

論文 Today

情緒的サポートによる違い——ワーク・ファミリー・コンフリクトと、ワーキングマザーの就業による罪悪感

Doruk Uysal Irak, Kübra Kalkışım, Muazzez Yıldırım (2019) “Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt among Employed Mothers,” *SEX ROLES* Vol. 82 : 53-65.

九州工業大学講師 花堂奈緒子

1 はじめに

今回紹介する論文は、日本と同じく性別役割分業観がまだまだ根づいているトルコにおいて、小さな子どもを持ちながら働く母親たちが抱える「罪悪感」に着目した実証研究である。

私事で恐縮だが、筆者の初職は半導体製造業の技術職で、同期入社の女性技術者は1人、入社直後の配属先部門には勤続5年以上の先輩女性技術者は1人、子育てをしながら勤続している女性技術者は事業所全体でも1人もいないという職場であった。当時の技術職は結婚や出産を機に退職するケースが大多数で、出産後に復職した場合でも、技術職としての成果が出しにくくなるために補助的業務へと移っていたが、現在では女性技術者の採用も増え、約10年前に筆者が退職した際に在籍していた後輩たちのほとんどは結婚・出産後も技術者として勤続している。しかし、子育てをしながら係長級以上に昇格した女性技術者はいまだ2人ほどにとどまっており、重くなる職責と家庭生活との両立の難しさから昇進機会を前に躊躇するケースが多いと聞いている。このように、子育て期にある女性の多くは家庭と仕事の両立においてワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事から家庭生活へもたらされる葛藤。以下、WFC）およびファミリー・ワーク・コンフリクト（家庭生活から仕事へ持ち込まれる葛藤。以下、FWC）を経験しながら働いており、企業側もまた、こうした女性たちが抱える葛藤への対応を検討しはじめている。

2 調査方法

本研究では、スノーボールサンプリングで集められた対象者へのWebによる質問紙調査によって収集されたデータが用いられている。回答者はトルコ最大の

都市イスタンブールに住む10歳以下の子どもを持つ働く女性201名で、年齢層は25～47歳、その85%以上が大卒以上の学歴を持っていた。61%が民間企業に勤めており、半数以上が勤続6年以上である。養育する子どもが1人の回答者は67%、2人は29%、3人以上は4%である。また、約20%が有償の家庭内サポートを利用しており、35%は親族による無償の家庭内サポートを受けていた。

質問紙は先行研究にもとづいて設計されたもので、WFCおよびFWCに関する設問、就業による罪悪感に関する設問、上司によるサポートに関する設問、配偶者によるサポートに関する設問が設定されている。

3 分析結果

因子分析の結果では、WFCは配偶者による情緒的サポート（話や悩みを聞いてくれるといったサポート）、上司からのサポート（情緒的サポートと同義）、および罪悪感との相関がみられ、FWCは配偶者からの情緒的サポートと道具的サポート（家事分担などのサポート）、上司からのサポートおよび罪悪感との相関がみられた。ここから、いずれの形であっても配偶者や上司からのサポートによってコンフリクトが低減されることが示唆された。一方で、家庭内サポートの利用状況によるMANOVAでは利用状況グループ間でWFCとFWCに差がみられておらず、家庭内サポートの利用ではWFCやFWCが低減しないことが示唆されている。

AMOSを用いたパス解析および構造化方程式モデリングでは、配偶者および上司による情緒的サポートはWFCおよびFWCの予測因子となりうるが、配偶者による道具的サポートは予測因子とはならないことを確認している。また、上司による情緒的サポートおよびWFCと罪悪感との間には強い連関が認められた

が、配偶者によるサポートには情緒的/道具的に関わらず連関がみられなかったとしている。

また、家庭内サポートの利用状況別による one-way MANOVA により、有償の家庭内サポートを利用しているグループでは、他の2グループ（無償の家庭内サポートを受けている/家庭内サポートがない）よりも罪悪感が低くなるという結果が確認されている。先行研究では WFC の低減に対する家庭内サポートの有用性を指摘するものがあるものの、サポートの種類によってどのような違いがあるのかまでは明らかにされてこなかった。本研究では、家庭内サポートの有無およびその種類によって WFC や FWC に違いは見られないことと合わせて、罪悪感では大きな違いが現れることが明らかにされた。条件間でのサンプル数調整に課題はあるものの、罪悪感が最も高いのは無償の家庭内サポートを受けている場合で、次いで家庭内サポートがない場合、有償サービスを利用している場合が続く。無償サポートにより家庭内で求められる役割（サービス）の受け手（子どもや配偶者）に対する罪悪感は軽減するとしても、代替でサポートする親族に対する罪悪感は、「自身が役割を果たせていない」という自責の念も重なり、むしろ増加することは想像に難くない。こうした役割を自身の所得によって購入した場合に罪悪感が最も低くなることも合わせて、実証分析で明らかにできたことは本研究の成果と言えるだろう。

最後に、先行研究および本研究による結果を Hobsfoll (1989) による COR 理論を援用し、働く母親が家族や職場からの要求に対応していこうとする際には、道具的サポートよりも情緒的サポートをより必要とする、とまとめている。特に、上司による情緒的サポートが罪悪感の低減に大きく貢献するという点は、本研究によって新たに得られた結果であるという。上司からのサポートが重要となる理由としては、雇用におけるトルコの文化的背景、すなわちパターナリズムの階層構造の存在を挙げ、上司には雇用者の私的な事柄についてもケアする、親のような役割が期待されていることを指摘している。

また、実践へのインプリケーションとして、WFC や FWC の低減に向けては、配偶者や同僚との情緒面のサポートをトレーニングする研修などを通じて、職場内外でのコミュニケーションの向上を図るプログラムの有用性も示された。

本研究の結果から見てきたのは、働く母親が抱える WFC と就労に伴う罪悪感を減らすためには、配偶者が愛情や困難な状況への共感を示して、ともに考え、必要に応じて助言するという情緒的サポートが必要であるという、シンプルな結論である。また、職場の上司が彼女たちの健康や家族について気遣い、よりよい職場環境を生み出すことも WFC を減らすことにつながるとしている。

4 おわりに

本研究は、WFC の低減に必要なサポートを特定するため、特に、働く母親が抱える「罪悪感」に着目して行われた。「罪悪感」は、母親自身が考える「あるべき母親の姿」と現実に行うことができる行動との乖離から生まれるものであり、母親自身が育った環境や受けた教育、周囲からの期待によってもその大きさには違いが出るだろう。その軽減に向けて得られた結論は一見するとシンプルでありながら、伝統的価値観にもとづく性別役割分業の規範が強い文化の中では、実践が難しいものでもある。こうした結果は、いまだ類似の社会的規範を持ちながらも、女性活躍を標榜する日本においてもそのまま当てはまる部分が多いだろう。

本研究に用いられたデータは、比較的高学歴で安定的な職にあると考えられる母親による回答であることから、今後の研究課題としては、経年調査やトルコ以外の文化圏、父親も対象とするような大規模調査による情緒面サポートの WFC 低減効果検証が挙げられた。加えて、職場の上司や配偶者からのサポートが受けにくいと考えられるパートタイムを含む非正規雇用者も対象に加えることや、「罪悪感」の種類や対象を調査項目に追加することも考えられるだろう。

こうした研究によって、働き方によらず、就労と家庭生活を両立させようとする中で母親に生まれる心理的な負担に対する理解が深まることで、生き方や働き方の多様性が尊重される、真の意味で女性が活躍できる社会につながることに期待したい。

参考文献

Hobsfoll, S. E. (1989) "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress," *American Psychologist*, 44 (3) : 513-524.

はなどう・なおこ 九州工業大学高大接続・教育連携機構
AO 部門講師/長崎大学大学院経済学研究科博士後期課程。
最近の論文に「子供の貧困と教育」長崎大学大学院経済学研究科修士論文 (2019)。公共経済学専攻。