

# Recruit Works Institute

Works Discussion Paper Series

No.31

## 新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、 就労者の心理・行動に与える影響

江夏 幾多郎・神吉 直人・高尾 義明  
服部 泰宏・麓 仁美・矢寺 顕行

新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響

江夏 幾多郎 (神戸大学)  
神吉 直人 (追手門学院大学)  
高尾 義明 (東京都立大学)  
服部 泰宏 (神戸大学)  
麓 仁美 (松山大学)  
矢寺 顕行 (大阪産業大学)

2020年5月8日

要旨

本報告書は、新型コロナウイルス感染症の流行に対して、組織や個人がどのような対応をしており、そしてそのことが個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを目指す。4月中旬に4363名を対象に行われた質問票調査から、以下に代表される多くの発見事実が見出された。

通勤を含めた就労時間が減少するなど、生活時間配分が大きく変更している。変更そのものに大きな不満はないものの、仕事中のストレスや感染リスク知覚が顕著に観察される。就労者による新型コロナ感染リスク知覚に大きく影響するリモートワークの導入度合いも、彼らが所属する組織の業種・規模やその立地によって大きな違いがある。職務環境の変化に伴い、少ない就労者が孤立感の強まりを申告している。生活や仕事の形式が大きく変化しているにもかかわらず、旧来の価値観や物事の進め方を保持する人が多い。

様々な要因が就労者の心理・行動に影響しているが、その多くが、新型コロナ流行に伴う変化というよりは、元来から存在し、安定的な生活状況や職務環境に関するものである。心理的にネガティブな状況にある就労者ほど、創造的な職務行動を引き起こすという逆説も部分的に観察された。

キーワード 新型コロナウイルス感染症, 心理的反応, 創造的職務行動

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

## 本報告書の概要

### 調査の目的

本調査の目的は、新型コロナウイルス感染症の流行に対して、組織や個人がどのような対応をしており、そしてそのことが、個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることである。

より具体的な問いとしては、以下の4つが挙げられる。

- (1) 就労者がどのような仕事・生活環境にあるか
- (2) 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い就労者の仕事・生活環境はどう対応しているか
- (3) 変化の過程ではどのような心理や行動が伴うのか
- (4) 心理面・行動面での適応の成否を分ける、企業要因、職場要因、本人要因にはどのようなものがあるか

こうした問題意識に立ち、大学に籍を置く研究者6名とリクルートワークス研究所の共同で調査が行われた。インターネット調査会社のモニタ4363名から得られた回答を分析対象とした。

### 主な発見事実1：就労者を取り巻く仕事・生活環境の変化

#### ① 生活時間、自己啓発・余暇活動、所得の変化

生活時間は、通勤時間を含めて、就労時間が1時間23分ほど減少しており、その分が余暇と家事・育児に回っている。ただしこの状況について、必ずしも多くの人々が不満を持っているわけではなく、特に家事・育児については時間が増えたことに満足している人が多い。

自己啓発・余暇活動について、回答者の3割弱がなんらかの形で活動の幅を減少させている。一方で、1割強の人がこれを機に新たな活動を開始していた。

所得については、回答者の半数弱が今年の個人所得が減少すると考えており、半数強が世帯所得が減少すると考えている。

#### ② リモートワークの実態

リモートワークを行っている人は、回答者全体の約25%にとどまっている。業種あるいは職種によってリモートワーク実施割合に差があり、リモートワークを選択できる環境下にある人については、感染リスクを低下させる環境を与えられているが、それが許されない環境下にある人については、依然としてリスクを抱えたままであるというように、乖離が生じていることがうかがえる。総じて、緊急事態宣言が発令された7都府県に立地する企業、また大企業において、リモートワークの実施割合が顕著に高い。

### 主な発見事実2：就労者と企業による新型コロナウイルス感染症への対応

#### ① 就労者による対応

回答者がとっているリスク管理行動は、あらゆる項目で増加している。ただし、その変化量には項目ごとにかなり差がある。自身でコントロールできる行動については実施度合いが上がっているものの、自身でコントロールできない行動については、実施度合いにあまり変化がない。日本の就労者の多くが、自身でコントロール可能な範囲内でリスク管理に従事していることがわかる。物資の確保に関しては、生活物資・感染防止物資の双方において、回答者はそれほど深刻な不足を経験していない。ただし、感染防止物資の方がやや不足気味であった。また、自身が収集している新型コロナウイルス関連の情報に対して、就労者は高い信頼を寄せているわけではないが、それを自分なりに理解し、活用している姿が見られた。

#### ② 企業による対応

言葉や情報から実質的な資源投下まで多様な対策が取られている企業がある一方で、対策をほとんど取っていないという企業もある。企業間で対応の度合いが二極化している。

### 主な発見事実3：就労者の心理・行動

#### ① 就労者の心理（一次的反応）

仕事中の緊張感/ストレスが高まっているという人が増えている。自身および家族の感染リスクについても、半数以上の回答者がある程度高く見積もっていた。6割以上の回答者が自分自身やその状況について、「意味がある」、「自分自身を統制できている」、「落ち着いている」と感じていない状態にある。このような心理状態は不安感にも表れており、新型コロナウイルスの感染拡大に関してある程度の不安を抱えながら働いている。その対象についてみると、対家族の不安よりも、対自己、対社会に対する不安の方が強い。ただ、幸福感については、多くの人が幸福と回答しており、一貫性のなさや不安が就労者の幸福感まで奪う事態にはなっていない。

職場の人間関係については、同僚や上司との非公式なコミュニケーション、職場の結束感や一体感が低下したと感じている人の方が高まったと感じている人よりも多い。それに伴い、およそ25%の人が孤立感を感じている。

#### ② 就労者の行動（二次的反応）

コロナ禍を機会に、仕事上のこれまでのやり方や価値観、信念を振り返り、場合によっては捨てる（学習棄却）ことができている人は少ない。全体のおよそ75%がこれまでのやり方や価値観、信念に則って仕事を行っている。両利き性については、探索と深化のバランスで見ると、これまで取り組んでこなかったことや手法に挑戦する探索よりも、既存の知識や能力を研鑽し、掘り下げる深化の方に力点が置かれている。職場の同僚との関係構築については、業務情報の提供や獲得に変化を感じている人は少ないが、家族やプライベートの問題を気軽に相談し合うというような行動の減少を感じている人は多い。

### 主な発見事実4：就労者の心理・行動を規定する要因

就労者の心理（感染リスク知覚、一貫性感覚、不安、職務ストレス、孤立感）および行動（学習棄却、両利き性、関係構築）を規定する要因は様々であり、また中身によって微妙なバリエーションが存在する。

ただし、以下の諸要因は、就労者の心理・行動の多様な側面に対して影響を与える。就労者に対してポジティブな影響を与えるものには+、ネガティブな影響を与えるものには-を、どちらの影響を与えるものには+/-を記している。

(1) 本人要因：神経症傾向(-)、自己信頼(+/-)、エビデンス重視(+/-)、現実重視(+/-)、年齢(+/-)、オンラインツールリテラシー(+/-)、生活物資・感染予防物資の確保(+)

(2) 職場要因：リモートワークの実施(+)、上司支援(+)、相互支援(+)、公正な扱い(+/-)、心理的安全(+)

(3) 企業要因：新型コロナ対応の充実(+)

「+/-」が多いことから明らかなように、ある要因の効果が正負相半ばすることが多い。また、新型コロナウイルスの流行によって生じた変化が就労者の心理・行動に及ぼす影響は限定的で、それ以前からの生活環境・職場環境の影響の方が大きい。心理的なネガティブな状態が、創造的な行動を引き出すという逆説（パラドクス）も観察された。

### 発見事実がもたらす示唆

新型コロナウイルス感染症の広がりには、日本の就労者に少なからぬ影響を与えている。それはまた、不安の増大に代表されるように、人々の心理面にも影を落としている。希望があるとすれば、こうした事態が、日本の就労者の幸福感を奪うには至っていないということ、加えて、少なからぬ個人が、新型コロナウイルスを取り巻く状況に対し、能動的に向き合っていることが本調査の発見事実からは示唆されている。

同時に、新型コロナウイルスの流行により影響を大きく受けている人、こうした影響を吸収するバッファを多く持ちあわせていない人がいることも示された。ここでの発見事実は、こうした個人を特定し、支援の手を差し伸べることを可能にするといえよう。

# 目次

要旨	i
1. 調査・研究上の課題	
1-1 新型コロナウイルス感染症の流行	1
1-2 組織と個人の対応	3
1-3 リサーチ・クエスチョン	6
1-4 調査・研究の実行体制	8
2. 調査対象者のプロフィール	
2-1 はじめに	11
2-2 プロフィール	12
2-3 生活状況	16
2-4 職務に関係する個人特性	24
2-5 職場環境の特性	32
Appendix	37
3. 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う変化・対応	
3-1 はじめに	39
3-2 所得水準の変化	39
3-3 生活時間の変化	40
3-4 自己啓発・余暇活動の変化	41
3-5 リモートワーク頻度の変化	43
3-6 感染リスクへの対処	47
3-7 新型コロナに関する情報処理	50
3-8 企業による新型コロナ対応	54
4. 就労者の心理と行動	
4-1 はじめに	57
4-2 仕事や職場で生じた変化	57
4-3 就労者の職務上の心理	58
4-4 就労者の職務上の行動	64

5. 新型コロナウイルス感染症流行下における就労者の心理・行動を規定する 要因の探索	
5-1 はじめに	70
5-2 就労者の心理への影響(一次的反応)	77
5-3 就労者の行動への影響(二次的反応)	88
Appendix	94
6. 要約と結論：新型コロナウイルス感染症は日本の就労者に何をもたらして いるか	
6-1 はじめに	102
6-2 発見事実の要約	102
6-3 総括と結論	106
参考文献	108
質問票調査の内容	111

## 1. 調査・研究上の課題

### 1-1 新型コロナウイルス感染症の流行

2019 新型コロナウイルス(SARS-Co-V-2)による感染症(COVID-19)の症例は、2019 年 12 月 8 日に中国湖北省武漢市で初めて報告された。2020 年 1 月 9 日には、最初の死者が確認された。

感染者数が急拡大する中、1 月 23 日に武漢市で「都市封鎖」が実施された。その他の地域でも春節(旧正月)後の教育機関の開講や企業の操業再開を 2 月中旬以降まで延期するように通達が出された。しかし、感染拡大に医療体制が追いつかず、日々、新たに確認される感染者数は拡大を重ねた。そして 2 月 16 日に、湖北省全域に対して封鎖が宣言された<sup>1</sup>。

中国以外では、1 月 13 日にタイ、19 日に韓国で感染者が報告された後、日増しに各国で確認されるようになった。日本経済新聞が提供しているサイト「新型コロナウイルス感染世界マップ」で確認すると<sup>2</sup>、2 月 1 日には東南アジアと西ヨーロッパを中心に 26 ヶ国(感染者数 11,962 人、うち 11,791 人が中国)で感染者が見られたが、わずか一月後の 3 月 1 日では全ての大陸の計 65 ヶ国(同 87,843 人/79,824 人)まで広がった。3 月 6 日には初めて感染者数が 10 万人を超え(101,302 人、うち死者数 3,459 人)、世界保健機関(WHO)は、パンデミック(世界的流行)に相当するという見解を 3 月 11 日に示した。本原稿脱稿の時点(2020 年 5 月 7 日午前)では、アメリカ合衆国の感染者数が最も多く 1,206,886 人あまり、次いでスペイン、イタリアなど 10 ヶ国で 10 万人以上が感染している。さらに、ロシアやブラジルではさらなる増加の傾向がみられる。

各国間での渡航に制限がかかる中、各国政府の対応は、国内全土での外出禁止や感染防止物資の国家による一元管理などといった包括的ものから、国民に感染拡大に向けた「協力」や「自粛」を要請するといった限定的なものまで、その内容は様々である。ほとんどの場合において、各国政府による措置の多くは、戦時体制を除けば歴史上初めての、あるいは最も強いものである。

日本における新型コロナウイルス感染症は、1 月 16 日に神奈川県で初めて確認された。その後 2 月に入り、5 日に横浜港に停泊していたクルーズ客船ダイヤモンドプリンセスにおける集団感染が、さらに 13 日に神奈川県で初の死者がそれぞれ確認された。外国人観光客や彼らと接触を持った人々、海外からの帰国者の感染、さらには感染経路を特定できない人々と、新規感染事例が続々と報告されるようになった。

こうした流れを受け、政府や自治体から様々な協力要請がなされた。2 月 21 日、厚生労

---

<sup>1</sup> その後、収束傾向に向かい、3 月末には湖北省や武漢市の内外での移動手段の一部が再開された。4 月 8 日には武漢市の封鎖が解除された。

<sup>2</sup> WHO などの発表を基に集計され、2 月 7 日から公開されている(<https://vdata.nikkei.com/newsgraphics/coronavirus-world-map/>)。様々な機関や組織が類似の情報を提供しているが、先鞭をつけたのはジョンズ・ホプキンス大学の COVID-19 Dashboard であった(<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>)。

働省から経済団体に感染防止に向けた環境づくりが要請された<sup>3</sup>。26日には、安倍総理が前日の対策本部での議論を受け、多数が集まる全国的なスポーツ、文化イベント等について、中止、延期または規模縮小等の対応を要請した<sup>4</sup>。翌27日には、3月2日から春休みまで全ての小中高等学校、特別支援学校を休校にする旨の要請が政府から出された。そして、厚生労働省が一人の感染者が複数の人に感染させる経路の特徴として、「換気が悪い」「人が密集している」「不特定多数の人と接触する」の3点を明らかにした(3月1日)。ここから「三密」や「社会的距離(ソーシャルディスタンス)」という言葉が次第に巷間に広まった。3月6日には、PCR検査が公的医療保険の適用対象となった。

この頃、トイレトペーパーがスーパーやドラッグストアの棚から消えた。衛生マスクは2月初旬から不足していたが、執筆時の今なお医療機関などの必要な場所に十分な供給がなされないという事態が生じている。これらの買い占めや高額転売などの倫理性の問題も喧伝されている。また、花崗岩に新型コロナウイルスに対する効果があるなど、科学的根拠の乏しい様々な情報がSNSなどを飛び交うようになり、そのような情報に対する反応をきっかけとした人々の対立も見られている。

また、医療体制の不備、特に検査や治療に必要な物資やマンパワーの不足が顕在化し始めた。中国や韓国からの入国制限(入国者には2週間ほどの外出制限)が始まり(3月9日)、日経平均株価の週間の下げ幅も過去最大(3,318円)を記録した。3月中盤になると、政府の「自粛要請」に応える準備が十分でない人々や店舗が多いことや、「自粛疲れ」に伴う人々の大量外出といった実態が明らかになった。そして3月下旬には、新規感染者の拡大傾向に歯止めが効かなくなった。著名人の感染やそれに伴う訃報がたびたび報じられ、2020年東京オリンピックの開催延期も決定された。

新規感染者の拡大が収まらないことを受け、4月7日、改正新型インフルエンザ等対策特別阻止法に基づく緊急事態宣言が、東京・神奈川・埼玉・千葉・大阪・兵庫・福岡の7都府県を対象に発令された(期間は4月8日～5月6日)。これにより、通学や通勤のための外出の自粛が進み、地域差などはあるものの、人々の外出は明らかに減少した。4月16日には緊急事態宣言の対象が全都道府県に拡大され、上記7都府県に北海道・茨城・石川・岐阜・愛知・京都の6道府県を含めた13都道府県が特別警戒都道府県とされた。

4月に入り、感染拡大防止のための医療体制構築、ワクチンや治療薬の研究開発支援、全国民に対する物資や金銭の供給、中小・小規模事業者や就労者、子育て世帯などへの経済的支援などが、政府・与党内で検討・実施されるようになった。4月30日には、117兆円を超える事業規模の緊急経済対策の実現に向けた、25兆円余りの予算規模となる令和2年度補正予算が成立した。家計向けには国民1人あたり一律10万円の現金給付、中小小規模事

<sup>3</sup> 労働者が発熱などの風邪の症状が見られる際に休みやすい環境、労働者が安心して休むことができるよう収入に配慮した病気休暇制度の整備、感染リスクを減らす観点からテレワークや時差通勤の積極的な活用などの取り組みへの協力が求められた(出典：厚生労働省 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html))。

<sup>4</sup> 出典：首相官邸([https://www.kantei.go.jp/jp/98\\_abe/actions/202002/26corona.html](https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/202002/26corona.html))



業者向けには上限 200 万円の雇用維持・事業継続対策がなされ、それだけで予算規模が 19 兆 5,000 億円となった。また、感染症拡大防止は 1 兆 8,000 億円が計上されている。

政府による感染症対策への注力、中でも国民生活への関与は、戦後において最大級のものではあるが、憲法上の制約もあり諸外国と比べると緩やかなものとされることが多い。また、対策の内容やタイミング、意思決定の背景やスピード感に対する疑問や批判の声も少なくない。さらに、様々な情報が錯綜するなど、必要な情報が必要なところに届いていないという観もある。

東京都や大阪府などの一部の地方自治体は、住民への外出自粛要請、一部事業者への休業要請や、感染者の収容・治療に向けた措置などを、国に先んじて行っている<sup>5</sup>。緊急事態宣言の発令後、事業者に対する支援を各都道府県が独自に検討することになったが、自治体により財務上の体力に違いがあり、支援の幅や手厚さにも差がある。そのため、各地方自治体による支援事業は、国の緊急経済対策の一部である「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」に大きく頼ることになると見込まれている。しかし、現時点では 1 兆円規模とされるこの交付金にも、地方自治体からは不足との声が上がっている。

新型コロナウイルス感染症の広がりには、経済活動にも多大な影響を与えている。国民の行動自粛は、飲食業、宿泊業、小売業、教育業をはじめ、幅広い業界の活動にも影響している。少なくない事業者が休業や生産の縮小、操業時間の短縮を余儀なくされ、雇用調整や倒産のリスクも大きくなりつつある。一方で、こうした状況に積極的に対応している企業もある。例えば、飲食事業者は持ち帰りや宅配での提供を開始し、メーカーでは感染防止拡大に資する衛生マスクや検査キットを新規に開発・製造している。また、教育事業者などがオンラインでのサービス提供を始めた。オンライン・コミュニケーションの事業者がセキュリティ強化に乗り出すなど業容を拡大しているところもある。

## 1-2 組織と個人の対応

以上は、2020 年 2 月から 4 月のわずか 2 ヶ月に生じた様々な環境変化の要約であった。こうした中で、新型コロナウイルス感染症が産業社会に与えた影響を企業レベルで調査したのが、原ほか(2020)である。国内企業 314 社へのアンケート調査により、原ほか(2020)は、(1)日本企業の事業縮小・売上減少が産業界全体の約 7 割に及んでおり、それは業種を問わず全般的なものであること、(2)ただしそうした中で、日本企業は、雇用および雇用条件の維持に関しては、最大限の努力を行なっていること、ただし現場レベルで見れば、(3)少なくとも企業レベルで見れば、テレワークの普及が広まっていること、メンバー間あるいは雇用社からメンバーへのコミュニケーションと、個人のメンタルケアが喫緊の課題となっていること、などを明らかにした。

こうしたマクロレベルの調査結果が示唆するように、それぞれの現場では日々、大小様々

---

<sup>5</sup> 北海道では、2 月 28 日に鈴木知事から発表された緊急事態宣言の下、住民に外出自粛が求められた。

なことが生じ、様々な影響が現れている。ここでは、このような環境変化に企業やそこで働く従業員がどのような対応を取りつつあるのかについて、簡単に述べる。特に、企業による従業員の「働かせ方」の管理と、従業員自身による「働き方」管理に焦点を絞る。

企業が従業員一人ひとりの感染を予防するためにできることとして、(1)手洗い、マスク着用、アルコール消毒の励行・徹底、(2)備蓄品の確保、(3)職場での対人距離の確保、(4)来訪者の制限・管理、(5)不要の外出や対面での会議の回避、(6)通勤時間帯や通勤手段の柔軟化、(7)在宅勤務(以下、テレワーク)の促進、(8)検温などによる従業員の健康管理、などが挙げられる。新型コロナウイルスへの感染は主として対人接触や飛沫感染によるため、それらを最少化する措置が企業には強く求められる。従業員の不安感を軽視し、従来通りの作業手順にこだわることは戒められる。

また、予防措置を徹底したとしても、感染症の蔓延に伴い、企業経営全体から個々の従業員までの各レベルで様々な不測の事態が生じうる。企業はそれらに迅速に対応しなければならない。想定しうる問題の定義と対応について事前に規定・明記した上で、想定外の問題の発生時に即応できるように、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営資源のストックとフローを確保しておく必要がある。そうした対応のベースとなるのが、日常の情報収集である。さらに、これらの措置は、自社の長期的な目標や戦略、さらには不朽の経営理念に則しなければ、幅広い関係者にとって合理的で同意可能なものとはならない。

そして、感染症対策について、概要から詳細、具体的な措置からその背景にある目的まで、従業員に様々な形で伝えることも求められる。企業としてどういう状況に、なぜ、どのように対応しようとしているかについて、従業員は、えてして対応策の立案者の想定以上に知らないし、かつ知りたがるのである。また、企業による対応策が従業員自身にとっても理にかなっているとしても、自分がそれにうまく適応できるかどうかを不安に思う可能性もある。新型コロナウイルス問題によって、仕事の内容や量だけでなく、その進め方や実施する場所などに変化が生じる従業員に対する、適応促進のための支援が求められる。

次に、従業員の「働き方」の変化とその管理について述べる。企業が新型コロナウイルス感染症に対して事業面、業務プロセス面での対応を進める中、従業員にもそれらに適応したり、自ら新たに対応したりする必要性が生じている。

例えば、全国の就労者を対象としたパーソル総合研究所(2020a, 2020b)の調査が指摘するように、この2ヵ月でテレワーク導入が広がっている<sup>6</sup>。上手く適応している人も少なく

---

<sup>6</sup> もっとも、パーソル総合研究所の調査によると、この広がりは主として大都市圏、緊急事態宣言が早い段階から発令された地域を中心としたものである。また、産業や職種によって、普及傾向はばらつく。さらには、所属企業からはテレワークが推奨・命令されているにもかかわらず実施に至っていないことも多い。

ないが、不安感を抱える多くの「テレワーク初心者」が顕在化しつつある。パーソル総合研究所によると、テレワークを行う人々の不安の源泉として、(1)相手の気持ちが分かりにくい、(2)仕事をさぼっていると思われかねない、(3)出社する同僚の業務負担が増加する、などがある。また、テレワークを実施する際の課題として、(1)運動が不足する、(2)「テレワークではできない仕事」ができない、(3)プリンターなどの必要機器が自宅にない、などが挙げられる。報告されている生じた変化を要約すると、(1)周囲とのコミュニケーションの希薄化、(2)労働時間減少と労働量増の同時進行、(3)組織へのコミットメントの低下、(4)仕事や生活への満足度の低下、を指摘する人々が、そうでない人々よりも多い。なお、これらの課題や不満にもかかわらず、新型コロナウイルス感染症の流行が収束した後もテレワークを利用したい人は、そうでない人よりも多い。

新型コロナウイルスの蔓延は、これまで当然のもの、あるいは甘受すべきとしてきたものを大きなストレス源に変えうる。例えばコミュニティサイト「みんなのランキング(株式会社 HANABISHI 運営)」が実施した調査によると<sup>7</sup>、職場への通勤をしている人々の約 67.0% が、一定以上の「嫌だ」という感情を持っている。これは「三密」状況での感染リスクを気にするためと推測される。

この点に関して、通勤を余儀なくされている人々よりもテレワーク移行者の方が、所属する企業の新型コロナウイルス感染症対応についての満足度が高い。テレワークに移行することによって、通勤時や職場・客先での感染リスクによるストレスは解消されるものの、移行者には(1)運動不足になる、(2)コミュニケーションがとりづらい、(3)仕事に集中できない、といった別の悩みや不満が発生している。集中力の低下は、従来の職務環境と異なる(しばしば設備面での不備がある)ことや、同居者の挙動を身近に感じることといった、就業の場としての家庭に由来するものが多いだろう。そして、移行者の中では仕事の効率や成果が上がった者よりも下がった者の方が倍以上多く、その約 4 割が体重の増加を経験している。このように、仕事の変化が生活に対して否定的な影響(ネガティブ・スピルオーバー)を及ぼしている可能性がある。

また、従業員は勤務場所の変更に加え、自宅待機や休業、さらには給与カットや雇用契約の不更新、解雇といったことまで求められうる。これらの動きは、日本ではまだ顕著ではな

表 1-1：テレワークの普及傾向のばらつき

地域別	業種別	職種別	企業指示の徹底度
緊急事態宣言対象地域 (7 都府県)：38.8%	学術研究, 専門・技術 サービス：44.5%	Web クリエイテ ィブ職：64.1%	企業からの推奨・ 命令率：40.7%
それ以外の地域：13.8%	金融, 保険：35.1%	コンサル：61.4%	
3 月調査からの増加幅： -2.1%~+26.0%	・・・ 運輸, 郵便：12.1%	・・・ ドライバー：3.2%	従業員による実施 率：27.9%
	医療, 介護, 福祉： 5.1%	福祉系専門職(介 護士など)：2.2%	

備考：調査時期は 2020 年 4 月 10 日～12 日。集計の対象は正社員のみ。

<sup>7</sup> 調査は 4 月 15 日から 22 日に、東京と大阪の就労者を対象に行われた(出典：<https://ranking.net/articles/coronavirus1>, [b\)https://ranking.net/articles/coronavirus2](https://ranking.net/articles/coronavirus2))。

いが、海外の雇用情勢の変化は周知の事実であり、「対岸の火事」とは言い難い。特に、不安定な雇用契約を企業と結ぶ従業員にとって、こうしたことはより切実であろう。

そして、従業員は労働者であると同時に生活者でもある。従来ならば子女を幼稚園や小中学校などの教育機関に通わせていた従業員は、仕事と生活の間でのコンフリクト(葛藤)を知覚しているであろう。この他にも、人々が新たな状況に適応することの困難を示すデータがある。クロス・マーケティングが2020年4月13日~14日に行った調査によると<sup>8</sup>、回答者の約45.1%が「自粛疲れ」を知覚しており、困っていることとして(1)(他人や群衆と接触しう)る)買い物がかたくなる、(2)自分や家族のストレスが溜まる、(3)運動不足、(4)友人や離れた家族に会えない、といったことを申告している<sup>9</sup>。さらには、(1)ストレス解消法を持っている、(2)新しいことに挑戦したい、とするものは、「自粛疲れ」や都市生活に伴うリスクを知覚する者よりも少ない<sup>10</sup>。余暇の過ごし方としては、テレビやインターネットサービスによる動画視聴と同居人との会話の増加が顕著である。反面、運動・スポーツや知人との交流の頻度低下がみられる<sup>11</sup>。

### 1-3 リサーチ・クエスチョン

本調査の関心は、新型コロナウイルス感染症の流行に対して、組織や個人がどのような対応をしており、そしてそのことが、個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのかという点にある。既にその一部を紹介してきたように、新型コロナウイルス感染症の流行に対する企業組織や従業員、あるいは生活者としての人々の反応に関する調査・分析は、徐々に発表されている。しかし、それらにはいくつかの限界が見られる<sup>12</sup>。

第一に、既存の調査で用いられている質問票の尺度が、企業経営や就業行動に関する研究の蓄積を念頭において作られたものではない可能性がある。経営学も含めた社会科学の研究で用いられる尺度には、事象を理解する図式としての理論・概念が背後に存在している。尺度に理論的・概念的裏付けがあることで、調査結果、つまりは観察された事象の生起理由について入念に解釈することが可能になる。しかし、そうした図式を持たない場合には、調査票の設計のみならず、結果の理解も場当たりのみならずを得ない。

第二に、既存の調査では、個々の質問項目への回答傾向を記述統計により明らかにすることにとどまっているものが多い。もちろん、平均値や標準偏差などの基本統計量の算出、度

<sup>8</sup> 回答者の4分の1強が専業主婦・主夫、学生、無職、すなわち無業者に該当する。

<sup>9</sup> こうした傾向は、特に女性に顕著にみられる。

<sup>10</sup> それぞれ約37.5%、約28.0%。

<sup>11</sup> クロスマーケティングは、先に述べた通勤を含む移動の変化についても調査している。通勤・通学「以外」の移動では、新型コロナウイルスの流行に伴う変化を経験した者としなかった者が拮抗していた。一方で、通勤・通学の移動については、変化を経験した者は、経験しなかった者の6割程度にとどまっていた。

<sup>12</sup> もっとも、ここでいう「限界」とは、あくまで企業経営や就業行動に関心を持つ社会科学の研究者の目線によるものである。これらの調査の当事者の問題意識からすれば、実際の調査上の成果は何ら問題がないもので、研究者による「限界」との指摘は「お門違い」に過ぎないという可能性もある。

数の分布実態の確認、さらにはそれらの結果に基づくクロス集計などは、事象の特徴を把握する上で必要不可欠である。しかし、特徴をより厳密に把握するには、体系的な推測統計的手法を用いることが有効である。例えば、複数の質問項目における回答の分散傾向の類似性から、各項目への回答を規定する潜在的な要因(因子)が推測できる。また、変数間の相関的あるいは因果的な関係性を推測できる。

様々な推測統計の手法により、事実の確認のみならず、事実に向き合うための実務的処方箋を導出することができる。

ここで、こうした体系的作業の根底にある、執筆者の基本的な現状認識や調査・研究に至る動機を示す。新型コロナウイルス感染症に対して、人々には、まずもって迅速に対応することが求められている。また、従来の感染症対策の延長線上では対応しきれないことを、強く自覚する必要もある。今後の社会においては、リスクを過小評価したり、なかったことにしたりする姿勢はあまりにナイーブなものとなろう。こうした状況は、人々に心理面・行動面の負担や不安を強いる可能性が大きい。人々には、大なり小なりの不安を抱えながら、仕事上あるいは生活上のリスクを常に自覚して生きてゆくことが求められるのである。常に生じる不安とうまく付き合い、不安なりに仕事や生活を何とかやり遂げるための思考や技術が必要となろう。

一方で、こうした働き方や生き方は、考えようによっては人間という存在が持つ可能性を大きく切り開くものでもある。人々が就労者あるいは生活者(本調査で特に前者に関心を持つ)として行う状況適応や学習の結果として、人々の自己認識が、「自然・社会・経済の奔流にただ流されたり、一方的に恩恵を受けたりするだけの存在」から、「自然・社会・経済の一部として、その持続可能性のために積極的なコミットメントを行う存在」へと変化する可能性がある。これはこれからの人々が経験しうる変化の一例に過ぎないが、新たな働き方や生き方を前向きに志向する人々が増えれば、その結果として、人々が仕事を通じて自己表現をする場である企業組織のあり方や存在意義も大きく変わっていくだろう。

こうした問題意識の下、調査を通じて解明したい問いは、本項冒頭ですでに示したように、新型コロナウイルス感染症の流行に対して、組織や個人がどのような対応をしており、そしてそのことが、個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることである。ある程度これを要素分解すると、以下のような問いのリストとなる。

1. 就労者がどのような仕事・生活環境にあるか
2. 新型コロナウイルス感染症の流行にどう対応しているか
3. 対応過程ではどのような心理や行動を伴うのか
4. 状況への対応の成否を分ける、企業要因、職場要因、本人要因にはどのようなものがあるか

本調査では、こうした問いに則して理論的な分析枠組みを設定し、その枠組みに即したデ

ータを収集・解析した。一連の検討作業を通じて、仕事上・生活上のリスクに直面する就労者が「不安を乗り越える」こと、および「不安と共に生き続ける」ために必要な意識や活動について明らかになることが期待される。さらには、彼らを雇用する企業組織の経営管理や雇用管理がどのような形を取るべきかについても有益な示唆が期待できる。

#### 1-4 調査・研究の実行体制

2020年3月末、上述のような問題意識に立った調査のためのプロジェクト・チームが、経営学を専攻する6名の研究者とリクルートワークス研究所<sup>13</sup>(以下、ワークス)のメンバーにより編成された。研究者グループとワークスのメンバーの間の調整は、主として江夏幾多郎(神戸大学)が行なった。

具体的な作業としては、まず、問題意識に即した調査票を設計するためにどのような質問項目を盛り込むべきかについて、研究者グループの間で意見交換を行った。各研究者にはそれぞれ異なる研究領域があり、その多様性が質問票の内容に反映されている。江夏はワークスのメンバーに対して研究者グループの進捗を報告すると共にワークス側からそれらを踏まえた要望を受け取り、研究者グループにフィードバックした。こうした作業を1週間ほど重ね、4月7日には調査票の大枠が確定した。

その後、ワークスのメンバーと、調査協力サンプルを登録・管理している株式会社インテージ(以下、インテージ)の担当者との間で、質問項目や選択肢の内容、および表記法が調整された。ワークスとインテージの間での調整に関する情報は、適宜江夏に共有された。一連の調整を経て4月14日に調査が開始し、16日には終了した。17日には調査データが江夏の手元に届き、翌18日から研究者グループが集計・分析を始めた。

研究者グループは集計・分析にあたり、ローデータの集約と加工、基本統計量や度数分布などの導出を分担した上で、各自の作業の結果を適宜グループ内で共有した。それと並行し、分散分析や重回帰分析などの推測統計について、どのような分析モデルが趣旨に即しているか、有意義かなどについて各自で考察した。そして、提案された結果や分析モデルについて意見交換し、どの結果を報告書に盛り込むか、分析モデルをどのような形で確定すべきかなどについて、さらに議論を重ねた<sup>14</sup>。

なお、不特定多数の他者との接触、および特定他者との物理的・近接性の高い接触が望まれない状況であったため、研究者同士、およびワークスのメンバーと江夏の間の意見交換には、オンライン上のビデオ会議システムを使用した。意見交換の内容の密度や参加者の熱量は、オンライン形式であるにも「かかわらず」、そして、オンライン形式「だからこそ」、極めて高いものであった。この「かかわらず」と「だからこそ」の両面性は、新型コロナウイルス感染症の流行という時代状況と、ビデオ会議システムの技術革新の双方が作用してこそ

<sup>13</sup> 株式会社リクルートの企業内研究機関である。

<sup>14</sup> 推測統計の結果については、本原稿でも部分的に紹介するが、紹介しきれないものについて別原稿を準備中である。

ものだと思われる。

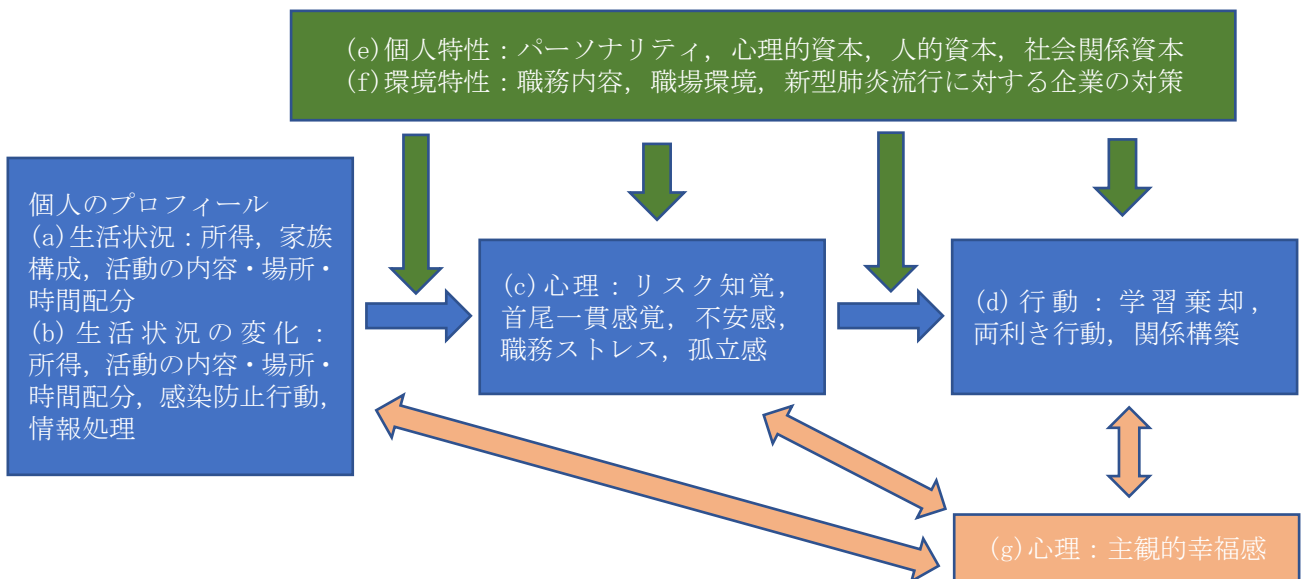
### 1-5 調査・研究についての概要説明

新型コロナウイルス感染症の流行によって、組織や個人の活動がどう変化したのか。そして、そうした変化が、個人の就業上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのか。こうしたことを確認するため、就業状態にある人々を対象に包括的な質問票調査を行った。

オンラインでの質問票調査の対象は、インテージに登録するモニタのうち、4,363名である。彼らは就業状態にあり、かつ、勤務する組織に直接雇用されている<sup>15</sup>。年齢階層(10歳刻み)と性別(男女)ごとにみた回答者の分布が、現在の日本の労働市場の分布実態と近似するように、割付サンプリングが行われた。

図1は、質問票調査を通じて解明したいことの全体像を現している。元来の個人の生活状況(仕事や生活のあり方、図中(a))に加え、新型コロナウイルス感染症の流行に対応することで生じた個人の生活のあり方の変化(b)は、仕事に臨む個人の心理(c)に一定の影響を及ぼすだろう。そしてそれは、新たな状況に適応しようとする個人の職務行動(d)に一定の影響を及ぼしうる。

図 1-1 : 分析枠組みの全体像



もっとも、こうした影響関係は、もともと個人が保有する特性(e)、そして個人が身を置く環境の特性(f)によって、少なからず変化するであろう。例えば、リスク知覚や不安感を抱えながらも積極的な職務行動によって状況に適応しようとする人は、そうでない人と比

<sup>15</sup> つまり、派遣または請負の就業者、個人事業主やフリーランスは分析対象に含まれない。また、農林水産業従事者、公務員も分析対象からは除外されている。

べて、どのような個人特性を持っていたり、環境特性の中にあたりするのだろうか。また、こうした一連の対処行動は、個人の幸福感(g)と共にあるのだろうか。

質問票調査で聴取した内容の概略を表1に示す。第2章から第4章では、これらの質問項目についての概念的内容の説明した後、回答の傾向、そしてそこから読み取れることについて、詳細に紹介する。そして第5章では、図1で示した変数間の関係の一部について紹介する。第6章では、一連の検討の結果の要約と、そこから浮上する今後の調査研究に向けた展望を示す。

表 1-1：調査内容の概略

プロフィール	個人属性	年齢, 性別, 最終学歴, 就業経験年数
	雇用状況	個人: 雇用形態, 職種, 勤続年数, 役職 組織: 業種, 規模
生活状況	生活環境	居住地・勤務地の都道府県, 居住地・勤務地が都市部であるか否か, 家族構成, 個人所得・世帯所得(過去実態と変化予測), 生活時間の配分(過去実態と現状), 自己啓発活動(過去実態と現状)
	就業環境	稼働日数, リモートワーク日数, 通勤時間, 社内の懇親時間(全て, 過去実態と現状)
	感染リスク管理	リスク対処行動(過去実態と現状), 物資確保状況, 収集する情報の種類・量・理解度・信頼性・活用度, 感染リスク知覚
個人特性	パーソナリティ	外向性, 神経症傾向, プロアクティブ
	心理的資本	仕事への姿勢(自己効力感, レジリエンス, 義務感, エビデンス重視), 時間展望(目標指向性, 希望, 諦観, 生活充実感, 過去受容)
	人的資本	エンプロイヤビリティ, オンラインツールリテラシー
	社会関係資本	ネットワーク
環境特性	職務内容	自律性, 依存性, 裁量性, 明確性
	職場環境	上司・同僚との相互支援, 総合的公正感, 心理的安全性, 経営理念
	企業の新型コロナ対策	
一次的反応	個人の心理	リスク知覚, 不安感, 首尾一貫感覚
	就労状況の変化(個人と環境のレベル)	
二次的反応	職務行動	学習棄却, 両利き行動(探索と進化), 関係構築
全体的な心理状態		幸福感



## 2. 調査対象者のプロフィール

### 2-1 はじめに

本調査に回答したのはインテージに登録されたオンライン調査モニタのうち、4,363名であったが、実際の分析からはその一部を除いた。その理由と手続きを以下に記す。

質問票調査の回答者は、質問文が回りくどい、回答のためのデバイス(例えばスマートフォン)に不慣れである、といった理由により、実態を反映しない回答を行う可能性がある(大隈・嶋, 2012; 長崎, 2008)。こうした「測定誤差(measurement error)」は、具体的には、(1)回答時間の短さ、(2)複数回答設問における該当数の少なさ、(3)論理矛盾を含む回答、(4)選択式設問における規則的回答、といった形で現れる(大隅・前田, 2008; 埴淵・村中・安藤, 2015)。

規則的回答の例としては、多くの質問項目に続けて同じ選択肢(例えば「とてもそう思う」)を選び続ける「同一回答」や、中間の選択肢(例えば「どちらとも言えない」)を選び続ける「中間選択」が挙げられる。測定誤差は、回答者の認知負荷軽減行動、すなわち「最小限化(satisfice)」の現れであるが、オンライン調査においては、モニタが「小遣い稼ぎ」などの報酬獲得に動機づけられ、1日に1件や2件といった高頻度で回答することにより生じやすくなる(三浦・小林, 2015)。

そこで、以下の基準を適用し、測定誤差が疑われるサンプルを分析対象から除外した。第一に、ある内容について5点尺度、7項目以上で尋ねている6つの質問群のそれぞれにおいて、中間選択を含む同一回答をしているサンプルは、最小限化を行っているとは判断した<sup>1</sup>。第二に、同居している家族の構成に関する質問(Q14\_1)で、自身の子供の数を、回答者の年齢に照らし合わせると不自然な形で申告しているサンプルは、質問内容を十分に把握しない形で回答を行ったと判断した<sup>2</sup>。第三に、昨年あるいは調査時点での時間の使い方についての質問(Q19\_1, Q19\_2)で、睡眠時間を0時間と回答したサンプルを現実的ではないものと判断した<sup>3</sup>。

こうした作業の結果、167件の回答を分析対象から除外した。以下の分析では4,196名からの回答データを用いている。

---

<sup>1</sup> 具体的には、所属企業の新型コロナ対策について8項目で尋ねている質問群(Q32)、パーソナリティ・仕事への姿勢・職務遂行能力・ネットワークについて14項目で尋ねている質問群(Q34)、職務特性と職場環境について7項目で尋ねている質問群(Q37)、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う職務状況の変化について7項目で尋ねている質問群(Q39)、職務遂行時の心理状態について7項目で尋ねている質問群(Q40)、感情について13項目で尋ねている質問群(Q44)である。

<sup>2</sup> 具体的には、「子女」という文言について、自らの実子または養子ではなく、兄弟(あるいは従姉妹)と解釈した可能性がある。

<sup>3</sup> 質問では、平日に特化した1週間(すなわち5日間)の平均について尋ねた。不眠が5日間も続くことは実質的に起こりにくいと判断した。

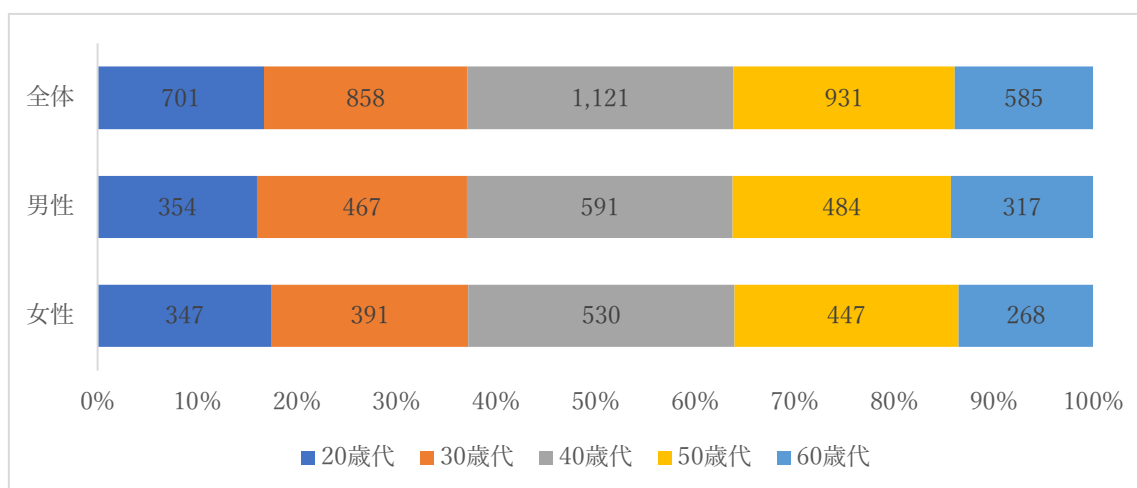
## 2-2 プロフィール

ここでは、回答者の個人属性や雇用状況、そして企業の属性についての分布を紹介する。

### (a) 回答者の個人属性

性別(Q2)は、男性が 2,213 名(52.74%) 女性が 1,983 名(47.25%)であり、若干男性が多い。回答者の年齢(Q1)については、平均が 44.18 歳(SD=12.72)で、最年少が 20 歳、最高齢が 69 歳である(男性の平均年齢：44.36 歳、女性の平均年齢：43.98 歳)。図 2-1 にあるように、20 歳代が全体の 16.70%、60 歳代が 13.94%とやや少ないが、若者の就学状況や高齢者雇用の状況などを踏まえると、大きな偏りはないように思われる。

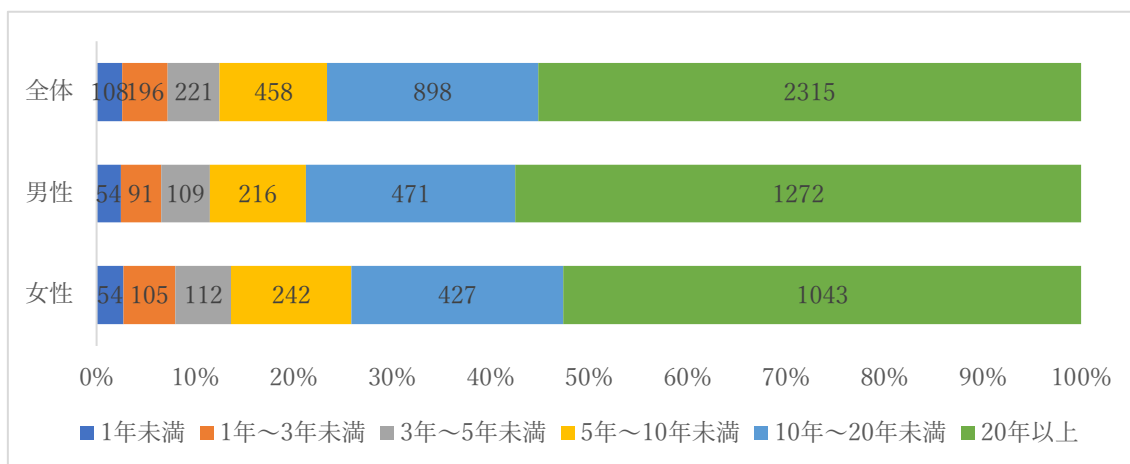
図 2-1：回答者の世代分布(単位：人)



最終学歴(Q9)は、中学校卒・高等学校卒：1,332 名(31.74%)、専門学校・短期大学・高専等卒：927 名(22.09%)、大学卒：1,721 名(41.02%)、大学院(修士・博士)卒：190 名(4.53%)であった。なお、平成 29 年度(2017 年度)就業構造基本調査の結果をもとに、日本全体の 20～69 歳の民間企業所属の就労者の学歴分布を確認したところ、中学校卒・高等学校卒：約 1,873 万人(46.5%)、専門学校・短期大学・高専等卒：約 830 万人(20.6%)、大学卒：約 1,206 万人(29.9%)、大学院(修士・博士)卒：約 119 万人(2.9%)であった。本調査のサンプルは、日本全体の傾向と比べ、やや高学歴の傾向にある。

現在の勤務先での就業も含む、これまでの就業経験年数(Q10\_1)については、過半数(55.2%)が 20 年以上の就業経験を持っている(図 2-2)。平均年齢が男女でほぼ同じであるにもかかわらず、10 年以上の就業経験年数を持つ回答者の比率に男女で違いがあるのは、女性の労働力率のM字型カーブが反映されていると推察される。

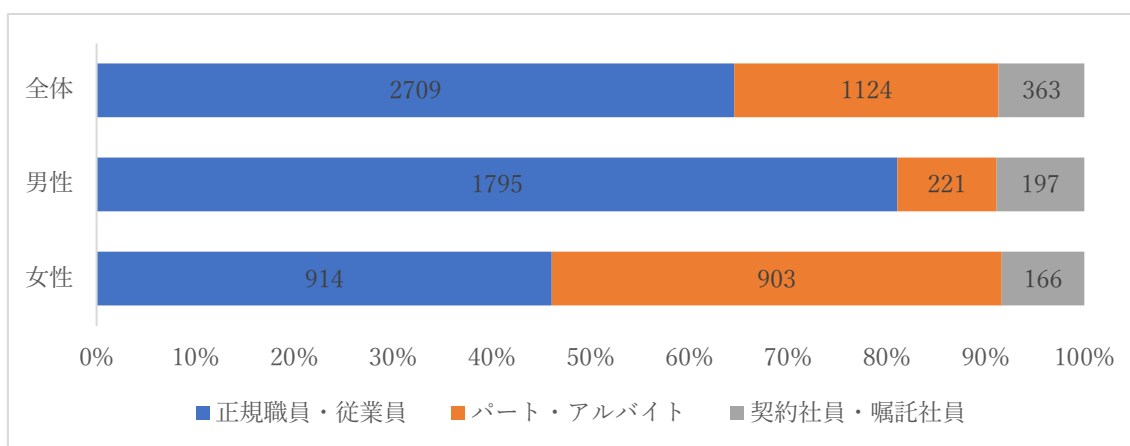
図 2-2 : 回答者の就業経験年数



(b) 回答者の雇用状況

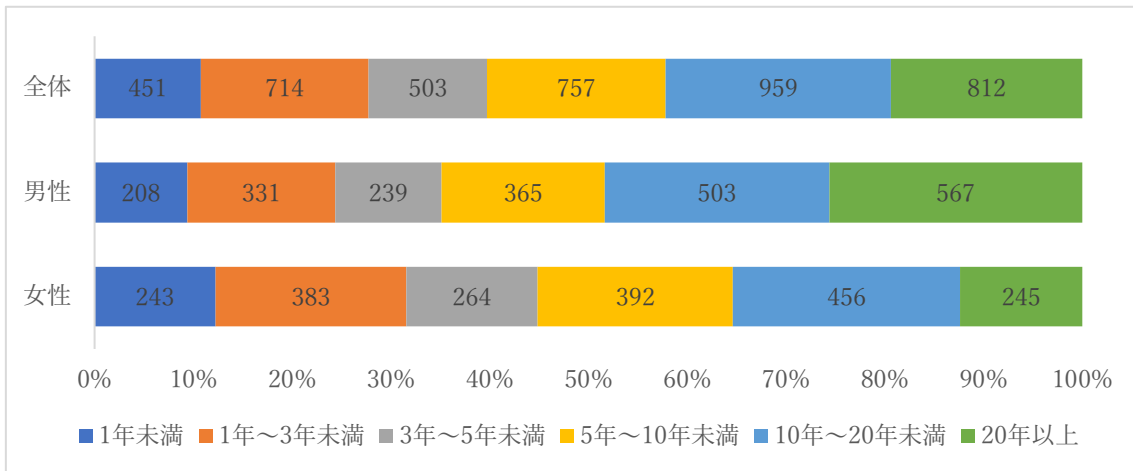
まず、現在勤務する企業・団体における雇用形態(QS1)については、図 2-3 の通りである。男性の正社員比率が 81.11%であるのに対して、女性は 46.09%と大きな差がある。全体では、回答者の 64.56%が正社員、26.79%がパート・アルバイト、8.65%が契約社員・嘱託社員として、それぞれ雇用されている。

図 2-3 : 回答者の雇用形態(単位：人)



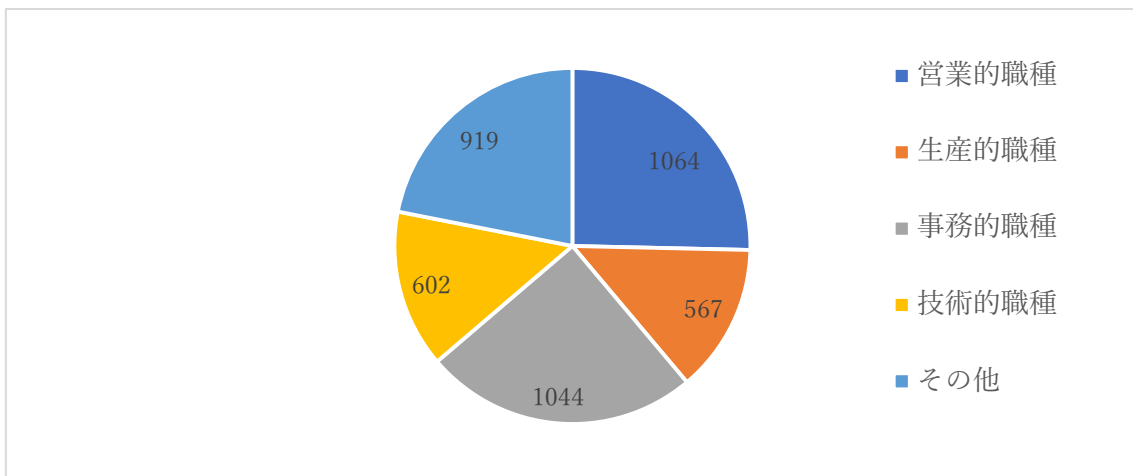
現在勤務する企業・団体での在籍年数(Q10\_2)は、図 2-4 のようにならつきがある。このばらつきは、就業経験年数と比べても顕著である。こちらも就業経験年数と同じく性別による差がかなりあり、男性の方が現在の企業・団体での在籍年数が長い傾向がみられる。なお、40 歳代のみ(1,121 名)を抽出しても、20 年以上勤務とするものは約 4 分の 1(25.25%, 283 名)であり、転職を経験したことがある回答者が多く含まれていることがわかる。

図 2-4 : 現在の勤務先での在籍年数



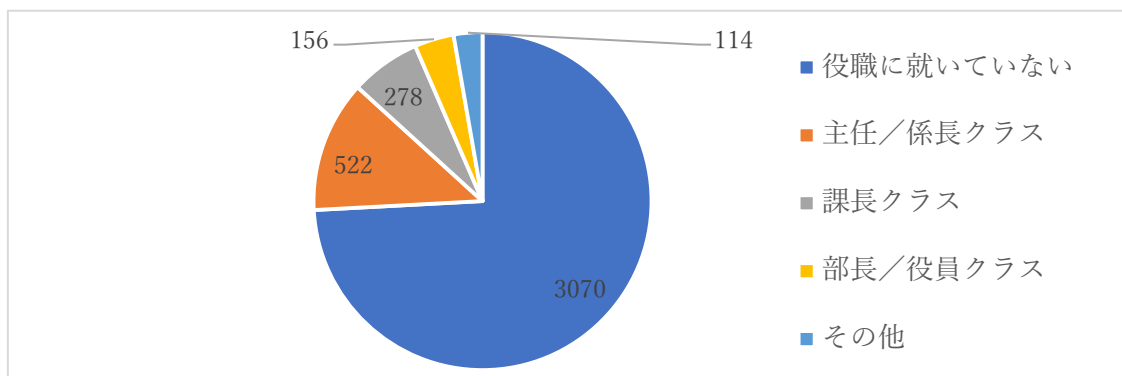
現在の勤務先で回答者が従事している職種(Q11)については、営業的職種：1,064名(25.36%)、生産的職種：567名(13.51%)、事務的職種：1,044名(24.88%)、技術的職種：602名(14.35%)、その他(調理・警備・清掃・その他サービスなど)：919名(21.90%)である(より細かい職種分類については、Appendix 2-1を参照)。

図 2-5 : 現在従事している職種(単位：人)



勤務先での役職(Q12)については、図 2-6 のように、役職についていない回答者が 3,070 名(73.16%)、主任／係長クラスが 522 名(12.44%)、課長クラスの管理職が 278 名(6.63%)、部長クラス及び役員クラスが 270 名(6.43%)、その他が 56 名(1.33%)であった。また、「リーダーとしての役割を担っている」という回答が 836 件(19.92%)、「担っていない」という回答が 3,390 件(80.79%)であった(Q13)。

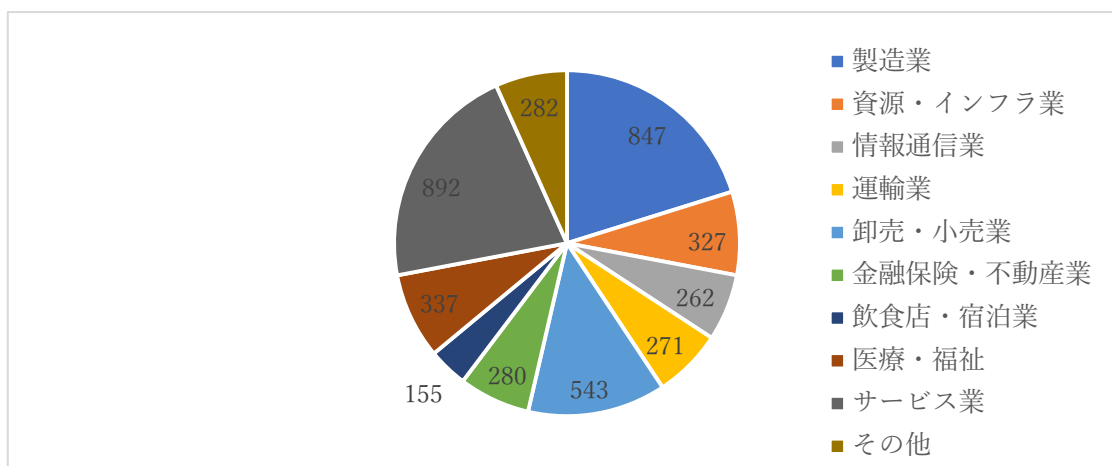
図 2-6 : 現在の役職(単位 : 人)



(c) 回答者が所属する企業・団体の属性

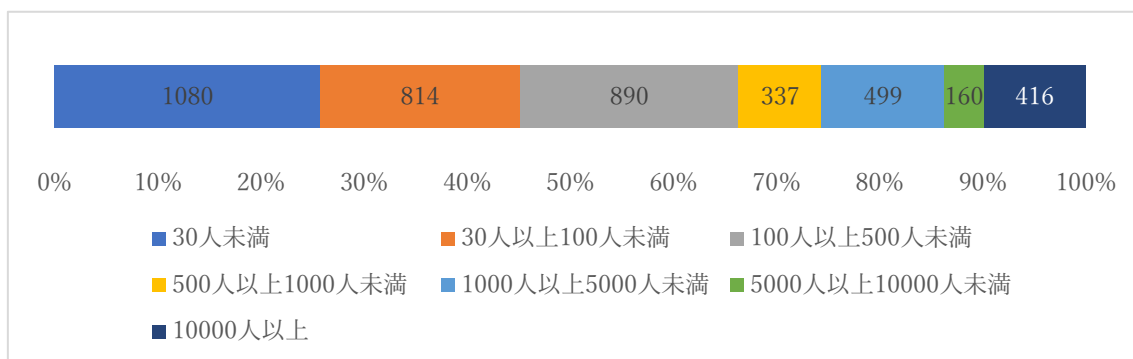
回答者が所属する企業・団体の業種(QS2)については、図 2-7 のように大きな偏りはない。具体的には、製造業：847 名(20.19%)、資源・インフラ業：327 名(7.79%)、情報通信業：262 名(6.24%)、運輸業：271 名(6.46%)、卸売・小売業：543 名(12.94%)、金融保険・不動産業：280 名(6.67%)、飲食店・宿泊業：155 名(3.69%)、医療・福祉：337 名(8.03%)、サービス業：892 名(21.26%)、その他：282 名(6.72%)である。より細かい業種分類は、Appendix 2-2 に記載があるが、回答者数が 100 を割るような全体からみてシェアが必ずしも高くない業種については、類似のものと判断される他の業種と統合した。

図 2-7 : 回答者の所属企業の業種(単位 : 人)



次に、所属する企業・団体の従業員規模(Q7;パート・アルバイト等を含む)の分布は、図 2-8 のようになった。選択肢が中小企業基本法の定義と厳密にマッチしているわけではないが、大雑把に言えば過半数が中小企業に勤務しているといえる。

図 2-8 : 現在の勤務先の企業・団体の従業員規模



### 2-3 生活状況

次に、居住地や家族構成、所得、生活時間等の生活環境について取り上げる。さらには、就業環境について紹介する。

#### (a) 生活環境

まず、各回答者の居住地と勤務地を確認する。4月7日に緊急事態宣言が発令され、前述の7都府県に対して、特に事態が深刻であるという認識が示された<sup>4</sup>。そのため、居住地(Q3)、および勤務地(Q4)が所在する都道府県に関する質問への回答を、7都府県に居住・勤務する者はそのままに、その他の道府県に居住・勤務者については地方ブロックでまとめて集計した。その結果を図 2-9、図 2-10、および表 2-1 に示している。

回答者のうち、2,309名(55.02%)が7都府県に住んでおり、主に7都府県で働いている人は、2,344名(55.86%)であった。7都府県に関して、東京都で勤務する人は居住者の1.45倍、大阪府は同1.14倍であるのに対して、その他の県は勤務者が居住者よりも少ない。東京23区や大阪市などの大都市を中心に通勤の移動があることが伺える。こうした都道府県を跨ぐ通勤は、その多くが一定以上の時間を要し、かつ鉄道等の公共交通機関によってなされるため、新型コロナウイルスへの感染リスクの源となりうる。

表 2-1 からは、通勤に伴う人の移動が、東京や大阪を中心に都道府県を跨ぐ形で行われることが少なくないことがうかがえる。この点について、さらに詳細に検討した(表 2-2)。ここにみられるように、東京と大阪は周辺の都道府県から多くの通勤者を受け入れている。その数字は、これらが周辺の府県に通勤者を送り出す数と比べ、はるかに大きい。もっとも、都道府県を跨いで通勤する者よりは、東京都内あるいは大阪府内で通勤している者の方が多い。地価等の生活費上の理由からか、都府内で生活と通勤が完結する者の比率は、大阪と比べて東京の方が低い。「通勤地獄」は東京においてより顕著であることが見て取れる。

<sup>4</sup> 4月16日に13都道府県が特定警戒都道府県に指定されたが(夜間のみ)、本調査の回答期間は4月14日～16日までであったため、この区分は使用しない。

図 2-9 : 住んでいる都道府県(単位 : 人)

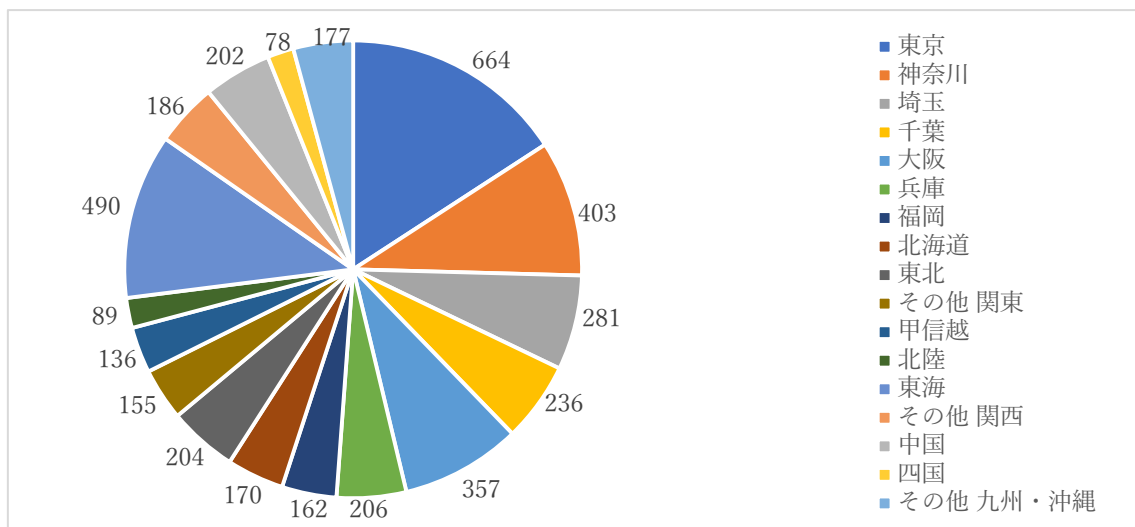


図 2-10 : 主に働いている都道府県(単位 : 人)

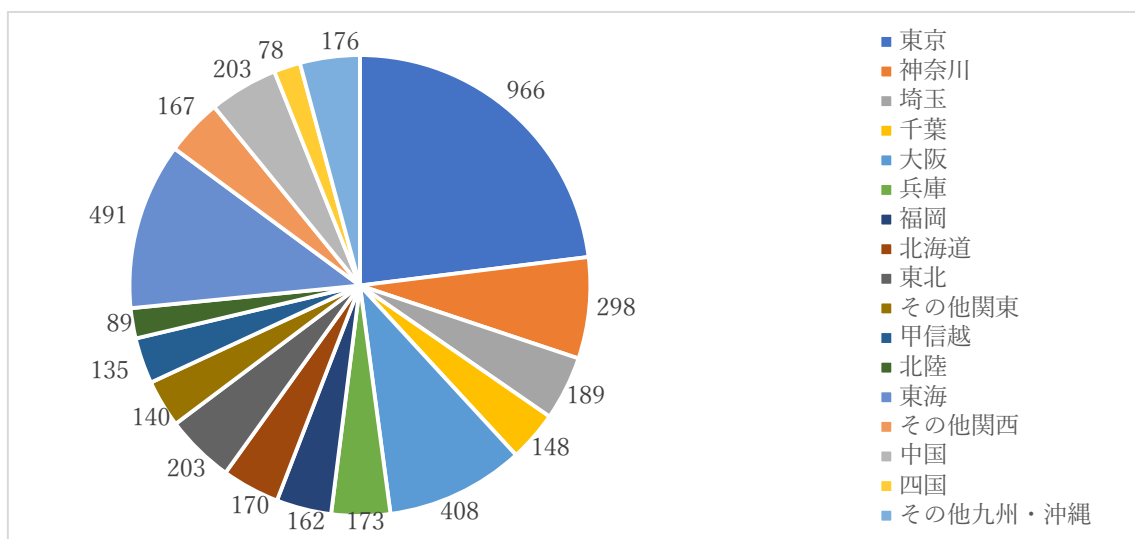


表 2-1 : 通勤に伴う人の移動

都府県	居住/勤務比
東京	1.45
大阪	1.14
福岡	1.00
兵庫	0.84
神奈川	0.74
埼玉	0.67
千葉	0.63

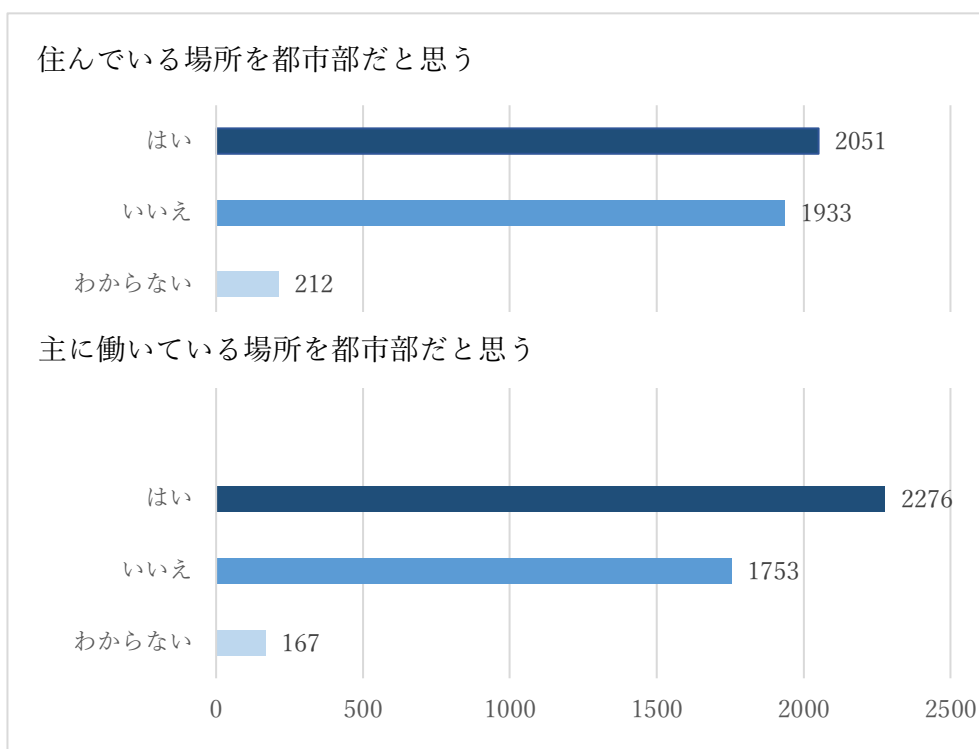
**表 2-2 : 通勤に伴う都道府県越えの実態(単位 : 人。東京都と大阪府)**

	埼玉	千葉	神奈川	その他
他道府県から東京	106	98	140	18
東京から他道府県	11	8	27	3
都道府県越え計	411			
東京都内	645			

	京都	兵庫	奈良	その他
他都道府県から大阪	13	49	11	7
大阪から他都道府県	6	15	0	5
都道府県越え計	106			
大阪府内	345			

そして、住んでいる場所(Q5)、および主に働いている場所(Q6)が都市部に該当すると思うかどうかについて、図 2-11 のような回答が得られた。居住地よりも勤務地を都市部だと考えている人の方が多い。

**図 2-11 : 居住地・勤務地の都市部認識(単位 : 人)**





これらの結果に基づき、越境通勤者が、都市部・非都市部(郊外)のいずれに住み、いずれで働いているのかを確認した。表 2-3 より、非都市部に住み、都市部に働きに出ている人の中に、越境者が占める割合が顕著に高いことがわかる(36.57%)。逆に、非都市部に住まい、働いている人には越境者はほとんどいない(4.73%)。そして、越境者の過半数(54.38%)は、都市部の都道府県に住み、別の都市部の都道府県に通勤している。

**表 2-3 : 越境通勤者の発着点**

		勤務地	
		都市部	非都市部
居住地	都市部	1,832 名中 298 名 (16.27%)	198 名中 35 名 (17.68%)
	非都市部	391 名中 143 名 (36.57%)	1,521 人中 72 名 (4.73%)

次に、家族構成について検討した。まず、同居している家族として、配偶者またはパートナー、自分自身あるいは配偶者やパートナーの親、子女(未就学から学業を終えた者まで)の数をそれぞれ尋ねた(Q14\_1)。回答結果<sup>5</sup>をまとめたのが、表 2-4 である。ここからは、回答者の約 8 割が他者と同居しており、そのうちの約 4 分の 3 が配偶者と、3 分の 1 が親と同居していることが理解できる。また、3 分の 2 強の家庭には子供がおり、その子供の半分強が、学校の休校に伴い、食事の世話や宿題の管理などのケアが必要と思われる中学校以下の子供がいる<sup>6</sup>。

**表 2-4 : 同居者の内訳及び同居者の就労状況**

		同居者数平均		同居者就業率
他者と同居 (923人)	配偶者 (パートナー)	0.73 人		79.71%
	自分または配偶者の親	0.33 人		61.26%
	未就学児	0.14 人	中学以下子女、合計 0.36 人	子女、合計 0.69 人
	小学校低学年	0.08 人		
	小学校高学年	0.07 人		
	中学校	0.08 人		
	高校生	0.09 人		
	短大・大学等	0.08 人	17.69%	
	学業修了	0.16 人	91.26%	
	単身者 (961 人)			

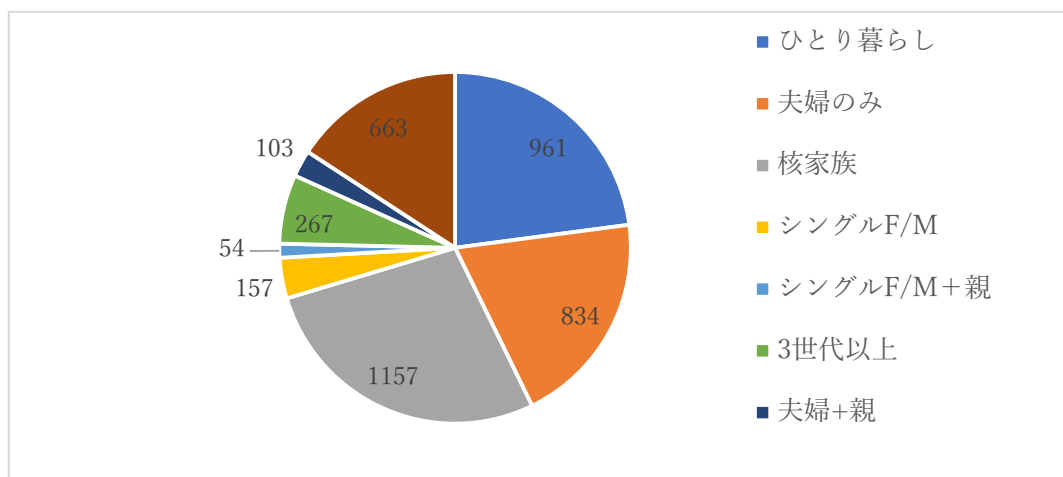
別の観点に基づき、回答者の家族構成を図 2-10 のように 8 つのタイプに類別した。本調

<sup>5</sup> Q14\_1 と Q14\_2 においては、無回答サンプルが多くみられた。他の設問と異なり、ここではシステム上の設計で無回答が許容されたのだが、こちらについては「0=いない」という値を補完した。こうした対策を行っても、世帯構成については日本全体の傾向と大きな違いは生まれなかった。

<sup>6</sup> 一言で世帯に子供がいるといっても、その数は 1 に限ったわけではない。そういう意味では、この数値は、複数人世帯のうち子供がいるのは 7 割だということを意味しない。また、同居していない子供を持つ回答者が多いであろうことも忘れてはならない。

査のサンプルでは、核家族、すなわちカップルと子供からなる家庭が最も多く、1,157名(世帯)であった。核家族の他、シングル・ファーザー／マザー(以下 F/M)、親と同居しているシングル F/M、3 世代以上で同居する者を合わせると、1,635 名(38.97%)の回答者に子供がいる。そのうちの半分弱にあたる 751 名(全体の 17.90%)に、中学生以下の子供がいる。

図 2-12：家族構成(単位：人)



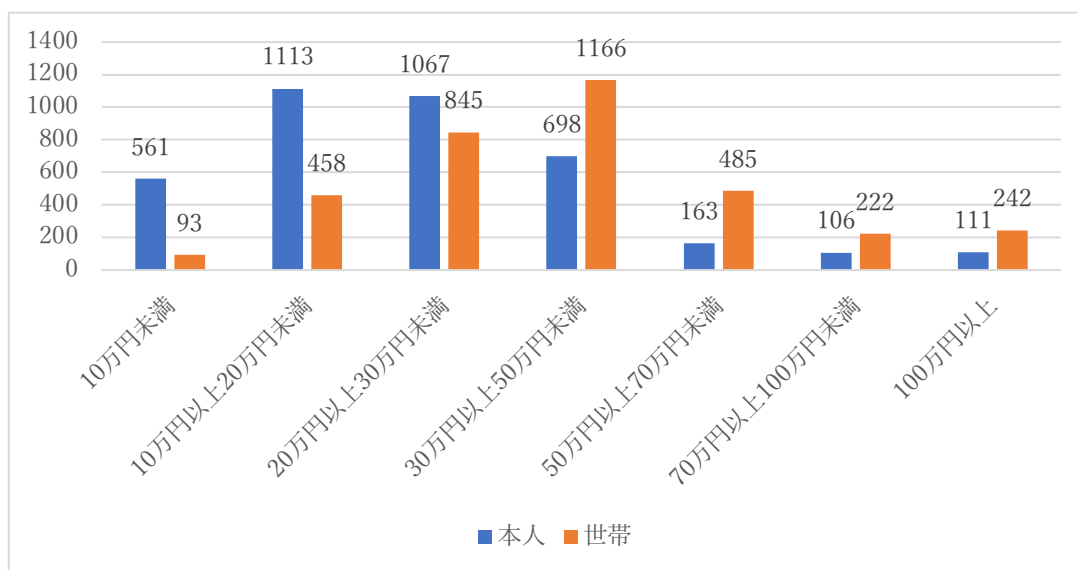
そして、表 2-4 では、同居している家族の中の就労者の人数についての質問(Q14\_2)への回答結果も反映させている。また、表 2-5 にあるように、何らかの同居者と暮らしている 3,235 名のうち、2,580 名(79.75%)が本人以外にも収入がある状況で生活をしている。一方、単身者も含め、本人の稼ぎのみで暮らしている人は 1,616 名(38.51%)であった。

表 2-5：稼得者の状況(単位：人)

	同居者がいる世帯	単身世帯
自分のみが所得あり	655	961
同居者にも所得あり	2,580	0

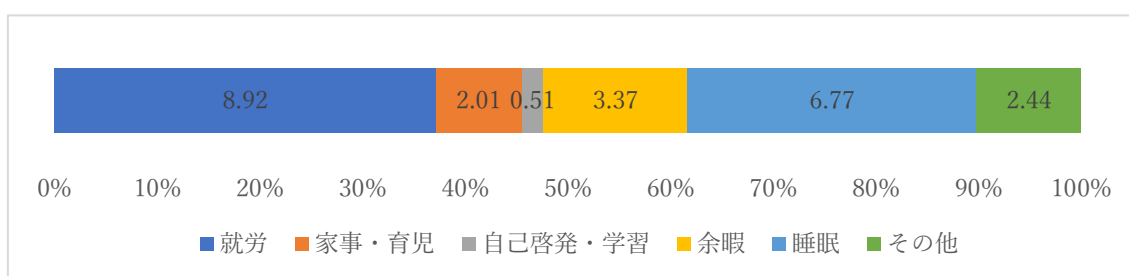
次に所得については、昨年の所得水準(月収・手取り)について、回答者本人と世帯全体ごとに尋ねた(Q15\_1 および Q15\_2)。図 2-13 のように、個人でみた場合には 20 万円前後が、世帯では 30 万円台中盤がボリュームゾーンと推察される。

図 2-13：回答者本人の月収水準及び世帯全体の月収水準(単位：人)



質問票調査では、昨年の平日の「就労」、「家事・育児」、「自己啓発・学習」、「余暇」、「睡眠」、「その他」の時間の使い方について合計 24 時間になるように記入を求めた(Q19\_1。1 時間単位で入力)。図 2-14 はその結果を比率グラフで表している。「就労」には、通常の業務に加え、通勤および、同僚・上司・部下・取引先との懇親の時間も含むが、その平均値は 8.92 時間(SD=2.83)であった。その他については、「家事・育児」の平均値が 2.01 時間(SD=2.25)、「自己啓発・学習」の平均値が 0.51 時間(SD=1.01)、「余暇」の平均値が 3.37 時間(SD=2.49)、「睡眠」の平均値が 6.77 時間 (SD=1.20)、「その他」の平均値は 2.44 時間(SD=2.53)であった。

図 2-14：昨年度の平日の時間の使い方(単位：時間)



また、昨年、就業や家事・育児、睡眠以外の時間に、余暇や自己啓発などどのような活動に定期的に(年に数度以上)従事・参加していたのかを確認するため、「個人的に行う、スポーツ・運動」をはじめとした 8 つのカテゴリについて当てはまるかどうか回答を求めた(Q21\_1)<sup>7</sup>。8 つのカテゴリおよび「上記に当てはまるものはない」に対して、「当てはま

<sup>7</sup> 回答者には、所属する企業や職場の内部での活動を除外して答えるように求めている。

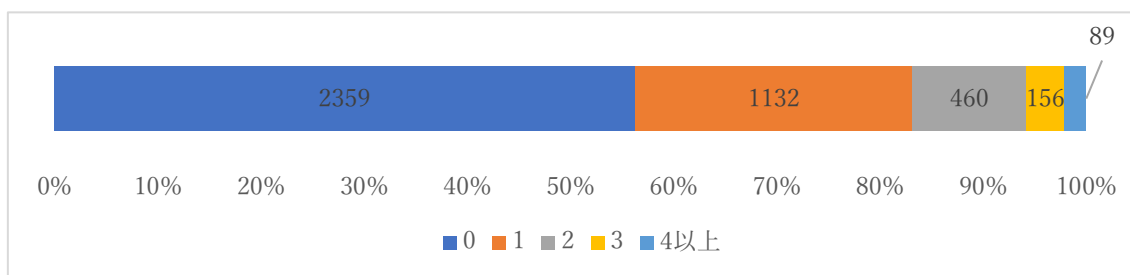
る」と回答した人数は表 2-6 の通りであった。8つのカテゴリーの中で最も多く従事・参加している活動は「個人的に行う、スポーツ・運動」であった(26.62%)。

次に、回答者ごとに「上記に当てはまるものはない」を除く 8つのカテゴリーについて「当てはまる」と回答した回数を合計したところ、図 2-15 のようになった。0 が最も多く 56.22%(2,359 名)を占めており、全体の半数強(56.22%)が 8つのカテゴリーのいずれの活動も行っていなかった。以下多い順から、1 が 26.98%(1,132 名)、2 が 10.96%(460 名)、3 が 3.72%(156 名)となり、0~3 までで 97.88%となった。平均値は 0.69(SD=0.99)、最小値 0、最大値 8 であった。

表 2-6：自己啓発・余暇での活動(単位：人)

	個人的な活動	グループ・団体の一員としての活動
スポーツ・運動	1,117 (26.62%)	376 (9.03%)
自らの業務につながる学習	379 (9.03%)	137 (3.26%)
美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞	481 (11.46%)	151 (3.60%)
自然や社会に対する貢献活動	115 (2.74%)	156 (3.72%)
上記に当てはまるものはない	2,359 (56.22%)	

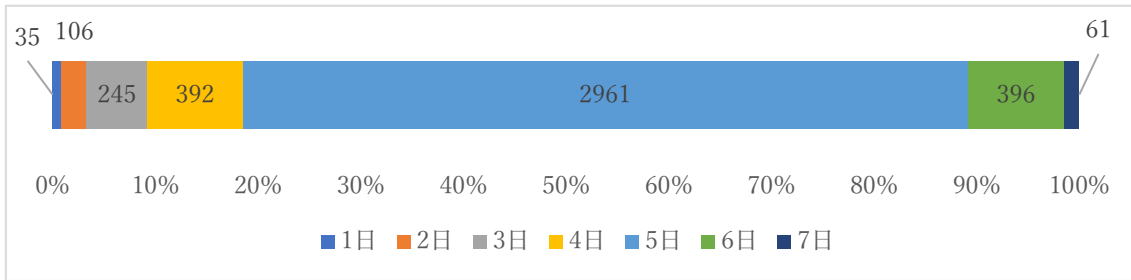
図 2-15：自己啓発・余暇での活動(単位：人)



#### (b) 就業環境

1週間での就労日数(Q8)については、図 2-16 のように 3分の 2 以上(2,961 名、70.57%)の回答者が 5 日勤務であり、6 日以上と答えた回答者、4 日以下と答えた回答者が、それぞれ 457 名(10.89%)、778 名(18.54%)であった。就労日数の平均は 4.80 日(SD=0.89)であった。

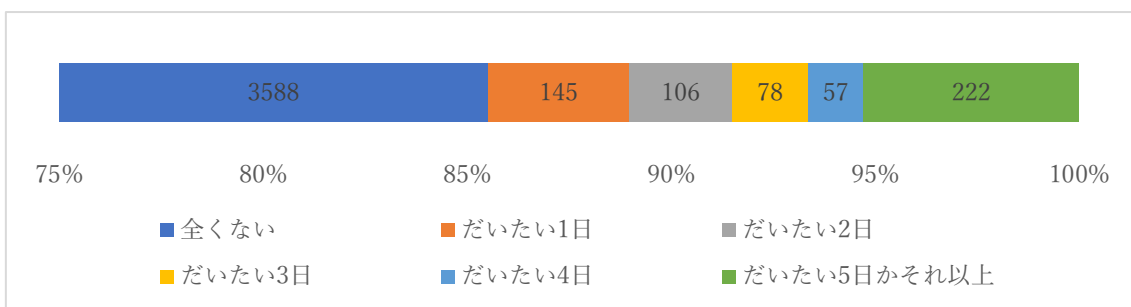
図 2-16 : 1 週間の就労日数



次に、リモートワーク(自宅やサテライトオフィスでの勤務)を取り上げる。リモートワークは、ワーク・ライフ・バランスや「働き方改革」の推進という文脈で長らく着目されてきたが、幅広い実施には至らないものだった。しかし、今般、新型コロナウイルス感染の拡大を抑止する対策として推奨されたことから、従来の「吹けども踊らず」な状態から大きな変化が生じている。ここでは、昨年における実施状況を紹介し、後ほど第3章で、昨年から現在に至る変化について記述する。

まず、昨年の平均的な1週間における、リモートワークで終日勤務した日数は、図 2-17の通りである(Q24\_1)<sup>8</sup>。昨年の時点では、85%以上がリモートワークでの終日勤務を経験していなかった。リモートワークを導入できるかどうかは、従事している職種などによって変わりうる。ところが昨年時点では、リモートワークでの終日勤務を週1回でも実施している比率は、職種によってさほど変わらなかった(Appendix 2-3 参照)。

図 2-17 : 1 週間当たりの終日リモートワーク日数<sup>9</sup>



なお、1週間あたりの通勤時間(Q25\_1)や仕事関係の懇親・接待の時間(Q25\_2)についても回答を求めたが、1週間あたりの合計時間数を1日当たりの時間数と誤解して回答したと思われる者が混在しているとしか考えられない結果になったため、ここでは取り上げない<sup>10</sup>。

<sup>8</sup> リモートワークで「数時間程度」勤務した日数についても質問したが(Q24\_2)、分布などは同様の傾向であった。感染拡大対策という意味では終日勤務の方がより意味があるため、以下では取り扱わない。

<sup>9</sup> 下の比率グラフは「全くない」が85%を超えているため、目盛りが75%から始まっている。

<sup>10</sup> 例えば東京に週5日勤務している回答者758名のうち、256名(33.77%)が「1時間未満」と

## 2-4 職務に関係する個人特性

### (a) パーソナリティ

本調査では、人の性格を表すパーソナリティ<sup>11</sup>として、「外向性」「神経症傾向」「プロアクティブ」の3つを用いた。

まず、外向性とは、人の性格を5つの次元で説明する理論(ビッグファイブ)の1次元である。知らない他者や事柄に興味を持って、積極的に新しいことに関われるかどうかを表す次元とされる。神経症傾向は、外向性と同じくビッグファイブの1次元であり、感情の起伏の激しさを示す(杉山, 2016)。これら2項目については、小塩他(2012)で用いられた尺度を抜粋した。

最後のプロアクティブは、積極的に環境に働きかけ変化させようとする個人行動の傾向を指す。パフォーマンスや創造性、イノベーション、組織市民行動などを規定する要因となる性格特性とされる(Bateman & Crant, 1993; 高石, 2013)。この項目については、Bateman & Crant (1993)で用いられた尺度の内容を参考に、オリジナルに作成した。集計結果を表2-7と図2-18にまとめた。

まず外向性(Q34\_1)については、「そう思う」と回答した245名、「ややそう思う」と回答した863名を合わせると、25%強の人が自分の性格を外向的であると感じていた。それに対し、「そう思わない」、「ややそう思わない」、つまり自分が内向的であると回答したのは45%弱に上った。

次の神経症傾向(Q34\_2)については、「そう思う」と回答した325名、「ややそう思う」と回答した1,407名を合わせると、4割近い人が自分は情緒不安定であると感じていた。それに対し、「そう思わない」、「ややそう思う」、つまり情緒が安定していると回答したのは3割強だった。

プロアクティブ(Q34\_3)は、「そう思う」、「ややそう思う」と回答したのが4割強、それに対し、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した人は約25%となった。

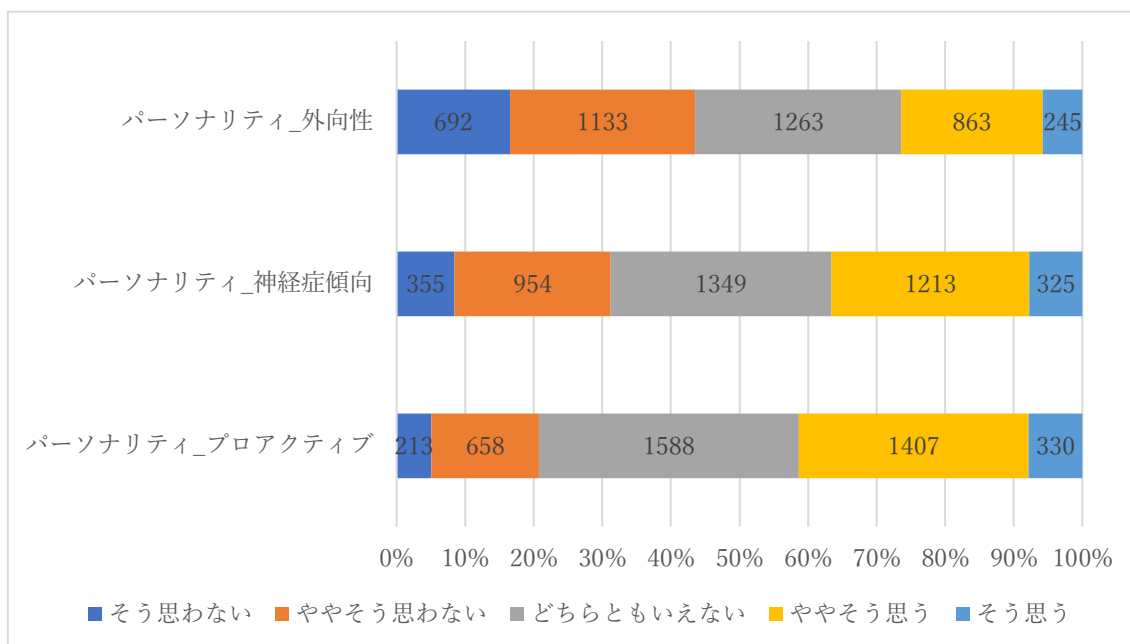
表 2-7 : パーソナリティの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
パーソナリティ_外向性	2.72	1.14
パーソナリティ_神経症傾向	3.05	1.08
パーソナリティ_プロアクティブ	3.23	0.98

回答し、次に多い回答が「1時間以上2時間未満」の251名(33.11%)であった。1週間の通勤時間が2時間未満ということは、1日当たり通勤時間が約25分弱であることを意味する。東京で勤務する者の3分の2以上が、1日約25分未満の通勤時間(片道10数分程度)というのは、実態を反映した回答とは考えがたい。

<sup>11</sup> パーソナリティは人の行動に現れるそのひと独自の特徴で、時間が経っても大きく変化しないことが多い(サトウ・渡邊, 2011)。

図 2-18 : パーソナリティの度数分布



(b) 心理的資本

心理的資本とは、職務上の業績にポジティブに影響しうる心理状態のことである。本調査では、心理的資本の中でも「仕事への姿勢」と「時間展望」という側面に着目し、関連する質問項目をいくつか用意した。

仕事への姿勢(レディネス)とは、職業人として自立する用意がどれだけでできているかを示す指標である(若林・後藤・鹿内, 1983)。本調査では、これを自己効力感、レジリエンス、義務感、エビデンス重視の4つの視点から捉えている。これらに関する4つの質問項目は、本調査のオリジナルである。

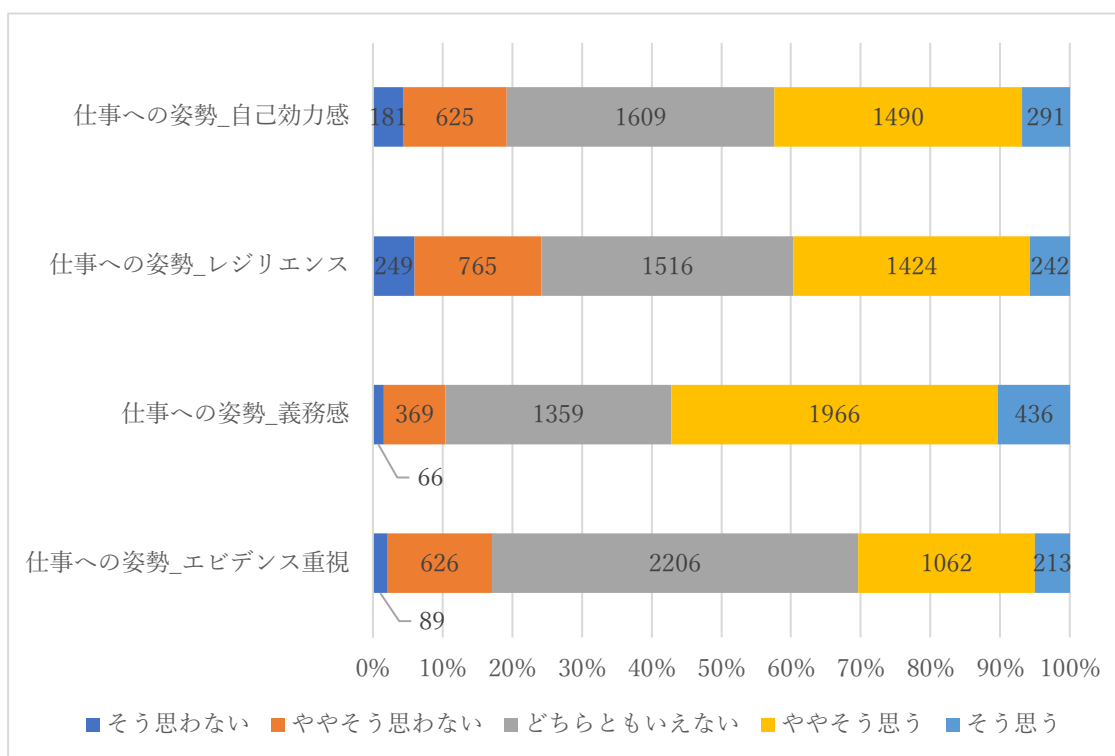
自己効力感とは、ある結果を生み出すために必要な行動を、どの程度うまく行うことができるかに対する個人の信念を指す(Bandura, 1997)。2つ目のレジリエンスは、困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程・能力・結果の全般を指す(Masten, Best & Garmezy, 1990)<sup>12</sup>。3つ目の義務感は、自分の好き嫌いや得意不得意に関わりなく、立場に応じてしなければならないことをしようとする信念を指す。最後のエビデンス重視は、思い込みや気分流されず、確かな証拠や根拠に基づいて物事を考えたり、意思決定をしたりすることに対する信念を指す。

<sup>12</sup> 元々は物理学の分野での概念に由来しており、「復元」、「回復力」、「弾力性」といった現象や特性のことを指している(佐藤・金井, 2017)。

表 2-8 : 仕事への姿勢の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
仕事への姿勢_自己効力感	3.26	0.94
仕事への姿勢_レジリエンス	3.15	0.98
仕事への姿勢_義務感	3.56	0.85
仕事への姿勢_エビデンス重視	3.16	0.82

図 2-18 : 仕事への姿勢の度数分布



集計結果を表 2-8 と図 2-18 に示す。まず自己効力感(Q34\_4)については、「そう思う」と回答した人、「ややそう思う」と回答した人を合わせると、4 割強の人が自己効力感が高いと回答していた。それに対し、「そう思わない」「ややそう思わない」つまり自己効力感が低いと回答していたのは 2 割弱の人たちであった。

2 つ目のレジリエンス(Q34\_5)については、「そう思う」、「ややそう思う」と 4 割弱が回答したのに対し、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答したのは 3 割弱であった。

3 つ目の義務感(Q34\_6)については、「そう思う」、「ややそう思う」と回答したのが半分以上の約 57%を占め、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答したのは約 10%となった。

4 つ目のエビデンス重視については、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人を合わせると回答者の約 30%がエビデンスを重視していると考えており、エビデンスを重視していない人(約 17%)を上回っている。



なお、自己効力感とレジリエンスについては、ある程度高い水準での相関(Pearson の相関係数=.542)がみられたため、同一の概念を表しているとみなし、「自己信頼」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.702で、ある程度の信頼性が確保されている。第5章で実施する回帰分析では、この合成変数を用いる。

次に時間展望についてみていく。人間には、将来のことを考えて行動する人もいれば、将来のことをあまり考えない人もいる。また、過去に縛られて将来に希望が持てない人がいれば、逆に過去が現状や将来に対する自信の源になる人もいる。これは、その人の「過去・現在・未来に関する意識や態度」すなわち「見通し」の違いが原因となっている(岩男, 2001)。時間展望とは、この見通しのことを示す。Bonniwell & Zimbardo (2004)によると、時間的展望は「過去否定」、「過去肯定」、「現在快楽」、「現在運命」、「未来」という下位次元からなる。Zimbardo & Boyd (1999)によると、「過去否定」、「現在運命」という否定的志向を強く持つ人は、他の肯定的志向を持つ人々に比べ、自尊感情や有能感が低く、ストレスを感じやすいとされる。

本調査では、時間展望を4つの側面で捉えている。1つ目の側面は、未来に対する見通し、特に将来の目標があるのかを示す目標指向性である。2つ目の側面は目標指向性と同じく未来に対する見通しであるが、特に、自分の将来を自分の力で切り開いていけるという期待、すなわち希望である。

もっとも、このような肯定性とその対となる否定性のみが、将来の状況に関する期待・展望の全てだとは言いきれない。そこで本調査では、日本の思想や文学の系譜も参照しながら、状況の良し悪しについての個人的判断を差し置いて、それありのままに受け入れる姿勢としての「諦観」を尺度化した。諦観は、状況に対する肯定的な評価や展望のみならず、「辛い」「見込みがない」といった否定的な評価・展望も意味しない。新型コロナウイルスの流行のように、個人の力で状況を変えることが困難な場合には、自我を出しすぎないことが、状況への適応を可能にする可能性がある。

4つ目の側面は、現在に対する見通しとしての、現在の生活が充実しているかどうかを示す現在の充実感である。5つ目の側面は、過去に対する時間的な見通し、過去を受け入れることができるかを示す過去受容である。

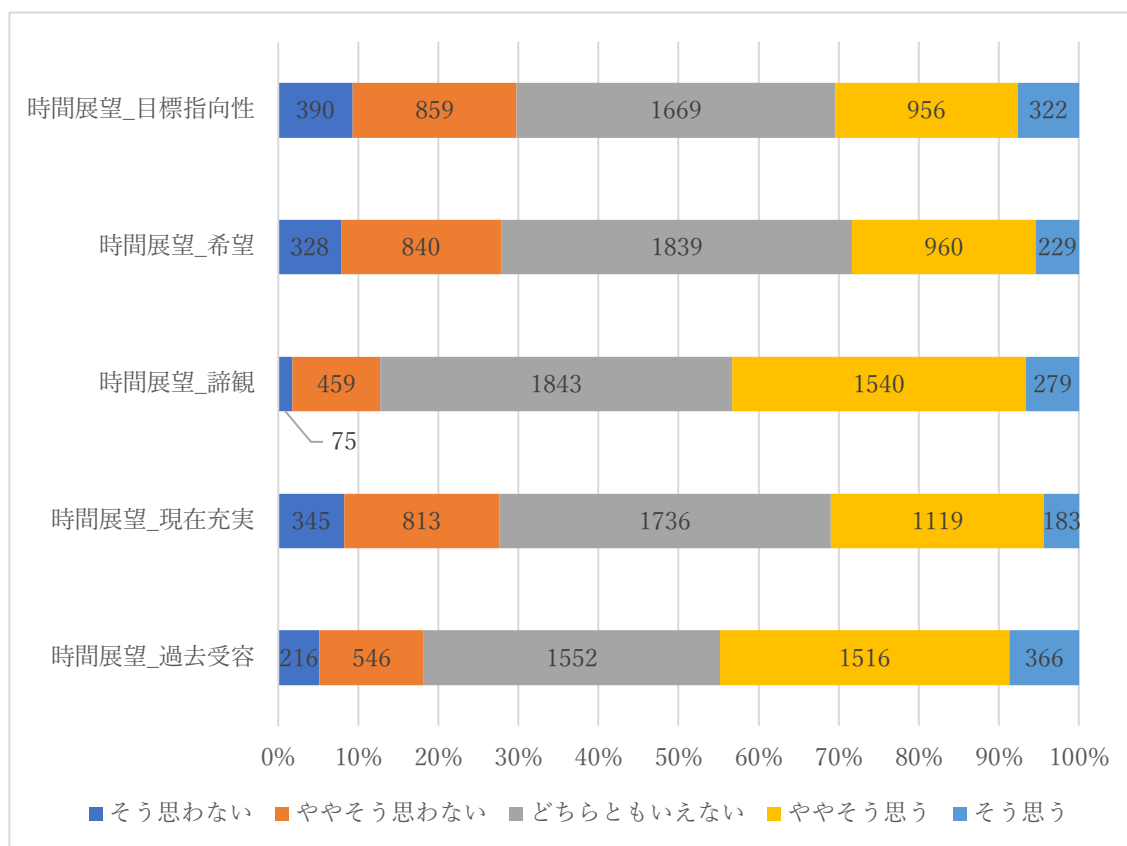
集計結果を示したのが、表2-9および図2-20である。各質問項目については、諦観は上述のようにオリジナルであるが、他の4つについては白井(1994)の時間展望尺度(全18項目)からの抜粋である。

目標指向性(Q34\_8)については、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した将来の目標が明確な人、「そう思わない」、「やや思わない」と回答した将来の目標が明確でない人ともに3割弱の割合となっている。

表 2-9：時間展望の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
時間展望_目標指向性	2.99	1.05
時間展望_希望	2.98	0.98
時間展望_諦観	3.35	0.83
時間展望_現在充実	3.00	0.98
時間展望_過去受容	3.30	0.98

図 2-20：時間展望の度数分布



希望(Q34\_9)についても、「そう思う」、「ややそう思う」と回答したのは1,189名(28.34%)で、「そう思わない」、「ややそう思わない」の1,168名(27.84%)と拮抗している。

それに対し、諦観(Q34\_10)については、「そう思う」、「ややそう思う」と回答したのが1,819(43.35%)と「そう思わない」、「ややそう思わない」の534名(12.73%)を大きく上回っている。

現在充実(Q34\_11)については、「そう思う」、「ややそう思う」が3割弱、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した人が3割強となった。

過去受容(Q34\_12)については、「そう思う」、「ややそう思う」、つまり過去を受け入れる

ことができると感じている回答者が約 45%だったのに対し、過去を受け入れられないと感じている人は約 18%であった。

なお、目標志向性と希望については、高い水準での相関(Pearson の相関係数=.618)がみられたため、同一の概念を表しているとみなし、「希望」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.762 で、ある程度の信頼性が確保されている。第 5 章で実施する回帰分析では、この合成変数を用いる。

### (c) 人的資本

人が持つ能力や知識、技能を表す人的資本として、本調査では、エンプロイヤビリティとオンラインツールリテラシーに着目した。

まず、エンプロイヤビリティとは、現在所属するものも含む幅広い企業で高く評価され、雇われ続けることにつながる職務遂行能力を指す(平野・江夏, 2018)。エンプロイヤビリティが高い個人の方は辞めさせられることが少なく、もし辞めさせられたとしても転職しやすいとされる。エンプロイヤビリティは、所属する組織での雇用継続に資する能力を意味する内的エンプロイヤビリティと、他の組織的における、現在と同等以上の条件による雇用の獲得に資する能力を指す外的エンプロイヤビリティに分けられる(山本, 2015)。

集計結果を表 2-10 と図 2-21 に示した。これらの質問項目については、Rothwell & Arnold(2005)で用いられた 10 項目<sup>13</sup>の一部を抜粋したものである。

内的エンプロイヤビリティ(Q34\_13)については、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が 1,764 名となり、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した 664 名を大きく上回った。また、外的エンプロイヤビリティ(Q34\_14)についても同様に、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が 1,456 名となり、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した 878 名を大きく上回った。外的エンプロイヤビリティの方が若干低くなったものの、自分の雇用され続ける能力に自信を持っている人が多いことを窺わせる結果となった。

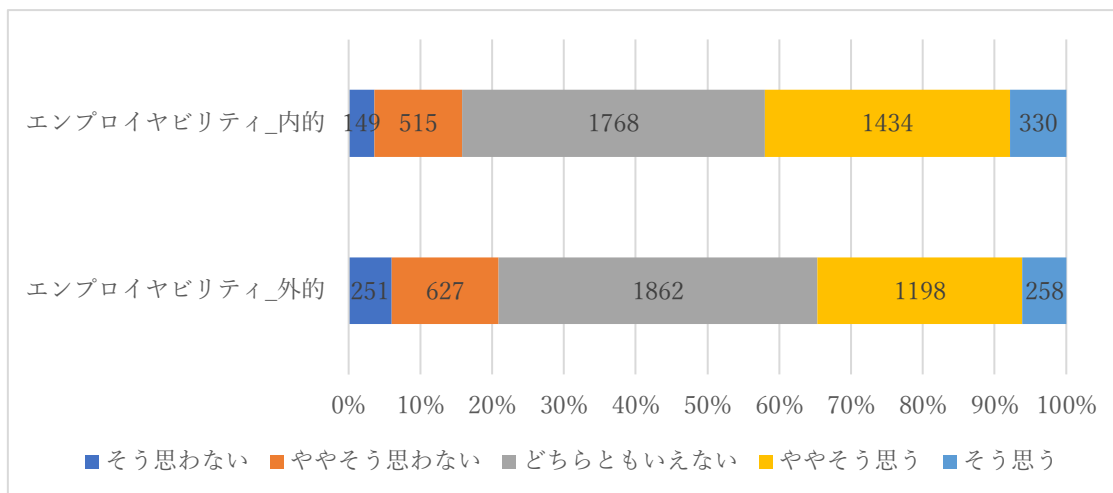
なお、これら 2 項目については、ある程度高い水準での相関(Pearson の相関係数=.493)がみられたため、同一の概念を表しているとみなし、「エンプロイヤビリティ」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.672 で、必ずしも高い水準とはいえないものの、分析に耐えないほどではない。そのため、第 5 章で実施する回帰分析では、この合成変数を用いる。

表 2-10 : エンプロイヤビリティの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
エンプロイヤビリティ_内的	3.31	0.91
エンプロイヤビリティ_外的	3.14	0.95

<sup>13</sup> 内的エンプロイヤビリティと外的エンプロイヤビリティそれぞれで、5 項目ずつである。

図 2-21 : エンプロイヤビリティの度数分布

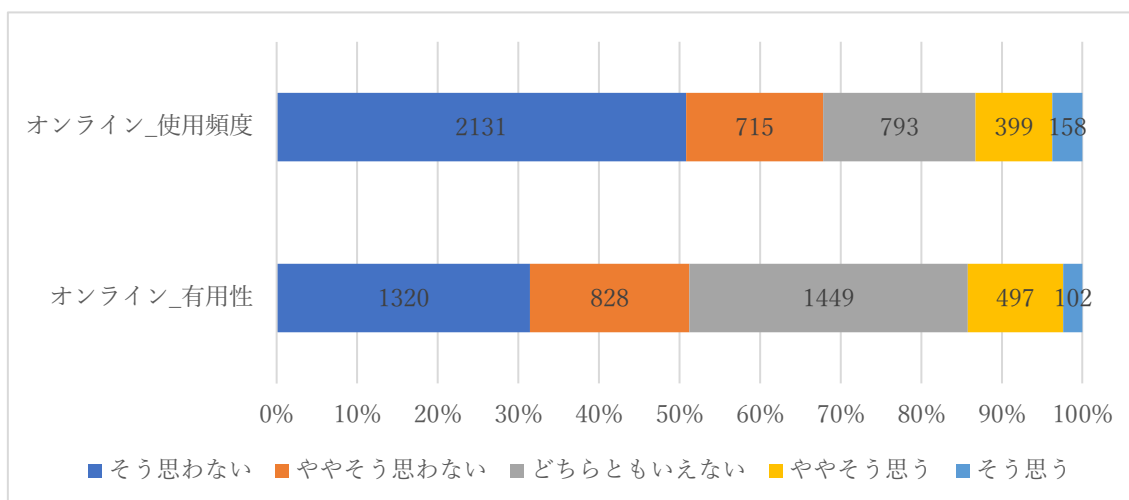


次に、オンラインツールリテラシーとは、Zoom や Skype といったオンライン上でのコミュニケーションツールの活用経験や習熟度を指す。本調査では、このリテラシーを、使用頻度(どのくらい使ってきたか)と有用性(対面コミュニケーションと同等あるいはそれ以上に使いこなせるか)の2つの側面から測定した。尺度は本調査のオリジナルである。

表 2-11 : オンラインツールリテラシーの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
オンライン_使用頻度	1.98	1.19
オンライン_有用性	2.34	1.11

図 2-22 : オンラインツールリテラシーの度数分布



集計結果を表 2-11 と図 2-22 に示す。オンラインツールの使用頻度(Q35\_1)としては、「そう思う」、「そう思わない」と、これまでオンラインツールを使う頻度が高かったと答えた人が 557 名(13.27%)であるのに対し、使う頻度があまりなかったと答えたのは 2,846 名(67.83%)と大きく下回った。同様に、オンラインツールの有用性(Q35\_2)についても、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人は 599 名(14.28%)にとどまっており、「そう思わない」「ややそう思わない」と答えた 2,148 名(51.19%)を大きく下回っている。これはオンラインツールのリテラシー、活用する能力に自信を持っていない人の多さを表しているといえよう。

これら 2 項目については、ある程度高い水準での相関(Spearman の順位相関係数<sup>14</sup>=.569)がみられたため、同一の概念を表しているとみなし、「オンラインツールリテラシー」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.724 で、一定の信頼性が確保されている。第 5 章で実施する回帰分析では、この合成変数を用いる。

#### (d) 社会関係資本

個人特性として最後に取り上げるのは、人々間の信頼感、互酬性の規範、人的なネットワークを表す社会関係資本である。個人特性として、最後に取り上げるのは社会関係資本である。社会関係資本とは、個人間のつながりや社会的ネットワーク、およびそこから生じる互酬性と信頼性の規範のことを指す(Putnam, 2000)。本調査では、この中でも社内外の人的ネットワークに注目した。尺度は本調査のオリジナルである。

集計結果を表 2-12 および図 2-23 に示した。仕事上の相談に乗ってくれる社内の人の数(Q36\_1)としては、「1~4 名」と回答した人が 2,821 名(67.23%)と最も多く、その後「いない」が 840 名(20.02%)と続く。社外の人(Q36\_2)についても、「1~4 名」と回答した人が 2,574 名(61.34%)、それに続く「いない」と回答した人が 1,122 名(26.74%)であり、社内と同じ傾向が示された。

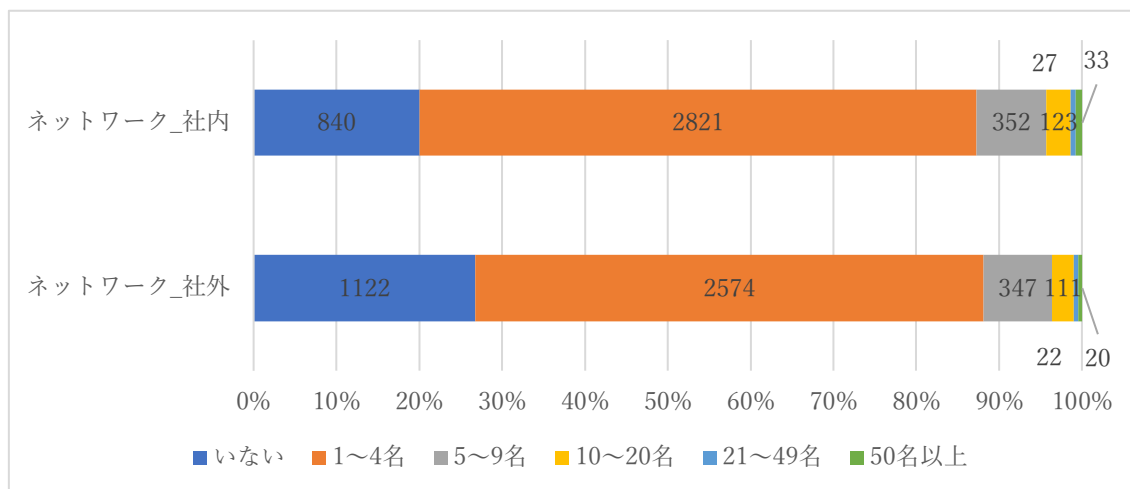
これら 2 項目についても、ある程度高い水準での相関(Spearman の順位相関係数=.444)がみられたため、同一の概念を表しているとみなし、「ネットワーク」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.663 で、必ずしも高い水準とはいえないものの、分析に耐えないほどではない。そのため、第 5 章で実施する回帰分析では、この合成変数を用いることとする。

表 2-12 : ネットワークの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
ネットワーク_社内	1.99	0.77
ネットワーク_社外	1.90	0.76

<sup>14</sup> 正規分布しない変数の相関係数を求める際に用いられる。

図 2-23 : ネットワークの度数分布



## 2-5 職場環境の特性

### (a) 職務特性

本調査では、職務特性として、職務の自律性、職務の裁量性、職務成果の他者依存性、職務遂行プロセスの他者依存性(近接性と頻度)、役割の明確性、成果の明確性を測定した(Q37)。なお、新型コロナウイルスの流行や異動によって、ここ最近大きな変化が生じた場合は、「変化が生じる前」の状態について回答を求めている。これらについては、概念的には先行研究(e.g. Morgeson & Humphery, 2006)に裏付けられたものだが、質問項目は回答者の利便性を鑑み、独自に設定した。

職務の自律性とは、回答者自身が仕事のスケジュールや進め方などを自分で決めたり、自由裁量をもって判断できたりする程度である。職務の裁量性とは、自身の裁量で仕事を進めることができる程度を示している。

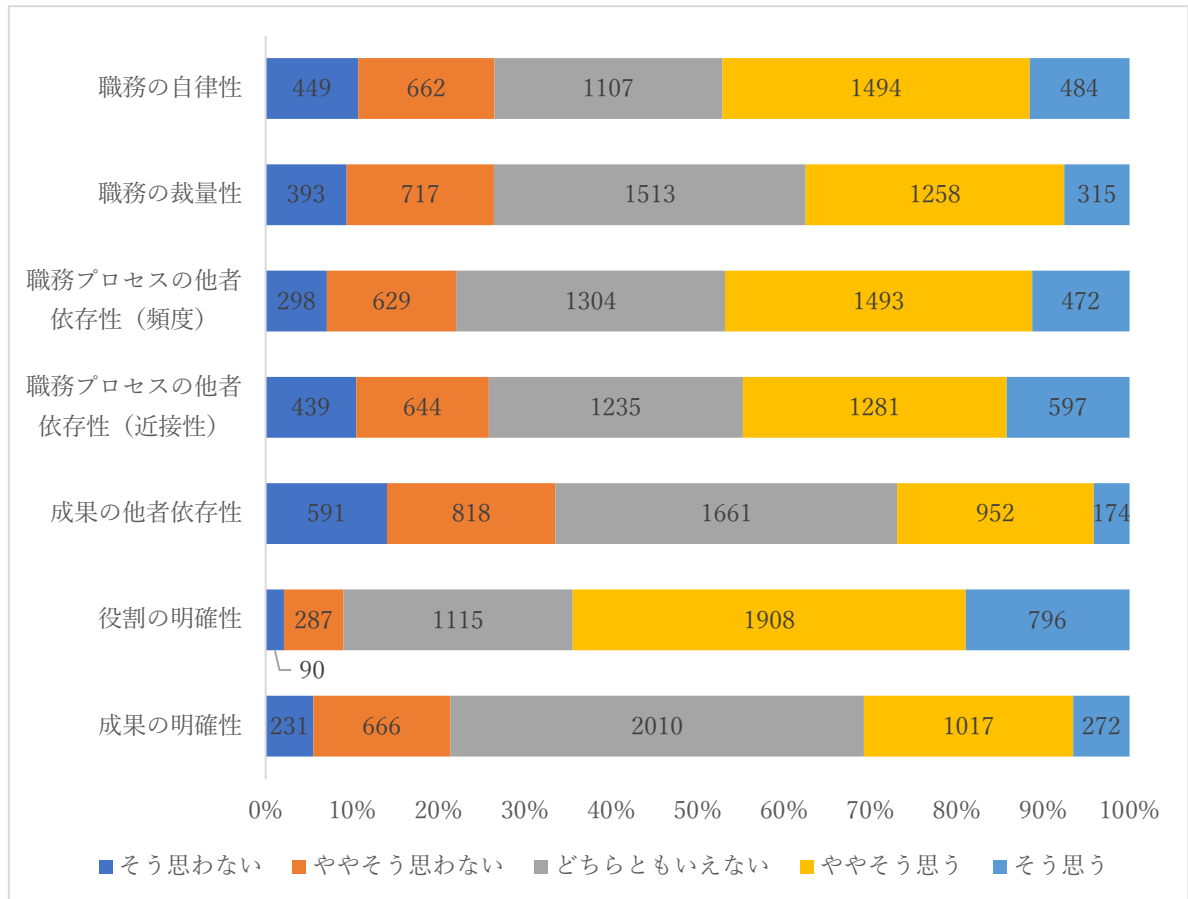
職務プロセスの他者依存性は、自分の仕事を進めるプロセスで、どの程度同僚などとやり取りをしなければならないかを示すものであり、頻繁に他者とやりとりをする程度(頻度)、および対面でのやり取りの必要性(近接性)の2つの観点から測定している。それに対して、成果の他者依存性は、自分の仕事の成果が同僚の仕事の出来栄によって左右される程度である。

役割の明確性とは、仕事で何をすればよいか、明確になっている程度である。成果の明確性は、自分の仕事の成果を定量的に評価できる程度を示す。これらの程度が低いときには、人々は就業上の指針が持ちにくくなり、十分な成果を上げられなくなるのみならず、仕事に対する前向きな意味づけができなくなる可能性がある。

集計結果を図 2-24 に示した。まず、職務の自律性については、「そう思う」、「ややそう思う」とそれぞれ回答した人を合わせると、47.14%の人が職務の自律性が高いと回答していた。それに対し、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回答したのは4分の1強

(26.48%) の人たちであった。職務の裁量性についても「そう思う」または「ややそう思う」と回答した人の方が、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回答した人よりも多いものの、前者の比率は、職務の自律性と比較すると低い(37.49%)。最も多い回答は「どちらともいえない」であり、36.06%を占めていた。

図 2-24 : 職務特性の度数分布



職務プロセスの相互依存性については頻度と近接性から測定したが、両者の回答分布は類似している。「そう思う」と回答した人、「ややそう思う」と回答した人の合計は、それぞれ 46.83%(頻度), 44.76%(近接性)であった。一方、「そう思わない」または「ややそう思わない」は、22.09%(頻度), 25.81%(近接性)を占めていた。

成果の他者依存性は、職務プロセスの相互依存性よりも低い傾向にある。「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人の合計が4分の1強(26.84%)であったのに対して、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回答した人は3分の1強(33.58%)であった。また、「そう思わない」という回答のみで39.59%を占めていた。

役割の明確性は高い傾向にある。「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人の合計は、3分の2近くに達している(64.44%)が、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回

答した人の合計は 10%を切っている(8.98%)。

成果の明確性は、役割の明確性ほどの高さは認識されていない。「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が 30.72%であり、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した人の 21.38%を上回るものの、最も多い回答は「どちらともいえない」であり、47.90%を占めていた。

職務の自律性と職務の裁量性について、ある程度高い水準での相関(Pearson の相関係数 =.527)がみられたことから、同一の概念を示しているとみなし、それらの値の平均値を用いて合成変数を作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.689 で、一定の信頼性が確保された。職務プロセスの他者依存性については、頻度と近接性のそれぞれ 1 項目で測定していたが、それらの相関係数は高い水準であり(Pearson の相関係数=.609), 信頼性統計量も .755 と一定の信頼性が確保された。第 5 章の分析では、「職務自立性・裁量性」および「職務プロセスの他者依存性」という 2 つの合成尺度として用いる。

**表 2-13 : 職務特性の平均値と標準偏差**

	平均値	標準偏差
上司支援	2.98	1.03
総合的公正感	3.19	1.02
心理的安全	3.16	1.04
相互支援	3.28	1.02
経営理念活用	2.93	0.96

職務自律性・裁量性、職務プロセスの他者依存性、および残りの 3 つ(成果の他者依存性、役割の明確性、成果の明確性)の平均値と標準偏差については、表 2-13 の通りである。すでに説明した分布を反映し、役割の明確性の平均は 3.72 と高水準にある。変数間の相関係数は省略するが、これら 5 つの変数の相関は総じて低く、それぞれ独立の次元を構成しているとみなすことができる。

#### (b) 職場環境

次に、職務環境については、上司支援、総合的公正感、心理的安全性、職場の相互支援、経営理念活用を測定した。なお、(e)職務特性と同様、新型コロナウイルスの蔓延や異動によって大きな変化が生じている場合には、「変化が生じる前」の状態について回答を求めている。

上司支援とは、上司との交換関係(Leader-member-exchange; LMX)の良好さの一側面であり、上司が自分を支援してくるかどうかの知覚を示す。Linden & Maslyn (1998)で用いられた LMX 尺度の一部を抜粋した。

総合的公正感とは、雇用環境全般に関する公正性の程度についての判断である。公正感は多次元性が前提とされてきたが、近年こうした包括的な尺度への関心が集まっている。尺度



については、Ambrose & Schminke(2009)から一部抜粋した。

心理的安全性は、職場の風土が率直に意見を言ったり、問題点を指摘したりできる風土であるかを測定するものであり、近年実務界でも注目を集めている概念の一つである。尺度は、Edmondson(1999)から一部抜粋した。

職場の相互支援は、職場で誰かが困ったときに、お互いに助け合っているかについての知覚であり、社会的支援あるいはTMX (Team-member-exchange)とも呼ばれる。Ford, et al. (2014)で利用されたTMX尺度を参考にしつつ、オリジナルに作成した。

経営理念活用は、回答者が所属する職場において、経営理念がメンバーの意思決定を支援するという意味で、有用に参照・利用されている程度を把握しようとするものである。経営理念の職場や個人への浸透は、理解・共感・活用という3側面から把握することができるが(高尾・王, 2012)、本調査では特に活用の段階に着目している。

これらの項目の集計結果を表 2-14 と図 2-25 に示した。総合支援の平均値が最も高く(3.28)、総合的公正感(3.19)、心理的安全性(3.16)がそれに続く。上司支援及び経営理念活用は、それぞれ3を若干下回っている。

度数分布について、まず上司支援(Q38\_1)は、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人を合わせると、約3割(29.93%)が上司の支援が高いと回答していた。それに対し、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回答していたのは4分の1強(25.43%)の人々であったが、最も多い回答は「どちらともいえない」の44.64%であった。他の項目と比べてやや特徴的なのは、「そう思わない」と回答している比率が他の項目よりもやや高め(11.77%)であることである。

総合的公正感(Q38\_2)については、上司支援よりも高い傾向が見られた。「そう思う」、もしくは「ややそう思う」と回答した人が合わせて約4割(39.54%)であるのに対して、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答していたのは2割強(21.33%)であった。上司支援と同様に、最も多い回答は「どちらともいえない」であった(39.13%)。

心理的安全性(Q38\_3)の回答分布は、総合的公正感のものと類似している。「そう思う」、「ややそう思う」の回答を合わせると約4割(40.73%)である一方、「そう思わない」、「ややそう思わない」の合計は2割強(22.86%)であった。

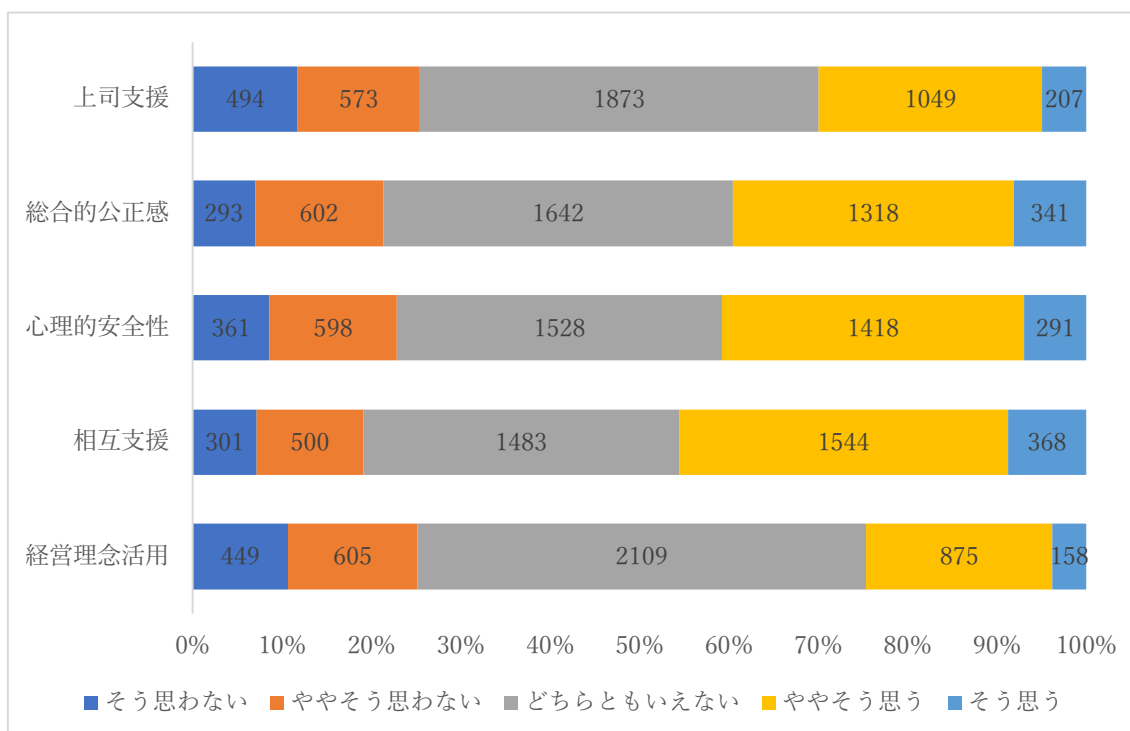
相互支援(Q38\_4)では、職場環境に関する5項目の中で、最も肯定的な回答の比率が高かった。「ややそう思う」とする回答者が最も多かく(36.80%)、「そう思う」と回答した人を合わせると45.57%を占める。それに対し、「そう思わない」または「ややそう思わない」と回答したのは19.09%の人々であった。

一方、経営理念活用(Q38\_5)は、職場環境に関する5項目の中で最も肯定的な回答の比率が低かった。中では「どちらともいえない」が最も多く、約半数(50.26%)が選択した。「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人も、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した人も、それぞれ約4分の1であった(順に24.62%、25.12%)。

表 2-14：職場環境の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
上司支援	2.98	1.03
総合的公正感	3.19	1.02
心理的安全性	3.16	1.04
相互支援	3.28	1.02
経営理念活用	2.93	0.96

図 2-25：職場環境の度数分布



職場環境に関するこれら 5 項目の変数間相関はやや高く、探索的因子分析では単一因子構造も推定された<sup>15</sup>。しかし、これらは構成概念として明らかに異なるものでもある。また、経営管理上の具体的な示唆を導き出すことも意図し、重回帰分析を行う際には合成変数として縮約せず、従業員心理や行動に対する個別の影響を検討することとする。

<sup>15</sup> 主因子法で因子抽出を行ったところ、単一の因子が 5 項目の分散の 48.16% を説明した。合成尺度の信頼性統計量は .822 であった。

### Appendix 2-1 : 細かい職種分類

		度数	パーセント
営業的職種	営業／マーケティング	486	11.6
	接客／販売	578	13.8
	小計	1,064	25.4
生産的職種	生産／製造ライン	291	6.9
	調達／購買	34	0.8
	物流／配送／軽作業	242	5.8
	小計	567	13.5
事務的職種	人事／総務／法務／財務・経理／広報・IR／経営企画など 本社・本部のスタッフ	572	13.6
	アシスタント／秘書／一般事務／庶務	472	11.2
	小計	1,044	24.9
技術的職種	技術／生産管理	224	5.3
	研究／開発	135	3.2
	システム・エンジニアリング	230	5.5
	新事業開発	13	0.3
	小計	602	14.3
その他	調理	71	1.7
	警備／清掃	105	2.5
	その他サービス	493	11.7
	その他	250	6.0
	小計	919	21.9
合計		4,196	100.0

### Appendix 2-2 : 業種分類の詳細

		度数	パーセント
製造業		847	20.2
資源・インフラ業	鉱業	6	0.1
	建設業	262	6.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	59	1.4
	小計	327	7.8
情報通信業		262	6.2
運輸業	運輸業	251	6.0
	郵便	20	0.5
	小計	271	6.5
卸売・小売業		543	12.9
金融保険・不動産業	金融・保険業	185	4.4
	不動産業	95	2.3
	小計	280	6.7
飲食店、宿泊業		155	3.7
医療・福祉		337	8.0
サービス業	教育・学習支援	137	3.3
	サービス業	755	18.0
	小計	892	21.3
その他		282	6.7
合計		4,196	100.0

Appendix 2-3 : 職種ごとの昨年度の終日リモートワークの日数

		昨年・終日のリモートワーク日数						合計
		全くない	だいたい 1日	だいたい 2日	だいたい 3日	だいたい 4日	だいたい 5日かそ れ以上	
営業的職種	度数	896	43	29	24	16	56	1,064
	%	84.2%	4.0%	2.7%	2.3%	1.5%	5.3%	100.0%
生産的職種	度数	499	11	11	7	5	34	567
	%	88.0%	1.9%	1.9%	1.2%	.9%	6.0%	100.0%
事務的職種	度数	889	33	29	20	13	60	1,044
	%	85.2%	3.2%	2.8%	1.9%	1.2%	5.7%	100.0%
技術的職種	度数	499	32	15	11	4	41	602
	%	82.9%	5.3%	2.5%	1.8%	.7%	6.8%	100.0%
その他	度数	805	26	22	16	19	31	919
	%	87.6%	2.8%	2.4%	1.7%	2.1%	3.4%	100.0%
合計	度数	3588	145	106	78	57	222	4,196
	%	85.5%	3.5%	2.5%	1.9%	1.4%	5.3%	100.0%

### 3. 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う変化・対応

#### 3-1 はじめに

第2章では、就労者の個人属性や所属する組織の状況、彼らの生活環境、さらにはパーソナリティや職業上の諸々の資本、職務環境に関する調査結果を紹介してきた。特に、過去から現在において変わりうるものについては「過去の実態」を、過去から現在において大きな変化が想定しにくいものについては「これまでの実態」を、それぞれみてきた。

以下では、新型コロナウイルスの流行に伴って生じうる変化について、調査結果を紹介する。こうした変化には、回答者にとって不可抗力的に生じるもの、そうした事象への新たな対応、新型コロナ対策として企業によって実施されるもの、が含まれる。新型コロナ対策として個人的に取られる諸々の行動については、流行がみられ始めた時期と調査時期という2時点に関して尋ねている。

#### 3-2 所得水準の変化

新型コロナウイルスの流行に伴って、就労者の業務量には変化が生じうる。場合によっては、休業や解雇も経験しうる。反面、一部の職種では「特需」のようなものが生じる可能性もある。そこで、就労者本人、および世帯全体としての所得(平均月収)が、昨年と比べてどう変わりそうかの予測を尋ねた(Q17\_1, Q17\_2)。

図 3-1 : 所得変化の予測

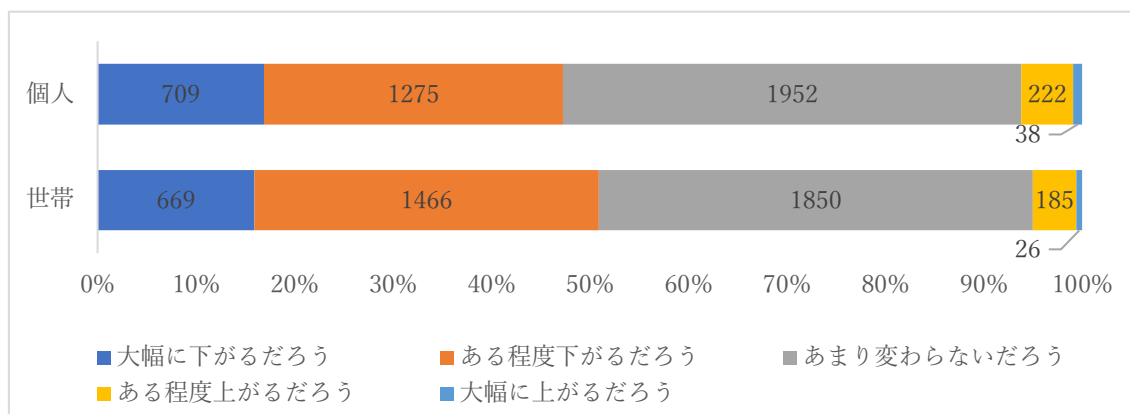


図 3-1 にみられるように、709 名(16.90%)が個人ベースでの大幅な所得減を予測し、ある程度下がると予測している 1,275 名(30.39%)と合わせて、回答者の約半数の 47.28%が今年の所得が減少すると考えている。逆に、個人の所得の増加を予測している者は、260 名(6.20%)にとどまった<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 平均月収が「ある程度上がりそうだ」「大幅に上がるだろう」と回答した 260 名(6.20%)につ

世帯の所得変化も同様の傾向であり、約半数の 50.88%が所得の減少を予想している。半数弱(44.09%)があまり変わらないと予想しているものの、全体としては所得が減少するという傾向であり、生活への不安や今後の経済状況への影響が懸念される。

### 3-3 生活時間の変化

2月21日に厚生労働省から経団連などの各種経済団体に対して、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、(1)労働者が発熱などの風邪の症状がみられる際に休みやすい環境の整備、(2)労働者が安心して休むことができるよう収入に配慮した病気休暇制度の整備、(3)感染リスクを減らす観点からテレワークや時差通勤の積極的な活用の促進などの取り組みへの協力の3点が要請された<sup>2</sup>。

これらを受け、在宅勤務や時差通勤の推奨、テレワークの導入など様々な形で働き方に変化が生じている<sup>3</sup>。また、各世代の学校の休校や施設等の休業により、子供や高齢者など、家族のケアをする必要もある。

既に述べたように、本調査では、昨年の平均的な平日の時間の使い方について回答するように求めた(Q19\_1)。それに加え、回答時の直近1週間の平日の時間の使い方について、同様に合計値が24時間となるように回答することを求めた(Q19\_2)。さらに、こうした2時点の間で生じた生活時間の使い方の変化について、項目ごとに、および全体としてどの程度満足しているかを、「1. 満足している」から「5. 不満である」の5段階で尋ねた(Q19\_3, Q20)。

図3-2は、直近の1週間の時間の使い方を昨年と対比したものである。「就労」の平均値は7.53時間で昨年から1.37時間減少している。その分、主に「家事・育児」、「余暇」、「睡眠」が増加している。「家事・育児」の平均値が2.48時間と0.49時間増加、「余暇」の平均値が3.98時間と0.60時間増加、「睡眠」の平均値も6.95時間と0.25時間増加している。就労時間の変化については、勤務地、業種などによってばらつきがあるが、そうした変化のばらつきについては改めて報告することにした。

表3-1には時間変化及び変化に対する満足度の平均値と標準偏差を記載している。就労の変化については標準偏差が3.16と相対的に大きく、変化の個人差が大きいことが読み取れる。変化に対する満足度は、3が「どちらともいえない」という選択肢である。就労時間

---

いて確認したところ、平均年齢が39.29歳と、月収減を予測した人々よりも5.22歳若い(1%水準で有意)。また、業種としては情報通信業においては9.54%、医療・福祉と資源・インフラ業においてはそれぞれ8.56%、8.60%の人が月収増を予測しており、この傾向は他業種と比べて高くなっている。

<sup>2</sup> 出典：経団連ホームページ「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組に関する要請について」に掲載された厚生労働省からの要請書 ([http://www.keidanren.or.jp/announce/2020/0221a\\_MHLW.pdf](http://www.keidanren.or.jp/announce/2020/0221a_MHLW.pdf))。

<sup>3</sup> この他には、打ち合わせやセミナー等の制限、自転車や徒歩での通勤の推奨、出勤停止、海外渡航制限、入社式や研修等のイベントの延期・中止、もしくはオンラインでの実施、採用面接のweb化など様々な影響がみられる。

の変化に対する満足度が、わずかに 3 を超えており(3.02), 若干不満であることを除けば, 総合的満足度が 2.92 とあるようにやや満足しているといえる。

図 3-2 : 現在と昨年度の時間の使い方の対比 (単位 : 時間)

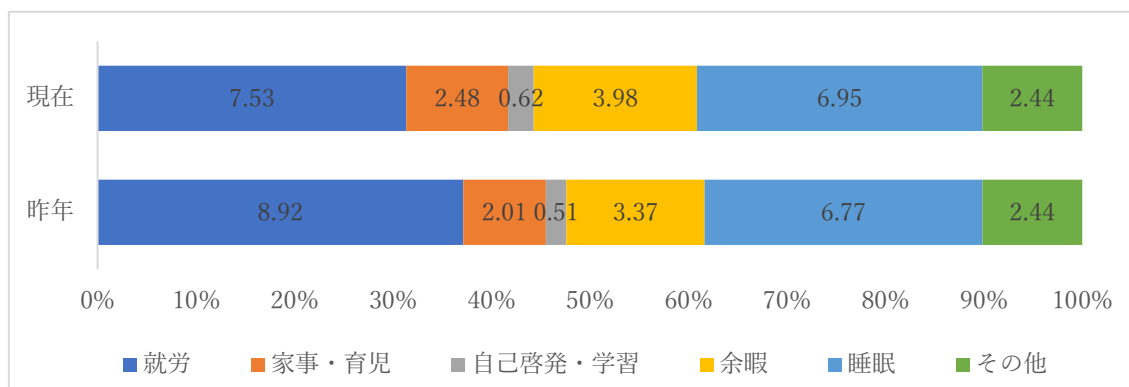


表 3-1 : 現在と昨年度の時間の使い方の変化とその満足度

	時間変化		変化に対する満足度	
	平均値	標準偏差	平均	標準偏差
就労	-1.39	3.16	3.02	0.98
家事・育児	0.47	1.62	2.83	0.76
自己啓発・学習	0.12	0.96	2.91	0.75
余暇	0.62	2.28	2.82	0.92
睡眠	0.18	1.07	2.71	0.97
その他	0.01	1.67	—	—
総合	—	—	2.92	1.00

### 3-4 自己啓発・余暇活動の変化

昨年時点での自己啓発・余暇活動は第 2 章(2-3)の中で紹介した。さらに, それらの活動について, 調査開始より前の 1 ヶ月以内で頻度の増減や, 新たに始めたりやめたりすることがあったかどうかについても回答を求めている(Q21\_2, Q21\_3)。その結果を, 表 3-2 にまとめた。減少・増加それぞれの数は, 減少した, もしくは増加したという問いに対して「当てはまる」と回答した人数である。その後のパーセンテージは, 昨年に対する比率を示している。

表 3-2 : 昨年と比較した自己啓発・余暇活動の減少・増加 (単位 : 人)

		個人的な活動	グループ・団体の一員としての活動
スポーツ・運動	昨年	1,117	376
	減少	606(54.25%)	300(79.78%)
	増加	252(22.56%)	29(7.71%)
自らの業務につながる学習	昨年	379	137
	減少	158(41.68%)	101(73.72%)
	増加	147(38.78%)	32(23.35%)
美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞	昨年	481	151
	減少	293(60.91%)	116(76.82%)
	増加	87(18.08%)	22(14.56%)
自然や社会に対する貢献活動	昨年	115	156
	減少	59(51.30%)	91(58.33%)
	増加	29(25.21%)	22(14.10%)
上記に当てはまるものはない	昨年	2,359	

いずれの活動においても、増加よりも減少が上回っている。また、「スポーツ・運動」をはじめとしてどのカテゴリーについても、個人的な活動よりもグループ・団体の一員としての活動の減少が多く、増加が少ないことがみて取れる。ここで、活動には「スポーツ・運動」「自らの業務につながる学習」「美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞」「社会や自然に対する貢献活動」と幅広い内容を含むため、安易な解釈は慎まなければならないが、「三密」回避を呼びかける声などの影響もあり、概してグループ・団体に所属し複数人で行う活動の量が減っていることが窺える。

個人として行う活動についても、いずれも増加より減少が多いが、自らの業務につながる学習については減少(41.68%)と増加(38.78%)がほぼ拮抗している。それに対して、「美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞」は、それらが中止や閉館されていることを受けて、減少がとりわけ大きい。

次に個人単位でみたときに、活動の幅がどれだけ狭まったり、あるいは広がったりしているのかを検討した。表 3-3 のように 1,285 名が何らかの形で活動の頻度を減らしたりやめているのに対して、活動の頻度を増やしたり始めたりした人は 490 名であった。

最も多い、活動の内容を変化させていない 2,721 名の内訳をみると、そもそも昨年から活動をしていなかった人が 2,249 名含まれている。昨年時点で当てはまる活動が 1 つだった人が 328 名、2 つ以上だった人が 144 名であるため、もともと何らかの活動をしており、活動幅を変化させなかった人は 472 名であった。それに対して減少した人は 1,285 名、増加させた人は 490 名であり、活動の幅を狭めるように変化させた人が少なくない。もちろん新型コロナウイルス感染拡大防止以外の影響も含まれているが、これが長期化すれば生活の質にも影響を及ぼしうる。



表 3-3 : 自己啓発・余暇活動の増減 (単位 : 人)

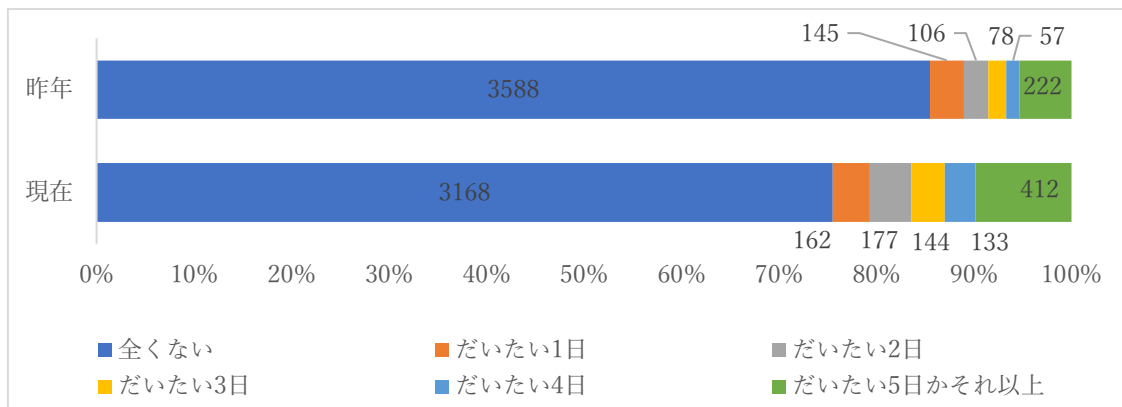
		活動の頻度増・始める			
		なし	1つ	2つ以上	計
活動の 頻度減・ やめる	なし	2,721	165	25	2,911
	1つ	743	186	38	967
	2つ以上	242	43	33	318
	計	3,706	394	96	4,196

### 3-5 リモートワーク頻度の変化

新型コロナウイルスによる影響の最後に、回答者によるリモートワークの利用状況がどう変わったのかを明らかにする。本調査では、昨年における平均的な1週間に加えて(第2章参照)、調査時の前の1週間のうちに、自宅やサテライトオフィスで終日勤務した日数を尋ねた(Q24\_1, Q24\_3)。

図 3-3 から明らかなように、現在でも「全くない」が最も多く、回答の約4分の3(75.55%)を占めるが、全体に占める割合としては約10%減少している(85.51%→75.55%)。一方、3日以上終日リモートワークを行っている比率は、8.50%から16.42%へと大幅に増加している。このように、全体としてはリモートワークの頻度が増えている。

図 3-3 : リモートワーク(終日)の週当たり日数



昨年度のリモートワークの活用の程度と変化の度合いの関係を表しているのが表 3-4 である。変化の度合いについては、現在の程度から昨年度の程度を引くことで算出した。たとえば、昨年に「全くない」と回答した人が現在に「だいたい5日かそれ以上」と回答した場合は+5、昨年に「だいたい5日かそれ以上」と回答した人が現在「だいたい3日」と回答

した場合には-2と計算している<sup>4</sup>。

表3-4のように、平均的にみればリモートワークが増えているのは、昨年に「まったくない」もしくは「だいたい1日」実施していた人たちである。これに対して、昨年にそれなりにリモートワークを実施していた(「だいたい3日」,「だいたい4日」,「だいたい5日かそれ以上」と回答)人たちについては、むしろリモートワークの日数が減少していることがみて取れる。

**表 3-4 : 昨年のリモートワーク活用度と変化の程度**

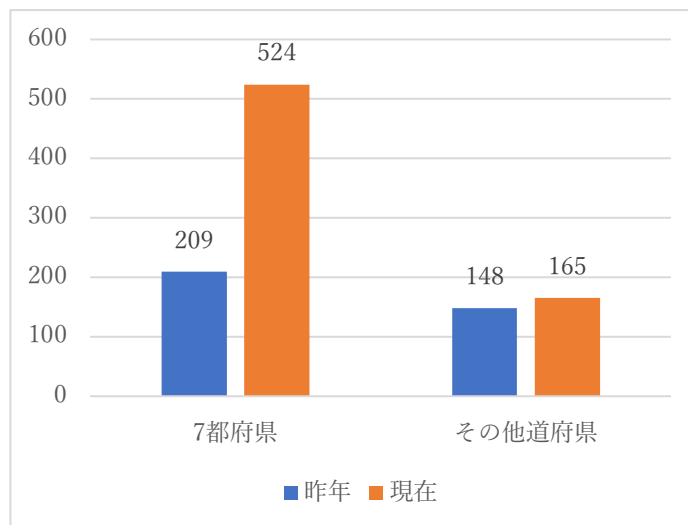
昨年の日数	人数	昨年からの変化(平均)
全くない	3,588	0.51
だいたい1日	145	1.05
だいたい2日	106	-0.05
だいたい3日	78	-0.72
だいたい4日	57	-1.11
だいたい5日かそれ以上	222	-1.15
全体	4,196	0.38

在宅勤務の変化がどのような企業で生じたか、勤務地の都道府県、業種、企業規模との関係について検討した。平均的な1週間の就労日数が約5日なので、その半数を超える3日以上の日数で終日リモートワークの人数に絞ってその人数や比率を取り上げる。

まず、勤務地については、7都府県勤務とその他の道府県勤務を比較した。図3-4のように、7都府県では209名(7都府県での勤務者の8.91%)から524名(同22.35%)へと、終日のリモートワークを週に3日以上行う人数、および比率が大幅に増加している。一方、その他の道府県では、148名(その他道府県での勤務者の7.99%)から165名(8.90%)と微増にとどまっている。人口の集中や大企業の分布など影響すると考えられる要因はいろいろあるが、顕著な差が生じているといえよう。

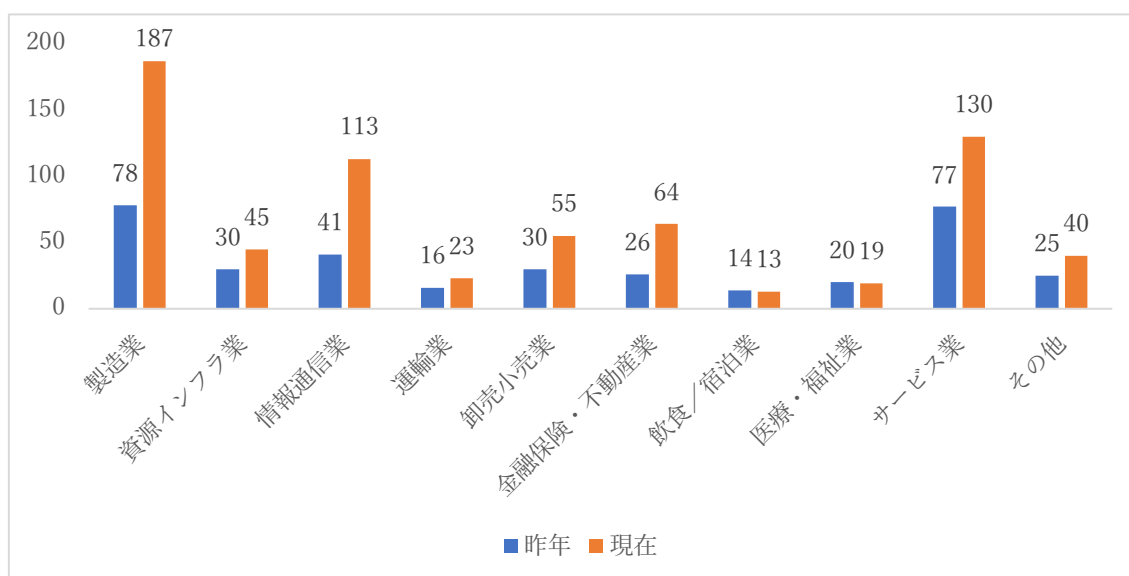
<sup>4</sup> 「だいたい5日かそれ以上」は5日を超えている場合も含まれているが、便宜上5日として計算している。

図 3-4 : 勤務地でのリモートワーク 3 日以上の人数



次に、同様の变化を業種別に示したのが図 3-5 である。製造業(2.39 倍)、情報通信業(2.75 倍)、金融保険・不動産業(2.46 倍)において大幅に増加している。現在のリモートワーク 3 日以上の人数を業種の人数全体で割った実施比率でも、情報通信業が 43.12%と最も高く、金融保険・不動産業(22.85%)、製造業(22.07%)がそれに続く。逆に実施比率が最も低いのが医療・福祉業(5.63%)であり、飲食/宿泊業(8.38%)、運輸業(8.48%)である(その他の業界は、10%以上 15%未満)。また、これらの業界は昨年からの変化も小さい。これらの業種は、直接消費者・顧客・患者と関わるものであり、リモートワークの導入は現実的に難しいことが反映されているといえる。

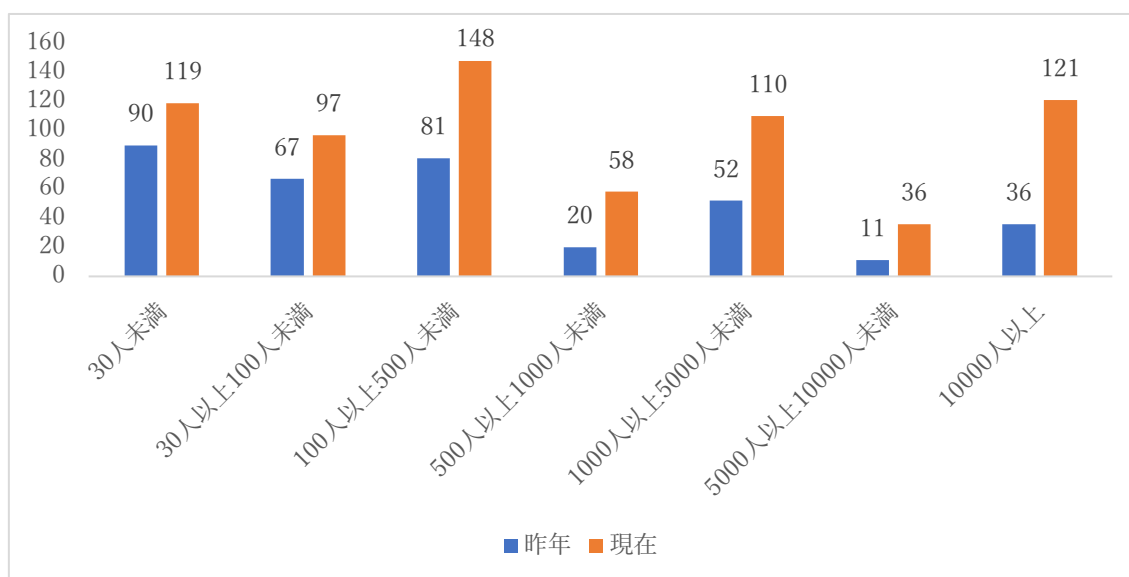
図 3-5 : 業界ごとのリモートワーク 3 日以上の人数



次に、リモートワークを3日以上している人数の変化について、企業規模による違いを取り上げる。図3-6に顕著に表れているように、従業員規模の大きい企業の方が、この期間にリモートワークを顕著に増やしている。最も増加したのは従業員が10,000人以上の会社であり、3.36倍になっている。5,000人以上10,000人未満の会社も3.27倍である。増加幅が小さいのは、規模の小さい30人未満の会社(1.32倍)や30人以上100人未満の会社(1.45倍)である。

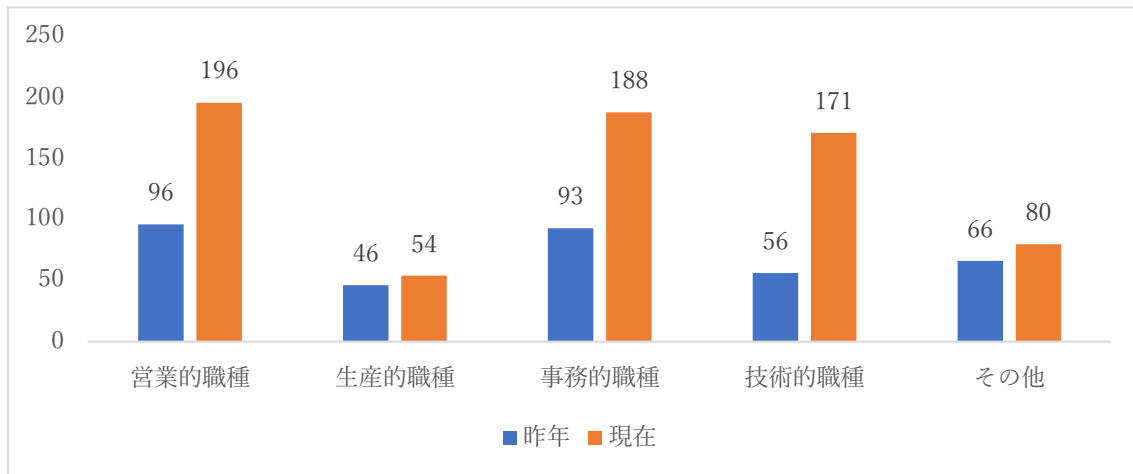
現在のリモートワーク3日以上的人数を従業員規模の人数全体で割った実施比率についても同様に、従業員規模の大きい企業がこの期間にリモートワークを顕著に増やしていることになる。たとえば、10,000人以上の会社(416社)は、昨年時点では8.65%しか3日以上リモートワークを実施しておらず、全体の平均(8.65%)とほとんど変わらなかった。しかし、調査時点では29.09%が3日以上リモートワークを実施しており、20.43%増加している。以上から、会社の所有する資源の量などの違いが、どの程度リモートワークを導入するかに大きく影響を与えていることが推察される。

図3-6：企業規模毎のリモートワーク3日以上的人数



最後に、職種についても同様の変化を確認した。図3-7にあるように、もっとも増加したのは、技術的職種である(3.05倍)。営業的職種、事務的職種はいずれもほぼ2倍になっている。それに対して、生産現場などを含む生産的職種やサービス業務を含むその他は微増にとどまっている。現在のリモートワーク3日以上的人数を職種の人数全体で割った実施比率も同様の傾向である。システムエンジニアを含んでいる技術的職種は、週に3日以上終日でリモートワークを実施している比率が28.40%と最も高い。次に高いのが営業的職種(18.42%)、事務的職種(18.00%)である。生産的職種とその他はそれぞれ9.52%と8.70%であり、職種によってリモートワークへの移行のしやすさが異なることが見出せる。

図 3-7：職種毎のリモートワーク 3 日以上の人数



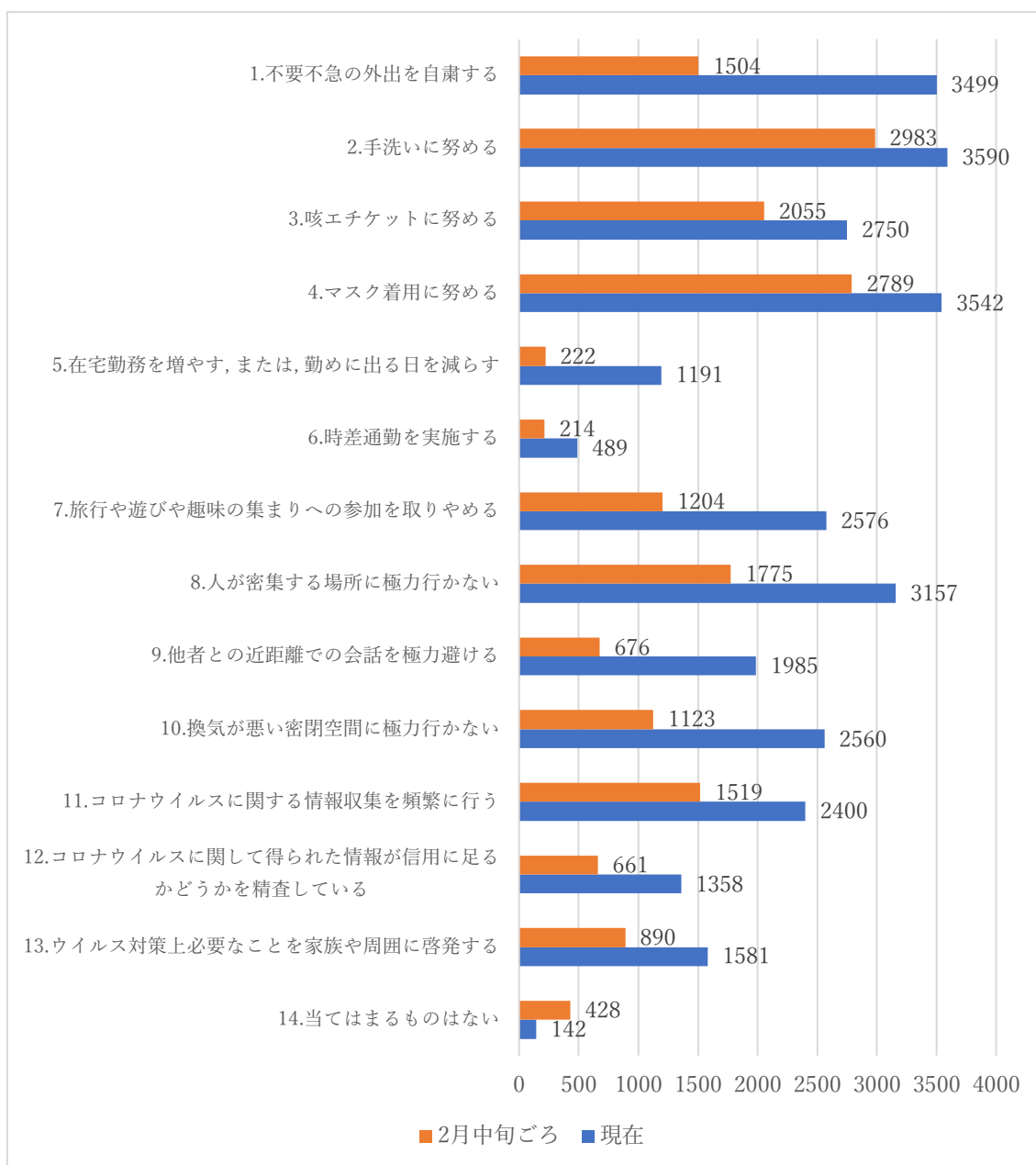
### 3-6 感染リスクへの対処

#### (a) 感染対策行動の変化(2 月中旬及び現在の比較)

Q27 は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う、個人のリスク管理に関する質問項目である。日を迫うにつれて感染が拡大していく局面において、人々はどのようにその対策を変化させたのだろうか。ここでは、政府・企業が積極的に感染症拡大対策を行う以前の 2020 年 2 月中旬と調査時点(4 月中旬)の 2 時点において、個人が行った対処行動を明らかにする。対処行動としては、「外出を避ける」、「手洗いに努める」など 14 の行動を挙げ、これらから複数を選択するよう求めた。

結果、新型コロナウイルスの拡大に伴い、個人の対策行動は全ての項目で増加している(図 3-8)。特に大幅な増加がみられるのは、「1. 不要不急の外出を自粛する」、「10. 換気が悪い密閉空間に極力行かない」、「8. 人が密集する場所に極力行かない」、「7. 旅行や遊び趣味の集まりへの参加を取りやめる」、「9. 他者との近距離での会話を極力避ける」で、いずれも、いわゆる「三密」に関連するものである。反面、時差通勤や在宅勤務に関する項目は、伸びは見られるもののそれほど顕著なものではなく、個人での対応に限界があることが窺える。

図 3-8 : 2 月中旬と現在の新型コロナウイルス感染症対策の比較 (単位 : 人)



(b) 物資確保状況

感染リスクへの対処の1つとしての物資の確保についても検討する。物資確保に関しては、新型コロナウイルス感染拡大に伴って、マスクや除菌関連商品の品薄が脱稿時現在(2020年5月7日)でも続いている。Q28では、食料や生活雑貨を含む生活物資の確保を「私や私の家族が日常生活を営むための物資は、十分に確保されている」という質問によって、マスクや殺菌用アルコールなどの確保を「私や私の家族がCOVID-19に感染しないようにするための物資は、十分に確保されている」という質問によって、それぞれ測定した。

表 3-5 : 物資確保状況の平均値・標準偏差

	平均値	標準偏差
生活物資確保	3.10	1.12
感染防止物資確保	2.75	1.04

図 3-9 : 生活物資・感染防止物資の確保状況（単位：人）

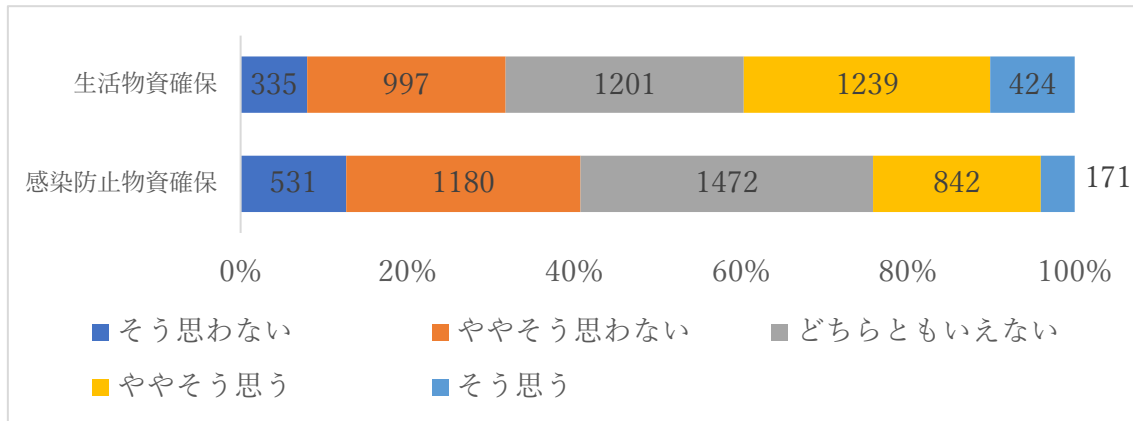


図 3-9 から、生活物資、感染防止物資ともに、十分に確保されているという認識は低いことがわかる。また、「どちらともいえない」の割合が高く、物資の確保が十分かどうかの認識は、回答者の置かれた状況によって異なる可能性がある。

そこで、考慮すべき状況の 1 つとして、回答者の勤務地と居住地を感染拡大 7 都府県とそれ以外の道府県に分け、比較を行う。まず、感染拡大 7 都府県に「勤務している」サンプルとそれ以外の道府県に勤務しているサンプルとに分け、2 種の物資の確保状況に関する平均値を導出した。その結果、特に感染防止物資について、7 都府県にする就労者の方が、統計的に有意な水準で確保されているとみなしがちであることがわかった(表 3-6)<sup>5</sup>。

表 3-6 : 物資の確保状況についての勤務地別比較

	感染拡大 7 都府県に勤務	それ以外の 道府県に勤務
生活物資確保	3.14	3.08
感染防止物資確保	2.81	2.76

同様に、サンプルを感染拡大 7 都府県に「在住している」者とそれ以外の道府県に在住している者に分け、2 種の物資の確保状況に関する平均値の差の検定を行った(表 3-7)。ここ

<sup>5</sup> 平均値の差の検定を行った結果、感染防止物資確保については 5%水準で有意であった ( $t(4194)=2.298, p<.05$ )。後述の勤務地別の分析(表 3-8)においても同様である ( $t(4194)=2.387, p<.05$ )。

でも、感染防止物資確保について 7 都府県に在住する就労者の方が、感染防止物資確保に関するスコアが高いという結果となった。

**表 3-7：物資の確保状況についての居住地別比較**

	感染拡大 7 都府県に居住	それ以外の 道府県に居住
生活物資確保	3.16	3.08
感染防止物資確保	2.83	2.76

以上より、物資の確保に関しては、生活物資・感染防止物資の双方において、回答者はそれほど深刻な不足を経験していないこと、ただしその状況について、勤務地・居住地による若干の差が見られることが明らかになった。

### 3-7 新型コロナに関する情報処理

#### (a) 情報収集における情報媒体と情報の発信者

新型コロナウイルスの感染リスクへの対処としての情報収集について、人々は「どのような情報媒体」から、「誰が」発信した情報を収集しているのだろうか。Q29 は、人々の情報収集に関わる情報源と情報の発信主体に関する質問項目である。設問は、情報の入手先としてテレビ・新聞・雑誌などのマスメディア、SNS やインターネット、知人・家族の 3 つ、発信主体として、各国政府・自治体・保健所・WHO などの公的機関と、医療関係者、感染症や疫学、公衆衛生が専門の学者などの専門家、非専門家の 3 つを組み合わせた 9 つの選択肢から、回答者に上位 3 つを選択してもらった。結果、最も用いられているのは、マスメディアを通じた公的機関からの情報収集、次にマスメディアを通じた専門家からの情報収集、SNS・インターネットを通じた公的機関からの情報収集と続く。新型コロナウイルスの情報収集については、マスメディアの利用が多く、公的機関の発信に注目しているケースが多い。知人・家族など人づてでの情報収集は、あまり行われていない(表 3-8、図 3-10)。

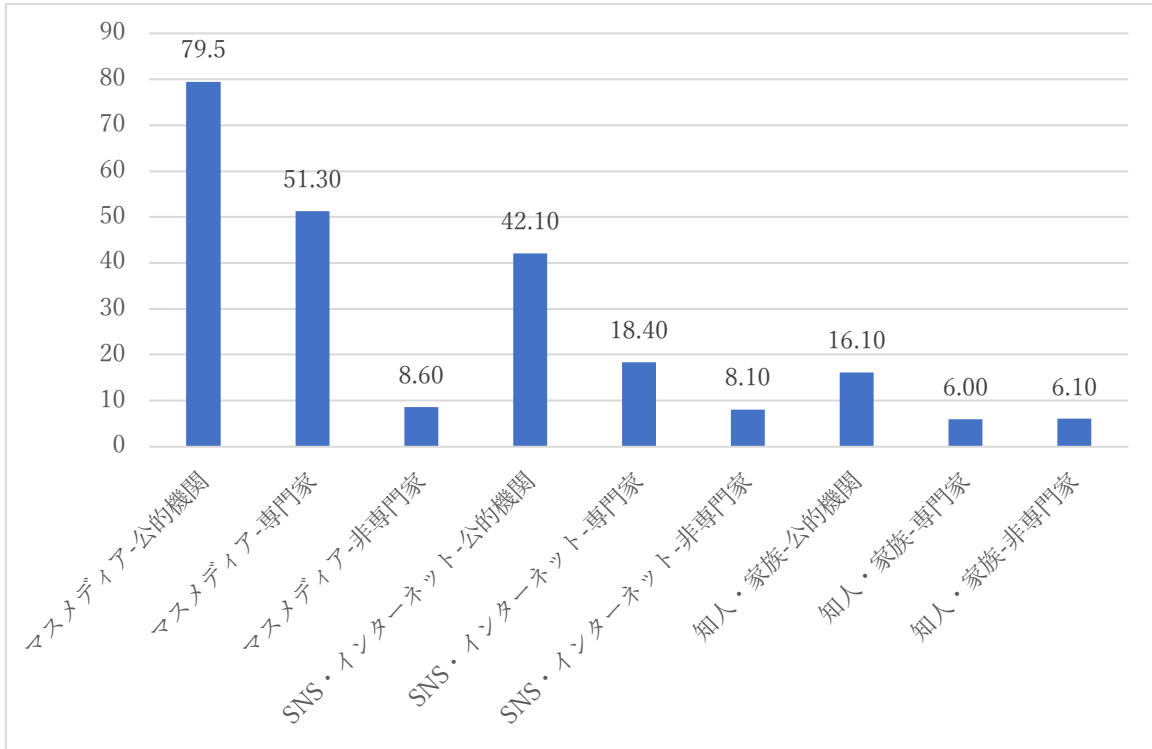
**表 3-8：情報収集のクロス表(情報源×発信者)**

		発信者		
		公的機関	専門家	非専門家
情報源	マスメディア	3337 (79.52%)	2154 (51.33%)	359 (8.55%)
	SNS やインターネット	1767 (42.11%)	773 (18.42%)	341 (8.12%)
	知人・家族	676 (16.11%)	252 (6.00%)	258 (6.14%)

備考：各セルの冗談は度数（単位：人）、下段はサンプル全体における該当者の割合である。



図 3-10 : 情報源×発信者の比較(単位 : パーセント)



また、情報収集のそれぞれの媒体とそれぞれの情報の、延べでの利用状況は、それぞれ図 3-11、および図 3-12 の通りである。ただし、情報収集における利用媒体や発信主体の別が、すぐさま適切な対処行動を導くというわけでは、おそらくない。したがって、ここでみた情報収集の結果得られた情報に対する人々の認識を、次に確認していきたい。

図 3-11 : 情報収集の媒体の延べ利用者数(単位 : 人)

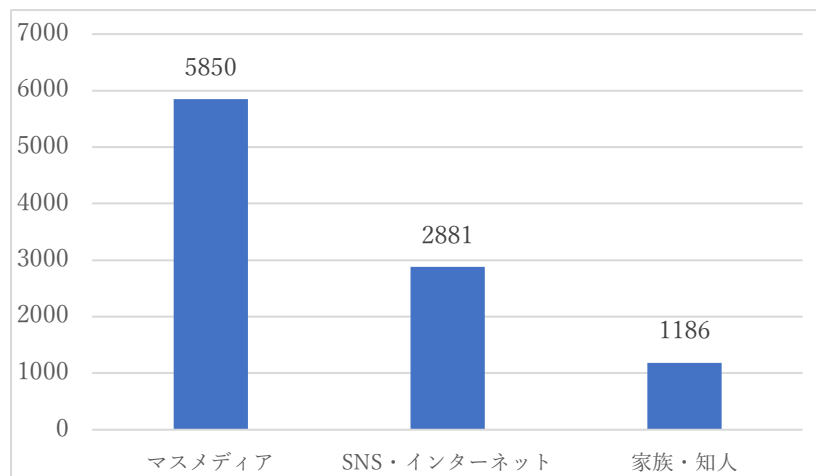
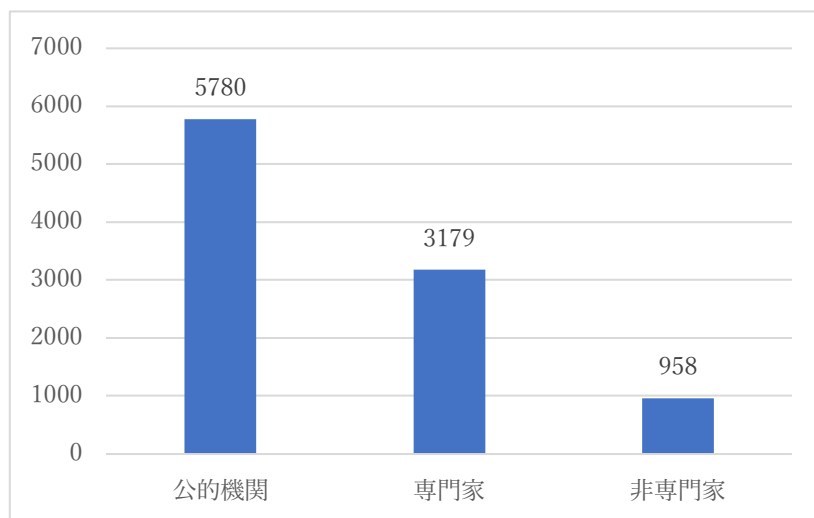


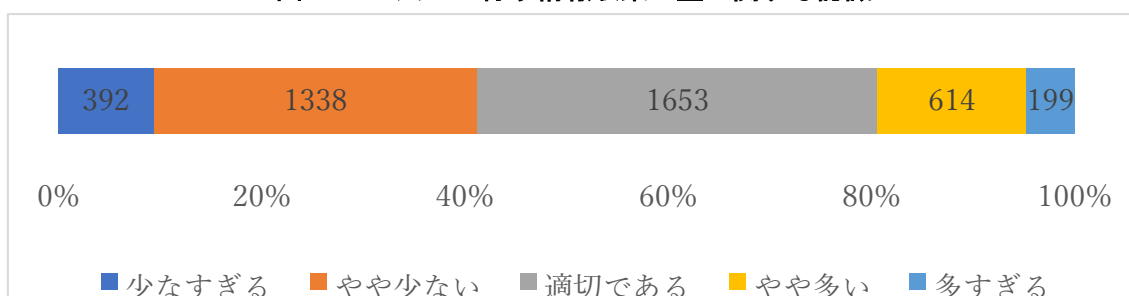
図 3-12：情報の発信者の延べ利用者数(単位：人)



(b) 収集した情報の量に関する認識

回答者は、収集した新型コロナウイルスに関する情報の量についてどのように認識しているのだろうか。この点について、Q30「COVID-19 に関してあなたが入手する情報の「量」についてどう思いますか」という項目を用いて、収集した情報の量に関する認識を測定した。選択肢は「1. 入手できる情報の量が少なすぎる」、「2. 入手できる情報の量はやや少ない」、「3. 入手できる情報の量は適切である」、「4. 入手できる情報の量はやや多い」、「5. 入手できる情報の量が多すぎる」の5段階である。「3. 入手できる情報の量は適切である」を挟んで1と2は情報の不足を、4と5は情報の過剰を意味する。

図 3-13：人々が行う情報収集の量に関する認識



集計の結果、およそ 39.39%の回答者が収集している情報の量を「適切である」と認識している。その一方で、かなりの者が情報の過不足を認識しており、9.34%が「少なすぎ」を、4.74%が「多すぎ」をそれぞれ感じていることがわかる(図 3-13)。

(c) 収集した情報の理解度・信頼性・活用度

収集した情報を、回答者はどの程度理解し、信頼し、活用しているのだろうか。この点を、

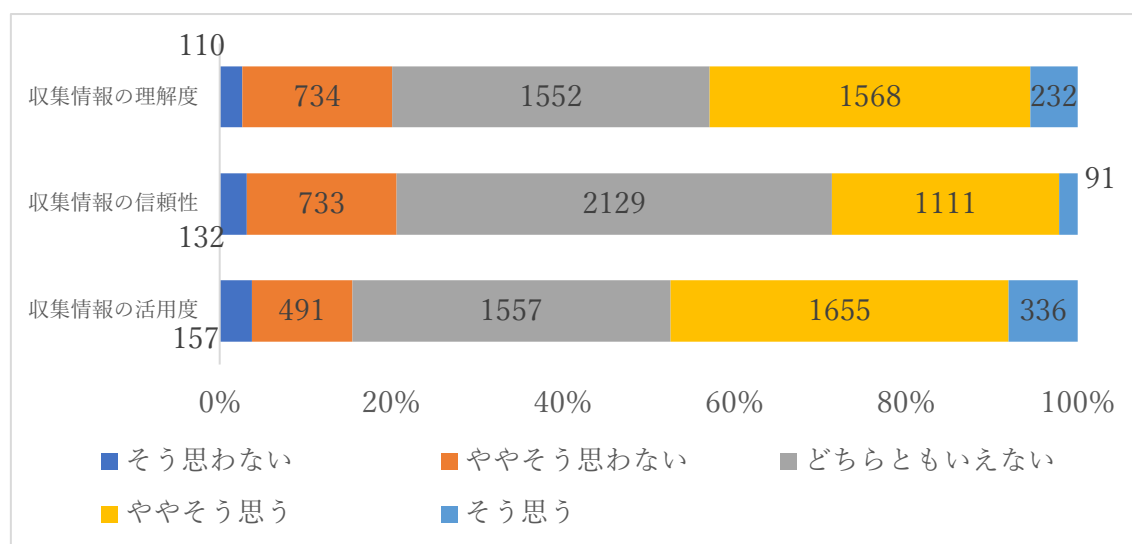
「COVID-19 関連で得られた情報を、私は理解できている」(理解度), 「COVID-19 関連で得られた情報を、私は信頼できる」(信頼性), 「COVID-19 関連で得られた情報にもとづいて、私は仕事や生活の進め方を変えている」(活用度)の3項目で測定した。選択肢はそれぞれ「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階である。

**表 3-9 : 情報の理解度, 信頼性, 活用度の平均値, 標準偏差**

	平均値	標準偏差
収集情報の理解度	3.26	0.90
収集情報の信頼性	3.07	0.81
収集情報の活用度	3.36	0.92

表 3-9 に 3 変数の平均値と標準偏差, 図 3-14 には回答の度数分布を示す。スコアを単純に比較すると, 活用度>理解度>信頼性の順にスコアが高い。回答者は, 自身が収集している新型コロナウイルス関連の情報に対して, 高い信頼を寄せているわけではないが, それらを自分なりに理解し, 活用していることがみて取れる。度数分布でも, 活用度と理解度については, 半数近い人が「理解」し, 「活用」していると回答しているが, 「信頼」しているという回答者は全体の 15%程度にとどまっている。

**図 3-14 : 情報の理解度, 信頼性, 活用度に関わる項目の度数分布**



3 変数の相関をみると(表 3-10), 全ての間にある程度の相関が認められる。特に, 理解度と信頼度の間には相当程度の相関がみられる(.504)。因果関係は定かではないが, 信頼すればするほど, 同時にその情報を理解するようになり, 理解すればするほどそれを活用するよ

うになる、と解釈することができる。ただし、収集された情報に高度の信頼を寄せているわけではないという点は改めて明記しておきたい。

**表 3-10：情報の理解度、信頼性、活用度の相関分析**

	収集情報の理解度	収集情報の信頼性	収集情報の活用度
収集情報の理解度	1		
収集情報の信頼性	.504	1	
収集情報の活用度	.391	.377	1

備考：全ての相関係数は 0.1%水準で有意であった。

### 3-8 企業による新型コロナ対応

回答者が所属している企業では、コロナ禍に直面してどのような対策が、どの程度行われているのだろうか。この点について調べるために、表 3-11 に示した 8 つの項目について、所属企業がどの程度それらの取り組みを行っているかを、「1. そう思わない」から「5. そう思う」の 5 段階で尋ねた。

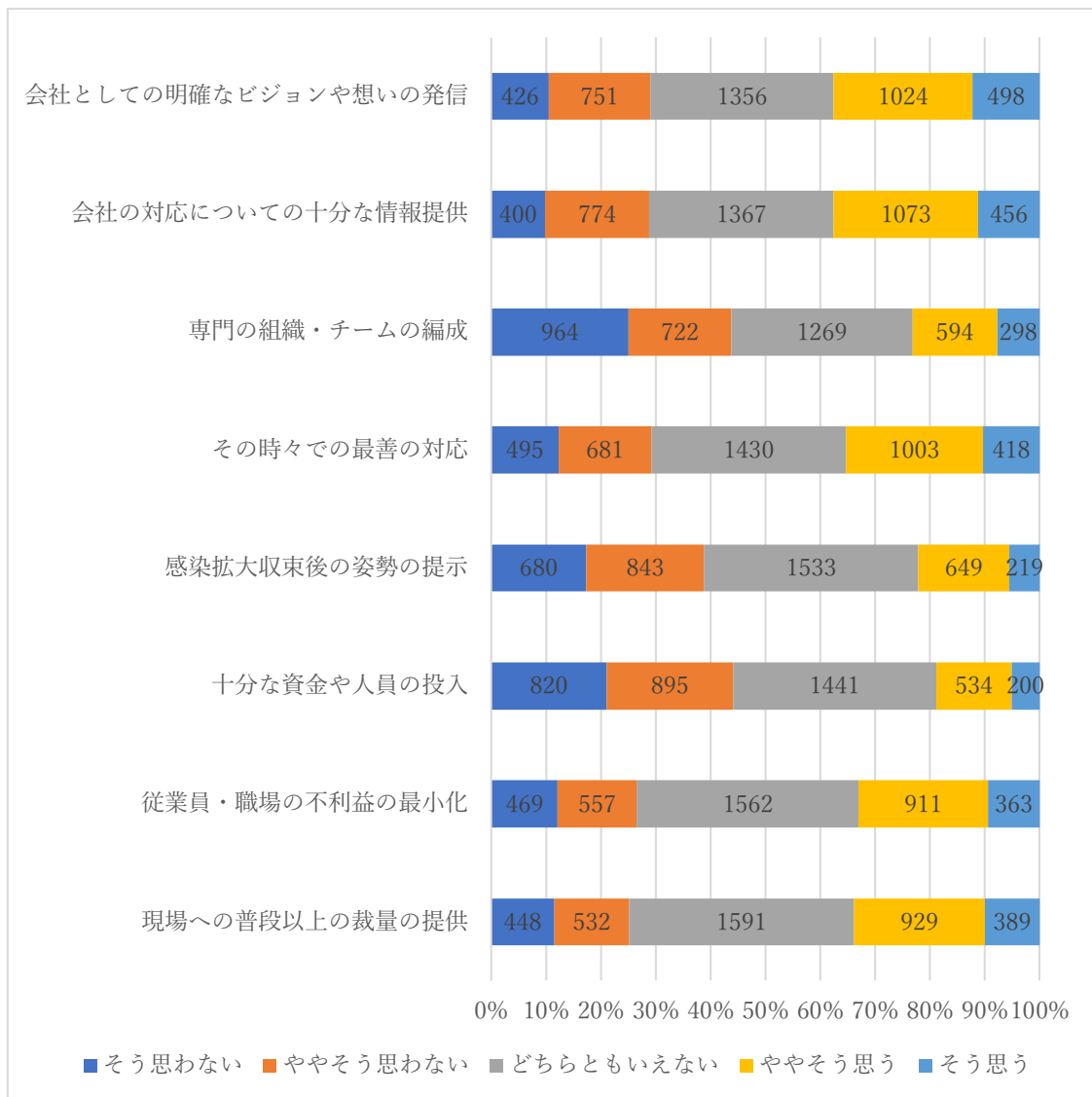
平均値をみると、最もスコアが高いのは「現場への普段以上の裁量の提供」であり、以下「従業員・職場の不利益の最小化」、「その時々での最善の対応」が続く。多くの項目のスコアは理論的な中間点である 3 点付近であり、全体としてみれば、特に実施できていない部分もなければ、反対に、極めて十全に実施されている部分もないということになる。ただし、「専門の組織・チームの編成」、「十分な資金や人員の投入」、「感染拡大収束後の姿勢の提示」の 3 項目は平均値が低い。

図 3-14 は、回答のばらつきを具体的に確認するための度数分布である。これをみると、「専門の組織・チームの編成」、「十分な資金や人員の投入」、「感染拡大収束後の姿勢の提示」の 3 項目については、80%近くの回答者が、「そう思わない」から「どちらとも言えない」のいずれかを選択しており、これらについては、総じて対応が不十分であることが窺える。企業は、普段以上に現場の裁量を許容したり、従業員・職場の不利益を最小化したりするなど、現場への一定の配慮は示している。しかし、それらは総じて、その時々で最善の対応といった、一種の場当たり的対応になっている可能性が高い。専門の組織・チームが編成されたり、十分な資金や人員を投入したりしている企業は少なく、社員からすれば、企業トップが示す感染拡大収束後の姿勢がみえにくい状況にあるということである。

表 3-11：企業対応に関わる項目の平均値，標準偏差

	平均値	標準偏差
会社としての明確なビジョンや想いの発信	3.10	1.16
会社の対応についての十分な情報提供	3.10	1.13
専門の組織・チームの編成	2.62	1.23
その時々での最善の対応	3.04	1.15
感染拡大収束後の姿勢の提示	2.72	1.10
十分な資金や人員の投入	2.59	1.12
従業員・職場の不利益の最小化	3.04	1.11
現場への普段以上の裁量の提供	3.07	1.11

図 3-14：企業対応に関わる項目の度数分布



ただし、これら 8 項目について相関係数を求めると、全ての項目の間に、統計的に有意な、相当程度の相関がみられる(表 3-12)。普段以上に現場の裁量を許容している企業は、同時に、従業員・職場の不利益を最小化したり、専門の組織・チームを編成したりしている可能性がある。そして、これは逆もまた然りであり、様々な対応をとっている企業と、ほとんど対応ができていない企業が、並存していることを意味する。

表 3-12 : 企業対応に関わる項目の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1. 会社としての明確なビジョンや想いの発信	1						
2. 会社の対応についての十分な情報提供	.721	1					
3. 専門の組織・チームの編成	.417	.429	1				
4. その時々での最善の対応	.619	.670	.489	1			
5. 感染拡大収束後の姿勢の提示	.533	.576	.494	.699	1		
6. 十分な資金や人員の投入	.495	.516	.511	.617	.671	1	
7. 従業員・職場の不利益の最小化	.439	.472	.339	.540	.535	.552	1
8. 現場への普段以上の裁量の提供	.388	.415	.319	.508	.482	.475	.526

備考：全ての相関係数は 0.1%水準で有意であった。

## 4. 就労者の心理と行動

### 4-1 はじめに

これまで、就労者の生活や職務の実態と変化、および、新型コロナウイルスの流行に対する就労者個人や彼らが所属する企業による対応の実態について、調査結果を紹介してきた。これらの実態や変化は、何らかの形で就労者の心理と行動に影響する可能性がある。次の章では、こうした影響関係について検討する。ここでは、「従属変数」に当たる就労者の心理と行動の実態について、いくつかの観点から明らかにしたい。

### 4-2 仕事や職場で生じた変化

調査時点で確認しうる、新型コロナウイルスの流行によって生じた仕事や職場における変化について、10の側面から質問を設けた(Q39\_1~Q39\_10)。回答の結果は以下の図4-1の通りである。「仕事上の緊張感/ストレス」が増加していることを除けば、全体的に大きな変化はないといえる。

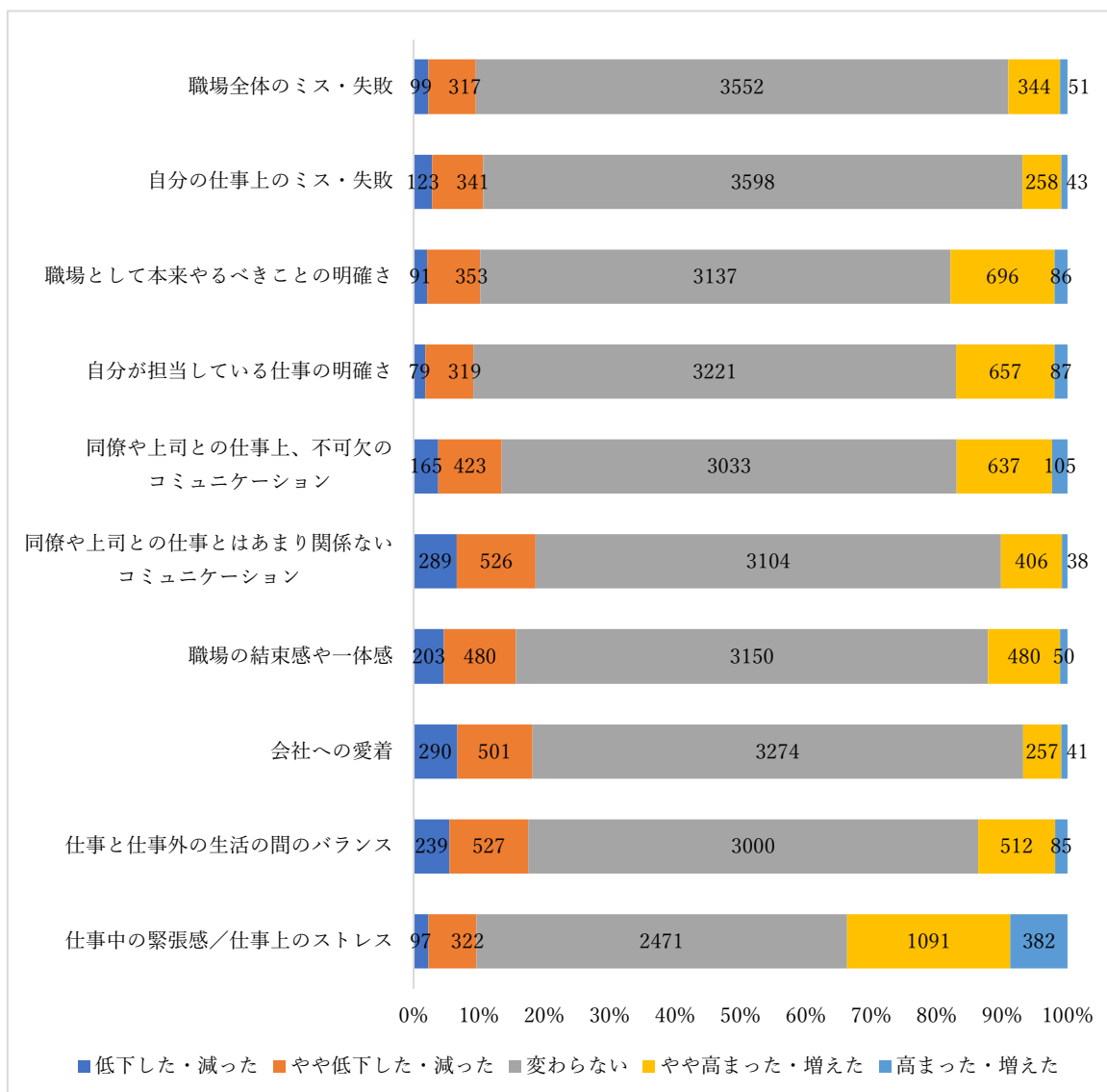
「職場全体のミス・失敗」や「自分の仕事上のミス・失敗」は約85%が「変わらない」と回答しており、「(やや)増えた」という回答よりも「(やや)減った」という回答の方が若干多い。「職場として本来やるべきことの明確さ」と「自分が担当している仕事の明確さ」については、約75%が「変わらない」と回答している。「(やや)高まった」という回答は約18%であり、「(やや)減った」とする回答よりも多い。業務上のコミュニケーション(「同僚や上司との仕事上、不可欠のコミュニケーション」)についてもどちらかといえば、増加傾向であるといえる。以上から、調査時点ではミスも特別増えず、例外的事態に対処するために指示が具体的になされるなど、仕事の明確性が高まっている様子が窺える。

一方、非公式的なコミュニケーション(「同僚や上司との仕事とはあまり関係ないコミュニケーション」)、「職場の結束感や一体感」、「会社への愛着」、「仕事と仕事外の生活の間のバランス」については、いずれも70%強は「変わらない」と回答している。その中で「低下した・減った」という回答が「高まった・増えた」よりもやや多く、非公式なコミュニケーションの減少などにより、職場や会社に対する態度が影響を受けている可能性が示唆される。

以上の項目では「変わらない」が71%~86%を占めていたが、「仕事上の緊張感/仕事上のストレス」については「変わらない」が58.9%であるのに対して、35.1%は「(やや)高まった・増えた」と回答しており、業務上のストレスも増加している傾向が現れている。

このような結果から、後に続く第5章では、心理変数としての「仕事上の緊張感/仕事上のストレス(以下、職務ストレス)」の増減に特に焦点を当て、どのような回答者が特に業務上のストレスを従来よりも強く感じるようになったか、について分析する。

図 4-1：仕事や職場などへの影響の度数分布



### 4-3 就労者の職務上の心理

まず、個人の心理状態について記述していく。本調査において、個人の心理状態として測定したのは、既に述べた職務ストレスに加え、「感染リスク知覚」、「首尾一貫感覚」、「不安感」、「孤立感」、そして「幸福感」である。

#### (a) 感染リスク知覚

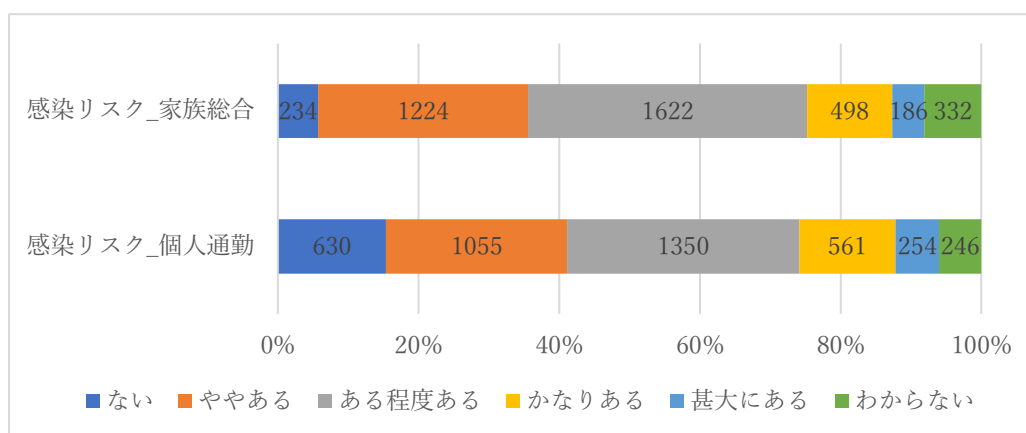
回答者が、自分自身の通勤・勤務時に新型コロナウイルスに感染するリスクを、どの程度のもと考えているのかを測定した(Q33\_1)。また、自身および家族が、生活全般の中で感染するリスクの知覚についても、同様に尋ねた(Q33\_2)。図 4-2 はその集計結果である。

個人の通勤・勤務時の家族の感染リスクについて、「3. ある程度ある」「4. かなりある」



もしくは「5. 甚大にある」と回答した人(つまり、リスクが少なくないと考えている人)は、合計で2,165名であり、これは全サンプルの52.86%にあたる。自分や家族が生活全般で感染するリスクについては、「3. ある程度ある」「4. かなりある」もしくは「5. 甚大にある」と回答した人、つまりリスクが少なくないと考えている人は、合計で2,306名であり、これは全サンプルの56.30%にあたる。実に半分以上の回答者が、自身および家族の感染リスクと、ある程度高いものと見積もっていることがわかる。数パーセント程度であるが、感染リスクが全く「わからない」と回答していることも、注目するに値することである。

図 4-2 : 感染リスク知覚の度数分布



なお、これら2変数については、高い水準での相関(Pearsonの相関係数=.693)が見られたため、同一の概念を表していると思われ、「感染リスク知覚」という名の合成変数を単純平均で作成した。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.811で、十分な信頼性が確保されている。

#### (b)首尾一貫感覚

首尾一貫感覚(sense of coherence)とは、自分の内的・外的な環境が適度に予測可能であるだけでなく、物事をうまく運べる公算が大きいという個人の確信である(Antonovsky, 1987)。やや難解な定義であるが、端的に言えば、人々が自身の生活世界の全体について了解し、かつある程度コントロール可能だと捉えている度合いといえる。これらが高い人は、人生における危機に直面した際に、前向きに生き抜くことができるとされており、新型コロナウイルスの流行局面で、人々がどの程度これを保持できているか、が検討の対象となる。

首尾一貫感覚は、(1)落ち着き、(2)統制感、(3)有意味感といった複数次元から構成される。元来は、多くの尺度を利用することで各次元についての実態把握が目指されるが、本調査では、質問項目数の制約から、「仕事をしていて、気持ちや考えが混乱することがある(落ち着き)」「仕事をしていて、集中力や自制心を保てなくなることがある(統制感)」「仕事について、ほとんど意味がないと感じることがある(有意味感)」という3項目を用い、それぞれ

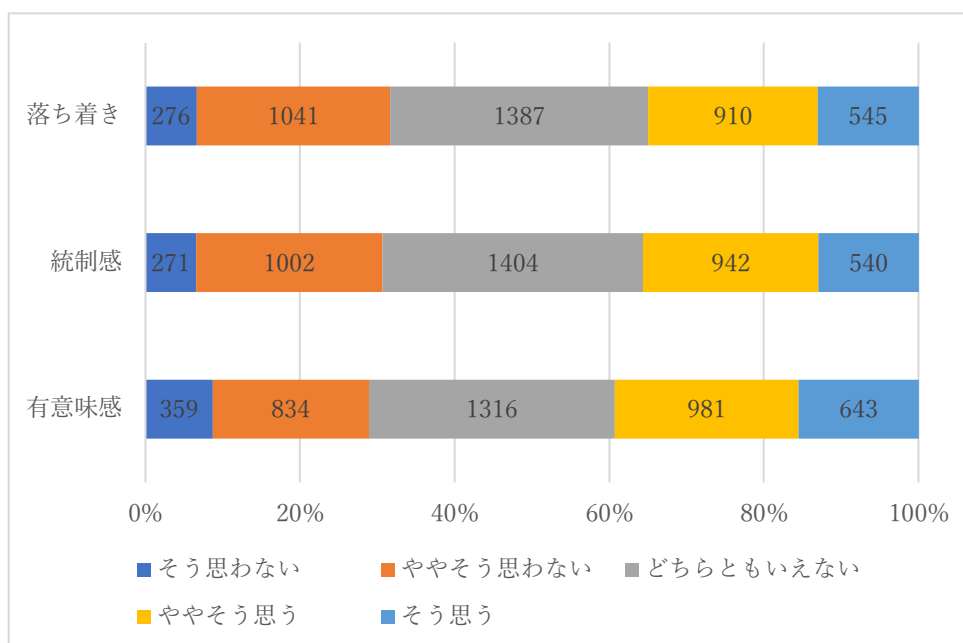
れについて、「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5段階で測定した(Q40\_1～Q40\_3)。すべて逆転尺度で、仕事の文脈に合わせて文面を修正している。

各項目の回答傾向を図4-3に示す。上記のようにこの3つは、理論的には相互に独立した次元であることが想定されているが、実際には変数間の高い相関が見られた<sup>1</sup>。探索的因子分析(主因子法)の結果、単一の因子が3項目の分散の57.80%を説明し、かつ、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )も.783とある程度高かった。これらを踏まえ、次元構造の「首尾一貫感覚」を想定し、合成変数を作成した。

表 4-1：首尾一貫感覚の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
首尾一貫感覚	2.87	0.96
落ち着き	2.90	1.12
統制感	2.89	1.11
有意味感	2.83	1.17

図 4-3：首尾一貫感覚の度数分布



首尾一貫感覚(合成変数)の平均値は2.87、標準偏差は0.94であり、平均値は理論上の中心点である3を下回っている。実際、改めて図4-3をみると、全体の60%以上の回答者が、首尾一貫性を保てていない(つまり「1. そう思わない」～「3. どちらともいえない」を選択している)ことがわかる。

<sup>1</sup> 相関係数の最小値は.439、最大値は.700であった。

以上より、調査時点において回答者は自身の生活成果について、(1)意味のあるという感覚、(2)自分自身を統制できているという感覚、そして(3)自身が落ち着いているという感覚を、それほど強くは持てていないことが窺える。もっとも、これが新型コロナウイルスの蔓延に由来するものであるのか、それとも人々が定常的に持っている心理状態であるのかということ、ここで判別することはできない。

### (c)不安感

不安感とは、文字通り、新型コロナの感染拡大の局面にあつて、就労者個人が感じている種々の不安を把握するためのものである。質問項目は、不安の向き先ごとに、社会、所属先の組織、家族、自分自身の4つのレベルに分けて測定した(Q40\_4からQ40\_7)。

それぞれについて、「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5段階で測定した結果を、表4-2および図4-4で示した。表4-2より、人々が最も不安を感じているのが、対自己(平均値3.51)であり、ついで、対社会(3.37)、対組織(3.16)、対家族(2.67)であることがわかる。理論上の中心点である3を超えているのは、対自己、対社会、対組織の3つである。

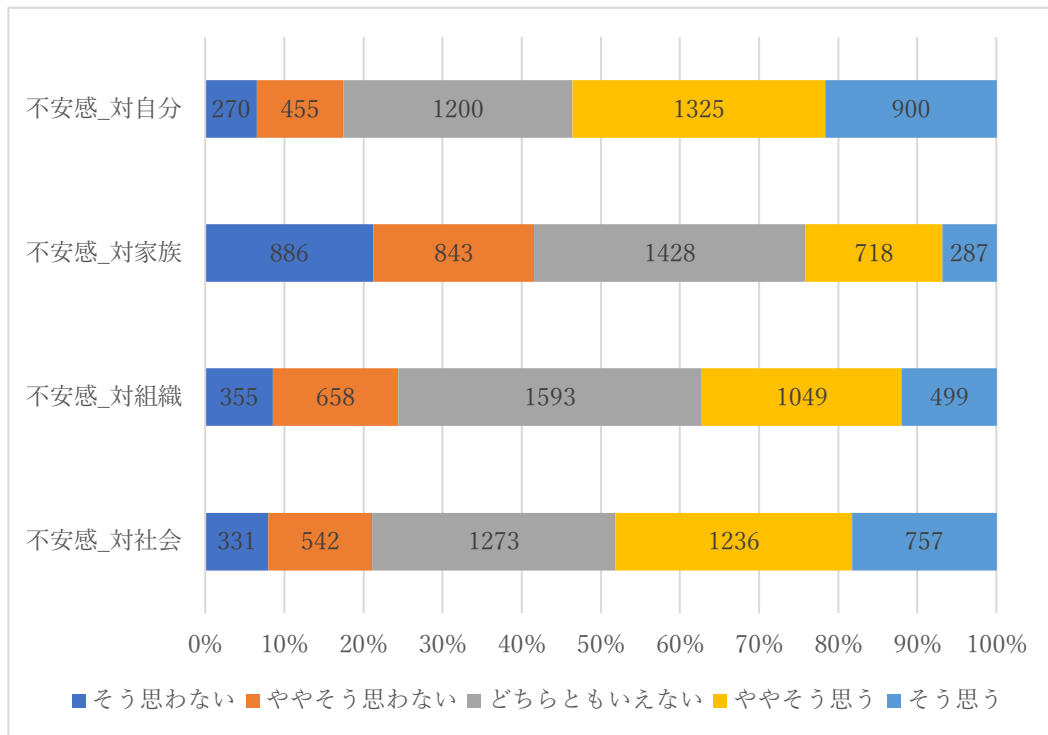
より具体的に、「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5段階のそれぞれを選択した回答者の割合を示したのが図4-4である。ここからも、多くの回答者が「4. ややそう思う」や「5. そう思う」を選択している(つまり、強い不安を感じている人が多い)のは対自己と対社会であり、逆に「1. そう思わない」や「2. ややそう思わない」を選択している(つまり、強い不安を感じていない人が多い)のは、対家族であることがわかる。

以上より、日本の就労者が、新型コロナの感染拡大に関して、ある程度の不安を抱えていること、ただしその不安が向けられる先は、主として、自分自身への影響、自分自身の所属する組織への影響であることがわかる。回答者の中に少なくない数の独身者が含まれていることなど、様々な理由が考えられるが、少なくともデータが示しているのは、人々が自身の家族に対して強い不安を感じていることはなさそうだ、ということである。

**表 4-2 : 不安感の平均値と標準偏差**

	平均値	標準偏差
不安(全般)	3.04	0.82
対社会不安	3.37	1.16
対組織不安	3.16	1.10
対家族不安	2.68	1.18
対自己不安	3.51	1.14

図 4-4：不安感の度数分布



4つの不安項目には、上記のように項目ごとの若干の違いがあるが、4項目の相関係数を計算すると、これらは相互に高い相関を示し<sup>2</sup>、全体が1概念であることが推測される。実際、探索的因子分析(主因子法)を行ったところ、単一の因子が4項目の分散の50.66%を説明するという結果が出た。合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )も.794とやや高い値を示しているため、以下ではこれらを、「不安感」としてまとめて扱う。

#### (d) 孤立感

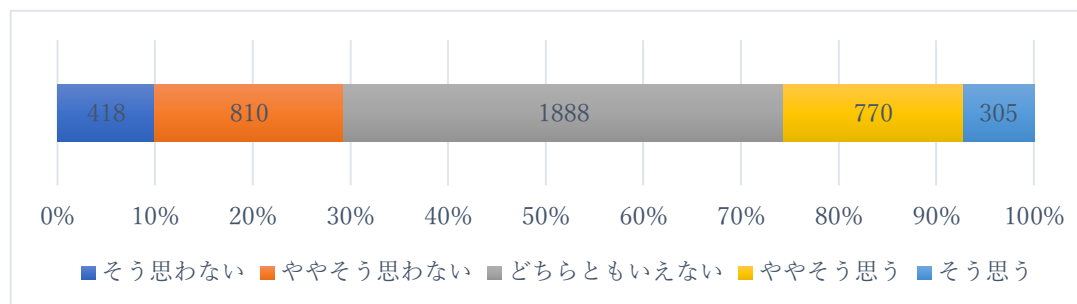
孤立とは、「他とかけはなれてそれだけであること。ただひとりで助けのないこと」を指す(『広辞苑 第7版』より)。新型コロナウイルスの流行による、リモートワークの増加や就業時間の減少といった働き方の変化により、職場における仲間たちとの心理的距離が遠くなることで、一種の孤立感を味わっている人が増えていると想定される。そこで、本調査では、人間関係の希薄化から孤立感が生じると考え、昨年と比べ、職場における同僚や上司との関係性が薄れたという実感がどの程度あるかについても質問している(Q43\_1)。結果は表4-3と図4-5に示されている。

<sup>2</sup> 相関係数の最小値が.375、最大値が.637であった。

表 4-4：孤立感の進行の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
孤立感	2.94	1.03

図 4-5：孤立感の進行の度数分布



孤立感に関して、「そう思う」、「ややそう思う」とする人、つまり孤立感を感じている人は1,043名であり、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した、孤立感を感じていない1,210名をやや下回った。また、半数近くの人「どちらともいえない」と回答している。これらの変化は昨年との比較のため、全てが新型コロナウイルス感染症の影響とはいえない。とはいえ、就労者の約25%が、職場での同僚や上司とのつながりが薄くなっているという感覚(孤立感)を抱えて、生活を送っているということを表している。

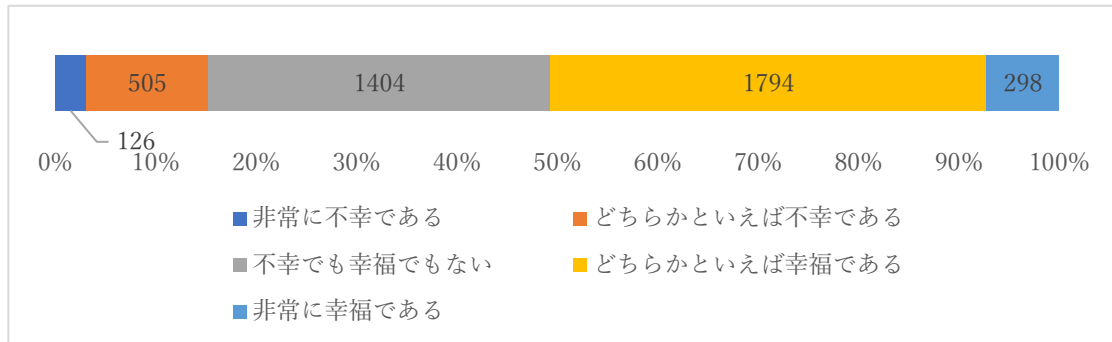
#### (e) 幸福感

幸福感が高い状態の人は、まず、自身が置かれた状況を総合的に考慮して、自身の人生に対して肯定的な評価を下している。そしてその結果として、自身の人生に対して肯定的な感情を生起させていると想定される。先にみた不安が、状況に変化に対して感応度の高い心理状態であるのに対して、幸福感はそれよりは安定的に個人の心理の土台をなしているものといえる。つまり、理論的には、不安などの感情よりも長期安定的であることが想定される。

本調査では、島井ほか(2004)に基づき、「全般的にみて、私は自分のことを( )と考えている」という質問について、( )内に最も当てはまるものを、「1. 非常に不幸である」「2. どちらかといえば不幸である」「3. 不幸でも幸福でもない」「4. どちらかといえば幸福である」「5. 非常に幸福である」から選択してもらうという形で、幸福感を測定した。

その結果、平均値は3.39、標準偏差は0.90であった。回答者の幸福感は決して低くはない。より具体的に、それぞれの選択肢を選んだ回答者の割合を示したのが図4-6である。新型コロナウイルス感染症の収束がいつになるのか、誰にもわからないという局面にあっても、多くの回答者(1,794名)が、「4. どちらかといえば幸福である」を選択している。一方で、「1. 非常に不幸である」、「2. どちらかといえば不幸である」を選択した人も、合わせて15.3%にのぼる(順に126名、505名)。

図 4-6 : 幸福感の度数分布



#### 4-4 就労者の職務上の行動

次に、就労者の職務上の行動について記述していく。本調査において「行動」として測定したのは、学習棄却、両利き行動(探索と進化)、関係性構築である。

##### (a)学習棄却

新型コロナウイルスの流行に直面し、私たちが拠って立ってきた信念や価値観、仕事のやり方が、状況に合わなくなっている可能性がある。この点を踏まえ、回答者が不適合を起こしている既存のルーティンを特定し、それに囚われ過ぎないように努めている程度の測定を目的としたのが、学習棄却の項目である。

学習棄却は、経営学領域では組織学習の文脈で長らく論じられてきたものの、個人の行動に応用されることはほとんどなかった。尺度は Takahashi, et al.(2015)を参考にしつつ、最終的にオリジナルの尺度を構成した。具体的には、信念や価値観、および仕事のやり方という 2 つの側面について、既存のルーティンの不具合を検出しようとしている程度について測定した(Q41\_1, Q41\_2)。

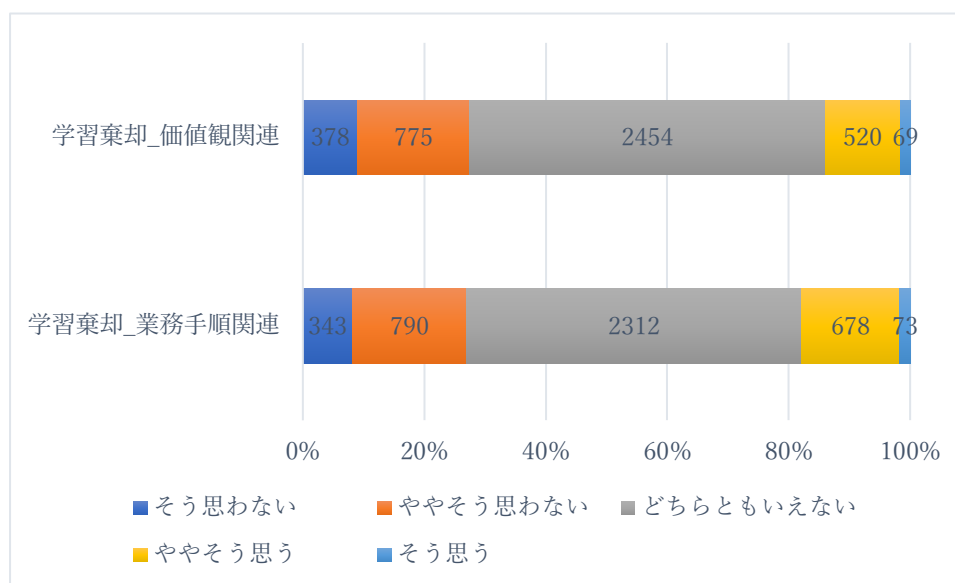
各項目への回答傾向を示したのが表 4-5 と図 4-7 である。ここからは、多くの就労者が、現状の価値観や業務手順を守る傾向にあることが窺える。とにかく何でも変えればいいということでは決してないが、かつてない状況において既存のルーティンにこだわり過ぎることのリスクは、留意しておきたい。

2 つの質問項目の間の相関は.651(Pearson の相関係数)と高いため、これらを同一概念として扱うことには一定の合理性がある。合成尺度の信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )は.789 と、一定程度の高さを示しているため、これを「学習棄却」と名付ける。

表 4-5：学習棄却の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
学習棄却（全般）	2.82	0.76
価値観関連	2.79	0.83
業務手順関連	2.85	0.85

図 4-7：学習棄却の度数分布



(b)両利き行動(ambidexterity)

個人は能力や保有する時間や資源などにおいて、一定の限界を抱えている。そのため、新しい考え方を深めたり、試したりすることで、自身の知識や能力にバリエーションを確保すること(探索)と、既存の知識や能力を研鑽し、掘り下げる(深化)こととの間には、不適合やトレードオフが生じうる。両利き性とは、学術的には、ある一定期間において、探索と深化に関わる活動を組み合わせることに対する個人の指向性と定義される(March, 1991)。個人が探索と深化を組み合わせることに、どの程度注力しているかを捉える概念である。

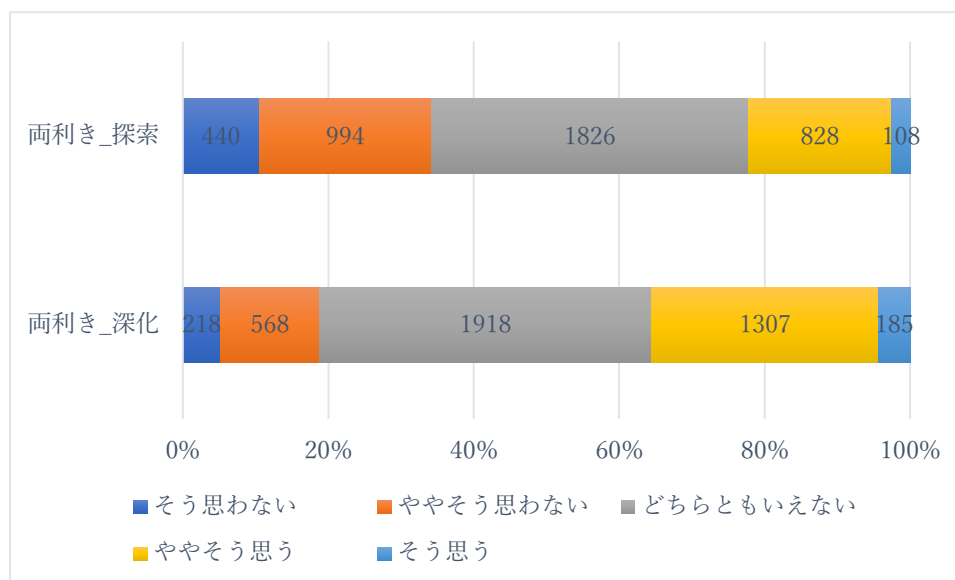
本調査では、就労者がそうした性質を伴う行動をとっている程度を測定した。測定には、Mom, et al.(2007)より抜粋し、「新しいことに積極的に挑戦している(探索)」「業務上の効率性を高められる工夫を日々行なっている(深化)」の2項目を用いた(Q42\_3, Q42\_4)。先行研究では、探索変数と深化変数のスコアの積を求めることで、両利き性変数を構成することが多い。両利き性変数は、値が大きければ大きいほど、探索と深化を共にしていることを、小さければ小さいほど、どちらも行っていないことを表す。どちらもほどほどに行っていれば中程度で、どちらかに偏っていると値は中程度よりも小さくなる。後の推測統計のパートでは、探索と進化の積の平方根を変数として用いるが、ここではひとまず、探索変数と深化変数それぞれの回答傾向を記述する。

集計結果をまとめたのが、表 4-6 と図 4-8 である。これらの結果からは、回答者が探索活動よりも深化活動の方にウェイトを置いて活動していることがわかる。これは理論的に想定される通りである (March, 1991)。

表 4-6 : 両利き行動の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
両利き性(探索×深化)	2.93	0.81
探索	2.8	0.96
深化	3.16	0.90

図 4-8 : 両利き行動の度数分布



March(1991)によれば、探索と深化との間には、負の相関が存在する。前述のように、個人には能力、資源など様々な点で限界があり、本来的に性質の異なるこれらの活動に同時に、同じレベルのコミットメントをすることは難しいからである。

ところが本調査のデータは、これらに緩やかな正の相関があることを示している(表 4-7)。この点には、いくつかの解釈が可能だろう。最も積極的な解釈は、新型コロナウイルス感染拡大の局面にあって、「探索か深化か」という選択が許されず、人々がこの2つの活動を共に実行することを求められている、というものである。より現実的な解釈は、今回の調査において、深化の測定項目として「業務上の効率性を高められる工夫を日々行っている」を選択したことによるものである。「業務上の効率性を高められる工夫」の中には、これまでにはやってこなかったこと、これまででは試したことがなかったことをやってみる、というような行動が含まれる可能性があり、回答者がそうした活動を念頭に置いて回答したとすれば、両者の間に相関が出るのは当然である。



ただし、学習棄却との相関は、深化よりも探索の方が強い。このことから、探索と深化とが全く同じものを測定しているわけではないと考えられる。さらに、あえていうならば、理論的に想定される深化よりも、やや探索活動に近い深化を測定した、というのが現実的な解釈であると思われる。

**表 4-7：探索と深化，学習棄却の相関係数**

	探索	深化
探索	1	
深化	.427	1
学習棄却	.298	.214

備考：すべての変数間の相関関係は、0.1%水準で有意であった。

### (c)関係構築

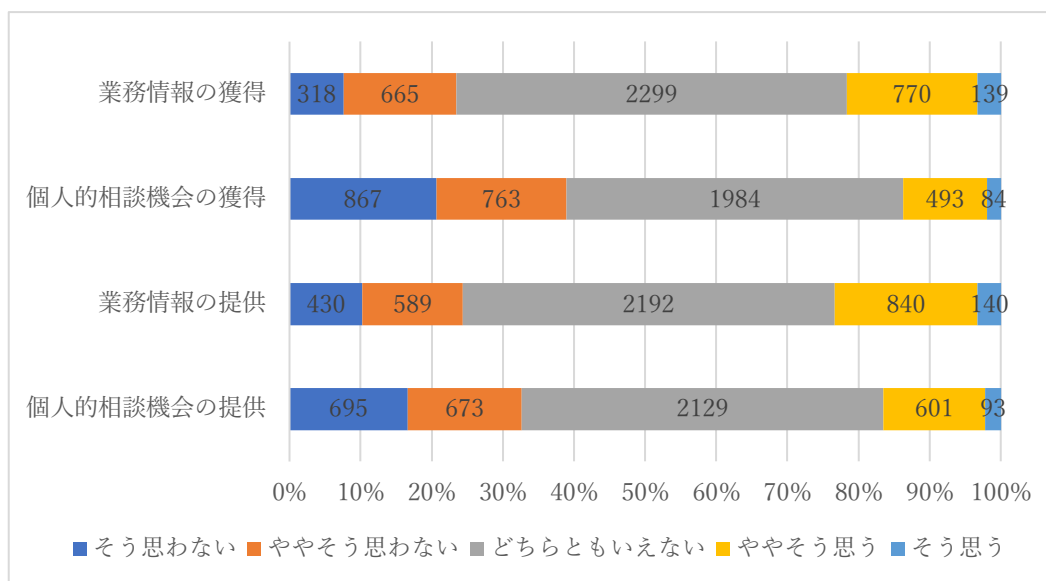
関係構築とは、個人が職場の同僚との関係性を維持・再構築しようとする行動を指す。本調査では、この関係を構築する具体的な行動として支援行動に着目した。Brief & Motowidlo (1986)では、支援行動を同僚への仕事に関する支援と、同僚への個人的なことに関する支援の2つに分類している。

本調査ではこの枠組みを用い、仕事に関する支援である「業務情報」と個人的なことに関する支援である「個人的相談機会」の2つから支援行動を捉えた。また、支援には受ける立場(take)と行う立場(give)があることから、両方の視点について測定している(Q43\_2～Q43\_5)。具体的には、giveに関わる項目として、「職場の同僚に対して、積極的に業務上の助言を行ったり、情報を提供するようになった(業務情報の提供)」、「家族やプライベートの問題など、同僚の個人的な相談に積極的に乗るようになった(個人的相談機会の提供)」を、takeに関わる項目として、「上司や同僚から、業務を遂行する上での助言や情報を得る機会が増えた(業務情報の獲得)」 「上司や同僚に、家族やプライベートの問題など、個人的な相談に乗ってもらう機会が増えた(個人的相談機会の獲得)」を、それぞれ測定している。集計の結果は、表 4-8 と図 4-9 の通りである。

**表 4-8：関係構築の平均値と標準偏差**

	平均値	標準偏差
関係構築	2.78	0.75
業務情報の獲得	2.94	0.88
個人的相談機会の獲得	2.56	1.01
業務情報の提供	2.92	0.94
個人的相談機会の提供	2.70	0.98

図 4-9：関係構築の度数分布



まず、主体的な関係構築(give)に関わる項目について述べる。業務情報の提供については、「そう思わない」、「ややそう思わない」と回答した人は 980 名、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人は 1,019 名であった。つまり、そうした支援が増えたと感じている人と、減ったと感じている人は、ほぼ同じ数となっている。これに対して、個人的相談機会の提供については、支援が減ったと感じている人は 1,368 名であり、増えたと感じている人(694 名)を大きく上回っている。なお、いずれも半数近くの人が「どちらともいえない」と回答している。

次に受動的な関係構築(take)に関わる項目についてみていく。業務情報の獲得については、支援が増えたと感じている人が 909 名、減ったと感じている人が 983 名とほぼ同じ割合であった。一方、個人的相談機会の獲得については、577 名が、支援が増えたと感じているのに対し、支援が減ったと感じている人は 1630 名であり、3 倍近くの開きがあった。

以上の結果から、業務上の情報提供や相談を行ったり受けたりすることが減ったと感じている人と、増えたと感じている人はほぼ同じ割合である一方で、個人的な支援に関しては、支援の増加を感じている人の倍以上が支援の減少を感じている。これらの変化も昨年との比較のため、全てが新型コロナウイルスの感染拡大の影響とはいえない。しかし、職場の上司や同僚と、家族やプライベートの問題を気軽に相談し合うという行動が減っている現状を表しているといえよう。

4 つの質問項目の回答傾向には、上記のような違いがあるが、4 項目の相関係数を算出すると、これらは相互に高い相関を示し<sup>3</sup>、全体が 1 概念であることが推測される。探索的因子分析(主因子法)を行ったところ、単一の因子が 4 項目の分散の 50.59%を説明するという

<sup>3</sup> 相関係数の最小値は.364、最大値は.621 であった。

結果が出た。合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's  $\alpha$ )も.799 とやや高い値を示しているため、以下ではこれらを、「関係構築」としてまとめて扱うこととする。

## 5. 新型コロナウイルス感染症流行下における就労者の 心理・行動を規定する要因の探索

### 5-1 はじめに

#### (a) 分析の主旨

これまで、本調査で用いてきた質問項目への回答傾向をもとに、回答者や彼らが所属する組織のプロフィール、新型コロナウイルス感染症の流行(以下、コロナ流行)が生じる前の生活活動状況、コロナ流行に伴う生活活動状況の変化、感染(する、させる)リスクへの対処行動、職務に関係する個人特性、職務環境特性、および一連の状況下での回答者の心理や行動の実態についてみてきた。そこで以下では、コロナ流行下での就労者の心理・行動がどのような要因によって規定されるのかについて、探索的に検討したい。

職業上の心理や行動は、無数の要因によって形成される。個人内部の要因から周辺の要因まで、先天的な(事後的に変えにくい)要因から後天的(事後的に変えやすい)な要因まで、様々である。また、1つの出来事が個人に大きな影響を与えることもあれば、あることが継続的に繰り返されることに個人が影響を受けることもある。

つまり、就労者の心理や行動がコロナ流行下での諸々の変化や対応の中でどのように形成され、変容するのかを調べるには、変化や対応と個人の心理・行動の関係性を特定するだけでは不十分である。既に紹介したような、コロナ流行の前から相対的に安定的に存在してきた個人的要因や状況的要因も、個人の心理や行動に同時に影響している可能性を考慮に入れるべきである。

一般的な経験的研究では、先行研究の中で確立された理論や発見事実をもとに、独立変数の絞り込みを行うことが望まれる。また、ステップワイズ法など、より少ない独立変数で説明力の高いモデルを特定する統計的手法もある。しかし本調査は、特定の理論仮説の妥当性を確認するというものではない。むしろ、現在の日本の産業社会において「何が起きているのか」「何が起きていないのか」を特定し、「なすべきこと」「あえてなす必要がないこと」「なすべきでないこと」を導出・提案することを目指している。そこで以下では、コロナ流行下の就労者の心理・行動を規定する要因と探索するため、多くの独立変数を考慮に入れた重回帰分析を行う。以下の分析によって可能になるのは、「問題の核心はここである」という確定的な答えではなく、「問題の核心はここにありそうだ」という、暫定的な結論であることに注意していただきたい。より精緻な分析、そしてより確定的な結論については、我々自身の今後の検討課題としたい。

本章で行う分析のモデルを示したものが、図 5-1 である。本報告書冒頭で示した図式からすると部分的なものとなる。例えば、コロナ流行への対応が個人の心理や行動に影響するその大きさが、どのような個人特性や環境特性により左右されるか。コロナ流行への対

応が個人の行動に及ぼす影響が、どのような心理状態によって媒介されるのか。こういったより複雑なモデルの検証は、稿を改めて行いたい。

図 5-1：重回帰分析で検証するモデル

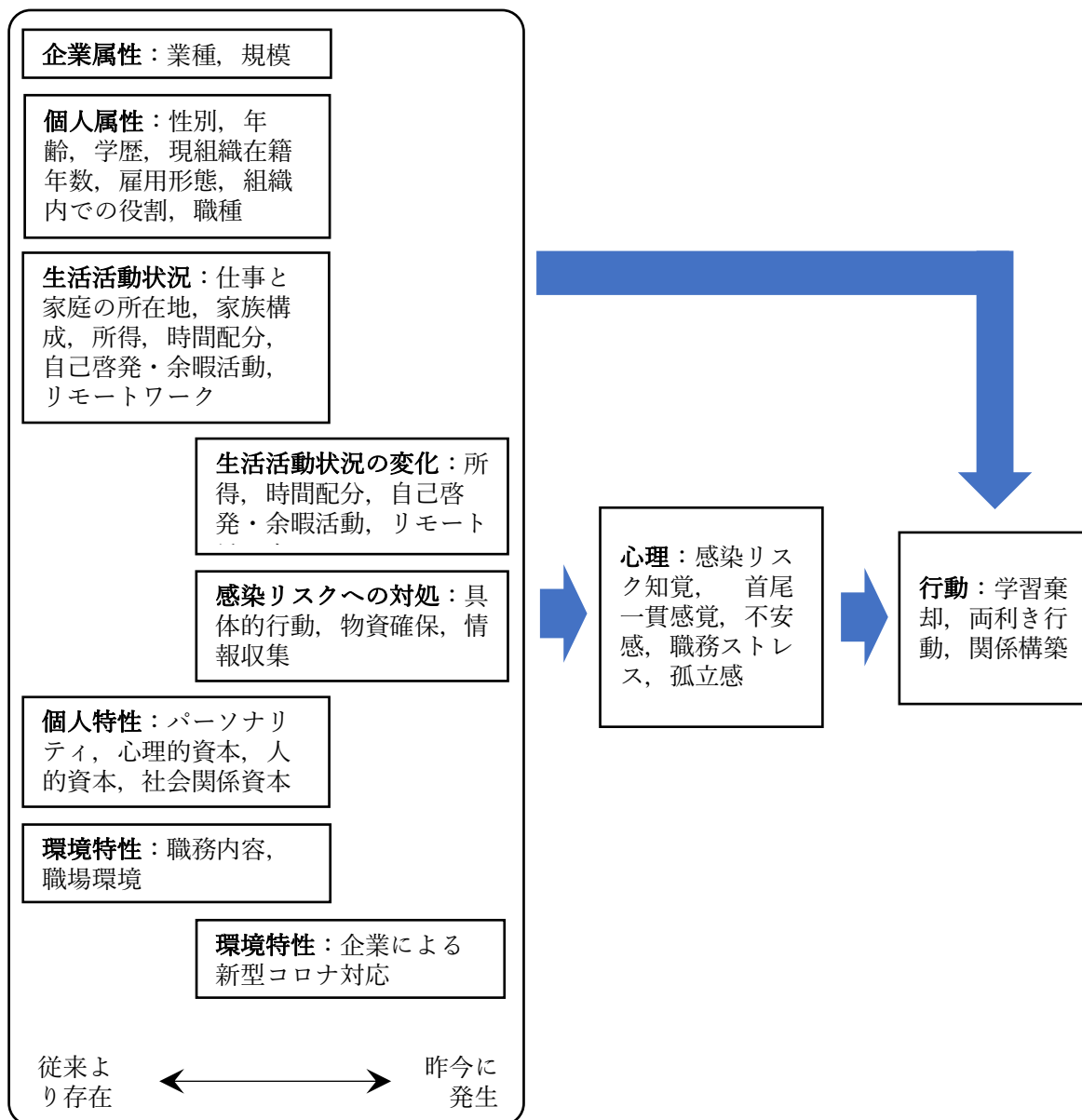


図 5-1 の左半分が、考えうる無数の変数のうち、経営学領域でたびたび議論されてきた個人特性および環境特性に関する変数群、およびそれをアレンジした、独立変数群である。いずれも、企業の経営管理によって統制や変更を行えるとみなされてきたものである。個人が保有するあるパーソナリティや(心理的～人的～社会的)資本、さらには企業が従業員に割り当てる職務の内容や従業員を取り巻く環境が、組織にとって望ましい従業員

の心理や行動を引き出すのだとしたら、採用、配属、育成、報酬などの人的資源管理(HRM)を通じ、従業員の心理や行動の変容を促すことができる。

そのため、回帰分析を行う際には、個人特性と環境特性を考慮に入れないモデルと入れるモデルの双方の実態を比較し、個人特性と環境特性の影響の大きさを検討することとした。また、個人の行動を従属変数とする際には、個人の心理を従属変数としたモデルで用いた独立変数をそのまま用いたモデルと、それらに加えて個人の心理を独立変数として追加したモデルの双方の実態を比較することを通じて、個人の心理が行動に影響する可能性について検討することとした。

#### (b) 使用する変数の概要

以下の分析で用いる変数のリストと度数、平均値、標準偏差を、表 5-1 にまとめた。多くの変数についての説明は、記述統計のパートで既に行われている。ただし、いくつかの変数においては、調査で盛り込まれた質問項目に基づきつつも、本分析のために独自に加工・編集が行われている。

Q3 と Q4 では、居住地と勤務地のそれぞれの都道府県について尋ねられている。そこで、これらの質問への回答に基づき、4月7日の緊急事態宣言の対象となった7都府県に回答者が滞在する傾向についての尺度を作成した。この「公私での7都府県滞在」尺度においては、居住と勤務地の双方が7都府県に該当しない場合には0、いずれかが該当する場合には1、双方が該当する場合には2となる。

同様に、Q5 と Q6 では、居住地と勤務地のそれぞれが都市部に該当するかどうかを尋ねられている。これらの質問に対して「公私での7都府県滞在」と同様の措置を施し、「公私での都市部滞在」という尺度を作成した。最小値は0、最大値は2となる。

現時点では、新型コロナウイルスへの感染リスクは、都市部、さらには都市部を多く含む都道府県の方が高い。これら2つの尺度は、客観的な感染リスクの代理指標となる。

さらに、Q3 と Q4 への回答を元に、回答者が通勤に伴って都道府県を跨ぐか否かについての変数、「越境ダミー」を作成した。都道府県を跨ぐ場合には長距離の移動が予想され、結果として公共交通機関の利用頻度、さらには新型コロナウイルス感染リスクが高くなると想定される。

その他、雇用形態についての回答を元に「正社員ダミー」、組織内での役職の有無やその中身についての回答を元に「役職ダミー」、仕事外での活動内容についての回答を元に「仕事外での活動幅」、情報収集のメディアと発信主体に関する9つの回答項目を再編してメディアに関する3つのダミー変数と発信主体に関する3つのダミー変数を作成した。2時点間での変化に関する変数は、調査時点についての回答とそれ以前の時点についての回答の差分を取った。

表 5-1 : 記述統計表

		度数	平均値	標準偏差
企業属性	製造業ダミー	4196	0.20	0.40
	資源・インフラ業ダミー	4196	0.08	0.27
	情報通信業ダミー	4196	0.06	0.24
	運輸業ダミー	4196	0.06	0.25
	卸売・小売業ダミー	4196	0.13	0.34
	金融保険・不動産業ダミー	4196	0.07	0.25
	飲食・宿泊業ダミー	4196	0.04	0.19
	医療・福祉ダミー	4196	0.08	0.27
	サービス業ダミー	4196	0.21	0.41
	その他産業ダミー (備考1)	4196	0.07	0.25
	所属組織の規模	4196	3.12	1.92
個人属性	男性ダミー	4196	0.53	0.50
	年齢	4196	44.18	12.73
	大卒以上ダミー	4170	0.46	0.50
	現組織在籍年数	4196	3.83	1.66
	正社員ダミー	4196	0.65	0.48
	役職ダミー	4196	0.26	0.44
	リーダーダミー	4196	0.19	0.39
	事務的職種ダミー	4196	0.26	0.44
	営業的職種ダミー	4196	0.27	0.45
	生産的職種ダミー	4196	0.15	0.35
	技術的職種ダミー	4196	0.16	0.37
その他職種ダミー (備考1)	4196	0.17	0.37	
生活活動状況	公私での7都府県滞在	4196	1.11	0.98
	公私での都市部滞在	4196	1.01	0.93
	通勤時の越境ダミー	4196	0.14	0.34
	同居する配偶者の人数	3730	0.64	0.49
	同居する中学生以下の子女の人数	4196	0.26	0.63
	昨年の世帯所得	3511	3.89	1.41
	就労の時間 (昨年)	4196	8.92	2.84
	家事・育児の時間 (昨年)	4196	2.01	2.26
	自己啓発・学習の時間 (昨年)	4196	0.51	1.01
	余暇の時間 (昨年)	4196	3.37	2.50
	睡眠の時間 (昨年)	4196	6.77	1.20
	その他の活動の時間 (昨年) (備考1)	4196	2.44	2.53
	仕事外での活動幅 (昨年)	4196	0.69	0.99
終日リモートワークの日数 (昨年)	4196	1.46	1.28	
生活活動状況の変化	世帯所得の変化予測	4196	2.39	0.83
	就労の時間 (昨年からの増減)	4196	-1.39	3.16
	家事・育児の時間 (昨年からの増減)	4196	0.47	1.62
	自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	4196	0.12	0.96
	余暇の時間 (昨年からの増減)	4196	0.62	2.28
	睡眠の時間 (昨年からの増減)	4196	0.18	1.07
	その他の活動の時間 (昨年からの増減) (備考2)	4196	0.01	1.67
	仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	4196	0.41	0.73
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	4196	0.38	1.49	

表 5-1(続) : 記述統計表

		度数	平均値	標準偏差
感染リスク対処	新型コロナ感染対策 (2月時点)	4196	4.20	3.11
	新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	4196	3.11	3.00
	生活物資の確保	4196	3.10	1.12
	感染対策物資の確保	4196	2.75	1.04
	情報収集の媒体_マスメディア	4196	1.39	0.76
	情報収集の媒体_インターネット	4196	0.69	0.72
	情報収集の媒体_人伝 (備考3)	4196	0.28	0.49
	情報源の発信者_公的機関	4196	1.38	0.75
	情報源の発信者_専門家	4196	0.76	0.65
	情報源の発信者_非専門家 (備考3)	4196	0.23	0.49
	収集された情報の量	4196	2.74	0.98
	収集された情報の理解度	4196	3.27	0.90
	収集された情報の信頼性	4196	3.07	0.81
	収集された情報の活用度	4196	3.37	0.93
個人特性	パーソナリティ_外向性	4196	2.72	1.14
	パーソナリティ_神経症傾向	4196	3.05	1.08
	パーソナリティ_プロアクティブ	4196	3.23	0.98
	仕事への姿勢_自己信頼	4196	3.21	0.85
	仕事への姿勢_義務感	4196	3.56	0.85
	仕事への姿勢_エビデンス重視	4196	3.16	0.81
	時間展望_希望	4196	2.99	0.91
	時間展望_諦観	4196	3.35	0.83
	時間展望_現在充実	4196	3.00	0.98
	時間展望_過去受容	4196	3.30	0.98
	エンプロイヤビリティ	4196	3.22	0.81
オンラインツールリテラシー	4196	2.16	1.02	
ネットワーク	4196	1.95	0.66	
状況特性	職務内容_自律裁量性	4196	3.15	0.98
	職務内容_依存性 (結果)	4196	2.83	1.06
	職務内容_依存性 (過程)	4196	3.26	1.01
	職務内容_明確性 (役割)	4196	3.72	0.92
	職務内容_明確性 (成果)	4196	2.90	0.93
	職場環境_上司支援	4196	2.98	1.03
	職場環境_総合的公正	4196	3.19	1.01
	職場環境_心理的安全性	4196	3.16	1.04
	職場環境_相互支援	4196	3.28	1.02
	職場環境_経営理念活用	4196	2.93	0.96
	企業による新型コロナ対応の充実度	3525	2.88	0.86
心理	感染リスク知覚	3806	2.73	0.93
	首尾一貫感覚	4113	3.14	0.95
	不安感	4106	3.18	0.90
	職務ストレス	4196	3.32	0.82
	孤立感	4032	2.93	1.04
行動	学習棄却	4196	2.82	0.77
	両利き行動	4196	2.93	0.81
	関係構築	4032	2.77	0.76

備考1：これらの変数は、業種、職種、生活時間に関するその他の変数の回答傾向から自動的に特定されるため、基準変数とし、分析モデルには含めない。

備考2：「その他の活動の時間 (昨年)」を基準変数として特定することに合わせ、「その他の活動の時間 (昨年からの増減)」については分析モデルには含めない。

備考3：情報収集の媒体、情報源の発信者に関する質問群は無回答も許容される設計になっていたため、これらの質問への回答が他の質問により自動的に特定できるとは限らない。ただし、回答選択肢の内容を鑑み、基準変数として扱うこととした。



(c) 分析結果の要約

本調査では、新型コロナウイルス感染症の蔓延とそれに伴う個人や所属組織の対応がもたらすものについて、一次的反応と二次的反応という観点から検討している。一次的反応として、就労者の心理としての感染リスク知覚、首尾一貫感覚、不安感、職務ストレス、そして孤立感に着目している。そして二次的反応として、就労者の行動としての学習棄却、両利き行動、関係構築に着目している。

これらがどのような要因によって形成されるかを詳細に論じるに先んじて、分析結果の要約を表5-2に示す。独立変数と従属変数の関係において、「+」とあるのは正の相関、「-」とあるのは負の相関を示している。そのため、「+」が「いい影響」、「-」が「悪い影響」を表すとは限らない。有意水準が5%を上回るものについては、今回は検討対象から除外する。

表5-2：分析結果の要約

	一次的反応					二次的反応		
	感染リスク知覚	首尾一貫感覚	不安感	職務ストレス	孤立感	学習棄却	両利き行動	関係構築
企業属性		+						
製造業ダミー								
資源・インフラ業ダミー								
情報通信業ダミー								
運輸業ダミー								
卸売・小売業ダミー	+							
金融保険・不動産業ダミー		+						
飲食・宿泊業ダミー								
医療・福祉ダミー	+							
サービス業ダミー		+						
所属組織の規模	+	-			+			
個人属性								
男性ダミー				-				+
年齢	-	+	-					
大卒以上ダミー								-
現組織在籍年数								
正社員ダミー		-			+			
役職ダミー								
リーダーダミー	+							
事務的職種ダミー		+	-					
営業的職種ダミー								
生産的職種ダミー								
技術的職種ダミー			-					
生活活動状況								
公私での7都府県滞在	+							
公私での都市部滞在	+							
通勤時の越境ダミー	+							
同居する配偶者の人数			-					
同居する中学生以下の子女の人数								
昨年の世帯所得	+							
就労の時間（昨年）					-			
家事・育児の時間（昨年）	-							
自己啓発・学習の時間（昨年）	-						+	
余暇の時間（昨年）	-						-	-
睡眠の時間（昨年）								
仕事外での活動幅（昨年）					+		+	
終日リモートワークの日数（昨年）	-							
生活活動状況の変化								
世帯所得の変化予測			-					
就労の時間（昨年からの増減）								
家事・育児の時間（昨年からの増減）					+			
自己啓発・学習の時間（昨年からの増減）							+	
余暇の時間（昨年からの増減）								
睡眠の時間（昨年からの増減）								
仕事外での活動幅（昨年からの縮小度合い）								-

表 5-2(続) : 分析結果の要約

	一次的反応					二次的反応		
	感染リスク知覚	首尾一貫感覚	不安感	職務ストレス	孤立感	学習棄却	両利き行動	関係構築
感染リスク対処	新型コロナ感染対策 (2月時点)	+		+	+		+	
	新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)			+				
	生活物資の確保		+					
	感染対策物資の確保	-		-	-			
	情報収集の媒体_マスメディア	-				-		
	情報収集の媒体_インターネット							-
	情報源の発信者_公的機関	+						
	情報源の発信者_専門家	+						
	収集された情報の量	-						-
	収集された情報の理解度			-				-
	収集された情報の信頼性							
収集された情報の活用度								
個人特性	パーソナリティ_外向性		-				+	+
	パーソナリティ_神経症傾向	+	-	+	+			+
	パーソナリティ_プロアクティブ						+	+
	仕事への姿勢_自己信頼		+	-	-		-	+
	仕事への姿勢_義務感		+		+	-		-
	仕事への姿勢_エビデンス重視		-	+		+	+	
	時間展望_希望					+	+	+
	時間展望_諦観			+				
	時間展望_現在充実		+	-	-	-	-	+
	時間展望_過去受容			-				
	エンプロイヤビリティ						+	+
オンラインツールリテラシー	-			-	+	+	+	
ネットワーク							+	
状況特性	職務内容_自律裁量性	-	-			+	+	
	職務内容_依存性 (結果)		-	+				+
	職務内容_依存性 (過程)	+		+	+			
	職務内容_明確性 (役割)	+	+	-	+	-		-
	職務内容_明確性 (成果)		+	-		-		
	職場環境_上司支援		+			-		+
	職場環境_総合的公正		+	-		-		-
	職場環境_心理的安全性					-		+
	職場環境_相互支援	-				-		+
	職場環境_経営理念活用						+	+
企業による新型コロナ対応の充実度	-		-	-			+	
一次的反応 (心理)	感染リスク知覚							+
	首尾一貫感覚						-	-
	不安感						+	+
	職務ストレス							
	孤立感						+	

全体的にみた場合にいえるのが、新型コロナウイルス感染症の流行に伴って就労者自身や彼らを雇用する組織によって実行された様々な対応が、個人の心理や行動にある程度影響を及ぼしている。しかしそれ以上に影響範囲が広いのが、新型コロナウイルスの流行前から従業員が保有・経験してしたこと、特に職務関連のその影響の方が大きい。つまり、「ウィズ・コロナ」の時代の中でよりよく働き、生きるための条件が、これまでと抜本的に変わるものとは、少なくとも現時点では言いきれないのである。

さらには、心理的なネガティブな状態が、創造的な行動を引き出すという逆説(パラドクス)も観察された。落ち着いた心理状態を回復させ得るための就労者自身や彼らを雇用する組織による様々な措置が、長期的にみた場合には割りに合わなくなる可能性すら考えられるのである。

## 5-2 就労者の心理への影響(一次的反応)

### (a) 感染リスク知覚

個人の感染リスク知覚に影響する要因について、変数グループごとに個別に検討していきたい。従属変数と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表 5-3 に、詳細な結果を Appendix5-1 に記している。

表 5-3 : 感染リスク知覚と関わりがあった要因

企業属性	卸売・小売業ダミー (+) 医療・福祉ダミー (+) 所属企業の規模 (+)
個人属性	年齢 (-) リーダーダミー (+)
生活活動状況	公私での七都府県滞在 (+) 公私での都市部滞在 (+) 通勤時の越境ダミー (+) 去年の世帯所得 (+) 家事・育児の時間(昨年) (-) 自己啓発・学習の時間(昨年) (-) 余暇の時間(昨年) (-) 終日リモートワークの日数(昨年) (-)
生活活動状況の変化	終日リモートワークの日数(昨年からの増減) (-)
感染リスク対処	新型コロナ感染対策(2月時点) (+) 感染対策物資の確保 (-) 情報収集の媒体_マスメディア (-) 情報源の発信者_公的機関 (+) 情報源の発信者_専門家 (+) 収集された情報の量 (-)
個人特性	パーソナリティ_神経症傾向 (+)
状況特性	職務内容_自律裁量性 (+) 職務内容_依存性(過程) (+) 職務内容_明確性(役割) (+) 職場環境_相互支援 (-) 企業による新型コロナ対応の充実度 (-)

備考:「+」は感染リスクとの正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

企業属性に関して言えば、医療・福祉、および卸売・小売業の組織に所属する個人、および大きな組織に所属する個人ほど、感染リスクを強く知覚する。経済活動が全体的にストップし、人々の間での社会的距離(ソーシャルディスタンス)の確保が求められる中でも、これらの業種で就労する人々は、新型コロナウイルスへの感染が疑われる者も含む様々な人と接点を持たなければならない。また、大組織であるほど、業務中には同僚や顧客など様々な関係者と関わりを持つ、公共交通機関などでの通勤を要するような立地に所在する、といった傾向から、そこに所属する個人が感染リスクを知覚するのだろう。

個人属性の中では、若年者、および職場内でリーダー的な役割を担う人ほど感染リスクを強く知覚する。年齢の影響については解釈が難しいが、若年層ほど疫学的な情報に対して敏感である可能性がある。また、リーダーは周囲の人々との関係、人々同士の関係の調

整に多くの労力を注ぐため、感染リスクを知覚しやすいのだろう。もっとも、個人属性が及ぼす影響は、総じて限定的であった。

生活活動、すなわち仕事や家庭生活、および「サードプレイス」的な場所における活動については、まず、立地の影響が大きい。感染リスクが高いと国や地方自治体によって認定され、実際に感染者を多く生み出している特定の都道府県や都市部に在住したり、そこで仕事をしたりしている人々、および都道府県をまたぐような(相対的に長距離の)通勤を行っている人ほど、感染リスクを強く知覚するのである。家族構成の影響は見出せなかったが、これは、調査時期(4月14~16日)においては、全年代に対する行動制限が要請されつつあったことが関係しているのかもしれない。世帯所得が影響する理由は、高所得層であるほど、社会情勢や病理のメカニズムに敏感な人々が含まれやすいためであると推測される。家事・育児、自己啓発・学習、余暇を多く取る人、およびリモートワークを多く行う人ほど感染リスクを知覚しないという結果は、こうした活動によって不特定多数との継続的な接触が回避されると、多くの人々が考えていることを示唆している。

生活活動状況の変化が感染リスク知覚に及ぼす影響は限定的であった。特に、時間の使い方の変化の影響はみられなかった。なぜそうなるのか。具体的なメカニズムについての検討は、他の変数による調整効果も考慮に入れながら、改めて行いたい。新型コロナウイルス流行下でリモートワークを増やす個人ほど感染リスクを知覚しなくなるというのは、通勤や他者との対面接触を回避することができるという点で自明の結果であろう。

自分が感染するリスク、他者に感染させるリスクを減らすための対処の多くが、感染リスク知覚と関わりを持っていた。例えば、早い時期からマスク着用、「三密」回避など、対処行動に努めていた人ほど感染リスクを知覚する傾向にあった。また、公的機関や専門家の情報など、ともすれば「高度な」情報をよく集める人ほど感染リスクを知覚する傾向にあった。これは、調査時点より前の段階から感染リスクを強く知覚していたことがそうした対処傾向を生み出している可能性がある。「情報感度」が高い人がそれほど尊重しないとされるマスメディアの情報に依拠する人ほど感染リスクを知覚しない傾向、玉石混交と言われるインターネットの情報が個人の感染リスク知覚と関わりを持たない傾向も、同様の流れで理解できるだろう。マスクなど、感染対策物資を確保できている人ほど感染リスクを知覚しないことは、自明の結果であろう。

職務関連の個人特性の影響は、ほとんど観察されなかった。唯一みられたのが、神経症傾向が強い個人ほど感染リスク知覚を強くするということであった。感染リスクの知覚は、個人が内在する特性によって引き出される以上に、生活環境を含む状況の実態や雰囲気から「感染」して生じるものなのかもしれない。あらかじめ議論を先取りすることになるが、神経症傾向は、以下の分析において繰り返し登場することになる。

職務内容の多くの側面が個人の感染リスク知覚と関わっている。例えば、職務上の自律性や裁量性が高い個人が感染リスクを知覚しにくいという結果は、そういった職務が、他者との接触の頻度や形式を調整できるなど、感染リスク管理を行いやすい職務であること

を含意する。また、他者との密接な関係性の中で職務遂行せざるを得ないことに加え、自らが何をすべきかが明確に示されていることが、個人の感染リスク知覚を高めうる。特に後者については、役割が明示されることで、職務を遂行する上で他者との接触の頻度や形式を具体的にイメージしやすくなることが関係しているのかもしれない。職場環境について言えば、同僚と業務上の支援をし合える環境では、他者との接触の頻度や形式についても、感染リスクを回避する方向で調整しやすくなるのだろう。また、企業による新型コロナウイルス対応が充実していることの影響が極めて大きいことは、感染リスク管理を従業員任せにしないことの必要性を含意する。この変数も、以下の分析において、繰り返し登場することになる。

もっとも、職務関連の個人特性や状況特性の影響を考慮に入れることで、モデルの説明力が顕著に上昇したわけではない。新型コロナウイルス流行下で生じた諸々の事象の影響の中にこそ、感染リスク知覚に関する決定要因が多くありそうだ。組織の経営管理によって個人のリスク知覚の大小をコントロールすることは、必ずしも容易ではない。が、後述するように、リスク知覚の高い個人ほど職場の人間関係の維持・構築に向かう傾向があるため、こうしたコントロールには一定の意義がある。

#### (b) 首尾一貫感覚

仕事での首尾一貫感覚に影響する要因について検討する。従属変数と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表5-4に、詳細な結果をAppendix 5-2に記している。なお、首尾一貫感覚を持っていることが個人、あるいは彼らを雇用・活用する組織にとって望ましいことであるとは限らないことには注意が必要である。首尾一貫感覚は、心理的健康の文脈で論じられることが多いが、新たな価値を創造することが重視される仕事状況においては、有意味感や落ち着きといった心理的健康がかえって仇をなす場合がある。実際、詳しくは後述するが、強い首尾一貫感覚を持つ人ほど、従来のやり方に固執する、つまり学習棄却を行えない、という関係が存在していた。このようなマイナス面があるにも関わらず、ここでこの変数を検討している理由は、首尾一貫感覚が高い人が、人生における危機に直面した際に、前向きに生き抜くことが可能になることが理論的にも実証的にも確認されてきたためである。

企業属性に関して、製造業、金融保険・不動産業、およびサービス業の組織に所属する個人、および小さな組織に所属する個人ほど、首尾一貫感覚を持ちやすくなる。仕事への有意味感や臨む際の落ち着きといった心理的特徴が企業規模によって左右されうるという結果の解釈は難しい。そうして得られたイメージが肯定的なものなのかどうかはとにかく、小さい組織の方が、組織の全貌やそこでの自らの立ち位置について、具体的イメージを持ちやすくなるということだろうか。

表 5-4：首尾一貫感覚と関わりがあった要因

企業属性	製造業ダミー (+) 金融保険・不動産業ダミー (+) サービス業ダミー (+) 所属企業の規模 (-)
個人属性	年齢 (+) 正社員ダミー (-) 事務的職種ダミー (+)
生活活動状況	なし
生活活動状況の変化	仕事外での活動幅(昨年からの縮小度合い) (-)
感染リスク対処	生活物資の確保 (+)
個人特性	パーソナリティ_外向性 (-) パーソナリティ_神経症傾向 (-) 仕事への姿勢_自己信頼 (+) 仕事への姿勢_義務感 (+) 仕事への姿勢_エビデンス重視 (-) 時間展望_現在充実 (+) オンラインツールリテラシー (-)
状況特性	職務内容_自律裁量性 (-) 職務内容_依存性(結果) (-) 職務内容_明確性(役割) (+) 職務内容_明確性(成果) (+) 職場環境_上司支援 (+) 職場環境_総合的公正 (+)

備考：「+」は首尾一貫感覚との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

個人属性について、高年齢、非正社員、および事務系職種の人ほど首尾一貫感覚を持ちやすくなる。高年齢者は経験から、事務系職種の人はその業務上の特徴から、組織の全貌やそこでの自らの立ち位置について把握しやすいのだろう。また、正社員は、組織からの期待や自らの就労働機から、「組織の中で働く」ということについて、非正社員と比べてより俯瞰的、かつ複雑に描かざるを得なくなることが多くなるだろう。そのことが、有意味感や落ち着きを持ちにくくなることにつながるのである。

生活活動状況の影響は特に観察されなかった。相対的に感染リスクが高い場所に滞在したり移動を行ったりすることは、仕事のやりにくさにはつながるものの、仕事の意味や仕事への姿勢そのものを変えるものではないということなのだろう。仕事以外の諸々の状況からのスピルオーバーも観察されなかった。

しかし、生活活動状況がこの数ヶ月で変化していることの影響は、若干みて取れる。仕事生活や家庭生活とは別で行われる活動が行いにくくなるのが、個人の仕事への向き合い方にある程度影響している。「サードプレイス」を持つことが生活全体を豊かにしうることを傍証するし、新型コロナウイルスの流行下でもそうした場をどう維持・再構築するかが個人にとっても社会にとっても重要な課題となっていることが推測される。

自分が感染するリスク、他者に感染させるリスクを減らすための対処についても、ほとんどの項目が首尾一貫感覚に影響を与えていない。ただし、生活上必要な物資が確保されてない状況においては仕事に向かいにくくなっている。この結果自体は自明であるが、実

は生活物資の確保は、首尾一貫感覚以外には影響しない。また、他の心理変数の多くに影響していた感染対策物資の確保は、首尾一貫感覚には影響していない。このことは、新型コロナウイルスへの感染という生死に直接的に関わる事柄からある程度離れたところで醸成または脅かされるという、人間の心理的健康の複雑さを物語っている。

個人特性が首尾一貫感覚に及ぼしうる影響が、多岐にわたって観察された。まず、活発でない人(プロアクティブでない人)、神経症傾向が低い人の方が仕事への有意味感や落ち着きを持ちやすくなる。活発な生活を送る人は入手する情報が多く、そのことが快適であるかどうかは別にして認知上の負荷が大きくなってしまふのだろう。自らの職務遂行上の能力や姿勢に自信を持ち、強い義務感で仕事に臨む人が首尾一貫感覚を持ちやすいことは自明であるものの、証拠を重視する人が仕事への有意味感や落ち着きを喪失しやすいことも発見された。証拠を重視することで、自らの信念の反証材料に常にさらされるのだろう。時間展望に関して言えば、過去や未来に対してどれだけ前向きな評価ができたとしても、それが目下の仕事への姿勢を安定的なものにするわけではなかった。現場の充実こそが、自らの仕事を着実に進めるための心理を形作る。最後に、インターネット上で業務を進め、コミュニケーションを取ることに長けた人についても、結果として入手する情報が多くなり、認知上の負荷が大きくなってしまふのだろう。このオンラインツールリテラシーについて、以下で報告する、いくつかの分析において繰り返し登場することになる。

職務内容の多くの側面も、個人の首尾一貫感覚と関わっている。職務上の自律性や裁量性が高い個人の方が首尾一貫感覚を持ちにくいというのはやや直感に反するが、判断や積極的行動が常に求められる状況下では、「何を、どうなすべきか」についての従来の前提が崩れ、内面的な揺らぎが避けられなくなるのだろう。仕事の出来不出来が他者に依存せず、仕事上の目標や成果指標が明確であると首尾一貫感覚が持ちやすくなるというも併せて考えると、複雑性の低い職務内容であればこそ、内面の一貫性や確かさを個人として追求しやすくなるのである。自らの業務遂行に対する上司からの支援や正当な評価が個人の首尾一貫感覚を高める反面、職場内の水平的な関係性が充実していること、経営理念を実務に活かすこと、企業の新型コロナウイルス対策が充実していることは、個人の首尾一貫感覚にはつながっていなかった。目下の業務についての遂行や理解に直接的につながる要因であるか否かが、こうした違いを生んだのだろう。

調整済み決定係数がおよそ0.2上昇したことからも明らかなように、職務関連の個人特性や状況特性の影響を考慮に入れることで、モデルの説明力が顕著に上昇した。本調査でその実態が確認された首尾一貫感覚が、仕事文脈におけるものだからであろう。従業員の心理的健康を、個人および組織のレベルでの価値創造とバランスさせるため、組織の経営管理ができることは多い。

(c) 不安感

不安感に影響する要因について検討する。従属変数と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表 5-5 に、詳細な結果を Appendix 5-3 に記している。なお、不安感に関する質問群への回答と首尾一貫感覚に関するそれらとの間には強い相関がみられたが、概念上の違いを考慮して合成変数を別に作成している。しかし、個人特性や職務特性(状況特性の一部)が及ぼす影響において、近似したものが観察された。

表 5-5：不安感と関わりがあった要因

企業属性	なし
個人属性	年齢 (-) 事務的職種ダミー (-) 技術的職種ダミー (-)
生活活動状況	同居する配偶者の人数 (-)
生活活動状況の変化	世帯所得の変化予測 (-)
感染リスク対処	新型コロナ感染対策(2月時点) (+) 新型コロナ感染対策(2月時点からの変化) (+) 感染対策物資の確保 (-) 収集された情報の理解度 (-)
個人特性	パーソナリティ_神経症傾向 (+) 仕事への姿勢_自己信頼 (-) 仕事への姿勢_エビデンス重視 (+) 時間展望_諦観 (+) 時間展望_現在充実 (-) 時間展望_過去受容 (-)
状況特性	職務内容_依存性(結果) (+) 職務内容_依存性(過程) (+) 職務内容_明確性(役割) (-) 職務内容_明確性(成果) (-) 職場環境_総合的公正 (-) 職場環境_企業による新型コロナ対応の充実度 (-)

備考：「+」は不安感との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

企業属性の影響は特に観察されなかった。特定の業種、特定の企業規模の企業に、不安を抱えた就労者が集中的に存在するというわけではない、という結果である。コロナ感染症の影響が業種によってかなり異なるという報道などを踏まえても、この点についての理論的解釈は容易ではない。あえていうならば、後述するような職場における業務内容や人間関係といった、より個別具体的な要因の影響が大きく、それらと比べれば、このような企業属性レベルの影響は大きいとは言えない、と理解するのが最も現実的ではないだろうか。また、業界の違いにみえる影響も、実は業界特性に「部分的に」規定された職務内容や職場環境の違いによる影響に過ぎない可能性がある。実際には、同じ業種にも様々な職場があるため、何かを始めようというときに、「業界特性上、どうしようもない」とはじめから諦めるべきではないのである。



個人属性について、若年層ほど不安感を持ちやすい傾向が出た。中高年層と比べて若年層の方が、社会の状況に対して敏感かつ影響されやすいのかもしれない。また、結果の解釈は容易ではないが、事務系職種と技術系職種の人ほど不安感を持ちにくくなる。

生活活動状況に関して言えば、配偶者を持つ人は不安感を持ちにくい傾向が出た。子女などと比べて、「困難に共に向き合い、乗り越えるパートナー」という色彩が、配偶者においては強いのだろう。

生活活動状況がこの数ヶ月で変化していることの影響は、世帯所得の変化においてのみみられた。職務や雇用の状況の変化などにより今後の所得が減少すると見込まれる人が、不安感を持つ結果が出た。

自分が感染するリスク、他者に感染させるリスクを減らすための対処の多くが、個人の不安感と結びついていた。まず、2月の時点から新型コロナウイルス感染対策を幅広く行っていた人、幅広く行うようになった人ほど、不安感を強く持つ傾向があった。対策に力を注ぐことでいろいろなことに気がつき、不安感がかえって大きくなる、あるいは、そもそも不安感を強く持っていた人が対策に力を注ぎ、不安感も現在まで継続する、といったことがあるのかもしれない。感染対策物資が確保されることで不安感が小さくなる、および収集された情報を十分に理解できることが不安感の抑止につながるということは、自明の結果であった。リスク知覚の場合と異なり、情報源や媒体の違いが不安感に影響することはなかったが、それは不安感が感染リスク知覚と比べて包括的なものであり、より幅広い人がそれぞれの形で抱きうるからだろう。

職務関連の個人特性から不安感への影響は、首尾一貫感覚としばしば逆の形で、多岐にわたって観察された。まず、神経症傾向が強い人、仕事をやり抜く能力や姿勢に自信を持ってない人の方が不安感を抱えやすいという結果は、かなり自明のことであろう。証拠を重視するエビデンス志向の強い人の方が不安感を持ちやすいということは、新型コロナウイルス流行やそれに対する企業対応の実態や展望について、未だ不透明な点が多いことが作用しているのかもしれない。先行きについて「ありのままを受け取るしかない」と考える人ほど不安感を持ちやすいことは、ままならない状況への「諦め」が、善悪や好悪からの「超越」を伴わないことを推測させる。また、過去や現状について肯定的な印象を持っている人ほど不安感を持たない。現場の不透明さを受容する鍵となるのは、将来に対する明確なビジョンではなく、これまでの蓄積に伴う安心感や自信なのだろう。職務遂行能力や人的ネットワークではなく、心理的な要因が不安感の大小につながっている点が特徴的であった。

職務内容の多くの側面が、個人の不安感と関わりを持っている。仕事の進行プロセスや結果の出来不出来が他者に依存せず、仕事上の目標や成果指標が明確であると不安感が持たれにくくなるということは、複雑性の低い職務内容であればこそ、こうした状況でも平常に近い状態で遂行できることを含意する。最後に、自分に対する公正な扱いや処遇、さらには充実した新型コロナウイルス対応を企業が取ることも、従業員の安心感につなが

る。上司や同僚との関係性、職場風土と言ったよりミクロな要因が不安の解消に繋がらなかったことと比べて対照的な結果であった。

調整済み決定係数が0.2を上回って上昇したことからも明らかなように、職務関連の個人特性や状況特性の影響を考慮に入れることで、モデルの説明力が顕著に上昇した。この分析で着目した不安感は、その対象は多岐に亘ったものであったが、コロナ禍による状況変化の影響よりも、個人の日々の職務経験やそれを遂行するために彼ら自身によって動員される様々な資源の影響が強いのである。

#### (d) 職務ストレス<sup>1</sup>

個人の職務ストレスに影響する要因について、変数グループごとに個別に検討していきたい。従属変数と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表5-6に、詳細な結果をAppendix 5-4に記している。総じて、感染リスク知覚の形成のされ方と類似したパターンであった。

**表 5-6 : 職務ストレスと関わりがあった要因**

企業属性	なし
個人属性	男性ダミー (-)
生活活動状況	終日リモートワークの日数(昨年) (-)
生活活動状況の変化	仕事外での活動幅(昨年からの縮小度合い) (+) 終日リモートワークの日数(昨年からの増減) (-)
感染リスク対処	新型コロナ感染対策(2月時点) (+) 感染対策物資の確保 (-)
個人特性	パーソナリティ_神経症傾向 (+) 仕事への姿勢_自己信頼 (-) 仕事への姿勢_義務感 (+) 時間展望_現在充実 (-) オンラインツールリテラシー (-)
状況特性	職務内容_依存性(結果) (+) 職務内容_明確性(役割) (+) 企業による新型コロナ対応の充実度 (-)

備考:「+」は職務ストレスとの正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

企業属性の影響は、特に観察されなかった。

個人属性については、男性が女性と比べてここ数ヶ月で職務ストレスをより強く持つようになったという結果が得られた。雇用形態や組織内での地位などを統制した結果であるため、男女間の生物学的な差異、さらには職場でのジェンダー的な差異がストレス知覚と関わっている可能性があるが、定かなことはわからない。

<sup>1</sup> この項目のみ、リッカート5点尺度ではなく、新型コロナウイルス感染前と比べた増減について尋ねる形式を採用している。職務ストレスの強度について尋ねたものにはなっていないため「職務ストレスの増減」と表記するのが、より正確である。ただし、本文中では表現の煩雑さを避けるため、単に「職務ストレス」とした。

生活活動状況について言えば、新型コロナウイルス感染症が広がる前からリモートワークを多く行ってきた人ほど、職務ストレスが強まっていない<sup>2</sup>。リモートワークに由来から慣れ親しんできた人にとっては、仕事やそれ以外の目的での外出や対面での対人接触に制約がある状況も、従来の延長線上で捉えやすいのだろう。

生活活動状況の変化の中でも、仕事外での活動幅を狭める程度が大きい人ほど、職務ストレスを強める傾向があった。もっとも、仕事外の要因から仕事要因へのネガティブ・スピルオーバーは、時間的側面における変化を発端としたものについては観察されない。活動の量より質が重要であることを含意する。また、リモートワークを増やした人ほど、職務ストレスが強まっていない。リモートワークを増やすことが、感染リスクを低下させることにつながるからであると考えられる。

自分が感染するリスク、他者に感染させるリスクを減らすための対処が職務ストレスの低下につながるという傾向は見出せなかった。すなわち、早い段階から新型コロナウイルス感染対策をしている人ほど、ここしばらくの間に職務ストレスを強くしているという関係が見出された。リモートワークなど、職務関連での感染防止策とは異なり、生活全般での対策は個人にとっての負担が大きいものなのだろう。ただし、そうした活動の中で達成される感染対策物資の確保は、人々の職務ストレス強化を緩和させる。

職務ストレスと職務関連の個人特性との関係性については、一定程度観察された。神経症傾向が強い人、自己信頼が乏しい人ほど、職務ストレスを強めやすいというのは、かなり自明な結果であろう。義務感が強い人ほど職務ストレスを強めやすいのは、業務上の活動が制約されやすい中で「やるべきこと」の追求が行いにくくなることと関係しているためであろう。現在の職務状況を充実したものともみさせることは、その人の職務ストレスの強化を緩和させることにつながる。オンラインツールリテラシーは対面コミュニケーションが行いにくくなったときに有用なものとなるが、そのことが職務ストレスの強化を抑止するということは、今日の就労者の多くがウェブ上でのコミュニケーションの頻度を高めていることを推測させる。

就労者を取り巻く状況が彼らの職務ストレスの増減と関わることは、必ずしも多くないようだ。例えば、職務内容については、依存性と明確性のみが個人のストレスと関わっていた。他者との密接な関係性の中で職務遂行せざるを得ないことに加え、自らが何をすべきかが明確に示されていることが、個人の職務ストレスの強化につながりうる。先の結果によれば、役割明確化は、首尾一貫感覚を高め、不安感を弱める効果がある。にもかかわらずそれが個人の職務ストレス増加につながるのは、状況が刻一刻と変化する中でも役割のみが明確に示されることで、役割遂行のための思考の努力や結果責任が求められるよう

---

<sup>2</sup> 「弱まっている」という表現にしなかったのは、推定された回帰式と、各変数の最大値と最小値、および平均値を考慮に入れた場合、どのような条件でも職務ストレスが3を割るとは考えられなかったからである。この点は、他の独立変数の効果を検討する際にも当てはまる。

になるからかもしれない。また、企業による新型コロナウイルス対応が充実していることの効果が大きいことについては、それなりに自明なことであろう。

職務ストレスの増減を従属変数としたモデルについては、総じて説明力に制限があった。しかし、コロナ禍に関する要因とそれ以前の事象に関する要因の間で職務ストレスへの影響に大差がなかったことは、今日的な職務ストレスという特有の事象に関する調査・研究の必要性を指し示すものである。

#### (e) 孤立感

孤立感という変数に着目したのは、外出規制や社会的距離の確保によって職場内の対人関係に変化が希薄化するためである。関係性の希薄化は孤立感の源泉となるが、そしてそのことが新たな職務行動の創発にもつながりうる。従属変数と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表 5-7 に、詳細な結果を Appendix 5-5 に記している。

**表 5-7：孤立感と関わりがあった要因**

企業属性	所属組織の規模 (+)
個人属性	正社員ダミー (+)
生活活動状況	就労の時間(昨年) (-) 余暇の時間(昨年) (-) 仕事外での活動幅(昨年) (+)
生活活動状況の変化	家事・育児の時間(昨年からの増減) (-)
感染リスク対処	情報収集の媒体_マスメディア (-)
個人特性	パーソナリティ_神経症傾向 (+) 仕事への姿勢_義務感 (-) 仕事への姿勢_エビデンス重視 (+) 時間展望_希望 (+) 時間展望_現在充実 (-) オンラインツールリテラシー (+)
状況特性	職務内容_依存性(結果) (+) 職務内容_明確性(役割) (-) 職務内容_明確性(成果) (-) 職場環境_上司支援 (-) 職場環境_総合的公正 (-) 職場環境_心理的安全性 (-) 職場環境_相互支援 (-)

備考：「+」は孤立感との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

企業属性について、所属する組織の規模が大きい人ほど強い孤立感を持つ傾向がある。大組織ほど組織編成が標準化・体系化されており、職場や組織全体として共同体的な性質が薄く、そのため、働き方を改めることの効果が如実に出やすいのかもしれない。

個人属性については、正社員は非正社員と比べて孤立感を抱きやすい。正社員は従来より組織のコアメンバーとして周囲と関わり合いながら仕事を定義・実行する傾向が強く、その分だけ昨今の変化の影響を受けやすいのだろう。

生活活動状況に関していえば、従来の就労や余暇の時間が長い人ほど、孤立感を抱きにくい傾向がみられた。元来就労時間が長い人は、昨今の状況変化によって少々就労時間が短くなったとしても、周囲との接点の絶対量が少なくなるということにはなりにくいのだろう。また、余暇の時間が元来から長い人は、職場のメンバーとの関係性に重きを置いてこなかったため、昨今の状況変化が孤立感の呼び水となりにくいのだろう。職場以外の場所での活動を活発に行ってきた人ほど孤立感を感じるのは、こうした人が「仕事人」に止まらない人間性全般を職場の中で提示してきたからかもしれない。リモートワークの導入や諸々の組織的活動の制約の中、こうした仕事文脈からみた「余剰」の部分を発信したり、感受したりする余裕を、就労者の多くが持てていないのである。

生活活動状況がこの数ヶ月で変化していることの影響は、家事・育児のための時間の変化においてのみみられた。就労時間の変化ではなく、家事・育児の時間の変化が職場の人間関係に影響するということから、リモートワークや自宅待機などによって仕事と家庭の境界が曖昧になることが、業務への没頭や集中を難しくすることが想起される。

自分が感染するリスク、他者に感染させるリスクを減らすための対処が孤立感に及ぼす影響は限定的であった。新型コロナウイルス流行に関する情報をマスメディアから得る人は、それ以外の媒体を重視する人と比べ、孤立感を抱かない傾向にあった。この点の解釈は難しいが、マスメディアは他の媒体と比べて幅広い人々に触れる。「テレビで昨日やった話」などが、上司や同僚との会話の糸口になるのかもしれない。

個人特性から孤立感への影響は、多岐にわたって観察された。まず、これまでの分析と一貫して、神経症傾向の個人が孤立感を知覚するという結果が得られた。同様に、証拠を重視がちな個人が、例え少々のものであっても状況の変化に敏感に反応するためか、孤立感を強く知覚しがちである。業務の中で「なすべきこと」を重視してきた人は、従来築いてきた関係性が単なる業務上のやりとりを超えた強固さを持っているからか、協働の形が変わる、あるいは変わりつつある中でも周囲との連帯感を保つ傾向にある。また、将来に関する明確な目標と達成手段を構想している人は、職務環境の変化の中でそれを遂行する機会が失われやすくなっているからか、孤立感を知覚しやすくなっている。新型コロナウイルスが流行する前から生活に充実感を覚えてきた人は、その延長線上で現在の状況を評価するからか、周囲から取り残されている感覚を抱かない。高いオンラインツールリテラシーを有する人ほど孤立感を覚えるのは、オンライン・コミュニケーションに慣れない周囲の、そして往々にして多数派の人々との隔絶を感じるからかもしれない。

職務内容の多くの側面も、個人の孤立感と関わりを持っている。周囲の人々と関わり合いながら仕事をしてきた人ほど孤立感を抱くというのは、従来よりも人々との関わりが減ることを実感することが多いからであろう。仕事上の目標や成果指標が明確であると孤立感が持たれにくくなるということは、そうした職務特性により、誰と接触を持つべきかが明確になり、実際の接触が図られるからであろう。支援的な人間関係や職場風土が個人の孤立感を低めるという結果は、総じて自明のものである。さらには充実した新型コロナウ

ウイルス対応を企業が取ることが個人の孤立感を左右しないのは、企業の対策が経営全体の健全性といったマクロレベルの目標を志向するものだからであろう。孤立感の解消には、明らかに、よりきめの細かい、マイクロレベルの対応が必要なのである。

調整済み決定係数が0.2に近い水準で上昇したことからも明らかなように、職務関連の個人特性や状況特性の影響を考慮に入れることで、モデルの説明力が上昇した。

### 5-3 就労者の行動への影響(二次的反応)

#### (a) 学習棄却

以下では、状況に創造的に対応するために個人の行動が形成される背景について検討したい。これまで検討してきた独立変数に加え、新型コロナウイルス流行への対応に付随して生じる心理特性、すなわち感染リスク知覚、首尾一貫感覚、不安感、職務ストレス、孤立感も独立変数として、検討する。

まずは学習棄却である。新たな思考や行動を獲得するためには、これまで採用してきた思考や行動についても、少なくとも部分的には見直すことが求められる。従属変数としての学習棄却と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表5-8に、詳細な結果をAppendix 5-6に記している。

**表 5-8 : 学習棄却と関わりがあった要因**

企業属性	なし
個人属性	なし
生活活動状況	睡眠の時間(昨年) (+)
生活活動状況の変化	なし
感染リスク対処	なし
個人特性	パーソナリティ_プロアクティブ (+) 仕事への姿勢_自己信頼 (-) 時間展望_希望 (+) 時間展望_現在充実 (-) エンプロイヤビリティ (+) オンラインツールリテラシー (+)
状況特性	職務内容_自律裁量性 (+) 職場環境_経営理念活用 (+)
一次的反応(心理)	首尾一貫感覚 (-) 不安感 (+) 孤立感 (+)

備考:「+」は学習棄却との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

分析の結果、個人が仕事に持ち込む気質や資本、さらには彼らを取り巻く職務遂行上の状況によって、個人の学習棄却の程度が影響を受けることが判明した。逆にいうと、働き方を含む個人の生活活動状況や、それが新型コロナウイルス流行下でどう変化しているかについては、ほとんど影響を及ぼさない。学習棄却は、少なくとも理論的には、働き方については生き方が根本的に変わりうる今日の状況において強く求められるものである。しか

し、今日の社会状況に特有の要因が、個人の学習棄却を引き起こすわけではない。むしろ、従来から行われてきた経営管理や人的資源管理の延長線で従業員自身が引き起こしたり、組織がそれを支援したりすることで、学習棄却が達成されるのである。

職務関連の個人特性から学習棄却への影響は、多岐にわたって観察された。まず、プロアクティブな気質の持ち主、つまり自分の構想の実現に強く動機づけられる人ほど、従来の仕事の進め方にこだわりを持たない。自らの仕事上の能力や姿勢に自信がある人ほど、その必要性を感じないからか、学習棄却を行わない傾向がある。証拠を重視する人にとっては、過去の自分のルーチンに固執すべきでないという根拠が、学習棄却の発端となるのだろう。将来の目標達成に前向きな期待を持てる人は、目標と手段の関係を強く意識できるからこそ、学習棄却に対する抵抗がないのだろう。現在所属する組織あるいは労働市場で高く評価されている人は、すでにそうであるが故に、自らの地位を維持・向上させるための一定のリスクを取れるのだろう。最後に、高いオンラインツールリテラシーを有する人ほど学習棄却をとれるのは、彼らが日進月歩の技術環境に適応してきた中で、従来のやり方に固執することの危険性を理解しているからであろう。あるいはまた、高いオンラインツールリテラシーを有していることで、仮にリモートワークなどの働き方の変更があったとしても、その状況への技術的な適応が容易となり、自身の資源(時間、労力など)を、その分だけ仕事のあり方の改善への振り分けることが可能になるのかもしれない。

職務内容や職場環境の影響は限定的であった。まず、職務上の自己決定の余地が多くある人は、結果責任を相対的に強く問われる。そのことが内省を日常的に意識することにつながるのだろう。そもそも経営理念は、具体的にどのような行動をすればいいのかを従業員に指し示さず、それは彼ら自身が考えないといけない。経営理念を日常業務に活用するとは、そういう思索を常に重ねることを意味するのである。

新型コロナウイルス感染症に対する個人や組織の対応が、学習棄却に与える影響はほとんどみられなかったが、そうした対応によって生じる個人の心理による影響はある程度みられた。強い首尾一貫感覚は、現状の肯定や維持に向けたバイアスを引き起こすからか、学習棄却を引き起こさない。反面、強い不安感や孤立感は、それらをなくしたいという人々の強い動機を生み出す。仕事に関するこれまでの考え方や進め方は、現在の不安感や孤立感の源泉である可能性もあるため、それらを棚上げするという行動が生まれることは、それほど不自然ではない。

## (b) 両利き行動

新たな状況に対応するためには、従来のやり方の効率性や精度を上げるだけでなく、新たなやり方の探索が必要になる。両利き行動とは、往々にしてトレードオフになりやすい双方を、高次元でバランスさせることである。従属変数としての両利き行動と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表 5-9 に、詳細な結果を Appendix 5-7 に記している。

表 5-9：両利き行動と関わりがあった要因

企業属性	なし
個人属性	年齢 (-) 大卒以上ダミー (-)
生活活動状況	自己啓発・学習の時間(昨年) (+) 余暇の時間(昨年) (-) 仕事外での活動幅(昨年) (+)
生活活動状況の変化	自己啓発・学習の時間(昨年からの増減) (+) 仕事外での活動幅(昨年からの縮小度合い) (-)
感染リスク対処	新型コロナ感染対策(2月時点) (+)
個人特性	パーソナリティ_外向的 (+) パーソナリティ_プロアクティブ (+) 仕事への姿勢_自己信頼 (+) 時間展望_希望 (+) エンプロイヤビリティ (+) オンラインツールリテラシー (+)
状況特性	職務内容_自律裁量性 (+) 職場環境_上司支援 (+) 職場環境_総合的公正 (-) 職場環境_心理的安全性 (+)
一次的反応(心理)	なし

備考：「+」は両利き行動との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

両利き行動をよくとる人の特徴は、まず生活活動状況から読み取れる。業務外の時間で自己啓発や学習に多くの時間を割く人、仕事や家庭以外に活動の場所を多く持つ人は、多様で新規な情報に常に触れるからか、従来の発想に固執しない行動を積極的に取る傾向がある。反面、仕事とは切り離された余暇に注力する人は、そうした力点の置き方故、職務行動をより効果的なものにしようという動機を持ちにくい。

もともと、新型コロナウイルス流行下では、自己啓発・学習が持つ意味と、仕事外での活動が持つ意味は異なってくる。仕事や家庭以外の場所での活動には、業務に関係しないものも含まれるため、そういった活動の水準を維持するのでは、両利き行動のための十分な資源を投入できなくなる。反面、業務に関連した自己啓発・学習は、業務における両利き行動を、直接的に引き出す要因となる。

新型コロナウイルスへの感染対策を急に取り出すことより、早い段階からとっていることが、その人の両利き行動の顕著さにつながっていた。生活全般において異常事態への備えを前倒しに行えるような人は、仕事において必要なことを、先を見越して遂行してゆくのだろう。

職務関連の個人特性から両利き行動への影響は、多岐にわたって観察された。まず、活発あるいはプロアクティブな気質の持ち主、あるいは仕事を進めるための能力や姿勢に自信がある人ほど、仕事における探索と進化を同時に遂行する傾向がある。こうした人たちは未踏の領域に踏み込むことに対して恐れを抱かないのだろう。将来に関して明確に抱いている目標が達成されることに前向きな展望を持っている人も、新たな状況の中での積極的な自己決定が必要であることを理解しているため、自己決定に必要な事柄の探究を行う



のだろう。人的資源としてのエンプロイビリティやオンラインツールリテラシーは、それがなければあらゆる挑戦を無意味にしかねないという意味で、両利き行動を後押しするものとなるだろう。

職務内容や職場環境の影響も一定程度みられた。まず、職務上の自己決定の余地が多いことは、創造的な挑戦に向けた障壁が少ないことを意味する。何かあっても上司が守ってくれる、同僚となんでも話し合える、という職場の特性も、未踏の領域に踏み込むことに対する人々の不安を小さくするだろう。反面、これまでの自分の取り組みが正当に評価されてきたと感じる人(公正を強く知覚している人)にとっては、その評価を失うことにつながりかねない探索行動は、それほど強く動機づけられるものではないだろう。

一次的反応に関わる諸変数が、両利き行動に全く影響していないという結果が得られた。両利き行動は、個人の心理状態とは無関係に発現するといえそうである。新型コロナウイルス感染症の蔓延が人々の心理状態をより否定的なものにすることを踏まえると、このことは、経営管理上、人的資源管理上の重要性を持つ。今後は、就労者自身、あるいは彼らを雇う組織の取り組みによって不安やリスクを完全に排除した形で就労を続けてもらうことは困難になるだろう。不安やリスクを知覚しつつも人々が仕事に対して創造的、積極的に取り組める条件を、この分析結果は示している。

### (c) 関係構築

今日、少なくない人々が孤立感を持っており、新型コロナウイルス感染症が蔓延し、組織や個人が働き方を見直す中、その傾向がますます顕著になる可能性がある。それでは、人々はどのようにして関係性を維持・再構築しようとするのだろうか。従属変数としての関係構築と有意な関係を持つ要因のみを記した概要を表 5-10 に、詳細な結果を Appendix 5-8 に記している。

新型コロナウイルス流行への個人的対応が、周囲との関係構築にある程度影響していた。リモートワークが増えた人ほど関係構築が行えていないという結果は、協働やコミュニケーションのための新たな道具やルールに、多くの人が十分に慣れ親しんでいないことを想起させる。情報の利活用に関しては、インターネットによって大量の情報を集め、それを理解している人ほど周囲との関係構築に力を入れられないことが示された。情報の収集に長けたこの種の人々にとって、周囲の人々との関係を構築・維持することを通じて必要情報を得るということは、自身にとって「必要以上」の手間を要することだと感じられるのかもしれない。

表 5-10：関係構築と関わりがあった要因

企業属性	なし
個人属性	男性ダミー (+) 現組織在籍年数 (-)
生活活動状況	余暇の時間(昨年) (-)
生活活動状況の変化	終日リモートワークの日数(昨年からの増減) (-)
感染リスク対処	情報収集の媒体_インターネット (-) 収集された情報の量 (-) 収集された情報の理解度 (-)
個人特性	パーソナリティ_外向性 (+) 仕事への姿勢_義務感 (-) 時間展望_現在充実 (+) オンラインツールリテラシー (+) ネットワーク (+)
状況特性	職務内容_明確性(役割) (-) 職場環境_上司支援 (+) 職場環境_心理的安全 (+) 職場環境_相互支援 (+) 職場環境_経営理念活用 (+) 企業による新型コロナ対応の充実度 (+)
一次的反応(心理)	感染リスク知覚 (+) 首尾一貫感覚 (-) 不安感 (+)

備考：「+」は関係構築との正の相関を、「-」は負の相関を、それぞれ意味する。

職務関連の個人特性から関係構築への影響も、ある程度観察された。まず、周囲と関わることに積極的な気質の持ち主が実際に関係構築を行うということは、自明の結果であろう。仕事における自らの義務を重視する人ほど関係構築を軽視するという結果については、やや解釈が難しい。重要な意義さえあれば、そのもとに人々が自然に集まり、調整される、つまり積極的な関係構築は不要、と考えられるのかもしれない。生活全般が充実している、オンラインツールリテラシーが高い、社内外にネットワークを有している、つまり、職務を効果的に行うために必要な事柄を既に有している人ほど周囲との関係構築に力を入れるという発見事実は、職務遂行に関連した「持つもの」と「持たざる者」の格差が今後さらに大きくなる可能性を推測させる。

職務内容の影響は限定的であったが、職場環境の影響はかなり広範囲にわたっている。まず、業務上の目標がはっきりしている人は、目標を理解するための探索を行う必要がなく、関係構築のためのことさらに動機を持ちにくいのだろう。心理的安全性や同僚との相互支援を享受できる人々が周囲との関係構築に励む背景には、一度獲得した資源を維持し、さらに豊かにしたいという動機があるのかもしれない。既に述べたように、どのようにすれば経営理念を実践したことになるのかを一意的に特定することは困難である。そのため、理念の活用を徹底しようとするれば、周囲との情報交換を通じて理念実践のあるべき姿を洞察するよう動機づけられるのだろう。また、企業が新型コロナウイルス対応に力を

入れることで、組織は平常状態に近づくことになる。このことが職場内相互作用を行いやすくする素地となるのだろう。

個人の態度と行動の関係について、孤立感の関係構築の発端とはならなかった。孤立感を解消するために関係構築をする人もいれば、孤立感を抱えたままの人もいるのである。反面、分析結果からは、感染リスクを知覚する、仕事に対する有意味感や集中力を保てない、状況に対する不安感が強い、といった人ほど周囲との関係構築に力を入れる傾向が見出された。こういった人々は、直面する否定的な状況にどう対応するかについての洞察、つながること自体がもたらす安心を、周囲との交流を通じて得ようとしているのだろう。

## Appendix 5-1 : リスク知覚を規定する要因

	B	標準誤差	B	標準誤差
(定数)	4.029 ***	0.260	3.851 ***	0.290
企業属性				
製造業ダミー	-0.105	0.087	-0.098	0.086
資源・インフラ業ダミー	-0.040	0.099	-0.048	0.097
情報通信業ダミー	0.161	0.105	0.158	0.104
運輸業ダミー	0.084	0.104	0.097	0.103
卸売・小売業ダミー	0.199 *	0.093	0.197 *	0.091
金融保険・不動産業ダミー	0.145	0.102	0.142	0.101
飲食・宿泊業ダミー	-0.001	0.127	-0.020	0.126
医療・福祉ダミー	0.393 ***	0.099	0.349 ***	0.099
サービス業ダミー	0.064	0.086	0.061	0.084
所属組織の規模	0.051 ***	0.010	0.049 ***	0.010
個人属性				
男性ダミー	-0.045	0.049	-0.044	0.049
年齢	-0.006 **	0.002	-0.005 *	0.002
大卒以上ダミー	0.022	0.039	0.030	0.038
現組織在籍年数	-0.010	0.013	-0.008	0.013
正社員ダミー	0.101	0.052	0.096	0.052
役職ダミー	-0.054	0.051	-0.037	0.051
リーダーダミー	0.106 *	0.050	0.106 *	0.050
事務的職種ダミー	-0.090	0.063	-0.045	0.063
営業的職種ダミー	0.036	0.062	0.027	0.061
生産的職種ダミー	-0.038	0.077	-0.044	0.076
技術的職種ダミー	-0.058	0.071	-0.032	0.070
生活活動状況				
公私での7都府県滞在	0.076 ***	0.020	0.069 ***	0.020
公私での都市部滞在	0.055 *	0.022	0.051 *	0.021
通勤時の越境ダミー	0.134 **	0.052	0.144 **	0.051
同居する配偶者の人数	-0.040	0.044	-0.041	0.043
同居する中学生以下の子女の人数	-0.016	0.030	-0.020	0.030
昨年の世帯所得	0.022	0.014	0.028 *	0.014
就労の時間 (昨年)	-0.008	0.010	-0.011	0.010
家事・育児の時間 (昨年)	-0.025 *	0.011	-0.029 **	0.011
自己啓発・学習の時間 (昨年)	-0.045 *	0.021	-0.048 *	0.021
余暇の時間 (昨年)	-0.029 **	0.009	-0.028 **	0.009
睡眠の時間 (昨年)	-0.033	0.017	-0.023	0.017
仕事外での活動幅 (昨年)	-0.032	0.026	-0.028	0.026
終日リモートワークの日数 (昨年)	-0.055 ***	0.015	-0.045 **	0.015
生活活動状況 の変化				
世帯所得の変化予測	-0.069 **	0.022	-0.043	0.022
就労の時間 (昨年からの増減)	-0.004	0.012	-0.003	0.011
家事・育児の時間 (昨年からの増減)	-0.018	0.015	-0.018	0.015
自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	-0.009	0.021	-0.007	0.020
余暇の時間 (昨年からの増減)	-0.017	0.012	-0.015	0.012
睡眠の時間 (昨年からの増減)	-0.044 *	0.020	-0.039	0.020
仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	0.035	0.036	0.021	0.035
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	-0.099 ***	0.013	-0.082 ***	0.013
感染リスク対 処				
新型コロナ感染対策 (2月時点)	0.026 ***	0.007	0.023 ***	0.007
新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	0.010	0.007	0.010	0.007
生活物資の確保	-0.016	0.018	-0.015	0.018
感染対策物資の確保	-0.105 ***	0.019	-0.078 ***	0.019
情報収集の媒体_マスメディア	-0.074 *	0.034	-0.075 *	0.034
情報収集の媒体_インターネット	-0.064	0.036	-0.059	0.035
情報源の発信者_公的機関	0.065 *	0.031	0.065 *	0.031
情報源の発信者_専門家	0.084 *	0.040	0.083 *	0.040
収集された情報の量	-0.050 **	0.019	-0.043 *	0.018
収集された情報の理解度	0.002	0.024	0.004	0.023
収集された情報の信頼性	-0.065 *	0.026	-0.048	0.026
収集された情報の活用度	-0.050 *	0.022	-0.015	0.023
個人特性				
パーソナリティ_外向性			0.017	0.017
パーソナリティ_神経症傾向			0.039 *	0.018
パーソナリティ_プロアクティブ			0.017	0.021
仕事への姿勢_自己信頼			-0.016	0.030
仕事への姿勢_義務感			-0.016	0.024
仕事への姿勢_エビデンス重視			0.001	0.022
時間展望_希望			0.014	0.025
時間展望_諦観			0.001	0.024
時間展望_現在充実			-0.007	0.022
時間展望_過去受容			-0.011	0.022
エンプロイヤビリティ			-0.018	0.029
オンラインリテラシー			0.025	0.020
ネットワーク			0.043	0.029
状況特性				
職務内容_自律裁量性			-0.096 ***	0.021
職務内容_依存性 (結果)			0.022	0.018
職務内容_依存性 (過程)			0.068 ***	0.020
職務内容_明確性 (役割)			0.046 *	0.023
職務内容_明確性 (成果)			0.002	0.019
職場環境_上司支援			-0.021	0.022
職場環境_総合的公正			-0.015	0.022
職場環境_心理的安全性			0.015	0.022
職場環境_相互支援			-0.056 *	0.024
職場環境_経営理念活用			0.020	0.024
企業による新型コロナ対応の充実度			-0.145 ***	0.024
調整済みR2乗		0.122		0.155
F値		7.524 ***		6.956 ***
ΔF				5.017 ***
サンプルサイズ			2531	

\*\*\*は0.1%, \*\*は1%, \*は5%の有意水準。

## Appendix 5-2 : 首尾一貫感覚を規定する要因

	B	標準誤差	B	標準誤差
(定数)	1.434 ***	0.263	2.131 ***	0.264
企業属性				
製造業ダミー	0.204 *	0.087	0.173 *	0.077
資源・インフラ業ダミー	0.162	0.099	0.125	0.087
情報通信業ダミー	0.241 *	0.106	0.164	0.094
運輸業ダミー	0.290 **	0.104	0.138	0.093
卸売・小売業ダミー	0.170	0.092	0.114	0.082
金融保険・不動産業ダミー	0.225 *	0.102	0.185 *	0.091
飲食・宿泊業ダミー	0.207	0.129	0.113	0.114
医療・福祉ダミー	0.188	0.101	0.144	0.090
サービス業ダミー	0.216 *	0.085	0.168 *	0.076
所属組織の規模	-0.039 ***	0.010	-0.036 ***	0.009
個人属性				
男性ダミー	-0.005	0.050	0.078	0.044
年齢	0.010 ***	0.002	0.007 ***	0.002
大卒以上ダミー	0.031	0.040	0.058	0.035
現組織在籍年数	-0.001	0.013	0.008	0.012
正社員ダミー	-0.158 **	0.053	-0.096 *	0.047
役職ダミー	0.017	0.052	0.011	0.046
リーダーダミー	0.052	0.051	0.033	0.045
事務的職種ダミー	0.102	0.064	0.147 *	0.057
営業的職種ダミー	-0.070	0.062	-0.053	0.056
生産的職種ダミー	0.060	0.078	0.093	0.069
技術的職種ダミー	0.045	0.072	0.076	0.064
生活活動状況				
公私での7都府県滞在	-0.006	0.021	-0.009	0.018
公私での都市部滞在	0.028	0.022	0.016	0.019
通勤時の越境ダミー	0.035	0.053	0.042	0.047
同居する配偶者の人数	-0.009	0.044	-0.044	0.039
同居する中学生以下の子女の人数	0.016	0.030	-0.003	0.027
昨年の世帯所得	0.002	0.014	-0.017	0.013
就労の時間 (昨年)	-0.012	0.010	-0.016	0.009
家事・育児の時間 (昨年)	0.003	0.011	0.010	0.010
自己啓発・学習の時間 (昨年)	-0.004	0.021	-0.019	0.019
余暇の時間 (昨年)	0.013	0.009	0.007	0.008
睡眠の時間 (昨年)	0.017	0.017	-0.008	0.015
仕事外での活動幅 (昨年)	0.095 ***	0.027	0.043	0.024
終日リモートワークの日数 (昨年)	-0.010	0.015	-0.007	0.014
生活活動状況 の変化				
世帯所得の変化予測	0.096 ***	0.023	0.018	0.020
就労の時間 (昨年からの増減)	-0.005	0.012	-0.001	0.010
家事・育児の時間 (昨年からの増減)	-0.025	0.015	-0.021	0.014
自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	-0.013	0.021	-0.011	0.019
余暇の時間 (昨年からの増減)	-0.014	0.013	-0.015	0.011
睡眠の時間 (昨年からの増減)	0.000	0.021	-0.010	0.018
仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	-0.099 **	0.036	-0.066 *	0.032
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	-0.004	0.013	0.000	0.012
感染リスク対 処				
新型コロナ感染対策 (2月時点)	0.011	0.007	0.006	0.006
新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	0.008	0.007	0.002	0.006
生活物資の確保	0.061 ***	0.019	0.039 *	0.016
感染対策物資の確保	0.023	0.020	-0.002	0.018
情報収集の媒体_マスメディア	0.056	0.035	0.057	0.031
情報収集の媒体_インターネット	0.022	0.036	0.012	0.032
情報源の発信者_公的機関	0.025	0.032	0.004	0.028
情報源の発信者_専門家	-0.015	0.041	-0.053	0.036
収集された情報の量	-0.014	0.019	-0.020	0.017
収集された情報の理解度	0.088 ***	0.024	0.035	0.021
収集された情報の信頼性	0.028	0.026	-0.001	0.023
収集された情報の活用度	0.046 *	0.023	0.017	0.021
個人特性				
パーソナリティ_外向性			-0.037 *	0.016
パーソナリティ_神経症傾向			-0.160 ***	0.016
パーソナリティ_プロアクティブ			-0.032	0.019
仕事への姿勢_自己信頼			0.121 ***	0.028
仕事への姿勢_義務感			0.064 **	0.022
仕事への姿勢_エビデンス重視			-0.101 ***	0.020
時間展望_希望			-0.006	0.023
時間展望_諦観			-0.035	0.022
時間展望_現在充実			0.114 ***	0.020
時間展望_過去受容			0.038	0.021
エンプロイヤビリティ			0.032	0.027
オンラインリテラシー			-0.053 **	0.018
ネットワーク			0.007	0.026
状況特性				
職務内容_自律裁量性			-0.042 *	0.020
職務内容_依存性 (結果)			-0.078 **	0.016
職務内容_依存性 (過程)			-0.008	0.019
職務内容_明確性 (役割)			0.155 ***	0.021
職務内容_明確性 (成果)			0.114 ***	0.018
職場環境_上司支援			0.056 **	0.020
職場環境_総合的公正			0.104 ***	0.020
職場環境_心理的安全性			-0.017	0.021
職場環境_相互支援			0.037	0.022
職場環境_経営理念活用			0.011	0.022
企業による新型コロナ対応の充実度			0.027	0.022
調整済みR2乗	0.101		0.302	
F値	6.559 ***		15.852 ***	
ΔF			32.506 ***	
サンプルサイズ			2677	

\*\*\*は0.1%, \*\*は1%, \*は5%の有意水準。

### Appendix 5-3 : 不安感を規定する要因

	B	標準誤差	B	標準誤差
(定数)	5.290 ***	0.249	4.629 ***	0.246
企業属性				
製造業ダミー	-0.027	0.083	-0.019	0.072
資源・インフラ業ダミー	0.013	0.094	0.024	0.081
情報通信業ダミー	-0.038	0.100	0.017	0.087
運輸業ダミー	-0.114	0.099	0.020	0.086
卸売・小売業ダミー	0.025	0.088	0.053	0.077
金融保険・不動産業ダミー	-0.010	0.097	0.027	0.084
飲食・宿泊業ダミー	0.043	0.123	0.113	0.107
医療・福祉ダミー	0.035	0.096	0.023	0.084
サービス業ダミー	0.015	0.081	0.049	0.071
所属組織の規模	0.005	0.010	0.005	0.008
個人属性				
男性ダミー	0.012	0.047	-0.074	0.041
年齢	-0.006 ***	0.002	-0.004 *	0.002
大卒以上ダミー	-0.001	0.038	-0.016	0.033
現組織在籍年数	-0.002	0.012	-0.015	0.011
正社員ダミー	0.103 *	0.050	0.062	0.044
役職ダミー	0.013	0.049	0.011	0.043
リーダーダミー	0.037	0.048	0.063	0.042
事務的職種ダミー	-0.141 *	0.061	-0.164 **	0.053
営業的職種ダミー	-0.042	0.059	-0.059	0.052
生産的職種ダミー	0.056	0.074	0.024	0.064
技術的職種ダミー	-0.133	0.068	-0.149 *	0.059
生活活動状況				
公私での7都府県滞在	0.010	0.020	0.006	0.017
公私での都市部滞在	-0.042 *	0.021	-0.025	0.018
通勤時の越境ダミー	-0.083	0.050	-0.077	0.043
同居する配偶者の人数	-0.150 ***	0.042	-0.085 *	0.036
同居する中学生以下の子どもの人数	-0.023	0.029	0.006	0.025
昨年の世帯所得	-0.029 *	0.014	-0.008	0.012
就労の時間 (昨年)	-0.001	0.009	0.004	0.008
家事・育児の時間 (昨年)	-0.005	0.011	-0.014	0.009
自己啓発・学習の時間 (昨年)	-0.016	0.020	0.012	0.018
余暇の時間 (昨年)	-0.014	0.009	-0.009	0.008
睡眠の時間 (昨年)	-0.049 **	0.016	-0.013	0.014
仕事外での活動幅 (昨年)	-0.081 **	0.025	-0.015	0.022
終日リモートワークの日数 (昨年)	0.004	0.014	0.014	0.013
生活活動状況の変化				
世帯所得の変化予測	-0.138 ***	0.022	-0.061 **	0.019
就労の時間 (昨年からの増減)	-0.011	0.011	-0.010	0.010
家事・育児の時間 (昨年からの増減)	0.000	0.015	-0.004	0.013
自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	-0.009	0.020	0.001	0.018
余暇の時間 (昨年からの増減)	-0.010	0.012	-0.006	0.010
睡眠の時間 (昨年からの増減)	0.002	0.020	0.016	0.017
仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	0.060	0.034	0.024	0.030
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	-0.012	0.013	-0.004	0.011
感染リスク対処				
新型コロナ感染対策 (2月時点)	0.019 **	0.007	0.019 ***	0.006
新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	0.014 *	0.007	0.015 *	0.006
生活物資の確保	-0.035 *	0.018	-0.017	0.015
感染対策物資の確保	-0.093 ***	0.019	-0.045 **	0.016
情報収集の媒体_マスメディア	-0.023	0.033	-0.037	0.029
情報収集の媒体_インターネット	-0.004	0.034	-0.007	0.030
情報源の発信者_公的機関	-0.009	0.030	0.007	0.026
情報源の発信者_専門家	-0.011	0.039	0.013	0.034
収集された情報の量	-0.004	0.018	0.004	0.015
収集された情報の理解度	-0.103 ***	0.023	-0.060 **	0.020
収集された情報の信頼性	-0.061 **	0.025	-0.019	0.022
収集された情報の活用度	-0.007	0.022	0.022	0.019
個人特性				
パーソナリティ_外向性			0.000	0.015
パーソナリティ_神経症傾向			0.171 ***	0.015
パーソナリティ_プロアクティブ			0.024	0.018
仕事への姿勢_自己信頼			-0.096 ***	0.026
仕事への姿勢_義務感			-0.004	0.020
仕事への姿勢_エビデンス重視			0.039 *	0.019
時間展望_希望			0.011	0.022
時間展望_諦観			0.053 *	0.021
時間展望_現在充実			-0.212 ***	0.019
時間展望_過去受容			-0.049 **	0.019
エンプロイヤビリティ			-0.021	0.025
オンラインリテラシー			0.018	0.017
ネットワーク			-0.017	0.024
状況特性				
職務内容_自律裁量性			0.031	0.018
職務内容_依存性 (結果)			0.062 ***	0.015
職務内容_依存性 (過程)			0.049 **	0.017
職務内容_明確性 (役割)			-0.066 ***	0.020
職務内容_明確性 (成果)			-0.074 ***	0.016
職場環境_上司支援			-0.024	0.019
職場環境_総合的公正			-0.097 ***	0.019
職場環境_心理的安全性			-0.007	0.019
職場環境_相互支援			-0.037	0.020
職場環境_経営理念活用			-0.007	0.020
企業による新型コロナ対応の充実度			-0.074 ***	0.021
調整済みR2乗		0.114		0.339
F値		7.362 ***		18.537 ***
ΔF				38.048 ***
サンプルサイズ				2670

\*\*\*は0.1%, \*\*は1%, \*は5%の有意水準。

## Appendix 5-4 : ストレス知覚を規定する要因

	B	標準誤差	B	標準誤差
(定数)	3.438 ***	0.223	2.782 ***	0.248
企業属性				
製造業ダミー	-0.018	0.074	-0.020	0.072
資源・インフラ業ダミー	-0.046	0.084	-0.065	0.082
情報通信業ダミー	0.160	0.090	0.157	0.088
運輸業ダミー	0.012	0.089	0.011	0.087
卸売・小売業ダミー	0.121	0.079	0.096	0.077
金融保険・不動産業ダミー	-0.021	0.087	-0.016	0.085
飲食・宿泊業ダミー	0.155	0.110	0.118	0.108
医療・福祉ダミー	0.217 *	0.086	0.137	0.085
サービス業ダミー	-0.024	0.073	-0.039	0.071
所属組織の規模	-0.003	0.009	-0.001	0.009
個人属性				
男性ダミー	-0.093 *	0.042	-0.095 *	0.042
年齢	0.000	0.002	0.000	0.002
大卒以上ダミー	0.004	0.034	0.012	0.033
現組織在籍年数	0.012	0.011	0.005	0.011
正社員ダミー	-0.035	0.045	-0.028	0.044
役職ダミー	0.078	0.044	0.065	0.044
リーダーダミー	0.009	0.043	-0.005	0.043
事務的職種ダミー	0.020	0.055	0.043	0.054
営業的職種ダミー	0.020	0.053	-0.017	0.052
生産的職種ダミー	0.002	0.066	0.015	0.065
技術的職種ダミー	-0.028	0.061	-0.029	0.060
生活活動状況				
公私での7都府県滞在	-0.018	0.018	-0.017	0.017
公私での都市部滞在	-0.037 *	0.018	-0.034	0.018
通勤時の越境ダミー	-0.086	0.045	-0.084	0.044
同居する配偶者の人数	0.030	0.038	0.045	0.037
同居する中学生以下の子女の人数	0.010	0.026	0.026	0.026
昨年の世帯所得	-0.005	0.012	0.001	0.012
就労の時間 (昨年)	0.013	0.008	0.012	0.008
家事・育児の時間 (昨年)	-0.007	0.010	-0.010	0.010
自己啓発・学習の時間 (昨年)	-0.046 *	0.018	-0.031	0.018
余暇の時間 (昨年)	-0.004	0.008	-0.003	0.008
睡眠の時間 (昨年)	-0.028	0.014	-0.016	0.014
仕事外での活動幅 (昨年)	-0.049 *	0.023	-0.034	0.023
終日リモートワークの日数 (昨年)	-0.050 ***	0.013	-0.032 *	0.013
生活活動状況 の変化				
世帯所得の変化予測	0.010	0.019	0.024	0.019
就労の時間 (昨年からの増減)	0.010	0.010	0.014	0.010
家事・育児の時間 (昨年からの増減)	-0.020	0.013	-0.017	0.013
自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	-0.006	0.018	0.002	0.018
余暇の時間 (昨年からの増減)	-0.016	0.011	-0.012	0.010
睡眠の時間 (昨年からの増減)	-0.016	0.018	-0.015	0.017
仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	0.089 **	0.031	0.085 **	0.030
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	-0.039 ***	0.011	-0.024 *	0.011
感染リスク対 処				
新型コロナ感染対策 (2月時点)	0.025 ***	0.006	0.017 **	0.006
新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	0.018 **	0.006	0.011	0.006
生活物資の確保	0.009	0.016	0.005	0.016
感染対策物資の確保	-0.079 ***	0.017	-0.054 **	0.017
情報収集の媒体_マスメディア	-0.037	0.030	-0.051	0.029
情報収集の媒体_インターネット	-0.030	0.031	-0.035	0.030
情報源の発信者_公的機関	0.040	0.027	0.021	0.027
情報源の発信者_専門家	0.076 *	0.035	0.062	0.034
収集された情報の量	-0.011	0.016	-0.014	0.016
収集された情報の理解度	0.025	0.020	0.022	0.020
収集された情報の信頼性	-0.018	0.022	-0.012	0.022
収集された情報の活用度	0.047 *	0.019	0.036	0.020
個人特性				
パーソナリティ_外向性			-0.019	0.015
パーソナリティ_神経症傾向			0.038 *	0.015
パーソナリティ_プロアクティブ			0.031	0.018
仕事への姿勢_自己信頼			-0.081 **	0.026
仕事への姿勢_義務感			0.050 *	0.020
仕事への姿勢_エビデンス重視			0.017	0.019
時間展望_希望			0.013	0.022
時間展望_諦観			0.009	0.021
時間展望_現在充実			-0.063 ***	0.019
時間展望_過去受容			0.004	0.019
エンプロイヤビリティ			-0.004	0.025
オンラインリテラシー			-0.052 **	0.017
ネットワーク			0.007	0.025
状況特性				
職務内容_自律裁量性			0.007	0.018
職務内容_依存性 (結果)			0.011	0.015
職務内容_依存性 (過程)			0.113 ***	0.017
職務内容_明確性 (役割)			0.076 ***	0.020
職務内容_明確性 (成果)			-0.020	0.017
職場環境_上司支援			-0.034	0.019
職場環境_総合的公正			-0.002	0.019
職場環境_心理的安全性			0.037	0.019
職場環境_相互支援			0.007	0.021
職場環境_経営理念活用			0.004	0.020
企業による新型コロナ対応の充実度			-0.047 *	0.021
調整済みR2乗		0.083		0.139
F値		4.415 ***		5.434 ***
ΔF				7.171 ***
サンプルサイズ				2704

\*\*\*は10.1%, \*\*は1%, \*は5%の有意水準。

## Appendix 5-5 : 孤立感を規定する要因

	B	標準誤差	B	標準誤差
(定数)	4.276 ***	0.291	3.977 ***	0.302
企業属性				
製造業ダミー	-0.060	0.097	-0.007	0.089
資源・インフラ業ダミー	-0.065	0.110	0.021	0.101
情報通信業ダミー	-0.030	0.118	0.086	0.109
運輸業ダミー	-0.191	0.116	-0.082	0.107
卸売・小売業ダミー	0.024	0.103	0.122	0.094
金融保険・不動産業ダミー	0.150	0.114	0.183	0.104
飲食・宿泊業ダミー	0.130	0.144	0.214	0.132
医療・福祉ダミー	-0.055	0.112	-0.018	0.104
サービス業ダミー	0.018	0.095	0.079	0.087
所属組織の規模	0.019	0.011	0.020 *	0.010
個人属性				
男性ダミー	0.074	0.055	-0.013	0.051
年齢	0.003	0.002	0.002	0.002
大卒以上ダミー	0.045	0.044	0.046	0.040
現組織在籍年数	-0.008	0.015	-0.013	0.014
正社員ダミー	0.176 **	0.059	0.107 *	0.054
役職ダミー	0.055	0.057	0.056	0.053
リーダーダミー	-0.014	0.056	-0.020	0.052
事務的職種ダミー	-0.089	0.071	-0.118	0.066
営業的職種ダミー	-0.074	0.069	-0.081	0.064
生産的職種ダミー	0.041	0.086	0.020	0.079
技術的職種ダミー	-0.078	0.080	-0.102	0.073
生活活動状況				
公私での7都府県滞在	-0.008	0.023	-0.010	0.021
公私での都市部滞在	-0.048 *	0.024	-0.041	0.022
通勤時の越境ダミー	0.024	0.058	0.035	0.053
同居する配偶者の人数	-0.008	0.049	0.039	0.045
同居する中学生以下の子女の人数	0.011	0.034	0.014	0.031
昨年の世帯所得	-0.036 *	0.016	-0.013	0.015
就労の時間 (昨年)	-0.025 *	0.011	-0.024 *	0.010
家事・育児の時間 (昨年)	-0.017	0.013	-0.020	0.012
自己啓発・学習の時間 (昨年)	-0.008	0.023	-0.009	0.022
余暇の時間 (昨年)	-0.030 **	0.010	-0.022 *	0.009
睡眠の時間 (昨年)	-0.029	0.019	0.001	0.017
仕事外での活動幅 (昨年)	0.018	0.029	0.054 *	0.027
終日リモートワークの日数 (昨年)	0.032	0.017	0.028	0.016
生活活動状況の変化				
世帯所得の変化予測	-0.103 ***	0.025	-0.032	0.023
就労の時間 (昨年からの増減)	0.005	0.013	0.001	0.012
家事・育児の時間 (昨年からの増減)	0.041 *	0.017	0.035 *	0.016
自己啓発・学習の時間 (昨年からの増減)	0.009	0.024	0.005	0.022
余暇の時間 (昨年からの増減)	0.009	0.014	0.010	0.013
睡眠の時間 (昨年からの増減)	0.005	0.023	0.017	0.021
仕事外での活動幅 (昨年からの縮小度合い)	-0.019	0.040	-0.045	0.036
終日リモートワークの日数 (昨年からの増減)	0.033 *	0.015	0.027	0.014
感染リスク対処				
新型コロナ感染対策 (2月時点)	-0.013	0.008	-0.008	0.007
新型コロナ感染対策 (2月時点からの変化)	-0.020 **	0.008	-0.012	0.007
生活物資の確保	-0.016	0.021	-0.006	0.019
感染対策物資の確保	0.003	0.022	0.032	0.020
情報収集の媒体_マスメディア	-0.083 *	0.038	-0.081 *	0.035
情報収集の媒体_インターネット	-0.004	0.040	0.001	0.037
情報源の発信者_公的機関	0.005	0.035	0.025	0.032
情報源の発信者_専門家	-0.011	0.045	0.021	0.041
収集された情報の量	-0.025	0.021	-0.015	0.019
収集された情報の理解度	-0.045	0.027	-0.023	0.025
収集された情報の信頼性	-0.028	0.029	0.020	0.027
収集された情報の活用度	-0.032	0.025	0.006	0.024
個人特性				
パーソナリティ_外向性			0.026	0.018
パーソナリティ_神経症傾向			0.069 ***	0.018
パーソナリティ_プロアクティブ			-0.010	0.022
仕事への姿勢_自己信頼			-0.005	0.032
仕事への姿勢_義務感			-0.059 *	0.025
仕事への姿勢_エビデンス重視			0.070 **	0.023
時間展望_希望			0.098 ***	0.027
時間展望_諦観			0.021	0.025
時間展望_現在充実			-0.096 ***	0.023
時間展望_過去受容			-0.027	0.023
エンプロイヤビリティ			-0.035	0.031
オンラインリテラシー			0.047 *	0.021
ネットワーク			-0.026	0.030
状況特性				
職務内容_自律裁量性			0.014	0.022
職務内容_依存性 (結果)			0.068 ***	0.019
職務内容_依存性 (過程)			0.013	0.021
職務内容_明確性 (役割)			-0.059 *	0.024
職務内容_明確性 (成果)			-0.120 ***	0.020
職場環境_上司支援			-0.116 ***	0.023
職場環境_総合的公正			-0.141 ***	0.023
職場環境_心理的安全性			-0.056 *	0.024
職場環境_相互支援			-0.100 ***	0.025
職場環境_経営理念活用			0.012	0.025
企業による新型コロナ対応の充実度			-0.022	0.026
調整済みR2乗		0.039		0.201
F値		2.979 ***		9.486 ***
ΔF				22.769 ***
サンプルサイズ			2632	

\*\*\*は0.1%, \*\*は1%, \*は5%の有意水準。









## 6. 要約と結論：新型コロナウイルス感染症は 日本の就労者に何をもたらしているか

### 6-1 はじめに

本調査の関心は、新型コロナウイルス感染症の流行に対して組織や個人がどのような対応をしており、そしてそのことが、個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのか、という点にあった。そして、プロジェクト・チームとして、以下のような問いに答えることを意図していた。

- 就労者がどのような仕事・生活環境にあるか
- 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い就労者の仕事・生活環境はどう変化したか
- 変化の過程ではどのような心理や行動を伴うのか
- 心理面・行動面での適応の成否を分ける、企業要因、職場要因、本人要因にはどのようなものがあるか

### 6-2 発見事実の要約

4,363名という比較的大規模なサンプリングにより、年齢や性別、就業経験年数、居住地といった個人属性、勤務先企業の規模や立地、その業種、職種、役職、雇用形態など、概ね、日本社会と分布と大きく変わらないサンプルを形成することができた。そのため、この報告書の発見事実は、日本社会の就労者全体で起こっている問題をある程度反映していると考えてよいだろう。

以下、本調査の主要な発見事実をまとめることで、上記の課題に答えていく。なお、本文でも述べたが、誤った回答の恐れがあるものを除く4,196名の回答を、実際の分析対象とした。

#### (a) 所得の変化

約半数にあたる47.28%の回答者が、今年の個人所得が減少すると考えており、半数を超える50.88%が世帯所得の減少を予想している。新型コロナウイルスの流行が、日本の就労者の家計に直接的な影響を与えつつあることがわかる。

#### (b) 生活時間の変化

通勤時間を含めて、1時間23分ほど就労時間が減少し、その分が余暇と家事・育児に振り分けられている。この状況について、必ずしも多くの人が不満を持っているわけではなく、むしろ、満足している人が多い。具体的には、家事・育児に振り分ける時間が増えたことへの満足が、就労時間の変化によって引き起こされる不満をキャンセルアウトしている

ようである。

ただし、これはあくまで全国的な自粛要請が行われてから1ヵ月も経過していない調査時点においての話である。自粛を要請される期間が1ヵ月以上を経過した現在、あるいは今後ともまた、こうした相殺効果が継続するかどうかはわからない。

#### (c) 自己啓発・余暇

全サンプルの30.62%に当たる1,285名が、なんらかの形で自己啓発・余暇活動の幅を減少させている。一方で、これを機に、新たな活動を開始している回答者も490名程度いる。SNS上では、友人知人と非対面型の懇親会を行ういわゆる「Zoom飲み会」や、閉鎖されたスポーツジムのインストラクターが、受講生達に向けてオンライン上でエクササイズのプログラムを提供するといった動きも頻繁にみられるようになっている。こうした活動を実際に行っている人は、全体のごく一部であるが、希望の持てる兆候といえる。

#### (d) リモートワークの実態

厚生労働省がLINEと共同で実施した「新型コロナ対策のための全国調査」において、「仕事はテレワークにしている」と回答した個人の割合が2020年3月末時点では5.6%、2020年4月初旬にNTTデータ経営研究所が実施した「緊急調査:パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」調査によれば、「週3~4回以上のテレワーク/リモートワークを利用している人」が全体の20.0%であった。

4月中旬に実施した本調査では、リモートワークの機会が全くない人が、回答者の75.55%を占めていた。つまり、何らかの形でリモートワークを行っている人は、全サンプルの4分の1程度にとどまっている。2019年12月時点での実施が14.49%であり、そこから10%ほどの増加がみられる。

上記のNTTデータ経営研究所調査の調査項目が「週3~4回のテレワーク利用」であったのに対して、本調査は「週1日以上テレワーク利用」を尋ねたという違いがあり、両調査の結果をそのまま比較することはできない。ただ、「週1日以上」と条件を緩和しているにもかかわらず、NTTデータ経営研究所調査の結果よりも実施割合が4.5%ほどしか大きくないということは、4月初旬・中旬から下旬にかけて、日本企業のテレワークの導入がごくわずかしか進んでいないことを意味しているのではないだろうか。

ただし、週あたり1日でもリモートワーク実施している人々に限定していえば、昨年12月時点よりも、明らかに実施の日数が増えていた。企業あるいは職種によってリモートワーク実施割合に大きな差があること、リモートワークを選択できる環境にある人は感染リスクを低下させる環境を与えられているが、それが許されない環境下にある人については、依然としてリスクを抱えたままであるというように、乖離が生じていることが窺える。また、リモートワークの実施割合は、総じて、緊急事態宣言の対象であった7都府県に立地する企業、また大企業において、それ以外の企業よりも顕著に高い。

(e) 感染リスク管理

2020年2月と本調査を実施した4月中旬の比較において、回答者がとっているリスク管理行動が増加している。ただし、その変化量には調査項目ごとによりかなり差がある。「不要不急の外出を自粛する」、「他者との近距離での会話を極力避ける」など、就業者自身でコントロールできる行動については、2月よりもかなり実施度合いが上がっているが、「時差通勤を実施する」、「勤めに出る日数を減らす」など、回答者自身でコントロールできない行動については、実施度合いにあまり変化がない。日本の就労者の多くが、自身でコントロール可能な範囲内でリスク管理に従事している一方で、多くの人にとって、自らコントロールできないリスクが残されているということを表している。

(f) 物資確保状況

物資の確保に関しては、生活物資・感染防止物資の双方において、回答者はそれほど深刻な不足を経験していない。ただしその状況について、勤務地での確保、居住地での確保の双方を見ても、感染防止物資の方がやや不足気味で、緊急事態宣言が発令された7都府県以外において、そのことは特に当てはまる。

(g) 新型コロナウイルスに関する情報処理

新型コロナウイルスの情報収集については、媒体としてマスメディアの利用が多く、発信者では公的機関の発信に注目しているケースが多い。知人・家族など人づてでの情報収集はあまり行われていない。ただし、情報収集における利用媒体や発信主体の別が、すぐさま適切な対処行動を導くというわけでは、おそらくない。およそ39.39%の就労者が収集している情報の量について「適切である」と認識する一方で、かなりの就労者が情報の過不足を認識しており、9.34%が「少なすぎ」を、4.74%が「多すぎ」を実感している。

保有している情報の活用度、理解度、信頼性について、スコアを単純に比較すると、「活用度>理解度>信頼性」の順でスコアが高い。回答者は、自身が収集している新型コロナウイルス関連の情報に対して、高い信頼を寄せているわけではないが、それらを自分なりに理解し、活用していることがみて取れる。また、因果関係は定かではないが、信頼すればするほど、同時にその情報を理解するようになり、理解すればするほどそれを活用できるようになる、と解釈することができる。

(h) 企業による新型コロナウイルス対応

「専門の組織・チームが編成された」、「会社は十分な資金や人員を投入」、「感染拡大収束後の姿勢がみえる」の3項目については、80%近くの回答者が、「そう思わない」から「どちらとも言えない」を選択しており、これらへの対応には不足を感じている。企業は、「普段以上に現場の裁量」を許容したり、「従業員・職場の不利益を最小化」したりするなど、

現場に一定の配慮は示しているが、それらは総じて、「その時々で最善の対応」といった、一種の場当たりの対応になっている可能性が高い。「専門の組織・チームが編成された」り、「十分な資金や人員を投入」したりしている企業は少なく、社員からすれば、企業トップが示す「感染拡大収束後の姿勢」がみえにくい状況にあるようである。

#### (i) 仕事や職場への影響/人間関係への影響

仕事中の緊張感/ストレスについて、全体の56.63%が「変わらない」と回答しているが、33.76%が「やや高まった・増えた」、「高まった・増えた」と回答している。同僚や上司との非公式のコミュニケーション、職場の結束感や一体感、会社への愛着、仕事と生活のバランスについて、70%以上の人が、新型コロナウイルスの感染拡大前と「変わらない」と答えているが、「低下した・減った」とする回答者も多く、「高まった・増えた」を上回っている。

上司や同僚との関係性の希薄化という観点から尋ねた孤立感については、24.89%が「そう思う」、「ややそう思う」と感じており、「そう思わない」、「ややそう思わない」人の割合は28.87%であった。回答者の4分の1程度が、職場での孤立化を感じている。仕事上の支援については、他者に支援をしたり、他者から受けたりすることが、これまでよりも減ったと感じている人と、逆に、増えたと感じている人が、ほぼ同程度存在する。

#### (j) 就労者の心理・行動

52.85%の回答者が、自身および家族の感染リスクを、ある程度以上高いと見積もっている。また数パーセントであるが、感染リスクが「わからない」という人もいる。6割以上の就労者が、自分自身やそれを取り巻く状況(生活世界)について、「意味がある」、「自分自身を統制できている」、「落ち着いている」と感じる事ができていない状態にある。総じて、就労者は新型コロナウイルス感染症に不安を抱きながら働いているといえる。具体的には、対家族の不安よりも、対自己、対社会に対する不安の方が強い。ただし、このような一貫性のなさや不安が、就労者の幸福感まで奪っているとはいえないようである。多くの人が「どちらかといえば幸福(41.11%)」、「非常に幸福」(7.22%)と回答している。

新型コロナウイルスの流行を機にこれまでのやり方や価値観、信念を学習棄却できている人は少ない。全体のおよそ4分の3の人が、これまでの価値観、信念、仕事の進め方に則って、日々の仕事を行なっている。また探索と深化の割合で見ると、回答者の活動は、明らかに、深化の方に配分されている。

#### (k) 就労者の一次的反応、二次的反応の規定要因

就労者の一次的反応(感染リスク知覚、首尾一貫感覚、不安感、職務ストレス、孤立感)および二次的反応(学習棄却、両利き行動、関係構築)を規定する要因は様々であり、また反応の中身によって微妙なバリエーションが存在する。ただし、以下の諸要因は、複数の反応に一貫して影響を与える。個人に対してポジティブな影響を与えるものには「+」、ネガティ

ブな影響を与えるものには「-」を、どちらの影響を与えるものには「+/-」を記している。

- (1) 本人要因:神経症傾向(-), 自己信頼(+/-), エビデンス重視(+/-), 現実重視(+/-), 年齢(+/-), オンラインリテラシー(+/-), 生活物資・感染予防物資の確保(+)
- (2) 職場要因:終日リモートワークの実施(+), 上司支援(+), 相互支援(+), 公正な扱い(+/-), 心理的安全(+)
- (3) 企業要因:新型コロナ対応の充実(+)

企業による積極的な新型コロナウイルス対応策は、明らかに、人々のネガティブな反応を抑える上で有効である。また、「+/-」が多いことから明らかなように、ある要因の効果が正負相半ばすることが多いことにも留意したい。

さらには、新型コロナウイルスの流行によって生じた変化が就労者の心理・行動に及ぼす影響は限定的で、それ以前からの生活環境・職場環境の影響の方が大きい。つまり、緊急対策に走り過ぎず、長期的な目線に立って職場の支援関係をいかに整え、公正な扱いを徹底し、心理的安全を築き上げておくかということが、新型コロナウイルスの影響から個人を救うにあたっては有効である。レジリエントな組織/職場は、有事においてではなく平時において作られるということである。

かなり多くの個人属性要因が、就労者の反応を規定していること、つまり、反応には個人差がかなりあることも重要である。第1章で紹介した原ほか(2020)において、日本企業の現場では、従業員間のコミュニケーションと個々人のメンタルケアの問題が発生していることが報告されている。本調査からみえてきたのは、そうした問題が確かに起こっていること、しかしそれは、全ての人に一樣に起こっているというよりは、一部の(しかし少なからぬ)人に対して集中的に起こっているという可能性である。

さらには、心理的にネガティブな状態が、創造的行動を引き出すという逆説(パラドクス)も観察された。この点は、以下のような企業経営上の課題を指し示すだろう。就労者から創造的行動を引き出すことが企業にとって望ましいことだとしても、ネガティブな心理状態をどの程度許容できるのか。心理的に追い詰められていない就労者でも創造的な職務行動を取るために企業がどういう支援やインセンティブ付与をできるのか。

こうした疑問点の解明について、今回の調査で得られたデータのさらなる解析や、追加データの取得によって、挑んでいきたい。

### 6-3 総括と結論

生活時間、余暇活動、所得、職場の人間関係といった様々な点で、新型コロナウイルス感染症の広がり、日本の就労者に少なからぬ影響を与えている。それはまた、感染リスク知覚を高め、不安を増大させ、首尾一貫感覚を低下させるといった形で、人々の心理面にも影響を落としている。全ての影響が新型コロナウイルスに由来すると断ずることはできないが、



少なくとも、調査時点で、就労者がこうした状況にあることは事実である。

希望があるとすれば、こうした事態が、日本の就労者の幸福感を奪うには至っていないということ、加えて、少なからぬ個人が、新型コロナウイルスに起因する状況に対し、能動的に向き合っていることである。生活や仕事の両面において感染リスクや不安を知覚し、自身や社会に対する一抹の不安を抱えつつも、トータルとしての幸福感を辛うじて維持している。そればかりか、これを機に、新たな活動に挑戦したり、これまでの考え方や価値観を相対化してみたり、他者との関係を積極的に維持・形成しようとしている。こうした就労者が、この国には一定数いるのである。

その一方で、新型コロナウイルスの流行によって少なからぬ影響を受けている人、こうした影響を吸収するバッファを他の人に比べて多く持ちあわせていない人がいることも、忘れてはならない。そうした個人には、神経症傾向のパーソナリティが強い人、年齢が低い人、自己への信頼を強く持てない人、生活物資・感染予防物資の確保ができていない人、オンラインリテラシーが低い人、リモートワークを行う環境下にないない人、業務に関して上司や同僚からの支援を受けにくい人、自らを公正に扱ってくれない組織で働く人、新型コロナウイルスに対して限られた、あるいは後手後手の対応しか取れない組織で働く人、が含まれる可能性が高いということを、我々のデータは示している。上記の多くの条件に当てはまる個人は、新型コロナウイルス流行の煽りを受けてしまっているし、これからも受け続ける可能性がある。こうした個人を特定し、支援の手を差し伸べることが、企業に、社会に、そして我々一人ひとりに求められる。

目下の状況では、個人も組織も社会も、新型コロナウイルスと付き合いながら活動を継続するしかない(ウィズ・コロナ)。しかも、好ましくないことではあるが、こうしたウイルスは今後ますます我々の生活、経済や社会のシステムに深く入り込むことになる。「リスクゼロ」という目標、あるいはそうした現状認識に基づく活動はもはや意味をなさない。

こうした未来の日本の産業社会に対して、我々経営学者が示せるのは、以下のような事柄の重要性である。(1)組織全体として、従業員全体をカバーするような積極的な対応策を打ち出す、いわゆるマクロ的なアプローチ(macro-approach)。(2)従業員間でこの問題から受けた影響や支援の必要度合いにかなりの分散があることを前提に、特に支援が必要な人を特定し、その人に対して集中的かつ個別的な支援を行うというミクロ的なアプローチ(micro-approach)。さらには、(3)平時において、職場の支援関係をいかに整え、公正な扱いを徹底し、心理的安全を築き上げておくことで組織的なレジリエンスを高めるという、予防的アプローチ(preventive approach)。周知を結集させて理論と実践を交差させ、これらの具体化やアップデートを迅速に進めることが、これからますます求められる。

## 参考文献

- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 491-500.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. Jossey-bass.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103-118.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp.168-178). Wiley.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11*(4), 710-725.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383.
- Ford, L. R., Wilkerson, S., Seers, A., & Moormann, T. (2014). The generation of influence: Effects of leader-member exchange and team-member exchange. *Journal of Strategic and International Studies, 9*(1), 5-14.
- 埴淵知哉・村中亮夫・安藤雅登 (2015). 「インターネット調査によるデータ収集の課題 - 不良回答, 回答時間, および地理的特性に注目した分析 - 」『E-journal GEO』10(1), 81-98.
- 原泰史他 (2020). 「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査 : 第一報」『IIR ワーキングペーパー (一橋大学イノベーション研究センター)』WP#20-10.
- 平野光俊・江夏幾多郎 (2018). 『人事管理: 人と企業, とともに生きるために』有斐閣.
- 岩男柁樹・宮本聡介 (2001). 「認知判断傾向」堀洋道監・山本眞里子 (編)『心理測定尺度集 I : 人間の内面を探る 〈自己・個人内過程〉』(pp.174-179). サイエンス社.
- 小塩真司・阿部晋吾 (2012). 「日本語版 Ten Item Personality Inventory(TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』21(1), 40-52.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management, 24*(1), 43-72.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science, 2*(1), 71-87.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology, 2*(4), 425-444.
- 三浦麻子・小林哲郎 (2015). 「オンライン調査モニタの Satisfice に関する実験的研究」『社会心理学研究』31(1), 1-12.
- Mom, T. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2007). Investigating managers' exploration and

- exploitation activities: The influence of top-down, bottom-up, and horizontal knowledge inflows. *Journal of management studies*, 44(6), 910-931.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- 長崎貴裕 (2008). 「インターネット調査の歴史とその活用」『情報の科学と技術』58(6), 295-300.
- NTT データ経営研究所 (2020). 「緊急調査:パンデミック (新型コロナウイルス対策) と働き方」 <https://www.nttdata-strategy.com/assets/pdf/newsrelease/200420/supplementing01.pdf> (2020年5月6日アクセス確認).
- 大隅昇・前田忠彦 (2008). 「インターネット調査の抱える課題 : 実験調査から見えてきたこと (その2)」『日本世論調査協会報「よろん」』101(0), 79-94.
- 大隅昇・鳩真紀子 (2012). 「『総調査誤差』をめぐって : ロバート M. グローヴス、ラースライバーク論文『総調査誤差 - 過去、現在、未来 - 』を中心に」『日本世論調査協会報「よろん」』110(0), 18-31.
- パーソル総合研究所 (2020a) 「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」 <https://rc.persol-group.co.jp/news/202003230001.html> (2020年5月6日アクセス確認).
- パーソル総合研究所 (2020b) 「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 (第二回調査)」 <https://rc.persol-group.co.jp/news/202004170001.html> (2020年5月6日アクセス確認).
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, Simon & Schuster. (柴内康文訳『孤独なボウリング : 米国コミュニティの崩壊と再生』柏書房, 2006年).
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2005). How HR professionals rate 'continuing professional development.' *Human Resource Management Journal*, 15(3), 18-32.
- 佐藤暁子・金井篤子 (2017). 「レジリエンス研究の動向・課題・展望: 変化するレジリエンス概念の活用に向けて」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (心理発達科学)』64, 111-117.
- サトウタツヤ・渡邊芳之 (2011). 『心理学・入門 : 心理学はこんなに面白い』有斐閣.
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介・池見陽 (2004). 「日本版主観的幸福感尺度 (Subjective Happiness Scale: SHS) の信頼性と妥当性の検討」『日本公衆衛生雑誌』51(10), 845-853.
- 白井利明 (1994). 「時間的展望体験尺度の作成に関する研究」『心理学研究』65(1), 54-60.
- 杉山崇 (2016). 「性格は5次元でできていた！」越智啓太編『心理学ビジュアル百科 : 基本から研究の最前線まで』(pp.170-171). 創元社.
- Takahashi, K., & Hoang, M. H. (2016). The impact of unlearning on learning at individual level.

*International Proceeding of Economics Development and Research*, 86,9-14.

- 高石光一 (2013). 「経営革新促進行動に対する経営革新支援, 変革型リーダーシップ, プロアクティブ・パーソナリティの影響過程に関する実証研究」『赤門マネジメント・レビュー』 12(3), 197-218.
- 高尾義明・王英燕 (2012). 『経営理念の浸透: アイデンティティ・プロセスからの実証分析』 有斐閣.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 (1983). 「職業レディネスと職業選択の構造 - 保育系,看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連」『名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科)』 30, 63-98.
- 山本寛 (2015). 「エンプロイアビリティ保障の実証的研究」『日本経営学会誌』 36, 26-37.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288.

## 「仕事と生活に関わる変化に対する調査」質問一覧

備考：上記調査タイトルは、インテージが登録モニタに調査表を配送する際に用いられたものである。

QS1 あなたが主に働いている場におけるあなたの従業上の地位を教えてください。

- 1 正規の職員・従業員
- 2 パート・アルバイト（学生を除く）
- 3 労働者派遣事業所の派遣社員
- 4 契約社員・嘱託社員
- 5 個人事業主・フリーランス
- 6 その他
- 7 働いていない

QS2 あなたの主に働いている場の業種は何ですか。もっとも主要な事業を1つお答えください。

- 1 農林漁業
- 2 鉱業
- 3 建設業
- 4 製造業
- 5 電気・ガス・熱供給・水道業
- 6 情報通信業
- 7 運輸業
- 8 卸売・小売業
- 9 金融・保険業
- 10 不動産業
- 11 飲食店、宿泊業
- 12 医療・福祉
- 13 教育・学習支援
- 14 郵便
- 15 サービス業
- 16 公務
- 17 他に分類されないもの

Q1 あなたの年齢を教えてください。

( ) 歳

Q2 あなたの性別を教えてください

- 1 男
- 2 女
- 3 その他
- 4 答えたくない

Q3 あなたの住んでいる都道府県を教えてください。

47都道府県（プルダウン選択肢）

Q4 あなたが主に働いている場所の都道府県を教えてください。

47都道府県（プルダウン選択肢）

Q5 あなたの住んでいる場所は、あなたの考えでは都市部に該当すると思いますか。

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 わからない

Q6 あなたが主に働いている場所は都市部ですか、郊外ですか。

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 わからない

Q7 あなたの主たる勤め先の規模（会社・団体の単体で。パート・アルバイト等を含みます）はどのくらいですか。

- 1 30人未満
- 2 30人以上100人未満
- 3 100人以上500人未満
- 4 500人以上1000人未満
- 5 1000人以上5000人未満
- 6 5000人以上10000人未満
- 7 10000人以上

Q8 あなたの主な仕事における、週7日あたりの稼働日数は何日ですか。

- 1 1日
- 2 2日
- 3 3日
- 4 4日
- 5 5日
- 6 6日
- 7 7日

Q9 あなたの最終卒業校は次のどれですか。  
※中退した場合は、最後に卒業した学校をお選びください。

- 1 中学校
- 2 高等学校
- 3 専修各種学校・短期大学・高等工業専門学校
- 4 大学
- 5 大学院（修士）
- 6 大学院（博士）

Q10 あなたの社会人経験について教えてください。当てはまるものを1つ選んでください。

- (1) あなたが学校を卒業（中退）して初めて社会人になってからの期間はどの程度ですか。  
※転職をした場合は、合計の就業期間をお答えください。  
※途中、就業していない期間がある場合は、引いてお答えください。
- (2) あなたがいまの主たる勤め先に勤め始めてどれくらい経ちましたか。

- 1 1年未満
- 2 1年～3年未満
- 3 3年～5年未満
- 4 5年～10年未満
- 5 10年～20年未満
- 6 20年以上

Q11 あなたの主たる仕事の職種は何ですか。当てはまるものを1つ選んでください。

- 1 人事／総務／法務／財務・経理／広報・IR／経営企画など本社・本部のスタッフ
- 2 営業／マーケティング
- 3 生産／製造ライン
- 4 技術／生産管理
- 5 研究／開発
- 6 調達／購買
- 7 システム・エンジニアリング
- 8 新事業開発
- 9 アシスタント／秘書／一般事務／庶務
- 10 接客／販売
- 11 調理
- 12 物流／配送／軽作業
- 13 警備／清掃
- 14 その他サービス
- 15 その他

Q12 あなたの主たる仕事における現在の職位を教えてください。

- 1 役職にはついていない
- 2 主任／係長クラス
- 3 課長クラスの管理職
- 4 部長クラスの管理職
- 5 執行役員・取締役など役員クラス
- 6 その他：具体的に（ ）

Q13 あなたは、現在、主たる仕事で、メンバーが複数いるプロジェクトや業務に関わる活動のリーダーの役割を担っていますか。

- 1 担っている
- 2 担っていない

Q14 あなたの同居している家族の構成について教えてください。

- (1) あなたが同居している家族に、以下のような家族は何人いますか。
- (2) あなたが同居している以下の家族のうち、働いている方はそれぞれ何人いますか。  
配偶者またはパートナー  
自分自身、あるいは配偶者やパートナーの親  
未就学児の子女  
小学校低学年の子女  
小学校高学年の子女  
中学生の子女  
高校生の子女  
専門学校・各種学校・短大・大学・大学院などに通う子女  
すでに学業を終えた子女

( ) 人

昨年における、あなた「自身の」平均的な「月収」を教えてください。

Q15 ※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。  
※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。

- 1 10万円未満
- 2 10万円以上20万円未満
- 3 20万円以上30万円未満
- 4 30万円以上50万円未満
- 5 50万円以上70万円未満
- 6 70万円以上100万円未満
- 7 100万円以上

昨年における、あなたの「世帯の」平均的な「月収」を教えてください。

Q16 ※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。  
※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。

1 10万円未満  
2 10万円以上20万円未満  
3 20万円以上30万円未満  
4 30万円以上50万円未満  
5 50万円以上70万円未満  
6 70万円以上100万円未満  
7 100万円以上200万円未満  
8 200万円以上

今年のあなた「自身の」平均月収が、昨年と比べてどう変わりそうか、最も近いものを選択してください。

Q17 ※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。  
※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。

1 50%以上減りそう  
2 20%以上50%未満減りそう  
3 10%以上20%未満減りそう  
4 10%より少ない範囲での増減に収まりそう  
5 10%以上20%未満増えそう  
6 20%以上50%未満増えそう  
7 50%以上増えそう

今年のあなたの「世帯の」平均月収が、昨年と比べてどう変わりそうか、最も近いものを選択してください。

Q18 ※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。  
※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。

1 50%以上減りそう  
2 20%以上50%未満減りそう  
3 10%以上20%未満減りそう  
4 10%より少ない範囲での増減に収まりそう  
5 10%以上20%未満増えそう  
6 20%以上50%未満増えそう  
7 50%以上増えそう

Q19 昨年の「平日」の時間の使い方はどのようなものでしたか。またこの1週間の「平日」の時間の使い方はどのようなものでしたか。平均的な日について、それぞれ合計24時間になるように記入してください。

就労（通勤、および、同僚・上司・部下・取引先との懇親の時間も含む）  
家事・育児  
自己啓発・学習  
余暇  
睡眠

(1) 昨年の「平日」の時間の使い方。  
( ) 時間

(2) この1週間の「平日」の時間の使い方。  
( ) 時間

(3) 昨年とこの1週間の「平日」の時間の使い方、2つを比べた変化（減った、増えた、変わらない）についての、あなたの満足度について教えてください。

1 満足している  
2 少し満足している  
3 どちらでもない  
4 少し不満である  
5 不満である

理由（自由記述： )



Q20 昨年の平均的な平日の時間の使い方と、最近1か月の平均的な平日の時間の使い方の変化を「総合的に」見て、あなたの満足度を教えてください。また、その理由を記入してください。

1 満足している  
 2 少し満足している  
 3 どちらでもない  
 4 少し不満である  
 5 不満である

理由（自由記述： \_\_\_\_\_）

あなたは、以下の活動のうち、どのようなものに定期的に（年に数度以上）従事・参加していましたか。それぞれ、当てはまるものをすべて選んでください。  
 ※所属する企業や職場の内部での活動は含みません。

Q21 昨年、定期的に（年に数度以上）従事・参加していたもの  
 Q22 最近1か月でその頻度が減少したりやめてしまったもの  
 Q23 最近1か月で新たに開始したり、頻度が増えたりしたもの

1 個人的に行う、スポーツ・運動  
 2 あるグループ・団体に所属して行う、スポーツ・運動  
 3 個人的に行う、自らの業務につながる学習  
 4 あるグループ・団体に所属して行う、自らの業務につながる学習  
 5 個人的に行う、美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞  
 6 あるグループ・団体に所属して行う、美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞  
 7 個人的に行う、社会や自然に対する貢献活動  
 8 あるグループ・団体に所属して行う、社会や自然に対する貢献活動  
 9 当てはまるものがない

Q24 昨年における、平均的な1週間に、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数、「数時間程度」勤務した日数はどのくらいありましたか。また、この1週間のうち、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数、「数時間程度」勤務した日数はどのくらいありますか。

(1) 昨年における平均的な1週間・終日のリモートワーク  
 (2) 昨年における平均的な1週間・数時間程度のリモートワーク  
 (3) この1週間・終日のリモートワーク  
 (4) この1週間・数時間程度のリモートワーク

1 全くない  
 2 だいたい1日  
 3 だいたい2日  
 4 だいたい3日  
 5 だいたい4日  
 6 だいたい5日かそれ以上

Q25 昨年における、平均的な1週間で、通勤に要する時間はどの程度でしたか。また、この1週間で、通勤に要する時間はどの程度でしたか。

(1) 昨年の平均的な1週間  
 (2) この1週間

1 1時間未満  
 2 1時間以上2時間未満  
 3 2時間以上5時間未満  
 4 5時間以上10時間未満  
 5 10時間以上15時間未満  
 6 15時間以上

Q26 昨年における、平均的な1週間で、同僚・上司・部下との懇親や取引先との懇親・接待のために使った時間はどの程度でしたか。また、この1週間で、同僚・上司・部下との懇親や取引先との懇親・接待のために使った時間はどの程度でしたか。

(1) 昨年の平均的な1週間  
 (2) この1週間

1 1時間未満  
 2 1時間以上2時間未満  
 3 2時間以上5時間未満  
 4 5時間以上10時間未満  
 5 10時間以上15時間未満  
 6 15時間以上

COVID-19の蔓延を抑止するための政府や企業などによる積極的なアクションが取られ始める前の、2月中旬ごろにおいて、あなたは以下の行動のうちどれをとっていましたか。当てはまるものすべてを選んでください。また、現在、COVID-19への対処として、あなたは以下の行動のうちどれをとっていますか。当てはまるものすべてを選んでください。

(1) 2月中旬ごろ  
(2) 現在

- 1 不要不急の外出を自粛する
- 2 手洗いに努める
- 3 咳エチケットに努める
- 4 マスク着用に努める
- 5 在宅勤務を増やす、または、勤めに出る日を減らす
- 6 時差通勤を実施する
- 7 旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる
- 8 人が密集する場所に極力行かない
- 9 他者との近距離での会話を極力避ける
- 10 換気が悪い密閉空間に極力行かない
- 11 コロナウイルスに関する情報収集を頻繁に行う
- 12 コロナウイルスに関して得られた情報が信用に足るかどうかを精査している
- 13 ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する

Q28 現在、以下の状況についてどのように感じていますか。

(1) 私や私の家族が日常生活を営むための物資は、十分に確保されている。  
(2) 私や私の家族がCOVID-19に感染しないようにするための物資は、十分に確保されている。

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらともいえない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q29 COVID-19に関してあなたがよく集めている情報は、どんな先から、どんな人が発信するものですか。上位3つを選んでください。

- 1 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報
- 2 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報
- 3 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」非専門家の情報
- 4 「SNSやインターネット」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報
- 5 「SNSやインターネット」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報
- 6 「SNSやインターネット」非専門家の情報
- 7 「知人・家族」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報
- 8 「知人・家族」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報
- 9 「知人・家族」非専門家の情報

Q30 COVID-19に関してあなたが入手する情報の「量」についてどう思いますか。

- 1 入手できる情報の量が少なすぎる
- 2 入手できる情報の量はやや少ない
- 3 入手できる情報の量は適切である
- 4 入手できる情報の量はやや多い
- 5 入手できる情報の量が多すぎる

Q31 COVID-19に関してあなたが入手する情報の「理解度」「信頼性」「活用度」についてどう思いますか。

(1) COVID-19関連で得られた情報を、私は理解できている。  
(2) COVID-19関連で得られた情報を、私は信頼できる。  
(3) COVID-19関連で得られた情報にもとづいて、私は仕事や生活の進め方を変えている。

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらともいえない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q32 あなたの主たる勤務先では、COVID-19の蔓延を抑止するための政府や企業などによる積極的なアクションが取られ始めた、2月下旬以降、以下のようなことが行われていると考えますか。

- (1) COVID-19問題に対応するための、会社としての明確なビジョンや想いが発信されている
- (2) COVID-19問題に対して会社がどのように対応しているかについて、十分な情報提供がなされている
- (3) COVID-19問題に対応するための専門の組織・チームが編成された
- (4) COVID-19問題に対し、会社は状況を踏まえた柔軟な対応をしている
- (5) COVID-19問題に対する会社の対応は、十分に先を見越して行われている
- (6) COVID-19問題への対応において、会社は十分な資源投下を行っている
- (7) COVID-19問題への会社の対応は、従業員や職場が置かれた困難への対処が伴っている
- (8) COVID-19問題への対応策においては、普段以上に現場の裁量が認められている

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う
- 6 わからない

Q33 現在の、以下のリスクについてどのように評価していますか。

- (1) 現在の通勤・勤務において、あなたがCOVID-19に感染するリスク。
- (2) 総合的にみて、あなたやあなたの家族がCOVID-19に感染するリスク。

- 1 リスクはない
- 2 リスクがややある
- 3 ある程度リスクがある
- 4 かなりリスクがある
- 5 甚大なリスクがある
- 6 わからない

Q34 あなた自身の性格や特徴、考え方について伺います。COVID-19問題が生じる前からの、全体的な傾向を答えてください。

- (1) 活発で、外向的である
- (2) 心配性で、うろたえやすい
- (3) 自分が持つアイデアを実現させるとき、一番ワクワクする
- (4) 多少の困難や課題に直面したとしても、任された仕事を成し遂げることに自信がある
- (5) 仕事上の困難にストレスを感じたとしても、柔軟にやり過ぎたり、時間をかけずに回復したりすることができる
- (6) 仕事をする上では、「できること」よりも「やるべきこと」に率先して取り組むべきである
- (7) 論理や証拠などの裏づけがないような仕事に取り組むのは無意味である
- (8) 私には、将来の目標がある
- (9) 自分の将来は自分でできひらく自信がある
- (10) いいことと悪いことは表裏一体だから、ありのままに受け取ることにしている
- (11) 毎日の生活が充実している
- (12) 私は、自分の過去を受け入れることができる
- (13) 今のものと異なる仕事を社内でやることになっても、ちゃんとやっていけるだろう。
- (14) 今の仕事で培ってきた知識・スキル・技能は、社外の広い領域で活用できる。

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q35 仕事におけるデジタルツールの活用について伺います。あてはまるものを選んでください。

- (1) オンライン上での会議やコミュニケーションのためのツール（zoomやskypeなど）を、昨年時点からしばしば使ってきた
- (2) オンライン上での会議やコミュニケーションのツール（zoomやskypeなど）を介したやりとりであったとしても、対面のコミュニケーションと同等以上の成果を出せる

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q36 あなたには、仕事上の相談に乗ってくれる方は、社内・社外にそれぞれ何人くらいいますか。

- (1) 社内
- (2) 社外

- 1 いない
- 2 1～4名
- 3 5～9名
- 4 10～20名
- 5 21～49名
- 6 50名以上

Q37 あなたの主たる仕事の内容について伺います。COVID-19の蔓延や異動によって大きな変化が生じた方は、「変化が生じる前」の状態について教えてください。

- (1) スケジュールや仕事のやり方を、自分自身で決めることができる
- (2) 私の仕事の出来は、同僚の仕事の出来次第で大きく上下する
- (3) 私の仕事は、他の人々と対面でやり取りをしながら進める必要がある
- (4) 私の仕事は、周囲の人とこまめにやりとりをしないと、上手くいかない
- (5) 私の仕事は、だいたいの場合は私の裁量で進めることができる
- (6) 私は、仕事上で何をすればよいか、はっきりとわかっている
- (7) 私の仕事の出来不出来を定量的に評価することは困難だ

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q38 あなたの主に働いている職場の環境について伺います。COVID-19の蔓延や異動によって大きな変化が生じた方は、「変化が生じる前」の状態について教えてください。

- (1) 私が誰かから非難されそうな時には、上司は私を守ろうとしてくれる
- (2) 私が職場で受ける扱いは、総じて公正だ
- (3) 自身が抱える問題や困難な課題を、職場の他のメンバーに打ち明けられる
- (4) この職場では、仕事が忙しいときに自発的に助け合うことがよくある
- (5) 自社の経営理念は、仕事上の難関を乗り越える上で助けとなる

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q39 COVID-19によって、仕事に関する以下の項目は現在どの程度影響を受けていると感じますか。

- (1) 職場全体のミス・失敗
- (2) 自分の仕事上のミス・失敗
- (3) 職場として本来やるべきことの明確さ
- (4) 自分が担当している仕事の明確さ
- (5) 工作中的緊張感／仕事上のストレス
- (6) 同僚や上司との仕事上、不可欠のコミュニケーション
- (7) 同僚や上司との仕事とはあまり関係ないコミュニケーション
- (8) 会社への愛着
- (9) 職場の結束感や一体感
- (10) 仕事と仕事外の生活の間のバランス

- 1 低下した・減った
- 2 やや低下した・減った
- 3 変わらない
- 4 やや高まった・増えた
- 5 高まった・増えた

Q40 以下の項目について、現時点のあなたはどうか感じますか。

- (1) 仕事について、ほとんど意味がないと感じることがある
- (2) 仕事をしていて、集中力や自制心を保てなくなることがある
- (3) 仕事をしていて、気持ちや考えが混乱することがある
- (4) この社会で生きていくことについて、不安がある
- (5) 所属する組織との今後しばらくの関係性について、不安がある
- (6) 家族との今後しばらくの関係性について、不安がある
- (7) 自分自身の今後について、不安がある

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q41 現時点のあなたは、以下のような行動をしていますか。

- (1) これまでの自分を支えてきた信念や価値観のうち、現状に合わないものを探し出している
- (2) これまでの仕事の進め方のうち、現状に合わないものを探し出している
- (3) 新しいことに積極的に挑戦している
- (4) 業務上の効率性を高められる工夫を日々行っている

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q42 以下の文の空欄にもっとも当てはまるものを選んでください。

全般的にみて、私は自分のことを（ ）と考えている。

- 1 非常に不幸である
- 2 どちらかといえば不幸である
- 3 不幸でも幸福でもない
- 4 どちらかといえば幸福である
- 5 非常に幸福である

Q43 あなたの主たる勤め先における上司や同僚など社内のメンバーとの関係性において、現状を昨年と比較した場合に、以下のようなことはどの程度あてはまりますか。

- (1) 上司や同僚との関係性が薄れたと感じる
- (2) 上司や同僚から、業務を遂行する上での助言や情報を得る機会が増えた
- (3) 上司や同僚に、家族やプライベートの問題など、個人的な相談に乗ってもらえる機会が増えた
- (4) 職場の同僚に対して、積極的に業務上の助言を行ったり、情報を提供するようになった
- (5) 家族やプライベートの問題など、同僚の個人的な相談に積極的に乗るようになった

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q44 現在のあなたの感情として以下のものはどの程度あてはまりますか。

- (1) 不安である
- (2) 苛立ちを感じる
- (3) 恐れを感じる
- (4) 怒りを感じる
- (5) 悲しみを感じる
- (6) 好奇心がかき立てられる
- (7) 不安定である
- (8) 落ち着いている
- (9) 疲れている
- (10) 緊張している
- (11) 驚いている
- (12) リラックスしている
- (13) のんびりしている

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q45 COVID-19の蔓延リスクが高まった現状で、あなたが以下に関してどんなことを不安に感じているか自由に記述してください。

- (1) 自分の仕事、勤め先に関連する不安について
- (2) 自分の健康や感染に関連する不安について
- (3) 家族の健康や感染に関連する不安について
- (4) 自分や家族の生活に関連する不安について
- (5) 自分や家族のことを超えた、地域や社会、国のことに関連する不安について

(自由記述：

)