

---



---

 総 説
 

---



---

順天堂大学医療看護学部 医療看護研究20  
P.54-62(2017)

## ワーク・ファミリー・コンフリクト（WFC）の低減を目的とする 職場介入に関する文献レビュー

### Literature Review on Workplace Intervention Aimed at Reducing Work-Family Conflict

中山 純果<sup>1)</sup>  
NAKAYAMA Junka

飯島 佐知子<sup>2)</sup>  
IJIMA Sachiko

大西 麻未<sup>2)</sup>  
OONISHI Mami

#### 要 旨

背景：ワーク・ファミリー・コンフリクト（WFC）の低減を目的とする職場介入研究が進められているが、わが国で介入研究の報告はなく、効果的な介入方法が明らかでない。

目的：国内の職場介入プログラム構築に向け、WFC低減効果の高い職場介入を明らかにし、わが国における職場介入の適用可能性への示唆を得ることを目的とする。

方法：Google Scholar、Pubmed等のデータベースを用い、包含基準として、テーマがWFC低減またはWFCへの職場介入かつ、デザインがレビュー、実験的研究、縦断研究である2011年-2016年の論文を検索した。

結果：対象論文数は21件で、実験・準実験研究7件、縦断研究1件、コスト分析2件、レビュー5件、横断研究6件（国内研究）を含む。WFC低減効果が認められた介入は2つあった。共通して「スケジュールコントロール」や「組織・上司による両立支援サポート」の向上を目指すプログラムであり、限界は職種汎用性であった。国内研究は、WFC先行要因として「性役割分業意識」、「家庭内役割分担」等の影響を示唆していた。

考察：既存の職場介入をもとに、わが国に特徴的なジェンダー要因によるWFCへの影響を検証した上で日本版介入プログラムをカスタマイズする必要がある。職種汎用性についても併せて検討する必要がある。

キーワード：ワーク・ファミリー・コンフリクト、介入研究、職場、共働き夫婦、仕事関連アウトカム

Key words : work-family conflict, intervention research, workplace, dual-earner couples, job-related outcomes

#### I. はじめに

わが国では、共働き世帯の増加に加え人口高齢化に

伴い、今後は介護と仕事を両立する世帯の増加が予測される（厚生労働省、2012）。このことから仕事と家庭の役割葛藤であるワーク・ファミリー・コンフリクト（work-family conflict [以下、WFC]）を抱える労働者への対応は重要性を増すと予想される（Michel et al., 2011）。WFCとは、労働者の主要なストレス要因の1つであり、健康悪化だけでなく（Allen et al.,

---

1) 順天堂大学大学院医療看護学研究科博士後期課程  
Doctor Course, Graduate School of Health Care and Nursing,  
Juntendo University

2) 順天堂大学大学院医療看護学研究科  
Graduate School of Health Care and Nursing, Juntendo University  
(May. 8. 2017 原稿受付) (Jul. 26. 2017 原稿受領)

2006)、所属する組織の生産性低下 (Johns, 2011) やコスト負担 (Barbosa, et al., 2015) につながるとされている。

米国では、国立衛生研究所と疾病管理予防センターが、WFCの低減を目的に「仕事、家庭および健康ネットワーク; Work, Family & Health Network (以下、WFHN)」を学際的メンバーにより組織し、職場介入研究を行っている。WFHNは、従来普及していた職場介入プログラムでさえも効果は立証されていなかったとして、現在、クラスターランダム化比較試験 (cluster-randomized trial [以下、CRT]) を用いた職場介入研究を実施している (Bray, et al., 2013)。もっとも最近では、経済学的観点から費用対効果の高い介入方法を明らかにするため、費用分析にも着手されている (Barbosa et al., 2014)。しかし、国内ではWFCの先行要因に関する研究は見られるものの介入研究は見られず、どのような職場介入が効果的であるか明らかでない。また、日本は欧米に比べ性別役割分業が根強く (OECD, 2014)、男性の長時間労働や家庭内役割分担のあり方はわが国に特徴的なライフスタイルといえる。WFCの発生には、職場と家庭双方での役割の担い方が関与することから、海外で効果的な介入が国内でも同様に効果的であるかは不明である。

そこで本研究では、国内の職場介入プログラム構築に向け、WFCを低減させるための職場介入とその効果についてレビューを行い、効果的な介入プログラムを明らかにする。そして、明らかになった職場介入の国内での適用可能性について示唆を得ることを目的とする。

## 1. 用語の定義

### 1) work-family conflict (WFC)

WFCの概念は、仕事から家庭の方向に支障をきたすwork-to-family conflict (以下、W-FC) と家庭から仕事の方向に支障をきたすfamily-to-work conflict (以下、F-WC) の2つの方向性を持つ下位概念に整理されている (Frone, 2003)。本レビューでは、いずれか一方または双方を扱ったものを対象とする。

### 2) ワーク・ファミリー介入 (Work-Family [以下、WF] 介入)

WFCの原因となる職場組織におけるストレスを防ぐことによって、健康的な心理社会的職場環境を育成するために設計された、包括的で多面的な組織介入とする (Kossek et al., 2014)。

## II. 方法

文献抽出方法は、コンピューターサーチとして、英語および日本語で出版された論文を対象とし、Google Scholar、Pubmed、ProQuestのデータベースを用い、2011年から2016年の発表論文を検索した。キーワードには、「work-family conflict」「intervention」「antecedents」「systematic review」「meta-analysis」「workplace」「dual-earner couples」等を用いてタイトル検索を実施した。包含基準は、1) 研究テーマがWFCの低減またはWF介入に関するもの、2) 研究デザインがレビュー、実験的研究 (準実験的研究、RCT)、縦断研究であるものとした。国内研究については、研究数が少ないため検索期間を拡大し、2007年から2016年の論文についてデザインを問わず対象とした。除外基準は、特定の疾患を有する労働者を対象としている研究とした。加えて、コンピューターサーチにより抽出した論文のリファレンスリストから包含基準を満たす論文を選定した。

## III. 結果

コンピューターサーチでは230件がヒットし、そのうち包含基準を満たす論文は16件、これらの論文のリファレンスリストから5件の計21件が抽出された。研究デザインの内訳は、実験・準実験研究7件、縦断研究1件、介入コスト分析2件、レビュー5件、横断研究6件 (国内研究) であった。テーマの主な内訳 (延べ数) は、WF介入効果が生じるメカニズムに関する研究が13件、WF介入研究が8件 (WF介入研究のレビュー1件を含む)、WF介入のコストに関する研究が3件 (WF介入研究のレビュー1件を含む) であった。

### 1. 介入効果が生じるメカニズムに関する研究

WFCに関する研究の発展の経緯を見ると、まず、WFCを悪化または改善させる先行要因に関する研究やWFCがもたらす帰結に関する研究が蓄積された。これに続き、WFC改善に資する先行要因を介入内容としたWF介入研究へと推移してきている。さらに、最近の研究では、より実践的な介入方法の確立を目指し、先行要因および介入とアウトカムの直接的な関連に加え、アウトカムが生じるメカニズムに着目して、媒介要因または調整要因の作用について統計的に検証した研究が多くみられた。媒介要因とは、ある要因とある要因の関係性に介在する要因のことを指す。調整

要因とは、ある要因とある要因の関係を強めたり弱めたりする緩衝効果を発生させる要因のことを指す。

こうした研究発展の流れを受け、レビュー結果について「先行要因－WFC」または「WF介入－アウトカム」の2つの関係性に分類する。また、これらの関係性のメカニズムに注目するため、さらに「媒介要因」または「調整要因」に分ける。以下、この2つの分類の組み合わせごとに図を用いて記述する（図1～4）。なお、図1～4中のアルファベットは、各研究における各要因間の対応関係を示している。

### 1) 媒介要因

媒介要因を扱った研究は5つあった。図1は、先行要因とWFCの関係、そしてそこに介在する媒介要因を示している。図2は、WF介入とアウトカムの関係、介在する媒介要因を示している。

#### (1) 先行要因とWFCの関係（図1）

先行要因とWFCの関係、そしてその媒介要因について検証した研究は2つあった。1つめは、メタアナリティック・パス・モデルを用いたメタ分析の結果、先行要因であるA「上司サポート」が、媒介要因であるA「組織サポート（WF）」を介してWFCを低減させることを明らかにした研究である（Kossek et al., 2011）。上司サポートとは、上司による従業員へのソーシャルサポートであり、サポート内容により「一般」と「WF」に分けられている。後者の「WF」とは、上司が仕事と家庭の両立の手本を見せてくれる等の両立支援に特化した従業員へのサポートを指す。組

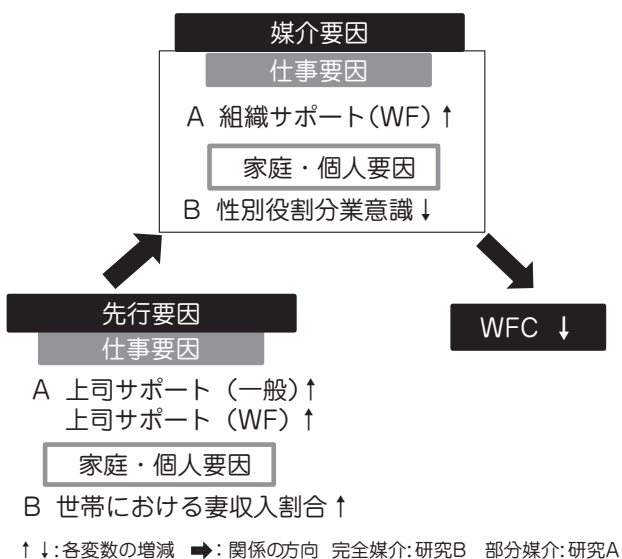


図1 先行要因とWFCの媒介要因

織サポートについても「一般」と「WF」に2分され、「WF」とは、組織としての両立支援的な労務管理の方針等を指す。結果は、上司による両サポートは、組織の「WF」サポートを媒介して従業員のWFCを低減させていた。ここでの媒介作用は部分媒介であった。部分媒介とは、先行要因とアウトカムの関係において、媒介要因による間接効果が確認されるが、先行要因とアウトカムの直接効果も有意である媒介作用を指す。一方、間接効果だけが有意となり、直接効果の有意性がなくなる場合は完全媒介である。

2つめは、12歳以下の子を持つ共働き夫婦の夫311名を対象とした国内の横断研究である。共分散構造分析により、世帯収入に占める妻の収入割合が高いほど、夫の性別役割分業意識が非伝統的になり、結果として夫のWFCが低減するという関係において、B「性別役割分業意識」が媒介要因として作用していた。ここでの媒介作用は完全媒介であった（中川, 2015）。

#### (2) WF介入とアウトカムの関係（図2）

WF介入とアウトカム、その媒介要因を検証した研究は3つあった。1つめは、Results-Only Work Environment (ROWE) 介入が、仕事と家庭の両立に関するアウトカム（WFアウトカム）に及ぼす効果を検証した、対象者を家電量販店チェーン従業員608名とする自然発生的準実験的介入前後比較研究の結果である。ROWE介入は、一企業であるBest Buy Co.,Inc.によって、働く「時と場所」について、従業員各自の判断で日常的に変更できる働き方の構築と、それを可能にする組織文化への変革を目指して開発された。プログラムの内容は、ロールプレイやブレインストーミング等の4種類のセッションからなる。図2で示すように、ROWE介入は、介入後6か月のフォローアッ

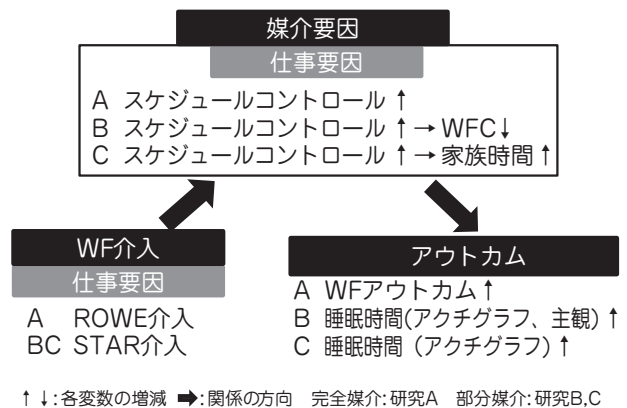


図2 WF介入とアウトカムの媒介要因

ブ時のA「スケジュールコントロールの上昇」を媒介して、WFアウトカムを改善させている。すなわち、介入が直接的にWFアウトカムを改善するのではなく、介入を通して作業のタイミング、時間数、場所についての従業員の裁量度を指すスケジュールコントロールの度合いが高まった場合に改善されている。ここでの媒介作用は完全媒介であった。この媒介経路が統計的に有意であることは、Sobel検定によっても確認された (Kelly et al., 2011)。

2つめは、Support.Transform.Achieve.Results. (STAR) 介入が、労働者の睡眠の量と質を改善する作用機序について、マルチレベル構造方程式モデリング手法を用いて検証した、IT企業の従業員474名を対象とするCRTである。STAR介入とは、前述の米国のWFHNの研究者およびコンサルタントによって開発されたプログラムであり、従業員対象に仕事のプロセスや時間に関するコントロールを高めるためのゲームやロールプレイ等のセッションと、マネジャー対象に行われる両立支援行動を増やす訓練セッションから

なる。媒介要因として、介入後6か月のフォローアップ時のB「スケジュールコントロールの上昇」とそれに続く「WFCの低下」を媒介して、12か月後の睡眠不足が改善された。睡眠の測定指標には、アクチグラフを用いて計測した睡眠時間および自己評価による睡眠不足が用いられた (Olson, et al., 2015)。

3つめは、STAR介入が労働者の睡眠の量と質を改善する作用機序について、一般化線型混合モデルを用いて検証した、対象者を電子通信会社500社のIT部門の従業員791名とするCRTである。媒介要因として、介入後6か月のフォローアップ時のC「スケジュールコントロールの上昇」および12か月後のC「家族時間の適切性の上昇」という2段階の媒介を経て、18か月後のアクチグラフによる総睡眠時間の延長がもたらされた。また、スケジュールコントロールの上昇は、直接効果としてWFCの減少および主観的睡眠不足の減少をもたらした (Crain, 2015)。

2) 調整要因

調整要因に関する研究は8つあった。図3は、先行要因とWFC、調整要因との関連を示している。図4は、WF介入とアウトカム、調整要因との関係を示している。

(1) 先行要因とWFCの関係 (図3)

先行要因とWFCの関係については2つの研究で取り上げられていた。1つめは、Michel et al. (2011) によるメタ分析である (調整要因A～C)。図中では、調整要因がWFCの低減に向けて作用するか、増大に

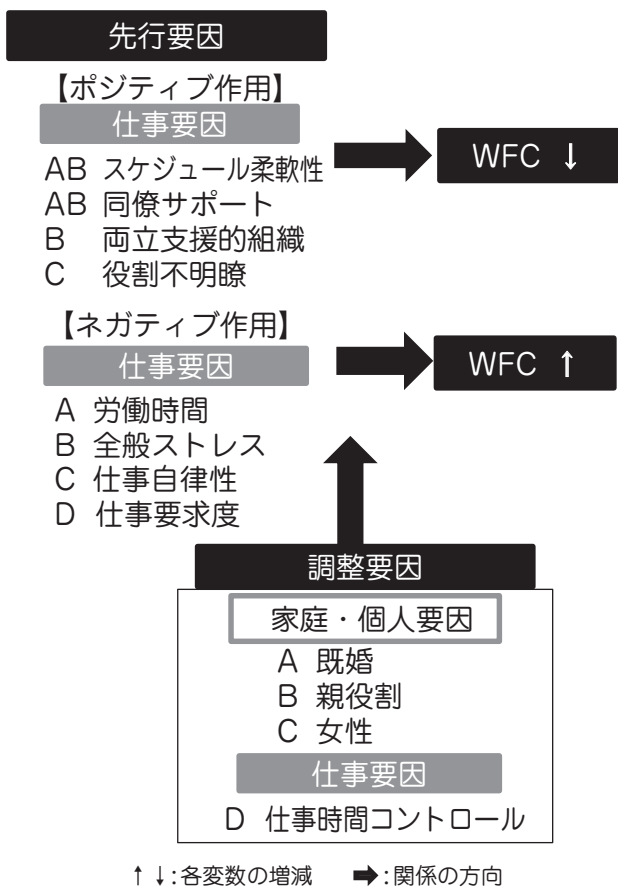


図3 先行要因とWFCの関連の調整要因

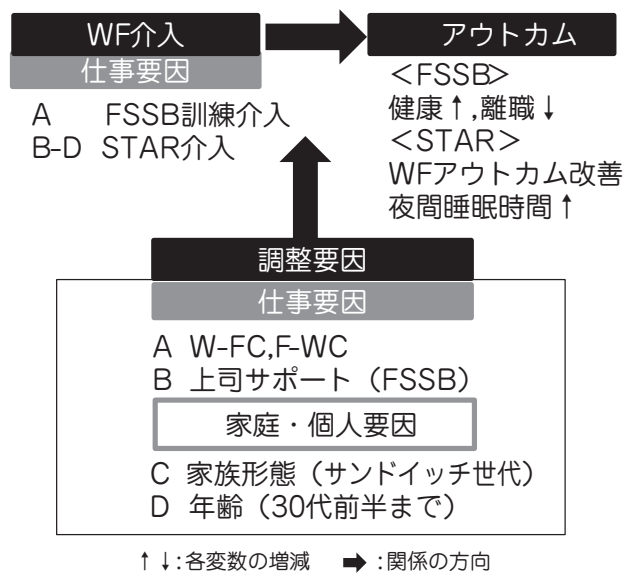


図4 WF介入とアウトカムの調整要因

向けて作用するかによって、それぞれ「ポジティブ作用」と「ネガティブ作用」に分けて示した。A「既婚」の者は、非婚者に比べ、スケジュール柔軟性や同僚サポートがWFCを低減させる効果がより高く、一方、労働時間が長いとWFCが増加しやすいことを示している。次に、B「親役割」を持つ者は、そうでない者に比べ、スケジュール柔軟性、同僚サポート、両立支援的組織といった先行要因がWFCを低減させる効果がより高く、一方、仕事役割に関する全般的ストレスがWFCを増加させやすいことを示している。C「女性」は、男性に比べ、仕事役割の不明瞭さがWFCを増大させる効果が弱く、また、高い仕事自律性がWFCを低下させる効果も弱いことを示している。

次に、D「仕事時間コントロール」は、縦断研究によるものだが、仕事時間コントロールが高い人は、低い人に比べてWFC水準は低いものの、仕事要求度が高い場合にはWFCがより増加していた（Carlson, et al., 2011）。

## (2) WF介入とアウトカムの関係（図4）

WF介入とアウトカムの関係については、3つの研究で取り上げられていた。1つめは、Family-Supportive Supervisory Behaviors (FSSB) 訓練介入が、労働者の身体的健康、職務満足、離職の3つのアウトカムに及ぼす影響を検証した、対象者を食料品店従業員239名とする準実験的介入前後比較研究の結果である。FSSB訓練介入とは、従業員の健康や仕事上のアウトカムを改善するための上司による家族支援的監督行動であるFSSBを増加させるプログラムであり、トレーニングセッションや自己モニタリングが含まれる（Hammer et al., 2011）。調整要因として、ベースライン時のA「W-FC、F-WC」のレベルが高いほど、FSSB訓練介入により、フォローアップ時の従業員の身体的健康の改善および離職の減少が認められた。介入群全体では、身体的健康が有意に改善された。

2つめは、STAR介入が、WFアウトカムに及ぼす効果を検証した、対象者をIT部門従業員694名とするCRTの結果である。WFCをより生じやすいとされる脆弱性の高いサブグループごとの分析において、調整要因であるB「上司サポート（FSSB）」のレベルがベースライン時で低いほど、すなわち上司によるサポートが少ないと認識している従業員ほど、STAR介入によるフォローアップ時のW-FCおよびF-WCがより改善することが確認された。また、ベースライン時に、C「サンドイッチ世代」と報告した人ほど、介入後の

フォローアップ時のW-FCおよびF-WCがより改善した（Kelly, et al., 2014）。サンドイッチ世代とは、子世代に対しても親世代に対しても、責任と役割が同時に要求される板挟みの中年世代を指す。

3つめは、STAR介入が、労働者の睡眠の量と質に及ぼす効果を検証した、対象者を介護療養型医療施設職員1,522名とするCRTの結果である。睡眠の量と質の測定には、アクチグラフによる客観的測定と自己報告による主観的測定が用いられた。介入の結果は、介入群全体では、睡眠の量、質ともに、対照群との比較で有意差は確認されなかったが、年齢層によるサブグループでみると、D「年齢層の若い世代（30代前半まで）」ではアクチグラフ測定による夜間睡眠時間の延長を認めた（Marino, et al., 2016）。

## (3) WFCとアウトカムの関係

最後に、調整要因に関しては、WFCとアウトカムの関係について報告した研究が3件あった。内訳は、2件の国内横断研究と1件のメタ分析であるが、いずれも性別によってWFCがアウトカムに及ぼす影響が異なることを示唆する結果であった。

1つめは、共働き夫婦297組を対象とした国内の横断研究で、WFCが抑うつに及ぼす影響が、配偶者の仕事または家族へ関与状況（心理的・行動的）によって緩衝されるか否かについて検証された。妻の「家族関与」が高い場合は、夫のWFCと抑うつが正の関連を示し、妻の「仕事関与」が高い場合は、WFCと抑うつは負の関連を示した。一方、妻のWFCと抑うつとの関連においては、夫のいずれの関与状況も緩衝効果を認めなかった。夫婦双方とも仮説に反する結果であった（Fujimoto et al., 2014）。2つめは、都内12企業の男女労働者961名（父親575名、母親127名を含む）を対象とした国内の横断研究で、父親グループにおいて家族が共に過ごすことを表す概念であるFamily togethernessが低い場合に、WFCと疲労の正の関連が確認された（Kato et al., 2009）。最後に、WFC（W-FC、F-WC）とアウトカムの関係の調整要因に関するメタ分析で、平均週労働時間が長いほど、W-FCと家族関連領域アウトカム間の負の関連が強まることが確認された（Amstad et al., 2011）。

## 2. WF介入の内容および介入効果

以上より、WFC低減効果が確認されたWF介入は3つあった。1つめは、図2のROWE介入である（Kelly et al., 2011）。この介入では、WFアウトカムと

して、WFC、仕事と家庭のストレス状況が相互にネガティブに影響し合うことを示すネガティブスピルオーバー、仕事スケジュールフィット、家族時間の適切さの4つのWFアウトカムの改善が確認された。

2つめは、図4で示したSTAR介入である。この介入は複数の研究で用いられていたが、アウトカムとしてWFCを用いた研究としては、Kelly, et al. (2014)による対象者をIT部門従業員694名としたCRTがあった。この研究では、介入により職場資源であるスケジュールコントロールおよび上司サポートが増加し、6か月後のフォローアップで、WFC低減および家族時間の適切さの増加が確認された。STAR介入を用いた他の3件の研究は、それぞれ睡眠関連のアウトカムを用いていた (Olson, et al., 2015; Crain, 2015; Marino, et al., 2016)。なお、FSSB訓練介入も効果が認められたが、のちに開発されたSTAR介入プログラムの構成要素として吸収されていたので割愛する。

3つめは、ITソフトを用いた勤務シフト表自己作成の支援介入である。対象者を医療機関およびコールセンターの従業員574名とし、WFアウトカムへの影響を検証した準実験的介入研究である。3種類の介入方法が設定され、3介入群と対照群で効果が比較された。3介入それぞれの目的は、2つの基準「労働者のため-組織のため」および「現行の働き方の変更なし-変更あり」の組合せで設定された。労働者の満足と幸福を高める目的の介入は、人的資源の最適化を目的とする介入に比べ効果が高く、また、習慣や態度の再考が強調されない介入では、再考が奨励される介入方法に比べ効果が高かった。介入群全体では、WFCの減少と仕事と家庭の円滑化が認められたのに加え、2基準それぞれの前者を組み合わせた最も効果が大きかった群では、夫婦間紛争の減少も認めた (Albertsen, et al., 2014)。

### 3. WF介入のコストに関する研究

コストに関する研究は3つあった。1つは、WFC低減のための介入コスト推計を目的とした費用分析の研究である。介入総費用とその内訳の推計の結果、介入活動に参加するために要する従業員の時間が主要なコスト要因であった。介入導入の是非については、単年度評価においては機会費用が問題となり得るが、長期的に見た場合は費用対効果をもたらす可能性があること示唆した (Barbosa et al., 2014)。2つめに、WF介入のReturn On Investment (ROI; 投資利益率) の

推計を目的とした研究である。ROIは1.68 (95%信頼区間: 9.47-8.85) であり、介入によりWFCが削減され、雇用者の投資に対し利益が上回ることが示された (Barbosa, et al., 2015)。3つめに、労働者の健康やウェルビーイングと組織におけるROIの関連に焦点を当てたWF介入に関する文献レビューである (Hammer et al., 2015)。自然的準実験、準実験、無作為化実験の基準に適合した16件の研究が対象であった。WF介入の費用、費用便益、費用対効果に関する研究数のごく限られている現状が指摘された。16件中、介入アウトカムをWFCとした研究は5件が含まれていたが、2010年以前である2件を除く3件は本レビューに含まれている。

## IV. 考察

### 1. WF介入研究の現状

WFC低減効果が実証されたWF介入プログラムは、シフトワーカーに限定した介入を除くと、ROWE介入とSTAR介入の2つであった。いずれも、職場全体の認識変容や仕事の再設計を通して、スケジュールコントロールに関する労働者の裁量度を高めることにより、WFC低減効果をもたらされていた。また、従来多くの研究がWFC低減効果を報告していた上司サポートについては、組織によるWFサポートを介して効果を発揮するという作用機序が報告された。

これまででは、WFC改善に有効とされる職場資源の醸成方法が不明であることが、職場対策における研究知見の実用性を妨げていたが、最近の実験的介入研究により具体的な介入方法が次第に確立されてきている。

なお、現行プログラムの限界としては、職種汎用性の制限が挙げられる。本レビューに含まれた、スケジュールコントロールの向上を含む介入プログラムの効果が確認された研究は、いずれも働く時間や場所を柔軟に変更できるIT企業従業員等の職種が対象であった。よって、働く時間と場所が制約される職種への適用可能性の検討は今後の課題である。また、WF介入を普及させる上で重要な介入コストに関する研究数が限られていた。今後は、費用対効果等のエビデンスの蓄積も課題であると考えられる。

### 2. WFCと関連要因の作用メカニズム

媒介要因の検証を通して、介入が意図する職場資源を醸成できた場合には、その結果として、WFC低減

や他の健康または仕事アウトカムがもたらされるとい  
うメカニズムが確認された。

また、調整要因の検証により、WF介入の効果を左  
右する2つの要素が明らかになった。1つは、WFC  
に関する脆弱性である。脆弱性の高いサブグループで  
は、より介入効果が高く、脆弱性が低い対象では効果  
が低い。脆弱性の高い状態とは、ベースライン時の高  
WFC、職場からの低サポート、長時間労働などがあり、  
これら条件に該当する対象者は介入効果が高い。  
言い換えれば、介入の必要性が高いといえる。逆に、  
脆弱性の低い対象者に対しては、介入によるわずらわ  
しき等が逆にストレスフルな状況を招く可能性を示唆  
した研究もみられたことから、介入適用を慎重に検  
討する必要がある。この現象は、Hobfoll（1989）の  
Conservation of Resources（以下、COR）理論によ  
っても裏付けられる。COR理論では、資源の保有状  
況がストレス反応を左右するとし、資源の損失は獲得  
よりもインパクトが大きいとしている。これに従えば、  
職場資源の乏しい者ほどWFCに陥りやすく、WFC  
脆弱性が高いため介入効果が高まると考えられる。ま  
た、Hobfoll et al.（2001）は、複数役割を果たす個人  
が資源をより活用する傾向から、COR理論がWFCに  
特に適用可能であると述べている。2つめは、対象属  
性である。具体的には、親役割の有無、性別、年齢な  
どの要因が介入効果の出現に緩衝効果をもたらしてい  
た。

以上より、WF介入の設計および実施時には、  
WFC脆弱性および属性を考慮することが重要である  
といえる。

なお、本レビューにはWFCによる睡眠への影響に  
関する研究が3件含まれていた。睡眠に関わる研究の  
動向を見ると、睡眠と慢性疾患リスクとの因果関係が  
明らかになったことを受け、Healthy People 2020では、  
睡眠の改善が優先事項とされている（US Department  
of Health Human Services, 2000）。また、ごく最近の  
大規模調査で、不十分な睡眠が職場の生産性を低下さ  
せると報告されている（Hafner et al., 2016）。本レ  
ビューで、WF介入による睡眠の改善効果にもっとも影  
響した要因は、働く時間や場所がコントロールしやす  
い業種か否かであると示唆された。労働者の睡眠が健  
康障害ひいては組織の生産性に影響を及ぼすことが明  
らかになってきていることをふまえ、職場によるWF  
介入実施の意義の観点からも、WF介入と睡眠の関  
係に関する今後の研究蓄積は重要である。

### 3. わが国における職場介入の適用可能性への示唆

主に国内研究では、WFCの原因や帰結に関して、  
性差の影響が複数の研究から示唆された。特に欧米の  
研究知見とは反するわが国に特有の性差も認められて  
いた（Fujimoto et al., 2014）。また、わが国において  
性差をもたらす要因については、男女双方の働き方や  
家庭内での役割分担のあり方が関与していることが考  
察されていた（Fujimoto et al., 2014; 中川, 2015; Kato  
et al., 2009）。Amstad et al.（2011）のメタ分析で、  
平均週労働時間が長いほど、W-FCと家族関連アウト  
カム間の負の関連が強まった結果に基づくくと、労働時  
間に性差があった場合には、WFCの帰結にも性差が  
生じ得ることを示唆するものといえる。

日本男性の労働時間の長さは世界最長であることか  
ら（OECD, 2014）、近年主流になってきている共働き  
夫婦ではとくに、長時間労働である男性自身だけでな  
く、その男性を夫に持つ女性にとっての働き方や役割  
分担にも影響が大きいことが推察される。すなわち、  
わが国では、欧米社会と比較し顕著な性役割分業に  
伴う労働時間の長さや雇用形態等を通して、WFCの  
発生やWF介入の効果に影響が及ぼされると考えられ  
る。

以上より、わが国でのWF介入プログラムの適用に  
おいては、欧米の研究結果に準じた本人の職場要因に  
加え、配偶者の職場要因や家庭内役割分担状況を勘案  
したアプローチを考慮しなければ介入効果が不十分と  
なる可能性も考えられる。

## V. 限界

抽出論文の多くが米国のものであった。本レビュー  
では、使用したデータベースが限定的でWF研究の代  
表的データベースの1つであるPsycINFOを用いてい  
ないこと、システムティックレビューを採用していな  
いこと、また、当該テーマの主要雑誌のハンドサーチ  
を行っていないことから、WFサポートの先進国とい  
えるヨーロッパ（スウェーデン、オランダ、フランス、  
英国等）の研究が十分にカバーできず結果に偏りがあ  
る可能性が考えられる。よって、体系的なWF介入研  
究の評価が課題である（Hammer et al., 2015）。

## VI. 結論

効果的なWF介入プログラムとしては、職場全体の  
認識変容や仕事の再設計をすることでスケジュールコ  
ントロールの向上や組織および上司によるWFサポー

トを高める介入が有効であった。しかし、働き方および家庭役割分担のあり方が欧米諸国と異なるわが国では、同等の効果を得られない可能性が考えられる。よって、わが国ではジェンダー要因を組み込んだ介入プログラムを構築する必要がある。なお、働く時間や場所の柔軟な変更が難しい職種にも効果的な介入方法のカスタマイズも今後の課題である (Kossek et al., 2014)。

また、研究手法の課題として、わが国でより影響力の大きいWFC低減要因を明らかにするために、対象を夫婦単位とし、社会的介入の際に適するとされるCRT等の研究デザインを用いる必要がある。

### 利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

### 引用文献

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., et al. (2014). Work-life balance among shift workers : results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 265 – 274. doi : 10.1007/s00420-013-0857-x
- Allen, T. D., Armstrong, J. (2006). Further Examination of the Link between Work-Family Conflict and Physical Health : The Role of Health-Related Behaviors. *The American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204 – 1221.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., et al. (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(2), 151 – 169. doi : 10.1037/a0022170
- Barbosa, C., Bray, J. W., Brockwood, K., et al. (2014). Costs of a Work-Family Intervention Evidence From the Work, Family, and Health Network. *American Journal of Health Promotion*, 28(4), 209 – 217. doi : W.4278/a1hp.l21 IOS-QUAN-542
- Barbosa, C., Bray, J. W., Dowd, W. N., et al. (2015). Return on Investment of a Work-Family Intervention : Evidence From the Work, Family, and Health Network. *Occupational and environmental medicine*, 57(9), 943 – 951. doi : 10.1097/JOM.0000000000000520
- Bray, J. W., Kelly, E. L., Hammer, L. B., et al. (2013). An Integrative, Multilevel, and Transdisciplinary Research Approach to Challenges of Work, Family, and Health. *Methods Rep RTI Press*, 1 – 38. doi : 10.3768/rtipress.2013.mr.0024.1303
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M. E., et al. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface : an analysis across time. *Journal of applied psychology*, 96(5), 1045 – 1054. doi : 10.1037/a0023964
- Crain, L. T. (2015). Investigating Relationships among Work, Family, and Sleep Cross-Sectional, Daily, and Intervention Effects., Portland State University. [http : //pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3329&context=open\\_access\\_etds](http://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3329&context=open_access_etds)
- Frone, R. M. (2003). Work-family balance. Washington, DC, American Psychological Association. doi : 10.1037/10474-007
- Fujimoto, T., Shinohara, S. K., Oohira, T. (2014). Work-Family Conflict and Depression for Employed Husbands and Wives in Japan : Moderating Roles of Self and Spousal Role Involvement. Family Relationships and Familial Responses to Health Issues, 8, 135 – 162. doi : 10.1108/S1530-35352014000008A004
- Hafner, M., Stepanek, M., Taylor, J., et al. (2016). Why sleep matters—the economic costs of insufficient sleep; A cross-country comparative analysis. RAND Europe. [https : //thesleepschool.org/RAND%20Sleep%20report.pdf](https://thesleepschool.org/RAND%20Sleep%20report.pdf)
- Hammer, L. B., Demsky, C. A., Kossek, E. E., et al. (2015). Work-Family Intervention Research. *The Oxford Handbook of Work and Family*, Subject : Psychology, Organizational Psychology Online Publication Date : Apr 2015. doi : 10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.27
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., et al. (2011). Clarifying work-family intervention processes : the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of applied psychology*, 96(1), 134 – 150. doi :



10.1037/a0020927

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources, A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory : Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, 2nd ed., 57–80. New York : Marcel Dekker.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work, the antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500. doi : 10.1037/a0025153
- Kato, M., Yamazaki, Y. (2009). An examination of factors related to work-to-family conflict among employed men and women in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51(4), 303–313. <http://doi.org/10.1539/joh.L8099>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., et al. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict, Evidence from the Work, Family, and Health Network\*. *American sociological review*, 79(3), 485–516. doi : 10.1177/0003122414531435
- Kelly, E. L., Moen, P., Tranby, E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict : Schedule Control in a White-Collar Organization. *American sociological review*, 76(2), 265–290. doi : 10.1177/0003122411400056
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., et al. (2014). Designing Work, Family & Health Organizational Change Initiatives. *Organizational Dynamics*, 43(1), 53–63. doi : 10.1016/j.orgdyn.2013.10.007
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). 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. doi : 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
- Marino, M., Killerby, M., Lee, S., et al. (2016). The Effects of a Cluster Randomized Controlled Workplace Intervention on Sleep and Work-Family Conflict Outcomes in an Extended Care Setting. *Sleep Health*, 2(4), 297–308. doi : 10.1016/j.sleh.2016.09.002
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., et al. (2011). Antecedents of work-family conflict, A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. doi : 10.1002/job.695
- OECD. (2014). Balancing paid work, unpaid work and leisure. Retrieved 0430, 2017, from <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> OECD (検索日2017年5月3日)
- Olson, R., Crain, T. L., Bodner, T. E., et al. (2015). A workplace intervention improves sleep, results from the randomized controlled Work, Family, and Health Study. *Sleep Health*, 1(1), 55–65. doi : 10.1016/j.sleh.2014.11.003
- US Department of Health Human Services. (2010). Healthy People 2020. from <https://www.healthypeople.gov/2020/topics-objectives> (検索日2017年5月3日)
- 厚生労働省 (2012). 平成24年版働く女性の実情. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html> (検索日2017年5月3日)
- 中川まり. (2015). 共働き家族における夫のワーク・ファミリー・コンフリクトと妻の相対的資源 : 12歳以下の子どもをもつ夫の性別役割分業意識を媒介とした利益仮説モデル. *生活社会科学研究*, 22, 17–29. <http://hdl.handle.net/10083/59307>