

Title	子育て世帯におけるWLB制度の効果とキャリア志向性の影響
Sub Title	
Author	中野, 公美子(Nakano, Kumiko) 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	2024
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2024年度経営学 第4260号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002024-4260

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（ 2024 年度）

論文題名

子育て世帯における WLB 制度の効果とキャリア志向性の影響

主 査	林 洋一郎
副 査	山尾 佐智子
副 査	大藪 毅
副 査	

氏 名	中野 公美子
-----	--------

論文要旨

指導教員	林 洋一郎	氏名	中野 公美子
(論文題名) 子育て世帯における WLB 制度の効果とキャリア志向性の影響			
(内容の要旨) 日本における出生率の低下による少子化及び高齢化は長期にわたり続いており労働人口の減少が予測される中で企業にとって労働力の確保はますます重要な課題となっている。同時に、従業員の働き方は多様化しており共働きで子育てをする従業員も増加傾向にあることから、仕事と家庭の両立支援体制の整備が急務となっている。本研究では、子育て世帯の従業員に焦点を当て、ワークライフバランス（以下、WLB）の両立満足度に影響を与える要因について、キャリアの志向性として昇進希望、専門性向上、私生活重視の3つの観点から検証を行った。 研究では、東京大学社会科学研究所・厚生労働省による「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査（2017年）」のデータを活用した。データ対象は、20歳から49歳までの正社員・職員で、末子が満1歳以上3歳未満の子育て中の従業員3,000人である。分析においては、階層的重回帰分析と質的比較分析（Qualitative Comparative Analysis：以下、QCA）を組み合わせ量的・質的の両面から検証を行った。 分析の結果、以下の主要な知見が得られた。第一に、夫婦間でのキャリアや家事育児に関する会話は WLB 両立満足度と正の関連が見られた。特に昇進希望が高い従業員においてその効果が顕著であり、夫婦間における会話と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まることが示された。第二に、在宅勤務制度は、昇進希望や専門性向上を目指す従業員には負の関連がある一方、私生活を重視する従業員には正の関連をもたらすことが明らかになった。第三に、QCA の結果から以下の職場における効果的な取り組みの組み合わせ条件が導出された。昇進希望者は、①FWA の利用を促進、②業務効率化の取り組みを行わない、③残業抑制に取り組まず、有給休暇の取得促進を行わない、④残業抑制を行い、有給休暇取得の促進を行うことであった。専門性向上希望者は、①FWA を促進する、②残業抑制、かつ、有給休暇取得の促進を行わない、③残業抑制かつ業務効率化を行う、であった。私生活重視者は、①残業抑制をしない、かつ、FWA 促進を行わない、かつ、業務効率化を行う、②残業抑制をしない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行う、③FWA 促進を行わない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行うであった。 これらの結果からは、WLB 制度の効果は従業員のキャリア志向性によって異なることを示している。例えば、昇進意欲のある従業員に対しては、上司や同僚との対面機会を確保しつつ、本人の希望に応じた勤務形態を提供することが重要である。一方、私生活を重視する従業員に対しては、業務効率化を進めながら明確な業務範囲を設定することで効率的な働き方を支援することが効果的である。本研究により、企業は従業員のキャリア志向性に応じた柔軟な支援制度を設計することの重要性が示唆された。今後の研究課題としては、コロナ禍以降の働き方の変化を考慮した新たなデータでの検証や、より詳細な質的調査の必要性が挙げられる。			

目 次

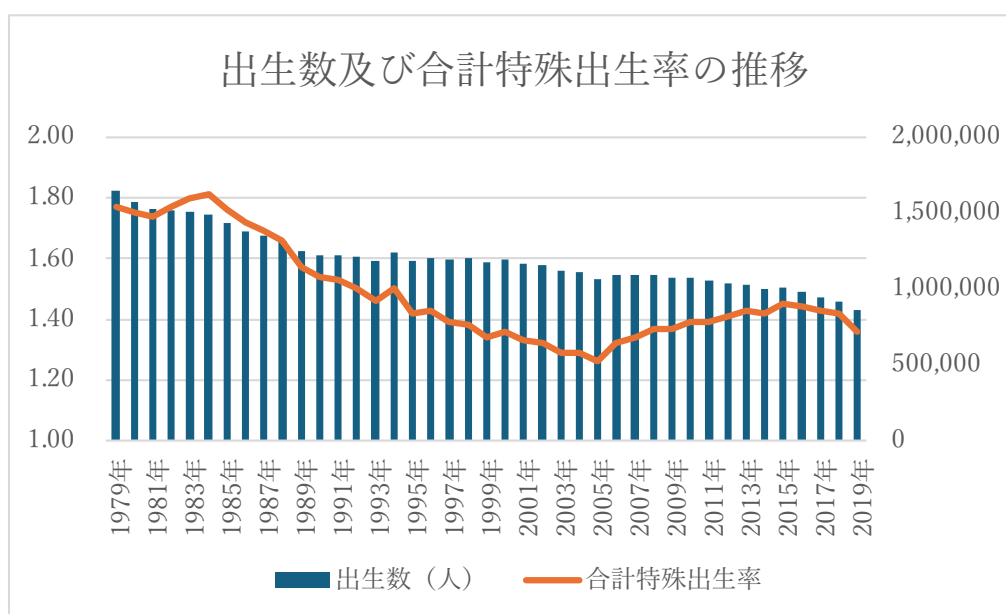
第 1 章	序論	1
第 1 節	研究の背景と目的	1
第 2 章	先行研究と仮説	5
第 1 節	先行研究	5
第 2 節	仮説	6
第 3 章	研究方法	11
第 1 節	リサーチデザイン	11
第 2 節	変数の説明	12
第 4 章	実証結果	16
第 1 節	研究 1：階層的重回帰分析と結果	16
第 2 節	研究 2：QCA と結果	30
第 5 章	考察	35
第 1 節	本研究知見の概要	35
第 2 節	実務的貢献	36
第 3 節	限界と将来への研究展望	36
参考文献		38
謝辞		41

第1章 序論

第1節 研究の背景と目的

昨今の日本において、少子化及び高齢化が長年にわたり続いている。下図は「令和 2 年版 厚生労働白書」より作成した、過去 30 年間の日本における出生数及び合計特殊出生率の推移である。この図から、出生数は年々低下しており 2016 年以降、1 年間における出生数は 100 万人を下回っている。合計特殊出生率も徐々に下がり続け、2023 年の人口動態統計によると、2023 年の合計特殊出生率は過去最低の 1.20 となった。

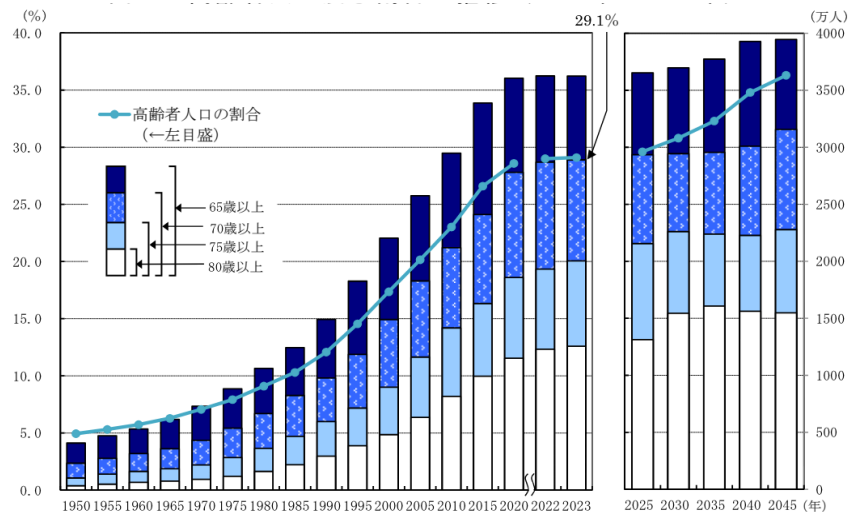
図 1：出生数及び合計特殊出生率の推移



出典：厚生労働省「令和 2 年版 厚生労働白書」（2020）を基に筆者作成

同時に高齢化も進んでいる。総務省統計局(2023)によると、2023 年において日本国内における 65 歳以上の高齢者人口数は 1950 年以降初めての減少となった。しかし、総人口に占める高齢者割合は 29.1%となり過去最高を記録している。今後も高齢者人口及び割合が増えることが見込まれている。以上より、日本国内の労働人口は今後減少が見込まれている。

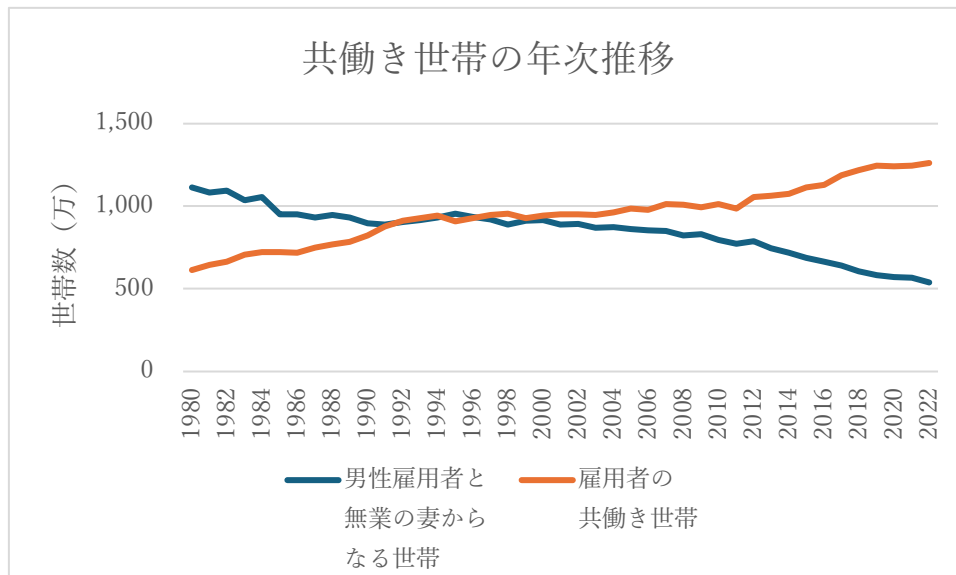
図 2 高齢者人口及び割合の推移（1950 年～2045 年）



出典：総務省統計局「高齢者の人口」（2022）

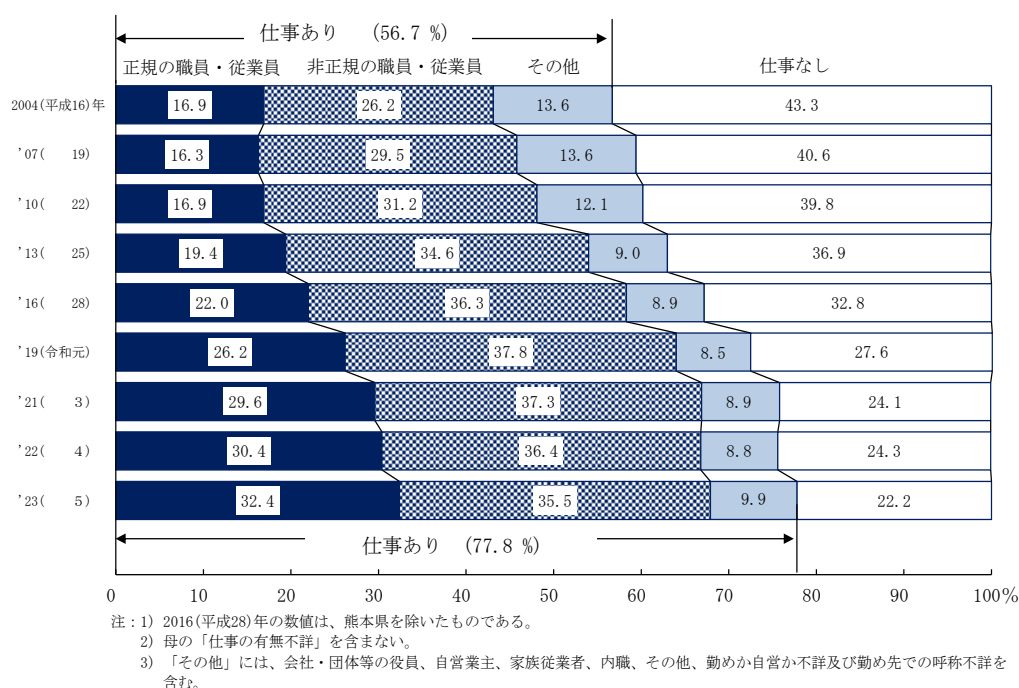
労働人口が減少する中、1996 年頃を境に、共働き世帯数が男性雇用者と専業主婦の世帯数を上回り、その後も一貫してその差は広がり続けている。また、児童のいる世帯における母の仕事の状況についても年々増加傾向である。2004 年には仕事をしている母親の割合が 56.7%であったが、2023 年には 77.8%まで上昇している。

図 3 共働き世帯の年次推移



出典：厚生労働省「令和 5 年版 厚生労働白書」（2023）を基に筆者作成

図 4：児童のいる世帯における母の仕事の状況



出典：厚生労働省「2023（令和 5）年 国民生活基礎調査」

こうした状況を踏まえ、政府は立法面からも働き方改革を推進している。2019 年の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」では、年次有給休暇の最低取得日数（年 5 日）の義務化や、残業時間規制の導入など労働環境の整備を進めた。さらに 2024 年 5 月の育児・介護休業法改正では、子育て世帯への支援を強化し、残業免除の対象を子が 3 歳までから小学校就学前までに拡大した。また、企業に対して始業時刻の変更やテレワーク、短時間勤務など複数の柔軟な働き方から 2 つ以上の制度導入を義務付けるとともに、両立支援制度に関する情報提供や雇用環境整備を通じた介護離職防止策を強化している。同時に、多くの企業では人材戦略の一環として働き方の支援制度を導入し、その詳細を IR で公表している。両立支援制度の導入は短期的に見れば企業業績の足かせになるが、長期的には企業業績にプラスの影響が及ぶことを指摘している（阿部・黒澤、2006）。また、両立支援策の制度導入は、新卒・中途採用ともに質・量の両面で必要な人材確保に効果があることを示している（武石、2006）。両立支援制度が企業経営において重要な指標であり、企業の持続可能な成長と競争力の強化に寄与することが期待されるだろう。

近年の社会では人々の生活様式は多様化しており、企業は従業員それぞれの働き方を尊重した人事施策を整備することが求められている。例えば、趣味や自己啓発の時間を大切にしたい従業員、介護と仕事の両立に取り組む従業員、また子育てする従業員など、個々の様々なライフサイクルに応じた働き方のニーズが存在する。従業員のキャリアに対する価値観は多様化しており、それに伴って働き方も多様化している。例えば、昇進を希望する従業員、専門性を向上させたい従業員、私生活を重視する従業員など、キャリア形成についても異なる志向を持つようになってきている。これら全てのニーズを詳細に把握し、それぞれに適した

制度を設計することは理想ではあるものの実務的な観点から困難を伴う。そこで本研究では、特に以下の理由から子育て世帯に焦点を当てることとする。第一に、少子化対策という社会的課題への対応として子育て支援の充実が急務である点、第二に、育児期間は比較的長期に及ぶため、キャリア形成への影響が大きいと考えられる点、第三に、育児は日々の生活において仕事と家庭生活の高度な両立が必要とされる点である。さらに、子育て世帯の中でも、従業員のキャリア志向性によって必要とする支援は異なることが予想される。しかし、これまでの研究では、従業員のキャリア志向性の違いがワーク・ライフ・バランス（WLB）支援制度の効果に与える影響については十分な検討がなされていない。

そこで本研究では、子育て中の労働者の働き方に関する分析を行い、キャリア志向性の違いを考慮したより効果的な WLB 制度の在り方を検討する。これにより、多様化する従業員のニーズに対して、より適切な支援を提供するための示唆を得ることを目指す。

第2章 先行研究と仮説

第1節 先行研究

ワークライフバランス（以下、WLB）

WLB とは日本語に訳すと「仕事と生活の調和」を意味する。日本では内閣府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において WLB を以下のように定義している：「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」。また研究者による WLB の定義では、例えば Guest (2002) は「家庭と職場の両方で約束を果たすのに十分な時間」、Greenhaus、Collins、and Shaw (2003) は「個人が仕事と家庭の役割に平等に携わり、平等に満足している度合い」と定義している。Clark (2000) は、仕事と生活の境界理論(border theory)を提唱し、人々は仕事と家庭は異なるが関連する領域として捉え、この二つの領域間を日々行き来し、両領域の統合と分離のバランスを取ろうとすることを指摘した。これらの定義から、WLB は時間的側面、充実的側面、仕事と家庭の両立的側面から捉えることができる。また、WLB の研究は、個人と組織の両方の視点から進められている。荒井(2010)によれば、企業による WLB 制度への取り組みは、優秀な人材の確保や労働者のモチベーション向上に貢献すると述べている。これらを踏まえ、本論文では WLB 両立満足度向上に関わる要因を検討する。

仕事と家庭の両立支援

厚生労働省によると、仕事と家庭の両立支援とは「従業員の仕事と家庭（育児・介護など）との両立を企業が支援することで、従業員が働き続けやすい職場環境を整えるための取組」と定義している。企業が柔軟な勤務形態や休業制度等を導入することにより、従業員のライフイベントによる退職を防ぎ長期間就業を続けることを目指す。政府も両立支援等助成金を制度化し企業の両立支援への制度導入を支援している。両立支援制度の導入は企業に対してもポジティブな影響を与えている。阿部・黒澤(2006)では、両立支援の充実は企業業績にプラスの影響を与えることを明らかにした。

日本におけるキャリア志向性

櫻田(2015)では、日本企業では長年、デュアル・ラダー制のキャリア制度を構築していたことを指摘している。デュアル・ラダーとは職位と資格制度から成り立つ制度であり、この制度において昇進するためには、まず「職能資格等級上で一定の基準を満たすこと」が必要である。更に、「この一定基準の資格に昇格した従業員の中から、厳正な審査手続きが行われ、管理職者として適性のある者だけが上位の職位に昇進することができる」と説明している。また、伊波(2014)によると、近年、不確実性が高まる中で、多くの企業では組織の制度や施策の変革が行われると同時に、個人のキャリアに対する意識も変化していることを指摘している。具体的には、「キャリア成長を追求する組織内での縦断的キャリア志向」から「多様な職

務経験やスキルの向上などを追求する組織間での横断的キャリア志向」へと個々人の意識が変化している。このような環境変化を踏まえ、本研究では現代の日本におけるキャリア志向性を「昇進希望」と「専門性向上」という二つの観点から検討し、従業員の志向性の違いを明らかにする。

柔軟な働き方 (Flexible Working Arrangements; FWA)

De Menezes & Kelliher(2011)によると、柔軟な勤務形態 (Flexible Working Arrangements: 以下、FWA) とは「従業員が労働量、労働時間、労働場所を変更できる勤務形態」と定義している。具体的には、「従業員が職場から離れた場所で勤務する形態 (テレワーク)」、「職場での標準的な就業時間とは異なる時間帯に勤務する形態 (フレックスタイム制や時差出勤など)」が含まれている。

第2節 仮説

夫婦間の会話

山口 (2006) では、「夫婦の平日会話時間が十分であると妻の夫婦関係満足度が増加する」と述べている。夫婦の会話はコミュニケーションを取る上で重要な役割を担っている。特に、キャリアや家事育児の会話は仕事と家庭の両立を図る上でも相互理解を促進すると考えられる。明確なキャリア志向性を持っている場合、これらの会話を通して夫婦間での協力や理解を得ることができ、WLB 両立に対する満足度を高めるだろう。

仮説 H1a) 夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の正の関係にある。

仮説 H1b) 夫婦間における家事育児の会話と WLB 両立満足度の正の関係にある。

仮説 H2a) 昇進希望は、夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H2b) 昇進希望は、夫婦間における家事育児の会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間における家事育児と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H3a) 専門性向上希望は、夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

仮説 H3b) 専門性向上希望は、夫婦間における家事育児の会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間における家事育児と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

労働時間

浅野・権丈(2011)は、「労働時間が長くなるにつれて満足度は低下する」と述べている。一方、小倉(2008)では、管理職である課長クラスや部長クラスは一般の社員と比較して労働時間が長い傾向であることを指摘している。これらの研究は、長時間労働と職位の関係、および労働時間と満足度の関係について異なる側面から検証している。また、Valcour(2007)は、労働時間は WLB に対する満足感と負の関係があることが明らかにした。また、仕事時間のコントロールは重要な調整要因となっており、コントロールが低い従業員は労働時間が増えるとワークライフバランスの満足度が低下するが、コントロールが高い従業員ではそのような低下が見られないことを示した。昇進意欲の高い従業員は、長時間労働をキャリア形成への投資と捉えるため、WLB 満足度の向上につながると考えた。同様に、専門性の向上を志向する従業員に対しても、長時間労働は専門的知識や技能を築く機会の増加として捉えるだろう。一方で、世帯単位では、パートナーの長時間労働が仕事と家庭の両立を困難にし、自身のキャリア形成を制約する可能性があることを考慮すべきである。

仮説 H4a) 自身の労働時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。

仮説 H4b) パートナーの労働時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。

仮説 H5a) 昇進希望は、自身の労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち自身の労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して弱まる。

仮説 H5b) 昇進希望は、パートナーの労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちパートナーの労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H6a) 専門性向上希望は、自身の労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち自身の労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して弱まる。

仮説 H6b) 専門性向上希望は、パートナーの労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

家事時間

厚生労働省(2024)では、平成 24 年および平成 14 年の調査から夫の平日の家事および育児時間が長いと、出産後の妻の「同一就業継続」の割合は高くなることを説明している。また、山口(2006)では、「夫婦の休日共有生活時間の総計が増すと妻の夫婦関係満足度は増加する」、「夫の育児分担割合が増すと妻の夫婦関係満足度は増加する」ことを述べている。これらから、夫婦関係満足度が高まると WLB 両立満足度にも正の関連があると考えられる。そこで、配偶者であるパートナーの家事育児時間が高まると WLB 両立満足度は高まるだろう。一方で、Edwards and Rothbard(2000)は、仕事と家庭の関連について、本人の家事育児時間の増加は、仕事時間を圧迫し、キャリア形成の機会を制限する可能性がある。ここから、本人の平日における家事育児時間は WLB 両立満足度に負の関連を与え、一方で、休日における家事育児時間は平日との両立を図ろうとするため WLB 両立満足度に正の関連があると仮説を立てた。反対に、世帯単位で見た際に、パートナーの家事育児時間は仕事と家庭の両立を鑑みた際に、自身のキャリア形成に制約を与える可能性があるため考慮する必要がある。

仮説 H7a) 平日における自身の家事育児時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。

仮説 H7b) 平日におけるパートナーの家事育児時間は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。

仮説 H7c) 休日における自身の家事育児時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。

仮説 H7d) 休日におけるパートナーの家事育児時間は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。

仮説 H8a) 昇進希望は、平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H8b) 昇進希望は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H8c) 昇進希望は、休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H8d) 昇進希望は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係

を調整する。すなわち休日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H9a) 専門性向上は、平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の負の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。

仮説 H9b) 専門性向上は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。

仮説 H9c) 専門性向上は、休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して弱まる。

仮説 H9d) 専門性向上は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。

職場の柔軟性

Possenriede and Plantenga (2011)では、「フレックスタイム制、在宅勤務、パートタイム勤務といった FWA へのアクセスは、全体的に職務満足度を高める」ことを示している。限られた時間の中で働く子育て世帯の従業員にとっても、キャリアの志向性に関わらず FWA は WLB 両立満足度に正の関連を及ぼすだろう。ただし、昇進を希望する従業員に対して在宅勤務制度は負の関連を及ぼすと考えられる。なぜならば、上司や同僚との直接のコミュニケーションが関係性構築や昇進に関連を与えるためである。

仮説 H10a) 始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。

仮説 H10b) フレックスタイム制の利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。

仮説 H10c) 在宅勤務制度の利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。

仮説 H11a) 昇進希望は、始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

仮説 H11b) 昇進希望は、フレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちフレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。

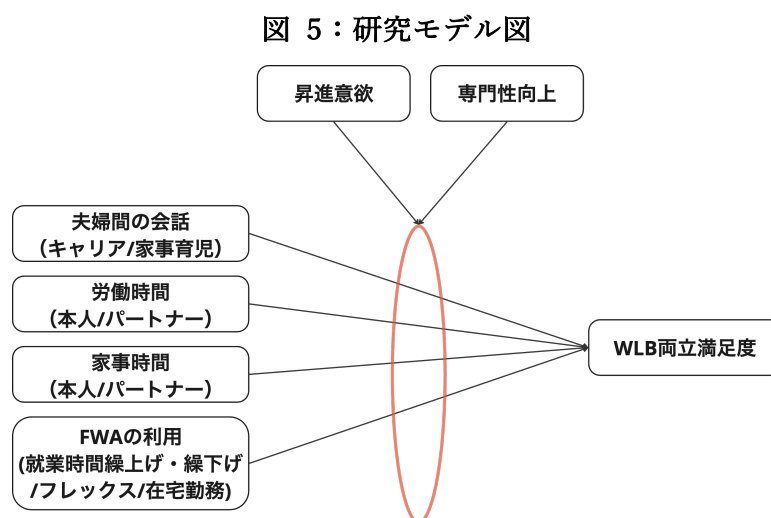
仮説 H11c) 昇進希望は、在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して弱まる。

仮説 H12a) 専門性向上希望は、始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

仮説 H12b) 専門性向上希望は、フレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちフレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

仮説 H12c) 専門性向上希望は、在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち専門性向上希望と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。

本研究のモデル図を図 5 にて掲示する。



第3章 研究方法

第1節 リサーチデザイン

本研究では、キャリアの志向性と WLB 両立満足度の関係性について、定量的アプローチと定性的アプローチを組み合わせる研究を行う。どちらの分析には統計ソフトウェア R version 4.3.3 (2024-02-29)を使用した。定量的および定性的分析の仮説検証には、東京大学社会科学研究所・厚生労働省雇用環境・均等局による「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査、2017」のデータを用いる。本研究では、以下の理由から当該データを採用した。第一に、コロナ禍以前のデータであるため、パンデミックによる働き方への影響を受けておらず、会社施策が従業員に与える影響を検証することが可能である。コロナ禍以降は、在宅勤務を全面に廃止する会社や継続するなど、企業によって制度が異なり制度の純粋な効果を測ることが困難である。第二に、子育て世帯を対象としたデータであり、仕事と家庭の両立という観点から WLB の実態を把握する本研究の目的に合致している。第三に、正社員を対象としているため、継続的な就業状態にある従業員の WLB 両立満足度と会社施策との関係性を適切に分析することができる。調査対象は、20 歳から 49 歳までの正社員・職員（無期契約社員・職員を含む）で、末子が満 1 歳以上 3 歳未満の子育て中の従業員 3,000 人である。ただし、業種は公務員、農林水産業を除いている。調査は 3,094 人から Web ベースで回答を得た。本分析では、分析に用いる全ての変数に関する質問項目に回答した者を対象とした。回答者の内訳は男性が 2,062 名（66.7%）、女性が 1,032 名（33.3%）であり、平均年齢は 36.22 歳（SD=5.75）であった。

研究 1 では、キャリアの志向性が WLB 両立満足度に与える関連を明らかにするため、重回帰分析および階層的重回帰分析（hierarchical multiple regression analysis）を実施する。この手法を採用することで統制変数の関連を考慮しながら、キャリア志向性の独自の関連力を検証することが可能となる。

研究 2 では、キャリアの志向性ごとに WLB 両立満足度を高める要因を特定するため、質的比較分析（Qualitative Comparative Analysis:以下、QCA）の手法の一つである csQCA（crisp-set QCA）を実施する。この手法により、各キャリアの志向性における WLB 施策の効果的な組み合わせパターンを明らかにすることを試みる。

この 2 つのアプローチを組み合わせることで、量的データによる一般的な傾向の把握と、質的データによる詳細な十分条件分析が可能となり、より包括的な知見を得ることを目指す。

質的比較分析（QCA）

質的比較分析（QCA）は、Ragin(1987)によって提唱された手法である。様々な事例に共通する特徴を比較検討することで、ある結果が生じるために必要な条件や十分な条件の組み合わせを抽出することを目指している(中西, 2023)。Fiss (2007) によれば、従来の統計分析は複数の変数における交互作用の扱いに限界があるのに対し、質的比較分析(QCA)は、一定以上のサンプルサイズのもとで、通常 4 から 7 程度の多くの条件要素の交絡を分析することがで

きるという。

QCAはいくつかの種類があるが、現在は主にクリस्प集合 QCA(cs QCA : crisp-set QCA)とファジィ集合 QCA(fsQCA : fuzzy-set QCA)が分析に用いられる。csQCAは、伝統的な集合の考えに基づき、ある事例の条件や結果を「Yes (=1)」または「No (=0)」の二値変数で想定する。一方、fsQCAでは、集合を「ファジィ集合」と捉え、ある事例の条件や結果について、「完全に当てはまる (=1)」から「完全に当てはまらない (=0)」の間に、「どちらかといえば当てはまる (=0.67 (=2/3))」、「どちらかといえば当てはまらない (=0.33 (=1/3))」といった値を付する(中西, 2024)。csQCAはfsQCAよりもシンプルであり節検的(Rihoux et al., 2013)としている。QCAによる解(outcome)には、「複雑解 (complex solution)」、「中間解 (intermediate solution)」、及び「最簡解 (parsimonious solution)」の3種類が導出される。それぞれの解について中西(2023)は次のように説明している。「これらのうち複雑解は、事例が観察された条件構成のみに基づき解を求める。最簡解は、事例が観察されなかった条件構成すなわち論理残余についても、解が最も簡略化されるような形で仮定(反事実仮定: counterfactual)をおき、解を求める。中間解はそれらの中間に位置し、論理残余については理論的にありうるべき仮定のみをおいて解を求める」。

WLB 両立満足度を高める会社の制度との関係を明らかにするにあたり、本研究では csQCA を採用することとした。この選択には 2 つの理由がある。第一に、本研究で扱う会社の取り組みの多くが「実施している/していない」という二値で捉えられる性質を持っており、csQCA の分析手法との親和性が高いためである。第二に、csQCA は結果の解釈がより明確であり、実務への示唆を導き出しやすいという利点がある。これらの理由から本研究では csQCA を用いる。また、Ragin(2009)は中間解が最も優れていると主張し、藤田 (2023) は中間解について「複雑解ほど長くはないが、最簡解ほどは節約的ではない解を導くもの」と述べており、本研究でも中間解を導出解として用いる。

第2節 変数の説明

従属変数 (研究 1、研究 2 共通)

ワークライフバランス両立満足度 (以下、WLB 両立満足度)

WLB 両立満足度は、仕事と家庭生活・育児との両立に関する満足度を測定する項目である。回答者は「仕事と家庭や育児の両立の満足度として、あてはまるものをひとつ選んでください」という質問に対し、五件法で回答を求めた。: 1) 満足している、2) まあ満足している、3) どちらともいえない、4) あまり満足していない、5) 満足していない。

目的変数 (研究 1 で使用)

夫婦間のコミュニケーション

本研究では、夫婦間のコミュニケーションに関する 2 つの合成変数を作成した。

1. 夫婦のキャリアの話し合い

第一子妊娠判明までの期間における「妻のキャリア」「夫のキャリア」「結婚生活のあり方」についての話し合いの程度を測定する 3 項目で構成された。各質問に対して、四件法で回答を求めた。： 1) よく話し合った、2) : まあ話し合った、3) あまり話し合っていない、4) ほとんど話し合っていない。

2. 家事育児の話し合い

第一子妊娠判明までの期間における「家事の分担」「育児の分担」「子育ての方針」についての話し合いの程度を測定する 3 項目で構成された。各質問に対して、四件法で回答を求めた。： 1) よく話し合った、2) : まあ話し合った、3) あまり話し合っていない、4) ほとんど話し合っていない。

労働時間

回答者は「現在の 1 週間あたりの労働時間（残業時間を含む）として、あてはまるものをそれぞれ 1 つずつ選んでください」という質問に対し、本人及び配偶者についてそれぞれ 7 件法で回答を求めた。： 1) 週 20 時間未満、2) 週 20 時間以上～週 30 時間未満、3) 週 30 時間以上～週 40 時間未満、4) 週 40 時間以上～週 50 時間未満、5) 週 50 時間以上～週 60 時間未満、6) 週 60 時間以上、7) わからない。なお、「わからない」と回答したケースは欠損値として処理した。

家事時間

回答者は「家事や育児に関わるおよその平均時間を教えてください。それぞれあてはまるものをそれぞれ 1 つずつ選んでください。」という質問に対し、平日、休日における本人及び配偶者についてそれぞれ 8 件法で回答を求めた。： 1) 30 分未満、2) 30 分以上～1 時間未満、3) 1 時間以上～2 時間未満、4) 2 時間以上～4 時間未満、5) 4 時間以上～6 時間未満、6) 6 時間以上～8 時間未満、7) 8 時間以上～10 時間未満、8) 10 時間以上。

FWA の利用

回答者は「以下の制度の利用状況として、あてはまるものをそれぞれ 1 つずつ選んでください。」という質問に対し、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「フレックスタイム制・裁量労働制」、「在宅勤務制度」各制度の各制度について回答を求めた。各制度について「制度を利用している」と回答したものを 1 に、それ以外を 0 として二値変数を作成した。

目的変数（研究 2 で使用）

会社の取り組み

回答者は「あなたの会社や職場で行われている働き方改革の取り組みとして、あてはまるものをすべて選んでください。」という質問に対して、当てはまるもの全て回答を求めた。そこから、企業における働き方改革の取り組みを 4 つの側面から測定されたデータを用いて変数を作成した。具体的には、「残業抑制」、「FWA 促進」、「有給休暇促進」、「業務効率化」であ

る。「残業抑制」は、ノー残業デーの設定、深夜残業の禁止、管理職評価への残業時間削減の反映等、直接的に残業を抑制する取り組みを指す。「FWA 促進」は、朝型勤務の導入、始業・終業時間の調整、フレックスタイム制度、テレワークなど、従業員の勤務時間や勤務場所の選択の自由度を高める取り組みを表す。「有給休暇促進」は、有給休暇の取得を促進する取り組みを示す。「業務効率化」は、業務プロセスの見直し、会議時間の適正化、IT ツールの活用、ペーパーレス化など、業務の生産性向上を目的とした取り組みを指す。各施策について、一つでも実施している場合は 1、全く実施していない場合は 0 として二値変数を作成した。

調整変数（研究 1、研究 2 共通）

本研究では、キャリア志向性を調整変数とし、主に 2 つの変数から検討する。具体的には昇進希望と専門性向上希望である。これら 2 変数を用いて、それぞれ独立した分析モデルを構築し、キャリア志向性の異なる側面が持つ調整効果を検討する。昇進希望の変数には、回答者は「現在のキャリア形成の希望についておうかがいします。」という質問に対し、昇進志向を示す回答「できるだけ早いペースで昇進したい」、「自分なりのペースで昇進したい」を「昇進希望あり (=1)」、私生活重視を示す回答を「昇進や専門性の向上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい (=0)」として二値変数を作成した。専門性向上希望（以下、専門性向上）の変数には、回答者は「現在のキャリア形成の希望についておうかがいします。」という質問に対し、専門性向上志向を示す回答を「できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」を「専門性向上希望あり (=1)」、私生活重視を示す回答を「Life 充実意欲あり (=0)」として二値変数を作成した。

統制変数（研究 1 で使用）

年齢、性別、子どもの人数、自身の年収をコントロール変数として含め、これらの変数が従属変数に与える関連を統制した。なお、「男性」は 1 を、「女性」は 2 とする二値変数を用いた。自身の年収は、1) 収入なし (0 円)、2) 100 万円未満、3) 100 万円以上 150 万円未満、4) 150 万円以上 300 万円未満、5) 300 万円以上 500 万円未満、6) 500 万円以上 700 万円未満、7) 700 万円以上 1000 万円未満、8) 1000 万円以上 1300 万円未満、9) 1300 万円以上、10) わからない、の 10 件法で測定された値を分析に用いた。なお、「わからない」と回答したケースは欠損値として処理した。

以下の表 1 は、記述統計と研究の変数間の相関を示している。

表 1：記述統計量と変数間の相関

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
性別	36.217	5.745											
年齢	1.334	0.472											
1 昇進希望	0.701	0.458	-										
2 専門性向上	0.624	0.484	-	-									
3 WLB満足度			.154 ^{**}	.119 ^{**}									
4 キヤリアの話し合い			.237 ^{**}	.220 ^{**}	.215 ^{**}								
5 家事育児の話し合い			.172 ^{**}	.154 ^{**}	.235 ^{**}	.620 ^{**}							
6 子どもの人数			.026	.048 ⁺	.012	-.012	-.027						
7 本人の労働時間			.108 ^{**}	.083 ^{**}	-.053 ^{**}	.029	.030	.079 ^{**}					
8 パートナーの労働時間			-.202 ^{**}	-.095 ^{**}	-.084 ^{**}	-.120 ^{**}	-.088 ^{**}	-.100 ^{**}	.126 ^{**}				
9 本人の家事育児時間 (平日)			-.198 ^{**}	-.113 ^{**}	.000	-.057 ^{**}	.000	-.087 ^{**}	-.246 ^{**}	.402 ^{**}			
10 パートナーの家事育児時間 (平日)			.163 ^{**}	.068 [*]	.049 ^{**}	.054 ^{**}	.052 ^{**}	.070 ^{**}	.246 ^{**}	-.501 ^{**}	-.328 ^{**}		
11 本人の家事育児時間 (休日)			-.146 ^{**}	-.097 ^{**}	.001	-.048 ^{**}	.020	-.123 ^{**}	-.082 ^{**}	.281 ^{**}	.555 ^{**}	.000	
12 パートナーの家事育児時間 (休日)			.018	-.035	.114 ^{**}	.032 ⁺	.056 ^{**}	.003	.122 ^{**}	-.128 ^{**}	-.060 ^{**}	.676 ^{**}	.335 ^{**}

(性別は、1=男性、2=女性。性別、年齢、昇進希望、専門性向上はカテゴリー変数であるため相関値なし。**) p < .01、* p < .05、+ p < .10)

第4章 実証結果

第1節 研究1：階層的重回帰分析と結果

<会話>

WLB 両立満足度に対する会話（キャリア、家事育児）について重回帰分析を行った。結果は表2に示す。Step1ではコントロール変数として性別、年齢、子供の人数、本人の年収を投入した。その結果、年齢（ $\beta = -.011, p < .01$ ）および本人の年収（ $\beta = .079, p < .001$ ）が有意な関連を示した。Step2では独立変数であるキャリアの会話および家事育児の会話を追加投入した。その結果、キャリアの会話（ $\beta = .103, p < .001$ ）および家事育児の会話（ $\beta = .161, p < .001$ ）が有意な関連を示した。仮説 H1a、H1b は支持された。

表2：WLB 両立満足度に対する会話の効果

独立変数	Step1	Step2
性別	-0.049	-0.015
年齢	-0.011 **	-0.056 **
子供の人数	0.020	0.022
本人の年収	0.079 ***	0.071 **
キャリアの会話		0.103 ***
家事育児の会話		0.161 ***
R ²	0.011 ***	0.068 ***

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

次に、WLB 両立満足度に対する会話（Model2：キャリア、Model3：家事育児）と昇進希望との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、キャリアの会話、家事育児の会話、昇進希望、Model2 にキャリアの会話と昇進希望の積を投入、Model3 に家事育児の会話と昇進希望の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表3に示す。

分析の結果、Model2a における決定係数の増分は有意であり（ $\Delta R^2 = .080, F(2,296) = 3.264, p < .05$ ）、Model2b における決定係数の増分も有意であった（ $\Delta R^2 = .081, F(2,296) = 3.264, p < .05$ ）。したがって、キャリアの会話と昇進希望の間、家事育児の会話と昇進希望の間には有意な交互作用効果があり、キャリアの会話または家事育児の会話が WLB 両立満足度に与える影響は、昇進希望の有無によって異なることが示唆された。

表 3：階層的重回帰分析の結果（説明変数：会話、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b
性別	-0.051	-0.052	-0.042
年齢	-0.010 *	-0.010 *	-0.010 *
子供の人数	0.047	0.050	0.048
本人の年収	0.051 +	0.049 +	0.052 +
キャリアの会話	0.074 *	0.074 *	0.075 *
家事育児の会話	0.225 ***	0.224 ***	0.221 ***
昇進希望	0.175 **	0.198 ***	0.189 **
キャリアの会話 x 昇進希望		0.168 **	
家事育児の会話 x 昇進希望			0.206 **
R ²	0.081 ***	0.085 ***	0.086 ***
ΔR ²		0.080 **	0.081 **

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

交互作用効果が有意であったため単純傾斜分析を行った。具体的には、昇進希望の有無がキャリアの会話、家事育児にかかる偏回帰係数の値を求めた。その結果、Model2a では、昇進希望が高い場合には、キャリアの会話を行うと WLB 両立満足度が高くなり ($\beta = .240$, $p < .001$)、昇進希望が低い場合には、キャリアの会話を行うと WLB 両立満足度は高くなる傾向がある ($\beta = .070$, $p < .04$) ことが示された。Model2b では、昇進希望が高い場合には、家事育児の会話を行うと WLB 両立満足度が高くなり ($\beta = .430$, $p < .001$)、昇進希望が低い場合には、家事育児の会話を行うと WLB 両立満足度は高くなる ($\beta = .220$, $p < .001$) ことが示された。さらに、純傾きの差異検定を実施したところ、2つの傾きの違いは有意であることが確認された ($t(1,415) = 2.11$, $p < .05$)。仮説 H2a、H2b は支持された。

図 6：昇進希望とキャリアの会話による影響が WLB 両立満足度に与える交互作用効果

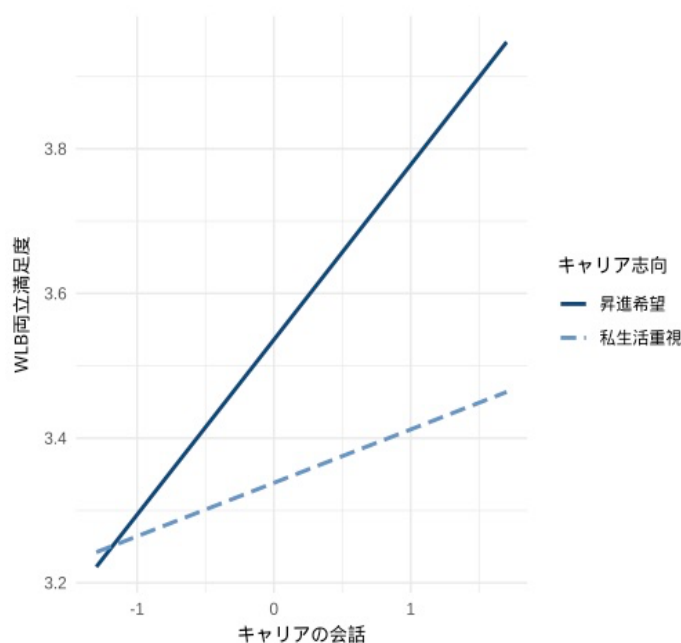
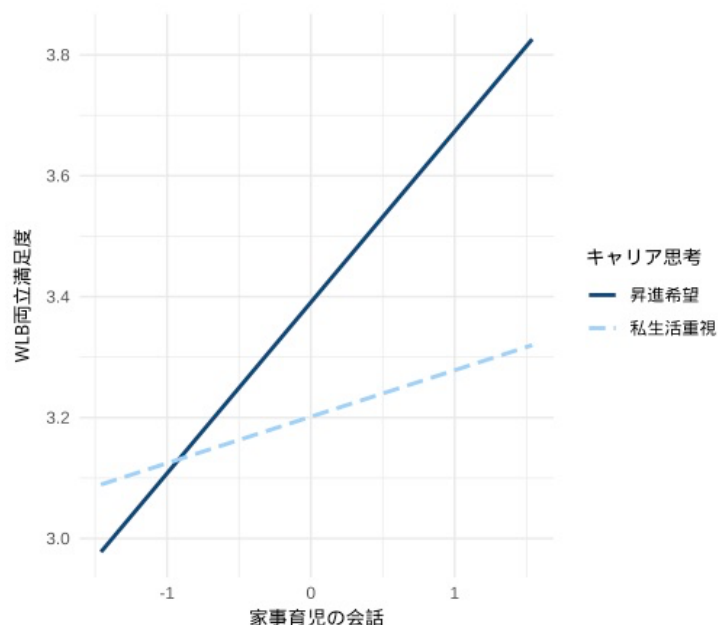


図 7：昇進希望と家事育児の会話による影響が WLB 両立満足度に与える交互作用効果



WLB 両立満足度に対する会話（Model2a：キャリア、Model2b：家事育児）と専門性向上との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、キャリアの会話、家事育児の会話、専門性向上、Model2 にキャリアの会話と専門性向上の積を投入、Model3 に家事育児の会話と専門性向上の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 4 に示す。

表 4：階層的重回帰分析の結果（説明変数：会話、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b
性別	-0.029	-0.029	-0.026
年齢	-0.009 **	-0.009 **	-0.009 **
子供の人数	0.027	0.028	0.027
本人の年収	0.054 **	0.054 **	0.055 **
キャリアの会話	0.104 ***	0.104 ***	0.105 ***
家事育児の会話	0.198 ***	0.199 ***	0.198 ***
専門性向上	0.137 *	0.149 *	0.144 *
キャリアの会話 x 専門性向上		0.107 +	
家事育児の会話 x 専門性向上			0.142 +
R ²	0.070 ***	0.071 ***	0.071 ***
ΔR ²		0.068 +	0.069 +

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

重回帰分析の結果、モデルは統計的に有意であり（R² = .070, p < .001）、家事育児の会話（β

= 0.198, $p < .001$) とキャリアの会話 ($\beta = .104, p < .001$) が最も強い正の影響を示した。また、本人の年収 ($\beta = .054, p < .01$)、専門性向上 ($\beta = .137, p < .05$) とも有意な正の影響が見られ、年齢 ($\beta = -.009, p < .01$) は有意な負の影響が見られた。

階層的重回帰分析の結果、Model2a における決定係数の増分は有意傾向であり ($\Delta R^2 = .068, p < .10$)、Model2b における決定係数の増分も有意傾向であった ($\Delta R^2 = .069, p < .10$)。これより、H3a、H3b は棄却された。

<労働時間>

WLB 両立満足度に対する労働時間（本人の労働時間、パートナーの労働時間）について重回帰分析を行った。結果は表 5 に示す。Step1 については前述のとおりである。Step2 では独立変数である本人の労働時間およびパートナーの労働時間を追加投入した。その結果、本人の労働時間 ($\beta = -.086, p < .01$) が有意な負の関連を示した。一方、パートナーの労働時間 ($\beta = -.008, n.s.$) の効果は有意ではなかった。H4a は支持、H4b は棄却された。

表 5：WLB 両立満足度に対する労働時間の効果

独立変数	Step1	Step2
性別	-0.049	-0.056
年齢	-0.011 **	-0.094 ***
子供の人数	0.020	0.036
本人の年収	0.079 ***	0.137 ***
本人の労働時間		-0.086 **
パートナーの労働時間		-0.008
R^2	0.011 ***	0.023 ***

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

次に、WLB 両立満足度に対する労働時間（Model2a：本人の労働時間、Model2b：パートナーの労働時間）と昇進希望との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、本人の労働時間、パートナーの労働時間、昇進希望、Model2 に本人の労働時間と昇進希望の積を投入、Model3 にパートナーの労働時間と昇進希望の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 6 に示す。

表 6：階層的重回帰分析の結果（説明変数：労働時間、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b
性別	-0.176 +	-0.182 +	-0.174 +
年齢	-0.019 **	-0.019 **	-0.019 **
子供の人数	0.034	0.034	0.036
本人の年収	0.113 **	0.110 **	0.113 **
本人の労働時間	-0.089 **	-0.091 **	-0.091 **
パートナーの労働時間	0.032	0.031	0.033
昇進希望	0.225 **	0.238 **	0.219 **
本人の労働時間 x 昇進希望		0.048	
パートナーの労働時間 x 昇進希望			0.083
R ²	0.043 ***	0.044 ***	0.046 ***
ΔR ²		0.034	0.037

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

Model1 では昇進希望（ $\beta = 0.225$, $p < .01$ ）は有意な正の関連を示したが、Model2a、Model2b における決定係数の増分は非有意であった。H5a、H5b は棄却された。

WLB 両立満足度に対する労働時間（Model2a：本人の労働時間、Model2b：パートナーの労働時間）と専門性向上との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、本人の労働時間、パートナーの労働時間、専門性向上、Model2a に本人の労働時間と専門性向上の積を投入、Model2b にパートナーの労働時間と専門性向上の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 7 に示す。

表 7：階層的重回帰分析の結果（説明変数：労働時間、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b
性別	-0.108	-0.109	-0.108
年齢	-0.016 ***	-0.016 ***	-0.016 ***
子供の人数	0.044	0.043	0.044
本人の年収	0.113 ***	0.112 ***	0.113 ***
本人の労働時間	-0.068 **	-0.069 **	-0.068 **
パートナーの労働時間	-0.005	-0.005	-0.005
専門性向上	0.219 **	0.234 **	0.213 **
本人の労働時間 x 専門性向上		0.052	
パートナーの労働時間 x 専門性向上			0.031
R ²	0.031 ***	0.031 ***	0.031 ***
ΔR ²		0.027	0.027

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

階層的重回帰分析の結果、Model1 では専門性向上（ $\beta = 0.219$, $p < .01$ ）は有意な正の関連

を示したが、Model2a、Model2b における決定係数の増分は非有意であった。H6a、H6b は棄却された。

<家事時間>

WLB 両立満足度に対する家事時間（本人の家事時間（平日）、パートナーの家事時間（平日）、本人の家事時間（休日）、パートナーの家事時間（休日））について重回帰分析を行った。結果は表 8 に示す。Step1 については前述のとおりである。Step2 では独立変数である本人の家事時間（平日）、パートナーの家事時間（平日）、本人の家事時間（休日）、パートナーの家事時間（休日）を追加投入した。その結果、パートナーの休日の家事時間 ($\beta = 0.191, p < .001$) と本人の平日の家事時間 ($\beta = .074, p < .01$) が正の関連を示した。一方、パートナーの平日の家事時間 ($\beta = -.131, p < .001$) と本人の休日の家事時間 ($\beta = -.068, p < .01$) は負の関連を示した。仮説 H7a は棄却、H7b、H7c、H7d は支持された。

表 8：階層的重回帰分析の結果（説明変数：労働時間、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Step1	Step2
性別	-0.049	-0.074 *
年齢	-0.011 **	-0.077 ***
子供の人数	0.020	0.014
本人の年収	0.079 ***	0.108 ***
本人の家事時間（平日）		0.074 **
パートナーの家事時間（平日）		-0.131 ***
本人の家事時間（休日）		-0.068 **
パートナーの家事時間（休日）		0.191 ***
R ²	0.011 ***	0.031 ***

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

次に、WLB 両立満足度に対する家事時間（Model2a：本人の家事時間（平日）、Model2b：パートナーの家事時間（平日）、Model3c：本人の家事時間（休日）、Model3d：パートナーの家事時間（休日））と昇進希望との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、本人の家事時間（平日）、パートナーの家事時間（平日）、本人の家事時間（休日）、パートナーの家事時間（休日）、昇進希望、Model2a に本人の労働時間と昇進希望の積を投入、Model2b にパートナーの労働時間と昇進希望の積を投入、Model2c に本人の家事時間（休日）と昇進希望の積を投入し、Model2d にパートナーの家事時間（休日）と昇進希望の積を投入し階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 9 に示す。

表 9：階層的重回帰分析の結果（説明変数：家事時間、従属変数：WLB 両立満足度）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b	Model 2c	Model 2d
性別	-0.139	-0.138	-0.148 .	-0.137	-0.131
年齢	-0.014 **	-0.014 **	-0.014 **	-0.014 **	-0.014 **
子供の人数	0.046	0.046	0.045	0.045	0.045
本人の年収	0.066 *	0.067 *	0.067 *	0.067 *	0.067 *
本人の家事時間（平日）	0.008	0.008	0.008	0.007	0.007
パートナーの家事時間（平日）	-0.076 ***	-0.076 ***	-0.076 ***	-0.075 ***	-0.073 ***
本人の家事時間（休日）	-0.022	-0.022	-0.023	-0.022	-0.021
パートナーの家事時間（休日）	0.098 ***	0.098 ***	0.098 ***	0.098 ***	0.095 ***
昇進希望	0.286 ***	0.284 ***	0.286 ***	0.289 ***	0.290 ***
本人の家事時間（平日） x 昇進希望		0.017			
パートナーの家事時間（平日） x 昇進希望			0.024		
本人の家事時間（休日） x 昇進希望				-0.017	
パートナーの家事時間（休日） x 昇進希望					-0.029
R ²	0.052 ***	0.052 ***	0.052 ***	0.052 ***	0.053 ***
ΔR ²		0.045	0.046	0.045	0.046

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

階層的重回帰分析の結果、Model2a、Model2b、Model2c、Model2d における決定係数の増分は非有意であった。仮説 H8a、H8b、H8c、H8d は棄却された。

WLB 両立満足度に対する家事時間（Model2a：本人の家事時間（平日）、Model2b：パートナーの家事時間（平日）、Model3c：本人の家事時間（休日）、Model3d：パートナーの家事時間（休日））と専門性向上との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、本人の家事時間（平日）、パートナーの家事時間（平日）、本人の家事時間（休日）、パートナーの家事時間（休日）、専門性向上、Model2a に本人の労働時間と専門性向上の積を投入、Model2b にパートナーの労働時間と専門性向上の積を投入、Model2c に本人の家事時間（休日）と専門性向上の積を投入し、Model2d にパートナーの家事時間（休日）と専門性向上の積を投入し階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 10 に示す。

表 10：階層的重回帰分析の結果（説明変数：家事時間、従属変数：WLB 両立満足度）

Table 階層的重回帰分析の結果（従属変数：仕事と家庭の両立満足度、調整変数：専門性向上）

独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b	Model 2c	Model 2d
性別	-0.145 *	-0.147 *	-0.146 *	-0.144 *	-0.143 *
年齢	-0.012 ***	-0.012 ***	-0.012 ***	-0.012 ***	-0.012 ***
子供の人数	0.016	0.017	0.017	0.016	0.016
本人の年収	0.082 ***	0.082 ***	0.082 ***	0.082 ***	0.082 ***
本人の家事時間（平日）	0.045 **	0.046 **	0.046 **	0.045 **	0.045 **
パートナーの家事時間（平日）	-0.054 ***	-0.054 ***	-0.055 ***	-0.054 ***	-0.054 ***
本人の家事時間（休日）	-0.032 **	-0.030 *	-0.033 **	-0.032 **	-0.032 **
パートナーの家事時間（休日）	0.089 ***	0.088 ***	0.089 ***	0.089 ***	0.088 ***
専門性向上	0.234 ***	0.217 ***	0.238 ***	0.236 ***	0.235 ***
本人の家事時間（平日） x 専門性向上		0.082 *			
パートナーの家事時間（平日） x 専門性向上			0.018		
本人の家事時間（休日） x 専門性向上				-0.006	
パートナーの家事時間（休日） x 専門性向上					-0.019
R ²	0.036 ***	0.038 ***	0.036 ***	0.036 ***	0.036 ***
ΔR ²		0.035	0.033	0.033	0.033

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

分析の結果、Model2a における決定係数の増分は有意であった（ $\Delta R^2 = .038$, $F(2,833)$ ）

=5.005, $p < .05$)。したがって、本人の家事時間（平日）と専門性向上の間には有意な交互作用効果があり、本人の家事時間（平日）が WLB 両立満足度に与える影響は、専門性向上の有無によって異なることが示唆された。

交互作用効果が有意であったため単純傾斜分析を行った。具体的には、専門性向上の有無が本人の家事時間（平日）にかかる偏回帰係数の値を求めた。その結果、Model2a では専門性向上が高い場合には、平日の本人の家事時間が増えると WLB 両立満足度が高くなり ($\beta = .13$, $p < .01$)、専門性向上が低い場合には、平日の本人の家事時間が増えると WLB 両立満足度が高くなる ($\beta = .05$, $p < .01$) ことが示された。さらに、純傾きの差異検定を実施したところ、2つの傾きの違いは5%水準で有意でなかった ($t(1,205) = 1.79$, $p < .10$)。仮説 H9a は棄却された。

Model2b、Model2c、Model2d における決定係数の増分は非有意であった。仮説 H9b、H9c、H9d は棄却された。

<FWA>

WLB 両立満足度に対する FWA 制度の利用（始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイム制・裁量労働制、在宅勤務制）について重回帰分析を行った。結果は表 11 に示す。Step1 については前述のとおりである。Step2 で FWA 制度の利用変数を投入した結果、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ($\beta = .034$, $p < .10$) および在宅勤務制 ($\beta = .037$, $p < .10$) が WLB 両立満足度に対して限界的に有意な正の傾向を示した。一方で、フレックスタイム制・裁量労働制 ($\beta = .002$, n.s.) の効果は有意ではなかった。仮説 H10a、H10c は支持、H10b は棄却された。

表 11：WLB 両立満足度に対する FWA の効果

独立変数	Step1	Step2
性別	-0.049	-0.038 .
年齢	-0.011 **	-0.066 **
子供の人数	0.020	0.017
本人の年収	0.079 ***	0.087 ***
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ		0.034 .
フレックスタイム制・裁量労働制		0.002
在宅勤務制		0.037 .
R ²	0.011 ***	0.014

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

次に、WLB 両立満足度に対する、FWA の利用と昇進希望との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、キャリアの会話、家事育児の会話、昇進希望、Model2a に始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用と昇進希望の積、Model2b にフレックスタイム制・裁量

労働制の利用と昇進希望の積、Model3c に在宅勤務制の利用と昇進希望の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 12 に示す。

表 12：階層的重回帰分析の結果（説明変数：FWA の利用、従属変数：WLB 両立満足度）

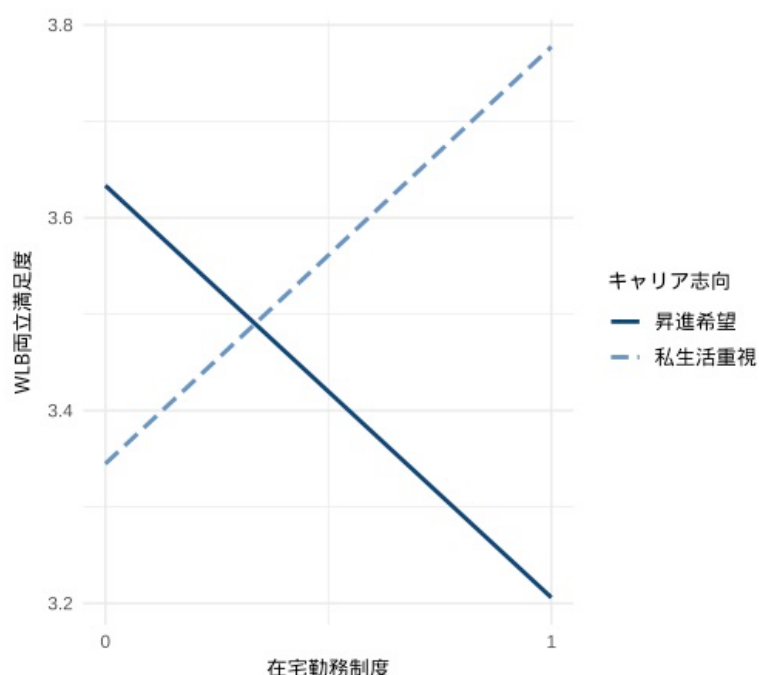
Table 階層的重回帰分析の結果（従属変数：仕事と家庭の両立満足度、調整変数：昇進希望）				
独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b	Model 2c
性別	-0.041	-0.042	-0.040	-0.041
年齢	-0.012 *	-0.012 *	-0.012 *	-0.012 *
子供の人数	0.038	0.038	0.037	0.039
本人の年収	0.060 *	0.060 *	0.058 *	0.060 *
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	-0.036	-0.037	-0.038	-0.039
フレックスタイム制・裁量労働制	-0.007	-0.006	-0.014	-0.008
在宅勤務制	0.299 *	0.301 *	0.295 *	0.433 **
昇進希望	0.269 ***	0.277 ***	0.255 ***	0.289 ***
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ x 昇進希望		-0.042		
フレックスタイム制・裁量労働制 x 昇進希望			0.116	
在宅勤務制 x 昇進希望				-0.860 *
R ²	0.035 ***	0.035 ***	0.035 ***	0.038 ***
ΔR ²		0.029	0.029	0.032 *

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

分析の結果、Model2a では始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げと昇進希望の交互作用 ($\beta = -.042$, n.s.) を、Model 2b ではフレックスタイム制・裁量労働制と昇進希望の交互作用 ($\beta = .116$, n.s.) を検討したが、いずれも有意な関連は認められなかった。Model2c における決定係数の増分は有意であった ($\Delta R^2 = .032$, $p < .05$)。したがって、在宅勤務制の利用と昇進希望の間には有意な負の交互作用効果があり、在宅勤務制の利用が WLB 両立満足度に与える影響は、昇進希望の有無によって異なることが示唆された。

交互作用効果が有意であったため単純傾斜分析を行った。具体的には、昇進希望の有無が在宅勤務制の利用にかかる偏回帰係数の値を求めた。その結果、Model2c では、昇進希望が高い場合には、在宅勤務制を利用しても WLB 両立満足度は変化しないが ($\beta = -.430$, $p < .210$)、昇進希望が低い場合には、在宅勤務制を利用すると WLB 両立満足度が高い ($\beta = .430$, $p < .001$) ことが示された。仮説 H11a、H11b、H11c は棄却された。

図 8：昇進希望と在宅勤務制度による影響が WLB 両立満足度に与える交互作用効果



WLB 両立満足度に対する FWA の利用と専門性向上との交互作用効果を重回帰分析によって検討した。具体的には、WLB 両立満足度を目的変数とし、説明変数には Model1 に性別、年齢、子供の人数、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用、フレックスタイム制・裁量労働制の利用、在宅勤務制の利用、専門性向上、Model2a に始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用と専門性向上の積、Model2b にフレックスタイム制・裁量労働制の利用と専門性向上の積、Model3c に在宅勤務制の利用と専門性向上の積を投入し、階層的重回帰分析を行った。推定結果を表 13 に示す。

表 13：階層的重回帰分析の結果（説明変数：FWA の利用、従属変数：WLB 両立満足度）

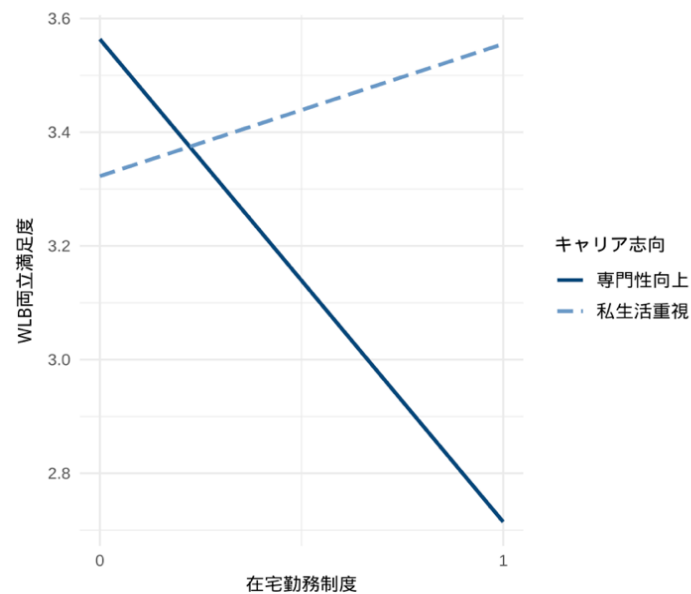
独立変数	Model 1	Model 2a	Model 2b	Model 2c
性別	-0.071	-0.070	-0.070	-0.070
年齢	-0.010 **	-0.010 **	-0.010 **	-0.010 **
子供の人数	0.020	0.020	0.020	0.021
本人の年収	0.066 ***	0.066 ***	0.066 ***	0.066 ***
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	0.085 +	0.086 +	0.083 +	0.082
フレックスタイム制・裁量労働制	0.007	0.004	0.005	0.005
在宅勤務制	0.176 +	0.176 +	0.175 +	0.233 *
専門性向上	0.214 ***	0.185 **	0.196 **	0.241 ***
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ x 専門性向上		0.151		
フレックスタイム制・裁量労働制 x 専門性向上			0.132	
在宅勤務制 x 専門性向上				-1.082 **
R ²	0.019 ***	0.019 ***	0.019 ***	0.022 ***
ΔR ²		0.016	0.016	0.019 **

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

分析の結果、Model 2a では始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げと専門性向上の交互作用 ($\beta = .016$, n.s.) を、Model 2b ではフレックスタイム制・裁量労働制と専門性向上の交互作用 ($\beta = .016$, n.s.) を検討したが、いずれも有意な関連は認められなかった。Model 2c における決定係数の増分は有意であった ($\Delta R^2 = .0019$, $p < .05$)。したがって、在宅勤務制の利用と専門性向上の間には有意な負の交互作用効果があり、在宅勤務制の利用が WLB 両立満足度に与える影響は、専門性向上の有無によって異なることが示唆された。

交互作用効果が有意であったため単純傾斜分析を行った。具体的には、専門性向上の有無が在宅勤務制の利用にかかる偏回帰係数の値を求めた。その結果、Model 2c では、専門性向上が高い場合には、在宅勤務制を利用しても WLB 両立満足度は低くなるが ($\beta = -.850$, $p < .05$)、専門性向上が低い場合には、在宅勤務制を利用すると WLB 両立満足度が高い ($\beta = .230$, $p < .05$) ことが示された。仮説 H12a、H12b は棄却、H12c は支持された。

図 9：専門性向上と在宅勤務制度による影響が WLB 両立満足度に与える交互作用効果



最後に上述の結果を一覧にして表 14 に掲示する。

表 14：仮説結果一覧

仮説	内容	結果
H1a	夫婦間におけるキャリアの会話は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H1b	夫婦間における家事育児の会話は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H2a	昇進希望は、夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	支持
H2b	昇進希望は、夫婦間における家事育児の会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間における家事育児と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	支持
H3a	専門性向上希望は、夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間におけるキャリアの会話と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却
H3b	専門性向上希望は、夫婦間における家事育児の会話と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち夫婦間における家事育児と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却
H4a	自身の労働時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。	支持
H4b	パートナーの労働時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。	不 支 持
H5a	昇進希望は、自身の労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち自身の労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して弱まる。	棄却
H5b	昇進希望は、パートナーの労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちパートナーの労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H6a	専門性向上希望は、自身の労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち自身の労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して弱まる。	棄却
H6b	専門性向上希望は、パートナーの労働時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの労働時間と WLB 両立満足度の負の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却

H7a	平日における自身の家事育児時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。	棄却
H7b	平日におけるパートナーの家事育児時間は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H7c	休日における自身の家事育児時間は WLB 両立満足度に負の関連があるだろう。	支持
H7d	休日におけるパートナーの家事育児時間は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H8a	昇進希望は、平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の負の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H8b	昇進希望は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H8c	昇進希望は、休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H8d	昇進希望は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H9a	専門性向上は、平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の負の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。	棄却
H9b	専門性向上は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。	棄却
H9c	専門性向上は、休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日における自身の家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して弱まる。	棄却
H9d	専門性向上は、平日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち休日におけるパートナーの家事育児時間と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上する場合、専門性向上が別の値に比して強まる。	棄却

H10a	始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H10b	フレックスタイム制の利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	棄却
H10c	在宅勤務制度の利用は WLB 両立満足度に正の関連があるだろう。	支持
H11a	昇進希望は、始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H11b	昇進希望は、フレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちフレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して強まる。	棄却
H11c	昇進希望は、在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、昇進希望する場合、昇進希望が別の値に比して弱まる。	棄却
H12a	専門性向上希望は、始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち始業・就業時間の繰上げ・繰下げの利用と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却
H12b	専門性向上希望は、フレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわちフレックスタイム制の利用と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却
H12c	専門性向上希望は、在宅勤務制度の利用と WLB 両立満足度の関係を調整する。すなわち専門性向上希望と WLB 両立満足度の正の関係は、専門性向上を希望する場合、専門性向上希望が別の値に比して強まる。	棄却

第2節 研究2：QCAと結果

QCAの手続きと結果

本研究では、キャリアの志向性により、どのような会社の取り組みがWLB両立満足度の向上につながるのかを明らかにするためQCAを用いて分析を行う。QCAを行うにあたり、以下に示した4つの条件変数を含むモデルを用いる。なお、研究1で用いたデータと同様である。

表 15：QCAで用いる変数

変数	内容
残業抑制	ノー残業デーの設定、深夜残業の禁止、管理職の評価に残業時間削減の成果を反映している場合は1、それ以外を0として二値変数を作成した。
FWA促進	朝型勤務の導入や推奨、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイム制度の導入や活用促進、テレワークや在宅勤務の導入や活用促進している場合は1、それ以外を0として二値変数を作成した。
有給休暇促進	有給休暇の取得の促進をしている場合は1、それ以外を0として二値変数を作成した。
業務効率化	業務プロセスの見直し、会議の設定回数や会議時間の見直し、ITツールの活用・刷新、ペーパーレス化を行っている場合は1、それ以外を0として二値変数を作成した。
WLB両立満足度(OUT)	1) 満足している、2) まあ満足している、と回答した場合は1、それ以外を0として二値変数を作成した。

QCA手法に従い従業員のWLB両立満足度向上に向けた必要条件の有無を検討した。出力結果によると、従業員のWLB両立満足度向上に対する必要条件は見られなかった。次に、真理表アルゴリズムの手法に基づきキャリアの志向性ごと（昇進希望、専門性向上、私生活重視）に完備真理値表を作成した。この作業で作成された完備真理値表を以下に示す。

表 16：昇進希望がある場合における真理表

残業抑制	FWA促進	有給休暇促進	業務効率化	N	OUT	Incl
1	0	1	1	14	1	0.929
0	0	1	0	67	1	0.925
0	1	1	0	66	1	0.909
0	1	1	1	43	1	0.907
1	0	0	0	58	1	0.897
1	0	1	0	22	1	0.864
1	1	1	1	105	1	0.857
1	1	0	0	39	1	0.846
0	0	0	0	319	1	0.840
0	1	0	0	134	1	0.836
1	0	0	1	18	1	0.833
0	0	0	1	41	1	0.829
1	1	0	1	29	1	0.828
1	1	1	0	49	1	0.816
0	1	0	1	42	0	0.786
0	0	1	1	17	0	0.765

表 17：専門性向上がある場合における真理表

残業抑制	FWA促進	有給休暇促進	業務効率化	N	OUT	Incl
0	1	1	0	11	1	1.000
0	1	0	0	63	1	0.952
1	1	0	1	24	1	0.917
1	0	0	0	77	1	0.870
0	1	1	1	15	1	0.867
1	1	1	0	29	1	0.862
1	1	1	1	65	1	0.862
1	0	0	1	20	1	0.850
0	1	0	1	19	1	0.842
1	1	0	0	30	1	0.833
1	0	1	1	26	1	0.808
1	0	1	0	28	0	0.786
0	0	1	0	56	0	0.768
0	0	0	1	42	0	0.762
0	0	0	0	232	0	0.746
0	0	1	1	18	0	0.722

表 18：私生活重視の場合における真理表

残業抑制	FWA促進	有給休暇促進	業務効率化	N	OUT	Incl
0	0	1	1	3	1	1.000
0	1	0	1	2	1	1.000
0	0	0	1	30	1	0.800
1	0	0	1	10	1	0.800
1	0	0	0	40	0	0.775
0	0	1	0	28	0	0.750
1	1	0	0	12	0	0.750
1	1	0	1	4	0	0.750
0	0	0	0	193	0	0.736
0	1	0	0	24	0	0.708
1	1	1	1	27	0	0.704
1	0	1	0	20	0	0.700
1	1	1	0	22	0	0.682
1	0	1	1	21	0	0.667
0	1	1	1	8	0	0.625
0	1	1	0	10	0	0.500

WLB 両立満足度向上をもたらす十分条件の論理式をクワイン＝マクラスキー法により QCA の解が導出された。条件の閾値は、中西(2024)に倣い整合成(incl)基準で 0.80 とした。

昇進を希望している場合、WLB 両立満足度の向上につながる会社の取り組みの中間解を要約したものを表 19 に示す。表中の「*」は「かつ」を、「～」は「否定」を意味する。

表 19：中間解の論理式（条件：昇進希望）

条件組み合わせ	整合性	個別被覆度	固有被覆度
FWA促進	0.856	0.315	0.041
～業務効率化	0.857	0.712	0.192
～残業抑制*～有給休暇の取得促進	0.846	0.407	0.037
残業抑制*有給休暇の取得促進	0.871	0.252	0.043
解被覆度	0.858		
解整合度	0.949		

析出された項は 4 つである。

1. FWA の利用を促進する。
2. 業務効率化の取り組みを行わない。
3. 残業抑制に取り組まず、有給休暇の取得促進を行わない。
4. 残業抑制を行い、有給休暇取得の促進を行う。

第一の経路は FWA の促進単独であり、最も高い一貫性（0.856）と固有被覆度（0.041）を示した。第二の経路は、業務効率化の取り組みを行わないであり、一貫性（0.857）、固有被覆度（0.192）を示した。第三の経路は、残業抑制に取り組まず、有給休暇の取得促進を行わない、であり、一貫性（0.846）、固有被覆度（0.037）を示した。第四の経路は、残業抑制を行い、有給休暇取得の促進を行う、であり、一貫性（0.871）、固有被覆度（0.043）を示した。解被覆度は 85.8%とかなり良好な結果を示している。昇進希望がある従業員に対しては、業務効率化を行わないことが単独で十分な効果を持つ可能性があると同時に、FWA 促進もそれぞれ独立した有効なアプローチとなることが考えられる。また、残業抑制と有給休暇取得促進の組み合わせも有効である一方、残業抑制をせず、有給休暇取得推進をしない組み合わせも有効であった。効率的な働き方が求められる企業がある一方で、働く時間をあえて限定しない方が、昇進希望のある従業員にとって WLB 両立満足度を向上させることを示している。

専門性向上を希望している場合、WLB 両立満足度の向上につながる会社の取り組みの中間解を要約したものを表 20 に示す。

表 20：中間解の論理式（条件：専門性向上）

条件組み合わせ	整合性	個別被覆度	固有被覆度
FWA促進	0.891	0.37	0.203
残業抑制*~有給休暇の取得促進	0.868	0.213	0.109
残業抑制*業務効率化	0.859	0.188	0.034
解被覆度	0.879		
解整合度	0.541		

析出された項は3つである。

1. FWA を促進する
2. 残業抑制、かつ、有給休暇取得の促進を行わない
3. 残業抑制かつ業務効率化を行う

第一の経路は FWA の促進単独であり、最も高い一貫性（0.891）と固有被覆度（0.203）を示した。第二の経路は、残業抑制かつ有給休暇取得の促進を行わない組み合わせであり、一貫性 0.868、固有被覆度 0.109 を示した。第三の経路は、残業抑制かつ業務効率化を行う組み合わせであり、一貫性 0.859、固有被覆度 0.034 を示した。これらの結果は、特に FWA 促進が単独で重要な影響力を持つことを示唆している。また、残業抑制は他の条件（休暇の不在または効率性）と組み合わせることで、十分条件となることが明らかになった。全体として、これら 3 つの経路は成果の約 54%（全体被覆度=0.541）を説明している。

私生活を重視している場合、WLB 両立満足度の向上につながる会社の取り組みの中間解を要約したものを表 21 に示す。

表 21：中間解の論理式（条件：私生活重視）

パターン	条件組み合わせ	整合性	個別被覆度	固有被覆度
1	~残業抑制*~FWA促進*業務効率化	0.818	0.081	0.009
2	~残業抑制*~有給休暇の取得促進*業務効率化	0.812	0.078	0.006
3	~FWA促進*~有給休暇の取得促進*業務効率化	0.800	0.096	0.024
	解被覆度	0.822		
	解整合度	0.111		

析出された項は3つである。

1. 残業抑制をしない、かつ、FWA 促進を行わない、かつ、業務効率化を行う
2. 残業抑制をしない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行う
3. FWA 促進を行わない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行う

第一の経路は残業抑制をしない、かつ、FWA 促進を行わない、かつ、業務効率化を行うであり、最も高い一貫性 (0.818) と固有被覆度 (0.009) を示した。第二の経路は、残業抑制をしない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行うであり、一貫性 (0.812) と固有被覆度 (0.006) であった。第三の経路は FWA 促進を行わない、かつ、有給休暇の取得促進を行わない、かつ、業務効率化を行うであり、一貫性 (0.800) と固有被覆度 (0.024) であった。全体として、これら 3 つの経路は全体被覆度が 0.541 である。これらの経路では、形式的な制度や柔軟な働き方の導入よりも、業務効率を促す施策の組み合わせが必要となる。

第5章 考察

第1節 本研究知見の概要

研究1では、階層的重回帰分析を行った結果、以下の知見が得られた。会話について、キャリアや家事育児に関する会話は **WLB** 両立満足度と正の関連があることが示された。特に、昇進を希望している場合、キャリアや家事育児の会話がより有効であることが明らかになった。これは、キャリア志向の高い従業員に対して、夫婦間の対話が重要な役割を果たすことを示唆している。次に労働時間について、本人の労働時間は **WLB** 両立満足度と負の関連を示したが、パートナーの労働時間との有意な関連は見られなかった。この結果は、**Valcour (2007)**の研究と整合的であり、労働時間の増加が **WLB** 両立満足度を低下させるという基本的な関係性を支持した。また、昇進希望や専門性向上との交互作用効果は確認されなかった。キャリア志向が高い従業員であっても、子育て期における時間的制約は避けられず、家庭との両立を実現するためには労働時間を適切にコントロールすることが必要であると考ええる。加えて、家事時間について、本人の平日の家事時間とパートナーの休日の家事時間との間に正の関連が見られた。一方で、本人の休日の家事時間とパートナーの平日の家事時間との間には負の関連があった。これらの結果は、平日と休日で最適な家事分担のパターンが異なる可能性があることを示唆している。また、労働時間と同様に、昇進希望や専門性向上との交互作用効果は確認されなかった。最後に、**FWA** である始業・終業時刻の調整と在宅勤務制は、**WLB** 両立満足度と正の有意傾向があることが示された。フレックスタイム制度が有意ではなかった理由として、同僚や上司とのコミュニケーションが難しくなる、家庭を優先することで **WLB** 両立を図ることが難しい状況が考えられる。また、在宅勤務制と昇進希望の負の交互作用効果については、二点あると考えられる。一点目は、上司や同僚との非公式な情報交換の機会が減少することが挙げられる。企業に出社することで公式的には得られない情報を得ることができ、また直接のコミュニケーションを通して同僚や上司との信頼を醸成することができる。これは専門性向上も同様のことが言えると考えられる。二点目は、仕事に対する自信の貢献を組織内で可視化することが難しい点である。昇進プロセスにおいて、業績や能力の可視性は有意に働くと考えられるためである。また、昇進希望と専門性向上を希望しない場合、つまり私生活を重視する場合には在宅勤務制の効果がより高いことが明らかとなった。一見すると、キャリア志向の低い従業員にとって在宅勤務制が特に有効であることを示唆しているように見える。しかし、別の解釈も可能である。育児や介護などの家庭の事情により、一時的にキャリア形成よりも家庭生活を優先せざるを得ない状況にある従業員も存在する。そうした従業員たちにとって、在宅勤務制は与えられた制約の中で仕事を継続するための現実的な選択肢であり、効果的に活用されていると推察する。

研究2では、**csQCA** を行った結果、以下の知見が得られた。昇進希望者に対しては、業務効率化を行わないことが最も高い固有被覆度 (0.192) を示し、**FWA** の促進も独立した効果を持つことが明らかとなった。また、時間管理に関して、「残業抑制と有給休暇取得促進の組み合わせ」と「両者ともに行わない」という相反するアプローチが共に有効であることが示

された。これらの結果は、昇進を希望する従業員に対して、残業抑制と有給休暇取得を組み合わせた制限的な働き方と、それらの制限を設けない自由裁量的な働き方のアプローチが **WLB** 両立満足度の向上につながる可能性を示唆している。第二に、専門性向上を希望する従業員に対しては、**FWA** の促進が最も効果的であった（一貫性 0.891、固有被覆度 0.203）。残業抑制は、有給休暇取得の促進を行わない、または業務効率化といった他の施策と組み合わせることで十分条件となることが明らかとなった。これは、専門性向上を目指す従業員に対して、時間や場所に制約がないことや効率よく働ける職場環境が重要であることを示している。第三に、私生活を重視する従業員に対しては、全ての有効な経路において業務効率化が含まれていた。**FWA** や有給休暇の取得促進などといったアプローチよりも、実質的な業務改善が重要であることが示された。これらの結果は、**WLB** 施策の効果がキャリア志向性によって異なることを実証的に示すものである。以上より、画一的な **WLB** 施策の適用を避け、従業員のキャリア志向性に応じた柔軟な対応の必要性を示唆している。

第2節 実務的貢献

本研究の実務的貢献として、以下の 3 点を述べる。第一に、**WLB** 施策の効果がキャリア志向性によって異なることを実証的に示した点である。従来の **WLB** 研究では、施策の効果を一律に捉える傾向があったが、本研究では昇進希望、専門性向上、私生活重視という 3 つの志向性によって、効果的な **WLB** 支援施策が異なることを明らかにした。この知見は、**WLB** 支援を考える上で、従業員の個人特性、特にキャリア志向性を考慮することの重要性を示している。第二に、**WLB** の実現メカニズムについて新たな視点を提示した点である。具体的には、会社の取り組みだけでなく、家庭内の取り組みを研究に取り入れた点である。例えば、夫婦間のコミュニケーションの重要性、特にキャリア志向の高い従業員における効果を実証した。第三に、階層的重回帰分析と **csQCA** という異なる分析手法を組み合わせることで、**WLB** 施策の効果をより多角的に検証することが可能となった。

本研究の知見を踏まえ、企業は従業員のキャリア志向性に応じた施策を検討することが有効であろう。例えば、昇進希望者向けには同僚や上司との対面機会を保ちつつ、本人の希望に合わせた勤務形態の提供を行うことが重要である。具体的には、コアタイムを設定したフレックスタイム制の導入などが考えられる。また、専門性向上を目指す従業員に対しては、柔軟な勤務形態を提供しながら、職場全体で効果的な時間管理を行うことが重要である。私生活を重視する従業員に対しては、業務効率化を進めながら、明確な業務範囲を設定することで、効率的な働き方を支援することができる。このように、従業員のキャリア志向性に応じて制度を差別化することで、より効果的な **WLB** 支援が実現できると考えられる。

第3節 限界と将来への研究展望

本研究において、**WLB** 両立満足度を高める要因を検討してきたが一定の限界が存在する。まず、データの調査年度に関する限界である。使用したデータが 2017 年のものであり、現在の状況を十分に反映できていない可能性がある。特に 2020 年以降、新型コロナウイルスの影響

響で在宅勤務が一般的となり、働き方に対する考え方が大きく変化した。近年になり出社回帰が強まっている企業もある。行政の面では、働き方改革関連法なども施行され、企業の労務管理の方法も変化している。そのため、本研究で得られた知見は現在の企業における働き方の実態や制度を必ずしも適切に説明できない。次に、本研究では二次データを使用しているため、より詳細な分析が困難であった。例えば、従業員の具体的な意見や課題など、数値では表れない部分については把握することができなかった。最後に、個人属性による差異を十分に考慮できていないという限界がある。本研究では全体的な傾向を把握することを目的としたが、性別、年代、職種などの属性によって異なる結果が得られる可能性がある。

これらの限界を踏まえ、今後の研究では以下のような点に取り組むことが考えられる。まず、現在の状況をより正確に反映したデータを用いた分析を行うことである。特にコロナ後の働き方の変化や、新しい制度の影響を考慮に入れた調査が必要であると考えられる。また、アンケート調査だけでなく、実際に企業にインタビューを行うことで、数値だけでは分からない現場の声を集めることも重要である。特に、制度を導入する際の課題や工夫した点について、より詳しく理解することができると考えられる。

企業は今後も多様な働き方に対して適切な支援制度を整備することが望まれるだろう。本研究でも明らかになったように、従業員の特性に応じた柔軟な支援制度を構築することが重要である。

参考文献

- ・Abendroth, A., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 1-23. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- ・Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2012). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 65(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- ・Biason, R. S. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 19-26.
- ・Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi:0018-7267(200006)53:6
- ・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.
- ・Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- ・Fiss, P. C. (2007). A set-theoretic approach to organizational configurations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1180-1198.
- ・Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- ・Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- ・Possenriede, D., & Plantenga, J. (2011). Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. *Discussion Paper Series*, 11-22. Tjalling C. Koopmans Research Institute, Utrecht School of Economics.
- ・Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- ・Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- ・阿部正浩・黒澤昌子 (2006). 両立支援と企業業績. ニッセイ基礎研究所編『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』(pp. 145-160). ニッセイ基礎研究所.
- ・荒井勝彦 (2010). ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状. 『産業経営研究』, (29), 47-63.
- ・伊波和恵・高石光一・竹内倫和 (2014). 『マネジメントの心理学:産業・組織心理学を働く

人の視点で学ぶ』．ミネルヴァ書房．

- ・伊藤里菜・池田浩之 (2024). 育児期夫婦における感謝が精神的健康に与える影響—仕事と家庭のスピルオーバー・補償に着目して—. 『認知行動療法研究』, 21(014).
- ・岩出博 (2002). 『LECTURE 人事労務管理 [三訂版]』．泉文堂.
- ・梅崎修・西村純 (2022). 企業調査による人材定着率の新卒・中途比較—基礎的データの確認—. Works Discussion Paper, 63, 1-16. https://doi.org/10.34391/works.63.0_1
- ・株式会社大和総研 (2019). 介護離職の現状と課題. 内閣府.
- ・川端一光・岩間徳兼・鈴木雅之 (2018). 『R による多変量解析入門 データ分析の実践と理論』．オーム社
- ・厚生労働省 (2020). 令和 2 年版厚生労働白書—令和時代の社会保障と働き方を考える—. (最終アクセス日 2025 年 1 月 3 日)
- ・厚生労働省 (2024). 第 12 回 21 世紀成年者縦断調査(平成 24 年成年者)の概況. (最終アクセス日 2025 年 1 月 3 日)
- ・櫻田涼子 (2015). 日本的昇進構造が果たした役割の再確認—キャリア・プラトー現象と時代的背景に着目して—. 『商学論集』, 83(4), 35-51.
- ・総務省統計局 (2022). 統計からみた我が国の高齢者—「敬老の日」にちなんで—. (最終アクセス日 2025 年 1 月 4 日)
- ・総務省統計局労働力人口統計室 (2023). 直近の転職者及び転職等希望者の動向について. (最終アクセス日 2025 年 1 月 4 日)
- ・清水裕士・荘島宏二郎 (2017). 『社会心理学のための統計学[心理学のための統計学 3]』．誠信書房
- ・武石恵美子 (2006). 企業からみた両立支援策の意義. 『日本労働研究雑誌』, 553, 19-33.
- ・田村正紀 (2015). 『経営事例の質的比較分析: スモールデータで因果を探索』．白桃書房.
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2024). 2023 年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—.
- ・中西善信 (2023). 経営行動科学への質的比較分析の適用—因果非対称性, 条件交絡及び等結果性への着目—. 『経営行動科学』, 34(3), 57-73. <https://doi.org/10.5651/jaas.34.57>
- ・中西善信 (2024). 『ソフトウェアで学ぶ QCA 〈質的比較分析〉入門』．中央経済社.
- ・内閣府 (2008). 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章. https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html (最終アクセス日 2025 年 1 月 4 日)
- ・林洋一郎・内藤知加恵 (2023). 仮説検証型研究における仮説の形式—主効果, 調整, 媒介, 調整媒介についてのチュートリアル—. 『産業・組織心理学研究』, 36(2), 189-211.
- ・藤田泰昌 (2023). 多様で複雑な因果をどう捉えるか—質的比較分析 (QCA) の方法論的発展は何をもたらしたのか—. 『経営行動科学』, 34(3), 75-93.
- ・山口一男 (2006). 夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス: 少子化対策の欠かせない視点. RIETI Discussion Paper Series, 06-J-054, 1-39.
- ・山本寛 (2009). 『人材定着のマネジメント』．中央経済社.

- ・山本寛 (2016). 人手不足に対応する事後の人的資源管理——リテンション・マネジメントの観点から. 『日本労働研究雑誌』, 17-25.

謝辞

本論文を執筆するにあたり、多くの方々からご指導とご支援を賜りました。ここに深く感謝の意を表します。主査である林洋一郎先生には、研究の構想段階から論文の完成に至るまで、終始丁寧なご指導を賜りました。研究の方向性に迷う度に、的確なアドバイスと温かい励ましのお言葉をいただき、研究を進めることができました。先生から学んだ研究に対する真摯な姿勢と論理的思考は、今後の人生においても大切な財産となると確信しております。

副査の山尾佐智子先生、大藪毅先生には、ご多忙の中本論文の審査をお引き受けいただき、貴重なご助言を賜りました。お二人の先生から頂戴した様々な視点からのご指摘は、本研究をより深化させる上で大変有益でした。林洋一郎研究室の川瀬萌馨さんには、分析方法から論文の構成まで、実践的なアドバイスをいただき、心より感謝申し上げます。

また、日々の研究生生活を支えてくれた家族、特に夫には心から感謝しています。挑戦する機会を与えてくれ、常に前向きな励ましと理解ある支援をしてくれました。

本研究は、このように多くの方々のご支援なくしては完成させることができませんでした。ここに記して心より感謝申し上げます。

なお、本研究遂行にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブからの個票データを提供頂きましたこと、改めて感謝申し上げます。