

ワーク・ファミリー・コンフリクトの関連要因

黒谷 万美子¹⁾, 中出 美代²⁾, 清水 美代子³⁾

1)愛知学泉大学, 2)東海学園大学, 3)日本赤十字豊田看護大学

Factors relating to work-family conflict

Mamiko Kurotani, Miyo Nakade, Miyoko Shimizu

キーワード：ワーク・ライフ・バランス work-life balance, ワーク・ファミリー・コンフリクト work-family conflict, 組織文化 organizational culture

1. 問題及び目的

就労する女性の増加に伴い仕事と家庭生活の両立は大きな社会的問題として関心を集めている。男女共働化による夫婦の役割分担の変容や少子化対策、企業の人事管理の面からも仕事生活と家庭生活とをいかにバランスをとっていくのが重要な課題である。この仕事生活と家庭生活の調和を示す概念¹⁾をワーク・ライフ・バランスと呼び老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態(内閣府男女共同参画局男女共同参画会議仕事と生活の調和に関する専門委員会, 2007)²⁾を意味する。ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、米国の企業で1980年代から始められたが日本では少子化対策、男女共同参画等の政府主催の会議においてワーク・ライフ・バランスの推進の必要性が強調される中、2004年次世代育成支援対策推進法の施行、2007年「仕事と生活の調和憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定され、2008年「仕事と生活の調和元年」と位置付け内閣府に仕事と生活の調和推進室が設けられた³⁾。

ワーク・ライフ・バランスをとる際に生じる葛藤をワーク・ファミリー・コンフリクトと呼び、ある個人の仕事と家族領域における役割要請が、いくつ

かの観点で互いに両立しないような、役割間葛藤の一形態(Greenhaus& Beutell, 1985)⁴⁾である。役割間葛藤とは、ある組織内のメンバーシップに関連した役割からの圧力が、他のグループにおけるメンバーシップから生じる圧力と矛盾する際に生じる葛藤の一形態である(Kahn, et al, 1964)⁵⁾。つまりワーク・ファミリー・コンフリクトとは、職業上の役割と家庭における親や配偶者としての役割の両立がうまくできないことに対して、家庭を持ちながら働く者が感じる葛藤感を意味する。コンフリクトには、仕事から家庭生活に対しての葛藤(work to family conflict :WFC)と家庭生活から仕事に対しての葛藤(family to work conflict :FWC)という2つの方向がある⁶⁾(以下WFC, FWCと記述する)。つまり、ワーク・ファミリー・コンフリクトにはWFCとFWCの2つの意味が含まれると定義される。欧米におけるワーク・ファミリー・コンフリクト研究は主に個人の心理的機能の問題として捉え、ストレス研究との関連が強い心理学的アプローチと、主に職業生活が家族機能に及ぼす問題に注目する家族社会学の領域で行われてきた社会学的アプローチの2つに分けられる⁷⁾。先行研究⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾¹¹⁾においてワーク・ファミリー・コンフリクトと仕事関連要因(職場サポート、職務ストレス、転職意図など)、非仕事関連要因(生活満足、家庭役割への関与、家族葛藤など)、ストレス関連要因(心理的ストレイン、身体的症状、抑うつ、

仕事関連ストレス、家庭関連ストレスなど)との関連が検証されている。日本における研究は産業・組織心理学分野を中心とした研究¹²⁾¹³⁾¹⁴⁾がいくつか認められるものの生活習慣や健康影響に関する研究は極めて少ないのが現状である。そこで、本研究では小売業におけるワーク・ファミリー・コンフリクトの現状を明らかにするとともに関連要因について検討することを目的とする。

2. 方法

(1) 調査対象

小売業 A 社の社員(836 名)を対象に自記式アンケートを留置き法により実施し、653 名(回収率 78.1%)のうちほとんど記入されていない者を除く 643 名(有効回答率 76.9%)について調査分析を行った。

(2) 調査期間

2011 年 4 月～5 月に実施した。

(3) 調査内容

調査内容は主として次の項目からなっている。

- 1)対象者の属性に関する項目(性別、年齢等)
- 2)ワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC、FWC 等)
- 3)精神的健康(抑うつ尺度等)
- 4)生活習慣(飲酒、運動、喫煙等)

ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度は、多次元的ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版(渡井ら,2006)¹⁵⁾を参考に「当てはまる」5 点から「当てはまらない」1 点の 5 件法で行った。規定要因として規定要因(吉田,2007)¹⁶⁾を参考に職務関与、組織文化、上司の支援、家族関与満足、職務満足のそれぞれ「当てはまる」5 点から「当てはまらない」1 点の 5 件法で行った。抑うつ尺度は、日本語版 BDI(林,1988)¹⁷⁾を使用し「当てはまる」5 点から「当てはまらない」1 点の 5 件法を用いた。睡眠についてはピッツバーグ睡眠質問票日本語版(土井ら,1998)¹⁸⁾を参考に「非常に良い」1 点から「非常に悪い」4 点の 4 件法を用いた。育児については勤務継続障壁(浜本ら,2008)¹⁹⁾を参考に「当てはまる」5 点から「当てはまらない」1 点の 5 件法で行った。

(4) 倫理的配慮

調査実施に当たっては、研究協力への了解を社内安全衛生委員会の承認を得、更に本学倫理委員会に

て倫理的に問題を有しないとの判断後、対象者には研究の主旨、プライバシーの保護について書面で説明し自由意志による協力を求めた。調査の参加の有無や成績による社会的、職業的不利が生じないことを記載し、協力の拒否の機会を保障した上で、情報管理に十分配慮し研究を行った。

(5) 分析方法

統計解析には、SPSS19.0 for Windows を用い、検定は χ^2 検定、信頼性分析をし、信頼性の認められた尺度は尺度ごとに平均値と標準偏差を求め、t 検定、一元配置分散分析、重回帰分析により比較検討した。有意水準は 5%(両側検定)とした。

3. 結果

(1) 対象者の属性

性別にみた結果、男性 469 名(73.1%)、女性 173 名(26.9%)であった。年齢別にみた結果 20 歳代が 73 名(11.4%)、30 歳代が 130 名(20.3%)、40 歳代が 248 名(38.8%)、50 歳以上が 188 名(29.4%)であった。育児中である者は男性 47 名、女性 36 名であった。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクト

ワーク・ファミリー・コンフリクトについてみた結果図 1 の通り、最も多かった項目は「家族は非常に重要である」が 88.2%、次に「仕事は非常に重要である」が 71.7%、「家庭生活に満足」が 65.7%であり、逆に少なかった項目は「家庭生活の緊張で仕事の能力が低下する」が 2.5%、次に「家庭でのストレスで仕事の集中が難しい」が 3.5%であった。

(3) 精神的健康

精神的健康(抑うつ度)についてみた結果図 2 の通り、最も多かった項目は「健康について気にしている」が 49.6%、次に「疲れやすい」が 47.0%、「将来について失望している」が 32.3%であった。

(4) 育児中に感じる両立困難

育児中に問題と感ずることで最も多かったのは図 3 の通り、時間外勤務や不規則な勤務形態 59.0% (「当てはまる」が 36.1%、「やや当てはまる」が 22.9%)次に育児と仕事の両立困難 55.5% (「当てはまる」が 15.7%、「やや当てはまる」が 39.8%)、こどもの教育 54.2% (「当てはまる」が 25.3%、「やや当てはまる」が 28.9%)であった。

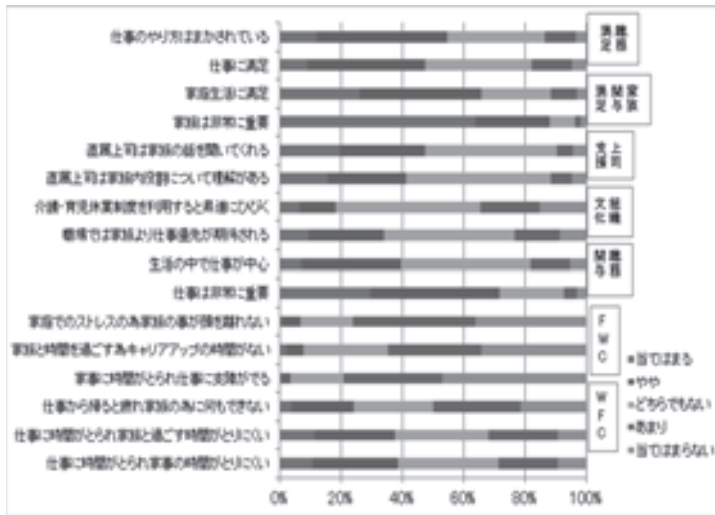


図 1.ワーク・ファミリー・コンフリクト

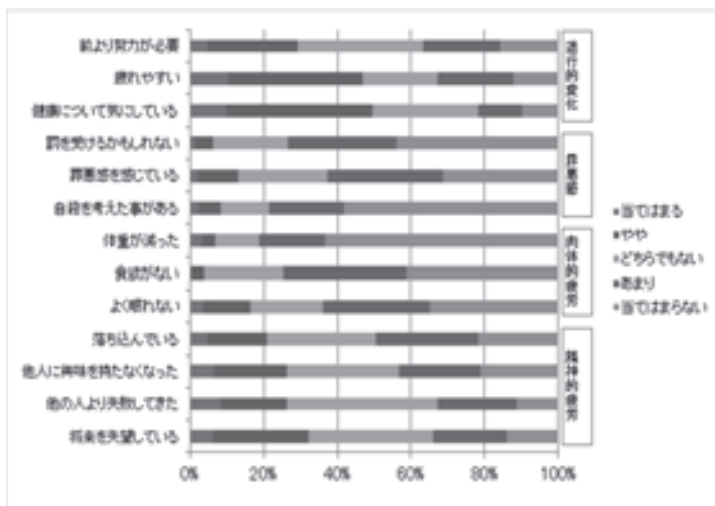


図 2.精神的健康

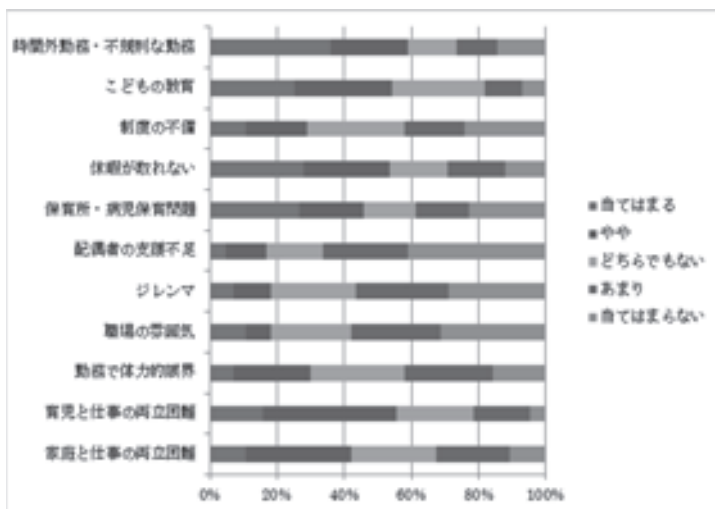


図 3.育児中に感じる両立困難

(5) 生活習慣

飲食してから就寝するまでの時間について男女別にみた結果、男性で最も多かったのは 2 時間以上 207 名(44.4%)、次に 1.5 から 2 時間未満 108 名(23.2%)、1 から 1.5 時間未満 90 名(19.3%)であった。女性も同様に最も多かったのは 2 時間以上 97 名(56.4%)、次に 1.5 から 2 時間未満 29 名(16.9%)、1 から 1.5 時間未満 25 名(14.5%)であった。

飲酒頻度についてみた結果、男性で最も多かったのはほとんど飲まない 167 名(35.5%)、次に毎日 132 名(28.1%)、月 1 から 3 回 45 名(9.6%)であった。女性で最も多かったのはほとんど飲まない 106 名(62.4%)、次に月 1 から 3 回 27 名(15.9%)、週 1 から 2 回 15 名(8.8%)であった。

飲酒量についてみた結果、男性で最も多かったのは平均 1.5 合未満 88 名(54.7%)、次に平均 1.5 合から 3 合未満 65 名(40.4%)、3 合以上 4.9%であった。女性も同様に最も多かったのは平均 1.5 合未満 10 人(58.8%)、平均 1.5 合から 3 合未満 6 人(35.3%)、3 合以上 1 人(5.9%)であった。

運動についてみた結果、運動をしている者は男性 145 名(31.0%)、女性 44 名(25.4%)であった。

喫煙についてみた結果、喫煙者は男性 133 名(28.4%)、女性 16 名(9.2%)、禁煙者は男性 161 名(34.3%)、女性 9 名(5.3%)、非喫煙者は男性 175 名(37.3%)、女性 148 名(85.5%)であった。

禁煙への思いについてみた結果、男性で最も多かったのは禁煙するつもりはない 67 名(50.4%)、次に禁煙したいが何時かは未定 64 名(48.1%)、ここ 1 カ月以内に禁煙する予定 2 名(1.5%)であった。女性も同様に最も多かったのは禁煙するつもりはない 9 名(56.3%)、次に禁煙したいが何時かは未定 6 名(37.5%)、ここ 1 カ月以内に禁煙する予定 1 名(6.2%)であった。

それぞれの項目において男女差が認められたのは飲酒頻度($p<.001$)、喫煙($p<.001$)、禁煙への思い($p<.001$)であった。

(6) 属性別諸尺度(表 1)

性別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.01$)、組織文化($p<.01$)、上司の支援($p<.01$)、職務満足($p<.001$)、退行的変化($p<.05$)において組織文化以外、女性が男性より高値であった。

職種別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.001$)、職務関与($p<.01$)において管理系が高値であり、職務満足($p<.001$)において事務営業系が高値であった。

婚姻状態別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、FWC($p<.01$)、組織文化($p<.01$)、家族関与満足($p<.001$)において配偶者有りの方が高値であり、精神的疲労($p<.05$)、肉体的疲労($p<.05$)において配偶者無しの方が高値であった。

育児の有無とワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康についてみた結果、WFC($p<.001$)、FWC($p<.001$)、組織文化($p<.01$)、家族関与満足($p<.001$)において差が認められ、いずれも育児中の者が育児していない者より高値であった。家族支援3群別(とても得られる・得られる・得られない)にワーク・ファミリー・コンフリクトをみた結果、WFC($p<.05$)、FWC($p<.01$)、肉体的疲労($p<.05$)において支援が得られない者が高値であった。

表 1.属性別諸尺度

		性別		職種		婚姻状態		育児状態	
		男性	女性	経営・サービス	事務・営業	経営・サービス	事務・営業	育児あり	育児なし
WFC	n	449	173	409	100	43	412	199	515
	平均値	2.57	2.77	2.63	2.81	2.17	2.65	2.56	2.58
	SD	0.82	0.86	0.83	0.81	0.83	0.85	0.79	0.81
	t値 or F値	2.65**		3.11***			3.21***		4.88***
FWC	n	449	173	409	100	43	412	199	515
	平均値	1.99	1.85	1.89	1.81	1.71	1.81	1.72	1.79
	SD	0.89	0.77	0.72	0.64	0.79	0.71	0.72	0.67
	t値 or F値	0.13		1.85			2.81**		4.88***
職務関与	n	452	173	470	106	44	416	167	518
	平均値	3.59	3.53	3.51	3.82	3.58	3.81	3.46	3.58
	SD	0.82	0.85	0.84	0.68	0.79	0.81	0.81	0.83
	t値 or F値	0.81		5.85***			1.34		0.12
組織文化	n	449	173	409	100	44	412	197	514
	平均値	2.81	2.89	2.84	2.82	2.78	2.81	2.88	2.78
	SD	0.87	0.82	0.81	0.83	0.88	0.87	0.81	0.84
	t値 or F値	3.74***		0.67			3.77***		3.23***
上司の支援	n	452	173	471	105	44	415	166	518
	平均値	3.41	3.65	3.51	3.37	3.26	3.51	3.41	3.44
	SD	0.82	0.85	0.84	0.72	1.04	0.88	0.89	0.81
	t値 or F値	3.34***		2.27			1.55		1.92
家族関与満足	n	449	173	409	106	44	410	199	511
	平均値	3.38	4.01	3.36	4.15	3.31	4.15	3.59	3.82
	SD	0.81	0.89	0.79	0.85	0.75	0.89	0.80	0.79
	t値 or F値	0.25		2.82			7.87***		5.06***
職務満足	n	451	173	409	106	44	415	167	517
	平均値	2.79	3.05	2.81	2.84	2.35	2.85	2.87	2.77
	SD	0.85	0.89	0.85	0.82	0.82	0.89	0.82	0.85
	t値 or F値	4.58***		13.75***			0.32		1.08
精神的疲労	n	442	169	460	102	43	404	167	507
	平均値	2.52	2.48	2.53	2.46	2.27	2.44	2.81	2.52
	SD	0.81	0.87	0.84	0.78	0.85	0.81	0.86	0.82
	t値 or F値	0.44		2.06			2.87*		0.54
肉体的疲労	n	449	170	407	104	42	410	198	512
	平均値	1.87	1.86	1.89	1.79	1.79	1.81	1.85	1.87
	SD	0.71	0.83	0.78	0.81	0.81	0.72	0.76	0.72
	t値 or F値	0.19		1.08			2.33*		0.75
罪悪感	n	449	170	409	104	43	411	167	512
	平均値	2.05	2.06	2.08	1.87	1.81	1.89	2.15	2.06
	SD	0.81	1.05	0.85	0.82	0.86	0.82	1.01	0.93
	t値 or F値	0.39		1.14			1.74		0.11
退行的変化	n	449	169	409	104	43	410	198	512
	平均値	2.89	3.04	2.92	2.96	2.83	2.81	2.94	2.82
	SD	0.73	0.78	0.78	0.64	0.82	0.75	0.76	0.73
	t値 or F値	2.39*		0.51			0.62		0.81

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

(7) 生活習慣別諸尺度(表 2-1, 2-2)

9 時以降勤務の有無別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.01$)、組織文化($p<.05$)において 9 時以降勤務有りの方が高値であった。

規則的朝食摂取の有無別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、職務関与($p<.01$)、家族関与満足($p<.05$)、職務満足($p<.05$)、精神的疲労($p<.01$)、罪悪感($p<.01$)において差が認められ精神的疲労と罪悪感以外は規則的朝食摂取有り者が高値であった。同様に規則的夕食摂取の有無別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.05$)、組織文化($p<.05$)、職務満足($p<.05$)、精神的疲労($p<.05$)において差が認められ職務満足以外は規則的夕食摂取有り者が低値であった。

飲食後就寝までの時間が 2 時間未満者と 2 時間以上者別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.01$)、FWC($p<.001$)、組織文化($p<.05$)、精神的疲労($p<.01$)、肉体的疲労($p<.01$)、罪悪感($p<.01$)において 2 時間未満の者が高値であった。

運動の有無別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、精神的健康に差は認められなかったが WFC($p<.001$)、FWC($p<.001$)において運動無し者が高値であった。

睡眠困難 3 群(低群・中群・高群)別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.001$)、FWC($p<.01$)、組織文化($p<.001$)、職務満足($p<.05$)、精神的疲労($p<.001$)、肉体的疲労($p<.001$)、罪悪感($p<.001$)、退行的変化($p<.001$)において差が認められ、職務満足以外睡眠困難高群の方が高値であった。

BMI3 群(やせ・普通・肥満)別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、WFC($p<.01$)、組織文化($p<.05$)、精神的疲労($p<.01$)、肉体的疲労($p<.05$)、罪悪感($p<.05$)、退行的変化($p<.05$)において肥満者が高値であった。

喫煙 3 群(喫煙・禁煙・非喫煙)及び飲酒 3 群(飲まない・週 4 回以下・週 5 回以上)別にワーク・ファミリー・コンフリクト、精神的健康をみた結果、差は認められなかった。

表 2-1.生活習慣別諸尺度

		2時以降勤務				規則的朝食摂取				規則的夕食摂取				飲食後就寝までの時間				運動	
		男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	2時間未満	2時間以上	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/	男/ 女/		
WFC	n	194	427	439	141	247	394	321	297	193	41								
	平均値	2.79	2.56	2.61	2.87	2.53	2.68	2.72	2.53	2.43	2.7								
	SD	0.81	0.85	0.86	0.79	0.89	0.79	0.84	0.83	0.83	0.8								
	F値	3.05**		0.69		2.06*		2.88**		3.81**									
FWC	n	185	425	438	141	245	393	321	296	194	41								
	平均値	1.89	1.84	1.87	1.87	1.80	1.89	1.97	1.73	1.72	1.9								
	SD	0.72	0.71	0.71	0.70	0.71	0.71	0.74	0.66	0.66	0.7								
	F値	0.74		0.00		1.55		4.23**		3.03**									
職務関与	n	194	430	441	142	249	396	321	300	195	41								
	平均値	3.81	3.56	3.64	3.42	3.64	3.54	3.52	3.62	3.62	3.9								
	SD	0.84	0.82	0.78	0.88	0.81	0.83	0.83	0.84	0.83	0.7								
	F値	0.70		2.79**		1.55		1.56		0.94									
組織文化	n	184	426	439	142	246	394	321	297	195	41								
	平均値	2.88	2.78	2.82	2.88	2.74	2.81	2.82	2.78	2.79	2.8								
	SD	0.88	0.88	0.88	0.87	0.81	0.88	0.89	0.87	0.88	0.8								
	F値	2.45*		0.51		2.78*		1.97*		1.02									
上司の支援	n	185	429	441	142	249	395	321	300	196	41								
	平均値	3.57	3.45	3.47	3.49	3.41	3.51	3.48	3.40	3.50	3.4								
	SD	0.92	0.94	0.94	0.89	0.89	0.89	0.91	0.97	0.95	0.9								
	F値	1.65		0.21		1.31		0.98		0.52									
家族関与満足	n	182	424	434	141	244	393	315	298	190	41								
	平均値	4.04	3.96	4.03	3.87	3.88	3.88	3.95	4.08	3.96	3.9								
	SD	0.78	0.77	0.74	0.82	0.81	0.78	0.77	0.77	0.82	0.7								
	F値	1.14		2.25*		0.06		0.74		0.34									
職務満足	n	185	429	440	142	247	396	321	299	196	41								
	平均値	2.78	2.69	2.68	2.75	2.64	2.60	2.81	2.81	2.84	2.9								
	SD	0.87	0.89	0.88	0.83	0.87	0.87	0.89	0.85	0.85	0.8								
	F値	1.62		2.23*		2.31*		1.73		0.54									
精神的疲労	n	179	422	432	139	243	398	316	291	194	41								
	平均値	2.48	2.53	2.48	2.69	2.41	2.57	2.81	2.40	2.45	2.5								
	SD	0.82	0.83	0.82	0.83	0.82	0.83	0.83	0.82	0.82	0.8								
	F値	0.87		3.04**		2.39*		3.15**		1.06									
肉体的疲労	n	181	427	438	141	245	394	319	296	196	41								
	平均値	1.84	1.81	1.82	1.86	1.84	1.89	1.96	1.77	1.82	1.9								
	SD	0.75	0.73	0.71	0.74	0.76	0.71	0.75	0.71	0.73	0.7								
	F値	0.87		1.84		0.74		3.22**		1.02									
罪悪感	n	190	428	438	140	248	393	319	296	197	41								
	平均値	2.00	2.05	1.99	2.29	1.97	2.11	2.18	1.92	2.02	2.0								
	SD	0.95	0.94	0.92	0.92	0.95	0.94	0.97	0.91	0.97	0.9								
	F値	0.38		3.31**		1.79		3.37**		0.59									
退行的変化	n	181	426	437	141	245	393	318	296	196	41								
	平均値	2.84	2.96	2.95	2.91	2.91	2.92	2.97	2.88	2.96	2.9								
	SD	0.81	0.72	0.74	0.76	0.77	0.74	0.75	0.74	0.80	0.7								
	F値	1.62		0.83		0.87		1.48		0.79									
* p<.05. ** p<.01. *** p<.001.																			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

表 2-2.生活習慣別諸尺度

		規則的朝食				規則的夕食				規則的運動			
		男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女	男/女
WFC	n	172	232	194	81	443	39	142	165	175	17		
	平均値	2.36	2.61	2.84	2.89	2.56	2.88	2.58	2.52	2.71	2.71	2.5	
	SD	0.78	0.79	0.83	0.81	0.84	0.81	0.84	0.80	0.86	0.86	0.81	
	F値	1.84**		5.94**		2.82		2.82		2.82		2.82	
FWC	n	172	234	193	81	443	39	142	163	174	17		
	平均値	1.71	1.84	1.89	1.89	1.82	2.01	1.81	1.88	1.87	1.86	1.8	
	SD	0.65	0.68	0.71	0.63	0.69	0.71	0.69	0.72	0.71	0.71	0.6	
	F値	7.00**		2.79		0.39		0.39		0.05		0.05	
職務満足	n	174	236	193	81	445	39	143	167	175	17		
	平均値	3.81	3.53	3.51	3.45	3.39	3.52	3.59	3.60	3.55	3.52	3.6	
	SD	0.83	0.81	0.89	0.89	0.83	0.74	0.82	0.78	0.82	0.81	0.7	
	F値	0.85		0.85		0.85		0.78		0.82		0.7	
組織文化	n	174	233	192	81	443	39	142	165	174	17		
	平均値	2.58	2.69	2.64	2.58	2.65	2.84	2.85	2.86	2.79	2.78	2.8	
	SD	0.87	0.85	0.89	0.86	0.91	0.81	0.91	0.78	0.82	0.81	0.8	
	F値	12.35**		3.11*		1.84		1.84		1.50		1.50	
上司の支援	n	174	235	194	81	445	39	143	168	174	17		
	平均値	3.58	3.49	3.37	3.74	3.43	3.49	3.46	3.42	3.50	3.42	3.4	
	SD	0.91	0.85	1.00	0.96	0.92	0.89	1.08	0.83	0.93	0.96	0.9	
	F値	2.33		2.95		0.34		0.34		0.65		0.65	
家族関与満足	n	174	231	190	81	437	39	142	162	173	17		
	平均値	4.04	4.03	3.88	3.96	3.99	3.91	3.88	4.08	3.97	3.95	4.0	
	SD	0.74	0.74	0.85	0.71	0.76	0.78	0.84	0.71	0.78	0.80	0.7	
	F値	0.17		0.45		0.24		0.24		1.49		1.49	
職務満足	n	173	235	194	81	444	39	142	168	174	17		
	平均値	2.36	2.64	2.79	2.83	2.85	2.76	2.84	2.81	2.86	2.86	2.8	
	SD	0.87	0.86	0.87	0.72	0.86	0.86	0.87	0.89	0.89	0.89	0.8	
	F値	3.85*		1.23		2.25		2.25		0.16		0.16	
精神的疲労	n	169	231	192	81	435	39	140	162	173	17		
	平均値	2.24	2.42	2.63	2.32	2.44	2.77	2.49	2.49	2.53	2.54	2.4	
	SD	0.75	0.79	0.83	0.69	0.81	0.87	0.87	0.77	0.85	0.87	0.7	
	F値	26.77**		8.11**		0.15		0.15		0.45		0.45	
肉体的疲労	n	170	232	195	81	441	39	143	166	173	17		
	平均値	1.48	1.80	2.25	1.99	1.82	2.07	1.94	1.79	1.81	1.84	1.8	
	SD	0.59	0.61	0.77	0.64	0.72	0.72	0.78	0.61	0.79	0.61	0.6	
	F値	63.12**		4.47*		1.41		1.41		1.01		1.01	
罪悪感	n	170	232	195	81	442	39	143	168	174	17		
	平均値	1.84	1.86	2.30	2.19	1.98	2.25	2.01	2.02	2.07	2.03	2.0	
	SD	0.81	0.80	1.04	1.17	0.91	0.82	1.00	0.82	0.96	0.86	0.8	
	F値	12.13**		4.05*		0.59		0.59		0.11		0.11	
退行的変化	n	171	232	194	81	441	39	143	165	174	17		
	平均値	2.67	2.88	3.19	3.08	2.87	3.09	2.81	2.96	2.97	2.99	2.8	
	SD	0.78	0.71	0.89	0.80	0.75	0.71	0.72	0.74	0.78	0.78	0.7	
	F値	21.20**		3.81*		2.23		2.23		0.41		0.41	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

(8) ワーク・ファミリー・コンフリクトに関連する要因

①諸尺度の相関

WFC と FWC と諸要因との相関関係をみた結果、WFC と高い相関を示した項目は、運動(p<.001)、育児(p<.001)、婚姻状況(p<.05)、組織文化(p<.001)、上司の支援(p<.01)、家族関与満足(p<.01)、職務満足(p<.001)、精神的疲労(p<.001)、肉体的疲労(p<.001)、罪悪感(p<.001)、退行的変化(p<.001)、睡眠困難(p<.001)、飲食就寝 2 時間以上(p<.001)であった。同様に FWC と高い関連を示した項目は、運動(p<.001)、婚姻状況(p<.05)、組織文化(p<.001)、上司の支援(p<.01)、家族関与満足(p<.01)、職務満足(p<.001)、精神的疲労(p<.001)、肉体的疲労(p<.001)、罪悪感(p<.001)、退行的変化(p<.001)、睡眠困難(p<.001)、飲食就寝 2 時間以上(p<.001)であった。

②WFC と FWC を従属変数とした重回帰分析

ワーク・ファミリー・コンフリクトに影響する要因を明らかにするため、WFC と FWC を従属変数とし個人属性、生活習慣に関する項目、精神健康等を説明変数としてステップワイズ法による重回帰分析を行った。表 3 に示したように、WFC に対して退行的変化 ($\beta = .21, p<.001$)、肉体的疲労 ($\beta = .20, p<.001$)、職務満足 ($\beta = .18, p<.001$) の順に影響を及ぼしているものと考えられる。同様に FWC に対して影響を及ぼしているものは、肉体的疲労 ($\beta = .37, p<.001$)、罪悪感 ($\beta = .26, p<.001$)、組織文化 ($\beta = .22, p<.001$) であった。

表 3.WFC と FWC を従属変数とした重回帰分析

説明変数	WFC		FWC	
	β	t	β	t
性別	0.18	4.20***		
年齢				
飲酒				
喫煙				
運動	0.14	3.64***	0.11	3.02**
育児	0.11	2.66**	0.16	4.03**
婚姻状態	0.10	2.27*	0.09	2.23*
午後9時以降勤務	0.12	3.18**		
飲食後就寝までの時間				
BMI				
規則的朝食摂取				
規則的夕食摂取				
職務関与	0.12	3.07**		
組織文化	0.11	2.53*	0.22	5.50**
上司の支援				
家族関与満足				
職務満足	0.18	4.12***		
精神的疲労	0.12	2.25*		
肉体的疲労	0.20	4.10***	0.37	7.68**
罪悪感			0.26	6.20**
退行的変化	0.21	4.26***		
睡眠困難			0.09	2.13*
法定係数(R ²)	0.40(F=26.89***)		0.41(F=43.16***)	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

4. 考察

(1) 属性とワーク・ファミリー・コンフリクト

今回、WFC は女性で高値であったが先行研究において女性が高いという報告²⁰⁾²¹⁾と男性が高いという報告²²⁾があり一定の見解は得られていないものの、伝統的性役割観の影響が大きいものと推察される。測定尺度や概念内容の相違など様々な要因が考えられるがより大きな集団、地域において更なる検証が必要である。職種別では管理職が WFC、職務関与が高値であったが、責任ある立場であり目標達成しなければならぬという業務負担の重さによるものではないかと考えられる。

(2) 勤務形態とワーク・ファミリー・コンフリクト

今回、変形労働(9 時以降)の勤務による影響を調査した結果、WFC と組織文化との関連が明らかになった。就労環境では労働時間の長さや労働時間管理の柔軟性との関連²³⁾²⁴⁾が報告されているが、時間の長さや管理の柔軟性以外に変形労働による影響が明らかになった。医療機関や工場勤務と違い、2 交代、3 交代の夜間勤務ではないものの、夜遅くまでの開店時間のある小売業において食習慣や精神的健康を含めた重要な課題であると考ええる。

(3) 育児とワーク・ファミリー・コンフリクト

婚姻状態や育児と WFC,FWC、精神的健康との関連が見られ先行研究²⁵⁾²⁶⁾においてもほぼ同様の結果であったが育児中の者に対する支援が重要であることは言うまでもない。育児中の者が WFC、FWC、組織文化、家族関与満足が高値であったことから、育児と家庭と仕事の両立を目指す努力のあらわれであるとともに、適度なコンフリクトが満足に結びつくものと推察される。また、家族の支援別において支援が得られない者がコンフリクトが高かったことから家族において協力者の存在が重要である。母親に対する育児支援のみでなく父親に対する育児支援が必要であるが、時間外勤務や不規則な勤務形態をなくすなどの配慮や職場の雰囲気の改善、柔軟性のある労働時間管理が重要である。

(4) 生活習慣とワーク・ファミリー・コンフリクト

生活習慣の中でも運動と WFC、FWC との関連が認められたが、運動の効果として神経伝達物質を放出させることによる不安軽減効果やうつ軽減効果が報告²⁷⁾されており、不安軽減効果が葛藤に影響を与えているのではないかと推察される。運動はメンタル

ヘルスだけでなく体重減量や生活習慣病予防にも不可欠であり運動継続支援が重要である。

規則的夕食摂取と早めの夕食(就寝時間まで 2 時間以上前)と WFC,FWC 及び精神的健康の関連が認められていることから夕食摂取の時間が重要である。食事は栄養を得るだけでなく、家族の憩いの場としてストレス解消や楽しみの機能を有し生活満足に繋がるものである。特に夕食は時間にとらわれず語らうことができる場であり満足感を与えるものと思われる。変形労働勤務においてより柔軟性のある労働時間管理が不可欠である。

(5) 組織文化とワーク・ファミリー・コンフリクト

WFC と FWC の両方に影響を与えるものとして組織文化があげられた。これは吉田らの報告²⁸⁾と同様の結果であったが、仕事と家庭を調整する組織文化がワーク・ファミリー・コンフリクトを緩和するうえで重要である。ワーク・ファミリー・コンフリクト及び精神的健康におよぼす直属上司の影響は多大であり、育児と仕事の両立支援を考える際、上司の果たす役割は大きいものと推察される。本人だけではなく家族も含めた話を聞く傾聴力が求められるものとする。適度なワーク・ファミリー・コンフリクトは意欲や満足に結びつく²⁹⁾という報告もある通り仕事と家庭の葛藤解決が自己実現を目指し自分らしく生きるために重要であると考ええる。ワーク・ライフ・バランス実現に向けて 1 人ひとりが働きたい職場を意識することが求められる。

5. 結語

WFC,FWC の 2 つに影響を与える要因として、婚姻状態や育児、運動、組織文化、精神的健康の肉体的疲労があることが明らかになった。しかし、それらの因果関係について検討することはできなかった。また、小売業 1 企業での調査であったため今後職種も踏まえた複数企業での調査を実施し更なる研究を深めたいと考える。

引用文献

- 1) 佐藤博樹・武石恵美子:企業から見たワーク・ライフ・バランス,勁草書房,1-24,2008
- 2) 内閣府男女共同参画局男女共同参画会議 仕事と生活の調和に関する専門会議:ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向報告,2007

- 3) 鷺見克典:ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクトー現代における生活領域間の望ましい関係と課題ー,名古屋工業大学経営工学 50 周年記念論文集,127-148,2011
- 4) Greenhaus,J.H., &Beutell,N.J.: Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*,10,76-88,1985
- 5) Kahn,R.L., Wolfe,D.M.,Quinn,R.P., Snoek,J.D., &Rosenthal,R.A.: Organizational stress, *Studies in role conflict and ambiguity*, John Wiley & Sons,1964
- 6) Netemeyer,R.G., Boles,J.S.,&McMurrrian,R.: Development and validation of work-family conflict scales, *Journal of Applied Psychology*,81(4),400-410,1996
- 7) 藤本哲史,吉田悟:ワーク・ファミリー・コンフリクトーふたつの研究潮流と経営組織における問題点,組織科学,33,66-78,1999
- 8) Kossek,E.E., &Ozeki,C.: Bridging the work-family policy and productivity gap,A literature review. *Community, Work & Family*,2,7-32,1999
- 9) Byron,K.: A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, *Journal of Vocational Behavior*,67,169-198,2005
- 10) Allen,T.D., Herst,D.E., Bruck,C.S., &Sutton,M.: Consequences associated with work-to-family conflict, A review and agenda for future research, *Journal of occupational health psychology*,5,278-308,2000
- 11) Ford,M.T., Heinen,B.A., &Langkamer,K.L.: Work and family satisfaction and conflict, A meta-analysis of cross-domain relations, *Journal of applied psychology*,92,57-80,2007
- 12) 金井篤子:女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト,産業・組織心理学研究,11,107-122,1998
- 13) Seto M, Morimoto K, Maruyama S: Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children, *Environ Health Prev Med*,9,220-227,2004
- 14) 金井篤子:ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討,産業・組織心理学研究,15,107-122,2002
- 15) 渡井いずみ,錦戸典子,村嶋幸代:ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版の開発と検討,産業衛生学雑誌,48,71-81,2006
- 16) 吉田悟:ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証,文教大学人間科学部人間科学研究,29,77-89,2007
- 17) 林潔:Beck の認知療法を基とした学生の抑うつについての処置,学生相談研究,9(2),97-107,1988
- 18) 土井由利子,箕輪眞澄,内山真,大川匡子:ピッツバーグ睡眠質問票日本語版の作成,精神科治療学,13(6),755-63,1998
- 19) 浜本芳彦,武知哲久,卯西元,藤谷宏子,小国龍也,蔭山尚正:女性医師のワークライフバランス,日小医会報,133-137,2008
- 20) 20)金井篤子:ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点からのワーク・ライフ・バランス考察,季刊家計経済研究,71,29-35,2006
- 21) 21)渡井いずみ,錦戸典子,村嶋幸代:日本人を対象としたワーク・ファミリー・コンフリクト研究の動向,文献検討結果より,産業衛生学雑誌,47,345,2006
- 22) 22) 3)前掲
- 23) 23)松田茂樹:仕事と家庭生活の両立を支える条件,ライフデザインレポート,1-2,4-15,2006
- 24) 24)山口和男:常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト,経済産業研究所ディスカッションペーパー,10-J-008,2010
- 25) 25)西村純子:ライフステージ,ジェンダー,ワーク・ファミリー・コンフリクト,第2回家族についての全国調査第2次報告書 No.1,日本家族社会学会全国家族調査委員会,75-88,2006
- 26) 26)金井篤子,若林満:女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト,産業・組織心理学研究,11(2),107-122,1998
- 27) 27)青木邦男:運動の不安軽減効果及びうつ軽減効果に関する文献研究,山梨県立大学大学院論集,3,37-45,2002
- 28) 28) 16)前掲
- 29) 29) 23)前掲