

令和 6 年 6 月 9 日現在

機関番号：34403

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K01901

研究課題名（和文）キャリアとワークライフバランスに関する人事データを用いた実証分析

研究課題名（英文）A Statistical Analysis about the Work-Life-Balance and a Career: Evidence from Personnel Data

研究代表者

井川 静恵 (Igawa, Shizue)

大阪学院大学・経済学部・教授

研究者番号：20461858

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、ある企業の従業員を対象として、ワークライフバランス満足の決定要因を検討した。分析においては、人事マイクロデータと、従業員満足度調査（アンケートデータ）を結合させたデータからパネルデータを作成することにより、個人効果のコントロールや因果関係の特定などの統計的な課題をクリアし、より精緻な研究結果を得ることを試みた。分析の結果、個人効果をコントロールしてもなお、上司や同僚によるワークに関連したサポートおよびライフに関連したサポートが、従業員のワークライフバランス満度に影響を与えていることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

少子高齢化や働き方改革を背景に、キャリアやワークライフバランスの充実は社会的な課題となっている。しかし、これまで企業内において人事マイクロデータと従業員満足等のアンケートデータを合わせた分析はほとんど行われていない。本研究では2つのデータを結合した上でパネルデータを作成し、ワークライフバランス満足の決定要因について明らかにした。パネルデータを用いることにより、個人効果のコントロールや因果関係の特定などの統計的な課題をクリアして分析し、より精緻な推定から上司や同僚によるワークおよびライフに関連したサポートが重要であることを確認した点が、本研究の貢献および学術的・社会的意義といえる。

研究成果の概要（英文）：The objective of this study is to examine determinants of the work-life-balance satisfaction of employees. We have prepared panel data of questionnaires about satisfaction of workers and personnel-micro data from a Japanese medium-sized company. Since employees have their own preferences for the work-life-balance, we have used the panel data in order to control individual-specific effects. Our statistical results imply that job-related support and work-family support of supervisors and co-employees in the workplace are important to improve the work-life-balance satisfaction of employees.

研究分野：労働経済学

キーワード：労働経済学 人的資源管理 ワークライフバランス キャリア

## 1. 研究開始当初の背景

近年、日本における少子高齢化の進行、また、働き方改革の推進を受け、労働者のキャリア形成やワークライフバランスの充実をはかることは社会的な課題となっている。

この点について、学術的にみれば、女性労働研究の分野には長年にわたる研究蓄積があり、数多くの重要な調査や分析がなされてきた。このうちワークライフバランス研究については、2000年頃からファミリーフレンドリー施策や両立支援施策等とも関連しながら進められてきた（山口（2009）、佐藤・武石（2011）、脇坂（2018）など）。ワークライフバランスに関する日本の先行研究をまとめると、①均等施策と併せて導入すれば企業業績の向上につながる、②中堅大企業・製造業・労働の固定費の大きい企業という条件の下では生産性の上昇につながる、③単に制度を導入すればよいというものではなく、前提条件や管理職の的確な運用が必要である、といったことが指摘されている。また、学習院大学経済経営研究所編（2008）や佐藤・武石編（2008）など、学術的な研究成果を人的資源管理の実践に活かす取り組みも行われつつある。

しかし、これまでワークライフバランスに関する多くの企業調査、労働者調査がなされてきたものの、一企業内において個人レベルで、人事マイクロデータ（賃金や残業時間等のデータ）と、仕事についての認識や満足等のアンケートデータを合わせた分析はほとんど行われていない。本研究ではこの点を鑑み、企業の協力を得て人事マイクロデータを入手し、さらに、従業員に対してアンケート調査を実施してそのデータを結合した上でパネルデータを作成した。このデータセットを用いて、従来の研究よりも精微な統計分析を行うことを計画した。

労働者のキャリアやワークライフバランスというテーマは、現在もなお、分析方法の精緻化など学術的に発展しており、その知見を活かして企業や社会全体でよりよい働き方の実現をめざすことは、重要かつ喫緊の課題といえる。

## 2. 研究の目的

本研究では、ある日本企業の従業員を対象とした分析を行い、ワークライフバランス満足の実態や決定要因について明らかにする。これにより、企業の人的資源管理上、また社会経済的にも有用なインプリケーションを得る。

統計分析においては、人事マイクロデータと、従業員満足度調査（アンケートデータ）を結合させたデータをパネルデータ（横断面時系列データ）として用いることにより、個人効果や因果関係の特定などの統計的な課題をクリアして分析し、より精微な研究結果を得ることが期待される。これにより、既存の研究に学術的貢献を加えることも研究目的とする。

## 3. 研究の方法

本研究では、従業員に実施したアンケート調査と、企業から提供を受けた人事マイクロデータを、識別番号でマッチングさせたデータを作成して使用した。これは複数年分のパネルデータとなっているため、実証分析では固定効果順序ロジスティック・モデルを使用する。固定効果モデルを用いる主な利点は、推定値に偏りを与える可能性がある観察できない個人固有の特性等をコントロールできることである。

分析において、被説明変数には、個人のワークライフバランス満足度として、従業員意識調査に含まれる「今の仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス（両者の時間配分）に満足している」という質問項目を用いた（「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の5段階リッカート尺度）。Kossek et al.（2011）等の議論を参考にして投入する主な説明変数は、①「メンバー同士で快く支援協力が得られる職場である」（職場・ワーク）、②「上司は、日頃から仕事の進め方や能力をよく観察して、メンバーに適切でタイムリーなアドバイスを行っている」（上司・ワーク）、③「職場では、お互いが個人の事情（生活や家庭など）を理解しあい、良好な関係を築いている」（職場・ライフ）、④「上司は、部下の仕事以外の生活や家庭のことに配慮している」（上司・ライフ）である（それぞれの質問項目は、「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の5段階で回答）。なお、これらの説明変数は相関する可能性が高いので、相関係数が高い場合は、推定に同時に使用せず、投入可能な全ての組み合わせについて推定を行う。

コントロール変数は、人事マイクロデータから得られる、性別、学歴、号俸、年間残業時間、年次ダミー変数である。

#### 4. 研究成果

##### (1) 推定結果

統計分析の結果をまとめる。推定の結果、上司の行動や同僚とのコミュニケーションに関する回答が肯定的であればあるほど、ワークライフバランス満足に対する効果が大きいことが概ね確認され（表を参照）、以下のインプリケーションを得た。

- ・従業員が職場でチームとしてうまく仕事を進めることができればできるほど、従業員のワークライフバランス満足は向上する。
- ・上司が部下の行動を注意深く観察し、リアルタイムで業務上実行可能なアドバイスをしている場合、従業員のワークライフバランス満足が向上する。
- ・従業員同士がお互いの家庭の事情を知り、理解し合える職場は、従業員のワークライフバランス満足が向上する。
- ・上司が部下の家庭や私生活に配慮することは、従業員のワークライフバランス満足を高めることにつながる。

##### (2) まとめ

ワークライフバランスは、労働者個人のキャリア形成や生活にとって重要であるのみならず、健康や生産性にも影響を及ぼす可能性があるため、企業にとっても考慮すべき事項である。そして、従業員がワークライフバランスを達成する上では、企業・職場・上司による人的資源管理の実践が重要な役割を果たすと考えられ、本研究では、ある日本企業を対象に、従業員のワークライフバランス満足度の決定要因を検討した。特に、上司や職場の同僚によるワークやライフに関連したサポートに注目した。

この統計分析にあたって留意すべきは、ワークライフバランスの捉え方は、個人によって異なるという点である。この個人特有の影響をコントロールしつつ、職場のすべての従業員のワークライフバランス満足の実態を考察する必要がある。そこで本研究では、パネルデータを用いた推定により、個人特有の影響（個人効果）をコントロールしながら分析を行った。

分析結果は、上司と同僚によるワークおよびライフに関連するサポートが、従業員のワークライフバランス満足に影響を与えていることを示した。分析では、従業員のワークライフバランス満足を向上させるためには、単に残業時間や労働時間を減らすだけでは必ずしも十分ではないことも示唆されており、長時間労働の是正が仕事と家庭生活の両立に寄与することはもちろんであるが、上司や同僚によるサポートの効果も有効であるといえる。ワークライフバランス満足を向上させるためには、人的資源管理を通じて、ワークとライフの両面から職場でのコミュニケーションを促進することが必要といえる。

表3 ワーク・ライフ・バランス満足を決定する要因

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
女性	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
教育年数	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
号俸	1.001 (0.009)	1.001 (0.009)	1.002 (0.009)	1.003 (0.009)	1.000 (0.009)	1.000 (0.009)
年間残業時間	0.997 * (0.001)	0.997 * (0.001)	0.996 ** (0.001)	0.997 * (0.001)	0.997 + (0.002)	0.997 * (0.002)
①職場・ワーク	1.317 *** (0.094)				1.171 * (0.092)	
②上司・ワーク		1.378 *** (0.092)			1.183 * (0.087)	1.237 ** (0.088)
③職場・ライフ			1.659 *** (0.130)			1.490 *** (0.120)
④上司・ライフ				1.473 *** (0.099)	1.306 *** (0.090)	
年次						
2018年					0.896 (0.126)	0.887 (0.126)
2019年					1.149 (0.175)	1.095 (0.166)
2020年					1.867 *** (0.302)	1.788 *** (0.292)
観測数	1581	1579	1577	1578	1576	1575
個体数	438	437	437	437	436	436
対数尤度	-1067.5	-1059.3	-1032.7	-1047.1	-1002.5	-995.4

注：数値はオッズ比を示している。括弧内は頑健な標準誤差である。\*\*\*0.1%水準、\*\*1%水準、\*5%水準で有意。

出所：筆者作成。

【参考文献】

- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規株式会社
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勤草書房
- 佐藤博樹・武石恵美子（2011）『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社
- 脇坂明（2018）『女性労働に関する基礎的研究—女性の働き方が示す日本企業の現状と将来』日本評論社
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel psychology*, 64, pp. 289-313.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4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 3件）

1. 著者名 平尾智隆・井川静恵	4. 巻 -
2. 論文標題 職場と上司がワーク・ライフ・バランス満足に与える影響	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本キャリアデザイン学会 第18回研究大会・総会（2022年度大会）資料集ISSN 18881-6851	6. 最初と最後の頁 114-117
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 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 平尾智隆・井川静恵	4. 巻 -
2. 論文標題 大学生のワーク・ライフ・バランス意識 - グローバル意識とパーソナル意識の乖離 -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 広島大学高等教育研究開発センターモノグラフシリーズ(RIHE Monograph Series) No.1	6. 最初と最後の頁 1-20
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 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 -

1. 著者名 平尾智隆・井川静恵	4. 巻 14(1/2)
2. 論文標題 ワーク・ライフ・バランス意識の決定要因 グローバルとパーソナルの乖離	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 摂南経済研究	6. 最初と最後の頁 29-45
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 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 -

1. 著者名 Hirao Tomotaka, Igawa Shizue, Okajima Yuko	4. 巻 April
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	6. 最初と最後の頁 1-30
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2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 平尾智隆（共同研究者：井川静恵）
2. 発表標題 職場と上司がワーク・ライフ・バランス満足に与える影響
3. 学会等名 日本キャリアデザイン学会第18回研究大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 平尾智隆・井川静恵
2. 発表標題 大学生のワーク・ライフ・バランス意識 - グローバル意識とパーソナル意識の乖離 -
3. 学会等名 広島大学高等教育研究開発センター公開研究会
4. 発表年 2021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
研究分担者	平尾 智隆  (Hirao Tomotaka)  (30403851)	摂南大学・経済学部・准教授   (34428)	
研究分担者	岡嶋 裕子  (Okajima Yuko)  (50761649)	京都先端科学大学・経済経営学部・准教授   (34303)	

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