

問 22 現在のお仕事について考えた時、以下の項目はどのくらい当てはまりますか。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	まったく あてはま らない	あまり あてはま らない	どちらと も いえない	ほぼ その とおり	まったく その とおり
1. 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	1	2	3	4	5
2. 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	1	2	3	4	5
3. 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	1	2	3	4	5
4. 仕事から帰った時、くたくたに疲れていて、家族といろいろなことをしたり、家族としての責任が果たせないことがよくある	1	2	3	4	5
5. 仕事から帰った時、精神的に疲れ切っていて家族のために何もすることが出来ないことがよくある	1	2	3	4	5
6. 職場でのストレスのために、家に帰っても自分が好きなことさえ出来ないことがある	1	2	3	4	5
7. 仕事の際に使う問題解決行動は、家庭での問題解決には効果的でない	1	2	3	4	5
8. 職場で、有効かつ必要な態度や行動は、家庭ではむしろ逆効果だろう	1	2	3	4	5
9. 職場では効果的な行動は、よい親や配偶者となるには役に立たない	1	2	3	4	5

問 23 あなたご自身の仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の程度についてお聞きします。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	まったく そう思わない	あまり そう思わない	どちらとも いえない	やや そう思う	とても そう思う
1. 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	1	2	3	4	5
2. 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	1	2	3	4	5
3. 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	1	2	3	4	5

\*\*\*\*\*ご協力ありがとうございました\*\*\*\*\*

## 2 付属資料:結果表

別表1. 伝統的価値観

質問項目	回答カテゴリ			
	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
X1. 先祖を尊ぶ	29 ( 2.3 )	139 ( 11.1 )	782 ( 62.4 )	303 ( 23.9 )
X2. 長男は両親の面倒を見るべき	112 ( 8.9 )	598 ( 47.0 )	476 ( 38.0 )	76 ( 6.1 )
X3. 妻は夫に従う	154 ( 12.3 )	686 ( 54.7 )	354 ( 28.3 )	59 ( 4.7 )
X4. 親が反対する結婚はしない	230 ( 18.3 )	724 ( 57.7 )	281 ( 22.4 )	20 ( 1.6 )
X5. 年上の人の意見に従う	96 ( 7.7 )	595 ( 47.6 )	537 ( 43.0 )	21 ( 1.7 )
X6. 家系を続かせるため息子は必要だ	189 ( 15.1 )	670 ( 53.4 )	340 ( 26.8 )	56 ( 4.4 )
X7. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ	264 ( 21.0 )	736 ( 58.6 )	225 ( 17.9 )	30 ( 2.4 )

単位:名(%)

別表2. 親役割意識

質問項目	回答カテゴリ				
	違う	あまりそう 思わない	やや そう思う	その 通りである	その他
X1. 父親であることが好きである	8 ( 0.6 )	107 ( 8.5 )	464 ( 37.0 )	674 ( 53.8 )	
X2. 父親であるために自分の行動がかなり制限されている	80 ( 6.3 )	536 ( 42.7 )	508 ( 40.4 )	132 ( 10.5 )	
X3. 父親になったことで人間的に成長できた	2 ( 0.2 )	154 ( 12.3 )	548 ( 43.7 )	551 ( 43.9 )	
X4. 自分の関心が子どもにばかり向いて視野が狭くなる	271 ( 21.6 )	814 ( 64.9 )	157 ( 12.5 )	13 ( 1.0 )	
X5. 父親としてふるまっているときに一番自分らしいと思う	143 ( 11.4 )	783 ( 62.3 )	276 ( 22.0 )	54 ( 4.3 )	
X6. 育児にだすさわっている間に、世の中からとり残されていくように思う	554 ( 44.0 )	632 ( 50.2 )	66 ( 5.2 )	6 ( 0.5 )	
X7. 父親であることに生きがいを感じている	26 ( 2.1 )	210 ( 16.8 )	592 ( 47.2 )	425 ( 33.9 )	
X8. 子どもを育てることが負担に感じられる	422 ( 33.6 )	671 ( 53.5 )	153 ( 12.2 )	9 ( 0.7 )	
X9. 父親になったことで気持ち安定して落ち着いた	53 ( 4.2 )	413 ( 32.9 )	588 ( 46.9 )	201 ( 16.0 )	
X10. 自分は父親として不適合なのではないだろうか	239 ( 19.1 )	713 ( 56.9 )	279 ( 22.3 )	22 ( 1.8 )	
X11. 父親であることに充実感を感じる	19 ( 1.5 )	223 ( 17.8 )	643 ( 51.3 )	368 ( 29.4 )	
X12. 子どもを作らないほうが良かった	1085 ( 86.3 )	153 ( 12.2 )	16 ( 1.3 )	3 ( 0.2 )	

単位:名 (%)

別表3. 父親の家事・育児参加状況

質問項目	回答カテゴリ				
	やらない	月1-2回 はしている	週1-2回 している	週3-4回 はしている	毎日・毎回 している
X1. 食事を一緒にする	14 ( 1.1 )	38 ( 3.0 )	364 ( 29.0 )	406 ( 32.4 )	433 ( 34.5 )
X2. 着替えを手伝う / 用意する	199 ( 15.9 )	191 ( 15.3 )	365 ( 29.2 )	320 ( 25.6 )	177 ( 14.1 )
X3. 一緒に遊ぶ	7 ( 0.6 )	132 ( 10.5 )	579 ( 46.1 )	317 ( 25.3 )	220 ( 17.5 )
X4. 話をする	2 ( 0.2 )	13 ( 1.0 )	182 ( 14.5 )	294 ( 23.5 )	762 ( 60.8 )
X5. 一緒にテレビをみる	42 ( 3.3 )	49 ( 3.9 )	345 ( 27.5 )	323 ( 25.8 )	495 ( 39.5 )
X6. 家事を教える / 一緒にする	382 ( 30.6 )	356 ( 28.5 )	317 ( 25.4 )	118 ( 9.4 )	76 ( 6.1 )
X7. 家事以外の仕事を教える / 一緒にする	402 ( 32.2 )	397 ( 31.8 )	309 ( 24.8 )	71 ( 5.7 )	68 ( 5.5 )
X8. 勉強を教える / 勉強させる	363 ( 28.7 )	414 ( 32.7 )	348 ( 27.5 )	77 ( 6.1 )	44 ( 3.5 )
X9. スポーツを教える / 一緒にする	280 ( 22.4 )	520 ( 41.6 )	352 ( 28.2 )	55 ( 4.4 )	43 ( 3.4 )
X10. 趣味を教える / 一緒にする	391 ( 31.3 )	444 ( 35.6 )	294 ( 23.6 )	68 ( 5.4 )	51 ( 4.1 )
X11. 保育園・幼稚園・学校の送り迎えをする	482 ( 38.4 )	317 ( 25.2 )	170 ( 13.5 )	97 ( 7.7 )	190 ( 15.1 )
X12. 一緒に外出する	11 ( 0.9 )	283 ( 22.5 )	810 ( 64.4 )	74 ( 5.9 )	79 ( 6.3 )
X13. 寝かしつける / 一緒に寝る	257 ( 20.5 )	228 ( 18.2 )	317 ( 25.2 )	208 ( 16.6 )	246 ( 19.6 )
X14. 入浴させる / 一緒に入浴する	56 ( 4.5 )	149 ( 11.9 )	477 ( 38.0 )	314 ( 25.0 )	260 ( 20.7 )
X15. 子どもが見えるところにいる	22 ( 1.8 )	44 ( 3.5 )	261 ( 20.9 )	276 ( 22.1 )	646 ( 51.7 )
X16. しつけをする	41 ( 3.3 )	127 ( 10.2 )	366 ( 29.3 )	310 ( 24.8 )	405 ( 32.4 )
X17. 看病、病院に連れていく	449 ( 36.6 )	555 ( 45.2 )	66 ( 5.4 )	34 ( 2.8 )	124 ( 10.1 )
X18. 相談に乗る	283 ( 23.1 )	393 ( 32.1 )	270 ( 22.0 )	92 ( 7.5 )	187 ( 15.3 )
X19. 健康状態を把握する	103 ( 8.3 )	203 ( 16.3 )	271 ( 21.7 )	183 ( 14.7 )	488 ( 39.1 )
X20. 友人関係を把握する	259 ( 20.9 )	388 ( 31.3 )	306 ( 24.7 )	124 ( 10.0 )	161 ( 13.0 )
X21. 子どものおむつを替える	472 ( 40.2 )	116 ( 9.9 )	218 ( 18.6 )	177 ( 15.1 )	190 ( 16.2 )
X22. 子どもをあやす	290 ( 24.4 )	103 ( 8.7 )	250 ( 21.0 )	234 ( 19.7 )	313 ( 26.3 )
X23. ゴミ出し	342 ( 27.2 )	196 ( 15.6 )	299 ( 23.8 )	93 ( 7.4 )	326 ( 26.0 )
X24. 日常の買い物	257 ( 20.6 )	344 ( 27.5 )	483 ( 38.6 )	82 ( 6.6 )	84 ( 6.7 )
X25. 部屋の掃除	387 ( 30.8 )	454 ( 36.1 )	292 ( 23.2 )	53 ( 4.2 )	71 ( 5.6 )
X26. 洗濯	665 ( 52.9 )	210 ( 16.7 )	191 ( 15.2 )	77 ( 6.1 )	114 ( 9.1 )
X27. 炊事	620 ( 49.4 )	319 ( 25.4 )	201 ( 16.0 )	71 ( 5.7 )	44 ( 3.5 )
X28. 風呂洗い	357 ( 28.4 )	287 ( 22.8 )	307 ( 24.4 )	143 ( 11.4 )	165 ( 13.1 )
X29. 食後の後片付け	400 ( 31.8 )	256 ( 20.4 )	252 ( 20.1 )	172 ( 13.7 )	176 ( 14.0 )

単位:名(%)

別表4. 家庭(家族)への貢献満足度

質問項目	回答カテゴリ		
	はい	いいえ	どちらでもない
X1. 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	632 ( 50.3 )	332 ( 26.4 )	293 ( 23.3 )
X2. あなたは家族との会話時間に満足していますか	643 ( 51.3 )	337 ( 26.9 )	275 ( 21.9 )
X3. あなたは家事への参加に満足していますか	575 ( 45.9 )	283 ( 22.6 )	396 ( 31.6 )
X4. あなたは育児(介護)への参加に満足していますか	629 ( 50.2 )	269 ( 21.5 )	356 ( 28.4 )
X5. 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	729 ( 58.1 )	199 ( 15.9 )	327 ( 26.1 )
X6. 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	587 ( 46.8 )	245 ( 19.5 )	423 ( 33.7 )
X7. 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	490 ( 39.0 )	426 ( 33.9 )	340 ( 27.1 )

単位:名(%)

別表5. 地域社会への貢献満足度

質問項目	回答カテゴリ		
	はい	いいえ	どちらでもない
X1. あなたは地域の文化活動への参加に満足していますか	170 ( 13.6 )	515 ( 41.2 )	565 ( 45.2 )
X2. あなたは地域の福祉活動への参加に満足していますか	109 ( 8.7 )	565 ( 45.2 )	576 ( 46.1 )
X3. 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	140 ( 11.2 )	517 ( 41.4 )	593 ( 47.4 )
X4. 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	148 ( 11.9 )	500 ( 40.1 )	600 ( 48.1 )
X5. 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	130 ( 10.3 )	535 ( 42.9 )	583 ( 46.7 )
X6. 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	147 ( 11.8 )	504 ( 40.3 )	599 ( 47.9 )
X7. 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	128 ( 10.2 )	503 ( 40.3 )	618 ( 49.5 )

単位:名(%)

別表6. 健康関連QOL満足度

質問項目	回答カテゴリ		
	はい	いいえ	どちらでもない
X1. 自分のでからだの調子に満足していますか	486 ( 38.6 )	486 ( 38.6 )	286 ( 22.7 )
X2. 自分の体力に満足していますか	386 ( 30.7 )	633 ( 50.3 )	239 ( 19.0 )
X3. 自分のでからだの動きに満足していますか	457 ( 36.3 )	546 ( 43.4 )	255 ( 20.3 )
X4. 疲労の回復能力に満足していますか	342 ( 27.2 )	611 ( 48.6 )	303 ( 24.1 )
X5. 自分の精神的なゆとりに満足していますか	366 ( 29.1 )	542 ( 43.1 )	349 ( 27.8 )
X6. 自分の意思決定に満足していますか	553 ( 44.1 )	326 ( 26.0 )	375 ( 29.9 )
X7. 自分の信念(信条)に満足していますか	593 ( 47.3 )	255 ( 20.3 )	407 ( 32.4 )
X8. 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	617 ( 49.1 )	315 ( 25.1 )	325 ( 25.9 )
X9. 友人との付き合いに満足していますか	502 ( 39.6 )	348 ( 27.7 )	407 ( 32.4 )
X10. 家族や親類の人との付き合いに満足していますか	619 ( 49.4 )	262 ( 20.9 )	373 ( 29.7 )
X11. 近所・地域(施設)の人とのつながりに満足していますか	372 ( 29.6 )	347 ( 27.6 )	537 ( 42.8 )
X12. 異性との関係に満足していますか	438 ( 35.1 )	204 ( 16.3 )	606 ( 48.6 )

単位:名(%)

別表7. 勤務時間の自己調整に関する制度

質問項目	回答カテゴリ					
	知らない	知っている				よく利用
		制度なし	利用した ことがない	時々利用 している	制度あり	
X1. 期間限定時短制度	680 (65.5)	173 (47.8)	175 (48.3)	9 (2.5)	5 (1.4)	
X2. フレックスタイム	276 (26.5)	482 (63.8)	182 (24.1)	56 (7.4)	35 (4.6)	
X3. 時差勤務制度・勤務制度	405 (39.0)	343 (54.2)	205 (32.4)	54 (8.5)	31 (4.9)	
X4. 在宅勤務制度	411 (39.7)	514 (82.1)	101 (16.1)	5 (0.8)	6 (1.0)	
X5. 勤務地の限定(転勤の制限)	539 (52.1)	297 (60.2)	178 (36.1)	4 (0.8)	14 (2.8)	
X6. ノー残業デー制度	357 (34.3)	321 (47.3)	143 (21.1)	109 (16.1)	106 (15.6)	
X7. 深夜残業の免除制度	650 (62.6)	220 (55.7)	163 (41.3)	7 (1.8)	5 (1.3)	
X8. 育児休業制度	129 (12.4)	215 (23.9)	651 (72.3)	24 (2.7)	11 (1.2)	
X9. 介護休業制度	299 (28.8)	194 (26.3)	530 (71.8)	9 (1.2)	5 (0.7)	
X10. 出産育児短時間勤務制度	475 (45.5)	160 (28.5)	390 (69.4)	7 (1.2)	5 (0.9)	
X11. 配偶者出産時制度	511 (49.1)	146 (28.2)	228 (44.1)	82 (15.9)	61 (11.8)	
X12. 短時間休暇制度	665 (63.9)	133 (35.1)	157 (41.4)	73 (19.3)	16 (4.2)	
X13. 多目的休暇制度	695 (66.7)	134 (38.1)	139 (39.5)	62 (17.6)	17 (4.8)	
X14. 週休2日制の完全実施制度	375 (36.0)	202 (31.7)	77 (12.1)	47 (7.4)	312 (48.9)	
X15. 年次有給休暇の積み立て制度	398 (38.2)	163 (25.7)	166 (26.2)	107 (16.9)	198 (31.2)	

単位:名(%)

別表8. キャリアアップに関する制度

質問項目	回答カテゴリ					
	知らない	知っている				よく利用 している
		制度なし	利用した ことがない	時々利用 している	制度あり	
X1. 社内教育制度	392 ( 37.4 )	130 ( 19.9 )	139 ( 21.3 )	297 ( 45.5 )	87 ( 13.3 )	
X2. 社外教育制度	514 ( 49.1 )	140 ( 26.3 )	191 ( 35.8 )	176 ( 33.0 )	26 ( 4.9 )	
X3. 海外研修制度	554 ( 53.0 )	272 ( 54.7 )	213 ( 42.9 )	12 ( 2.4 )	0 ( 0.0 )	
X4. 資格取得推進制度	443 ( 42.4 )	154 ( 25.6 )	245 ( 40.8 )	170 ( 28.3 )	32 ( 5.3 )	
X5. 生涯学習支援制度	662 ( 63.4 )	206 ( 53.1 )	168 ( 43.3 )	11 ( 2.8 )	3 ( 0.8 )	
X6. 表彰制度	551 ( 52.7 )	125 ( 25.4 )	227 ( 46.1 )	114 ( 23.2 )	26 ( 5.3 )	
X7. ボランティアの促進制度	689 ( 65.9 )	161 ( 44.2 )	178 ( 48.9 )	23 ( 6.3 )	2 ( 0.5 )	

単位:名(%)

別表9. 職場内格差解消の支援に関する制度

質問項目	回答カテゴリー					
	知らない	知っている				よく利用 している
		制度なし	利用した ことがない	時々利用 している	制度あり	
X1. 出産育児再雇用保証制度	686 ( 65.6 )	124 ( 34.8 )	230 ( 64.6 )	0 ( 0.0 )	2 ( 0.6 )	
X2. 退職年齢差別撤廃制度	826 ( 79.2 )	113 ( 51.4 )	103 ( 46.8 )	3 ( 1.4 )	1 ( 0.5 )	
X3. 昇進・昇格における男女間格差の解消制度	623 ( 59.6 )	142 ( 34.2 )	228 ( 54.9 )	18 ( 4.3 )	27 ( 6.5 )	
X4. 職務評価制度	490 ( 46.8 )	122 ( 22.8 )	154 ( 28.7 )	85 ( 15.9 )	175 ( 32.6 )	
X5. 常勤・非常勤の均等待遇制度	786 ( 75.6 )	131 ( 49.8 )	105 ( 39.9 )	13 ( 4.9 )	14 ( 5.3 )	
X6. 成果主義賃金制度	547 ( 52.4 )	215 ( 44.7 )	109 ( 22.7 )	52 ( 10.8 )	105 ( 21.8 )	
X7. 男女共同参画社会に関する研修制度	754 ( 72.3 )	116 ( 40.7 )	116 ( 40.7 )	39 ( 13.7 )	14 ( 4.9 )	
X8. ハラスメントに関する研修制度	598 ( 57.3 )	107 ( 24.3 )	165 ( 37.4 )	123 ( 27.9 )	46 ( 10.4 )	
X9. 人権啓発学習制度	728 ( 69.7 )	100 ( 32.2 )	97 ( 31.2 )	75 ( 24.1 )	39 ( 12.5 )	
X10. ポジティブ・アクションに関する研修制度	864 ( 82.7 )	81 ( 44.3 )	64 ( 35.0 )	28 ( 15.3 )	10 ( 5.5 )	

単位:名(%)

別表 10. 健康の維持性支援に関する制度

質問項目	回答カテゴリ					
	知らない	知っている				よく利用している
		制度なし	利用したことがない	時々利用している	制度あり	
X1. 産業医等の配置制度	605 ( 57.8 )	82 ( 18.8 )	198 ( 45.3 )	117 ( 26.8 )	40 ( 9.2 )	
X2. メンタルヘルス相談制度	559 ( 53.4 )	79 ( 16.3 )	349 ( 71.8 )	44 ( 9.1 )	14 ( 2.9 )	
X3. 定期健康診断制度	148 ( 14.1 )	33 ( 3.7 )	43 ( 4.8 )	260 ( 29.2 )	553 ( 62.2 )	
X4. 母性健康管理制度	836 ( 80.5 )	63 ( 30.7 )	126 ( 61.5 )	13 ( 6.3 )	3 ( 1.5 )	
X5. 人間ドックへの費用補助制度	435 ( 41.6 )	73 ( 12.1 )	295 ( 48.8 )	103 ( 17.0 )	134 ( 22.1 )	
X6. 通院休暇制度(医療休暇)	693 ( 66.4 )	75 ( 21.5 )	239 ( 68.5 )	31 ( 8.9 )	4 ( 1.1 )	
X7. 健康関連研修制度	866 ( 83.0 )	74 ( 40.0 )	83 ( 44.9 )	23 ( 12.4 )	5 ( 2.7 )	
X8. 栄養食制度	913 ( 87.4 )	74 ( 54.4 )	58 ( 42.6 )	4 ( 2.9 )	0 ( 0.0 )	
X9. 健康づくりのイベントに参加する制度	855 ( 81.8 )	71 ( 36.2 )	101 ( 51.5 )	21 ( 10.7 )	3 ( 1.5 )	
X10. フィットネス等の運動に参加する制度	851 ( 81.4 )	71 ( 35.5 )	99 ( 49.5 )	22 ( 11.0 )	8 ( 4.0 )	

単位:名(%)

別表 11. 職場・職務特性

質問項目	回答カテゴリ			
	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
<b>&lt;評価制度の未熟性&gt;</b>				
X1. 成果給制が実際の能力の評価に反映されない	497 (46.8)	140 (13.2)	292 (27.5)	134 (12.6)
X2. 評価の結果に納得いかないことが多い	399 (37.6)	205 (19.3)	329 (31.0)	129 (12.1)
X3. 人物の社会性や人間性は評価されにくい	400 (37.8)	236 (22.3)	312 (29.5)	109 (10.3)
<b>&lt;仕事の量・質の要求度&gt;</b>				
X4. ひたすら忙しい仕事だ	325 (30.7)	254 (24.0)	348 (32.8)	133 (12.5)
X5. 客先や仕事相手からの苦情が多い仕事だ	416 (39.3)	187 (17.7)	336 (31.7)	120 (11.3)
X6. とても速くこなすことが必要な仕事だ	372 (35.1)	293 (27.6)	288 (27.1)	108 (10.2)
X7. 予定外の残業が多い仕事だ	327 (30.8)	262 (24.7)	305 (28.7)	168 (15.8)
X8. 時間通り休息や昼食時間がとれない	413 (39.0)	289 (27.3)	211 (19.9)	147 (13.9)
X9. 細かい作業や追及が必要な仕事だ	356 (33.6)	338 (31.9)	245 (23.1)	120 (11.3)
X10. 日々新しい技術や知識が必要な仕事だ	351 (33.1)	395 (37.3)	218 (20.6)	96 (9.1)
X11. 仕事中の時間管理が厳しい	480 (45.4)	310 (29.3)	176 (16.6)	92 (8.7)
<b>&lt;裁量性&gt;</b>				
X12. 自分の判断で仕事を進めることができない	561 (53.0)	275 (26.0)	157 (14.8)	66 (6.2)
X13. 仕事の内容や方法を自分で決めることができない	577 (54.4)	270 (25.4)	165 (15.6)	49 (4.6)
X14. 仕事のスケジュールを自分で決められない	553 (52.3)	272 (25.7)	167 (15.8)	66 (6.2)
<b>&lt;上司のサポートのまずさ&gt;</b>				
X15. すぐ上の人は、仕事で困った時、技術や実務面で協力してくれない	608 (57.3)	223 (21.0)	165 (15.5)	66 (6.2)
X16. 仕事で困った時、すぐ上の人はアドバイスや言葉かけがほとんどない	624 (58.7)	227 (21.4)	158 (14.9)	54 (5.1)
X17. すぐ上の人はどちらかといえば有能とはいえない	531 (50.0)	224 (21.1)	192 (18.1)	114 (10.7)
<b>&lt;同僚のサポートのまずさ&gt;</b>				
X18. 仕事に困った時、技術や実務で協力してくれる同僚が少ない	635 (59.8)	227 (21.4)	143 (13.5)	57 (5.4)
X19. 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少ない	683 (64.4)	227 (21.4)	113 (10.7)	38 (3.6)
X20. 同僚達はどちらかといえば有能とはいえない	642 (60.7)	246 (23.3)	142 (13.4)	27 (2.6)
<b>&lt;身分の不安&gt;</b>				
X21. 失業の不安がある	544 (51.3)	208 (19.6)	193 (18.2)	115 (10.8)
X22. 今の職場でいつまで働けるか不安だ	441 (41.5)	222 (20.9)	246 (23.2)	153 (14.4)
X23. 身分が不安定だ	643 (60.7)	215 (20.3)	134 (12.7)	67 (6.3)
X24. 年収が減少していきそうだ	373 (35.2)	190 (17.9)	294 (27.7)	204 (19.2)
<b>&lt;職場風土&gt;</b>				
X25. 有給休暇をとるのに、周囲に気兼ねする	399 (37.5)	223 (21.0)	237 (22.3)	204 (19.2)
X26. 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	475 (44.7)	229 (21.6)	216 (20.3)	142 (13.4)
X27. 勤務時間外にも仕事がらみの人間関係にしばられる	628 (59.1)	258 (24.3)	122 (11.5)	55 (5.2)

単位:名(%)

別表 12. 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー

質問項目	回答カテゴリ				
	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ほぼそのとおり	まったくそのとおり
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	125 ( 11.7 )	260 ( 24.4 )	286 ( 26.9 )	253 ( 23.8 )	140 ( 13.2 )
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	131 ( 12.3 )	244 ( 23.0 )	299 ( 28.2 )	268 ( 25.3 )	119 ( 11.2 )
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	134 ( 12.6 )	283 ( 26.6 )	282 ( 26.5 )	244 ( 23.0 )	120 ( 11.3 )
X4. 仕事から帰った時、ぐたくたに疲れていて、家族といろいろなことをしたり、家族としての責任が果たせないことがよくある	134 ( 12.6 )	301 ( 28.3 )	314 ( 29.5 )	221 ( 20.8 )	93 ( 8.7 )
X5. 仕事から帰った時、精神的に疲れ切っていて家族のために何もすることが出来ないことがよくある	167 ( 15.7 )	341 ( 32.0 )	315 ( 29.6 )	162 ( 15.2 )	79 ( 7.4 )
X6. 職場でのストレスのために、家に帰っても自分が好きなことさえできないことがある	226 ( 21.3 )	352 ( 33.1 )	284 ( 26.7 )	143 ( 13.5 )	58 ( 5.5 )
X7. 仕事の際に使う問題解決行動は、家庭ではむしろ逆効果だ ろう	160 ( 15.1 )	231 ( 21.7 )	440 ( 41.4 )	132 ( 12.4 )	100 ( 9.4 )
X8. 職場で、有効かつ必要な態度や行動は、家庭ではむしろ逆効果だ ろう	156 ( 14.7 )	229 ( 21.6 )	522 ( 49.2 )	98 ( 9.2 )	57 ( 5.4 )
X9. 職場では効果的な行動は、よい親や配偶者となるには役に立たない	159 ( 15.0 )	243 ( 22.9 )	521 ( 49.1 )	80 ( 7.5 )	59 ( 5.6 )

単位:名(%)

別表 13. ワーク・ライフ・バランス充実度

質問項目	回答カテゴリ			
	まったく そう思わない	あまり そう思わない	どちらとも いえない	ややそう思う とてもそう思う
X1. 他の人と比べてみて、仕事と家庭生活の調和(バランス)は上手とれているほうだ	69 ( 6.5 )	210 ( 19.8 )	312 ( 29.4 )	362 ( 34.1 ) 110 ( 10.3 )
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)は上手とれているほうだ	119 ( 11.2 )	292 ( 27.5 )	304 ( 28.6 )	273 ( 25.7 ) 75 ( 7.1 )
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)は上手とれているほうだ	86 ( 8.1 )	204 ( 19.2 )	379 ( 35.7 )	304 ( 28.6 ) 90 ( 8.5 )

単位:名(%)

### 3 付属資料: 報告書 I

#### 就学前児を育児する父親の勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と 家事・育児参加の関係

金潔・桐野匡史・近藤理恵・三輪英里子・尹靖水・朴志先・林浩康・中嶋和夫

#### 緒言

最近、わが国では、個人の充実した社会生活を実現するために、国民のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が適切かつ柔軟に実現できる社会環境の形成が希求されている<sup>1)~3)</sup>。そのため、平成19年には「ワーク・ライフ・バランス憲章」やその推進のための行動指針が策定され、子育て期における個人の仕事と家庭生活の調和の実現が、その策定視点として盛り込まれている。しかし、実際には出産や結婚による転退職、仕事と家庭の両立希望に反した仕事優先など、必ずしも彼らのワーク・ライフ・バランスは実現されているわけではない。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、これまで子育て期の働く母親の仕事と家庭の両立について大きな関心が向けられてきた。しかしながら、子育て期における母親の仕事と家庭の両立を図るためには、その前提となる家族構成員、とりわけ父親の家事・育児参加が不可欠である。特に近年、子育て期における父親の家事や育児への関わりについて社会全体の機運が高まってきており、男性の子育て参加の促進が社会の目指すべきところとなっている<sup>4)</sup>。一方、父親の家事や育児への参加は、近年上昇傾向にはあるものの<sup>5)</sup>、手のかかる育児行動は行わないなど、依然として夫の育児参加は低い水準にある。しかし、「少子化と男女共同参画に関する意識調査（内閣府、2006）」<sup>6)</sup>によれば、男性既婚者のうち、生活の中で「仕事・家事（育児）・プライベートの両立」を希望する者の割合は32%と高く、「仕事優先」を希望する者の割合は2%程度でしかない。ただし、実際には5割以上の者が「仕事優先」となっており、希望と現実の間には大きな乖離が生じている。梶原ら（2008）<sup>7)</sup>によれば、父親の家事・育児参加は、父親自身の人間的成熟のみならず、母親や子に対してもポジティブな影響を与え、さらには母親の育児不安や育児ストレスの軽減の観点から、有効な少子化対策のひとつとされている。また、男性の家事・育児参加は、男性自身が望むひとつのワーク・ライフ・バランスの理想形のひとつであり、今後、男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、職場において仕事と家庭の両立支援策を十分に整備・活用していくことが望まれる。

そこで本研究では、諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と父親の家事・育児参加との関連性を明らかにすることを目的とした。

#### 研究方法

「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」は、岡山県2市と埼玉県1市の管轄担当課を通して協力が得られた保育所・幼稚園を利用している父親に対して実施した。調査に際して、プライバシーの保護などについて記載した依頼書を配布し、納得した場合のみ、調査に参加することを依頼した。

統計解析には、「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」の中から、基本属性（年齢、家族構成、学歴、収入、職種）、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況、家事・育児参加を抜粋した。

前記調査項目のうち、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況は、期間限定時短制度等の15項目で構成した（表1）。回答は、「制度なし」、「制度はあるが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」の4件法でたずねた。数量化は、「制度なし」と「制度はあるが利用したことがない」を0点（制度の利用なし）、「時々利用している」と「よく利用している」を1点（制度の利用あり）とした。

家事・育児参加に関しては、第2回全国家庭動向調査<sup>8)</sup>を参考に、家事参加に関して6項目（ゴミ出し、日常の買い物、部屋の掃除、洗濯、炊事、風呂洗い）、育児参加に関して6項目（子どもの遊び相手をする、子どもを風呂に入れる、子どもを寝かしつける、子どもに食事をさせる、子どものおむつを替える（下着等を替える）、子どもをあやす）を使用した。回答と数量化は「0点：やらない」、「1点：月1～2回はしている」、「2点：週1～2回はしている」、「3点：週3～4回はしている」、「4点：毎日・毎回している」とした。

統計解析には、父親の家事・育児参加を従属変数、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況を独立変数とし、年齢、世帯構造（三世帯家族=1、それ以外=0）、学歴（「その他」は除外）、年収の影響を統制した上で、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。このとき、家事と育児への参加の程度については、それぞれ当該項目の単純得点を使用した。なお、調査票の回収は、岡山県2市が945名、埼玉県1市が322名であったが、回答が得られた調査票の中から、職業が会社員（2市で857名）で、かつすべての項目に欠損値をもたない114名を統計資料とした。

## 研究結果

分析対象者の属性等に関しては、平均年齢36.6歳（標準偏差4.94）、範囲25-49歳であった。世帯構成は「夫婦と子ども」100名（87.7%）、「父親と子ども」1名（0.9%）、「子どもと親とその親（実父母・義父母）」13名（11.4%）であった。最終学歴は、「大学院」9名（7.9%）、「大学」66名（57.9%）、「短大・専門学校」10名（8.8%）、「高校」27名（23.7%）、「中学」1名（0.9%）、「その他」1名（0.9%）となっていた。年収は「平均以上」35名（30.7%）、「平均」61名（53.5%）、「平均以下」18名（15.8%）であった。

勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況は、表1に示したとおりである。全体的に制度を活用している者は少なかったものの、利用率の高い上位3項目に着目するなら、それらは「X14. 週休2日制度の完全実施制度 (55.3%)」、「X15. 年次有給休暇の積立制度 (37.7%)」、「X6. ノー残業デー制度 (25.4%)」となっていた。なお、「X4. 在宅勤務制度」を利用した者はいなかった。

次に、父親の家事・育児参加を従属変数、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況を独立変数とし、年齢、世帯構造（三世帯家族=1、それ以外=0）、学歴（「その他」は除外）、年収の影響を統制した上で、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。具体的には、第1ステップとして、統制変数（年齢、世帯構造、学歴、年収）のみをモデルに投入し（強制投入法）、第2ステップとして、上記に加え、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況をモデルに投入した。ただし、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況のうち、「X4. 在宅勤務制度」については利用している者がいなかったことから、分析から除外した。

重回帰分析の結果、育児参加については、第1ステップにおける説明率 ( $R^2=0.110$ ) であったのに対し、第2ステップでは、「X11. 配偶者出産時制度」と「X7. 深夜残業の免除制度」がモデルに投入され、その説明率は ( $R^2=0.233$ ) と有意に  $R^2$  値が変化していた（表2）。同様の方法で、家事参加を従属変数として重回帰分析を行ったところ、有意な関連性を示す変数はなかった。

表1. 勤務時間の自己調整に関する調査項目と利用状況

項目	回答カテゴリ	
	利用なし	利用あり
X1. 期間限定時短制度	113 ( 99.1 %)	1 ( 0.9 %)
X2. フレックスタイム	104 ( 91.2 %)	10 ( 8.8 %)
X3. 時差勤務制度	103 ( 90.4 %)	11 ( 9.6 %)
X4. 在宅勤務制度	114 ( 100.0 %)	0 ( 0.0 %)
X5. 勤務地の限定(転勤の制限)	109 ( 95.6 %)	5 ( 4.4 %)
X6. ノー残業デー制度	85 ( 74.6 %)	29 ( 25.4 %)
X7. 深夜残業の免除制度	113 ( 99.1 %)	1 ( 0.9 %)
X8. 育児休業制度	113 ( 99.1 %)	1 ( 0.9 %)
X9. 介護休業制度	113 ( 99.1 %)	1 ( 0.9 %)
X10. 出産育児短時間勤務制度	112 ( 98.2 %)	2 ( 1.8 %)
X11. 配偶者出産時制度	97 ( 85.1 %)	17 ( 14.9 %)
X12. 短時間休暇制度	101 ( 88.6 %)	13 ( 11.4 %)
X13. 多目的休暇制度	95 ( 83.3 %)	19 ( 16.7 %)
X14. 週休2日制の完全実施制度	51 ( 44.7 %)	63 ( 55.3 %)
X15. 年次有給休暇の積立制度	71 ( 62.3 %)	43 ( 37.7 %)

単位:名(%)

表2. 重回帰分析の結果

独立変数	標準化推定値 (std. $\beta$ )	
	第1ステップ	第2ステップ
年齢	0.04	0.10
世帯構成	0.10	0.13
学歴	-0.29*	-0.30*
年収	-0.06	-0.01
配偶者出産時制度	-	0.27*
深夜残業の免除制度	-	0.24*
説明率(R <sup>2</sup> )	0.110	0.233

従属変数: 育児参加得点, \* $p < 0.05$

## 考察

本研究は、諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と父親の家事・育児参加との関連性を明らかにすることを目的とした。

重回帰分析の結果、父親の家事参加については有意な変数は認められなかったものの、育児参加については、「配偶者出産時制度」と「深夜残業の免除制度」が統計学に有意な関連性を示した。このことは、「配偶者出産時制度」や「深夜残業の免除制度」を利用する者ほど、利用しない者より育児参加の頻度が高いことを意味している。とりわけ「配偶者出産時制度」は、他の諸制度と比較して相対的な利用率(14.6%)は高くなっており、今後ともこうした諸制度の充実化が求められるであろう。ただし、「深夜残業の免除制度」に関しては、制度の利用率が0.9%(1名)と低く、分析結果については慎重に解釈しなければならない。事実、今田ら(2006)の調査でも男性の子育てを理由とした育児休業の取得率(1.0%)や仕事時間の短縮等の調整経験率(3.7%)は小さく<sup>4)</sup>、仕事の調整をしてまで子育てに関わる父親は少ないことが指摘されている。本来ならば、本研究の結果からは、利用頻度の高い「週休2日制の完全実施制度」、「年次有給休暇の積立制度」、「ノー残業デー制度」が父親の育児参加を促進する要因とならなくてはならない。しかしながら、実際には、企業のワーク・ライフ・バランスの両立支援策は着実に整備されつつあるものの、「職場において仕事と生活の調和を実現できるような仕事の仕方になっていないため、実際には利用しにくい」<sup>3)</sup>ことが報告されている。とりわけ、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は、「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、父親の育児参加の促進のためには、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。また、いずれも短期的、時限的な仕事と家

庭の両立支援制度を講じるよりはむしろ、長期的な視点から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。こうした積み重ねにより、実際にワーク・ライフ・バランスの両立支援制度が積極的に利用され、そのときに初めて個人の充実した社会生活の実現と仕事と家庭生活との調和が取れた社会が真に実現可能なものになるものと推察される。

#### 文献

- 1) 男女共同参画会議。「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向, 2007.
- 2) 厚生労働省. 平成 19 年版 働く女性の実情, 2008.
- 3) 内閣府. 平成 20 年版 少子化社会白書, 2008.
- 4) 今田幸子, 池田心豪, 酒井計史, 浜島幸司. 仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—. 労働政策研究報告書, 64, 2006.
- 5) 国立社会保障・人口問題研究所. 第 3 回全国家庭動向調査, 2006.
- 6) 内閣府. 少子化と男女共同参画に関する意識調査, 2006.
- 7) 梶原佳子, 松原由美. 父親の育児行動について(2), 九州保健福祉大学紀要, 9:141-144, 2008.
- 8) 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.

## 4 付属資料:報告書Ⅱ

### 就学前児の父親における家事・育児参加と家庭・地域社会への貢献満足度 およびワーク・ライフ・バランス充実度との関連性

桐野匡史・金潔・近藤理恵・三輪英里子・尹靖水・朴志先・林浩康・中嶋和夫

#### 緒言

近年、男性労働者におけるワーク・ライフ・バランスの重要性が頻繁に取り上げられている。とりわけ、男性労働者において仕事と生活の調和の実現を図ることは、従業員としてのモチベーションや労働効率の向上<sup>1)</sup>をもたらし、また企業としての社会的責任(Corporate Social Responsibility: CSR)の観点からも非常に重要な意味を持ってきている。こうした状況にあつて、既に著者らは諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、仕事と生活の両立支援制度と家事・育児参加との関連性について検討してきた。その結果、「配偶者出産時制度」と「深夜残業の免除制度」が彼らの家事・育児参加の促進に有効であることを明らかにした。しかし、一般に父親の家事・育児参加が、彼らのワーク・ライフ・バランスの実現を図る上で重要とされながらも、それが実際に彼らのワーク・ライフ・バランスを実現する上でどういった意味をなすのか、あるいはどういった影響をもたらすのかについては十分な検討がなされてはいない。これまで、こうした仕事と家庭生活の両立に関しては、多重役割の観点から、役割間の関係性を示す一形態としてのスピルオーバーに着目した研究が数多く報告されてきた。たとえば、福丸<sup>2)・3)</sup>は共働き夫婦において抑うつとの関連性、岩崎(2007)<sup>4)</sup>は生活の質との関連性を検討している。このうち、岩崎(2007)は、乳幼児をもつ父親の生活の質を規定する要因として、仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーと役割の良い状態からのポジティブ・スピルオーバーを報告している。このように、父親を対象としたワーク・ライフ・バランス研究においては、本来ならば仕事役割あるいは家庭役割といった一側面のみならず、両者の関係性を考慮し、そのネガティブ、ポジティブな側面から検討していくことが望まれる。ただし、父親の家庭役割、とりわけ父親の家事・育児参加とワーク・ライフ・バランスに関する研究に関しては、これまでに必ずしも十分な研究が行われているとはいえず、まずは父親の家事・育児参加が彼らのワーク・ライフ・バランスにとってどのような影響を与えるのかについて検討する必要がある。このことは、最近、仕事と家庭の両立を望む若者世代が増加している中で、今後の父親を対象としたワーク・ライフ・バランス研究に一定の示唆を与えるものになるだろう。

そこで本研究では、諸企業に勤務している若い父親世代を対象に、彼らの家事・育児参加と家庭(家族)・地域社会への貢献満足度およびワーク・ライフ・バランスの充実度との関連性を検討することを目的とした。