

令和 5 年 5 月 10 日現在

機関番号：32506

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2020～2022

課題番号：20K22097

研究課題名(和文) フォールトラインに基づく職場集団の「分断」発生プロセスの解明

研究課題名(英文) Exploring the process of division in the workplace based on the concept of "faultlines".

研究代表者

内藤 知加恵 (Naito, Chikae)

麗澤大学・国際学部・准教授

研究者番号：70881192

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、多様性研究における「フォールトライン」という概念を適用することで、働き方の違いにより職場内に「分断」(サブグループ化)が生じること、また、分断のきっかけ(トリガー)となるイベントがあることを示した。まず、文献調査、ヒアリング調査から、性別・年齢などの人口統計学的属性ではなく、短時間勤務などの「働き方の違い」という属性によっても分断が起こりうることを示された。次に、働き方の違う者同士の相互関係の中で、「トリガー」となる出来事をきっかけに、職場内に分断が生じることが示された。具体的には、育児のための短時間勤務利用経験者への調査から、トリガーにはいくつかのパターンがあることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は「働き方」を属性の一つととらえる点で学術的意義がある。先行研究の多くは、年齢・性別・人種民族などの「アイデンティティに関連した属性」が多様化することで、アイデンティティに基づくサブグループが形成されることを示唆する。本研究は、働き方の違いがサブグループ化が生むことを示した。第二に、本研究は分断の具体的な「トリガー」を明らかにした。既存研究の多くは、サブグループ化が実際に成員によって知覚されているのか、そのきっかけは何かという点検証していない。女性活躍推進に伴い、働き方が多様化する日本社会の文脈から、新たな分断の類型とそのトリガーを特定した点で、実践的・学術的意義があると期待される。

研究成果の概要(英文)：This study applied the concept of "faultlines" in diversity research to demonstrate that differences in work styles can lead to "divisions" (subgrouping) in the workplace, and that there are events that trigger these divisions. Through literature and hearing surveys, it was shown that divisions can occur based on work style differences, such as short-time work system for childcare, rather than demographic attributes such as gender and age. Furthermore, it was demonstrated that some kind of "trigger" can cause divisions in the workplace. An online survey was conducted among those who have experience with short-term work, revealing that there are several patterns of triggers for divisions.

研究分野：組織行動論

キーワード：フォールトライン ダイバーシティ 分断 働き方の多様性

## 1. 研究開始当初の背景

研究開始当初の学術的背景：多様性研究では1980年代以降、集団のサブグループ化、すなわち「分断」が学術的関心を集めてきた。社会心理学をベースにした多様性研究の領域では、女性同士や、日本人同士など、自分と似た属性の者同士が職場内にサブグループを作る傾向があることが示されてきた。先行研究では、職場内の人材が多様になるにしたがって、属性のコントラストが際立ち、似た者同士が集まるなどして職場内に分断(サブグループ化)が生じやすくなること、さらに、分断によって集団内にコンフリクトが生じ個人や集団成果に悪影響が出ることが指摘されてきた(Williams & O'Reilly, 1998)。しかしながら、先行研究では分断の強さを表す客観指標、「フォールトライン」(Lau & Murnighan, 1998)の値が大きい点のみによって分断が生じていると判断し、集団成員が本当に分断を知覚しているのかという主観的側面については検証してこなかった。フォールトラインはあくまで分断の程度を示す静的情報(static process)であり、分断の帰結を捉えているに過ぎない。なぜ、どのように分断が生じるのか、そのプロセス、すなわち「知覚」と、知覚を引き起こす「トリガー」を捉えようとする動的プロセス(dynamic process)に関する研究は不十分である。分断を引き起こす直接のきっかけ(トリガー)は何か、具体的にどの程度のフォールトライン値を超えると分断が知覚されるのか(閾値)といったプロセスについての情報を既存研究は含んでいない。本研究はこうした不足を埋めるために、主観指標である「サブグループの知覚」に注目し、分断のトリガーを捕捉する試みとしてシミュレーション分析を導入する。

## 2. 研究の目的

本研究は、働き方の多様化に伴って職場内に「分断」(サブグループ化)が生じるメカニズムの解明を目的とする。多様性研究によれば、職場集団では、男性か女性か、日本人か中国人といった人口統計学的な差異(多様性)が分断線(フォールトライン)を作り出す。その結果、複数のサブグループに分かれる「分断」が起こり、職場におけるサブグループ間のコンフリクトにつながると主張してきた。しかし実際の職場では、性別・国籍などが似通っている、あるいは違っている、といった人口統計学的要因だけでは分断(サブグループ化)が起こるとは限らず、何かのきっかけ(トリガー)があって初めてサブグループ化が「知覚」されると考えられる。

本研究は、人口統計学的な要因だけでなく、短時間勤務や在宅勤務など働き方の差異がトリガーとなって職場内の分断が生じると仮定し、「知覚」を含めた精緻な分断発生プロセスを明らかにする。分断の程度を示す客観的数値(フォールトラインの値)を用いたシミュレーション・モデルを使って、働き方の差異がトリガーとなって分断(サブグループ化)が生じるプロセスを示す。

## 3. 研究の方法

研究期間内に次の方法で研究を進めた。

- 1) 多様性、フォールトライン、多様な働き方に関する先行研究サーベイと研究者へのヒアリング
- 2) オンライン調査。多様な働き方による職場の分断が実際にあるのか、またそのトリガーは何かを、オンライン調査会社を利用して調査した。
- 3) シミュレーション分析のための文献サーベイ。シミュレーションプログラムを用いてモデリングを行い、分断の閾値を示すために適した方法を探索した。

## 4. 研究成果

### (1) フォールトラインと多様な働き方に関する先行研究の整理

社会心理学、経営行動科学、および産業・組織心理学分野の主要ジャーナルデータベースを利用し、文献研究を行った。また、海外学会に参加し最新のフォールトライン研究に関する情報収集を行った。さらに、研究者へのヒアリングを実施し、日本において職場での働き方の違いが実際にサブグループ化知覚を生むのかを調査した。先行研究とヒアリング内容を整理し、下記(2)の調査設計を行った。

### (2) 働き方の違いによるサブグループ化知覚

本研究の中心的問い、「働き方の違いによるサブグループ化知覚が起こるのか、それはどのようなきっかけで起こるのか」を示すために、オンライン調査を実施した。調査結果から、実際に働き方の違いによってサブグループ化が知覚されることが示唆された。また、サブグループ化のトリガーとなるイベントには8つのパターンがあることが示された(図1)。

調査はオンライン調査会社を利用し、一都三県在住の、育児のための短時間勤務利用経験者と、育児のための短時間勤務利用者と同じ職場で働いたことのある経験のある者を対象に実施した。サブグループ化知覚のきっかけ(トリガー)になった場面について、重要な出来事を過去にさかの

ぼって想起する方法（クリティカル・インシデント法）を用いてデータを収集した。最終的に、1年以内に育児のための短時間勤務利用をしたことがある43名、1年以内に育児のための短時間勤務利用者と同じ職場で働いたことのある56名から回答を得た。職場分断の具体的な内容とそのきっかけ、制度を利用する者／しない者とのコンフリクトに関する内容を自由記述で回答してもらった。また、当時の職場の状態について、心理尺度を用いて測定した。KHコーダーを用いて、データをテキストマイニングした。その結果、8パターンのサブグラフが示され、各サブグラフを、テキストデータと照合し内容を確認した。結果は2022年経営行動科学学会年次大会で発表した。

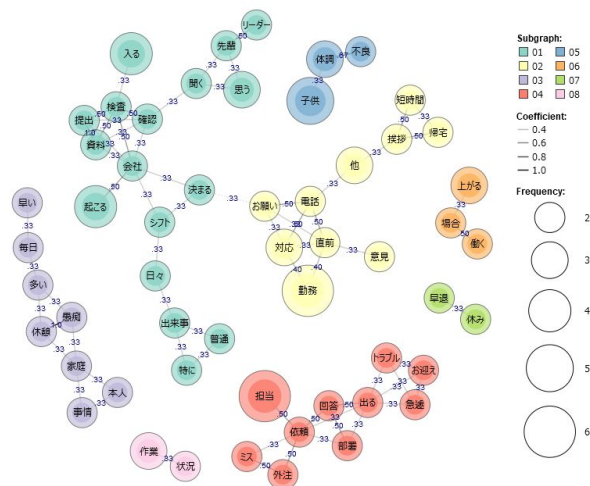


図1：内藤・林(2022)より

### (3) シミュレーション分析に関するサーベイ

フォールトライン値を適用したシミュレーション分析については、有力なモデリング方法の特定には至ったが、モデリングは完了しなかった。その理由として、本研究が企図した閾値の特定には、心理尺度を用いた調査の値と、フォールトライン値を組み合わせる必要があり、研究期間内に条件を満たすデータの収集とモデリングが達成できなかったことがある。また、本研究期間には Feliciani et al. (2021) 等、フォールトラインのシミュレーション研究が発表されている。これらは本研究が示そうとした閾値をシミュレートするものではないが、参考にしながら、今後、分断プロセスの可視化を図る予定である。

### 引用文献

Feliciani, T., Flache, A., & Mäs, M. (2021). Persuasion without polarization? Modelling persuasive argument communication in teams with strong faultlines. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 27, 61-92.

Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of management review*, 23(2), 325-340.

Williams, K. Y., & O'Reilly III, C. A. (1998). Demography and. *Research in organizational behavior*, 20, 77-140.

内藤知加恵・林洋一郎(2022) 多様な働き方がもたらす「分断」の発生トリガー テキストマイニングを用いた探索的研究 経営行動科学学会第25回年次大会 オンライン(名古屋大学) 2022年10月1日

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 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 内藤知加恵、林洋一郎	4. 巻 38
2. 論文標題 職場内のサブグループ化知覚が個人の反応に及ぼす影響	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 慶應経営論集	6. 最初と最後の頁 77-96
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	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 1件）

1. 発表者名 内藤知加恵、林洋一郎
2. 発表標題 多様な働き方がもたらす「分断」の発生トリガー—テキストマイニングを用いた探索的研究
3. 学会等名 経営行動科学学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Chikae Naito
2. 発表標題 Faultlines among nurses: does psychological safety restrain subgroups? in PDW (Professional Development Workshop), HCM Research Incubator: Research in the Rough.
3. 学会等名 Virtual Academy of Management, HCM Research Incubator: Research in the Rough. (国際学会)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

研究テーマに関連したウェブサイト  
<https://chikaenaito.net/research-theme/>

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