

## 報 告

# 日本における子育て中の日本人就労者の ワーク・ファミリー・コンフリクトに影響する 要因に関する文献のレビュー

前川 麻記<sup>1)</sup>, 竹内利永子<sup>1)</sup>, 松本七十子<sup>2)</sup>

## 〔論文要旨〕

本研究の目的は、子育て中の就労者のワーク・ファミリー・コンフリクト (Work-Family Conflict : WFC) に影響する要因を明らかにすることである。医学中央雑誌と CiNii で2009~2018年の論文を検索し、14文献を研究対象とした。分析の結果、WFC に影響する要因のカテゴリーとして【労働、職場環境等に関する事柄】、【家事や育児、家族に関する事柄】、【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】、【親または子どもの年齢】の4つが抽出された。文献のデータが一番多かったのは、〈労働環境〉の「労働時間が長い」であった。さらに、WFC の定義の中にある仕事と家庭に関する要因以外に、【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】が挙げられた。子育て中の就労者にとって、〈労働環境〉と〈夫婦〉以外に支援者の存在の有無が WFC に影響する重要な要因であることが明らかとなった。

Key words : 育児, 労働衛生, ワーク・ファミリー・コンフリクト, ワーク・ライフ・バランス, 文献研究

## I. はじめに

家庭は、子どもの健やかな育ちの基盤である<sup>1)</sup>。子どもが健やかに育つためには、親が子育てに喜びや生きがいを感じながら子どもとともに成長できること、また一人の人としても充実した生活を送ることが必要である。

近年、就労する女性の増加に伴い共働き世帯が増え、仕事と家庭を両立する夫婦が増加している。男女共同参画白書令和2年版によると<sup>2)</sup>、2019年には共働き世帯が約68%と専業主婦世帯より多くなっている。共働きの利点としては、共働き世帯の父親は専業主婦世帯の父親に比べて、育児参加度が高いことや<sup>3)</sup>、共働き世帯の母親は専業主婦に比べて、生活満足感が高いことが明らかになっている<sup>4)</sup>。一方で、6歳未満の子どもをもつ共働き世帯では、労働時間は父親の方が母親に比べ圧倒的に長いこと、子育て期の男性の仕事負担

が重く、家事・育児の負担が女性に偏っている現状が報告されている<sup>2)</sup>。

ワーク・ライフ・バランスがうまくいかないときに、就労者はワーク・ファミリー・コンフリクト (Work-Family Conflict : 以下、WFC) を感じるとされている<sup>5)</sup>。WFC とは、仕事上の役割と家庭・育児・介護などの家庭役割など複数の役割がぶつかり合うことで生まれる葛藤のことである<sup>6)</sup>。この WFC は、特に乳幼児をもつ男女の場合に最も高まることや<sup>7)</sup>、抑うつや疲労、睡眠の質など、特に精神面に悪影響を及ぼすこと<sup>8)</sup>が明らかになっている。現在、国を挙げてさまざまな労働政策や子育て支援が行われているが、仕事と子育ての両立にはまだまだ困難が生じている<sup>9)</sup>。よって、子育て中の就労者は、依然として仕事と子育ての両立に伴う葛藤を抱えており、この葛藤が子どもの生活や成長・発達に影響を及ぼすと考えられる。

そこで本研究では、子育て中の WFC に関する国内

A Review : Factors Affecting Work-Family Conflict among Japanese Parents with Children

[31103]

Maki MAEKAWA, Rieko TAKEUCHI, Nasoko MATSUMOTO

受付 19.12.10

1) 藍野大学医療保健学部看護学科 (研究職 / 助産師)

採用 21. 8.24

2) 藍野大学医療保健学部看護学科 (研究職 / 看護師)

の先行研究を分析することにより、WFCに影響を及ぼす要因を明らかにすることを目的とした。子どもが健やかに育つためには、働きながら子育てをしている親自身が、個人として充実した生活を送ることが必要である。子育て中の就労者のWFCに影響を及ぼしている要因を明らかにすることにより、ワーク・ライフ・バランスと子育て環境の充実に向けた新たな支援につなげることができると考えた。

## II. 用語の定義

### 1. ワーク・ファミリー・コンフリクト (Work-Family Conflict)

本研究におけるWFCとは、Greenhausらの定義に準じて<sup>6)</sup>、「仕事上の役割と家庭の役割とが相互にぶつかり合うことで生まれる葛藤」と定義した。

### 2. ワーク・ライフ・バランス

平成19年7月の男女共同参画会議において、ワーク・ライフ・バランスは、「仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態」と定義されている<sup>10)</sup>。この定義を参考に、本研究では、「仕事と家庭生活を自らが希望するバランスで調和させること」と定義した。

## III. 方 法

### 1. 文献収集方法

本研究では、国内文献の検索を、医学中央雑誌Web版 Ver.5およびCiNii Articlesで行った。キーワード

を、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」・「WFC」とし、絞り込み条件として「原著論文」を加えた。発行年は、2009～2018年の10年間とした。その結果、医学中央雑誌は34件、CiNiiでは44件が抽出された。ここからさらに「育児」、「子育て」、「小児」、「子ども」、「乳幼児」との組み合わせで検索し、23件に絞り込んだ。抄録または本文をもとに、調査対象が日本人ではない1文献、文献レビュー2文献、子育て中の就労者のWFCに影響を及ぼしている要因について調査されていない研究6文献を除外し、14文献を分析対象とした(図)。

### 2. 分析方法

分析対象の14文献のWFCの定義を構成する仕事と家庭に着目し、WFCに影響する要因に関連する一続きの言葉を抽出し、オリジナルデータとした。次に、類似したオリジナルデータをサブカテゴリーとしてまとめ、さらにカテゴリーに分類して整理した。

## IV. 結 果

### 1. 対象文献の概要

分析対象とした14件の文献の研究デザインは、横断研究12件、縦断研究1件、量的研究と質的研究を組み合わせた研究が1件であった。調査対象者は、一般就労者を対象としたものが最も多く11件であった。男女ともに対象としたものが6件、女性(母親)のみを対象としたものが3件、男性(父親)のみを対象としたものが2件であった。次に女性看護師を対象としたものが2件、女性看護師と一般就労女性を対象としたものが1件であった。調査対象者がもつ子どもの年齢を記載していた研究は10件で、そのうち、子どもの年齢を0～6歳(未就学児・乳幼児)と限定して調査された研究は6件、小学生以下と限定して調査された研究は2件であった(表1)。

### 2. 子育て中の就労者のWFCに影響する要因

子育て中の就労者のWFCに影響する要因として【労働、職場環境等に関する事柄】、【家事や育児、家族に関する事柄】、【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】、【親または子どもの年齢】の4つのカテゴリーが抽出された(表2)。以下、カテゴリー【 】、サブカテゴリー〈 〉、文献から抽出されたオリジナルデータ「 」で示す。

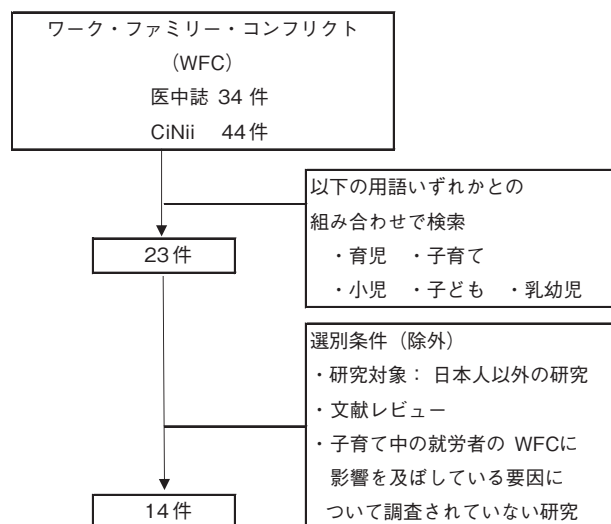


図 分析対象となる文献の収集過程

表1 文献の概要

| 文献番号 | 著者                       | 発表年  | デザイン  | 調査方法 | WFC 測定尺度                      | 調査対象者 (人数)                                                                                | 調査対象者の子どもの年齢                                  | 主な結論                                                                                                                                                                                             |
|------|--------------------------|------|-------|------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | 若島ら <sup>11)</sup>       | 2009 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版 <sup>12)</sup>     | 企業 A の社員350人<br>(子どもをもつ男性: 118人<br>子どもをもたない男性: 109人<br>子どもをもつ女性: 22人<br>子どもをもたない女性: 101人) | 記載なし                                          | WFC を仕事役割と家庭役割が相互にぶつかり合うことから発生する役割間葛藤とした。WFC に影響する要因は, 結びつき (家族内での互いの愛情や仲の良さ, 親密さ, まとまり), 利害関係 (家族の形態維持や各自が自分自身の利害においてのみ関わる家族との関係性), 勢力 (家族内における権威や決定力, 影響力), 開放性 (家族が家族以外の人とどれだけ関わっているのか) であった。 |
| 2    | 児玉ら <sup>13)</sup>       | 2010 | 横断研究  | 質問紙  | 金井・若林 <sup>14)</sup> の質問項目を改変 | 子どもをもつ企業勤めの正社員247人<br>(女性: 247人)                                                          | 未成人                                           | WFC を育児中の女性就労者の抱きやすい家庭と仕事との両立葛藤とした。WFC に影響する要因は, 就業継続意思, 支援する者 (メンター) の存在, メンタリング行動 (メンターから受けている支援) であった。                                                                                        |
| 3    | 児玉 <sup>15)</sup>        | 2010 | 横断研究  | 質問紙  | 金井・若林の質問項目を改変                 | 子どもをもつ企業勤めの正社員283人<br>(男性: 66人, 女性: 217人)                                                 | 小学生以下                                         | WFC を育児中の就労者が直面する仕事と家庭の両立葛藤とした。WFC に影響する要因は, 業種, 職種, 育児負担の割合, 支援する者 (メンター) の存在, 上司の配慮であった。                                                                                                       |
| 4    | Shimazu ら <sup>16)</sup> | 2010 | 横断研究  | 質問紙  | SWING <sup>17)</sup>          | 東広島市に住む子どもをもつ労働者196人<br>(男性: 95人, 女性: 101人)                                               | 未就学児                                          | WFC を仕事上の役割と家庭・育児等の家庭役割など複数の役割がぶつかり合うことで生まれる葛藤とした。WFC に影響する要因は, 仕事の要求度, 家庭生活での負担であった。                                                                                                            |
| 5    | 鈴木ら <sup>18)</sup>       | 2012 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 宮城県内の事業所の社員3,245人<br>(男性: 2,250人, 女性: 995人)                                               | 調査対象者のうち子どもをもつ者は4歳未満, 4~12歳, 13~18歳, 19歳以上で区分 | WFC を仕事役割と家庭役割とが相互にぶつかり合うことから発生する役割葛藤とした。WFC に影響する要因は, 末子の年齢であった。                                                                                                                                |
| 6    | 古金ら <sup>19)</sup>       | 2013 | ①横断研究 | ①質問紙 | WFC 尺度日本語版                    | ① A 病院に勤務する夫と子どもをもつ卒後7~25年の管理職以外の看護師41人 (女性: 41人)                                         | 記載なし                                          | WFC を仕事と家庭の役割とが相互にぶつかり合うことから発生する役割葛藤とした。WFC に影響する要因は, 看護師の年齢, 夜勤の有無であった。                                                                                                                         |
|      |                          |      | ②質的研究 | ②面接  |                               | ② ①から無作為に抽出したものの5人 (女性: 5人)                                                               | 記載なし                                          |                                                                                                                                                                                                  |
| 7    | 原 <sup>20)</sup>         | 2015 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版を改変                 | 東京都の2つの市にある保育園2園と幼稚園1園の父親91人<br>(男性: 91人)                                                 | 乳幼児                                           | WFC を仕事役割と家庭役割のどちらを優先的に考えるかという役割葛藤としている。WFC に影響する要因は, 配偶者との会話, 育児参加, 家事参加, 配偶者の就労の有無であった。                                                                                                        |
| 8    | 山崎ら <sup>21)</sup>       | 2015 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 政令市にある認可保育園に通う正規雇用されている保護者200人<br>(男性: 98人, 女性: 102人)                                     | 乳幼児                                           | WFC を働く父親, 母親の仕事役割と家庭役割とが相互にぶつかり合うことで生じる役割葛藤とした。WFC に影響する要因は, 労働時間, 職業性ストレスであった。                                                                                                                 |
| 9    | 鈴木ら <sup>22)</sup>       | 2015 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 病院附属の保育施設を利用する女性看護師と一般保育園を利用する一般就労女性247人<br>(女性看護師: 125人<br>一般就労女性: 122人)                 | 未就学児                                          | WFC を家庭役割と仕事役割の両立により生じる葛藤を表す概念とした。WFC に影響する要因は, 勤務形態, 残業時間, 1日あたりの夫との会話時間, 1週間あたりの夫と一緒に夕食回数, 末子の年齢であった。                                                                                          |
| 10   | 中川 <sup>23)</sup>        | 2015 | 横断研究  | 質問紙  | 独自に作成                         | 子どもをもつ共働き家族の夫311人<br>(男性: 311人)                                                           | 12歳以下                                         | WFC を仕事から家族に対する葛藤とした。WFC に影響する要因は, 通勤勤務時間, 性別役割分業意識, 末子年齢であった。                                                                                                                                   |
| 11   | 渡辺ら <sup>24)</sup>       | 2017 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 保育園の子どもをもつ共働きの母親117人<br>(女性: 117人)                                                        | 0~6歳                                          | WFC を仕事役割と家庭役割が相互にぶつかり合うことから発生する役割間葛藤とした。WFC に影響する要因は, 母親が行う父親の育児関与への調整行動, 育児不安・自信のなさ, 夫のサポートであった。                                                                                               |
| 12   | 原 <sup>25)</sup>         | 2017 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版を改変                 | 保育園と幼稚園に在籍する子どもをもつフルタイム労働者330人<br>(男性: 148人, 女性: 182人)                                    | ・保育園1~3歳児クラス<br>・幼稚園3歳児クラス                    | WFC を仕事役割と家庭役割の役割間葛藤の一形態とした。WFC に影響する要因は, 1日の平均勤務時間, 仕事役割の質, 家庭役割の質であった。                                                                                                                         |
| 13   | 広橋ら <sup>26)</sup>       | 2018 | 縦断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 育児休業を取得し, 復職した女性看護師19人<br>(女性: 19人)                                                       | 記載なし                                          | WFC を仕事役割と家庭役割を果たすときに発生する相互にぶつかり合う役割葛藤とした。WFC に影響する要因は, 復職後の勤務部署の違いであった。                                                                                                                         |
| 14   | 太田ら <sup>27)</sup>       | 2018 | 横断研究  | 質問紙  | WFC 尺度日本語版                    | 保育所児童の母親314人<br>(女性: 314人)                                                                | 記載なし                                          | WFC をある個人の仕事と家庭生活領域における役割要請が, いくつかの観点で, 互いに両立しないような, 役割間葛藤の一形態とした。WFC に影響する要因は, 家族機能 (適応性, 凝集性, 開放性), 育児ソーシャル・サポート (精神的サポート, 育児援助), 社会的支援に対する母親の援助要請態度 (母親相互), 育児不安, 母親の年齢であった。                  |

表2 子育て中の就労者の WFC に影響する要因

| カテゴリー                      | サブカテゴリー | 文献の記述                         | 記述数 | 文献番号 (発表年)                               |
|----------------------------|---------|-------------------------------|-----|------------------------------------------|
| 労働、職場環境等に関する事柄             | 労働環境    | ・労働時間が長い ↑                    | 10  | 8 (2015), 9 (2015), 10 (2015), 12 (2017) |
|                            |         | ・情報通信業に従事している ↑               |     | 3 (2010)                                 |
|                            |         | ・技術・専門職に従事している ↑              |     | 3 (2010)                                 |
|                            |         | ・夜勤がある ↑                      |     | 6 (2013)                                 |
|                            |         | ・正職員である ↑                     |     | 9 (2015)                                 |
|                            |         | ・労働条件に不安・不満がある ↑              |     | 12 (2017)                                |
|                            |         | ・育児休業の復職後の勤務部署が同じ ↑           |     | 13 (2018)                                |
|                            | ストレス関連  | ・仕事の要求度が高い ↑                  | 5   | 4 (2010), 8 (2015)                       |
|                            |         | ・心理的な仕事の量の負担, 仕事の質の負担が大きい ↑   |     | 8 (2015)                                 |
|                            |         | ・自覚的な身体的負担が大きい ↑              |     | 8 (2015)                                 |
|                            |         | ・職場環境によるストレスが高い ↑             |     | 8 (2015)                                 |
| 家事や育児、家族に関する事柄             | 職務満足    | ・仕事の充実感が低い ↑                  | 4   | 8 (2015), 12 (2017)                      |
|                            |         | ・就業継続意思が低い ↑                  |     | 2 (2010)                                 |
|                            |         | ・仕事の適性がない ↑                   |     | 8 (2015)                                 |
|                            | 夫婦      | ・夫婦関係が不良 ↑                    | 9   | 1 (2009), 12 (2017)                      |
|                            |         | ・夫婦のコミュニケーションが少ない ↑           |     | 7 (2015), 9 (2015)                       |
|                            |         | ・妻が就労している ↑                   |     | 7 (2015)                                 |
|                            |         | ・性別役割分業意識が伝統的である ↑            |     | 10 (2015)                                |
|                            |         | ・夫のサポートが少ない ↑                 |     | 11 (2017)                                |
|                            |         | ・母親による父親の育児関与を抑制する行動 ↓        |     | 11 (2017)                                |
|                            |         | ・母親による父親の育児関与を促進する行動 ↑ ↓      |     | 11 (2017)                                |
|                            | 家族      | ・父親にとって母子の仲の良さや親密さ, まとまりが強い ↑ | 4   | 1 (2009)                                 |
|                            |         | ・家族間でのまとまりが弱い ↑               |     | 14 (2018)                                |
|                            |         | ・家族間での適応性が低い ↑                |     | 14 (2018)                                |
|                            |         | ・家族からのサポートが少ない ↑              |     | 14 (2018)                                |
|                            | 家事・育児   | ・育児負担の割合が多い ↑                 | 4   | 3 (2010)                                 |
|                            |         | ・家庭生活で負担が大きい ↑                |     | 4 (2010)                                 |
|                            |         | ・家事, 育児への参加が少ない ↑             |     | 7 (2015)                                 |
|                            |         | ・育児不安, 育児に対する自信のなさ ↑          |     | 11 (2017)                                |
| 所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄 | 支持・支援   | ・支援する者 (メンター) がいない ↑          | 9   | 2 (2010), 3 (2010)                       |
|                            |         | ・家族員の家族以外の他人との関わりの少なさ ↑       |     | 1 (2009), 14 (2018)                      |
|                            |         | ・メンターから受けている支援が少ない ↑          |     | 2 (2010)                                 |
|                            |         | ・上司からの配慮が少ない ↑                |     | 3 (2010)                                 |
|                            |         | ・上司, 同僚, 友人からのサポートが少ない ↑      |     | 8 (2015)                                 |
|                            |         | ・母親に対する育児サポートが少ない ↑           |     | 14 (2018)                                |
|                            |         | ・母親の身近にいる人や母親同士の関わりが少ない ↑     |     | 14 (2018)                                |
| 親または子どもの年齢                 | 子どもの年齢  | ・末子の年齢が低い ↑                   | 4   | 9 (2015), 10 (2015)                      |
|                            |         | ・小学校高学年までの子どもがいる ↑            |     | 5 (2012)                                 |
|                            |         | ・子どもの年齢が7歳以上 ↑                |     | 6 (2013)                                 |
|                            | 母親の年齢   | ・女性看護師の年齢が37.9歳以上 ↑           | 2   | 6 (2013)                                 |
|                            |         | ・母親の年齢が36歳以上 ↑                |     | 14 (2018)                                |

↑ : WFC を増悪させる要因

↓ : WFC を軽減させる要因

## i. 【労働、職場環境等に関する事柄】

【労働、職場環境等に関する事柄】は、文献のデータが一番多く、〈労働環境〉、〈ストレス関連〉、〈職務満足〉の3つのサブカテゴリーで構成されていた。〈労

働環境〉は、4文献で記述されていた「労働時間が長い」を筆頭に、「情報通信業に従事している」、「技術・専門職に従事している」、「夜勤がある」、「正職員である」、「労働条件に不安・不満がある」、「育児休業の復

職後の勤務部署が同じ」の10データがあり、サブカテゴリーの中で最も多かった。〈ストレス関連〉では「仕事の要求度が高い」こと、〈職務満足〉では「仕事の充実感が低い」ことについて、それぞれ2文献で記述されていた。

## ii. 【家事や育児, 家族に関する事柄】

【家事や育児, 家族に関する事柄】は、2番目にデータが多いカテゴリーであった。このカテゴリーは〈夫婦〉、〈家族〉、〈家事・育児〉の3つのサブカテゴリーで構成されていた。なかでも〈夫婦〉は、サブカテゴリーの中で最も多く9データがみられた。この〈夫婦〉では、「夫婦関係が不良」、「夫婦のコミュニケーションが少ない」ことが、それぞれ2文献で記述されていた。〈家族〉は4データがあり、家族間の関係性について記されていた。〈家事・育児〉は4データがあり、家事・育児の負担と育児不安について記されていた。

## iii. 【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】

【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】は、3番目にデータが多いカテゴリーであった。サブカテゴリーは〈支持・支援〉であった。この〈支持・支援〉では「支援する者（メンター）がいない」、「家族員の家族以外の他人との関わりの少なさ」が各2データ、「メンターから受けている支援が少ない」、「上司からの配慮が少ない」、「上司、同僚、友人からのサポートが少ない」、「母親に対する育児サポートが少ない」、「母親の身近にいる人や母親同士の関わりが少ない」の各1データで構成されていた。子育て中の就労者を〈支持・支援〉する者としては、支援する者（メンター）と上司について複数の記述があった。そのほかに、家族以外の人、同僚、友人、母親の身近にいる人やほかの母親が挙げられた。

## iv. 【親または子どもの年齢】

【親または子どもの年齢】はデータが最も少なく、〈子どもの年齢〉、〈母親の年齢〉の2つのサブカテゴリーで構成されていた。〈子どもの年齢〉のデータは「末子の年齢が低い」、「小学校高学年までの子どもがいる」、「子どもの年齢が7歳以上」であった。〈母親の年齢〉は、「女性看護師の年齢が37.9歳以上」、「母親の年齢が36歳以上」のデータが示された。

## V. 考 察

子育て中の就労者の WFC に影響する要因として、

最もデータが多かったのは、【労働, 職場環境等に関する事柄】の〈労働環境〉、「労働時間が長い」であった。このことから、〈労働環境〉が重要なサブカテゴリーであること、また、なかでも「労働時間が長い」ことが、WFC に影響する要因であることが示された。労働時間が長いことは、仕事が優先され、家庭の役割に充てる時間が減少することにつながる。そのことは、仕事と家庭の役割のバランスが崩れることを意味し、家事・育児が十分に果たせないことや、夫婦の時間が十分に取れないことへの葛藤を生じさせるといえる。したがって、子育て中の就労者の WFC 軽減のためには、子育て世代の労働時間の短縮について早急に取り組む必要があると考える。

次に、【家事や育児, 家族に関する事柄】の〈夫婦〉は、〈労働環境〉の次に多く記述されていたサブカテゴリーであった。このことから、〈夫婦〉が重要なサブカテゴリーであることが示された。この〈夫婦〉において「夫婦関係が不良」、「夫婦のコミュニケーションが少ない」が、ほかのデータより多かったことから、夫婦の関係性が WFC に影響する要因であることが明らかとなった。コミュニケーションには連絡や相談だけではなく、互いの情感を共有するという意味が含まれている<sup>28)</sup>。したがって、夫婦の関係性が良好でないと、仕事や家庭で問題・葛藤が生じた際に、それらを夫婦で一緒に乗り越える力や解決する力が乏しくなる。子育て中の就労者の WFC の軽減のためには、良好な夫婦関係の構築に向けた支援が必要であると考えられる。

本研究において、WFC の定義外の新たな要因として抽出されたのは、【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】であった。子育て中の就労者にとって、近親者以外の支援者の存在と支援者からのサポート不足が、WFC に影響する重要な要因であることが明らかとなった。「支援する者（メンター）がいない」ことは、仕事や子育て、またはそれらの両立に関する知識や経験の豊かな人への相談や目指すモデルがないことを意味する。また、「家族員の家族以外の他人との関わりの少なさ」は、コミュニティの中で孤立感につながるものである。所属しているコミュニティからの〈支持・支援〉は、〈労働環境〉と〈夫婦〉の均衡が崩れたときに、仕事上の役割と家庭の役割のバランスを保つための補完であると推察される。

仕事と子育てを両立させるためには、社会全体が子育てを行う文化を築き上げるような取り組みが必要で

ある。子ども・子育て支援新制度により、保育環境の充実等さまざまな子育て支援が新たに強化された<sup>29)</sup>。子育て中の就労者の労働環境と子育て環境は以前と比べると改善されていると考えられる。社会全体で子育てを支援するこの制度は、子育て中の就労者の WFC に影響する要因である【労働、職場環境等に関する事柄】、【家事や育児、家族に関する事柄】への介入となり、WFC の軽減につながっていると考ええる。今回、WFC に影響する 3 つ目の要因である【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】が抽出されたが、この要因へアプローチし、WFC の軽減につながる取り組みを強化する必要があると考ええる。健やか親子 21（第 2 次）において、基盤 C 課題では、「子育て世代の親を孤立させないよう支えていく地域づくりを目指す」とあり<sup>30)</sup>、この取り組みをさらに強化することが、子育て中の WFC の軽減に大きくつながるのではないかと推測する。また、就労者が住んでいる地域という観点だけではなく、子育て中の就労者が所属する、より身近なコミュニティからの〈支持・支援〉についても強化する必要があると考ええる。これまで、子育て中の就労者とその家族のコミュニティとのつながりやソーシャルサポートとの関連については十分明らかにされてこなかった。コミュニティが WFC に影響する〈支持・支援〉を強化するための要因となるのかなど、コミュニティと WFC との関連を調査することが今後の課題であると考ええる。

このほかに注目する要因は、【親または子どもの年齢】であった。〈子どもの年齢〉は、「末子の年齢が低い」ことが WFC に影響する要因であると示された。末子の年齢が低いと養護への比率が高まり、仕事と子育ての両立のバランスを保つことが困難となる。同様に、小学校高学年までの子どもがいることも WFC に影響する要因となっている。小学校は学業の時間が短く、帰宅後も学校生活へのサポートが必要となり、さらに、長期休暇も存在することが理由と考えられる。未就学児だけでなく、小学生をもつ子育て世代への支援の充実が必要であると考ええる。次に、〈母親の年齢〉は、30 代後半であることが、WFC に影響する要因であることが明らかとなった。この年代は、年齢に伴う体力の低下が生じ始めるが<sup>31)</sup>、一方で、経験を重ねていることから仕事上の責任が増えると推察される。したがって、共働きが増えている現状を踏まえ、子育て中の女性就労者向けに特化するような新たな支援が今

後必要であると考ええる。

## VI. 本研究の限界

今回、限られたデータベースから検索したため、子育て中の就労者の WFC に関する論文を網羅して抽出できたとは言えない。また、研究対象論文を国内に限定したことで、対象論文が少なく、内容に偏りが生じている可能性もある。そのため、今後は海外文献も含めた検討を行う必要がある。

## VII. 結 論

子育て中の就労者の WFC に影響する要因として、【労働、職場環境等に関する事柄】、【家事や育児、家族に関する事柄】、【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】、【親または子どもの年齢】の 4 つのカテゴリーが抽出された。【所属しているコミュニティからの支持・支援に関する事柄】は、WFC の定義の中にある仕事と家庭に関する事柄以外の新たな要因であった。また、〈労働環境〉、〈夫婦〉、〈支持・支援〉に関することが、子育て中の就労者の WFC に影響する重要な要因であることが明らかになった。

利益相反に関する開示事項はありません。

## 文 献

- 1) 内閣府. “令和 2 年版 子供・若者白書（全体版）. 第 4 章, 第 1 節, 家庭, 学校及び地域の相互の関係の再構築” [https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r02honpen/pdf/b1\\_04\\_01\\_01.pdf](https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r02honpen/pdf/b1_04_01_01.pdf) (参照2020-07-12)
- 2) 内閣府男女共同参画局. “男女共同参画白書令和 2 年版（概要）” [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02_gaiyou.pdf) (参照2021-01-10)
- 3) 柏木恵子, 若松素子. 「親となる」ことによる人格発達：生涯発達の視点から親を研究する試み. 発達心理学研究 1994 ; 5 (1) : 72-83.
- 4) 土肥伊都子, 広沢俊宗, 田中国夫. 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 1990 ; 5 (2) : 137-145.
- 5) Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, et al.

Organizational stress : studies in role conflict and ambiguity. New York : Wiley, 1964.

- 6) Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1985 ; 10 (1) : 76-88.
- 7) Allen TD, Finkelstein LM. 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* 2014 ; 19 (3) : 376-384.
- 8) 入山茂美, 春名めぐみ, 大林陽子. 現代の母性看護 : 概論. 東京 : 名古屋大学出版会, 2018.
- 9) 厚生労働省. “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. 平成30年度厚生労働省委託事業. 労働者調査結果概要” <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534370.pdf> (参照2020-07-12)
- 10) 内閣府男女共同参画局. “男女共同参画会議 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する専門調査会. 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 報告” <https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf> (参照2021-01-20)
- 11) 若島孔文, 野口修司, 狐塚貴博, 他. 家族構造とワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究. *東北大学大学院教育学研究科研究年報* 2009 ; 57 (2) : 165-188.
- 12) 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代. 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* 2006 ; 48 (3) : 71-81.
- 13) 児玉真樹子, 深田博己. 育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果 : ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して. *社会心理学研究* 2010 ; 26 (1) : 1-12.
- 14) 金井篤子, 若林 満. 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* 1998 ; 11 : 107-122.
- 15) 児玉真樹子. ワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介変数とした職業的アイデンティティと親アイデンティティに及ぼすメンタリングの影響 : 育児期の男女正社員を対象として. *産業・組織心理学研究* 2010 ; 24 (1) : 3-14.
- 16) Shimazu A, Bakker AB, Demerouti E, et al. Work-family conflict in Japan : how job and home demands affect psychological distress. *Industrial Health* 2010 ; 48 (6) : 766-774.
- 17) Geurts SAE, Taris TW, Kompier MAJ, et al. Work-home interaction from a work psychological perspective : development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work Stress* 2005 ; 19 : 319-339.
- 18) 鈴木淳平, 松岡洋夫. 労働者のワーク・ファミリー・コンフリクト 個人属性による仕事・家庭間葛藤の相違. *産業精神保健* 2012 ; 20 (3) : 237-249.
- 19) 古金祥子, 蓬沢久子, 戸田生子, 他. 中期キャリア看護師の仕事家庭間役割葛藤と看護への思い. *日本看護学会論文集, 看護管理* 2013 ; 43 : 411-414.
- 20) 原 健之. 乳幼児のいる父親のワーク・ファミリー・コンフリクト : 夫婦関係と家庭参加との関連. *生涯発達心理学研究* 2015 ; 7 : 55-63.
- 21) 山崎恭子, 大屋晴子, 福田英子. 乳幼児を養育する父親と母親のワーク・ファミリー・コンフリクトと職業性ストレスとの関連. *お茶の水医学雑誌* 2015 ; 63 (1) : 81-89.
- 22) 鈴木康宏, 土井 徹. 未就学児の子どもがいる女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト : 未就学児の子どもがいる一般就労女性との比較を通して. *日本健康医学会雑誌* 2015 ; 24 (2) : 114-129.
- 23) 中川まり. 共働き家族における夫のワーク・ファミリー・コンフリクトと妻の相対的資源 : 12歳以下の子どもをもつ夫の性別役割分業意識を媒介とした利益仮説モデル. *生活社会科学研究* 2015 ; 22 : 17-30.
- 24) 渡辺瑞紀, 板倉憲政. 母親が行う父親の育児関与への調整行動が WFC に及ぼす影響 : 母親の育児不安を背景として. *心理臨床学研究* 2017 ; 35 (1) : 72-77.
- 25) 原 健之. 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* 2017 ; 31 (1) : 17-28.
- 26) 広橋紀子, 永渕美樹, 内田順子. 育児休業後に復職した看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) の特徴と経時的変化. *日本看護学会論文集, 看護管理* 2018 ; 48 : 241-244.
- 27) 太田 仁, 村上由衣. 母親の家庭・職場環境による

- 子育てストレスの差と保育園・幼稚園への期待. 梅花女子大学心理こども学部紀要 2018; 8: 17-34.
- 28) ロジャース EM, 安田寿明訳. コミュニケーションの科学—マルチメディア社会の基礎理論. 東京: 共立出版, 1992: 211-214.
- 29) 内閣府. “よくわかる「子ども・子育て支援新制度」” <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/index.html> (参照2021-01-20)
- 30) 厚生労働省. “健やか親子21 (第2次)” <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyokintoujidoukateikyoku/0000067539.pdf> (参照2021-01-20)
- 31) 大西和子, 岡部聡子編. 成人看護学概論. 第2版. 東京: ヌーヴェルヒロカワ, 2020.

### [Summary]

This study aimed to summarize the factors affecting work-family conflict (WFC) among workers rearing children. By literature search on two database of “Igaku Chuo Zasshi (ICHUSHI)”

and “CiNii (Scholarly and Academic Information Navigator),” we obtained 14 studies published from 2009 to 2018. Descriptions on measured items and findings of each article were extracted. Factors were summarized into following 4 categories: job-related factors or conditions of employment, family-related factors such as household and childcare, feeling of supported by others, and age of respondents or their children. Most frequently mentioned issue was “long working times” (sorted in the category of employment condition). Additionally, the factor “feeling of supported” was also shared in many parents whether it was not the elements of the WFC. We speculate that supporters or mentors other than spouse or colleagues affect the WFC.

---

### [Key words]

childcare, occupational health, work-family conflict, work life balance, literature review