

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——

林 治子¹・唐澤真弓²

ワーク・ライフ・バランスとその問題

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する憲章および行動指針が策定³され、仕事と仕事以外の生活の充実を好循環に改善するための取り組みが始まった。仕事と生活の調和とは、社会にとっては産業を支える労働力の確保や社会における活力の維持につながるものであり、個人にとっては誰もが仕事や仕事以外のさまざまな活動を自分の希望するバランスで実現できる状態をいう（内閣府、2007）。

しかし、現実には、仕事と仕事以外の生活の優先度や時間配分などにおいて、男女ともに希望と現実に大きな乖離があることも報告されている。ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査（内閣府、2008）によれば、仕事優先を希望する有業男女は2.0%にすぎないが、現実には約半数が仕事を優先せざるを得ない状況にある。また、家庭優先を希望する有業女性は18.3%だが、現実には30.2%が家庭を優先している。こうした中高年期有業男女の多くは、職場と家庭の2大生活領域で多重役割（たとえば、親、就業者、配偶者など）を担うことになるが、個人の役割遂行の仕方やその役割の捉え方により、仕事と仕事以外の生活のバランス作りも自ずと変わってくるのが予想される。単に、仕事か家庭かといった二者択一的な観点からだけでは捉えきれない問題もあるだろう。

多重役割とスピルオーバーの概念

個人内のワーク・ライフ・バランスを考える上で、心理学ではスピルオーバー⁴という概念が用いられてきた。スピルオーバーとは、1つの領域で関与したことがもう1つの領域にまで拡大、影響を与えることをいう (Pleck, 1995)。このスピルオーバーは、仕事と家庭間で効果の2側面(否定的効果=否定的スピルオーバー、肯定的効果=肯定的スピルオーバー)および領域の2方向性(仕事から家庭へ、家庭から仕事へ)をもつ。

否定的スピルオーバーとは、担う役割や義務が増大すると、個人資源の限界を超えて心理的苦痛や負担感が増加し、幸福感や精神的健康の低下を示すことをいう (e.g., Crouter, 1984)。すなわち、否定的スピルオーバーは、役割間葛藤や役割過重に特徴づけられ、ストレッサーになるような出来事に共起するものである (Small & Riley, 1990; Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989)。一方、肯定的スピルオーバーとは、社会的な多重役割を担うことがその人の精神的健康を支え、従事する役割の増大が安定や向上、豊富な経験や人間的な成長を促し、身体的・精神的健康につながることをいう (Barnett, 1996; Sieber, 1974)。すなわち、肯定的スピルオーバーは、仕事と家庭間の資源充実を意味し、ワーク・ライフ・バランスにもつながるものである (Milkie & Peltola, 1999; Kirchmeyer, 1992)。

これらスピルオーバーの効果2側面は、仕事と家庭間双方向で生じるため (Moen & Shin-Kap, 2001; Mortier & Lorence, 1994)、効果と方向性を組み合わせると、4側面「仕事から家庭への否定的スピルオーバー (=以下、W-F 否定的 S/O と略す)」「仕事から家庭への肯定的スピルオーバー (=以下、W-F 肯定的 S/O と略す)」「家庭から仕事への否定的スピルオーバー (以下 =F-W 否定的 S/O と略す)」「家庭から仕事への肯定的スピルオーバー (以下 =F-W 肯定的 S/O と略す)」となる。たとえば、就業者役割(仕事量の増加など)のストレスが溢れ出して、親役割(子育て意欲の低下など)に否定的効果を及ぼすことは、W-F 否定的 S/O の一側面を示している。逆に、配偶者役割(夫婦円満など)が満たされ、就業者役割(仕事への集中力増加など)

に肯定的効果を及ぼすことは、F-W 肯定的 S/O の一側面となる。

仕事と家庭間のスピルオーバー研究

このようなスピルオーバーの研究は、生涯にわたる就労継続の維持・向上をめざす女性の労働力人口の増加に伴い、1990年代から欧米で先行している。特に、スピルオーバーの4側面の中でもW-F否定的S/O研究に焦点が当てられ、W-F否定的S/Oが増大すると身体的・精神的健康や家族関係に負の影響を及ぼすことが数多く報告されてきた(Mortimer & Lorence, 1994; Kohn & Schooler, 1983)。たとえば、役割間葛藤が増大すると男女ともに身体症状が増し、男性では不安が高まる(Kinnunen & Mauno, 1998)。また、長時間勤務やコントロール下でない仕事に従事すると、否定的感情や仕事での消耗が生じ、子育て意欲が減退する(Kinnunen & Pulkkinen, 1998)。さらに、失業による経済力や社会的地位の低下や過剰負担、職場での心理的ストレスは、自尊感情やコントロール感、家族関係に負の影響を及ぼすことなどが明らかにされてきた(Menaghan, 1991)。

我が国においても、近年、欧米同様な女性労働力人口の増加に伴い(厚生労働省, 2007)、仕事と家庭間のスピルオーバー研究が増えつつある。親役割が増大する学齢期や就学前の子どもをもつ共働き夫婦を対象とした研究では、スピルオーバーと抑うつの関係において、W-F否定的S/Oが増大すると夫も妻も抑うつ傾向が高まるという(小泉・菅原・北村, 2001; 福丸, 2000)。また、小泉・菅原・前川・北村、(2003)は、このW-F否定的S/Oが、仕事でのストレスや労働時間の増加によって生起すること、さらに、夫婦間における意見の一致度を減少させることや子育てストレスを高めることが抑うつにつながることも明らかにしている。

しかし、中高年期における多重役割は、必ずしも否定的に作用するものばかりではない。否定的スピルオーバーに加え、肯定的スピルオーバー研究の重要性も指摘され始め、W-F肯定的S/Oの増大は、精神的健康を高め(Grzywacz, 2000)、職場での満足感は人生に対する満足感を高める(Rain, Lane

& Steiner, 1991) ことが見出されてきた。また、やりがいのある仕事をもつ女性は、子どもとの問題を和らげ、心理学的な苦痛を減少させていたという報告もある (Barnett & Marshall, 1992)。

近年、日本においてもワーク・ライフ・バランスにおける多重役割の肯定的効果 (柏木, 2007) や主体的に関与することの重要性と精神的健康への促進効果が報告され (金井, 2007)、肯定的スピルオーバー研究はその重要性が強調されている。たとえば、職場と家庭で働く時間を総合計した場合、女性は家事や育児も含めて男性に比べて総労働時間が長いにもかかわらず、過労死のほとんどは男性であるという事実も、多重役割が否定的に作用するものだけではない (柏木, 2007) ことの一例として挙げることができよう。伊藤・相良・池田 (2006) は、妻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だけで、夫には影響しないことを示し、スピルオーバーが性別で異なることも明らかにしている。さらに、男女差という点では、女性 (特に、就学前および学齢期の子どもをもつ女性) のほうが、肯定的スピルオーバーも否定的スピルオーバーも男性に比べて多いといわれている (e.g., 福丸, 2008; Moen, 1999)。その理由として、Barnett & Marshall (1992) は、男性が仕事と家庭との間に固い境界線をもっていることで説明している。

以上をまとめると、スピルオーバー研究は、否定的効果のみならず、肯定的効果の影響も検討する必要があると示され、しかも、ワーク・ライフ・バランスを考える上では、性別による違いを考慮する必要があるだろう。さらに、職場でコミットするためには、家庭の中で生起する出来事や感情が職場へどのようにスピルオーバーするかについても検討する余地が残されている。しかし、現時点で家庭から仕事へのスピルオーバーを取り扱った研究は少ない。

ワーク・ライフ・バランスに向けたスピルオーバー研究

従来の仕事と家庭間におけるスピルオーバーの研究では、スピルオーバーが身体的・精神的健康や家族関係にもたらす影響やその発生機序 (労働要因

や家庭内要因)に注目してきた。ところが、職場で意思決定を任されることや家族からのサポート受容は、仕事と家庭間における否定的スピルオーバーを低減すると同時に、肯定的スピルオーバーを増大させる働きもあり、逆に、仕事のストレスや夫婦の意見不一致といった障壁は、否定的スピルオーバーを増大させると同時に、肯定的スピルオーバーを低減させる働きもあることが指摘されてきた (Grzywacz & Marks, 2000)。これらの結果は、スピルオーバーの肯定的効果と否定的効果の相互関連性や領域双方向性に関連があることを予測させるものであろう。従って、スピルオーバーを一側面だけで測ることの限界を指摘したものであり (Barnett, 1996)、さらに拡大した形、つまり、スピルオーバー効果の2側面および領域の2方向性を組み合わせた4側面を包括的に捉えた研究の必要性を呈している。

しかし、現段階で、これら4側面を用いて、スピルオーバーそれ自体の関連を包括的に検討した研究は、日本ではほとんど見当たらない。さらに、スピルオーバー研究では、中高年期の多重役割といった観点から、性別による違いの検討はなされてきたものの、子どもの有無や配偶者の有無、中高年期全体を通じた年代差など人口統計学的要因が、スピルオーバー自体を規定しているかどうかを確認した研究はほとんど見られない。複合的なスピルオーバーの全体像を把握した上で、ミクロ的な問題へと焦点化して取り組むことも、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みでは必要となろう。

目 的

本研究では30歳から64歳までの中高年期の有業男女を対象に、ワーク・ライフ・バランスを考える上で、スピルオーバーに注目し、仕事と家庭間における双方向からの肯定的スピルオーバーと否定的スピルオーバー4側面の相互関係を捉える。さらに、スピルオーバー4側面の人口統計学的要因(性別、年齢コーホート、婚姻状況、勤務形態、学歴、子どもの有無、帰属集団での地位など)による効果と特徴を男女別に概観することを目的とする。

なお、スピルオーバーの概念を用いた研究には、一つの領域から他の領域へ感情や態度の個人内溢れ出しを扱う場合もあれば、夫婦の一方に生じた事象が他方に影響を及ぼす対人関係を媒介とした事象の影響過程（稲葉，2002）を取り扱う場合もある。夫婦間では、相手へのストレスとなる状態を取り扱うことになる（e.g., Almeida, Wethington & Chandler, 1999）。本研究では、仕事と家庭間における肯定的スピルオーバーと否定的スピルオーバーの関係に注目するため、スピルオーバーを2つの領域での個人内溢れ出しとして取り扱う。

現行制度では、全国民を対象とした老齢基礎年金（国民年金）は65歳で受給資格が得られる。また、未婚化や晩婚化が進む中、男女ともに「65歳が退職に適齢である」という傾向を示している。年金受給後の就業の主目的は、経済的理由の意味合いがやや後退し、生きがいや社会参加といった身体的・精神的健康維持の理由も浮上してくる（内閣府，2006）。従って、本分析では30歳から64歳までの有業男女を選定し、中高年期全体を捉えることとする。

方 法

調査および分析対象者

本研究の分析データは、東京大学大学院医学系研究科および東京女子大学の共同研究「中高年の健康とストレスについての日米比較研究プロジェクト」による「日本人のしあわせと健康調査（Midlife in Japan = MIDJA）」から得られた。本調査では、米国ウィスコンシン大学が全米中高年者層を対象にサクセスフル・エイジングを研究する目的で作成された質問調査票“Mid-life in the United States Survey (=MIDUS)”を翻訳したものをを用いた。質問項目の内容や意味などを日米研究者で吟味し、バックトランスレーションを行ない、日米で質問内容の妥当性は一致している。

日本人のしあわせと健康調査の調査対象は、性および年代ごとに層化無作為抽出した30歳から79歳までの東京都23区内在住者である。2008年5

月から10月の間に第一次調査（質問調査票）に参加した1,027名のうち、30歳から64歳までの有業男女603名（男性327名、女性276名）を分析対象とした。質問調査票は調査員が自宅を訪問し、留め置き法で記入を依頼し、後日回収した。

分析対象者の属性

回答者の平均年齢は、男性46.56歳（SD=9.97）、女性47.45歳（SD=9.51）であった。既婚者は男性の70.3%、女性の60.6%、未婚者は男女ともに約22%で、男女の約6~7割が子どもをもつ親でもある。男性の職種は、「専門職・技術職」に就いている者が全体の27.8%と一番多く、次いで「労働・技能職」16.2%、「管理職」14.4%となっている。一方、女性の職種は、「事務職」が37.9%と圧倒的に多く、次いで「専門職・技術職」17.0%、「労働・技能職」13.0%と続く。男性の最終学歴は、大卒以上が全体の52.9%、専門・短大卒19.3%、高卒20.5%であった。女性は、大卒以上23.5%、専門・短大卒40.8%、高卒31.0%であった。勤務形態は、男性の87.5%が常勤、女性は常勤（48.7%）と非常勤・パートタイム（43.3%）とほぼ同数であった。主観的評価による帰属集団での地位（社会階層に替わるもの）を尋ねたところ、全体の約70%の男女が「中から中の上」と評価しており、中流意識をもっている者が多いサンプルといえる。属性についての詳細を表1に示す。

分析項目

分析に用いた具体的な質問項目および測定尺度は次のとおりである。

仕事と家庭間のスピルオーバーを測定する尺度として、仕事と家庭の関係を一文で表現した16項目を用いる（e.g., Grzywacz & Marks, 2000）。これらの項目は、その日の仕事や家庭の状況によって日々変動しやすい性質をもつ一種のストレスラーとして、仕事と家庭の関係を扱うものである（MacEwen & Barling, 1994）。一年間に起きた頻度を5段階（5=いつも～1=ない）で評定させ、各スピルオーバーの平均値を算出して分析に用いた。値が

表1 分析対象者の属性（収入の得られる仕事に従事している者）

		男性 (N=327)		女性 (N=276)	
		N	%	N	%
勤務形態	常勤	286	87.5%	135	48.7%
	非常勤	20	6.1%	120	43.3%
	その他	20	6.1%	17	6.1%
婚姻状況	既婚	230	70.3%	168	60.6%
	別居	4	1.2%	5	1.8%
	離婚	18	5.5%	27	9.7%
	死別	2	0.6%	13	4.7%
	未婚	73	22.3%	63	22.7%
子どもの有無	子どもあり	196	59.9%	183	66.1%
	子どもなし	130	39.8%	93	33.6%
最終学歴	中学校卒/高校中退	22	6.7%	12	4.3%
	高校卒	67	20.5%	86	31.0%
	専門学校・短大卒/大学中退	63	19.3%	113	40.8%
	大学卒/大学院終了	173	52.9%	65	23.5%
帰属集団での位置評価	Mean (SD): 1=低い~10=高い	6.15	(2.28)	5.83	(2.10)
職種	労働・技能職	53	16.2%	36	13.0%
	販売・保安サービス職	32	9.8%	31	11.2%
	事務職	26	8.0%	105	37.9%
	専門職・技術職	91	27.8%	47	17.0%
	管理職	47	14.4%	4	1.4%
	経営者	28	8.6%	14	5.1%
	商工自営業	28	8.6%	15	5.4%
	自由業	18	5.5%	17	6.1%
	その他（農業・漁業など）	3	0.9%	5	1.8%
家族人数	1人	23	7.0%	19	6.9%
	2人	52	15.9%	41	14.8%
	3人	77	23.5%	52	18.8%
	4人	90	27.5%	80	28.9%
	5人以上	84	25.7%	84	30.3%

高いほどスピルオーバーの度合いが多いまたは頻繁であることを示す。

仕事から家庭への肯定的スピルオーバー

「仕事でやっていることが家庭での問題を対処するのに役立つ」など4項目

仕事から家庭への否定的スピルオーバー

「家に居るときでも、仕事上での心配事や問題が気になる」など4項目

家庭から仕事への肯定的スピルオーバー

「家庭があることでリラックスでき、翌日の仕事への備えにもなる」など4項目

家庭から仕事への否定的スピルオーバー

「家でのストレスが仕事場でのいらつきにつながる」など4項目

帰属集団での位置評価：

帰属の社会集団の中における自分の位置や立場を10段階で評定させた。調査票には「はしご」の絵が表示され、最上位「1」から最下位「10」の番号が示されている。評定値を逆転し、値が高いほど、自分の地位や立場も高いと主観的に評価していることを示す。MIDUSでは、社会階層や経済的指標と関連するものとして扱われている。

回答者の属性：

性別、年齢、勤務形態、婚姻状況、子どもの有無、最終学歴、職種、家族人数などについて記入を求めた。

結 果

スピルオーバーの4側面

本データにおける仕事と家庭間のスピルオーバー尺度使用の妥当性を確認するため、質問16項目を用いた確認的因子分析（プロマックス回転、主因子法、固有値1以上）を行った。その結果、Grzywacz & Marks (2000) 同様の4因子（W-F 肯定的 S/O、W-F 否定的 S/O、F-W 肯定的 S/O、F-W 否定的 S/O）が抽出された。W-F 肯定的 S/O の1項目が F-W 肯定的 S/O の因子に、F-W 否定的 S/O の1項目が W-F 否定的 S/O の因子に .45 以上の高い因子負荷量を示した。文章の領域方向性を考慮し、この2項目を除外して再度因子分析を行なった結果（プロマックス回転、主因子法、固有値1以上）、仕事から家庭へ、家庭から仕事への2方向、各々肯定的効果と否定的効果の2側面、合計4側面の因子が抽出され、いずれも .50 以上の高い因子負荷量が付与された（表2）。クローンバックの α 係数を求めたところ、W-F 肯定的 S/O（第4因子：3項目）=.77、W-F 否定的 S/O（第2因子：4項目）=.81、

表2 仕事と家庭間のスピルオーバー因子分析結果（主因子法・プロマックス回転、固有値1以上）

項目内容	因子			
	1	2	3	4
因子1: 家庭から仕事への肯定的スピルオーバー				
家庭があることでリラックスでき、翌日の仕事への備えにもなる	.891			
家庭で尊敬され、愛情を感じる事が仕事での自信につながる	.887			
家で必要なことをしていると、仕事でもなお一層一生懸命にできる	.811			
家で誰かと話すことが、仕事での問題解決に役立つ	.690			
因子2: 仕事から家庭への否定的スピルオーバー				
仕事のせいで、家でやることが疎かになる		.955		
仕事のせいで疲れすぎて、家でやらねばならないことができない		.922		
仕事でのストレスがあるために、家でいらいらする		.691		
家にいるときでも、仕事上での心配事や問題が気になる		.575		
因子3: 家庭から仕事への否定的スピルオーバー				
仕事中でも、個人的・家庭での心配事や問題が気になる			.839	
家でのストレスが職場でのいらつきにつながる			.789	
家でやらねばならないことがあると、仕事が疎かになる			.692	
※家事をすることで、よりよい仕事をするために必要な時間が削られる				
因子4: 仕事から家庭への肯定的スピルオーバー				
仕事でやっていることが、家庭での問題を対処するのに役立つ				.900
仕事で身についた能力は、家庭でも役立つ				.855
仕事をしていることで、家でも魅力的な人間になることができる				.574
※仕事でよいことがあった日には、帰宅したときによりよい話し相手になれる				
※削除項目	$\alpha=.86$	$\alpha=.81$	$\alpha=.72$	$\alpha=.77$

F-W 肯定的 S/O（第1因子：4項目）=.86、F-W 否定的 S/O（第3因子：3項目）=.72 といずれも高い信頼性が確認された。以上の14項目から構成される4つの変数を目的変数として用いて、以降の分析を進める。

男女別にみるスピルオーバー 4 側面の相関

仕事と家庭間スピルオーバーの 4 側面を男女別に t 検定を行ったところ、W-F 肯定的 S/O と F-W 肯定的 / 否定的 S/O の 3 側面において、いずれも男女差が見られた。仕事と家庭間双方向における肯定的スピルオーバーは、いずれも女性のほうが男性よりも有意に平均値が高かった (W-F 肯定的 S/O: $t = -3.15$, $df = 601$, $p < .01$; F-W 肯定的 S/O: $t = -3.33$, $df = 601$, $p < .001$)。これに対して、F-W 否定的 S/O は、男性のほうが女性よりも 5% 水準で有意に高かった ($t = 2.02$, $df = 601$, $p < .05$)。さらに、W-F 否定的 S/O は、女性のほうが男性よりも平均値が高いという有意傾向が見られた。

次に、この 4 側面の単純相関を男女別に検証した。その結果を表 3 に示す。相関係数においては、男女ともにすべての変数間で有意な正の相関が見られた。W-F 肯定的 S/O と F-W 肯定的 S/O で (男性: $r = .61$, $p < .001$; 女性: $r = .59$, $p < .001$)、W-F 否定的 S/O と F-W 否定的 S/O で (男性: $r = .61$, $p < .001$; 女性: $r = .40$, $p < .001$) 強い関連が認められた。同時に、W-F 肯定的 S/O と否定的効果 (W-F 否定的 S/O や F-W 否定的 S/O) で、W-F 否定的 S/O と肯定的効果 (W-F 肯定的 S/O や F-W 肯定的 S/O) で、すなわち、肯定的効果と否定的効果との間にも、男女ともに正の有意な相関が見られ、相関係数は弱から中程度の関連が認められた (男性: $r = .15 \sim .28$, $p < .01$; 女性: $r = .15 \sim .22$, $p < .05$)。

仕事と家庭間スピルオーバーにおける人口統計学的要因

スピルオーバーの 4 側面を目的変数に、人口統計学的要因を説明変数として、重回帰分析を行った。説明変数には、年齢、勤務形態、婚姻状況、子どもの有無、最終学歴、帰属集団での位置評価の 6 変数を用いた。なお、勤務形態 (常勤 = 1、非常勤・パート = 0)、婚姻状況 (既婚 = 1、未婚 = 0)、子どもの有無 (あり = 1、なし = 0) についてはダミー変数を作成し、最終学歴および帰属集団での位置評価については、調査票の当該質問項目への選択肢を連続変数とみなし、高得点ほど高学歴ないし帰属集団での高位置となるよう

表3 仕事と家庭のスピルオーバーの性別によ

変数	男性		女性	t 値
	N=327		N=276	
仕事から家庭への肯定的 S/O	<i>M</i> (<i>SD</i>)	2.33 (0.80)	2.54 (0.88)	-3.15**
仕事から家庭への否定的 S/O	<i>M</i> (<i>SD</i>)	2.29 (0.77)	2.41 (0.76)	-1.91 ⁺
家庭から仕事への肯定的 S/O	<i>M</i> (<i>SD</i>)	2.68 (0.87)	2.93 (0.94)	-3.33***
家庭から仕事への否定的 S/O	<i>M</i> (<i>SD</i>)	1.98 (0.68)	1.86 (0.67)	2.02*

⁺ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

指標化した。重回帰分析の結果、スピルオーバー 4 側面の男女別重決定係数はすべて有意であった（W-F 否定的 S/O: 男性=.09, $p < .001$ 、女性=.11, $p < .001$; W-F 肯定的 S/O: 男性=.07, $p < .001$ 、女性=.09, $p < .01$; F-W 否定的 S/O 男性=.05, $p < .05$ 、女性=.09, $p < .001$; F-W 肯定的 S/O 男性=.15, $p < .001$ 、女性=.13, $p < .001$ ）。各々の説明変数から目的変数への標準偏回帰係数 (β) は、表 4 に示す通りである。

なお、中高年期の幅広い年齢層を対象とした本研究では、スピルオーバー 4 側面すべてにおいて、子どもの有無が予測因とはならなかった。

仕事から家庭への否定的スピルオーバー

W-F 否定的 S/O への予測因は、男女で異なっていた。標準偏回帰係数を見ると、男性は年齢 ($\beta = -.24$, $p < .001$) と帰属集団での位置評価 ($\beta = -.12$, $p < .05$)、女性は勤務形態 ($\beta = .18$, $p < .01$) と最終学歴 ($\beta = .20$, $p < .001$) で有意であった。すなわち、男性は、中年前半の年代かつ帰属位置を低く見積もる者ほど W-F 否定的 S/O が多い。一方、女性は、高学歴で常勤の者ほど W-F 否定的 S/O が多い。

これらの結果に基づき、男性の W-F 否定的 S/O を年齢群別に一元配置分

る平均値と標準偏差、各変数間の相関係数(r)

スピルオーバー間の相関係数			
仕事から家庭へ		家庭から仕事へ	
肯定的 S/O	否定的 S/O	肯定的 S/O	否定的 S/O
	.20***	.59***	.19***
.15**		.15*	.40***
.61***	.17**		.22***
.26***	.61***	.28***	

右上段：女性/左下段：男性

表 4 仕事と家庭間のスピルオーバーを予測する人口統計学的要因

	レンジ	仕事から家庭へ				家庭から仕事へ			
		肯定的 S/O		否定的 S/O		肯定的 S/O		否定的 S/O	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齢	30-64	-.06***	-.02***	-.24***	-.11	-.23***	-.12 ⁺	-.26**	-.20**
勤務形態	(常勤=1)	.05	.02	.09	.18**	-.08	-.07	-.08	-.01
婚姻状況	(既婚=1)	.09	.07	-.02	.02	.28***	.19**	-.03	-.02
子ども有無	(あり=1)	.07	.07	.02	.02	.04	.08	.09	-.06
最終学歴	1-4	.09	.11 ⁺	.01	.20***	.09	.06	.08	.12 ⁺
婦属集団での 位置評価	1-10	.13*	.25***	-.12*	-.01	.13*	.24***	-.10 ⁺	-.03
重決定係数 (R^2)		.07***	.09**	.09***	.11***	.15***	.13***	.05*	.09***

⁺ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

散分析で検証したところ、主効果が有意であった ($F_{(2,324)} = 14.48, p < .001$)。年齢群は労働要因となる職場での昇進や職務の指揮命令可否等を勘案し、年代を3群「30～44歳 ($N=145$)」「45～54歳 ($N=89$)」「55～64歳 ($N=93$)」に分けた。多重比較したところ、「30歳～44歳群」($M=2.48, SD=0.83$)は「55歳～64歳群」($M=1.95, SD=0.63$)より得点が高く ($p < .001$)、「45歳～54歳群」($M=2.33, SD=0.71$)も「55歳～64歳群」より得点が高かった (p

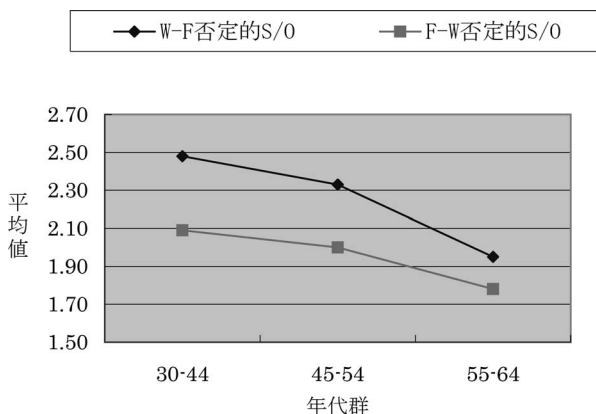


図1 仕事と家庭間否定的 S/O 平均値比較 (男性年代別)

<.01) (図1)。男性は年代を追うごとに、仕事から家庭への否定的スピルオーバーが減少し続け、特に中年期は職場で何らかの問題を抱え、家庭に持ち込んでしまうケースが多いということだろう。

次に、女性の学歴による違いを一元配置分散分析で検証したところ、主効果が有意であった ($F_{(3,271)}=6.98, p<.001$)。多重比較の結果、大卒以上の女性 ($N=65, M=2.64, SD=0.74$) は高卒 ($N=86, M=2.19, SD=0.67$) と 0.1%水準で、高卒未満 ($N=12, M=1.93, SD=0.73$) と 5%水準で有意な差が見られた。また、専門・短大卒の女性 ($N=113, M=1.93, SD=0.73$) のほうが、高卒よりも W-F 否定的 S/O が 5%水準で有意に高かったが、大卒以上の女性とは有意な差が見られなかった (図2)。

家庭から仕事への否定的スピルオーバー

男女ともに、若い年代ほど F-W 否定的 S/O が多いことが示された (男性: $\beta=-.26, p<.01$; 女性: $\beta=-.20, p<.01$)。なお、男性は W-F 否定的 S/O 同様に、年齢の主効果が有意 ($F_{(2,324)}=5.80, p<.01$) となり、「30歳～44歳群」 ($M=2.09, SD=0.72$) と「55歳～64歳群」 ($M=1.78, SD=0.61$) とで 1%水準の有意な差がみられた (図1)。若い年代では、家庭での役割過重により個

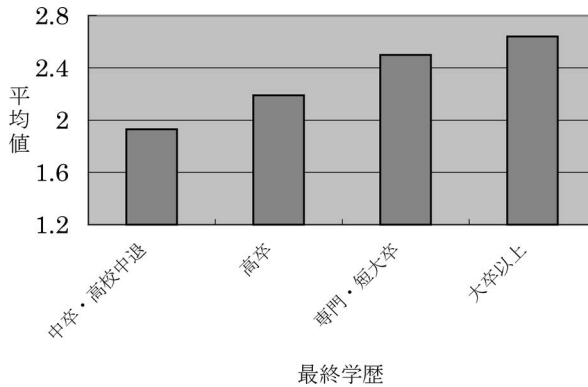


図2 W-F 否定的 S/O 平均値比較 (女性学歴別)

人の資源が低下し、家庭から職場へと負担感の持ち込みが行われてしまうのだろう。

仕事から家庭への肯定的スピルオーバー

男女ともに帰属集団での位置評価において、自分が高い位置にいると感じている者ほど W-F 肯定的 S/O も多いことが示された (男性: $\beta = .24, p < .05$; 女性: $\beta = .25, p < .001$)。また、高学歴な女性ほど肯定的スピルオーバーが多いという傾向も示された ($\beta = .11, p < .10$)。

家庭から仕事への肯定的スピルオーバー

F-W 肯定的 S/O は男女ともに、年齢、婚姻状況、帰属集団での位置評価が予測因となったが (男性: $R^2 = .15, p < .001$; 女性: $R^2 = .13, p < .001$)、標準偏回帰係数を見ると、男性は婚姻状況 ($\beta = .28, p < .001$) と年齢 ($\beta = -.23, p < .001$)、帰属集団での位置評価 ($\beta = .13, p < .05$)、女性は帰属集団での位置評価 ($\beta = .24, p < .001$) と婚姻状況 ($\beta = .19, p < .01$) で有意であった。すなわち、男女ともに、F-W 肯定的 S/O は既婚者で帰属集団での位置 (有職者の場合、多くは職場、または社会的地位) を高く見積もる者ほど溢れ出しが多い。さらに、若い年代の男性ほど多いということがわかる。

考 察

本研究では、30歳から64歳までの中高年期の有業男女を対象に、スピルオーバーの概念を用いて、ワーク・ライフ・バランスを検討した。はじめに、仕事から家庭へ、家庭から仕事へ、各々の領域間の肯定的効果と否定的効果の相関を検討した。次いで、スピルオーバー4側面に対する人口統計学的予測因を男女別に分析し、スピルオーバーの実態を概観した。

結果で明らかになったことは、以下の4点にまとめられる。第一に、スピルオーバー4側面で、肯定的効果と否定的効果の強い相関が示され、4側面で捉えることの重要性が示唆された。第二に、仕事と家庭間のスピルオーバーには男女差が見られ、肯定的S/O(W-F/F-Wともに)は、相対的に女性のほうが多い一方、F-W否定的S/Oは男性のほうが多かった。第三に、人口統計学的要因との関連において、W-F否定的S/Oは男女ともに若いほど多く、さらに男性では帰属集団で低位置にいると感じているもの、女性では高学歴のものほど多い傾向が示された。第四に、肯定的S/Oは仕事から家庭へ、家庭から仕事へいずれにおいても男女ともに帰属集団で高位置にいると感じているものほど多かった。特に、F-W肯定的S/Oは、若い年代の既婚者に多いことも示された。以下、各々に考察し、今後の展望を述べる。

スピルオーバー4側面の相関

本調査で用いたスピルオーバー測定尺度は、日本人中高年期男女を対象とした調査データにおいても、スピルオーバーの4側面が示され、各々十分に内部一貫性を有していることが確認された。従来の研究の多くは、仕事から家庭へのスピルオーバーとその影響を検討するものだったが、家庭から仕事へのスピルオーバーも併せて検討することで、これらの4側面の興味深い二つの点が示された。第一点は、W-F肯定的S/OとF-W肯定的S/Oで、W-F否定的S/OとF-W否定的S/Oで高い相関が見られたことである。肯定的スピルオーバー、否定的スピルオーバー各々の効果は、仕事と家庭との間で

循環することを意味するものであろう。たとえば、満たされた職務満足感が夫婦関係を良好にし、主観的幸福感も高くなる（伊藤・相良・池田，2004）という肯定的効果の波及も、肯定的効果が生む好循環モデルと考えられよう。政府が掲げた仕事と仕事以外の生活の好循環（内閣府，2007）とは、換言すると、肯定的スピルオーバーの効果を生かした結果と言える。個人内の資源充実がバランス調製を高めるという Milkie & Peltola (1999) らの知見を支持するものである。これに対し、否定的スピルオーバーの循環は悪循環を意味し、ひいては機能的な家族システムの維持を困難にすると考えられる。好循環であれ、悪循環であれ、スピルオーバーに循環する働きがあることを再認識することは、循環の継続と断ち切りといった点で重要なポイントになるだろう。

さらに、これらの4側面にはアンビバレントな関係、すなわち、W-F 肯定的 S/O は W-F 否定的 S/O と F-W 否定的 S/O に、W-F 否定的 S/O は F-W 肯定的 S/O にも相関していた。Grzywacz & Marks (2000) が指摘したように、スピルオーバーを複合的に捉えた分析が必要となろう。つまり、仕事や家庭といった各々の領域で、もう一方の領域に役割や感情、特に否定的効果を溢れ出さないようにするための個人的要因を探ることである。本分析では、スピルオーバーそのものの相互関係だけを検討し、スピルオーバーを増減する個人的要因は取り上げていない。しかし、仕事と家庭での役割には、家庭でのストレスや抑圧感を仕事で発散して緩和できる（福丸，2008）など、個々人のストレスや対処方法、パーソナリティ要因も関係しているだろう。スピルオーバーを生起させる個人的要因とともに、個人内の肯定的効果と否定的効果のバランスを今後検討する必要がある。

スピルオーバー 4 側面の男女差

仕事と家庭間スピルオーバーの頻度という点で、肯定的スピルオーバーは、女性のほうが男性より多く、過去の知見 (e.g., 福丸，2008; Moen, 1999) をほぼ支持するものである。しかしながら、アメリカのデータとは異

なり、F-W 否定的 S/O は、男性のほうが多いことも明らかになった。この点からも、スピルオーバーの分析で、仕事と家庭間両領域の方向性を見ることの重要性が示されたといえるだろう。W-F は、家庭に対して仕事が影響を及ぼすことであり、家庭の役割保持に心理的比重が置かれていることを示す。これに対し、F-W は、仕事に対して家庭が影響を及ぼすことであり、仕事の役割保持に比重が置かれていることを示すと考えられよう。F-W 否定的 S/O が女性よりも男性で多いという結果は、家庭での役割過重がストレスとなり、職場での職務意欲等の低下を意味するものである。家庭と仕事の役割比重を考えた場合、男性は仕事での役割が第一義的にあり、家庭での役割はそれを妨害するものと意味づけていると考えられる。このことは、男性が生活領域での感情的な経験を区画化する傾向が強くと、両領域の間に固い境界線をもっているという Barnett & Marshall (1992) の指摘に反し、現代では、仕事と家庭との区画化やその心理的位置づけが難しくなっていると見て取ることができるだろう。さらに、F-W 否定的 S/O には年齢コーホートが関連し、若いほど多い。特に若い男性は男女共同参画や男性の育児介護支援法などによる男性の仕事一辺倒ではない家庭や結婚生活に対する社会からの要請や関心も高いだけに、世代格差の問題も生み出しているとも考えられる。これらの結果は、男性が領域を区画化するまたは妨害しないことを示すのではなく、現実には、家庭での時間の使い方や役割遂行が心理的負担となり、理想との間でギャップを感じていると見ることもできよう。

スピルオーバー予測因としての人口統計学的要因

次に、スピルオーバー 4 側面の年齢コーホート、勤務形態、婚姻状況、子どもの有無、帰属集団での主観的位置による特徴を男女別に検討した。

否定的スピルオーバーの特徴

男性は領域の方向性を問わず、帰属集団における主観的自己評価の低さと若い年齢が否定的スピルオーバーの予測因となっていた。これらの結果は、

子育て期の男性にとって、自身の年収が仕事と家庭間の役割葛藤に関係し、家庭への心理的関与の高さが役割葛藤を強めているという加藤(1999)の報告とも一致する。また、女性も家庭での役割葛藤による負の影響は、若い年代ほど高かった。ただし、若い年代を一括りに扱うことの危険性も考慮しなければならない。若い年代ほど乳幼児を抱え、家庭における負担感が大きいことは周知のとおりである。今回の分析で、子どもの有無がスピルオーバー4側面で予測因とはならなかった理由には、心理的負担感やストレスと関連する子どもの人数や年齢など詳細な質問項目をが組み込まれていない問題がある。これらの要因との関連性を検証することで、年齢コーホートの裏づけもできるだろう。

さらに、女性は、高学歴で常勤職に就いていることが、W-F 否定的 S/O を高めている。キャリア志向の女性にとって、職場での心理的負担やストレスが大きいことの現れであろう。Inaba (2007)によると、就学前の子どもをもつ常勤職の女性の悩みを低減する効果は、夫の情緒的サポートであるという。配偶者のサポートばかりではなく、職場での上司や同僚のサポートを加味した分析を行うことで、領域を越えた溢れ出しの低減効果も示されるであろう。

肯定的スピルオーバーの特徴

男女ともに、帰属集団における主観的自己評価の高さが、肯定的スピルオーバーの予測因となっていた。特に、女性のほうが社会階層や経済力の高さに自己充実感を随伴しやすいという傾向が示された。また、F-W 肯定的 S/O は、男女ともに配偶者の存在が重要な予測因にもなっており、その傾向は男性で強かった。結婚により配偶者という役割が一つ加わったとしても、配偶者はさまざまな役割を遂行する上で、道具的にも情緒的にもっとも重要なサポート源にもなり(Argyle, 1992)、結婚の有用性も示されたといえよう。多重役割による時間消費や経済コストが結婚のデメリットと考えられ、晩婚化・未婚化の現象が進む現代だが、多重役割が必ずしも負に作用するこ

とではないという柏木(2007)の知見をサポートする結果ともいえよう。

本研究では、仕事と家庭の2つの領域間のスピルオーバーを双方向的に分析することで、スピルオーバーの等価の循環、男女のワーク・ライフ・バランスの違い、肯定的効果と否定的効果の相関による個人差の問題が明らかとなった。このことは、スピルオーバーの4側面の分析を行うことの意義を示しているといえよう。

今後、スピルオーバーの肯定的効果と否定的効果の増減に関わる要因として、職場や家庭でのストレスや生活時間のコントロールやサポートの受容など個人内要因との関連を検討することが必要となろう。中高年期の男女にとって、これらの要因が仕事と生活の調和にとって重要であることは想像に難くない。

さらに、社会文化的要因や縦断研究による検討も必要であろう。ここでは、横断研究による年齢コーホートを用いて、年齢とともに仕事と家庭間の否定的スピルオーバーが双方向的に減少する傾向は示せたが、個人内で減少したものか、社会文化的要因に連動するものか、その関係を同定することは難しい。特に、中高年期は生涯発達を考える上で、標準年齢的要因(暦年齢による心身の成熟、退職など)もさることながら、標準歴史的要因(当該文化や社会の中で多くの人々が体験など)や非標準的要因(個人のライフイベントなど)がより重要となる(Baltes, Reese, & Lipsitt, 1980)。今後、更なる要因を考慮した分析を試みる。

注

- 1 東京女子大学大学院博士後期課程人間科学研究科在籍
- 2 東京女子大学現代教養学部人間科学科(コミュニケーション専攻)教授
- 3 策定(平成19年12月)の背景には、企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化、共働き世帯が増加したにもかかわらず、以前と変わらない働き方、子育て支援などの社会基盤の改善が不十分なまま、社会生活の中に男女の伝統的役割分担意識が残存していることなどが挙げられている(内閣府, 2007)。
- 4 「溢れさせること、溢れたもの、超過、流出」などの意があるが、定訳はない。従って本論文では、スピルオーバーという表現を用いる。

引用文献

- Almeida, D. M., Weithington, E., & Chandler, A. L. (1999). Daily transmission of tension between marital dyads and parent-child dyads. *Journal of Marriage and the Family*, **61**, 49-61.
- Argyle, M. (1992). Benefits produced by supportive social relationships. In H. O. F. Veiel & U. Baumann (Eds.), *The meaning and measurement of social support* (pp. 13-32). Hemisphere Publishing Corporation.
- Baltes, P. B., Reese, H. W., & Lipsitt, L. P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, **31**, 6, 5-110.
- Barnett, R. C. (1996). Toward a review of the work-family literature: Work in progress. Boston: Wellesley College Center for Research on Women.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1992). Men's job and partner roles: Spillover effects and psychological distress. *Sex Roles*, **27**, 455-472.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, **51**, 175-183.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: the neglect side of the work-family interface. *Human Relations*, **37**, 425-442.
- 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.
- 福丸由佳 (2008). 成人期と親になること: 青野篤子・赤澤淳子・松並知子 (編) ジェンダーの心理学ハンドブック (pp. 37-56). ナカニシヤ出版.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, **14**, 236-243.
- 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.
- Inaba, A. (2007). Work, Child-rearing and gender: Psychological distress in women with preschooler children in Japan Suzuki, A. (Ed.) *Gender and career in Japan* (pp. 33-57). Melbourne: Trans Pacific Press.
- 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**, 5, 435-441.
- 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. 発達心理学研究, **17**, 1, 62-72.
- 金井篤子 (2007). 子育て支援と少子化問題 日本児童研究所 (編) 児童心理学の進歩 2007 (pp. 261-287). 金子書房.
- 柏木恵子 (2007). 子育てとしごとの心理学 日本児童研究所 (編) 児童心理学の進歩 2007 (pp. 288-295). 金子書房.
- 加藤理 (1999). わが国の男性常雇用者にとっての「仕事」と「家庭」. 日本社会心理学会第40回大会発表論文集, 46-47.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, **51**,

- Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (1998). Linking economic stress to marital quality among Finnish marital couples. *Journal of Family Issues*, **19**, 705.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied social Psychology*, **13**, 231-249.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- 小泉智恵・菅原ますみ・北村俊則 (2001). 児童を持つ共働き夫婦における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー：抑うつ、夫婦関係、子育てストレスに及ぼす影響. *精神保健研究*, **14**, 65-75.
- 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**, 3, 272-283.
- 厚生労働省 (2007). 平成 19 年度版 働く女性の実情 総務省統計局 労働力白書.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/03/h0328-1.html>
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, **8**, 244-254.
- Menaghan, E. G. (1991). Work experiences and family interaction process: The long reach of the job? *Annual Review of Sociology*, **17**, 419-444.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, **61**, 476-490.
- Moen, P. (1999). *The Cornell Couples and Careers Study*. Ithaca, NY: Cornell University.
- Moen, P., & Shin-Kap, H. (2001). Gendered careers: A life course perspective. In R. Hertz & N. Marshall (Eds.), *In working families: The transformation of the American home* (pp. 42-57). Berkeley, CA: University of California Press.
- Mortier, J. T., & Lorence, J. (1994). The social psychology of work. In K. Cook, G. Fine, and J. House (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology* (pp. 497-523). New York: Allyn and Bacon.
- 内閣府 (2006). 高齢者における生活と意識に関する国際比較調査
 Retrieved from http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h17_kiso/19html/1mokuteki.html/ on 31 March 2009.
- 内閣府 (2007). 仕事と生活の調査推進 (ワーク・ライフ・バランス) の実現に向けて
 Retrieved from <http://www8.cao.go.jp/wlb/> on 31 March 2009.
- 内閣府 (2008). ワークライフバランスについての意識調査
 Retrieved from <http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf#search> on 31 March 2009.
- Pleck, J. H. (1995). Work roles, family roles and well-being: Current conceptual perspectives. In G. L. Bowen & J. F. Pittman (Eds.), *The work and family interface: Toward a contextual effects perspective* (pp. 17-22). Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Rela-*

tions, 44.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.

Keywords

Positive and negative spillover, Work-Family interface, Midlife in Japan, Employed males and females, Socio-demographic characteristics