

WLB 管理職の行動が子育て期女性の ポジティブ・スピルオーバーに与える影響に関する研究 —ワーク・エンゲイジメントの媒介効果に着目して—

明治大学 荒木 淳子*
東京女子大学 正木郁太郎**

Study on the relationship between work-family positive spillover and behaviors of WLB managers: Focusing on the mediating effect of work engagement

Junko ARAKI
(Meiji University)
Ikutaro MASAKI
(Tokyo Woman's Christian University)

Although interest in work-life balance (WLB) among employees is growing in Japan, there is little research on creating a work environment that allows employees to develop their careers while achieving WLB and increasing organizational productivity. This study aims to reveal the relationship between work-family positive spillover and behaviors of WLB managers overseeing subordinates and working effectively with a high awareness of WLB. This study also focused on the mediating effect of work engagement. We conducted a web-based survey of 802 full-time non-managerial working mothers raising preschool children through a survey company. The results supported those behaviors of WLB managers affect work-family positive spillover and mediate work engagement. The results also suggested that the behaviors of WLB managers enhanced working mothers' work engagement and facilitated their work-family positive spillover.

Keywords : Work-life balance, WLB manager, work-family positive spillover, work engagement

1. 問題

日本において、ワーク・ライフ・バランス (WLB: 仕事と生活との調和) の重要性が指摘されるようになって久しい。少子高齢化による労働力不足や女性の活躍推進のため、2005年頃からは内閣府男女共同参画局を中心に、仕事

と家庭の調和を目指す様々な施策が実施されてきた (細見, 2017)。経済界, 労働界, 地方の代表者, 関係会議の有識者から構成された「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の議論に基づき 2007 年にまとめられたワーク・ライフ・バランス憲章 (内閣府男女共同参画局, 2007) では、「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

*明治大学政治経済学部 准教授。

**東京女子大学現代教養学部 専任講師。

て多様な生き方が選択・実現できる」WLB 社会の実現が提唱されている。また民間企業においては育児・介護休暇や短時間勤務制度のほか、一時的な勤務形態の変更を可能にすることや多様な就業形態を認めるなど、WLB を支援するための制度が整備・拡充された。

企業による両立支援制度は、従業員の WLB だけでなく組織のパフォーマンスにも有効であることが指摘されている (Perry-Smith & Blum, 2000; 坂爪, 2002)。新型コロナウイルス感染症の拡大によりリモートワークなど多様な働き方が普及する中で、従業員の WLB をいかに実現するかは、企業にとってますます重要な課題となっている。一方、企業では、例えば短時間正社員のように労働時間の短い働き方を長期間利用すると中長期的にはキャリアアップが困難になる (松原, 2012) など、従業員の WLB とキャリア形成とを両立することの難しさも指摘されている。

これまでの WLB 研究は、企業の両立支援施策に着目する研究は多いものの、職場において従業員の仕事と生活の両立をどう支援し組織の生産性を高めるか、という実務的な課題に関する研究はあまり行われてこなかった (Kossek et al, 2011a)。今後は、従業員が WLB を実現しながらキャリア形成し、組織の生産性が高まるような職場環境をどう作るかに関する研究が求められる。そこで本研究では、就学前 (6 歳以下) の子どもを育てながら企業で働く女性正社員を対象に、女性正社員の WLB とキャリア形成とをいかに両立させるかについて検討を行う。就学前の子どもを育てる時期は、親として育児による仕事への制約が大きい時期であるとともに従業員としてはキャリア形成が重要となる時期でもある。子育てをしながら働く女性を対象としたこれまでの研究では、子育てや介護といったケア負担を担うことの多い女性は男性以上に、WLB とキャリア形成との両立が難しく、仕事と家庭との間で葛藤することが示されている (公益財団法人 21 世紀職

業財団, 2013; Ladge & Greenberg, 2015; 山谷, 2010)。一方で子育てをしながら働く女性は、やりがいのある仕事や上司の支援など仕事環境に恵まれれば、仕事が生育てによるストレスをやわらげ、仕事に対する満足度を高める (Barnett & Marshall, 1992; 高橋, 2007; Thomas & Ganster, 1995) など、男性以上に仕事と家庭が互いに良い影響を与え合うことも指摘されている (Grzywacz & Marks, 2000; 林・唐澤, 2009)。WLB は全ての従業員にとって重要な課題であるが、WLB とキャリア形成の両立が難しい子育て期の女性正社員を対象とすることで、従業員が WLB を実現しながらキャリア形成し、組織の生産性が高まるような職場環境をどう作るかについてより明確な示唆が得られると考えられる。そこで本研究が着目する概念が、「ポジティブ・スピルオーバー」、「ワーク・エンゲイジメント」、「WLB 管理職の行動」である。

仕事と家庭など複数の役割に従事することによるポジティブな面に焦点を当てた概念のひとつが、ポジティブ・スピルオーバーである (島津, 2014)。初期の WLB 研究では、仕事と家庭を葛藤するものとみなし、いかに両者の葛藤を抑え、WLB の満足度を高めるかが重視されてきた (例えば, Allen, 2001; Lapierre et al., 2008; Thomas & Ganster, 1995; Thompson et al., 1999)。しかしその後は、仕事と家庭を調和するものとみなし、両者のポジティブな関係性に着目する研究が増えている (Edwards & Rothbard, 2000; Hanson et al., 2006)。スピルオーバー (溢れ出し: Crouter, 1984) とは、「一方の役割における状況や経験が、他方の役割における状況や経験にも影響を及ぼすこと」と定義される (島津, 2014)。このうち、仕事をするのが家庭での役割に良い影響を与えている状態が、「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」である。

従業員の WLB とキャリア形成にとっては、仕事と家庭との葛藤を抑えることはもちろん重

要であるが、同時に、仕事と家庭とが互いに良い影響を与え合うよう働く環境を整えることも重要と考えられる。しかし、両者のポジティブな関係性に着目する実証的な研究はまだ少なく (Hanson et al., 2006)、今後の研究の蓄積が望まれる。そこで本研究では、子育て期の女性正社員の「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に着目し、その影響要因について分析を行う。子育て期の女性正社員が WLB とキャリア形成を両立する上では、女性自身が仕事に対するやりがいを感じ、仕事をするのが家庭にとっても良い影響を与えていると認識すること、すなわち仕事から家庭へのポジティブなスピルオーバーを知覚することが重要になると考えられる。

また、仕事に対するやりがいとして本研究では「ワーク・エンゲイジメント」に着目する。ワーク・エンゲイジメントは、従業員が生き生きと仕事に取り組む状態を指す概念であり、従業員のパフォーマンスや仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに良い影響を与えることが指摘されている (Bakker et al., 2014; Culbertson et al., 2012; 島津, 2014)。そして、ワーク・エンゲイジメントと仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに影響を与える要因の一つと考えられるのが、管理職の行動である。これまでの WLB 研究でも、管理職の態度や行動が部下の WLB 実現に大きく影響するとされ、膨大な研究が蓄積されてきた (例えば Allen, 2001; Kossek et al., 2011b; McCarthy et al., 2010; Thompson et al., 1999)。日本では、佐藤・武石 (2011) やワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト (2014) が部下の WLB を実現する管理職を「WLB 管理職」と呼び、WLB 管理職が部下の WLB 満足度を上げ、職場の効率的な働き方を促進することを明らかにしてきた。

しかし日本ではこれまで、WLB 管理職の行動と、部下のワーク・エンゲイジメントと仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーとの

関係を統合的に分析した研究は、まだ行われていない。仕事をするのが家庭での役割にも良い影響を与えるという仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーは、ワーク・エンゲイジメントのように生き活きと仕事に取り組める状態があつてこそ達成されるものだと考えられる。そうだとすれば、WLB 管理職の行動は、ワーク・エンゲイジメントを媒介することで、部下の仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに影響を及ぼしているのではないだろうか。そこで本研究では、WLB 管理職の行動が子育て期の女性正社員の仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに与える影響について、ワーク・エンゲイジメントの媒介効果に着目して、実証的に明らかにすることを目的とする。

次に、先行研究と本研究の仮説を述べる。

(1) 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーと WLB 管理職の行動

スピルオーバーにはもともと、人間のエネルギーを増大するものとみなし、複数の役割を持つことがポジティブな影響を与えるとする「増大仮説」(Sieber, 1974) と、人間のエネルギーは有限であり複数の役割をもつことがネガティブな影響を与えるとする「欠乏仮説」(Goode, 1960) とがある。ポジティブ・スピルオーバーは、複数の役割を持つことで収入や経験、能力などが拡張し (Barnett & Hyde, 2001)、互いに良い影響を及ぼし合うことに着目した概念であり、ネガティブ・スピルオーバーは複数の役割に従事することで1つの役割に割ける時間やリソースが減るという欠乏仮説 (Marks, 1977) に着目した概念である。

このうち、ポジティブ・スピルオーバーと同様の概念には (1) 充実 (enrichment), (2) 強化 (enhancement), (3) 促進 (facilitation) などがある (Greenhaus & Powell, 2006)。しかしいずれも概念上の区別は曖昧であり、多くの論文が同義に扱っているため (Polemans et

al., 2011; 島津, 2014), 本研究でも充実, 強化, 促進をポジティブ・スピルオーバーと区別せずに用いる。

仕事と家庭のスピルオーバーには, 「仕事から家庭へ」と「家庭から仕事へ」という2つの方向性があり, ポジティブ・スピルオーバーとネガティブ・スピルオーバーとを組み合わせると, 4つのパターンが想定される (Grzywacz & Marks, 2000; 林・唐澤, 2009; 島津, 2014)。これまでの研究では, 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーには職場での裁量権やサポート等の仕事の資源が影響を与える一方, 家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーには家庭での裁量権やサポートなど家庭の資源が影響を与えることが指摘されている (Grzywacz & Marks, 2000; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2006)。このうち本研究では, 管理職の行動など仕事の資源が子育て期女性のポジティブ・スピルオーバーに与える影響について検討するため, 「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」のみを扱うことにする。

これまでの研究でも, 管理職の行動が仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促進することは指摘されてきた。仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促進する要因について実証的な研究を行った Grzywacz & Marks (2000) は, 男女ともに職場の資源 (リソース) が最も強くポジティブ・スピルオーバーに関連しており, 仕事の決定における裁量や, 同僚, 上司からの支援は仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促進し, 反対に仕事におけるプレッシャーや家族の反対などはネガティブ・スピルオーバーを促進することを指摘している。Wayne et al. (2006) もまた, 個人のアイデンティティと管理職や組織による両立支援が, 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促すことを論じている。本研究では, 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促す管理職の行動として, 「WLB 管理職の行動」に着目する。そこで次に, 「WLB

管理職の行動」について説明する。

まず, 管理職の定義であるが, 最近では管理職の実態は様々であり一律に定義することは難しいため, 「一般社員に近い立場で一般社員の業務の監督等を行うライン管理職 (line manager)」も含む幅広い層を「管理職」と定義している (坂爪・高村, 2021)。本研究でも, 管理職を一般社員の業務の監督等を担うライン管理職と幅広く捉え, 上司 (supervisor) と区別せずに用いる。

WLB 研究における管理職の行動に関する研究は, 当初は, 部下の WLB に共感するなどの情緒的支援が着目されてきた (例えば, Clark, 2001; Thomas & Ganster, 1995 など)。しかしその後 Hammer et al. (2009) は, 部下の業務遂行の支援や仕事全体のやり方の見直しなど, 情緒的支援以外の幅広い管理職の行動に着目し, 「上司によって提供される部下の家庭を支援しようとする行動」を Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) と呼び, 概念化した。Hammer et al. (2009) は, FSSB が「精神的な支援」や部下の業務遂行を支援する「日々の支援」, 仕事全体のやり方を見直すことで WLB を実現しようとする「両立支援の創造」, さらに WLB を実現する行動を自ら示す「ロールモデル的行動」という4つの側面から成ることを示し, こうした上司の FSSB には, 部下の仕事と家庭との葛藤や離職意向を低減させ, 職務満足や, 仕事と家庭との間のポジティブ・スピルオーバーを高める効果があることを明らかにしている (Hammer et al., 2009)。

一方, 日本において, WLB 支援だけでなく仕事管理や部下管理など通常の管理職の行動全体が WLB に与える影響を見ようとして提示された管理職のあり方が, WLB 管理職である (佐藤・武石, 2011; ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト, 2014)。佐藤・武石 (2011) は日本の職場における課長以上のライン管理職を対象に行った調査から, 適正な仕事管理や部下管理を行い, WLB への意

識も高い管理職の行動が部下の WLB 満足度と仕事意欲に影響していることを明らかにした。そして、管理職自身が「時間の使い方を考えて仕事をしている」「自分の生活（家庭役割など）を大切にしている」ことや、仕事管理や部下管理において「部下の仕事以外の事情に配慮している」「業務遂行がうまくいくよう部下を支援している」「所定時間内で仕事を終わることを推奨している」こと等 5つの要件を備えた管理職を「WLB 管理職」と定義し、WLB 管理職が管理する職場はそうでない職場に比べ、業績が良いと回答する割合が高いことを示している（ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト, 2014）。

FSSB と WLB 管理職の行動は、いずれも WLB 研究において提示された管理職の行動であるが、両者には共通点と相違点がある。まず、FSSB における「精神的な支援」とは、部下の家族や個人的な生活にも配慮することであり、WLB 管理職の行動の「部下の仕事以外の事情に配慮している」が相当すると考えられる。また FSSB の「ロールモデル的行動」は管理職自らが仕事と家庭の両立をする姿を部下に見せることであり、WLB 管理職の行動では、「時間の使い方を考えて仕事をしている」、「自分の生活（家庭役割など）を大切にしている」が相当すると考えられる。

しかし、FSSB における「日々の支援」は日々のマネジメントを部下の仕事と家庭両方のニーズに対応させ関連させようとするものであるが、WLB 管理職の行動における「業務遂行がうまくいくよう部下を支援している」は、必ずしも仕事と家庭の両立だけにとどまらない、幅広い部下の業務支援を指している。また、FSSB の「両立支援の創造」は、たとえば「どのようにすれば部署の仕事が従業員と会社双方にとって利となるかを考えている」（Hammer et al., 2009）など、上司が仕事と家庭の両立のために部署全体の働き方や仕組みを新たに革新しようとする行動を指しているが、WLB 管理

職の行動では、「所定時間内で仕事を終わることを推奨している」がやや近いものの、FSSB が定義するような「両立支援の創造」までには至らない。このように、FSSB が部下の仕事と家庭の両立支援に向けた変革的な管理職の行動（Hammer et al., 2009）を含むのに対し、WLB 管理職の行動には、WLB を推進するための変革的な行動までは含まれない。

しかし上で述べたように、WLB 管理職の行動は FSSB と共通する部分も多い。また日本企業の WLB 推進への取り組みは欧州企業ほどには進んでいない状況であり（佐藤・武石 2011）、WLB 管理職の行動は WLB 支援を促進する管理職の行動として日本企業の実情に即しているとも考えられる。このことから、本研究では WLB 管理職の行動に着目し、子育て期の女性正社員のポジティブ・スピルオーバーとの関連を見ていくこととする。

WLB の実現には、WLB 支援だけでなく、まずは効率的な仕事管理や部下管理など、働き方そのものの効率化が重要と考えられる（佐藤・武石, 2011）。WLB 管理職の行動は FSSB のように WLB 支援に特化した管理職の行動ではないが、効率的な仕事管理や部下管理を行うとする WLB 管理職の行動は、職場での効率的な働き方を達成することで子育て期女性の仕事の負担を減らし、仕事から家庭へのポジティブなスピルオーバーを促すのではないか。そこで本研究では WLB 管理職の行動と仕事から家庭へのスピルオーバーについて、以下のような仮説を設定して分析を行う。

仮説 1: WLB 管理職の行動は、部下の仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与える。

(2) ワーク・エンゲイジメントの媒介効果

ワーク・エンゲイジメントとは「仕事に関して肯定的で充実した心理状態」であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる（Schaufeli

et al., 2002)。活力とは「仕事におけるエネルギーと精神的な回復力の水準が高く、自分の仕事に努力を惜みず、困難に直面しても粘り強く取り組もうとする」状態、熱意は「自分の仕事に強く関わり、意義、熱意、感動、誇り、挑戦などを感じる」状態、没頭は「仕事に集中し、楽しく夢中になっている状態で、時間の過ぎるのが早く、仕事から離れるのが難しい」状態を指す (Schaufeli et al., 2002)。類似した概念に職務満足があるが、職務満足が仕事に対する認知や感情であるのに対し、ワーク・エンゲイジメントは、仕事をしているときの認知や感情であり、より活き活きとした状態を指す (矢澤, 2016)。

Bakker et al. (2014) は、こうしたワーク・エンゲイジメントは、働く人にポジティブな感情をもたらすものであり、そのポジティブな感情は家庭生活にも良い影響を与え、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促すことを明らかにしている。もともとスピルオーバー (溢れ出し: Crouter, 1984) というように、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーとは、仕事におけるやりがいや充実感が家庭生活にもよい影響を与えることを指す。ワーク・エンゲイジメントのように仕事に対してポジティブな感情を持つことは、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促し、家庭生活の満足度をも高めると考えられる (Bakker et al., 2014; Culbertson et al., 2012)。

しかし、WLB に配慮する管理職の行動やワーク・エンゲイジメントが仕事から家庭へのスピルオーバーに与える影響については研究が行われてきたが、WLB 管理職の行動とワーク・エンゲイジメント、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーとの関係を統合的に分

析した研究は、まだ行われていない。そこで、本研究ではこれらを統合し、「WLB 管理職の行動」が「ワーク・エンゲイジメント」を媒介して「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に正の影響を与えるという仮説を新たに設定する。

これまでの研究では、自律性やパフォーマンスのフィードバック、社会的支援、上司によるコーチング (Bakker & Demerouti, 2007, 2008) や、仕事における裁量権、管理職や同僚のサポート (島津, 2010) といった仕事の資源が、ワーク・エンゲイジメントを高めることが明らかにされている。このように、仕事の資源はワーク・エンゲイジメントの重要な予測因子であると言える (Bakker & Leiter, 2010=2014)。以上より、自身や部下の WLB に配慮しながら効率的な働き方を推奨し、部下の業務遂行を支援する WLB 管理職の行動は、子育て期の女性正社員のワーク・エンゲイジメントを高める仕事の資源のひとつになり得ると考えられる。

そして、WLB に配慮した効率的で支援的な WLB 管理職の行動は、制約を抱える子育て期の女性正社員にも働きやすい職場環境を実現することから、女性正社員のワーク・エンゲイジメントを高め、女性正社員の仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを促すと考えられる。そこで、以下のような仮説を設定する。

仮説 2: WLB 管理職の行動は、ワーク・エンゲイジメントを媒介して仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与える。

本研究の仮説を図に表したものが図 1 である。以下では、WLB 管理職の行動がワーク・エ

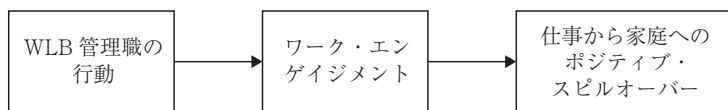


図 1 仮説のモデル

ンゲイジメントを媒介して仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに影響を与えるモデルを作成し、パス解析を用いて検証を行う。

2. 方法

(1) 対象と手続き

2015年7月にアンケート会社を通じて、就学前(6歳以下)の子どもと同居し企業で正社員として働く女性1,030人に対するウェブ・アンケート調査を行った。このうち、管理職を除く、「役職なし(一般社員)」802名を対象に分析を行う。回答者の平均年齢は34.0歳で、56.6%が34歳以下である。また、98.9%が既婚(事実婚を含む)であった。職種は「人事・総務・経理・広報」24.8%、「販売・サービス」23.1%が多く、「企画・調査」3.0%、「研究・開発・設計」8.0%、「情報処理」3.4%、「営業」14.2%、「生産」7.6%、「その他」16.0%であった。業種は、「医療・福祉」25.4%、「製造業」21.3%、「金融・保険業・不動産業」11.6%、「サービス業」12.2%、「卸・小売業」10.8%、「情報通信業」4.5%、「建設業」3.7%、「運輸業」2.2%、「教育・学習支援業」1.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」1.5%、「飲食店・宿泊業」1.0%、「鉱業」0.5%、「その他」3.2%であった。

(2) 調査内容

①スピルオーバー尺度

日本では林・唐澤(2009)がスピルオーバーに関する調査を実施し、「仕事から家庭へ」「家庭から仕事へ」の2方向性とポジティブ・スピルオーバー、ネガティブ・スピルオーバーとを組み合わせて4つの側面があることを確認し、尺度化している。このうち本研究ではWLB管理職の行動と関連すると考えられる「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に着目し、「仕事でやっていることが、家庭での問題を対処するのに役立つ」「仕事で身に付いた能力は、家庭でも役立つ」「仕事をしていることで、家でも魅力的な人間になることができる」

の3項目について、5件法(1. 全くない~5. いつもある)で尋ねた。

②ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、Shimazu et al. (2008)より、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの短縮版(The Japanese Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale: UWES-J)を使用した。尺度としての妥当性、信頼性はShimazu et al. (2008)で証明されている。活力(項目例:仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる)、熱意(項目例:自分の仕事に誇りを感じる)、没頭(項目例:仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる)の3つの下位尺度、9項目について、各質問内容に関して該当する頻度を7件法(0. 全くない~6. いつも感じる)で尋ねた。

③WLB管理職の行動

WLB管理職の行動は、日本企業において職場のWLB実現には管理職の役割が重要であることを提示した点で重要な概念であるが、FSSBのように尺度化されていない。そこで、「時間の使い方を考えて仕事をしている」「自分の生活(家庭役割など)を大切にしている」「部下の仕事以外の事情に配慮している」「業務遂行がうまくいくよう部下を支援している」「所定時間内で仕事を終えることを推奨している」の5項目を「WLB管理職の行動」(ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト, 2014)と定義し、この5項目を部下が自分の上司について回答するよう、「上司は」を主語とする設問に修正し、それぞれ5件法(1. あてはまらない~5. あてはまる)で尋ねた。

3. 結果

分析にあたり、統計ソフトSPSS(Ver.28)、Amos(Ver.28)を用いた。なお、本調査は自記式の質問紙調査であり、独立変数と従属変数に関するデータを同一の回答者から得ている

ため、コモンメソッドバイアス (Podsakoff & Organ, 1986) の影響が懸念される。そこで、コモンメソッドバイアスの影響を検証するために、ハーマンの単一因子テスト (Podsakoff & Organ, 1986) を実施した。モデルを構成するすべての尺度 (スピルオーバー尺度, ワーク・エンゲイジメント, WLB 管理職の行動) について固有値 1 以上を抽出条件とした探索的因子分析 (最尤法, 回転なし) を行ったところ, 9 つの因子が抽出された。9 つの因子によって説明される全観測変数の分散の割合は 61.1% であり, 第一因子の寄与率は 29.3% であった。このことから, 今回の調査において, コモンメソッドバイアスが生じている可能性は低いと判断した。

(1) 尺度構成

①スピルオーバー尺度

仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーについてクロンバックの α 係数を確認したところ, $\alpha = 0.79$ と十分な信頼性が得られたため, 各項目の得点を単純加算後平均化し, 変数の得点として用いることにする。

②ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは因子分析の結果, 9 項目が 3 因子に分かれず 1 因子にまとまった。クロンバックの α 係数を確認したところ, $\alpha = 0.94$ と高いことから, 本研究では 9 項目の得点を単純加算後平均化した得点を「ワーク・エンゲイジメント」得点として用いることにする。

③ WLB 管理職の行動

WLB 管理職の行動に関する 5 項目について, クロンバック α 係数を見たところ, $\alpha = 0.82$ と十分な信頼性が得られたため, 5 項目全ての得点を単純加算後平均化した得点を「WLB 管理職の行動」得点として用いることにする。

分析に用いる変数の平均値, 標準偏差を表 1 に示す。相関分析の結果, 「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」は, 「ワーク・エンゲイジメント」, 「WLB 管理職の行動」のいずれとも有意な正の関わりが見られた。

(2) モデルの検討

続いて, WLB 管理職の行動と仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー, ワーク・エンゲイジメントとの関係を明らかにするために, 想定した因果関係を共分散構造分析によるパス解析によって分析し, モデル全体の妥当性を確認後, 概念間のパス係数により仮説の検証を行った。媒介効果の検証に関しては, Sobel テスト (Preacher & Hayes, 2008) を行った。統制変数として, 年齢のほか, 最も回答が多かった人事・総務・経理・広報を 1, それ以外を 0 とする「職種ダミー」, 同様に最も回答が多かった医療・福祉を 1, それ以外を 0 とする「業種ダミー」を入れて分析を行った。なお労働時間についても「平均的な一週間の労働時間 (残業も含む)」について尋ねたが, 設問が不適切であったためか誤答が多く, 統制変数に加えることができなかった。

表 1 各変数の平均値, 標準偏差と相関行列

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1 WLB管理職の行動	3.33	.89	—					
2 ワーク・エンゲイジメント	3.57	1.14	.28 ***	—				
3 仕事から家庭への ポジティブ・スピルオーバー	2.31	.88	.19 ***	.42 ***	—			
4 年齢	34.05	5.54	-.14***	-.03	-.10 **	—		
5 業種ダミー (医療・福祉=1,その他=0)			.21	.10 **	.11 **	-.05	—	
6 職種ダミー (人事・総務・経理・広報=1,その他=0)			-.04	-.05	-.02	.09 **	-.17 ***	—

** $p < .01$; *** $p < .001$

① WLB 管理職の行動からポジティブ・スピルオーバーへの影響の検討

「WLB 管理職の行動」と「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」との関連を分析するため、共分散構造分析によるパス解析を行った。まず、仮説1を検討するため、「WLB 管理職の行動」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」にパスがつながるモデル図を作成し、パス解析を行った。統制変数として「年齢」、「職種ダミー」、「業種ダミー」を使用したところ、図1のような結果が得られた。モデルの適合指標を見ると、十分なあてはまりが示された ($\chi^2(2) = 1.793$, GFI=.999, AGFI=.993, RMR=.029, RMSEA=.000)。モデル各部の結果については、「WLB 管理職の行動」($\beta = .17, p < .001$)は「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に有意な正の影響を与えていた。統制変数である「年齢」($\beta = -.08, p < .05$), 「業種ダミー」($\beta = .11, p < .01$)もそれぞれ「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に有意な正の効果を有していた。「職種ダミー」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」へのパスには有意な効果は見られなかった ($\beta = .01, n.s.$)

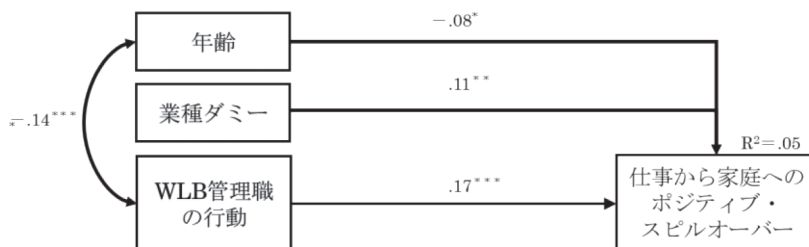
仮説1が支持され、WLB 管理職の行動は仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与えと言える。

② ワーク・エンゲイジメントの媒介効果の検討
次に、「ワーク・エンゲイジメント」の媒介

効果について検証するため、ワーク・エンゲイジメントを媒介変数とするモデル図を作成し、パス解析を行った。統制変数として「年齢」、「職種ダミー」、「業種ダミー」を使用したところ、図2のような結果が得られた。

モデルの適合指標を見ると、十分なあてはまりが示された ($\chi^2(5) = 6.657$, GFI=.997, AGFI=.988, RMR=.035, RMSEA=.020)。モデル各部の結果については、「WLB 管理職の行動」($\beta = .28, p < .001$), 「業種ダミー」($\beta = .09, p < .05$)はいずれも、「ワーク・エンゲイジメント」に有意な正の効果を有していた。また、「ワーク・エンゲイジメント」($\beta = .41, p < .001$), 「年齢」($\beta = -.09, p < .01$)は「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」にそれぞれ正と負の有意な効果を有していた。一方、統制変数である「職種ダミー」からは「ワーク・エンゲイジメント」($\beta = -.02, n.s.$), 「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」($\beta = .02, n.s.$) いずれにも有意な効果は見られなかった。

次に、「WLB 管理職の行動」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」への影響過程における「ワーク・エンゲイジメント」の媒介効果を、Sobel テストによって検証した。その結果、「WLB 管理職の行動」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」を媒介する「ワーク・エンゲイジメント」の間接効果は、正の効果が統計的に有意だった ($Z = 7.058, p < .001$)。



注) 表中のパス係数は、標準化偏回帰係数を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
誤差変数の表記は省略する。統制変数のうち「職種ダミー」は何れの変数に対しても有意でないため、表記を省略する。

図2 WLB 管理職の行動とスピルオーバー

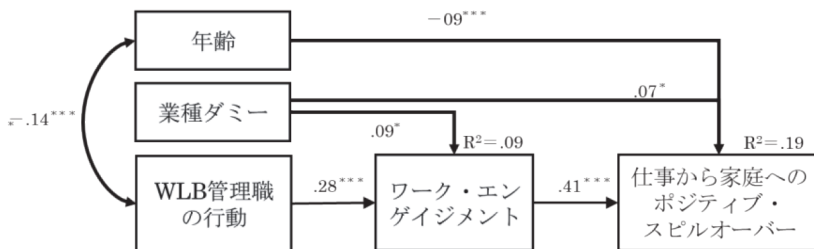
なお、「WLB 管理職の行動」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に至る直接効果のパスを追加したモデルも検討したところ（図 3）、「WLB 管理職の行動」から「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」へのパスには有意な効果は見られなかった（ $\beta = .06, n.s.$ ）。モデルの適合指標を見ると、十分なあてはまりを示していた（ $\chi^2(4) = 3.272, GFI = .999, AGFI = .993, RMR = .034, RMSEA = .000$ ）。

「WLB 管理職の行動」が「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に与える直接効果は、「ワーク・エンゲイジメント」を媒介するパスを追加した図 3 のモデルにおいて統計的に有意ではなかったことから、「ワーク・エンゲイジメント」は「WLB 管理職の行動」が「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に与える影響を完全媒介していると言える。よ

って、仮説 2 は支持され、WLB 管理職の行動は、ワーク・エンゲイジメントを媒介して仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与えると言える。

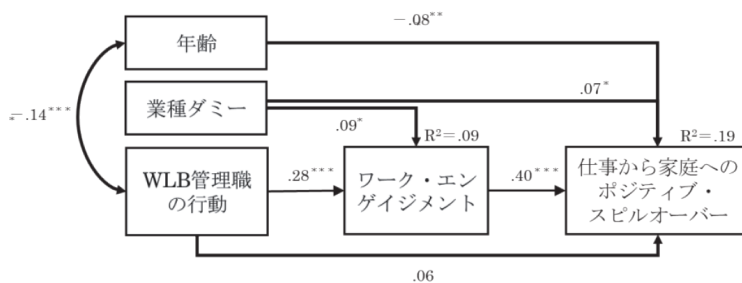
4. 考 察

本研究では、日本企業で就学前の子どもを育てながら正社員として働く女性を対象とし、WLB 管理職の行動が仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに与える影響について、ワーク・エンゲイジメントの媒介効果に着目して分析を行った。子育て期の女性に限らず全ての従業員にとって WLB が重要な課題となる今後は、企業には従業員の仕事と家庭の葛藤を抑えるとともに、仕事への意欲を高め、仕事と家庭とが互いにポジティブな影響を与え合うような職場環境を作っていくことが求められる。そのためには両立支援制度の充実はもちろんのこ



注) 表中のパス係数は、標準化偏回帰係数を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 誤差変数の表記は省略する。統制変数のうち「職種ダミー」は何れの変数に対しても有意でないため、表記を省略する。

図 3 WLB 管理職の行動，スピルオーバーとワーク・エンゲイジメント



注) 表中のパス係数は、標準化偏回帰係数を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 誤差変数の表記は省略する。統制変数のうち「職種ダミー」は何れの変数に対しても有意でないため、表記を省略する。

図 4 ワーク・エンゲイジメントの媒介効果に関する検証

と、働き方の効率化に向けた管理職の行動も重要である。本研究が対象とするような子育て期の女性正社員にとって有効な管理職の行動を検討することは、子育て期の女性だけでなく、介護や病気など、何等かの制約を抱える従業員のマネジメントにとっても示唆を与えるものと考えられる。本研究で明らかになった点は以下の2点である。

第一に、「WLB 管理職の行動」は、子育て期の女性正社員の「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に正の影響を与えていた。これまで FSSB が仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーを高める効果があることは示されていたが (Hammer et al., 2009), WLB 管理職の行動も同様に、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与えることが明らかになった。WLB に向けた管理職の積極的な行動を含む FSSB に比べ WLB 管理職の行動は、「時間の使い方を考えて仕事をしている」「業務遂行がうまくいくよう部下を支援している」「所定時間内で仕事を終えることを推奨している」など、必ずしも WLB を目的とはしない通常の仕事管理、部下管理を含む管理職行動である。しかし WLB 支援が目的ではなくても、管理職が職場での働き方をより効率的にするよう行動することで、部下の仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーは促されると考えられる。FSSB の「両立支援の創造」のように管理職がより積極的に WLB 支援に向けて行動することが難しい企業においても、管理職が職場の働き方を効率化することで、子育て期女性のように制約を抱える従業員の「仕事から家庭へのスピルオーバー」を高め、仕事と家庭とがポジティブな影響を与え合う職場環境を作ることは可能だと言える。

また「年齢」と「業種ダミー」は、「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に弱い影響を与えていた。「年齢」が低いほど、また「医療・福祉」業界で働く女性正社員ほど、「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオー

バー」が高いと言える。林・唐澤 (2009) では、ポジティブ/ネガティブいずれのスピルオーバーも年齢が低いほど多い結果であり、本研究でも同様の傾向が認められた。しかしなぜ医療・福祉業界が仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与えているのかについては、本研究の結果からだけでは明らかではなかった。今後は、各業界の働き方や労働時間が与える影響についても詳しい分析を行う必要がある。

第二に、媒介分析によってモデルを検討した結果、「WLB 管理職の行動」は、「ワーク・エンゲイジメント」を媒介して「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に正の影響を及ぼしていた。また「WLB 管理職の行動」が「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」に与える効果は、直接効果よりも、「ワーク・エンゲイジメント」を媒介した間接効果の方がより大きかった。WLB への配慮や効率的な働き方の推進、部下の業務遂行支援といった WLB 管理職の行動は、子育てなどの制約を抱えた従業員が仕事に集中して取り組める職場環境を提供することとなり、そのワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。そしてワーク・エンゲイジメントのように仕事にやりがいや熱意を感じることで、女性正社員は仕事をしていることが家庭生活にもポジティブな影響を及ぼすといったポジティブ・スピルオーバーを知覚することになるのだと考えられる。

管理職のマネジメントが仕事と家庭との関係性のポジティブな側面に与える影響に関する研究が少ない中 (McCarthy et al., 2010), 日本において「WLB 管理職の行動」が正社員として働く子育て期女性の「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」, 「ワーク・エンゲイジメント」に与える影響を明らかにした点で、本研究には一定の学術的な意義があると考えられる。

また本研究には、子育て期女性など制約のある従業員の WLB にとって、ワーク・エンゲイジメントの向上が重要であることを示唆した点

で、実務的な意義もあると考えられる。従業員のWLBとキャリア形成とを両立させるため、労働時間の短縮や業務の効率化といった働き方改革においても、企業には単に労働時間を減らすことだけを目的とするのではなく、従業員自身の仕事を充実させ、ワーク・エンゲイジメントを高めるようなマネジメントを行うことが求められる。子育て期女性など制約のある従業員のマネジメントという点、WLBへの配慮などが重視されるが、制約のある従業員でも仕事に意欲的に取り組み、仕事と家庭が相互にポジティブな影響を与え合うようなマネジメントや職場環境の整備が求められる。

最後に、本研究の限界と今後の展望について述べる。第一に、本研究では、「WLB管理職の行動」について、5つの要件すべての得点を単純加算して分析を行った。しかし今後は、具体的にどのような管理職の行動が、部下のワーク・エンゲイジメントや仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに影響を与えるかを明らかにすることが求められる。たとえば「業務遂行がうまくいくよう部下を支援」するという通常の管理職の行動と、「部下の仕事以外の事情に配慮している」などWLB支援を目的とした管理職の行動とでは、後者が部下のポジティブ・スピルオーバーにより強く影響している可能性もある。今後はWLB管理職の行動について尺度化を行った上で、どのような行動がワーク・エンゲイジメントやスピルオーバーに効果的であるのか、より細かい分析を行っていくことが求められる。

第二に、本研究が着目したワーク・エンゲイジメントには、残業時間を増加させ(Beckers et al, 2004)、仕事と家庭との葛藤を生む(Hakanen & Peeters, 2015)という負の側面も見られる。また、ワーク・エンゲイジメントによるポジティブな感情は、時間が経つにつれてネガティブな感情と精神的緊張に変化してしまう可能性のあることも指摘されている(Bakker & Leiter, 2010=2014)。このようにワーク・エ

ンゲイジメントが長期的には仕事から家庭へのスピルオーバーにネガティブな影響を与える可能性も考えられる。今後は、こうした長期的な影響についても研究を行っていく必要がある。

第三に、本研究は仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに着目する一方、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーについては分析をすることができていない。子育て期の女性は男性に比べ、ポジティブ/ネガティブいずれのスピルオーバーも多く(林・唐澤, 2009)、ネガティブ・スピルオーバーは心身の健康やパフォーマンスに負の影響を与える(鳥津, 2014)。今後は、ネガティブ・スピルオーバーをいかに減らすかについても研究を行う必要がある。

第四に、本研究では子育て期の女性正社員の労働時間や、配偶者の職業、雇用形態や労働時間、転勤の有無などの状況を踏まえた分析を行うことができていない点が挙げられる。いくらワーク・エンゲイジメントが高く仕事から家庭へのポジティブなスピルオーバーが多いといっても、労働時間があまりに長ければ、それは本当の意味でのWLBと言えないかもしれない。また共働きの場合には、配偶者の職業、雇用形態や労働時間、転勤の有無なども子育て期女性のワーク・エンゲイジメントやスピルオーバーに大きく影響すると考えられる。今後は、こうした労働時間や配偶者の状況を踏まえた実証的な分析を行っていく必要がある。

第五に、本研究はアンケート調査会社を通じたウェブ・アンケート調査を用いたため、回答者の女性が働く職場やWLB管理職の行動について具体的な状況を把握できていないわけではない。回答者の企業はそれぞれ人事制度の整備状況や働き方改革の進展度が異なると考えられ、これらが回答者のワーク・エンゲイジメントや仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーに影響していることも考えられる。今後は、回答者の所属する企業の人事制度や働き方改革の進展なども考慮に入れて分析を行う必要があ

る。

最後に、調査方法論上の課題として、同一回答者による自記式のアンケート調査を用いた点が挙げられる。本研究ではハーマンの単一因子テスト (Podsakoff & Organ, 1986) によってコモンメソッドバイアスの影響は低いと判断したが、今後は本人だけでなく上司にも WLB に向けた行動や部下の働きぶりへの評価を尋ねるなど、上司と部下双方から WLB 管理職の行動とワーク・エンゲイジメント、ポジティブ・スピルオーバーの関連を分析する必要がある。

WLB とワーク・エンゲイジメントの両立は、女性従業員だけでなく、男性従業員にとっても重要な課題である。本研究では就学前の子どもを育てながら正社員として働く子育て期の女性を対象としたが、今後は、男性も含めた様々な従業員について、同様の研究を行う必要があると考える。

謝 辞

本稿の改訂にあたり匿名のシニアエディター、査読者の先生方から貴重なコメントを頂きました。また、南山大学経営学部の安藤史江先生にも有益なアドバイスを頂きました。ここに記して深謝申し上げます。

参考文献

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, **58** (3), 414-435.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, **22**, 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, **13**, 209-223.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press (島津明人総監訳、井上彰臣・大塚泰正・島津明人・種市康太郎監訳。ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブック—, 星和書店, 2014)
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K. & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, **29** (1), 63-80.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1992). Men's job and partner roles: Spillover effects and psychological distress. *Sex Roles*, **27**, 455-472.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, **56** (10), 781-779.
- Beckers, E. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G.W., Kompier, M. A. J., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, **46** (12), 1282-1289.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, **58** (3), 348-365.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, **37** (6), 425-442.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J. & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, **65** (9), 1155-1177.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, **25** (1), 178-199.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, **25** (4), 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, **31** (1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). 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.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-

- family interface affect each other? A 7-years follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **57** (6), 601-609.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bonder, T. E. & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, **35** (4), 837-856.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, **11** (3), 249-265.
- 林 治子・唐澤真弓 (2009). ワーク・ライフ・バランスに関する心理学的検討, 東京女子大学紀要論集, **60**, 169-191.
- 細見正樹 (2017). ワーク・ライフ・バランスを実現する職場, 大阪大学出版会.
- 公益財団法人 21世紀職業財団 (2013). 育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B. & Matthews, R. A. (2011a). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, **4**, 352-359.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L.B. (2011b). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, **64** (2), 289-313.
- Ladge, J. J., & Greenberg, D. N. (2015). Becoming a working mother: Managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, **54** (6), 977-998.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O' Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P. & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, **73** (1), 92-106.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain. *American Sociological Review*, **42** (6), 921-936.
- 松原光代 (2012). 短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響. 日本労働研究雑誌, **627**, 22-33.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, **20** (2), 158-167.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M. & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*, **25** (3), 381-396.
- 内閣府男女共同参画局 (2007). 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 (2021年1月10日参照)
- Perry-Smith, J. E. & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, **43** (6), 1107-1117.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D.W. (1986) Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, **12**, 531-544.
- Polemans, S., Stepanova, O. & A. Masuda (2011) Positive spillover between personal and professional life. in K, Korabik., S. Donna., L. Whitehead. (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration* (pp.141-156). London: Academic Press.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, **40** (3), 879-891.
- 坂爪洋美 (2002). ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス. 日本労働研究雑誌, **44**, 29-42.
- 坂爪洋美・高村 静 (2021). シリーズ ダイバーシティ経営 管理職の役割. 中央経済社.
- 佐藤博樹・武石恵美子編 (2011). ワーク・ライフ・バランスと働き方改革. 勁草書房.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of work engagement and burnout: A two confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K. & Goto, R. (2008). Work engagement in

- Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement scale. *Applied Psychology*, **57** (3), 510-523.
- 島津明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学研究*, **25**, 1-6.
- 島津明人 (2014). ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス—共働き夫婦に焦点を当てて. *日本労働研究雑誌*, **653**, 75-84.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, **39** (4), 567-578.
- 高橋桂子 (2007). 子どものいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因. *経営行動科学*, **20** (3), 325-334.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C., (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, **80** (1), 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not Enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **54** (3), 392-415.
- Wayne, H. W., Randel, A. E. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, **69** (3), 445-461.
- ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト (2014). ワーク・ライフ・バランス管理職の重要性和育成のあり方に関する提言～WLB 管理職の現状に関する調査～. 中央大学大学院戦略経営研究科.
- 山谷真名 (2010). 共働き有配偶女性が子どもを持つことを躊躇する要因—有配偶正社員女性のグループ面接による質的研究. *生活社会科学研究*, **17**, 55-69.
- 矢澤美香子 (2016). 社会人のためのキャリアデザイン入門. 金剛出版.
- (令和3年7月31日受稿, 令和4年3月22日受理)