

中央大学特定課題研究費 一研究報告書一

所属	国際経営学部	身分	教授
氏名	咲川 孝		
NAME	Takashi Sakikawa		

中央大学特定課題研究費による研究期間終了に伴い、中央大学学内研究費助成規程第15条に基づき、下記の通りご報告致します。

1. 研究課題

(和文) コロナウイルス・パンデミックが経営慣行、及び従業員の仕事への関与に及ぼす影響

(英文) Flexible Work Arrangements and Work Engagement in the Era of Post COVID-19 Pandemic

2. 研究期間

2022年度 ～ 2023年度

3. 研究の概要（背景・目的・研究計画・内容および成果 和文 600字程度、英文 50word程度）

(和文) 研究者は、COVID-19 パンデミックがテレワーク（またはリモートワーク）やフレックスタイム制などの柔軟な勤務形態に及ぼす影響や、このような状況下での労働意欲について研究することが求められるかもしれない。COVID-19 パンデミックのような自然危機や経済危機が、経営慣行や従業員の態度に及ぼす影響を探る研究が必要だからである。本研究では、オーストラリア、シンガポール、日本、米国、英国、サウジアラビア、フィンランド、スウェーデンの職場から得られたデータに基づき、COVID-19 が柔軟な勤務形態に及ぼす影響と、COVID-19 パンデミック時および COVID-19 パンデミック後の時代における勤務形態が、ワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響を探る。パンデミックの発生により、柔軟な勤務形態の利用が増加した。オーストラリアの職場は、日本の職場よりも COVID-19 のパンデミック発生後に、柔軟な勤務形態を利用する傾向が強まった。私は、パンデミック発生後に存在した柔軟な勤務形態に関する評価とその他のアンケート項目に基づいて、統計的分析を行った。その結果、一連の柔軟な勤務形態がワーク・エンゲージメントを高めることはなかったが、テレワークは、従業員がフレックスタイムのスケジュールを自分で管理できる場合、できない場合よりもワーク・エンゲージメントを高める可能性があることがわかった。

(英文) Researchers may be called for to study about the consequences of the COVID-19 pandemic on flexible work arrangements, such as teleworking (or remote work) and flextime schedules, and about work motivation during such a dire situation. This is because research is needed to explore the effect of a natural or economic crisis like the COVID-19 pandemic on management practices and employees' attitudes. In this research I explore the consequences of COVID-19 on flexible work arrangements and the effect of these work arrangements on work engagement during the COVID-19 pandemic and in the era of post COVID-19 pandemic, based on evidence from Australian, Singaporean, and Japanese, US, UK, Saudi Arabian, Finnish, and Swedish workplaces. Increased use of flexible work arrangements was driven by the outbreak of the pandemic. Australian workplaces were more and more likely to use flexible work arrangements after the onset of the COVID-19 pandemic than Japanese workplaces were. I have conducted a statistical analysis, based on assessments regarding flexible work arrangements and other questionnaire items that existed after the outbreak of the pandemic. I have found that although a set of flexible work arrangements did not enhance work engagement, teleworking can improve work engagement more when employees can manage flextime schedules on their own rather than when they cannot.