

仕事と研究の両立

香川大学 細見正樹

2016年度経営行動科学学会奨励研究賞に、細見正樹氏（香川大学）の『ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス—部下の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析—』（経営行動科学28巻1号, 2015年）が選ばれ、2016年11月に開催された第19回年次大会にて表彰式を行いました。

受賞された細見正樹氏より寄稿いただきましたので、特集記事として紹介いたします。



1. はじめに

「時間をかけて執筆した論文がこのような形で実を結んだことをうれしく思います。」

2016年11月に細見（2015a）によって経営行動科学学会奨励研究賞を受賞したことを伝えた時に、指導教員であった関口倫紀教授（現京都大学）から拝受したメールである。細見（2015a）に着手したのが2010年の秋であり、学会誌に掲載されるまで5年半を要した。今回、栄誉ある賞をいただき喜びと同時に、恐縮の念を禁じ得ない。

本稿では、（2015a）の着想から論文ができるまでについて、仕事と研究の両立という側面から述べていきたい。経営行動科学学会の設立目的の1つに「研究者と実務家との交流を活発化し、研究成果の実務への適用を促進する」とあるとおり、実務家の学会員が多い。私も地方公務員として働きながら初めて入会したのが本学会である。私は本学会に育ててもらったと思っている。一方で、仕事と研究を両立することは非常にたいへんであった。おそらく実務家の会員の方々の中にも、思うように研究が進まない

方がおられるのではないだろうか。僭越ながら私の経験を述べることで、実務と研究をつなぐことを目的とした本学会に何らかの貢献ができればありがたい。

また、今回の受賞論文では、仕事と研究の両立も含む個人生活を充実させる条件も論じた。具体的には、従業員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立、以下「WLB」）を充実させようとする際に、ライフの内容を家庭生活（育児・介護など）と個人生活（勉強、ボランティア、趣味など）に分けて分析を行った。仕事と研究の両立などライフに焦点を当てた研究は少ないため、本稿を通じて、どのような要因が仕事と研究の両立にも役立つか、についても考えていきたい。

2. 研究内容

2.1 大枠の主題設定

まず、大枠のテーマをどのように設定したかという話から述べる。修士論文の段階から私は、WLBを実現するにあたって、WLB支援制度を利用していない周囲の従業員の心理に焦

点を当てた。どのようなテーマを選ぶかという選択は難しい。伊丹 (2001) は、「入り口は狭く、しかし奥行きは深く (伊丹, 2001, p.122)」というものが良いとしている。つまり、扱いやすそうであるが、実は本質的なものにつながっている、というものが良いという。

私は、WLB 支援制度利用者の周囲の従業員に焦点を当て始めたとき、このテーマは広がりがあるものかどうか、確信が持てなかった。先行研究も少なく、博士論文が執筆できるほどのテーマなのか迷った。ただ、自分が関心のあるテーマで突き進んだのが結果的に良かった。

また、細見 (2015a) の知見について、他の人事制度においても適用できないか検討しているところである。たとえば人材が多様化することにより、職場ではコンフリクトが生じうる。こうしたコンフリクトをどのようにうまくマネジメントしていくかについても、研究の知見を応用できる可能性がある (細見, 2017)。その意味で広がりを持ったテーマを選んだと私は考える。

2.2 本論文の研究目的

この受賞論文に私が取り組み始めたのは、2010 年の秋であった。ちょうど、経営行動科学学会第 13 回年次大会 (兵庫県立大学) の後である。学会では、WLB 支援制度を利用することの効果と、周囲にいる同僚従業員の心理について発表した。なお、制度利用者の効果の部分は、細見 (2015b) に、同僚従業員の心理の部分は、細見・関口 (2013) となった。この発表の直後に、関口教授から、来年の経営行動科学学会に向けてどのような研究を行うか尋ねられたのを機に、次の研究テーマを考え始めた。

経営行動科学学会での発表内容は、WLB 支援制度利用者に加えて、同僚従業員の視点に焦点を当てた。どのような条件で従業員は業務負担が増えると予測するか、もしくは同僚従業員の制度利用を支援するようになるか、ということの研究した。その結果、同僚従業員は、従業

員の裁量度合いや上司との関係性が同僚従業員の心理に影響を与えることを示した。

この研究結果がまとまると、2 点さらに研究したいことが出てきた。1 つ目は WLB 支援制度の利用者の同僚従業員だけでなく、上司を対象とした調査を行いたいと思った点である。つまり、上司についても、職場環境によって部下の WLB 支援制度利用に対する寛容度合いが異なるという問題意識を持っていた。WLB の既存研究では、上司などの管理職を、すごく自由度が高い、いわば万能な存在として上司を描いていると感じた。ただ、上司も組織人であり、その上役である上司の影響を受ける可能性があるだろう。加えて、組織で出世する人は、上役がどのように評価するかに敏感であるという可能性は高い。このため、上司の上司から支援を受けたかも加えたいで研究を行いたかった。

2 つ目は、育児や介護といった家庭生活の支援と、個人生活の支援では周囲の従業員の反応が違うという点であった。特に社会人大学院生は働く人も多いと思う。法律上も育児・介護休業法のように法定化されているものと、ボランティア休暇や大学院など法定化されていないという異なる取り扱いをしている。このため、同じ WLB といってもライフの内容によってすべてを一括りにするのは難しいと思った。周囲の従業員の反応も育児や介護と、個人生活とでは異なるようになるようになった。

3. 執筆

3.1 方法論

テーマはある程度決まったものの、どのように調査を行うかという方法論から悩んだ。細見・関口 (2012) では、2009 年に地方公務員を対象にした調査を用いたが、今回は民間企業を対象に調査を行いたいと考えていた。関口教授に相談したところ、調査可能な企業はなかった。このため、民間企業を対象とした郵送調査も考えたが、回答率が低くなる可能性もあった。もう一度、別途地方公務員を対象に、上司

に焦点を当てて調査を行うかということも考えた。

検討した結果、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(SSJDA)を用いることとした。私は、松繁寿和教授(大阪大学)の労働経済学の勉強会に長らく参加しており、この公開個票データの存在を知った。このSSJDAのデータの中で、まさに今回の分析を行うのに良いデータが見つかった。それは連合総合生活開発研究所が寄託した「ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート」(2008)である。このデータでは、上司との関係や、部下に対するWLB支援について尋ねている。また、WLBについても、育児・介護といったものだけではなく、大学院・ボランティアといった個人生活に関するものも含まれていた。このような、私が研究したい内容に合致するデータを見つけたことは、非常に幸運であった。

論文を書こうとしても、調査を実施することができなければ論文が難しい。でも、公開個票データの中には、自分が調査をしたいものが見つかり、新たな発見につながることもあるので、調査方法の選択肢の中に入れておくと良いだろう。

3.2 執筆過程

この論文は、2011年の経営行動科学学会第14回年次大会(明治大学)で学会発表を行い、その後投稿まで3年以上かかった。この時期、指導教員の関口教授から、役所の文書になっていると指摘され、論文の書き方について指導を受けることが多かった。これを受けて、良い論文とはどのようなものかや、文書の書き方、論文の執筆方法に関する本を読みあさった。また、仮説の構築にあたっては、ストレス学説のJob Demands-Resourcesモデルなどは、当時は日本の解説本もなく、英語文献を読みこなし日々が続いた。既存文献の読み込みについては後述するが、どのように文書を書くかについて

も苦労をした。その後に、既存研究をさらに読み込んで、研究の意義についてさらに深めていく。その後に、関口教授やゼミ生からのフィードバックをもらい、論文に活かす作業を繰り返した。

4. 仕事と研究の両立

4.1 研究時間の割り当て

一番苦労したのは、仕事と研究の両立であった。大学院博士後期課程の入学時にも面接官の先生から、仕事をしながら博士論文は本当に書けるのか、と尋ねられた。今考えると博士課程後期課程入学前は、仕事と研究の両立の大変さをかなり甘く見積もっていた。いざ、博士後期課程に入学すると、最初の数ヶ月は勢いがあつたが、予想以上に研究が進まず、焦りを感じていた。

そのような中で出会った本が、Silvia(2007)である(現在は翻訳版も出ているが、私が読んだ時点ではまだ出版されていなかった)。その中で私の心に響いたのが以下のフレーズである。“Instead of finding time to write, allot time to write (Silvia, 2007, p.12)”。仕事で忙しいといえば、それでも研究に専念しなさい、と言う人はほとんどいないだろう。でも、博士号の取得という目標があるにもかかわらず、時間を大切にしているのだろうか、と自問自答した。

Silvia(2007)の影響を受けて、まず研究時間を割り当てることとした。自宅で研究に割くことのできる時間は予想できないため、昼食時と往復2時間の通勤時間を、既存研究の読み込みのために確保した。研究書やプリントアウトした論文を読み込み、思いついたことをメモする。そして、家に帰ってから重要な点をまとめていくという作業を繰り返した。特に昼の時間帯は、同じ組織の職員があまり見当たらないところで、研究がはかどる店を探した。重い鞆を抱えて昼食に行く私の姿を見て、職場の同僚が理由を尋ねることもあった。ちなみに、現在でも研究室よりも喫茶店やカフェのほうが勉強し

ていて落ち着くし、はかどる。この時期に、仕事と研究を両立する生活スタイルを確立できたことは、その後の研究継続にとって大きな収穫となった。

4.2 仕事とゼミの両立

また、仕事とゼミとの両立も難しかった。私の在学していた大阪大学経済学研究科は昼間しか講義を行っていなかった。指導教員のゼミも、年休を取得しなければならず、年に2回しか行けなかった年もある。このため、たまたま仕事に余裕がある時に年休を取得して関口教授の研究室を訪問した。それだけでは不十分であり、メールやスカイプでも指導を受けた。指導教員の関口教授の指導熱心さには頭が下がる思いである。また、時間がないことに加えて、社会人学生がおらず、仕事と研究の両立の苦勞を分かち合えることができず、孤独感を感じたこともあった。一方で、関口ゼミは、外国人学生が多かった。私がしばらくゼミに行かないうちに、ゼミの公用語が英語に変わっていた。この優秀な海外からのゼミ学生は、私に違ったものの見方を与えてくれた。また、海外の学会で発表したり、海外雑誌に掲載された学生を間近に見ることで、モチベーション維持にもつながった。

4.3 仕事から研究への肯定的影響

さらに、仕事そのものが、仮説の萌芽や意義の再確認に役立った。既に述べたとおり、今回の研究は仕事をしながら着想したものであった。私は、上司の上司からの影響の強さを感じたことである。部局をまたぐ調整業務を担当したり、職場異動して数名の部下を持つ立場となった。上司になることで別の大変さがあること、自分の上司との関係が業務遂行にあたって重要であることなどを実感した。このように仕事をしていくなかで、自分の研究の方向性が間違っていないことを確信した。また、自分の仕事の経験を活かした研究をしていきたいという

思いも強まった。

5. 結 語

以上、これまでの私の経験を述べてきた。受賞論文である細見（2015）の執筆は、当初には想像できないくらい時間がかかった。細見・関口（2013）は、修士論文を加筆したものであり、ある程度形ができていた。一方、今回の受賞論文は、博士後期課程に入ってから作成したものであった。また、私は前職の業務は手を抜きたくなかったので、かなり大変であった。

ただ、今思えば、この論文に取り組み苦しい時期を乗り越えて、単著で本論文を書き切ったことが、研究者への道を切り開くことにつながった。ここで、これまで述べた内容も踏まえつつ、仕事と研究の両立についてあらためて述べていく。

5.1 仕事と研究の両立

今回の執筆に当たって私にとって仕事と研究の両立とは何であるか考えた。気の利いたたとえでなくて恐縮だが、私にとっては、長距離の遠足が最もよく当てはまった。他に思いついたのが、マラソン、登山、旅路であった。これらに加えて、長距離の遠足について、私のイメージを伝えたい。

まず、マラソンというと、あまりにも長期間力を出し続けられないといけない。また、途中でスパートをかけてしまうと、予想外の事態が生じると、進もうという気が無くなってしまう。次に、登山はどうか。登山という喩えは、論文の掲載や博士号取得という目標を達成するイメージと合致する。ただ、私の場合は登山をイメージすると、上り坂を登り続けられないといけないと感じて、途中で挫折をして歩みが止まったと思う。旅路というのも、冒険やロマンを喚起させて良さそうだった。とはいえ、旅路というのは、好きなペースでゆっくり進んでしまいそうだと思うし、興味あることが変わるとすぐに目移りしてしまいそうな気がした。

以上のことから、私にとって研究は、長距離の遠足であった。遠足なので、おおよそのゴールは決まっているが、時間はきっちりとは定められていない。自分である程度期限を決めないと進まない。長い道のりであるが、ゴールばかり頭に描いていても進む気力がなくなる。いったん立ち止まっても、とりあえず、足を踏み出し続けることが重要であると考えている。仕事の合間に少しでも前方に進むこと、それが結果的に論文になり、博士号取得に近づくだろう。

以下、私にとって仕事と研究の両立につながったと思う要因について、制約の受け止め方、未知の学問分野、つながりの順で述べていく。

5.2 制約の受け止め方

仕事と研究を両立しようとする、時間的な制約の壁にぶつかってしまう。時期によっては完全に研究が止まってしまうし、久しぶりに研究を再開しても、また一から思い出すことから始めないといけない。特に、土日集中的に論文の修正を行っても、月曜日からの業務が始まると止まってしまう。このことにすごくもどかしさを感じた。ただ、これは、所与のものとして受け入れるしかないと思う。少なくとも私の場合は、本業があるからこそ研究に精進できた。

また、それほど綿密な計画を立てて勉強をしてなかった。1年に1、2回学会発表をするという大きな目標を念頭に置いていただけであった。細かい計画を立てていても、予想もしない仕事に遭遇することもある。先のことを考えずに、とりあえず論文投稿の目処や、学会発表の締め切りだけは頭に入れておくことが重要だと思う。

一方で、仕事でマイナスと思うようなことでも、研究面でプラスに変えていくことも必要である。仕事をしていて理屈では不合理で納得がいきづらいことというのはある。また、ある人がうまくこなしている業務が、他の人はうまくいかないというケースもある。そうした日々の観察がその後の研究の進展につながることもあ

るだろう。そのような仕事で感じたことは仮説としてストックしておくほうが良い。

調査を行いたいが、企業などの知り合いがないため、研究が難しいという感じることもあるだろう。もちろん、自分しか入手できない調査データを用いることができれば、意義深い研究になる。ただ、データが手元にないとしても、私のように公開個票データを用いることも可能であることは、頭の中に入れておくほうが良いだろう。

5.3 未知の学問分野

既存研究をたどっていくと、知らない理論に出会ったり、別の学問を学ぶ必要が出てくる。そういった場合に、遠回りでないかと焦るかもしれないが、新しい理論や分野も、積極的に勉強するほうが良い。私も、既存研究や参考文献をたどっていくうちに、様々な分野について勉強することとなった。

論文をたどっているうちに新たな理論と出会って、勉強をしていき、知識の幅が広がる。私は、法学部出身の地方公務員であり、30代になるまでは、法律学、政治学系と、公務員試験のためにミクロ経済学・マクロ経済学を少し学んだ程度であった。このため、心理学や経営学の理論など、学ぶことすべてが新鮮であった。また、仕事の経験と重なり、心に響く理論とたくさん出会うことができた。自分のこれまでの体験も踏まえて、どのような学説は自分にとって違和感がないか、という感覚を社会人学生は大事にしてほしい。

5.4 つながり

もう1つ良かった点は、研究することを通じて、これまでになく人と知り合えたことである。大学院に通い始める前は、公務員どうしで話をするが多かった。学会の場では、公務員ではなく、1人の学生として、民間企業など様々な組織の方々と知り合った。おかげで、新たな発見もあった。たとえば、公務員と民間企

業は完全に違う組織と思っていたが、意外と自分と同じような体験をしていることも発見できた。このように新たな知り合いができると、研究面でなく、人生経験という面でも恩恵をもたらしてくれるだろう。

少し残念だったのが、当初は学会の懇親会に行っていなかったことである。私は全日制の大学院に通っていたため、ゼミには社会人学生の学友がほとんどいなかった。このため、社会人学生の知り合いが少なかったため、仕事と研究の両立に関わる悩みを共有することが難しかった。この学会に限らず、様々な場を通じて、自分を理解してくれる人、同じ立場の仲間を見つけることも大切だと思う。

5.5 最後に

本稿を執筆することによって、改めてこれまでの自分を振り返ることができた。非常に多忙でありながら素晴らしい業績を出し続けている先生も数多い。そんな中、偉そうに私の小さな体験を述べることは非常に恥ずかしい限りである。ただ、もし私のささやかな体験を述べることによって、社会人大学院生などの学会員にとって何かしら役に立つ点があれば、非常に幸いである。

謝 辞

本稿の執筆の機会を与えていただいた本誌編集委員長である犬塚教授（名古屋大学）に非常に感謝しております。また、細見（2015a）の作成にあたり、貴重な指摘および助言をいただいた関口教授および戎谷助教（大阪大学）、ご多忙中にもかかわらず有益かつ建設的なコメントをいただいた査読の先生方、非常にお世話になった本誌編集委員長であった並木伸晃教授（立教大学）、蔡苕錫教授（専修大学）および井手亘教授（大阪府立大学）にあらためて感謝の意を表したいと思います。

参考文献

- 細見正樹・関口倫紀 2013 職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討—地方自治体における実証分析— 日本労働研究雑誌, 635, 92-105.
- 細見正樹 2015a ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス—部下の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析— 経営行動科学, 28(1), 19-38.
- 細見正樹 2015b ワーク・ライフ・バランス支援制度の利用が地方公務員にもたらす効果 兵庫自治学, 21, 96-106.
- 細見正樹 2017 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場—見過ごされてきた上司・同僚の視点— 大阪大学出版会.
- 伊丹敬之 2001 創造的論文の書き方 有斐閣.
- Silvia, P. J. 2007 *How to write a lot*. American Psychology Association. (高橋さきの(訳) できる研究者の論文生産術—どうすれば「たくさん」書けるのか— 講談社 2015)