

# 仕事・育児・介護の三者間の ワーク・ファミリー・コンフリクト

篠崎 香織

実践女子大学人間社会学部

伊波 和恵

東京富士大学経営学部

田畑 智章

東海大学情報通信学部

## 1. はじめに

日本においてワーク・ライフ・バランスへの社会的関心が高まったのは1980年代半ば以降である。「男女雇用機会均等法」が1985年に成立し、翌年施行されたのを契機に、20代、30代の高学歴（大卒以上）女性の正規雇用就業者の割合が増加した（Abe, 2011）。均等法以降の世代では晩婚化・未婚化が進んでおり（安倍, 2011）、Edwards and Sakai (2011) によると、均等法以降に学歴選択をした女性は4年制大学へ進学する割合が上昇し、かつ、4年制大学に進学した女性は30歳までに結婚する確率が低下していることが報告されている。こうした事態は少子化を進めることに結びついており、政府は少子化対策として、「エンゼルプラン」（1994年）、「新エンゼルプラン」（1999年）を打ち出した<sup>1)</sup>。また、仕事を続けながら生活（特に子育て）の環境を整える意味での「両立支援（ファミリー・フレンドリー）策」としての「育児休業法」（1992年）の制定、「育児・介護休業法の改正<sup>2)</sup>」（2001年）といった措置を取った（労働政策研究・研修機構, 2011）。しかし、出生率が低い状況はなかなか改善していない。女性の仕事機会は拡大したが、育児負担は大きく、また仕事との両立は困難が伴い、保育の充実や短時間就労の労働条件の改善が提唱されてきた（津谷 1999、新谷 1998）。近年では、「育メン」という言葉の普及効果や、「男性が外で働き、女性が家庭で育児をする」といった従来型の性別役割分業モデルに対して、「子育ては男女共同で行うもの」という考えをもつ人の増加、さらに多様なライフスタイルが志向されるようになり、男性の労働環境の見直しにとどまらず、関連すると思われる問題<sup>3)</sup>も包摂した、ワーク・ライフ・バランス政策へと発展してきた。そして、最近では、子育て家庭に限らず、独身者も含めて多様な生き方の実現を目指す広義のワーク・ライフ・バランスが重視されるようになってきている。

ワーク・ライフ・バランス政策が当初は国内外を問わず子育て家庭における就労者支援を重視してきたことを反映するように、ワーク・ライフ・バランス関連の研究についても、主に子育て家庭を対象にしてきた傾向がある。ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」は、家庭や地域社会での活動ばかりで

なく、仕事など様々な活動を含む幅の広い概念であり定義が難しいこと、人の人生において仕事と同程度のエネルギーと時間を費やすのが家庭であるという理由から、ライフの中でも“ファミリー”に注目した研究が多数行われてきた。その中でも主に対象になってきたのは、育児に関わるファミリーである。

仕事と家庭の2つの役割に積極的に参加する際に生じる、役割間コンフリクトのことを、ワーク・ファミリー・コンフリクト（以下、WFCとする）という。WFCは、ある個人の仕事と家庭領域における役割要求が、いくつかの観点で互いに両立しないような役割葛藤の一形態と定義される（Greenhaus & Beutell, 1985）。WFC研究では、育児負担がWFCを高めていることが明らかにされている（例えば、Matsui, et al. 1995）。

近年わが国では、女性の晩婚化、晩産化が進む中で高齢化も深刻化している。健康上の問題がなく日常生活を送れる期間を示す健康寿命の平均は、男性71.1歳、女性74.2歳である（厚生労働省、2014<sup>4)</sup>）。来る2022年は、2007年に一斉に退職を迎えた団塊の世代が75歳を迎え、要介護者の割合が一気に高まると言われている<sup>5)</sup>。そうになると、仕事と育児、あるいは仕事と介護ばかりでなく、仕事と育児と介護を並行して行う家庭が今後ますます増加することが予想される。そのため、仕事と育児と介護の三つ巴のコンフリクトに含まれる問題を明らかにし、育児や介護を行いながら仕事も継続していくためにはどのような対策が必要であるかを検討することは急務といえる。

本稿では、仕事と育児と介護の三つ巴のコンフリクトの存在を示し、そこに含まれる問題を明らかにするとともに、今後取り組むべき課題を明確にすることを目的とする。従来のワーク・ファミリー関係研究ではファミリーについて規定しておらず、われわれはその点に注目し、社会学の分野で使用されている「家族」の概念を導入し、コンフリクトの概念整理を行った。WFC研究では、仕事と育児や仕事と介護の間に生じるコンフリクトが取り上げられてきたが、われわれは仕事と育児という三つ巴のコンフリクトが発生する可能性があることを、概念的に、また政府統計を用いた検討を通して示してきた（篠崎他 2010、篠崎他 2011）。そして、三つ巴のコンフリクトが存在するという仮定を検証することを目的として就労者を対象にした調査を実施した（篠崎他 2012、田畑他 2013）。こうして進めてきた研究を踏まえて、最後に今後の課題を示す。

## 2. 家族概念の導入

前述の通り、これまでのWFC研究では仕事と育児のバランスに焦点を当てているものがほとんどで、Medjuck, Keefe & Fancey (1998) のような、仕事と老親介護の間に発生するコンフリクトに注目した研究は非常に少ない。また、WFC研究において“ファミリー”の規定に踏み込んでいるものはほとんど見あたらず、したがって、WFCという仕事と育児、もしくは仕事と介護の間に生じるコンフリクトとして取り上げられているケースがほとんどである。そこで、われわれは社会学の分野における「ファミリー」概念に注目し、この概念を導入することで仕事と家族の間に生じるコンフリクトの整理を行った（篠崎他 2010）。

社会学の分野では、「家族」とは研究者の研究アプローチに応じて多様な定義が与えられてきた（目黒、1987）。そのような中で、われわれは次の概念に注目した。それは、個人は他家族の成

員と婚姻関係を結ぶという前提にたち、人は少なくとも2つの家族、すなわち「定位家族 (family of orientation)」と「生殖家族 (family of procreation)」に所属する(進藤 1997) というものである。定位家族とは、子どもとして生まれ育ち、当人の父母と兄弟姉妹からなる家族のことで、生殖家族とは、自らの結婚によって成立し、当人の夫ないし妻とその子女からなる家族のことである。この概念を導入することによって、これまで仕事と家族と捉えられてきた従来のモデルに対して、家族を二つのタイプで捉えられるようになる(図1および図2)。

その結果、仕事と定位家族間のコンフリクト(a)、仕事と生殖家族間に生じるコンフリクト(b)を示すことができる。さらに、定位家族と生殖家族間に生じるコンフリクト(c)や、仕事と生殖家族と定位家族の三者間のコンフリクト(d)も示すことができる(図3)。コンフリクトの発生源は、例えば、(a)は仕事と介護、(b)は仕事と育児、(c)は嫁姑間の不和<sup>6)</sup>、(d)は仕事と育児と介護である。われわれが注目するのは、仕事と育児と介護の三者間に発生する三つ巴のコンフリクトである。

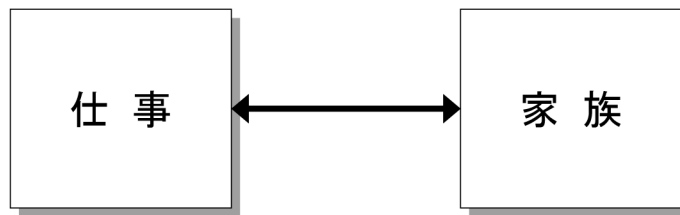


図1 従来型の「仕事」「家族」

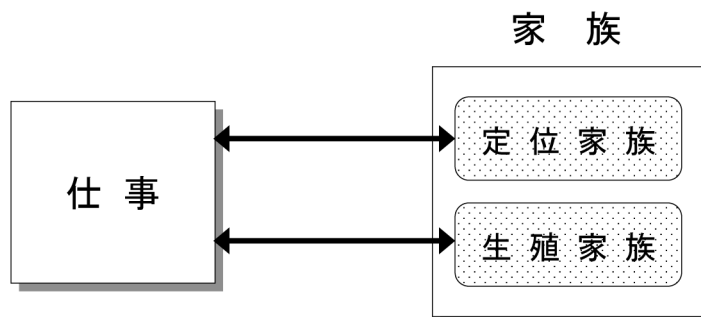


図2 提案モデル

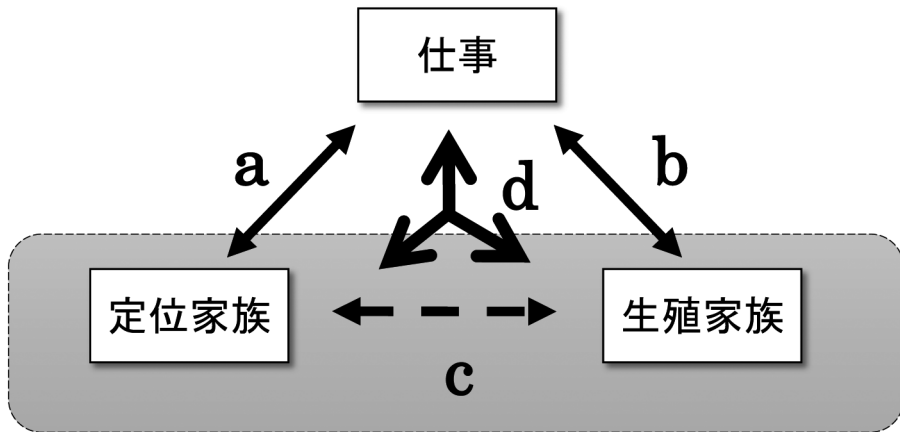


図3 コンフリクトの発生状況についての仮説

### 3. 三つ巴のコンフリクトについて

有職者が育児にも介護にも取り組む際に、ときとしてどれを優先させるべきかコンフリクトが生じる場合がある。この状態をわれわれは、「三つ巴コンフリクト」とした(篠崎他、2014)。このコンフリクトの発生について、以下では日本における晩産化の傾向と健康寿命の点から検討していく。

#### 3-1 出産時の女性の年齢

厚生労働省(かつては厚生省)では、人口動態統計調査において各年の出産件数と出産時の女性の年齢に関するデータを継続的にとっている。図4は、平成21年度および平成25年度人口動態統計調査より、出産件数と女性の年齢についてのデータを取得し<sup>7)</sup>、1955年(昭和30年)、1965年(昭和40年)、1975年(昭和50年)と、2003年(平成15年)、2011年(平成23年)以降の3年分のデータを用いて作成したものである。昭和のデータは10年おきの3時点分のデータしかないためそれを使用し、平成のデータは転換期である2003年、そして直近の3年間のものを使用した。

1950年代から1970年代の昭和の時代と2003年以降の平成の時代のデータを比較すると、折れ線グラフの山は徐々になだらかになるとともに、内側の面積は狭くなり少子化が進んでいることが一目でわかる。つぎに、グラフの山が昭和のデータではいずれも「25～29歳」であるのに対して、平成のデータでは、ピークが「30～34歳」に移動していることがわかる。昭和のデータでは、「25～29歳」に出産する女性が最も多く、30代半ばを過ぎてからの出産は少ない。しかし、2003年にはじめて「25～29歳」の出産件数が「30～34歳」の出産件数を下回り、以降、平成のデータでは、「30～34歳」で出産する女性のほうが、「25～29歳」に出産する女性よりも多くなった。ここから晩産化が進んでいることが確認できる(篠崎他、2012)。実際、昭和のデータでは30代半ば以降の出産件数は、全体の10%程度であるのに対して、平成のデータでは約25%になっている。

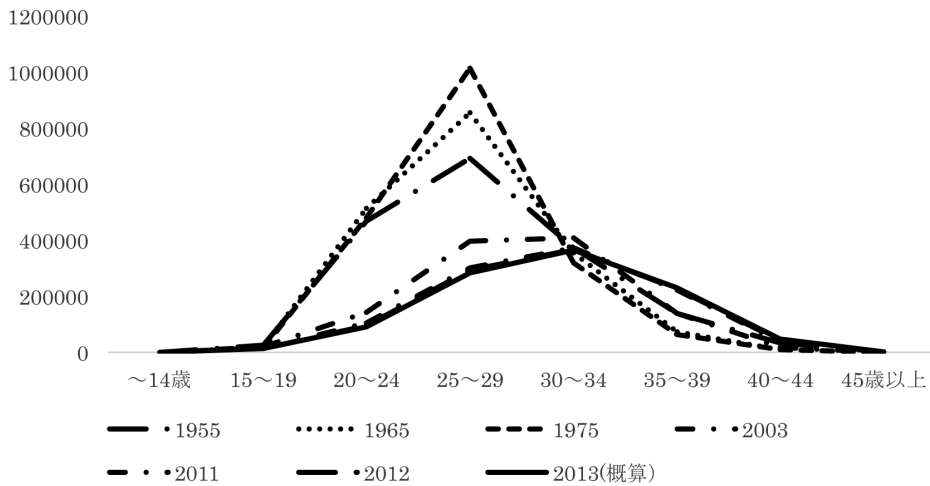


図4 出産件数と出産時の女性の年齢

### 3-2 育児と介護の重なり

篠崎他(2011)では、母親の第一子出産年齢が年々上昇しており、2009年の都道府県別にみた母の年齢階級別出生率・統計特殊出生率では、約半数の都道府県で「30～34歳」の出生率が「25～29歳」の出生率を上回っているという報告と(厚生労働省、2010)、要介護者の年齢の分布および平均寿命を参考に(厚生労働省、2011)、育児と介護の同時発生の可能性についての検討を行った。すなわち、仮に母親の第1子出生時年齢を34歳として、このサイクルで三世代の年齢を考えると、要介護率が高くなる75歳を迎えるときに子は7歳であることから、育児と介護の同時発生が起こる可能性が出てくるというものである。

先述の通り、2013年の健康寿命は男性が71.19歳、女性が74.21歳だった。2010年の男性の健康寿命は70.42歳、女性は73.62歳であったので、数年のうちに健康寿命が飛躍的に延びると考えるのは現実的でないことから、仕事と育児と介護の間に発生し得る三つ巴のワーク・ファミリー・ファミリー・コンフリクトは机上の空論でないと言えるであろう。育児と介護の重なりについて、これまでと今後の変化を概念図にしたのが図5である。

表1 育児と介護の重なり(母親の場合)

1975年	親の年齢	母親本人の年齢	子の年齢
第1子出生時	50	25	0
親の介護時	75	50	25

近年～	親の年齢	母親本人の年齢	子の年齢
第1子出生時	68	34	0
親の介護時	75	41	7

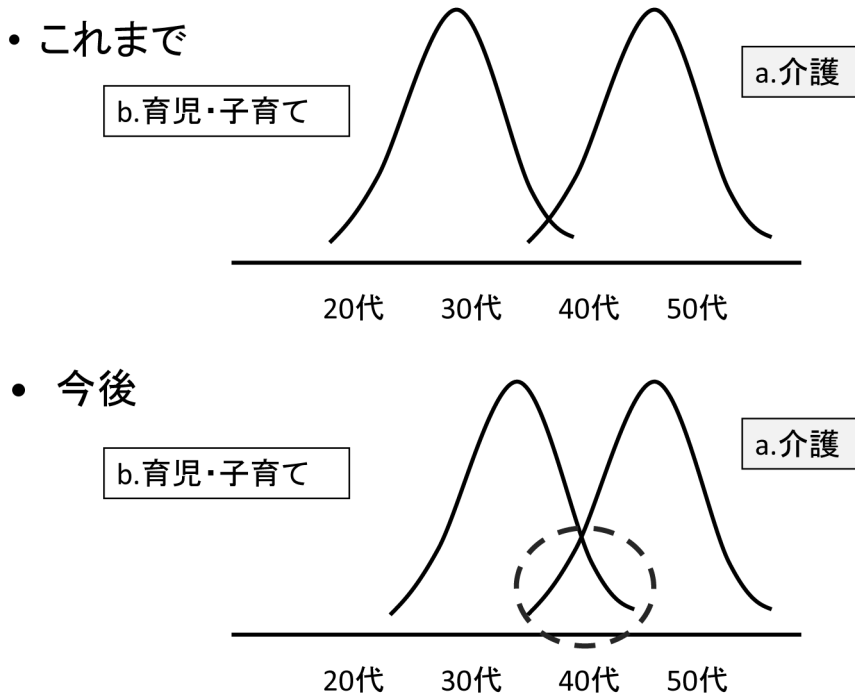


図5 育児と介護の重なりモデル (篠崎他 2011)

#### 4. 調査の概要

われわれは、上述の三つ巴のコンフリクトが実際に発生しているのかどうかを明らかにするために、就労者を対象とした質問票調査およびインタビュー調査を実施した。

##### 4-1 企業での質問票調査

###### 4-1-1 調査の概要

大手民間企業2社(小売業I社、製造業E社)を対象に、2012年2月末日から3月末日までの期間、留置き法で質問票調査を実施した。回収数は165であった。主な質問項目は、個人属性(年齢、性別、就業形態、就業時間等を含む仕事に関するもの等)、家族について(婚姻、子ども、親に関するもの)、仕事とプライベートの両立について、社内の各種制度の認知と利用状況などである。

回答者の内訳は、I社72人、E社93人であった。両社合わせた回答者の男女比は、男性56.4%、女性43.6%で、回答者の平均年齢は42.7歳であった。婚姻状況は、未婚37.2%、既婚59.8%、離別3%で、子どもの有無は、「あり」が69.9%、「なし」が20.4%、未記入9.7%であった。要介護者の有無については、「あり」が11.4%、「なし」が88.6%であった。

#### 4-1-2 集計結果

この調査において、「仕事と家庭（プライベート）間において両立困難な状況にある、もしくは、過去にあった」と回答したのは21名で、全体の12.7%であった。属性別の内訳は、未婚者が5名、既婚者が15名、不明が1名であった。仕事と家庭（プライベート）間において両立困難な状況になったきっかけをまとめたのが表2である。

この調査では、「育児と介護」の同時発生を挙げたのはわずか1名であるが、三つ巴のコンフリクトが存在することを確認することができた。なお、「介護」を仕事と家庭（プライベート）間において両立困難な状況になったきっかけに挙げていた4名のうちの1名は、自由記述の欄に介護の問題を25年間抱えていたと書いていた。この回答者には子どもが2人いることから、介護をしながら子育てもしていたことがわかる。

表2 仕事とプライベートの両立が困難になった理由と内訳

両立困難になったきっかけ	件数	男性	女性
激務	1	1	0
資格等の勉強	3	1	2
自分・配偶者・親の病気	6	2	4
育児	5	0	5
介護	4	4	0
育児と介護	1	1	0
不明	1	0	1
合計	21	9	12

#### 4-2 三つ巴のコンフリクト経験者へのインタビュー調査

企業で実施した質問票調査から三つ巴のコンフリクトが存在することを確認できた。つぎにわれわれはワーク・ライフ・バランスに力を入れている企業（製造業 K 社、T (a) 社、T (b) 社）への依頼、および知人を通して、三つ巴のコンフリクト経験者へのインタビュー調査を実施した。インタビューは2011年6月から2012年12月の間に実施した。インタビューの内容は、就業形態や仕事内容、制度の利用など会社について、家族構成と役割分担、子どもの様子など家庭について、介護の状況、三つ巴のコンフリクトへの対応状況などである。仕事と育児に介護が加わった時点での親、本人、子の年齢をまとめると表3のようになる。なお今回のインタビューはすべて女性である。インタビューの概要は以下の通りである（田畑他、2013）。

表3 要介護となった時点の親、本人、子の年齢

	親の年齢	本人(配偶者)の年齢	子の年齢	介護状態
ケース1	70代	40代後半	10代後半	進行中
ケース2	80代	40代半ば	3歳と胎児	進行中
ケース3	70代	32歳	7歳と5歳	終了(約10年)
ケース4	50代後半	32歳(30歳)	5歳の双子	終了(約17年)

※介護が終了したケースのみ( )内に介護期間を記載した

### ケース1：製造業T(a)社・正社員(40代後半)

インタビューは2011年6月に社内で実施した。

70代の両親を2人だけで住まわせておくのが難しくなり、最近自宅に近い施設への入居を決めた(父は病弱で頻繁に通院しているが、それが一人では難しくなった。母は認知症が始まっている)。子どもたちは10代後半なのでほとんど手がかからなくなっているが、働きながら施設を探し、意思決定することは骨が折れた。特に、必要な書類を用意し入居させるための約半年の間、仕事をしながら病院、役所、介護施設など複数拠点間の移動は時間もかかり大変だった。

社内には介護制度があるが、有給休暇で対応できたので制度は利用しなかった。

### ケース2：製造業T(b)社・パート(30代半ば)

インタビューは2011年12月に社内近くの店内で実施した。

子どもは3歳と胎児(当時妊娠10カ月)、要介護者は義母(80代)であった。義母は足腰が弱ってきており、認知症も始まっていた。人工透析を受けるために週4回の通院が必要で、その都度、夫が病院に送ることもあれば、市の助成を使ってタクシーで病院に行くこともあった。義母は、深夜や明け方など時間に構わず自宅に電話をかけてくるので、働く身には堪える。これまでは、夫の母親であるし何とか対応しないと、とやってきたが、前年秋に子どもが肺炎で1週間入院するということがあり、仕事と育児と介護のすべてに関わってはい身がもたないと思い、介護は夫が、育児は自分が担当するというように割り切るようになったという。

会社の制度はパート社員だと正社員の場合と受けられる内容が異なり、また「義母」の介護となると集める書類も多く手続きが複雑な上に、制度を受けられる期間が短いという制約があり、申請するのを諦めたということであった。

### ケース3：当時保育園勤務・パート(60代)

インタビューは2012年11月にインタビューの自宅に近い店内で実施した。

インタビューが32歳、子どもが5歳と3歳のときに義父(非アルツハイマー型認知症、パーキンソン病、心臓疾患、老人性難聴)、ついで義母(アルツハイマー型認知症)の介護が必要になった。インタビュー自身が自転車事故でけがをして介護が難しくなったのを機に、義父を病院に入れた。その後3か月単位で転院が必要であったが、転院先が容易にみつからず、また家から遠いところ(自



宅が東京、病院は埼玉)だったので、定期的に通うのが難しかった。当時は役所の対応は冷たいと感じられ、そのような対応をされるぐらいなら補助を受けなくてもと何度も思ったという。パートの仕事は、次女が小1になってから始めた。子どもは、発音矯正の教室に通ったり(次女)、ひどいアトピーが出たり(次女)、いじめに遭っていたり(長女)で、大変な思いをさせてしまった。そのような状況にあったので、職場の主任には何度か仕事を辞める相談をしたが、その都度引き留められた。

10年以上の介護を経て思うのは、「子どもにもっと気を向けてあげられていたら」という子育てへの自責の念がある。一方、こうした中で育った子どもの一人は、20余年を経て薬剤師という医療に関わる職業を選択した。この選択は家族で介護に関わってきたからかと振り返る。

#### ケース4：製造業 K 社・正社員 (50 代)

インタビューは2012年12月に社内で実施した。

義母が57歳のときに交通事故に遭い、介護が始まった(くも膜下出血、記憶障害)。事故から1年後に在宅介護を開始した。

当時の介護制度は65歳以降を対象にしたメニューしかなく、市の対応は冷たく感じられた。義母の事故当時、子どもは5歳(双子)だった。小学生になると学童に入れ、4年生からは習い事に通わせ、放課後すぐに家に帰らないようにした。双子だったのがよかったのか、2人でなんとかやってくれた。当時インタビューの帰宅時間は、18時から19時だった(自宅は千葉県、職場は都内)。

義父は義母が交通事故に遭う2年前に脳梗塞を患い(当時57歳)、少し手足が不自由だった。義母が事故に遭うまで家のことは義母に任せた生活だったので、少なくとも家事については何もできなかった。しかし、義母の介護が始まってからは、義父も義母(義父にとっての配偶者)の通院の付き添いや自分たちの洗濯をするようになり、その後、簡単な食事も作れるようになった(義父は2009年他界)。

家はもともと二世帯住宅で、義母の介護が始まってからリフォームし、手すりなどを取り付けた。介護の仕方は職場の専門家にアドバイスを受けた。事故後の病院や転院先、民間ボランティアの情報は自分の友人から情報を得た。偶然知り合いの紹介で義母が入る病院を決められたが、それまでの病院探しは大変だった。

職場は、当時の職位が係長の前のポストで、就業開始時間にうるさくなかったこと、また上司や同僚のこうした状況への理解もあり、助かった。しかし、40歳のときのある日、耳が聞こえないので受診すると「突発性難聴」ということだった。しばらく出勤前、あるいは勤務中に病院に行き点滴をするという日が続いた。自分では気にしていなかったが、仕事を家に持ち帰ることもあり、「結構無理はしていたのかな」と当時のことを振り返る。

#### 4-3 三つ巴のコンフリクトの特徴

これらのインタビューから推測できる、「仕事と育児」あるいは、「仕事と介護」という二者間のコンフリクトにはない三つ巴のコンフリクトに伴う特有の問題を、物理的な側面および精神的な側面から挙げておく。

物理的な問題の1つは、介護施設に入居しようとする際や、介護制度の利用を申請する場合に生じている。これらのサービスを利用しようとするならば、申請者は役所、病院、介護施設など、しかるべき機関に行き必要書類を揃える必要がある。仕事の合間を縫ってという場合であっても時間のやり繰りが必要になるのに、それを子ども連れで行うとなると非常に困難になる。そのため、必要な書類が整うまでに随分と時間がかかってしまう。よってサービスを受けられるまでにさらに時間を要することになる。職場、自宅、保育園や小学校、介護施設や病院間の複数拠点の移動についても問題がある。これらが近接していることは稀であるとするならば、行くべきところが増えるほど時間がかかるため、行きにくいところに出向く頻度は必然的に少なくなってしまうことが考えられる。物理的な問題として考えられるもう1つは、職場に設けられている制度に関するものである。介護は、要介護者の子ばかりでなく、その配偶者が携わることもあり得る。しかし、要介護者が実親である場合と義親である場合では、申請の際に用意すべき書類が異なるなどにより煩雑であること、また利用できる期間が異なることがインタビューから浮き彫りになってきた。このような制度の利用しにくさは、育児も並行して行っている労働者にとってかえって負担を増やすことにつながりかねない。

精神的な問題としては、睡眠不足になり子どもにも要介護者にも落ち着いた気持ちで対応できない、また仕事にも集中できないことがあるということが挙げられる。介護に注力すると育児に時間をかけられず、後になって「あれでよかったのだろうか」「他にできることがあったのではないか」と思い煩うような自責の念にかられるということもある。今回のインタビューの中には職場の上司や同僚などに事態を理解してもらえて、職場に恵まれたという発言を聞くことができた。しかし、これは裏を返せば、職場の理解次第で仕事や育児や介護への対応のしやすさが変わってくることを意味する。

さらに懸念すべき問題としては、介護と育児、そして自分の仕事に力を集中するあまり、セルフケアの余裕がないということも挙げられる。ケース3では、インタビュアー自身が乳がんを患った経験が語られたが、我がことは二の次、三の次である様子が伺えた。ケース4でもインタビューの中では普段から自分の体調を意識している様子は伺えなかった。

## 5. おわりに

われわれは、従来のワーク・ファミリー関係研究では「家族」を規定していない点に注目し、社会学の分野における「定位家族」と「生殖家族」という2つの概念を取り上げ、家族の枠組みに導入した。そして、仕事と家庭間に生じるコンフリクトを、仕事と定位家族間に生じるコンフリクトと、仕事と生殖家族間に生じるコンフリクトに整理した。近年の晩産化、晩婚化、そして高齢化の状況から、今後は仕事と育児や、仕事と介護といった2者間のコンフリクトではなく、仕事と育児と介護といった三つ巴のコンフリクトを経験する家庭が増えることが予想される。これについては、政府統計におけるデータを用いて育児と介護の重なりについて示した。また、就労者を対象にした調査を実施し、こうした三つ巴のコンフリクトが実際に存在するのかを確認した。三つ巴のコンフリクトを経験した人へのインタビュー調査からは、三つ巴のコンフリクトに含まれる固有の問題を明らかにすることを試みた。現段階では仕事と育児と介護の三つ巴のコンフリクトを経験した事例はわずかであり、導出された物理的

問題や精神的問題に関する知見は仮説の域を出てはいない。しかし、これら三つ巴の状況から発生する問題はいずれも、当事者あるいは当該の家庭が独自に問題解決あるいは、状況改善しにくいという点で深刻である。また、こうした問題は離職につながる可能性を含んでおり、当事者やその家庭の経済的不安につながるばかりでなく、当事者の勤務先にとっては人材を喪失するという点で負の要因をもたらすことになるであろう。そのため、三つ巴のコンフリクトに注目し、対策を検討していくことは、重要かつ喫緊の課題である。今後も引き続き仕事と育児と介護の三者間のコンフリクトを経験した人へのインタビュー調査を行い、対応策を提示していくことを課題としたい。

来る2022年には団塊の世代が75歳を迎え、健康寿命を超えて要介護の年齢に達する。そうした中でますます晩婚化、晩産化が進めば、仕事と育児と介護の三つ巴のコンフリクトの存在を確認することは容易くなるであろう。そうであるからこそ、そうした状況がくる前に、仕事と育児と介護に同時期に携わる際の問題の複雑さを明らかにするとともに、対策を検討することは急務である。また、仕事と育児と介護の三つ巴のコンフリクトを経験する前にそのような状況をシミュレーションし、対応方針を検討しておけば、実際にそうした状況に直面したときにある程度余裕をもって行動できるのではないだろうか。このような点から、ワーク・ファミリー・ファミリー・コンフリクトについて考える機会を大学生や新入社員などのキャリア教育に入れていくことには意味があると考えられる。そのため、今後は三つ巴のコンフリクトに固有の問題の特殊性の解明と対策の提示および、キャリア教育など教育の場面に展開していくことも併せて検討していきたい。

## 謝辞

本研究において質問票調査およびインタビュー調査にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

本研究で実施した調査の一部は科学研究費基盤研究(C)(2009年度から2011年度、研究課題番号:21500717「中高年の『お墓』観」研究代表者：伊波和恵)を使用しております。

## 注

- 1) 合計特殊出生率は、第1次ベビーブーム期(1947(昭和22)年から1949(昭和24)年)には4.3を超えていたが、1950(昭和25)年以降急激に低下した。その後、第2次ベビーブーム期(1971(昭和46)年から1974(昭和49)年)を含め、ほぼ2.1台で推移していたが、1975年に2.0を下回ってから再び低下傾向となった。1989(平成元)年にはそれまで最低であった1966(昭和41)年(丙午：ひのえうま)の数値1.58を下回る1.57を記録し、さらに、2005(平成17)年には過去最低である1.26まで落ち込んだ(平成25年版 少子化社会対策白書)。なお、第1次ベビーブーム期は、1947(昭和22)年から1949(昭和24)年、第2次ベビーブーム期は、1971(昭和46)年から1974(昭和49)年である。
- 2) 1999年に施行
- 3) 具体的には、パートや派遣といった就業形態多様化の問題、少子高齢化社会下でのフリーターやニートなどの若年者問題、格差社会やワーキングプアの問題である。労働政策研究・研修機構

- (2011) p.4
- 4) 平成 26 年度版「厚生労働白書」より
  - 5) 2022 年は、「大介護時代」とも「もうひとつの 2007 年問題」とも言われている(株式会社ワーク・ライフ・バランスホームページ [http://www.work-life-b.com/wlb\\_bg.html](http://www.work-life-b.com/wlb_bg.html) (アクセス日 2014.12.5) および、大塚万紀子 (2011) UNISYS TECHNOLOGY REVIEW 第 109 号、AUG. 2011)。
  - 6) この状態をわれわれは「ファミリー・ファミリー・コンフリクト」とした(篠崎他、2014)。
  - 7) 昭和 30 年、昭和 40 年、昭和 50 年、昭和 60 年のデータと平成 7 年、平成 14 年、平成 15 年、平成 17 年から平成 25 年までの各年のデータがある。

## 参考文献

- Abe, Y. (2011) The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan, *Journal of the Japanese and International Economies*, 25, pp.39-55.
- 安倍由紀子 (2011) 「均等法のインパクト 男女雇用機会均等法の長期的効果」*日本労働研究雑誌* 53 (10) 2011-10, pp.12-24. No.615
- Edwards, L. N. and Sakai, T. (2011) Education and Marriage Decisions of Japanese Women and the Role of the Equal Employment Opportunity Law (mimeo) .
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp.76-88.
- Matsui, T., Ohsawa, T., and Onglatco, M.L. (1995) Work-family conflict and the stress-buffering effect of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp.178-192.
- 厚生労働省 (2009) 『平成 21 年度人口動態統計調査』
- 厚生労働省 (2013) 『平成 25 年度人口動態統計調査』
- 厚生労働省 (2010) 『平成 22 年度「出生に関する統計」の概況』、人口動態統計特殊報告
- 厚生労働省 (2011) 『介護給付費実態調査月報 (平成 23 年 1 月審査分)』
- 金井篤子・三後美紀 (2004) 「高校生の進路選択過程と心理学的メカニズム-自己決定経験とキャリアモデルの役割-」寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較-日独米中の学校から職業への移行過程-』昇洋書房. pp.25-37.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—』政策研究・研修機構資料シリーズ No. 84
- Medjuck, S., Keefe, J.M., & Fancey, P.J. (1998) Available But Not Accessible An Examination of the Use of Workplace Policies for Caregivers of Elderly Kin *Journal of Family Issues*, pp.274-299.
- 目黒依子 (1987) 個人化する家族 勁草書房
- 篠崎香織・伊波和恵・田畑智章 (2010) 「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入」産業・

組織心理学会第26回大会予稿集 pp.17-20.

篠崎香織・伊波和恵・田畑智章 (2011) 「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入 (2)」

産業・組織心理学会第27回大会予稿集 pp. 39-42.

篠崎香織・伊波和恵・田畑智章 (2012) 「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入 (3)

—二次データによる仮説の検証—」産業・組織心理学会第28回大会予稿集予稿集 pp.114-117.

篠崎香織・伊波和恵・田畑智章 (2014) 「ファミリー・ファミリー・コンフリクトを考慮に入れたワーク・

ファミリー・コンフリクトに対する大学生の意識」産業・組織心理学会第30回大会予稿集予稿集 pp.63-66.

進藤雄三 (1997) 家族の概念と定義 石川実 (編) 現代家族の社会学 有斐閣ブックス

新谷由里子 (1998) 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因—1980年代以降の出生行動の変化

との関連より—」『人口問題研究』、54-4、pp.46-62.

田畑智章・篠崎香織・伊波和恵 (2013) 「Work-Family Conflict における家族概念の拡張—『定位家族』

と『生殖家族』への分割による三者間のコンフリクトの可能性—」、日本心理学会第77回大会

津谷典子 (1999) 「出産率低下と子育て支援政策」『季刊・社会保障研究』 vol.34, no.4, pp.348-360.