

学部学生による実証研究の振興に向けた研究助成と 支援効果に関する考察

－女子学生グループによる「WLB支援と経営に関する実証研究」の実践例から－

深瀬 澄¹

Consideration about the Grant and the Support Effect for Promotion of Empirical Study by Faculty Students: A Practice of Empirical Study on "Causality of WLB Support and Management Performance" by a Female Students Group

Kiyoshi FUKASE

目 次

- I. 本稿の目的
 - 1. 大阪経済法科大学経法学会による支援制度の概要
 - 2. 学部学生による実証研究活動の取組み意義
- II. 学生研究助成事業による効果
 - 1. 学生のモチベーション創出
 - 2. フィールド調査の実現
 - 3. 学修効果
- III. 研究成果の概要
 - 1. アンケート調査の概要および回答者のプロフィール
 - 2. 集計結果における男女間の相違
 - 3. 職場におけるワークライフバランスの現状
 - 4. 職場環境、就業意識、ロイヤリティ形成の関係
- IV. 研究成果についての学術的評価
 - 1. 先行研究との関係から
 - 2. 今後の課題としての期待
- V. 考察および総括

¹ 本稿が分析対象とする研究事例の内容は、筆者の指導下で研究活動に取組んだ経済学部経営学科第1期生（2016年度現在は3年次生）の清水麻子さん、岡田歌穂さん、吉本みらいさんによる研究業績である。しかしながら、現在の投稿規定には学部学生による投稿に関する事項が定められていないため、本文中に実名を明記することにより3名の名誉を明確化する。

1. 実証研究において想定される学部学生の精神的ストレスの考察

2. 総括

参考文献

キーワード 学部学生の実証研究振興・研究活動による就業力の育成・スケジュール管理とストレス耐性・ワークライフ支援・企業業績の因果・正準相関分析・共分散構造分析

I. 本稿の目的

1. 大阪経済法科大学経法学会による支援制度の概要

経済・経営系の学部学生の研究活動において、統計的な実証研究によるアプローチは、費用と時間と高度な専門知識を要し、リスクを伴うことなどから、数学的な理論研究ほどではないにせよ、敬遠される傾向がある。しかし、情報化が高度に進展した現在、実証研究による新しい知の生産を担う学生の育成が求められており、そのためには研究活動に対する資金援助を伴う支援が必要である。

本学では、「大阪経済法科大学経法学会会則」に則り、学術の研究活動を振興し、その成果の普及を図ることを目的（第2条）とする大阪経済法科大学経法学会が組織されている。その構成員は、(1)正会員（本学専任教員）(2)学生会員（本学学生）(3)特別会員²（第4条）であり、会長に学長、副会長に各学部長、教養部長及び経済学研究科長が就く（第7条）ことから、教員を中心とする学術面だけでなく、一般学生を対象とする教学面にも配慮されていることが推察される。第2条の目的を達成するための一環として、学生による研究活動の支援（第3条の(4)）が謳われている。

この事業における具体的な運営として、「学生研究助成」が実施されている。これは学生の自発的な研究活動に対し、必要な研究資金を助成する単年度制の事業である。研究助成を希望する代表学生は、研究企画書に、グループ名、代表者、連絡先、会計責任者、連絡先、顧問教員、共同研究者氏名（学籍番号）、企画内容を記入し、予算書を添えて申請することになっている。この制度は、学部学生による実証研究の振興に向けて大きな可能性を秘めている。

本稿は、学部学生による多様な研究活動のうち、特に統計的な手法を用いた実証研究に特化し、その振興と質的向上に資することを目的とする実践報告として、研究助成による効果を専門教育、キャリア教育、地域連携、学術研究の面から考察する。事例研究として、「2016年度経法学会学生研究支援」対象に採択された複数の学生グループの取組の中から、筆者が顧問教員として関与した、経営学科の第1期生（2014年度創設、現3年生）の女子学生3名のグループによる研究活動を対象とする。

² 「本会の趣旨に賛同し協力する者のうち運営委員会において適当と認めた者」とある。

2. 学部学生による実証研究活動の取組み意義

今やインターネット上には情報が氾濫しており、研究テーマについて理論、現状、歴史、政策はもとより、問題の具体的な解決方法に至るまで自ら考えることなく情報検索によって知ることができる。学部学生の研究であれば、複数の情報の中から選択したり折衷させながら、筋道を立てて事実をまとめることで、一定水準の成果として評価される。本学経済学部では、2013年度より学生研究報告大会を開催し、報告件数は年々増加している。報告内容としては文献研究が大半を占め、特に鮮度が新しく話題となっているテーマについては、インターネット検索の情報を中心に専門家による解説やコメントを比較しながら巧みにまとめたものが多い。

一方、実証研究に基づくオリジナルの考察結果を披露する報告は極めて少ない。自らの体験と実践の中から真理や解決策を見つけ出す実証研究は、状況を正確に把握しながら論理的思考を訓練する重要な学びであり、本学が建学の理念³の1つに掲げる「実学の精神をもった人材の育成」にも通じるものがある。それにもかかわらず、取組む学生が少ない理由として、費用対効果として不利であることが考えられる。まず、アンケート票を作成し、調査協力を企業等に交渉・依頼して、データの収集、集計、分析、考察を自らスケジュール管理をしながら進めていかなければならない。研究活動費の捻出も必要である。時間、労力、費用の投入を要する上、分析や考察には専門的な統計手法の修得が必要である。しかも良好な結果が得られないリスクもある。

筆者は2011～2015年の5年にわたり、大阪府内の44大学より精鋭を選抜して、あべの・天王寺地区を中心とする街づくりプロジェクト研修⁴を指導したが、期間内に結果を出せることは稀であり、企画の実施日を3か月後に延期するようなこともしばしばあった。大学生にとり、特にグループによるプロジェクト活動においてスケジュール管理は難しいようである。

このように学部学生にとっては過酷とも思える実証研究に、経済学部経営学科第1期生の3年生の清水麻子さん、岡田歌穂さん、吉本みらいさんの3名による女子学生グループが、自発的に取組んだ。研究テーマは「ワークライフバランス支援の推進が企業経営に及ぼす効用に関する実証研究」である。2016年11月～2017年2月までの短期間だったが、結果として学術的にも貴重な研究成果を導出し、60ページを超える報告書である清水・岡田・吉本(2017)⁵にその一部をまとめている。さらに、調査に協力した企業に対して研究成果に立脚したフィードバックも行っている。

このグループは全員が、2年次に男女共同参画啓発の公開フォーラム⁶での報告経験を有する。さらに清水麻子さん、岡田歌穂さんの2名は、2年以上にわたり本学の経済学部のビジネ

³ これに「経済と法律、二つの学問の修得による人格の形成」、「人権の伸張と国際平和への貢献」を加えた3本を本学の建学理念とする。

⁴ 山路崇正(2014)、山路崇正(2015)、山路崇正(2016)に活動内容の詳細をまとめている。

⁵ 『ワークライフバランス支援の推進が企業経営に及ぼす効用に関する実証研究』(大阪経済法科大学2016年度経法学会学生研究支援事業報告書、内部資料)

⁶ 深瀬・山路(2016)に活動内容の詳細をまとめている。

スリーダープログラム（BLP特別演習）を履修し、既に商品開発のためのアンケート調査も経験している。このような経験の蓄積が下地となり、今回の初めての研究活動においても重要な役割を果たしていると考えられる。そして、この取組みについては多くの面で注目される。

まず、就業力育成の面では、結果を得るまでのプロセスの中で、企画力、プレゼン力、交渉力、協調性、リーダーシップ、分析力、判断力、文章表現力、スケジュール管理、専門能力等が求められることから、これらの素養を実践的、総合的に育成するプログラムとしての学修効果が注目される。

また、2017年度より卒業要件となる卒業研究の必修化施行に先立ち、経営学科第1期生による成果は、学部学生による実証研究活動の振興および質的向上を図る上でのベンチマークとして重要な意義をもつ。

さらに、大学と地域との連携活動としても、近隣の企業にヒアリング調査、アンケート調査に協力してもらい、分析結果および個別企業に対する提言をフィードバックしている点で注目される。

加えて、女性の活躍促進という視点でも、ヒアリング調査を通じて、八尾市が政策的に取り組んでいる事業とも交流しネットワークを広げる機会を得たとのことであり、今後の活動が注目される。

Ⅱ. 学生研究助成事業による効果

1. 学生のモチベーション創出

清水・岡田・吉本（2017）は、女子学生グループによる研究動機について「将来、結婚・出産を終えてからも長く働き続けることにより、多くの経験を積むとともに働きやすい社会や職場環境を創っていきたいと考えている。このような動機から、今回の研究では企業がWLBを推進していく上で、具体的にどのような支援が、どのようなプロセスを経て、どの程度の強度で、職場環境の改善や生産性の向上に寄与するのかについて、構造的な因果関係を解明することを目的としている」と記している。学生研究助成事業は、学生達にこのように潜在的なモチベーションを喚起し、研究活動として実現することを促すと同時に、資金面の支援を通じて、研究成果を成果物として期限内に有形化するよう強制力としても働いていることも見逃すべきではない。

2. フィールド調査の実現

実証研究では、データ収集の段階から、交通費、印刷費、郵送費等の費用がかかるために活動に着手しにくい。しかし、研究助成対象に採択されることにより、費用負担が軽減されること以外にも信頼度が高まるため、企業との交渉もしやすくなり、フィールド調査の範囲を広げ、

入手するデータの質を向上させる効果をもつと考えられる。清水・岡田・吉本（2017）は、アンケート調査票の作成に先立ちフィールド調査を実施しており、「働く人や経営者から話を聴くことで、現状や実際の声を知ることができ、WLB推進に向けて良い調査となった。」としている。また、アンケート調査依頼には、メンバーがアンケート票を持参して担当企業を訪問し、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」優秀賞の受賞企業も含む6社の協力を得ている。さらに、データ取得後も、専門的な統計ソフトを用いることにより、高度なデータ分析に挑戦する機会を獲得し、結果を出している。

3. 学修効果

研究活動成果について報告義務が発生するため、研究期間の終了後もグループ内で連絡を密にとりながら頻繁に集まり、休日等にも報告書の作成のために終日を費やしてもよいのである。学修効果として、研究助成の申請や調査協力の交渉を経験し、企画力、説得力、ビジネスマナーの向上がみられたようである。また、データの分析では、因子分析や共分散構造分析等をはじめとする高度な統計手法を実践し、経営学科生としての専門性を深めている。また、報告書の作成を通じて文章表現力も改善している。特にスケジュール管理については、就活との同時併行の緊迫した状況のなかで着実に報告の準備を進めており、今回の研究活動を通じてグループとしての信頼性を高めたと評価できる。

ただし、このような学修効果には個人差が存在し、ストレス耐性の弱い学生にとっては窮地に追い込まれる危険性があることも十分に配慮する必要がある。

Ⅲ. 研究成果の概要

1. アンケート調査の概要および回答者のプロフィール

清水・岡田・吉本（2017）では、企業組織内におけるWLB推進がもたらす企業の効用を分析するために、2016年10～11月に各事業所の従業員を対象に記入式のアンケート調査⁷を実施している。アンケート票の質問項目は合計で49問におよび、質問構成は、Ⅰ. 回答者のプロフィール（8問）、Ⅱ. 職場環境に対する評価（25問（うち個別評価21問、総合評価4問））、Ⅲ. 個人的な職業意識（16問）、Ⅳ. 仕事と私生活とのバランスの状況、となっている。

有効回答として、合計126名（うち男性78名、女性48名）、の回答を得ている。回答者のプロフィールについては図表Ⅲ－1のとおりである。また、各質問項目に対する回答状況については、図表Ⅲ－2に示すクロス集計表に男女別にまとめている。

図表Ⅲ－1 回答者のプロフィール（構成比）

性別	男性	女性	不明	非該当	全体							
人数	78	48	0	0	126							
構成比	61.9	38.1			100.0							
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	全体
人数	5	11	20	13	16	20	11	12	7	7	4	126
構成比	4.0	8.7	15.8	10.3	12.7	15.9	8.7	9.5	5.6	5.6	3.2	100.0
配偶者	あり(働いている)		あり(働いていない)		なし	不明	全体					
人数	49		21		56	0	126					
構成比	38.9		16.7		44.4		100.0					
業種	製造	サービス	販売	その他	不明	非該当	全体					
人数	27	37	9	50	3	0	123					
構成比	22.0	30.1	7.3	40.6			100.0					
部署	1. 総務	2. 人事	3. 営業	4. 開発	5. 技術	6. 警備	7. 企画	8. 事務	9. 顧客対応	10. その他	全体	
人数	12	6	21	1	11	0	2	39	6	27	125	
構成比	9.6	4.8	16.8	0.8	8.8	0.0	1.6	31.2	4.8	21.6	100.0	
役職	1. 役職なし	2. 主任クラス	3. 課長クラス	4. 部長クラス	5. 役員以上	不明	非該当	全体				
人数	81	19	17	7	1	1	0	125				
構成比	64.8	15.2	13.6	5.6	0.8			100.0				

⁷ 稿末にアンケート票を添付している。

図表Ⅲ－２ 男女別のクロス集計結果①

A. 職場環境の満足度について①

1	経営者のWLB理解				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	2	3	16	22	34	77
%	2.6	3.9	20.8	28.6	44.1	100.0
女性	1	4	9	14	19	47
%	2.1	8.5	19.1	29.8	40.5	100.0
全体	3	7	25	36	53	124
%	2.4	5.6	20.2	29.0	42.8	100.0

2	上司のWLB理解				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	2	1	14	24	36	77
%	2.6	1.3	18.2	31.2	46.7	100.0
女性	1	2	7	18	20	48
%	2.1	4.2	14.6	37.5	41.6	100.0
全体	3	3	21	42	56	125
%	2.4	2.4	16.8	33.6	44.8	100.0

3	同僚のWLB理解				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	2	1	20	22	32	77
%	2.6	1.3	26.0	28.6	41.5	100.0
女性	0	2	4	19	23	48
%	0.0	4.2	8.3	39.6	47.9	100.0
全体	2	3	24	41	55	125
%	1.6	2.4	19.2	32.8	44.0	100.0

4	育児の時間短縮				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	3	5	26	22	15	71
%	4.2	7.0	36.7	31.0	21.1	100.0
女性	5	3	9	15	16	48
%	10.4	6.3	18.8	31.3	33.2	100.0
全体	8	8	35	37	31	119
%	6.7	6.7	29.4	31.1	26.1	100.0

5	育児の一時休				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	4	5	26	19	16	70
%	5.7	7.1	37.2	27.1	22.9	100.0
女性	4	2	10	15	17	48
%	8.3	4.2	20.8	31.3	35.4	100.0
全体	8	7	36	34	33	118
%	6.8	5.9	30.5	28.8	28.0	100.0

6	育児の長期休				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	11	9	28	8	15	71
%	15.5	12.7	39.4	11.3	21.1	100.0
女性	3	3	12	14	16	48
%	6.3	6.3	25.0	29.2	33.2	100.0
全体	14	12	40	22	31	119
%	11.8	10.1	33.5	18.5	26.1	100.0

7	育児休中の復職サポート				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	8	5	33	11	13	70
%	11.4	7.1	47.2	15.7	18.6	100.0
女性	4	1	21	11	10	47
%	8.5	2.1	44.7	23.4	21.3	100.0
全体	12	6	54	22	23	117
%	10.3	5.1	46.1	18.8	19.7	100.0

A. 職場環境の満足度について②

8	育児退職後の復職				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	4	5	36	8	18	71
%	5.6	7.0	50.7	11.3	25.4	100.0
女性	6	1	23	13	4	47
%	12.8	2.1	48.9	27.7	8.5	100.0
全体	10	6	59	21	22	118
%	8.5	5.1	50.0	17.8	18.6	100.0

9	介護の時間短縮				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	2	5	34	19	13	73
%	2.7	6.8	46.7	26.0	17.8	100.0
女性	3	3	17	18	6	47
%	6.4	6.4	36.2	38.2	12.8	100.0
全体	5	8	51	37	19	120
%	4.2	6.7	42.5	30.8	15.8	100.0

10	介護の一時休				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	5	4	29	19	16	73
%	6.8	5.5	39.8	26.0	21.9	100.0
女性	2	4	15	19	7	47
%	4.3	8.5	31.9	40.4	14.9	100.0
全体	7	8	44	38	23	120
%	5.8	6.7	36.6	31.7	19.2	100.0

11	介護の長期休み				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	8	8	36	10	10	72
%	11.1	11.1	50.0	13.9	13.9	100.0
女性	3	3	19	16	6	47
%	6.4	6.4	40.4	34.0	12.8	100.0
全体	11	11	55	26	16	119
%	9.2	9.2	46.4	21.8	13.4	100.0

12	介護休中の復職サポート				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	7	6	44	6	10	73
%	9.6	8.2	60.3	8.2	13.7	100.0
女性	4	2	24	15	2	47
%	8.5	4.3	51.0	31.9	4.3	100.0
全体	11	8	68	21	12	120
%	9.2	6.7	56.6	17.5	10.0	100.0

13	介護退職後の復職				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	5	3	43	10	12	73
%	6.8	4.1	59.0	13.7	16.4	100.0
女性	5	2	27	12	0	46
%	10.9	4.3	58.7	26.1	0.0	100.0
全体	10	5	70	22	12	119
%	8.4	4.2	58.8	18.5	10.1	100.0

14	休養や自己啓発の一時休				満足	合計
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足		
男性	6	10	31	17	12	76
%	7.9	13.2	40.7	22.4	15.8	100.0
女性	3	6	15	15	7	46
%	6.5	13.0	32.7	32.6	15.2	100.0
全体	9	16	46	32	19	122
%	7.4	13.1	37.7	26.2	15.6	100.0

図表Ⅲ－２ 男女別のクロス集計結果②

A. 職場環境の満足度について③

15 休養や自己啓発の長期休						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	15	13	30	11	7	76
%	19.7	17.1	39.5	14.5	9.2	100.0
女性	6	8	19	9	5	47
%	12.8	17.0	40.5	19.1	10.6	100.0
全体	21	21	49	20	12	123
%	17.1	17.1	39.7	16.3	9.8	100.0
16 休職者のカバー体制						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	6	15	26	21	9	77
%	7.8	19.5	33.7	27.3	11.7	100.0
女性	2	8	10	21	6	47
%	4.3	17.0	21.3	44.6	12.8	100.0
全体	8	23	36	42	15	124
%	6.5	18.5	29.0	33.9	12.1	100.0
17 生活に配慮した配置転換						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	7	8	34	20	7	76
%	9.2	10.5	44.8	26.3	9.2	100.0
女性	4	2	13	24	4	47
%	8.5	4.3	27.7	51.0	8.5	100.0
全体	11	10	47	44	11	123
%	8.9	8.1	38.3	35.8	8.9	100.0
18 業務の効率化						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	4	8	19	33	13	77
%	5.2	10.4	24.7	42.8	16.9	100.0
女性	1	5	11	22	9	48
%	2.1	10.4	22.9	45.8	18.8	100.0
全体	5	13	30	55	22	125
%	4.0	10.4	24.0	44.0	17.6	100.0
19 人材育成						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	5	13	18	27	14	77
%	6.5	16.9	23.4	35.0	18.2	100.0
女性	4	9	9	19	7	48
%	8.3	18.8	18.8	39.5	14.6	100.0
全体	9	22	27	46	21	125
%	7.2	17.6	21.6	36.8	16.8	100.0
20 評価・処遇の適切さ						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	6	9	27	21	14	77
%	7.8	11.7	35.0	27.3	18.2	100.0
女性	4	7	12	18	7	48
%	8.3	14.6	25.0	37.5	14.6	100.0
全体	10	16	39	39	21	125
%	8.0	12.8	31.2	31.2	16.8	100.0
21 WLB制度の利用し易さ						
	不満	やや不満	どちらとも言えない	まあまあ満足	満足	合計
男性	4	8	37	17	10	76
%	5.3	10.5	48.6	22.4	13.2	100.0
女性	4	6	21	13	4	48
%	8.3	12.5	43.8	27.1	8.3	100.0
全体	8	14	58	30	14	124
%	6.5	11.3	46.7	24.2	11.3	100.0

B. 個人的な就業意識について①

(満足度ではなく当てはまり度合いを尋ねている。)

22 問題発見、解決力						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	2	6	32	32	5	77
%	2.6	7.8	41.5	41.6	6.5	100.0
女性	2	1	20	23	1	47
%	4.3	2.1	42.6	48.9	2.1	100.0
全体	4	7	52	55	6	124
%	3.2	5.6	41.9	44.5	4.8	100.0
23 コミュニケーション重視						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	1	4	23	30	19	77
%	1.3	5.2	29.9	38.9	24.7	100.0
女性	0	2	7	25	13	47
%	0.0	4.3	14.9	53.1	27.7	100.0
全体	1	6	30	55	32	124
%	0.8	4.8	24.2	44.4	25.8	100.0
24 リーダーシップを発揮						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	6	15	31	20	5	77
%	7.8	19.5	40.2	26.0	6.5	100.0
女性	6	11	18	12	0	47
%	12.8	23.4	38.3	25.5	0.0	100.0
全体	12	26	49	32	5	124
%	9.7	21.0	39.5	25.8	4.0	100.0
25 能力を十分に発揮						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	1	13	33	26	4	77
%	1.3	16.9	42.8	33.8	5.2	100.0
女性	2	6	19	19	1	47
%	4.3	12.8	40.4	40.4	2.1	100.0
全体	3	19	52	45	5	124
%	2.4	15.3	42.0	36.3	4.0	100.0
26 仕事の目標達成						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	1	7	31	32	6	77
%	1.3	9.1	40.3	41.5	7.8	100.0
女性	0	1	18	27	1	47
%	0.0	2.1	38.3	57.5	2.1	100.0
全体	1	8	49	59	7	124
%	0.8	6.5	39.5	47.6	5.6	100.0
27 新しい提案による貢献						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	4	13	43	16	1	77
%	5.2	16.9	55.8	20.8	1.3	100.0
女性	9	11	17	10	0	47
%	19.1	23.4	36.2	21.3	0.0	100.0
全体	13	24	60	26	1	124
%	10.5	19.4	48.3	21.0	0.8	100.0
28 自発的取り組み						
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
男性	2	7	34	26	8	77
%	2.6	9.1	44.1	33.8	10.4	100.0
女性	2	6	18	20	1	47
%	4.3	12.8	38.3	42.5	2.1	100.0
全体	4	13	52	46	9	124
%	3.2	10.5	41.9	37.1	7.3	100.0

図表Ⅲ－２ 男女別のクロス集計結果③

B. 個人的な就業意識について②

	29 私生活経験の活用					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	4	6	23	36	8	77
%	5.2	7.8	29.9	46.7	10.4	100.0
女性	3	5	18	17	3	46
%	6.5	10.9	39.1	37.0	6.5	100.0
全体	7	11	41	53	11	123
%	5.7	8.9	33.3	43.2	8.9	100.0

	30 時間効率の意識					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	2	2	20	39	14	77
%	2.6	2.6	26.0	50.6	18.2	100.0
女性	2	4	14	23	4	47
%	4.3	8.5	29.8	48.9	8.5	100.0
全体	4	6	34	62	18	124
%	3.2	4.8	27.4	50.1	14.5	100.0

	31 金銭的報酬よりやりがい					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	6	9	32	25	4	76
%	7.9	11.8	42.1	32.9	5.3	100.0
女性	4	3	26	11	3	47
%	8.5	6.4	55.3	23.4	6.4	100.0
全体	10	12	58	36	7	123
%	8.1	9.8	47.1	29.3	5.7	100.0

	32 経済目的の労働					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	2	1	13	23	38	77
%	2.6	1.3	16.9	29.9	49.3	100.0
女性	0	1	5	14	27	47
%	0.0	2.1	10.6	29.8	57.5	100.0
全体	2	2	18	37	65	124
%	1.6	1.6	14.5	29.8	52.5	100.0

	33 精神的健康					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	4	7	18	23	25	77
%	5.2	9.1	23.4	29.9	32.4	100.0
女性	0	4	13	10	20	47
%	0.0	8.5	27.7	21.3	42.5	100.0
全体	4	11	31	33	45	124
%	3.2	8.9	25.0	26.6	36.3	100.0

	34 肉体的健康					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	4	8	20	20	25	77
%	5.2	10.4	26.0	26.0	32.4	100.0
女性	2	0	10	17	18	47
%	4.3	0.0	21.3	36.2	38.2	100.0
全体	6	8	30	37	43	124
%	4.8	6.5	24.2	29.8	34.7	100.0

	35 経営方針の理解					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	3	2	17	30	25	77
%	3.9	2.6	22.1	38.9	32.5	100.0
女性	3	0	15	18	11	47
%	6.4	0.0	31.9	38.3	23.4	100.0
全体	6	2	32	48	36	124
%	4.8	1.6	25.8	38.8	29.0	100.0

C. 総合的な満足度について

D. ワークライフバランスについて

	36 仕事を正當に評価					合計
	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	3	4	34	23	13	77
%	3.9	5.2	44.1	29.9	16.9	100.0
女性	2	4	26	12	3	47
%	4.3	8.5	55.3	25.5	6.4	100.0
全体	5	8	60	35	16	124
%	4.0	6.5	48.4	28.2	12.9	100.0

	37 職場・会社の継続意志					合計
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	
男性	2	5	21	23	26	77
%	2.6	6.5	27.3	29.9	33.7	100.0
女性	4	3	9	21	11	48
%	8.3	6.3	18.8	43.7	22.9	100.0
全体	6	8	30	44	37	125
%	4.8	6.4	24.0	35.2	29.6	100.0

	38 会社への愛着					合計
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	
男性	3	4	23	25	22	77
%	3.9	5.2	29.9	32.4	28.6	100.0
女性	3	3	12	22	8	48
%	6.3	6.3	25.0	45.7	16.7	100.0
全体	6	7	35	47	30	125
%	4.8	5.6	28.0	37.6	24.0	100.0

	39 仕事への満足感					合計
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	
男性	3	7	19	29	19	77
%	3.9	9.1	24.7	37.6	24.7	100.0
女性	2	6	11	23	6	48
%	4.2	12.5	22.9	47.9	12.5	100.0
全体	5	13	30	52	25	125
%	4.0	10.4	24.0	41.6	20.0	100.0

	40 私生活の満足感					合計
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	
男性	4	5	25	22	21	77
%	5.2	6.5	32.4	28.6	27.3	100.0
女性	1	7	18	17	5	48
%	2.1	14.6	37.5	35.4	10.4	100.0
全体	5	12	43	39	26	125
%	4.0	9.6	34.4	31.2	20.8	100.0

	41 希望					合計
	仕事重視	やや仕事重視	両立	やや私生活重視	私生活重視	
男性	0	8	52	10	6	76
%	0.0	10.5	68.4	13.2	7.9	100.0
女性	1	1	33	9	3	47
%	2.1	2.1	70.3	19.1	6.4	100.0
全体	1	9	85	19	9	123
%	0.8	7.3	69.2	15.4	7.3	100.0

	42 現実					合計
	仕事重視	やや仕事重視	両立	やや私生活重視	私生活重視	
男性	4	41	27	2	2	76
%	5.3	54.0	35.5	2.6	2.6	100.0
女性	1	20	15	11	0	47
%	2.1	42.6	31.9	23.4	0.0	100.0
全体	5	61	42	13	2	123
%	4.1	49.6	34.1	10.6	1.6	100.0

2. 集計結果における男女間の相違

(1) クロス集計の結果

回答者のプロフィールを除く42問の質問項目に対する回答状況（前掲図表Ⅲ-2（①～③）の男女別のクロス集計結果）について、A. 職場環境の満足度、B. 個人的な職業意識、C. 総合評価、D. ワークライフバランスのテーマに分けて、以下の指摘および考察をしている。

A. 職場環境の満足度について

①. 経営者、上司、同僚によるWLBの理解については、「まあまあ満足」を含めると男女とも7割以上が満足し不満は少ない。さらに同僚による理解については、女性の方が満足度が高く9割近くを占める（設問1～3）。この理由は、女性の方がWLBへの関心や重要度が高く、相互に理解しあいやすいからであろう。

②. 育児に関する支援についても女性の方が意識が高く、満足度が7割前後で高い。しかし男性は充実した水準にあったとしても評価が難しいため5割程度にとどまる（設問4～6）。

③. 介護に関する支援の満足率は「まあまあ満足」も含めても女性で5割前後、男性は評価を「どちらとも言えない」とし躊躇する割合が高い（設問9～12）。

④. 介護や育児の後の復職に関係する支援については満足率が4割前後の低い率に留まり、離職後の復職が容易ではない現状がうかがえる（設問7、8、12、13）。

⑤. 個人的な休養に関して、男女ともに不満率が2割に近くやや高めである。特に、「休養や自己啓発の長期休」の男性の不満は4割に近く、私生活に余裕をもてない現状がうかがえる（設問14～16）。

⑥. 「人材育成」についての満足率は5割強で、不満率は2.5割とやや高めである。「評価・処遇の適切さ」も不満率が2割前後である（設問19）。

⑦. 「WLB制度の利用のし易さ」の満足率は3割前後で、女性がより不満を持つ結果になった。共働き家庭が増加する環境下で、制度を利用しやすいよう変えていくべきだ（設問21）。

B. 個人的な職業意識について

⑧. 「コミュニケーション重視」は男性で8割、女性で7割強が肯定的であり、否定派は少ない（設問23）。社会で働くにはこれが基本だと思った。

⑨. 「リーダーシップを発揮」については肯定派は男性でも3割程度であり、「あまり当てはまらない」も含めると3割前後が否定的であり、女性の方がより否定的である（設問24）。

⑩. 「能力を十分に発揮」は肯定が5割以下であり、新提案、自発的取組などについても、自己実現ができていない割合はあまり高くはない（設問25～30）。WLB支援制度を整えることも大切だが、同時に能力が十分に発揮できる環境創りも整えていくべきではないか。

⑪. 金銭的報酬よりもやりがいを重視する人もいるが、働く理由の大半が経済目的であった（設問31・31）。

⑫. 「肉体的健康」については女性の8割弱、男性の7割弱が肯定的だが、「精神的健康」の肯定割合は男女とも6割であり、男性の方がやや弱い。健康状態は女性の方が良好であり、仕事の負担が軽いことがうかがえる（設問33・34）

⑬. 「仕事ぶりを正当に評価」については「どちらとも言えない」とする曖昧な回答が半数近くを占め、女性の方がより割合が高かった（設問36）。

C. 総合評価・について、

⑭. 「職場・会社の継続意志」、「会社への愛着」、「仕事への満足感」については、男女ともに6割程度が肯定的であり、いずれについても男性の方がより肯定度は強い（設問37～39）。

⑮. 「私生活への満足感」は男性は6割、女性は4.5割程度が肯定的であり、女性の方が家事や育児等の家庭内での分担が重いため、私生活に求める水準が高く、満足率が低くなるものと思われる（設問40）。

D. ワークライフバランスについて

⑯. 「仕事と私生活のバランス」について、両立を希望する割合が男女ともに7割を占め圧倒的に高い。「やや仕事重視」は男性、「やや私生活重視」は女性の方が多い（設問41）。

⑰. しかし、現実では、「両立」は3割強であり、「やや仕事重視」が男性で5割強、女性で4割強と最多となった。なお、女性では「やや私生活重視」も2割強みられた（設問42）。男女ともに希望している以上に仕事を重視しなければならなくなっている。

(2) 男女の回答の差に関する検定

総合評価における男女の差を詳細に検証するため、A. 「仕事への満足感」×「私生活の満足感」、B「会社への愛着」×「職場・会社の継続意志」の3次元クロス集計の結果に対数線形モデルを用いて高度な分析をしている。

対数線形分析概念を端的に言えば、分布状況の差異を検定する「 χ^2 乗検定」を基礎とし、その対数を取ることで積の計算を線型化し、分散分析に持ち込む手法である。

例えば、 X_i : 性別 (i =男性/女性)、 Y_j : ワークライフ (j =仕事/私生活)、 Z_k : 満足度 (k =満足/やや満足/どちらとも言えない/やや不満/不満) の3次元の主効果について、属性の違いによる分布の偏り(差異)がない独立の状態を仮定する。回答者 N 人分のデータのうち、「男性」の割合が $P_i\%$ 、「仕事」の回答数構成比が $P_j\%$ 、さらに満足度での「たいへん満足」の割合が $P_k\%$ であったとすれば、「仕事」の「男性」の「たいへん満足」の期待度数(理論値) n_{ijk}^e は、積の形の①式で推定できるはずである。この関係は χ^2 乗検定における帰無仮説

である。

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{帰無仮説 } H_0 : n_{ijk}^e = NP_i P_j P_k \quad (\text{for all } i, j, k) \quad \textcircled{1} \\ \text{対立仮説 } H_1 : n_{ijk}^e \neq NP_i P_j P_k \quad (\text{for some } i, j, k) \quad \textcircled{2} \end{array} \right.$$

χ^2 乗検定では、理論値と実際の観測度数の乖離度が大きくなった場合は、帰無仮説が棄却され、対立仮説が採択される。これより、カテゴリー間の関係は「独立」ではない、すなわち、例えば、「男性と女性との満足度に差異がある」や「仕事と私生活の満足度に差異が認められる」という結論になる。

χ^2 乗検定ではここで終了となるが、対数線型分析による階層モデルでは、帰無仮説が棄却された場合、すなわちカテゴリー間の関係が独立でない場合、これによって生じる効果（相互作用） q による調整項を導入して、②式の不等式を等式に修正することを試みる。ただし、相互作用（interaction term）には2因子の複合によるものと3因子の複合によるものを仮定し、③式を想定する。

$$n_{ijk}^e = NP_i P_j P_k \times (q_{ij} q_{jk} q_{ji} q_{ijk}) \quad \textcircled{3}$$

両辺の対数をとると階層的な線型モデルとなり、期待度数が、全平均効果をベースにとし、①主効果、②1次の交互作用、③2次の交互作用の和として、以下のように表される。なお、①、②、③の全ての効果をもつ場合のモデルのことを「飽和モデル」(saturated model)という。カテゴリー間の関係が独立な場合、交互作用の項はないので、不飽和モデルとなる。

$\ln n_{ijk} = \ln N + \ln P_i + \ln P_j + \ln P_k + (\ln q_{ij} + \ln q_{jk} + \ln q_{ji} + \ln q_{ijk})$			
$= \bar{n} +$	$\boxed{X_i + Y_j + Z_k}$	$+ \boxed{(XY)_{ij} + (YZ)_{jk} + (XZ)_{ik}}$	$+ \boxed{(XYZ)_{ijk}}$
全平均 効果	主効果	1 次 の交互作用	2 次 の交互作用

【A. 「仕事への満足感」 × 「私生活の満足感」 についての分析結果】

図表Ⅲ-3Aにおいて、仕事の満足感について効果欄（交互作用）をみると、「どちらとも言えない」では-0.177で少なめ、「ややそう思う」では0.147とやや多めの回答割合となっていることがわかる。同様に私生活の満足感については、「どちらとも言えない」では0.177と多め、「ややそう思う」で-0.147と少なめの回答割合になっている。しかし、P値はいずれも5%を超えており、兆候はあるが統計的に有意とはならず、交互作用は認められなかった。すなわち、仕事と私生活の満足感に統計的な差は認められなかった。

次に男女の違いについては、（私生活と仕事を統合した満足感について）男性では「そう思う」が0.374と多め、女子では「そう思う」が-0.374と少なめの回答割合となった。いずれも

P値は2%で有意となり、交互作用が認められた。すなわち、統計的に男性の方が女性よりも満足率が高いことが認められた。

図表Ⅲ－3A

	今の仕事に満足している					今の私生活に満足している				
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う
男性	3	7	19	29	19	4	5	25	22	21
女性	2	6	11	23	6	1	7	18	17	5

交互作用(仕事と生活)	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
仕事への満足感-そうは思わない	0.003	0.283	0.011	0.991	[]
仕事への満足感-あまりそうは思わない	0.043	0.181	0.239	0.811	[]
仕事への満足感-どちらとも言えない	-0.177	0.132	-1.339	0.180	[]
仕事への満足感-ややそう思う	0.147	0.124	1.184	0.236	[]
仕事への満足感-そう思う	-0.016	0.161	-0.102	0.919	[]
私生活の満足感-そうは思わない	-0.003	0.283	-0.011	0.991	[]
私生活の満足感-あまりそうは思わない	-0.043	0.181	-0.239	0.811	[]
私生活の満足感-どちらとも言えない	0.177	0.132	1.339	0.180	[]
私生活の満足感-ややそう思う	-0.147	0.124	-1.184	0.236	[]
私生活の満足感-そう思う	0.016	0.161	0.102	0.919	[]

交互作用(性別)	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
男性-そうは思わない	0.152	0.283	0.537	0.591	[]
男性-あまりそうは思わない	-0.312	0.180	-1.728	0.084	[]
男性-どちらとも言えない	-0.063	0.131	-0.484	0.628	[]
男性-ややそう思う	-0.150	0.123	-1.218	0.223	[]
男性-そう思う	0.374	0.161	2.321	0.020	[*]
女性-そうは思わない	-0.152	0.283	-0.537	0.591	[]
女性-あまりそうは思わない	0.312	0.180	1.728	0.084	[]
女性-どちらとも言えない	0.063	0.131	0.484	0.628	[]
女性-ややそう思う	0.150	0.123	1.218	0.223	[]
女性-そう思う	-0.374	0.161	-2.321	0.020	[*]

【B 「会社への愛着」×「職場・会社の継続意志」についての分析結果】

図表Ⅲ－3Bに示す通り、主効果については否定的な回答がマイナス、肯定的な回答がプラスに有意となった。2次の交互作用については「そう思う」について男性はプラス、女性はマイナスで、有意となった。3次の交互作用では、男性では会社への愛着はあるが継続はしない、女性では愛着はないが継続したい、とする兆候が見られるが有意になるにはいたらなかった。

図表Ⅲ－3B 「会社に愛着を感じている」×「今の職場・会社で働き続けていきたい」

	会社への愛着					職場・会社の継続意志				
	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う	そうは思わない	あまりそうは思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	そう思う
男性	3	4	23	25	22	2	5	21	23	26
女性	3	3	12	22	8	4	3	9	21	11

[表頭]	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
そうは思わない	-1.104	0.244	-4.527	0.000	[**]
あまりそうは思わない	-0.888	0.223	-3.979	0.000	[**]
どちらとも言えない	0.532	0.137	3.899	0.000	[**]
ややそう思う	0.934	0.121	7.705	0.000	[**]
そう思う	0.526	0.138	3.803	0.000	[**]

交互作用

[表側]-[表頭]	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
男性-そうは思わない	-0.353	0.244	-1.446	0.148	[]
男性-あまりそうは思わない	0.018	0.223	0.082	0.935	[]
男性-どちらとも言えない	0.185	0.137	1.357	0.175	[]
男性-ややそう思う	-0.130	0.121	-1.068	0.285	[]
男性-そう思う	0.279	0.138	2.017	0.044	[*]
女性-そうは思わない	0.353	0.244	1.446	0.148	[]
女性-あまりそうは思わない	-0.018	0.223	-0.082	0.935	[]
女性-どちらとも言えない	-0.185	0.137	-1.357	0.175	[]
女性-ややそう思う	0.130	0.121	1.068	0.285	[]
女性-そう思う	-0.279	0.138	-2.017	0.044	[*]

3. 職場におけるワークライフバランスの現状

図表Ⅲ－4に示すように、WLBの視点から、就業者がどのような働き方を理想とし、現場ではどのように働いているのか、希望と現実、プロフィール属性（年齢、配偶者の有無、業種、部署（職種）、役職）と3次元クロス集計を行い、対数線形モデルを用いて詳細な分析を行った。なお、分析のため⁸、「WLB」の選択肢を5段階から3段階に統合している。

全てのプロフィール属性の分析結果に共通する主効果として、働き方については、「両立」がプラスに、「生活重視」がマイナスに有意となり、回答に偏りがあることが検証された。また、2次の交互作用として、「希望」については「両立」および「生活優先」に対してはプラス、「仕事優先」に対してはマイナスの効果の有意性がみとめられた。しかし、「現実」としては、「両立」および「生活優先」に対してはマイナス、「仕事優先」に対してはプラスの効果があることが有意となり、「仕事優先」を望まないが、「現実」としては「仕事優先」の生活となっている人が多く、乖離があることが確認された（図表Ⅲ－4下表）。この分析結果は全てのプロフィール属性に共通している。

⁸ 対数線形モデル（前述）では、変数の真数条件から回答のない選択肢を含む場合は分析できない。

図表Ⅲ－４ WLBと属性をめぐる3次元クロス集計結果

性別	男性			女性		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	8	52	16	2	33	12
現実	45	27	4	21	15	11

年齢	29歳以下			30歳代			40歳代			50歳代			60歳以上		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	1	22	12	3	20	5	4	21	5	1	16	2	1	6	4
現実	18	12	5	15	8	5	18	9	3	10	8	1	5	5	1

配偶者	あり(働いている)			あり(働いていない)			なし		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	4	34	8	2	12	7	4	39	13
現実	23	16	7	8	10	3	35	16	5

業種	製造			販売・サービス			その他		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	3	17	6	2	33	10	4	33	12
現実	12	11	3	21	19	5	30	12	7

部署	総務人事			企画・開発・技術			一般事務			営業・顧客対応			その他		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	2	13	3	2	8	4	1	30	7	3	16	6	2	17	8
現実	12	3	3	6	5	3	16	17	5	16	7	2	15	10	2

役職	役職無し			主任クラス			課長クラス以上		
	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先	仕事優先	両立	生活優先
希望	3	52	23	37	28	13	11	7	1
現実	1	16	2	6	16	3	18	6	1

(対数線形分析による働き方についての希望と現実の差の結果)

主効果

[表頭]	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
仕事優先	-0.251	0.138	-1.821	0.069	[]
両立	0.647	0.104	6.207	0.000	[**]
生活優先	-0.395	0.128	-3.098	0.002	[**]

交互作用

[表側]-[表頭]	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
希望-仕事優先	-0.851	0.138	-6.160	0.000	[**]
希望-両立	0.445	0.104	4.277	0.000	[**]
希望-生活優先	0.405	0.128	3.176	0.001	[**]
現実-仕事優先	0.851	0.138	6.160	0.000	[**]
現実-両立	-0.445	0.104	-4.277	0.000	[**]
現実-生活優先	-0.405	0.128	-3.176	0.001	[**]

以下では、性別、年齢、配偶者の有無、業種、部署（職種）、役職の属性について行った対数線形分析の結果のうち、統計的な有意性が認められたものを示す。

【性別】：性別による違いについて、男性は「生活優先」に対してマイナスに有意となったのに対し、女性はプラスに有意となった。回答者に性別役割分担の考え方が残存していることがうかがえる。

【大分類】-【表頭】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
男性-仕事優先	0.219	0.138	1.583	0.114	[]
男性-両立	0.050	0.104	0.482	0.630	[]
男性-生活優先	-0.269	0.128	-2.107	0.035	[*]
女性-仕事優先	-0.219	0.138	-1.583	0.114	[]
女性-両立	-0.050	0.104	-0.482	0.630	[]
女性-生活優先	0.269	0.128	2.107	0.035	[*]

【配偶者の有無】：配偶者の有無による違いについては、主効果において、回答数に独身者が多く、配偶者（働いていない）が少ないことなどから、配偶者の有無による影響は認められなかった。

【大分類】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
あり(働いている)	0.196	0.121	1.618	0.106	[]
あり(働いていない)	-0.588	0.149	-3.957	0.000	[**]
なし	0.393	0.116	3.375	0.001	[**]

【業種】：業種による違いについて、主効果において、回答数に製造業が少なく、その他が多いことが有意となった。しかし、業種間による違いによる回答への影響は認められなかった。

【大分類】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
製造	-0.394	0.139	-2.837	0.005	[**]
販売・サービス	0.154	0.120	1.282	0.200	[]
その他	0.240	0.118	2.027	0.043	[*]

【部署（職種）】：部署（職種）による違いについて、2次の交互作用において、「一般事務職」では、WLBの「両立」に対してプラスの効果をもつことが認められ、他の部署に比べれば比較的両立がしやすいという結果となった。

【大分類】-【表頭】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
総務人事-仕事優先	0.267	0.276	0.967	0.333	[]
総務人事-両立	-0.264	0.246	-1.075	0.282	[]
総務人事-生活優先	-0.003	0.281	-0.009	0.993	[]
企画・開発・技術-仕事優先	-0.017	0.280	-0.059	0.953	[]
企画・開発・技術-両立	-0.188	0.234	-0.804	0.421	[]
企画・開発・技術-生活優先	0.205	0.271	0.756	0.449	[]
一般事務-仕事優先	-0.523	0.312	-1.679	0.093	[]
一般事務-両立	0.434	0.204	2.126	0.034	[*]
一般事務-生活優先	0.089	0.245	0.365	0.715	[]
営業・顧客対応-仕事優先	0.274	0.245	1.118	0.264	[]
営業・顧客対応-両立	-0.076	0.209	-0.363	0.716	[]
営業・顧客対応-生活優先	-0.198	0.269	-0.737	0.461	[]
その他-仕事優先	0.000	0.264	-0.001	0.999	[]
その他-両立	0.094	0.206	0.454	0.650	[]
その他-生活優先	-0.093	0.267	-0.349	0.727	[]

【役職】：全体的な希望としては「両立」にプラスの、「仕事優先」にマイナスの交互作用が認められた。しかし、現実には、「両立」にマイナスの、「仕事優先」にプラスの交互作用が認められ、希望と現実とに乖離があるという結果になった。

役職による違いについて、「役職なし」では、「仕事優先」にマイナス、「生活優先」にプラスの交互作用が認められた。これに対し、「課長クラス以上」では、「仕事優先」にプラスの交互作用が認められ、管理職に就き責務が重たくなるにつれて、仕事優先の生活になることが確認された。

交互作用

【表側】-【大分類】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
希望-役職無し	0.327	0.183	1.789	0.074	[]
希望-主任クラス	0.190	0.145	1.310	0.190	[]
希望-課長クラス以上	-0.516	0.196	-2.630	0.009	[**]
現実-役職無し	-0.327	0.183	-1.789	0.074	[]
現実-主任クラス	-0.190	0.145	-1.310	0.190	[]
現実-課長クラス以上	0.516	0.196	2.630	0.009	[**]

交互作用

【表側】-【大分類】	効果	標準誤差	統計量	p値	判定
希望-役職無し	0.327	0.183	1.789	0.074	[]
希望-主任クラス	0.190	0.145	1.310	0.190	[]
希望-課長クラス以上	-0.516	0.196	-2.630	0.009	[**]
現実-役職無し	-0.327	0.183	-1.789	0.074	[]
現実-主任クラス	-0.190	0.145	-1.310	0.190	[]
現実-課長クラス以上	0.516	0.196	2.630	0.009	[**]

4. 職場環境、就業意識、ロイヤリティ形成の関係

(1) 正準相関分析(CCA : Canonical Correlation Analysys)

A. 職場環境の整備と社員の就業意欲との関係、B. 社員の満足度の満足度と社員の就業意欲との関係、C. 職場環境の整備と社員の総合満足度との関係について、正準相関分析を用いて、個々の質問項目間の影響力の強さを図解して把握することを試みている。

正準相関分析は、複数の目的変数に対し、複数の説明変数がどのように影響しているのかを調べることのできる分析手法であり、目的変数、説明変数のそれぞれについて、次式のような各変数群内の項目変数（正準変数）を線型一次結合によって総合評価（要約）する正準関数を考える。

$$X = a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n$$

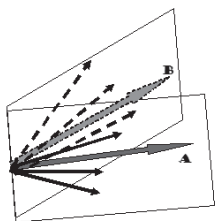
$$Y = b_1y_1 + b_2y_2 + \dots + b_my_m$$

このような評価関数 X , Y の値（正準得点）は、重みベクトル $[a_1, a_2, \dots, a_n]$ と $[b_1, b_2, \dots, b_m]$ の値（正準変数係数）の選び方に依存して変化するが、各々の値が標本数だけ存在するので、 X , Y の相関 r_{XY} が定義できる。この相関を最大化するような重みベクトルを探索する方法が、正準相関分析である。最適化された正準荷重は、正準変数の変化に対する正準得点への影響度を示すが、標準化されていないデータでは、荷重値をもって影響度を比較できない。そこで、正準相関分析では、正準加重ベクトルとの相関（構造相関係数、正準因子荷重）を用いて影響度を評価する。

一般に正準相関変数の個数は、変数の個数が少ない変数群の個数 ($L = \text{Min}[m, n]$) だけ求められる。目的変数が1つの変数しかもたない ($\text{Min}[m, n] = 1$) とし、正準相関係数は、重相関係数に一致する。L個ずつある正準変量（正準得点）のうち、 $X_i, Y_j, (i, j = 1, 2, \dots, L)$

の相関は一次独立性から、 $r_{X_i, Y_j} = \begin{cases} 0 & (i \neq j) \\ r_{XY_i} & (i = j) \end{cases}$ となり、正準相関係数ベクトル $[r_{XY_1},$

$r_{XY_2}, \dots, r_{XY_L}]$ が求まる。



先に以下で得られた計算結果の統計的な意味を示す。正準相関の2乗は固有値に等しく、正準変数が負う変動のパーセンテージに対応する。Wilksの Λ 検定値は、0に近いほど説明変数群と目的変数群の重心が離れ、1に近づくほど重なっていることを示す。冗長度係数は、入力変数の各集合について、入力変数の変動のどれだけの割合が正準変数によって予測されているかを示す。

【A. 職場環境と総合評価の相関】

職場環境の変数項目を説明変数、総合評価の変数項目を目的変数として、正準相関分析を用いて分析した。第1軸については、良好な重み係数ベクトルを見つけられたが、第2軸については5%の有意水準をわずかに上回った。構造相関係数ベクトルを基に散布図を作成し、説明変数（職場環境の整備）と目的変数（社員の就業意欲）の関係を考察した。なお、横軸に取った第2軸については有意性が認められないため、垂直方向のみに考察した。

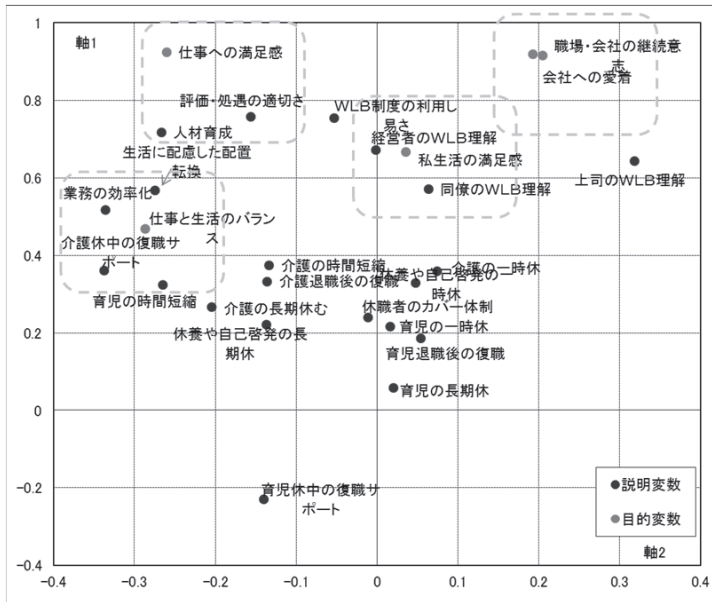
分析精度

	固有値	正準相関係数	WilksのΛ	カイ2乗値	自由度	p値	判定
軸1	0.682	0.826	0.111	209.512	105	0.000	[**]
軸2	0.408	0.639	0.351	100.594	80	0.060	[]

冗長性係数

	Re(X/Y)	Re(Y/X)
軸1	0.145	0.437
軸2	0.014	0.019
合計	0.179	0.502

図表Ⅲ-5① A. 職場環境×総合評価の正準相関分析（構造ベクトルによる散布図）



全体的に総合評価項目（目的変数）は上方に布置され、職場環境の満足度（説明変数）、特にWLB支援制度の整備の項目は下方に布置されており、総合評価の向上とは隔りがあることがわかる。

総合評価の項目を個別にみると、「仕事への満足感」の近傍には、「評価・処遇の適切さ」、「人材育成」が布置されている。また、「私生活の満足感」の近傍は、上司よりも経営者と同僚による「WLB理解」の方が近い。さらに、「仕事と生活のバランス」の近傍には、「業務の効率化」や「生活に配慮した配置転換」、「介護中の復職サービス」などが布置されている。「会社への愛着」と「職場・会社の継続意志」は近接しているが、近傍に説明変数が見当たらず、WLBの支援を中心に職場環境の整備を推進しても、直接的な効果はやや限定的になることが懸念される。

【B. 就業意識と総合評価の相関】

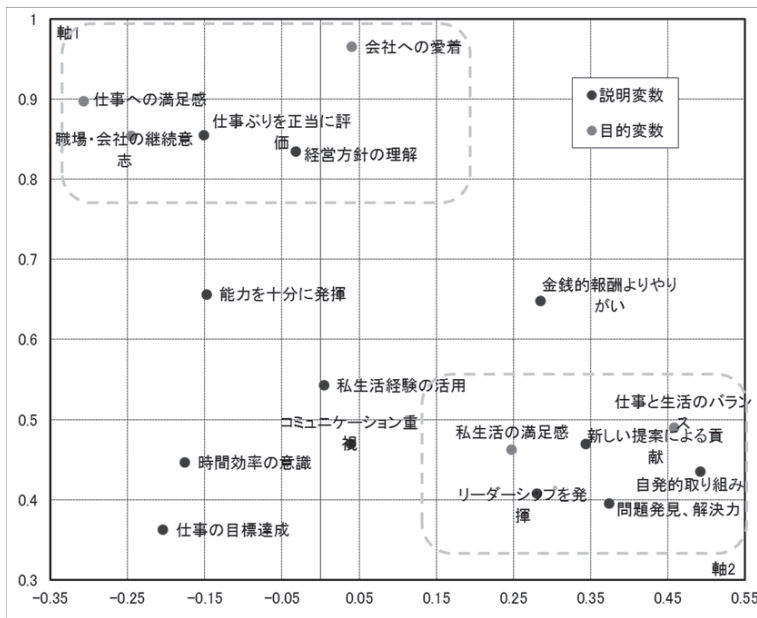
社員の就業意識を説明変数、総合評価を目的変数とした正準相関分析の結果を以下に示す。ただし、第2軸の係数ベクトルは良好な値でないため、散布図において第1軸の縦軸のみで考察する。

	固有値	正準相関係数	WilksのΛ	カイ2乗値	自由度	p値	判定
軸1	0.600	0.775	0.256	151.322	60	0.000	[**]
軸2	0.200	0.447	0.640	49.853	44	0.252	[]

冗長性係数

	Re(X/Y)	Re(Y/X)
軸1	0.193	0.350
軸2	0.013	0.017
合計	0.219	0.391

図表Ⅲ－5② B. 就業意識×総合評価の正準相関分析（構造ベクトルによる散布図）



縦軸はプラス値のみをとるのでレベルを表す集約値を示すと解釈される。上方には、「会社への愛着」、「仕事への満足感」、「職場・会社の継続意志」の総合評価項目が布置されている。前の分析とは尺度軸が異なるため、「会社への愛着」と「職場・会社の継続意志」の距離は広がったが、社員に「経営方針の理解」を徹底させ、「仕事ぶりを正に評価」することが妥当な策であると考えられる。

一方、「私生活への満足感」、「生活と仕事のバランス」は下方に布置され、その近傍には「自主的に取り組める職場」、「リーダーシップを發揮」、「新しい提案」などが布置されている。仕事への「自発的取り組み」ができる環境を整え、意識を啓発することが妥当であると考えられる。

【C. 職場環境と就業意欲の相関】

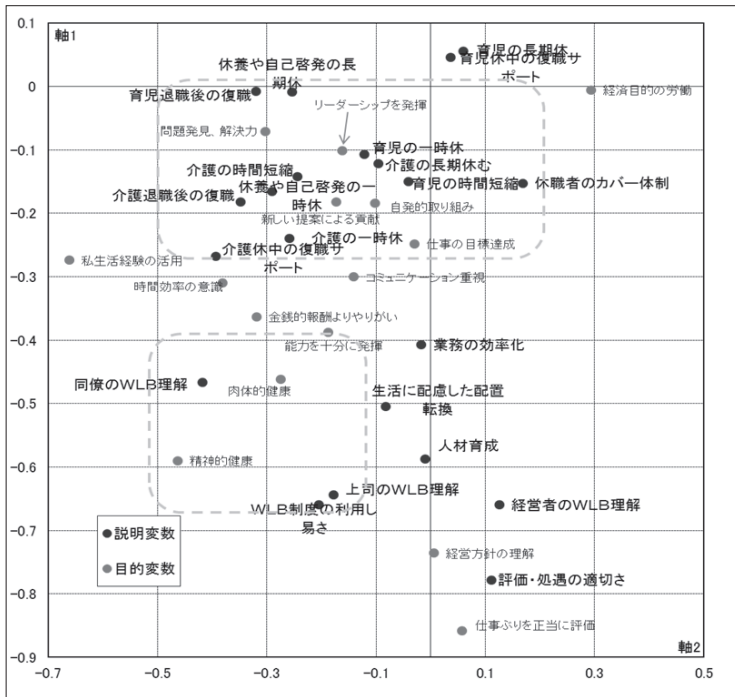
職場環境を説明変数、社員の就業意識を目的変数とし正準相関分析の結果は以下のとおりである。第2軸の係数ベクトルは良好ではないため、布図において第1軸の縦軸のみで考察する。

図表Ⅲ-5③において、上方には、就業意識（目的変数）のうち「リーダーシップの発揮」や「新しい提案による貢献」、「自主的な取り組み」などの自己実現に関連する項目が布置され、これらの近傍には職場環境（説明変数）のうちWLBの支援制度に関する項目が布置されている。これより支援制度の整備が社員の就業意欲向上と近い関係にあることがうかがえる。

また、下方には目的変数のうち「精神的健康」、「肉体的健康」が布置され、これらの近傍には同僚、上司による理解や「WLB支援制度の利用のし易さ」が布置されている。健康面の改善には、制度の整備よりも、WLBに対する周囲の理解と制度を利用し易くすることが重要であることがうかがえる。

	固有値	正準相関係数	WilksのΛ	カイ2乗値	自由度	p値	判定	冗長性係数	
								Re(X/Y)	Re(Y/X)
軸1	0.744	0.862	0.012	392.822	315	0.002	[**]	0.112	0.125
軸2	0.503	0.709	0.046	273.432	280	0.599	[]	0.024	0.043
合計								0.225	0.290

図表Ⅲ-5③ 職場環境の満足度×就業意識総の正準相関分析（構造ベクトルによる散布図）



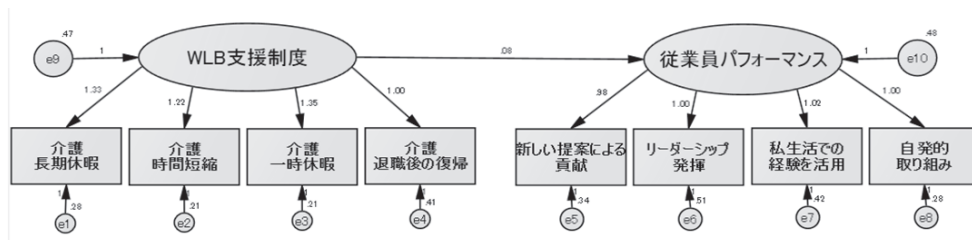
(2) 共分散構造分析

WLBの支援と従業員の就業意欲（パフォーマンス）との因果関係について、共分散構造分析を用いた検証を行った。この手法は分析者が質問項目間の因果関係について仮説をたて、その妥当性を統計的に検証するものである。第5世代の多変量解析ともいわれ、収集したデータ（観測変数）間の因果関係のみならず、それらの背後に存在する潜在変数間、潜在変数と観測変数間の因果関係についても検証することができる。変数間の因果関係に関する仮説は、項目間を矢印で結んだパス図で表わされる。現実の因果関係では、結果が仮定した項目だけで全てが単純に説明できるケースは稀であり、不足分を誤差変数を用いて調整する。分析により出力される主な結果は、①項目間の関係の強さを表すパス係数、②変数およびパスの統計的な妥当性を示す有意確率、③モデルとデータとの適合性を示すGFIやAGFIなどの各種の指標である。

【A. WLB支援制度と従業員パフォーマンスの直接の因果関係】

まず、共分散構造分析のモデルとして、図表Ⅲ-5に示す「WLB支援制度」（潜在因子）から「従業員パフォーマンス」（潜在因子）への因果関係を仮定する。先に探索的因子分析を行い「WLB支援制度」による因子負荷量の高い観測変数として「介護長期休暇」「介護時間短縮」「介護一時休暇」「介護退職後の復帰」の4項目、「従業員パフォーマンス」による因子負荷量の高い観測変数として「新しい提案による貢献」「リーダーシップ発揮」「私生活での経験を活用」「自発的取り組み」の4項目を採用した。

図表Ⅲ-5①. WLB支援制度と従業員パフォーマンスの直接の因果関係の共分散構造分析



観測変数を従えた潜在変数2個を繋いだモデルを構築し、「WLB支援制度」が「従業員パフォーマンス」に与えている影響について検証を行った。結果は図表Ⅲ-5②であり、データとモデルとの適合度を示すGFI、さらに自由度を考慮したAGFIはいずれも値が0.9を上回り良好な結果となった。また、潜在変数から観測変数に向かうパスの1本1本についても99.9%の信頼度で有意となった。しかしながら、「WLB支援制度」から「従業員パフォーマンス」への確率が0.448となり有意にならず「WLB支援制度」から「従業員パフォーマンス」への因果関係が認められなかった。前の正準相関分析での散布図による図的考察では、介護や育児を中心とする「WLB支援制度」と「リーダーシップを発揮」などの「従業員パフォーマンス」は近

い関係にあった。しかし、このように観測変数では相関があっても、必ずしも潜在変数間での因果関係が認められることにはならないのである。

図表Ⅲ－５② モデル適合度

モデル	RMR	GFI	AGFI	PGFI
モデル番号 1	.035	.964	.932	.509
飽和モデル	.000	1.000		
独立モデル	.350	.446	.288	.347

パス係数の有意性についての検定結果

		推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ラベル
従業員パフォーマンス	<--- WLB支援制度	.078	.103	.759	.448	
介護退職後の復職	<--- WLB支援制度	1.000				
介護の一時休	<--- WLB支援制度	1.352	.137	9.852	***	
介護の時間短縮	<--- WLB支援制度	1.224	.126	9.686	***	
介護の長期休む	<--- WLB支援制度	1.325	.139	9.520	***	
自発的取り組み	<--- 従業員パフォーマンス	1.000				
私生活経験の活用	<--- 従業員パフォーマンス	1.015	.130	7.835	***	
リーダーシップを発揮	<--- 従業員パフォーマンス	.996	.134	7.412	***	
新しい提案による貢献	<--- 従業員パフォーマンス	.981	.122	8.040	***	

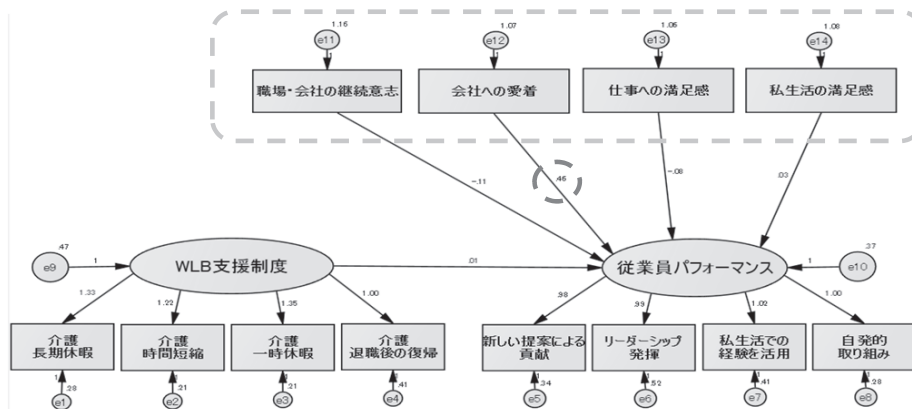
(確率の数値が0.1%未満(信頼度99.9%)で有意となれば、***、1%未満(信頼度99%)では**、5%未満(信頼度95%)では*、が表示され、5%以上となった場合には有意にならず、確率の数値が表示されている。

【B. WLB支援制度と従業員パフォーマンスの直接の因果関係】

次に、「従業員パフォーマンス」を向上させる外生要因について、「WLB支援制度」以外の観測変数をアンケート質問項目の中から探索した。このような外生要因の候補として、観測変数の「会社の継続意思」・「会社の愛着」・「仕事への満足度」・「私生活の満足度」の4つを前のモデルに付加し、図表Ⅲ－５②に示すMIMICモデル(Multiple Indicator Multiple Cause Model)を構成して検証を行った。その結果、これらのうちの「会社への愛着」のみに因果関係が確認され、「会社への愛着」は「従業員パフォーマンス」を向上させることが分かった。

さらに、「会社への愛着」に影響を与える要因について、「WLB支援制度」が因果関係をもつ可能性も含めて全ての質問項目を説明変数の候補とする重回帰分析を行い、ステップワイズ法を用いて有意となる観測変数を取捨選択してスクリーニングした。その結果、「会社への愛着」に最も強く影響を与えているのは「仕事への満足感」であり、残念ながら「WLB支援制度」に関連する観測変数は全て排除されてしまった。

図表Ⅲ-5②. MIMICモデルによる従業員パフォーマンスとの因果関係をもつ外生要因の探索



	推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ラベル
従業員パフォーマンス <--- WLB支援制度	.006	.092	.061	.951	
従業員パフォーマンス <--- 会社への愛着	.457	.064	7.160	***	
従業員パフォーマンス <--- 仕事への満足感	-.077	.059	-1.307	.191	
従業員パフォーマンス <--- 私生活の満足感	.033	.058	.563	.573	
従業員パフォーマンス <--- 職場・会社の継続意志	-.113	.057	-1.993	.046	
介護退職後の復帰 <--- WLB支援制度	1.000				
介護の一時休 <--- WLB支援制度	1.351	.137	9.845	***	
介護の時間短縮 <--- WLB支援制度	1.225	.126	9.687	***	
介護の長期休む <--- WLB支援制度	1.326	.139	9.521	***	
自発的取り組み <--- 従業員パフォーマンス	1.000				
私生活経験の活用 <--- 従業員パフォーマンス	1.025	.108	9.483	***	
リーダーシップを發揮 <--- 従業員パフォーマンス	.990	.113	8.764	***	
新しい提案による貢献 <--- 従業員パフォーマンス	.982	.101	9.693	***	

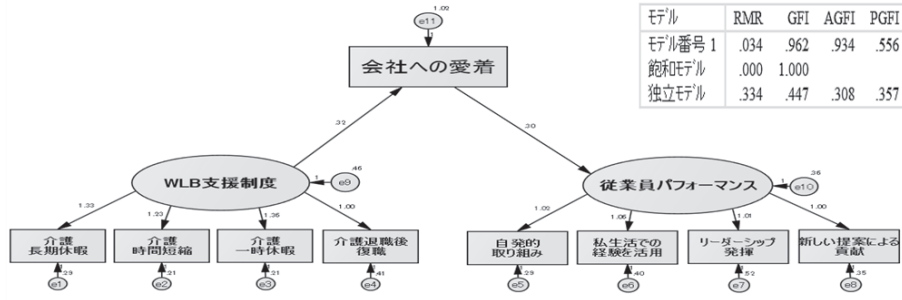
図表Ⅲ-5③ ステップワイズ法によりセレクトされた「会社への愛着」の説明変数

変数名	係数	標準誤差	95%下限	95%上限	df	t値	p値
切片	-0.338	0.281	-0.895	0.219	103	-1.204	.231
仕事への満足感	0.550	0.062	0.427	0.673	103	8.858	.000**
上司のWLB理解	0.257	0.060	0.138	0.376	103	4.271	.000**
自発的取り組み	0.168	0.058	0.053	0.283	103	2.888	.005**
育児休中の復職サポート	-0.048	0.016	-0.080	-0.017	103	-3.057	.003**
経営方針の理解	0.151	0.062	0.028	0.275	103	2.433	.017*

【C. WLB支援制度と従業員パフォーマンスの間接的な因果関係】

前の重回帰分析の結果では、「WLB支援制度」に関する観測変数から「会社への愛着」への直接効果が認められず、そこから先の因果関係が断ち切られたため、「WLB支援制度」は「従業員パフォーマンス」に全く寄与しないというショッキングな結論となった。

図表Ⅲ－5④. WLB支援制度と従業員パフォーマンスの間接的な因果関係



しかし、「WLB支援制度」に関して個別の観測変数では無効であっても、これらをバンドル化した潜在変数としては影響力をもつ可能性は残されている。そこで、再度、図表Ⅲ－5④に示す共分散構造分析を用いて、最終的に「WLB支援制度」（潜在変数）→「会社への愛着」（観測変数）→「従業員パフォーマンス」（潜在変数）の順番に、「会社への愛着」を経由する迂回モデルによる分析を行った。結果はデータとの適合度も高く、全てのパスが有意となった。このことから、「WLB支援制度」を整えることは決して無効なわけではなく、従業員が「会社への愛着」を持つことにより、従業員パフォーマンス向上に繋がるという重要な結果を得ることができた。

Ⅳ. 研究成果についての学術的評価

1. 先行研究との関係から

ワークライフ・バランス概念の発祥は1980年代のアメリカとされる⁹が、当時の日本では「24時間働けますか」のテレビCMに象徴されるように仕事重視が理想とされた。その後、90年代の不況期は「リストラ」に怯え「非正規雇用」との格差が拡大する中で従業員に生活面の支援を考える余裕はなかったと思われるが、1999年に厚生労働省が「ファミリー・フレンドリー¹⁰企業表彰」を開始した。「ワークライフバランスと企業業績の関係性」の研究は大学、行政機関、シンクタンク、保険会社ほかにより、経済学、経営学、社会学、心理学等、多様なアプローチで行われているが、実務の現場で注目されるようになったのは2000年前後くらいからであろう。

まず、ニッセイ基礎研究所（2003）が厚生労働省委託調査として英米の研究レビューを行い、この前後より、坂爪洋美（2002）、武石恵美子（2006）などが労働経済学的なアプローチをしており、川口章・西谷公孝（2009）、脇坂明（2009）などによる中小企業を分析対象とした

⁹ 当初はワーク・ファミリー・バランスといわれていた。

¹⁰ 家事負担の重い従業員のみを対象とし、出産・育児を中心に支援する限定的な考え方であった。ワークライフバランスとの違いについては、Lewis, J. and M. Campbell（2008）に詳しい。

ものもある。

武石恵美子（2011）は日本の企業の取組について、「企業が自社のWLBの取組状況を評価する際に、日本の企業は特に制度の導入を重視する傾向が強く、従業員の働き方の現状（特に労働時間の実態）や働き方改革につながる取組はあまり重視されていない」としている。

これに対し、清水・岡田・吉本（2017）は、職場環境の整備による効果を「働き易さ」と「働き甲斐」に分け、テーマを職場の労働環境、従業員の就業意欲、企業への帰属意識の3視点から分析し、3者の関係を有機的に連携させている。この点は斬新で巧みである。ただし、この着想は清水・岡田・吉田（2017）が先行研究に挙げているひょうご仕事と生活センター（2011）よりヒントを得ているものと思われる。「ワーク・ライフ・バランス関連制度導入や利用率の変化だけではワーク・ライフ・バランスの浸透を把握したことにはならない。すなわち、ワーク・ライフ・バランスが浸透しているかどうかということ把握する指標として、「促進要因」と「多様な働き方への従業員評価」を加える必要がある」とある。しかし、ここでいう「多様な働き方への従業員評価」とは、仕事と私生活の両立の実現性を意味しており、ダミー変数（両立＝1、どちらかに偏った場合＝0）を用いて処理している。これに対し、清水・岡田・吉田（2017）は、希望する働き方は多様であり必ずしも両立することを理想とはしていない。個人が希望する働き方と現実との乖離がないことを理想としており、より現場における当事者意識を強く反映した現状分析を行っている。ただし、分析に用いたモデルでは残る「促進要因」の正体の解明の方に興味が向けられており、「多様な働き方への従業員評価」の分析結果が反映されていない¹¹。先行研究では、業績向上のための「促進要因」を「仕事や組織への満足感」として潜在変数の概念で特定しているが、清水・岡田・吉田（2017）は、さらに「促進要因」をピンポイントに絞り込み、「仕事への満足度」でも「私生活の満足度」でも「会社の継続意思」でもなく、「会社への愛着」に特定している（図表Ⅲ－5④）。これにより、実務の現場で業績（従業員パフォーマンス）向上に向けた攻略目標を絞り込むことができるため、この研究成果は重要な価値をもつといえよう。さらに、この研究結果に基づき、個別の調査協力企業に対してCS分析を行い、優先すべき改善項目をフィードバックしている点も研究活動に対し真摯に向きあっている姿勢が感じられる。

2. 今後の課題としての期待

学部学生による初めての実証研究としては充実した成果を出せている。非常に短い研究期間であったため、時間的制約の下で最善を尽くしたものと思われるが、取組んだ学生は3年次生であることから、今後の卒業研究に向けたさらなる発展に期待し、幾つかの課題を指摘する。

まず、研究対象についてはグループ内に若干の曖昧さがあるように思われる。これに連動し

¹¹ 先行研究において職場の満足度や業績との因果関係が認められなかったためであると推測されるが、理想と現実の乖離による業績や継続等への影響を詳細に分析してみる価値はあると思われる。

て研究目的も、男女を問わずに従業員のパフォーマンスを向上させるための方策を探索するのか、女性に重きをおいた活躍促進の支援の在り方を探索するのか、若干異なってくる。

今回、分析対象となったアンケートの回答者数は126名だが、女性が50名に満たず、しかも独身女性および子供を持たない女性が6割を占めた。育児や介護と仕事との両立について具体的な支援策の満足度を調査し、企業業績や会社への定着との関係を分析したが、男女差に関する有意な差が認められなかった。ただし、アンケートに当事者の意見が十分には反映されていない可能性もあるため、今後に向けて、女性の既婚者や子育て経験者の回答についてはさらなる充実が望まれる。

また、両立支援制度の項目中で満足度が低かった長期休暇や離職からの「復職の支援」について、女性は出産や育児のライフステージで関連性が高いため、家庭の事情で退職に迫られたときの支援策の在り方、休職や離職による女性のデメリット、復職の支援策等について、さらに分析を深めてみる価値はある。

同様に従業員パフォーマンスの項目中で該当率が低かった女性の「リーダーシップの発揮」の原因には、①本人の能力、②職場の環境（職位等の立場）、③家庭の事情（必要性や余裕）、による3つの要因が関係しているはずである。それぞれに対して、①人材育成、②権限移譲、③両立支援を講じる必要があるため、この結果に対する要因についても究明することも期待される。

共分散構造分析については、「従業員のパフォーマンス」について外生変数では説明しきれない他の要因を誤差変数としてブラックボックス化しているが、報酬、待遇、勤務条件、上司のコミットメント、家庭の家事負担等、他の要因についても分析し、さらに具体化することも期待される。特に勤務条件については、希望として個人差や男女差があると考えられるため、回答者の希望を考慮した分析が期待される。

V. 考察および総括

1. 実証分析で想定される学部学生の精神的ストレスの考察

研究に用いられた分析手法は、正準相関分析、階層的重回帰分析、因子分析、共分散構造分析、コレスポネンス分析、CS分析等、多様であるが、筆者は顧問教員として一般的な用い方を紹介したに過ぎず、特に共分散構造分析等については、教員の関知しないところでゼミの上級生より指導を受けたもようである。女子学生グループの分析者たちは何も語らないが、清水・岡田・吉田（2017）より一般的な初心者の心理面における葛藤を考察する。

共分散構造分析のモデルとして、まず、「WLB支援制度」（潜在因子）から「従業員パフォーマンス」（潜在因子）への因果関係を検証し、適合度を示すGFI、AGFIはいずれも値が0.9を上回り、潜在変数から観測変数へパスは全て99.9%の信頼度で有意になった。しかし、肝心

の「WLB支援制度」から「従業員パフォーマンス」への因果関係のみが唯一認められない。落胆の様子が目に浮かぶ。

そこで、「従業員パフォーマンス」を向上させる外生要因として、「会社の継続意思」・「会社の愛着」・「仕事への満足度」・「私生活の満足度」をモデルに付加し、MIMICモデル（Multiple Indicator Multiple Cause Model）を試すが、4つの観測変数のうち、唯一「会社への愛着」のみに因果関係が確認される。間一髪のところ「完全な失敗」からは救われ、安堵の音が漏れたことであろう。

しかし、「WLB支援制度」から「従業員パフォーマンス」への因果関係は未だ見いだせていない。「会社への愛着」に望みをつなぎ、全ての質問項目を説明変数の候補とする階層的重回帰分析に託すが、スクリーニングの結果、「WLB支援制度」に関連する観測変数は全て排除され、「WLB支援制度」は「従業員パフォーマンス」に全く寄与しないという、まさにショッキングな結論となってしまう。研究活動の失敗も横切り、調査協力企業や助成を受けた経法学会への謝罪も考えたことであろう。

最後に捨鉢な試みで、「WLB支援制度」の個別の観測変数を潜在変数としてバンドル化し、「会社への愛着」との因果関係を検証したのである。その結果、「WLB支援制度」（潜在変数）→「会社への愛着」（観測変数）→「従業員パフォーマンス」（潜在変数）の順番に、因果関係が発見され、新しい研究成果が誕生する。ここで分析者達は敗北者から成功者へと劇的な逆転をする。終始はらはらさせられる展開の研究活動を経験したことが推察される。

2. 総括

筆者はこれまで、実証研究を経験して培われる能力は内向的なものばかりで、専門性を深めることはできても就業力の育成とは対極的か独立な関係にあると考えてきた。しかし、清水・岡田・吉田（2017）の実践例の分析結果より、個人で全てを兼ね備える必要はないにせよ、グループによる実証研究で成果を出すためには、①企画力、②コミュニケーション力、③行動力、④スケジュール管理能力、⑤論理的思考力、⑥忍耐力、⑦ストレス耐性、⑧問題解決、⑨判断力、⑩表現力、⑪リーダーシップ、⑫協調性が必要であり、これらは経済産業省が就業に必要な能力として提唱した「社会人基礎力」を包括している。グループによるフィールド調査を伴うなど運営法を工夫することで、実証研究の実践的体験を、就業力の育成の一部としても活用できる可能性が考えられる。

しかし、研究事例として対象にした学部学生は、BLP特別演習（前述）において平素より日々厳しい訓練を積んで来ており、やや特殊な事情を含んでいる。本稿は、学部学生による実証研究の振興を目的にしているが、全ての学部学生を対象者として想定することは難しいと思われる。

前節で考察したように、実証研究では、時間と労力を費やしても、先に進めない状況に陥る

リスクを伴い精神的に負荷がかかりやすいため、強靱なストレス耐性を要する。したがって、学生達がどの程度まで真摯に研究に取組み、どの程度の余力を残しているのかは判断しにくい。研究助成の対象となった学部学生に対して、短期間に成果を求めることは酷であろう。それと同時に、研究手法の特殊性、活動の過酷性から、学生の適性を考慮した選考をせざるを得ないと考える。大半の学部学生にとって実証分析は未体験であるため、研究助成の選考審査において、研究計画書の内容は成功の必要条件としての判断材料になるが、十分条件としての適格性の目安にはならないと思われる。採択までの関門を厳しくし設定し、応募者の対応力、忍耐力、ストレス耐性等についても見極め、適性を考慮することもいたし方がないことである。

さらに、顧問教員によるサポートに加え、トラブル防止のために、学部学生に対しても剽窃やデータの捏造等に対する研究倫理に関する教育が必要であろう。

参考文献

- 浦上昌則・脇田貴文(2008)『心理学・社会学の為の調査系論文の読み方』東京図書
- 川口章 (2007)「ワーク・ライフ・バランス施策は企業業績を上げるか」『Int'lecowk (第62巻第3号)』
- 川口章・西谷公孝(2009)「ワーク・ライフ・バランスと男女均等化は企業業績を高めるか：大阪府における中小企業の分析」『同志社政策研究』(同志社政策研究 / 同志社大学政策学会編)
- 菅民郎(2001)『Excelで学ぶ多変量解析入門』オーム社
- 小泉静子・野村直美(2006)「女性の就業における就業経験の影響に関する分析」『Works Review Vol.1 女性のキャリア、高齢者のキャリア』
- 小塩真司(2011)『SPSSとAmosによる心理・調査データ解析【第2版】』東京図書
- 小塩真司(2008)『はじめての共分散構造分析-Amosによるパス解析【改定第2版】』東京図書
- 坂爪洋美 (2002)「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』No.503号
- 坂爪洋美 (2009)「両立支援策が従業員の就業継続意欲ならびに仕事への意欲に与える影響」内閣府経済社会総合研究所『平成 20 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究報告書』
- 坂爪洋美 (2009)「ワーク・ライフ・バランス施策に対する管理職の認識がリーダーシップ行動に与える影響」『経営行動科学Vol.22, No.3205-221』
- 坂爪洋美(2011)「フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへの転換が意味すること(特集 あの議論はどこへいった) — (賃金・福利厚生と働き方)」、『日本労働研究雑誌』No.609号
- 清水麻子・岡田歌穂・吉本みらい(2017)『ワークライフバランス支援制度の推進が企業経営に及ぼす効用に関する実証研究』、大阪経済法科大学2016年度経法学会学生研究支援事業報告書(非公刊、内部資料)
- 武石恵美子 (2011)「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」(RIETI Discussion Paper Series 11-J-029、経済産業研究所)
- 武石恵美子 (2006a)「両立支援策が採用パフォーマンスおよび女性雇用に及ぼす影響」ニッセイ基礎研究所『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』
- 武石恵美子 (2006b)「企業からみた両立支援策の意義」『日本労働研究雑誌』No.553号
- 戸田 淳仁 (2015)「限定正社員の実態 — 企業規模別における賃金、満足度の違い」日本労働研究雑誌年特別号(No.655)
- 特定非営利活動法人WLB・コンサルタント(2010)「WLB・バランスが企業経営に与える影響についての研究」ひょうご仕事と生活センター
- 特定非営利活動法人WLB・コンサルタント(2011)「WLB・バランスが企業経営に与える影響についての研究II」ひょうご仕事と生活センター
- 豊中市(2012)「中小企業における『WLB・バランス』調査研究・啓発事業」豊中市
- 西川真規子(2013)「よりよい働き方とは — 雇用の質への試験的アプローチ」、『日本労働研究雑誌 2013年

- 2・3月号(No.632)】
- ニッセイ基礎研究所 (2003)『両立支援と企業業績との関係に関する海外文献調査研究報告書』(平成14年度厚生労働省委託調査)
- ニッセイ基礎研究所 (2006)『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』(平成17年度厚生労働省委託調査)
- 深瀬澄・川上晃弘(2008)「専門演習における人材育成の内生化－努力⇒成果⇒能力への進化を誘導するプロジェクト型体験学習」、『大阪経済法科大学経済学論集(第32巻第1号)』大阪経済法科大学経済学会
- 深瀬澄・山路崇正(2016)『男女で共に考える女性の活躍促進』、平成27年度大学コンソーシアム大阪「若者のためのライフデザイン支援事業」(若者層男女共同参画啓発事業)報告書
- 深瀬澄・山路崇正(2015)「大学における学びが若者への男女共同参画啓発に及ぼす効果の測定」、『大阪経済法科大学地域総合研究所紀要第7号』(大阪経済法科大学地域総合研究所、2015)
- 細見正樹・関口倫紀(2013)「家庭生活は仕事の創造性にどのような影響をもたらすか－Family・to・Work facilitation, Family・to・Work, Confliction, Family Supportive supervisor BehaviorおよびLMMXに着目して」、『経営行動科学』(日本経営行動学会2013年度発表論文集)
- 森田園子(2004)「キャリア計画とワーク・ライフ・バランスの取り方 ― 就業継続に関する女子学生の意識調査から」『立命館産業社会論集』
- 山路崇正(2014)「大学連携・地域活性化事業における大学生の学修空間の形成過程～「あべの・天王寺まちづくり構想プロジェクト」の事例から」、『大阪経済法科大学地域総合研究所紀要第6号』(大阪経済法科大学地域総合研究所)
- 山路崇正(2015)「『天王寺 真田幸村博』における学生企画の実践～「あべの・天王寺まちづくり構想プロジェクト」の事例から」、『大阪経済法科大学地域総合研究所紀要第7号』(大阪経済法科大学地域総合研究所)
- 山本勲(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係・企業パネルデータを用いた検証・」独立行政法人経済産業研究所
- 脇坂明(2006a)「均等度とファミフレ度の関係からみた企業業績」ニッセイ基礎研究所『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』
- 脇坂明(2006b)「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは一均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』No.71号
- 脇坂明(2009)「中小企業におけるワーク・ライフ・バランス」『学習院大学経済論集』第45巻第4号
- Lewis, J. and M. Campbell (2008) “What's in a name? 'Work and Family' or 'Work and Life' balance policy in the UK since 1997 and the implications for the Pursuit of Gender Equity.” *Social Policy & Administration*, 42 (5): 524-541.