

## 仕事と私的生活のポジティブな関係性

Poelmans, S., Stepanova, O., and Masuda, A. (2008) "Positive Spillover between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences, and Strategies." In Korabik, K., Lero, D. S., and Whitehead, D. L. (eds.) *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*, San Diego, CA: Academic Press.

同志社大学大学院総合政策科学研究科教授 **藤本 哲史**

### 1 ワーク・ライフ研究の新たな方向

わが国でワーク・ライフ・バランスの重要性が急速に認識されつつあるが、1980年代半ばから2000年頃までは、仕事と私生活的インターフェイスを扱う研究の多くが、仕事と特に家庭生活のネガティブな関係性、すなわち仕事と家庭役割の間で生じるコンフリクトをテーマとしていた。しかし2000年以降のワーク・ライフ研究を見ると、仕事と仕事以外の生活が相互に質を高め合う関係性に徐々に関心が集まり始めていることがわかる。Poelmans, Stepanova, and Masuda (2008) は、仕事と私生活的ポジティブな関係性を扱ったレビュー論文であり、ふたつの生活領域の調和に関する先行知見を整理することで、ワーク・ライフ研究の新たな方向を示している。

### 2 仕事と私生活的ポジティブな関係

まず Poelmans らは、これまでに提唱された仕事と私生活的ポジティブな関係を捉える概念を並列的に紹介している。主なものとして、ワーク・ファミリー・エンリッチメント（ひとつの役割における経験が別の役割における経験の質を高めること、Greenhaus & Powell 2006）、ワーク・ファミリー・ファシリテーション（ひとつの役割に携わることで得られる資源が、別の役割遂行を容易にする相乗効果の一形態、Wayne *et al.* 2004）、ポジティブ・スピルオーバー（気分、スキル、価値観などが役割間で流出し生活全体の質を高めること、Carlson *et al.* 2006）、エンハンスメント（複数の役割に携わることで個人がもつ心理的、社会的資源が強化されること、Ruderman *et al.* 2002）などがある。仕事と家庭生活のポジティブな関係性を捉える概念としてこれらには共通性が見られるが、Poelmans らの論文タイトルには positive spillover とあるが、本稿では注目度の高い概念として「ワーク・ファミリー・

エンリッチメント」に焦点をあてることにする。

### 3 エンリッチメントとコンフリクト

ワーク・ファミリー・エンリッチメントに関して Poelmans らが強調する点は、エンリッチメントとコンフリクトは互いに異なる概念であり、必ずしもエンリッチメントの水準が高いことがコンフリクトの低さを指すとは限らないということである。すなわち、人はエンリッチメントとコンフリクトを同時に経験する可能性があるということだ。例えば、「子育てで疲れてしまって仕事に集中できない」というコンフリクトと、「子育てから身につけたソーシャル・スキルが活かされ、職場の人間関係が円滑になる」というエンリッチメントは同時に起こり得るということである。しかし、エンリッチメントとコンフリクトはどちらも「仕事から家庭へ」、「家庭から仕事へ」と双方向に生じる点で共通している。したがって、仕事と家庭生活の全体的調和は、領域間の関係性（エンリッチメント、またはコンフリクト）と影響の方向性（仕事から家庭へ、または家庭から仕事へ）の組み合わせによって決定するもので、「仕事から家庭へ」および「家庭から仕事へ」の両方向に関して、コンフリクトの水準が低く、エンリッチメントが高い場合に、仕事と家庭生活はもっとも調和された状態になるといえる。

### 4 エンリッチメントのタイプと方向性

Poelmans らは、エンリッチメントのふたつのタイプを紹介している。ひとつは「道具的エンリッチメント (instrumental enrichment)」と呼ばれるもので、ある役割領域で獲得した能力やスキルが別の役割領域に持ち込まれ、有効に活用される場合である。例えば、職場で身につけた問題解決のスキルを家庭生活の中で活用することにより、家庭での問題がより効果的に解決される場合がこれにあたる。もうひとつは「情

緒的エンリッチメント (affective enrichment)」と呼ばれるもので、喜びや嬉しさなど、肯定的な感情や気分がひとつの役割領域からもう一方の領域へと伝達される場合で、上述したポジティブ・スピルオーバーに類似するものである。

また Poelmans らはエンリッチメントのふたつの方向性について言及している。まず「仕事から家庭へのエンリッチメント」には以下の3側面がある。(1) 情緒(「仕事を通して経験する良い気分が、家族との関係を向上させる」)、(2) 発達(「仕事を通して獲得する知識やスキルが、家族との関係を向上させる」)、(3) 資本(「仕事を通して得られる個人的な達成感や自信が、家族との関係を向上させる」)。一方、「家庭から仕事へのエンリッチメント」については、「情緒」と「発達」の側面は同様だが、3つ目の側面として「資本」ではなく「効率性」を挙げている。これは家庭役割を担うことで、職場における従業員としての効率性が向上する場合を指している。例えば、子育ての役割があるため職場で無駄な時間を過ごすことができず、結果として仕事を効率的に行うことができるようになる場合がこれにあたる。

## 5 エンリッチメントの決定要因

Poelmans らによるとエンリッチメントの促進要因は、職務に関わる要因、個人要因、職場や組織に関わる要因の3つに大別される。まず職務要因については、自律性(自己決定感、自己統制感)、スキルの多様性、複雑性などが挙げられる。個人要因については、性別や年齢とエンリッチメントとの関係が明らかになっており、女性や年齢の高い者の方がエンリッチメントを経験しやすいという。また、性格特性の関連性も指摘されており、外交的性格、新しい経験に対するオープンさ、明るく良心的な性格等がエンリッチメントを促進しやすい。

職場や組織に関わる要因としては、上司や同僚の支援の重要性を指摘している。管理職や同僚が従業員の家庭生活に関して支援的である場合、仕事と家庭生活を統合しやすくなり、そのことがエンリッチメントを促進するという。また、いわゆるファミリー・フレンドリー制度がエンリッチメントを促進することが指摘されているが、この場合従業員がそれらの支援制度をどのように「知覚」しているかが重要で、仮に制度が導入されていても、従業員がそれらの制度を実際に利

用しやすいと「感じて」いなければ、エンリッチメントは促進されないという。

## 6 ワークとライフに関する新しい発想

これまでのワーク・ライフ・バランスの議論の多くは、支援策等を通していかに「ワーク」と「ライフ」の「アンバランス」な状態を解消し、個人が希望するバランスを実現させるかに関するものだったといえる。もちろん、バランスに基づく議論にもワークとライフが循環的に相互の質を高め合うという発想が不在なわけではない。しかし、エンリッチメントの概念に見られるようなポジティブな関係性が論じられることは少なかったといえる。

Poelmans らが強調するように、エンリッチメントとコンフリクトは同時に発生する可能性があり、これら2つは労働者のワークとライフの関係性を理解するうえでどちらも重要な概念である。また、仕事と生活の全体的調和は、エンリッチメントの促進またはコンフリクトの緩和のいずれかだけでは達成できないという指摘も重要である。したがって、「仕事から家庭へ」および「家庭から仕事へ」の両方向に関して、いかにコンフリクトを緩和し、エンリッチメントを促進できるかを検討することが、「ワーク」と「ライフ」の全体的調和において重要な課題となるだろう。Poelmans らの論文は、ワーク&ライフに関する新たな発想のヒントを提供するものである。

### 参考文献

- Carlson, D. S., Kacmer, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (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.
- 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.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002) "Benefits of multiple roles for managerial women." *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004) "Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation." *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

ふじもと・てつし 同志社大学大学院総合政策科学研究科教授。主な論文として「従業員の仕事特性とワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』No.583, 2009年。社会心理学専攻。