

常勤職女性の役割意識と well-being

—ワーク・ファミリー・コンフリクトを加えた媒介モデル・緩和モデルの検討—

江上 園子*

【要旨】

本研究は、配偶者を持つフルタイム勤務者で乳幼児を養育中の女性 660 名を対象に、役割意識ならびにワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) と心理的 well-being との関連を検証したものである。具体的には、役割意識としてキャリア志向と「母性愛」信奉傾向を設定し、これらの交互作用が WFC を介して well-being に与える影響プロセスと、交互作用が WFC から well-being への影響を調整しうるプロセスに着目して検討した。その結果、大卒以上の女性においてのみ双方の役割意識の交絡による調整効果が見られ、キャリア志向と「母性愛」信奉傾向がともに低い場合のみ、WFC が well-being の下位尺度である自己肯定感を低下させる影響を増大させ、同様に自律性に関しては、キャリア志向が高く「母性愛」信奉傾向が低い場合だけ、WFC が well-being を低下させる影響を緩和するということがわかった。一方、大卒未満の女性においては、仕事領域と家庭領域との両者の満足度の高さが WFC だけではなく well-being をも左右する大きな要因となることが認められた。これらの結果から、就業形態のみならず教育歴による役割意識の重みの差や役割意識が有する意味の違いなどが示唆された。

キーワード：ワーキング・マザー， work-family conflict, 心理的 well-being, 役割意識

I. 問題と目的

我が国は、「男性稼ぎ主型」の「標準家族」の社会から共働き家庭が主流の社会へと確実に移行しつつも、現実には多くの部分でその変化に追いついていない (高橋, 2013)。都市部ではいまだに深刻な待機児童問題、国会で審議されつつも結局は排除とならなかった配偶者控除、問題性は指摘されつつも改善の未来図が描けていない長時間労働な

* 子ども学部発達臨床学科

EGAMI Sonoko : The role consciousness of working mothers and their well-being: An analysis of mediation model versus moderation model with the work-family conflict.

どが現実の社会的な事象として挙げられよう。その社会的な動向に呼応するように、結婚後は共働き世帯であっても第一子出産後に退職する女性が半数であるというデータ（国立社会保障・人口問題研究所, 2015）や、退職・離職する女性の理由の約4分の1が「両立に関する困難や不安」を抱えている状態である（三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2018）という女性側の回答が得られている。つまり、共働き世帯がその割合としては主流になりつつも、実際には社会的な支援や両立にかかわる資源が限られている昨今、仕事と家庭との多重役割を持つ女性の多くが「ワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict 以下、WFCとする)」を抱えていると言える（金井, 1993, 2002）。

WFCとは、Greenhaus & Beutell (1985) によると「仕事領域と家庭領域からのプレッシャーを受け、両役割が相容れないことから生じる葛藤」と定義されている。共働き家庭でさえ女性が担う家事育児労働が男性と比べて大きい現状（総務省, 2017）では、仕事におけるコミットメントと家庭におけるコミットメントが双方ともに多く求められるフルタイム勤務の女性について、そのコンフリクトの大きさが予想される。そしてこのようなWFCは心理的な健康やwell-beingを阻害してしまうという報告も多くなされている（Frone, 2000; Grant-Vallone & Donaldson, 2001）。WFCがwell-beingに影響を与えることが明らかになっていることから、WFCの高低や影響力を左右しうる変数とプロセスモデルについて検討する必要がある。

WFCの規定因としては労働時間（Major, Klein, & Ehrhart, 2002）、家族によるソーシャルサポート（Adams, King, & King, 1996）などの個人外の社会的な変数を扱った研究が中心であるが、個人内の心理的な変数の研究は相対的に稀薄である（Carr, Boyar, & Gregory, 2008; 原, 2017）。我が国でも、富田・加藤・金井（2012）などで各役割への意味づけ等の心理社会的な価値をWFCの議論の俎上に載せることの必要性は指摘されており、金井（2002）では仕事と家庭におけるそれぞれの関与や要求がWFCに影響し、最終的にストレーンやうつ傾向を促進させていた。その中でも海外では仕事と家庭に対する個人の役割意識の強さの組み合わせがWFCを左右するという研究の流れが見られる（Cinamon & Rich, 2002）。さらにBrook, Garci, & Fleming（2008）では、複数役割におけるそれぞれの重要性が高いがゆえに葛藤が生み出され、それを媒介としてwell-beingの低下を招く可能性が示されている。従って、仕事と家庭における双方の役割意識の競合が個人のWFCに作用し最終的にwell-beingに影響を与えるという、WFCの媒介モデルがまずは仮定されるであろう。

その一方で、WFCの影響力を仕事と家庭におけるそれぞれの役割意識が調整して個人のwell-beingを左右するという緩和モデルの研究も積み重ねられてきている。役割意識は従来、呼応する役割におけるコンフリクトやストレスとの交絡要因として心理的健康とのネガティブな関係性が想定されてきた（Krause, 1994）。すなわち、その役割に対する重要性やその役割が個人にとって中心的であると、該当する役割に対するコンフリクト

やストレスが増大され、心理的健康を損なうという仮説である。実際にこの仮説を実証している研究 (Noor, 2004) もあるが、近年はむしろこれら役割意識を高く把持することが、その役割で生じるコンフリクトやストレスを緩和するという研究も散見されている (Carr, Boyar, & Gregory, 2008)。ただしこれらはひとつの領域における役割意識とストレス・コンフリクトとの交互作用の検証である。その中でSettles (2004) の研究のように、女性と科学者という競合する多重役割を持つ対象者において、両者の役割意識の持ち方を役割間葛藤とは独立して捉え、むしろ個人の役割意識の持ち方が役割間葛藤から抑うつや幸福感への影響を緩和するという、複数の役割意識の交互作用の結果は含蓄に富むものである。しかしながら、仕事領域と家庭領域との役割意識の交互作用と緩和変数としての影響力については海外の研究も含めて検証が行われていないことから、その解明が待たれる。例えば、仕事と家庭という異なる領域でそれぞれ両者の役割意識が高い場合、WFCとwell-beingとの負の関係性を増大させ得るが、同時にむしろ複数のアイデンティティが防御要因となり、WFCとwell-beingとの負の関連を弱めるのかもしれない。逆に、双方の領域での役割意識が低いと、そもそもそれらの役割に対する意味や動機づけが低いことから、WFCがwell-beingに与える影響力を調整しないことも推測される。

そこで本研究では、仕事領域と家庭領域におけるそれぞれの役割意識の交絡が、WFCに作用しそれがwell-beingに影響を及ぼすという媒介モデルと、WFCからwell-beingへの影響を役割意識の交絡が調整するという緩和モデルの2つのプロセスモデルの検証を行う。そしてその検証においては、仕事においても家庭においても相当のコミットメントが求められるフルタイム勤務で乳幼児 (0～6歳) の養育中の女性を対象として重要であろう (Allen & Finkelstein, 2014)。理由としては、先述したように乳幼児を養育中の常勤職の女性自体が我が国では少数であること、乳幼児と児童以降では家事育児にかかる時間や労力の多さが異なる一方で、乳幼児の場合、保育園等にあずけられている以上は、かかる労力や手間等の大きな違いは報告されていないことなどが挙げられる。具体的な変数としては、役割重要性すなわち「その役割を自己の定義や満足の源泉として重要視する姿勢」ならびに役割中心性つまり「他の役割と比較してその役割に意識的に投資する意思」の概念 (Stryker & Serpe, 1994) を参考にして、仕事への役割意識としてキャリア志向 (松井, 1990) を、家庭への役割意識として「母性愛」信奉傾向 (江上, 2005, 2007) を設定して研究を行った。キャリア志向はキャリア生活を重要視し、多くの時間を使いそこから多くの満足を得るライフスタイルを追求する「キャリア中心性」と、経済的その他の必要性の有無にかかわらず生涯を通してキャリア生活を続けるライフスタイルを希望する「キャリア継続性」からなり、尺度の内容もこれらから構成されている (Marshall & Wijting, 1982; 松井, 1990)。キャリア中心性は、役割重要性と役割中心性の概念がキャリアの領域として表現されたものであるうえに、キャリア継続性は出産後の退職が多い我が国の女性において、仕事への役割意識を強く反映すると想定されるからで

ある。「母性愛」信奉傾向については、我が国の母性信仰は根強く（大日向, 1988, 2000）、乳幼児を持つ女性の家庭への役割重要性と役割中心性の高さは社会的望ましさの観点からも、ある意味当然視されるからである。実際、江上（2017）ではキャリア志向の女性でさえも第一子出産直後には母親の愛情を神聖視するような傾向が高まることがわかっている。なお、海外のデータでも、仕事と家庭とで同様の内容を質問している尺度ではやはり家庭での役割意識が強いという結果が多い（Cinamon & Rich, 2002; Bhowon, 2013）。そのため、仕事と家庭それぞれの領域における尺度の内容や意味の強弱が酷似しては両者の葛藤が生起しにくいことが予想されるため、本研究ではキャリア志向と、それと比較してより強い役割意識を反映する「母性愛」信奉傾向を用いた。なお、「母性愛」信奉傾向には家事役割意識は含まれていないが、乳幼児がいる家庭では家事と育児を厳密に分けることは不可能であるうえに、殊に常勤職の女性にとってはそもそも家事役割のみに大きな役割意識を抱えている割合が稀少であることから、家事役割に言及する項目は用意しなかった。また、心理的なwell-beingとしては西田（2000）のものを使用する。多くの先行研究で抑うつ傾向や満足感などが挙げられているが、女性が多重役割を持つ場合、心理的な変数としても多くの側面を含むものが必要であるという西田（2000）の指摘、多重役割を経験していることが成人の発達や成熟にかかわる可能性もあるゆえに、単に現在の心理的健康の状態を測るのみではなく、今後の自分の在り方にもかかわるような人格統合的な側面とも関連する心理的なwell-beingを測定する意義が大きいからである。

以上より、本研究では乳幼児を養育中のフルタイム勤務女性を対象に、仕事と家庭とにおける役割意識の持ち方、とくに交互作用がどのようにWFCとwell-beingに影響を与えるのか、検証することとした。その際、本研究は女性が有する役割意識の影響に主眼を置く点、しかしながら伊藤・相良・池田（2004）においてフルタイム既婚女性の心理的健康（主観的幸福感）に、「職場満足度」と「夫婦関係満足度」が有意な影響を与えている点から、女性が現在置かれている仕事と家庭における状況満足度を統制したうえで、媒介モデルと緩和モデルの可能性について検討する。具体的には、(a) キャリア志向と「母性愛」信奉傾向との交絡がWFCに作用し、WFCが心理的well-beingに影響を及ぼすという媒介モデルと (b) キャリア志向と「母性愛」信奉傾向との交絡がWFCの心理的well-beingへの影響力を調整するという緩和モデル、の二つのモデルの検討を通して、役割意識とWFCならびに心理的well-beingとの関連を明らかにする。なお、松浦（2006）やサンプル同質性の観点から、配偶者がいる女性に限定して分析するとともに、松田（2001）や中川（2010）などの多くの社会学での研究にあるように、教育歴の別によって、職種や給与などの社会的資本にかかわる変数だけではなく、役割意識やwell-beingの差が生じうると想定される。実際に、女性の個人化志向と高学歴化について明らかにした永久・柏木（2000）でも、大卒の女性における個人化志向の高さが示さ

れている。したがって同じ常勤職の女性であっても、大卒以上か大卒未満かということで心理的な変数にそもそもの差が想定されることから、モデルの検証にかかわる分析は大卒以上群と大卒未満群に分けて行った。

II. 方法

1. 調査方法

2017年7月から2018年5月の間に、0歳～6歳までの乳幼児を養育中の全国の働く女性に調査への協力を依頼した。依頼方法としては、調査会社を通してインターネット上で行うものと、愛媛県松山市市役所を通して市内の保育園に紙面で協力を要請する方法を併用した。業者を通して少額の謝礼が支払われるインターネット実施での協力者と差が出ないように、市役所を通して保育園に依頼した際には、色鉛筆のセットを協力者用に後日配布してもらった。なお、調査はいずれも無記名であり、愛媛大学教育学部での研究倫理審査委員会の承認を受けて実施したものである。

2. 調査対象

インターネットと紙面での協力者合わせて2008名に依頼し1442名（インターネット：824名、紙面：618名）から回答を得た（回収率は、インターネットでは100%、紙面では52.2%）。今回は働く女性の中でもフルタイム勤務の女性を対象としたためパートタイム勤務の回答者分（672名）や回答に不備があったもの（65名）を除き705名となり、そこから配偶者のいない女性も除いたため、本研究の最終的な対象者は660名である。対象者の年齢の平均値は36.9歳（SDは5.21）、教育歴は中学校卒業が14名、高校卒業が108名、専門学校卒業が149名、短大卒業が87名、大学卒業が277名、大学院（修士）修了が16名、大学院（博士）修了が9名であった。子どもの数は平均1.84人（SDは0.73）であった。

3. 調査内容

個人属性 年齢、就業形態、教育歴、家族構成などを尋ねた。

仕事・家庭に対する満足度 仕事について、やりがいや職場環境・人間関係・給与・福利厚生などを含んで全体的にどの程度満足しているか、10点満点で回答を求めた。同様に、家庭について、家族の雰囲気や仲の良さ・家事育児の分担やパートナーとの信頼関係（配偶者がいる場合）など、全体的にどの程度満足しているか、10点満点で回答を求めた。

キャリア志向 松井（1990）による「キャリア志向性」尺度20項目のうち、対象者の属性に合致しない4項目を除いた16項目を用いた（削除した項目は「結婚したら仕事はやめて家事に専念したい」「子どもが出来ても仕事は続けたい」「結婚しても事情が許す限り仕事を続けたい」「私が働くことを夫が嫌ったら仕事はやめるだろう」である）。キャ

リアを生活の他の側面よりも重要と考え、多くの時間を費やし、そこから多くの満足を得ていることを表わす「キャリア中心性」と、生涯を通してキャリア活動を続ける意志を持っていることを表わす「キャリア継続性」の二側面から構成される。項目の例は、「仕事は私にとっては自分自身の大切な一部である」「生涯を通して仕事を持ちたい」などである。「非常によく当てはまる—全然当てはまらない」の5件法である。

「母性愛」信奉傾向 江上（2005, 2007）で作成された「社会文化的通念として存在する伝統的性役割観に基づいた母親役割を信じそれに従って育児を実践する傾向」を測定する13項目からなるものである。項目の例は、「母親であれば、育児に専念することが第一である」「わが子のためなら、自分を犠牲にすることができるのが母親である」などである。「その通りだと思う—ぜんぜんそう思わない」の5件法である。

ワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) 渡井・錦戸・村嶋（2006）が作成したワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (WFCS) 日本語版18項目を用いた。“Time-based work interference with family”“Time-based family interference with work”“Strain-based work interference with family”“Strain-based family interference with work”“Behavior-based work interference with family”“Behavior-based family interference with work”の6つの下位因子から構成されている。「職場でのストレスのために、家に帰っても自分が好きなことさえできないことがある」「家族としての責任を果たすために多くの時間を使うので、仕事の活動が犠牲になっている」などが含まれる。「全くその通りである—全く当てはまらない」の5件法である。

心理的well-being 西田（2000）で作成された43項目からなる尺度である。成人期全般にわたるポジティブな心理的機能である、「人格的成長」「人生における目的」「自律性」「環境制御力」「自己肯定感」「積極的な他者関係」の6次元から構成されている。「非常に当てはまる—全く当てはまらない」の6件法である。

Ⅲ. 結果

主成分分析および因子分析

すべての尺度について主成分分析および因子分析を行った。その結果、キャリア志向尺度と「母性愛」信奉傾向尺度ならびにWFCについては一次元性が認められた。キャリア志向尺度はもともと2因子構造が想定されていたものだったが、「キャリア中心性」が低かった松井（1990）の研究と違って本研究ではフルタイム勤務女性の職種が一般事務などに限られていないこと、「キャリア中心性」と「キャリア継続性」に対する社会の許容度に差があったMarshall & Wijting（1982）の研究の時代や文化的背景と異なるため、一次元での解釈が妥当だと判断した。WFCについては、Voydanoff（2005）ならびに金井（2002）においても仕事→家庭のコンフリクトと家庭→仕事とのコンフリクトの相関がか

なり高いものだったうえに、本研究と同じく成人女性を対象とした松浦・菅原・酒井・眞榮城・田中・天羽・詫摩（2008）の研究ではWFCを一次元の概念として扱っていることから本研究でも因子分析結果とそれらの先行研究に倣った。心理的well-being尺度については、西田（2000）を参考にしながら6因子ならびに5因子構造の可能性を検討したが、それでも西田（2000）と同様の因子構造は見いだせず、第6因子の信頼性係数が.7を下回ったことなどから、スクリープロットにおける固有値の減衰状態を考慮の上、4因子構造を採択することとした（表1参照）。2つの因子に負荷している項目やどの因子にも.35以上の負荷量がない項目、信頼性を下げる項目を削除した。西田（2000）における「環境制御力」や「自己受容」を多く含む第1因子を「自己肯定感」と命名した。これはこの因子に含まれる項目がおもに自己への自信や肯定的評価、適応への自信などから構成されるからである。その他の因子は西田（2000）が示している内容とそれほどの相違はなかったことから、第2因子を「人生における目的」、第3因子を「人格的成長」、第4因子を「自律性」とそれぞれ名付けた。なお、主成分分析と因子分析についてはIBM SPSS Statistics Version 21.0ならびにHAD（清水, 2016）を用いた。

基礎統計量

すべての尺度得点および下位因子ごとの尺度得点と標準偏差、信頼性係数については表2に示した。女性の属性による各尺度得点の差について調べたところ、大卒以上と大卒未満で分けた教育歴による差がキャリア志向ならびに“母性愛”信奉傾向、自己肯定感、人生における目的、人格的成長、自律性で有意であったため、以降の分析は教育歴で分けて行った。

表1. 心理的well-being尺度の因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

項目	F1	F2	F3	F4	共通性
23. 自分の周りで起こった問題に、柔軟に対応することができる	.76	.11	-.01	-.11	.55
22. 良い面も悪い面も含め、自分自身のありのままの姿を受け入れることができる	.76	-.06	-.11	-.04	.58
4. 私は自分の生き方や性格をそのまま受け入れることができる	.69	-.06	-.11	-.06	.48
11. 状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる	.68	.16	.08	.01	.42
5. 私は、うまく周囲の環境に適応して、自分をいかすことができる	.68	.03	-.01	.00	.43
10. 私は、自分自身が好きである	.58	-.22	-.05	.04	.47
40. 私は、自分に対して肯定的である	.57	-.08	-.03	.05	.33
35. 私は、周囲の状況にうまく折り合いをつけながら、自分らしく生きていると思う	.56	-.17	.12	.06	.51
17. 自分の身に降りかかってきた悪いことを、自分の力でうまく切り抜けることができる	.56	.12	.12	-.15	.39
24. 私は他者というと、愛情や親密さを感じる	.45	-.07	.14	.16	.29
8. 私の人生にはほとんど目的がなく、進むべき道を見出せない(#)	.06	.80	-.04	.06	.67
2. 私は現在、目的なしにさまよっているような気がする(#)	.01	.77	.18	.06	.53
32. 私は、自分が生きていることの意味を見出せない(#)	-.09	.70	-.03	-.11	.52
14. 本当に自分のやりたいことが何なのか、見出せない(#)	.06	.69	.03	.15	.55
38. 私の人生は退屈で、興味がわかない(#)	-.05	.69	-.10	-.03	.57
37. 私の能力は、もう限界だと思う(#)	.09	.45	-.30	.08	.41
18. 私はこれまでに、あまり信頼できる人間関係を築いてこなかった(#)	-.20	.38	-.01	.02	.29
20. 自分がどんな人生を送りたいのか、はっきりしている	.25	-.37	.05	.02	.32
25. 自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦することは重要だと思う	.04	.10	.76	-.00	.54
1. これからも、私はいろいろな面で成長し続けたいと思う	-.02	.02	.70	.08	.45
31. 私は、新しい経験を積み重ねるのが、楽しみである	.09	.03	.68	-.02	.52
7. 新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい	.14	.06	.67	-.04	.54
13. 私には、もう新しい経験や知識は必要ないと思う(#)	.27	.19	-.59	.08	.37
41. 私の人生は、学んだり、変化したり、成長したりする連続した過程である	.25	-.09	.44	.08	.40
15. 自分の生き方を考えるとき、ヒトの意見に左右されやすい(#)	-.00	-.03	-.07	.84	.71
21. 自分の考え方は、そのときの状況や他の人の意見によって、左右されがちである(#)	-.03	-.06	.00	.75	.54
9. 重要なことを決めるとき、他の人の判断に頼る(#)	.05	.06	-.10	.66	.49
3. 私は何かを決めるとき、世間からどうみられているかとても気になる(#)	-.15	.13	.18	.50	.37
39. 自分の行動を決定するとき、社会的に認められるかどうかをまず考える(#)	.05	.18	.05	.36	.20
負荷量の平方和	6.83	6.50	5.03	4.04	
因子間相関 F2	.55				
F3	.50	.46			
F4	.33	.51	.20		

注) #は逆転項目。F1: 自己肯定感, F2: 人生における目的, F3: 人格的成長, F4: 自律性。

表2. 全尺度の基礎統計量と平均の差・信頼性係数

	大卒以上 (N=302)	大卒未満 (N=358)	t値	効果量 r	信頼性係数 (α)
仕事満足感	6.8(2.0)	6.7(2.1)	0.96	.04	
家庭満足感	7.3(2.0)	7.3(2.1)	0.44	.02	
キャリア志向	44.1(11.6)	41.2(11.3)	3.15**	.12	0.93
「母性愛」信奉傾向	36.7(8.9)	39.6(8.0)	4.50***	.17	0.88
WFC	51.0(10.1)	51.1(10.8)	0.09	.00	0.88
自己肯定感	38.5(7.0)	36.5(6.9)	3.65***	.14	0.88
人生における目的	34.2(6.9)	32.3(6.8)	3.63***	.14	0.86
人格的成長	26.3(5.0)	24.8(4.7)	3.77***	.15	0.83
自律性	19.8(4.4)	16.0(4.4)	11.05***	.40	0.79

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

媒介分析

はじめに仕事や家庭における満足度を統制したうえで、キャリア志向と「母性愛」信奉傾向との交互作用がWFCに影響を与えて、それがwell-beingの4つの下位尺度得点を左右するという媒介モデルについて検討するために、ブートストラップ法（標本数2000）を用いてHAD（清水, 2016）による媒介分析を行った。その結果、いずれの教育歴の母親でもキャリア志向と「母性愛」信奉傾向との交互作用からWFC、ならびにwell-beingの4つの下位尺度すべてへのパスが有意とならず、Baron & Kenny（1986）による媒介モデルの成立要件を満たさなかったため、媒介モデルは認められなかった。

階層的重回帰分析

次に、仕事や家庭における満足度を統制したうえで、WFCの心理的well-beingへの作用が2つの役割意識の交絡でどのように変化するかという緩和モデルを検討するために、キャリア志向と「母性愛」信奉傾向、WFCを説明変数、心理的well-beingの各下位因子得点を目的変数とする階層的重回帰分析を、HAD（清水, 2016）を用いて行った。教育歴が大卒以上対象者の結果については表3、大卒未満対象者の結果については表4に示す。これらの結果、大卒以上対象者における心理的well-being下位因子である自己肯定感と自律性について、キャリア志向、「母性愛」信奉傾向、WFCとの2次の交互作用効果が認められた。大卒未満対象者の場合は1次の交互作用効果も含めて有意な交互作用効果は認められなかった。

表3. 心理的well-beingの下位尺度を目的変数とした階層的重回帰分析の結果（大卒以上対象者）

	自己肯定感		人生における目的		人格的成長		自律性	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Step1	.094**		.127***		.043**		.009	
仕事満足感		.225**		.304**		.203**		.096
家庭満足感		.158**		.121*		.015		-.036
Step2	.021+		.213***		.094***		.135***	
仕事満足感		.156*		.134*		.065		.023
家庭満足感		.174**		.138**		.027		-.027
キャリア志向		.126*		.225**		.202**		.062
「母性愛」信奉傾向		-.061		-.083+		.011		-.158**
WFC		-.062		-.400**		-.259**		-.300**
Step3	.016		.001		.001		.008	
仕事満足感		.165*		.138*		.068		.021
家庭満足感		.156**		.133**		.025		-.021
キャリア志向		.137*		.230**		.198**		.045
「母性愛」信奉傾向		-.054		-.077		.009		-.174**
WFC		-.067		-.401**		-.259**		-.299**
キャリア×「母性愛」信奉		.061		.031		-.008		-.083
キャリア×WFC		-.054		-.003		.030		.063
「母性愛」信奉×WFC		.099+		.016		.015		-.001
Step4	.013*		.001		.000		.011*	
仕事満足感		.162*		.137*		.069		.018
家庭満足感		.159**		.134**		.025		-.018
キャリア志向		.156*		.236**		.195**		.062
「母性愛」信奉傾向		-.045		.075		.008		-.166**
WFC		-.078		-.404**		-.258**		-.309**
キャリア×「母性愛」信奉		.051		.028		-.007		-.093
キャリア×WFC		-.045		.000		.029		.070
「母性愛」信奉×WFC		.082		.011		.018		-.016
キャリア×「母性愛」信奉×WFC		-.120*		-.038		.018		-.111*

注) 表中のキャリア×「母性愛」信奉はキャリア志向と「母性愛」信奉傾向の交互作用項を、キャリア×WFC はキャリア志向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの交互作用項を、「母性愛」信奉×WFC は「母性愛」信奉傾向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの交互作用項を、キャリア×「母性愛」信奉×WFC はキャリア志向と「母性愛」信奉傾向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの2次の交互作用項をあらわす。

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

表4. 心理的well-beingの下位尺度を目的変数とした階層的重回帰分析の結果（大卒未満対象者）

	自己肯定感		人生における目的		人格的成長		自律性	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Step1	.173***		.208**		.097***		.064***	
仕事満足感		.335**		.353**		.255**		.195**
家庭満足感		.210**		.250**		.150**		.140**
Step2	.017+		.082**		.072***		.061***	
仕事満足感		.318**		.265**		.132*		.219**
家庭満足感		.181**		.194**		.149**		.092+
キャリア志向		-.010		.102*		.270**		-.147**
「母性愛」信奉傾向		.051		.061		-.045		-.140**
WFC		-.129**		-.284**		-.075		-.161**
Step3	.000		.004		.003		.009	
仕事満足感		.318**		.269**		.131*		.216**
家庭満足感		.181**		.194**		.150**		.088+
+キャリア志向		-.010		.098*		.272**		-.146**
「母性愛」信奉傾向		.050		.058		-.043		-.143**
WFC		-.128*		-.283**		-.080		-.147**
キャリア×「母性愛」信奉		-.003		-.057		.042		-.026
キャリア×WFC		.003		-.011		-.024		.096+
「母性愛」信奉×WFC		-.015		-.037		.032		-.015
Step4	.006		.004		.004		.000	
仕事満足感		.317**		.269**		.132*		.216**
家庭満足感		.186**		.190**		.146**		.090+
キャリア志向		.002		.088+		.262**		-.143*
「母性愛」信奉傾向		.041		.066		-.035		-.146**
WFC		-.139**		-.274**		-.071		-.150**
キャリア×「母性愛」信奉		.000		-.059		.040		-.026
キャリア×WFC		-.009		-.001		-.014		.093+
「母性愛」信奉×WFC		-.031		-.023		.044		-.019
キャリア×「母性愛」信奉×WFC		-.083		.071		.066		-.024

注) 表中のキャリア×「母性愛」信奉はキャリア志向と「母性愛」信奉傾向の交互作用項を、キャリア×WFC はキャリア志向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの交互作用項を、「母性愛」信奉×WFC は「母性愛」信奉傾向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの交互作用項を、キャリア×「母性愛」信奉×WFC はキャリア志向と「母性愛」信奉傾向とワーク・ファミリー・コンフリクトとの2次の交互作用項をあらわす。
 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

単純傾斜の検定

大卒以上対象者の結果より、目的変数が自己肯定感ならびに自律性の場合に、調整変数のキャリア志向と「母性愛」信奉傾向との組み合わせによってWFCによる影響が変化するということがわかった。そのため、Aiken & West (1991) に倣ってそれぞれ単純傾斜の検定を行った。その結果を図1および図2において図示した。単純傾斜の検定結果ならびに図1より、キャリア志向と「母性愛」信奉傾向がともに低い場合のみ、WFCが自己肯定感を低下させる傾向があるということがわかった ($b=-0.13, \beta=-0.19, p<.10$)。同様に、図2より、キャリア志向と「母性愛」信奉傾向がともに高い場合、キャリア志向が低く「母性愛」信奉傾向が高い場合、そしてキャリア志向も「母性愛」信奉傾向もともに低い場合に、WFCが自律性を低下させているということがわかった (順に $b=-0.15, \beta=-0.34, p<.01$; $b=-0.14, \beta=-0.31, p<.001$; $b=-0.19, \beta=-0.44, p<.001$)。

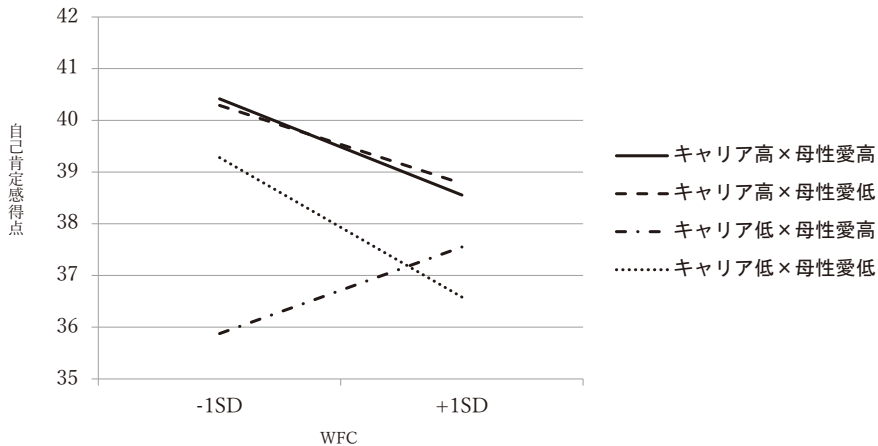


図1. 説明変数による2次の交互作用と自己肯定感得点 (大卒以上対象者)

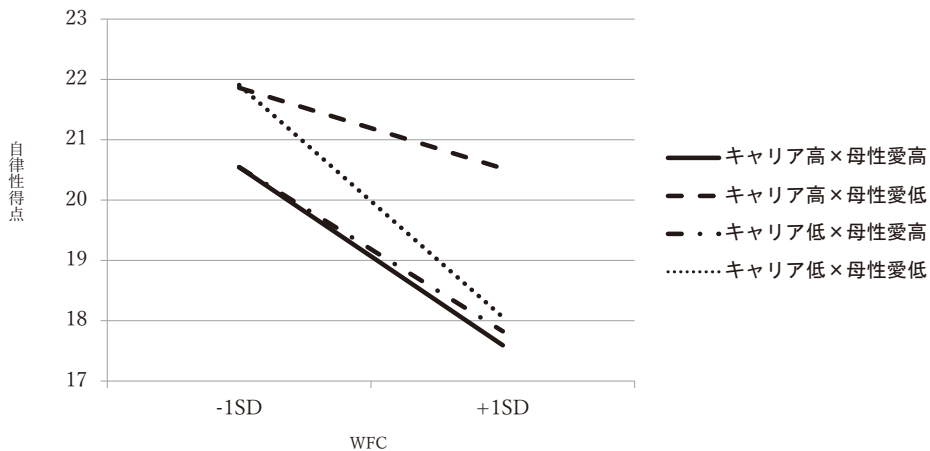


図2. 説明変数による2次の交互作用と自律性得点 (大卒以上対象者)

IV. 考察

本研究の目的は、フルタイム勤務で乳幼児を持つ女性のキャリア志向ならびに「母性愛」信奉傾向とWFCとの関連とそれらが最終的に心理的well-beingに及ぼす影響過程を検証することであった。その結果、大卒未満対象者ではキャリア志向と「母性愛」信奉傾向という役割意識がWFCに影響を与える場合は一部であり、交互作用効果は一切認められなかった。一方で大卒以上対象者においては、双方の意識の交絡がWFCの心理的なwell-beingへの影響を調整する結果が一部で得られた。更なる検討が必要ではあるものの、仕事と家庭への役割意識の持ち方とWFC、心理的well-beingとが関連する経路は、緩和モデルが妥当であると言えよう。

WFCに関して言えば、学生を対象にした役割意識間干渉の他の研究（Settles, 2004; Settles, Sellers, & Damas, 2002）と同様に、仕事領域と家庭領域とにおける双方の役割意識の交互作用が個人に葛藤を生じさせ得る危険性も仮定されたが、結果として否定された。これは土肥・広沢・田中（1990）や松浦（2006）にあるように、役割の持つ意味や役割相互の関係性等の質的な側面を重視する必要があるという指摘とも一致する。

心理的well-beingに及ぼす影響としては、大卒以上の女性においてキャリア志向と「母性愛」信奉傾向がともに低い場合のみ、WFCが自己肯定感を低下させる影響を増大させるという結果であった。高学歴の女性たちにとって、役割意識を仕事と家庭との両方の世界で高く把持することは、WFCが心理的well-beingを阻害する働きを抑えるということである。ワーキング・マザーにとって職場環境やパートナーとの信頼関係などを良好なものに保つことが心理的に望ましいことはもちろんだが、女性個人の役割意識を高く持つことの意義も示されたと言えよう。これは複数の異質な活動に「主体的に」関与することが精神的健康において有用であるという見解（柏木・加藤, 2016）とも一致する。要するに複数の役割に対する意識の高さは、多重役割を担っている自分の現状への高い動機づけやコミットメントと関係していると推察される。役割意識ではないが、松浦ら（2008）によるとパーソナリティのなかでも自己志向の高さがコンフリクトによるwell-beingへの影響を抑えるという。自己志向の高さは仕事と家庭の両立にかかわる自分の選択を受容し葛藤状況においても自分を見失わず制御できる力であることから、ストレスから精神的健康を守るひとつの緩衝要因となるのだろう。また、自律性に関してはキャリア志向が高く「母性愛」信奉傾向が低い場合だけ、WFCがwell-beingを低下させる影響を緩和するということがわかった。これは、フルタイム勤務でキャリア志向が高く「母性愛」信奉傾向が低い場合、自分の意識の在り方と現在の就業形態とが一致する感覚が、自分で自分の人生を決定しているという自信をWFCから保護するからであろう。一方、大卒未満の女性ではすべての心理的well-being下位尺度において仕事における満足感と家庭における満足感が有意なプラスの影響を与えており、また役割意識とWFC、心理的

well-beingとの関係性が媒介モデルでも緩和モデルでも説明できないなど、大卒以上対象者と異なるものとなった。本研究から、大卒未満の女性にとっては意識の持ち方よりも女性をとりまく状況をいかに良好なものとするかということが重要であると窺える。永久・柏木（2000）からも、高い教育歴の女性ほど個人化志向が高く自己意識が強いと言える。そのため、自分の役割意識の持ち方がwell-beingを左右するひとつの大きな要因となるのだろう。もっとも、本研究では直接的に年収、職種の内容や職場での役職などについては具体的に分析には入れていない。同じ常勤職であっても、大卒以上か未満かという教育歴の違いによって、それらの社会的な変数が本研究で扱った心理的な変数を左右している可能性は否めない。今後の研究ではそれらの変数も分析の枠組みに入れていかなければならないだろう。そのうえで、海外の関連研究のみならず我が国の研究でも女性を教育歴で分類したうえでの分析はほぼ見られない中、本研究が就業形態のみならず教育歴による意識の重みの差やそれぞれの意識の意味の違いなどを示唆したことで、WFC研究に新たな一石を投じたと言えよう。

最後に課題を述べる。本研究で取り上げた心理的well-beingは単にその場限りの精神状態を測定するものではなく、発達の観点を含むものである。ゆえに同一時期のデータ収集よりも縦断的なデータ収集が本来ならば望ましいのかもしれない。そして、本研究では配偶者のいる女性を研究対象者としたが、ひとり親家庭の女性を対象とした研究も社会的な意義を有するところであり、ことに女性たちのwell-beingの促進要因や促進方略を心理学的に明らかにする研究が待たれよう（神原, 2007）。

【引用文献】

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996) . Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991) . *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014) . Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 376-384.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986) . The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bhown, U. (2013) . Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly, 5*, 78-90.
- Brook, A. T., Garcia, J., & Fleming, M. A. (2008) . The effects of multiple identities on

- psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1588-1600.
- Carr, C. S., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34, 244-262.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family Roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- 土肥 伊都子・広沢 俊宗・田中 國夫 (1990). 多重な役割従事に関する研究——役割従事タイプ, 達成感と男性性, 女性性の効果—— 社会心理学研究, 5, 137-145.
- 江上 園子 (2005). 幼児を持つ母親の“母性愛”信奉傾向と養育状況における感情制御不全 発達心理学研究, 16, 122-134.
- 江上 園子 (2007). “母性愛”信奉傾向が幼児への感情表出に及ぼす影響——職業要因との関連—— 心理学研究, 78, 148-156.
- 江上 園子 (2017). キャリア志向の女性における出産前後の「母性愛」信奉傾向の変容 発達心理学研究, 28, 154-164.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15, 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- 原 健之 (2017). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因および仕事・家庭役割の質との関連——乳幼児を持つ男女を対象として—— 家族心理学研究, 31, 17-28.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子 (2004) 既婚者の心理的健康に及ぼす結婚生活と職業生活の影響 心理学研究, 75, 435-441.
- 金井 篤子 (1993). 働く女性のキャリア・ストレスに関する研究 社会心理学研究, 8, 21-31.
- 金井 篤子 (2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討 産業・組織心理学研究, 15, 107-122.
- 神原文子 (2007). ひとり親家族と社会的排除 家族社会学研究, 18, 11-24.
- 柏木 恵子・加藤 邦子 (2016). 育児不安を考える——ライフコースの激変とアイデンティティの揺らぎ—— 柏木 恵子・高橋 恵子 (編) 人口の心理学へ —— 少子高齢社会の命と心—— (pp. 125-145) ちとせプレス
- Krause, N. (1994). Stressors in salient social roles and well-being in later life. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 49, 137-148.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2015). 2015年社会保障・人口問題基本調査<結婚と出

- 産に関する全国調査>第15回出生動向基本調査結果の概要 Retrieved from http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_gaiyou.pdf (2018年7月28日)
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Marshall, S. J., & Wijting, J. P. (1982). Dimensionality of women's career orientation. *Sex Roles*, 8, 135-146.
- 松田 茂樹 (2001). 育児ネットワークの構造と母親のWell-Being 社会学評論, 52, 33-49.
- 松井 資夫 (1990). 「女性のキャリア志向性」に寄与するパーソナリティおよび職務要因 駿河台大学論叢, (4), 171-180.
- 松浦 素子 (2006). 成人女性のライフスタイルと精神的健康との関連——役割達成感とパーソナリティの観点から—— 心理学研究, 77, 48-55.
- 松浦 素子・菅原 ますみ・酒井 厚・眞榮城 和美・田中麻未・天羽 幸子・詫摩 武俊 (2008). 成人期女性のワーク・ファミリー・コンフリクトと精神的健康との関連——パーソナリティの調節効果の観点から—— パーソナリティ研究, 16, 149-158.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2010). 平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174277_3.pdf (2018年7月28日)
- 永久ひさ子・柏木恵子 (2000). 母親の個人化と子どもの価値——女性の高学歴化, 有職化の視点から 家族心理学研究, 14, 139-150.
- 中川 まり (2010). 子育て期における妻の家庭責任意識と夫の育児・家事参加 家族社会学研究, 22, 201-212.
- 西田 裕紀子 (2000). 成人女性の多様なライフスタイルと心理的well-beingに関する研究 教育心理学研究, 48, 433-443.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family- role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144, 389-405.
- 大日向 雅美 (1988). 母性の研究——その形成と変容の過程 伝統的母性観への反証—— 川島書店
- 大日向 雅美 (2000). 母性愛神話の罫 日本評論社
- Settles, I. H. (2004). When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 487-500.
- Settles, I. H., Sellers, R. M., & Damas, A., Jr. (2002). One role or two? The function of psychological separation in role conflict. *Journal of Applied Psychology*, 87, 574-582.
- 清水 裕士 (2016). フリーの統計分析ソフトHAD——機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案—— メディア・情報・コミュニケーション研究, 1,

59-73.

総務省 (2017) . 平成28 年社会生活基本調査 生活時間に関する結果——要約—— Retrieved from <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/youyaku2.pdf> (2018年 7月28日)

Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994) . Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.

高橋 恵子 (2013) . 絆の構造 ——依存と自立の心理学—— 講談社

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, 107-120.

Voydanoff, P. (2005) . Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.

渡井 いずみ・錦戸 典子・村嶋 幸代 (2006) . ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討 産業衛生学雑誌, 48, 71-81.

【付記】

本研究にご協力下さいましたすべての女性に厚く御礼申し上げます。本研究は科学研究費・若手研究 (B) (課題番号: 23730616) による助成を受けたものです。

えがみ そのこ (発達心理学)

