

【資料】

## 看護師のワーク・ファミリーエンリッチメントに関する文献検討

### A Literature Review regarding Nurses Work-Family Enrichment

川北 敬美

Toshimi Kawakita

キーワード：ワーク・ライフ・バランス，ワーク・ファミリーエンリッチメント，看護師

Key Words：work life balance, work-family enrichment, nurse

#### I. はじめに

わが国の看護師就業数に関する直近のデータでは、30代になっても就業率は下がらず、35～39歳を頂点としている（日本看護協会，2015）。これは、子育てをしながら働き続ける看護師が増加していることを意味し、国や日本看護協会が実践しているワーク・ライフ・バランス施策が有効に機能していると評価できる。ワーク・ライフ・バランスの日本語訳は「仕事と生活の調和」とされ、ワーク・ファミリー研究を中心に発展してきた。ワークとファミリーの関係には肯定的な性質をもつものと否定的な性質をもつものがあり、肯定的なものの1つはワーク・ファミリーエンリッチメント（Work-Family Enrichment；WFE）であり、否定的なもの代表格はワーク・ファミリーコンフリクトとされる（鷺見，2011）。従来は、ワーク・ファミリーコンフリクトに関する研究が多かったが（陳他，2017）、子育てをしながら働く人が増加する現代において、WFEのような仕事と家庭の関係をポジティブな側面から捉えた知見を積み上げることが求められている（陳他，2017）。

WFEとは、ひとつの役割における経験がもう一方の役割における生活の質を高める（Greenhaus &

Powell, 2006）という概念で、家族役割における経験が仕事役割、仕事役割における経験が家族役割における生活の質を高めることを意味する。WFEモデルの概要は、次の通りである（図1）。役割A（仕事役割もしくは家族役割）における5つのリソース（スキルとパースペクティブ、心理的・身体的資源、社会的資源、柔軟性、物理的資源）は、直接的に役割Bの業績を高めたり（道具的経路）、ポジティブな感情を経由して間接的に役割Bの業績を高めたりする作用（感情的経路）をもつ。さらに、役割Aで獲得したリソースは、役割Bが本人にとって重要であるほど、もしくは役割Bとの関連性が高いほど、役割Bのパフォーマンスの向上に貢献する（Greenhaus & Powell, 2006）。過去の研究では、仕事領域以外の役割を担うことは、仕事領域での対人関係スキルを高めることができる（Ruderman et al., 2002）、私生活の経験を学ぶことは、リーダーシップ能力の開発につながる（McCauley et al., 2016）と報告されている。さらに仕事によって育まれたスキルやパースペクティブは、より良い親役割につながる（Crouter, 1984）などの知見が得られており、仕事役割の経験が家族役割に、家族役割の経験が仕事役割を向上させる結果が得られている。

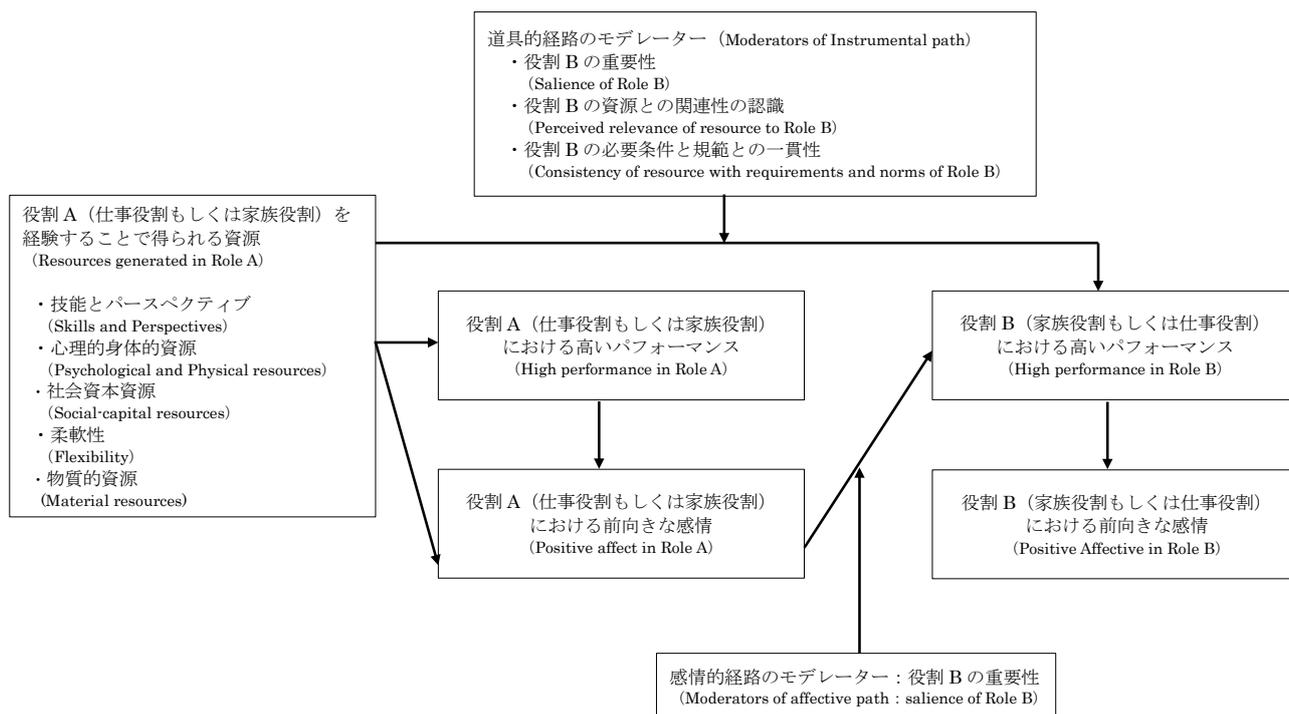


図1 ワーク・ファミリーエンリッチメントモデル (Greenhaus & Powell (2006) より著者が作成)

看護師は9割以上が女性を占め、出産・育児や家事などの家庭役割が仕事役割に影響を受けやすくワーク・ファミリーコンフリクトの発生しやすい職業である(竹内, 2010)ため、仕事役割と家族役割の両方がそれぞれ互いの質を高め合うWFEは重要な概念といえる。そこで、本研究においては、看護師を対象としたWFEに関する研究動向を明らかにし、今後の研究課題を検討する。

## II. 研究目的

看護師を対象としたWFEに関する研究動向を明らかにし、今後の研究課題を検討する。

## III. 研究方法

データベースは、医学中央雑誌web版 (Ver.5)、国立情報学研究所CiNii (以下CiNii)、CINAHL、PubMedを使用した。検索ワードは「看護師(nurse)」「WFE (work-family enrichment)」である。検索期間は、2000～2018年とし、検索日は2018年3月20日である。分析方法はヒットした論文の抄録を確認し、WFEに関する記述があったものを対象

に文献を精読した。対象とした文献を「研究目的」「WFEの定義」「対象者」「研究方法(使用尺度)」「結果の概要」に分類した。次に、今後の研究課題を検討した。

## IV. 結果

### 1. 対象文献

検索結果は、医中誌、CiNiiは0件、CINAHL 1件、PubMed 6件であった。重複する論文1件をのぞき、6件のアブストラクトを確認した結果、1件はWFEの対概念となるワーク・ファミリーコンフリクトに関する研究で、WFEについて調査したものではなかったため削除し、最終的な対象文献は5件となった(表1)。Ghislieriら(2015)はイタリア語の論文であったため、英語で表記されたアブストラクトのみを確認した。論文が発行されたのは、2013年2件、2015年2件、2017年1件であった。

### 2. 対象文献における研究目的

研究目的は、仕事からの疎外感、組織からのサポート、仕事の要請、雇用者年齢といった先行要因とWFEとの関連をみたもの(No.1, 2, 4, 5)、WFE

表1 看護師を対象としたワーク・ファミリー・エンリッチメントの論文の概要

文献番号	①著者 ②発行年 ③国名	研究目的	ワークファミリーエンリッチメントの定義	①研究方法 ②使用尺度	対象者	結果の概要
1	①Tummers et al. ②2013 ③オランダ	仕事からの疎外感と組織コミットメント、業績、WFEとの関連を明らかにする。	仕事結果によるポジティブな感情や態度は、個人をより良い家族メンバーになることを助ける (Carlson et al., 2006)	①自記式質問紙法による調査研究 ②ワークファミリーエンリッチメントスケール(Carlson et al., 2006)を参考に3項目	オランダ国内の1,278名の助産師	仕事からの疎外感(work alienation)や仕事から受けるプレッシャーは、WFEに負の影響を与える。家に子どもがいると、WFEが高くなる
2	①Ghislieri et al. ②2017 ③イタリア	組織からのサポートや仕事の要請とWFEおよびWFCとの関連について明らかにする。	仕事の経験は家族生活の質を向上させ、家庭役割の経験は仕事生活の質を向上させる (Greenhaus & Powell, 2006)	①自記式質問紙法による調査研究 ②ワークファミリーエンリッチメントスケール(Carlson et al., 2006)をイタリア語に翻訳したもの (Ghislieri et al., 2011)	イタリア北部の病院に勤める看護師942名	WFEには、組織からのサポートを受けているという認識が影響をしている。 WFCには、仕事量や精神的負担、上司への反発が影響をしている。
3	①Ghislieri et al. ②2015 ③イタリア	WFCおよびWFEと離職意図との関連を明らかにする。	アブストラクトの確認のための、不明	①自記式質問紙法による調査研究 ②ワークファミリーエンリッチメントスケール(Carlson et al., 2006)をイタリア語に翻訳したもの (Ghislieri et al., 2011)	478名の看護師	WFCは、離職意図を上昇させ、WFEは離職意図を低下させる
4	①Mauno et al. ②2015 ③フィンランド	交代制勤務者(2交代、3交代)と日勤のみの勤務者におけるWFE、WFCの比較検討を行う。WFE,WFCに関連する要因を検討する。	仕事役割の経験は家族役割の経験の質を向上させ、家族役割の経験は仕事役割の経験の質を向上させる (Greenhaus & Powell, 2006)	①自記式質問紙による調査研究 ②ワークファミリーエンリッチメントスケール(Carlson et al., 2006)を参考に4項目	1,634名の看護師(日勤のみ874名、2交代490名、3交代270名)	交代制勤務の有無は、WFEには影響しないが、WFCには影響する。 上司のサポートが低いと、交代制勤務者のWFCは上昇する(日勤のみの勤務者には影響しない)。同僚のサポートが低いと、日勤のみの勤務者のWFCは上昇する(交代制勤務者には影響しない)。 WFEに関連する要因には、管理者や同僚のサポート、仕事のコントロール度合い、スケジュール満足が挙げられる。
5	①Mauno et al. ②2013 ③フィンランド	雇用者の年齢と職務ストレスサーおよび自己幸福感(WFE含む)との関連について明らかにする。	一方の役割経験はもう一方の役割経験の質を向上させる (Greenhaus & Powell, 2006)	①自記式質問紙による調査研究 ②Carlson et al.(2006)を参考に4項目	1,037名サービス部門職 1,719名看護師 945名研究職	若い看護師は年配の看護師よりWFE、仕事満足、やる気が高い。サービス部門職においても若年のほうがやる気が高い。 サービス職においては、年齢を重ねることは仕事量の多さが職務満足にネガティブに影響することを緩衝している。また、研究職において、WFCの高さが人生の満足にネガティブに影響することを緩衝する効果が見られた。

と離職意図との関連をみたもの (No.3), WFEを対象者の勤務形態で比較したもの (No.4) であった。

### 3. 対象文献におけるWFEの定義

WFEの定義は、「ひとつの役割における経験はもう一方の役割における生活の質を高める」というGreenhausらの定義(2006)を使用したもの(No.2, 4, 5)と、この定義をベースにし、「仕事結果によるポジティブな感情や態度は、個人をよりよい家族メンバーになることを助ける」(Carlson et al., 2006)という、感情的経路に限定したもの(No.1)であった。

### 4. 対象文献における研究方法

研究デザインは、5件すべてが横断研究で、研究方法は自記式質問紙による調査研究であった。WFEの測定には、Carlsonら(2006)が開発したワーク・ファミリーエンリッチメント尺度(Work-Family Enrichment Scale; WFES)がベースになっていた。Ghislieriら(2017)は、Carlsonら(2006)をイタリア語に翻訳し、妥当性を確認したもの(Ghislieri et al., 2011)を使用していた(No.2, 3)。Tummersら(2013)は、Carlsonら(2006)のWFESから3項目を選択したものを使用していた(No.1)。Maunoら(2013, 2015)は、Carlsonら(2006)のWFESから4項目を選択し、まったく同意しない(1点)～とても同意する(7点)の7件法で測定をしていた(No.4, 5)。

Carlsonら(2006)の作成したWFESは、6因子18項目から構成され、とても同意する(5点)、同意する(4点)、どちらでもない(3点)、同意しない(2点)、まったく同意しない(1点)の5件法で測定される。因子は、仕事役割から家族役割の方向性を持つもの3因子9項目と家族役割から仕事役割の方向性をもつ3因子9項目から構成される。仕事役割から家族役割の方向性をもつ因子は、発達、感情、人としての素養、家族役割から仕事役割の方向性を持つ因子は発達、感情、効率性である。この尺度は、米国の学生を対象に作成されたが、結婚をしており子育て中の常勤雇用者を対象に追加調査を行っており、尺度の信頼性と妥当性が確認されている。

### 5. 対象文献における結果の概要

看護師を対象とした先行研究は、5件中4件が関連要因を探索する研究であった。負の関連要因として、仕事量や精神的な負担、プレッシャー、仕事からの疎外感、仕事からの上司や同僚への反発があった(No.1, 2, 4)。対して、正の関連要因には、職場からのサポート、仕事のコントロール度合い、スケジュールの満足度があった(No.2, 4)。

WFEのアウトカムについて検討した文献は1件で、WFEは離職意図を低下させていた(No.4)。

看護師の属性においては、自宅に住む子どもがいること、若年の看護師であることは、WFEを有意に高めた(No.1, 5)。交代制勤務者は日勤のみの看護師に比べワーク・ファミリーコンフリクトは高かったが、WFEには影響しなかった(No.4)。また、ワーク・ファミリーコンフリクトとWFEは負の相関関係をもつことが示された(No.3, 4)。

## V. 考察

### 1. WFEの関連要因について

看護師を対象としたWFEに関する研究は、国際的にも数は少なく、さらなる研究が必要である。限られた先行研究の結果からは、看護師のWFEには、職場のサポートがポジティブに関連していた。これは、看護師以外の労働者を対象にした先行研究(Dunn et al., 2013; Wayne, 2013; Tement, 2011; Siu et al., 2015; Dusseau et al., 2012; Zhou et al., 2016)と同じであった。他の関連要因としては、自律性(Cooklin et al., 2015)や職務満足(Siu et al., 2015)、ワークコミットメント(Zhou, 2016)、ワークエンゲージメント(Marais, 2014; Siu et al., 2010; Lapierre et al., 2017)など個人の仕事に対する考え方に関するもの、家族や配偶者からのサポート(Siu et al., 2015; Matias et al., 2015)がWFEにポジティブに関連する因子として挙げられている。

次に、看護師を対象としたWFEのアウトカムとしては、WFEは離職意図に影響していた(Ghislieri et al., 2015)。看護師以外の労働者を対象にしたWFEの影響因子についてメタ分析をしたMcNallら(2010)によると、WFEは、職務満足、情緒的

コミットメント、家族満足、人生満足、身体的精神的健康には有意なプラスの効果があるが、離職意図については、有意な結果は得られていない。今後、看護師を対象としたWFEと離職意図との関連をさらに実証していくこと、また、他のアウトカムについても検討していくことが求められる。

Maunoら(2015)によると、交代制勤務の有無はワーク・ファミリーコンフリクトに影響を与えるが、WFEとの関連は認められなかった。しかし、勤務スケジュールの満足度は、WFEにポジティブに関連していた。看護師は交代制勤務従事者であるため、不規則な勤務時間となり、ワーク・ファミリーコンフリクトの発生しやすい職業である(竹内, 2010)。今後、短時間正職員制度などの支援制度がWFEにどのような効果をもたらすのかについても、検討する必要がある。

## 2. WFEの測定尺度について

今回の研究対象で使用されていた尺度は、Carlsonら(2006)のWFESを翻訳、あるいは一部を使用していた。わが国においても、Carlsonら(2006)を邦訳した日本語版WFESが作成され(原, 2018)、今後さらにWFEに関する研究が進んで行くことが期待される。しかし、日本語版WFESは、文化差がある可能性(原, 2018)、看護師は女性が大多数を占める職業集団であること、さらに看護師は仕事役割においても家族役割においてもケア役割を担っており、相互の関連によりさらに両者の質を向上させる(Greenhaus & Powell, 2006)こと、尺度の作者であるCarlson自身がWFESはベーシックなものであり、さらに発展させる必要があると言及している(Carlson et al., 2006)といった理由から、既存の尺度をわが国の看護師に用いる上では、慎重に妥当性を検証して用いることが必要であると考えられる。

## VI. 今後の研究課題

今後の研究課題は、看護師を対象としたWFE測定尺度の妥当性検証や新たな尺度作成、看護師を対象としたWFEの関連要因を追加調査していくことなどが挙げられる。

子育てをしながら働く人が増加する現代において、

仕事と家庭を両立しながらいかにキャリアを積んでいくかについて、個人・組織ともに検討することが重要である(厚生労働省, 2018)。2018年7月、働き方改革が法案として通過し、制度化されていく今後において、WFEは時代の流れに即した概念であり、さらなるエビデンスの蓄積が求められる研究分野だと考える。

## 利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

## 文献

- Carlson DS, Grzywacz JG, Zivnuska S (2009): Is work-family balance more than conflict and enrichment?, *Human Relations*, 62(10), 1459-1479.
- Carlson DS, Kacmar MK, Wayne JH, Grzywacz JG (2006): Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- 陳 迪, 金井篤子 (2017): 労働者のワーク・ファミリー・コンフリクト/ファシリテーションに関する研究動向, *Bulletin of the Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University (Psychology and Human Development Sciences)*, 64, 147-156.
- Cooklin AR, Giallo R, Strazdins L, Martin A, Leach LS, Nicholson JM (2015): What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort, *Social Science & Medicine*, 146, 214-222.
- Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM (2015): Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship, *Child Care Health Development journal*, 41(2), 266-277.
- Crouter A (1984): Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface, *Human Relations*, 37, 425-442.
- Dunn MG, O'Brien KM (2013): Work-family enrichment among dual-earner couples: can work improve our family life? *Journal Counseling Psychology*, 60(4), 634-640.
- Dusseau HN, Britt TW, Greene-Shorridge TM (2012): Organizational work-family resources as predictors of job per-

- formance and attitudes: the process of work-family conflict and enrichment, *Journal Occupational Health Psychology*, 17(1), 28-40.
- Ghislieri C, Gatti P, Molino M, Cortese CG (2017) : Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash, *Journal Nursing Manager*, 25(1), 65-75.
- Ghislieri C, Martini M, Gatti P (2011) : The "BRIGHT SIDE" of the work-family interface: A brief work-family enrichment scale in a sample of health professionals, *TPM*, 18(4), 211-230.
- Ghislieri C, Molino M, Gatti P (2015) : The relationship between work-family interface and turnover intention: a study in a sample of Italian nurses. *Med Lav.*, 106(3), 206-215.
- Greenhaus JH & Powell GN (2006) : When work and family are allies : A theory of work-family enrichment, *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- 原 健之 (2018) : ワーク・ファミリー・エンリッチメントの日本語版尺度の作成と心理プロセスの検討, *産業組織心理学研究*, 31(2), 139-154.
- 厚生労働省 (2018) : 仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書, [https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000093556\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000093556_1.pdf) (閲覧日2018年9月6日)
- Lapierre LM, Yanhong Li (2017) : Meta-analysis of the Antecedents of work-Family Enrichment, *Journal of Organizational Behavior*, 1-17.
- Marias E, De Klerk M, Nel JA, De Beer L (2014) : The antecedents and outcome of work-family enrichment among female workers, *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U (2015) : Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources : comparing Finnish healthcare workers by working schedules, *Applied Ergonomics*, 48, 86-94.
- Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U (2013) : Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples, *Aging Mental Health*, 17(4), 411-422.
- McCaughey CD, Derue DS, Yost PR, Taylor Sylvester, 漆嶋稔 (訳) (2016) : 経験学習によるリーダーシップ開発, 日本能率協会マネジメントセンター, 東京.
- McNall LA, Nicklin JM (2010) : A meta-analytic Review of Consequences Associated with Work-Family Enrichment, *Journal Business Psychology*, 25, 381-396.
- 日本看護協会出版会 (編) (2015) : 平成26年看護関係統計資料集.
- Ruderman MN, Ohlott PJ, Kate Panzer, Sara N King (2002) : Benefits of multiple roles for managerial women, *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Siu OL, Lu JF, Paula Brough, Lu CQ, Bakker AB, Kalliath T., Michael O'Driscoll, Phillips DR, et al. (2010) : Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Siu OL, Bakker AB, Brough P, Lu CQ, Wang H, Kalliath T, O'Driscoll M, Lu J, Timms C (2015) : A Three-wave Study of Antecedents of Work-Family Enrichment: The Roles of Social Resources and Affect, *Stress Health*, 31(4), 306-314.
- 竹内朋子 (2010) : 看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト (ワーク・ファミリーコンフリクト) に関する文献レビュー, *日本看護管理学会誌*, 14(1), 85-94.
- Tummers LG, Den Dulk L (2013) : The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment, *Journal of Nursing Manager*, 21(6), 850-859.
- Tement S, Korunka C (2013) : Does trait affectivity predict work-to-family conflict and enrichment beyond job characteristics? *Journal of Psychology*, 147(2), 197-216.
- 鷺見克典 (2011) : ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクトー現代における生活領域間の望ましい関係と課題, 名古屋工業大学経営工学50周年記念論文集, 127-148, URL <http://id.nii.ac.jp/1476/00002473/>
- Zhou N, Buehler C (2016) : Family, Employment and Individual Resource-Based Antecedents of Maternal Work-Family Enrichment from Infancy through Middle Childhood, *Journal Occupational Health Psychology*, 21(3), 309-321.