

# コロナ禍におけるワーク・ファミリー・バランスの 決定要因の検討

松田 涼 神戸学院大学心理学研究科 中川 裕美 神戸学院大学心理学部

## Examining determinants of work-family balance under the corona pandemic

Ryo Matsuda (*Graduate School of Psychology, Kobe Gakuin University*)

Hiromi Nakagawa (*Department of Psychology, Kobe Gakuin University*)

コロナ禍におけるワーク・ファミリー・バランスについて検討するために、家庭との同居世帯における 20～50 歳代の労働者 613 名 (男性 293 名, 女性 319 名, その他 1 名) を対象に WEB による自己回答式の調査を実施した。その結果, コロナ禍テレワーク経験あり群では WFPS に対して「時間管理」による正の影響が示され, 「中学生以下の子どもあり」による負の影響が示された。次にコロナ禍のテレワーク経験なし群では WFPS に対して「自尊感情得点」において正の影響が認められた。また, コロナ禍のテレワーク経験あり群では FWPS に対して「中学生以下の子どもあり」による負の影響が確認された。さらに, コロナ禍のテレワーク経験なし群では FWPS に対して「時間管理」と「自尊感情得点」による正の影響が認められた。本研究は横断的な量的調査による結果に過ぎないため, 今後はコロナ禍における変化がもたしている労働者のワーク・ライフ・バランスへの影響について, 質的な側面からも検討していく必要があると考えられる。

**Key words:** corona pandemic, telework, work-family balance, positive spillover, role enhancement hypothesis

キーワード: コロナ禍, テレワーク, ワーク・ファミリー・バランス, ポジティブ・スピルオーバー, 役割増大仮説

Kobe Gakuin University Journal of Psychology

2023, Vol.6, No.1, pp.49-56

## 問 題

近年, 新型コロナウイルス感染症 (以下, COVID-19 とする) の拡大により, 労働者の勤務形態は大きく変化した。それにより, 直接職場に赴くことなく在宅で働くことができるテレワークという就労形態が普及し, 多くの労働者がテレワークを経験した。また, テレワークへの移行という労働環境の変化に伴って, ワーク・ライフ・バランスにも様々な影響があったと想定されるが, 具体的にはどのような影響があったのだろうか。ワーク・ライフ・バランスとは, 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き, 仕事上の責任を果たすとともに, 家庭や地域生活などにおいても, 子育て期, 中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選

択・実現できる社会」(内閣府, 2008) と定義され, 我々が仕事と家庭をより充実したものにしていくための重要な要素である。本研究では, コロナ禍の労働環境における変化の大きな特徴であるテレワークの導入による, ワーク・ライフ・バランスへの影響について検討する。

COVID-19 によって多くの職場では, クラスター感染を防ぐためのテレワークの導入が進められている。実際に, テレワークを導入したという企業の移行率は 2019 年で 20.2% であったのに対し, 2020 年は倍以上の 47.5% と大幅な上昇が見られている。今後テレワークを導入する予定がある企業を含めると, 6 割近くの企業が導入しており, さらにこれからテレワークを導入する企業が増える見込みがある (総務省, 2020)。

しかし、内閣府（2022）の実態調査によると、テレワークには「社内での気軽な相談・報告が困難」「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」といった課題などがある。ただ、職場のみに関係した課題だけでなく、「在宅では仕事に集中することが難しい住環境」「仕事と生活の境界が曖昧になることによる働きすぎ」などの家庭に関連したデメリットもある（内閣府、2022）。しかし、テレワークの促進によるメリットとして、内閣府（2021）の調査結果からは、家族と過ごす時間は、わが国で COVID-19 が流行する前の 2019 年 12 月と比べて、2021 年 9-10 月は 48.9% の人が増加したと回答しており、それを少しでも保ちたいと感じた人も 91.1% に増加しており、家族と一緒にいたいという意識が高まっているということが伺える。さらに、家事・育児時間の変化は 2019 年 12 月と比べて、2021 年 9-10 月に少しでも増加したと回答した人は男性で 38.8%、女性では 43.9% 増えており、男性も女性も家事・育児に参加する機会は COVID-19 流行前と比べて増加している。未婚者を対象にした結婚の関心についても、2019 年 12 月と比べて、2021 年 9-10 月は 20 代で 34.9%、30 代で 28.3%、全体で 25.7% 増加しており、結婚への関心も高まっていることが報告されている（内閣府、2021）。

以上のような動向から、コロナ禍におけるテレワークの促進により、仕事が家庭に及ぼす影響が大きくなっていることが伺える。Inoue et al. (2021) によると、在宅勤務の日数が 1 日増えると、子どもを持つ既婚男性の「家事・育児にかかる時間」が 6.2%、「家族と過ごす時間」が 5.6% 増加し、「仕事よりも生活を重視するように意識が変化した」と回答する割合が 11.6% 上昇することが明らかにされており、在宅勤務が仕事の生産性に影響しなかったことも報告されている。このことから、特に男性労働者において、家事や育児に費やす時間や意識が増している事が伺える。このように、働き方の変化が労働者の家庭への意識に与える影響の研究はこれまでなされている。しかし、テレワークにおける就業形態の変化が働く人たちとその家族にどのような影響を与えるのかについての研究は十分に蓄積されていない。

労働者の仕事と家庭のバランスに関する概念としては、スピルオーバーという考え方がある。これは、「一方の役割（仕事または家庭）における状況や経験が、他方（家庭または仕事）の役割における状況や経験に影響を及ぼす」という概念である（島田・島津、2012; 島津、2014）。このスピルオーバーには、ネガティブな影響もあればポジティブな影響もあるとされている。ネガティブ・スピルオーバー（以下、NS とする）とは「人間が持つ時間や能力は有限であり、役割が増えると 1 つの役割に割く時間や能力が少なくなる」という欠乏仮説（Marks, 1977）に基づいている。一方、ポジティブ・スピルオーバー（以下、PS とする）

とは「人間の能力は拡張的で、役割が増えると収入や経験、自己実現やよりどころが増える」という役割増大仮説（Barnett & Hyde, 2001）から発展している（島津、2014）。また、スピルオーバーについては、仕事から家庭、家庭から仕事の 2 つの方向性があり（島津、2014）、それぞれプラスの影響とマイナスの影響の組み合わせで 4 つの概念が存在する。1 つ目は、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー（以下、WFPS とする）で、例えば「職場での面倒見の良さが家でも発揮される」などが挙げられ、仕事での役割が家庭の役割へ良い影響を及ぼすことである。2 つ目は、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー（以下、FWPS とする）で、例えば「家庭における子どもの存在が仕事の活力となる」などが挙げられ、家庭での役割が仕事の役割へ良い影響を及ぼすことである。3 つ目は、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー（以下、WFNS とする）で、例えば「仕事の残業が多く、家族と接する時間が減る」などが挙げられ、仕事での役割が家庭の役割へ悪い影響を及ぼすことである。4 つ目は、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー（以下、FWNS とする）で、例えば「育児の疲れがあり、職場で転寝をしてしまい上司に怒られる」などが挙げられ、家庭での役割が仕事の役割へ悪い影響を及ぼすことである。

PS の先行研究として、ワーク・ライフ・バランスとその先行要因、アウトカムの関連がメタ分析により研究されており、職場での裁量権やサポートなどの「仕事の資源」は、WFPS を高めることや、家庭での裁量権やサポートなどの「家庭での資源」は、FWPS を高めることを示すものもある（Byron, 2005; Mesmer-Magnus, 2010）。

コロナ禍における働き方の変化によって生じた、ワーク・ライフ・バランスへのネガティブな影響、すなわち NS については、中川他（2021）の報告にもあるように、ある程度検討がなされてきている。一方、上述してきたように、COVID-19 が流行する中で現在のような働き方の変化を受け入れ、新しい職場や家庭環境の中で生じる、予想していなかったポジティブな影響、すなわち PS を受けた人も存在することが伺える。そこで、本研究では、コロナ禍の労働者における仕事と家庭における PS の関連要因について、探索的に検討することを目的とする。このことは、現在のコロナ禍における急な環境の変化が労働者にもたらす前向きな影響について、多様化する働き方の中で柔軟に労働者の支援や育児支援についても検討していくうえで重要になってくると考えられる。

## 方法

### 調査対象者

労働者（20 歳代～50 歳代）613 名（男性 293 名、

平均 45.0 歳,  $SD=8.95$ ; 女性 319 名, 平均 36.0 歳,  $SD=10.21$ ; その他 1 名) を対象に WEB による自己回答式の調査を実施した。なお, 統計解析には SPSS (Version28) を用いた。

**調査実施時期**

調査期間は 2020 年 10 月上旬の 5 日間であった。

**調査項目**

**フェイスシート項目** 回答者の属性に関する項目として, 年齢, 性別, 役職, 雇用形態, 世帯構成, 勤務先業種, 勤務先の規模 (従業者数), 現在の働き方 (テレワークや出勤の割合), 緊急事態宣言下の働き方 (テレワークや出勤の割合), コロナ禍より前の働き方 (テレワークや出勤の割合) について尋ねた。

仕事と家庭の境界について Kreiner et al. (2009) を参考に, 博士課程を修了して心理学を専門とする研究者 4 名で協議し, 仕事と家庭における境界の管理に関する自己回答式の項目を作成した。設問は, 「優先順位: 仕事と家庭の用事について優先順位を立てて行うことが出来ていますか」, 「時間管理: 仕事の時間と家庭の役割を担う時間をご自身で管理することが出来ていますか」, 「物理的環境: 仕事を行うスペース (環境) と家庭生活をおくるスペース (環境) を分けることが出来ていますか」, 「職場への希望: 職場関係者に対して, 勤務時間外は連絡を控えてほしい (あるいは気にせずしてほしい) など, 職場関係者との連絡やコミュニケーションの度合いについてあなたの希望を伝えることが出来ていますか」, 「家族への希望: 家族に対して, 勤務時間中は話しかけたり連絡したりするのは控えてほしい (あるいは気にせずしてほしい) など, 家族とのコミュニケーションや度合いについて, あなたの希望を伝えることが出来ていますか」とし, 4 件法 (全くできていない ~ いつもできている) で回答を求めた。

**日本版ワーク・ライフ・バランス尺度 (SWING-J)**

日本版ワーク・ライフ・バランス尺度 (the Japanese version of the Survey Work–Home Interaction–NijmeGen, 以下, SWING-J とする) は, Geurts et al. (2005) による SWING (the Survey Work–Home Interaction–NijmeGen) を Shimada et al. (2018) により日本語に翻訳され, 信頼性と妥当性が確認されている尺度である。ワーク・ライフ・バランスを仕事と家庭の領域の間で起こるスピルオーバーの側面から評価する 22 項目から成る尺度である。SWING-J は, 「WFNS: 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー」, 「FWNS: 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー」, 「WFPS: 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」, 「FWPS: 家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー」の 4 つの下位尺度から構成されている。本研究では, Shimada et al. (2018) にならい 4 件法 (全くない (0) ~ いつもある (3)) で回答を求めた。

Rosenberg の自尊心尺度日本語版 Rosenberg の日本語訳自尊心尺度は, Rosenberg (1965) の自尊心尺度を山本他 (1982) によって日本語に翻訳され, 信頼性と妥当性が確認されている尺度である。自己全体の感情的評価を 10 項目から測定し, 5 件法 (あてはまらない (1) ~ あてはまる (5)) で回答を求めた。

**倫理的配慮**

本研究の実施にあたり, 神戸学院大学心理学部の人を対象とする研究等倫理審査委員会の承認を得ている (承認番号: SP20-16)。

**結果**

本研究では, 家族と暮らしている世帯の労働者を対象とするため, 単身世帯を除く労働者 613 名を対象とした。まず, 本研究で使用した変数の相関関係をテレワークの経験別に表 1 と表 2 に示す。なお,

表 1  
コロナ禍のテレワーク経験あり群の相関関係

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.WFPS	—									
2.FWPS	.79 ***	—								
3.性別	.17	.07	—							
4.年齢	.01	.21	-.37 **	—						
5.中学以下子どもあり	-.29 *	-.32 **	-.22	-.04	—					
6.優先順位	.05	.19	-.08	.17	-.20	—				
7.時間管理	.28 *	.49 ***	-.10	.23 *	-.15	.64 ***	—			
8.物理的環境	-.03	.14	-.25 *	.33 **	-.07	.41 ***	.40 ***	—		
9.職場への希望	.12	.23 *	.07	.20	-.30 **	.41 ***	.44 ***	.44 ***	—	
10.家族への希望	.23 *	.26 *	-.03	.23 *	-.13	.29 **	.46 ***	.40 ***	.41 ***	—
11.自尊感情得点	.25 *	.30 **	.11	.17	-.09	.29 *	.34 **	.10	.20	.13

WFPS (work-to-family positive spillover), FWPS (family-to-work positive spillover)

優先順位: コロナ禍における境界の優先順位

時間管理: コロナ禍における境界の時間管理

物理的環境: コロナ禍における境界の物理的環境

職場への希望: コロナ禍における境界の職場への希望

家族への希望: コロナ禍における境界の家族への希望

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

コロナ禍のテレワークの経験 (有無) = あり

表 2

コロナ禍のテレワーク経験なし群の相関関係

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.WFPS	—									
2.FWPS	.70 ***	—								
3.性別	.02	.00	—							
4.年齢	-.04	.04	-.43 ***	—						
5.中学以下子どもあり	.02	.02	-.11 **	-.04	—					
6.優先順位	.02	.03	.02	.07	-.11 *	—				
7.時間管理	.06	.07	.03	.09 *	-.12 **	.78 ***	—			
8.物理的環境	.03	.07	.06	.00	-.10 *	.33 ***	.39 ***	—		
9.職場への希望	.02	.06	.01	.07	-.06	.26 ***	.34 ***	.30 ***	—	
10.家族への希望	.02	.05	.00	.07	-.04	.28 ***	.32 ***	.40 ***	.46 ***	—
11.自尊感情得点	.24 ***	.29 ***	-.07	.20 ***	.03	.19 ***	.24 ***	.13 **	.17 ***	.17 ***

WFPS (work-to-family positive spillover), FWPS (family-to-work positive spillover)

優先順位：コロナ禍における境界の優先順位

時間管理：コロナ禍における境界の時間管理

物理的環境：コロナ禍における境界の物理的環境

職場への希望：コロナ禍における境界の職場への希望

家族への希望：コロナ禍における境界の家族への希望

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

コロナ禍のテレワークの経験 (有無) = なし

性別 (1 = 男性, 0 = 女性), 中学生以下の子どもの有無 (1 = あり, 0 = なし) にはダミー変数を用いた。

その結果, コロナ禍のテレワーク経験ありの群では, WFPS においては, FWPS ( $r = .79, p < .001, 95\% \text{ CI } [.69, .86]$ ), コロナ禍における境界の時間管理 (以下, 時間管理とする) ( $r = .28, p = .015, 95\% \text{ CI } [.06, .47]$ ), コロナ禍における境界管理の家族への希望 (以下, 家族への希望とする) ( $r = .23, p = .049, 95\% \text{ CI } [.00, .43]$ ), 自尊感情得点 ( $r = .25, p = .029, 95\% \text{ CI } [.03, .45]$ ) の間に有意な正の相関が見られた。また, FWPS では, 中学生以下の子どもあり ( $r = -.32, p = .004, 95\% \text{ CI } [-.51, -.11]$ ), 時間管理 ( $r = .49, p < .001, 95\% \text{ CI } [.30, .64]$ ), コロナ禍境界職場への希望 (以下, 職場への希望とする) ( $r = .06, p = .048, 95\% \text{ CI } [.00, .43]$ ), 家族への希望 ( $r = .26, p = .023, 95\% \text{ CI } [-.04, .46]$ ), 自尊感情得点 ( $r = .30, p < .001, 95\% \text{ CI } [.09, .49]$ ) の間に有意な正の相関が見られた。また, WFPS と中学生以下

の子どもあり ( $r = -.29, p = .010, 95\% \text{ CI } [-.48, -.07]$ ) の間に有意な負の相関が見られた。

コロナ禍のテレワーク経験なしの群では, WFPS と FWPS ( $r = .70, p < .001, 95\% \text{ CI } [.65, .74]$ ), 自尊感情得点 ( $r = .24, p < .001, 95\% \text{ CI } [.16, .32]$ ) の間に有意な正の相関が見られた。また, FWPS と自尊感情得点 ( $r = .29, p < .001, 95\% \text{ CI } [.21, .36]$ ) の間に有意な正の相関が見られた。

次に, 同居世帯におけるテレワークの経験と, 仕事と家庭の境界管理が WFPS に与える影響を検討するために, テレワークの経験別における WFPS を基準変数, 性別 (ダミー変数), 年齢, 中学生以下の子どもあり, コロナ禍の仕事と家庭の境界 (優先順位, 時間管理, 物理的環境, 職場への希望, 家族への希望), 自尊感情得点を説明変数とし, コロナ禍におけるテレワーク経験の有無別に重回帰分析を行った。結果を表 3 に示す。

WFPS を基準変数とする重回帰分析を行った結

表 3

同居世帯における仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに対する重回帰分析の結果

説明変数	コロナ禍のテレワーク経験あり				コロナ禍のテレワーク経験なし				95% CI
	B	SE B	$\beta$	95% CI	B	SE B	$\beta$	95% CI	
性別	.66	.92	.09	-1.18 2.51	.03	.29	.00	-0.55 .60	
年齢	-.01	.04	-.02	-.09 .08	-.02	.01	-.08	-.05 .00	
中学生以下の子どもあり	-1.87	.83	-.26 *	-3.52 -.22	.09	.28	.01	-.46 .64	
優先順位	-1.30	.82	-.23	-2.93 .33	-.30	.30	-.07	-.88 .28	
時間管理	1.97	.89	.34 *	.19 3.75	.29	.31	.07	-.33 .90	
物理的環境	-.42	.51	-.11	-1.45 .61	.30	.17	.01	-.31 .37	
職場への希望	-.27	.56	-.07	-1.38 .84	-.07	.18	-.02	-.43 .28	
家族への希望	.69	.54	.16	-.39 1.77	-.04	.20	-.01	-.42 .35	
自尊感情得点	.09	.06	.17	-.03 .22	.11	.02	.26 ***	.07 .15	
$R^2$	0.25*				0.07				

基準変数：WFPS(work-to-family positive spillover)

優先順位：コロナ禍における境界の優先順位

時間管理：コロナ禍における境界の時間管理

物理的環境：コロナ禍における境界の物理的環境

職場への希望：コロナ禍における境界の職場への希望

家族への希望：コロナ禍における境界の家族への希望

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

果、 $R^2 = .25$ であった。コロナ禍のテレワーク経験ありの群では、中学生以下の子どもあり ( $\beta = -.26, p = .027$ ) から WFPS に対して負の影響が認められ、時間管理 ( $\beta = .34, p = .031$ ) から WFPS に対する有意な正の相関が認められた。一方で、性別 ( $\beta = .09, p = .476$ )、年齢 ( $\beta = -.02, p = .885$ )、コロナ禍における境界管理の優先順位 (以下、優先順位とする) ( $\beta = -.23, p = .116$ )、コロナ禍における境界の物理的環境 (以下、物理的環境とする) ( $\beta = -.11, p = .417$ )、職場への希望 ( $\beta = -.07, p = .630$ )、家族への希望 ( $\beta = .16, p = .208$ )、自尊感情得点 ( $\beta = .17, p = .140$ ) から PS に対する標準回帰係数 ( $\beta$ ) は有意ではなかった。

WFPS を基準変数とする重回帰分析を行った結果、 $R^2 = .07$ であった。コロナ禍のテレワーク経験なしの群では、自尊感情得点 ( $\beta = .26, p < .001$ ) から WFPS に対して有意な正の影響が認められた。一方で、性別 ( $\beta = .00, p = .930$ )、年齢 ( $\beta = -.08, p = .080$ )、中学生以下の子どもあり ( $\beta = .01, p = .744$ )、優先順位 ( $\beta = -.07, p = .311$ )、時間管理 ( $\beta = .07, p = .356$ )、物理的環境 ( $\beta = .01, p = .874$ )、職場への希望 ( $\beta = -.02, p = .680$ )、家族への希望 ( $\beta = -.01, p = .844$ ) から WFPS に対する標準回帰係数 ( $\beta$ ) は有意ではなかった。

さらに、同居世帯におけるテレワークの経験と仕事と家庭の境界管理が FWPS に与える影響を検討するために、テレワーク経験別における FWPS を基準変数、性別 (ダミー変数)、年齢、中学生以下の子どもあり、コロナ禍の仕事と家庭の境界 (優先順位、時間管理、物理的環境、職場への希望、家族への希望)、自尊感情得点を説明変数とし、コロナ禍におけるテレワークの経験の有無別に重回帰分析を行った。結果を表 4 に示す。

FWPS を基準変数とする重回帰分析を行った結果、 $R^2 = .38$ であった。コロナ禍のテレワーク経験ありの群では、中学生以下の子どもあり ( $\beta = -.27,$

$p = .011$ ) から FWPS に対して負の影響が認められ、時間管理 ( $\beta = .56, p < .001$ ) から FWPS に対して正の影響が認められた。一方で、性別 ( $\beta = .09, p = .444$ )、年齢 ( $\beta = -.13, p = .240$ )、優先順位 ( $\beta = -.26, p = .055$ )、物理的環境 ( $\beta = -.01, p = .924$ )、職場への希望 ( $\beta = -.06, p = .601$ )、家族への希望 ( $\beta = -.30, p = .803$ )、自尊感情得点 ( $\beta = .14, p = .191$ ) から PS に対する標準回帰係数 ( $\beta$ ) は有意ではなかった。

FWPS を基準変数とする重回帰分析を行った結果、 $R^2 = .09$ であった。コロナ禍のテレワーク経験なしの群では、自尊感情得点 ( $\beta = .29, p < .001$ ) から FWPS に対して有意な正の影響が認められた。一方で、性別 ( $\beta = .02, p = .705$ )、年齢 ( $\beta = -.01, p = .917$ )、中学生以下の子どもあり ( $\beta = .01, p = .799$ )、優先順位 ( $\beta = -.06, p = .410$ )、時間管理 ( $\beta = .02, p = .731$ )、物理的環境 ( $\beta = .04, p = .362$ )、職場への希望 ( $\beta = .02, p = .690$ )、家族への希望 ( $\beta = -.02, p = .718$ ) から PS に対する標準回帰係数 ( $\beta$ ) は有意ではなかった。

### 考 察

本研究では、家族との同居世帯における労働者を対象とし、コロナ禍のテレワーク経験の有無別に WFPS および FWPS に及ぼす影響について探索的に検討した。

#### コロナ禍におけるテレワーク経験あり群における WFPS への関連要因

まず、コロナ禍のテレワーク経験あり群で WFPS に正の影響を与えていたのは、時間管理であった。「時間管理」は、テレワークで増加した家庭における役割時間と、職場時間の管理を上手に行えていることが仕事から家庭へのポジティブな影響を与える要因になることが示された。白井他 (2022) によると、

表 4

同居世帯における家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーに対する重回帰分析の結果

説明変数	コロナ禍のテレワーク経験あり				コロナ禍のテレワーク経験なし					
	B	SE B	$\beta$	95%CI		B	SE B	$\beta$	95%CI	
性別	.66	.85	.09	-1.05	2.36	.13	.33	.02	-.52	.77
年齢	.05	.40	.13	-.03	.13	-.00	.02	-.01	-.03	.03
中学生以下の子どもあり	-2.00	.77	-.27 *	-3.53	-.48	.08	.31	.01	-.53	.69
優先順位	-1.47	.75	-.26	-3.08	.03	-.28	.33	-.06	-.93	.38
時間管理	3.36	.83	.56 ***	1.71	5.01	.12	.35	.02	-.57	.81
物理的環境	-.05	.46	-.01	-.99	.90	.18	.20	.04	-.21	.56
職場への希望	-.27	.51	-.06	-1.30	.76	.08	.20	.02	-.32	.48
家族への希望	-.13	.50	.30	-.88	1.13	-.08	.22	-.02	-.51	.35
自尊感情得点	.08	.06	.14	-.04	.19	.14	.02	.29 ***	-.10	.18
$R^2$		0.38*				0.09				

基準変数：FWPS(family-to-work positive spillover)

優先順位：コロナ禍における境界の優先順位

時間管理：コロナ禍における境界の時間管理

物理的環境：コロナ禍における境界の物理的環境

職場への希望：コロナ禍における境界の職場への希望

家族への希望：コロナ禍における境界の家族への希望

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

夫（自分）がテレワークをした場合に、COVID-19 の感染拡大以前と比較して夫（自分）の家事・育児が増加したと回答した人は 23.3% 上昇したことが報告されている。このように、在宅で仕事を行うことで、家庭役割が増加したことが示されている。また、境界管理を説明する概念として「透過性 (permeability)」がある。Pleck (1977) は透過性を、仕事と家庭の境界における行動や感情などの役割の側面を、一方の役割 (例えば家庭) が他方の役割 (例えば仕事) に波及させることと定義している。コロナ禍のテレワークで、この透過性により、仕事役割の行動が家庭役割への行動 (主に育児や家事) にプラスに波及した可能性があると考えられる。ただ、境界管理の研究もまだ少なく、決定要因にはなりえないため、さらに検討していく必要があると考えられる。

次に、コロナ禍のテレワーク経験あり群で WFPS に負の影響を与えていたのは「中学生以下の子ども有り」であった。「中学生以下の子ども有り」は、子どもがいる世帯と比較して、子どもがいないことで家庭における育児という役割を行う必要が無くなる。福島・沼山 (2015) の中年期の夫婦を対象にした、子どもの有無と主観的幸福感に関する研究がある。この研究では、「夫婦の共行動」を夫婦で共に行う活動とし、「食事」「買い物」「旅行」「趣味・活動」「映画を見に行く」という 5 つの活動を「夫婦の共行動」として得点化し、子どものいる夫婦よりも、子どもがいない夫婦の方が夫婦の共行動が多く見られたことが示されている。この研究で示されているように、コロナ禍以前より子育て世代の労働者にとって、ワーク・ライフ・バランスを保持することは難しいのに、コロナ禍におけるテレワークという家庭で労働が行われるという環境においては、より一層子育て世代の労働者の WFPS は抑制されているものと考えられる。

#### コロナ禍におけるテレワーク経験なし群における WFPS への関連要因

次に、コロナ禍のテレワーク経験なし群では「自尊感情得点」において WFPS に対して正の影響が認められた。つまり、コロナ禍でテレワークを経験していない、自尊感情得点が高い人ほど、仕事から家庭へポジティブな影響を与えていたと考えられる。自尊心を理解するための概念の 1 つとしてソシオメーター理論 (socio-meter theory) というものがある。Leary (1999) は、ソシオメーターを「社会環境を継続的にモニターし、自分が他人から認められている程度、または拒否されている程度の手がかりを得るためのものである」としており、人間関係の評価 (特に関係評価の低下) が見られると、自尊心に基づき、関係性の評価に意識を向けさせ、それが低下しないように対処するよう動機づけするものと述べている。本研究の結果でも、ソシオメーター理論に基づき考

えると、自尊心が低いからこそ、より一層、職場で積極的かつ社会に認められるような行動をとることにつながり、いきいきと働くことができ、それが家庭へのプラスの波及につながったのではないかと考えられる。ただ、ソシオメーター理論は他者 (社会生活における周囲の人々) や社会集団に当てはめて考える提案であるため、家庭内の事象にあてはめて考えるには検討の余地がある。

#### コロナ禍におけるテレワーク経験あり群における FWPS への関連要因

続いて、コロナ禍のテレワーク経験あり群では「中学生以下の子ども有り」において FWPS に対する負の影響が認められた。つまり、中学生以下の子どもがいないということが、家庭から個人の仕事に対してポジティブな影響を与えることにつながると考えることができる。テレワークなし群では見られなかったが、子どもがいる家庭と比べて、子どもがいない家庭は育児の時間が無くなるため、家庭では自分の時間を確保することができ、仕事と家庭の境界を行き来することなく仕事に時間を使うことができるとみることができる。しかし、子どもなし群における「中学生以下の子ども」は、高校生や大学生・専門学生を含んでいないため、単に子どもの有無だけでなく、年齢も今後の検討に加える必要があると思われる。

続いて、コロナ禍のテレワークあり群では、「時間管理」において FWPS へ正の影響が認められた。境界管理には「柔軟性 (Flexibility)」という概念がある。Hall & Richter (1988) は、柔軟性を「仕事などの物理的な時間や場所がどの程度変更することが出来るかの目安を表すもの」としている。コロナ禍におけるテレワークのため、家庭でインターネット機器を用いる機会が増加した。その為に、仕事役割と家庭役割を行き来しやすくする性質があり、柔軟性が促進され、自分が仕事役割なのか家庭役割なのかの境界が曖昧になり、今回のような時間管理による予期しない家庭から仕事へのポジティブな波及があったのではないかと考えられる。また、Bluger et al. (2007) によると境界をどのように管理するかは職種、同僚や家族、個人の好みにより異なるという指摘もあり、様々な特性を含めた研究も行う必要がある。

#### コロナ禍におけるテレワーク経験なし群における FWPS への関連要因

次に、コロナ禍のテレワーク経験なし群では「自尊感情得点」において FWPS への正の影響が認められた。その他の変数からは同様の傾向は見られなかった。スピルオーバーに関連する概念としてワークエンゲージメントと、ワーカホリズムがある。島津 (2015) によるとワークエンゲージメントとは、

「仕事に誇りや、やりがいを感じている」(熱意), 「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭), 「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つがそろった状態であり, バーンアウト(燃え尽き)の対概念と定義している。また, 島津(2009)は, ワークエンゲージメントの規定要因として, 「仕事の資源(Job resources)」(例えば, 仕事の裁量権やパフォーマンスのフィードバック)と「個人資源(Personal resource)」(例えば, 自己効力感や自尊心)の二つを挙げている。さらに, 島津(2015)は, 資源は個々で存在するのではなく, 資源同士が関係しあって存在していると指摘している。例えば, 「裁量権を得るためには出世をしなければならないが, そのために新たな資格を取得したり, 語学力を向上させたりといった努力をする必要がある(仕事の資源を得るために, 個人資源を獲得する)」といったことが挙げられる。本研究のように, 個人資源のひとつである自尊心が高い人における家庭から仕事へのPSが見られたのは, 仕事の資源と個人資源が絡み合っただけでなく, 労働者の家庭から仕事へのPSにおいても, 家庭での経験がいきいきと働くことにつながっていると考えられる。

また, 島津(2015)によるとワーカホリズムとは, 「仕事に強迫的に取り組み, 必要以上に一生懸命働く傾向」としており, ワークエンゲージメントはポジティブな考え方, ワーカホリズムは「仕事をしなければならない」というネガティブな考え方が背景にあるとしている。Ronald(2004)は, 就業経験のない大学生を対象に, 自尊心とワーカホリズムの関係をワークエンゲージメントと比較して検討しており, ワーカホリズム傾向の高い人は, ワークエンゲージメント傾向の高い人よりも自尊心が低いという結果を報告している。

このように, 自尊心が高い人は, 家庭内での役割が増えたとしても, 心にゆとりをもってよりいきいきと働くことにつながるのではないかと考えられる。

### 本研究の限界

コロナ禍のテレワーク経験の有無別に, ワーク・ファミリー・バランスに関連する決定要因について探索的に検討した。本研究では同居世帯を対象としているため, 単身世帯の労働者は対象としなかった。また, 日本における境界管理とスピルオーバーを絡めた研究が少なく, 本研究の結果の一般化には限界がある。また, 緊急事態宣言下におけるテレワークを行う女性のワーク・ライフ・バランスについて研究している池田(2021)は, 自身の研究の中で, 「緊急事態宣言以前に行っていた通勤や仕事用の靴を履く」といった象徴的な行為が生活領域の切り替えのスイッチの役割を果たしており, 一日のスケジュールの中で家事・育児, 子どもの学習の監督などが組み込まれることで, スイッチのオン・オフ切り替えと

いう心理的境界管理の難しさが生じていた」と述べている。個人の中で仕事と家庭の境界を分けていた行動が物理的にできなくなった者もいたとしており, 何が境界管理を困難にさせているのかについても検討していきたい。

本研究では, 職種や性別, 世帯構成の内訳, コロナ以前・以後の勤務形態などについても研究していくことが今後の課題として考えられる。さらに, 共働き家庭のワーク・ライフ・バランスについて検討している篠崎他(2018)は, 一日の生活において男性は「仕事」に対する配分が「子育て・家のこと」と比べて多く, 女性は「子育て・家のこと」に対する配分が「仕事」に比べて多いという逆の結果となったと報告している。境界管理において共働き夫婦家庭のワーク・ライフ・バランスについて吟味していくことも今後の課題となる。

本研究は量的な研究で横断的調査による結果に過ぎないため, 上述してきた課題については今後, 質的な研究を行うことで引き続き検討していきたい。

### 利益相反

本論文に関して, 開示すべき利益相反関連事項はない。

### 謝辞

本研究の実施にあたりお力添えいただきました神戸学院大学心理学部の竹田剛先生, 岡村心平先生, 関西医科大学精神神経学教室の越川陽介先生に心よりお礼申し上げます。

### 引用文献

- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*, 781-796. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 365-375. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- 福島 朋子・沼山 博 (2015). 子どもの有無と主観的幸福感——中期における規定因を中心として—— *心理学研究, 5*, 474-480. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.86.14335>

- Geurts, S. A., Trais, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*, 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management, Executive(1987-1989), 2*, 213-223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>
- 池田 梨恵子 (2021). 緊急事態宣言下におけるテレワークを行う女性のワークライフバランス——オンラインインタビューを通じて—— 評論・社会科学, 138, 165-186. <http://doi.org/10.14988/00028585>
- Inoue, C., Ishida Y., & Yamaguchi, S. (2021). Working From Home Leads to More Family-Oriented Men. 東京大学経済学研究科附属政策評価研究教育センター (CREPE) ディスカッションペーパー (CREPEDP-109). Retrieved From <http://www.crepe.e.u-tokyo.ac.jp/results/2021/crepedp109.html> (2023 年 2 月 28 日).
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work—home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*, 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science, 8*, 32-35. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00008>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran.C (2010). The role of pre-trainig integrations in learning: A meta-analysis and integrative review. *Human Resource Management Review, 20*, 261-282. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.05.001>
- 内閣府 (2008). 「仕事と生活の調和」推進サイト——ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて—— Retrieved from <https://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> (2023 年 2 月 7 日).
- 内閣府 (2021). 第 4 回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 Retrieved from [https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result4\\_covid.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result4_covid.pdf) (2023 年 2 月 7 日).
- 内閣府 (2022). 第 5 回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 Retrieved from [https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result5\\_covid.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result5_covid.pdf) (2023 年 2 月 7 日).
- 中川 裕美・竹田 剛・越川 陽介・岡村 心平 (2021). コロナ禍のテレワークおよび仕事と家庭の境界管理がワーク・ファミリー・バランスに与える影響 産業・組織心理学研究, 35, 165-178. [https://doi.org/10.32222/jaiop.35.1\\_165](https://doi.org/10.32222/jaiop.35.1_165)
- Pleck, J. H. (1977). The Work—Family Role System. *Social Problem, 24*, 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Ronald, J. B. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports, 94*, 457-463. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.2.457-463>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Shimada, K., Shimazu, A., Geurts, S. A. E., & Kawakami, N. (2018). Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work—Home Interaction – NijmeGen, the SWING (SWING-J). *Community, Work and Family, 22*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1471588>
- 島田 恭子・島津 明人 (2012). ワーク・ライフ・バランスのポジティブ・スピルオーバーと精神的健康 産業精神保健, 20, 271-275.
- 島津 明人 (2009). 職場のポジティブ心理学——ワーク・エンゲイジメントの視点から—— 産業ストレス研究, 16, 131-138.
- 島津 明人 (2014). ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス：共働き夫婦に焦点を当てて (特集 中間年齢層の労働問題) 日本労働研究雑誌, 56, 75-84.
- 島津 明人 (2015). 職場のポジティブメンタルヘルス——現場で活かせる最新理論—— (pp.2-163) 誠信書房
- 篠崎 香織・伊波 和恵・田畑 智章 (2018). 共働き家庭のワークライフバランス (1) 日本心理学会第 82 回大会発表論文集, 114. [https://doi.org/10.4992/pacjpa.82.0\\_1EV-021](https://doi.org/10.4992/pacjpa.82.0_1EV-021)
- 総務省 (2020). 令和 2 年通信利用動向調査 Retrieved from [https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01tsushin02\\_02000154.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000154.html) (2023 年 1 月 30 日)
- 臼井 恵美子・佐藤 繭香・松下 美帆 (2022). 新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス 経済研究, 73, 358-391.
- 山本 真理子・松井 豊・山成 由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68. [https://doi.org/10.5926/jjep1953.30.1\\_64](https://doi.org/10.5926/jjep1953.30.1_64)