

おけるその制度の有無と利用状況について、「0点：制度なし」「1点：利用したことがない」「2点：時々利用している」「3点：よく利用している」の4件法で求めた。

回答カテゴリ「知っている」と回答した者の割合に着目すると、「x8. 育児休業制度」が901人(87.6%)で最も高く、次いで、「X2.フレックスタイム」が755名(73.5%)、「X9. 介護休業制度」が738名(71.2%)の順になっていた。また、制度については知っているが、職場ではその制度が行われていない「制度なし」に着目すると、「X4. 在宅勤務制度」が514人(82.1%)で最も多く、次いで、「X2.フレックスタイム」が482人(63.8%)、「X5. 勤務地の限定(転勤の制限)」が297人(60.2%)の順であった。さらに、制度の利用状況について、回答カテゴリ「よく利用している」に着目すると、「X14. 週休2日制の完全実施制度」が312人(48.9%)で最も多く、次いで、「X15. 年次有給休暇の積み立て制度」が198人(31.2%)、「X6. ノー残業デー制度」が106人(15.6%)の順であった。

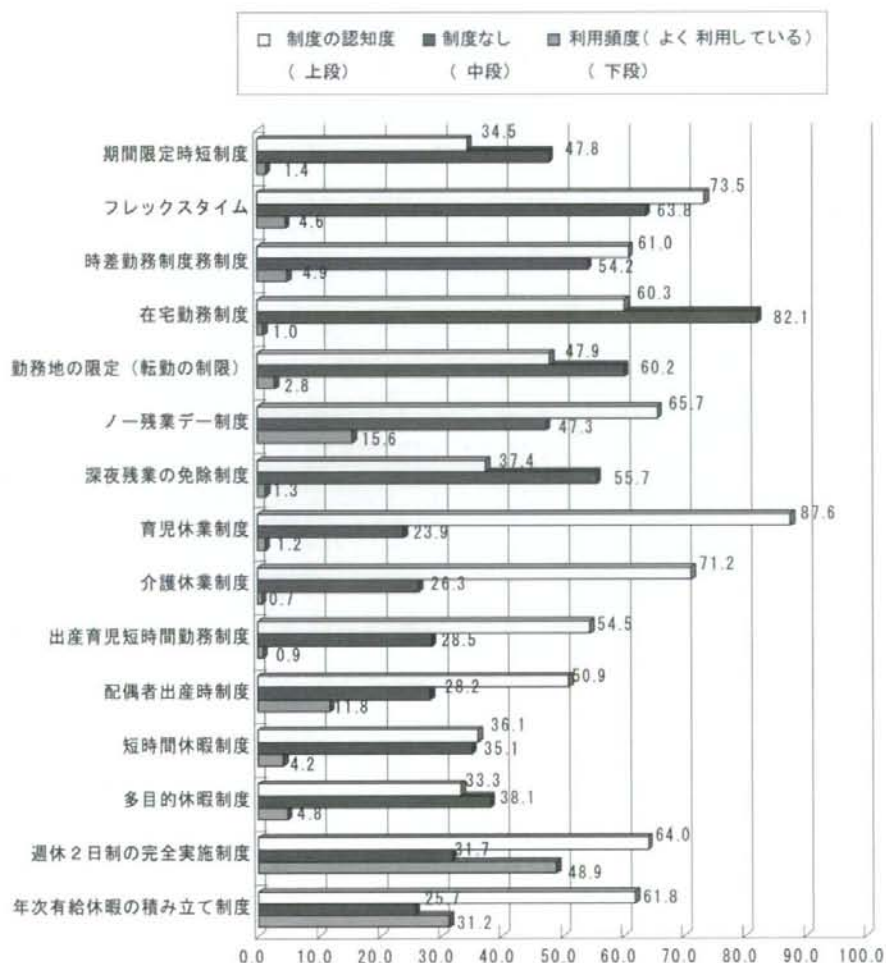


図13. 勤務時間の自己調整に関する制度の認知度、有無、利用頻度 (%)

### (8) キャリアアップに関する制度とその利用状況

キャリアアップに関する制度とその利用状況は、制度の認知度（知っているか否か）、制度の有無（利用したことがあるか否か）、制度の利用頻度（どの程度利用しているか）について7項目で評価した。

各項目に対する回答は、制度の認知度に関しては「0点：制度について知らない」「1点：制度について知っている」の2件法で尋ね、「知っている」と回答した場合、職場におけるその制度の有無と利用状況について、「0点：制度なし」「1点：利用したことがない」「2点：時々利用している」「3点：よく利用している」の4件法で求めた。

回答カテゴリ「知っている」と回答した者の割合に着目すると、「x1. 社内教育制度」が653人（62.6%）で最も高く、次いで「X4. 資格取得推進制度」が601人（57.6%）、「X2. 社外教育制度」が533人（50.9%）の順になっていた。また、制度については知っているが、職場ではその制度が行われていない「制度なし」に着目すると、「X3. 海外研修制度」が272人（54.7%）で最も多く、次いで、「X5. 生涯学習支援制度」が206人（53.1%）、「X7. ボランティアの促進制度」が161人（44.2%）の順であった。制度の利用状況は「X1. 社会教育制度」を除き、「よく利用している」者の割合はいずれも1割未満であった。

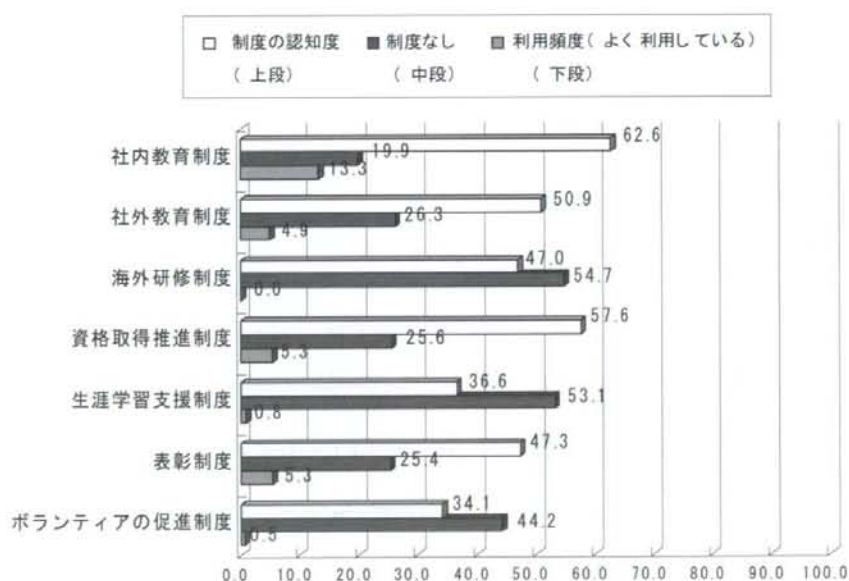


図 14. キャリアアップに関する制度の認知度、有無、利用頻度 (%)

### (9) 職場内格差解消への支援に関する制度とその利用状況

職場内格差解消への支援に関する制度とその利用状況は、制度の認知度（知っているか否か）、制度の有無（利用したことがあるか否か）、制度の利用頻度（どの程度利用しているか）について10項目で評価した。

各項目に対する回答は、制度の認知度に関しては「0点：制度について知らない」「1点：制度について知っている」の2件法で尋ね、「知っている」と回答した場合、職場におけるその制度の有無と利用状況について、「0点：制度なし」「1点：利用したことがない」「2点：時々利用している」「3点：よく利用している」の4件法で求めた。

回答カテゴリ「知っている」と回答した者の割合に着目すると、「X4. 職務評価制度」が536人(53.2%)で最も高く、次いで、「X6. 成果主義賃金制度」が481人(47.6%)、「X8. ハラスメントに関する研修制度」が441人(42.7%)の順になっていた。また、制度については知っているが、職場ではその制度が行われていない「制度なし」に着目すると、「X2. 退職年齢差別撤廃制度」が113人(51.4%)で最も多く、次いで、「X5. 常勤・非常勤の均等待遇制度」が131人(49.8%)、「X10. ポジティブ・アクションに関する研修制度」が81人(44.3%)の順であった。さらに、制度の利用状況について、回答カテゴリ「よく利用している」に着目すると、「X4. 職務評価制度」が175人(32.6%)で最も多く、次いで、「X6. 成果主義賃金制度」が105人(21.8%)、「X9. 人権啓発学習制度」が39人(12.5%)の順であった。

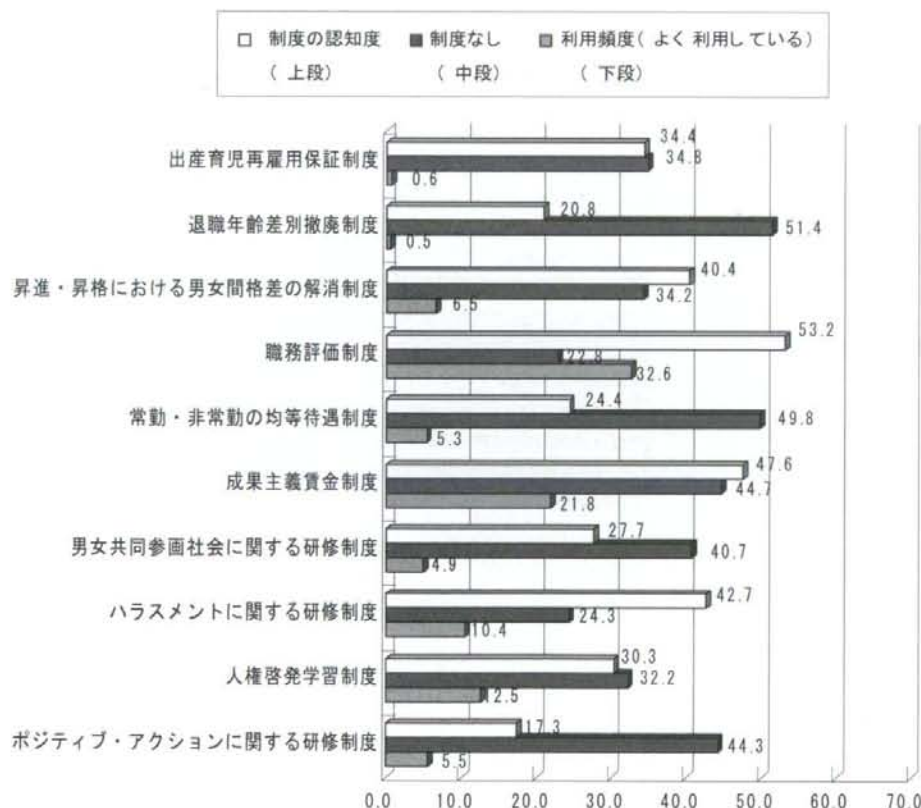


図 15. 職場内格差解消への支援に関する制度の認知度、有無、利用頻度 (%)

## (10) 健康の維持性支援に関する制度とその利用状況

健康の維持性支援に関する制度とその利用状況は、制度の認知度（知っているか否か）、制度の有無（利用したことがあるか否か）、制度の利用頻度（どの程度利用しているか）について10項目で評価した。

各項目に対する回答は、制度の認知度に関しては「0点：制度について知らない」「1点：制度について知っている」の2件法で尋ね、「知っている」と回答した場合、職場におけるその制度の有無と利用状況について、「0点：制度なし」「1点：利用したことがない」「2点：時々利用している」「3点：よく利用している」の4件法で求めた。

回答カテゴリ「知っている」と回答した者の割合に着目すると、「X3. 定期健康診断制度」が889人（85.9%）で最も高く、次いで、「X5. 人間ドックへの費用補助制度」が605人（58.4%）、「X2. メンタルヘルス相談制度」が486人（46.6%）の順になっていた。また、回答カテゴリ「知っている」と回答した場合の「よく利用している」に着目すると、「X3. 定期健康診断制度」が553人（62.2%）で最も多く、「X5. 人間ドックへの費用補助制度」が134人（22.1%）であった。また、「X8. 栄養食制度」は0人（0%）で最も低く、次いで「X6. 通院休暇制度（医療休暇）」が4人（1.1%）であった。

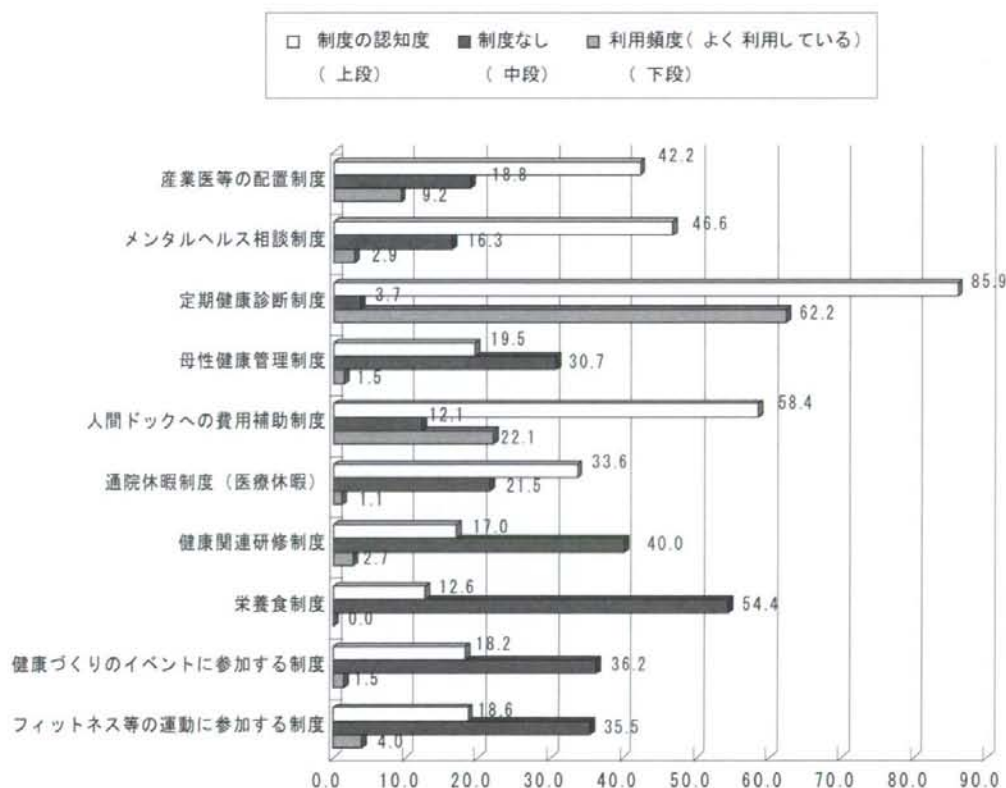


図 16. 健康の維持性支援に関する制度の認知度、有無、利用頻度 (%)

### (11) 職場・職務特性

職場・職務特性は、仕事環境に関連する既存の研究（鄭ら、2003；鄭ら、2005；福丸ら、2005）を参考に、「評価制度の未熟性」「仕事の量・質の要求度」「裁量性」「上司のサポートのまずさ」「同僚のサポートのまずさ」「身分の不安」「職場風土」の7領域27項目で評価した。各項目に対する回答は、「0点：あてはまらない」「1点：苦痛・不快でない」「2点：やや苦痛・不快だ」「3点：かなり苦痛・不快だ」の4件法で求めた。したがって、得点が高いほど、職場・職務特性の仕事環境が整備されておらず、苦痛・不快を伴う職場環境であることを意味している。

各領域得点の1項目あたりの平均値に着目すると、「評価制度の未熟性」「仕事の量・質の要求度」がそれぞれ1.1点と最も高い数値を示しているものの、全体的な傾向としては職場・職務特性に伴う苦痛や不快は少ない状況にあった。

表1. 職場・職務特性に関する領域ごとの平均値

	平均値	標準偏差(SD)	範囲	1項目あたりの平均値
評価制度の未熟性(9点満点)	3.4	2.8	0-9	1.1
仕事の量・質の要求度(24点満点)	8.9	6.2	0-24	1.1
裁量性(9点満点)	2.2	2.5	0-9	0.7
上司のサポートのまずさ(9点満点)	2.3	2.7	0-9	0.8
同僚のサポートのまずさ(9点満点)	1.8	2.2	0-9	0.6
身分の不安(12点満点)	3.9	3.5	0-12	1.0
職場風土(9点満点)	1.9	2.6	0-9	0.6

### (12) 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー

スピルオーバーは、「仕事から家庭へ」「家庭から仕事へ」といった2方向と、役割間の関係をネガティブ、ポジティブ2つでとらえることができ、それぞれの組み合わせによって4つに分類される。そのうち、仕事から家庭へのスピルオーバーとは「仕事役割における状況が家庭に持ち込まれること」を意味する。各項目に対する回答は「0点：まったくあてはまらない」「1点：あまりあてはまらない」「2点：どちらともいえない」「3点：ほぼそのとおり」「4点：まったくそのとおり」の5件法で求めた。したがって、得点が高いほど、仕事から家庭へネガティブな影響を及ぼしていることを表している。

回答カテゴリ「まったくそのとおり」に着目すると、「X1. 自分が家族と過ごしたい時間を、思っている以上に仕事にとられる」が140人(13.2%)、「X3. 職務を果たすのに多くの時間を使うため、家族との活動ができないことがある」が120人(11.3%)、「X2. 仕事に時間が取られるため、仕事と同様に家庭での責任や家事をする時間がとりにくい」

が119人(11.2%)の順であった。

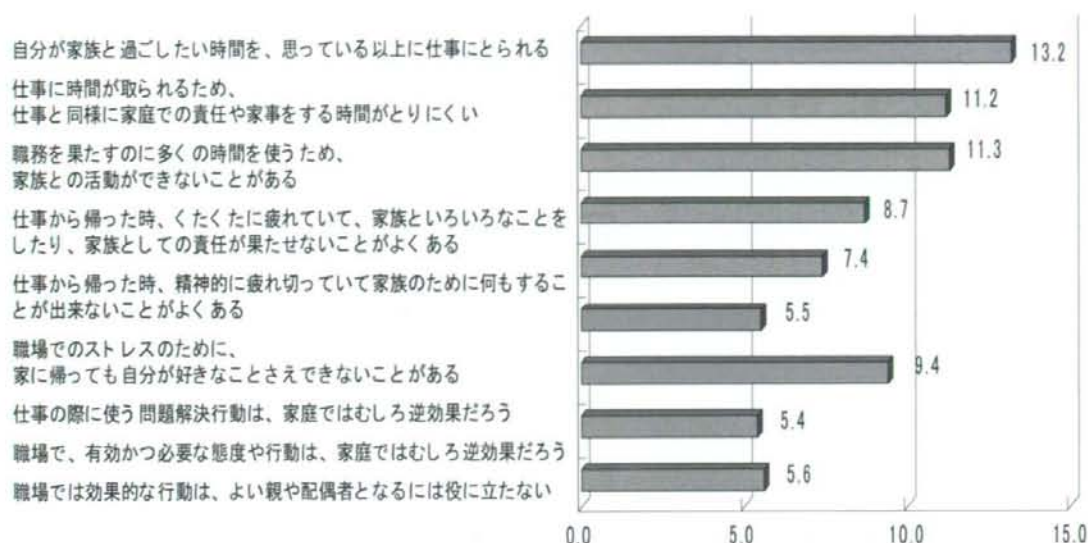


図17. 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関する設問において「まったくそのとおり」と回答した者の割合 (%)

### (13) ワーク・ライフ・バランス充実度

ワーク・ライフ・バランスの充実度については、独自に準備した3項目で評価した。各項目に対する回答は、「0点: まったくそう思わない」「1点: あまりそう思わない」「2点: どちらでもいえない」「3点: ややそう思う」「4点: とてもそう思う」の5件法で求めた。したがって、得点が高いほど、ワーク・ライフ・バランスがよくとれており、満足していることを意味している。

回答カテゴリ「とてもそう思う」「ややそう思う」の2つの回答に着目すると、「X1. 他の人と比べてみて、仕事と家庭生活の調和(バランス)は上手くとれているほうだ」がそれぞれ110人(10.3%)、362人(34.1%)の計472人(44.4%)で最も高く、次いで、「X3. 昨年の自分と比較してみて、仕事と家庭生活の調和(バランス)は上手くとれているほうだ」が90人(8.5%)、304人(28.6%)の計394人(34.1%)、「X2. 自分の理想と比べてみて、仕事と家庭生活の調和(バランス)は上手くとれているほうだ」が75人(7.1%)、273人(25.7%)の計348人(32.8%)の順となっていた。全体的な傾向として、仕事と家庭生活の調和は3割から4割程度の者が良好であると回答していた。

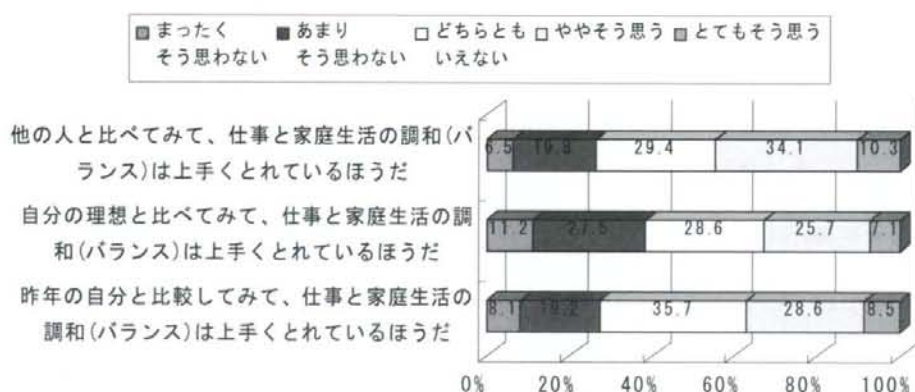


図 18. ワーク・ライフ・バランスに関する回答分布 (%)

### (13) 父親のワーク・ライフ・バランス充実度の規定要因の検討

父親のワーク・ライフ・バランス充実度の規定要因を検討するに先立ち、まず調査で使用する尺度の合計得点を算出した。算出にあたっては、それぞれの概念測定に使用した項目すべてを使用するものとした。ただし、父親の家事・育児参加に関しては、「第2回全国家庭動向調査」の項目と対応した12項目（育児参加6項目、家事参加6項目）のみを使用した。なお、欠損値の処理は相関分析ではペアワイズ法、重回帰分析ではリストワイズ法により除去した。

表 2. 諸変数間の相関関係

変数	伝統的 価値観	職場・ 職務特性	仕事→ 家庭への ネガティブ・ スピルオーバー	育児 参加	家事 参加	家庭(家族) 貢献 満足度	地域社会 貢献 満足度	健康関連 QOL 満足度	ワーク・ライフ・ バランス 充実度
X1. 伝統的価値観	1.00								
X2. 職場・職務特性	0.02	1.00							
X3. 仕事→家庭への ネガティブ・スピルオーバー	0.04	-.512**	1.00						
X4. 育児参加	-.077**	-.090**	-.274**	1.00					
X5. 家事参加	-.158**	-0.02	-.160**	.476**	1.00				
X6. 家庭(家族)貢献満足度	0.03	-.237**	-.402**	.319**	.189**	1.00			
X7. 地域社会貢献満足度	0.05	-.120**	-.152**	.093**	0.02	.322**	1.00		
X8. 健康関連QOL満足度	0.06	-.295**	-.378**	.162**	.058*	.556**	.286**	1.00	
X9. ワーク・ライフ・バランス充実度	-0.02	-.318**	-.549**	.314**	.198**	.530**	.195**	.446**	1.00

\*\*p<0.01

相関分析の結果、「ワーク・ライフ・バランス充実度」は「伝統的価値観」を除き、すべて有意な関連性を示した。具体的には「職場・職務特性」「仕事→家庭へのネガティブ・

スピルオーバー」は「ワーク・ライフ・バランス充実度」と有意な負の相関を示し、「育児参加」「家事参加」「家庭(家族)貢献満足度」「地域社会貢献満足度」「健康関連QOL満足度」は有意な正の関連性を示した。

次に、有意な相関関係が認められなかった「伝統的価値観」と、因果関係の特定が困難な「健康関連QOL満足度」を除外し、「ワーク・ライフ・バランス充実度」を従属変数とする重回帰分析を行った。このとき、上記変数のほかに「勤務時間(1週間)」と「子どもの年齢」を独立変数として加え、さらに父親の年齢、世帯構成、年収、学歴、母親の年齢は統制変数としてモデルに投入した。その結果、「育児参加」と「家庭(家族)貢献満足度」が「ワーク・ライフ・バランス充実度」に対して有意な正の関連性を示し、「仕事→家庭へのネガティブ・スピルオーバー」が「ワーク・ライフ・バランス充実度」に対して有意な負の関連性を示した。このことは、育児への参加頻度が高い父親ほど、家庭や家族に対して自身の貢献度を強く認識している父親ほど、現在のワーク・ライフ・バランスの状況に満足していることを意味しており、反対に仕事による家庭生活への悪影響を強く認識している父親ほど、現在のワーク・ライフ・バランスの充実度が低い傾向にあることを意味している。

表3. ワーク・ライフ・バランス充実度を従属変数とした重回帰分析の結果

独立変数	ワーク・ライフ・バランス充実度
	標準偏回帰係数(β)
子どもの数	n.s.
1週間の勤務時間	n.s.
職場・職務特性	n.s.
育児参加	<b>0.15</b>
家事参加	n.s.
仕事→家庭へのネガティブ・スピルオーバー	<b>-0.42</b>
家庭(家族)貢献満足度	<b>0.31</b>
地域社会貢献満足度	n.s.
説明率(R <sup>2</sup> 値)	<b>0.487</b>
調整済みR <sup>2</sup> 値	<b>0.480</b>

注1) 父親の年齢、世帯構成、学歴、年収、母親の年齢の影響を統制した。



## Ⅱ 父親の仕事と家庭生活の両立支援策のあり方

最後に、本調査結果より得られた主要な示唆に基づき、今後の父親の仕事と家庭生活の両立支援に向けたいくつかの方略について提言を述べる。

### 1) 職場における仕事と家庭生活の両立支援制度の認知度の向上と長期的な視点にたった両立支援策の利用支援の必要性

本調査結果では、仕事と家庭生活の両立支援制度として、大きく4つの側面(勤務時間の自己調整に関する制度、キャリアアップに関する制度、職場内格差解消への支援に関する制度、健康の維持性支援に関する制度)から評価してきた。しかしながら、本調査では、職場内での制度の有無に関する認知度は必ずしも高くはなく、それゆえに積極的な活用がなされていなかった。とりわけ、日々の家庭生活との両立を図る上で重要な「勤務時間の自己調整に関する制度」に関しては、「週休2日制の完全実施制度」や「年次有給休暇の積み立て制度」、「ノー残業デー」等の利用頻度が高くなっていったものの、実際には父親自身の家事や育児の参加には寄与しておらず(付属資料:報告書I参照)、家庭への積極的関与に対してあまり意味を成しているとはいえない。また、「育児休業制度」のように、父親自身の認知度が高くとも実際には利用されていない(あるいは利用できていない)制度の存在も浮き彫りとなり、このことは職場での両立支援制度の充実化とその積極的な活用が伴っていないことを示唆している。事実、少子化社会白書(2008)においても、ワーク・ライフ・バランスの両立支援制度の利用促進上の問題として、「代替要員の確保が難しい」「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」「職場で周りの人の業務量が増える」など、周囲への労働負荷を配慮するために、こうした諸制度が利用しにくいことが報告されている。このことから、こうした仕事と家庭生活の両立を支援してためには、単に職場でのワーク・ライフ・バランスの両立支援制度の充足化を図るのみならず、それを利用しやすくするための職場風土あるいは業務方法の改善を図る必要がある。加えて、仕事と家庭生活の両立を持続させていくためには、短期的、時限的といった一過性の両立支援ではなく、長期的な視点にたった個人の多様なライフスタイルに対応できる諸制度の策定と利用支援が求められる。

### 2) 家庭生活を重視したワーク・ライフ・バランスの実現

本調査結果より、父親のワーク・ライフ・バランスの充実度は、父親自身の「育児参加」「家庭(家族)貢献満足度」により高まり、反対に「仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー」により低減されることが明らかとなった。このことは、とりわけ本調査で対象とした30歳代を中心とする若年の父親において、仕事と家庭生活の両立とは、自らが父親として子どもと関わり、さらに家族や家庭に強く貢献できていることを基礎として形成されていることを示唆している。既に「I. 調査の概要」でも述べたが、「少子化と男

女共同参画に関する意識調査(2006)」によれば、男性既婚者のうち、生活の中で「仕事優先」を希望する者の割合はわずか2%程度にしか過ぎないことが報告されている。しかし、実際には5割以上の者が仕事を優先しており、希望と現実の間には大きな乖離が生じている。その意味では、本調査結果は、男性既婚者が望む、あるいは理想とするワーク・ライフ・バランスの実現とは、単に仕事を中心とした生活ではなく、自らが積極的に家庭に参画し、父親として、あるいは夫として、家族のために自らがその一員として責任を果たしていくことであるといえよう。一方で、「仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー」が「ワーク・ライフ・バランス充実度」と負の関連性を示したように、仕事と家庭生活を両立させるには、残念ながら仕事のために家庭が犠牲になるといったネガティブな影響が存在している。それゆえに、父親のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、家庭生活を重視した、換言するならば仕事のために家庭生活が犠牲になることが少しでも軽減されるような、効率化、最適化を目指した仕事の業務改善が求められ、それを積極的に展開するためには、一企業の努力にとどまらず、自治体レベルでの支援が求められよう。

#### 引用・参考文献等

- 内閣府. 少子化と男女共同参画に関する意識調査, 2006.
- 国立社会保障・人口問題研究所. 第2回全国家庭動向調査, 2000.
- 吉野諒三. 特集「東アジア価値観国際比較調査」その1 東アジア価値観国際比較調査. 行動計量学, 32, 133-146, 2005.
- 鄭真己, 山崎喜比古. 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康、職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛生学雑誌, 45, 20-30, 2003.
- 鄭真己, 山崎喜比古. コールセンターの労働職場環境特性が労働者に及ぼす影響—某情報サービス企業の縦断研究—. 産業衛生学雑誌, 47, 210-223, 2005.
- 福丸由佳. 乳幼児を持つ父母における仕事と家庭の多重役割. 風間書房, 東京, 2003.
- 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 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討”. 産業衛生学雑誌, 48, 71-81, 2006.
- 青木聡子, 岩立京子. 幼児を持つ父親の育児参加を促す要因: 父母比較による検討. 東京学芸大学紀要1部門, 56, 79-85, 2005.
- 中嶋和夫, 香川幸次郎, 朴千萬. 地域住民の健康関連 QOL に関する満足度の測定. 50(8), 8-15, 2003.

## 子育てと父親のワーク・ライフ・バランス に関するアンケート調査

### 【調査ご協力をお願い】

平成 19 年 12 月、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた国民的な取組の大きな方向性として「仕事と生活の調和憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が示されました。同憲章、行動指針にはワーク・ライフ・バランスを推進するための企業や労働者、国や地方公共団体の施策の方針が示されており、今後そのような取組を積極的に支援・展開していく必要があるといえます。

このたび、平成 20 年度厚生労働科学研究費補助金による政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）：家族・労働政策等の少子化対策（結婚・出生行動に及ぼす効果に関する総合的研究（研究代表者：国立社会保障・人口問題研究所副所長 高橋重郷氏）の共同研究者として岡山県立大学保健福祉学部教授の中嶋和夫は、皆様のワーク・ライフ・バランスに関する意識やニーズを把握し、それを今後の関係施策に反映させるべく、標記調査を実施する運びとなりました。

ご回答いただく皆様方のお名前を書きいただく必要はありません。また、お答えいただいた内容は、調査目的のためにのみ利用させていただくものであり、回答者個人が特定されたり、ご回答いただいた方にご迷惑をおかけすることは決してございません。

**なお、この調査票が、回答していただくお父様のおられないご家庭に配布された場合は、大変申し訳ございませんが、回答は不要です。おそれいりますが、この調査票を廃棄していただけますようお願い申し上げます。**

お忙しいところ誠にお手数をおかけ致しますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

### 【ご記入にあたってのお願い】

1. アンケートには、お子さんの父親の方がご記入ください。
2. ご回答は、選択肢に○をつけてお選びいただく場合と、数字などをご記入いただく場合がございます。
3. 選択肢の場合、お選びいただく数が設問によって異なりますので注意書きに従ってください。
4. また「その他」をお選びいただいた場合は、その後にある（ ）内に具体的な内容をご記入ください。
5. 数字で時間（時刻）をご記入いただく場合は、24 時間制（例：午後 6 時→18 時）でご記入ください。
6. 設問によってご回答いただく方が限られる場合がございますので、ことわり書きや矢印に従ってご回答ください。
7. ご記入が済みましたら、お手数ですが、返信用封筒に入れて 2 月 6 日（金）までに保育所・幼稚園の担当の方にご提出ください。

連絡先 岡山県立大学保健福祉学部 中嶋和夫 0866-94-2184

1. あなたの状況についてお伺いします。

問1 あなたの年齢（平成20年4月1日現在）をお知らせください（【 】に具体的に）。

【                   】歳

問2 お子さんとの関係をお知らせください。（「○」印はひとつ）

1. 父親    2. その他【                   】

問3 お子さんは何人いらっしゃいますか。また、2人以上いらっしゃる場合、末子の年齢（平成20年4月1日現在）をご記入下さい。（【 】に具体的に）

お子様【                   】人                    末子の年齢【                   】歳

問4 お子さんの身の回りの世話をしているのは、主にどなたですか。（「○」印はひとつ）

- |           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| 1. あなた自身  | 4. 母方の祖父母                   |
| 2. 妻      | 5. その他（                   ） |
| 3. 父方の祖父母 |                             |

問5 あなたの世帯構成をお知らせください。（「○」印はひとつ）

- |           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| 1. 夫婦と子ども | 4. 子どもと親とその親（実父母・義父母）       |
| 2. 父親と子ども | 5. その他（                   ） |
| 3. 母親と子ども |                             |

問6 あなたの最終学歴をお知らせください。（「○」印はひとつ）

- |            |                             |
|------------|-----------------------------|
| 1. 大学院     | 4. 高校                       |
| 2. 大学      | 5. 中学                       |
| 3. 短大・専門学校 | 6. その他（                   ） |

問7 あなたのご職業等をお知らせください。（「○」印はひとつ）

あなたのお仕事

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1. 会社員                   | 5. パート・アルバイト                |
| 2. 公務員（地方・国家）            | 6. その他（                   ） |
| 3. 自営業                   | 7. 無職                       |
| 4. 専門職（弁護士・医師・看護師・研究者など） |                             |

問7-1 「1.会社員」を選ばれた方は、勤務先の企業規模についてお知らせください。（「○」印はひとつ）

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. 大企業  | 3. 中小企業 |
| 2. 中堅企業 | 4. 零細企業 |

問7-2 勤務時間をお知らせください。([ ]に具体的に)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| ① 出勤時刻 ([ ]時 [ ]分頃) 帰宅時間 ([ ]時 [ ]分頃) |
| ② [ ]時間× 週 [ ]日                       |
| ③ 不定期 ( )                             |

問7-3 あなたの年収をお知らせください。(「〇」印はひとつ)

- |         |
|---------|
| 1. 平均以上 |
| 2. 平均   |
| 3. 平均以下 |

## 2. あなたの奥様の状況についてお伺いします。

父子家庭の場合は、恐縮ですが、問11へ移動していただきますようお願い申し上げます。

問8 奥様の年齢(平成20年4月1日現在)をお知らせください。([ ]に具体的に)

[ ]歳

問9 奥様の最終学歴をお知らせください。(「〇」印はひとつ)

- |            |            |
|------------|------------|
| 1. 大学院     | 4. 高校      |
| 2. 大学      | 5. 中学      |
| 3. 短大・専門学校 | 6. その他 ( ) |

問10 奥様のご職業等をお知らせください。(「〇」印はひとつ)

奥様のお仕事

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| 1. <u>会社員</u>        | 5. パート・アルバイト |
| 2. 公務員(地方・国家)        | 6. その他 ( )   |
| 3. 自営業               | 7. 無職        |
| 4. 専門職(弁護士・医師・研究者など) |              |

問10-1 「1.会社員」を選ばれた方は、奥様の勤務先の企業規模についてお知らせください。(「〇」印はひとつ)

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. 大企業  | 3. 中小企業 |
| 2. 中堅企業 | 4. 零細企業 |

問10-2 奥様の勤務時間をお知らせください。([ ]に具体的に)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| ① 出勤時刻 ([ ]時 [ ]分頃) 帰宅時間 ([ ]時 [ ]分頃) |
| ② [ ]時間× 週 [ ]日                       |
| ③ 不定期 ( )                             |

問 10-3 奥様の年収をお知らせください。(「0」印はひとつ)

1. 平均以上 2. 平均 3. 平均以下
-----------------------------

**3. あなたご自身の考え方や意識などについてお伺いします。**

問 11 あなたは次のような意見についてどのように思いますか。以下の質問項目それぞれについて、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「0」をつけてください。

質問項目	決して そうは 思わない	そうは 思わない	そう思う	まったく その通りだ と思う
1. 先祖を尊ぶ	1	2	3	4
2. 長男は両親の面倒を見るべき	1	2	3	4
3. 妻は夫に従う	1	2	3	4
4. 親が反対する結婚はしない	1	2	3	4
5. 年上の人の意見に従う	1	2	3	4
6. 家系を続かせるため息子は必要だ	1	2	3	4
7. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ	1	2	3	4

問 12 親の役割観についてどのようにお考えですか。以下の質問項目それぞれについて、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「0」をつけてください。

質問項目	違う	あまりそう 思わない	やや そう思う	そのとおり である
1. 父親であることが好きである	1	2	3	4
2. 父親であるために自分の行動がかなり制限されている	1	2	3	4
3. 父親になったことで人間的に成長できた	1	2	3	4
4. 自分の関心が子どもにはかり向いて視野が狭くなる	1	2	3	4
5. 父親としてふるまっているときがいちばん自分らしいと思う	1	2	3	4
6. 育児にたずさわっている間に、世の中からとり残されていくように思う	1	2	3	4
7. 父親であることに生きがいを感じている	1	2	3	4
8. 子どもを育てることが負担に感じられる	1	2	3	4
9. 父親になったことで気持ちが安定して落ち着いた	1	2	3	4
10. 自分は父親として不資格なのではまいだろうか	1	2	3	4
11. 父親であることに充実感を感じる	1	2	3	4
12. 子どもを作らないほうが良かった	1	2	3	4

問13 ここ1ヶ月の間に、あなたは以下の事柄をどのくらいしましたか。もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「○」をつけてください。

質問項目	やらない	月1~2回はしている	週1~2回はしている	週3~4回はしている	毎日・毎回している
1.食事を一緒にする	1	2	3	4	5
2.着替えを手伝う/用意する	1	2	3	4	5
3.一緒に遊ぶ	1	2	3	4	5
4.話をする	1	2	3	4	5
5.一緒にテレビをみる	1	2	3	4	5
6.家事を教える/一緒にする	1	2	3	4	5
7.家事以外の仕事を教える/一緒にする	1	2	3	4	5
8.勉強を教える/勉強させる	1	2	3	4	5
9.スポーツを教える/一緒にする	1	2	3	4	5
10.趣味を教える/一緒にする	1	2	3	4	5
11.保育園・幼稚園・学校の送り迎えをする	1	2	3	4	5
12.一緒に外出する	1	2	3	4	5
13.寝かしつける/一緒に寝る	1	2	3	4	5
14.入浴させる/一緒に入浴する	1	2	3	4	5
15.子どもが見えるところにいる	1	2	3	4	5
16.しつけをする	1	2	3	4	5
17.看病、病院に連れていく	1	2	3	4	5
18.相談に乗る	1	2	3	4	5
19.健康状態を把握する	1	2	3	4	5
20.友人関係を把握する	1	2	3	4	5
21.子どものおむつを替える	1	2	3	4	5
22.子どもをあやす	1	2	3	4	5
23.ゴミ出し	1	2	3	4	5
24.日常の買い物	1	2	3	4	5
25.部屋の掃除	1	2	3	4	5
26.洗濯	1	2	3	4	5
27.炊事	1	2	3	4	5
28.風呂洗い	1	2	3	4	5
29.食後の後片付け	1	2	3	4	5

- 問 14 あなたは、ご自身の家庭や家族への貢献の程度について満足されていますか。以下の質問項目それぞれについて、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「○」をつけてください。

質 問 項 目	はい	いいえ	どちらでもない
1. あなたは家族とのレジャー（余暇時間）に満足していますか	1	2	3
2. あなたは家族との会話時間に満足していますか	1	2	3
3. あなたは家事への参加に満足していますか	1	2	3
4. あなたは育児（介護）への参加に満足していますか	1	2	3
5. あなたは家族との人間関係の作り方に満足していますか	1	2	3
6. あなたは自分の家族愛の実現のさせ方に満足していますか	1	2	3
7. あなたは家族に対する経済的な支えに満足していますか	1	2	3

- 問 15 あなたは、ご自身の地域への貢献の程度について満足されていますか。以下の質問項目それぞれについて、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「○」をつけてください。

質 問 項 目	はい	いいえ	どちらでもない
1. あなたは地域の文化活動への参加に満足していますか	1	2	3
2. あなたは地域の福祉活動への参加に満足していますか	1	2	3
3. あなたは地域の振興（発展）活動への参加に満足していますか	1	2	3
4. あなたは地域の環境問題の解決への参加に満足していますか	1	2	3
5. あなたは地域の安全問題の解決への参加に満足していますか	1	2	3
6. あなたは地域の子ども達に対する教育活動への参加に満足していますか	1	2	3
7. あなたは地域の子育て支援活動への参加に満足していますか	1	2	3

- 問 16 自分と自分を取り巻く環境に対し、どのように満足したり、感じているのかをお尋ねします。以下の質問項目それぞれについて、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「○」をつけてください。

質 問 項 目	はい	いいえ	どちらでもない
1. 自分のからだの調子に満足していますか	1	2	3
2. 自分の体力に満足していますか	1	2	3
3. 自分のからだの動きに満足していますか	1	2	3
4. 疲労の回復能力に満足していますか	1	2	3
5. 自分の精神的なゆとりに満足していますか	1	2	3
6. 自分の意思決定に満足していますか	1	2	3
7. 自分の信念（信条）に満足していますか	1	2	3
8. ものごとにとりくむときの自分の集中力に満足していますか	1	2	3
9. 友人との付き合いに満足していますか	1	2	3
10. 家族や親類のひととの付き合いに満足していますか	1	2	3
11. 近所・地域（施設）のひととのつながりに満足していますか	1	2	3
12. 異性との関係に満足していますか	1	2	3



問17～問23は、【問7】において、「1.会社員」「2.公務員」または「5.パート・アルバイト」を選択された方は答えください。

問17 あなたの職場における「勤務時間の自己調整に関する制度や利用状況」についてお聞きいたします。以下の質問項目それぞれについて、①この制度をご存知ですか、②その制度について「2.知っている」と回答された場合、あなたの職場におけるその制度の有無とあなたご自身の利用状況について、それぞれ最も近い回答に「○」をつけてください。

質問項目	知らない	知っている	→	制度の有無と利用状況			
				制度なし	制度あり		
					利用したことがない	時々利用している	よく利用している
1. 期間限定時短制度	1	2	→	1	2	3	4
2. フレックスタイム	1	2	→	1	2	3	4
3. 時差勤務制度	1	2	→	1	2	3	4
4. 在宅勤務制度	1	2	→	1	2	3	4
5. 勤務地の限定（転勤の制限）	1	2	→	1	2	3	4
6. ノー残業デー制度	1	2	→	1	2	3	4
7. 深夜残業の免除制度	1	2	→	1	2	3	4
8. 育児休業制度	1	2	→	1	2	3	4
9. 介護休業制度	1	2	→	1	2	3	4
10. 出産育児短時間勤務制度	1	2	→	1	2	3	4
11. 配偶者出産時制度	1	2	→	1	2	3	4
12. 短時間休暇制度	1	2	→	1	2	3	4
13. 多目的休暇制度	1	2	→	1	2	3	4
14. 週休2日制の完全実施制度	1	2	→	1	2	3	4
15. 年次有給休暇の積立制度	1	2	→	1	2	3	4

問 18 あなたの職場における「キャリアアップに関する制度や利用状況」についてお聞きいたします。以下の質問項目それぞれについて、①この制度をご存知ですか、②その制度について「2.知っている」と回答された場合、あなたの職場におけるその制度の有無とあなたご自身の利用状況について、それぞれ最も近い回答に「○」をつけてください。

質問項目	知らない	知っている	→	制度の有無と利用状況			
				制度なし	制度あり		
					利用した ことがない	時々利用 している	よく利用 している
1. 社内教育制度	1	2	→	1	2	3	4
2. 社外教育制度	1	2	→	1	2	3	4
3. 海外研修制度	1	2	→	1	2	3	4
4. 資格取得進捗制度	1	2	→	1	2	3	4
5. 生涯学習支援制度	1	2	→	1	2	3	4
6. 表彰制度	1	2	→	1	2	3	4
7. ボランティアの促進制度	1	2	→	1	2	3	4

問 19 あなたの職場における「職場内格差解消への支援に関する制度や利用状況」についてお聞きいたします。以下の質問項目それぞれについて、①この制度をご存知ですか、②その制度について「2.知っている」と回答された場合、あなたの職場におけるその制度の有無とあなたご自身の利用状況について、それぞれ最も近い回答に「○」をつけてください。

質問項目	知らない	知っている	→	制度の有無と利用状況			
				制度なし	制度あり		
					利用した ことがない	時々利用 している	よく利用 している
1. 出産育児再雇用保証制度	1	2	→	1	2	3	4
2. 退職年齢差別撤廃制度	1	2	→	1	2	3	4
3. 昇進・昇格における男女間 格差の解消制度	1	2	→	1	2	3	4
4. 職務評価制度	1	2	→	1	2	3	4
5. 常勤・非常勤の均等待遇制度	1	2	→	1	2	3	4
6. 成果主義賃金制度	1	2	→	1	2	3	4
7. 男女共同参画社会に関する	1	2	→	1	2	3	4

研修制度							
8. ハラスメントに関する研修制度	1	2	→	1	2	3	4
9. 人権啓発学習制度	1	2	→	1	2	3	4
10. ポジティブ・アクションに関する研修制度	1	2	→	1	2	3	4

**問 20** あなたの職場における「健康の持続性支援に関する制度や利用状況」についてお聞きいたします。以下の質問項目それぞれについて、①この制度をご存知ですか、②その制度について「2.知っている」と回答された場合、あなたの職場におけるその制度の有無とあなたご自身の利用状況について、それぞれ最も近い回答に「0」をつけてください。

質問項目	知らない	知っている	→	制度の有無と利用状況			
				制度なし	制度あり		
					利用した ことがない	時々利用 している	よく利用 している
1. 産業医等の配置制度	1	2	→	1	2	3	4
2. メンタルヘルス相談制度	1	2	→	1	2	3	4
3. 定期健康診断制度	1	2	→	1	2	3	4
4. 母性健康管理制度	1	2	→	1	2	3	4
5. 人間ドックへの費用補助制度	1	2	→	1	2	3	4
6. 通院休暇制度（医療休暇）	1	2	→	1	2	3	4
7. 健康関連研修制度	1	2	→	1	2	3	4
8. 栄養食制度	1	2	→	1	2	3	4
9. 健康づくりのイベントに参加する制度	1	2	→	1	2	3	4
10. フィットネス等の運動に参加する制度	1	2	→	1	2	3	4

問 21 あなたが今の職場やお仕事について感じていることについてお尋ねします。お仕事の内容上、質問内容があてはまらない場合は「1」を、あてはまる場合は「2」～「4」のうち、もっともあてはまると思われる回答欄の番号に1つだけ「0」をつけてください。

質問項目	あてはまらない	あてはまる		
		苦痛・不快でない	やや苦痛・不快だ	かなり苦痛・不快だ
1. 成果給制が実際の能力評価に反映されない <small>※成果給制：自らの活動の成果に応じて給与が支給される制度</small>	1	2	3	4
2. 評価の結果に納得いかないことが多い	1	2	3	4
3. 人物の社会性や人間性は評価されにくい	1	2	3	4
4. ひたすら忙しい仕事だ	1	2	3	4
5. 客先や仕事相手からの苦情が多い仕事だ	1	2	3	4
6. とても速くこなすことが必要な仕事だ	1	2	3	4
7. 予定外の残業が多い仕事だ	1	2	3	4
8. 時間通り休息や昼食時間がとれない	1	2	3	4
9. 細かい作業や追求が必要な仕事だ	1	2	3	4
10. 日々新しい技術や知識が必要な仕事だ	1	2	3	4
11. 工作中的の時間管理が厳しい	1	2	3	4
12. 自分の判断で仕事を進めることができない	1	2	3	4
13. 仕事の内容や方法を自分で決めることができない	1	2	3	4
14. 仕事のスケジュールを自分で決められない	1	2	3	4
15. すぐ上の人達は、仕事で困った時、技術や実務面で協力してくれない	1	2	3	4
16. すぐ上の人達は、仕事で困った時、アドバイスや言葉かけがほとんどない	1	2	3	4
17. すぐ上の人達はどちらかといえば有能とはいえない	1	2	3	4
18. 仕事に困った時、技術や実務で協力してくれる同僚が多い	1	2	3	4
19. 仕事の愚痴を聞いてくれたり、言葉かけしてくれるような同僚が多い	1	2	3	4
20. 同僚達はどちらかといえば有能とはいえない	1	2	3	4
21. 失業の不安がある	1	2	3	4
22. 今の職場でいつまで働けるか不安だ	1	2	3	4
23. 身分が不安定だ	1	2	3	4
24. 年収が減少していきそうだ	1	2	3	4
25. 有給休暇をとるのに、周囲に気兼ねする	1	2	3	4
26. 個人的な都合で早く帰ろうとしても、帰りにくい雰囲気がある	1	2	3	4
27. 勤務時間外にも仕事からみ的人际关系にしばられる	1	2	3	4