ワーク・ファミリー・コンフリクトと
メンタルヘルスの関連性に関する
心理学的考察

（課題番号　０９６１０１１３）

平成９年度～平成１１年度科学研究費補助金基盤研究(C)(２)
研究成果報告書

平成１２年３月

研究代表者　金　井　篤　子
（名古屋大学教育学部）

研究組織

研究代表者　：　金井篤子（名古屋大学教育学部人間発達科学科）

研究経費

平成９年度	７００千円
平成１０年度	８００千円
平成１１年度	８００千円
計	２，３００千円

目　次

	ページ
１．問題	3
２．質問紙調査票による検討	5
（１）目的	5
（２）方法	5
１）被調査者	5
２）質問紙調査票の構成	5
３）調査実施時期	9
（３）結果と考察	9
１）回答者の属性	9
２）尺度の構成	１０
３）男女・夫婦の就業形態別分析による検討	１７
４）相関分析による検討	２２
５）重回帰分析による規定要因の検討	２７
６）二元配置の分散分析による調整要因の検討	３３
３．フィードバック	４０
（１）目的	４０
（２）フィードバック手順	４１
（３）フィードバック時期	４１
（４）コメント作成	４１
（５）フィードバックの感想	４４
（６）フィードバックの意義	４５
４．総合考察	４７

５．引用文献　５０

６．付表　５３

７．付属資料　６７
（１）質問紙調査票　６７
（２）フィードバック冊子　８１

謝辞　９５

1．問　題

現代生活の精神健康を考えるとき、仕事と家庭とのバランスは無視できない問題である。仕事と家庭のそれぞれの要求が両立せず、仕事（家庭）の要求が家庭（仕事）における達成を阻害する状況をワーク・ファミリー・コンフリクトと呼んでいる。このコンフリクトは仕事満足感や家庭満足感、生活全体の満足感を引き下げる効果を持ち、現代人の精神健康に深く関わっていると考えられている。しかし、その定義は研究によってばらつきがあり、その及ぼす影響の程度や範囲、その影響を調整する要因などの心理学的メカニズムは十分に明らかになっていない。特にわが国では、諸外国のそれ（たとえば、Kossek, E. E. and Ozeki, C., 1998；Adams, G. A., King, L. A., and King, D. W.,1996；Netemeyer, R.G., Boles, J. S., & McMurrian, R., 1996；Thomas, L. T., & Ganster, D.C., 1995；Aryee, S., 1992 など）に比べて、実証的な研究が非常に少なく、Matsui, T, Ohsawa, T. & Onglatco, M（1995）の研究の他には、Work-Family interfaceの研究（南・吉田, 1993、吉田・南, 1993）や単身赴任家族の研究（田中佑子, 1995、並木典子, 1992）、女性の多重役割に関する研究（土肥・広沢・田中, 1990）が行われているのみである。従来、両立葛藤は女性だけのものであるという一面的な認識があったため、この問題に対して非常に対応が遅れているのが実情である。今後、家族環境の変化や経済的環境の変化など、ますますストレスフルな環境が予測される現代社会において、これらのコンフリクトの心理学的メカニズムを知り、現代人のメンタルヘルスとの関連性についての知見を得、その個人の立場からの対処、または組織の側からの対策を模索することは非常に重要であると思われる。

金井（1993；1994）は、キャリア発達を阻害する要因として、企業からの疎外感（たとえば、企業の女性差別や年齢差別などから生じる）とワーク・ファミリー・コンフリクトの２つの要因を指摘し、この２つの要因をキャリア発達を阻害する要因であることから、キャリア・ストレスと名付けている。２つの要因のうち、企業からの疎外感に関しては、働く女性（金井, 1993；1994）や企業内シニア（若林・蔭山・金井, 1995）を対象に、この疎外感が個人の精神的健康に重大な影響を与えることを明らかにした。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトに関しても、女

性パートタイマー（金井・若林，1998）と小学生までの子供を持つ父親（金井，1995）を対象に調査を行っている。本研究では、これらの経緯をふまえ、さらに詳細な検討と調査によって、ワーク・ファミリー・コンフリクトとメンタルヘルスに関する心理学的知見を得ることを目的とした。

ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義として、「役割葛藤の一形態であり、組織からの要求が家庭における個人の達成を阻害し、また家庭からの要求が組織における個人の達成を阻害すること」を採用した。ここで定義されるワーク・ファミリー・コンフリクトは個人の仕事満足度や家庭満足度、メンタルヘルス全体にネガティブな影響を及ぼす。このとき、個人内的要因として、仕事関与および仕事参加、家庭関与および家庭参加がワーク・ファミリー・コンフリクトの発生の程度に関わり、さらにワーク・ファミリー・コンフリクトが個人の精神健康にネガティブな影響を与える関係を調整すると考えられる。

本研究では、質問紙調査票による調査およびその個人の結果のフィードバックの二段階のステップにより、ワーク・ファミリー・コンフリクトのメカニズムを探索的に検討することとする。

2．質問紙調査票による検討

（1）目的

本研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義として、「役割葛藤の一形態であり、組織からの要求が家庭における個人の達成を阻害し、また家庭からの要求が組織における個人の達成を阻害すること」を採用した。そこで、この定義にそって、ワーク・ファミリー・コンフリクトの尺度を構成し、その規定要因と影響を検討する。

（2）方法

1）被調査者

愛知県下および関東地区の民間企業等に勤務する男女正規従業員600名を対象に無記名の質問紙調査を実施した。ただし、結果のフィードバックを希望した被調査者には結果の送付先を記入するように求めた（巻末の質問紙参照のこと）。回収された調査票は520通で、回収率は86.7％であった。うち、回答の記入に不都合のあった18名をのぞいた502名（男性338名、女性164名）が分析の対象となった。実質回収率は83.7％であった。

調査の実施は以下の４つのルートで行っている。まず、企業の健康診断時にコーナーを設けてその場で個別実施したもの、企業のメンタルヘルス講習会の参加者にその場で記入を求めたもの、人事部門で配布・回収したもの、知人を通じて個人的に実施回収したものである。その割合は、33.2％、7.1％、15.0％、44.7％であった。

また、職場を民間企業と指定したためか、女性で、子育てをしながら仕事をしている被調査者が非常に少なかったため、この対象のみを追加で調査依頼を行った。

2）質問紙調査票の構成

質問紙の構成は以下の通り。

①個人背景要因

個人背景要因として、年齢、性別、学歴、婚姻、同居家族、業種、従業員規模、職種、地位、残業時間数、所得、家族の所得、勤続年数を尋ねた。

②仕事観

中西（1995）は、スーパーら（1986）の役割研究をもとに、個人にとっての個々の役割の重要度を、個人のその役割に対する関与（commitment）と参加（participation）の両側面から検討している。そこで本研究では、個人の仕事観および個人内における仕事の位置づけを測定する目的で、仕事関与（中西における関与）および仕事時間関与（中西における参加）の項目を準備した。項目には、Kanai, Wakabayashi, Fling（1996）において、日本語版が作成され、妥当性および信頼性が確認されているワーカホリズム尺度の中から、仕事関与（Job Involvement）および時間関与（Time Commitment）の項目群を用いた。仕事関与は「仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である」「私は仕事に大変熱中している」などを含む６項目、仕事時間関与は「私はほとんど夜も週末も仕事をする」「私は誰よりもすっと多く、仕事に時間を振り分けている」などを含む１０項目から構成されている。いずれも「まったくそのとおり」から「まったくちがう」までの５点尺度で測定された。

③職務ストレッサー

職務ストレッサーとして、仕事量過重、仕事質過重、役割曖昧性、役割葛藤を尋ねた。いずれも、職場におけるストレッサーとして、個人に重大な影響を及ぼすものを考えられており（たとえば、Rizzo, House & Lirtzman, 1970; Beehr, 1976; Beehr, Walsh & Taber, 1976; Gupta & Beehr, 1979; Osipow & Doty, 1985; Marcelissen, Winnubst, Buunk & Wolff, 1988; Chen & Spector, 1991など）、尺度の妥当性も検討されている（若林・蔭山・金井，1995；金井・若林，1998a）。仕事量過重は「急ぎの仕事に追われること」「わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと」などから仕事量について尋ねる４項目から構成された。また、仕事質過重は「自分の能力以上の仕事を頼まれること」「やり遂げるのに勉強が必要な仕事を頼まれること」など仕事の質の面からの過重の程度を測定する項目から構成された。いずれも「大変よくある」から「まったくない」までの５点尺度で測定された。

役割曖昧性は「私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている（逆転項目）」「私は自分の責任が何であるかよくわかっている（逆転項目）」など職場における役割の曖昧性について尋ねる４項目から構成された。また、役割葛藤は「人

手もないのに仕事を任されることがある」「別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある」など役割間の葛藤について尋ねる４項目から構成された。いずれも「あてはまる」から「あてはまらない」までの５点尺度で測定された。

④仕事満足度

仕事満足度として、やりがい満足度、上司満足度、仲間満足度、処遇満足度（金井・若林，1998a）を尋ねた。やりがい満足度は「自分の能力を活かして、何事かなす機会」「仕事の上で自分の判断ができる機会」などを含む４項目、仲間満足度は「仕事仲間」「自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係」を含む３項目、上司満足度は「上司のリーダーシップ」「決定を行う際の上司の有能さ」などを含む３項目、処遇満足度は「仕事の量から見た給与の程度」「この会社でも昇進の機会」などを含む５項目で構成された。いずれも「非常に満足」から「非常に不満」までの５点尺度で測定された。

⑤家庭観

個人の家庭観および個人内における家庭の位置づけを測定する目的で、家庭関与および家庭時間関与の項目を準備した。これらの項目は、仕事観、仕事時間関与の項目における「仕事」を「家庭」「家事」に置き換えることで作成した。この際、内容が家庭や家事にそぐわないものは言葉遣いなどを調整した。家庭関与は「家族は今の私にとって非常に大切な一部分である」「私の家族は何ものにも代えがたい」などを含む５項目、家庭時間関与は「家にいる時間はほとんどいつも家事をしている」「私は誰よりもすっと多く、家事に時間を振り分けている」などを含む１０項目で、いすれも「まったくその通り」から「まったくちがう」までの５点尺度で測定された。

⑥家事ストレッサー

家事ストレッサーとして、家事量過重および家事質過重を尋ねた。これらの項目は仕事量過重、仕事質過重の項目における「仕事」を「家庭」「家事」に置き換えることで作成した。この際、内容が家庭や家事にそぐわないものは言葉遣いなどを調整した。家事量過重は「家事に追われること」「わき目もふらず、家事に没頭しなければならないこと」などを含む４項目で、家事質過重は「自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること」「やり遂げるのに勉強の必要な家事に出会

うこと」などを含む４項目である。いずれも「大変よくある」から「まったくない」までの５点尺度で測定された。

⑦家庭満足度

家庭への満足度を測定する項目を新規に作成した。「家族とのコミュニケーション」「家庭の経済状況」「私がしなければならない家事の量」などを含む８項目で、「非常に満足」から「非常に不満」までの５点尺度で、測定された。

⑧ワーク・ファミリー・コンフリクト

Matsui, Ohsawa & Onglatco（1995）、Thomas & Ganster（1995）、Netemeyer, Boles & McMurrian（1996）、金井・若林（1998b）らの作成したワーク・ファミリー・コンフリクト尺度を検討し、仕事→家庭葛藤、家庭→仕事葛藤、時間葛藤、選択葛藤を作成した。

まず、仕事から家庭への影響および家庭から仕事への影響については、いずれの研究もその重要性と独立性に言及していることから、これらに関しては独立の下位尺度を作成することとした。まず、仕事→家庭葛藤は「仕事が家庭生活に割り込んでくる」「仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる」などを含む５項目から構成され、家庭→仕事葛藤は「家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる」「家事が仕事生活に割り込んでくる」などを含む５項目から構成された。いずれも「まったくその通り」から「まったくちがう」までの５点尺度で測定された。

次に、金井・若林（1998b）のワーク・ファミリー・コンフリクト項目の因子分析結果において、仕事と家庭とを両立していることからくる葛藤が抽出されたことから、両立していることで時間がないことへの葛藤、および仕事と家庭のどちらかを選択せざる得ない葛藤について尋ねることとした。時間葛藤は「仕事と家事とで休む時間がない」「仕事と家事とで自分の時間がない」などを含む５項目で構成され、選択葛藤は「家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある」「家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある」などを含む５項目から構成された。いずれも「まったくその通り」から「まったくちがう」までの５点尺度で測定された。

⑨ストレイン（ストレスの結果）

ストレイン（ストレスの結果）として、金井（1994）で用いられた心身症傾向、

うつ傾向、不安傾向、仕事うつ傾向の各尺度項目に加えて、この研究のために新たに家庭うつ傾向の項目を作成した。心身症傾向は「頭痛」「めまい」などを含む12項目から構成され、うつ傾向は「食欲のないこと」「泣きたくなること」などを含む11項目から、不安傾向は「ちょっとしたことが気になって仕方がないこと」「泣きたくなること」などを含む７項目から、仕事うつ傾向は「朝おきて会社に行きたくないと思うこと」「自分の仕事がつまらなくなること」などを含む６項目から、家庭うつ傾向は「家族のことを考えたくないと思うこと」「家を出てしまいたいと思うこと」などを含む５項目から、それぞれ構成された。いずれも「大変よくある」から「まったくない」までの５点尺度で測定された。

３）調査実施時期

調査は平成１１年３月３１日から８月にかけて行われた。

（３）結果と考察

１）回答者の属性

回答者の属性は以下の通りであった。既婚の男性303名（60.4％）、未婚・離別の男性35名（7.0％）、既婚の女性123名（24.5％）、未婚・離別の女性41名（8.2％）であった。年齢分布は29歳以下89名（17.7％）、30歳代235名（46.8％）、40歳代84名（16.7％）、50歳以上（92名（18.3％）、不明２名（0.4％）であった。また、学歴は中学校相当３名（0.6％）、高等学校相当110名（21.9％）、短大・専門学校相当71名（14.1％）、大学相当283名（56.4％）、大学院相当35名（7.0％）、であった。回答者の勤務する企業の業種は、最も多くを占めたのが、製造300名（59.8％）で、次いでサービス114名（22.7％）、電気・ガス・水道業32名(6.4％)であった。従業員規模は、29人以下８名（1.6％）、30～99人17名（3.4％）、100～299人76名（15.1％）、300～999人29名（5.8％）、1000人以上372名(74.1％)であった。職種で最も多くを占めたのは、営業職165名（32.9％）、事務職164名（32.7％）で、次いで企画・調査職53名（10.6％）、研究開発職47名（9.4％）であった。地位は、一般職266名（53.0％）、主任級46名（9.2％）、係長級54名（10.8％）、課長補佐級20名（4.0％）、課長級68名（13.5％）、次長級15名（3.0％）、部長級以上29名（5.8％）、不明４名（0.8％）であった。年間税込所得で最

も多くを占めたのは、1000万～1500万円未満82名（16.3％）で、次いで500万～600万円未満72名（14.3％）、600万～700万円未満61名（12.2％）、800万～900万円未満53名（10.6％）、400万～500万円未満50名（10.0％）であった。

2）尺度の構成

尺度を構成するため、因子分析（主成分解、バリマックス回転）の手法により、各項目群に分析を施した。なお、仕事に関する項目群およびストレイン（ストレスの結果）については、未婚者も含む全体で分析を行ったが、家庭に関する項目群については、既婚の女性共働き群（111名22.1％）を対象として分析を行った。この群を対象をした理由は、家庭と仕事のバランスについて、最も直面する機会が多く、そのため最も意識化されていると考えられたからである。参考として、既婚の男性共働き群（妻パートも含む、112名22.3％）を分析し、比較を行った。本調査において、直接共働きかどうかを尋ねていないことから、本人の税込み年間収入と家族全体の税込み年間収入を差し引きし、家族の税込み年間収入の方が多い人を共働きとした。このため、一部他の家族の収入がある場合などが混入している可能性があることをつけ加えておく。また、税込み年間収入の記入がなかった人は分析からはずされており、男性共働き群と女性共働き群との間には１対１の対応関係はない。ちなみに、男性で妻が専業主婦群は183名（36.5％）であった。女性で夫が収入がない場合は少数であったため、分析からはずした。男性妻専業主婦群、男性共働き群、女性共働き群の属性別特徴をTable１－１、１－２に示した。

①仕事観

仕事観に関する項目群16項目について男女別（男性338名、女性164名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行い、固有値の減衰状況（男性5.416, 2.322, 1.156, 0.914･･･、女性6.120, 2.020, 1.157, 1.059･･･）を検討したところ、男女いずれも２因子が抽出された。男女とも、項目16「もっとたくさん仕事ができるように一日がもっと長ければいいのにと思う」を除き、因子負荷量には若干の相違はあるものの、各因子の項目構成はまったく同様であった。項目16は、男性では第Ⅰ因子に含まれ、女性では第Ⅱ因子に含まれた。しかし、男女とも両方の因子に負荷量が高いという特徴があったため、ここでは当初の構成案通り、第Ⅰ因子に含めることとした。第Ⅰ因子は、「私はほとんど夜も週末も仕事をする」「私はしばしば働

きすぎだと思う」などの」10項目から構成され、仕事時間関与因子と名付けられた。第Ⅱ因子は、「仕事は今の自分にとって非常に大切な一部分である」「私は自分の仕事に大変熱中している」など６項目から構成され、仕事関与因子と名付けられた（付表１、付表２）。

②職務ストレッサー

職務ストレッサーに関する項目群は、仕事過重に関する項目群８項目と役割に関する項目群８項目ごとに、男女別（男性338名、女性164名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行った。固有値の減衰状況（仕事過重に関する項目群の減衰状況・・・男性4.370, 1.043, 0.748, 0.500･･･、女性4.270, 1.178, 0.692, 0.592･･･、役割に関する項目群の減衰状況・・・男性2.727, 1.800, 0.911, 0.691･･･、女性2.684, 1.952, 0.882, 0.613･･･）を検討したところ、各項目群からは男女いずれも２因子が抽出され、因子負荷量には若干の相違はあるものの、各因子の項目構成はまったく同様であった。仕事過重に関する項目群の第Ⅰ因子は仕事量過重、第Ⅱ因子は仕事質過重（付表３、付表４）、役割に関する項目群の第Ⅰ因子は役割曖昧性、第Ⅱ因子は役割葛藤の因子とそれぞれ名付けられた（付表５、付表６）。

③仕事満足度

仕事満足に関する項目群15項目について男女別（男性338名、女性164名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行い、固有値の減衰状況（男性6.075, 1.760, 1.576, 0.895, 0.752, 0.651･･･、女性5.752, 1.633, 1.300, 1.054, 0.897, 0.798･･･）を検討したところ、男女いずれも４因子が抽出された。男女とも、項目８を除き、因子負荷量には若干の相違はあるものの、各因子の項目構成はまったく同様であった。項目８「人事異動の機会」は、男性では第Ⅳ因子に含まれたが、女性では第Ⅰ因子に含まれた。しかし、男女とも両方の因子に負荷量が高いという特徴があったため、ここでは当初の仮定通り、第Ⅳ因子に含めることとした。第Ⅰ因子はやりがい満足因子、第Ⅱ因子は上司満足因子、第Ⅲ因子は仲間満足因子、第Ⅳ因子は処遇満足因子と名付けられた（付表７、付表８）。

④家庭観

家庭観に関する項目群16項目について男女共働き群別（男性112名、女性111名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行い、固有値の減衰状況(男性5.678,

Table 1－1　調査対象者の属性

尺度	男性妻専業主婦 (n＝183)	男性共働き (n＝112)	女性共働き (n＝111)	χ^2検定
＜業種＞				
建設	0(0.00)	1(0.89)	1(0.90)	69.89***
製造	115(62.84)	63(56.25)	44(39.64)	
運輸・通信	4(2.19)	5(4.46)	0(0.00)	
卸売・小売、飲食店	2(1.09)	8(7.14)	3(2.70)	
金融・保険	0(0.00)	1(0.89)	4(3.60)	
電気・ガス・水道	16(8.74)	9(8.04)	0(0.00)	
サービス	44(24.04)	21(18.75)	44(39.64)	
その他	2(1.09)	4(3.57)	15(13.51)	
＜事業所規模＞				
29人以下	0(0.00)	2(1.79)	5(4.50)	50.52***
30～99人	1(0.55)	3(2.68)	12(10.81)	
100～299人	24(13.11)	17(15.18)	28(25.23)	
300～999人	5(2.73)	10(8.93)	10(9.01)	
1000人以上	153(83.61)	80(71.43)	56(50.45)	
＜職種＞				
事務職	42(22.95)	25(22.73)	57(51.82)	73.18***
企画・営業職	22(12.02)	16(14.55)	12(10.91)	
研究・開発職	13(7.10)	21(19.09)	10(9.09)	
営業職	84(45.90)	35(31.82)	12(10.91)	
販売職	10(5.46)	3(2.73)	1(0.91)	
生産技術職	2(1.09)	3(2.73)	1(0.91)	
製造ラインなど技能職	1(0.55)	1(0.91)	1(0.91)	
その他	9(4.92)	6(5.45)	16(14.55)	
＜職位＞				
一般職	47(25.68)	49(43.75)	88(79.28)	102.81***
主任級	17(9.29)	16(14.29)	6(5.41)	
係長級	30(16.39)	17(15.18)	6(5.41)	
課長補佐級	17(9.29)	3(2.68)	0(0.00)	
課長級	46(25.14)	14(12.50)	6(5.41)	
次長級	10(5.46)	1(0.89)	4(3.60)	
部長級	10(5.46)	9(8.04)	0(0.00)	
取締役以上	6(3.28)	3(2.68)	0(0.00)	
不明			1(0.91)	

Table 1 − 2　　調査対象者の属性（続き）

尺度	男性妻専業主婦 (n = 183)	男性共働き (n = 112)	女性共働き (n = 111)	χ^2検定
＜年齢＞				
29歳以下	4(2.19)	9(8.04)	28(25.23)	65.78***
30～39歳	84(45.90)	60(53.57)	65(58.56)	
40～49歳	47(25.68)	15(13.39)	12(10.81)	
50歳以上	47(25.68)	28(25.00)	6(5.41)	
不明	1(0.55)			
＜学歴＞				
中学校相当	1(0.55)	2(1.79)	0(0.00)	86.42***
高等学校相当	35(19.13)	34(30.36)	23(20.72)	
短大・専門学校相当	3(1.64)	3(2.68)	30(27.03)	
大学相当	131(71.58)	54(48.21)	55(49.55)	
大学院相当	13(7.10)	19(16.96)	3(2.70)	
＜年間税込み所得＞				
200万円未満	0(0.00)	0(0.00)	5(4.50)	175.35***
200～300万円未満	0(0.00)	0(0.00)	14(12.61)	
300～400万円未満	2(1.09)	4(3.57)	20(18.02)	
400～500万円未満	7(3.83)	9(8.04)	19(17.12)	
500～600万円未満	25(13.66)	18(16.07)	16(14.41)	
600～700万円未満	18(9.84)	27(24.11)	11(9.91)	
700～800万円未満	11(6.01)	20(17.86)	10(9.01)	
800～900万円未満	30(16.39)	13(11.61)	8(7.21)	
900～1000万円未満	18(9.84)	8(7.14)	3(2.70)	
1000～1500万円未満	63(34.43)	12(10.71)	5(4.50)	
1500万円以上	9(4.92)	1(0.89)	0(0.00)	
＜同居する子どもの人数＞				
0人	47(25.68)	62(55.36)	54(48.65)	41.76***
1人	51(27.87)	24(21.43)	34(30.63)	
2人	65(35.52)	20(17.86)	22(19.82)	
3人	19(10.38)	6(5.36)	1(0.90)	
4人	1(0.55)	0(0.00)	0(0.00)	

*** $p < .001$

Table 2　家庭観に関する因子分析結果（女性共働き(n=111)を対象として分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　家庭時間関与＞				
8	私は仕事から帰って、ずっと家事をしている	.81	.09	.67
10	私はしばしば家事をやりすぎだと思う	.81	−.08	.66
15	家事にかなりの時間を使っている	.80	.08	.65
6	私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある	.73	.16	.56
4	私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている	.73	.22	.58
12	私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする	.72	−.17	.55
2	家にいる時間はほとんどいつも家事をしている	.71	.37	.64
14	私のやることはほとんど家族や家庭に関係している	.57	.18	.36
16	もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	.42	−.01	.18
13	私は家事をほとんどしていない	−.63	−.23	.44
＜第Ⅱ因子　家庭関与＞				
5	私は自分の家族を深く愛している	.02	.85	.73
3	私の家族は何ものにも代えがたい	.04	.85	.73
1	家族は今の私にとって非常に大切な一部分である	.03	.80	.64
11	いつも家族のことを考えている	.42	.59	.52
9	家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	.35	.53	.40
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない	.01	−.65	.42
	二乗和	5.23	3.49	8.72
	寄与率（%）	32.69	21.81	54.50

3.789, 1.172, 0.992･･･、女性5.861, 2.860, 1.149, 1.031･･･）を検討したところ、男女いずれも２因子が抽出された。男女とも、因子負荷量には若干の相違はあるものの、因子を構成する項目群はまったく同様であったことから、第Ⅰ因子には家庭時間関与因子、第Ⅱ因子には家庭関与因子と名付けた。Table 2は女性共働き群を対象とした分析結果である。また、男性共働き群を対象とした分析結果を付表９に示した。

⑤家事ストレッサー

家事ストレッサーに関する項目群８項目について男女共働き群別（男性112名、女性111名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行い、固有値の減衰状況（男性4.216, 1.264, 0.834･･･、女性3.780, 1.347, 0.845･･･）を検討したところ、男女いずれも２因子が抽出された。男女いずれも因子負荷量には若干の相違はあるものの、各因子の項目構成はまったく同様であった。項目５「自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること」については、当初の仮定と異なり、第Ⅰ因子に含まれた。しかし、男女とも両方の因子に負荷量が高いという特徴があったことと、仕事ストレッサーとの対比の都合上、ここでは当初の仮定通り第Ⅱ因子に含むこととした。各因子は構成する項目の内容から、第Ⅰ因子は家事量過重、第Ⅱ因子は家事質過重の因子と名付けられた（付表10、付表11）。

⑥家庭満足度

家庭満足度に関する項目群８項目について男女共働き群別（男性112名、女性111名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行った。固有値の減衰状況（男性3.674, 1.086, 0.968･･･、女性3.678, 1.062, 0.797･･･）から、男女いずれも一因子性が確認されたため、この因子を家庭満足度の因子と名付けた（付表12、付表13）。

⑦ワーク・ファミリー・コンフリクト

ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する項目群18項目について男女共働き群別（男性112名、女性111名）に因子分析（主成分解、バリマックス回転）を行い、固有値の減衰状況（男性10.061, 1.802, 0.908, 0.791･･･、女性8.513, 1.952, 1.906, 0.970･･･）を検討したところ、男女いずれも３因子が抽出された。項目15「仕事のために家でやりたいと思うことがやれずにいる」を除き、男女とも因子負荷量には若干の相違はあるものの、各因子の項目構成はまったく同様であった。項目15につ

Table 3　ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度の因子分析結果（女性共働き(n=111)を対象として分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	h^2
＜第Ⅰ因子　家庭→仕事葛藤＞					
16	家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	.83	.33	−.01	.81
13	家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる	.82	.29	.12	.77
2	家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	.78	.37	.11	.75
6	家事が仕事生活に割り込んでくる	.71	.13	.22	.57
9	家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	.70	.35	.03	.62
17	家庭と仕事とのやりくりに苦しむことがよくある	.70	.26	.31	.65
5	家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	.69	.02	.42	.66
11	家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	.63	.06	.45	.59
＜第Ⅱ因子　時間葛藤＞					
18	仕事と家事とで忙しい	.18	.85	.16	.78
14	仕事と家事とで時間的に余裕がない	.29	.83	.26	.84
7	仕事と家事とで自分の時間がない	.21	.83	.19	.76
3	仕事と家事とで休む時間がない	.31	.82	.12	.78
10	仕事と家事とで毎日があわただしい	.26	.80	.25	.78
＜第Ⅲ因子　仕事→家庭葛藤＞					
4	仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	.14	.22	.78	.68
8	やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	.08	.12	.78	.63
1	仕事が家庭生活に割り込んでくる	.14	.12	.72	.55
12	仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	.37	.18	.68	.63
15	仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	.15	.40	.59	.53
	二乗和	4.85	4.21	3.30	12.37
	寄与率（%）	26.94	23.39	18.33	68.72

いては、女性共働き群では当初の仮定通り、第Ⅲ因子に含まれたが、男性共働き群では第Ⅱ因子に含まれた。男性共働き群の項目15の両因子への負荷量がほとんど変わらなかったことから、ここでは仮定通り第Ⅲ因子に含むこととした。第Ⅰ因子は家庭→仕事葛藤の項目群５項目と選択葛藤の項目群３項目から構成されたため、家庭→仕事葛藤因子（全８項目）と名付けられた。第Ⅱ因子は時間葛藤の項目群５項目から構成されたため、時間葛藤因子と名付けられた。第Ⅲ因子は仕事→家庭葛藤項目群５項目から構成されたため、仕事→家庭葛藤因子と名付けられた。Table３は女性共働きを対象とした分析結果である。また、男性共働き群を対象とした分析結果を付表14に示した。

⑧ストレイン（ストレスの結果）

ストレインの項目群については、本研究のために作成された家庭うつ傾向を除いて、すでにその信頼性および妥当性が検討されていることから、因子分析を行わず、当初の仮定通り、５つの下位尺度ごとにその構成する項目群の信頼性係数（α）を算出することにより、尺度の検討を行った。女性共働き群については、心身症傾向.85、うつ傾向.87、不安傾向.87、仕事うつ傾向.78、家庭うつ傾向.84であった。また、男性共働き群については、それぞれ.88、.89、.87、.87、.91であった。いずれも十分な水準であった。各項目に関しては、付表15～付表19に示した。

以上、因子分析および信頼性検討の結果から、各因子を構成する項目群によって全23尺度を構成した。各項目の得点の合計点を算出し、その平均点を尺度得点とした。いずれも、得点が高い方がその尺度の傾向をあらわすように、項目を逆転する操作を施した。各尺度の男性妻専業主婦群、男性共働き群、女性共働き群別の信頼性係数はTable４の通りであった。

３）男女・夫婦の就業形態別分析による検討

各尺度について、男性妻専業主婦群、男性共働き群、女性共働き群別に平均、標準偏差を算出し、一元配置による分散分析を行い、多重比較（Tukey法）を試みた結果がTable５およびFigure１である。多重比較結果を見ると、男性妻専業主婦群と男性共働き群との間には有意差がまったく見られなかった。男性妻専業主婦群と女性共働き群、および男性共働き群と女性共働き群との間には、いくつかの尺度において、有意差が見られた。まず、仕事時間関与、仕事量過重、仕事質過重、家庭関

Table 4　男女・夫婦の職業形態別尺度の信頼性係数（α）

尺度	男性妻専業主婦 (n = 183)	男性共働き (n = 112)	女性共働き (n = 111)
＜仕事観＞			
仕事関与	.85	.82	.80
仕事時間関与	.86	.83	.88
＜職務ストレッサー＞			
仕事量過重	.88	.88	.86
仕事質過重	.78	.78	.80
役割曖昧性	.82	.82	.84
役割葛藤	.58	.61	.68
＜仕事満足度＞			
やりがい満足	.82	.82	.80
上司満足	.87	.90	.86
仲間満足	.79	.90	.87
処遇満足	.75	.74	.61
＜家庭観＞			
家庭関与	.81	.86	.83
家庭時間関与	.88	.90	.89
＜家事ストレッサー＞			
家事量過重	.90	.90	.85
家事質過重	.76	.71	.72
＜家庭満足度＞			
家庭満足	.83	.81	.83
＜仕事家庭葛藤（ＷＦＣ）＞			
家庭→仕事葛藤	.88	.92	.91
仕事→家庭葛藤	.89	.88	.83
時間葛藤	.93	.93	.93
＜ストレイン＞			
心身症傾向	.88	.88	.85
うつ傾向	.87	.89	.87
不安傾向	.81	.87	.87
仕事うつ傾向	.82	.87	.78
家庭うつ傾向	.87	.91	.84

与では、いずれも男性の方が高く、一方、家庭時間関与、家事量過重、家事質過重、家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤、うつ傾向、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向では、いずれも女性の方が高くなった。

仕事観においては、仕事関与の程度はいずれの群にも有意差はなく、どちらかといえば仕事への関与度が高いことがわかる。仕事時間関与については、「どちらかといえばちがう」から「どちらともいえない」の間であるが、女性よりも男性の方がやや仕事時間関与が高かった。

職務ストレッサーにおいては、役割曖昧性はそれほど高くなく、役割はかなり明確になっていると思われる。一方、役割葛藤は「どちらともいえない」の前後の得点であり、時に役割葛藤を感じる場面があることをうかがわせる。仕事過重の特に量に関しては、急ぎの仕事に追われたり、仕事の量が多すぎると感じることが「かなりよくある」ようである。ここでは、男女間に有意な差があり、男性の方が過重感を感じているようである。

仕事満足度においては、有意な男女は見られず、いずれもやりがい満足と仲間満足に関してはやや高めの、上司満足と処遇満足についてはそこそこの満足感を感じていると考えられた。

家庭観においては、男女とも非常に高い家庭関与が示されたが、そのなかでももっとも男性妻専業主婦群が高くなっており、女性共働き群と有意な差があった。一方、家庭時間関与では、女性共働き群が最も高く、男性群が「どちらかといえばちがう」に近い得点に対して、女性群は「どちらともいえない」得点を示していた。

家事ストレッサーにおいては、男性群が「まったくない」から「あまりない」の間であるのに対して、女性群は「あまりない」から「時々ある」の間に位置しており、その差は有意であった。

家庭満足度においては、有意な男女差は見られず、いずれもやや高めの満足度を示した。

ワーク・ファミリー・コンフリクトにおいては、女性共働き群の仕事→家庭葛藤が高く報告された。その他はいずれも「どちらかといえばちがう」範囲であった。各群において葛藤の程度を比較すると、各群とも家庭→仕事葛藤が最も低く報告された。

Table 5　男女・夫婦の職業形態別尺度得点の平均、標準偏差およびTUKEY法による多重比較結果(5%水準)

尺度	1 男性妻専業主婦 (n＝183)	2男性共働き (n＝112)	3女性共働き (n＝111)	TUKEY 1-2	1-3	2-3
＜仕事観＞						
仕事関与	3.46(0.76)	3.40(0.76)	3.27(0.71)			
仕事時間関与	2.36(0.71)	2.33(0.67)	2.11(0.79)		*	
＜職務ストレッサー＞						
仕事量過重	3.41(0.86)	3.46(0.87)	3.14(0.91)		*	*
仕事質過重	3.00(0.73)	3.09(0.78)	2.76(0.77)		*	*
役割曖昧性	1.86(0.66)	1.93(0.64)	1.93(0.70)			
役割葛藤	3.01(0.73)	3.04(0.79)	2.80(0.82)			
＜仕事満足度＞						
やりがい満足	3.64(0.75)	3.48(0.74)	3.47(0.73)			
上司満足	3.24(0.95)	3.10(1.03)	3.01(1.03)			
仲間満足	3.67(0.70)	3.55(0.82)	3.65(0.90)			
処遇満足	3.12(0.67)	3.09(0.67)	3.07(0.61)			
＜家庭観＞						
家庭関与	4.43(0.49)	4.31(0.61)	4.27(0.56)		*	
家庭時間関与	2.04(0.66)	2.22(0.69)	2.94(0.80)		*	*
＜家事ストレッサー＞						
家事量過重	1.66(0.66)	1.86(0.71)	2.76(0.87)		*	*
家事質過重	1.86(0.64)	1.89(0.60)	2.15(0.66)		*	*
＜家庭満足度＞						
家庭満足	3.70(0.60)	3.67(0.55)	3.60(0.63)			
＜仕事家庭葛藤（ＷＦＣ）＞						
家庭→仕事葛藤	1.83(0.62)	1.88(0.69)	2.54(0.92)		*	*
仕事→家庭葛藤	2.35(1.01)	2.39(1.00)	3.67(1.00)		*	*
時間葛藤	2.63(0.92)	2.64(0.92)	2.82(0.87)			
＜ストレイン＞						
心身症傾向	1.64(0.53)	1.62(0.52)	1.71(0.55)			
うつ傾向	1.81(0.54)	1.79(0.57)	2.06(0.61)		*	*
不安傾向	1.72(0.54)	1.70(0.54)	1.87(0.70)			
仕事うつ傾向	2.08(0.66)	2.07(0.72)	2.27(0.34)		*	
家庭うつ傾向	1.50(0.56)	1.44(0.60)	1.64(0.60)			*

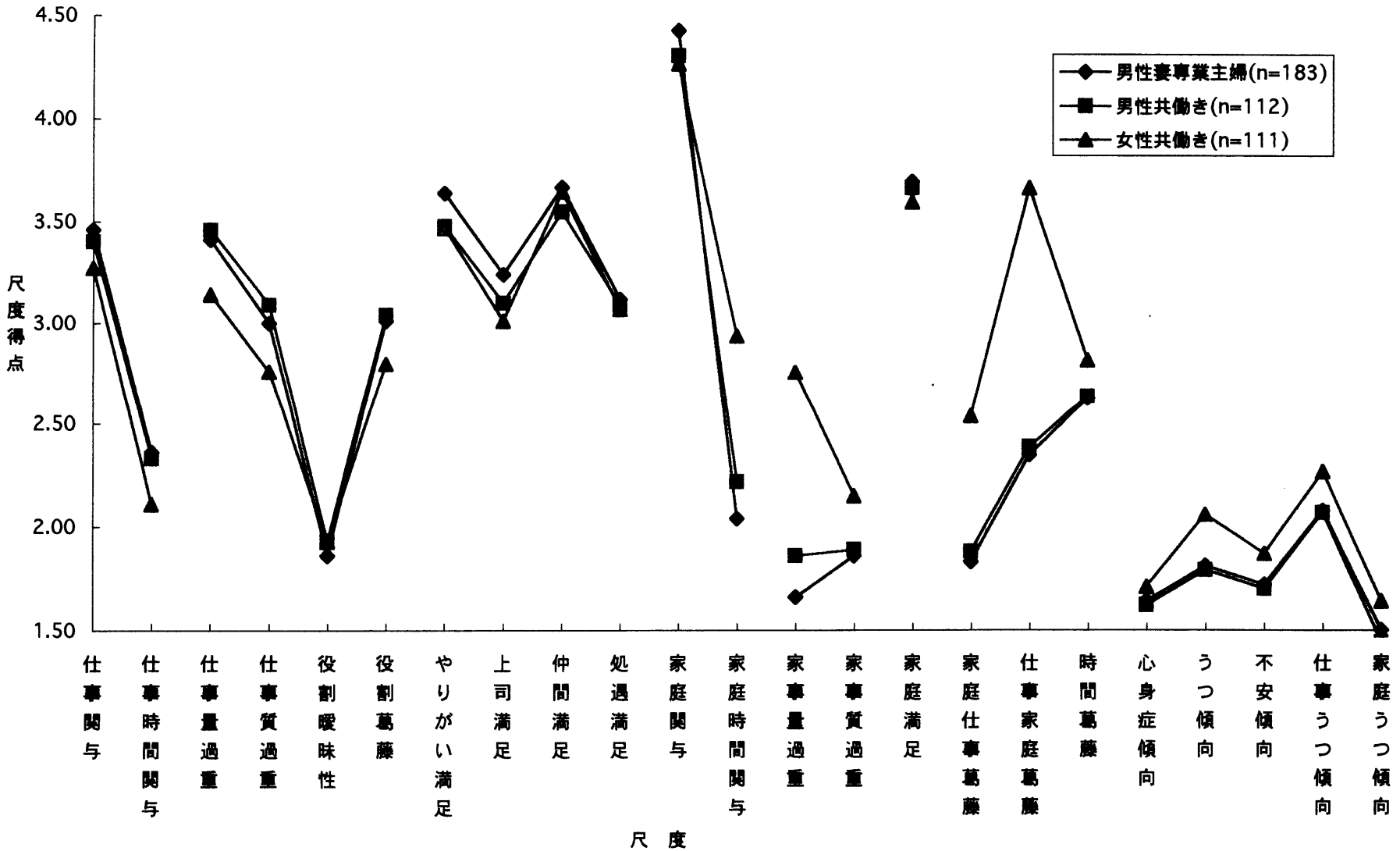


Figure 1　男女・夫婦の就業形態別尺度得点

ストレイン（ストレスの結果）においては、女性共働き群において、うつ傾向、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向が高めに報告される傾向があった。

仕事観と家庭観を見てみると、いずれの群も圧倒的に家庭関与の方が高いことがわかる。しかし、参加の指標である時間関与を見ると、男性では、仕事の方が家庭よりも高くなるという逆転現象が見られた。

男性共働き群において、男性妻専業主婦群との間に有意差がまったく見られなかったことは注目に値すると思われる。特に女性共働き群が特出している家事ストレッサーおよびワーク・ファミリー・コンフリクトにまったく差が見られなかったことは、共働きという夫婦の就業形態にも関わらず、妻が専業主婦である男性と同様に家庭に関わるストレスと葛藤を感じることがないことを示していると考えられる。これらの尺度群は夫婦の就業形態の影響をほとんど受けず、その差は男女という性別にのみ拠っているのである。これらのことから、家庭の領域では性別分業が依然として明確であると考えられる。

4）相関分析による検討

Table 6－1および6－2は全尺度間の相関係数を男性共働き群、女性共働き群別に示したものである。ここでは相関係数が.30以上の関係を中心に結果を記述する。

仕事関与と仕事時間関与との間には、男女とも中程度の正の相関関係（男性 $r=.31, p<.01$、女性 $r=.50, p<.01$）が見られた。一方、家庭関与と家庭時間関与との間には、女性には中程度の正の相関関係が見られたが、男性には見られなかった（男性 $r=.09$, ns.、女性 $r=.37, p<.01$）。また、仕事関与と家庭関与、仕事時間関与と家庭時間関与との間は男女とも無相関であった。

仕事満足度と家庭満足度との間には、若干の男女差が見られた。女性では、やりがい満足、上司満足、処遇満足が家庭満足との間に、やや弱い正の相関関係（女性 $r=.26, .30, .29, p<.01$）が見られたのに対し、男性では、処遇満足との間にやや弱い正の相関関係（男性 $r=.32, p<.01$）が見られたのみであった。

ワーク・ファミリー・コンフリクトにおける3つの下位尺度間の相関関係を検討すると、男女とも正の相関関係にあることが明らかとなった。女性ではいずれも中程度の相関関係（女性 $r=.58, .52, .50, p<.01$）にあるのに対して、男性では強い相関関係（男性 $r=.72, .66, .79, p<.01$）にあることがわかった。これらのことから、

仕事領域からの要求が家庭における達成を阻害し、また家庭領域からの要求が仕事における達成を阻害するというそれぞれの方向性が、個人内においてはあまり明確に認識されていないのではないかということが考えられる。その傾向は特に男性において強いと言える。

ワーク・ファミリー・コンフリクトと相関関係にある尺度を検討すると、まず、仕事時間関与は男女ともワーク・ファミリー・コンフリクトの時間葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =.51, p<.01、女性 r =.56, p<.01）を持った。また、男性では仕事→家庭葛藤とも中程度の正の相関関係（男性 r =.40, p<.01）があった。

また、おなじく職務ストレッサーの仕事量過重と仕事質過重は時間葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =.58, .42, p<.01、女性 r =.58, .40, p<.01）を持った。男性はさらに仕事→家庭葛藤とも中程度の正の相関関係（男性 r =.45, .35, p<.01）があった。職務ストレッサーの強さが仕事→家庭葛藤と関連していることは、ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義を指示しているものと考えられた。

これらの結果から、仕事時間関与および仕事量過重、仕事質過重からの時間葛藤への影響を想定することができよう。また、男性については、仕事→家庭葛藤への影響も想定することができる。

家庭時間関与は男女とも仕事→家庭葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =.39, p<.01、女性 r =.41, p<.01）を持ったが、男性ではさらに家庭→仕事葛藤との中程度の正の相関関係（ r = .49, p<.01）を持つことが明らかとなった。

家事ストレッサーの家事量過重は男女とも家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =.58, .55, p<.01、女性 r =.52, .58, p<.01）を持った。男性では、さらに時間葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =.47, p<.01）を持ち、一方、家事質過重が家庭→仕事葛藤と中程度の正の相関関係（男性 r =50, p<.01）を持った。家事量過重が家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤の両方向に影響を与えていることに関しては、ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義からは少し異なった結果と言えるだろう。定義からは、家事量過重は家庭→仕事葛藤のみに影響を与えることが想定されるからである。これはワーク・ファミリー・コンフリクトの３つの下位尺度間の相関が高いことと関連しているものと考えられた。

仕事満足度とワーク・ファミリー・コンフリクト間は、男性の処遇満足と時間葛

Table 6－1　尺度間相関（上段は男性共働きn=112、下段は女性共働きn=111）

	年齢	学歴	子ども	業種	規模	職種	職位	残業	所得	勤続	仕事関与	仕事時間	仕事量	仕事質	役割曖昧	役割葛藤
年齢		-.46**	.53**	-.06	-.09	-.20*	.64**	-.38**	.49**	.86**	.01	.01	-.35**	-.31**	-.12	-.06
学歴	-.18		-.39**	.26**	.12	.31**	-.07	.25**	-.02	-.52**	-.05	-.02	.34**	.25**	.04	.09
同居する子どもの数	.60**	.02		-.00	-.11	-.10	.26**	-.26**	.23*	.53**	.03	-.10	-.31**	-.28**	-.10	-.09
業種a	-.20*	-.16	-.25**		.57**	.16	-.29**	-.11	-.19*	.00	-.34**	-.28**	.03	.06	.24*	.09
規模	-.25**	.02	-.31**	.52**		-.14	-.37**	-.12	.01	.07	-.27**	-.29**	-.05	.09	.12	.19*
職種a	-.01	.34**	.01	-.25**	.01		.03	.24**	.03	-.14	.14	.07	.37**	.15	-.21*	-.05
職位	.40**	.13	.38**	-.24*	-.02	.23**		-.10	.53**	.46**	.23*	.14	-.09	-.03	-.32**	-.07
残業	-.00	.18	-.22*	-.24*	-.01	.41**	.21*		-.07	-.32**	.13	.37**	.56**	.30**	-.12	-.03
所得	.30**	.18	.22*	-.42**	.02	.36**	.63**	.52**		.40**	.12	.06	-.01	-.00	-.38**	-.03
勤続	.65**	-.31**	.38**	-.08	.09	.06	.37**	.03	.42**		-.04	-.08	-.32**	-.30**	-.09	-.06
仕事関与	.25**	.19*	.32**	-.31**	-.11	.25**	.37**	.28**	.41**	.25**		.31**	.06	.06	-.44**	-.16
仕事時間関与	.10	.08	.02	-.29**	-.13	.28**	.24*	.67**	.37**	.07	.50**		.49**	.32**	-.05	.07
仕事量過重	.06	.20*	-.04	-.23*	-.06	.24*	26**	.68**	.40**	.01	.38**	.70**		.60**	-.08	.29**
仕事質過重	.11	.19*	.11	-.30**	-.09	.39**	.25**	.38**	.34**	.11	.34**	.46**	.56**		-.06	.24**
役割曖昧性	-.23*	-.22*	-.21*	.25**	.18	-.31**	-.20*	-.19*	-.29**	-.15	-.35**	-.27**	-.32**	-.26**		-.03
役割葛藤	.03	-.01	.06	-.12	-.03	.12	.16	.08	.02	-.01	.11	.17	.25**	.24*	-.07	
やりがい満足	.08	.27**	.07	-.20*	-.05	.29**	.24*	.27**	.39**	.12	.39**	.26**	.29**	.35**	-.56**	-.09
上司満足	-.05	.13	-.01	-.19	-.11	.20*	.09	.04	.27**	.03	.19*	.05	.01	.08	-.46**	-.21*
仲間満足	-.15	.21*	.01	-.21*	-.05	.21*	.01	.18	.27**	-.03	.36**	.14	.13	.12	-.30**	-.13
処遇満足	-.11	.22*	-.09	-.10	.07	.28**	.15	.15	.37**	.01	.14	.02	-.05	.15	-.31**	-.14
家庭関与	-.07	.06	.03	-.09	-.04	-.08	.01	-.19	-.10	-.09	.02	-.11	.03	.15	-.11	.14
家庭時間関与	-.02	-.09	.15	.09	-.08	-.32**	-.04	-.36**	-.27**	-.11	-.24*	-.19*	-.05	-.01	-.04	.23*
家事量過重	-.04	.18	.13	-.03	-.11	.00	.01	-.05	-.06	-.13	.07	.11	.18	.16	-.24*	.32**
家事質過重	.02	-.04	.09	.20*	.05	-.04	-.02	-.10	-.15	-.00	-.05	.08	.04	.19	-.14	.22*
家庭満足	-.24*	.16	-.14	-.01	.01	-.05	-.05	-.01	.02	-.11	.02	-.12	-.04	.01	-.10	-.14
家庭→仕事葛藤（FWC）	-.03	.08	.17	-.13	.02	.14	.10	.01	.10	.04	.17	.23*	.23*	.23*	-.20*	.34**
仕事→家庭葛藤（WFC）	-.07	.27**	.11	-.16	-.04	.09	.07	.08	.10	-.08	.19*	.22*	.27**	.23*	-.18	.17
時間葛藤	-.11	.13	-.07	-.24*	-.05	.23*	.10	.52**	.25**	.01	.25**	.56**	.58**	.40**	-.23*	.28**
心身症傾向	.03	-.16	-.02	.02	-.08	.01	.09	.11	-.01	-.01	.01	.24**	.17	.16	-.03	.32**
うつ傾向	-.06	-.21*	-.13	.18	.08	-.09	.05	-.02	-.11	-.02	-.02	.16	.01	.09	.11	.26**
不安傾向	-.06	-.18	-.12	.14	.02	-.09	.02	-.02	-.17	-.06	-.02	.17	.04	.13	.04	.33**
仕事うつ傾向	-.20*	-.18	-.32**	.13	.05	-.01	-.15	.05	-.20*	-.10	-.38**	-.05	-.09	-.03	.30**	.14
家庭うつ傾向	.20*	-.23*	.09	-.03	-.09	.00	.18	-.00	.04	.19*	.02	.14	-.01	-.04	-.01	.21*

a　業種（製造=1その他=0）職種（営業、企画=1その他=0）

*　p<.05　**　p<.01　***　p<.001

Table 6－2　尺度間相関（続き、上段は男性共働きn=112、下段は女性共働きn=111）

	やりがい	上司満足	仲間満足	処遇満足	家庭関与	家庭時間	家事量	家事質	家庭満足	FWC	WFC	時間葛藤	心身症	うつ傾向	不安傾向	仕事うつ	家庭うつ
年齢	.03	-.02	-.23*	.01	-.03	-.00	-.13	-.05	-.14	-.19*	-.25**	-.36**	-.01	.07	.02	-.14	-.15
学歴	.04	.02	.17	.03	.12	-.16	.07	-.04	.25**	-.05	.13	.21*	-.10	-.17	-.18	.04	-.06
同居する子どもの数	.09	.02	-.03	.04	-.01	.05	-.15	.06	-.17	-.02	-.05	-.20*	-.10	.00	-.00	-.17	-.11
業種a	-.24*	-.23*	.07	-.25**	.21*	-.06	.05	.03	.03	-.09	-.10	-.03	-.04	-.03	-.05	.16	-.13
規模	-.32**	-.32**	.03	-.20*	.24*	.04	-.02	.06	.00	-.02	-.05	.01	-.04	.02	-.01	.20*	-.07
職種a	.36**	.13	.21*	.17	-.02	-.05	-.05	-.20*	.13	.04	.11	.09	-.13	-.17	-.20*	-.11	.04
職位	.23*	.10	-.06	.23*	-.02	-.05	-.13	-.13	-.01	-.15	-.12	-.20*	-.02	-.06	-.06	-.22*	-.09
残業	.07	.08	.06	-.01	-.02	-.11	.00	-.01	-.00	.19*	.41**	.49**	.15	.05	.09	.15	.15
所得	.28**	.12	-.08	.27**	-.09	-.14	-.08	-.13	-.11	-.06	-.06	-.11	-.07	.02	-.03	-.09	-.00
勤続	-.01	-.04	-.17	-.07	-.05	.07	-.15	-.04	-.21*	-.13	-.20*	-.31**	.01	.11	.06	-.08	-.11
仕事関与	.47**	.28**	.19*	.29**	.13	.08	-.10	.01	.11	-.05	.06	-.04	-.15	-.13	-.02	-.31**	.03
仕事時間関与	.10	.21*	-.07	.02	-.10	.00	.14	-.02	-.12	.27**	.40**	.51**	.36**	.25**	.28**	.11	.20*
仕事量過重	-.00	.02	-.02	-.12	-.03	-.04	.19*	-.05	-.02	.23*	.45**	.58**	.22*	.15	.16	.33**	.17
仕事質過重	.03	.05	.08	.11	-.05	.06	.15	.03	.10	.28**	.35**	.42**	.08	.08	.04	.22*	.13
役割曖昧性	-.52**	-.29**	-.21*	-.33**	-.02	-.08	.07	.27**	-.04	.07	-.13	.06	.18*	.24**	.17	.29**	.01
役割葛藤	-.31**	-.32**	-.23*	-.37**	.10	.25**	.34**	.29**	-.09	.30**	.26**	.32**	.15	.24*	.21*	.33**	.12
やりがい満足		.59**	.56**	.65**	-.13	-.03	-.19*	-.19*	.13	-.13	-.06	-.15	-.12	-.24**	-.19*	-.46**	.09
上司満足	.50**		.48**	.49**	-.06	-.12	-.17	-.19*	.03	-.08	-.05	-.09	-.11	-.16	-.17	-.32**	.05
仲間満足	.43**	.43**		.45**	.04	-.02	-.13	-.09	.19*	-.03	-.06	-.03	-.07	-.23*	-.23*	-.28**	.07
処遇満足	.52**	.60**	.39**		-.04	-.01	-.25**	-.14	.32**	-.13	-.14	-.23*	-.24**	-.34**	-.30**	-.40**	-.12
家庭関与	.07	.09	-.02	.03		.09	-.03	.11	.37**	.05	.10	.06	.04	-.12	-.02	-.03	-.56**
家庭時間関与	-.15	-.21*	-.19*	-.24*	.37**		.51**	.39**	-.11	.49**	.39**	.17	.12	.23*	.20*	.11	.10
家事量過重	-.02	-.06	-.03	-.17	.11	.60**		.54**	-.24*	.58**	.55**	.47**	.17	.20*	.22*	.28**	.12
家事質過重	-.06	.02	-.06	-.09	.09	.35**	.48**		-.12	.50**	.28**	.27**	.11	.19*	.23*	.15	.04
家庭満足	.26**	.30**	.19	.29**	.32**	-.12	-.35**	-.14		-.30**	-.22*	-.28**	-.26**	-.40**	-.34**	-.21*	-.49**
家庭→仕事葛藤（FWC）	-.08	-.11	-.03	-.16	.04	.23*	.52**	.26**	-.35**		.72**	.66**	.38**	.37**	.30**	.35**	.25**
仕事→家庭葛藤（WFC）	.07	-.02	.07	-.10	.15	.41**	.58**	.10	-.23*	.58**		.79**	.25**	.25**	.24*	.32**	.13
時間葛藤	.10	-.00	.05	-.04	.06	-.04	.22*	.10	-.05	.52**	.50**		.40**	.36**	.37**	.45**	.23*
心身症傾向	-.21*	-.14	-.30**	-.12	.06	.12	.24*	.30**	-.09	.27**	.18	.26**		.63**	.70**	.48**	.30**
うつ傾向	-.23*	-.30**	-.43**	-.20*	.06	.17	.22*	.27**	-.14	.23*	.14	.18	.65**		.83**	.76**	.52**
不安傾向	-.19*	-.25**	-.45**	-.12	.13	.22*	.22*	.27**	-.17	.17	.12	.14	.63**	.86**		.66**	.41**
仕事うつ傾向	-.48**	-.36**	-.49**	-.26**	-.02	.11	.08	.11	-.08	.13	.09	.22*	.47**	.67**	.57**		.37**
家庭うつ傾向	-.23*	-.25**	-.21*	-.29**	-.25**	.04	.26**	.21*	-.49**	.24**	.02	.04	.38**	.56**	.44**	.37**	

a　業種（製造=1その他=0）職種（営業、企画=1その他=0）

*　p<.05　**　p<.01　***　p<.001

藤との弱い負の相関関係（男性 r =−.23, p<.05）を除いては、無相関であった。一方、家庭満足度は男女とも家庭→仕事葛藤との間にやや弱い負の相関関係(男性 r =−.30, p<.01、女性 r =−.35, p<.01）を持った。

ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度とストレイン（ストレスの結果）との関係を検討すると、女性では弱い相関関係しか見いだされなかったのに対して、男性では家庭→仕事葛藤が心身症傾向、うつ傾向、不安傾向、仕事うつ傾向（男性 r =.38, .37, .30, .35, p<.01）と、仕事→家庭葛藤が仕事うつ傾向(男性 r =.32, p<.01）と、時間葛藤が心身症傾向、うつ傾向、不安傾向、仕事うつ傾向(男性 r =.40, .36, .37, .45, p<.01）とそれぞれやや弱い正の相関関係にあることが明らかとなった。

次に、ストレインに注目し、女性においてストレインと相関関係にある尺度を検討すると、仕事関与（負）、役割曖昧性、役割葛藤、やりがい満足（負）、上司満足（負）、仲間満足（負）、家事質過重、家庭満足度（負）をあげることができる。一方、男性では、仕事関与（負）、仕事時間関与、仕事量過重、役割葛藤、やりがい満足（負）、上司満足（負）、処遇満足（負）、家庭関与（負）、家庭満足度(負)、家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤、時間葛藤であった。

これらの相関関係の検討から、今後の分析を進めるために、尺度の選択および合成を行った。これは概念を整理する目的と、多重共線性などの危険性を回避する目的がある。選択された尺度はTable７－１、７－２の通りであった。残業時間は仕事時間関与や仕事量過重との相関が高く、また、勤続年数は年齢との相関が高いという理由から、以後の分析からはずした。仕事過重（男性妻専業主婦 α=.88、男性共働き α=.88、女性共働き α=.87）は仕事量過重および仕事質過重を合成した変数であり、家事過重（男性妻専業主婦 α=.89、男性共働き α=.86、女性共働き α=.83）は家事量過重および家事質過重を合成した変数である。また、ワーク・ファミリー・コンフリクト（男性妻専業主婦 α=.93、男性共働き α=.95、女性共働き α=.93）は、男女とも内部相関が高かったことから、家庭→仕事葛藤、時間葛藤、仕事→家庭葛藤の３尺度を合成することとした。仕事満足度（男性妻専業主婦 α=.88、男性共働き α=.91、女性共働き α=.88）はやりがい満足、上司満足、仲間満足、処遇満足の４尺度を合成した変数である。また、ストレイン（男性妻専業主婦 α=.94、男性共働き α=.95、女性共働き α=.93）は心身症傾向、うつ傾向、不安傾向の３尺度を合

成した。選択と合成に際しては、相関係数が絶対値.50以上であること、概念上のまとまりがあることを基準とした。

5）重回帰分析による規定要因の検討

ワーク・ファミリー・コンフリクトおよびストレインの規定要因を検討するために、既婚者（n=426）を対象に、ストレインを従属変数、個人背景要因10変数および仕事と家庭のバランスに関する13変数を独立変数とした階層的重回帰分析を行った。その結果の要約を示したものがTable７－１、７－２である。表中の数字は標準偏回帰係数である。

まず、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの影響を見てみると、年齢が低くなるほど（β=−.23, p<.001）、男性よりも女性（β=−.27, p<.001）、同居する子どもの数が多いほど（β=.09, p<.05）、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなることが示された。また、仕事時間関与（β=.32, p<.001）、家庭時間関与（β=.13, p<.01）、仕事過重（β=.12, p<.01）、家事過重（β=.36, p<.001）、役割葛藤（β=.09, p<.05）がそれぞれ有意な正の影響を持った。これらのことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトが、主にそれぞれの領域における要求、すなわち、役割を果たすためにやらなければならない事柄の量や質、それに費やされる時間の問題に関連していることが明らかにされた。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトの発生が女性に偏っていることも明らかとなった。

次に、仕事満足度、家庭満足度、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向についてそれぞれ見てみると、仕事満足度は年齢が低いほど（β=−.18, p<.01）、所得が高いほど（β=.25, p<.001）高くなり、仕事関与（β=.19, p<.001）、仕事過重（β=.13, p<.05）からの正の影響と、役割曖昧性（β=−.26, p<.001）、役割葛藤（β=−.29, p<.001）からの負の影響が見いだされた。家庭満足度は年齢が低いほど（β=−.15, p<.05）、同居する子どもの人数が少ないほど（β=−.13, p<.01）高くなり、家庭関与からの正の影響（β=.32, p<.001）と、役割曖昧性（β=−.16, p<.01）、家事過重（β=−.15, p<.01）、ワーク・ファミリー・コンフリクト（β=−.34, p<.001）からの負の影響が見いだされた。これらのことから、各領域における関与の高さがその領域における満足度に結びついていることが明らかとなった。また、仕事領域では仕事過重が満足度に結びついたが、家庭領域では家事過重が満足度を低めており、領域の相違

Table 7－1　　パス係数（既婚者（n＝426）を対象とした分析）

尺　度	仕事観		職務ストレッサー			家庭観		家事ストレッサー
	仕事関与	仕事時間関与	仕事過重	役割曖昧性	役割葛藤	家庭関与	家庭時間関与	家事過重
＜個人背景要因＞								
年齢	−.06	−.12	−.39***	.02	−.08	−.09	.02	−.00
学歴	.03	.04	.10	.06	.05	.05	−.04	.05
性a	.03	−.07	−.11	−.11	−.09	−.03	.34***	.35***
共働きa	.06	−.01	.07	−.03	.04	−.14*	.06	.07
同居する子ども人数	.06	−.06	−.04	−.02	.05	.05	.07	.04
業種a	−.16**	−.16**	−.07	.08	.02	.03	.05	.07
従業員規模	−.03	−.10	−.09	.08	.08	.06	−.02	−.03
職種a	.16**	.15**	.17***	−.22***	−.00	−.03	−.08	−.11*
職位	.23**	.07	.08	−.17*	.09	.13	.05	.06
所得	.14	.21**	.33***	−.23**	−.02	−.18*	−.22**	−.09
$R1^2$	.20***	.17***	.28***	.20***	.03	.05*	.28***	.21***
Adj $R1^2$	.18***	.15***	.26***	.18***	.01	.02*	.26***	.19***

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

a　性（男性＝1女性＝2）共働き（妻専業主婦＝1共働き＝2）業種（製造1その他0）職種（営業・企画1その他0）

Table 7－2　　パス係数（既婚者（n＝426）を対象とした分析）

尺　度	ワーク・ファミリー・コンフリクト	満足度			ストレイン		
		仕事満足度1	仕事満足度2	家庭満足度	仕事うつ傾向	家庭うつ傾向	ストレイン
＜個人背景要因＞							
年齢	−.23***	−.18**	−.17**	−.15*	−.03	−.04	.11*
学歴	.04	−.03	−.04	.08	−.03	−.06	−.02
性a	.27***	.08	.08	.09	−.00	−.01	.01
共働きa	−.01	−.03	−.02	−.01	−.08	−.12*	.05
同居する子ども人数	.09*	−.04	−.04	−.13**	−.07	.00	−.02
業種a	−.07	−.04	−.04	.04	−.02	−.02	.09*
従業員規模	.03	−.06	−.06	−.05	.03	−.00	−.02
職種a	.03	.06	.06	−.08	−.01	.01	−.10**
職位	−.01	.02	.02	.05	−.04	−.02	.06
所得	.09	.25***	.25***	−.00	−.04	−.02	−.04
$R1^2$	.28***	.19***	.19***	.05*	.10***	.04*	.05*
$Adj\ R1^2$	.26***	.17***	.17***	.02*	.07***	.02*	.02*
＜仕事観＞							
仕事関与	−.06	.19***	.19***	−.04	−.32***	.05	.00
仕事時間関与	.32***	−.03	−.03	−.04	.08	.06	.24***
＜家庭観＞							
家庭関与	−.02	.07	.07	.32***	−.02	−.43***	.13***
家庭時間関与	.13**	−.07	−.07	.01	.03	.05	.05
＜職務ストレッサー＞							
仕事過重	.12**	.13*	.13*	.08	.00	−.08	−.07
役割曖昧性	.02	−.26***	−.26***	−.16**	.14**	.01	−.02
役割葛藤	.09*	−.29***	−.30***	−.04	.11*	.12*	.06
＜家事ストレッサー＞							
家事過重	.36***	.07	.08	−.15*	−.02	.06	.11*
$R2^2$	.63***	.41***	.41***	.28***	.27***	.25***	.24***
$Adj\ R2^2$	.61***	.38***	.38***	.25***	.24***	.22***	.20***
＜仕事家庭葛藤（WFC）＞							
WFC		−.11	.31	−.34***	.25***	.18*	−.07
WFC^2			−.43*				
$R3^2$		.41***	.42***	.32***	.30***	.27***	.24***
$Adj\ R3^2$		.38***	.39***	.29***	.26***	.23***	.21***
＜仕事満足度＞							.07
＜家庭満足度＞							.01
＜ストレイン＞							
仕事うつ傾向							.59***
家庭うつ傾向							.31***
$R4^2$							.65***
$Adj\ R4^2$							.63***

* p＜.05　** p＜.01　*** p＜.001

a　性（男性＝1女性＝2）共働き（妻専業主婦＝1共働き＝2）業種（製造1その他0）職種（営業・企画1その他0）

が見いだされた。

仕事うつ傾向は、個人背景要因の影響を受けず、仕事関与（β=−.32, p<.001）からの負の影響と、役割曖昧性（β=.14, p<.01）、役割葛藤（β=.11, p<.05）、ワーク・ファミリー・コンフリクト（β=.25, p<.001）からの正の影響が見いだされた。家庭うつ傾向は、共働きではない方（β=−.12, p<.05）が高くなり、家庭関与（β=−.43, p<.001）からの負の影響と、役割葛藤（β=.12, p<.05）、ワーク・ファミリー・コンフリクト（β=.18, p<.05）からの正の影響が見いだされた。ここでも、満足度と同様に、仕事関与の低さが仕事うつ傾向と結びつき、家庭関与の低さが家庭うつ傾向と結びつくことが明らかとなった。もともと関与が低いのにも関わらず、関わらざるを得ない状況であれば、うつ傾向が高くなることは当然であると言える。しかし、ここでは、うつ傾向が関与を引き下げるということも考えられ、うつ傾向と関与の悪循環（満足度につながるときは好循環）について検討することも必要であろう。

他に、各領域におけるストレッサーの影響を無視できず、それぞれワーク・ストレス、ファミリー・ストレスとして、満足度を引き下げ、うつ傾向を高める効果を持つことが明らかとなった。一方、ワーク・ファミリー・コンフリクトも仕事満足度には有意な影響を持たなかったが、家庭満足度、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向には影響を持ち、家庭、仕事の両領域にネガティブな影響を持つことが明らかとなった。これらのことは、仕事領域、家庭領域における個人の全体のメンタルヘルスを考える場合、ワーク・ファミリー・コンフリクト、ワーク・ストレス、ファミリー・ストレスの３つのストレス・システムに注目する必要があることを示していると考えられた。

ここで、ワーク・ファミリー・コンフリクトが有意な影響を持たなかった仕事満足度について、これを従属変数として、さらにワーク・ファミリー・コンフリクトの二乗値を投入する階層的重回帰分析を行った。この分析の目的は、先に金井・若林（1998）で確認された、逆U字型の非線形関係が存在するかどうかを確認することにある。金井らはワーク・ファミリー・コンフリクトが中程度のとき、もっとも仕事意欲および仕事満足度が高くなり、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高すぎても、低すぎても仕事意欲および仕事満足度が低くなる関係を見いだしている。

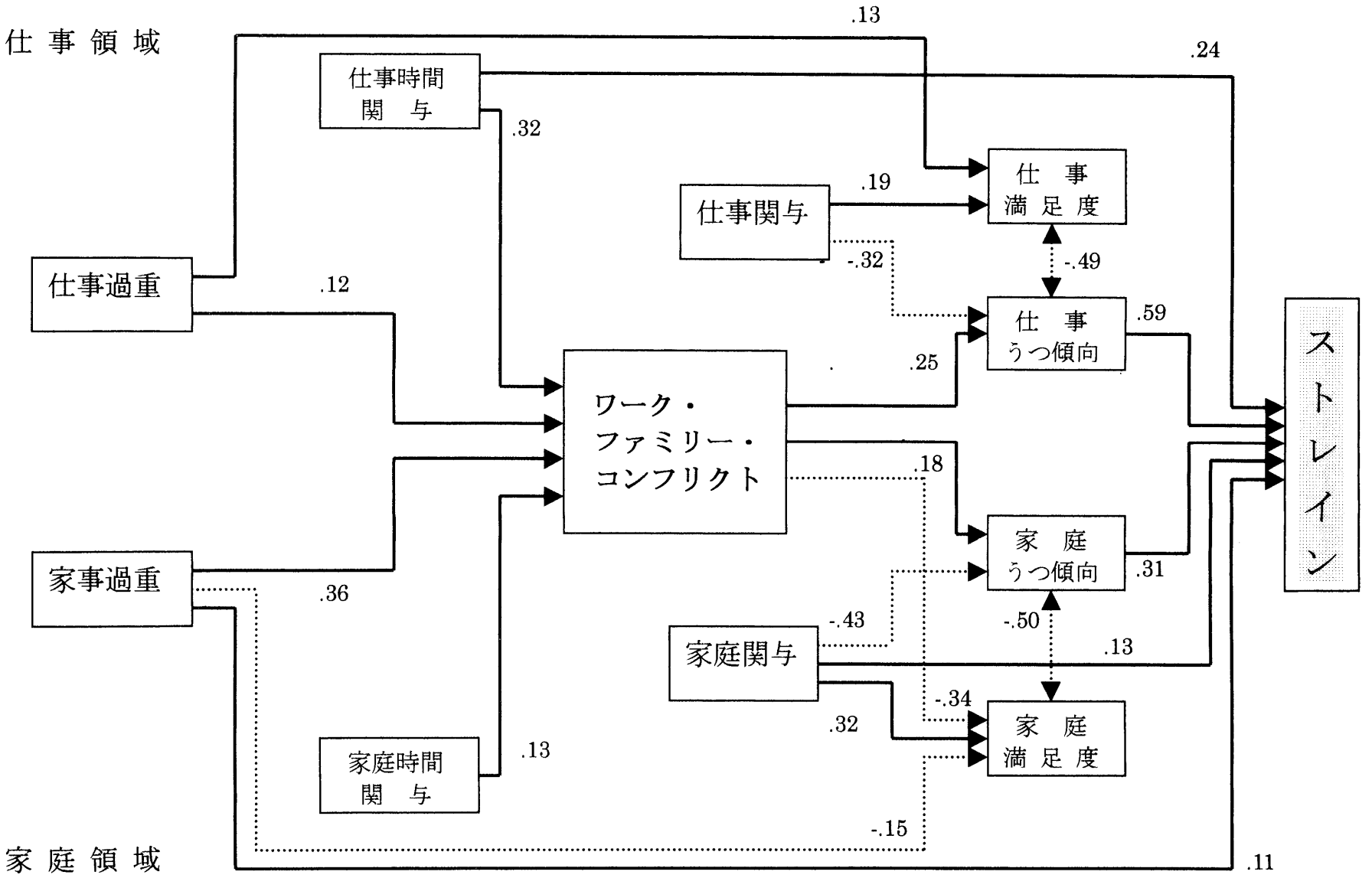


Figure 2.　ワーク・ファミリー・コンフリクトに関するパスダイアグラム

→・……▶は影響の方向を示し、数字は標準偏回帰係数である。
↔・◀…▶は相関関係があることを示し、数字は積率相関係数である。

そこで、本研究においても、二乗項の偏回帰係数がマイナスとなり、さらに二乗値投入後の決定係数の増分が有意であるかどうかを検討した。検討の結果、表中の仕事満足度２の欄に示したように、二乗項の標準偏回帰係数がマイナスで有意（β=−.43, p<.05）、さらに二乗値投入後の決定係数の増分が有意（ΔR^2=.0065, p<.05）となり、先行研究と同様に、仕事満足度とワーク・ファミリー・コンフリクトが逆U字型の非線形の関係にあることが明らかとなった。これらのことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトは家庭満足度、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向のみならず、仕事満足度へも影響を及ぼしていることが示された。

最後に、ストレインに注目すると、年齢が高いほど（β=.11, p<.05）、業種は製造（β=.09, p<.05）、職種は営業・企画以外（β=−.10, p<.01）の方が高くなった。また、仕事時間関与（β=.24, p<.01）、家庭関与（β=.13, p<.01）、家事過重（β=.11, p<.01）、仕事うつ傾向（β=.59, p<.01）、家庭うつ傾向（β=.31, p<.01）からの有意な正の影響が見いだされた。仕事時間関与と家事過重といった、家事や仕事の量やそれにとられる時間の問題以外に、家庭関与からの直接のパスが見いだされたことから、現状が仕事優先あるいは仕事への価値が高くなっており、家庭を大切にしたい気持ちが強い人にとっては、仕事生活と家庭生活のバランスがとりにくい状況であることがうかがわれる結果となった。

Figure 2は、以上で明らかとなった変数関係を、ワーク・ファミリー・コンフリクトを中心にパス・ダイアグラムとして図示したものである。ここでは、図が複雑になるのを避けるため、個人背景要因と、主にワーク・ストレスに影響を及ぼすと考えられる役割曖昧性、役割葛藤を省略している。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトと仕事満足度との非線形関係も省略した。図からも明らかなように、仕事過重、家事過重といった環境要因および仕事時間関与、家事時間関与といった個人内要因がワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を及ぼし、ワーク・ファミリー・コンフリクトが両領域の満足感やうつ傾向に影響を及ぼしている。また、その際、仕事関与、家庭関与といったどれぐらいその領域を重視しているかといった指標はワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介せず、直接それぞれの領域の満足感やうつ傾向に影響を及ぼし、他の領域の満足感やうつ傾向とは関連が見いだされなかった。

6）二元配置の分散分析による調整要因の検討

相関分析、階層的重回帰分析では、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの仕事関与、家庭関与の影響が見いだされなかったが、それではこの間にはまったく関係がないのであろうか。仕事関与および家庭関与がワーク・ファミリー・コンフリクトに関わるパスに何らかの調整効果を持つとすると、それは、職務ストレッサー、家事ストレッサーなどからワーク・ファミリー・コンフリクトに向かうパスの段階と、ワーク・ファミリー・コンフリクトから仕事満足度や家庭満足度、ストレインに向かうパスの段階の２つの段階を考えることができる。そこで、ここでは第一段階として、職務ストレッサー、家事ストレッサーなどからワーク・ファミリー・コンフリクトに向かうパスにおける仕事関与、家庭関与の調整効果を検討し、第二段階として、ワーク・ファミリー・コンフリクトから仕事満足度や家庭満足度、ストレインに向かうパスにおける仕事関与、家庭関与の調整効果を検討する。

第一段階として、ワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を持った仕事過重、家事過重、仕事時間関与、家庭時間関与の４つの変数と仕事関与、家庭関与の２つの変数を独立変数として組み合わせ、ワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事→家庭葛藤、家庭→仕事葛藤、時間葛藤およびこれらの合成尺度）を従属変数をして、既婚男女別（男性303名、女性123名）に二元配置の分散分析を行った。ここで既婚男女別に行ったのは、すでに見てみたように、その平均値に有意な差が見いだされているためである。しかし、このため、各セルの度数が少なくなってしまったことから、結果の解釈には注意を要するものと考えられる。それぞれの変数については、既婚男女別の平均値を境界として、対象者を高群、低群の２つの群に分割した。いずれもほぼ均等に２分された。交互作用に有意な傾向が見られた組合せをみると、女性では、仕事→家庭葛藤を従属変数とした場合の、家庭時間関与の主効果（$F=18.40, p<.001, df=1,119$）、家庭時間関与と仕事関与の交互作用効果（$F=3.18, p<.08, df=1,119$）（Figure３）、および、同じく仕事→家庭葛藤を従属変数とした場合の、家事過重の主効果（$F=23.85, p<.001, df=1,119$）、家事過重と仕事関与の交互作用効果（$F=3.80, p<.06, df=1,119$）（Figure４）の２つの組合せであった。また、男性では、家庭→仕事葛藤を従属変数とした場合の、仕事時間関与の主効果（$F=19.32, p<.001, df=1,119$）、家庭関与の主効果（$F=2.80, p<.10,$

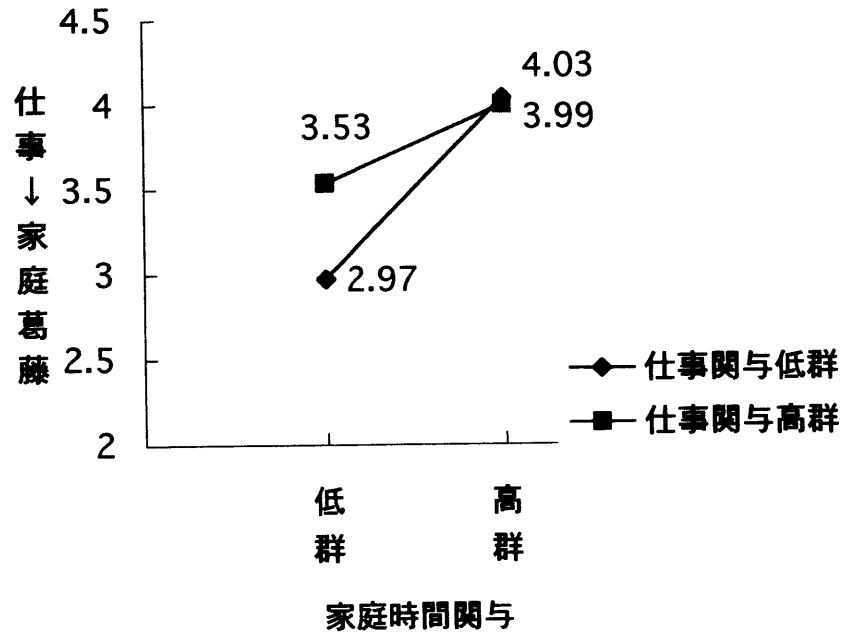


Figure3　家庭時間関与が仕事→家庭葛藤に与える影響：仕事関与別に見た違い
（既婚女性123名）

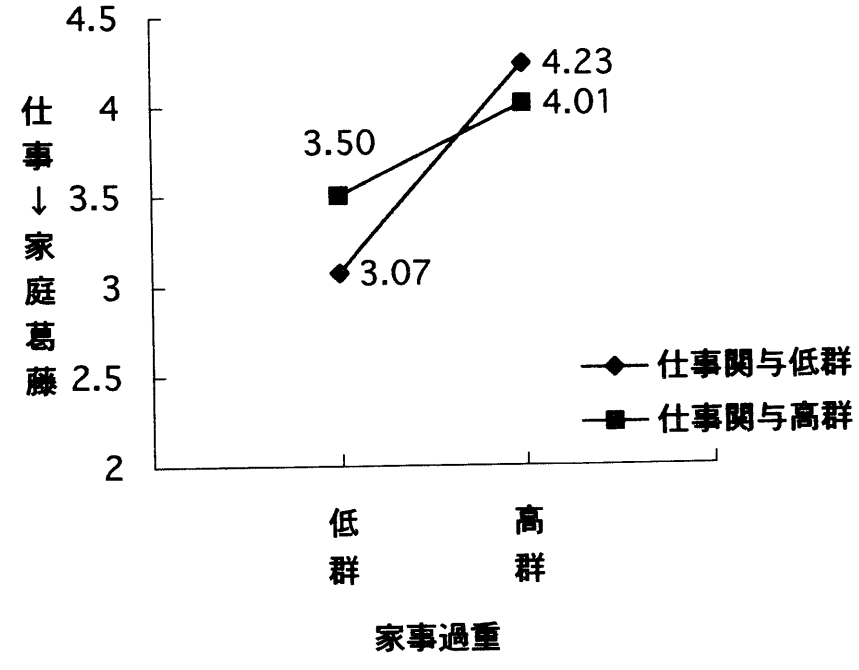


Figure4　家事過重が仕事→家庭葛藤に与える効果：仕事関与別に見た違い
（既婚女性123名）

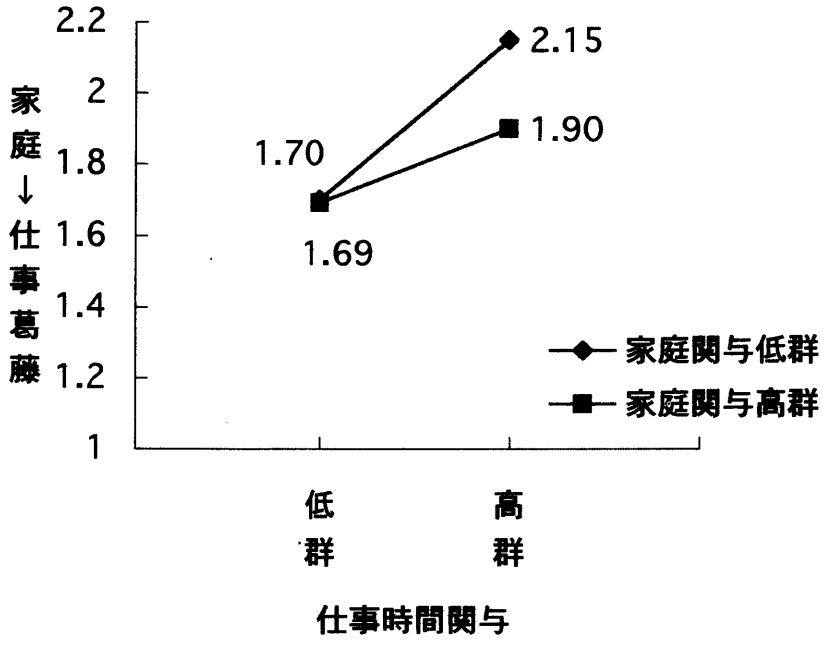


Figure5　仕事時間関与が家庭→仕事葛藤に与える影響：家庭関与別に見た違い
（既婚男性303名）

df=1,119）、仕事時間関与と家庭関与の交互作用効果（F=2.78, p<.10, df=1,119）（Figure 5）に有意な傾向が見られた。

Figure 3、Fugure 4から、女性の仕事関与の低い群では、仕事→家庭葛藤はもともと高く、家庭時間関与や家事過重が高くなってもその程度に変化はないが、仕事関与の高い群では、家庭時間関与や家事過重が低いときには仕事→家庭葛藤は低く抑えられているにも関わらず、家庭時間関与や家事過重が高くなると、仕事→家庭葛藤が高くなった。仕事への関与が高い分だけ、仕事→家庭葛藤を強く感じるものと考えられた。相関分析の結果から、家庭領域における負荷が高まるとき、家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤ともに高まることが明らかになっているが、仕事関与が仕事→家庭葛藤の効果を調整する結果が得られたことは非常に興味深い。また、Figure 5からは、仕事時間関与（仕事参加）が増加すると、家庭→仕事葛藤が高くなるが、家庭関与が高い個人は仕事時間関与が高くなっても家庭→仕事葛藤は高くならないということが明らかになった。ここでも、仕事領域における負荷が高まるとき、家庭→仕事葛藤、仕事→家庭葛藤ともに高まることが明らかになっており、家庭関与が家庭→仕事葛藤の効果を調整するという結果が得られた。

次に第二段階として、ワーク・ファミリー・コンフリクトからの影響を受けた仕事満足度、家庭満足度、仕事うつ傾向、家庭うつ傾向、ストレインの５つを従属変数とし、ワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事→家庭葛藤、家庭→仕事葛藤、時間葛藤およびこれらの合成尺度）と仕事関与、家庭関与の２つの変数を独立変数として組み合わせ、第一段階と同様の操作のもとに、既婚男女別（男性303名、女性123名）に二元配置の分散分析を行った。交互作用が統計的に有意、あるいは傾向を示したものは、男性においては見いだされなかった。女性では、家庭うつ傾向を従属変数とした場合の時間葛藤と仕事関与の組合せで、いずれも主効果は有意ではなかったが、交互作用効果（F=2.82, p<.10, df=1,119）（Figure 6）に有意な傾向が見られた。また、仕事うつ傾向を従属変数とした場合のワーク・ファミリー・コンフリクトの合成変数と家庭関与の組合せで、いずれも主効果は有意ではなかったが、交互作用効果（F=4.09, p<.05, df=1,119）（Figure 7）が有意であり、同じく仕事うつ傾向を従属変数とした場合の、時間葛藤の主効果（F=11.05, p<.01, df=1,119）、時間葛藤と仕事関与の交互作用効果（F=5.73, p<.05, df=1,119）

（Figure 8）が有意であった。

Figure 6 から、仕事関与の高い群は、時間葛藤が高まると家庭うつ傾向が著しく高まるが、仕事関与の低い群では変化がほとんどないことが明らかとなった。また、Figure 7、Figure 8 からは、家庭関与の高い群は、ワーク・ファミリー・コンフリクトや時間葛藤が高まると仕事うつ傾向が著しく高まるが、家庭関与の低い群はもともと仕事うつ傾向が家庭関与の高い群よりも高く、ワーク・ファミリー・コンフリクトや時間葛藤が高まっても変化のないことが明らかとなった。

男性の場合、家庭関与が家庭→仕事葛藤を抑えるという効果を持ったが、女性の場合は、いずれも関与が高いことで、関与が低い場合よりも、ネガティブな傾向を強めるという調整効果が示された。しかし、一方で、関与の低いことがもともとの葛藤やうつ傾向の高さに結びついているという知見も見いだされた。これらのことから、環境からの負荷がそれほど大きくないときには関与の高さがポジティブな結果に結びつき、負荷が大きくなると、関与が高い分だけしんどいということが言えるのではないかと考えられた。関与が高く、環境の負荷が適度なときに、もっともポジティブな結果に結びつくことから、両領域への関与の重要性と環境の負荷の調整の必要性が示唆される。

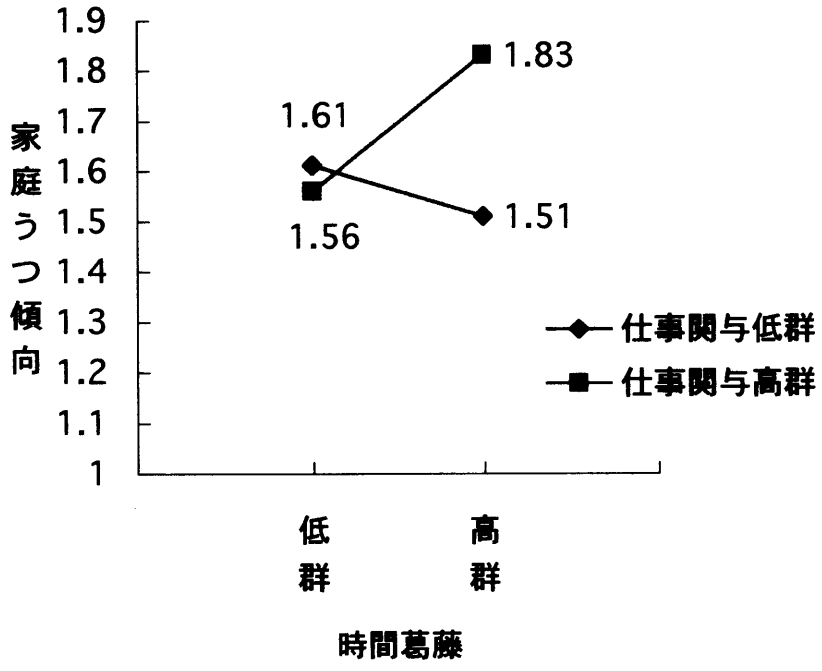


Figure6　時間葛藤が家庭うつ傾向に与える効果：仕事関与別に見た違い（既婚女性123名）

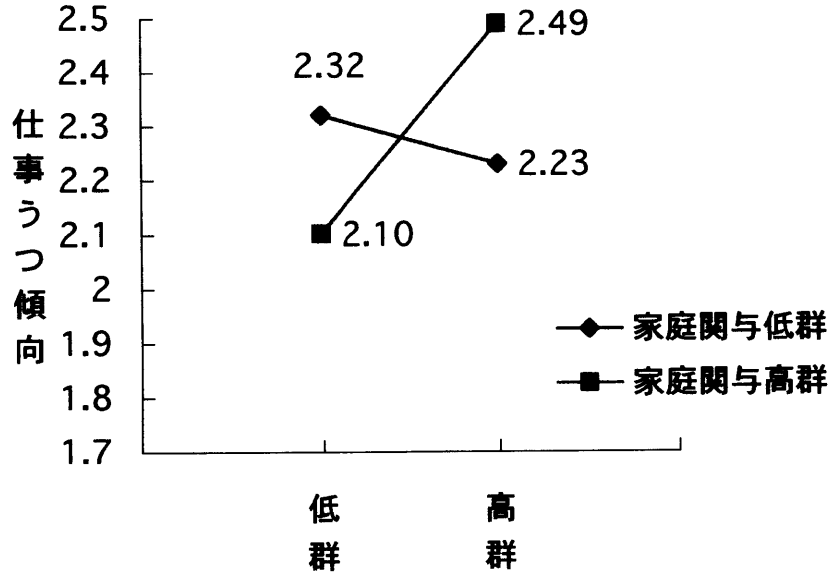


Figure7　ワーク・ファミリー・コンフリクトが仕事うつ傾向に与える効果：家庭関与別に見た違い（既婚女性123名）

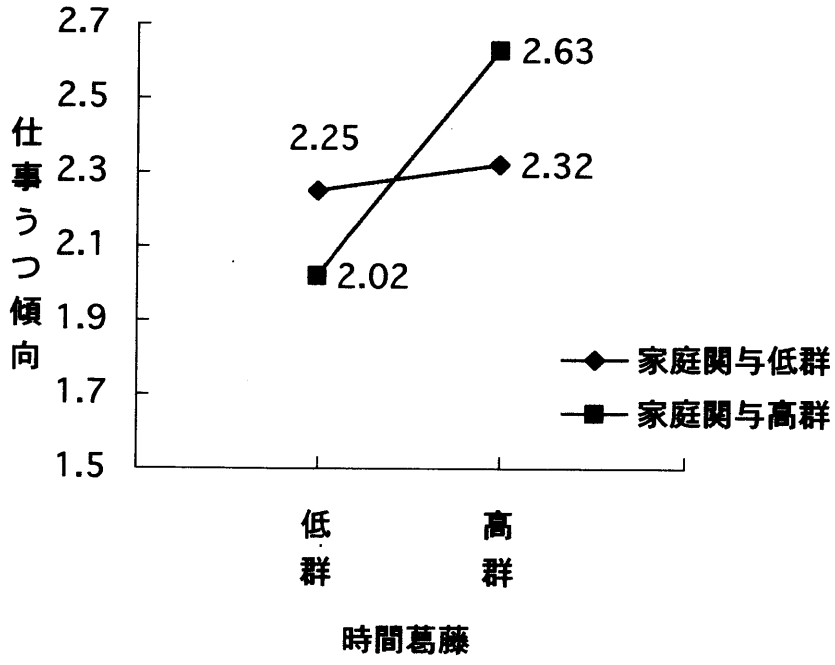


Figure8　時間葛藤が仕事うつ傾向に与える効果：家庭関与別に見た違い（既婚女性123名）

3．フィードバック

（1）目的

被調査者個人にその個人に関する結果をフィードバックする意義については、特に個人のメンタルヘルスに関して、最終的には個人が自分の状態をいかに管理できるかが重要になってくること（坂井七香・澤木聖子・金井篤子・若林　満，1991）から明らかであり、本研究においても本研究の調査項目に関わるなんらかのフィードバックが、個人の自己理解および自己管理に結びつくことが期待される。また、結果がフィードバックされることを約束することによって、被調査者の調査参加への動機づけを高める効果が期待できる。

しかしこの場合、個人にフィードバック資料の送付先を尋ねる必要性が出てくる。通常、これらの調査研究の場合、調査に参加した個人に個人の結果そのものがフィードバックされる例は少ない。ほとんどの調査が個人のプライバシーを尊重し、さらに率直な回答を得るために、無記名で行われている。そのため、結果を個人にフィードバックすることは考えられていない。しかし一方で、これは個人の知る権利を剥奪していると考えることもできる。また、匿名性の保障がともすると回答内容のいい加減さにつながる可能性もある。

また本研究のように、研究途上の知見を個人にフィードバックすることには、危険が伴うことも考慮する必要がある。安易なフィードバックによって、フィードバックされた個人が傷つくようなことがあってはならないからである。

以上のように、何らかの個人に関する結果を個人にフィードバックすることにはメリットとデメリットがあり、いずれも慎重に検討される必要性があるが、フィードバックの内容や方法などの検討は今後重要な課題となってくるものと考えられる。そこで本研究では、調査対象者にフィードバックの希望を尋ね、希望者に個人の結果および全体の平均点（男女別）を巻末のフィードバック冊子によって、フィードバックすることとした。フィードバック希望者は390名であり、希望率は75.0％であった。この数字から、フィードバックの希望が非常に高いことがわかる。

また、フィードバック冊子に添付した感想用返信はがきの内容から、これらのフィードバックが個人にどのような影響を与えるかについても検討する。

（2）フィードバック手順

巻末資料のように、フィードバック冊子（グリーン×ブラックの２色刷り）を作成した。冊子は、見やすいこと、各概念が明確に伝わることを主眼としてデザインされた。加えて、イラスト、ストレスミニ知識など理解を促進する工夫を施した。また、冊子最終ページには、この結果に関する問い合わせ先、および相談したい場合の相談機関（名古屋大学教育学部心理教育相談室）の連絡先、結果を見ての感想用返信はがき（切手貼付済）をつけた。

各項目は尺度構成に従い、項目を並べ替えて表示された。作業手順としては、まず男女別の平均得点を□、△（黒字）で記入し、その後個人の回答を○（赤字）で記入した。また、個人ごとに作成したコメントをコメント欄に貼付し、郵送した(コメントの内容については次項を参照のこと）。宛先不明で戻ったものはなく、すべて相手先に配送されたものと思われた。

（3）フィードバック時期

データ収集と分析に手間取ったこととすべて手作業であったことから、フィードバックは1999年９月から12月の３カ月を要した。調査実施が３月末から８月までであり、ややフィードバックまでに時間がかかってしまったことは否めないだろう。

（4）コメント作成

フィードバックでは、自己理解を促進する目的から、個人の回答に基づき、ワーク・ファミリー・コンフリクトの状態に関するコメントを作成した。以下はコメントの例である。

コメント作成は研究代表者と産業臨床心理学を学ぶ大学院生および研究生４名が担当した。まず、６名の無作為に抽出した被調査者のデータについて、各自がコメントを作成し、その後それらのコメントに関して意見を交換し、コメントの内容、全体の言葉使いなどを調整し、その後分担してコメントを作成した。最終的には、研究代表者がすべてのコメントについて目を通した。

コメント作成の手順は、まず、仕事および家庭への関与について、関与度および現実に時間を使っている程度に関する測度である時間関与度の視点から記述した。

次に、職場と家庭の状況を明確にするため、職場におけるストレッサー（仕事過重度、役割曖昧性、役割葛藤）および仕事満足度、家庭におけるストレッサー（家事過重度）および家庭満足度について、組み合わせて記述した。このあと、ワーク・ファミリー・コンフリクトの状況および心身におけるストレス度について記述した。最後に、仕事と家庭のバランスと、そこから派生していると思われるストレス対処について、コメントとした。

コメントは、個人の得点が何点であったかという絶対基準の視点と、平均点からどれぐらい離れているかという相対基準の視点から記述された。いずれも、コメントが一人歩きする可能性があることから、数字から読みとれる以上のことについては述べないこと、断定的な表現を避けること、アドバイスは決して押しつけにならないようにすること、などに気を配った。また、箇条書きではなく、全体として個人の置かれている状況や個人の感情がまとまったイメージとして、表現されることを目標とした。

コメント例１　　３０代女性事務職

仕事への関心、家庭への関心ともに非常に高いです。時間の使い方はどちらかといえば、仕事に偏っており、特に仕事の過重感を強く感じているといえます。一方、家事に追われるということはありません。

職場においては、自分の仕事は明確になっていますが、相反する要求を同時に受けたり、人手もないのに仕事を任されたりといった役割上の葛藤が強く、これがストレスとなっていると考えられます。処遇に関する不満の他はおおむね職場に満足しています。家庭においては、特に家事の過重感もなく、家庭についての満足度は高くなっています。仕事と家庭とのバランスでは、仕事が家庭での役割を阻害する葛藤と、仕事と家事で時間がないことや仕事か家庭かを選ばなければならない葛藤を強く持っています。

また、あなたの心身の健康は、身体には余り出ていませんが、抑うつや不安が平均よりもかなり高くなっています。これには仕事の忙しさが影響しているものと考えられます。同時に、仕事の忙しさから、家庭で十分に自分の役割を果たすといった調整が取りきれておらず、このこともストレスに結びついているかもしれません。適正な仕事量、仕事のやり方を工夫し、無理をしないことが大切です。

コメント例２　５０代男性事務職

仕事には熱心に関わっていますが、仕事にすべての価値をおくわけではありません。仕事の時間の使い方にも割り切りが見られます。一方、家庭を大切に考えていますが、家事への関与はほとんどありません。

職場ではやや仕事量が多いことが気になりますが、役割は明確であり、役割上の葛藤を感じることは全くありません。職場への満足度はおおむね高くなっています。

家庭では、家事を負担に思うことはありませんが、重要な判断には関わり、家庭への満足度も高くなっています。

仕事と家庭とのバランスにおける葛藤は全くありませんが、仕事のために家族の計画を変更したり、家庭のために仕事を切り上げたりという調整はあるかもしれません。

心身の状態は安定しており、特に問題はありません。家庭の中で、仕事と家庭との役割分担が非常に明確であり、満足度も高いですが、仕事への関心はそれほど高くないのに、実際には仕事に関わり、家庭への関心は高いのに、家庭には関わっていないという状況がうかがえます。

コメント例３　４０代女性その他

仕事への関心、家庭への関心ともに比較的高いです。仕事にひどく時間をとられるということはありませんが、家事には時間を使っています。

職場では仕事に追われるということはなく、役割も明確になっています。が、周囲の期待がよくわからないということはあるようです。仕事そのものには満足していますが、能力を試す機会や対人関係、処遇に不満足な点が多くなっています。家庭では家事に追われるということはなく、家庭への満足度は中程度です。

仕事と家庭とのバランスでは、特に仕事と家事とで、時間がないという葛藤が強くなっています。

心身の状態は平均的で、特に問題はありませんが、ときどき、不安な気持ちや気分の落ち込みを感じています。

体調にはあまり影響が出ていないことから、うまくコントロールしていると考えられます。が、今後、職場の対人関係の調整や家庭内の家事分担の調整などが必要となってくるかも知れません。

（5）フィードバックの感想

フィードバック冊子の最終ページに切手を貼付した、感想用の返信はがきを準備した。はがきには、『この結果をご覧になってのご感想やご意見をお寄せください。』と教示し、『お差し支えなければ、以下にご記入ください。』と自由意志での記名を求めた。はがきの返送数は８通（すべて記名）で、返送率は2.1％に留まった。

返送率が低かった理由としては、冊子の一部であり、切り取ることによって保存が良くないこと、心理的な内容をはがきという他人の目に触れる形で回答を求めたこと、記名は本人の自由意志に任せられたが、しかし記名を求められたこと、めんどくさいなどが考えられる。他に、内容がつかみ所がなかった、どのような感想を求められているのかわかりにくかったなどの原因もあるかも知れない。

以下は感想例である。プライバシーに配慮して、若干内容を変更しているが、主旨は変わっていない。内容は好意的なものが多かったが、フィードバックの技術的な方法にいくつかの注文があった。たとえば、今回は比較資料として、男女別平均値のみが示されたが、「対象者のプロフィールが示されれば良かった。」「年代別の平均値でなければ、あまり比較する意味がない。」などの意見があった。また、コメントではなく類型化して働き方や家族とのつきあい型タイプなどを示した方がわかりやすい、フィードバックまでに半年を要したので、もっと早くほしかったなどの意見があった。

感想例　３０代女性その他

結果を読むと、やはり少し無理をしているときもあるので、身体には気をつけて、マイペースで頑張っていこうと思います。

これからも機会がありましたら、このようなアンケート方式の調査をしてみたいと思っております。有難うございました。

感想例　４０代男性営業職

結果の通りだと感じました。実に適確に指摘いただいていると思います。単身生活が長く、少々疲れ気味です。家族への思いが強くなって当然ですよね。

感想例　３０代女性その他

結果はまさにその通りというほど私の心の状態をあらわしていました。現在はアンケートを記入したときよりもさらに進んでいるようです。仕事先のストレスを家庭および家事で散らしているという感じです。

（6）フィードバックの意義

今回、個人にメンタルヘルスに関する当該個人の結果をフィードバックする試みが実施された。身体測定や健康診断では、自己管理促進を目的にフィードバックを実施することが一般的であるが、これらの心理的指標について、フィードバックされることはあまりなされていない。わずかに、財団法人社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所のＪＭＩ健康調査が知られているところである。

しかし、フィードバックの感想でも明らかなように、自分自身への認識を再確認することは、自己管理にも結びつき、場合によっては、環境への働きかけにも結びつく可能性がある。ここで再確認といったのは、今回のフィードバックでは、データを正確に読みとることをしているだけであるので、まったくその通りという感想が多いのは当然のことなのである。すなわち、フィードバックされた個人は、フィードバック用紙によって、自分自身の回答と改めて向き合うというプロセスを辿っているのである。しかし、フィードバックの感想からは、そのことが自己管理には非常に有効であることがうかがえる。このことから、感想例の最初の方のように、ときどきこのような機会を持つことが重要であろうと考えられる。

また、このことは実はフィードバックがなくても、調査に参加した段階で、一部の人には何らかのインパクトがあると考えられる。今回の感想はがきにはなかった

が、個人的に感想をうかがった方からは、質問紙に回答している段階で、自分は今までこういったことを考えたことがなかった、こういう視点があったのかという感想を多くいただいた。質問紙の一つ一つの項目に回答すること自体から、新たな視点を獲得し、行動の指針となる可能性があるのである。もちろん、この効果がフィードバックを通じて、強化されることは言うまでもない。

以上のように、フィードバックには意義があると考えられるが、その意義が大きいが故に、フィードバックの内容や方法に十分な配慮が必要であると考えられる。たとえば、質問紙調査にどのような項目を載せるのかという点である。当該のテーマに関して、新たな視点を提供するなど、個人の幸福に貢献する内容であることが期待されよう。筆者は調査に参加してくれる一人一人への「応援メッセージ」を心がけたいと常に考えている。しかし、これには価値の問題が絡み、それほど簡単ではない。価値の一方的な押しつけにならないこと、選択の余地があることなども必要な配慮であろう。

4．総合考察

本研究では、仕事と家庭のバランスの問題を、ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点から検討した。まず、ワーク・ファミリー・コンフリクトを「役割葛藤の一形態であり、組織からの要求が家庭における個人の達成を阻害し、また家庭からの要求が組織における個人の達成を阻害すること」と定義し、質問紙調査により、その規定要因と、引き起こされる結果についての実証的検討を試みた。また、個人の自己理解促進を目的に、その結果を個人にフィードバックすることを試みた。フィードバックに関しては、フィードバックを受けたあとの感想の回収率が2.1％に留まったことから、その影響などを詳細に検討することはできなかったが、回収された感想の内容から、これらのデータを個人にフィードバックすることの意義が見いだされた。また、フィードバックに関する今後の課題を示すことができた。

一方、質問紙調査では、民間企業にフルタイムで勤務する既婚の男女が分析対象に、ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度が構成され、性別・夫婦の就業形態別（具体的には、男性妻専業主婦群、男性共働き群、女性共働き群の３群）の比較、ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度とメンタルヘルスおよび他の関連概念間の相関関係の検討、重回帰分析によるワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因およびワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスに及ぼす影響の検討、さらに、二元配置の分散分析によるストレッサーおよびワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスに及ぼす影響における仕事観および家庭観の調整効果の検討が試みられた。

ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度は因子分析の結果、３つの因子から構成されることが明らかとなった。すなわち、仕事領域の要求が家庭での役割の達成を妨げる「仕事→家庭葛藤」、家庭領域の要求が職場での役割の達成を妨げる「家庭→仕事葛藤」、家庭と仕事の両方をこなそうとするあまり、いつも時間に追われたり、時間の不足感を感じている「時間葛藤」の３因子である。相関分析の結果、これらの３因子は男女ともに内部相関が高く、女性では中程度の相関関係（女性 $r=.58, .52, .50, p<.01$）、男性では強い相関関係（男性 $r=.72, .66, .79$）が見いだされた。これは個人の内部で、家庭と仕事の両領域が明確に分離して認識されていな

いことを示すものと考えられる。特に男性は、女性が相関係数を二乗した説明率が最大で約34％に留まるのに対して、約62％に及んでおり、その傾向が強いものと考えられた。

性別・夫婦の就業形態別の比較では、ワーク・ファミリー・コンフリクトおよびメンタルヘルス、その他の関連概念間において、夫婦の就業形態、すなわち、男性において、妻が専業主婦かそれとも共働きかでは、まったく有意な差は見いだされなかった。これに対して、男女差は明確であり、同じ共働きの男女間では、仕事過重は男性に高く、家事過重およびワーク・ファミリー・コンフリクトは女性に高いという結果が得られた。同様の結果は重回帰分析によっても得られており、特に、個人背景要因を投入した場合、仕事時間関与や仕事過重に対する性の効果は消失するが、家庭時間関与や家事過重およびワーク・ファミリー・コンフリクトに対する性の効果は消失することがなかった。これらのことから、共働きの状況においても、男性は仕事で、女性は家事という伝統的性役割観が明確であり、特に家庭から職場に進出している形になっている女性の方に家庭時間関与や家事過重は重く、ひいてはワーク・ファミリー・コンフリクトの負荷が生じているものと考えられた。

さらに、重回帰分析において、ワーク・ファミリー・コンフリクトが時間に関わる諸指標からの影響が見いだされたことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトが時間の問題をめぐって生じていることが示唆された。役割を果たすための「時間」、そのときそこにいる必要のある「時間」、これは家庭と職場という独立の、２つの空間を身体が一つしかないひとりの個人がこなそうとするときの葛藤の本質である。時間があればできるかも知れない、あるいは少し時間がずれてくれたら乗り越えられるのである。大切なプレゼンテーションがある日に、子どもが熱を出すのである。一日ずれてくれれば何の問題もない。でも、現実は同時に起こっているのである。あるいは、あともう少し時間（と体力）があったら、両方できるということもあるかも知れない。ここから、ワーク・ファミリー・コンフリクトの対処は、限りある時間の配分と、緊急時の資源の活用という問題と関連していると言えよう。

ストレッサーおよびワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスに及ぼす影響を調整する要因としての、仕事関与および家庭関与の効果を検討した結果、男性では、仕事の負荷が高まるときに家庭→仕事葛藤がワーク・ファミリー・コン

フリクトに結びつく程度を家庭関与の高さが抑えるという効果が得られた。家庭関与の高い人は、仕事の負荷が高まっても、家庭での責任がわずらわしくはならないというこの結果は、家庭が依然として、当該個人の中で重要なものとして位置づけられるからではないかと考えられる。一方、家庭関与が低い場合、仕事の負荷に応えようとするあまり、それ以外のもの（ここでは家庭役割）がうっとうしくなるのではないかと思われる。これらのことから、両領域に生きる以上、家庭関与を高く持つことの重要性が示唆されていると言えよう。

一方、女性では、ストレッサーやワーク・ファミリー・コンフリクトの負荷が低く、仕事関与及び家庭関与が高い場合にもっともメンタルヘルスが良好であることが示され、ここから、両領域への関与の重要性と、環境の負荷の調整の重要性が強調された。

以上のように、個人が仕事と家庭の両領域を生きることは、何らかの対処を必要とすることであるが、それぞれ両領域への関与が他方の領域に影響を持つことがあることや、関与の高さが環境の負荷の低さとの交互作用を示すことから、両領域への関与を持つことが重要であろうと考えられた。また、その際、環境の負荷の調整は必須であり、本研究では、特に、家庭責任の女性への負荷の高さが明確になったことから、この点の調整を早急にはかる必要があろうと考えられた。

5．引用文献

Adams, G. A., King, L. A., and 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(4), 411-420.

Aryee, S.　1992　Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore.human Relations, 45(8), 813-837.

Beehr, T. A.　1976　Percieved Situational Moderators of the Relationship Between Subjective Role Ambiguity and Role Strein. Journal of Applied Psychology, 61(1), 35-40.

Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D.　1976　Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valied States : Higher Order Needs as a Moderator.　Journal of Applied Psychology, 61(1), 41-47.

Chen, P. Y. & Spector, P. E.　1991　Nagative affectivity as underlying cause of correlations between stressors and atrains. Journal of applied Psychology, 76(3), 398-407.

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.

Gupta, N. and Beehr, T. A.　1979　Job Stress and Empioyee Behaviors. Organizational Behavior and Human Performance, 23, 373-387.

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，8，21-32.

金井篤子　1994　働く女性のキャリア・ストレス・モデル－パス解析による転職・退職行動の規定要因分析－　心理学研究，65(2)，112-120.

金井篤子　1995　入浴行動にみる自立過程と親子の関係（7）父親のワーク・ファミリー・コンフリクト　日本社会心理学会第36回大会論文集.

金井篤子・若林　満　1998a　企業内におけるメンタルヘルス風土に関する研究

実験社会心理学研究, 38(1), 63-79.
金井篤子・若林　満　1998b　女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト　産業組織心理学研究, 11(2), 107-122.
Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. 1996 Workaholism among Employees in Japanese Corporations : An Examination based on the Japanese-version Workaholism Scales. Japanese Psychological Research, 38(4), 192-203.
Kossek, E. E. and Ozeki, C.　1998　Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resoutces research. Journal of Applied Psychology, 83(2), 139-149.
Marcelissen, F. H. G., Winnubst, J. A. M., Buunk, B., and Wolff ,C. J. de 1988 Social support and occupational stress;A Causal analysis. Social Science, and Medicine,26(3),365-373.
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.
南　隆男・吉田　悟　1993　「Work & Family Interface」に関する基礎的研究－女性就業者をサンプルとしての探索的分析（1）－　産業・組織心理学会第9回大会発表論文　集, 69-71.
メンタルヘルス研究所　ＪＭＩ健康調査票　財団法人社会経済生産性本部.
中西信男　1995　ライフキャリアの心理学－自己実現と成人期－　ナカニシヤ出版.
並木典子　1992　単身赴任家族に関する研究－夫の家庭への関与が家族システムについての認知に及ぼす影響－　経営行動科学, 7(2), 91-102.
Netemeyer, R.G., Boles, J. S., & McMurrian, R.　1996　Development and validation of work-family conflict scales. Journal of Applied Psychology, 81(4), 400-410.
Osipow, S. H. and Doty ,R. E. 1985 Occupational stress, strain, and coping across the life span. Journal of Vocational Behavior,27,98-108.

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I.　1970　Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. Administrative Science Quarterly, 15, 150-163.

坂井七香・澤木聖子・金井篤子・若林　満　1991　メンタルヘルス自己管理に関する研究　経営行動科学，6，61-70.

田中佑子　1995　単身赴任による家族分離が勤労者の心理的ストレスに及ぼす影響－ストレス反応を中心として－　心理学研究，65(6)，428-436.

Thomas, L. T., & Ganster, D.C.　1995　Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. Journal of Applied Psychology, 80(1), 6-15.

若林　満・蔭山英順・金井篤子　1995　企業内シニアのキャリア・ストレスに関する研究　平成６年度シニアプラン公募研究年報　財団法人シニアプラン開発機構.

吉田　悟・南　隆男　1993　「Work & Family Interface」に関する基礎的研究－女性就業者をサンプルとしての探索的分析（２）－　産業・組織心理学会第９回大会発表論文集, 72-74.

6．付表

付表１　仕事観に関する因子分析結果（男性（n=338）を対象とした分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　仕事時間関与＞				
2	私はほとんど夜も週末も仕事をする	.78	.18	.64
10	私はしばしば働きすぎだと思う	.72	.07	.53
6	私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある	.69	.03	.48
4	私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている	.68	.32	.57
12	私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする	.64	−.02	.41
8	私は夕食の後、夜にも仕事をする	.64	.16	.44
15	通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く	.55	.13	.32
14	私のやることはほとんど仕事に関係している	.45	.21	.25
16	もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	.42	.31	.28
13	夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている	−.65	−.07	.43
＜第Ⅱ因子　仕事関与＞				
1	仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である	.14	.80	.67
3	私は自分の仕事に大変熱中している	.17	.77	.63
5	私は自分の仕事に深く傾倒している	.31	.76	.67
9	仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	.21	.70	.53
11	たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く	.00	.55	.30
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない	−.03	−.77	.60
	二乗和	4.21	3.53	7.74
	寄与率（%）	26.31	22.06	48.38

付表２　仕事観に関する因子分析結果（女性（n=164）を対象とした分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　仕事時間関与＞				
2	私はほとんど夜も週末も仕事をする	.81	.10	.67
10	私はしばしば働きすぎだと思う	.78	.20	.65
12	私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする	.74	.21	.59
6	私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある	.72	.17	.55
8	私は夕食の後、夜にも仕事をする	.70	.17	.51
4	私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている	.68	.25	.53
14	私のやることはほとんど仕事に関係している	.56	.28	.40
15	通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く	.55	.02	.30
13	夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている	−.60	−.01	.37
＜第Ⅱ因子　仕事関与＞				
1	仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である	.12	.81	.67
9	仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	.17	.76	.60
3	私は自分の仕事に大変熱中している	.30	.68	.56
5	私は自分の仕事に深く傾倒している	.44	.64	.60
11	たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く	−.15	.52	.29
16	もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	.39	.45	.35
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない	−.19	−.68	.50
	二乗和	4.80	3.34	8.14
	寄与率（%）	30.00	20.88	50.88

付表３　仕事過重に関する因子分析結果（男性（n=338）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　仕事量過重＞			
1　急ぎの仕事に追われること	.84	.18	.74
2　わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと	.81	.26	.73
4　仕事の量が多すぎること	.81	.34	.77
3　仕事を終わらせるために残業をすること	.78	.29	.70
＜第Ⅱ因子　仕事質過重＞			
6　やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること	.20	.82	.72
8　難しい判断や責任の重い決定をまかされること	.17	.75	.60
5　自分の能力以上の仕事を頼まれること	.46	.70	.71
7　仕事をする上で、自分の実力不足を感じること	.26	.63	.46
二乗和	2.98	2.43	5.41
寄与率（%）	37.25	30.38	67.63

付表４　仕事過重に関する因子分析結果（女性（n=164）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　仕事量過重＞			
4　仕事の量が多すぎること	.84	.29	.79
2　わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと	.82	.24	.74
1　急ぎの仕事に追われること	.81	.26	.73
3　仕事を終わらせるために残業をすること	.80	.16	.66
＜第Ⅱ因子　仕事質過重＞			
6　やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること	.22	.79	.67
7　仕事をする上で、自分の実力不足を感じること	.06	.76	.59
5　自分の能力以上の仕事を頼まれること	.38	.73	.68
8　難しい判断や責任の重い決定をまかされること	.36	.68	.59
二乗和	3.01	2.43	5.44
寄与率（%）	37.63	30.38	68.00

付表５　役割ストレッサーに関する因子分析結果（男性（n=338）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　役割曖昧性＞			
2　私は自分の責任が何であるかよくわかっている	.86	−.05	.75
3　私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている	.82	.05	.68
1　私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている	.82	−.06	.67
4　私は仕事の上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている	.70	−.02	.49
＜第Ⅱ因子　役割葛藤＞			
7　私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	−.02	.75	.56
6　別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	−.04	.71	.50
8　仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	−.24	.68	.52
5　人手もないのに仕事を任されるときがある	.26	.54	.36
二乗和	2.71	1.82	4.53
寄与率（%）	33.88	22.75	55.63

付表６　役割ストレッサーに関する因子分析結果（女性（n=164）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　役割曖昧性＞			
2　私は自分の責任が何であるかよくわかっている	.85	−.07	.73
1　私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている	.79	.11	.64
3　私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている	.79	.11	.64
4　私は仕事の上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている	.77	−.12	.61
＜第Ⅱ因子　役割葛藤＞			
6　別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	−.04	.75	.56
7　私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	.02	.74	.54
8　仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	−.16	.71	.53
5　人手もないのに仕事を任されるときがある	.28	.56	.39
二乗和	2.68	1.95	4.64
寄与率（%）	33.50	24.38	58.00

付表７　職務満足に関する因子分析結果（男性（n=338）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	h^2
＜第Ⅰ因子　やりがい満足＞					
9　自分の仕事そのもの	.82	.02	.21	.18	.75
1　自分の能力を活かして何事かなす機会	.82	.10	.15	.25	.76
14　仕事の上で何事かを達成する機会	.69	.20	.36	.18	.68
6　仕事の上で自分の判断ができる程度	.59	.30	.16	.25	.53
＜第Ⅱ因子　上司満足＞					
2　上司のリーダーシップ	.13	.89	.12	.15	.85
4　決定を行う際の上司の有能さ	.03	.89	.12	.21	.84
7　自分の上司の部下との接し方	.27	.78	.24	.12	.76
＜第Ⅲ因子　仲間満足＞					
10　仕事仲間	.16	.14	.86	.08	.79
13　自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	.23	.08	.83	.15	.76
15　職場の雰囲気	.27	.31	.73	.06	.70
＜第Ⅳ因子　処遇満足＞					
3　仕事の量から見た給与の程度	.17	.19	−.01	.75	.63
5　この会社での昇進の機会	.19	.30	−.04	.73	.66
11　教育・研修を受ける機会	.14	−.12	.31	.60	.49
12　職場での自分に対する評価	.26	.30	.20	.57	.52
8　人事異動の機会	.50	.09	.13	.55	.58
二乗和	2.81	2.71	2.40	2.38	10.31
寄与率（%）	18.73	18.07	16.00	15.87	68.73

付表８　職務満足に関する因子分析結果（女性（n=164）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	h^2
＜第Ⅰ因子　やりがい満足＞					
9　自分の仕事そのもの	.81	.19	.05	−.01	.70
1　自分の能力を活かして何事かなす機会	.73	.16	.13	.22	.63
14　仕事の上で何事かを達成する機会	.70	.15	.35	.09	.64
6　仕事の上で自分の判断ができる程度	.63	.24	.12	.38	.61
8　人事異動の機会	.39	.35	.16	.11	.31
＜第Ⅱ因子　上司満足＞					
4　決定を行う際の上司の有能さ	.17	.86	.08	.19	.82
2　上司のリーダーシップ	.26	.84	.20	.16	.84
7　自分の上司の部下との接し方	.29	.68	.31	.07	.65
＜第Ⅲ因子　仲間満足＞					
13　自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	.14	.10	.87	.14	.81
10　仕事仲間	.11	.13	.87	.16	.81
15　職場の雰囲気	.27	.27	.76	.02	.71
＜第Ⅳ因子　処遇満足＞					
11　教育・研修を受ける機会	.09	.02	.21	.64	.47
3　仕事の量から見た給与の程度	−.06	.49	−.06	.63	.64
5　この会社での昇進の機会	.27	.26	.01	.61	.51
12　職場での自分に対する評価	.47	.01	.24	.56	.59
二乗和	2.82	2.59	2.52	1.81	9.74
寄与率（%）	18.80	17.27	16.80	12.07	64.93

付表９　家庭観に関する因子分析結果（男性共働き(n=112)を対象として分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　家庭時間関与＞				
4	私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている	.86	.09	.76
10	私はしばしば家事をやりすぎだと思う	.86	−.04	.75
8	私は仕事から帰って、ずっと家事をしている	.83	−.02	.69
12	私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする	.80	−.02	.64
15	家事にかなりの時間を使っている	.80	.11	.65
6	私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある	.79	.06	.63
2	家にいる時間はほとんどいつも家事をしている	.77	.02	.59
16	もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	.59	.09	.35
14	私のやることはほとんど家族や家庭に関係している	.46	.39	.36
13	私は家事をほとんどしていない	−.37	.08	.15
＜第Ⅱ因子　家庭関与＞				
3	私の家族は何ものにも代えがたい	−.07	.91	.83
1	家族は今の私にとって非常に大切な一部分である	.01	.89	.80
5	私は自分の家族を深く愛している	−.02	.89	.79
9	家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	.17	.75	.59
11	いつも家族のことを考えている	.30	.47	.31
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない	.35	−.68	.58
	二乗和	5.62	3.84	9.47
	寄与率（%）	35.13	24.00	59.19

付表10　家事過重に関する因子分析結果（男性共働き（n=112）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　家事量過重＞			
4　家事の量が多すぎること	.88	.15	.80
3　家事がその日のうちに終わらないこと	.87	.01	.76
1　家事に追われること	.84	.21	.74
2　わき目もふらず、家事に没頭しなければならないこと	.83	.16	.71
5　自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること	.69	.45	.68
＜第Ⅱ因子　家事質過重＞			
7　家事をする上で、自分の力不足を感じること	.17	.81	.68
8　家庭で難しい判断や責任の重い決定をしなければならないこと	−.02	.68	.46
6　やり遂げるのに勉強が必要な家事に出会うこと	.44	.67	.64
二乗和	3.64	1.84	5.48
寄与率（%）	45.50	23.00	68.50

付表11　家事過重に関する因子分析結果（女性共働き（n=111）を対象とした分析）

項　目	Ⅰ	Ⅱ	h^2
＜第Ⅰ因子　家事量過重＞			
1　家事に追われること	.89	.15	.81
4　家事の量が多すぎること	.88	.22	.82
2　わき目もふらず、家事に没頭しなければならないこと	.87	.19	.79
3　家事がその日のうちに終わらないこと	.75	.17	.59
5　自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること	.61	.57	.70
＜第Ⅱ因子　家事質過重＞			
7　家事をする上で、自分の力不足を感じること	−.05	.85	.72
6　やり遂げるのに勉強が必要な家事に出会うこと	.31	.71	.60
8　家庭で難しい判断や責任の重い決定をしなければならないこと	.49	.58	.58
二乗和	3.59	2.03	5.62
寄与率（%）	44.88	25.38	70.25

付表12　家庭満足に関する因子分析結果（男性共働き（n=112）を対象とした分析）

	項　目	I	h^2
8	家族がお互いに理解している程度	.85	.72
4	家庭の雰囲気	.83	.69
6	私の家庭での過ごし方	.78	.61
5	私が困ったときに家族が援助してくれる程度	.70	.49
1	家族とのコミュニケーション	.68	.46
7	私が家族のためにしていること	.65	.42
3	私がしなければならない家事の量	.47	.22
2	家庭の経済状況	.24	.06
	二乗和	3.67	3.67
	寄与率（%）	45.88	45.88

付表13　家庭満足に関する因子分析結果（女性共働き（n=111）を対象とした分析）

	項　目	I	h^2
8	家族がお互いに理解している程度	.81	.66
4	家庭の雰囲気	.79	.63
6	私の家庭での過ごし方	.76	.57
5	私が困ったときに家族が援助してくれる程度	.72	.51
3	私がしなければならない家事の量	.67	.45
7	私が家族のためにしていること	.61	.37
2	家庭の経済状況	.59	.35
1	家族とのコミュニケーション	.56	.32
	二乗和	3.85	3.85
	寄与率（%）	48.13	48.13

付表14　ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度の因子分析結果（男性共働き(n=112)を対象として分析）

	項　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	h^2
＜第Ⅰ因子　家庭→仕事葛藤＞					
13	家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる	.82	.19	.26	.77
16	家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	.82	.24	.20	.76
6	家事が仕事生活に割り込んでくる	.80	.39	−.01	.79
2	家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	.76	.23	.06	.63
11	家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	.69	.05	.49	.72
17	家庭と仕事とのやりくりに苦しむことがよくある	.66	.31	.38	.68
9	家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	.59	.23	.37	.54
5	家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	.47	.47	.45	.65
＜第Ⅱ因子　時間葛藤＞					
18	仕事と家事とで忙しい	.27	.81	.29	.81
7	仕事と家事とで自分の時間がない	.35	.77	.24	.77
3	仕事と家事とで休む時間がない	.41	.73	.23	.76
14	仕事と家事とで時間的に余裕がない	.33	.70	.46	.82
10	仕事と家事とで毎日があわただしい	.26	.69	.38	.70
15	仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	.05	.57	.53	.60
＜第Ⅲ因子　仕事→家庭葛藤＞					
12	仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	.27	.37	.74	.75
8	やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	.25	.22	.73	.65
1	仕事が家庭生活に割り込んでくる	.19	.39	.71	.69
4	仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	.19	.52	.62	.69
	二乗和	4.80	4.34	3.64	12.77
	寄与率（%）	26.67	24.11	20.22	70.94

付表15　心身症傾向に関する項目群

	項　目
1	頭痛
5	めまい
10	胸や心臓の痛み
14	身体から力が抜ける感じ
18	背中の痛み
23	筋肉の痛み
27	呼吸困難
31	暑さや寒さに対する発作
33	身体の一部のしびれや痛み
36	喉のつまり
38	胃の不調や痛み
40	手足のだるさ

付表16　うつ傾向に関する項目群

	項　目
2	食欲のないこと
6	泣きたくなること
11	わなにはめられたような気分になること
15	自分を責めること
19	ひとりぼっちの気分になること
24	憂うつになること
28	物事をくよくよ考えること
32	どんなことにも興味のなくなること
34	将来に希望がないように思うこと
37	性的なことに興味がなくなること
39	いっそ死んでしまいたいと思うこと

付表17　不安傾向に関する項目群

	項　目
3	ちょっとしたことが気になって仕方がないこと
8	身体がふるえること
12	わけもなくおびえること
16	恐ろしい気分に襲われること
21	心臓がどきどきすること
25	特定の物事や場所をさけたいと思うこと
29	緊張したり神経過敏になったりすること

付表18　仕事うつ傾向に関する項目群

	項　目
4	朝起きて会社へ行きたくないと思うこと
9	自分の仕事がつまらなく思えること
13	会社の誰とも会いたくないと思うこと
17	自分の仕事にやる気が起きないこと
22	この会社に入ったことを後悔すること
26	自分に仕事をする能力がないと思われること

付表19　家庭うつ傾向に関する項目群

	項　目
7	家族のことを考えたくないと思うこと
20	家を出てしまいたいと思うこと
30	家に帰りたくないと思うこと
35	家庭がうっとうしいと思うこと
41	家族と過ごすことがわずらわしいこと

7．付属資料

（1）質問紙調査票

仕事と家庭のバランスとメンタルヘルスに関する意識調査

この度、名古屋大学産業臨床学教室では、企業で活躍しておられる方々を対象に、仕事と家庭のバランスとメンタルヘルスについての意識調査を実施することになりました。

近年、脱仕事人間といった言葉で代表されるように、仕事のみではない生き方が摸索されていますが、一方では仕事生活がますますストレスフルなものとなっています。このとき、仕事と家庭のバランスは、個人のメンタルヘルスと密接な関連があると考えられます。しかし、近年のストレスフルな環境下で仕事と家庭のバランスをどのようにとっていけばよいのかは現在のところ、あまり明らかにはなっていません。本調査は、企業に働く皆さんの仕事と家庭のバランスの取り方とメンタルヘルスの実態を調査することにより、個人のメンタルヘルスを促進する方策を探っていくことを目的としています。なお、調査結果はすべて集団として集計し、平均値やパーセントなどを算出する統計的処理が施されますので、回答者個人や勤務先にご迷惑をおかけすることはありません。

このような調査の主旨をご理解の上、回答にご協力いただけますよう、お願いいたします。また、ご希望の方には結果をフィードバックさせていただきます。その場合につきましても、個人の結果が勤務先に知らされたりすることは決してありませんので、率直にお答えくださいますよう、お願いいたします。フィードバックにつきましては最終ページをご覧ください。

全ページの記入が終わりましたら、返信用封筒にて、 1999年　　月　　日までにご返送いただけますよう、お願いいたします。

(お問い合わせ先)
名古屋大学教育学部内　産業臨床学教室
464-8601　名古屋市千種区不老町
TEL　(052)789-2648
FAX　(052)789-2651
E-mail　e43546a@nucc.cc.nagoya-u.ac.jp

【１】以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

		まったくちがう	どちらかというちがうといえば	どちらともいえない	どちらかというそのとおりといえば	まったくそのとおり
1	仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
2	私はほとんど夜も週末も仕事をする	1	2	3	4	5
3	私は自分の仕事に大変熱中している	1	2	3	4	5
4	私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
5	私は自分の仕事に深く傾倒している	1	2	3	4	5
6	私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある	1	2	3	4	5
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
8	私は夕食の後、夜にも仕事をする	1	2	3	4	5
9	仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
10	私はしばしば働きすぎだと思う	1	2	3	4	5
11	たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く	1	2	3	4	5
12	私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13	夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている	1	2	3	4	5
14	私のやることはほとんど仕事に関係している	1	2	3	4	5
15	通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く	1	2	3	4	5
16	もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	1	2	3	4	5

【２】最近、あなたは仕事の上で、次のような状況にどれくらいよく出会いますか。

		まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1	急ぎの仕事に追われること	1	2	3	4	5
2	わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと	1	2	3	4	5
3	仕事を終わらせるために残業をすること	1	2	3	4	5
4	仕事の量が多すぎること	1	2	3	4	5
5	自分の能力以上の仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
6	やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
7	仕事をする上で、自分の実力不足を感じること	1	2	3	4	5
8	難しい判断や責任の重い決定をまかされること	1	2	3	4	5

【３】以下の事柄は、あなたの仕事や職場の状況にどの程度あてはまると思いますか。

		あてはまらない	やあてはまらない	どちらともいえない	やあてはまる	あてはまる
1	私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている	1	2	3	4	5
2	私は自分の責任が何であるかよくわかっている	1	2	3	4	5
3	私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている	1	2	3	4	5
4	私は仕事の上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている	1	2	3	4	5
5	人手もないのに仕事を任されるときがある	1	2	3	4	5
6	別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	1	2	3	4	5
7	私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	1	2	3	4	5
8	仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	1	2	3	4	5

【４】あなたは現在会社の中で、以下の点に関してどの程度満足していますか。

		非常に不満	やや不満	どちらといえない	やや満足	非常に満足
1	自分の能力を活かして何事かなす機会	1	2	3	4	5
2	上司のリーダーシップ	1	2	3	4	5
3	仕事の量から見た給与の程度	1	2	3	4	5
4	決定を行う際の上司の有能さ	1	2	3	4	5
5	この会社での昇進の機会	1	2	3	4	5
6	仕事の上で自分の判断ができる程度	1	2	3	4	5
7	自分の上司の部下との接し方	1	2	3	4	5
8	人事異動の機会	1	2	3	4	5
9	自分の仕事そのもの	1	2	3	4	5
10	仕事仲間	1	2	3	4	5
11	教育・研修を受ける機会	1	2	3	4	5
12	職場での自分に対する評価	1	2	3	4	5
13	自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	1	2	3	4	5
14	仕事の上で何事かを達成する機会	1	2	3	4	5
15	職場の雰囲気	1	2	3	4	5

あなたは「家族」「家庭」についてどう考えていますか。以下の項目で、「家事」は、職場での「仕事」に対して、炊事・掃除などの家のことや育児・教育などの子供のこと、あるいは老親の介護といったご家庭での事柄をすべて含みます。家族構成などによって、その中身は違ってきますが、あなたにとっての「家事」についてお答えください。「家族」「家庭」についても同様に、あなたにとっての「家族」「家庭」についてお答えください。

【5】以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

		まったくちがう	どちらかというちがうといえば	どちらともいえない	どちらかというそのとおりといえば	まったくそのとおり
1	家族は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
2	家にいる時間はほとんどいつも家事をしている	1	2	3	4	5
3	私の家族は何ものにも代えがたい	1	2	3	4	5
4	私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
5	私は自分の家族を深く愛している	1	2	3	4	5
6	私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある	1	2	3	4	5
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
8	私は仕事から帰って、ずっと家事をしている	1	2	3	4	5
9	家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
10	私はしばしば家事をやりすぎだと思う	1	2	3	4	5
11	いつも家族のことを考えている	1	2	3	4	5
12	私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13	私は家事をほとんどしていない	1	2	3	4	5
14	私のやることはほとんど家族や家庭に関係している	1	2	3	4	5
15	家事にかなりの時間を使っている	1	2	3	4	5
16	もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	1	2	3	4	5

【6】最近、あなたは家庭で、次のような状況にどれくらいよく出会いますか。

		まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1	家事に追われること	1	2	3	4	5
2	わき目もふらず、家事に没頭しなければならないこと	1	2	3	4	5
3	家事がその日のうちに終わらないこと	1	2	3	4	5
4	家事の量が多すぎること	1	2	3	4	5
5	自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること	1	2	3	4	5
6	やり遂げるのに勉強が必要な家事に出会うこと	1	2	3	4	5
7	家事をする上で、自分の力不足を感じること	1	2	3	4	5
8	家庭で難しい判断や責任の重い決定をしなければならないこと	1	2	3	4	5

【7】あなたは現在家庭で、以下の点に関してどの程度満足していますか。

		非常に不満	やや不満	どちらともいえない	やや満足	非常に満足
1	家族とのコミュニケーション	1	2	3	4	5
2	家庭の経済状況	1	2	3	4	5
3	私がしなければならない家事の量	1	2	3	4	5
4	家庭の雰囲気	1	2	3	4	5
5	私が困ったときに家族が援助してくれる程度	1	2	3	4	5
6	私の家庭での過ごし方	1	2	3	4	5
7	私が家族のためにしていること	1	2	3	4	5
8	家族がお互いに理解している程度	1	2	3	4	5

【８】以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

		まったくちがう	どちらかというちがえば	どちらいえとない	どちらそのかとうりいえば	まったくそのの通り
1	仕事が家庭生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
2	家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	1	2	3	4	5
3	仕事と家事とで休む時間がない	1	2	3	4	5
4	仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	1	2	3	4	5
5	家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	1	2	3	4	5
6	家事が仕事生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
7	仕事と家事とで自分の時間がない	1	2	3	4	5
8	やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	1	2	3	4	5
9	家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	1	2	3	4	5
10	仕事と家事とで毎日があわただしい	1	2	3	4	5
11	家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	1	2	3	4	5
12	仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	1	2	3	4	5
13	家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5
14	仕事と家事とで時間的に余裕がない	1	2	3	4	5
15	仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5
16	家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	1	2	3	4	5
17	家庭と仕事とのやりくりに苦しむことがよくある	1	2	3	4	5
18	仕事と家事とで忙しい	1	2	3	4	5

最近の身体や心の状態はどうですか。

【９】あなたは、最近、次のような身体や心の状態をどの程度よく経験しますか。最もよくあてはまる番号に○をつけてください。

		まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1	頭痛	1	2	3	4	5
2	食欲のないこと	1	2	3	4	5
3	ちょっとしたことが気になって仕方がないこと	1	2	3	4	5
4	朝起きて会社へ行きたくないと思うこと	1	2	3	4	5
5	めまい	1	2	3	4	5
6	泣きたくなること	1	2	3	4	5
7	家族のことを考えたくないと思うこと	1	2	3	4	5
8	身体がふるえること	1	2	3	4	5
9	自分の仕事がつまらなく思えること	1	2	3	4	5
10	胸や心臓の痛み	1	2	3	4	5
11	わなにはめられたような気分になること	1	2	3	4	5
12	わけもなくおびえること	1	2	3	4	5
13	会社の誰とも会いたくないと思うこと	1	2	3	4	5
14	身体から力が抜ける感じ	1	2	3	4	5
15	自分を責めること	1	2	3	4	5
16	恐ろしい気分に襲われること	1	2	3	4	5
17	自分の仕事にやる気が起きないこと	1	2	3	4	5
18	背中の痛み	1	2	3	4	5
19	ひとりぼっちの気分になること	1	2	3	4	5
20	家を出てしまいたいと思うこと	1	2	3	4	5
21	心臓がどきどきすること	1	2	3	4	5
22	この会社に入ったことを後悔すること	1	2	3	4	5
23	筋肉の痛み	1	2	3	4	5
24	憂うつになること	1	2	3	4	5
25	特定の物事や場所をさけたいと思うこと	1	2	3	4	5
26	自分に仕事をする能力がないと思われること	1	2	3	4	5
27	呼吸困難	1	2	3	4	5
28	物事をくよくよ考えること	1	2	3	4	5
29	緊張したり神経過敏になったりすること	1	2	3	4	5
30	家に帰りたくないと思うこと	1	2	3	4	5
31	暑さや寒さに対する発作	1	2	3	4	5
32	どんなことにも興味のなくなること	1	2	3	4	5
33	身体の一部のしびれや痛み	1	2	3	4	5

	まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
34　将来に希望がないように思うこと	1	2	3	4	5
35　家庭がうっとうしいと思うこと	1	2	3	4	5
36　喉のつまり	1	2	3	4	5
37　性的なことに興味がなくなること	1	2	3	4	5
38　胃の不調や痛み	1	2	3	4	5
39　いっそ死んでしまいたいと思うこと	1	2	3	4	5
40　手足のだるさ	1	2	3	4	5
41　家族と過ごすことがわずらわしいこと	1	2	3	4	5

あなたの会社やあなたご自身・家族について教えてください。

【1】あなたの年齢と性別は、　　（　　）歳　　1　男　　2　女

【2】あなたの最終学歴は、以下のどれにあたりますか。

1　中学校相当　　2　高等学校相当　　3　短大・専門学校相当
4　大学相当　　5　大学院相当

【3】未婚・既婚の別は、以下のどれにあたりますか。

1　未婚　　2　既婚　　3　離別・死別

【4】あなたの家族について、次のうちあてはまる家族の番号に○をつけてください。また、番号に○をつけた家族については、同居・別居別のあてはまる方に○をつけてください。お子さんの場合は男女別と年齢を記入してください。

1　夫　　（同・別）
2　妻　　（同・別）
3　第一子（同・別）（男・女）（　　歳）
4　第二子（同・別）（男・女）（　　歳）
5　第三子（同・別）（男・女）（　　歳）
6　第四子（同・別）（男・女）（　　歳）欄が足りない場合はその他にご記入ください。
7　父　　（同・別）
8　義父　（同・別）
9　母　　（同・別）
10　義母　（同・別）
11　その他（同・別）（具体的に続柄をご記入ください。　　）

【5】あなたの勤めている会社の業種は、以下のどれにあたりますか。

1　建設　　2　製造　　3　運輸・通信　　4　卸売・小売、飲食店
5　金融・保険　　6　不動産　　7　電気・ガス・水道　　8　サービス
9　その他（　　）

【6】あなたの勤めている会社の規模は、以下のどれにあたりますか。

1　29人以下　　2　30～99人　　3　100～299人　　4　300～999人
5　1000人以上

【7】あなたの仕事の内容は、以下のどれにあたりますか。

1　事務職　　2　企画・調査職　　3　研究・開発職　　4　営業職
5　販売職　　6　生産技術職　　7　製造ラインなどの技能職
8　その他（　　）

【8】あなたの現在の地位は、以下のどれにあたりますか。

1　一般職　　2　主任級　　3　係長級　　4　課長補佐級
5　課長級　　6　次長級　　7　部長級　　8　取締役以上

【9】あなたの平均的な一週間あたりの残業時間は、以下のどれにあたりますか。

1　残業なし　　2　5時間未満　　3　5～10時間未満
4　10～15時間未満　　5　15～20時間未満　　6　20時間以上

【10】あなたの年間税込み所得は、以下のどれにあたりますか。

1　200万円未満　　2　200万～300万円未満　　3　300万～400万円未満
4　400万～500万円未満　　5　500万～600万円未満　　6　600万～700万円未満
7　700万～800万円未満　　8　800万～900万円未満　　9　900万～1000万円未満
10　1000万～1500万円未満　　11　1500万円以上

【11】あなたの生計をともにする家族全体の年間税込み所得は、以下のどれにあたりますか。

1　200万円未満　　2　200万～300万円未満　　3　300万～400万円未満
4　400万～500万円未満　　5　500万～600万円未満　　6　600万～700万円未満
7　700万～800万円未満　　8　800万～900万円未満　　9　900万～1000万円未満
10　1000万～1500万円未満　　11　1500万円以上

【12】あなたのこの会社での勤続年数は、　（　　）年

結果のフィードバックについて

本調査のフィードバックをご希望の方は、以下に結果の郵送先をご記入ください。調査に参加された方の平均とあなたの結果を対比して報告しますので、ご自分が一般の人と比べてどのような特徴があるかを見ていただくことができます。また、ご本人以外に、結果が知らされることは全くありません。

＜結果の郵送先＞（確実にお手元に届きますよう、詳しくご記入ください。）

郵便番号 | | | | − | | | | |

ご住所＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

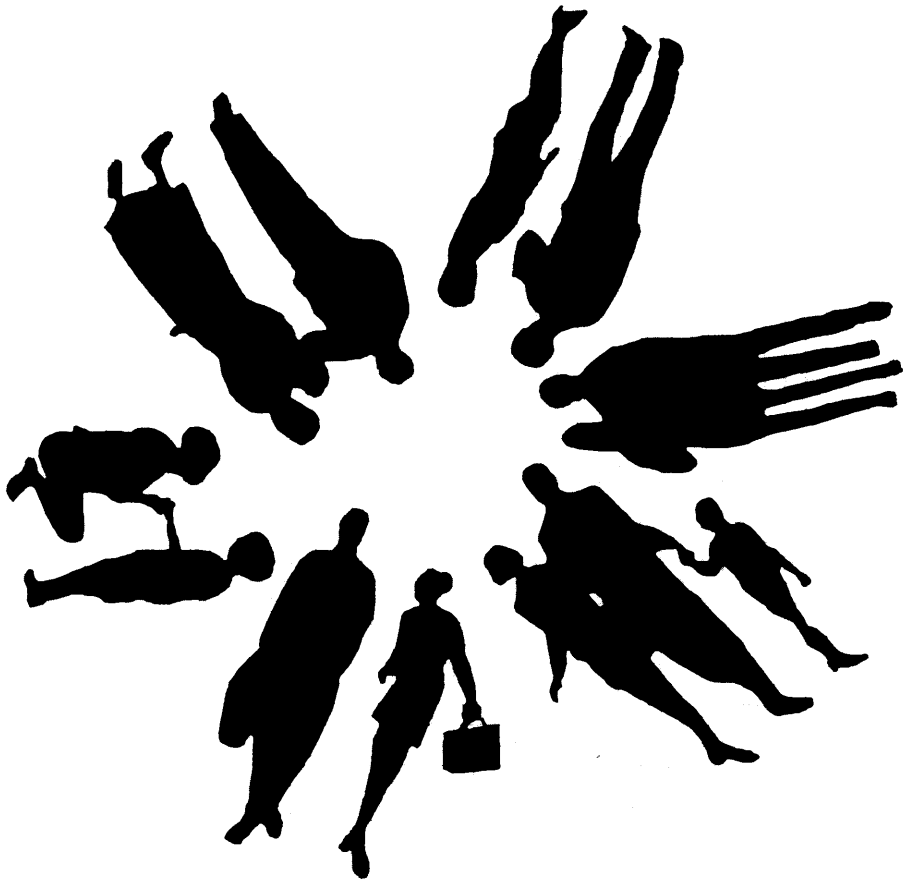
以上で調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。
この調査についてご意見等あれば、以下にご記入ください。

7．付属資料

（2）フィードバック冊子

仕事と家庭のバランスとメンタルヘルス

－いきいきとした生活のために－



名古屋大学教育学部産業臨床学教室

はじめに

この度は、名古屋大学産業臨床学教室の「仕事と家庭のバランスとメンタルヘルスについての意識調査」にご協力いただき、誠にありがとうございました。

近年、脱仕事人間といった言葉で代表されるように、仕事のみではない生き方が模索されていますが、一方では仕事生活がますますストレスフルなものとなっています。このとき、仕事と家庭のバランスは、個人のメンタルヘルスと密接な関連があると考えられます。本調査は、企業に働く皆さんの仕事と家庭のバランスの取り方とメンタルヘルスの実態を調査することにより、個人のメンタルヘルスを促進する方策を探っていくことを目的としています。

現在、調査結果を分析中ですが、これらの分析の結果につきましては、様々な機会をとらえて、働く場面にお返ししていきたいと考えておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。なお、この場合も、すべて集団単位で分析いたしますので、回答者個人や勤務先にご迷惑をおかけすることはありませんので、ご安心ください。

今回は、あなたの結果を調査に参加された方全体の平均と比較して、フィードバックさせていただきます。これらの結果が、皆さんのメンタルヘルスに少しでもお役に立てば幸いです。

結果の見方

結果は、あなたの家庭観や仕事観、仕事の仕方や家族との関わりなどを調べたものです。あなたの解答を○で表示し、調査に参加された方全体の平均を男性□女性△で表示してあります。いずれの結果も、あなたの結果が平均よりも高いから良い、低いから悪いということはありません。あなたの結果が平均に近いほど、平均的（一般的）であるといえ、あなたの結果が平均から離れているほど、特徴的（人と異なっている）であるといえます。ただしこの平均は、今回調査に参加された人数分（およそ500名）だけのものですので、働く人全体の平均を示しているわけではありません。あくまでも目安としてご覧ください。

ご自分の家庭観や仕事観、仕事の仕方や家族との関わりなどをいろいろ振り返ってみることは、あなたのメンタルヘルス（精神的健康）を維持する上で意味があります。この機会に是非、自分の生活を振り返っていただければと思います。配偶者や家族の方と結果を見ながら話し合うこともよろしいでしょう。

メンタルヘルスを維持するためには、体の健康と同じように、自己管理をすることが大切です。もし、自分の心が疲れているなあと思ったら、体と同じく休養が必要です。それには常に自分の心の状態に気がついていることが不可欠です。ときどきこのような心の健康チェックをしてみることは、自己管理に役立ちます。

この結果の見方がよくわからない場合や、この結果に関連してご相談などがありましたら、最後のページの連絡先まで、葉書か電話・FAX・Eメールでご連絡ください。

仕事関与と仕事への時間関与

ここでは、あなたがどれくらい仕事に関心を持ち、仕事を大切に思っているか（仕事関与）とどれくらい仕事に時間をかけているか（仕事への時間関与）を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

	仕事関与	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
1	仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
3	私は自分の仕事に大変熱中している	1	2	3	4	5
5	私は自分の仕事に深く傾倒している	1	2	3	4	5
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
9	仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
11	たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く	1	2	3	4	5

	仕事への時間関与	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
2	私はほとんど夜も週末も仕事をする	1	2	3	4	5
4	私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
6	私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある	1	2	3	4	5
8	私は夕食の後、夜にも仕事をする	1	2	3	4	5
10	私はしばしば働きすぎだと思う	1	2	3	4	5
12	私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13	夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている	1	2	3	4	5
14	私のやることはほとんど仕事に関係している	1	2	3	4	5
15	通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く	1	2	3	4	5
16	もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	1	2	3	4	5

仕事過重と役割明確性、役割葛藤

ここでは、あなたがどれくらい仕事が大変だと考えているか（仕事過重）と、職場で自分の役割がどれくらい明確になっているか（役割明確性）、役割上の葛藤があるかどうか（役割葛藤）を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

仕事過重	まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1 急ぎの仕事に追われること	1	2	3	4	5
2 わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと	1	2	3	4	5
3 仕事を終わらせるために残業をすること	1	2	3	4	5
4 仕事の量が多すぎること	1	2	3	4	5
5 自分の能力以上の仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
6 やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
7 仕事をする上で、自分の実力不足を感じること	1	2	3	4	5
8 難しい判断や責任の重い決定をまかされること	1	2	3	4	5

役割明確性	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
1 私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている	1	2	3	4	5
2 私は自分の責任が何であるかよくわかっている	1	2	3	4	5
3 私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている	1	2	3	4	5
4 私は仕事の上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている	1	2	3	4	5

役割葛藤	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
5 人手もないのに仕事を任されるときがある	1	2	3	4	5
6 別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	1	2	3	4	5
7 私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	1	2	3	4	5
8 仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	1	2	3	4	5

仕事満足度

ここでは、あなたがどれくらい仕事に満足しているか（仕事満足度）を以下の３つの観点から調べています。どれくらい仕事のやりがいに満足しているか（やりがい満足度）、どれくらい職場の対人関係に満足しているか（対人関係満足度）、どれくらい処遇に満足しているか（処遇満足度）です。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

やりがい満足	非常に不満	やや不満	どちらともいえない	やや満足	非常に満足
1　自分の能力を活かして何事かなす機会	1	2	3	4	5
6　仕事の上で自分の判断ができる程度	1	2	3	4	5
9　自分の仕事そのもの	1	2	3	4	5
14　仕事の上で何事かを達成する機会	1	2	3	4	5

対人関係満足	非常に不満	やや不満	どちらともいえない	やや満足	非常に満足
2　上司のリーダーシップ	1	2	3	4	5
4　決定を行う際の上司の有能さ	1	2	3	4	5
7　自分の上司の部下との接し方	1	2	3	4	5
10　仕事仲間	1	2	3	4	5
13　自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	1	2	3	4	5
15　職場の雰囲気	1	2	3	4	5

処　遇　満　足	非常に不満	やや不満	どちらともいえない	やや満足	非常に満足
3　仕事の量から見た給与の程度	1	2	3	4	5
5　この会社での昇進の機会	1	2	3	4	5
8　人事異動の機会	1	2	3	4	5
11　教育・研修を受ける機会	1	2	3	4	5
12　職場での自分に対する評価	1	2	3	4	5

家庭関与と家庭への時間関与

ここでは、あなたがどれくらい家庭に関心を持ち、家庭を大切に思っているか（家庭関与）とどれくらい家庭に時間をかけているか（家庭への時間関与）を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

	家　庭　関　与	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
1	家族は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
3	私の家族は何ものにも代えがたい	1	2	3	4	5
5	私は自分の家族を深く愛している	1	2	3	4	5
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
9	家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
11	いつも家族のことを考えている	1	2	3	4	5

	家庭への時間関与	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
2	家にいる時間はほとんどいつも家事をしている	1	2	3	4	5
4	私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
6	私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある	1	2	3	4	5
8	私は仕事から帰って、ずっと家事をしている	1	2	3	4	5
10	私はしばしば家事をやりすぎだと思う	1	2	3	4	5
12	私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13	私は家事をほとんどしていない	1	2	3	4	5
14	私のやることはほとんど家族や家庭に関係している	1	2	3	4	5
15	家事にかなりの時間を使っている	1	2	3	4	5
16	もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいのにと思う	1	2	3	4	5

家事過重と家庭満足度

ここでは、あなたがどれくらい仕事が大変だと考えているか（家事過重）と、どれくらい家庭に満足しているか（家庭満足度）を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

	家事過重	まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1	家事に追われること	1	2	3	4	5
2	わき目もふらず、家事に没頭しなければならないこと	1	2	3	4	5
3	家事がその日のうちに終わらないこと	1	2	3	4	5
4	家事の量が多すぎること	1	2	3	4	5
5	自分の能力以上の家事をしなければならないと感じること	1	2	3	4	5
6	やり遂げるのに勉強が必要な家事に出会うこと	1	2	3	4	5
7	家事をする上で、自分の力不足を感じること	1	2	3	4	5
8	家庭で難しい判断や責任の重い決定をしなければならないこと	1	2	3	4	5

	家庭満足度	非常に不満	やや不満	どちらともいえない	やや満足	非常に満足
1	家族とのコミュニケーション	1	2	3	4	5
2	家庭の経済状況	1	2	3	4	5
3	私がしなければならない家事の量	1	2	3	4	5
4	家庭の雰囲気	1	2	3	4	5
5	私が困ったときに家族が援助してくれる程度	1	2	3	4	5
6	私の家庭での過ごし方	1	2	3	4	5
7	私が家族のためにしていること	1	2	3	4	5
8	家族がお互いに理解している程度	1	2	3	4	5

仕事家庭葛藤

ここでは、あなたがどれくらい仕事と家庭との間で葛藤を感じているか（仕事家庭葛藤）を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

仕事→家庭葛藤	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
1 仕事が家庭生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
4 仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	1	2	3	4	5
8 やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	1	2	3	4	5
12 仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	1	2	3	4	5
15 仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5

家庭→仕事葛藤	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
2 家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	1	2	3	4	5
6 家事が仕事生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
9 家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	1	2	3	4	5
13 家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5
16 家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	1	2	3	4	5

時間葛藤	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
3 仕事と家事とで休む時間がない	1	2	3	4	5
7 仕事と家事とで自分の時間がない	1	2	3	4	5
10 仕事と家事とで毎日があわただしい	1	2	3	4	5
18 仕事と家事とで忙しい	1	2	3	4	5
14 仕事と家事とで時間的に余裕がない	1	2	3	4	5

選択葛藤	まったくちがう	どちらかといえばちがう	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	まったくその通り
5　家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	1	2	3	4	5
11　家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	1	2	3	4	5
17　家庭と仕事とのやりくりに苦しむことがよくある	1	2	3	4	5

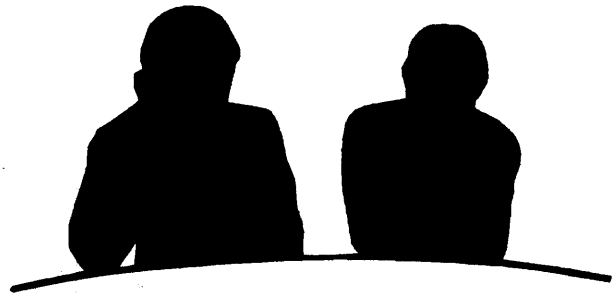
メンタルヘルスミニ知識・メンタルヘルスとは？

メンタルヘルス（精神的健康）というと、皆さんはどのようなことを思い浮かべるでしょうか。メンタルヘルスはごく一部の人の問題で、自分の問題ではないと考えていらっしゃる方も多いのではないでしょうか。世界保健機構（WHO）では、健康について「健康とは肉体的にも、精神的にも、社会的にも完全によい状態（well-being）であって、ただ単に病気や虚弱ではないということをさすものではない」としています。これと同じことが心の健康についても言えます。もちろん、適切な治療が必要な場合もあります。しかし、そういった場合だけでなく、心の健康はよりいきいきと生活したり、自分らしく生きていくための大切なことがらです。たとえば、ある研究者はメンタルヘルスとは、1）心身が十分に機能していること、2）環境に積極的に適応していること、3）自己の可能性を十分に発揮していることであると言っています。これを機会にあなたのメンタルヘルスを見直してみませんか？

最近の身体や心の状態

ここでは、最近のあなたの身体や心の状態を調べています。あなたの回答を○、調査に参加した方の平均を男性□女性△で表示しています。

	まったくない	あまりない	時々ある	かなりよくある	大変よくある
1　身体的症状（頭痛や肩こりなど）	1	2	3	4	5
2　気分の落ち込み	1	2	3	4	5
3　不安な気持ち	1	2	3	4	5



メンタルヘルスミニ知識・ストレスとは？

ストレスという言葉をよく聞きますが、それではストレスとはいったいどんなものなのでしょうか。ストレスには原因があります。それは、職場の環境や家庭の状況といったあなたをとりまく環境と、そのことをどのように感じたり、考えたりするかというあなた自身のあり方の不一致から生じます。人の考え方や感じ方はさまざまですから、同じ環境でも人によってストレスになったり、ストレスにならなかったりします。さらにいうと、考えたり、感じたりする人であるからこそ、ストレスが生じるということになります。たぶん人が人であるために常にストレスと向き合わなくてならないということでしょう。ストレス状態から脱するには、環境を変える、自分が変わる、環境と自分との関係を変えるの３つが考えられます。また、積極果敢に変化に取り組むことも必要ですが、ときには取りあえず時期を待つとか、目をつぶっておくということも大切なストレス対処法です。あの手この手で、うまくストレスとつきあっていくという姿勢が大切なのかも知れませんね。

結果から見るあなたの傾向

この結果をご覧になってのご感想やご意見をお寄せください。

この結果に関するお問い合わせは、以下までお願いいたします。

名古屋大学教育学部産業臨床学教室
〒464-8601 名古屋市千種区不老町
TEL (052)789-2648
FAX (052)789-2651
E-mail e43546a@nucc.cc.nagoya-u.ac.jp

また、名古屋大学教育学部心理教育相談室では、職場での悩みや人間関係の悩みなどのご相談を承っています。まず、お電話で受付後、担当者よりご連絡させていただき、予約を取らせていただきます。詳しくは以下までお問い合わせください。

名古屋大学教育学部心理教育相談室
〒464-8601 名古屋市千種区不老町
TEL (052)789-2656
電話受付時間　月～金9:00～17:00

仕事と家庭のバランスとメンタルヘルス

以下に結果をご覧になってのご感想・ご意見をご記入下さい。

お差しつかえなければ、以下にご記入下さい。

お名前

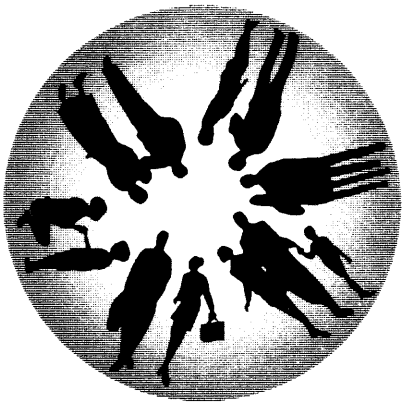
ご連絡先住所

TEL (　　)　　－

上記の件についてのご連絡　　要　・　不要

仕事と家庭のバランスとメンタルヘルス

－いきいきとした生活のために－



平成１１年

名古屋大学教育学部産業臨床学教室

郵便はがき

50円切手を
貼って下さい。

4 6 4 - 8 6 0 1

名古屋市千種区不老町

名古屋大学教育学部

産業臨床学教室　行

謝　辞

本研究を進めるにあたり、多くの方々のご協力をいただきました。まず、調査にご協力いただきました、多くの皆さんに深く感謝の意を表します。また、名古屋大学大学院教育学研究科院生の西村もゆ子さん、大谷福子さん、教育学部研究生の伊藤美紀さん、冨澤文江さんには、質問紙の配布から、フィードバックのコメントの作成まで大部にわたり協力していただきました。ここに記し、感謝の意を表します。

ワーク・ファミリー・コンフリクトと
メンタルヘルスの
関連性に関する心理学的考察

研究課題番号０９６１０１１３

平成９年度～平成１１年度科学研究費補助金
基盤研究(C)(２)研究報告書

研究代表者　金井篤子
(名古屋大学教育学部)

発行　平成１２年３月