

週末の朝食も夫婦のうち、早く起きたほうが作っている。「俺、作るわ」という感じで。週末はサンドイッチなど。このような両親の姿を見て育った子どもと、見ることなく育った子どもでは、家事に対する姿勢、バリアが違うだろう。

財布管理

小遣いは同居しているときは月 1 万円だった。単身赴任するようになって月 4 万円。しかし、もうすぐ子どもたちの塾代にかかるということで 3 万円に減額される予定。

管理は妻。収入は、自分の方が妻より安定している。その自分が財布管理をすると、夫婦のバランスが崩れる。自分の給与を渡さなかったら、妻は「僕に養ってもらっているというふうに思うだろう」。これが違う。妻は「最強のパートナー」で、とても秀でていて、尊敬できる。そのように思っはしくないから、財布管理を任せている。(夫婦は「二馬力」という体制を堅持したい。)

家庭科教育との関連

小学校ではエプロンを作った。そこでアプリケにカニをつけたのを憶えている。

調理実習:野外でカレーをつくったかな。

子どもへの小遣い

家事をしたらあげる？ いいや、そういう躰はしていない。お母さんが月額 800 円、渡しているのではないか。

子ども部屋

子ども部屋は与えない方針。2 階は夫婦の寝室、1 階はリビングと和室で子どもたちは和室を使っている。「個室といえばアメリカでは寝室、プライバシーの観点から。それが日本では勉強部屋と間違っって輸入された」(黒川衣代先生)

家長という意識？

どうかな。料理は自分が美味しいと思うものを作るようにしている。

家事とは？

生活だ、楽しいとも思わないが、快適な作業にしたいと思っている。家事は夫婦のあり方に関連するだろう。

単身赴任先での 1 日

朝 6 時過ぎに起床、洗面&朝風呂後、朝食(納豆、ヨーグルトなど)。布団は毎日干す。かえってきたらモップがけやガムテープで埃とりをする。その後、冷凍している料理を解凍したりして夕食。

4. 兵庫調査(第2回目:2014年2月)の概要、ヒアリング録

日時:2014年2月19日(水)から21日(金)

参加者:高橋桂子、黒川衣代

ヒアリング対象者:4名+事業所内保育所

スケジュール

NO	日にち	曜	時間	最寄り駅/待ち合わせ場所
1	2月19日	水	1800-	西神中央駅 職場(高塚台)
2	2月20日	水	1300-1430	西神中央駅 職場(高塚台)
3	2月21日	木	1000-1200	西神中央駅 シスメックス託児所見学
4	2月21日	木	1200-1230	西神中央駅 職場(高塚台)
5	2月21日	木	1230-1250	西神中央駅 職場(高塚台)



訪問先企業正門前にて

(注)シスメックス社からは、報告書において託児所部分で社名を公にすることを許可を得ている。

① Oh氏

日時:2014年2月20日(木)13:00-14:30

場所:S社 組合会議室

基本的属性

・ご本人(36歳)、配偶者(32歳、正社員・業務職・時短7時間勤務中=0900-1630)、子ども(長女・2歳半)の共働き3人家族。子は、事業所内保育所に1歳の時から預けている。

家事との関わり

・朝食は「妻を待っていたら仕事に間に合わないので」自分でパン、目玉焼きにフルーツといった簡単なものを創っている。子どもを保育所に送るのは自分の仕事。

・帰宅すると、風呂洗いや食器洗いや、「洗いもの専門」。トイレも週末、掃除をしている。

・嫌いな家事は「洗濯を干すこと」。洗濯物はカゴの中にはいっていて、一応、下着、タオルなどの白物とその他は分けて洗っているが、どうも妻は納得できないようで私が洗濯を回そうとすると、「私がやるからいいわよ」という

・平日の夜の料理も、手抜き料理なら大丈夫。妻は飲み会が2ヶ月に1回くらいあって、そのときは子どものご飯を創っている。

・家事全般で、とくに困ったことはない。

・(議論の中で)妻は子どもができる「母親90%」となる。

・(議論の中で)家事は料理洗濯といったスキルだけでなく、対人関係も含まれるのではないだろうか。良好な夫婦関係を維持することはもちろんのこと、社会の最小集団として地域でやっていくためにも円滑な近所つきあいも必要だ。

家庭科教育

・中学校の記憶はない。
・小学校では、縫い物をした。ミシンでエプロンをつくり、それを着てカレーを作った。4人1班くらいだったか、楽しかった。

幼少期

・小学生の頃から、親の目を盗んで勝手に台所にはいって卵焼きなど作っていた。好きだった。
・お父さんが遅くかえってくると、母親は晩酌用のおかずを作っていた。それを見るのが好きだった。つまみ食いもできる。小学3年生頃だろうか。料理を作る場面を日常的に見ているので、スキルや知識としてではなく「絵」「イメージ」として入っているから、現在でも問題なく作ることができる。
・酒のつまみは、主食になる。たとえば、餃子やピザなど。我が家は皮から作った。両親とも凝り性で実家には「ピザ釜」がある。当時から「パン焼き器」もあった。
・日常的にプラモデルを作っていた。手先が器用で、これは料理に通じるものがある。
・うどん、おやき、鶏ガララーメン……スピードカッター。
・作った感がするもの、洗った感がするもの。共通して「充実感」だ。料理には「充実感」や「創意工夫」できる余地があることが重要。

中学生時代

・バーベキューでオイルに火をつける。これも楽しい思い出だ。

父親

・庭掃除をしていたが、家事に関して「面倒くさい」など、ネガティブなことは一切いわなかった。
・父親も「飯を作っていた」し、凝り性だ。

ご近所・仲間

・近所の奥さんと話すと「よくやっているんじゃない」といつてくれる。

② Ok氏

日時:2014.2.22(金) 12:00-12:30

場所:S社 組合事務所

基本的属性

・本人 34 歳、妻 33 歳)、子ども(長女 4 歳、次女 2 歳)。現在、妻は育休中で 4 月から復帰予定。博士課程在籍時に高校時代の同級生と学生結婚。

父親の影響

・実家は父親が何もせず「あーせーこーせー」といっていた。それを見て「ただの我儘やないか」「自分でせいや」と思っていたが、父親に面と向かって言うことはなかった。母親からも愚痴のようなものを聞いたことはないが、父親の態度がある意味、反面教師だった。母親と話すというようなことはあまりなかったが、母親と時間・空間をともにすることは多かった。

学校教育における家庭科

・家庭科の時間には、中学校の記憶がある。調理では、味噌汁のだしをとった。裁縫では、ミシンで絆纏を作った。カレーなど「料理」を作ったという記憶はないなあ。

家事との関わり経緯

・実家時代は何もしなかった。学生結婚したとき、自分は学生で妻が働いていた。そこで家事をする術をつけた。自分は食事担当で、「結婚、凝り性」でレシピなどはインターネットで検索して作っていた。肉じゃがが、モツ煮込みやカレー、シチューや餃子は問題なく出来る。
・自分が家事をすると、妻が「ありがとう」という。

現在の家事参加状況

・現在は妻が育児休業中なので、妻がメイン。自分がやっているのは、皿洗いや風呂掃除、布団干しや犬の散歩など。復帰したら分担して「出来る範囲でやりたい」。

家事の効果

・敢えていえば「気分転換」か。また、家事スキルは「身につけておくのに越したことはない」し、結構、好きかもしれない。

嫌いな家事

・アイロンかけ、風呂掃除やトイレ掃除など

③ K 氏

日時:2014.2.22(金) 12:30-12:50

場所:S 社 組合事務所

基本的属性

・本人 34 歳、妻 39 歳(中学教師、美術)、子ども(長女 5 歳、次女 2 歳)。現在、妻は育休中(学校の先生は育児休業を 3 年間とれるので、長女の妊娠がわかってから一度も復帰していない)。鹿児島出身。高校は高等専門学校(高専)に進学。

現在の家事との関わり

- ・洗い物をする。休日には、料理(煮る、焼くなど何でも大丈夫)、掃除洗濯など行う。
- ・料理は、小学校高学年の頃から、チョコチョコとやっていた。中学になると、釣りもはじめた(父は魚が嫌い、釣りはしなかった)。釣った魚をさばいたりもしていた。クックパッドがあれば、何でも大丈夫。食材が良ければ料理は何でもおいしい。しかし、「味の好みは嫁と違い、味が濃いとよくいわれる」。

家事の情報源

- ・本も使うが、料理本はわかりづらい。あれは、料理の仕方が知っている人用。料理のいろはがわからない場合は、動画などあったほうがわかりやすいかもしれない。

学校教育における家庭科

- ・家庭科は「苦痛だった」。ただし、実習は楽しかった。皆で作って皆で食べる。味噌汁やサラダ、フレンチドレッシングなどを作った記憶がある。
- ・高校時代は高専(女子は1割程度)は家庭科の授業はなかった。

④ シスメックス社 事業所内保育所「キッズパーク」

訪問日時:2014年2月21日(金)10:00-11:30

先方: 人事部労務政策課長 須藤武彦氏

キッズパーク施設長 小林由紀先生

■ 企業概要

S社は1969年スタートで今年が45周年目。

管理職割合は全国平均(係長10%程度、課長は5%)

テクノパーク勤務(社員500-600人)、うち女性は25%・ほとんど開発理系部隊

仕事は機械、検査など生物系・化学系の出身者多い

■ キッズパーク

- ・事業所内保育所開園は2009年4月、敷地拡大にあわせて開園した。来年が5年目となる(助成金は5年間:事業内保育施設の設置費用や運用費用について、保育施設設置から5年目までは半分(中小企業の場合は3分の2)補助)

・運営は「ポピンズ」  Poppins

- ・保育士は11-12人(正社員と臨時雇用の非正社員。後者は1日3時間前後勤務の交代制、木目基調+白基調:白のトレーナーに白のズボン)
- ・病児保育は行っていない。
- ・預かっている児童は30人前後で推移。30人のうち「お母さんがシスメックスの社員」という人がほとんど。



- ・月額3万円+給食費(1食300円程度)
- ・調理:建物内、調理師2人による手作り。いい香り、食材を切る音など家庭環境に近い

- ・利用条件は、父親もしくは母親がシスメックス社員であること。
- ・保育時間の基本は08:30-18:00,延長保育が19:30分まで。ただし、預けている親がテクノパーク勤務(社員500-600人)だけでなく、加古川、本社(神戸)や小野市(工場)と広域。両親の職場によって子どもを預かる時間は少し変わる。
- ・開園は「(当時)社長の決断」。テクノパークは技術職の女性が多い。彼女たちの継続就業を支援する目的で設立した。
- ・会社負担:月額200-300万円
- ・初期投資:ビル解体跡地。水道ガスなど活用したので、それほど大きくはない。
- ・建物:建築は竹中工務店。東向き、平屋、床暖あり、木製家具、0歳児用の部屋、トイレトレーニングがある。扉付と扉なし両方設置
- ・3月1日に「生活発表会」や、広い園庭を利用した「運動会」(週末)に開催している。
- ・4クラス:0歳(生後6か月~)、1歳、2歳と3歳児。4歳以上もいるが、4歳になると「小学校の仲間を作っておきたいので、自宅近所の保育所に転園する」。
- ・勉強は行っていないが、メインエントランスに近く、海外からの来客は歓迎の意を込めて国旗を掲揚する。それで「どこの国かな」と勉強する。先日は見慣れないモルディブの国旗が掲げられており、園児たちと一緒に勉強した。「多文化教育」のひとつといえよう。
- ・子ども達も少し大きなお兄ちゃん、お姉ちゃんがいると背伸びをするようで、手帳に「お着替えができるようになりました」



外観



トイレトレーニング用



こんなに小乳幼児用家具



カラフルな遊具

と書いてくれてあったりする。自宅では甘えて自分で着替え用としないが。

・「地域型保育事業」(平成 25.5.8)ということで、事業所内保育所も「1/4 地域枠」た」
(地域で保育を必要とする子ども)との動きもあるが、まだ適用していない。

・乳幼児の登園降園時間管理:タイムレコード
・育児休業平均取得は1年。

・社風が良いので、開園までも「出産で辞めるひとはあまりいなかった」。結婚、出産しても「働いている人が多い」。(※ロールモデルがあるからだろうか。加えて、適度に負荷を与え、トレーニングするなど、人材育成方法がうまいからではないか:高橋)。

・配偶者が海外異動になったとき、他方の配偶者を5年間、休職扱いにするという制度が国には2013.10月からはあったが、シスメックスではその前から取り入れていた。現在も2名既婚女性が利用している。

・育休取得した女性には、復職3か月前、希望者にはいったん、会社にきてもらって、上司と面談した上で、PCやiPad貸出の手続きをとるという仕組みを導入している(※敷居は高いかもしれないが、会社に足を運び、会社で働く同僚をみることで復帰意欲がわくのではないか:高橋)



子どもの手形

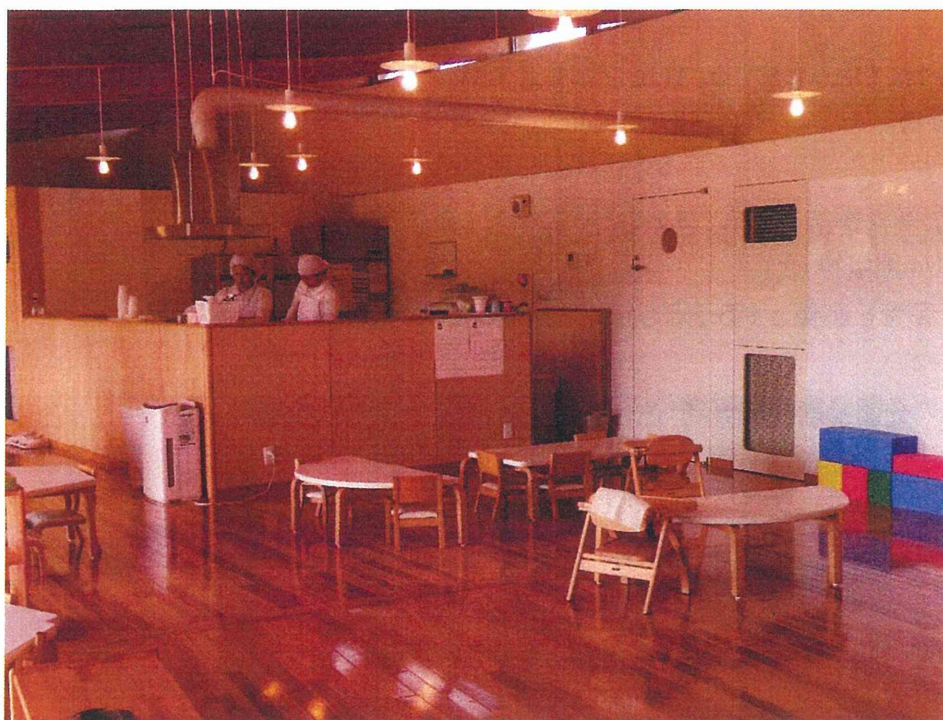


左上の色のついた水が子どもたちのブームとか。



木製、マル、曲線により形作られる空間

左の写真:キッズパーク内。子どもたちが写っているが、撮影後、施設長に確認いただき、使用許可OKを得ている。



調理スペース、2人の調理師が朝から食事を作っている。いい音、いい香り
エプロンも三角巾も「白」



今日の給食:彩り良く食欲を刺激します
(注)写真:高橋、黒川撮影。

参考 1: 自社 HP より

シスメックス キッズパーク

子育てをしながら
安心して働ける環境を整備。



ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、従業員が安心して働けるよう、敷地内に託児所を設けています。

(出典)シスメックス HP::シスメックス

http://www.sysmex.co.jp/ir/ir_materials/virtualtour/contents01_1.html

事業所内保育所内全景



(出典)同上:シスメックス

事業所内保育所園庭の風景



(出典)同上:シスメックス、事業所内保育所内の様子

参考 2: 愛知県資料

企業名 【保育施設所在地】	正所社員数 (企業数)	保育施設名	事 例	定員	一時保育	延長保育	助成金	費 用
オーアイ工業 【富山県富山市】	163名	オーアイ工業(株)託児所	女性が定年まで働き続けられる職場環境を追求 熟練の女性社員を支え、18年間継続運営	15	○	×	○	14
廣ワタケ 【広島県広島市】	約890名	キッズルーム Bam・Boo! (ばん・ぶー)	工夫と努力により低コストでの設備を実現 社員の希望に臨機応変に対応	15	○	×	×	16
協同組合 Sls 神奈川 【神奈川県相模原市】	16社 (組合員企業数)	おひさま園	企業団地の中小企業がみんなて設備 地域と育つおひさま園	20	○	○	○	18
静岡ガス 【静岡県静岡市】	約900名	森のほいくえん	共同運営でコストを軽減 のびのびと自然に触れることができる環境	30	○	○	○	20
株直生業 【東京都港区】	3,870名	カンガルーム汐留	待機児童問題に直面、子育て社員と企業の セーフティネットとして位置付け	34	○	○	○	22
廣ソトー 【愛知県一宮市】	288名	ソトー事業所内託児所	手づくりでコスト削減 地域に一般開放して利用者拡大	15	○	×	○	24
廣ハルナ大塚工場 【岡山県美作市】	30名	つくしんぼ	社員の声と協力が作り上げた保育園 仕事と育児の両立が可能に	10	○	○	○	26
日立製作所 日立製作所労働組合 ソフト支部 【神奈川県横浜市中区】	32,925名 28社・2団体 (社員企業・団体数)	日立グループ託児施設 ケン木くらぶ	労働組合とグループ企業が連携して立ち上げ 深刻な待機児童問題に寄与	56	○	○	○	26
廣ボビンス 【東京都千代田区】	-	ボビンス ナーサリースクール丸の内	保育事業者が複数企業と利用契約を結ぶ 新しい形の事業所内保育施設	49	○	○	○	30
ロート製薬 上野テクノセンター 【三重県伊賀市】	360名	さくらんぼハウス	若い女性が活躍する企業が目指したもの 魅力あふれる保育環境を実現	35	○	○	○	32
アイシン精機 【愛知県刈谷市】	12,935名	AIマミーズサポート	アイシングループで働く皆さんの 育児をサポート	50	×	○	×	34
廣厚木トップス 【神奈川県厚木市】	20名	トップスチャイルドケア センター	グループ2社の経営資源を活用して、効率運営	38	○	×	○	34
伊藤忠商事 【東京都港区】	3,994名	1-Kids (アイキッズ)	社員の働き続ける意欲をサポート 「1(愛)」があふれる保育園	18	○	○	○	34
廣山ビューティ 【岡山県岡山市】	46名	ビューティ保育園	臨機応変で柔軟な対応が 長年運営してきた秘訣	19	○	○	○	35
シスメックス テクノパーク 【兵庫県神戸市】	1,967名	シスメックスキッズパーク	事業所敷地内に独立した区画を設け、 セキュリティを確保した安心できる保育体制を整備	30	○	○	○	35
住友商事 【東京都中央区】	4,771名	住友商事チャイルドケア 「トリトンすくすくスクエア」	希望する時期に職場復帰可能な 復職者のための保育園	28	○	○	○	35
タカケンサンシャイン 【岐阜県大垣市】	85名	タカケン保育園	繁忙期を乗り越えるため、 大きな役割を果たす保育園	47	×	○	○	36
たねやグループ 【滋賀県愛知郡】	970名	おにぎり保育園	子どもが安心して過ごせることに、 徹底的にこだわった保育環境	40	×	○	○	36
中部国際空港 【愛知県津島市】	209名	セントレア保育園	24時間稼働の空港で 子育て社員を支えています	20	○	○	○	36
廣デンソー 【愛知県刈谷市】	38,318名	たっちっちハウス	保育運営会社を立ち上げ、 仕事と家庭の両立をサポート	合計 350	×	-	×	37
東海ゴム工業 【愛知県小牧市】	3,100名	TRIファミリーサポート コアラぼっけ	きめ細かな対策をたて、 ばっちり子どもの安全・安心保育	40	×	○	○	37
トヨタ自動車 【愛知県豊田市】	69,125名	ふうふランド、ふうふタウン、 ふうふパーク	従業員のニーズに応えた柔軟な対応で、 両立支援をサポート	合計 140	○	○	○	37
日本郵船 【東京都千代田区】	1,604名 (長期社員数)	郵船チャイルドケア 丸の内保育室	意志を強心保育室 子ども連れの部心通勤を助ける工夫	15	○	○	○	38
ブンセン 【兵庫県たつの市】	243名	ブンセンちびっこ園	事業所内保育施設の先駆者 世代を超えて愛されています	20	○	×	○	38
ほり江船食 【埼玉県戸田市】	91名	おひさま保育室	家庭的で暖かい雰囲気大切に 子どもとまじめに向き合う	9	○	○	×	38

(出典) 愛知県産業労働部労働担当局労働福祉課 仕事と生活の調和推進グループ

<http://www.pref.aichi.jp/cmsfiles/contents/0000048/48008/sennsinnjireitirannyou.p>

参考 3: 神戸市資料

人事部労務政策課長 原 英敏さん
人事部労務政策課労政企画係長 林 謙治さん
人事部人事課人事係 福本祐子さん



右から原英敏さん、林謙治さん、福本祐子さん

女性従業員の活躍をしっかりサポート

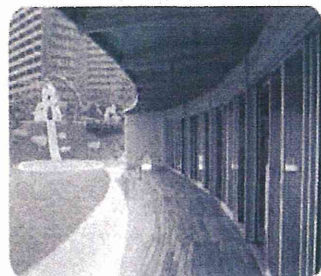
血液や尿、細胞などを採取して調べる検体検査を事業の柱とするシスメックス株式会社。医療の高度化が進むなか、検体検査に特化した製品とサービスで急成長を続ける同社は、会社の発展とともに働きやすい職場づくりにも力を入れてきました。

「従業員の女性の比率が高まり、とくに当社の要である研究開発部門でも女性研究者の割合が増えているため、仕事と家庭の両立支援は非常に重要です。安心して勤められるよう、さまざまな制度を整えています」と課長の原英敏さん。

昨年5月には、育児のための休業期間を「満1歳になるまで」から「満2歳になるまで」に延長したのをはじめ、勤務時間短縮も「就学するまで」から「小学校3年生を終えるまで」に延ばすなど、大きな制度変更を行いました。

「保育園への入園が年度途中からでは難しい、小学校低学年までは子どもが早く家に帰ってくる…といった育児の実情を踏まえて改定しました。子どもが小さな間はできるだけ長く一緒に過ごしてもらおうというのが基本的な考え方ですね」と、原さんは変更のねらいを話します。

今年4月には、神戸市西区に立地する同社の研究開発拠点「テクノパーク」に企業内託児所もオープンします。父母のいず



れかが従業員なら、生後6カ月から就学まで一般の認可保育所より割安な保育料で預けることができる環境が整います。

社員も家族も健康で充実した毎日を

ワーク・ライフ・バランスを目的に20項目以上のメニューから育児支援や介護支援が受けられる「カフェテリアプラン」も好評です。

「とくに利用が多いのが保育料やベビーシッター料の補助。『働くお母さん』はもう珍しい存在ではなくなりましたね」と、係長の林謙治さんは話します。

その一人でもある人事課の福本祐子さん。育児休業を1年間取得し、昨年7月に職場復帰しました。10年前の入社当時は、結婚・出産で退職する先輩社員も少なくなかったそうですが、年々会社の制度が充実していき、仕事を続けることのできる社員も増えています。「女性が働き続けやすい環境が整って、周りもそれを応援する雰囲気になりました。入社して3年目頃には、これなら続けられそうだなと思うようになりました」と福本さんは話します。

復帰後は、2時間の勤務時間短縮制度を利用して午後3時35分には退社しています。お子さんを保育園に迎えに行くと帰宅する午後5時以降は親子の時間をゆっくり過ごしています。「復帰前は不安もありましたが、いざ戻ってみると意外に両立できるというのが実感です。充実した毎日ですね」と福本さん。こうした声が着実に積み重なっていることで、後に続く人も安心して休業・復帰できるようです。

以前から、長時間労働の防止や充実した内容の健康診断、心の健康相談、配偶者への健康補助など、社員とその家族の心身の健康維持に積極的に取り組んできた同社。世界の健康と医療を支える企業として、一人ひとりの従業員が仕事だけでなく育児や介護を含めた生活全般を充実させられる働き方を発信しています。

(出典)神戸市役所 HP :平成 20 年度こうべ男女いきいき事業所

<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/ikiikijimusho/img/sysmex.pdf>

育児休業期間:2 歳になるまで

勤務時間短縮:小学 3 年生を終えるまで(MAX2 時間/day)

カフェテリアプラン、シッター補助

資料:ヒアリング調査後の、人事部との質疑応答

Q アメリカで事業所内保育所があるのか。アメリカはベビーシッター文化だと思っていたが。

A IBM が有名。企業によっては、一緒にお昼を食べられるところもある(シスメックスさんは子と大人の空間は別、が基本)。

・戦略の1つとしての事業所内保育所

・ニューヨーク証券取引所に上場する多くの企業がすでに保有しているそうです

企業に対する経済的支援制度

この調査の対象国の中でまったく国が企業に対する経済的支援を行っていない国がある。基本的に国が関与しないとするアメリカはもとより、WLB のモデル国とも目されるスウェーデンがそうである。1970 年代以降のスウェーデンにおいて、企業にインセンティブを与えることによって労働者の WLB を推進させるような政策は見られない。つまり、スウェーデンでは労働者個人に対する施策のみで WLB が達成・実現されてきたのである。しかし、これをもって WLB に関する国の経済的支援にはあまり意味がないのではないかと考えるのは早計である。詳しくは資料シリーズ本編を見ていただきたいが、スウェーデンが企業への経済的支援策なしに WLB を達成できたのは、同国のユニークな社会システムに理由がある。すなわち、強固な労使関係システムの基盤がなければこれはなし得なかった。一般的に政策の資本は、当該国の最も影響力の強いシステムを通じて投入されることが効果的である。労使間協約が高いレベルで優先されるスウェーデン社会においては、施策の舵取りは労使に任せておけばよい。一方、企業別労働組合の伝統を持ち、企業と従業員との関係が密接な日本のような慣行を持つ国においては、企業を通じた施策に力点をおき国が支援することが合理的な選択であったとも言える。

それでは、支援策を実施している国の事例を見てみよう。まずフランスであるが、企業内保育所の設置・運営に対する全国家族手当金庫(CNAF)を通じた支援が中心となる。2008 年現在、フランス全土に 242 の企業内保育所が存在し、保育所に入所している全児童の約 7% に当たる 1 万 5000 人以上の児童が企業内保育所で受け入れられている。CNAF は 2009 年、2012 年までに保育所定員を 3 万人創設するため、トータルで 3 億 3000 万ユーロの予算を計上した。CNAF の財源は多岐にわたるが、国または県は給付金の約 2 割を分担している。また、出産休業中の従業員の代替にかかる費用の支援等も行われている。一方、税制優遇措置としては、企業が子どもを持つ従業員に対して一定の支出をした場合に認められる家族控除がある。これは 2004 年に導入された法人税優遇措置であり、2008 年の法律で一部改正され現在に至っている。

ドイツは、企業が従業員に対して追加的な保育費用補助手当を支給する場合、当該手当にかかる部分を非課税にするという支援策を講じている。なお、この施策は、家族省の支援を受けて運営するポータルサイト「中小企業と家庭」より情報提供がなされる。また、国が関与する助成措置として企業内保育助成プログラム(Buk)がある。これは既存または新設の保育施設における要員確保等に貢献するもので、家族省が所管している。このほか、経済技術省下の経済・輸出管理庁(BAFA)が主管する「中小企業向けコンサルティング費用助成」などの助成措置がある。

イギリスの「チャレンジ基金」もまた、企業に対する経済的支援策としてあげられる。これは「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」の一環として実施されたものである。WLB 施策の設計に関して、イングランドとスコットランドの民間企業および非営利団体を対象に、コンサルティング企業による12カ月にわたる支援を行なった。2003年までに計5回(ラウンド)実施され、選定された448組織に対して計1130万ポンドが支出された。この取り組みはすでに終了しているが、同施策に関する報告書によると、WLB 施策の充実に一定の効果が確認されたと評価されている。また、優遇税・社会保険制度の一環として、託児費用の支払いに充当できる「育児バウチャー」の提供に対する国民保険料の免除措置などがあるほか、2005年からは従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して所得税控除が開始されている。

(出典) JIL:http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2011_5/wlb_01.htm

5. ヒアリングを通して明らかになった男性の家事参加に関する仮説

2年間のヒアリングを通して抽出された仮説は、7つに集約できる。

① 仮説1：経済的同類婚仮説

夫婦の年収に差がないほど、夫の家事参加が高い

② 仮説2：家計管理仮説（小遣い仮説）

「小遣い制」ではなく、自分が家計を管理しているほど、夫の家事参加が高い。

（*共通の財布があっても、月末にレシートで家計分担を整理するなど、家計管理に携わっている）。

③ 仮説3：生活の質追求仮説

効率的な暮らしをしたい、カフェのような暮らしをしたい、夫婦のためにより時間を抽出したい、趣味の時間が欲しいなど、よりよい生活に対して明確なビジョンをもっているほど、夫の家事参加が高い。

④ 仮説4：fifty fifty 仮説

若い世代では共働きが前提。この場合、paid workにおいてと同様、unpaid workにおいても、妻と自分の負担はfifty fiftyでいたいと思うほど、夫の家事参加が高い。

⑤ 仮説 5：達成感仮説

家事において何らかの達成感、充実感を感じた経験をもつほど、夫の家事参加が高い。

⑥ 仮説 6：家庭科教育仮説

中高で、家庭科の時間に、調理実習で何を作ったか、「記憶が鮮明」であるほど、夫の家事参加が高い

(※調理実習は材料買い出しから生徒に任せるなど、一連の行為を、ゲーム感覚で行わせた方が、男子学生にとっては、面白いものになる； by齋藤さん)

⑦ 仮説 7：現代家長仮説

「家の大まかな方針は、自分が決めている」と思っているほど、夫の家事参加が高い。

(以上)

第3章 研究課題2: インターネット調査による、既婚男性の家事参加促進プロセスに関する調査の実施(全国調査)

高橋桂子・黒川衣代・倉元綾子

1. 調査概要

(1) 第1年度の結果と修正点

平成24年度には、連合新潟、連合兵庫、連合徳島と連合鹿児島組合員を対象に郵送留め置きによるアンケート調査を実施し、3918サンプル回収を得た(回収率 55.2%)。このデータをもとに分析枠組みに基づき、階層的回帰分析、パス解析を行った所、以下の知見を得た。

- 自身の家事に関する能力・技術が高いと評価するものほど、家事の行動意図が高くなる(パス係数 .31)。
- 妻の仕事を評価しているほど、既婚男性の家事の行動意図が高まる(同 .11)
- 小学校や中学校における家庭科教育を高く評価するほど、既婚男性の家事の行動意図が高まる(同 .09)
- 妻のgatekeeper的態度が高いと感じるほど、既婚男性の家事の行動意図は抑制される(同 -.17)

しかしながら、調査票に関して、以下のような問題点も明らかになった。

- F7: 午後7時前に帰宅する回数: 平日は週5日勤務が多いことを考えると、現在は「週7日」という選択肢があるが、「なし」、「週1回程度」、「週2-3回」、「ほぼ毎日」という選択肢でもよかったかもしれない。
- 問8 実際の行動: 選択肢が「行くだらう」～「行わないだらう」になっているが、これは「毎日」、「週5-6回」、「週3-4回」、「週1-2回」、「月1-2回」、「まったくない」などがより適切ではないか。
- 問11 性別役割分業観 選択肢2: 「家事・育児は、夫婦で分担すべきである」の文言は「夫婦で別々に分担すべき(たとえば夫は仕事、妻は家庭)」とも、また逆の意味である「夫と妻は家事育児にともに参加すべき」とも読むことができる不適切な項目であった。「家事・育児は、夫婦でともに関わるべきである」などがより適切と考える。
- 問15 「妻のgatekeeper」: 欠損値が744と多い。これは設問の文言に問題があったと考える。アンケートでは「あなたの配偶者は、どのようにお考えですか」となっている。これでは「妻に聞かないと、答えられない」設問となる。より正しくは「あなたの配偶者は、どのように考えていると、あなたは思いますか」である。平成25年度の全国調査では修正する必要がある。
- 連合所属の組合員に配布したので、全員を「正社員」と想定していたが、中には「短時間勤務」の方もいるようである。雇用形態(身分)に関する設問が必要であった。

その他、調査そのものに関する課題も見つかった。

- 現在の分析は子がいない家族も対象となっている。末子年齢を限定して分析できないか。
- 男女共修世代か否かによる分析ができないか。
- 世代効果を抽出できないか。
- 職場の雰囲気を採用している結果、自営業者が排除されている。職場雰囲気変数を除去したモデルでの分析を行う。

(2) 調査設計、手続き

2年計画の最終年度である平成25年度は、これら調査票の問題点や課題を修正した上で、労働組合員だけを対象とするのではなく、全国の雇用者を対象に実施することが主たる命題であった。そこで我々は、全国調査の調査票作成の手順として、次のように進めた。

- 方針：昨年度、組合員を対象に実施したアンケートを半分程度に圧縮し、大規模全国調査を実施する。
- そのために、昨年度の分析で結局は使えなかった変数、使わなかった変数、有効性が確認されなかった変数(例：TRA理論の先行変数ではあるが、有意な結果の得にくい主観的な態度である問2、重要な他者への服従程度を問う問4、問7や職場変数、その他一人暮らし経験、職業(対象者職業限定して抽出するため)、全般的ジェンダー意識(詳細版に変更：4つの志向性にグループされる予定)を優先的に割愛する。
- その上で、新たに今年度、追加したい項目があれば、メール協議を行う。たとえば、
- 黒川：関心は、家事参加意図に関わる教育の効果を教育の種類に分けて調べる。すなわち、家庭科教育の効果に関わる質問項目3-10をそのまま同じ内容で「社会教育を通して」として聞きたい。社会教育は今のところ、以下の種類の教育を考えています。「カルチャーセンター、大学の公開講座、職場でのセミナー、行政や民間団体の行う市民講座、PTA主催の講演、など」。それぞれについての参加を「はい」「いいえ」で尋ね、はいの数を指標とする。
- 高橋：関心は2点ある。1点目は「機会費用」に関する設問を加えたい。家事をしている男性は家計を管理する傾向が抽出され、金銭との関わりが深い。機会費用の額について知っている可能性が高い。女性の機会費用の高さを知っているから、家事を行い、妻の継続就業をプッシュしているのではないか。この点を確認したい。2点目は、男性gender意識と家事参加の関連を改良することだ。具体的には、内閣府調査で男性のgender意識は単一なものではなく、多様で複数の次元をもつことが明らかになっている。この知見を取り組み、男性のもつgender意識のどの側面が、家事を促進したり抑制したりしているか、確認したい。
- 倉元：昨年度同様、家事の知識・技術に関して研究を進めたい。

(3) 調査対象者、上限年齢の設定、調査会社の選定と実査

以上の議論から、今回の調査対象者は、「既婚男性、6歳未満の子あり、年齢30-39歳、職業は会社員(経営者や自営業などを除く)、昨年度調査は地方在住者がほとんどだったため、居住エリア

アは関東で50%、その他で50%」とした。男性が家事参加することが妻の就業継続が促進される年齢となると、キャリア形成の早い時期となる。さて、男性の年齢上限を何歳と設定するか、39歳までとするか、44歳までとするか。まず分析案から検討した。

年齢が直接関連するのが、黒川の関心である。黒川は、家庭科の男女共修世代か否かで「子のいる30代夫」の家事参加がどの程度、有意に異なるか、つまり、家庭科教育の男女共修の効果を測定することにある。周知の通り、1994年に高等学校においても共修となり(2014年は共修20周年目)、共修第一世代は30歳代半ばとなる。30-34歳と35-39歳で比較することができる。そして予算から、「30-39歳」と設定された。

次は、調査をどの会社に依頼するのか、である。「子のいる30代夫」で、かつ、それぞれの年齢で100サンプルほしいとなると、若い既婚男性を多数保有している大規模調査会社となる。複数リサーチ会社に問い合わせをし、見積もりを出してもらった中から、今回は、リサーチモニタ数が最も多く、30歳既婚男性・子有りで100人確保の見込みの最も高い「マクロミル」(http://www.macromill.com/monitor_info/pdf/20140204web.pdf)を選定した。

表1 予定サンプル数(計2000サンプル)

年齢(2014年3月)	首都圏(1都3県)	その他
30歳	100	100
31	100	100
32	100	100
33	100	100
34	100	100
35	100	100
36	100	100
37	100	100
38	100	100
39歳	100	100

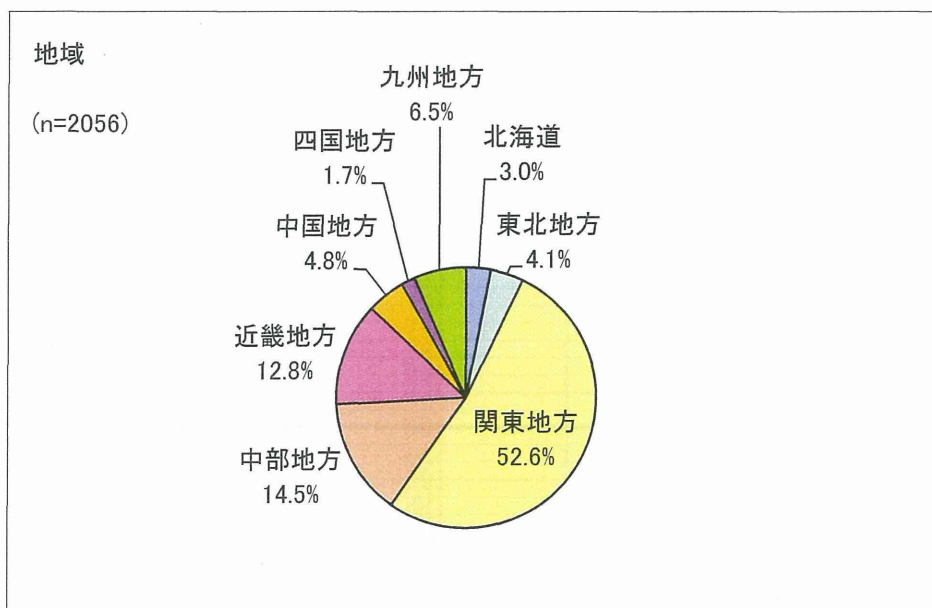
「6歳未満の子をもつサラリーマン世帯の、30代父親家事調査」(20問・2000サンプル)としたインターネットアンケートを、2014年3月18日～31日にかけて実施した。ネット調査にしては調査期間が長い理由は、30歳首都圏サンプル100の集まり具合があまり良くなく、100に到達するまで待ったため、である。

2. 単純集計結果

(1) フェースシート部分

SEX	性別 単一回答	%
1	男性	100.0
2	女性	0.0
	全体(N)	2056

AGEID	年齢 単一回答	N
1	12才未満	0
2	12才～19才	0
3	20才～24才	0
4	25才～29才	0
5	30才～34才	1026
6	35才～39才	1030
7	40才～44才	0
8	45才～49才	0
9	50才～54才	0
10	55才～59才	0
11	60才以上	0
	全体	2056



PREFECTURE	都道府県 単一回答	N
1	北海道	62
2	青森県	10
3	岩手県	20
4	宮城県	27
5	秋田県	8
6	山形県	8
7	福島県	11
8	茨城県	31
9	栃木県	10
10	群馬県	14
11	埼玉県	191
12	千葉県	179
13	東京都	354
14	神奈川県	302
15	新潟県	29
16	富山県	11
17	石川県	9
18	福井県	8
19	山梨県	4
20	長野県	22
21	岐阜県	30
22	静岡県	39
23	愛知県	125
24	三重県	21
25	滋賀県	19
26	京都府	40
27	大阪府	101
28	兵庫県	83
29	奈良県	14
30	和歌山県	7
31	鳥取県	4
32	島根県	5
33	岡山県	22
34	広島県	55
35	山口県	13
36	徳島県	4
37	香川県	16
38	愛媛県	12
39	高知県	3
40	福岡県	64
41	佐賀県	9
42	長崎県	8
43	熊本県	12
44	大分県	11
45	宮崎県	2
46	鹿児島県	14
47	沖縄県	13
	全体	2056

MARRIED	未既婚 単一回答	N
1	未婚	0
2	既婚	2056
	全体	2056

JOB	職業 単一回答	N
1	公務員	0
2	経営者・役員	0
3	会社員(事務系)	532
4	会社員(技術系)	910
5	会社員(その他)	614
6	自営業	0
7	自由業	0
8	専業主婦(主夫)	0
9	パート・アルバイト	0
10	学生	0
11	その他	0
12	無職	0
	全体	2056

会社員でも事務系で
なく、技術系社員が
約半数となっている。