

令和 6 年 6 月 20 日現在

機関番号：12102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01696

研究課題名(和文) Subjective Well-Being, Knowledge Management, and Performance under COVID-19:
Social Distancing and Teleworking from Home研究課題名(英文) Subjective Well-Being, Knowledge Management, and Performance under COVID-19:
Social Distancing and Teleworking from Home

研究代表者

マニエー渡邊 レミー (MAGNIER-WATANABE, REMY)

筑波大学・ビジネスサイエンス系・教授

研究者番号：00527848

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究はCOVID-19が日本のテレワークに与えた影響を検証し、仕事満足度、パフォーマンス、ワークライフバランスを評価した。義務化されたテレワークの好意的受け入れにより、特に女性にとって自宅ワークスペースの価値が浮き彫りになった。男性の満足度は仕事のパフォーマンスと関連し、共働き家庭へのサポートの重要性が強調された。経験豊富なテレワーカーは知識管理が優れ、リモートとオフィスワークの融合が最適化を示した。コミュニケーションは対面が減少し、インスタントメッセージやバーチャルミーティングへの依存が増加。これらの洞察は今後のテレワーク政策に不可欠である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

This research provides an integrated understanding of the multifaceted impacts of COVID-19 on teleworking dynamics within the Japanese workforce, such as gender roles, work-family conflict, communication practices, knowledge management, job satisfaction, and performance.

研究成果の概要(英文)：This research delves into the impacts of COVID-19 on telework in Japan, examining job satisfaction, performance, and work-life balance. Positive reception to mandatory telework has sparked interest in its post-pandemic continuation, highlighting the value of a good home workspace, especially for women. Men's telework satisfaction links to job performance. Findings indicate no shift in gender roles but stress the importance of support for dual-career families. Experienced teleworkers managed knowledge better, suggesting a blend of remote and in-office work optimizes knowledge management. Communication media usage shifted dramatically, with reduced face-to-face interactions and increased reliance on instant messaging and virtual meetings, underscoring the need for tools that support complex, interactive exchanges. These insights are vital for shaping future telework policies and practices.

研究分野：12102

キーワード：Telework COVID-19 Knowledge management gender roles Work family conflicts Communication media Japan

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

COVID-19の大流行は、世界的な労働慣行の前例のない転換を促し、従来のオフィスワークに代わる重要な選択肢としてテレワークやリモートワークが台頭した。オフィス中心の労働文化が支配的であった日本では、非常事態宣言により、多くの従業員がテレワークへの移行を突然、余儀なくされた。このような状況は、社会文化的にも技術的にもユニークな挑戦であった。日本の労働者は、しばしば事前の経験や適切なインフラがないまま、リモートワークに適応しなければならなかったからだ。

2. 研究の目的

この研究の包括的な目的は、**COVID-19**が日本の労働力におけるテレワーク・ダイナミクスに与える多面的な影響を統合的に理解することである。調査は、テレワークへの強制的な移行によって引き起こされた、性別役割分担、仕事と家庭の葛藤、コミュニケーション慣行、知識管理、仕事満足度、パフォーマンスの変容について掘り下げる。具体的には、従来のオフィス環境からリモートワーク環境へのシフトを分析することで、テレワークの頻度がコミュニケーション・メディアの利用や知識共有にどのような影響を与えるか、また、これらの要素が、子供を持つ共働き夫婦や様々な業種の従業員の幸福度や生産性にどのような影響を与えるかを解明する。これらの研究は、世界的なパンデミック危機の最中やそれ以降において、企業がワークライフの新たな常態を乗り切り、競争上の優位性を確保し、従業員全体の満足度と有効性を高める上で役立つ有意義な洞察を導き出し、戦略的対応策を提案することを目的としている。

この目的に対し、4つのリサーチ・クエスチョンを設定した

日本の**COVID-19**緊急対策期間中、在宅勤務の義務化が仕事の満足度とパフォーマンスにどのような影響を与えたか、また、在宅勤務への満足度やパンデミック後の在宅勤務継続意向に影響を与える決定要因は何か。

COVID-19が大流行する中、在宅勤務の義務化は性別役割分担意識や仕事と家庭の葛藤にどのような影響を与えたか。

COVID-19危機の際、テレワークの頻度がコミュニケーション・メディアの利用とその後知識共有にどのような影響を与えたのか。

日本の職場環境における**COVID-19**パンデミック時のテレワーク経験と頻度の相互作用、およびそれらがナレッジ・マネジメントの実践にどのような影響を与えたのか。

3. 研究の方法

COVID-19の緊急事態宣言の間とその後に、テレワーク経験のある日本の正社員とテレワーク経験のない正社員を対象に実施された調査を活用した定量的方法を採用した。

4. 研究成果

COVID-19におけるテレワークの満足度、職務遂行能力

COVID-19のパンデミックに関する意識と実践、および日本における非常事態宣言に伴う在宅勤務の義務化の影響について検証した。1都3県で既婚の正社員を対象に、在宅勤務の強制前と強制中のワークスタイル、主観的幸福感、仕事と家庭の葛藤、職務遂行能力の変化を後方視的に評価した。

正社員は不安のレベルが高く、政府が推奨する衛生・安全対策を徹底していると報告した。回答者の大多数は、在宅勤務の義務化に満足しており、パンデミック終息後も部分的な在宅勤務の継続を希望している。在宅勤務の義務化に対する満足度の最も強い予測因子は、男女ともに圧倒的に自宅のワークスペースが十分であることであった(女性では唯一)。郊外の密集していない地域に住み、自宅が広い一般社員は在宅勤務に有利である可能性があり、企業は社員が適切なホームオフィスを作れるよう支援すべきであると示唆している。男性の場合、在宅勤務中の職務遂行能力に対する懸念も、在宅勤務の義務化に対する満足度と正の相関があったことは重要である。女性は適切なテレワーク環境を確保することに懸念を示し、自宅で適切な仕事場を交渉する際に夫に負けてしまう。パンデミックが収束した後も在宅勤務を続けたいかという点では、男性では、仕事の成果に対する認識と通勤時間の長さが最も強い予測因子であった。女性にとっては、家庭での十分なワークスペースと、仕事上のパフォーマンスの認知が強力な予測因子であり、また、仕事上の行動や考え方が家庭でのそれと相容れないものではなく、仕事と家庭の葛藤を最小限に抑えるものであることが重要であった。

これらの知見は、個人、企業、政府が強制的な在宅勤務の影響をよりよく理解し、従業員の幸福と仕事のパフォーマンスを最大化するための対策を考案するのに役立つ。また、重要なこととして、これらの発見は、デジタル技術がさらに進歩するにつれて、企業が緊急時以外の状況でのテレワークの準備と実施を成功させるのにも役立つ。

COVID-19における、子どもを持つ日本の共働き正社員のテレワーク、性別役割分担、仕事と家庭の葛藤

日本における**COVID-19**の発生後、最初の非常事態宣言によってもたらされた在宅勤務の強制がもたらした結果のいくつかを実証的に調査した。日本では、**COVID-19**の流行による在宅勤務

の結果に関する研究はまだ乏しく、本稿では強制的テレワークと非自発的テレワークの概念を整理する。共働き子育て世帯の正社員を対象とした調査で、首都圏における在宅勤務の強制前と強制中の性別役割分担意識と仕事と家庭の葛藤の変化を遡及的に評価し、彼らのテレワーク初体験を明らかにした。これらの結果は、個人、企業、政府がテレワーク義務化の影響を理解し、柔軟な勤務形態を支援する対策を考案するのに役立つ。

第一に、強制的テレワークと非自発的テレワークの概念の分離である。第二に、家事・育児の大半を女性が担っている日本の共働き夫婦においては、テレワークの義務化は、その頻度にかかわらず、性別役割分担意識に影響を与えないことを立証した。第三に、部分的なテレワークとは対照的に、完全なテレワークの利点が注目されている。この利点には、男女ともに仕事と家庭の葛藤が少ないこと、女性では自宅での仕事空間に対する満足度が高いこと、COVID-19 がコントロールできるようになれば、男女ともにテレワークの頻度を増やしたいと望むことなどがある。母親の完全テレワークは、家庭をリモートワークに適したものにすする動機があり、構造を提供し、心理的な安定と予測可能性を高めるという利点もある。

COVID-19 におけるテレワークの経験、頻度、知識管理

テレワークの頻度に基づき、テレワークの義務化がナレッジ・マネジメントにどのような影響を与えたかを調査した。テレワーク経験者と未経験者の 2 つの大規模な日本人正社員グループを利用した。

その結果、テレワーク経験の有無による違いが浮き彫りになり、テレワーク経験者はテレワーク初心者よりも高い知識管理を示した。さらに、テレワーク経験者では、テレワークの頻度が週 1 日から 4 日に増加するとナレッジ・マネジメントが増加したが、完全テレワークではナレッジ・マネジメントが低下した。この逆 U 字型の関係は、経験豊富なテレワーカーにとって、完全テレワークがナレッジ・マネジメントに不利であることを示唆している。言い換えれば、テレワークの頻度が高ければ高いほど、週 1 回オフィスに行く限り、経験豊富なテレワーカーは知識管理に役立つということである。

これらの知見は、第一に、テレワークを余儀なくされた場合、リモートワークを利用する訓練と実践がナレッジ・マネジメントの効率を著しく高めること、第二に、知識の明示的・暗黙的な二重の性質に起因して、週 1 日のオフィス勤務が経験豊富な同僚のナレッジ・マネジメントの向上に寄与することを示唆している。

COVID-19 におけるテレワーク頻度と知識共有の媒介としてのコミュニケーション・メディア

第 4 次 COVID-19 緊急事態宣言の間、テレワーク経験のない日本の正社員を対象に、テレワークの頻度が主要なコミュニケーション・メディアの利用、ひいては知識共有にどのような影響を与えたかを検証する。

テレワークの結果、F2F コミュニケーションと電話コミュニケーションの利用が減少し、IM とバーチャル・ミーティングの利用が増加した。これらの知見は、各企業の具体的な目標や従業員の状況に応じて、具体的な研修プログラムや対策を策定するのに役立つはずである。テレワークの義務化は、パンデミック以前にはまだ十分に受け入れられていなかった IM やバーチャル・ミーティングといった新しいコミュニケーションツールの採用を加速させたこと、電子メールは、テレワークの頻度に影響されることなく、平凡だが安定したコミュニケーション・メディアとしての地位を保っていることが示唆された。バーチャル・ミーティングの優位性を説明する重要な要因のひとつは、バーチャル・ミーティングはスケジュールされなければならないため、強制的なテレワークの場合、スケジュールされていない電話よりも邪魔にならないということである。最後に、知識共有に関しては、電話、IM、バーチャル・ミーティングが、強制テレワークの下でトップとなり、同期的でリッチなメディアに重点が置かれた。このことは、準備の整っていない在宅勤務の従業員が、複雑なメッセージを双方向性と明確性をもってやりとりできるコミュニケーション手段を使う必要性を感じていることを示唆しているのかもしれない。したがって企業は、特に一部の従業員がリモートワークを続ける場合、IM やバーチャル・ミーティングの導入を加速するためのツールやトレーニングに投資すべきである。

これらの調査結果は、顔を合わせる機会の喪失を相殺する上で、既存のコミュニケーション・メディアと新しいコミュニケーション・メディアの両方が重要であることを浮き彫りにしている。政府がテレワークを義務付けたことで、パンデミック以前にはまだ十分に受け入れられていなかった IM やバーチャル・ミーティングといった新しいコミュニケーションツールの導入が加速した可能性がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 5件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Magnier-Watanabe Remy, Magnier-Watanabe Kaoruko	4. 巻 36
2. 論文標題 COVID-19 and mandatory telework: effects on gender roles and work family conflicts among Japanese dual-career regular employees with children	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Japan Forum	6. 最初と最後の頁 1~29
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1080/09555803.2023.2200967	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する
1. 著者名 Magnier-Watanabe, R.	4. 巻 /
2. 論文標題 Communication Media as Mediators of Telework Frequency and Knowledge Sharing in Japan under COVID-19	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 International Journal of Web Engineering and Technology	6. 最初と最後の頁 1-18
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する
1. 著者名 Orsini Philippe, Magnier-Watanabe Remy	4. 巻 17(2)
2. 論文標題 Foreign coworker nationality, cultural distance, and perception of cultural diversity in the workplace	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Journal of Asia Business Studies	6. 最初と最後の頁 256-278
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1108/JABS-10-2021-0413	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する
1. 著者名 ORSINI Philippe, MAGNIER-WATANABE Remy	4. 巻 25(2)
2. 論文標題 Three is Company, Four is a Crowd? Perceptions of Cultural Diversity in the Workplace	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Social Science Japan Journal	6. 最初と最後の頁 247-272
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1093/ssjj/jyac003	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Magnier-Watanabe Remy, Benton Caroline, Orsini Philippe, Uchida Toru, Magnier-Watanabe Kaoruko	4. 巻 /
2. 論文標題 COVID-19 and mandatory teleworking from home in Japan: taking stock to improve satisfaction and job performance	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 International Journal of Organizational Analysis	6. 最初と最後の頁 1-28
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1108/IJOA-08-2021-2907	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

〔学会発表〕 計2件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件)

1. 発表者名 Magnier-Watanabe, R.
2. 発表標題 Telework Experience and Frequency, and Knowledge Management during COVID-19 in Japan
3. 学会等名 Proceedings of the 17th Knowledge Management in Organizations Conference (KMO 2023), Bangkok (Thailand) (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Magnier-Watanabe, R.
2. 発表標題 The Effect of Telework Frequency on Communication Media and Knowledge Sharing in Japan
3. 学会等名 16th Knowledge Management in Organizations Conference (KMO 2022), Hagen (Germany) (国際学会)
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 Magnier-Watanabe, R.	4. 発行年 2023年
2. 出版社 Springer	5. 総ページ数 14
3. 書名 Telework experience and frequency, and knowledge management during COVID-19 in Japan, in Uden, L., Ting, I.-H. (Eds.), Knowledge Management in Organizations: Communications in Computer and Information Science Volume 1825	

1. 著者名 Uden, L., Magnier-Watanabe, R., Marczevska, M. (Eds.)	4. 発行年 2023年
2. 出版社 Inderscience	5. 総ページ数 125
3. 書名 New Trends in Knowledge Management Development, International Journal of Web Engineering and Technology, 18(3)	

1. 著者名 Magnier-Watanabe, R.	4. 発行年 2022年
2. 出版社 Springer	5. 総ページ数 14
3. 書名 The effect of telework frequency on communication media and knowledge sharing in Japan, in Uden, L., Ting, I.-H., Feldmann, B. (Eds.), Knowledge Management in Organizations: Communications in Computer and Information Science Volume 1593 (pp. 3-15)	

1. 著者名 秋山 肇 (Ed.) Magnier-Watanabe, R., Benton, C., Uchida, T., Orsini, P., Magnier-Watanabe, K.	4. 発行年 2022年
2. 出版社 明石書店	5. 総ページ数 20
3. 書名 [強制的テレワークによる従業員が受けた影響] (Chap. 3), in [ポスト・コロナ学 パンデミックと社会の変化・連続性、そして未来]	

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------