

## 乳幼児をもつ母親のウェルビーイングとワーク・ファミリー・フィット (Work - Family Fit) との関連性

### Relationship between Well-Beings of Mothers with Infants and Work-Family Fit

石川県立大学生物資源環境学部 教養教育センター 澤田 忠幸

#### Abstract

This research examined relationship of married women's well-beings with work-family fit, even when effects of work and family experience were controlled. Both 222 full-time employed and 255 part-time employed women were asked to complete a series of questionnaires. Age of their youngest child was less than 6-year old.

At first, confirmative factor analyses revealed four independent components in work-family fit scale; facilitation from family to work, facilitation from work to family, conflict from family to work, and conflict from work to family. It was shown that women's satisfaction with job and family experiences, most notably, spousal support, were positively related to her well-beings. And the results of hierarchical regression analyses demonstrated that components of work-family fit contributed independently to her well-beings.

Keywords: well-being; married women; work-family fit; full-time employment; part-time employment

この20年ほどの間に、女性のライフスタイルや性別役割分業を支えてきた日本の雇用環境は大きく変化してきた。その一方で、男性の長時間労働の傾向は、依然変わらない状況が続いており、そのことが働く女性の仕事と子育ての両立の困難さに影響していると考えられている(石井クンツ, 2013)。近年では、働く女性の多重役割による負担を軽減し、男女ともに仕事と仕事以外での生活の双方を充実させるため、ワーク・ライフ・バランス(work-life balance)の重要性が提唱されている。

従来、仕事と家庭とのバランスや役割間の影響については、分離(segmentation)、補償(compensatory)、流出(spillover)の3つの立場から検討が行われてきた(Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000)。ここで、分離とは両方の役割が相互に独立していることをさしており、補償とは一方の役割での不満を他方の役割での満足によって補い、均衡を保つことをさしている。これに対し、流出(スピルオーバー)

では、一方の役割での状況が他方の役割での状況に、肯定的あるいは否定的に影響することが仮定されている。このうち家族心理学や産業心理学では、流出仮説を中心に、仕事役割と家庭役割との間の役割間葛藤(work-family conflict)が、既婚女性の精神的健康に及ぼす影響に焦点を当てて検討を行ってきた(福丸, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Ryff & Singer, 2006)。

その先駆的研究であるGreenhaus & Beutell (1985) や Carlson, Kacmer, & Williams (2000)、渡井・錦戸・村嶋(2006)らは、ワーク・ファミリー・コンフリクトを、影響の方向性(仕事から家庭へ・家庭から仕事へ)と形態(時間・ストレス反応・行動)の二次元からとらえている。たとえば、仕事から家庭あるいは家庭から仕事へのストレス反応に基づく葛藤が高いと、職務満足(job satisfaction)や夫婦関係満足度が低下し、うつ傾向が高くなるなど、精神的健康に否定的影響が生じることが明らかにされている(福丸, 2000; 小泉・菅原・前川・北村,

2003)。

一方、Grzywacz & Marks (2000) は、役割間の葛藤 (conflict) のみならず促進 (facilitation) 効果の側面にも目を向け、促進と葛藤を独立する二次元として包括する概念としてワーク・ファミリー・フィット (work-family fit) を提唱している。そして、成人男女の仕事と家庭との適合 (fit) を、「家庭から仕事へ」と「仕事から家庭へ」という影響の各方向性に対して、ポジティブな影響 (「促進」) およびネガティブな影響 (「葛藤」) を想定した4因子スピルオーバー尺度を開発している。Grzywacz & Marks (2000) の枠組みは、Greenhaus & Beutell (1985) や Carlson, et al. (2000) のストレス反応の形態における影響を促進効果にも拡大したものであり、多重役割の影響を欠乏 (scarcity) 仮説と拡大 (expansion) 仮説の両面 (土肥・広沢・田中, 1990) からとらえているといえる。

その後の研究でも、Grzywacz & Marks (2000) 尺度の4因子構造を確認する知見が得られている (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Grzywacz & Bass, 2003; 林・唐澤, 2009; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)。その上で、Grzywacz & Bass (2003) は、家庭から仕事への「促進」が高く、家庭から仕事および仕事から家庭への「葛藤」が低いと、精神的健康が高いことを明らかにしている。また、尺度は異なるが我が国においても、福丸 (2000) は、男女ともに、仕事と家庭との間の相互の肯定的流出 (スピルオーバー) および仕事から家庭への否定的流出と抑うつ度との間には関連が見られるが、家庭から仕事への否定的流出と抑うつ度との間では関連は認められないことを明らかにしている。

一方、仕事と家庭との間の適合を規定する要因についても、職業要因、夫婦関係や個人のパーソナリティ要因との関連が明らかにされてきた。たとえば、職務満足や家庭からのサポートは、仕事と家庭との間の「葛藤」を低減

し、「促進」を高めること (Grzywacz & Marks, 2000)、神経質さや外向性などの個人特性が仕事と家庭との間の適合のあり方と関連すること (Aryee, et al., 2005; Carley & Tammy, 2003; Wayne, et al., 2004) が明らかにされている。その中で、Aryee, et al. (2005) は、年齢、配偶者の職業状況、12歳以下の子ども的人数、性別を統制した場合でも、神経質さが高いほど、あるいは仕事の負荷が高いほど、仕事と家庭との間の「葛藤」が高いことを明らかにしている。また、仕事への関与が高いほど、仕事から家庭への「促進」が高く、家庭から仕事への「葛藤」が低いこと、家庭からのサポートが得られるほど、家庭から仕事への「促進」が高いことを明らかにしている。

さて、これらの先行研究結果を検討すると、以下の課題が見いだされる。すなわち、我が国では、福丸 (2000) や林・唐澤 (2009)、杉野 (2006) を除き、流出 (スピルオーバー) 仮説に基づき、仕事と家庭との間の適合 (ワーク・ファミリー・フィット) のあり方について体系的に検討した研究はきわめて少ない。また、仕事と家庭との間の適合のあり方と個人の精神的健康のポジティブな側面を示すウェルビーイング (well-being) との関連を検討した研究はほとんどない。

そこで本研究では、杉野 (2006) や林・唐澤 (2009) と同様に、仕事と家庭との間の適合 (ワーク・ファミリー・フィット) 尺度を作成し、Grzywacz & Marks (2000) で仮定される4因子構造の妥当性について検証する。その上で、仕事と家庭との間の適合のあり方が、子育てをしながら働く女性のウェルビーイングとどのように関連しているのかについて検討する。その際、年齢や子ども的人数などの対象者の属性、就労形態、職務満足、組織コミットメント (organizational commitment)、職務関与 (job involvement) などの職業要因、夫からのサ

ポートの有無や夫婦関係に対する満足度などの夫婦関係要因が既婚女性のウェルビーイングと関連することを示す先行研究の知見（伊藤・相良・池田, 2004; Ryff & Singer, 2006; 澤田, 2006, 2013）を踏まえ、属性要因、仕事要因や夫婦関係要因個別の影響を統制した場合でも、仕事と家庭との間の適合のあり方が個人のウェルビーイングと関連が見られるのか、関連が見られるのであれば、どのような関連が見られるのかについて検討を行った。

## 方法

### 調査対象

地方 A 県内の保育園に子どもを預けている母親を対象に質問紙調査を行った。市町村の保育・幼稚園課、学校教育課を通じて、調査協力が得られた保育園に調査用紙を配布し、調査協力を依頼した。

### 調査内容

**ウェルビーイング** Ryff (1989) の概念化をもとに西田(2000)により作成された心理的ウェルビーイング (psychological well-being) 尺度 6 因子 43 項目の中から、「人生における目的」「人格的成長」「環境制御力」の 3 因子 22 項目を用いた (杉野, 2006)。前二者は、Ryff (1989) の 6 因子の中でも、自己の意味ある人生を希求するという心理的ウェルビーイング概念を典型的に反映している因子である。後者は、複雑な周囲の環境を制御できる有能さの感覚を示しており、主観的幸福感あるいは適応感を反映した因子と考えられている。これら 3 因子を選択的に使用したのは、Ryff (1989) の 6 因子の中でも、現状に対する能動的適応感と自己実現に向けた心理的展望を捉えており、育児期女性のポジティブな精神的健康の重要な側面を捉えていると考えたからである。

**職務関与と職務満足** 専門職も含め、職種に影響されにくい職業関連要因として、職務関与

と職務満足を用いた。職務関与とは現在従事している職務に対する心理的関与の程度を示す概念である。本研究では、Kanungo (1982) の job involvement 尺度 10 項目 (e.g. 私にとって最も重要なことは、私の現在の職務に関することである) を用いた。職務満足は、仕事内容や職場環境など、総合的な満足度について 100 点満点で評定を求めた。

**夫からの情緒的サポートと夫の育児・家事分担割合** 夫からの情緒的サポートに関して 6 項目 (e.g. 夫は、私の心配事や悩みを聞いてくれる) を作成した。また、全体を 100 とし、夫の育児および家事に対する分担割合 (%) について評定を求めた。

**仕事と家庭との間の適合** Grzywacz & Marks (2000) の Positive and Negative Spillover Between Work and Family 尺度を翻訳して用いた。本尺度は、家庭から仕事へ、仕事から家庭への各影響について、肯定的スピルオーバーである「促進」(e.g. 家庭生活は、あなたに安らぎを与え、仕事への活力を感じさせる) と否定的スピルオーバーである「葛藤」(e.g. 家にいるときも、仕事上の心配や問題が心から離れず気になる) が 4 項目ずつの計 16 項目から構成されている。

**フェイスシート** 年齢、就労形態と 1 週間の就労時間、パートナーの有無、子どもの人数と末子年齢などについてたずねた。

### 手続き

調査は匿名式の自記式質問紙調査で、依頼書には単親家庭への配慮、プライバシーの保護などを明記し、各施設を通じて家庭ごとに研究協力の依頼書と調査用紙を配布した。回収は、施設ごとに留め置き式で行った。調査用紙は 1000 部準備し、最終的に 875 名から回答が得られた。各質問内容について、「どの程度そのように思うか」を、「とてもそう思う (5)」から「全くそう思わない (1)」の 5 件法で評定を求めた。

## 結果

回答が得られた 875 名のうち、欠損値が多いなど回答に不備があるものを除外した。その上で最終的に、夫婦が同居しており、かつ末子年齢が 6 歳以下に該当する者で、正規雇用のフルタイム（企業・公務員など）および非正規雇用のパートタイムで就労している母親計 477 名を分析対象とした（有効回答率 54.5%）。平均年齢は 32.6 歳（SD=5.1, 21 歳 - 49 歳）であった。

### 各尺度の因子構造

調査尺度ごとに、天井効果や床効果が示された項目を削除して、主因子法による因子分析（プロマックス回転）を行った。

ウェルビーイング Ryff (1989) や西田 (2000) と同様、「目標のなさ」「人格的成長」「環境制御力」の 3 因子が抽出された（表 1）。なお、「人生における目的」因子は、原尺度項目においても逆転項目が多く、「目標のなさ」とした。確認的因子分析を行ったところ、モデルとデータとの適合度を示す各指標値は、GFI=.902、AGFI=.870、CFI=.925、RMSEA=.070 であった。

職務関与 Kanungo (1982) と同様に、1 因

子構造が確認された。確認的因子分析を行ったところ、GFI=.925、AGFI=.882、CFI=.913、RMSEA=.102 であった。

夫からの情緒的サポート 1 因子構造が確認された（表 2）。確認的因子分析を行ったところ、GFI=.971、AGFI=.900、CFI=.976、RMSEA=.112 であった。

仕事と家庭との間の適合 Grzywacz & Marks (2000) で仮定されている 4 因子は抽出されず、仕事と家庭との間の方向性を込みにした肯定的スピルオーバーを示す「促進」と否定的スピルオーバーを示す「葛藤」の 2 因子のみが抽出された。そこで、抽出された 2 因子モデルおよび本来仮定されている 4 因子モデルに、Aryee, et al. (2005) や杉野 (2006) などの知見を考慮して、以下に示す 3 つのモデルを加え、適合度を比較検討した。

まず、否定的スピルオーバー相互の相関が高いことを示す Aryee, et al. (2005) の知見を基に、二方向の「促進」と影響の方向性を込みにした「葛藤」からなる 3 因子モデルを作成した。次に、肯定的スピルオーバーでは方向性が分離できなかったことを示す福丸 (2000) や杉野 (2006)

表 1 ウェルビーイングの因子分析結果（主因子法，プロマックス回転） $n=477$

	目標のなさ	人格的成長	環境制御力
私は現在、目的なしにさまよっているような気がする	.871	.176	.033
私の人生にはほとんど目的がなく、進むべき道が見出せない	.814	-.106	.114
本当に自分のやりたいことが何なのか見出せない	.776	.135	-.089
私の人生は退屈で、興味がわかない	.654	-.142	.058
私は、自分が生きていることの意味を見出せない	.573	-.150	-.037
自分がどんな人生を送りたいのか、はっきりしている	-.388	.081	.154
私はいつも生きる目標を持ち続けている	-.370	.198	.227
自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦することは重要だと思う	.206	.888	-.019
これからも、私はいろいろな面で成長続けたいと思う	-.027	.826	-.112
新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい	.076	.654	.135
私は、新しい経験を積み重ねるのが楽しみである	-.036	.643	.164
私には、もう新しい経験や知識は必要ないと思う	.126	-.594	.162
これ以上、自分自身を高めることはできないと思う	.192	-.481	.060
私の人生は、学んだり、変化したり、成長したりする連続した過程である	-.159	.436	.237
自分の周りで起こった問題に、柔軟に対応することができる	.157	.028	.867
状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる	.098	-.014	.837
私は、うまく周囲の環境に適應して、自分を生かすことができる	-.093	-.062	.751
私は、周囲の状況にうまく折り合いをつけながら、自分らしく生きていると思う	-.135	-.052	.709
自分の身に降りかかってきた悪いことを、自分の力でうまく切り抜けることができる	-.105	-.032	.613
因子相関行列			
	人格的成長	-.606	
	環境制御力	-.536	.539

表2 夫からの情緒的サポート（主因子法）  $n=477$

夫は、私の能力や努力を認めてくれる	.819
夫は、私の心配事や悩みを聞いてくれる	.760
夫は、私が働くことを応援してくれている	.748
夫は、私が仕事で疲れていても気づかってくれない	-.737
夫は、悩み事の相談に対して親身になって考えてくれない	-.734
夫は、私の仕事を理解してくれない	-.723

の知見に基づき、二方向の「葛藤」と影響の方向性を込みにした「促進」からなる3因子モデルを作成した。さらに、分析過程で、4因子モデルであれば、二つの「葛藤」因子にそれぞれ負荷する観測変数間に有意な相関が認められたので、これらの誤差変数間に相関を仮定した修正2因子モデルを作成した。

表3 各モデルについての適合度

	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
2因子モデル	.906	.870	.889	.078	457.91
修正2因子モデル	.920	.844	.912	.071	402.67
「促進」を込みにした3因子モデル	.913	.877	.900	.075	433.45
「葛藤」を込みにした3因子モデル	.917	.882	.905	.073	420.31
4因子モデル	.925	.891	.917	.069	392.47

分析結果を表3に示す。2因子モデル、「促進」を込みにした3因子モデル、「葛藤」を込みにした3因子モデル、修正2因子モデルよりも、4因子モデルの方が、モデルとデータとの適合度が高かった。そこで、Grzywacz & Marks (2000) に従い、4因子モデルを採用することとした(表4)。

4因子モデルについて、因子間相関を算出したところ(表5)、家庭から仕事への「促進」

と仕事から家庭への「促進」( $r=.582$ )、家庭から仕事への「葛藤」と仕事から家庭への「葛藤」( $r=.577$ )との間に、やや高い相関が示された。また、家庭から仕事への「促進」と家庭から仕事への「葛藤」、仕事から家庭への「葛藤」との間には負の相関が有意であったが、仕事から家庭への「促進」と仕事から家庭への「葛藤」、家庭から仕事への「葛藤」との間には関連が認められなかった。

以上の点から、尺度によっては適合度の低い側面も見られるが、各尺度は概ね一定の妥当性と信頼性は確保されていると判断された。そこで、各尺度の素点合計を項目数で除した尺度得点を用いて分析を行うこととした。

#### フルタイムとパートタイム就労者との比較

正規雇用(民間企業、公務員)のフルタイム就労者群( $n=222$ )と非正規雇用のパートタイム就労者群( $n=255$ )ごとに、各尺度得点の平均値を算出して $t$ 検定を行った(表6)。

その結果、子どもの人数はパートタイム就労者の方がフルタイム就労者よりも多く( $t(473) = -2.33, p < .05$ )、年齢( $t(475) = 3.93, p < .001$ )、ウェルビーイングの環境制御力( $t(475) = 2.75, p < .01$ )、職務関与( $t(475) = 3.98, p < .001$ )、職務満足( $t(472) = 3.14, p < .01$ )、夫の育児分担割合( $t$

表4 仕事と家庭との間の適合についての確認的因子分析結果 ( $n=477$ )

	促進		葛藤	
	FW	WF	FW	WF
家庭生活が充実しているので、より熱心に仕事に取り組むことができる	.805			
家庭生活は、あなたに安らぎを与え、仕事への活力を感じさせる	.793			
家族からの愛情や尊敬は、仕事での意欲や自信につながっている	.656			
仕事上の問題や悩みを抱えていても、家族と会話することでいくぶん楽になる	.561			
仕事が充実していると、家庭でも家族との関係がよくなる		.746		
仕事は、家庭でのあなたを魅力的にする		.732		
仕事で得られることは、家事や育児などに役立つ		.562		
仕事は、家庭でのさまざまな問題解決に役立つ		.470		
家事や育児などのために睡眠時間が少なく、仕事への元気が出ない			.854	
家庭での役割が大きく、仕事に専念することができない			.533	
家庭でのストレスで、職場にいるときもイライラしてしまう			.491	
仕事の間も、自分自身や家庭の心配事が心から離れず気になる			.305	
仕事でとても疲れるので、家庭のことがなかなかできない				.832
仕事のせいで、家では何かしようと思う気持ちが起らない				.722
仕事のストレスで、家にいるときでもイライラしてしまう				.408
家にいるときも、仕事上の心配や問題が心から離れず気になる				.379

註) FW: 家庭から仕事への影響, WF: 仕事から家庭への影響を示す

表5 仕事と家庭との間の適合についての因子相関行列 (n=477)

		促進		葛藤	
		FW	WF	FW	WF
促進	FW				
	WF	.582 ***			
葛藤	FW	-.206 ***	-.054		
	WF	-.105 *	-.056	.577 ***	

註) FW: 家庭から仕事への影響, WF: 仕事から家庭への影響 を示す  
 \*\*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$

(472) = 2.57,  $p < .01$ )、夫の家事分担割合 ( $t(471) = 4.58, p < .001$ )、仕事から家庭への「葛藤」( $t(475) = 4.46, p < .001$ ) の各側面では、パートタイム就労者よりもフルタイム就労者の方が、有意に高い値を示していた。

### ウェルビーイングと各要因との関連

フルタイム就労者、パートタイム就労者のウェルビーイング3側面に、属性要因や職業要因、夫からのサポート要因に加え、仕事と家庭との間の適合の在り方が関連しているのか、また、関連しているならば、どのような側面でどのような関連が見られるのかを検討するために、以下の順に説明変数を投入して階層的重回帰分析を行った。

まず統制変数として、年齢、子どもの人数に加え、職業要因（職務関与・職務満足）、夫

からのサポート要因（情緒的サポート・夫の育児および家事の分担割合）を投入した。これは、年齢や子どもの人数などを統制した場合でも、職業要因やパートナーからのサポートが仕事と家庭との間の適合に関連することを示すAryee, et al. (2005) の知見や、伊藤ほか (2004)、Ryff & Singer (2006)、澤田 (2006, 2013) などにおいて、職務満足や所属組織へのコミットメント、夫婦関係がウェルビーイングに関連することが示されていることによる。その上で、仕事と家庭との間の適合の4因子（家庭から仕事への「促進」・仕事から家庭への「促進」・家庭から仕事への「葛藤」・仕事から家庭への「葛藤」）を投入した。

その結果、表7に示されるように、フルタイム就労者、パートタイム就労者ともに、ウェルビーイングの全ての因子で、年齢、子どもの人数、職業要因、夫からのサポート要因を統制した場合でも、仕事と家庭との間の適合（「促進」・「葛藤」）の影響が示され、有意に説明率が増加することが明らかとなった。

フルタイム就労者では、「目標のなさ」は、職務満足および家庭から仕事への「促進」から

表6 就労形態による違い

	$\alpha$ 係数	フルタイム群 (n=222)	パートタイム群 (n=255)	
年齢		33.6 ( 4.77)	31.8 ( 5.29)	***
子どもの人数		1.9 ( 0.79)	2.1 ( 0.91)	*
末子年齢		2.8 ( 1.83)	3.0 ( 1.76)	
ウェルビーイング				
	目標のなさ	.860	2.22 ( 0.77)	
	人格的成長	.854	4.11 ( 0.64)	
	環境制御力	.869	3.53 ( 0.71)	**
職業要因				
	職務関与	.877	2.67 ( 0.91)	***
	職務満足		70.3 ( 16.96)	**
夫からのサポート				
	情緒的サポート	.886	3.90 ( 0.81)	
	育児分担割合		36.6 ( 16.65)	**
	家事分担割合		28.9 ( 18.72)	***
仕事と家庭との間の適合				
	家庭から仕事への促進	.798	3.79 ( 0.70)	
	仕事から家庭への促進	.774	3.34 ( 0.74)	
	家庭から仕事への葛藤	.661	2.62 ( 0.68)	
	仕事から家庭への葛藤	.714	2.99 ( 0.78)	***

註) \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

負の影響が見られた。「人格的成長」では、仕事から家庭への「促進」から正の影響が、家庭から仕事への「葛藤」から負の影響が見られた。「環境制御力」では、家庭から仕事への「促進」から正の影響が、家庭から仕事への「葛藤」から負の影響が見られた。

一方、パートタイム就労者では、「目標のなさ」は、家庭から仕事への「促進」から負の影響が見られた。「人格的成長」では、家庭から仕事への「促進」および仕事から家庭への「促進」から正の影響が、家庭から仕事への「葛藤」から負の影響が見られた。「環境制御力」では、家庭から仕事への「促進」から正の影響が、仕事から家庭への「葛藤」から負の影響が見られた。

## 考 察

本研究では、乳幼児がいる有職の母親 477 名から得られたデータを基に、職業要因（職務関与、職務満足）、夫からのサポート（情緒的サポート、家事・育児分担割合）、および仕事と家庭との間の適合（ワーク・ファミリー・フィット）のあり方とウェルビーイングとの関連について検討を行った。

### 仕事と家庭との間の適合尺度の因子構造

最初に、Grzywacz & Marks (2000) の Positive and Negative Spillover Between Work and Family 尺度の因子構造を確認したところ、探索的因子分析では仮定された 4 因子は抽出されなかつ

表 7 就労形態別ウェルビーイングとスピル・オーバーとの階層的重回帰分析結果

フルタイム就労者 (n=218)	ウェルビーイング					
	目標のなさ		人格的成長		環境制御力	
年 齢	-.042	-.030	-.017	-.019	-.098	-.117
子どもの人数	-.035	-.049	.053	.064	.043	.060
職業要因						
	職務関与	-.091	-.098	.060	.038	.087
	職務満足	-.343 ***	-.233 ***	.210 **	.027	.270 ***
夫からのサポート						
	情緒的サポート	-.255 ***	-.087	.197 **	.028	.084
	育児分担割合	.089	.066	-.050	-.030	-.082
	家事分担割合	-.183 *	-.136	.148	.096	.161 *
仕事と家庭との間の適合						
	家庭から仕事への促進		-.261 **	.170		.340 ***
	仕事から家庭への促進		-.072	.329 ***		.090
	家庭から仕事への葛藤		.106	-.146 *		-.177 *
	仕事から家庭への葛藤		.013	-.062		.030
	R <sup>2</sup> 乗	.309 ***	.382 ***	.154 ***	.330 ***	.145 ***
	ΔR <sup>2</sup> 乗		.073 ***		.176 ***	.129 ***

  

パートタイム就労者 (n=252)	ウェルビーイング					
	目標のなさ		人格的成長		環境制御力	
年 齢	.051	.024	-.109	-.086	.093	.120
子どもの人数	-.111	-.085	.138 *	.104	-.038	-.065
職業要因						
	職務関与	-.054	-.043	.041	-.042	-.062
	職務満足	-.172 **	-.090	.088	.000	.211 ***
夫からのサポート						
	情緒的サポート	-.247 ***	-.007	.213 **	-.005	.254 ***
	育児分担割合	.094	.102	-.089	-.084	-.139
	家事分担割合	-.069	-.087	.034	.031	.058
仕事と家庭との間の適合						
	家庭から仕事への促進		-.332 ***	.281 ***		.173 *
	仕事から家庭への促進		-.041	.210 **		.130
	家庭から仕事への葛藤		.096	-.152 *		.079
	仕事から家庭への葛藤		.093	.060		-.291 ***
	R <sup>2</sup> 乗	.134 ***	.238 ***	.084 **	.217 ***	.136 ***
	ΔR <sup>2</sup> 乗		.104 ***		.134 ***	.105 ***

註) \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

た。しかし、確認的因子分析を行ったところ、抽出された2因子モデルの適合度は、理論的に仮定される4因子モデルや先行研究に示される3因子モデルと比べても低いことが示された。また、2因子モデルでは、仕事と家庭との間の「葛藤」因子の観測変数間に有意な相関が認められたので、誤差変数間に相関を仮定した修正2因子モデルについても検討を行ったが、モデルとデータとの適合度は4因子モデルの値に至らなかった(表3)。さらに、仕事と家庭との間の影響の方向性により、「促進」と「葛藤」との関連の仕方に違いも認められた(表5)。

これらの点を勘案すると、「促進」相互および「葛藤」相互の因子間相関はやや高い傾向を示すものの、4因子は関連しつつも相互に独立していると見なすこと(表4)が妥当かつ有用であると判断された。

#### フルタイムとパートタイム就労者との比較

次に、各変数について就労形態による差異について検討したところ、以下の点が明らかとなった(表6)。

まず、フルタイム就労者はパートタイム就労者に比べ、平均年齢が高く、子どもの人数が少なかった。両者で末子年齢に違いは認められないことから、正規雇用としてフルタイムで働いている母親は、パートタイムで働く母親に比べ、初産年齢が高いと推察される。また、日々の業務への心理的関与度を示す職務関与、仕事全般に対する満足度も、パートタイムで働く母親に比べ高く、職業へのコミットメントが高いことが読み取れる。フルタイム就労であるため、一週間の労働時間も40時間を超えており、家庭においては、パートタイム就労者よりも育児や家事の分担など、夫からの道具的サポートを多く受けていた。さらに、フルタイム就労者はパートタイム就労者よりも、困難や複雑な状況に対する制御感を表す環境制御力が高い一方で、仕

事から家庭への葛藤を認識する程度も高いことが示された。

これらの点を総合すると、フルタイムで働く母親は、パートタイムで働く母親に比べ、子どもの人数は少ないが、仕事へのコミットが高く、仕事と家庭との多重役割割の中で、夫からのサポートを受けながら、ウェルビーイングと仕事から家庭へのストレスをとともに感じていることが読み取れる。

#### ウェルビーイングと職業要因、夫からのサポート、仕事と家庭との間の適合との関連性

最後に、ウェルビーイングと職業要因、夫からのサポート、仕事と家庭との間の適合との関連について検討したところ、以下の2点が明らかとなった(表7)。

まず、就労形態にかかわらず、仕事に対する満足度が高いほど、また、夫から情緒的あるいは道具的なサポートを受けていると認識しているほど、人生における目的や方向性に迷いがなく、困難や複雑な状況に対して適応できていると感じていた。この結果は、土肥ほか(1990)、伊藤ほか(2004)や澤田(2006)などの先行研究結果と同様、職業要因や夫婦関係要因が満たされていることが、子育てをしながら働く女性のウェルビーイングに影響することを示すものである。

一方、人格的成長の側面では就労形態による違いが明らかとなった。フルタイム就労の母親では、自己の成長感に職務満足度が関連していたが、パートタイム就労の母親では関連は認められず、子どもの人数が多いほど自己の成長感が高いことが示された。また、パートタイム就労の母親では、ウェルビーイングの各側面に、夫からの道具的サポート(家事や育児の分担割合)は関連しておらず、情緒的サポートのみが関連していた点でもフルタイム就労の母親との違いが示された。この点は、夫婦で仕事と家



庭における各役割を担う比重の違いや、各役割に対する母親自身の心理的コミットの程度の違いが反映されていると解釈される（伊藤ほか，2004；澤田，2006）。すなわち、パートタイム就労の母親は、夫に就労についての理解を求めるものの、家事・育児全般を担っており（表6）、子育てを通じて自己の成長を感じているところが大きいと解釈される。一方、フルタイム就労の母親にとって、夫婦が共に働きながら子育てを行うには、夫の道具的サポートは必要不可欠であり、自己の成長感に、育児のみならず仕事に占める比重も大きいと解釈される。

さらに本研究では、仕事と夫からのサポートによる要因独自の影響に加え、仕事と家庭との間の適合をどのように認識しているかが、母親自身のウェルビーイングの各側面と関連することが明らかとなった。たとえば、就労形態にかかわらず、家庭が充実していることで仕事にポジティブな影響があると認識している者ほど、人生における目的や方向性に迷いがなく、困難や複雑な状況に対して適応できていると感じていた。また、家事や育児など家庭の問題が仕事にネガティブな影響を与えておらず、仕事の充実が家庭にポジティブな影響を与えていると認識しているほど、自己の人格的成長を感じていた。加えて、フルタイムで働く母親では、仕事の満足度が高いほど、人生における目的や方向性に迷いがなくと認識していた。一方、パートタイムで働く母親では、家庭から仕事へのポジティブな影響を強く認識していることが、自己の成長感を含め、ウェルビーイングの3側面全てと関連するなど、就労形態による違いも示された。

以上の点を総合すると、以下のように結論づけられる。乳幼児をもつ有職女性のウェルビーイングは、仕事に対する満足感と夫からのサポートの両要因からそれぞれ影響を受けるだけでなく、母親が仕事と家庭との間の関係をどのように認識するかによっても影響を受けるこ

とが明らかとなった。その際、仕事から家庭への影響も受けつつ、家庭から仕事への方向性の影響に、より規定される傾向にあることが読み取れた。この結果は、Grzywacz & Bass（2003）と一致するものといえる。またその傾向は、パートタイム就労の母親で強く、家庭から仕事へのポジティブな影響についての認識や育児との関わりがウェルビーイングと関連していた。一方、フルタイムで働く母親では、仕事へのコミットメントも高く、家庭から仕事への影響のみならず、仕事に対する満足度や仕事から家庭へのポジティブな影響を強く認識していることが、人生の目標や自己の成長感に関連していることが示された。

しかしながら、以下の点で課題も残る。たとえば、今回検討された仕事と家庭との間の適合（ワーク・ファミリー・フィット）尺度の4因子モデルには依然脆弱性が残る。また本研究では、職業要因と家庭要因との間の交互作用の影響については検討できなかった。母親自身が認識する両者の関係性と交互作用との関連性についても、今後検討が必要である。

## 引用文献

- Aryee, S., Srinivas, E.S., & Tan, H.H. 2005. Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*. 90: 132-146.
- Carley, S.B., & Tammy, D.A. 2003. The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 63: 457-472.
- Carlson, S., Kacmer, K., & Williams, J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 249-276.
- 土肥伊都子・広沢俊宗・田中國夫. 1990. 多重

- な役割従事に関する研究—役割従事タイプ、達成感と男性性、女性性の効果—。社会心理学研究 . 5:137-145.
- Frone, M.R. 2003. Work-family balance. In J.C.Quick & L.E. Tetrick (Eds.) , Handbook of occupational health psychology (pp. 143-162) . Washington, DC: American Psychological Association.
- 福丸由佳 . 2000. 共働き世帯の夫婦における多重役割と抑うつ度との関連 . 家族心理学研究 . 14: 151-162.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. Academic Management Review. 10: 76-88.
- Grzywacz, J.G., & Bass, B.L. 2003. Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. Journal of Marriage and Family. 65: 248-262.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology. 5: 111-126.
- 林 治子・唐澤真弓 . 2009. ワーク・ライフ・バランスに関する心理学的検討—肯定的／否定的スピルオーバーの概念を用いて— . 東京女子大学紀要論集 . 60: 169-191.
- 石井クンツ昌子 . 2013. 「育メン」現象の社会学—育児・子育て参加への希望を叶えるために— . ミネルヴァ書房 . 京都 .
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子 . 2004. 既婚者の心理的健康に及ぼす結婚生活と職業生活の影響 . 心理学研究 . 75: 435-441.
- Kanungo, R.N. 1982. Measurement of job and work involvement, Journal of Applied Psychology, 67: 341-349.
- 小泉智恵・菅原ますみ・前川暁子・北村俊則 . 2003. 働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響 . 発達心理学研究 . 14: 272-283.
- 西田裕紀子 . 2000. 成人女性の多様なライフスタイルと心理的 Well-Being に関する研究 . 教育心理学研究 . 48: 433-443.
- Ryff, C.D. 1989. Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology. 57: 1069-1081.
- Ryff, C.D., & Singer, B.H. 2006. Best news yet on the six-factor model of well-being. Social Science Research. 35: 1103-1119.
- 澤田忠幸 . 2006. 既婚女性の well-being と親となる意識の発達—夫婦関係との関連から— . 家族心理学研究 . 20: 85-97.
- 澤田忠幸 . 2013. 看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係との関連性 . 心理学研究 . 84: 468-476.
- 杉野 勇 . 2006. ワーク・ファミリー・フィットの尺度構成—仕事と家庭の軌轢と相互促進— . 現代社会学研究 . 19: 1-20.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 . 2006. ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討 . 産業衛生学雑誌 . 48: 71-81.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. 2004. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation, Journal of Vocational Behavior, 64: 108-130.