

## 8. アメリカの働く親の子どもとの接し方—男女比較分析—

藤本 哲史

### 1. 問題意識

本研究の目的は、アメリカの働く親たちの親役割行動と意識における男女格差を探ることにある。特に、仕事の充足感が親としての役割遂行や意識に与える影響の男女差異を探索する。分析の中心となる問題点は以下のとおりである。

- (1) アメリカの働く親たちが子どもと過ごす時間にはどれぐらいの男女格差が存在するか。また、子どもと過ごす時間の中で男女格差が大きい活動内容は何か。
- (2) 親の仕事充足感は子どもと過ごす時間や親としての役割充足感にどのような影響を与えるのか。また、その影響は親の性別、学歴、子どもの年齢などによってどのように異なるか。

アメリカにおける家族構造の変容とともに、職場では子どもをもつ男女従業員が急速に増加した。特に、母親やひとり親の増加はアメリカの労働市場の人口動態に大きな影響を与えている。しかし全般的にアメリカ企業の雇用政策は働く人々のニーズの変化を反映するには未だほど遠く、企業の人的資源管理は従業員家族の性別役割分業を前提とするものが依然として支配的である。このような雇用環境で働く場合、職業生活の要請は親としての役割を果たす上で大きな障害となることが多い。

仕事の家庭生活への介入、特に親役割遂行との対立が研究テーマとなる場合、一般的にその対立の度合いやパターンにおける男女格差の問題は曖昧になりやすい。確かに仕事と家庭生活全般の対立 (work-family conflict, WFC) における男女差について言及した研究は存在する。アメリカの雇用関連の研究の中でWFCの問題を取り上げた先駆的な例は、1970年代にミシガン大学研究者によって行われた Quality of Employment Survey (QES, Quinn and Staines, 1979) である。この実証研究ではWFCの厳密な概念化や測定等を行われていないが、調査対象者のうち子どもをもつ既婚男性の38%、また女性の43%がWFCを経験していることが報告されている。QES以後、さまざまな職業における仕事と家族の対立の研究が行われているが (cf. Greenhouse and Parasuraman 1987)、研究全体の流れの中にWFCを主に働く女性・母親の問題として捉える傾向がある。特に、仕事役割と親役割の関係に関する研究では、一部の研究 (e.g., Nock and Kingston 1988; Presser 1988; Siegel 1984) を除いて、親役割を母親役割 (maternal role) に限定して取り扱うケースが多く見られる (e.g., Bradbard and Endsley 1986; Hock et al. 1989; Hock and Schirtzinger 1992)。また、対象者を女性のみ限定して実施する調査のケースもある (e.g., Thomas and Ganster 1995)。この結果、男性の親役割遂行の実情が見えにくくなり、男性と女性に対してWFCがもつ意味の違い、また仕事と親役割を拘束するメカニズムの男女差などが不明瞭になっていると思われる。

アメリカにおいて仕事の非仕事生活への介入が、今や男女共通の問題であることは経験的には明らかであるが、これら2つの生活領域の相互関連が男女間でどのように異なるかは未だ明確ではない。果してアメリカの働く親たちの親役割行動や意識に男女格差はある

のだろうか。また、仕事が親役割行動や意識に与える影響は母親と父親との間で異なるのだろうか。本研究では、家事、子育て、夫婦関係、余暇等広範囲にわたるWFCの問題をwork-parenting conflictの問題に限定し、仕事上の経験が働く母親・父親の子どもとの接し方に与える影響に注目する。

## 2. 理論的枠組

仕事生活と非仕事生活の関係を探索するにあたり、ここでは流出 (spillover)モデル、補償 (compensation) モデル、分離 (segmentation) モデル(Romzek 1985; Wahba 1980)の3つの競合モデルに依拠し、これら2領域の関係を捉えることにする。

### 2.1 流出モデル

流出モデルの議論は、個人が家族や仕事のような制度化された状況に対してある適応パターンをとる場合、その個人は同様の適応パターンを他の状況に対してもとるというものである。つまり、ある生活領域における個人の経験、行動、態度などは、他の生活領域にも流出し(spillover)そこでの経験に影響を与える。この論点を仕事と家庭生活との関係に限定して見ると、ある人が仕事上の問題を抱えており、仕事に対して不満を抱き肯定的・積極的な態度で職場参加できない時、家庭生活においても積極的に参加しようとする態度が形成できなくなる、また逆に、仕事に満足しており肯定的な態度で職場参加している時は、家庭生活も快適になり積極的な態度で参加するようになる。流出モデルを支持する研究には、例えば Bromet, Dew, and Parkinson (1989), Wiener, Muczyk, and Gable (1987), Frone, Russel, and Cooper (1992)などがある。

### 2.2 補償モデル

流出モデルとは対照的に、補償モデルの議論によると家族や仕事のような制度的状況に対する個人の適応、またそのような状況における経験は、他の状況に対する適応や経験によって埋め合わせ (compensate) されるという。つまり、ある生活領域におけるプラス/マイナスの経験は、別の生活領域でのマイナス/プラスの経験によって均衡化される。仕事と家庭との関係に限定して見ると、非仕事生活への積極的参加は仕事生活での不満足への代償である。例えば、仕事がうまくいかず不満感が強い場合は、家庭生活で仕事生活の不満を補うように快適さを求め積極的に参加するようになる。逆に、仕事に肯定的・積極的な態度で没頭している場合は、家庭生活に補償を求める必要がなくなり参加は消極的になる。補償モデルの議論と整合性のある結果は、例えば Blum (1953)や Seeman (1967)などのケースに見られる。

### 2.3 分離モデル

分離モデルは上記2つのモデルとは異なり、仕事生活と非仕事生活を分離された (segmented or segregated)相互に排他的な領域と捉え、職業生活内での経験は家庭生活を損なうこともなければ強化することもないという。この考え方は、仕事生活と非仕事生活を全く切り離し、仕事生活の満足・不満足は家庭生活の経験には一切影響を与えないというも

のである。つまり、仕事上の経験が良好であるかどうかに関係なく、個人は家庭生活を送っているという議論である。それは、2生活領域間の相関関係が0または非常に0に近い数値で示されることを意味している。

### 3. 理論のまとめ

これらの3モデルの論点は次のようにまとめることができる。まず流出モデルによると、一生活領域における経験は、別の生活領域での経験に流出し影響を与える。つまり、仕事上のプラスの経験は家庭生活にプラスの影響を与え、逆に仕事上のマイナス経験は家庭生活にマイナスの影響を与える。本研究のコンテキストに照合すると、仕事の充足感が高いほど家庭生活への参加がより積極的になる、すなわち子どもと接する頻度が高くなり親としての充足感も高まると予測できる。

次に補償モデルによると、仕事と非仕事生活は代償関係にあり、仕事上のプラス経験は家庭生活でのマイナス経験によって補完され、また仕事上のマイナス経験は家庭生活のプラス経験により補われる。この考え方を本研究のコンテキストに応用すると、仕事の充足感が高いほど家庭生活に代償的満足感を求める必要が減少するため参加が消極的になる、すなわち子どもと接する頻度が低くなり親としての充足感も低下すると予測できる。分離モデルはこれらのモデルとは異なり、仕事と非仕事生活のつながりを否定する。つまり、仕事生活の満足・不満足感は家庭生活の経験には一切影響を与えないことを意味し、仕事の充足感のレベルと家庭参加の積極・非積極性とは無関係であることになる。

これらのいずれのモデルも仕事-非仕事の関係における男女差を予測していない。つまり流出、補償、分離の関係は男女間で同様であることを示唆している。本分析ではこれらのモデルに従い、流出、補償、分離のいずれの関係が支持される場合でも、仕事充足感と子どもとの接触頻度、親役割充足感との関係には男女格差はないと予測し検証することにする。

またこれらのモデルは、仕事と非仕事生活の関係が性別以外の第3要因によって条件づけられる可能性があることに触れていないが、特に第3要因によるインターベンションの可能性は、仕事-非仕事生活の流出または補償関係を考える場合に重要である。例えば、仕事充足感と子どもとの接触頻度の関係は、内因的報酬の高い仕事から得られる充足感の場合と低い仕事から得られる充足感の場合とでは異なる可能性が強い。便宜的に学歴を仕事の内因的報酬レベルのプロキシとして捉えたと、親の仕事充足感が子どもとの接触頻度に与える影響は、親の学歴レベルによって左右されると予測できる。これは、流出と補償いずれの場合についても該当すると考えられる。また、最年少子の年齢が高い場合と低い場合（例えば、子どもが就学年齢以上とそれ以下の場合）とでは、子どもの年齢が高いほど接触による親の精神的・肉体的負荷が軽減するため、仕事充足感が接触頻度に与える影響もより強くなるのではないか。学歴の場合と同様、子どもの年齢による条件づけは流出と補償いずれの場合についても該当すると思われる。さらに、仕事充足感と親役割に関する満足感との関係についてみると、子どもと頻繁に接触している親の仕事充足感の方が、接触頻度の少ない親の仕事充足感よりも、親役割満足感に対してより強い影響を与えると想像できる。これは、特に仕事から非仕事への流出の場合に該当する。このように、仕事

と非仕事生活の関係はいくつかの第3要因によって条件づけられるものと予測できる。

## 4. 分析方法

### 4.1 サンプル

本分析では NSFH Wave 1データを用いた。なおサンプルは、50歳以下の男女に限定した。

### 4.2 分析に用いた変数

#### 4.2.1 従属変数

①子どもと過ごす時間：以下の6変数の平均値を算出し、合成測定尺度として用いた。

「1週間に子どもと一緒に朝食をとる回数(0~7)」、「夕食をとる回数(0~7)」、「1か月にピクニック、映画、スポーツなど余暇を子どもと過ごす頻度(1=ほとんどない、2=月に1回またはそれ以下、3=月に数回、4=週に1回ほど、5=週に数回、6=ほぼ毎日)」、「遊ぶ頻度(同上)」、「会話をする頻度(同上)」、「宿題を手伝う頻度(同上)」 これら6変数の信頼性係数 $\alpha$ は.711であった。

②親役割充足感：以下の6変数の平均値を算出し、合成測定尺度として用いた。

“How would you describe the things you do as a parent? Would you say that they were: 1) Interesting/Boring, 2) Appreciated/Unappreciated, 3) Well Done/Poorly Done.” (以上3項目は全て7点反応尺度、高得点ほど肯定的態度を示す)、および親役割からの解放期待感(逆転項目) “I wish I could be free from the responsibility of being a parent.” これら6変数の信頼性係数 $\alpha$ は.729であった。

#### 4.2.2 独立変数

①仕事充足感：以下の5変数の平均値を算出し、合成測定尺度化して用いた。

“How would you describe the work you do at your paid job? Would you say that it is: 1) Interesting/Boring, 2) Appreciated/Unappreciated, 3) Socialble/Lonely, 4) Well Done/Poorly Done.” (以上3項目は全て7点反応尺度、高得点ほど肯定的態度を示す)、および全体的仕事満足感 “The job I do is one of the most satisfying parts of mylife.” これら5変数の信頼性係数 $\alpha$ は.674であった。

②個人属性：年齢、学歴、人種(1=black, 0=other)、最年少の子どもの年齢

### 4.3 分析の手続き

上記の変数を用いて、(1)子どもと過ごす時間、親役割充足感、および仕事充足感の男女平均値比較、(2)子どもと過ごす時間および親役割充足感を従属変数、仕事充足感を独立変数とした重回帰分析を行った。重回帰では、まず母親と父親サンプルを別個にモデル推定を行い、続いてアグリゲートサンプルを用いて仕事充足感と性別の相互作用効果の検証を行った。いずれの重回帰の場合も個人属性をコントロール変数として投入した。次に、母親父親サンプル別に①仕事充足感と学歴(1=大卒以上、0=それ以下)、②仕事充足感と最年少子の年齢(1=6歳以上、0=6歳未満)の相互作用が子どもとの接触頻度に与

える影響、そして③仕事充足感と子どもとの接触頻度（母父それぞれの 1= 平均値以上、0=以下）の相互作用が親役割充足感に与える影響を検証した。

## 5. 結果

### 5.1 平均値の男女比較

#### 5.1.1 子どもとの接触頻度の男女格差

分析に用いた変数の平均値の男女比較の結果は表1に示すとおりである。この比較の結果から、まず第1に子どもと接する頻度に関して、尺度レベルおよび構成項目レベルいずれにおいても、母親の方が父親よりも子どもと接する頻度が高いことがわかる。男女差が大きい項目を見ると、1週間あたりの朝食回数（母親=3.66 父親 =2.86 母父格差=.80,  $p<.001$ ）、1ヵ月あたりの会話頻度（母親=4.53 父親=3.69 母父格差=.84,  $p<.001$ ）、1ヵ月あたりの宿題を手伝う頻度（母親=4.54 父親=3.75 母父格差 =.79,  $p<.001$ ）、の3つにおいて特に格差が目立つ。逆に、1ヵ月あたりの余暇頻度においては母親と父親の格差は比較的小さい（母親=3.72 父親=3.55 母父格差=.17,  $p<.001$ ）。

#### 5.1.2 親役割充足感の男女格差

次に親役割充足感の平均値の男女比較結果を見ると、尺度レベルでは母親の充足感の方が父親よりも若干低いことがわかる（母親=5.28 父親=5.37 母父格差=-.09,  $p<.001$ ）。しかし、この格差は非常に小さく、全体的にみて親役割に関する満足感には母親、父親とも高い。各構成項目についてみると、親役割遂行に関する意識である Interesting-Boring（母親= 4.26 父親=3.48 母父格差=.78,  $p<.001$ ）、Appreciated-Unappreciated（母親 = 4.03 父親=3.36 母父格差=.67,  $p<.001$ ）、Sociable-Lonely（母親=4.01 父親=3.39 母父格差=.62,  $p<.001$ ）の3つにおいて男女格差が大きく、母親の方が父親よりも親役割について充足レベルが高く肯定的な見方をしていることがうかがえる。これに対して、Well Done-Poorly Done の項目では男女差は非常に小さい（母親=5.82 父親=5.73 母父格差=.09,  $p<.001$ ）。親役割の Interest、Appreciation、Sociability などの側面に関する父親の充足感には母親よりも低いにもかかわらず、親役割遂行の総合的評価とも言える Well Done-Poorly Done では父親も母親並みに肯定的な評価をしているこの結果は興味深い。この結果の解釈のひとつの可能性として、父親の親役割遂行に対する期待感（つまり、親役割の遂行から何を得るかに関する期待）の低さが考えられる。この裏付けとして、親役割からの解放期待感（逆転項目）においても父親のスコアの方が母親よりも高く（母親 =3.94 父親=4.03 母父格差=-.09,  $p<.001$ ）、父親は母親と較べてそのような解放期待感のレベルが低いことがわかる。

#### 5.1.3 仕事充足感の男女格差

仕事充足感の結果から、尺度レベルでは母親の充足感が父親のそれよりも僅かながら高いが（母親=5.24 父親=5.19 母父格差=.05,  $p<.05$ ）、この格差は非常に小さく男女とも仕事全体に関する充足感が高いことがわかる。各構成項目の平均値の男女格差を見ると、母親の平均値の方が若干高い傾向を示しているが、Sociable-Lonely（母親=5.77 父親 =

5.46 母父格差=.31,  $p<.001$ )の項目を除いては仕事に関する肯定的な見方には男女格差はほとんど認められない。唯一全体的仕事満足感において母親の平均値が父親のそれよりも低い結果となっているが(母親=3.27 父親=3.34 母父格差=-.07,  $p<.01$ )、この項目においても格差は最小限である。

## 5.2 重回帰分析

子どもとの接触頻度および親役割充足感を従属変数とした重回帰分析の結果は表2から5に示すとおりである。重回帰分析では、主に仕事充足感が従属変数にどのような影響を与え、その影響は男女間で異なるか、また学歴、子どもの年齢、接触頻度等の第3要因によって条件づけられるかに焦点を絞った。

表2は子どもと接する頻度を従属変数として行った重回帰分析の結果である。母親、父親それぞれのサンプルに分けて分析を行ったところ、仕事充足感が子どもとの接触頻度に及ぼす影響は男女ともに正の影響であることがわかった。すなわち、仕事で経験するプラスの感情は子どもとの接触回数を増加させる傾向にあり、両性間ではほぼ同レベルの効果を与えていることがわかった(母親  $b=.136$ ,  $p<.001$ ; 父親  $b=.139$ ,  $p<.001$ )。男女をアグリゲートした全体サンプルを用いて、仕事充足感と性別の相互作用を回帰式に投入し、仕事充足感の効果の男女格差を確認したがやはり認められなかった( $b=.000$ , n/s)。この結果から、仕事充足感と子どもとの接触頻度との関係は、母親父親ともに流出関係であることがわかった。

次に、親役割充足感を従属変数として重回帰分析を行った(表2)。この回帰式には子どもと接する頻度を独立変数として追加し、接触回数がサンプル間で同じ場合に仕事充足感が親役割充足感にどのような影響を与えるかを検証した。母親父親それぞれの結果を見ると、仕事充足感の正の効果に両性間で僅かな差が認められるが(母親  $b=.301$ ,  $p<.001$ ; 父親  $b=.326$ ,  $p<.001$ )、アグリゲート・サンプルでこの効果の男女格差を確認したところ格差は統計的有意レベルには達しなかった。この結果から、仕事充足感と子どもとの接触頻度との関係は、やはり母親父親ともに流出関係であることがわかった。すなわち、仕事から得るプラス感情は男女の親としての役割満足感を増加させる傾向にある。仕事充足感が子どもとの接触頻度に与える正の影響(表2)と親役割充足感に与える正の影響とを比較すると、後者の方が効果サイズが大きいことがわかるが、これは仕事充足感と親役割充足感が共に態度変数であるため、ある程度予測できる結果である。この傾向は変数間相関にも現れている(未報告結果)。

表4は子どもとの接触頻度を従属変数とした重回帰において、特に仕事充足感と学歴、また仕事充足感と最年少子年齢との相互作用を検証した結果である。まず仕事充足感と学歴との相互作用を見ると、母親サンプルにみられる弱い負の効果( $b=-.009$ )は統計的有意な水準には達しなかったが、父親サンプルにおける効果は正であり10%水準で統計的に有意であった。つまり父親の場合、仕事充足感が子どもとの接触頻度を増加させる傾向は、大卒以上の学歴をもつ者の方がそれ以下の学歴の者よりも強いことを示している。しかし、母親父親いずれとも仕事充足感の直接効果と学歴との相互作用効果の総和は正であるため、学歴の高低にかかわらず仕事充足感と子どもとの接触頻度とは流出の関係にあるといえる。次に仕事充足感と最年少子年齢との相互作用を見ると、母親サンプルにおける正の効果

( $b=.066$ ) が0.1 %水準で統計的有意レベルには達しているのに対し、父親サンプルでの正の効果 ( $b=.015$ ) は統計的に有意ではなかった。つまり母親の場合、仕事充足感が子どもとの接触頻度を増加させる傾向は、最年少の子どもが6歳以上の者の方が6歳以下の者よりも強いことを示している。ケアにかかる負荷量が減少する就学期の子どもの親の間で仕事から得る満足感の流出効果がより強い可能性を示している。

表5は親役割充足感を従属変数とした重回帰における、仕事充足感と子どもとの接触頻度、学歴、また最年少子年齢との相互作用の検証結果である。仕事充足感と接触頻度との相互作用は、母親父親両サンプルとも負の効果を示しているが、いずれも統計的有意には達しなかった。また、学歴との相互作用が母親サンプルでのみ統計的有意に達した ( $b=.033$ ,  $p<.05$ ) のに対し、最年少子年齢との相互作用は父親サンプルでのみ統計的有意に達した ( $b=.030$ ,  $p<.10$ )。つまり、母親の仕事充足感が親役割満足へと流出する場合、特にこの傾向は大卒以上の母親たちの間で強い。また、父親の仕事充足感の親役割満足への流出は、最年少子が就学年齢に達している場合に特に強いといえる。

## 6. まとめ

本稿では、アメリカの働く親たちの子どもとの接触時間や親としての充足感における男女差異について検討し、仕事に関する充足感が親役割遂行に与える影響の男女比較を行った。特に流出、補償、分離の3モデルを参考に、仕事-非仕事生活の関係の枠組化を試みた。NSFH Wave 1データの分析では、子どもと接する頻度は母親の方が父親よりも高いが、親役割充足感には父親の方が僅かに高い結果となった。また、母親父親の両方に関して仕事充足感とは子どもとの接触頻度を増し親役割充足感を高めること、すなわち仕事から非仕事生活へと流出することが明らかになった。しかし、仕事充足感の親役割遂行に対する流出は、学歴、子どもの年齢などの第3要因によって条件づけられることもわかった。

本稿では仕事上での経験が非仕事生活に与える影響を考える上で、前者を充足感という認知された職務状況 (perceived work) として扱ったが、今後はより具体的な職務特徴や就労条件を用いて、どのような仕事の特徴が家族生活に影響を与えるのかを検証する必要があると思われる。特に、男性と女性は異なる職務条件下で働くことが多いこと、また仕事に対する期待感に男女差が存在すること等を考慮すると、意識変数である仕事充足感のみを用いて男女の職務経験とすることには限界がある。確かに NSFH には就労時間や変則就労パターン等の就労に関する客観変数が含まれているが、これらの変数には欠測値が多く分析に盛り込んだ場合サンプル数の減少を避けることが困難になる。変数のオMISSIONの問題をどのように解消するかが今後の大きな課題である。

表1 分析に用いた変数の平均値男女間比較

	母親	父親	格差
子どもと接する頻度 (尺度)	4.45 (1.15)	3.90 (1.12)	.55 ***
1 週間あたりの朝食回数(0-7)	3.66 (2.78)	2.86 (2.52)	.80 ***
1 週間あたりの夕食回数(0-7)	5.76 (1.84)	5.37 (2.08)	.39 ***
1 ヶ月あたりの余暇頻度(1-6)	3.72 (1.43)	3.55 (1.37)	.17 ***
1 ヶ月あたりの遊び頻度(1-6)	4.48 (1.44)	4.23 (1.40)	.25 ***
1 ヶ月あたりの会話頻度(1-6)	4.53 (1.35)	3.69 (1.44)	.84 ***
1 ヶ月あたりの宿題頻度(1-6)	4.54 (1.63)	3.75 (1.67)	.79 ***
親役割充足感 (尺度)	5.28 ( .94)	5.37 ( .91)	-.09 ***
Parenting:			
Interesting(7)-Boring(1)	4.26 (3.08)	3.48 (3.28)	.78 ***
Appreciated(7)-Unappreciated(1)	4.03 (3.05)	3.36 (3.25)	.67 ***
Sociable(7)-Lonely(1)	4.01 (3.03)	3.39 (3.26)	.62 ***
Well Done(7)-Poorly Done(1)	5.82 (1.19)	5.73 (1.22)	.09 ***
親役割からの解放期待感 (逆転項目 1-5)	3.94 (1.06)	4.03 ( .98)	-.09 ***
仕事充足感 (尺度)	5.24 ( .91)	5.19 ( .93)	.05 *
Paid Job:			
Interesting(7)-Boring(1)	5.50 (1.68)	5.56 (1.63)	-.06
Appreciated(7)-Unappreciated(1)	5.29 (1.72)	5.21 (1.75)	.08 †
Sociable(7)-Lonely(1)	5.77 (1.46)	5.46 (1.61)	.31 ***
Well Done(7)-Poorly Done(1)	6.38 ( .91)	6.30 ( .95)	.08 ***
全体的仕事満足感 (1-5)	3.27 (1.10)	3.34 (1.10)	-.07 **
個人属性			
年齢	32.93 (8.27)	32.86 (8.25)	.07
学歴	12.82 (2.65)	13.25 (2.86)	-.43 ***
婚姻状況 (1=既婚)	.52 ( .51)	.57 ( .50)	-.05 ***
最年少子の年齢	6.34 (5.14)	5.84 (4.97)	.05 ***
人種 (1=アフリカ系アメリカ人)	.20 ( .40)	.17 ( .38)	.03 **

† p<.10; \* p<.05; \*\* p<.01; \*\*\* p<.001

カッコ内の数値は標準偏差値を示す



表2 子どもと接する頻度を従属変数とした重回帰分析の結果：  
仕事充足感を与える影響の親の性別比較

	母親		父親		アグリゲート	
	b	Beta	b	Beta	b	Beta
性別	-	-	-	-	.498*	.220
年齢	-.002	-.013	.000	.002	-.002	-.010
学歴	.046***	.101	.046***	.127	.046***	.110
婚姻状況	.052	.023	-.197*	-.060	-.001	-.000
最年少子の年齢	-.091***	-.388	-.086***	-.375	-.088***	-.378
人種	.121 †	.043	-.032	-.011	.069	.024
仕事充足感	.136***	.106	.139***	.122	.135***	.109
仕事充足感*性別	-	-	-	-	.000	.002
R <sup>2</sup>	.184		.155		.195	

† p<.10; \* p<.05; \*\*\* p<.001

表3 親役割充足感を従属変数とした重回帰分析の結果：  
仕事充足感を与える影響の親の性別比較

	母親		父親		アグリゲート	
	b	Beta	b	Beta	b	Beta
性別	-	-	-	-	-.178	-.094
年齢	-.007	-.043	.001	.010	-.003	-.020
学歴	-.031**	-.078	-.029***	-.097	-.031	-.089***
婚姻状況	.078	.041	.152 †	.055	.098**	.049
最年少子の年齢	.016*	.079	-.012 †	-.065	.004	.020
人種	-.202***	-.083	-.231***	-.097	-.212***	-.088
子との接触頻度	.296***	.342	.188***	.225	.252***	.299
仕事充足感	.301***	.273	.326***	.346	.319***	.307
仕事充足感*性別	-	-	-	-	-.012	-.034
R <sup>2</sup>	.202		.220		.208	

† p<.10; \* p<.05; \*\* p<.01; \*\*\* p<.001

表4 子どもと接する頻度を従属変数とした重回帰分析の結果：  
仕事充足感と学歴および最年少子年齢との相互作用効果

	母親		父親	
	b	Beta	b	Beta
年齢	-.001	-.008	-.002	-.010
学歴	.050**	.111	.021	.058
婚姻状況	.063	.028	-.193*	-.059
最年少子の年齢	-.116***	-.497	-.091***	-.395
人種	.123 †	.043	-.034	-.012
仕事充足感	.087**	.068	.118***	.104
仕事充足感*				
学歴 (1=大卒以上)	-.009	-.017	.041 †	.091
仕事充足感*				
最年少子年齢 (1=6歳以上)	.066***	.147	.015	.036
R <sup>2</sup>	.193		.158	

† p<.10; \* p<.05; \*\*\* p<.001

表5 親役割充足感を従属変数とした重回帰分析の結果：  
仕事充足感と子どもとの接触頻度、学歴、最年少子年齢との相互作用効果

	母親		父親	
	b	Beta	b	Beta
年齢	-.008	-.052	.000	.001
学歴	-.051***	-.130	-.042**	-.140
婚姻状況	.073	.038	.154 †	.055
最年少子の年齢	.016 †	.078	-.025*	-.131
人種	-.202***	-.083	-.227**	-.096
子どもとの接触頻度	.328***	.379	.225***	.269
仕事充足感	.298***	.270	.313***	.332
仕事充足感*接触頻度	-.016	-.046	-.020	-.062
仕事充足感*				
学歴 (1=大卒以上)	.033*	.072	.023	.061
仕事充足感*				
最年少子年齢 (1=6歳以上)	.005	.014	.030 †	.089
R <sup>2</sup>	.205		.226	

† p<.10; \* p<.05; \*\* p<.01; \*\*\* p<.001

## 参考文献

- Blum, F.H. (1953) *Toward a Democratic Work Process: A Hormel Packinghouse Workers' Experiment*. Harper & Brothers Publishers.
- Bradbard, M. & Endsley, R. (1986) "Sources of variance in young working mothers' satisfaction with child care: A transactional model and new research directions." *Advances in Early Education and Day Care*, 4, 181-207.
- Bromet, E.J., Dew, M.A., & Parkinson, D.K. (1989) "Spillover between work and family: Health effect in blue-collar women." Presented at the 97th Annual Meetings of American Psychological Association.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing of the work-family interface." *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J.H., & Parasuraman, S. (1987) "A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences." In J.M. Ivancevich & D.C. Ganster (eds.), *Job Stress: From theory to suggestion* (pp.37-60). New York: Haworth.
- Hock, E., McBride, S. & Gnezda, M. (1989) "Mother-infant separation from the maternal perspective." *Child Development*, 60, 793-802.
- Hock, E. & Schirtzinger, M. (1992) "Maternal separation anxiety: Its developmental course and relation to maternal mental health." *Child Development*, 63, 93-102.
- Nock, S.L. & Kingston, P.W. (1988) "Time with children: The impact of couple's work-time commitments." *Social Forces*, 67, 59-85.
- Presser, H.B. (1988) "Shift work and child care among young dual-earner American parents." *Journal of Marriage and the Family*, 50, 133-148.
- Quinn, R.P., & Staines, G.L. (1979) *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center.
- Romzek, B.S. (1985) "Work and non-work psychological involvement." *Administration and Society*, 17, 257-281.
- Seeman, M. (1967) "On the personal consequence of alienation in work." *American Sociological Review*, 32, 273-285.
- Siegal, M. (1984) "Economic deprivation and the quality of parent-child relations: A trickle-down framework." *Journal of Developmental Psychology*, 5, 127-144.
- Thomas, L.T., & Ganster, D.C. (1995) "Impact of family-supportive variables on work-family conflict and Strain: A control perspective." *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, No.1, 6-15.
- Wahba, S.P. (1980) "The human side of banking: Work attitude and alienation." *Psychological Reports*, 47, 391-401.
- Wiener, Y., Muczyk, J.P., & Gable, M. "Relationships between work commitment and experience of personal well-being." *Psychological Reports*, 60, 459-466.

⑨

重点領域研究「ミクロ統計データ」・公募研究（課題番号 08209118）

「家族構造の国際比較のための基礎的研究－公共利用マイクロデータの作成と活用－」  
研究報告書（3） 平成9年度

## 家族構造の国際比較研究をめざして

－米国NSFHデータの利用を通して（第2次報告）－

1998年3月

研究代表者 石原邦雄

（東京都立大学）