

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 —

名古屋大学 加 藤 容 子

Coping Strategies for Work-family Conflict
— from the Viewpoint of Marital Relationship —

Yoko KATO
(Nagoya University)

This study investigates married working women's coping strategies for work-family conflicts and the subsequent changes that take place in their marital relationship. Semi-structured interviews were conducted among 42 women. The subjects were classified into 4 groups according to two criteria: dyadic consensus of recognition and power balance. The results showed that the coping methods used to resolve work-family conflicts and the subsequent changes were different among the 4 groups. Results suggest that integrating the perspective of marital relationships useful when we examine how coping methods are selected to resolve work-family conflict.

Key Words: work-family conflict, coping, marital relationship, married working women.

問 題

近年, 社会の変動にともなって, 夫婦ともに働く共働き夫婦が増加している。平成13年に総務庁統計局・統計センターが行った労働力調査によると, 夫と妻ともに就業している世帯は全世帯の45.6%である(総務庁統計局, 2001)。このような状況において, 仕事と家庭の両立にともなう困難は現在多くの関心を集めている。

仕事と家庭を両立することによるネガティブな影響としてワーク・ファミリー・コンフリクトと呼ばれる概念が提唱されている。これは仕事役割と家庭役割の役割間葛藤であり, 仕事役割からの圧力が家庭役割からの圧力と矛盾する時に生じる葛藤であると定義されている(Greenhouse & Beutell, 1985; Kahn, Wolf, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)。

わが国におけるワーク・ファミリー・コンフリクトに関する実証的研究としては, Matsui, Ohsawa, & Onglatco (1995), 金井・若林 (1998), 金井 (2002) がある。Matsuiら (1995) はフルタイムの女性を対象として, 育児負担がワーク・ファミリー・コンフリクトを高めていることを明らかにした。金井・若林 (1998)

はパートタイムの女性を対象とし, ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因は子どもの数, 勤務時間などであることを見出した。また金井 (2002) はフルタイムの男女を対象として, 仕事時間関与や仕事過重, 家事時間関与や家事過重などがワーク・ファミリー・コンフリクトを高めていることを示した。このようにワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因として, 家庭領域と仕事領域の2つの領域における要因を視野に入れるべきことは国外の研究においても認められている (Aryee, 1992; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998など)。

またワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動について見てみると, Matsuiら (1995) は, ワーク・ファミリー・コンフリクトは生活緊張感を高めるが, その生活緊張感は家庭役割の再定義という対処行動によって緩和されると報告している。さらに国外の研究においても, 対処行動が共働き生活のストレスを緩和する効果があることが報告されている (Paden & Buehler, 1995など)。また金井・若林 (1998) は, 生じたワーク・ファミリー・コンフリクトは仕事意欲や仕事満足度との間に逆U字型の関係のあること, つまり適度なワーク・ファ

ミリー・コンフリクトが意欲や満足度を高めるという結果を見出した。この関係の説明要因としては仕事の質や職場環境などいくつか考えられると思うが、ここで対処行動の視点を導入して考察すると、コンフリクトの程度が適度であれば、それに対する対処行動の成功可能性は高くなり、その成功体験が意欲や満足感を高める、一方、コンフリクトが高すぎると対処できず不健康度を増し、反対にコンフリクトが低すぎると対処が不必要となり対処に成功したときの効力感も得られないと考えることができる。

これらのことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動の成功体験はワーク・ファミリー・コンフリクトによるネガティブな影響を緩和し、意欲や満足感といったポジティブな影響をもたらすと考えられる。したがって、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動についてさらに知見を積み、ストレス緩和のメカニズムを解明することは重要である。

この対処行動についての欧米諸国における研究を概観すると、Hall (1972) は、Type I : 構造的な役割再定義 (役割行動の内容を構成しなおす。役割関連内外の人からサポートを得る。など)、Type II : 個人内の役割再定義 (役割の優先順位をつける。役割の要求水準を下げる。など)、Type III : 反動的な役割行動 (能率を向上させて役割をこなす。すべての役割の要求に見合うようにがんばる。など) の3種類の対処行動を示している。また Paden & Buehler (1995) は、計画 (planning ; 役割を統合したり優先したり、より効率的に働いたりして仕事や家庭の活動を構成する)、サポート要請 (seeking support)、引きこもり (withdrawing ; ストレスフルな状況や責任を避ける)、認知的再構成 (cognitive restructuring ; ストレスフルでネガティブな状況をニュートラルもしくはポジティブな経験と再定義する)、仕事の責任性の制限 (limiting job responsibilities) の5つに分類している。さらに Wirsma (1994) は家事 (domestic chores)、社会的関係の維持 (maintaining social relations)、役割サイクル (role cycling)、転動 (job mobility)、社会的圧力 (social pressure)、配偶者との競合 (competition) というワーク・ファミリー・コンフリクトの生じる6領域を設定し、各領域での実際的な対処行動を整理した。

以上、欧米における研究を概観したが、その一方で我が国のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動に関する研究はほとんど行われていない。したがって、本研究ではまず探索的にワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動を検討することを目的とする。

そこで、対処行動に影響を与える要因について考える

と、それは仕事領域の要因、家庭領域の要因、個人のパーソナリティ要因など多岐にわたる要因が想定される。本研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処は仕事領域よりも家庭領域の方が行いやすいと示唆した Higgins, Duxbury, & Irving (1992) などの先行研究に従い、特に家庭領域に注目し、その中核的存在である夫婦の関係性を取り上げることとする。夫婦の関係性については、宇都宮 (1999) においても夫婦人生を通して探求される重要なテーマになっていることが指摘されている。そうであれば、家庭役割と仕事役割という人生の主要な役割に関するワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動にも、夫婦の関係性は何らかの影響を持つことが予測される。しかし夫婦の関係性をとらえる指標としては、満足感や幸福感、就業形態および結婚へのコミットメントなどがあり (宇都宮, 1999)、一義ではない。そこで、対処行動に影響を与えると考えられる夫婦の関係性をどのように考えるかを検討するために、夫婦の関係性を扱っている研究を概観する。

ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動と夫婦の関係性について直接扱っている研究はないが、家庭ストレスや仕事ストレスへの対処行動と夫婦の関係性については Anderson & Leslie (1991) が研究を行っている。彼らは夫婦を、一方だけが就業している伝統型夫婦 (traditional)、共働きで2人ともホワイトカラーである夫婦 (dual-career)、共働きで2人ともブルーカラーである夫婦 (dual-job)、共働きで一方がホワイトカラー、一方がブルーカラーである夫婦 (mixed status) の4群に分け、家庭ストレスや仕事ストレスへの対処行動に違いがあるかを調べた。その結果、共働き夫は伝統型夫に比べて受動的問題適応 (passively accepting the problem) や問題の再定義 (reframing the problem to make it more manageable) をよく用いる、伝統型妻が精神的サポート要請 (seeking spiritual support) に頼るのに対して共働き妻は問題の再定義 (reframing the problem to make it more manageable) を用いるといったように、伝統型夫婦と共働き夫婦の間には違いがあることが明らかになった。しかし dual-career, dual-job, mixed status という共働きの3形態の間には違いが見られなかった。このように、家族ストレスや仕事ストレスに対する対処行動が異なるという結果が一部得られたことから、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動について検討する際にも夫婦の関係性に注目することは有用であると言える。ただし3種類の共働き夫婦の間には違いが見出されなかった点については、夫婦を分類する観点として職種という客観的指標を用いたためと考えられる。そこで

本研究においては、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動の選択に影響を与えられ思考される夫婦の関係性を、客観的指標ではなく心理的指標によってとらえることを試みる。そしてこの夫婦の関係性の構成概念を探索的に検討することとする。

以上より、本研究では夫婦の関係性がワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動を規定するかどうかを検討するために、半構造化面接によって得られた質的データを以下の順序にそって分析する。まず第1に、面接で語られたワーク・ファミリー・コンフリクトがどのような内容のコンフリクトであるかを明らかにする。この分析ステップは以降の分析の前提として位置づけられる。第2にワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動にはどのようなものがあるかを類型する。そして第3に、対処行動の選択に影響を与えられ思考される夫婦の関係を抽出する。さらに第4として、夫婦の関係性の違いによってワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動が異なるかどうか、またどのように異なっているのかを検証する。なお、ワーク・ファミリー・コンフリクトは男性より女性の方が多く経験されていること（例えば、Duxbury, Higgins, & Lee, 1994など）から、今回は女性のみを研究の対象とした。

方 法

面接対象

夫婦で共働きをしている A 県在住の女性42人を調査対象とした。対象者の年齢は平均39.3歳（22～61歳，20代：4人，30代：15人，40代：17人，50代：4人，60代：2人）である。職種は会社員（10人），地方自治体職員（7人），教師（6人），看護師（6人），保育士（7人），自営業（2人）であり，就業形態はフルタイム（26人）とパートタイム（12人）の両方が含まれた。また家庭役割と家庭外の役割の両方を担っているという点では，家庭外の役割は仕事のみではなく，学生という立場でも同じようであると判断し，学生である対象者も4人含んでいる。本来はワーク・ファミリー・コンフリクトがもっとも多く体験される，幼児をもちフルタイムで働く女性を対象にするとところであるが，今回は探索的な試みとして幅広く対象を選択した（表4）。

面接期日

調査は平成10年10月から12月，平成11年3月および8月に行われた。

面接方法

半構造化面接を行った。質問内容は①ワーク・ファミリー・コンフリクトについて“家庭と仕事を両立する上で大変なこと，困ったことはどんなことがあるか”，②

対処行動について“困ったことにどう対応しているか”の2点であった。また夫婦の関係性については直接的な質問は行わず，面接の中で夫婦の関係性について語られたときにそれを丁寧に聞いた。また以上の2点については現在の状況が語られることと，“一番大変だったのは子どもが小さかった頃”というように過去のことが回顧的に語られることの2通りがあった。基本的な聞き取りのスタイルとして，対象者の自発的な話をさえぎらないよう心がけた。

手続き

対象者には事前に面接の目的を明らかにした文書により了解を得，個別面接を実施した。実施場所は，対象者の職場，児童館や学童保育所の一室，面接者の自宅，対象者の自宅，喫茶店であった。プライバシーの保護を前提としてカセットテープでの録音を依頼したところ，42人中10人以外（6人は拒否，4人は面接場所の録音状況の不適切さ）から承諾を得た。録音できない10人については筆記での記録となった。

結 果

1. ワーク・ファミリー・コンフリクトの検討

ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処を分析する前に，対処行動の前提となるワーク・ファミリー・コンフリクトの有無について検討した。その結果，2事例においてワーク・ファミリー・コンフリクトの定義に合う状況が語られていなかったため，その2事例は分析対象から除くこととした。したがって分析対象は40事例となった。

次に，語られたワーク・ファミリー・コンフリクトがどのような種類のコンフリクトであるかを検討した。その際，先行研究において用いられているワーク・ファミリー・コンフリクトの分類枠に準拠した。ワーク・ファミリー・コンフリクトの分類枠は以下の通りである。まず，一方の役割が他方の役割を妨げるという方向性について「ワーク→ファミリー・コンフリクト」と「ファミリー→ワーク・コンフリクト」に分類される（Frone et, al., 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Matsui et, al., 1995; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996など）。またワーク・ファミリー・コンフリクトが生じる規定因に注目した「時間ベース」「ストレインベース」「行動ベース」の3種類のコンフリクトに分けられる（Greenhouse & Beutell, 1985; Stephens & Sommer, 1996）。さらに Wirsma (1994) は上記のコンフリクト以外に，心理的ベースのコンフリクトとして「役割の質（性役割との矛盾，規範上のジレンマ，配偶者とのキャリアの競合，夫婦どちらかの転勤など）」を提示した。

表1 ワーク・ファミリー・コンフリクトの類型

カテゴリー		反 応 例	反応人数	出現率(%)
1. ワーク→ファミリー				
時間ベース	家庭での時間不足	・遅く家に帰ってから家事をするのが大変。 ・仕事で遅くなる時に食事をどうするかが1番問題。	24 ^{a)}	57.1
	仕事と家庭の組み合わせ	・子どもを産むべき時期をどうしようか困っている。	1	2.4
ストレインベース	家庭での疲労	・仕事でイライラすると家できついことを言ってしまう。 ・体が疲れると家の仕事も面倒くさくなる。	7	16.3
行動ベース 役割の質	(なし)	(なし)	0	0.0
	母親役割不達成の罪悪感	・子どもが病気や問題を起こした時、母親の役割をしていないと思う。 ・休日に子どもを遊びに連れて行けなくて悪いなあと思う。	23	54.8
	規範上のジレンマ	・仕事をしていても家事はきちんとやれと(母から)厳しく言われる。 ・仕事によって家事がおろそかになったとは言われたくない。	8	19.0
2. ファミリー→ワーク				
時間ベース	仕事での時間不足	・ゆっくり仕事ができなくて不自由な思いをする。 ・子どもが病気をした時は仕事に行けない。	10	23.8
	仕事の質の低下	・子どものことで仕事がおろそかになるのは苦痛。	1	2.4
ストレインベース	(なし)	(なし)	0	0.0
行動ベース	(なし)	(なし)	0	0.0
役割の質	(なし)	(なし)	0	0.0

a) 人数は重複回答を含む。

表2 ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動の類型

カテゴリー		反 応 例	反応人数	出現率(%)
1. 夫婦での対処		・帰ると、自分は子どもの相手をして夫は食事を作る。	13 ^{a)}	31.0
2. 個人の対処				
(1)他者巻き込み対処				
夫との家事分担調節		・家事分担について不満から喧嘩になって話し合いになる。	11	26.2
サポート要請		・夫婦とも忙しい時は近所の人や近くに住む父に助けてもらう。	30	71.4
(2)仕事量低減対処				
仕事領域での仕事量低減		・今は母親の役を一生懸命やりたいから仕事はセーブしている。	8	19.0
家庭領域での仕事量低減		・家の中のことをある程度目をつぶる、手抜きをする。	16	38.1
割りきりによる仕事量低減		・ちゃんとできなくてもしょうがないと割り切る。	8	19.0
(3)取り込み対処				
母親役割不達成の補償		・家にいる時には絶えず子どもと一緒にいるようにしている。	9	21.4
役割拡大		・どちらかをおろそかにはできないから頑張る。	14	33.3

a) 人数は重複回答を含む。

これらの分類枠にしたがって本調査で報告されたワーク・ファミリー・コンフリクトを検討したところ表1のように分類され、特にワーク→ファミリー方向の時間ベースのコンフリクトである「家庭での時間不足」の反応人数が24、またワーク→ファミリー方向の役割の質コンフリクトである「母親役割不達成の罪悪感」が23と、50%以上の出現率で報告された。一方、ワーク→ファミリー方向の行動ベース、ファミリー→ワーク方向のストレインベースと行動ベース、役割の質のコンフリクトにおいては報告例が見出されなかったため、本研究で検討する対処行動はこれら以外のワーク・ファミリー・コンフリクトに対する対処行動となった。したがって、今回報告されなかった種類のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動については、今後の検討課題として残された。

2. ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動

対処行動を分類・整理するためにKJ法（川喜田，1967）を用いた。また、データには現在の状況が語られたものと回顧的に語られたものの両方が含まれたが、今回はその点については考慮せず、内容を同じように分析した。

まず、語られたワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動をカードに転記したところ、109の対処行動が抽出された。その後、それらのカードを意味内容によってまとめた結果、「夫婦での対処」と「個人の対処」という大カテゴリー、「個人の対処」の中に「他者巻き込み対処」「仕事量低減対処」「取り込み対処」の中カテゴリー、さらに中カテゴリーの中にそれぞれ2つないし3つの小カテゴリーが作成された（表2）。これらの対処行動の中でも、個人の対処の中の他者巻き込み対処としての「サポート要請」は30人に報告され、71.4%と高い出現率となった。

ここで、これらの対処行動がさまざまな属性を持った多様なデータに適合するかどうかを検討した。本研究の対象者は、就業形態や年齢、子どもの有無について条件を統制することなく幅広く選ばれているためである。まず表2に示された対処のうち「母親役割不達成の補償」に注目する。この対処は子どもがいることが前提とされたものである。したがってこの行動を含んだ8種類の対処行動の選択を検討する際に、子どもがいるデータといないデータとが混在したままであることは不適切である。ただしこの対処行動は1つの重要な意味内容を持っており、これをワーク・ファミリー・コンフリクトの対処行動から除くことは不適当と判断される。したがって、本研究で扱われる対処行動は子どもを持つ者を対象とした

行動であると設定し、子どもがいない5事例については以下の分析から除くこととした。したがって以降の分析対象は35事例となった。次に、対象者の就業形態や年代によって選択される対処行動に違いがあるかを検討した。就業形態は役割従事時間の長さによって①フルタイム（23人）②パートタイム・学生（12人）という2条件を設定した。また年代は①20～30代（13人）と②40～60代（22人）の2条件を設定した。8種類の対処行動ごとに、その選択に就業形態および年代の間隔差があるかを χ^2 検定により検討した結果、いずれの対処行動の選択においても条件間に有意な差は見出されなかった。したがって、抽出された対処行動は属性によって大きく異なる可能性は低いと判断して、分析を進めることとした（表4）。

加えて、各対処行動についての対処後の変化について述べられた内容をその意味内容から整理した結果、「夫婦での対処」では「スムーズな生活」「夫への感謝」というポジティブな結果が報告され、「個人の対処」とカテゴライズされた7種類の対処後の変化は、ポジティブな変化とネガティブな変化の両方が報告された（表3）。なお「サポート要請」の対処後の変化としてはポジティブ、ネガティブに加えて、回答されない場合があった。

3. 夫婦の関係性の抽出

対処行動の選択に影響を及ぼすと予想される夫婦の関係性について検討した。

対処行動の選択に影響を与えているという文脈で語られた夫婦の関係性を抽出したところ、142の内容が得られた。その後各内容をカードに転記し、それらを意味内容によってまとめた。その結果、「妻の仕事に対する夫婦の考え方の一致性」「家事に対する夫婦の考え方の一致性」「勢力関係」の3つの小カテゴリーにまとめられた。このうち「妻の仕事に対する夫婦の考え方の一致性」「家事に対する夫婦の考え方の一致性」は「認識の一致性」という大カテゴリーにまとめられた。この一致性という概念は、Spanier（1976）による夫婦関係尺度の下位尺度の一つにもなっており、夫婦の関係性を示す有用な視点であると考えられる。したがって、ここでカテゴライズされた認識の一致性を夫婦の関係性を示す指標の一つとした。またもう一つのカテゴリーである勢力関係は、佐藤（1999）によって、夫婦関係を構造的に夫婦システムとしてみる時の枠組みのうちのタテ関係として示されているものと一致している。ここから勢力関係を認識の一致性とは異なる夫婦の関係性を示すもう一つの指標としてとりあげることとした。なお佐藤（1999）では、勢力関係とは夫婦のうちどちらが相手をコントロールするかという関係と定義されている。しかしここでは妻側

表3 対処後の変化の類型

対 処	対処後の変化	反 応 例	反応人数	出現率(%)
1. 夫婦での対処	Ps ^{a)} スムーズな生活	・夫が子どもの相手をしている間にたまった仕事ができる。	7	53.8 ^{b)}
	Ps 夫への感謝	・感謝している。そういう意味では恵まれている。	3	23.1
2. 個人の対処				
(1)他者巻き込み対処				
夫との家事分担調節	Ps 短期的効果から長期的効果	・喧嘩を繰り返しながらお互い少しずつ変わっている。	11	100.0
	Ng 新たな夫婦関係の問題	・新しい父親像だが子どもにとっては母親が2人いることになり、どうかなと思う。	3	23.1
サポート要請	Ps 援助者への感謝	・すごく恵まれていると思う。ありがたい。	21 ^{c)}	70.0
	Ng 援助者との関係の問題	・子育ての仕方の考え方に違うところがあるからたまに困る。	5 ^{c)}	16.7
	na 無回答	—	5	16.7
(2)仕事量低減対処				
仕事領域での仕事量低減	Ps 負担軽減	・気持ちに余裕が出てきた。	5	62.5
	Ng 仕事への罪悪感・やりのこし	・こんなんで仕事しているとは言えない。	3	37.5
家庭領域での仕事量低減	Ps 負担軽減	・楽にはなっている。	11	68.8
	Ng 家庭への罪悪感・イライラ	・でも部屋が汚かったりするとイライラする。	5	31.3
割りきりによる仕事量低減	Ps 負担感軽減	・（余裕ができて）大分自分自身も見られるようになった。	8	88.9
	Ng 新たなストレス	・納得しないとやっていけないがストレスも感じてしまう。	1	11.1
(3)取り込み対処				
母親役割不達成の補償	Ps 達成感	・短い時間でも子どもにとって楽しくなると思う。	8	88.9
	Ng 新たなストレス	・過保護かなとも思ったりするけど。	1	11.1
役割拡大	Ps 達成感	・自分の思う通りにきちんとやって納得する。	6	42.9
	Ng 疲労	・1ヶ月で4キロくらいやせたり大変だった。	8	57.1

a) Psはポジティブ, Ngはネガティブ, naは無回答を示す。

b) 出現率は各対処をした人数を分母としている。

c) 人数は重複回答を含む。

の認知のみを分析対象としていることから、一方が認知した心理的な勢力関係と定義する。

4. 夫婦の関係性による対処行動選択の違いの検討

ここでは見出された2つの夫婦の関係性指標、すなわち認識の一致性と勢力関係によって対象者を分類し、その分類された群ごとに、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動および対処後の変化を比較検討する。

夫婦の関係性による分類

認識の一致性については一致・不一致の2種類の評定基準を設定し、勢力関係については夫上位・妻上位・均衡の3種類の評定基準を設定した。評定は最初にランダムに選んだ10名分のデータについて3名（1名は筆

者、他2名は心理学系専攻の大学院生）が独立に行った。3評定者中2名の対ごとに一致率を求めたところ、平均81.7%の一致率を得た。満足できる水準の一致率を見たことから、残りについては筆者が評定した。

評定の結果、勢力関係において妻上位は1事例のみだったことから均衡と同じカテゴリーに分類することとした。また、長年にわたる夫婦関係の中で認識の一致性や勢力関係が変化した事例が2件あったため、これらはそれぞれ2事例分として整理した。したがって分析されるデータは37事例となり、それらは認識の一致性と勢力関係の組み合わせによって、A一致・均衡群（妻上位1事例を含む；以下、この括弧書きは省略する）12名、B一致・夫上位群11名、C不一致・均衡群6名、D不一致・夫上位群8名の4群に整理された。各群の事例の年齢、職業、就業形態、夫の年齢と職業、その他の同居家族の年齢と

表4 夫婦の関係性の4群別対象者の属性

	対 象 者			夫			同 居 家 族 員	
	年齢	職種	就 業 形 態	年齢	職種		親	子 ど も
A 一致・均衡群	31	看護師	パート (w6, 7h) ^{a)}	32	自営業	—	—	長男(7)長女(6)次女(3)
	33	看護師	フルタイム	29	会社員	実母(57)	—	長男(7)長女(5)
	35	看護師	パート (w5, 5h)	36	会社員	—	—	長女(8)次女(4)
	37	看護師	フルタイム	42	会社員	—	—	長女(11)次女(9)三女(6)
	37*	会社員	パート (w5, 6h)	34	会社員	—	—	長女(7)長男(5)
	39	教師	フルタイム	40	地方自治体職員	—	—	長男(13)次男(12)三男(8)
	41	教師	フルタイム	40	会社員	—	—	長男(9)
	41	会社員	フルタイム	52	会社員	義父(86)	—	長女(18)次女(16)三女(13)
	41	保育士	フルタイム	44	地方自治体職員	義父(71)義母(69)	—	長女(11)次女(9)
	42	地方自治体職員	フルタイム	47	地方自治体職員	—	—	長男(12)
	45	保育士	フルタイム	49	地方自治体職員	義父(78)	—	長男(17)長女(15)
	50	地方自治体職員	フルタイム	51	大学教員	—	—	長男(25)次男(17)
B 一致・夫上位群	28	会社員	パート (w5, 7.5h)	29	会社員	—	—	長男(8)次男(6)
	33	会社員	パート	33	会社員	—	—	長女(8)長男(7)
	41	会社員	パート	44	会社員	義父(74)義母(66)	—	長女(16)次女(14)
	41	保育士	フルタイム	41	公務員	実父(68)実母(65)	—	長男(16)次男(14)三男(6)
	42	会社員	パート	41	会社員	義母(67)	—	長女(16)次女(12)
	42	会社員	パート (w5, 3.5h)	45	自営業	義父(71)義母(67)	—	長男(17)長女(15)
	42	会社員	フルタイム	42	会社員	—	—	長女(18)次女(15)三女(8)
	49	看護師	フルタイム	50	自営業	—	—	長女(16)次女(15)長男(9)
	51	保育士	フルタイム	53	会社員	—	—	長女(23)次女(21)
	56	保育士	フルタイム	58	会社員	—	—	長女(28)長男(25)
C 不一致・均衡群	61	地方自治体職員	フルタイム	57	地方自治体職員	—	—	かつて、長女、次女
	32	公務員	フルタイム	34	公務員	義父(60)義母(58)	—	長女(9)次女(6)
	37*	会社員	パート (w5, 6h)	34	会社員	—	—	長女(7)長男(5)
	38	学生	—	40	塾講師	—	—	長女(8)長男(5)
	41	教師	フルタイム	42	自営業	—	—	長女(13)長男(9)次男(6)
	42	自営業	フルタイム	42	自営業	—	—	長男(18)次男(15)
D 不一致・夫上位群	48**	地方自治体職員	フルタイム	47	地方自治体職員	実母(78)	—	長男(19)次男(14)
	22	学生	—	28	学生	—	—	長女(1)
	31	看護師	フルタイム	31	会社員	—	—	長女(6)次女(5)
	32	学生	—	35	会社員	—	—	長男(6)次男(3)
	41	教師	フルタイム	50	自営業	—	—	長女(17)長男(13)
	42	教師	フルタイム	45	教師	—	—	長男(15)次男(13)三男(10)
	44	会社員	パート	42	地方自治体職員	義父(74)義母(64)	—	長女(17)次女(14)長男(13)
	48**	地方自治体職員	フルタイム	47	地方自治体職員	実母(78)	—	長男(19)次男(14)
	56	地方自治体職員	フルタイム	59	地方自治体職員	—	—	かつて、長男

* 長期の間に夫婦の関係性が変化した同一対象者である。

** 長期の間に夫婦の関係性が変化した同一対象者である。

a) 週に6日、1日7時間の勤務を表す。

表5 夫婦の関係性の4群別家事分担

家事分担	A一致・均衡群 (12人)	B一致・夫上位群 (11人)	C不一致・均衡群 (6人)	D不一致・夫上位群 (8人)
共 同	6 ^{a)} (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
主 に 妻	4 (33.3%)	2 (18.2%)	1 (16.7%)	1 (14.3%)
す べ て 妻	2 (16.7%)	7 (63.6%)	1 (16.7%)	4 (57.1%)
夫婦間で葛藤	0 (0.0%)	2 (18.2%)	4 (66.7%)	3 (42.9%)

a) 表中の数字は人数を示し、括弧内の数字は各群における割合を示す。なお、50.0%以上の割合については太字で示す。

表6 夫婦の関係性の4群別結婚満足感

結婚満足感	A一致・均衡群 (12人)	B一致・夫上位群 (11人)	C不一致・均衡群 (6人)	D不一致・夫上位群 (8人)
満 足	10 ^{a)} (83.3%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不 満 足	2 (16.7%)	4 (36.4%)	5 (83.3%)	6 (75.0%)
どちらでもない	0 (0.0%)	6 (54.5%)	1 (16.7%)	2 (22.2%)

a) 表中の数字は人数を示し、括弧内の数字は各群における割合を示す。なお、50.0%以上の割合については太字で示す。

いった属性を表4に示す。

これらの夫婦の関係性の類型の妥当性を検討するために、勢力関係の現れと考えられる家事分担状況と、夫婦の認識の一致性や良好な関係性を反映する結婚満足感について群間で比較した。家事分担状況については「共同」「主に妻」「すべて妻」「夫婦間で葛藤（分担の仕方が夫婦間で合意されずそれを巡って争いがある状態）」の4分類に評定したところ、A一致・均衡群では「共同」が50.0%、B一致・夫上位群では「すべて妻」が63.6%、C不一致・均衡群では「夫婦間で葛藤」が66.7%と最も高い割合を占め、D不一致・夫上位群では「すべて妻」(57.1%)と「夫婦間で葛藤」(42.9%)が共に高い割合を占めた(表5)。また結婚満足感については「満足」「不満足」「どちらでもない」の3分類に評定したところ、A一致・均衡群では「満足」が83.3%、B一致・夫上位群では「どちらでもない」が54.5%、C不一致・均衡群では「不満足」が83.3%、D不一致・夫上位群でも同じく「不満足」が75.0%と最も高い割合を占めた(表6)。以上より、家事分担状況および結婚満足感では一部を除いて群間に差が見出され、これらの類型の妥当性がほぼ示された。

ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処、対処後の変化における4群間の比較

AからDの4群においてワーク・ファミリー・コンフリクトに対してどのような対処が用いられているかを検討した(表7)。その結果、全体的な特徴としても見られたサポート要請の高さは、4群を通して見られた。

そしてサポート要請以外の対処行動として主に何を用いるかについては、A一致・均衡群では「夫婦での対処」(83.3%)、B一致・夫上位群では「役割拡大」(54.5%)、C不一致・均衡群では「夫との家事分担調節」(83.3%)と「家庭領域での仕事量低減」(50.0%)、D不一致・夫上位群では「役割拡大」(62.5%)と「家庭領域での仕事量低減」(50.0%)と、群ごとに異なっていた。

次に、それぞれの対処行動についての対処後の変化を検討した(表7)。その結果、ほとんどの対処行動において、対処後の変化はネガティブなものよりポジティブな効果が多く報告された。群間の比較において大きな違いを示したのは、B一致・夫上位群とD不一致・夫上位群における役割拡大についての対処後の変化であった。B一致・夫上位群においてはこの対処行動を用いた6人中4人が達成感というポジティブな効果を示し、疲労というネガティブな結果を報告したのは2人であった。一方D不一致・夫上位群では役割拡大の対処行動を用いた5人すべてが疲労というネガティブな結果を報告した。

4群の特徴

最後に、夫婦の関係性によって分類された4つの群ごとにワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処過程をまとめ(表8)、さらに各群に該当する事例からのデータの引用を加えて、各群の特徴を明らかにすることを試みた。

A一致・均衡群に分類される“ほんとに共通理解がしているのか定かではないけれど、でもこんな風に思っ

表7 夫婦の関係性の4群別対処行動と各対処ごとの対処後の変化

対 処 行 動	対 処 後 の 変 化	A一致・均衡 群 (12人)	B一致・夫 上位群 (11人)	C不一致・ 均衡群 (6人)	D不一致・ 夫上位群 (8人)
1. 夫婦での対処		10 (83.3%) ^{a)}	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)
	Ps ^{b)} スムーズな生活	4 ^{c)}	0	0	1
	Ps 夫への感謝	3	0	0	0
	Ng 新たな夫婦関係の問題	3	0	0	0
2. 個人の対処					
(1)他者巻き込み対処					
夫との家事分担調節		3 (25.0%)	0 (0.0%)	5 (83.3%)	2 (25.0%)
	Ps 短期的効果から長期的効果	3	0	5	2
サポート要請		10 (83.3%)	8 (72.7%)	4 (66.7%)	7 (87.5%)
	Ps 援助者への感謝	8	4	2	5
	Ng 援助者との関係の問題	2	1	1	1
	na 無回答	0	3	1	1
(2)仕事量低減対処					
仕事領域での仕事量低減		3 (25.0%)	3 (27.3%)	1 (16.7%)	1 (12.5%)
	Ps 負担軽減	2	3	0	0
	Ng 仕事への罪悪感・やりのこ	1	0	1	1
家庭領域での仕事量低減		4 (33.3%)	3 (27.3%)	3 (50.0%)	4 (50.0%)
	Ps 負担軽減	3	2	2	2
	Ng 家庭への罪悪感・イライラ	1	1	1	2
割りきりによる仕事量低減		4 (33.3%)	1 (9.1%)	1 (16.7%)	2 (25.0%)
	Ps 負担感軽減	3	1	1	2
	Ng 新たなストレス	1	0	0	0
(3)取り込み対処					
母親役割不達成の補償		2 (16.7%)	4 (36.3%)	1 (16.7%)	2 (25.0%)
	Ps 達成感	1	4	1	2
	Ng 新たなストレス	1	0	0	0
		1 (8.3%)	6 (54.5%)	2 (33.3%)	5 (62.5%)
役割拡大					
	Ps 達成感	1	4	1	0
	Ng 疲労	0	2	1	5

a) 数字は対処選択の人数を表し重複回答を含む。括弧内は各群における出現率を表し、50%以上の割合については太字で示す。

b) Psはポジティブ、Ngはネガティブ、naは無回答を示す。

c) 数字は対処後の変化の人数を表す。例えばA群では「夫婦の対処」を行った人が10人おり、このうち、対処後の変化が「スムーズな生活」を示した人が4人、「夫への感謝」を示した人が3人、「新たな夫婦関係」の問題を示した人が3人であった、ということを示す。

て思ってるだろうという感じ」という夫婦〔妻：40歳 教師（フルタイム）、夫：40歳 地方自治体職員（フルタイム）、その他の同居家族員：長男（13歳）・次男（12歳）・三男（8歳）〕は、家事は「自然に分担しているのもあれば、別にはっきり境界はないけれどもできる者がする」というように共同でされることが多く、結婚満足感も高い。そしてワーク・ファミリー・コンフリクトが生じた時には、「家庭での部分を夫に頼って、時間を

作って、そして仕事の部分をする”ようにしたり、“夫が忙しい時なんかは、じゃあ頑張ってこっちがやらなければいけないわみたいな時もあるし、私が結構忙しくて夜遅くなったりするときはもう完全に、父子家庭みたいになって”というように、夫婦が互いに家庭役割を流動的に調節するという夫婦での対処を行っている。そして対処の結果、生活がスムーズになってポジティブな効果を得ている。

表8 夫婦の関係性の4群別ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処過程

夫婦の関係性による群	家事分担	結婚満足感	対 処 過 程	
			対 処 行 動	対 処 後 の 変 化
A一致・均衡群	共 同	満 足	夫婦での対処 サポート要請	→ スムーズな生活 → 援助者への感謝
B一致・夫上位群	すべて妻	どちらでもない	サポート要請 役割拡大	→ 援助者への感謝 → 達成感
C不一致・均衡群	夫婦間で葛藤	不満足	夫との家事分担調節 サポート要請 家庭領域での仕事量低減	→ 短期的効果から長期的効果 → 援助者への感謝 → 負担軽減
D不一致・夫上位群	すべて妻 夫婦間で葛藤	不満足	サポート要請 役割拡大 家庭領域での仕事量低減	→ 援助者への感謝 → 疲 労 → 負担軽減

B一致・夫上位群に分類される“亭主関白な”夫と“やっぱり女としてそういうこと（家事）はやらないといけないかなっていう頭はあった”妻という夫婦〔妻：28歳 会社員（パートタイム 5日/週、7.5時間/日）、夫：29歳 会社員（フルタイム）、その他の同居家族員：長男（8歳）〕では、妻の結婚満足感はあまり高くない。そして、妻のワーク・ファミリー・コンフリクトが生じた時には、妻が“仕事をしている限りはやっぱり家の事ができないといけないし、家の事がおろそかになったらやっぱり仕事もできないしって思って、やっぱりそれにこう、自分の中で両方とも”というように家庭役割の遂行を第一として、母親役割不達成の補償や役割拡大という他者からの要求を取り込む形での対処行動をしている。この対処行動はよりエネルギーを使うものであるが、ネガティブな結果よりもポジティブな効果を示し、対処に成功していると言える。ただしその過程は“結構すごく大変だったのにどう過ごしてきたのかなと（略）全然覚えてなくて”というように、意識されず必死に経過されたもののように見られる。

C不一致・均衡群に分類される“こっちが忙しそうにいろいろ（家事を）やってるのに（夫は自分からは何もせず）、‘見てれば分かるじゃない’って言うんだけど、（略）‘言ってくれなきゃわかんない’って言う”，“（夫は）女の人が働くのはあまり（賛成ではない）”という夫婦〔妻：32歳 地方自治体職員（フルタイム）、夫：34歳 地方自治体職員（フルタイム）、その他の同居家族員：長女（8歳）・次女（6歳）・義父（60歳）・義母（58歳）〕では家事分担についても夫婦間で葛藤があり、妻の結婚満足感は“例えば別れる、（略）そこまで考えたことは1回だけある”というように低いものである。このような夫婦では妻のワーク・ファミリー・コン

フリクトが生じた時に、“散らかってたら‘もうちょっと片づけて’とか話をする”というように妻が夫との家事分担を調節する対処行動を行うことが多い。そしてこの対処行動の結果、“ちょっとぐらいはやってくれるようになったから助かった”と夫は少し家事に参加するようになり、一時的に妻の家事負担は低減するとともに夫婦間の葛藤もおさまる。しかし“だけどそれだけ（略）、それで‘僕はやったんだ’って感じで”とその状態が長く保つことはなく、再び葛藤状態になるという短期的な効果である。ただしこの対処を繰り返すうちに“全然進展はして……少しはありますよ”と、徐々に夫婦間の葛藤が減少し、同時に妻の家事負担も低減するという長期的な効果を示している。

D不一致・夫上位群に分類される“私はすごい仕事が好きで（略）でも夫が仕事をやめなさいみたいな考えの人”という夫婦〔妻：41歳 教師（フルタイム）、夫：50歳 自営業（フルタイム）、その他の同居家族員：長女（17歳）・長男（13歳）〕では、家事は主に妻のみがしたり、夫婦間で葛藤状態にあることが多く、妻は結婚不満足を感じるが多い。このような夫婦では、妻にワーク・ファミリー・コンフリクトが生じた時に、妻は“（仕事を）やらせてもらう代わりに迷惑かけないわって感じで（家事を）がんばってしまった”“相手を変えることって難しいから、自分でやっちゃう”と役割拡大をしたり、家庭領域での仕事量低減をしたりして対処している。そしてこの役割拡大の対処の結果は、疲労として報告されることが多いものであった。

考 察

本研究ではまず、共働きの女性を対象にワーク・ファミリー・コンフリクトを整理し、それへの対処行動を抽

出した。

対象者によって語られたワーク・ファミリー・コンフリクトは、表1で示された通りその種類に偏りのあるものだった。特にワーク→ファミリー・コンフリクトが63報告されたのに対して、ファミリー→ワーク・コンフリクトの報告は11であるという結果は、女性にとって仕事役割と家庭役割の両立状況では“仕事役割によって家庭役割が阻害される”と感知することが多いことと示され、これは金井(2002)と同様の結果であった。この結果には、女性は仕事役割よりも家庭役割に重要性や責任を感じていること、またそもそもファミリー→ワーク・コンフリクトはコンフリクト発生以前に家庭領域で対処されていることなどの背景が想定される。またこのようなワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動のカテゴリーを仕事領域と家庭領域という観点から見てみると、仕事領域での対処行動(仕事領域での仕事量低減)が8件報告されたのに対して、家庭領域での対処行動(夫婦での対処、夫との家事分担調節、家庭領域での仕事量低減、母親役割不達成の補償)は49件報告されており、仕事領域よりも家庭領域の方が対処が行われやすいことが表されている。これは、仕事領域では個人と組織との間で労働と賃金の交換による契約が成り立っているのに対して、家庭領域では家族員の行動はより自由に操作されるためと考えられる。ワーク・ファミリー・コンフリクトとそれへの対処行動に関する以上の結果より、ワーク→ファミリー・コンフリクトに対して家庭領域での対処を試みるケースの多いことが分かる。

次に、抽出された個人の対処行動は、他者巻き込み対処、仕事量低減対処、取り込み対処の3つにカテゴリー化された。これらのカテゴリーはそれぞれHall(1972)のType I～Ⅲのカテゴリーと意味内容が重なる。すなわち、他者巻き込み対処はType I(構造的な役割再定義)と、仕事量低減対処はType II(個人内の役割再定義)と、そして取り込み対処はType Ⅲ(反応的な役割行動)とそれぞれ共通する意味内容を持っている。したがって、ワーク・ファミリー・コンフリクトに対する個人の対処は、欧米圏と我が国とで同じような様相を示すと言えるだろう。

また、上記のような個人の対処のみでなく夫婦で対処が行われることが明らかになったことは、以下の3点で注目できる。第1に、ワーク・ファミリー・コンフリクトは個人内における体験ではあるが、それは家族、特にその中核である配偶者にも影響を与えることが指摘されており(Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Wirsma & Van den Berg, 1991), それへの対処として、個人的な対処のみでなく、夫婦一体としての対処が

行われていることが示されたことは興味深い。第2に、従来のモデルでは個人のワーク・ファミリー・コンフリクトに対して配偶者がサポートを与えるというように、サポートを求める者とサポートを与える者の方向性のある二者関係としてとらえられることが多かったが(Aryee, 1992; Burley, 1995; Frone, Russel, & Cooper, 1997; Matsui et al., 1995), 本研究の結果より、夫婦の一方から他方へのサポート機能だけでなく、夫婦一体の対処行動の存在が明らかとなった。そして第3には、夫婦での対処は独自に検討されることが少ないが(Stanfield, 1998), 今回の調査で夫婦での対処が約3割の出現率で見出され、夫婦での対処を検討することの重要性が示された。以上のように夫婦一体の対処行動がワーク・ファミリー・コンフリクトへの有効な対処の一つと示唆されたが、その前提条件としては、夫婦の関係性において認識が一致していること、勢力が均衡であることが少なくともあげられる。そしてその前提条件がない場合には、個人的な対処に限られることとなる。また、夫婦の関係性の構成概念、その対処行動への影響過程について、今回の研究ではその概略を捉えるのみにとどまった。今後さらなる検討が必要と考えられる。

次に、夫婦の関係性によって分類された4群の対処行動の選択について考察する。まず、夫婦の関係性の違いによらずサポート要請が一貫して多く選択されていることが注目される。ここから、夫婦での対処がスムーズに行われているような夫婦であっても、2人のみでは解決できない状況が出現したときには他のサポートが有効であること、また元々夫婦での対処が不十分な夫婦でも他に強力なサポーターがいれば妻はコンフリクト状況に対処できることといった可能性が示された。続いて、各群におけるサポート要請以外の対処行動の選択および対処後の変化の特徴から、夫婦の関係性がワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処にどのように影響を与えるかを考察する。A一致・均衡群では夫婦での対処が多いことから、認識が一致していて勢力が均衡である場合には夫婦間で流動的に家事分担を調節して対処する可能性が多いことが示唆された。またB一致・夫上位群では夫より勢力が低いと、妻は役割拡大という夫からの要求を取り込む形の対処を行うと推測される。この役割拡大はよりエネルギーを使う対処ではあるが、おそらく認識が一致しているため、その対処選択に困難を感じるよりもむしろ達成感を感じると考えられる。C不一致・均衡群では勢力が均衡であるため、認識が不一致なジレンマ状態への解消を試みる夫との家事分担調節が選択されると考えられる。ただし夫との家事分担調節対処の効果は特に結婚初期には短期的なものになりやすいため、対処効

果を補うために仕事量を減らす対処も必要になっていると推測される。そしてD不一致・夫上位群では、不一致な状態であるが夫の勢力が上位なため、妻は役割拡大をしてよりがんばったり、家庭領域での仕事量低減をして手を抜いたり、いずれも夫に働きかけない対処を駆使してコンフリクト状況の解消を試みていると推測される。しかしこの役割拡大は夫の要求を取り込む対処であるが、その夫の認識が妻自身のものと不一致であるため、妻は不本意にも役割拡大をしていることとなり、それが疲労という対処後の変化に現れていると考えられる。以上から、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動の選択について、認識の一致性と勢力関係という夫婦の関係性がその規定要因として影響を与える場合のあることが示唆され、今回導入された夫婦の関係性という視点の重要性が支持された。

最後に本研究の問題点と今後の課題について整理する。まず本研究はいまだ仮説生成の段階であるため、今回示唆された仮説を今後実証的に検討することが必要とされる。そのためには第1に、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処行動、対処後の変化、夫婦の関係性の各指標を信頼性・妥当性を備えた尺度として構成すること、第2に幅広い属性のデータを得て、属性による違いを整理することが必要となる。

さらに、ワーク・ファミリー・コンフリクトのような複雑な現象を検討するためには、今回のような質的データから仮説を導き出すといった方向の研究も引き続き必要であると考えられる。本研究では探索的に多様なサンプルを扱ったが、今後は家族形態、コホート、就業形態、職種別などの詳細な検討が必要であろう。仮説を導き出す新たな視点としては、時系列に注目したもの、妻のみではなく夫、さらには夫婦一対を対象にしたものが考えられる。以上のような量的データと質的データの両面によるアプローチを用いて、実際の現象にそくしたモデルを構成していくことが、今後の重要な課題である。

引 用 文 献

- Andreson, E.A., & Leslie, L.A. 1991 Coping with employment and family stress: Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles*, 24(3-4), 223-237.
- Aryee, S. 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837.
- Burley, K.A. 1995 Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. 1994 Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1997 Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Greenhouse, J.H. & Beutell, N.J. 1985 Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hall, D.T. 1972 A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science quarterly*, 17, 471-486.
- Hammer, L.B., Allen, E., & Grigsby, T.D. 1997 Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E., & Irving, R.H. 1992 Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R. A. 1964 *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- 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(2), 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, 15(2), 107-122.
- 川喜田二郎 1967 発想法 中央公論社
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998 Antecedents and outcomes of work-family conflict among

- employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & 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, 178-192.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. 1996 Development and validation of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Paden, S.L., & Buehler, C. 1995, Coping with the dual-income lifestyle. *Journal of Marriage and the Family*, 57(1), 101-110.
- 佐藤悦子 1999 夫婦療法—二者関係の心理と病理—金剛出版
- 総務庁統計局 2001 労働力特別調査
- Spanier, G.B. 1976 Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and The Family*, 15-28.
- Stanfield, J.B. 1998 Couples coping with dual careers: A description of flexible and rigid coping styles. *Social Science journal*, 35(1), 53-64.
- Stephens, G.K. & Sommer, S.M. 1996 The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- 宇都宮 博 1999 夫婦関係の生涯発達—成人期を配偶者とともに生きることを意味 岡本祐子(編) 女性の生涯発達とアイデンティティ—個としての発達・かわりの中での成熟— 北大路書房 Pp. 179-208.
- Wirsma, U.J. & Van den Berg, P. 1991 Workhome role conflict, family climate, and domestic responsibilities among men and women in dual-earner families. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(15), 1207-1217.
- Wirsma, U.J. 1994 A taxonomy of behavioral strategies for coping with workhome role conflict. *Human Relations*, 47(2), 211-221.

付 記

- 1 本論文は、筆者が名古屋大学に提出した2000年度修士論文の一部を加筆修正したものである。調査にご協力いただいた対象者の方々に心より感謝申し上げます。また、本論の作成にあたりご指導いただきました名古屋大学大学院教育発達科学研究科金井篤子先生に心より感謝いたします。
- 2 本研究は、経営行動科学学会第4回年次大会シンポジウムにおいて発表した。指定討論者の鈴木淳子先生(東北大学大学院文学研究科)、藤本哲史先生(南山大学外国語学部)およびフロアの先生方には貴重かつ有用な助言をいただきました。ここに記して深く謝意を表します。

(平成14年4月12日受稿, 平成14年7月20日受理)