

〈論 文〉

勤務時間外の連絡に対する意識が心理的ディタッチメントと 職業性ストレスに与える影響

The effect of consciousness of off-duty-working hours contact on
psychological detachment and occupational stress

本岡 寛子¹⁾ ・ 赤羽 紗季²⁾

MOTOOKA, Hiroko · AKAHANE, Saki

要旨

ウィズコロナ・アフターコロナ時代において心身の健康を保ちながらテレワークを定着させるためには、心理的ディタッチメントを保つことが必要だと考えられる。本研究は勤務時間外の連絡に対する意識尺度を作成し、意識による心理的ディタッチメントと職業性ストレスの差異を検討することを目的に20代から60代の男女93名を対象に調査研究を行った。探索的因子分析の結果、勤務時間外の連絡に対する意識尺度において「業務遅延/迷惑懸念因子」「評価懸念因子」「返信不急因子」の3因子が抽出された。3因子を基にクラスター分析を行った結果、「不急意識優位型」、「葛藤型」、「返信懸念優位型」に分類された。このことから、勤務時間外は、「返信を保留する意識」を有している者が一部存在するといえる。一方、「返信懸念優位型」のように周りとの調和が乱れたり、迷惑がかかる可能性を懸念する傾向が強い者も存在した。「葛藤型」は周りとの調和を乱れることや迷惑がかかることを懸念しつつも連絡に応じないタイプであり、3型の中で最も活気が低く、イライラ、疲労、抑うつ、身体愁訴の得点が高いことから、「葛藤型」はストレスを蓄積しやすいと考えられる。

キーワード：テレワーク、心理的ディタッチメント、職業性ストレス、不急意識、返信懸念

I. 問 題

2017年3月に政府より「働き方改革実行計画」が決定されて3年が経過した。当初は、長時間労働を是正し、心身の疲労回復に必要な睡眠や休息時間を確保し、増加傾向にあるメンタルヘルス不調を予防することが一目的として掲

げられ、その一手段としてテレワークの積極的な活用が推奨された。総務省（2020）において、テレワークとはICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方とされている。また、テレワークは、ワークライフバランスの実現、人口減少時代における労働力人口の確保、地域の活性化などへも寄与する、「働き方改革」実現の切り札となる働き方と記されている。3年余りの間、日本ではテレワークはあまり浸透しなかったが、2020年1月に新型コロナウイルスの感染が拡大して以降、行政からの要請もあり、多くの人が集まる場所

¹⁾ 近畿大学総合社会学部 心理系専攻 准教授
Kindai University, Faculty of Applied Sociology
²⁾ 近畿大学心理臨床・教育相談センター
Kindai University, Psychological clinical and
educational center

での感染リスクを減らすためにテレワークを導入した企業が急増した。

3年余りの間、日本でテレワークが浸透しなかった要因について、西田・寺嶋(2019)は欧米との歴史・文化差等から検討を行った結果、採用の仕方、業務の割り当て方や人事評価等の文化差が一因ではないかと述べている。濱口(2011)は、米国では個々の仕事の範囲が明確にされており、成果を出せば、一個人の評価に繋がり、また、欧米では個々の業務に対して人が割り当てられる「ジョブ型」が主流であるが、日本では新卒一括採用という独自の採用方法が取られ、採用した社員に仕事を振り割るという「メンバーシップ型」と呼ばれる形態がまだ大半であり、企業が社員を育てるという文化が残っていると述べている。この形態のメリットとして、担当業務がなくなったり適性がない場合は解雇ではなく異動という形で仕事が継続できるため、雇用安定化に繋がるとしている(濱口, 2011)。一方、デメリットとして、日本では個々の業務内容が曖昧であり、周りとの調和を重視することにより、周囲と足並みを揃えることや、差が生じることを嫌う、平等であること、仲間と楽しく働けることを重視することは、テレワークなどの導入の妨げになった可能性があると述べている(西田・寺嶋, 2019)。

西田・寺嶋(2019)は、時間や空間、職場の雰囲気までも共有することを重視し、集団と別の行動を取ることを望まず、頑張っている姿を認めてほしいと考える日本人の職場文化において、テレワークへの抵抗が生じるのは自然なことであると述べている。このような文化のある日本においてテレワークを定着させるためには、仕事とプライベートのオンとオフの境界を明確にする必要があると指摘している。しかし、ICTが発展した現代社会において、場所や時間を選ばず仕事ができるようになり、物理的に仕事とプライベートのオンとオフの境界を明確にすることは容易なことではない。

さらに、グローバル化が進む中、時差等も考慮するとオンとオフの境界は益々不明瞭になると考えられる。アフターコロナ・ウィズコロナ時代に、心身の健康を保ちながらテレワークを定着させるためには、仕事のオンとオフを心理的に分ける工夫が必要であると考えられる。近年、仕事とプライベートのオンとオフを物理的に分けるのではなく、心理的に分けることに関わる概念として「心理的ディタッチメント」が誕生し、欧米を中心に研究が進んでいる。そこで、本研究では「心理的ディタッチメント」に注目し、日本のテレワークのあり方について検討したいと思う。

Ⅱ. 心理的ディタッチメントが職業性ストレスや生産性等に与える影響

心理的ディタッチメントは、日本では西田・寺嶋(2017; 2019)が中心に研究を進めているテーマである。心理的ディタッチメントは「仕事から離れているという個人の感覚」と定義されている(Etzion, Eden, & Lapidot, 1998)。「仕事から離れている」というのは、仕事関連の活動を控えること(e.g., 仕事関連の電子メールをチェックしないこと)のみを示すのではなく、仕事関連の問題を考えない状態(e.g., 現在抱えている困難な仕事や同僚とのトラブルを一時的に忘れること)を示すものである。

欧米諸国では心理的ディタッチメントに関する研究が数多くされ、仕事のストレスからの回復に心理的ディタッチメントが重要であることが示唆されている(Etzion et al., 1998; Sonnentag & Bayer, 2005; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010)。心理的ディタッチメントは、職場で同僚や上司からの叱責による不眠やうつ症状等の心理的ストレス症状の緩衝材となることも明らかにされている(Moreno-Jimenez et al., 2009)。

仕事の時間的なプレッシャーが与えられた場

合、心理的ディタッチメントが保たれていれば、1年後に心身の不調は生じないが、心理的ディタッチメントが低いと、1年後に心身に不調を来すことも明らかにされている。この研究結果は、心理的ディタッチメントが、時間的なプレッシャー等のストレスの多い職場において心理的緊張による症状の発症を予防することを示唆している (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010)。

Sonnentag & Krueel (2006) は、教師の心理的ディタッチメントを予測する要因を検討する研究を行った。その結果、本人と家族双方からみて、余暇活動によってストレスを回復できているという感覚がある場合、心理的ディタッチメントが高くなることが明らかになった。一方、仕事量が多い場合や相手の要求を満たそうと熱意をもっている場合は、心理的ディタッチメントを低めることが分かった。

Sonnentag (2012) はレビュー論文において、心理的ディタッチメントが高い者は、精神的疲労を感じる事が少ないため、生活満足感が高く、仕事に対する活力を失うことが少ないと記している。また、心理的ディタッチメントが低い者は、情緒状態が悪く、仕事上のストレスが多く、劣悪な職場環境にあることが明らかにされている。心理的ディタッチメントが高い従業員は、自分の生活により満足しており、精神的疲労が少なく、睡眠不足などの精神的緊張から生じる症状が少ないことが示されている (Moreno-Jiménez, Mayo et al., 2009; Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010)。

Binnewies et al. (2010) は、週末にリカバリー経験 (リラクゼーション, 奉仕経験) を得ることが従業員にどのような影響を与えるのかを検討した結果、仕事が始まる週初めの回復の状態に影響することが明らかになった。回復の状態というのは平日の仕事のパフォーマンスの安定性を予測し、回復の状態が高いと自分の仕

事の範囲外の仕事をする事や負担なく仕事ができることが明らかにされている。

このような研究の結果から、心理的ディタッチメントを適切に保つ事は、労働者にとってメンタルヘルスの維持・向上に必要な要因のひとつであると考えられる。

しかし、Kühnel, Sonnentag, & Westman (2009) は、心理的ディタッチメントが完全に日常の仕事から距離を置く態度ではないと述べている。仕事関連の情報をすべてシャットアウトしてしまう態度は、一時的には休まると考えられるが、職場に戻る前に、仕事関連の情報不足から、より心理的負荷がかかり、生産性を低める可能性があると考えられる。心理的ディタッチメントと生産性の関係について検討した研究では、中程度の心理的ディタッチメントが最も生産性が高いことを明らかにしている (Hahn & Dormann, 2013; Shimazu, Jonge, Kubota et al., 2014)。Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger (2010) も、心理的ディタッチメントと仕事遂行と仕事への積極的な行動との間の曲線関係を報告した。心理的ディタッチメントが低レベルおよび高レベルの場合と比較して、中間レベルは仕事のパフォーマンスと積極的な行動が高いことが示された。この調査結果は、心理的ディタッチメントの程度が過度に高いとパフォーマンスが低下する可能性があることを示唆している。この考察として、勤務時間外に仕事から離れ過ぎる人は、仕事に戻ったとき、仕事に没頭するまで時間と労力が必要になるのではないかと述べている。

欧米と比較して、日本では業種によって差はあるにしても、個々の業務内容が曖昧であり、周りとの調和を重視することにより、周囲と足並みを揃えることや、差が生じることを嫌う、平等であること、仲間と楽しく働けることを重視する傾向がある場合、勤務時間の物理的なオンとオフが不明確なテレワークにおいて心理的ディタッチメントの低下を引き起こしやすいと

考えられる。職場から連絡があった際に「返事をしないとみんなが困るのではないか」「足並みを乱すのではないか」という意識が常に働く場合、心理的ディタッチメントが低下し、ストレスが蓄積される可能性がある。

Ⅲ. 本研究の目的

職種によって勤務（就労）時間が厳密に規定されていない場合もあるが、多くの人が勤務時間にあたる平日の日中は職場からの連絡に応じることが多いと思われる。しかし、夜や休日の連絡に対する意識は人によって異なると考えられる。

本研究は自身が勤務時間外と考える時間帯の連絡（メール（LINE・Slackを含む））に対する意識を測定する尺度を作成し、心理的ディタッチメントと職業性ストレスとの関連を検討することを目的に行った。

仮説として、勤務時間外の連絡に対して「返事をしないとみんなが困るのではないか」「足並みを乱すのではないか」という意識が働きやすい者は心理的ディタッチメントを低め、ストレスが高い。一方、勤務時間外の連絡に対して、「出勤時間内に対応すればいいだろう」という意識が働く者は心理的ディタッチメントを保ち、ストレスが低いと仮定した。

Ⅳ. 方 法

1. 調査対象者・調査期間

2019年9月～11月の期間に、近畿圏内に勤務する事務職を管理する所属長10名に調査用紙の設置（各10～20部）を求めた。その内、回収された20代から60代の事務職の男女93名分のデータを分析対象とした。

2. 手続き

説明文書と3種類の尺度から構成された調査用紙を厳封できる封筒に入れ、個々に取って

もらえるよう上司の目に触れない場所に設置した。回答した調査用紙は施錠された回収ボックスに投函するよう依頼し、研究者が回収を行った。

3. 調査用紙

- ①フェイスシート（研究説明文書と同意書）
- ②心理的ディタッチメント尺度（西田・寺嶋, 2017）：1因子全14項目に対して「全く当てはまらない」から「よく当てはまる」の4件法で回答を求めた。
- ③職業性ストレス簡易調査票（下光・小田切, 2004）：ストレス反応尺度のみを抜粋して使用した。「活気」「イライラ感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」の6因子全29項目に対して「ほとんどなかった」から「ほとんどいつもあった」の4件法で回答を求めた。
- ④勤務時間外の連絡に対する意識尺度：予備調査として、近畿圏内に勤務する20代から50代の事務職12名を対象に勤務時間外の連絡に対して応じる理由、応じない理由について自由記述式調査を行った。得られた記述を基に全40項目を作成した。本調査では「勤務時間外（職場にいないとき）に社内の同僚から仕事に関するメール（LINE・Slackを含む）がきた状況について質問させていただきます。「応じる」とは、メールの場合はその日中に返信をすることをさします。」という説明文を読んだうえで、「そう思わない」から「非常にそう思う」の4件法で回答を求めた。

倫理的配慮：調査への参加が強制でないこと、回答は自由意思によるものであり、未回答や中断による不利益が生じない（人事評価等に影響しない）こと、データの保管と使用後の処分方法を説明し、研究協力への同意を得た。本研究は近畿大学総合社会学部研究倫理審査委員会の承認を得て実施された。

V. 結果

1. 勤務時間外の連絡に対する意識尺度の探索的因子分析・信頼性分析 (Table 1)

勤務時間外の連絡に対する意識尺度の探索的因子分析 (最小二乗法, プロマックス回転) を行った結果, 3因子が抽出された。第1因子は, 「応じないと仕事はずれ込むかもしれないと思う」や「応じないと次の仕事をスムーズに行え

ないかもしれないと思う」等の連絡に応じないことで業務が遅れることや, 相手に迷惑をかけることを懸念する項目から構成されていることから「業務遅延/迷惑懸念因子」と命名した。第2因子は「応じないと仕事ができない人間だと思われるのではないかと思う」や「応じたほうが相手からの評価を得られるのではないかと思う」等の自分の評価に関する懸念を表す項目から構成されていることから「評価懸念因子」

Table 1 勤務時間外の連絡に対する意識尺度の探索的因子分析

項目	Factor1	Factor2	Factor3	
【業務遅延/迷惑懸念因子】				
1. 自分が応じないと沢山のの人に迷惑がかかると思う	.916	-.096	-.088	
2. 応じないと仕事はずれ込むかもしれないと思う	.916	-.127	-.100	
3. 応じないと次の仕事をスムーズに行えないかもしれないと思う	.785	.201	.098	
4. 取り急ぎ確認しておかないと何か損失が出るかもしれないと思う	.723	.128	-.062	
5. 応じないと相手に迷惑がかかるのではないかと思う	.690	.139	-.043	
6. 応じないと勤務先全体の損失に繋がるのではないかと思う	.677	.092	-.165	
7. 応じないと翌日の仕事に影響するのではないかと思う	.658	.287	.116	
8. 応じないと仕事の段取りが狂うのではないかと思う	.655	.241	.105	
9. 応じないと相手が気を悪くするのではないかと思う	.650	.271	.084	
10. 急を要していたら応じないと相手に申し訳ないと思う	.590	-.040	.080	
【評価懸念因子】				
11. 応じないと次から仕事を回して貰えないのではないかと思う	-.016	.857	-.092	
12. 応じないと仕事のチャンスを逃すのではないかと思う	-.013	.727	-.208	
13. 応じないと仕事ができない人間だと思われるのではないかと思う	.211	.637	-.082	
14. 応じたほうが相手からの評価を得られるのではないかと思う	.187	.599	.075	
15. 応じないと責められるのではないかと思う	.267	.546	.162	
【返信不急因子】				
16. 次に会った時に話せば充分だと思う	.271	-.197	.768	
17. 急な案件でなければ応じなくて良いと思う	.114	-.132	.673	
18. 応じるのは出勤してからでも間に合うだろうと思う	-.259	-.014	.658	
19. 緊急ならまた連絡がくると思う	-.328	.349	.516	
因子寄与	8.856	7.264	4.123	
累積因子寄与	8.856	16.120	20.242	
因子間相関	Factor1	Factor2	Factor3	
	Factor1	1.000	.685	-.450
	Factor2	.685	1.000	-.430
	Factor3	-.450	-.430	1.000

と命名した。第3因子は「次に会った時に話せば充分だと思う」や「応じるのは出勤してからでも間に合うだろうと思う」等の返信を急がず保留する意識を表す項目から構成されていることから「返信不急因子」と命名した。内的整合性の検討のためにCronbachの α 係数を算出したところ、「業務遅延/迷惑懸念因子」は.94、「評価懸念因子」は.89、「返信不急因子」は.75であったことから信頼性が認められたといえる。

2. 勤務時間外の連絡に対する意識と心理的ディタッチメント・職業性ストレスの関連 (Table 2)

勤務時間外の連絡に対する意識と心理的ディタッチメントの関連を検討するために相関分析を行った結果、勤務時間外の意識の「業務遅延/迷惑懸念因子」と「評価懸念因子」は心理的ディタッチメントと負の相関が示された。また、「返信不急因子」と心理的ディタッチメントは正の相関が明らかになった。

また、勤務時間外の連絡に対する意識と職業性ストレスの関連を検討した結果、勤務時間外の意識の「業務遅延/迷惑懸念因子」と「評価懸念因子」は、職業性ストレスの「活気」と負の相関、「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体

愁訴」と正の相関が示された。また、勤務時間外の連絡に対する意識の「評価懸念因子」は職業性ストレスの「イライラ感」との正の相関がみられた。一方、勤務時間外の連絡に対する意識の「返信不急因子」は職業性ストレス6因子とすべて相関がみられなかった。

さらに、心理的ディタッチメントと職業性ストレスの関連を検討した結果、心理的ディタッチメントと職業性ストレスの「活気」は正の相関、「イライラ」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」は負の相関がみられた。

以上のことから、勤務時間外にも業務の遅れや周りの人に迷惑をかけることを心配する傾向が高いほど、心理的ディタッチメントを低下させ、仕事上のストレスを蓄積しやすいいえる。一方、勤務時間外の連絡に対する返事を保留する傾向が高いほど、心理的ディタッチメントを保っているといえる。

3. 勤務時間外の連絡に対する意識のタイプによる心理的ディタッチメントと職業性ストレスの差異 (Figure 1・Table 3)

勤務時間外の連絡に対する意識にどのようなタイプがあるのかを確かめるためにWard法によるクラスター分析を行った。分析の結果、3つのクラスターを得た。Figure 1は、それぞれ

Table 2 勤務時間外の連絡に対する意識と心理的ディタッチメント・職業性ストレスの相関

	PD	1	2	3	4	5	6	7	8
勤務時間外の連絡に対する意識									
1.業務遅延/迷惑懸念因子	-.211 *								
2.評価懸念因子	-.238 *	.764 **							
3.返信不急因子	.284 **	-.445 **	-.434 **						
職業性ストレス									
4.活気	.209 *	-.221 *	-.264 *	.019					
5.イライラ感	-.349 **	.149	.208 *	.024	-.289 **				
6.疲労感	-.182 †	.287 **	.350 **	-.015	-.538 **	.546 **			
7.不安感	-.480 **	.260 *	.327 **	-.095	-.381 **	.532 **	.654 **		
8.抑うつ感	-.379 **	.265 *	.328 **	.003	-.608 **	.596 **	.727 **	.711 **	
9.身体愁訴	-.261 *	.320 **	.310 **	-.003	-.503 **	.497 **	.713 **	.521 **	.713 **

PD=心理的ディタッチメント
 ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

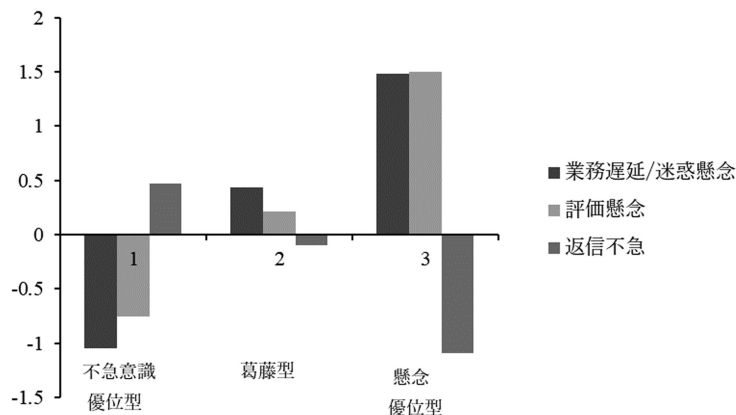


Figure 1. 勤務時間外の連絡に対する意識のクラスター

Table 3 勤務時間外の連絡に対する意識のタイプによる心理的ディタッチメントと職業性ストレスの差異

	不急意識優位型		葛藤型		懸念優位型		F 値	有意確率	多重比較
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD			
心理的ディタッチメント	40.857	8.802	38.644	8.650	35.182	5.980	2.004	ns	
職業性ストレス									
活気	7.686	2.978	6.717	2.588	7.364	1.912	1.332	ns	
イライラ感	5.657	2.043	6.234	2.487	6.000	1.483	0.670	ns	
疲労感	5.735	2.287	7.277	2.708	6.455	2.583	3.639	.030*	不急意識型<葛藤型
不安感	5.114	2.447	6.064	2.722	6.727	2.102	2.230	ns	
抑うつ感	8.829	3.382	10.913	4.943	9.909	2.625	2.470	ns	
身体愁訴	17.714	4.586	21.404	6.520	19.273	4.268	4.356	.016*	不急意識型<葛藤型

のクラスターの特徴を表したものである。

第1クラスターは35名(37.6%)、第2クラスターは47名(50.5%)、第3クラスターは11名(11.8%)であった。

第1クラスターは「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」が平均よりかなり低い値を示し、「返信不急」が平均よりも少し高い値を示している。このクラスターは、返信に対する懸念が無く、返信を急ぐことのない群であることから「不急意識優位型」とした。

第2クラスターは「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」がやや高く、「返信不急」がやや低い値を示している。このクラスターは、懸念は多少あり、返信を急がない傾向がある群であることから「葛藤型」とした。

第3クラスターは「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」が平均よりかなり高い値を示し、「返信不急」が平均よりもかなり低い値を示している。このクラスターは懸念が強く、返信を急ぐ傾向がある群であることから、第3クラスターは「返信懸念優位型」とした。

4. 勤務時間外の連絡に対する意識による心理的ディタッチメントと職業性ストレスの差異

勤務時間外の連絡に対する意識の3タイプ(「不急意識優位型」「葛藤型」「懸念優位型」)による心理的ディタッチメントと職業性ストレスの差異を検討するために、1要因分散分析を行った結果、タイプによって職業性ストレスの「疲労感」と「身体愁訴」に有意な差がみられ

た。よって、多重比較を行った結果、「不急意識優位型」より「葛藤型」のほうが疲労感と身体愁訴が高いことが示された。

つまり、懸念は多少あり、返信を急がない傾向がある者は、返信を急がない群より疲労感や身体愁訴を強く感じているといえる。

VI. 考 察

1. 勤務時間外の連絡に対する意識

勤務時間外の連絡に対する意識尺度の探索的因子分析を行った結果、「業務遅延/迷惑懸念因子」「評価懸念因子」「返信不急因子」の3因子が抽出された。3因子を基にクラスター分析を行った結果、「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」が平均よりかなり低く、「返信不急」が平均よりも少し高い「不急意識優位型」,「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」がやや高く、「返信不急」がやや低い値を示している「葛藤型」群,「業務遅延/迷惑懸念」「評価懸念」が平均よりかなり高い値を示し、「返信不急」が平均よりもかなり低い値を示している「返信懸念優位型」が存在することが明らかになった。

このことから、勤務時間外は、「返信を保留する意識」を有している者が一部存在するといえる。このようなタイプは、勤務時間外の連絡に応じることを保留できる可能性がある。

「返信懸念優位型」のように周りとの調和が乱れたり、迷惑がかかる可能性を懸念する傾向が強い者も存在する。このタイプは、有意差は認められなかったが活気の得点が葛藤型より高い傾向があることから、勤務時間外であったとしても、連絡に応じることによって用事を手放すことができるタイプが一部混在していると推測できる。

「葛藤型」は、周りとの調和を乱れることや迷惑がかかることを懸念しつつも連絡に応じないタイプであり、常に仕事から離れるのが困難なタイプであると考えられる。

ここも有意差は認められなかったが、3型の中で最も活気が低く、イライラ、疲労、抑うつ、身体愁訴の得点が高いことから、「葛藤型」はストレスを蓄積しやすいと考えられる。

2. 勤務時間外の連絡に対する意識と心理的

ディタッチメントと職業性ストレスとの関連

相関分析の結果、業務の遅れや周りの人に迷惑をかけることを心配する傾向が高いほど、心理的ディタッチメントを低下させ、仕事上のストレスを蓄積しやすいことが明らかになった。一方、勤務時間外の連絡に対する返事を保留する意識が高いほど、心理的ディタッチメントを保っていることも示された。心理的ディタッチメントが高いほど、仕事上のストレスが低いことも示された。

この結果は、勤務時間外の連絡に対して「返事をしないとみんなが困るのではないか」「足並みを乱すのではないか」という意識が働きやすい者は心理的ディタッチメントを低め、ストレスが高い、一方、勤務時間外の連絡に対して、「出勤時間内に対応すればいいだろう」という意識が働く者は心理的ディタッチメントを保ち、ストレスが低い」という仮説を支持するものであった。日本における周りとの協調や足並みを揃えることを重視する文化が、業務が遅れることや迷惑を掛けるという意識を高めやすい一因となっている可能性がある。

3つの意識の高低によって「不急意識優位型」「葛藤型」「懸念優位型」の3型に分類して検討した結果、3型の間に心理的ディタッチメントの差異はみられず、職業性ストレスの「疲労感」と「身体愁訴」が「不急意識優位型」より「葛藤型」が高かった。このことから、仕事を“保留する意識”が強い「不急意識優位型」よりも、勤務時間外の連絡に対して周りとの調和を乱れることや迷惑がかかることを懸念しつつも、早急に連絡することに困難さを感じている「葛藤型」は、心理的ディタッチメントに両群間の差はないが、身体的なストレスを蓄積し

やすいといえる。その一因として、「葛藤型」は仕事以外での要因（家事、育児、介護など）を抱えている可能性が考えられる。勤務時間外も様々な用事の忙しさによって一時的に仕事から離れている感覚は得られたとしても、身体的なストレスをためやすい状態にあると考えられる。一方、「不急意識優位型」は勤務時間外の時間を身体的ストレスを緩和するために使用できているのかもしれない。今後、心理的ディタッチメントに関連する要因についてさらなる検討が必要である。

3. 職業性ストレスの緩和に向けて

葛藤型にみられたように、懸念しつつも返信が困難タイプは、休暇中も「明日出勤したら返信しなければ」と忘れないように反復しながら他の用事をこなしている可能性がある。労働者の意識としては、仕事のことを常に考え続けたい仕組みを作る必要がある。一方で、心理的ディタッチメントが高すぎると生産性が低下し、仕事に戻るまでの時間と労力が必要になることが示されていることから、仕事から離れすぎること望ましくないといえる。適度に仕事のことから距離をおく時間をつくるために、どのような方法が考えられるだろうか。一手段として、返信が必要な要件をこまめにメモに取ることで一度、その要件を手放す習慣をつけることや、仕事に関する思考と距離を置くためにマインドフルネスの時間をもつこと等のセルフケアが心理的ディタッチメントを保つ為に有効であると思われる。マインドフルネスとは、「今、この瞬間」に注意を向ける心の在り方であり、目の前のことに集中して取り組み、今に集中したときの自身や周りの思考や感情への気づきを得る方法である（Bishop et al., 2004）。例えば、呼吸に注意を向けるマインドフルネス瞑想や、食事を味わうこと、太陽の光や風を感じること等がある。「今、この瞬間」に注意を向けている時間は、自分の頭の中の思考と距離を置くことが可能となるとされている。この方法を習慣

化することにより、感情のマネジメント力、自己認識力が高まり、ストレスも改善され、仕事への注意力、集中力も高まることが明らかにされている（Bishop et al., 2004）。このことから、2007年にGoogleが社内の人材開発プログラムにマインドフルネスを採用したことからビジネス界でも注目を集めている手法である。日本においても、ヤフー、リクルート、パナソニック等150社を超える企業がマインドフルネスに基づいた研修を導入している。

また、セルフケアのスキルアップだけでなく、組織側が制度を整備している事例もある。仏国で2017年より勤務時間外や休日の業務連絡を拒否できる「つながらない権利」を認める法律が施行されたことを機に、日本の企業においても22時以降と休日のメール等の連絡を原則禁止したり、長期休暇中に電子メールを受信拒否、自動削除できるシステムの導入、SNSのグループトークを通じた業務指示の制限等がはじまっている。

有効にICTを利用しつつ、適度な心理的ディタッチメントを保ち、ストレスを緩和するためには、セルフケアとしてストレスマネジメント力を高めると共に、組織としても個々の役割や業務内容等を考慮しつつ可能な範囲で制度やルールを整備する必要があるといえよう。

今後、日本においても、テレワークの人事評価の基準が模索されはじめ、勤務態度や勤務時間ではなく、個々の生産性を評価する「ジョブ型」に移行していくことが考えられるため、生産性との心理的ディタッチメントや職業性ストレスとの関連も検討していく必要がある。

引用文献

- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining

- intra-individual relationships. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, **83**, 419-441.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, **11**, 230-241.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, **83**, 577-585.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of applied Psychology*, **95**, 977-983.
- Hahn, C.V., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for Employee' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, **98**, 26-36.
- Kühnel, U., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **82**, 575-594.
- 西田裕子・寺嶋繁典 (2017). 心理的ディタッチメント尺度の作成および信頼性・妥当性の検討 関西大学臨床心理専門職大学院紀要 *Psychologist*, **7**, 93-100.
- 西田裕子・寺嶋繁典 (2019). 日本人の働き方と「働き方改革」：長時間労働の是正およびテレワーク導入の課題 関西大学臨床心理専門職大学院紀要 *Psychologist*, **9**, 61-69.
- 濱口桂一郎 (2011). 日本の雇用と労働法 日本経済新聞社
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S. A. E., Rodriguez-munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational health Psychology*, **14**, 427-440.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health*, **54**, 196-205.
- 下光輝一・小田切優子 (2004). 職業性ストレス簡易調査票 産業精神保健, **12**, 25-36.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychological work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, **23**, 330-348.
- Sonnentag, S. (2012): Psychological Detachment from Work During Leisure Time; The Benefits of Mentally Disengaging from Work. *Current Directions in Psychological Science*, **21**, 114-118.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, **10**, 393-414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010): Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment *Journal of Applied Psychology*. **95**, 965-976.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-

efficacy. *Journal of Work and Organizational Psychology*, **15**, 197-217.

Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detach-

ment. *Journal of Vocational Behavior*, **76**, 355-365.

総務省 (2020). ICT利活用の促進 —テレワークの推進— https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/ (閲覧日2020年5月30日)