

仕事と家庭の相互影響に関する事例研究
—両立の過程で生じる葛藤と相互促進—

庭野 晃 子

お茶の水女子大学グローバル COE プログラム

「格差センシティブな人間発達科学の創成」

PROCEEDINGS 03 Grant-In-Aid Research Awards

(公募研究成果論文集)

仕事と家庭の相互影響に関する事例研究 —両立の過程で生じる葛藤と相互促進—

庭野 晃子
(比較社会文化学専攻)

I. 先行研究と研究目的

90年代以降、共働き世帯が片働き世帯を上回った。小学校就学前の子供がいる核家族世帯でも、半数近い母親が職に就いている(1997 総務庁統計局)。少子化による労働力不足、雇用の不安定化、女性の就労率の高まり等から共働き夫婦の数が今後も増加する可能性は高い(松田 2006)。我が国においては、90年代以降、少子化政策や男女共同参画政策が進められ、またここ数年、団塊世代の大量退職や若年層の低い定着率という現状があり、企業の人材確保という面からも、仕事と家庭の両立(調和)を意味するワーク・ライフ・バランスという視点がクローズアップされてきた。2006年に厚生労働省が「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」を立ち上げ、2007年には「仕事と生活の両立憲章」が策定されることが決定し、本格的に仕事と家庭の両立に向けて法制度が整えられてきている。

しかし、家庭をもちながら就労する者にとって、仕事と家庭を調和させることは非常に難しい問題である(松田 2005)。なぜならこの2つの領域は時に対立し、互いにゆずれぬ要求をもつ(金井 2006)からである。とくに日本では性別役割分業意識が根強く残っており、男性の家事育児分担度は女性と比べて極めて少ないという現状がある。夫婦が共に就労するようになっても夫の分担割合はほとんど増加せず、妻の二重負担の問題が指摘されてきている。

こうした現状を背景に、仕事と家庭の両立に関する研究の多くは、ジェンダー論的視点から仕事と家庭の両領域間の相互影響に関して多数論じられるようになってきている。ここでは、仕事と家庭の両領域間の相互影響に関する研究について2つに分類して紹介していく。

まず第1は、仕事と家庭の2つの領域に関与することで生じるコンフリクト(葛藤)や、両立の妨げとなっている要因について探る研究である。仕事と家庭のコンフリクトに関する研究では、仕事から家庭へのコンフリクト(ワー

ク・ファミリー・コンフリクト: WFC)と、家庭から仕事へのコンフリクト(ファミリー・ワーク・コンフリクト: FWC)の2つの方向からアプローチされている。米国ではWFCの男女差の解明に関心が集まっており(Gutek, et al., 1991; Frone, et al., 1992)、男女のWFCの水準とその規定要因について大きく「合理性見解」と「ジェンダー役割見解」が提示されている(Gutek, et al., 1991)。米国の影響を受け、日本では、金井(2002)や松田(2005)が、WFC・FWC研究を行っている。松田(2005)の調査では、WFCは男女ともに多く、FWCは女性に多いという結果がでており、金井(2002)の調査では、男性より女性の方がどちらのコンフリクトも高いと結論づけている。さらに松田(2006)では、男女で労働時間と家事育児時間が等しくても妻の方がWFCが高いと結論づけている。また佐藤・御船(2006)は両立を困難にしているものとして長時間労働や性別役割分業規範を指摘し、小倉(2006)は両立をしていくためには、長時間労働や休暇等の未消化を解決しなければならないと指摘する。

第2は、仕事と家庭の2つの領域に関与することによる相互促進に焦点づけた研究である。

先述した第1に分類される研究が、両立のネガティブな側面に注目している研究だとすれば、第2に分類される研究は、両立のポジティブな側面に注目した研究だといえるだろう。

米国ではWFC研究の次の展開として、Grzywacz(2000)やVoydanoff(2004)が、仕事と家庭の相互促進を意味するワーク・ファミリー・フィットと呼ばれる研究を進めている。日本ではワーク・ファミリー・フィットの尺度構成について検討している杉野(2006)が、複数の役割を持つことでそれらが相互に役立ったり気分をリフレッシュさせたりといったプラスの波及効果も生じると論じている。金井(2006)は、両領域に深くコミットした方がコンフリクトが低く抑えられること、適度なWFCは仕事意欲や仕事満足に結びつくという興味深い結論を出している。

また、父親(夫)の育児参加に関する論考のなかに、夫

が両領域に関わることによって、夫婦関係、子供の発達、また夫自身にプラスの影響があることを実証しているものがある。まず、「夫婦関係満足感」に関する研究において、小澤（1987）が、夫の家事参加への期待が大きい常雇の妻においては、夫の家事分担の増加は結婚満足度を高めることを指摘しており、神原（1992）の論考では、夫が子育てを協力しているほうが夫婦関係についての妻の不満は低く、夫婦が子育てを協力して行なえるほど、夫と妻双方の満足度が高くなることが明らかにされている。

Gottfried and Gottfried（1988）は、父親が子どもの身体的な世話を含めた世話をする家庭の子どもは、認知能力や学業成績が向上したり社会的成熟が早まると報告しており、牧野ほか（1996）では、子どもの発達を促し、母親の不安や負担を軽減し、父親自身の生涯発達を促すと論じている。さらに庭野（2007）は、子供の世話役割をする父親は、育児を通じてEQ（心の知能指数）¹（ゴールマン1996）を向上させるのではないかと示唆している。

以上、仕事と家庭の相互影響に関する研究を2つに分類して述べてきたが、どちらのアプローチも計量的な手法を用いた研究がほとんどであり、具体的な事例についてはこれまでほとんど示されてこなかった。Hochschild（1989）や船橋（2005）等による共働き夫婦の家事育児分担について具体例を示した質的研究はあるが、どちらも両領域間のコンフリクト、あるいは相互促進について焦点付けているわけではなく、家事育児分担が不平等になっていくプロセス（Hochschild 1989）、分担が平等になっていくプロセス（船橋 2005）に焦点づけられている。

仕事と家庭の両立は困難であることは既に指摘されているにもかかわらず、その具体的な対応についてはほとんど示されてきていない。多くの共働き夫婦が困難を前に立ち往生し、夫婦関係や子供に悪影響するネガティブスピルオーバー（Mennino 2005）になってしまうこともある中で、両立は困難であることを主張するだけではその解決には結びつきにくいだろう。子育てのための公的・私的な支援が十分でないならなおのこと、夫婦がどのように困難に対応しているのか、どのような相互促進があるのかを具体的に示す必要があるのではないだろうか。

そこで本稿では、まず、夫婦が両領域に関与していく際に生じる葛藤をどう乗り越えているのかということ、次に、両領域に関与することによる相互促進について、インタビュー調査を通じて具体的な事例を示していく。このことは、先行研究の不足を補うだけでなく、子供をもつことに躊躇している夫婦、出産前後の夫婦、また、仕事と家庭の両立において葛藤を抱えている夫婦に対して有益な提案ができると考える。

なお、本稿でいう「両立」とは、ある個人が仕事と家庭

の両領域に関与していくこととする。また仕事と家庭の両領域に関与しようとしても、うまく両立できないことで生じる葛藤感を「両立の葛藤（コンフリクト）」、両立をする上で妨げとなっている事柄を「両立の困難」ととらえて論じていく。

II. 調査の概要

本稿では、首都圏に住み、12歳以下の子どもを少なくとも一人以上もつ共働き夫婦12組（24名）を対象に行った半構造化インタビュー調査のデータを用いる。まず、筆者の知人を通じて夫婦を紹介してもらい、そこから雪だるま式に増やしていき8組の夫婦に依頼した。また調査協力の依頼文を首都圏数箇所の保育施設に設置し、それを読んで応じてくれた夫婦が4組である。2007年4月から2008年3月の間に、およそ1時間から2時間程度、場所は、協力者の自宅やレストラン等で、基本的に1対1で行った。共通の質問は①子供が病気のときどうしていたか、②仕事と家庭を両立してよかったと思う点、③困難な点についてである。また、インタビューの内容は協力者に承諾を得た上でレコーダーに記録し、その間、筆者はメモを取りながら質問をするという形をとった。夫婦のプロフィールは表1に示した通りである。12組の夫婦のうち6組の夫婦（②③④⑤⑦⑩）がフルタイム就労、短時間勤務を利用している妻が3人（⑥⑨⑩）、パートの妻が1人⑧、妻が主な稼ぎ手で夫が主夫という形態の夫婦が1組⑫あり、夫がパートである。以前はフルタイム就労をし現在大学院在学中の妻①が1名含まれるが、就労しながら育児をしていた時のことも含めて答えてもらった。正規雇用が18名でそのうち公務員が3名、フリーやパート等の非正規雇用が6名である。収入に関してはほぼ同等または夫10に対して妻が8以上の夫婦は合わせて2組、夫10に対して妻6から8未満の夫婦は4組、夫10に対して妻6未満の夫婦は5組、逆に妻10に対して夫6未満は1組であった。現在の収入を基準とした世帯収入は、400-600万が1組、500-700万が1組、600-800万が1組、他の9組は1000万円以上と高所得世帯が多い。最終学歴は24名中、4大卒が17名、短大・専門学校卒が4名、高等学校卒が1名、大学院在学中が1名、通信大学在学中が1名と高学歴者に偏っている。家事育児分担比は個々の回答を示しており夫と妻とで異なることもある。労働時間の（ ）内は①については会社員時期の時間を、⑨⑩は通常勤務時を表記した。

表1 夫婦のプロフィール

対応	番号	年齢	職業（雇用形態）	子供年齢	収入比	家事分担比	育児分担比	労働時間	利用及び登録している制度、支援
					夫：妻	夫：妻	夫：妻		
交替で休むケース	①	夫 41	専門・技術職（正規）	7歳	10：6（勤務時） 10：0（現在）	2：8	2：8	13	フレックスタイム（夫）、 ベビーシッター、育児休業（妻）
		妻 41	以前は専門・技術職（正規） 現在、大学院在学中						
	②	夫 40	サービス職（正規）	9歳、 11歳	10：8	3：7	5：5	10	育児休業（両者）
		妻 39	専門・技術職（正規・公務員）						
③	夫 44	妻 44	専門・技術職（正規・公務員）	11歳、 13歳	10：10	5：5	5：5	8	育児休業（両者）
		夫 44	専門・技術職（正規・公務員）						
④	夫 43	妻 43	専門・技術職（正規）	10歳、 13歳	10：4	3：7	3：7	9	育児休業（両者）
		夫 43	事務職（正規）						
どちらか一方が休むケース	⑤	夫 44	専門・技術職（正規）	10ヶ月	10：6	5：5	3：7	8	親戚、ファミリーサポート に登録
		妻 40	専門・技術職（フリー契約）						
	⑥	夫 46	専門・技術職（正規）	1歳、 4歳	10：6（時短） 10：7（通常勤務）	5：5	5：5	11	育児休業（妻）、短時間勤務（妻）、ファミリーサポートに登録
		妻 34	事務職（正規）						
	⑦	夫 32	専門・技術職（フリー契約）	1歳	10：4	2：8	3：7	8	親戚
		妻 33	事務職（派遣社員）						
	⑧	夫 31	営業販売職（正規）	7歳	10：1	0：10	0：10	12	親戚
		妻 33	専門・技術職（パート）						
	⑨	夫 30	専門・技術職（正規）	1歳	10：5（時短） 10：7（通常勤務）	4：6	2：8	9	育児休業（妻）、短時間勤務（妻）、看護休暇（両者）
		妻 32	事務職（正規）						
	⑩	夫 33	専門・技術職（フリー契約）	1歳	10：6（時短） 10：7（通常勤務）	1：9	3：7	9	育児休業（妻）、短時間勤務（妻）
		妻 33	専門・技術職（正規）						
⑪	夫 45	事務職（正規）	4歳、 6歳	10：5	0.5：9.5	1：9	12	近隣住民、民間の保育施設	
	妻 43	専門・技術職（フリー契約）							2：8
⑫	夫 46	以前は自営業、現在は運輸通信職（パート）	10歳	2：10	9：1	9：1	4	育児休業（妻）、短時間勤務（妻）	
	妻 43	専門・技術職（正規）							9：1

* 職業については、労働省編職業分類表（平成11年版）に基づいて表記した。

III. インタビューの分析

1. 「子供が病気のと時」の対応

ここでは、両立の困難や葛藤をどのように乗り越えてきたのかについて考察していく。両立していく過程で生じる困難や葛藤は、夫婦の就労形態や労働時間等によって様々であると思われるが、本稿では「子供が病気のと時」の対応についてとくに注目し、具体的にどのように対応し乗り越えているのかについてみていく。両立していく上で困難な事柄として「子供が病気のと時に休みをとりにくい」ことが指摘されていたが（第一生命経済研究所 2003）、具体的にどのように対応しているのかについてはこれまでほとんど明らかにされてきていない。実際に子供が病気のと時に休暇がとれる看護休暇制度があるものの年間数日に限られており、病気の子供を預ける施設もまだ十分整っているとはいえない現状では、子供が病気になった場合、夫婦の

個人的な対応が不可欠となる。こうした緊急事態の対応を考察することで、夫婦の力関係、収入や職業、地位等の社会経済的資源との関係、地域や親族との関係についても探ることができると思う。

インタビュー調査の結果「子供が病気のと時」の対応として2つのパターンが浮かび上がった。第1は、交替で休むケース（4組 ①②③④）、第2は、どちらか一方が休むケース（8組 ⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫）である。以下では、それぞれのケースごとに夫婦の働き方や家事育児分担等の特徴をみながら、「子供が病気のと時」の対応についてみていく。

なお、語りの表記については以下のとおりである。

……：中略

『 』：対象者の語りのなかの会話表現

()：対象者の語りを理解しやすくするための補足説明

○○：対象者の語りの中の固有名詞

* : 調査者による対象者への質問、語りかけ

(1) 交替で休むケース 4組 ①②③④

子供が病気の時交替で休む夫婦の特徴として、夫と妻の家事育児分担度の偏りが他の夫婦と比較して小さい。また②③④は夫婦ともにフルタイム、正規雇用であり、②妻、③夫婦が公務員、専門職である。夫婦の収入は②③はほぼ同等か差があまりない。①は妻が現在大学院に在学中だが、以前はフルタイム、正規雇用であった。収入比は他の2組より開きがあるが、妻の収入が500万円以上と高収入であった。男性の育児参加に関する研究では、家事育児参加する男性の特徴として、専門・管理職、高学歴、また妻が常勤であること(岩井・稲葉 2000)、妻の家計貢献度が高いこと(数井ほか 1996)、妻の就労継続意識が高いこと(堀 2005)が指摘されているが、ここで取り上げた夫婦にも当てはまる部分がある。では夫婦の語りをみていく。

「夫婦で話し合って交代で休めるローテーション組みます。ムリな部分はベビーシッターさんをお願いして……会社員のときと比べて時間に余裕があるので前ほど困らないですけど、夫も身体だけ家においてEメール、電話、ファックスで在宅で仕事っていうのがある程度できるし、そういう職種なんで。……今私のほうが休みやすいけど中間試験とか期末試験とかだとここは私は休むわけにいかないので頼むみたいな。そんな感じです。①妻」

「どちらが対応できるかによってやっていますけどね。彼女がどうしてもこの授業に出たいっていうのがあれば、私が融通がきけば私が休むし、あとはその逆があるし、両方ともどうしようもなければシッターさんを頼むと。……授業はね、その授業にでなければやりくりどころではなくてもうそれは永遠に聞けない授業なわけだし、多分、私以上に彼女の方がスケジュール管理は難しいと思います。①夫」

妻の語りからわかるように、学生だからといっていつでも休めるわけではなく、試験や講義があるときは夫が仕事を休んで子供の面倒をみている。夫は職業柄、ある程度柔軟に応じることができるとはいえ、夫は妻の学業が大変だということをよく理解していることに注目したい。夫は仕事をする人と学ぶことに優劣をつけず、どちらも同等の価値があると考えているからこそ、妻の学業と家庭との両立にも配慮し、仕事の調整をしているのではないだろうか。

②夫婦は、できるだけ負担が同じになるように意識的に配分しているという。②妻は同等な分担になるよう「お互い当てにしすぎないこと」を意識しているという。

「子育てに関してとか、当てにしちゃうとしすぎると相手に負担がかかりますよね。当てにしていと思うんですよ、お互いに共同生活してるんだし家族だし。でもやっぱり片っぴりだけ当てにしていたらアンバランスになりますよね。だから私も自分が出たときは夫がそのあとどっか行ってくっていったらいいよって。②妻」と自分が夫に頼りすぎてしまうのはバランスが崩れるので、そうならないよう夫に配慮していることがわかる。また、子供に手伝ってもらうことも生活していく上で必要なことだという。

「子供には仕込むというか教育というか。……遊びながらも台所のことを一緒にやっていくとかお風呂入ったときに一緒に掃除するとか。②妻」

②妻は、子供と一緒に家庭のことをしながら手伝ってもらい、生活をうまくまわしていくよう行動している。この事例は、子供に家事を手伝ってもらうことも仕事と家庭の両立をしていくための重要な手段であることを示唆している。

夫婦ともに公務員をしている③夫婦は、職業、収入、負担いずれの面でも同等である。

「常に二人で相談ですよ。で、『休める?』ってお互いに言い合って、二人とも休める場合、そのまた次の日に休める方が初日は出て。多分3日位の看病しなきゃならないときはシフトをとっさに組むと。③妻」

「昼間、その保育園なり学校なりで(子供が)具合が悪くなるとすぐに電話がかかってくるんですね。私の方が職場が近いので。まず第一報は私の方に来ることが、あの、今でもそうなんですけれども。……どっちかだけが休まないように、じゃあ代わりばんこにするとか、どっちかに負担がかかるようにしないようにしてましたね。③夫」

③夫婦は同じ職業ということもあり、相手の仕事の状況や職場の雰囲気イメージしやすい。互いのスケジュールを配慮し偏りがないう配分しやすいことが伺える。お互いに相手に負担が偏らないように配慮し、子供が病気ときは交替で仕事を休むようにし合っていた夫婦であるが、それでも③夫は、子供が生まれて間もなくの間、育児をするのに忙しくなり、育児のために仕事が思うようにできず葛藤をもっていたという。

「……じゃあどこを切り詰めるかって言うと、仕事を切り詰めるんですよ。……保育園まで行くのに15~20分位だったから5時15分位には出ないと間に合わない。それ

が子育て始めたころは出来なかったんです。……その時間になるとようやく自分の仕事が出来る時間になるから。それまでは自分の仕事が出来ないですから。すごくストレスが溜まったんですよ。……仕事が出来ないときに辛かったのが、一年ぐらひは引きずったかな。③夫」

夫は子供が生まれてから、これまでやっていた仕事ができず辛かったというが、この当時、職場に育児休業をとった上司がおり、③夫の大変さを理解してくれたという。

『「そういう時期は早く帰らなさい』って言ってくれる人もいて。……それは救いになりますね。それから、職場は共同購入、生協の仲間に入れてもらってたんですね。……自分自身どんどん積み重ねられていく仕事にストレスを最初持ったんだけど、あるときこれは無理なんだ、だからやんなくていいんだって切り替えられて楽になったんですね。そうなるとストレスはたまらないから。③夫」

③夫は、子供が生まれてしばらくの間は休日にも仕事をしていたのだが、途中で気持ちを切り替えて楽になったという。この③夫の事例は、夫婦間での配慮だけでは仕事なり、家事育児のどちらか、あるいは両方が中途半端になりストレスを抱えてしまい、うまく両立がとれなくなることを示している。このことは、まさに仕事と家庭を両立していく過程で生じた葛藤である。ここで③夫がこの葛藤にどのように対応したのかは、上記の語りからわかるように、無理をして仕事をしないほうがいい、と気持ちを切り替え仕事を抑制したことであった。

④夫婦は「半分が基本。④夫」という。

「基本的にはどっちか休めるほうが休む、という感じですけど、夫が休んでくれるほうが多いです。会議とかが入ってなければ。どうしてかという、夫が自分から言うんですけど、夫のほうが休みが取りやすい。大手なので、たくさん有給があるわけですよ。なので、私の場合は小さい会社に勤めているので、人が少ないし、あまり休めないですよ。雰囲気的にも。……（夫が）もともと自分も関わりたいという意識が強いし、それは母親の仕事、という意識が全くないんですよ。どちらかと言うと私の方がそんなに夫に休ませて、世間からなんとと思われるかなという。④妻」

④夫婦は他の3組と比較すると分担比、収入比が大きいですが、夫が大手企業に勤務し休暇制度が整っていること、また夫が子供と関わりたいという気持ちが強いこと、仕事の時間の調整をつけやすいという点が、妻と交替で子供の世

話をしていることにつながっているといえる。制度という資源を豊富に持っている方が意識的に配慮をし、夫と妻両者の両立を成り立たせている事例である。

(2) 主にどちらか一方が休むケース 8組

⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫

次に、主にどちらか一方が休むケースをみていく。「子供が病気の時」妻が仕事を休んで対応しているケースが7組（⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪）、夫が面倒をみているケースが1組（⑫）であった。8組のうち⑤を除く7組の特徴として、収入比、家事育児分担比が大きく、稼ぎ手と家事育児の担い手の分業体制がみてとれる。⑥⑦⑧⑨⑩⑪妻、⑫夫は、家庭を中心とした働き方を選択しており、短時間勤務を利用したり、パートやフリー契約といった就労形態である。両立は妻の問題とみられがちであることは既に述べたが、この7組のケースも家事育児の担い手が両立における葛藤を抱えていた。

⑤夫婦は例外で、夫と妻の分担比が小さく、両者とも高収入、同業で、就労時間は夫とほとんど同じである。夫は結婚前から「家事はまァフィフティフィフティだ」と⑤夫」思っていたという。また妻からみると夫は、掃除好きでよく気がつく性格であり、家事を積極的にするという。しかし、「子供が病気の時」の対応は、基本的には妻が休んで世話をしているという。

「私が休んで穴が空いてどうしようもないときは彼が今の仕事を休んで私の仕事をやるという可能性は出てきます。っていうのは私が今やっている仕事もともと、彼が今の会社に行かなくてはいけないので私が引き継いだ仕事なので、もとは彼の仕事なのでできるということですね。⑤妻」

⑤夫婦は同業だが、妻がフリー契約で仕事をしており、その仕事は夫から引き継いだものなので夫は妻の仕事をする事ができる。夫は現在会社員で時間的に拘束されているのに対し、妻はフリーという立場なので、妻の方が時間の融通がきくのである。

「でも、最近ですけど（夫が）病院に連れてってくれるようにもなったので、最初のうちはほとんど私が半日休んだり一日休んだりして病院に連れて行ってやってるんですけど、最近はやっと病院に連れてってもらえて。⑤妻」と夫が時々行くようになったという。

また妻が残業をしなければならない時は、

「まず連絡して彼に連絡して彼が間に合うか間に合わないか確認をして、最悪間に合わないときは姉が近くにいるので姉に連絡するという形ですね。もう一つそれでもだめ

なときのような準備はしてるんですね。ファミリーサポートさんに一応登録はしてるんですね。そこで多分お願いすれば行ってもらえる人は紹介してもらえるんですね。⑤妻」と自分がどうしても対応できないときは、まずパートナー、次に親戚、公的制度という順に支援を確保して、両立の困難に対応している。

⑥妻は、「基本的には私ですね。やっぱり私も、どうしても仕事を休めない、休みづらいときは一応主人の方にも訊いてみて。それで主人はやっぱり教師ですから授業があると休めない。⑥妻」という。

⑥夫は、家事は妻とほぼ同等に分担している。しかし、「子供が病気の時」の対応については、基本的には妻が仕事を休んで面倒をみている。その理由は上記の語りからわかるように、夫は教師という職業上、授業があるときは休めないからであるという。「子供が病気の時」の対応は妻が担っているのだが、夫は仕事が休みのときは、できるだけ子供の面倒をみているようにしているという。⑥夫は、仕事と家庭の両立をしていく過程で生じる葛藤として、次のようなことを語っている。

「お互いの仕事が忙しくなったときに子供に関われなくなっちゃうのが辛い。忙しいと遊んであげられないでしょ。それがかわいそうになる。土、日家にいないと、子供がカリカリしてるのがわかるんですよ。⑥夫」と、自分も妻も忙しく、子供と遊んであげることができずに葛藤を抱えることがあるという。このような状況に陥ったとき、「悪循環をどこで断ち切るかだよね。自分の気分変えます、変えます。……何考えてもだめなときはどんだめになるんで、考えない。思考ストップして今やることをやる。⑥夫」と夫は考え方を切り替えることで、なんとか両立の葛藤を乗り越えているという。

次に、夫と妻両者が同じ会社に勤務している⑨夫婦についてみていく。

「私ですね。基本的に仕事でやっぱり時短（短時間勤務）にしてもらってるだけあって、もうどうしても私でなきゃ駄目っていうのは多分ないし。⑨妻」と妻が積極的に仕事を休んで子供の面倒をみている。だが、これまでに妻がどうしても仕事を休めない時、夫が仕事を休んで子供を病院へ連れて行ったことが2回あり、看護休暇制度を利用したという。

「会社でその制度ができましたというアナウンスがされたので知っていました。……基本的に忙しくなければ、当

日の朝でも休みは取れます。……会社の雰囲気としてまあ、休みやすいというか、忙しい時はなかなか休めないですけどたまたま時間があれば休める感じです。会社の中で『今日休みます』っていう勤怠の『今日遅れます』とかのメールが関係者に回るんですけど、普通によく『うちの奥さんが熱出しちゃって病院連れて行くんで午前休みます』とか『子供が熱を出しちゃって奥さんも一緒に体調崩してるから今日会社休みます、僕は元気なんでいつでも連絡ください』みたいなメールが回ってくるんで。⑨夫」

夫の職場では身近に共働き夫婦がいて、男性のなかにも育児休業を取っている人もいるという。またメールで「子供が病気をしたので休む」ということを躊躇せずに知らせることができるという。こうした職場の雰囲気は、共働きで子育てをしている夫婦にとって働きやすい環境であろう。一方、⑨妻は、仕事と家庭の両立をしていく上で、とくに体力面がきついという。

「肉体面ですね、体力が落ちてるので、しょっちゅう体壊すんですよね。⑨妻」という。

そして体力が落ちているのをカバーするために「料理とかすごい手抜き。家事が適当になった。もともと雑だったのがさらに適当になり、生協さんがないと、うちの食生活は成り立たないですね。……食器洗い器もあるし、掃除も週一回しかしないし。」と適当に家事を手抜きして効率化しながら、両立の困難を乗り越えているのがわかる。家事が疎かになることはWFCの一つとして既に指摘されているが（松田 2005）、満遍なくこなそうとすることがかえってストレスになりかねないのではないだろうか。⑨妻のように、育児期は完璧にやろうとせず適当に手を抜くことも仕事と家庭の両立をする上で必要なことでもあるだろう。

「基本は自分が見ている。⑩妻」という⑩妻はルーティンワークである家事育児を楽しむようにしているという。

「でもやっぱり家事とか育児に関係する、細々した毎日の洗濯とかご飯てきりがありませんよね。どこで終わるとかがないので。嫌になっていた時期があるんですけど、嫌になってもやらなければしょうがないことだと思って楽しむ努力をしています。例えば、本当にささやかなことですけど、食器洗いのスポンジをちょっと洗いやすい形とか。⑩妻」を購入するという。⑩妻は、普段と違うものを購入して家事を楽もうと努力している。また仕事から家庭へシフトする際に、気持ちを切り替えるためにある工夫をしているという。

「（保育園の）お迎えの10分とか5分前にコンビニに寄

ったり本屋に寄ったりするんです。⑩妻」と仕事から家庭へシフトする時、気持ちを入れ替える為ほんの数分を有効利用している。

続いて、フリー契約で仕事をしている⑪妻は、
「基本的に私なんですけど、私もどうしようもない、私しかできない仕事も抱えているので、そういうときは業者か、まわりのお母さんがサポートしてくれます。⑪妻」という。夫のほうは、帰宅時間が遅く朝早い為、家庭のことはほぼ妻に任せている。

「ネットワーク作りまくりましたね。行ってる美容室の人の家族にまで。美容室も地域に行って切り替えて一緒にご飯たべて意気投合して。お迎え行ってもらったり、おたふくのときずっと来てくれたり。あらゆる手を使いまくって。⑪妻」

⑪妻は「子供が病気の時」の対応として、自治体や地域ネットワークを利用してなんとか乗り切っている。

次に、家事育児の主たる担い手となっている⑫夫の場合をみてみよう。

「今はあまりないが、年に2回くらい（子供を病院へ）連れて行く、私に連絡がつかないときは女房に連絡が行くが、私のほうが連絡がつきやすいので私のほうに連絡が来る。連絡がつかないときは妻に。⑫夫」

夫は現在、短時間のパートをしながら家庭と仕事を両立しているが、以前は長時間労働をしながら家事育児を行っていたという。

「昼夜働いていたときは、疲れて帰ってきてから洗濯するのが嫌だった。……子供が出来てからは、保育園の送り迎えを最優先に仕事をしていた。まだ生まれてお乳飲んでるときに、妻が毎年行っていた1泊旅行にも行ってもらった。⑫夫」と長時間労働のあとに家事をするのが辛かったという。一方妻は、

「1年間頑張って両立していたとき、育児時間をもらっていたので……10時位に出勤して3時30分位に帰っていた。⑫妻」と職場の制度を利用しながら乳児期を乗り越えており、仕事と家庭の両立で困難を感じたことはあまりなかったという。

⑧⑨⑩⑪夫は仕事を中心としたライフスタイルであり、妻が子供の面倒をみているので、子供が病気の時への対応についてはあまり困難だと感じていなかった。だが、妻が

大変そうだというのを感じ取り「早く帰る。⑧」「できるだけ手伝う。⑨夫」「妻の話を聞いてあげる。⑩夫」「休日に手伝うようにする。⑪夫」といった間接的なサポートをしていた。

以上、「子供が病気の時」の対応について、夫婦が交替で面倒をみるケースと、どちらか一方が面倒をみるケースとに分けて、どのように対応しているのかについて具体的な語りを提示してきた。また「子供が病気の時」の対応だけでなく、仕事と家庭の両立の過程で生じるさまざまな困難や葛藤と、その対応についても具体的に示した。「仕事量を抑える」「生協を利用したり、食器洗い器を購入する」など、いずれかの役割負荷を減少させる方向で解決していたり、「考え方を変える」「ルーティンワークを楽しむ」等、対応の仕方は様々であった。

2. 仕事と家庭の両領域間における相互促進

それでは次に、両立のもう一方の側面である相互促進についてみていこう。前節では、両立の困難や葛藤にどのように対応しているのかについて示してきたが、ここでは、仕事と家庭の両領域へ関与することによる相互促進について具体的に示していく。

まず、ここでいう仕事と家庭の相互促進とは、家事育児等の家庭領域における経験が本人の仕事領域でよい意味で影響していると当事者が認識していること、逆に、仕事領域での経験が家庭領域で良い意味で影響していることととらえる。本稿では、まず家庭領域から仕事領域へ、次に仕事領域から家庭領域へ、直接・間接的にどのようなプラスの影響があったのかについて考察する。

(1) 家庭から仕事へのプラスの影響

家庭から仕事へのプラスの影響については、家事や育児を経験することで、職業上役立ったこと、仕事の効率化の2つが主に挙げられた。

1) 職業上役立った、想像力が豊かになった

子供を育てるという経験が、保育士や教師という職業に役立ったという人、また学生や部下に対する接し方、見方により影響があったという人がいた。

まず保育士をしている⑫妻は

「私は仕事は、やっぱり子供がいてハクがつくっていかそういう仕事なので。(子供が) いるのよってだけでなんかちょっと安心して預けられるなっていう。⑫妻」

教師をしている⑤夫は「職業柄もあると思うんだけど、自分が子供育てるようになって学生がよく分かるようにな

った。」という。具体的にどんな点で役立ったかという「怒り方、ほめ方、あと、話のもっていき方。ほんとに怒っても誰もついてこない。それは実際自分の子供に対しても同じことが言えるわけで。⑤夫」

大学図書館で司書をしている⑫妻は「子供を手放して働くということで、子供のことを考える、自分たちも大学生を預かってるんだなと思った。子供を預けて働けなかったら、自分も誰かの大事な子供を預かってるんだと考えもしなかった。⑫妻」

部下に対する接し方に影響があったという⑩妻は、「やっぱり年齢が10位下だったりするので、こういう風に言われたら多分威圧感を感じるだろうなとか、前より想像するようになったかもしれないです。⑩妻」という。

保育士や教師という人を教えるという職業だけでなく、⑩妻のように、部下に対する接し方にもよい方向への変化があったことを認識している。子供を育てるという経験が想像力を豊かにし、他者の立場を考えるという行為に結びつくことを示唆しているといえるだろう。

2) 仕事の効率化、決断力の向上

Iで述べたように、仕事と家庭の両立を妨げているものとして、長時間労働が指摘されてきている（佐藤・御船2006、小倉2006）。とくに育児期の夫婦は、保育園や小学校の送迎の時間に合わせて出勤退社時間を調整したり、仕事のスケジュールを組まなければならない。日々時間との戦いでもあり、ストレスにもつながりやすい事柄のひとつであるだろう。だが、本稿の調査からは、時間に制約があることがかえって仕事の効率を高めたり、決断力を向上させていることが示唆された。

「時短にしたときの仕事効率だけは凄くよくなった。決断とか早くなったし、うじうじ悩んでないで、さっさと決めて、メールもさっさと掃いてみたい。仕事は多分人の3倍くらい早いと思います。……考えてたら時間が無くなってしまふから決断力は早くなった。⑨妻」

「合理的に物事を進めるようになった。⑤妻」

「多分僕も色々やりたかったんだろうけど、何となくその勇気が無いみたい。ちょっと何かあったら割とウジウジ考えていたのが、子供生まれたらそれ所じゃなくなるじゃないですか。こっちのこととか完全無視して勝手に動くでしょう。そうすると結構もうまづやっちゃえ、みたい。」

……仕事で動けるようになったことに自信と余裕を持ってまた家庭に帰ってこれるんで、ちょっと心が広がった。⑦夫」という。

上記の事例では、時間に制約があることが逆に仕事を効率化していた。また育児の経験が、決断力や行動力の向上にも役立ち仕事から家庭、そしてまた仕事へとプラスに循環されることがあることがわかる。

(2) 仕事から家庭へのプラスの影響

次に仕事から家庭へのプラスの影響についてみていく。ここでは経済面で豊かになること、気持ちのメリハリがつきリフレッシュされること、自己肯定感・危機管理能力の向上に繋がることがあげられた。気持のメリハリ・リフレッシュと、自己肯定感の向上については、仕事領域から家庭領域という一方向的な向きではなく、双方向にプラスに影響しあっていた。

1) 経済面でのメリット

⑦妻は、「家計が赤くならないことですね。」と経済的なメリットを挙げる。⑦夫婦の場合、現状では、共働きしなければ経済的に厳しい状況だという。

「本当に余裕が出てくるとして……例えば子供が大学に行くっていった時に困らないようにしようって考えるようになった。前は、考えるとそれだけで立てない位に落ち込んでたんで。前は考えるともう真っ暗になっちゃった。目の前のやんなきゃいけない家事も出来ない。余裕が出たから家事も出来る。結局精神的な余裕で家事の出来不出来が変わっちゃう。⑦妻」

仕事をして収入を得ることが、気持の余裕をもたらし、家事の出来につながるという。①妻も「普通に経済的に裕福。①妻」と経済的メリットを挙げている。

2) 気持のメリハリ・リフレッシュ

「やっぱり自分の時間が持てる時、通勤時間とかすごい、何読もうみたいな。昼休みも。でも、やっぱり、子供のこともパーンと仕事中は忘れられるから、やっぱり、育児とは全く違う世界に身をおけるのは凄よかったなって思います。……リフレッシュじゃないけれど、頭リセットして帰ってくるので……精神的に煮詰まらない分は、外の世界をキープしてよかったです。⑨妻」

「それぞれリフレッシュかな。家に帰れば仕事で嫌だった事もリフレッシュできるし、もうと思いがながら職場でひ

と段落すれば気分よく帰ってこれるし。②妻」

「気持ちのメリハリが、生活のメリハリがつく点でよかったなと思うし。……本当に仕事をしていないと、地域の付き合いだけで終わってしまうので。⑥妻」

「仕事をしてたから追い詰められないですんだ。あるいは家庭があるからとか、気持ちの切り替えをしなくてはいけなかけとしてすごく有効ですね。③夫」と、1つの領域でなく複数の領域でそれぞれ役割をもっていることが、閉塞状況に陥らずに、自然にリフレッシュされていると認識している。リフレッシュされることが子供への接し方にもプラスに影響していると感じている人もいる。これについては、次項でみていこう。

3) 自己肯定感・危機管理能力の向上

「自分で偉いなって……自己評価が高い人は人に対して妬みとか攻撃したりとかしなくて……だけど自分に自信を持って振舞ってコンプレックスから解放されるっていうのが人に対しての妬みとか攻撃的な気持ちから解放される。①妻」そして、自己肯定感を持てることが「子供虐待しないお母さん。①妻」でいられるという。

⑨妻も、子供の接し方に良い影響があることを認識している。

「子供に対してなんというかいつも新鮮な気持ちでいられることと、やっぱりこう子育てしているだけじゃない自分自身に戻れるという、それは大きかったです。……やっぱり、仕事をしているときは子供のことが支えになるし、子育てしているときは仕事がなんとなく自分の支えになっている。⑨妻」

「はじめる前は不安もあったんですけどもできるかなって。とりあえず今なんとか出来ているので……自分は仕事もしているんだぞっていうような自負心というかがありますね。⑥妻」

就労する母親と子供の関係について調査した片桐(2000)は、就労している母親は子供と良い関係を維持すると指摘している。本稿の事例でも、就労していることが自己肯定に結びつき、子供との関係にプラスに働いている母親がいることがわかる。

次に再婚の⑤夫は、最初の結婚を振り返って今の方が「自分らしく生きている。⑤夫」という。

「最初の結婚生活と今度の結婚生活を比べるときに、自

分らしく生きているのは間違いなく今の現状なんですよ。以前の結婚生活のほうはかなり妥協が多かったし。⑤夫」という。稼ぎ手に専念し、家のことはほとんど妻に任せていた以前の結婚生活では「たとえばやりたいことを我慢する、もしくは欲しい物を我慢する、環境を我慢する。⑤夫」という気持ちが強かったという。しかし⑤夫は、仕事と家庭の2つの領域に関わることにより、「お互いに収入があってお互いができるだけフィフティフィフティの家事と育児をやるという状況は非常に精神性上もよくなって。」と「自分らしさ」を取り戻していることがわかる。

続いて③夫は、「妻が入院したことがあって、もう一歳ぐらいでしたのかな。でも私は揺るがないんですね。冷蔵庫の中に何がどこにあるか分かっているし、子供のことも保育園のことも全部出来るから何の不安もない。……危機管理とか自立ってのが根底にある。③夫」と生活面での自立ができるという自負心をもっている。Ⅲで紹介したが、③夫は子供が病気のとき仕事を早く切り上げたり考えを変えたりしながら妻と交替で世話をしていた。仕事と家庭を両立していく過程で自然に身に付けた生活面での自立が危機管理能力をも養っている。育児経験が、判断力や苦境を越える力のことを意味するEQ(心の知能指数)(ゴールマン1996)を向上させるのではないかと庭野(2007)は言及しているが、③夫のケースをみると仕事と家庭の両立過程でEQを身につけ、精神面での安定感を得ていることが分かる。

IV. まとめと課題

本稿では、共働き夫婦における仕事と家庭の両立の際に生じる困難・葛藤への対応と、両立における相互促進について具体的に示してきた。ここで、本稿の分析結果をまとめるとともに今後の課題について述べる。

まず第1に、仕事と家庭の両立の過程で生じる困難として「子供が病気のとき」の対応について取り上げたが、インタビュー調査の結果、夫と妻が交替で仕事を休んで子供の世話をするケース、主にどちらか一方が世話をするケースとがあった。また前者と後者の中間に位置づけられるケース⑤もあった。

前者の場合、夫婦がお互いの仕事の状況をよく理解しており、どちらかに偏らないよう互いに思いやり配慮しあっていた。「子供が病気のとき」という突発的な事態が発生したときは、まずパートナーと相談し互いのスケジュールを調整し、両者の都合がつかないときに民間や自治体のサービスを頼っていた。また子供にも家事を手伝ってもらうという②妻のように、子供を含めて両立をしていくという

事例がみられた。この事例は、仕事と家庭の両立は、夫と妻という二者関係のなかに閉じられたものではなく、子供をも含めた関係へ発展させることで両立が促進されていく可能性を示唆するものであったといえる。

後者の場合、「子供が病気になったとき」の対応は、主に妻が担当していたが、夫が担当するケースが1組あった。どちらか一方が稼ぎ手、もう一方が家事育児を主として行っており、分業を前提としたライフスタイルであった。また、家事育児の主な担い手は、家庭の役割が疎かにならないよう、パートや短時間勤務といった働き方を選択していた。両立は妻の問題と指摘されてきていたように、妻が仕事の調整をつけ、都合がつかないときに親戚、近隣住民、公的制度等の外部の支援を利用していた。できるだけパートナーには頼らないようにする妻もあり、家庭と仕事の調整は個人内に閉じられてしまいがちだった。なお、⑩夫婦の場合は役割が逆転しているケースで、夫が主に調整をしていた。

⑤夫婦は妻が中心となって子供の世話をしているが、最初に頼るのは夫であること、最近では夫が子供を病院へ連れて行ってくれるようになったことから、前者と後者の中間に位置づけられるマージナルな事例であったといえるだろう。

第2に、「子供が病気になったとき」以外にも仕事と家庭を両立をしていく際に生じる困難や葛藤があることがインタビューから浮かび上がったが、それらをどう乗り越えているのかをまとめよう。WFC研究やFWC研究では、仕事のために家事が疎かになる、家事をする元気がない、また家事育児のため仕事量をおさえる等が指摘されていた(第一生命経済研究所2003)。本稿でも、仕事のために子供と遊んであげることができない、体力面で辛い、家事が疎かになる等の葛藤をもっていたり、育児のために仕事ができずストレスを抱えている人がいたが、それぞれが、考え方を変えたり、工夫や努力をして乗り越えていた。

家事については宅配や共同購入を利用したり、子供に手伝ってもらいながら家事をする、食器洗い器を購入する等して効率化を図っていた。毎日食事を作るのではなく出来合いのものを買ってくる等、無理をせず適当に手抜きをすることも両立をする上で重要なプロセスであることが分かった。仕事から家庭へシフトする際、気持ちの切り替えをするために数分間本を読む時間にあてていたり、ルーティンワークを楽しむよう工夫している妻もいた。

仕事については100%やろうとせず「無理してやる必要はない」と考え方を換え、仕事を思う存分できないというストレスを解消していた。この他に、「近隣に支援ネットワークをつくる」「パートナーを思いやる」、また悪循環に陥ったときは「マイナス思考を辞めてすべきことをする」

等が事例から浮かび上がった。

第3に、両立の相互促進作用について家庭から仕事へ、仕事から家庭への2つの方向からとらえた。前者は、子供を育てるという経験が想像力を向上させ職業上役立つこと、仕事の効率化に貢献していた。時間の制限があることにより、かえって仕事を効率化しようと無駄な時間を削減し「決断力がはやくなった。⑦夫」「仕事が3倍はやくなった。⑨妻」という人もいた。また「(以前は)だらだらと残業をしていた。⑤妻」が子供を持ってから効率よく仕事をできるようになり、今ではほとんど残業をすることはなくなったという。両立することによって促された仕事の効率化は、時間当たりの生産性の向上につながり企業にも大きなメリットとなるのではないだろうか。

後者は、経済的に豊かになること、気持ちにメリハリがつく、自己肯定感の向上に貢献していた。気持ちにメリハリがつく、自己肯定感の向上については、必ずしも仕事から家庭へという一方向ではなく、双方向にプラスに影響していくという、相互の促進作用もみられた。

複数の役割をもつことが「ひとつの領域に追い込まれずにすみ ⑧妻」リフレッシュされ、それが「子供に対してなんというかいつも新鮮な気持ちでいられる。⑩妻」「仕事をしているときは子供のことが支えになるし、子育てしているときは仕事がなんとなく自分の支えになっている。⑥妻」と仕事から家庭へ、家庭から仕事へと双方向にプラスに影響していることが具体的に示された。

以上、本稿の分析結果をまとめてきたが、従来指摘されてきた仕事と家庭を両立していく上で生じる困難や葛藤への対応は、それぞれが考え方を換えたり、工夫や努力をしていくことによってなんとか乗り越えていた。そして、このような過程を経ているからこそ、自己肯定感を得たり、危機管理能力を身につけているともいえるのではないだろうか。そう考えると、両立をしていく過程で生じる困難や葛藤は、見方を変えれば、個々の「Well-being」を促すチャンスでもあり、困難や葛藤をプラスの方向へ移行させる転機と捉えることができるのではないだろうか。今後の課題としては、両立の困難や葛藤をプラスの方向へ転じさせていくプロセスについて考察していきたい。また、IIで示したとおり、本稿の対象者は高所得世帯、専門職、高学歴者に偏っており、首都圏在住の子育て中の夫婦に限定されていたため、本稿の分析結果を一般化することは難しいが、今後は多様な収入層、職種、学歴層を視野に含めて調査を継続していくことを課題としたい。

(注)

- 1 EQ(心の知能指数)とは、人との関わり方や状況を判断する能力、苦境を越える力のことを意味する。

(文献)

- 第一生命経済研究所、2003、『ライフデザイン白書』、矢野恒太記念会。
- Frone, Michael R., Marcia Russell, and M. Lynne Cooper, 1992, 'Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface,' *Journal of Applied Psychology* 77 (1): 65-78.
- 船橋恵子、2005、『育児のジェンダー・ポリティクス』、勁草書房。
- Grzywacz, Joseph G., 2000, 'Work-Family Spillover and Health During Midlife; Is Managing Conflict Everyting?,' *American journal of Health Promotion* 14 (4): 236-243.
- ゴールマン、1998、『心の知能指数』、土屋京子訳、講談社。
- Gottfried, A. E., & Gottfried, A. W. 1988. *Maternal employment and children's development*. Plenum Publishing Corporation.
- Gutek, Barbara A., Sabrina Searle, and Lilian Klepa, 1991, 'Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict,' *Journal of Applied Psychology* 76 (4): 560-568.
- Hochschild, Arlie Russell, 1989, *The Second Shift: Working parents and the revolution at home*, (=1990、田中和子訳『セカンド・シフト』朝日新聞社。)
- 堀聡子、2005、「共働きカップルの育児分担」、『家族研究年報』30: 64-80。
- 岩井紀子、稲葉昭英、2000、「10章 家事に参加する夫、しない夫」、『日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会。
- 神原文子、1992、「夫および妻の夫婦関係満足度を規定するもの」、『愛知県立大学文学部論集』、第41号。: 37-66。
- Voydanoff, Patricia, 2004, 'The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation,' *Journal of Marriage and Family*, 66 (2): 398-412.
- 片桐恵子、2000、「働く母親と子どもの親子関係: ISSP 調査による分析」佐藤博樹ほか編、『社会調査の公開データ』、東京大学出版会: 195-210。
- 金井篤子、2002、「仕事・家庭・コンフリクトの規定因とメンタルヘルス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): 107-122。
- 金井篤子、2006、「仕事・家庭・バランス社会の実現にむけて」、『家計経済研究』71: 29-35。
- 数井みゆき、中野由美子、土谷みち子、加藤邦子、綿引伴子、1996、「子どものかかわり 父母比較」、『子供の発達と父親の役割』、ミネルヴァ書房。
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., Brayfield, A., 2005, Home-to-Job and Job-to-Home Spillover The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *Sociological Quarterly*, 46: 107-135.
- 牧野カツコ、中野由美子、柏木恵子編、1996、『子どもの発達と父親の役割』、ミネルヴァ書房、98-106。
- 松田茂樹、2005、「育児期の共働き夫婦の仕事・家庭・バランス」、『家庭デザインレポート』。168: 16-23。
- 松田茂樹、2006、「育児期の夫と妻の仕事・家庭・コンフリクト」、『家族社会学研究』、18巻第1号: 7-16。
- 庭野晃子、2007、「父親が子どもの「世話役割」へ移行する過程—役割と意識との関係から—」、『家族社会学研究』18巻2号、103-114。日本家族社会学会。
- 小倉一哉、2006、「仕事・家庭・バランス実現のための「壁」有給休暇の未消化」、『家計経済研究』、71: 36-43。
- 小澤千穂子、1987、「共働き夫婦における結婚満足度」、『家族関係学』Vol. 6. 1-6。
- 佐藤俊樹・御船美智子、2006、「仕事・家庭・バランス社会の実現にむけて」、『家計経済研究』71: 8-16。
- 総務庁統計局、1997、『労働力調査特別調査』
- 杉野勇、2006、「仕事・ファミリー・フィットの尺度構成: 仕事と家庭の軋轢と相互促進」、『現代社会学研究』19: 1-20、北海道社会学会。

Case Studies of Interrelated Influence between Work and Family: Conflict and facilitation in Work-Family balance

Akiko NIWANO

(Comparative Literature and Cultures)

This paper discusses case studies of Conflict and Facilitation Work-Family Balance.

We interviewed 12 dual-earned couples with children under 12 years old and examined two subjects.

The first subject is to show how couples deal with their children when they get sick as an example of Conflict between work and family. By analyzing data from the interview, we found two patterns:

1) Husband and wife take care of their sick children in turn. 2) Either husband or wife takes care of the children.

The second subject is to examine Facilitation between Work and Family from two directions: from family to work and from work to family. The facilitation from family to work is the experience of child-care, which is useful for work and eventually will result in rationalization of work time. On the other hand, the facilitation from work to family are welfare, refreshment, high self esteem and crisis management skill.

Keywords: Work-Family Balance, Conflict, Facilitation, Case Studies, Dual-earned couples