

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

金井 篤子

(名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授)

1. 問題

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かといった問題は、近年ますます大きな関心を集めている。従来、伝統的性役割観のもとで男女が棲み分けを行ってきた仕事と家庭の2つの生活領域において、個人の価値観の変化や21世紀の最重要課題とされる男女共同参画社会（男女共同参画社会基本法前文）の進展に伴い、男女ともに両生活領域を視野に入れた役割行動をとることが求められているからである。

国の法整備としても、1999年の改正男女雇用機会均等法の施行、1999年の男女共同参画社会基本法の公布・施行、2002年の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正、2005年度から10年間の時限立法で施行された次世代育成支援推進対策法など、人間生活の基盤である仕事と家庭の両生活領域を視野に入れ、男女がともに関わり、ともに両立する方向性を示してきた。

しかし、この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かという問題は、それほど簡単な課題ではない。この2つの生活領域は時に対立し、互いにゆずらぬ要求を持つ。このことが職務満足、家庭満足、その他の様々な、個人の心理学的変数にネガティブな影響を与えることは想像に難くない。この仕事と家庭を両立しようとする際に生じる葛藤をワーク・ファミリー・コンフリクトと呼んでいる。

さらに、女性と男性とではワーク・ファミリ

ー・コンフリクトの様相は大きく異なることが予想される。「男は仕事、女は家事」という伝統的性役割観から、「男も女も仕事も家事も」に移行するためには、女性は家庭から職場へ、男性は職場から家庭へと、異なる方向への参入が果たされなければならないからである。

本稿では、ワーク・ファミリー・コンフリクトの実証的研究知見から、ワーク・ライフ・バランス実現について考察する。

2. ワーク・ファミリー・コンフリクトとは

ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、例えば、子供が熱を出した時に、誰が迎えに行くかという問題や、大切なプレゼンテーションのある日に家人が体調を崩す、といったようなことである。また、仕事で疲れ切ってしまうと、家事をやる気力がないといったことや、介護で寝ずの看病をし、翌日職場で眠気がとまらないということもあるかもしれない。また、学校の教師が家庭でも、親としてではなく、教師として子供に接してしまい、親として関わるのが難しいといったこともあるかもしれない。Greenhaus & Beutell (1985) は、1番目のその時間にそこにいる必要があるという時間を巡るワーク・ファミリー・コンフリクトを時間ベースのワーク・ファミリー・コンフリクト、2番目の一方の領域に生じたストレスの結果、もう一つの領域での達成が阻害されるワーク・ファミリー・コンフリクトをストレインベースのワー

ク・ファミリー・コンフリクト、3番目の一方の役割行動が他方の役割行動を阻害していると考えられるワーク・ファミリー・コンフリクトを行動ベースのワーク・ファミリー・コンフリクトというように分類している。

ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義について先行研究をみると、Thomas & Ganster (1995) は、Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal (1964) の役割間葛藤の定義を採用し、「仕事からの圧力が家庭役割からの圧力と両立しないところから生じる役割間葛藤の特殊なタイプである」としている。役割間葛藤 (inter-role conflict) 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)。また、Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996) は、ワーク・ファミリー・コンフリクトは役割間葛藤の一形態であり、1) 職務から生じる一般的要求や職務に費やす時間、職務が作り出すストレスが、家庭関連責任の達成を妨げる「職場から家庭へ」の影響の側面、および2) 家庭から生じる一般的要求や家庭に費やす時間、家庭が作り出すストレスが、仕事関連責任の達成を妨げる「家庭から職場へ」の影響の側面の両者を含むとし、ワーク・ファミリー・コンフリクトを「役割葛藤の一形態であり、組織からの要求が家庭における個人の達成を阻害し、また家庭からの要求が組織における個人の達成を阻害すること」と定義している。

しかし、ワーク・ファミリー・コンフリクトを仕事と家庭の両立という視点から考えた場合、一方の領域から他方の領域へという方向性のある葛藤だけでなく、両方が存在していることそのものから生じる葛藤にも注目する必要があると考えられる。これについて、金井・若林 (1998) のワーク・ファミリー・コンフリクト項目の因子分析結果では、家庭と仕事の両領域での役割を果たさなければならないことから、自分には自由に使える時間がない、あるいはいつも時間がないといった項目に負荷の高い因子が抽出されている。このことから、両立に起因する時間の欠乏に関する葛藤

を考えることができる。また、金井・佐野・若林 (1991) は、働く女性を対象としたインタビュー調査の中で、仕事と家庭を両立する女性が抱える葛藤として、片方を選択したことによる、もう片方への罪障感を指摘している。このことから、家庭か仕事かのどちらかを選択しなければならないということが、時に非常に大きな葛藤となりうるということが予想できる。そのため、金井 (2002) では、両立していることで時間がないことへの葛藤および仕事と家庭のどちらかを選択せざる得ない葛藤の2つの葛藤をワーク・ファミリー・コンフリクトの下位概念として扱うことを提案している。

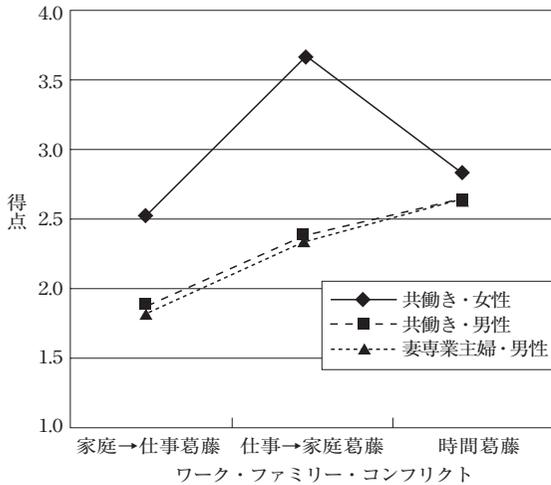
3. 働く人の ワーク・ファミリー・コンフリクト

では、実際働く人はどの程度のワーク・ファミリー・コンフリクトを感じているのであろうか。

愛知県下の従業員規模10人以上の事業所で働く女性パートタイマーを対象とした研究 (金井・若林 1998) では、対象者2,000名のうち620名から有効回答 (有効回答率31.0%) が得られたが、女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクトは、家族構成別集計において最も得点が高かった夫、子供、(義)父、(義)母同居群でも、5段階評定 (1点から5点) で平均値2.11 (標準偏差0.73) であり、パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクトは比較的強く抑えられていることが分かった。これは、パートタイマーという就業形態がそもそも家庭と仕事を両立しようとするものであり、その意味でこの研究の対象者はワーク・ファミリー・コンフリクトの回避に成功しているものと考えられた。

また、東京都下および愛知県下の民間企業に働く男女正規従業員を対象とした研究 (金井 2002) では、600名の対象者から502名の有効回答 (有効回答率83.7%) が得られたが、この調査では、ワーク・ファミリー・コンフリクトを家庭からの要求が職場での達成を阻害する葛藤である家庭→仕事葛藤、職場からの要求が家庭での達成を阻害する葛藤である仕事→家庭葛藤、仕事と家事・育児

図表-1 就業形態・性別ワーク・ファミリー・コンフリクト



等とで時間がなく慌ただしいことへの葛藤である時間葛藤の3つの下位尺度により測定した。これらのワーク・ファミリー・コンフリクトについて、正規従業員の共働きの女性 (n=111) に注目してみると、5段階評定で家庭→仕事葛藤が平均値2.54 (標準偏差0.92)、仕事→家庭葛藤が平均値3.67 (標準偏差1.00)、時間葛藤が平均値2.82 (標準偏差0.87) であった。これらの数字は先のパートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクトの数字とは測度が異なるため、そのまま比較することはできないが、いずれも高くなっており、特に仕事→家庭葛藤はかなり高い水準であることが分かる。

また、共働き・女性群、共働き・男性群 (n=112)、妻専業主婦・男性群 (n=183) の3群間で得点を比較したところ、家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤は共働き・女性群が統計的に有意に高く ($p<.05$)、共働き・男性群、妻専業主婦・男性群間に有意な差は見られなかった。また、統計的に有意な差は出なかったが、時間葛藤にも同じ傾向が見出された (図表-1)。

すなわち、ワーク・ファミリー・コンフリクトは、働く人に高い程度で経験されている場合のことが指摘できる。属性別に見ると、男性よりも女性のほうが高く、パートタイマーよりも正規従業員のほうが高く経験されているといえる。

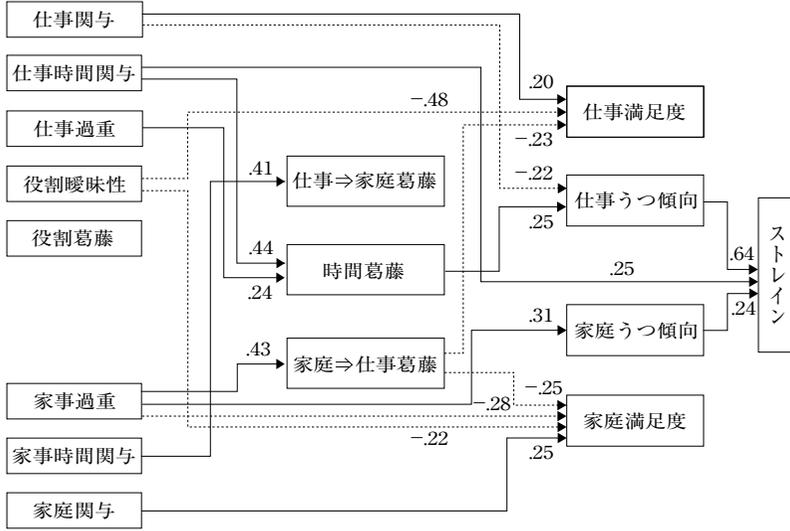
4. ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とその及ぼす影響

ここまで見てきたように、ワーク・ファミリー・コンフリクトは働く人に無視できない程度に経験されていると考えられるが、このワーク・ファミリー・コンフリクトはどのような要因によって発生し、どのような結果をもたらすのであろうか。

まず、金井・若林 (1998) の女性パートタイマーを対象とした研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因を検討する重回帰分析の結果、勤務時間 ($\beta = .19, p<.01$)、通勤時間 ($\beta = .13, p<.05$) が長いほど、また、夫と同居 ($\beta = .30, p<.01$) しており、小学生の子供の数 ($\beta = .21, p<.01$)、中学生の子供の数 ($\beta = .16, p<.01$) が多いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高まることが示された。夫との同居については、家庭の中で、伝統的な「世話をする女性」と「世話をされる男性」という図式が、依然として働いていることを示すものと考えられた。また、通勤時間や勤務時間については、職務の拘束性が高まるために、コンフリクトもそれだけ高まると考えられた。先に示した女性正規従業員のワーク・ファミリー・コンフリクトが女性パートタイマーのそれよりも高くなることも同様に考えられよう。

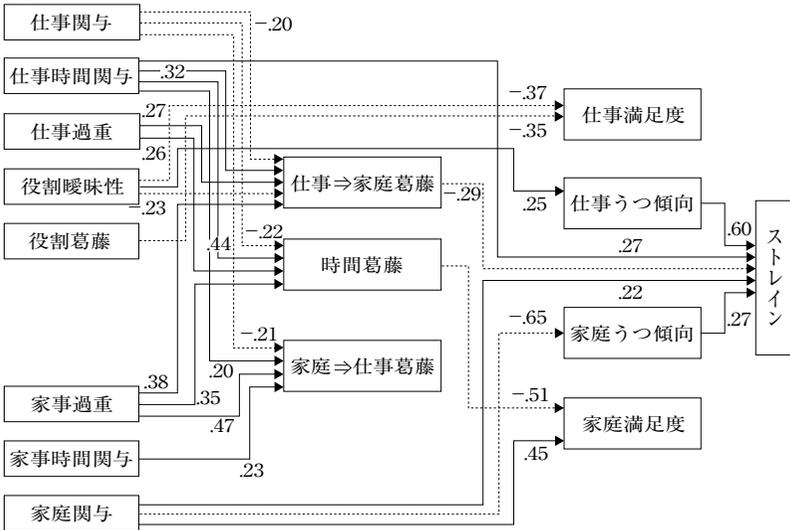
一方、金井ら (1991) は、愛知県下の企業内で働く管理・監督職についている女性40名を対象に、職務ストレスに関するインタビュー調査を行い、1) 企業内の男女差別的環境、および2) 家庭と仕事との両立葛藤の2つが女性特有の職務ストレスに結びついていることを明らかにしているが、このうち、家庭と仕事との両立葛藤、すなわちワーク・ファミリー・コンフリクトは、働く女性の抑うつ感や不安感、職務不満足感、ひいては家庭不満足感、全般的な生活不満足感に結びつくことを示した。これらのワーク・ファミリー・コンフリクトから生まれるストレインは、さらに転職や退職などの結果に結びつくことが予測され、ワーク・ファミリー・コンフリクトの及ぼす影響

図表-2 共働き・女性のワーク・ファミリー・コンフリクトに関するパス・ダイアグラム



注: → …は影響の方向を示し、数字は標準偏回帰係数である

図表-3 共働き・男性のワーク・ファミリー・コンフリクトに関するパス・ダイアグラム



注: → …は影響の方向を示し、数字は標準偏回帰係数である

の大きさを示唆している。

金井 (2002) では、以上の知見をもとに、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とその及ぼす影響を検討するため、共働き・女性群、共働き・男性群、妻専業主婦・男性群別にパス解析を行っている。その結果の要約を示したのが図表-2、図表-3、図表-4である。

共働き・女性群のパス・ダイアグラムを見る

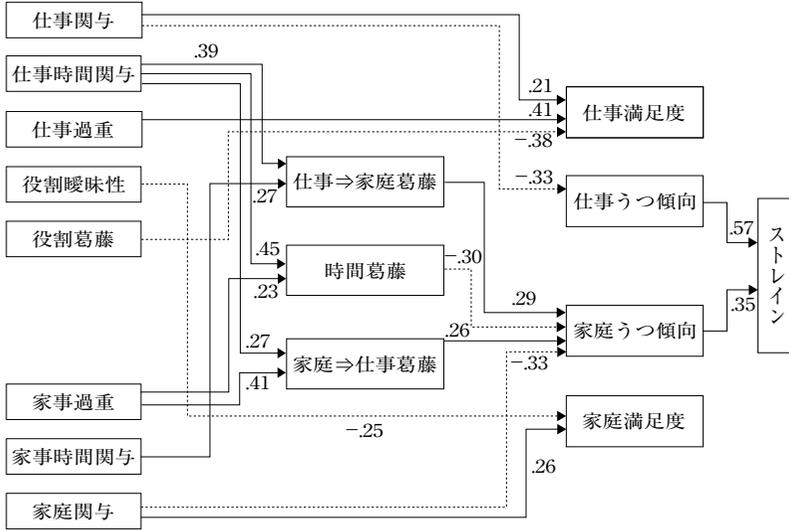
と、家事に時間をかけている程度を示す家事時間関与が高ければ高いほど、仕事→家庭葛藤が高くなり、時間葛藤は仕事時間関与や仕事関与といった仕事領域からの影響をもっばら受けていることが明らかとなった。ワーク・ファミリー・コンフリクトの影響は主に仕事満足度や仕事うつつ傾向に結びついた。これらのことは、家事時間関与が高いために、仕事がなければもっと家事ができるのに、あるいは仕事をしているために忙しいといったように、仕事からの障害が強調されると考えられる。

共働き・男性群のパス・ダイアグラムを見ると、他の2群よりも多くの要因によって、ワーク・ファミリー・コンフリクトが規定されていることが分かる。先にも見たように、ワーク・ファミリー・コンフリクトの得点は妻が専業主婦の男性とほぼ同程度であり、共働きの影響を見ることは

はできなかったが、影響要因に関しては共働きの影響が出ているものと考えられる。時間葛藤が高まると家庭満足度が下がることから、忙しいのは家庭のせいであるというように、家庭からの障害が強調されていると考えられた。

妻が専業主婦の男性のパス・ダイアグラムを見ると、時間葛藤から家庭うつつ傾向へのマイナスの影響が見出された。これは仕事が忙しいほど、家

図表-4 妻専業主婦・男性のワーク・ファミリー・コンフリクトに関するパス・ダイアグラム



注: → …→は影響の方向を示し、数字は標準偏回帰係数である

庭内役割分担が進むため、家庭について思い悩むことが減少するのではないかと考えられる。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトの影響は主に家庭うつ傾向に結びついた。伝統的性役割観の影響から、経済的な家庭役割を果たすための仕事役割（家族を養うために働いている）が強調されすぎて、そのほかの家庭役割が考慮されず、その結果、家庭のために働いているにもかかわらず、家族のために働いているのにどうして仕事に専念させてくれないのかとか、どうして自分を家庭のことで煩わせるのかといったように家庭からの阻害が強調されると考えられる。

5. ワーク・ライフ・バランスに向けて

(1) ワーク・ファミリー・コンフリクトと仕事意欲および仕事満足度との関係

以上のように、個人のコミットメントのあるところにコンフリクトが発生することから、今後職場と家庭の両立が志向されるにつれて、ますますコンフリクトが高まることが予想される。しかし、女性パートタイマー（金井・若林 1998）では、仕事意欲と仕事満足度を従属変数とし、ワーク・ファミリー・コンフリクトおよびワーク・ファミ

リー・コンフリクトの二乗値をそれぞれ投入したところ、仕事意欲ではワーク・ファミリー・コンフリクトの二乗値の標準偏回帰係数（ $\beta = -.52, p < .05$ ）が統計的に有意となり、さらにこれを投入した際の R^2 の増分が有意となり、ワーク・ファミリー・コンフリクトと仕事意欲との間に逆U字型の関係が示唆された。また、仕事満足度については統計的には有意ではなかったが、同様の傾向が示された（図表-5）。

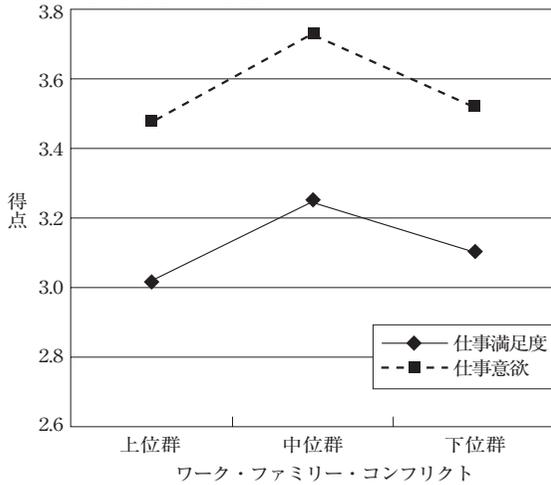
これらの結果は仕事意欲や仕事満足度が、適度なワーク・ファミリー・コンフリクトの存在する時に最も高くなる可能性を示すと考えることができる。

(2) 仕事関与、家庭関与と

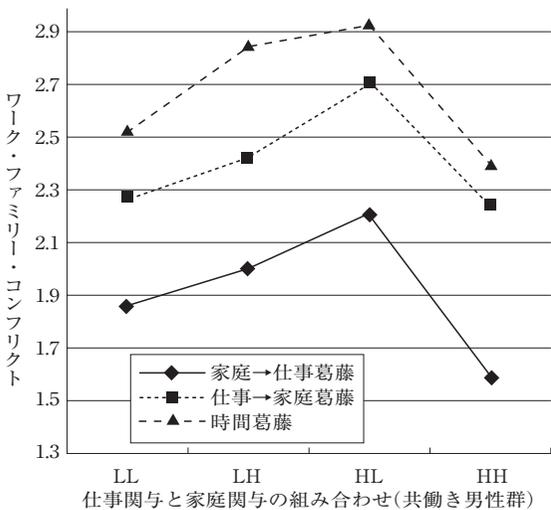
ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関係

一方、金井（2002）では、仕事関与（ワーク・コミットメント）と家庭関与（ファミリー・コミットメント）をそれぞれ測定し、両方の関与がともに高い群（HH群）、両方の関与がともに低い群（LL群）、仕事関与が高く、家庭関与が低い群（HL群）仕事関与が低く、家庭関与が高い群（LH群）の4群に分けて比較したところ、共働き・女性群および妻専業主婦・男性群には統計的に有意な差はなかった。しかし、共働き・男性群において、図表-6に示すように、家庭→仕事葛藤に統計的に有意な差が見出された。図表から明らかかなように、仕事関与が高く、家庭関与の低いHL群が4群中もっとも家庭→仕事葛藤が高くなり、仕事関与、家庭関与ともに高いHH群が4群中もっとも低くなった。この傾向は仕事→家庭葛藤、時間葛藤でも見出され、仕事と家庭の両領域にコミットメントの高いことが、ワーク・ファミ

図表-5 ワーク・ファミリー・コンフリクトと仕事満足度、仕事意欲との関係



図表-6 仕事関与と家庭関与から見たワーク・ファミリー・コンフリクト



リー・コンフリクトの低減に結びつくことが示唆された。

共働き・女性群、妻専業主婦・男性群で関与の影響がなかった理由としては、妻専業主婦・男性群では、家庭内における役割分担が明確なために、関与の程度にかかわらず、ワーク・ファミリー・コンフリクトは低く抑えられており、一方、共働き・女性群では、伝統的性役割観の影響から、家庭役割は当然であり、その上での職場役割との両立が大前提になっていることから、関与の

程度にかかわらず、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなっていると考えられた。それに対して、共働き・男性群は、伝統的性役割観からは職場役割が優先されるものの、共働きということから、実際的な家庭役割を果たすことも同時に期待されるため、葛藤の程度に個人の関与の程度の影響が出たのではないかと考えられる。

(3) ワーク・ライフ・バランスに向けて

以上の検討の結果、個人が仕事と家庭のどちらの領域を自己の態度や行動の判断基準として持っているかが、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とその影響を決定することが示された。

共働き・女性群のワーク・ファミリー・コンフリクトの高さは、両領域を両立させようとする努力のあらわれであると考えられるが、しかし、コンフリクトの高さが顕著である。一方、妻専業主婦・男性群においても、家庭内役割分担がうまく働いている状況においては、ワーク・ファミリー・コンフリクトは低く抑えられているが、家庭になんらかの問題状況が発生した場合には、その均衡がくずれ、大きなワーク・ファミリー・コンフリクトを引き起こす可能性がある。

この点、共働き・男性の結果は示唆的である。両領域に生きる以上、両領域に積極的な関与を持つことがワーク・ファミリー・コンフリクト自体を低減する。また、女性パートタイマーの研究の知見に示されたように、適度なワーク・ファミリー・コンフリクトは挑戦的課題であり、意欲や満足度に結びつく。

現状は依然として、伝統的性役割観の影響から、女性は家庭役割への、男性は仕事役割への偏った、場合によっては過剰な関与をしている、あるいはせざるを得ないことが指摘できる。今後さらに仕事と家庭の両立志向が高まり、双方の役割に必然的に直面する機会が増加すると考えられるが、その際の対処として、両生活領域への過度な関与ではなく、適度な、また、一生活領域のみへの過剰な関与でなく、両生活領域へのバランスよい関与が期待される。

このように両生活領域に適度に関与することを

考えた場合、仕事領域における働き方の問題は無視できない。実際、金井（2002）の研究でも、調査に参加した男性の感想に「すでに4年単身赴任しています。家族のために働いているつもりが、その家族とほとんど会えず、何のために働いているのかとときどき不安になります」といったものがあった。ここからは、男性の家庭への関与が高いにもかかわらず、その家庭に実際にかかわることがないという「ねじれ」が生じていることが予測される。この現象は、妻が専業主婦の男性のパス解析の結果にも表れていたが、場合によってはその矛盾に本人も気づかないまま、仕事に巻き込まれているのではないかと考えられる結果であった。

この一方で、仕事領域への過度なシフトは過労死など生命を失ったり、健康を害する危険性が高い（Kanai & Wakabayashi 2004; 金井 印刷中）。これらのことをあわせて考えると、現状は何のために働いているのかわからない、あまり幸せではない働き方になってしまっている可能性がある。このため、働き方を見直して、21世紀型の働き方を模索する必要があるのではないだろうか。もちろん、キーワードはワーク・ライフ・バランスである。今後、働く人それぞれの、豊かなワーク・ライフ・バランスが成り立つ仕事のあり方が検討されることを期待したい。

文献

金井篤子, 2002, 「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 (2): 107-122.

———, 印刷中, 「組織ストレスとその管理および対処」若林満監修, 松原敏浩・渡辺直登・城戸康彰共編『経営組織心理学——基礎と応用』ナカニシヤ出版.

金井篤子・佐野幸子・若林満, 1991, 「女性管理職のキャリア意識とストレス——インタビュー調査の結果から」『経営行動科学』6: 49-59.

金井篤子・若林満, 1998, 「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.

Greenhaus, J. H., and N. J. Beutell, 1985, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Journal of Management Review*, 10 (1): 76-88.

Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. P. Quinn, J. D. Snoek, and R. A. Rosenthal, 1964, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: Wiley.

Kanai, A., and Wakabayashi, M., 2004, "Effects of Economic Environmental Changes on Job Demands and Workaholism in Japan," *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5): 537-548.

Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian, 1996, "Development and Validation of Work-family Conflict Scales," *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.

Thomas, L. T., and D. C. Ganster, 1995, "Impact of Family-supportive Work Variables on Work-family Conflict and Strain: A Control Perspective," *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6-15.

かない・あつこ 名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授。主な論文に「職場のストレスとサポート」（外島裕・田中堅一郎編『増補改訂版 産業・組織心理学エッセンシャルズ』ナカニシヤ出版, 2004）。キャリア心理学、キャリア・カウンセリング専攻。