

## 職場におけるオバチャン的行動特性の効果に関する研究

水野遥 佐原美月 清水隆太郎

竹島沙樹 高島和寿 玉柏和久 西野文哉

### 要旨

世間では一般的に「オバチャンはパワフルである」とのステレオタイプが強く浸透しており、特にパートタイマーなどの労働環境においてその行動特性には目立つものがある。しかしながら、彼女らに関する詳しい定性的・定量的研究はこれまで成されてこなかった。

その事実を受け、本研究においては、世間の職場における中高年女性である「オバチャン」の持つ独自性が複数の基礎的な行動特性の組み合わせで表現でき、かつそれはオバチャン以外の一般的な従業員にも応用できるという前提に立った上で、オバチャン的行動特性が職場に与える影響についての理解を深めることを目的とする。具体的には、2つの研究を通じて、オバチャンたちが持つ行動特性を定性的に抽出し、彼女らのどのような行動的側面が職場に良い影響を与え、あるいは悪い影響を与えているかということを定量的に示す。

研究1では、グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた調査をアルバイト学生45人に対して行い、実際にオバチャンと働いた経験のある者から得られた質的データに基づいて、オバチャン的行動特性を構成する要素を明らかにした。研究2では、実際にオバチャンと一緒に働いた経験のある学生および社会人を対象に、アンケート用紙とweb方式による調査を行い、その結果120名から回答を得た。データ分析の結果、複数の仮説が支持され、特定のオバチャン的行動特性が、職場における成果に関係していることが明らかになった。さらに、研究の過程でオバチャンなどの年齢・性別でのセグメントに関わらず、職場において心理的に良い影響を及ぼす行動特性も判明した。

本研究結果から、中高年女性をメンバーに含めたプロジェクトをマネジメントする時、

あるいは中高年女性と同種の強みを持つ人材を採用したい時には、「オバチャン的行動特性」に着目することで望ましい結果を導き出すことができると考えられる。また、本研究結果は、オバチャンたちの特性を明らかにするだけでなく、オバチャン以外のセグメントに属する人々が「オバチャン」の持つ強みを擬似的に獲得するうえでも役立つ指標となると考える。

## 1. 問題意識

「オバチャン」と聞いて、思い浮かぶイメージは何だろうか。インターネットや SNS においては「オバチャンはパワフルである。」という意見が散見される。その言葉が意味する内容は多岐に渡るのであろうが、総じて、中高年女性（以下オバチャン）の他者干渉への遠慮のなさを揶揄する表現であると考えられる。彼女らの「パワフル」な行動特性は、パートやアルバイトなどの労働環境においても発揮され、一部の企業では、オバチャンたちが持つクセのある人的特性を活かした独自のマネジメントを実行しているものもある。

低価格な衣料品チェーンを展開する「株式会社しまむら」はそのひとつである。競争の激しい衣料品業界で同社が着実な成長を遂げてきた理由のひとつに、同社が「オバチャンの強みを最大限に活かした」ことがある。約 10,000 人の従業員のうち実に 8 割以上が 30 代～40 代女性のパート社員という構成であった同社は、現場からの改善提案によってマニュアルを改善していくことで業務の効率化を図った。毎年 3,000 件を超えるその改善提案を実行できたのは、まさに「オバチャン」たちのパワーがあってこそなのである。

また、その逆ともいえる例もある。オバチャンたちによるイジメにより、他の労働者が辞職するケースである。これについては SNS やブログ等においても書き込みが寄せられており、他者干渉を厭わないオバチャンらの外向性をもたらす負の側面であるといえる。

しかしながら、これらの例のようにパートなどの労働環境を回転させる労働要員としてオバチャンが圧倒的なボリュームを占めるにも関わらず、世間で共有されるオバチャン労働者の行動特性に関しては未だに曖昧な部分が多い。たいていは「パワフル」と言った言葉止まりなのである。彼女らの重要性に反して、その事実に着眼した学術的研究はなかなか行われていないのが現状となる。

そこで本研究では、グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた手法により、まず世間の職場における「オバチャン」たちが持つ人的特性を分析し、オバチャン的行動とは定性的に見てどういう存在なのかを明らかにする。さらに彼女らが持つ行動特性のうち、どの要素が職場に良い影響を与え、どの要素が悪い影響を与えるかということ、データをもとに定量的に示すことを目的とする。グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて定性的研究を行う理由は、本研究対象の先行研究が乏しいのに加え、「オバチャン的行動特性」というのは、今回初めて概念として提唱するものだからである（よって既存の研究がない）。グラウンデッド・セオリー・アプローチは、まだ理解が進んでいない現象を理解し、そこから意味のある概念や枠組みを構築するために有効な調査手法である。またそれら要素を組み合わせることで、オバチャン以外の労働者がオバチャン的行動特性を発揮して、職場により影響を与えることができるかどうかの可能性についても考察する。

## 2. 先行研究

これまで、中高年の女性を含む労働者のキャリア形成や賃金に関する研究は数多くなされてきた（脇坂 1999:阿部 2005）。これらの多くは女性の「働き方」についての研究であり、一方で彼女らに心理的アプローチをした研究は主に仕事や生活に対する満足度や幸福感に関するものである（高・星・中村 2007）。例えば伊藤・相良・池田(2006)の研究では、夫婦のうち、自身の仕事へのコミットメントが夫婦関係満足度に影響するのは妻のみであるとわかっている。しかしながら、オバチャン個人の行動特性に焦点を当てた論文は我々が知る限りにおいてほとんどない。また、パーソナリティ特性が仕事に与える影響の研究は昔から多くの研究者が取り組んできたテーマであり、性格的特徴と職務遂行能力の間には関連性があるとしている研究がある(Barrick and Mount1991)。例えば、Barrick and Mount (1993)の研究では、職業の分類に関わらずビッグファイブモデルと呼ばれる5つに分類される性格因子のうち、誠実性が職務遂行能力に影響を及ぼしていることがわかった。しかし、オバチャン特有のパーソナリティに注目した研究はなされていない。

## 3. 実証分析

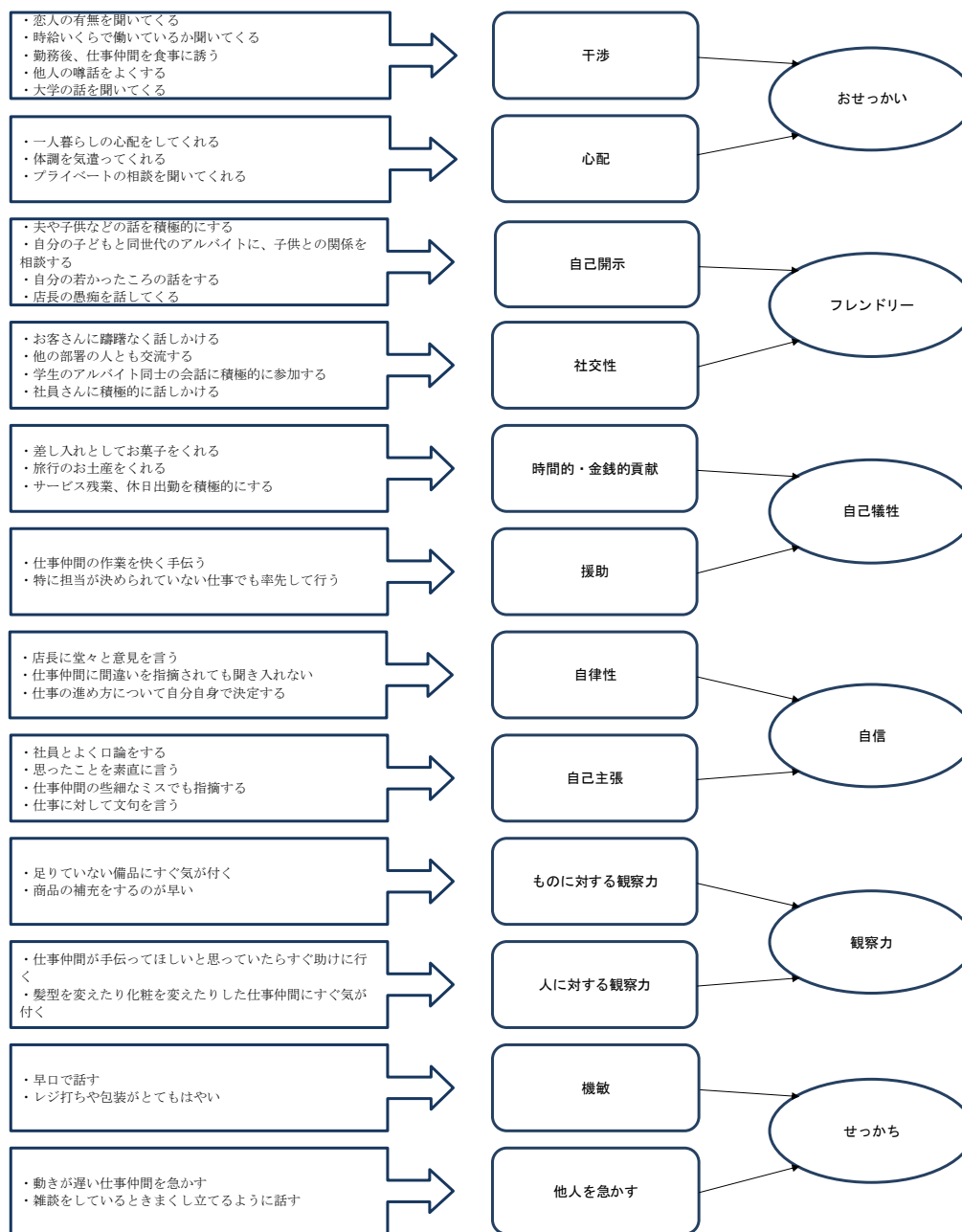
### 3.1. 研究1 グラウンデッド・セオリー・アプローチに基づく研究

#### 3.1.1. 目的

研究1の目的は、実際にオバチャンと働いた経験のある者から得られた質的データに基づいて、オバチャン的行動特性を構成する要素を明らかにすることである。方法として、グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて分析した。若林(2015)やストラウス(2012)を参考にすると、グラウンデッド・セオリー・アプローチはバーニー・グレイザーとアンセルム・ストラウスによって提唱された質的調査の1つで、調査対象から得られたインタビューデータや観察結果をまず文章化し、できるだけ客観的に分類を細断した上でラベルを付け、さらに似たラベル同士をまとめるという手順を踏む。本研究では、アルバイト経験ある大阪大学の学生45人を対象にしたグループインタビューを行った。まず「あなたのアルバイト先で働いている、オバチャンはどんな人物か」と口頭で尋ね、自由に回答していただいた。得られた回答を文章化した中から、オバチャンの「行動」だけを抽出し、分類すると同時に名前を付けた。

### 3.1.2. 結果

結果を図1に示す。



インタビューで収集した行動を、類似するものどうしグループ化し、ラベルを付けた。この時点で12の分類ができた。さらに、ラベルどうしを比較したうえで類似しているものを同一カテゴリーに分類し、それぞれ対応する名前をつけた。その結果、「おせっかい」「フレンドリー」「自己犠牲」「自信」「観察力」「せっかち」という6つのオバチャン的行動のカテゴリーが抽出された。

### 3.1.3. 考察

グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて、われわれは「おせっかい」「フレンドリー」「自己犠牲」「自信」「観察力」「せっかち」の6つのオバチャンの行動特性を見出した。実際にオバチャンと接する機会が十分にある学生を被験者としたインタビューデータから、今まで研究されてこなかったオバチャンの行動特性を抽出し、分類できたのは有益であったと言える。今回のインタビューデータから得られたオバチャンの行動は、おおむねこの6カテゴリーに分類できたが、本研究では「厚化粧をする」や「派手な服を好んで着る」など容姿に関する行動は、得られたデータが少数であったので排除した。これら6分類の行動は、世間のオバチャンに対する認識から、かけ離れているものはないように思える。世間に浸透している認識と一致するほど強いステレオタイプを持つオバチャンの行動特性を明らかにした意義は大いにあると考える。

### 3.2. 研究2 アンケートとその回答に対する回帰分析による研究

研究1ではオバチャンの行動特性を明らかにしたが、上に述べたしまむらの例のように職場に正の影響を与えるオバチャンも存在すれば、逆に負の影響を与えるオバチャンも存在する。先行研究ではパーソナリティ特性と仕事の能力には関連性があるとしていて、本研究における「職場に良い影響を与える」とは、例えば売上や利益を上げるといったハード面と、仕事仲間と良好な関係を築くなどのソフト面の、両方を含む全般的な仕事の能力であるとも言える。つまり、職場に正の影響を与えるか負の影響を与えるかという違いも、オバチャンの行動特性が関連している可能性があると考えられる。したがってグラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた研究の結果をふまえ、われわれは次の仮説を立てた。

仮説1 職場に良い影響を与えるオバチャンの行動特性はそれぞれ特定の要素の組み合わせによって表現される

さらに、本研究の目的の1つである、オバチャン以外のセグメントの従業員がオバチャンの特性を発揮して職場に良い影響を与えることができるのかどうかを検証する必要がある。オバチャンの行動特性は、そもそもの名称から言っても、特に中年女性の働き手に顕

著に見られる性質であると言えるが、その行動特性は、中年女性以外の、一般的な働き手であっても観察されうるものであると考えられる。そして、オバチャンの行動特性が職場に良い影響を与えるのであれば、それは中年女性の働き手のみならず、職場で働く人すべてにおいて一般的にあてはまるものではないかと考えられる。したがって、今回、以下に述べるアンケートを実施するにあたっては、回答者が主に学生であることを想定しているため、彼らが普段アルバイト先などの職場で接する機会の多い人々と、中年女性の働き手を比較することで、オバチャンの行動特性の優れた側面が、中年女性の働き手以外の一般的な人々にも適用可能であるかどうかを検証することが有用であると考えた。したがって、今回はオバチャン以外の働き手の代表例として学生のアルバイトを選び、次の仮説を立てる。

## 仮説2 職場に良い影響を与えるオバチャンの行動特性はオバチャンに限らず学生でも有効である

### 3.2.1. 方法

仮説を検証するため、2016年11月アンケート調査を行った。アンケート用紙に加え、著者の友人・知人にSNSを通じてウェブ方式のアンケートを回答・拡散し、120回答を得た。

本研究の目的である、オバチャンの行動特性が職場で本当に存在し、機能しているのかを定量的に明らかにするため、これらに関する従属変数、説明変数をアンケート調査によって測定した。アンケート調査の前半では、「職場に良い影響を与えている35歳から59歳の女性パートタイマー」と「職場に良い影響を与えていない、または悪い影響を与えている35歳から59歳の女性パートタイマー」を一人ずつ思い浮かべてもらい、それぞれについて質問に答えてもらった。後半では「職場に良い影響を与えている学生のアルバイト」と「職場に良い影響を与えていない、または悪い影響を与えている学生のアルバイト」を一人ずつ思い浮かべてもらい、それぞれについて質問に答えてもらうという形式をとった。

本研究で使用した質問項目は表1の通りである。質問既存の尺度がないオバチャンの行動に関する質問項目は、3.1のグラウンデッド・セオリー・アプローチの結果をもとに作成した。オバチャンの行動6分類のうち、「おせっかい」に分類した「心配」と「干渉」、および、「自信」に分類した「自律性」と「自己主張」はそれぞれやや異なる特性のため、区別した。回答方法は、5件法によるリッカート尺度(1:あてはまる~5:あてはまらない)を使用した。

表1 本研究で使用した質問項目(逆転項目にはRを付した)

質問項目			
1.干渉			
あなたの私生活や交友関係について聞いてくる			
他人の噂話をする			
個人的に食事や遊びに誘ってくる			
2.心配			
あなたの体調や生活を心配する			
仕事でわからないことがないか聞いてくる			
3.フレンドリー			
仕事を通じて積極的に人に関わる			
親切に仕事のアドバイスしてくれる			
仕事に関係のない他の部署や店舗の人とも親しくする			
誰にでも躊躇なく話しかける			
ボディタッチが多い			
自分や自分の家族の話を積極的に話す			
4.自己犠牲			
休日出勤・サービス残業を積極的にする			
特に担当の決まっていない仕事を率先してやってくれる			
旅行のお土産や差し入れのお菓子をくれる			
5.自律性			
仕事の進め方について、自分自身で決定する			
目上の人にも臆せず、意見を言う			
6.自己主張			
上司や仕事仲間と仕事についての言い合いをする			
主観的な意見を押し付けてくる			
特定の世代を、先入観を持って批判してくる			
7.観察力			
不足している商品や備品によく気が付く			
仕事仲間の細かいミスにも気が付く			
手伝いが必要な従業員によく気が付く			
仕事仲間の外見や内面の変化によく気が付く			
8.せっかち			
早口で話す			
作業が早い			
仕事仲間にも早く作業することを求める			
行動がゆっくりである(R)			

この実証分析の目的は、アンケートから判明した候補のうち、どの心的特性がオバチャン力といえるのか、またどの心的特性が仕事に有利な結果をもたらすのかを検証することである。

そのため仮説検証に当たっては4つのセグメントのパターン「①職場に良い影響を与えているオバチャン」「②職場に悪い影響を与えているオバチャン」「③職場に良い影響を与えている学生」「④職場に悪い影響を与えている学生」を考えた。そして①のセグメントと



②～④のセグメントを対一で比較する形で、性格特性を説明変数としたロジスティック回帰分析を3パターン実行した。分析の際には職場に良い影響を与えているオバチャンを1とし、比較対象を0にコード化した。3回の検証をそれぞれ検証1, 2, 3と名付け、その結果をそれぞれ以下に示す。

ロジスティック回帰分析では、職場にとって好ましい女性パートタイマー（およびアルバイト学生）と、職場にとって好ましくない女性パートタイマー（およびアルバイト学生）の相違（ダミー変数）を従属変数として、従属変数の違いに影響を与えると思われる要素を独立変数としてモデル化しているため、独立変数の影響が統計的に有意であるならば、それは、よい女性パートタイマー（およびアルバイト学生）と、悪い女性パートタイマー（およびアルバイト学生）を決定づける要因であると解釈することが可能である。

### 3.2.2. 結果

検証1 ①職場に良い影響を与えているオバチャンと②職場に悪い影響を与えているオバチャンを比較したときのロジスティック曲線は

y

$$= \frac{\exp[-4.53 - 0.22x_1 + 0.63x_2 + 0.85x_3 + 0.83x_4 + 0.31x_5 - 1.31x_6 + 0.99x_7 - 0.15x_8]}{1 + \exp[-4.53 - 0.22x_1 + 0.63x_2 + 0.85x_3 + 0.83x_4 + 0.31x_5 - 1.31x_6 + 0.99x_7 - 0.15x_8]}$$

となった。

(表 2-1)①職場に良い影響を与えているオバチャンと②職場に悪い影響を与えているオバチャンを識別するためのロジスティック回帰分析結果

	係数	標準誤差	z 値	p 値
切片	-4.53	1.40	-3.24	0.00
干渉	-0.22	0.34	-0.67	0.50
心配	0.63	0.31	2.00	0.05
フレンドリー	0.85	0.45	1.89	0.06
自己犠牲	0.83	0.35	2.34	0.02
自律性	0.31	0.32	0.96	0.34
自己主張	-1.31	0.34	-3.87	0.00
観察力	0.99	0.43	2.28	0.02
せっかち	-0.15	0.35	-0.43	0.67

検証 2

- ① 職場に良い影響を与えているオバチャンと③職場に良い影響を与えている学生を比較したときのロジスティック曲線は

$$y = \frac{\exp[-4.95 - 0.8x_1 + 0.87x_2 + 0.36x_3 + 0.65x_4 + 0.54x_5 - 1.00x_6 + 1.44x_7 + 0.15x_8]}{1 + \exp[-4.95 - 0.8x_1 + 0.87x_2 + 0.36x_3 + 0.65x_4 + 0.54x_5 - 1.00x_6 + 1.44x_7 + 0.15x_8]}$$

となった。

(表 2-2)①と③職場に良い影響を与えている学生を識別するためのロジスティック回帰分析結果

	係数	標準誤差	z 値	p 値
切片	-2.30	0.99	-2.34	0.02
干渉	-0.73	0.19	-3.81	0.00
心配	0.29	0.21	1.35	0.18
フレンドリー	0.62	0.27	2.30	0.02
自己犠牲	-0.13	0.23	-0.58	0.57
自律性	-0.12	0.22	-0.54	0.59
自己主張	0.64	0.21	3.00	0.00
観察力	-0.14	0.29	-0.49	0.63
せっかち	0.43	0.27	1.64	0.10

検証 3

- ①職場に良い影響を与えているオバチャンと④職場に悪い影響を与えている学生を比較したときのロジスティック曲線は

$$y = \frac{\exp[-2.3 - 0.73x_1 + 0.29x_2 + 0.62x_3 - 0.13x_4 - 0.12x_5 + 0.64x_6 - 0.14x_7 + 0.43x_8]}{1 + \exp[-2.3 - 0.73x_1 + 0.29x_2 + 0.62x_3 - 0.13x_4 - 0.12x_5 + 0.64x_6 - 0.14x_7 + 0.43x_8]}$$

となった。

(表 2-3)①と④職場に悪い影響を与えている学生を識別するためのロジスティック回帰分析結果

	係数	標準誤差	z 値	p 値
切片	-4.95	1.21	-4.10	0.00
干渉	-0.80	0.38	-2.12	0.03
心配	0.87	0.32	2.68	0.01
フレンドリー	0.36	0.43	0.84	0.40
自己犠牲	0.65	0.36	1.80	0.07
自律性	0.54	0.33	1.63	0.10
自己主張	-1.00	0.37	-2.70	0.01
観察力	1.44	0.51	2.81	0.01
せっかち	0.15	0.46	0.33	0.74

#### 4. 考察

本研究では、中高年女性「オバチャン」たちの行動特性に着目し、どの要素（あるいはどの要素の組み合わせ）が職場環境において有利な結果をもたらすのかを、アンケート調査で得られたデータを基に検証を行った。

研究 1 はグラウンデッド・セオリー・アプローチに基づく研究であったが、これらによって作られた評価項目は、研究 2 において実際の業績ではなく、同じ組織における同僚の従業員からの「心的印象」に基づいて評価されることに留意すべきである。そのことを踏まえたうえで、結果に対する考察を述べる。

研究 2 のすべての検証において「自己主張」の項目に有意な結果が見られた。これは我々が世間一般の印象として想定されていたオバチャンの特性に合致し、推測が正しかったということを意味する。つまり職場にどのような影響を与えるオバチャンであれ、彼女らの持つ「パワフルさ」の根底には「自己主張」があるということが判明した。

続いて検証 1 と検証 3 において「フレンドリー」の項目が有意であった。これらのことから、職場環境に良い影響を与えるおばちゃんを構成する性格的特性は「自己主張」と「フレンドリー」であると考えられる。なぜなら検証 3 の結果から、良い学生は仕事を円滑に行うことができるが、自分から他人に積極的に仕事を手伝ったり、教えたりはしない可能性が高いということが推測されるためである。

さらに検証 2、検証 3 で「干渉」の項目が有意であるにも関わらず検証 1 では有意でなかったことから「干渉」は良いおばちゃんの特性ではなく、おばちゃんそのものが広くもつ特性であると考えられる。これによりオバチャンの「パワフルさ」は自己主張に加え、他

者干渉の要素もあることが分かった。

また検証1、検証2において「心配」「観察力」の2つの項目が有意になっており、検証3で有意になっていないことから、これらの特性は、年齢に関係なく周りの人間に対して悪影響を与えがちな人が欠如している特性であると考えられる。つまり、他人を心配せず、観察力のない人は、職場に悪影響を及ぼすということである。

これらの結果を踏まえると、研究1で明らかになったオバチャン的行動特性のうち、研究2のデータ分析では「自己主張」「他者干渉」「フレンドリー」という行動特性が顕著であった。さらにその中でも特に「自己主張」と「フレンドリー」の2つは職場に良い影響を与えるオバチャンが持つ行動特性であることもわかった。さらに、中高年女性であるか学生であるかにかかわらず、職場に良い影響を及ぼす労働者が持つ行動特性は、「心配」「観察力」であると明らかになった。

## 5. 学術的貢献

本研究の学術的貢献について記述していく。本研究の最も大きな価値は、これまで曖昧なまま扱われてこなかった対象の研究可能性を提示できた点にある。

従来の労働者に関する研究は、女性労働者の「働き方」についての研究であったり、彼女らの幸福度や満足度に関するものであったりと、その扱う範囲が包括的であり、マネジメントに直接役立つ指標となるようなものはなかった。

本研究において身近な対象である「オバチャン」に着目し、彼女らが持つ独特の強みを「オバチャン的行動特性」という形で指標を定量的に提示できたことは、今後の実証的なマネジメント、マーケティングなどの広範囲にわたる分野へ新たな知見をもたらした点において一定の基礎を作ることができたと言える。

## 6. 本研究の限界と将来研究の展望

本研究の研究により職場において有利に働く心的特性が明らかになった。しかしながら、ここで提示された「オバチャン力」を他分野の研究に役立てるためには、本研究はさらなる改良が必要となる。

まず、サンプル数の問題である。今回はアルバイト・パートなどの労働市場に限った論点であったため、サンプル数はこの程度に絞られることができた。しかし他分野の研究にも応用できる「オバチャン力」を定義するには、心的特性をさらに細分化し、その組み合

わせも拡張する必要があると考える。すなわちより多くの「オバチャン力」を定義し、有効なのかを確認する必要がある。

二つ目の問題は、アンケート回答者が主に学生であったことである。特定の人物が職場に良い影響を与えている、または悪い影響を与えているという評価は回答者の主観的な意見に基づいているため、実際にそのような影響を与えたかは定かでない。客観的に、彼または彼女が職場にとって良い人材であるのかそうでないのかを判断するには、実際の業績と照らし合わせる必要がある。

今後の研究として望まれることは、膨大なサンプルのもとに、あらゆる状況に対応できる拡張性の高い「オバチャン力」を定義する研究である。それがある程度の信頼性をもって実現すれば、マネジメントのみならず、実証的な経済学研究やマーケティングの分野においても「オバチャン力」が一定のベンチマークとして研究に活かされる日が来るかもしれない。

## 参考文献

脇坂明(1999) 職場類型と女性のキャリア形成

阿部正浩(2005) 男女の雇用格差と賃金格差

高燕 星旦二 中村立(2007) 都市部青壮年女性の就業状態における生活満足感の規定に関する研究

伊藤裕子 相良順子 池田政子(2006) 職業生活が中年期夫婦の関係満足度と主観的幸福感に及ぼす影響:妻の就業形態別にみたクロスオーバーの検討

Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis"

Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993), "Autonomy as a Moderator of the Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance."

若林功(2015) グラウンデッド・セオリー・アプローチ —労働研究への適用可能性を探る

アンセルム・ストラウス ジュリエット・コービン(2012) 「質的研究の基礎: グラウンデッド・セオリー・の技法と手順」

鈴木竜太 北居明(2013) 仕事における時間認識が支援行動に与える影響に関する実証研究

厚生労働省「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/> (2017/12/27)