ワーク・ライフ・バランスに関する心理学的検討
——肯定的/否定的スキ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ずすと変わってくることが予想される。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られない問題もあるだろう。

—169—
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という概念が用いられてきた。スピルオーバーとは、1つも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、ストレス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、豊かな経験や人間的成長を促し、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2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（＝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（＝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 の一例となる。

仕事と家庭間のスビルオーバー研究

このようなスビ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、スビルオーバーの4侧面の中でも 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な仕事に従事すると、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)。


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。否定的スビルオーバーに加え、肯定的スビ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、精神的健康を高める (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。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
一172——
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パイラルオーバーを低減すると同時に、肯定的スパイラ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、否定的スパイラルオーバーを増大させると同時に、肯定的スパイラ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、スパイラ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、スパイラ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、スパイラルオーバー効果の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、スパイラ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、スパイラ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、中高年期全体を通した年代差など人口統計学的要因が、スパイラ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。複合的なスパイラ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、スパイラ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パイラルオーバーと否定的スパイラルオーバー4側面の相互関係を捉える。さらに、スパイラルオーバー4側面の人口統計学的要因（性別、年齢コホート、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す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 “Midlife in the United States Survey (=MIDUS)” を翻訳したものを用いた。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%）ほぼ同数であった。主観的評価による帰属集団の地位（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。
仕事と家庭間のスプルー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源として、仕事と家庭の関係を取り扱うものである（Mac-Ewen & 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、各スプルー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）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>男性 (N=327)</th>
<th>女性 (N=276)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>N</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>勤務形態</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>常勤</td>
<td>286</td>
<td>87.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>非常勤</td>
<td>20</td>
<td>6.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>20</td>
<td>6.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>婚姻状況</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>既婚</td>
<td>230</td>
<td>70.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>別居</td>
<td>4</td>
<td>1.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>離婚</td>
<td>18</td>
<td>5.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>死別</td>
<td>2</td>
<td>0.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>未婚</td>
<td>73</td>
<td>22.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども有無</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子どもあり</td>
<td>196</td>
<td>59.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>子どもなし</td>
<td>130</td>
<td>39.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>最終学歴</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>中学校卒/高校中退</td>
<td>22</td>
<td>6.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>高校卒</td>
<td>67</td>
<td>20.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>専門学校・短大卒/大学中退</td>
<td>63</td>
<td>19.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>大学卒/大学院終了</td>
<td>173</td>
<td>52.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>帰属集団での位置評価</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mean (SD): 1＝低い～10＝高い</td>
<td>6.15 (2.28)</td>
<td>5.83 (2.10)</td>
</tr>
<tr>
<td>職種</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>労働・技能職</td>
<td>53</td>
<td>16.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>販売・保安サービス職</td>
<td>32</td>
<td>9.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>事務職</td>
<td>26</td>
<td>8.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>専門職・技術職</td>
<td>91</td>
<td>27.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>管理職</td>
<td>47</td>
<td>14.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>経営者</td>
<td>28</td>
<td>8.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>商工自営業</td>
<td>28</td>
<td>8.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>自由業</td>
<td>18</td>
<td>5.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他（農業・漁業など）</td>
<td>3</td>
<td>0.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>家族人数</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1人</td>
<td>23</td>
<td>7.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>2人</td>
<td>52</td>
<td>15.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>3人</td>
<td>77</td>
<td>23.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>4人</td>
<td>90</td>
<td>27.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>5人以上</td>
<td>84</td>
<td>25.7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

高いほどスビルオーバーの度合いが多いため、多軒ずれであることを示す。

仕事から家庭への肯定的スビルオーバー

「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ビルオーバー

「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ビルオーバー

—176—
「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ビルオーバー
「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

スビルオーバーの4側面
本データにおける仕事と家庭間のスビ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 仕事と家庭間のスバ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）

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目内容</th>
<th>因子</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>因子1: 家庭から仕事への肯定的スバルオーバー</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>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</td>
<td>.891</td>
</tr>
<tr>
<td>家庭で尊敬され、愛情を感じることが仕事での自信につながらる</td>
<td>.887</td>
</tr>
<tr>
<td>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</td>
<td>.811</td>
</tr>
<tr>
<td>家で誰かと話すことが、仕事での問題解決に役立つ</td>
<td>.690</td>
</tr>
<tr>
<td>因子2: 仕事から家庭への否定的スバルオーバー</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>仕事のせいいで、家でやることが錬かになる</td>
<td>.955</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事のせいいで疲れすぎて、家でやらなければならないことができない</td>
<td>.922</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事でのストレスがあるために、家でいられない</td>
<td>.691</td>
</tr>
<tr>
<td>家にいるときでも、仕事上での心配事や問題が気にならない</td>
<td>.575</td>
</tr>
<tr>
<td>因子3: 家庭から仕事への否定的スバルオーバー</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>仕事中でも、個人的・家庭での心配事や問題が気になる</td>
<td>.839</td>
</tr>
<tr>
<td>家でのストレスが仕事場でのいざこざにつながる</td>
<td>.789</td>
</tr>
<tr>
<td>家でやらなければならないことがあれば、仕事が錬かになる</td>
<td>.692</td>
</tr>
<tr>
<td>■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</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>因子4: 仕事から家庭への肯定的スバルオーバー</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>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</td>
<td>.900</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事で身につけた能力は、家庭でも役立つ</td>
<td>.855</td>
</tr>
<tr>
<td>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</td>
<td>.574</td>
</tr>
<tr>
<td>■仕事でよいことがあった日には、帰宅したときよりよい話し相手になる</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

※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。
男女別にみるスビルオーバー 4 側面の相関

仕事と家庭間スビルオーバーの 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ビルオーバーは、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～.28, p < .01; 女性： r = .15～.22, p < .05）。

仕事と家庭間スビルオーバーにおける人口統計学的要因

スビルオーバーの 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、調査票の該当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 仕事と家庭のスピリオーバーの性別による

<table>
<thead>
<tr>
<th>変数</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
<th>$t$ 値</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>仕事から家庭への肯定的 S/O</td>
<td>$M$ 2.33</td>
<td>2.54</td>
<td>$-3.15^{**}$</td>
</tr>
<tr>
<td>(SD) (0.80)</td>
<td>(0.88)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>仕事から家庭への否定的 S/O</td>
<td>$M$ 2.29</td>
<td>2.41</td>
<td>$-1.91^+$</td>
</tr>
<tr>
<td>(SD) (0.77)</td>
<td>(0.76)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>家庭から仕事への肯定的 S/O</td>
<td>$M$ 2.68</td>
<td>2.93</td>
<td>$-3.33^{***}$</td>
</tr>
<tr>
<td>(SD) (0.87)</td>
<td>(0.94)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>家庭から仕事への否定的 S/O</td>
<td>$M$ 1.98</td>
<td>1.86</td>
<td>$2.02^*$</td>
</tr>
<tr>
<td>(SD) (0.68)</td>
<td>(0.67)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

指標化した。重回帰分析の結果、スピリオーバー 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 ($\beta$) 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、スピリオーバー 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リオーバー

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）

<table>
<thead>
<tr>
<th>スピルオーバー間の相関係数</th>
<th>仕事から家庭へ</th>
<th>家庭から仕事へ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>肯定的 S/O</td>
<td>否定的 S/O</td>
<td>肯定的 S/O</td>
</tr>
<tr>
<td>.20***</td>
<td>.59***</td>
<td>.19***</td>
</tr>
<tr>
<td>.15**</td>
<td>.15</td>
<td>.17**</td>
</tr>
<tr>
<td>.61***</td>
<td>.17**</td>
<td>.26***</td>
</tr>
<tr>
<td>.28***</td>
<td>.54***</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

右上段：女性/左下段：男性

<table>
<thead>
<tr>
<th>表 4 作業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</th>
<th>仕事から家庭へ</th>
<th>家庭から作業へ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>肯定的 S/O</td>
<td>否定的 S/O</td>
<td>肯定的 S/O</td>
</tr>
<tr>
<td>レンジ</td>
<td>男性</td>
<td>女性</td>
</tr>
<tr>
<td>年齢</td>
<td>30-64</td>
<td>-.06***</td>
</tr>
<tr>
<td>勤務形態</td>
<td>常勤</td>
<td>.05</td>
</tr>
<tr>
<td>婚姻状況</td>
<td>(既婚)</td>
<td>.09</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども有無</td>
<td>(あり)</td>
<td>.07</td>
</tr>
<tr>
<td>最終学歴</td>
<td>1-4</td>
<td>.09</td>
</tr>
<tr>
<td>帰属集団での位置評価</td>
<td>1-10</td>
<td>.13*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

重決定係数（R²） | .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業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～66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<.001)。
<.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パイラ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、家庭に持ち込んだうなび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パイラーバー**

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：$\beta = -0.26, p < .01$; 女性：$\beta = -0.20, p < .01$）。なお、男性はW-F否定的S/O同様に、年齢の主効果が有意（$F(2,234) = 5.80, p < .01$）となり、「30 歳〜44 歳群」（$M=2.09, SD=0.72$）と「55 歳〜64 歳群」（$M=1.78, SD=0.61$）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
人々の資源が低下し、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、または社会的活動）を高く見積もる者ほど溢れ出しが多い。さらに、若い年齢の男性ほど多いということがわかる。

—183—
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関連を検討した。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関連が示され、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SO/W・F/F-W（W・F/F・Wとともに）は、相対的に女性のほうが多い一方、F-W否定的SO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SO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SO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SO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SOとF-W肯定的SOで、W-F否定的SOとF-W否定的SOで高い関連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

—184—
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、肯定的スピーチ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、否定的スピーチ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。好循環であれば、スピーチ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 側面にはアンピベレントな関係、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、スピーチオーバーを複合的に捉えた分析が必要となる。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、スピーチオーバーそのものの相互関係だけを検討し、スピーチ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。スピーチ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。

スピーチオーバー 4 側面の男女差

仕事と家庭間スピーチオーバーの頻度という点で、肯定的スピーチオーバーは、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、スビ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る。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源となり、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、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役割づけが難しくなったと見て取ることができよう。さらに、F・W 否定的 S/O には年齢コホートが関連し、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ただけに、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るよう。

スビルオーバー予測因としての人口統計学的要因

次に、スビルオーバー 4 側面の年齢コホート、勤務形態、婚姻状況、子どもの有無、帰属集団での主観的役割による特徴を男女別に検討した。

否定的スビルオーバーの特徴

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ビ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組み込めている問題がある。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お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伴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つの領域間のスビルオーバーを双方向的に分析することで、スビ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、スビルオーバーの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、スビ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る。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しくない。

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ホートを用いて、年齢とともに仕事と家庭間の否定的スビ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、以前変わらぬ働き方、子育て支援などの社会基盤の改善が不十分まま、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」などこの意があるが、定訳はない。従って本論文では、スビルオーバーという表現を用いる。


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