

職場の家庭生活への理解度が夫婦関係と ストレス反応に及ぼす影響の検討：

乳幼児をもつ夫婦の妻の就業形態別にみた
クロスオーバーとスピルオーバーに焦点を当てて

Investigation that a Degree of Understanding from Workplace for Family Life Effects on
their Marital Relationship and Stress Reaction: Focused on the Spillover Effect and the
Crossover Effect of the Couple with Infants Considering their Wife's Employment Types

河 田 英

Ei KAWATA

(日本女子大学大学院人間社会研究科 心理学専攻博士課程前期)

要 約

本調査では、乳幼児をもつ夫婦の職場の環境が夫婦関係とストレス反応に与える影響について検討するために質問紙法による調査を行った。140組の夫婦のペアデータの分析から、以下の結果が得られた。

①妻の就業形態がフルタイムの夫婦では、妻の上司の理解から夫の夫婦関係へ、正のクロスオーバーの影響がみられた。妻の上司の理解が夫の夫婦関係と妻の夫婦関係を高め、妻の夫婦関係が妻のストレス反応を低くしていることを考えると、育児期の母親が働く職場では、上司が乳幼児をもつ母親に配慮することが重要である。

②妻の就業形態がパート・アルバイトの夫婦では、妻の職場の裁量権が夫の夫婦関係に有意な正のクロスオーバーの影響を与え、妻の夫婦関係からは夫のストレス反応への有意な負のクロスオーバーの影響が見られた。すなわち、妻がパート・アルバイトの夫婦にとって、妻の仕事の裁量権と互いの夫婦関係は、互いの精神的健康を保つために重要である。

[Abstract]

The purpose of this study is examining the influence of environment of workplace of each father and mother with infant on their marital relationship and stress reaction. The data was obtained through questionnaire from 140 couples with nursery school children.

The major findings were as follows;

1) In case of the couple whose wife works full-time, "understanding from wife's supervisor" positively effects on "marital relationship of husband". Considering of "understanding from wife's supervisor" enhances "marital relationship of husband" and "marital relationship of wife". And "marital relationship of wife" lowers "stress react of wife". That is, it is important that wife's supervisor understands their family life.

2) In case of the couple whose wife works part-time, "distraction for job of wife" positively effects on "marital relationship of husband", and "marital relationship of wife" negatively effects on "marital relationship of husband". That is to say, "distraction for job of wife" and "each marital relationship" is important for the couple whose wife works part-

time to keep their mental health.

問題と目的

近年、女性の働き方が多様化し、共働き世帯も増加の一途を辿っている。平成9年には、共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、平成25年には前者は1,065万世帯、後者が745万世帯となった(内閣府, 2014)。今や多くの女性が、仕事と家庭を両立させながら生活しているといえるだろう。また、宮本・藤崎(2008)は、父親役割の構造的な変化を指摘している。父親に期待される役割は、前近代家族の「権威としての父親(稼ぎ手・社会化の担い手)」, 近代家族の「父親不在(稼ぎ手)」の時代を経て、現在では「新しい父親像」として、稼ぎ手・社会化の担い手の他に、世話の担い手としての役割が加わるという変化を見せている。母親、父親の両者とも、変化の時期を迎えており、家庭の在り方は大きく変わってきたといえるだろう。

共働き世帯の増加や父親役割の構造的変化に伴い、多重役割研究が積極的に行われている。多重役割(multiple role)とは、「一人の人間が仕事役割や家庭役割など、複数の役割に従事すること」と定義される(福丸, 2003)。例えば、乳幼児をもつ共働き世帯の夫婦であれば、仕事の役割と家庭の役割を同時に担っている状態が当てはまる。多重役割を捉える枠組みには、代表的モデルとして4つが挙げられる。一つ目が一方の役割における状況や経験が他方の役割における状況や経験に影響を及ぼすとするスピルオーバー(spillover; 流出)、二つ目が役割は互いに衝突し合うというコンフリクト(conflict; 葛藤)、三つ目が一方の役割におけるマイナスな状況や経験が埋め合わされるとする補償(compensatory)、四つ目が役割は互いに独立しており関係しないとする分離(segmentation)である。どの枠組みを取り入れるかは、研究によって異なり、それぞれの観点から検討が行われている。

枠組みの一つであるスピルオーバーは、ポジティブ・スピルオーバーとネガティブ・スピルオーバーの2つの側面から捉えることができる。『ポジティブ・スピルオーバー(positive spillover)』が起これば、自分の存在意義を実感する自己アイデンティティが安定して、心理的充実感(生き甲斐)や生活満足度が高まってくる。反対に多重役割を引き受ける家庭生活や夫婦関係で、『ネガティブ・スピルオーバー(negative spillover)』という心理現象が引き起こされることもあり、その時には自己アイデンティティが拡散して虚無感(無意味感)や疲労感(倦怠感)を感じやすくなってしまう(福丸, 2003)。コンフリクトは葛藤というネガティブな側面のみを扱う一方で、スピルオーバーは、ポジティブな側面にも目を向けることができる点で大きく異なっている。スピルオーバーの視点を取り入れることは、多重に役割を担うことのポジティブな意味が見出すことができ、多重に役割を担う状態の心理の詳細な理解にも役立つだろう。

これまでの多重役割研究については、問題点もいくつか挙げられる。第一に、これまでの多重役割研究は「個人内」の影響のみを取り上げるものが多かった。夫婦における多重役割研究を行う際に、ペアデータの重要性について言及しているものは少なくないが、実際にペアデータを使った分析が行われているものは未だ多くないのが現状である。男女による群分けの比較は散見されるが、一組の夫婦を1単位とし検討を行っているものはほとんど見られない。夫婦として同じ家庭に入り生活を共にしている限り、一方の状況が他方の状況に影響を与えると考えることが自然であろう。夫婦を対象にした研究を行うならば、その点を考慮に入れずに進めることは現実的に即

しているとは言い難い。つまり、夫あるいは妻の状況が、他方にどのような影響を与えるかを検討することが必要である。

第二に、多重役割の影響の比較をする際に、男女による群分けが多い。あるいは、妻の就業の有無によるものが多く見られる。多くの夫婦が共働きの現状を考えると、就業の有無はすでに時代背景に即しておらず、今後は夫婦を取り巻く変数の詳細な検討が重要であろう。

クロスオーバー(cross-over：交差)とは、対人関係を媒介とした事象の影響過程をいう(伊藤・相良・池田, 2006a)。伊藤・相良・池田(2006a；2006b)は、中年期と子育て期の夫婦を対象に夫婦のペアデータを集め、個人内のスピルオーバーの影響だけでなく、夫婦間のクロスオーバーの影響について検討している。妻の就業形態をフルタイム、パート・アルバイト、無職に分け、仕事へのコミットメントが夫婦関係満足度、主観的幸福感にどのように影響を与えているか検討し、夫の仕事へのコミットメントが妻の夫婦関係満足度および主観的幸福感にクロスオーバーな影響を及ぼすことなどを明らかにした。

伊藤・相良・池田(2006a)の研究では、中年期と小学生の子をもつ子育て期の夫婦を対象に行われていたが、多重役割を担う夫婦において、各役割の比重が大きいの子どもが乳幼児である育児期であろう。育児期は、家庭役割では乳幼児の世話という重労働を担い、仕事役割では働き盛りで職場からの期待や要請も多い時期であると考えられ、両役割の両立が難しいと考えられる。心身ともに負担が大きく、問題が生じやすい時期といえるだろう。

そこで、本調査では乳幼児をもつ夫婦を対象に、夫婦1組を1単位として、個人内のスピルオーバーだけでなく、夫婦間のクロスオーバーにも焦点を当てる。小泉・菅原・前川・北村(2003)は、女性のネガティブ・スピルオーバーを生起させる要因として労働時間の長さを挙げており、妻の就業形態によって夫婦間のクロスオーバーによる影響の仕方が異なってくると考えられる。そこで、分析をするにあたって、妻の就業形態がフルタイムの夫婦と、パート・アルバイトの夫婦での比較を軸としていく。

関連を検討するのは、以下の4つの変数である。

第一に、職場の環境である。伊藤・相良・池田(2006a)は、夫の仕事へののめり込みは妻の幸福感を低下させ、夫の仕事満足度の増大は妻の夫婦関係満足度を高めていることを見出した。ここでは、夫婦それぞれの仕事へのコミットメントという個人内の要因が夫婦関係に与える影響について検討されていたが、職場の環境自体が夫婦関係と精神的健康にストレス反応に与える影響はどのようなものであろうか。藤本(2004)は、仕事と家庭生活の両立を促すのは、必ずしも公式な支援制度ではなく、職場レベルにおける非公式な取り決め(immoral work arrangement)である場合もあるとしている。例として、仕事の段取りや進め方を自律的に決める裁量権はどの程度認められているか、上司が部下の家族ニーズに理解を示し、家庭生活に支援的であるかなどが挙げられている。そこで、本調査では職場の非公式の取り決めに焦点を当てる。

第二に、夫婦関係である。これまでの家族心理学研究では、夫婦関係の良好さを子どもの心身の健全な発育に繋がる要素として挙げる研究は多い。数井・無藤・園田(1996)によると、母親が父親と調和的な関係を築いていると感じていることと、子どもの愛着の安定的な発達が関連していた。また、子どもの心理状態が最も良くない状態は、母親にとって親役割のストレスが高く、夫婦関係が良好でないときに予測された(牧野, 1982)。このように、親から子へという直接的な

影響だけではなく、夫婦の関係から子どもへの影響という間接的な影響があることは明らかであり、夫婦関係を取り上げることの重要性が強調される。また、夫婦関係が個人の心理的健康に影響を及ぼすことも数多く報告されている。しかし、夫あるいは妻の夫婦関係への認識が、配偶者へ与える影響について検討されたものは未だ多くない。伊藤・相良・池田(2006a)では、妻の就業形態がパート・アルバイトである場合、夫の夫婦関係満足度が妻の主観的幸福感を高めていることを見出した。一方の夫婦関係が他方の心理的健康にどのような影響を与えるのかについて、育児期の夫婦でも検討する必要があるだろう。

多重役割研究は、精神的健康の指標として抑うつ度との関連を想定される場合が多い(福丸, 2003)が、本調査ではストレス反応に焦点を当てて調査を行う。勝岡・松浦・脇(2012)は、ストレス反応は、「疲労」→「過敏」→「対人場面での緊張感」→「循環器系の不調感」→「抑うつ」と感情反応が進化する過程があると述べている。抑うつ状態に至る前の段階であるストレス反応と他の変数の関連を見出すことで、育児期の夫婦の精神的危機が深刻な状態に至ることに対する予防・早期介入の可能性を検討したい。

また、性役割観も考察の補助的変数として取り入れるために、平等主義的性役割態度スケール短縮版を使用する。伊藤・相良・池田(2006a)においては、性別役割分業観が結果の解釈のための補助的変数として取り入れられており、その中で、妻がパートの夫では分業観は無職の夫と変わらず、「女性は家庭に」という考えに傾いていることが見出されており、パートの妻の仕事へのコミットメントが高いと、夫の夫婦関係満足度が低下することも示されている。また、平田(2002)では、父親が職場での自信を持つことが家庭での自信に繋がるというポジティブな流出のプロセスが、必ずしも自動的ではなく、伝統的性役割分業観が媒介変数となっていると考えられると指摘している。このように、就業と性役割観の関連が見出されていることから、本調査でも性役割観として平等主義的性役割態度スケール短縮版を解釈の補助に用いる。

以上をふまえて、本調査は、妻と夫のそれぞれの職場の環境が、妻と夫のそれぞれの夫婦関係にどのように影響を与え、妻と夫のそれぞれのストレス反応にどのように影響を与えているかを検討することを目的とする。その際、妻の就業形態がフルタイムの夫婦とパート・アルバイトの夫婦で分けて夫婦を1単位とし、個人内のスピルオーバーだけでなく、夫婦間のクロスオーバーに焦点を当てる。

方法

1. 調査対象者

調査対象者はA県とB県にある保育園5ヶ所に通う園児の保護者であった。保育園の職員を通じて404組配布し、夫婦ともに質問紙が有効であると判断されたのは169組であった(有効回収率41.58%)。

2. 調査時期

2013年10月～11月にかけて調査を実施した。

3. 調査内容

①職場の家庭生活への理解度について

職場の家庭生活への理解度を測るという目的に適した既存の尺度がなかったため、独自に作成

した。乳幼児をもつ父親はどのような職場が働きやすいのかを「ファミリー・フレンドリーな職場環境の従業員モラル効果：男女比較分析」（藤本，2004）を参考に、働きやすい職場であるための3条件（a. 上司の理解，b. 仕事の柔軟性 c. ファミリーフレンドリーな職場）を想定した。この3条件をもとに9項目を作成した。評価は「当てはまる・やや当てはまる・あまり当てはまらない・当てはまらない」の4件法であった。3項目は他の個項目とは逆の意味を持つ内容であったので逆転項目とし、得点が高いほど、その内容の傾向が低いことを意味するように修正した。以下、「職場の家庭生活への理解度尺度」とする。また、より詳細に職場の家庭生活への理解度を把握するために、「育児を支援する制度，または育児の支援につながる制度」に関する項目を4項目設け、「ある／ない」または「はい／いいえ」の2件法で尋ねた。「育児を支援する制度，または育児の支援につながる制度」があると回答した人には「その内容（1. 育児支援制度，2. 事業所内保育所制度，3. 在宅勤務制度，4. 短時間勤務制度，5. 育児関連の情報提供サービス，6. フレックス・タイム制，7. くるみんマークのある企業，8. その他（自由記述））」も回答してもらった。

②夫婦関係について

夫婦間の愛情を測る尺度として、伊藤・相良（2012）で作成されたものを使用した。これは、情緒的なサポートを中心とした項目で構成されており、「配偶者への愛情」を測る意味合いが強い。本調査では、配偶者への愛情を指標にし、その結果を夫婦関係の良好さとした。評価は①と同様であった。以下、「夫婦関係尺度」とする。

③ストレス反応について

ストレス反応を測る尺度として、松浦・勝岡・脇（2012）で作成されたものを使用した。ストレス反応尺度は、新名らによる心理的ストレス反応尺度や、横山による POMS など、これまでも数多くのものが開発されてきたが、これらは下位尺度が多く、それに伴い項目数が多く対象者への負担が大きいものであった。鈴木らによる SRS-18 は、項目数は 18 項目と改善されたものの、峻別すべきと考えられる抑うつと不安という感情の状態として異なる因子を「抑うつ・不安」因子として扱っている。松浦・勝岡・脇（2012）で作成されたものは、12 項目と項目数も少なく、因子も「抑うつ感」「易怒感」「疲労感」「身体不調感」という心理臨床的に意味の重なるの無い 4 因子で構成されているため、本調査ではこちらを採用した。回答者の直近の一週間の状況について回答してもらった。評価は①，②と同様であった。以下、「ストレス反応尺度」とする。

④調査対象者の属性

フェイスシートでは、父母共に「年齢」「家族構成」「就業の有無」「就業形態」について回答を求めた。「家族構成」では、構成員の年齢と対象者から見た構成員の属性について尋ね、「就業の有無」では「はい／いいえ」のいずれかを選択し、いいえと回答した者には質問紙の問 3 に当たる「夫婦関係尺度」より回答するように教示した。「就業形態」では、父親に対しては「雇用者／被雇用者／その他」のいずれかを選択してもらった。母親に対しては、「フルタイム／パートタイム・アルバイト／自営業／その他」で回答を求めた。また、母親に対しては、「1 週間の平均労働時間」について、「10 時間未満／10 ～ 20 時間未満／20 ～ 30 時間未満／30 ～ 40 時間未満／40 時間以上」で回答を求めた。

4. 手続き

保育園の職員に保護者への質問紙の配布と調査についての説明を依頼した。回収は、各保育園に設置された回収箱に入れる、職員に直接手渡すなど、各保育園でまとめてもらった。回収までの期間は、2～3週間程とした。質問紙は、父親用一部と母親用一部を一組として配布した。

5. 倫理的配慮

本調査の実施にあたり、各園に対して口頭および書面にて、調査の概要および回答は任意であることなどを説明し、調査の協力に同意を得られた園においてのみ質問紙の配布・回収を依頼した。質問紙の中には夫婦関係に関する項目があるため、片親家庭については園と話し合い特別な配慮の申し入れがあった場合、夫婦関係に関する項目を削除した質問紙を用意した。さらに、調査対象者に対しては、本調査は子育て中のお父さんお母さんについての資料を収集するものであり、卒業論文の研究として行っていること、回答は無記名で、結果は統計的に一括処理されること、回答は部外者に漏れないことなどを記載した資料を質問紙に同封して配布した。

6. 結果の整理

得られた質問紙のデータの分析には、SPSS Statistics21.0を使用した。

結果と考察

本調査では上記のとおり父母双方からデータを得ており、夫婦ともに有効回答と判断された169組を対象とした。母親の就業形による比較を行うことを目的としているため、比較的回答数が多く得られた、妻の就業形態が「フルタイム」の夫婦(N=75)と、「パート・アルバイト」の夫婦(N=65)の合計140組の夫婦について分析する。

1. 調査対象者について

調査対象者の属性については、有効回答を得られた169組について記載する。有効回答と判断された父親の平均年齢は、37.60歳であった。父親の有職率は、100%(169名)で、そのうち「被雇用者」と回答した者が69.23%(117名)で最も多く、「雇用者」と回答した者が23.67%(40名)、その他が3.55%(5名)、無回答が3.55%(6名)であった。

母親の平均年齢は、35.68歳であった。母親の有職率は89.94%(151名)で、専業主婦は7.69%(13名)であった。就業している母親のうち、「フルタイム」と回答した者が44.38%(75名)で最も多く、「パートタイム・アルバイト」と回答した者が38.46%(65名)、「自営業」と回答した者が3.55%(6名)、その他が2.96%(5名)、無回答が2.96%(5名)であった。有職の母親に1週間の平均労働時間を尋ねたところ、「10時間未満」と回答した者が7.95%(12名)、「10～20時間未満」と回答した者が12.58%(19名)、「20～30時間未満」と回答した者が15.89%(24名)、「30～40時間未満」と回答した者が36.42%(55名)、「40時間以上」と回答した者が24.50%(37名)、「無回答」が2.65%(4名)であった。

子どもの平均年齢は、5.05歳(1-20歳)で、保育園に通う子どもが第一子である家庭が約27.22%(46家族)、第二子以上の家庭が約72.78%(123家族)であった。家族構成は、核家族が85.21%(144名)、夫の原家族と同居している家族が8.28%(14家族)、妻の原家族と同居している家族が0.59%(1家族)、父母どちらかの原家族と同居している家族が5.92%(10家族)であった。

2. 対象者が職場で利用できる育児支援制度の現状

対象者に職場の育児支援制度の状況について回答を求めた。ここでは、有効回答と判断された169組の夫婦について記述する。

まず父親の回答について記述する。育児を支援する制度の有無を尋ねたところ、「有り」と回答したのが169名中102名(60.36%),「無し」と回答したのが66名(39.05%),無回答が1名(0.59%)であった。育児を支援する制度, または育児の支援に繋がる制度があると回答した人の育児支援制度の具体的な内容についての回答を Table3 に示す。なお, 「その他」の具体的な内容について記述してもらったところ, 「手当金」「福利厚生」「子どもの看護休暇(0歳～未就学児で一人につき5日間)」「育児休業制度」などが挙げられた。

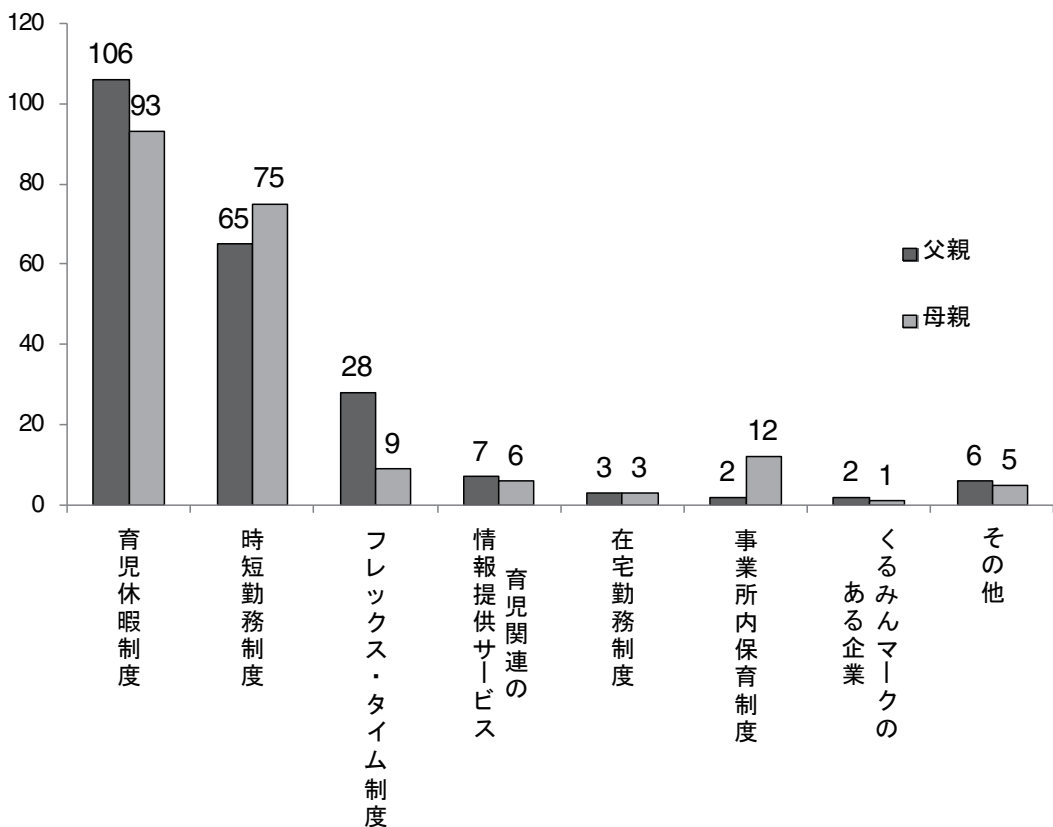


Figure.1 職場にある育児支援制度, または育児の支援に繋がる制度の具体的な内容

また, 制度があると回答した102名の中でその制度を「利用しやすい」と回答した者は50名(49.02%),「利用しにくい」と回答したのが47名(46.08%),無回答が5名(4.90%)であった。この結果より, 有職の169名中「制度がありその制度を利用しやすい」と回答したのが50名(29.59%),「制度があるが利用しにくい」または「制度がない」と回答したのが113名(66.86%),無回答が6名(3.55%)であった。

また、育児を支援する制度、または育児の支援に繋がる制度がないと回答した66名のうち、そのことによる不便や不満は「ある」と回答したのが33名(50.00%)、「ない」と回答したのが33名(50.00%)と、半数が制度がないことによる不便や不満を感じている状況にあることがわかる。

しかし、「家庭生活に理解のある職場だと思うか」という質問に対しては、「はい」と回答した者が114名(67.46%)、「いいえ」と回答した者が46名(27.22%)と、7割近くの父親が自身の職場に対して家庭生活に理解があると感じているという結果が示された。

次に、母親の回答について記述する。育児を支援する制度の有無を尋ねたところ、「有り」と回答したのが就業している母親157名中103名(65.61%)、「無し」と回答したのが52名(33.12%)、無回答が1名(1.27%)であった。育児を支援する制度、または育児の支援に繋がる制度があると回答した人の育児支援制度の具体的な内容についての回答をTable4に示す。なお、「その他」の具体的な内容について記述してもらったところ、「子の看護休暇」「つわり休暇」「制度はないがスタッフが協力的で理解がある」「育児時間1日1時間で、分割取得も可」などが挙げられた。

また、制度があると回答した103名の中でその制度を「利用しやすい」と回答した者は81名(78.64%)、「利用しにくい」と回答したのが17名(16.50%)、無回答が5名(4.85%)であった。この結果より、157名中「制度がありその制度を利用しやすい」と回答したのが81名(51.59%)、「制度があるが利用しにくい」または「制度がない」と回答したのが69名(43.95%)、無回答が7名(4.46%)であった。

また、育児を支援する制度、または育児の支援に繋がる制度がないと回答した52名のうち、そのことによる不便や不満は「ある」と回答したのが28名(53.85%)、「ない」と回答したのが21名(40.38%)と、半数以上が制度がないことによる不便や不満を感じている状況にあることがわかる。

しかし、「家庭生活に理解のある職場だと思うか」という質問に対しては、「はい」と回答したのが119名(75.80%)、「いいえ」と回答したのが27名(17.20%)と、7割以上の母親が自身の職場に対して家庭生活に理解があると感じているという結果が示された。

父親と母親の職場の制度についての結果を比較すると、制度の有無、利用しやすさ、理解がある職場かどうかの認識のすべてにおいて、母親のほうが高い結果を示し、このことから、職場における育児支援には母親のほうが繋がる機会が多く、その利益を享受している者の多くは母親であるといえる。

3. 各尺度の構造の検討

3.1 職場の家庭生活への理解度尺度の因子分析

妻の就業形態が「フルタイム」の夫婦75組、「パート・アルバイト」の夫婦65組、合計140組280名の回答から得られたデータを用いて因子分析を行った。

職場の家庭生活への理解度尺度9項目に対して最尤法で因子分析を行った結果、3因子構造が妥当であると考えられた。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子間相関をTable1に示す。なお、回転前の3因子で9項目の全分散を説明する割合は54.87%であった。

Table1 職場の家庭生活への理解度尺度の因子分析結果(Promax 回転後の因子パターン)

項目	因子1	因子2	因子3
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	.97	-.02	-.02
上司は、私の家庭内の役割について理解がある	.87	.04	.02
上司は、私が家族の話をすれば聞いてくれるだろう	.73	.06	.05
私の職場では、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	.03	.90	-.19
育児休暇を取得したり、育児を理由に有給休暇をとったら、私の職場では、快く思わない人もいる	.06	.55	.16
うちの職場では、高い評価を得たり出世をするためには、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	.03	.53	-.08
職場での仕事の進め方に関して、私は意見を言う権利を持っている	.09	-.25	.64
私は、仕事のスケジュールを自由に調整することができる	-.08	.27	.47
私の職場では、比較的自由に、有給休暇を取得することができる	-.02	.35	.40
因子間相関			
	I	II	III
I	—	.57	.53
II		—	.54
III			—

第1因子は3項目で構成されていた。上司が家庭生活についてどの程度理解を示してくれるかに関する項目が高い負荷量を示していた。そこで「上司の理解」因子と命名した。第2因子は、3項目で構成されており、他の2因子とは内容が逆の方向性を持っていると判断されたため、逆転項目の処理を行い因子分析を行った。すべて家庭を持つ者にとってどの程度働きにくいを示す項目を逆転させたものに高い負荷量を示した。そこで「ファミリーフレンドリーな職場」因子と命名した。第3項目は、仕事に対する裁量権に関する項目に高い負荷量を示していた。そのため、「裁量権」因子と命名した。

職場の家庭生活への理解度尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「上司の理解」下位尺度得点($M = 3.16$, $SD = 0.81$), 「ファミリーフレンドリーな職場」下位尺度得点($M = 2.62$, $SD = 0.81$), 「裁量権」下位尺度得点($M = 2.58$, $SD = 0.75$)とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「上司の理解」で $\alpha = .91$, 「ファミリーフレンドリーな職場」で $\alpha = .70$, 「裁量権」で $\alpha = .58$ となった。「裁量権」の内的整合性は、 $\alpha = .58$ と高くないが、職場の家庭生活への理解度を図る上で重要な因子であるため、採用し解釈の際には慎重に進めることにする。3つの下位尺度は、互いに有意な正の相関を示した。

3.2 夫婦関係尺度の因子分析

夫婦関係尺度16項目に対して最尤法で因子分析を行った結果、2因子構造が妥当であると考えられたため、2因子構造を仮定して最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。第一

因子、第二因子の両方に対して.40以上であった1項目(「嫌なことがあったり落ち込んでいるとき、妻は暖かく励ましてくれる」)と、十分な因子負荷量を示さなかった1項目「私は妻の気持ちをできるだけわかろうと努める」を除外し、14項目を対象に2因子構造を想定して最尤法・プロマックス回転による分析を行った。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子間相関をTable2に示す。なお、回転前の2因子で14項目を説明する割合は59.75%であった。

Table2 夫婦関係尺度の因子分析結果(Promax 回転後の因子パターン)

項目	因子1	因子2
妻はどんな時でも味方でいてくれる	.92	-.11
元気がないとき、妻はそれとなく気づかってくれる	.78	.05
私は妻から信頼されている	.78	-.06
妻は私を理解してくれる	.78	-.12
妻は言葉に出さなくても私の気持ちを理解してくれる	.76	.15
悩み事や相談があるとき、妻は親身になって一緒に考えてくれる	.68	.19
妻は私の体調や健康を気づかってくれる	.58	.28
私が不満をぶつけても、妻は黙って聞いてくれる	.57	-.05
物事がうまくいかないとき、妻はアドバイスをくれたり、見守ってくれる	.48	.33
私は妻を一人の人間として尊敬している	.42	.37
妻のためならできるだけのことをしてあげたい	-.03	.87
妻がもしいなくなったら、私は途方に暮れるだろう	-.24	.87
その日の出来事や嬉しかったことは真っ先に妻に話す	.17	.62
妻がいると安心していられる	.28	.54
因子間相関	I	II
I	—	.77
II		—

第1因子は11項目で構成されており、配偶者への信頼を示す項目が高い負荷量を示していた。そこで「信頼」因子と命名した。第2因子は、5項目で構成されており、配偶者への安心感や配偶者を必要とする気持ちを表す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「愛着」因子と命名した。

夫婦関係尺度の2つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「信頼」下位尺度得点($M = 2.93$, $SD = 0.67$),「愛着」下位尺度得点($M = 3.20$, $SD = 0.70$)とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「信頼」で $\alpha = .93$,「愛着」で $\alpha = .84$ と十分な値が得られた。2つの下位尺度は、互いに有意な正の相関を示した。

3.3 ストレス反応尺度の因子分析

ストレス反応尺度12項目に対して最尤法で因子分析を行った結果、3因子構造が妥当であると考えられた。十分な因子負荷量を示さなかった1項目(「だるい感じがなくなる」)を削除し、3因子構造を仮定して最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子間相関をTable3に示す。なお、回転前の3因子で11項目を説

明する割合は 60.54% であった。

Table3 ストレス反応尺度の因子分析結果(Promax 回転後の因子パターン)

項目	因子1	因子2	因子3
ゆううつだ	.91	-.07	.03
気持ちが沈んでいる	.90	.09	-.14
希望が持てない	.75	.08	-.07
作業を少ししただけで疲れる	.62	-.12	.33
すぐかっとなる	-.16	.93	.07
怒りを感じる	.17	.74	-.05
イライラする	.18	.62	.11
首筋や肩がこる	-.14	.01	.88
疲れてぐったりすることがある	.22	-.01	.49
目が疲れる	-.02	.10	.48
頭が重かったり頭痛がする	.21	.11	.44
因子間相関			
	I	II	III
I	—	.63	.63
II		—	.61
III			—

第1因子は5項目で精神的な疲労からくる抑うつ感や、その気分の継続感を表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「抑うつ感」因子と命名した。第2因子は3項目で構成されており、日常的な怒りやすさを表す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「易怒感」因子と命名した。第3因子は、4項目で構成されており、身体的な疲労感を示す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「身体的疲労感」因子と命名した。

ストレス反応尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「抑うつ感」下位尺度得点($M = 1.92$, $SD = 0.77$), 「易怒感」下位尺度得点($M=2.17$, $SD = 0.84$), 「身体的疲労感」下位尺度得点($M=2.30$, $SD=0.76$)とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「抑うつ感」で $\alpha = .88$, 「易怒感」で $\alpha = .87$, 「身体的疲労感」で $\alpha = .74$ と十分な値が得られた。3つの下位尺度は、互いに有意な正の相関がみられた。

4. 妻の就業形態による測度の検討

ここでは、5. の分析に用いる基礎的資料として、職場の家庭生活への理解度、夫婦関係尺度、ストレス反応尺度について、妻の就業形態による差を検討した。その際、夫にとっては本人の属性ではなく妻の就業形態による分類であり、意味が異なるため、妻／夫別に分析した。詳細な検討をするために、夫婦関係の下位尺度因子「信頼」と「愛着」も変数に加えた。

妻と夫の各測度のt検定の結果をTable4に示す。妻と夫の比較では、上司の理解、ファミリーフレンドリーな職場、愛着で有意な差がみられた。女性にとって働きやすい職場づくりは意識さ

れており実現されているが、男性にとっては家庭生活に理解のある職場は多くない現状を示した結果となった。

Table4 各測度の男女別の t 検定の結果

		妻	夫	
上司の理解	<i>M</i>	3.29	3.02	$t = -2.80^{**}$
	<i>SD</i>	0.72	0.87	$df = 278$
ファミリー フレンドリーな職場	<i>M</i>	2.74	2.50	$t = -2.44^{*}$
	<i>SD</i>	0.79	0.81	$df = 278$
裁量権	<i>M</i>	2.61	2.55	$t = -.62$
	<i>SD</i>	0.71	0.78	$df = 278$
信頼	<i>M</i>	2.87	2.99	$t = 1.49$
	<i>SD</i>	0.72	0.61	$df = 278$
愛着	<i>M</i>	3.07	3.32	$t = 3.03^{**}$
	<i>SD</i>	0.78	0.58	$df = 255.77$
夫婦関係	<i>M</i>	2.75	2.89	$t = 1.84$
	<i>SD</i>	0.65	0.54	$df = 268$
ストレス反応	<i>M</i>	3.56	3.32	$t = -1.87$
	<i>SD</i>	1.06	1.06	$df = 278$

就業形態による妻の各測度の差は、Table5 に示す結果となった。フルタイムの母親と、パート・アルバイトの母親では、「ファミリーフレンドリーな職場」で有意差がみられた。つまり、パート・アルバイトの母親のほうが職場に対して家庭生活に理解のある職場だと感じているといえる。

Table5 就業形態による妻の各測度の t 検定の結果

		フル タイム	パート アルバイト	
上司の理解	<i>M</i>	3.19	3.40	$t = -1.71$
	<i>SD</i>	0.78	0.63	$df = 138$
ファミリー フレンドリーな職場	<i>M</i>	2.57	2.93	$t = -2.74^{**}$
	<i>SD</i>	0.81	0.73	$df = 138$
裁量権	<i>M</i>	2.61	2.60	$t = 0.10$
	<i>SD</i>	0.69	0.75	$df = 138$
信頼	<i>M</i>	2.87	2.87	$t = 0.03$
	<i>SD</i>	0.71	0.74	$df = 138$
愛着	<i>M</i>	3.03	3.12	$t = -0.65$
	<i>SD</i>	0.77	0.79	$df = 138$
夫婦関係	<i>M</i>	2.75	2.76	$t = -0.11$
	<i>SD</i>	0.65	0.67	$df = 138$
ストレス反応	<i>M</i>	3.57	3.54	$t = 0.14$
	<i>SD</i>	1.12	1.01	$df = 138$

妻の就業形態による夫の各測度の比較では、すべての変数で妻の就業形態による差はなかった。つまり、妻の就業形態そのものからは、影響を受けないといえる。

Table6 妻の就業形態による夫の各測度の *t* 検定の結果

		フル タイム	パート アルバイト	
上司の理解	<i>M</i>	3.06	2.97	<i>t</i> = 0.63
	<i>SD</i>	0.83	0.92	<i>df</i> = 138
ファミリー フレンドリーな職場	<i>M</i>	2.54	2.46	<i>t</i> = 0.63
	<i>SD</i>	0.83	0.79	<i>df</i> = 138
裁量権	<i>M</i>	2.60	2.49	<i>t</i> = 0.85
	<i>SD</i>	0.81	0.76	<i>df</i> = 138
信頼	<i>M</i>	2.92	3.07	<i>t</i> = -1.49
	<i>SD</i>	0.60	0.62	<i>df</i> = 138
愛着	<i>M</i>	3.25	3.41	<i>t</i> = -1.67
	<i>SD</i>	0.64	0.49	<i>df</i> = 138
夫婦関係	<i>M</i>	2.82	2.96	<i>t</i> = -1.53
	<i>SD</i>	0.55	0.51	<i>df</i> = 138
ストレス反応	<i>M</i>	3.34	3.30	<i>t</i> = 0.20
	<i>SD</i>	1.11	1.01	<i>df</i> = 138

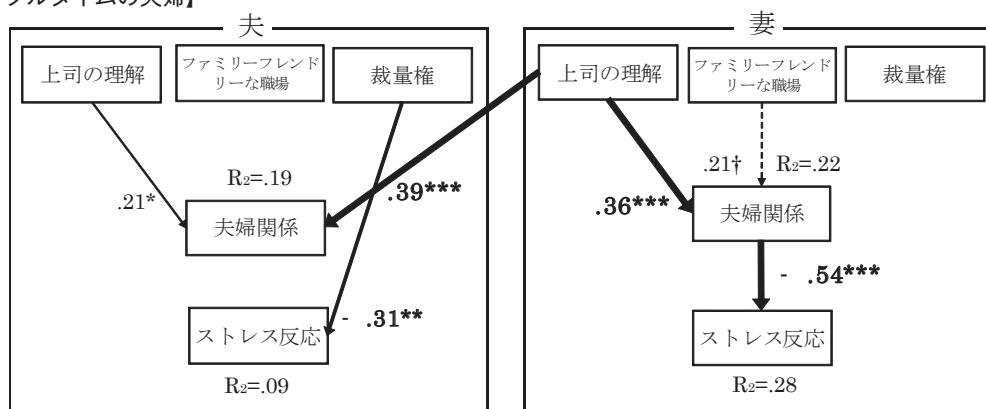
5. 職場の家庭生活への理解度が夫婦関係およびストレス反応に及ぼす影響

ここでは、ペアデータを用いて、妻と夫の職場の環境が、配偶者および本人の夫婦関係やストレス反応にどのように影響するか、特に夫婦間のクロスオーバーを中心に、妻の就業形態による影響の差異を明らかにする。分析は夫婦を1単位とし、まず、妻と夫の「職場の家庭生活への理解度」の下位尺度4変数を説明変数として各々の「夫婦関係」を目的変数に、次に、これら6変数を説明変数として各々の「ストレス反応」を目的変数に、変数一括投入後、ステップワイズ法(*F* 値確率; 投入 = .05, 除去 = .10)による重回帰分析を行った。Table7 には、重回帰分析のもとになる変数間の相関関係を示した。以下では、(1)妻の就業形態が「フルタイム」の夫婦の夫婦間のクロスオーバーの影響と個人内のスピルオーバーの影響、(2)妻の就業形態が「パート・アルバイト」の夫婦の夫婦間のクロスオーバーの影響と個人内のスピルオーバーの影響について見ていくことにする。分析の結果をパス図で表したものを、Figure2 に示す。また、補助的資料として、平等主義的性役割態度スケール短縮版(鈴木, 1987; 1991; 1994)の尺度得点の *t* 検定の結果を Table8 に示す。

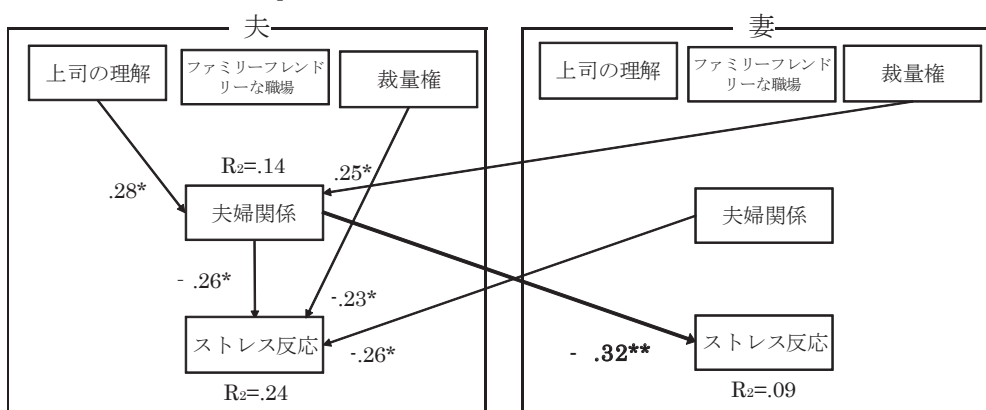
Table7 就業形態別の夫婦の各測度の相関(色部分がパート・アルバイトの夫婦)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
① 夫	上司の理解	—	.40**	.52**	.09	-.05	.26*	.25*	.11	-.27*	-.10
② 夫	ファミリーフレンドリーな職場	.68**	—	.49**	.00	.18	.24*	.08	-.16	-.24*	.06
③ 夫	裁量権	.54**	.51**	—	.27*	.10	.34**	.19	.02	-.31**	-.04
④ 妻	上司の理解	.05	.03	.09	—	.42**	.35**	.41**	.48**	-.08	-.37**
⑤ 妻	ファミリーフレンドリーな職場	.11	.17	.27*	.43**	—	.36**	.25*	.38**	-.04	-.29*
⑥ 妻	裁量権	.20	.15	.20	.42**	.40**	—	.18	.27*	-.18	-.28*
⑦ 夫	夫婦関係	.33**	.21	.06	.17	.06	.30*	—	.54**	-.16	-.32**
⑧ 妻	夫婦関係	.16	.10	.12	-.03	-.02	.17	.53**	—	.01	-.54**
⑨ 夫	ストレス反応	-.22	-.19	-.27*	-.13	-.02	-.14	-.41**	-.43**	—	.16
⑩ 妻	ストレス反応	.00	-.02	.01	-.14	-.08	-.01	-.32**	-.29*	.23	—

【妻がフルタイムの夫婦】



【妻がパート・アルバイトの夫婦】



† .10<p<.05, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Figure2 妻の就業形態別に見た職場の家庭生活の理解度が夫婦関係とストレス反応に及ぼす影響(数値は有意な標準偏回帰係数)

Table8 平等主義的性役割態度スケール短縮版の尺度得点の男女別、妻の就業形態別、

t 検定の結果

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> 値		<i>df</i>
男女	男性	2.76	0.46	-4.41 ***		278
	女性	3.01	0.49			
妻の就業形態（妻）	フルタイム	3.13	0.45	3.06 **		138
	パート・アルバイト	2.88	0.50			
妻の就業形態（夫）	フルタイム	2.85	0.48	2.52 *		138
	パート・アルバイト	2.66	0.42			
フルタイム	夫	2.85	0.48	-3.60 ***		148
	妻	3.13	0.45			
パート・アルバイト	夫	2.66	0.42	-2.76 **		128
	妻	2.88	0.50			

(1)妻の就業形態が「フルタイム」の夫婦

夫婦間のクロスオーバーの影響

夫婦間のクロスオーバーの影響に注目すると、妻の上司の理解から夫の夫婦関係へ、強い正の影響を与える有意なパスが見られた。妻がフルタイムで働く夫婦にとって、妻側の職場の上司がどれほど妻の家庭生活へ理解を示しているかということが、夫の妻への信頼や愛着に繋がっていることが明らかになった。フルタイムの場合、仕事における責任の重さや代役の立てやすさは、パート・アルバイトとは当然異なるだろう。福丸(2000b)の母親へのインタビューでは、「子どもが熱を出し会議で抜けるときなど、嫌な顔をされる。男性の意識改革が進んでいない」など、家庭を理由にした時の仕事の抜けづらさが語られており、特にフルタイム就労の母親の方が葛藤を感じている者が多いことが明らかになっている。その中で上司の理解があれば、家庭で生じた緊急の要請に対応しやすいなど、家庭生活への参加が高まると予想できる。それにより家族と接する時間も増え、夫はサポートされている感覚から妻への信頼を高め、それが妻への愛着に繋がっていると考えられる。また、上司の理解があることで、妻は精神的な余裕を持って仕事に取り組むことができ、職場のストレスを感じずに済むことにも繋がるだろう。藤本(2004)によると、有職の女性の場合、仕事に対して働きがいを感じているグループでは、「上司の理解・支援」の平均値が4点中3.03点という高い値を示し、女性の働きがい低群、父親の働きがい高群・低群と比較しても、有意に高かった。上司の理解と支援が職場での働きがいに関わり、その働きがいの高まりは他の役割や配偶者にもポジティブなスピルオーバーやクロスオーバーの影響を与えることも考えられる。職場での対人関係のストレスが少なければ、家庭に帰った時に夫や子どもにも心にゆとりを持ちながら接することができることも予想できる。上司に家庭生活を肯定されていることで、自分自身も家庭生活へ参加することを罪悪感なく肯定することにも繋がるだろう。

個人内のスピルオーバーの影響

個人内のスピルオーバーの影響については、夫をみると、夫の職場の上司の理解が夫婦関係を高め、裁量権がストレス反応を低めている。クロスオーバーの影響では、妻の職場の上司の理解が夫婦関係を高めていたが、夫自身の職場の上司の理解も同様に重要であることが示された。福丸が行った共働き夫婦の父親を中心としたインタビューでは、有給休暇の取得率には、とりわけ上司の意識などが強く影響することが指摘されており、「保育園の行事に参加したい気持ちはあるが、上司に『そんなの出たことないんだ俺ら』と言われる。この人達に言っても仕方ないと思う」という父親からの証言があった(福丸, 2000b)。上司の家庭生活への理解は家庭参与の増加に繋がると予想でき、それによって妻と接する時間も増え、家庭に参与することで妻と共に育児や家事を行う感覚が生まれ、それにより妻への信頼や愛着が高まると考えられる。その点は妻にも共通しており、妻自身の職場の上司の理解は、妻自身が父親に信頼や愛着を感じることに強い影響を与えている。また、妻の夫婦関係が、妻自身のストレス反応を低める影響を与えていることも明らかになった。クロスオーバーの効果による妻の上司の理解が夫の夫婦関係へ与える影響、スピルオーバーによる妻の夫婦関係への影響とそれに伴う妻のストレス反応の影響を鑑みると、「フルタイムで働く母親の職場の上司の家庭生活の理解」の重要性は強調されるべきであろう。

(2)妻の就業形態が「パート・アルバイト」の夫婦

夫婦間のクロスオーバーの影響

妻の就業形態がパート・アルバイトの夫婦では、妻から夫へは、妻の職場の裁量権が夫の夫婦関係に正の影響を与え、妻の夫婦関係が夫のストレス反応に有意な負の影響を与えていることが明らかになった。フルタイムの妻では、上司の理解が夫の夫婦関係に有意な正の影響を与えていたが、パート・アルバイトの妻では、どのように仕事を進めるかということを調整する権利があることが、夫の夫婦関係の高まりに繋がるといえる。夫の性役割観に着目すると、妻がパート・アルバイトの夫の平等主義的性役割態度スケール短縮版の尺度得点は最も低く、妻がフルタイムの夫と比較しても、パート・アルバイトの妻と比較しても、有意な差が見られた(Table8)。平均点が4点のうち2.66点ということを考慮すると、性役割に対して平等主義的ではないとは必ずしも言うことはできないが、他の群と比較した場合、夫が平等主義でない性役割観を持つ中で妻が働いている状態である。そのため、妻の仕事に裁量権がない場合、妻の家庭参与の少なさやそれに伴うサポートの減少が生じる可能性があり、その結果夫は妻への信頼や愛着を持ちにくくなり、それが夫婦ともにストレス反応の上昇を招来すると考えられる。このことは、特に妻のストレス反応に強い影響を与えることが示された。

妻の夫婦関係が、夫のストレス反応に有意な影響を与えていることが明らかになったが、同様に、夫から妻へのパスは、夫の夫婦関係から妻のストレス反応に有意な負の影響を与えている。夫と妻がお互いに、信頼し愛着を感じていれば感じているほど、互いのストレス反応を低下させることが明らかになり、妻がパート・アルバイトの夫婦では、「お互いの夫婦関係」が重要であると明らかになった。

個人内のスピルオーバーの影響

夫をみると、夫の上司の理解が夫の夫婦関係に正の有意な影響を与え、夫の裁量権がストレス反応に有意な負の影響を与えていることがわかる。これは、妻がフルタイムの夫の場合でも同様であり、妻の就業形態に関係なく働く夫の夫婦関係と精神的・身体的健康にとって重要なものであることが示唆された。藤本(2004)によると、男性の場合、有給などの制度が利用しやすい職場では、上司が部下の家庭生活に理解を示し、職務が柔軟で、また風土もファミリーフレンドリーになりやすく、そしてそれは、男性の働きがい強化することに効果をもつと明らかにされている。すなわち、上司の理解や職務の柔軟さは、有給休暇などの制度の利用に先立つものであり、その結果、妻の就業形態にかかわらず共通して有意なパスが引かれたと考えられる。しかし、夫の夫婦関係からのストレス反応への負のパスは、妻がパート・アルバイトの夫婦のみにみられるものであり、特徴的なものといえる。妻パート・アルバイトの夫では、クロスオーバーの効果と同様に、妻の職業生活の在り方が夫の夫婦関係に影響を与え、それを媒介にして、ストレス反応に影響してくると思われる。

妻の職場の環境から、夫婦関係とストレス反応にパスが引かれなかったのは、フルタイムでは、仕事へのコミットメントが当然高いと予想される一方で、パート・アルバイトの妻は、あくまでも働くのは家計の補助であり、本来の帰属意識は家庭にあるという意識の差によるものかもしれない。Table8をみると、フルタイムの母親とパート・アルバイトの母親では、パート・アルバイトの母親のほうが、平等主義的な性役割態度の得点が有意に低い。また、t検定の結果をみると、フルタイムの妻とパート・アルバイトの妻では、ファミリーフレンドリーな職場で有意な差がみられた(Table5)。パート・アルバイトの妻のほうがファミリーフレンドリーな職場であることが保障された職場が多いといえよう。また、ファミリーフレンドリーな職場かどうかの回答に関してはフルタイムの妻のSDが比較的大きく(フルタイムSD=0.81, パート・アルバイトSD=0.73)、フルタイムでは、ファミリーフレンドリーな職場かどうかということは、職場によって差があると考えられ、パートタイムよりもフルタイムのほうが比較的那の影響が強く表れたと考えられる。

全体的考察

本調査の目的は、育児期の夫婦を対象に、職場の環境が夫婦関係および心理的・身体的健康に及ぼす影響(個人内)と、それらが配偶者に及ぼす影響(夫婦間)について、妻の就業形態による影響の仕方の差異を検討することであった。

比較した結果、特筆すべき点について記述する。第1に、妻の就業形態がフルタイムの夫婦にとって、特に妻の上司の理解は重要であるということである。妻の上司から家庭生活への理解があることが、夫から妻への信頼や愛着を高め、同様に妻から夫への信頼や愛着も高めること、そして妻の夫への信頼や愛着の高まりが、妻のストレス反応を低くしていることを考えると、育児期の母親が働く職場では、上司が職場にいる子どもをもつ女性の社員の家庭における忙しさや役割の負担に理解を示し、仕事の量や労働時間に配慮することが非常に重要である。例えば、子どもの保育園の行事に参加したいと考えたとき、母親が相談し実際に許可を出すのは、職場の上司であり、上司からの理解がなければうまくいかない。ここ数年で、政府や働く父親の子育てを支

援する民間の団体やNPOから『イクボス』という言葉が使われる機会が増えた。『イクボス』とは、「職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)」と定義される(イクボスプロジェクト、ファザリングジャパン <http://fathering.jp/ikuboss/about/>)。『イクボス』という言葉が生まれた背景には、現在管理職的な立場に立った、自分自身が育児に取り組んでいた時期に、職場で家庭生活への理解を示してもらえなかった父親が、その経験からそのようなことをなくしていこうと取り組みを始めたという背景がある。福丸(2000b)が行ったインタビューの中で語られた経験が、『イクボス』という言葉が生まれるきっかけとなった経験をよく表しているだろう。『イクボス』として会社ではどのように振舞えばよいか、セミナー等が盛んに開催されるようになってきている。しかし、上司が部下に対して家庭生活に理解のある対応をすることができるようになるためには、会社の構造の問題もあり、会社の構造自体を働きやすい職場に変えていくためには、政府の支援も必要である。

第2に、妻の就業形態がパート・アルバイトの夫婦にとって、特に互いの夫婦関係は心理的・身体的健康に重要なものであるということである。妻がフルタイムの場合では、夫婦関係とストレス反応の間にクロスオーバーの影響が見られなかったため、このパスは特徴的なものであるといえる。先行研究では、対象者が中年期の場合には夫の夫婦関係に関する変数(夫婦関係満足度)から、妻の精神的健康に関する変数(主観的幸福感)に有意な正のパスが引かれており(伊藤・相良・池田, 2006a)、対象者が小学生を持つ子育て期の夫婦の場合には妻の夫婦関係に関する変数(夫婦関係満足度)から、夫の精神的健康に関する変数(主観的幸福感)に有意な正のパスが引かれていた(伊藤・相良・池田, 2006b)。今回対象とした乳幼児期の子どもを持つ夫婦においては、妻がパート・アルバイトの場合、お互いに影響を与え合っている。先行研究と完全に同様の変数ではないにしても、夫婦関係が精神的健康に影響を与えていることは同様であり、育児期の夫婦にとってお互いの夫婦関係の良好さが心理的・身体的健康を保つためには重要であることが示唆された。これは、育児期夫婦の特徴といえよう。妻がフルタイムの場合、「個別型(自立)」の夫婦関係がとられ、妻がパート・アルバイトの夫婦では「共振型」の夫婦関係がとられる傾向があることを、伊藤・相良・池田(2006a)は指摘している。フルタイムの妻と夫では、互いに経済的に依存しない傾向が強いと考えられ、そのため、自立した関係が築かれるが、パート・アルバイトの夫婦では、妻の収入は家計の補助であり、協力している意識が強いためか、互いの夫婦関係を重要視し影響を与え合ったものと考えられる。妻の裁量権が夫の夫婦関係に影響を与え、それが妻のストレス反応に影響を与えているところから、裁量権のない職場に勤めるパート・アルバイトの妻は、家族に対して申し訳ないという思いを抱き、そこから仕事から家庭へのネガティブなスピルオーバーが生まれやすいと考えられる。Table8をみると、妻がパート・アルバイトの夫の平等主義的性役割態度は、比較した他のどの群よりも低いことが分かる。福丸(2000a)によると、共働き夫婦で妻の就業に否定的な夫では、家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向の高さと結びついていることが明らかになっている。このことから、妻がパート・アルバイトであり平等主義でない性役割観を持つ夫であれば、妻の仕事によって妻の家庭内での役割が滞る結果となれば、当然不満が生じるだろう。そのことが妻のストレスに繋がることは理

解に難くない。妻がパート・アルバイトの夫婦の職場において、育児期の子どもをもつ母親がいた場合、可能な限り裁量権を持つことができ、母親の意見が反映されやすくなるような職場側の配慮が必要である。

今後の課題

本調査では、妻の就業形態による比較を行ったが、働き方が多様化した今、「フルタイム」「パート・アルバイト」の2種類のみでは、現代の女性の働き方について網羅的とはいえない。在宅で働く女性、自営業の女性、フリーランスの女性など、女性の働き方の詳細な理解とともに、それに合わせた検討が必要であるといえる。また、単純に「フルタイム」「パート・アルバイト」という形式的な形態のみで比較するのではなく、他の変数による比較も必要であろう。労働時間、残業時間、通勤時間、保障・待遇、職場の雰囲気など、夫婦関係や精神的健康に影響を与えているであろう変数が存在していることが予想される。

本調査は夫婦クロスオーバーの影響を検討するという目的で行われたものであり、ペアデータを回収したが、有効回収率が低かったことも今後の課題として挙げられよう。父親と母親の両者から回答を得ることができた上で、両者とも欠損値が見られないという場合は非常に難しく、そのような困難さから夫婦のペアデータを用いた研究の数が少なくなっているという指摘もある(黒澤, 2011)。しかし、回答者に負担をかけない質問紙を作成する、回収方法を改めるなど、回答者が質問紙に取り組もうと思える工夫や欠損値を出さないような回答しやすい質問紙にするための工夫をすることは可能であり、調査者側が配慮をし続けていくことが重要である。

本調査で回答が得られた夫婦は、もともと夫婦関係に関心のある夫婦であったことが予想でき、回答者に偏りがあったと考えられる。夫婦関係への関心の高い夫婦の回答はもちろん重要だが、関心のない夫婦も研究を行う上で同様に重要であるため、動機付けの低い協力者にも協力してもらうことのできるよう、試行錯誤していくことが必要である。

【文献】

- 藤本哲史(2004), ファミリーフレンドリーな職場環境の従業員モラル効果: 男女比較分析経営行動科学学会年次大会: 論文集(7), 71-80
- 福丸由香(2000a), 共働き世帯における多重役割と抑うつ度との関連, 家族心理学研究, 14, 151-162
- 福丸由香(2000b), 乳幼児を持つ親の多重役割と抑うつ度との関連, 人間文化論業, 第3巻, 133-143
- 福丸由佳(2003), 父親の仕事と家庭の多重役割と抑うつ度—妻の就業の有無による比較—, 家族心理学研究, 第17巻, 第2号, 97-110
- 福丸由佳, 小泉智恵(2003), 乳幼児をもつ父母の多重役割と抑うつ度の関連 保障モデルと分離モデルからの検討, 日本臨床心理学誌, Vol.21.第4号461-421
- 平田裕美(2002), 日本の父親の家庭役割と就労との関連—性役割分業観の影響力—, 人間文化論業, 第5巻, 353-363
- イクボスプロジェクト(Fathering Japan イクボスプロジェクト<http://fathering.jp/ikuboss/about/>, 2015.10.30アクセス)
- 稲葉昭英(1999), 家庭と職業へのストレス論的アプローチ, 石原邦雄(編)家族と職業;競合と調整, 京都: ミネルヴァ書房, pp.107-132
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子(2006a), 職業生活が中年期夫婦の関係満足度と主観的幸福感に及ぼす影響: 妻の就業形態別にみたクロスオーバーの検討, 発達心理学研究, 第17巻, 第1号, 62-72

- 伊藤裕子・相良順子・池田政子（2006b），多重役割に従事する子育て期夫婦の関係満足度と心理的健康
—妻の就業形態による比較—，聖徳大学研究紀要，人文学部，第17号，33-40
- 黒澤泰（2011），共働き夫婦におけるスピルオーバーとコーピング，応用心理学研究，Vol.37，No. 1
- 松浦沙織・勝岡大貴・脇龍平（2012），成人期を対象とした心理的ストレス反応尺度の作成，大阪経大
論集，第63巻第3号，193－200

謝辞

本論文を執筆するに当たり，最後まで丁寧かつ熱心にご指導くださった塩崎尚美教授に心より御礼申し上げます。

また，本調査を行うに当たり，快く協力してくださった保育園の職員の皆様，ならびに園児の保護者の皆様に，深く感謝を申し上げます。