

ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト — 現代における生活領域間の望ましい関係と課題 —

鷲見 克典

仕事や家庭といった個人の生活領域間の関係がおおきな注目を集めている。この背景には、非正規従業員の増加や長時間労働といった個人の有償労働に関する問題、育児や介護の負担、強固な性別役割意識、少子高齢化や人口減少と女性や高齢者の就業参加の問題等、日本の社会が抱える重要な課題がある。また、現代の就労者にとって、生活領域間の調和はウェルビーイング (well-being) において重要な位置を占めており、雇用者である組織においても看過できない問題である。こうした生活領域間の調和を示す概念がワーク・ライフ・バランス (work-life balance) である。また、特に仕事と家庭生活の間の問題は主にワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict) と呼ばれる概念でこれまで捉えられてきた。

本稿では、現代の就労者、組織、そして社会が注視する課題として、生活領域間のバランスとコンフリクトを取り上げる。まずワーク・ライフ・バランスについて、その意味や意義等を整理した後に、生活領域間の状態としてのインターフェイス、多重役割、コンフリクトに関して概観する。次に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの形態や関連要因、そして過去の研究結果についてまとめる。くわえて、ワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介とした領域横断的關係について経験的検討を試みた結果を示す。最後に、ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクトの課題と今後について、若干の考察をおこなう。

1 生活領域間のバランスとコンフリクト

1.1 ワーク・ライフ・バランス

はじめに、就労者における生活領域間の関連性を代表する概念として、最近、多くの関心を集めているワーク・ライフ・バランスについて概観する。

1.1.1 ワーク・ライフ・バランスの意味と類似概念

ワーク・ライフ・バランスはすでに新聞等でも見かける一般的な用語になってきたといえ、しばしば「仕事と生活の調和」「仕事と生活の両立」と訳される (佐藤・武石, 2010)。この用語は「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」(内閣府男女共同参画局男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会, 2007a) を意味する。「両立」「調和」という語からは、仕事と生活の関係として唯一望ましい均衡があり、その達成を目指すとして受け取られかねないが、これは誤りである (佐藤・御船, 2006)。

こうしたワーク・ライフ・バランスに類似した概念にファミリー・フレンドリー (family friendly) がある。この概念は、欧米で1980年代からすでに普及している (労働省女性局, 1999)。日本では、国際労働機関 (ILO) がディーセント・ワーク (decent work)、すなわち働きがいのある人間らしい仕事の確保をうたった1999年、旧労働省に設置された研究会が、仕事と育児や介護が両立できるような制度あるいは文化をもつ企業をファミリー・フレンドリー企業と呼んでいる (労働省女性局, 1999)。一方、脇坂 (2006) は働き方の多様性に焦点を当てる狭義のファミリー・フレンドリーを、ワーク・ライフ・バランスにおける展開的位置を占める概念とし、その基礎部分には就労者を一律に規制するものとして、職場における非長時間労働の制度や風土が位置づけられるとしている。現在継続されているファミリー・フレンドリー企業の育成は、いわゆる育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法といった法律や各種助成金等、仕事と家庭の両立の支援策の1つとして、ワーク・ライフ・バランス推進策に含まれるといえる (定塚, 2008)。

また、多様性と訳されることの多いダイバーシティ (diversity) もワーク・ライフ・バランスの類似概念とされる (脇坂, 2006)。今や日本企業においても経営戦略の重要課題と位置づけられるダイバーシティは多様な人材を活かす戦略であり、性、年齢、国籍等多様な属性、価値、発想をとり入れ、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応することで、組織の発展と就労者の満足感向上につなげようとする戦略といわれる (日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会, 2002)。したがって、ダイバーシティはワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリーの基盤として、それらを包含する関係にあるといっていいただろう (鈴木, 2004; 脇坂, 2006)。

1.1.2 ワーク・ライフ・バランスの社会的背景と意義

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、米国の企業で1980年代後半から自然発生的に始まったとされる (パク, 2002)、この取り組みの前身は、就労者である母親の仕事と家庭の両立を目指したもので、企業による保育サポートに始まるワーク・ファミリー・バランスの確保を目的とした動きであった。しかし、初期のワーク・ファミリー・バランスの施策は主に母親を対象としていたことから、限界が生じ、行き詰まっていく。そこで、新たにさまざまな施策を広げた結果、全就労者を対象としたワーク・ライフ・バランスに姿を変えたというわけである (パク, 2002)。

日本では、少子化対策、男女共同参画、労働市場改革等に関する政府主催の各種会議において、ワーク・ライフ・バランスの推進の

必要性が強調される中、官民一体でそれを実現すべく、2007年に政府が「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を政労使による調印の上、決定した(内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議, 2007a, 2007b)。これらは策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえて2010年に修正され、新たな合意がなされている(内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議, 2010a, 2010b)。また、政府は2008年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、内閣府に仕事と生活の調和推進室を設けている。

ワーク・ライフ・バランスの欠如は、結果として、さまざまな格差と不平等の拡大、労働力不足の深刻化、税収減少や社会保障制度の空洞化等、社会全体に大きな損失を引き起こす要因とされる(大沢, 2006)。ワーク・ライフ・バランスの実現が求められる主な理由や背景は、「仕事と生活の調和憲章」等から次のように整理できる。

- a. 育児、介護等、家庭における無償労働の負担増大、不安定な職による経済的自立の困難、高ノルマや長時間残業等の過重な仕事による疲労といった理由による、仕事と生活の両立困難さを抱える個人の増加。
- b. 非正規従業員の大幅増加と、正規従業員の労働時間の高止まりという働き方の二極化を軽減することで、ディーセント・ワークの実現と精神健康の増進を図る必要性。
- c. 共働き世帯増加の一方、依然として強い性別役割意識と、性別役割を前提とした社会基盤の存在。
- d. 家族や地域住民と過ごす時間や、新しい公共等への参加機会の確保の困難さの拡大と、それによる少子化、人口減少、女性や高齢者等の就業参加への悪影響。
- e. キャリア志向、家庭生活の充実尊重、地域活動への参画重視等、多様な生活様式や人生行路の要求の高まりと、それらの選択の増加。
- f. 組織にとって有能な人材の確保、育成、定着の可能性を高める有効な施策の必要性。

こうした理由や背景のうち、日本でワーク・ライフ・バランスが喫緊の政策課題となるに至った最大の直接的理由が、女性の晩婚化や出産回避と関連した出生率の低下にあることは、ワーク・ライフ・バランスが社会政策としての少子化対策と共に論じられることが多いことから分かる(金井, 2007a)。他方、英米においては共働き世帯の増加が大きな理由であり、日本のそれとは異なるとされる(内閣府男女共同参画局男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会, 2007b)。

ワーク・ライフ・バランスの達成は、多様な働き方から、生活様式やライフサイクルに沿ったものを個人が選択可能になる状態の実現である(佐藤・御船, 2006; 内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会, 2007)。そうした状態は、やりがいや充実感を感じながら働くことができ、就労による経済的自立と健康で豊かな生活のための時間を確保させてくれるだろう(内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議, 2010a)。たとえば、女性は仕事と結婚、出産、育児の両立が可能になり、男性は育児、介護、家事や地域活動、自己啓発の時間をもつことが容易になる(内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会, 2007)。つまり、ワーク・ライフ・バランスの達成は、就労者にとってディーセント・ワーク獲得とおおいに重なる状態を生み出すといえる。

ところが、さまざまな取り組み、各方面からの提言等にもかかわらず、経済協力開発機構(OECD)の発表をみる限り、日本におけるワーク・ライフ・バランスの評価は国際的にみて、低いと言わざるを得ない。OECDは国内総生産(GDP)に代わる幸福度指標として、生活の11分野(住宅、収入、雇用、共同体、教育、環境、ガバナンス、医療、生活満足、安全、ワーク・ライフ・バランス)を要素とし、「より良い暮らし指標(Your Better Life Index)」を作成し、34か国の比較を実施している(経済協力開発機構 東京センター, 2011)。この指標で「ワーク・ライフ・バランス」は長時間(週50時間以上)就労者の割合、義務教育在学中の子を持つ母親の就業率、余暇や個人的活動(睡眠、食事)に当てた時間を基に10点満点で得点化されている。2011年に発表された結果によると、ほとんどの国で「ワーク・ライフ・バランス」の得点が6.0を上回る中、日本の得点は4.1であり、34か国中、トルコ、メキシコに次いで最下位から3番目である(OECD, 2011)。日本の結果に関する講評では、母親の就業率が対象国の平均とほぼ同じであることから、日本の母親は仕事と家庭が調和している可能性があると言われている。しかし、総じて、日本のワーク・ライフ・バランスが低水準にある現状が表された結果といえるだろう。

1.1.3 経営課題としてのワーク・ライフ・バランス

いうまでもなく、社会におけるワーク・ライフ・バランスの実現は企業・組織の取り組みに委ねられている面がある(佐藤・武石, 2008)。そして、日本を代表する企業によるワーク・ライフ・バランス推進への取り組みからもうかがい知ることができるように(学習院大学経済経営研究所, 2008)、ワーク・ライフ・バランスは組織にとって重要な経営戦略の1つに数えることができる。もっとも、すでに1970年代にエドガー・シャイン(Edger H. Schein)が指摘したように、相互依存関係にある組織と就労者双方の要求の調和は組織にとって重要課題といえることから、共働き世帯の増加によって、就労者の仕事以外の生活領域への配慮が組織・経営側に必要とされることは当然といえる(Schein, 1991)。国際的な企業間競争の激化による人的資源のさらなる効率的活用、多様な価値や生活様式の志向による就労者の要求の変化等、時流は経営課題としてのワーク・ライフ・バランスの重要性を組織に突きつけている。組織内キャリア開発の機会をつくりさえすればよいといった経営姿勢では、最早、就労者の職務満足、帰属意識、仕事動機等、より良い職務態度を導きだし、生産性向上や離職低下をもたらすことが困難な状況にあるといえよう(佐藤・武石, 2008; 佐藤・武石, 2010; 高村, 2008)。

ここで、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みによる企業の利点を次の通り列挙できる（内閣府男女共同参画局男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会，2008）。

- a. 離職率低下による多様な従業員の定着。
- b. 優秀な人材確保。
- c. 従業員の満足度や仕事への意欲の向上。
- d. 従業員の生活者としての視点や創造性や時間管理能力の向上。
- e. 残業代等縮小によるコスト削減。
- f. 生産性や売上の改善。
- g. 従業員の能力や健康の改善。
- h. 企業に対するイメージや評価の向上。

就労者にとって、ワーク・ライフ・バランスは報酬ということができ（佐藤・武石，2010；高村，2008），仕事動機づけの誘因として機能しうるものである（佐藤・武石，2008；佐藤・武石，2010；高村，2008）。また、渡辺（2009）は、従来の職業生活のみに着目したモデルでは現代の就労者の把握は不十分として、職業生活、家庭生活、社会生活、自分生活という4領域の並立と充実に動機づけられた「社会化した自己実現人」モデルを提唱している。現代の就労者に対する人間観、それを基礎とした人的資源管理においても、ワーク・ライフ・バランスは鍵となる概念といえるのである。

こうした意味でワーク・ライフ・バランスの実現は就労者の要求に適い、組織にも利益をもたらすWin-Winの施策としばしば指摘される（藤森，2010；佐藤・武石，2010；脇坂，2008）。さらに、これまでみてきたように組織と就労者にとっての価値のみならず、社会全体の安寧への寄与も期待されることから、ワーク・ライフ・バランスはいわゆる三方良し、Win-Win-Winの理想的な状況を導くということができそうである。

1.2 生活領域間の連関

あらためて考えてみると、「ワーク」と「ライフ」が示す領域は重複している。引用されることの多い英国貿易産業省によるワーク・ライフ・バランスの定義づけでは、仕事と仕事以外の領域が区別されている（UK Department of Trade and Industry，2005）。実際、生活における仕事領域と、家庭、余暇、地域活動といった非仕事領域はワークとノンワーク（non-work）として、これまでしばしば区別されてきた（片岡ら，1994；鷺見，2001）。また、たとえば、代表的な生活領域である仕事領域と家庭領域の調和を指すワーク・ファミリー・バランス（work-family balance）の研究も盛んである（Frone，2003）。こうした異なる生活領域間あるいはそこにおける役割間の連関（linkages）こそ、ワーク・ライフ・バランスの理解そのものであり、実践に必要となる知識である。この連関のあり方についてここで概観する。

1.2.1 生活領域間のインターフェイス

生活領域あるいはそこにおける役割同士の連関において、領域間の接点で生起すると考えられる事象はインターフェイスの問題として、関心が払われてきた。たとえば、ワーク・ファミリー・インターフェイス（work-family interface）と呼ばれる仕事領域と家庭領域の接点は、これまで非常に多くの注意が向けられてきている。生活領域間の調和について議論する際、ある領域から他の領域へ及ぼされる影響についての議論はこのインターフェイスを問題にしているといえる。

こうした生活領域のインターフェイスを説明するために提出されてきた仮説モデル（Zedeckら，1990；O'Driscoll，1996）として、流出（spillover）、補償（compensation）、分離（segregation）、手段（instrumental）、葛藤（conflict）の各モデルが知られている（Evansら，1984；Romzek，1985）。これらの仮説モデルについて以下にまとめる。

(1) 流出モデル

ある生活領域における個人の態度や経験によって、他の領域における態度や経験が影響されることを仮定するモデルである。すなわち、特定の生活領域で個人がとる態度や行動が、他の生活領域にも波及、流出し、影響を及ぼすと考えるのである。したがって、生活領域の間における態度や行動にポジティブな関連が想定される。

このモデルに従えば、たとえば仕事領域で得られる満足感が、非仕事領域における満足感を高める、あるいは仕事における不満足が家庭や余暇における不満足を引き起こすと予想される。前者がポジティブ・スピルオーバー（positive spillover）、後者はネガティブ・スピルオーバー（negative spillover）の例である（Edwardsら，2000）。流出モデルは特定領域の態度や経験によって他の生活領域に影響が及ぶといった因果関係を想定しており、同時に複数の領域で態度や経験にポジティブあるいはネガティブな増減が起こることは仮定するものではない（Loscoccoら，1991）。

(2) 補償モデル

ある生活領域における態度や経験の不足が、他の生活領域のそれらによって埋め合わされるといった関係を示すものである。特定の

生活領域において経験された剥奪や過剰は生活全体での均衡がとられ、他の領域での剥奪や過剰によって補償されると想定するのである。たとえば、仕事領域における不満足感が、地域活動への参加による満足感によって補われ、個人の全般的な生活満足が保たれると考える。したがって、補償モデルでは生活領域間の態度や経験がネガティブな関連をもつことが仮定される。

こうした関連が生み出される過程として、2通りの説明が可能である。1つは、補償モデルで一般に想定される過程であり、個人がある生活領域における態度や経験の乏しさを、主体的に他の領域で補おうとするといったものである。もう1つは、特定の生活領域に強かかわらざるをえない状況において、個人の意志によらず、不可避に他の生活領域における態度や経験が不足するというものである。後者は特に、満足といった個人の主観的指標ではなく、役割や行動に費やされた時間やエネルギーといった比較的客観的な行動指標によっても把握しやすいものであり、補償モデルの下位類型として調節 (accommodation) モデルと呼ばれる (南ら, 1992)。

(3) 分離モデル

各生活領域を相互に独立したものと考え、ある領域における経験や態度が他の領域のそれらと影響を与え合うことはないとは仮定するものである。このモデルに従えば、たとえば労働に対する満足と、家庭に対する満足は互いに無関係ということになる。

分離モデルは、複数の生活領域に関する心理的関与について先駆的研究を行ったDubin (1956) によって提示されたモデルである。Dubinは労働者の中心的生活関心 (central life interest) に着目し、こうした関心が向けられた領域として仕事と非仕事を中心に研究を行った。しかし現在、分離モデルは一定の経験的な支持を得ているというよりも、理論的な可能性をもつモデルとして位置づけられている (Guest, 2001)。

(4) 手段モデル

ある生活領域における態度が「手段」となって、他の領域における態度の充実が促進されるとする仮説である。たとえば、家庭領域における充実は、仕事領域における努力の傾注が手段となってもたらされるといった関係である。インターフェイスを手段・目的関係で捉える視点と言える。

(5) 葛藤モデル

このモデルは、ある生活領域における役割が他の領域における役割と容易に両立せず、葛藤が生まれることを指している。複数の生活領域において一定水準以上の要求を達成しようとする多重役割に従事すれば、さまざまな制約の中で葛藤は避けられないと推測することは、たしかに容易である。この葛藤モデルは結果として、補償モデルの下位類型である調節モデルと同様の帰結を予想するものである。

1.2.2 多重役割に関する仮説

異なる生活領域間の関連性はそこにおける複数の役割間の関連性との密接にかかわり、重複部分も大きいといえる。こうした生活における多重役割の問題を理解する仮説に、欠乏仮説 (scarcity hypothesis)、増大仮説 (enhancement hypothesis)、拡充仮説 (expansion hypothesis) がある (小泉, 1997 ; Marks, 1977)。

(1) 欠乏仮説

役割数が多くなるにつれ、個人が負担する義務が増大するにもかかわらず、時間、エネルギー、注意といった資源の希少性から、役割間葛藤や役割ストレインなどのネガティブな影響がもたらされるとする仮説である (Goode, 1960)。

(2) 増大仮説

多重役割によってもたらされる名誉や身分といった多様な報酬によって、ポジティブな心理的影響がもたらされるとする仮説である (Sieber, 1974)。個人の資源の少なくとも一部を必ずしも希少なものととはとらえないことになる。

(3) 拡充仮説

個人が各役割を重要視し、役割間の調和を保とうとするとき、役割遂行に必要な資源は増加するものであり、多重役割による影響がネガティブかポジティブかは一概に言えないといった仮説である (Marks, 1977)。個人がもつ資源の伸張の可能性に基づいている点が増大仮説と共通している。

1.2.3 生活領域間の連関の機制

さらに、ある生活領域と他の生活領域の連関にはさまざまな機制が認められている。

たとえば、ワーク・ファミリー・エンリッチメント (work-family enrichment) は、仕事と家庭いずれかの生活領域の役割が他方の領域の役割を促進し、質的に向上させる機制を指している。ワーク・ファミリー・エンハンスメント (work-family

enhancement), ワーク・ファミリー・ファシリテーション (work-family facilitation) と呼ばれる概念と同義である。これらは生活領域間のインターフェイスにおける流出モデル, 多重役割における増大仮説あるいは拡充仮説を前提にしたものといえる。また, 1つの生活領域や役割に関する多様な資源が他の領域や役割に肯定的な機能を果たすことを仮定しており, 既出の流出モデルにおけるポジティブ・スピルオーバーと質的に同様である。

複数の生活領域において両立し得ない要求を受けた場合にはたらく機制もいくつか提案されてきている。ワーク・ファミリー・アコモデーション (work-family accommodation) は, 個人が一方の生活領域における役割要求を満たすために, 他方の役割への関与を弱める調整の過程を指す (Lambert, 1990)。また, 一方の領域における役割の不満足, 他方の領域における役割に満足を求めることで埋め合わせようとする努力はワーク・ファミリー・コンペンセーション (work-family compensation) と呼ばれている (Lambert, 1990)。いずれも形式的には, 前述の補償モデルに基づいた過程といえる。

分離モデルを前提とすれば, いずれかの領域における役割の影響を受けずに, 他の領域の役割に参加することができるといえる。さらには, 意図的にこうした分離を起こす場合も考えられよう。たとえば, ある役割を遂行するために, 他の役割のことを考えないようにするなど, 役割に関する認知や行動を意図的に控えることは日常的に行うことであろう。仕事と家庭領域間におけるこうした分離をワーク・ファミリー・セグメンテーション (work-family segmentation) と呼ぶ (Lambert, 1990)。

1.2.4 生活領域間のコンフリクト

生活領域間の連関には肯定的な性質をもつものと否定的な性質をもつものがある。これらはワーク・ファミリー・バランスを, 特に心理的側面から考える際に重要である。肯定的なもの1つは既述のエンリッチメントであり, 否定的なものうちもっとも注目されてきたものがコンフリクト (conflict) である。

生活領域間の連関におけるコンフリクトはインターフェイスに関する葛藤モデルに依拠したものといえ, インターフェアランス (interference) または干渉と呼ばれることもある。このコンフリクトは, 異なる生活領域において両立困難でありながら, いずれをも避けがたい圧力が同時に生じている状態を指しており, 役割間コンフリクト (inter-role conflict) の1種である。

伝統的な役割理論によれば, 役割とは特定の社会的地位にある個人に期待される一連の行動によって構成される。ここから, 役割間コンフリクトとは, 役割コンフリクトの1類型であり, 役割期待 (role expectation) の両立不可能性が強い状態を指すものである (Froneら, 1987; Greenhausら, 1985)。すなわち, ある役割を遂行させようとする圧力にしたがって行動することが, 他の役割に対する圧力にしたがうことを困難にさせるような, 複数の圧力が同時に発生している状態である (Kahnら, 1964)。

具体的にはしばしば紹介される3つの形態 (Greenhausら, 1985) で考えてみると理解しやすいであろう。以下にそれぞれの形態について, 例をあげながらまとめる。これらの形態が多重役割に関する欠乏仮説に依拠していることも明らかであろう。

a. 時間ベース (time-based) のコンフリクト

ある役割への参加が他の役割への参加を時間的に困難にさせてしまう状態を指している。勤務先の業務が多忙であり, 必要な子育てに十分時間が割けないといった事態である。

b. ストレインベース (strain-based) のコンフリクト

ある役割において経験した疲労, 不安, いら立ちといったストレイン (strain) が他の役割への参加を妨げる場合である。たとえば残業で疲労困憊し, 家族との活動ができない, コミュニケーションをとる気力がないといった状態である。

c. 行動ベース (behavior-based) のコンフリクト

ある役割に要求される特定の行動によって, 他の役割内での行動的期待を満たせない場合を指すものである。職場で仕事をしていては家庭で家事ができない, といったコンフリクトである。

1.3 ワーク・ファミリー・コンフリクト

生活領域間のコンフリクトについても, 特に仕事役割と家庭役割との葛藤あるいは干渉への関心が顕著である (O'Driscollら, 1992), これはワーク・ファミリー・コンフリクトとしてよく知られている (Greenhausら, 1999)。ワーク・ファミリー・コンフリクトの理解はワーク・ライフ・バランスの実現に向けた必要知識として重要であり, 社会, 組織, 個人に関する多様な研究や実務において注目すべき変数といえる (山口, 2010b)。このコンフリクトについて, 過去研究の結果などを含めて, 概観する。

1.3.1 ワーク・ファミリー・コンフリクトの形態と関連要因

ワーク・ファミリー・コンフリクトは生活領域間の干渉の方向性によって2類型に分けられる (Greenhausら, 1985)。1つは仕事役割が家庭役割を干渉する場合 (work-to-family conflictまたはwork interfering with family) であり, もう1つは, 逆に家庭役割が仕事役割を干渉する場合 (family-to-work conflictまたはfamily interfering with work) である。前者はWFCあるいはWIF, 後者はFWCあるいはFIWとしばしば略記される。この2類型は役割間コンフリクトの異形態として, 相互関連はあるものの, 異なる先行要因と結果をもち, 独立していることが認められている (Kossekら, 1998; O'Driscollら, 1992; Byron, 2005)。

ワーク・ファミリー・コンフリクトは組織と従業員双方におけるさまざまな要因と関連をもち, 生産性やウェルビーイングへの影響

が認められてきている。すなわち、職務満足、生活満足、転職意図、欠勤、身体的症状、心理的ストレイン、抑うつ、バーンアウト (burnout)、対人葛藤 (interpersonal conflict)、離婚といったさまざまな結果変数にネガティブな影響を及ぼすことが支持されているのである (Allenら, 2000; Byron, 2005; Fordら, 2007; Kossekら, 1998)。

ここから分かるように、ワーク・ファミリー・コンフリクトは就労者のウェルビーイングにネガティブな影響を及ぼす有害要因の1つである。これは役割コンフリクトが役割ストレスの代表的な形態とされていることから理解できよう (Kahnら, 1964)。また、既述のワーク・ファミリー・アコモデーションは、このコンフリクトへの対処方略の1つといえる。

1.3.2 欧米におけるワーク・ファミリー・コンフリクト研究

特に欧米におけるワーク・ファミリー・コンフリクト研究は盛んである。こうしたワーク・ファミリー・コンフリクト研究には、個人の心理的機能の問題として捉え、ストレス研究との関連が強い心理学的アプローチと、主に職業生活が家族機能に及ぼす問題に注目する、家族社会学の領域で行われてきた社会学的アプローチの2つの流れがあるといわれる (藤本・吉田, 1999)。

これまでの経験的検討の結果の確認には、最近のメタ分析結果をみるのが適当であろう。それらによれば、方向性を考慮しないコンフリクト、考慮した2方向のコンフリクトいずれも、職務満足、家庭満足とネガティブな関係をもち、その関係は男性よりも女性でやや強い傾向が認められる (Kossekら, 1998)。特に結果変数については、仕事成果 (work outcomes) としての成績、欠勤 (absenteeism)、組織コミットメント (organizational commitment) とはほとんど関係が認められないものの、転職意図 (turnover intentions) とバーンアウトとはポジティブな関係がみられている (Kossekら, 1999)。また、仕事関連変数では転職意図が強い関連を示すといえそうであり、職務満足や組織コミットメント、職務業績 (job performance) との関連は一致していない (Allenら, 2000)。非仕事関連変数では生活満足に比較的強い関連が認められ、結婚満足 (marital satisfaction) や家庭満足 (family satisfaction) との関係は一致していない (Allenら, 2000)。ストレス関連変数に関しては比較的一致した結果が認められ、全般的な心理的ストレイン、身体的症状、抑うつ、バーンアウト、仕事関連ストレス、家庭関連ストレスと正の相関をもつといえそうである (Allenら, 2000)。

先行要因といえる職場サポート、職務関与 (job involvement)、職務ストレスといった仕事要因は仕事から家庭への干渉とより強い関連をもち、家庭役割への関与、家族葛藤、家庭ストレスといったノンワーク要因は家庭から仕事への干渉とより強い関連を示すことが認められている (Byron, 2005)。また、これら2方向のコンフリクトが独立した先行要因をもつこと、性や年齢といった人口統計変数はワーク・ファミリー・コンフリクトの予測にさほど有効でないことも明らかとなっている (Byron, 2005)。

また、仕事関連変数としての職務関与、職務ストレス、仕事サポート、勤務時間が仕事から家庭への干渉に影響し、さらに家庭満足に効果を及ぼす一方、家族葛藤、家庭ストレス、家庭サポート、家庭で過ごす時間が家庭から仕事への干渉に影響し、さらに職務満足に効果を及ぼすといった生活領域横断的な関係も支持されている (Fordら, 2007)。

先行要因に関する研究結果のメタ分析からは、職務ストレス、仕事役割に関するコンフリクト、あいまいさ、そして過負荷、また職場、上司、そして同僚からのサポート、ローカス・オブ・コントロール (locus of control)、ネガティブ感情あるいは神経症傾向、家庭ストレス、家庭役割に関するコンフリクト、あいまいさ、そして過負荷、家族や配偶者からのサポート、家庭風土 (family climate) といった変数が、仕事から家庭への干渉および家庭から仕事への干渉の両方の先行要因であることが認められている (Michelら, 2011)。さらに仕事から家庭への干渉については、仕事時間要求、職務関与、仕事興味 (work interest)、作業の多様性 (task variety)、職務自律性 (job autonomy)、ファミリー・フレンドリーな組織、家庭興味 (family interest) が先行要因と考えられる (Michelら, 2011)。他方、家庭から仕事への干渉については、家庭時間要求、親としての要求 (parental demands)、子供の数も先行要因として認められる (Michelら, 2011)。また、結婚、有子、性が、特定の先行要因とワーク・ファミリー・コンフリクトとの調整要因であることも支持されている (Michelら, 2011)。

ただし、こうしたメタ分析の結果については、ワーク・ファミリー・コンフリクトの測定に用いられる尺度の多様性と妥当性に関する問題、変数によっては研究数の不十分さが認められることから (Allenら, 2000)、解釈には注意が必要であろう。

1.3.3 日本におけるワーク・ファミリー・コンフリクト研究

日本における研究はやや増加傾向にあり、過去研究の総括を主とした研究がいくつか認められるもの (南ら, 1992; 藤本ら, 1999; 吉田, 2001; 鷺見, 2001; 渡井ら, 2006; 金井, 2007b)、実証研究は未だ少ないのが現状である (松田, 2006b; 吉田, 2007; 山口, 2010b)。

主だった実証研究の結果を概観してみると、ワーク・ファミリー・コンフリクトは比較的女性が高く、精神健康への影響があり、夫婦における交互作用が認められる傾向にあるといえそうである (渡井ら, 2006)。日本における就労者を対象とした研究の余地はまだかなりおおいといえよう。ここでは日本における研究を紹介していく。

(1) 関連変数との関係

実証研究として最も多い類型は、先行要因や結果変数といったさまざまな変数とワーク・ファミリー・コンフリクトとの関係を検討

したものである。

西村（2006）は大規模データの分析から、時間ベースのワーク・ファミリー・コンフリクトについて、家庭による仕事への干渉よりも仕事による家庭への干渉の発生頻度が高く、また前者は男性、後者は女性の方が頻度が高いことを報告した。さらに、男女共に両コンフリクトとも子供の年齢が低いほど高い傾向が認められ、生活段階や性によって生活満足との関連に相違がみられることを指摘している。

富田ら（2006）は有子共働き夫婦を対象に、性役割観とジェンダー・タイプに関して検討した。その結果、ワーク・ファミリー・コンフリクトは概ね男性よりも女性の方が高く、女性はワーク・ファミリー・コンフリクトの過程に性役割観の影響がみられるが、男女共にジェンダー・タイプの影響はみられなかったとしている。

他にもさまざまな規定因が検討されている。若島ら（2009）は結びつき、利害関係、勢力、開放性といった因子で示される家族構造がワーク・ファミリー・コンフリクトにおよぼす効果に、性、子どもあるいは親の視点が影響することを示した。

久井（2007）は育児中の女性就労者のワーク・ファミリー・コンフリクトについて調査し、仕事と家庭の両立を妨げる予期しない出来事が重要な要因であることを指摘している。

山口（2010b）は常勤従業員の男女のデータから、2方向の時間ベースのワーク・ファミリー・コンフリクトについて、仕事から家庭への干渉に対する意識は男女ともより強く、性差はみられないこと、その規定因は米国等の研究と概ね一致していることを報告した。また、仕事から家庭への干渉には職業や職場の特徴として、特に就業時間の長さ、職場の柔軟性の欠如、過剰就業度が強く影響していることを認めた。さらに、家庭から仕事への干渉には配偶者による家事へのサポート、子どもの有無とその年齢が影響すること、特に育児期には女性で家庭から仕事への干渉が高まることを示した。

松田（2006a）は、就労環境、家事と育児、家族意識との関係について、有子世帯の夫婦を対象に調査し、労働時間、時間管理の柔軟さ、夫の家事・育児分担、延長保育の易利用性、伝統的性役割意識がワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因であることを示した。

一方、ワーク・ファミリー・コンフリクトが及ぼす効果について、松浦ら（2008）は有子共働き世帯の妻を対象として調査した結果から、それが精神健康に影響すること、パーソナリティ特性としての自己志向がそうした影響に対して緩衝効果をもつことを報告している。

より複雑な変数間の関連モデルを仮定し、先行変数と結果変数を共に扱った研究もある。金井ら（1998）はパートタイムとして勤務する女性のワーク・ファミリー・コンフリクトが、夫の同居、子供の数、勤務時間、通勤時間、年収によってポジティブな影響を及ぼされること、そして仕事意欲や仕事満足との間に逆U字関係をもつことを確認した。

さらに金井（2002）は、仕事時間や家事時間への関与、仕事や家事の過重がワーク・ファミリー・コンフリクトを高め、それが仕事及び家庭に関するうつ症状を引き起こす可能性を検討している。そして、対象とした企業従業員である共働き世帯の夫、妻、専業主婦世帯の夫の別に幾分相違はあるものの、その可能性は概ね支持された。さらにワーク・ファミリー・コンフリクトの程度について、性差が認められるものの、共働き世帯と専業主婦世帯の男性に有意差のないことを示した。

(2) 理解の枠組み

松田（2006b）はワーク・ファミリー・コンフリクトを理解する枠組みについて、有子共働き夫婦のデータを基に検討している。取り上げた枠組みは、仕事と家庭役割に費やす時間に規定されるとする合理性見解、非伝統的性役割に費やす時間に規定されるとするジェンダー役割見解の2つであった。分析の結果、ワーク・ファミリー・コンフリクトは労働時間が等しい場合に妻の方が高いといったジェンダー役割見解を支持する結果と、労働時間による効果の規模は夫妻で等しいといった合理性見解を支持する結果の双方が認められた。

(3) 企業の施策

ワーク・ファミリー・コンフリクトに対する企業の施策について、吉田（2007）は有子世帯の夫婦から得たデータによって、Greenhausら（1985）に基づくワーク・ファミリー・コンフリクトに関する15の仮説を、多くの変数を用いて分析している。その結果、家族支援施策の利用可能性よりも、仕事と家庭を調整する組織文化がワーク・ファミリー・コンフリクトの緩和に有益であることを明らかにした。

久井（2008）は企業の施策として、より良い保育環境を提供する職場風土、就業継続の安心感、育児相談の重要性を指摘している。

(4) 測定尺度

ワーク・ファミリー・コンフリクトを測定する尺度はいくつかの研究で作成されてきている（金井ら、1998；金井、2002など）。

たとえば、渡井ら（2006）は既述の3形態（時間ベース、ストレインベース、行動ベース）と2方向（仕事から家庭への干渉、家庭から仕事への干渉）によるワーク・ファミリー・コンフリクトの分類（Greenhausら、1985）に依拠した評定尺度を作成している。

(5) 文化間比較

比較文化研究として、裴 (2005) は日本と韓国における有子世帯の夫のワーク・ファミリー・コンフリクトに対し、職場環境の特性、家庭生活、役割重要度、年齢が及ぼす影響を検討した。そして、残業の程度、勤務時間と家事への参加程度による影響は日本と韓国で共通しており、年齢の効果は韓国のみ、役割重要度と子どもの生活時間による効果は日本のみで支持されたと報告している。

(6) 関連研究

ワーク・ファミリー・コンフリクトを含む研究として、Matsuiら (1995) は既婚の就労女性を対象者とした調査分析から、家庭による仕事への干渉に対する親要求 (parental demand) の効果に対する配偶者サポートの緩衝効果や、ワーク・ファミリー・コンフリクトによって高まる生活緊張感を家庭役割の再定義という対処行動が緩和することなどを報告している。

児玉ら (2010) は、メンタリングを職業領域、育児領域、両立領域の3類型で捉え、それらが就業継続意思に及ぼす効果について、ワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介変数とし、育児中の女性正規従業員を対象に検討している。その結果、メンタリング3類型によって、変数間に異なる関係があることを見いだしている。

加藤ら (2007) はクロスオーバー効果と呼ばれる夫婦間の相互影響性を、有子共働き夫婦に対して検証した。結果として、家庭から仕事への干渉は夫婦間で直接的に影響し合うことを確認した。また、夫の家庭から仕事への干渉が、妻による夫婦間の役割を調整することによって、コンフリクトへの対処行動を通じ、妻の結婚満足に間接的影響を及ぼすことを支持した。くわえて、妻の時間ベースのコンフリクトが、夫による夫婦間の役割を調整することによって、コンフリクトへの対処行動を通じ、夫の結婚満足に間接的影響を及ぼすことも認めた。

ワーク・ファミリー・コンフリクトへの個人による対処に関して、加藤 (2002) は共働き夫婦の妻における対処行動について検討し、妻の仕事や家事に対する夫婦間の認識の一致性と夫婦の勢力関係によって対処行動に差異があることを見いだした。

杉野 (2006) はワーク・ファミリー・コンフリクトと生活領域間の連関の肯定面を指すワーク・ファミリー・フィット (work-family fit) の尺度開発を就労女性を対象に行っている。その中で、両概念が独立していること、ワーク・ファミリー・コンフリクトの2方向、すなわち家庭から仕事への干渉と仕事から家庭への干渉が弁別可能なことを報告している。くわえて、ワーク・ファミリー・コンフリクト同様の2方向がワーク・ファミリー・フィットに認められなかったことを報告した。

小堀 (2010) は有子世帯の共働き夫婦における対処過程を質的分析によって検討し、仕事や家庭において問題が生じた場合の調整における性差などを明らかにした。

2 ワーク・ファミリー・コンフリクトによる領域横断的関係の経験的検討

2.1 問題と目的

生活領域間の連関における否定的関係として注目されてきたワーク・ファミリー・コンフリクトは、仕事領域と家庭領域といった個人の異なる生活領域をつなぐ領域横断的関係を形成する要因である。こうしたワーク・ファミリー・コンフリクトの役割に関して、一方の生活領域を価値づける態度と、他方の生活領域に対する満足感を含む仮説モデルを設定し、経験的検討を行う。

ここではまず、仮説モデルの背景と根拠、研究目的を述べる。

2.1.1 コンフリクトが媒介する領域横断的関係

これまでのまとめからも分かるように、ワーク・ファミリー・コンフリクトと先行要因や結果をふくむ関連変数との関係については、多くの議論が費やされてきている。ワーク・ファミリー・コンフリクトは生活領域間の連関に関する概念であることから、こうした関係は仕事領域と家庭領域との横断的な現象の1つとして注視されてきたといえる。

この領域横断的関係の典型例として、ワーク・ファミリー・コンフリクトが媒介項の役割を担う因果関係をあげることができる。たとえば、先述したメタ分析 (Fordら, 2007) で扱われた、仕事から家庭への干渉を媒介として、仕事関連変数が先行要因、家庭満足が結果となる因果関係、逆に家庭から仕事への干渉を媒介として、家庭関連変数が先行要因、職務満足が結果となる因果関係がそれである。

領域横断的関係に関連して、生活領域における満足感は、異なる領域の役割における資源とストレフルな事象によって影響を受けるとされる (Froneら, 1992)。また、コンフリクトの先行要因となる仕事関連要因は仕事から家庭への干渉に、家庭関連要因は家庭から仕事への干渉により強く影響するといわれる (Byron, 2005)。他方、特定の生活領域における役割がもつ要求やストレフルな事象は、他の生活領域における役割との葛藤を生じさせる可能性をはらむものである (Fordら, 2007; Kossekら, 1998)。そうした葛藤は後者の領域における満足感を阻害するであろう。したがって、仕事領域から家庭領域への横断的関係として、仕事における役割にまつわる変数による否定的影響の結果として生じた家庭領域との間の葛藤が、家庭に対する満足感を低減させることが予想される。家庭領域から仕事領域へも、家庭による仕事への干渉を媒介として、同様の効果が期待される。

この因果関係でワーク・ファミリー・コンフリクトの先行要因となる仕事あるいは家庭の関連要因は、これも先述したメタ分析で扱われていた変数が多くの関心を集めてきた代表的なものといっていよう。すなわち、仕事関連変数として、仕事ストレス、仕

事役割への関与、職場サポート、仕事特性、家庭関連変数として、家庭ストレス、家庭役割への関与、家庭サポート、家庭風土といった変数である。これら仕事あるいは家庭の関連要因とワーク・ファミリー・コンフリクトの関係に関する欧米での検討結果は、先にまとめたとおりである。日本人を対象とした研究では、既述の通り、仕事や家事への時間的関与あるいは過重がうつ症状におよぼす影響におけるワーク・ファミリー・コンフリクトの媒介について検討した金井（2002）がある。

2.1.2 コンフリクトの先行要因としての生活領域への価値づけ

このようにワーク・ファミリー・コンフリクトには多様な先行要因が仮定され、支持されてきている。ここでは、これまであまり注目されてきたとはいえない労働観あるいは家庭観に近い、生活における仕事や家庭の重要性についての規範的信念に基づく態度に着目してみたい。こうした生活領域を価値づける態度を表す概念に仕事関与（work involvement）と家庭関与（family involvement）がある。これは自分自身の顕著な欲求や期待を満足させる可能性を認め、仕事あるいは家庭一般に心理的同一化した認知あるいは信念状態を指すものである（Kanungo, 1982；Kanungoら, 1988；Misraら, 1985）。仕事関与に関していえば、仕事に対する心理的同一化全般を意味するワークコミットメント（work commitment）の1形態であり、ワークコミットメントの他の形態に先行するものとして位置づけられている（鷲見, 2006；Mathieuら, 1990）。ワーク・ファミリー・コンフリクトの代表的な先行要因（Byron, 2005；Fordら, 2007）としてもあげられているワークコミットメントの1つである職務関与と、用語として類似している。しかし、職務関与が、現在従事している職務に対する同一化を意味するものであるのに対して、仕事関与は仕事一般に価値をおく態度である。同様のことは家庭関与にも当てはまり、家庭関与は現在の個人の家庭に対する同一化ではなく、家庭一般に価値をおく態度を指す。

ところで、先述したメタ分析結果から、現在従事する職務や現状の家庭生活における役割に対する同一化は、仕事と家庭のコンフリクトと正の相関関係にあるといえる。従事している職務に比較的強く同一化することによって、個人的資源が職務へより多く投入され、仕事から家庭への干渉を生起させやすくと考えられる。同様の理由から、家庭における役割についても、それへの同一化は家庭から仕事への干渉をより強くすると期待される。前記の通り、こうした期待は過去の研究結果から支持されるに至っているといえよう。

一方、職務や家庭における役割に対する同一化の先行要因と考えられる生活領域への価値づけとコンフリクトとの関係に関して、鷲見（1999）は未婚女性従業員を対象に仕事関与と仕事による非仕事領域への干渉の間に規模は小さいが負の相関関係を報告している（ $r = -.19, p < .05$ ）。すなわち、仕事に強く価値をおく個人ほど、仕事が非仕事領域を干渉しないと報告する傾向が、弱いながらも認められたといえる。

この結果から、仕事を価値づけることで、相対的に家庭に関する事柄の重要度が低くなった場合、仕事への個人的資源の傾注はより強くなる可能性がある。こうした状態では、実際に仕事が家庭における活動を害していても、個人にとって問題とはみなされ難くなるであろう。つまり、仕事が重要性の低い家庭を干渉していると知覚されにくくなるかも知れない。したがって、仕事を重要なものとみなす態度が強い個人ほど、仕事による家庭役割の侵害を軽視しやすくなる可能性があると言及される。

さらに、家庭を価値づける態度を考えてみても同様のことがいえる。つまり、家庭に強く価値をおくほど、家庭によって仕事が干渉を受けているとはみなさない傾向が高まると仮定することができよう。

2.1.3 目的

これまで述べてきた通り、ワーク・ファミリー・コンフリクトの先行要因として、仕事関与と家庭関与はネガティブな効果をもつと仮定される。さらにワーク・ファミリー・コンフリクトは特定の生活領域における満足感にネガティブな影響を及ぼすと考えられる。したがって、図1に示したような因果関係の成立が期待される。ここでは、仕事と家庭に対する満足感を、それぞれ仕事満足、家庭満足と呼んでいる。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトと他の変数との関連には性の影響が予想される（金井, 2002；Kossekら, 1998；Michelら, 2011；渡井ら, 2006）。

これらの変数による領域横断的な因果モデルの検討はこれまでほとんどなされていない。そこで、図1の因果モデルについて、共働き夫婦を対象として性別に確認することを本研究の目的とした。

2.2 方法

(1) 調査対象者

ある企業従業員対象の研修会への参加者と一部の参加者が所属する企業の従業員のうち、共働き世帯の夫か妻であり、調査票に完全な回答をおこなった318名を分析対象とした。女性は122名、平均年齢32.4歳、年齢の範囲25歳から56歳、平均勤務年数12.8年、有子率78.4%。男性は196名、平均年齢35.0歳、年齢の範囲28歳から60歳、平均勤務年数15.0年、有子率73.0%であった。

(2) 調査項目

年齢、性別、結婚などの人口統計的変数にくわえて、以下の項目について英語原尺度を邦訳したものを使用して調査した。邦訳は測定概念を理解した大学教員1名と大学院生2名によって注意深くおこなわれ、それらを英語教育に携わる大学教員が英語化したものと英語原尺度の項目との意味の一致が確認された。

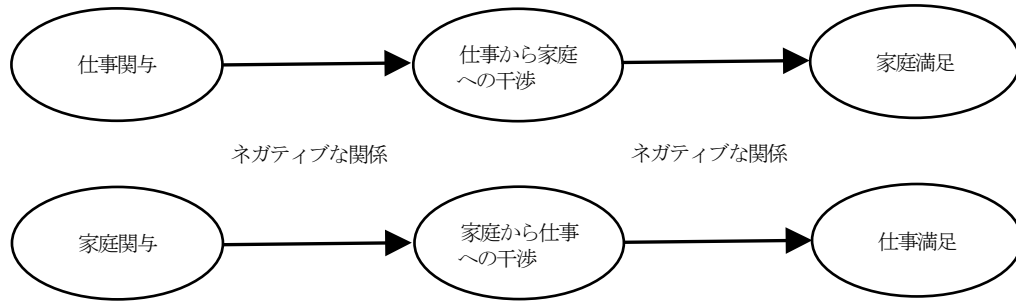


図1 価値的な関与、コンフリクト、満足に関する仕事と家庭の領域横断的關係

a. 仕事関与

Kanungoら（1988）による6項目尺度を使用した。得点が高いほど、働くことを価値づけ、それに心理的同一化しているといえる。本研究の信頼性係数は.90であった。本尺度の日本語版のみ、ワークコミットメントの他の形態との弁別的妥当性を含めて、すでに他で紹介されている（鷲見，2006；Sumi，2006）。

b. 家庭関与

仕事関と同様に，Kanungoら（1988）による6項目尺度を使用した。得点が高いほど，家庭領域全般を価値づけ，それに心理的同一化しているといえる。本研究における信頼性係数は.90であった。

c. 仕事から家庭への干渉

ワーク・ファミリー・コンフリクトの一形態として，Froneら（1992）が用いた2項目尺度を使用した。得点が高いほど，仕事領域のことがらが家庭領域によって妨げられていると知覚された程度が高いといえる。本研究における信頼性係数は.82であった。

d. 家庭から仕事への干渉

ワーク・ファミリー・コンフリクトのもう一方の形態である。仕事から家庭への干渉と同様，Froneら（1992）による2項目尺度を用いた。得点が高いほど，家庭領域のことがらが仕事領域によって妨げられていると知覚された程度が高いといえる。本研究における信頼性係数.90はであった。

e. 仕事満足

Hackmanら（1975）による自分の仕事全般に対する満足感を測定する3項目尺度を使用した。得点が高いほど仕事の満足感が高いことを示す。本研究における信頼性係数は.86であった。

f. 家庭満足

Kopelmanら（1983）が使用した自分の家庭に対する満足感を測定する3項目尺度を用いた。得点が高いほど満足度の程度が高いといえる。本研究における信頼性係数は.87であった。

2.3 結果

(1) 尺度値による因子構造と相関関係

まず，各尺度について主因子分析を行ったところ，固有値1.0以上を基準として，すべて単一因子構造を示した。各尺度に関する平均値，標準偏差，相関係数は表1の通りであった。仕事関与，家庭関与，仕事から家庭への干渉，家庭から仕事への干渉の平均値に性差が認められ，いずれも男性の方が有意に高い値であった（ $p < .05$ ）。仕事満足と家庭満足に性差は認められなかった。

相関係数をみると，因果モデルにおいて仮定された概念に相当する尺度間には，女性で仕事関与と仕事から家庭への干渉，家庭関与と家庭から仕事への干渉，男性では家庭関与と家庭から仕事への干渉，家庭から仕事への干渉と仕事満足に有意な相関が認められなかった以外，期待された方向性をもつ有意な相関が確認された。

(2) 仮定された因果モデルの構成

分析対象の因果モデルにおける構成概念に使用する観測変数として，仕事から家庭への干渉，家庭から仕事への干渉，仕事満足，家庭満足の各尺度は，もともと項目数が2ないし3項目と少ないため，すべての項目得点を用いた。6項目尺度であった職務関与と家庭関与尺度については，モデルの適合度の得やすさ，構成概念の内容妥当性，他の構成概念に対応する観測変数の数を考慮して，3項目を因子負荷量の高い項目から順に選定し（因子負荷量.83以上），分析にはその得点を使用した。

こうして選ばれた合計16項目について，すべての因子間に相関を仮定し，確認的因子分析を行ったところ，適合度はよく（GFI=.94，AGFI=.90，CFI=.98，RMSEA=.04），想定した6因子構造が支持された。

表1 平均値, 標準偏差, 相関係数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
女性 (n=122)							
1. 仕事関与	13.66	4.37					
2. 家庭関与	20.21	4.62	.15				
3. 仕事から家庭への干渉	5.77	2.12	-.12	.09			
4. 家庭から仕事への干渉	3.92	2.04	.26**	-.05	.34**		
5. 仕事満足	8.95	2.74	.24*	.05	-.01	-.25**	
6. 家庭満足	10.37	2.60	.00	.19*	-.36**	-.04	.14
男性 (n=196)							
1. 仕事関与	15.28	5.67					
2. 家庭関与	21.33	4.85	.01				
3. 仕事から家庭への干渉	6.29	2.22	-.28**	.15*			
4. 家庭から仕事への干渉	4.39	1.88	.03	.00	.19**		
5. 仕事満足	9.20	2.76	.29**	.01	.00	-.11	
6. 家庭満足	10.18	2.39	.00	.25**	-.22**	.02	.15*

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

(3) 仮定された因果モデルの検討1 —仕事関与から家庭満足—

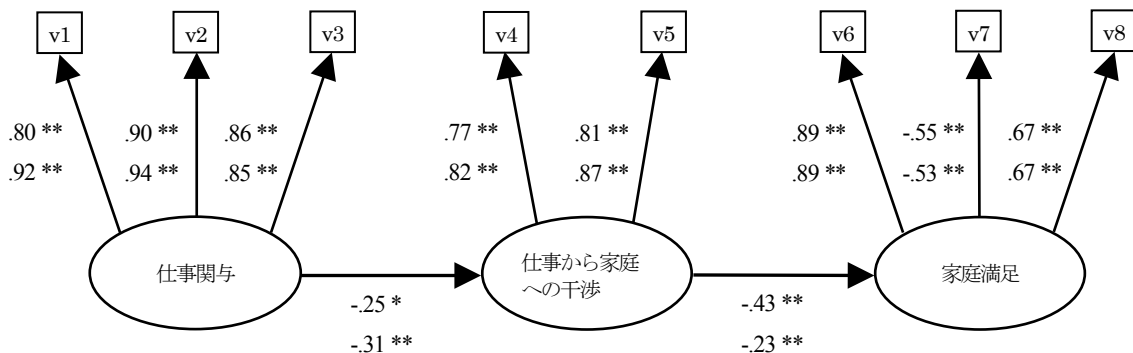
仮定された因果モデルの検証には共分散構造分析をもちい、男女の2集団について同時分析をおこなった。

まず、仕事関与によって影響された仕事から家庭への干渉がさらに家庭満足に影響を及ぼす因果関係について分析した結果として、標準化推定値を示したものが図2である。モデルの適合度からデータへの当てはまりはよいといえた (GFI=.95, AGFI=.91, CFI=.97, RMSEA=.05)。また、仕事関与と仕事から家庭への干渉のパス係数、仕事から家庭への干渉と家庭満足のパス係数は男女共に負で有意であった。これらのパス係数に有意な性差は認められなかった。

この結果から、男女共に仮定した構成概念間の因果関係が支持されたといえる。すなわち、仕事を高く価値づける傾向が強いほど、仕事が家庭生活を侵害することによる葛藤はより弱く知覚され、そのことが家庭への満足感を高める傾向を、共働き世帯の夫婦がもつ可能性を確認することができた。

(4) 仮定された因果モデルの検討2 —家庭関与から仕事満足—

家庭関与から、家庭から仕事への干渉を通じて仕事満足へ至る因果モデルを分析したところ、モデルの適合度は先に分析したモデルと同様の値であった (GFI=.94, AGFI=.90, CFI=.96, RMSEA=.05)。図3に示した標準化推定値からわかるように、構成概念間の有意なパス係数は女性で仕事への干渉から仕事満足のみであり、男性には認められなかった。



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

値は標準化推定値であり、上段が女性、下段が男性。誤差変数は省略。

図2 仕事関与から家庭満足への領域横断的關係の分析結果

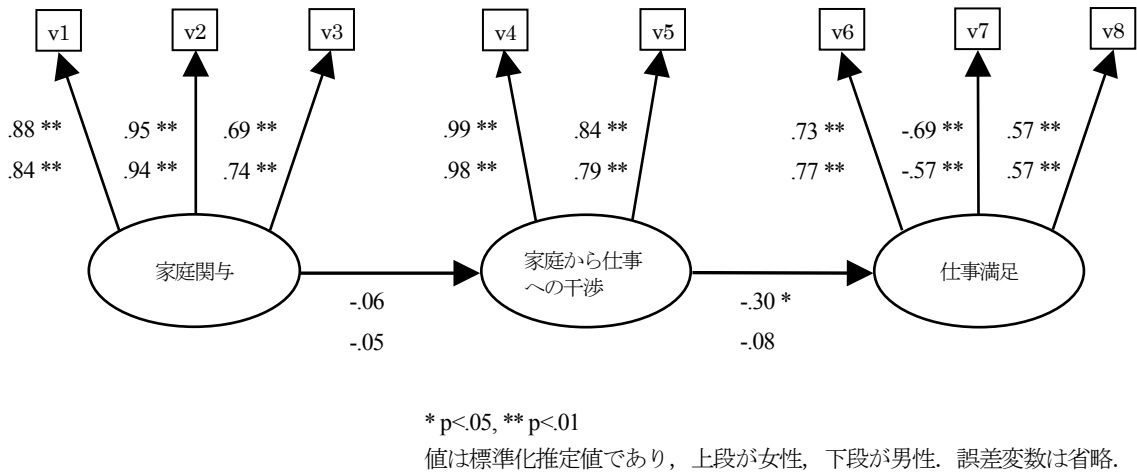


図3 家庭関与から仕事満足への領域横断的關係の分析結果

したがって、女性で仮説は部分的に支持され、家庭領域による仕事への干渉による葛藤を強く報告するほど、家庭への満足感は低い傾向が認められたものの、仮定された因果モデルにおける家庭への価値づけの役割は認められなかったといえる。一方、男性では仮定された構成概念間の因果関係は部分的にすら支持されなかった。なお、家庭関与から家庭から仕事への干渉のパス係数に男女で有意な差はなかった。一方、家庭から仕事への干渉と家庭満足とのパス係数には有意な性差が認められ (p<.05)、男性よりも女性の方が絶対値の大きな係数であったといえた。

2.4 考察

(1) 尺度値による性差と相関関係

因果モデルの検討結果をみるまに、尺度値による性差と相関関係について結果を確認する。

性差として、女性に比べ、男性は仕事と家庭をより高く価値づけ、仕事と家庭における双方向のコンフリクトをより強く知覚しているといえた。家庭をもつ男性にとって、家庭を含む生活全般を支えていくための仕事と、支える対象としての家庭の双方を重要と考える信念は、共働き世帯とはいえ、妻よりもやや強いといえる傾向がみとれる。しかし、尺度値をみる限り、さほど大きな性差があるといえそうにない。

最近の調査結果をみると、望ましい生き方としての仕事と家事・育児等との組み合わせに対して、共働き世帯の女性では、仕事もするが家事・育児等優先との回答が54.2%と最多であり、仕事も家事・育児等も同等との回答35.3%がこれに次ぎ、他の回答を大きく上回っている。一方、共働き世帯の男性では、家事・育児等もするが仕事優先との回答が60.3%と最多であり、これに次ぐ仕事も家事・育児等も同等との回答24.4%が他の回答を明らかに上回るものであった (労働政策研究・研修機構, 2010)。また、ワーク・ライフ・バランスに関する調査結果から、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」を単独もしくは複数の組み合わせで優先させたいとする希望を20歳から60歳未満でみると、「仕事」と「家庭生活」両方を優先させたいと考える割合が女性33.8%、男性30.3%と最も高く、次いで「家庭生活」の優先希望が高く、これは女性29.6%で男性22.5%を上回っている。しかし、「仕事」のみの優先希望は男女共に数%と低いものであった (内閣府大臣官房政府広報室, 2008)。これらの調査結果間の相違には、質問の形式や対象者の属性の他に、家庭領域の問い方の違いが大きく影響していると考えられよう。また、両調査結果共に、仕事と家庭への価値づけを直接尋ねてはいない。しかし、共働き夫婦にとって、仕事と家庭の両領域はいずれも重要であり、高い価値が付与されていることを改めて確認できる内容であり、本研究結果もこれを支持するものであったと考えることができよう。

2方向のワーク・ファミリー・コンフリクトの程度が共に男性でより高かったことは、女性の方が高いとする日本人を対象とした過去研究と一致しない結果であった (金井, 1992; 渡井ら, 2006)。これには、欧米における研究をまとめた際に記したように、測定に用いられた尺度の相違による影響も指摘できるだろう (Allenら, 2000)。また、こうした生活領域間のコンフリクトには時間、ストレス、行動といった3つをベースとした既述の形態が考えられるなど、概念内容に一定の幅があることも測定尺度の多様性と結果の相違を生む理由になっていると考えられる。ワーク・ファミリー・コンフリクトにおける性の効果については、さらに詳しい確認が必要といえる。

(2) 仕事関与から家庭満足に至る因果モデル

仕事と家庭といった異なる生活領域への価値づけと満足感を領域横断的に媒介するワーク・ファミリー・コンフリクトの役割について、仮定された因果モデルの検討を男女別に行った結果、仕事関与から家庭満足に至るモデルは男女共に支持された。有職配偶者をも

つ就労者は、男女の別なく、仕事を重要視する態度が、現在の仕事領域から家庭領域への干渉すなわちコンフリクトを緩和し、コンフリクトが緩和されることで家庭に対する満足感が向上する可能性をもつといえそうである。また逆に、仕事への価値を見出せず、その重要性を低くみなす態度が、仕事による家庭への干渉を強めてしまい、結果として家庭に対する満足感の低下を招来する傾向が認められたことになる。

仕事を価値づける信念あるいは態度は、個人的資源の傾注が当然のこととされる仕事によって、家庭へ及ぼされる干渉を感じにくくさせ、仕事から家庭へと流出する悪影響を減じさせることで、結果として、家庭に関するポジティブな感情の生起を促進する効果を生じるといえるのかも知れない。この推測に関しては、家庭満足以外の結果変数を用いるなどして、さらに詳しい検討をすることが必要である。

(3) 家庭関与から仕事満足に至る因果モデル

もう一方の因果関係である家庭関与から仕事満足に至る領域横断的な影響は、予想と異なり、男女共にほとんど支持されなかった。先の因果モデル同様に、家庭に価値を強くおくほど、生活において重要視される家庭が仕事生活を妨げているとみなしにくい傾向が生じ、仕事への満足感が増大するといった仮定は認められなかったといえる。

この仮定が支持されなかった理由として、尺度値の相関関係(表1)に認められたように、家庭を重要視する態度と家庭による仕事への干渉との関連の弱さを、まずは指摘することができよう。いかに家庭への価値を高く抱いていたとしても、家庭が仕事に及ぼす干渉という形態のコンフリクトは社会的に許容されにくいものであることから、家庭関与と家庭から仕事への干渉との関係はほとんどないのかもしれない。

この因果モデルで唯一有意であったパス係数は、女性にのみ認められた家庭から仕事への干渉と仕事満足のパス係数であった。一般には両者の間にはネガティブな相関関係が期待されてきた(Fordら, 2007)。分析したモデルにおいても、有意なパス係数はネガティブな値であった。一方、たとえば金井(2002)も共働き世帯の男性従業員において、家庭から仕事への干渉と仕事満足と有意な関係を支持していない。また、メタ分析結果(Fordら, 2007)を見ても関係は弱いといえ、本研究結果のパス係数も低い値であった。したがって、家庭から仕事への干渉と仕事満足の間には、性にかかわらず、予想されるほど明確な関連はないといえるのかもしれない。この関係は他者からのサポートや本人のコンフリクトへの対処スキルといった変数の影響を受けている可能性もあることから、家庭から仕事への干渉と仕事満足の関係は、これらの変数を組み入れ、さらなる検討が必要といえよう。

(4) 2形態の関与とワーク・ファミリー・コンフリクトの関係

ワーク・ファミリー・コンフリクトの先行要因として取り上げた仕事関与と家庭関与は、それぞれ現在個人が就いている職務と現在の家庭に対する心理的同一化を準備する要因として位置づけられるものである(鷲見, 2006; Mathieuら, 1990)。たとえば、総体としての家庭そのものを、個人にとって意義が大きく、高い価値を持つと考え、行動する者は、現実の家庭により強く同一化し、実際に担っている家族役割に関与するようになると期待することは難しくないだろう。つまり、仕事と家庭に対する2形態の関与はポジティブな関係をもつと考えられる。

こうしたことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関係において、これら2形態の関与が、一方はポジティブ、他方はネガティブといった逆の方向性を示す点は一見説明をつけがたい事象と考えられる。この矛盾した関係は他の関連変数の介在によって引き起こされている可能性があるだろう。たとえば、先に触れた他者からのサポートや本人のコンフリクトへの対処スキルをはじめとする個人的資源、能力・スキルなどである。いずれにしても、仕事関与と家庭関与の性質、それらと現在従事する職務や家庭役割への関与との関係について、理論的観点からもより詳しく検討していく必要がある。

(5) 本研究の限界

ここで報告した調査研究の主な結果は、まず、共働き世帯の夫と妻共に、仕事に価値をおく態度と家庭への満足感の領域横断的關係をワーク・ファミリー・コンフリクトの一形態である仕事から家庭への干渉が媒介する因果モデルが支持されたことである。一方、家庭から仕事への干渉が家庭に価値をおく態度から仕事に対する満足感への関係を媒介する因果モデルは、ほとんど支持されなかった。しかし、本研究には、調査対象者の属性における制約や人数が比較的少ない点、横断データであることなどの限界がある。したがって、これらの結果の一般化は慎重になされるべきであろう。

3 ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクトの今後と課題

ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクトに関する全般的な考察として、これまで整理してきた両概念の内容と実証研究結果を踏まえ、両概念における今後のあり方と課題について、いくつかの事項・側面から整理してみたい。

(1) 生活領域とその連関

生活領域といっても、画定された実体がそこに独立して併置されているわけではない。仕事や家庭といった生活領域は言語であり、

個人の生活を便宜的に分節化したものに過ぎない。現実には仕事と家庭の線引きが可能な経験もたしかに珍しくはない。しかし、生活領域の区別が明確にできず、混在する事態に日常出会うことのない者はまれであろう。

家庭をもつ就労者にとって、いつ、どこで、どんな作業をしようとも、主体が同一の個人である以上、仕事領域と家庭領域それぞれにおける行動のすべてが無関係に存在することは、通常考えにくいのではないだろうか。仕事において生じた感情が家庭役割を遂行する間に、常に意識されることはなくとも、その影響を完全に阻止することは通常困難といえよう。家族が生活に困ることで、有償労働は糊口を凌ぐための貴重な源とみなされ、激務で心身共に疲弊しきったときには、それまで気づかなかった家庭の安らぎがかけがえのないものであることを知る。個人の複数の生活領域はときに疎遠になり、ときに密接に関連し、影響を及ぼし合うものである。

生活領域のインターフェイスでは、領域それぞれが何ら交流なく、分離しているようにみえる場合もあれば、双方向でさまざまな形態のものが盛んに流出、交換されていると意識される場合もある。もちろん、積極的に失われたものを補い、他で代替するなど、意図的にそうした交換を行う場合もあるだろう。個人的な経験に照らしてみても、個人の生活領域間の関係とはこのようなものであるように思われてならない。そして、この意見は、生活領域の別が恣意的に設けられたと言えるのであれば、抱かれて当然のものであると考えられる。生活領域間のインターフェイスに関するモデルを考えた場合、流出、補償、分離など、いずれのモデルもありえるといえよう。過去の研究結果をみても、特定のモデルを支持する研究と支持しない研究が混在している。実際の生活領域間における連関のありようは多様な条件あるいは要因によって大きな影響を受け、条件次第で、いくつかの状態が存在しうるものと推測される。もしそうであるならば、インターフェイスに関するモデルの単純な妥当性よりも、それらを成立させる条件・要因を明らかにする方向へ研究を転換すべきかもしれない。

(2) ワーク・ファミリー・コンフリクト研究の対象者

ある生活領域での役割遂行がときに他の領域における役割遂行を妨げることも想像に難くはない。これは、就労者をはじめ、複数の生活領域をもつ者、多重役割を担う者であれば、専業主婦や児童・生徒でも日常的に経験する可能性は十分にあるといえる。併存する欲求の目標における誘発性によって生じるコンフリクト同様に、生活領域間のコンフリクトは個人内の葛藤であり、多くの老若男女が日々遭遇する事態に違いない。

一般に生活領域間のコンフリクトはストレスフルな出来事であり、個人の心身の状態や行動に望ましくない結果を招来する要因と考えられている。したがって、原因を把握し、発生機序を明確にすることで、必要に応じた防止策や緩和措置を可能とする努力が求められる。そこで、就労者を対象にしたワーク・ファミリー・コンフリクトを中心に、欧米では多くの研究結果が積み重ねられてきていることは既述の通りである。しかし、これも既に述べた通り、日本では未だ不十分な状況にある。

生活領域間のコンフリクトが多くの人々によって経験される有害な事態であれば、注目すべきは就労者、あるいは共働き世帯の就労者に限られるべきではない。単身者、高齢者や児童などの非就労者など、さまざまな属性をもつ集団が研究対象とされるべきである。多様な集団におけるさまざまな生活領域間の連関に着目し、コンフリクトの原因や発生機序を探究する研究が求められているといえよう。

(3) ワーク・ファミリー・コンフリクトの先行要因

ワーク・ファミリー・コンフリクトの原因や発生機序を改めて考えてみると、環境条件による個人差も比較のおおきな役割を演じているといえよう。家庭において乳幼児、多くの扶養家族、あるいは要介護老人等を抱え、重要な依存的ケア責任 (dependent care responsibilities) を負う個人や、長時間労働や高いノルマを当然とする組織文化・風土をもつ職場、介護や育児といった非仕事領域での作業に配慮した制度をもたない職場の就労者は、時間、ストレイン、行動のいずれの点からみても、より高いワーク・ファミリー・コンフリクトを引き起こしやすいであろう。既述のクロスオーバー効果、つまり夫婦間の相互影響性も認められてきている。このように多様な環境条件をはじめとした個人差が想定される中、個人一般のコンフリクトを十分に説明可能な先行要因を絞り込むことは、かなり厄介な問題のように思われる。

そうしたワーク・ファミリー・コンフリクトの先行要因として、前節で紹介した経験的検討では仕事と家庭を価値づける態度を取り上げたのであった。この信念に基づく態度はコンフリクトの代表的な先行要因に数えられてきていないものである。しかし、ワーク・ファミリー・コンフリクトは仕事と家庭にまつわる価値規範と深く関連づけられるものである。これは、今日ワーク・ファミリー・コンフリクトが注目されるに至った理由の1つである。伝統的性別役割分業から新性別役割分業への変化を機に、仕事と家庭の両立に関する規範が就労女性に強く作用した (佐藤・御船, 2006) といわれることから明らかであろう。

さらに、ワーク・ファミリー・コンフリクトの生起には個人による生活への欲求や期待、それらに影響を及ぼす信念がはたらきをもつといえる。たとえば家族の介護に、自分自身の満足や期待、世間体や他の家族の希望を満たすことのできる要求水準を設けるものの、現在の職務が多忙で休暇もとりにくいため、その要求水準をおおきく下回る時間と労力しか利用できない場合、仕事から家庭への干渉が知覚されるだろう。ここではコンフリクトの規定因として、設定した要求水準があり、そこに個人がもつ価値観、規範意識といった信念が色濃く反映されているといえる。ワーク・ファミリー・コンフリクトの要因を理解するため、仕事や家庭に対する信念にさらに注目する必要があるといえよう。

(4) 生活領域間の連関における2側面

ワーク・ファミリー・コンフリクトはこれまで多重役割が否定的な結果を導くという前提から考えられることが多かった。しかし、ポジティブ・スピルオーバーの存在が認められるに至って、個人の資源は豊富であり、拡張可能と考えられる傾向 (Marks, 1977) を背景として、さいきんでは多重役割の効果に対する見方が変わりつつある。そして、このことは仕事と家庭の両生活領域の連関のとりえ方にも影響を与えつつあるといえる。

注目されてきた多重役割が担う利点には、ソーシャルサポート、さまざまなスキル、自尊感情、心身の健康といったポジティブな要素を向上させる可能性がある (Frone, 2003; Parasuramanら, 2002; Sieber, 1974)。ある理論モデルでは、役割経験によって5種の資源、すなわち、対人スキルや対処スキルといったスキル、自己効力感 (self-efficacy) や楽観性といった心理的・身体的資源、ネットワークや情報といった社会資本的資源、柔軟性、物的資源が個人に提供されると仮定している (Greenhausら, 2006)。そして、これらの資源が他の役割の遂行を直接・間接に改善すると考えられている。すなわち、多くの役割をもつほど、個人は有用な資源を蓄えることができるという仮説である。

さらに、異なる生活領域の役割は、その役割の質が良いことを条件として、ポジティブに機能する可能性をもつとの指摘がある (Barnettら, 2001)。つまり、ネガティブ・スピルオーバーは生活領域における役割の質に問題がある場合に生じやすいといえるのである。役割の質が良好な場合に、多重役割は肯定的にはたらくといえることができる。

理論的な研究枠組みや仮説モデルに基づくことは研究上重要だが、生活領域間の連関を捉えようとする際に、コンフリクトのようなネガティブな面のみを前提とすることは不十分であろう。仕事と家庭の関係についても、ポジティブな側面を見逃さず、両面の関連や生起条件を含めたモデルを検討していくことが求められているといえよう。

(5) ワーク・ライフ・バランスの意味

指摘したように、ワーク・ファミリー・コンフリクトは、条件次第で仕事と家庭領域の双方にかかわる者すべてが経験する可能性をもつといえる。生活領域間にコンフリクトが生じた状態はそれらの調和あるいは両立に支障を来しているときとみなすならば、理想的なワーク・ライフ・バランスとして、仕事と非仕事領域の間にコンフリクトのない、調和のとれた状態を実現させた状態で維持することは、相当に困難なことといえ、あくまでも理想であるといえよう。

この点からも、本章冒頭に記した通り、ワーク・ライフ・バランスは仕事と生活の最良の均衡点を指すのではなく、生活領域同士の関係を個人が調整可能な条件が整った状態と意味づける方が相応しい。たとえば、仕事と家庭いずれかの領域で生じたネガティブ・スピルオーバーを個人が自覚した場合、自身の意思決定にしたがって調整ができる環境である。つまり、ワーク・ライフ・バランスとは仕事と非仕事領域の関係自体を指しているのではなく、関係を成立させる基盤として、個人の欲求や期待に基づいた調和あるいは両立を実現させるための条件や環境を意味しているのである。

(6) ワーク・ライフ・バランスの被影響者

いうまでもなく、個人のワーク・ライフ・バランスの影響は他者に及ぶ。生活を共にしていれば、ワーク・ファミリー・コンフリクトにおけるクロスオーバー効果同様に、夫婦間で何らかの影響を及ぼし合うであろうし、この影響は共働きでなく、一方が非就労であっても生じる可能性は十分にある。また、共働き世帯の子どもの生活は、両親のワーク・ライフ・バランスによって非就労者に及ぼされる間接的影響を受ける典型例といえよう。職場に限ってみても、就労者個人の生活領域間の調整が、上司や同僚の仕事とまったく無関係とはいえない場合も多いであろう。

個人は社会との関係に基づいて、そこにあるのであり、社会との関係そのものといえる存在である。ワーク・ライフ・バランスの被影響者について考えるとき、一個人の仕事と生活の調和あるいは両立は、少なくとも個人とかわりをもつ人々の問題である。先に指摘したように、他者の生活への影響や責任まで含めて、自分のワーク・ライフ・バランスについて考える必要があるだろう。

(7) ワーク・ライフ・バランスとライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは、個人の仕事と非仕事、もしくは生活全体における仕事領域のあり方を対象として、領域間の調和や両立を図ろうとすることである。ここでいう個人は就労者を指すものであるが、たとえば「ワーク」を学習活動に置き換えれば生徒や学生の問題であり、家事労働に置き換えれば主婦の問題と重なるものとなる。また、「ワーク」を家庭生活に代えることで、家庭と非家庭領域の調整や両立、余暇生活に代えれば、余暇と非余暇領域の調整や両立を指す概念として、仕事以外の生活領域に視点を移して、個人の生活領域間を眺めることができる。

このように、焦点を当てる対象者や生活領域を変えることによって、ワーク・ライフ・バランスと同型のものを作り出すことができる。これらは「生活における様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」を指す概念として、ひとまとめにすることができる。このワーク・ライフ・バランスあるいはそれと同型の状態を総称したものが、ライフ・バランス (life balance) である。

ライフ・バランスは就労者のみならず、すべての人が対象となり得るもので、複数の生活領域間の調和や両立を考えるための視点を

提供してくれる。ワーク・ライフ・バランスは、このライフ・バランスの特殊な形態もしくは下位類型の1つであることへの留意が、仕事領域に偏った見方を防ぎ、就労者個人のワーク・ライフ・バランスの影響が及ぶ非就労者の生活を考慮しやすくなるといえよう。

(8) ワーク・ライフ・バランスに関する誤解

上記のワーク・ライフ・バランスの適切な意味について、正確な理解が一般に十分普及しているといえない現状がある。これまで触れてきたものも含め、代表的な誤解には以下がある（佐藤，2008；佐藤ら，2010）。

- a. 仕事と生活の最良の均衡点を指すものである。
- b. 少子化対策であり、既婚女性就労者の子育て支援と同じことである。
- c. キャリア継続支援は含まれていない。
- d. 育児休業や短時間勤務といった両立支援制度の導入さえすれば成立する。
- e. 経営状況に余裕のある企業の問題であり、1つの福利厚生施策としてコストを増やすもの。
- f. 労働時間短縮のみが目的の施策である。
- g. 実現によって生産性や企業競争力が低下する。
- h. 仕事中心の生活様式を否定するものである。
- j. 仕事と非仕事の同等化を目標としている。
- j. 実際には怠業の勧めのような面があり、怠業を意図する就労者に資してしまう。
- k. 企業側の一方的な労働時間短縮や残業削減を生み、従業員にとって収入減である。

こうしたワーク・ライフ・バランスに関する誤解は、個々の就労者が職務に取り組む態度や、各企業が留意すべき管理、教育の問題等、さまざまな要素が含まれており、多岐にわたっている。就労者に不利益をもたらしかねない誤解も多いものの、これらを正すことは就労者個人には困難なものばかりである。ワーク・ライフ・バランスの実現には企業側の努力が鍵となることは既に触れたが、ワーク・ライフ・バランスの正確な理解の確認といった非常に基本的な点から、企業努力が開始されるべきものであるということが出来る。しかし、より多くの人や組織によるワーク・ライフ・バランスという用語の正しい理解は、政府の取り組みによる影響もおおきいと考えられる。政府は、ワーク・ライフ・バランスの実現による利点をはじめ、企業による正しい理解の促進をより強く押し進めるべきである。

(9) ワーク・ライフ・バランスと子育ての意義

ワーク・ライフ・バランスに対する誤解の1つとして、少子化対策による子育て支援に等しいという理解を紹介した。一方、ワーク・ライフ・バランスが少子化対策と一緒に話題となる機会が多いことは、既に述べた通りである（金井，2007a）。柏木（2006）はそうした子育て支援に言及する中で、ワーク・ライフ・バランスの意義は、母親に対する育児支援のみでなく、父親の役割としての育児を促進し、父性を保護することにこそあると強く指摘している。

この主張の主な理由として、父親の育児不参加が母親の育児不安を高め（柏木・若松，1994）、多重役割への適度な主体的関与が父親の精神健康につながる（加藤・金井，2006）といった研究結果や、育児に専念しようとする母親の子に対する過剰対応の防止、子供の自律的な発達である「子育て」支援の必要性があげられている。さらに、有償労働のみに従事し、父親としての他の役割を果たそうとしない男性の発達不全を防止するだけでなく、「育自」としての育児参加によって、父親としての発達を促すことの重要性が強調されている。

柏木の憂いを込めた主張の意図は理解できるし、たしかに肯ける点はある。しかし、これまで述べてきた通り、ワーク・ライフ・バランスは個人の生活領域におけるさまざまな役割や、育児とは直接関係のない個人にとっても重要な意味をもつ概念である。また、「仕事」としての有償労働のみに従事する男性が発達不全に陥るという指摘は、やや偏狭な見方といえはしないだろうか。育児を含む父親としての役割を狭く限定せず、その役割の促進に社会的支援を傾注させる努力が望まれるとしても、父親個人の精神発達をワーク・ライフ・バランス実現の中心的意義とする主張は、偏った意味づけという印象をぬぐえない。そもそも生活領域間の調和における、単なる自己都合や無責任な意思ではない個人の選択の意味を重視する立場とは相容れない主張だろう。もちろん、父親としての役割を十全に果たることが可能な条件を整える必要はあるだろうが、ワーク・ライフ・バランスが実現すれば父親は育児参加するというのは、やや楽観的であるように思われる。

ワーク・ライフ・バランス実現への第一歩は、組織と就労者が共にワーク・ライフ・バランスについて正しく理解することであろう。こうした理解において、ワーク・ライフ・バランスの意義が、子育てとは直接関連のない生活領域や役割にもあるという点に留意すべきである。

(10) 雇用の柔軟性と非正規雇用の増加

ワーク・ライフ・バランスの実現には多様な働き方を可能にする雇用の柔軟性が不可欠である。男女雇用機会均等法が施行されてから四半世紀が経過する中で、複線型人事管理・コース別雇用管理等の施策も普及してきている。しかし、現在広く認められる雇用の柔

軟性は、企業にとっての雇用調整のしやすさという意味での柔軟性になってしまっている（山口，2010）。これが結果として、現在の非正規雇用の増加を生み出す一因になっているといえよう。この非正規雇用の増加は就労者にとって、働くことの誘因を減少させ、仕事動機づけや労働生産性を低下させていると指摘されている（山口，2010）。

ワーク・ライフ・バランスへの寄与に欠けた雇用の柔軟性が生じる背景には、組織による就労者の視点の弱さもしくは配慮不足、もっといえば身勝手な就労者軽視の姿勢、理念や長期的なビジョン・方針の不十分さ、人材にまつわる企業文化や職場雰囲気の改善の不適切さ等の問題があると考えられる。こうした問題を解消していくことが、雇用の柔軟性確保、ひいてはワーク・ライフ・バランスの促進に繋がるであろう。

(11) 労働時間短縮の必要性

労働時間短縮もまた、非仕事生活との調和を個人がとりやすい環境の創出に必要な条件整備の1つといえる。日本の年間総実労働時間は90年代初期から最近までに漸減しているものの、これはパートタイム労働者比率の増加によってもたらされたものであり、一般労働者とパートタイム労働者の別では労働時間にほとんど変化がない（内閣府仕事と生活の調和連携推進・評価部会・仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議，2010）。バブル崩壊後、新卒者採用抑制によって30歳台を中心に若い世代の労働時間が増え、非正規従業員が大幅に増加している。さらに長期的に見て、日本人就労者の長時間労働の傾向は週休2日制普及前から30年間変化していないのである（大沢，2010）。

また、国際労働機関（ILO）常任理事国である日本は、ILO第1号条約「工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約」や第47号条約「労働時間を1週40時間に短縮することに関する条約この条約」を含め、労働時間関連のILO条約を未だ1つも批准していない。

すでに述べた通り、「仕事と生活の調和憲章」の制定と改訂など、ワーク・ライフ・バランスに官民一体となって取り組む姿勢が強調されてきている。ワーク・ライフ・バランスを真剣に実現しようというのであれば、政府として労働時間関連のILO条約批准に動き出す必要があるのではないだろうか。ワーク・ライフ・バランス実現の必要性からも、労働時間短縮を着実に進めていく時期に来ているといえよう。

(12) 労働生産性とワーク・ライフ・バランス

総実労働時間とネガティブな相関関係をもつのが労働生産性である。日本の労働生産性は、2009年で主要先進7か国中最下位、OECD加盟33か国中第22位とかなり低迷している（日本生産性本部生産性総合研究センター，2010）。喫緊の課題である日本の職場における生産性向上を図るためにも、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの推進を試みる価値があるといえそうである。

2008年を「仕事と生活の調和元年」とうたったものの、上記の労働時間関連のILO条約批准を含め、政府によるワーク・ライフ・バランス関連の施策は遅々として進展をみせない。法律や制度の整備等によって企業の取り組みを牽引する役割は国にある。しかし、課せられた役割を政府が十分に担ってきているとはいえないのである（大沢，2010）。問題が山積する日本の産業・経済立て直しのために、政府は声のみでなく、直ちに本腰を入れて相応しい役割を遂行すべきである。

(13) ワーク・ライフ・バランスに対する信念の影響

個人による生活領域間の調整を可能にする条件には、組織と行政によるさまざまな制度の充実の他にも、就労者がそれらの制度を利用しながら主体的に生活経営をするための教育や訓練の機会が含まれる。こうした機会創出もワーク・ライフ・バランスの実現のために求められているのである（佐藤ら，2006；佐藤ら，2010）。

このような条件整備あるいは環境充実の努力を通じながら、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、一定の社会規範や信念の変化が期待されるだろう。社会規範や信念の変化の重要性は、前節の検討結果に示された、仕事に関する信念に基づく態度と仕事から家庭への干渉との関連からも示唆される。

こうした信念の中には、前述の誤解同様に、ワーク・ライフ・バランスの達成を阻害すると考えられるものもある。そうした信念の代表の1つに、組織における女性へのネガティブ・ステレオタイプがある（山口，2010a）。たとえば「女性は結婚や出産で離職するため、人材投資は無駄」「女性は男性より生産性も向上心も低い」といった信念である。こうしたステレオタイプはワーク・ライフ・バランスに向けた施策の策定と実行への取り組みから組織を忌避させてしまうだろう。仕事と家庭を真剣に両立させようと奮闘する女性にとって、たいへん迷惑な決めつけである。しかも、この決めつけは組織による自己充足予言となって、実際に同様の行動を女性就労者にとらせてしまっている可能性が指摘されている（山口，2010a）。信念が不都合な結果を引き起こし、悪循環によって改善が困難となる典型的な例といえるだろう。誤解や決めつけは意識の届かないところで、組織と就労者を縛り付け、そこから抜け出しにくい構造を生み出し、不利益を生じ続けさせてしまうものである。組織と就労者双方が常に注意を払うべき問題といえよう。

(14) ダウンシフターズからの要請

すでにまとめた通り、ワーク・ライフ・バランスの実現は社会全体にとっておおきな意義をもつといえる。企業にとってはもちろん

のこと、就労者の問題としてみても、その意義は共働き世帯の夫婦や育児が必要な女性就労者に限定されるものでは決してない。

近代社会が目指した社会的拘束の縮小がますます進みつつある中で、価値の多様化・自由化、個人化・私事化が進行することによって、これまで広く社会的支持を得てきた生活様式や人生行路に代わるオルタナティブな生き方を積極的に肯定し、希望する者が増えてきている。都市部在住で大企業に勤務する高学歴の若年ホワイトカラーでは、8割が出世よりも家庭を重視し、半数以上が収入よりも自由時間を重視するとの調査結果がある（労働調査協議会，2004）。同調査では、5人に1人が収入と支出を減少させてでも「自分らしい生活」を希望している。学校教員などで増加している降格希望者の一部もこうした選択を積極的に行った結果といえよう。このような、いわゆるダウンシフターズ（downshifTERS : Schor, 1999）は、最近の社会的動向から、若年層のみならず、さまざまな年齢層で徐々に増加していく可能性があるという印象をもつ。

少子高齢化が進む中、ダウンシフターズの増加傾向は労働力不足を加速させかねない問題とみることもできよう。しかし、従来の価値観にとらわれない、柔軟で多様な生活を個人が自由に選択できるようにすべきという規範意識が浸透してきた結果の一端であるかのようにもみえる。こうした動きが、今後、就労者による今以上に強いワーク・ライフ・バランス実現への期待と要求となって表れてくるのだろう。政府や多くの企業が具体的な施策の実行に踏み出すのが、その後になってしまうことのないよう願うのみである。

(15) ワーク・ライフ・バランスと「自分らしさ」

ダウンシフターズの要請にも登場する「自分らしさ」という語句には注意が必要である。そもそも「自分らしさ」を人はどの程度把握できているのだろうか。「自分らしさ」を捉える際に、即自的で変化しにくいといった実体としての性質が「自分」にあることを、当然のことのように信じ込んでいはいないだろうか。また、「自分らしさ」を決めつけることによる、自分の可能性の限定と抑制、柔軟性や可塑性の低下といった否定的な側面、重要な関係にある他者への影響、周囲や自分自身の将来に対する責任にまで思い及んでいるものだろうか。

近代社会は個人の外にある枠組みを、因襲的で自由を奪うものとして弱体化させたことで、個人が「自分らしさ」を測る基準、つまり自分自身を理解し、評価し、ときに修正するための基盤を個人外の枠組みに依拠させづらくしてしまった。「自分らしさ」を測る基準をどこに求めればいいのか、という問いに近代社会が用意した1つの答えは、自分自身の内に、というものである。

先述した柏木（2006）は心理学者らしく、ワーク・ライフ・バランスの意義を個人の精神発達の促進に求めている。精神的成熟の進展は、一般に自分の内の「自分らしさ」に関する基準を生みやすくさせ、それを意識的に適切に利用しやすくさせるであろう。個人はそのことによって、生活に関する主体的な計画と意思決定を行い、よりの確かな実行が可能となる。ワーク・ライフ・バランスは、そうした個人にとって、さらに相応しい状態を促してくれるであろう。ワーク・ライフ・バランスの価値として、こうした良循環を現代の就労者にもたらす可能性を加えることができるかもしれない。

また、仕事と非仕事領域の調和を個人の希望に沿って調整できることが、「自分らしさ」を再検討する余裕をもたらす可能性があるならば、これもワーク・ライフ・バランスの意義として認めることができるだろう。「自分らしさ」の基準や自分自身の基盤が、社会とは独立に、自分の内に存在するというのは、近代化を通じて根拠を付与されたかみえる偏向した信念といえるのではなかろうか。他者、社会との相互構成的な関係を基礎にして導き出すことのできる「自分らしさ」について、自分自身のみを見つめて理解したつもりになることは、もちろん成人でもしばしば認められるとはいえ、ある意味で「子供じみた行為」といってよいだろう。精神的成熟は、なによりもまず、「自分らしさ」と関連する基準の性質に気づかせてくれるものであるはずである。自分と社会との緊密な結び付きを意識の中に取り戻し、「自分らしさ」の基準を見直す契機がワーク・ライフ・バランスという施策によって与えられることは、個人のウェルビーイングにとっても望ましいことといえよう。

(16) ウェルビーイングにおけるワーク・ライフ・バランス

欲求不満の解消あるいは欲求満足が、少なくとも短期的には個人の満足感、幸福感を高めることは、容易に想像できよう。もちろん、異なる生活領域における様々な活動を希望どおりに調整できなければ問題を感じ、思い通りにできればその不満は解消する。「男は仕事、女は家庭」の伝統的性役割観に代わる、「男は仕事、女は仕事と家庭」の新性役割観をみれば、女性は子育てと仕事の両立問題を生じやすいことから、満足感や幸福感を比較的損いやすい状態におかれていると考えることができる。その一方で、育児と就労の両立が女性の生活満足度を高めることが、大規模な調査の結果から報告されている（白石ら，2007）。こうしたことから、ワーク・ライフ・バランスは個人の満足感や幸福感にポジティブな効果をもたらす要因であることがわかる。そもそも、ワーク・ライフ・バランスだけでなく、ライフ・バランスがウェルビーイングの規定因だといえる。

既に触れたOECDの「より良い暮らし指標」には、その要素の1つとして「生活満足」が含まれている。日本の「生活満足」の値は4.5と、対象34か国中、最下位から7番目である。対象国平均で59%が「自分の生活に満足」との回答を寄せているのに対し、日本におけるその回答は40%から得られたのみである（OECD, 2011）。経済的豊かさにかかわらず、生活満足や幸福感が高いとは言えない日本の状況は以前から指摘されている（Myers, 1993）。自殺者数の高止まり傾向、精神疾患の増加など少子高齢化にまつわるさまざまな課題が声高に叫ばれる中、最近の震災や深刻な原子力発電所事故によって多くの国民に健康への不安が広がる等々、長寿大国で暮らす我々のウェルビーイングは一体どうなってしまうのかと首をかきげたくなる事柄に接する機会も珍しくはなくなってしまっている。

る。

こうした状況に、「日本の社会はおかしい」といって諦観してはいられない。正すべきと考えられる既知の事柄を1つ1つ望ましい方向に向けていく着実な努力がなされるべきであり、それは政府や企業にすべて委ねられたことではなく、私たち1人1人に求められている行動である。ワーク・ライフ・バランスはこうした努力を傾注すべき重要課題の1つといえよう。

そして、ワーク・ライフ・バランス実現へ向けた行動として、私たちがまずすべきことは、ワーク・ライフ・バランスの意味とウェルビーイングにおける位置づけの正確な理解にあるといえるかもしれない。しかし残念ながら、ワーク・ファミリー・コンフリクトをはじめ、生活領域間の連関について、十分に理解されたとはいえない。私たちの努力を進めていくためにも、ワーク・ライフ・バランスに関する研究のさらなる進展がもたれる。

4 結びにかえて

本稿では、生活領域間のバランスとコンフリクトを取り上げ、ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する経験的検討結果の報告をくわえながら、概念や過去研究の結果を紹介し、課題や今後のあり方に関する考察を試みた。経験的検討からは、仕事を価値をおく態度を先行要因、家庭に対する満足感を結果変数とした場合に、ワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介とする領域横断的關係が共働き世帯の就労男女に認められた。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ライフ・バランスについては、研究課題として、そして個人、組織、そして社会が抱える課題として、日本における取り組みは未だ十分といえず、解明・解決すべき多くの点が残されているといえた。

職場が就労者にとってより魅力ある場となり、個人的資源の投入を促す条件を提供できなければ、働き手は職場や社会の期待から逸れていってしまうだろう。同時に、働き手は意欲を失い、ウェルビーイングは悪化し、家族を含む周囲との関係にも悪影響を及ぼしかねない。社会、組織、就労者の三方が悪しという結果である。さまざまな難題が山積する日本社会にあつて、行政、企業、そして就労者を中心とした個人が生活領域間の関係をさらに理解し、よりよくしていく努力を進めていくことで、三方良しを現実のものとしなければならない。

参考文献

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5, 2000, 278-308.
- 天野馨南子「従業員モチベーションへの影響」佐藤博樹・武石恵美子編『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, 2008, 89-103.
- 裴智恵「日本と韓国における男性の「ワーク・ファミリー・コンフリクト」」『慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要』60, 2005, 152-156.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 2001, 781-796.
- Byron, K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 2005, 169-198.
- Dubin, R. Industrial workers' world: A study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 4, 1956, 131-142.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Journal*, 25, 2000, 178-99.
- Evans, P., & Bartolme, F. 1984 The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92, 2007, 57-80.
- Frone, M. R. Work-family balance. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003, 143-162.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 1987, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 1992, 65-78.
- 藤森克彦『仕事と生活の調和連携推進・評価部会仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（第13回）資料 英国におけるワークライフバランス推進に向けた取り組みとその実態』2010.
- 藤本哲史・吉田悟「ワーク・ファミリー・コンフリクト—ふたつの研究潮流と経営組織における問題点」『組織科学』33, 1999, 66-78.
- Goode, W. J. A theory of strain. *American Sociological Review*, 25, 1960, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 1985, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 2006, 72-92.
- Guest, G. Perspectives on the study of work-life balance. A discussion paper prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, March 29-31, 2001.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 1975, 159-170.
- 久井志保「女性のキャリア・ディベロップメントとワーク・ファミリー・コンフリクトについての研究」『経営戦略研究（関西学院大

- 学戦略研究会)』1, 2007, 155-165.
- 久井志保「企業による育児支援がワーク・ファミリー・コンフリクトへ及ぼす効果について：企業内保育所を設置する企業の実態から」『兵庫大学論集』13, 2008, 201-209.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons, 1964；西昭夫・奥田俊介・岡田充雄・篠塚真吾訳『組織のストレス（上下）』産業能率短期大学出版部, 1973.
- 金井篤子「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, 2002, 107-122.
- 金井篤子「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」『現代のエスプリ』485, 2007a, 110-123.
- 金井篤子「子育て支援と少子化問題」日本児童研究所編『児童心理学の進歩—2007年版—』金子書房, 2007b, 261-287.
- 金井篤子・若林満「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, 1998, 107-122.
- Kanungo, R. N. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 1982, 341-349.
- Kanungo, R. N. & Misra, S. The bases of involvement in work and family contexts. *International Journal of Psychology*, 23, 1988, 267-282.
- 柏木恵子「子育てと仕事の心理学—なぜワーク&ライフバランスか」日本児童研究所編『児童心理学の進歩—2007年版—』金子書房, 2007, 288-295.
- 柏木恵子・若松素子「“親となる”ことによる人格発達」『発達心理学研究』5, 1994, 72-83.
- 片岡大輔・高石光一・外島裕・岡村一成「ワーク・ノンワークの葛藤に関与する意識構造についての一考察」『応用心理学研究』19, 1994, 85-94.
- 加藤容子「共働き女性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処：夫婦の関係性の観点から」『経営行動科学』16, 2002, 76-87.
- 加藤容子・金井篤子「共働き家庭における仕事家庭両立葛藤への対処行動の効果」『心理学研究』76, 2006, 511-518.
- 加藤容子・金井篤子「共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト—「クロスオーバー効果」と「対処行動の媒介・緩衝効果」の吟味」『産業・組織心理学研究』20, 2007, 15-25.
- 小堀彩子「子どもを持つ共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト調整過程」『心理学研究』81, 2010, 193-200.
- 小泉智恵「仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響：展望」『母子研究』18, 1997, 42-59.
- 児玉真樹子・深田博己「育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果：ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して」『社会心理学研究』26, 2010, 1-12.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 1983, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, 139-149.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2, 1999, 7-32.
- Lambert, S. J. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 1990, 239-257.
- 経済協力開発機構 東京センター「OECD, より良い暮らし指標を発表」<http://www.oecd-tokyo.org/>, 2011, access 2011/6/1.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, 139-149.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2, 1999, 7-32.
- Lambert, S. J. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 1990, 239-257.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1991, 182-225.
- Marks, S. R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 1977, 921-936.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 1990, 171-194.
- 松田茂樹「仕事と家庭生活の両立を支える条件」『ライフデザインレポート』1-2, 2006a, 4-15.
- 松田茂樹「育児期の夫と妻のワーク・ファミリー・コンフリクト：合理性見解対ジェンダー役割見解」『家族社会学研究』18, 2006b, 7-16.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 1995, 178-192.
- 松浦素子・菅原ますみ・酒井厚・眞榮城和美・田中麻未・天羽幸子・詫摩武俊「成人期女性のワーク・ファミリー・コンフリクトと精神的健康との関連：パーソナリティの調節効果の観点から」『パーソナリティ研究』16, 2008, 149-158.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, in print.
- 南隆男・吉田悟・浦光博・小川政英・柴田義人『「Work & Family Interface」に関する基礎的研究—研究の現状と課題：データを供覧しつつ—』『産業・組織心理学学会第8回発表論文集』1992, 154-156.
- Misra, S., Kanungo, R. N., Rosenstiel, L. V., & Stuhler, E. A. The motivational formulation of job and work involvement: A cross-national study. *Human Relations*, 38, 1985, 501-518.
- Myers, D. G. *The pursuit of happiness: Who is happy, and why?* Harper Paperbacks, 1993.
- 内閣府大臣官房政府広報室『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査』2008.
- 内閣府男女共同参画局男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 報告』2007a.
- 内閣府男女共同参画局男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バ

- ランス」推進の基本的方向 中間報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて—』2007b.
- 内閣府男女共同参画局男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会『企業が仕事と家庭の調和に取り組むメリット』2008.
- 内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会『第一次報告「働き方を変える, 日本を変える」—《ワークライフバランス憲章の策定》—』2007.
- 内閣府仕事と生活の調和連携推進・評価部会・仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2010〜決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ〜』内閣府仕事と家庭の調和推進室, 2010.
- 内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章』2007a.
- 内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議『仕事と生活の調和推進のための行動指針』2007b.
- 内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章』2010a.
- 内閣府仕事と生活の調和推進官民トップ会議『仕事と生活の調和推進のための行動指針』2010b.
- 日本経済団体連合会ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会『原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—』2002.
- 学習院大学経済経営研究所編『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規, 2008.
- 日本生産性本部生産性総合研究センター『労働生産性の国際比較2010年版(生産性研究レポートNo.023)』2010.
- 西村純子「ライフステージ, ジェンダー, ワーク・ファミリー・コンフリクト」西野理子・稲葉昭英・嶋崎尚子編『第2回家族についての全国調査(NFRJ03)第2次報告書 No.1: 夫婦, 世帯, ライフコース』日本家族社会学会全国家族調査委員会, 2006, 75-88.
- O'Driscoll, M. The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. In C. Cooper and I. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11. Chichester: John Wiley, 1996, 279-306.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 1992, 272-279.
- OECD. OECD Better life Initiative. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>, 2011. access 2011/6/1.
- 大沢真知子『ワークライフバランス社会へ』岩波書店, 2006.
- 大沢真知子「日本の労働時間の課題と解決のための方向性」『労働調査』10, 2010, 4-8.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 2002, 299-312.
- パク, ジョアン・スックチャ (Park, J. S. J.)『会社人間が会社をつぶす』朝日新聞出版, 2002.
- 労働調査協議会『2003年度労調協共同調査 若者はいま—新しいライフスタイルを求めて』2004.
- 労働政策研究・研修機構『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査』2010.
- 労働省女性局『「家庭にやさしい企業」(仮称) 研究会報告書—「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして—』1999.
- Romzek, B. S. Work and nonwork psychological involvements: The search for linkage. *Administration & Society*, 17, 1985, 257-281.
- 佐藤博樹「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社, 2008.
- 佐藤博樹・御船美智子『対談 ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて』家計経済研究, 71, 2006, 8-16
- 佐藤博樹・武石恵美子「企業から見たワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹・武石恵美子編『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, 2008, 1-24.
- 佐藤博樹・武石恵美子『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社, 2010.
- Schein, E. H. *Career dynamics*, Addison-Wesley, 1978; 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991.
- Schor, J. B. *The overspent American: why we want what we don't need*, Harper Perennial, 1999; 森岡孝二監訳『浪費するアメリカ人: なぜ要らないものまで欲しがるか』岩波書店, 2000
- 白石小百合・白石賢「少子化社会におけるワーク・ライフ・バランスと幸福感—非線形パネルによる推定—」『ESRI Discussion Paper (内閣府経済社会総合研究所)』181, 2007.
- Siebert, S. D. Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 1974, 567-578.
- 杉野勇「ワーク・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, 2006, 1-20.
- 鷺見克典「生活領域における関与と葛藤」『名古屋工業大学紀要』51, 2000, 193-206.
- 鷺見克典「仕事と家庭のインターフェイスとコミットメント及び満足感—ソーシャル・サポートの調整効果を中心として—」『名古屋工業大学紀要』52, 2001, 173-188.
- 鷺見克典『ワーク・コミットメントとストレスに関する研究』風間書房, 2006.
- Sumi, K. Factor structure of work commitment in Japanese employees. *Psychological Reports*, 99, 2006, 907-910.
- 鈴木尚子「企業の子育て支援をめぐる—現状と課題—」『レファレンス』643, 2004, 7-30.
- 高村静「両立支援制度と企業の人材活用」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援—』ぎょうせい, 2008, 103-126.
- 富田真紀子・加藤容子・金井篤子「ワーク・ファミリー・コンフリクトプロセスにおける性役割観とジェンダー・タイプの影響」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』9, 2006, 334-337.
- UK Department of Trade and Industry. What is work-life balance? <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/what.html>, 2005. access 2011/6/1.
- 若島孔文・野口修司・狐塚貴博・板倉憲政・宇佐美貴章・黒澤泰・閨間理絵「家族構造とワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』57, 2009, 165-188.
- 脇坂明「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係—」『家計経済研究』71, 2006, 17-28.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代「ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版(WFC-S)の開発: 第一報」『産業衛生学雑誌』47, 2005, 345.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代「日本人を対象としたワーク・ファミリー・コンフリクト研究の動向: 文献検討結果より」『産業衛生学雑誌』48, 2006, 678.
- 渡辺峻『ワーク・ライフ・バランスの経営学』中央経済社, 2009.

- 山口和男「女性雇用者のネガティブ・ステレオタイプは企業が生みだしている：二種の予言の自己成就の理論的考察とその対策」『経済産業研究所ディスカッション・ペーパー』10-J-049, 2010a
- 山口和男「常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト」『経済産業研究所ディスカッション・ペーパー』10-J-008, 2010b.
- 吉田悟「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因に関する検討：主要研究レビュー」『大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係学研究』2, 2001, 73-88.
- 吉田悟「ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証」『人間科学研究（文京大学人間科学部）』29, 2007, 77-89.
- Zedeck, S. & Mosier, K. Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 1990, 240-251.