

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 5 日現在

機関番号：33906

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24730520

研究課題名(和文) 仕事役割と家庭役割の両立に関する総合的研究

研究課題名(英文) Comprehensive Research Regarding the Balance of Work Role and Family Role.

研究代表者

加藤 容子 (Kato, Yoko)

椋山女学園大学・人間関係学部・准教授

研究者番号：80362218

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)： 仕事役割と家庭役割の両立についてポジティブな側面(ファシリテーション)とネガティブな側面(コンフリクト)の両面から総合的に検討するために、夫婦共働き男女を対象としたweb調査が3回実施された。分析結果から以下の成果が得られた。

第1に、ワーク・ファミリー・ファシリテーション尺度およびワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(改訂版)が開発された。第2に、男女別・就業形態別に、ワーク・ファミリー・バランスの心理的体験が異なっていることが明らかとなった。第3に、ワーク・ファミリー・バランスのプロセスの因果関係においても、男女別・就業形態別に異なっていることが示された。

研究成果の概要(英文)： In an attempt to study work-family balance comprehensively in terms of both positive (facilitation) and negative (conflict) aspects, three online-surveys of men and women involved in dual-career partnerships were conducted. The analysis revealed the following results:

First, the Work-Family Facilitation Scale (WFFS) and the Work-Family Conflict Coping Scale (Revised Version: WFCCS-R) were developed. Second, psychological experiences of work-family balance differed by gender and type of employment. Third, cause-and-effect links of work-family balance processes differed by gender and type of employment.

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：ワーク・ファミリー・ファシリテーション ワーク・ファミリー・コンフリクト 共働き男女

1. 研究開始当初の背景

(1) 社会的背景

近年、成人の全人格的で健康的な生活状況として、仕事役割にも家庭役割にもバランスよく関わるというワーク・ライフ・バランスが注目を集めている。この実現によって、自由で心理的に豊かな生き方の推進が期待され、自治体や企業によって様々な施策が始められている。しかしその心理的メカニズムに関する実証的検討は、未だ不十分である。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクト研究の現状と成果

この問題に対する産業・組織心理学領域でのアプローチとして、ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する一連の研究がある。ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、仕事役割と家庭役割の役割間葛藤であり、仕事役割からの要求と家庭役割からの要求が矛盾するときに生じる葛藤であり (Greenhouse & Beutell, 1985)、国際的にも研究が進んできている。申請者はこのうちワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処に着目し、その発生・影響プロセスを検討してきた。その中で、「役割に積極的に関与して充実させる対処」が、一貫して満足感や精神的健康に良い影響を及ぼすという結果を得ている。ここから、仕事役割と家庭役割の両立が個人にとって単なるストレスフルな状況ではなく、個人がこれらの役割に積極的に関与することで、両立状況にポジティブな意味を見出している可能性が考えられた。

2. 研究の目的

仕事役割と家庭役割の両立状況に関する研究としては、そのネガティブな側面であるワーク・ファミリー・コンフリクトを検討するだけでなく、両立状況の積極的な意味づけなどのポジティブな側面をも検討する可能性が残されている。

(1) ワーク・ファミリー・ファシリテーションの測定尺度の開発

仕事役割と家庭役割の両立のポジティブな側面については、欧米においてワーク・ファミリー・ファシリテーションという概念を用いた研究が始まっている。これは、仕事役割からの要求と家庭役割からの要求が、相互の役割達成を促進する効果を指す (Frone, 2003)。しかし欧米でもそれらの発生・影響プロセスの実証的検討は未だ充分ではなく、わが国では概念の整理や測定尺度の開発さえ、わずかな成果にとどまっている。したがって、わが国における仕事役割と家庭役割の両立のポジティブな側面について概念整理をした上で、ワーク・ファミリー・ファシリテーションの測定尺度を開発することが必要である。これによって、両立生活のポジティブな側面とネガティブな側面を同時に調査することが可能となるだろう。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ファミリー・ファシリテーションの発生・影響プロセスの検討

開発されたワーク・ファミリー・ファシリテーション尺度を用いて、コンフリクトとファシリテーションの発生・影響プロセスを検討する。

発生要因については、これまでの先行研究結果を参考とし、仕事領域の要因 (勤務時間、上司サポート、ファミリーフレンドリーな風土など)、家庭領域の要因 (家事・育児時間、夫婦の関係性など) を設定して検討する。

またコンフリクトやファシリテーションが影響をおよぼす結果変数としては、満足感 (仕事満足感、結婚満足感、育児満足感) と精神的健康を設定して検討する。さらにコンフリクトが満足感と精神的健康におよぼす影響を、コンフリクト対処が媒介・調整する効果についても検討する。

3. 研究の方法

以下の3回のWeb調査が実施された。

(1) 第1回調査 2013年2月に共働き男女 (男性101名、女性101名) が対象とされ、ワーク・ファミリー・コンフリクト、ワーク・ファミリー・ファシリテーション、満足感、精神的健康が測定された。

(2) 第2回調査 2014年3月に共働き男女 (男性221名、女性219名、第1回調査対象者を含む) が対象とされ、仕事領域の要因、ワーク・ファミリー・コンフリクト、ワーク・ファミリー・ファシリテーション、コンフリクト対処、満足感、精神的健康が測定された。

(3) 第3回調査 2014年12月に共働き男女 (男性187名、女性158名、第2回調査対象者を含む) が対象とされ、満足感、精神的健康が測定された。

4. 研究成果

(1) 尺度の開発

ワーク・ファミリー・ファシリテーションの尺度が作成され、3基底要因 (時間ベース、エネルギーベース、行動ベース) × 2方向 (家庭→仕事、仕事→家庭) = 6因子の構造をもつものとして構成され、信頼性・妥当性が確認された。

それ以外に、ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度が洗練され、3方法 (役割調整対処、役割低減対処、役割充実対処) × 2領域 (家庭役割、仕事役割) = 6因子の構造をもつものとして構成され、信頼性・妥当性が確認された。

これらの尺度が構成されたことにより、ワーク・ファミリー・バランスを検討するために適切な素材が整えられた。

(2) ワーク・ファミリー・バランスの男女別・就業形態別の心理的実態の検討

ワーク・ファミリー・バランスの心理的体験の実態が、男女別・就業形態別に確認された。

その結果、男性においては、妻がフルタイム勤務でもパートタイム勤務でも、ファミリーフレンドリーな職場風土は低く、上司からのサポートも少なかった。また仕事から家庭への方向の体験ではコンフリクトがファシリテーションより高く、家庭から仕事への方向の体験では逆にファシリテーションがコンフリクトより高かった。したがって、男性にとって共働き生活は、職場の支援が得られにくいまま継続され、ポジティブな体験とネガティブな体験が両方存在するアンビバレントな状態になっていることが推察された。

フルタイム勤務の女性においては、上司サポートは多いがファミリーフレンドリーな職場風土は低く、コンフリクトとファシリテーションが同程度の高い値を示した。したがって、彼女らにとって共働き生活は、職場での部分的な支援を得ることによって、ポジティブな体験とネガティブな体験が相殺されている状態が保たれているものと考えられた。

パートタイム勤務の女性においては、ファミリーフレンドリーな職場風土が高く、上司サポートも多く、コンフリクトが低く、さらにコンフリクトよりもファシリテーションの方が高い値であった。ここから、彼女らにとっては、共働き生活は職場での支援も得られやすくポジティブな体験となっていることが推測された。

(3) ワーク・ファミリー・バランスの心理的体験のプロセスの検討

ワーク・ファミリー・バランスの心理的体験のプロセスとして、男女別・就業形態別に検討された。

その結果、夫婦ともフルタイム勤務の男性においては、家庭から仕事への方向のコンフリクトが仕事領域と家庭領域の満足感と精神的健康に強い影響をおよぼし、仕事から家庭への方向のファシリテーションが仕事領域の満足感と精神的健康に影響をおよぼしていた。すなわち、家庭のために仕事が阻害される葛藤が仕事にも家庭にも悪影響をおよぼす一方で、仕事のために家庭が促進されれば仕事に良い影響をおよぼすことが明らかとなった。ここから、仕事と家庭のジレンマを抱きつつも、仕事が家庭よりも優位に体験されていることが推測された。

また妻がパートタイム勤務の男性においては、家庭から仕事への方向のコンフリクトが家庭領域の満足感と精神的健康に影響をおよぼしていた。すなわち、家庭のために仕事が阻害される葛藤が家庭に悪影響をおよぼしているということであり、ここから、彼

らにおいては妻がフルタイム勤務の男性よりも、仕事優位の認知や体験がより明確にあらわれているものと推測された。

フルタイム勤務の女性においては、仕事から家庭への方向、家庭から仕事への方向のコンフリクト、ファシリテーションのいずれも、仕事領域の満足感や精神的健康にも家庭領域のそれらにも影響を及ぼしていた。したがって、仕事と家庭が心理的には不可分に体験されている可能性が見出された。コンフリクト得点の高さと合わせて考えると、今後は、仕事と家庭の両立生活のメリットを重視することよりも、コンフリクトにいかに対処するかといったことや支援的な制度・風土をいかに整えるかに着目してアプローチすることが重要だと考えられた。

最後にパートタイム勤務の女性においては、仕事から家庭への方向のコンフリクトやファシリテーションは仕事領域での満足感や精神的健康に影響をおよぼし、家庭から仕事への方向のコンフリクトやファシリテーションは家庭領域での満足感や精神的健康に影響をおよぼしていた。したがって、仕事役割と家庭役割が比較的明確に分けられて体験されているものと考えられた。

(4) まとめと今後の展望

本研究の結果より、わが国のワーク・ファミリー・バランスの心理的体験について、ポジティブな側面、ネガティブな側面の両方から総合的に測定された結果、さらに男女別・勤務形態別に検討された結果が示された。これらの成果は、当該領域の心理学研究の進展に寄与すると同時に、社会的な施策・取り組みに対して有効な資料を提供したという点で、社会的にも貢献しうるといえるだろう。

得られた結果のうちとくに、夫婦フルタイム勤務の男性において、仕事優位な風土のなか職場での支援を得られにくいまま仕事役割と家庭役割を調和させづらいジレンマを体験していること、夫婦フルタイム勤務の女性において、コンフリクトが高く、仕事と家庭のネガティブな体験とポジティブな体験はそれぞれの領域に不可分に影響をおよぼしていることが、特徴的に見出されたことは有意義であったと考えられる。ここには、いまだ根強いジェンダー観や、職場での長時間労働とファミリーアンフレンドリーな風土といった片働き家庭を想定した働き方の影響があると推測され、これらが健康的で幸福なワーク・ファミリー・バランスの実現を阻害しているものと考えられた。したがって、仕事と家庭の両立生活の支援策として、ジェンダー観、性別役割分業、性役割観などにおける平等や人権の尊重等に取り組む重要性が、改めて強調された。

今後の研究では、これらジェンダーに関わる価値観や意識などを含めて検討を進めることが課題とされた。

<引用文献>

- Frone, M. R. (2002). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. American Psychology Association. Pp.143-183.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, **10**, 76-88.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計3件)

1. 安藤史江・坂爪洋美・加藤容子・塩崎敦子・宮原淳二 2014 経営行動科学学会第16回年次大会シンポジウム「組織原理と女性のキャリア・バリアーイクメン時代の追い風の中での日本企業の今後―」経営行動科学, 査読なし, 27(1), 35-60.
2. 加藤容子 2014 キャリア発達課題を乗り越えるためのワーク・ファミリー・コンフリクト対処 産業ストレス研究, 査読あり, 21(3), 243-249.
3. 加藤容子 2014 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(改訂版)の作成 人間関係学研究(椋山女学園大学人間関係学部紀要), 査読なし, 13, 71-80.

〔学会発表〕(計8件)

1. 加藤容子 共働き男女のワーク・ライフ・バランス―コンフリクトとファシリテーションの両面からの検討― 日本産業・組織心理学会第30回大会 2014年9月13-14日 北海学園大学(札幌市)
2. Yoko Kato Effects of work-family conflict and facilitation on the mental health of dual career couples in Japan. 14th International Conference of Applied Psychology. 2014年7月8-13日 パリ(フランス)
3. 加藤容子 ワーク・ファミリー・ファシリテーション尺度作成の試み 日本産業・組織心理学会第29回大会 2013年9月7-8日 京都橘大学(京都市)

〔図書〕(計6件)

1. 加藤容子・小倉祥子・三宅美樹 私のキャリア・デザイン ナカニシヤ出版, 2014, p. 85-135, 177-185.
2. 山口智子(編)・松本みゆき・加藤容子・金井篤子・富田真紀子・堀 有伸・茂木七香・早川 徹・廣川 進・西村もゆ子・中村恭子・山本さやこ・竹田伸也・片山善博・石田ユミ・榊原尚之 働く人びとのこころとケア 遠見出版, 2014, p. 42-53.

6. 研究組織

(1)研究代表者

加藤 容子 (KATO, Yoko)

椋山女学園大学・人間関係学部・准教授

研究者番号: 80362218