

令和 2 年 6 月 8 日現在

機関番号：34601

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K13756

研究課題名（和文）企業内人事マイクロデータを用いたワークライフバランスの実証分析

研究課題名（英文）A Statistical Analysis about the Work-Life-Balance Satisfaction: Evidence from Personnel-Micro Data of a Japanese Company

研究代表者

井川 静恵 (IGAWA, SHIZUE)

帝塚山大学・経済経営学部・教授

研究者番号：20461858

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、ある日本企業の従業員を対象として、個人のワークライフバランス満足度の決定要因を分析した。上司のマネジメント、仕事の裁量、残業時間など、従来から指摘されてきた要因の重要性を、人事マイクロデータを用いた統計分析でも確認することができた。同一企業内であっても、職場特性を反映させた人的資源管理が必要であることや、ワークライフバランス満足においては基本的な仕事配分こそが重要であるという点が明らかとなった。さらに、従業員のワークライフバランスの充実には、上司の配置や育成についても考慮することが人的資源管理上、重要な施策であることも示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的・社会的意義としては、個人のワークライフバランス満足度の決定要因について、上司のマネジメント、仕事の裁量、残業時間など、従来から指摘されてきたことの重要性を、人事マイクロデータを用いた統計分析でも確認することができた点、従業員のWell-beingやHappinessに関わるワークライフバランス満足に上司の影響がある可能性が示唆され、その意味では、上司が部下やチームの生産性に与える影響を実証してきた従来の研究に新しい貢献を加える点、が挙げられる。

研究成果の概要（英文）： The objective of this study is to examine determinants of the work-life-balance satisfaction. We investigate whether human resource management practices can significantly enhance the work-life-balance satisfaction of workers, using personnel-micro data from a Japanese medium-sized company. The dataset is of all regular employees working in one manufacturing company, including both blue-collar and white-collar occupations of three divisions: Product, Sales, and R&D.

The results showed a positive relationship between the fairness of job allocation and the work-life-balance satisfaction. It is also suggested that the bosses play an important part in the work-life-balance satisfaction of their subordinates.

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 人事経済学

1. 研究開始当初の背景

ワークライフバランスの用語は社会的に浸透しているが、近年は「働き方改革」の議論の中で、残業時間の規制や女性の活躍に関連して、これまで以上に注目が集まっている。学術的にみても、例えば、山口(2009)、佐藤・武石(2011)、脇坂(2018)など、既に多くの研究成果がまとまったかたちで発表されている。

ワークライフバランスに関する日本の先行研究の結果をまとめると、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(阿部・黒澤 2008 など)、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(Yamamoto and Matsuura 2014 など)、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確か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、実証研究の成果をうけて、学習院大学経済経営研究所編(2008)や佐藤・武石(2008)など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、残業時間等)と仕事についての認識や満足等のアンケート調査データを合わせた分析は、ほとんど行われていない。特に、ワークライフバランスの研究に関しては、職場状況を分析するにあたり、上司と部下のデータ上の対応が明確であることが望ましいが、これらの点についてデータの蓄積が進んでおらず、上司要因を客観的にコントロールした分析が行われていないという課題が残されている。

2. 研究の目的

そこで、本研究ではこの課題を克服するために、調査協力を得られた企業において、人事マイクロデータを入手すると同時に従業員意識調査(アンケート調査)を実施し、これらのデータを突合・分析することを試みる。

本研究の目的は、ある企業の人事マイクロデータから得られる個人属性、上司・部下関係、残業時間、賃金などのデータを用い、個人のワークライフバランス満足度を決定する要因を統計的分析から探ることにある。

3. 研究の方法

(1) データ

筆者らの研究グループは調査対象企業の協力を得て、従業員を対象に、ワークライフバランスに関する意識等を問う従業員意識調査を実施した(アンケート調査データ)。同時に、調査時点の年齢、勤続年数、賃金等の人事マイクロデータを入手し、2つのデータを個人ごとの識別番号で突合した。このようなデータを用いることで、企業の施策や風土を同条件・所与として、職場環境、上司行動の影響などをクリアに分析できるようになる。特に、個々の従業員について、職場における上司と部下を紐付けしたデータで分析が可能なのが本研究の先進的な貢献となる。

(2) 被説明変数および説明変数

被説明変数となるワークライフバランス満足度は、アンケート調査の質問項目「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」の回答を使用する。回答の選択肢は、「1:全くあてはまらない、2:あまりあてはまらない、3:どちらともいえない、4:多少あてはまる、5:非常にあてはまる」で5段階の順序尺度となっている。被説明変数が順序尺度になるので、順序プロビット分析を採用する。

説明変数には、人事マイクロデータから個人属性、時間外勤務時間、賃金、上司ダミー等を、アンケート調査データから仕事に関する変数を使用する。質問項目を用いて、具体的には、職場成果への意識、公正な仕事配分、裁量性、部門間連携、付き合い残業、仕事と能力の関係、という変数を作成・使用した。また、ワークライフバランス関連の質問項目から、子どもの人数、通勤時間を説明変数に採用した。

(3) 統計分析

分析の対象とする職場は、職場特性が異なり、かつ、サンプルサイズが比較的大きい3部門(生産部門、営業部門、研究開発・品質管理部門)を選んだ。順序プロビット分析の推定は部門別に行った。

推定については、各人の主観よりも、できるだけ客観的な指標を用いることを試みている。具体的には、部門別に推定を行うことで、職場要因をコントロールしている。また、「上司はしていると思う」といった主観的な説明変数を投入するのではなく、上司ダミーを投入することで上司要因をコントロールしている。

4. 研究成果

順序プロビット分析の結果は、表にまとめている通りである。以下、得られた主な結果をまとめる。

(1) 公正な仕事配分は、生産部門と営業部門においてワークライフバランス満足度と正の関

係にある(5%水準で有意)。職場において仕事が当人たちの能力をもとに納得できるかたちで配分されているかどうか、重要であることがわかる。

(2)仕事と能力の関係については、部門によって正と負の異なる結果が得られた。能力過少ダミーの変数の係数は、生産部門では負、研究開発・品質管理部門では正で有意になった(5%水準)。これには部門特性(仕事特性)が関係していると解釈できよう。研究開発・品質管理部門ではクリエイティブ(またはチャレンジング)な仕事が多い一方、生産部門では仕事を決められた手順通りに行く必要があるといったことが考えられる。仕事特性により、同じ能力過少でも前者の場合は、ワークライフバランスを実践する上で、仕事での成長と生活時間の確保が可能な状態であり、後者の場合は、仕事が定型化された職場であるため、能力以上の仕事が過度に負担になっている可能性がある。

また、能力過剰ダミー変数の係数は、生産部門において負で有意(10%水準)となっている。定型化された仕事が多い職場で、さらに自分の能力に見合わない程度の低いと思われる仕事に従事し続けることは、仕事満足を引き下げ、ワークライフバランス満足度を低めていくと考えられる。

(3)裁量性については、研究開発・品質管理部門において正で有意となっている(5%水準)。これは創造性や挑戦が求められる研究開発・品質管理部門の仕事において、労働時間を含めて仕事の進め方の自由度が高いことが反映された結果といえるだろう。

以上から、同じ会社内でも、部門(職場)によってワークライフバランスの充実のための施策は異なることが示唆される。

(4)上司ダミーについては、営業部門で上司ダミーが正で有意(10%水準)、上司ダミーが負で有意(5%水準)となった。すなわち、基準となる上司の「部下」に比べて、上司の「部下」はワークライフバランス満足度が高く、上司の「部下」はそれが低いことがわかる。同じ部門でも「上司」が違うことで差が生じている。ここからは、部下のワークライフバランス満足度について、上司の役割やマネジメントの影響があることが示唆される。

なお、頑健性の確認を兼ねて、「上司効果は上司によって変わらない」という帰無仮説を尤度比検定により確認した。その結果、営業部門の推定では帰無仮説が5%水準で棄却された。この尤度比検定の結果からも上司効果の存在が確認できる。

(5)有意な結果は得られていないが、残業時間の長さは、ワークライフバランス満足度との関係において負の傾向を示す。従来から指摘されている通り、残業時間の短縮がワークライフバランスの充実にとって重要な施策であることが本研究の結果からも示唆される。

なお、結果表は割愛するが、限界効果による分析も行った。先の順序プロビット分析の係数値では被説明変数の最初と最後の選択肢以外の選択肢を選択する確率が正負のどちらかがわからない。そのため各変数の限界効果を計算し、被説明変数に与える影響を見た。

以上の結果をまとめ、最後に、残された課題と今後の展望を述べる。本研究では、個人のワークライフバランス満足度の決定要因を分析した。上司のマネジメント、仕事の裁量、残業時間など、従来から指摘されてきたことの重要性を、人事マイクロデータを用いた統計分析でも確認することができた。同時に、同一企業内であっても、職場特性を反映させた人的資源管理が必要であることを示すことができた。「能力に応じた公正な仕事の割り当て」が推定において正で有意となったことから、ワークライフバランス満足においては基本的な仕事配分こそが重要であるということが出来る。

また、上司ダミーが正と負で有意であることは、上司固有の影響が存在することを意味する。今回の分析では、特定の「上司」の下でワークライフバランスに不満を抱える「部下」の存在が、逆に別のある「上司」の下では「部下」たちの満足が高いことが明らかになった。従業員のワークライフバランスを充実させていく場合、上司の配置や育成についても考慮することが人的資源管理上、重要な施策であるといえるだろう。ただし、本研究の分析では、個々の従業員の担当業務の違いまで詳細に把握できていないわけではない。同じ部門でも、ある特定の「上司」「部下」のチームが多く困難をともなう業務を担当していたり、あるいは比較的余裕のある業務を担当していたりすれば、その効果を含んでいる可能性が否定できないため、この点には留意が必要である。

本研究はクロスセクションデータを用いた分析であるが、より精緻な分析を行うためには、操作変数法による分析やパネルデータの利用を考えなければならない。また、管理職である上司にマネジメント行動についてアンケート調査等を行い、上司が直接回答したマネジメント行動のデータを用い、部下のワークライフバランス満足度を分析する研究も必要だと思われる。これら残された課題については、今後も実証研究を積み重ねていくことで1つひとつ克服していきたいと考えている。

推定結果

	生産部門		営業部門		研究開発・品質管理部門	
	係数の符号	有意水準	係数の符号	有意水準	係数の符号	有意水準
女性ダミー	-	*				
所定内賃金						
年間時間外勤務時間						
通勤時間						
子どもの数			+	**		
職場成果への意識						
公正な仕事配分	+	**	+	**		
仕事と能力：能力過少	-	**			+	**
仕事と能力：能力過剰	-	*				
裁量性					+	**
部門間連携						
付き合い残業						
生産上司ダミー（5つ）						
営業上司						
営業上司			+	*		
営業上司			-	**		
営業上司						
研究開発上司ダミー（4つ）						
観測数	124		53		46	
カイ二乗値	33.12		32.41		22.42	
対数尤度	-149.7412		-63.3748		-46.0014	
擬似決定係数	0.0996		0.2037		0.196	
尤度比検定						
LR検定統計量	3.70		9.72		3.48	
有意確率	0.448		0.021		0.324	

注：上司ダミーは、生産で5つ、営業で4つ、研究開発で4つ。

注：有意水準は*が10%、**が5%。

出所：筆者作成。

参考文献

- 阿部正浩・黒澤昌子（2008）「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』勁草書房，119-137頁。
- 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（2011）『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社。
- 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』勁草書房。
- 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。
- Yamamoto, Isamu and Toshiyuki Matsuura (2014) "Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, 14(4), pp. 1677-1708.

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 1件）

1. 著者名 井川静恵・平尾智隆	4. 巻 -
2. 論文標題 ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因 人事マイクロデータによる分析	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労務学会誌	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） 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 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 井川静恵・平尾智隆
2. 発表標題 ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因 人事マイクロデータによる分析
3. 学会等名 日本キャリアデザイン学会
4. 発表年 2018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
研究協力者	平尾 智隆 (HIRAO Tomotaka) (30403851)	摂南大学・経済学部・准教授	