

平成21年5月29日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007年度～2008年度

課題番号：19530331

研究課題名（和文）ワーク・ライフ・バランスの測定尺度の開発と影響度の検証

研究課題名（英文）Development of measurement scale of subjective evaluation to work life balance and verification of the influence

研究代表者

西久保 浩二（NISHIKUBO KOUJI）

山梨大学・教育人間科学部・教授

研究者番号：70447704

研究成果の概要：

少子化が深刻化するわが国において、仕事と生活との調和を図ろうとするワーク・ライフ・バランスの必要性が社会的に注目されている。様々な制度、政策が求められているが、その有効性を検証するためのワーク・ライフ・バランスそのものの状態を測定する方法が確立されて来なかった。本研究によって開発、検証された従業員自身の主観的、自覚的評価に基づく測定尺度によって、労働時間等の客観的指標だけでは捉えられない、精神的、肉体的、経済的、時間的という総合的なアプローチによる状態測定が可能となった。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	2,400,000	720,000	3,120,000
2008年度	100,000	30,000	130,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,500,000	750,000	3,250,000

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、福利厚生制度、次世代育成、メンタルヘルス

1. 研究開始当初の背景

（1）少子化による人口減少社会が到来し、企業にとっては中長期的に労働力供給の減少が予測されていた。

（2）男性に依存した中核人材の調達が困難となることが予想され、短期的な離職率が高く、勤続年数が短い女性人材の長期勤続による中核戦略化が期待されていた。

（3）また、女性労働者を対象とした出産・育児問題は重大だが、それにだけにワーク・ライフ・バランスの議論が集中しすぎることによって問題がある。より広範囲に、性、年齢を問わずワーク・ライフ・バランスが崩れているのが、わが国の状況となっていた。

（4）例えば、労災認定統計からみると、過労死、過労自殺の推移が依然として高水準、かつ上昇傾向にあり、また、定期健康診断における有所見率も上昇傾向を見せている。全体的に、わが国の貴重な人的資源の毀損が進んでいる傾向が高まってきている。

（5）一方、ワーク・ライフ・バランスの測定や改善の対象面は労働時間、帰宅時間などの時間面での客観指標だけに依存しており、一部では、従業員の実感との乖離が生じていた。

（6）（1）～（5）より、従業員の立場に立ったワーク・ライフ・バランスの実態を測定する必要性が高まってきていた。

(7) 一方、ワーク・ライフ・バランスと企業業績、従業員態度等などの経営的効果との因果関係についても関心が高まってきたが、その多くが両立支援制度と企業業績等の関係性に着目するものであり、直接的に従業員の態度変容(定着性、組織コミットメント等)との関係性が検証された研究がわが国では非常に少ない。

2. 研究の目的

(1) 従業員による自覚的(主観的)ワーク・ライフ・バランス測定尺度の開発

(2) 同尺度によって観測される従業員個人のワーク・ライフ・バランスの変動に影響を与える要因の探索と検証

(3) 同尺度によって観測されたワーク・ライフ・バランス評価が従業員態度(満足、コミットメント、定着性等)に及ぼす影響の解明

(4) 両立支援制度、福利厚生制度におけるワーク・ライフ・バランスに対する有効性の検証

3. 研究の方法

本テーマに関する最新の文献調査及び大規模なアンケート調査による尺度開発とその妥当性、信頼性の検証及び、当該尺度によって測定されたワーク・ライフ・バランス状態によって従業員態度がどのような影響を受けているかという経営的効果に関する統計的検証を行う。

4. 研究成果

(1) 全ての性別、階層、業種等の個人属性に囚われないWLBに対する普遍的な自覚的評価を測定する尺度が開発できた。

評価尺度は「精神的次元」「時間的次元」「経済的次元」の三つの個別次元を有すると同時に、それらを総合した全体的評価から構成される8つの尺度となった。

(2) 理論的背景として、小野(1993)、Zedeck(1992)らでの、流出(spillover)モデル、補償モデル(compensation)、分離モデル(segmentation)などの検討を参考とするものとして。この「流出モデル」を元にバランスに影響を与える「仕事」と「家庭」の双方の原因性を独立して要因評価として測定し、相互の関連性についても検証を行った。仕事面で原因によるアンバランスと家庭要因によるアンバランスとは互いに明確な正の関連性、相互因果性を有することが2度の大規模な標本調査によって検証され、わが国においてワーク・ライフ・バランスが「流出モデル」によって説明されるものであるこ

とが明らかとなった。

(3) 尺度の信頼性についても、概ね対象概念を測定する妥当性を有するものであることが検証されている。(下表参照)

尺度の信頼性

家庭要因アンバランス		Cronbach α	
家庭・個人生活に時間が取られ、仕事に十分うちこめない	0.60	0.75	0.86
家庭・個人生活の精神的負担が大きく、仕事に十分うちこめない			
家計のやりくりで苦勞しており、仕事への時間や労力が増えてもよいから、収入をもっと増やしたい			
家庭・個人生活の負担や負荷が大きく、仕事に十分うちこめない			
仕事要因アンバランス		Cronbach α	
仕事に時間が取られ、家庭・個人生活が充実できない	0.71	0.82	0.88
仕事の精神的負担が大きく、家庭・個人生活が充実できない			
現在の収入は少し減ってもよいから、家庭・個人生活に時間や労力を使いたい			
仕事の負担や負荷が大きく、家庭・個人生活が充実していない			

(4) 同尺度によって観測される従業員個人のワーク・ライフ・バランスの変動に影響を与える要因が特定された。

①「家庭要因アンバランス」に対しては「本人年収」「1週間の平均労働時間」がWLBを肯定的に自覚させるものとして、また「子供の人数:1人」「子供の年代:未就学児」「企業規模300人以上」が否定的に自覚させる要因となっている。

②「仕事要因アンバランス」に影響を与えている要因として検出されたものをみると、否定的要因(ワーク・ライフ・バランス判断を悪化させている要因)として「1週間の実残業時間」「1週間の平均労働日数」「男性ダミー」「企業規模300人以上」「販売・営業職」「本人年収」などが検出された。一方、「仕事評価要因」に対して肯定的要因として明確なものとして「事務職」「有休休暇取得日数(年間)」「製造業」「同居家族:親」などがある。

③「仕事要因アンバランス」と「家庭要因アンバランス」との交互要因として設定した7つの要因との関連性をみると「家庭要因アンバランス」に対しては「未就学児×女性」「未就学児×配偶者民間被用者」との間に高い負の関連性が観測された。「仕事要因アンバランス」に対しては「未就学児×販売職」

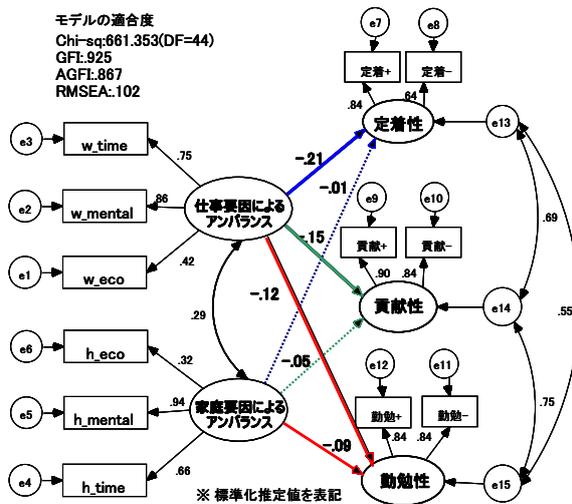
「未就学児×企業規模 300人以上」「実残業時間 5分位（最上位）」で同様に、高い相関が確認されている。

④ワーク・ライフ・バランスに対して制度的に影響を与える要因としては「利用経験のある福利厚生制度数」が「家庭要因アンバランス」を肯定的に自覚させるものとして、また、「利用可能な福利厚生制度数」「利用経験のある福利厚生制度数」が「仕事要因アンバランス」を否定的に自覚させるものとして位置づけられた。また「利用可能なFF制度数」は「バランス評価」を改善させるものとして確認されている。これら対応制度の一定の有効性が検証されたものと考えられる。

(5) この尺度に基づく実態の測定により、ワーク・ライフ・バランスの経営的效果の存在が確認できた。

①定着性、勤勉性、貢献性への効果（下図参照）

「定着性」に対しては「仕事要因によるアンバランス」が、明確な負の影響があり、「家庭要因によるアンバランス」の影響は確認されない。結果として、仕事偏重のワークスタイルが定着の態度を阻害していることが検証された。



「貢献性」についても、「定着性」と同様の結果であり、仕事偏重のワークスタイルが従業員の貢献意欲を阻害していることが検証された。

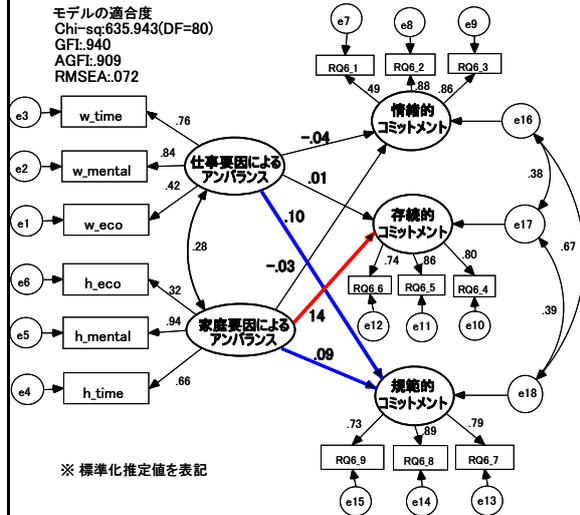
「勤勉性」に対しては、二側面でのワーク・ライフ・バランス評価から、負の影響が確認されたが、ここでも「仕事によるアンバランス」からの影響がより大きいことが明らかとなった。結果として、仕事偏重のワークスタイルが勤勉な執務態度を阻害していることが検証された。

②組織コミットメントへの効果
組織コミットメントを構成する「情緒的コミットメント」「存続的コミットメント」「規範的コミットメント」の3つの側面との因果関係の有無が検証された。（下図参照）

「情緒的コミットメント」に対しては、両評価から負の符号が検出されたが、因果的な有意性は得られなかった。

「規範的コミットメント」に対しては、「仕事要因アンバランス」からは明確な負の影響が確認され、「家庭要因によるアンバランス」からは、明確な正の影響が確認された。すなわち、仕事偏重のワークスタイルが規範的態度を阻害している可能性が高いことが示唆された。家庭要因で仕事に集中できない状態で組織に迷惑をかけているという認識が、規範的態度（恩義、義理。離脱の罪悪感）を高めるものと解釈される。

「存続的コミットメント」に対しては、「家庭要因アンバランス」からのみ有意な影響が確認され、「仕事要因によるアンバランス」からは影響は確認できなかった。この結果は家庭要因によって仕事に集中できない状態であることが、組織を離脱することのコスト認識、リスク認識を高めているためと考えられる。



以上、ワーク・ライフ・バランスと従業員態度（定着性等、組織コミットメント）との因果関係の検証を総合すると、ワーク・ライフ・バランスの崩れた状態が、定着性や貢献性、組織コミットメント等に悪影響を及ぼすことは明確である。この発見は、わが国の企業がワーク・ライフ・バランスの改善に対して早急に取り組む必要性があり、同時に、その投資的行動が良好な従業員態度の醸成によって、十分な投資効果を得ることができる可能性があるものと結論づけられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計5件)

- ①西久保浩二, 「ワーク・ライフ・バランスの自覚的評価尺度の開発および従業員の態度形成への影響」, 日本労務学会第38回全国大会研究報告論集, pp. 73-80, 2008年
- ②西久保浩二, 「民間企業の福利厚生制度の現状と格差問題」, 生活経営学研究, No. 43, pp. 23-33, 2008年
- ③西久保浩二, 「福利厚生の現状と今後の方向性」, 日本労働研究雑誌 (労働政策研究・研修機構), No. 564, PP. 4-19, 2007年,

[学会発表] (計3件)

- ①西久保浩二, 「ワーク・ライフ・バランスの自覚的評価尺度の開発および従業員の態度形成への影響」, 日本労務学会第38回全国大会, 立教大学, 2008年8月2日
- ②西久保浩二, 「企業福祉と格差」, 日本家政学会, 生活経済部会 夏期セミナー, お茶の水女子大学, 2007年8月22日
- ③西久保浩二, 「ワーク・ライフ・バランス測定尺度の拡張及び従業員態度への影響... 二つの方向性と三つの次元」, 日本労務学会第37回全国大会, 広島県立大学, 2007年8月5日

[図書] (計4件)

- ①西久保浩二, 『進化する福利厚生 (単著)』, 労務研究所, 2008年, 全297項
- ②西久保浩二, 「企業戦略としてのワーク・ライフ・バランス」, 『企業のための福利厚生退職金・年金実務ハンドブック (共著)』, 第一法規, 2008年, pp. 66-70
- ③西久保浩二, 「健康管理とCSR」, 『企業が取り組む社員の健康対策 (共著)』, 産労総合研究所, 2007年, pp. 17-22

6. 研究組織

(1) 研究代表者

西久保浩二 (NISHIKUBO KOUJI)
山梨大学・教育人間科学部・教授
研究者番号：70447704

(2) 研究分担者

該当なし

(3) 連携研究者

該当なし