

正社員・正職員同士の共働き家庭における ワーク・ファミリー・コンフリクト —相互調整のなかでの自己実現を目指して—

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

仕事とプライベートの両立、充実に向けて、社内制度の整備をはじめ、様々な取り組みを進める企業がでてきている。従業員の仕事葛藤と仕事以外の領域における役割葛藤の低減を意図する両立支援に関する研究も多数行われており、支援策と従業員の満足度や企業の業績との関連が分析されている (Allen 2001、Hammer, et al. 2007、高村 2006、佐藤・武石 2008 等)。

国立社会保障・人口問題研究所 (2017) が実施した第 15 回出生動向基本調査¹⁾によると、18 歳から 34 歳の未婚者で、「仕事で私生活を犠牲にしている」と回答したひとは、「ある程度の年齢までに結婚したい」という結婚の意思のある男性で 52.3%、女性で 47.1% であった。また、同調査の別の質問では、子どもを持つ意思のある女性の就業率は 77.7% であるが、子どもを産んだことのある女性のうち、次の出産の意思のあるひとの就業率は 52.7% であった。このうち正規の社員・職員である割合は、29.4% で、次の出産の予定がない人になると、正規の社員・職員である割合は 20% に下がっている。子を持つ女性の就業率もそこに占める正規の社員・職員の割合も、調査が始まった 1977 年以降上昇しているものの、正規のポストに就いて仕事をしながら子育てをする人は限られていることがわかる。この調査結果から、未婚の状態であっても、子育てをしながらであっても、仕事とプライベートとの両立において葛藤の状況にある人は少なくないといえる。

われわれは、これまで働きながら子育てや介護に関わる人を対象に、仕事と育児や介護をするなかで発生するコンフリクトに注目し、どのような特徴があるのかを明らかにするための研究を進めてきた (篠崎他、2015 等)。特に、昨今の晩婚化、晩産化を受けて、子育てをしながら介護も担当する有職者が男女ともに今後ますます増加するであろうという想定から、仕事と子育てと介護の三つ巴の状況から発生するコンフリクトへの対応についても検討している。質的および量的な調査を

通じてデータの蓄積を進めているなか、本稿では正社員・正職員同士で結婚しており、かつ子どもがいる調査協力者を抽出し、コンフリクトの発生状況を家庭や就業状況との関連で捉える。前述の国立社会保障・人口問題研究所（2017）の報告によると、未婚女性の32.3%が理想のライフコースとして、また33.9%の男性がパートナーに望むライフコースとして、結婚し子どもを持つが、仕事も一生続けるという「両立コース」を選択している。子どもをもち正社員・正職員として就業している人とその家庭の現状がどのようなものであるかを明らかにすることは、同じ境遇にある人たちにも、これから家庭を築く人たちにとっても意味があるであろう。個人や家庭内のコンフリクトの状況を捉えることで、職場に必要な対応につながる手がかりを得ることも期待できる。

本稿では、まず親の役割について確認し、夫婦で子育てをする場合の夫婦の役割分担の類型を検討する。つぎに、ワーク・ファミリー・コンフリクトの定義に基づき、コンフリクトの捉え方を示す。さらに、子育てしながら仕事をしている夫婦間に発生しているコンフリクトに注目した先行研究から、コンフリクトの概念枠組みを得る。これらの類型や概念枠組みを用いてインタビュー調査から得られたデータの分析からコンフリクトの状況を捉える。

2. 先行研究

2-1. 親の役割と共働き家庭の役割分担の捉え方

船橋（1999）は、子どもに対する親の基本的役割として、①扶養者（provider）、②社会の担い手（socializer）、③世話の担い手（carer）を挙げている。社会の担い手は、しつけを通して子どもの社会化に貢献する役割である。父親が唯一の、あるいは主たる稼ぎ手である家庭では、一般には、家族の収入を確保するために、父親の仕事は何にもまして優先される（多賀 2007）。そうであるならば、では、夫婦が正社員・正職員である場合はどのようなであろうか。扶養者の役割は二人で果たすことができるので、社会の担い手や世話の担い手の役割はどのように実行されるのだろうか。そして、そこにコンフリクトは発生しているのだろうか。本稿では、この点に注目し、夫婦が扶養者でありながら、社会の担い手や世話の担い手でもあろうとする際の役割の分担とコンフリクトの発生状況を捉えたい。

船橋（2006）は夫婦で育児をしているケースの分析的類型として、次の4つを提示している。第一は、ともに職業をもち、家事・育児もほぼ平等に分担しているカップル、「平等主義」タイプである。第二は、女性が主な稼ぎ手であり、男性が家事・育児の主要部分を担っている、「役割逆転」タイプである。第三は、ともに職業をもち育児はある程度シェアしているものの、家事分担については女性に偏っているカップルで、「女性の二重役割」タイプである。最後に、男性が主な稼ぎ手で、女性が家事・育児の主要部分を担っているものの、男性もかなり育児にかかわっているカップルで、「男性の二重役割」タイプである。今回の分析対象者は夫婦がともに稼ぎ手であるため、家事と子育ての部分に注目し、家事・子育てをほぼ平等に分担しているカップルを「世話と社会の担い手役割平等主義」タイプ、女性に偏っているカップルを「世話と社会の担い手役割女性偏重」タイプ、逆に男性に偏っているタイプを「世話と社会の担い手役割男性偏重」タイプとし、データの

分析を行う。

コンフリクトの発生については、ワーク・ファミリー・コンフリクトが、仕事領域と家族領域から発生するしばしば相互に両立しない状況での選択を迫られる役割間コンフリクトと定義されているのに基づいて (Greenhaus & Beutell 1985)、2つ以上の役割が両立しない状況を捉えるために、トレードオフの考え方を採用する。具体的には、生活の中の複数の役割について、それらの配分を「こうありたい」という理想と、「実際にはこうなっている」という現実に分けて回答してもらい、その差をとり、項目間の配分の変化からコンフリクトを捉える。ワーク・ファミリー・コンフリクトを捉える際には尺度が開発されており (Seto and Maruyama 2004、Matui 1995、金井・若林 1998、金井 2002、Carlson 2000、渡井他 2006 等)、仕事から家庭への葛藤 (Work Interference with Family：以下 WIF と記載する) と、家庭から仕事への葛藤 (Family Interference with Work：以下 FIW と記載する) の二方向について聞く尺度や、この上位尺度について、時間、ストレス反応、行動の3形態の組み合わせ6つの尺度で構成されているものなどがある。ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度は各尺度に複数の質問が用意されており、あてはまる程度を回答していく。こうした尺度の利用は、大規模調査により同じ属性を持つ人たちの傾向を捉える際には適しているといえる。本研究では、正社員・正職員、子どもありの共働き家庭の就業者を対象にするが、この条件は一致していても各家庭の内実や各個人の就業の状況は多様であるという前提のもと、その関連で個人および夫婦のコンフリクトを捉えることに力点を置く。そのため、生活を構成する仕事、子育て、介護、家のこと等、どの項目間にコンフリクトがあるのかが捉えられる上記の方法を採用することにした。

2-2. 共働き家庭のコンフリクトと対処行動

1970 年以降、共働き家庭の増加を見込んで海外では仕事と家庭の役割コンフリクトに関連する研究が多数行われてきた。Raport and Raport (1976) は、関連の研究をもとに仕事と家庭の役割コンフリクトを、子育てや家のこと、規範 (社会的な性的役割)、社会的圧力、社会的ネットワーク、役割サイクルの5つに整理した。Wiersma (1994) は、これまでの研究で取り上げられてこなかった、転職 (異動) と夫婦が張り合うことについて、これらもコンフリクトの発生源になっているとして、Raport and Raport (1976) の整理した5項目に2項目を加えて、コンフリクトの概念枠組みとして提示した。さらに、これらのコンフリクトは、負担 (overload) により発生するものと、心理的に発生するものがあるとして、前者に子育てや家のこと、社会的ネットワーク、役割サイクル、後者に規範、社会的圧力、夫婦が張り合うことを振り分けた。転職 (異動) は、仕事に関わるものとして別に扱っている。表1は各コンフリクトについて発生源と関連の研究等をまとめたものである。これらのコンフリクトが現在の夫婦においても発生しているのかどうかを確認する。

表1 コンフリクトのタイプと具体的なコンフリクト

コンフリクトのタイプ	コンフリクト	発生源	関連の研究やコンフリクトの説明
負 荷	家のこと	家事や子どものケアをしっかりとやるようすることから発生	働いている女性は到達基準が幾分高い (Lewis and Cooper, 1987 や Pleck, 1985)。夫婦の役割シェアが平等だと、女性にとっての負荷が軽減するが、女性の役割負荷の不満は疲労困憊ではなく、夫が家庭内の仕事をやらなすぎることにつながる (Pleck, 1985)。
	社会的ネットワーク	仕事があると社会生活や友達付き合いや家族が制約され、その中で時間を使わなければならないことから発生	親しい間柄の人になら気兼ねなくふるまえるので、Greenglass, Pantony and Burke (1988) は、夫婦にとって友達、配偶者、家族等のソーシャルサポートはコンフリクトの軽減につながることを明らかにした。
	役割サイクル	家族とキャリアアップのタイミング	家族とキャリアアップのタイミングの見計い。新生児のいる有職の夫婦には非常に高いストレスが検出されているが (Ventura, 1987)、子どもが欲しい有職の夫婦についても同様である (Daniels and Weingarten, 1982)。共働き家庭の妻は子育てをしっかりとやるようするので、大事な仕事やジョブトレーニングが終了するまで、子どもを持つことを先延ばしにする。夫が進んで育児参加する、そして家事をすることが、夫婦が子どもを持つ意思決定に影響を及ぼしている (Gilbert, 1985)。
心理的要因	社会規範 (性的役割)	一般的に言われていることと共働き家庭で起きていることが一致しないときに発生	意欲的な (野心が強い) 女性は、子どもに時間をかけられないことを罪と感じ、男性は子育てや家事をしていると男らしさを感じない (Wiersma, 1994)。
	社会的圧力	友人、近親者、近隣の住人の明示的な、あるいは暗に示される役割期待	友達、親戚、職場の関係は役割の質に影響を及ぼす。伝統的なカップルは、夫が皿を洗い、洗濯して衣服をたたむことに意見を言い、働く母親が子どもをかぎつ子にし、冷凍食品を食べさせることを批判するかもしれない。これを Raport and Raport (1969) は、規範的ジレンマと呼んだ。
	夫婦が張り合うこと	仕事の達成状況を夫婦で競うことから発生	妻の昇進が夫よりはやくと妻は罪の意識をもち、夫は妻の昇進を喜べない (Sekaran, 1986)。夫と同等もしくはそれ以上の地位に妻が就いている状況の離婚率は高い (Hiller and Philliber, 1982)。
仕事関係	転職 (異動)	一方が新天地で仕事をするようになったときに、他方が現在に職にとどまることを願うときにコンフリクトは発生	組織内での昇進は成長の機会でも仕事上の報酬と捉えられるが、それが将来のキャリアに結びついていくかは不確かである (Niaholson and West, 1985)。

Wiersma (1994) をもとに筆者が整理・作成した

3. 調査の概要

われわれは、有職者が仕事とプライベートの両立においてどのようなコンフリクト状況にあるのかを捉える目的でインタビュー調査を実施してきた。その中でも今回分析に使用するデータは、2017年4月1日から10月30日までに取得したものである²⁾。対象者は、機縁法により筆者らの知人や知人からの紹介で賛同を得た事業所の従業員や職員等である。調査前に個別にインフォームドコンセントをとり、協力者本人の研究参加への同意を得てから、インタビューを行った。内容は、①基本属性、②ワーク・ライフ・バランス状況（「理想」、「現実」、「5年後」）と家事や子育て等の分担状況、③労働観（13項目5点尺度法）、④組織内の制度と活用経験、⑤その他（心配事・感想等）である。①③の記入後、①②④⑤について聞き取りを行った。所要時間は30～80分であった。

インタビュー協力者の中から、今回は、(1) 協力者も配偶者も正社員・正職員、(2) 12歳以下の子どもあり、の条件を満たす12名を抽出した。なお、子の年齢については、吉田・南（2001）を参考にして設定した³⁾。調査では複数の項目について聞き取りを行っているが、本稿では②④⑤のデータをもとに分析した結果を中心に取り上げる。

表2は分析対象者の属性をまとめたものである。協力者の年齢は20代から50代で、配偶者の年

表2 協力者の属性と家族の状況

協力者	年代	職業	残業時間 (週平均)	配偶者の 年代	配偶者の 職業	子の属性	備考
M1	30	会社員	0	30	会社員	乳児（双子）	妻：育児休暇制度利用中
M2	50	大学教員	4	40	公務員	幼児	
M3	40	会社員	15	30	会社員	幼児，小学生	配偶者も同じ会社に勤務
M4	40	会社員	17.5	30	会社員	幼児，小学生	M4とF3は夫婦、同じ会社に勤務
F1	30	公務員	3	30	会社員	幼児，幼児	
F2	30	公務員	0	30	会社員	幼児，幼児	育児休暇から復帰初日にインタビューを実施、家族に要介護者あり。時短勤務を利用中
F3	30	会社員	0.5	40	会社員	幼児，小学生	時短勤務利用中
F4	20	会社員	0	30	会社員	幼児	時短勤務を利用中、配偶者も同じ会社に勤務。第二子妊娠中
F5	30	会社員	0	0	公務員	幼児	夫：繁忙期は平日終電帰宅。第二子妊娠中
M5	50	会社員	10	40	会社員	幼児	妻：土日勤務、家族に要介護者がいた時期あり
F6	40	団体職員	2	40	団体職員	小学生，小学生	夫：単身赴任中
M6	30	会社員	10	40	会社員	小学生，高校生	4世帯同居の拡大家族

※子の年齢順に並べた

※ Mは男性、Fは女性

年齢は30代から40代の範囲であった。子どもの数は1から2名で、0歳児以外の未就学児は保育園を利用している。そのうち1名は土曜日保育も利用している。原家族との同居は2名、敷地内同居は1名である。看取りの経験者が1名、現在親が要介護の状況にある者が1名であるが、いずれのケースもマンパワーの提供という形では関わっていない。勤続年数は5年から26年、一日の労働時間は7時間から9時間で、平均8時間31分である。現在時短勤務を利用しているのは女性3名で、残業なしが4名（時短勤務中でも残業する場合がある者が1名いる）、ありと答えた8名の残業時間は週平均0.5～17.5時間となっている。男性の週平均残業時間は9.42時間で、女性の週平均残業時間は0.92時間となっている。通勤手段は自動車が10名、電車が1名、自動車の場合と電車の場合ありが1名で、通勤時間は片道10～60分であった。12名の居住地は、東京近郊圏5名、近畿圏が7名である。

4. データの分析結果

以下では、個人のコンフリクトと夫婦間のコンフリクトにわけて結果を示していく。

4-1. 個人のコンフリクト

表3は調査協力者のコンフリクトの状況である。協力者には、過去半年から1年の間の生活について、①仕事、家庭（②子育て③ケア；親・きょうだい・配偶者等の介護、④その他；家業の手伝い等）、⑤自分のこと（副業、通院、資格の勉強、趣味等）のおおよその配分を全体が100になるように、理想、現実、5年後に分けて回答してもらった。今回は、そのうち理想と現実のデータを用いて、各項目間の比較と項目と項目の配分からコンフリクトの状況を捉えている。例えば、仕事の配分について、理想に対して現実の配分が多ければマイナスとなり「減らしたい」ことを意味し、逆に理想の配分のほうが現実より多ければ「増やしたい」ことを意味する（仕事配分の例：理想が30で現実が50であれば-20で、仕事配分を減らしたい状況と解釈する）。0はコンフリクトがない状況を示している。各人の①から⑤の項目にプロットされている正負の数字は、どの項目の配分を減らしどの項目の配分に充てたいのかを意味しており、仕事とそれ以外の項目間のバランス状況がわかるようになっている。なお、③ケアについては、該当者が1名（親の介護）であるため、それ以外の該当しない人は0になっている。M2に空欄があるのは、時間の関係で聞ききれなかったためである。F2はインタビュー実施日が育児休暇から復帰した初日であったため、「理想」をその日からの生活、「現実」を育児休暇中の生活（仕事が0の状況、育児が60、介護が2.5、その他が35、自分のことが2.5）として回答してもらった。

表3からわかることは、第一に、協力者のほとんどが仕事配分や子育て配分を減らして「自分のこと」に充てることを望んでいるが、実際にはできていない状況にあるということである。「自分のこと」には、趣味に該当するものと、起業の準備やキャリアアップに向けた勉強など自己研鑽に該当するものが含まれる。第二に、仕事配分が高く子育て配分に振り分けられていないコンフリクトと、子育て配分や家庭の配分が高く仕事に配分できていないコンフリクトが発生しているケー

スがあるということである。第三に、コンフリクトがないというケースも存在するということである。

以下ではコンフリクトのタイプごとに各協力者の仕事と子育てや家のこと等の状況を概観する。

表3 協力者のコンフリクトの状況

番号	残業時間 (週平均)	①仕事	②子育て	③ケア	④家庭のその他 (炊事等)	⑤自分のこと	子の属性
M1	0	-30	-15	0	0	45	乳児(双子)
M2	4	10				0	幼児
M3	15	-10	0	0	0	10	幼児, 小学生
M4	17.5	-20	10	0	0	10	幼児, 小学生
F1	3	0	0	0	-10	10	幼児, 幼児
F2	0	50	-30	-2.5	-18	0.5	幼児, 幼児
F3	0.5	10	-23	0	0	13	幼児, 小学生
F4	0	0	-10	0	10	0	幼児
F5	0	-1.7	-16.7	0	0	18.3	幼児
M5	10	-25	0	0	0	25	幼児
F6	2	-6.7	-16.7	0	0	23.3	小学生, 小学生
M6	10	0	0	0	0	0	小学生, 高校生

※残業時間と子の属性は再掲(表2)

※子の年齢順に並べた

※Mは男性、Fは女性

<仕事と子育て過多・自分のこと過少のコンフリクト>

このタイプに該当するのは、M1、F5、F6である。

M1は残業なしの勤務をしているが仕事への配分が理想を上回っており、その分と子育てに配分されている分を自分のことにあてたいと考えている。M1には0歳児の双子がおり、現在妻は育児休暇制度を利用している。日中は妻が一人で二人の子をみているので、M1は7時半に出勤し16時半に退社、17時半に帰宅する生活を送っている(スーパーフレックス制度を利用)。主に子どもたちの入浴を担当している。M1は妻が育児休暇から復帰した後、いまの職場の別の部署への異動を願い出るか、あるいは起業するかなど、将来のことを模索しているところである。

F5は開発技術者である。仕事配分が過多にはなっているものの、2016年10月に時短勤務を解消してから約一年を経て、仕事で使える時間が確保できるとともに、周囲に雑務を依頼して帰宅するストレスから開放された感があるという。プライベートでは、公務員(土木・建築関係)の夫の通勤時間が相対的に長く、また繁忙期は終電の帰宅になることもあり、平日は主にF5が保育園の送迎や帰宅後の育児家事を担当している。しかし、土日はもとより繁忙期以外の時期で夫が早めに帰宅できるときは、食卓を家族3人で囲み、また夫と子どもと一緒に入浴するなど、家事や育児を夫婦で協力している。

F6は今春昇任し主査というポジションに就くとともに、勤務先の異動も経験した。自分が配属されることになっていた部署にもともといた女性の先輩が、今度異動してくる自分のために業務見直しの提案をしてくれ、働きやすくしてくれた（先輩は2017年4月に別の支店に異動）。このような配慮をしてもらっていることを知り頑張ろうと思うし、仕事をこなそうと思ったという。F6の夫は2011年より東北地方に単身赴任中のため、平日フルタイムで勤務し、子育ても家のこともF6が一人で担当している状況にある。末子が就学したため保育園への送迎がなくなり随分楽にはなったが、いまの生活では英語の勉強等、自己研鑽に配分できる余地がない。

<仕事過多・自分のこと過少のコンフリクト>

M3とM5はいずれも開発担当者である。平日はほぼ残業して帰宅する点でも共通している。

M3の配偶者は同じ会社に勤務しており、現在は時短勤務を利用している。しかし、従業員や派遣社員の勤務管理の仕事を担当しており帰宅が深夜になることもある。また、日帰りではあるが妻が出張をすることもあるので、早めに妻と調整するようにしている。基本的には妻が保育園と学童保育のお迎えに間に合うように帰宅し、自分が帰宅すると子どもたちを入浴させ、洗濯、食器洗いをする。よって、普段は自分のことがほぼできていないという。現在担当している仕事の性格上、土日勤務することもあり、子どもを連れていくこともある。子どもができてからは、余裕をもって仕事をし、早めの帰宅を心がけるようになった。最近は実親の体調が思わしくなく、「長男なんだから帰ってこい」とも言われて、月に1回ぐらいの割合で帰省している（車で片道約3時間）。

M5の配偶者はデパート勤務のため基本的に土日出勤の勤務体制である。そのため土日はM5が家事を100%担当している。金曜日はノー残業デーになっているのでできるだけ早く帰宅するようにし、その分、土曜日にも保育園を利用し子どもを預かってもらい、自分は出社してできることを片付けるようにしている。残業がもう少し減らせればと思っている。敷地内同居の実父は老々介護経験者で、妻（M5の母）を看取った。M5の母はパーキンソン病を患い、食事ができない状態が続く等、大変な時期もあったが、その間M5も妻も介護にほとんど手を貸すことはなかったそうである。よって、その間のコンフリクトはインタビュー中ほとんど表現されなかった。

<仕事過多・子育てと自分のこと過少のコンフリクト>

M4は、後述のF3と夫婦で、同じ会社に勤務している。分担をきちんと決めているのは保育園の送迎で、M4は毎日出勤前に保育園に子どもを送り届けている。育児に含まれる食事の準備、食事のケア、下の子のミルク、入浴、寝かしつけ、着替え、しつけは、気づいたほうがやることになっている。M4は一日平均3.5時間の残業をしている。現在の仕事は顧客対応が多く、自分たちのペースで仕事が進められないことがあり、仕事が滞りがちだという。地元のスポーツクラブに所属しており週に1回程度参加しているが、なかなか行けないので残業を減らすのが理想と考えている。インタビュー中に言及されることはなかったが、データから子育てへの配分が不足しているという認識があることが伺える。

<子育てや家のこと過多・仕事過少のコンフリクト>

M2とF3は現状では仕事への配分が思うようにできていない状況に直面しているケースである。

M2は大学に所属する研究者である。要職（管理職）に就いた2016年4月には妻が育児休暇から職場復帰し、子の保育園登園も始まっている。6月頃は妻の体調不良や娘の保育園への環境不応が重なり、仕事とのやり繰りが大変な時期があった（妻は一時休職し、現在は復職している）。M2の出勤時間は10時で会議日を除けば18時頃には職場を出られるため、ふだんは月曜日から金曜日までの保育園への送りと週3回のお迎えを担当している。職務の都合で仕事量は150%に増えている一方、勤務可能時間は70%に抑えざるを得ない状況にある。本人も配偶者も家事を得意としないことから、2017年1月より家事サービスを週に3、4回利用し、食事の準備を中心に代行してもらっている。F2が子どものお迎え担当日には、帰宅後食事をさせ、夜のうちに洗濯するなど家事も担当している。家庭のパートを減らして仕事に配分できたらという希望がある。

F3は、現在9時に出勤し16時に退社する時短勤務を利用している。夫（M4）は一日平均すると3.5時間程度の残業があるため、F3が限られた時間内に自分の仕事を済ませて、保育園と学童のお迎えに向かう。そのため、いつも「あと1時間欲しい」という思いがある。出張で帰宅時間が遅くなる場合は予め夫と調整して、夫も対応できない場合は近隣の市に居住の実母に子どもたちのお迎えをお願いしている。なんとか家庭が回っているのは、夫のポジション（課長職、裁量権あり）に助けられているところがある。第一子出産後に時短勤務を利用していた頃からフルタイムで働いて欲しいという声が聞こえてきている。

<プライベート項目間のコンフリクト>

以下の3つのケースは、仕事と子育て、ケア、家のこと等、仕事とプライベート間のコンフリクトではなく、プライベート項目間のコンフリクトである。

F1は保健師で、夫は10時から20時までのシフト制勤務の会社員である。夫婦とも実家が遠方であるため常に調整して二人で対応できる選択をしてきている（保育園は自宅から自転車で5分、F1の職場と自宅は自転車で20分で移動可能）。一人目のときの育児休暇は10か月、二人目のときは1年半利用した。現在、「家のこと」にあてている配分を減らして「自分のこと」への配分を増やしたいのは、一人になる時間として使いたいという思いがあるからである。昇進をどうするか考える時期であるが、子どもが小さいため考える余裕がない。また、仕事の苦手な部分についてこのままでよいのかという思いもある。

F2は既述の通りインタビュー実施日が育児休暇から復帰した第一日目であった。これまで仕事なしで、子育てと家事を中心に生活してきたため、仕事配分を増やし、子育てと家事配分を減らすという回答になっている。夫は朝7時台に出勤し通常は20時から21時に帰宅する。警備の仕事なので定期的に夜勤もある。家の仕事としては、トイレ掃除を担当している。毎週やってくれているので子どもたちも、「トイレはパパがお掃除する」と認識している。自宅と職場の間に子どもたちが通う保育園がありF2が送迎を担当している。定時退勤の生活を維持したく、キャリアは検討していない。実父が要介護状態にあり施設を利用しているため経済的サポートをしているが、徐々

に減らしたいと考えている。

F4は9時に入社し16時に退社する時短勤務を利用しているため、仕事を早め早めに済ませられるよう意識しながら就業している。職場と近接する社内託児所に子どもを預けてから入社し、受け取って帰宅する。同じ会社に勤務している夫の帰宅時間は、平時で20時から21時、繁忙期は0時になることもあり、土日の出勤もしばしばである。家の掃除や片づけがおろそかになっていることと、夫に病気があるため食事をもっときちんとしてあげたいができていないという思いがある。掃除や片づけができていないことがあっても、(大変なことを察して)夫にうるさく言われないので助かっている。義父には子どもが小さいうちは仕事をせずに、家にいるように言われている。しかし、その気はない。

<コンフリクトなし>

M6は生産管理の仕事に従事しており、仕事配分が生活の半分を占めている。残業は週10時間程度ある。4人で共同工場18か所を担当するなか、新機能のために建設された新工場の担当は一人であるなど、やりがいを感じている。妻は子育てのために一時離職したが、自宅近くの会社に再就職し現在は正社員でフルタイム勤務している。末子は小学生である。M6の理想と現実の配分は一致しており、現状コンフリクトがない状況である。この状況を支えているのは、①4世代同居でみな健康であること、②祖母、母、妻と“女手があるので”家事担当はほとんどないこと、③自分のやりたいことが子育てのなかで実現できている、さらに、④仕事でやりがいを感じている、なのではないだろうか。

4-2. 共働き夫婦間のコンフリクト

Wiersma (1994) の提示した共働き夫婦の仕事と家庭のコンフリクトの枠組みに今回のインタビューデータをあてはめると表4のようになった。

コンフリクトの発生につながる可能性があるのは、役割サイクルである。キャリアの継続や選択、第二子の問題、子どもの年齢を考えながらの勤務の仕方等、いずれも本人だけでは対応し難く、夫婦での調整や相互理解が必要である。そのため、日頃からの夫婦のコミュニケーションが大きな役割を果たすと考えられる。

家のことについては、役割分担や達成水準について夫婦間にコンフリクトがある場合に、その対処として家事部分をアウトソースしてコンフリクトを低減あるいは、解消したり、掃除等がやり切れていない状況に対して、目をつぶる(目をつぶってもらう)ことで対応しているケースがあった。苦手なことややり切れていないことについて、それでも自分たちで対応するよりも、専門の人の手を借りることや達成の水準を甘くしておくことも対処のあり方であると考え。社会的ネットワークについては、夫婦で対応できない部分を近親者にフォローしてもらっているケースがあった。社会規範については、性的役割という意識をすることなく夫婦で家事分担をしているように見受けられた。周囲から性別役割について指摘されるようなこともないようである。社会的圧力については、柔軟に対応しており夫婦間の問題に結びつくような事態にはなっていない。夫婦が張り合うことに

表4 子どもありの正社員・正職員夫婦間のコンフリクトとその対処行動

コンフリクトのタイプ	コンフリクト	内容（対処）
負 荷	家のこと	【対処】 M2：夫婦にとって家事負担が高かったため、家事サービスを利用 F4：掃除や片づけがおろそか。夫の食事をもっとしっかりやりたいができていない。掃除が片づけができていないときでも、夫がうるさく言ってこないのは助かっている。
	社会的ネットワーク	【対処】 F2：隣居の叔父に炊飯器のスイッチを入れてもらうことをしばしばお願いしている F3：抜けられない出張が発生し夫婦間で調整できない場合、実母に依頼している（月1程度） F4：子供の体調不良が長引いて夫婦で休みがとれないと、実母にお願いする
	役割サイクル	M1：現在の職場・別の部署でキャリアを積みたいが、そうすると家庭がまわらなくなる可能性が高い M5：第二子（娘）も欲しいが難しいと思っている F1：試験を受ければ昇任できる時期があるが、子どもが小さいので考える余裕がない F3：あと1時間欲しいが（仕事したい）、子どものお迎えにいかなければならない
心理的要因	社会規範（性的役割）	【対処】 M3：子どもたちの入浴、洗濯、食器洗いを担当 M5：土日の家事は100%担当 F2：トイレ掃除は夫の仕事
	社会的圧力	【対処】 M3：「長男なんだから帰ってこい」と言われていて、たびたび帰省している F4：義父より子どもが小さいうちは仕事をせず家にいるように言われている（その気はない）
	夫婦が張り合うこと	【対処】 M3、M4、F1、F3：夫婦で早めに調整する
仕事関係	転職（異動）	【対処】 F6：夫婦で正職員のため、一家転住ではなく単身赴任を選択

については、今回の協力者のほとんどが30代か40代で、配偶者もほぼ同年代であったためか、役職を巡るコンフリクトについては言及されなかった。それぞれが自分の専門性を基軸にして将来を検討し、自己実現に向かっていると受け取れた。夫婦関係は、仕事に限らず生活の中でも互いに張り合うのではなく、協力必至で日々を乗り切っている様子が伺える。最後に異動については、夫婦で正職員のポストに就いているため、一家転住ではなく単身赴任が選択されたケースがあった。また、今後もし妻が就業する組織は同じまま勤務先が変更する（別のエリアのデパート）ということになれば、通勤が難しくなるため妻の離職があり得るというケースがある。異動による生活の変化は、家庭に大きな影響を及ぼすため、先をよみながらの慎重な選択になると考えられる。

5. 考 察

インタビュー協力者自身も配偶者も正社員・正職員で、子育て中の人の仕事とプライベートの両立におけるコンフリクトを捉える目的で、インタビュー調査から得られたデータの分析を行った。

分析の結果、協力者のほとんどが日々の生活において仕事とプライベートの両立において、コンフリクトを抱えていることが確認できた。今回は先行研究においてワーク・ファミリー・コンフリクトを捉える際に用いられることがあるワーク・ファミリー・コンフリクト尺度を使うのではなく、トレードオフの考え方を導入した。この方法でも、仕事領域が家庭領域にもたらすコンフリクト(WIF)と、家庭領域が仕事領域にもたらすコンフリクト(FIW)の両方について捉えることができた。トレードオフの考え方にしたがうと、仕事と子育てや介護、家のこと等、どの項目にコンフリクトが発生しているのか、現在の配分と理想の配分⁴⁾ではどの項目にアンバランスが発生しているのかを捉えることができ、状況の把握がしやすい。そのため、現在の生活を確認するとともに改善の手がかりを得ることができる。今回の分析では、協力者自身も配偶者も正社員・正職員で、かつ12歳以下の子どもがいるという条件は同じであっても、仕事とプライベートの間にコンフリクトが発生しておらず、両立できている人の存在も確認できた。仕事とプライベートが両立する要件としては、①拡大家族の形態で生活し、かつ構成メンバーが健康、②祖母、母、妻と“女手があるので”家事担当はほとんどないこと、③自分のやりたいことが子育てのなかで実現できている、④仕事にやりがいを感じている、が考えられる。

子育てにおける夫婦の役割分担については、夫婦がともに正社員・正職員であっても、妻が時短勤務を利用している場合はもとより、夫が単身赴任中や平日の帰宅が深夜になるという場合は、妻は帰宅時間を遅らせることができず、必然的に子育て担当になるといえる。週末は夫が子育てや家事に関わるとしても週5日は帰宅後妻と子どもで過ごす時間が長くなるため、このケースにおいては主な世話の担い手、そして社会の担い手は妻になる(世話と社会の担い手役割女性偏重タイプ)。夫の残業時間が長く帰宅が深夜になる場合も同様であろう。しかし、今回のインタビュー協力者のように残業が数時間あっても帰宅後に子どもの世話をしたり、平日と土日で子育てと家事の担当の負荷を分けて夫婦で担当しているケースもある。このような場合は、夫婦平等に分担ができている、もしくは夫婦が納得できる按排で担当できており、夫婦は世話の担い手と社会の担い手が平等にできていると捉えているかもしれない(世話と社会の担い手役割平等主義)。子どもへの世話の担い手と社会の担い手の役割については、子どもと一緒に過ごす時間の長さが1つの影響要因と考えられるが、時間が長いとはいえない場合でも過ごし方次第で、配偶者から「頼もしい同志・戦友・子育て仲間」と尊重されることもあるであろう。今回は夫婦を1組として実施するインタビュー形式ではなかったが、この形式を採ることで確認できることもあるので、必要に応じてインタビューの対象を検討していきたい。今回の調査協力者の半数は本人もしくは配偶者が時短勤務を利用中あるいは、育児休暇取得中というケースであった。その人たちが通常勤務になった際に、現在の子育てにおける夫婦の役割がどのように変化するかを継続的に観察していきたい。

子育てをしながら夫婦がともに正社員・正職員として就業している家庭は、保育園を利用し就学

後は放課後に学童保育を利用するケースが多い。今回の協力者の家庭もそのようなケースが見受けられた。また、出張等で子どものお迎えに間に合わないときや子どもの体調不良の際などに実母のサポートを要請する様子もみられた。しかし、親世代もまだ就業中という場合は、サポートをお願いすればいつでも協力が得られるということではなかった。親が遠方に居住しておりそもそも協力要請ができないという家庭については、夫婦で常に調整を図り、基本的には夫婦でやり繰りして対応ができる体制を自分たちで整えていた。今回のインタビュー協力者のなかには家事代行サービスを利用しているケースや介護施設を利用しているケースがあったが、ほかにはアウトソーシングをしているケースはなかった。こうしたサービスを利用するにはある程度の費用がかかるため、共働きだから負担できるということもあるのではないだろうか。

6. おわりに

本稿で行った分析は、夫婦で正社員・正職員に就いており、かつ12歳以下の子どもがいるという条件にあった12名を対象にした。サンプルの数は限定的であるが、仕事とプライベートの両立におけるコンフリクトの状況を捉えることができた。また、コンフリクトが発生していない、仕事とプライベートが両立しているケースについては、両立を可能にする要因の検討を行った。共働き夫婦に発生しているコンフリクトとしては、役割サイクルに関するものを捉えることができた。夫婦のどちらか一方の意思では満たすことができない課題であるため、夫婦がコミュニケーションをとってお互いに理解と協力をし合うことが重要であろう。

今回の調査協力者とその配偶者には、育児休暇、時短勤務、フレックスタイムなど職場の制度利用者が多かった。中でも、時短勤務の存在は共働き夫婦が子育て役割を遂行する際に不可欠な制度といえる。しかしながら、時短勤務の利用は仕事をし終える前の退勤を余儀なくされ、ときには他者に仕事を割り振って帰途につく場合もあるので、利用者のストレスにつながっている場合もある。また、時短勤務利用者にフルタイム勤務を希望する職場の声は、当該利用者の能力を買ってのことと受け取れる一方、「フルタイムで仕事をしたいのに、できない」というコンフリクトの発生を促す要因になり得るであろう。そのため、制度が整備され、利用しやすくなっていけばよいということではなく、制度利用者への職場のメンバーの理解や配慮も必要なのではないだろうか。多様な働き方を受容し、かつ組織の成長に結実するような職場のあり方については検討できなかった。今後の課題としたい。

謝辞

本研究において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挑戦的萌芽研究（研究課題番号：16K13389）を使用しております。

注

- 1) 調査員による世帯訪問、依頼、後日再訪問にて質問票を回収する形式の調査。独身者調査については、有効票数は8,752票（有効回収率は76.5%）、夫婦調査については、有効票数は6,598票（有効回収率は87.8%）となった。
- 2) この調査研究については、実践女子大学が定める「研究倫理審査不要の判断の要件」に則して篠崎が判断した結果、当該要件を満たすとの結論にいたった。この結果を踏まえ、実践女子大学学長名で、「人間を対象とした研究に関する倫理審査不要の証明書」が発行されている（2017年5月11日付）。
- 3) ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究では、未就学児のいる家庭を対象にした調査が多数行われており、末子の年齢が低いほど、また子どもの数が多いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなるといわれている（例えば、Frone and Yardley 1996）。同じ研究上の文脈で、吉田・南（2001）では、6歳以上12歳以下の子どもの存在がその親のキャリア形成に負の影響を及ぼしていることを明らかにしている。
- 4) 配分については各自の捉え方による。今回の協力者のなかには、時間で捉えていると思われる人も負荷で捉えていると思われる人もいた。

参考文献

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp. 414-435.
- 船橋恵子（1999）「ケアラーとしての父親－ジェンダー秩序と『父』の変容」矢澤澄子、国広陽子、天童睦子（2003）『都市環境と子育て』勁草書房
- 船橋恵子（2006）『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房
- Carlson S, Kacmer K, Williams J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp. 249-276.
- Dana V. Hiller and William W. Philliber. (1982). Predicting marital and career success among dual-worker couples. *Journal of Marriage and the Family*, 44(1), pp. 53-62.
- Daniels P; Weingarten K. (1982). *Sooner or later: the timing of parenthood in adult lives*, W. W. Norton & Company.
- Frone, M. R., and Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), pp. 351-366.
- Gilbert, L. A. (1985). *Men in Dual-career Families: Current Realities and Future Prospects*, Psychology Press Taylor and Group, New York and London.
- Greenglass, E. R., Pantony, K.-L., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 317-328.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., and Daniels, R. (2007). Clarifying the Construct of Family-Supportive Supervisory Behaviors (FSSB): A Multilevel Perspective. in

- Perrewé, P. and Ganster, D. C. (eds.), *Exploring the Work and Non-Work Interface*, Volume 6, JAI Press.
- Hiller, D. V., and Philliber, W. W. (1987). Predicting marital and career success among dual-worker couples. *Journal of Marriage and the Family*, 44, pp. 53-62.
- Jacqueline N. V. (1987). The Stresses of Parenthood Reexamined. *Family Relations*, 36(1), pp. 26-29
- 金井篤子・若林満 (1998) 「女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト」『産業・組織心理学研究』11. pp.107-122.
- 金井篤子 (2002) 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討」『産業・組織心理学研究』15(2), pp.107-122.
- 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.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 『現代日本の結婚と出産：第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書』35.
- Nicholson, N., and West, M. (1985). Future uncertain: Expected vs. attained job mobility among managers. *Journal of Occupational Psychology*, 58, pp. 313-320.
- Pleck J. H. (1985). *Working Wives/Working Husbands*. Beverly Hills, CA : Sage
- R Rapoport, RN Rapoport. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human relations*, 22, pp. 3-30.
- Rapoport, R., and Rapoport, R. N. (1976). *Dual-career Families Re-examined: New Integrations of Work and Family*. New York: Harper and Row.
- 佐藤博樹・武石恵美子編 (2008) 『人を活かす企業が伸びる：人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- Sekaran, U. (1986). *Dual-career families*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass
- Seto, M., Morimoto, K., and Maruyama, S., (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 9, pp. 220-227.
- 篠崎香織・伊波和恵・田畑智章 (2015) 「仕事・育児・介護の三者間のワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究」*Transactions of the Academic Association for Organizational Science*, 4(1), pp. 194-199.
- Suzan, N. C. L. and Cary, L. C. (1987). Stress in two-earner couples and stage in the life-cycle. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 60(4), pp. 289-303.
- 多賀太 (2007) 「仕事と子育てをめぐる父親の葛藤 —生活史事例の分析から—」『国際ジェンダー学会誌』5, pp. 35-61.
- 高村静 (2006) 「企業の両立施策に対する人的資源管理論的アプローチの可能性」『年金レビュー』

2006年12月号 Retrieved from <http://www.nikko-research.co.jp/wp-content/uploads/2014/12/474.pdf>

吉田悟・南隆夫 (2001) 「家族領域から仕事領域への葛藤の規定要因と女性の就業行動との関係」
『家族生活についての全国調査 (NFR98) 第2次報告書』 pp. 25-40.

渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 (2006) 「ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討」『産業衛生学雑誌』 48, pp. 71-81.

Wiersma, U.J. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 47(2), pp. 211-221.