

ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(改訂版)の作成*

加藤 容子**

Development of a coping scale for work-family conflict (revised version)

Yoko KATO

I 問題と目的

近年の先進諸国において、働く成人の仕事と家庭の両立を目指す動きが高まっている。わが国においては、2007年にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において憲章と行動指針が示され、国、地方公共団体、産業界によって、その実現が目指されている。この背景には、過労や非正規労働による働き方の問題の改革、男女共同参画の実現、女性の労働率や出生率の向上という課題がある。加えて、個人が“男は仕事、女は家庭”という性別役割分業に賛成する意識から、性別に関わらず“仕事も家庭も”に関わろうとする意識へ移行しているという流れ(内閣府、2014など)も後押ししている。しかし未だその実現は困難な状況である。この問題を解明するためのひとつの方法として、働くひとが仕事と家庭の両立生活をどのように体験しているかについて、心理学的な観点からの実証的な検討を進めることが必要だと考えられる。

ひとが仕事と家庭を両立するときに生じる心理的葛藤は、ワーク・ファミリー・コンフリクト(work-family conflict)と呼ばれる。Greenhaus, & Beutell (1985)によって、役割間葛藤(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)の一形態として位置づけられ、「仕事役割と家庭役割の役割間葛藤であり、仕事役割からの圧力と家庭役割からの圧力が矛盾するときに生じる葛藤である」と定義されている。この概念のメカニズムはストレス・モデルで説明され、ワーク・ファミリー・コンフリクトの高まりによって家庭領域と仕事領域、さらに生活全般において、満足感の低下、精神的・身体的健康の低下を引き起こすということが明らかとなっている(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005など)。したがって、ワーク・ファミリー・コンフリクトにいかに対処し心身の健康を保つかという観点が重要である。

以上のような問題意識に基づき、筆者はワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処の内容やその構造について検討を続けてきた。加藤(2002)では、共働き女性を対象とした半構造化面接を行い、語られた内容をカテゴライズすることによって、Table1のとおり8種類から成る対処を構成した。このうち「個人の対処」の下位カテゴリーである「他者巻き込み対処」「仕事量低減対処」「取り込み対処」は、Hall(1972)による多重役割葛藤への対処である「Type I: 構造的役割再定義」「Type II: 個人内役割再定義」「Type III: 反応的役割行動」のカテゴリー

*本研究は科学研究費助成事業による研究(若手研究(B)「仕事役割と家庭役割の両立に関する総合的研究」研究代表者:加藤容子, 課題番号:24730520)の一環として実施されたものである。

**心理学科 准教授

Table1 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処の類型 (n=42, 加藤(2002))

カテゴリー	反応例	反応人数	出現率(%)
1. 夫婦での対処	・帰ると、自分は子どもの相手をして夫は食事を作る。 ・忙しいときは夫に任せる。	13 ^{a)}	31.0 ^{b)}
2. 個人の対処			
(1)他者巻き込み対処			
夫との家事分担調節	・(夫との)家事分担について、不満から喧嘩になって話し合いになる。 ・家事もある程度はやってくれないと、言った。	11	26.2
サポート要請	・夫婦とも忙しいときは、近所の人や近くに住む父に助けをもらう。 ・保育園や学童(保育所)のあるところを探して対応してきた。	30	71.4
(2)仕事量低減対処			
仕事領域での仕事量低減	・今は母親の役を一生懸命やりたいから、仕事はセーブしている。 ・子どもを自分の手で育てたいから、仕事を(負担の少ないものに)変えた。	8	19.0
家庭領域での仕事量低減	・家の中のことをある程度目をつぶる、手抜きをする。 ・家事は土日に集中してやるくらいで、普段はしない。	16	38.1
割りきりによる仕事量低減	・ちゃんとできなくてもしょうがないと割りきる。 ・仕事のときは仕事だけをして、家に持ち込まないようにする。	8	19.0
(3)取り込み対処			
母親役割不達成の補償	・家にいるときには、絶えず子どもと一緒にいるようにしている。 ・休みの日には子どもと出かけたりして、触れ合うことを多くする。	9	21.4
役割拡大	・(仕事と家庭の)どちらかをおろそかにはできないから頑張る。 ・熱が出て寝込まない限りは動いている。	14	33.3

a) 複数カテゴリーに回答した場合は、各カテゴリーで重複してカウントされた。

b) 出現率は、対象者数42を母数として算出された。

Table2 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度の因子分析結果 (n=394, 加藤・金井(2006))

項目	I	II	III	IV	h^2
I 夫婦間役割調整対処					
夫婦でスケジュールを調整して、仕事や家事をこなす	.78	-.01	.18	-.10	.56
家事分担について、配偶者と話し合いをする	.73	.04	.07	.12	.51
夫婦でお互いの都合を調節して、家事や仕事をやりくりする	.72	-.01	.17	-.08	.52
家事分担の調節をしてもらうよう配偶者に頼む	.72	.06	.03	.15	.51
夫婦のうち、そのとき時間の作れるほうが家事をする	.66	.11	.07	.08	.43
II 家庭役割低減対処					
ちゃんとできなくても仕方ないと割り切る	.06	.68	.03	.11	.48
家事を手抜きする	.04	.67	-.12	.25	.51
完璧を求めず、適当でも良いと割り切る	.04	.62	.13	.06	.39
家事はなるべく手間がかからないようにする	-.02	.56	.10	.11	.34
掃除は何日かまとめてする	.09	.53	.01	.02	.25
食事は外食にしたり買って来たものにしたりする	.10	.41	-.11	.14	.22
III 家庭役割充実対処					
親としての役割を果たそうと努力する	.07	-.03	.69	.02	.40
家族の一員としての役割を果たそうと努力する	.08	-.03	.67	.09	.39
家にいるときはなるべく家族と一緒にいるようにする	.04	.13	.57	.01	.29
大変でも、仕事と家庭のどちらもおろそかにしない	.14	-.36	.51	-.25	.45
1日少しの時間でも家族と話をする	.16	.07	.46	.08	.27
仕事も家事もできるだけ完璧にこなすよう努力する	.04	-.41	.37	.00	.34
IV 仕事役割低減対処					
仕事の量を減らす	-.04	.08	.00	.67	.31
忙しいときには仕事を休んだり、遅刻や早退をする	.13	.11	.00	.58	.28
仕事では残業はしない	-.09	.11	.11	.43	.25
職場の上司や同僚に配慮してもらう	.22	.16	.02	.42	.22
寄与	2.77	2.50	1.99	1.44	8.69
寄与率 (%)	12.59	11.36	9.02	6.53	39.50
a 係数 (男性)	.77	.66	.78	.56	
a 係数 (女性)	.89	.80	.64	.49	

と含有する意味内容が重なると考えられた。その他にも、サポート要請、仕事領域での仕事量低減、割り切りによる仕事量低減は Paden, & Buehler (1995) と共通し、割り切りによる仕事量低減は Matsui, Ohsawa, & Onglatco (1995) とも共通していた。したがって、この対処カテゴリーは一定程度の妥当性をもっていると考えられた。

その後、これらのカテゴリーに基づき心理尺度を作成した。加藤 (2002) で得られた面接データを元に作成された質問項目に対して、心理学者 3 名によって内容的妥当性が検討された後、31 項目が作成された (加藤・金井, 2006)。この質問項目について、共働き男女 402 名 (女性 211 名, 男性 191 名) を対象として、5 件法による回答を求めた。得られたデータを用いて男女別、さらに男女合わせた因子分析を実行したところ、最終的に Table2 のとおり、21 項目、4 因子から成る尺度が構成された。第 1 因子は「夫婦間役割再調整」、第 2 因子は「家庭役割低減対処」、第 3 因子は「家庭役割充実対処」、第 4 因子は「仕事役割低減対処」となった。「夫婦間役割調整対処」は夫婦で互いの役割を調整することによって葛藤に対処するものであり、Table1 の夫婦がペアとして対処するという「夫婦での対処」と他者である配偶者を巻き込んで役割を再構成する「他者巻き込み対処」に相当する内容を含んだ。また「家庭役割低減対処」は Table1 の役割遂行量を低減する「仕事量低減対処」に相当した。最後に「家庭役割充実対処」は Table1 の期待されている役割をこなす「取り込み対処」に相当した。これらはやはり Hall による 3 分類と同様の意味内容をもつことから、尺度の妥当性が確認された。ただし一方で、仕事領域での対処は役割低減対処のみであり、また α 係数も低いいため、妥当性・信頼性をもつ因子として構成されなかったという大きな課題も残された。

次に仕事領域における対処尺度を構成するために、加藤・金井 (2006) の質問項目を仕事領域に援用するという方法で 21 項目が作成された (富田・加藤・金井, 2012)。この質問項目に

Table3 仕事領域でのワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度の因子分析結果 ($n=289$, 富田・加藤・金井 (2012))

項目	I	II	III	h^2
I 仕事役割充実対処				
職場の一員としての役割を果たそうと心がける	.74	.03	.05	.55
仕事では目標を達成できるよう頑張る	.71	.13	-.13	.53
仕事上で期待されることには応えようとする	.68	.10	-.05	.48
仕事の責任をきちんと果たすよう努力する	.65	.15	-.04	.44
仕事をしているときは仕事に専念する	.56	.03	-.01	.31
家庭があっても、仕事をおろそかにしない	.53	.07	-.23	.34
仕事の能率を上げて取り組む	.45	.28	.12	.29
II 職場内役割調整対処				
家庭と両立できる仕事のやり方について、上司や同僚に相談する	.02	.79	.12	.64
仕事の量や取り組み方について、上司や同僚にアドバイスをもらう	.04	.76	.23	.63
仕事の分担について、職場で話し合う	.24	.67	.02	.51
職場の同僚と互いの家庭の都合を配慮しあって、仕事に取り組む	.17	.65	.22	.50
職場の同僚と互いのスケジュールを調整して、仕事上の役割を果たす	.30	.47	.10	.32
III 仕事役割低減対処				
仕事に完璧を求めず、ほどほどにする	-.16	.02	.66	.47
仕事の量のある程度制限する	-.03	.18	.64	.44
仕事での目標を達成可能なレベルに制限する	-.04	.18	.60	.40
仕事をセーブして家庭を優先することがある	.00	.23	.54	.35
仕事で完璧にできなくても仕方ないと割り切る	.03	-.07	.52	.27
仕事で手を抜けるところは手を抜く	-.05	.04	.51	.26
仕事にあてる時間が長すぎないようにする	.00	.18	.49	.28
寄与	5.33	3.36	1.85	10.54
寄与率 (%)	25.36	16.00	8.80	50.16
α 係数 (男性)	.84	.83	.76	
α 係数 (女性)	.77	.83	.75	

ついて、共働き男女 289 人(女性 186 人, 男性 103 人)を対象として、5 件法による回答を求めた。得られたデータを用いて因子分析を実行したところ、Table3 の 19 項目、3 因子から成る尺度が構成された。第 1 因子は「仕事役割充実対処」、第 2 因子は「職場内役割調整対処」、第 3 因子は「仕事役割低減対処」となった。ほぼ想定どおりの因子構造が確認された。しかし「仕事役割低減対処」の項目の中で、「仕事に完璧を求めず、ほどほどにする」「仕事で手を抜けることは手を抜く」などは、仕事場面での達成や成果につながらない不適切な項目と捉えられる可能性があり、この点で問題があると考えられた。

また、家庭領域でのワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(加藤・金井(2006)の第 1～第 3 因子)と仕事領域でのワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(富田・加藤・金井, 2012)を合わせて使用する場合には、合計 36 項目とやや多い項目数となる。したがって、汎用性の観点から、項目内容を再吟味した後に項目数を減らすという課題が残されている。

以上より本研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクト対処に関する尺度(加藤・金井, 2006; 富田・加藤・金井, 2012)の前述した問題を解決するため、ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度の改訂版を作成することを目的とする。この尺度は、①仕事領域における対処と家庭領域における対処の両方を含む、②役割調整対処、役割低減対処、役割充実対処の 3 種類の構造をもつ、③項目数を各因子 4 項目に限定する、といった特徴をもつ。

II 方法

1. 調査方法

Web 調査会社(株式会社インテージ)のキューモニターを対象とし、質問紙法を援用した Web 調査を実施した。なお、この調査では、ワーク・ファミリー・コンフリクト対処以外にも、ワーク・ファミリー・コンフリクト、ワーク・ファミリー・ファシリテーション、仕事満足感、家庭満足感、精神的健康を測定したが、これらを含めた検討は他の論文にゆずる。

2. 調査期間

2014 年 3 月に行った。

3. 対象者

仕事と家庭の両立生活がもっともシビアだと考えられる、夫婦共働きであり、子どもをもちその末子年齢が 11 歳以下(小学 4 年生以下)である者を予備調査によって選定し、対象者とした。男性 221 名、女性 219 名であった。なお、夫婦ペア・データではない。

4. 質問内容

(1) 属性

年齢、性別、家庭役割の状況(子どもの数と末子年齢、平均家事時間)、仕事役割の状況(平均勤務時間、職種)、配偶者(年齢、平均家事時間、平均勤務時間、職種)を尋ねた。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクト対処

仕事領域での対処として「職場内役割調整対処」「仕事役割低減対処」「仕事役割充実対処」、家庭領域での対処として「夫婦間役割調整対処」「家庭役割低減対処」「家庭役割充実対処」を設定し、各 4 項目、計 24 項目を作成した。

仕事領域での対処と家庭領域での対処は分けて教示を行い(「仕事と家庭を両立させるための職場(家庭)での対応について、次のようなことはどの程度あてはまりますか。それぞれについて、あてはまるものをお選びください」)、それぞれ「まったく違う」から「まったくその通り」までの 5 件法で回答を求めた。

Table4 対象者の属性

		男性 (n=221)	女性 (n=219)
年齢（歳）	平均値	41.95	42.17
	（標準偏差）	(5.85)	(5.28)
平日平均家事時間（分）	平均値	66.73	212.76
	（標準偏差）	(62.22)	(148.37)
週平均勤務時間（時間）	平均値	50.24	31.41
	（標準偏差）	(15.49)	(13.91)
職種			
会社員	人数	138	66
	(%)	(62.44%)	(55.46%)
公務員・団体職員	人数	29	6
	(%)	(13.12%)	(5.04%)
専門職（教育・医療・その他）	人数	21	30
	(%)	(9.50%)	(25.21%)
自営業・会社経営	人数	23	8
	(%)	(10.41%)	(6.72%)
派遣・契約社員	人数	7	12
	(%)	(3.17%)	(10.08%)
パート・アルバイト	人数	0	92
	(%)	(0.00%)	(77.31%)
その他	人数	3	5
	(%)	(1.36%)	(4.20%)

Ⅲ 結果

1. 対象者の属性

対象者の属性を Table4 に示した。平日の平均家事時間は女性が男性よりも約 3 倍長かった。ただし男女とも標準偏差が大きな値を示し、個人差が大きいことが見出された。週の平均勤務時間は、男性が女性よりも約 1.5 倍長かった。職種について見たところ、男性では会社員、公務員・団体職員など組織の正規雇用者である場合が 8 割以上を占めていた。女性では会社員、公務員・団体職員は過半数を占めるが、それ以外にパート・アルバイト、派遣・契約社員、専門職が男性よりも多いことが特徴的だった。

2. ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度（改訂版）の因子分析結果

(1) 男女別の尺度構成の検討

男性のワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度と女性のワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度を検討するために、男女別に因子分析（いずれも、主因子法、バリマックス回転）を実行した。仕事領域での対処項目と家庭領域での対処項目は、合わせて分析の対象とした。

まず男性 221 名のデータを対象とした分析の結果、6.19, 3.15, 2.15, 1.56, 1.44, 0.86, 0.83…という固有値の減衰状況が見られた。ここからは 5 因子が妥当だと考えられ、因子数を 5 に設定して因子分析を実行したところ、家庭役割充実対処を示す 4 項目が、夫婦間役割調整対処因子と仕事役割充実対処因子の両方に高い因子負荷量をもつことが明らかとなった。ここから男性においては、家庭役割を充実させるという対処は、まとまった心理的体験となっていないことが見出された。

その後、理論的な因子数 6 を設定して因子分析を実行した。その結果、ほぼ想定したとおりの因子構造が得られた (Table5)。ただし、「家庭役割低減対処」を構成するよう作成された「効

率よく家事・育児ができるよう、うまく手を抜く」という項目は、「家庭役割低減対処」だけでなく、「仕事役割低減対処」にも同程度の因子負荷量をもった。

次に女性 219 名のデータを対象とした分析の結果、6.31, 2.56, 2.40, 2.09, 1.40, 1.28, 0.85…という固有値の減衰状況が見られた。ここから想定通り 6 因子が妥当だと考えられたため、因子数を 6 に設定して因子分析を実行した。その結果、想定通りの因子構造が得られた (Table5)。

Table5 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(改訂版)の因子分析結果 (男女別, n=440)

因子, 項目	男性 (n=221)						女性 (n=219)					
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI
【職場内役割調整対処】												
職場の同僚との間で、それぞれの家庭の都合に応じて仕事の分担を調整する	.06	.70	-.04	.16	.12	.14	.08	.09	.16	.03	.78	-.04
仕事の分担を調整してもらおうよう、上司や同僚に求める	-.02	.60	-.05	.06	.25	-.04	.05	-.06	-.03	.03	.57	.15
職場で互いの家庭やプライベートの状況も考慮しあって、仕事を分担する	.11	.75	.08	.18	.11	.10	-.02	.05	.16	.07	.74	.26
仕事の分担について、職場内で話し合っやりくりする	.12	.40	.19	.15	.12	-.11	.10	.02	.03	.12	.62	.30
【仕事役割低減対処】												
仕事の量や責任をある程度制限して取り組む	-.04	.32	-.02	.15	.54	.12	.07	.12	.09	.04	.15	.51
無理をしすぎないように、割り切って仕事をする	.14	.12	-.03	-.02	.70	.07	.07	.21	.17	.25	.10	.48
効率よく仕事が進むよう、うまく手を抜く	.10	.04	.06	.02	.57	.25	.11	.21	-.02	.03	.23	.52
仕事での目標を達成可能なレベルに制限する	.02	.20	-.06	.09	.56	.03	.11	.06	.20	-.02	.14	.65
【仕事役割充実対処】												
職場の一員としての役割を果たそうと心がける	.40	.05	.54	.04	.00	.03	.02	.10	.65	.18	.12	.10
仕事の責任をきちんと果たすよう努力する	.31	.00	.72	.02	.06	.11	.00	.17	.76	.22	.06	.07
家庭が大変でも、仕事をおろそかにしない	.20	.20	.49	.04	-.10	.15	.05	.01	.66	.12	.13	.07
仕事をしているときは仕事に専念する	.13	-.08	.74	.06	-.02	.13	.10	.18	.65	.16	-.03	.19
【夫婦間役割調整対処】												
夫婦の間で、それぞれの仕事との都合に応じて家事・育児の分担を調整する	.45	.12	.09	.60	.11	.09	.86	.11	.01	.13	.09	.11
家事・育児の分担を調整してもらおうよう、配偶者に求める	.01	.41	-.01	.53	.18	.24	.69	.12	.05	.17	-.05	.12
夫婦で互いの仕事の状況を考慮しあって、家事・育児を分担する	.32	.22	.07	.72	.08	.13	.88	.14	.04	.09	.13	.06
家事・育児の分担について、配偶者と話し合っやりくりする	.29	.25	.07	.65	.06	.16	.80	.17	.09	.15	.08	.10
【家庭役割低減対処】												
家事・育児でがんばりすぎない	.12	.02	.17	.07	.15	.68	.23	.69	.20	.05	.01	.24
家事・育児に完璧を求めず、ほどほどにする	.08	.02	.23	.14	.20	.66	.12	.77	.16	.06	.04	.12
効率よく家事・育児ができるよう、うまく手を抜く	-.01	.06	.07	.22	.47	.45	.16	.72	.12	.16	.03	.22
家事がちゃんとできなくても仕方がないと割り切る	-.02	.07	-.01	.08	.06	.68	.08	.69	.02	.07	.00	.05
【家庭役割充実対処】												
家族の一員としての役割を果たそうと心がける	.76	.04	.21	.17	-.05	.15	.06	.25	.28	.68	.04	-.03
親や配偶者としての責任をきちんと果たそうと努力する	.72	.04	.32	.16	.06	.12	.19	.14	.15	.76	.02	.00
仕事が大変でも、家庭をおろそかにしない	.61	.12	.18	.27	.17	-.10	.12	-.10	.12	.67	.11	.10
家にいるときは家族との時間を大切に	.65	.05	.29	.16	.11	.00	.19	.13	.25	.64	.09	.14
寄与	2.67	2.10	2.02	1.94	1.93	1.90	2.89	2.43	2.26	2.22	2.06	1.62
寄与率 (%)	11.12	8.76	8.43	8.08	8.03	7.93	12.05	10.13	9.43	9.25	8.59	6.75

(2) 男女共通の尺度構成

男性の1項目のみで複数因子への高い負荷が見られたが、男女ではほぼ同じような尺度の構造が得られた。したがって、改めて男女を合わせたデータを用いて分析を実行したところ、6.18, 2.58, 2.24, 2.11, 1.33, 1.12, 0.85...という固有値の減衰状況が見られた。想定通り6因子が妥当だと考えられたため、因子数を6に設定して因子分析を実行した結果、想定していた通りの因子構造が確認された(Table6)。

Table6 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処尺度(改訂版)の因子分析結果(男女計, n=440)

因子, 項目	I	II	III	IV	V	VI	h^2
I 夫婦間役割調整対処							
夫婦で互いの仕事の状況を考慮しあって、家事・育児を分担する	.87	.14	.09	.06	.12	.05	.80
夫婦の間で、それぞれの仕事との都合に応じて家事・育児の負担を調整する	.80	.22	.07	.03	.07	.08	.71
家事・育児の負担について、配偶者と話し合ってやりくりする	.79	.16	.13	.09	.12	.06	.69
家事・育児の負担を調整してもらおうよう、配偶者に求める	.60	.10	.19	.01	.13	.17	.45
II 家庭役割充実対処							
親や配偶者としての責任をきちんと果たそうと努力する	.19	.74	.14	.24	.03	.04	.66
家族の一員としての役割を果たそうと心がける	.12	.69	.20	.28	.05	-.02	.61
仕事が大変でも、家庭をおろそかにしない	.18	.65	-.09	.15	.12	.14	.52
家にいるときは家族との時間を大切にす	.20	.64	.06	.28	.06	.12	.55
III 家庭役割低減対処							
家事・育児に完璧を求めず、ほどほどにする	.13	.06	.73	.21	.03	.16	.61
家事がちゃんとできなくても仕方がないと割り切る	.06	.04	.70	.02	.04	.08	.50
家事・育児でがんばりすぎない	.16	.06	.69	.21	.02	.20	.59
効率よく家事・育児ができるよう、うまく手を抜く	.14	.10	.61	.09	.04	.36	.55
IV 仕事役割充実対処							
仕事の責任をきちんと果たすよう努力する	.01	.26	.14	.74	.04	.08	.64
仕事をしているときは仕事に専念する	.08	.13	.15	.71	-.05	.09	.56
職場の一員としての役割を果たそうと心がける	.03	.27	.08	.61	.10	.07	.47
家庭が大変でも、仕事をおろそかにしない	.05	.14	.07	.59	.17	.01	.40
V 職場内役割調整対処							
職場で互いの家庭やプライベートの状況も考慮しあって、仕事を分担する	.08	.08	.07	.13	.75	.19	.64
職場の同僚との間で、それぞれの家庭の都合に応じて仕事の負担を調整する	.12	.04	.13	.06	.75	.05	.60
仕事の負担を調整してもらおうよう、上司や同僚に求める	.06	.00	-.03	-.04	.58	.22	.40
仕事の負担について、職場内で話し合ってやりくりする	.14	.12	-.04	.12	.50	.20	.34
VI 仕事役割低減対処							
仕事での目標を達成可能なレベルに制限する	.08	.00	.07	.08	.16	.63	.44
無理をしすぎないように、割り切って仕事をする	.03	.19	.17	.07	.11	.60	.45
仕事の量や責任をある程度制限して取り組む	.08	.00	.15	.05	.23	.56	.40
効率よく仕事が進むよう、うまく手を抜く	.11	.05	.20	.01	.13	.49	.31
寄与	2.64	2.21	2.17	2.16	1.95	1.74	12.87
寄与率 (%)	11.01	9.23	9.03	9.01	8.10	7.22	53.60
α 係数 (男性)	.83	.84	.76	.77	.74	.72	
α 係数 (女性)	.91	.82	.84	.81	.79	.68	

各因子の内的整合性を男女別に確認したところ、すべての因子において一定水準以上の α 係数の値が示された。

以上より、信頼性、妥当性を備えた尺度が想定どおりに構成された。

IV 考察

1. 本研究のまとめと有効性の検討

本研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処を測定する心理尺度を改訂することを目的とした。調査によるデータ分析の結果、ほぼ想定したとおりの対処尺度が構成された。本研究で構成された尺度の有効な点は次の3つである。

(1) 仕事と家庭の2領域での対処

第1に、仕事領域での対処と家庭領域での対処の両方が含まれている点で有用である。ワーク・ファミリー・コンフリクトは、仕事役割からの圧力が家庭役割での達成を妨げることによる葛藤と、家庭役割からの圧力が仕事役割での達成を妨げることによる葛藤の2方向がある(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996など)。すなわち葛藤は、職場や通勤などの仕事領域と、家庭や家事・育児に関する移動時などの家庭領域において生じていると考えられる。葛藤のありかは心理的な水準にもあるという主張もあるが(van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007)、その実証結果はまだ不十分である。したがって現時点においては、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処を測定するには、仕事領域と家庭領域という2つの領域での実際的な対処行動を扱うことが有用であると考えられる。これまでの研究ではこの2つの領域での対処を含んだ尺度は構成されなかったため、本研究でこれを含んだ尺度が構成された意義は大きいと考えられる。

(2) 役割調整対処、役割低減対処、役割充実対処の3構造

第2の有効な点は、仕事領域、家庭領域ともに、他者との役割調整対処、役割低減対処、役割充実対処の3つの下位尺度をもつという構造が確認されたことである。この3つの構造は、面接データに基づいた探索的なカテゴリー作成の時点から(加藤, 2002)、その後の質問紙調査による分析を経て(加藤・金井, 2006, 富田・加藤・金井, 2012)、今回の分析に至るまで、一貫して見出されているものである。前述したように、これらはHall(1972)による多重役割葛藤への対処の3種類(構造的役割再定義、個人内役割再定義、反応性役割行動)とその意味内容が重なるものであるため、この構造の妥当性が改めて確認された。

他者との役割調整をする対処(職場内役割調整対処、夫婦間役割調整対処)は、仕事・家庭の各領域における重要な他者(仕事領域では上司や同僚、家庭領域では配偶者)との間で当該の役割の分担を調整することによって、その役割の構造、質、量を再構成することをねらいとしたものである。この対処は、実質的な役割調整という効果だけでなく、その他者との関係性とも深く関わるものである。夫婦間役割調整対処は夫婦の関係性からの影響を受けることや(加藤, 2008)、職場内役割調整対処は上司によるサポートからの影響を受けることが明らかとなっている(Kato, Tomida, & Kanai, 2008)。また夫婦間役割調整対処は本人の結婚満足感や精神的健康に影響をおよぼすだけでなく、配偶者のそれらにも影響を及ぼすクロスオーバー効果も見出されている(加藤・金井, 2007)。つまりこの対処は、一時的な対処効果をもつだけでなく、他者との役割分担状況や関係性そのものを長期的に変化させていく可能性をもつものと考えられる。したがって今後も、ワーク・ファミリー・コンフリクト対処の重要な一側面として、知見を重ねていくことが必要であろう。

これに対して、役割低減対処と役割充実対処は個人内で試みる対処であると言える。このうち役割低減対処（仕事役割低減対処，家庭役割低減対処）は，個人の裁量内で役割の量や質をコントロールしようとするものであり，もっとも実現しやすい対処であると考えられる。さらにこの対処は，役割遂行のほどよさを求め完璧を求めないという点で，個人の要求水準をほど良いレベルで抑えるという恒常的な効果をもつ可能性も考えられる。複数の役割を担うことは，オーバーワークにつながりやすい。とくにわが国の労働時間は国際的に見ても非常に長く，過重労働による健康被害が問題視されている。そのような労働状況に加えて家事・育児を行えば，その環境的条件によって容易にオーバーワークになるだろう。この対策には，働き方の改革，育児支援サービスの充実，性役割やジェンダー観についての風土の変革など，社会全体での取り組みが必須である。しかしそれと並行して個人の意識レベルにおいても，ほど良い役割遂行を目指すという態度は意味あることであり，この役割低減対処はそれを抽出したものととらえることができるだろう。

役割充実対処（仕事役割充実対処，家庭役割充実対処）は，その含有する意味において興味深いものである。そもそもワーク・ファミリー・コンフリクトは，2つの役割を遂行するための時間やエネルギーが不足することによって引き起こされる側面が大きいことが指摘されている（Greenhouse, & Beutell, 1985）。そのような状況で，役割をより拡大したり充実するということは，一見すると矛盾する行動のように見られる。しかしこの対処が先行研究から本研究まで一貫して構成されるのは，主に認知的な側面において重要な働きをしているためではないだろうか。すなわち，ひとは仕事と家庭を両立しているという生活状況を肯定的にとらえるため，それぞれの役割に対してより積極的に関与することを必要としていると考えられる。したがってこの対処は，仕事と家庭の両立状況のポジティブな側面をとらえるワーク・ファミリー・ファシリテーションやワーク・ファミリー・エンリッチメントなどの概念との関連が深いことが想定される。今後これらの概念を含めて検討していくことで，この対処のもつ意味や効果を明らかにしていくことが必要とされるだろう。

(3) 汎用性の高さ

第3の有効な点は，項目数が合計24項目とある程度限定されたことである。仕事と家庭の両立に関する研究は，そのネガティブな側面を測定するワーク・ファミリー・コンフリクト，ポジティブな側面を測定するワーク・ファミリー・ファシリテーション，それぞれの発生要因となりうる仕事領域でのストレスやサポート，家庭領域でのストレスやサポート，それぞれの結果変数となりうる仕事領域での満足感や健康度，家庭領域での満足感や健康度など，多変量を扱うことが求められやすい。したがって本研究において簡便な尺度が構成されたことは，今後この領域の研究の進展に寄与することが期待された。

2. 本研究の問題と今後の課題

本研究の結果から，男女で異なった結果が部分的に得られた。1つ目は，男性のデータを用いた場合，5因子構造のほうがより適当であったということ，2つ目は，同じく男性データにおいて1項目が2つの因子に同時に高い負荷量をもったということである。

これらの男女差は，仕事と家庭の両立という性役割やジェンダーに深く関わる概念を扱う以上，起こりうるものだと考えられる。したがって今後も，このような男女における違いについてその結果を積み重ね，総合的なワーク・ライフ・バランスやジェンダーの実態の理解に活かしていくことが必要だと考えられた。

V 引用文献

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- 加藤容子 (2002). 共働き女性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処—夫婦の関係性の観点から— 経営行動科学, 16(2), 75-87.
- 加藤容子・金井篤子 (2006). 共働き家庭における仕事家庭両立葛藤への対処行動の効果 心理学研究, 76(6), 511-518.
- 加藤容子・金井篤子 (2007). 共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト—「クロスオーバー効果」と「対処行動の媒介・緩衝効果」の吟味— 産業・組織心理学研究, 20(2), 15-25.
- Kato, Y., Tomida, M., & Kanai, A. (2008). Effects of working circumstances on processes of work-family conflicts in dual-career couples. XX IX International Congress of Psychology.
- 加藤容子 (2008). 夫婦の関係性がワーク・ファミリー・コンフリクト対処プロセスにおよぼす影響 椋山女学園大学人間関係学研究, 6, 1-18.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.
- 内閣府 2014 女性の活躍推進に関する世論調査
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.
- 富田真紀子・加藤容子・金井篤子 (2012). 共働き夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクトと対処行動に関する検討—性役割態度、ジェンダー・タイプに注目して— 産業・組織心理学研究, 25(2), 107-120.