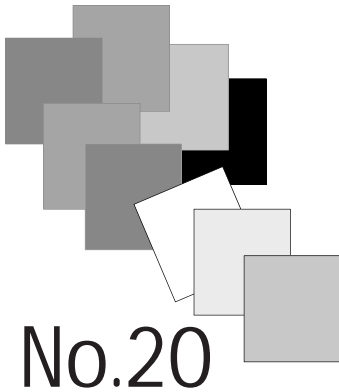


## ■企画連載■ 地域看護に活用できるインデックス



## ワーク・ライフ・バランス

渡井 いずみ

名古屋大学大学院医学系研究科

日本地域看護学会誌, 21(3): 77-81, 2018

## I. はじめに

わが国では長らく「働く夫、家事・育児をになう妻、子ども」という家族を標準的なモデル世帯とした制度が構築されてきた。しかし、1985年に男女雇用機会均等法、1992年に育児休業法が施行されるなど女性の社会進出が推進され経済の停滞に伴う生活不安とも重なって、共働き世帯の割合が増えた。2016年には専業主婦世帯数664万に対し、共働き世帯数は1,129万と倍近くになっている<sup>1)</sup>。多くの女性が子育て・介護・家事をしながら労働市場にも参画し、パートナーである男性も家庭内で家族ケアや家事を分担することが強く求められるようになった。いまは多くの男女がともに仕事と家庭という2大領域で役割をもっている反面、性別役割分業が「普通」であった時代の慣習や価値観がまだ社会に根強く残っているためさまざまな葛藤やストレスを感じるようになってきている。

一方で、働く母親はシングルマザーなど一部をのぞけば子育てで不安や虐待リスクの懸念が少ないとして、行政保健では支援の必要な対象者として注目することは少ない傾向がある。また職場では、男性や独身女性と比較して育児中の女性は残業や出張・転勤なども軽減されており職業ストレスは低いと見なされている。育児と仕事の両立が困難なため離職しやすいことは知られていたが、離職に至るまでの心理的葛藤という概念やその測定方法に関する理解は乏しかったと思われる。

2000年以降、急速に進展する少子高齢化を受けて、女性には労働力と子どもを産むことの両方が期待されて

いる。それを実現するためには男性の働き方を見直す必要が出てきた。2007年には関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章<sup>1)</sup>」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、その推進機関として内閣府に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進室」が設置された。これをきっかけに、国民に広く「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が浸透するようになった。しかし、いまだ学術的に十分にWLBの概念が整理されるには至っておらず標準化された尺度の開発や利活用も発展途上という現状である。

そこで本稿では、「ワーク・ライフ・バランス」および類似概念と定義を整理し、これらを測る指標を解説するとともに、地域看護実践への活用について考察する。

## II. ワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance; WLB) とは (定義と概念)

WLB憲章では、WLBの実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。それ以外に、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態 (2007年7月、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)」「個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること(2007年6月、「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議)」などの定義もあり、政府内でも統一された定義はない。ただし、いずれも仕事と私生活とのバランスを指すという点は共通している。

またWLBの類似概念に「ワーク・ファミリー・バランス(Work-Family Balance; 以下、WFB)」がある。女性の社会進出が早かった欧米で当初使われた概念で、仕事役割と家族役割のバランスをとること、と定義される。具体的には育児や介護などケアの必要な家族をもつ従業員が仕事と両立できることを指しており、そのために育児休業や短時間勤務、ワークシェアリングなどの施策(ファミリー・フレンドリー制度)を企業に導入することが推奨された。歴史的経緯をみると、WFBの概念とその対策が提唱され、その後、全労働者が利用可能な施策(短時間勤務・フレックス制度・有給休暇の増大など)への発展があり、使われる概念がWFBからWLBに変化している。つまりWFBは狭義のWLBといえる。

ワーク・ファミリー・コンフリクト(Work-Family Conflict; 以下、WFC)は「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」と定義され<sup>2)</sup>、WFCが高いとWFBが悪いことを意味する。WFCに関しては理論や概念整理も進んでおり、実証研究の蓄積がある。わが国でも1990年代に組織心理学者の金井が、働く女性に特有のストレス「家庭と仕事の両立葛藤」としてWFCを紹介し<sup>2)</sup>、女性パートタイマーを対象としたWFC尺度<sup>3)</sup>を開発している。欧米では、WFCが高いと抑うつなどメンタルヘルス、仕事への満足感やモチベーションなど仕事のパフォーマンス、さらには夫婦間の愛情低下やパートナーのメンタルヘルスの低下など家族内にも影響を与えること等が明らかにされている。

近年では、仕事と家庭役割の多重役割がもたらすプラスの面も注目されている。たとえば職場でよいことがあると家族にも優しくできる、仕事でいやなことがあっても家族といっしょにいと癒されるなどである。このように、仕事と家庭という2領域間でプラスやマイナスの感情が流出し合う状態は、ワーク・ファミリー・スピルオーバー(Work-Family Spillover)という概念で説明されている。

### Ⅲ. 指標の紹介と活用状況

現在、WFCは「仕事役割が家庭役割を侵害する方向での葛藤(Work to Family Interference: 以下、WIF)」と「家庭役割が仕事役割を侵害する方向での葛藤(Family to Work Interference; 以下、FIW)」の2方向の構造であることが共通認識となっており、実証研究でもこの2つは区別すべきとされている。国内の実証研究では、欧米で開発されたWFC尺度を邦訳して用いられることが多い。たとえばGrazywaczらの尺度<sup>4)</sup>を用いた研究<sup>5-7)</sup>、Smallらの尺度<sup>8)</sup>を用いた研究<sup>9)</sup>、Geurtsらが開発した尺度<sup>10)</sup>を用いた研究<sup>11, 12)</sup>などである。研究者によって邦訳する元々の評価指標が異なるために、ほかの研究知見との比較や解釈がむずかしくなっている。

日本語版としての信頼性・妥当性が検証され、かつ、わが国において広く実証研究に使用されているWFC尺度は、現在のところ1つである。またWLBについては、構成概念が議論されている段階で、参考となる国際的指標はまだ見当たらない。ここでは、わが国で新たに開発された多項目多次元の評価指標を1つ紹介する。

#### 1. 日本語版ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度(WFCS)(表1)

この尺度は、米国の経営行動学者であるCarlsonらが開発した「WFC尺度」<sup>13)</sup>を筆者らが邦訳し、信頼性・妥当性を検証したもの<sup>14)</sup>である。本尺度はWIFとFIWの2方向と「時間」「ストレス反応」「行動」という3形態を組み合わせた6因子18項目で構成され、WFCの理論的構造<sup>15)</sup>を忠実に測定することができる。たとえば「自分が家族と過ごしたい時間を、思っている以上に仕事に取られる」という項目は「時間に基づく仕事⇒家庭葛藤」、  
「家庭での責任からくるストレスがよくあるので、仕事に集中するのが難しいことがある」は「ストレス反応に基づく家庭⇒仕事葛藤」を測る項目である。「全くあてはまらない(1点)」から「全くそのとおりである(5点)」の5段階Likertで回答し、総得点を項目数で除した平均点をその下位尺度の得点とする。得点が高いほど葛藤が高いと解釈される。再テスト法における重みづけ $\kappa$ 係数は0.42~0.83、6下位尺度の級内相関係数は0.76~0.93、さらに6つの下位尺度および尺度全体のCronbach  $\alpha$ は0.77~0.92と使用可能な信頼性を備えている。また確証的因子分析において6因子モデルの適合度がよく(CFI = 0.9, AIC = 315.82, RMSEA = 0.07)、構成概念

表1 ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 日本語版(WFCS)

1. 自分が家族と過ごしたい時間を、思っている以上に仕事にとられる
2. 仕事に時間が取られるため、仕事と同様に家庭での責任や家事をする時間が取りにくい
3. 職務を果たすのに多くの時間を使うため、家族との活動ができないことがある
4. 家族としての責任に時間を費やすために、自分の職務が妨げられることがよくある
5. 家族と時間を過ごすために、自分のキャリアアップに役立つ職場での活動に時間をかけられないことがよくある
6. 家族としての責任を果たすために多くの時間を使うので、仕事の活動が犠牲になっている
7. 仕事から帰った時、くたくたに疲れていて、家族といろいろなことをしたり、家族としての責任が果たせないことがよくある
8. 仕事から帰った時、精神的に疲れ切っていて、家族のために何もすることが出来ないことがよくある
9. 職場でのストレスのために、家に帰っても自分が好きなことさえ出来ないことがある
10. 家庭でのストレスのために、職場でも家族のことが頭を離れないことがよくある
11. 家庭での責任からくるストレスがよくあるので、仕事に集中するのが難しいことがある
12. 家庭生活の緊張と不安のため、往々にして仕事をする能力が低下してしまう
13. 仕事の際に使う問題解決行動は、家庭での問題解決には効果的でない
14. 職場で、有効かつ必要な態度や行動は、家庭ではむしろ逆効果だろう
15. 職場では効果的な行動は、良い親や配偶者となるには役に立たない
16. 家庭ではうまくいく行動が、職場では効果的でないように思う
17. 家庭では有効かつ必要な態度や行動は、職場ではむしろ逆効果だろう
18. 家庭で、問題をうまく解決する行動は、職場では有用でないように思う

各項目を「1=全くあてはまらない」「2=あまりあてはまらない」「3=どちらともいえない」「4=まあそのとおりである」「5=全くそのとおりである」の5件法でたずねる

の妥当性が確認されている。

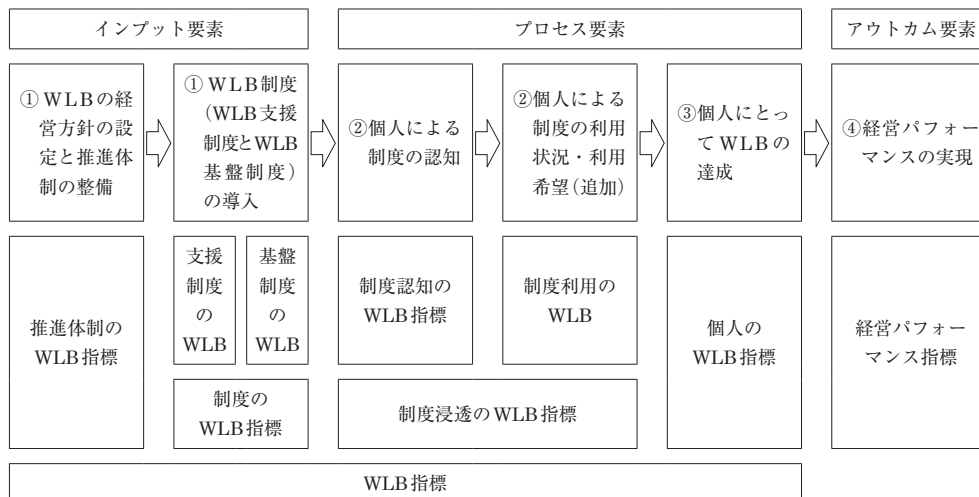
本尺度の利点として、性、職種、子どもの有無など個人の属性を限定せず使えること、18項目と簡便で使いやすいことが挙げられる。これまでに、国内ではIT技術者<sup>16)</sup>、就労妊婦<sup>17)</sup>、シングルマザー<sup>18)</sup>、一般労働者<sup>19, 20)</sup>、医師<sup>21)</sup>、看護師<sup>22, 23)</sup>など多様な対象者を対象としたWFC研究に用いられ、WFCと蓄積疲労、抑うつ、睡眠など健康との関連、WFCとバーンアウトや離職意図など仕事パフォーマンスとの関連が検討されている。一方で、使用した研究者からは単身者の無回答項目が多いことや行動葛藤が2因子に分かれないという報告が寄せられている。今後も本尺度について利用可能な対象者の基準や構成概念の検討を重ねていくことが必要と考える。

## 2. 組織におけるWLB指標 (WLB-JUKU INDEX; WJI)<sup>24, 25)</sup>

WLBは個人の視点で見ると、仕事と家庭のバランスがうまくとれているかどうかという主観的な概念であるが、企業経営上の雇用戦略という視点でも重要な概念である。本指標は企業が導入しているWLB制度の推進程度や従業員個人がWLBをどうとらえているかを得点化できる指標である。企業がWLB推進の方向性を見いだすことを目的として、学習院大学経済経営研究所と協力企業34社により開発された。WLB推進体制や制度の導入などのインプット要素、制度の浸透程度および個人

のWLB指標などのプロセス要素、経営パフォーマンス指標というアウトカム要素という一連のプロセスに沿って構成されている(図1)。各項目について「あり」1~4点、「なし」0点として、10の要素ごとの平均点を算出し、レーダーチャートに示す。経営者は自社の従業員の平均点とWJIの標準値を比較することによって、自社のWLBへの取り組みの程度から経営評価までを体系的に把握することができる。

この指標をいち早く実用化したのが日本看護協会である。一部の質問項目を看護師に特化した表現に修正して「看護職のWLBインデックス調査」<sup>26)</sup>とし、全国の病院が現状把握の分析に活用できるよう看護協会のホームページで公開している。看護協会では、「WLB推進ガイドブック」も作成しており、アクション1~5の5段階で院内のWLBを推進する手順が記載されている。本指標は、そのうちアクション2の「現状分析」のためのツールのひとつであり、看護協会に利用申請すると、分析結果を示してくれるほか、分析結果に応じた具体的なWLB策のアドバイスももらえる仕組みとなっている。看護協会では、全国の病院から収集したインデックス調査の結果から平均値を算出し、それも公開することで各病院が自分の病院のWLB制度や利用率の全国における立ち位置を確認できるようにしている。近年、看護管理や病院管理の雑誌には、看護師定着のためのさまざまなWLB制度の取り組みが紹介されており、本指標の活用効果を実感するものである。



出典) 学習院大学経済経営研究所(編著)・今野浩一郎(著)・脇坂 明(著):経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス:ワーク・ライフ・バランス塾と参加企業の実践から学ぶ!成果測定のための評価指標(WLB-JUKU INDEX)付き. 140, 第一法規, 東京, 2008.

図1 「WLB-JUKU INDEX」の構成

#### IV. 地域看護実践への活用に向けて

指標の活用方法として、大きく3つが考えられる。第1に地域や職域において家事・育児・仕事という多重役割をもっている人が、その状況をどの程度困難だと感じているかを明らかにし、保健師がその後の支援につながるツールとすることである。出産しても仕事を辞めずに休職を経て復職する母親の割合はいまや6割を超えている。復職前後や1歳半健診時などで疲労がみられる母親に、保健師がこの指標を用いてWFCの程度を確認すれば、母親がどの程度せっぱ詰まった心理状況かどうかを客観的に把握することができる。高WFCを示す母親には早めに子育て支援サービスを導入することでネグレクトなどの予防に結びつくと考えられる。職域においては、復職時から継続的にWFCをモニタリングすることで、本人の職場適応の変化を評価することができる。WFC高値が続くようなら、働き方への助言や職場への配慮について本人と相談するきっかけとなるだろう。

第2に家族ケアの役割をもつ共働き夫婦を対象とした健康教室やカウンセリングの場を設け、夫婦がそれぞれ自分のWFCを算出し、お互いの数値も確認して対策を協議してもらう、という使い方である。ケアの必要な家族をもちながら働くノウハウは、現在、まったく個人に委ねられている。WFCを用いたWLBセミナーを開催し、そこで提供可能なWLB支援制度の紹介や相談窓口を案内すれば、多くの共働き夫婦に有益ではないだろうか。

第3にWLB-JUKU INDEXは多様な企業に使える指標である。地域産業保健センターでコーディネーターとして活動する保健師や受け持ち地域の中小事業所に出向く機会のある行政保健師であれば、経営者にこの指標を示すことができるだろう。中小規模の事業所ではWLB推進をするか否かはトップの意識次第といわれている。保健師は健康を切り口とする職種ではあるが、WLBに関わる法律・制度や指標の知識をもつことが地域において健康経営企業を増やすことへの貢献にもなりうると思われる。

#### 【文献】

- 1) 内閣府: 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章. [http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html) (2017年10月6日).
- 2) 金井篤子: 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(1): 21-31, 1993.
- 3) 金井篤子: 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, 1998.
- 4) Grzywacz JG, Marks NF: Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 111-126, 2000.
- 5) Sekine M, Chandola T, Martikainen P, et al.: Sex differences in physical and mental functioning of Japanese civil servants; explanations from work and family characteristics. *Social science & medicine*, 71(12): 2091-2099, 2010.

- 6) Kobayashi T, Honjo K, Eshak ES, et al.: Work-family conflict and self-rated health among Japanese workers: How household income modifies associations. *PLoS one*, 12 (2) : e0169903, 2017.
- 7) Sekine M, Tatsuse T, Cable N, et al.: Socioeconomic and gender inequalities in job dissatisfaction among Japanese civil servants: The roles of work, family and personality characteristics. *Industrial Health*, 52 (6) : 498-511, 2014.
- 8) Small SA, Riley D: Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and Family*, 52 (1) : 51-61, 1990.
- 9) Takeuchi T, Yamazaki Y: Relationship between work-family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurses. *Japan journal of nursing science*, 7 (2) : 158-168, 2010.
- 10) 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*, 19 (4) : 319-339, 2005.
- 11) Shimazu A, Bakker AB, Demerouti E: How job demands affect an intimate partner; A test of the spillover-crossover model in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51 (3) : 239-248, 2009.
- 12) Shimazu A, Kubota K, Bakker A, et al.: Work-to-family conflict and family-to-work conflict among Japanese dual-earner couples with preschool children: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health*, 55 (4) : 234-243, 2013.
- 13) Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2) : 249-276, 2000.
- 14) 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, 48 (3) : 71-81, 2006.
- 15) Greenhaus JH, Beutell NJ: Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1) : 76-88, 1985.
- 16) Watai I, Nishikido N, Murashima S: Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with preschool children. *Journal of Occupational Health*, 50 (4) : 317-327, 2008.
- 17) 三好美映子・内藤直子・佐々木睦子：ワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) 尺度日本語版を用いた就労妊婦のWFC6次元モデルの特徴. 香川大学看護学雑誌. 16 (1) : 1-6, 2012.
- 18) 水野千奈津：ワークファミリーコンフリクトに関する検討：母子家庭に焦点をあてて. 日本ウーマンズヘルス学会誌, 12 : 97-102, 2013.
- 19) 長見まき子：某製造業従業員におけるWFCの実態と精神的健康度との関係. 産業精神保健, 16 (4) : 224-230, 2008.
- 20) 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, 20 (3) : 237-249, 2012.
- 21) Ohta H, Wada K, Kawashima M, et al.: Work-family conflict and prolonged fatigue among Japanese married male physicians. *International archives of occupational and environmental health*, 84 (8) : 937-942, 2011.
- 22) 井奈波良一・井上真人・日置敦巳：女性病院看護師のバーンアウトとワーク・ファミリー・コンフリクトの関係. 日本職業・災害医学会会誌, 64 (6) : 319-325, 2016.
- 23) Sugawara N, Danjo K, Furukori H, et al.: Work-family conflict as a mediator between occupational stress and psychological health among mental health nurses in Japan. *Neuropsychiatric disease and treatment*. 13 : 779-784, 2017.
- 24) 学習院大学経済経営研究所 (編)：経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス, 140, 第一法規, 東京, 2007.
- 25) 木谷 宏 (監)：ワーク・ライフ・バランス推進マニュアル, 学習院大学経済経営研究所 (編), 123-135, 第一法規, 東京, 2008.
- 26) 日本看護協会：看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査. <https://www.nurse.or.jp/wlb/wlbindex/index.php> (2017年10月6日).