

## 働く場所・時間の自由度とウェルビーイング度の関連の研究

学籍番号：57170019-5 氏名：野村 幸子

ゼミ名称：組織と情報

主査：平野 雅章 教授

副査：相葉 宏二 教授 副査：菅野 寛 教授

### 概 要

本研究の目的は、働く場所の自由度および働く時間の自由度がウェルビーイング度に及ぼす影響を明らかにすることである。

ウェルビーイングとは、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念であり、先行研究によってウェルビーイング度の高め方や、ウェルビーイングが生産性や職務パフォーマンス、健康度、創造性等につながることが明らかにされている。しかし働く環境や仕事の柔軟性といった観点におけるウェルビーイングに関する研究はまだ少なく、働く場所や働く時間の自由度がある柔軟な働き方とウェルビーイングとの関係は実証研究が十分に蓄積されていない。

本研究では、働く場所・時間の自由度とウェルビーイング度の関係を、「全国就業実態パネル調査, 2017」のアンケート調査データを用いて分析した。分析においては 60 歳以下の正規の職員・従業員で、2016 年 12 月時点で仕事をしていたと回答された 18,206 件を対象にロジスティック回帰分析およびノンパラメトリック検定を行い、その結果以下の 3 点が明らかになった。

第一に、仕事の柔軟性に関しては、働く時間の自由度が高いとウェルビーイング度は高まること、働く場所の自由度が高いとウェルビーイング度が高まることが検証された。また、働く時間と場所の両方の自由度が高いとウェルビーイング度が最も高まることが検証された。加えて、働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、仕事満足度が高まることも明らかになった。第二に、テレワークに関しては、テレワークを実施している人のほうが、実施していない人よりも仕事満足度が高まることが明らかになった。第三に、働く場所に関しては、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度が高まることが明らかになった。

## <目次>

第1章	はじめに	4
第1節	はじめに	4
第2節	本論文の構成	6
第2章	研究の背景	6
第3章	研究の目的と意義	7
第1節	働き方改革の現状	8
第2節	研究の問題意識	10
第1項	テレワーク制度	11
第2項	働く人々のウェルビーイング度	13
第3節	研究の目的と意義	15
第4章	文献サーベイ	16
第1節	ウェルビーイングに関するもの	16
第2節	テレワークに関するもの	20
第3節	オフィス環境に関するもの	23
第4節	働く場所の違いに関するもの	25
第5章	仮説構築	28
第6章	データと分析方法	32
第1節	データに関して	33
第2節	属性データ	33
第3節	被説明変数	36
第4節	説明変数	39
第5節	コントロール変数	41
第6節	分析手法について	42
第7章	分析結果	42
第1節	基本統計量	42
第2節	相関分析結果	43
第3節	重回帰分析および検定の結果	46
第1項	仕事の柔軟性に関する分析	46

第2項	テレワーク実施に関する分析	53
第3項	テレワーク場所に関する分析	55
第4節	サマリー	57
第8章	考察	58
第1節	考察	58
第2節	本研究の留意点と今後の課題	65
第3節	実務への示唆	67
第9節	結論	69

謝辞

参考文献

Appendix

## 第1章 はじめに

### 第1節 はじめに

本研究の目的は、働く場所の自由度および働く時間の自由度がウェルビーイング度に及ぼす影響を明らかにすることである。

本研究の出発点は、テレワーク制度の活用により、実体験として柔軟に働く場所を選べることのメリットを強く感じたことにある。しかし日本における現状は、フレックスタイム制などの導入により働く時間の柔軟性はある程度あるものの、働く場所の柔軟性は低い状況にある。働く場所の自由度を高める仕組みがあれば、もっと柔軟で効果的な働き方ができ、働く人々の満足や幸せにもつながるのではないかと考え、「働く場所の自由度・働く時間の自由度とウェルビーイング度の関係」を明らかにしたいと考えた。

ウェルビーイングとは、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念であり、日本では「幸福」と訳されることも多い。このウェルビーイングに注目した理由は、ウェルビーイング＝幸福であることは働く人々にとって一種の“理想の状態”であると考えたことにある。社会的な時代の変化に伴い、働くことに対する価値観の多様化も着実に起きている。ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、自分らしく、心身ともに気持ちよく働ける環境が求められる等、人々の意識も変化してきており、それが近年のウェルビーイング重視にもつながっていると考える。トーマス・クーンは著書『科学革命の構造』の中で、「パラダイム」の概念を提唱し、「思考の枠組みとしてのこのパラダイムを打壊し、自然についての異なった見方を導入することこそ革命にほかならない」と述べている。心身共に良好で幸福である状態がウェルビーイングという言葉によって定義されたことは、ある意味新たな思考の枠組みを我々に提供していると言えよう。

ウェルビーイングであることは、高い生産性や職務パフォーマンス、健康度、創造性等につながるものが先行研究によって示されており、ウェルビーイングを高めることは働く個人だけでなく企業にとっても多くの恩恵があると考えられる。しかし働く環境や仕事の柔軟性といった観点におけるウェルビーイングに関する研究はいまだ少なく、働く場所や働く時間の自由度がある柔軟な働き方とウェルビーイングとの関係は実証研究が十分に蓄積されていない。そこで本研究では、このウェルビーイングに着目し、働く場所や働く時間の自由度との関係性を見ていくこととした。

上記にあたり本研究では、「全国就業実態パネル調査, 2017」のアンケート調査データを

用いて統計解析を行った。分析においては 60 歳以下の正規の職員・従業員で、2016 年 12 月時点で仕事をしていたと回答された 18,206 件を対象にロジスティック回帰分析およびノンパラメトリック検定を行い、その結果以下の 3 点が明らかになった。

第一に、仕事の柔軟性に関しては、働く時間の自由度が高いとウェルビーイング度は高まること、働く場所の自由度が高いとウェルビーイング度は高まることが検証された。また、働く時間と場所の両方の自由度が高いとウェルビーイング度が最も高まることが検証された。加えて、働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、仕事満足度が高まることも明らかになった。

第二に、テレワークに関しては、テレワークを実施している人のほうが、実施していない人よりも仕事満足度が高まることが明らかになった。

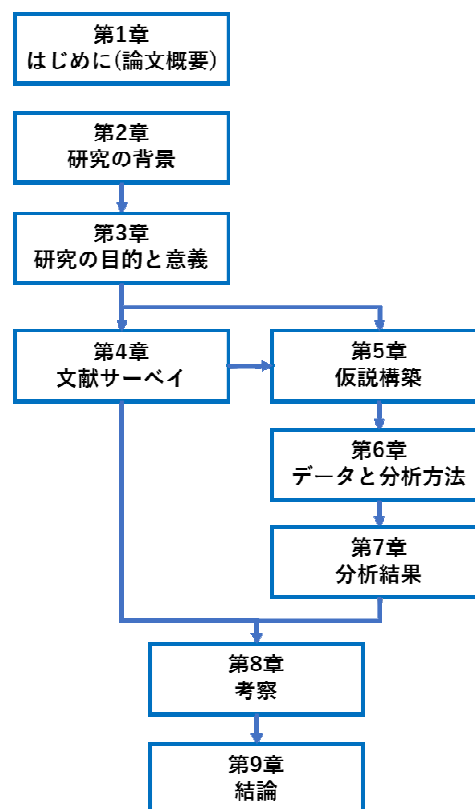
第三に、働く場所に関しては、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度が高まることが明らかになった。

## 第2節 本論文の構成

本論文は、以下の内容で構成されている。第1章では本論文の概要について述べている。第2章および第3章では、当研究に至った背景と問題意識、研究の目的と意義について述べる。第4章では関連する先行研究や文献のレビューを行い、第5章では先行研究および問題意識を踏まえ、当研究における仮説について説明する。第6章では、仮説検証にあたって使用するデータと統計解析方法、第7章では統計解析の分析結果について整理する。第8章では結果を踏まえた考察を行い、本研究における留意点と課題、実務への示唆について記載する。最後に、第9章にて本論文の結論を述べる。

本論文の構成と各章の関係は、以下の図表 1-1 の通りである。

図表 1-1：本論文の構成



## 第2章 研究の背景

本章では、当研究において、働く場所の自由度と働く時間の自由度に着目するに至った背景について述べる。

私はこれまでの社会人生活の中で、個人の裁量に応じた柔軟な働き方を間近で経験してきた。組織には仕事内容や職種に応じて複数の働き方の選択肢があり、個々人の事情や制約に応じて自分に適した働き方を選べる仕組みや制度が確立されていた。特に、自宅等オフィス以外の場所で働けるテレワーク制度は、育児や介護による制約がある社員だけでなく通常勤務の社員でも多くの人が利用している制度であり、家庭との両立をしたり、通勤に時間を取られることなく効率よく業務に時間を使ったりと、様々な場面で有効に活用されていた。

実際にテレワークを活用すると、様々なメリットが感じられる。まず一番には、移動の時間を削減できることによる効率性の向上がメリットとしてある。それ以外に、PCさえあればどこでも仕事が可能なので、プライベートな都合との調整がしやすいというメリットも大きい。加えて、サテライトオフィスやカフェなど普段と異なる場所で仕事をするることによる気分転換や、その時の気分に応じて仕事場を選べるという自由さが、ストレス低減やモチベーション維持といった精神面での効果に繋がり、またその結果として生産性や職務パフォーマンスにもプラスとなるメリットがあった。

一方で、働く人々の現状は、フレックスタイム制などで勤務時間の自由度はある程度認められているものの、仕事をする場所は自分のデスクがあるオフィスに限定されている人が多い。IT等の業界では働く場所の自由度が認められている企業が比較的多いが、それ以外では、そもそもテレワークの制度自体がないという企業が多数である。業務内容から見ると、基本的にはPCへ向かう作業が中心であり十分リモート環境で対応可能な内容であっても、出社をして自分のデスクで働くのが当たり前で、毎日長時間通勤をする人も少なくない。

このような状況をみて、もっと柔軟で、企業にとっても個人にとっても効果的な働き方ができるのではないかと感じたことが、当研究のリサーチクエストに繋がっている。働く時間の自由度はある程度認められている企業が多い一方で、テレワーク制度等により働く場所の自由度が認められている企業はまだ少ない。この現状を踏まえ、働く時間の自由度だけでなく、働く場所の自由度がもたらすメリットに着目することで、企業・個人の両方にとってよりプラスとなる働き方を考えていきたい。

### 第3章 研究の目的と意義

本章では、当研究を行うに至った背景を踏まえ、私の問題意識と、当研究の意義について

て述べる。またそれに先立って、近年多くの場面で耳にする「働き方改革」についての現状に触れておく。働き方改革は、現内閣の掲げる一億総活躍社会実現に向けたチャレンジであり、働く人の視点に立って労働制度の抜本的改革を行い、多様な働き方や生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの改善を目的とするものである。働き方改革の実現にあたっては、「時間や場所などの制約の克服」が重点課題の1つとなっており、当研究のテーマとも密接に関連している。働く場所と働く時間の自由度という観点を中心に、働き方改革の現状について次節で確認していく。

## 第1節 働き方改革の現状

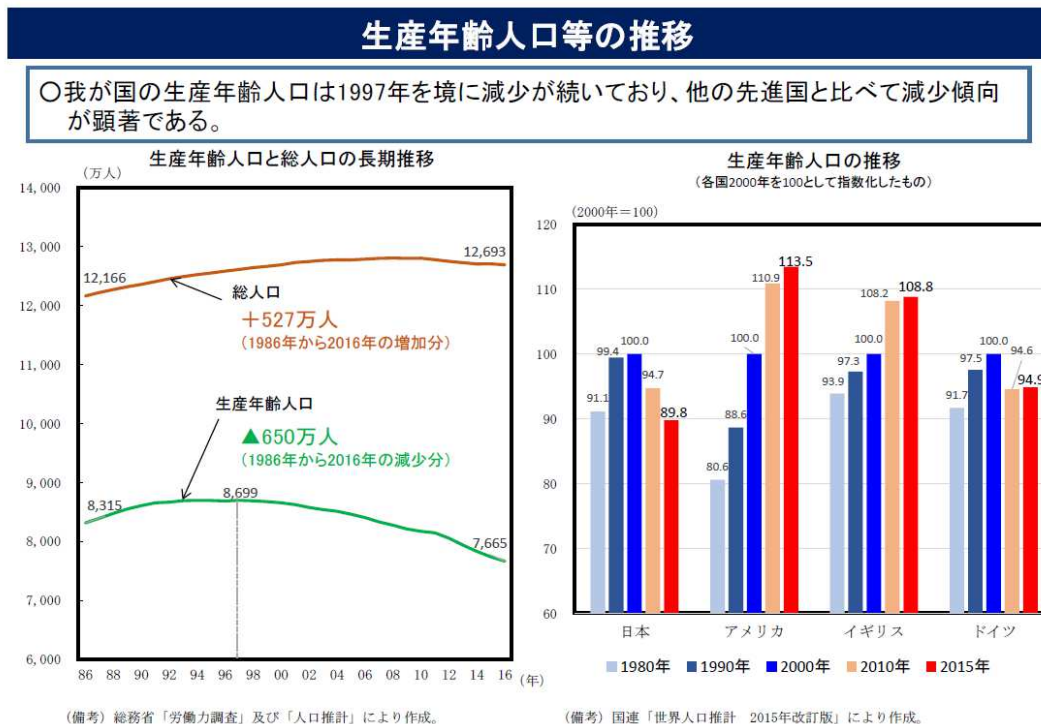
働き方改革は、現状日本が抱える社会的課題を克服するための施策であるが、大きく分けて3つの課題を克服するべく取り組まれている。1つは賃金などの「処遇の改善」、もう1つはライフスタイルやライフステージに応じた「キャリアの構築」、そして最後に、ワーク・ライフ・バランスを確保して健康に柔軟に働くための「時間・場所などの制約の克服」である。

これらの課題を踏まえ、9つの検討テーマが設置されるとともに、今後の方向性を示すための議論が行われ、その成果として2017年3月には「働き方改革実行計画」がまとめられている。「時間・場所などの制約の克服」に関してみると、「雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援」「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」「健康で働きやすい職場環境の整備」といった対応策が定義されており、それぞれについての具体的な実行プランが制定されている。

働き方改革が注目されるようになった背景には様々な社会的問題があるが、おそらく最も大きいのが、人口減少に伴う労働人口の減少であろう。図表3-1は、生産年齢人口等の推移であるが、これを見ても分かるように日本の生産年齢人口（15歳～64歳）は1997年の8,699万人をピークに下降線をたどっている。下図は2016年までの推移であるが、今後の日本総人口は2030年には11,913万人、2053年には1億人を割り9,924万人に減少する見込みである。そしてこれと対応するように、生産年齢人口は2030年には6,875万人、2053年には5,119万人まで減少すると推計されている（2017年 国立社会保障・人口問題研究所による推計）。また他の先進国との比較でも、アメリカやイギリスが増加傾向にあるのに対して、日本は大きく減少傾向となっており、日本の生産年齢人口減少は非常に大きな社会的課題であると言える。



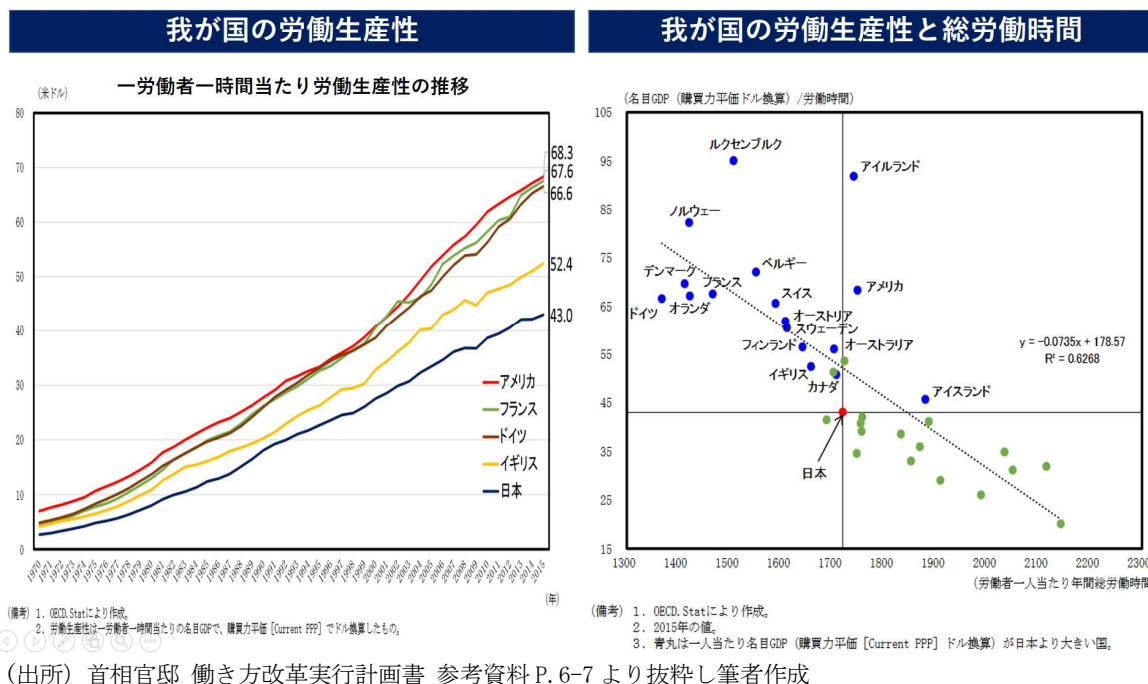
図表 3-1：我が国の生産年齢人口等の推移



(出所) 首相官邸 働き方改革実行計画書 参考資料 P. 1

日本の生産年齢人口が減っていても、労働生産性が高まっていれば、減少をある程度カバーすることが可能であるがどうだろうか。図表 3-2 左図は、我が国の労働生産性を示したものである。これを見ると、我が国の労働生産性は他の先進国と比べて低く、またその差は年々拡大傾向にあるという状況が明らかになる。2015 年度でみると、日本の一労働者一時間あたりの労働生産性が 43.0 ドルであるのに対し、アメリカは 68.3 ドルとなっており、アメリカの方が 1.5 倍以上高いことが分かる。フランス・ドイツといった先進国の労働生産性もそれぞれ 67.6 ドル、66.6 ドルとほぼアメリカと同程度である。この集計結果を見ると、日本は GDP では世界第 3 位の主要先進国でありながら、労働生産性が極めて低い国であると言わざるを得ない。加えて、労働生産性と総労働時間を表した図表 3-2 右図からも同様のことが見て取れ、主要先進国の多くは日本よりも労働時間が短く、労働生産性が高いことが分かる。

図表 3-2：我が国の労働生産性



このように他国との比較でみると、日本は一労働者あたりの労働生産性が低く、そして労働時間が長いという厳しい労働状況にある。しかし一方で、他国よりも労働生産性が低く、労働時間が長いということは、裏を返せばまだ大きな改善の余地があることも同時に示している。日本の生産年齢人口減少という現実を踏まえると、働く人々がもっと効果的に働けるように、そして時間や場所など何かしらの制約で働けない人々も働くことができるように、社会全体として工夫をしていくことが必要である。それが働き方改革の目指すべき成果の1つであり、その意味でもテレワーク制度の更なる利活用がますます求められる状況になるであろうと考える。

## 第2節 研究の問題意識

前節でみた「働き方改革」の現状を踏まえ、当研究にあたっての問題意識として、第1項にて日本におけるテレワーク制度の問題をあげる。働き方改革実行計画においても、テレワークの利活用をより推進していくための施策が提示されているが、日本での活用がどの程度進んでいるのか、その現状を他国との比較も含めて見ていく。

次いで第2項では、働く人々のウェルビーイング度に関する問題を述べる。働き方改革の背景としてマクロ視点から日本の労働生産性の低さや労働時間の長さを述べたが、では

実際に働く人々の満足度や幸福度はどのような状況にあるのか、他国との比較も含め見ていく。

## 第1項 テレワーク制度

テレワーク制度は、1980年代からIT技術の進歩とパソコンの普及に伴い導入が進み始めた働き方である。テレワークとは、テレ（Tele＝離れたところで）＋ワーク（Work＝働く）を合わせた造語であり、厚生労働省の定義によると「ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことである。テレワークはインターネットなどのIT技術を利用することで、本来勤務する場所から離れ自宅などで仕事をすることができる働き方を意味しており、このような様々な場所での柔軟な働き方は、従業員の育児や介護による離職を防ぐことができる・遠隔地の優秀な人材を雇用することができる・災害時に事業が継続できるなど、多くのメリットをもたらすとされている。

柔軟な働き方としてテレワークのメリットが掲げられる一方で、日本におけるテレワークの導入はいまだ限定的なものにとどまっている。平成30年（2018年）にHR総研により実施された「多様な働き方」実施状況に関する調査によると、多様な働き方の実現に向けて導入されている施策のトップは「多様な勤務時間の導入（フレックスタイム制、時短勤務、スライド勤務など）」（65%）であるが、一方、多様な勤務場所を表す「テレワーク」の導入率は25%と低い割合にとどまっている。この数字を見る限り、「勤務時間」の多様性は受容体制が整ってきていると考えられるが、「勤務場所」の多様性に関しては、まだまだの状況であると言える。これは、テレワークの認知状況に関するアンケートからも見て取れる。総務省が平成30年（2018年）に公開した「ICTによるインクルージョンの実現に関する調査研究」報告書によると、テレワークという言葉は「聞いたことがあり、おおよその意味は知っている」と回答したのは34.8%と1/3程度であり、残りの2/3は言葉を聞いたことがない・聞いたことはあるが意味を知らないと回答している。テレワーク制度が日本でも導入されるようになってから30年近く経つが、企業における導入は限定的であり、そのためテレワークという言葉の認知度も決して高いとは言えない状況であることが分かる。

また世界との比較でみても、日本におけるテレワークの普及率はいまだ低い状況であると言える。総務省の「テレワークの海外普及動向」によると、アメリカにおけるテレワーク導入企業率は85%、雇用型・自営型を含めたテレワーク人口は全就業者の20%である。

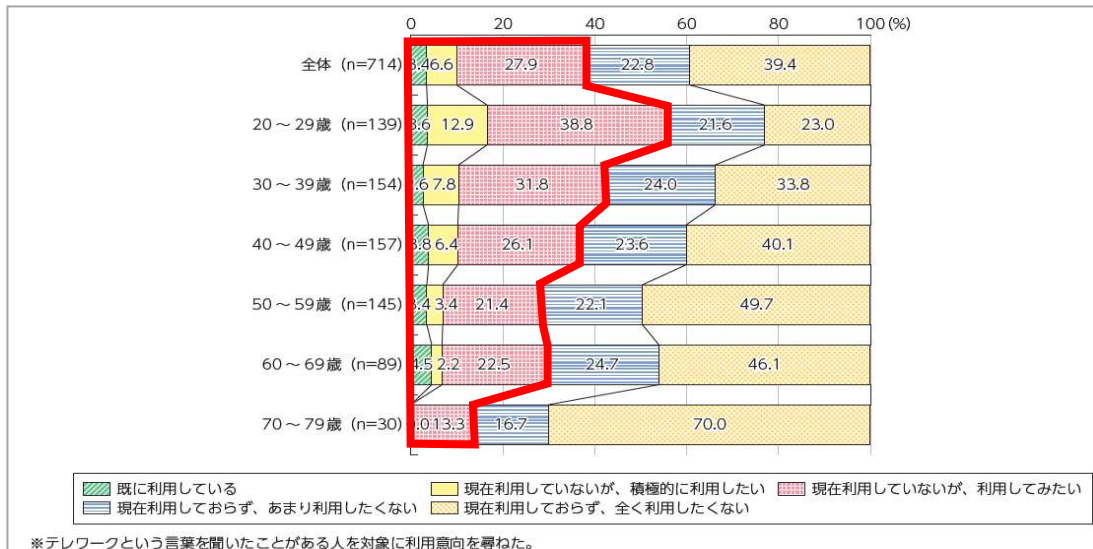
一方日本では、テレワーク導入企業は 11.5%、テレワーク人口（週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー）は全就業者の 3.9%にとどまっている（平成 26 年度国土交通省「テレワーク人口実態調査」および平成 26 年度総務省「通信利用動向調査」より）。アメリカと日本のテレワーク普及の差は、国土規模の違いによる影響もあると考えられるが、日本よりも国土規模の小さいイギリスとの比較でみても、イギリスのテレワーク導入企業率は 38%、テレワーク人口は 24%（常時：3.6%、時々 20.4%）となっており、日本の普及率が海外に比べて低いことがうかがえる。

一方で、在宅勤務・テレワーク制度の利用を望む従業員は決して少なくはない。平成 21 年（2009 年）に内閣府により実施された「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」によると、職場における仕事と生活の両立支援のための制度のうち、今後もっと利用しやすくなってほしい制度として、在宅勤務・テレワーク制度はフレックスタイム制度に次いで 2 番目に挙げられている。全体としてはフレックスタイム制度が 40.3%で最も多くあげられ、次いで在宅勤務・テレワーク制度が 29.5%となっている。性別で見ると、男性はフレックスタイム制度 41.6%、在宅勤務・テレワーク制度 27.1%、女性はフレックスタイム制度 39.0%、在宅勤務・テレワーク制度 31.8%となっており、特に女性において在宅勤務・テレワーク制度の利用希望傾向が強いことが分かる。

また、より最新の調査でテレワークの利用意向について尋ねた調査では、年齢が若くなるほどテレワークの利用意向が高くなることが明らかになっている。図表 3-3 は、平成 30 年（2018 年）アンケート結果であるが、テレワークの利用意向に関しては、「現在利用していないが、積極的に利用したい」と「現在利用していないが利用してみたい」を合わせた利用に前向きな回答は、20 代で 51.8%と最も高い。20 代が最も高く、30 代、40 代と割合は徐々に減ってはいるものの、30 代では 42.2%、40 代では 36.3%が利用に前向きな回答となっている。

図表 3-3：テレワークの利用意向（日本・年代別）

※赤枠部分が、テレワークを「利用中・積極的に利用したい・利用したい」の回答



（出所）平成 30 年版 情報通信白書 P183 および 平成 30 年 総務省「ICT によるインクルージョンの実現に関する調査研究」報告書 P29

テレワーク制度については、総務省や国土交通省、内閣府など各省庁で利用動向調査が行われている。特に近年は働き方改革で注目がされていることもあり、関連する調査も増えてきている。これらの調査に関し総じて言えることは、特に若い世代や女性で利用に前向きな意向はあるものの、日本におけるテレワーク自体の普及はまだ限定的ということであろう。

## 第2項 働く人々のウェルビーイング度

ウェルビーイング (Well-being) とは、1946 年の世界保健機関(WHO)憲章草案において、「健康」を定義する記述の中で用いられた言葉で、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念である。日本では、「幸福」と訳されることも多く、働き方変革やワークスタイルのキーワードとして日本においても近年注目されている言葉である。

### 日本人のウェルビーイング度

ウェルビーイングは幸福を意味する概念であるが、日本の幸福度は決して高いとは言えない。国連が 2012 年より発表している「世界幸福度ランキング」を見てみると、最新の 2018 年度データで日本の順位は 156 か国中 54 位であった。2017 年度は 51 位、2016 年度

は 53 位で、この 3 年間上位 50 位以内に入れていない状況である。ランキング 1 位はフィンランドで、10 位以内には主に北欧諸国が並んでいる。その他の主要先進国ではドイツが 15 位、アメリカ合衆国 18 位、イギリス 19 位となっており、日本の 54 位は、経済的な発展や社会状況を鑑みると相対的に見て低い位置にあると言わざるを得ない。

続いて働く人々に目を向け、日本人の仕事の満足度を見てみると、こちらも世界各国と比較して低い状況にあることが分かる。NHK 放送文化研究所が 1993 年から参加している国際比較調査グループ ISSP (International Social Survey Programme) の調査によると、2005 年の「職業意識」に関する調査において日本の仕事満足度は調査参加 32 か国のうち 28 位となっている。全体の 3 分の 2 にあたる 22 の国と地域では、「満足している」の割合が 80%以上を占めており、73%の日本は世界各国と比較して低い位置にいたことが分かる。また、その 10 年後となる 2015 年度に実施された同調査では、日本の仕事満足度は 60%となっている。2015 年度の調査では世界各国との比較情報はないものの、日本における仕事満足度は、2005 年度と比較して低下している状況が見て取れる。

加えて、日本人の仕事によるストレス度は高い傾向にある。NHK 放送文化研究所による同上の調査 (2005 年) で、「ストレスを感じる事がどの程度あるか」という問いに対して、いつもある・よくあると答えた人の割合が日本は 38%となっており、全 32 か国中 8 番目に高いストレス度合いであった。スイスやオランダ、ニュージーランド、チェコなど、30%に満たない国もあり、日常的に仕事のストレスを感じる人の割合が、全体の中で日本は高いほうに位置している。また、10 年後となる 2015 年度に実施された同調査では、日常的に仕事のストレスを感じる人の割合は 47%と増加していた。

このように、日本人の仕事満足度は低下している状況に加え、仕事によるストレス度は上昇している状況となっており、日本人の「働く」ことに関する状況は良い傾向にあるとは言いがたい。日本人は、満足度が低くストレス度も高い状況で日々働いていることが伺い知れる。

## ウェルビーイング注目の背景

上記のような現状が今後も続き、働く人々を取り巻く環境はより厳しくなる可能性も捨てきれないが、その一方で、個人の働くことに対する意識の多様化も着実に起きており、それがウェルビーイングという概念が注目され始めた背景の 1 つとして考えられる。年功序列で給料が上がり、1 つの会社で定年まで勤められる時代は終わり、大企業であること

や、給料が高いことだけで職場を選ぶ時代ではなくなってきている。ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、自分らしく、心身ともに気持ちよく働ける環境が求められる等、働く人々の意識も変化してきており、それがウェルビーイングの重視につながっていると考えられる。

また、企業として優秀な人材を確保し続ける必要性の高まりも、ウェルビーイングが注目されている背景の1つとして考えられる。AIなどの発達により、単純で定型化が可能ないわゆる事務处理的な仕事は今後ますます減少していき、複雑な問題解決能力や高度な分析的思考力・概念的思考力といった高い能力を持った人材が必要とされてくる。その一方で日本の労働人口は減少していき、企業として優秀な人材を確保し、維持し続けることが大きな課題となってくるであろう。優秀な人材を確保し、長く心身ともに健康な状態で働いてもらうためには、ウェルビーイングにより一層の注力が必要となってくる。ウェルビーイングを重視しない企業は、優秀な人材から選ばれなくなるという危機感も、少なからずあると考えられる。

このような社会的な時代の変化と個人の働くことへの意識の変化が、ウェルビーイング注目の背景にあると考えられ、この価値観の多様化の流れは今後も進んでいくと考えられる。これまでの時代においてもこれからも、人はみな幸福でありたい、心身ともに満たされたいと願っており、不幸になりたいと願う人はいない。その意味でも幸福＝ウェルビーイングは働く人々にとって一種の“理想の状態”である。より多様な働き方、より多様な価値観が受け入れられる時代に、新たなものさしとしてウェルビーイングであることの意義は増していくであろう。

そこで当研究では、ウェルビーイングに着目し、働く時間や働く場所の自由度との関係性を見ていきたいと考えている。

### **第3節 研究の目的と意義**

前節までの内容をふまえ、当研究では、働く場所と働く時間の自由度、およびウェルビーイング度に着目をする。

ウェルビーイングであることは、高い生産性や職務パフォーマンス、健康度、創造性等につながるものが先行研究によって示されており、ウェルビーイングを高めることは働く個人だけでなく企業にとっても多くの恩恵があると考えられる。

しかし、前節でみたように日本で働く人々のウェルビーイング度は低い状況にあり、働

く場所や働く時間の自由度という観点から仕事の柔軟性が高いとは言えない。そこで当研究では、この両者を結びつけ関連を見ていくことで、働く人々のウェルビーイングを高める一助を考えたい。働く場所と働く時間の自由度がウェルビーイング度に及ぼす影響を見ることにより、場所と時間の制約を解消することがもつメリットが確認できれば、企業におけるテレワーク制度などの対策にもつなげていくことができるであろう。そして、それが結果的に、日本において働く人々により多様な働き方の選択肢をもたらし、ウェルビーイング度を高めることにつながるとよいと考えている。

## **第4章 文献サーベイ**

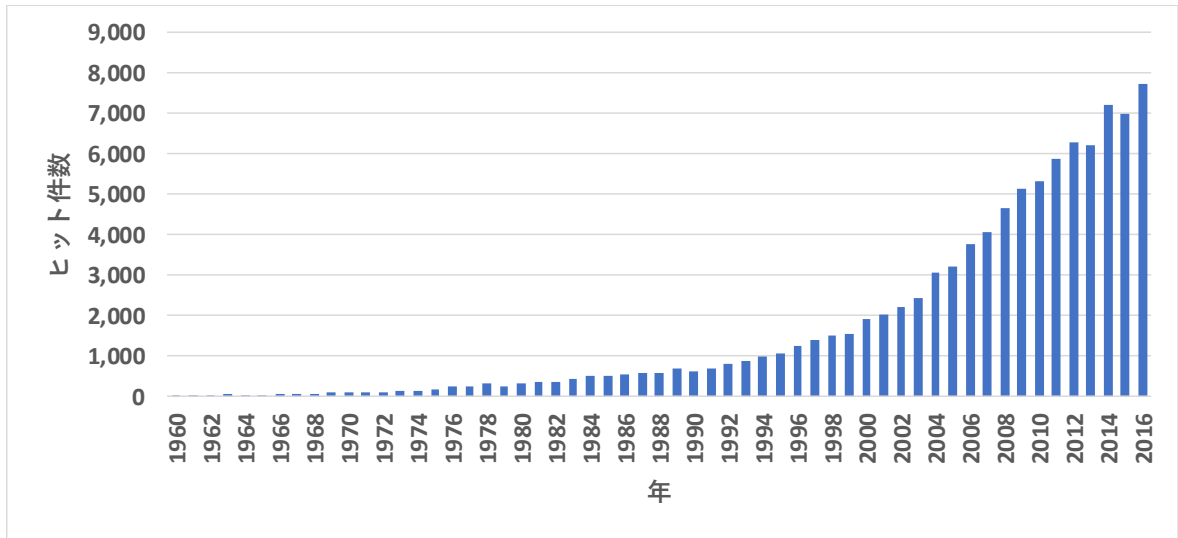
本章では上述した研究の背景と問題意識を踏まえ、関連する先行研究を紹介する。ウェルビーイングに関するもの、テレワークに関するもの、オフィス環境に関するもの、働く場所の違いに関するものの4点について、関連する先行研究および文献をサーベイし以下に取り上げる。

### **第1節 ウェルビーイングに関するもの**

ウェルビーイングに関する研究の歴史は決して長くはないが、近年増加傾向にあり、特に2000年前後から本格化していると言える。図表4-1は、論文検索サイトGoogle Scholarでタイトルに「happiness」あるいは「well-being」を含む論文がどの程度ヒットしたかを年別にグラフ化したものであるが、このグラフを見ても、2000年前後から急激に論文のヒット数が増加していることが分かる。また2000年に、幸福研究を取り扱う学術専門誌『The Journal of Happiness Studies』が刊行されており、この頃から「幸福」の学術的な研究が活発になってきていることを表していると言えるだろう。研究の分野は様々で、心理学・医学・社会学・経済学・教育学など多岐にわたる分野で幸福やウェルビーイングが研究され、知見が蓄積されている。



図表 4-1：年別 Google Scholar での「happiness」「well-being」ヒット件数



(出所) Google Scholar でタイトルに「happiness」あるいは「well-being」を含む論文数を集計し筆者作成

## ウェルビーイングを高めるもの

ウェルビーイングが何によって高められるのかという研究は、ポジティブ心理学の観点に始まり、様々な分野で研究が進められている。

Thompson and Prottas (2006)は、仕事における自律性がウェルビーイング度を高めるには重要であることを明らかにした。自分の仕事に対して裁量権があり自由度が高いと、仕事や家族、生活全般の満足度につながるものが、2002 National Study of the Changing Workforce (N =3, 504)のデータを用いた分析で確認されている。裁量権があり自由度が高い仕事環境で働くことは、組織からのサポートが得られているという認識につながり、それが結果的にウェルビーイング度を高めるとしている。

中里 (2016) は、ウェルビーイング度の日米差に自由選択の感覚が及ぼす影響を、大規模国際調査 World Values Survey のデータをもとに検証した。その結果、日本人のウェルビーイングの低さには自由選択の感覚の程度の低さが大きく寄与していることを明らかにしている。自由選択の感覚とは「他者による制限を受けず、自分が望むような生き方・行動を自由に選択していると個人が感じる程度」を指しており、自由選択の感覚は理想実現の追究のための土台となるので、ウェルビーイングの向上にとって重要であると考察している。

感謝や親切といった人間関係に影響する行動とウェルビーイング度との関係性も多く研究されており、感謝や親切はウェルビーイング度を高めることが検証されている。西條

(2015) は、組織の理想の状態はお互いに感謝の気持ちを伝えることで「肯定の循環」が起こり、それをエネルギーにチームが駆動していくことと述べており、会社という組織で働く人々のウェルビーイングを考えたときに、感謝という行為は非常に重要な要素の1つであると考えられる。

ポジティブ心理学を提唱したペンシルベニア大学のセリグマン教授は、毎日寝る前に3つよいことを書くというシンプルなエクササイズが幸福度を増進させるとし、このエクササイズの効果を検証した。検証によると、エクササイズによって幸福度が増進するだけでなく、抑うつ度が低下し、その効果が半年後も持続していたことが確認されている。

(Seligman et al., 2005)

Emmons and McCullough(2003) は、感謝がウェルビーイングに影響を及ぼすという因果関係を明らかにしたことで有名である。この論文では3回の実験を行っているが、感謝すべきことをあげ、継続的に記録するように指示されたグループは、対照群に比べてウェルビーイング度が高まったという実験結果が出ている。

斎藤ほか(2017) は、感謝の頻度という人間要因(行動)がウェルビーイング度にもたらす影響を、感謝カードを用いた実験により検証した。ウェルビーイング度としては、1日の業務時間中に誰とオフィス内のどこで「よかった」と感じたかを業務終了時に記載してもらい、その「よかったこと」の項目数を測定しており、従来のリッカート尺度を用いたウェルビーイング度の測定手法とは一線を画すものである。この感謝カードを用いた実験の結果、感謝する頻度が高いと、高いウェルビーイング度をもたらすことを明らかにしている。

また、働く場所の柔軟性とウェルビーイング度との関係を研究した実験も行われている。同上の実験において斎藤ほか(2017) は、働く場所の柔軟性とウェルビーイング度との関係についても検証している。実験は、オフィス内で働く場所の自由が与えられ選択肢が多いフリーアドレス制度を採用している部門と、働く場所が固定的で選択肢が限られている部門を対象として行われた。全被験者の「働く場所の柔軟性」をおよそ中位数で分割して検定した結果、働く場所の柔軟性が高い群の方が、1日のウェルビーイング度が高いことが示された。また被験者へのヒアリングから、働く場所を柔軟に選択できることによって

行動のバリエーションが増えて、ウェルビーイングの源泉の多様化にも影響を与えている可能性を示唆している。

## ウェルビーイングのもたらす効果

高いウェルビーイング度がどのような効果をもたらすかを示した研究も、多数行われている。

ウェルビーイング度と健康との関係は、特に 2000 年代に入ってから様々な研究が蓄積されている。Danner et al. (2001) の「修道女研究」などは良く知られた研究である。この研究では、修道女 180 人（平均 22 歳）の手記を分析したところ、文中にポジティブな内容を記していた修道女のほうが、ネガティブな内容を記していた修道女よりも 75 歳～95 歳の生存率が高かったとされている。

また田中ほか (2011) は、主に 2000 年代以降のウェルビーイングによる健康や長寿への影響性に関する学術論文を概観した。その結果、様々な種類の研究成果より、健常者において主観的ウェルビーイングやそれを構成するポジティブ感情などが健康や長寿にとって有益であることや、免疫系や心臓血管系の機能と関連することは明らかであった、としている。

他方、ウェルビーイング度と生産性やパフォーマンスの関連についての研究も多い。Wright and Bonnett (2007) は、アメリカ西海岸の大企業において 112 名のマネージャーを対象に行った調査研究により、高いウェルビーイング度は高い職務パフォーマンスにつながることを明らかにしている。加えて、ウェルビーイング度が低いと低い仕事満足度につながり、離職意向が高まることも同様の調査で明らかにした。それ以外にも、働く人々を対象とした主観的ウェルビーイング度の研究は数多く行われており、働く人々のウェルビーイング度の高さは、職務パフォーマンスに関連することが研究結果から明らかにされている。(Page and Vella-Brodrick, 2009)

ウェルビーイング研究の第一人者である Diener は、ウェルビーイング度と生産性の関係についてその著書内で述べている。(Diener and Biswas-Diener, 2008) Diener らは、ある大学に入学した学生の追跡調査により、18 歳の時に幸福度が高かった学生は、幸福度の低かった学生よりも 40 歳前後の給与が 30% 高かったという結果を得ている。これは、幸福度が高い学生は仕事におけるパフォーマンスが高く、それが昇進や給与につながったからだと考察している。

ウォーリック大学の研究チームが実施した実験では、幸福度と生産性には相関関係があることが明らかにされている。この実験では713名の被験者をグループに分け、事前に幸福感を高めたグループとそうでないグループとで課題の遂行状況に違いがあるかを検証している。実験の結果によると、幸福感を高めたグループのほうがそうでないグループよりも生産性が平均して10～12%向上しており、幸福な気持ちで仕事を行っていると、時間の使い方が効率的になり、仕事の質を下げることなく生産スピードを向上させることができる可能性を示唆している。(Oswald et al., 2015)

ウェルビーイングに関する代表的な論文の1つであるLyubomirsky et al. (2005)は、ウェルビーイングや幸福感に関する225の学術研究のメタ分析によって、ウェルビーイングが多くの効果をもたらすことを明らかにした。特に仕事や人間関係、健康においては、その効果は顕著であるとしている。この分析において、幸福感の高い社員の生産性は平均で31%高く、創造性は3倍高いという結果を明らかにしている。

働く人々のウェルビーイング度に大きく関連する仕事満足度と、従業員の生産性との関係性を示す研究も行われている。参鍋ほか(2007)は、仕事満足度と生産性は、その相関係数の値が一般的には低いことが知られているとしながらも、日本で約6万人のデータを用いて仕事満足度と生産性の関係性を統計的に検討している。計量経済学で用いられる操作変数法により検証を行い、結果、従業員の仕事満足度が生産性を高めているという結論を得ている。

Fredrickson (2001)は、ポジティブ感情の拡張・形成理論(broaden-and-build theory)を提唱し、その中でウェルビーイング度と創造性の関係にも触れている。拡張・形成理論では、喜びや感謝、愛といったポジティブ感情は思考や行動のレパトリーを広げる役割を持ち、このようなポジティブ感情を経験することによって、人間のらせん的变化と成長がもたらされウェルビーイングにつながると説明されている。そしてポジティブ感情を経験することで精神の働きが広がり、認知的や視野や行動視野が拡大し創造性が喚起されるとしている。(Fredrickson, 2001; Fredrickson and Branigan, 2005)

## 第2節 テレワークに関するもの

テレワークに関する研究は、これまで主に海外で多くの研究が行われてきており、日本における研究は、日本テレワーク協会を中心に近年徐々に蓄積されつつある状況である。

## テレワークの効果に関するもの

米国のベンチャー企業 TINYpulse のレポート(2016)によると、リモートワーカーの幸福度は全体の平均よりも高いという調査結果が出されている。このレポートは、509 人のリモートワーカーを含む様々な職種を対象としたアンケート調査を実施し、その結果をまとめたものである。結果、幸福度の全体平均が 10 点満点中 7.42 であったのに対し、リモートワーカーの幸福度の平均は 8.10 となり、リモートワーカーの幸福度の高さが示されている。

メルボルン大学の研究チームが実施したオーストラリアのテレワーカーを対象とした調査では、インタビューと行動ログからテレワークの効果を示している。(Bosua et al., 2012) この調査では、テレワーカーはより仕事をコントロールしやすいと感じ、それがストレスを軽減につながることや、オフィスから離れるテレワークは個人のウェルビーイングを促進し、仕事に対して前向きな姿勢を作り出すことなど、テレワークのプラス効果が示されている。

Bloom らスタンフォード大学の研究チームによると、在宅勤務の効果としてパフォーマンスと生産性向上、さらには仕事の満足度向上が挙げられている。(Bloom et al., 2015) この研究チームは、中国のオンライン旅行代理店の最大手シートリップのコールセンターで 9 か月かけて在宅勤務の実験を行い、在宅勤務によってパフォーマンスと生産性が向上し、さらに離職率の改善と仕事の満足度の向上にもつながったという結果を得ている。実験はオフィス組と在宅組に分けて行われたが、オフィス組のパフォーマンスには変化がなかった一方で、在宅組のパフォーマンスは劇的に向上し、9 か月間で 13% もアップした。また離職率に関しても、在宅組では 50% 低下という結果を得ている。

その他、Martin et al. (2012) による 32 の実証研究のメタ分析においても、テレワークは、生産性や職務パフォーマンス向上、離職率低下につながるという結果が明らかになっている。

上記は海外での実験調査であるが、日本においてもアンケート調査などによって、テレワークの有効性が示される結果が得られている。

厚生労働省委託事業テレワーク相談センターのホームページには、テレワークの試行・体験プロジェクト（日本テレワーク協会実施）に参加した従業員が、仕事面での改善効果をどのように感じたかが示されている。これによると、「仕事の生産性や効率等が向上し

た」(57%)、「仕事時間を有効に活用できるようになった」(56%)との回答が半数以上に上っており、時間の融通が利くことにより生産性や効率性に効果があることが分かる。また平成22年度 情報通信白書には、日本テレワーク協会が平成17年(2005年)に17のモニター企業・団体の合計128名の在宅勤務者に対して行った調査結果が示されている。この結果を見ると、在宅勤務の場合はオフィスでの業務よりも集中力が持続する時間が長いことが分かり、生産性や効率性の向上や、移動や通勤に伴う無駄な時間を節減できることに加えて、通常のオフィス業務よりも1つの業務に集中できるというメリットが挙げられている。

これらの日本テレワーク協会による調査以外に、企業で行われた実験によるものや、Webアンケートによる調査結果などにおいても、テレワークの効果は確認されている。

山田ほか(2009)は、情報サービス業のA社でテレワーク試行実験を行い、テレワークを実施した人は、仕事全体の生産性・業務効率性が上がったと感じている人の割合が多く、また上司および同僚から評価でも上がったと感じている割合が多かったとしている。佐藤(2015)は、テレワークを週1回以上活用している(または活用していた)従業員に対するWebアンケート(対象者103名)を実施し、テレワークを活用している従業員は、「満足度」が高く、「生産性が向上」し、「テレワークを活用できる職場は魅力的」という結果を得ている。またこれらの項目(満足度・生産性・魅力度)にはいずれも正の相関があることも明らかにしており、テレワークの活用による様々なプラスの効果が見て取れる結果となっている。テレワークを活用している従業員にとっては、テレワークの有用性は多に認識されていると言えよう。

### **通勤とテレワークに関するもの**

テレワークの大きなメリットの1つとして、通勤が避けられるという点があるが、この通勤という観点からもテレワークの効果が見て取れる研究結果が出ている。

海外のいくつかの研究によって、長時間通勤者は、ストレス度合いが高く主観的な健康度が低いことが明らかになっている。(Gottholmseder et al., 2009; Künn-Nelen, 2016) またイギリスの西イングランド大学が5年以上にわたって実施した調査によると、仕事の満足度は、1日の通勤時間が20分増えると給料が19%減ったのと同程度のネガティブな影響が及ぶ(Chatterjee et al., 2017)とされており、健康や仕事の満足度という観点から長時間通勤は望ましくないことが示唆されている。

平成 28 年 社会生活基本調査によると、日本の通勤時間は平均で 1 時間 19 分であり、最も通勤時間が長い神奈川県では 1 時間 45 分にもなる。森川（2018）は、国際的に長時間通勤者が多い日本における通勤時間やテレワークに対する労働者の選好を検証している。この研究によると、仕事時間よりも通勤時間が長くなることへの忌避感がずっと強く、特に女性・非正規雇用者においてその傾向が顕著であることが明らかになっている。また、テレワークを行っている人は少ないが、他の諸要因をコントロールした上で、賃金、仕事満足度がともに高い傾向にあるとしている。

長時間通勤によって引き起こされる健康や満足度へのネガティブな影響を考慮すると、それを解消できるテレワークには有効性があると言えよう。

### ROWE に関するもの

ROWE (Result Only Work Environment) はアメリカ発祥の働き方であるが、仕事の成果のみが問われ、成果さえ出せるのであればいつでもどこで働いていても問わないといったワークスタイルである。ROWE では、仕事働く時間と場所から完全に分離されているため、「時間や場所などの制約の克服」が重点課題とされている働き方改革においては、課題を克服できるワークスタイルの 1 つであると言える。

Moen et al. (2011) の研究によると、この ROWE は従業員の健康にプラスの効果があるとされている。具体的には、睡眠時間の増加や運動の実施といった健康に関連する行動が、ROWE により直接的に強化されることが明らかにされている。また、ウェルビーイングに対する影響として、ウェルビーイングに関する測定値（睡眠の質、精神的な消耗、心理的苦痛、自己申告の健康状態など）には直接的な影響は有意ではなかったものの、スケジュールを自分の都合に合わせて管理することができたり、仕事と家庭の調整がよりスムーズにできたりすることにより、間接的にウェルビーイングにプラスの影響があるということが明らかにされている。

### 第3節 オフィス環境に関するもの

時間や場所にとらわれないワークスタイルは、オフィスデザインにも変化をもたらす。毎日必ずオフィスに出勤して仕事を行うことが求められなくなると、必要となるオフィスの環境や、オフィスの在り方も変化してくる。例えば、従業員が個々の机を持たないフリーアドレス・オフィス（ノンテリトリアル・オフィス）は、オフィス面積の削減がコスト

削減にもつながり、テレワーク制度とあわせて導入している企業も多い。2018 年の CBRE グループの調査によると、フリーアドレスの導入率は 2015 年と比較して約 1.6 倍に増加しており、東京 23 区では 47%の導入率となっている。

このようなオフィスの在り方の変化は、オフィスデザインにも影響し、従業員がより働きやすい環境をめざしデザインの多様化にもつながっていくだろう。オフィスデザインやオフィス環境が従業員に与える影響については、建築デザインや人間工学の観点からさまざまな研究がなされているが、生産性や創造性に与える影響が明らかになっている。

Vitech et al. (2007) は、ナレッジワーカーを対象とした調査を実施し、プライバシーや騒がしさ、空調・温度、照明といったオフィス環境に対する満足度が、仕事の満足度につながることを明らかにした。そして、結果としてオフィス環境に対する満足度が間接的に組織の成果につながると述べており、オフィス環境やオフィスデザインに注意を払うことの重要性を指摘している。

三木ほか (2012) は、照度や色温度を変化させることによって知的生産性や作業効率の向上を図ることができるのではないかと考え、創造的業務において各個人が最適であると感じる照度および色温度を明らかにする調査研究を実施した。その結果、創造的業務を行う際は比較的低照度で低色温度が向いているとの見解を示す一方で、体調や時間帯によっても好ましい照度と色温度は変化するため、個人が体調や時間、作業内容によって自由に光環境を選択できる空間にすることが望ましいと述べている。

また、近年増えてきているフリーアドレス・オフィスについて、稲水 (2013) は Performance (空間利用効率の改善とコミュニケーション活性化による問題解決)、Privacy (他者との相互作用の調整)、Personalization (縄張り意識) の 3 つの論点があるとしている。Performance については、デスクの共有化によりデスク数とオフィス空間を絞り、空間の利用効率を上げることができる点と、自由に話したい人の近くに行きコミュニケーションできたり、意図せざるコミュニケーションが自然発生したりすることによりコミュニケーションが活性化する点を利点として挙げている。一方、Privacy については個室やパーティションがなくなることによって騒がしい環境に置かれることになり、プライバシーが保たれなくなるという見解が欧米では根強く、Personalization については、席が共有になり自分の好きなように作業空間を作ったりすることができなくなるため、既存の環境心理や組織心理に関する研究では否定的な見解が多いとしている。



また稲水ほか（2016）では、オープン化（オフィス内の壁やパーティションを極力なくす）・メガフロア化（1フロアあたりの面積が巨大化する）がかなり進展しているオフィスでは、「広さ」「静けさ」「賑やかさ」ではなく、「整然性」「多様性」がオフィス満足要因として効いていたとしている。すなわち、オープン化・メガフロア化したオフィス環境では、オフィスが雑然としていては困るが、画一的だと感じられてもオフィスへの不満を抱くことになるということであり、オフィスデザインが働く人々の満足に影響を及ぼすことが見て取れる。

その他、幸福感とオフィスのデザインに着目した研究も行われている。篠田（2015）は、幸福感に着目したオフィスデザインとはどのようなものかを実験調査した。この調査には、日本人1,500人へのアンケートにより導き出された幸福の4因子「自己実現・成長」「つながり・感謝」「前向き・楽観」「独立・マイペース」（前野, 2013; 佐伯, 2012）を使用している。幸福感を高めるオフィスデザインを実際のオフィスに適用して調査を行っており、オフィスデザインがポジティブな気分や幸福感につながることを示している。

#### **第4節 働く場所の違いに関するもの**

テレワーク制度等を活用してオフィス以外の場所で仕事をする場合、最も一般的にイメージされるのは自宅であろう。総務省の2018年「ICTによるインクルージョンの実現に関する調査」報告書によると、企業に雇用されている労働者による「雇用型テレワーク」は、自宅でテレワークを行う「在宅型」・自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィスやコワーキングスペース等でテレワークを行う「サテライト型」・顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行う「モバイル型」の3種類に分けられる。（図表4-2）このうち最も多いのが「在宅型」であると報告されており、アメリカやイギリスといった他国との国際比較でも、程度の差はあるもののいずれも在宅型が最も多い。

図表 4-2：雇用型テレワークの種類

分類	内容
在宅型	自宅でテレワークを行う
サテライト型	自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィスやコワーキングスペース等でテレワークを行う
モバイル型	顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行う

(出所) 総務省 2018 年 ICT によるインクルージョンの実現に関する調査報告書 p27

しかし、自宅での作業は思うようにはかどらないというのもまた現実である。加えて在宅型での作業の場合、本人の集中力の問題以外にも様々な問題がある。家族が家にいる場合には電話での応対や Web 会議などがやりづらかったり、急に子供が騒ぎ出す、家族に呼ばれるといった様々な邪魔が入ったりと、集中して作業に取り組むことが難しい環境であることは容易に想像しうる。在宅で仕事ができることのメリットはある一方で、仕事の効率や生産性の観点から考えると、在宅型においては決してよいとは言えないのではないかという疑問が生じてくる。

それでは在宅型以外の場合はどうであろうか。近年はモバイル環境も整って来ており、オフィス・自宅以外の公共スペースでもインターネット環境につながれるため、PC さえ持っていれば特段の不自由なく仕事ができることも多い。実際カフェなどでは PC を広げて仕事や作業をしている人を多く見かける。日本テレワーク協会の「ワークスタイル変革に資する第三の場（サードワークプレイス）活用の可能性」報告書（2017）には、オフィス・自宅以外の働く場所として「サードワークプレイス（Third Work Place）」という言葉が使われており、「普段勤務している以外の、シェアオフィス、コワーキングスペースに加えて喫茶店、カラオケボックス、ロビー等公共スペースなども含まれる。」とされている。

サードワークプレイスという言葉は、アメリカの社会学者レイ・オルデンバーグが著書『The Great Good Place』（1989）で提唱した「サードプレイス」という概念から転じたものである。オルデンバーグは家を第一の場所、職場を第二の場所とし、その 2 つの間にある居場所として第三の場所「サードプレイス」を定義している。サードプレイスは安価に利用できて居心地がよく、皆が訪れやすいオープンな場で人間関係の交流の場でもあり、都市生活者にとって重要な場であるとオルデンバーグは述べている。1996 年銀座に日本 1

号店を出店し、今では街中のいたるところで見かけるスターバックスコーヒーは、このサードプレイスというコンセプトを取り入れて成功したことで知られている。

サードワークプレイスという言葉自体が、近年になって使われるようになったこともあり、サードワークプレイスに関する研究は確認した限りあまり多くはない。しかし、サードワークプレイスの代表格であるカフェに置き換えて確認してみると、いくつかの興味深い研究がある。ここでは、仕事への集中や生産性という観点・そしてウェルビーイングという観点から以下に研究を紹介する。

まず自宅とカフェという働く場所の違いについて見てみると、カフェの方がいくつかの点で効率が良いということが分かる。カフェに限らず自宅外の場所で作業をする場合、大きな違いは人目があるかどうかだ。この人目があることで、行動の量や速度、質などが影響を受けることを見物効果（観客効果）というが、吉田（1991）は人目の有無が課題遂行に効果を及ぼす可能性を実験により明らかにしている。また、カフェの場合はそう極端に長居はできないので大抵1、2時間といった時間的制約がある。茂木（2010）は、著書『脳を生かす勉強法』において時間的制約があることが集中力を高めるとしており、この点も自宅で働くよりも効果があると言えよう。

加えてコーヒーの効果も大きい。コーヒー摂取に関する研究は様々行われているが、矢島ほか（2014）は、コーヒー摂取によって作業成績の向上する可能性を示唆し、藤瀬ほか（2009）は、コーヒー摂取が単純作業によるストレスを緩和することを明らかにしている。

オフィスとカフェという働く場所の違いについても、カフェの方が集中できるという結果が複数の研究により出ている。ハーバードビジネスレビューの記事” コーヒーショップでは集中できるのに、オフィスではなぜ気が散ってしまうのか”（Burkus, 2017）では、多少のノイズがあった方が創造的な思考を活発化させることが指摘されている。この記事で引用されている研究では、適切なレベルの環境ノイズ（うるさすぎず、無音でもない）は、創造的思考を引き出すことにつながり、創造的な仕事に効く理想のBGMだとされている。（Mehta et al., 2012; Laverty et al., 2016）一方で、対面での交流や会話といった要因が、創造的プロセスに悪影響を与える（Laverty et al., 2016）ため、一定レベルの環境ノイズはあるが邪魔な割り込みがないコーヒーショップの方が集中できるとしている。オフィスでは、作業中に同僚やチームメンバーに話しかけられることも多く、その度に自分の作業が中断されることになる。それがオープン化されているフリーアドレス・オフィスであればなおさらであろう。

これらの研究を踏まえ生産性や集中という観点からみると、働く場所の選択によって、仕事の作業効率や集中力に影響があるということが言えよう。

他方、場所とウェルビーイングやストレスに関連する研究もいくつか確認することができる。

本田ほか（2007）は、作業のストレス解消に気分転換は必要であり、気分転換を促す空間へと場所を移動することがストレスに効果的であると述べている。山田ほか（2018）は、大学生のストレス解消に利用されるサードプレイスに関する研究を行い、大学生がストレス解消のために訪れる場所の1つとしてカフェをあげている。

フリードマン（2015）はその著書内で、人間は、環境を整える自由を手に入れると、統制感が強化され、ストレスが減り、自信がわいてくる。反対に、環境を管理できないと感じるとやる気が失われると述べている。また、精神的エネルギーは、外出によって回復することができるとしている。Veitch et al.（2007）は、オープンオフィスで働く人々は、働く環境に高い満足度を示すと同時に仕事満足度も高いことをアメリカ・カナダのオフィス入居者を対象とした調査で示している。そして、自律的に自らのワークスペースを選択できる機会を提供できれば、企業にとって様々なプラスの効果があるとし、環境がウェルビーイングに果たす効果を示唆している。

以上の研究を踏まえると、オフィスや自宅、サードワークプレイスなどの選択肢を作業の内容や状況に応じて使い分けることはストレス解消や気分転換につながり、ウェルビーイングという観点でも効果的であると考えられる。

## 第5章 仮説構築

本章では、上述した先行研究および問題意識を踏まえ、本研究における仮説構築を行う。

前章の先行研究が示すように、働く場所の柔軟性や働く場所自体の環境が、従業員にプラスの効果をもたらすことは明らかになりつつある。特に、斎藤ほか（2017）による「働く場所の柔軟な選択とウェルビーイング度の関係の研究」においては、働く場所を柔軟に選択できることが、従業員のウェルビーイング度の高さに影響していることを実験調査により明らかにしている。

しかし上述の研究は単一企業のみにおいて実施された調査であるため、社風など各企業特有の要素が与える影響についてはまだ検証がなされていない。また、オフィス内に限定

して働く場所の柔軟性を測定しており、サードワークプレイスなどオフィス外の働く場所については対象外とされている。

そこで本研究においては、単一企業に限らないより広範囲なアンケート調査により、オフィス外も含め働く場所を柔軟に選択できることと、従業員のウェルビーイング度の高さの関係性を見ていくこととし、本研究における仮説を設定する。

働く時間の自由度が高いことと、働く場所の自由度が高いことは、自身のプライベートと仕事の都合をより柔軟に調整できることや、自分の裁量で自律的に働けることなどから、それぞれウェルビーイング度に対してプラスの効果を及ぼす可能性がある。このことから、仮説 1 および仮説 2 を導いた。

■仮説 1 :

働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。

■仮説 2 :

働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。

第 4 章でみた先行研究では、TINYpulse のレポート (2016) において、リモートワーカーの幸福度は全体平均より高いことが報告されている。この調査は、509 人のリモートワーカーを含む様々な職種の人々を対象として実施されたものであるが、リモートワーカーのうち約半数は平日 9 時-5 時という典型的な勤務時間で働いているリモートワーカーである。これは、勤務時間の自由度が低くても、働く場所の自由度が高ければ、幸福度が高くなることを示唆している可能性があると考えられる。

また、働く場所の自由度が高いことは、通勤が避けられることにもつながる。日本は国際的にみても長時間通勤者が多い。(森川, 2018) 長時間通勤者はストレス度合いが高く (Gottholmseder et al., 2009; Künn-Nelen, 2016) 、仕事満足度にもネガティブな影響が及ぶ (Chatterjee et al., 2017) とされており、長時間通勤がストレスや満足度という観点から望ましくないことが分かる。フレックスタイム制などで働く時間の柔軟性が高くても、オフィスに通勤する必要があることには変わらないが、働く場所の柔軟性が高ければ長時間通勤を避けることも可能になる。このことは、働く時間よりも働く場所の柔軟性がウェルビーイング度につながる可能性を示唆していると考えられる。

これらの先行研究を踏まえ、働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうがウェルビーイング度にはプラスの効果がある可能性があると考えた。加えて、働く時間がフレックスタイム制などによってある程度柔軟であったとしても、オフィス勤務が求められる環境では、育児や介護などで自宅を離れられない状況にある場合は働くことが難しくなってしまう。しかし働く場所が自由であれば、自身の都合に柔軟に対応し自宅でも仕事が可能となるため、自宅や特定の場所を離れられない場合であっても勤務できる可能性が高まる。このことから、働く時間の柔軟性が高いよりも働く場所の柔軟性が高いほうがウェルビーイング度によりプラスの影響があると考え、仮説3を導いた。

**■仮説3：**

**働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる。**

上記を踏まえ、働く時間と働く場所の両方で自由度が高いと、様々なワークスタイルに対応できることにつながり、時間と場所に制約がある人にも働ける状況を作れることになる。オフィス勤務は可能だが一定の時間までで仕事を終えたい人、勤務時間は通常通りで構わないがオフィスへの出社は難しい人など、人によって状況や制約は様々である。このような様々な制約に対応できるような、働く時間も場所も自由度が高く、状況に応じて柔軟な働き方ができる環境が、最もウェルビーイング度が高くなる可能性がある。このことから、仮説4を導出した。

**■仮説4：**

**働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる。**

これらの仮説1～4を図で表すと、以下のような暫定モデル図となる。(図表5-1) ウェルビーイング度が高まると、高い生産性や職務パフォーマンスにつながることは先行研究において明らかにされている。(Wright and Bonett, 2007; Page and Vella-Brodrick, 2009; Diener and Biswas-Diener, 2008; Oswald et al., 2015; Lyubomirsky et al., 2005) またウェルビーイング度が高まると、高い健康度につながること (Danner et al., 2001; 田中ほか, 2011) や、高い創造性につながること (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Branigan,

2005) も、複数の先行研究が示している。そこで当研究では、働く時間の自由度・働く場所の自由度とウェルビーイング度との関係性に着目し、ウェルビーイング度を高めるメカニズムをアンケート調査を用いて検証する。

図表 5-1: 暫定モデル図



テレワークは、働く時間や場所の自由度があり、仕事の柔軟性が高い働き方である。先行研究では、リモートワーカーの幸福度は全体の平均よりも高いという調査結果 (TINYpulse, 2016) や、仕事の満足度向上につながるという結果 (Bloom et al., 2015) が出されている。また、テレワーカーはより仕事をコントロールしやすいと感じ、それがストレスを軽減につながることや、オフィスから離れるテレワークは個人のウェルビーイングを促進し仕事に対して前向きな姿勢を作り出すことなど、テレワークのプラス効果も示されている。(Bosua et al., 2012) 日本における調査でも、テレワークを活用している従業員は満足度が高いという結果が出ている。(佐藤, 2015)

これらの先行研究を踏まえ、また長時間通勤が避けられるという観点からも、テレワークを実施している人は、実施していない人よりも幸福度や仕事の満足度が高まる可能性があると考えられる。このことから、仮説 5 を導出した。

#### ■仮説 5 :

**テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりもウェルビーイング度は高まる**

テレワークで最も多いのは在宅型であるが、自宅のみでテレワークを行うことは生産性の観点から問題がある可能性がある。加えて、在宅勤務に関しては孤独感の影響 (Bloom et al., 2015) も先行研究において指摘されている。

一方働く場所の選択に関しては、気分転換を促す場所へ移動することのストレス低減効果(本田ほか, 2007)やサードプレイスを利用することのストレス解消効果(山田ほか, 2018)が先行研究で示されている。また、環境を整えられる自由があることが、ストレス低減ややる気・自信につながり(フリードマン, 2015)、ワークスペースを自律的に選べることが満足度やウェルビーイングにつながることを示唆されている。(Veitch et al., 2007)

これらの先行研究を踏まえ、オフィスや自宅、サードワークプレイスなどの選択肢を状況に応じて使い分けできることが、ストレス解消や気分転換につながり、ウェルビーイングという観点でも効果的ではないかと考えた。そこで、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅以外にサードワークプレイスも含めてテレワークを行っているほうがウェルビーイング度が高くなる可能性があると考え、仮説6を導いた。

#### ■仮説6：

自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅+サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高まる

以上の6つの仮説を一覧にすると以下の通りである。本研究では、この1～6の仮説についてアンケート調査のデータを用いて分析し、検証を進めていくこととする。

本研究における仮説	
仮説1	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる
仮説2	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる
仮説3	働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる
仮説4	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる
仮説5	テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりも、ウェルビーイング度は高まる
仮説6	自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅+サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高まる

## 第6章 データと分析方法

本章では、当研究の分析に使用するデータと、分析方法について説明する。



## 第1節 データに関して

はじめに、当研究の実証分析で使用するデータについて以下に説明する。

当研究における分析では、リクルートワークス研究所が寄託した「全国就業実態パネル調査, 2017」を使用する。当該データは、東京大学社会科学研究所 附属社会調査・データアーカイブ研究センターにて運営されている SSJDA (Social Science Japan Data Archive) より取得したものである。(調査番号 1164)

全国就業実態パネル調査 (JPSED; Japanese Panel Study of Employment Dynamics) は、調査前年 1 年間の個人の就業状態・所得・仕事の状況などを、毎年追跡して調査を行い、Works Index (※) を作成・公表するとともに、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握することを目的として実施されたものである。本調査は、2016 年に引き続き、その第 2 回調査として実施されたパネル調査である。この調査はリクルートワークス研究所によって実施されたインターネット調査（実査はインテージ株式会社）であり、調査対象は全国 15 歳以上の男女となっている。調査時点は 2017 年 1 月 13 日～1 月 31 日で、調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼して実施されたもので、有効回収数は 48,763 名となっている。

### (※) Works Index の構成

Works Index は、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想として作られた指標であり、リクルートワークス研究所内で議論した結果、次の 5 つの項目が必要だと考えた。

- I 就業の安定
- II 生計の自立
- III ワーク・ライフ・バランス
- IV 学習・訓練
- V ディーセントワーク

## 第2節 属性データ

「全国就業実態パネル調査, 2017」における有効回収数は全体で 48,763 件であり、性別では男性 24,620 件 (50.5%) 女性 24,143 件 (49.5%) となっている。

当研究においては、一般的な勤務形態で働くオフィスワーカーに限定した分析を行うため、分析に当たって以下の条件でデータの抽出を行った。

データ絞り込み後の属性データは図表6-1～図表6-4の通りである。有効回答数は18,206件、うち男性12,405件（68.1%）女性5,801件（31.9%）となっている。平均年齢はそれぞれ、男性42.0歳、女性39.6歳となっており、年齢別でみると41-45歳が3,440件（18.9%）と最も多くなっている。

### データ抽出条件

- ・ 昨年の就業状態（12月）：少しでも仕事をした場合
- ・ 年齢：60歳以下
- ・ 雇用形態：正規の職員・従業員

### データ抽出後の属性データ

図表 6-1：性別

性別	人数	割合
男性	12,405	68.1%
女性	5,801	31.9%
総計	18,206	100.0%

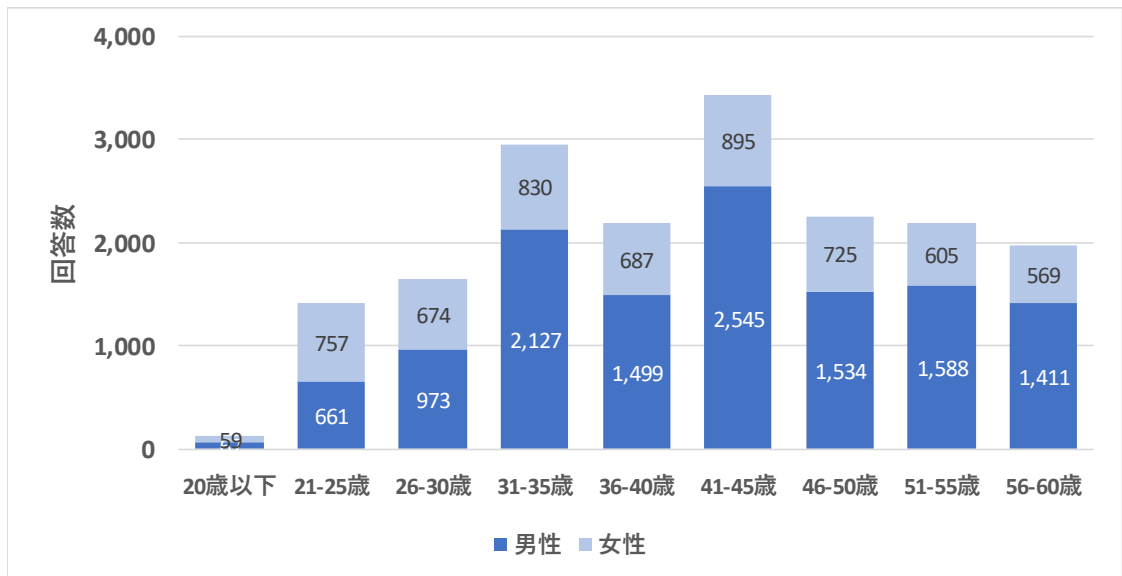
図表 6-2：平均年齢

性別	平均年齢
男性	42.0歳
女性	39.6歳
総計	41.2歳

図表 6-3：年齢層別

年代	人数	割合
1_20 歳以下	126	0.7%
2_21-25 歳	1,418	7.8%
3_26-30 歳	1,647	9.0%
4_31-35 歳	2,957	16.2%
5_36-40 歳	2,186	12.0%
6_41-45 歳	3,440	18.9%
7_46-50 歳	2,259	12.4%
8_51-55 歳	2,193	12.0%
9_56-60 歳	1,980	10.9%
総計	18,206	100.0%

図表 6-4：年齢層別・性別 回答数グラフ



### 第3節 被説明変数

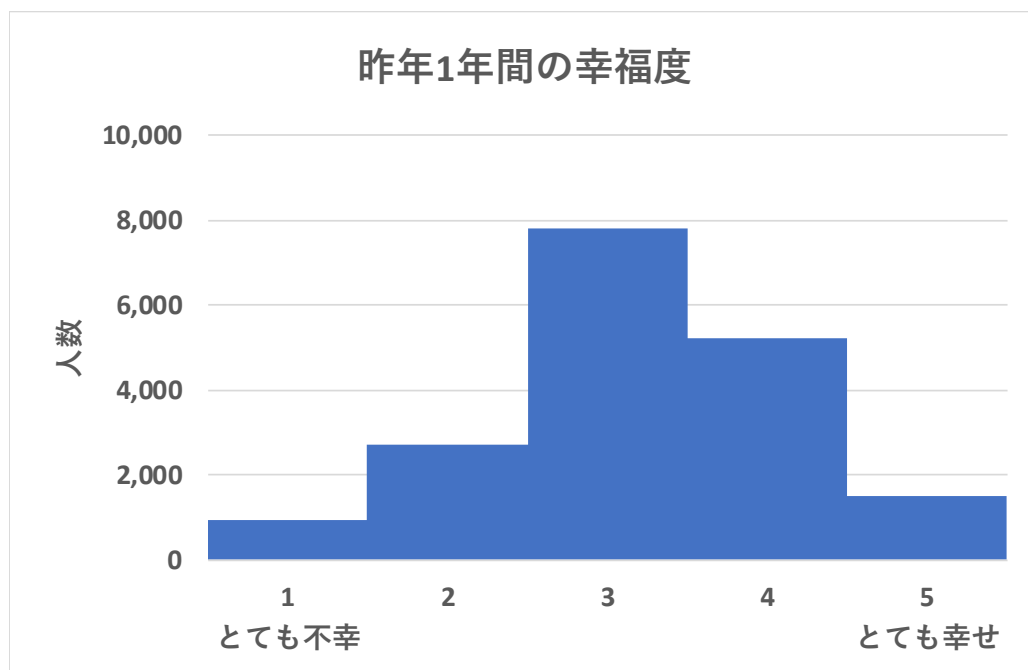
被説明変数となるウェルビーイング度としては、「昨年1年間の幸福度」「昨年1年間の生活満足度」「昨年1年間の仕事満足度」を用いた。

#### 昨年1年間の幸福度

「昨年1年間（2016年1月～2016年12月）、あなたはどの程度幸せでしたか」という問いに対し、5段階評価（とても幸せ～とても不幸）にて回答されたデータを用いた。分析結果を分かりやすくするため、実際のデータ（1：5点 とても幸せ～5：1点 とても不幸）を、数値が高くなると幸福度が高くなるよう逆順にデータ変換して分析を実施した（1：とても不幸～5：とても幸せ）。5段階評価におけるデータの分布は図表6-5の通りである。

なお、仮説1～4の検証にあたっては「5：とても幸せ」および「4：幸せ」を1、それ以外を0とするダミー変数化を行い、それを被説明変数として用いた。

図表 6-5：昨年1年間の幸福度

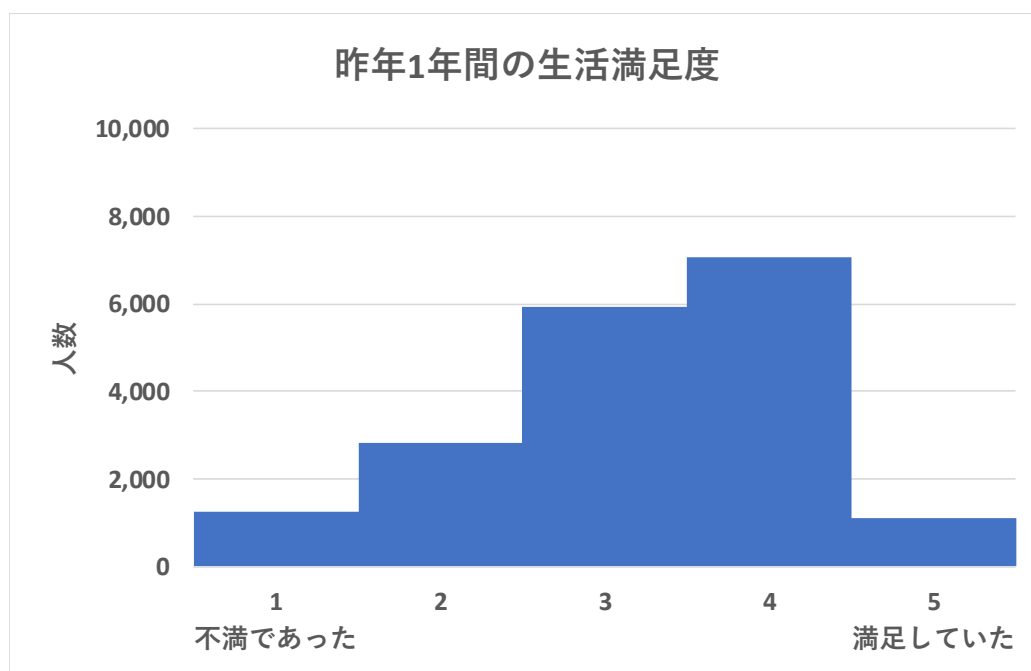


## 昨年 1 年間の生活満足度

「昨年 1 年間（2016 年 1 月～2016 年 12 月）のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか」という問いに対し、5 段階評価（満足していた・まあ満足していた・どちらともいえない・どちらかといえば不満であった・不満であった）にて回答されたデータを用いた。分析結果を分かりやすくするため、実際のデータ（1：満足していた～5：不満であった）を、数値が高くなると生活満足度が高くなるよう逆順にデータを変換して分析を実施した（1：不満であった～5：満足していた）。5 段階評価におけるデータの分布は図表 6-6 の通りである。

なお、仮説 1～4 の検証にあたっては「5：満足していた」および「4：まあ満足していた」を 1、それ以外を 0 とするダミー変数化を行い、それを被説明変数として用いた。

図表 6-6：昨年 1 年間の生活満足度



## 昨年 1 年間の仕事満足度

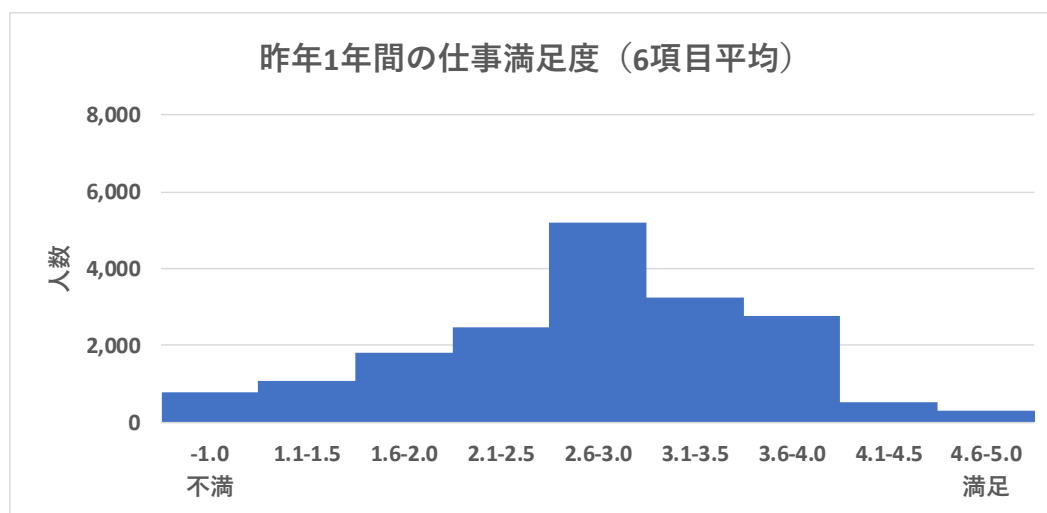
「昨年 1 年間（2016 年 1 月～2016 年 12 月）のあなたの仕事に関する以下（※）の項目について、どれくらいあてはまりますか」という問いに対し、5 段階評価（あてはまる・まああてはまる・どちらともいえない・どちらかというにあてはまらない・あてはまらない）にて回答されたデータを用いた。分析結果を分かりやすくするため、実際のデータ（1：あてはまる～5：あてはまらない）を、数値が高くなると仕事満足度が高くなるよう逆順にデータを変換して分析を実施した（1：あてはまらない～5：あてはまる）。6 つの質問の平均値によるデータ分布は図表 6-7 の通りである。

なお仮説 1～4 の検証にあたっては、5 段階評価で回答された 6 つの質問の平均値を算出し、3.1 以上のデータを 1、それ以外を 0 とするダミー変数化を行い、それを被説明変数として用いた。

※以下の質問に対して 5 段階評価で回答

- 1：仕事そのものに満足していた
- 2：職場の人間関係に満足していた
- 3：仕事を通じて、「成長している」という実感をもっていた
- 4：今後のキャリアの見通しが開けていた
- 5：これまでの職務経歴に満足していた
- 6：生き生きと働くことができていた

図表 6-7：昨年 1 年間の仕事満足度



## 第4節 説明変数

仮説1～4の説明変数には、「仕事の柔軟性：勤務日」「仕事の柔軟性：勤務時間」「仕事の柔軟性：働く場所」「仕事の柔軟性：勤務時間と働く場所」の4つについて、いずれもダミー変数化したものを説明変数として用いた。

仮説5では、1週間あたりのテレワーク時間数の回答をもとに、テレワークゼロ群(0)、テレワーク実施群(1)としてダミー変数化し、「テレワーク実施」変数として検定に用いた。

仮説6では、働く場所の回答をもとに、テレワークの場所：自宅のみ(0)、テレワークの場所：自宅＋サードワークプレイス(1)としてダミー変数化し、「テレワーク場所」変数として検定に用いた。

### 仕事の柔軟性：勤務日

「次のことは昨年12月時点についていたあなたの仕事にどれくらいあてはまりますか：勤務日を選ぶことができた」という質問に対し、5段階評価（あてはまる・どちらかというとかあてはまる・どちらともいえない・どちらかというとかあてはまらない・あてはまらない）で回答された結果に対し、「あてはまる」「どちらかというとかあてはまる」の回答を1、それ以外を0としてダミー変数化し「仕事の柔軟性：勤務日」の変数として用いた。

### 仕事の柔軟性：勤務時間

「次のことは昨年12月時点についていたあなたの仕事にどれくらいあてはまりますか：勤務時間を選ぶことができた」という質問に対し、5段階評価（あてはまる・どちらかというとかあてはまる・どちらともいえない・どちらかというとかあてはまらない・あてはまらない）で回答された結果に対し、「あてはまる」「どちらかというとかあてはまる」の回答を1、それ以外を0としてダミー変数化し「仕事の柔軟性：勤務時間」の変数として用いた。

### 仕事の柔軟性：働く場所

「次のことは昨年12月時点についていたあなたの仕事にどれくらいあてはまりますか：働く場所を選ぶことができた」という質問に対し、5段階評価（あてはまる・どちらか

いうとあてはまる・どちらともいえない・どちらかというにあてはまらない・あてはまらない) で回答された結果に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の回答を1、それ以外を0としてダミー変数化し「仕事の柔軟性：働く場所」の変数として用いた。

### **仕事の柔軟性：勤務時間と働く場所**

「勤務時間を選ぶことができた」と「働く場所を選ぶことができた」の両方とも「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答されたものを、「仕事の柔軟性：勤務時間と働く場所」の変数としてダミー変数化し用いた。

なお仮説1～3の検証にあたっては、「仕事の柔軟性：勤務日」「仕事の柔軟性：勤務時間」の2変数を「働く時間の自由度」とみなし、「仕事の柔軟性：働く場所」の変数を「働く場所の自由度」とみなして分析を行った。

### **テレワーク実施**

「あなたは、昨年12月時点、1週間にどれくらいテレワークを行っていましたか。テレワークとは、自宅はサテライトオフィス、カフェ・ファミリーレストランのように、職場（自社および客先）以外の場所で働くことを指します」の質問に対し、0時間と回答されたものをテレワークゼロ群（0）、1時間以上で回答されたものをテレワーク実施群（1）としてダミー変数化し、「テレワーク実施」変数として用いた。

### **テレワーク場所**

「あなたが、昨年12月時点についていた仕事において、職場（自社および客先）以外で仕事をしたことがある場所をすべてお答えください（複数選択可）」という問いに対し、「自宅」のみで回答されたデータを「テレワーク：自宅のみ」（0）とし、「自宅」＋「選択肢：サテライトオフィス・カフェ/ファミリーレストラン・図書館のいずれか」で回答されたデータを「テレワーク：自宅＋サードワークプレイス」（1）としてダミー変数化し「テレワーク場所」変数として用いた。



## 第5節 コントロール変数

コントロール変数としては、「性別」「勤務先の従業員規模（昨年12月時点の勤務先の従業員数（アルバイト・パートを含む人数））」「役職（昨年12月時点の勤務先での役職）」の3変数を用いた。なお、それぞれのアンケート結果に対応する値は以下の通りである。

### 性別

- ・1：男性
- ・2：女性

### 勤務先の従業員規模

- ・1：4人以下
- ・2：5～9人
- ・3：10～19人
- ・4：20～29人
- ・5：30～49人
- ・6：50～99人
- ・7：100～299人
- ・8：300～499人
- ・9：500～999人
- ・10：1,000～1,999人
- ・11：2,000～4,999人
- ・12：5,000人以上
- ・13：公務（官公庁）

### 役職

- ・1：代表取締役・役員・顧問
- ・2：部長クラスの管理職
- ・3：部長クラスと同待遇の専門職
- ・4：課長クラスの管理職
- ・5：課長クラスと同待遇の専門職

- ・6：係長クラスの管理職
- ・7：係長クラスと同待遇の専門職
- ・8：役職にはついていない

## 第6節 分析手法について

仮説1～4の検証にあたっては、サンプル数が十分に大きいと考えられるため、ロジスティック回帰分析を用いた。「幸福度ダミー」「生活満足度ダミー」「仕事の満足度ダミー」の3つを被説明変数としたロジスティック回帰分析を行い、仮説の検証を行った。

仮説5の検証にあたっては、テレワークゼロ群とテレワーク実施群とで、ウェルビーイング度に差があるかを、平均の差の検定を用いて検証した。

仮説6の検証にあたっては、テレワーク：自宅のみ群と、テレワーク：自宅＋サードワークプレイス群とで、ウェルビーイング度に差があるかを、平均の差の検定を用いて検証した。

仮説5および6に関しては、両群の分布に有意な差があるか否かを調べるにあたり、シャピロ・ウィルクの正規性検定の結果をふまえ、ノンパラメトリック検定の一種であるウィルコクソンの順位和検定を実施した。

また当分析は、StataCorp社の統計分析ソフトウェア Stata version 15.0 を用いて行った。

## 第7章 分析結果

### 第1節 基本統計量

基本統計量（データ数、平均値、標準偏差、最小値、最大値）の結果を図表7-1に示している。観測数の総数はn=18,206である。

被説明変数（幸福度・生活満足度・仕事満足度平均）は、最小値1、最大値5の変数である。仮説1～4の検証にあたってはダミー変数化した変数を用いている。コントロール変数（性別・従業員規模・役職）については、前章で示したアンケート結果に基づいて最大値・最小値が出されている。

仮説1～4の説明変数となる柔軟性：勤務日、柔軟性：勤務場所、柔軟性：働く場所、柔軟性：勤務時間＋働く場所の4変数は、「あてはまる」「まああてはまる」を1としてダミ

一変数化した変数の結果を以下の基本統計量にて示している。また、仮説 5 の説明変数となるテレワーク実施は、テレワーク時間ゼロ群 (0)、テレワーク実施群 (1) とするダミー変数となっている。仮説 6 の説明変数となるテレワーク場所は、テレワーク：自宅のみ (0)、テレワーク：自宅＋サードワークプレイス (TWP) (1) とするダミー変数となっており、観測数は 2,063 となっている。

図表 7-1：基本統計量

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variables		N	Mean	SD	Min	Max
幸福度	Y17_Q47_Happiness	18,206	3.196	0.968	1	5
生活満足度	Y17_Q48_LifeSat	18,206	3.220	1.008	1	5
仕事満足度平均	Y17_Q64_WSat_Ave	18,206	2.841	0.868	1	5
性別	Y17_Q1_Gender	18,206	1.319	0.466	1	2
従業員規模	Y17_Q30_CompanySize	18,206	7.428	3.617	1	13
役職	Y17_Q32_Position	18,206	7.124	1.545	1	8
柔軟性：勤務日	Y17_Q40_1_FlexDay_d	18,206	0.159	0.366	0	1
柔軟性：勤務時間	Y17_Q40_2_FlexHour_d	18,206	0.113	0.317	0	1
柔軟性：働く場所	Y17_Q40_3_FlexPlace_d	18,206	0.079	0.269	0	1
柔軟性： 勤務時間＋働く場所	Y17_Q40_5_FlexHrP_d	18,206	0.048	0.214	0	1
テレワーク実施ダミー	Y17_Q44_TeleworkHr_d	18,206	0.131	0.337	0	1
テレワーク場所ダミー	Y17_Q41_WP_d	2,063	0.186	0.389	0	1

## 第 2 節 相関分析結果

相関分析の結果を図表 7-2 に示す。幸福度と生活満足度は、相関係数 0.801 と高い相関を示していることが分かる。また、幸福度と仕事満足度平均は相関係数 0.503、仕事満足度平均と生活満足度は相関係数 0.510 となっており、これらもやや相関があることを示している。

被説明変数として用いている幸福度・生活満足度・仕事満足度平均は、仕事の柔軟性のいずれの変数に対しても相関係数が低い結果となっているが、その範囲内で見た限りでは、仕事満足度平均に対しての相関が幸福度・生活満足度に比べると高い結果となっている。

仕事の柔軟性：働く場所は、仕事の柔軟性：勤務日に対して相関係数が 0.482、仕事の柔軟性：勤務時間に対して相関係数が 0.561 となっており、やや相関を示している。また、仕事の柔軟性：勤務時間＋働く場所は、仕事の柔軟性：勤務時間に対して相関係数が 0.708、仕事の柔軟性：働く場所に対して相関係数 0.836 となっており、相関があると言える。

図表 7-2： 相関分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	性別	従業員規模	役職	幸福度	生活満足度	仕事満足度 平均	柔軟性： 勤務日	柔軟性： 勤務時間	柔軟性： 働く場所	柔軟性：時 間＋場所	テレワーク 実施ダミー	テレワーク 場所ダミー
1 性別	1.000											
2 従業員規模	-0.154	1.000										
3 役職	0.257	-0.028	1.000									
4 幸福度	0.044	0.013	-0.041	1.000								
5 生活満足度	0.037	0.052	-0.058	0.801	1.000							
6 仕事満足度平均	0.020	0.024	-0.080	0.503	0.510	1.000						
7 柔軟性：勤務日	0.018	-0.029	-0.015	0.126	0.101	0.173	1.000					
8 柔軟性：勤務時間	0.000	-0.019	-0.009	0.112	0.100	0.170	0.622	1.000				
9 柔軟性：働く場所	0.012	-0.043	-0.025	0.121	0.120	0.177	0.482	0.561	1.000			
10 柔軟性：時間＋場所	0.009	-0.033	-0.024	0.137	0.123	0.181	0.534	0.708	0.836	1.000		
11 テレワーク実施ダミー	-0.012	-0.046	-0.051	-0.029	-0.030	-0.001	0.078	0.092	0.080	0.066	1.000	
12 テレワーク場所ダミー	-0.043	0.055	-0.052	0.032	0.031	0.066	0.083	0.114	0.108	0.113	0.222	1.000

### 第3節 重回帰分析および検定の結果

#### 第1項 仕事の柔軟性に関する分析

仮説 1～4 の検証にあたり、幸福度・生活満足度・仕事満足度平均をそれぞれ被説明変数とし、仕事の柔軟性：勤務日、仕事の柔軟性：勤務時間、仕事の柔軟性：働く場所、仕事の柔軟性：勤務時間＋働く場所の4変数を説明変数としたロジスティック回帰分析を行った。

#### 分散拡大係数（VIF）統計量

回帰分析を行うにあたり、使用する変数が多重共線性の問題を引き起こしていないことを確認するため、分散拡大係数（VIF）統計量を算出した。

図表 7-3 に示す通り、VIF 統計量の最大値が 3.210 となっているため多重共線性の問題は引き起こされていないと考えられる。

図表 7-3：分散拡大係数（VIF）統計量

	VIF	1/VIF
柔軟性：勤務時間＋働く場所	3.210	0.312
柔軟性：働く場所	2.480	0.404
柔軟性：勤務時間	1.950	0.512
柔軟性：勤務日	1.460	0.684
性別	1.090	0.921
役職	1.060	0.945
従業員規模	1.030	0.967
Mean VIF	1.750	

#### ロジスティック回帰分析の結果

モデル 1 では、コントロール変数のみ投入した回帰分析の結果を示している。モデル 2 では、モデル 1 に加えて、説明変数である仕事の柔軟性：勤務日、仕事の柔軟性：勤務時

間、仕事の柔軟性：働く場所の3変数を投入した。モデル3では、モデル1に加え、仕事の柔軟性：勤務時間＋働く場所の変数を投入した。

以下、被説明変数として設定した幸福度、生活満足度、仕事満足度平均のそれぞれについて、ロジスティック回帰分析の結果を図表7-4～図表7-6で示す。

### ① 被説明変数：幸福度

モデル1で示すように、コントロール変数である、性別（回帰係数 0.297,  $p<0.01$ ）、従業員規模（回帰係数 0.029,  $p<0.01$ ）、役職（回帰係数-0.108,  $p<0.01$ ）の全項目で1%水準有意となる結果となった。

モデル2では3つの説明変数を投入しているが、仕事の柔軟性：勤務日（回帰係数 0.288,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性：勤務時間（回帰係数 0.257,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性：働く場所（回帰係数 0.268,  $p<0.01$ ）の3変数ともに、1%有意水準で回帰係数は正となった。

よって、「仮説1：働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」および「仮説2：働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」は支持される結果を得た。

また、仕事の柔軟性：勤務日（オッズ比 1.333,  $p<0.01$ ）が3変数のうち最も高いオッズ比を示す一方で、仕事の柔軟性：勤務時間（オッズ比 1.293,  $p<0.01$ ）と、仕事の柔軟性：働く場所（オッズ比 1.307,  $p<0.01$ ）を比較すると、ごくわずかであるが仕事の柔軟性：働く場所のオッズ比が高くなる結果となった。

加えて、モデル3では説明変数として仕事の柔軟性：勤務時間＋働く場所を投入しているが、オッズ比 2.049,  $p<0.01$  となり最もオッズ比が高い結果となった。

モデル2およびモデル3の結果から、幸福度に対する仕事の柔軟性の影響の大きさは、勤務時間＋働く場所＞勤務日＞働く場所＞勤務時間の順となると言える。

よって被説明変数：幸福度において、「仮説3：働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる。」は一部分支持される結果となり、「仮説4：働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる。」は支持される結果を得た。

図表 7-4: ロジスティック回帰分析 (被説明変数: 幸福度)

	Model 1		Model 2		Model 3	
VARIABLES	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio
幸福度						
性別	0.297*** (0.034)	1.346*** (0.046)	0.284*** (0.035)	1.329*** (0.046)	0.296*** (0.035)	1.345*** (0.046)
従業員規模	0.029*** (0.004)	1.029*** (0.004)	0.030*** (0.004)	1.031*** (0.005)	0.030*** (0.004)	1.031*** (0.004)
役職	-0.108*** (0.010)	0.898*** (0.009)	-0.104*** (0.010)	0.901*** (0.009)	-0.105*** (0.010)	0.900*** (0.009)
柔軟性: 勤務日			0.288*** (0.050)	1.333*** (0.067)		
柔軟性: 勤務時間			0.257*** (0.060)	1.293*** (0.078)		
柔軟性: 働く場所			0.268*** (0.064)	1.307*** (0.084)		
柔軟性: 勤務時間 + 働く場所					0.717*** (0.070)	2.049*** (0.144)
定数	-0.384*** (0.087)	0.681*** (0.059)	-0.500*** (0.088)	0.606*** (0.053)	-0.443*** (0.087)	0.642*** (0.056)
観測数	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206
seEform in parentheses						
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						



## ② 被説明変数:生活満足度

モデル1で示すように、コントロール変数である、性別（回帰係数 0.382,  $p<0.01$ ）、従業員規模（回帰係数 0.033,  $p<0.01$ ）、役職（回帰係数-0.116,  $p<0.01$ ）の全項目で1%水準有意となる結果となった。

モデル2では3つの説明変数を投入しているが、仕事の柔軟性:勤務日（回帰係数 0.240,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性:勤務時間（回帰係数 0.277,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性:働く場所（回帰係数 0.261,  $p<0.01$ ）の3変数ともに、回帰係数は正となった。

よって、「仮説1:働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」および「仮説2:働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」は支持される結果を得た。

また、仕事の柔軟性:勤務時間（オッズ比 1.319,  $p<0.01$ ）、が3変数のうち最も高いオッズ比を示した。仕事の柔軟性:勤務日（オッズ比 1.271,  $p<0.01$ ）と、仕事の柔軟性:働く場所（オッズ比 1.298,  $p<0.01$ ）を比較するとごくわずかであるが仕事の柔軟性:働く場所のオッズ比が高くなる結果となった。

加えて、モデル3では説明変数として仕事の柔軟性:勤務時間+働く場所を投入しているが、オッズ比 1.947,  $p<0.01$  となり最もオッズ比が高い結果となった。

モデル2およびモデル3の結果から、生活満足度に対する仕事の柔軟性の影響の大きさは、勤務時間+働く場所>勤務時間>働く場所>勤務日の順とも言える。

よって被説明変数:生活満足度において、「仮説3:働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる。」は一部分支持される結果となり、「仮説4:働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる。」は支持される結果を得た。

図表 7-5: ロジスティック回帰分析 (被説明変数: 生活満足度)

	Model 1		Model 2		Model 3	
VARIABLES	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio
生活満足度						
性別	0.382*** (0.034)	1.466*** (0.049)	0.372*** (0.034)	1.451*** (0.049)	0.382*** (0.034)	1.465*** (0.049)
従業員規模	0.033*** (0.004)	1.034*** (0.004)	0.034*** (0.004)	1.035*** (0.004)	0.034*** (0.004)	1.035*** (0.004)
役職	-0.116*** (0.010)	0.891*** (0.009)	-0.112*** (0.010)	0.894*** (0.009)	-0.114*** (0.010)	0.893*** (0.009)
柔軟性: 勤務日			0.240*** (0.049)	1.271*** (0.063)		
柔軟性: 勤務時間			0.277*** (0.060)	1.319*** (0.079)		
柔軟性: 働く場所			0.261*** (0.064)	1.298*** (0.083)		
柔軟性: 勤務時間 + 働く場所					0.666*** (0.072)	1.947*** (0.139)
定数	-0.128 (0.086)	0.879 (0.075)	-0.236*** (0.087)	0.790*** (0.068)	-0.181** (0.086)	0.834** (0.072)
観測数	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206
seEform in parentheses						
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

### ③ 被説明変数:仕事満足度平均

モデル1で示すように、コントロール変数である、性別（回帰係数 0.284,  $p<0.01$ ）、従業員規模（回帰係数 0.029,  $p<0.01$ ）、役職（回帰係数-0.138,  $p<0.01$ ）の全項目で1%水準有意となる結果となった。

モデル2では3つの説明変数を投入しているが、仕事の柔軟性:勤務日（回帰係数 0.271,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性:勤務時間（回帰係数 0.377,  $p<0.01$ ）、仕事の柔軟性:働く場所（回帰係数 0.538,  $p<0.01$ ）の3変数ともに、回帰係数は正となった。

よって、「仮説1:働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」および「仮説2:働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる。」は支持される結果を得た。

また、仕事の柔軟性:働く場所（オッズ比 1.712,  $p<0.01$ ）が3変数のうち最も高いオッズ比を示し、仕事の柔軟性:勤務日（オッズ比 1.311,  $p<0.01$ ）および仕事の柔軟性:勤務時間（オッズ比 1.459,  $p<0.01$ ）という働く時間の自由度を示す両変数よりも高いオッズ比となった。

加えて、モデル3では説明変数として仕事の柔軟性:勤務時間+働く場所を投入しているが、オッズ比 2.642,  $p<0.01$  となり最もオッズ比が高い結果となった。

モデル2およびモデル3の結果から、仕事満足度に対する仕事の柔軟性の影響の大きさは、勤務時間+働く場所>働く場所>勤務時間>勤務日の順とも言える。

よって被説明変数:仕事満足度平均においては、「仮説3:働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる。」および「仮説4:働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる。」は支持される結果を得た。

図表 7-6: ロジスティック回帰分析 (被説明変数: 仕事満足度)

	Model 1		Model 2		Model 3	
VARIABLES	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio	Coef.	odds ratio
仕事満足度平均						
性別	0.284*** (0.034)	1.328*** (0.046)	0.272*** (0.035)	1.312*** (0.046)	0.283*** (0.035)	1.328*** (0.046)
従業員規模	0.029*** (0.004)	1.029*** (0.004)	0.031*** (0.004)	1.031*** (0.005)	0.030*** (0.004)	1.031*** (0.005)
役職	-0.138*** (0.010)	0.871*** (0.009)	-0.135*** (0.010)	0.874*** (0.009)	-0.136*** (0.010)	0.873*** (0.009)
柔軟性: 勤務日			0.271*** (0.050)	1.311*** (0.066)		
柔軟性: 勤務時間			0.377*** (0.060)	1.459*** (0.087)		
柔軟性: 働く場所			0.538*** (0.064)	1.712*** (0.110)		
柔軟性: 勤務時間 + 働く場所					0.971*** (0.072)	2.642*** (0.189)
定数	-0.107 (0.087)	0.899 (0.078)	-0.265*** (0.088)	0.768*** (0.067)	-0.183** (0.087)	0.833** (0.073)
観測数	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206	18,206
seEform in parentheses						
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

以上の結果から、仮説 1～4 の検証結果をまとめると以下の通りである。

本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説1	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説2	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説3	働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる	△	仕事満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まる 幸福度・生活満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まるとは言えない
仮説4	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる	○	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる

## 第2項 テレワーク実施に関する分析

仮説5の検証にあたり、テレワーク時間ゼロ群とテレワーク実行（テレワーク時間が1時間以上）群とで、ウェルビーイング度に差があるかを検定した。

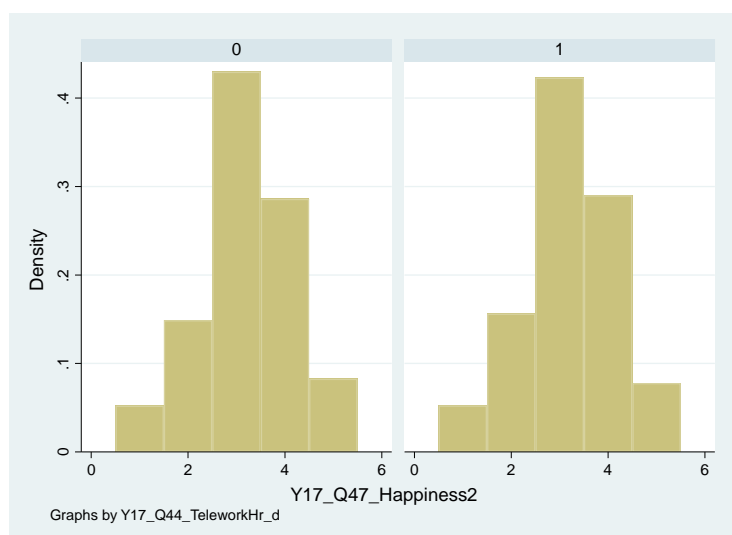
結果は図表7-7～図表7-10に示されている。幸福度および生活満足度では有意な結果は得られず、仕事満足度平均のみ有意となった。（ $p < 0.01$ ）テレワーク実施群の仕事満足度は2.963、テレワークゼロ群は2.823で、テレワークゼロ群よりも仕事満足度が0.140高い結果となった。

よって、「仮説5：テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりもウェルビーイング度は高まる」は、仕事満足度においてのみ支持される結果となった。

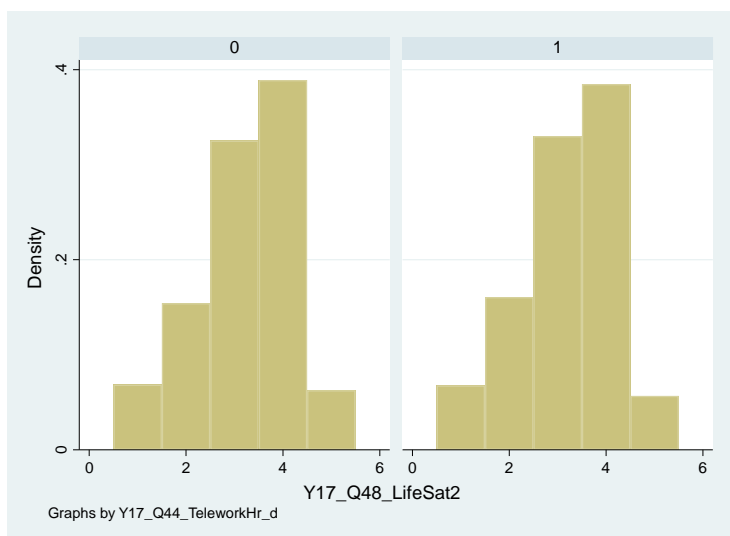
図表7-7：平均の差の検定

	テレワークゼロ群				テレワーク実行群				差の検定	
	平均値	標準偏差	分散	観測数	平均値	標準偏差	分散	観測数	p値	
幸福度	3.198	0.968	0.937	15,828	3.184	0.967	0.935	2,378	0.564	
生活満足度	3.223	1.009	1.019	15,828	3.202	1.001	1.003	2,378	0.310	
仕事満足度平均	2.823	0.870	0.757	15,828	2.963	0.847	0.718	2,378	0.000	***
*** $p < 0.01$ , ** $p < 0.05$ , * $p < 0.1$										

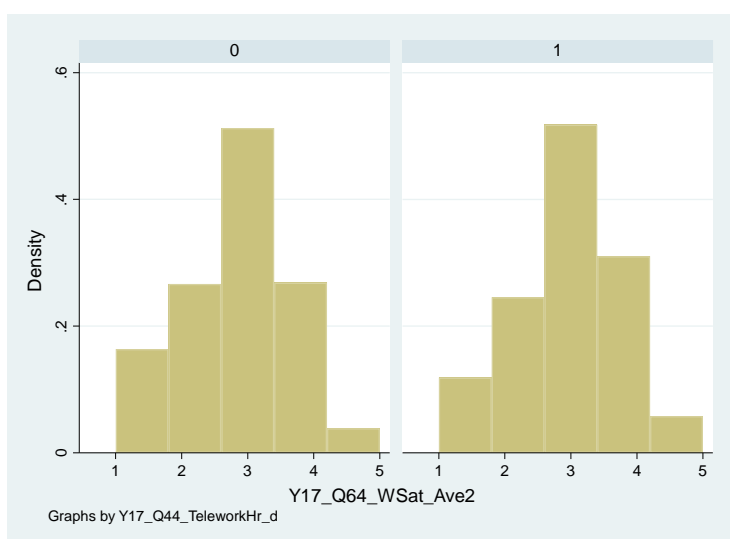
図表7-8：幸福度 テレワークゼロ群（0）vs テレワーク実施群（1）



図表 7-9：生活満足度 テレワークゼロ群（0）vs テレワーク実施群（1）



図表 7-10：仕事満足度平均 テレワークゼロ群（0）vs テレワーク実施群（1）



以上の結果から、仮説5の検証結果をまとめると以下の通りである。

本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説5	テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりも、ウェルビーイング度は高まる	△	テレワークを実施している人のほうが、仕事満足度は高まる (幸福度・生活満足度は有意とならず)

### 第3項 テレワーク場所に関する分析

仮説6の検証にあたり、テレワーク場所：自宅のみ群と、テレワーク場所：自宅＋サードワークプレイス群で、ウェルビーイング度に差があるかを検定した。

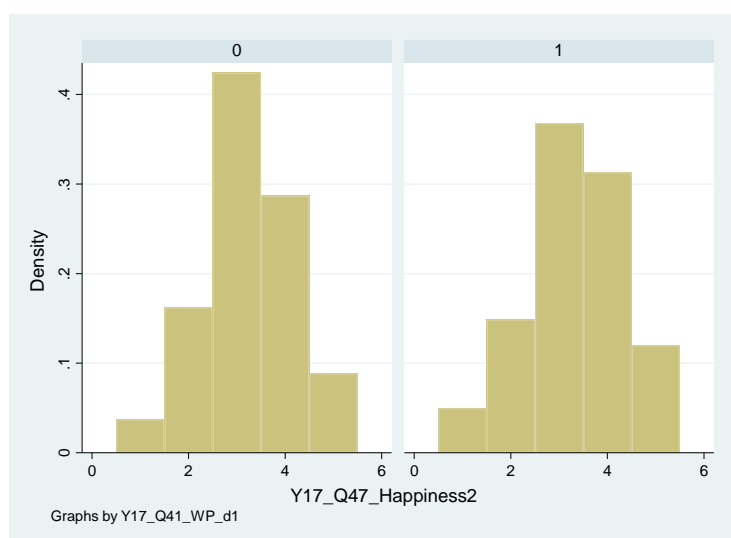
結果は図表7-11～図表7-14に示されている。幸福度および生活満足度では、10%有意水準では有意となるものの、5%有意水準で有意な結果は得られなかった。仕事満足度平均は、1%水準で有意となった。テレワーク：自宅のみ群の仕事満足度は2.964、テレワーク：自宅＋サードワークプレイス群は3.106で、テレワーク：自宅のみ群よりも仕事満足度が0.142高い結果となった。

よって、「仮説6：自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高くなる」は、仕事満足度においてのみ支持される結果となった。

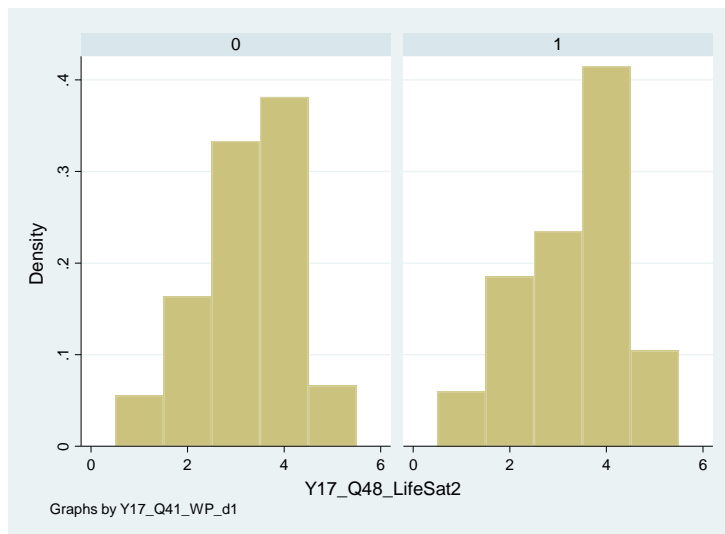
図表7-11：平均の差の検定

	テレワーク：自宅のみ 群				テレワーク：自宅＋TWP 群				差の検定	
	平均値	標準偏差	分散	観測数	平均値	標準偏差	分散	観測数	p値	
幸福度	3.227	0.950	0.903	1,680	3.305	1.025	1.050	383	0.097	*
生活満足度	3.239	0.987	0.974	1,680	3.319	1.077	1.160	383	0.080	*
仕事満足度平均	2.964	0.822	0.675	1,680	3.106	0.900	0.810	383	0.002	***
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1										

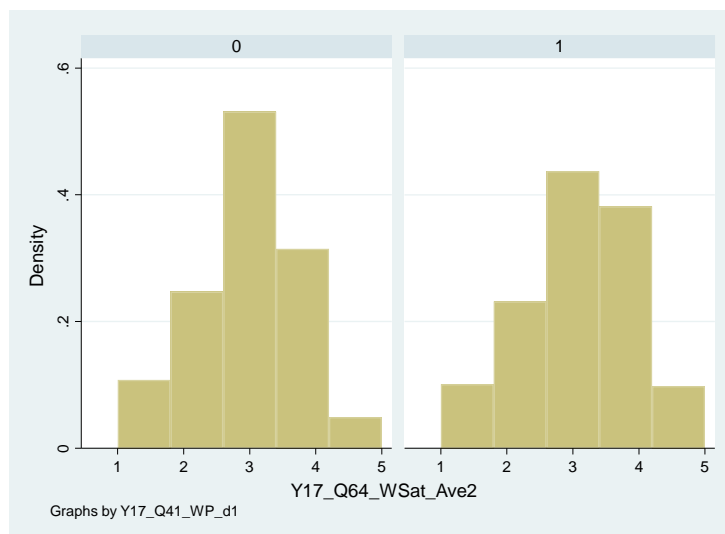
図表7-12：幸福度 テレワーク自宅のみ群（0）vs テレワーク自宅＋TWP 群（1）



図表 7-13：生活満足度 テレワーク自宅のみ群（0） vs テレワーク自宅+TWP 群（1）



図表 7-14：仕事満足度平均 テレワーク自宅のみ群（0） vs テレワーク自宅+TWP 群（1）



以上の結果から、仮説 6 の検証結果をまとめると以下の通りである。

本研究における仮説	回帰分析の結果
仮説6 自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高くなる	△ 自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度は高まる（幸福度・生活満足度は10%水準でのみ有意）



## 第4節 サマリー

仮説 1～6 の検証にあたり実施したロジスティック回帰分析および平均の差の検定による検証結果をまとめると以下の通りである。

仮説 1、2 および 4 は、ウェルビーイング度を測る被説明変数として用いた幸福度・生活満足度・仕事満足度のいずれにおいても支持される結果となった。仮説 3 は、仕事満足度においてのみ支持される結果となり、幸福度・生活満足度においては働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが高まるとは言えない結果であった。

仮説 5 は、仕事満足度においてのみ、テレワークを行っている人は、テレワークを行っていない人よりも仕事満足度が高まるという結果となった。一方、幸福度・生活満足度についてはテレワーク実施有無との関係性は明らかとはならなかった。

仮説 6 は、仮説 5 と同様に仕事満足度においてのみ、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが仕事満足度が高まるという結果となった。一方、幸福度・生活満足度については 10%水準では有意な結果が得られたものの、5%水準では有意とはならなかった。

本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説1	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説2	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説3	働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる	△	仕事満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まる 幸福度・生活満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まるとは言えない
仮説4	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる	○	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説5	テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりも、ウェルビーイング度は高まる	△	テレワークを実施している人のほうが、仕事満足度は高まる （幸福度・生活満足度は有意とならず）
仮説6	自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高くなる	△	自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度は高まる （幸福度・生活満足度は10%水準でのみ有意）

## 第8章 考察

本章では、上述した定量分析の結果を踏まえ、考察および本研究の留意点と今後の課題、実務への示唆を述べる。

### 第1節 考察

#### 仕事の柔軟性に関する分析

仕事の柔軟性に関する定量分析では、働く時間の自由度と働く場所の自由度がウェルビーイング度に及ぼす影響を検証した。

その結果、ウェルビーイング度の変数として用いた幸福度・生活満足度では一部の仮説が有意とならなかったものの、仕事満足度については4つの仮説ともに有意となる結果が得られた。

本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説1	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説2	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる	○	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる
仮説3	働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、ウェルビーイング度は高まる	△	仕事満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まる 幸福度・生活満足度は、働く場所の自由度が高いほうが高まるとは言えない
仮説4	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる	○	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度（幸福度・生活満足度・仕事満足度）は高まる

仕事満足度を被説明変数とする検証において仮説1～4のすべてが有意な結果となったことは、働く時間や働く場所の柔軟性が高いと、仕事満足度が高まることを示している。加えて、働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが仕事満足度は高まる可能性も明らかになった。このことは、働く時間の自由度を高めるだけでなく、働く場所の自由度を高めることが従業員の更なる仕事満足度向上につながることを示唆しており、テレワークの利活用を後押しする結果となった。

また、幸福度と生活満足度を被説明変数とする検証においては、仮説3は有意な結果が得られなかったものの、それ以外では有意な結果となった。これは、仕事の柔軟性が高まるのが、仕事満足度の向上だけでなく、全般的な幸福度や生活満足度の向上にもつながる

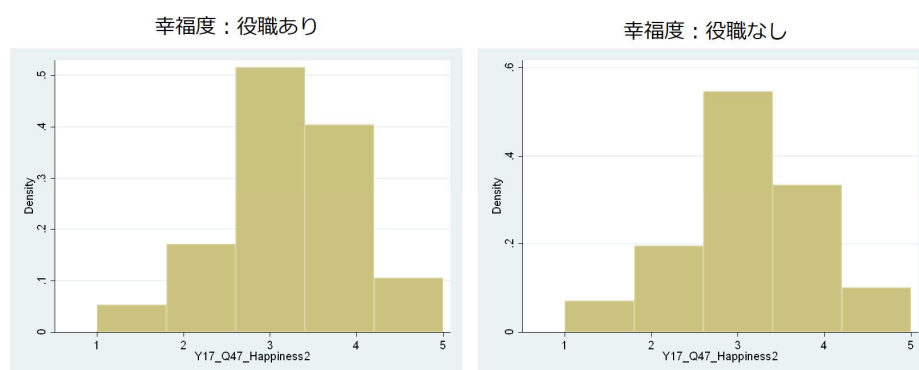
ることを示唆しており、Thompson and Protas (2006)の先行研究における「自分の仕事に対して裁量権があり自由度が高いと、仕事や家族、生活全般の満足度につながる」という結果と一致するものとなった。

一方で、「働く場所を選ぶことができた」にどの程度あてはまりますか」という質問に対して、回答者がイメージする「場所」が様々であった可能性はある。例えば、オフィスや自宅などその日働く場所を柔軟に選ぶことができたかどうかと捉えた回答者もいれば、働く店舗やオフィスといった勤務地を選ぶことができたかどうかと捉えた回答者もいたかもしれない。この点については留意が必要であり、職種や業種を絞って分析をするなどの更なる追加検証が必要であると考ええる。

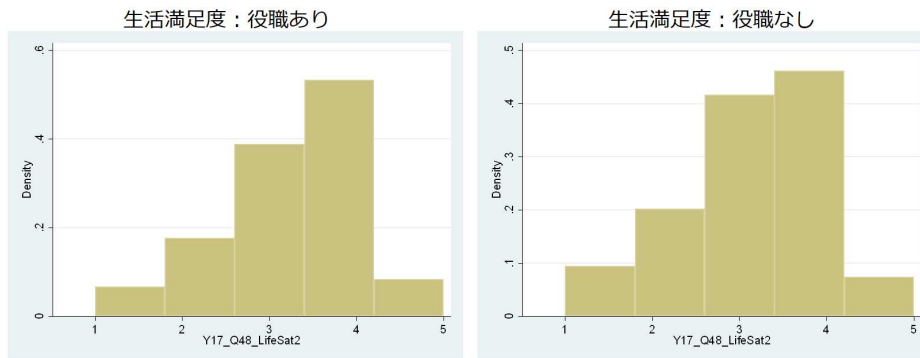
また、テレワークの利用意向は20代30代といった若い世代で高い傾向があるため、年代を絞って分析することで新たな示唆が得られる可能性もあり、この点についても今後更なる検証を行っていきたいと考える。

コントロール変数として設定した役職に関しては、被説明変数が幸福度・生活満足度・仕事満足度のいずれの場合においても係数がマイナスを示している。 $(p<0.01)$  これは役職が低いもしくは役職がないほうがウェルビーイング度が低いことを示しており、役職の有無によって、ウェルビーイング度に影響が及ぼされることを示している。(図表 8-1～図表 8-3)

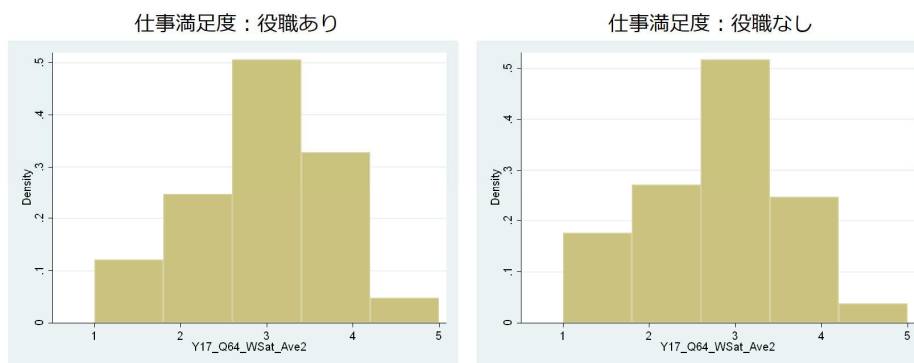
図表 8-1 : 幸福度 役職あり vs 役職なし



図表 8-2：生活満足度 役職あり vs 役職なし



図表 8-3：仕事満足度平均 役職あり vs 役職なし



上記を踏まえ追加検証として、役職がある場合とない場合とに分け、仕事満足度を被説明変数とし同様のロジスティック回帰分析を実施した。(図表 8-4) 結果、「仕事の柔軟性：勤務時間＋働く場所」の変数に関して、役職がある場合のオッズ比 3.139、役職がない場合のオッズ比 2.483 となり仕事満足度に対する影響度に大きく差が出る結果となった。

( $p < 0.01$ ) これは、役職がある場合には、勤務時間と働く場所の両方の柔軟性が高まると、より仕事満足度が高まることを示唆している。役職がある場合には、役職がない場合と比べて自分自身の裁量で働く時間や場所を選び業務を遂行できていると考えられ、それが仕事満足度へのより高い影響につながっている可能性が考えられる。一方で役職がない場合には、働く時間と場所の柔軟性が高まると仕事満足度が高まることは示されたものの、その影響の大きさは役職がある場合よりも低かった。役職がある場合とない場合とで、仕事の柔軟性がウェルビーイングに及ぼす影響の違いが示唆され、今後の更なる分析が必要であると考えられる。

図表 8-4 : ロジスティック回帰分析 (被説明変数 : 仕事満足度平均)

役職あり vs 役職なし

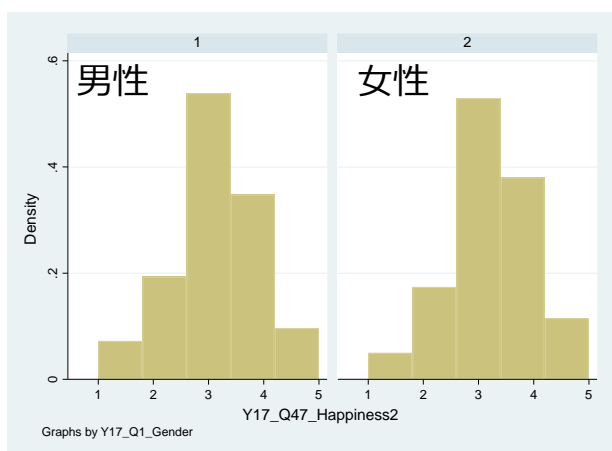
Position =1 (役職あり)				Position =0 (役職なし)			
	Model 1	Model 2	Model 3		Model 1	Model 2	Model 3
VARIABLES	odds ratio	odds ratio	odds ratio	VARIABLES	odds ratio	odds ratio	odds ratio
仕事満足度平均				仕事満足度平均			
性別	1.513*** (0.109)	1.480*** (0.108)	1.496*** (0.109)	性別	1.261*** (0.049)	1.252*** (0.050)	1.267*** (0.050)
従業員規模	1.018** (0.008)	1.021*** (0.007)	1.020*** (0.008)	従業員規模	1.028*** (0.006)	1.029*** (0.006)	1.029*** (0.006)
柔軟性 : 勤務日		1.295*** (0.115)		柔軟性 : 勤務日		1.313*** (0.079)	
柔軟性 : 勤務時間		1.416*** (0.139)		柔軟性 : 勤務時間		1.501*** (0.113)	
柔軟性 : 働く場所		1.743*** (0.194)		柔軟性 : 働く場所		1.701*** (0.134)	
柔軟性 : 勤務時間 + 働く場所			3.139*** (0.403)	柔軟性 : 勤務時間 + 働く場所			2.483*** (0.215)
定数	0.411*** (0.046)	0.359*** (0.041)	0.385*** (0.043)	定数	0.321*** (0.024)	0.280*** (0.021)	0.302*** (0.023)
観測数	6,097	6,097	6,097	観測数	12,109	12,109	12,109
seEform in parentheses				seEform in parentheses			
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

その他にコントロール変数として設定した性別・従業員規模に関しても、いずれも 1% 水準で有意となっている。性別でみると、特に生活満足度で男性・女性の分布相違が大きく (図表 8-5~8-8)、従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほうがウェルビーイング度が高まる傾向が見て取れる。(図表 8-9) 性別・従業員規模別で同様の分析を実施することで仕事の柔軟性に対する新たな示唆が得られる可能性もあり、今後の追加検証を期待したい。

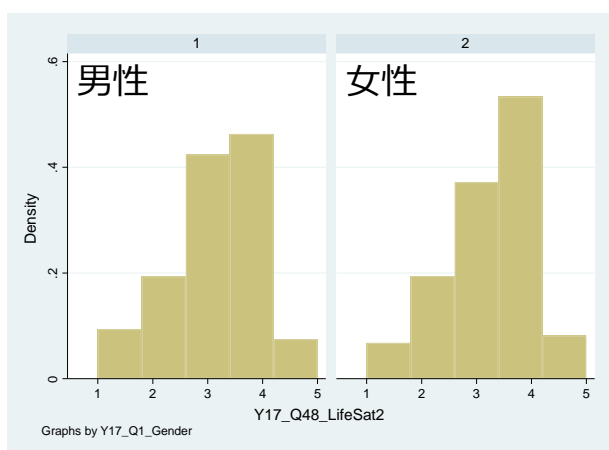
図表 8-5 : ウェルビーイング度 男性(1) vs 女性(2)

	男性 (1)					女性 (2)			
	平均値	標準偏差	分散	観測数		平均値	標準偏差	分散	観測数
幸福度	3.162	0.974	0.949	12,405		3.269	0.949	0.901	5,801
生活満足度	3.186	1.016	1.032	12,405		3.293	0.988	0.976	5,801
仕事満足度平均	2.839	0.865	0.749	12,405		2.845	0.875	0.766	5,801

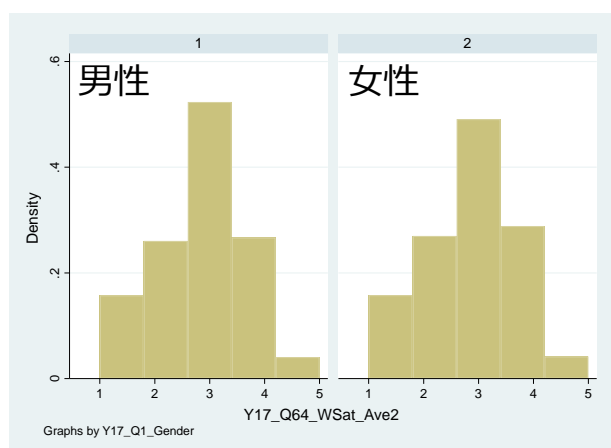
図表 8-6 : 幸福度 男性(1) vs 女性(2)



図表 8-7 : 生活満足度 男性(1) vs 女性(2)



図表 8-8：仕事満足度平均 男性(1) vs 女性(2)



図表 8-9：ウェルビーイング度 従業員規模別

	従業員規模	幸福度			生活満足度			仕事満足度平均			観測数
		平均値	標準偏差	分散	平均値	標準偏差	分散	平均値	標準偏差	分散	
1	4人以下	3.181	1.017	1.034	3.157	1.054	1.111	2.857	0.862	0.744	753
2	5～9人	3.167	1.012	1.024	3.149	1.069	1.142	2.799	0.900	0.811	1,338
3	10～19人	3.157	0.964	0.929	3.148	1.016	1.032	2.795	0.873	0.761	1,292
4	20～29人	3.204	0.989	0.977	3.218	1.031	1.063	2.807	0.874	0.763	934
5	30～49人	3.176	0.956	0.914	3.177	1.010	1.021	2.831	0.852	0.726	1,283
6	50～99人	3.115	0.945	0.892	3.142	0.994	0.989	2.755	0.845	0.713	1,860
7	100～299人	3.165	0.969	0.940	3.198	1.007	1.014	2.786	0.871	0.758	2,555
8	300～499人	3.142	0.944	0.891	3.173	0.990	0.980	2.836	0.875	0.766	1,112
9	500～999人	3.195	0.975	0.950	3.237	1.013	1.026	2.846	0.859	0.737	1,255
10	1,000～1,999人	3.186	0.931	0.866	3.234	0.966	0.932	2.826	0.860	0.740	1,008
11	2,000～4,999人	3.219	0.943	0.889	3.251	0.990	0.980	2.849	0.838	0.702	959
12	5,000人以上	3.242	0.956	0.914	3.289	0.987	0.973	2.912	0.873	0.763	2,223
13	公務（官公庁）	3.378	0.970	0.942	3.421	0.976	0.953	3.025	0.863	0.744	1,634

## テレワーク実施に関する分析

テレワーク実施に関する平均の差の検定では、テレワーク実施有無とウェルビーイング度の関係を検証した。結果、仮説 5 は仕事満足度のみ有意な結果となり、幸福度・生活満足度についてはテレワーク実施有無との関係は明らかとならなかった。また有意となった仕事満足度においても、平均値の差は 0.140 に留まる結果となった。



本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説5	テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりも、ウェルビーイング度は高まる	△	テレワークを実施している人のほうが、仕事満足度は高まる (幸福度・生活満足度は有意とならず)

この結果を踏まえ、追加分析としてテレワーク制度が適用されている・いないでウェルビーイング度に差があるかを検証した。図表 8-10 はその結果を示している。結果、幸福度・生活満足度・仕事満足度平均のいずれの場合においても有意な結果 ( $p < 0.01$ ) となり、テレワーク制度適用あり群のほうがテレワーク制度適用なし群よりもウェルビーイング度が高いことが明らかになった。

図表 8-10 : ウェルビーイング度 テレワーク制度適用あり群 vs なし群

	テレワーク：制度適用あり群				テレワーク：制度適用なし群				差の検定	
	平均値	標準偏差	分散	観測数	平均値	標準偏差	分散	観測数	p値	
幸福度	3.435	0.930	0.864	538	3.189	0.968	0.937	17,668	0.000	***
生活満足度	3.450	0.956	0.915	538	3.213	1.009	1.018	17,668	0.000	***
仕事満足度平均	3.256	0.794	0.631	538	2.829	0.867	0.752	17,668	0.000	***
*** $p < 0.01$ , ** $p < 0.05$ , * $p < 0.1$										

この結果は、テレワーク制度は適用されていないが、実際は自宅や出先等で仕事をしている人が少なからずいることを示しており、その日やり切れなかった残業の対応や、時間外での業務対応等が「テレワーク時間」の中に含まれることで、仮説 5 の検証におけるテレワーク実施群のウェルビーイング度に影響を及ぼしている可能性が考えられる。テレワークは、そのデメリットとして週労働時間が長くなる傾向が指摘されているが (Eurofound and ILO, 2017)、職場以外でも業務対応可能なことで、本人の意向とは関係なく対応せざるを得ない状況が生じている可能性も考える。この追加検証により、テレワーク自体を実施するかどうかではなく、どのようなテレワークを行うかが重要であるという可能性が示唆され、今後更なる分析が必要と考える。

### テレワーク場所に関する分析

テレワーク場所に関する平均の差の検定では、自宅のみでテレワークを行う場合と、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行う場合とを比較し、働く場所がウェルビーイ



ング度に及ぼす影響を検証した。

本研究における仮説		回帰分析の結果	
仮説6	自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高くなる	△	自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度は高まる (幸福度・生活満足度は10%水準でのみ有意)

結果、幸福度・生活満足度については5%水準では有意な結果は得られなかったものの、10%水準では有意となった。仕事満足度については1%水準で自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが高まるという結果となった。これは、テレワークをどこで行うかによって仕事満足度が変化することを示唆していると言える。終日自宅で勤務することは、生産性の観点での課題や、孤独感の影響（Bloom et al., 2015）が先行研究では示されている。また、複数の場所で仕事をするという観点では、場所を移動することによる気分転換・ストレス解消（本田ほか, 2007; 山田ほか, 2018）の効果や、自律的に自らのワークスペースを選択できることの効果（Veitch et al., 2007）が先行研究では示されており、自宅＋サードワークプレイス群の高い仕事満足度は、このような先行研究と一致する結果であると考えられる。当分析により、在宅勤務のみでテレワークを行うよりも自宅以外の場所も活用しテレワークを行ったほうが良いという可能性が明らかになったと言えよう。

## 第2節 本研究の留意点と今後の課題

本研究の留意点として、以下に2点あげる。

第一に、本研究の定量分析にあたってウェルビーイング度を示す変数として用いた変数に関する留意点を述べる。本研究では、ウェルビーイング度として、幸福度・生活満足度・仕事満足度平均の3変数を5段階評価のアンケート調査結果をもとにダミー変数化して分析に用いた。これらはいずれも、リッカート尺度に基づいて回答されたデータであるため、尺度間の距離が必ずしも一定ではない点は留意すべきである。

また、当分析に用いた「全国就業実態パネル調査」のアンケートは、2016年1月～12月の1年間の幸福度・生活満足度・仕事満足度を、2017年の1月に回答してもらう形で調査したものである。そのため、調査タイミングに近い出来事が回答により強く影響している可能性や、アンケート調査時点での回答者の気分や状況が結果に影響している可能性が

考えられる。2002年にノーベル経済学賞を受賞したダニエル・カーネマンは「経験と記憶の謎」という講演の中で、「人間の経験それ自体とその経験の記憶は矛盾する」という経験と記憶の認知の違いについて述べ、その具体例として、90年代当時にはかなりの苦痛を伴う検査であった大腸内視鏡検査を受けた人の苦痛の記憶の実験調査をあげている。実験では、検査を受けた患者の記憶は、検査の終わり間際に経験する痛みが強いかわいかにによって左右されており、検査中に経験した実際の痛みの強さとは関係がなかったということである。そしてこれは、幸福感といったポジティブな感情でも同様であるとカーネマンは述べている。このような経験と記憶の認知の違いが、当研究で用いたアンケート調査の結果にも生じている可能性が考えられる。

加えて、幸福度・生活満足度といった質問には、プライベートでの出来事や家族・友人との人間関係など必ずしも仕事や働く環境とは直接的に関係のない要素に結果が左右されている可能性も捨てきれない。

当分析で用いたウェルビーイング度を示す変数については、上記の点に留意が必要であり、ここに当分析における限界があると考えられる。そのため、ウェルビーイング度をどのような方法で測定していくかは今後の研究課題の1つとしてあげられる。現状は、リッカー尺度のアンケートを用いて測定する調査が一般的であるが、ウェルビーイングの測定には単一の尺度があるわけではないため、異なる測定方法で同様の結果が得られるかといった調査も必要であると考えられる。一例として、斎藤ほか(2017)の研究においては、その日1日に職場で起きた「よかったこと」の項目数を毎日測ることでウェルビーイング度の測定を行っている。この方法は、リッカー尺度を用いて過去を振り返って回答をしてもらう形であるアンケート調査の限界を排除した上で、シンプルかつ直接的にウェルビーイング度を測定できる方法となっており有効性が高い。また、妹尾ほか(2018)による「感謝がウェルビーイング度に与える影響の研究」では、上記研究の検証結果をもとにウェルビーイング度の測定方法をさらに発展させ、感謝する行為を測定するために「感謝カード」という新たなツールを開発し用いている。このような「経験抽出法」を用いたウェルビーイング度の測定は、アンケートとそれほど変わらない簡易さで実施することができるため、今後の研究において実践したい測定方法の1つである。

第二に、本研究の定量分析におけるモデルのあてはまりについて留意点を述べる。今回仮説1～4の検証にあたり実施したいづれの回帰分析においても、モデルのあてはまり良さを示すAIC（赤池情報量基準）が高く、McFadden's R<sup>2</sup>が低いいためモデルの説明力が十分

にあるとは言えない。一部の仮説において有意な結果が出ているものの、モデルの説明力に関しては課題であり、ここに当分析の限界があると考える。今後の検証においては、より適切なモデルの検討を期待したい。また、今回は二項ロジスティック回帰による分析を行ったが、順序ロジスティック回帰を実施しても同様の結果が得られるかをあわせて検証する必要があると考える。

### 第3節 実務への示唆

実務への示唆の1点目は、働く場所の自由度を高めることが、働く人々の仕事満足度を高め、それが高い生産性や高い健康度・高い創造性につながる可能性についてである。

本研究の分析により、「働く場所の自由度が高いほうが、働く時間の自由度が高いよりも仕事満足度が高まること」、「働く場所と時間の自由度が高いとウェルビーイング度が最も高まること」、また「テレワークを行う人は行っていない人より仕事満足度が高いこと」が示唆された。

この結果は、フレックスタイム制などで働く時間の自由度はある程度高いものの、テレワーク制度などが導入されておらず働く場所の自由度が低い日本企業の状況に対して示唆を与えるものと考える。自宅やサードワークプレイス等オフィス外でも働くことができる仕組みを整えることで、働く人々の満足度は高まり、結果として生産性も高まる。より柔軟に働ける仕組みを企業として整えることが、企業業績にもプラスの影響を与えることにつながると考えられる。その際に考える点として、働く場所の柔軟性を高める仕組みを優先度高く検討することが、更なる従業員の仕事満足度につながると言えよう。

近年は、IT技術の発達によってオフィスと離れた場所でも通常と変わらず働くことができる様々な仕組みが用意されている。また、働き方改革における重点課題として掲げられている「時間と場所の制約の克服」を推進すべく、テレワーク導入に関する各種のサポートが国をあげて実施されている状況である。このような流れにのって、テレワーク制度を導入・推進していくことは、企業にとって単にコスト削減となるだけでなく、働く人々のウェルビーイング度向上を通して企業業績にもつながると言える。

最も、仕事の柔軟性を高める制度や仕組みを導入したとしても、それが実際に活用されなければ意味がない。その点では、テレワークを行うこと・オフィスという場所に縛られないことが当たり前という社内風土や雰囲気を作り上げること、テレワーク環境を整えるのと同じくらい重要であろう。柔軟な働き方を推進した結果、離職率が28%から4%に

下がったことで有名なサイボウズ株式会社の青野社長は、働き方多様化の要件として、制度・ツール・風土の3つをあげている。(青野, 2015) 制度を導入するだけでは十分とは言えず、その制度を支えるツールが十分整備されてなければならない。しかし多様な人材が同じチームで働くために最も重要なのは風土である、と青野社長は述べている。これは、「組織能力が高くなるほどIT投資が企業業績に与える影響は大きい。一方で、組織能力が低いときにIT投資を増やしても効果は薄い」(平野, 2007) という先行研究にもつながり、単にITによってツールを充実させるだけでは不十分で、それを有効に活用できる組織であることが重要な鍵となることを意味している。

また、テレワークは情報の非対称性が生じやすい可能性を含んでいる。テレワークが推奨されている企業でも、ほとんどがテレワーカーという企業は稀で、多くの場合はオフィス勤務者とテレワーカーが混在して業務を行っている。多数派のオフィス勤務者は、自分達の持つ情報がテレワーカーにも伝わっていると考えがちだが、実際は誰かが何かしらの手段(電話・メール・議事メモ等)で情報をシェアしない限りテレワーカーには伝わらず、情報格差が生じやすい。よって、テレワーク実施にあたっては、対面時以上に情報の共有やコミュニケーションに注意を払う必要があり、メリットがある一方で十分に活用するためにはそれ相応の工夫や配慮が必要となる。

しかしこのような面がクリアできれば、仕事の柔軟性を高めることが働く人々の満足や幸福につながり、ウェルビーイング度を高めていくことが可能となる。今後、企業にとっても個人にとってもウェルビーイングの重要性は増すと考えられ、その意味でも、多様な働き方の実現を通して多くの人々のウェルビーイングが高まることを期待したい。

実務への示唆の2点目は、働く場所の違いによって、仕事満足度に影響が生じる可能性についてである。

本研究の分析により、「自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅+サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、仕事満足度は高まること」が示唆された。この結果は、すでにテレワーク制度を導入済みの企業にとって、より従業員の仕事満足度を高める方法を示唆するものと考ええる。また、現在テレワークを活用して働いている人々に対しても、どこで仕事をするかで自分自身の満足度に影響が生じる可能性を示唆している。

第4章で述べたように、現状では雇用型テレワークは在宅型が最も多い。しかし、在宅勤務のみが制度としてあるよりも、自宅やサテライトオフィス・カフェなど複数の場所で働けるほうが仕事満足度は高い可能性が今回明らかになった。これは、どこの場所で働く

かを自分で選べることが仕事満足度にとって重要な要素の1つである可能性を示唆している。最近ではコワーキングスペースなど、仕事をする環境として十分な設備が整えられたシェアスペースが都心を中心に広がってきている。このようなスペースを活用し、働く場所の選択肢を増やすことも、企業が社員の仕事満足度を高める一案として考えられるであろう。

## 第9章 結論

本研究の目的は、働く場所の自由度および働く時間の自由度がウェルビーイング度に及ぼす影響を明らかにすることである。

本研究の出発点は、テレワーク制度の活用により、実体験として柔軟に働く場所を選べることのメリットを強く感じたことにある。しかし日本における現状は、フレックスタイム制などの導入により働く時間の柔軟性はある程度あるものの、働く場所の柔軟性は低い状況にある。働く場所の自由度を高める仕組みがあれば、もっと柔軟で効果的な働き方ができ、働く人々の満足や幸せにもつながるのではないかと考え、「働く場所の自由度・働く時間の自由度とウェルビーイング度の関係」を明らかにしたいと考えた。

実際、働き方改革が謳われているものの日本におけるテレワーク制度の導入は進んでいるとは言えず、加えて、日本の幸福度や仕事満足度は世界と比較して低い状況にあり、ウェルビーイング度も高いとは言えない状況である。しかし、この状況は裏を返せば改善の可能性が十分にあるということを意味している。そこで本研究では、働く場所や時間といった仕事の柔軟性とウェルビーイングを結びつけ関連を見ていくことで、働く人々のウェルビーイングを高める一助を考えるべくリサーチクエスチョンを設定した。

上述の問題意識に基づき、ウェルビーイング度に関する以下の6つの仮説を設定し定量分析を行うこととした。具体的な分析にあたっては、インターネット調査である「全国就業実態パネル調査2017」のアンケートデータを用いて統計解析を行った。

仮説1	働く時間の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる
仮説2	働く場所の自由度が高いと、ウェルビーイング度は高まる
仮説3	働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、

	ウェルビーイング度は高まる
仮説 4	働く時間と働く場所の両方の自由度が高いと、ウェルビーイング度が最も高まる
仮説 5	テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりもウェルビーイング度は高まる
仮説 6	自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅+サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが、ウェルビーイング度は高まる

その結果、以下のことが明らかになった。

第一に、仕事の柔軟性に関しては、働く時間の自由度が高いとウェルビーイング度は高まること、働く場所の自由度が高いとウェルビーイング度は高まることが検証された。また、働く時間と場所の両方の自由度が高いとウェルビーイング度が最も高まることが検証された。加えて、働く時間の自由度が高いよりも、働く場所の自由度が高いほうが、仕事満足度が高まることも明らかになった。

第二に、テレワーク実施に関しては、テレワークを実施している人は、テレワークを実施していない人よりも仕事満足度が高まることが明らかになった。

第三に、テレワーク場所に関しては、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅+サードワークプレイスでテレワークを行ったほうが仕事満足度が高まることが明らかになった。

上記の結果を踏まえ、本研究の貢献を以下に 4 点あげる。

第一に、仕事の柔軟性を高めることが、ウェルビーイング度を高めるという Thompson and Prottas (2006) の研究結果を、日本におけるアンケート調査のデータを用いて検証している点である。本研究においては、全国就業実態パネル調査のデータを用いておりサンプル数も 18,000 以上と多いため、特定の業種や職種に偏らない分析であると言える。分析により先行研究と同様の結果が得られており、日本においても、仕事の柔軟性を高めることがウェルビーイング度を高めることにつながるという結果を示したと言える。

第二に、働く場所の柔軟性が高いほうがウェルビーイング度が高まるという斎藤ほか (2017) の研究結果を、特定の企業に偏らないアンケート調査データを用いて検証してい

る点である。この先行研究は単一企業における実験調査であり、他社等での更なる検証が今後の研究課題にあげられていたが、全国就業実態パネル調査のデータを用いた当分析においても、先行研究と同様の結果が得られた。これは、働く場所の柔軟性が高いほうがウェルビーイング度が高まるという結果の信頼度をより高めていると言えよう。

第三に、働く時間の自由度と働く場所の自由度の、どちらがより仕事満足度を高めるかを明らかにしている点である。これまでの先行研究を見る限り、働く時間の柔軟性と働く場所の柔軟性、どちらがより仕事満足度につながるかという点は明らかになっていなかった。当研究では、働く場所の自由度を高めたほうが、働く時間の自由度を高めるよりも、より仕事満足度を高めることにつながるという可能性を明らかにしており、この点に当研究の新規性があると考ええる。

第四に、サードワークプレイスの有効性を明らかにしている点である。仕事満足度という観点では、自宅のみでテレワークを行うよりも、自宅＋サードワークプレイスでテレワークを行った方が満足度が高くなることが確認された。先行研究においてサードワークプレイスと仕事満足度の関係を検証した研究は見当たらず、当研究によってサードワークプレイスの有効性に新たな示唆を示したと言える。

今回の研究により、仕事の柔軟性や働く場所が、ウェルビーイング度に対して影響を及ぼす重要な要素の1つであることが明らかになった。一方で、ウェルビーイング度の測定方法などいくつかの研究課題も明らかとなり、更なる研究の必要性を実感している。今回の研究を端緒として、今後も引き続き研究を積み重ねていきたい。

## 謝辞

本論文の作成にあたりまして、指導教員の平野雅章先生に多くのご指導とアドバイスを頂きました。最後まで丁寧にご指導を頂きましたこと、深く感謝を申し上げます。また、副査を務めて頂きました相葉宏二先生・菅野寛先生にも感謝を申し上げます。

また、平野ゼミのメンバー、大学院入学の同期メンバーからは、議論を通じて多くの示唆を頂いただけでなく、共に学ぶ中で様々な支援やアドバイスを頂きました。2年間あらゆる面でサポートを頂いたこと、改めて感謝いたします。

最後に、研究にあたって多くのサポートとご助力を下された皆様と家族へ心から感謝の気持ちとお礼を申し上げます。



## 参考文献

- Bloom Nicholas, Roberts John, Liang James, and Ying Zhichun Jenny. (2015). Does working from home work? evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 165-218.
- Bosua Rachele, Gloet Marianne, Kurnia Sherah, and Yong Jongsay. (2012). Telework, productivity and wellbeing. Australia: The University of Melbourne Institute for a Broadband-Enabled Society.
- Burkus David. コーヒーショップでは集中できるのに、オフィスではなぜ気が散ってしまうのか。 [Why You Can Focus in a Coffee Shop but Not in Your Open Office] (2017 年 12 月 20 日) ダイナモンド社 *Harvard Business Review*,
- CBRE 株式会社. (2018). フリーアドレス導入によるオフィス構築の変化（オフィス利用に関するテナント意識調査 2018 より）
- Chatterjee K., Clark B., Martin A., and Davis A., (2017). The commuting and wellbeing study: Understanding the impact of commuting on People's lives. *UWE Bristol, UK.*
- Danner D. D., Snowdon D. A., and Friesen W. V., (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 804-813.
- Diener E., and Biswas-Diener R., (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. Malden: Blackwell Publishing.
- Emmons Robert A., McCullough Michael E., (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Fredrickson B. L., (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson B. L., and Branigan C., (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313-332.
- Gottholmseder Georg, Nowotny Klaus, Pruckner Gerald J., and Theurl Engelbert. (2009). Stress perception and commuting. *Health Economics*, Vol.18(No.5), 559-576.

- Helliwell John, Layard Richard, and Sachs Jeffrey. (2016). World happiness report 2016 update United Nations Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- Helliwell John, Layard Richard, and Sachs Jeffrey. (2017). World happiness report 2017 United Nations Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- Helliwell John, Layard Richard, and Sachs Jeffrey. (2018). World happiness report 2018 United Nations Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- HR 総研 (ProFuture 株式会社). (2018). 「多様な働き方」実施状況に関する調査
- Künn-Nelen A., (2016). Does commuting affect health? *Health Economics*, vol.25(No.8), 984-1004.
- Laverty Luke, Edelstein Eve A., and Richard Brink. (2016). The sound of creativity: Correlating brainwave & psychometric changes with workplace acoustics. *Academy of Neuroscience for Architecture*.
- Lyubomirsky Sonja, King Laura, and Diener Ed., (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Martin Brittany Harker, MacDonnell Rhiannon. (2012). Is telework effective for organizations? : A meta - analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, Vol. 35 Issue: 7, pp.602-616.
- Mehta Ravi, Zhu Rui (Juliet), and Cheema Amar. (December 2012). Is noise always bad? exploring the effects of ambient noise on creative cognition. *Journal of Consumer Research*, Oxford University Press, 39(4), 784-799.
- Moen Phyllis, Kelly Erin L., Tranby Eric, and Huang Qinlei. (2011). Changing work, changing health: Can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404– 429.
- Oldenburg Ray. (1989). The great good place: Cafes, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community, Da Capo Press.
- Oswald A. J., Proto E., and Sgroi D., (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Page Kathryn M., and Vella-Brodrick Dianne A., (2009). The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Seligman M. E. P., Steen T. A., Park N., and Peterson C., (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

- Thompson Cynthia A., and Prottas David. J., (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- TINYpulse. (2016). WHAT LEADERS NEED TO KNOW ABOUT REMOTE WORKERS surprising differences in workplace happiness & relationships
- Veitch Jennifer A., Charles Kate. E., Farley Kelly. M. J., and Newsham Guy R., (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*, 27(3), 177-189.
- Wright, T. A., and Bonett, D. G., (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- 青野 慶久. (2015). チームのことだけ、考えた。——サイボウズはどのようにして「100 人 100 通り」の働き方ができる会社になったか ダイアモンド社.
- 稲水 伸行. (2013). ワークプレイスの多様性・柔軟性・統合性：日本マイクロソフト社の品川オフィス事例. *組織科学*, 47(1), 4-14.
- 稲水 伸行, 牧島 満. (2016). オープン化・メガフロア化したオフィスの満足度と認知限界による画一性. *組織科学*, 49(4), 29-40.
- 厚生労働省委託事業テレワーク相談センター. [https://www.tw-sodan.jp/effect/index\\_t01.html](https://www.tw-sodan.jp/effect/index_t01.html)
- 国土交通省 都市局 都市政策課 都市環境政策室. 平成 29 年度テレワーク人口実態調査
- 国立社会保障・人口問題研究所. 日本の将来推計人口（平成 29 年推計）
- 西條 剛央. (2015). チームの力ー構造構成主義による“新”組織論, 筑摩書房
- 齋藤 敦子, 大橋 真人, 杉村 宏之. (2017). 働く場所の柔軟な選択とウェルビーイング度の関係の研究 (「人と it との共創」特集号). *経営情報学会誌*, 25(4), 249-270.
- 佐伯 政男, 蓮沼 理佳, 前野 隆司. (2012). 主観的 well-being とその心理的要因の関係, 日本心理学会 第 76 回大会発表論文集, 1PMB06
- 佐藤 祥子. (2015). テレワーク導入に関する一考察：働き方と生産性向上の関連性を探る.
- 参鍋 篤司, 齋藤 隆志. (2007). 仕事満足度の及ぼす企業業績への影響. *経営行動科学*, 20(1), 85-90.
- 妹尾 大, 平野 雅章, 小川 美香子, 齋藤 敦子, 大橋 真人, 杉村 宏之. (2018). 感謝がウェルビーイング度に与える影響の研究. *経営情報学会 全国研究発表大会要旨集 2018 年春季全国研究発表大会*, 277-280.
- 総務省. 平成 22 年度情報通信白書

総務省. 平成 30 年度情報通信白書

総務省 情報流通行政局 情報通信政策課 情報通信経済室（請負先：フューチャー株式会社）ICT による  
インクルージョンの実現に関する調査研究(2018).

総務省テレワーク情報サイト テレワークの海外普及動向.

[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/furusato-telework/diffusion-overseas/index.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/furusato-telework/diffusion-overseas/index.html)

総務省 統計局. 平成 28 年 社会生活基本調査

田中 芳幸, 外川 あゆみ, 津田 彰. (2011). 健康や長寿に及ぼす主観的ウェルビーイングの役割. 久留  
米大学心理学研究, 10, 128-149.

ダニエル・カーネマン(2010). Ted 2010：経験と記憶の謎

トーマス・クーン. (1971). 科学革命の構造 (中山 茂 Trans.). みすず書房.

内閣府 首相官邸. (2017). 働き方改革実行計画書および参考資料.

内閣府 政策統括官 共生社会政策担当 平成 21 年度 インターネット等による少子化施策の点検・評価  
のための利用者意向調査

中里 直樹. (2016). Well-being の日米差に自由選択の感覚が及ぼす影響：World values survey データ  
を用いた検討. 広島大学大学院教育学研究科紀要.第三部, 教育人間科学関連領域, (65), 101-110.

西 久美子, 荒牧 央. (2009). 仕事の満足度が低い日本人～2005 ISSP 国際比較調査「職業意識」から～  
NHK 文化放送研究所.

平野 雅章. (2007). IT 投資で伸びる会社, 沈む会社 日本経済新聞出版社

藤瀬 朋子, 古川 智子, 大和 孝子, 青峰 正裕, 古賀 民穂, 太田 英明. (2009). コーヒー抽出液による  
ストレス緩和に関する研究. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, (41), 281-287.

本田 悠, 長澤 夏, 渡辺 仁. (2007). 気分転換を促す空間に関する研究 (空間・環境, 建築計画 i). 学術講  
演梗概集.e-1, 建築計画 i, 各種建物・地域施設, 設計方法, 構法計画, 人間工学, 計画基礎, 2007,  
1155-1156. 日本建築学会

前野 隆司. (2013). 幸せのメカニズム―実践・幸福学入門 講談社現代新書

三木 三範, 谷口 由佳, 吉見 真聡. (2012). 創造的業務における最適な照度および色温度. 照明学会誌,  
第 96 巻(第 8A 号), 437-441.

村田 ひろ子. (2016). 仕事の満足度を左右するのは仕事内内容か、人間関係か～2015 ISSP 国際比較調  
査「仕事と生活」・日本の結果から～NHK 放送文化研究所.

茂木 健一郎. (2010). 脳を活かす勉強法 PHP 研究所.

- 森川 正之. (2018). 長時間通勤とテレワーク RIETI Discussion Paper Series 18-J-009 独立行政法人経済産業研究所.
- 矢島 潤平, 長谷 真, 岩永 弘, 甲斐 みゆき, 志賀 二郎. (2014). コーヒー摂取による作業成績の向上とストレス反応の軽減. 別府大学大学院紀要, (16), 81-88.
- 山田 祐介, 小豆川 裕子. (2009). A 社テレワーク試行実験の実証分析：テレワーカーを取り巻く環境と実施頻度の関係に着目して. 日本テレワーク学会誌, 7(1), 33-43.
- 山田 崇, 森口 元. (2018). 大学生のストレス解消に利用されるサードプレイスに関する研究:郊外型キャンパスに通う学生を対象として. 都市計画論文集, 53(3), 1215-1222.
- 吉田 俊和. (1991). 観察者の存在が原因帰属および課題遂行に及ぼす効果. The Japanese Journal of Experimental Social Psychology, 31(2), 104-109.
- ロン・フリードマン. (2015). 最高の仕事ができる幸せな職場 (月沢李歌子 Trans.). 日経 BP 社.

## Appendix

### 全国就業実態パネル調査 調査概要

調査目的	調査前年 1 年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などを、毎年追跡して調査を行い、Works Index を作成・公表するとともに、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握する。
調査対象	全国 15 歳以上の男女
調査時期	毎年 1 月
調査地域	全国
調査方法	インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。
調査実施者	リクルートワークス研究所、実査は株式会社インテージ

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「全国就業実態パネル調査, 2017」(リクルートワークス研究所)の個票データの提供を受けました。