

ジェンダー平等主義とワーク・ライフ・バランス

Lyness, K.S., & Judiesch, M.K. (2014) "Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource perspectives in 36 countries." *Applied Psychology: An International Review*, 63, 96-129.

神戸大学大学院 岸野 早希

近年ワーク・ライフ・バランスについての議論が様々な場で活発に行われているが、その議論には女性活躍推進が同時に含まれている。それはワーク・ライフ・バランスが女性の労働市場の参画によって盛んに論じられるようになったことや女性が家族への主要なケアを行うという伝統を抜け出して職場に参入していることから始まったからである。そして、このように女性が労働市場に参画するようになった背景には日本社会で共有されていた「男は仕事、女は家庭」という男女の役割に対する社会的な規範意識の変化がある。

今回取り上げる Lyness & Judiesch (2014) は、こうした性別による社会的役割に対する価値観や性別による格差を国ごとに数値的に捉えたジェンダー平等主義を用い、ジェンダー平等主義、性別、ワーク・ライフ・バランスの関係について定量的調査によって明らかにすることを試みている。そして本論文では先行研究のレビューより以下の2つの仮説が提示されている。

1つ目はジェンダー平等主義の程度により性別が与えるワーク・ライフ・バランスの自己評価への影響は異なる、という仮説である(仮説1)。性別、性差、性別役割意識はワーク・ライフ・バランスの論点を理解する上で重要であり、実際に Hofstede (1980) において男女で規定された役割が異なることは社会における重要な違いの1つであると主張されている。この発想は「ジェンダー平等主義」を捉えるものである。一般的にジェンダー平等主義が浸透していない文化では労働が伝統的に性別で分けられているが、一方ジェンダー平等主義が浸透している文化では、このような伝統的な性別役割を順守することはほとんどなく、仕事やそれ以外の領域についても男女ともに同様に参加しているとされる。そして、性別によるワーク・ライフ・バランスの違いについても国のジェンダー平等主義の程度と関連していると考えられるが、調査規模の問題によりこれを国際比較調査から実証するには限界があったことを著者らは述べている。

2つ目は、ジェンダー平等主義の程度により部下の性別が上司による部下のワーク・ライフ・バランスへの評価に与える影響は異なる、という仮説である(仮説2)。先行研究から部下のワーク・ライフ・バランスに対する上司の評価は、部下のパフォーマンスに対する評価や昇進可能性に影響していることが明らかにされている。しかし、上司の部下のワーク・ライフ・バランスに対する認識がどのようになされ、また、国のコンテキストと部下の性別が組み合わせられた際にその違いはどうなるのかということに関してはほとんど明らかにされていないことを著者らは指摘している。

先行研究に基づき著者らは上述した2つの仮説を導出し、ワーク・ライフ・バランスにおける性差についてジェンダー平等主義の程度が異なる36カ国のマネジャー40,921名とその上司の両方を対象とした大規模調査を行った。

本論文の分析においては階層線形モデリングによるマルチレベル分析が用いられている。したがって、個人レベルと国の特徴レベルの2つのレベルの変数が含まれている。まず個人レベルで用いられた変数はワーク・ライフ・バランスに対するマネジャーの自己評価、マネジャーのワーク・ライフ・バランスに対する上司の評価、マネジャーの性別である。また、コントロール変数として、マネジャーの年齢、勤続年数、最終学歴、外国籍か否か、所属企業の経営形態が用いられている。また仮説2の検証においては、これらのコントロール変数にマネジャーとその上司の親密性の程度、上司の性別が加えて用いられている。次に国の特徴レベルの変数として、ジェンダー平等主義の文化的実践(GII, GEP)と価値観(GEV, WVS)を表す4種類の変数が用いられている(表1)。これらの4つの変数間には相関があるため、それぞれ変数ごとにモデルは設定されている。また、性別の違いによるジェンダー平等主義とワーク・ライフ・バランスの関係への影響を検証するためにマネジャーの性別とジェンダー平等主義を

表1 ジェンダー平等主義の各変数

ジェンダー平等主義的实践	GII (Gender Inequity Index)	保健分野、エンパワーメント、労働市場における男女の不均衡を示す指標。GII値が低いほど阻害されている要因が少ない。
	GEP (Gender Egalitarian Practices)	House et al. (2004) が62の社会における17,000人の中間管理職から文化的実践について行った調査項目の1つ。ジェンダー平等主義については「社会が性別役割の違いを最小限にし、男女の平等を促す程度」と定義。低いと男性支配的、高いと女性支配的。
ジェンダー平等主義的価値観	GEV (Gender Egalitarian Values)	House et al. (2004) のGLOBEプロジェクトで測定された値。値が低いと男性支配的、値が高いと女性支配的。
	WVS (World Values Survey)	各国の政治観、宗教観、家族観などに関する個人対象の意識調査。本論文では男性上位の基準や価値観を測定した3つの質問項目を使用。

表す変数の交差項が用いられている。

分析結果を見ていくと、仮説1の検証では、仮説は部分的にしか支持されていない。しかし、ジェンダー平等主義が浸透していない国のコンテキストにおいて女性は男性よりもワーク・ライフ・バランスの程度が低い、この傾向はジェンダー平等主義が浸透している国のコンテキストにおいては見られないということが示された。

仮説2の検証では、国のコンテキストと部下の性別の組み合わせにより部下のワーク・ライフ・バランスに対する上司の評価が異なることが示された。これにより、国のジェンダー平等主義的価値観に関して、上司の評価はジェンダー規範やステレオタイプからの影響を受けていることを著者らは示唆する。また、ジェンダー平等主義が浸透していない国では上司は女性部下のワーク・ライフ・バランスをよりネガティブに見なしていることも示された。

さらに著者らはこれらの分析結果を合わせ、ジェンダー平等主義に基づいた部下のワーク・ライフ・バランスに対する上司の評価は、部下の自己評価と比べてより文化依存的事であることを明らかにした。この結果から、国の文化的なコンテキストが女性に対して平等的であるか否かという程度は、女性が自身のワーク・ライフ・バランスをどう見なしているかということ以上に、上司が女性のワーク・ライフ・バランスをどう認識しているかということと関連していることが示されている。

本論文の最大の貢献は、部下のワーク・ライフ・バランスに対する上司の認識は被評定者の性別や国ごとのコンテキストによって異なることを示した点である。このような結果は本論文のような大規模調査でしか得られないため、その貢献は大きい。そしてこれらの発見事項はワーク・ライフ・バランス理論や雇用の

グローバル化において重要なインプリケーションを与えてくれる。

しかし、本論文で用いられたジェンダー平等主義のデータは労働者のみを対象として行われた調査から得られたものだけではないため、労働者以外の文化的実践や価値観も含まれている。そのため、ジェンダー平等主義に対する国のコンテキストと労働者間のコンテキストは必ずしも一致するわけではない。また著者らが指摘するように、ワーク・ライフ・バランスの研究であるにもかかわらず婚姻状況や子どもの有無、介護といった仕事以外の生活に関する情報が抜けているといった研究上の課題が残されている。しかしながら、生物学的な性別がワーク・ライフ・バランスに与える影響に関する研究において、ある調査では男女差が見られたり、別の調査では男女差が見られなかったり、国によって違う結果が得られるという報告もされるなど、その結果の解釈が難しいと言われている中(Emslie & Hunt, 2009)、社会的な性別であるジェンダーに対する意識と生物学的な性別の両者に着目した本論文は、その問題解決の糸口を示してくれている。

参考文献

- Emslie, C. & Hunt, K. (2009) 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16, 151-172.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol.5). Newbury Park, CA: Sage
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (2004) *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.

きしの・さき 神戸大学大学院経営学研究科博士課程後期課程。最近の論文に「ワーク・ライフ・バランスの実現に対する職場要因の研究」(修士論文)。経営学専攻。