

【個人研究】

ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証

吉田 悟*

Testing Greenhaus & Beutell's (1985) Work - Family Conflict Theory

Satoru YOSHIDA

This study tested Greenhaus & Beutell's (1985) Work-Family Conflict Theory. Subjects were 423 men and 269 women. These individuals were employed, married, and had children living at home. Results indicated that individuals reporting a greater degree of FWC tended to have a younger youngest child, a larger number of children, less support from the spouse, and less family commitment. Individuals reporting a greater degree of WFC tended to report a greater work commitment. Work-Family Culture had a negative correlation to Work-Family Conflict (FWC and/or WFC) .

Key Words: Work-Family Conflict, Interrole Conflict, Family-to-Work Conflict (FWC),

Work-to-Family Conflict (WFC), Work-Family Culture

ワーク・ファミリー・コンフリクト, 役割間葛藤, 家族生活領域から仕事生活領域への葛藤,
仕事生活領域から家族生活領域への葛藤, 仕事生活と家族生活を調整する組織文化

仕事生活と家族生活の調和・統合に関するアプローチとして、英米の組織心理学（あるいは組織行動論）領域において注目されてきた概念が、ワーク・ファミリー・コンフリクトである。日本においては、ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する関心は依然希薄であり、当該領域においては少数の研究が存在するに過ぎない（例えば、藤本・吉田,1999; 金井,2002; 加藤・吉田,1999; 吉田,2001）。

英米の組織心理学領域において、仕事生活とそれ以外の生活との関係を明らかにしようとする試みは、最近まで各々の生活領域の質を反映するような心理変数（例えば、職務満足と生活満足）間の関係性を析出することに、労力を割いてきた（例えば、Zedeck & Mosier,1990参照）。しかし、共働き夫婦（特に、デュアル・キャリア・カップル）

や一人親家族の増大などに伴って深刻化した、就業者個人の仕事と家族役割間で経験する“コンフリクト（葛藤）”に、しだいに心理学者の関心は移っていった。そして、このような葛藤は一般に、ワーク・ファミリー・コンフリクト（Work - Family Conflict）と呼ばれて、すでに専門用語として定着している。

本論では、第1に、グリーンハウス（Greenhaus, J.）とビュテル（Beutell, N.）の理論（図1参照）に基づいて、15の仮説命題を導出して、夫・妻サンプル別に検証する。

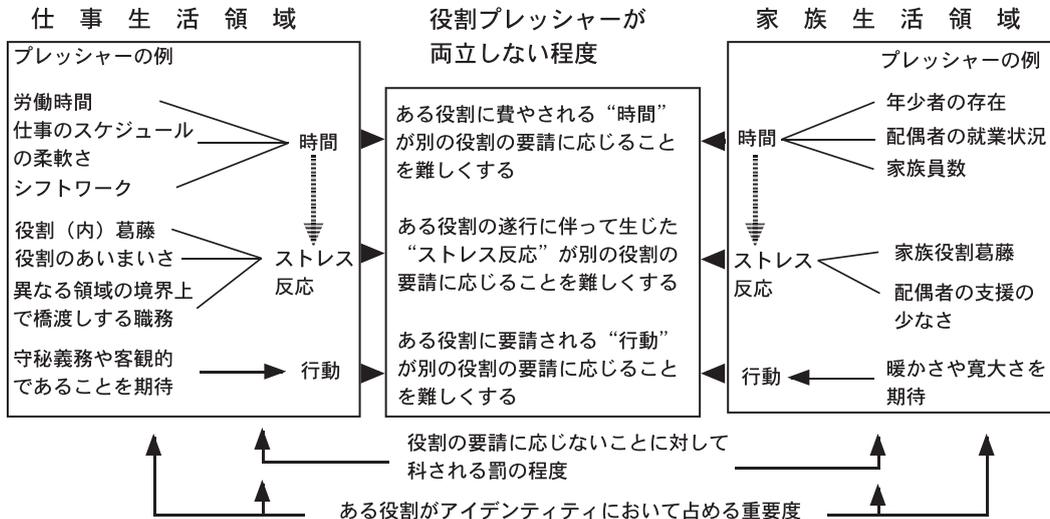
1 調査対象者・調査時期

調査対象者は、東京都練馬区および板橋区に在住し、2002年度において長子が中学生であり、長子が両親と同居している3,000世帯である。

具体的には、①サンプリング時に中学生（1986

* よしだ さとる 文教大学人間科学部人間科学科

図1. グリーンハウスとビュテルによるワーク・ファミリー・コンフリクトの理論図
(Greenhaus & Beutell, 1985, p.78, Fig.1参照)



年4月2日から1989年4月1日生まれ)が世帯内にいること、②その中学生が長子であること、③両親が健在であることを条件にサンプルを抽出した。抽出方法は、多段無作為抽出(確率比例抽出)法を用いた。地点数は、練馬区92地点、板橋区58地点、合計150地点を無作為に選択した。各地点から20世帯を、住民基本台帳を用いて抽出した。抽出期間は2002年5月から9月である。調査票は2002年10月20日にメール便で発送したが、10月15日に調査の依頼状葉書を調査対象者に事前に郵送した。

郵送に際しては、母親(妻)票、父親(夫)票、子ども票および返送用封筒と、子ども票を両親に見られないよう密封する子供用封筒、調査のお願いと概要に関して書かれてある文書を送付した。住所変更など未到達票は56票であった。したがって配布数は2,944票である。回答の返送期限は12月20日で、513世帯が回答・返送した。そのうち、3票とも回答した世帯は494であった。有効回収率は、16.8%であった。

本論では、両親(夫婦)各々における、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因および結果変数との関係を、分析する。ここでは、子どもの分析をしないので、これ以後、両親とか母親・父親とは記述せず、夫婦あるいは妻・夫と記述する

ことにする。この494世帯と両親(夫婦)の2票は返送されてきた2世帯をあわせた496世帯のうちから、夫の分析においては、正規に就業して分析変数に欠損のない423人を分析対象にする。また、妻の分析においては、アルバイト・パート・派遣社員を含めて何らかの形で就業している人で分析変数に欠損のない269人を分析対象にする。

2 分析に用いた変数

表3に、ワーク・ファミリー・コンフリクト(“家族→仕事”葛藤(FWC)、“仕事→家族”葛藤(WFC))を除いた主要変数の平均値、標準偏差、複数の項目からなる変数に関しては信頼性係数を、夫・妻サンプルに関して別々に提示している。信頼性係数はすべて.6以上あり、各尺度の内的整合性は、概して保持されている。また、表4には、複数の項目からなる変数に関して、具体的な尺度項目を提示している。

(1) ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義と構成概念

ワーク・ファミリー・コンフリクトはこれまで、役割間葛藤の一形態として整理されることが

表1. FWCに関する因子分析の因子負荷量

主因子解, バリマックス法

項目種類	項目内容 (4点尺度／全然あてはまらない:1～よくあてはまる:4)	夫(N=423)		妻(N=269)	
		第1 因子	第2 因子	第1 因子	第2 因子
ストレス反応(1)	家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質をこなせないことがしばしばある	.84	.19	.72	.15
時間(2)	家族のあれやこれやで、思うように仕事に時間が配分できない	.79	.08	.77	.08
ストレス反応(2)	家庭内のあれこれが気になって、職場で仕事に専念できないことがしばしばある	.79	.20	.75	.27
ストレス反応(3)	家事や育児やらで疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれないことがしばしばある	.75	.17	.53	.07
時間(2)	家庭の状況が、今の仕事の遂行（定時に仕事を始める、残業をするなど）の妨げになっている	.74	.09	.66	.08
時間(3)	家族のあれやこれやで、職場の仲間との付き合いが十分持てない	.62	.24	.54	.03
行動(1)	私の家庭内で生じる問題を上手く対処する上で適切な考え方や態度は、私が現在担当している仕事上の問題を解決する上では有害でさえある	.50	.30	.38	.33
行動(2)	私が自身の家庭においてより良き親であり、あるいは良き配偶者である上で適切な考え方や態度は、私が現在担当している仕事を遂行する上ではあまり役に立たない	.06	.71	.09	.75
行動(3)	私の家庭内で生じる問題を上手く対処する上で適切な考え方や態度は、私が現在担当している仕事を遂行する上ではあまり役に立たない	.17	.45	.05	.60
固有値		4.48	1.23	3.62	1.43
寄与率(%)		49.7	13.6	40.2	15.9

表2. WFCに関する因子分析の因子負荷量

主因子解, バリマックス法

項目種類	項目内容 (4点尺度／全然あてはまらない:1～よくあてはまる:4)	夫(N=423)		妻(N=269)	
		第1 因子	第2 因子	第1 因子	第2 因子
時間(1)	仕事の原因で、家族との接触が十分にとれない	.83	.04	.84	.18
時間(2)	仕事で、家庭での役割遂行（子どものしつけ・教育、家事）の妨げになっている	.68	.13	.72	.16
時間(3)	仕事で、家族と過ごしたい時間を奪っている	.68	.07	.71	.18
ストレス反応(1)	仕事で、家に帰っても忙いために、家に帰ってもゆったりと落ち着く気分になれない	.60	.39	.67	.15
ストレス反応(2)	家にいても仕事のことが気になって仕方がないことが、しばしばある	.50	.15	.52	.08
ストレス反応(3)	仕事のあと家に帰っても疲れてしまい、何かしようという気持ちになれないことがしばしばある	.49	.23	.48	.23
行動(1)	仕事をする上で有効な考え方や態度は、私がより良き親であること、あるいは良き配偶者であることには、役に立たない	.07	.68	.12	.81
行動(2)	私の仕事を円滑に進める上で有効な考え方や態度は、家庭内の問題を解決する上では、あまり役に立たない	.10	.65	.20	.61
行動(3)	私の仕事を円滑に進める上で有効な考え方や態度は、家庭内の問題を解決する上では、有害でさえある	.21	.51	.45	.31
固有値		3.62	1.51	3.92	1.27
寄与率(%)		38.8	16.8	43.5	14.1

主流であった。役割間葛藤は、役割葛藤の一形態であり、ある集団・組織の成員であることに伴う役割要請が、別の組織・集団に所属していることに伴う役割要請と、両立しない場合に経験される(Kahn et al.,1964)。グリーンハウス(Greenhaus, J.)とビュテル(Beutell, N.)は、カーン(Kahn, R.)らの研究を踏まえて、ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、「ある個人の仕事と家族生活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」であり、3形態(①時間、②ストレス反応、③行動、に基づく葛藤)および、「家族生活領域から仕事生活領域への葛藤(Family to Work Conflict: FWC)」と「仕事生活領域から家族生活領域への葛藤(Work to Family Conflict: WFC)」という2方向からなる概念、と定義した(Greenhaus & Beutell,1985)。

第1に、3つの形態とは、以下に整理できる。

- ①**時間に基づく葛藤**：仕事(家族)役割に費やす時間量が、家族(仕事)に関する役割要請の遂行を妨害する場合に生じる。これには2つのタイプがある。第1は、時間は有限なので、ある役割要請の遂行に時間を投資すれば他の役割要請の遂行に投資すべき時間は必然的に少なくなることによって、葛藤が生じる場合で、これは時間に基づく葛藤の典型である。第2は、ある役割に関する要請が荷重なために十分に達成できず、別の役割に関する要請に対応している最中にも、前者の役割における未達成な課題に気が取られてしまって、葛藤が生じる場合である。
- ②**ストレス反応に基づく葛藤**：仕事および家族の役割ストレス(例えば、役割内葛藤、役割の曖昧さ、役割の荷重)は、緊張、不安、疲労、抑うつ、アパシー、いらいらのようなストレス反応を引き起こす可能性がある。ストレス反応に基づく葛藤は、ある役割によって生み出されたストレス反応が、別の役割に関する要請への対応を困難にするという意味で、二つの役割は葛藤状態にあるというのである。
- ③**行動に基づく葛藤**：ある役割に期待される特徴的な行動パターンが、別の役割に期待される行動パターンと両立しない場合、葛藤が経験され

る。例えば、管理職者であると同時に母親であるとして、管理職者に期待される行動パターン(例、客観的・論理的であること、冷静さなど)と、母親として期待される行動パターン(例、慈愛的・情緒的であること、暖かさなど)が対立・矛盾するならば、その人は仕事と家族役割の間で葛藤を経験することになる。また、役割に関連する価値が矛盾することによって、葛藤が生じる可能性がある。

第2に、2つの方向とは、「家族生活領域から仕事生活領域への葛藤(以下略して、“家族→仕事”葛藤(FWC))」と、「仕事生活領域から家族生活領域への葛藤(以下略して、“仕事→家族”葛藤(WFC))」である。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度

カールソンらが作成した尺度項目(Carlson et al.,2000, p.260, Table 2参照)を参考にして、各形態と各方向を組み合わせた6側面、すなわち、FWCの3側面(時間・ストレス反応・行動に基づくFWC)、WFCの3側面(時間・ストレス反応・行動に基づくWFC)、に該当する項目を各側面に関して3項目ずつ、計18項目(FWC・WFC、各9項目)を、調査票に組み込んだ。表1・2に、項目が提示されている。

本論では、FWCとWFCそれぞれの構造を把握するために因子分析を行い、その因子構造に基づいて、FWCとWFCの下位尺度を構成することとした。FWCとWFCとも、2次元構造であることが、夫・妻サンプル両方において明らかになった。第1因子は「時間・ストレス反応に基づく」項目からなり、第2因子は「行動に基づく」項目からなることが、ほぼ明らかにされた。そこで、各分析対象者の因子得点をFWC、WFCの測度にすることにした。すなわち、FWCの9項目に関する因子分析によって得られた第1因子の因子得点を「時間・ストレス反応に基づくFWC」、第2因子の因子得点を「時間に基づくFWC」、さらにWFCの9項目に関する因子分析によって得られた第1因子の因子得点を「時間・ストレス反応に基づくWFC」の測度、第2因子の因子得点を「時間に基づくWFC」の測度とした。

時間とストレス反応に基づく次元と行動次元が

異なる次元であることが、本論の分析で析出されたことになるが、このことは、グリーンハウスとビュテルの理論図の記載と合致している（図1参照）。理論図においては、時間とストレス反応に基づく次元が関係があることを示す矢印が、時間に基づく葛藤からストレス反応に基づく葛藤へと引かれており、時間に基づくFWC・WFCがストレス反応に基づくFWC・WFCの原因となること、そして行動に基づくFWC・WFCと時間・ストレス反応に基づくFWC・WFCが独立していることが図示されているのである。すなわち、彼らは、ワーク・ファミリー・コンフリクトを二分化する

とすれば、「時間・ストレス反応」次元と「行動」次元に区分されるであろうことを、当初から主張していたのである。

(3) 規定要因 (表3・4参照)

①FWCの規定要因

これは、末子年齢、子の数、家族員数、配偶者の就業状況、家族役割ストレス、配偶者の支援、家族関与、の6変数からなる。配偶者の就業状況は、無職が1、パートタイマー・派遣社員・アルバイトが2、正規雇用が3と数値化された。末子年齢、子の数、家族員数は、年齢・人数が入力された。

表3. 主要変数の平均値・標準偏差・α係数

変数	夫(N=423)			妻(N=269)			項目数	尺度評定
	M	SD	α	M	SD	α		
1 末子年齢	10.72	2.61	-	11.01	2.62	-	1	-
2 子の数	2.07	0.66	-	2.03	0.68	-	1	-
3 家族員数	4.52	3.08	-	4.36	0.99	-	1	-
4 週当たりの就業日数	4.27	0.68	-	3.34	1.24	-	1	-
5 配偶者の就業状況	1.84	0.72	-	2.92	0.36	-	1	3点評定*
6 家族役割ストレス	1.85	0.66	.74	3.73	0.48	.72	3	4点評定**
7 配偶者の支援	2.82	0.68	.88	2.67	0.86	.93	3	4点評定
8 家族関与	3.13	0.52	.81	3.34	0.49	.76	5	4点評定
9 上司の仕事に関する支援	2.45	0.7	.90	2.61	0.65	.83	3	4点評定
10 職務役割ストレス	2.39	0.41	.73	2.22	0.40	.70	9	4点評定
11 職務関与	2.82	0.46	.70	2.39	0.54	.76	5	4点評定
12 家族支援施策の利用しやすさ	2.08	0.91	.88	1.76	0.88	.88	11	5点評定***
13 家族的責任に関する上司の配慮・支援	2.51	0.67	.79	2.82	0.64	.78	3	4点評定
14 家族支援施策の利用がキャリアに不利な影響を及ぼさないような組織文化	2.81	0.63	.65	2.97	0.68	.72	3	4点評定
15 長時間労働や家族より仕事を優先する働き方を要請しないような組織文化	2.85	0.69	.80	3.09	0.67	.78	3	4点評定
16 就業時間に関する柔軟性	2.52	0.56	.72	2.54	0.61	.75	5	4点評定
17 職務のやり方に関する柔軟性	3.07	0.52	.78	2.69	0.55	.68	4	4点評定
18 家族満足	3.09	0.53	.75	2.97	0.65	.81	4	4点評定
19 職務満足	2.68	0.46	.83	2.69	0.44	.77	9	4点評定
20 組織コミットメント	2.56	0.67	.84	2.56	0.68	.87	3	4点評定
21 退職意志	1.89	0.68	.83	2.08	0.77	.81	3	4点評定

* 1=無職・休職,2=パートタイマー・派遣社員・アルバイト,3=正社員

** 4点評定はすべて、1=全然あてはまらない,2=あてはまらない,3=あてはまる,4=よくあてはまる

*** 1=該当なし・わからない,2=申請・利用しにくい,3=どちらかといえば申請・利用しにくい,4=どちらかといえば申請・利用しやすい,5=申請・利用しやすい

家族役割ストレスは、本論の分析では、家事役割の荷重でもって測定されたとした。表4-2で提示したように3項目（4点評価）からなり、測度は各項目の評定値の算術平均である。

さらに、家族関与とは、家族役割がアイデンティティにおいて占める重要度のことであり、5項目（4点評価）からなり、測度は各項目の評定値の算術平均である。

②WFCの規定要因

これは、週当たりの就業日数、上司の仕事に関する支援、職務役割ストレス、職務関与、の4変数からなる。

職務役割ストレスは、職務役割の曖昧さ（遂行すべき役割に関して、不明瞭かつ不十分な情報しか持っていない状態）、職務役割内葛藤（自身の職務に対する期待が他者各々によって異なる状態）、職務役割荷重（時間当たりに遂行しなければならない職務の量が多すぎる状態）の3次元からなり、各3項目ずつ計9項目からなる。すなわち、職務役割の曖昧さは、①職場で自分に何が期待されているのか分からない、②現在の仕事内容は漠然としていて、人に説明するのが難しい、③いまの仕事には、はっきりした目標や目的がない、職務役割内葛藤は、④私の仕事では、上司・部下や同僚それぞれの要求の板挟みになることが多い、⑤私の仕事では、職場内で複数の人から矛盾した要求をされることが多い、⑥複数の上司の指示に、くい違いが多い、職務役割荷重は、⑦数多くの仕事をこなさなければならない、⑧私の仕事は一人でやるには多すぎる、⑨ノルマや納期に追われる業務を担当している、からなる（いずれも4点評価）。そして、職務役割ストレスの測度はこれら9項目各々の評定値の算術平均とした。

さらに、職務関与とは、職務役割がアイデンティティにおいて占める重要度のことであり、5項目（4点評価）からなり、測度は各項目の評定値の算術平均である。また、上司の仕事に関する支援は、3項目（4点評価）からなり、測度は各項目の評定値の算術平均である。

③仕事と家族の調整に関連すると思われる企業の組織文化や企業内施策

表4. 主要変数の項目内容（その1）

表中の変数名に付けられた番号は、表3の変数番号に対応

6. 家族役割ストレス *	
1	食事の準備や後片づけをすること
2	掃除をすること
3	洗濯をすること
7. 配偶者の支援	
1	悩みを抱えている時、配偶者はよき相談相手となってくれる
2	何か問題に直面した時、配偶者は適切な助言をしてくれる
3	悩みを抱えている時、配偶者派私の心情を理解し支えてくれる
8. 家族関与	
1	家族は、私の存在にとって非常に重要なものである
2	家族なしでは、今の自分はありません
3	自分の生活の中で、家族が中心的位置を占めている
4	自分の生活の目標は、ほとんど家族に関するものである
5	自分の家族に、深く関わっている
9. 上司の仕事に関する支援	
1	仕事で問題に直面した時、直属上司は適切な指示・指導をしてくれる
2	仕事上の悩みを抱えている時、直属上司は私の心情を理解し支えてくれる
3	仕事上の悩みを抱えている時、直属上司はよき相談相手となってくれる
10. 職務役割ストレス	
1	職場で自分に何が期待されているのか分からない
2	現在の仕事内容は漠然としていて、人に説明するのが難しい
3	いまの仕事には、はっきりした目標や目的がない
4	私の仕事では、上司・部下や同僚それぞれの要求の板挟みになることが多い
5	私の仕事では、職場内で複数の人から矛盾した要求をされることが多い
6	複数の上司の指示に、くい違いが多い
7	数多くの仕事をこなさなければならない
8	私の仕事は一人でやるには多すぎる
9	ノルマや納期に追われる業務を担当している
11. 職務関与	
1	仕事なしでは、いまの自分はありません
2	自分の生活の中で、仕事を中心的位置を占めている
3	自分の生活の目標は、ほとんど仕事に関するものである
4	仕事は、私の存在にとって非常に重要なものである
5	自分の仕事に、深く関与している

* 家族支援施策の利用しやすさ（表2-4.その2）、全般的ストレス反応（表2-4.その3）以外は、以下の4=全然あてはまらない、2=あてはまらない、3=あてはまる、4=よくあてはまる点評定。

表4. 主要変数の項目内容（その2）

12. 家族支援施策の利用しやすさ*
1 育児休暇制度
2 「育児」休業制度
3 育児関連の情報提供サービス
4 「介護」休業制度
5 介護関連の情報提供サービス
6 女子再雇用制度
7 フレックスタイム制
8 短時間勤務制度
9 転勤・海外赴任への赴任サービス
10 事業所内保育所制度
11 在宅勤務制度
13. 家族的責任に関する上司の配慮・支援
1 直属上司は、私が家族のことに話すと、聞いてくれる
2 直属上司は、家族内では私が家族員の一人として責任を果たさなくてはならないことを、理解している
3 直属上司は、私の家族内の役割について理解がある
14. 家族支援施策の利用がキャリアに不利な影響を及ぼさないような組織文化
1 育児休業を取得したり、育児を理由に有給休暇をとったら、うちの会社では、快く思わない人もいる（評定を逆転化）
2 フレックスタイム制度を使っていない人は、使っている人に比べて、うちの会社では人事や上層部のうけがいいと思う（評定を逆転化）
3 家族の問題を理由に転勤を拒否したら、うちの会社では、将来の昇進にひびく（評定を逆転化）
15. 長時間労働や家族より仕事を優先する働き方を要請しないような組織文化
1 うちの会社で出世するには、残業や自宅での仕事の持ち帰りも当然という雰囲気がある（評定を逆転化）
2 うちの会社では、帰宅後や週末でも、家で仕事することが期待されている（評定を逆転化）
3 うちの会社では、家族やプライベートな生活よりも、仕事を優先することが、期待されている（評定を逆転化）
16. 就業時間に関する柔軟性
1 自分の生活でベストな時間帯に仕事をする自由がある
2 うちの会社では、比較的自由に、有給休暇を取得することができる
3 私は、仕事のスケジュールを自由に調整できる
4 私の仕事に関するエネルギーや時間の配分の仕方は、私に任されている
5 私は自由に、仕事をしたり、離れたりすることができる
17. 職務のやり方に関する柔軟性
1 私の仕事のやり方に関して、直属上司がいちいち管理・指示をしている（評定を逆転化）
2 仕事のやり方は、私に任せられている
3 職場での仕事の進め方に関して、私は口を出す権利を持っている
4 仕事のやり方は、私は自分で選ぶことができる
18. 家族満足
1 現在の家族生活はかなり充実している
2 家族との生活については、今のままで、満足している
3 一人で暮らしたほうが楽だと思うことがある（評定を逆転化）
4 細かいことは別として、全般的にみて、現在の家族に満足している

* 以下の5点評価。1= 該当なし・わからない, 2= 申請・利用しにくい, 3= どちらかといえば申請・利用しにくい, 4= どちらかといえば申請・利用しやすい, 5= 申請・利用しやすい
 当該尺度以外は、以下の4点評価。1= 全然あてはまらない, 2= あてはまらない, 3= あてはまる, 4= よくあてはまる

表4. 主要変数の項目内容 (その3)

19. 職務満足	
1	自分のペースで働くことができる
2	いまの仕事には、非常に興味を持っている
3	今の仕事で、自分の能力が十分に発揮されている
4	一緒に仕事をする仲間に恵まれている
5	自分の納得できる報酬を得ている
6	現在の仕事内容については、いまのままで満足している
7	自分は、社会に役立つ仕事をしている
8	休日・有給休暇は十分である
9	細かいことは別として、全般的にみて、私はいまの仕事に満足している
20. 組織コミットメント	
1	友人に、うちの会社がすばらしい働き場所であると言える
2	他の会社ではなく、うちの会社を選んで本当によかったと思う
3	私はうちの会社を気に入っている
21. 退職意志	
1	いま、新しい仕事を探そうと思っている
2	私は、現在の仕事をやめたいと思っている
3	いまの仕事を辞めたいと思うが、就職先がないので辞められない

すべて以下の4点評価。1=全然あてはまらない,2=あてはまらない,3=あてはまる,4=よくあてはまる

仕事と家族の調整に関連すると思われる企業組織の文化や企業内の施策は、グリーンハウスとビュテルがFWC・WFCの規定要因として理論図に組み込まなかった変数である。

仕事と家族の調整に関する組織文化は、先行研究の検討・整理から導きだされた組織文化の5次元、すなわち、①部下の家族的責任に関する上司の配慮・支援（3項目）、②家族支援施策の利用や家族的責任に時間を投資することがキャリアに不利な結果を招かないような文化（3項目）、③長時間勤務や家族よりも仕事を優先する働き方を要請しないような文化（3項目）、④就業時間に関する柔軟性（5項目）、⑤職務のやり方に関する柔軟性（4項目）、を把握しようと構成された。この組織文化の5側面の測度は、各側面に該当する項目の評定値（4点評定）の算術平均である。部下の家族的責任に関する上司の配慮・支援を、組織文化の下位次元に含まず、別の独立した変数として分析している研究もあるが、ここでは組織

文化の下位次元とした。

企業内における家族支援施策の利用しやすさは11項目からなり、その測度は各項目の評定値（5点評定）の算術平均とした。

(4) 結果変数

これは、家族満足、職務満足、組織コミットメント、退職意志、の4変数からなる。家族満足（4項目）、職務満足（9項目）、組織コミットメント（3項目）、退職意志（3項目）の各項目はいずれも4点評定からなり、各変数の測度は、該当項目の評定値の算術平均とした。

3 仮説

グリーンハウスとビュテルの理論（図1参照）を踏まえると、以下の15の仮説が導きだされる。

(1) “家族→仕事” 葛藤 (FWC) の規定要因に関する仮説

仮説1：末子年齢が低いほど、FWCは高くなる。
 仮説2：子供数が多いほど、FWCは高くなる。
 仮説3：家族員数が多いほど、FWCは高くなる。
 仮説4：配偶者が就業状況しているほうが、FWCは高くなる。
 仮説5：家族役割ストレスラーが大きいほど、FWCが高くなる。
 仮説6：配偶者による支援があるほど、FWCが低くなる。
 仮説7：家族関与しているほど、FWCは高くなる。

(2) “仕事→家族” 葛藤 (WFC) の規定要因に関する仮説

仮説8：週当たりの就業時間が長いほど、WFCが高くなる。
 仮説9：上司の仕事に関する支援があるほど、WFCは低くなる。
 仮説10：職務役割ストレスラーが大きいほど、WFCが高くなる。
 仮説11：職務関与しているほど、WFCは高くなる。

(3) 仕事と家族の調整に関連すると思われる企業の組織文化や企業内施策に関する仮説

(詳細は、吉田,2001参照)

①所属企業の家族支援施策が利用可能か否かとワーク・ファミリー・コンフリクトとの間に、概

して、関係はない。企業の家族支援施策は概して、(i) 柔軟な働き方(週当たりの就業時間の短縮はないが、就業時間帯をより柔軟にする施策で、例えばフレックスタイム、テレコミュニケーション、ジョブシェアリングなど)、(ii) 育児支援施策(両親のために職場において社会的支援を提供する施策で、例えば、事業所内外の育児サービスなど)、(iii) 両親休暇(家族員の世話のために就業時間を短縮する施策で、例えば、病児・出産・育児などの休暇、就業時間の短縮など)、から構成される(Glass & Finley, 2002, p.321, Fig. 1 参照)。特に、家族支援施策の中でも特に重要と思われる事業所内保育所が利用可能か否かとワーク・ファミリー・コンフリクトとの間に関係がないことは、注目すべきであろう。

②部下の家族的責任に関する上司の配慮・支援があるほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが低くなる。

③仕事生活と家族生活を調整する組織文化ほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトは低くなる。このような組織文化は、トンプソンら(Thompson et al., 1999)によって、(i) 上司が部下の家族的責任に配慮・支援するかどうか、(ii) 組織成員に、家族支援施策の利用や家族的責任に時間を投資することがキャリアに有害な結果を招くと認知されているか否か、(iii) 組織成員に、長時間勤務や家族よりも仕事を優先する働き方を要請するか否か、という3次元から構成されることが明らかにされた。

以上を踏まえると、以下の仮説が導き出される。仮説12: 所属企業の家族支援施策が利用可能なほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13: 所属している企業の組織文化が仕事生活と家族生活を調整する傾向があるほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13-1: 上司が部下の家族的責任に対して配慮・支援しているほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13-2: 家族支援施策の利用がキャリアに不利な影響を及ぼさないような組織文化であるほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13-3: 長時間労働や家族より仕事を優先す

る働き方を要請しないような組織文化であるほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13-4: 就業時間に関する柔軟があるほど、FWCとWFCはともに低くなる。

仮説13-5: 職務のやり方に関する柔軟があるほど、FWCとWFCはともに低くなる。

(4) FWCとWFCと結果変数との関係に関する仮説

仮説14: FWCが高くなるほど、職務満足および組織コミットメントは低下し、退職意欲は高まる。
仮説15: WFCが高くなるほど、家族満足は低下する。

4 結果

表5にはFWC・WFCと主要変数間の相関係数、を提示する。表6は、相関係数の検定結果を踏まえて、15の仮説を支持するか否かについて夫と妻サンプル別に整理したものである。

FWCの規定要因として、末子年齢(仮説1)、子供数(仮説2)、配偶者の支援(仮説3)、家族関与(仮説7)が、またWFCの規定要因に関する仮説では、職務関与(仮説11)が、夫・妻両サンプルにおいて有意であることが明らかにされた。ただし、これらの規定要因と有意な関係があるのは時間・ストレス反応に基づくFWC・WFCであり、行動に基づくFWC・WFCの有意な規定要因ではなかった。

所属企業の家族支援施策を利用できるか否かは、FWCともWFCとも全く関係がなかった。この結果は、先行研究の知見と一致するものである。

一方、FWCとWFCの規定要因として、仕事生活と家族生活を調整する所属企業の組織文化が有効であることが明らかになった。夫・妻両サンプルにおいて、部下の家族的責任に関する上司の配慮・支援がFWCを緩和することが、家族支援施策の利用や家族的責任に時間を投資することがキャリアに不利な結果を招かないような文化がWFCを緩和することが、長時間勤務や家族よりも仕事を優先する働き方を要請しないような文化がFWCもWFCも緩和することが(行動に基づくFWCのみ関係なし)、就業時間に関する柔軟性は

表5. FWC・WFCと主要変数間の相関係数

夫サンプル(N=423), 妻サンプル(N=269), * p<.05, ** p<.01

主要変数		FWC				WFC			
		時間・ストレス反応に基づくFWC		行動に基づくFWC		時間・ストレス反応に基づくFWC		行動に基づくFWC	
		夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
FWCの規定要因	1 末子年齢	-.15**	-.14*	.05	.12*	-.01	-.12*	-.01	.10
	2 子の数	.10*	.17*	-.07	-.12*	-.05	.01	-.05	-.10
	3 家族員数	.07	.05	-.01	-.10	-.03	-.06	-.01	-.10
	4 配偶者の就業状況	.05	-.14*	.05	-.08	-.08	-.18**	-.03	-.12*
	5 家族役割ストレスサー	.17**	-.06	.02	-.08	-.10*	-.24**	.03	-.05
	6 配偶者の支援	-.17**	-.21**	-.24**	-.08	-.01	-.28**	-.23**	-.20**
	7 家族関与	-.11*	-.19**	-.21**	-.04	-.08	-.23**	-.20**	-.13*
WFCの規定要因	8 週当たりの就業日数	-.03	.10	-.03	.07	.07	.34**	-.08	.08
	9 上司の仕事に関する支援	.11*	.27**	.09	.16	.52**	.38**	.20**	.30**
	10 職務役割ストレスサー	-.07	-.10	-.12*	-.10	.02	-.12*	-.03	-.11
	11 職務関与	-.15**	.15*	-.08	-.05	.22**	.42**	.04	.03
家族支援施策	12 家族支援施策の利用しやすさ	.00	.06	-.04	-.04	.01	.07	.01	-.11
仕事生活と家族生活を調整する組織文化	13 家族的責任に関する上司の配慮・支援	-.10*	-.18**	-.12*	-.16**	-.04	-.13*	-.02	-.27**
	14 家族支援施策の利用がキャリアに不利な影響を及ぼさないような組織文化	-.08	-.17**	-.07	-.10	-.39**	-.28**	-.23**	-.27**
	15 長時間労働や家族より仕事を優先する働き方を要請しないような組織文化	-.15**	-.36**	-.03	-.07	-.52**	-.45**	-.10*	-.24**
	16 就業時間に関する柔軟性	-.14**	-.08	-.10*	-.06	-.26**	-.32**	-.08	-.17**
	17 職務のやり方に関する柔軟性	-.17**	-.05	-.14**	-.11	-.27**	-.02	-.11*	-.12*
結果変数	18 家族満足	-.35**	-.46**	-.30**	-.15*	-.14**	-.40**	-.27**	-.25**
	19 職務満足	-.16**	-.25**	-.15**	-.26**	-.22**	-.25**	-.12*	-.31**
	20 組織コミットメント	-.14**	-.09	-.11*	-.26**	-.21**	-.13*	-.12*	-.23**
	21 退職意志	.13**	.24**	.14**	.19**	.26**	.26**	.20**	.26**

時間・ストレス反応に基づくWFCを緩和することが、職務のやり方に関する柔軟性は行動に基づくWFCを緩和することが、明らかにされた。さらに、仕事生活と家族生活を調整する所属企業の組織文化とFWC・WFCとの間には、妻サンプルのみあるいは夫サンプルのみ有意関係、といった関係がいくつもあった。

FWCとWFCと結果変数との仮説的關係は、ほぼすべて支持されることが明らかになった。FWCは仕事生活領域に関する結果変数に有害な

影響を及ぼすこと、またWFCが家族生活領域に関する結果変数に有害な影響を及ぼすことことが明らかにされた。すなわち、FWC・WFCが異なる生活領域へと有害な影響を及ぼす上で橋渡しとなる重要な媒介変数になっていることが支持され、FWC・WFC概念の妥当性と本調査で作成された尺度の妥当性も裏付けられたものと思われる。

表6. 夫と妻サンプル別での仮説検証の結果（その1）

(1) “家族→仕事” 葛藤(FWC)の規定要因に関する仮説		夫	妻
仮説1	①末子年齢が低いほど、時間・ストレス反応に基づくFWCは高くなる。 ②末子年齢が低いほど、行動に基づくFWCは高くなる。	○ ×	○ ×
仮説2	①子供数が多いほど、時間・ストレス反応に基づくFWCは高くなる。 ②子供数が多いほど、行動に基づくFWCは高くなる。	○ ×	○ ×
仮説3	①家族員数が多いほど、時間・ストレス反応に基づくFWCは高くなる。 ②家族員数が多いほど、行動に基づくFWCは高くなる。	×	×
仮説4	①配偶者が就業状況しているほうが、時間・ストレス反応に基づくFWCは高くなる。 ②配偶者が就業状況しているほうが、行動に基づくFWCは高くなる。	×	×
仮説5	①家族役割ストレスラーが大きいほど、時間・ストレス反応に基づくFWCが高くなる。 ②家族役割ストレスラーが大きいほど、行動に基づくFWCが高くなる。	○ ×	×
仮説6	①配偶者による支援があるほど、時間・ストレス反応に基づくFWCが低くなる。 ②配偶者による支援があるほど、行動に基づくFWCが低くなる。	○ ○	○ ×
仮説7	①家族関与しているほど、時間・ストレス反応に基づくFWCは高くなる。 ②家族関与しているほど、行動に基づくFWCは高くなる。	○ ○	○ ×
(2) “仕事→家族” 葛藤(WFC)の規定要因に関する仮説		夫	妻
仮説8	①過当たりの就業時間が長いほど、時間・ストレス反応に基づくWFCが高くなる。 ②過当たりの就業時間が長いほど、行動に基づくWFCが高くなる。	×	×
仮説9	①上司の仕事に関する支援があるほど、時間・ストレス反応に基づくWFCは低くなる。 ②上司の仕事に関する支援があるほど、行動に基づくWFCは低くなる。	×	×
仮説10	①職務役割ストレスラーが大きいほど、時間・ストレス反応に基づくWFCが高くなる。 ②職務役割ストレスラーが大きいほど、行動に基づくWFCが高くなる。	×	×
仮説11	①職務関与しているほど、時間・ストレス反応に基づくWFCは高くなる。 ②職務関与しているほど、行動に基づくWFCは高くなる。	○ ×	○ ×
(3)仕事と家族の調整に関連すると思われる企業の組織文化や企業内施策に関する仮説		夫	妻
仮説12	所属企業の家族支援施策が利用可能なほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	×	×
仮説13	所属企業の組織文化が仕事生活と家族生活を調整する傾向があるほど、FWCとWFCはともに低くなる。		
13-1	上司が部下の家族的責任に対して配慮・支援しているほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	○ ○ ×	○ ○ ○
13-2	家族支援施策の利用がキャリアに不利な影響を及ぼさない組織文化であるほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	×	○
13-3	長時間労働や家族より仕事を優先する働き方を要請しない組織文化であるほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	×	×
13-4	就業時間に関する柔軟があるほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	○ ○ ○	×
13-5	職務のやり方に関する柔軟があるほど、 ①時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ②行動に基づくFWCは低くなる。 ③時間・ストレス反応に基づくFWCは低くなる。 ④行動に基づくFWCは低くなる。	○ ○ ○	×

支持は○、不支持は×

表6. 夫と妻サンプル別での仮説検証の結果 (その2)

(4)FWCとWFCと結果変数との関係に関する仮説			夫	妻
仮説14	時間・ストレイン反応に基づくFWC	①FWCが高くなるほど、職務満足は低下する。 ②FWCが高くなるほど、組織コミットメントは低下する。 ③FWCが高くなるほど、退職意志は高まる。	○ ○ ○	○ × ○
	行動に基づくFWC	⑤FWCが高くなるほど、職務満足は低下する。 ⑥FWCが高くなるほど、組織コミットメントは低下する。 ⑦FWCが高くなるほど、退職意志は高まる。	○ ○ ○	○ ○ ○
仮説15	時間・ストレイン反応に基づくWFC	①WFCが高くなるほど、家族満足は低下する。	○	○
	行動に基づくWFC	②WFCが高くなるほど、家族満足は低下する。	○	○

支持は○、不支持は×

5 まとめ

分析から得られた知見を整理するとともに、若干の考察もそれにつけ加えて述べる。

(1) FWC・WFCともに異なる生活領域の結果変数と夫・妻両サンプルにおいて有意な関係にあることが明らかにされた。このことは、ワーク・ファミリー・コンフリクト概念の妥当性ばかりでなく、本調査で使用された尺度の妥当性をも支持する証拠といえよう。

(2) 時間・ストレス反応に基づくFWCの規定要因として、末子年齢、子供数、配偶者の支援、家族関与が有意であることが、夫・妻両サンプルで見出された。行動に基づくFWCの規定要因は見出されない。

(3) 時間・ストレス反応に基づくWFCの規定要因として、職務関与のみが有意であることが、夫・妻両サンプルで見出された。行動に基づくFWCの規定要因は見出されない。

(4) 所属企業の家族支援施策を利用できるか否かは、FWCともWFCとも関係がない。

(5) FWCとWFCの規定要因として、仕事生活と家族生活を調整する所属企業の組織文化が有効であることが明らかになった。特に、トンプソンら(Thompson et al.,1999)が提示した組織文化の3次元のうち、部下の家族的責任に関する上司の配慮・支援はFWCを、家族支援施策の利用や家族的責任に時間を投資することがキャリアに不利な結果を招かないような文化はWFCを、長時間勤務や家族よりも仕事を優先する働き方を要請しないような文化はFWCもWFCをも、緩和するこ

とが、夫・妻両サンプルにおいて見出された。家族支援施策が利用できるか否かよりも、企業の組織文化が仕事生活と家族生活を調整する傾向にあるかどうか、ワーク・ファミリー・コンフリクトを緩和する上で重要であることが、本論の分析においても支持された。

(6) 行動に基づくFWCとWFCと有意な関係にある変数は組織文化以外少なく、今後この規定要因を探索していくことが必要である。理論図には、行動に基づくFWCの規定要因として「暖かさや寛大さの期待」が、行動に基づくWFCの規定要因として「守秘義務や客観的であることを期待」が記載されている(図1参照)。しかし、行動に基づくFWC・WFCを尺度化した研究はカールソンらしかなく、また「暖かさや寛大さの期待」「守秘義務や客観的であることを期待」を測定し、それを経験的に検証した研究は存在しない。今後、これらを規定要因に組み込んだ調査研究を実施することが必要である。

[引用文献]

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J., "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 56, 2000, 249-276.

藤本哲史・吉田悟, 「ワーク・ファミリー・コンフリクト: 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, 1999, 66-78.

Glass, J. L., & Finley, A., "Coverage and effectiveness of family-responsive workplace

- polices," *Human Resource Management Review*, 12, 2002, 313-337.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J., "Sources and conflict between work and family roles," *Academy of Management Review*, 10, 1985, 76-88.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A., *Organizational stress*, New York: Wiley, 1964.
- 金井篤子, 「キャリア・ストレスとワーク・ライフ・バランス」, 日本労働研究雑誌, 503, 2002b, 54-62.
- 加藤理・吉田悟, 「職業生活と家族生活の調和・統合への模索:『職業生活/家族生活間のコンフリクト』に焦点を当てて」, 日本労務学会第29回全国大会研究報告論集, 1999, 67-73.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S., "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefits utilization, organizational attachment, and work-family conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 54, 1999, 392-415.
- 吉田悟, 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因に関する検討: 主要研究レビュー」, 人間関係学研究 (大妻女子大学人間関係学部), 2, 2001, 73-88.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L., "Work in the family and employing organization. Special Issue: Organizational psychology," *American Psychologist*, 45, 1990, 240-251.

[要旨]

グリーンハウスとビュテルのワーク・ファミリー・コンフリクト理論を検証した。有職で、配偶者と子どもがいる、男性423人、女性269人を分析対象にした。末子年齢が低いほど、子供数が多いほど、配偶者による支援があるほど、家族関与しているほど、FWCが低くなることが明らかになった。また職務関与しているほど、WFCが高くなることが明らかになった。さらに、所属企業において、仕事生活と家族生活を調整するような組織文化があるほど、FWCもWFCも低くなる傾向が明らかにされた。
