

「情緒的サポート」が有配偶女性の就業意欲に及ぼす影響

The effects of the emotional support from husband to wife on the work motivation among married women in Niigata City

高橋桂子・星野歌織

Keiko TAKAHASHI and Kaori HOSHINO

1 はじめに

近年、女性の社会進出が進み、結婚し、子どもを育てながら働く女性も増加している。このような社会の変化や女性の就労に対する意識や、男性の家事・育児参加に対する意識の変化に伴い、男女共同参画や労働政策、少子化対策・子育て支援、経済財政等様々な施策分野においてワーク・ライフ・バランスが議論され取り組みが進んでいる。一方、家庭に目を向けると、家庭生活に注目した両立支援やワーク・ライフ・バランスはあまり行われておらず、片働き世帯のみならず共働き世帯においても、依然として既婚女性が家事、育児の大部分を担っている。家庭生活において夫婦ともに仕事と家庭の両立支援を行っていく自覚や意識を持つことが必要である。

このような問題意識のもと、本研究は夫婦関係、とりわけ夫から妻への「情緒的サポート」という概念に注目して、妻の仕事満足度や就業意欲に与える影響について検討することを目的とする。具体的には、新潟市西地区の子どもをもつ女性を対象に実施した独自アンケート調査データをもとに多変量解析により、夫から妻への「情緒的サポート」と、妻から夫への「信頼度」が妻の夫婦関係満足度に及ぼす影響、夫婦関係満足度が妻の就業意欲に及ぼす影響について検討を行う。

2 先行研究と仮説

(1) 関連する先行研究

夫の家事遂行と「情緒的サポート」が夫婦関係満足度に及ぼす影響に関する研究は末盛(1999)がある。末盛(1999)は夫の家事遂行よりも夫から妻への「情緒的サポート」の方が夫婦関係満足度に対する効果が大きいこと、伝統的な性別役割意識を持つ妻の方が革新的な性別役割意識を持つ妻より、夫から妻への「情緒的サポート」の状況如何によって夫婦関係満足度に大きな影響を与えること、などを指摘している。同時に夫から妻への「情緒的サポート」と夫婦関係満足度の概念の近似性および因果関係の問題がありこの結果をそのまま解釈することに慎重に考えるべきとしているが、夫から妻への「情緒的サポート」の有効性は確認されている。

夫の家事・育児参加が妻の夫婦関係満足度に及ぼす影響に関する研究は大和(2006)がある。大和(2006)はライフステージによる2区分(乳幼児がいて世話のため家事・育児の量が多いと思われる時期、そうでな

い時期)と、妻の収入貢献度による2区分(夫妻収入計に対する妻の収入の割合が多いカップル、そうでないカップル)を作成し、グループごとに夫の家事・育児参加が妻の夫婦関係満足感を高めかどうか分析した。その結果、育児期における夫の育児参加は妻の夫婦関係満足度を高める効果があること、収入貢献度別にみるとその割合が30%未満の妻は夫が「子どもと遊ぶこと」が、30%以上の妻は夫による「子どもの世話」が妻の夫婦関係満足感を高めること、などを明らかにした。育児参加ではなく夫の家事参加は、育児期も非育児期も、妻の夫婦関係満足感に影響を与えない、と報告している。

山口(2006)は、夫婦関係満足度の主な構成要素である妻から夫への精神的及び経済的「信頼度」は妻の出生意欲に影響し、出生意欲は出生率と深く結びついているとして、少子化対策の視点から夫婦関係満足度について検討を加えている。すでに2子をもっている場合にはその影響は少ないが、夫婦関係満足度が高ければ妻の出生意欲も高くなり正の相関関係があるという。さらに、出生意欲は実際の出生率と強く結びついており、妻の夫婦関係満足度を高めることは少子化対策にとっても有効な対策となる、と指摘している。

(2) 仮説と研究の枠組み

本研究では、妻の就業意欲にプラスの影響を与える要因を中心に仮説を設定する。

仮説1: 「信頼度」が高ければ、「情緒的サポート」が高ければ、妻の夫婦関係満足度は高い(プラスの関係)。

仮説2: 仕事満足度が高ければ、就業意欲は高い(プラスの関係)。

仮説3: 夫婦関係満足度が仕事満足度に、仕事満足度が就業意欲に影響を及ぼす。

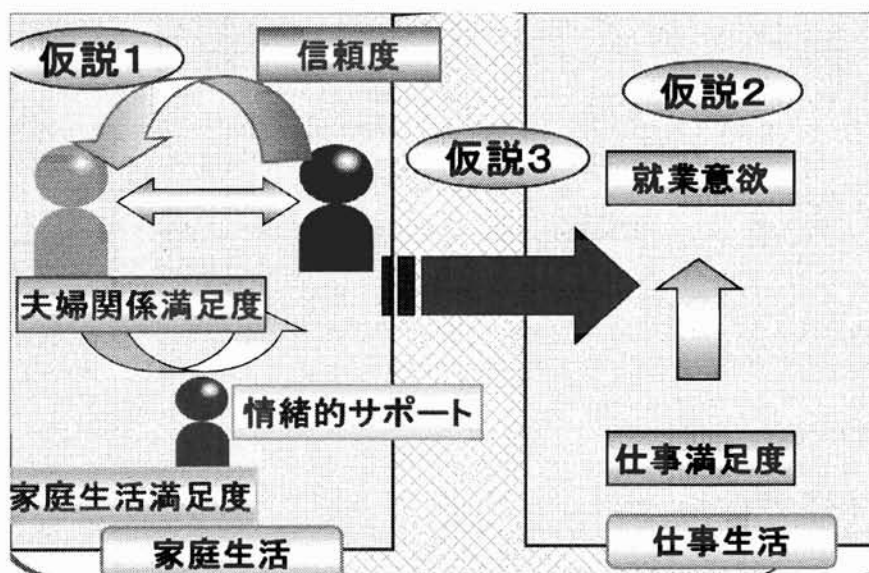


図1 研究の枠組み

3 研究方法

(1) 調査概要

4部構成(基本的属性、夫婦に関する項目、仕事と家庭に関する項目や意識)からなるアンケート調査票を設計した。対象者は、新潟市西地区にある保育園に子どもを預ける20~40代の女性である。調査時期は

2007年8月～9月の中旬、留置調査法により行った。公立保育園4園、私立保育園2園、計6園から254名の協力を得た。

(2) 分 析

夫から妻への「情緒的サポート」と妻から夫への「信頼度」によって妻の夫婦関係満足度が仕事満足度や就業意欲にどのような影響を及ぼすか検討する。

仮説1：夫婦関係満足度

夫から妻への「情緒的サポート」と妻から夫への「信頼度」が夫婦関係満足度に与える影響を検証するために、階層的重回帰分析の結果を検討する。

① 変 数

従属変数は、妻の夫婦関係満足度である。夫婦関係満足度は「あなたは現在の夫婦生活についてどの程度満足していますか」の1項目（「大変満足している」＝4点、「まあまあ満足している」＝3点、「あまり満足していない」＝2点、「全く満足していない」＝1点）の得点である。数値が高まるほど、妻の夫婦関係満足度が高まることを意味する。

主要な説明変数は妻から夫への「信頼度」（以後、「信頼度」）、夫から妻への「情緒的サポート」（以後、「情緒的サポート」）、妻の育児分担の満足度、妻の育児分担の希望と夫が行う実際の割合の差（以後、育児分担の希望と実際の差）、保育園に預けている子どものなかで一番年下の子どもの年齢（以後、子どもの年齢）の5変数である。

「信頼度」は「尊敬できる人」、「誇りに思える人」、「常識がある人」、「倫理観のある人」、「誠実さがある人」の5項目である。「非常に当てはまる」を4点、「やや当てはまる」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「全く当てはまらない」を1点として5項目の平均点を算出した。

「情緒的サポート」は「あなたを大切に考えてくれる」、「あなたの心の支えになってくれる」、「あなたの意見を尊重してくれる」、「子育てや人生にともに立ち向かってくれる」、「子どもを大切に考えてくれる」、「家族の行動・予定に気を配ってくれる」、「子どもと過ごす時間を多く持ってくれる」の7項目であり、「非常に当てはまる」を4点、「やや当てはまる」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「全く当てはまらない」を1点として7項目の平均点を算出した。

妻の育児分担の満足度は「配偶者の育児分担についてどの程度満足していますか」1項目（「大変満足している」から「全く満足していない」までの4件法）の得点である。数値が高まるほど妻の育児分担の満足度が高いことを意味する。

育児分担の希望と実際の差はそれぞれの割合をたずね、妻が希望する分担の割合から夫が実際に行っている割合を引いた数値を用いた。希望と実際の差（ギャップ）が大きいほど、大きな数字となる。

その他、本人の雇用形態は正社員を1、パートタイマー、派遣社員・契約社員、その他を0とした雇用形

表1 説明変数間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 信頼度	-							
2 情緒的サポート	.74 ***	-						
3 育児分担の満足度	.48 ***	.65 ***	-					
4 育児分担希望と実際の差	.38 ***	.52 ***	.74 ***	-				
5 保育園年齢	-.11	-.18 **	-.07	.02	-			
6 本人雇用形態	.16 *	.15 *	.18 **	.18 **	-.12	-		
7 本人労働時間	.05 *	.07 *	.16 *	.12	-.10	.70 ***	-	
8 夫の収入	.20 **	.13	.07	.16 *	.10	.27 ***	.29 ***	-

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

態ダミーを用いた。変数の相関を表1に示す。

妻から夫への「信頼度」と夫から妻への「情緒的サポート」、育児分担の希望と実際の差、妻の育児分担の満足度には高い相関が、夫の収入は妻から夫への「信頼度」や妻の雇用形態、労働時間と中程度の相関が観察された。

夫婦関係満足度について妻から夫への「信頼度」、夫から妻への「情緒的サポート」について χ^2 検定した結果、夫婦関係満足度と妻から夫への「信頼度」($\chi^2(9)=108.500, p<.001$)、夫婦関係満足度と夫から妻への「情緒的サポート」($\chi^2(9)=174.085, p<.001$)と妻から夫への「信頼度」と夫から妻への「情緒的サポート」($\chi^2(9)=108.500, p<.001$)はいずれも0.1%水準で有意であった。また夫婦関係満足度と育児分担満足度について χ^2 検定を行った結果、夫婦関係満足度と育児分担満足度($\chi^2(9)=86.872, p<.001$)は有意な値を示した。

② 「信頼度」、「情緒的サポート」の平均値の差の検定 (t検定)

「信頼度」得点について、平均値より高い値を示したものを High 群 (以下, H群), 低い値を示したものを Low 群 (以下, L群) とし, 妻の夫婦関係満足度と「情緒的サポート」ダミーについて平均値の差の検定 (t検定) を行った。「信頼度」得点は, 夫婦関係満足度 ($t(240.399)=5.97, p<.001$), 「情緒的サポート」ダミー ($t(245)=6.24, p<.001$) とともに, H群の方がL群より有意に高い値を示した。

「信頼度」と同様の手順で変換した「情緒的サポート」に関しても妻の夫婦関係満足度と「信頼度」ダミーについて平均値の差の検定 (t検定) を行ったところ, 夫婦関係満足度 ($t(219.89)=8.56, p<.001$) と「信頼度」ダミー ($t(244.92)=6.25, p<.001$) 双方について「情緒的サポート」H群のほうがL群より有意に高い結果となった。つまり, 妻から夫への「信頼度」が高いほど, 妻の夫婦関係満足度や夫から妻への「情緒的サポート」が有意に高く, また夫から妻への「情緒的サポート」が高いほど, 妻の夫婦関係満足度が有意に高い結果を示している。

この「信頼度」のL群とH群, 「情緒的サポート」のL群, H群を組み合わせると, H-H群 (全体サンプルの33.2%), H-L群 (同13.8%), L-H群 (同17.8%), L-L群 (同35.2%) の4つに区分して妻の夫婦関係満足度と χ^2 検定を行ったところ, 「信頼度」と「情緒的サポート」の関係は統計的に有意にプラスの傾向があることが確認された。またH-L群, L-H群を比較する目的で妻の夫婦関係満足度との相関を調べたところ, H-L群よりL-H群のほうが相関は高い。ここから, 「情緒的サポート」の方が「信頼度」よりも, より夫婦関係満足度に影響を及ぼすことが推測される。もっともH-H群, L-L群が全体サンプルの7割に及ぶことから, 「信頼度」と「情緒的サポート」は循環することが推測され, 「情緒的サポート」だけではなく「信頼度」と「情緒的サポート」の2つの循環が夫婦関係満足度に重要であることが考えられる。

表2 「信頼度」、「情緒的サポート」の平均値の差の検定

	H群		L群		t値
	平均	SD	平均	SD	
「信頼度」					
夫婦関係満足度	3.13	0.67	2.60	0.72	5.97***
「情緒的サポート」ダミー	0.71	0.46	0.34	0.47	6.24***
「情緒的サポート」					
夫婦関係満足度	3.20	0.57	2.47	0.74	8.56***
「信頼度」ダミー	0.65	0.48	0.28	0.45	6.25***

*** p<.001

③ 妻の夫婦関係満足度に対する階層的重回帰分析

妻の夫婦関係満足度への影響を検討するため階層的重回帰分析を行った。第1ステップでは夫婦の精神的なつながり変数や育児に関する変数、第2ステップでは本人の雇用形態ダミー、第3ステップでは本人の労働時間、第4ステップでは夫の収入を投入する。

第1ステップでは「信頼度」($\beta = .165, p < .05$)、「情緒的サポート」($\beta = .482, p < .001$)の2変数が有意にプラスに働いている。絶対値は「情緒的サポート」の方が大きい。

第2、第3ステップは夫婦関係満足度に影響を及ぼす変数は第1ステップ同様「情緒的サポート」と「信頼度」に加えて、「育児分担の希望と実際の差」($\beta = .152, p < .05$)となった。妻の夫婦関係満足度に影響を及ぼすと考えた「本人の雇用形態」(正社員ほどプラス)、「本人の労働時間」(短時間ほどプラス)変数を投入したが、有意ではなかった。

第4ステップでは夫の収入を投入した。収入を記入しているサンプル数が少なかったこともありサンプル数は減少する。収入記入サンプル($n = 163$, 第1ステップサンプルの70%)についてみると、妻の夫婦関係満足度に影響を及ぼす変数は「情緒的サポート」だけとなる。

以上の分析結果から、1) 妻の夫婦関係満足度は、夫から妻への「情緒的サポート」が最も大きな影響を与える、2) 育児の分担は、子どもがいる家庭での夫婦関係満足度に有意な影響を与え、妻が夫に希望する割合と実際に育児を行ってくれた割合の差が小さいほど、夫婦関係満足度を高める。これは今回の対象は核家族割合が高く、夫の育児分担が夫婦関係満足度には有意にプラスの影響を与えたと考えられる(なお、育児分担満足度に関して χ^2 検定では、有意にプラスな結果が表れていたにもかかわらず、重回帰分析では有意な結果が得られなかった。これは育児分担の希望と実際の差も従属変数として加えたため、効果が低くなったと考える)、3) 夫の収入が夫婦関係満足度に直接的な影響を及ぼさない。しかし夫婦関係満足度に影響を及ぼす「信頼度」とは相関が高いことから、夫婦関係満足度を考えていく上では重要な要素であるといえる、などが明らかになった。

表3 妻の夫婦関係満足度に対する階層的重回帰分析

(定数)	β (標準偏回帰係数)			
	ステップ1	ステップ2	ステップ3	ステップ4
信頼度	0.165 *	0.197 **	0.197 **	0.138
情緒的サポート	0.482 ***	0.439 ***	0.437 ***	0.454 ***
育児分担の満足度	0.008	0.038	0.040	0.124
育児分担の希望と実際の差	0.136	0.152 *	0.155 *	0.088
保育園年齢	-0.038	-0.056	-0.050	-0.020
本人雇用形態		-0.053	-0.058	-0.033
本人労働時間			0.013	0.028
夫の収入				-0.030
調整済 R^2	.484	.500	.498	.447
F値	44.269	39.157	32.790	17.347
サンプル数	232	230	225	163

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

仮説2-1: 仕事生活そのもの

① 仕事満足度と就業意欲に関する因子分析

仕事の動機・理由(11項目)、担当業務(11項目)の計21項目について平均値、標準偏差を算出した。次に、この21項目に対して主因子法による因子分析・Promax回転を行った。固有値の変化(4.175, 2.801, 1.615, 1.350, 1.281, 1.267, 1.078...)を考慮すると2~3因子構造が妥当と考えられるが、因子の解釈

可能性を考慮し4因子を仮定し、再度、主因子法・Promax回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった7項目を分析から除外し、再々度、因子分析を行った。

第1因子は5項目で構成されており、「担当業務は、自分の能力・技能を十分発揮できる」、「担当業務は、自分が希望する仕事である」など、担当業務に対して充実感を得ていると感じている内容の項目が高い負荷量を示した。そこで、「仕事充実」因子と命名した ($\alpha = .776$)。

第2因子は4項目で構成されており、「もともと長く働き続けるつもりだったから」、「経済的に自立することが必要と考えているから」など、もともと仕事をするを当然と考えている内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで、「仕事当然」因子と命名した ($\alpha = .674$)。

第3因子は3項目で構成されており、「福利厚生が充実している」、「給与が高く、労働条件がよいから」など、勤務先の福利厚生などの労働条件に関する内容の項目が高い負荷量を示した。そこで、「福利厚生」因子と命名した ($\alpha = .654$)。

第4因子も3項目で構成されており、「生計維持のため」、「自動車・住宅の購入予定(もしくはローン)があるから」など、経済的な理由に関する項目が高い負荷量を示していた。そこで、「経済理由」因子と命名した ($\alpha = .593$)。

この因子結果に基づき、「仕事充実」得点、「仕事当然」得点、「福利厚生」得点、「経済理由」得点を算出した。

表4 仕事の動機・理由、担当業務に関する因子分析

因子名	質問項目	I	II	III	IV	
「仕事充実」	担当業務は、自分の能力・技能を十分発揮できる	.95	-.16	.07	.11	
	担当業務は、自分が希望する仕事である	.86	-.02	-.04	.14	
	仕事そのものが楽しいから	.54	.24	.00	-.19	
	培ってきた専門知識を生かすため	.46	.29	.02	-.08	
	担当業務に、やりがいを感じることができる	.38	-.16	.00	.14	
「仕事当然」	もともと長く働き続けるつもりだったから	.05	.65	.00	.12	
	経済的に自立することが必要と考えているから	-.23	.62	.02	.27	
	仕事をするのが当たり前だから	-.11	.61	-.05	.02	
	私の人生の目標の多くが仕事と関連しているから	.22	.52	.04	-.20	
「福利厚生」	福利厚生が充実している	-.04	-.06	.92	-.07	
	給与が高く、労働条件がよいから	.12	.06	.49	.16	
	年次有給休暇が十分取れる	.06	.00	.49	-.10	
「経済理由」	生計維持のため	.11	.08	-.11	.73	
	自動車、住宅の購入予定(またはローン)があるから	.19	.01	-.02	.64	
	退職すると再就職することが難しいから	-.12	.06	.32	.37	
因子間相関		I	-			
		II	.50	-		
		III	.18	.31	-	
		IV	-.28	.04	.26	-
		α	.78	.67	.65	.59

② 因子間の相関

この4因子間の相関は非常に高く、仕事の動機・理由、担当業務に対する考え方は、それぞれが独立しておらず、多くの要素が複合的に組み合わされていると考えられる。個別に因子間相関をみていくと「仕事充実」因子と「仕事当然」因子の相関が高い ($r = .58, p < .001$) ことから、仕事をするのが当然であると考えられる人の多くは、自分の仕事で能力・技能を発揮できていたり、仕事そのものを楽しんでいたりしている

人が多いといえる。また、「仕事当然」因子と「福利厚生」因子との相関も高いことから、仕事を当然と考えている人は、勤務先も福利厚生や待遇のよい勤務先を選択していると考えられる。

表5 因子得点間の関連

	「仕事充実」	「仕事当然」	「福利厚生」	「経済理由」	α
「仕事充実」	-				.78
「仕事当然」	.58 ***	-			.67
「福利厚生」	.21 ***	.36 ***	-		.65
「経済理由」	-.30 ***	.06 *	.30 ***	-	.59

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

③ 妻の雇用形態による差の検討

妻の雇用形態による差の検討を行うために因子得点についてt検定を行った。妻の就業形態を「正社員」、「パートタイマー」、「派遣社員・契約社員」、「その他」の4つの選択肢で尋ねているが、これを「正社員」と「正社員以外」に分けて1, 0のダミー変数に変換した。その結果、「仕事当然」因子 ($t(232) = 4.58, p < .001$), 「福利厚生」因子 ($t(232) = 6.91, p < .001$), 「経済理由」因子 ($t(232) = 4.27, p < .001$) は正社員として働いている方が、正社員以外より有意に高い得点を示した。「仕事充実」因子 ($t(232) = 1.51, n.s.$) は有意ではなかった。

この結果から、「仕事充実」因子は、雇用形態に関係なく、自分の担当業務に納得し、業務にやりがいを感じていることが重要と考えられる。また、勤務先の福利厚生や経済理由、仕事を行うことが当然と考えていることなどは雇用形態と関係があり、正社員と正社員以外での待遇の違いや家庭の経済的状況、仕事に対する考え方の違いが雇用形態と関連があると言える。今後、本人や夫の学歴や職種、役職、性別役割意識なども検討することが課題となる。

仮説2-2：仕事満足度と就業意欲

① 変数

仕事満足度は「現在の職業生活についてどの程度満足していますか」の1項目であり、「大変満足している」から「全く満足していない」までの4件法の得点である。数値が高まるほど、仕事に対する満足度が高いことを意味する。就業意欲は、現在の勤務先での継続就業意欲と捉え、「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進したい、「今の会社」で働き続けて、専門職としての技能を磨きたい、「今の会社」で働き続けて、定型的・補助的業務に従事したい、「他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている」、「できれば自分で何かビジネスを始めたいと考えている(家業を継ぐことも含む)」、「今後、働くのをやめようと思っている」と「特に何も考えていない」の7つの選択肢で尋ねた。前者3つの「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進したい、「今の会社」で働き続けて、専門職としての技能を磨きたいと「今の会社」で働き続けて、定型的・補助的業務に従事したいと「特に何も考えていない」の4変数を「就業の意欲がある」、残り3項目を「就業の意欲がない」として1, 0のダミー変数に変換した。労働時間は一日あたりの実労働時間(時間)とし、収入については税込みの年間収入(万円)である。

② 仕事満足度と就業意欲の分析

仕事満足度と就業意欲について χ^2 検定を行ったところ、仕事満足度と就業意欲ダミー ($\chi^2(3) = 36.344, p < .001$) は、有意に高い。このことから仕事満足度と就業意欲には有意にプラスな関係を持ち、互いに影響しあっていると考えられる。そこで、仕事満足度、就業意欲に影響を与える要因を検討するために、それぞれ階層的重回帰分析を行った。その結果、仕事満足度に関しては、1) 職業における基本属性は影響を及ぼさない、2) 因子項目では「仕事充実」因子 ($\beta = .357, p < .001$) と「福利厚生」因子 ($\beta = .328, p < .001$)

が有意にプラスに影響を与える, 3) 夫婦関係における項目は仕事満足度に影響を及ぼさない, 4) 家庭生活の満足度 ($\beta = .158, p < .05$) が有意にプラスに影響を与えることが明らかになった。

また, 就業意欲に関しては, 1) 仕事満足度と同様, 職業における基本属性は影響を及ぼさない, 2) 因子項目は, 「仕事当然」因子 ($\beta = .208, p < .05$), 「福利厚生」因子 ($\beta = .186, p < .05$) が有意にプラスに, 「経済理由」因子 ($\beta = -.216, p < .01$) が有意にマイナスの影響を与える。つまり「仕事当然」と思っていたり「福利厚生」を重視する人は継続意欲が高いが, 「経済理由」という消極的な理由で働いている人はその理由が解消されれば労働市場から撤退しようと考えていることが推測される, 3) 仕事満足度に影響を及ぼしていた家庭生活の満足度は有意な影響を及ぼさない, 4) 仕事満足度 ($\beta = .310, p < .001$) は, 就業意欲に有意にプラスの影響を及ぼす, などが分かった。

表6 記述統計

変数	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
雇用形態タミー	247	0	1	.51	.50
労働時間(時間)	244	2	11	7.31	1.65
本人収入(万円)	233	89.5	550	225.35	147.73
信頼度	248	1	4	3.07	.62
情緒的サポート	249	1	4	3.17	.61
夫婦関係の満足度	244	1	4	2.85	.75
家族生活の満足度	247	1	4	2.91	.64

表7 仕事満足度, 就業意欲に対する階層的重回帰分析

	β (標準偏回帰係数)			
	仕事満足度		就業意欲	
	A	B	1	2
雇用形態	-0.110	-0.072	0.119	0.199
労働時間	-0.065	-0.064	0.001	0.029
本人収入	-0.112	-0.124	0.016	0.047
「仕事充実」	0.357 ***	0.349 ***	0.042	-0.079
「仕事当然」	0.122	0.100	0.208 *	0.153
「福利厚生」	0.328 ***	0.359 ***	0.186 *	0.089
「経済理由」	-0.093	-0.127	-0.216 **	-0.198 *
夫婦関係満足度		-0.087	0.041	0.021
子ども数		0.101	0.009	-0.010
家族生活満足度		0.158 *	-0.080	-0.096
仕事満足度				0.310 ***
調整済みR ²	.328	.351	.140	.208
F値	16.083	12.011	4.236	5.610
サンプル数	217	205	205	194

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

以上の結果から、勤務先の福利厚生や労働条件が整っていることが仕事満足度と就業意欲ともに向上させること、その反対に生計維持や自動車・住宅の購入予定（もしくはローン）があるなど、経済的な理由で働いている場合は仕事満足度や就業意欲にマイナスの影響があることが分かった。また仕事満足度は、担当業務において自分の能力・技能を十分発揮できたり、仕事そのものを楽しんでいたりするなど、担当業務対して充実感を得ていると感じていることが向上につながる。しかし、就業意欲には仕事の充実感よりも、もともと長く働き続けるつもりだったり、経済的に自立することが必要であったりと、仕事することを当然と考えていることが向上に繋がっていると考えられる。

今回の分析において、本人の収入が仕事満足度や就業意欲に影響を与えなかった理由として、雇用形態が正社員である人が半数、労働時間も8時間以上である人が半数であるのにも関わらず、収入の分布にはばらつきがあまりなかったためであると考えられる。業種や勤続年数などを考慮していく必要がある。

仮説3：家庭生活と仕事生活

① 仕事満足度と家庭生活の関係性の検討

子どもがいる家庭では、夫婦関係に加えて子どもを含めた家庭生活を考慮する必要があると考え、夫婦生活と仕事生活の間に加えて家庭生活が存在するモデルを考えた。仕事満足度と家庭生活満足度について χ^2 検定を行ったところ、仕事満足度と家庭生活満足度 ($\chi^2(9)=21.061, p<.01$) は有意な値を示した。このことから仕事満足度と家庭生活満足度には有意にプラスな関係を持ち、互いに影響しあっていると考えられる。

② 就業意欲と家庭の関連性の検討

夫婦関係満足度が高まることにより仕事満足度に影響を与え、それが就業意欲を上昇させると考えたが、分析結果から、夫婦関係満足度が直接仕事の満足度に影響を及ぼすのではなく、夫婦関係の満足度は家庭生活の満足度に影響を与え、家庭生活の満足度が仕事満足度に影響を与える、つまり、夫婦関係満足度は仕事満足度に間接的に影響を与えることが明らかになった。子どもをもつ夫婦において、夫婦関係ではなく、子どもも含む家庭生活全体が充実していることが、仕事満足度を上昇させ、就業意欲の上昇に繋がる結果となった。

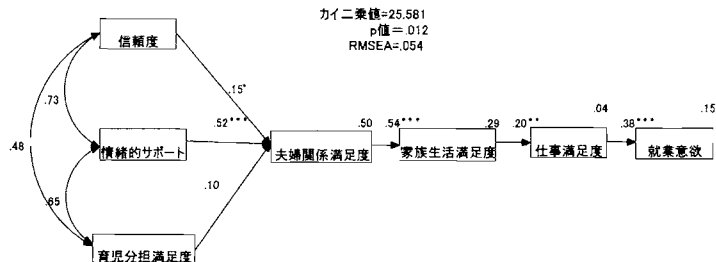


図2 夫婦関係、家庭生活、仕事満足と就業意欲に関するパス解析1

最後に、夫婦生活、家庭生活と仕事生活を対象にした全体のパス解析を行った。その結果、夫婦関係満足度は家庭生活満足度、仕事満足度を通して就業意欲に影響を与えることに加え、「情緒的サポート」は「仕事充実」因子や「仕事当然」因子に影響を及ぼし、家庭生活から仕事生活へのスピルオーバー効果が確認された。このことから、「情緒的サポート」は就業意欲に間接的に影響を与えることが分かり、家庭生活と仕事生活には密接な関わりがあることが確認された。ただし、モデル全体の適合度を示す統計指標はよくない。モデルの一層の改良が必要である。

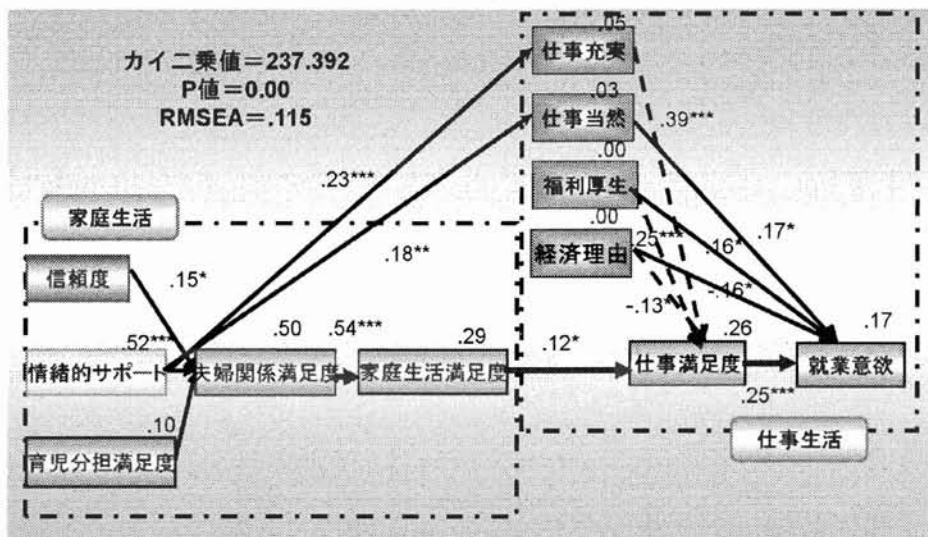


図3 夫婦関係、家庭生活、仕事満足と就業意欲に関するパス解析2

4 結論

新潟市西地区の保育園に子どもを預ける有配偶女性を対象に、妻の夫婦関係満足度が就業意欲に与える影響について検討した。新潟市西地区という狭い範囲での調査結果ではあるが、精神的なサポートが就業意欲に与える影響の一端を捉えることができた。

まず「信頼度」と「情緒的サポート」が夫婦関係満足度に有意にプラスな影響を及ぼす」という仮説1については、夫婦関係満足度を規定する要因は夫から妻への「情緒的サポート」と妻から夫への「信頼度」の2つの要因であることが明らかになった。さらに夫から妻への「情緒的サポート」が高いほど、妻から夫への「信頼度」が高く、妻から夫への「信頼度」が高いほど夫から妻への「情緒的サポート」が高い。このことから、この2変数は循環すると考えられ、「情緒的サポート」と「信頼度」が好循環することで夫婦関係満足度を高めると考える。また、夫から妻への「情緒的サポート」が、直接、夫婦関係満足度に影響を与える点からも、夫婦関係を維持するためには、夫から妻への精神的サポートがより重要と考える。

「仕事満足度が就業意欲を高める」という仮説2では、仕事満足度が就業意欲を高めることが確認できた。

「夫婦関係満足度が仕事満足度、就業意欲に影響を及ぼす」という仮説3は、職業生活においては本人の職業に関する基本属性から仕事満足度や就業意欲に対する標準偏回帰係数は有意ではなく、仕事満足度に対する標準偏回帰係数が有意であった。このことから雇用形態、労働時間、収入などは仕事満足度や就業意欲に直接影響を及ぼす要素ではなく、それらは仕事に対する姿勢やモチベーションにつながるものと考えられる。そのため、勤務先の福利厚生や労働条件がモチベーションを高められることで、「福利厚生」因子が仕事満足度に有意にプラスに働くと考える。しかし、「仕事充実」因子が仕事満足度には有意にプラスの影響を及ぼすものの、就業意欲には影響を及ぼさなかった点については、その理由・プロセスを含め、検討する必要がある。

家庭生活から職業生活の影響は、仮説では夫婦関係満足度が高まることで仕事満足度を高め、最終的に就業意欲に影響を及ぼすと考えていた。しかし、夫婦関係ではなく、家庭生活満足度が、仕事満足度に影響を及ぼす結果となった。つまり、子どもを持つ夫婦では夫婦二人だけの関係の度合いではなく、家庭生活全体に対する満足の度合いがより重要である結果となった。この点は、世帯の経済理由や職場の福利厚生の充実

によって、仕事生活と家庭生活が両立できる環境にあるか否かが関係していると考えられる。仕事満足度や就業意欲には仕事に充実感を得ていること、仕事を当然と考える意識の関与も強いものの、共に「経済理由」因子と「福利厚生」因子の影響があることから、有配偶女性の中では、家庭生活がベースとなって、その上に仕事生活が構築されていると推測することができる。さらに、今回の調査では「仕事充実」因子や「仕事当然」因子のほかに「経済理由」因子が仕事満足度、就業意欲にともにマイナスの影響、「福利厚生」因子が仕事満足度、就業意欲の両方に有意にプラスな影響及ぼしていることから、子どもを持つ女性にとって、仕事を楽しむこと、やりがいを感じることに加えて家庭生活のために仕事をしていることも推測される結果となった。

今回の調査から、ワーク・ライフ・バランスを進める上でも、女性が働きやすい環境を整備していくと同時に、家庭生活についてさらに重視していく必要があることが明らかになった。女性が仕事と家庭を両立していくには、生活のベースとなる家庭を充実させることが必要である。特に夫から妻への「情緒的サポート」が夫婦関係満足度を高めることから、夫婦の心のつながりによって更に生活の質を高めることができると考える。

ただし、今回の調査は妻に対する調査票しかなく、妻だけの評価に基づく分析である。妻だけでなく、夫にも同様のアンケートを行い、夫婦双方からの評価による夫婦関係や家庭生活を分析することが今後の課題である。

参考文献

- 天貝由美子 (2004) 「信頼感を育むには？」『更生保護』日本更生保護協会：55(2)12-17
- 石井クツツ昌子 (2004) 「共働き家庭における男性の育児参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査 [NFRJ98] による計量分析』東京大学出版会：201-214
- 稲葉昭英 (2005) 「家族と少子化」『社会学評論』：56(1)38-53
- 稲葉昭英 (2004) 「夫婦関係の発達の変化」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査 [NFRJ98] による計量分析』東京大学出版会：(261)-(276)
- 稲葉昭英 (1995) 「有配偶女性の心理ディストレス」『総合都市研究』56：93～110
- 木下栄二 (2004) 「結婚満足度を規定するもの」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査 [NFRJ98] による計量分析』東京大学出版会：277-292
- 木本喜美子・深澤和子 (2000) 『現代日本の女性労働とジェンダー—新たな視角からの接近—』
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業～社員のニーズ、会社のメリット～』
- 末盛慶 (1999) 「夫の家事遂行および「情緒的サポート」と妻の夫婦関係満足感」『家族社会学研究』11：71～82
- 永井暁子 (1995) 「妻アイデンティティと夫婦関係」『総合都市研究』56：113～119
- 永井暁子 (2004) 「男性の育児参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査 [NFRJ98] による計量分析』東京大学出版会：190-200
- 松田茂樹 (2004) 「男性の家事参加—家事参加を規定する要因—」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査 [NFRJ98] による計量分析』東京大学出版会：175-189
- 松田茂樹 (2006) 「育児期の夫と妻のワーク・ファミリー・コンフリクト—合理性見解対ジェンダー役割見解—」『家族社会学研究』18：7～16
- 山口一男 (2004) 「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割—」(阿部フェローシップ・コロキウム報告、於国際交流基金日米センター)
- 山口一男 (2006) 「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」(阿部フェローシップ・コロキウム報告、於国際交流基金日米センター)
- 大和礼子 (2006) 「夫の家事・育児参加は妻の夫婦関係満足度を高めるか？—雇用不安定時代における家事・育児分担のゆくえ—」『夫婦、世帯、ライフコース：第2回 家族についての全国調査 (NFRJ03) 2-1』(第2次報告書 No.1) (2006年4月) 所収論文

内閣府 (2005) 『男女共同参画白書』 (平成17年度版)
矢野恒太記念会 『データで見る県勢』 (第14版)
東洋経済 『都市データバック』 (2006年版)
総務省統計局 『統計で見る都道府県の姿』 (2006年版)
総務省統計局 (2004) 『社会生活統計指標—都道府県の指標—』
総務省統計局 (2002) 『就業構造基本調査報告 地域編 I』
厚生労働省 (2005) 『少子化社会白書』 (平成17年度版)

参考URL

- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局 総務課
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/index.html>
- ・内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>
- ・内閣府経済社会総合研究
<http://www.esri.go.jp/>
- ・内閣府共生社会政策統括官少子化社会対策推進専門委員会
<http://www8.cao.go.jp/kourei/index.html>
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/index-w.html>
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構／海外労働情報
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_12/england_01.htm
- ・内閣府男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査」
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/g-work.pdf#search>
- ・内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」
<http://www8.cao.go.jp/survey/h14/h14-danjo/index.html>
- ・内閣府男女共同参画会議の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf#search>
「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告’
- ・総務省平成18年社会生活基本調査
<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/index.htm>