

書評

BOOK REVIEW

江夏幾多郎・服部 泰宏・
神吉 直人・麓 仁美・
高尾 義明・矢寺 顕行 著

『コロナショックと就労』

——流行初期の心理と行動についての
実証分析

岩崎 敬子

1 研究の目的

2020年1月に日本国内で初めて新型コロナウイルス（以後新型コロナ）の感染者が確認されてから、2年以上が経過した。新型コロナの感染者数は、この間に増減し、2022年3月現在も、第6波の中にある。新型コロナ感染への不安や対策、この間に行われてきたさまざまな新型コロナ感染拡大防止政策は、日本中の人々の生活に現在も影響を与え続けている。では、その就労者への影響は、具体的にどのようなものなのか。

本書は、新型コロナの就労者への影響を捉えるため、経営学の研究者である6名の著者とリクルートワークス研究所が行った独自の調査に基づく、一連の研究結果をまとめたものである。本研究で解明したい問いは以下の4点として示されている。

1. COVID-19 流行下の修了者の就労上、および就労外の状況はどのようなものか。それらの状況は COVID-19 流行前と比べてどう変化したか。
2. COVID-19 に就労者と彼らを雇用する企業はどのように対応したか。
3. COVID-19 への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示したか。
4. 就労者の就労上の心理・行動はどのような要因によって形作られるか。」(p. 13)



●ミネルヴァ書房
2021年11月刊
A5版・384頁
定価6050円(本体5500円)

●えなつ・いくたろう 神戸大学経済経営研究所准教授。
●はっとり・やすひろ 神戸大学大学院経営学研究科准教授。
●かんき・なおと 追手門学院大学経営学部准教授。
●ふもと・よしみ 松山大学経営学部准教授。
●たかお・よしあき 東京都立大学大学院経営学研究科教授。
●やてら・あきゆき 大阪産業大学経営学部経営学科准教授。

2 分析の枠組み

著者らは、2020年4月に第1回目、2020年7月に第2回目の独自の調査を実施した。第1回目の調査の対象者は、就労状態にあり、かつ、組織に直接雇用されている、20歳～69歳の男女で、株式会社インテージに登録されているモニターである。第1回目の調査の回答数は、4363件であった。第2回目の調査は、第1回目の回答者を対象に行われ、回答数は3341件であった。このうち集計や分析で用いられた回答は、測定誤差が混入している疑いのある回答や、第1回から第2回の調査の間で離転職をした人の回答を除いた、3073件である。加えて、第1回から第2回の調査の間で離転職をした人の回答を除かずに、それらの人々の傾向を確認する分析も行われた。調査項目には、年齢や性別などの属性に加えて、生活環境や雇用環境の変化、心理・行動的特性などが含まれた。

筆者らが用いたデータ分析の方法は、大きく分けて2種類である。1つ目は、記述統計による2020年4月から2020年7月の間の就労者の状況の変化の確認、2つ目は、回帰分析を用いた変数間の関係の分析である。次節以降では、それぞれの分析結果を、紹介していく。

3 記述統計によって示されたこと

まず、2020年4月から7月にかけての就労者の生

活上の変化として、感染防止行動の変化が示された。手洗いなどの衛生的対応を行う人の割合については、ほとんど変化がみられなかったが、ソーシャル・ディスタンスや情報収集に関する対応を行う人の割合は小さくなっていった。他にも、感染リスク知覚の低下も確認された。著者は、この原因として、人々の「コロナ慣れ」の可能性を挙げている。

次に、就労上の変化としては、4月から7月の間で就労時間の増加（新型コロナ流行前の水準に戻る傾向）や、職務の自律性の減少、役割の明確性の高まりと、成果の明確性の低下が確認された。著者は、これらの傾向が、新型コロナ拡大によるトップダウン的な傾向の高まりによるものと解釈している。

さらに、就労者の心理的側面の変化としては、自身の生活を適度にコントロールできると考えている程度が、4月から7月で低下した。著者は、新型コロナの影響の長期化がこの原因にかかわっているのではないかと推察する。加えて、職場の人間関係の希薄化を感じる人の割合は4月から7月で減少した一方、職場の同僚や上司との関係を維持したり再構築したりする機会についても、4月から7月の間で減少したと感じる人が多いことが確認された。著者は、新型コロナ流行開始から時間が経った7月の方が、4月よりも、関係性が緊密になったと感じられている一方で、新型コロナ流行下での働き方に慣れて、こうした関係構築の機会の必要性が薄れていった可能性を指摘している。

4 回帰分析で示されたこと

筆者らは、記述統計に続いて、さまざまな変数間の関係について、回帰分析によって確認した。本節では、これらの分析結果をテーマごとに紹介する。

(1) 新型コロナ拡大による就労環境の変化が就労者に与えた影響

新型コロナ拡大による就労環境の変化として著者は、職場の同僚や上司との関係性の変化や、リモートワークの就労者への影響を検証した。前者について、新型コロナ拡大による関係性の希薄化は仕事の非効率さと正、会社への愛着と負の相関関係が見られた。さらに、関係性やコミュニケーション機会の決定要因を検証した結果、リモートワークの実施日数は、関係性

の希薄化と正、コミュニケーション機会の増加と負の関係が見られた。反対に、企業の新型コロナ対応は、関係性の希薄化と負、コミュニケーション機会の増加とは正の相関関係が見られた。このことから筆者は、リモートワークが従業員の関係性の希薄化を促進する一方、企業の対策によって補える面があることを指摘している。

後者については、リモートワークの実施日数と就労時間や就労者の心理や行動の関係を検証し、オンラインツールリテラシーが高い人、所属企業が緊急的コロナ対応を行っている人、通勤時間が長い人、高学歴、正社員ほど、リモートワークの実施日数が長い傾向を確認した。また、リモートワーク実施日数が長い人ほど、コロナ流行の前後で就労時間が減少した傾向がみられた。筆者は、対人調整時間の減少がその背景にある可能性を指摘している。また、リモートワーク実施日数の大小は、就労者の孤立感等の心理や行動との相関は見られなかった。

(2) コロナ禍での就労者の行動の決定要因

次に、著者は、コロナ禍で探索行動と深化行動の両方を高いレベルで行っている就労者の特徴と、感情的相反性の決定要因／創造的行動への影響を検証した。前者について、探索行動とは、新しい考え方を試して自分の知識や能力に幅を持たせる行動で、深化行動とは、既存の知識や能力を掘り下げる行動を示している。著者は、プロアクティブな性格であったり、社内で潤沢なネットワークを持っていたり、所属している企業の緊急的新型コロナ対策が充実しているほど、探索行動と深化行動の両方を高いレベルで行っている傾向が強いことを確認した。

後者について、感情的相反性とは、同じ状況に対して、肯定的な感情と否定的な感情の双方を抱く状態のことを指す。例えば、コロナ禍での不安を感じる一方で、つらい状況だからこそ、その中に肯定的な要素を見い出すという状況が考えられる。著者の分析では、自己効力感が高い人や、職務プロセスでの他者依存性が高い人ほど、感情的相反性が高い一方で、個人的信念が強固な人は、感情的相反性が低い傾向が確認された。さらに、感情的相反性と創造的行動の間には、正の相関関係が確認された。そして、その関係は、創造

的行動を抑えるような職場環境や個人特性を持つ場合には強まり、反対に創造的行動を促すような職場環境や個人特性を持つ場合は弱まる傾向が見出された。筆者は、この関係の背景について、創造的行動が生まれやすい職場環境や個人特性を持つ就労者は、感情的相反性がきっかけで創造的行動をするようになる必要性が低いことを反映していると解釈している。

(3) コロナ禍での就労者の心理的側面の決定要因

次に、コロナ禍での就労者の心理的側面の決定要因として、幸福感の決定要因と不安の大きさの決定要因の検証が行われた。前者については、自分自身の状況の理解とコントロールできる感覚を伴った中身のある幸福感と、空虚な幸福感を分けて捉え、年齢が高く、無業で配偶者がおり、神経症傾向が低く、レジリエンスが高く、周囲の支援が多く、総合的公正感を認知している人ほど、中身のある幸福感を持つ傾向がみられた。

また、後者については、年齢が低い人、世帯所得が低い人、神経症傾向の強い人、心理的特性であるレジリエンスが低い人、所属している企業のコロナ対策が充実していない人、上司からの支援が得られにくい人、職務特性における役割明確性が低い人ほど、不安が大きい傾向が確認された。

(4) コロナ禍での仕事と家庭の関係

さらに著者は、コロナ禍で仕事と家庭の間に葛藤を感じている人の特徴を検証した。その結果、年齢が低い人、就学中の子女がいる人、就労時間が長い人、家事育児時間が長い人ほど、仕事と家庭の間に葛藤を感じている傾向がみられた。一方、同僚からの支援や役割明確性がある人は仕事と家庭の間に葛藤を感じにくい傾向がみられた。これらから、著者は、仕事と家庭の間の葛藤は、職場状況等によってある程度軽減することができる可能性があるかと推察している。

(5) 新型コロナ拡大の影響の個人特性による差異

最後に、新型コロナ拡大の影響の個人特性による違いの検証として、コロナ禍での離職の決定要因、就労者の所得水準の新型コロナ感染防止行動への影響、新

型コロナの影響の年代による差異についても検証が行われた。離職については、飲食・宿泊業に該当する企業に所属している人、感染者が多い地域に立地する企業に所属している人、そして、転用可能な能力のある人ほど、コロナ禍で離職を経験しやすい傾向が見られた。所得水準の新型コロナ感染防止行動への影響としては、低所得者は、新型コロナ流行に関する情報処理を行いにくい傾向が見られた。さらに、低所得者の間では、新型コロナ感染リスク知覚が感染防止行動に部分的に結びついていない可能性があることが確認された。この結果から、筆者は、低所得者は、感染対策をしたくてもできなかった可能性があることを指摘している。

また、新型コロナ拡大の影響の年齢層による差異としては、若年層は感染防止行動の採用率が低く、情報の獲得・活用を行う傾向も小さかった一方、感染リスクをより知覚し、主観的健康度が低く、負の心理状態が強い傾向が見られた。著者は、若年層は、リスクを知覚した上で漠然とした不安を持ち、そのために、情報取得が選択的になったり、不安を紛らわすために他者と交流したりした状況があったかもしれないと考察している。

5 本書の貢献

本書は、新型コロナ流行初期にいち早く行われた独自調査を用いて、コロナ禍の就労者の生活の変化を捉え、さらに就労者の生活にかかわるさまざまな変数間の関係を示した、貴重な研究成果である。就労者の生活について多面的にデータで検証した結果と、先行研究に基づく考察がまとめられた本研究成果のタイムリーな発信は、今後進んでいくであろう、新型コロナの就労者への影響に関する厳密な因果関係の検証に、重要な示唆を与えるものである。さらに学術的な貢献に限らず、With コロナ/After コロナの働き方を考える上での労働政策や企業経営にも、重要な示唆に富む研究成果である。

いわさき・けいこ ニッセイ基礎研究所准主任研究員。実証ミクロ経済学、行動経済学専攻。