

子どもをもたない中年期有配偶者の世代性と幸福感 —ジェンダーと就労形態による分析—^{1),2)}

福島 朋子*・沼山 博**

A Study of the Relationship between Well-being and Generativity in Middle-aged Married Person with No Child from a Perspective of Employment Type

Tomoko FUKUSHIMA* and Hiroshi NUMAYAMA**

The purpose of this study was to examine the relationship between generative acts, generative concern, and well-being in middle-aged married people with no children, from the perspective of gender and employment type. An online survey was conducted with 196 males and 461 females from 45 to 60 years of age. Structural equation modeling indicated that generative acts predicted higher levels of generative concern and in turn, generative concern predicted higher levels of well-being regardless of gender and employment type. At the same time, it was also suggested that the pattern of these associations varied according employment type in females: while psychological well-being, such as “purpose in life” and “personal growth”, correlated with generative concern regardless of employment type, subjective well-being correlated with generative concern in full-time and part-time workers. Moreover, “interaction with the subsequent generation” correlated with generative concern regardless of employment type, whereas “generative acts outside work” in full-time workers and “generative acts at work” in part-time workers correlated with generative concern, respectively.

key words: non-parenthood, middle age, generativity, well-being, employment types

問題と目的

世代性 (generativity) は, Erikson (1950・1968)

の心理社会的発達理論における第7段階・中年期(壮年期)の課題として提示されたものであり, 「次世代を確立させて導くことへの関心」と定義される。

¹⁾ 本研究は, 科学研究費補助金(課題番号 16K04307)の助成を受け実施された。

²⁾ 本研究は, 第1著者が白百合女子大学に提出した博士論文の一部にデータを追加し再分析したものです。ご指導いただきました白百合女子大学宮下孝広教授はじめ, 副査の先生方, 調査に参加して下さったみなさまに, 心よりお礼申し上げます。

* 岩手県立大学

Center for the Advancement of Higher Education, Iwate Prefectural University, 152-52 Sugo, Takizawa-shi, Iwate 020-0693, Japan.

** 山形県立米沢栄養大学

Department of Nutritional Sciences, Yamagata Prefectural Yonezawa University of Nutritional Sciences, 6-15-1 toricho, Yonezawa-shi, Yamagata 992-0025, Japan.

Erikson は、他者(次世代)を誕生させ、育て、世話(ケア)することで世代性を発達させ、自分自身が精神的に成長すると考えたのである。そして、その定義・内容から、実子に対する養育活動が世代性の発達において第一義的な役割を果たすと考えた(Erikson, 1950)。

その後、Erikson 自身も世代性の定義を拡大し、実子に対する養育活動に第一義的な役割を認めながらも、それは世代性の発達にとって、必要条件でも十分条件でもないという立場を取るようになった(Erikson, 1968)。これを受け、世代性は、養育活動だけではなく、ボランティア活動や市民活動などのような社会活動によっても発達すると考えられるようになり、子どもをもたない成人における世代性についても研究がなされるようになった(An & Cooney, 2006; Rothrauff & Cooney, 2008)。

また、McAdams らは、Erikson の考えを発展させ、世代性の七つの心理社会的要素を示した上で、その中心的要素である世代性行動・世代性関心と幸福感の関連について検討し(McAdams & de St. Aubin, 1992)、世代性行動は世代性関心と相互に関連しているが、幸福感へ直接関連するものではないこと、また世代性関心は幸福感を直接的に予測するという結果を得ている(Grossbaum & Bates, 2002でも同様の結果となっている)。これらの研究は、中年期以降については主に子どもをもつ有配偶者を対象としたものであるが、それでは、子どもをもたない成人においてはどうなるのであろうか。こうした問題意識から、福島・沼山(2015, 2018)は、わが国の子どもをもたない有配偶者を対象として調査・検討を行い、子どもをもつ者と同様に世代性は主観的幸福感を高めていること、具体的には、世代性行動が世代性関心を高め、この世代性関心の高まりが主観的幸福感を高めるという関係構造を見出している。

しかしながら、これら中年期以降の世代性と幸福感の研究では、世代性行動として取り上げられているものはボランティア活動や市民活動などを中心とした社会的活動である(An & Cooney, 2006; 福島・沼山, 2018)。世代性は就労やボランティア活動などを通して社会貢献や次世代を育てることなど多様な行動を含む広い概念であるが(McAdams & de St. Aubin, 1992; 岡本・上手・高野, 2018 など)、その広範な内容について整理し調査を行っているもの

はそれほど多くはない。特に、子どもをもたない女性においては、世代性行動の中でも実子の養育活動を行うことは難しいため、実子の養育以外の行動を詳細に捉える必要があると考える。例えば、Morfei, Hooker, Carpenter, Mix, & Blakeley (2004)は、その多様な世代性行動を「職業活動」「養育活動」「ボランティア活動」などの各領域に分けて調査を行っている。また、中年期女性においては、就労状況やキャリアが世代性に影響を与える重要な要因であることがいくつかの先行研究において指摘されており(Rubinstein, 1996 など)、相良・伊藤(2017)による子どもをもつ中年期成人を対象とした調査においても、女性自身の就労形態により世代性の程度が異なるとの結果が得られている。

このような状況を踏まえ、本研究は、子どもをもたない中年期有配偶者に対象を絞り、福島・沼山(2018)で示された幸福感と世代性の関係構造が、就労形態によらず適用できるかについて検討を行うことを目的とする。世代性行動の測定にあたっては、Morfei, et al.(2004)による「職業活動」「養育」「ボランティア活動」の分類に倣い、本研究でも、収入を得るため以外に行われた「仕事以外における世代性行動(社会活動やボランティア活動)」、「次世代育成にかかわる行動」、就労者については「仕事における世代性行動」という3つの行動から捉えることとする。具体的には、McAdams & de St. Aubin (1992)による世代性の5つの領域や丸島・有光(2007)による世代性行動尺度などを参考に、項目を作成し測定を行う。世代性関心については、丸島・有光(2007)がMcAdams & de St. Aubin (1992)による世代性関心尺度に基づいて作成した改訂版日本語版世代性関心尺度を用いる。

幸福感については、福島・沼山(2015, 2018)では主観的幸福感が用いられているが、幸福感にはその多様な側面と測定方法が指摘されている(大石, 2009; 岡林, 2019 など)。そこで、先行研究で取り上げられている主観的幸福感のみならず、幸福感のもう一つの測定尺度である心理的 well-being も取りあげ、その場合でも世代性が幸福感を高めるという構造が確認できるかについても検討を行う。これにより、子どもをもたない成人における世代性と幸福感の関係構造、また、就労形態により影響される幸福感の側面の違いについて詳細に検討することが可能



Figure 1 本研究の仮説モデル

ではないかと考える。

分析としては、まず子どもをもたない中年期有配偶男女における世代性関心や世代性行動、幸福感の就労形態による程度の違いについて検討を行う。次に、福島・沼山(2018)で示された世代性関心・世代性行動と主観的幸福感との関係構造モデルがジェンダー・就労形態によらず、また心理的 well-beingにも適用できるかについて、SEMによるパス解析を用いて検証する (Figure 1)。その上で、世代性関心に影響を及ぼす世代性行動の内容や、世代性行動が影響を及ぼす幸福感の側面に、就労形態による違いがあるか考察していく。

方 法

調査対象者と手続き

Web 調査を実施した。調査会社にモニター登録している該当者（実子をもたない 45 歳から 60 歳の有配偶者）に同社を通して調査依頼し、調査期間中に 682 名から回答があった。そのうち 15 名にデータの不備などがあったため、有効回答数は計 667 名となった。調査は、女性は 2018 年 10 月、男性は 2019 年 1 月に行った。就労形態については、中年期を対象とした先行研究(相良・伊藤, 2017; 加藤・富田・金井, 2018)に倣い、フルタイム群、パートタイム群、家事専業群に分類した。この際、非正規雇用であっても週 40 時間以上の勤務はフルタイムと同様に働いていると今回はみなしフルタイム群に含めた。男性については、対象者のうち 196 名がフルタイム就労者であり、パートタイム就労者は 10 名、家事専業者は 0 名であった。パートタイム就労者、家事専業者については分析に耐えうる群の設定が難しいことから、男性は週 40 時間以上のフルタイム就労者 (196 名) に対象を絞り分析を行うこととした。その結果、対象者は女性フルタイム群 157 名、女性パートタイム群 150 名、女性家事専業群 154 名、男性フルタイム群 196 名となった。対象者の具体的属性は Table 1

のとおりである。対象者の平均年齢は、女性フルタイム群 50.27 歳、女性パートタイム群 51.42 歳、女性家事専業群 51.32 歳、男性フルタイム群 52.79 歳であった。なお、男性フルタイム群の配偶者(妻)の平均年齢は 51.48 歳であった。

対象者の属性（年齢・教育年数・勤務年数・世帯年収）について 4 群による違いを検討するため、一元配置分散分析を行った。検定の結果、すべての変数で有意差が認められた(年齢 $F(3,653)=10.87, p<.01$, 偏 $\eta^2=.05$; 教育年数 $F(3,653)=16.25, p<.01$, 偏 $\eta^2=.07$; 世帯年収 $F(3,653)=8.74, p<.01$, 偏 $\eta^2=.04$; 勤務年数 $F(3,653)=34.78, p<.01$, 偏 $\eta^2=.12$)。Bonferroni 法による多重比較の結果、年齢・教育年数では、いずれも女性 3 群より男性フルタイム群で高かった。勤務年数は、男性フルタイム群、女性フルタイム群、女性パートタイム群の順で、世帯年収は女性家事専業群より男性フルタイム群・女性フルタイム群で高かった。

調査内容

主観的幸福感 主観的幸福感については、Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) による尺度を Uchida, Kitayama, Mesquita, Reyes, & Morling (2008) が日本語訳した項目(橋本・子安, 2011)を使用した。本尺度は 5 項目からなり、主観的幸福感の測定として広く使用されている尺度である。評定は「1. 全くあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」の 5 件法であった。Diener et al.(1985) および橋本・子安(2011)で 1 因子性が確認されているため、全 5 項目の加算平均得点を主観的幸福感得点とした。(α = .89)

心理的 well-being 心理的 well-being は、西田(2000) が Ryff (1989) の心理的 well-being 尺度に基づいて作成した日本語版心理的 well-being 尺度のうち、人生における目的 (8 項目) と人格の成長 (8 項目) の 2 つの下位尺度を使用した。この 2 つの尺度に限定したのは、全体的な質問項目数を踏まえて対

Table 1 調査対象者の社会的属性

	女性	女性	女性	男性
	フルタイム群	パートタイム群	家事専門群	フルタイム群
年齢	50.27 (4.11)	51.42 (4.33)	51.32 (4.09)	52.79 (4.17)
勤務年数	12.69 (9.76)	9.70 (8.28)	—	18.41 (11.14)
世帯年収	4.29 (1.41)	3.93 (1.32)	3.82 (1.38)	4.48 (1.31)
教育年数	14.47 (1.77)	14.15 (1.67)	13.91 (1.74)	15.16 (1.96)
職種				
事務系	89 (56.7)	64 (42.7)	—	62 (31.6)
販売・営業・サービス系	18 (11.5)	38 (25.3)	—	29 (14.8)
IT・エンジニア系	10 (6.4)	1 (0.7)	—	50 (25.5)
工場・物流・土木系	6 (3.8)	8 (5.3)	—	35 (17.9)
医療・福祉系	15 (9.6)	17 (11.3)	—	8 (4.1)
教育・保育系	10 (6.4)	10 (6.7)	—	7 (3.6)
その他	9 (5.7)	12 (8.0)	—	5 (2.6)
雇用形態				
正規職員	109 (69.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	161 (82.1)
非正規職員	36 (22.9)	115 (76.7)	0 (0.0)	11 (5.6)
自営業・フリーランス	12 (7.6)	35 (23.3)	0 (0.0)	24 (12.2)
家事専業	0 (0.0)	0 (0.0)	154 (100.0)	0 (0.0)
実労働時間				
週 40 時間以上	157 (100.0)	0 (0.0)	—	196 (100.0)
週 30 ~ 40 時間未満	0 (0.0)	44 (29.3)	—	0 (0.0)
週 20 ~ 30 時間未満	0 (0.0)	54 (36.0)	—	0 (0.0)
週 20 時間未満	0 (0.0)	52 (34.7)	—	0 (0.0)

注) 表中の数値は、年齢・勤務年数・世帯年収・教育年数については平均値 (SD)、職種と本人の雇用形態、実労働時間については人数 (%) である。

象者の負担を考慮したこと、またいずれも西田 (2000) において、特に 45 歳から 65 歳の女性で就労および社会的活動の有無による差異が認められていること、さらに林・唐澤 (2007) による成人を対象とした調査で世代性との関連が指摘されていることによる。人生における目的は、人生における目的と方向性の感覚をもつこと、人格的成長は、自分が新しい経験に向けて開かれており、自己の発達や進歩の感覚をもつことと定義されている (西田, 2000)。回答は「1. 全くあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」の 5 件法であった。この尺度は西田 (2000) で信頼性・妥当性が確認されていることから、各項目の加算平均得点を、それぞれ人生における目的得点・人格的成長得点として分析に使用した (人生における目的 $\alpha = .85$; 人格的成長 $\alpha = .88$)。

世代性関心 丸島・有光 (2007) が McAdams & de St. Aubin (1992) による世代性関心尺度に基づいて作成した改訂版日本語版世代性関心尺度のうち 18 項目を使用した (福島・沼山, 2018)。それぞれ「1. 全くあてはまらない」から「4. 非常にあてはまる」の 4 件法で回答を求めた。この 18 項目は、福島・沼山 (2018) で 1 因子性が確認されていることから、

それらの加算平均得点を世代性関心得点とした ($\alpha = .91$)

仕事における世代性行動 丸島・有光 (2007) および Morselli & Passini (2015) による世代性行動に関する尺度を参考に、McAdams & de St. Aubin (1992) による世代性の 5 つの領域 (他者への世話と責任、コミュニティや隣人への貢献、次世代への知識や技能の伝達、永く記憶に残る貢献・遺産、創造性・生産性) に対応するよう、新たに 6 項目を作成した。具体的には、上の 5 領域に対応する 5 項目「後輩や若い世代の世話や面倒を積極的にみた (他者への世話と責任)」「人々や社会の役に立つような仕事をした (コミュニティや隣人への貢献)」「これまでの経験や知識を、後輩や若い世代に伝えた (次世代への知識や技能の伝達)」「功績として残るような仕事をした (永く記憶に残る貢献・遺産)」「他の人が真似できないようなユニークな仕事をした (創造性・生産性)」に、仕事における世代性の中心的な課題であると考えられる、次世代への知識や技能の伝達および永く記憶に残る貢献・遺産に対応する 1 項目「後輩や若い世代の人生に影響を与えるようなことをした」を加えた、計 6 項目からなる。それぞれの項目について「1.

全くない」から「4. よくある」の4件法で回答を求めた。

仕事以外における世代性行動 福島・沼山(2018)で作成された世代性行動7項目のうち、次世代にかかわる「子どもや若者にかかわる活動」を除いた6項目(障がい児や障がい者にかかわる活動、自然や環境を守るための活動、安全な生活のための活動や防災・被災者支援に関係した活動、まちづくりのための活動、地域団体のリーダーとしての活動、スポーツ・文化・芸術に関係した活動)を使用した。「子どもや若者にかかわる活動」を除外したのは、次世代育成にかかわる世代性行動を別途に変数としたためである。なお、仕事以外における世代性行動は具体的な活動の頻度を測定するものとなっているが、これらの活動は多様で、成人の生活を考えた場合、そのすべての活動を行うことは困難であると思われる。McAdams & de St. Aubin (1992)でも、世代性に関する具体的な行動の測定にあたっては、活動の有無について各項目得点を加算したものを分析に使用している。そこで、仕事以外における世代性行動については、McAdams & de St. Aubin (1992)に倣い、平均値ではなく加算得点を「仕事以外における世代性行動得点」として分析に使用することとする。また、仕事による影響を除くため、収入を得るため以外で行った活動に限定し、それぞれの項目について、「1. 全くしていない」から「4. よくしている」の4件法で回答を求めた。 $(\alpha = .90)$

次世代育成のためのかかわり行動 福島・沼山(2015)が作成した子ども(次世代)と直接かかわる世代性行動4項目(「子どもに何かを教えたことがある」「相談にのったことがある」など)に、小林・深谷・原田・村山・高橋・藤原(2016)による地域の子育て支援行動尺度6項目(「近所の子と道で出会うとあなたのほうから挨拶したり声をかけたりする」「子どもが良い行いをしているのを見かけて子どもや親をほめる」「子どもがよくない行いや危険なことをしているのを見かけて注意する」「子育て中の親の苦労をねぎらったり、がんばりをほめたりする」「子育ての悩みに耳を傾けたり相談にのったりする」「子育て中の人や子ども連れの人に、手助けを申し出る」)を加えた計10項目で測定を行った。それぞれ「1. 全くない」から「4. よくある」の4件法で回答を求めた。

社会的属性 年齢、配偶者の年齢、性別、本人の職種、勤務年数、週あたりの実労働時間(3件法)、教育歴、世帯年収(6件法)について回答を求めた。なお、先行研究(福島・沼山, 2015; 福島・沼山, 2018)と同様に、教育歴は教育年数として分析に使用した。

以上の統計処理にはSPSS25.0およびAMOS25.0を使用した。

倫理的配慮 調査の実施に際し、調査は研究目的で使用され、参加は任意であること、調査はすべて無記名で統計的に処理されるため個人は特定されないこと、回答の送信をもって調査への同意とすることを提示した。また、調査会社より筆者がデータを受領する以前に、個人を特定できる情報は削除されており、個人情報保護は保護されている。

結 果

各変数の信頼性および基礎統計量

まず、信頼性が確認されていない、仕事における世代性行動6項目および次世代育成のためのかかわり行動10項目について信頼性を検討した。仕事における世代性行動6項目については、女性家事専門群を除く3群による探索的因子分析(最尤法)を行ったところ、固有値の減衰状況(3.82, 0.91, …)、また1因子による全分散説明率が63.70%であることから、1因子が妥当であると判断され、 α 係数も.89と高い内的整合性が示された。以上の結果から、これら6項目の加算平均得点を仕事における世代性行動得点とした。次世代育成のためのかかわり行動についても同様に全10項目による探索的因子分析(最尤法)を行ったところ、固有値の減衰状況(7.12, 0.71, …)、また1因子による全分散説明率が71.18%であり、 α 係数も.95と高い内的整合性が示された。以上から10項目の加算平均得点を次世代育成のためのかかわり行動得点とした。

次に、本研究で取り上げた各得点について、男女・就労形態による4群(女性フルタイム群、女性パートタイム群、女性家事専門群、男性フルタイム群)ごとに平均値・標準偏差を算出し、一元配置分散分析を行った。その結果がTable 2である。

分析の結果、主観的幸福感、および心理的well-beingの人生における目的では4群による有意な差は認められなかったが、人格的成長では有意差が認められ、多重比較(Bonferroni法)の結果、女性家

Table 2 各変数の平均値とSDおよび一元配置分散分析結果

		1. 女性フル タイム群	2. 女性パート タイム群	3. 女性家事 専業群	4. 男性フル タイム群	F 値 (偏 η^2)	多重比較
主観的幸福感	M (SD)	2.81 (0.83)	2.70 (0.87)	2.74 (0.86)	2.74 (0.79)	0.43 (.00)	
人生における目的	M (SD)	3.26 (0.76)	3.12 (0.73)	3.05 (0.72)	3.11 (0.69)	2.41 (.01)	
人格的成長	M (SD)	3.53 (0.67)	3.36 (0.65)	3.23 (0.66)	3.28 (0.67)	6.48** (.03)	1>3,4
世代性関心	M (SD)	2.21 (0.50)	2.16 (0.45)	1.96 (0.50)	2.17 (0.53)	7.84** (.04)	1,2,4>3
次世代育成のための かかわり行動	M (SD)	1.82 (0.85)	1.82 (0.72)	1.65 (0.70)	1.54 (0.66)	6.00** (.03)	1,2>4
仕事以外の世代性行動	M (SD)	8.48 (3.56)	7.88 (2.88)	7.27 (2.58)	8.41 (3.45)	5.07** (.02)	1,4>3
仕事における 世代性行動	M (SD)	2.31 (0.68)	2.02 (0.67)	— —	2.36 (0.69)	11.59** (.04)	1,4>2

* $p < .05$, ** $p < .01$

事専業群・男性フルタイム群より女性フルタイム群で得点が高かった。世代性に関する得点はそのすべてにおいて群による差が有意であり、多重比較の結果、世代性関心では女性家事専業群より女性フルタイム群・女性パートタイム群・男性フルタイム群が、次世代育成のためのかかわり行動については男性フルタイム群より女性フルタイム群・女性パートタイム群が、仕事以外における世代性行動では女性家事専業群より女性フルタイム群・男性フルタイム群で高かった。仕事における世代性行動については女性家事専業群を除く3群で検定を行ったところ有意差が認められ、多重比較の結果、女性パートタイム群より女性フルタイム群・男性フルタイム群で得点が高かった。

パス解析による仮説モデルの検証

各変数の相関を4群ごとに算出した (Table 3, 4)。女性家事専業群の主観的幸福感と世代性関心との間に有意な相関が認められなかったが、これ以外については、すべての群において、幸福感の3尺度と世代性関心、また、3つの世代性行動と世代性関心の間に有意な相関が認められた。

次に、福島・沼山 (2018) で見出された世代性行動・世代性関心と幸福感との関係構造が男女・就労形態別にみても適用できるかをSEMによるパス解析を用いて検討した。具体的には、この関係構造を踏まえ、以下の仮説モデル (Figure 2) を設定し、検証した。すなわち、3つの世代性行動 (次世代育成のた

めのかかわり行動・仕事以外における世代性行動・仕事における世代性行動 (女性および男性フルタイム群・女性パートタイム群のみ) から世代性関心へのパス、そして世代性関心から3つの幸福感 (主観的幸福感・人生における目的・人格的成長) それぞれへのパスを引き、また、世代性行動3変数・心理的well-beingの2変数の誤差変数間、および人生における目的と主観的幸福感についても4群中3群で.45以上の中程度の相関が認められていることから共分散を設定した。分析にあたっては、すべての群において年齢・教育年数・世帯年収を、男女フルタイム群では勤務年数、女性パートタイム群では週あたりの労働時間を統制変数として投入した。群により分析に投入する変数が異なることから、群ごとにデータセットを作成してパス解析を行い、適合度を確認した。分析の結果、女性フルタイム群 GFI=.98, AGFI=.90, CFI=.99, RMSEA=.05, 女性パートタイム群 GFI=.98, AGFI=.90, CFI=.98, RMSEA=.05, 女性家事専業群 GFI=.98, AGFI=.91, CFI=.98, RMSEA=.05, 男性フルタイム群 GFI=.98, AGFI=.89, CFI=.96, RMSEA=.07 であり、概ね良好な値であった。

標準化推定値 (パス係数) をみると (Figure 2)、世代性行動から世代性関心については、女性フルタイム群では次世代育成のためのかかわり行動・仕事以外における世代性行動からの正の有意なパスが認められた。女性パートタイム群では、次世代育成のた

Table 3 各変数の相関 (女性フルタイム群・女性パートタイム群)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. 主観的幸福感	—	.528**	.269**	.261**	.219**	.289**	.206**
2. 人生の目的	.463**	—	.682**	.425**	.278**	.199*	.343**
3. 人格的成長	.085	.508**	—	.498**	.278**	.189*	.207**
4. 世代性関心	.282**	.282**	.439**	—	.516**	.513**	.302**
5. 次世代育成行動	.022	.246**	.320**	.373**	—	.495**	.302**
6. 仕事以外行動	.060	.168*	.206*	.302**	.435**	—	.199*
7. 仕事世代性行動	.289**	.159	.235**	.496**	.249**	.282**	—

注) 右上は女性フルタイム群, 左下は女性パートタイム群の数値である
* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 4 各変数の相関 (女性家事専業群・男性フルタイム群)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. 主観的幸福感	—	.500**	.098	.080	.168*	.140	—
2. 人生の目的	.252**	—	.472**	.176*	.109	.119	—
3. 人格的成長	.086	.575**	—	.423**	.234**	.256**	—
4. 世代性関心	.145*	.239**	.450**	—	.347**	.384**	—
5. 次世代育成行動	-.073	.191**	.238**	.452**	—	.368**	—
6. 仕事以外行動	.073	.045	.071	.385**	.535**	—	—
7. 仕事世代性行動	.116	.257**	.253**	.363**	.237**	.146*	—

注) 右上は女性家事専業群, 左下は男性フルタイム群の数値である
* $p < .05$, ** $p < .01$

めのかかわり行動と仕事における世代性行動から正の有意なパスが認められ、女性家事専業群では、次世代育成のためのかかわり行動と仕事以外における世代性行動から正の有意なパスが認められた。男性フルタイム群では、次世代育成のためのかかわり行動・仕事以外における世代性行動・仕事における世代性行動いずれも正の有意なパスが認められた。これ以外の、女性フルタイム群の仕事における世代性行動から世代性関心へのパス、そして女性パートタイム群の仕事以外における世代性行動から世代性関心へのパスは有意ではなかった。

世代性関心から幸福感へのパスについては、女性フルタイム群・女性パートタイム群・男性フルタイム群では幸福感の3変数すべてへ正の有意なパスが認められたが、女性家事専業群において有意なパスが認められたのは、心理的 well-being の人生における目的と人格的成長であり、主観的幸福感へのパスは有意ではなかった。

考 察

各変数の就労形態による違いについて

基礎統計より、幸福感については、心理的 well-being の人格的成長のみでジェンダー・就労形態による有意差が認められ、女性家事専業群・男性フルタイム群より女性フルタイム群で得点が高かった。成人女性を対象に調査を行った西田(2000)においても、成人後期においてのみ無職群より有職群の得点の高さが示されている。これは、成人期後期になると、特に女性のフルタイム就労がそれより前の年齢(年代)とは異なる積極的な意味を有すること(西田, 2000), 成人期後半ではフルタイムの仕事と家庭を両立してきたこと、フルタイムで働くことによる高い所得などが、人格的成長感の向上へ寄与していることが考えられる。

世代性関心についても就労形態による有意差が認められ、女性家事専業群より女性フルタイム群・女性パートタイム群・男性フルタイム群が有意に高く、女性家事専業群が他の3群より得点が低かった。この結果は、ジェンダーによらず、就労が世代性関心

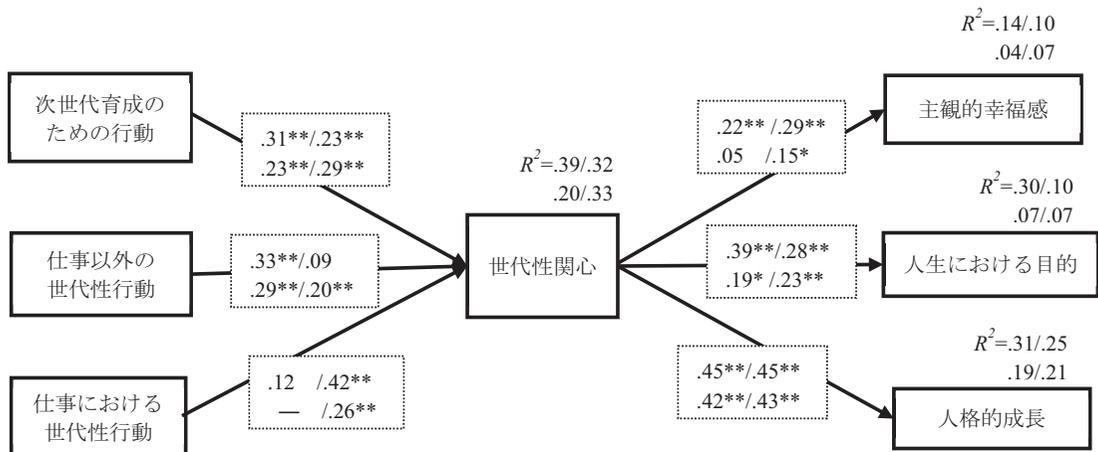


Figure 2 パス解析結果

注) 図中の数値は、上段左から女性フルタイム群・女性パートタイム群、下段は女性家事專業群・男性フルタイム群のパス係数を示す。図が煩雑になるため、統制変数・誤差変数からのパスおよび共分散は省略した。

* $p < .05$, ** $p < .01$

を高めることを示している。特に女性については、子どもをもつ配偶中年期女性を対象とした相良・伊藤(2017)の結果と一致するものであり、相良・伊藤(2017)が指摘するように、何らかの形で就労している女性はその仕事を通じて世代性を高めている可能性を示すものであり、これは子どもの有無に影響を受けるものではないようである。

世代性行動については、仕事以外における世代性行動が、女性家事專業群より男女フルタイム群で有意に高く、ジェンダーによらず、フルタイム就労の方が仕事以外の社会活動やボランティア活動を多く行っていたことを示している。フルタイム就労することにより、仕事を通してさまざまな社会状況を見聞きする機会が増え、社会活動への興味と行動が引き出され、世代性行動へと向かっているものと考えられる。

また、次世代育成のためのかかわり行動については、男性フルタイム群より女性フルタイム群・女性パートタイム群で有意に高かった。これは、仕事を通して社会活動へ向けた行動が引き出されていることに加え、他者の世話(ケア)が社会的役割として女性に期待されることの相乗効果による結果と考えることができる。また、本調査のフルタイム・パートタイム就労の女性では、事務系・販売サービス系といった、職務内容に対人接触が比較的多い職種の割合が高く、フルタイム就労の男性では、IT・エンジニア

系、工場・物流・土木系といった対人接触が比較的小さい職種が多いといった、職種の違いも影響しているのかもしれない。

さらに、仕事における世代性行動は、女性パートタイム群より男女フルタイム群で有意に高かった。ジェンダーにかかわらず、フルタイム就労者では、継続した労働経験のなかで、管理職など責任ある職位に就くこと、指導者として若い世代へのかかわりができることなどにより、仕事上でより世代性行動を行っているものと考えられる。

仮説モデルの検証について

世代性関心・世代性行動と幸福感との関係構造に関する仮説モデル (Figure 1) について、4群ごとに適合性を検証したところ、概ね良好な適合度が得られた。すなわち、世代性行動の高まりが世代性関心を高め、また世代性関心が高まることで主観的幸福感もしくは心理的 well-being が高まるという関係構造が就労形態によらず成り立つことが検証された。この結果は、福島・沼山(2018)で得られた構造関係を概ね支持するものである。

その一方で、世代性と幸福感の影響関係は、男女・就労形態で異なっていた。まず、世代性関心に影響を与える世代性行動については、すべての群で次世代育成のためのかかわり行動が世代性関心に正の影響を示していた。子どもをもたない中年期有配偶者では、ジェンダー・就労形態によらず、次世代を担う子

子どもとの実際のなかかわりや、次世代の育成にかかわるといふ感覚をもつことが、世代性関心を高めるうえで重要であることを示唆するものである。

この他、男性フルタイム群では仕事における世代性行動と仕事以外における世代性行動が、女性家事専業群では仕事以外における世代性行動が、それぞれ世代性関心に正の影響を示していたが、女性フルタイム群では仕事以外における世代性行動のみ、女性パートタイム群では仕事における世代性行動のみが世代性関心を高めていた。

このうち、フルタイム就労の女性については、パートタイム就労の女性・フルタイム就労の男性と異なり、仕事が家庭への葛藤をもたらすのみならず、家庭も仕事への葛藤をもたらすという両方の阻害意識を有して最も負荷がかかっており(加藤・富田・金井, 2018)、特に40代のフルタイム就労の女性はその前の年代に比べてこの葛藤を生じる傾向が大きいことが示されている(富田他, 2019)。そしてこのような葛藤は仕事満足度を引き下げ(Zhao, Qu, & Ghiselli, 2011)、社会的活動をも低下させている(Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue, & Ilgen, 2007)。子どもをもたない女性においても、子どもをもつ女性と同様に家庭と仕事の葛藤をもつ傾向が示されており(永瀬, 2011)、このような仕事と家庭間の葛藤・負荷が、フルタイム就労の女性における、仕事における世代性行動から世代性関心への結びつきを阻害している可能性が考えられる。

また、パートタイム就労の女性については、厚生労働省(2017)によると、パートタイムとして働く理由として上位に挙げられていたのは、生活の維持や家計の足しにすること、そして生きがいや社会参加のためであった(厚生労働省, 2017)。子どもをもたない家庭では子どもをもつ家庭より家計的なゆとりが高い(都村, 2006)ことから、本研究の女性パートタイム群では経済的な理由というより、社会とのつながりや生きがいや社会参加を求めてパートタイム就労を行っている者が一定数存在していると考えられる。また、厚生労働省(2017)において、パートを選んだ理由として、女性の6割が「自分の都合のよい時間に働きたいから」と回答しているが、実際に、パートタイム就労者はフルタイム就労者より家庭を優先して仕事の調整が可能であることから仕事から家庭への葛藤が生じにくく(加藤他, 2018)、勤務時間な

どの柔軟性は仕事の満足感・働きがい感を高めている(リクルートワークス研究所, 2020; 峰滝, 2020)。このような状況から、パートタイム女性においては、パートタイム就労それ自体が生きがいや社会参加の意味合いが強く、さらにその労働に満足感や価値を感じる状況もあいまって、仕事における世代性行動が仕事以外における世代性行動よりも世代性関心への影響力が大きくなったのではないかと考えられる。

次に、世代性関心に影響される幸福感についてであるが、すべての群において、世代性関心から心理的 Well-being の2変数へ正の影響が認められた。この結果は、子どもをもたない中年期男女において、世代性関心の高まりが人生における目的や人格的成長につながっていくことを示すものである。特に人格的成長へのパス係数は他の幸福感へのパスよりも高く、その影響の強さを示している。これは、他者を育て、世話(ケア)することにより、世代性を発達させ、自分自身も精神的に成長すると Erikson (1950・1968)の考えが、子どもをもたない者においてもあてはまることを示唆するものである。

さらに、男女フルタイム群および女性パートタイム群では、世代性関心から主観的幸福感へも正の影響を示していたが、女性家事専業群では、主観的幸福感への影響は認められなかった。子どもをもつ中年期女性についてはあるが、永久(2010)は家事専業女性の人生展望感に影響を及ぼしているのは、個人の(将来の)目標を実現する生き方への価値を志向する「個人目標の価値」であることを指摘し、また、脇坂・野間(2001)は特に40歳以上の専業主婦は、学習活動や趣味・娯楽活動に多くの時間を費やしているとの調査結果を得ている。また、岡林(2019)は、心理的 well-being の人生における目的・人格的成長は、時間軸として未来へ向かう幸福感であり、主観的幸福感は主に過去や現在に位置づけられる幸福感であることを指摘している。これらを考え合わせると、家事専業女性における世代性とは、主に家庭外活動から得られる自己の成長や目標実現など、未来に向かう幸福感へとつながるものとして意味づけられているのかもしれない。他方、女性フルタイム群、女性パートタイム群での結果を踏まえると、女性の場合は、フルタイムであれ、パートタイムであれ、就労し家庭外の活動割合が高くなることで、現在におけ

る幸福の感覚をも高める方向に世代性が意味づけられていくものと考えられる。

家事専業の女性については、この他に、わが国の有配偶女性の就労をめぐる意識や社会的状況の影響も推測される。世代性は「他者を育てケアする」ことを中心とした概念であり、これは家庭内における家事・介護などと重なるものであるが、先にも述べたように、他者の世話(ケア)は社会的役割として女性に期待されている。「女性は家事、男性は仕事」のような性別役割意識は、女性が家事専業に就く確率を高めており(水落, 2010; 山谷, 2011)、家庭への情緒的満足感、フルタイム就労女性より家事専業女性で低い(飯田・園田, 2020)。これらを踏まえると、家事専業の女性は、就労していないこともあり、周囲からこの役割が強く期待されており、そのため家庭内のケア役割への負担感とそこから派生する不満足感により、世代性関心から主観的幸福感へのつながりを弱めた可能性も考えられる。

最後に、今後の課題について述べる。まず本研究において、子どもをもたない中年期有配偶者における世代性行動・世代性関心と幸福感との関係構造(福島・沼山, 2018)が、ジェンダーや就労形態によらず適合する可能性が示されたが、子どもをもつ者でも同様の結果となるのか検討する必要がある。それにより、上の関係構造の一般性がより一層明らかとなろう。また、本研究では主観的幸福感および心理的well-being尺度のうち2尺度しか取り上げていないが、世代性関心の影響を受ける幸福感の側面を十分に明らかにするには、これら以外の幸福感についても、検討していく必要がある。さらに、本研究は、世代性に関する理論および先行研究において、子どもをもたない中年期成人の幸福感を高める要因として世代性が指摘されている(McAdams & de St. Aubin, 1992; 丸島・有光, 2007など)ことから、これらを基に仮説モデルを構成、検証を行ったものである。今後は双方向性も考慮しながら、縦断データなどを用いて、さらに幸福感と世代性との関係構造モデルを精緻化していく必要がある。加えて、今回世代性と幸福感の影響関係にジェンダーと就労形態による違いが見出され、そういった違いが生じる心理的プロセスや背景について考察されたが、今後はこれらについても検証していく必要がある。

このほか、本研究では、男性については、その大半

がフルタイム就労であったため、パートタイム就労および家事専業の男性を群として設定することができず、男性フルタイム群と女性3群からなる4群を分析対象とせざるを得なかった。今後は、男性パートタイム就労群および男性家事専業群を追加して分析を行うなど、本研究の結果について、さらに検証する必要がある。また、今回は対象者本人の就労状況による群分けを行って分析・考察したが、今後はこれらの群がもつ、職位や職種をはじめとする属性の統制についても配慮し、同時に客観的な変数のみならず、例えば経済状況であれば、ゆとり感のような心理変数も取り上げていくことが必要であろう。

なお、本研究はCOVID-19の感染拡大前になされた調査である。内閣府(2020)によると、感染拡大後の意識の変化として、生活全体の満足度および社会とのつながりの満足度の低下と、社会とのつながりの重要性をより意識する傾向が示されている。同時に、女性の就労状況の変化も予測されており、今後においてはこのような社会的状況の変化による世代性や幸福感への影響について、引き続き注視していく必要もあろう。

引用文献

- An, J. S., & Cooney, T. M. (2006). Psychological well-being in mid to late life: The role of generativity development and parent-child relationships across the lifespan. *International Journal of Behavioral Development*, *30*, 410-421.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71-75.
- Erikson, E. H. (1950). Norton, W. W. (Ed.), *Childhood and society*. New York (エリクソン, E. H. 仁科弥生 (訳) (1977). 幼児期と社会 みすず書房).
- Erikson, E. H. (1968). Norton, W. W. (Ed.), *Identity, youth, and crisis*. New York (エリクソン, E. H. 岩瀬庸理 (訳) (1973). アイデンティティ 金沢文庫).
- 福島朋子・沼山 博 (2015). 子どもの有無と主観的幸福感—中年期における規定因を中心として— 心理学研究, *86*, 474-480.
- 福島朋子・沼山 博 (2018). 子どもを持たない中年期成人における世代性と主観的幸福感 心理学研究, *89*, 551-561.
- Grossbaum, M. F., & Bates, G. W. (2002). Correlates of psychological well-being at midlife: The role of generativity, agency and communion, and narrative

- themes. *International Journal of Behavioral Development*, **26**, 120-127.
- 橋本京子・子安増生 (2011). 楽観性とポジティブ志向および主観的幸福感の関連について パーソナリティ研究, **19**, 233-244.
- 林 治子・唐澤真弓 (2007). 中高年期における心理的 well-being の予測因—Generativity との関連からの検討—日本心理学会第 71 回大会発表論文集. http://doi.org/10.4992/pacjpa.71.0_3AM038
- 飯田麻衣子・園田菜摘 (2020). 育児期女性のキャリア選択の希望と QOL との関連 日本家政学会誌, **71**, 775-782.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 1368-1379.
- 加藤容子・富田真紀子・金井篤子 (2018). 仕事領域におけるワーク・ファミリー・コンフリクト対処プロセスの検討 産業・組織心理学研究, **31**, 123-138.
- 小林江里香・深谷太郎・原田 謙・村山 陽・高橋知也・藤原佳典 (2016). 中高年者を対象とした地域の子育て支援行動尺度の開発 日本公衆衛生雑誌, **63**, 101-112.
- 厚生労働省 (2017). 平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/> (2021 年 03 月 30 日).
- 丸島令子・有光興記 (2007). 世代性関心と世代性行動尺度の改訂版作成と信頼性, 妥当性の検討 心理学研究, **78**, 303-309.
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, **62**, 1003-1015.
- 峰滝和典 (2020). テレワークや仕事の柔軟性が就業者の幸福度・生活満足度・仕事と家庭の両立ストレス・生産性にもたらす影響についての実証研究 情報経営, **80**, 105-108.
- 水落正明 (2010). 夫婦の性別役割意識と妻の就業 季刊家計経済研究, **86**, 21-30.
- Morfe, M. Z., Hooker, K., Carpenter, J., Mix, C., & Blakeley, E. (2004). Agentic and communal generative behavior in four areas of adult life: Implications for psychological well-being. *Journal of Adult Development*, **11**, 55-58.
- Morselli, D., & Passini, S. (2015). Measuring prosocial attitudes for future generations: The social generativity scale. *Journal of Adult Development*, **22**, 173-182.
- 永久ひさ子 (2010). 中年期有子女性における家庭内での価値志向および家庭内役割意識と人生展望感の関連—就業形態による特徴から— 家族心理学研究, **24**, 157-170.
- 永瀬伸子 (2011). 第 6 章 子どものいる有配偶者といない有配偶者 永瀬伸子・山谷真名・金秀炫・小檜山 希, 佐野 潤子, 寺村 絵里子: 仕事と生活に関する女性 WEB 調査報告書. <https://www.dc.cha.ac.jp/gender/workfam/event/w6.pdf> (2021 年 03 月 30 日).
- 内閣府 (2020). 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査. <http://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryu2.pdf> (2021 年 03 月 30 日).
- 西田裕紀子 (2000). 成人女性の多様なライフスタイルと心理的 well-being に関する研究 教育心理学研究, **48**, 433-443.
- 岡林秀樹 (2019). 幸福感再考—個人中心主義を超えた調節モデルの可能性— 老年社会科学, **40**, 409-416.
- 岡本祐子・上手由香・高野恵代 (編) (2018). 世代継承性研究の展望—アイデンティティから世代継承性へ— ナカニシヤ出版.
- 大石繁宏 (2009). 幸せを科学する—心理学からわかったこと— 新曜社.
- リクルートワークス研究所 (2020). 「働きがいの実態調査 2020」報告書, Recruit WORKS Institute. <https://www.works-i.com/research/works-report/item/hatarakigai-survey.pdf> (2021 年 03 月 30 日).
- Rubinstein, R. L. (1996). Childlessness, legacy, and generativity. *Generations*, **20**, 58-60.
- Rothrauff, T., & Cooney, T. M. (2008). The role of generativity in psychological well-being: Does it differ for childless adults and parents? *Journal of Adult Development*, **15**, 148-159.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 1069-1081.
- 相良順子・伊藤裕子 (2017). 中年期におけるジェネラティヴィティの構造とジェンダー差 パーソナリティ研究, **26**, 92-94.
- 富田真紀子・西田裕紀子・丹下智香子・大塚 礼・安藤富士子・下方浩史 (2019). 中高年者に適用可能なワーク・ファミリー・バランス尺度の構成 心理学研究, **89**, 591-601.
- 都村聞人 (2006). 子育て世帯の教育費負担—子ども数・子どもの教育段階・家計所得別の分析— 京都大学大学院教育学研究科紀要, **52**, 65-78.
- Uchida, Y., Kitayama, S., Mesquita, B., Reyes, J. A. S., &

- Morling, B. (2008). Is perceived emotional support beneficial? Well-being and health in independent and interdependent cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **34**, 741-754.
- 脇坂 明・野間敦子 (2001). 大卒専業主婦は何をしているのか 脇坂 明・富田安信 (編) 大卒女性の働き方—女性が仕事をつづけるとき・やめるとき— 日本労働研究機構 pp.122-145.
- 山谷真名 (2011). 妻の性別役割分業意識が就業選択に与える影響の国際比較分析—「少子化に関する国際意識調査」データを用いて— 生活社会科学研究, **18**, 67-82.
- Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, **30**, 46-54.

(受稿: 2020.12.9; 受理: 2021.3.23)
