

大学生のワーク・ライフ・バランス意識 —グローバル意識とパーソナル意識の乖離—

広島大学高等教育研究開発センター公開研究会
2021年3月17日10:00-12:00 オンライン開催

平尾智隆(摂南大学経済学部)
井川静恵(帝塚山大学経済経営学部)

1. はじめに

- 大学生のワーク・ライフ・バランス意識について、グローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにする。
- グローバル意識とパーソナル意識の乖離の決定要因を明らかにする。

グローバル意識 (global attitude) : 社会が理想とする価値観や平等感※

1. 人種統合は望ましいと思いますか → YES
2. 女性の管理職登用は必要だと思いませんか → YES

パーソナル意識 (personal attitude) : 個人の実際の意識や行動※

- a. 黒人の異性と結婚したいと思う → YES or NO ?
- b. 女性の上司が望ましいですか → YES or NO ?

- 本音 (パーソナル意識) と建て前 (グローバル意識) を見分ける。
- 社会が理想とする価値観に賛成でも、その価値観と統合的な意識・行動を全員がとるわけではない。
- 本音と建て前を見分けることで、効率的な政策実行に寄与する。

1. はじめに(続き)

- 本研究では、質問紙調査において以下の通りワーク・ライフ・バランス(WLB)のグローバル意識とパーソナル意識を設定した。
- WLBのグローバル意識
 - 「働き方改革」などワーク・ライフ・バランス推進に関する産官学の取り組みは必要だと思いませんか。
- WLBのパーソナル意識
 - 残業はしない
 - 有給休暇を全て取得したい
 - 将来家族ができたなら積極的に家事をしたいと思う
 - 将来子どもができたなら育児休業を取得したいと思う
 - 将来家族ができたなら積極的に育児をしたいと思う
 - 将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う

1. はじめに

- 大学生を調査対象とした理由
 - 新卒労働市場に供給される労働力で一番大きな割合を占めるのが大卒。
 - これからの日本の労働市場において大勢を占める労働力の就労前のWLB意識は、今後のWLB施策の基礎的情報になる。
 - 労働環境や人事制度の影響を受けておらず、ある種の実験的環境。
- 社会的な背景
 - 国際的に見た日本の長時間労働。過労死、過労自殺。
 - ウサギ小屋の働き蜂たちと揶揄された生活労働環境。
 - 国連の幸福度ランキングでも高いとはいえない結果。
 - 「働き方改革関連法」の施行。

(参考)働き方改革関連法

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

- 長時間労働の是正、多様で柔軟なき方実現
 - 労働時間に関する制度の見直し
 - 勤務間インターバル制度の普及促進等
 - 産業医・保健機能の強化
- 雇用形態にかかわらず公正待遇確保
 - 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
 - 労働者に対する 待遇関労働者に対する 待遇関説明義務の強化
 - 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備

下記の厚生労働省のウェブサイト等を参照されたい。(2021年3月1日アクセス)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

2. 先行研究

- Herman and Campbell (2012) が白人の有色人種に対する global attitude と personal attitude の乖離を明らかにしている。差別の根本原因を探る研究。
- 座談会「労働経済学研究の現在」(『日本労働研究雑誌』No.656)において、Herman and Campbell (2012) が取り上げられ、解説が加えられている。
- Herman and Campbell (2012) の調査手法を日本人のWLB意識調査に応用して、日本でWLBの実現がスムーズに進んでいない現実について、その根本の原因を探れないだろうか。
- Herman and Campbell (2012) の調査では、「あなたは黒人またはアジア人と交際したいと思いますか」などの問いに対して以下のような選択肢が用意されている。
 - 「そう思わない」
 - 「**そう思わないが、他人がするのはいいと思う**」 I wouldn't, but you can
 - 「そうしたい」
 - 「既にそうしている」
- I wouldn't, but you can と関連する概念として NIMBY (not in my backyard) がある。

2. 先行研究(続き)

- 日本のWLBに関する研究は2000年頃より盛んに行われてきた。
 - 坂爪(2002): WLB施策が従業員の働きがい, 働きやすさ, 女性の離職率低下に対して効果を持つことを実証。
 - 労働政策研究・研修機構(2007), 佐藤・武石(2008): 施策の充実が女性従業員の定着率, 経常利益, 売上げに効果を持つことを示した。
 - Yamamoto and Matsuura (2014): パネルデータを用い, WLB施策が全要素生産性に与える影響を精緻に分析。
- 山口(2009), 佐藤・武石(2011), 脇坂(2018)など, 既に多くの研究成果がまとまったかたちで刊行されている。これまでの研究の主な結論は以下の3点。
 - 均等施策と併せて導入すれば企業業績の向上につながる(阿部・黒澤2008など)。
 - 中堅大企業・製造業・労働の固定費の大きい企業という条件の下では, 生産性の上昇につながる(Yamamoto and Matsuura 2014など)。
 - 単に制度を導入すればよいというものではなく, 前提条件や管理職の的確な運用が必要である, といったことが指摘されている。

2. 先行研究(続き)

- WLB意識の研究は多くはない。高村(2011), 武石(2012), 井川・平尾(2021)など。
- これまでのWLB研究の主流は, WLB施策が企業業績や女性の定着に効果があることを実証するというもの。 **WLB → 企業業績・女性の定着** という図式。
- しかし, WLBの実現は個々人のライフステージや置かれた状況によって異なる。同じWLB施策でもライフステージや置かれた状況によって効果が変わってくるかもしれない? **Factor X → WLB**
- そのような状況を制御した上で, WLBが実現しているという個人の意識とその決定要因の分析が必要になってくる。

3. 調査概要

- 分析には「大学生のライフスタイル調査」(マイナビ)のデータを用いる。
 - 2022年3月卒業予定の大学生が対象(調査時点は3年生冬)。
 - 2020年12月, マイナビ登録会員にウェブアンケート調査を実施。
- 調査期間
 - 2020年11月26日～12月23日
- 調査方法:
 - 2020年11月26日に過去のアンケート回答者にWEB DMを配信。
 - 2020年11月30日時点のマイナビ2022会員の大学生・大学院生にWEB DMを配信。
- 有効回答数
 - 3938名。
 - このうち大学院生を除き大学生のみを分析対象とする。

3. 調査概要

- 「働き方改革」などワーク・ライフ・バランス推進に関する産官学の取り組みは必要だと思いますか。

– 必要だと思う 必要だと思わない

(労働時間を減らすWLB)

- 残業はしない
- 有給休暇を全て取得したい

(家庭時間を増やすWLB)

- 将来家族ができたら積極的に家事をしたいと思う
- 将来子どもができたら育児休業を取得したいと思う
- 将来家族ができたら積極的に育児をしたいと思う
- 将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う

– そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい

4. 基本的分析

グローバル意識 n=3391

- 「働き方改革」などワーク・ライフ・バランス推進に関する産官学の取り組みは必要だと思いませんか。
 - 必要だと思う 97.58%
 - 必要だと思わない 2.42%

パーソナル意識 n=3309 (上記で必要だと思うと回答した人のみ)

- 残業はしない
 - そう思わない 14.08%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 24.15%
 - そうしたい 61.77%
- 有給休暇を全て取得したい
 - そう思わない 4.47%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 15.78%
 - そうしたい 79.75%

4. 基本的分析

- 将来家族ができたら積極的に家事をしたいと思う
 - そう思わない 3.57%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 18.19%
 - そうしたい 78.24%
- 将来子どもができたら育児休業を取得したいと思う
 - そう思わない 3.23%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 14.20%
 - そうしたい 82.56%
- 将来家族ができたら積極的に育児をしたいと思う
 - そう思わない 2.45%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 9.52%
 - そうしたい 88.03%

4. 基本的分析

- 将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う
 - そう思わない 8.79%
 - そう思わないが、他人がするのはいいと思う 29.19%
 - そうしたい 61.98%
- 質問にもよるが、1割～4割程度の人がグローバル意識とパーソナル意識が乖離している。
- 大多数の人がWLBの推進が必要だと思っているにも関わらず、それを推進するための実際の意識・行動は適合的でない場合がある。
- この乖離を生む要因は何なのか。次節で探索的分析を行う。

5. 推定

推定モデル

- Herman and Campbell (2012) では多項ロジットモデルが用いられている。
- 被説明変数になる選択肢は質的に異なるものではなく一定の順序がある。
- 本研究では, 順序プロビットモデルを用いる。

順序尺度を $y_i = j(1, 2, 3)$ とし, 推定モデルを $y_i^* = \alpha + \beta x_i + v_i$ とする。

潜在変数 y_i^* がとる値によって y_i が選択されることになる。

$$\zeta_0 < y_i^* < \zeta_1 \quad \text{ならば} \quad y_i = 1$$

$$\zeta_1 < y_i^* < \zeta_2 \quad \text{ならば} \quad y_i = 2$$

$$\zeta_2 < y_i^* < \zeta_3 \quad \text{ならば} \quad y_i = 3$$

ζ_1 と ζ_2 をbreakpointsという。順序の選択確率は以下のようなになる。

$$Pr(y = 1) = F(\zeta_1 - \alpha - \beta x)$$

$$Pr(y = 2) = F(\zeta_2 - \alpha - \beta x) - F(\zeta_1 - \alpha - \beta x)$$

$$Pr(y = 3) = F(\alpha + \beta x - \zeta_2)$$

5. 推定

$\zeta_{j-1} < y_i^* < \zeta_j$ ならば $y_i = j$ なので,

$\zeta_{j-1} - \alpha - \beta x_i \leq v_i < \zeta_j - \alpha - \beta x_i$ となる。

誤差項 v の分布は正規分布を仮定するので, 正規分布の累積確率を $F(\cdot)$ とあらわせば, ある選択肢が選ばれる確率は以下のように示される。

$$Pr(y = j) = F(\zeta_j - \alpha - \beta x) - F(\zeta_{j-1} - \alpha - \beta x)$$

分析の対象

- 標本の大学生のうちWLBのグローバル意識で「必要だと思う」と回答した者, 分析に使用する変数に欠損値のない者を分析対象とする。

5. 推定

被説明変数

- 先に説明したWLBの意識の変数(残業, 有休, 家事, 育休, 育児, 介護)

説明変数(下線は基準グループ)

- 女性ダミー
- 高校時代の模試の成績ダミー(下の方~上の方の5段階+わからない)
- 育った家庭の暮らし向きダミー(下の方~上の方の5段階+わからない)
- 出身地域ダミー(北海道, 東北, 南関東, 北関東・甲信, 北陸, 東海, 近畿, 中国, 四国, 九州)
- 将来の働き方希望ダミー(経営者, 転職, 長期雇用, 公的機関)
- 子ども希望ダミー
- 理系ダミー
- 大学の学力偏差値(『大学ランキング』朝日新聞出版より接続)
- 成績(優の割合)
- インターンシップダミー
- サークルダミー(未加入, スポーツ系, 文化系)
- 1週間のアルバイト時間

5. 推定(残業)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.074 ***	0.011	-0.057 ***	0.008	0.131 ***	0.019
働き方希望						
経営者	-0.002	0.017	-0.002	0.013	0.004	0.031
転職	-0.011	0.011	-0.009	0.008	0.020	0.019
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.015	0.018	-0.012	0.014	0.027	0.032
家族希望						
子ども	0.029 *	0.013	0.023 *	0.010	-0.052 *	0.023
大学属性						
理系	0.008	0.010	0.006	0.008	-0.014	0.018
学力偏差値	-0.002 *	0.001	-0.001 *	0.001	0.003 *	0.001
成績	-0.002	0.002	-0.002	0.002	0.004	0.004
インターンシップ	0.023	0.012	0.018	0.009	-0.041	0.021
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	0.042 ***	0.012	0.032 ***	0.009	-0.074 ***	0.021
サークル:文化系	0.006	0.011	0.004	0.009	-0.010	0.020
アルバイト時間	0.002 **	0.001	0.001 **	0.000	-0.003 **	0.001
観測数	3195					
カイ2乗値	124.12 ***					
対数尤度	-2865.524					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定(有休)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.022 ***	0.005	-0.048 ***	0.011	0.071 ***	0.015
働き方希望						
経営者	0.016	0.008	0.034 *	0.017	-0.050 *	0.025
転職	-0.011 *	0.005	-0.024 *	0.011	0.035 *	0.016
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.001	0.008	-0.002	0.018	0.003	0.027
家族希望						
子ども	-0.010	0.006	-0.021	0.013	0.031	0.019
大学属性						
理系	0.005	0.005	0.010	0.011	-0.014	0.015
学力偏差値	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.003	0.002	0.004	0.003
インターンシップ	0.005	0.006	0.011	0.012	-0.015	0.018
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	0.006	0.006	0.013	0.012	-0.020	0.017
サークル:文化系	0.007	0.005	0.015	0.011	-0.022	0.017
アルバイト時間	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
観測数	3195					
カイ2乗値	92.83 ***					
対数尤度	-1906.395					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定(家事)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	0.017 ***	0.004	0.057 ***	0.013	-0.075 ***	0.017
働き方希望						
経営者	0.034 ***	0.006	0.115 ***	0.019	-0.150 ***	0.025
転職	0.004	0.004	0.014	0.013	-0.018	0.016
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	0.010	0.006	0.034	0.021	-0.044	0.027
家族希望						
子ども	-0.040 ***	0.005	-0.134 ***	0.014	0.175 ***	0.017
大学属性						
理系	-0.002	0.004	-0.007	0.012	0.009	0.016
学力偏差値	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.004	0.002	0.005	0.003
インターンシップ	-0.001	0.004	-0.005	0.014	0.006	0.018
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.005	0.004	-0.017	0.014	0.022	0.018
サークル:文化系	0.000	0.004	-0.001	0.013	0.002	0.017
アルバイト時間	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
観測数	3195					
カイ2乗値	184.39 ***					
対数尤度	-1880.975					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定(育休)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.037 ***	0.004	-0.126 ***	0.011	0.162 ***	0.013
働き方希望						
経営者	0.016 **	0.005	0.053 **	0.017	-0.069 **	0.021
転職	-0.007	0.003	-0.023	0.012	0.030	0.015
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.004	0.006	-0.015	0.020	0.020	0.025
家族希望						
子ども	-0.024 ***	0.004	-0.083 ***	0.013	0.107 ***	0.016
大学属性						
理系	0.008 *	0.003	0.026 *	0.011	-0.033 *	0.014
学力偏差値	0.000 *	0.000	-0.002 *	0.001	0.002 *	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.003	0.002	0.003	0.003
インターンシップ	0.001	0.004	0.004	0.012	-0.005	0.016
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.004	0.004	-0.012	0.012	0.016	0.016
サークル:文化系	-0.008 *	0.004	-0.027 *	0.012	0.035 *	0.015
アルバイト時間	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
観測数	3195					
カイ2乗値	267.40 ***					
対数尤度	-1609.520					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定(育児)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.008 **	0.003	-0.028 **	0.009	0.036 **	0.012
働き方希望						
経営者	0.025 ***	0.004	0.089 ***	0.013	-0.114 ***	0.016
転職	0.001	0.003	0.003	0.010	-0.004	0.012
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	0.006	0.004	0.021	0.015	-0.027	0.019
家族希望						
子ども	-0.033 ***	0.004	-0.119 ***	0.010	0.152 ***	0.012
大学属性						
理系	0.007 *	0.003	0.023 **	0.009	-0.030 **	0.011
学力偏差値	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
成績	0.000	0.000	-0.002	0.002	0.002	0.002
インターンシップ	0.002	0.003	0.008	0.010	-0.010	0.013
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.004	0.003	-0.013	0.010	0.016	0.013
サークル:文化系	-0.004	0.003	-0.013	0.010	0.016	0.012
アルバイト時間	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
観測数	3195					
カイ2乗値	267.95 ***					
対数尤度	-1218.626					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定(介護)

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	0.004	0.008	0.007	0.012	-0.011	0.019
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.014	0.019	-0.022	0.029	0.036	0.048
真ん中あたり	-0.036	0.019	-0.055	0.029	0.091	0.047
やや上の方	-0.051 **	0.018	-0.079 **	0.028	0.130 **	0.046
上の方	-0.063 **	0.018	-0.096 **	0.028	0.160 **	0.046
わからない	-0.048	0.023	-0.074 *	0.035	0.122 *	0.057
働き方希望						
経営者	0.034 **	0.012	0.053 **	0.019	-0.087 **	0.031
転職	0.018 *	0.008	0.028 *	0.011	-0.046 *	0.019
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.013	0.013	-0.020	0.020	0.034	0.033
家族希望						
子ども	-0.060 ***	0.009	-0.093 ***	0.014	0.153 ***	0.022
観測数	3195					
カイ2乗値	123.94 ***					
対数尤度	-2713.620					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。

他の説明変数は表示省略。標準誤差はデルタ法による計算結果。

5. 推定

- 女性は、残業しない、有休を全て取得、育児休暇をとる、育児をがんばるについて、「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ばない。
 - 個人の能力, SES, 出身地域, 大学属性などを制御してもなおWLB意識に関するジェンダー差が強固に残る。
 - 労働時間を減らすWLBと家庭時間を増やすWLBの両方について、男性よりも女性の方がその意識が強い。
 - ただし、家事を頑張るについては逆の結果が得られている。女性の方が「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ぶ。男性も家事をすべきという思いの表れといえる。
 - 介護を頑張るについては、ジェンダー差はない。
- 将来経営者となることを希望する者は、従業員として長期雇用を希望する者と比較した場合、家事を頑張る、育児休暇をとる、育児をがんばる、介護をがんばるについて、「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ぶ。
 - 将来経営者となることを希望する者は、家庭時間を増やすWLBについて否定的である。家事、育児、介護に自身の時間を割くよりも会社を大きくしていくことに時間を割きたいという思いの表れといえる。

5. 推定

- スポーツ系サークル所属者は、サークル未所属者と比較して、残業について「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ぶ。
 - スポーツ系(特に体育会系)サークルの持つ、組織コミットメント、チームワーク能力を育む効果の表れといえるだろう。
- アルバイトの時間が長い者は残業について「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ぶ。
- SESが高いと介護について「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ばない。
- 子ども希望があると「そう思わない」「I wouldn't, but you can」の選択肢を選ばず、「そうしたい」を選ぶ。

6. おわりに

議論

- 女性よりも男性の方がWLBにおけるグローバル意識とパーソナル意識の乖離が大きく、WLBを推進していくとするならば、男性の意識・行動改革を促すことが必要。
- 将来経営者を目指す者は、家庭時間の増加を伴うWLBの充実に否定的である。WLBを推進していくとするならば、企業家(起業家)教育やリーダーシップ教育のあり方についても議論が必要であるかもしれない。

残された課題

- そもそも4つのタイプの違いも考慮していかなければならないかもしれない。
 - グローバル意識YES パーソナル意識YES
 - グローバル意識YES パーソナル意識NO
 - **グローバル意識NO パーソナル意識YES** (←何者?)
 - グローバル意識NO パーソナル意識NO

引用文献

- 阿部正浩・黒澤昌子(2008)「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』勁草書房, pp.119-137.
- Herman, Melissa R. and Marry E. Campbell (2012) "I wouldn't, but you can: Attitudes toward interracial relationship," *Social Science Research*, 41, pp343-358.
- 井川静恵・平尾智隆(2021)「ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因—人事マイクロデータによる分析」『日本労務学会誌』21(2), pp.5-20.
- 労働政策研究・研修機構(2007)『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』調査シリーズNo.37.
- 坂爪洋美(2002)「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.29-42.
- 佐藤博樹・武石恵美子(2011)『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・武石恵美子編(2008)『人を活かす企業が伸びる』勁草書房.
- 高村静(2011)「働く人々のワーク・ライフ・バランスの現状と課題」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房, pp.28-49.

引用文献

- 武石恵美子(2012)「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房, pp.147-182.
- 脇坂明(2018)『女性労働に関する基礎的研究』日本評論社.
- 山口一男(2009)『ワークライフバランス』日本経済新聞出版社.
- Yamamoto, Isamu and Toshiyuki Matsuura (2014) "Effect of Work–Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 14(4), pp. 1677-1708.
- 勇上和史・横山泉・小野浩・酒井正(2015)「労働経済学研究の現在—2012～14年の業績を通じて」『日本労働研究雑誌』No.656, pp.2-36.

(謝辞)

説明変数のデータの一部(大学の学力偏差値)については, 松宮慎治氏(広島大学大学院博士課程)より提供を受けました。また, 公開研究会の開催にあたり科研費19H00621, 19H00619, 20K01901, 20H01643, 18K18651, 20J14673の助成を受けました。ここに記して感謝申し上げます。