

ワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスに与える影響

——日本国内と海外の動向に着目して——

| | | | |
|--------|------|--------|------|
| 修士課程1年 | 石川智子 | 修士課程2年 | 松本珠実 |
| 修士課程1年 | 橋本里奈 | 修士課程2年 | 黒沢拓夢 |
| | | 准教授 | 滝沢龍 |

1. はじめに

「21世紀の最重要課題」とされる男女共同参画社会の進展に伴い、男女ともに仕事生活と家庭生活をいかにうまく両立させるかという課題は近年大きな関心を集めている男女共同参画社会の実現が目指される背景としては、公平性の観点だけでなく女性の就業機会は労働生産性の向上や納税者のすそ野を広げることにつながり、高齢化による社会保障制度逼迫といった課題に貢献する。また、ジェンダーの多様性を高めることはビジネスにおけるイノベーションと競争力の促進に役立つことが挙げられる(OECD, 2011)。このような社会的背景により、我が国においては、男女共同参画推進本部より「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という指針(男女共同参画推進本部, 2003)や2014年には「すべての女性が輝く社会づくり本部」が政府に設置され、「すべての女性が輝く社会をつくる。これは、安倍内閣の最重要課題である」また、「このような社会づくりは、女性だけでなく、男性の課題でもある。職場や家庭において、男性の主体的・積極的な関わりが欠かせない」と提言され(すべての女性が輝く社会づくり本部, 2014)、経済成長戦略の中核として女性活用、またそれに伴う男女役割の調整や働き方改革が位置付けられた。つまり、男女ともに、仕事生活と家庭生活といった2つの生活領域の両立に向けた役割行動をとることが求められてきているのである。しかし両領域から求められる役割行動は時に対峙し、葛藤をもたらす。両生活領域を両立しようとする際に生じるこの葛藤はワーク・ファミリー・コンフリクト(以下、WFC)と呼ばれる。例えば緊急の会議により親が子どものお迎えにいけなくなる場合や体調を崩した子どもの面倒をみたり、大会を見に行くために親が仕事を休まなければならない場合などがWFCの例として挙げられる。Greenhaus & Beutell (1985)はWFCの定義を「仕事領域からの役

割圧力と家庭領域からの役割圧力が両立しないことにより生まれる、特定の種類の役割間葛藤」としている。役割間葛藤(inter-role conflict)は、ある組織内のメンバーシップに関連した役割からの圧力が、他のグループにおけるメンバーシップから生じる圧力と矛盾する際に生じる葛藤の一形態とされており(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosentbal, 1964)、役割間葛藤に関する初期の研究は組織行動や社会心理学の分野で行われていた(e.g. Rizzo, House & Lirtzman, 1970)。一方で近年では、共働き家庭、一人親家庭の増加や核家族化の進行などによりWFCが深刻化してきていると言われており、特に男女共同参画社会が進む欧米を中心に、心理学分野におけるWFCの研究が進められている。具体的にWFC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、現代人のメンタルヘル스에深く関わっていると考えられるため(金井, 2002)、WFCの深刻化は現代において早急な対応が求められる社会的な課題であるといえる。

我が国においては目標とされていた2020年に指導的地位に女性が占める割合30%に対して、2020年における上場企業の「女性役員比率」は6%に留まり、約半数の企業では女性役員が一人もいない状況にある(東京商工リサーチ, 2020)。このような我が国の状況を国際的な指標として表した世界経済フォーラムが発表する2020年度のジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index)は、参加した153か国中先進国最下位の121位であった。以上のことから、未だに男女共同参画社会実現の前過渡期ともいえる日本においてWFCに関する研究、ひいてはWFC予防の重要性は今後高まっていくと考えられる。そのため、本論考では特に、WFCがメンタルヘルスに与える影響に焦点を当て、日本国内と海外では研究動向にどのような違いがあるか検討する。具体的には以下のような手順で先行研究のレビューを行う。まず、WFCの測定について、国内外の先行研究で用いられている測定尺度について紹介する。次に、海外と日本国内で行われた

WFCがメンタルヘルスに与える影響に関する研究の動向をそれぞれ概観する。最後にWFCがメンタルヘルスに与える影響に関する研究の課題と今後の展望について考察する。

2. WFCの測定方法

2-1. WFCの測定尺度 WFCの測定については各国で様々な測定尺度の開発やその翻訳が進んでいる。具体的にはColonbo & Ghislieri (2008) のWFCに関する理論と測定尺度を扱ったレビューでは主なWFCの測定尺度として14種類のWFC尺度を挙げている (Table 1)。既存のWFC測定尺度にはベースとする概念的フレームワークに違いがあることや運用の仕方が違うことにより、測定尺度間の互換性が保たれていないことがいくつかの文献で示唆されている。既存のWFC測定尺度の多くはGreenhaus & Beutell (1985) の①時間による葛藤 (Time-based conflict) ②疲労や緊張による葛藤 (Strain-based conflict) ③行動による葛藤 (Behavior-based conflict) といった3つの葛藤形態を想定した古典的な概念フレームワークをベースに作成された一方で、Netemeyer, Bole, & McMurrian (1996) やStephens & Sommer (1996) といった測定尺度は“第二世代”と呼ばれ、概念的・経験的有用性に基づいて既存の項目を選択して作成された (McDermid, 2005)。またMin, Matthews, Wayne, Parsons, & Farrell (2021) はWFCに関する概念はGreenhaus & Beutellによる定義で認識の形成がされている一方、測定尺度開発の妥当性評価の基準や項目数、回答方法などWFC測定尺度をどのように

運用するかについては研究者間で合意がとれておらず、測定尺度間の互換性が保たれていないことを示唆した。また、これまでのWFCの測定尺度は欧米諸国で開発されたものがほとんどであり、これまで東洋文化圏の研究者の多くは欧米諸国で開発された測定尺度を翻訳して用いてきた。しかしWFCに影響を与える要因などが欧米諸国とは異なる可能性がある (Kengatharan, 2015)。以上のことから現状のWFCの測定尺度に関しては①測定尺度間で互換性が保たれていない点、②東洋文化圏の文化・環境に即した測定尺度が開発されていないという点で信頼性と妥当性には議論の余地があると言える。

2-2. 主要な測定尺度 Min, Matthews, Wayne, Parsons, & Farrell (2021) を参考に、これまで多くの研究で用いられている項目数や回答方法が異なる4つのWFC測定尺度、Netemeyer, et al. (1996), Carlson, Kacmar, & Williams (2000), Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner (2006), Fisher, Matthews, & Gibbons (2016), そして渡井・錦戸・村嶋 (2006) のCarlson et al. (2000) を日本語に翻訳した測定尺度について、それぞれの特徴やその内容を紹介する。

a) Netemeyer et al. (1996) Netemeyer et al. (1996) が開発したWFC測定尺度は最もよく研究で用いられてきた。仕事領域からの役割圧力が家庭領域へ干渉するWork to Family Conflict (以下、狭義のWFC) と家庭領域からの役割圧力が仕事領域へ干渉するFamily to Work Conflict (以下、FWC) それぞれ5項目、計10項目からなる自己記入式調査票である。具体的な測定尺度の項目は例えば狭義のWFCにおいては、“Due to work-related duties, I have to make changes to my

Table 1 代表的なワークライフコンフリクトに関する測定尺度

| No. | 著者, 年 | 測定概念 |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1 | Burke, Weir, & DuWors, 1979 | General W-F (+ personal life) |
| 2 | Holahan & Gilbert, 1979 | Role Conflict (job, conjugal, parental, personal in terms of selfrealization) |
| 3 | Bohen & Viveros-Long, 1981 | W→F and F→W, time and strain |
| 4 | Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983 | W→F, time and strain |
| 5 | Wiley, 1987 | W→F, strain |
| 6 | Loerch, Russel, & Rush, 1989 | W→F, behavior |
| 7 | Small & Riley, 1990 | W→F, spillover |
| 8 | Guttek et al., 1991 | W→F e F→W, time and strain |
| 9 | Rice et al., 1992 | W→F, strain |
| 10 | Frone, Russel, & Cooper, 1992 | W→F and F→L, time |
| 11 | Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995 | W→F, time and strain |
| 12 | Netemeyer et al., 1996 | W→F and F→W, time and strain |
| 13 | Stephens & Sommer, 1996 | W→F, time, strain, and behavior |
| 14 | Carlson et al., 2000 | W→F e F→W time, strain and behavior |

Colombo & Ghislieri, 2008 をもとに筆者作成

plans for family activities” (仕事の関係で家族の予定を変更しなければならない)、FWCにおいては、“My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime” (定時出勤、日常業務の遂行、残業など、仕事上の責任に家庭生活が支障をきたしている)などが挙げられる。これらの項目について「1. Strongly disagree (全くそう思わない)」から、「7. Strongly agree (強くそう思う)」の7件法で回答を求め、点数が高いほどWFCが高いことを表す。

b) Carlson et al. (2000) Carlson et al. (2000) が開発したWFC測定尺度はGreenhaus & Beutell (1985)における概念フレームワークを援用、そして多次元化して18項目から計測する自己記入式調査票である。具体的にはWFCを「時間における仕事領域の家庭領域干渉」「時間における家庭領域の仕事領域干渉」「疲労や緊張における仕事領域の家庭領域干渉」「疲労や緊張における家庭領域の仕事領域干渉」「行動における仕事領域の家庭領域干渉」「行動における家庭領域の仕事領域干渉」という6つのサブカテゴリに対してそれぞれが3項目で構成され、計18項目を「1. Strongly disagree (全くそう思わない)」から、「5. Strongly agree (強くそう思う)」の5件法で回答を求める。

c) Grzywacz et al. (2006) Grzywacz et al. (2006) は看護師を研究協力者とし、WFC測定尺度を作成した。具体的には狭義のWFCとFWCについてそれぞれ3項目、計6項目について、過去6か月のうち「0. Never (一度もない)」「1. Less than once a month (1か月に1度よりは少ない)」「2. 1-3 days per month (1か月に1-3日)」「3. 1-2 days per week (週に1-2日)」「4. 3-4 days per week (週に3-4日)」「5. 5 or more days per week (週に5日以上)」の5件法で回答を求める。

d) Fisher et al. (2016) Fisher et al. (2016) は単一項目によるWFC測定尺度の開発を試みた比較的新しい研究である。具体的には狭義のWFCに関して“*In the past month my WORK life frequently interfered with my PERSONAL / FAMILY life*” (この1ヶ月の間、私の仕事生活は私の個人的な生活や家庭生活に頻繁に干渉した)、FWCに関しては“*In the past month my PERSONAL / FAMILY life frequently interfered with my WORK life*” (この1ヶ月の間、私の個人的な生活や家族の生活が頻繁に私の仕事生活に干渉した)という質問それぞれに対して「1. Strongly disagree (全くそう思わない)」から、「7. Strongly agree (強くそう思う)」

の7件法で回答を求めた。しかし、この測定尺度は信頼性・妥当性の検討で一貫した結果が導き出されていないという点で用いる際には注意が必要と述べられている。

e) 渡井他 (2006) : WFCS 渡井他 (2006) まで我が国においてはWFCを測定する際にオリジナルの下位尺度構成 (e.g. 金井, 2002) や単一項目 (e.g. Seto, Morimoto, & Maruyama, 2004) が用いられ、海外研究のように狭義のWFCとFWCの2下位尺度で構成され、信頼性と妥当性が検証されているWFC測定尺度はなかった。そこで渡井他 (2006) はCarlson et al. (2000) のWFC測定尺度をもとに一定の信頼性と妥当性を備え、海外研究とも比較可能な日本語版多次元的WFC尺度を開発した。

3. 海外における、WFCがメンタルヘルスに与える影響に関する研究動向

3-1. 調査研究の概観 海外において、WFCがメンタルヘルスに与える影響に関する研究は仮説生成型の質的研究 (e.g. Dziak, Janzen, & Muhajarine, 2010) からエビデンスレベルの高いメタアナリシスまで盛んに行われている。Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer (2011) はWFCとメンタルヘルス関連のアウトカムについて427本の研究をもとにメタアナリシスを行った。その結果、狭義のWFCやFWCはそれぞれ抑うつや不安、心理的緊張、ストレスといったメンタルヘルス関連のアウトカムと関連があることが報告された。

3-2. WFC予防への介入研究および介入プログラム

WFCが心身の健康に影響があるということが実証されたうえで、近年ではWFCを軽減させることを目的とした、エビデンスベースド・トレーニングプログラムの開発などが行われてきており、それらを用いた介入研究も行われている。米国では国立衛生研究所と疾病管理予防センターがWFC軽減を目的に「WFHN (Work, Family & Health Network)」という組織を運営・研究をしており、なかでもWFHNが開発した「STAR (Support Transform Achieve Results)」と呼ばれるトレーニングプログラムがWFCへの研修・介入研究によく用いられている (e.g. Kelly et al., 2014)。STARトレーニングプログラムでは、管理者研修として部下のパフォーマンスと個人生活や家庭生活を両立させる支援の仕方についての研修や、社員の参加型研修として生産性・コントロール感を上げるための新しい働き方についての研修が行われる。STARトレーニングプログラム以外にも、食生活、睡眠、運動といった生活習

慣に関するプログラムを用いた介入研究 (e.g. Wilson, Polzer-Debruyne, Chen, & Fernandes, 2007) など多様なトレーニングプログラムを用いた介入研究が散見される。また、ワークライフバランス実現のために開発された「Workplace Triple P (Positive Parenting Program)」(Sandares, Turner & Carol, 2002) というトレーニングプログラムをオーストラリアの教師を対象に用いた無作為化比較実験では、WFC、そして職業性ストレスの低減に効果があることが確認された (Haslam, 2013)。

3-3. 家族への伝播 近年では働く親のWFCがそのパートナーや子どものメンタルヘルスに与える影響についても研究が進められている。Dinh, Cooklin, Leach & Wetrupp (2017) の研究では10年の縦断的データを用いて親のWFCの浮き沈みと子どものメンタルヘルスが一致するかについて追跡研究を行った。その結果、片親、もしくは両親のWFCが悪化した際には子どものメンタルヘルスも悪化したが、親のWFCが減少した際には子どものメンタルヘルスも改善することが示唆された。またVahedi, Krug & Westrupp (2019) の縦断的研究でも母親・父親のWFCはそれぞれ相手の育児焦燥感を誘発させ、子どもの内在的問題 (例えばよく泣く、不幸せなど) や外在的問題 (例えばケンカする、いじめるなど) を引き起こすことを示唆した。以上のことから、親のWFCは本人だけでなく、子どものメンタルヘルスやパートナーのメンタルヘルスに対しても長期的に影響を及ぼし続ける心理社会的要因であるといえる。

4. 国内における、WFCがメンタルヘルスに与える影響に関する研究動向

4-1. 調査研究の概観 国内におけるWFCの研究は海外と比べると絶対的な量は少ないながらも行われている。金井・佐野・若林 (1991) は女性管理職を対象にキャリア意識とストレスに関するインタビュー調査を行い、WFCを意味する仕事と家庭の両立葛藤と女性差別が働く女性特有のストレスャーとして職務ストレスに結びつくことを示唆した。金井 (2002) はWFCがメンタルヘルスに与える影響について「共働き女性」「共働き男性」「専業主婦がいる男性」を対象に量的な調査を行った。その結果対象により規定因からのプロセスは異なるものの、WFCからストレインや仕事うつ傾向、家庭うつ傾向への影響が示唆された。またWFCとメンタルヘルスを調節するパーソナリティ特性の検討も行われており、松浦・菅原・酒井 (2008) の働く女性を対象とし

たWFCと抑うつとの関連を検討した研究では金井 (2002) と同じくWFCが抑うつに与える影響が認められ、また個人の自己志向性がWFCと抑うつとの関連を調整することを示した。

4-2. WFC予防への介入研究および介入プログラム

日本国内においては仕事と介護の両立を目的とした介入研究は行われている。佐藤・松浦・池田 (2015) は介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験を100社の従業員に対して行った。具体的には「仕事と介護の両立セミナー」やリーフレットの配布をし、介護関係の知識付与による介護不安の軽減を試みた。このような仕事と家庭の両立を図った介入実験は佐藤他 (2015) が初めてであり (雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課, 2015), それ以降介入研究としては進展がないといえる。この研究はあくまで「介護」というWFCの一場面にフォーカスしたものであるため、海外のSTARプログラムや生活習慣改善プログラムといったような、根本的な従業員の意識改善や職場改善によるWFC予防への介入研究および介入プログラムの開発は未だ行われていないといえる。

4-3. 家族への伝播

島田・島津・川上・藤原・伊藤 (2012) は共働きの親が体験する狭義のWFCとメンタルヘルスが子どもの情緒・行動問題に与える影響について横断的な研究を行った。その結果、母親のメンタルヘルスは子どもの情緒的・行動的問題と関連がある傾向がみられたが、父親、母親それぞれが体験する狭義のWFCと子どもの情緒的・行動的問題には関連がみられなかった。一方で藤本・大平・本間・井上 (2013) も同じく横断的に共働き親のワーク・ファミリー・コンフリクトと子どものメンタルヘルスの関連を検討した。その結果、母親の体験するWFCは直接的に抑うつ、不安、疲労といった子どものメンタルヘルス悪化に影響を及ぼしており、父親の体験するWFCは子どもを愛情をもって受け入れ、温かく接する行動や子どもの学校生活などを知ろうとする行動が減少し、子どもの自己決定を抑える行動が増加するといった養育行動・養育態度を媒介して間接的に子どものメンタルヘルスに影響を及ぼしていることが示唆され、島田他 (2012) の結果とは相反する結果が導き出された。このことから、国内ではまだ縦断的な研究が行われていないことや絶対的な研究数も少ないため、エビデンスレベルの高い、統轄された研究結果は導き出されていない。

5. WFCとメンタルヘルスの関連についての研究における今後の課題

5-1. 海外研究における課題

5-1-1. 測定に関する課題 これまでのWFCとメンタルヘルスの関連を検討した多くの研究では横断的なデザインが用いられており、WFCとメンタルヘルスとの現実的な関連には議論の余地がある (Amstad et. al, 2011)。縦断的な研究デザインや日誌法といったデザインを用いることによりWFCとメンタルヘルスの因果的関連を検討する必要がある (Zhou, Da, Guo & Zhang, 2018)。これまでWFCとメンタルヘルスの関連の測定において、自己記入式質問紙だけでなく唾液中コルチゾールによるストレス測定の観点からも研究が行われてきたが、サンプルサイズが小さいことや研究協力者の特性により、サンプルに偏りがみられることが課題として挙げられている (Krisor, Diebig, & Rowold, 2015)。また、カップル内のWFCの伝達効果が認められていることから (Judge, Ilies, & Scott, 2006)、家庭構築に大きな影響を持つ2者を個人単位ではなくペアの単位として研究することが今後期待される (Zhang & Liu, 2011)。

5-1-2. 個別性に関する課題 WFCとメンタルヘルスに関する研究では子どもの数などの客観的指標をそもそものWFC規定要因として捉えており (e.g. Himali, 2017)、通常これらの指標はどれくらいの責任をその個人が負っているかを推論するために用いられるが、それら客観的な指標は個人の期待される役割を完全に反映するわけではない。そのため、質的な研究に立ち返り、役割の重要性や価値など、それぞれの個人の主観的な認識に焦点を当てていく必要がある (Zhang & Liu, 2011)。

5-2. 国内研究における課題

5-2-1. 海外研究の応用に関する課題 これまで日本のWFC研究の多くは海外の先行研究を応用する形で仮説への知的地盤を固めてきた。しかし、海外での研究知見を国内の研究に応用する際には、安易な比較や引用が適切でない場合がある (竹内, 2010)。日本は公的な育児支援制度や実際の拘束労働時間、職場のメンタルヘルスなどWFCに関わる実情が異なるため (Table 2)、WFCがメンタルヘルスへ与える影響の在り方が諸外国とは異なる可能性がある。また、Kengatharan (2015) の指摘にもあるよう、これまでのWFCの測定尺度は欧米諸国で開発されたものがほとんどであり、これまで東洋文化圏の研究者の多くは欧米諸国で開発された測定尺度を翻訳して用いてきた。これは日本のWFC研究の現状と一致する状況である。そのため、日本の企業・家族風土に合わせたWFC測定尺度の開発は早急に対応されるべき課題であるといえる。

5-2-2. 研究デザインにおける課題 これまで日本で行われてきたWFCに関わるほぼ全研究は自己記入式質問紙調査による横断研究であり、画一的なデザインが踏襲されているため (竹内, 2010)、唾液中コルチゾールなどのバイオマーカーを援用した多面的アセスメントの活用が期待される。また、島田他 (2012) と藤本他 (2013) など似ている研究の結果が一致していないということからも、これまでの日本のWFCとメンタルヘルスの関連に関する研究を統合するシステムティックレビューないしメタアナリシスが求められる。

5-3. ニューノーマル到来による世界的な課題 世界中の労働者はCovid-19パンデミックにより、仕事と家庭領域において急激で大きな役割変化を経験した。世界中に感染が拡大した2020年から現在にかけてCovid-19パンデミックが仕事と家庭の領域や労働者のメンタルヘル

Table 2 公的な育児支援制度、労働時間、職場でのうつ病に関する意識の違い

| | 日本 | フランス | スウェーデン |
|------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 育児休業 | 子が1歳に達するまで | 子が3歳に達するまで | 480労働日。子が8歳に達するまで、複数回に分けて利用可能 |
| 子どもの看護休暇 | 小学校就学前の子が対象で、年5日まで (無給) | 16歳未満の子が対象で、年3日まで (無給) | 子が12歳に達するまで年間60日 (所得の80%保障) |
| 労働時間短縮 | 就業前の子を持つ被雇用者を対象に、事業主が措置義務を負う | 養育休暇制度と併用し、パートタイム労働で補足手当支給 | 子が12歳に達するまで労働時間を75%まで短縮可能 (短縮分無給) |
| 労働時間 | 1644時間/年 | 1505時間/年 | 1452時間/年 |
| うつ病経験者の割合 | 10% | 19% | データなし (参考: デンマーク: 19%) |
| うつ病社員へのサポート制度満足度 | 「非常に良い」 「かなり良い」を合わせた肯定的評価: 21% | 肯定的評価: 70.2% | データなし (参考: デンマークの肯定的評価: 74.4%) |

高橋 (2007), OECD (2019), ルンバック社 (2015) をもとに筆者作成

ルスに与える影響についての研究がいくつか発表されている (e.g. Trougakos, Chawla, & McCarthy, 2020)。WFCの分野では、例えばCovid-19により在宅ワークが強いられるが、配偶者や子どもの存在により仕事に集中できないことによる不安やストレスといった課題について検討がなされてきており (Gratton, 2020)。オーストラリア赤十字社はその課題に対する対処法の紹介や支援について発表している。このような課題はあるが、今後の働き方として在宅ワークを希望する労働者は全体の75.3% (ザイマックス不動産総合研究所, 2020) と在宅ワークはニューノーマルの働き方として定着していくと考えられる。在宅ワークの浸透から労働者が今後経験するWFCの在り方、ひいてはWFCによる労働者のメンタルヘルスの変化に注視していく必要がある。

6. おわりに

本論考の目的はWFCがメンタルヘルスに与える影響に焦点を当て、日本国内と海外では研究動向にどのような違いがあるか検討し、今後の課題を整理することであった。日本においてはWFCがメンタルヘルスに与える影響について調査研究は行われているものの、多くの研究では企業・家族風土が異なる海外の研究知見・測定尺度に依拠しており、日本という環境に即した適切な研究計画やアセスメントツールの使用、考察方法がとられていない可能性を示唆した。実際に一貫した調査結果が得られていないことや縦断的な研究が進んでいないといった課題があり、これまでの研究結果の一般化可能性は低い現状にある。また、世界的にもCovid-19によりこれまでのノーマルが崩壊し、ニューノーマルの構築が急がれている。我が国においても改めて仮説生成的な研究から仮説検証、研究結果統合といったプロセスを踏むことで、これら課題を克服し、新しいWFCとメンタルヘルスに関する研究の構築が期待される。

最後に本論考の限界を述べる。本論考ではメンタルヘルスを大きく捉え、日本国内と海外の研究動向の違いと今後の課題の整理を行った。しかし、メンタルヘルス(心の健康状態)の概念は幅広く、広くストレスがかかっている状態か、はたまたバーンアウトの状態にあるかなど、どのような状態、レベル感にあるのかといった詳細な検討ができたとはいえない。メンタルヘルスに関するキーワードを精査することでより細やかなレビューが可能になると考えられる。

引用文献

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 151-169.
- Australian Red Cross (公開年不明). Defusing family tension and conflict during the COVID-19 pandemic. Australian Red Cross. Retrieved from <https://www.redcross.org.au/stories/covid-19/covid-19-and-family-conflict> (2020年3月2日)
- Carlson, S., Kacmer, K., & Williams, J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work family conflict. *J Vocat Behav, 56*, 249-276.
- Colombo, L., & Ghisleri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 15*(1), 35-55.
- 男女共同参画推進本部 (2003). 女性のチャレンジ支援策の推進について、男女共同参画局. Retrieved from https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryoo/pdf/ka11-6-1.pdf (2020年3月2日)
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine, 194*, 42-50.
- Dziak, E., Janzen, B. L., & Muhajarine, N. (2010). Inequalities in the psychological well-being of employed, single and partnered mothers: The role of psychosocial work quality and work-family conflict. *International Journal for Equity in Health, 9*, 6.
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 3-23.
- 藤本哲史・大平剛士・本間真・井上ちか (2013). 親のワーク・ファミリー・コンフリクトと子どもの心理的ディストレス 日本労務学会誌, *14*, 26-45.
- Gratton, L (2020). How to Help Employees Work From Home With Kids. MITSloan Management

- Review. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/how-to-help-employees-work-from-home-with-kids/> (2020年3月2日)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, *29*(5), 414-426.
- Haslam, D. M., Sanders, M. R., & Sofronoff, K. (2013). Reducing Work and Family Conflict in Teachers: A Randomised Controlled Trial of Workplace Triple P. *School Mental Health*, *5*, 70-82.
- Himali, L. P. (2017). Determinants of Work-Family Conflict of Dual Career Couples. *Int J Sci Res Publ*, *7*(9), 255-260.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, *59*(4), 779-814.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- 金井篤子 (2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討 産業・組織心理学研究, *15*, 107-122.
- 金井篤子・佐野幸子・若林満 (1991). 女性管理職のキャリア意識とストレス——インタビュー調査の結果から 経営行動科学, *6*, 49-59.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ...Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, *79*(3), 485-516.
- Kengatharan, N. (2015). The nature of work family conflict: A review and agenda for future research. *Int J Human Resour Stud*, *5*(2), 163-188.
- 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 (2015). 第10回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会. 厚生労働省. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000090157.html> (2020年3月2日)
- Krisor, S. M., Diebig, M., & Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience? *Personnel Review*, *44*(4), 648-661.
- Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, *2*, 6-19.
- ルンドベック・ジャパン株式会社 (2015). 「職場でのうつ病に関する国際意識調査」日本の調査結果を発表 うつ病への理解促進と職場の対策整備が急務. ルンドベック・ジャパン株式会社. Retrieved from <https://digitalpr.jp/pdf.php?r=10559> (2020年3月2日)
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)considering conflict between work and family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration* (pp. 19-40). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- 松浦素子・菅原ますみ・酒井厚 (2008). 成人女性のワーク・ファミリー・コンフリクトと精神的健康との関連—パーソナリティの調節効果の観点から— パーソナリティ研究, *16*(2), 149-158.
- Min, H., Matthews, R. A., Wayne, J. H., Parsons, R. E., & Barnes-Farrell, J. (2021). Psychometric Evaluation of Work-Family Conflict Measures Using Classic Test and Item Response Theories. *J Bus Psychol*, *36*, 117-138.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). Hours worked. Organization for Economic Co-operation and Development. Retrieved from <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (2020年3月2日)
- Organization for Economic Co-operation and Development (2011). Report on the Gender Initiative: Gender equality in education, employment and entrepreneurship 2011. Organization for Economic Co-operation and Development. Retrieved from <http://www.oecd.org/social/48111145.pdf> (2020年3月2日)
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, *15*(2), 150-163.

- 佐藤博樹・松浦民恵・池田心豪 (2015). 介護離職を予防するための両立支援対応モデルと実証実験-今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会資料. 厚生労働省. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000087797.pdf> (2020年3月2日)
- Sanders, M. R., Turner, K. M. T., & Markie-Dadds, C. (2002). The Development and Dissemination of the Triple P—Positive Parenting Program: A Multilevel, Evidence-Based System of Parenting and Family Support. *Prev Sci*, 3, 173-189.
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environ Health Prev Med* 9, 220.
- 島田恭子・島津明人・川上憲人・藤原武男・伊藤淳 (2012). 共働き両親のワーク・ライフ・バランス (WLB) および精神的健康と子どもの情緒. 行動問題との関連検討 明治安田こころの健康財団研究所製論文集, 48, 70-78.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- すべての女性が輝く社会づくり本部 (2014). 「すべての女性が輝く政策パッケージ」. 首相官邸. Retrieved from http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20141010package.pdf (2020年3月2日)
- 高橋美恵子 (2007). スウェーデンの子育て支援—ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現— 海外社会保障研究, 160, 73-86.
- 竹内朋子 (2010). 看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) についての文献レビュー 日本看護管理学会誌, 14(1), 85-94.
- 東京商工リサーチ (2020). 2020年3月期決算上場企業2,240社「女性役員比率」調査. 東京商工リサーチ. Retrieved from https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200811_02.html (2020年3月2日)
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234-1245.
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 (2006). ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale :WFCS) 日本語版の開発と検討 産業衛生学雑誌, 48(3), 71-81.
- Wilson, M. G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162-177.
- Work, Family & Health Network (公開年不明). About WFHN. Work, Family & Health Network. Retrieved from <https://workfamilyhealthnetwork.org/star> (2020年3月2日)
- Work, Family & Health Network (公開年不明). Star: Office. Work, Family & Health Network. Retrieved from <https://workfamilyhealthnetwork.org/star> (2020年3月2日)
- World Economic Forum (2020). The Global Gender Gap Index 2020 rankings. World Economic Forum. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (2020年3月2日)
- ザイマックス不動産総合研究所 (2020). 「首都圏オフィスワーカー調査 2020」. ザイマックス不動産総合研究所. Retrieved from https://soken.xymax.co.jp/wp-content/uploads/2020/11/2011-worker_survey_2020.pdf (2020年3月2日)
- Zhang, J. & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *Int. J. Bus. Manag.* 6, 89-103.
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-Family Conflict and Mental Health Among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress. *Frontiers in psychology*, 9, 544.

(指導教員 滝沢龍准教授)