OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	ワーク・ライフ・バランスの効果と促進要因に関する研究
Author(s)	細見, 正樹
Citation	大阪大学, 2015, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/53947
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

様式３

論　文　内　容　の　要　旨

氏　名　（細見　正樹）	
論文題名	ワーク・ライフ・バランスの効果と促進要因に関する研究

論文内容の要旨

従業員の仕事と生活の調和（以下「WLB」）を実現することが，社会的，政策的にも重要となってきている。そのため，企業や官公庁を中心にWLB支援制度の整備が普及してきているが，それらが十分活用されていないという課題がある。一方、これまでのWLBに関する学術研究はWLBニーズのある従業員に焦点を当てたものが多かったが，従業員のWLBの実現には，WLB支援制度の直接的な恩恵を受けない従業員の存在も無視できないと考えられる。そこで，本研究では，WLBニーズのある従業員を取りまく上司や同僚従業員に焦点をあて，彼らがWLB支援制度の利用に対して肯定的になれる要因を探ることを主たる目的とする。

第１章で研究目的を述べた後，第２章および第３章では，WLB支援制度の利用を促進する意義を確認する目的で実施された研究結果を報告する。第２章では，家庭生活が充実することで従業員の創造性が高まることが実証的に示される。そして，第３章では，WLB支援制度を利用している従業員が仕事を肯定的に意味づけすること，および，WLB支援制度の利用経験がある従業員の援助行動が高まることが実証的に示される。

第４章から第６章では，WLB支援制度の恩恵をほとんど受けない従業員を対象にした研究結果を報告する。第４章では，上司と部下に挟まれたミドルマネジャーに焦点を当てる。実証分析の結果として，ミドルマネジャーは，本人の上司が支援的であると部下が家庭生活を充実するよう応援すること，担当職務の自由度が高いと部下が個人生活を充実することを応援することが示される。第５章では，恩恵を受けない同僚従業員がWLBを支援するようになるための要因について，ポジティブ・アクションの研究を参考に整理した。その結果として，従業員の信条，施策に対する受け止め方，公平意識の３つの要因が，恩恵を受けない同僚の態度に影響することが示される。第６章では，同僚従業員を対象に行った研究を報告し，上司との良好な関係，担当職務の自由度，残業時間が，WLB支援制度の利用者が出現した際に負担が増加すると感じる度合いや，WLB支援制度の利用を支援する度合いに影響することを示す。

本研究は，これまで注目されることの少なかった，WLBの恩恵を直接的に受けない同僚従業員や上司に焦点を当てることで，職場においてWLB支援制度の利用が促進され，職場全体のWLBの充実に向けた動きが活発化するための諸条件を明らかにした点で大きな意義を有する。

様式７

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　名　（　細見　正樹　）		
	（職）	氏　名
論文審査担当者		
主 査	教授	関口 倫紀
副 査	教授	小林　敏男
副 査	准教授	中川　功一

論文審査の結果の要旨

[論文内容の要旨]

本論文は、わが国でも政策・社会・経営などの諸分野において重要度が高まっている「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」および経営施策としての「WLB支援制度」というトピックについて、既存の研究では十分な注目がなされてこなかった「WLBニーズのある従業員を取り囲む職場の上司や同僚」に主たる焦点を当てることによって、職場のいかなる要因が経営施策としてのWLB支援制度の利用を促進し、従業員のWLBの充実および職場の生産性の向上に資するのかを複数の実証研究を通して検討したものである。

第１章において本研究の目的および全体構成が説明された後、第２章および第３章において、従業員のWLBの充実およびWLB支援制度の利用が、本人および職場の生産性に及ぼす影響を検証する研究結果を報告している。第２章では、従業員の家庭生活の充実が職場における創造性の発揮に好影響を及ぼしうることを実証分析によって示し、第３章では、従業員のWLB支援制度の利用経験が本人の仕事に対する肯定的な態度や職場の同僚に対する積極的な援助行動に影響を与えていることを実証分析によって示している。この２つの章は、次章以降で展開されるWLBニーズのある従業員を取り囲む職場の上司や同僚に焦点を当てた研究の意義と重要性を提示するものとして捉えられる。

第４章では、WLBニーズのある従業員の上司とりわけミドルマネジャーに焦点を当て、上司と部下に挟まれたミドルマネジャーが部下のWLB支援制度利用に対して肯定的になる条件を仮説として導きだし、既存のアンケート調査データを分析することによって仮説を検証した結果を報告している。

第５章では、WLBニーズのある従業員の職場の同僚に焦点を当て、WLB支援制度の直接的な恩恵を受けない職場のメンバーが、同僚がWLB支援制度を利用することに対して否定的な感情を抱く場合、そこにいかなるメカニズムが作用しているのか、そして、職場のメンバーがWLB支援制度を利用することに肯定的になるためにはどのような条件があるのかについて、ポジティブ・アクションの既存研究の蓄積を援用して考察している。

第６章では、前章と同様にWLBニーズのある従業員の職場の同僚に焦点を当て、彼らが同僚のWLB支援制度利用に対して肯定的となるための条件を、上司との関係および職務特性との関連においてモデル化し、公務員を対象としたアンケート調査データの分析を通じて検証した結果を報告している。

第７章においては、第２章から第６章までの研究成果をまとめることによって本論文の学術的貢献を総括したうえで、研究の限界点を整理するとともに、将来に向けた研究の方向性について議論している。

[審査結果の要旨]

本論文は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関連する研究分野において十分に注目がなされてこなかった「WLBニーズのある従業員を取り囲む上司や同僚」に焦点を当てることで従業員のWLBの充実と職場生産性の向上につながる要因の一部を明らかにしたという面において有意義な貢献を果たしている。概念操作や理論構築において若干の甘さが見られる点、調査文脈が日本に限定されているために本研究から得られた知見の一般化可能性判断について慎重を要する点はあるが、独自の視点によってWLB研究に新たな地平を切り開こうと試み、丹念な実証研究の実施によって一定の成果が得られた本研究の学術的貢献は評価に値する。以上より、本論文は、博士（経営学）を授与されるに値する業績であると判断する。