日本における、起業家を支える配偶者像 一般労働者家庭とは異なる WFC 発生防止メカニズム

1. はじめに

「リーダーが成功する条件の 1 番目は配偶者、どんな嫁さんを選ぶかだ。」

日本電産株式会社創始者・永守重信氏がかつて語ったことがある(永守 2016)。永守氏はリーダーの成功条件に配偶者の存在を上げているが、実際には配偶者はどのような存在なのだろうか。株式会社ニトリ創業者の似鳥昭雄氏は、「家内の加入で似鳥家具卸センターは軌道に乗った。振り返ると『内助の功』のエピソードには事欠かない」(似鳥 2015)と、配偶者を自身の成功要因と捉えている。一方、本田技研工業株式会社の創業者・本田宗一郎氏は、「沈んだ時には家に帰って女房に話せば、いくぶん気が紛れて勇気づけてくれる。これは他人ではできない。(中略)家へ帰ってくれば何もしない。」(本田 2006)と配偶者を心の拠り所として捉えている。

経営学においても配偶者の重要性は唯一無二のものと認識されており(Gudmunson, et al. 2009)、事業成長のための様々な資源となることや起業家の精神・感情面に良い影響を与えることが指摘されている。

配偶者の存在を良しとする主張に対し逆の主張も存在する。株式会社ドリーム創業者・内藤裕紀氏は「起業に集中するためには、彼女も奥さんもない方がいいと思う」(内藤 2013)と語った。あらゆる資源を事業につき込む必要がある起業家にとって、配偶者の存在は資源の制約に繋がるという考えだ。家族を持つことにより仕事か家庭どちらかで役割を果たせない状況に陥り、仕事に負の影響を与える可能性も否定できない。

近年、学術の世界でも配偶者が起業家本人や事業に与える悪影響に焦点が当てられ始めている。本稿の研究領域である「仕事と家庭の摩擦」は、「ワーク・ファミリー・コンフリクト(以下 WFC)」と呼ばれる。WFC とは家庭での役割と仕事での役割が両立しない状態のことで、労働者のメンタルヘルスなどに悪影響を与えることが分かっている。一般的労働者に比べ、仕事で

の役割が大きく、著しく過労がかかる起業家(Werbel & Danes 2010)は、WFCは増大しやすく起業家のメンタルヘルスは悪化することが推測される。

既存研究では、WFCの低減には夫・妻双方からの行動が肝心と語られてきた。しかし、起業家は仕事に没頭する傾向が見られるため、一般労働者家庭のようなWFCの解消をしているのか疑問が生じる。一般労働者とは異なる労働環境にある起業家家庭において、WFCの低減はどのように行われているのだろうか。起業家に歩み寄りが期待できない以上、配偶者は一般労働者家庭に増して重要であると考えられる。

そのため本研究では起業家の配偶者を対象にし、起業家の「仕事と家庭の両立の達成」に配偶者がどのような役割をもっているのか明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

2.1. 起業家と配偶者に関する研究の概観

まず、本稿の研究領域である起業家家庭における配偶者からの影響に関する研究を整理する。この分野は特に欧米で研究が蓄積されており、起業家に対する配偶者からの影響は、「起業家の経営面への影響」(Bruck et al. 2002; Carlson & Perrewé 1999; Gudmunson et al. 2009; Danes & Olsen 2003)と「起業家の精神面への影響」(Allen et al. 2000; Heffner et al. 2003; Michel et al. 2010)の2つに大別される。

前者の「起業家の経営面への影響」の研究では、主に配偶者が事業の資源として機能する(Davidsson & Honig 2003)ことが研究されている。それらには人的資源、財源、社会的資源の3種類がある。人的資源では、配偶者が従業員として働く(Aldrich & Langton 1998)などの機能があり、配偶者が労働力になることに加え「起業家にとって完全に信頼のおける味方である」ことから、貴重な存在であることがAldrich & Langton (1998)によって指摘されている。次に財源としては、事業を立ち上げる段階、あるいは事業を動かす段階で必要となる資金の確保やキャッシュフローの緊急性をなくす(Werbel & Danes 2010)などの役割がある(Powell & Eddleston 2016; Sanders & Nee 1996)。最後に社会的資源としては、配偶者が起業家の人脈

形成などを助ける役割(Gudmunson et al. 2009)などがある。起業家が配偶者の友人関係・仕事関係の知人だけではなく、配偶者の親も社会的資源として活用している事例(Edelman et al. 2016)も存在する。

後者の「起業家の精神面への影響」の研究では、配偶者の存在や言動などが起業家のメンタルヘルスに深く影響することが明らかにされている。例えば、Sørensen (2007)は配偶者を含む家族からのサポートが起業家を「元気づける」ことを発見した。また、Edelman et al. (2016)は家族の存在が起業家のメンタルヘルス向上に重要であるということを調査票による実証調査から証明した。以上のように配偶者(家族)の存在は、起業家の精神面に良い影響を与えることが確認されている。

ここまで、配偶者が持つ起業家の経営面・精神面への「正の影響」に関する先行研究をレビューし、配偶者が起業家にとって大きな役割を持つことを確認した。しかし近年では、起業家への「負の影響」に関する研究も存在する。「起業家の経営面への影響」に関して Caycoylu (2016)が行った研究では、共同創業者 3 人へのインタビューを通して配偶者の存在や配偶者からのプレッシャーが創業者達に影響するのかを調査をした。その結果、3 人に配偶者ができたことで自分の給料や見栄、権限を気にし始めた事により、従来の円滑な経営会議ができなくなったという結果があり、必ずしも「正の影響」ばかりではないことが確認されている。

2.2. WFC の発生と種類に関する研究

「起業家の経営面への負の影響」は語られ始めている一方、「起業家の精神面への負の影響」に関する研究はほとんど見られない。しかし対象を起業家に限らず一般労働者とした場合、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」という概念がある。これが家庭(配偶者)から労働者への負の影響に関する研究の主流である(Byron 2005)。WFC の定義は「ある個人の仕事と家族生活領域における役割要請が、いくつかの観点で互いに両立しないような、役割間葛藤の一形態(Greenhaus & Beutell 1985)」である。

WFC の発生原因は、性差や職種、子供の有無など様々な切り口から研究されている(藤本ら 1999; 渡井ら 2006)。松田(2006)は、子供がいる家庭を

対象にした調査で、「労働時間」「時間管理の柔軟さ」「夫の家事・育児分担」「保育時間」などが WFC の発生を左右し、共働き夫婦では WFC は夫・妻共に高いことを証明した。山口(2010)は、WFC の規定因の中でも「過剰労働」に着目し、WFC との相関関係を補強した。労働時間の長さは、他の WFC の規定因へも影響する(家事時間が取れないなど)ことから、WFC は労働者の労働時間が長い家庭で発生しやすいと言える。

また、Greenhaus & Beutell (1985)は WFC の発生要因を 3 形態、2 方向の 6 次元に分類している。3 形態とは、①仕事が必要とする時間と家庭で必要とされる時間が対立して起こる「時間」、②片方の役割でのプレッシャーがもう片方の役割のパフォーマンスを損なう「ストレス反応」、③求められる仕事(家庭)上の行動が家庭(仕事)における役割の遂行を困難にする「行動」の 3 形態である。2 方向とは WFC 発生地点と進行方向が対照的な 2 項目である。1 つは(1)仕事における役割が家庭での役割に干渉する場合で、これは Work Interfering with Family Conflict(以下 WIF)と呼ばれる。もう一つはその逆で(2)家庭での役割が仕事の役割に干渉する場合で、これを Family Interfering with Work Conflict(以下 FIW)と呼ぶ。

WFC の発生は仕事や精神に悪影響を与えることも研究されている。WFC の発生は仕事の生産性やウェルビーイング、夫婦関係満足度(山口 2010)やメンタルヘルスに悪影響を及ぼす(金井 2002; Carr et al. 2007)ことが明らかになっており、例えば職務満足・生活満足の低下、身体的症状、心理的ストレス、抑うつ、バーンアウト、対人葛藤、離婚などが挙げられる(Allen et al. 2000; Byron 2005)。特に FIW の発生は、労働者の仕事満足度低下や職場ストレス増加の原因となる(Bruck et al. 2002)。

2.3. ワーク・ファミリー・コンフリクトの低減に関する研究

これらの WFC の緩和方法に関する研究も多く存在する。一般的に WFC 低減のための夫婦で行われる対応は「対処行動」(Aryee et al. 1999; Matsui et al. 1995)として研究が進められている。また、配偶者によるソーシャル・サポート(Carlson & Perrew 1999; Nielson et al. 2001; Thomas & Ganster 1995)が、起業家が感じる WFC 発生を抑えるという研究もある。

2.3.1. 対処行動

先行研究では主にアンケート調査を用いて、WFC 低減のために夫婦間でどのような対応が行われているか研究されている(Paden & Buehler 1995; Matsui et al. 1995; 加藤 2002; 加藤・金井 2006)。

加藤・金井(2006)は、対処行動に関する代表的な先行研究(Paden & Buehler 1995; Matsui et al. 1995; 加藤 2002)を元に、日本での定量的・定性的調査によって対処行動の分類として(A)「夫婦間役割調整対処」(B)「家庭役割低減対処」(C)「家庭役割充実対処」(D)「仕事役割低減対処」の4項目を提唱した。「夫婦間役割調整対処」とは話し合いを通じて夫婦で互いの役割を調整し WFC に対処することである。例えば、夫婦で話し合い家事の分担を行うことや、お互いの予定を調整し育児等を行うなど、話し合いを通じた行動である。「家庭役割低減対処」とは自身の家事負担を減らすような行動のことである。例えば、毎日掃除をするのではなく、数日に一度まとめて行うなどである。「家庭役割充実対処」とは、家庭の役割を全うしようとする行動のことである。例えば、どれほど多忙であっても家族と会話する時間を確保しようとするなどである。「仕事役割低減対処」とは、仕事の量や負担を減らすような行動のことである。例えば、家庭のことを思い、残業などをせず仕事量を減らすことである。

その他の対処行動に関する代表的な研究をレビューすると、WFC 解消のためにはどちらか一方の努力ではなく、夫婦お互いが歩み寄り仕事・家庭双方の役割をこなせるよう調整することが一般論となっている。

2.3.2. ソーシャル・サポート

ソーシャル・サポートとは、「ある人を取り巻く重要な他者(家族など)から得られる有形無形の援助(久田 2003)」である。House (1981)はソーシャル・サポートを4種類に分類した。①精神的な支えを提供する「情緒的サポート」、②育児や家事などの直接的な「手段的サポート」、③問題解決のための提案や情報を提供する「情動的サポート」、④相手の行動に肯定的な評価を与える「評価的サポート」である。

またソーシャル・サポートには、受け手のストレス緩和の効果があることが分かっている(小牧 1994)。ソーシャル・サポートのストレス緩和効果の一つとして、House (1981) による 4 分類の内、少なくとも(a)情緒的サポートと(b)手段的サポートに、WFC 低減効果があることが分かっている(Carlson & Perrewé 1999; Nielson et al. 2001)。ソーシャル・サポートの欠如が WFC に大きく影響してくる(Aryee et al. 1999; Burley 1995)ことから、逆説的にもソーシャル・サポートが重要であることがわかる。

2.4. 先行研究の限界点

先行研究を概観した結果、日本における起業家と配偶者の関係性を明らかにするうえで既存研究にいくつかの限界点が見えた。

第 1 に、起業家と配偶者の関わり方に関する研究が限られている点である。特に日本では、起業家家庭に絞られた WFC とその対応に関してはまだ研究されていない。そのため、一般労働者と比べると特殊な環境にいる起業家家庭の WFC は解明されていないと言っても過言ではない。起業家のライフスタイル、ストレス環境の特殊性に関しては研究が進められている。起業家は、特にスタートアップ時には一般的な労働時間を著しく超えた時間を事業に割く傾向にある(Werbel & Danes 2010)。また、高いリスク、企業と従業員への責任、変化が著しい環境、企業と起業家本人の財務状況の緊迫など、労働者が感じない様々なストレスに囲まれており、高いストレスを感じている(Baron et al. 2013; Xie et al. 2008)。

第 2 に、WFC や対処行動に関する多くの研究は定量調査を用いており、メカニズムが解明されにくい点、想定され得る行動や結果を元に調査をするため、新しい発見がしづらい点が挙げられる。起業家家庭という特殊な例であるため定量調査では、十分に解明しきれないと言える。例えば、海外研究では、Werbel et al. (2010)が配偶者の起業家への関わり方と起業家・配偶者双方の WFC への影響を研究し、配偶者の WFC と起業家の WFC が比例関係にあり、配偶者が事業に参画していればしているほど比例関係は強くなることを発見した。彼は「どのようにして WFC が低減されるかは重要な論点である」と、今後の研究の重要性を示唆した。

第 3 に、WFC への対応に関する研究の多くは、「いかに WFC を低減させるか」に関するものが多く、「WFC が発生しない家庭はどのようなものか」「いかに WFC の発生を予防するか」などは少ない。

これら既存研究の限界点を踏まえ、日本の起業家家庭における WFC 低減・発生防止のため、ひいては起業家の「仕事と家庭の両立」を助ける配偶者の関わり方を明らかにするため、本研究の研究課題を、①起業家家庭における WFC の発生の有無、②既存研究からなる労働者家庭における WFC 低減の一般論が適応されるか否か、③WFC を発生させずに「仕事と家庭の両立」を達成するための配偶者の役割は何か、とする。

3. リサーチデザイン

3.1. 調査方法

本研究では探索的な複数事例のケーススタディを行う。特殊事例である起業家夫婦における WFC の有無と、起業家家庭においてどのように対応しているか新しく明らかにするためには、事例研究のアプローチが適している (Yin 1984) ためである。

本調査を行うにあたって、2つの事前調査を行った。まず、早稲田大学インキュベーション推進室にて起業家を支援するコンサルタントとベンチャーキャピタリスト 3 名にインタビューを行った。実務的な視点からも、本研究が意義あるものと確認することができた。次に、起業家夫婦の実情を把握し、適切な質問項目を策定するため 5 名の起業家へパイロット調査を行った (Yin 1984)。この調査では非構造化インタビューを用いて、どのような質問が起業家夫婦の関わり方やあり方を明らかにし、WFC を計測するために効果的かという事を学んだ。

3.1.1. 調査対象

以上の事前調査と、理論の追試においても 6~10 ケースが適当である (Yin 1984) ことを踏まえ、6 組の起業家夫婦 (起業家とその配偶者、合計 12 名) と 1 名の起業家、計 7 ケースを調査対象として取り上げた (表 1)。1 ケースのみ配偶者が事情により調査に参加できず、夫婦双方から聞き取りできなかった

た。しかし、パイロット調査や夫婦双方から聞き取れた 6 ケースにおいて、夫婦お互いが日常的な会話をどの程度重視しているか等に対して夫婦間での認識ギャップが見られたが、WFC の種類や原因、それに対する行動に関して認識ギャップは見られなかった。そのため、起業家からのみインタビューを実施したケースも調査対象として扱うことに差し障りないと判断をした。

調査対象選定の条件を 3 つ設定した。まず起業以前から起業家とその配偶者が結婚している事である。スタートアップ期に夫婦にストレスがより多くかかることが想定でき、より多くの WFC の発生が予測されるからだ。次に起業家と配偶者が共同経営していない事、同一の企業内で働いていない事である。業務上の関係性と夫婦としての関係性が混同する事を防ぐためである。最後に関東に拠点を置く、日本人の起業家夫婦であることである。これは文化的背景や立地条件により分析結果が異なる可能性を排除するためである。

表 1. インタビュー対象者について

起業家 ケース	創業 年数	業種	起業家の 年齢	結婚 年数	交際 年数	配偶者の 年齢
1	2	ITサービス	30代	9	12	30代
2	2	ITサービス	30代	5	13	30代
3	22	卸売	50代	25	27	50代
4	3	コンサルティング	20代	3	5	20代
5	9	教育	40代	13	20	30代
6	1	小売	40代	20	23	40代
7	6	宿泊	30代	5	14	30代

3.1.2. インタビュー実施要項

本インタビューでは家庭環境などインタビュー対象者の個人情報扱う可能性があるため、事前に対象者へ①インタビュー対象者を特定できるような情報は要請があれば削除する事、②インタビュー後に内容に関して訂正・取り消しをできるようにする事、以上 2 点を確認した。

分析の精度を上げるため、対象者に話をしやすい場所と時間を指定してもらい、可能な限りリラックスした状態でインタビューを受けてもらえるよう

配慮した。また、インタビューは起業家と配偶者、それぞれ時間と場所を分け個別に実施し、お互いを意識させず、より率直な発言を促した。

インタビューは1～1.5時間で、調査員3～4名で行った。1人が質問し他の調査員が記録を取った。インタビューを行う際に予想されるバイアスには以下3点の対策を講じた。①誘導的な質問から生じるバイアスを防ぐためオープン・エンドの質問を行う事(Miller et al. 1997)。②振り返りバイアス(retrospective bias)を防ぐため、自由に報告してもらおう半構造化インタビュー形式とフリーレポート形式を併用する事。③一方的な視点から生じるバイアスを防ぐため夫婦双方に同じ質問をして、発言の裏付けを取る事。

インタビュー後すぐに事実と印象を調査員3～4名でクロスチェックをした。そして Eisenhardt (1989)に従い、①24時間以内に詳細なインタビューノートを作成し、②得られたデータはすべて漏らさないようにし、③それぞれのインタビューノートを調査者の全体の印象から結論づけた。

3.2. ケース紹介

3.2.1. ケース 1

起業家は高校卒業後、職を転々とし20代半ばに勤めていた会社で配偶者と職場結婚をした。その後転職し、配偶者の後押しもあり起業開始。起業活動は想像以上に収入が不安定だったため両者に精神的負荷をかけた。配偶者は業務へのアドバイスをし、「時々追い詰めているな」と自覚をしながらも「プレッシャーを与え」ていた。起業後は家族との時間が減り配偶者が不満を抱えていたため、家族でのレジャーに参加するなど、育児に積極的に取り組んだ。起業家は「起業させてもらっているから説明責任もあると思うし安心を届けるという意味でレジャーに参加している、全然行きたくない時もあるけどね」と本音をもらしていた。

3.2.2. ケース 2

起業家は大学卒業後一般企業に就職し、最初の起業活動の失敗・再就職を経て起業活動を再開した。大学時代のアルバイト仲間の配偶者とは、最初の起業を開始する頃に一度破局するが後に復縁し結婚に至る。破局の原因は前

職を辞め起業を開始したという報告が事後報告だったためだ。そのため二度目の起業の時には反対する配偶者に対して半年かけて説明をした。「2人の結婚生活において何が一番大事なのか」話し合い、それに関する誓約書を書くことで起業を開始する許可を得た。起業家は相手を納得させるために「努力」すること、時には「自分を変える」ことも必要だと語る。不安に陥った時「決めたんだったらやりきって」と鼓舞してくれ、経営パートナーに会いに行き信頼出来る人物かどうかを確かめたりする「肝が据わっている人」であると配偶者のことを説明した。

3.2.1. ケース 3

大学卒業後、二度のサラリーマン生活を経て卸売業で起業。配偶者とは大学時代のクラブ活動を通して知り合い、卒業後に交際開始。起業家から見た配偶者は「察しが良くて」「寛大な」人。結婚及び第1子誕生時、起業準備のため無職だったため双方の両親が心配をするも、配偶者は「(起業家が)好きにやってくれればいいです」と話し、起業家の両親を感動させた。その言葉通り起業初期には配偶者が家庭だけではなく事業の財政も支えた。また配偶者は起業家に対して「あの人は転んでもタダじゃ起きない」という信頼しているため口出しはしないが、起業家が本当にやりたい仕事を見失っている時にはアドバイスをしたり勇気付けたりした。

3.2.4. ケース 4

大学中退後起業し、幅広い事業を展開する。十代の頃の同窓生である配偶者と数年ぶりに再会し、交際を始めた。配偶者は起業家を「導く」ためコーチングの習得を試みた。また自宅で仕事に取り組む起業家が仕事に集中するため「一人になりたい」と配偶者に伝えると、配偶者は暫く実家に帰省した。そういった協力もあり、起業家はストレスを全く感じていない。配偶者は「干渉しないで放っておく」事を大切にしている。

3.2.5. ケース 5

大学卒業後に起業準備のため一旦就職し、後に教育事業を立ち上げた。大学のクラブ活動を通じ交際した配偶者には、かねてより起業の意思を伝えていたため、配偶者は起業活動を支えたいと思っていた。「何があっても味方であるからね」と伝え、初期の頃は夫婦の生活費はもちろん起業費用も配偶者の給料により支えられていた。起業家は事業のことを配偶者に話さないため、配偶者は「(自分は)主人にとって必要な存在になれていない」と考えてしまうようになった。積み重なった不安から不満が生じたが、配偶者が精神的トレーニングを受けることにより徐々に解消された。

3.2.6. ケース 6

起業家は大学卒業後何社か一般企業で働いた後、自分の理想を大企業で追うことができないと判断し起業開始。大学の友人を介して知り合い、卒業後に結婚した配偶者は仕事に関しての意思を尊重しあっているため、起業時に賛成も反対もなかった。起業準備期からスタートアップ期にかけ、自宅の共同スペースを利用して起業活動を開始したため、社員が日中はもとより泊まりこみで作業をする日もあった。深夜まで自宅に他人がいることは配偶者にとって「不便感」があり、不満になっていた。後に配偶者勧めで自宅外に事務所を設立し、その不満は解消された。

3.2.7. ケース 7

起業家は大学院在学中に起業開始し、レジャーやサービス、対面販売まで複数の事業を立ち上げた。高校時代に出会い大学院在学中に結婚した配偶者は事業の話には「あんまり興味ない」ため、配偶者に事業の話をすることは稀である。起業家が配偶者に事業について話しても、その反応は「あっさりしている。あっそ、みたいな」というようにシンプル。一方配偶者は「(長年の付き合いから)何もしないでとにかく放っておく」事が一番だと考えている。起業家も配偶者が事業に対して淡白でいてくれる事を有難いと考えていた。

4. 分析

4.1. 分析方法

7つのケースを用いて、起業家夫婦におけるWFCの有無及びその対応と、起業家に対する配偶者の関わり方・あり方から配偶者像を分析する。

まずそれぞれのケースをWFCの有無により2グループに大別し、各2段階で分析する。WFCが見られたグループに対しては、第1段階で既存研究により明らかにされている「一般に見られるWFC低減方法の有無」について分析する。第2段階では、第1段階で見られた対応以外で「起業家家庭特有のあり方・関わり方」があるかどうかを確認する。WFCが見られなかったグループの分析も同様の手順で行う。この2段階を通してWFC低減方法がWFCを打ち消しているのか、また起業家家庭特有のあり方・関わり方がWFCを予防しているのかどうかを確認する。

WFC発生の有無と一般に見られるWFC低減のための対応については、既存研究を参考に決定したラベルを元にカテゴリーを検討し、それぞれ分析する。WFCの有無は種類と発生場所に関する分類である、3形態(種類)①「時間」②「ストレス反応」③「行動」と、2方向(発生場所)(1)「WIF」(2)「FIW」を元に、それぞれの有無を調べる。一般に見られるWFC低減対応の有無は、加藤・金井(2006)により提唱された4つの対処行動;(A)「夫婦間役割調整対処」、(B)「家庭役割低減対処」、(C)「家庭役割充実対処」、(D)「仕事役割低減対処」と、House(1981)により提唱された4つのソーシャル・サポート;(a)情緒的サポート、(b)手段的サポート、(c)情動的サポート、(d)評価的サポートの計8項目(表2)を利用する。

次に、先行研究から得られた分類のいずれにも属さない配偶者の関わり方・あり方を新しいWFCへの対応になるものとみなし、ラベルを付けそれらの概念化を試みた。なお、それぞれの関わり方・あり方の概念を適切に表現するラベルを作成するために、Plowman et al. (2007)の分析方法を参考に以下のような手順を用いた。ラベル付けはインタビュー調査を行った複数の調査員でそれぞれ個別に行い、その後相互比較(クロスチェック)を行い、互いの同意が得られるまで徹底的に議論を行った。

表 2. 先行研究に基づく WFC への対応のラベルとその内容

WFCへの対応	ラベル名	内容
対処行動	(A) 夫婦間役割調整	話し合いを通じて夫婦で互いの役割を調整
	(B) 家庭役割低減対処	自身の家事負担を減らすような行動
	(C) 家庭役割充実対処	家庭の役割を全うしようとする行動
	(D) 仕事役割低減対処	仕事の量や負担を減らすような行動
ソーシャル・サポート	(a) 情緒的サポート	共感を示す・聞き手となる・愛情を表に出す アドバイスする・相手を心の底から気遣う
	(b) 手段的サポート	問題解決のための目に見えるアシスト 育児や家事などの直接的な行為
	(c) 情動的サポート	問題解決のための提案や情報を提供する
	(d) 評価的サポート	相手の行動に肯定的な評価を与える

4.2. 起業家夫婦における WFC の有無とその対応

インタビューを元に WFC の形態と方向、その根拠となる発言をまとめた結果、ケース 1,2 を除き WFC を見つけることはできなかった。そのため、ケース 1,2 の WFC が見られたグループと、その他の WFC が見られなかったグループに分けて分析していく。

4.2.1. WFC が見られたケースの分析結果

4.2.1.1. WFC の種類

まず WFC が見られたグループについて、具体的にどのような WFC が発生していたのかを見ていく(表 3)。ケース 1 の起業家は、

「今でも夜中 1 回か 2 回ミルクを上げており、夜も眠れていないし、常に眠たい状態で、独身の時よりきついんですけど、『もっと仕事やれるな〜』って思いながらやっています」(ケース 1・起業家)

と述べた。この WFC は起業 1 年後、子供が生まれたことにより、家庭での役割が増加したことに起因する行動ベースの WFC である。

また、ケース 1,2 で共通して見られたのは時間ベースの WFC であった。すべての時間を事業に費やしたい起業家は、

「(3 連休だと) 働く日が週 4 日になるじゃない。だから普通の人はずれしいよね。でも俺は『やばい、一日短い』って思う。土日遊ぶのもそう。全然行きたくないんだけど」(ケース 1・起業家)

「結婚してからは、ある程度は家庭の時間作ることは大事だと思う。でも、起業したての頃は、やっぱり早くプロダクトを世の中に出した

表 3. WFC の発生が見られたケースとその発生原因と根拠

ケース	WFC の種類	コンフリクトの方向	根拠となる発言
1	行動	FIW	「今でも夜中1回か2回ミルクを上げており、夜も皆さんほど眠れていないし、常に眠たい状態で、独身の時よりきついですけど、『もっと仕事やれるな〜』って思いつつやっています。」(起業家)
	時間	FIW	「(3連休だと) 働く日が週4日になるじゃない。だから普通の人はうれしいよね。でも俺は『やばい、一日短い』って思う。全然遊びに行きたくないんだけど。」(起業家)
	時間	WIF	「結構生活の内容とかも変わっていますし、旅行とか遊びに対して全く付き合いが悪くなり、基本は仕事を休みたいようなんですね。」(配偶者)
2	時間	FIW	「従業員よりも早く来て、週一回は家には早く帰りたいみたいなのが合ったので、なので早く帰ってご飯食べて、嫁さん寝たら仕事する、みたいな。」(起業家)
	時間	FIW	「結婚してからは、ある程度は家庭の時間作ることは大事だと思う。でも、起業したての頃は、やっぱり早くプロダクトを世の中に出したかったんで、もっとがむしゃらに働きたかった。」(起業家)

かったんで、もっとがむしゃらに働きたかった」(ケース 2・起業家)と、時間が奪われていると語っている。配偶者も、

「結構生活の内容とかも変わっていますし、旅行とか遊びに対して全く付き合いが悪くなり、基本は仕事を休みたいようなんですね」(ケース 1・配偶者)

と起業家の意識の変化を感じ取っており、同様の WFC を認識していた。

4.2.1.2. WFC が見られたケースにおける低減方法

ケース 1、2 において、WFC 低減のためにどのような措置が取られているかを明らかにするため、対処行動と、ソーシャル・サポートの有無と種類を分析シラベル付けをした(表 4、5)。これらのケースでは

「『お互いの人生で何が一番大事なのか』とか人生設計や二人の結婚生活において何が一番大事なのかっていう話を嫁とすりあわせをして、話し合ったんですね」(ケース 2・起業家)

「子供を保育園にあずけてるから、仕事を早く切り上げたり、遅く始めたりする」(ケース 1・起業家)

「コミュニケーション頑張ろうとか、掃除頑張ろうとか。そんな感じなんです。だから、家庭と仕事の両立するために、努力して自分を変えるしかないんで、自分の生活スタイルを変えろとか、早く帰るとか、奥さんと話して、子供と遊んで、それから仕事する」(ケース 2・起業家)

と今後の生活について話し合いを行う「夫婦間役割調整対処」や起業家側か

表 4. ケース 1,2 における対処行動

ケース	対処行動	根拠となる発言
1	夫婦間役割調整対処	「基本的に家事に関しては50:50でやっていこうよって決めている」(配偶者)
	仕事役割低減対処	「子供を保育園にあずけてるから、仕事を早く切り上げたり、遅く始めたりする」(起業家)
2	夫婦間役割調整対処	「『お互いの人生で何が一番大事なのか』とか人生設計や二人の結婚生活において何が一番大事なのかっていう話を嫁とすりあわせをして、話し合ったんですね」(起業家)
	家庭役割充実対処	「コミュニケーション頑張ろうとか、掃除頑張ろうとか。そんな感じなんです。だから、家庭と仕事の両立するために、努力して自分を変えるしかないの、自分の生活スタイルを変えろとか、早く帰るとか、奥さんと話して、子供と遊んで、それから仕事する」(起業家)

表 5. ケース 1,2 におけるソーシャル・サポート

ケース	ソーシャル・サポート	根拠となる発言
1	情緒的サポート	「ネガティブになっているときに『大丈夫だよ！』って肩をたたいてくれて、押してくれる」(起業家)
	手段的サポート	「私が家計を支えることができるので、多少なら我慢できると考えていました。」(配偶者)
	情動的サポート	「私も『こんなことやったらいいんじゃないか』とか『こんなのがあったらいいと思う』とか言ったりしてディスカッションに参加していた」(配偶者)
2	情緒的サポート	「やっぱ弱気になったときに支えてくれるっていうのはうれしいですね」(起業家)
	手段的サポート	「そのお金がすぐにいれられなかったとしても、路頭に迷うほどじゃなかったんですよ」(起業家)
	情動的サポート	「嫁さんは、サービスとか技術とか分からないけど、『それって人としてどうなの』っていう突っ込み結構あります」(起業家)

らの「仕事役割低減対処」、自身の生活スタイルを変え家事を行うなど「家庭役割充実対処」が対処行動として行われていた。

またソーシャル・サポートでは、下記のように「情緒的サポート」や財務面での「手段的サポート」、事業へのアドバイスをを行う「情動的サポート」が両ケースに共通して見られた。

「ネガティブになっているときに『大丈夫だよ！』って肩をたたいてくれて、押してくれる」(ケース 1・起業家)

「そのお金がすぐにいれられなかったとしても、路頭に迷うほどじゃなかったんですよ」(ケース 2・起業家)

「私も『こんなことやったらいいんじゃないか』とか『こんなのがあったらいいと思う』とか言ったりしてディスカッションに参加していた」(ケース 1・配偶者)

4.2.1.3. WFCが見られたケースの配偶者の関わり方・あり方
 ケース 1,2 において、ラベルに使用した対処行動やソーシャル・サポート
 以外の配偶者のあり方と関わり方をインタビューから抽出した。次に、グル
 ーピングしそれぞれにラベル付けをした(表 6)。

表 6. ケース 1,2 における行動とラベル

ケース	ラベル	配偶者の行動
1	管理	事業の成長プロセスに条件づけ、達成さえなかったら終わらせ る
	管理	起業家の事業に「何年後までに安定した黒字化」という制限を 課す
	休養機会の創造	起業家をリフレッシュさせるために連れ出す
	説明の要求	事業の進行度の説明を求める
2	管理	起業の際に誓約書を書かせた
	管理	「家計にお金を入れられなくなったら終わり」と事業撤退の最低 ラインを決めさせる。
	管理	起業に対して安心を得るために、要職の人と面談した。

分析の結果、(1)管理(起業家の行動・起業活動や事業に関して時間的・財
 政的な目標や制限を設ける)、(2)休養機会の創造(仕事から離れざるを得ない
 状況をつくる)、(3)説明の要求(事業の現状についてこまめに説明を求める)
 といった 3 種類の行動が見られた。そのため既存研究に当てはまらないこれ
 らのカテゴリーを、新たな行動のラベルとして採用した。

以上のことから、WFC が発生していたケースでは配偶者が起業活動にも
 積極的に「干渉」していることが伺える。

4.2.2. WFCが見られなかったケースの分析結果

次に、WFCが見られなかったケースを見る。これらのケースでは WFC 同
 様、対処行動も見られなかった。またケース 3,5 では、

「私がお金に困ってるんだなーってのを勝手に察知して、いつの間
 にか実家に行って、お金借りて、封筒に入れてお金が置いてあるとかい
 うことですね。ホントにここぞって時にぐっと支えてもらったことは何回
 かあります」(ケース 3・起業家)

「最初の頃は、私の給料が根こそぎ引き出されてたりすることがあり
 ました」(ケース 5・配偶者)

など、財政面での「手段的サポート」のみが見られた(表 7)。

表 7. ケース 3,4,5,6,7 におけるソーシャル・サポート

ケース	ソーシャル・サポート	根拠となる発言
3	手段的サポート	「私がお金に困ってるんだなーってのを勝手に察知して、いつの間にか実家に行って、お金借りて、封筒に入れてお金が置いてあるとか、とかいうことですね。ホントにここぞって時にぐっと支えてもらったことは何回かあります」(起業家)
4	×	-
5	手段的サポート	「最初の頃は、私の給料が根こそぎ引き出されてたりすることがありました」(配偶者)
6	×	-
7	×	-

4.2.2.1. WFC が見られないケースの配偶者の関わり方・あり方
 起業家の働き方を考慮すると、起業家家庭では WFC が発生しやすいことが容易に予想される。しかし、ケース 3,4,5,6,7 では WFC が確認されなかった。夫婦一方、もしくは双方による対応が WFC を打ち消していることが考えられたが、既存研究によって効果が明らかにされている「対処行動」や「ソーシャル・サポート」の存在も確認されなかった。この分析の結果から、WFC の発生が何らかの形で予防されていることが推測される。それを明らかにするため、配偶者の起業家に対する関わり方・あり方をインタビューから抽出し、グルーピング、ラベル付けをした(表 8)。

分析から (i)自己抑制(起業活動を妨げないよう行動や欲を制限、起業に関連した不満を伝えない)、(ii)受け入れ(配偶者が生活環境の変化を受け入れる、リスクが生じる決断に対し何も言わない、起業家からの事後報告でも受け入れる)、(iii)自立(起業家に精神的にも経済的にも頼らない)、(iv)放置(起業家のことを理解し放っておく)、(v)要所でのコーチング(起業家のやりたいことを引き出す等要所で軌道修正の手助けをする)の 5 つの行動が見られた。

起業家の取るべき行動を引き出すコーチングは、既存研究における「メンタリング」(Sullivan 2000)と合致することがわかる。起業家家庭においてコーチングは常時行われているわけではなく、必要な時のみに行われていることがわかった。そのため、(i)自己抑制、(ii)受け入れ、(iii)自立、(iv)放置の 4 つを新たな WFC 予防策のラベルとして採用した。

このように、WFCが見られなかったケースでは、配偶者は起業活動に「干渉せず」仕事と家庭の分離を維持し、起業活動に関しては起業家を自由にさせ、要所での手助けに終始していることが伺える。

表 8. ケース 3,4,5,6,7 における新たな行動とラベル

ケース	ラベル	配偶者の行動
3	受け入れ	お互いがやっていることに必要以上口を出さない
	自立	お互いの仕事に干渉せずやりたいことをやらせる
	自己抑制	家庭にお金を入れてくれなくても文句は言わない
	受け入れ	前職をやめる時も反対をしない
	コーチング	起業家が本当にやりたいことから外れそうになった時のみ反対する
4	放置	起業家がストレスを感じている時は、察してほっておく
	自己抑制	仕事に関することには自分からは何も言わない
	放置	疲れてそうな時は放っておく
	コーチング	やりたいことを聞きだす手法を学び、起業家が正しい選択をすることを助ける
	自己抑制	嫌なことがあったも自分の中に留める
	自己抑制	起業家が仕事に集中したいときは、家を出て実家に帰るという協力をする
	自己抑制	相手の行動を理解するために自分の行動を変える
	自己抑制	起業家の行動に合わせる
5	受け入れ	口出しはしない
	受け入れ	どんな時も味方になって、付いていくと伝える
	自己抑制	仕事のことは何も聞かない
	自己抑制	口出しを控える
	受け入れ	キャリアの変更など仕事に関する決定に反対をしない
6	受け入れ	自分好きなことをやり、相手にはやりたいようにやらせる
	受け入れ	お互いの仕事には干渉しない
7	放置	とにかく放っておく
	自己抑制	なにかに悩んでいたとしても、話しかけない
	受け入れ	どんな事業をやろうと、気にしない

5. 考察

得られた結果(表 9)を研究課題に沿って考察する。

WFCの有無による分析により、今回調査した起業家家庭はWFCが確認されたケース1,2と、WFCが確認されなかったケース3,4,5,6,7の2つに分けられた。多くのストレスに囲まれる起業家の生活にはWFCが存在することは予想されていたが、WFCの見られないケースも発見した。

まず、WFCが確認された起業家家庭におけるWFC低減への対応の有無を分析した。結果、既存研究で明らかにされている一般労働者家庭でのWFC低減対応である「対処行動」と「ソーシャル・サポート」が見られた。WFCに夫婦で対応し、低減させることは既存研究の成果と違わなかった。このような起業家家庭における配偶者像を明らかにするため、配偶者の関わり方・あり方を分析した結果、「管理」「説明の要求」などのラベルから、仕事に

「干渉」していることが分かった。配偶者が起業家の働き方に干渉し影響を与えるため、「事業のアドバイス」という情動的サポート、「休養機会の創造」という役割を持つことに繋がっている。

次に起業家の働き方の特有さから、WFC が発生しやすいと予想されるにも関わらず、WFC が確認されなかった起業家家庭に焦点を当て分析した。WFC が確認されない理由として 2 つ可能性があった。1 つは既存研究から明らかになっている WFC 低減対応により打ち消されたことである。しかし、「一般に見られる WFC 低減対応の有無」について分析した結果、財務的な助けという意味での手段的サポートのみが見られた。しかしこれはスタートアップ時、財政的に緊迫していた時の話から抽出したもので、長期的ではなく、WFC 低減対応とは関わりはないと言える。もう 1 つは、起業家の配偶者特有の WFC 発生予防の役割があることである。調査から、既存研究で明らかにされていない起業家に対する配偶者の関わり方・あり方を分析した結果、配偶者は「自己抑制」「受け入れ」「放置」などのスタンスをとることで、起業家を「放任」していることが分かった。こうして配偶者が起業家に「家庭役割」や「家庭を持つことの悪影響」を意識させず遠ざけることで、起業家がストレスを感じず自由に仕事に集中できる環境を作り、WFC の発生を予防していることが分かる。これは起業家が自主性を重んじる (Albert & Couture 2013) ことに合致する。しかし起業家が必要としているときに限り、起業家の企業活動への集中を助けるための「手段的(財務的)サポート」、起業家の自己実現を助けるため「要所でのコーチング」をすることがある。

表 9. 分析結果のまとめ

ケース	WFC の有無	対応								配偶者の あり方	新たに抽出したその他の配偶者の関わり方のラベル
		対処行動				SS					
		A	B	C	D	a	b	c	d		
1	○	○	×	×	○	○	○	○	×	管理	管理、休養期間の創造、説明の要求
2	○	○	×	○	×	○	○	○	×	管理	管理
3	×	×	×	×	×	×	○	×	×	放任	自己抑制、受け入れ、自立、放置、コーチング
4	×	×	×	×	×	×	○	×	×	放任	自己抑制、受け入れ、放置、コーチング
5	×	×	×	×	×	×	×	×	×	放任	自己抑制、受け入れ
6	×	×	×	×	×	×	×	×	×	放任	受け入れ
7	×	×	×	×	×	×	×	×	×	放任	自己抑制、受け入れ、放置、コーチング

6. 結論

本研究は、起業家の「仕事と家庭の両立」を助ける配偶者の関わり方を明らかにすることを目的に調査を行った。その結果、配偶者が事業に対して積極的に介入し、起業家の仕事を管理してしまうと WFC が生じ「仕事と家庭の両立」が困難になることがわかった。一方で、配偶者が起業家の行動に対して干渉せず、放任すると「仕事と家庭の両立」を容易にすることを明らかにした。

この 2 つの関わり方は、教育論における「動物の訓練」と「植物の育成」の違い(河合 2009)として捉えることができるのではないだろうか。河合(2009)は「教育というときに、動物を訓練し、しつけるというイメージと、植物を育てるというイメージと両方がある。どちらも大切なのだが、一般に植物のイメージで考えることの方は忘れられがちのように思われる。土壌と太陽の光とがあれば、植物は自分の力で育ってくる。このときに、人間は植物の芽をひっぱったり、つぼみを無理に開いてみたりしてはならない。ここで、土壌や太陽に相当するのが、教師あるいは親などの、その周囲に存在する人々の暖かい、待つ心である。これは迂路のように見えて、結局は一番の近道なのである。」と述べている。

起業家とは、周囲を気にせず自分の信念に従い行動するものである。このような生き方は、周囲の状況に干渉されながら生きている動物というよりも、ひたむきに太陽にむかって上を目指す植物に似ているのではないだろうか。起業家を支える配偶者は、相手に干渉し、管理する「動物の訓練」的な関わり方よりも、暖かく見守り土壌を整え、時には肥料としてサポートを与えるような「植物の育成」的な関わりの方が有効であるのではないだろうか。

本研究の貢献点は 3 点ある。第 1 に、これまで論じられることの少なかった起業家家庭における WFC の実態を解き明かすために探索的な調査を行った点である。その結果、WFC が発生しやすいと考えられていた起業家家庭において、WFC が発生していないケースが多く見られた。本研究は起業家家庭という特殊な環境における WFC を解明した数少ない 1 つである。第 2 に、Werbel et al. (2010) が提示した限界点を克服した点である。彼らは起業家家庭における WFC 解消法を課題として残していた。本研究では、一般労

働者家庭における WFC 解消法とは異なる対応が起業家家庭に見られることが判明した。一般家庭においては夫婦双方からの歩み寄りが大切であると語られてきたが、起業家家庭においては当てはまらず、「植物の育成」のように基本的に放任し要所で手助けをするような関わり方が起業家家庭の WFC 低減・予防に役立つという可能性を示すことができた。第 3 に、既存研究では言及されていなかった WFC 発生の予防策を提示したことにある。既存研究では、いかに WFC を減少させるかに焦点を当ててきたの関わり方が WFC 発生予防策となることを新しく提示することができた。

本研究の限界点として、事業が継続している企業のみを対象にしていることなど研究対象の問題が挙げられる。その点も考慮して今後の研究課題を提示すると、①失敗ケースに対して調査を行うこと、②植物的関わり方の悪影響に踏み込むこと、③どのような背景や環境が動物型、植物型の関わり方に繋がるか調査すること、④今回提示した新たなラベルを WFC の発生の予防策として確立させるために、今後定量的な調査も行うこと、が挙げられる。

7. 参考文献

- Aldrich, H.E., Langton, N., (1998). *Human resource management and organizational life cycles*. In: Reynolds, P.D., Bygrave, W., Carter, N.M., Davidsson, P., Gartner, W.B., Mason, C.M., McDougall, P.P. (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research 1997*. Babson College, Center for Entrepreneurial Studies, Babson Park, MA, pp. 349 – 357.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research*. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). *Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong*. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.

- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). *Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational Behavior, 12*, 39-53.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). *The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. Journal of vocational behavior, 60*(3), 336-353.
- Burley, K. A. (1995). *Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. The Journal of Social Psychology, 135*(4), 483-497.
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of vocational behavior, 67*(2), 169-198.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). *The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. Journal of management, 25*(4), 513-540.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2007). *The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. Journal of Management. 34*(2), 244-262
- Caykoğlu, S. (2016). *Emotional Spousal Support Can Have Unintended Organizational Outcomes. International Journal of Business and Management, 11*(5), 69.
- Danes, S. M., & Olson, P. D. (2003). *Women's role involvement in family businesses, business tensions, and business success. Family Business Review, 16*(1), 53-68.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). *The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. Journal of business venturing, 18*(3), 301-331.

- Edelman, L. F., Manolova, T., Shirokova, G., & Tsukanova, T. (2016). *The impact of family support on young entrepreneurs' start-up activities. Journal of Business Venturing*, 31(4), 428-448.
- Eisenhardt, K. M. (1989). *Building theories from case study research. Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Gudmunson, C. G., Danes, S. M., Werbel, J. D., & Loy, J. T. C. (2009). *Spousal support and work–family balance in launching a family business. Journal of Family Issues*. 30(8), 1098-1121
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Heffner, K. L., Kiecolt-Glaser, J. K., Loving, T. J., Glaser, R., & Malarkey, W. B. (2004). *Spousal support satisfaction as a modifier of physiological responses to marital conflict in younger and older couples. Journal of behavioral medicine*, 27(3), 233-254.
- House, J. S. (1981). *Work Stress And Social Support*. Addison-Wesley Pub. Co.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. (1995). *Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 178-192.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). *Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict. Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
- Miller, C. C., Cardinal, L. B., & Glick, W. H. (1997). *Retrospective reports in organizational research: A reexamination of recent evidence. Academy of management journal*, 40(1), 189-204.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). *The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 364-381.

- Paden, S. L., & Buehler, C. (1995). *Coping with the dual-income lifestyle. Journal of Marriage and the Family*, 57(1), 101-110.
- Plowman, D. A., Baker, L. T., Beck, T. E., Kulkarni, M., Solansky, S. T., & Travis, D. V. (2007). *Radical Change Accidentally: The Emergence and Amplification of Small Change. Academy of Management Journal*, 50(3), 515-543.
- Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2016). *Family Involvement in the Firm, Family - to - Business Support, and Entrepreneurial Outcomes: An Exploration. Journal of Small Business Management*.
- Sanders, J. M., & Nee, V. (1996). *Immigrant self-employment: The family as social capital and the value of human capital. American sociological review*, 61(2), 231-249.
- Sørensen, J. B. (2007). *Closure and exposure: Mechanisms in the intergenerational transmission of self-employment. Research in the Sociology of Organizations*, 25(83), 124.
- Sullivan, R. (2000). *Entrepreneurial learning and mentoring. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6(3), 160-175.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Werbel, J. D., & Danes, S. M. (2010). *Work family conflict in new business ventures: The moderating effects of spousal commitment to the new business venture. Journal of Small Business Management*, 48(3), 421-440.
- Xie, J. L., Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2008). *Theories of job stress and the role of traditional values: a longitudinal study in China. Journal of Applied Psychology*, 93(4), 831.
- Yin, R. (1984). case study research. Beverly Hills.

- 加藤容子 (2002)「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巻、75-87頁。
- 加藤容子・金井篤子 (2006)「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巻6号、511-518頁。
- 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巻2号、107-122頁。
- 河合隼雄(2009)『心理療法序説—“心理療法”コレクション<4>』岩波現代文庫
- 小牧一裕 (1994)「職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」『健康心理学研究』7巻2号、2-10頁。
- 似鳥昭雄 (2015)「私の履歴書」『日本経済新聞』
- 久田満 (2003)「1. ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題」『看護研究アーカイブス』3巻0号、2-11頁。
- 藤本哲史 & 吉田悟 (1999)「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 (特集 キャリア研究の最前線)」『組織科学』33巻2号、66-78頁。
- 本田宗一郎(2006)『スピードに生きる』実業之日本社
- 松田茂樹 (2006)「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巻、7-16頁。
- 山口和男 (2010)「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』
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 (2006)「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巻、678頁。
- NIKKEI STYLE「リーダーのマネジメント論 片山君日本のジョブズになれ」(<http://style.nikkei.com/>) 2016年12月10日アクセス
- ログミー「起業家に、彼女やパートナーは必要か？—起業家として生きる」(<http://logmi.jp/2253?pg=2#subhead2>) 2016年12月12日アクセス