

Title	多様な働き方に対する労働者の心理とその要因分析
Sub Title	
Author	川口, 里香(Kawaguchi, Rika) 林, 洋一郎(Hayashi, Yōichirō)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2019
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2019年度経営学 第3548号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002019-3548">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002019-3548</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2019 年度）

論文題名

多様な働き方に対する労働者の心理とその要因分析

主 査	林 洋一郎 准教授
副 査	山尾 佐智子 准教授
副 査	大藪 毅 専任講師
副 査	

氏 名	川口 里香
-----	-------

## 論文要旨

所属ゼミ	林洋一郎 研究会	氏名	川口 里香
(論文題名) 多様な働き方に対する労働者の心理とその要因分析			
(内容の要旨) <p>日本の出生率の低下と労働人口の減少が今後も見込まれるため、企業は労働力の確保が更なる重要課題となっている。政府は企業に対し、女性活用の他に労働者の定年延長等の対策を企業努力として実行することを求めている。</p> <p>それに伴い、企業は自社に必要な経験やスキルを有する人材が長く留まるための対策を検討することになるだろう。言い換えれば、勤務配慮を伴う働き方を提供することが求められる。一般に、勤務配慮を要する事由として一番に頭に浮かぶのは育児だが、近年は近親者の介護や自身の罹患による治療等による取得希望が高まっている。当然ではあるが、育児・介護・治療と異なる目的に対し、同じ条件の勤務配慮を適用することは難しい。そして、対象者の状況により柔軟な対応が必要となる。もし対象者が継続して勤務することが難しいと判断した場合には自主退職を選択する可能性があり、対象者と企業にとって大きな損失となるからである。しかし柔軟な働き方は一律でないことから、対象者と一緒に働く労働は自身との待遇の違いに不満を抱き、軋轢が生じる可能性がある。不満や軋轢による劣悪な職場環境は労働者の労働意欲の低下、業務への集中を妨げることによる生産力の低下を招く危険性がある。働きやすい環境を提供することが企業の重要な課題となる。対象者が勤務配慮を受け継続的に働くためには、その働き方に理解を示し、時にはサポートする同僚の存在が必須である。同僚が対象者に不満を抱くことなく、その働き方を支持するのはどのような場合なのか。柔軟な働き方を含め、職場で能力を最大限に発揮するためにはどのような条件が必要か。</p> <p>本研究はこれらの問を解明することを目的に、マルチレベル分析による調査を実施した。調査は外資系日本法人アパレル企業従業員に対し、2段階に分けて実施した。第1段階は「ポリシー・キャプチャリング法」という手法を用い、労働者の心の動きを分析した。本手法のキュー（目的変数）として、制度利用者の働き方、制度利用者起因する同僚の仕事への影響、多様性を受容する環境としてのインクルージョンとして所属感と独自性を採用した。これらのキューより設定した架空の職場と同僚に対する回答者の気持ちを測定した。この結果を受け、第2段階では各回答者のパーソナリティによる影響を分析した。パーソナリティは不公正に対する知覚差と変化に対する心理的抵抗の程度を測定した。</p> <p>本研究の結論としては、同僚から多様な働き方を含む職場や制度利用者への理解を得るためには、仕事への影響よりも所属感を認識し、独自性が容認される環境が重要であることが判明した。また条件により、所属感と独自性の交互作用を確認することができた。これらの結果から、包摂が多様な働き方に不可欠な要素であるという示唆を得られた。</p> <p>あわせて本研究の限界と課題として、3つが挙げられる。まず、属性調査の情報一部を反映するのみであり、回答者の特性を十分に考慮していないことである。全てを反映した場合に異なる見解を得る可能性がある。次に、結果を一般化できていないことである。本研究は企業一社を対象としたものであり、企業の独自性を排除できていない可能性がある。最後に、第1段階で用いたポリシー・キャプチャリング法はキューの項目を組み合わせることで実施するため、キューの追加はシナリオが指数関数的に増やすことになる。シナリオ数が多くなると、回答者の負担が増える。しかし、少なくすると研究資料としての質の担保が難しくなる。これらを考慮し、最適なシナリオ数の決定が求められる。</p>			

# 目次

- 第 1 章 問題意識と研究背景
- 第 2 章 先行研究
- 第 3 章 仮説
  - 第 1 節 目的変数について
  - 第 2 節 説明変数について
- 第 4 章 方法
  - 第 1 節 調査
  - 第 2 節 参加者
  - 第 3 節 データ収集
  - 第 4 節 デザインと手続き
  - 第 5 節 プレ調査
  - 第 6 節 第 1 回調査
  - 第 7 節 第 2 回調査
- 第 5 章 結果
  - 第 1 節 信頼性分析
  - 第 2 節 結果
- 第 6 章 考察と本論文の課題
  - 第 1 節 考察
  - 第 2 節 本論文の課題
  - 第 3 節 本論文の限界
- 第 7 章 参考文献・引用文献
- 謝辞
- 付属資料

# 第一章

## 問題意識と研究背景

### 問題意識

少子高齢化により日本の労働人口の減少し続ける中、女性の社会進出が補完する役割を担ってきた。内閣府男女共同参画白書（概要版）平成 30 年版 によると、図1の通り、1997年（平成9年）には共働き世帯が専業主婦世帯を上回るようになった。女性活躍推進法や働き方改革により更にその傾向は強まるものと推測される。

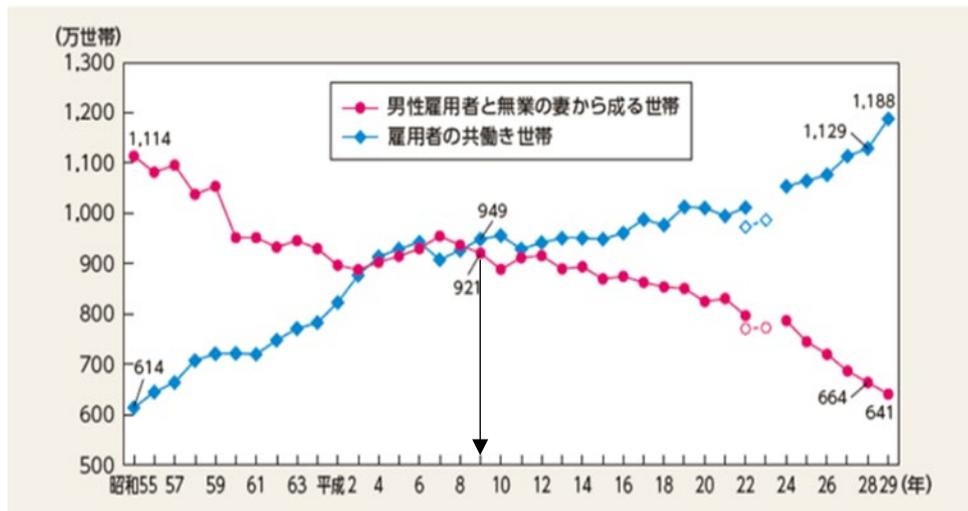


図1：共働き及び専業主婦世帯数の推移（内閣府（2019）．男女共同参画白書平成 30 年版 p.117、1-3-4図 共働き等世帯数の推移より一部筆者変更）

従来の勤務配慮は女性が育児を理由に取得することが一般的であったが、近年は労働者の性別に関係なく、自身の病気治療や親の介護を事由とした勤務配慮の取得希望が増えている。育児、介護、病気治療を事由とする勤務配慮では期間や条件が異なるため、一律の制度を適用することは難しい。企業が労働者に対して整備した一律の制度は平等である反面、労働者がその制度に自身の事由が少しでも合わない場合に、利用することができない。更には、制度を利用せずに仕事との両立は難しく、離職を選択せざるを得ない状況となる。勤務配慮取得を希望する労働者の転職は通常よりも難しいとされる。また、それまでの経験を十分に活用できないことや、転職先に慣れるまでに多くの時間と労力を要する可能性がある。一方、企業としては自社に必要なスキルや経験を蓄積した貴重な労働力を失うことになる。また、求人に要する時間や費用といった余計なコストが発生する。長期継続雇用は労働者と企業双方にとって好ましく、勤務配慮や個人に適した柔軟な働き方がより一層望まれる。

しかしながら従来と異なる働き方やそれぞれに合わせた柔軟な対応は、制度利用者に対して制度被利用者からの不満、職場の軋轢を生じる原因になるかもしれない。勤務配慮を必要とする労働者が少なかった時代は、このような不満や軋轢は、個人の資質やその職場の問題と考えられ、当事者間で解決するものとされていた。女性の社会進出による産休と育休取得等の勤務配慮が増えるにつれ、不満や軋轢が生じる事案が増え、社会問題として取り上げられることもあった。数年前には「資生堂ショック」とよばれる大企業の整った勤務配慮制度の見直しも発生した。働きやすく生産性の高い職場を提供することが企業の課題であるが、そのためには多様な働き方を受容できる環境整備が必須となる。

勤務配慮等の福利厚生制度は労働者に継続雇用の機会を保障していたが、企業側にとっても労働者の確保を確約する保険でもあった。しかしながら、従来の日本型雇用制度が崩壊するにつれ、雇用が流動化により一つの企業での在職期間が短くなってきている。過去においては、「いつか自分が取得する時のために（今は我慢しよう）」と控えていたが、先に制度利用した従業員と同じ職場環境、労働条件にて同様の恩恵を享受できるという確約はない。日本型雇用の衰退は、福利厚生制度の保険的役割の機能の低下という側面を有していると考えられる。

くしくも本修士論文を執筆している 2019 年 12 月に日本政府は全世代型社会保障検討会議（議長・安倍晋三首相）の中間報告をまとめ、企業に対し定年 70 歳までの延長や定年廃止を努力規定として盛り込んだ。社会保障の支え手としての対策であるが、これにより幅広い年齢層からなる多様な働き方が広まると考えられる。

## 本研究の目的と研究意義

本研究では、勤務配慮対象者が所属する組織で不満や軋轢が生じるのはなぜかを解明することを目的とする。具体的には、勤務配慮制度利用者の在籍する職場において、利用者に対して被利用者が感じる気持ちを調査し、気持ちの変化にどのような要因が影響を与えるかを探ることとする。その要因を知ることで企業は労働者に適した労働環境を提供することが可能となり、退職者の低減に繋がる。労働者は私事を理由とする望まない退職を回避し、快適な職場環境にて働くことで、企業に対する愛着と業務遂行能力の向上が見込まれる。そして様々な事由を持つ個人が多様な社会の一員として活躍する機会を得るための一助となることを期待する。

尚、本研究では、「労働者」を企業等で雇用されている人材と位置づけ、この後の記載を統一する。そして、勤務配慮等を受ける労働者については制度を利用する者として「利用者」、利用者と一緒に働く同僚については制度利用を被る者として、「被利用者」と記載する。

## 第二章

### 先行研究

本章では研究を進めるにあたり、関連する先行研究について論議する。先行研究は、多様で柔軟な働き方をダイバーシティと“Flexible Work Arrangements”(以下、「FWA」という)の側面から捉え、説明することとする。

#### ダイバーシティの二面性について

van Dijk, van Engen, & Knippenberg (2012) は、ダイバーシティは正と負の両方の効果を持ち合わせていると述べている。正の効果は、人種・国籍・性別・年齢を問わず多様な人材を活用することがイノベティブな業績につながると期待している。一方で、負の効果は、マネジメントを誤ると組織内に断線が生じる。本研究でいえば、FWA の利用者と被利用者の間で断線が生じて、不満や軋轢が高まる。この負のメカニズムは、その他に社会的同一性理論や内集団バイアスなどの観点からも説明できる。

#### FWA について

de Menezes & Kelliher(2011)は FWA を「労働者が仕事の量、仕事の時期、または働く場所を変更できるもの」と定義している。また、de Menezes & Kelliher(2017)では「リモートワークやフレックスタイム、勤務時間の短縮により仕事とプライベートのバランスが取れるように設計する」とさらに具体的に説明している。

一般に知られるワークライフバランス(以下、「WLB」という)の施策については、Lewis, Gambles, & Rapoport(2007)が「企業組織内の人事施策であり、従業員がいつ、どこで、どのように仕事をするかについて裁量やコントロールを与えるように設計された」と定義している。

上述 2 件の定義は非常に似通っており、FWA は WLB の類型と考えられる。

#### “特別な扱い”と“公正”について

Rousseau (2001) は会社が必要とする人材に対し、彼らに適した勤務形態や休業を施すのことを特別な扱い(idiosyncratic deals)を挙げている。その配慮内容は第三者が見ても納得でき、一定度の評価を受けた人材が取得できるものであることが条件とされる。利用者それぞれの状況に応じて柔軟な対応をとることから、非標準になる。Lai, Rousseau, & Chang (2004) は、特別な扱いはすべての関係者に利益をもたらすことを意図していると述べている。この点において依怙

眞実とは異なるものであるとされているが、公正の概念からは離れる。また、両者の区別は難しく、関係者が混同する危険性も考えられる。公正は分配的正義、手続き的正義、对人的正義、情報正義の4つから構成されている。特別な扱いはこれらの基準の一貫性と矛盾し、不公正知覚につながりやすいことが指摘される。Lai et al.(2004)は同時に、特別な扱いの主要な利害関係者は、受け取る労働者、交渉相手となる上司、そして労働者の同僚の3者であると述べている。しかしながら、取り決めの際には同僚が参加していることは少なく、公平性についても疑問が生じると指摘している。

ここで特別な配慮がなされる場合には、当事者である制度利用者、交渉相手となる上司もしくは組織の他に、第三者である同僚も無視することができない存在であることが分かる。

## フレキシブルワークアレンジメントとバックラッシュについて

Perrigino, Dunford, & Wilson (2018)はFWAの制度が整備され、充実したものになるにつれ、利用対象外となる労働者からの反発を問題とし、FWAの”ダークサイド(負の側面)”と呼び、この現象を”バックラッシュ(反動)”と称している。本来多くの企業では、社内に設置する制度や福利厚生は多くの従業員を対象としている。しかしながら、FWAの多くは子育てや何らかの個人的な事情を抱えた従業員を対象としている。そのため、単身や子供のいない労働者、フルタイムで働くことに問題のない労働者が預かることのできないデメリットになる。互酬性(互惠性)は先行して利用する同僚に対し、いつか自分が利用するかもしれない、その際に自分と同様のフォローを相手に期待する。しかし、転職が珍しくない昨今では同じ環境で制度を利用するとは限らず、次第に自分が損した気持ちになる労働者から平等を欠いているという不満が生じることになる。

これらの指摘から、制度の整備は企業の努力義務のみとなり、労働者が利用することを控える職場環境が出る危険性が考えられる。設置された制度が飾りにならず、実際に活用するためにも制度利用者と被利用者が不満や軋轢を軽減することが重要となる。

## 同僚について

柔軟な働き方への勤務配慮は、上司もしくは組織と利用する労働者の二者間で交渉、成立する。職場の人員が不足して厳しくても制度利用の申請がある場合に、上司は労働者の権利として前向きに検討することが望まれる。また、利用者は取らざるを得ない状況のため、職場の状況を理解していても、申請を控えることは少ないと考える。労働者が実際に柔軟な働き方を開始した時は、その交渉に第三者であった同僚が、利用者への対応しきれない仕事をカバーし、急な勤務変更をフォローする。上司と労働者の間で交わされた契約の外にありながら、同僚は実務では大きな役割を担っている。一番負担を感じるが、その連絡は取得が決定した後に通知されることが多い。

Greenberg, Roberge, Ho, & Rousseau (2004)は、特別な扱いが発生する場合、上司は同僚に公正であることを説明する必要があると指摘している。もし同僚が制度利用者の特別な扱いを

不公正と感ずる場合は不満が上がる。また同僚は自身が将来特別な扱いを受け取る可能性があるため、上司が制度利用者と公正な特別な扱いを締結することにより、同僚が自分の時にも同様の扱いを受けるだろうと判断する。また、制度利用者は同僚に感謝を示し、仕事の分担を増えることを不公正と感ずないようにする行動が必要と指摘している。

つまり同僚は協力を得るために必要であり、特別な扱いが公正である判断の目安にもなると言える。

以上のことから、同僚は制度利用者を実務でフォローするだけでなく、より良い制度設計のためにも重要な役割を果たす存在であることが分かった。

## “権限付与”と“囲い込み”について

Bourdeau, Ollier-Malaterre, & Houfort (2019)は、FWAには「権限付与(enabling)」と「囲い込み(enclosed)」の2種類があると発表した。

権限付与は育児休業や時短勤務等、職場へ行かない、勤務時間を減らすといった働き方を指す。労働者側にいつ、どこで、どのように働くかの裁量を持たせることを意味し、権限付与と表現している。もう一つの囲い込みは企業が社内に保育所や病院等を設置し、制度利用者ができるだけ仕事を休まず、職場から離れることない働き方を表現している。Bourdeau et al.,(2019)は、職場は囲い込み型のFWAを好ましく感じ、権限付与型をできるだけ出社する工夫や努力を怠った安易なFWAとネガティブに感じると述べている。

囲い込み型は、アメリカの広大な敷地を有する大企業が実施する福利厚生制度に近い。資金の潤沢な企業においては実現可能であるが、中小企業や他国において、同等の設備投資を求めるは難しいと考える。

## 互惠性について

Trivers(1971)は、互惠性は、ある人物が他者のためにとる利他行動により一時的に持ち出しとなる行為になったとしても、いつか自分が困った時にその他者が自分のために行動してくれると期待できると述べている。また、将来自分にとって得になるような行動は短期的には自身の損失となるが、長期的にみれば利益になるとも述べている。一般に、「お互い様」と考えることは、利他的互惠性と呼ばれる。そのため、自分が期待していた見返りを得ることができなと感じた場合に裏切られたとして相手を攻撃したり、他者を騙した場合に罪悪感を抱いたりするのは、互惠的利他主義に基づいた行動と考えられる。

FWAは、すべての人が一律にその権利を行使することができない。また、転職が一般化している現在では、自身の損失を回収する前に受益者との関係が消滅することもある。近年においては、従来の互惠性により成り立っていた組織や人間関係に期待することができなくなっている。互惠性が成立しない社会に変化したことが、不満や軋轢を表面化させる一因になったとも考えられる。

## 包摂について

Shore, Randel, Chung, Dean, Holcombe Ehrhart, & Singh (2011)は職場の(包摂)インクルージョンの定義として、「所属感と独自性が職場の一員として自覚するために必要」と述べている。ここで重要な点は、所属感と独自性の両方が揃っていることである。そのいずれかのみの場合には包摂が成立しないことを図2にて説明している。

多様な働き方が定着するためには、包摂を備えた職場環境が必要であると考えられる。



図 2:インクルージョンのフレームワーク (Shore et al.,(2011)). Inclusion and diversity in work groups : A review and model for future research. Journal of management, 37(4), p.1266, Figure1.より一部筆者変更)

## 第三章

### 仮説

以上の先行研究を踏まえ、本研究に使用する変数と仮説の導入について議論していく。

#### 第1節 目的変数について

職場にて制度被利用者が利用者に対して感じる好ましさを測定するために、2つの変数を設定することにした。制度の受容と就労継続意思である。

制度の受容は、被利用者の FWA 利用者が同じ職場に存在することで生じる気持ちが、制度への理解や許容に影響を与えるものと考え、その気持ちを測定することを目的とした。

具体的な質問項目は、以下の2件である。

-あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか。

-あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか。(逆転項目)

継続就労意志は、被利用者が不満を感じた際にどのような行動(異動したい、退職する、現状のまままでよい)を取るかによって、所属する職場に対する気持ちを測定することを目的とした。

具体的な質問項目は、以下の2件である。

-あなたはこの職場で働きたいと思いますか。

-あなたはこの職場から異動したいと思いますか。(逆転項目)

その他に設定された職場において、勤務配慮を申し出る気持ちを測定することを目的とした。

-あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働きができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか。

#### 第2節 説明変数について

制度や利用者が在籍する職場の同僚である被利用者の状況が好ましさに与える影響を想定し、設定した。

#### FWA の種類

Bourdeau et al., (2019) は「制度利用者が同僚と顔を合わせる頻度が高い場合に、同僚の制度利用者に対する好ましさに変化が生じる」と述べている。このことから、出社の頻度差が同僚の不満の増減に影響を与えると仮定した。

この程度の差を確認するために、水準を勤務先に ①毎日出社、②変則(週に数回出社)、③在宅もしくは休職の 3 種類に設定した。

そこから考えられる仮説として、

仮説1a) 毎日出社する FWA は被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説2b) 毎日出社する FWA は被利用者の継続就労意思に正の影響を与えるだろう。  
を提示する。

## 被利用者の仕事への影響

Greenberg et al., (2004) は、「同僚である被利用者は利用者が個人的な理由で突発的に休む場合にサポートをすること、自分の仕事に影響がでることを好ましく感じない」と指摘した。このことから、被利用者は第三者を起因とする自身の仕事への影響により制度利用者に対する気持ちに変化が生じると仮定した。

水準は、被利用者の仕事が第三者を起因として自身の担当業務に影響を与えるか、変更がないかの 2 種類を設定した。

そこから考えられる仮説として、

仮説2a) FWA 利用者を起因として仕事量が増えることは、被利用者の制度の許容に負の影響を与えるだろう。

仮説2b) FWA 利用者を起因として仕事量が増えることは、被利用者の継続就労意思に負の影響を与えるだろう。

## 所属感

Jansen, Otten, van der Zee, & Jans(2014) は「“belongingness”(以下、所属感)を職場に所属しているという感覚であり、集団へのメンバーシップと愛着の二つの要素から成る」と説明している。このことから所属感が強い場合に職場とそのメンバーに対して好意的になると仮定した。

水準は、所属感の強弱が職場の FWA 利用者を好意的に受け止める気持ちに変化を与えるとして 2 種類を設定した。

そこから考えられる仮説として、

仮説3a) 所属感の強さは、被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説3b) 所属感の強さは、被利用者の継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

## 独自性

Mor Barak(2000) や Pelled, Ledford, & Mohrman (1999) は「“uniqueness”(以下、独自性)は、個人の特性と認め、それぞれが自由に意見を言い、その行為が好意的に受け入れられ

る」と説明している。このことから所属感と同じく、独自性が強い場合に職場とそのメンバーに対して好意的になると仮定した。

水準は、独自性受容の強弱が職場の FWA 利用者を好意的に受け止める気持ちに変化を与えるとして 2 種類を設定した。

そこから考えられる仮説として、

仮説4a) 独自性の受容は、被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説4b) 独自性の受容は、被利用者の継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

### 所属感×独自性交相互作用効果

Shore, Randel, Chung, Dean, Holcombe Ehrhart, & Singh (2011)は職場のインクルージョンの定義として、「所属感と独自性が職場の一員として自覚するために必要」と述べている。このことから所属感と独自性が併存すると、FWA 利用者をもっと好意的に受け止めるだろうと仮定した。

そこから考えられる仮説として、

仮説5a) インクルージョンは、被利用者の制度の許容に影響を与えるだろう。

すなわち所属感と独自性の両方が高まると被利用者の制度の許容により正の影響を与えるだろう。

仮説5b) インクルージョンは、被利用者の制度の許容に影響を与えるだろう。

すなわち所属感と独自性の両方が高まると被利用者の継続就労意思により正の影響を与えるだろう。

### 公正感受性(被害者公正感受性)

Schmitt, Baumert, Gollwitzer, & Maes (2010)は不公正の知覚の個人差を測定するために公正感受性尺度 (Justice Sensitivity Inventory)を開発した。公正感受性とは、個人が不公正な出来事に対してネガティブな感情を抱く程度である。公正感受性には次の4つの立場から測定される。すなわち、不公正な出来事により損失を受ける被害者公正感受性、不公正な出来事に当事者以外の立場で遭遇する第三者公正感受性、不公正な出来事から受動的に利益を得る一般に「たなぼた」と言われる受益者公正感受性、不公正な出来事を自らの行動で引き起こす加害者感受性である。Schmitt et al. (2005)は、これら4つの中で、被害者公正感受性はマキャベリアニズム、被害妄想、復讐、嫉妬と正の相関があり、他者への信頼と負の相関があると指摘している。

FWA は一律に取得できる制度ではないため、利用経験のない労働者の一部に自分は利用者に比べ損をしていると感じるかもしれない。特に利用できないことが自分のリソースを奪われてばかりいると考え、利用者をネガティブに考えるからである。しかしながら同じ環境や条件にあっても被利

用者が好ましくないと感じる程度に差が生じることがある。ある人は利用者や制度に否定的に感じるが、またある人は利用を当然と受け止めたり、これくらいなら許容の範囲だと感じたりするかもしれない。これらは「懐が深い」、「心が狭い」等といった言葉で表現されるが、被利用者それぞれの資質によるものと考えられる。

そこから考えられる仮説として、

仮説6a) 被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えると、制度の許容により負の影響を与えるだろう。

仮説6b) 被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えると、継続就労意思により負の影響を与えるだろう。

仮説6c) 被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、所属感が高いと、制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説6d) 被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、所属感が高いと、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

仮説6e) 被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が高いと、制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説6f) 被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が高いと、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

## 変化に対する抵抗とストレス

Oreg (2003) は、現代社会では変化に積極的に取り組む人を高く評価するが、実行に移すとすると組織や個人レベルでの抵抗にあうと指摘している。そして変化に対して抵抗を感じる要素を4つに分類し、尺度を作成した。一つ目の要素は変化が自分の生活のルーチンに含まれているかを探索する思考や行為、二つ目は課せられた変化に対する感情的な反応、三つ目は変更が長期的に見れば利益をもたらすにもかかわらず近視眼的に全てを拒否する思考、四つ目は頑なで切り替えができない思考と定めた。

多様な働き方が従来にない新しい働き方であるため、変化に拒否反応を示す個人的資質があると考えられる。本研究ではこの4要素の中から、課せられた変化に対する反応に注目する。なぜなら企業における新しい働き方やFWAの導入は利用者が選択することができない制度になると考えるからである。個人が望まない変化を外部から実施される場合の抵抗やストレスが反発となり、制

度利用者に対する好ましさに影響する可能性がある。

そこから考えられる仮説として、

仮説7a) 変化に対する抵抗やストレス(以下、ストレスという)は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレスが強く、FWA 利用者を起因として仕事量が増えると、制度の許容により負の影響を与えるだろう。

仮説7b) ストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレス、FWA 利用者を起因として仕事量が増えると、継続就労意思により負の影響を与えるだろう。

仮説7c) ストレスは、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレスが強くても、所属感が高いと、制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説7d) ストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレスが強くても、所属感が高いと、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

仮説7e) ストレスは、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレスが強くても、独自性が高いと、制度の許容に正の影響を与えるだろう。

仮説7f) ストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。

すなわち個人のストレスが強くても、独自性が高いと、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。

## 研究モデル図

本研究のモデル図を図3にて掲示する。

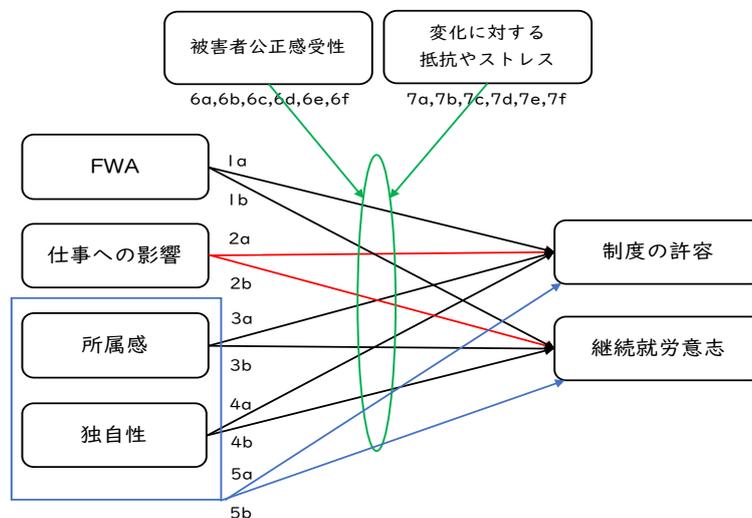


図3:研究モデル図

## 第四章

### 方法

#### 第1節 調査

本研究の調査は、本調査の前にプレ調査を実施している。プレ調査にて、本調査で質問する項目を決定した。

調査方法はプレ調査では思考調査、本調査では2段階とし、第1回目はポリシー・キャプチャリング法、第2回目はパーソナリティと属性調査を実施した。

本節以降は、プレ調査と本調査に分けて説明する。

#### 第2節 参加者

プレ調査と本調査で、参加者が異なる。

##### プレ調査

アンケート質問調査をKBSM41期生101名とM42期生85名を対象として、紙とインターネットの2媒体にて実施し、回答は任意とした。

回収した調査票は111名、欠損データは無かった(回答率59.7%)。回答者の内訳は表1の通りである。

表1:プレ調査回答者内訳

就業経験		25歳未満		25~30歳未満		30~35歳未満		35~40歳未満		40~45歳未満		45~50歳未満		小計		合計
		なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	
男性	M41	2		2	6		12		3		1			4	22	26
	M42	9		2	13		10		5					11	28	39
女性	M41	2		2	4		3		1			1		4	9	13
	M42	9	1	1	13		8					1		10	23	33
合計	M41	4	0	4	10	0	15	0	4	0	1	0	1	8	31	39
	M42	18	1	3	26	0	18	0	5	0	0	0	1	21	51	72
																111

##### 本調査

アンケート質問調査を紙媒体にて、参加対象者は2回とも同じとし、回答は任意とした。具体的には、ある外資系日本法人アパレル企業に勤務する役員を除いた正規雇用従業員260名を調査対象とした。

回収した調査票は、1 回目は 243 名（回答率 93.5%）、2 回目は回答 235 名（回答率 90.4%）であった。欠損及び片方だけの参加者を除いた有効回答は 227 名（回答率 87.3%）となった。回答者の内訳は表2の通りである。

表2:本調査回答者内訳

	勤務配慮経験	25歳未満		25~30歳未満		30~35歳未満		35~40歳未満		40~45歳未満		45~50歳未満		50歳以上		小計		合計
		なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	
男性	スタッフ	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	マネージャー	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	6	0	6
女性	スタッフ	21	2	37	1	29	6	26	9	16	16	14	3	5	3	148	40	188
	マネージャー	0	0	1	0	3	0	9	3	8	3	3	2	0	0	24	8	32
合計	スタッフ	22	2	37	1	29	6	26	9	16	16	14	3	5	3	149	40	189
	マネージャー	0	0	2	0	3	0	10	3	12	3	3	2	0	0	30	8	38
																		227

### 第3節 データ収集

#### プレ調査

インターネットは、回答者から直接収集した。紙媒体は質問票を KBS 基礎科目の学習グループごとに人数分を封筒に入れて配布した。回答した質問票をグループにて取りまとめ、配布時に利用した封筒に入れて直接回収とした。

調査時期はいずれも10月初旬に実施した。

調査票は無記名とし、個人が特定されないように配慮した。

#### 本調査

調査票は 12 月初旬に第 1 回、第 2 回調査票、回答した調査票を入れる封筒、返送用とりまとめレターパック一式を本社人事部へ一括で発送し、人事部から各店舗へ転送した。

調査時期は、第 1 回は 12 月初旬（各店舗到着後すぐ）、第 2 回は 12 月中旬に回答実施とした。回答は昼休みや勤務終了後の勤務時間外に行うことにした。

調査票は無記名とし、個人が特定されないように配慮することで、率直に回答してもらえることを計画した。但し、2 回の調査票内容を紐づける必要があるため、調査票に私用携帯電話の番号下 3 桁を記入してもらった。

返送方法は、回答者が封筒に封入、糊付け後に各店舗管理者（主に店長）が取りまとめ、人事部を介さずに郵便にて返送とした。回答者自身で封をし、店舗から直接研究者に郵送することにより徹底的に個人特定の可能性を減じることに努めた。

## 第4節 デザインと手続き

### プレ調査

プレ調査では、日本や米国、そして柔軟な働き方の先進国とされる欧州の制度をリストアップし、内容により、大きく3つに分類した。さらにその中から日本で制度化されているもの、今後日本で導入されそうで海外では制度化されているものを基準として20項目を抽出した。回答者はそれらの制度を同僚が取得する場合の支持する度合いを回答してもらった。リストは表3の通りである。

表3:柔軟な働き方や制度に関するリスト

区分	対象名	内容 詳細	日本 法定 日	フランス 仏	オランダ 蘭	イギリス 英	アメリカ 米	ドイツ 独	スウェーデン 瑞	デンマーク 丹	ベルギー 日
休暇・時短	育児休業	出産後、子供が成長するまでの一定期間を休業する	○		○					○	○
	共有型	一人の子供に対する休業日数の内、各親に付与される休業日数が一定額決められている。それ以外の取り方については、各家庭により異なる	○	○		○		○	○		
	個別型	一人の子供に対する休業日数が各親に付与される。	○			○	○				
	育児休業延長	満1歳を経過した子が保育園に入園できなかった場合に、会社に本人が申し出ることでより最長2歳まで再延長できる(対象は母親のみ)	○	○							
	介護休業	重病の近親者の介護・看護のための休暇	○	○							
	障害休業	労働者が病気治療のために使う休暇	○								
	パパイヤル休暇	接産に関わらず取得できる休暇				○		○			
	一定期間労働時間短縮	法定労働時間を特定の目的のために一定期間、短縮する	○	○					○		
	孫休暇	孫の育児のために取得する休暇				○					
	出産休暇(ママ休暇)	母親が出産のために取得する休暇	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	パパ休暇	配偶者やパートナーが出産のために取得する休暇	○	○	○			○	○		
	有給休暇	継続休暇、××休暇等の事由を指定した休暇(企業が独自に設定)									
働き方	ジョブシェアリング	パートタイム契約を結んだ二人の労働者が一つの仕事を分担する	○			○			○		
	テレワーク	「企業支給のIT設備を利用して、勤務地以外(たとえば、労働者の自宅)で定時的に職務を計画および(または)実行する方法」と定義		○		○			○		○
	フレックス	勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。	○	○	○	○			○	○	○
	在宅勤務	契約上の労働時間の一部またはすべてを自宅等で就業する		○		○	○		○		○
	PC貸与(通信料負担)	勤務以外での労働を可能とするため、企業が労働者にPCやスマホを貸与する		○							
	複帰権(フルタイム⇄パートタイム)	一致の条件を満たすと、育児や介護を理由に労働時間を短縮や雇用形態を変更、その後、元に戻す権利を付与する	○					○			○
	学期間労働	子供の学校休暇中は無給休暇を取る。	○								
	年間(週)労働時間制	年間(週)の総労働時間数を契約し、それに基づいて週(日)の労働時間を決定する。	○								
	圧縮労働時間制	通常よりも短い期間内での総労働時間を契約する。	○			○					
	労働時間口座	就業時間を貯めて、後日まとまった休暇の取得などに利用できる制度	○					○			
	週4日勤務(所得変更なし)	年間(週)労働時間制と併じ仕組	○								○
	労働時間削減	労働時間ではなく、成果にて評価するため、法定労働時間を廃止	○								
残業免除	育児中の女性労働者の残業を免除	○	○								
深夜労働制限	育児中の女性労働者が深夜に労働することを制限	○	○								
福利厚生	サービスパウチャー	政府の補助対象であり、掃除やガーデニングなど家庭内のサービスの支払いに利用	○								○
	社内施設	病院、コインランドリー等を社内に設置					○				
	セラピー犬	企業内に犬等のペットを飼育					○				
	国家の社会保障	出産、育児による復職&就労支援	○	○							
	福利貯蓄制度	未消化の休暇を貯蓄、転職時に移行可能	○	○							
フルタイム・セレクト休暇	フレキシブルな無給特別休暇。監督者の承認により年間20日までの無給通知休暇を付与する						○				

### 本調査

第1回調査では、ポリシー・キャプチャリング法を用いる。参加者は架空に設定された職場についてのシナリオを読み、その職場の一員として、制度と継続就労意思に関する5つの質問に回答する。シナリオの一般的な職場環境や状況は、独立変数となるキューによって表される。相対的重要度を定量的に表現する。

ポリシー・キャプチャリング法は、Graham, & Cable (2001)によると、次の3つの手順を踏む。

- 1) 判断や意思決定に影響を与えると予想される要因を操作した複数の刺激(シナリオ等)を作成する。

2)作成された複数の刺激は、参加者に提示され、何らかの判断や意思決定を求められる。

3)以上の手続きを通して得られたデータを分析して、設定した各要因が意思決定に与える。

この方法の優れた点として、Drescher(2016)はポリシー・キャプチャリング法を状況に応じて人々がどのように意思決定を行うかを調べるシミュレーションベースの手法と説明している。また、調査はポリシー・キャプチャリング法が因果関係を調査するために効果的な方法であることを示していると述べている。現実とは異なる世界についての質問になるため、回答者が所属や環境に忖度することなく、より本心で答えやすいとされている。

本調査では独立変数となるキューを4つ設定した。一つの独立変数を3水準、それ以外の三つの独立変数を2水準とする組み合わせで 24 シナリオ (3×2×2×2) に回答する。但し、信頼性を高めるために作成したシナリオの1つをダミーとして重複させ、実際には 25 シナリオに対して回答する。回答者は、1つのシナリオを読んだ後、質問に答え心の動きの度合いを測る。キューは、以下の表の通りである。

表4:キュー一覧

FWA	仕事の被利用者への影響	所属感	独自性
時短 毎日顔を会わず機会はありませんが、時短勤務	有 見直しがあるかもしれない	高 各自が職場とそのメンバーに愛着を感じ、職場の一因であるという意識が高い	高 各メンバーの独自性や能力が評価され、発揮する機会があります
変則 出勤と在宅が半分ずつの変則勤務			
在宅 同じ職場のメンバーと全く会う機会のない在宅勤務	無 同じ職場のメンバーと全く会う機会のない在宅勤務	低 各自が職場とそのメンバーに愛着をあまり感じておらず、職場の一因であるという意識が低い	低 各メンバーの独自性や能力が評価されず、発揮する機会がありません

## 第5節 プレ調査

上述の通り、回答はリッカート尺度5件法で「～しない(1)」---「～する(5)」までとする。

その他にパーソナリティ調査として、任意で性別、年齢、配偶者の有無、国籍、就業経験の有無と年数で調査する。

## 第6節 第1回調査

上述の通り、ポリシー・キャプチャリング法による調査で、回答はリッカート尺度7件法で「～しない(1)」---「～する(7)」までとする。

本調査では、参加者に、FWA 制度の受容、職場での継続就労意思、制度利用についてを問う。

実際の調査票質問項目は、以下の5つである。

#### 制度の受容

1. あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか。
2. あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか。(逆転項目)

#### 継続就労意思

3. あなたはこの職場で働きたいと思いますか。
4. あなたはこの職場から異動したいと思いますか。(逆転項目)

#### 制度の利用

5. あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働き方ができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか。

## 第7節 第2回調査

パーソナリティ調査と属性調査を実施する。

参加者に、公正感受性40問・心のゆとり6問・変化に対する抵抗20問の計66問を設定し、回答はリッカート尺度5件法で「当てはまらない(1)」---「当てはまる(5)」までとする。(中間は、「どちらでもない(3)」と表現)

本調査の目的は、物事への許容範囲は個人によって異なるため、程度の違いを明確にすることで自分とは違うこと(=多様性)や人に対する受容度を測る。

## 第5章 結果

### 第1節 信頼性分析

#### プレ調査因子分析

各制度について探索的因子分析を実施した。ガットマン基準にて因子数が3つであると示唆された。その結果、確かに3因子に分類されることが分かった。

また信頼性係数は3因子とも0.8以上であったため、信頼性が高いと言える。詳細は表4の通り。

表5:多様な働き方を支援する制度 3因子

		既存	ハイブリッド	新規導入
b11	罹患休業	.909	.131	.255
b12	罹患時短勤務	.798	.115	.207
b1	半日有給休暇	.760	.197	.234
b5	出産休暇	.688	.165	.291
b9	介護休業	.638	.336	.505
b19	社内施設	.581	.273	.229
b3	名目休暇	.498	.330	.317
b2	1時間ごと有給休暇	.422	.179	.035
b16	復帰権付き雇用形態変更	.182	.797	.095
b13	テレワーク及び在宅勤務	.447	.722	.025
b17	学期間勤務	.092	.694	.157
b4	サバティカル休暇	.204	.594	.231
b14	フレックス勤務	.368	.513	.093
b15	ジョブシェアリング	-.012	.507	.125
b6	パパ休暇	.332	.477	.410
b20	副業	.207	.412	.156
b18	サービスバウチャー	.295	.402	.218
b8	育児時短勤務	.291	.219	.908
b10	介護時短勤務	.361	.202	.802
b7	育児休業	.286	.468	.520
	α係数	.890	.850	.880

第1因子は「既存」とし、日本でも法定化や企業にて導入済の制度が多く、公知と考えられる制度が集まった。第2因子は「ハイブリッド」とし、まだ日本では馴染みが薄く、今後導入される制度が集まった。そして第3因子は「新規導入」として、近年導入され定着し始めた制度が集まった。

## 第1回調査票

5つ質問の相関を算出した。Q2とQ4は逆転項目のため、負の値になる。値が低いものもあるが、いずれも有意となった。

表6:本調査第1回質問相関

質問	Mean	SD	1	2	3	4	5
Q1 あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか？	5.03	1.56	-				
Q2 あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか？	3.23	1.49	<b>-0.67 ***</b>	-			
Q3 あなたはこの職場で働きたいと思いますか？	4.09	1.64	<b>.39 ***</b>	<b>-.29 **</b>	-		
Q4 あなたはこの職場から異動したいと思いますか？	4.05	1.58	<b>-.31 ***</b>	<b>.28 ***</b>	<b>-.86 ***</b>	-	
Q5 あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働き方ができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか？	4.31	1.57	<b>.32 ***</b>	<b>-.31 ***</b>	<b>.47 ***</b>	<b>-.41 ***</b>	-

## 第2回調査票

質問はAとBの2種類にて構成されているため、それぞれの相関を確認した。

本調査では、質問項目の一部要因のみを使用したため、別途使用した質問項目のみを抽出して相関を算出した。

表7-1:第2回調査票質問α相関

	α1	α2	α3	α4	α5	α6	α7	α8	α9	α10	α11	α12	α13
α1													
α2	0.20 ***												
α3	0.11 ***	0.16 ***											
α4	0.22 ***	0.08 ***	0.32 ***										
α5	0.38 ***	0.18 ***	0.16 ***	0.26 ***									
α6	-0.10 ***	0.06 ***	0.34 ***	0.06 ***	-0.04 ***								
α7	-0.01 *	0.22 ***	0.27 ***	0.36 ***	0.22 ***	0.06 ***							
α8	-0.09 ***	0.10 ***	0.26 ***	0.14 ***	0.03 *	0.33 ***	0.30 ***						
α9	0.01	0.02	0.33 ***	0.20 ***	0.04	0.34 ***	0.24 ***	0.29 ***					
α10	-0.13 ***	0.12 ***	0.27 ***	0.14 ***	0.04	0.33 ***	0.27 ***	0.20 ***	0.41 ***				
α11	0.28 ***	0.14 ***	0.10 ***	0.12 ***	0.80 ***	-0.06 ***	0.05 ***	0.02	0.04 ***	0.02			
α12	0.24 ***	0.10 ***	0.11 ***	0.15 ***	0.27 ***	0.06 ***	0.07 ***	0.08 ***	0.12 ***	0.05 ***	0.20 ***		
α13	0.33 ***	0.08 ***	0.28 ***	0.41 ***	0.31 ***	0.02	0.21 ***	0.11 ***	0.15 ***	0.10 ***	0.24 ***	0.24 ***	
α14	0.29 ***	-0.04 ***	0.19 ***	0.25 ***	0.27 ***	0.08 ***	0.01	0.07 ***	0.04 ***	0.17 ***	0.19 ***	0.19 ***	0.31 ***
α15	-0.04 ***	-0.14 ***	0.14 ***	-0.01	0.03 *	0.13 ***	-0.01	0.07 ***	0.12 ***	0.27 ***	-0.04 ***	0.12 ***	-0.02
α16	0.07 ***	0.20 ***	0.26 ***	0.24 ***	0.10 ***	0.29 ***	0.49 ***	0.18 ***	0.16 ***	0.37 ***	0.15 ***	-0.01	0.10 ***
α17	0.01	-0.14 ***	0.25 ***	0.13 ***	0.00	0.18 ***	0.19 ***	0.19 ***	0.25 ***	0.17 ***	-0.07 ***	0.28 ***	0.15 ***
α18	0.31 ***	0.22 ***	0.17 ***	0.24 ***	0.27 ***	0.02	0.20 ***	0.00	0.18 ***	0.16 ***	0.13 ***	0.24 ***	0.31 ***
α19	0.08 ***	0.07 ***	0.21 ***	0.20 ***	0.20 ***	0.07 ***	0.36 ***	0.17 ***	0.27 ***	0.30 ***	0.16 ***	0.03 *	0.06 ***
α20	0.02	0.02	0.21 ***	0.13 ***	0.16 ***	0.16 ***	0.25 ***	0.21 ***	0.24 ***	0.31 ***	0.12 ***	0.13 ***	0.19 ***
α21	0.32 ***	0.03 *	0.16 ***	0.18 ***	0.37 ***	0.08 ***	-0.01	0.06 ***	0.20 ***	0.10 ***	0.30 ***	0.45 ***	0.30 ***
α22	0.05	0.16 ***	0.28 ***	0.17 ***	0.16 ***	0.16 ***	0.28 ***	0.24 ***	0.21 ***	0.20 ***	0.09 ***	0.23 ***	0.18 ***
α23	-0.09 ***	0.01	0.27 ***	0.23 ***	0.03 *	0.22 ***	0.28 ***	0.20 ***	0.49 ***	0.31 ***	-0.01	0.14 ***	0.16 ***
α24	0.12	0.29 ***	0.19 ***	0.21 ***	0.11 ***	0.23 ***	0.40 ***	0.16 ***	0.23 ***	0.31 ***	0.19 ***	0.05 ***	0.14 ***
α25	0.34 ***	0.07 ***	0.18 ***	0.11 ***	0.25 ***	0.10 ***	-0.06 ***	0.01	0.11 ***	0.06 ***	0.21 ***	0.44 ***	0.28 ***
α26	-0.03 *	-0.15 ***	0.25 ***	0.15 ***	0.00	0.11 ***	0.13 ***	0.18 ***	0.19 ***	0.14 ***	-0.05 ***	0.11 ***	0.17 ***
α27	0.38 ***	0.25 ***	0.05 ***	0.22 ***	0.31 ***	-0.06 ***	0.14 ***	-0.17 ***	0.03 ***	0.08 ***	0.26 ***	0.27 ***	0.46 ***
α28	0.29 ***	0.26 ***	0.05 *	0.19 ***	0.08 ***	-0.11 ***	0.14 ***	-0.01	-0.02	-0.03 ***	0.04 ***	0.13 ***	0.20 ***
α29	0.32 ***	0.17 ***	0.06 ***	0.01	0.26 ***	-0.05 ***	-0.04 ***	0.00	0.06	-0.03 ***	0.26 ***	0.38 ***	0.20 ***
α30	0.09 ***	0.09 ***	0.25 ***	0.33 ***	0.14 ***	0.03 *	0.27 ***	0.10 ***	0.17 ***	0.11 ***	0.13 ***	0.27 ***	0.29 ***
α31	-0.19 ***	-0.13 ***	0.03	-0.05 ***	-0.06 ***	0.04 ***	0.00	0.08 ***	0.06 ***	0.09 ***	-0.08 ***	-0.07 ***	-0.06 ***
α32	-0.01	0.20 ***	0.25 ***	0.22 ***	0.08 ***	0.24 ***	0.35 ***	0.22 ***	0.28 ***	0.33 ***	0.13 ***	0.09 ***	0.16 ***
α33	0.04 ***	0.09 ***	0.27 ***	0.23 ***	0.05 ***	0.17 ***	0.30 ***	0.19 ***	0.36 ***	0.23 ***	0.06 ***	0.12 ***	0.21 ***
α34	-0.03	0.14 ***	0.16 ***	0.06 ***	0.17 ***	0.12 ***	0.21 ***	0.15 ***	0.10 ***	0.23 ***	0.12 ***	0.08 ***	0.12 ***
α35	-0.20 ***	-0.08 ***	0.15 ***	-0.06 ***	0.09 ***	0.11 ***	0.18 ***	0.18 ***	0.15 ***	0.08 ***	-0.05 ***	0.00	0.02
α36	0.15 ***	0.23 ***	0.19 ***	0.12 ***	0.14 ***	0.12 ***	0.34 ***	0.19 ***	0.25 ***	0.30 ***	0.08 ***	0.08 ***	0.24 ***
α37	0.09 ***	0.08 ***	0.25 ***	0.11 ***	0.11 ***	0.27 ***	0.26 ***	0.25 ***	0.31 ***	0.26 ***	0.08 ***	0.22 ***	0.26 ***
α38	0.23 ***	0.16 ***	0.19 ***	0.21 ***	0.27 ***	0.00	0.06 ***	0.03 *	0.18 ***	0.16 ***	0.23 ***	0.40 ***	0.21 ***
α39	-0.15 ***	0.01	0.30 ***	0.11 ***	0.02	0.22 ***	0.30 ***	0.15 ***	0.26 ***	0.37 ***	-0.04 ***	0.12 ***	0.14 ***
α40	0.35 ***	0.11 ***	0.07 ***	0.25 ***	0.31 ***	0.06 ***	0.27 ***	0.04 ***	0.15 ***	0.06 ***	0.28 ***	0.17 ***	0.35 ***
α41	-0.27 ***	-0.17 ***	-0.05 ***	-0.17 ***	-0.10 ***	0.11 ***	-0.19 ***	-0.02	0.02	0.07 ***	-0.09 ***	-0.06 ***	-0.19 ***
α42	-0.08 ***	0.04 ***	0.23 ***	0.13 ***	0.06 ***	0.13 ***	0.29 ***	0.19 ***	0.36 ***	0.19 ***	-0.07 ***	0.12 ***	0.11 ***
α43	0.32 ***	0.22 ***	0.09 ***	0.12 ***	0.41 ***	-0.06 ***	-0.01	-0.07 ***	0.11 ***	0.04 ***	0.36 ***	0.18 ***	0.18 ***
α44	0.19 ***	0.18 ***	0.18 ***	0.19 ***	0.36 ***	-0.01	0.24 ***	-0.09 ***	0.17 ***	0.18 ***	0.32 ***	0.09 ***	0.17 ***
α45	0.10 ***	0.10 ***	0.21 ***	0.20 ***	0.06 ***	0.03 *	0.31 ***	0.11 ***	0.37 ***	0.17 ***	0.14 ***	0.19 ***	0.24 ***
α46	-0.26 ***	-0.19 ***	-0.08 ***	-0.18 ***	-0.10 ***	0.06 ***	-0.11 ***	0.06 ***	-0.02	0.06 ***	-0.06 ***	-0.13 ***	-0.19 ***

表7-2:第2回調査票質問α相関

	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30
a1																	
a2																	
a3																	
a4																	
a5																	
a6																	
a7																	
a8																	
a9																	
a10																	
a11																	
a12																	
a13																	
a14	-0.01																
a15		-0.05***															
a16			-0.01														
a17				0.09***													
a18					0.18***												
a19						0.34***											
a20							0.54***										
a21								0.13***									
a22									0.33***								
a23										0.35***							
a24											0.22***						
a25												0.19***					
a26													0.17***				
a27														0.13***			
a28															0.34***		
a29																0.41***	
a30																	0.20***
a31																	
a32																	
a33																	
a34																	
a35																	
a36																	
a37																	
a38																	
a39																	
a40																	
a41																	
a42																	
a43																	
a44																	
a45																	
a46																	
a47																	
a48																	
a49																	
a50																	
a51																	
a52																	
a53																	
a54																	
a55																	
a56																	
a57																	
a58																	
a59																	
a60																	
a61																	
a62																	
a63																	
a64																	
a65																	
a66																	
a67																	
a68																	
a69																	
a70																	
a71																	
a72																	
a73																	
a74																	
a75																	
a76																	
a77																	
a78																	
a79																	
a80																	
a81																	
a82																	
a83																	
a84																	
a85																	
a86																	
a87																	
a88																	
a89																	
a90																	
a91																	
a92																	
a93																	
a94																	
a95																	
a96																	
a97																	
a98																	
a99																	
a100																	

表7-3:第2回調査票質問α相関

	α31	α32	α33	α34	α35	α36	α37	α38	α39	α40	α41	α42	α43	α44	α45
α1															
α2															
α3															
α4															
α5															
α6															
α7															
α8															
α9															
α10															
α11															
α12															
α13															
α14															
α15															
α16															
α17															
α18															
α19															
α20															
α21															
α22															
α23															
α24															
α25															
α26															
α27															
α28															
α29															
α30															
α31	-														
α32	0.10 ***	-													
α33	0.10 ***	0.55 ***	-												
α34	0.19 ***	0.31 ***	0.31 ***	-											
α35	0.35 ***	0.11 ***	0.15 ***	0.17 ***	-										
α36	-0.07 ***	0.36 ***	0.31 ***	0.27 ***	0.12 ***	-									
α37	-0.02	0.28 ***	0.33 ***	0.38 ***	0.07 ***	0.45 ***	-								
α38	-0.03 *	0.16 ***	0.23 ***	0.12 ***	-0.05 ***	0.20 ***	0.30 ***	-							
α39	0.11 ***	0.38 ***	0.38 ***	0.34 ***	0.18 ***	0.41 ***	0.41 ***	0.15 ***	-						
α40	-0.06 ***	0.30 ***	0.25 ***	0.27 ***	-0.08 ***	0.50 ***	0.39 ***	0.35 ***	0.25 ***	-					
α41	0.35 ***	-0.13 ***	-0.07 ***	0.04 ***	0.36 ***	-0.22 ***	-0.04 **	0.00	-0.10 ***	-0.21 ***	-				
α42	0.08 ***	0.44 ***	0.44 ***	0.08 ***	0.19 ***	0.15 ***	0.17 ***	0.16 ***	0.34 ***	0.09 ***	-0.02	-			
α43	-0.07 ***	0.17 ***	0.15 ***	0.21 ***	-0.08 ***	0.25 ***	0.19 ***	0.28 ***	0.10 ***	0.39 ***	-0.12 ***	0.01	-		
α44	0.06 ***	0.27 ***	0.23 ***	0.31 ***	0.00	0.35 ***	0.33 ***	0.40 ***	0.24 ***	0.55 ***	-0.06 ***	0.00	0.41 ***	-	
α45	-0.01	0.36 ***	0.45 ***	0.12 ***	0.08 ***	0.22 ***	0.23 ***	0.16 ***	0.32 ***	0.22 ***	-0.18 ***	0.50 ***	0.17 ***	0.18 ***	-
α46	0.50 ***	0.02	-0.05 ***	0.12 ***	0.24 ***	-0.13 ***	-0.05 ***	-0.05 ***	-0.08 ***	-0.11 ***	0.52 ***	-0.05 ***	-0.05 ***	0.00	-0.15 ***

表8:第2回調査票質問b相関

質問	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
b1 計画通りに進まないとき、ストレスを感じる	ERA	3.74	0.90	-																		
b2 計画を変更することになると、とてもイライラする	ST1	2.82	1.01	0.57***	-																	
b3 簡単に考えを变えない方だ	CR1	2.90	0.98	0.24***	0.37***	-																
b4 変わっていくことが最終的にはよいわかっていても、誰かに要求されると抵抗してしまう	ST2	2.86	1.09	0.29***	0.46***	0.38***	-															
b5 驚くよりは退屈している方がよい	RS1	2.27	0.97	0.01	0.56	0.13***	0.04***	-														
b6 予想外の事態ばかりの日よりも、いつも通りの日の方がよい	RS3	3.41	0.97	0.21***	0.07***	0.04***	0.02	0.13	0.44***	-												
b7 上司が業績評価方法を变えた場合、たとえ新しい評価方法のためには余分な問題をこなす必要がなくとも、どこか不快感や不安といった通り生活に落着くと、それを变える方法を案じた	ER5	2.49	0.92	0.12***	0.30***	0.10***	0.32***	0.09***	0.00	0.89	-											
b8 概して、変化は良いことだ(逆)	RS5	2.83	1.00	0.07***	0.07***	0.01	0.70	0.14***	-0.22***	0.12***	-											
b9 私の人生がいつても変化した毎日ならば、変化するのを求める(逆)	RS2	3.78	0.75	-0.04*	-0.15***	-0.01	0.38	-0.06***	-0.28***	-0.18***	-0.16***	0.29***	-									
b10 私の人生がいつても変化した毎日ならば、変化するのを求める(逆)	RS4	3.36	0.99	0.03**	-0.01	0.70	-0.08***	-0.02	0.10	-0.26***	0.06***	0.50***	0.34***	-								
b11 変化はネガティブなことだと思う	RS6	1.89	0.88	0.06***	0.21***	0.05***	0.21***	0.24***	0.12***	0.19***	-0.07***	-0.25***	-0.20***	-								
b12 会社での従来のルールや慣行が大きく変えられると聞いたら、おそらくストレスを感じると思う	ER1	3.09	1.01	0.29***	0.38***	0.17***	0.20***	0.24***	0.27***	0.23***	-0.02	0.26	-0.15***	0.24***	-							
b13 日課に新しいことと変化を継続するのが好きだ(逆)	RS8	3.29	0.92	-0.19***	-0.25***	-0.22***	-0.11***	-0.42***	-0.39***	0.04*	0.43***	0.44***	0.46***	-0.34***	-							
b14 私の仕事の一つが変更する間いたら、何がかわる形式に慣れる前に、おそらくストレスを感じると思う。	ER2	2.59	1.04	0.26***	0.37***	0.15***	0.21***	0.23***	0.25***	0.32***	-0.07***	-0.26***	-0.03*	0.31***	0.44***	-						
b15 計画の変更を知らざれると、少し緊張する	ER3	3.61	0.93	0.34***	0.27***	0.32***	0.26***	0.00	0.82	0.27***	0.15***	0.08***	-0.04***	0.17***	0.39***	0.36***	-					
b16 一般社論に違すると、その考えを变えない方だ	CR3	2.96	0.92	0.26***	0.44***	0.52***	0.33***	0.11***	0.02	0.12	0.20***	-0.04***	-0.02	0.14	0.07***	0.24***	0.32***	-				
b17 自分の生活を改善する可能性がある変化でも、不安に思うことが多い	ST3	2.97	1.02	0.35***	0.36***	0.21***	0.31***	0.06***	0.17***	0.18***	-0.02	0.1	-0.15***	-0.09***	0.21***	0.34***	0.46***	0.21***	-			
b18 今までとは違ふ、新しいことをするよりも、今までと同じことをする方が好きだ	RS7	2.88	0.97	0.20***	0.21***	0.11***	0.08***	0.33***	0.45***	0.00	0.77	-0.40***	-0.36***	0.30***	0.25***	0.29***	0.28***	0.19***	0.39***	-		
b19 しばしば考えを变える方だ(逆)	CR2	3.09	0.87	-0.03**	-0.16***	-0.35***	-0.02	-0.16***	-0.13***	-0.05***	0.10***	0.17***	0.11***	-0.06***	-0.14***	0.25***	-0.14***	-0.31***	-0.09***	-0.19***	-	
b20 自然に変わっていくよりも速く変わっていくことに気がつくことがあ	ST4	2.89	0.97	0.23***	0.23***	0.09***	0.26***	0.16***	0.12***	0.24***	0.00	1.00	-0.18***	0.23***	-0.23***	0.32***	0.26***	0.09***	0.33***	0.26***	0.08***	-

(注) \*\*p<0.01, \*p<0.05, p<0.10

表9: 第2回調査票質問A 信頼性係数と相関(被害者公正感受性)

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 私を得るべきものを他の人が受け取ると、嫌な気持ちになる。	3.74	0.97	-						
2 私の成果を他の人が受け取ると、腹が立つ。	3.77	1.03	0.61 ***	-					
3 他の人が私から一方的に利益を得ていると、耐えがたい気分になる。	3.12	0.95	0.47 ***	0.29 ***	-				
4 他の人のミスを私が後始末しなければいけないと、なかなかそれを忘れられない。	2.95	1.16	0.32 ***	0.43 ***	0.24 ***	-			
5 他の人より能力を伸ばす機会が得られないと、落ち込む。	3.24	1.07	0.29 ***	0.31 ***	0.12 ***	0.20 ***	-		
6 他の人が不当に私より良い暮らしをしていると、腹が立つ。(逆転項目)	2.40	1.06	0.27 ***	0.33 ***	0.28 ***	0.36 ***	0.16 ***	-	
7 他の人は簡単に得られるものを私は努力なしでは得られないと、思い悩む。(逆転項目)	3.05	1.20	0.29 ***	0.23 ***	0.21 ***	0.31 ***	0.29 ***	0.36 ***	-

表10: 第2回調査票質問B 信頼性係数と相関(変化に対する抵抗やストレス)

	Mean	SD	1	2	3	4	5
1 今までとは違う、新しいことをするよりも、今までと同じことをする方が好きだ	2.88	0.97	-				
2 日課に新しいことと変化を経験するのが好きだ。(逆転項目)	3.29	0.92	-0.61 ***	-			
3 会社での従来のルールや慣行が大きく変更されると聞いたら、おそらくストレスを感じると思う	3.09	1.01	0.30 ***	-0.34 ***	-		
4 私の担当業務の一つが変更すると聞いたら、何が変わると正式に聞く前に、おそらくストレスを感じると思う。	2.59	1.04	0.29 ***	-0.27 ***	0.44 ***	-	
5 計画の変更を知らされると、少し緊張する	3.61	0.93	0.28 ***	-0.16 ***	0.39 ***	0.36 ***	-

## 第2節 結果

先行研究から導いた仮説それぞれに対し、解析ソフトRを用いて階層的重回帰分析を実施した。

### レベル1 (仮説 1a、1b、2a、2b、3b、3a、4a、4b、5a、5b)

従属変数 制度の許容について、FWA を2パターン投入して階層的重回帰分析を実施した。一つは毎日入社するが働く時間が短い時短制度、もう一つは全く入社しない休職もしくは完全リモートワーク等(以下、休職等とする)の制度とした。

表11は時短、表12は休職等の結果として、以下に掲示する。

表11:階層的重回帰分析の結果(従属変数:制度の許容、目的変数のFWA:時短)

説明変数	Step1	Step2
切片	4.77 ***	4.78 ***
FWA 休職	-.12 **	-.12 **
FWA 変則	-.06	-.06
被利用者業務量への影響	-.48 ***	-.48 ***
所属感	.54 ***	.53 ***
独自性	.29 ***	.27 ***
所属感×独自性		.03
R <sup>2</sup>	.08 ***	.08 ***
ΔR <sup>2</sup>		.00 ***

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, †p<.10

表12:階層的重回帰分析の結果(従属変数:制度の許容、目的変数のFWA:休職等)

説明変数	Step1	Step2
切片	4.66 ***	4.67 ***
FWA 時短	.12 **	.12 **
FWA 変則	.05	.05
被利用者業務量への影響	-.48 ***	-.48 ***
所属感	.54 ***	.53 ***
独自性	.29 ***	.27 ***
所属感×独自性		.03
R <sup>2</sup>	.08 ***	.08 ***
ΔR <sup>2</sup>		.00 ***

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, †p<.10

Step1では、それぞれ有意となった。その後、所属感と独自性の交互作用を検討した Step2 では非有意となった。

仮説2a、3a、4aは支持、仮説5aは棄却された。仮説1aと1bの結果については、後述する。

次に、従属変数 継続就労意思についても同じくFWAを2パターン投入して階層的重回帰分析を実施した。

表13時短、表14は休職等の結果として、以下に掲示する。

Step1では、それぞれが有意となった。その後、所属感と独自性の交互作用を検討した Step2でも有意(p<.001)となった。

また、FWAについては、休職が正の値、時短が負の値を示した。このことから、毎日出社するFWA制度の方が全く出社しないよりも好ましく考えられることが読み取れる。

以上のことから、仮説1aと1bは棄却、仮説2b、3b、4b、5bは支持された。

表13:階層的重回帰分析の結果(従属変数:継続就労意思、目的変数のFWA:時短)

説明変数	Step1	Step2
切片	2.85 ***	2.85 ***
FWA 休職	-.09 *	-.09 *
FWA 変則	-.05	-.05
被利用者業務量への影響	-.19 ***	-.19 ***
所属感	1.36 ***	1.18 ***
独自性	1.23 ***	1.05 ***
所属感×独自性		.36 ***
R <sup>2</sup>	.35 ***	.36 ***
ΔR <sup>2</sup>		.00 ***

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$

表14:階層的重回帰分析の結果(従属変数:継続就労意思、目的変数のFWA:休職等)

説明変数	Step1	Step2
切片	2.76 ***	2.85 ***
FWA 時短	.09 *	.09 *
FWA 変則	.04	.04
被利用者業務量への影響	-.19 ***	-.19 ***
所属感	1.36 ***	1.18 ***
独自性	1.23 ***	1.05 ***
所属感×独自性		.36 ***
R <sup>2</sup>	.35 ***	.36 ***
ΔR <sup>2</sup>		.00 ***

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$

次に、従属変数 継続就労意思 Step2にて有意となった交互作用の形状を単純傾斜によって検討した。単純傾斜は Preacher, Curran, & Bauer (2006)の提案に基づくオンラインユーティリティに従い、図4の通り作成した。

この図から、所属感が高い場合に独自性が認められるほど、その場に留まりたいという気持ちが強くなるということが読み取れる。つまり、包摂の状態が高いほど、離職意欲が低下することになると言える。

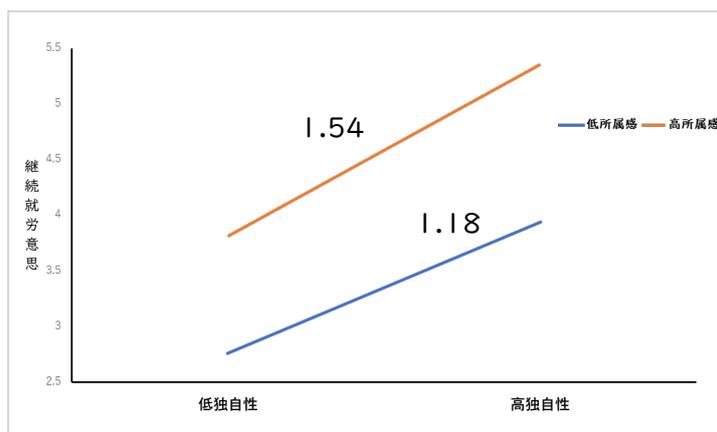


図4: 独自性と所属感が残留意思(継続就労意思)に与える交互作用効果に関するプロット  
(表13のデータを基に作成)

## レベル2

次にレベル1にて導き出された結果の内、FWA 休職等を用いて、公正感受性と変化に対する抵抗やストレスをそれぞれ加え、再度重回帰分析(マルチレベル分析)を実施した。公正感受性と変化に対する抵抗やストレスをレベル2にて投入される説明変数とし、全体平均中心化を行った

従属変数が制度の許容に被害者公正感受性を投入した結果は、以下、表15の通りである。

被害者公正感受性は制度の許容において、投入した全ての項目において交互作用項が有意となった。次に、レベル2にて有意となった交互作用の形状を単純傾斜によって検討した。レベル1同様に Preacher, Curran, & Bauer (2006) の提案に基づくオンラインユーティリティに従い、単純傾斜を図5、6、7の通り作成した。

図5では、被害者公正感受性が強い被利用者は、FWA 利用者を起因として仕事量が増えることで、制度を許容する気持ちが低くなると読み取れる。

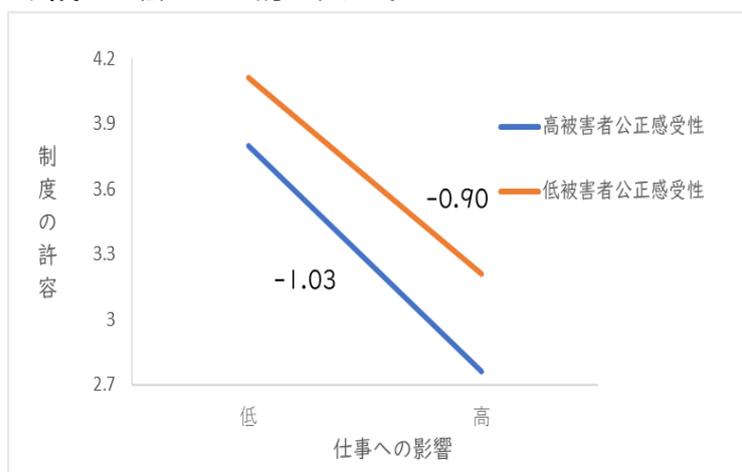


図5: 被害者公正感受性と被利用者の仕事への影響が制度の許容に与える交互作用効果

表15:階層的重回帰分析の結果(説明変数:制度の許容、従属変数:被害者公正感受性)

説明変数	Model1	Model2	Model3	Model4
Level1				
切片	4.66 ***			
FWA 時短	.12 **			
FWA 変則	.05			
被利用者業務量への影響	-.48 ***			
所属感	.54 ***			
独自性	.29 ***			
Level2				
被害者公正感受性(jsv)				
切片		4.66 ***		
FWA 時短		.12 ***		
FWA 変則		.06 *		
被利用者業務量への影響		-.47 ***		
所属感		.54 ***		
独自性		.29 ***		
jsv		-.34 *		
jsv × 被利用者業務量への影響		-.15 **		
切片			4.66 ***	
FWA 時短			.12 ***	
FWA 変則			.06 *	
被利用者業務量への影響			-.47 ***	
所属感			.54 ***	
独自性			.29 ***	
jsv			-.47 **	
jsv × 所属感			.10 *	
切片				4.66 ***
FWA 時短				.12 ***
FWA 変則				.06 *
被利用者業務量への影響				-.47 ***
所属感				.54 ***
独自性				.29 ***
jsv				-.48 **
jsv × 独自性				.13 **

図6では、被害者公正感受性が強い被利用者は、所属感が強まることで、制度を許容する気持ちが高くなると読み取れる。

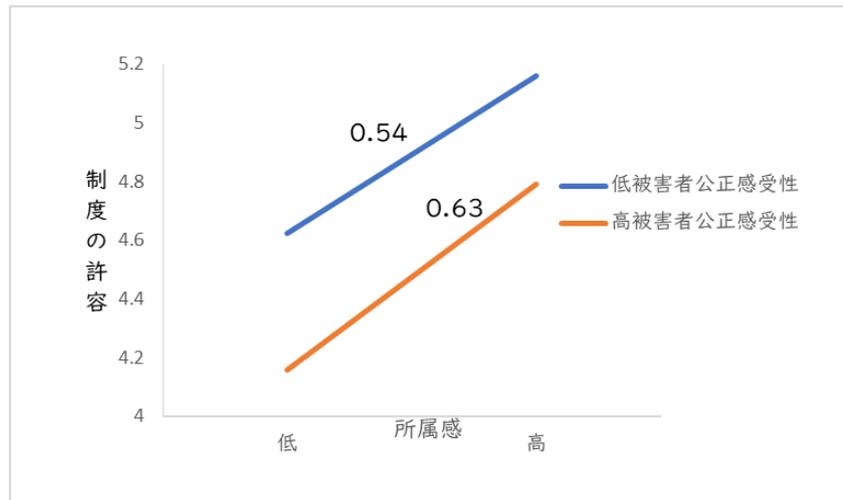


図6:被害者公正感受性と所属感の影響が制度の許容に与える交互作用効果

図7では、個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が受容される場合は、制度を許容する気持ちが高くなると読み取れる。

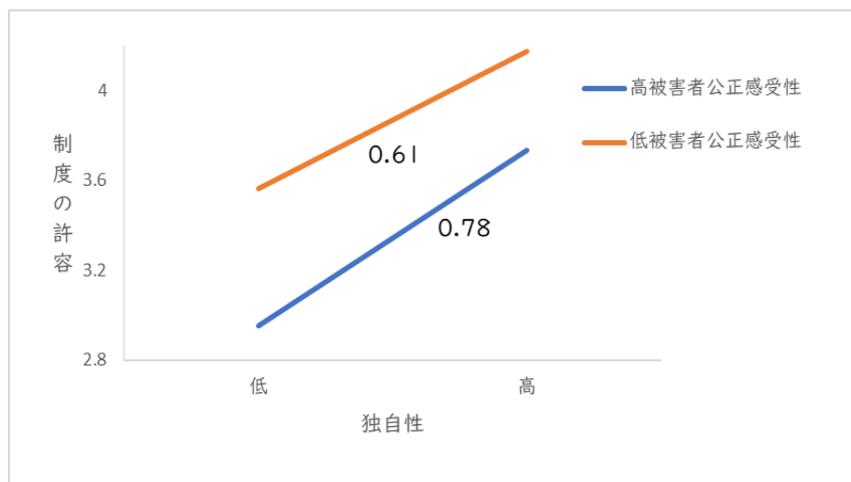


図7:被害者公正感受性と独自性の影響が制度の許容に与える交互作用効果

以上の結果から、仮説6a、6c、6e が支持された。

次に、従属変数が継続就労意思に被害者公正感受性を投入した結果は、以下、表16の通りである。

表16:階層的重回帰分析の結果(説明変数:継続就労意思、従属変数:被害者公正感受性)

説明変数	Model1	Model2	Model3	Model4
Level1				
切片	2.76 ***			
FWA 時短	.09 *			
FWA 変則	.04			
被利用者業務量への影響	-.19 ***			
所属感	1.36 ***			
独自性	1.23 ***			
Level2				
被害者公正感受性(jsv)				
切片		2.75 ***		
FWA 時短		.09 *		
FWA 変則		.04		
被利用者業務量への影響		-.18 ***		
所属感		1.37 ***		
独自性		1.24 ***		
jsv		-.25 *		
jsv × 被利用者業務量への影響		-.08		
切片			2.75 ***	
FWA 時短			.09 *	
FWA 変則			.04	
被利用者業務量への影響			-.18 ***	
所属感			1.37 ***	
独自性			1.24 ***	
jsv			-.38 ***	
jsv × 所属感			.16 *	
切片				2.75 ***
FWA 時短				.09 *
FWA 変則				.04
被利用者業務量への影響				-.18 ***
所属感				1.37 ***
独自性				1.24 ***
jsv				-.49 ***
jsv × 独自性				.38 ***

被害者公正感受性は継続就労意思において、所属感と独自性のみ交互作用項が有意となった。次に、レベル2にて有意となった交互作用の形状を単純傾斜によって検討した。レベル1同様に Preacher, Curran, & Bauer (2006) の提案に基づくオンラインユーティリティに従い、単純傾斜を図8、9の通り作成した。

図8では、被害者公正感受性が強い被利用者は、所属感が強まることで、継続就労意思が高くなると読み取れる。

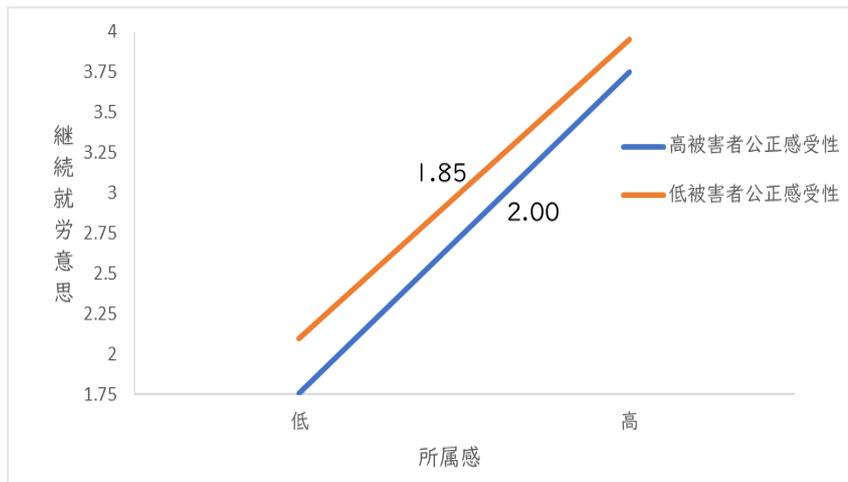


図8:被害者公正感受性と所属感の影響が継続就労意思に与える交互作用効果

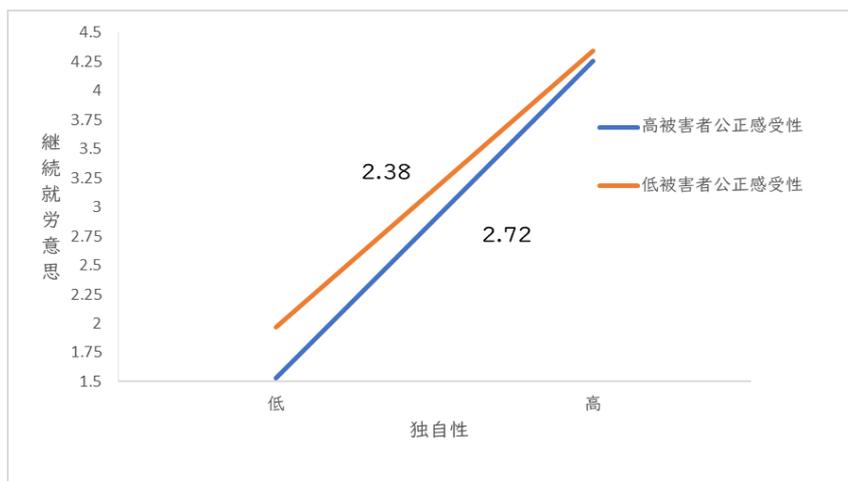


図9:被害者公正感受性と独自性の影響が継続就労意思に与える交互作用効果

図9では、個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が受容される場合は、継続就労意思が高くなると読み取れる。

以上の結果から、仮説6bは棄却、6d、6fが支持された。

次に、従属変数が制度の許容に変化に対する抵抗やストレスを投入した結果は、以下、表16の通りである。

変化に対する抵抗やストレスは制度の許容において、所属感と独自性のみ交互作用項が有意となった

次に、有意となった項目に対して、交互作用の形状を単純傾斜によって検討した。Preacher, Curran, & Bauer (2006) の提案に基づくオンラインユーティリティに従って単純傾斜を図10、11の通り作成した。

表16:階層的重回帰分析の結果(説明変数:制度の許容、従属変数:変化に対する抵抗やストレス)

説明変数	Model1	Model2	Model3	Model4
Level1				
切片	4.66 ***			
FWA 休職	.12 **			
FWA 変則	.05			
被利用者業務量への影響	-.48 ***			
所属感	.54 ***			
独自性	.29 ***			
Level2				
変化に対する不安・ストレス(er)				
切片		4.66 ***		
FWA 時短		.12 ***		
FWA 変則		.06 *		
被利用者業務量への影響		-.47 ***		
所属感		.54 ***		
独自性		.29 ***		
er		-.62 ***		
er × 被利用者業務量への影響		-.01		
切片			4.66 ***	
FWA 時短			.12 ***	
FWA 変則			.06 *	
被利用者業務量への影響			-.47 ***	
所属感			.54 ***	
独自性			.29 ***	
er			-.69 ***	
er × 所属感			.14 ***	
切片				4.66 ***
FWA 時短				.12 ***
FWA 変則				.06 *
被利用者業務量への影響				-.47 ***
所属感				.54 ***
独自性				.29 ***
er				-.68 ***
er × 独自性				.11 **

図10から、変化に対する抵抗やストレスが強い被利用者個人は、所属感が高い場合は、制度の許容が高くなると読み取れる。

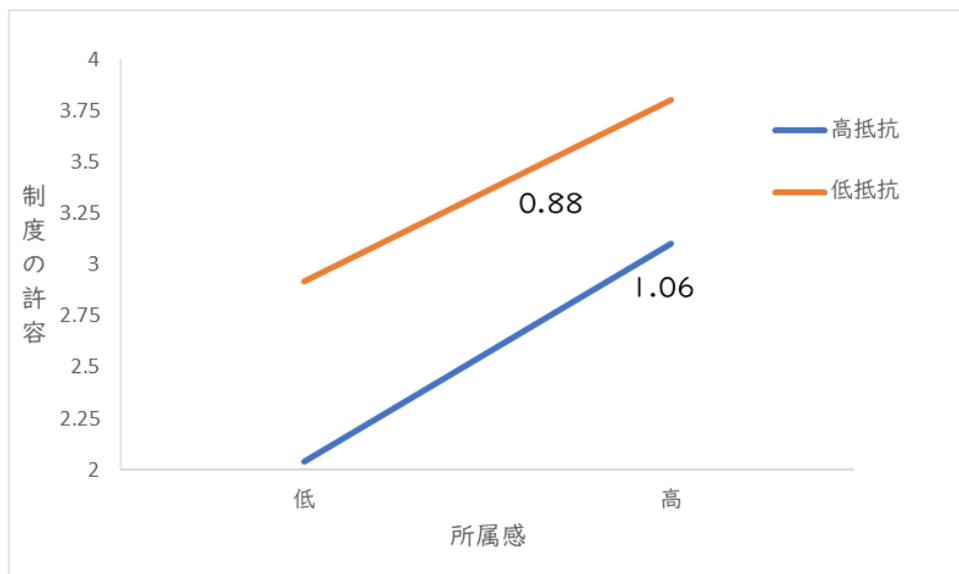


図10:変化に対する抵抗やストレスと所属感の影響が制度の許容に与える交互作用効果

図11では、変化に対する抵抗やストレスが強い被利用者個人は、独自性が受容される場合は、制度の許容が高くなると読み取れる。

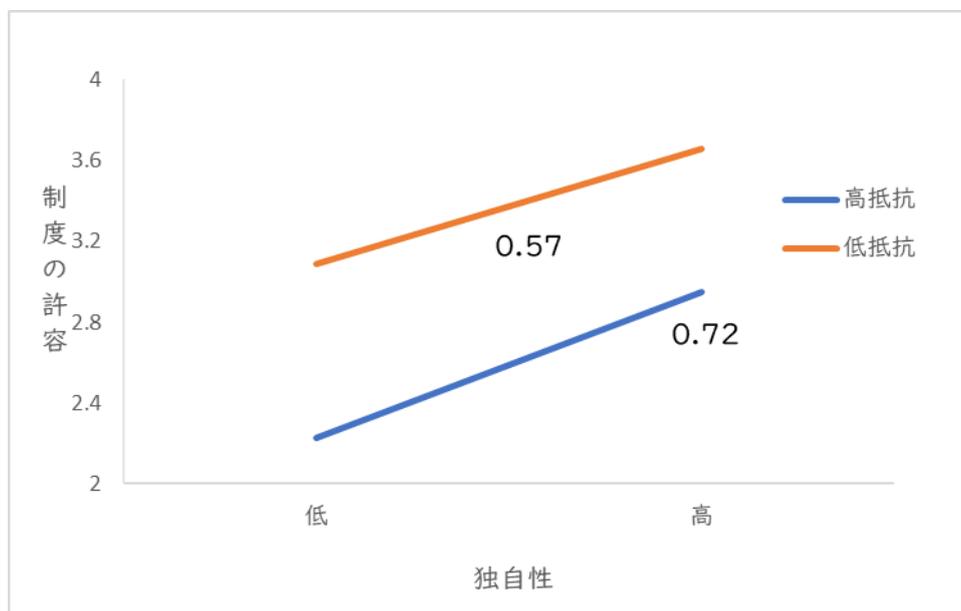


図11:変化に対する抵抗やストレスと独自性の影響が就労継続意思に与える交互作用効果

以上のことから、仮説6bは棄却、6dと6fは支持という結果になった。

最後に、被害者公正感受性と同様に従属変数に変化に対する不安やストレスを投入した場合の結果を検証する。まず初めに、制度の許容に関する結果は表15の通りである。

表15:階層的重回帰分析の結果(説明変数:継続就労意思、従属変数:変化に対する不安やストレス)

説明変数	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Level 1				
切片	2.76 ***			
FWA 休職	.09 *			
FWA 変則	.04			
被利用者業務量への影響	-.18 ***			
所属感	1.37 ***			
独自性	1.24 ***			
Level 2				
変化に対する不安・ストレス(er)				
切片		2.76 ***		
FWA 時短		.09 *		
FWA 変則		.04		
被利用者業務量への影響		-.18 ***		
所属感		1.37 ***		
独自性		1.24 ***		
er		-.18 *		
er × 被利用者業務量への影響		.00		
切片			2.76 ***	
FWA 時短			.09 *	
FWA 変則			.04	
被利用者業務量への影響			-.18 ***	
所属感			1.37 ***	
独自性			1.24 ***	
er			-.13 +	
er × 所属感			-.09 *	
切片				2.76 ***
FWA 時短				.09 *
FWA 変則				.04
被利用者業務量への影響				-.18 ***
所属感				1.37 ***
独自性				1.24 ***
er				-.13 +
er × 独自性				-.09 *

変化に対する不安やストレスは制度許容において、所属感と独自性の項目において有意となった。次に、有意となった項目に対して、交互作用の形状を単純傾斜によって検討した。Preacher, Curran, & Bauer (2006)の提案に基づくオンラインユーティリティに従って単純傾斜を図12、13の通り作成した。

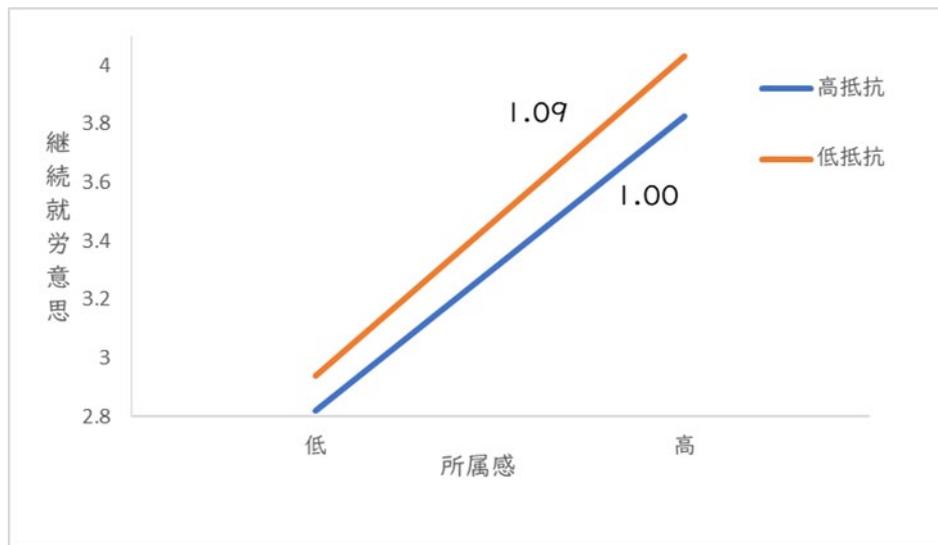


図12:変化に対する不安やストレスと所属感の影響が就労継続意思に与える交互作用効果

図12から、変化に対する抵抗やストレスが強くても、所属感が高い場合は、継続就労意思が高くなる。しかし変化に対する抵抗やストレスが弱く、所属感が高い場合には、更に継続就労意思が高まると読み取れる。

図13では、変化に対する不安やストレスが強くても、独自性が受容される場合は、継続して就労する気持ちが高くなる。しかし変化に対する抵抗やストレスが弱く、独自性が受容される場合には、更に継続就労意思が高まると読み取れる。

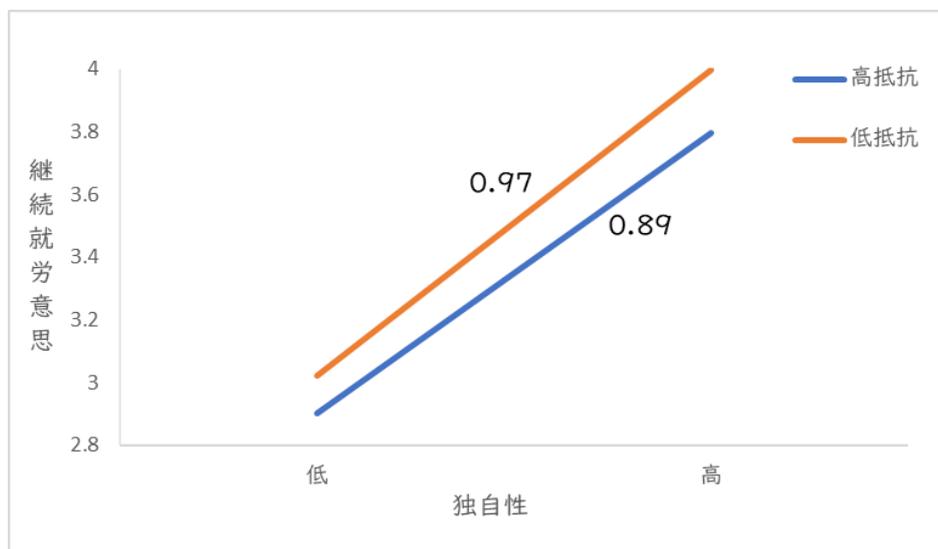


図13:変化に対する抵抗やストレスと独自性の影響が継続就労意思に与える交互作用効果

以上のことから、仮説7bは棄却、7dと7fは仮説が結果の一部であったことから一部支持となった。

最後に上述の結果を一覧にして、表17に掲示する。

表17:仮説結果一覧

仮説	内容	結果
1a	毎日出社するFWAは被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。	棄却
1b	毎日出社するFWAは被利用者の継続就労意思に正の影響を与える。	棄却
2a	FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、被利用者の制度の許容に負の影響を与えるだろう。	支持
2b	FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、被利用者の継続就労意思に負の影響を与えるだろう。	支持
3a	所属感の強さは、被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
3b	所属感の強さは、被利用者の継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	支持
4a	独自性の受容は、被利用者の制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
4b	独自性の受容は、被利用者の継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	支持
5a	インクルージョンは、被利用者の制度の許容に影響を与えるだろう。すなわち所属感と独自性の両方が高まると被利用者の制度の許容により正の影響を与えるだろう。	棄却
5b	インクルージョンは、継続就労意思に影響を与えるだろう。すなわち所属感と独自性の両方が高まると被利用者の継続就労意思により正の影響を与えるだろう。	支持
6a	被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、制度の許容により負の影響を与えるだろう。	支持
6b	被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、継続就労意思により負の影響を与えるだろう。	棄却
6c	被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、所属感が強ければ、制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
6d	被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、所属感が強ければ、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	支持
6e	被害者公正感受性は、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が受容されると、制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
6f	被害者公正感受性は、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の被害者公正感受性が強くても、独自性が受容されると、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	支持
7a	変化に対する不安やストレスは、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、制度の許容により負の影響を与えるだろう。	棄却
7b	変化に対する不安やストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強く、FWA利用者を起因として仕事量が増えることは、継続就労意思により負の影響を与えるだろう。	棄却
7c	変化に対する不安やストレスは、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強くても、所属感が強ければ、制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
7d	変化に対する不安やストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強くても、所属感が強ければ、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	一部支持
7e	変化に対する不安やストレスは、被利用者の制度の許容にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強くても、独自性が受容されると、制度の許容に正の影響を与えるだろう。	支持
7f	変化に対する不安やストレスは、被利用者の継続就労意思にさらに影響を与えるだろう。すなわち個人の変化に対する不安やストレスが強くても、独自性が受容されると、継続就労意思に正の影響を与えるだろう。	一部支持

## 第6章 考察と本論文の課題

### 第1章 考察

本研究では、FWA 被利用者が利用者に対する好ましさに影響を与える要因を明らかにすることを目的とし、外資系アパレル企業の日本法人に勤務する従業員を対象に、質問紙調査を実施した。本章では、その結果とそこから導き出されるインプリケーションを提示する。

#### 本調査レベル1

本調査レベル1では、以下の3点が挙げられる。

一つ目は、Bourdeau et al(2019)が提唱した、「できるだけ職場に顔を出すことが勤め先には好ましく感じられる点」については立証できなかった。本調査では、時短等の制度を利用し、職場に顔を出す方が好ましくないという結果が出た。これは休職や顔を見せないことにより接触する機会を持たないため、衝突する可能性が見いだせないことも理由になると考える。また利用者が時短等の制度を利用した場合は、急な早退が発生し、他者に仕事を任せる可能性がある。それが本調査のキューとなる「他者を起因とする仕事への影響」の一因となることも考えられる。

二つ目は、交互作用は所属感×独自性(インクルージョン)のみに確認された。但し、従属変数が就労継続意思の場合のみとされた。これは、最適弁別化理論を証するものと考えられる。

Brewer(1991)は「人は集団への同化欲求と個人としての差異化欲求の2つを同時に持ち、それを満たすことができる集団に加わることを希望する」と述べた。まさに上述の図1の包摂にあたる。

三つ目は、同僚は自分の仕事に影響を与える FWA 制度と利用者に対しては否定的であることが証明された。これについてはレベル2の考察にてまとめて述べる。

#### 本調査レベル2

本調査レベル2では、以下の2点が挙げられる。

一つ目は、被害者公正感受性が強い個人は自身の担当業務に影響を与える場合には、制度の許容において否定的となる結果が現れた。被害者公正感受性が自分ばかりが搾取され、損をしているという気持ちの尺度であるため、業務量が増えることと因果関係があり、納得のいく結果となった。

二つ目は、所属感と独自性はいずれの結果に対しても欠かすことができない要因とする結果が出たことである。特に、被害者公正感受性が強い被利用者は、FWA 利用者を起因として仕事量が増えることで、制度を許容する気持ちが低くなることが読み取れた。制度を受け入れたり、理解しようとしたりする気持ちが弱くなることから、職場に不満や軋轢が生じる可能性が考えられる。この状態はバックラッシュを引き起こす要因の一つと言えるかもしれない。また、被害者公正感受性が強い被利用者は、所属感及び独自性が強まることで、制度を許容する気持ちと継続就労意思が高くな

ると読み取れる。所属感が職場のメンバーである自覚を持ち、独自性が自身を認められ能力を發揮することができるため、在籍する職場に留まることを希望し、制度を許容し、離職率の低下に作用すると考えられる。変化に対する抵抗やストレスでも同様に、所属感と独自性が制度の許容と継続就労意思に正の影響を及ぼした。一般に、FWA利用者と被利用者の中で生ずる不満や軋轢の発生は、利用者の態度や周囲への配慮に責を求める傾向にある。しかしながら、問題解決を当事者に委ねるのではなく、組織(企業)が担う課題であると本研究の結果から示唆を得ることができた。

## 本研究の考察

本研究の調査から、FWA利用者に対して被利用者が感じる好ましきには、独自性や所属感が大きく関係していることが判明した。

これらは心理的安全等の他の

Schmitt et al. (2005)は、被害者公正感受性は嫉妬と正の相関、他者に対する信頼と負の相関を示すと述べている。また、Dogan, & Vecchio (2001)は羨望や嫉妬を職場以外で経験することが多い人は上司や同僚に対してもその気持ちを感じやすいと指摘している。そして否定的な感情を活性化させる環境を最小限に抑えるために上司の心得を5つ挙げている。その中の一つにオープンコミュニケーションが挙げられている。具体的には、従業員全員が参加することが奨励されたミーティングにて従業員が懸念事項を話し合い、不安の解消を促すことを提案している。全員が参加することで公正さが保たれ、自分がその場所にいることを認められ、受け入れられていることを認識させることを目的としている。これは、所属感と独自性の二つを兼ね備えた包摂にあたると思われる。

## 第2章 本論文の課題

本研究ではFWAと同僚である制度被利用者の心の動きに関する考察を進めたが、課題が3点残った。

一点目は本論文では属性調査の情報を部分的に反映するのみだった。性別や年代等、回答者の特性を十分に考慮していない。それらを反映した分析では、また異なる見解を得る可能性が十分ある。

二点目は、結果が必ずしも一般化できていないことである。本研究での調査は単一企業での実施のため、企業の独自性を排除できたとは言いきれない。この調査結果が標準であるということは難しい。規模、業種の異なる様々な企業において調査を実施することが今後の課題である。

三点目は、ポリシー・キャプチャリング法による調査である。ポリシー・キャプチャリング法はキューの項目を組み合わせることで実施するため、キューの追加はシナリオが指数関数的に増えることになる。シナリオ数が多くなると、回答者の負担が増える。キューを少なく絞りすぎると研究資料として

の質を担保できなくなる可能性も予想される。精度の高い回答を得るために適したシナリオとキューの数を検討する必要がある。また、中立性を保つために作成する側に準備に多くの時間を費やすことも負担になるとされる。全てのキューを組み合わせるフルファクトリアルデザインの他に、インコンプリートファクトリアルデザイン、フラクショナルファクトリアルデザインという方法もあるため、その導入を検討することも一案である。

### 第3節 本論文の限界

限界は、繰り返しとなるがポリシー・キャプチャリング法を用いることである。

ポリシー・キャプチャリング法は架空の職場や環境を想定し、作成者の意図が入り込まないよう細心の注意をもってシナリオが作成される。架空の場面に対して答えるため、回答者が自分の属する環境に気を遣わず、自身の気持ちに素直に回答できることが長所とされる。一方で、調査での回答者と作成者の負担が短所として挙げられる。本調査では回答者は勤務の休憩時間等、限られた時間の中で回答することとしたため、時間が足りずに適当に回答する等、データの質が低下する可能性を排除できなかった。

このように今回の研究には限界があるが、FWAに関する研究は比較的新しく、企業の協力のもと研究する機会は少ない。本研究がその一つに加わることができれば幸甚である。FWAの普及とその変化のスピードは速く、時代のニーズを反映し、変化している。企業と従業員の心理は今後も企業活動にとって重要な課題である。現在そして将来に必要とされる制度について、企業と従業員は常に注意を払う必要がある。

## 第 7 章 参考文献·引用文献

Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Culpepper, S. A. (2013). Best-practice recommendations for estimating cross-level interaction effects using multilevel modeling. *Journal of Management*, 39(6), 1490-1528.

Arlie, I. (2001). Flexibility versus fairness?. *Organizational dynamics*, 29(4), 260-273.

Bourdeau, S., Ollier-Malaterre, A., & Houffort, N. (2019). Not all work-life policies are created equal: Career consequences of using enabling versus enclosing work-life policies. *Academy of Management Review*, 44(1), 172-193.

Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-482.

Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when and how. *Journal of Business and Psychology*, 29, 1-19

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.

De Menezes, L. M. (2012). Job satisfaction and quality management: an empirical analysis. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(3), 308-328.

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070.

Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.

Drescher, G., & Garbers, Y. (2016). Shared leadership and commonality: A policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 200-217.

- Easterbrook, M., & Vignoles, V. L. (2013). What does it mean to belong? Interpersonal bonds and intragroup similarities as predictors of felt belonging in different types of groups. *European Journal of Social Psychology, 43*(6), 455-462.
- Graham, M. E., & Cable, D. M. (2001). Consideration of the incomplete block design for policy-capturing research. *Organizational Research Methods, 4*(1), 26-45.
- Greenberg, J., Roberge, E., Ho, V. T., & Rousseau, D. M. (2004). Fairness in Idiosyncratic work arrangements : Justice as an I-Deal. *Research in Personnel and Human Resources Management, 23*, 1-34.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 655.
- Huang, L., Yang, Y., & Sekiguchi, T. (2019). Attractiveness of Japanese firms to international job applicants: the effects of belongingness, uniqueness, and employment patterns. *Asian Business & Management, 1*-27.
- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European journal of social psychology, 44*(4), 370-385.
- Lai, L., Rousseau, D. M., & Chang, K. T. T. (2009). Idiosyncratic deals: Coworkers as interested third parties. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 547.
- 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.
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (2005). Interactions within groups and subgroups: The effects of demographic faultlines. *Academy of Management Journal, 48*(4), 645-659.
- Li, J., & Hambrick, D. C. (2005). Factional groups: A new vantage on demographic faultlines, conflict, and disintegration in work teams. *Academy of Management*

*Journal*, 48(5), 794-813.

Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion?. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83-88.

Mor Barak, M. E., Lizano, E. L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M. K., Hsiao, H. Y., & Brimhall, K. C. (2016). The promise of diversity management for climate of inclusion: A state-of-the-art review and meta-analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(4), 305-333.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774.

Nishii, L. H., & Rich, R. E. (2014). Creating inclusive climates in diverse organizations. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 330-363.

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, 88(4), 680.

Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2016). The work-family interface and promotability: Boundary integration as a double-edged sword. *Journal of Management*, 42(4), 960-981.

Perrigino, M. B., Dunford, B. B., & Wilson, K. S. (2018). Work-Family Backlash: The "Dark Side" of Work-Life Balance (WLB) Policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), 600-630.

Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 31, 437-448.

Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.

- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of management review*, 31(4), 977-994.
- Schmitt, M., Gollwitzer, M., Maes, J., & Arbach, D. (2005). Justice sensitivity: Assessment and location in the personality space. *European Journal of Psychological Assessment*, 21, 202-211.
- Schmitt, M., Baumert, A., Gollwitzer, M., & Maes, J. (2010). The Justice Sensitivity Inventory: Factorial validity, location in the personality facet space, demographic pattern, and normative data. *Social Justice Research*, 23, 211-238.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262-1289.
- Trivers, R. L. (1971). The evolution of reciprocal altruism. *The Quarterly review of biology*, 46(1), 35-57.
- Trivers, R. L. (1985). *Social Evolution*. Menlo Park, Calif.: The Benjamin.
- Yamao, S. & Sekiguchi, T. (2017). A change perspective on Japanese individuals' willingness to accept international assignment. *Academy of Management Proceedings*, 2017, <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.12657abstract>
- 富田真弓, (2008). 心のゆとり感尺度の作成の試み.
- 内閣府, (2019). 男女共同参画白書(概要版) 平成 30 年版. 内閣府, Retrieved from [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-04.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-04.html) (2020 年 1 月 5 日アクセス)
- 橋本剛明, & 唐沢かおり. (2019). 公正感受性尺度日本語版 (JSI-J) の作成. *心理学研究*, 90-18234.
- 橋本剛. (2015). 貢献感と援助要請の関連に及ぼす互惠性規範の増幅効果 I. *社会心理学研究*, 31(1), 35-45.

## 謝辞

本論文の作成にあたり、多くの皆様より多大なるご協力とご指導をいただいたことをここに感謝の意を表し、厚く御礼申し上げます。

まずは、主査として方法論や先行研究と理論の大切さをお教えいただき、データ分析に多大なるお力添えとご指導くださった慶應義塾大学大学院経営管理研究科 林洋一郎准教授に感謝申し上げます。経験に寄った考えに固執してしまう度に理論の重要性を根気よく説き、引き戻していただきました。副査の山尾佐智子准教授、大藪毅専任講師からは研究の重要な基礎となる資料の提供や助言いただき、無事論文を完成することができました。また、早稲田大学大学院 商学研究科 博士後期課程に在籍される内藤知加恵様にはご自身の専門分野とはいえ、博士論文ご執筆でご多忙の中、有益かつ確かな助言とお力添えいただきました。自身の不勉強と知識の至らなさを反省すると共に、その博識さに感服いたしました。改めて皆様に厚く御礼申し上げます。

また、本研究において調査にご協力頂いた方々、KBS・M41 期、42 生に深く感謝申し上げます。短い期間での調査に快諾、協力いただき、非常に興味深く有益なデータを得ることができました。

新卒で働き始めた頃には強いキャリア志向を有していた訳ではなかったのですが、働くことを通じて自身の知識と可能性を広げられることに気づき、その楽しさが魅力でここまで来ました。そして大学院で再度学ぶことを考えるようになったとは、当時の自分では考えられないことです。それには、働くことで成長できることを教えてくれた上司、仕事に対する姿勢を実践して見せてくれた先輩・同僚、様々な問題や気づきを与えてくれた会社、そして継続することを支えてくれた家族の存在が大きいです。あらゆる面で恵まれていたと痛感する次第です。「『助けてもらった、ありがとう』と思っているなら、私にお礼を言わなくていいから。その代わりに自分と同じように困っている次の人に手を差し伸べて」、困っていた時にさりげなく助けてくれた方に言われた言葉。同じ立場になった時、自分が同じようにふるまえるか、どうすればできるかを未だに自問自答の日々です。

女性の結婚・出産後の就労継続に加えて、男性の家事・育児への参加が珍しいことではなくなりました。この先の 10 年、20 年後には今よりも家族、働き方、社会の在りかたが更に豊かで多様であり、当たり前のこととして受容されていることを期待しています。そのために自身が貢献できること、今までに受けた支援に対する感謝の気持ちを行動として表せられるよう、常に謙虚な気持ちを忘れずに日々過ごしていきたいと思えます。

最後に KBS への入学、そして二年間学びに集中することを許し、支えてくれた夫と息子、講義で遅くなる時に喜んで息子を預かってくれた実家に心から感謝します。

本当にありがとうございました。

2020年2月20日

川口 里香

付属資料

## 「多様な働き方を支援する制度」に関する調査

本調査は、企業が採用する様々な従業員支援制度について調べることを目的としております。皆さまのご意見をお聞かせいただけましたら幸いです。

この調査は無記名で実施されますので、個人の回答が特定されることは一切ありません。

皆さまから回答を得たデータは、厳密に管理し、慎重に取り扱います。

なお、アンケートに対する回答は、任意（自由な意思）です。不明な点があれば遠慮なくご連絡ください。

本調査にご協力いただけることを深く感謝いたします。

調査者	問い合わせ先
川口 里香 (M41)	E-mail : <a href="mailto:rkawaguchi@keio.jp">rkawaguchi@keio.jp</a>

「多様な働き方を支援する制度」に関する調査

質問 A あなたが働いている会社にて下記の制度があるとしたら、利用しますか？

		利用しない	利用しないかもしれない	わからない	利用するかもしれない	利用する
1	半日有給休暇（1日の労働時間の内、1/2にあたる午前もしくは午後の単位で取得できる有給休暇）	1	2	3	4	5
2	1時間ごと有給休暇（1日の労働時間の内、1時間区切りで取得できる有給休暇）	1	2	3	4	5
3	名目休暇（結婚休暇、誕生日休暇等の事由を指定した有給休暇）	1	2	3	4	5
4	サバティカル休暇（休暇目的を特定せず、一程度の勤続年数経過後に3ヶ月～1年単位で取得できる無給休暇）	1	2	3	4	5
5	出産休暇（自身の出産のための休暇）	1	2	3	4	5
6	パパ休暇（配偶者またはパートナーの出産に伴う休暇）	1	2	3	4	5
7	育児休業（出産後、子供が成長するまでの一定期間休業）	1	2	3	4	5
8	育児時短勤務（出産後、子供が成長するまでの一定期間の勤務時間を短縮）	1	2	3	4	5
9	介護休業（重病の近親者の介護・看護のための休暇）	1	2	3	4	5
10	介護時短勤務（重病の近親者の介護・看護のために労働時間を短縮）	1	2	3	4	5
11	罹患休業（自身の病気治療のための休暇）	1	2	3	4	5
12	罹患時短勤務（自身の病気治療のために労働時間を短縮）	1	2	3	4	5
13	テレワーク及び在宅勤務（契約上の労働時間の一部またはすべてを自宅や企業が設置している勤務先以外の場所等で就業）	1	2	3	4	5
14	フレックス勤務（日々の労働時間の長さあるいは、始業及び終業の時刻を自分で決定可能）	1	2	3	4	5
15	ジョブシェアリング（パートタイム契約を結んだ二人の労働者が一つの仕事を分担、給与も均等配分）	1	2	3	4	5
16	復帰権付き雇用形態変更（一致の要件を満たした場合、育児や介護を理由に労働時間を短縮や雇用形態を変更。その後、元に戻す権利を付与）	1	2	3	4	5
17	学期間勤務（扶養する子供が在学中の場合、学校の長期休暇時に無給休暇を取得）	1	2	3	4	5
18	サービスバウチャー（政府の補助対象となるバウチャー、クーポンで労働者が掃除等の家事を外注した際の支払に使用）	1	2	3	4	5
19	社内施設（病院、ジム、保育所等を社内に設置）	1	2	3	4	5
20	副業（本業以外で収入を得る）	1	2	3	4	5

質問B 次に、同じ職場の人が下記の制度を利用するとしたら、あなたは支持しますか？

		支持しない	支持しないがもう少しなら	どちらでもない	支持するかもしれない	支持する
1	半日有給休暇（1日の1/2にあたる午前もしくは午後の労働時間分の有給休暇）	1	2	3	4	5
2	1時間ごと有給休暇（1日の労働時間の内、1時間区切りで取得できる有給休暇）	1	2	3	4	5
3	名目休暇（結婚休暇、誕生日休暇等の事由を指定した有給休暇）	1	2	3	4	5
4	サバティカル休暇（休暇目的を特定せず、一程度の勤続年数経過後に3ヶ月～1年単位で取得できる無給休暇）	1	2	3	4	5
5	出産休暇（自身の出産のための休暇）	1	2	3	4	5
6	パパ休暇（配偶者またはパートナーの出産に伴う有給休暇）	1	2	3	4	5
7	育児休業（出産後、子供が成長するまでの一定期間休業）	1	2	3	4	5
8	育児時短勤務（出産後、子供が成長するまでの一定期間の勤務時間を短縮）	1	2	3	4	5
9	介護休業（重病の近親者の介護・看護のための休暇）	1	2	3	4	5
10	介護時短勤務（重病の近親者の介護・看護のために労働時間を短縮）	1	2	3	4	5
11	罹患休業（自身の病気治療のための休暇）	1	2	3	4	5
12	罹患時短勤務（自身の病気治療のために労働時間を短縮）	1	2	3	4	5
13	テレワーク及び在宅勤務（契約上の労働時間の一部またはすべてを自宅や企業が設置している勤務先以外の場所等で就業）	1	2	3	4	5
14	フレックス勤務（日々の労働時間の長さあるいは、始業及び終業の時刻を自分で決定可能）	1	2	3	4	5
15	ジョブシェアリング（パートタイム契約を結んだ二人の労働者が一つの仕事を分担、給与も均等配分）	1	2	3	4	5
16	復帰権付き雇用形態変更（一致の要件を満たした場合、育児や介護を理由に労働時間を短縮や雇用形態を変更。その後、元に戻す権利を付与）	1	2	3	4	5
17	学期間勤務（扶養する子供が在学中の場合、学校の長期休暇時に無給休暇を取得）	1	2	3	4	5
18	サービスパウチャー（政府の補助対象となるパウチャー、クーポンで労働者が掃除等の家事を外注した際の支払に使用）	1	2	3	4	5
19	社内施設（診療所、ジム、保育園等を社内に設置）	1	2	3	4	5
20	副業（本業以外に仕事を持ち、収入を得る）	1	2	3	4	5

**質問C** 最後に、あなたご自身のことをお聞かせください。

1	性別
	1. 男性 2. 女性
2	年齢
	( ) 歳
3	配偶者の有無
	1. なし 2. あり
4	国籍
	1. 日本 2. 中国 3. 台湾 4. 韓国 5. その他 ( )
5	就業経験と年数 (転職経験がある場合は、通算の就業年数を記入。1年未満は切り上げ)
	1. なし 2. あり ( ) 年

これで質問は終了です。最後までご回答をいただき、誠にありがとうございました。

## 働き方に対する印象の調査

この調査は、働き方に対して感じる印象を多角的に調べることを目的としたものです。次のページからは、職場で起こると想定される 25 種類の状況が提示されます。全ての状況についてお答えください。

- ・ 調査は 2 回、実施されます。
- ・ 今回は、1 回目の調査です。2 回目の調査は 1 回目の調査から 5 日以上の間隔をあけて実施されます。両方ともお答えください。
- ・ この調査の所要時間は約 30 分です。
- ・ 本調査は無記名で実施されます。
- ・ 他の方と相談はしないでください。
- ・ 回答後は封をして取りまとめの方にお渡しく下さい。よって、他の社員の方が、お答えいただいた内容を見ることはありません。また、回答が済んだ調査票は、貴店内で取りまとめられ、調査者へ直接に郵送されます。それゆえ、個々の回答内容が会社側へ開示されることもありません。
- ・ 調査を通して得られた回答は、研究や教育の目的以外に利用することはありません。

調査にご協力をいただけることに、心より感謝を申し上げます。

調査者	問い合わせ先
慶應義塾大学大学院経営管理研究科 修士 2 年 川口 里香	e-mail : rkawaguchi@keio.jp





**story3:** 以下の記述を読んで、提示された質問にお答えください。回答にあたっては、当てはまる数字を○で囲んでください。

あなたの同僚の一人が、毎日顔を会わせますが、時短勤務になります。同僚の勤務体系は変わりますが、職場内の担当業務には影響はなく、現状のままらしいです。

この職場は各自が、職場とそのメンバーに愛着を感じ、職場の一員であるという意識が高いです。そして、各メンバーの独自性や能力が評価され、発揮する機会もあります。

1. あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

支持しない    あまり支持しない    どちらかといえば 支持しない    どちらともいえない    どちらかといえば 支持する    やや支持する    支持する

2. あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

迷惑を かけていない    あまり迷惑を かけていない    どちらかといえば 迷惑をかけて いない    どちらとも いえない    どちらかといえば 迷惑である    やや迷惑 である    迷惑である

3. あなたはこの職場で働きたいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

働きたくない    あまり 働きたくない    どちらかといえば 働きたくない    どちらとも いえない    どちらかといえば 働きたい    すこし 働きたい    働きたい

4. あなたはこの職場から異動したいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

異動したくない    あまり 異動したくない    どちらかといえば 異動したくない    どちらとも いえない    どちらかといえば 異動したい    やや 異動したい    異動したい

5. あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働き方ができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

決して 申請しない    おそらく 申請しない    どちらかといえば 申請しない    どちらとも いえない    どちらかといえば 申請する    おそらく 申請する    必ず 申請する











**story9:** 以下の記述を読んで、提示された質問にお答えください。回答にあたっては、当てはまる数字を○で囲んでください。

あなたの同僚の一人が、同じ職場のメンバーと全く会う機会のない在宅勤務になります。同僚の勤務体系が変わることで、職場内の担当業務に見直しがあるかもしれません。

この職場は各自が、職場とそのメンバーに愛着を感じ、職場の一員であるという意識が高いです。そして、各メンバーの独自性や能力が評価され、発揮する機会もあります。

1. あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

支持しない    あまり支持しない    どちらかといえば 支持しない    どちらともいえない    どちらかといえば 支持する    やや支持する    支持する

2. あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

迷惑を かけていない    あまり迷惑を かけていない    どちらかといえば 迷惑をかけて いない    どちらとも いえない    どちらかといえば 迷惑である    やや迷惑 である    迷惑である

3. あなたはこの職場で働きたいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

働きたくない    あまり 働きたくない    どちらかといえば 働きたくない    どちらとも いえない    どちらかといえば 働きたい    すこし 働きたい    働きたい

4. あなたはこの職場から異動したいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

異動したくない    あまり 異動したくない    どちらかといえば 異動したくない    どちらとも いえない    どちらかといえば 異動したい    やや 異動したい    異動したい

5. あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働き方ができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

決して 申請しない    おそらく 申請しない    どちらかといえば 申請しない    どちらとも いえない    どちらかといえば 申請する    おそらく 申請する    必ず 申請する





















**story20:** 以下の記述を読んで、提示された質問にお答えください。回答にあたっては、当てはまる数字を○で囲んでください。

あなたの同僚の一人が、出勤と在宅が半分ずつの変則勤務になります。同僚の勤務体系は変わりますが、職場内の担当業務には影響がなく、現状のままらしいです。

この職場は各自が、職場とそのメンバーにあまり愛着を感じておらず、職場の一員であるという意識が低いです。そして、各メンバーの独自性や能力が評価されず、発揮する機会もありません。

1. あなたはこの同僚の働き方を積極的に支持しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

支持しない    あまり支持しない    どちらかといえば    どちらともいえない    どちらかといえば    やや支持する    支持する  
支持しない

2. あなたはこの同僚の働き方が、周りに迷惑をかけていると思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

迷惑を    あまり迷惑を    どちらかといえば    どちらとも    どちらかといえば    やや迷惑    迷惑である  
かけていない    かけていない    迷惑をかけて    いえない    迷惑である    である  
いない

3. あなたはこの職場で働きたいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

働きたくない    あまり    どちらかといえば    どちらとも    どちらかといえば    すこし    働きたい  
働きたくない    働きたくない    働きたくない    いえない    働きたい    働きたい

4. あなたはこの職場から異動したいと思いますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

異動したくない    あまり    どちらかといえば    どちらとも    どちらかといえば    やや    異動したい  
異動したくない    異動したくない    異動したくない    いえない    異動したい    異動したい

5. あなたは自身や家族の事情で今までと同じ働き方ができなくなる場合、この職場で勤務変更を申請しますか？

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

決して    おそらく    どちらかといえば    どちらとも    どちらかといえば    おそらく    必ず  
申請しない    申請しない    申請しない    いえない    申請する    申請する    申請する









## 多様な意識や価値観に関する調査

本調査は、個人の意識や価値観を多角的に調べることを目的として企図されました。次のページからは、あなたご自身の考え方などについてお尋ねします。全ての質問についてお答えください。

- 調査は2回、実施されます。
- 今回の調査は、2回目です。2回目の調査は1回目の調査から5日以上の間隔をあけて実施されます。両方ともお答えください。
- 本調査の所要時間は約15分です。
- 本調査は無記名で実施されます。
- 回答後は封をして取りまとめの方にお渡してください。よって、他の社員の方が、お答えいただいた内容を見ることはありません。また、回答が済んだ調査票は、貴店内で取りまとめられ、調査者へ直接に郵送されます。それゆえ、個々の回答内容が会社側へ開示されることもありません。
- 調査を通して得られた回答は、研究や教育の目的以外に利用することはありません。

調査にご協力をいただけることに、心より感謝を申し上げます。

調査者	問い合わせ先
慶應義塾大学大学院経営管理研究科 修士2年 川口 里香	e-mail : rkawaguchi@keio.jp

質問 A 以下の質問項目を読んで、当てはまる数字を○で囲んでください。

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	かなり当てはまる	当てはまる
1	他の人が私よりも良い扱いを受けていると、それについていつまでも考えてしまう。	1	2	3	4	5
2	能力を伸ばす機会が他の人より多く与えられると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
3	他の人が得るべきものを私が受け取ると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
4	他の人の親切に甘えてついミスをしてしまうと、なかなかそれを忘れられない。	1	2	3	4	5
5	本人に見合わず良いものを手に入れている人がいると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
6	他の人は努力なしでは達成できないことを私はズルしてできしまうと、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
7	他の人より良い待遇を受けると、罪悪感を覚える。	1	2	3	4	5
8	他の人の能力を伸ばす機会を奪ってしまうと、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
9	他の人には容認していることで誰かを非難してしまうと、後ろめたい。	1	2	3	4	5
10	他の人から一方的に利益を得ていると、耐えがたい気分になる。	1	2	3	4	5
11	他の人を搾取している気分になることは、耐えられない。	1	2	3	4	5
12	他の人は見過ごされてきたことで私だけ非難されると、苦しい気持ちになる。	1	2	3	4	5
13	他の人のミスの後始末しなければならない人がいると、なかなかそれを忘れられない。	1	2	3	4	5
14	他の人より能力を伸ばす機会が得られないと、落ち込む。	1	2	3	4	5
15	自分のことだけでなく人のことも考えられると感じる	1	2	3	4	5
16	他の人は努力なしでは得られないものを私は簡単に得られると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
17	他の人は見過ごされてきたことについて非難されている人がいると、苦しい気持ちになる。	1	2	3	4	5
18	他の人は簡単に得られるものを私は努力なしでは得られないと、思い悩む。	1	2	3	4	5
19	他の人より不当に苦しい生活を送っている人がいると、落ち着かない気分になる。	1	2	3	4	5
20	本人の成果を受け取れない人がいると、落ち着かない気分になる。	1	2	3	4	5

		当 し は あ ら な い	あ ま り あ ら な い	あ ま り あ ら な い	あ ま り あ ら な い	あ ま り あ ら な い
21	私を得るべきものを他の人が受け取ると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
22	私に見合わないものを他の人から奪ってしまうと、落ち込む。	1	2	3	4	5
23	ある人の貢献を私が否定してしまうと、後ろめたい。	1	2	3	4	5
24	ふさわしい理由もなく他の人より良い暮らしをしていると、罪悪感を覚える。	1	2	3	4	5
25	私の成果を他の人が受け取ると、腹が立つ。	1	2	3	4	5
26	他の人よりひどい扱いを受けている人がいると、落ち着かない気分になる。	1	2	3	4	5
27	他の人のミスを私が後始末しなければいけないと、なかなかそれを忘れられない。	1	2	3	4	5
28	自分のことで精一杯だと感じる	1	2	3	4	5
29	他の人よりひどい扱いを受けると、腹が立つ。	1	2	3	4	5
30	私のミスを他の人が後始末しなければいけないと、なかなかそれを忘れられない。	1	2	3	4	5
31	他人のことも思いやれる余裕があると感じる。	1	2	3	4	5
32	他の人を犠牲にして良い暮らしをしてしまうと、罪悪感を覚える。	1	2	3	4	5
33	他の人の成果を受け取ると、後ろめたい。	1	2	3	4	5
34	他の人は簡単に得られるものを努力なしでは得られない人がいると、心配になる。	1	2	3	4	5
35	他人に寛容になれると感じる。	1	2	3	4	5
36	ふさわしい理由もなく他の人より良い扱いを受けると、それについていつまでも考えてしまう。	1	2	3	4	5
37	他の人より能力を伸ばす機会が少ない人がいると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
38	他の人が私から一方的に利益を得ていると、耐えがたい気分になる。	1	2	3	4	5
39	他の人は非難されていることで私は容認されると、嫌な気持ちになる。	1	2	3	4	5
40	ふさわしい理由もないのに他の人より良い扱いを受けている人がいると、それについていつまでも考えてしまう。	1	2	3	4	5
41	柔軟な考えや姿勢を持っていると感じる。	1	2	3	4	5
42	誰かを他の人よりひどく扱ってしまうと、罪悪感を覚える。	1	2	3	4	5
43	他の人が不当に私より良い暮らしをしていると、腹が立つ。	1	2	3	4	5

		当りません	あまり当りません	どちらでもない	やや当りません	当ります
44	他の人から一方的に利益を得ている人がいると、耐えがたい気分になる。	1	2	3	4	5
45	ふさわしい理由もなく誰かを他の人より冷たく扱ってしまうと、それについていつまでも考えてしまう。	1	2	3	4	5
46	気持ちの余裕があると感じる。	1	2	3	4	5

**質問 B** 以下の質問項目を読んで、当てはまる数字を○で囲んでください。

		当りません	あまり当りません	どちらでもない	やや当りません	当ります
1	計画通りに進まないとき、ストレスを感じる。	1	2	3	4	5
2	計画を変更することになると、とてもイライラする。	1	2	3	4	5
3	簡単には考えを変えない方だ。	1	2	3	4	5
4	変わっていくことが最終的にはよいとわかっているにもかかわらず、誰かに強要されると抵抗してしまう。	1	2	3	4	5
5	驚くよりは退屈している方がよい。	1	2	3	4	5
6	予想外の事態ばかりの日よりも、いつも通りの1日の方がよい。	1	2	3	4	5
7	上司が業績評価方法を変更した場合、たとえ新しい評価方法のために余分な課題をこなす必要がなくても、どこか不快感が残ると思う。	1	2	3	4	5
8	安定したいつも通りの生活に落ち着くと、それを考える方法を探し出す。	1	2	3	4	5
9	概して、変化は良いことだ。	1	2	3	4	5
10	私の人生がいつでも安定した毎日ならば、変化することを求める。	1	2	3	4	5
11	変化はネガティブなことだと思う。	1	2	3	4	5
12	会社での従来のルールや慣行が大きく変更されると聞いたら、おそらくストレスを感じると思う。	1	2	3	4	5
13	日課に新しいことと変化を経験するのが好きだ。	1	2	3	4	5
14	私の担当業務の一つが変更すると聞いたら、何が変わるのか正式に聞く前に、おそらくストレスを感じると思う。	1	2	3	4	5
15	計画の変更を知らされると、少し緊張する。	1	2	3	4	5
16	一度結論に達すると、その考えを変えない方だ。	1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
17	自分の生活を改善する可能性がある変化でも、不安に思うことが多い。	1	2	3	4	5
18	今までとは違う、新しいことをするよりも、今までと同じことをする方が好きだ	1	2	3	4	5
19	しばしば考えを変える方だ。	1	2	3	4	5
20	自分にとって良い変化も避けていることに気がつくことがある。	1	2	3	4	5

1. 全くない  
 2. 少しない  
 3. 普通  
 4. 少し多い  
 5. 多い

**質問 C** 次に、あなたご自身のことをお聞かせください。

1	性別
	1. 男性      2. 女性      3. その他
2	年齢
	1. 25 歳未満      2. 25~30 歳未満      3. 30~35 歳未満      4. 35~40 歳未満 5. 40~45 歳未満      6. 45~50 歳未満      7. 50 歳以上
3	役職
	1. なし      2. 店長・マネージャー      3. その他 (                      )
4	配偶者
	1. いない      2. いる
5	子供の有無
	1. いない      2. いる (                      人)
6	時短勤務等の勤務配慮を受けた経験の有無
	1. なし      2. あり
7	この会社での就業年数 (1 年未満は切り上げ)      例：2 年 3 ヶ月→3 年
	(                      ) 年

**質問 D** 最後に、管理用 ID 番号作成のため、私用携帯電話の下 3 ケタをご記入ください。

例：090-1234-5678 → 

6	7	8
---	---	---

あなたの ID 番号 → 

--	--	--

最後までご回答いただき、ありがとうございました。