

仕事から家庭の葛藤・促進： Job Demands-Resources モデルによる分析

Work to family conflict/facilitation: analysis based on the Job Demands-Resources model

高 橋 桂 子

Keiko TAKAHASHI

1 はじめに

共働き世帯や単親世帯の増加，少子化問題解消の観点から，ワーク・ライフ・バランスの重要性が指摘され，実証研究が蓄積している。社会学，経済学，経営学，産業・組織心理学など多くの学問領域で実証研究が蓄積している。

しかしながらワーク・ライフ・バランスに関する研究の課題も指摘されている。たとえば，①理論（概念枠組）に基づいた研究が少ない，②仕事と家庭の両立に関して「葛藤（conflict）」というマイナスの側面から捉える研究が多いが，両領域に参加するからこそプラスの効果が得られるという「促進（facilitate）」面から捉える研究が少ない，③影響の方向性には仕事が家庭生活に及ぼす「仕事から家庭」とその逆である「家庭から仕事」の2方向が考えられるが，圧倒的に前者が多い，④ワーク・ライフ・バランスの研究対象者は母親，とりわけ働く母親を焦点としたものが多く父親が少ない，⑤，個人を単位とした個人内 spill-over の研究が多いが，夫婦を対象とした夫婦間 cross-over の研究が少ない，⑥家族形態の多様性を反映した単親世帯や複合家族を対象とする研究が少ない，などである。加えて，仕事や家庭そのものに注目する研究は多いが，仕事や家庭をとりまく環境に注目する研究が少ない点も指摘できる。ワーク・ライフ・バランスの研究の深化のためにも，これらの課題に对应していくことが必要である。

そこで本研究では，「概念枠組に基づいた」，「葛藤 conflict と促進 facilitate の両変数」を従属変数とし，仕事から家庭生活に関して「職場風土」を組み込んだ研究を行うことを目的とする。

2. モデル，先行研究，分析モデル

本研究で用いる概念枠組みは，オランダの産業心理学者である Arnold Bakker らが2001年，提案した Job Demands-Resources モデルである。この Job Demands-Resources モデルは Karasek (1979) が考案した Job demand-control の拡大モデルであり，仕事の demands と resources それぞれが，健康障害プロセス（health impairment process）と，モチベーションプロセス（motivational process）という異なるプロセスを経る dual process モデルとして構築された。主要な考え方は，仕事の特性は「demand」と「resource」に分類され，demand と resource のエンド変数が異なり，negative 従属変数には，より demand 変数が，positive 従属変数には，より resource 変数の影響が大きいというものである。このモデ

ルは、バーンアウトや離転職の研究に適用されている。

このJob Demands-Resources モデルをワーク・ライフ・バランスに適用した先行研究には次の3論文がある。オランダの3つの企業に勤務する雇用労働者1,090人を対象にアンケート調査を実施した Bakker and Geurts (2004) は、Demand 変数には「仕事過重」と「情緒的欲求」、resource 変数には「自律性」、「成長の可能性」、「業績に対するフィードバック」を投入し、業種や職種が異なるサンプルを対象としても dual process model が成立することを SEM (共分散構造分析) を用いて確認している。

Bakker ら (2004) の研究に刺激をうけた Voydanoff (2004) は、アメリカの大規模調査データ (National Study of the Changing Workforce 1997) を用いて、2,012人を対象に葛藤 (conflict) と促進 (facilitate) を従属変数として階層的回帰分析を行い、dual process モデルが確認されるか検証した。Voydanoff (2004) のアイデアは次のようである。Bakker ら (2004) が主張する dual process が確認されるのであれば、それは階層的回帰分析においては、葛藤 (conflict) は demand 変数群が、促進 (facilitate) には resource 変数群がより影響を与え、しかも R2 乗値の変化量もその変数を投入したステップで最大になる、というものである。demand 変数に、労働時間、残業、雇用不安、時間的制約、また resource 変数に自律性、学習機会、尊敬、重要仕事用いて分析した結果、葛藤 (conflict) には demand 変数が、促進 (facilitate) には resource 変数の多くが予想通りの符号で影響を及ぼしていることを確認している。また Clark (2000) の提唱したボーダー理論を boundary-spanning resource として変数化して分析に投入していることも特徴として指摘できる。具体的には、育児のための休暇、趣味・家族のための休暇、両立しやすい職場雰囲気や上司による家族責任理解などである。

Schieman ら (2009) は、Voydanoff (2004) の研究は回帰分析を用いて分析しているため直接効果しか測れないが、resource 変数の中には直接効果の他に demand 変数を緩衝する効果をもつ変数があるのではないかと、として交互作用項による調整変数 (moderate) の存在を確認している。用いたデータは Work, Stress, Health survey (2005) である。その結果、「仕事のプレッシャー (Job pressure)」が高くても「仕事のペース (control pace at work)」を自分で決めることができれば葛藤 (conflict) が減少することを示した。加えて、彼らの研究の興味深い点は葛藤 (conflict) に対してマイナスの影響を与えることが予想される Resource 変数にも、プラスの影響を与える変数があることを明らかにした点である。具体的には「収入 (personal earnings)」、「仕事の権限・責任 (job authority)」は葛藤 (conflict) を高める変数となった。

以上の先行研究をもとに、本研究では、Voydanoff (2004) の分析手法を用いて Schieman ら (2009) の調整変数のアイデアを加えた枠組みで研究を進める (図1)。

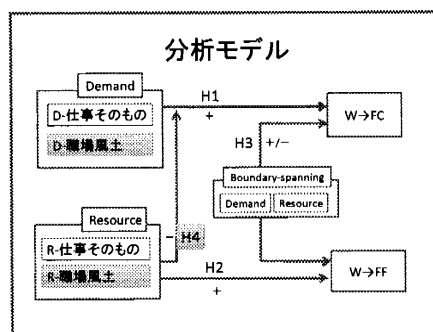


図1 分析モデル

分析の手順は、1) Job Demands-Resources モデルを仕事から家庭への葛藤/促進に適用できるかどうか、Voydanoff (2004) に倣って確認する (図1・仮説1, 仮説2)。Job Demands-Resources モデルによれば、葛藤 (conflict) はより demand 変数が、促進 (facilitate) は resource 変数が影響を与えるという。従属変数によって投入の順が異なる。葛藤 (conflict) は最初にデモグラフィック要因、次いで resource 変

数、最後に demand 変数を加える。促進 (facilitate) が従属変数の場合は最後に resource 変数を投入する。
 2) モデルの適用が確認できた場合には、次に、どの変数が仕事から家庭への葛藤/促進の規定要因となるか検討する。仕事そのもの変数、職場風土変数と boundary-spanning 変数に分けて検討する (仮説 3)。
 3) その上で、resource 変数には、demand 変数が葛藤 (conflict) に与える影響を緩和する調整変数として機能するか確認する (仮説 4)。交互作用項は変数の中心化 (Aiken and West 1996) を行ったのち、MMR (moderated multiple regression; Aryee, Luk, Leung and Lo 1999) により行う。

3. 分析方法

データと変数

2009年11月から12月にかけて、連合新潟加盟の県内労働組合員とその配偶者を対象にワーク・ファミリー・バランスに関するアンケート調査を実施した。アンケート調査票の配布は組合員記入票と配偶者記入票をセットで配布した。調査票の配布は連合新潟加盟労働組合にそれぞれの組合員数を勘案した枚数を郵送し、労働組合から回答者に配布。回収は直接、郵送してもらい留置郵送法をとった。配布は3,000組、回答数は534組 (回収率17.8%, 1,068人) である。本研究はこのうち、雇用労働者であり、かつ分析に用いる変数すべてに欠損値のないサンプル (753人) である。今回の分析は夫婦間クロスオーバー効果を検証するものではないため、このデータを個人単位に組み替えた。夫婦ペアデータは類似性が高いことが知られているため (清水2006)、分析は全体ではなく、男女別に行う。

本データの基本的属性は次のようである。男性は、学歴は高卒が最も多く60.7%、短大・専門が11.0%、大卒以上が28.3%、雇用形態は全員が正社員、年収平均は552.7万円 (SD=181.72) である。他方、女性は、学歴は高卒が最も多く42.9%、次いで短大・専門39.6%、大卒以上は17.5%である。雇用形態は正社員が62.7%、パートが37.3%と2:1である。年収平均は正社員が414.8万円 (SD=175.09)、パートが125.3万円 (SD=55.8) である。

変数 (すべて4件法)

【従属変数】

・葛藤 (conflict), 促進 (facilitate) とともに杉野 (2006) の指標を参考にした。具体的には、仕事から家庭への葛藤 (W→FC) は「この1年間にどのくらいありましたか」として「仕事と家庭、仕事で疲れすぎてしまい、家庭での必要な心配りができなかった」「仕事と家庭、仕事のために家族との計画や約束を変更しなければならなかった」「仕事と家庭、仕事のストレスのために家庭でいららなくなった」と「仕事と家庭、仕事のために家庭のことに向けられる力が減ってしまった」の4項目について尋ねた。「とても該当する」を4点、「やや該当する」を3点、「あまり該当しない」を2点、「全く該当しない」を1点として点数化した。内的一貫性を示す α 係数は男性 $\alpha_m = .708$, 女性 $\alpha_f = .705$ である。

仕事から家庭への促進 (W→FF) は「この1年間にどのくらいありましたか」として「仕事と家庭、仕事で使う会話や時間管理といった技術が、家庭でも役に立った」「仕事と家庭、仕事をしているおかげで、家族にとっても魅力的な存在になれた」「仕事と家庭、仕事での経験が、家庭での問題解決に役に立った」と「仕事と家庭、職場の人間を通して、より家族のことを理解することができるようになった」の4項目について尋ねた。仕事から家庭への葛藤 (W→FC) 同様、「とても該当する」を4点、「やや該当する」を3点、「あまり該当しない」を2点、「全く該当しない」を1点として点数化した。内的一貫性を示す α 係数は男性 $\alpha_m = .709$, 女性 $\alpha_f = .701$ である。

【説明変数】

Voydanoff (2004) の変数を参考にしながら作成した。

Demand 変数

仕事そのもの

- ・拘束時間: 往復の通勤時間+1日あたり労働時間である。
- ・仕事過重: 「仕事満足度、ノルマや納期に追われる業務を担当している」と「仕事満足度、いつもの仕事

以外にも、数多くの業務をこなさなくてはならない」の2項目（4件法）の合計得点である。両変数の相関係数は男性 $r_m = .422$ 、女性 $r_f = .397$ （ともに $p < .001$ ）である。

- ・責任ある仕事：「仕事満足度、勤続年数に応じて判断・企画力や責任ある仕事が増えた」の1項目・4件法である。

職場風土

- ・残業風土：「残業や自宅での仕事の持ち帰り（ふろしき残業）は当然、という雰囲気がある」と「予定外の仕事他突然、はいつてくることがある」の2項目（4件法）の合計得点である。両変数の相関係数は男性 $r_m = .319$ 、女性 $r_f = .484$ （ともに $p < .001$ ）である。
- ・休暇取りにくい職場風土：「上司から、休暇をきちんと取るように、いわれている（R）」「休暇取得中の同僚の仕事を手伝いしようとする雰囲気がある（R）」と「有給休暇をとりにくい雰囲気がある」の3項目（4件法）の合計得点である。内的一貫性を示す α 係数は男性 $\alpha_m = .532$ 、女性 $\alpha_f = .387$ である。この変数は男女ともに α 係数が低いが、職場風土で雇用労働者の葛藤・促進に影響を与えるのは、残業という超過労働なのか、それとも休暇の取りづらさなのかを比べる重要な変数と考えるので、そのまま採用した。休暇に対する職場風土を測る指標の改訂は課題である。

Resource変数

仕事そのもの

- ・自律性：「仕事の段取りなど、仕事に関する調整を行うことができる」の1項目（4件法）である。
- ・能力活かしている：「自分の能力を活かした仕事をしていない（R）」の1項目（4件法）である。
- ・昇進可能性：「頑張れば昇進できる可能性のある仕事である」の1項目（4件法）である。
- ・収入：1を「103万円以下」、12を「1,500万円以上」とする12段階の選択肢で尋ねた。分析は選択肢の番号をそのまま用いている。

職場風土

- ・職場意見いいやすい：「職場は、トラブルの対処方法などについて、気軽に相談しにくい（R）」と「職場全体の仕事の進め方などについて、意見をいいやすい雰囲気がある」の2項目（4件法）の合計得点である。両変数の相関係数は男性 $r_m = .314$ 、女性 $r_f = .240$ （ともに $p < .001$ ）である。

Boundary-spanning 変数

Demand

- ・仕事>家庭という職場風土：「家庭生活よりも仕事を優先することが期待されている」「育児休業を取得すると、出世を諦めた、と思われる雰囲気がある」と「勤務時間には家族のことに関係してはならない、といった暗黙の了解がある」の3項目（4件法）の合計得点である。内的一貫性を示す α 係数は男性 $\alpha_m = .733$ 、女性 $\alpha_f = .755$ である。

Resource

- ・休業中の情報共有：「短時間勤務や育児休業中でも、仕事の情報は共有できるようになっている」の1項目（4件法）である。
- ・上司の家族責任理解：「上司は、私が家族の話をしても、嫌な顔をせずに聞いてくれる」と「上司は、私が家族の話をしても、嫌な顔をせずに聞いてくれる」の2項目（4件法）の合計得点である。両変数の相関係数は男性 $r_m = .787$ 、女性 $r_f = .781$ （ともに $p < .001$ ）である。

デモグラフィック変数

性別：男性＝1，女性＝0とするダミー変数である。

年齢：実年齢（歳）

学歴：1（中学）－6（大学院）

末子年齢：子のない対象者も含めるため順序変数に置換してダミー変数とした。具体的には「4＝子がない」「3＝末子13歳以上」「2＝末子7－12歳」「1＝末子6歳以下」である。

これら変数の記述統計量を表1に、相関を表2示す。

表1 記述統計量

	男性(n=445)		女性(n=308)		検定
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
W→FC	10.06	2.20	10.07	2.20	
W→FF	9.29	2.06	9.53	2.15	
Demographic					
年齢(歳)	41.37	8.38	40.55	7.95	
学歴	3.03	1.41	3.07	1.15	
子6歳以下ダミー	0.37	0.48	0.27	0.45	**
子7-12歳ダミー	0.19	0.39	0.21	0.41	
子13歳以上ダミー	0.25	0.43	0.28	0.45	
Demand					
拘束時間(時間)	9.18	1.19	7.95	1.74	***
仕事過重	5.55	1.44	4.80	1.63	***
責任ある仕事	2.83	0.76	2.53	0.87	***
残業風土	4.95	1.45	4.45	1.77	***
休暇とりにくい風土	6.90	1.99	6.97	1.97	
仕事>家庭という雰囲気(B)	6.44	1.82	5.67	1.93	***
Resource					
自律性	3.05	0.62	2.90	0.70	**
能力活かしている	2.76	0.68	2.94	0.68	**
昇進可能性	2.48	0.84	2.06	0.93	***
年収	6.97	1.67	4.20	2.40	***
職場意見いいやすい	5.42	1.23	5.45	1.21	
休業中も情報共有(B)	2.25	0.79	2.37	0.91	*
上司家族理解(B)	5.76	1.48	5.98	1.49	*

(注1)***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意であることを示す。

(注2)変数名末尾(B)は、boundary-spanning変数(Voydanoff, 2004)であることを示す。

表2 相関表

変数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 W→FC	1									
2 年齢(歳)	-.175(**)	1								
3 学歴	.018	-.274(**)	1							
4 子6歳以下ダミー	.169(**)	-.502(**)	.122(**)	1						
5 子7-12歳ダミー	.079	.058	-.060	-.364(**)	1					
6 子13歳以上ダミー	-.195(**)	.569(**)	-.246(**)	-.438(**)	-.276(**)	1				
7 拘束時間(時間)	.063	.040	.094(*)	.016	.017	-.057	1			
8 仕事過重	.231(**)	-.119(*)	.149(**)	-.019	.075	-.100(*)	.170(**)	1		
9 責任ある仕事	.021	-.047	.110(*)	.048	.009	-.034	.064	.249(**)	1	
10 残業風土	.300(**)	-.094(*)	.304(**)	.047	.092	-.147(**)	.169(**)	.428(**)	.148(**)	1
11 休暇とりにくい風土	.229(**)	-.008	.011	-.048	-.005	.011	.070	.073	-.324(**)	.048
12 仕事>家庭という雰囲気(B)	.271(**)	.048	-.044	-.059	.050	.016	.077	.247(**)	-.155(**)	.181(**)
13 自律性	-.110(*)	.018	.093(*)	.022	.008	.013	.009	.188(**)	.340(**)	.120(*)
14 能力活かしている	-.157(**)	-.033	.011	.084	.000	-.048	.007	-.077	.152(**)	-.092
15 昇進可能性	.074	-.106(*)	.064	.022	-.074	-.056	.039	.075	.441(**)	.009
16 年収	-.061	.282(**)	.013	-.049	.086	.148(**)	.106(*)	.028	.254(**)	.138(**)
17 職場意見いいやすい	-.149(**)	-.022	.127(**)	.079	.032	-.081	.046	-.150(**)	.335(**)	-.031
18 休業中も情報共有(B)	-.156(**)	.033	-.013	.040	-.011	-.009	.002	-.087	.156(**)	-.051
19 上司家族理解(B)	-.069	-.146(**)	.142(**)	.083	-.004	-.100(*)	-.049	.018	.408(**)	.034

(続き)	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 W→FC	.071	.358(**)	-.070	-.164(**)	.187(**)	.148(**)	-.205(**)	-.125(*)	-.111
2 年齢(歳)	.042	-.048	.016	-.029	-.104	.195(**)	-.011	.026	-.106
3 学歴	-.102	.080	.168(**)	.043	.189(**)	.322(**)	.050	.064	.171(**)
4 子6歳以下ダミー	-.105	-.032	-.055	.058	.105	-.042	.047	.056	.136(*)
5 子7-12歳ダミー	-.057	.033	.027	-.080	.030	-.006	.032	-.041	.051
6 子13歳以上ダミー	.058	-.063	.083	.006	-.053	-.007	.017	.033	-.073
7 拘束時間(時間)	-.006	.155(**)	.097	.016	.174(**)	.328(**)	-.061	-.047	-.008
8 仕事過重	.052	.361(**)	.265(**)	-.097	.203(**)	.286(**)	-.084	.057	-.077
9 責任ある仕事	-.097	.147(**)	.291(**)	.086	.468(**)	.336(**)	.204(**)	.202(**)	.251(**)
10 残業風土	.041	.341(**)	.191(**)	-.051	.295(**)	.438(**)	-.053	-.002	.052
11 休暇とりにくい風土	.1	.393(**)	-.150(**)	-.101	-.195(**)	-.018	-.388(**)	-.340(**)	-.465(**)
12 仕事>家庭という雰囲気(B)	.466(**)	.1	-.159(**)	-.241(**)	.021	.143(*)	-.303(**)	-.141(*)	-.211(**)
13 自律性	-.205(**)	-.158(**)	.1	.116(*)	.211(**)	.186(**)	.242(**)	.211(**)	.158(**)
14 能力活かしている	-.140(**)	-.164(**)	.116(*)	.1	.011	-.002	.190(**)	.129(*)	.156(**)
15 昇進可能性	.229(**)	-.097(*)	.156(**)	.131(**)	.1	.252(**)	.247(**)	.181(**)	.205(**)
16 年収	-.217(**)	.010	.064	.047	.171(**)	.1	.049	-.051	.000
17 職場意見いいやすい	.404(**)	-.342(**)	.199(**)	.245(**)	.275(**)	.124(*)	.1	.292(**)	.409(**)
18 休業中も情報共有(B)	.450(**)	-.210(*)	.121(*)	.056	.214(**)	.112(*)	.269(**)	.1	.298(**)
19 上司家族理解(B)	-.525(**)	-.323(*)	.304(**)	-.154(**)	.326(**)	.117(*)	.482(**)	.349(**)	.1

(注1)***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意であることを示す。

(注2)対角線上、左下が男性、右上が女性である。

(注3)相関4以上のものに網掛けをしている。

4. 分析結果

仕事から家庭の葛藤・促進

男性の結果が表3, 女性の結果が表4である。

表3 仕事から家庭の葛藤 (男性)

		男性 (n=445)										相 関 係 数 γ口交
		Model1		Model2		Model3		Model4				
		β	SE	β	SE	β	SE	β	SE			
Demographic												
年齢(歳)		-.083	.02	-.018	.02	-.007	.02	.002	.02	-.18		
学歴		-.030	.08	-.011	.07	-.101	.07 *	-.109	.07 *	-.02		
子6歳以下ダミー		.151	.29	.230	.29 ***	.229	.27 ***	.235	.27 ***	.17		
子7-12歳ダミー		.122	.33 *	.173	.33 **	.139	.31 *	.154	.30 **	.08		
子13歳以上ダミー		-.055	.35	-.039	.33	-.017	.31	-.018	.31	-.19		
Resource												
自律性				-.084	.17	-.124	.16 **	-.121	.17 *	-.11		
能力活かしている				-.152	.15 **	-.113	.14 **	-.134	.15 **	-.16		
昇進可能性				.181	.13 ***	.160	.13 **	.150	.14 **	.07		
年収				-.041	.06	-.079	.06	-.021	.07	-.06		
職場意見いいやすい				-.135	.09 *	-.054	.09	-.034	.10	-.15		
休業中も情報共有(B)				-.148	.13 **	-.079	.13	-.041	.14	-.16		
上司察知理解(B)				.019	.08	.080	.08	.105	.09	-.07		
Demand												
拘束時間(時間)						.001	.08	.023	.11	.06		
仕事過重						.073	.08	.104	.09	.23		
責任ある仕事						.036	.15	.056	.16	.02		
残業風土						.244	.07 ***	.230	.07 ***	.30		
休暇とりにくい風土						.144	.06 *	.121	.06 *	.23		
仕事>家庭という雰囲気(B)						.119	.06 *	.108	.06 *	.27		
Interaction												
拘束時間×休業中(B)								-.130	.13 *	-.18		
仕事過重×自律								.101	.10 *	.10		
F値		5.60 ***		6.554 ***		8.814 ***		6.362 ***				
修正済みR2乗値		.049		.131		.241		.279				
△F値		5.596 ***		6.564 ***		11.44 ***		2.61 **				
△R2乗		.060		.094		.117		.059				

(注1) ***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意であることを示す。

(注2) 変数名末尾に(B)は仕事と家庭の両領域に関わるboundary-spanning変数(Voytenoff)であることを示す

(注3) 交互作用に関わる変数はすべて中心化の処理を行っている。

(注4) 交互作用項は紙面の都合上、有意な組合せのみ掲載した。

(注1) ***0.1%水準, **1%水準, *5%水準で有意であることを示す。

(注2) 変数名末尾に(B)は仕事と家庭の両領域に関わるboundary-spanning変数(Voydanoff)であることを示す。

(注3) 交互作用に関わる変数はすべて中心化の処理を行っている。

(注4) 交互作用項は紙面の都合上、有意な組合せのみ掲載した。

まず、仮説の検証を行う。仕事から家庭の葛藤に関して demand 変数を投入した Model 3 で最も F 値の変化量が大きい結果となり、仮説 1 は支持された。つまり、仕事から家庭の葛藤に関して Job Demands-Resources モデルを適用できることが確認できた。

モデルごとの比較を行う。Model 1 から、男性雇用労働者は、子のない雇用者に比べると、末子12歳以下の子がいると、有意に葛藤(conflict)が高くなる($\beta = .151, p < .05$; $\beta = .122, p < .05$)。

Resource 変数を加えた Model 2 では、デモグラフィック要因は同じ結果を示すが、「子6歳以下ダミー」の影響力が大きくなる。resource 変数では、仕事そのもの変数では「能力活かしている」は有意にマイナスの影響($\beta = -.152, p < .01$)を示すが、予想に反して「昇進可能性」は有意にプラスの影響($\beta = .181, p < .001$)を示した。「昇進可能性」のあるポストで仕事をしていることは、雇用労働者にとって内発的動機付けを誘発すると同時に、仕事への責任・プレッシャーを負わせるものと考えられる。職場風土変数では「職場意見いいやすい」($\beta = -.135, p < .05$)「休業中も情報共有」($\beta = -.148, p < .01$)が有意にマイナスの影響を示した。

これら変数に demand 変数を加えたものが Model 3 である。Resource 変数は、仕事そのもの変数は Model 2 同様の影響を示すが、「職場意見いいやすい」や「休業中も情報共有」といった職場風土変数は有意でなくなった。これは demand 変数の職場風土変数に効果が吸収されたものと考えられる。新たに投入した demand 変数では、男性では拘束時間が長かったり責任ある仕事をしているといった仕事そのもの変数は、仕事から家庭への葛藤を増やす方向になることを予想した。方向性としてはプラスであるものの、統計的には有意な変数ではない。責任ある仕事職場風土変数のうち「残業風土」($\beta = .244, p < .001$)にあると認識していたり「休暇とりにくい風土」($\beta = .144, p < .05$)があると認識していると、有意に葛藤を高める。さらに職場が「家庭より仕事という雰囲気」にある場合には有意に葛藤を高める($\beta = .119, p < .05$)。し

かし職場風土変数のうち、もっとも影響力が高いのは「残業風土」である。

交互作用項を含めた Model 4 では、「拘束時間×休業中も情報共有」で有意にマイナス ($\beta = -.130$, $p < .05$) の、「仕事過重×自律性」で有意にプラス ($\beta = .101$, $p < .05$) の影響があることが示された。つまり、拘束時間が長くても休事中、情報が共有できるような職場風土があると葛藤を低める。また、仕事が過重と認識していても自律性が高い場合には、仕事から家庭への葛藤を低下させると予想したが、逆に高める結果を示した。

次に、女性についてみたものが表 4 である。

表 4 仕事から家庭の葛藤 (女性)

	女性 (n=308)							
	Model1		Model2		Model3		Model4	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Demographic								
年齢(歳)	-.121	.02	-.161	.02 *	-.121	.02	-.137	.02 *
学歴	.116	.12	.072	.12	-.003	.11	-.012	.11
子6歳以下ダミー	.050	.35	.068	.34	.077	.30	.073	.31
子7-12歳ダミー	.115	.37	.122	.36	.122	.33 *	.103	.33
子13歳以上ダミー	.017	.40	.050	.38	.058	.35	.062	.35
Resource								
自律性			-.061	.18	-.119	.17 *	-.145	.20 *
能力活かしている			-.106	.18	-.069	.16	-.082	.17
昇進可能性			.202	.14 **	.078	.13	.051	.16
年収			.128	.06 *	-.141	.07	-.103	.07
職場意見いいやすい			-.196	.11 **	-.108	.10	-.074	.12
休業中も情報共有(B)			-.050	.14	-.088	.13	-.087	.15
上司家族理解(B)			-.071	.09	-.103	.09	-.102	.10
Demand								
拘束時間(時間)					.176	.08 **	.183	.13
仕事過重					.139	.08 *	.148	.11
責任ある仕事					.128	.15 *	.155	.18 *
残業風土					.248	.08 ***	.272	.08 ***
休暇とりにくい風土					-.098	.07	-.091	.07
仕事>家庭という雰囲気(B)					.126	.07 *	.111	.07
Interaction								
拘束時間×自律性							-.158	.08 *
仕事過重×昇進							-.154	.08 *
F値	3.23	**	5.417	***	8.669	***	5.588	***
修正済みR2値	.035		.147		.311		.323	
ΔF値	3.23	**	6.679	***	12.689	***	1.381	
ΔR2値	.051		.130		.171		.043	

(注1)***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意であることを示す。

(注2)変数名末尾に(B)は仕事と家庭の両領域に関わるboundary-spanning変数(Voytenoff)であることを示す。

(注3)交互作用に関わる変数はすべて中心化の処理を行っている。

(注4)交互作用項は紙面の都合上、有意な組合せのみ掲載した。

男性同様、demand 変数を投入した Model 3 で、最も F 値変化量が大きくなった。このことから、女性においても男性同様、仕事から家庭の葛藤に関して Job Demands-Resources モデルを適用できることが確認できた。

モデルごとの比較では、デモグラフィック要因のみを投入した Model 1 では有意な変数は確認されなかった。女性の場合、年齢、学歴、子の年齢別という変数では仕事から家庭の葛藤に対する規定要因を定めることはできない。これら変数で仕事から家庭への葛藤変数も分散の 3% しか説明できない。Resource 変数を加えた Model 2 では、予想に反して仕事そのもの変数のうち「昇進可能性」があること ($\beta = .202$, $p < .01$)、「年収」が高い ($\beta = .128$, $p < .05$) と逆に葛藤を高める結果となった。Resource 変数として投入した職場風土変数では「職場は意見がよいやすい」 ($\beta = -.196$, $p < .01$) と葛藤を低下される結果を示した。demand 変数を投入した Model 3 は、Model 2 で有意な影響を与えた Resource 変数がすべて有意でなくなり、Model 2 で有意でなかった「自律性」 ($\beta = -.119$, $p < .05$) がマイナスの影響を与える。つまり、仕事に対する demand 変数でコントロールすると、仕事から家庭の葛藤は、仕事に対する「自律性」があると低下する結果となった。この Model 3 で投入した demand 変数は、仕事そのもの変数においても、職場風土変数においても多くが有意に葛藤を高める結果となった。交互作用項を投入した Model 4 では、「拘束時間×自律性」 ($\beta = -.158$, $p < .05$) と「仕事過重×昇進可能性」 ($\beta = -.154$, $p < .05$) が有意にマイナスの影響を与える。つまり、拘束時間が長くても自律性が高ければ、仕事過重と認識していても昇進可能性があると思えば、女性の場合には、仕事から家庭への葛藤を低下させる。

次に、仕事から家庭への促進について見る。

仕事から家庭の促進

男女ともに、resource 変数投入した Model 3 の変化量が最大になると予想したが、demand 変数を投入した Model 2 で最大になった。ここから、仕事から家庭への促進に関しては Job Demands-Resources モデルを適用できることができない。更なる変数の改良が必要と考える。

5. まとめと今後の課題

今回の分析から明らかになった点は次のようである。

1. Job Demands-Resources モデルの適用可能性：今回のデータでは、W→FC に Job Demands-Resources モデルを適用できることは確認できた。しかしながら、W→FF に関しては確認することができなかった。

2. W→FC を規定する要因 (Model 3)

【男女共通】1) 「自律性」<仕事そのもの変数>がある仕事に従事していると感じていると、WF→C に有意にマイナスの影響もたらす。2) 「残業風土」<職場風土変数>の職場で働いていると感じていると、WF→C に有意にプラスの影響がある。この変数の影響力は最も大きい。

【男性のみ】1) 「能力をいかしている」と感じていると、WF→C に有意にマイナスの影響もたらす。2) 「休暇とりにくい風土」がある。職場で休暇を取りにくいと感じると、WF→C に有意にプラスの影響もたらす。3) 「家庭より、仕事を優先するべき」といった暗黙の了解、雰囲気がある職場で働いている男性は WF→C を促進させる結果となった。4) 「昇進可能性のある職場で働いている」ことは、どちらかといえば resource 変数として分析したが、WF→C を促進させる結果となった。

【女性のみ】1) 「拘束時間」、「仕事過重」や「責任ある仕事」は W→FC に有意にプラスの影響を与える。

3. 職場変数

【男女共通】「残業風土」は有意にプラス、「職場意見いいやすい」は有意にマイナスである。

【男性】「休暇とりにくい風土」は有意にプラスである。

【女性】「休暇とりにくい風土」は有意でない。

4. 交互作用項 (Model 4: 交互作用)

【男性】1) 「拘束時間」が長くても、「休業中に情報提供できる環境にある」と感じることができれば、WF→C に有意にマイナスの影響もたらす。2) 「仕事過重」と感じても、仕事に「自律性」があれば、WF→C に有意にマイナスの効果があると予想したが、予想に反してプラスの影響をもたらす結果を示した。

【女性】1) 「拘束時間」が長くても、仕事に「自律性」があると感じることができれば WF→C に有意にマイナスの影響もたらす。2) 「仕事過重」と感じても、「昇進可能性のある仕事についている」と感じることができれば、WF→C に有意にマイナスの影響もたらす。

本研究の限界は、1) クロス・セクション・データであること、2) 主観的変数が多いことや3) 1項目の指標があることである。今後の課題は、1) demand 群と resource 群の相関がプラスを示すことに対する改善を行うこと (Schieman et al. (2009) でも同様の結果である)、2) W→FF の適合度が低い (Voydanoff (2004) も同様) が、これを改善すること、3) 男女で採用する変数の組み合わせを変えて、分析を進め、モデルの精緻化を行うこと、4) 欧米だけでなく、東南アジア地域を対象として Job Demands-Resources モデルを用いた WLB 研究の比較検討を行うこと、などが指摘される。

謝 辞

ご多忙の中、本アンケート調査にご協力いただきました皆様に、心より御礼申し上げます。なお、本研究は一般社団法人新潟県労働者福祉協議会の委託を受けて行いました。

引用文献

- Aiken Leona S., and Stephen G. West, 1996, *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Sage Publications, Inc; New edition
- Aryee Samuel, Vivienne Luk, Alicia Leung, and Susannna Lo, Role stressors, interrole conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong, *Journal of Vocational Behaviors*, 54, 259-278
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Wilmar B. Schaufeli, 2003, Dual processes at work in a call center: An application of the job demands-resources model, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417
- Bakker and Geurts, 2004, Toward a dual-process model of work-home interference, *WORK AND OCCUPATION*, 31(3), 345-366
- Clark Campbell, 2000, Work/Family border theory, *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Frone, M.R., 2003, Work-family balance, In J.C. Quick and L. E. Tetrick (eds), *Handbook of Occupational Health psychology*, 143-162, Washington, DC: American Psychological Association
- Karasek Robert, 1979, Job demands, Job decision latitude, and mental strain, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307
- Perry-Jenkins Maureen, Rena L. Repetti, and Ann C. Crounser, 2000, Work and Family in the 1990s, *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998
- Shieman, Milkie, and Glavin, 2009, When work interferes with life, *American Sociological Review*, 74, 966-988.
- Voydanoff, 2004, The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation, *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-414
- 清水裕十: (2006) 「ペア・集団データにおける階層性の分析」『対人社会心理学研究』6, 89-99
- 杉野勇 (2006) 「ワーク・ファミリー・フィットの尺度構成」『現代社会学研究』19, 1-20