

代家族世帯が 75 人 (20.3%)、その他が 18 人 (4.9%) であった。子どもの人数は 2 人が最も多く 178 人 (48.2%)、次いで 1 人が 100 人 (27.1%)、3 人以上が 91 人 (24.7%) であった。末子の年齢は平均 2.5 ± 1.6 歳、うち 3 歳以下の子どもがいる者は 242 人 (65.6%) であった。就労形態 (フルタイム、パートタイム) 別に基本的属性等の分布を比較した結果、いずれも有意な差はみられなかった。

表1. 対象者の基本的属性等の分布

項目		全体 (n = 369)		フルタイム (n = 202)		パートタイム (n = 167)		p ¹⁾
		n	(%)	n	(%)	n	(%)	
年齢	平均±SD	33.1 ± 4.8		33.1 ± 4.8		33.1 ± 4.8		n.s
	20代	84	(22.8)	48	(23.8)	36	(21.6)	
	30代	250	(67.8)	135	(66.8)	115	(68.9)	
	40代	35	(9.5)	19	(9.4)	16	(9.58)	
世帯構成	核家族	276	(74.8)	145	(71.8)	131	(78.4)	n.s
	3世代家族	75	(20.3)	43	(21.3)	32	(19.2)	
	その他	18	(4.9)	14	(6.9)	4	(2.4)	
子どもの人数	1人	100	(27.1)	64	(31.7)	36	(21.6)	n.s
	2人	178	(48.2)	91	(45.0)	87	(52.1)	
	3人以上	91	(24.7)	47	(23.3)	44	(26.3)	
末子の年齢	平均	2.5 ± 1.6		2.4 ± 1.6		2.7 ± 1.6		n.s
	3歳以下	242	(65.6)	138	(68.3)	104	(62.3)	
	4歳以上	127	(34.4)	64	(31.7)	63	(37.7)	

1) 平均値の比較にはt検定, その他の検定には χ^2 検定をおこなった。

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

2. 就労形態別にみた各尺度得点の平均値

各尺度の平均値と標準偏差を就労形態別に表 2 に示した。各尺度得点の平均値について、就労形態間で比較をおこなった結果、「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」「家事・育児役割分担」「仕事から家庭へのNSP」について有意な差が認められた。フルタイムで働く母親は、パートタイムで働く母親よりも、「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」「仕事から家庭へのNSP」が高く、「家事・育児役割分担」は低いことが示された。「抑うつ傾向」については就労形態 (フルタイム、パートタイム) による有意な差はみられなかった。

3. 職場・職務特性が仕事から家庭へのNSPおよび精神的健康に与える影響

重回帰分析の結果、就労形態によって、仕事から家庭へのNSPおよび精神的健康に関連する変数は異なっていた (表 3)。

表2. 就労状況別にみた各尺度の得点

	全体(n=369)		フルタイム(n=202)		パートタイム(n=167)		$\rho^{1)}$
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
評価制度の未熟性	2.0	1.7	2.1	1.8	1.8	1.7	n.s
身分の不安	2.2	2.0	2.3	2.0	2.1	2.0	n.s
非寛容的な職場風土	1.8	1.6	2.0	1.6	1.5	1.6	p < 0.01
仕事の質・量の要求度	6.0	3.7	6.7	3.8	5.2	3.5	p < 0.01
裁量性の低さ	1.9	1.6	1.9	1.6	1.8	1.6	n.s
職場サポートの質の低さ	2.4	1.9	2.4	2.7	2.3	2.6	n.s
家事・育児役割分担	5.9	1.3	5.6	1.3	6.2	1.1	p < 0.01
仕事から家庭へのNSP	13.6	7.1	15.2	7.2	11.7	6.4	p < 0.01
抑うつ傾向	10.8	8.1	10.1	8.0	11.7	8.3	n.s

1) 職場・職務特性に関する尺度得点の比較にはMan-WhitneyのU検定、その他の尺度得点の比較にはt検定を用いた。

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

フルタイム群において、仕事から家庭へのNSPに有意な関連を示した職場・職場特性は「非寛容的な職場風土」と「仕事の量・質の要求度」であった。すなわち、職場が非寛容的な風土であるほど、仕事の量・質の要求度が高いほど、仕事から家庭へのNSPは多くなる傾向がみられた。抑うつ傾向に対して有意な関連を示した変数は、「身分の不安」と「仕事から家庭へのNSP」であった。身分に強い不安を感じているほど、仕事から家庭へのNSPが多いほど、抑うつ傾向が強いことが示唆された。

パートタイム群において、仕事から家庭へのNSPに有意な関連を示した職場・職場特性は「身分の不安」「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」であった。すなわち、身分の不安が強いほど、職場が非寛容的な風土であるほど、仕事の量・質の要求度が高いほど、仕事から家庭へのNSPは多くなる傾向がみられた。抑うつ傾向に対して有意な関連を示した変数は「仕事から家庭へのNSP」のみであった。すなわち、仕事から家庭へのNSPが多いほど、抑うつ傾向が強いことが示唆された。

いずれの解析においても、自由度調整済み決定係数（調整済みR²）は0.20程度であり、この種の調査では比較的高い値であった。

表3. 職場・職務特性と仕事から家庭へのNSPおよび抑うつに関連(n=365)

	フルタイム(n=199)		パートタイム(n=166)	
	仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー	抑うつ傾向	仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー	抑うつ傾向
	Std. β	Std. β	Std. β	Std. β
年齢	-0.11 <i>n.s.</i>	-0.08 <i>n.s.</i>	0.09 <i>n.s.</i>	-0.11 <i>n.s.</i>
子どもの人数	0.03 <i>n.s.</i>	0.08 <i>n.s.</i>	0.05 <i>n.s.</i>	0.11 <i>n.s.</i>
末子の年齢(0=3歳以下, 1=4歳以上)	0.20 ***	0.08 <i>n.s.</i>	0.03 <i>n.s.</i>	0.06 <i>n.s.</i>
世帯構成(0=核家族, 1=3世代家族) ¹⁾	-0.09 <i>n.s.</i>	0.00 <i>n.s.</i>	-0.16 <i>n.s.</i>	0.01 <i>n.s.</i>
家事・育児役割分担	-0.003 <i>n.s.</i>	0.04 <i>n.s.</i>	-0.04 <i>n.s.</i>	0.05 <i>n.s.</i>
評価制度の未熟性	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	0.15 *	0.17 *
身分の不安	<i>n.s.</i>	0.14 *	0.21 *	<i>n.s.</i>
非寛容的な職場風土	0.18 *	<i>n.s.</i>	0.26 **	<i>n.s.</i>
仕事の質・量の要求度	0.36 ***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
裁量性の低さ	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
職場サポートの質の低さ	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
仕事から家庭へのNSP	—	0.44 ***	—	0.32 ***
R	0.52	0.51	0.53	0.49
R2	0.27	0.26	0.29	0.24
調整済みR2	0.24	0.24	0.25	0.20

1)世帯構成について「その他」と回答した4名のケースは分析から除外した。

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

4. 考察

1) 就労形態別にみた職場・職務特性

本研究は、就学前の子どもを育てながら働く母親を対象に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー (negative spillover: NSP) を引き起こす職場・職務特性を明らかにすること、また、それらの精神的健康に対する影響度を明らかにすることを目的とした。まず、各尺度得点の平均値について、就労形態間で比較をおこなった結果、フルタイムで働く母親は、パートタイムで働く母親よりも、「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」「仕事から家庭へのNSP」が高く、「家事・育児役割分担」は低いことが示された。「抑うつ傾向」については就労形態（フルタイム、パートタイム）による有意な差はみられなかった。

一般に、労働時間が長くなるほど、仕事から家庭へのNSPが増加することが知られている^{3, 11, 14)}。したがって、パートタイムで働く母親は、フルタイムよりも労働時間が短いために、仕事の量的な負荷が小さく、仕事から家庭へのNSPが少ないと考えられる。

家事育児分担については、フルタイム群よりもパートタイム群において、母親自身が担う割合が高いことが報告されている²⁵⁾。本研究の結果も同様に、パートタイムで働く母親はフルタイムで働く母親よりも家事・育児役割を担う割合が高かった。このようにパートタイムで働く母親は、そもそも自身が担っている家事・育児役割の支障にならないように、その就労形態を選択していると考えられる。そのため、フルタイムで働く母親に比して、育児に対して非寛容的な職場を辞したり、長時間の労働を回避したりする動機が強く働き、上述のようなフルタイムで働く母親との差が認められたと考えられる。

2) フルタイム群における職場・職務特性と仕事から家庭へのNSP、抑うつ傾向の関連

重回帰分析の結果、フルタイム群においては、「非寛容的な職場風土」と「仕事の量・質の要求度」が仕事から家庭へのNSPと有意な関連を示した。また、抑うつ傾向には「身分の不安」「仕事から家庭へのNSP」が有意な関連を示した。また、これらの知見を総合すると、「非寛容的な職場風土」と「仕事の量・質の要求度」は、仕事から家庭へのNSPを介して、間接的に抑うつ傾向に影響すると考えられる。

働く女性を対象とした調査²⁷⁾において、仕事中心で個人の自由を圧迫する職場の雰囲気は仕事のモラルを下げ、抑うつ傾向を強めるストレス源となりうることが示唆されている。また、「子どもが急に病気になったり、緊急の問題が起こったりしても、仕事があるためにすぐに対応できない」など、母親としての役割が制限され、寛容さに欠ける職場環境は、母親に対して負担感や不満感もたらすと報告されている。本研究においても先行する知見とおおむね同様の結果が得られた。このように、有給休暇をとるのに、周囲に気兼ねする、個人的な都合で早く帰ろうとしても、帰りにくい雰囲気がある、勤務時間外にも仕事からみ的人际关系にしばられる、といった家事・育児役割に対して非寛容的な職場風土は、仕事から家庭へのNSPを発生させ、ひいては抑うつ傾向を強めると考えられる。

従来の研究¹⁴⁾と同様、労働時間が長い、仕事量が多い、仕事を急かされるといった仕事の量的・質的な負荷の増加は、仕事から家庭へのNSPを生じさせ、ひいては抑うつ傾向を強める可能性が示唆された。パートタイムと比べて、フルタイムでは家事育児役割の分担割合は若干低いものの、それでもなおフルタイムで働く多くの母親が家事・育児役割を担っている現状を踏まえると、仕事の量的・質的な負荷の増加が仕事から家庭へのNSPを生じさせることは当然の帰結といえる。適切な支援が得られない状況下において、仕事と家庭の両役割からの要求に応じようとすれば、情緒的エネルギーを消耗し、そのような事態が慢性化すれば、心身の健康破綻に至るリスクは高くなると考えられる。

3) パートタイム群における職場・職務特性と仕事から家庭へのNSP、抑うつ傾向の関連

重回帰分析の結果、パートタイム群において、仕事から家庭へのNSPと有意な関連を示した職場・職務特性は「評価制度の未熟性」「身分の不安」「非寛容的な職場風土」であった。また、抑うつ傾向には「評価制度の未熟性」「仕事から家庭へのNSP」が有意な関連を示した。これらの知見を総合すると、「身分の不安」「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」は、仕事から家庭へのNSPを介して、間接的に抑うつ傾向に影響すると考えられる。

「評価制度の未熟性」は仕事から家庭へのNSPを生じさせるだけでなく、抑

うつ傾向を直接高める可能性があることが示唆された。これまでの産業ストレス研究によれば、労働に対する評価制度が未熟である職場は、労働者の精神的健康の悪化や仕事不満足感の増加につながるということが報告されており（文献）、本研究においても同様の結果であった。労働に対する評価結果は、主として給与や地位に反映される。しかしながら、フルタイム労働者とほとんど同じ内容の職務を担っているパートタイム労働者の賃金は総じて低く、またパートタイム労働者の責任ある地位への登用もほとんど行われていないことから、パートタイム労働者は正当な評価を受けていないとされる²⁹⁾。評価制度の未熟性が仕事から家庭へのNSPを生じさせるといった結果は、労働に対する不当な評価によって生じたストレインが家庭生活に少なからずネガティブな影響を及ぼすことを反映した結果と考えられ、興味深い知見といえる。

パートタイムで働く者は、フルタイムで働く者と比べて、賃金や職業訓練、福利厚生などの処遇などにおいて、不当な扱いを受けているとされ、そのゆえに職業上の身分に不安を感じている者が少なくないとされる²⁹⁾。本研究の結果から、このように職業上、不安定な立場に置かれている者は、そうでない者と比べて、仕事から家庭へのNSPを多く、また抑うつ傾向が強いことが示唆された。パートタイムで働く母親が置かれている状況は決して楽観視できるものではなく、仕事と家庭生活の両立のため、精神的健康の悪化予防のため、パートタイムで働く者の職業上の処遇改善が求められる。

フルタイム同様、パートタイムで働く母親においても、「非寛容的な職場風土」は仕事から家庭へのNSPを生じ、ひいては抑うつ傾向を強めるという結果であった。このことから、就労形態に関わらず、家事・育児役割に対して非寛容的な職場は、母親の家庭生活や心身の健康にネガティブな影響を与えると考えられる。

以上、本研究では、仕事から家庭へのNSPは母親の精神的健康を悪化させる可能性が示唆された。この結果を踏まえるなら、働く母親の精神的健康を維持・増進し、ワーク・ライフ・バランスを実現していくうえで、フルタイムで働く母親においては「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」、パートタイムで働く母親においては「評価制度の未熟性」「身分の不安」「仕事の量・質の要求度」に着目した支援が必要であるといえよう。

文 献

- 1) 厚生労働省. 平成16年度版 働く女性の実情:
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0328-7.html>.
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所 (2006). 第3回全国家庭動向調査 結果の概要
http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ3/NSFJ3_abst.asp
- 3) Netemeyer RG., Boles JS., and McMurrian R (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied*

- Psychology, 81 (4) , 400-411.
- 4) Barnett R and Baruch GK (1985) . Women' s Involvement in multiple roles and psychological distress. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 135-145.
 - 5) Frone MR and Russell M (1997) . Relation of work-family conflict to health outcomes: A four -year longitudinal study of employed parents. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 325-335.
 - 6) Frone MR and Russell M, Cooper ML (1992) . Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.
 - 7) Barnett RC, Marshall NL (1992) . Worker and Mother Roles, Spillover Effects, and Psychological Distress. Women & Health, 18, 9-40.
 - 8) 福丸由佳, 小泉智恵 (2003). 乳幼児をもつ父母の多重役割と抑うつ度との関連 補償モデルと分離モデルからの検討. 心理臨床学研究, 21, 416-421
 - 9) 渡井いずみ, 村嶋幸代, 錦戸典子 (2007) . 両親の就業が養育態度に及ぼす影響について—低学年児童に焦点をあてて—. 2006 年度 (財) 明治安田こころの健康財団 研究助成論文集.
 - 10) 福丸由佳 (2003), 乳幼児を持つ父母における仕事と家庭の多重役割. 風間書房
 - 11) 小泉智恵, 菅原ますみ, 前川暁子, 北村俊則 (2003). 働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響. 発達心理学研究, 14, 272-283.
 - 13) Leiter, MP and Durup MJ (1996) . Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover, Journal of Applied Behavior Science, 32, 29-47.
 - 12) 福丸由佳 (2000). 共働き世帯の夫婦における多重役割と抑うつ度との関連, 14 (2), 151-162.
 - 13) 金井篤子 (2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスの影響に関する心理的プロセスの検討. 産業・組織心理学研究, 15, 107-122.
 - 15) 鄭真己, 山崎喜比古 (2003). 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康, 職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛生学雑誌, 45, 20 - 30.
 - 16) 鄭真己, 山崎喜比古 (2005). コールセンターの労働職場環境特性が労働者に及ぼす影響 —某情報サービス企業の縦断研究—. 産業衛生学雑誌, 47, 210-223.
 - 17) 富永真己, 古川照美 (2007). 日本人のコンピュータ技術職における労働職場環境のストレスとコーピング特性が精神的健康度に及ぼす影響

- について. 弘前大学医学部保健学科紀要, 6, 1-9.
- 18) 福丸由佳, 中山美由紀, 小泉智恵, 無藤隆 (2006). 妊娠期の妻をもつ夫の仕事役割の状況と妻へのサポートとの関連. 母性衛生, 47, 180-189.
 - 19) 小杉正太郎編著 (2002). ストレス心理学. 川島書店
 - 20) 川上憲人 (2001). 職場環境等の改善と「仕事のストレス判定図」. 産業ストレス 研究, 8, 79-85.
 - 21) 堤明純 (2000). 努力-報酬不均衡モデルと日本での適用. 産業精神保健, 8, 230-234.
 - 22) 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代 (2006). ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale:WFCS) 日本語版の開発と検討
 - 23) Radloff LS (1977) . The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. Applied Psychological Measurement, 1, 385-401
 - 24) 島悟, 鹿野達男, 北村俊則, 浅井昌弘 (1985). 新しい抑うつ性自己評価尺度について. 精神医学, 27, 717-723
 - 25) 国立社会保障・人口問題研究所: 第3回全国家庭動向調査 結果の概要 (2005)
 - 27) 東京都立労働研究所「働く女性の疲労とストレス」(1992). 労働衛生研究, 13
 - 28) 高橋道子 (1991). 共働き家庭と子どもの発達. 子ども家庭福祉情報, 3, 17-20
 - 29) 財団法人 21世紀職業財団 (2005) . パートタイム労働者実態調査結果.

本研究は、平成 19 年度厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業；主任研究者 高橋重郷）により実施されたものです。

少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究
母親の精神的健康に関連する心理・社会的要因の検討

2008（平成 20）年 3 月発行

分担研究者：中嶋 和夫，村上 祐子，池谷 至乃部，
阿部 浩子，矢嶋 裕樹

〒719-1197 岡山県総社市窪木 111
TEL 0866-94-2064（内線 6601）
