

職場における支援の受容がワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響 — COVID-19 の感染拡大による在宅勤務を調整変数として —

松山大学 麓 仁美*

関東学院大学 松下 将章**

武蔵大学 森 永雄太***

The effects of receiving social support in the workplace on work-family conflict:
Telecommuting during the COVID-19 pandemic is moderator

Yoshimi FUMOTO
(Matsuyama University)

Hiroaki MATSUSHITA
(Kanto Gakuin University)

Yuta MORINAGA
(Musashi University)

The purpose of the present study is to re-examine the effects of receiving social support from supervisors and coworkers on work-family conflict (WFC) in terms of the type of social support and moderator effects of extent of telecommuting. The relationship between WFC and workplace social support has been repeatedly examined in previous studies, but the results have not always been consistent. In the present study, we divided support into proactive helping and reactive helping, focused on the extent of telecommuting as the context in which support occurs, and examined the relationship between support and WFC. The results showed that the impact of proactive and reactive helping on WFC is not the same, and extent of telecommuting would moderate the positive relationship between acceptance of proactive helping and FIW.

Keywords : work-family conflict, workplace social support, telecommuting,
COVID-19

1. 問題意識

本研究の目的は、職場の上司や同僚から支援を受けることがワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict : 以下, WFC) に

与える影響を、支援の種類と在宅勤務比の調整効果という観点から再検討することである。

個人が仕事と家庭の両立をできるように企業が配慮することは、激化する人材獲得競争の中で、優秀な従業員を獲得するための有効な手段の1つとされる (Pfeffer, 2018)。その背景には、日本における家族構成の変化がある。過去数十年で、労働力に占める女性の比率は上がり続け

*松山大学経営学部 教授。

**関東学院大学経営学部 准教授。

***武蔵大学経済学部 教授。

ており（厚生労働省，2019），共働き世帯数は男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を逆転した（内閣府，2019）。この結果，男女共に，仕事と家庭の両方で大きな役割要求に直面することとなり，個人が仕事と家庭をどう両立していくか，そして企業がそれをどうサポートしていくのかは社会的な課題となっている。

それに伴い，組織行動論や産業・組織心理学では，仕事と家庭のインターフェイス（work family interface）に関する研究が増加しており¹，仕事と家庭の関係を捉える様々な概念が誕生した。これらの仕事と家庭に関する概念の中で，最も研究蓄積されている概念が本研究の対象とする WFC であろう²。これまで，この WFC を緩和する要因の探索が続けられてきた。その要因は，柔軟な働き方やファミリーフレンドリー施策といった組織に関わる要因，上司や同僚による支援といった職場要因，職務自律性などの職務要因，性格特性や性別といった個人要因と多岐に渡る（e.g. Michel, et al., 2011; 坂爪, 2002）。その中でも，重要な要因として検討が行われてきたのが上司や同僚といった職場からの支援である（French, et al., 2018）。支援は直接 WFC を緩和すると同時に，WFC につながるストレス要因に働きかけることで，仕事と家庭の両立を促すことが指摘されている（Van Daalen et al., 2006）。

実践的にも，上司や同僚から支援を受けることは，従業員の仕事と家庭の両立にとって欠かすことのできない要素であろう。例えば，武石（2011）では，日本を含む 3 カ国で働く就労者に対して調査を行い，上司から支援的なマネジメントを受けている人，同僚同士が助け合う職場に所属している人ほど，ワーク・ライフ・バランスの満足度が高いことが報告されている。同様に，加藤（2009）でも，上司から仕事面・生活面の支援を受けている人，同僚との人間関係が良好で助け合う職場の人は，仕事と生活のバランスがとれていると実感していることがデータから示されている。また，仕事と家庭

の両立を促す制度についても，上司との関係が良好で，上司から有効な支援が期待される場合に，制度の利用が促されることが検証されている（細見・関口，2013）。

以上のように，理論的にも実践的にも，職場からの支援は仕事と家庭の両立を促進すると捉えられてきた。そのため，既存研究では，WFC と職場からの支援の関係を繰り返し検証してきたが，必ずしもその結果は一貫していない。支援と WFC の関係を検討した研究の多くは，職場の上司や同僚から支援を受けることが WFC を緩和する効果を明らかにしてきた（e.g. Byron, 2005; Michel et al., 2011）。ところが，詳細に検討を行うと，支援の種類によっては部分的に WFC を悪化させることを示したのものや両者の間に関係が見られないものも，既存研究の中には確認されている（French, et al., 2018; Van Daalen, et al., 2006）。

そこで，本研究は，以下の 2 つの点から，WFC と職場からの支援の関係を再検討する必要があると考える。まず第 1 に，支援と WFC の関係について，支援の種類ごとに精緻な検証を行う必要がある。具体的には，支援を積極的支援（proactive helping）と受動的支援（reactive helping）に分ける。支援研究の一部では，支援がもたらすネガティブな影響が議論されており，行う側が自らの意思で行った積極的支援か，または受け手の要請を受けて行われた受動的支援かにより，もたらす影響が異なることが指摘されている（Spitzmuller & Van Dyne, 2013）。ところが，WFC 研究では，支援を積極的支援と受動的支援に区別せず研究が行われており，それが研究知見の不一致につながった可能性もある。そこで本研究では，従業員が職場の上司や同僚から受ける支援を積極的支援と受動的支援に分けた上で，両者が WFC に与える影響について検討していく。

第 2 に，支援が WFC に与える影響について，在宅勤務という文脈を考慮して検討を行う必要がある。資源保存理論（Hobfoll, 1989）で

は、職場で従業員が受容する支援を、従業員のストレスや WFC を緩和する重要な資源の 1 つとしていると同時に、資源の影響は文脈の違いによってネガティブなものとなる可能性も指摘している (Hobfoll, et al., 2018)。その文脈の 1 つとして考えられるのが在宅勤務であろう。実際に、支援の影響が在宅勤務の頻度によって異なることを示唆する研究もある。例えば、Golden & Gajendran (2019) は、支援は、個人にとって職場での出来事を直接観察することができず、孤立している場合により役立つという Cooper & Kurland (2002) や Lautsch & Kossek (2011) の知見に基づき、支援が職務成果に与える効果は、在宅勤務の頻度によって調整されることを明らかにした。在宅勤務の頻度が高い状況では、支援が多いと仕事に必要な関連情報を得ることができ、職務を遂行しやすい。一方で、在宅勤務の頻度が低い場合も同様に、支援が業績の向上に役立つものの、在宅勤務の頻度が高い人に比べて相対的にその恩恵は小さくなりがちになる。支援から情報を得ることができなくとも、職場で観察することから必要な情報を得られるからであると Golden & Gajendran は説明している。この結果は、在宅勤務において支援が与える影響を検討する際には、在宅勤務の頻度を考慮して分析を行う必要性を示唆していると言えよう。

COVID-19 によるパンデミックを契機に、在宅勤務を取り入れる企業が増えた (中園・原, 2020)。COVID-19 流行下における在宅勤務では、支援の受容の仕方そのものが変化しつつある。江夏他 (2021) では、在宅勤務の実施日数が多い人ほど、上司部下の関係性が薄れたと感じており、業務に関わる支援、家族やプライベートに関わる支援ともに感じにくくなっていることが明らかにされている。そのため、従来のように、オフィス勤務を前提とした支援の受容が WFC に与える影響を検討するだけでなく、在宅勤務下で支援を受容することの影響についても理解を深めていくことは重要

であろう。現に、COVID-19 の流行により、在宅勤務における支援や WFC に関する研究が急速に蓄積されるようになってきている (e.g. Wang, et al., 2021; Zhang, et al., 2021)。しかしながら、在宅勤務における支援を扱った研究では、在宅勤務が他者との相互作用 (Olszewski & Mokhtarian, 1994) や同僚からの支援の知覚 (Sherman, 2020) を低めるといった、在宅勤務が支援に与える影響に関する研究がほとんどである。また、Wang, et al. (2021) では、在宅勤務下においても支援が WFC を緩和することが検証されているものの、在宅勤務の頻度を考慮した分析は行われていない。そこで、本研究は、在宅勤務者を対象に、2つの支援が WFC に与える影響と、両者の関係に在宅勤務の頻度が与える調整効果について検討していく。

2. 既存研究のレビュー

2.1 WFC とは

WFC とは、役割間葛藤 (Kahn, et al., 1964) の一形態であり、「仕事と家庭領域からの役割圧力が、互いに両立できない場合に生じる葛藤」(p. 77) と定義される (Greenhaus & Beutell, 1985)。役割理論によると、役割間葛藤は、複数の役割を担う個人が、時間やエネルギーといった資源の制約を受け、複数の役割の責任をうまく果たすことができない場合に生じる (Selvarajan, et al., 2013)。WFC には、職場の要求が家庭での役割遂行を妨げる場合に発生する「仕事→家庭 (Work Interference with Family : WIF) 葛藤」と家族の要求が仕事での役割遂行を妨げる場合に発生する「家庭→仕事 (Family Interference with Work : FIW) 葛藤」があり、葛藤の大小だけではなく、この葛藤の方向を区別して考える重要性が指摘されている (Frone, et al., 1992)³。

WFC がもたらす影響については、これまで数多くの実証研究が行われてきた。それらの実証研究をもとに行われたメタ分析によれば、WFC は、職務満足や家庭満足、組織コミット

メント、仕事業績、離職意思、ストレス、健康、組織市民行動と、種々の成果に対してネガティブな影響を与えることが明らかにされている (e.g. Amstad, et al., 2011)。そのため、WFCを引き起こす先行要因の探索と、その検証が行われてきた。WFCの先行要因としては、労働時間や職場の上司や同僚からの社会的支援といった仕事要因、子供の数や家族からの支援といった仕事外の要因、性別や収入といったデモグラフィック要因や個人要因といった様々な要因が検討されてきた (e.g. Byron, 2005)。本研究では、その中でも、職場の上司や同僚からの支援に注目し、WFCに与える影響を検討する。

2.2 WFCと支援

社会的支援 (Social Support) は、WFCの先行要因の中で最も広く研究されている要因の1つである (French et al., 2018)。Frenchによると、社会的支援は「社会的関係を通じて提供され、緊張を和らげることができる心理的・物質的資源」(p. 288)と定義される。この社会的支援は、仕事領域と家庭領域のいずれの領域からも得ることができ (Adams, et al., 1996)、仕事領域における社会的支援としては、組織や上司、同僚からの支援、家庭領域からの支援としては、家族や配偶者からの支援が挙げられることが多い (e.g. Ford, et al., 2007; French, et al., 2018)。本研究では、その中でも、仕事領域における上司や同僚からの支援、つまり、職場からの支援に注目し、職場からの支援が個人のWFCに与える影響を検討する。

仕事領域からの社会的支援、つまり、上司や同僚といった職場からの支援とWFCの関係については、既に多くの研究が蓄積されており、相当程度のメタ分析が行われている (e.g. Byron, 2005; French, et al., 2018; Kossek, et al., 2011; Michet, et al., 2011)。それらの研究のほとんどはオフィス勤務者を対象とした研究であるが、本研究が対象としている在宅勤務下における両者の関係についても既に検証がなされて

いる (e.g. Wang, et al. 2021)。「職場からの支援がWFCを緩和する」という関係は、一部を除き、そのほとんどの研究で確認されている。

なぜ職場からの支援はWFCを緩和するのか。そのメカニズムは、直接的な影響と間接的な影響に分けることができる。上司や同僚は、従業員を励ましたり、相談に乗ったりすることでその人のWFCに直接的に働きかけると同時に、WFCを生じさせる要因に影響を与えることで、間接的にもWFCを緩和することができる (Van Daalen, et al., 2006)。実際、アメリカにある急性期医療施設で働く医療従事者を対象に、上司からの支援がWFCに及ぼす影響の検討を行った Thomas & Ganster (1995) は、上司の支援はWFCに直接影響を与えるだけではなく、従業員の仕事と家庭の問題に対するコントロール感に正の影響を与え、それがWFCを緩和していることを明らかにした。また、アメリカの州政府で働く従業員に対して調査を行った Carlson & Perrewé (1999) でも、職場からの支援が仕事上の役割葛藤、仕事の時間的な要求、仕事上の役割曖昧性を媒介し、WFCを緩和することが確認されている。これらの研究は、葛藤の方向を区別していないが、職場からの支援の欠如は、仕事の役割が家庭の役割を妨げる、つまりWIFに影響を与えるという前提⁴に基づき分析が行われていると考えられる。

それに対して、支援とFIWの関係については、配偶者による支援といった家庭領域からの支援がFIWに与える影響に関する研究が多かった。ところが、近年の研究では、職場からの支援もまた、FIWを緩和することが確認されている (French, et al., 2018; Michel, et al., 2011; Van Daalen, et al., 2006)。家庭での役割を果たさなければならない時に職場のメンバーが仕事を引き継いで手伝ってくれること (Van Daalen, et al., 2006) や、家族支援的な同僚や上司は、従業員の仕事が家庭生活に干渉されることを理解してくれ、寛容であるため、FIWを緩和すること (Michel, et al., 2011) がその

理由として述べられている。

一方で、職場からの支援と WFC の間に関係が見られなかった研究もある。例えば、イスラエルの女性教師を対象に、職場における支援と仕事と家庭の関係を検討した Cinamon & Rich (2010) では、上司からの支援は WIF を緩和することが示されたものの、同僚からの支援が WIF にもたらす効果、そして上司と同僚からの支援が FIW にもたらす効果についてはその影響が確認できなかった。それを裏付ける形で、一部のメタ分析でも、同僚からの支援と FIW (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006)、支援の中でも道具的な支援と WIF/FIW との関係 (French et al., 2018) のように、職場からの支援と WFC との間に関係が見られないものもあった。また、オランダで WFC や社会的支援、健康やウェルビーイングの調査を行った Van Daalen, et al. (2006) の研究では、男性は、上司からの支援が多いほど時間に基づく WIF が緩和される一方で、女性は、上司からの支援が多いほど時間に基づく WIF が悪化する傾向が示されている。このような結果の不一致は、WFC 研究だけではなく、支援研究でも起こっており、いくつかの研究では、支援を受けることがかえってネガティブな結果をもたらすことが指摘されている (Dalal & Sheng, 2019; Deelstra, et al., 2003)。

支援が WFC にネガティブな影響をもたらす、つまり WFC を悪化させる理由としては次の2つのロジックが考えられる。1つ目は、支援が仕事負担を増加させるというロジックである。社会的交換関係の観点からすると、支援を受けるということはその見返りを期待されていると認識することにもなり、かえって仕事負担が増えることが考えられる。その可能性は、上司からの支援が WIF を高めることを示した Van Daalen et al. (2006) でも触れられている。仕事負担が増せば、その役割期待に応えるため、より大きな心理的支出が必要となり、家庭での役割要求に利用できる時間や注意、エ

ネルギーといった資源が減少する (Michel, et al., 2011)。家庭での役割要求に利用できる資源が減少することで、職場の要求が家庭での役割遂行を妨げるとともに、家庭での要求を満たすことも難しくなることから、家庭の役割負担が高まり、仕事での役割遂行を妨げてしまう。それが、WIF と FIW の悪化につながるのだろう。メタ分析でも、仕事領域での役割負担が大きくなれば、WIF/FIW が悪化することが確認されている (Allen, et al., 2020)。

2つ目は、支援が個人資源の低下をもたらすというロジックである。誰かに助けてもらうということは同時にできない自分を露呈させてしまうことになり、自尊心が脅かされる (Lee, et al., 2019)。自己効力感や自尊心といった個人資源は WFC を緩和することが既存研究では示されている (Rashid, et al., 2012)。その理由として、Rashid らは、自尊心が低い人は、自尊心が高い人よりもネガティブ感情を経験することが多いという研究 (Taylor & Brown, 1988) を根拠に挙げている。また、資源保存理論では、自尊心などの個人資源が多ければ、仕事や家庭生活など他の資源の喪失を補うことができると想定されている (Grandey & Cropanzano, 1999)。そのため、支援を受けることは、WFC を緩和させるはずの個人資源をかえって枯渇させてしまう恐れがある。

これまでの WFC 研究では、職場からの支援を受けることが WFC を緩和するということが主張されてきた。ところが、これらの研究結果は、職場からの支援が、必ずしも WFC を緩和するとは限らないということを示していると言えよう。場合によっては、支援を受けることにより、かえって WFC を悪化させる可能性もあり得る。

では、ポジティブな影響をもたらす支援と、影響をもたらさない支援、またはネガティブな影響をもたらす支援の違いはどこにあるのだろうか。それについて検討する手がかりの1つとなるのが、支援研究における、積極的支援、受

動的支援という分類である (Grant & Ashford, 2008; Spitzmuller & Van Dyne, 2013)。ここで積極的支援とは、頼まれなくとも支援を提供することを指すのに対して、受動的支援とは、要求に応じて支援を提供することを指す (Lee, et al., 2019)。

Lee らの研究によると、支援は、受ける側の状況を適切に理解することなく行われた場合に、好ましくない影響をもたらす。同様に、支援は提供されれば必ず有益となるわけではなく、受ける側にとって必要としている支援を提供できているかどうか、支援が有益となるかどうかを左右することを指摘する研究もある (Dalal & Sheng, 2019)。受動的支援は、支援に対する明確な希望を受けて行われるため、積極的支援に比べて、受け手が求める支援を提供しやすく、そのようなすれ違いが起こりにくいと言う (Lee, et al, 2019)。これを WFC 研究に当てはめると、葛藤を高める原因となっている要因 (例えば、仕事の負担や仕事の曖昧性) を、適切に見定め、適切なタイミングで支援を行いやすい受動的支援の方が、WFC を緩和しやすいことが考えられる。

また、既に述べたように、支援は仕事負担を増加させたり、個人資源を枯渇させたりすることで、WFC を悪化させる恐れがあった。これは、積極的、受動的に関わらず、支援が WFC にもたらす影響である。支援はこれらの問題を抱えつつも、直接的に WFC に働きかけたり、WFC を生じさせる要因を取り除いたり、減らすことを通じて、それを上回るだけのポジティブな影響を与えてきた。ところが、積極的支援については、支援する側と支援される側のニーズの不一致によって、WFC を生じさせる要因への働きかけがうまくいかないまま、支援のネガティブな側面ばかりが強調される恐れがある。

これらの結果は、支援を一括りにして分析を行うのではなく、積極的支援と受動的支援に区別し、それぞれの影響の違いを検討する必要性を示唆している。ところが、職場からの支援を

扱った WFC 研究では、この両者を区別することなく研究が蓄積されてきた。したがって、本研究では、職場からの支援を積極的支援と受動的支援に区別し、WIF と FIW に与える影響を検討する。これらの点を踏まえた仮説は次のようになる。

仮説 1a：上司や同僚からの積極的支援は、WIF を悪化させる。

仮説 1b：上司や同僚からの積極的支援は、FIW を悪化させる。

仮説 2a：上司や同僚からの受動的支援は、WIF を緩和する。

仮説 2b：上司や同僚からの受動的支援は、FIW を緩和する。

2.3 在宅勤務の調整効果

既に述べたように、本研究は、在宅勤務下において職場の上司や同僚から支援を受けることが WFC に与える影響を検討するものである。在宅勤務とは、「従業員が仕事のスケジュールの一部について、電子メディアを使用しながら組織内外の他者と交流することで、通常は主要な職場または中央の職場で行われるタスクを別の場所で実行する代替的な勤務形態」(Gajendran & Harrison, 2007, p. 1525) と定義されるテレワークの一種である。既存研究では、テレワークそのものが WFC にもたらす直接的効果とともに、変数間の関係に影響を与える、調整変数としての役割が示されている。例えば、Gajendran & Harrison (2007) のメタ分析では、テレワークは WFC を緩和する効果が確認されたものの、テレワークの頻度が低い場合には、その効果は示されなかった。また、テレワークは上司との人間関係の質を高めるが、テレワークの頻度が高い場合には、逆の影響が示されている。

では、支援と WFC との関係に、在宅勤務の頻度や割合は影響を与えるのだろうか。支援は、受ける側の状況を適切に理解することなく行わ

れる場合に、好ましくない影響をもたらすということについては既に述べた。在宅勤務下では、同じ職場の人が何をしているのかを認識していない傾向がある (Allen, et al, 2003; Golden & Gajendran, 2019)。そのため、在宅勤務の頻度が高いほど、受ける側の状況やどのような支援を必要としているのかが支援を行う側には見えづらくなってしまふ。そのような状況では、受ける側が求めている支援を適切なタイミングで提供することは難しくなり、コンフリクトを高める要因を取り除いたり、減らしたりするという支援がもたらすベネフィットが生じにくい。結果として、支援によるネガティブな側面である、仕事負担の増加や個人資源の枯渇だけが残ることになる。特に、支援を行う側が主導権を握る積極的支援では、この問題が起りやすくなることが想定される。これらの点から考えると、積極的支援はWFCを悪化させる効果があると同時に、在宅勤務の頻度によってその効果がより強められることが予測される。それに対して、受動的支援は求めに応じて支援を行うことから、在宅勤務の頻度が受動的支援とWFCの関係に影響を与えとは考えにくい。これらの点を踏まえた仮説は以下のものである。

仮説 3a：在宅勤務比は、積極的支援がWIFを悪化させる効果を強める。

仮説 3b：在宅勤務比は、積極的支援がFIWを悪化させる効果を強める。

3. 研究方法

本研究は、2020年7月にインターネット調査会社を通じて、1,000名以上の規模の企業において東京都で3年以上勤務する正社員に対して2波の質問紙調査を実施した。第1回調査(t1)は、7月6日から9日、第2回調査(t2)は7月20日から22日にかけて行われた。なお、調査対象を東京都で勤務する者に限定した理由は、COVID-19の流行状況は地域によって異なり、流行状況の違いが在宅勤務の実施や従業員

のWFCに与える影響をなるべく取り除くためである。また、1,000名以上の規模の企業に限定したのは、企業規模による在宅勤務のしやすさの違い(石井他, 2021)を統制するのが目的である。

2回の調査に共に回答した正社員は1,033名であった。このうち昨年度の勤務状況の質問では在宅勤務がないと回答し、2回の調査時点では共に在宅勤務を実施していると回答したもの(337名)を対象とした⁵。これは、在宅勤務の経験の差を統制することを目的としている⁶。また、回答者の中には、在宅勤務の形をとっているものの、ほとんど勤務実態がない回答者も見受けられた。そこで直近の労働時間が所定労働時間以下だったと回答した44名は対象から除外した。加えて一部の項目に回答不備がある20名も分析対象から除外した。その結果、最終的に273名(男性236名、女性37名)を最終的分析対象とした。

最終的な分析対象者には幅広い業種及び職種が含まれているが、技術(65名)と営業販売(60名)および事務(45名)が多く、他方で経理財務(9名)や生産製造(5名)は少なかった(表1)⁷。

分析で用いられた変数のうち、独立変数と従属変数はすべて「全くその通り」から「全くそ

表1 分析対象者の業種内訳

	実数(人)	割合(%)
研究開発	23	8.42
技術	65	23.81
営業販売	60	21.98
人事総務	17	6.23
経営企画広報	24	8.79
経営財務	9	3.30
生産製造	5	1.83
事務	45	16.48
その他	25	9.16

う思わない」までの 5 段階のリッカートスケールによって測定された。

まず独立変数である支援の受容に関しては、Lee, et al. (2019) をもとに独自の質問項目を作成し、第 1 回調査 (t1) で測定した。Lee らの質問項目は、支援行動を積極的支援と受動的支援に分け、支援する側に対して尋ねているが、本研究では、支援を受ける側に対して、積極的支援と受動的支援をどの程度受けているかについて回答を求めた。探索的因子分析を行った結果 (最尤法, プロマックス回転), 上記の想定通りの因子パターンが確認された。積極的支援の受容のクロンバック α は .93 であり、質問項目には「頼まなくても、私の上司や同僚は仕事関係の問題が解決できるように助けてくれる」等が含まれている。受動的支援の受容のクロンバック α は .87 であり、質問項目には「助けを求めれば、私の上司や同僚は仕事関係の問題が解決できるように助けてくれる」等が含まれている (Appendix1)。

次に調整変数として、本研究は在宅勤務比を投入した。在宅勤務比については、第 1 回調査 (t1) で測定した、直近 7 日間の残業時間も含めた実際の労働時間と在宅勤務を行った時間を元に変数を作成した。

従属変数である WIF および FIW については、Carlson, et al. (2000) の短縮版である Matthews, et al. (2010) による質問項目をもとにそれぞれ 3 項目で測定し、第 2 回調査 (t2) で測定した。なお、日本語訳については、Carlson らの尺度の日本語版を開発した渡井他 (2006) を用いた。WIF のクロンバック α は .75 であり、質問項目には「職務を果たすのに多くの時間を使うため、家族との活動ができないことがある」等が含まれている。FIW のクロンバック α は .72 であり、質問項目には、「家族としての責任を果たすために多くの時間を使うので、仕事の活動が犠牲になっている」等が含まれている。

最後に統制変数として、男性ダミー (男性

=1, 女性=0), 年齢, 一般社員ダミー (一般社員=1, その他 (主任・係長・課長代理・課長・部長級)=0), 営業職ダミー (営業職=1, その他=0), 配偶者正社員ダミー (配偶者正社員=1, その他=0), 評価制度, 同居の子ども人数, 直近 7 日間の実労働時間, 仕事の相互依存性, 仕事の要求度を用いた。一般社員ダミー, 営業職ダミーは雇用形態や職種の違いを統制するため, 評価制度は評価の客観性, フィードバックの有無, 目標を決める際の参画の度合いを指し, 心理や行動に対する評価制度の影響を統制するため, 配偶者正社員ダミーや子供の人数は家庭領域における役割要求を, 労働時間, 仕事の要求度は仕事領域での役割要求をコントロールするため投入した。また, 仕事の相互依存性の高さは, 他者との調整といった役割外行動を促し, WFC に影響を与えることが示されている (Dierdorff & Ellington, 2008) ことから, 統制変数として用いている。

4. 分析結果

分析に先立ち、記述統計および相関係数を算出した。表 2 は、本研究で使用する変数の平均値、標準偏差、ならびに変数間の相関関係を示したものである。積極的支援の平均値は 2.88、受動的支援の平均値は 3.41 であり、受動的支援の方がやや多く受容されていた。それぞれの標準偏差も 1 に近く (順に、.82, .68)、回答者によってある程度ばらつきがあることが分かる。また、積極的支援は WIF と負の相関がみられたものの、FIW との関係は統計的に有意な水準で見られなかった。一方、受動的支援は WIF と FIW の両方と負の相関がみられた。また 2 つの支援の間にも統計的に有意な水準で中程度の正の相関 ($r = .58$) がみられた。

本研究では独立変数と従属変数について同一の回答者にたずねており、変数間の関係が過度に強調されるコモン・メソッド・バイアスの問題が生じうるため、この点を探索的因子分析によって検討した (Podsakoff & Organ, 1986)。

表2 使用変数の平均と標準偏差と相関分析の結果

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 男性タミー	0.864	0.343	1.000														
2. 年齢	49.586	8.003	.272 **	1.000													
3. 一般職タミー	0.234	0.424	-.286 **	-.012	1.000												
4. 営業職タミー	0.220	0.415	.003	-.102	-.064	1.000											
5. 配偶者正社員タミー	0.209	0.407	-.113	-.180 **	.035	.076	1.000										
6. 評価制度	3.196	0.651	-.036	-.005	-.088	-.014	.138 *	.109	1.000								
7. 直近の非労働時間	45.173	7.346	.106	-.075	-.081	-.014	.138 *	.015	.1000	1.000							
8. 同居子供人数	1.868	1.063	.294 **	-.043	-.208 **	-.026	-.038	.003	.101	.017	1.000						
9. 仕事の相互依存性	3.187	0.739	.095	-.073	-.085	.089	.069	.137 *	.111	.082	.360 **	1.000					
10. 仕事の要求度	3.308	0.732	.104	-.169 **	-.052	-.075	.065	-.033	.318 **	.082	.057	.071	1.000				
11. 積極的支援の受容	2.875	0.821	.044	.092	-.028	-.052	.126 *	.520 **	.031	.057	.128 *	-.146 *	1.000	1.000			
12. 受動的支援の受容	3.407	0.676	-.079	-.021	.106	.021	.033	.550 **	.013	-.031	.128 *	-.084	.584 **	1.000			
13. 在宅勤務比	0.645	0.302	.007	.007	.141 *	-.084	.188 **	.044	.023	.021	-.024	.054	-.030	.008	1.000		
14. FWC (t2)	2.905	0.781	.029	-.153 *	-.006	-.015	-.022	-.251 **	.176 **	.109	.175 **	.430 **	-.293 **	-.241 **	.081	1.000	
15. FWC (t1)	2.470	0.677	.101	-.114	-.057	-.085	.123 *	-.067	.181 **	.119 *	.214 **	.268 **	-.015	-.209 **	.113	.571 **	1.000

**p<.01, *p<.05

表 3 WIF と FIW を従属変数とした重回帰分析

変数名	WIF			FIW		
	step1	step2	step3	step1	step2	step3
男性ダミー	-.03	-.03	.03	.07	.04	.04
年齢	-.08	-.08	.07	-.07	-.09	-.08
一般社員ダミー	.04	.04	.03	.01	.02	.02
営業職ダミー	-.04	-.03	-.04	.06	.06	.05
配偶者正社員ダミー	-.07	-.07	-.08	.09	.04	.03
評価制度	-.19 *	-.08	-.07	-.07	-.01	-.01
直近の実労働時間	.06	.07	.07	.09	.09	.09
同居子供人数	.08	.09	.09	.07	.06	.06
仕事の相互依存性	.07	.09	.09	.14 *	.17 *	.17 **
仕事の要求度	.38 **	.34 **	.34 **	.16 *	.14 *	.15 *
積極的支援の受容		-.14	-.14 *		.19 *	.18 *
受動的支援の受容		-.11	-.10		-.32 **	-.31 **
在宅勤務比		.07	.07		.11	.11
積極的支援の受容*在宅勤務比			.10			.13 *
F値	8.26 **	7.72 **	7.50 **	3.85 **	4.94 **	5.02 **
F変化量	8.26 **	4.73 **	3.58	3.85 **	7.60 **	5.05 *
R二乗	.24	.28	.29	.13	.20	.21
自由度調整済み二乗	.21	.24	.25	.10	.16	.17
△R二乗		.04	.01		.07	.01

**p<.01, *p<.05

※表中では標準化偏回帰係数を記載している

その結果、固有値 1 以上の因子が 2 つ以上抽出され、さらに第一因子の寄与率も 37.35% と十分に低いため、コモン・メソッド・バイアスは問題とならないことが確認された。

本研究が提示した仮説について、階層的重回帰分析により検証した。表 3 は、WIF と FIW を従属変数とした分析結果である。なお、検証されたモデルについて、多重共線性の問題は回避されていた (VIF は最大で 1.7 であった)。

まず、従属変数に対する独立変数の主効果について確認する。積極的支援は、WIF を有意に緩和する ($\beta = -.14, p < .05$) 一方で、FIW には有意に悪化させていることが示された ($\beta = .18, p < .05$)。それに対して、受動的支援の受容に関しては、FIW を緩和していることが確認されたが ($\beta = -.30, p < .01$)、WIF に対する影響は見られなかった。これらの結果より、仮説 1b および仮説 2b が支持された。仮説 1a については、有意な影響が確認されなが

らも、本研究の仮説通りの結果ではなかった⁸。

次に、主効果に対する調整効果について、表 2 をもとに確認する。まず WIF に関しては、主効果である仮説 1a が棄却されたため、調整効果の検討は行わなかった。他方、FIW に対しては、積極的支援の受容と在宅勤務比の交互作用項が有意な正の影響を示していた ($\beta = .13, p < .05$)。この影響に関して図示したものが図 1 である。図 1 を見ると、在宅勤務比が低い場合に比べて、高い場合の方が、積極的支援の受容が FIW を悪化させる効果が強まっていることがわかる。これらの結果からは、仮説 3a については支持されず、仮説 3b については支持されたとと言える。

5. 考 察

本研究の目的は、支援を積極的支援と受動的支援に分けた上で、職場の上司や同僚から支援を受けることが在宅勤務者の WFC に与える影

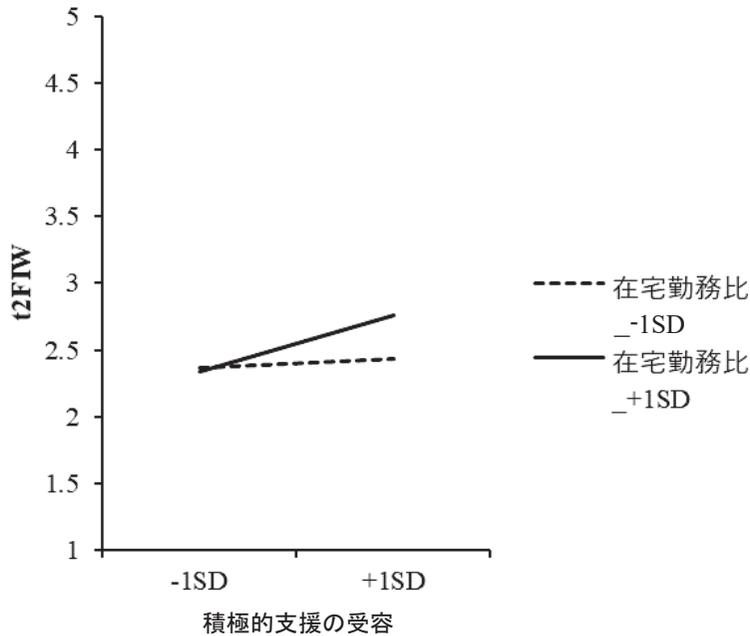


図1 積極的支援の受容と在宅勤務比のFIWへ与える交互作用

響を検討することであった。まず、これら支援のFIWに対する主効果について議論することにしよう。積極的支援の受容は、仮説通りにFIWを悪化させていた。FIWは家族の要求が仕事での役割遂行を妨げる場合に発生する(Frone, et al. 1992)。家庭での役割要求は職場の上司や同僚には認識がしづらいため、積極的支援はFIWの緩和につながる支援となりにくいのだろう。受動的支援の受容についても、仮説通り、FIWを緩和することが示された。受動的支援は、支援を受ける側の希望に基づいて行われるため、適切なタイミングで仕事での役割遂行の手助けができると思えることができる。

次に、支援のWIFに対する主効果について論じる。WIFに支援が与える影響に関しては、仮説構築の段階で想定していたものとは異なる結果となった。仮説構築段階では、積極的支援はWIFを悪化させ、受動的支援はWIFを緩和すると想定していた。ところが、分析では、積極的支援の受容はWIFを緩和しており、受

動的支援の受容のWIFへの影響は統計的に有意ではないという結果が得られた。WIFは職場の要求が家庭での役割遂行を妨げる場合に発生する(Frone, et al., 1992)。WIFを感じているということは、仕事の負担が重いと認識していることでもある。積極的、受動的支援に関わらず、支援の受容による仕事負担の減少は、それを受ける側が求めているかどうかに関わらず、WIFの緩和に結びつくのだろう。ただ、受動的支援に関して言えば、支援者が自発的に行う積極的支援に比べて、受けた支援に対する見返りを提供しなければならないという認識が高まりやすく、仕事負担をさらに増やしている恐れがある(Van Daalen, et al., 2006)。これら2つの経路が、両者の影響を打ち消すように作用した結果、仮説において想定した影響が見出せなかったとも考えられる。

最後に、在宅勤務比の調整効果に関しては、在宅勤務比と積極的支援の受容の交互作用項がFIWに有意な正の影響を示していた。これには、状況の共有の度合いが影響していると考え

られる。家庭や家族の状況に大きく左右される FIW は、在宅勤務の割合が増えると、支援を受ける側の状況の把握がより難しくなる。それにより、必要とされている支援や支援を提供する適切なタイミングが分かりにくくなっているのだろう。

6. おわりに

最後に、本研究の理論的意義と実践的意義について述べた上で、本研究の限界と今後の研究について述べることにしたい。本研究では、支援を積極的支援と受動的支援に分類し、支援と WFC の関係を検討してきた。本研究の理論的意義としては、2つの点が挙げられるであろう。1つは、積極的支援と受動的支援が在宅勤務者の WFC に与える影響が同じでないことを明らかにした点である。とりわけ、積極的支援が FIW を悪化させる影響を実証した点は既存研究には見られない本研究独自の貢献である。支援は必ずしも WFC を緩和するわけではない。近年の支援研究での知見である積極的支援と受動的支援 (Grant & Ashford, 2008; Spitzmuller & Van Dyne, 2013) を WFC 研究に持ち込むことで、支援と WFC との関係を再検討する必要性を示すことができたという意味でも、その意義は大きいであろう。

第2に、積極的支援の受容が在宅勤務者の FIW に与える影響が在宅勤務の頻度という文脈から影響を受けることを明らかにした。既存研究では、在宅勤務が WFC の緩和に有益であること (Gajendran & Harrison, 2007)、および両者の関係を在宅勤務の頻度が調整すること (Allen, et al., 2003; Golden & Gajendran, 2019) が明らかにされていた。このことは在宅勤務の頻度が調整要因となりうることを示している。ところが、これまで在宅勤務者を対象に、在宅勤務の頻度が支援と WFC の関係に与える調整効果を検討した研究は見当たらなかった。在宅勤務の頻度という文脈が支援の効果に与える影響を示したことは、支援行動に関する研究のみ

ならず資源保存理論の発展にも一定の貢献があると考えられる。

また、本研究で得られた知見は、在宅勤務者の仕事と家庭生活の両立を支援する上で一定の実践的意義があるだろう。すなわち、本研究の調査結果によれば、積極的支援は WIF を緩和するものの、FIW は悪化させてしまう。また後者の影響は在宅勤務の頻度が高い状況では強められてしまう。この結果は、支援を必要としている本人が積極的に支援を求める行動をとることが、FIW においては一層重要になる可能性を示唆している。また、在宅勤務を積極的に導入する組織の管理者がただやみくもに職場の支援を増やそうとすることは得策ではない。上司は部下が支援が必要な状況になった場合に支援を求めてきてくれるような関係性を形成しておくことが重要であるとともに、職場のメンバー間でも支援要請が行われやすいような職場風土を醸成していくことが有効であろうと考えられる。

また、COVID-19 の流行により、在宅勤務は急速に広がった。この急激な変化の中で、在宅勤務とオフィス勤務では有効な支援が異なることに戸惑う人も多い。日本経済新聞 (2020) では、在宅勤務下では、これまでのオフィス勤務を前提としたマネジメントや職場の支援がそのまま適用できるとは限らず、在宅勤務特有のハラスメントを引き起こしてしまうリスクについて注意が必要であることが指摘されている。こうした実務的な課題に対しても、どのような支援が受け手にとって有益となるのかを検討した本研究の知見は、一つの答えを提供できただろう。

最後に、本研究の4つの限界を述べる。まず、本研究では既存研究を用いて、支援が仕事の負担感や個人資源の低下をもたらし、WFC を悪化させることを説明していた。しかしながら、分析でこれらの変数が支援と WFC を媒介することを示せたわけではない。今後は、この2つの側面を媒介変数としたモデルを検討すること

が必要である。

第2に、本研究の測定では、職場からの支援として、上司からの支援と同僚からの支援を区別することなく測定している。既存研究では、両者を別々に測定し、それぞれの影響が異なる場合もある (e.g. French, et al., 2018) ことから、支援の提供者を区別したより詳細な検討が必要であろう。

第3に、本研究では WFC を Carlson, et al. (2000) の短縮版である Matthews, et al. (2010) の質問項目をもとに測定した。この質問項目は在宅勤務を念頭に置いて作成されたものではないものの、既存研究では、在宅勤務者を対象とした研究においても Carlson, et al. (2000) の質問項目が用いられてきた (e.g. Delanoëje, et al., 2019) ため、本研究でもそれらの研究に則って調査を行った。ただ、在宅勤務者とオフィス勤務者とはそもそも WFC の性質が異なる可能性があり、今後は、在宅勤務における WFC を議論することが求められる。

第4に、本研究のサンプルには偏りがあり、本研究の知見の一般化には慎重である必要がある。まず、本研究は COVID-19 の感染拡大に伴い、2019 年度は在宅勤務を実施しておらず、2020 年度に在宅勤務を実施している従業員を対象に調査を行っている。在宅勤務に従業員や職場メンバーが適応した後も本研究で得られた知見が適用できるかどうかなどについては、今後の継続的な調査が必要であろう。また、本研究は勤続年数3年以上の従業員を対象としている。そのため本研究で得られた知見の新入社員への適用可能性についても追加的な調査が必要であろう。

謝 辞

本研究は、株式会社ミナジンからの受託研究の成果の一部です。ここに記して感謝致します。また、本研究の審査過程において、シニア・エディター及び匿名レフェリーの先生方から大変貴重なご指摘をいただきました。この場

を借りて深く御礼申し上げます。

注

- ¹ 査読付き論文の数により、ワーク・ファミリー研究の成長を検証した Kossek, et al., (2021) によると、その論文数は、1970 年から 80 年が 11 本、1980 年から 90 年が 110 本、1990 年から 2000 年が 1,255 本、2000 年から 2010 年が 3,066 本、2010 - 2020 年が 4,565 本となっている。
- ² WFC の他に、仕事と家庭の関係を捉える概念としては、ワーク・ファミリー・エンリッチメント (work-family enrichment), ワーク・ファミリー・ファシリテーション (work-family facilitation), ワーク・ファミリー・スピルオーバー (work-family spillover) といった概念が挙げられる。Web of Science によるキーワード検索を行った結果、WFC は 16,965 件、ワーク・ファミリー・エンリッチメントは 4,351 件、ワーク・ファミリー・ファシリテーションは 1,004 件、ワーク・ファミリー・スピルオーバーは 1,122 件が検出された (2021 年 9 月 14 日時点)。
- ³ 本研究では、一般的な仕事と家庭の葛藤を指す場合は WFC という用語を用い、特定の方向性を持つ葛藤を示す場合は WIF/FIW を使用することとする。また、Michel, et al. (2009) や Shockley & Singla (2011), Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) によるメタ分析によって、WIF と FIW の 2 つの方向は、中程度の相関関係が見られるものの、十分な分散があるため、独立して検討する必要性が指摘されている。
- ⁴ WFC の規定要因に関してメタ分析を行った Byron (2005) は、この理由を、多くの既存研究では、「仕事に関連する先行要因は FIW よりも WIF に強い影響を与える傾向があり、家庭に関連した先行要因は WIF よりも FIW に強い影響を与える」という前提に基づいて分析が行われることを挙げている。そのため、社会的支援についても、仕事領域における支援と WIF の関係、家庭領域における支援と FIW の関係を検討したものが多いが、いくつかの研究では、領域を超えた分析が行われている。
- ⁵ パーソル総合研究所 (2020a) によれば、緊急事態宣言解除後の 5 月 29 日から 6 月 2 日に実施した調査では 48.1% であり、パーソル総合研究所 (2020b) によれば、11 月調査では 45.8% である。ただしパーソル調査ではリモートワークの実施頻度についての詳細な割合については明らかにされていない。そのため実施者の中には、月に数日程度のリモートワーク実施者も含まれていることが

推察される。一方、本研究では、2週間程度の間をあけた7月の2時点において、直近7日間の労働実態を調査している。そのため、月に数日程度のリモートワーク実施者は分析対象から除外されることになる。そのため、最終的に全調査対象者のうち分析対象者の割合は32.6%となっており、パソル調査と比べるとやや低い値となっているものの、サンプルに大きな偏りは見られないと考えられる。

- ⁶ Gajendran & Harrison (2007) によると、テレワークの経験が長い人ほど WFC が低いという結果が示されている。
- ⁷ 経理に関しては、組織構造上、他の職種に比べ母数が少ないことを踏まえれば、本研究において極端に少ないとは言えないだろう。また、生産製造に関しては、職務の特性上、通常勤務の形態をとる企業が多かったため、在宅勤務の形態をとる人が少なかったと考えられる。
- ⁸ 本研究で注目する2つの支援に中程度の正の相関がみられること、および Becker, et al. (2016) の統制変数に対する指摘を踏まえて、本研究の調査結果の妥当性を確認する目的で補足的分析を行った。統制変数を除き主要4変数のみを用いた共分散構造分析を行った結果、2つの支援間に共分散を想定したモデルにおいても仮説に関して基本的に重回帰分析と同様の傾向の結果を得た。ただし、受動的支援と WIF の関係は統計的に有意な水準で見られなかった。

参考文献

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, **81** (4), 411-420.
- 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.
- Allen, D. G., Renn, R. W., & Griffith, R. W. (2003). The impact of telecommuting design on social systems, self-regulation, and role boundaries. In J. J. Martocchio & G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22 (pp. 125-163). Amsterdam: Elsevier Science Ltd.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, **16** (2), 151-169.
- Becker, T. E., Atinc, G., Breaugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior*, **37** (2), 157-167.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, **67** (2), 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **56** (2), 249-276.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, **25** (4), 513-540.
- Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, **18** (1), 59-70.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, **23** (4), 511-532.
- Dalal, R. S., & Sheng, Z. (2019). When is helping behavior unhelpful? A conceptual analysis and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, **110**, 272-285.
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: when help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, **88** (2), 324-331.
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, **72** (12), 1843-1868.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work-family conflict across

- occupations. *Journal of Applied Psychology*, **93** (4), 883-892.
- 江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓 仁美・高尾義明・矢寺顕行 (2021). 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.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, **92** (1), 57-80.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, **144** (3), 284-314.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, **13** (7), 723-729.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, **92** (6), 1524-1541.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, **34** (1), 55-69.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, **54** (2), 350-370.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 3-34.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, **10** (1), 76-88.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, **44** (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **5**, 103-128.
- 細見正樹・関口倫紀 (2013). 職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討. *日本労働研究雑誌*, **635**, 92-105.
- 石井加代子・中山真緒・山本 勲 (2021). コロナ禍初期の緊急事態宣言下における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響. *日本労働研究雑誌*, **63** (6), 81-98.
- 加藤純子 (2009). ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境. *日本労働研究雑誌*, **583**, 47-56.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- 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.
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, **126**.
- 厚生労働省 (2019) 令和元年版働く女性の実情 (URL : <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/19.html>) 最終検索日 2021年10月12日.
- Lautsch, B. A., & Kossek, E. E. (2011). Managing a blended workforce: telecommuters and non-telecommuters. *Organizational Dynamics*, **40** (1), 10-17.
- Lee, H. W., Bradburn, J., Johnson, R. E., Lin, S. H. J., & Chang, C. H. D. (2019). The benefits of receiving gratitude for helpers: A daily investigation of proactive and reactive helping at work. *Journal of Applied Psychology*, **104** (2), 197-213.
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, **15** (1), 75-90.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-

- analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, **67** (2), 215-232.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, **27** (4), 555-574.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, **74** (2), 199-218.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, **32** (5), 689-725.
- 内閣府 (2019) 男女共同参画白書 令和元年度版 (URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html) 最終検索日 2021 年 10 月 12 日.
- 中園宏幸・原 泰史 (2020). データから状況を概観する—COVID-19 と緊急事態宣言が企業経営に与えた影響: 「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査」—. 中川功一 (編), 感染症時代の経営学, 57-67, 千倉書房.
- 日本経済新聞 (2020) テレワークに潜む「リモハラ」の危険 電子版, 2020 年 5 月 31 日 (URL: <https://www.nikkei.com/article/DGXMZ059671970Y0A520C2000000?unlock=1>) 最終検索日 2021 年 10 月 12 日.
- Olszewski, P., & Mokhtarian, P. (1994). Telecommuting frequency and impacts for State of California employees. *Technological Forecasting and Social Change*, **45** (3), 275-286.
- パーソル総合研究所 (2020a) 第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 (URL: <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework-survey3.pdf>) 最終検索日 2021 年 10 月 12 日.
- パーソル総合研究所 (2020b) 第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 (URL: <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework-survey4-1.pdf>) 最終検索日 2021 年 10 月 12 日.
- Pfeffer, J. (2018) *Dying for a Paycheck*. New York: HarperBusiness. (村井明子訳. ブラック職場があなたを殺す, 日本経済新聞社, 2019)
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, **12** (4), 531-544.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2012). Work/family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, **65**, 564-569.
- 坂爪洋美 (2002) ファミリーフレンドリー施策と組織のパフォーマンス. 日本労働研究雑誌, **44** (6), 29-42.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, **83** (3), 486-499.
- Sherman, E. L. (2020). Discretionary remote working helps mothers without harming non-mothers: Evidence from a field experiment. *Management Science*, **66** (3), 1351-1374.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, **37** (3), 861-886.
- Spitzmuller, M., & Van Dyne, L. (2013). Proactive and reactive helping: Contrasting the positive consequences of different forms of helping. *Journal of Organizational Behavior*, **34** (4), 560-580.
- 武石恵美子 (2011). 働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題. RIETI Discussion Paper Series 11-J-029.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, **103** (2), 193-210.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, **80** (1), 6-15.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, **69** (3), 462-476.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, **70** (1), 16-59.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 (2006). ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family

職場における支援の受容がワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響

Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討.
産業衛生学雑誌, **48** (3), 71-81.

during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, **106** (6), 797-810.

Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring
public sentiment on enforced remote work

(令和3年10月2日受稿, 令和4年6月21日受理)

Appendix1 積極的支援の受容と受動的支援の受容に関する質問項目と因子負荷量

		因子1	因子2	共通性
積極的支援の受容	頼まなくても、私の上司や同僚は仕事が進捗するように助けてくれる。	.954	-.020	.887
積極的支援の受容	頼まなくても、私の上司や同僚は仕事の潜在的な問題を回避できるようにしてくれる。	.920	-.008	.839
積極的支援の受容	頼まなくても、私の上司や同僚は仕事関係の問題が解決できるように助けてくれる。	.865	.021	.769
受動的支援の受容	助けを求めれば、私の上司や同僚は仕事が進捗するように助けてくれる。	-.057	.947	.836
受動的支援の受容	助けを求めれば、私の上司や同僚は仕事関係の問題が解決できるように助けてくれる。	-.042	.848	.678
受動的支援の受容	助けを求めれば、私の上司や同僚は仕事の潜在的な問題を回避できるようにしてくれる。	.293	.598	.650
因子寄与率		3.375	2.971	

注) 因子抽出は最尤法(プロマックス回転)により行った。