

令和 5 年 6 月 21 日現在

機関番号：34303

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2022

課題番号：19K01887

研究課題名（和文）公私のライフイベントと組織パフォーマンスを考慮した従業員の職務満足度の考察

研究課題名（英文）Empirical Study of Employee Satisfaction Considering Work Life Events and Organizational Performance

研究代表者

岡嶋 裕子（Okajima, Yuko）

京都先端科学大学・経済経営学部・准教授

研究者番号：50761649

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、一企業の実業員の長期追跡データから個人の私生活イベントと仕事イベントおよびその緩衝要因としての上司や職場の要素を考慮した実証分析でWLBへの関係要因を探求した。昇進・昇格等、仕事の質の次元が変わる仕事イベントと私生活イベントそれぞれの職務満足度への影響について、個人効果を考慮し統計的に検証した。就業初期の上司行動が後の職務満足やキャリア意識に与える影響、WLB満足度への上司行動や同僚との関係の影響を統計的に明らかにした。別データによる分析では、初職の心理的安全性や現在・初職でのロールモデルの有無が、正規雇用の有配偶者女性のキャリア意識と管理職昇進意欲を向上することを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

同一個人を長期間追跡し、仕事と私生活双方のイベントを踏まえた実際のWLBと職務満足度の関係をパネル分析で統計的に検証する研究は、前例のないものである。さらに、心理的安全性や上司自身のキャリア形成意欲と働く女性のキャリア形成意欲に正の関係が認められたことは、学術的な貢献のみならず企業の女性従業員の人事管理のあり方に示唆を与えるものである。個人のライフスタイルやステージにあわせ働き方を変化させながらも、労働意欲を損なわずに職務満足度が維持されることは、個人・企業双方にとって重要かつその社会的意義は大きい。研究成果からの知見は、指導的立場の女性比率の向上という社会課題の解決にも寄与するものである。

研究成果の概要（英文）：In this study, we overlapped both events in personal and professional life over a long period of time and explored the factors related to WLB by empirical analysis. In a panel data analysis in which all employees belonging to a single firm were followed over a long period of time, the effects of work events that change the dimensions of job quality, such as promotion and advancement, and private life events on job satisfaction were analyzed. We found positive effect of supervisor behavior and the relationship with coworkers on WLB satisfaction. In a supplementary validation using cross-sectional data of female-married workers in varied firms and work condition, the results of the analysis confirmed that working women's career aspirations were influenced by their supervisors' career aspirations and the presence of role models in their surroundings. We were able to add new contributions that the importance of psychological safety in the first workplace for women in regular employment.

研究分野：人事経済学, 労働経済学, 教育経済学, 人的資源管理

キーワード：ワークライフバランス 職務満足・労働意欲 キャリア ライフステージ 上司 同僚との関係 人事制度・施策 ウェルビーイング

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

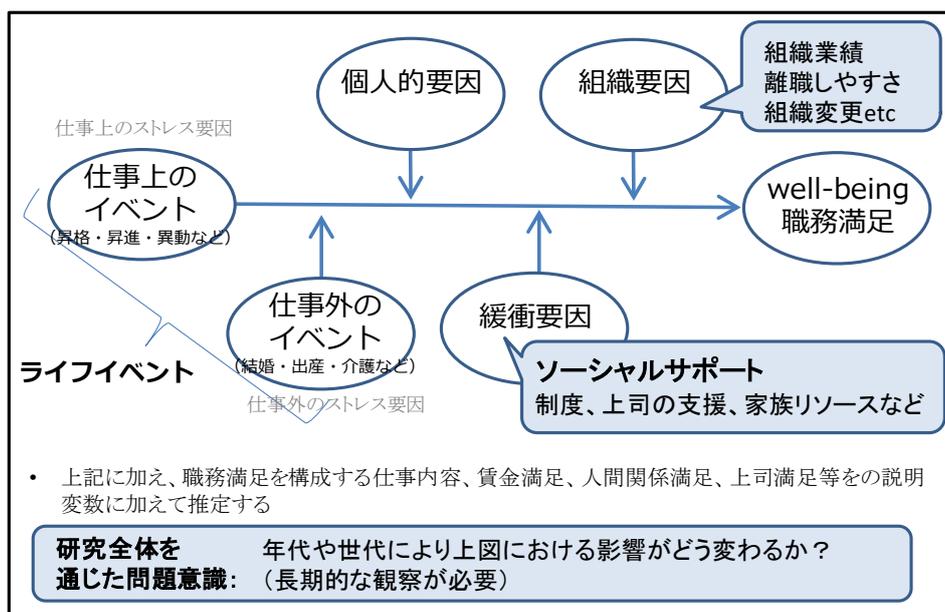
個人のライフスタイルやライフサイクルにあわせた働き方の選択を可能とし、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができる社会を目指し、昨今、様々な取組支援がされている。両立支援や女性の社会進出などに限らず、人材マネジメントの側面からワークライフバランス（以下WLB）を捉えると、人材マネジメント上のWLBとは、ライフスタイルやライフサイクルにあわせて働き方を変化させながらも、労働意欲を損なうことなく、職務満足が維持されていることが重要と考えられる。人口減少時代において企業の活力や競争力の源泉となる、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものとしても、WLBの実現に向けた取組は企業で推進されている。

背景にある社会課題として、社会や組織に質的な変化を起こし、女性活躍推進の効果を実感するための目標値として国が掲げる女性管理職比率の達成が困難な状況や、正規雇用と非正規雇用の処遇格差をそのまま引き継ぐ形での男女の賃金格差問題などがあり、これらの解決に向けて、WLBの実現とあわせて、多様な働き方・生き方が選択できる社会への転換が求められている。

2. 研究の目的

WLBが確保されている状況とは、「仕事や生活におけるなんらかの状況で、コンフリクトが生じ、働き方の変化が必要になったときに、そのための選択肢が確保されている状態」（守島, 2010）であると言える。このコンフリクトが生じる点でストレスがかかるが、その対処がうまくいけば、労働意欲や職務満足は維持され、場合によっては高まることが考えられる。そこで、先行研究でも扱われるような職務満足を構成する要因に加え、ストレスの原因となるストレス因(stressor)を説明変数に追加して、その影響構造の解明を試みた。影響要因としては、図表1に示すような個人的要因、組織的要因、緩衝要因が考えられる。

図表1: 本研究の分析モデル(全体像)



National Institute for Occupational Safety and Health (米国立労働安全衛生研究所) 職業性ストレスモデルの要素を取り入れたモデル図

WLB 施策を考える上では、ストレス因についても、仕事上のものと仕事外のものに分けた検証が必要であり、これまでの職務満足やWLBの研究の蓄積においては、仕事外のイベントの詳細をきいた上での分析や労働時間や仕事の量を考慮した分析がされてきた。しかしながら、昇進、昇格などの仕事の質の次元が変わるような変化の時点を含む長期的な労働意欲を実証的に分析したものは少ない。

本研究では、ワークとライフのステージの変遷とともに、労働意欲や職務満足がどのように推移するか、ある企業の長期間の従業員追跡データを用いて統計的に検証することを第一の目的とした。さらに補足的検証として、WLBの実現が喫緊の課題となっている働く女性の就労意欲、キャリア形成意欲、昇進意欲等に緩衝要因として着目した職場や上司の態度・行動が与える影響を解明した。

3. 研究の方法

本研究では、第一の研究課題として、ある企業の全従業員を十数年にわたり追跡したデータを用いた実証分析と、第二の研究課題として、複数企業で就労する労働者のクロスセクション・デー

タを用いた実証分析を行った。

第一の研究課題では、パネル分析により個人の効果を取り除いた効果を統計的に検証した。全従業員の昇格・昇進・異動・昇給のすべてを含む人事データならびに毎年の従業員アンケートから会社・職場・仕事・上司同僚などの主観的認識に加え、家族構成を含む個人情報を含めたパネルデータを構築することで、職業生活と私生活のイベントを考慮した精緻な分析が可能となった。第二の研究課題では、複数企業のクロスセクション・データを使用した補足的検証として、WLB問題が喫緊の課題となっている働く女性の就労意欲、キャリア形成意欲、昇進意欲等に緩衝要因として着目した職場や上司の態度・行動が与える影響について考察した。WLB支援施策（人事制度）や上司のマネジメント行動について扱う先行研究はあるものの、これまでの女性のキャリア意識の研究では扱われてこなかった職場の心理的安全性について取り上げるものである。さらに初職の上司や職場の効果について、現職の効果を踏まえてその効果を実証的に確認した。

4. 研究成果

本研究では、長期間にわたる私生活でのイベントと職業生活でのイベントの双方を重ね合わせ、個人要因と組織要因の双方を考慮した統合的な実証分析により、WLBへの関係要因を探索した。第一の研究課題では、昇進、昇格などの仕事の質の次元が変わるような仕事のイベントと私生活のイベントの双方を同時に捉え、個人効果を踏まえた上で職務満足等の長期的に分析した。新卒入社時から中堅社員となるまでの追跡データによる分析では、就業初期の上司行動の重要性として、適切な業務指導や助言の有無や上司を尊敬できたか、等が新卒入社社員のその後の職務満足、勤続意思およびキャリア意識に影響を与えることを確認し、研究成果については学会にて報告した。さらに、上司の行動とWLB満足度の関係分析についても英語論文執筆を進め、専門雑誌へ投稿中である。

第二の研究課題では、現在の上司や職場環境に加え、キャリア意識形成の重要な時期である初職での職場環境と経験に着目した分析を行った。緩衝要因として着目した上司や職場の効果について、本研究期間中に様々なデータによる分析を積み重ねたことで、当該分析モデルおよび新たな説明変数の着想に至った。分析結果からは、正規雇用か非正規雇用かに関わらず、働く女性のキャリア形成意欲に、上司のキャリア形成意欲および周囲にロールモデルとなる人がいることが重要であることが示唆された。特に、初職の職場の心理的安全性の重要性について確認できたことは、従来の研究に新しい貢献を加えるものである。本研究成果についても学会報告での指摘やコメントを踏まえ、論文にまとめ、専門雑誌への投稿を進めていく予定である。第二の研究課題では、企業の属性を踏まえた分析については所属組織の属性をコントロール変数として考慮するに留まり、企業業績や離職率、組織再編などの影響を踏まえた分析は残されているため、今後継続検討していく課題としたい。

(参考文献)

- Freeman, Richard B. (1978), Job Satisfaction as an Economic Variable, *The American Economic Review*, Vol. 68, No. 2, pp135-141
- U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES. Stress at Work. National Institute for Occupational Safety and Health, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>
- 守島基博 2010 『人材の複雑方程式』 日本経済新聞出版社

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Hirao Tomotaka, Igawa Shizue, Okajima Yuko	4. 巻 -
2. 論文標題 Determinants of Satisfaction with Work-Life Balance: A Case Study of a Medium-Sized Japanese Company	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 SocArXiv Papers	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.31235/osf.io/qgd6y	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 岡嶋裕子
2. 発表標題 個人追跡データによるワークイベントとライフイベントを考慮した労働意欲に関する分析
3. 学会等名 日本労務学会第51回全国大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Koichi Nakagawa, Yasuhiro Hattori, Manabu Miyao, Masato Sasaki, Yasushi Hara, Yuko Okajima, Go Shionoya, Tomomi Imagawa, Eriko Teramura, Rika Takebe
2. 発表標題 In search of Excellence in Japanese companies: Preliminary analysis of large scale survey projects
3. 学会等名 81st Annual Meeting of the Academy of Management - Professional Development Workshop（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 岡嶋裕子
2. 発表標題 人事制度のマクロ/ミクロ的帰結：人事制度がマネージャのプロアクティブ行動に与える影響と 企業におけるイノベーション
3. 学会等名 組織学会企画 定例会委員会 組織調査2020シンポジウム
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 岡嶋裕子・松繁寿和・柿澤寿信
2. 発表標題 上司による部下への支援行動と部下の職務満足についての考察
3. 学会等名 日本労務学会第50回全国大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 岡嶋裕子
2. 発表標題 キャリア初期の上司および上司行動とその後の職務関連意識とキャリア意識
3. 学会等名 日本労務学会第52回全国大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 岡嶋裕子
2. 発表標題 女性のキャリア意識における初職での職場環境の影響分析 ～心理的安全性に着目して
3. 学会等名 日本労務学会第53回全国大会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------