

新型コロナウイルス流行下での
就労者の生活・業務環境と心理・行動
— 4月調査と7月調査の比較を中心に —

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流行下での就労者の生活・業務環境と心理・行動
—4月調査と7月調査の比較を中心に—

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9月28日

要旨

筆者たちは、リクルートワークス研究所と共同して、新型コロナウイルス感染症の流行下における就労者の就労上の心理・行動とそれを取り巻く要因に関する調査を複数回行ってきた。本報告書は、2020年7月末から8月初旬にかけて行なった調査結果を、前回調査（4月実施）との比較を適宜行いながら、紹介するものである。分析対象は、2度にわたる質問票調査の双方に回答を寄せた者のうち、3073人である。

主な発見事実として第一に、就労時間がコロナ禍前の水準へ回復しつつあり、所得変化についての急激な減少を予想する傾向が減るとともに、リモートワークの今後の希望については現状適応的な傾向が見られるなど、外形的な就業環境については落ち着きを取り戻しつつある。第二に、就業環境の変化に関しては、上司や同僚との関係性の希薄化や彼らから支援が得られるという認知の低下が見られると同時に、役割期待や成果内容の明確化が進んでいる。第三に、就労者の心理的側面に関し、4月から3ヶ月が経ち、首尾一貫感覚が低下し、ある程度の不安感の水準が保たれている。第四に、過去にリモートワーク経験がある、オンライン業務に慣れている、完全リモートワークに従事している就業者ほど、リモートワーク時の生産性が高くなる傾向がある。最後に、COVID-19感染リスクへの対処に関わる一部の行動について、2月、4月、7月の3時点間で揺り戻しが見られた。「マスク着用に努める」「手洗いに努める」などは人々の習慣として定着したものの、「ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する」「旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる」など、他者との交流に関わるものに関しては、感染拡大フェーズにあった4月をピークに、行動が減退している。

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。

目次

1. はじめに	
1-1 緊急事態宣言以降の国内の動き	1
1-2 組織・個人の対応とその変化	5
1-3 7月調査の概要と研究課題	6
2. 4月から7月にかけての就業状況の変化	
2-1 はじめに	11
2-2 生活・就業環境の概況	11
(a) 人事異動や居住地の変更等	
(b) 稼働日	
(c) 生活時間	
(d) 通勤時間	
(e) 所得変化予想	
2-3 新たな就業スタイルとしてのリモートワーク：実態と環境	17
(a) リモートワーク希望日数	
(b) オンラインツールの使用頻度	
(c) 家庭内のリモートワーク空間	
(d) 家庭状況とリモートワーク	
3. COVID-19 への向き合い方	
3-1 はじめに	25
3-2 就労者の心身状態とその変化	25
(a) 感染リスク知覚	
(b) 身体的健康の状態	
(c) 全般的幸福感	
3-3 COVID-19 感染リスクへの対処行動	29
3-4 COVID-19 の流行に伴う変化についての評価	31
3-5 COVID-19 流行下を生きる就労者の価値観と姿勢	35
(a) 仕事内外への活動への期待	
(b) 業務上の道徳的判断基準	
(c) 周囲の状況への順応姿勢	
(d) 仕事外の生活に対する価値観(ワークライフデオロギーとインターフェイス)	

4. COVID-19 流行下の就業環境	
4-1 はじめに	43
4-2 所属企業による対応	43
4-3 職務特性	45
4-4 職場環境	48
4-5 職場の人間関係	49
(a) 関係構築	
(b) ワークライフバランスのための上司による支援	
5. 就労者の心理と行動	
5-1 はじめに	54
5-2 職務上の心理	54
(a) ワーク・エンゲージメント	
(b) 仕事に対する希望	
(c) 生活時間満足	
(d) 首尾一貫感覚	
(e) 不安感	
(f) 孤立感	
(g) 職務ストレス	
(h) 仕事と生活の葛藤	
5-3 職務上の行動	68
(a) 学習棄却	
(b) 両利き行動	
(c) 学習棄却や両利き行動の成果	
(d) リモートワーク生産性	
(e) オンラインツールの成果	
5-4 仕事や職場で生じた変化	78
6. 要旨と展望	
6-1 本研究の要旨	84
(a) 研究課題 1：就労者の仕事・生活環境の変化	
(b) 研究課題 2：COVID-19 感染状況への対応の変化	
(c) 研究課題 3: 就労者の心理・行動の変化	
6-2 本研究の含意	87

補章 1. 回答者の基本属性の確認	90
補 1-1 デモグラフィックな属性	
補 1-2 回答者の雇用状況	
補 1-3 回答者が所属する企業の属性	
補 1-4 生活状況	
補 1-5 まとめ	
補章 2. 4月中旬以降に就労者が経験した離職や休業・帰休の実態	97
補 2-1 離転職の状況	
補 2-2 一時的な帰休・休業の経験	
参考文献	103
質問票調査の内容	105

1. はじめに

本調査の関心は、COVID-19(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、その対応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。本報告書は、2020年4月中旬に行われた第1回目の調査(以下、4月調査)に続き、7月末に行われた第2回目の調査(以下、7月調査)の結果に基づいている。

4月調査は、4月14日から16日の間に実施された。この調査の集計・分析により、COVID-19の拡大に伴う、就労者を取り巻く仕事・生活環境の変化、就労者と企業の対応、就労者の心理・行動とそれらの規定要因が明らかにされた(江夏ほか, 2020a; 2020b)。7月調査は、4月調査で着目した様々な要因が、緊急事態宣言の発令・解除を経てどのように変化したかを捉えることを目的としている。さらに、4月調査終了時点からのCOVID-19に関わる環境変化を鑑みて、調査項目の追加・修正を行なっている。

1-1 緊急事態宣言以降の国内の動き

ここで、緊急事態宣言から8月までのCOVID-19をめぐる日本の状況について主な事項を簡単に振り返っておきたい。緊急事態宣言は4月7日に埼玉、千葉、東京、神奈川、大阪、兵庫、福岡の7都道府県に対して発令された。16日には北海道、茨城、石川、岐阜、愛知、京都を加えた13都道府県を特別警戒都道府県として指定し、それ以外の県についても緊急事態宣言の対象とされた。

緊急事態宣言下では「徹底した行動変容」が求められた¹。徹底した行動変容は、これまでの所謂「三密」²を避けることに加えて、人との接触を徹底して避けることを要請するものであった。11日には、新型コロナウイルス感染症対策本部(第28回)において、人との接触を「最低7割、極力8割」減らすこと、企業に対してはリモートワーク(テレワーク、在宅勤務)や時差出勤等により出勤者を7割減らすことが要請された³。

行動変容の要請に伴い、我々の生活にも大きな変化があった。小学校・中学校・高等学校・大学等の教育の現場に対しては、宣言前の3月2日から2週間の一斉臨時休校が行われていたが、緊急事態宣言を受けて、各地方自治体は小・中・高校の休校延長を要請した。保育所・幼稚園は、保護者の就労状況などから保育が必要な家庭以外には登園自粛が要請され

¹ 新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」2020年4月22日。

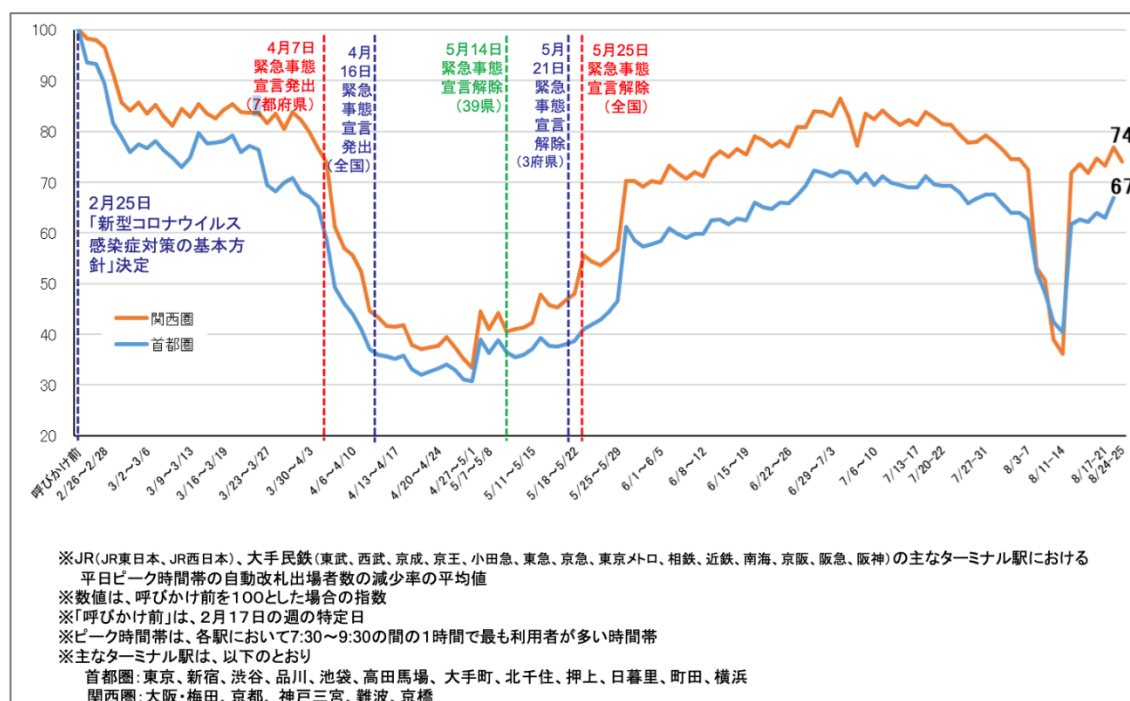
² 換気の悪い密閉空間、人が密集している、近距離での会話や発生が行われる、の3つの条件のこと。

³ 8割削減の根拠がメディアを賑わす結果となった。この数値については、厚生労働省クラスター対策班のメンバーである北海道大学大学院医学研究科教授(当時)の西浦博氏によるもので、1人の感染者が生み出す二次感染者の平均値(「基本再生産数」と呼ばれる)をヨーロッパの中央値に近いドイツの数値から2.5と仮定した感染拡大シミュレーションから出された数値である。詳細は西浦(2020)を参照のこと。

た。また、大学に対しては、新年度の授業開始を延期する決定をすると同時に、リモート授業の実施が検討された⁴。これらの一斉休校に関して、保護者は子供の健康・生活・学習面での不安や、特に、家事・育児の負担を感じていることが明らかにされている(三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2020)。

交通の面では、鉄道各社は運行そのものを維持しながらも、状況に応じた減便・特別ダイヤの実施が検討された。新幹線・航空は利用者の大幅な減少も相まって、減便された。スーパーマーケットでは時短営業が行われ、大型のデパート・商業施設は、臨時休業となった。ターミナル駅の利用者数も大きく減少し(図 1-1)、人々の外出は、4月を通じて大幅に減少した。

図 1-1 ターミナル駅利用者の推移(関東と関西)⁵



外食に出かける人も減少した。ファミリーレストランは時短営業となり、ファストフード点でも同様の対応が取られた。例えば、日本マクドナルドは、全ての店舗で店内飲食を中止し、テイクアウトのみの営業を5月14日まで続けた。また、スターバックスでは休業や時短営業が緊急事態宣言の解除まで続けられた。店内飲食を制限された飲食業の多くは、テイ

⁴ 一斉休校は緊急事態宣言下の5月1日には、進学を控えた学年を中心にした分散登校など、感染対策を前提とした解除が段階的に行われた。緊急事態宣言解除後に授業が再開されたが、分散登校やクラス分割が実施され、通常授業には至っていない。また、課程修了のための授業時間の確保の必要性から、土曜授業や夏休みの短縮が行われている。

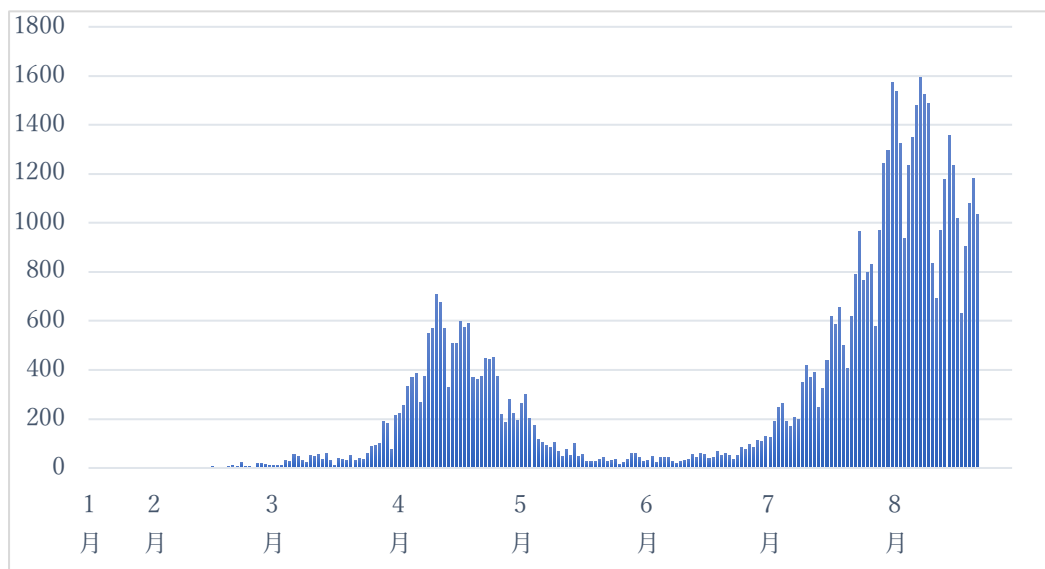
⁵ 内閣官房「新型コロナウイルス感染症対策」ページ内資料(https://corona.go.jp/toppage/pdf/area-transition/20200827_station.pdf) (2020年8月29日閲覧)。

クアウト商品の提供を始めた⁶。同時に、宅配を行っていなかった企業が外部委託するケースが増加し、Uber Eats, 出前館など、飲食店の宅配代行サービスの利用が増加した⁷。また、「ステイホーム」が広がる中、ホームセンターや家具量販店など一部小売店舗の売り上げは増大し、通信販売、および小口の運送・配送が活況を示した。

当初予定されていた緊急事態宣言解除の期日は2020年5月6日であった。それを見据え、5月1日には、感染者数の少ない地域から「徹底した行動変容の要請」から「新しい生活様式」に移行することが提言された。しかし、同4日には、緊急事態宣言を31日まで延長することが発表された。

COVID-19の陽性者の新規確認者数自体は、4月10日の708人をピークに、5月7日には100人を下回るまでになった(図1-2)。5月14日には、北海道、東京、神奈川、千葉、埼玉、大阪、兵庫、京都の8都道府県を除いた39県で、緊急事態宣言が解除となり、25日には全国で解除された。その後、6月19日には、それまで制限されていた都道府県をまたぐ移動が全国で緩和され、感染防止のガイドラインを守ることを前提として、飲食業などの業種における休業要請も解除された。さらに、イベントも一定の人数や収容率のもとで開催できるようになり、プロ野球も無観客での試合が始まるなど、これまでの「徹底した行動変容の要請」は「新しい生活様式」を前提とした緩和へと進んでいった。小中高等学校での対面授業も再開され、交通機関を用いた人々の移動もCOVID-19の感染初期の水準に回復しつつあった。

図1-2 COVID-19 感染確認者の推移⁸



⁶ 日経MJ(流通新聞), 2020年4月17日第11面。

⁷ 日経産業新聞, 8月14日第1面。

⁸ 厚生労働省「オープンデータ」内ページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/open-data.html>)(2020年8月23日閲覧)。

「新しい生活様式」への移行段階でも、再度の感染拡大、すなわち「第2波」への警戒を怠らないよう、政府等の各機関から広く国民に呼びかけられていた。にもかかわらず、5月末から感染状況の悪化の兆しが見られるようになり、東京都では6月2日に「東京アラート⁹」が出された。東京アラートは休業要請などの緩和を進める段階で、状況が再び悪化した際に警鐘をならず独自の対策であったが、6月11日には解除された。

6月の中旬までは、陽性者の新規確認数はおおよそ70人以下にとどまり、感染縮小が進むかに見えた。しかし、7月に入り、感染者数は再び増加に転じた。2日には東京都の陽性者の新規確認が100人を超え、小池百合子知事は臨時の記者会見で「感染拡大要警戒」の認識を示し、都民に対して特に夜の繁華街への外出を控えるよう呼びかけた。東京都の陽性確認数は、9日には200人を超えた。15日には、都内の感染状況を示す警戒レベルを最高の「感染が拡大していると思われる」に引き上げられ¹⁰、自粛要請を行うに至った。

緊急事態宣言の前後の日本経済は、その活動が大いに停滞した。実際、内閣府により発表された4-6月期の実質国内総生産(GDP)成長率は、前年比でマイナス27.8%(年率)となった¹¹。感染抑止一辺倒では経済や社会が維持できないことは明らかで、感染抑止と経済活動維持の両立が社会全体で目指されているが、その実現は容易ではなく、今日でも官民双方による模索が続いている。

例えば、陽性者の新規確認数の国内合計が4月24日以来となる400人を超えた7月10日に、観光庁が「Go To トラベル」事業を7月22日から開始することを発表した。これは、新型コロナウイルス感染症緊急経済対策を実行するための2020年度補正予算から1兆6,794億円が当てられる、旅行、飲食、イベントなどの需要を喚起するための「Go To キャンペーン」事業のうち、旅行にあたるものである¹²。この事業については、感染の拡大が再び見られるようになった最中に発表されたこともあり、賛否が分かれるものとなった。キャンペーンの実施に伴う感染拡大の懸念の声が上がる中で、特に陽性者数の多い東京都を対象から除外することを16日に決定した上で、キャンペーン自体は予定通り22日に実施された。同日、陽性者の新規確認数は、4月11日の720人を上回る795人となった。

⁹ 新規陽性者数、感染経路不明率、週単位の陽性者増加比率、重症患者数、入院患者数、PCR検査の陽性率、受診相談窓口における相談件数の7つの指標のうち、新規陽性者数1日50人、感染経路不明率50%、週単位陽性者増加比2倍以上で休業再要請とするものである。

¹⁰ 東京アラートの7つの指標に基づいて、最も深刻なものから、「感染が拡大していると思われる」、「拡大しつつあると思われる」、「拡大の兆候があると思われる」、「感染者数の増加が一定程度にとどまっていると思われる」の4段階の警戒レベルが設定されている。また、大阪府においても、12日に陽性者数32人、そのうち感染経路がわからない人が21人となり、大阪府の感染・収束状況の指標・基準である「大阪モデル」における「警戒の基準」に達した。

¹¹ 内閣府経済社会総合研究所「2020年4～6月期四半期別GDP速報(1次速報値)」(https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/gaiyou/pdf/main_1.pdf)(2020年8月29日閲覧)。

¹² Go To キャンペーンは、「Go To トラベル」の他に、飲食需要に関する「Go To イート」、イベントのチケット代を補助する「Go To イベント」、地域振興を目的とする「Go To 商店街」からなる。この事業は、4月7日に閣議決定された「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」において、新型コロナウイルス感染症の拡大が収束したフェーズで「次の段階としての官民を挙げた経済活動の回復」を目的に示された支援策である。

7月29日には新規確認数が1,264人と初めて千人を超え、拡大傾向は8月初旬まで続いた。また、それまで感染者数ゼロ人が続いていた岩手県でも初めての感染者が確認され、感染は47都道府県全てに及んだ。以降、増減を繰り返しながら、8月7日には過去最高の1,605人となった。これ以降は、総じて減少傾向に転じてはいるものの、本報告書の執筆時点でも、日々の新規感染確認者数は4月から5月の緊急事態宣言時よりも多い。

陽性者の新規確認数以外の側面も確認しておきたい。まず、死者数でいうと、緊急事態宣言の発令対象が全国に広がる4月中旬から宣言が解除された5月末まで、1日当たり10名以上発生することが多く、5月31日時点で死者数は892名に上った。6月以降、死者数の増加ペースは大幅に鈍化した。8月に入りまた増加傾向に転じ、8月15日には累計で1,200名を超えた。死者の6割弱が80歳代以上で、60歳代以上が9割を超える。

また、陽性が確認された者のうち、入院治療等を要する者の数は、4月3日に2,000名、10日に5,000名、22日には10,000名を超え、5月4日には一旦ピークに到達した(11,935名)。その直後には、「徹底した行動変容の要請」の効果もあってか人数は大幅に減少し、6月下旬には700名を割ることもあった。しかしその後、改めて増加傾向に転じ、8月10日には再度ピークを示した(13,724名)。治療体制、医療従事者の負担は都道府県により異なる可能性がある。特に、東京、愛知、滋賀、大阪、福岡、沖縄といった一部都道府県は、患者数に比して、対策病床数に十分な余裕があるとは言い切れない状況にある。

1-2 組織・個人の対応とその変化

COVID-19に関する4月から8月までの社会・経済の主要な動きを、陽性者数の推移とともに振り返ってきた。緊急事態宣言下の「徹底した行動変容の要請」や宣言解除後の「新しい生活様式」の提言、それに伴う社会・経済活動の変化は、当然のことながら仕事生活にも影響を与えた。

緊急事態宣言以前の段階で、すでに企業・就労者はこれまでにない環境の変化にさらされていた。詳細は4月調査の報告書(江夏ほか, 2020a; 2020b)に譲るが、就労時間、リモートワークに見られる勤務形態が緊急事態宣言を待たずして大きく変化していた中で、その変化に対して、これまでの仕事に対する考え方や価値観をすぐさま変えることができず、不安やストレスを感じる就労者が存在した。こうした変化は、緊急事態宣言が出された後の様々な状況変化から、どのような影響を受けたのだろうか。

緊急事態宣言解除後、従来通りの勤務形態に従業員に求める企業は少なくないが、コロナ以前の姿(before コロナ)に完全に復することはもはや望めない。「with コロナ」、「after コロナ」といった新しい常態(ニューノーマル)を示唆する言説が目立つが、実際に緊急事態宣言解除後も在宅勤務の継続を表明する企業が見られた。製造業大手では、東芝がインフラストラクチャーの製造を担う部門など最低限の勤務にとどめ、在宅勤務の奨励を発表した。同様に、富士通や日立でも「在宅勤務を基本とする」、「在宅勤務率を引き上げる」といった「新しい働き方」に舵を切る、人事制度変更の動きが見られ始めた。

6月には政府の要請を受ける形で決定された日本経済団体連合会(経団連)の「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」に従って、多くの企業で選考活動が解禁されたが、実際の企業の採用選考活動にも変化が見られた。ディスコが7月1日から9日に行った調査¹³によれば、2021年度3月の採用見込みは前年度より15.0%が増加、27.6%で減少と、抑制された。採用活動については、「合同企業説明会」、「学内セミナー」といった直接接触の機会が、それぞれ71.6%、75.6%の企業で減少した。直接接触の機会が減少した一方で、「Webセミナー」が52.7%の企業で、「Web面接」が62.6%の企業で「新型コロナウイルスの影響で新たに導入」された。また、従業員規模が大きいほど、導入率が高いという結果となっている。採用のWeb化に対しては、拘束時間がなくなるため効率的に採用活動を行うことができる、対面よりも学生がリラックスするという意見がある一方、対面に比べて学生の印象がつかみにくいといった声があった。

このように、企業の様々な活動において、リモート化、オンライン化が進められていることが予想される。こうした環境の変化は、就労者に対して様々な影響を与えるだろう。例えば、労働政策研究・研修機構によって5月18日から27日に実施された企業への調査¹⁴によれば、4月時点よりも5月調査で、収入の減少、勤務日数・労働時間の減少が増加し、7割を超える人々が仕事面で「特に不安があった」と回答した。中でも、非正社員・フリーランス、世帯収入が低いほど、収入減少による生活への支障を不安視し、世帯収入が高いほど、不況の長期化・深刻化を不安視しているという結果が報告されている。

1-3 7月調査の概要と研究課題

我々の調査上・研究上の関心は、COVID-19が流行する中で組織や個人がどのような変化や対応を経験しており、それら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。こうした関心のもとで、緊急事態宣言前の状況について4月調査が行われたが、今回の7月調査は、その後の状況、および状況の変化を捉えるために、「感染再拡大」の傾向が顕著になってきた7月31日から8月3日に行われた。なお、この時期以降、一部の地方自治体では独自の緊急事態宣言が出されたり、物理的移動を伴うお盆の規制に関する自粛要請が出されたりしたが、政府からの緊急事態宣言は実施されなかった。

具体的な研究課題は、以下の3点である。

1. 就労者がどのような仕事・生活環境にあり、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか

¹³ ディスコ「2021年卒・新卒採用に関する企業調査 - 中間調査(2020年7月)」(https://www.discco.jp/press_release/7873/)(2020年9月4日閲覧)。調査対象は全国主要企業14,017社、回答社数は1,263社で、インターネットでの調査による。

¹⁴ 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>)(2020年8月7日閲覧)。

2. COVID-19 の拡大状況の変化に企業・就労者はどう対応しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか
3. COVID-19 への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか

緊急事態宣言の発令と解除、それ以降の COVID-19 の感染再拡大といった一連の動きの中、就労者を取り巻く状況、そして、就労者自身の心理や行動がどのような状況にあるかについて、継続的に確認した調査研究は存在しない。そのため、昨今の状況下での就労者の心理や行動がどのように規定されるかについては、十分な検討を行う材料はない。上記の研究課題の1から3は、仕事・生活環境、企業・就労者の対応とその過程における心理・行動の状況とともに、4月調査が行われた緊急事態宣言前の状況をも含めた変化を明らかにするものである。さらに、研究課題3の就労者の心理・行動については、これらの現れ方、およびその推移の違いを規定する要因についても、部分的に検討していく。

これらの研究課題の解明を通じて、COVID-19 感染拡大が企業・就労者に与える影響に関する情報を収集・整理・提示することは、就労者のキャリアや人生、あるいは就労者を雇用する組織の経営にとって有益な示唆となろう。またこのことは、新型コロナウイルスと「共にある」ことを前提とした仕事生活における「新しい常態(ニューノーマル)」の一端を示すことにもなる。

質問票調査で測定した内容の概略は表 1-1 にある通りだが、多くの設問を4月調査と合わせており、緊急事態宣言以降の状況の推移がもたらした物事について検討できるようにしている。

表 1-1 調査内容の概略

		調査項目	内訳	4月調査	7月調査
プ ロ フ イ ー ル	個人属性	年齢		○	
		性別		○	
		最終学歴		○	
		就業経験年数		○	
	雇用状況	雇用形態		○	
		職種		○	
		勤続年数		○	
		役職		○	
	所属企業特性	業種		○	
		規模		○	
生 活 状 況	環境変化	4月調査後の離転職	有無。理由。離職時の状況。現在の雇用形態		○
		一時的な帰休・休業	有無。給与補償		○
		仕事・生活における大きな変化	人事異動、昇進昇格、居住地変更		○
	生活環境	居住地・勤務地の都道府県	都道府県。都市部であるか否か	○	
		家族構成	稼得者の数も含む実数	○	
		中学生以下の子女の生活状況	過去実態と現状		○
		所得の実態	個人と世帯	○	

生活状況	生活環境	所得の変化予測	個人と世帯	○	○	
		生活時間の配分	過去実態と現状	○	○	
		生活時間満足度		○ (要素ごとと全体での変化)	○ (全体での現状)	
		自己啓発活動	過去実態とCOVID-19流行後の増減	○		
	就業環境	稼働日数	過去実態と現状	○	○	
		リモートワーク日数	過去実態と現状	○	△	
		リモートワーク希望日数	リモートワーク希望日数		○	
		リモートワーク環境	デバイス。回線。個室。設備。時間の有無		○	
		通勤時間	過去実態と現状	△	○	
		社内の懇親時間	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	○	○ (現状のみ)		
	物資確保状況	生活物資。感染対策物資。	○			
	情報収集	種類。量。理解度。信頼性。活用度	○			
	感染リスク知覚	個人：通勤・勤務時。家族：生活全般	○	○		
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 (職務への姿勢)	自己効力感		○		
		レジリエンス		○		
		義務感		○		
		エビデンス重視		○		
	心理的資本 (時間展望)	希望		○		
		諦観		○		
		生活充実感		○		
		過去受容		○		
	価値観	仕事内外の活動への期待	仕事内外の活動に対する価値観		○	
		業務上の道徳的判断基準	ケア。公正さ。忠誠。権威。神聖さ		○	
		周囲の状況への同調姿勢	周囲からの要請。周囲の言動		○	
		仕事外の生活に関する価値観	生活優先。切り替え		○	
	人的資本	エンプロイヤビリティ	内的。外的	○		
オンラインツールリテラシー		使用頻度。有用性	○	○		
社会関係資本	ネットワーク	社内。社外	○			
環境特性	職務内容	自律性		○	○	
		他者依存性	接近性。頻度。成果	○	○	
		裁量性		○	○	
		明確性	役割。成果	○	○	
		オンラインツール業務適合性			○	
	職場環境	相互支援	対上司(LMX)。対職場	○	○	
		統一的公正感		○	○	
		心理的安全性		○	○	
		経営理念の活用		○	○	
		上司のワークライフバランス支援	情緒。手段		○	
		企業のCOVID-19対策		○		
		企業のポストCOVID-19対策			○	
	一次的	就労上の心理	首尾一貫感覚	有意味感。集中力。落ち着き	○	○
			不安感	対社会。対組織。対家族。対自己	○	○
職務ストレス			緊張感。繁忙感。業務量		○	
孤立感			孤独感。負担感。遠慮		○	
ワーク・エンゲージメント			活力。熱意。没頭		○	

反 応	就労上の心理	仕事に対する希望	仕事量増加。問題提起。転職		○
		仕事と生活の葛藤	仕事→生活。生活→仕事		○
二 次 的 反 応	就労上の行動	学習棄却	価値観。業務	○	○
		両利き行動	探索。深化	○	○
		学習行動成果	挑戦。効率化。視点変化		○
		関係構築	全体判断。業務関連と業務非関連。獲得と提供	○	○
		リモートワークの生産性			○
	仕事や職場の変化	ミス・失敗	職場。個人	○	○
		目標明確性	職場。個人	○	○
		上司・同僚とのコミュニケーション	仕事上。非仕事上	○	○
		会社への愛着		○	○
		職場の結束感・一体感		○	○
		ストレス		○	
		ワークライフバランス		○	
	全体的心理状態	幸福感		○	○
身体的健康状態	身体的健康状態	現状と過去からの変化		○	
COVID-19の今後への展 望	問題収束時期の見通し	仕事面と生活面		○	
	問題収束後の変化	仕事面と生活面		○	
	収束後の変化の好ましさ	仕事面と生活面		○	
COVID-19への 対応の評価	経済・社会への制約の適切さ			○	
	人々の対応の適切さ			○	

備考：△は、分析に使用できるだけの妥当性が回答結果から得られなかったと判断されたもの。

7月調査の実施主体は、4月調査の時と同様、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(以下、ワークス)のメンバーによる。4月調査に関する2つの報告書(江夏ほか, 2020a; 2020b)の執筆が終了した直後、6月に入ってから半月ほど、研究者グループの間で質問票についての最初の案を作成した。その後、ワークスの方で、質問票調査の内容確認や調査実施スケジュールに関する調整¹⁵が行われた。従来と同様、研究者グループとワークスの間の調整は、江夏幾多郎(神戸大学)が主として行った。

調査対象は、4月調査への回答があった4,363名のモニターであった。彼らに対して調査に再度協力する旨の依頼を行い、3,341名からの回答を得た(回答率76.58%)。ただし、その全てが分析対象となるわけではない。

まず、4月調査が行われた4月中旬から、7月調査が行われた7月末の時点で、当初在籍していた組織を離れた就労者が存在する可能性がある。本調査では、就労者の就労上の心理・行動の変化を捉えることを主たる目的の1つにしているが、離転職を経験したり、7月調査の時点で就労状態になかったりする者を分析対象に含めた場合、そうしたイベントの影響の大きさから、結果の解釈が複雑になる。

また、質問票調査における「測定誤差(measurement error)」の大きな原因となる、回答者による認知負荷軽減行動も懸念される。質問の内容を十分に検討せずに複数の質問項目に対して連続して同じ選択肢(例えば「どちらとも言えない」)で回答する、といった行動

¹⁵ 調整はワークス内に加え、ワークスと調査協力サンプルを登録・管理する株式会社インテージの担当者間で行われた。

がその例である。こうした回答は実態を反映しない可能性が高く、何らかの基準を用いて抽出し、分析することが望まれる。

そのため、第一に、4月調査の時点で所属していた企業に7月調査の時点で所属しなくなっている150サンプルを、分析対象から除外した。その上で、4月調査と7月調査のいずれかあるいは双方において、5つ以上の質問からなる質問群¹⁶(4月調査の場合は9群、7月調査の場合は12群)の「全て」に対して同一解答をした114サンプルも、分析対象から除外した。その結果、3,073名を分析対象とすることが確定した。なお、4月調査時に所属していた企業をその後離脱した150サンプルについては、離脱の経緯、離脱の後の動向について、別途確認する。

¹⁶ 4月調査では9群、7月調査では12群が、それぞれ該当する。具体的には、4月調査については、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)、職務特性について7項目で尋ねている質問群(Q37)、職場環境について5項目で尋ねている質問群(Q38)、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10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)、職場の人間関係について5項目で尋ねている質問群(Q43)、感情について13項目で尋ねている質問群(Q44)である。7月調査については、職務特性について7項目で尋ねている質問群(Q24。4月調査のQ37に対応)、職場環境について5項目で尋ねている質問群(Q25。4月調査のQ38に対応)、職場の人間関係について5項目で尋ねている質問群(Q26。4月調査のQ43に対応)、所属企業の経営改善対策について8項目で尋ねている質問群(Q27)、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8項目で尋ねている質問群(Q28。4月調査のQ39に部分的に対応)、仕事に対する前向きな姿勢について7項目で尋ねている質問群(Q29)、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(Q30。4月調査のQ40に項目を追加)、創造的な職務行動について7項目で尋ねている質問群(Q31)、仕事とプライベートの関係について6項目で尋ねている質問群(Q32)、仕事の意味について6項目で尋ねている質問群(Q33)、仕事に臨む際の価値観について5項目で尋ねている質問群(Q36)、感情について8項目で尋ねている質問群(Q39。4月調査のQ44に部分的に対応)である。

なお、4月調査の結果に関する報告書(江夏ほか, 2020a; 2020b)では、5項目からなる2つの質問群(Q38およびQ43)は、サンプル除外のためのスクリーニングの材料には用いていなかったが、これらを用いても用いなくても、スクリーニングの対象となるサンプルは変わらなかった。

2. 4月から7月にかけての就業状況の変化

2-1 はじめに

本章では、前章に示した「就労者がどのような仕事・生活環境にあり、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」という研究課題1に基づき、調査結果を紹介していく。具体的には、就労者を取り巻く生活・就業環境を概観した上で、新たな就業スタイルとして急速に導入されたリモートワークの実態とその環境について検討する。なお、以降掲載する図表の中の、特に単位表記のない数値は、該当する人数を表す。

2-2 生活・就業環境の概況

(a) 人事異動や居住地の変更等

7月末の調査のQ7では人事異動(昇進・昇格, 降級・降格含む), および居住地の変更について回答を求めている。その結果をまとめたのが、表2-1である。

表 2-1 仕事や生活における大きな変更

	人数	比率
(a)都道府県を超えた配置転換(人事異動)	15	0.49%
(b)同じ都道府県内の異なる事業所への配置転換(人事異動)	18	0.59%
(c)同じ事業所内での配置転換(人事異動)	43	1.40%
(d)昇進や昇格, または, 降級や降格	29	0.94%
(e)都道府県を超えた居住地の変更	13	0.42%
(f)同じ都道府県内での居住地の変更	21	0.68%
(g)経験していない	2,945	95.83%
(a)+(b)+(c) 配置転換(人事異動)合計	76	2.47%
(e)+(f) 居住地の変更合計	34	1.11%

備考：比率の分母は、(a)から(g)の総和、すなわち全サンプルである3,073名である。

まず、居住地の変更について取り上げる。同一都道府県内の移動、および都道府県を越えた移動を合わせると34名(1.11%)が居住地を変更している。住民基本台帳人口移動報告によれば、4月から6月の月別報告の合計では、都道府県内移動も都道府県間移動も前年に比べて大幅に減少しているという結果である。このように居住地の変更を控えている傾向が、ここにも見られていると解釈できる。なお、Q5以降については4月中旬以降に離職した回答者は含まれていない。したがって、転職等によって居住地を変更した回答が除外されており、その分比率が低くなっている可能性があることには留意が必要である。

次に、人事異動であるが、こちらも表2-1のように比較的少数にとどまっている。人事異動は、企業規模に左右される部分があるが、大企業に所属する回答者のみを取り出しても、配置転換(人事異動)の合計が42名(3.84%)にとどまっている。また、人事異動には季節要因もあるが、上記のような居住地の変更から推測されるように、例年よりも少なかった可能

性が指摘できる。

(b) 稼働日

Q8 では、7 月末時点で、直近 1～2 週間の稼働日数について回答を求めた。稼働日の平均値は、4.67 日(標準偏差 1.15)であった。同じ回答者の 4 月時点での稼働日は 4.83 日(同 0.87)であり、若干減少している(対応のある t 検定の結果も 0.1%水準で有意であった)。

稼働日について、4 月時点、および 7 月時点の回答者の分布は、図 2-1 の通りである。週 5 日稼働、およびそれ以上の稼働の回答が減少していることが見て取れる。もう少し詳しく見るために、4 月の稼働日によってカテゴリに分けて、7 月時点の稼働日の平均を示したのが表 2-2 である。4 月に 5 日以上稼働していた回答者の稼働日が減少している一方で、1 日または 2 日稼働していた回答者の稼働日が増加している傾向が見て取れる。以上から、稼働日については平常に戻りつつあるといえる。ただし、図 2-1 にあるように、一時帰休などで稼働日が 0 日となっている回答者が 2.25%(69 名)含まれていることは看過できない点といえる。

図 2-1 稼働日の度数分布(4月と7月の比較)

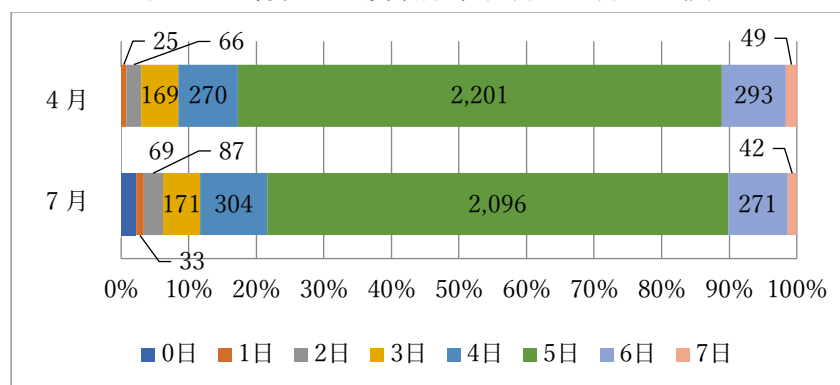


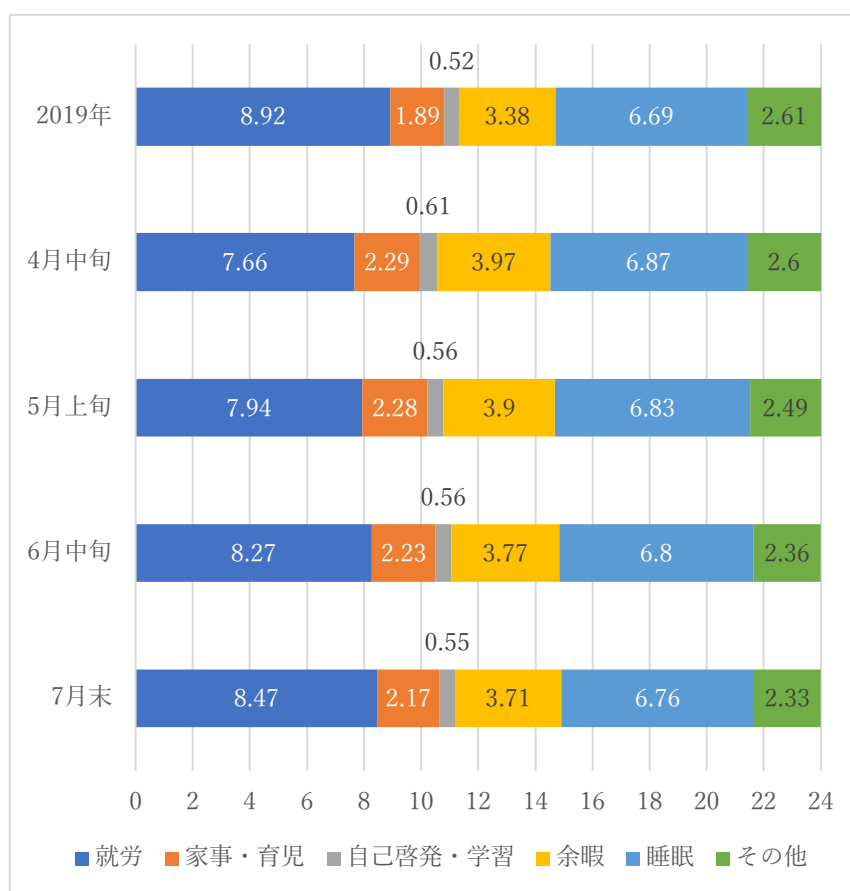
表 2-2 4 月稼働日別に見た 7 月稼働日の平均

4 月稼働日		7 月末稼働日	
日数	人数	平均値	標準偏差
1 日	25	1.68	1.55
2 日	66	2.21	1.55
3 日	169	3.08	1.22
4 日	270	3.91	0.97
5 日	2,201	4.85	0.82
6 日	293	5.58	0.91
7 日	49	5.20	1.65

(c) 生活時間

Q11では、5月上旬(GW直後)、6月中旬、7月末(調査時期)の3時点における、「就労」、「家事・育児」、「自己啓発・学習」、「余暇」、「睡眠」、「その他」の時間の使い方を合計24時間になるように記入を求めた。図2-2からは、COVID-19が流行し出した2020年初頭の時期に労働時間が急激に落ち込み、その後徐々に元の水準に回復したという傾向が読み取れる。これは、上述の表2-2の結果とも符合する。ただし、完全な回復は見られていない。経済活動の低調による業務量の減少、およびリモートワークの普及による通勤時間の減少が作用しているのだろう。

図 2-2 生活時間配分の変化(単位：時間)



(d) 通勤時間

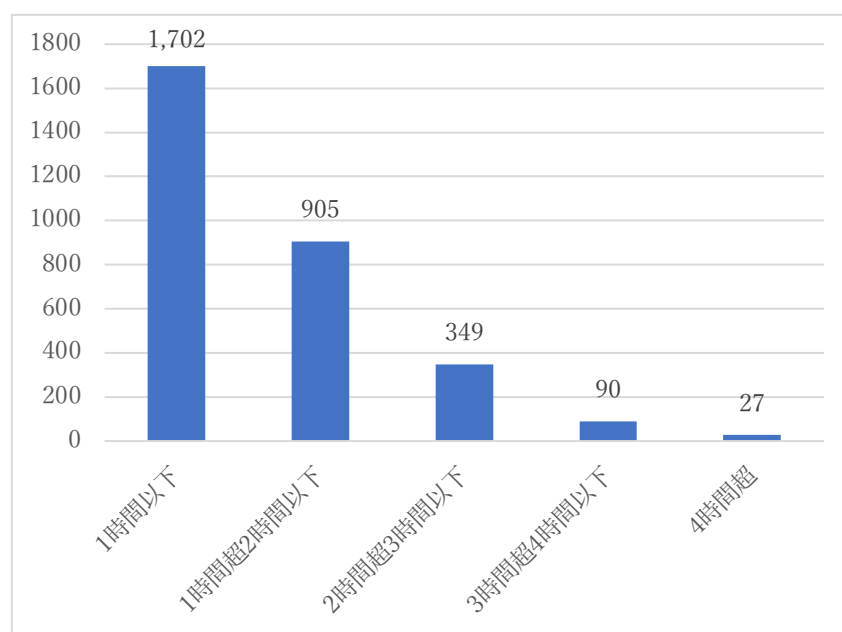
Q18では、片道の通勤時間について尋ねており、それをもとに往復の通勤時間を算出した¹。通勤時間が長く、特に公共交通機関を用いる場合には、COVID-19への感染リスクが

¹ 4月調査においても、「1週間あたりの通勤に要する時間」について尋ねていたのだが、設問文の複雑さからか、実態を反映していないと予想される回答が得られたため、再度聴取することとなった。

高まる。そのため、こうした就労者にとって、リモートワークや時差通勤の有効性や必要性は特に大きくなるだろう。

集計結果としては、平均値が 77.72 分、標準偏差が 56.56 であり、ばらつきの大きさが目立った。中央値は 60 分(片道 30 分)であったので、少数の通勤時間が長い就労者が全体平均を押し上げていることが予想される。この傾向は、図 2-3 でも確認できる。

図 2-3 通勤時間の度数分布



(e) 所得変化予想

Q9、および Q10 では、個人ベースと世帯ベースで所得の変化の予測を尋ねている。個人ベースの分布を図 2-4 と図 2-5 に示す。4 月中旬時点の調査と選択肢が異なるために厳密な比較ができないものの、全般的な傾向として予想される変化が穏やかになっている傾向が見出せる。4 月中旬の時点では、1,426 名(46.40%)が所得の減少を予想していたのに対して、7 月末の時点では、946 名(30.78%)が 10%以上の所得減を予想している。一方、所得増の回答については、4 月時点で 176 名(5.73%)であったが、7 月時点では 10%以上の増が 200 名(6.51%)と微増している。選択肢の問題はあるものの、個人ベースの所得については、少し安心しつつあるというのが、全般的傾向である。

図 2-4 4 月中旬時点での個人ベースの所得変化の予測

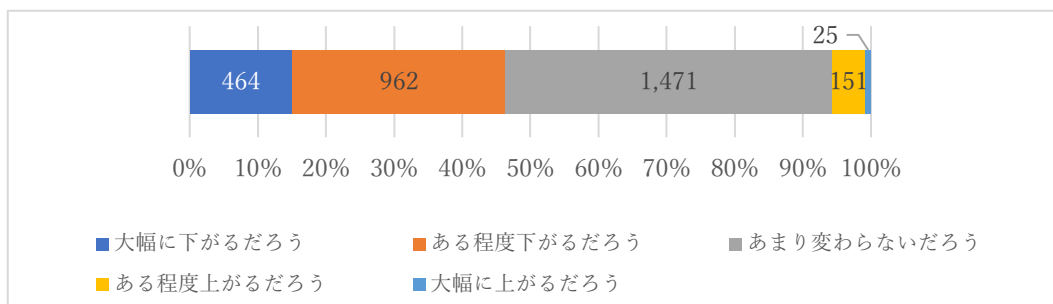
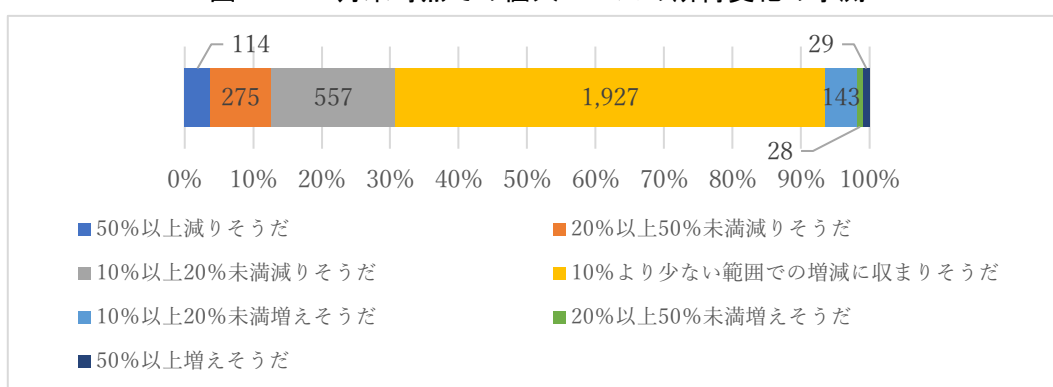


図 2-5 7 月末時点での個人ベースの所得変化の予測



世帯ベースの変化の予測についても概ね同様であり、変化が穏やかになっている傾向が見出される。図 2-6、および図 2-7 にあるように、4 月時点では、1,534 名(49.92%)が所得の減少を予想していたのに対して、7 月時点では、1,017 名(33.09%)が 10%以上の所得減を予想している。一方、所得増の回答については、4 月時点で 147 名(4.78%)であったが、7 月時点では 10%以上の増加を予想する者が 173 名(5.63%)と微増している。

図 2-6 4 月中旬時点での世帯ベースの所得変化の予測

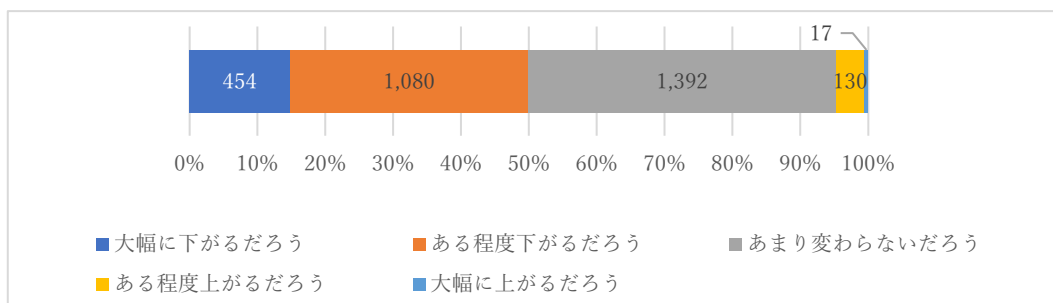
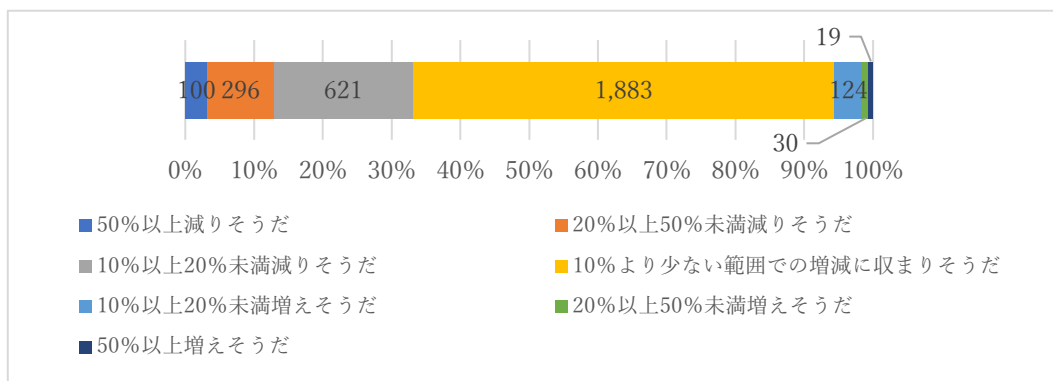


図 2-7 7 月末時点での世帯ベースの所得変化の予測



クロス集計を用いて4月から7月への変化をもう少し詳しく検討した結果が、表 2-3 である。個人所得と世帯所得は同じ傾向を示しているため、ここでは世帯所得についてのみ表示している。

分布と同様に、選択肢が統一されていない点に問題があるものの、4月中旬時点で所得が低下すると予想していた回答者のうち、45%以上(45.83%)の回答者が7月末の時点では10%未満の増減に収まると回答している。一方、4月の時点では所得が増えるという予想していた回答者についても、半数以上(55.10%)が、10%未満の増減に収まると回答している。4月時点で所得が増える、または減ると予想していた回答者の多くが、7月では10%未満の増減に収まると回答に移行している。このことから、所得の変化については、4月時点の予想よりも穏やかなものになるというように、回答者の見通しに若干の変化があったことがうかがえる。

表 2-3 世帯ベース所得変化予想のクロス集計

		7 月末の予想			
		10%以上 減りそう だ	10%より 少ない範 囲での増 減に収ま りそうだ	10%以上 増えそう だ	合計
4 月 の 中 旬 予 想	「大幅に下がるだろう」と 「ある程度下がるだろう」の計	787 51.30%	703 45.83%	44 2.87%	1,534 100.00%
	「あまり変わらないだろう」	218 15.66%	1,099 78.95%	75 5.39%	1,392 100.00%
	「ある程度上がるだろう」と 「大幅に上がるだろう」の計	12 8.16%	81 55.10%	54 36.73%	147 100.00%
	合計	1,005 34.34%	1,802 61.58%	119 4.06%	2,926 100.00%

2-3 新たな就業スタイルとしてのリモートワーク：実態と環境

(a) リモートワーク希望日数

7月調査のQ12では、5月上旬、6月中旬、7月下旬における、回答者本人、および同居する配偶者がいる場合にはその者のリモートワーク日数(ただし終日)について尋ねた。しかし、設問内容に曖昧さがあったため、分析には用いない。

具体的には、ある期間におけるリモートワーク実施日数を尋ねたが、期間指定を「6月中旬ごろ」、「この1~2週間」という幅のある形にしている。そのため、具体的にいつからいつまでを指すのかについて、回答者によって解釈が一致しなかった可能性が高い。例えば、リモートワーク実施日数について、「この1週間で2日」という人と「この2週間で2回」という人では、質問文への回答は同じになるが、その実質は大きく異なるのである。

その結果、平均リモートワーク日数は5月、6月、7月の全てにおいて約1.7日であり、かつ、全く行っていないとする者が6割弱見られた。この実施日数の多さは他の類似の調査と比しても高く、また、時期間での変動のなさは他の調査と比べて特異である²。5月上旬、6月中旬、7月末という比較的時間が短い時期に関する複数の質問であるため、個別に正確な記憶を呼び起こすのが難しかったのかもしれない。これらにより、本来存在すると推測できる、時期間での差を見出すことができなかった。

そのため以下では、5~7月のリモートワークの実態(Q12_1~3)とは別に尋ねた、希望するリモートワーク日数(Q12_4)と、2019年、および2020年4月中旬の実態を対比する。類似の調査や人々の動態についての調査を見る限り、4月中旬以降、さらにリモートワークの普及が進んだということは考えづらい。むしろ、COVID-19流行前ほどではないにせよ、緊急事態宣言発令時点ほどには利用されなくなる「揺り戻し」の傾向があると考えられる。そのため、4月中旬の実態と7月下旬の希望の対比によっても、「現在の」実態と意識のズレを推測することは可能だろう。なお、平均値と標準偏差を求めるにあたり、回答選択肢の「だいたい5日以上かそれ以上」を5日相当とカウントしている。

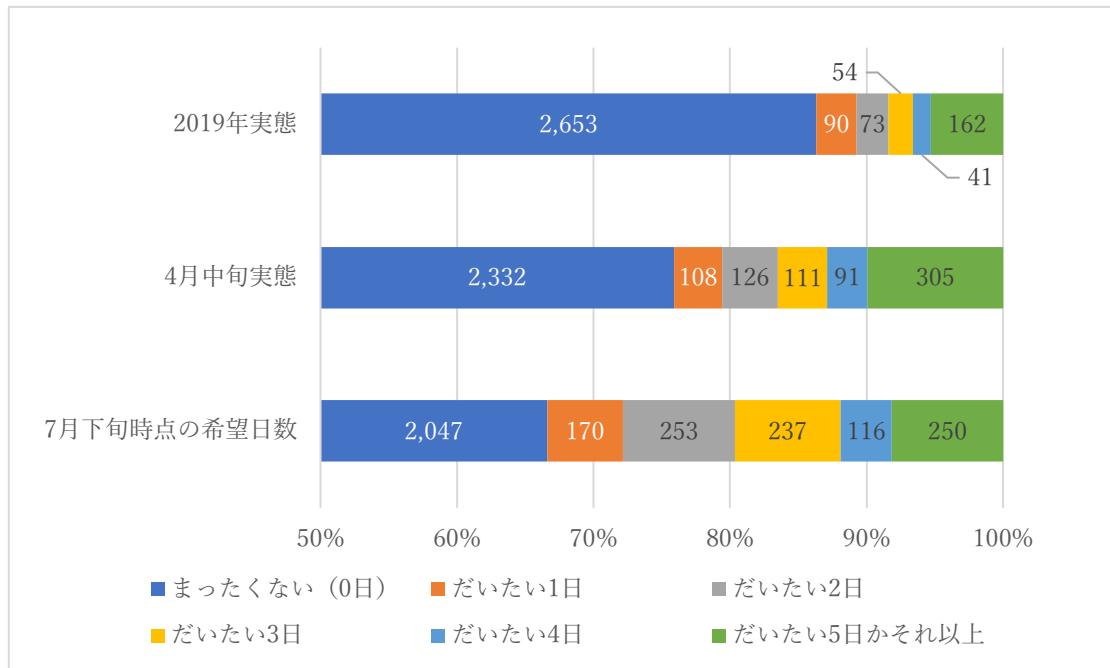
表2-5と図2-8から明らかになるのは、リモートワークを全く希望しない者が、6割強いるとことである。就労者にとって、リモートワークはCOVID-19対策、あるいはキャリア・生活を豊かにするための普遍的な選択肢であるとは言い難い。また、リモートワークを希望しつつもそれが満たされないものも1割程度いる。そして、企業側が実際に提供するものの多くが「完全リモートワーク」であるのに対し、就業者側が望んでいるのは、週に2~3度程度の「部分リモートワーク」であった。

² 1週間あたり2日前後という数値は、東京都など一部都道府県の都市部に勤務する就業者に絞った調査においては、しばしば観察される。しかし、本調査のサンプルはそれ以上に広い範囲から集められているため、集計結果が妥当であるとは判断しがたい。また、一般的には、リモートワークから職場勤務への「揺り戻し」が、緊急事態宣言が解除されるタイミングで生じたとされている。たとえば、大久保・NIRA 総合研究開発機構(2020)でなされた調査は、4月・5月時点と比べると6月のテレワーク利用率は低下しており、「揺り戻し」が生じたことを示している。また、全国主要駅の利用者数の推移から見ても、6月以降のリモートワーク従事者が4月や5月と比して減少していると推定することには一定の合理性があろう。

表2-5 リモートワーク日数（実態と希望）の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
2019年の実態	0.45	1.27
4月中旬の実態	0.84	1.67
7月下旬時点の希望日数	1.01	1.67

図2-8 リモートワーク日数（実態および希望）の度数分布



4月中旬時点のリモートワーク日数に応じて、サンプルを「リモートワークなし(2,332名)」「部分リモートワーク(436名)」「完全リモートワーク(305名)」に類別した。この類型ごとに7月末時点のリモートワーク希望日数の度数分布を見たところ、就業者の現状適応的な傾向が見出された(表2-6)。すなわち、リモートワークを全く行わないものはリモートワークをほとんど希望せず、部分的なリモートワーカーは部分的なリモートワークを最も希望し、完全なリモートワーカーは現状を希望することが多いのである。なお、カテゴリごとの希望日数の差の有意性は、一元配置分散分析によって確認された(0.1%水準)。

表2-6 リモートワーク希望日数のばらつき(1)

	平均値	標準偏差
リモートワークなし	0.63	1.38
部分リモートワーク	1.80	1.57
完全リモートワーク	2.80	2.00

実態を具に観察すると、表2-7に示されるような事態が観察された。部分的なりもーターカーは、部分的なりもーターワークに次いで、りもーターワークを全く行わない状況を希望している。また、完全なりもーターカーの多くも、部分的なりもーターワーク、あるいはりもーターワークの回避を希望している。完全なりもーターカーの満足度は存外に低い可能性がある。

表2-7 リもーターワーク希望日数のばらつきの詳細(1)

	希望日数(7月末時点)					
	0日	1日	2日	3日	4日	5日以上
りもーターワークなし	1,840 78.90%	85 3.64%	125 5.36%	115 4.93%	51 2.19%	116 4.97%
部分りもーターワーク	130 29.82%	68 15.60%	102 23.39%	64 14.68%	41 9.40%	31 7.11%
完全りもーターワーク	77 25.25%	17 5.57%	26 8.52%	58 19.02%	24 7.87%	103 33.77%

備考：上段は人数，下段は行単位で見た場合の比率。

さらに、2019年時点と2020年4月時点のりもーターワーク実態から、サンプルを「りもーターワーク非導入(2,259人)」、「りもーターワーク導入(394人)」、「りもーターワーク継続(347人)」、「りもーターワーク撤退(73人)」に区分し、それぞれのタイプの就業者のりもーターワーク希望日数について傾向を見た(表2-8、および表2-9)。りもーターワーク希望日数は、COVID-19流行のタイミングでりもーターワークを導入した就業者が最も高く、それに過去からりもーターワークを継続してきた就業者が続く(5%水準で有意な差)。そして、りもーターワークをやめた就業者、元来導入していなかった就業者は、りもーターワークを経験中の就業者より顕著に低い希望日数を示した(0.1%水準で有意な差)³。「導入」も「継続」も、部分的なりもーターワークを最も望む傾向にあるが、「導入」と比べ「継続」は、部分的なりもーターワーク以外の両極に意見が触れる傾向があり、興味深い。

表2-8 リもーターワーク希望日数のばらつき(2)

	平均値	標準偏差
りもーターワーク非導入	0.62	1.38
りもーターワーク導入	2.35	1.68
りもーターワーク継続	2.05	1.96
りもーターワーク撤退	0.86	1.11

³ 「撤退」と「非導入」の間での統計的に有意な差は見られなかったが、それは「撤退」のサンプルサイズの小ささに起因している可能性がある。

表2-9 リモートワーク希望日数のばらつきの詳細(2)

	希望日数(7月時点)					
	0日	1日	2日	3日	4日	5日以上
リモートワーク非導入	1,793 79.37%	77 3.41%	118 5.22%	109 4.83%	49 2.17%	113 5.00%
リモートワーク導入	79 20.05%	53 13.45%	80 20.30%	78 19.80%	41 10.41%	63 15.99%
リモートワーク継続	128 36.89%	32 9.22%	48 13.83%	44 12.68%	24 6.92%	71 20.46%
リモートワーク撤退	47 64.38%	8 10.96%	7 9.59%	6 8.22%	2 2.74%	3 4.11%

備考：上段は人数，下段は行単位で見た場合の比率。

(b) オンラインツールの使用頻度

緊急事態宣言以降，それまでの通常勤務が制限され，回答者自身，あるいは同僚や社外の関係者がリモートワークに従事するようになったことに伴い，ビデオ会議システムやチャットなどのオンラインコミュニケーションツールの使用頻度が増えたことが予想される。Q22 では，緊急事態宣言が出される直前に行われた4月調査時点から7月末までの間に，回答者が自身の業務において，これらのツールをどの程度使用したかを尋ねた。

図2-9 オンラインコミュニケーションツールの使用頻度

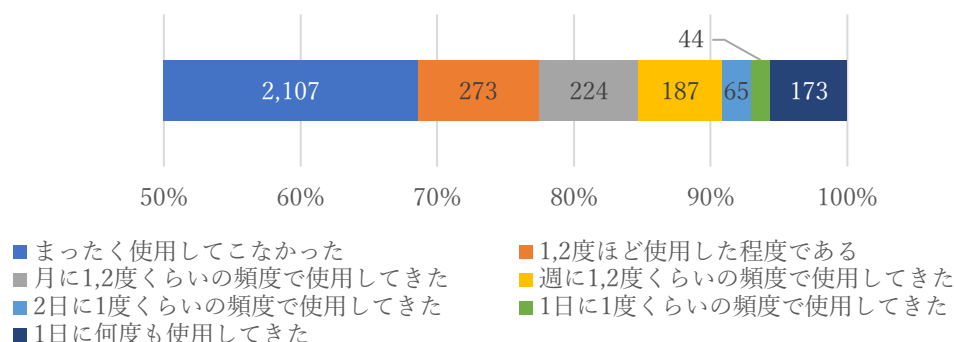
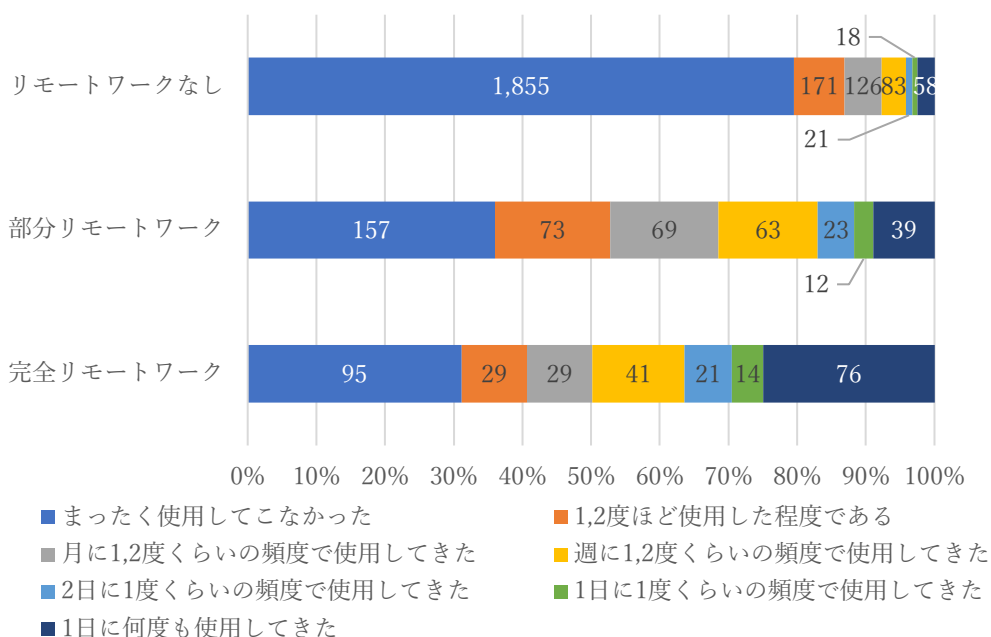


図2-9にあるように，この調査期間においても，オンラインコミュニケーションツールを「まったく使用してこなかった」者が2,107名(68.6%)と最も多かった。この結果が，以前と比べて増えたのかどうかは，ここでは明らかにすることができない。というのも，4月調査においても，「使用頻度」についての項目を設けてはいたが，過去の使用経験からオンラインツールに関するスキルを尋ねたものであったことによる。よって，使用頻度の増減に関する正確な比較はできないものの，4月調査の時点でオンラインツールを以前から使用することがあまりなかったと答えた者が67.8%であったことを鑑みれば，これらのツールの使用頻度は，この期間中にそれほど目立った増加をしなかったといえるだろう。

このように，全体としてはオンラインコミュニケーションツールの使用頻度は低い。とは

いえ、この結果は職場環境や職務内容によって当然異なるものと考えられる。ここで COVID-19 拡大に伴う職場環境の実態という観点から注目したいのは、先に検討されたリモートワークとの関係性である。そこで、先述の「(a)リモートワーク希望日数」と同様の方法で、4月調査のデータから4月中旬時点のリモートワーク日数に応じて、サンプルを「リモートワークなし」(2,332名)、「部分リモートワーク」(436名)、「完全リモートワーク」(305名)に分類し、それぞれの使用頻度を確認した(図2-10)。

図2-10 リモートワーク日数におけるオンラインツールの使用頻度の変化



結果、オンラインコミュニケーションツールを「まったく使用してこなかった」が割合は、リモートワーク経験がないカテゴリについては、79.55%(1,855名/2,332名)と高くなるが、部分リモートワークで36.01%(157名/436名)、完全リモートワークでは31.15%(95名/305名)と、リモートワーク経験があるカテゴリでは比較的低い。したがって、リモートワークを少なくとも週に1日以上行っている場合、オンラインコミュニケーションツールの使用頻度は比較的高いといえる。また、一元配置分散分析を行った結果、全てのカテゴリ間に0.1%水準の有意な差が見られた。

この結果から、全体としてオンラインコミュニケーションツールの使用頻度は高くないものの、新たな就業スタイルとしてリモートワークが実施されることで、これらのツールの使用場面が増えているという職場環境の実態が窺える。

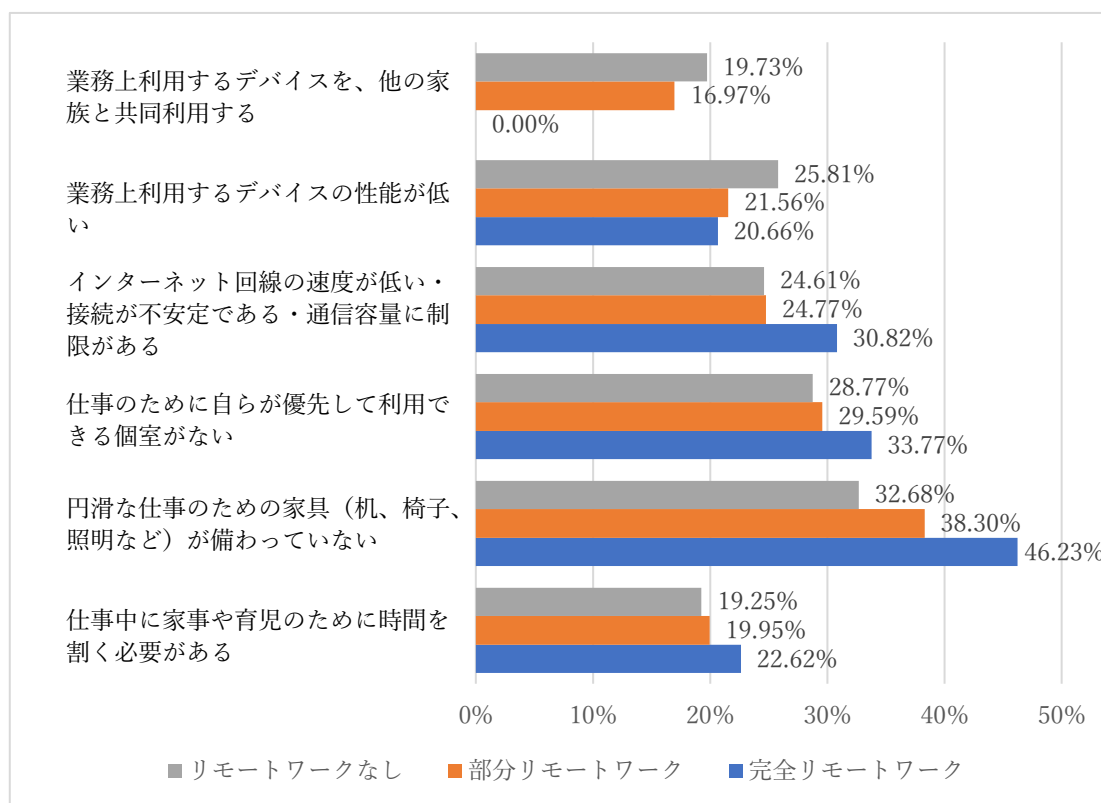
(c) 家庭内のリモートワーク空間

回答者のリモートワークの利活用程度、さらには有効性にも影響しうるのが、職場とい

う機能を帯びることになった家庭の環境である⁴。まず、家庭が物理的にリモートワークを行いやすい環境であるかどうかについて、大まかに確認をとった(Q14. 複数選択)。図 2-11 にあるように、「職場としての家庭」に関する 6 つの「制約」のうち、回答者は平均的に 1.5 個程度を知覚している傾向にある。総じて、住宅の構造や設備に関する不備が指摘される傾向がある。

4 月時点のリモートワーク状況に即して就業者間で比較したところ、「デバイスの共同利用」と「仕事のための家具の欠如」について、完全なリモートワーカーとリモートワーク非従事者の間で、0.1%水準の有意な差が見られた。つまり、リモートワーカーは、業務上利用するデバイスを個人的に利用できる反面、家具の欠如を知覚している傾向にある。一方、リモートワークに従事しない者は、現在保有する家具がリモートワークの支障となるかどうかについて十分な判断を行えないため、こうした結果になったのだろう。

図 2-11 自宅のリモートワーク環境



備考：サンプルは 4 月にリモートワーク従事する 741 名。

(d) 家族状況とリモートワーク

リモートワークの利活用の程度と有効性に関し、一部の人のために重要な影響要因とな

⁴ 本調査では、就業する配偶者がいる場合に、彼らのリモートワーク状況についても聴取したが、設問の構造において、回答者本人のリモートワーク実態についての設問と同様の問題を抱えているため、分析は行わない。

るのが、同居する子女、特に親として関与すべき頻度が多くなる中学生以下の子どもたちの動向である。サンプルの約3分の1が子女と同居しているが、図2-12にあるように、これらの子女の多くが、一時的に登園・登校の停止を経験している。ただしその傾向は、日が経つほどに弱まっている(Q16)。

こうした動向は、日中の子女の意識や行動、および彼らの親である就業者(=回答者)の、子女への関与のあり方にも影響を及ぼす。実際、図2-13からは、業務活動の一定の中断を余儀なくされる形での家庭生活支援が、子女の親である回答者によって部分的に行われていることが窺える。また、子女の学業と回答者本人の業務のバッティングを憂慮する声も若干聞かれる。これらを表すのが図2-14の7番目から11番目の項目であるが、こうした子女との関与がリモートワーカーの業務効率に影響する可能性がある。

図2-12 回答者の子女の就学スタイル

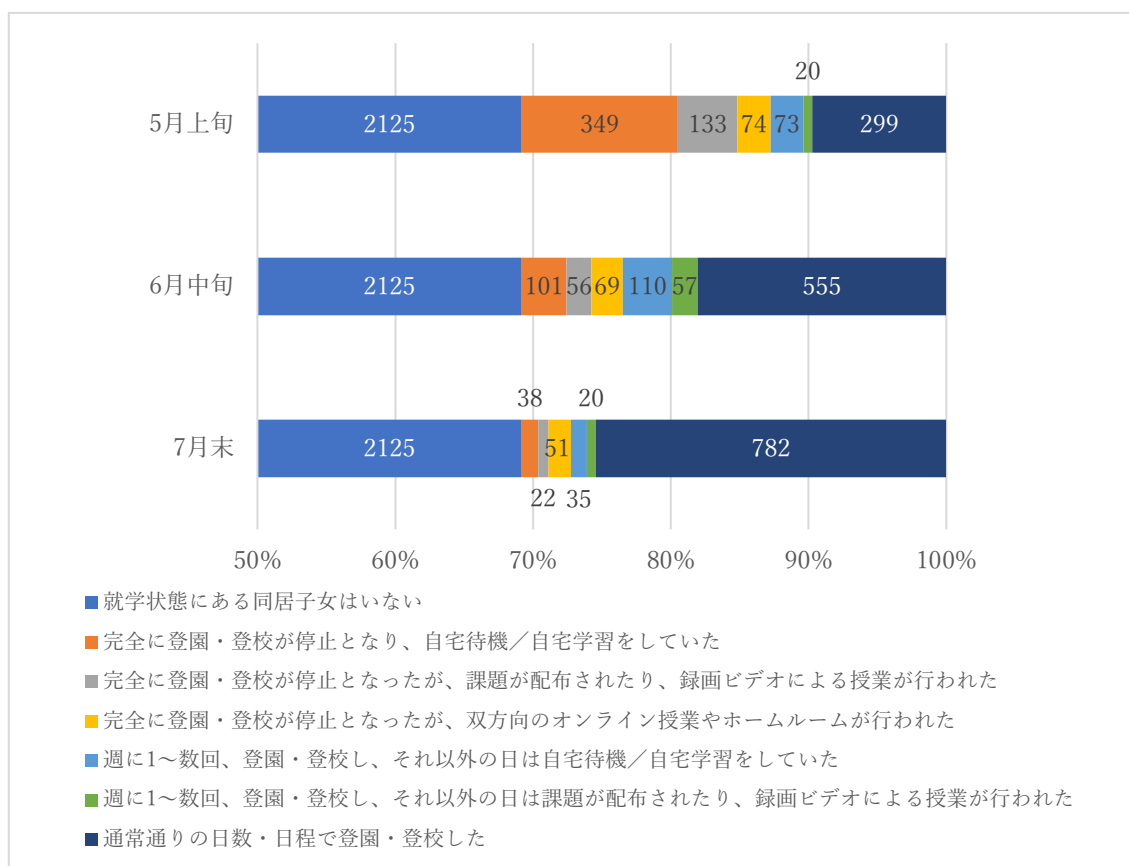
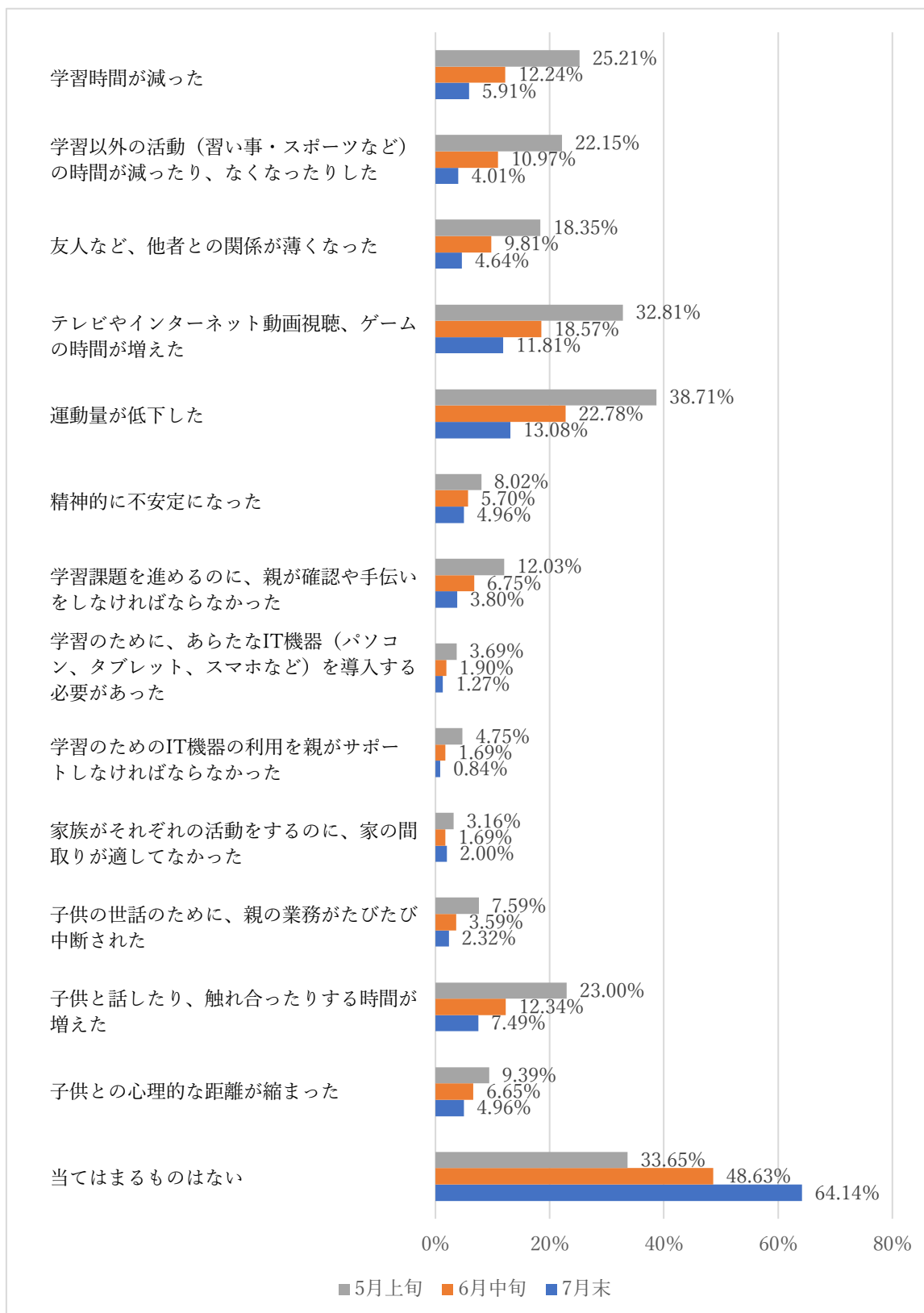


図 2-13 中学生以下の子女の状況



備考：サンプルは子女ありと回答した 948 名。

3. COVID-19 への向き合い方

3-1 はじめに

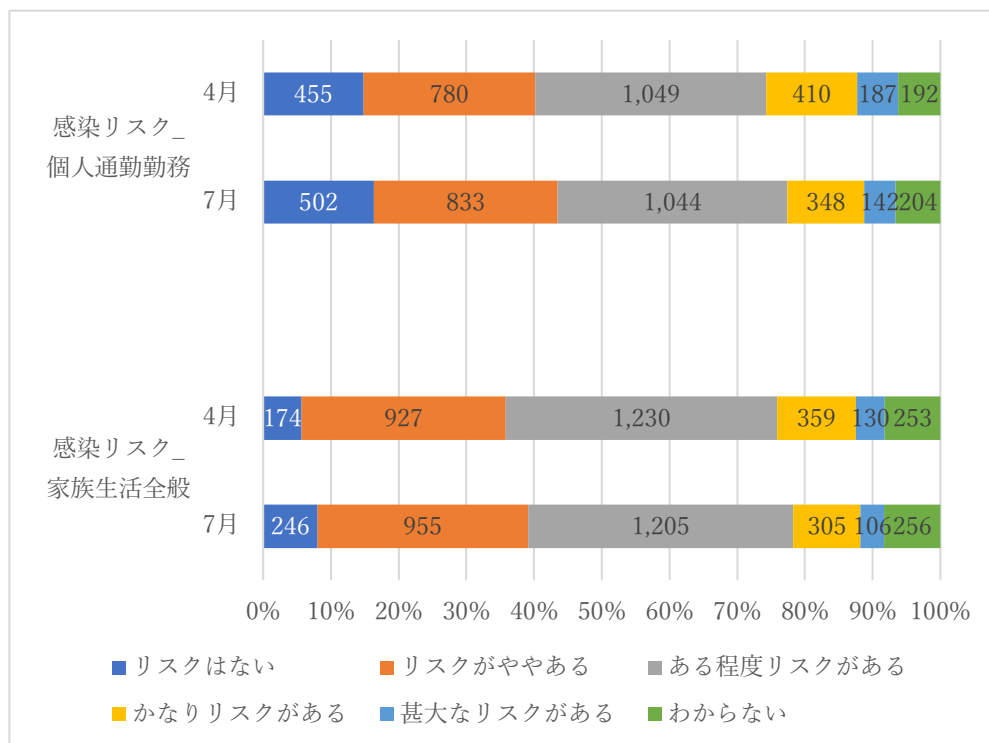
本章では、「新型コロナウイルスの拡大状況の変化に企業・就労者はどう対応しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」という研究課題2に基づいて、調査結果を紹介していく。具体的には、感染リスク知覚や身体的健康といった就労者の心身の状態とその変化、COVID-19 感染リスクへの対処行動、緊急事態宣言のもとで行使された経済・社会活動に関する制約など、COVID-19 の流行に伴う変化についての評価、仕事やプライベートに関する価値観と姿勢について検討する。

3-2 就労者の心身状態とその変化

(a) 感染リスク知覚

4月から7月にかけて、回答者の感染リスク知覚がどう変化したのかを確認する。感染リスクとして、回答者が自分自身の通勤や勤務時にCOVID-19に感染するリスク、自身と家族が生活全般の中で感染するリスクの知覚について回答を求めた(Q20_1~2)。図3-1は、4月中旬、および7月末に得られたそれぞれの回答の度数分布を示している。

図3-1 感染リスク知覚の度数分布(4月中旬と7月末の比較)¹



¹ 従来と同様、特に単位表示のない数値は、該当する人数を表す。

また、変化を見るために、「6. わからない」と答えた者を除く各回答者について、7月末の回答の値から4月中旬の回答の値を引いた。回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者を感染リスク知覚が減じた者、1から4となった者を増した者とし、これに増減がなかった者を合わせて3カテゴリとする(表3-1。右側にそれぞれ、「増」、「±0」、「減」と示す)。合わせて、4月と7月のそれぞれの平均値については、対応のあるt検定を行い、その結果も表に示している。

表 3-1 感染リスク知覚に関する平均値の変化

	4月		7月		4月→7月の増減(人/%)		
	平均値	有意性	平均値	有意性	増	±0	減
感染リスク知覚	2.74	>***	2.63				
感染リスク_個人通勤勤務	2.69	>***	2.58		698 25.47%	1,132 41.30%	911 33.24%
感染リスク_家族生活全般	2.77	>***	2.67		628 23.70%	1,220 46.04%	802 30.26%

備考：***は0.1%水準で有意。

まず、自分自身の通勤や勤務時の感染リスクについて、リスクが高まったと感じている人は698名と、低くなったと感じている911名を下回っている。平均値も4月の段階では2.69であったが、7月の段階では2.58と低くなっている。また、自身と家族が生活全般で感染するリスクについては、628名がリスクが高まったと感じているのに対して、802名は低くなったと感じていた。こちらの平均値も、4月の段階では2.77であったが、7月の段階では2.67と低くなっていた。

これらの結果からは、この3ヶ月の間に自身、および家族の感染のリスクが低くなったと感じている人が多いことがわかる。COVID-19の患者が確認されてから数ヶ月が経ち、感染が広がる仕組みやどうすれば感染を防ぐことができるか、ある程度の知識が蓄積されてきている。それらの知識を基に、企業や個人、それぞれが感染対策をしているという現在の状況が、個人の感染リスクの低下につながっていると考えられる。

なお、これら2変数については、高い水準での相関(4月が.711、7月が.771)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」という名の合成尺度を単純平均で作成している。合成尺度に関する信頼性統計量(Cronbach's α)は.823(4月)と.865(7月)で、十分な信頼性も確保されている。「感染リスク知覚」の平均値は、4月が2.74であったのに対し、7月は2.63と、感染リスクの低下がここからも確認できる。

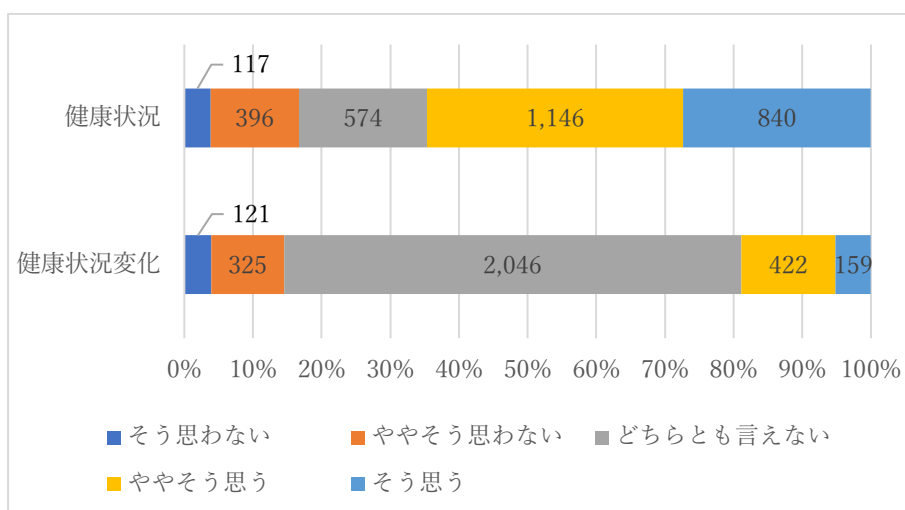
(b) 身体的健康の状態

COVID-19 の流行が続くと、生活時間の変化や不安やストレスの蓄積によって、身体的な健康状態も影響を受けることが予想される。本調査では、健康状態として「現在の身体的健康の状態は、概ね良好である(Q21_1)」，および「現在の身体的健康の状態は、COVID-19 流行前(今年の1月)と比べて、よくなっている(Q21_2)」について回答を求めた。図 3-2 と表 3-2 はその集計結果である。

表 3-2 健康状況の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
健康状況	3.71	1.11
健康状況変化	3.06	0.78

図 3-2 健康状況の度数分布



現在の身体的健康の状態は、平均値が 3.71 と決して低くはない。具体的には、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と回答し、健康状態が良好であると考えている人は、合計で 1,986 名にのぼった。これは全サンプルの約 65%に当たる。また、身体的な健康状態の変化については、2,046 名が「3. どちらとも言えない」と回答し、回答者の約 67%もの人が COVID-19 の流行前後で変化がないと感じている。身体的な健康状態は、COVID-19 の影響のみを受けるわけではないが、その流行下においても、多くの回答者が身体的健康について懸念を抱いていないことがわかる。

(c) 全般的幸福感

4 月調査に続いて 7 月調査でも、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形で、幸福感を測定した(Q38)。

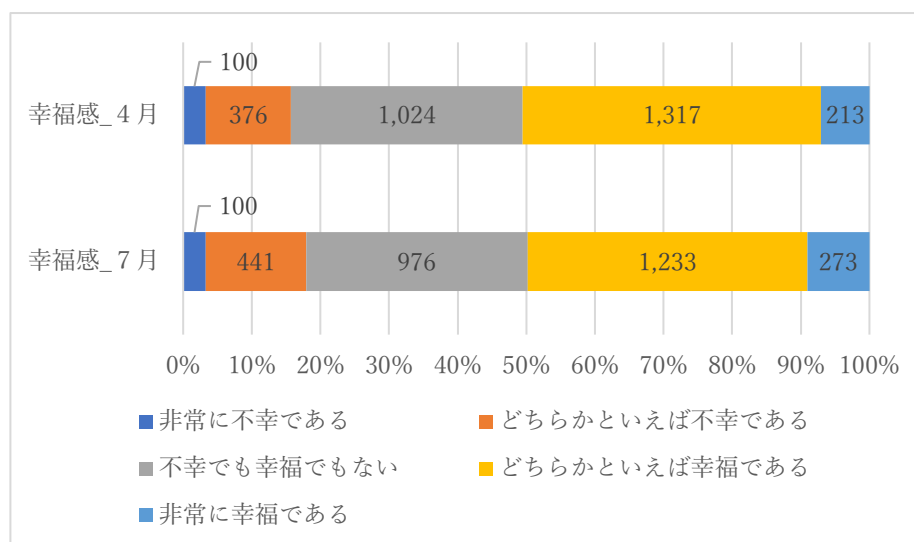
表 3-3 によれば、4月中旬時点の平均値は 3.39、標準偏差は 0.90、7月末時点の平均値は 3.40、標準偏差は 0.89 であり、2 時点間で幸福感の高さには差が見られない²。より具体的に、各選択肢を選んだ回答者の割合を図 3-3 に示した。COVID-19 の収束がいつになるのか、誰にもわからないという局面にあっても、半数以上の回答者は「5. 非常に幸福である」、もしくは「4. どちらかといえば幸福である」を選択している。ただし、標準偏差が拡大していることから推測されるように、「1. 非常に不幸である」、「2. どちらかといえば不幸である」を選択した人の比率は増し(15.5%→17.7%)、その一方で「5. 非常に幸福である」を選択した人の比率も増加している(6.9%→8.9%)。

こうした微妙な変化は見られるものの、4月中旬時点と7月末時点の両者の間の相関は.603 と高い。幸福感は長期安定的であるという理論的な想定が裏付けられた。

表 3-3 幸福感の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
4月時点の幸福感	3.39	0.90
7月時点の幸福感	3.38	0.95

図 3-3 幸福感の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



² 対応のある t 検定も行ったが、両者に有意な差は見られなかった。

3-3 COVID-19 感染リスクへの対処行動

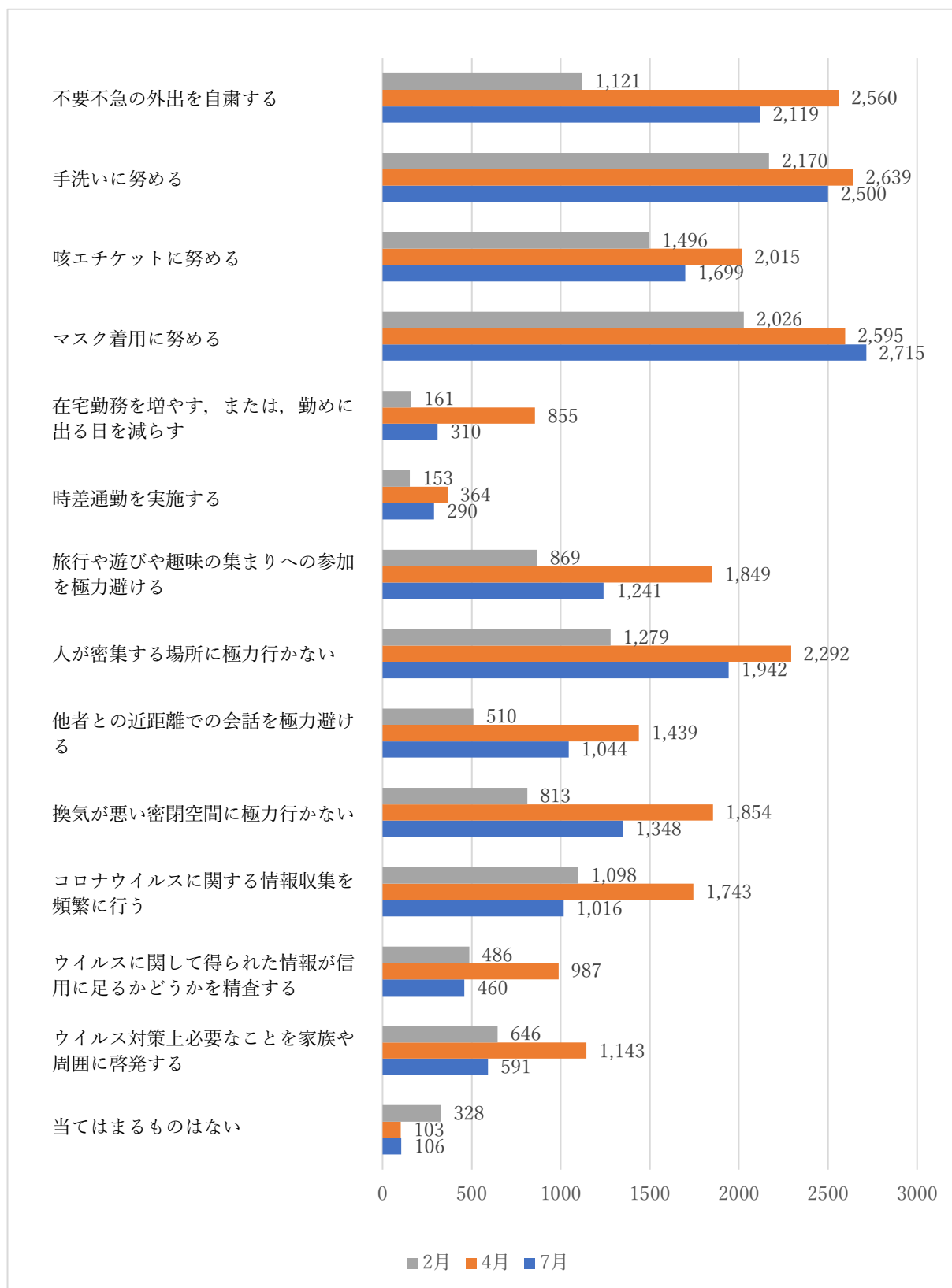
COVID-19の再拡大局面にあった2020年7月の時点において、人々はどのような対処行動をとっていたのだろうか。またそれは、感染拡大が始まった2020年2月時点、最初の拡大局面であった2020年4月時点とどのように異なったのだろうか。ここでは「外出を避ける」や「手洗いに努める」といった14種の対処行動について、どれだけの人々がそれらの行動をとっていたかということを書き記述する(Q19)。

まず7月末時点の行動を見ていこう。図3-4によれば、7月末の時点で多くの人々がとっていたのは、「人が密集する場所に極力行かない」、「マスク着用に努める」、「手洗いに努める」、「不要不急の外出を控える」といった、いわゆる三密を避け、自身の感染リスクを低減する行動である。これらに比べれば、「ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する」、「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する」といった、情報の受発信に関わる行動をとっている人は少ない。

こうした行動は、2月、4月、7月の3時点でどのように異なっているのだろうか。まずいえるのは、「人が密集する場所に極力行かない」、「マスク着用に努める」、「手洗いに努める」、「不要不急の外出を控える」など7月末の時点で多くの人々がとっている行動は、2月時点や4月中旬の時点で多くの人々がとっていた行動でもある、ということである。反対に、「ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する」、「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する」など、7月末の時点で人々があまりとっていない行動は、2月時点や4月中旬の時点でもあまりとっていなかった。全体で見れば、人々が取る行動のパターンに、大きな変化がないということである。

ただし、それぞれの行動についての3時点での変化のあり方を比較すると、行動の種類によってパターンが若干異なることがわかる。具体的に、大きく分けて2つのパターンが見られる。1つは、2月から7月にかけて、そうした行動をとる人が順当に増加している(あるいは4月と7月とではほとんど変化が見られない)パターンである。具体的には「マスク着用に努める」、「手洗いに努める」などである。もう1つは、2月時点から4月にかけて増加し、7月末の時点では減少している、というパターンである。最も顕著なのが、「ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する」、「コロナウイルスに関する情報収集を頻繁に行う」、「旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる」、「換気が悪い密閉空間に極力行かない」など、他者との交流に関わるものである。「マスク着用に努める」、「手洗いに努める」などは、既に人々の生活習慣として定着し、緊急事態宣言解除の後も行動が継続されたが、他者との交流については大きな揺り戻しがあったことが窺える。

図 3-4 2月、4月、7月の対応行動の比較

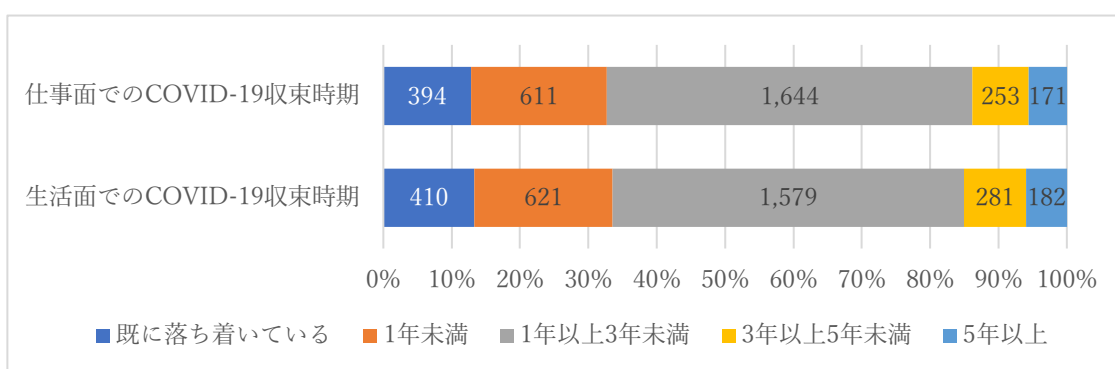


3-4 COVID-19 の流行に伴う変化についての評価

COVID-19 の流行を取り巻く現状、および今後生じうる影響についての見通しは、就労者の直近の仕事上あるいは生活上の態度・行動に大きな影響を与える可能性がある。

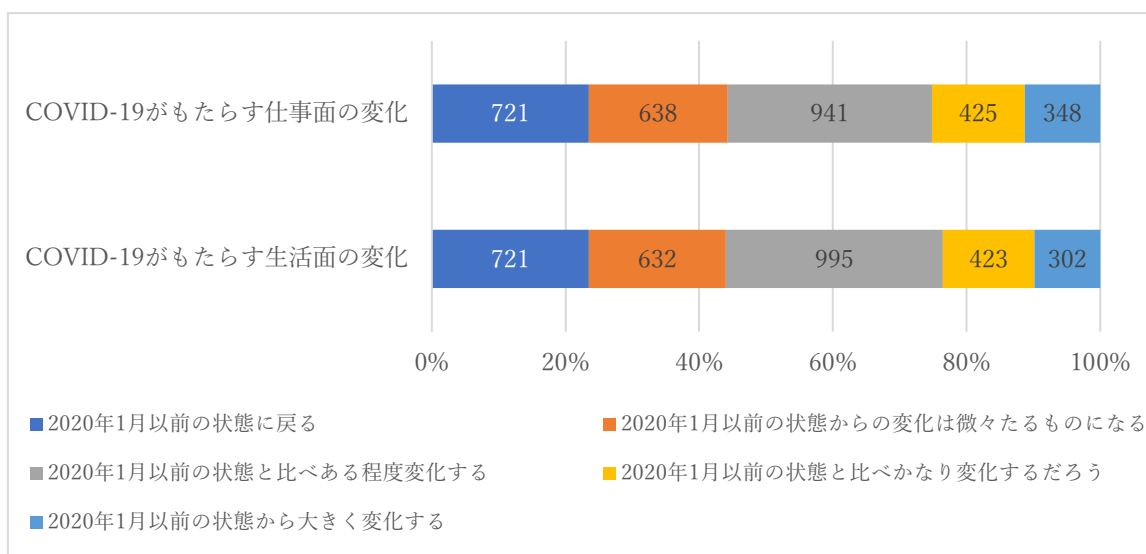
まず、将来への見通しについて検討する(Q34_1)。図 3-5 にあるように、感染拡大の問題が収束するのに1年から3年程度を見込んでいる回答者が多かった。既に終了していると捉えている層も1割以上おり、彼らは現在の企業・政治行政・社会の動向を「騒ぎすぎ」と見なす可能性がある。仕事面と生活面で大きな違いは見られなかった。

図 3-5 COVID-19 に関する問題の収束時期についての見通し



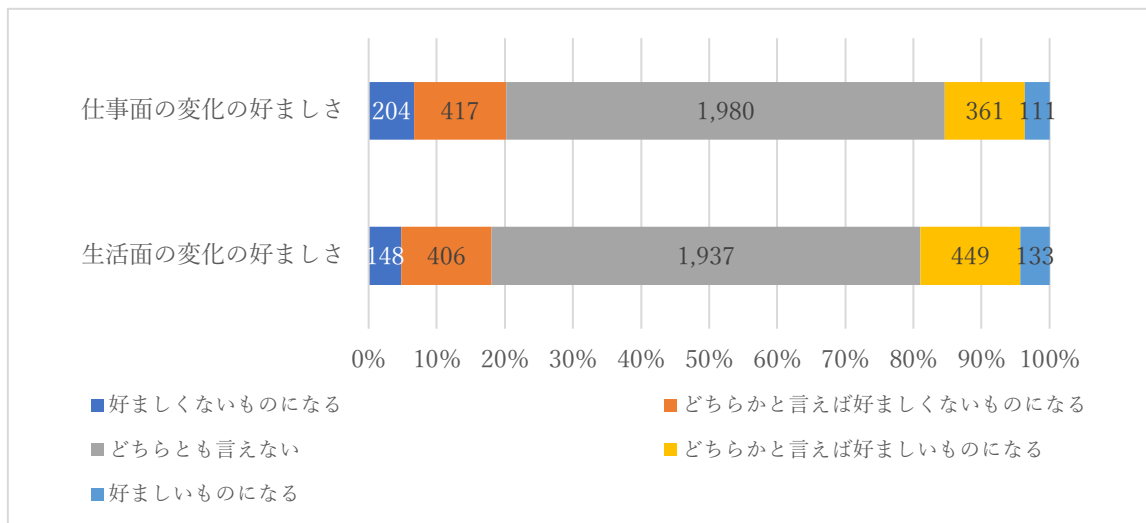
7月調査では、COVID-19 の感染拡大の問題が収束し、感染症が消えるか日常化した「アフター・コロナ」の仕事や生活がどのようなものになると考えているかについても質問した(Q34_2)。あくまで見通しではあるが、図 3-6 にあるように、仕事においても生活においても、従来と比べて大きな変化が起きることを予測する者はあまりいない。

図 3-6 COVID-19 収束後の仕事や生活のあり方についての見通し



COVID-19 問題の収束後に訪れるであろう働き方や生活が、好ましいものであるかどうかについては、「どちらとも言えない」とする回答者が多かった(Q34_3)。仕事面と生活面で、大きな傾向の違いは見られなかった(図 3-7)。

図 3-7 COVID-19 収束後の仕事や生活のあり方の好ましさの度数分布



特に仕事面に着目して、COVID-19 問題の収束後の変化のあり方についての見通しと、その好ましさについて相関分析を行ったところ、将来の変化が小さいと予測する就労者ほど、変化のあり方を好ましく受け取る傾向が観察された(相関係数-.053, 1%水準で有意)。つまり、前向きな将来展望を持つ人ほど、目下の状況を不可逆的な構造変化とは捉えず、一時的なショック、あるいは調整局面と捉えているのである。

同様に仕事面に着目して、COVID-19 問題の収束に要する年数についての見通しと、その好ましさについての相関分析を行ったところ、問題収束に年数を要さない、あるいはすでに問題は収束していると予測している就労者ほど、変化のあり方を好ましく受け取る傾向が観察された(相関係数-.054, 1%水準で有意)。問題収束時期を長めに見積もる就労者ほど、問題収束後の変化を大きく見積もる傾向にある(相関係数.246, 1%水準で有意)が、状況の不透明性や不安定性が強く知覚されるほど、将来も含めた全体状況について前向きな印象を持ちにくいのだろう。一連の分析結果を、表 3-4 に示す。

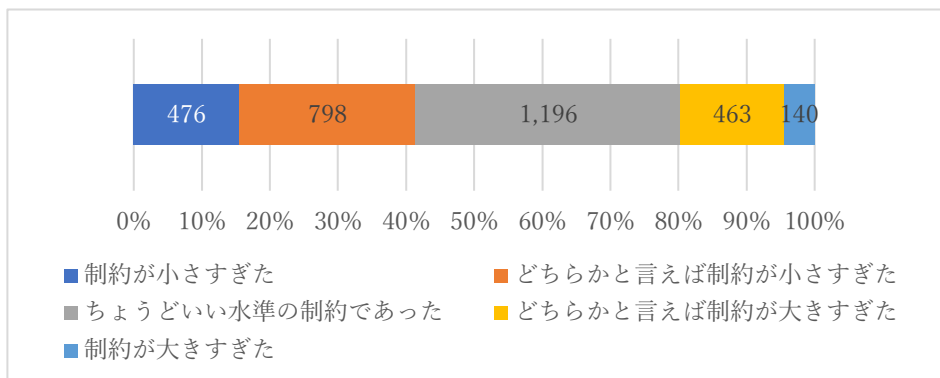
表 3-4 問題収束後の状況の好ましさに関わりのある要因

	1	2
1. 問題収束後の状況の好ましさ		
2. COVID-19 収束時期	-.054**	
3. COVID-19 収束後の変化	-.053**	.246***

備考：***は 0.1%水準で有意。

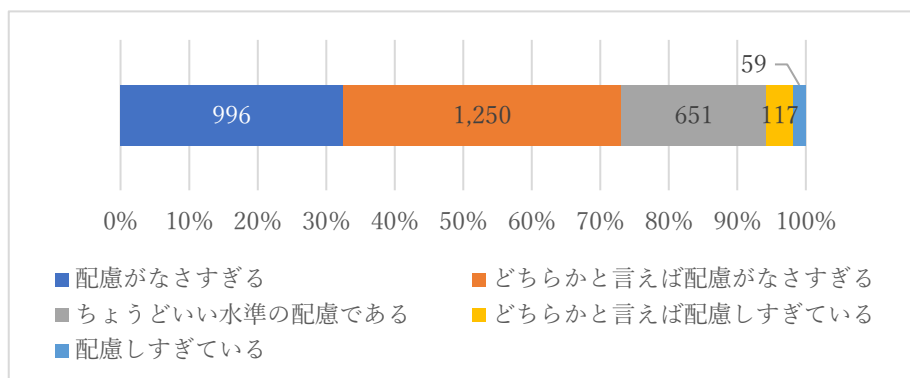
次に、4月から6月の緊急事態宣言の下で、経済・社会活動に対して行使された様々な制約を、ちょうどいい水準であったと評価する者が一番多かった。また、制約が大きすぎたとする者と比べ、小さすぎたとする者の方が多かった(図3-8。Q35_1)。こうした傾向は、既に行われた世論調査でも観察されている³。

図3-8 緊急事態宣言発令時の制約についての評価



個人の自粛行動に頼るのみでは COVID-19 の感染拡大は止められないからこそ、政府や行政などによる一定の制約が必要と考える者が多いのかもしれない。実際、Q35_2 への回答傾向をまとめた図3-9にあるように、緊急事態宣言が解除された後の個人の行動は、多くの回答者にとって放埒なもの映っているようだ。「自粛疲れ」の反動が広く見られる中、少なくない人々が政府行政や企業による個人行動の制約を望んでいるのだろう。

図3-9 緊急事態宣言解除後の個人行動の適切性



³ 例えば、NHKが6月19日から21日にかけて行った世論調査によると、感染症の拡大を防ぐため、政府や自治体が外出を禁止したり、休業を強制したりできるようにする法律の改正が必要だと思うか尋ねたところ、62%が「必要だ」と回答したのに対し、「必要ではない」という回答は27%にとどまった。出典はNHK NEWS WEB「外出禁止や休業を強制できる法改正必要 62%NHK世論調査」(<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200623/k10012480041000.html>) (閲覧日は2020年9月7日)。

政府や行政などによる制約の大きさや、個人の自粛の大きさが適切かどうかについての判断は、就労者の将来展望とどう関わっているのだろうか。

まず、緊急事態宣言時に経済・社会活動に課せられた制約への評価に応じて、回答者を「より多くの制約を希望(1,274名)」、「適切と評価(1,196名)」、「より少ない制約を希望(603名)」に区分した。一元配置分散分析によって、各カテゴリにおける将来展望の好ましさの水準を比較したところ(表3-5)、「より多くの制約を希望」するカテゴリは、「適切と評価」するカテゴリ、「より少ない制約を希望」するカテゴリと比べ、統計的に有意な水準で低い値を示した(それぞれ0.1%水準、5%水準)。

緊急事態宣言時の制約を少なすぎたと感じる就労者は、将来の状況を好ましいものと受け取らない。「適切と評価」するグループと「より少ない制約を希望」するグループの間には有意な差が見出されなかった。緊急事態宣言発令時の制約を不十分と感じる就労者は、COVID-19感染リスクの知覚など、直接的な不安を強く感じるであろう。こうした不安感が、現在のみならず将来への否定的な見方へと波及していると考えられる。

表 3-5 制約に関する認知の違いに応じた問題収束後の状況の好ましさの違い

	より多くの 制約を希望		適切と評価		より少ない 制約を希望
問題収束後の状況の好ましさ	2.84	<***	3.00		2.94
	1,274		1,196		603

備考1：上段は平均値，下段はサンプルサイズ。

備考2：***は0.1%水準で有意。

また、COVID-19の流行抑止という観点から見た、緊急事態宣言解除後の人々の活動の適切性への評価に応じて、回答者を「配慮がなさすぎると評価(2,246名)」、「適切と評価(651名)」、「配慮しすぎると評価(176名)」に区分した。一元配置分散分析によって各カテゴリにおける将来展望の好ましさの水準を比較したところ(表3-6)、統計的に有意な差がカテゴリ間で見出されなかった。確かに、周囲の人々について「自粛の程度がすぎる」と見なす、現状に不満を抱きがちな就労者は、将来について好ましく捉えない傾向がある。しかし、その差を十分に確認することはできなかった。

表 3-6 個人の活動に関する認知の違いに応じた問題収束後の状況の好ましさの違い

	配慮がなさ すぎると評価		適切と評価		配慮し すぎると 評価
問題収束後の状況の好ましさ	2.91		2.97		2.84
	2,246		651		176

備考：上段は平均値，下段はサンプルサイズ。

3-5 COVID-19 流行下を生きる就労者の価値観と姿勢

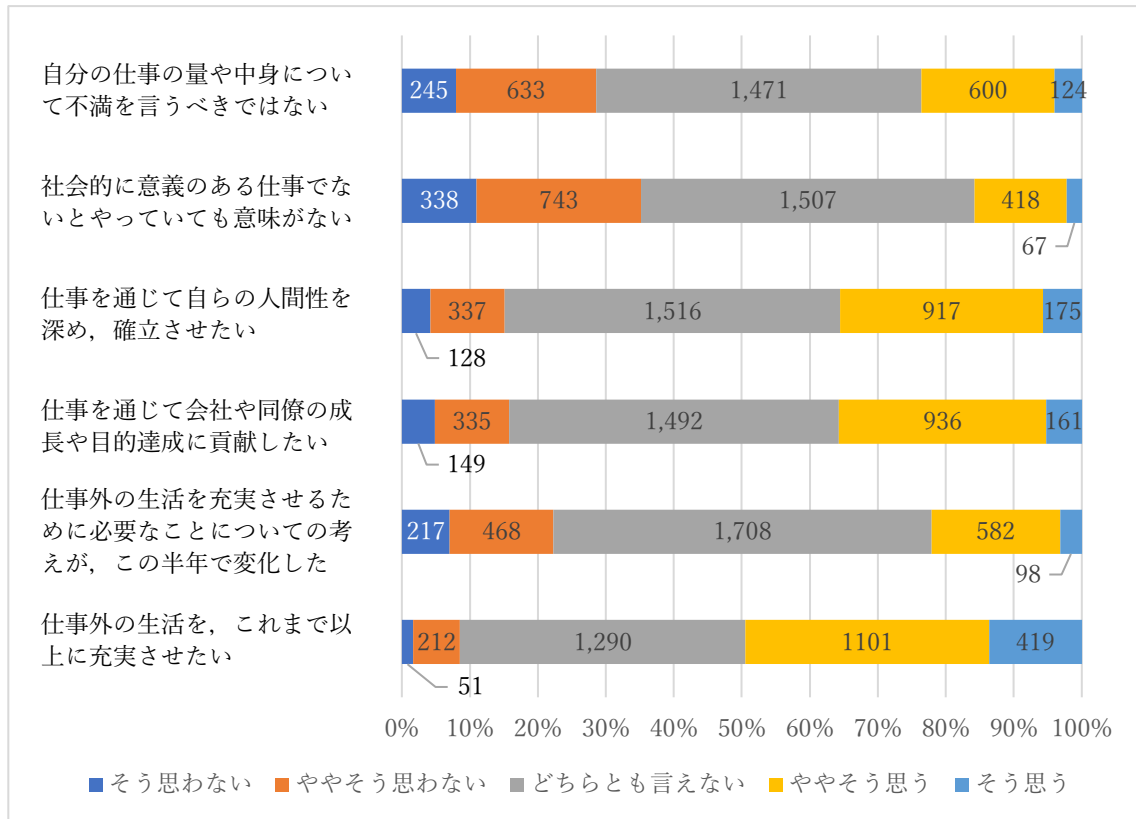
(a) 仕事内外の活動への期待

COVID-19 の流行による突然の働き方や生活の変化は、働く人々の価値観にも様々な影響を与えていることが想定される。例えば、在宅勤務の増加や就労時間の減少、休校や休園により、図らずも家族と一緒に多くの時間を過ごしたことで、家族との関係を見直した人もいるのではないかと考えられる。そこで、本調査では、仕事や仕事外の活動に対する6つの価値観に関する項目について、それぞれ回答を求めた(Q33_1~6)。表 3-7 と図 3-10 はその集計結果である。

表 3-7 仕事や仕事外の活動に対する価値観の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
自分の仕事の量や中身について不満を言うべきではない	2.91	0.94
社会的に意義のある仕事でないとやっても意味がない	2.72	0.91
仕事を通じて自らの人間性を深め、確立させたい	3.22	0.87
仕事を通じて会社や同僚の成長や目的達成に貢献したい	3.20	0.88
仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えが、この半年で変化した	2.96	0.87
仕事外の生活を、これまで以上に充実させたい	3.53	0.87

図 3-10 仕事や仕事外の活動に対する価値観の度数分布



まず、仕事に対する態度を示す2項目について結果を確認する。「自分の仕事の量や中身について不満を言うべきではない」という項目については、平均値が2.91と理論上の中心である3からわずかに低い結果となっている。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答え、不満を言うべきではないと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答し、不満を言うべきであると考えている人の数をやや下回っている。また、「社会的に意義のある仕事でないとやっても意味がない」という項目については平均値が2.72であり、こちらもやや低い値を示している。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、社会的に意義のある仕事でないと意味がないと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、社会的に意義のある仕事でなくとも意味があると考えている人の数を大きく下回っている。

次に、仕事を通じて達成したい点について見ていく。「仕事を通じて自らの人間性を深め、確立させたい」という項目については、平均値が3.22と理論上の中心である3よりもやや高い。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答え、人間性を深め、確立させたいと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、人間性を深め、確立させたいと考えていない人の数を上回っている。また、「仕事を通じて会社や同僚の成長や目的達成に貢献したい」という項目については、平均値が3.20とこちらもやや高い値を示している。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた会社や同僚

の成長や目的達成に貢献したいと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した会社や同僚の成長や目的達成に貢献したいと考えていない人の数を大きく上回っている。

最後に、仕事外の生活に対する価値観について確認する。「仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えが、この半年で変化した」という項目については、平均値が2.96と理論上の中心である3よりもわずかに低い結果となった。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えがこの半年で変化したと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えがこの半年で変化したと考えていない人の数と拮抗している。

「仕事外の生活を、これまで以上に充実させたい」という項目については、平均値が3.53と高い値を示した。「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答え、仕事外の生活を充実させたいと考えている人の数は、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、仕事外の生活を充実させたいと考えていない人の数を大きく上回っている。

もっとも、これらの価値観がCOVID-19の蔓延による、働き方や生活の変化に由来するものなのか、それとも人々が平時から抱いていた心理状態であるのかを、ここで判別するのは難しい。そこで、続いて、代表的な働き方の変化である、リモートワークの有無と就労時間の増減というカテゴリごとの平均値の差を比較することで、理解の手がかりとしたい。その結果を示したのが表3-8である。

表 3-8 仕事内外の活動への期待のカテゴリ間比較

	4月時点のリモートワーク		就労時間(2019年末→7月末)	
	している	していない	減少	変化なし or増加
サンプルサイズ	741	2322	1167	1906
自分の仕事の量や中身について不満を言うべきではない	2.89	2.92	2.89	2.93
社会的に意義のある仕事でないとやっても意味がない	2.72	2.72	2.72	2.72
仕事を通じて自らの人間性を深め、確立させたい	3.3	>*** 3.19	3.25	3.20
仕事を通じて会社や同僚の成長や目的達成に貢献したい	3.24	3.19	3.24	3.18
仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えが、この半年で変化した	3.08	>** 2.92	2.99	2.94
仕事外の生活を、これまで以上に充実させたい	3.55	3.52	3.55	3.52

備考：***は0.1%水準、**は1%水準で有意。

分析の結果、「仕事を通じて自らの人間性を深め、確立させたい」、「仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えが、この半年で変化した」という2つの項目で、リモートワークをしている人とリモートワークをしていない人の間には有意な差が見られた。2つ全ての項目において、リモートワークをしている人の方がしていない人に比べて、平均値が高かった。これらの結果は、会社と物理的な距離を置くことで自分を見つめ直すということ、それと同時に、仕事と家庭やプライベートの境界が曖昧になることが、仕事外の生活に対する向き合い方を考えるきっかけとなっていることを示す。リモートワークというコロナ禍における働き方の変化が、仕事や仕事外の生活に対する人々の価値観を変化させたと捉えることができる。その一方で、就労時間の変化による、仕事や仕事外の生活に対する人々の価値観への影響は確認されなかった。

(b) 業務上の道徳的判断基準

日本の就労者の道徳的判断基準はどのように分布しており、それらはどのような要因と関連しているのだろうか。ここでは、Haidt and Graham(2007)が道徳心理学の文脈で提示した5つの道徳的判断基準について、仕事において何か重要なことを決定する際に、就労者がそれぞれをどの程度重要視するかを問うた。「周囲の人々に害を与えないように配慮できているかどうか(Q36_1)」は「ケア」、「一部の人々に対するえこひいきにつながっていないかどうか(Q36_2)」は「公正さ」、「自分が属する集団や組織に対する裏切りがないかどうか(Q36_3)」は「忠誠」、「これまでの習慣や伝統、年配者や権威者への敬意が欠落していないかどうか(Q36_4)」は「権威」、そして「一般的な良識の基準に反していないかどうか(Q36_5)」は「神聖さ」を、それぞれ測定している。

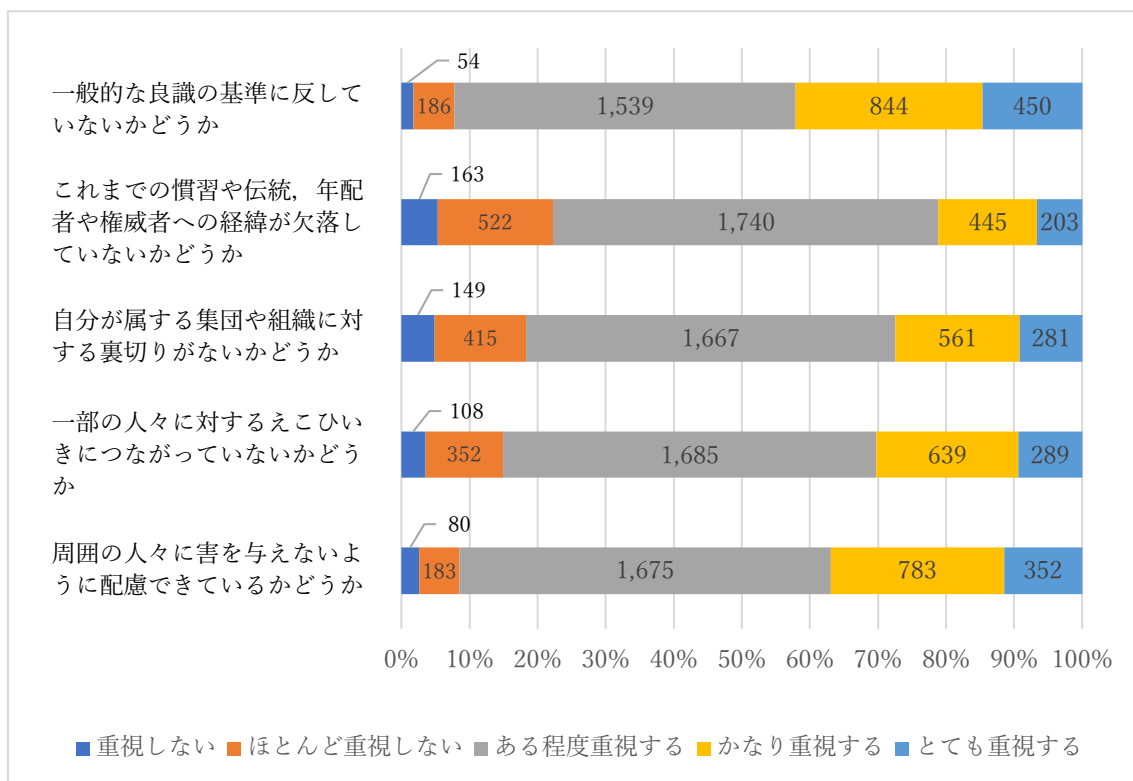
他者に危害を加えることなく、他者が感じるニーズや苦痛への敏感さを重視するのがケア、欺瞞や不平等を正し、正直かつ平等であることを重んじるのが公正であり、これらを重視する人は政治哲学でいうリベラリズムに該当する。他方、集団を形成・維持し、集団の和に貢献する者には報い、逆に乱す者には罰を与えることを重んじるのが忠誠、伝統的習慣や年功的序列関係、階級や地位にふさわしい振る舞いを重んじるのが権威、神仏を含めた非合理的で神聖な価値を重視するのが神聖さである。これらを重視する人は、政治哲学でいう保守主義に該当する。

5つの道徳的判断基準の平均値と標準偏差を示したのが表3-9、各項目の回答の度数分布を示したのが図3-10である。これを見れば、5つの道徳的判断基準の分布には、微妙な違いがあることがわかる。多くの人が「かなり重視する」、あるいは「とても重視する」と回答しているのが、「一般的な良識の基準に反していないかどうか(一般良識)」と「周囲の人々に害を与えないように配慮できているかどうか(ケア)」であり、他方、比較的多くの人々が「重視しない」、あるいは「ほとんど重視しない」と回答しているのが、「これまでの習慣や伝統、年配者や権威者への敬意が欠落していないかどうか」と「自分が属する集団や組織に対する裏切りがないかどうか」である。

表 3-9 道徳的判断基準の平均値と標準偏差

		平均値	標準偏差
リベラリズム	ケア	3.37	0.86
	公正さ	3.21	0.89
保守主義	忠誠	3.13	0.93
	権威	3.00	0.89
	神聖さ	3.47	0.88

図 3-10 道徳的判断基準の度数分布



5つの道徳的判断基準が、それぞれどの程度相関しているのかを確認する。表 3-11 によれば、すべての項目間に相当程度の相関が見られ、Haidt and Graham(2007)が想定するような、「ケア」と「公正さ」、そして「忠誠」と「権威」と「神聖さ」という塊は見出されない。探索的因子分析も併せて実施したが（主因子法）、その結果も、1因子構造を支持している。ただしここでは、理論上は相互に独立したものであるという点を重視し、各項目を別々に扱うこととする。

表 3-11 道徳的判断基準の相関分析

	ケア	公正さ	忠誠	権威
ケア				
公正さ	.513***			
忠誠	.437***	.633***		
権威	.416***	.510***	.629***	
神聖さ	.529***	.534***	.551***	.524***

備考：***は 0.1%水準で有意。

(c) 周囲の状況への順応姿勢

日本社会は同調圧力が強いといわれる。そこでは、圧力の多くが明らかな要請に基づくものではなく、人が圧力の存在を予期して同調するという、「空気」が作用しているとされることが多い。空気を読まないことは、イノベーターの資質として称揚される一方、社会人の基礎的な素養を身につけない逸脱者の特徴とされることもある。

そのため、周囲の動向にかかわらず自らの価値観や信念を貫徹する程度について尋ねた。分析より、明確な圧力の場合(Q37_1)も、回答者自身が(勝手に)感じる圧力の場合(Q37_2)も、「3. 上司や同僚に合わせる場合と合わせない場合が、ほぼ同じ程度」と回答する者が最も多いという結果が出た(図 3-12)。その上で、周囲により従いがちな傾向にある人の方が、無視しがちな傾向にある人よりも多く見られた。また、相関分析からは、周囲の要請にかかわらず自らの価値観や信念を貫徹する人ほど、COVID-19 の流行に伴って生じると予想する一連の(仕事面での)変化を肯定的なものと捉える傾向が明らかになった(表 3-11)。空気を読む程度の大小については、特段の傾向は見られなかった。

図 3-12 周囲の状況への順応姿勢についての度数分布

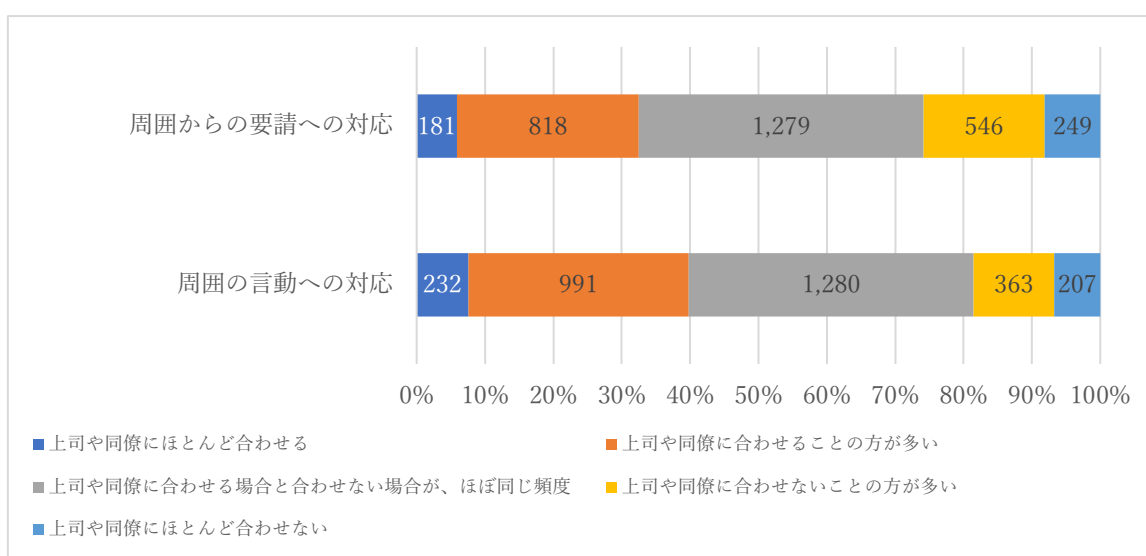


表 3-11 周囲の状況への順応姿勢と将来展望の関係

	1	2
1. 変化の好ましき		
2. 周囲の要請への対応	.045*	
3. 周囲の言動への対応	.032	.786***

備考：***は0.1%水準，*は5%水準で有意。

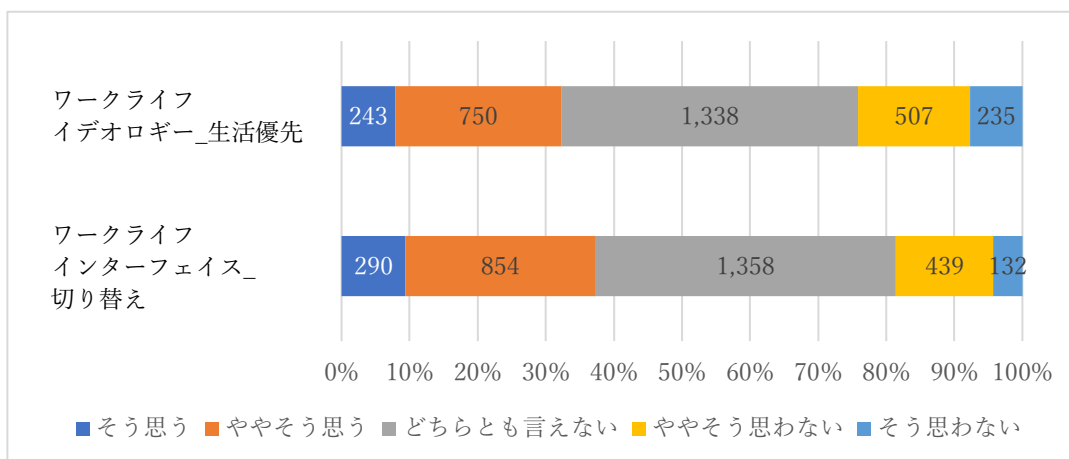
(d) 仕事外の生活に対する価値観(ワークライフイデオロギーとインターフェイス)

ワークライフバランスを考える上で、個々人が、仕事と家庭やプライベートの関係をどう捉えているかは重要な要素と想定される。そのため、本調査では、「仕事よりも家庭やプライベートを優先する(Q32_3)」という、「生活優先」のワークライフイデオロギーを持っている程度と、「仕事上の活動と仕事外の活動の切り替えが容易である(Q32_3)」というように、ワークライフインターフェイスにおける「切り替え」の容易さを認識している程度について、それぞれ回答を求めた。ワークライフイデオロギーとは、仕事と生活がどのように関連しているかについての個人の信念を表す。対して、ワークライフインターフェイスは仕事と生活の境界を表す概念である。図 3-13 と表 3-12 はその集計結果である。

表 3-12 家庭やプライベートに対する価値観の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
ワークライフイデオロギー_生活優先	3.08	1.01
ワークライフインターフェイス_切り替え	3.24	0.96

図 3-13 家庭やプライベートに対する価値観の度数分布



まず、「仕事よりも家庭やプライベートを優先する」生活優先については、平均値が 3.08 と理論上の中心である 3 よりもやや高い結果となった。具体的な度数分布を見ても、

「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、家庭やプライベートを優先する人は993名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した仕事を優先する742名の人々をやや上回っている。また、「仕事上の活動と仕事外の活動の切り替えが容易である」と考える切り替えについては、平均値が3.24とこちらもやや高い値を示している。度数分布を見ても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、切り替えが容易と考えている人は1,144名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した571名の切り替えは難しいと考えている人を大きく上回っている。

4. COVID-19 流行下の就業環境

4-1 はじめに

第 3 章では、COVID-19 への向き合い方について、(1)就労者の心身状態とその変化、(2)COVID-19 感染リスクへの対処行動、(3)COVID-19 の流行に伴う変化についての評価、(4)COVID-19 流行下を生きる就労者の価値観と姿勢の 4 点から検討した。

本章では、引き続き「新型コロナウイルスの拡大状況の変化に企業・就労者はどう対応しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」という研究課題 2 に基づき、企業による対応と職場による対応を見ていく。具体的には、感染リスクを下げる予防的な措置や、ワークライフバランスや働き方を向上させる環境改善といった所属企業による対応、職務の自律性や役割の明確性などの職務特性、上司支援や心理的安全性といった職場環境、そして職場の人間関係について調査結果を紹介する。

4-2 所属企業による対応

COVID-19 の感染拡大に直面し、各企業はどのように対応しているのだろうか。本調査では、COVID-19 の感染拡大にいかに対応するか、さらに感染拡大収束後をどのように見据えているか、という点に関して回答を求めた(Q27_1~8)。いうまでもなく、ここで明らかになるのは、企業に所属する就労者の目から見た企業対応である。表 4-1 に 8 つの質問項目について、所属企業による対応の平均値、および標準偏差を示した。図 4-1 はその度数分布である。

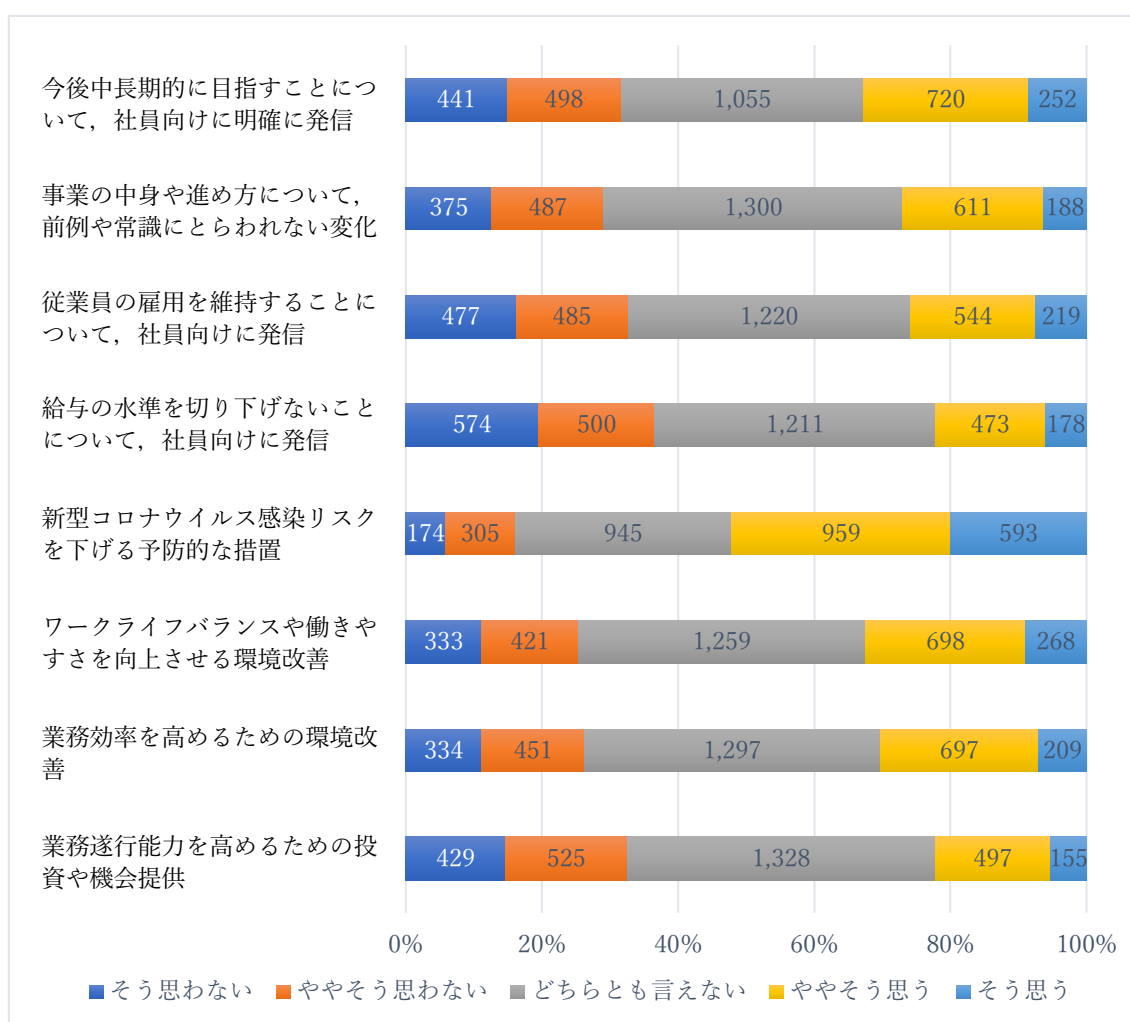
これを見ると、回答者の所属企業は、「感染リスクを下げる予防的な措置」、「ワークライフバランスや働き方を向上させる環境改善」などの対応行動を主に取っている。反対に、「雇用維持」や「給与水準の維持」、「今後中長期的に目指すこと」についての情報発信はあまりなされていない。消毒液やデスクへの飛沫防護シートの設置など、オフィスにおいて感染リスクを下げる取り組みがなされていることは、各種メディアでも報道されている通りである。「感染リスクを下げる予防的な措置」の平均値が最も高いという本調査の結果は、こうした動きを反映していると思われる。

対して、「雇用維持」や「給与水準の維持」についての情報発信の平均値が低い。この結果からは、雇用や給与水準の維持自体が現実的に難しい企業が多いこと、また仮にそれらが可能であっても、この時点でそれを従業員に対して発信することに躊躇いがあることが窺える。さらに、COVID-19 収束後を見据えた「今後中長期的に目指すこと」についての情報発信の平均値も低い。これは、少なくとも就労者の目から見た場合、収束後の企業のあり方について明確なビジョンを持ち合わせた企業が少ないことを表しているといえる。

表 4-1 所属企業による対応の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
今後中長期的に目指すことについて、社員向けに明確に発信	3.05	1.27
事業の中身や進め方について、前例や常識にとらわれない変化	3.03	1.19
従業員の雇用を維持することについて、社員向けに発信	2.98	1.27
給与の水準を切り下げないことについて、社員向けに発信	2.87	1.3
新型コロナウイルス感染リスクを下げる予防的な措置	3.58	1.17
ワークライフバランスや働きやすさを向上させる環境改善	3.14	1.18
業務効率を高めるための環境改善	3.08	1.15
業務遂行能力を高めるための投資や機会提供	2.95	1.22

図 4-1 所属企業による対応の度数分布¹

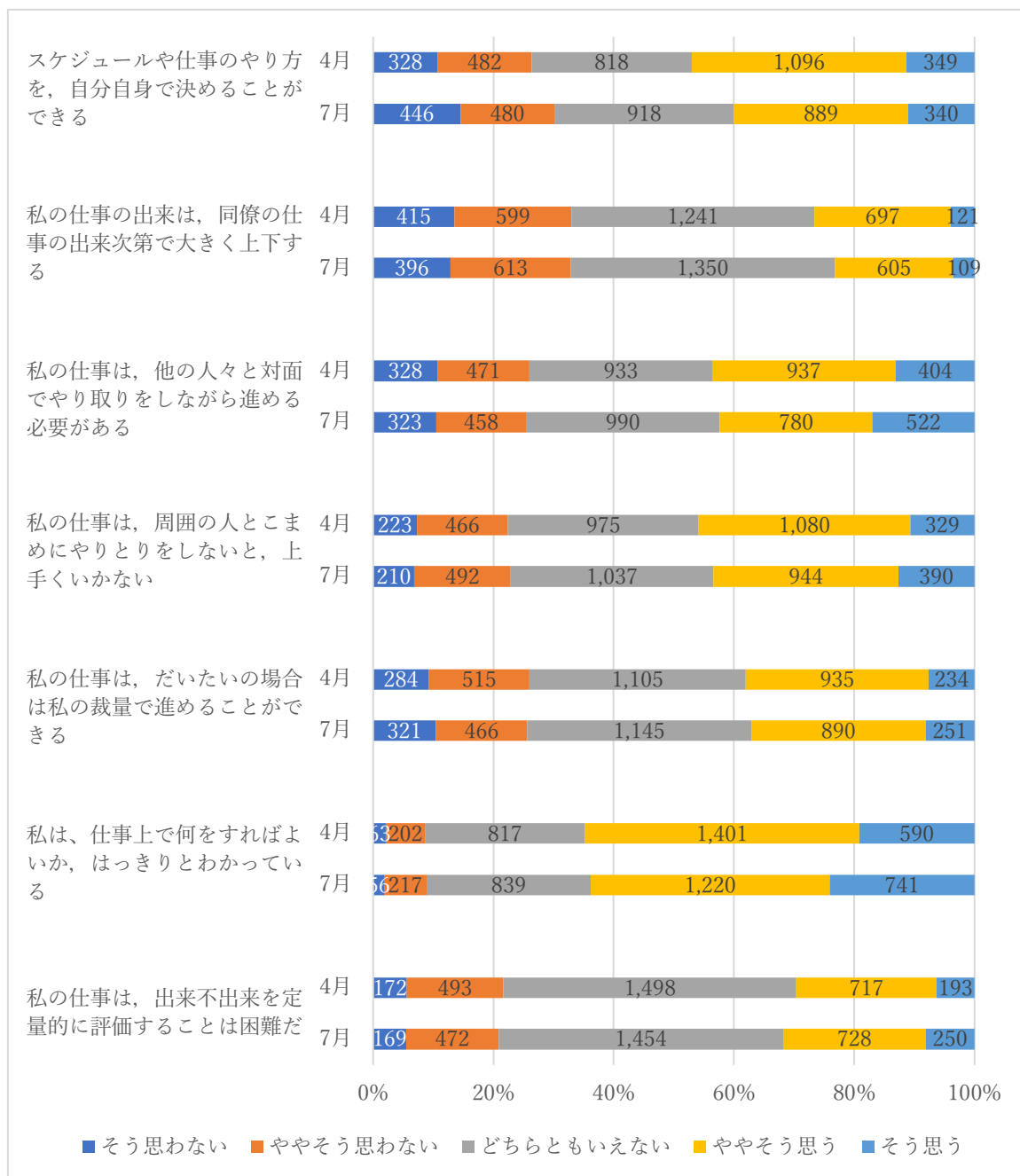


¹ 従来と同様、特に単位表示のない数値は、該当する人数を表す。

4-3 職務特性

職務特性としては、職務の自律性、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)、職務の裁量性、役割の明確性、成果の明確性を測定している(Q24_1~7)。4月中旬、および7月末に得られた回答の度数分布を図4-2に示す。成果の明確性に対応する質問文は、「私の仕事は、出来不出来を定量的に評価することは困難だ」であり、「成果の曖昧さ」の程度を尋ねている。図4-2より後の分析では、その逆転項目を用いる。

図4-2 職務特性の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



各回答者について、7月末の回答の値から4月中旬の回答の値を引くことで、3ヶ月の間での変化量を得た。回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者をそれぞれの特性が減じた者、1から4を増した者とし、これに増減がない者を合わせて3カテゴリとする(表4-2。右側にそれぞれ、「増」、「±0」、「減」と示す)。

まず、回答者自身が仕事のスケジュールややり方を自分自身で決めることができる程度に関する職務の自律性は、4月から7月にかけて高まった者が736名(23.95%)であるのに対して、954名(31.04%)は低下していた。2時点の平均値の差について、対応のあるt検定を行ったところ、0.1%水準で有意差が見られた。

表4-2 職務特性に関する平均値の変化

	4月		7月	4月→7月増減(人/%)		
				増	±0	減
職務の自律性	3.21	> ***	3.06	736 23.95%	1,383 45.00%	954 31.04%
成果の他者依存性	2.84		2.81	816 26.55%	1,370 44.58%	887 28.86%
職務プロセスの他者依存性 _近接性	3.20		3.23	898 29.22%	1,325 43.12%	850 27.66%
職務プロセスの他者依存性 _頻度	3.27		3.26	863 28.08%	1,311 42.66%	899 29.25%
職務の裁量性	3.10		3.09	799 26.00%	1,458 47.45%	816 26.55%
役割の明確性	3.73	< *	3.77	782 25.45%	1,644 53.50%	647 21.05%
成果の明確性	2.91	> *	2.86	777 25.28%	1,426 46.40%	870 28.31%

備考：***は0.1%水準，*は5%水準で有意。

また、仕事上で何をすればよいかかわっている程度である役割の明確性と、仕事の出来不出来を定量的に評価することに関する成果の明確性については、4月中旬と7月末でそれぞれ5%水準の有意差が見られた。4月よりも7月の時点の方が、役割の明確さを感じる者が増えていると同時に、仕事の出来を定量的に評価できないとする者も増えている。

この、役割が明確でありながら、その役割で果たした成果を定量的に評価できないという、一見すると矛盾する結果をどう理解したらよいのだろうか。コロナ禍に際して、組織的対応が求められることは明らかである。仔細はさておき、個々の就労者が果たすべき役割の「大枠」は、従来よりも明確に意識されるようになったのだろう。しかし、そうした組織的対応

は、しばしばリモートワークの導入などの働き方の変化を伴う。従来の手法からの乖離を伴う変化はトップダウンで進めざるを得ず、就労者は一次的に自律性の低下を感じる可能性がある。このことが調査結果に現れたと考えられる。

また、働き方の変化に伴い、就労者がなすべき事柄の再定義が求められたのかもしれない。そうすると、仕事で挙げる成果を就労者本人が定量的に把握できないし、評価者も正確には評価できないのかもしれない²。さらに、職務特性は、理論上、短期的には変化しにくいものとされてきた。その意味で、自律性の低下という事実は、コロナ禍が経営の現場に与えた影響の大きさを物語るものといえる。

なお、職務成果、および職務プロセスの他者依存性(近接性と頻度)と職務の裁量性については、それぞれ若干の変化はあるものの、平均値の変化に有意差は見られなかった。このことは、コロナ禍という環境変化にもかかわらず、4月から7月というわずかな間では回答者が携わる職務において他者と関わる必要性の程度はさほど変化しなかったことを意味する。やるべきことは変わらないにもかかわらず、仕事の進め方や、対応する相手の心情や状況が変化しているとすれば、それが困難やストレスにつながることも想像しうることである。

0.1%水準の有意差という結果がみられた職務自律性について、個々の回答者の7月末の回答の値から4月中旬の回答の値を引いたもの(変化量)の差を、4つのカテゴリ間で検討した。表4-3にあるように、職務の自律性の低下は、4月7日の緊急事態宣言の対象となった7都府県で勤務する者よりもそれ以外の道府県で勤務する者、正社員よりもパート・アルバイトや契約社員において見られた。役職の有無や、リモートワークの日数(7月調査実施直前の1~2週間)の違いに応じた有意な差は観察されなかった。

表 4-3 職務の自律性の変化量についてのカテゴリ間比較

変化量の平均	サンプルサイズ		変化量の平均	サンプルサイズ	t値
7都府県で勤務			7都府県以外で勤務		2.26
-0.10	1,717	> *	-0.21	1,356	
役職あり			役職なし		1.40
-0.10	841		-0.17	2,232	
正社員			その他		2.38
-0.11	2,027	> *	-0.22	1,046	
リモートワーク4日以上			リモートワーク3日以内		0.11
-0.15	900		-0.15	2,173	

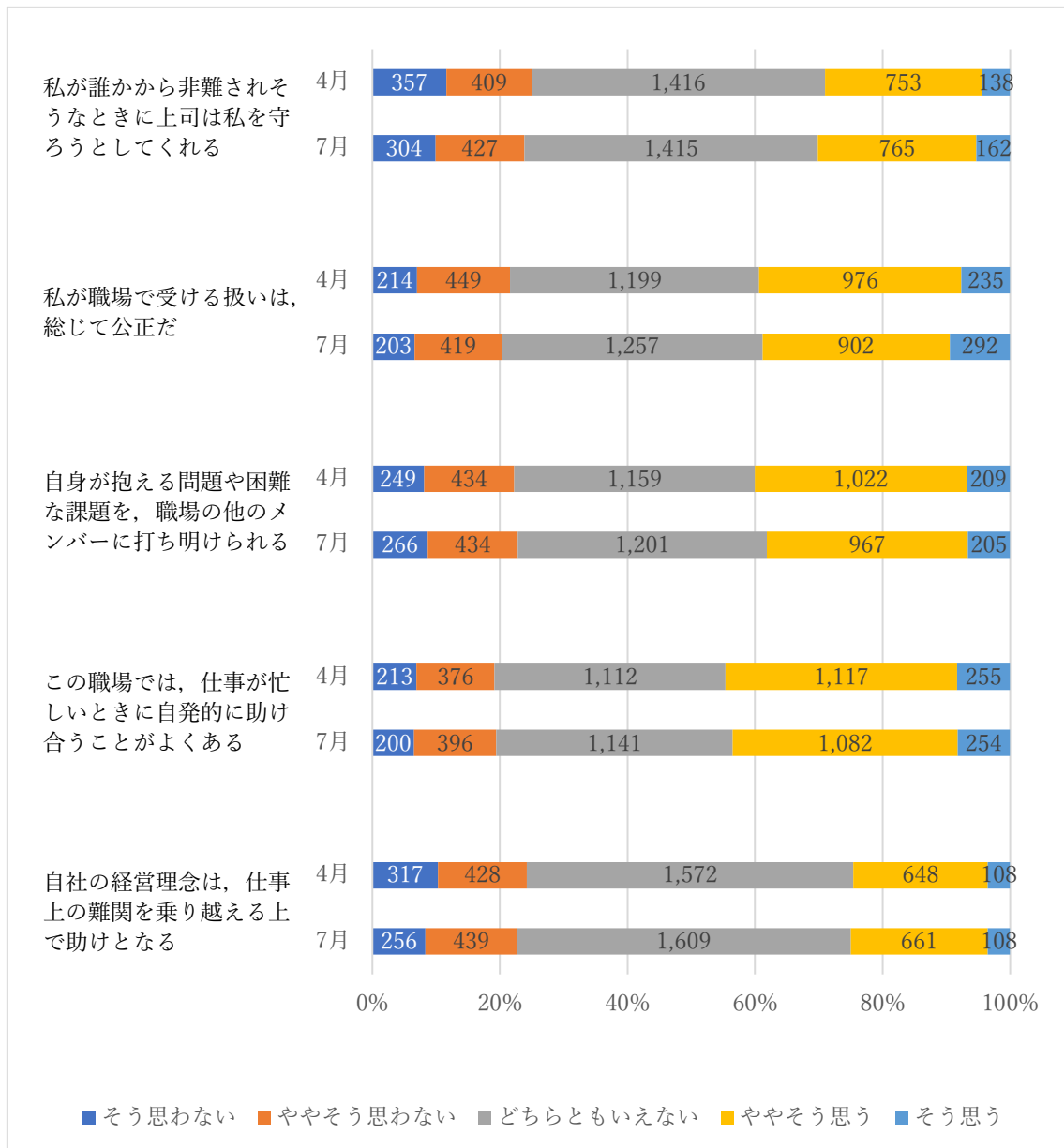
備考：*は5%水準で有意。

² 他の調査では、リモートワークによって、何を期待されているのかがわかりにくい状態になる(役割曖昧性が高まる)ことが観察されている(神谷俊氏と伊達洋駆氏の対談(<https://www.business-research-lab.com/single-post/20200720>)。これは一見、役割の明確性が高まっているという本調査の結果とは異なる。しかし、「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」という本調査の役割の明確性の質問項目と、職務の自律性の低下という結果を併せると、役割の内容自体の明確さとその背後にある期待の明確さは別ものであることが窺える。

4-4 職場環境

次に、各回答者が働く職場環境の変化を確認する。職場環境としては、上司支援(LMX)、総合的公正感、心理的安全性、職場の相互支援、経営理念の活用の5項目を測定している(Q25_1~5)。図4-3に、4月中旬および7月末に得られた回答の度数分布を示す。

図4-3 職場環境の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



職務特性と同様の手続きで、4月中旬から7月末にかけての回答の変化について検討したところ、上司支援(LMX)と経営理念の活用の2項目で有意な差が見られた。COVID-19

の流行下で、以前よりも上司が自分たちを守ろうとしてくれると考える人が増えている。また、自社の経営理念を、仕事上の難関を乗り越える上で助けとなるものと捉える人もわずかであるが多くなった。さらに、10%水準の有意性のため表4-4には示していないが、自身が抱える問題や課題を職場のメンバーに打ち明けられるかどうかに関する心理的安全性は、4月中旬よりも7月末の方が低下していた。以上のことより、コロナ禍という難局に際して、上司が部下を守ろうとしたり、経営理念を発信したりするなどし、それが一定の効果を得ているものの、従業員は抱えた問題を同僚に打ち明けるといったことが難しくなっていることが窺える。

表 4-4 職場環境に関する平均値の変化

	4月		7月		4月→7月増減(人/%)		
					増	±0	減
上司支援(LMX)	2.97	< **	3.02		773 25.15%	1,637 53.27%	663 21.58%
総合的公正感	3.19		3.22		784 25.51%	1,544 50.24%	745 24.24%
心理的安全性	3.17		3.13		756 24.60%	1,526 49.66%	791 25.74%
職場の相互支援	3.27		3.26		741 24.11%	1,580 51.42%	752 24.47%
経営理念の活用	2.94	< *	2.98		724 23.56%	1,699 55.29%	650 21.15%

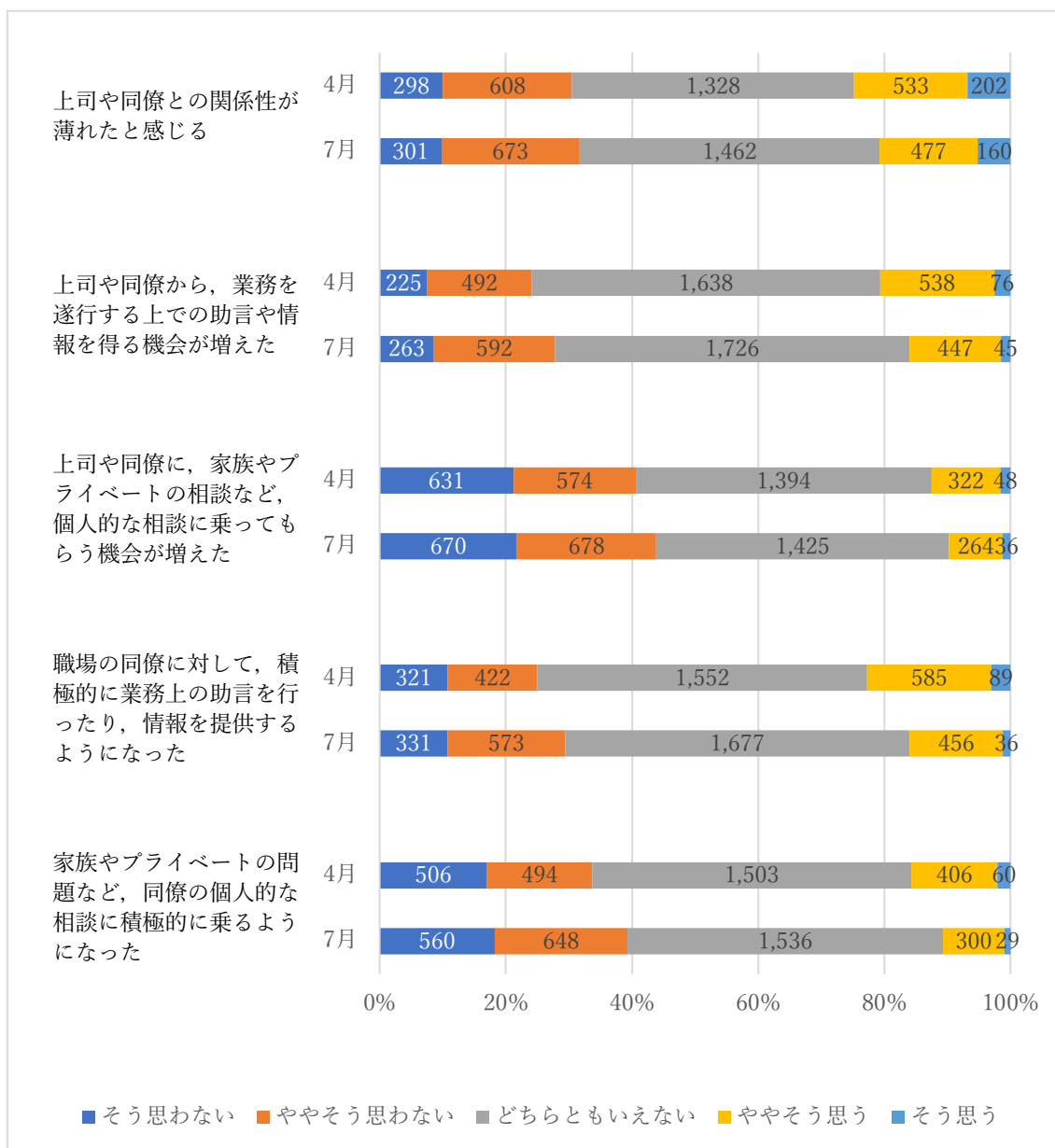
備考：**は1%水準、*は5%水準で有意。

4-5 職場の人間関係

(a) 関係構築

上司や同僚との関係性について、関係性の希薄化を感じているかどうかと、関係性に関わる機会の増減を問うた(Q26_1~5)。後者については、業務関連の情報を得る機会、および提供する機会と、家族やプライベートの問題などの相談に乗ってもらえる機会、および相談に乗る機会の、4つの機会に関する質問項目への回答を得た。図4-4に4月中旬、および7月末に得られたそれぞれの回答の度数分布を示す。

図 4-4 関係構築の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



4月から7月にかけての回答の変化について、対応のあるt検定によって検討したところ、すべての項目で有意な差が見られた(表4-5)。「上司や同僚との関係性が薄れたと感じる」という質問項目である関係性の希薄化については、4月中旬の方が7月末よりも値が高い。つまり、上司や同僚との関係性については、コロナ禍を経験した7月末の方が、それまでよりも密になったと捉える人が増えたことを意味している。

そして、業務情報、および個人的な相談の機会は、それらを得る方、与える方のいずれについても減少傾向であった。コロナ禍に際しての働き方の変化の影響が、色濃く表れた結果であるといえよう。

表 4-5 関係構築に関する平均値の変化

	4月		7月		4月→7月増減(人／%)		
	平均	有意性	平均	有意性	増	±0	減
関係性の希薄化	2.91	> **	2.85		724 23.56%	1,381 44.94%	864 28.12%
業務情報の獲得	2.92	> ***	2.81		620 20.18%	1,486 48.36%	863 28.08%
個人的相談機会の獲得	2.52	> **	2.46		710 23.10%	1,424 46.34%	835 27.17%
業務情報の提供	2.90	> ***	2.77		627 20.40%	1,446 47.05%	896 29.16%
個人的相談機会の提供	2.67	> ***	2.55		608 19.79%	1,515 49.30%	846 27.53%

備考：***は0.1%水準，**は1%水準で有意。

先述の表 4-3 では、4月中旬から7月末にかけての職務の自律性の変化量を、緊急事態宣言の7都府県に勤務しているかどうか、役職の有無、正社員かどうか、そしてリモートワークを週に4日以上行っているかどうかの4つのカテゴリについて比較した。これと同様に、表 4-5 に示した5つの内容についても4つのカテゴリの間での変化量の差を検討した。表 4-6 では、有意な差が認められた点についてのみ、結果を示している。

表 4-6 関係構築の変化量についてのカテゴリ間比較

業務情報の獲得(7月末の値-4月中旬の値)

変化量の平均	サンプルサイズ	有意性	変化量の平均	サンプルサイズ	t値
役職あり -0.20	829	< *	役職なし -0.10	2,140	2.29
正社員 -0.17	1,968	< **	その他 -0.05	1,001	-2.79

業務情報の提供(7月末の値-4月中旬の値)

変化量の平均	サンプルサイズ	有意性	変化量の平均	サンプルサイズ	t値
正社員 -0.14	1,968	< *	その他 -0.05	1,001	-2.12

備考：**は1%水準，*は5%水準で有意。

まず、同僚に対する業務上の助言や情報の提供について、役職がある人、および正社員が大きな減少を感じている。そして、そのような助言や情報を獲得する機会については、

正社員の方がそれ以外の雇用形態の人々よりも減少を感じていた。

関係性の希薄化と個人的相談機会は検討した4つのカテゴリによる差は見られなかった。関係構築に関するいずれの変化についても、7都府県に勤務しているかどうか、およびリモートワークを週に4日以上行っているかどうかは影響を及ぼしていなかった。

(b) ワークライフバランスのための上司による支援

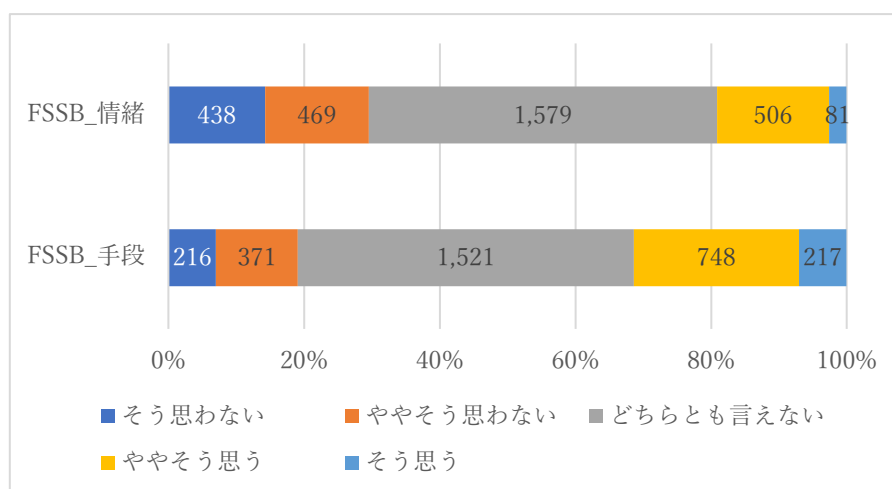
第2回調査では、ワークライフバランスの実現のための上司からの支援行動についても回答を求めた。仕事と生活の両立を実現するには、上司や同僚といった職場からの理解や支援が不可欠であるということは想像に難くない。支援には様々な行動が含まれるが、とりわけ、家庭やプライベートな問題に特化した上司からの支援が、部下の仕事と生活との葛藤を和らげることが、多くの研究で確認されている(e.g. Kossek, *et al.*, 2011)。

そこで本調査では、上司からの家族やプライベートに関する問題に特化した支援(Family Supportive Supervisor Behaviors: FSSB)として、情緒的要因「私の上司は、メンバーが仕事とプライベートを両立する上での悩みを快く聞いてくれる(Q32_5)」と手段的サポート「私の上司は、メンバーが仕事よりもプライベートを優先せざるを得ないときには、それを快く認めている(Q32_6)」の2項目への回答を求めた。表4-7と図4-5はその集計結果である。

表 4-7 FSSB の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
FSSB	2.95	0.84
FSSB_情緒	2.78	0.97
FSSB_手段	3.12	0.96

図 4-5 FSSB の度数分布



まず、「悩みを聞いてくれる」という情緒的要因については、平均値が2.78と理論上の中心である3より少し低い結果となっている。度数分布を見ても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、上司が情緒的なサポートをして考えている人は587名となっており、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、上司が情緒的なサポートをして考えていないと考えている907名の人々を下回っている。その一方で、「プライベートを優先することを認めてくれる」という手段的サポートについては、平均値が3.24とやや高い値を示している。度数分布でも、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、上司が手段的なサポートをして考えている人は965名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、上司が手段的なサポートをして考えていないと考えている587名を上回っている。

なお、これら2変数については、ある程度高い水準での相関(.528)が見られたため、同一の概念を表していると思われ、「FSSB」という名の合成尺度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 α)は.691で、まずまずの信頼性も確保されている。

5. 就労者の心理と行動

5-1 はじめに

第4章では、COVID-19 流行下の就業環境に関する分析結果を、(1)所属企業による対応、(2)職務特性、(3)職場環境、(4)職場の人間関係の4点から紹介した。

本章では、「COVID-19 への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」という、第1章で示した研究課題3に基づいて、調査結果を紹介していく。具体的には、ワーク・エンゲージメントや不安感、職務ストレスといった職務上の心理と、両利き行動やリモートワークの成果といった職務上の行動を挙げた上で、仕事や職場で生じた変化について検討する。

5-2 職務上の心理

(a) ワーク・エンゲージメント

島津(2010)によると、ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態(2頁)」と定義され、就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力を意味する「活力」、仕事への強い関与、仕事の有意味感や誇りを意味する「熱意」、仕事への集中と没頭を意味する「没頭」の3要素から構成される。この項目は、4月調査では着目していなかったが、7月調査では Shimazu, *et al.*(2008)の尺度から3要素それぞれに対応する項目を1問ずつ抜き出し、回答を求めた(Q29_1~3)。表5-1と図5-1はその集計結果である。

この3要素は、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、実際には項目間に高い相関が見られた¹。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67.36%を説明し、かつ、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's α)も.857と高かった。これらを踏まえ、一次元構造の「ワーク・エンゲージメント」を想定し、合成変数を作成した。

この合成変数の平均値は2.90、標準偏差は0.86であり、平均値は理論上の中心点である3をやや下回っている。それぞれの次元についても、没頭の平均値3.00を除いて、活力と熱意の平均値は、それぞれ2.75と2.96と、3をやや下回る結果となっている。改めて図5-1の度数分布を見ても、全体の60%を超える回答者が「1. そう思わない」から「3. どちらとも言えない」を選択しており、ワーク・エンゲージメントが高い状態とはいえないことがわかる。

これらの結果により、7月末の調査時点において、回答者は(1)仕事から活力を得ており、(2)仕事に誇りを感じているという感覚を、それほど強く持っていないことが窺える。

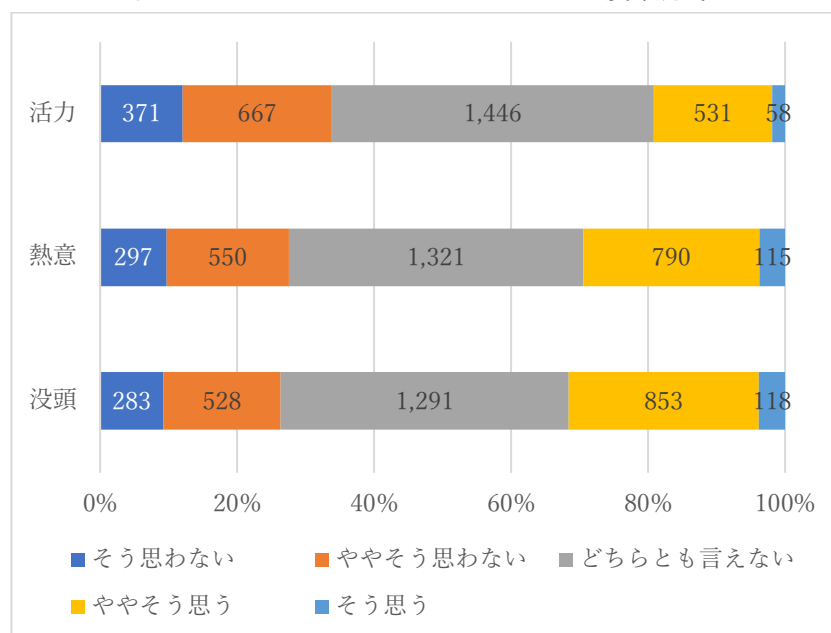
¹ 相関係数の最小値は.589、最大値は.731であった。

ただ、これが COVID-19 の感染拡大によるものなのか、それとも回答者が平常時から抱いている心理状態であるのかということは、ここで判別することはできない。

表 5-1 ワーク・エンゲージメントの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
ワークエンゲージメント	2.90	0.86
活力	2.75	0.94
熱意	2.96	0.99
没頭	3.00	0.99

図 5-1 ワーク・エンゲージメントの度数分布²



(b) 仕事に対する希望

次に、回答者が、仕事に対してどのような希望を抱いているかについて、「今よりも仕事を増やしていきたい」という仕事量、「自分にとっての望ましい働き方につながるなら、上司や会社に対して積極的に問題提起したい」という問題提起、「自分にとっての望ましい働き方につながるなら、積極的に転職したい」という転職の3点から回答を求めた(Q29_4~6)。表 5-2 と図 5-2 はその集計結果である。

仕事量の平均値は 2.55 とやや低い結果となっている。具体的な度数分布を確認しても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人、つまり仕事を増やしたいと感じている

² 従来と同様、特に単位表示のない数値は、該当する人数を表す。

人は1,335名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、仕事を増やしたいと感じていない人の合計454名を大きく上回っている。

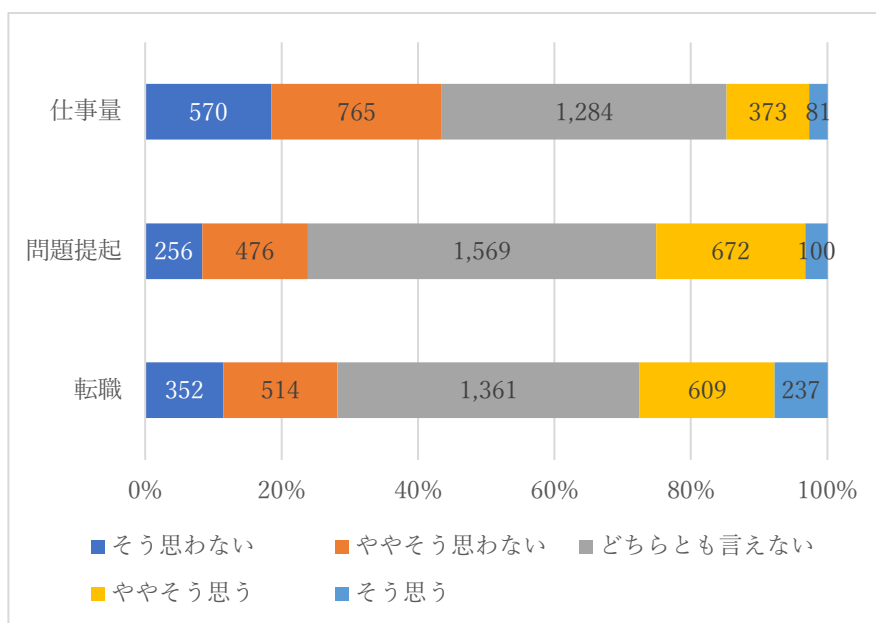
それに対して、「積極的に問題提起したい」という問題提起については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、問題提起したいと感じている人は732名で、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した772名とほぼ拮抗している。同様に、転職については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた、転職したいと感じている人が866名であるのに対し、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した転職したいと感じていない人は846名であり、こちらもほぼ拮抗する結果となっている。

以上より、回答者は自身の仕事への希望について、(1)仕事を増やしたいとはあまり感じておらず、(2)問題提起や(3)転職についてもそこまでの強い希望を抱いているとはいえないことがわかる。

表 5-2 仕事に対する希望の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
仕事量	2.55	1.01
問題提起	2.96	0.91
転職	2.96	1.06

図 5-2 仕事に対する希望の度数分布



(c) 生活時間満足

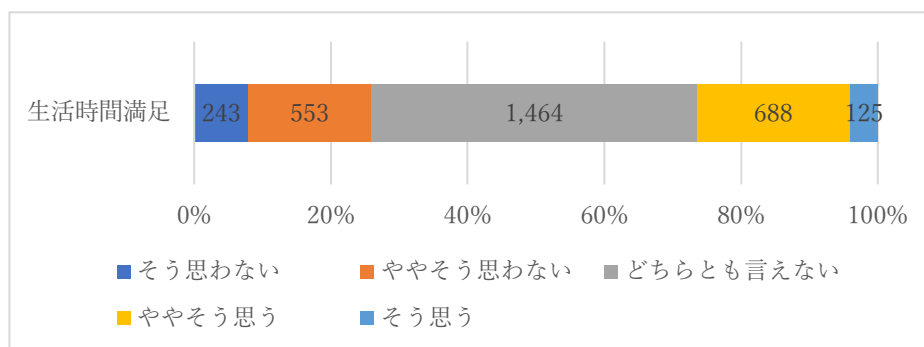
COVID-19の流行は人々の生活時間も一変させた。7月調査では、現在の生活時間の使い方についてどう感じているのか、その満足度について回答を求めた(Q29_7)。表5-3と図5-3はその集計結果である。

生活時間満足の平均値は2.97と、理論上の中心である3に近い。度数分布でも、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は813名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した796名とほぼ拮抗している。ここからは、COVID-19の流行によって変化せざるをなかつた生活時間の変化に対して、強い満足や不満を抱くわけではなく、それを受け入れる回答者の姿が見て取れる。

表 5-3 生活時間満足の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
生活時間満足	2.97	0.94

図 5-3 生活満足の度数分布



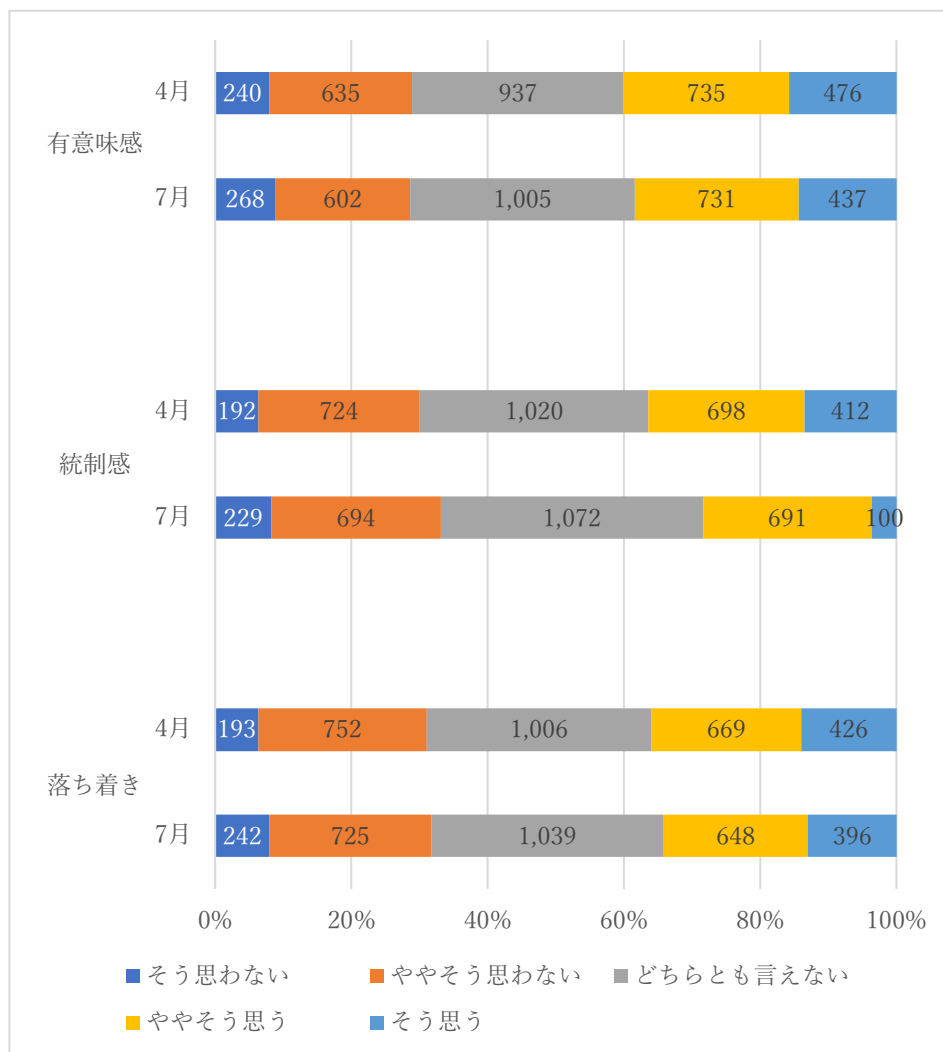
(d) 首尾一貫感覚

この項目は4月調査でも聴取しているため、4月から7月に回答者の回答傾向がどう変化したのかを確認する。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きという個人の確信を指す(Antonovsky, 1987)。本調査では、首尾一貫感覚について、(1)有意味感、(2)統制感、(3)落ち着きの3項目を測定した(Q30_1~3)。全て逆転尺度で、仕事の文脈に合わせて文面を修正している。図5-4は、4月中旬、および7月末に得られたそれぞれの回答の度数分布を示している。

3項目は、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。しかし、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58.41%(4月調査)、および57.05%(7月調査)をそれぞれ説明した。かつ、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's

α)も、順に.785, および.783とある程度高かった。これらを踏まえ、一次元構造の「首尾一貫感覚」を想定し、合成変数を作成している。

図 5-4 首尾一貫感覚の度数分布 (4月中旬と7月末の比較)



また、3ヶ月間の変化を見るために、各回答者について、7月末の回答の値から4月中旬の回答の値を引いた。回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者を首尾一貫感覚が減じた者、1から4を増した者とし、これに増減がなかった者を合わせて3カテゴリとする(表5-4。右側にそれぞれ、「増」、「±0」、「減」と示す)。さらに、4月中旬と7月末のそれぞれの平均値について対応のあるt検定を行った結果も、併せて表5-4に示している。

まず有意味感に関しては、高まった人が838名であるのに対して、919名は低下していると感じていた。平均値も4月中旬には3.19であったが、7月末の段階では3.15と低くなっている。次に、統制感が高まったと感じている人は828名であるのに対して、914名

は低くなったと感じていた。こちらの平均値も、4月中旬は3.14であったが、7月末には3.09となっていた。最後の落ち着きについても、793名が高まったと感じているのに対して、883名は低くなったと感じていた。同じく、4月中旬の段階では3.13であった平均値が、7月の段階では3.08と低くなっている。

表 5-4 首尾一貫感覚に関する平均値の変化

	4月		7月	4月→7月の増減(人/%)		
				増	±0	減
首尾一貫感覚	3.15	>**	3.11			
有意味感	3.19	>*	3.15	838 27.30%	1,243 40.40%	919 29.90%
統制感	3.14	>*	3.09	828 26.90%	1,289 41.90%	914 29.70%
落ち着き	3.13	>*	3.08	793 25.80%	1,351 44.00%	883 28.70%

備考1：サンプルサイズは3,000から3,031。

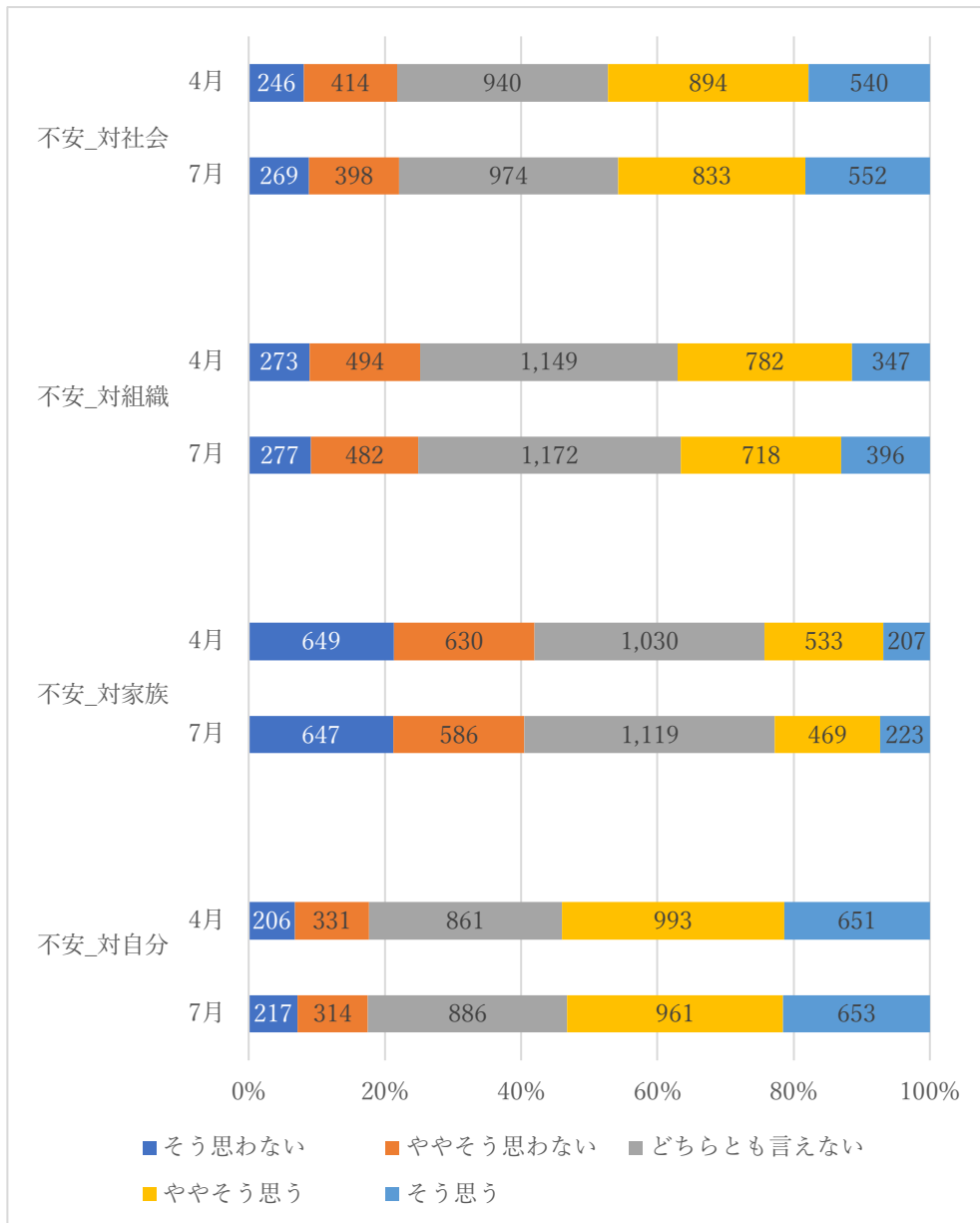
備考2：**は1%水準，*がは5%水準で有意。

以上の結果より、回答者はこの3ヶ月の間に、仕事について(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)自分自身が落ち着いているという感覚が低下していることが窺える。

(e) 不安感

不安感についても第1回調査でも聴取しているため、4月中旬から7月末にかけて回答傾向がどう変化したのかを確認する。ここでの不安感とは、文字通り、COVID-19の感染拡大の局面にあって、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(江夏ほか, 2020a)。質問項目は、不安の対象ごとに、社会、所属先の組織との関係性、家族との関係性、自分自身の今後の4つのレベルについて測定した(Q30_4~7)。図5-5は、4月中旬、および7月末に得られた各回答の度数分布を示している。

図 5-5 不安感の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



また、変化を見るために、各回答者について、7月の回答の値から4月の回答の値を引いた。回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者を不安感が減じた者、1から4を増した者とし、これに増減がなかった者を合わせて3カテゴリとする(表5-5。右側にそれぞれ、「増」、「±0」、「減」と示す)。併せて、4月中旬と7月末のそれぞれの平均値について対応のあるt検定を行い、その結果も表に示している。

表 5-5 不安に関する平均値の変化

	4月	7月	4月→7月の増減(人/%)		
			増	±0	減
不安	3.16	3.15			
不安_対社会	3.35	3.33	835 27.20%	1,301 42.30%	858 27.90%
不安_対組織	3.14	3.16	842 27.40%	1,358 44.20%	821 26.70%
不安_対家族	2.68	2.68	845 27.50%	1,372 44.60%	807 26.30%
不安_対自分	3.51	3.50	799 26.00%	1,407 45.80%	799 26.00%

表 5-5 より、人々が最も不安を抱いている対象は、4月中旬、7月末ともに自分自身の今後であった(平均値は 3.51(4月)と 3.50(7月))。次いで、社会(平均値は 3.35(4月)と 3.33(7月))、所属先の組織との関係性(平均値は 3.14(4月)と 3.16(7月))と続く。家族との関係性に関する不安感は、それほど強く抱かれていない(平均値は 2.68(4月)と 2.68(7月))。また、4月中旬と7月末のそれぞれの平均値について、対応のある t 検定を行ったところ、全ての差が有意ではなかったことから、3ヶ月経ってもなお、人々がある程度の不安を抱き続けているということが窺える。

COVID-19 の感染拡大下での人々の不安感には、就労者が持つ価値観が影響している可能性がある。そこで、価値観として第 3 章 3-5 の(b)で検討した道徳的判断基準を用い、感染リスク知覚との相関関係を検討した。

表 5-6 によれば、5 つの道徳的判断基準は対社会的な不安や対組織的な不安とは関係が見られないものの、対家族や対自分に関わる不安との間には微弱ながら統計的に有意な相関が見られる。興味深いのは、対家族の不安とリベラリズム関連項目 2 つ、および神聖さの間には負の相関が、それらと対自分の不安との間には正の相関が見られるということである。

他者へのケアや公正さを重視する人ほど、自分自身の今後に強い不安を抱くという結果は、他者へのケアと公正さを重んじるリベラリズム的志向の強い就労者が、COVID-19 の流行下において他者への配慮を行うことと自分自身のために振る舞うこととの間のジレンマに直面している状況を反映しているのかもしれない。COVID-19 の流行は、例えば希少性が高い感染対策物資を自らが確保するという行為が、他の誰かがそれを確保することを困難にするなど、社会レベルで種々のゼロサム状況を出現させた。他者へのケアと公正さを重視すればするほど、こうした状況に対して敏感になり、対自己不安を募らせているということが考えられる。

ケアと公正さを重んじる人々が、家族との関係性に対しては楽観的な見通しを持っているという結果については、解釈が難しい。他者へのケアと公正さを重視する人は、当然ながら、自らの家族が抱える問題や不安に対しても、高いセンシティブリティを持っていると考えられる。従って、対家族的な不安が大きくなるという予想も十分に成り立つが、結果としては逆の関係が観察される。1つのありうる説明は、他者へのケアを重視する人が、実際に家族の不安に寄り添っており、十分にケアを行えているために、対家族的な不安が最小化されているという理路である。そして、他者へのケアや公正さを重視する人ほど、自分自身の今後に強い不安を抱くという結果を併せて考えると、家族の不安に時間を割けていることが、皮肉にも、自身の不安に向き合い、対処する時間や余裕を失わせているという解釈もできるのではないだろうか。

表 5-6 道徳的判断基準と不安の相関分析

		不安_対社会	不安_対組織	不安_対家族	不安_対自分
リベラリズム	ケア	.002	-.028	-.111**	.043*
	公正さ	.008	.014	-.042*	.050***
保守主義	忠誠	.012	-.012	-.028	.010
	権威	.008	.013	.005	.030
	神聖さ	.021	.010	-.106**	.069***

備考：***は 0.1%水準，**は 1%水準，*は 5%水準で有意。

このように、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。ただし、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52.11%(4月調査)、および50.38%(7月調査)をそれぞれ説明した。かつ、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's α)も、順に.805および.792とある程度高かった。これらの結果を踏まえ、4つの項目を「不安感」としてまとめて扱う。

(f) 孤立感

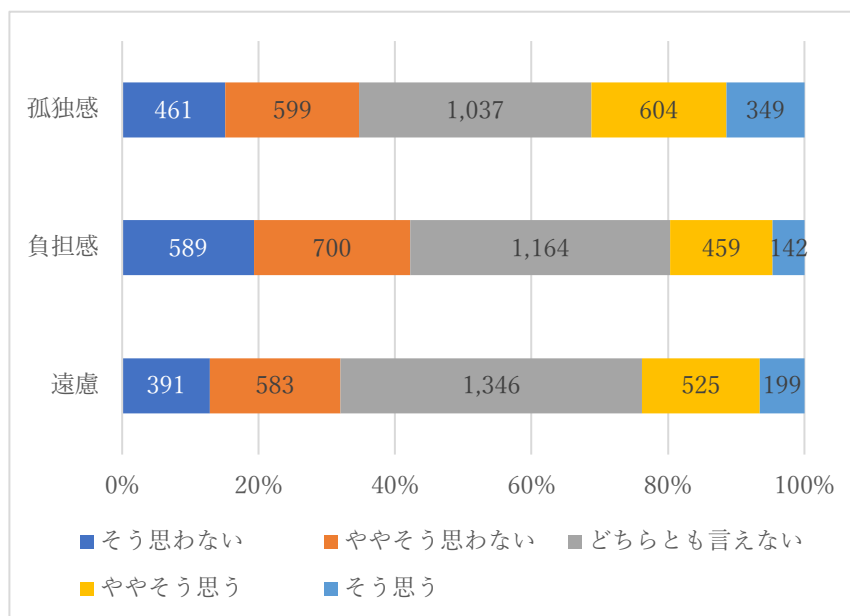
COVID-19の感染拡大により、突如、リモートワークや就労時間の短縮といった働き方の変化を余儀なくされた人も多い。そうした人の中には、職場の仲間たちとの間に心理的な距離感が生じ、孤立感を強めている人が増えていると想定される。孤立とは、「他とかけはなれてそれだけであること。ただひとりで助けのないこと」を指す(『広辞苑 第7版』より)。そこで、7月調査では、孤立感として、(1)孤独感、(2)負担感、(3)遠慮の3つの点について回答を求めた。(1)孤独感については日本版 UCLA 孤独感尺度から1項目を抜き出した(Q30_8)。孤独が単に一人であることに対し、孤立はそうした状態の中で助けがないことを指す。(2)と(3)については独自に項目を作成した(Q30_9~10)。表5-7と図5-6はその集計結果である。

まず、「仕事をしていて、自分は一人ぼっちだと感じる」という孤独感については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は953名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、孤独感を感じていない1,060名の人々をやや下回った。次に、「上司や同僚に負担をかけている」という負担感については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた負担感を感じている人が601名で、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した1,289名の負担感を感じていない人々を大きく下回っている。最後に、「仕事上の相談や依頼をするのには気が引ける」という遠慮については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は724名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した974名をやや下回った。孤立感全体の平均値を見ても、2.80と決して低くはない。これらの結果からいえるのは、回答者全体では、そこまでの強い孤立感を感じていることはなさそうだ、ということである。

表 5-7 孤立感の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
孤立感	2.80	0.89
孤独感	2.93	1.21
負担感	2.63	1.10
遠慮	2.85	1.06

図 5-6 孤立感の度数分布



なお、孤立感に関する3項目について、探索的因子分析(主因子法)を行ったところ、単一の因子が3項目の分散の47.23%を説明し、かつ、合成変数に関する信頼性統計量

(Cronbach α)も.710とある程度高かった。これらを踏まえ、3つの項目を「孤立感」としてまとめて扱う。

次に、4月時点でリモートワークをしていた人としていなかった人に分け、それぞれが抱く孤立感の平均値の差を検討した。その結果が表5-8である³。結果からは、リモートワークをしていた人とリモートワークをしていなかった人の間では、孤立感に有意な差は見られなかった。この結果は、リモートワークによって物理的な距離はできるものの、心理的な距離まで生まれるわけではないことを表しているのかもしれない。

表 5-8 リモートワークの有無における孤立感の比較

	リモートワークを している(4月)	リモートワークを していない(4月)
孤立感	2.83	2.79
孤独感	2.98	2.91
負担感	2.65	2.62
遠慮	2.86	2.85

備考1：サンプルサイズは「リモートワークをしている(4月)」が730から738。

「リモートワークをしていない(4月)」が2,297から2,316。

備考2：***は0.1%水準，**は1%水準，*は5%水準で有意。

(g) 職務ストレス

COVID-19の流行が長期化し、今までと違う働き方が求められる中で、職務ストレスを感じている人も少なくない。Schaufeli & Peeters (2000)は、ストレスを「仕事環境と当該個人との相互作用、とりわけ両者の不適合によって起こる主観的に負荷がかかった状態であり、種々の疾患の原因となりうるもの」と定義している。この定義にもあるように、職務ストレスが高い状態は、身体的、心理的な症状にも影響を与えかねない。本調査では、職務ストレスを(1)緊張感、(2)繁忙感、(3)負担感の3つの点について回答を求めた(Q30_11~13)。表5-9と図5-7はその集計結果である。

まず、緊張感の平均値が3.22とやや高めの値となった。度数分布を見ても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は1,235名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、緊張感やストレスを感じていない753名を大きく上回っている。また、忙殺感についても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は1,014名で、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した890名の繁忙感を感じていない人々を上回っている。その一方で、「その日にやろうと思っていた仕事をやりきれないことが多い」という負担感については、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答え

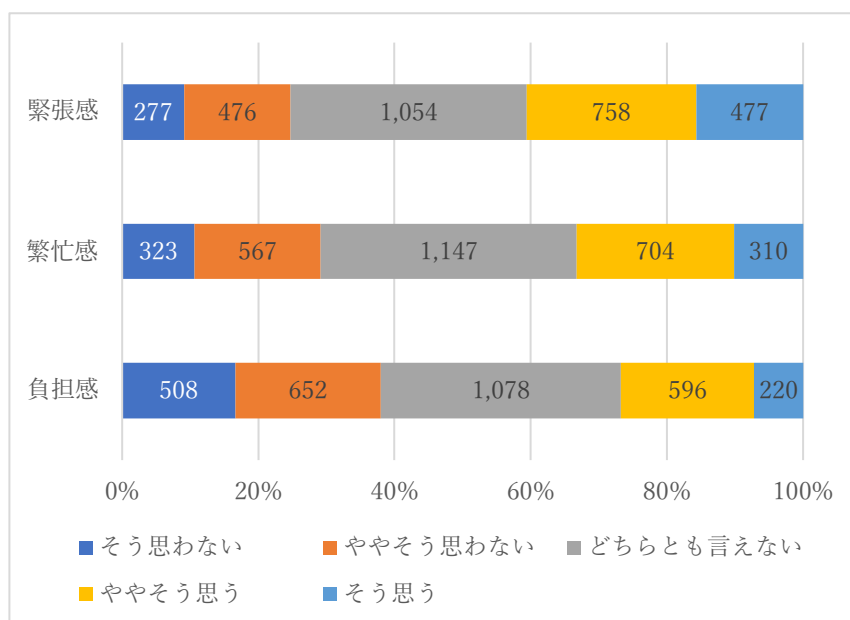
³ それぞれの質問項目について、「6. 答えたくない」を選択した回答者を除いて分析しているため、サンプルサイズにばらつきがある。

た、負担感を感じている人は816名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した1,160名を下回った。これらの結果からは、緊張感やストレス、そして仕事に忙殺されているという感覚を抱いている就労者が多いことが窺える。

表 5-9 職務ストレスの平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
職務ストレス	3.02	0.94
緊張感	3.22	1.16
繁忙感	3.04	1.12
負担感	2.79	1.15

図 5-7 職務ストレスの度数分布



3つの項目について探索的因子分析(主因子法)を行ったところ、単一の因子が3項目の分散の54.80%を説明し、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's α)も.770とある程度高かった。これらを踏まえ、3つの項目を「職務ストレス」としてまとめて扱う。

(h) 仕事と生活の葛藤

COVID-19の感染拡大防止策として採られた在宅勤務の実施や、子ども達の休校や休園は、就労者の生活での役割を増大させている。また、医療従事者に代表されるように、コロナ禍でより多くの仕事の負担を負うことになった人もいる。生活や仕事における役割要求が増えると、仕事と生活の葛藤が起りやすくなることが、既存研究でも指摘されてい

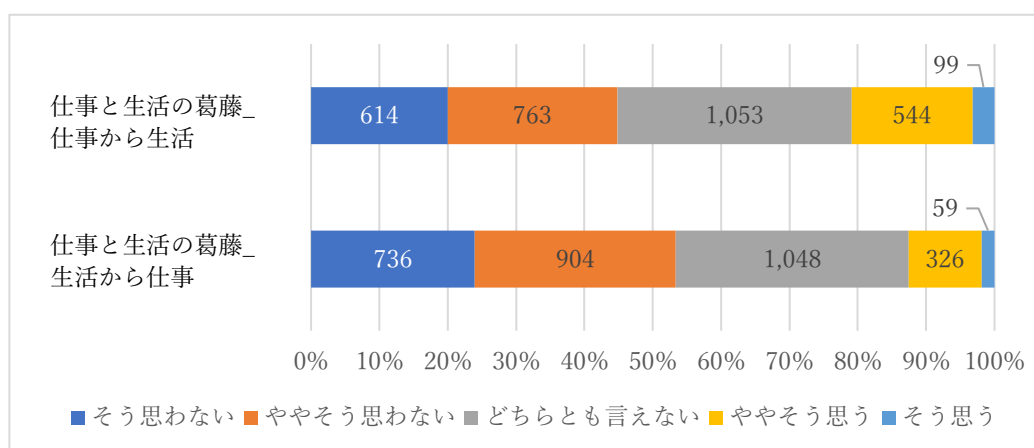
る(Allen, *et al.*, 2020)。そこで7月調査では、回答者が仕事と生活との葛藤をどのように感じているのかを測定した(Q32_1~2)。

仕事と生活との葛藤は、大小だけではなく、その方向を区別することが重要だといわれており、(1)仕事から生活、(2)生活から仕事の2方向から構成される。本調査では、仕事と生活との葛藤を、類似概念である仕事-生活流出(ワーク・ライフ・スピルオーバー)を用いて測定している。スピルオーバーは、一方の役割における状況や経験が他方の役割における状況や経験にも影響を及ぼすことと定義され、本来は複数の役割従事による負担や葛藤などのネガティブな感情だけではなく、ポジティブな感情にも焦点を当てたものである(島津, 2014)。ただ、今回はCOVID-19の流行で生活と仕事での役割が増大したことによるネガティブな影響を把握することを目的としたため、ネガティブ・スピルオーバーのみを測定している。元来は、多くの質問項目を利用することで各方向についての実態の把握が目指されるが、質問項目数の制約があったため、本調査では、Shimada, *et al.*(2019)の質問項目の中から「仕事が大変で、家庭やプライベートでイライラしてしまう」、「家庭やプライベートでの問題のために、仕事に集中するのが難しい」の2項目を用いた。表5-10と図5-8はその集計結果である。

表 5-10 仕事と生活の葛藤の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
仕事と生活の葛藤	2.48	0.95
仕事から生活	2.59	1.09
生活から仕事	2.37	1.02

図 5-8 仕事と生活の葛藤の度数分布



まず、仕事から生活への葛藤は、平均値が2.59と決して高くはない。具体的な回答者の分布を見ても、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答え、葛藤を感じている人は643

名であり、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した 1,377 名を大きく下回っている。また、生活から仕事への葛藤については、平均値が 2.37 とさらに低くなっている。度数分布でも、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と答えた人は 385 名となっており、こちらも「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答した、葛藤を感じていない 1,640 名の人々を大きく下回っている。以上より、今回の回答者全体では、仕事と生活との間に強い葛藤を感じているということはなさそうだとことがいえる。

なお、これら 2 変数については、相関係数.611 と高い水準での相関が見られたため、同一の概念を表していると見なし、「仕事と生活の葛藤」という名の合成尺度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 α)は.757 で、十分な信頼性も確保されている。ただ、前述したように、仕事と家庭との葛藤は、葛藤の大小だけではなく、その方向の区別が重要であるため、以下の追加分析では、合成尺度ではなく、それぞれの項目について見ていく。

ここで、(1)中学生以下の子女との同居の有無、(2)4 月時点でのリモートワークの有無、(3)家事育児の時間の増減の 3 つのカテゴリごとに平均値の差を検討した。その結果を示したのが表 5-11 である。分析の結果、リモートワークをしている人が抱えている、生活から仕事に対する葛藤の平均値は 2.44 であり、リモートワークをしていない人の平均値 2.35 との間に有意な差が見られた。これはリモートワークによって生じた仕事と生活の境界の曖昧さを管理することに、難しさを感じているリモートワーカーの姿を表していると考えられる。既存研究でも、在宅勤務は仕事と生活での役割を簡単に切り替えられる一方で、役割が中断されることで注意散漫になったり、家族からより多くの責任を負うことを期待されることがあったりするため、かえって役割葛藤が増すことが指摘されている (Allen, *et al.*, 2015)。

表 5-11 仕事と生活の葛藤のカテゴリ間比較

	中学生以下の子女と同居あり (サンプルサイズ=352)	同居なし (サンプルサイズ=2,506)
WLC_仕事から生活	2.62	2.60
WLC_生活から仕事	2.37	2.37
	リモートワークをしている(4月) (サンプルサイズ=741)	していない(4月) (サンプルサイズ=2,332)
WLC_仕事から生活	2.61	2.59
WLC_生活から仕事	2.44	2.35
	>*	
	家事育児の時間が昨年比で増加 (サンプルサイズ=1,048)	変化なしor減少 (サンプルサイズ=2,025)
WLC_仕事から生活	2.59	2.59
WLC_生活から仕事	2.39	2.36

備考：*は5%水準で有意。

5-3 職務上の行動

(a) 学習棄却

COVID-19 流行の影響により、就労者たちは自らが拠って立つ価値観や業務の手順の見直しを迫られている可能性がある。ここでは、価値観と業務手順の見直しを学習棄却という概念の下位次元として捉え(Q31_1~2)、4月と7月の時点でそれぞれどの程度行われたのかを検討する。

2種の学習棄却について、回答の分布を見たのが図5-9である。価値観の見直しと業務手順の見直しの間にも、またそれぞれの時点の間にも、回答傾向に大きな違いは見られない。いずれについても、「そう思わない」もしくは「ややそう思わない」と回答した人が全体の30%近くを占めているのに対して、「ややそう思う」、「そう思う」と回答した人は全体の10数%に過ぎない。学習棄却が積極的に行われているとはいえない結果である。

また、3ヶ月間の変化を見るために、各回答者について、7月末の回答の値から4月中旬の回答の値を差し引いた。この項目の回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者を学習棄却が減少した者、1から4をそれが増加した者とし、これに増減がなかった者を合わせて3カテゴリで表記したのが表5-12である。右側にそれぞれ、「増」、「±0」、「減」と示してある。併せて、4月中旬と7月末の各平均値に対して行った対応のあるt検定の結果も表5-12に示している。

図5-9 学習棄却の度数分布(4月中旬と7月末の比較)

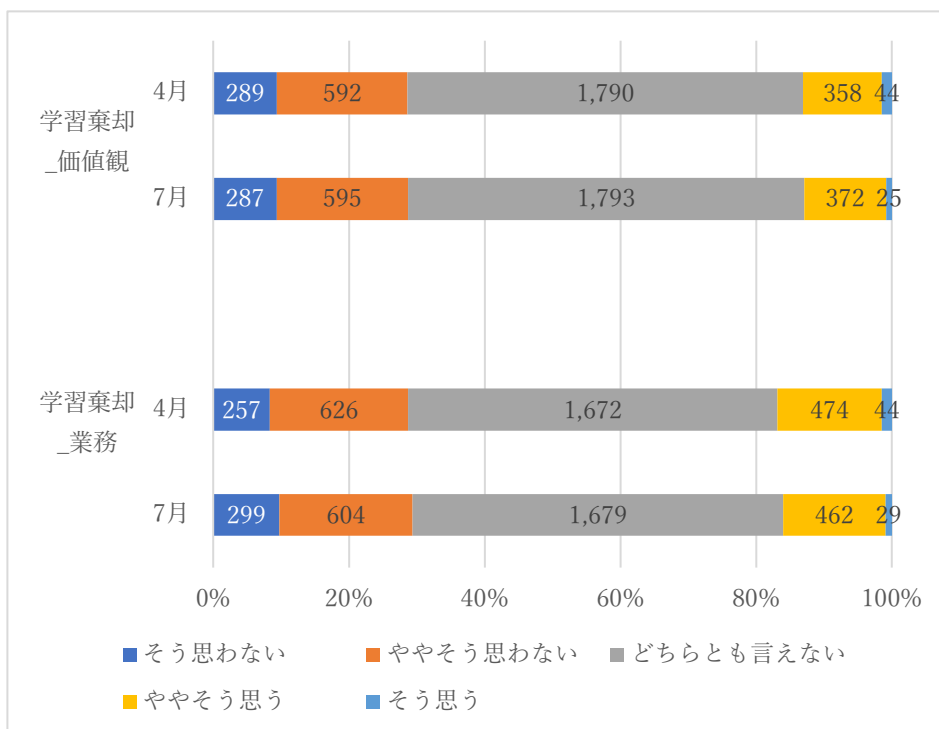


表 5-12 学習棄却に関する平均値の変化

	4月	7月	4月→7月の増減 (人/%)		
			増	±0	減
学習棄却_価値観	2.76	2.81	671 21.83%	1,684 54.80%	718 23.36%
学習棄却_業務手順	2.81	2.78	694 22.58%	1,615 24.86%	764 24.86%

これによれば、4月中旬と7月末の時点で、2種の学習棄却行動のレベルに差は見られない。先の度数分布と同じく、それぞれの時点の間には差がないという結果が得られたことになる。ただ、価値観の見直しについては全体の23.26%にあたる718名、業務手順については全体の24.86%にあたる764名が学習棄却スコアの減少を見せており、これは学習棄却スコアが増加した人の人数を上回っている。全体のスコアとしては大きな落ち込みは見られないものの、少なくとも一部の人は、明らかに4月から7月にかけて学習行動を減退させているという結果である。

ただしこの中には、「4月時点で学習棄却を行っており、変化する状況にある程度適応ができたため、7月時点では学習棄却を減退させた人」や、「4月時点で学習棄却を行ったが変化する状況に適応できず、7月時点ではもう学習棄却しようとするのを放棄してしまった人」など、様々な人々が含まれている可能性がある。そうしたバリエーションの検討については、今後の課題としたい。

(b) 両利き行動

日常的な業務を行うにあたって、私たちは、限られた時間や能力、注意の焦点などを様々なものに振り分ける必要がある。こうした私たちの保有資源の有限性ゆえに、新しい考え方や知識の幅を広げることと(探索)、すでに持っている考えや知識を研鑽・深掘りすること(深化)との間には、トレードオフの関係が存在することが多い。しかし、このトレードオフの克服が創造性の効果につながりうる。この点を捉えたのが、「両利き行動」の概念である。これら2つの行動について、2時点間でどのような差が見られるのだろうか(Q31_3~4)。

探索、および深化行動についての回答の分布を図5-10に示す。ここでは、2時点間で、全体としての分布に大きな差はないように見える。いずれの時点においても、全体の30%以上の人々が深化活動に従事している(「ややそう思う」と「そう思う」の合計)のに対して、探索活動に従事している人(「ややそう思う」と「そう思う」の合計)は、全体の20%程度にとどまっている。

3ヶ月間の変化を見るために、各回答者について、7月の回答の値から4月の回答の値を差し引いた。回答は「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階であるため、変化量は-4から4までの値をとる。-4から-1となった者を探索、および深化行動が減じ

た者、1 から 4 を増した者とし、これに増減がなかった者を合わせて 3 カテゴリとした(表 5-13 の右側にそれぞれ、「増」, 「±0」, 「減」と示す)。併せて、4 月中旬と 7 月末のそれぞれの平均値については対応のある t 検定を行い、その結果も表 5-13 に示している。

総じて、就労者の行動が、新しい考え方や知識の幅の拡大(探索)よりも、既に持っている考えや知識の研鑽・深掘り(深化)の方に向けられている。探索活動については、2 時点の平均値に差が見られなかったが、深化活動には有意な差が確認された。先に示した度数分布上は変化がないように見えたが、実際には、4 月中旬から 7 月末にかけて、人々が自身の考えや知識を研鑽・深掘りする行動が、若干ではあるが減退しているようである。具体的に、4 月から 7 月にかけてこの種の行動を減退させたのは、全体の 24.96%にあたる 767 名である。また、これと同規模の、全体の 25.48%にあたる 783 名が探索行動を減退させている。こうした結果が COVID-19 の感染拡大によって起こったことであるか否かは定かでないが、探索と深化は高い仕事成果や革新性をもたらす行動であるだけに、気になる結果ではある。

図 5-10 両利き行動の度数分布(4 月中旬と 7 月末の比較)

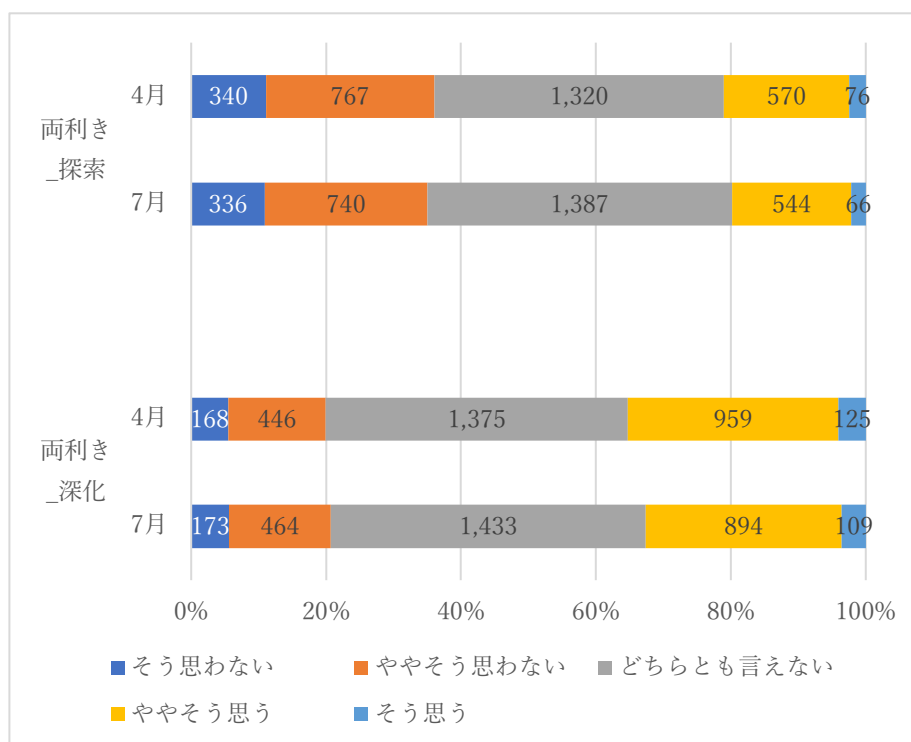


表 5-13 両利き行動に関する平均値の変化

	4月		7月		4月→7月の増減 (人/%)		
	増	±0	減	増	±0	減	
両利き_探索	2.76		2.76	792	1,498	783	
				25.77%	48.75%	25.48%	
両利き_深化	3.14	> *	3.10	708	1,598	767	
				23.00%	52.00%	24.96%	

備考：*は5%水準で有意。

(c) 学習棄却や両利き行動の成果

一部の就労者についてはあっても、学習棄却や両利き行動が実際に行われているとすれば、それはいくつかの実際的な成果として現れているはずである。この点を把握するために、こうした行動の成果として3種の行動を測定している(Q31_5~7)。1つ目は仕事上の新たな挑戦により実際になんらかの成果を出したことを示す「挑戦を通じた成果」であり、両利き行動のうち、探索行動の成果を想定している。2つ目は、仕事の中身や作業手順をより効率的なものに変更したことを示す「業務の効率化」であり、深化行動の成果とした。そして、自分の仕事の意義について認識が改まったりより明確になったりしたことを示す「仕事への視点の変化」であり、学習棄却行動を意図した。ここでは、学習に関わる諸々の行動が、実際に事前に想定した通りに3種の成果をもたらしたのかということではなく、3種の成果それぞれについて記述的に分析を行う。

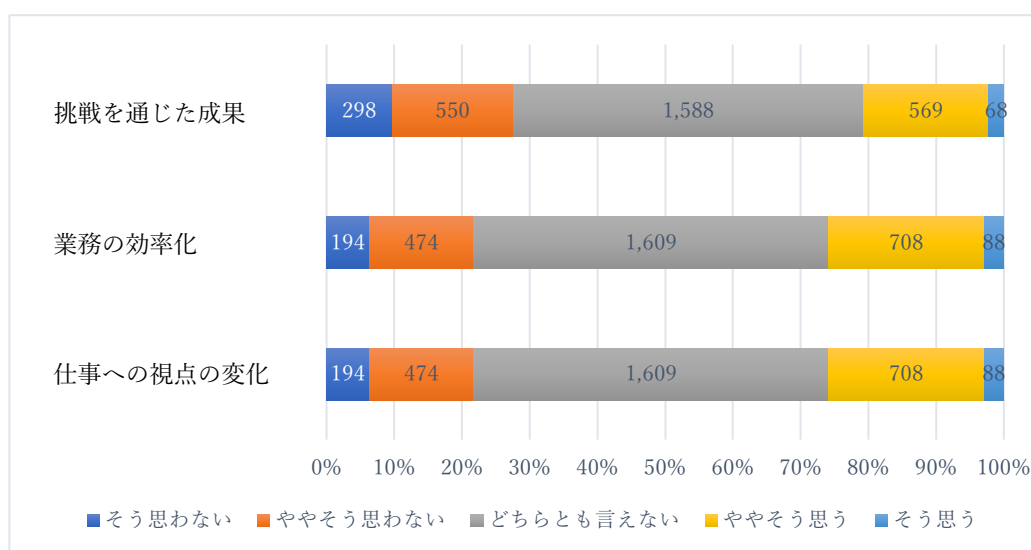
3つの成果に関する行動について、平均値と標準偏差を求めたものが表 5-14 である。これを見ると、最も発生しているのは「業務の効率化」であるが、平均値は 3.01 であり、それほど高いスコアとはいえない。表中の学習行動成果は、3つの行動の平均値である。また、3項目について探索的因子分析(主因子法)を行ったところ、単一の因子が3項目の分散の 63.06%を説明し、かつ、合成変数に関する信頼性統計量(Cronbach's α)も .835 とかなり高い値を示した。よって、3つの成果に関する行動は1因子構造であるといえる。

各項目についての回答の分布を図 5-11 に示す。3項目の間で、分布のあり方に大きな差はない。ただし、「挑戦を通じた成果」については、「1. そう思わない」、および「2. ややそう思わない」と回答した人が全体の 30%近くになるのに対して、「4. ややそう思う」、「5. そう思う」と回答した人は 20%程度にとどまり、全体の分布はやや前者の方に歪んでいる。この歪みは、3つの成果に関する行動の中で、この平均値が最も低いという結果として現れているといえそうである(表 5-14)。その一方で、「業務の効率化」や「仕事への視点の変化」については、全体の 25%程度の就労者が、「4. ややそう思う」もしくは「5. そう思う」と回答している。平均値で見るとさほど値は高くないが、少なくとも一部の人のにとっては、COVID-19の流行が、仕事そのもののあり方、また人々の仕事の意義についての認識のあり方を変えたようである。

表 5-14 学習行動成果の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差
学習行動成果	2.93	0.75
挑戦を通じた変化	2.86	0.91
業務の効率化	3.01	0.87
仕事への視点の変化	2.94	0.82

図 5-11 学習行動成果の度数分布



(d) リモートワークの生産性

リモートワークによる生産性の向上、あるいは低下についての議論が多くなされているが、実際はどの程度のものなのだろうか。4月の時点でリモートワークに従事していた就労者に分析対象を絞り、Q15への回答傾向を分析した結果、コミュニケーションや他者理解を始め、全方位的に、対面業務と比べて質が低下していることが指摘された(表 5-15、および図 5-12)。しかし、調整時間は短縮され、快・不快については拮抗しており、働きやすさの向上に一定の効果があることを含意する。

なお、分析サンプルを完全リモートワーカー(246名)と部分リモートワーカー(353名)に分けて比較検討したところ、4月時点でのリモートワーク日数との正の相関が見られたのは、「2. 会議や打ち合わせに費やす時間が減った(5%水準)」「8. 自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している(5%水準)」、および「9. 総合的に見て、リモートワークで働くことは快適だ(0.1%水準)」の3項目であった。リモートワークの日数が多いほど、業務の能率が低下するという傾向は確認されなかった。

リモートワークへの慣れが、リモートワークの有効性に影響する可能性がある。実際、表 5-16にあるように、2019年時点でリモートワークに従事した経験がある者とそうでな

い者を比較すると、前者の方が、「3. 上司や同僚や部下の仕事の進捗の状況がよくわかる」、「4. 上司や同僚や部下の体調や精神状態がよくわかる」、「5. 対面で働くときよりもオンラインを通じてさまざまな人とコミュニケーションが取れている」、「8. 自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している」を、より顕著に申告する傾向が見られた。

また、表 5-17 で示した相関分析の結果によると、オンライン・コミュニケーションへの慣れや、オンライン・コミュニケーションの業務との適合性が、リモートワークに影響する傾向が広く見出された。興味深いのは、自らの業務がオンラインツールと相性が悪いと自ら判断する就労者が、その判断にもかかわらず、リモートワークを快適と評価していることである。

なお、リモートワークの有効性に関する各質問項目への回答の相関は高く、探索的因子分析(主因子法)により 2 因子構造が推定されたものの、因子間相関が高かった(.630)。これらの変数については、個別に検討するのが望ましいだろう。

表 5-15 リモートワークの生産性の平均値と標準偏差, カテゴリ間比較

	全体		完全 RW	部分 RW
	平均値	標準偏差		
集中して生産性高く働くことができる	2.91	1.04	2.94	2.88
会議や打ち合わせに費やす時間が減った	3.21	1.10	3.09	<* 3.29
上司や同僚や部下の仕事の進捗の状況がよくわかる	2.43	0.89	2.46	2.41
上司や同僚や部下の体調や精神状態がよくわかる	2.32	0.90	2.30	2.32
対面で働くときよりもオンラインを通じてさまざまな人とコミュニケーションが取れている	2.53	0.97	2.57	2.50
顧客など社外の人との面談や対話が効率よくできる	2.52	0.95	2.61	2.46
仕事上でこれまでにできていなかったことに取り組んでいる	2.89	0.97	2.94	2.85
自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している	2.63	0.86	2.72	>* 2.57
総合的に見て、リモートワークで働くことは快適だ	3.22	1.09	3.45	>*** 3.06

備考 1: カテゴリ間比較の表記は平均値。

備考 2: ***は 0.1%水準, *は 5%水準で有意。

図 5-12 リモートワークの生産性の度数分布

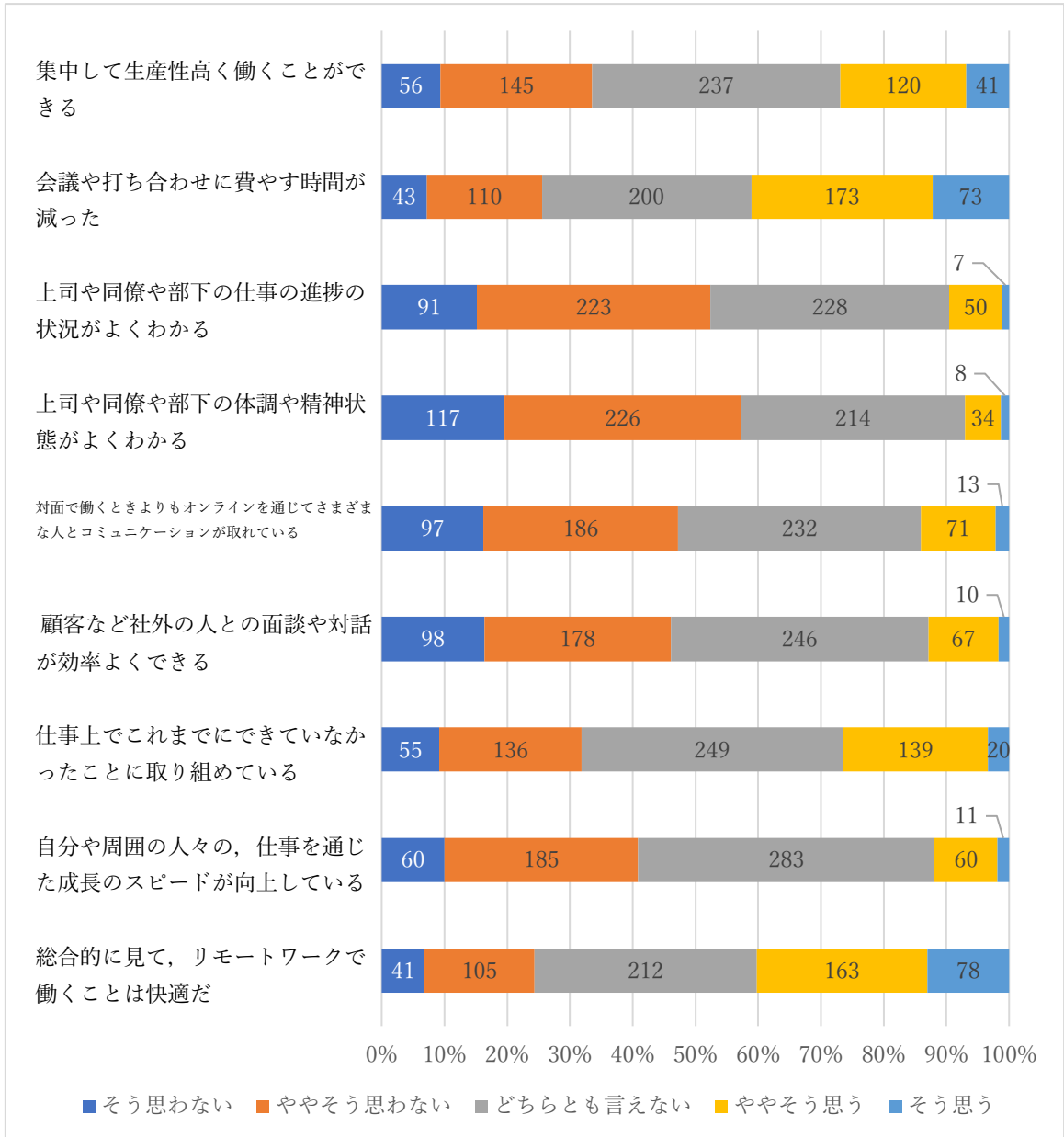


表 5-16 リモートワーク経験とリモートワークの生産性との関係

	2019年に RW 経験あり		2019年に RW 経験なし
集中して生産性高く働くことができる	2.92		2.90
会議や打ち合わせに費やす時間が減った	3.10		3.28
上司や同僚や部下の仕事の進捗の状況がよくわかる	2.56	>**	2.34
上司や同僚や部下の体調や精神状態がよくわかる	2.47	>***	2.21
対面で働くときよりもオンラインを通じてさまざまな人とコミュニケーションが取れている	2.65	>**	2.44
顧客など社外の人との面談や対話が効率よくできる	2.60		2.46
仕事上でこれまでにできていなかったことに取り組んでいる	2.90		2.88
自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している	2.72	>*	2.56
総合的に見て、リモートワークで働くことは快適だ	3.15		3.27

備考 1：サンプルサイズは、RW 経験ありが 250、経験なしが 349。

備考 2：***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で有意。

表 5-17 リモートワークに適合的な個人と業務

	オンラインリテ ラシー (4月)	オンラインリテ ラシー (7月)	業務のオンライ ン化の困難性
集中して生産性高く働くことができる	.101*	.206***	.031
会議や打ち合わせに費やす時間が減った	-.098*	.011	-.184***
上司や同僚や部下の仕事の進捗の状況がよくわかる	.047	.026	-.085*
上司や同僚や部下の体調や精神状態がよくわかる	.070	.052	-.124**
対面で働くときよりもオンラインを通じてさまざまな人とコミュニケーションが取れている	.181***	.196***	.067
顧客など社外の人との面談や対話が効率よくできる	.201***	.208***	.123**
仕事上でこれまでにできていなかったことに取り組んでいる	.171***	.155***	.042
自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している	.159***	.201***	.059
総合的に見て、リモートワークで働くことは快適だ	.128**	.214***	.132**

備考 1：サンプルサイズは 599。

備考 2：***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で有意。

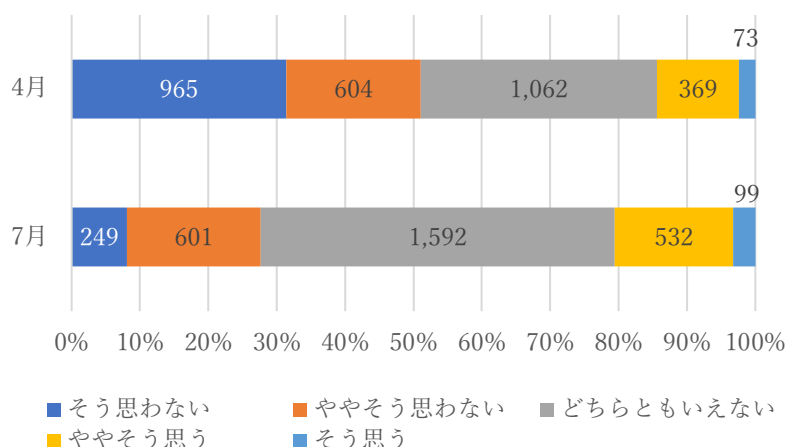
(e) オンラインツールの成果

COVID-19 流行による政府から企業への自粛要請とこれに対する職場の対応としてリモートワークが注目されているが、リモートワーク化を進める中で、オンラインツールを使用する場面も増えていることが予想される。第2章 2-3 では、リモートワークに従事する日数が多い就労者における、オンラインツールの使用頻度の実態を確認したが、これらのツールは職務において有効に活用され、成果に結びついているのだろうか。

この問題について、Q23-1 で、対面状況と変わらず、あるいはそれ以上の成果を出せると思うか、という形で、オンラインツールの「有用性」を尋ねた。また、Q23-2 では、「オンライン化に伴う業務困難性」を尋ねるため、自身が従事している業務がオンライン上でも効果的に進めることができるかどうか(オンラインツールと業務の適合性)を確認した。なお、前者の有用性は4月調査でも聴取した項目であるため、回答傾向に変化が見られたかどうかを確認していく。

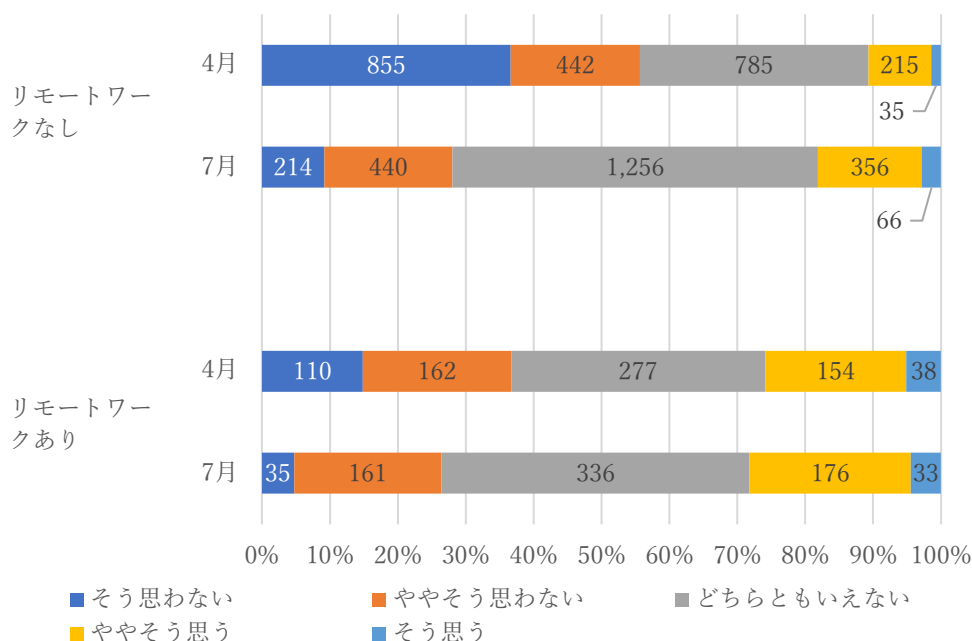
図5-13は、4月中旬と7月末の時点の有用性の分布である。この結果から、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」というオンラインツールの有用性に対する否定的な認識が、4月時点の1,569名(51.06%)から7月時点の850名(27.66%)へと、かなりの程度低くなっていることがわかる。他方、有用性を認める「5. そう思う」、「4. ややそう思う」の割合は、高くなってはいるもののわずかな変化であった。もっとも、有用性の知覚について、4月と7月の差の有意性を確認するために対応のあるt検定を行ったところ、0.1%水準で有意差が見られた。

図5-13 オンラインツールの有用性の度数分布(4月中旬と7月末の比較)



オンラインツールの有用性は、リモートワークなどの環境によってそれを使用した際に初めて認識されると考えられる。そこで、4月中旬の時点で聴取されたリモートワーク経験の有無によって、有用性の認識の変化についてカテゴリ間の比較を行った(図5-14)。

図 5-14 リモートワークの有無におけるオンラインツール有用性の変化の比較



備考：サンプルサイズはリモートワークなしが 2,332，リモートワークありが 741。

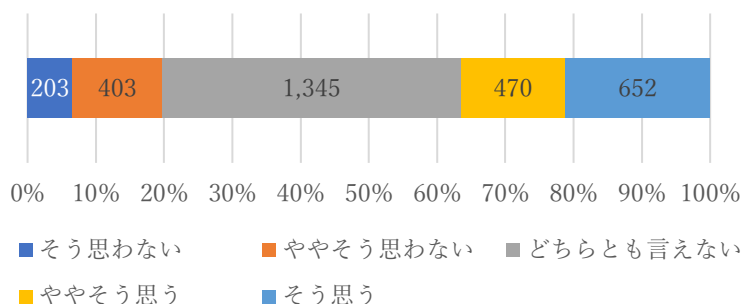
まず、リモートワークを経験していないからといって、これらのツールの有用性を認識していないというわけではなく、何らかの形でオンラインツールに触れ、その有用性を認識している就労者がいることが確認できる。その上で、リモートワーク経験の有無のいずれにおいても、先と同様にオンラインツールの有用性を認識していない「1. そう思わない」の回答が 7 月末時点の方が低くなるが、リモートワーク経験なしのカテゴリの方が経験ありに比べて、その割合が大きい。リモートワーク経験の有無は、4 月中旬のデータであり、4 月調査から 7 月調査までの間にリモートワーク経験の有無に変化が生じていることが要因として考えられる。また、以前からリモートワークに従事していた人々よりも、リモートワークを行っていなかった人々の方が、オンラインツールに触れて成果を上げることで、有用性を認識しやすいという可能性も考えられる。

カテゴリ間の差については、統計的な有意性が確認された(0.1%水準)。もっとも、「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」が低くなり、「5. そう思う」、「4. ややそう思う」が高くなったことからオンラインツールの有用性が認められるものの、「3. どちらとも言えない」と認識する人々の割合が、リモートワーク経験にかかわらず増加している。したがって、リモートワークの経験が一概にオンラインツールの有用性を高めるとは言い難い。

オンラインツールが成果に直接結びつくかどうかは、従来自身が従事する業務がオンライン化に適しているかどうかとも深く関わるだろう。先述のように Q23-2 では、オンライ

ン化に伴う業務困難性として、自身が行っている業務がオンライン上でも効果的に進められるかどうかを尋ね、オンラインツールと業務の適合を測定した(図 5-15)。

図 5-15 オンラインツールと業務の適合性に関する度数分布



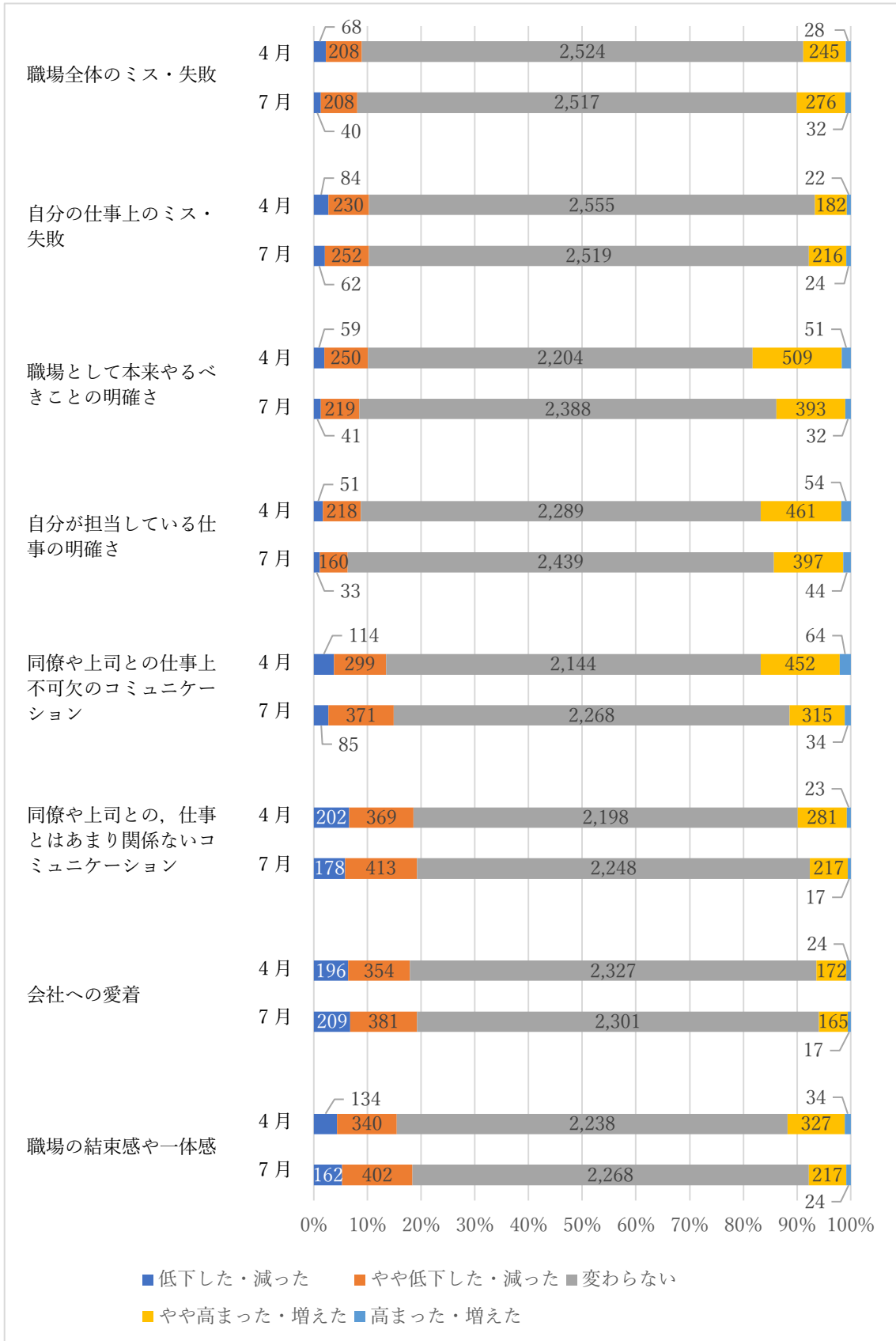
結果は、平均値が 3.31、標準偏差が 1.14 であった。質問に対して「5. そう思う」、もしくは「4. ややそう思う」と回答し、オンライン化が自身の業務に適していないと認識する人は 1,122 名(36.51%)、オンラインでも効果的に業務を進められるとする人(「1. そう思わない」、「2. ややそう思わない」と回答)は 606 名(19.72%)であり、比較的多くの人々が、オンライン上での自身の業務遂行の困難を認識している。7 月末の時点でリモートワークに従事している就労者がいることを踏まえれば、困難さを認識しながらも業務を行っている就労者がいるという実態を窺い知ることができる。

5-4 仕事や職場で生じた変化

COVID-19 によって生じた仕事や職場における変化について、8 つの側面から測定した(Q28_1~8)。図 5-16 は、各項目に関して 4 月と 7 月でどのような変化が起こったのかを、度数分布を比較する形で表している。4 月についてはそれ以前の時点と比べての変化を、7 月については、4 月調査(4 月 14 日から 16 日)から 7 月調査の間の変化を、それぞれ測定したことになる。

これを見ると、ほとんどの人が両時点ともに「3. 変わらない」を選択しており、全体として、仕事や職場において大きな変化があったわけではないことが窺える。他方で、どちらの時点において、「1. 低下した・減った」や「2. やや低下した・減った」を選択する人も一定数おり、影響を受けた人がいないわけではないことがわかる。

図 5-16 仕事や職場で生じた変化に関する度数分布(4月中旬と7月末の比較)



そこで次に、各項目についての回答者の回答パターンが、2時点でもどのように変化したのかについて検討する。具体的な結果は Appendix 表 5-1 から表 5-6 に記載している。ここでは、8つの項目それぞれについて、4月の時点で「1. 低下した・減った」から「5. 高まった・増えた」のそれぞれに回答した人が、7月時点にはどのような回答を行っているのか、その対応関係を表したものである。例えば、4月時点で職場全体のミス・失敗が「低下した・減った」と回答し、7月時点において同項目が「高まった・増えた」ということは、職場全体のミス・失敗が4月前の時点に戻つつあるということを示し、また、4月時点で職場全体のミス・失敗が「低下した・減った」と回答し、7月時点において同項目が「変わらない」ということは、職場全体のミス・失敗が4月時点で低下し、そのまま低い水準を維持している、ということを示している。

Appendix 表 5-1 から表 5-6 によれば、「職場全体のミス」、「自分のミス」、「職場目的の明確さ」、「職務内容の明確さ」については、ほとんどの回答者が、いずれの時点においても「3. 変わらない」と回答している。職場における種々のミス、そして職務上目指すものや遂行する職務の中身についての明確さについては、COVID-19 における影響がさほど出ていないことを窺わせる結果である。

一方、「業務関連コミュニケーション」、「業務非関連コミュニケーション」、「会社への愛着」、「職場の結束」については、回答のパターンが少し異なる。いずれの時点においても、「3. 変わらない」を選択した人が最も多いものの、一定数の人が4月時点で「1. 低下した・減った」、ないし「2. やや低下した・減った」を選択し、7月時点では「1. 低下した・減った」、もしくは「3. 変わらない」を選択している。前者は「業務関連コミュニケーション」などの4項目が低下し続けていることを、後者はそれらが4月時点で下がったまま変化していないことを、それぞれ意味している。COVID-19 によって、職場内外での社員同士のコミュニケーションが低下し、それに伴って職場での人間関係が希薄化し続けていること、あるいは一旦低下し、希薄化したままになっていること、さらには、人々の心が会社から離れることにまでつながっている可能性を窺わせる結果である。

Appendix 表 5-1 4月時点と7月時点の「職場全体のミス」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	6 9%	10 15%	44 65%	5 7%	3 4%	68 100%
	やや低下した・減った	4 2%	39 19%	133 64%	29 14%	3 1%	208 100%
	変わらない	27 1%	138 5%	2,165 86%	177 7%	17 1%	2,524 100%
	やや高まった・増えた	3 1%	17 7%	166 68%	54 22%	5 2%	245 100%
	高まった・増えた	0 0%	4 14%	9 32%	11 39%	4 14%	28 100%
合計		40 1%	208 7%	2,517 82%	276 9%	32 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-2 4月時点と7月時点の「自分のミス」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	9 11%	16 19%	57 68%	1 1%	1 1%	84 100%
	やや低下した・減った	8 3%	38 17%	162 70%	21 9%	1 0%	230 100%
	変わらない	43 2%	171 7%	2,182 85%	148 6%	11 0%	2,555 100%
	やや高まった・増えた	2 1%	25 14%	110 60%	39 21%	6 3%	182 100%
	高まった・増えた	0 0%	2 9%	8 36%	7 32%	5 23%	22 100%
合計		62 2%	252 8%	2,519 82%	216 7%	24 1%	307,3 100%

Appendix 表 5-3 4月時点と7月時点の「職場目的の明確さ」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	9 11%	16 19%	57 68%	1 1%	1 1%	84 100%
	やや低下した・減った	8 3%	38 17%	162 70%	21 9%	1 0%	230 100%
	変わらない	43 2%	171 7%	2,182 85%	148 6%	11 0%	2,555 100%
	やや高まった・増えた	2 1%	25 14%	110 60%	39 21%	6 3%	182 100%
	高まった・増えた	0 0%	2 9%	8 36%	7 32%	5 23%	22 100%
合計		62 2%	252 8%	2,519 82%	216 7%	24 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-4 4月時点と7月時点の「職務内容の明確さ」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	4 7%	12 20%	32 54%	11 19%	0 0%	59 100%
	やや低下した・減った	10 4%	40 16%	165 66%	34 14%	1 0%	250 100%
	変わらない	17 1%	116 5%	1,879 85%	183 8%	9 0%	2,204 100%
	やや高まった・増えた	7 1%	47 9%	296 58%	145 28%	14 3%	509 100%
	高まった・増えた	3 6%	4 8%	16 31%	20 39%	8 16%	51 100%
合計		41 1%	219 7%	2,388 78%	393 13%	32 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-5 4月時点と7月時点の「業務コミュニケーション」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	18 16%	31 27%	52 46%	13 11%	0 0%	114 100%
	やや低下した・減った	13 4%	70 23%	173 58%	43 14%	0 0%	299 100%
	変わらない	33 2%	178 8%	1,763 82%	154 7%	16 1%	2,144 100%
	やや高まった・増えた	14 3%	81 18%	250 55%	93 21%	14 3%	452 100%
	高まった・増えた	7 11%	11 17%	30 47%	12 19%	4 6%	64 100%
合計		85 3%	371 12%	2,268 74%	315 10%	34 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-6 4月時点と7月時点の「業務非関連コミュニケーション」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	58 29%	51 25%	77 38%	14 7%	2 1%	202 100%
	やや低下した・減った	37 10%	94 25%	209 57%	29 8%	0 0%	369 100%
	変わらない	68 3%	217 10%	1,781 81%	122 6%	10 0%	2,198 100%
	やや高まった・増えた	14 5%	50 18%	165 59%	48 17%	4 1%	281 100%
	高まった・増えた	1 4%	1 4%	16 70%	4 17%	1 4%	23 100%
合計		178 6%	413 13%	2,248 73%	217 7%	17 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-7 4月時点と7月時点の「会社への愛着」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	76 39%	41 21%	72 37%	7 4%	0 0%	196 100%
	やや低下した・減った	53 15%	94 27%	185 52%	22 6%	0 0%	354 100%
	変わらない	75 3%	226 10%	1,922 83%	95 4%	9 0%	2,327 100%
	やや高まった・増えた	5 3%	18 10%	111 65%	35 20%	3 2%	172 100%
	高まった・増えた	0 0%	2 8%	11 46%	6 25%	5 21%	24 100%
	合計	209 7%	381 12%	2,301 75%	165 5%	17 1%	3,073 100%

Appendix 表 5-8 4月時点と7月時点の「職場の結束」のクロス集計

		7月の状況					合計
		低下した・減った	やや低下した・減った	変わらない	やや高まった・増えた	高まった・増えた	
4月の状況	低下した・減った	43 32%	35 26%	52 39%	4 3%	0 0%	134 100%
	やや低下した・減った	43 13%	96 28%	183 54%	17 5%	1 0%	340 100%
	変わらない	69 3%	216 10%	1,824 82%	123 5%	6 0%	2,238 100%
	やや高まった・増えた	6 2%	51 16%	193 59%	67 20%	10 3%	327 100%
	高まった・増えた	1 3%	4 12%	16 47%	6 18%	7 700%	34 100%
	合計	162 5%	402 13%	2,268 74%	217 7%	24 1%	3,073 100%

6. 要旨と展望

第1章では、本研究の研究課題として、以下の3つを提示した。

1. 就労者がどのような仕事・生活環境にあり、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか。
2. COVID-19の拡大状況の変化に企業・就労者はどう対応しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか。
3. COVID-19への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか。

この章では、まず、特に4月調査から7月調査の間の変化に特に注目し、第2章から第5章の分析結果を要約する。その上で、本研究の発見事実の実践的含意について示す。

6-1 本研究の要旨

(a) 研究課題1: 就労者の仕事・生活環境の変化

第1の研究課題「就労者がどのような仕事・生活環境にあり、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」については第2章で検討した。外形的な就業環境については、4月から7月にかけて落ち着きを取り戻しつつある。就労時間がコロナ禍前の水準へ戻りつつあり、所得変化についての急激な減少を予想する傾向が減っている。ただし、補章2にあるように、コロナ禍に起因する離職も生じていること、一時帰休もなされ必ずしも十分な補償を受けているとは限らないことには留意する必要がある。

新たな就業スタイルとしてのリモートワークに関する今後の希望については、現状適応的な傾向が見られた。すなわち、回答者の4分の3を占める4月時点でリモートワークを全く行わなかった就労者は、7月時点でもリモートワークをほとんど希望していなかった。同様に、部分的なリモートワーカーは部分的なリモートワークを最も希望し、完全なリモートワーカーは現状を希望することが多いという傾向が見られた。ただし、完全なリモートワーカーの多くが、部分的なリモートワークを希望していた。それには、後述の上司や同僚などのコミュニケーションの問題のみならず、円滑な仕事のための家具がリモートワーク環境、すなわち自宅に備わっていないことが影響している可能性がある。

(b) 研究課題2: COVID-19感染状況への対応の変化

第2の研究課題「COVID-19の拡大状況の変化に企業・就労者はどう対応しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」については、第3章、および第4章で検討した。COVID-19感染リスクへの対処行動は、全体で見れば、人々が取る行動のパターンに大きな変化がないとはいえるが、行動を個別的に見れば変化が生じている。手洗いやマスク着用などは多くの人たちが4月から継続的に行っており、7月時点でも定着している傾向にあ

る。一方、COVID-19に関する情報の収集・精査や他者への啓発は、実施を申告する人の数が減少している。また、外出や他者との交流は、春先から夏にかけて大きな揺り戻しがあったことが窺える。

感染リスク知覚については、4月調査時点と比べて、自身および家族の感染のリスクが低くなったと感じている人が、増えたと感じている人よりも多い。また、多くの回答者が身体的健康について懸念を抱いているわけではないことも明らかになった。感染が広がる仕組みやどうすれば感染を防ぐことができるかについて、ある程度の知識が蓄積されてきており、そうした知識が広まったことや、企業をはじめとする事業者や個人がそれぞれに感染対策をしているという現在の状況が、個人の感染リスクの低下につながっているのかもしれない。また、運動や食事の習慣の変化にも、人々が(少なくとも主観的には)それなりに適応できていることが窺える。

全般的幸福感については、平均値とばらつき(標準偏差)はほとんど変わらないという結果であった。幸福感は少々の状況変化や時間の経過の中でも安定していると理論的にいわれているが、COVID-19の影響が長期化する中でも、全般的にいて幸福感がやや高い水準を維持していることは注目に値する事実であり、この点については本章後半で改めて検討したい。

COVID-19に関する問題収束時期については、専門家であっても正確に予想することはできないが、1年から3年で収束するという実感を半数以上の回答者が持っていた。その一方で、すでに落ち着いているという回答も10%以上あり、COVID-19問題の現状や今後の見通しも多様であることが判明したといえる。さらに、「アフター・コロナ」の仕事や生活への回答については、仕事においても生活においても、従来と比べて大きな変化が起きることを予測する者はあまりいない。また、問題収束後に訪れるであろう働き方や生活が好ましいものであるかどうかについては、「どちらとも言えない」とする回答者が6割以上を占めており、全体として一過性の出来事と捉える傾向が強いように見受けられる。

4月から5月の緊急事態宣言のもとで、経済や社会活動に対して行使された様々な制約については、ちょうどいい水準であると評価する者が一番多かった。一方、緊急事態宣言が解除された後の個人の行動は、多くの回答者にとって放埒なもの映っていた。

一方、所属企業による対応としては、感染リスクを下げる予防的な措置がかなり取られている。その一方で、経営者が長期的な見通しを立てられていないためであると思われるが、雇用や給与水準の維持に関する発信などは十分とはいえない。

そうした中で職務に関する変化も垣間見られる結果が見出されている。具体的には、スケジュールや仕事の進め方などについての自律性が、4月から7月にかけて低下している。同時に、役割の明確性が高まる一方で、成果の明確性が低下している。COVID-19感染拡大やその防止対策に伴うさまざまな変化によって、トップダウン的な傾向が高まっていると解釈できる。

上司や同僚との関係性の希薄化は、4月中旬時点よりも7月末時点の方が知覚されにくく

なっている。言い換えれば、コロナ禍を経験した7月末の方が4月中旬よりも関係性が密になっていると感じられている。その一方で、より具体的な事象に着目すると、業務情報および個人的な相談の機会は、それらを得る方、与える方のいずれについても減少傾向であった。それは、4月調査時点の方が、感染対策やそれに伴う働き方の変化などで情報交換したり相談したりする必要が大きかったことが関係していると推察される。

(c) 研究課題3: 就労者の心理・行動の変化

第3の研究課題「COVID-19への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示しており、それはこの数ヶ月でどう変化しているのか」についての検討結果は、主に第5章で紹介した。4月調査でも回答を求めた首尾一貫感覚については、わずかであるがこの3ヶ月の間に低下していた。仕事に関連して、(1)意味を見出している、(2)自分自身を統制できている、そして(3)落ち着いて臨んでいる、という感覚が低下している。その原因については今後検討を要するが、COVID-19の影響が長期化していることが関わっていると推察される。

状況に対する不安についても2時点で調査を実施したが、平均値としては有意な差がなく、4月から3ヶ月経ってもなお、人々はある程度の不安を抱き続けていることが観察された。特に不安の対象となりがちなものについても、前回の調査と変わることなく、自分自身の今後、所属組織との関係性であった。

仕事や職場における変化については、4月中旬時点から7月末時点の間の変化について回答を求めたが、職場や自分の仕事ミス、職務の明確さ、同僚や上司とのコミュニケーション、職場の結束や一体感など、いずれの項目についても変わらないとする回答が多数派を占めた。探索と深化から成る両利き行動については、深化行動が若干低下したものの平均値としては大きく変わらず、いずれの時点でも探索行動より深化行動の方がより行われている。

以下は、7月調査のみの項目であり、この間の変化を示すものではないが、7月時点の行動や認知を反映したものとして結果をまとめておきたい。まず、ワーク・エンゲージメントについては、高い水準にあるとはいえない。これは、これまでの日本での多くの調査結果と合致している。その一方で、緊張やストレス、そして仕事に忙殺されているという感覚を持っている就労者は多い。

自身の仕事への希望について、(1)仕事を増やしたいとはあまり感じておらず、自らが望む働き方のための(2)問題提起や(3)転職についてもそこまで強い希望を抱いているとはいえない。時間の使い方についても、強い満足や不満を抱くわけではない傾向が見られる。また、回答者全体では、仕事と生活との間に強い葛藤を感じているということはなさそうであった。ただ、生活から仕事に対する否定的な影響(ネガティブ・スピルオーバー)については、リモートワークをしている人の方がしていない人に比べてより強く感じていた。さらに、回答者全体では、孤立感がそこまで強く感じられるわけではない。この点については、4月中旬時点でリモートワークをしていた人としていなかった人に差は見られなかった。

リモートワークの生産性について、コミュニケーションや他者理解などについては十分

ではないが、快適に感じている傾向も見られる。ただし、リモートワークへの慣れが影響しており、昨年時点からリモートワークに従事している就労者ほどコミュニケーション上の問題が知覚されない可能性が示唆されている。

6-2 本研究の含意

7月調査の集計と分析、特に4月調査との比較を通じて分かったことを端的に示すと、就労者の就労関連の心理と行動については、依然としてCOVID-19の流行の影響を受け続けており、彼らの活力が奪われつつあるということである。

確かに、従来と比べて感染リスクは知覚されにくくなった。とはいえ、COVID-19は依然として流行の最中にある。就労者のこうした知覚の背景にあり得るのは、「状況をうまく統制している/できるようになった」、あるいは「状況への積極的関与を避ける/状況が変わるのを待つ」といった実践であろう。

より広く観察されているのは、後者の防御的な体勢であると考えられる。生活や就労の在り様が社会・経済全体の影響を受け続け、その先行きの見通しもはっきりしない。そのような中、就労者の首尾一貫感覚は一定以上の水準を保ちつつも弱まり、(家族を除く)自らを取り巻く状況への不安感が高止まりしている。しかも、こうした状況に積極的・創造的に対応するのにつながる学習棄却や両利き行動、さらには業務に関連するものとししないものの双方に関する上司や同僚からの情報獲得、さらには彼らへの情報提供活動についても、元々高くない中で、その一部は統計的に有意な水準でさらに程度を低下させている。

7月調査で初めて聴取した項目を見ても、ワーク・エンゲージメント、その中でも特に「仕事の中での活力」が低く、仕事量を増やそうとする就労者も極めて少ない。また、職務ストレスの中でも、繁忙感や業務量よりも、緊張感を就労者は強く知覚する。孤独感が強いことも含め、見えない圧力を多くの就労者が感じているのだろう。

興味深いことは、こうした中でも就労者の全般的な幸福感が高くなりがちなことである。一般的に、積極的に幸福感を抱くには明確なシグナルが必要になるが、特にCOVID-19が流行するような状況においてはそういう機会も少ない。にもかかわらず全般的な幸福感が高いということの根底には、「不幸なわけではない」という(論理的に)消極的な状況把握があると考えられる。就労者が置かれた生活上・仕事上の状況(c.f. 第2章から第4章)を踏まえると、特別に肯定的な事象のみならず、差し迫った危機や苦難に直面している者は実は少ないと考えられる。このことが、幸福感に関する設問において「どちらかと言えば幸福である」、「どちらとも言えない」を多く選ばせることにつながっているのかもしれない。

多くの就労者が防御的・消極的とはいえ状況にそれなりに適応しており、大きな不幸を知覚しにくい場合に、彼ら自身、さらには彼らを雇用する組織に対してどういう示唆が提供できるだろうか。そこでは、「自分自身(あるいは就労者を雇用する組織)がどういう状態にあることを目指すか」について、就労者や組織が問うことが重要である。一般的には、就労者が心理面でも行動面でも前向きな、積極的な状態であることが好まれがちである。しかし、

近親者や自分自身が COVID-19 に感染する、COVID-19 の流行により愛着を持つ所属組織が経営の危機に瀕するなど、ポジティブな状態であることが難しい、あるいはそもそも望ましいとはいえない場合も少なくないだろう。

そういう時に選択肢になりうるのが、行動面では前向きで積極的であること、より特定の
に
い
え
ば、心理面では後ろ向きでも行動面では前向きであること、といった状態である。様々な発明や事業創出、社会運動、あるいは個人的な挑戦や成長の源泉は、社会を含む周囲の事象、さらには自分自身に対する不満や怒り、もしくは疑念であることが多い。不安感といった少なくとも当人にとって否定的な心理状態は、少なくとも一時的には、人々の活発な活動の源泉となることがあるのである。

だとすると、「肯定的な行動のために肯定的な心理を整える。そのために適した状況を用意する」といった、通り一辺倒な発想に収まらない自己統制や経営管理こそが、昨今のように不確実性が高い、ある意味で危機的な状況を打開するのに有用であるかもしれない。そうした自己管理や経営管理は、「他に選択肢がないから」という理由ではなく、より積極的に選ばれるべきものであり、かつ実現可能性の高い処方箋たりうるのである。

「否定的な心理を起点にした肯定的な行動」、「否定的な心理と肯定的な行動の共存」は、どの程度現実的なのだろうか。試みに、本研究で紹介してきた、就労者の心理や行動に関する変数のうちの主要なものを利用して、就労者をいくつかのグループに分割してみる。まず、(1)不安定な感覚(首尾一貫感覚の逆点尺度)、(2)不安感、(3)孤立感、(4)職務ストレス、という、従業員の心理に関する正の相関が強い4つの合成変数を合算して、就労者の「否定的心理」を点数化した。また、(1)仕事エンゲージメント、(2)両利き行動、(3)関係構築、(4)変化創出、という、就労者の行動に関する正の相関が強い4つの合成変数を合算して、就労者の「肯定的行動」を点数化して捉えた。その上で、「否定的心理」が中位点(=3)以上か否か、「肯定的行動」が中位点(同じく 3)以上か否かに着目し、すべてのサンプルを4分割した。ちなみに、「否定的心理」の平均値は 2.94 で標準偏差は 0.75 であった。また、「肯定的行動」の平均値は 2.84 で標準偏差は 0.58 であった。

サンプルを分割した結果を表 6-1 に示す。ここからは、「否定的な心理を起点にした肯定的な行動」、「否定的な心理と肯定的な行動の共存」を体現している可能性のある就労者が一定程度存在することが確認される。「否定的心理」と「肯定的行動」の間の相関は-.135 で、統計的に有意ではある(0.1%水準)もののそこまで高くなく、2つの次元はある程度独立的であるといえる。そのため、4つのグループのそれぞれのサンプルサイズにそこまで大きな偏りは見出されなかった。

表 6-1 態度と行動に即した就労者の類型化

		積極的行動	
		低	中以上
消極的心理	中以上	後ろ向きな気持ちで行動を控える(787名)	後ろ向きな気持ちだが行動を起こす(808名)
	低	気持ちは前向きだが、行動は控える(680名)	前向きな気持ちが行動につながる(604名)

備考：サンプルサイズは2,879。

この類型に基づいて、例えば以下のような分析が可能であろう。まず、否定的心理や肯定的行動に、個別あるいは上述のような手順でまとめた形で着目し、それを促進したり抑制したりする要因を、重回帰分析などを通じて解明する。その上で、「心理面では否定的だが行動面では肯定的」というグループに所属するか否かを被説明変数とし、そうしたグループへの帰属あるいはグループからの除外を規定する要因を、同様に重回帰分析などで解明する。最後に、一連の分析の結果を比較しながら、「心理面では否定的だが行動面では肯定的」というグループに所属する就労者にとって特に有効な人事管理や経営管理の施策を特定する。

こうしたアイデアに即して分析を行うのは、7月調査の集計結果を、4月調査の結果と適宜比較しながら紹介するという本報告書の趣旨からは少々逸脱してしまう。どのような発見や示唆が提供できるか、稿を改めて論じたい。

補章 1. 回答者の基本属性の確認

既に見たように、第1回調査(2020年4月中旬)の回答者全員が第2回調査(同7月末)に回答しているわけではなく、回答者の基本属性に関する傾向値にも若干の変化が生じている。アンケート調査の場合、「なんらかの理由により、特定のプロフィールを持った人が多く回答している」とか「極めて困難な状況にある人の多くが、回答していない」といった、いわゆる非回答バイアスの発生によって、分析結果に深刻な影響が出てしまうことがある。とりわけ本調査のように、同一の回答者に対して複数時点での測定を行なっている場合には、第1回目の調査から第2回目の調査にかけてのサンプルの脱落が、ランダムにではなく、特定のプロフィールを持った人について集中的に発生するということが懸念される。この点を確認することがここでの目的である。

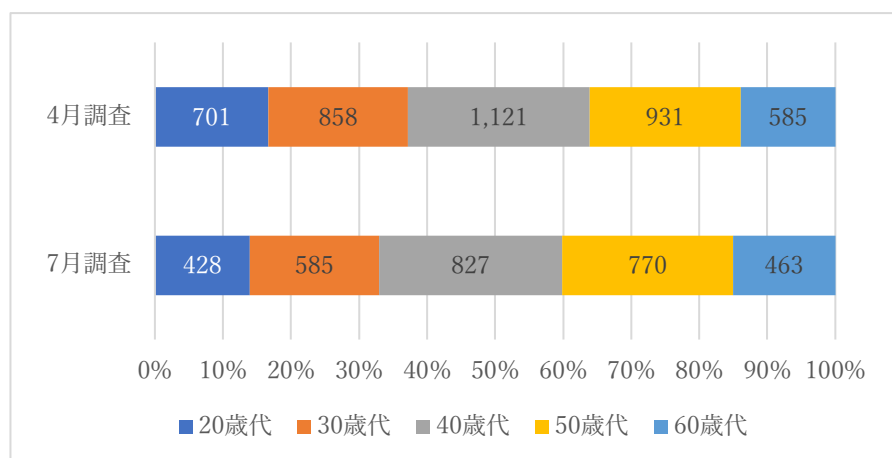
以下では、回答者の基本属性に関する回答傾向の比較を、4月調査で設けられた質問への回答をベースに、「4月調査の回答者」と「4月・7月双方の調査への回答者」の間で行う。ここで着目する質問は、4月調査で用いられたもので、7月調査には組み込まれていない。

補 1-1 デモグラフィックな属性

性別は、男性が1,701名(55.36%)、女性が1,372名(44.64%)であった。4月時点の調査での男女比率は男性が52.74%、女性が47.25%であり、男性の比率が2.62%増加している。

回答者の年齢については、平均が45.40歳(標準偏差=12.46)で、7月の平均年齢44.18歳(標準偏差=12.72)から約1.22歳上昇している。10年ごとで見た世代の分布については、図補 1-1 の通りである。比率が最も減少したのは20歳代であり(701名→428名、16.70%→13.93%)、逆に最も増加したのは50歳代(931名→770名、22.19%→25.06%)であった。

図補 1-1 年齢層の分布 (4月調査と7月調査の比較)¹

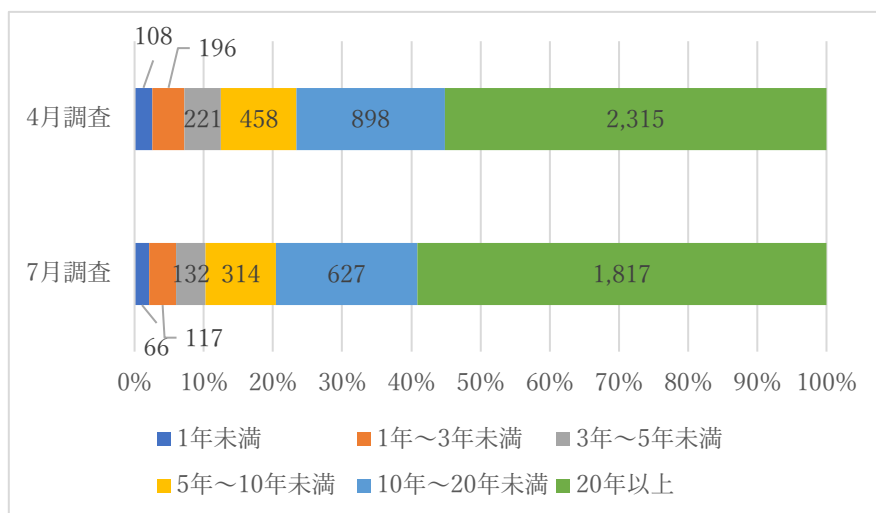


¹ 従来と同様、特に単位表示のない数値は、該当する人数を表す。

最終学歴は、中学校卒・高等学校卒 928 名(30.42%)，専門学校・短期大学・高専等卒 662 名(21.71%)，大学卒 1,308 名(42.87%)，大学院(修士・博士)卒 153 名(5.01%)であった。比率が最も減少したのは中学校卒・高等学校卒(31.74%→30.42%)，逆に最も増加したのは大学卒(41.02%→42.87%)であった。

現在の勤務先での就業も含む，これまでの就業経験年数について，4月時点と7月時点と比較したのが図補 1-2 である。4月中旬時点の調査でも過半数(55.17%)を占めていたが20年以上の就業経験を持っていた層の構成比率が一層高まっている(1,817 名, 59.17%)。

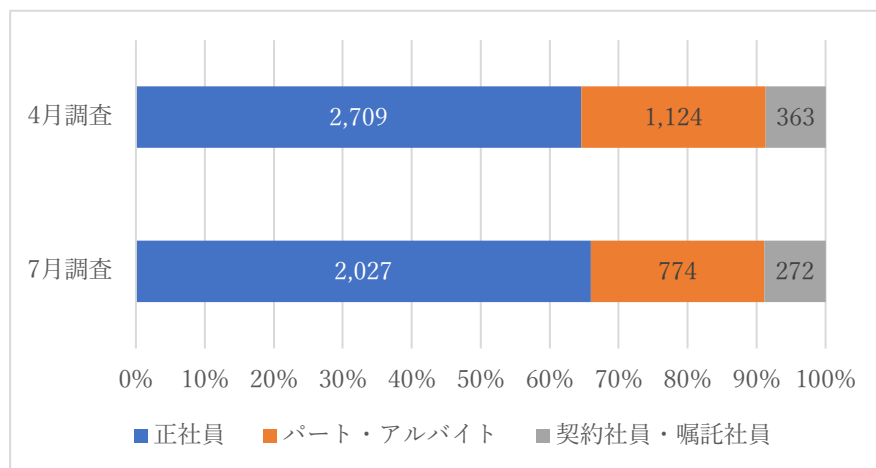
図補 1-2 就業経験年数の分布 (4月調査と7月調査の比較)



補 1-2 回答者の雇用状況

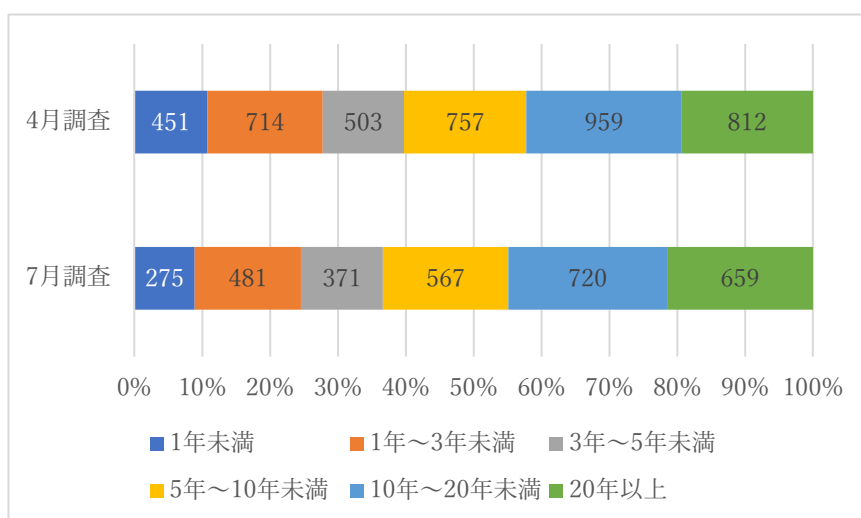
雇用形態については，図補 1-3 の通りである。4月調査と比べると，正社員比率が上昇し(64.56%→65.96%)，パート・アルバイト比率が低下している(26.79%→25.19%)。

図補 1-3 雇用形態の分布 (4月調査と7月調査の比較)



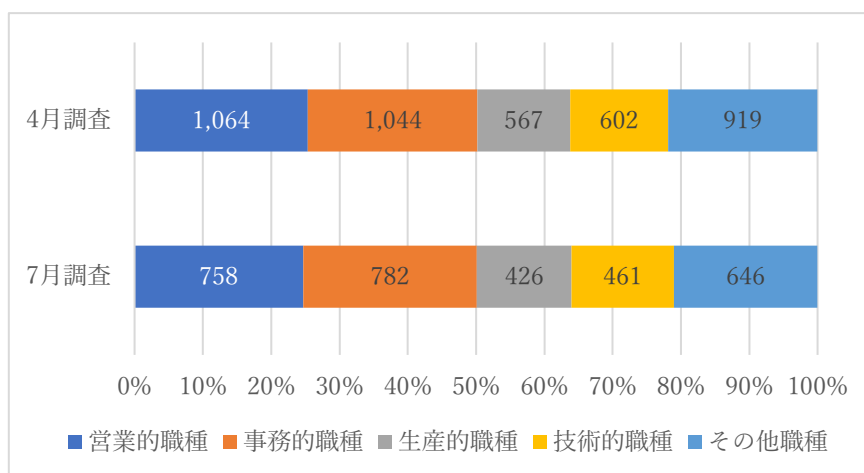
次に、現在勤務する企業・団体での在籍年数についての回答を示したのが、図補 1-4 である。4月調査と7月調査を比較すると、全般的に在籍年数が長い回答者の構成比率が上昇している。20年以上在籍している回答者の占める比率は19.35%から21.44%に増える一方、在籍1年未満(10.75%→8.95%)や1年～3年未満の比率(17.02%→15.65%)が低下している。

図補 1-4 勤務先での在籍年数の分布（4月調査と7月調査の比較）



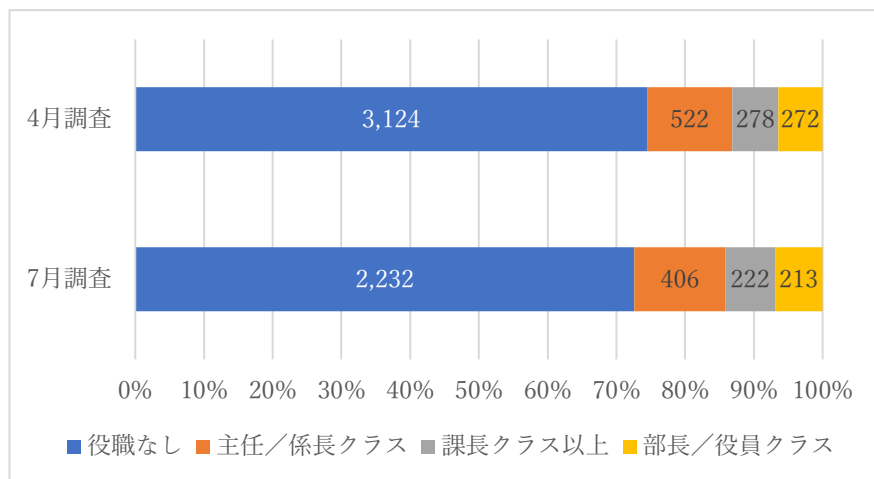
現在の勤務先で回答者が従事している職種については、図補1-5の通りである。全体の構成比率が低下しているのは営業的業種(25.36%→24.67%)とその他職種(21.90%→21.02%)であるが、より細かく見ると、営業的職種の中では「接客・販売」(578名→397名)が、その他職種の中は「その他サービス」(493名→331名)の減少幅が大きい。

図補 1-5 職種の分布（4月調査と7月調査の比較）



役職の分布については、図補 1-6 に示されている。「役職なし」が 70%以上を占めているが、4 月時点よりも役職なしが占める比率が低下している(74.45%→72.63%)。

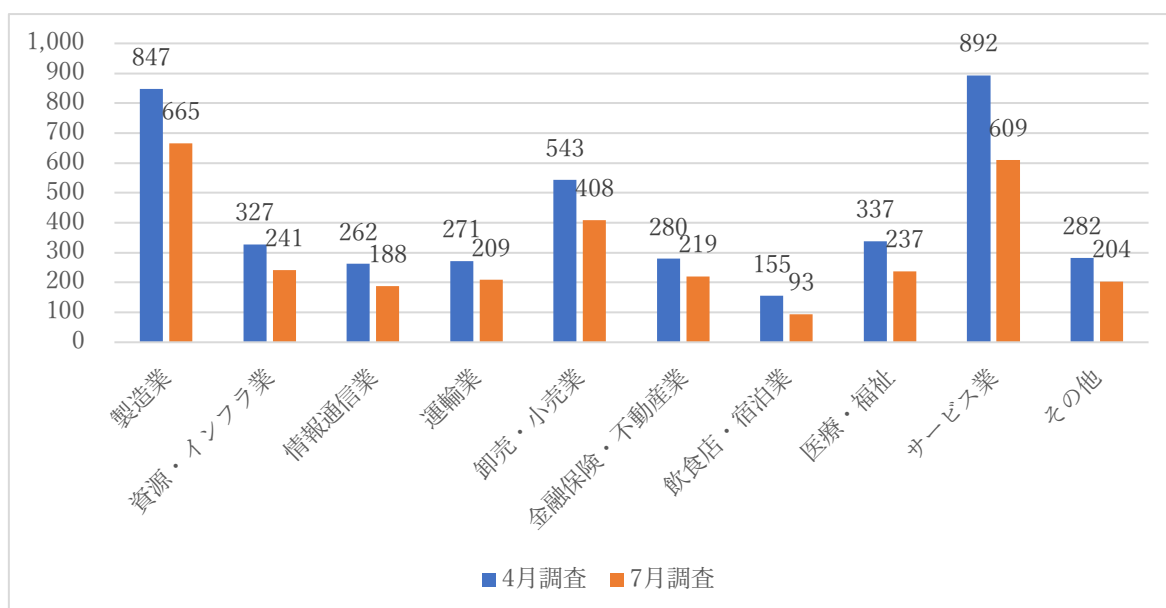
図補 1-6 役職の分布 (4 月調査と 7 月調査の比較)



補 1-3 回答者が所属する企業の属性

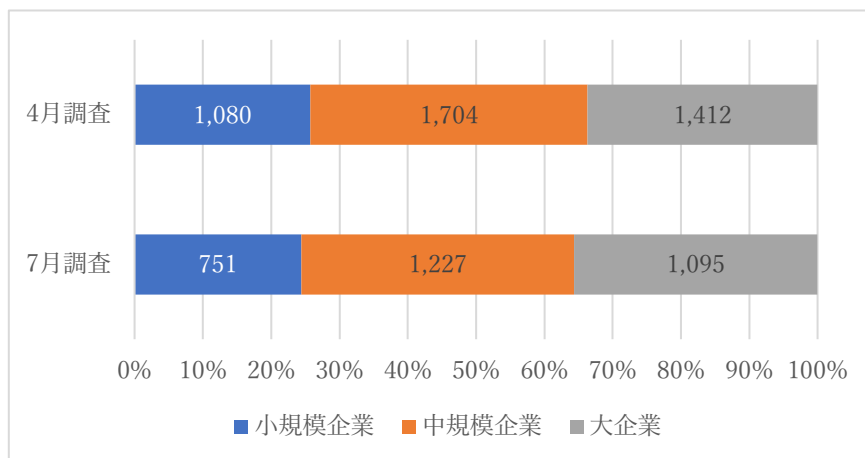
回答者が所属する企業の業種については、図補 1-7 に示す。4 月調査から 7 月調査で全体の回答者数が 26.76%減少した中で、特に回答者が減少した業種は、飲食店・宿泊業(155 名→93 名, 40.00%減)とサービス業(892 名→609 名, 31.73%減)である。

図補 1-7 所属企業の業種の分布 (4 月調査と 7 月調査の比較)



所属企業の従業員規模については図補 1-8 の通りである。小規模企業に所属する回答者の比率がやや減り(25.74%→24.44%)，大企業に所属する回答者の比率が上がっている(33.65%→35.63%)。

図補 1-8 所属企業の従業員規模の分布（4月調査と7月調査の比較）



補 1-4 生活状況

居住地・勤務地について，緊急事態宣言が先に発令された 7 都府県在住者とそれ以外の道府県在住者で比較したところ，表補 1-1 のように，その比率はほとんど変わらなかった。居住地が都市部であるかどうか，表補 1-2 のように大きな変化はなかった。

表補 1-1 の居住地と勤務地の分布（4月調査と7月調査の比較）(1)

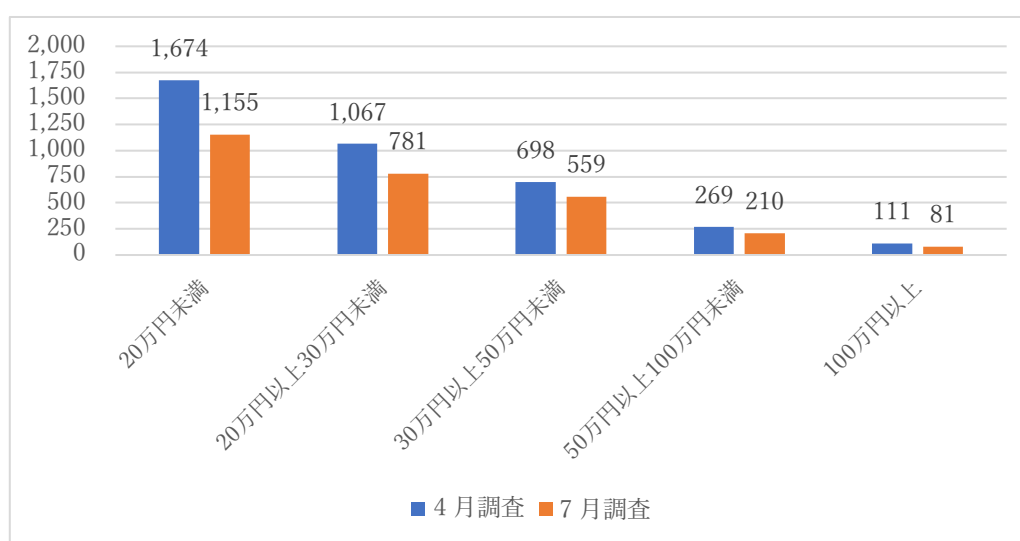
		4月調査		7月調査	
		度数	比率	度数	比率
居住	7 都府県に居住	2,309	55.03%	1,696	55.19%
	7 都府県以外に居住	1,887	44.97%	1,377	44.81%
	合計	4,196		3,073	
勤務	7 都府県で勤務	2,344	55.86%	1,717	55.87%
	7 都府県以外で勤務	1,852	44.14%	1,356	44.13%
	合計	4,196		3,073	

表補 1-2 居住地と勤務地の分布（4月調査と7月調査の比較）(2)

		4月調査		7月調査	
		度数	比率	度数	比率
居住	都市部に居住	2,051	48.88%	1,497	48.71%
	郊外部に居住	1,933	46.07%	1,434	46.66%
	わからない	212	5.05%	142	4.62%
	合計	4,196		3,073	
勤務	都市部で勤務	2,276	54.24%	1,673	54.44%
	郊外部に勤務	1,753	41.78%	1,281	41.69%
	わからない	167	3.98%	119	3.87%
	合計	4,196		3,073	

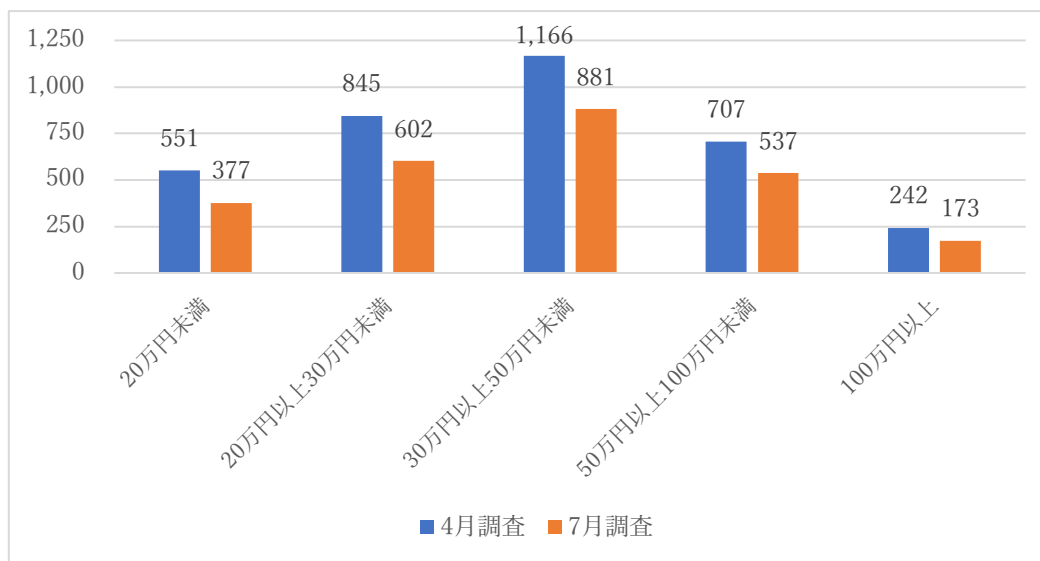
所得水準の分布について確認する。個人としての月収については図補 1-9 に示されたような分布になっている。回答者が特に減ったのは月収 20 万円未満の回答者層であった(1,674 名→1,155 名, 31.00%減)。なお、所得水準については7月調査では新たに質問していないため、4月調査時点の回答を参照しており、この間の所得の変化は反映されていない。

図補 1-9 個人月収の分布（4月調査と7月調査の比較）



世帯の所得分布については、図補 1-10 の通りである。回答者が特に減少したのは、個人所得と同様に、月収 20 万円未満の回答者層であった(551 名→377 名, 31.58%減)。

図補 1-10 世帯月収の分布（4月調査と7月調査の比較）



補 1-5 まとめ

4月の調査の有効回答者は4,196名であったが、7月末からの調査での有効回答者は3,073名であり、26.77%減少した。これまでに確認してきたように、諸属性ごとに見ると、回答者の減少は、居住地を除いては均等ではなかったといえる。

回答者の比率が下がったカテゴリとしてここまで挙げてきたのは、若年層、低学歴層、パート・アルバイト、短期間の在籍年数、接客・販売やその他サービス従事者、飲食・宿泊業及びサービス業、小規模企業所属、低所得水準といったものである。個々の人たちが今回の調査に回答しなかった理由をうかがい知ることはできないものの、推測される理由の一つは、以上のようなカテゴリに当てはまる層における何らかの変化である。

4月調査時点では、たとえば、飲食・宿泊業やサービス業などでは事実上の休業状態にあり、膨大な質問によって構成されているアンケートに回答する余裕があったのかもしれない。それから3ヶ月半を経て、緊急事態宣言も解除され、さまざまな制限がありつつも業務が忙しくなってきた、前回ほどではないもののかなり長大な今回のアンケートへの回答が忌避されたということも考えられる。COVID-19の流行全般に対する関心や不安は2つの調査の間でも当然変化してきたが、そうした変化のばらつきがカテゴリごとの回答率の違いに影響を及ぼしていることも考えられるかもしれない。

以上、第1回調査(2020年4月中旬)と第2回調査(同7月末)の回答者プロフィールが完全に一致しているとは言えないものの、その違いは、両者を比較することができないほどのものではないといえるだろう。

補章 2. 4月中旬以降に就労者が経験した離職や休業・帰休の実態

7月調査のQ1では、4月調査の時点で所属していた組織を、休職や関係会社などへの出向・転籍以外の理由で離れたかどうかを尋ねている。その回答から、今回の回答者のうち4.65%(150名)が4月調査から7月調査までの約3ヶ月半の間に離職を経験していることがわかった(表補 2-1 の 1 行目)。平成 30 年度の雇用動向調査を見ると、1 年間の離職率は 14.6%である。離職には季節要因などもあるため、本調査の 4月中旬から7月下旬・8月初頭からの 3 か月半の間での 4.65%という離職比率が高い水準にあるかかどうか判断することは難しい。以下では、この 150 名がどのような経緯で離職をし、その後どのような経験をしているかについて、その実態を確認したい。

また、離職は経験しないものの、一時的な休業・帰休を経験した就労者もいる。そして、彼らの一部は、7月調査の時点でもその状態にある。この実態についても合わせて確認する。

補 2-1 離職の状況

Q2では、離職経験者に対してその事由を尋ねている。表補 2-1 のように、会社都合による離職が約半数(50.67%)となっている。また、COVID-19 関係の都合による離職も3分の1を超える水準である(54名, 36.00%)。会社都合においてはCOVID-19 関係が多く、事業を継続させるための緊急的な解雇措置をとる強い理由となっていたことが窺える。反面、個人的な事情においては、COVID-19 関係はほとんどなく、COVID-19 の影響の現れ方が組織と個人で異なることが推測される。なお、複数の項目に該当することがあるため、(a)～(e)の合計は離職者合計(150名)よりも多くなっている。

表補 2-1 離職経験者数とその理由

		人数	比率
前回調査(4月中旬)に所属していた組織からの離職者		150	4.65%
理由	(a)所属していた会社の、COVID-19 関係の都合による	44	29.33%
	(b)所属していた会社の、COVID-19 以外の都合による	32	21.33%
	(c)自分あるいは家族の、COVID-19 関係の都合による	10	6.67%
	(d)自分あるいは家族の、COVID-19 以外の都合による離職	65	43.33%
	(e)その他	14	9.33%
	(a)+(b)会社都合による離職	76	50.67%
	(a)+(c)COVID-19 関係の都合による離職	54	36.00%

備考：それぞれの理由の比率は、離職経験者数(150名)に対する割合である。

次に 4 月調査で得られた様々なデモグラフィック変数を用いて、どのような属性をもつ回答者が離職を経験したかを検討する。具体的には、表補 2-2 のようなクロス表を作成した上で、 χ 二乗検定を行った。その結果をまとめたのが、表補 2-3 である。

全般的に言えば、若年層や組織の在籍年数が短い就労者、稼働日数が5日に満たない(非フルタイムの)就労者において離職の比率が特に高い。業種については、飲食・宿泊業が10%を超えているなど顕著な違いが見られる、また、都市部での勤務者や非正規社員において離職者が多い傾向も見られた。

表補 2-2 4月時点の雇用区分と離職に関するクロス集計¹

		4月中旬以降の離職者数		
		なし	あり	計
4月中旬時点での雇用区分	正社員	2,027 95.93%	86 4.07%	2,113 100.00%
	非正社員	1,046 94.23%	64 5.77%	1,110 100.00%
	計	3,073 95.35%	150 4.65%	3,223 100.00%

表補 2-3 属性による離職率の違い

デモグラフィック変数	χ 二乗値	離職比率が高いカテゴリ
4月時点の雇用区分	4.716(1)*	非正社員(5.77%)
年代	16.64(4)**	20歳代(8.00%)
性別	0.00(1)	
勤務地(7都府県/その他40道府県)	1.33(1)	
勤務地(都市部/郊外)	6.13(1)*	都市部に勤務(5.42%)
雇用区分(正社員/その他)	4.71(1)*	非正規社員(5.76%)
稼働日	15.86(1)***	5日未満(7.82%)
現組織在籍年数	57.33(5)***	1年未満(12.42%), 1年以上3年未満(6.23%)
業種	19.54(9)*	飲食店・宿泊業(10.57%), その他(6.42%), 医療・福祉(6.32%)
組織規模	1.27(2)	
職種	5.27(4)	
役職	.096(2)	

備考1: χ 二乗値の()内の数値は自由度。

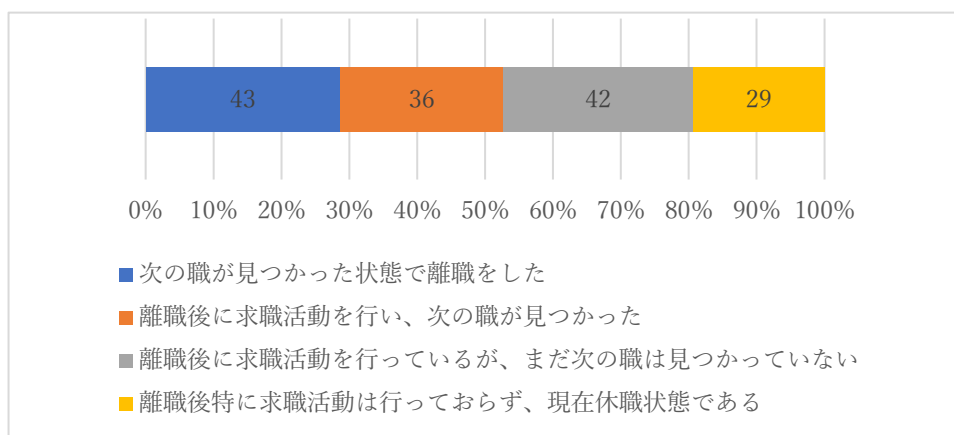
備考2: ***は0.1%水準, **は1%水準, *は5%水準で有意。

Q3では、離職経験者に対して離職前後の状況について尋ねている。その結果が図補 2-1に示されている。半数強(79名, 52.67%)が次の職に就いているが、残りの半数弱(71名, 47.33%)は、求職活動を行っている場合もそうでない場合もあるが、次の職には就いていない。この分布を会社都合の離職と会社都合でない離職に分けてみたのが、表補 2-4である。会社都合以外の離職では、「次の職が見つかった状態で離職をした」比率が相対的に高く、また、「離職後特に求職活動を行っておらず、現在休職状態である」という解等の比率も会

¹ 従来と同様、特に単位表示のない数値は、該当する人数を表す。

社都合の離職に比べて 20% 余り高い。このように会社都合の以外の離職は、当然ではあるが自発的な意思が見いだされるのに対して、会社都合の離職では「離職後に求職活動を行っているが、まだ次の職は見つかっていない」という回答が 37.14% (26 名) に達している。

図補 2-1 離職前後の状況の分布



表補 2-4 離職前後の状況へのカテゴリ間比較

		離職前後の状況				合計
		次の職が見つかった状態で離職をした	離職後に求職活動を行い、次の職が見つかった	離職後に求職活動を行っているが、まだ次の職は見つかっていない	離職後特に求職活動は行っておらず、現在休職状態である	
離職理由	会社都合	15 21.42%	23 32.85%	26 37.14%	6 8.57%	70 100.00%
	会社都合以外	28 35.00%	13 16.25%	16 20.00%	23 28.75%	80 100.00%
	合計	43 28.66%	36 24.00%	42 28.00%	29 19.33%	150 100.00%

次の Q4 は、現在の就労上の地位を尋ねている。Q3 で「次の職が見つまっている」と回答した 79 名のみが対象である。その結果を 4 月時点の就労上の地位で分けて整理したのが、表補 2-5 である。

全般的な傾向として、4 月中旬時点の就労上の地位と同じ地位にあることが多い。たとえば、4 月中旬時点で正社員だった回答者のうち、88.67% (47 名) は、次の就労においても正社員として働いている。同様に、契約社員・嘱託社員だった回答者のうち 77.77% (7 名) は契約社員・嘱託社員として就労している。4 月時点でパート・アルバイトだった回答者も同様であるが、派遣社員や契約社員・嘱託社員、個人事業主・フリーランスとなっている回答

者も含まれている。なお、4月調査では、調査対象を正社員、パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員に絞っており派遣社員や個人事業主・フリーランスは回答者に含まれていなかった。

表補 2-5 離職後の就労上の地位のカテゴリ間比較

		離職後の就労上の地位					合計
		正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	個人事業主・フリーランス	
就 労 上 の 地 位 四 月 時 点 の	正社員	47 88.67%	4 7.54%	0 0.00%	2 3.77%	0 0.00%	53 100.00%
	パート・アルバイト	0 0.00%	11 64.70%	2 11.76%	2 11.76%	2 11.76%	17 100.00%
	契約社員・嘱託社員	1 11.11%	0 0.00%	1 11.11%	7 77.77%	0 0.00%	9 100.00%
	合計	48 60.75%	15 18.98%	3 3.79%	11 13.92%	2 2.53%	79 100.00%

補 2-2 一時的な帰休・休業の経験

Q5 および Q6 では、一時的な帰休・休業の経験に関する質問への回答を求めている。Q5 は、一時的な帰休・休業について、その事由及び現在の状態を尋ねた質問であった。その集計結果は、表補 2-6 である。

表補 2-6 一時的な帰休・休業の経験

	人数	比率
(a)会社都合での一時的な帰休・休業を行い、その後復職した	329	10.71%
(b)会社都合での一時的な帰休・休業を現在経験している	160	5.21%
(c)自己都合での一時的な帰休・休業を行い、その後復職した	54	1.76%
(d)自己都合での一時的な帰休・休業を現在経験している	49	1.59%
(e)一時的な帰休・休業は経験したことがない	2,500	81.35%
(a)+(b)会社都合による離職	479	15.59%

「(e)一時的な帰休・休業は経験したことがない」を選択した回答者が 2,500 名(81.35%)であることから、18%強(573 名)の回答者が何らかの都合での一時的な帰休・休業を経験したということになる。現在の環境下では特に注目されるのは会社都合でのものであるが、回答者全体の 15.59%(479 名)を占めている。なお、(a)と(b)のどちらもあてはまるという回答が 10 件あったため、(a)と(b)の単純合計よりも 10 名少なくなっている。

次に、一時的な帰休・休業に対する会社からの給与・賃金について尋ねたのが Q6 である。

表補 2-7 のように、会社都合・自己都合をまとめた一時的な帰休・休業経験者全体(573 名)では、約 3 分の 1(32.98%)が給与・賃金の全額が補償され、3 分の 1 弱(31.59%)が全額ではないものの、60%以上補償されていた。残りの 3 分の 1 強(35.43%)は 60%未満の補償であり、約 20%(20.77%)は全く補償されてなかったと回答している。会社都合による一時的な帰休・休業だけを取り出すと少しはその比率が改善されるもの、あまり大きく異なっているとはいえない。たとえば、給与・賃金の全額が補償されたのは、34.03%と 1%強の改善であり、全く補償されなかったという回答も 14.82%含まれている。

表補 2-7 一時的な帰休・休業に対する給与・賃金の補償

	一時帰休・休業 経験者全体			
	うち、会社事由			
	人数	比率	人数	比率
通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額が支給された	189	32.98%	163	34.03%
通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額ではないが、60%以上は支給された	181	31.59%	171	35.70%
通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額ではないが、60%未満で支給された	62	10.82%	54	11.27%
通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金とは連動しないが、一時金が支給された	22	3.84%	20	4.18%
帰休や休業で働かなかった分の給与・賃金は、全額支払われなかった	119	20.77%	71	14.82%
合計	573	100.0%	479	100.0%

次に、どのような属性を持つ回答者において、会社都合の一時的な帰休・休業が多かったのかをクロス集計を作成し、 χ^2 乗検定を用いて検討した結果をまとめたのが、表補 2-8 である。全般的に言えば、非正規社員、女性、小規模企業在籍者、役職なしといった立場の弱い勤労者の方が一時的な帰休・休業を経験した比率が高い。とりわけ注目されるのは業種による違いであり、飲食店・宿泊業従事者では、45.16%というきわめて高い比率で一時的な帰休・休業を経験している。

表補 2-8 属性による会社都合の一時的な帰休・休業の違い

デモグラフィック変数	カイ二乗値	比率が高いカテゴリ
年代	7.96(4)	
性別	47.84(1)**	女性(20.62%)
勤務地(7 都府県/その他 40 道府県)	2.45(1)	
勤務地(都市部/郊外)	0.40(1)	
雇用区分(正社員/その他)	72.19(1)**	非正規社員(23.37%)
稼働日	37.28(1)**	5 日未満(24.33%)
現組織在籍年数	34.917(5)**	1 年以上 3 年未満(23.07%), 3 年以上 5 年未満(18.86%)
業種	156.633(9)**	飲食店・宿泊業(45.16%), サービス業(24.63%)
組織規模	7.80(2)*	小規模企業(17.31%)
職種	37.97(4)**	その他職種(21.1%), 営業的職種(19.00%)
役職	31.97(2)**	役職なし(17.78%)

備考 1: χ 二乗値の()内の数値は自由度。

備考 2: ***は 0.1%, **は 1%水準, *は 5%水準で有意。

参考文献

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-bass.
- 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020a). 「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」『Works Discussion Paper (リクルートワークス研究所)』No.31.
- 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020b). 「新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化ーデモグラフィック要因の影響ー」RIEB Discussion Paper Series No.2020-J08.
- Haidt, J., & Graham, J. (2007). When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. *Social Justice Research*, 20(1), 98-116.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family - specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2020). 「【特別企画／全国 1 万人調査】一斉休校等による子どもの生活への影響と保護者の負担感」. https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/06/survey_covid-19_200602.pdf (2020 年 9 月 7 日閲覧)
- 西浦博 (2020). 「【特別寄稿】「8 割おじさん」の数理モデルとその根拠」『Newsweek (ニューズウィーク日本版)』2020 年 6 月 9 日号, 18-23.
- 大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構 (2020). 「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査」. <https://nira.or.jp/pdf/report202008-1.pdf> (2020 年 9 月 7 日閲覧)
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Shimada, K., Shimazu, A., Geurts, S. A., & Kawakami, N. (2019). Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, the SWING (SWING-J). *Community, Work & Family*, 22(3), 267-283.
- 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』57(10), 845-853.

- 島津明人 (2010) 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント.」『ストレス科学研究』 25, 1-6.
- 島津明人 (2014) 「ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス」『日本労働研究雑誌』 653, 75-84.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology, 57*(3), 510-523.

「【第2回】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。

F1	あなたの性別を教えてください
	1 男性
	2 女性

F2	あなたの年齢を教えてください。
数値	歳

Q1	前回の調査時点（2020年4月14日～16日）で所属していた組織を離れられましたか。休職や、関係会社などへの出向・転籍は含みません。
	1 はい
	2 いいえ

Q2	離職の理由として当てはまるものを、すべて選んでください。※Q1で1と回答した方のみ回答
	1 所属していた会社の、新型コロナウイルス関係の都合による
	2 所属していた会社の、新型コロナウイルス以外の都合による
	3 自分あるいは家族の、新型コロナウイルス関係の都合による
	4 自分あるいは家族の、新型コロナウイルス以外の都合による
	5 その他

Q3	離職前後のあなたの状況として、もっとも当てはまるものを選んでください。 ※Q1で1と回答した方のみ回答
	1 次の職が見つかった状態で離職をした
	2 離職後に求職活動を行い、次の職が見つかった
	3 離職後に求職活動を行っているが、まだ次の職は見つかっていない
	4 離職後特に求職活動は行っておらず、現在休職状態である

Q4	現在の、あるいは内定しているあなたの就業上の地位として、当てはまるものを選んでください。 ※Q1で1と回答した方のみ回答
	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

Q5	前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの間の、新型コロナウイルスの流行に伴う一時的な帰休・休業について、当てはまるものをすべて選んでください。
	1 会社都合での一時的な帰休・休業を行い、その後復職した
	2 会社都合での一時的な帰休・休業を現在経験している
	3 自己都合での一時的な帰休・休業を行い、その後復職した
	4 自己都合での一時的な帰休・休業を現在経験している
	5 一時的な帰休・休業は経験したことがない

Q6	新型コロナウイルスの流行に伴う一時的な帰休・休業についての、会社から給与・賃金の補償について教えてください。※Q5で1～4のいずれかを回答した方のみ
	<ul style="list-style-type: none"> 1 通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額が支給された 2 通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額ではないが、60%以上は支給された 3 通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金の全額ではないが、60%未満で支給された 4 通常であれば働いていたであろうと思われる時間に対する給与・賃金とは連動しないが、一時金が支給された 5 帰休や休業で働かなかった分の給与・賃金は、全額支払われなかった

Q7	前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの間の、仕事や生活における大きな変更について、当てはまるものをすべて選んでください。
	<ul style="list-style-type: none"> 1 都道府県を超えた配置転換（人事異動） 2 同じ都道府県内の異なる事業所への配置転換（人事異動） 3 同じ事業所内での配置転換（人事異動） 4 昇進や昇格、または、降級や降格 5 都道府県を超えた居住地の変更 6 同じ都道府県内での居住地の変更 7 勤務地、地位や配属、居住地の変更は経験していない

Q8	直近1～2週間での、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。
	<ul style="list-style-type: none"> 1 1日 2 2日 3 3日 4 4日 5 5日 6 6日 7 7日

Q9	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。※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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q10	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。※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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q11	以下の期間の「平日」の時間の使い方はどのようなものでしたか。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 その他
(1)	今年のゴールデンウィーク終了直後の「平日」の時間の使い方
(2)	緊急事態宣言が解除された後の、6月中旬ごろの「平日」の時間の使い方
(3)	この1～2週間の「平日」の時間の使い方
数値	時間

Q12_1	以下の期間に、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数はどのくらいありましたか。
(1)	今年のゴールデンウィーク終了後の1週間
(2)	6月中旬ごろ
(3)	この1～2週間
	1 まったくない（0日） 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

Q12_2	あなたが希望する、1週間あたりのリモートワークの日数はどれくらいですか。
	1 まったくない（0日） 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

Q13	あなたの配偶者またはパートナーが、以下の期間に、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数はどのくらいありましたか。
(1)	今年のゴールデンウィーク終了後の1週間
(2)	6月中旬ごろ
(3)	この1～2週間
	1 配偶者・パートナーはいない、または、配偶者・パートナーは働いていない 2 まったくない（0日） 3 だいたい1日 4 だいたい2日 5 だいたい3日 6 だいたい4日 7 だいたい5日かそれ以上

Q14	あなたのリモートワーク環境について、当てはまるものすべてを選んでください。リモートワークの経験がない方も、「もしすることになったら」という想定の下、ご回答ください。
	1 業務上利用するデバイス（パソコン・タブレット・スマートフォンなど）を、他の家族と共同利用する 2 業務上利用するデバイスの性能が低い 3 インターネット回線の速度が低い・接続が不安定である・通信容量に制限がある 4 仕事のために自らが優先して利用できる個室がない 5 円滑な仕事のための家具（机、椅子、照明など）が備わっていない 6 仕事に家事や育児のために時間を割く必要がある

Q15	リモートワークをしている中で、あなたには以下のようなことはどの程度当てはまりますか。
(1)	集中して生産性高く働くことができる
(2)	会議や打ち合わせに費やす時間が減った
(3)	上司や同僚や部下の仕事の進捗の状況がよくわかる
(4)	上司や同僚や部下の体調や精神状態がよくわかる
(5)	対面で働くときよりもオンラインを通じてさまざまな人とコミュニケーションが取れている
(6)	顧客など社外の人との面談や対話が効率よくできる
(7)	仕事上でこれまでにできていなかったことに取り組んでいる
(8)	自分や周囲の人々の、仕事を通じた成長のスピードが向上している
(9)	総合的に見て、リモートワークで働くことは快適だ
	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

Q16	以下の期間中に、あなたと同居する子女の通う保育施設・幼稚園・学校の状況はどのようでしたか。「末子」の状況について回答してください。
(1)	今年のゴールデンウィーク終了後の1週間
(2)	6月中旬ごろ
(3)	この1～2週間
	1 同居する保育施設・幼稚園・学校に通う子女はいない
	2 完全に登園・登校が停止となり、自宅待機／自宅学習をしていた
	3 完全に登園・登校が停止となったが、課題が配布されたり、録画ビデオによる授業が行われた
	4 完全に登園・登校が停止となったが、双方向のオンライン授業やホームルームが行われた
	5 週に1～数回、登園・登校し、それ以外の日は自宅待機／自宅学習をしていた
	6 週に1～数回、登園・登校し、それ以外の日は課題が配布されたり、録画ビデオによる授業が行われた
	7 通常通りの日数・日程で登園・登校した

Q17	中学生以下の子女の状況やそのかわりについてお答えください。以下のようなことは、それぞれの時点で、あなたのご家庭に当てはまりますか。当てはまるものすべてを選んでください。
(1)	今年のゴールデンウィーク終了後の1週間
(2)	6月中旬ごろ
(3)	この1～2週間
	1 学習時間が減った
	2 学習以外の活動（習い事・スポーツなど）の時間が減ったり、なくなったりした
	3 友人など、他者との関係が薄くなった
	4 テレビやインターネット動画視聴、ゲームの時間が増えた
	5 運動量が低下した
	6 精神的に不安定になった
	7 学習課題を進めるのに、親が確認や手伝いをしなければならなかった
	8 学習のために、あらたなIT機器（パソコン、タブレット、スマホなど）を導入する必要があった
	9 学習のためのIT機器の利用を親がサポートしなければならなかった
	10 家族がそれぞれの活動をするのに、家の間取りが適してなかった
	11 子供の世話のために、親の業務がたびたび中断された
	12 子供と話したり、触れ合ったりする時間が増えた
	13 子供との心理的な距離が縮まった
	14 当てはまるものはない

Q18

職場への通勤に要する時間は「片道で」どの程度になりますか。新型コロナウイルスの蔓延や、4月以降の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 0時間0分
- 2 0時間10分
- 3 0時間20分
- 4 0時間30分
- 5 0時間40分
- 6 0時間50分
- 7 1時間0分
- 8 1時間10分
- 9 1時間20分
- 10 1時間30分
- 11 1時間40分
- 12 1時間50分
- 13 2時間0分
- 14 2時間10分
- 15 2時間20分
- 16 2時間30分
- 17 2時間40分
- 18 2時間50分
- 19 3時間0分
- 20 3時間10分
- 21 3時間20分
- 22 3時間30分
- 23 3時間40分
- 24 3時間50分
- 25 4時間0分
- 26 4時間10分
- 27 4時間20分
- 28 4時間30分
- 29 4時間40分
- 30 4時間50分
- 31 5時間0分
- 32 5時間10分
- 33 5時間20分
- 34 5時間30分
- 35 5時間40分
- 36 5時間50分
- 37 6時間0分以上

Q19

直近1～2週間ほどの間、新型コロナウイルスへの対処として、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 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 マスク着用を努める
- 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
- 14 当てはまるものはない

Q20	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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q21	あなたの身体的健康の状態について、教えてください。
(1)	現在の身体的健康の状態は、概ね良好である
(2)	現在の身体的健康の状態は、新型コロナウイルス流行前（今年の1月）と比べて、よくなっている
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q22	前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの間に、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、業務上どの程度使用してきたでしょうか。最も当てはまるものを選択してください。
	<ul style="list-style-type: none"> 1 まったく使用してこなかった 2 1,2度ほど使用した程度である 3 月に1,2度くらいの頻度で使用してきた 4 週に1,2度くらいの頻度で使用してきた 5 2日に1度くらいの頻度で使用してきた 6 1日に1度くらいの頻度で使用してきた 7 1日に何度も使用してきた

Q23	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）を業務で使用することについて、あなたはどのように考えたり、行動したりしているでしょうか。最も当てはまるものを選択してください。
(1)	オンライン上での会議やコミュニケーションのツール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と思う
(2)	今私が従事している仕事は、たとえ誰が担当しようと、オンライン上では効果的には進められない
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q24	前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの、あなたの主たる仕事の内容について伺います。
(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
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Q25	<p>前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの、あなたが主として働いている職場の環境について伺います。</p> <p>(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</p> <p>(2) 私が職場で受ける扱いは、総じて公正だ</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>
	<p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p>

Q26	<p>前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までを振り返ってみて、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、以下のようなことはどの程度当てはまりますか。</p> <p>(1) 上司や同僚との関係性が薄れたと感じる</p> <p>(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</p> <p>(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った機会が増えた</p> <p>(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</p> <p>(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</p>
	<p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p>

Q27	<p>前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までの間に、あなたの主たる勤務先では、以下のようなことが行われていると考えますか。</p> <p>(1) 企業が今後中長期的に目指すことについて、社員向けに明確に発信された</p> <p>(2) 事業の中身や進め方について、前例や常識にとらわれないような変化が見られる</p> <p>(3) 既存の従業員の雇用を維持することについて、社員向けに明確に発信された</p> <p>(4) 既存の従業員の給与の水準を切り下げないことについて、社員向けに明確に発信された</p> <p>(5) 従業員の新型コロナウイルス感染リスクを下げるための予防的な措置を講じている</p> <p>(6) 従業員のワークライフバランスや働きやすさを向上させるための環境改善がなされている</p> <p>(7) 従業員の業務効率を高めるための環境改善がなされている</p> <p>(8) 従業員の業務遂行能力を高めるための投資や機会提供が行われている</p>
	<p>1 1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p> <p>6 わからない</p>

Q28	<p>前回の調査時点（2020年4月14日～16日）から現在までを振り返ってみて、仕事に関する以下の項目は現在どの程度変化していると感じますか。</p> <p>(1) 職場全体のミス・失敗</p> <p>(2) 自分の仕事上のミス・失敗</p> <p>(3) 職場として本来やるべきことの明確さ</p> <p>(4) 自分が担当している仕事の明確さ</p> <p>(5) 同僚や上司との仕事上、不可欠のコミュニケーション</p> <p>(6) 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</p> <p>(7) 会社への愛着</p> <p>(8) 職場の結束感や一体感</p>
	<p>1 低下した・減った</p> <p>2 やや低下した・減った</p> <p>3 変わらない</p> <p>4 やや高まった・増えた</p> <p>5 高まった・増えた</p>

Q29	<p>現在のあなた自身について、最も当てはまるものを選択してください。</p> <p>(1) 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる</p> <p>(2) 仕事に熱心である</p> <p>(3) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう</p> <p>(4) 今よりも仕事の量を増やしていきたい</p> <p>(5) 自分にとっての望ましい働き方につながるなら、上司や会社に対して積極的に問題提起したい</p> <p>(6) 自分にとっての望ましい働き方につながるなら、積極的に転職したい</p> <p>(7) 現在の時間の使い方は、満足できるものである</p>
	<p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p>

Q30	<p>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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(3) 仕事をしていて、気持ちや考えが混乱することがある</p> <p>(4) この社会で生きていくことについて、不安がある</p> <p>(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</p> <p>(6) 家族との今後しばらくの関係性について、不安がある</p> <p>(7) 自分自身の今後について、不安がある</p> <p>(8) 仕事をしていて、自分は一人ぼっちだと感じるということがある</p> <p>(9) 仕事面で、上司や同僚に負担をかけていると感じる</p> <p>(10) 上司や同僚の負担を考えると、私から彼らに仕事上の相談や依頼をするのには気が引ける</p> <p>(11) 仕事に関する緊張感やストレスを強く感じる</p> <p>(12) 目の前の仕事に忙殺されることが多い</p> <p>(13) その日にやろうと思っていた仕事をやりきれないことが多い</p>
	<p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 その思う</p> <p>6 答えたくない</p>

Q31	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
(5)	仕事上の新たな挑戦により、実際になんらかの成果を出した
(6)	仕事の中身や作業手順をより効率的なものに変更した
(7)	自分の仕事の意義について、認識が改まったり、より明確になったりした
	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

Q32	仕事とプライベートとの関係について、現在のあなた自身の状況や考えに最も当てはまるものを選択してください。
(1)	仕事が大変で、家庭やプライベートでイライラしてしまう
(2)	家庭やプライベートでの問題のために、仕事に集中するのが難しい
(3)	家庭やプライベートで何かあれば、仕事中でもそちらを優先する
(4)	仕事上の活動と仕事外の活動の間の切り替えは、容易である
(5)	私の上司は、メンバーが仕事とプライベートを両立する上での悩みを快く聞いてくれる
(6)	私の上司は、メンバーが仕事よりもプライベートを優先せざるを得ないときには、それを快く認めている
	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

Q33	以下の考え方は、現在のあなたにどの程度あてはまりますか。
(1)	自分の仕事の量や中身について不満を言うべきではない
(2)	社会的に意義のある仕事でないとやっても意味がない
(3)	仕事を通じて自らの人間性を深め、確立させたい
(4)	仕事を通じて会社や同僚の成長や目的達成に貢献したい
(5)	仕事外の生活を充実させるために必要なことについての考えが、この半年で変化した
(6)	仕事外の生活を、これまで以上に充実させたい
	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

Q34_1	新型コロナウイルス感染症の問題に関するあなた自身の見通しについてお答えください。以下の質問において「終息」とは、あなた自身の判断基準からして、会社やあなたが直面する状況が正常な状態に戻ることを指します。
(1)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息し、あなたが落ち着いた状況で働けるまで、あとどのくらいかかると思いますか
(2)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息し、あなたの生活が落ち着くまでに、あとどのくらいかかると思いますか
	1 既に落ち着いている
	2 1年未満
	3 1年以上3年未満
	4 3年以上5年未満
	5 5年以上

Q34_2	新型コロナウイルス感染症の問題に関するあなた自身の見通しについてお答えください。以下の質問において「終息」とは、あなた自身の判断基準からして、会社やあなたが直面する状況が正常な状態に戻ることを指します。
(1)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息した後のあなたの働き方は、どのようなものだと思いますか
(2)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息した後のあなたの生活は、どのようなものだと思いますか
	<ul style="list-style-type: none"> 1 2020年1月以前の状態に戻るだろう 2 2020年1月以前の状態からの変化は微々たるものになるだろう 3 2020年1月以前の状態と比べある程度変化するだろう 4 2020年1月以前の状態と比べかなり変化するだろう 5 2020年1月以前の状態から大きく変化するだろう

Q34_3	新型コロナウイルス感染症の問題に関するあなた自身の見通しについてお答えください。以下の質問において「終息」とは、あなた自身の判断基準からして、会社やあなたが直面する状況が正常な状態に戻ることを指します。
(1)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息した後のあなたの働き方について、あなたはどのよう捉えていますか
(2)	新型コロナウイルス感染症に関わる問題が終息した後のあなたの生活のあり方について、あなたはどのよう捉えていますか
	<ul style="list-style-type: none"> 1 好ましくないものになるだろう 2 どちらかと言えば好ましくないものになるだろう 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば好ましいものになるだろう 5 好ましいものになるだろう

Q35_1	ここしばらくの社会のあり方についてどう思われるか、当てはまるものを選択してください。緊急事態宣言が発令されていたときの経済活動や社会活動への制約の大きさは、あなたにとって適切なものでしたか。
	<ul style="list-style-type: none"> 1 制約が小さすぎた 2 どちらかと言えば制約が小さすぎた 3 ちょうどいい水準の制約であった 4 どちらかと言えば制約が大きすぎた 5 制約が大きすぎた

Q35_2	現在、緊急事態宣言は解除されていますが、現在の人々の行動は、新型コロナウイルスの再流行を阻止するために適切な配慮がなされていると思われますか。
	<ul style="list-style-type: none"> 1 配慮がなさすぎる 2 どちらかと言えば配慮がなさすぎる 3 ちょうどいい水準の配慮である 4 どちらかと言えば配慮しすぎている 5 配慮しすぎている

Q36	仕事において何か重要なことを決定する際、以下の事柄をあなたはどの程度重視しますか。
(1)	周囲の人々に害を与えないように配慮できているかどうか
(2)	一部の人々に対するえこひいきにつながっていないかどうか
(3)	自分が属する集団や組織に対する裏切りがないかどうか
(4)	これまでの慣習や伝統、年配者や権威者への敬意が欠落していないかどうか
(5)	一般的な良識の基準に反していないかどうか
	<ul style="list-style-type: none"> 1 重視しない 2 ほとんど重視しない 3 ある程度重視する 4 かなり重視する 5 とても重視する

Q37	以下のような時、職場の上司や同僚の振る舞い到你がどれだけ合わせるかについて、当てはまるものを選択してください。
(1)	あなたの信念や価値観に合わない振る舞いを、上司や同僚が明確に求めてくるとき
(2)	あなたの信念や価値観に合わない振る舞いを、上司や同僚が既に行っているとき
	1 上司や同僚にほとんど合わせる 2 上司や同僚に合わせることの方が多い 3 上司や同僚に合わせる場合と合わせない場合が、ほぼ同じ頻度 4 上司や同僚に合わせないことの方が多い 5 上司や同僚にほとんど合わせない

Q38	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 6 答えたくない

Q39	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)	不安定である
(7)	疲れている
(8)	緊張している
	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