

令和 4 年 6 月 23 日現在

機関番号：32619

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2021

課題番号：19K01920

研究課題名(和文) 男性正規雇用労働者の意識や行動の変遷及び職場の多様性に与える影響に関する調査

研究課題名(英文) The effect of full-time male workers' attitude and behavior on workplace diversity

研究代表者

加藤 恭子 (Kato, Kyoko)

芝浦工業大学・デザイン工学部・准教授

研究者番号：20600638

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：Covid-19の影響により多くの点で当初の研究のスコープを変更せざるを得なかった。本研究の本来の目的は、近年の職場環境の変化が男性正規雇用労働者の意識や行動に与える影響の精査と、多様性が共存する職場の形成のプロセスの可視化であったが、Covid-19の影響が職場に与えた影響があまりにも大きかったため、研究で得られた知見はCovid-19が職場環境に与えた意識や行動の変容に関する調査となった。目標達成度に関しては、同じくCovid-19の影響が自身(大幅な授業形態の変更や学校事務の増加)や、調査対象者や企業に与えた影響は大きく、本来想定していたゴールにまでたどり着くことはできなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

上述のように、本研究はスコープ変更を余儀なくされることになったが、その中でも少しずつ取り組んできたインタビューから知見が集まりつつある。1つ目は、職場の改革を推し進めるためには、対象者全てが変革を「自分ごと」として捉える必要があるということ、2つ目は、Survival for the fittestの格言通り、変化に柔軟に対応できる組織や人材のみが結果として生き残っていくこと、3つ目はCovid-19による仕事の仕方の変化に対応できた人材(男性正規雇用労働者)の多くは、以前から仕事以外の人生にも主体的に関わっていたことなどを改めて浮き彫りにした学術的・社会的意義は大きいと考える。

研究成果の概要(英文)：In terms of proceeding this research, the influence of Covid-19 forced it to change the scope of the original research in many respects. The original purpose was to scrutinize the impact of recent changes in the work environment on the consciousness and behavior of regular male workers, and to visualize the process of forming a workplace where diversity coexists. Since, however, the impact of Covid-19 on the workplace was so great that the findings from the study were rather finding from the changes in consciousness and behavior that Covid-19 had on the workplace environment. Regarding the achievement of the goal, the influence of Covid-19 also had a great influence on myself (significant change in lecture format and increase the volume in school admin), the survey subjects and companies. As a result, I couldn't reach the originally expected goal.

研究分野：経営学

キーワード：人的資源管理 ワーク・ライフ・バランス 男性正規雇用労働者 自分ごと 柔軟性

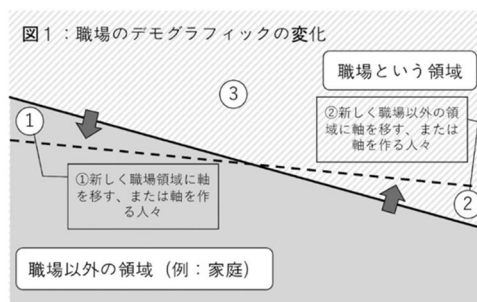
科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化による労働力不足が深刻になり、性別や年齢、国籍を問わず様々な労働者が職場だけでなく日常生活の様々な場面で見られるようになった。こうした多様化が進むにつれ、伝統的な働き方である「サラリーマン的働き方(=一家の稼ぎ主である男性が、その責任や仕事における卓越のもと、職場の要請に対する私生活の犠牲によって達成される働き方)」に対する評価や価値観がゆらぎつつある(多賀, 2018)。こうした働き方に疑問を呈する声として、例えば2017年に正規雇用から非正規雇用に転換した労働者の理由の1位は「自分の都合の良い時間に働きたいから(8万人の増加)」などがある(2018, 労働力調査)。また「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成した回答者は1979年の72.6%から2016年には54.3%(男性49.4%)まで減少している(内閣府, 2016)。実際、野村(2017)よれば、大企業では女性正社員の約7割が出産後も仕事を続けているという。さらに、政府主導による男性の家事・育児参加への啓発イベントも活発になり、いわゆる「イクメン」産業とともに、男性が仕事以外の生活によりコミットメントを求められる環境が醸成されつつある。

こうした職場のデモグラフィックの変化を表したものが図1である。生活の中で人々が事務足をおく領域を大きく「職場(斜線部分)」と「職場以外(斜線以外)」で分け、それぞれの領域を主軸とするデモグラフィックの変化を実線から点線への移動で説明してみると、職場という領域に新しく軸足を移す、あるいは両方に軸足を作ろうとするグループ(①のエリア)と、職場以外(例:家庭)での領域に軸足を移そうとするグループ(②のエリア)が生まれる。①のエリアには、冒頭で紹介した労働者のグループ(高齢者、外国人、障害者やLGBT等)が当てはまる。また、結婚、出産・育児等のライフイベントがあっても就業を続ける女性労働者などもこのエリアに属すると考えられる。②のエリアには、冒頭で紹介したイクメンと呼ばれる男性労働者や、「自分の都合の良い時間に働きたい」と考える非正規雇用の男性労働者などが含まれるだろう。彼らを総称して、職場のマイノリティと呼ぶこととする。

こうしたマイノリティ労働者に関する研究や、その研究結果をベースとした政府や企業の政策は進みつつあるが、企業における彼らの採用や戦力化は順調に進んでいるとはいえない。例えば、過去10年で倍増したとはいえ、管理職に占める女性の割合は未だ10.3%である(厚生労働省, 2016)。また、家庭と仕事のバランスに関してストレスを感じている男性や、キャリアに制限がかかることに関するイクメン男性労働者の不安やジレンマなどが様々な研究より浮き彫りになりつつある(小笠原, 2018)。サラリーマン的な働き方が未だ男女双方から一定の支持を集めているという報告もある(多賀, 2018)。本研究では、職場のマイノリティが直面する問題がなかなか解決にいたらない最大の理由として、マイノリティ問題を「彼らの問題」として限定的に捉え分析しようとする視野の狭さにあるのではないかと考えた。つまり、彼らを取り巻く労働者(図1上では①のグループ)の意識や行動を明らかにすることこそ、職場の多様性やワーク・ライフ・バランス問題に関する解決の出発点となると考えている。



しかしながら、①のグループに属する労働者がこうした職場の変化をどう捉えているのかという点についての情報や分析は未だ十分になされていない。このグループに属する人々が男性の正規雇用労働者で占められており、労働問題の研究において男性労働者は、長らく一般論や規範的な働き方を体現化する存在にすぎないと考えられたことが理由であると考えられる。しかし、金野(2018)が警鐘を鳴らしているように、多様化という点から言えば先進的な女性労働者の研究や知見が、男性労働者の多様化の問題にそのまま活かせると思うのは早計である。例えば異なる領域に軸足を置く(あるいは置こうとしている)人々をどう職場に迎え、見送るのかという点ひとつを取っても、①の当事者と②の人々とは、意識に大きな違いがあることは容易に推測できる。本人の領域が変わらずとも、当たり前と思っていた価値観がゆらぐ中で、②の人々は今までは顕在化していなかった困難や変化に直面している可能性も大いに考えられる。従って、こうした変化に直面した彼らの意識や行動を丁寧に考究していくことの重要性は一層高まっているといえる。

2. 研究の目的

本研究では男性正規雇用労働者を研究対象とし、彼らを取り巻く近年の職場環境の変化(例:働き

方改革、女性やマイノリティー労働者の増加等職場のデモグラフィックの変化)が彼らの意識や行動にどのように影響を与えているのかを探ることを目的とする。具体的には、彼らの一部(例:イクメン)が職場以外の領域に軸足を移そうとしている現実や、異なる価値観を持つ人々(例:LGBT、女性等)とともに働く環境は、彼らのマジョリティ意識(顕在的、潜在的)にどのような影響を与えているのかを探る。また、本研究を進めるにあたって、諸外国の事例を掘り下げることも重要だと考えている。諸外国における男性労働者の意識や行動についてその変遷を丁寧になぞることで、日本の職場で応用可能な知見や要素を見つけ出すことができると考える。

3. 研究の方法

2019 年度：調査規模の拡大とインタビューの半構造化：現在作業を進めている 2 つの調査（次項「準備状況を参考のこと」）は、資金的な限界もあり調査の対象・数が限定されているが、調査の対象を拡大することで一定の割合で知見を般化できる可能性が高める。そのためにはインタビューを半構造化し効率よく実施することも大切であり、今までの調査で明らかになったロジックを概念的フレームワークの形に落とし込む作業も先立って行う。

2020 年度：諸外国でのインタビュー及び文献調査：2020 年度は先進国における男性労働者の意識や行動についてのインタビューを実現する。その変遷を丁寧になぞることで、日本の職場で応用可能な知見や要素を見つけ出すことができると考える。インタビュー先は調査の実現可能性と日本への応用を考え、米国を想定している。

2021 年度：企業への人事政策提示とパイロットスタディ：日本及び米国で実施したインタビューを単なる実態調査に終わらせないためにも、3 年度目においては知見を企業での人材活用の視点から施策に落とし込む作業をメインに行う。また、小規模で実施可能な施策に関しては、実際の職場でのパイロットスタディを実施し、その効果を検証することとする。

4. 研究成果

科研支給開始年度は転属と介護、翌年以降は Covid-19 の影響により、多くの点で当初の研究のスコープを変更せざるを得なかった。本研究の本来の目的は、近年の職場環境の変化が男性正規雇用労働者の意識や行動に与える影響の精査と、多様性が共存する職場の形成のプロセスの可視化であったが、Covid-19 の影響が職場に与えた影響があまりにも大きかったため、研究で得られた知見は Covid-19 が職場環境に与えた意識や行動の変容に関する調査となった。目標達成度に関しては、同じく Covid-19 の影響が自身(大幅な授業形態の変更や学校事務の増加)や、調査対象者や企業に与えた影響は大きく、本来想定していたゴールにまでたどり着くことはできなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義 上述のように、本研究はスコープ変更を余儀なくされることになったが、その中でも少しずつ取り組んできたインタビューから知見が集まりつつある。1 つ目は、職場の改革を押し進めるためには、対象者全てが変革を「自分ごと」として捉える必要があるということ、2 つ目は、Survival for the fittest の格言通り、変化に柔軟に対応できる組織や人材のみが結果として生き残っていくこと、3 つ目は Covid-19 による仕事の仕方の変化に対応できた人材(男性正規雇用労働者)の多くは、以前から仕事以外の人生にも主体的に関わっていたことなどを改めて浮き彫りにした学術的・社会的意義は大きいと考える。

Kato, K and Bhandhubanyong, P. (2022). ATTITUDE ON WORK-LIFE-BALANCE PROBLEM AMONG MALE FULL-TIME WORKERS IN JAPAN CONSIDERATION FROM THE FRAMEWORK OF “ SUBSTITUTABILITY ” AT HOME AND “ EMPLOYABILITY ” AT WORK, *Social Science Asia* 8(2) 79-93.

Kato, K (2022). VARIOUS PERSONNEL POLICIES TO PROMOTE DIVERSITY IN EUROPEAN COMPANIES. The 6th PIM International Conference, Thailand. March 3, 2022.

加藤恭子 (2019) 育児休暇取得の意思決定に関する男性正規雇用労働者の意識調査～意思決定ロジックのループから見える WLB 問題とその対策. *明治大学 経営論集* 66(2) 261-274.

5. 主な発表論文等

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

1. 著者名 Kyoko Kato;Paritud Bhandhubanyong	4. 巻 8
2. 論文標題 ATTITUDE ON WORK-LIFE-BALANCE PROBLEM AMONG MALE FULL-TIME WORKERS IN JAPAN CONSIDERATION FROM THE FRAMEWORK OF "SUBSTITUTABILITY" AT HOME AND "EMPLOYABILITY" AT WORK	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Social Science Asia	6. 最初と最後の頁 79-93
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
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 該当する

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Kyoko Kato
2. 発表標題 Attitude survey on WLB problem among male regular employees ~ Consideration from the framework of "substitutability" and "employability"
3. 学会等名 PIM 10th National and 3rd International Conference 2020（国際学会）
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

共催校として参加：PIM 10th National and 3rd International Conference 2020
--

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
---------	---------