

# 目 次

## 第1章 本書の目的および全体構成 ..... 1

---

- 1.1 ワーク・ライフ・バランスの重要性 ..... 3
- 1.2 ワーク・ライフ・バランス研究の問題点 ..... 6
- 1.3 資源保存理論のリソース ..... 10
- 1.4 本書の目的 ..... 11
- 1.5 本書の構成 ..... 12

## 第2章 家庭生活と創造的職務行動 ..... 19

---

- 2.1 本章の目的 ..... 22
- 2.2 理論および仮説 ..... 24
  - 2.2.1 理論的背景 24
  - 2.2.2 F → W 促進 26
  - 2.2.3 担当職務の自由度 27
  - 2.2.4 集権性 28
  - 2.2.5 交互作用 28
- 2.3 調査方法 ..... 30
  - 2.3.1 分析データ 30
  - 2.3.2 従属変数 31
  - 2.3.3 独立変数および調整変数 31
  - 2.3.4 統制変数 32
- 2.4 結果 ..... 32
  - 2.4.1 因子分析および信頼性分析 32

2.4.2	基本統計量	34
2.4.3	仮説の検証	34
2.4.4	仮説4・5の検証	37
2.5	小括	39

### 第3章 ワーク・ライフ・バランス支援制度の効果 …… 43

3.1	既存研究	45
3.2	理論および仮説	49
3.2.1	調査のフレームワーク	49
3.2.2	仮説	50
3.3	調査方法	54
3.3.1	分析データ	54
3.3.2	使用変数	55
3.4	結果	56
3.4.1	因子分析および信頼性分析	56
3.4.2	基本統計量	57
3.4.3	仮説の検証	57
3.5	小括	60

### 第4章 ミドルマネジャーの寛容度 …… 63

4.1	本章の目的	66
4.2	既存研究	68
4.3	理論および仮説	72
4.3.1	Job Demands-Resources モデル	72
4.3.2	担当職務の自由度	76
4.3.3	上司からの仕事の支援	77
4.3.4	媒介仮説	79
4.4	調査方法	81

4.4.1	分析データ	81
4.4.2	従属変数および媒介変数	82
4.4.3	独立変数	83
4.4.4	統制変数	83
4.5	結果	84
4.5.1	因子分析および信頼性分析の結果	84
4.5.2	仮説の検証	86
4.6	小括	92

### 第5章 同僚従業員の業務負担予測と寛容度 …… 99

5.1	本章の目的	101
5.2	同僚従業員の態度	102
5.3	理論および仮説	104
5.3.1	本章のフレームワーク	104
5.3.2	仮説	105
5.4	調査方法	112
5.4.1	調査対象およびサンプル	112
5.4.2	使用変数	112
5.5	結果	114
5.5.1	因子分析および信頼性分析	114
5.5.2	基本統計量	114
5.5.3	仮説の検証	116
5.6	小括	120

### 第6章 同僚従業員の態度 …… 125

6.1	本章の目的	127
6.2	ポジティブ・アクションの既存研究	129
6.2.1	WLB 研究と PA 研究の類似性	129

6.2.2	利益・不利益の度合い	132
6.2.3	価値観と施策目的との整合性	133
6.2.4	公平意識	134
6.3	ワーク・ライフ・バランス研究への適用	136
6.3.1	PA 研究と WLB	136
6.3.2	利益・不利益の度合い	137
6.3.3	価値観と施策目的との整合性	138
6.3.4	公平意識	140
6.4	小括	144

---

## 第7章 総括

7.1	本書の概要	151
7.1.1	WLB 支援の効果	151
7.1.2	周囲の従業員の心理に影響する要因	153
7.2	本書の学術的貢献	155
7.2.1	WLB 研究	155
7.2.2	人的資源管理論	156
7.2.3	組織論	158
7.2.4	行政に関する研究	160
7.3	本研究の実務上の貢献	160
7.4	本書の限界点	163
7.5	今後の研究の方向性	164

参考文献	173
初出一覧	187
あとがき	189
索引	195