	.23 **	.24 **	.25 **
家族との関係の改善	.10 **	-.07 *	-.01	.06	.11 **	.11 **
業務中の家族からの干渉	-.04	-.08 *	-.10 **	.00	.00	-.02
勤務の長時間化	-.02	.00	.03	.08 *	.01	.00
部下評価の難しさ	.03	-.05	-.04	.03	.05	-.01

** $p < .01$, * $p < .05$

仕事や私生活変化の経験と ポジティブ・アウトカムとの関連

	ワーク・エ ンゲイジメ ント	活気	仕事満足度	生活満足度
業務のしにくさ	.02	-.19 **	-.08 *	-.08 *
ワーク・ライフ・バランスの取りやすさ	.10 **	.20 **	.18 **	.20 **
業務に関連した対人関係の改善	.23 **	.36 **	.17 **	.15 **
家族との関係の改善	.06	.14 **	.01	.31 **
業務中の家族からの干渉	.00	.02	-.08 *	-.04
勤務の長時間化	.11 **	-.02	-.01	-.02
部下評価の難しさ	.05	-.01	-.04	.00

** $p < .01$. * $p < .05$.

本研究より得られた学術的・実践的示唆

- 在宅勤務の開始に伴う仕事と私生活変化の経験として「業務のしにくさ」, 「ワーク・ライフ・バランスの取れやすさ」, 「業務に関連した対人関係の改善」, 「家族との関係の改善」, 「業務中の家族からの干渉」, 「勤務の長時間化」, 「部下評価の難しさ」が抽出された。
- 在宅勤務により家族との接触時間が増え, 良好なコミュニケーションが増えることで, 家族との関係が改善し, 仕事と家庭双方の方向のポジティブ流出が高まり, ワーク・ライフ・バランスを確立することが示唆される。
- 業務中の家族からの干渉には, 仕事で家事や育児を手伝えないことに対する気遣いなどが含まれている。このように同居する家族に対する過剰な配慮はワーク・ファミリー・コンフリクトを高めることにつながる可能性がある。
- 在宅勤務により対面でのコミュニケーションが困難となったことにより, 業務のしにくさや勤務の長時間化, 部下評価の難しさが経験されている可能性がある。これらは特に仕事の量的負担と正の関連がある。
- 一部の労働者は在宅勤務による時間の自由度を仕事時間の増加につなげている可能性がある。ワーク・ホリズム傾向が高い労働者などはこのことに特に注意する必要がある。
- 在宅勤務は業務に関連した対人関係を改善させる可能性がある。業務に関連した対人関係の改善は, 上司・同僚からのサポート, ワーク・エンゲイジメント, 活気と正の関連がある。

ご清聴ありがとうございました

筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学「知」活用プログラム
https://www.osi.tsukuba.ac.jp/fight_covid19/

筑波大学働く人への心理支援開発研究センター
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/t-one-lab/>

発表者連絡先
大塚泰正 otsuka@human.tsukuba.ac.jp

本研究の詳しい結果は「産業・組織心理学研究 35巻1号（2021年6月頃発行予定）」に掲載される予定です。