コロナ禍で仕事と生活はどう変わったか
―「WLP」類型の変動に着目して―

法政大学キャリアデザイン学部教授　松浦　民恵
中央大学大学院戦略経営研究科教授　佐藤　博樹

1　問題意識と先行研究

(1) 問題意識

ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance, 以下「WLB」と略）を実現できている社員は、仕事で期待されている役割の遂行と仕事以外の場で求められている役割の遂行の両立ができている状態にある。他方、仕事上の役割と仕事以外の役割の遂行の両立が困難な場合、社員はワーク・ライフ・コンフリクト（Work Life Conflict, 以下「WLC」と略）の状態にある。WLBが実現できないWLCとは、社員の仕事領域における役割遂行と仕事以外の領域における役割遂行の間の葛藤（役割葛藤；role conflict）が存在することを意味し、役割間の葛藤が生まれる要因として次の2つが指摘されることが多い（Greenhaus & Beutell 1985）。

第1は、時間資源とエネルギー資源（体力、気力など）のそれぞれが有限であるため、仕事領域における役割遂行により多くの資源を割く必要が生じると、仕事以外の役割遂行に必要な資源を投入できなくなり、そのことで役割葛藤が生まれることになる。逆に仕事以外の領域において資源を多く割く必要が生じることで、役割葛藤が生じることもある。稀少な資源の中では、調査対象として扱いやすいこともあり「時間資源」が取り上げられることが多い（1日・24時間、1週間・7日間など時間は有限）。例えば、フルタイム勤務で働く社員の場合、仕事領域における労働時間の長さが、それ以外の生活に割ける時間を左右することになる。

第2は、仕事領域における役割遂行に求められる価値・規範と仕事以外の領域における役割遂行に求められる価値・規範が、対立したり矛盾したりすることによる役割葛藤である。例えば、仕事領域では効率性や合理性が期待されるのに対して、仕事以外の領域、例えば子育てでは、時間をかけ優しく接することなどが重視されることによる。仕事中心の価値観を受容していた男性社員が、育児休業を取得して子育てに関わる場合などにしばしば経験する役割葛藤でもある。

WLBやWLCは、仕事領域と仕事以外の領域が、資源の希少性や、それぞれにおける役割行動を支える価値観や規範の相違のため、役割葛藤が生じる可能性を想定している。しかし最近は、両者の間に役割葛藤が生じる可能性を踏まえた上で、仕事領域と仕事以外の領域の両者の関係について、プラスの相乗効果を提起する研究も増えつつある。仕事役割のみでなく、同時に仕事以外でも家庭などにおける役割を担うなど、複数の役割を担うことが、個々人の精神的あるいは身体的な健康に貢献するとの主張である。こうした考え方はワーク・ファミリー・エンリッチメントと呼ばれる（Greenhaus & Powell 2006）。

企業に雇用されて働く社員に着目すると、仕事と仕事以外の生活を分離することを難しくする最

近の働き方の変化によって、WLBを実現するためには仕事と仕事以外の生活の「境界」（バウンダリー）を管理するマネジメント（以下「境界管理」と略）がこれまで以上に求められるようになってきている。働き方の変化として下記のような要因をあげることができる。

第1に、在宅勤務を含めたテレワークなど特定の場所に依存しない働き方が拡大し、いつでもどこでも仕事ができるようになることで、仕事と仕事以外の生活の「境界」が曖昧化（ボーダーレス化）し、個人的な生活の場で仕事をしやすい状況（自宅だけでなく、通勤や旅行での仕事など）や個人的な生活への対応を仕事中に行うことができる状況が生まれ、仕事と仕事以外の生活の重なりや浸透が相互に生じる可能性が高くなっている（一つの領域から他の領域への浸透；permeability；Bulger et al., 2007）。

第2に、事業活動の国際化や24時間化によって、週7日間・1日24時間いつでも仕事を担う必要性が生じる可能性が高くなり、仕事時間の多様化・分散化が進展している。

第3に、企業が提供する働き方の多様な選択肢の中から社員自身が働く場所や時間を選択してカスタマイズできる可能性が広がりつつある。この働き方の柔軟性をどのように活用できるかは、社員の活用能力に依存することになる（働き方の柔軟性とその活用力；flexibility & ability；Bulger et al., 2007）。第2や第3の要因は、第1の変化を促進するものでもある。

以上のような仕事と仕事以外の境界が曖昧化する働き方の拡大によって、仕事中に仕事以外の課題に対応したり、仕事以外の生活の場面で仕事の課題に対応したりするなど、仕事と仕事以外の生活が相互や一方向に浸透する事態が多くなっている。本稿では、Bulger et al.（2007）の議論を踏まえて、仕事と仕事以外の生活が相互や一方向に浸透する事態をWork Life Permeability（以下「WLP」と略）と呼称することとする。WLPの拡大の結果、仕事と仕事以外の生活の「境界」を社員がマネジメントすること、すなわち「境界管理」が適切にできないと、生活全体や時間配分に対する満足度やWLBが低下する、さらにはWLCなど仕事と仕事以外の生活の双方に悪い影響を及ぼす可能性が高くなることが想定される。

こうした「境界管理」に関してKossek（2016）は、「分離」と「統合」の2つの戦略を提起している。働き方の変化によってリモートワークなどが拡大すると、仕事の場と家庭生活の場を物理的に分けることが難しくなり、「境界管理」の2つの戦略のうちの「分離」戦略をとることは難しくなるとも考えられる。他方、「統合」戦略を選択することで、ワーク・ファミリー・エンリッチメントが実現できるなどWLBの向上に貢献するとの指摘がある一方、仕事役割と家庭役割の切り替えコストが増加するというマイナスの影響があるとも言われている（Kossek, 2016）。

本稿では、上記の問題意識を踏まえ、企業に雇用されて働く社員に対する個人調査を分析することで、コロナ禍が働く人々の「境界管理」のあり方にどのような影響を及ぼし、そのことが働く人々のWLBや生活満足度にどのような変化をもたらしたかを、特に前述の「WLP」に着目して明らかにする。

（2）コロナ禍による雇用や働き方さらに生活の変化に関する先行研究

新型コロナウイルス感染症の拡大は、働く人々の雇用機会や働き方、さらには生活に大きな影響を及ぼしたことが知られている。新型コロナウイルス感染症の2020年度までの影響に関する様々な調査を主に分析した厚生労働省（2021a,b）によると、雇用機会の面では、2020年4月の緊急事態宣言発出に伴い、とりわけ女性や非正社員では、勤務日数や労働時間の減少、さらには休業を余儀なくされる事態が確認された。働き方では、人と人の接触を削減するために在宅で仕事をする者が増加した。在宅勤務については、人と人の接触機会の削減だけでなく、学校が一斉休校（地域により異なるが2020年2月末から5月末の期間[1)]）になり、子どものケアの必要性から在宅勤務を選

択する者も増えた。在宅勤務が導入できない業務に従事する者や在宅勤務が適用されにくい非正社員では、子どものケアのために欠勤せざるを得ず、収入減となる者も少なくなかった。コロナ禍の直接的な影響だけでなく、コロナ禍による学校の休業が働く人々の働き方や生活に大きな影響をもたらした。その後のオミクロン株の拡大時には、保育園の休園が子どもを保育園に預けて仕事をする人々、とりわけ女性の就業にマイナスの影響を及ぼすことになった[2)]。

上記を踏まえてまず、コロナ禍による在宅勤務などテレワークの利用状況と課題を確認しよう（厚生労働省 2020b）。2020年4月の緊急事態宣言発出後の5月から6月の調査では、就業者の3分の1がテレワークを経験していた（内閣府政策統括官 2020）。ただし、テレワークの実施率は雇用形態や業種で大きく異なり、正社員に比較して、非正社員では実施率が低くなっていた。テレワークの継続状況をみると、コロナ禍前からテレワークを実施していた企業では、テレワークの継続的な活用が確認できるが、コロナ禍によってテレワークを導入した企業では、継続実施率が低くなる（厚生労働省 2020b、労働政策研究・研修機構 2021a）。つまり、テレワークの定着には、様々な環境整備が必要なことがわかる（三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング 2021）。

労働政策研究・研修機構（2021c）で、企業のテレワークの活用状況を企業調査でみると、第1回企業調査からの継続回答企業における在宅勤務（テレワーク）実施率の推移をみると、2020年2月の5.1％から5月には55.9％にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下する傾向にあったが、2回目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び42.0％まで上昇し、その後は40％台で推移している[3)]。

次にテレワークの効果をテレワークの実施者への調査で確認すると、通勤時間がなくなるだけでなく、労働時間が減少し、生活に活用できる時間が増えるなど、WLB にプラスの効果が確認されている（三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング 2021）。ただし、テレワークに関する評価の内容は男女で異なり、女性では、家事の増加で自分の時間が減少するなどマイナスの影響をあげる者が多く、他方、男性では、通勤時間の削減や通勤のストレスの解消などプラスの要素をあげるものが多くなる（内閣府男女共同参画局委託調査 2021）。男性も家事・育児負担を増やしたが、自粛生活のための家事・育児の絶対量が増加したため、女性も家事・育児時間を増やしている。こうした結果、新型コロナウイルス感染拡大前と比較して、男女ともに生活満足度が低下しているが、男性に比較して女性の生活満足度の低下幅が大きく、女性の生活に対してマイナスの影響を及ぼしたことが確認できる（厚生労働省 2020a、打越ほか 2021）。また、高見・山本（2021）は、個人調査の分析から、在宅勤務は生活満足度の向上に貢献しているが、在宅勤務によって労働時間が増加した場合は、生活満足度が高まらないことを明らかにしている。在宅勤務では、長時間労働や仕事と仕事以外の生活の境界が曖昧になるなどの課題も指摘されているため、WLB との関係が課題となろう。

また、コロナ禍前にはテレワークを導入していなかった企業や、育児や介護などがある社員にテレワークの利用を限定していた企業においても、テレワークの利用が拡大した。こうした結果、コロナ禍前には、テレワークが難しいと考えられていた業務の中にもテレワークが適用可能な業務があることやテレワークでも生産性が落ちない業務があることが理解され、また短時間勤務を利用していた女性社員がテレワークでフルタイム勤務が可能になるなどの副次的な発見も指摘されている。他方で、テレワークは、企業による人事管理の制度・運用や管理職による業務や部下のマネジメント、さらには社員の働き方に新しい課題をもたらしたことが様々な調査で確認されている（三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング 2021、労働政策研究・研修機構 2021a, b, c）。

コロナ禍によってテレワークの活用が拡大し、そのことが働く人々の WLB の向上に貢献する可

能性が指摘されているが、他方で、テレワークは、長時間労働や、仕事と仕事以外の境界を曖昧にするなどの課題もあることを指摘した。この点に関して麓（2021）の研究を取り上げよう。麓は、仕事と家庭生活の役割葛藤に着目して、リモートワークや仕事と仕事以外の境界管理の関係などがWFC（Work Family Conflict）に及ぼす影響に関して、個人調査に基づいて分析している。分析結果によると、WFC（「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」と「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」の合成変数）を高める要因では、①長時間労働であること、②同居している就学中の子どもあり、③家事・育児時間が長いことが統計的に有意で、他方、WFCを緩和する要因では、④同僚からの支援があること（「この職場では、仕事が忙しいときに自発的に助け合うことがよくある」）、⑤仕事と家庭に関する「境界管理」ができていること（「仕事上の活動と仕事以外の活動の切り替えは、容易である」）、⑥仕事上の役割の明確性（「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」）が統計的に有意であった。しかし、⑦勤務先のWLB支援（「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」）や⑧上司の家族への支援（「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」と「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、それを快く聞いてくれる」の合成変数）や⑨仕事の自律裁量性（「スケジュールや仕事の仕方を、自分自身で決めることができる」と「私の仕事は、だいたいの場合は私の裁量で決めることができる」の合成変数）、さらには⑩リモートワーク（週に1日以上のリモートワークの有無）は、先行研究とは異なりWFCに対して統計的に有意な影響を与えていなかった。

雇用者の働き方や生活に新型コロナウイルス感染症が及ぼした影響に関する先行研究からは、下記の点が確認できよう。第1に、男性に比較して女性の働き方や生活へのマイナスの影響が大きい可能性が高い。第2に、感染症対策として人と人との接触機会を削減するために、在宅勤務の活用が拡大した。とりわけ最初の緊急事態宣言下に在宅勤務の利用が拡大し、宣言解除後には利用が減少したが、その後もコロナ禍前よりも活用が継続している。第3に、在宅勤務は、通勤時間の削減など雇用者のWLBの向上に貢献する可能性があることが指摘されている。しかし、在宅勤務では仕事と仕事以外の生活の物理的な境界がなくなるため、労働時間が長くなる可能性も指摘されている。そのため、在宅勤務において労働時間が長くなると、働く人のWLBにマイナスの影響をもたらし、WLCを高める可能性が明らかにされている。第4に、在宅勤務が、働く人にWLCをもたらさないようにするために、雇用者自身の仕事と仕事以外の生活に関する「境界管理」の重要性が指摘されている。

2　調査の概要とコロナ禍による変化の概観

（1）調査の概要

本稿では、企業に雇用される社員を対象として実施されたアンケート調査「仕事と生活の境界管理に関する調査」[4]を分析する。

調査は登録モニターを利用して、企業規模300人（正社員数）以上・大卒以上・30歳～59歳（2021年2月時点）・ホワイトカラー職（経営企画・商品企画などの仕事、人事・総務・経理・広報などの仕事、研究開発・設計・システム開発などの仕事、営業企画の仕事、営業の仕事、一般事務の仕事）・課長以下の正社員で、同居家族がいる者を対象として実施した。

本調査では、同一の調査対象者に対して、ほぼ同じ内容で2回調査を行っている。第1回調査は、2021年2月1日～2月3日にかけて実施し、2019年秋時点を回想して回答してもらうよう依頼した（2019年秋頃に関する全ての設問について、「2019年秋頃のことについてお答えください」という文

言を赤字で設問文の冒頭に表示）。第2回調査は、2021年2月22日～2月24日にかけて実施し、基本的に調査時点の状況について回答を依頼した。

表1は、新型コロナウイルス感染症の経緯と、調査で回答を依頼した時点を整理したものである。新型コロナウイルス感染症の流行が中国で公式発表されたのは2019年末、日本国内で新型コロナウイルスの感染事例が発表されたのは2020年1月中旬で、最初の緊急事態宣言が発出されたのは2020年4月7日（当初は5月6日までの予定であったが、その後延長され、5月25日に全面解除）[5]された。つまり第1回調査で回答を求めた2019年秋時点は、最初の緊急事態宣言発出前であるだけでなく、新型コロナウイルスの存在がまだ認識されていなかった感染拡大前のタイミングである。その後2021年1月8日には2回目の緊急事態宣言が発出された（当初は2月7日までの予定であったが、3月21日まで延長）[6]。第2回調査が実施された2月下旬は一部の都道府県以外は緊急事態宣言期間の最中であり、感染予防が常態化していた時期だといえる。このように、感染の影響がなかった2019年秋と、感染予防が常態化した2021年2月で、仕事や生活の状況などを比較できるように、前述のとおり同一の調査対象者に対して、ほぼ同じ内容で調査を実施した[7]。

第1回調査の調査依頼数は4860人、回答者数は3208人（有効回答率66.0%）で、第2回調査では第1回調査の回答した3208人に調査を依頼し、回答者数は2249人（同70.1%）であった。つまり、第1回と第2回の両調査に回答した者は2249人となる。本稿では、この2249人を主な分析対象とする。

表1　新型コロナウイルス感染症の経緯と、調査での回答依頼時点

年	月日	新型コロナウィルス感染症に関する主な動向	本調査での回答依頼時点
			←第1回調査：2019年秋
2019年	12月31日	中国武漢市での新型コロナウィルス感染症の流行が発表される	
2020年	1月16日	日本国内で最初の新型コロナウィルス感染事例が発表される	
	4月7日	1回目の緊急事態宣言期間スタート（1都3県と大阪府・兵庫県・福岡県の7都道府県）	
	4月16日	緊急事態宣言の対象地域が全国に拡大される	
	5月14日～	感染状況が緩和した都道府県の緊急事態宣言が順次解除される	
	5月25日	緊急事態宣言の全面解除（最後まで継続されていた1都3県・北海道も含め）	
2021年	1月8日	2回目の緊急事態宣言期間スタート（1都3県）	
	1月14日	緊急事態宣言の対象地域が拡大される（愛知県・大阪府・福岡県など7府県が追加）	
	2月2日～	感染状況が緩和した都道府県の緊急事態宣言が順次解除される	**←第2回調査：2021年2月**
	3月22日	緊急事態宣言の全面解除（最後まで継続されていた1都3県も含め）	

（出所）各種資料により筆者らが作成。

（2）分析対象者の属性

分析対象者は、男性が84.5%、女性が15.5%で、30歳代は20.2%、40歳代は35.3%、50歳代は44.5%である。居住地は都市部が多く、首都圏（1都3県）が49.7%を占めている[8]。

2019年秋時点の状況をみると、同居家族（複数回答）は配偶者（事実婚を含む）・パートナーが86.4%、子ども（未就学）が17.9%である。勤務先については、業種は製造業が38.6%、非製造業が61.4%、従業員数は300～999人が27.9%、1000～2999人が21.8%、3000人以上が50.2%である。本人の職種は管理職（課長クラス）[9]が28.9%、企画（経営企画・商品企画・営業企画など）の仕事が7.2%、人事・総務・経理・広報などの仕事が11.2%、研究開発・設計・システム開発などの仕事が24.2%、営業の仕事が15.4%、一般事務の仕事が13.0%である。本人の役職は一般社員が35.3%、係長・主任・課長代理が35.8%で、前述のとおり課長クラスは28.9%であった。

（3）コロナ禍による変化の概観

分析対象者について、2019年秋から2021年2

月にかけての変化、すなわちコロナ禍による変化[10]を概観しておきたい。

具体的には、生活の場所や時間、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性、境界管理や仕事管理のそれぞれについて、分析対象者全体としてどのように変化したかについて、順を追ってみていきたい。

①生活の場所や時間の変化

まず、生活の場所や時間の変化をみると、表２のとおり、月当たりの在宅勤務日数は2019年秋の1.70日から2021年２月には6.78日へと、5.07日増加した。また、「町内会・自治会・管理組合の役員・委員」、「地域のお祭り・行事の役員・委員」、「PTA、父母会、子ども会の役員･委員」、「趣味・スポーツ・旅行の仲間の会への参加」、「ボランティア活動」、「大学・大学院等への通学」、「勉強会や異業種交流会などの定期的な集まり」という７つの社会活動のうち、活動していた「社会活動選択数」をみると、2019年秋が0.46個、2021年２月が0.51個と僅かながら増加していることがわかる。

表２　月当たりの在宅勤務日数と社会活動選択数の２時点比較

		2019年秋	2021年2月
n		2249	
月当たりの在宅勤務日数（日）	平均値	1.70	6.78
	標準偏差	4.31	7.46
	平均値の差	5.07 **	
社会活動選択数（7つの活動の選択肢の回答数）（個）	平均値	0.46	0.51
	標準偏差	0.88	0.96
	平均値の差	0.05 **	

注１. 月当たりの在宅勤務日数は、在宅勤務の頻度をたずねた回答結果をもとに、「在宅勤務制度は適用されていない」と「在宅勤務制度が適用されているが、在宅勤務はしていない」を０日、「月１～３回ぐらい」を２日、「週１回ぐらい」を４日、「週２回ぐらい」を８日、「週３回ぐらい」を12日、「週４回ぐらい」を16日、「ほぼ毎日」を20日として算出。以下同様。

注２. 社会活動選択数は、以下のような活動をしているかをたずねた「いずれの活動もしていない」以外の選択肢（「町内会・自治会・管理組合の役員・委員」、「地域のお祭り･行事の役員･委員」、「PTA、父母会、子ども会の役員･委員」、「趣味･スポーツ･旅行の仲間の会への参加」、「ボランティア活動」、「大学・大学院等への通学」、「勉強会や異業種交流会などの定期的な集まり」）の選択数。以下同様。

注３. 差の検定は対応のあるサンプルのｔ検定。** は1%水準、* は5%水準。

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

生活時間については、第１回調査では、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言期間における社会状況の変化によって、生活時間が緊急事態宣言前と比べてどのように変わったかを、増減の５段階尺度（「増えた」、「どちらかというと増えた」、「どちらともいえない」、「どちらかというと減った」、「減った」）に「もともとこういう時間をとっていなかった」という選択肢を加えてたずねた（図１）。さらに２回目の緊急事態宣言の最中であった第２回調査では、2021年１月以降の生活時間が２回目の緊急事態宣言の前と比べてどのように変わったかについて同じ５段階尺度でたずねている（図２）。

１回目の緊急事態宣言期間後の変化をみると、「家族団らん等の家庭生活の時間」、「休息・睡眠の時間」、「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」で増加したとする割合（「増えた」と「どちらかというと増えた」の計）が大きい。一方、「趣味・スポーツ・旅行の時間」は増加と減少が拮抗しており、「地域・社会活動の時間」についてはむしろ減少の方が大きい。この結果については、コロナ禍によって移動や行事が制約されたことが影響している可能性が高い。

２回目の緊急事態宣言前からの変化をみても、「家族団らん等の家庭生活の時間」、「休息・睡眠の時間」、「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」が増加したとする割合が相対的に高いが、１回目の緊急事態宣言による変化と比べると若干低くなっている。

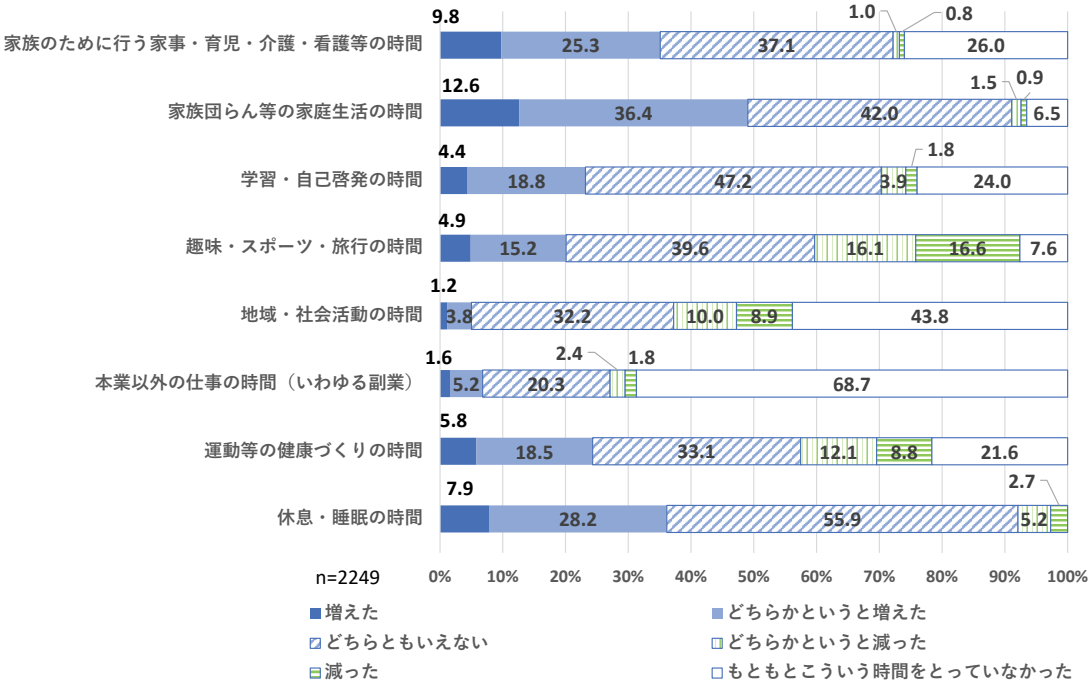

図１　１回目の緊急事態宣言による生活時間の変化

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

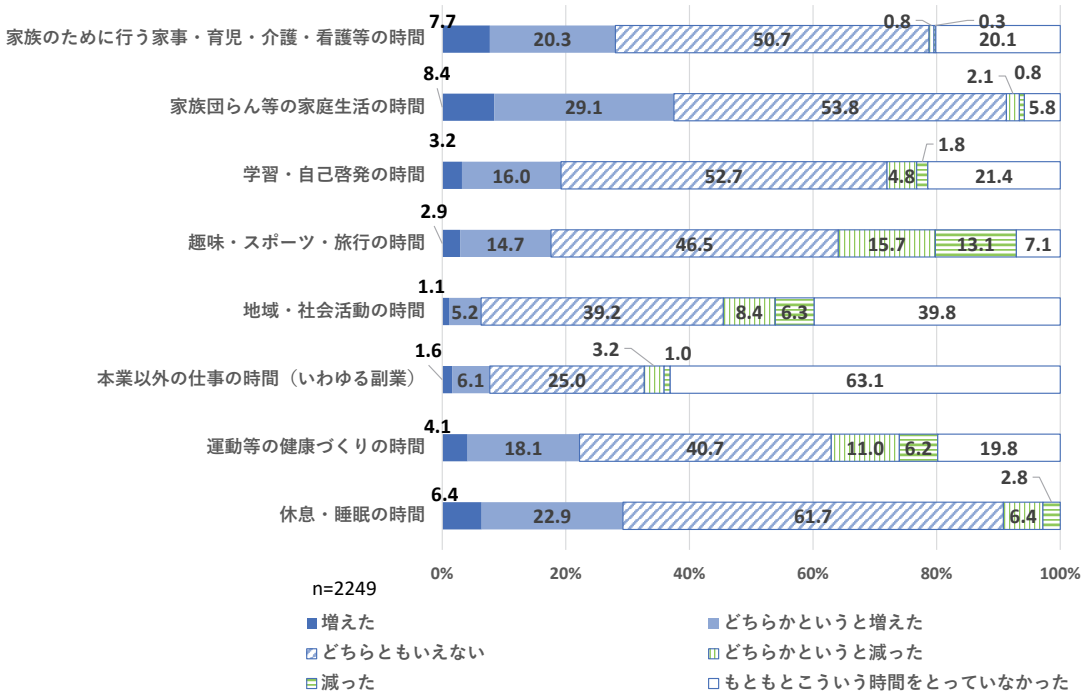

図２　２回目の緊急事態宣言による生活時間の変化

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

②満足度・仕事と生活相互の影響・生産性の変化（表3）

調査では、仕事や仕事以外の生活を含めた生活全体と、仕事や仕事以外の時間の配分や時間の使い方のそれぞれについて、「満足」から「不満」までの5段階尺度で満足度をたずねている。「満足」を5点、「不満」を1点として得点化した結果を2019年秋と2021年2月で比較すると、生活全体の満足度は3.37点から3.41点へ、時間配分に関する満足度は3.32点から3.35点へと増加している。

また、調査では、仕事の経験と仕事以外の生活の経験に関する相互の影響について、仕事での経験が仕事以外の生活に、あるいは仕事以外での経験が仕事に、「良い影響を及ぼすことが多かった」をAの意見、「悪い影響を及ぼすことが多かった」をBの意見として、AとBのどちらの意見に近いかを、「Aに近い」から「Bに近い」までの5段階尺度でたずねている。

「Aに近い」を5点、「Bに近い」を1点として得点化した結果を2019年秋と2021年2月で比較すると、仕事での経験の仕事以外への生活の影響は3.29点から3.39点へ、仕事以外での経験の仕事への影響は3.39点から3.50点へと増加している。

このように、満足度や仕事と生活相互の影響については、コロナ禍によって良い方向への変化がみてとれる。ただし、この点については前述のとおり先行研究においてさまざまな指摘があり、議論は収斂していない。また、先行研究では女性の満足度が、男性に比べてより低下していることが指摘されているが、本調査では女性のサンプル数が少ないことにも留意が必要である。

さらに、在宅勤務をしていた（している）社員に対して、在宅勤務の時に担当している仕事の生産性について、その仕事を出勤して担当する場合と比較して高いかどうかを5段階尺度でたずねた結果（「高い」を5点、「低い」を1点として得点化）をみると、2019年秋が3.03点、2021年2月が3.06点で、両者の差は統計的に有意ではなかった。ただし、この結果については、2019年秋と2021年2月の双方で在宅勤務をしていた（している）社員が分母になっていることに留意する必要がある。

表3　満足度・仕事と生活相互の影響・生産性の2時点比較

（点）

			2019年秋	2021年2月
仕事や仕事以外の生活を含めた生活全体に対する満足度	n	平均値	3.37	3.41
	2249	標準偏差	0.88	0.90
		平均値の差	0.05 *	
仕事や仕事以外の時間の配分や時間の使い方に対する満足度	n	平均値	3.32	3.35
	2249	標準偏差	0.89	0.90
		平均値の差	0.04 *	
仕事での経験の仕事以外の生活への影響	n	平均値	3.29	3.39
	2249	標準偏差	0.83	0.85
		平均値の差	0.09 **	
仕事以外での経験の仕事への影響	n	平均値	3.39	3.50
	2249	標準偏差	0.77	0.80
		平均値の差	0.11 **	
在宅勤務の生産性（在宅勤務者について）	n	平均値	3.03	3.06
	468	標準偏差	0.88	0.91
		平均値の差	0.03	

注1. 生活全体に関する満足度と、時間の配分や時間の使い方に対する満足度は、「満足」5点、「どちらかというと満足」4点、「どちらともいえない」3点、「どちらかというと不満」2点、「不満」1点として得点化。以下同様。

注2. 仕事での経験の仕事以外の生活への影響、仕事以外での経験の仕事への影響それぞれについて、「良い影響を及ぼすことが多い」をAの意見、「悪い影響を及ぼすことが多い」をBの意見としてどちらに近いかたずねた結果を、「Aに近い」5点、「どちらかというとAに近い」4点、「どちらともいえない」3点、「どちらかというとBに近い」2点、「Bに近い」1点として得点化。以下同様。

注3. 在宅勤務時の生産性は在宅勤務をしていた（している）社員への設問。「在宅勤務の時に担当している仕事の生産性は、その仕事を出勤して担当する場合と比較して高いと思いますか。低いと思いますか。」という質問について、「高い」5点、「どちらかというと高い」4点、「同じ（変わらない）」3点、「どちらかというと低い」2点、「低い」1点として得点化。以下同様。

注4. 差の検定は対応のあるサンプルのt検定。** は1%水準、* は5%水準。

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

③境界管理・仕事管理の変化

仕事と仕事以外の生活の境界管理や仕事管理については、考え方や行動を列挙し、自分にどの程度当てはまるかを「当てはまる」から「当てはまらない」までの5段階尺度でたずねており、「当てはまる」を5点、「当てはまらない」を1点として得点化している。まず、境界管理に関する

考え方をみると、「私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っている」（3.93点から4.09点へ）と「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている」（3.76点から3.90点へ）は2019年秋から2021年2月にかけて有意に増加している。一方「私は、仕事と自分の生活を分けることができている」（3.66点から3.67点へ）については、2019年秋と2021年2月で有意な変化がみられない（表4）。

また、表5にある14項目の境界管理・仕事管理に関する具体的な行動を2019年秋と2021年2月で比較したところ、14項目中10項目で、有意な増加がみられた。特に「家に仕事用の部屋やスペースを確保している」（2.38点から2.83点へ）、「仕事の予定よりも先に自分や家族の予定を確保している」（3.06点から3.23点へ）、「仕事以外の時間帯でも対応してくれる人だと、上司や同僚に思われないようにしている」（3.03点から3.18点へ）で増加幅が大きい。

コロナ禍によって仕事と生活の境界が曖昧になったことが、境界管理・仕事管理のための具体的な行動につながっている可能性がある。ただし、前述のとおり「私は、仕事と自分の生活を分けることができている」については有意な変化がみられていないので、在宅勤務の増加によって仕事と生活の境界管理に対する課題意識が芽生え、境界管理・仕事管理のための行動にまではつながってきてはいるものの、適切な境界管理の実現という成果にまでは到っていないのかもしれない。

3　WLP類型別にみたコロナ禍による変化

最後に、「WLP（Work Life Permeability）」の類型に着目して、コロナ禍による変化を分析する。ここでは、まずWLP類型の作成方法について述べ、次に2019年秋時点におけるWLP類型別の特徴を概観する。その上で、2019年秋から2021年2月にかけてのWLP類型の変動パターンによって、生活の場所や時間、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性、境界管理や仕事管理がどのように変化しているかを明らかにしていく。

表4　境界管理に関する考え方や実態の2時点比較

（点）

		2019年秋	2021年2月
n		2249	
私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っている	平均値	3.93	4.09
	標準偏差	0.88	0.83
	平均値の差	0.16 **	
生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている	平均値	3.76	3.90
	標準偏差	0.80	0.78
	平均値の差	0.14 **	
私は、仕事と自分の生活を分けることができている	平均値	3.66	3.67
	標準偏差	0.89	0.92
	平均値の差	0.01	

注1.「当てはまる」5点、「どちらかというと当てはまる」4点、「どちらともいえない」3点、「どちらかというと当てはまらない」2点、「当てはまらない」1点として得点化。
注2. 差の検定は対応のあるサンプルのt検定。**は1%水準、*は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

（1）WLP類型の作成方法

「WLP」の類型化は、前述（1（1））のKossek（2016）を参照して行った。

具体的には、（a）「私は、仕事中に、個人的な用事や家族の用事に対応している」と（b）「私は、仕事以外の個人的な時間や家族との時間にも仕事をしている」の2つの設問への回答（5段階）のうち「当てはまる」、「どちらかというと当てはまる」を選択した者を「浸透有」、「どちらともいえない」、「どちらかというと当てはまらない」、「当てはまらない」を選択した者を「浸透無」に分類し、その両者を組み合わせによって類型化している。

＜統合型＞は、（a）と（b）の両者が「浸透有」で、＜分離型＞は（a）と（b）の両者が「浸透無」で、＜仕事優先型＞は（a）が「浸透無」で（b）が「浸透有」、＜家庭優先型＞は（a）が「浸透有」で（b）が「浸透無」となる。

2019年秋における類型の構成は、＜統合型＞が17.7%、＜仕事優先型＞が12.9%、＜家庭優先型＞が13.3%、＜分離型＞が56.1%という構成になっている（図3）。

表５　境界管理・仕事管理の２時点比較

（点）

		2019年秋	2021年2月
n		2249	
仕事のパソコンと自分のパソコンを使い分けている	平均値	4.04	4.10
	標準偏差	1.16	1.15
	平均値の差	0.05 *	
仕事の携帯・スマートフォンと自分の携帯・スマートフォンを使い分けている	平均値	3.69	3.77
	標準偏差	1.40	1.38
	平均値の差	0.08 **	
仕事中は、メールをチェックする時間帯を決めている（その時間帯以外はメールを見ないことにしている）	平均値	2.48	2.50
	標準偏差	1.34	1.42
	平均値の差	0.02	
家に仕事用の部屋やスペースを確保している	平均値	2.38	2.83
	標準偏差	0.77	0.80
	平均値の差	0.44 **	
自分や家族との生活に集中できるように、仕事以外では仕事のことを忘れるようにしている	平均値	3.34	3.44
	標準偏差	1.09	1.09
	平均値の差	0.09 **	
仕事に集中できるように、仕事中は個人的なことや家族のことを忘れるようにしている	平均値	3.07	3.09
	標準偏差	1.02	1.01
	平均値の差	0.02	
優先順位をつけて仕事に取り組んでいる	平均値	3.92	3.97
	標準偏差	0.82	0.81
	平均値の差	0.05 **	
各業務に投入する時間を事前に計画して仕事に取り組んでいる	平均値	3.56	3.58
	標準偏差	0.87	0.88
	平均値の差	0.02	
仕事をする際には、仕事だけに集中できる時間帯を設けている	平均値	3.57	3.61
	標準偏差	0.90	0.91
	平均値の差	0.04	
仕事の予定よりも先に自分や家族の予定を確保している	平均値	3.06	3.23
	標準偏差	0.99	0.96
	平均値の差	0.17 **	
休暇等や不在時に緊急対応が必要になった際の連絡先を、予め上司や同僚に知らせている	平均値	3.71	3.81
	標準偏差	1.04	0.99
	平均値の差	0.09 **	
仕事以外の時間帯でも対応してくれる人だと、上司や同僚に思われないようにしている	平均値	3.03	3.18
	標準偏差	1.00	0.98
	平均値の差	0.15 **	
有給休暇中には、仕事やメールに、同僚が対応できるようにしている	平均値	3.16	3.25
	標準偏差	1.12	1.08
	平均値の差	0.10 **	
有給休暇中など、自分宛ての仕事のメールには、「○○まで休暇取得中で、緊急の場合は、○○に連絡してください」など自動返信するようにしている	平均値	2.59	2.65
	標準偏差	1.38	1.37
	平均値の差	0.06 *	

注 1.「当てはまる」5点、「どちらかというと当てはまる」4点、「どちらともいえない」3点、「どちらかというと当てはまらない」2点、「当てはまらない」1点として得点化。
注 2. 差の検定は対応のあるサンプルの t 検定。** は 1%水準、* は 5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

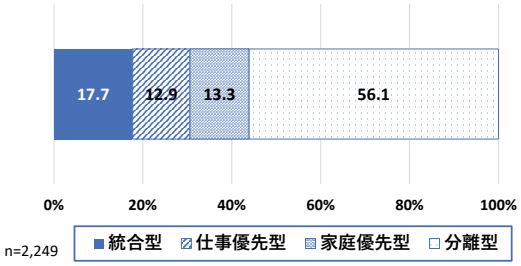

図３　2019 年秋の WLP 類型

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

（2）2019年秋における WLP 類型の特徴

次に、コロナ禍前の 2019年秋における WLP 類型の特徴を、属性、生活の場所や時間、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性、境界管理や仕事管理の順にみていく。

① WLP 類型別にみた属性

表６は WLP 類型別の属性を整理したものである。＜統合型＞と＜家庭優先型＞は子ども（未就学）と同居しているとする割合（各 22.4%、23.7%）がやや高い。＜仕事優先型＞は男性（87.6%）、管理職（課長クラス）（35.5%）が多い。＜分離型＞は 50代（48.3%）の割合が高い。

② WLP 類型別にみた生活の場所や場所

月当たりの在宅勤務日数は＜統合型＞と＜家庭優先型＞が比較的多い（各 2.89 日、2.39 日）。社会活動選択数（7個中）は全般に少ないが、＜統合型＞は 0.76 個と相対的には多くなっている（表７）。

③WLP 類型別にみた満足度・仕事と生活相互の影響・生産性

生活全体の満足度、時間の配分や使い方に対する満足度、仕事での経験の仕事以外の生活への影響、仕事以外の経験の仕事への影響については、

表７　2019 年秋の WLP 類型別にみた月当たりの在宅勤務日数と社会活動選択数

		2019年秋のWLP類型				
		統合型	仕事優先型	家庭優先型	分離型	
n		397	290	300	1262	
月当たりの在宅勤務日数（日）	平均	2.89	1.21	2.39	1.29	**
	標準偏差	5.30	3.37	5.33	3.77	
社会活動選択数（個）	平均	0.76	0.56	0.39	0.36	**
	標準偏差	1.24	0.88	0.74	0.73	

注．差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は 1%水準、* は 5%水準。

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

表６　2019 年秋の WLP 類型別にみた属性

	2019年秋のWLP類型			
	統合型	仕事優先型	家庭優先型	分離型
n	397	290	300	1262
男女	・男性82.4%、女性17.6%	・男性87.6%、女性12.4%	・男性83.3%、女性16.7%	・男性84.8%、女性15.2%
年齢	・30代21.4%、40代40.8%、50代37.8%	・30代19.3%、40代41.7%、50代39.0%	・30代20.7%、40代36.7%、50代42.7%	・30代20.0%、40代31.7%、50代48.3%
同居家族	・配偶者・パートナー88.2% ・子ども（未就学）22.4%	・配偶者・パートナー87.2% ・子ども（未就学）17.2%	・配偶者・パートナー89.7% ・子ども（未就学）23.7%	・配偶者・パートナー84.9% ・子ども（未就学）15.2%
勤務先	・製造業40.1% ・従業員数3000人以上52.6%	・製造業41.0% ・従業員数3000人以上49.7%	・製造業40.3% ・従業員数3000人以上49.0%	・製造業が37.2% ・従業員数3000人以上49.9%
職種	・管理職26.7%、企画8.6%、人事・総務・経理・広報など14.6%、研究開発・設計・システム開発など22.7%、営業19.4%、一般事務8.1%	・管理職35.5%、企画10.3%、人事・総務・経理・広報など11.0%、研究開発・設計・システム開発など19.3%、営業15.2%、一般事務8.6%	・管理職26.0%、企画6.3%、人事・総務・経理・広報など9.3%、研究開発・設計・システム開発など25.0%、営業15.3%、一般事務18.0%	・管理職28.8%、企画6.3%、人事・総務・経理・広報など10.6%、研究開発・設計・システム開発など25.7%、営業14.3%、一般事務14.4%
役職	・一般社員33.5%、係長・主任・課長代理クラス39.8%、課長クラス26.7%	・一般社員33.4%、係長・主任・課長代理クラス31.0%、課長クラス35.5%	・一般社員37.3%、係長・主任・課長代理クラス36.7%、課長クラス26.0%	・一般社員35.8%、係長・主任・課長代理クラス35.4%、課長クラス28.8%

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

表８　2019年秋のWLP類型別にみた満足度・仕事と生活相互の影響・生産性

（点）

		2019年秋のWLP類型				
		統合型	仕事優先型	家庭優先型	分離型	
n		397	290	300	1262	
仕事や仕事以外の生活を含めた生活全体の満足度	平均	3.55	3.21	3.53	3.31	**
	標準偏差	0.88	0.98	0.87	0.85	
仕事や仕事以外の時間の配分や時間の使い方に対する満足度	平均	3.59	3.07	3.44	3.25	**
	標準偏差	0.89	0.99	0.90	0.83	
仕事での経験の仕事以外の生活への影響	平均	3.54	3.22	3.36	3.22	**
	標準偏差	0.86	0.90	0.88	0.77	
仕事以外での経験の仕事への影響	平均	3.61	3.38	3.43	3.31	**
	標準偏差	0.82	0.83	0.82	0.70	
在宅勤務の生産性（在宅勤務者について）	平均	3.15	3.19	2.99	2.90	*
	標準偏差	1.02	0.85	0.95	0.76	

注．差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は1%水準、* は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

表９　2019 年秋の WLP 類型別にみた境界管理・仕事管理

（点）

			2019年秋のWLP類型				
			統合型	仕事優先型	家庭優先型	分離型	
n			397	290	300	1262	
境界管理に関する考え方や実態	私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っていた	平均	4.07	3.98	4.11	3.83	**
		標準偏差	0.84	0.80	0.83	0.91	
	私は、仕事と自分の生活を分けることができていた	平均	3.78	3.34	3.84	3.65	**
		標準偏差	0.90	1.02	0.84	0.84	
	生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っていた	平均	4.02	3.78	3.87	3.65	**
		標準偏差	0.72	0.72	0.76	0.83	
境界管理・仕事管理	仕事のパソコンと自分のパソコンを使い分けていた	平均	3.99	4.05	4.10	4.05	
		標準偏差	1.15	1.16	1.19	1.16	
	仕事の携帯・スマートフォンと自分の携帯・スマートフォンを使い分けていた	平均	3.80	3.68	3.68	3.65	
		標準偏差	1.30	1.47	1.47	1.39	
	仕事中は、メールをチェックする時間帯を決めていた（その時間帯以外はメールを見ないことにしていた）	平均	2.96	2.29	2.28	2.42	**
		標準偏差	1.37	1.20	1.23	1.17	
	家に仕事用の部屋やスペースを確保していた	平均	3.04	2.39	2.34	2.19	**
		標準偏差	1.42	1.33	1.38	1.24	
	自分や家族との生活に集中できるように、仕事以外では仕事のことを忘れるようにしていた	平均	3.36	2.98	3.52	3.38	**
		標準偏差	1.17	1.16	1.12	1.03	
	仕事に集中できるように、仕事中は個人的なことや家族のことを忘れるようにしていた	平均	3.20	3.12	2.82	3.09	**
		標準偏差	1.16	1.06	1.12	0.93	
	優先順位をつけて仕事に取り組んでいた	平均	4.04	4.00	3.95	3.86	**
		標準偏差	0.71	0.81	0.84	0.85	
	各業務に投入する時間を事前に計画して仕事に取り組んでいた	平均	3.78	3.61	3.46	3.50	**
		標準偏差	0.82	0.85	0.98	0.85	
	仕事をする際には、仕事だけに集中できる時間帯を設けていた	平均	3.76	3.63	3.45	3.53	**
		標準偏差	0.86	0.90	0.98	0.89	
	仕事の予定よりも先に自分や家族の予定を確保していた	平均	3.39	2.77	3.40	2.94	**
		標準偏差	1.01	1.06	0.98	0.93	
	休暇等や不在時に緊急対応が必要になった際の連絡先を、予め上司や同僚に知らせていた	平均	3.86	3.75	3.71	3.66	**
		標準偏差	0.98	1.09	1.08	1.04	
	仕事以外の時間帯でも対応してくれる人だと、上司や同僚に思われないようにしていた	平均	3.37	2.93	3.09	2.94	**
		標準偏差	1.08	1.03	1.10	0.92	
	有給休暇中には、仕事やメールに、同僚が対応できるようにしていた	平均	3.43	3.24	3.14	3.05	**
		標準偏差	1.07	1.14	1.20	1.09	
	有給休暇中など、自分宛ての仕事のメールには、「○○まで休暇取得中で、緊急の場合は、○○に連絡してください」など自動返信するようにしていた	平均	3.08	2.62	2.47	2.47	**
		標準偏差	1.40	1.44	1.41	1.31	

注．差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は1%水準、* は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

いずれも＜統合型＞が最も高く、次に＜家庭優先型」が続いている（表８）。

在宅勤務の生産性については、＜仕事優先型＞（3.19点）に＜統合型＞（3.15点）が僅差で続いている。

④ WLP 類型別にみた境界管理・仕事管理

表９で境界管理に関する考え方や実態についてみると、「私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っていた」（＜家庭優先型＞4.11点、＜統合型＞4.07点）、「私は、仕事と自分の生活を分けることができていた」（同3.84点、3.78点）は、＜家庭優先型＞が最も高く、＜統合型＞がそれに続いている。一方、「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っていた」については、＜統合型＞（4.02点）が最も高く、＜家庭優先型＞（3.87点）がそれに続いている。

境界管理・仕事管理の行動については、表９の14項目中11項目で＜統合型＞が最も高くなっている。ただし、「自分や家族との生活に集中できるように、仕事以外では仕事のことを忘れるようにしていた」（3.52点）などは＜家庭優先型＞が最も高い。

（3）WLP 類型の変動に関する分析

ここまでみてきた2019年秋の WLP 類型は、2021年２月にかけてどのように変動したのだろうか。

ここでは、コロナ禍による WLP 類型の変動を概観した上で、① WLP 類型が変動したのはどのような人なのか、② WLP 類型の変動によって、生活の場所や時間はどのように変化したのか、③ WLP 類型の変動によって、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性はどのように変化したのか、④ WLP 類型の変動によって、境界管理や仕事管理がどのように変化したのか、について分析する。

まず、2019年秋と2021年２月の２時点で、WLP 類型の構成を比較すると、＜分離型＞が減少し、＜統合型＞と＜家庭優先型＞が増加していることがみてとれる（図４）。

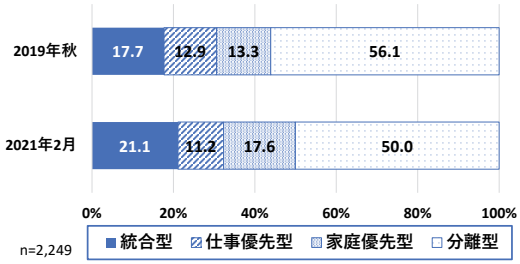

図４　WLP 類型の２時点比較

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

表10の上段で2019年秋の WLP 類型別に2021年２月の WLP 類型をみると、2019年秋の＜統合型＞は、2021年２月も48.1％が＜統合型＞のままで、26.2％は＜分離型＞へ、14.1％は＜家庭優先型＞へと移行している。2019年秋の＜仕事優先型＞は、2021年２月も＜仕事優先型＞のままである割合は27.6％にとどまり、37.2％が＜分離型＞へ、26.6％が＜統合型＞へと移行している。2019年秋の＜家庭優先型＞も、2021年２月に＜家庭優先型＞のままなのは40.3％と比較的少なく、32.3％が＜分離型＞へ、20.7％が＜統合型＞へと移行している。さらに、2019年秋の＜分離型＞は、2021年２月も＜分離型＞のままが64.7％と過半数を占めるが、15.4％は＜家庭優先型＞へ、11.5％は＜統合型＞へと移行している。

もともと2019年秋における＜分離型＞のサンプル数が大きいので、＜分離型＞の変化が2021年２月の類型構成に影響している面が大きい。移行パターンは単純ではないが、2019年秋の＜仕事優先型＞と＜家庭優先型＞は、比較的他の類型への移行が目立つ。

2019年秋の WLP 類型のそれぞれについて、移行パターン、すなわち元の類型のままなのか、他の３類型のうちどの類型に移行しているかによって、4つの「変動類型」を作成した（たとえば元の類型が＜統合型＞の場合であれば、＜統合型のまま＞、＜仕事優先型へ＞、＜家庭優先型へ＞、＜分離型へ＞の４類型）。各「変動類型」の

表 10　2019 年秋の WLP 類型別にみた 2021 年 2 月の WLP 類型

2019年秋のWLP類型 ↓	2021年2月のWLP類型（%）				
	計	統合型	仕事 優先型	家庭 優先型	分離型
計	100.0	21.1	11.2	17.6	50.0
統合型	100.0	48.1	11.6	14.1	26.2
仕事優先型	100.0	26.6	27.6	8.6	37.2
家庭優先型	100.0	20.7	6.7	40.3	32.3
分離型	100.0	11.5	8.5	15.4	64.7
	変動類型のタイトルと n				
計	2249	475	253	396	1125
統合型	計	**統合型のまま**	**仕事優先型へ**	**家庭優先型へ**	**分離型へ**
	397	191	46	56	104
仕事優先型	計	**統合型へ**	**仕事優先型のまま**	**家庭優先型へ**	**分離型へ**
	290	77	80	25	108
家庭優先型	計	**統合型へ**	**仕事優先型へ**	**家庭優先型のまま**	**分離型へ**
	300	62	20	121	97
分離型	計	**統合型へ**	**仕事優先型へ**	**家庭優先型へ**	**分離型のまま**
	1262	145	107	194	816

（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

サンプル数は表 10の下段のとおりである。

以下、2019年秋の WLP 類型毎に、他に移行した変動類型を元の類型のままと比較することによって、3 (3) で前述した①～④の問いを明らかにしていきたい。

① WLP 類型が変動したのはどのような人なのか（表 11）

2019年秋から 2021年 2月にかけての WLP 変動類型別に属性の特徴を整理した。基本的に WLP 変動類型間（元のままの類型との比較）において有意（5%水準までを目処）な差のある結果のみを記述している（以下同様）。

2019年秋の＜家庭優先型＞から＜分離型へ＞の移行については、同居家族に未就学児がいる割合が低いという特徴がみられる。逆に、同居家族に未就学児がいると、＜家庭優先型のまま＞にとどまる傾向がうかがえる。

2019年秋の＜分離型＞については、課長クラスが＜仕事優先型へ＞とシフトしている一方で、

表 11　WLP 変動類型別にみた属性の変化（元の類型のままとの比較）

2019年秋のWLP類型			
統合型～	仕事優先型～	家庭優先型～	分離型～
・有意差なし。	・有意差なし。	・＜分離型へ＞は同居家族に未就学児がいる割合（14.4%）が低い（*、＜家庭優先型のまま＞は28.9%）。	・＜仕事優先型へ＞は研究開発・設計・システム開発などの割合（15.0%）が低い（*、＜分離型のまま＞は25.4%）。 ・＜仕事優先型へ＞は課長クラスの割合（45.8%）が高い（**、＜分離型のまま＞は27.3%）

注．差の検定はカイ二乗検定。** は 1%水準、* は 5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

研究開発・設計・システム開発などの職種は＜仕事優先型へ＞移行せず、＜分離型のまま＞にとどまる傾向にある。

② WLP 類型の変動によって、生活の場所や時間はどのように変化したのか（表 12）

月当たりの在宅勤務日数について、第1回調査から第2回調査にかけての増加幅（第2回調査の回答－第1回調査の回答）を変動類型別にみたところ、2019年秋の＜仕事優先型＞や＜分離型＞が、＜家庭優先型へ＞移行するパターンや＜家庭優先型のまま＞で増加幅が大きい（ただし＜仕事優先型＞から＜家庭優先型へ＞はサンプル数が少ない）。

生活時間については、前述のとおり、第1回調査では1回目の緊急事態宣言後の増減、第2回調査では2回目の緊急事態宣言後の増減をたずねていることから、それぞれ「増えた」を5点、「どちらかというと増えた」を4点、「どちらともいえない（変わらない）」を3点、「どちらかというと減った」を2点、「減った」を1点として得点化して変動類型別の特徴を確認している。

2019年秋の＜統合型＞については、1回目・2回目の緊急事態宣言後のいずれについても、他の類型に移行したほうが、＜統合型のまま＞に比べて仕事以外の生活時間の得点がむしろ小さい傾向

表 12　WLP 変動類型別にみた生活の時間や場所の変化（元の類型のままとの比較）

	2019年秋のWLP類型			
	統合型～	仕事優先型～	家庭優先型～	分離型～
月当たり在宅勤務日数	・有意差なし。	・＜家庭優先型へ＞は10.72日増（**、＜仕事優先型のまま＞は5.28日増）。	・＜分離型へ＞は2.23日増（**、＜家庭優先型のまま＞は4.98日増）。	・＜家庭優先型へ＞は7.68日増（**、＜分離型のまま＞は4.19日増）。
1回目の緊急事態宣言前後の生活時間	・＜分離型へ＞は「家族団らん等の家庭生活の時間」（3.52点）の得点が小さい（**、＜統合型のまま＞は3.85点）。 ・＜仕事優先型へ＞は「運動等の健康づくりの時間」（2.63点）の得点が小さい（*、＜統合型のまま＞は3.19点）。	・＜家庭優先型へ＞は「家族団らん等の家庭生活の時間」（4.04点）の得点が大きい（*、＜仕事優先型のまま＞は3.49点）。	・＜分離型へ＞は「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」（3.38点）、「家族団らん等の家庭生活の時間」（3.54点）、「休息・睡眠の時間」（3.23点）の得点が小さい（各**・**・*、＜家庭優先型のまま＞は各3.74点、3.82点、3.49点）。 ・＜仕事優先型へ＞は「趣味・スポーツ・旅行の時間」（3.47点）の得点が大きい（*、＜家庭優先型のまま＞は2.67点）。	・＜家庭優先型へ＞は「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」（3.69点）、「休息・睡眠の時間」（3.47点）の得点が大きい（各**・**、＜分離型のまま＞は各3.39点、3.24点）。 ・＜統合型へ＞は「家族団らん等の家庭生活の時間」（3.69点）の得点が大きい（*、＜分離型のまま＞は3.50点）。
2回目の緊急事態宣言前後の生活時間	・＜分離型へ＞は「家族団らん等の家庭生活の時間」（3.38点）、「趣味・スポーツ・旅行の時間」（2.69点）、「地域・社会活動の時間」（2.69点）、「本業以外の仕事の時間（いわゆる副業）」（2.95点）、「運動等の健康づくりの時間」（2.92点）、「休息・睡眠の時間」（3.20点）の得点が小さい（各**・**・*・**・*・*、＜統合型のまま＞は各3.71点、3.16点、3.07点、3.46点、3.27点、3.48点）。 ・＜家庭優先型へ＞は「趣味・スポーツ・旅行の時間」（2.69点）の得点が小さい（**、＜統合型のまま＞は3.16点）。 ・＜仕事優先型へ＞は「学習・自己啓発の時間」（3.08点）の得点が小さい（*、＜統合型のまま＞は3.45点）。	・＜統合型へ＞と＜家庭優先型へ＞は「家族団らん等の家庭生活の時間」（各3.63点、3.83点）と「休息・睡眠の時間」（各3.40点、3.52点）の得点が大きい（いずれも**、＜仕事優先型のまま＞は各3.25点、2.95点）。 ・＜統合型へ＞は「学習・自己啓発の時間」（3.40点）の得点が大きい（*、＜仕事優先型のまま＞は3.01点）。 ・＜家庭優先型へ＞は「趣味・スポーツ・旅行の時間」（3.13点）の得点が大きい（*、＜仕事優先型のまま＞は2.45点）。	・＜分離型へ＞は「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」（3.36点）、「家族団らん等の家庭生活の時間」（3.31点）の得点が小さい（各*・**、＜家庭優先型のまま＞は各3.62点、3.56点）。	・＜統合型へ＞と＜家庭優先型へ＞は「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」（各3.43点、3.43点）、「家族団らん等の家庭生活の時間」（各3.51点、3.47点）、「休息・睡眠の時間」（各3.31点、3.34点）の得点が大きい（いずれも**、＜分離型のまま＞は各3.28点、3.32点、3.15点）。 ・＜統合型へ＞は「運動等の健康づくりの時間」（3.19点）の得点が大きい（*、＜分離型のまま＞は2.99点）。

注 1. 生活時間は、「増えた」を5点、「どちらかというと増えた」を4点、「どちらともいえない（変わらない）」を3点、「どちらかというと減った」を2点、「減った」を1点として得点化。
注 2. 差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は1%水準、* は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

がみてとれる。特に2回目の緊急事態宣言後の＜分離型へ＞は、多岐にわたる生活時間の得点が小さくなっている。また、＜仕事優先型へ＞は、1回目の緊急事態宣言後では「運動等の健康づくりの時間」が、2回目の緊急事態宣言後では「学習・自己啓発の時間」の得点が小さい。

2019年秋の＜仕事優先型＞についてみると、2回目の緊急事態宣言後に、＜統合型へ＞で「家族団らん等の家庭生活の時間」、「学習・自己啓発の時間」、「休息・睡眠の時間」が増加している。

2019年秋の＜家庭優先型＞については、1回目・2回目ともに＜分離型へ＞で「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」や「家族団らん等の家庭生活の時間」の得点が小さくなっている。

2019年秋の＜分離型＞についてみると、＜家庭優先型へ＞や＜統合型へ＞で仕事以外の生活時間の増加傾向がみてとれ、2回目の緊急事態宣言後にその傾向がさらに顕著になっている。具体的には、2回目の緊急事態宣言後に、「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」、「家族団らん等の家庭生活の時間」、「休息・睡眠の時間」は＜家庭優先型へ＞と＜統合型へ＞の双方で、「運動等の健康づくりの時間」は＜統合型へ＞で生活時間の得点が高くなっている。

③ WLP 類型の変動によって、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性はどのように変化したのか（表 13）

2019年秋の＜仕事優先型＞についてみると、＜分離型へ＞の移行が、生活全体や時間配分・時間の使い方の満足度を引き上げる傾向がみてとれる。さらには「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」についても＜分離型へ＞で肯定的な評価が目立つ。

2019年秋の＜家庭優先型＞については、＜仕事優先型へ＞で生活全体の満足度が低下している（ただしサンプル数が少ない）。

2019年秋の＜分離型＞については、満足度に関しては他への移行による有意な差がみられないが、＜家庭優先型へ＞で「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」がみてとれる。また、＜仕事優先型へ＞と＜統合型へ＞で、在宅勤務時の生産性に対する評価が高まっていることが注目される。

④WLP 類型の変動によって、境界管理・仕事管理はどのように変化したのか（表 14）

2019年秋の＜統合型＞についてみると、＜仕

表 13　WLP 変動類型別にみた満足度等の変化（元の類型のままとの比較）

	2019年秋のWLP類型			
	統合型～	仕事優先型～	家庭優先型～	分離型～
仕事や仕事以外の生活を含めた生活全体の満足度	・有意差なし。	・＜分離型へ＞は0.34ポイント増（**、＜仕事優先型のまま＞は0.06ポイント減）。	・＜仕事優先型へ＞は0.35ポイント減（*、＜家庭優先型のまま＞は0.09ポイント増）。	・有意差なし。
仕事や仕事以外の時間の配分や時間の使い方の満足度	・有意差なし。	・＜分離型へ＞は0.40ポイント増（**、＜仕事優先型のまま＞は0.11ポイント減）。	・有意差なし。	・有意差なし。
仕事と生活相互の影響	・有意差なし。	・＜分離型へ＞は「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」が0.25ポイント増（*、＜仕事優先型のまま＞は0.18ポイント減）。	・有意差なし。	・＜家庭優先型へ＞は「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」が0.28ポイント増（*、＜分離型のまま＞は0.08ポイント増）。
在宅勤務時の生産性（在宅勤務者について）	・有意差なし。	・有意差なし。	・有意差なし。	・＜仕事優先型へ＞は0.44ポイント増、＜統合型へ＞は0.33ポイント増（*、＜分離型のまま＞は0.04ポイント増）。

注．差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は1%水準、* は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

表 14　WLP 変動類型別にみた境界管理・仕事管理の変化（元の類型のままとの比較）

	2019年秋のWLP類型			
	統合型～	仕事優先型～	家庭優先型～	分離型～
境界管理の考え方や実態	・＜仕事優先型へ＞は「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている」が0.26ポイント減（**、＜統合型のまま＞は0.94ポイント増）。	・有意差なし。	・＜仕事優先型へ＞は「私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っている」が0.55ポイント減（**、＜家庭優先型のまま＞は0.14ポイント増）。	・＜統合型へ＞は「私は、仕事と自分の生活を分けることが大切なことだと思っている」が0.49ポイント増、「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている」が0.45ポイント増、「私は、仕事と自分の生活を分けることができている」が0.27ポイント増（各**・**・**、＜分離型のまま＞は各0.17ポイント増、0.14ポイント増、0.05ポイント増）。
境界管理・仕事管理	・＜分離型へ＞は「仕事中は、メールをチェックする時間帯を決めている」（0.63ポイント減）、「家に仕事用の部屋やスペースを確保している」（0.19ポイント減）、「仕事以外の時間帯でも対応してくれる人だと、上司や同僚から思われないようにしている」（0.29ポイント減）、「有給休暇中など、自分宛ての仕事のメールに自動返信するようにしている」（0.44ポイント減）の減少幅が大きい（各**・*・*・*、＜統合型のまま＞は各0.04ポイント減、0.35ポイント増、0.14ポイント増、0.00ポイント）。	・＜家庭優先型へ＞は「有給休暇中など、自分宛ての仕事のメールに自動返信するようにしている」（0.60ポイント減）の減少幅が大きい（*、＜仕事優先型のまま＞は0.08ポイント増）。	・＜統合型へ＞は「仕事をする際には、仕事だけに集中できる時間帯を設けている」が0.39ポイント増（*、＜家庭優先型のまま＞は0.07ポイント減）。	・＜統合型へ＞は「仕事の携帯・スマートフォンと自分の携帯・スマートフォンを使い分けている」（0.28ポイント増）、「家に仕事用の部屋やスペースを確保している」（0.73ポイント増）、「仕事をする際には、仕事だけに集中できる時間帯を設けている」（0.32ポイント増）、「仕事の予定よりも先に自分や家族の予定を確保している」（0.46ポイント増）、「休暇時や不在時に緊急対応が必要になった際の連絡先を、予め上司や同僚に知らせている」（0.40ポイント増）、「仕事以外の時間帯でも対応してくれる人だと、上司や同僚から思われないようにしている」（0.39ポイント増）、「有給休暇中など、自分宛ての仕事のメールに自動返信するようにしている」（0.32ポイント増）の増加幅が大きい（各*・**・**・**・**・*・*、＜分離型のまま＞は各0.00ポイント、0.40ポイント増、0.01ポイント減、0.14ポイント増、0.08ポイント増、0.13ポイント増、0.10ポイント増）。

注．差の検定は分散分析もしくはウェルチ検定。** は1%水準、* は5%水準。
（出所）「仕事と生活の境界管理に関する調査」より筆者らが作成。

事優先型へ＞は「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている」という意識が希薄になっている。また、＜分離型へ＞は、多くの境界管理・仕事管理の行動において得点の低下が顕著である。

＜仕事優先型＞と＜家庭優先型＞間の移行はサンプル数が少ないのでここでは取り上げないが、＜家庭優先型＞から＜統合型へ＞に移行した場合には、「仕事をする際には、仕事だけに集中できる時間帯を設けている」の得点が微増している。

2019年秋の＜分離型＞についてみると、＜統合型へ＞において、境界管理の考え方や実態、境界管理・仕事管理のいずれについても多くの項目で得点の増加幅が大きくなっている。

仕事と仕事以外の生活が統合されることによって、境界管理の必要性に対する認識が高まり、具体的な境界管理・仕事管理のための行動をとるようになることが示唆される。

4　まとめと考察

本稿では、働く人の生活の場所や時間、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性、境界管理や仕事管理が、コロナ禍でどのように変化したのかを、2019年秋と 2021年 2月の比較分析によって明らかにした。

最後に、分析で明らかになったポイントを整理して、本稿の結びとしたい。

（1）分析対象者全体の変化のポイント

まず、2019年秋から 2021年 2月にかけての分析対象者全体の変化としては、月当たりの在宅勤務日数が 5.07日増加しており、仕事以外の社会活動への参加も活発化の兆候がみてとれる。緊急事態宣言後の生活時間の変化については、1回目、2回目ともに「家族のために行う家事・育児・介護・看護等の時間」、「家族団らん等の家庭生活の時間」、「休息・睡眠の時間」が増加している。

生活全体の満足度、時間配分に関する満足度は

ともに増加しており、仕事と仕事以外の生活相互の影響も良好になっている傾向がみられる。ただし、この結果の解釈に当たっては、本調査では女性のサンプル数が少ないことにも留意する必要がある。

在宅勤務をしていた（している）社員の在宅勤務の生産性については、2019年秋と2021年2月で有意な変化がみられなかったが、これについては、2時点の双方で在宅勤務をしていた（している）社員が分母になっていることに留意する必要がある。

仕事と仕事以外の生活の境界管理や仕事管理については、「仕事と自分の生活を分けることが大切」、「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切」といった意識が強くなっている一方で、「私は、仕事と自分の生活を分けることができている」については、有意な変化がみられなかった。また、境界管理・仕事管理に関する具体的な行動については多くの項目が有意に活発化していた。これらの結果をあわせてみると、在宅勤務の増加によって仕事と生活の境界管理に対する課題意識が芽生え、境界管理・仕事管理のための行動にまではつながってきているものの、適切な境界管理の実現という成果にまではつながっていない可能性がある。

（2）WLP類型の変動に関する分析結果のポイント

次に、Kossek（2016）を参照して作成した「WLP」類型（＜統合型＞＜仕事優先型＞＜家庭優先型＞＜分離型＞）の変動に関する分析結果のポイントを述べる。

2019年秋と2021年2月でWLP類型の構成を比較すると、＜分離型＞が減少し、＜統合型＞と＜家庭優先型＞が増加している。2019年秋のWLP類型別に2021年2月のWLP類型をみると、2019年秋のWLP類型が2021年もそのまま継続している割合は、＜統合型＞が48.1%、＜仕事優先型＞が27.6%、＜家庭優先型＞が40.3%、＜分離型＞が64.7%と、＜仕事優先型＞と＜家庭優先型＞で変動が大きくなっている。ただ、もともと2019年秋における＜分離型＞のサンプル数が大きいので、＜分離型＞の変化が2021年2月の類型構成に影響している面が大きい。

本稿ではさらに、2019年秋のWLP類型のそれぞれについて、移行パターン、すなわち元の類型のままなのか、他の3類型のうちどの類型に移行しているかによって作成した「変動類型」の特徴をみることで、コロナ禍によって①WLP類型が変動したのはどのような人なのか、②WLP類型の変動によって、生活の場所や時間はどのように変化したのか、③WLP類型の変動によって、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性はどのように変化したのか、④WLP類型の変動によって、境界管理や仕事管理がどのように変化したのか、を明らかにした。主な傾向・特徴を以下に列挙する。

①WLP類型が変動したのはどのような人なのか

- 課長クラスが＜分離型＞から＜仕事優先型へ＞シフトしている（研究開発・設計・システム開発などは＜分離型のまま＞で多い）。
- ＜家庭優先型のまま＞は未就学児との同居が目立つ（同居の未就学児がいないと＜分離型＞に移行する傾向）。

②WLP類型の変動によって、生活の場所や時間はどのように変化したのか

- ＜家庭優先型へ＞や＜家庭優先型のまま＞で在宅勤務日数の増加が目立つ。
- 2019年秋の＜統合型＞については、他の類型に移行するほうが、＜統合型のまま＞に比べて仕事以外の生活時間の得点（「増えた」が5点「減った」が1点）がむしろ小さい。逆に＜分離型＞については＜家庭優先型へ＞や＜統合型へ＞で仕事以外の生活時間が増加している。
- ＜仕事優先型＞は＜統合型へ＞で家庭生活、学習・自己啓発、休息・睡眠の時間が増加し、＜家庭優先型＞では＜分離型へ＞で家族や家庭に関わる時間が減少している。

③WLP類型の変動によって、満足度・仕事と生活相互の影響・生産性はどのように変化したのか

・＜仕事優先型＞から＜分離型へ＞の移行が、生活全体や時間配分・時間の使い方の満足度の向上、「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」につながっている。
・＜分離型＞については、＜家庭優先型へ＞で「仕事以外の経験の、仕事への良い影響」がみてとれ、＜仕事優先型へ＞と＜統合型へ＞で、在宅勤務の生産性に対する評価が高まっている。

④WLP 類型の変動によって、境界管理や仕事管理がどのように変化したのか

・＜統合型＞から＜仕事優先型へ＞移行すると、「生活を豊かにするためには、自分のために使える時間を確保することが大切なことだと思っている」という意識が希薄になる。
・＜統合型＞から＜分離型へ＞移行すると、多くの境界管理・仕事管理の行動が減少する。
・逆に＜分離型＞が＜統合型へ＞移行すると、境界管理の考え方や実態、境界管理・仕事管理のいずれについても、多くの項目で得点の増加幅が大きい。

＜統合型＞にとどまっているほうが、また、＜分離型＞から＜統合型へ＞移行するほうが、仕事以外の生活時間が増加傾向にあることは注目される。言い換えると、仕事と仕事以外の生活を分離したからといって、必ずしも仕事以外の生活時間が増えるわけではないことが示唆されている。

一方、＜分離型＞から＜統合型へ＞の移行において在宅勤務の生産性が向上しているものの、それ以外すなわち生活全体の満足度、時間の配分や使い方に対する満足度、仕事での経験の仕事以外の生活相互の影響、に関しては、＜統合型へ＞の移行が有意な影響を及ぼしていなかった。

2019年秋時点でみると、これらの得点が＜統合型＞で最も高くなっていたが、だからといって他の類型から＜統合型へ＞の移行が必ずしもこれらの増加につながっていないという結果をどう捉えるべきか。この点については、今後分析を予定している、2022年の2月～3月にかけて追加実施した第3回調査の結果をあわせてみていくなかで、慎重に解釈していきたい。

境界管理と仕事管理については、＜統合型＞から＜分離型へ＞移行するとマイナスの変化が、＜分離型＞から＜統合型へ＞移行するとプラスの変化がはっきりと読み取れる。仕事と仕事以外の生活が統合されることによって、境界管理の必要性に対する認識が高まり、具体的な境界管理・仕事管理のための行動をとるようになることが示唆されている。

注

1) 一斉休校時における生徒の学びへの影響に関しては、中原淳監修（2021）が詳しい。
2) 新型コロナウイルス感染症の女性の就業や生活への影響に関しては、内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（2021）が分析している。
3) 労働政策研究・研修機構（2021b）の雇用者への個人調査によると、勤務先でテレワーク（「在宅勤務・テレワーク」）が導入されている企業に勤務する雇用者のテレワークの利用状況の推移をテレワークを「行っていない」の比率でみると、コロナ禍前の通常月が75.0％であったが、2020年5月第2週には6.3％へ低下し、緊急事態宣言が全面的に解除された後は増加し2020年7月最終週では40.5％とった。2021年10月直近週では「行っていない」は37.2％で、コロナ禍前よりもテレワークの活用が定着している。
4) 今回の調査を実施するにあたっては、「中央大学ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクトの個人研究費（佐藤博樹・松浦民恵）」と「中央大学の特別研究費と基礎研究費（佐藤博樹）」を活用した。
5) 第1回緊急事態宣言の対象は当初7都道府県（東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県・大阪府・兵庫県・福岡県）であったが、その後対象地域が全国に拡大され、状況に応じて順次解除された（全面解除は2020年5月25日）。

6）２回目の緊急事態宣言の対象は当初１都３県だったが、その後対象地域が追加され、状況に応じて順次解除された（全面解除は 2021 年３月 22 日）。

7）ただし、後述の生活時間に関する設問については、２回の緊急事態宣言前後の増減をたずねている。

8）性別・年齢については 2021 年２月時点の回答内容、居住地についてはモニター属性をもとにしている。モニター属性については、毎年４～５月とモニターの誕生月に更新が依頼されていることから、2020 年４～５月もしくはその年の誕生月の情報が反映されている。

9）役職が課長クラスだと回答した者については、職種を「管理職」として括り直している。

10）この２時点間の変化には、もちろんコロナ禍以外の要因も影響しているが、調査にはコロナ禍による影響が大きいと考えられる設問が多く盛り込まれている。

参考文献

打越文弥・ジェームズ・レイモ・由里詩奈（2021）「コロナ禍で女性の主観的ウェルビーイングが男性よりも低下している理由」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編（2021）『コロナ禍における個人と企業の変容：働き方・生活・格差と支援策』慶応義塾大学出版会.

厚生労働省（2021a）『2021 年版　厚生労働白書』.

厚生労働省（2021b）『2021 年版　労働経済白書』.

高見具広・山本雄三（2021）「コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化―「新しい日常生活」」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編（2021）『コロナ禍における個人と企業の変容：働き方・生活・格差と支援策』慶応義塾大学出版会.

内閣府政策統括官（2020）「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020 年６月 21 日）.

内閣府男女共同参画局委託調査（2021）『令和２年度 男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書』.

内閣府男女共同参画局・コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（2021）『コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～』.

中原淳監修・田中智輝・村松灯・高崎美佐編著（2021）『学校が「とまった」日：ウィズ・コロナの学びを支える人々の挑戦』東洋館出版社.

麓仁美（2021）「仕事と家庭の両立」江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓仁美・高尾義明・矢寺顕行『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』ミネルヴァ書房.

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング（2021）『令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業報告書』（厚生労働省委託事業）.

労働政策研究・研修機構（2021a）「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（JILPT 第３回）（一次集計）結果」（2020 年８～11 月の変化を中心に 2020 年 12 月に調査）（2021 年１月 18 日）.

労働政策研究・研修機構（2021b）「 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（JILPT 第６回）（一次集計）結果」（2021 年７～10 月の変化を中心に 2121 年 10 月に調査）（2021 年 12 月 22 日）.

労働政策研究・研修機構（2021c）「第５回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査（一次集計）結果」（2021 年５月～９月の変化を 2021 年 10 月に調査）（2021 年 12 月 24 日）.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12(4)*, 365-375.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10(1)*, 76-88.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31(1)*, 72-92.

Kossek, E. E. (2016). Managing Work-life Boundaries in the Digital Age. *Organizational Dynamics, 45(3)*, 258-270.

How the COVID-19 Pandemic Changed our Work Life and Nonwork Life: Focusing on Employees' Transition between Work-Life Permeability Types

MATSUURA Tamie
SATO Hiroki

Company employees are increasing tasked with work-life "boundary management". The spread of telework due to the COVID-19 pandemic has further blurred the line between work and nonwork, and increased situations in which both spheres merged into each other, such as dealing with non-work tasks during work and vice versa. In this paper, we draw on the work by Bulge et al., (2007) and refer to situations in which work interrupts nonwork and/or vice versa as "work-life permeability" (hereinafter referred to as "WLP"). Increased WLP requires more work-life "boundary management", which may have led to changes in the way employees' "boundary management".

This paper analyzes before-and-after panel survey to show how the COVID-19 pandemic has affected employees' work-life boundary management, and its impact on their work-life-balance and on life satisfaction.

Specifically, the following four "WLP types" based on the work by Kossek (2016):

- Integrators (high frequency of work-to-nonwork interruptions and/or nonwork-to-work interruptions);
- Work firsters (high frequency of work-to-nonwork interruptions);
- Family firsters (high frequency of nonwork-to-work interruptions); and
- Separators (low frequency of both work-to-nonwork and nonwork-to-work interruptions).

Based on these types, we analyzed: (1) what kind of people transitioned from one WLP type to another; (2) how the transition from one WLP type to another changed the location of work and nonwork and division of time between work and nonwork; (3) how the transition changed employees' life satisfaction, interaction between work and life, and work productivity; and (4) how the transition affected work-life boundary management and work management.