



余暇も仕事も充実させる

「バウンダリー・マネジメント」とは

テレワークなどの働き方では、仕事とプライベートの切り替えが難しく、心理的負担を感じる人もいます。そこで、公私の境界を管理し、働きがいと生きがいを高める「バウンダリー・マネジメント」について紹介します。

東京大学大学院医学系研究科
デジタルメンタルヘルス講座 特任研究員
臨床心理士・公認心理師

関屋 裕希



バウンダリー・マネジメントとは

バウンダリー・マネジメントとは、仕事と仕事以外の生活の境界（＝boundary）を管理することを目指し、ワーク・ライフ・バランスについての研究から生まれた概念です。

ワーク・ライフ・バランス研究

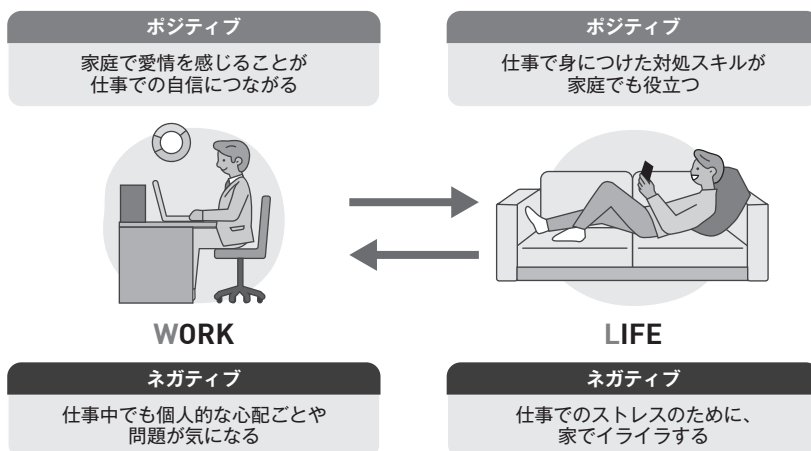
では、仕事における役割と家庭における役割が相互にぶつかり合うことから発生する葛藤が、抑うつなどのストレス反応や職務満足感、欠勤率、組織へのコミットメントに影響することが明らかにされてきました。

近年、仕事・家庭の一方の役割における経験が他方の役割に影響を及ぼす「スピルオーバー」も注

バウンダリー・マネジメントの効果

目されています。仕事が忙しいせいで家族と過ごす時間が減る、家事や育児に忙しく、仕事への意欲が低下するといったネガティブな影響だけでなく、仕事で培った能力を家庭でも活かせる、楽しい週末を過ごす仕事も頑張ろうという気になる、といったポジティブな影響もあることがわかってきました（図表1）。

図表1 仕事と生活のスピルオーバーの4パターン



労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」のデータをもとにした「令和元年版 労働経済の分析―人手不足の下での『働き方』を

めぐる課題について―」（厚生労働省、2019）によると、仕事と余暇時間の境目のマネジメントが「できている」と自己評価したグループのほうが、ワーク・エンゲイジメントが高い者の割合が多いことが明らかになっています。また、「仕事と仕事以外の生活に関する『境界管理』とエン



「ゲーゼメント」(佐藤・松浦、2023)の分析結果によると、仕事とプライベートが浸透し合う状況に対して、バウンダリー・マネジメントを主体的に行なっているグループでは、ワーク・エンゲイジメントと生活全体の満足度が高く、心身の負荷が少ないことが示されています。

ワーク・エンゲイジメントとは、熱意、活力、没頭という3つのキーワードに象徴される概念です。誇りを持って仕事にエネルギーを注ぎ込み、いきいきとしている状態のことです。働く人のポジティブな心理状態を表わしています。

バウンダリー・マネジメントを実践すると、働きがいと生きがいの両方を充実させることができる可能性があります。

バウンダリー・マネジメント 実践のためのポイント

(1) 仕事や生活に集中するための 時間的・物理的な管理

仕事には仕事に、私生活においては私生活に、それぞれ集中しやすい環境を整える方法です。

● 仕事で使うパソコンやスマートフォンと、プライベートで使用

するパソコンやスマートフォンを分ける

● 家に仕事用の部屋やスペースを確保する

● 仕事の予定と合わせて、自分や家族の時間を確保する

といったやり方が考えられます。

(2) 仕事を効率よく行なうための工夫

仕事を効率よく行なうことで、生活のための時間を確保する方法です。

● 仕事に優先順位をつける

● メールチェックする時間帯を決める

● 通知をオフにして集中できる時間帯を設ける

● それぞれの業務にかかる時間の目安をつける

● 見通しをもって仕事の計画を立てる

● 休暇中に自分の代わりに同僚が仕事やメールに対応できるようにする

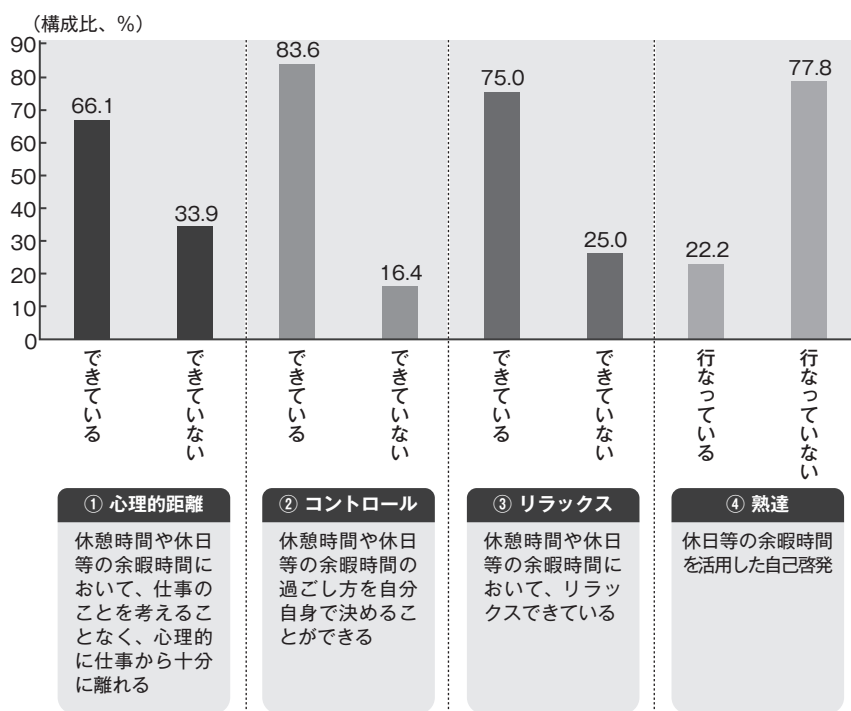
● 勤務開始、終了、昼休みの時間をあらかじめ決める

といった工夫が挙げられます。

(3) 余暇における工夫

余暇の過ごし方を工夫することで、仕事にいい影響をもたらす方法です。ここでは、リカバリー経

図表 2 日本におけるリカバリー経験の実践状況



※労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」より筆者作成

験の知見を参考にできます。

リカバリー経験とは、仕事中的ストレスによって起こるストレス反応や、消費された心理社会的資源(仕事において、ストレス要因を減らし、目標の達成を促進して、個人の成長や発達を促進する心理的・社会的な要因のこと)を回復

させるための活動を指します。

「心理的距離」「コントロール」「リラックス」「熟達」の4つの側面で構成されており、この4種類のリカバリー経験は、それぞれが心身の良好な健康、パフォーマンスの高さと関連することが明らかになっています。



日本における4種類のリカバリ経験の実践状況は、**図表2**のとおりです。「コントロール」は8割以上が実践しているのに対して、「熟達」は8割近くが行なっていない。

リカバリ経験の4側面を紹介しつつ、バウンダリー・マネジメントへの活かし方を提案します。

① 心理的距離

心理的距離は、仕事から物理的にも精神的にも離れており、仕事の事柄や問題を考えない状態のことを指します。4側面のうち、心身の健康に最も大きな役割を果たすといわれています。

生活空間のなかで仕事をするテレワークでは、心理的距離をとりづらいため、工夫が必要です。

▲活用のためのヒント▼

☑ 終業後や休日には、仕事に使うパソコンや資料などが目に入らないようにしよう

☑ 休日に「少しだけ」とメールチェックなどはせず、完全にオフの日をつくる

☑ 仕事以外の人間関係（家族や友人など）との時間をもつ

② コントロール

コントロールは、余暇の時間に何をどのように行なうかを自分で

決められる程度を意味します。

▲活用のためのヒント▼

☑ 自分で過ごし方を決められる時間を、1時間でも2時間でも確保する

☑ 家族での過ごし方について、自分がプランを立てて楽しませる提案をする

☑ 自分の部屋、自分の机、自分のクローゼットなど自分だけのスペースを快適に整えるために時間を使う

③ リラックス

リラックスは、心身の活動量を意図的に低減させて、くつろいでいる状態を指します。

▲活用のためのヒント▼

☑ 休日は予定を詰め込みすぎずに、リラックスして過ごす時間を確保する

☑ 仕事終わりや休日の朝に、呼吸法などのリラクゼーション法を実践する

☑ 肩の力が自然と抜ける、思わず「ふーっ」と一息をつけることを見つけて、積極的に行なう

④ 熟達

熟達は、余暇時間に自己啓発の時間をとることを指します。

▲活用のためのヒント▼

☑ 新しいトピックのセミナーや勉強会に参加してみる

☑ これまで読んだことがないジャンルの書籍や雑誌を買って読んでみる

☑ 自分とは違う業種の人と話す機会をつくる

実践上の留意点

バウンダリー・マネジメントを実践できるか否かは、個人の裁量だけでなく、職場の制度や体制、組織文化、マネジメントの方針、家庭の状況など、環境要因も影響を与えます。

特に、(1)仕事や生活に集中するための時間的・物理的な管理においては、職場の上司や同僚、家族の理解や協力を得ておく実践しやすくなります。

職場では、上司や同僚とワーク・ライフ・バランスやバウンダリー・マネジメントについて共通認識をもち、チームメンバー同士でお互いの勤務時間外の時間や休暇を尊重できるような働きかけを行なっていくことにより、自身のバウンダリー・マネジメントもしやすくなります。

管理職のマネジメント方針がチームメンバーのバウンダリー・

マネジメントに影響を与えるため、上司は、部下の休暇中にはメールを送らないようにする、業務を属人化せず多能工化に努めることで、休暇をとって不在の部下がいても職場が困らないようにする、などの対策を日頃からとっておくことも有効です。

家庭では、家族間でそれぞれの仕事の状況（繁忙期や業務の繁忙の見通し、トラブルの有無等）を共有する、相互協力のためにして欲しいことやできることを話し合う、余暇の時間の使い方を相談するなどすることで、バウンダリー・マネジメントの実践がしやすくなります。

テレワークや在宅勤務制度の浸透によって、働き方の柔軟性が高まり、働き手は自分の意思で、いつでもどこで働くかを決められる機会が増えました。

思いきり仕事で力を発揮して、休日には家族との時間を楽しんだり、自分の趣味の時間を満喫して英気を養い、また気力に満ちた状態で仕事に向かう。そんな生活を実現するためには、主体的なバウンダリー・マネジメントの実践が鍵となります。