

Nara Women's University

育児期女性のワーク・ライフ・バランスと保育所に関する社会学的研究:事業所内保育施設の可能性と課題

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2015-07-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川上,千佳 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10935/4009

育児期女性のワーク・ライフ・バランスと保育所に関する社会学的研究

— 事業所内保育施設の可能性と課題 —

2015 年

奈良女子大学大学院 人間文化研究科
博士後期課程 社会生活環境学専攻

川上 千佳

目 次

序章 ワーク・ライフ・バランスへの示唆を求めて	1
第1章 ワーク・ライフ・バランスとは	5
第2章 育児期女性の労働力率の状況	9
1. 国際的にみて特殊な30歳代女性の労働力率の低さ	9
2. 主な理由は出産・育児	12
3. 育児をしながら仕事をする上での時間的・空間的制約	14
4. 大都市圏で顕著な傾向	16
第3章 育児期女性の仕事と家庭の両立における事業所内保育施設の可能性	18
1. 育児期女性の仕事と家庭の両立における保育所の意味	18
（1）育児役割の主な代替手段としての保育所	18
（2）女性就労に影響する保育所関連要因の多様性	20
（3）保育所の選択とその現状	22
2. 事業所内保育施設に関する先行研究の到達点	25
3. 事業所内保育施設の影響・効果に関する仮説—事例分析をもとに—	26
（1）本節の目的	26
（2）インタビュー調査の実施	27
（3）分析の考え方	31
（4）調査結果の分析—本研究における仮説の設定	31
第4章 本研究の分析枠組み：WFB理論	33
1. WFB理論の主要概念	33
（1）領域と境界	33
（2）境界の特性	34
（3）領域の文化的特性	35
（4）境界を越えたコミュニケーション	36
（5）ワーク・ファミリー・バランス	38
2. WFB理論を構成する仮説と分析モデル	40
3. WFB理論と本研究の仮説との対応	41
第5章 分析の内容と方法	43
1. 分析の対象とする範囲	43

序章 ワーク・ライフ・バランスへの示唆を求めて

「ワーク・ライフ・バランス」は、元々は欧米で生まれた概念である。日本では、ここ 10 年程の間に浸透し、現在では人々の関心も高く、誰もがその重要性を説く。日本へのワーク・ライフ・バランスの導入と浸透にあたっては、官民で多様な施策や取組みが推進されてきた。

日本におけるワーク・ライフ・バランス施策の変遷は、大きく 4 つの段階に整理される（高島 2008、大石・守泉 2011）¹。その源流は、1980 年代の男女平等（男女共同参画）政策に認めることができる。1975 年の国際婦人年、1979 年の女子差別撤廃条約の採択といった国際的な動きを背景に、1985 年に男女雇用機会均等法が成立した。続く 1990 年代には、女性が家事・育児の主な担い手である当時の状況を踏まえ、女性の仕事と家庭の両立支援に向けた施策の整備が進んだ。1991 年に育児休業法が成立し、1995 年には育児・介護休業法として改訂された。また、女性が仕事と家庭を両立するためには、女性の社会参加だけでなく、男性の家庭への参画が必要であるという認識が強まり、男女があらゆる分野に共に参画する社会をめざす男女共同参画社会基本法が 1999 年に成立した。さらに 2000 年代に入ると、一方で進行する少子化の影響も受けながら、男性も含む働き方の見直しが必要と考えられるようになり、2002 年の少子化対策プラスワンの策定をはじめとする多様な少子化対策が展開された。次いで、2003 年には次世代育成支援に関する当面の取組方針が策定され、少子化やその背景にある男女の働き方の問題は、行政・企業・国民が一体となって取り組むべき課題として位置付けられた。このような流れの中で、2004 年に仕事と生活の調和に関する検討会議が設置され、同会議が取りまとめた報告書を受けて、2007 年に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・行動指針が策定されるに至る。

学術研究についても、経済学、経営学、社会学などを中心に多様な分野で、ワーク・ライフ・バランスをテーマとする研究に取り組みされてきた（日本労働研究雑誌編集委員会 2010）。施策の変遷に対応するかたちで、学術研究の内容も女性の仕事と家事・育児の両立に始まり、男性の家事・育児参加、そして介護の問題へと、対象とする主体と範囲を拡大してきた。

しかし、現在も日本では、女性労働力率は出産・育児期にあたる 30 歳代にいったん落ち込む M 字を描く。約 30 年にわたる施策推進や学術研究の蓄積にも関わらず、今もなおワーク・ライフ・バランスの起点にある、女性の仕事と家庭の両立の問題は解決していないのである。

この育児期女性の仕事と家庭の両立は、多様な主体と範囲を内容とするワーク・ライフ・バランスの一部に過ぎないが、その根源であり、核をなす。この問題を検討することで、広くワーク・ライフ・バランス全般に通じる示唆を得ることができると考える。このよう

¹ 2003（平成 15）年版「厚生労働白書」に、政府の白書としては初めてワーク・ライフ・バランスという言葉が使われた。

な認識の下に、本研究では育児期女性の仕事と家庭の両立の問題をテーマとして取り上げる。

育児期女性の仕事と家庭の両立は、1990年代のワーク・ライフ・バランス施策の中心課題であった。先述の通り、この時期に育児・介護と仕事の両立に関する法制度が整備されるとともに、1994年12月に「エンゼルプラン—今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（文部・厚生・労働・建設4大臣合意）、1999年12月に「新エンゼルプラン—重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治6大臣合意）が取りまとめられ、雇用環境、住環境、教育、母子保健、子育てコストなど多岐にわたる分野において施策が推進された。その中で特に重点が置かれたのが保育所の整備であった。別途、「当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方」（大蔵・厚生・自治大臣合意、1994年12月）が策定され、目標数値を掲げて整備が進められた。この背景には、1990年代以降の少子化の進展に伴い、その原因が女性の就労意欲の高まりに保育所供給が追いついていないことにあるという認識があった。女性労働力率のM字カーブと同様に、この保育所の供給不足も待機児童問題として今もなお未解決の状況にあることは周知の通りである（厚生労働省ホームページ）。

しかし、この間に保育サービス²は多様化した。日本の保育所に関しては、認可保育所が中心的存在である。認可保育所は、児童福祉法にもとづき都道府県・政令指定都市・中核市が設置を認可した保育所である。待機児童対策として、認可保育所を増設するとともに、自治体独自の保育事業³、幼稚園における預かり保育⁴、幼稚園と保育所が連携する認定こども園⁵など、多様な保育サービスが「受け皿」として整備されてきた（全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書』）。

その中に、「事業所や病院が従業員のために設置する保育施設」⁶である事業所内保育施設がある。事業所内保育施設は、多様な保育サービスの中で時間と空間の点で独自性を有する。まず、時間の面では、認可保育所では開所時間は施設ごとに決まっており、一般には朝7時台から夕方18時～19時までという運営が多い（厚生労働省「社会福祉施設等調査」2010年）。これに対して、事業所内保育施設は大半が「就業日・時間に合わせて運営」（84.3%）されている。経済産業省が実施した調査では、開所時刻は最も早い6時から最も遅い10時まで幅があり、閉所時刻についても早い施設は13時台に閉まるが、深夜まで開いている施設もあって分散する。ごくわずかではあるが、「24時間運営」（1.1%）という施設もある（経済産業省「平成21年度サービス産業生産性向上支援調査事業（事業所内保育施設等実態調

² 保育所としての機能を果たすサービス全般をいう。

³ 認可保育所が児童福祉法にもとづき都道府県・政令指定都市・中核市が設置を認可した保育所であるのに対し、自治体が独自の基準で認定する保育所をいう。

⁴ 幼稚園において、「地域の実態や保護者の要請により、教育課程にかかる教育時間の終了後に希望する者を対象に行う教育活動」（幼稚園教育要領）

⁵ 幼保の連携による新たな仕組みとして、2006年10月に認定こども園の制度が開始された。

⁶ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「認可外保育施設の現況取りまとめ」の記述内容から定義。

査事業)」2009年)。利用者にとっては、就業時間と保育時間が合致する。次に、空間的には、保育所利用者が保育所を選んだ際の最優先条件をみると「自宅から近い」が57.6%で、これに次ぐ「保育方針や内容がよかった」の5.9%を大きく引き離す(厚生労働省「平成21年地域児童福祉事業等調査」2010年)。保育所の立地については、「自宅の近く」が一般的ななのである。これに対して、事業所内保育施設は、設置場所は「事業所の敷地内」が約8割(78.6%)を占め、これに「事業所の近く」(12.4%)を加えると全体の9割を越える(経済産業省「平成21年度サービス産業生産性向上支援調査事業(事業所内保育施設等実態調査事業)」2009年)。保育所は毎日子どもの送迎が必要であるが、この役割を週に1~2回以上行った夫の割合は28.4%で(国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」2014年)、主な担い手は妻である女性である。保育所を利用しながら職場で働く女性(母親)の多くは、毎日、「自宅-保育所-職場」の3地点を移動していることとなる。このルート上、事業所内保育施設に一般的な立地である「職場(の近く)」は、認可保育所に一般的な立地である「自宅の近く」のちょうど対極に当たることとなる⁷。

このように、時間と空間の点で従来の保育所に関する考えを転換する事業所内保育施設は、待機児童対策の枠を越えて、その利用者である育児期女性の仕事と家庭の両立に影響を与えるのではないか。効果があるとすれば、どのような効果か。

このような問題意識の下に、本研究は、育児期女性の仕事と家庭の両立における保育所の重要性に着目し、その中でも時間的・空間的側面において独自性を有する事業所内保育施設に焦点を当て、その可能性と課題について検討する。

本研究の構成は、次の通りである。

第1章で本研究の問題認識の背景にあるワーク・ライフ・バランスについて、「ワーク」「ライフ」「バランス」がそれぞれ何を意味するかという視点から、先行研究より得られる知見をもとに定義を行う。

第2章では、この定義を受けて、本研究の検討対象である育児期女性の仕事領域への参加状況として、日本の女性労働力率がいったんこの時期に低下することを確認し、その要因は職場と家庭の双方における役割遂行に伴う時間的・空間的制約の大きさにあることを述べる。

第3章では、前半、こうした制約を緩和もしくは除去して仕事領域に参加するため、育児期女性は保育所を育児役割の代替手段としており、主に時間的・空間的条件を基準に保育所を選択していることを述べる。後半には、本研究でその時間的・空間的特性に着目する事業所内保育施設の育児期女性の仕事と家庭の両立における影響・効果について、事例分析をもとに仮説設定を行う。

本研究後半では、この仮説を統計データを使用して実証的に検証する。第4章では、その際の分析枠組みとして採用する、アメリカの人的資源管理論の研究者クラークが提唱す

⁷ さらに、こうした時間と空間の特性を踏まえ、事業所内保育施設を利用する場合、保育所への送迎は職場への通勤を兼ね、時間と空間を共有することとなる。

る Work Family Border 理論（略称：WFB 理論）の概要を紹介する。

第 5 章では、育児期女性の中でも特に仕事と家庭の両立が困難な大都市圏居住者、雇用労働者、また、業務の性質上、仕事の時間・空間を柔軟に変えることができるホワイトカラー職従事者に分析対象の範囲を限定し、続く第 6 章・第 7 章・第 8 章で行う 3 つの分析の内容と方法を示す。

第 6 章では、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の WFB 理論の諸概念や概念間について、日本とアメリカ、日本の中の女性と男性、女性全体と大都市圏ホワイトカラー女性という 3 つの比較を段階的に行い、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の特徴を把握する（＜分析 1＞）。

第 7 章では、事業所内保育施設の利用が、WFB 理論において仕事・家庭領域の時間的・空間的状況を示す概念である境界の特性に与える影響・効果について検討する。保育所利用者を事業所内保育所、認可保育所、その他の認可外の 3 つに保育所の種類別に区分して考察する（＜分析 2＞）。

第 8 章では、保育所の選択は必ずしも希望に沿ったものになっていないという状況を踏まえ、境界の特性が事業所内保育施設の利用希望に与える影響・効果を、現在、認可保育所を利用する者を対象に検討する（＜分析 3＞）。

最後に終章では、以上の検討結果を踏まえ、本研究の総括を行う。各章での議論を整理・要約して概観し、事業所内保育施設の可能性と課題について結論を述べるとともに、本研究の意義と残された課題を述べる。

第1章 ワーク・ライフ・バランスとは

本章では、本研究の問題認識の背景にあるワーク・ライフ・バランスについて、「ワーク」「ライフ」「バランス」がそれぞれ何を意味するかという視点から、先行研究より得られる知見をもとに検討する。

第一に、ワークとは「仕事」であるが、より厳密には「仕事すなわち有償労働」（両角 2008:36）であり、家事労働などのアンペイドワークはワーク・ライフ・バランスでいう「仕事」には含まれない。一方、ライフは「生活」であるが、広義の「生活」は仕事をその一部として含むのに対して（今田 1991）、ワーク・ライフ・バランスでいう「生活」は仕事を含まない（池田 2010）。具体的には家庭生活、社会活動、自己啓発・学習、個人としての自分の生活、余暇・趣味、健康など多岐にわたることが、安齋（2012）¹によって明らかにされている。

以上より、ワークとライフの意味とともに、まず、ワーク・ライフ・バランスとは、厳密には有償労働を意味する仕事と、家庭生活から広く自身の健康に至るまでの多様な仕事以外の生活という、複数の領域に同時に参加する個人を前提とする概念であると整理できる。

では、バランスとは何か、何によって捉えられてきたか。このような点からワーク・ライフ・バランスに関する先行研究をレビューする時に、多く見出されるのが個人の意識に関わる内容である。小野（1993）は、「人はなぜ、何を求め、何のために働くのか」という問いを出発点として、働く人々の感情という視点から人事・労務管理にアプローチした。

¹ 安齋は、ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究のレビューを行い、各研究が対象とする個人の役割を下表の通りに整理した（安齋 2012:20-1）。

表 1-1 ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究が対象とする個人の役割

	仕事	家庭	社会	学習	自分	余暇	健康	その他
小野（1993）	○							非仕事
パク（2002）	○	○						
荒金・小崎・西村（2007）	○							私（的）生活
日本労働政策研究・研修機構（2007）	○	○						
小野（1993）	○	○				○		
赤岡（1993）	○	○	○					
西川ら（1995）	○	○	○					
渡辺（2009）	○	○	○		○			
田村（2009）	○	○	○			○		
三隅（1987）	○	○	○			○		宗教
勤労者リフレッシュ事業振興財団（2003）	○	○	○	○		○		
武石（2007）	○	○	○	○		○		
男女共同参画会議（2007）	○	○	○	○			○	
内閣府（2009）	○	○	○	○		○	○	友人
荒金・小崎・西村（2007）	○	○	○	○		○	○	お金

仕事生活と非仕事生活の相互作用があつてはじめて、充実した健全な一個の社会人が社会生活を営めるといふ認識の下に、働く人々の生活全体から QWL (Quality of Working Life) の向上の道を探った。その際に、小野が QWL を測定する指標として用いたのが職務満足感である。個人が生活の中で感じる満足感を「全体的生活満足感」と表し、この全体的生活満足感は仕事生活の中で感じる満足感である「職務満足感」と、非仕事生活の中で感じる満足感である「生活満足感」の 2 つから構成されると考えた。荒金・小崎・西村 (2007) では自分の現在のワーク・ライフ・バランスの状態を捉える「WLB ダイアグラム」を提案するが、その具体的内容は、配偶者・パートナー、家族、友人、お金、仕事、社会貢献・地域活動、自己啓発・学習、余暇・趣味、身体の健康、心の健康の 10 項目それぞれについて、現在の満足度を 5 段階で記入するものとなっている。

また、「満足」と同様に生活に対する充足した意識を表すものとして「充実」がある。渡辺 (2009) では、人材マネジメントが前提とする人間モデルが従来の「会社人間モデル」から、職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活の 4 つの生活の並立・充実に動機付けられる「社会化した自己実現人モデル」に移行しつつあると主張する。内閣府が毎年実施する「国民生活に関する世論調査」では、仕事、家庭、趣味・スポーツ、休養、友人、勉強・教養、社会活動の 7 項目のいずれに「充実感」を感じるかを尋ねる。その他、満足や充実と並んで各領域の生活に対する肯定的もしくは優先的な意識として、志向性 (西川ら 1995) や重要度 (三隅 1987)、優先度 (勤労者リフレッシュ事業振興財団 2003)、生活における価値 (安齋 2012)、関心 (小野 1993) などもある。

これらの研究や調査から、バランスの捉え方の一つとして、各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識をあげることができる。

次に、このような各領域への参加に対する肯定的もしくは優先的な意識にとどまらず、そうした意識にもとづく行動や実践によってもバランスは捉えられてきた。先述の渡辺 (2009) は、新しく登場した「社会化した自己実現人モデル」の具体像として、職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活の 4 つの生活の並立と充実を基礎に、これらに動機付けられ、意思決定し、自立的に行動する個人を提示する。この人間モデルに沿う個人は、自分達の価値観・職業観を重視し、集団主義・会社主義とは一線を画す「ゆるやかな個人主義」の意識を持つだけでなく、その意識にもとづく「行動」を伴う。このため、「社会化した自己実現人」の特徴として、4 つの生活に対して自己決定すること、諸能力を開発すること、自己管理すること、諸権利を守ることの 4 点をあげる。「社会化した自己実現人」とは、自由と自己責任の下に、どのような職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活を選択するかを意思決定し、そして組み立てたキャリアプランやライフプランを遂行するための能力を自ら開発し、4 つの生活が並立するよう自己管理して、法的諸権利も守りつつ生活する個人をいうのである。渡辺 (2009) の研究の前提となった赤岡 (1993) においても、労働者にとって生きがいは、労働生活・家庭生活・社会生活の 3 つの生活において、「自己が一定の位置を占め、尊重され、自己を実現していくこと」によりもたらされると主張する。こ

の赤岡（1993）から渡辺（2009）に受け継がれた研究の流れの中に、「バランス」の捉え方として、各領域の生活に対する満足度といった肯定的・優先的な意識にもとづく、各領域において期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践が見出される。

このように、バランスは、個人が同時に複数の領域に参加する状況の中で、各領域に対する意識や行動で捉えられるが、小野（1993）の研究は異なる領域間の満足感や役割遂行は必ずしも直線的な関係になく、コンフリクトが媒介することを示唆する。小野（1993）では、家族・仕事・レジャーという3つの領域に対する「関心」と「行動」の配分を百分比で調査しているが、その結果をみると、生活への関心は男性の1位は「仕事」（37.5%）で、女性の1位は「家庭・家族」（40.0%）となっている。これに対して行動に関しては、男女ともに1位は「仕事」で、比率は男性が52.3%、女性が42.9%であった。この結果から、生活の中での関心という意識面と実際の行動面には大きなギャップがあることがうかがえる。

複数の領域を両立しようとする際に生じるコンフリクトに着目したワーク・ライフ・バランス研究として、社会学や心理学におけるストレス・アプローチがある。金井（2006）は、仕事と家庭を両立しようとする際に生じる葛藤である「ワーク・ファミリー・コンフリクト」の視点からワーク・ライフ・バランスについて考察を行った。ワーク・ファミリー・コンフリクトは、仕事と家庭の領域のどのような要因によって発生し、どのような影響・結果をもたらすかをパス解析により分析した²。西村（2009）は、ワーク・ファミリー・バランスの問題について、ポスト育児期の女性を対象にストレス・アプローチにより検討を行った。女性のワーク・ファミリー・バランスの問題を、「女性が働く場合にストレスが発生するのはどのような時か」という観点から分析し、ストレスを発生させにくくする条件を検討した。このようにストレス・アプローチにおける役割葛藤に関する研究もまた、ワーク・ライフ・バランス研究の一つの大きな系譜であり、この役割葛藤（がない状態）もまた「バランス」の一つの捉え方として整理することができる。

以上、「バランス」の捉え方として、先行研究より、①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、②各領域で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）、の3つの相を析出することができた。これら3つの相は、それぞれが単独に存在するのではなく、相互に影響し合う関係にあることから、個人のワーク・ライフ・バランスを把握するためには、3つの相すべてを捉える必要があると考える。

以上の検討を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスとは、厳密には有償労働を意味する仕事と仕事以外の家庭生活や社会活動等という複数の領域に同時に参加する個人を前提に、①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、②各領域

² ワーク・ファミリー・コンフリクトを下記の3つの下位尺度により測定した。

「家庭→仕事葛藤」：家庭からの要求が職場での達成を阻害する葛藤

「仕事→家庭葛藤」：職場からの要求が家庭での達成を阻害する葛藤

「時間葛藤」：仕事と家事・育児等とで時間がなく慌ただしいことへの葛藤

で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）、の3つの相を備えた概念として整理することができる。

第2章 育児期女性の労働力率の状況

第1章において行った定義により、ワーク・ライフ・バランスとは、個人が「仕事と仕事以外の複数の領域に同時に参加する」ことを前提とする。仕事以外に参加する領域については家庭生活や社会活動など多岐にわたり、個人によってその内容や範囲は異なるが、仕事領域に参加することはワーク・ライフ・バランスを議論する上で必須である。

しかしながら、日本の女性労働については、育児期に当たる30歳代女性で労働力率がいったん低下し、M字を描く。

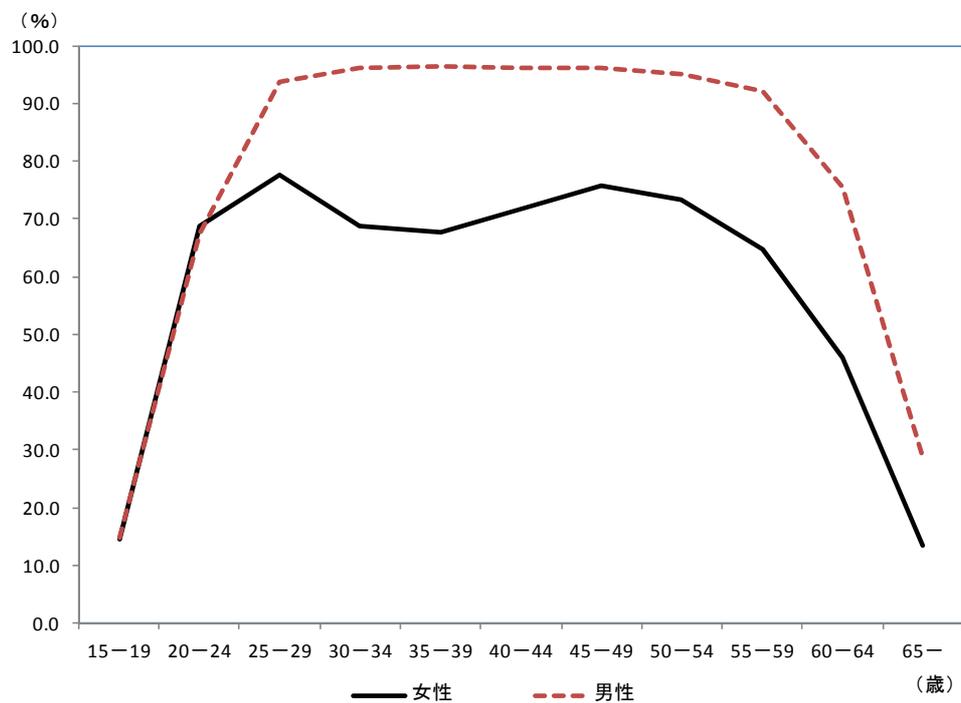
本章では、育児期女性の仕事領域への参加状況を表す労働力率をあらためてデータで示し、国際的にみて特殊な傾向にあることを確認する。さらに、その要因は、日本では今なお家事・育児役割の主な担い手は女性であり、雇用労働化とともに職住が分離する状況の中で、育児をしながら仕事をしていくことは時間的・空間的制約が大きい点にあること、この傾向は都市空間そのものが職住分離の構造にある大都市圏で顕著であることを述べる。

1. 国際的にみて特殊な30歳代女性の労働力率の低さ

現在の日本人の労働力率を性別・年代別に示すと、図2-1の通りとなる。これをみると、男性については、25～29歳で93.6%と9割を超えた後、30歳代・40歳代・50歳代と一貫して9割台を推移する。これに対して、女性は、すべての年代を通じて25～29歳の77.6%が最も高い割合となっており、男性の9割台を大きく下回る。さらに女性に関しては、この20歳代後半を1つ目のピークとして、再び45～49歳に75.7%と2つ目のピークを迎えるというように、この間に30～34歳68.6%、35～39歳67.7%と30歳代でいったん落ち込みを示す。日本では女性は年代を問わず男性に比べて労働力率が低い、特に30歳代女性は一時的に離職する者が多いことがわかる。

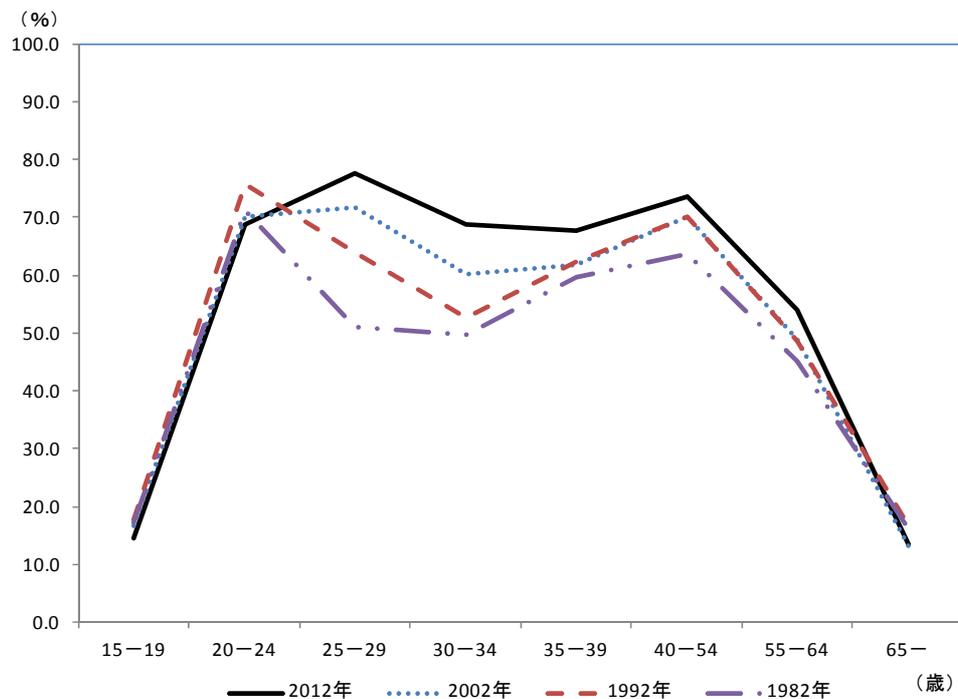
この女性労働力率の30歳代での落ち込みは、過去のデータでも確認することができる(図2-2)。以前に比べると近年は2つのピークが高くなるとともに落ち込みが浅くなったこと、落ち込みの最も深い部分が1980年代の20歳代後半から30歳代前半、30歳代後半へと年代が上昇したことなどの変化はあるものの、30歳代にいったん落ち込みをみせる点は変わらない。

図 2-1 日本の男女別労働力率（2012 年）



資料：総務省「労働力調査」

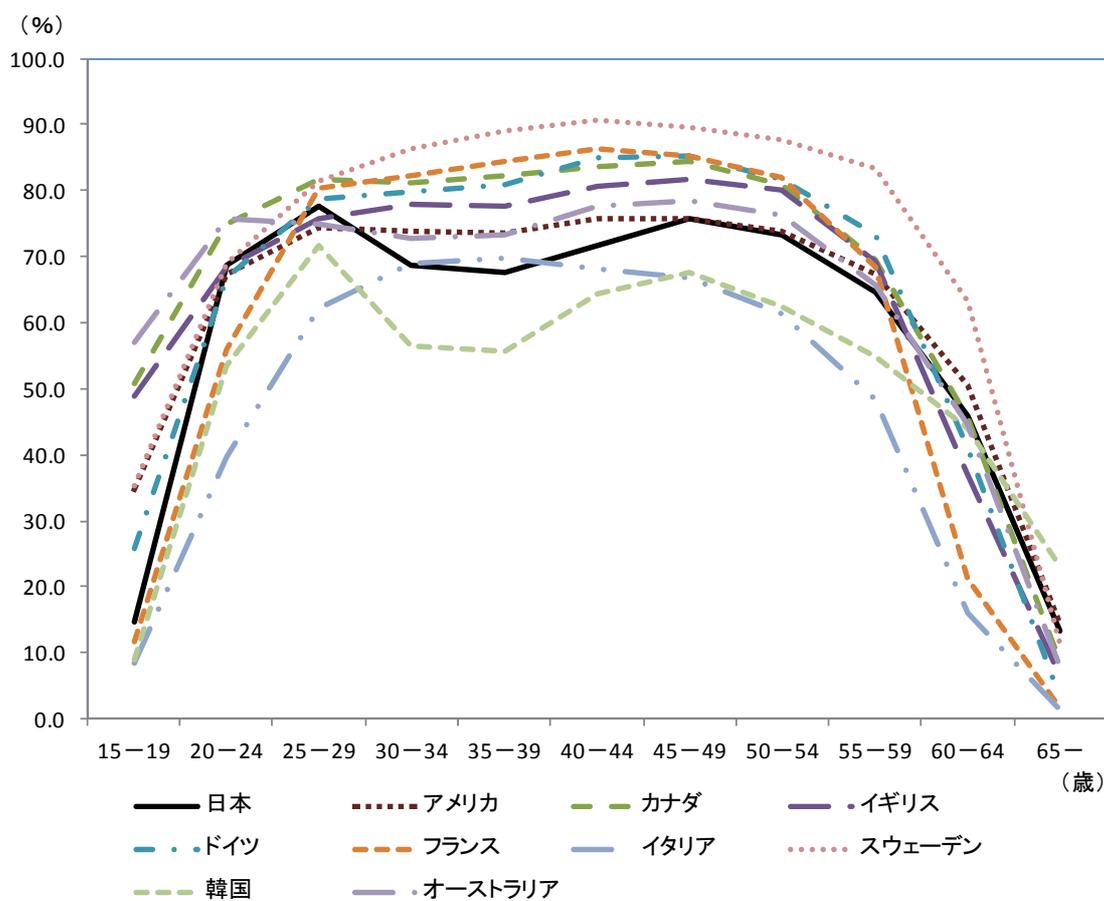
図 2-2 日本の女性労働力率の年次比較



資料：総務省「労働力調査」

海外先進諸国の女性労働力率の状況をも、30歳代女性で労働力率が落ち込むのは、現在、日本と韓国など一部の国のみとなっている。アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンなどでは、20歳代から30歳代にかけて女性労働力率は伸び続け、8割台・9割台の高い割合を示す（図2-3）。日本の30歳代女性の労働力率の低さは、国内男性との比較だけでなく、海外先進諸国の女性との比較においても特殊な現象といえる。

図2-3 各国の女性労働力率（2012年）



資料：日本は総務省「労働力調査」
 OECD 諸国は OECD database (<http://stats.oecd.org/>) 2013年9月現在
 その他は各国統計局資料

2. 主な理由は出産・育児

この日本における30歳代女性の労働力率低下の理由について、永瀬（2004）は、日本では結婚が女性労働力率を大きく下げる効果があり、子どもが生まれるとさらに労働力率が低下することを指摘する。これを裏付けるデータとして、総務省による30歳代女性就業率を世帯属性別に比較した調査結果がある（表2-1）。これによると、30歳代女性の就業率は未婚よりも有配偶の世帯で低く、さらに有配偶の中でも子どもがいる世帯、子どもがいる世帯の中でも末子が6歳未満の世帯よりも3歳未満の世帯で低い。30歳代女性の労働力率の低下は、結婚・出産・育児を理由とする退職・離職であると考えられる。

表2-1 30歳代女性就業率の世帯属性別比較

	30～34歳	35～39歳
未婚	86.0%	83.7%
有配偶	49.5%	56.7%
有配偶—子どもあり	44.0%	54.8%
有配偶—子どもあり（末子6歳未満）	40.0%	43.9%
有配偶—子どもあり（末子3歳未満）	33.6%	35.7%

資料：総務省「平成19年 就業構造基本調査」2007年

さらに、女性就業者の結婚・出産・育児を理由とする退職・離職については、近年は結婚との関係は弱まり、結婚よりも出産・育児との関係が強まる傾向にあることが確認されている。今田（1996）は、若いコーホートになるほど結婚直前から結婚にかけての雇用の継続傾向は著しく高まっているが、出産後1年での雇用の継続傾向は決して高まっているとはいえないことを明らかにした。また、真鍋（1998）は、結婚を機に仕事を辞める女性は減少したが、仕事を辞める時期が出産の時期に移行したのであって、継続して仕事に就き続ける女性が増加したわけではないことを指摘する。実際、国立社会保障・人口問題研究所が実施した結婚及び出産の前後における女性就業継続割合の年次比較の結果をみると、ここ20年間に結婚前後の就業継続割合は10ポイント上昇したが、出産前後については第一子は4割弱、第二子・第三子は7～8割で著しい変化はみられない（表2-2）。

表 2-2 結婚及び出産の前後における女性就業継続割合の年次比較

	1985～89 年	2005～09 年
結婚前後	60.3%	70.5%
出産前後—第一子	39.0%	38.0%
出産前後—第二子	81.9%	72.8%
出産前後—第三子	84.3%	82.9%

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」2011 年

このように、日本では多くの女性が結婚・出産・育児を理由に退職し、近年は結婚よりも出産・育児との関係が強まる傾向にあるが、これらの退職が必ずしも本人が希望して行われているわけではないことが先行研究の結果から推察される。松田（2007）によると、「新婚・育児期」の女性の約 4 割は、「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な性別役割割観に対して否定的な意識を持つが、実際には働いていない。また、松田（2004）では、社会階層が高い女性ほど、出産・育児期に就業を継続する理由は本人の希望にもとづき主体的であるが、一方、退職にあたっての理由は主体的でないことが確認されている。Hakim（2000）によると、イギリスでは女性は仕事を続けるか辞めるかの選択を自らの選好にもとづいて行う¹。これに対して、「日本で出産・育児期の就業継続が増えていないのは、女性本人の希望や選好よりも、客観的環境によるところが大きい」（池田 2010: 23）といえる。

¹ Hakim（2000）は、イギリスの女性の選好を、家庭よりも仕事を重視する「仕事中心型」、仕事よりも家庭を重視する「家庭中心型」、仕事と家庭のどちらを重視するかをあらかじめ決めず成り行きに任せる「適応型」の 3 つに類型化する。そして、データにもとづき、各類型がイギリスの女性に占める割合は、仕事中心型 2 割、家庭中心型 2 割、適応型 6 割であることを示す。

3. 育児をしながら仕事をする上での時間的・空間的制約

では、本人の希望や選好とは関係なく退職に至るケースも多い、日本の育児期女性が置かれている客観的環境とはどのようなものか。この点を検討するにあたり、妊娠・出産前後に退職した女性正社員のうち、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者に具体的理由を尋ねた調査結果をみると、「勤務時間があいそうもなかった」(65.4%)が最も多くあげられている(三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」2008年)。また、就学前の子どもがいる雇用者の女性に仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策を尋ねた調査では、「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」(30.6%)が最も多い回答となっている。これらの調査結果から、育児期女性は、育児をしながら仕事をする上で時間的制約を強く感じていることがわかる。

背景としては、一つには、日本では今もなお家事・育児の主な担い手は女性であることがあげられる。生活時間に関して総務省が実施した「平成23年社会生活基本調査」の結果をみると、共働き世帯の週平均の家事関連時間(育児を含む)は、妻4時間53分に対し夫39分となっている。20年前の平成3年調査結果の妻4時間39分に対し夫19分と比較すると、妻と夫の差は縮小してきてはいるものの、依然として妻が夫を大きく上回る。夫婦の家事・育児の分担割合を調査した結果をみても、家事については妻85.1%に対し夫14.9%、育児については妻79.8%に対し夫20.2%と、家事・育児ともに圧倒的に妻の割合が高い(国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」2014年)²。

当然のことながら、育児期女性が仕事と育児を両立する上で感じる時間的制約は、日本における職場での長時間労働の問題も影響している。永瀬(2008)は、出産・育児期の女性の就業継続が増えない理由の一側面として、正規雇用の長時間労働があることを指摘する。また、雇用機会均等法の施行以降、企業等で基幹的な業務を担う女性が増えたことや(大内1999)、専門的・技術的職業に就く女性が増えたことなど(脇坂1994)、女性の働き方の変化も関係している。

このように日本の女性が育児をしながら仕事をする時、職場と家庭の双方の役割遂行にかかる時間が相克することとなるが、女性労働についても雇用労働化が進展したことが、こうした状況をさらに助長したと考えることができる。女性就業者に占める雇用労働者の割合は、1985年の68.2%から2000年には79.2%と伸び、2010年には81.4%と8割を超える(総務省「国勢調査」)。雇用労働は、大半の場合に職住が空間として分離し、就労に通勤をとまなう。家事・育児の多くは家庭(自宅)で行われ、家事・育児にかかる時間は空間的に家庭にいることを余儀なくする。育児期女性は、家庭を離れて就労するためには

² このように男性の家事・育児参加が進まない要因については、アメリカにおける研究では、時間の利用可能性、相対的資源、イデオロギーの3つが取り上げられてきた(Ross 1987; Ishii-Kuntz and Coltrane 1992; Shelton and John 1996; Coltrane 2000)。国内の研究では、松田(2002)が、これら3つに家事・育児の量を加え、4つの要因として整理している。

育児役割の代替・支援が必要であり、そうした手段を確保できるのか、また、時間的制約がある中で通勤して就労できる立地に職場があるのか、などの課題が生じることとなる。仕事領域と家庭領域の時間的・空間的条件は、相互に関係し合いながら制約を与えるのである。

4. 大都市圏で顕著な傾向

また、日本の女性労働については、女性の結婚・出産・育児と深く関わりながら、国内でも地域差があることが先行研究において指摘されている。

武石（2006）は、総務省「就業構造基本調査」の1982～2002年に実施された5回の調査の個票データを用いて、30歳代女性の有業率について2002年の水準を都道府県間で比較し、①最も低いのが奈良県の49.3%で、全般に東京都や大阪府などの大都市部の周辺地域で有業率が低く、一方、②有業率が最も高いのは石川県の74.7%で、北陸、山陰、東北・四国・九州の一部の地域で有業率が高いこと、このように都道府県により女性有業率に違いが生じるのは、子どもを持つ女性の有業率の違いに起因する部分が大きいことを確認した³。坂西（2005）も、女性労働力率は北陸地方では全国1位の福井県54.0%、同2位の長野県54.0%など高い県が多いのに対し、近畿地方では最も低い奈良県40.8%、2番目に低い兵庫県44.0%など全国平均よりも低い府県が集中し、こうした都道府県間格差はほとんどが既婚女性の労働力率の差異によって説明できることを確認した⁴。

異なる視点から女性労働やその影響要因としての女性の結婚・出産・育児の都道府県格差を取り上げた研究として、橋本・宮川（2008）、樋口・松浦・佐藤（2007）、宇南山（2010）がある⁵。

その他、マイクロデータにもとづく分析ではあるが、女性労働の地域差を指摘するものとして、結婚・出産・育児と就業の関係について、都市農村区分、地方ブロック区分という居住地に関する要因を加えて分析した大淵（1995）⁶、結婚・出産・育児を契機とする女性の無業化がどのように起きるのか、そのきっかけについて地域間で比較検討を行った永瀬

³ 分析の結果、6歳未満の子どものいる女性有業率が高い地域では、親との同居割合が高い、夫の年収の高い割合が低い、夫の労働時間が長い割合が低い、本人の学歴で大学・大学院卒の割合が低い、という傾向があることを確認した。しかし、こうしたによる違いだけでは、女性の有業率の地域間格差を説明しきれず、地域の子育て環境や価値観、女性の働きやすさに関連する通勤時間や勤務先の労働条件などの影響を指摘する。

⁴ 分析の結果、具体的な要因として、育児の協力を得やすい親との同居、雇用率の高い第三次産業就業率、希望する雇用形態に差異が生じる最終学歴などが影響することを確認した。

⁵ 橋本・宮川（2008）は、20歳代後半から30歳代前半にかけての女性労働力率の変化に対する都道府県別の寄与度を算出して、東京都、大阪府、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県の上位6都府県を大都市圏と定義し、「大都市問題としての女性労働」に焦点を当てた。樋口・松浦・佐藤（2007）は、合計特殊出生率に都道府県格差があり、2004年時点で東京を中心とする1都3県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）、大阪を中心とする2府2県（大阪府、京都府、兵庫県、奈良県）の2つのエリアで低く、沖縄県、宮崎県、福島県、鳥取県で高いことに着目し、夫婦の出産行動と女性の就業継続に及ぼす影響について分析を行った。宇南山（2010）は、都道府県別のクロスセクションデータを用いた分析の結果、女性の結婚経験率と合計特殊出生率はともに女性労働力率と正の相関を持つことを確認し、その背景要因を説明する中で、女性のライフコースとして結婚による離職率は都道府県によって大きく異なるものの、過去25年間で変化していないことを指摘した。

⁶ 分析にあたり、結婚・出産・就業に関連する独立変数に加えて、コントロール変数として結婚年、夫妻の兄弟姉妹数、夫婦が「あととり」か否かとともに、都市農村区分、地方ブロック区分（北海道・東北・関東・中部・近畿・中四国・九州）という居住地に関するダミー変数を設定。分析の結果、居住地が結婚・出産・育児と就業の関係に与える影響として、都市居住の女性は結婚後に就業を継続しても第一子出産後の継続が難しいことを確認。

(2003b) ⁷などがある。

これらの先行研究は、日本の女性労働は、女性の結婚・出産・育児との関係の中で、国内でも地域差があり、大都市圏を中心とする都市部で女性労働力率そのものが低く、30歳代での落ち込みも顕著であることを示す。

このように大都市圏や都市部で女性労働力率が低い要因については、本節で取り上げた先行研究においてもいくつか提示されている。最終学歴といった女性本人の個人的属性、夫の年収や労働時間、親との同居など家族・世帯に関する属性、地域の産業・雇用構造、住宅事情、保育サービスの整備状況など、その内容は多岐にわたる。その中に通勤時間という、大都市圏の都市空間に関わる要因がある。大都市圏は、郊外に住宅地を拡大し、企業等が集積する都心部と分断しながら、発展してきた（神谷・若林・中澤 2004: 久木元 2011）。このため、郊外から都心の職場に通うには時間がかかることとなり、育児期女性の就労継続に時間的・空間的制約を与える。大都市圏で育児期女性の労働力率低下が著しい背景として、このように職住分離の都市空間構造が、育児をしながら仕事をしていく上で時間的・空間的制約を拡大・助長している状況が推察される⁸。

⁷ 地域差をみるために、東京の山の手地域で少子化が進行している杉並区、下町地域で少子化があまり進んでいない江戸川区、既婚女性の就業率が高い富山市・高岡市において、第1子を出産した女性を対象にアンケート調査を実施。調査の結果、①結婚・妊娠・出産に際して離転職をした者は、東京地区で4～5割、富山・高岡地区でも4割と同程度存在するが、②富山・高岡地区では結婚後の離転職は正社員の仕事が多く、出産後は正社員の仕事を継続しているのに対し、東京地区では結婚後は非正社員の仕事への離転職が多く、出産後は仕事を継続しない選択が多いこと、③この結果、第1子出産後の就業継続割合が、東京地区は富山・高岡地区を大きく下回ること、④末子の小学校入学時には、東京地区でも富山・高岡地区と同程度に有業率が上がるが、非正社員の就業が多いことを確認。

⁸ 近年、都市空間構造の変容として都心回帰がいわれるが、これは首都圏において顕著な現象であり、また、都心周辺部に居住するファミリー世帯は今なお一部の限られた層と考える。

第3章 育児期女性の仕事と家庭の両立における事業所内保育施設の可能性

第2章では、日本では育児期女性が仕事領域に参加することは困難な状況にあり、その要因は職場と家庭の双方における役割遂行に伴う時間的・空間的制約の大きさにあることを述べた。育児期女性がこうした制約を緩和もしくは除去して仕事領域に参加するためには、育児役割を代替・支援する存在が必要である。

本章では、近年、育児期女性にとって保育所が育児役割の主な代替手段となっており、親は主に時間的・空間的条件を基準に保育所を選択していることを述べる。後半は、本研究では時間的・空間的側面に特徴のある事業所内保育施設の育児期女性の仕事と家庭の両立における影響・効果に着目するが、これまで知見の蓄積がないことを述べ、事例分析により事業所内保育施設の影響・効果に関する仮説設定を行う。

1. 育児期女性の仕事と家庭の両立における保育所の意味

本節では、従来、育児役割の代替・支援の役目は親（子どもにとっての祖父母）と保育所が担ってきたが、近年は親の機能は低下し、保育所が中心となってその役目を果たしていること、このため、親が保育所を選択するという行為が定着していること、また、現状、保育所利用者は選択の意識が強く、主に時間的・空間的条件を基準に選択が行われているが、待機児童問題などを背景に必ずしも希望に即した選択がされていないことを述べる。

(1) 育児役割の主な代替手段としての保育所

従来、育児期女性にとって育児役割の代替・支援の役目は、親と保育所が果たしてきたが、近年、親の機能は低下し、保育所が中心的に担っている。

経済学では、有配偶女性の労働供給を所得効果、代替効果、留保賃金水準の3つから考える。このうち留保賃金水準¹、女性の生活時間の価値であり、女性には家事・育児役割が期待されているため、女性の家事・育児遂行がより必要とされる状況下では女性の就業が抑制されると考える。留保賃金水準に関して、具体的に女性の育児役割を代替・支援する要因として位置付けられてきたのが、母親との同居と保育所の充足度である²。

母親との同居の効果は、これまでの研究ではほぼ支持されてきた（高山・有田 1992; 永瀬 1994, 1997, 1999, 2000; 小島 1995; 新谷 1998; 松浦・滋野 2001; 仙田 2002b）。しかし、

¹ 所得効果とは、夫の所得の効果であり、夫の所得が高く、家計にゆとりがある場合には、有配偶女性の労働供給は減少すると考える。代替効果は、女性の賃金率の効果であり、夫の所得が一定であるとする、有配偶女性の労働供給は賃金率が高いほど増加すると考える。

² 留保賃金水準には、親と保育所の他に、幼い子どもがいると有配偶女性の就業率は低下すると考える「ライフステージ」と、育児休業制度を利用すると有配偶女性の就業を促進すると考える「育児休業制度の利用状況」がある。ライフステージに関しては、幼い子どもの存在は女性の就業率を低下させることが明らかにされている（高山・有田 1992; 大沢 1993; 永瀬 1994, 1997; 松浦・滋野 2001）。育児休業制度の利用は、フルタイム就業者の就業継続を促進する効果を持つことが指摘されている（樋口 1994; 森田・金子 1998; 滋野・大日 1998）。しかし、この制度の利用者自身が比較的高学歴・高収入の豊かな層に選別的になっている可能性が示唆されている（永瀬 2003a）。

近年の知見では、親族による育児支援の機能が低下傾向にあることが示唆されている（大沢・鈴木 2000; 永瀬 2000; 仙田 2002a）³。

就学前の子どもの日中の保育については、実態として4歳以上児の場合、「保育所」46.0%、「幼稚園」⁴ 53.7%、「家庭等」0.3%となっており、学校入学が近くなった子どもは概ね保育所または幼稚園のどちらかに通っている（全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書 2014』2014年）。これを母親が就業している世帯について子どもの年齢別にみると、子どもが0歳では「父母」が70.9%で最も多く、「祖父母」が15.5%でこれに次ぎ、家族内部で日中の保育をする割合はあわせて95.4%と高いが、3歳になると29.3%まで低下し、4歳以上になると2割前後となる。一方、1歳以降は「認可保育所」の割合が高く、1歳の61.0%から3歳の69.5%まで上昇し、その後割合は低下するものの、6歳でも50.4%と5割を越える。これに「認可外保育施設」⁵を利用する割合（1歳8.1%、3歳3.4%、6歳2.8%）を加えた1歳69.1%、3歳72.9%、6歳53.2%が「保育所」の利用率となる。「保育所」の割合が低下する4歳以降は、「幼稚園」の利用が3割を越えて多くなる（厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」2013年）。

母親が働く世帯では、子どもが0歳の時には家族内部で保育を行う割合が高いが、それでも「祖父母」は1割台にとどまり、1歳以降については保育所が主な保育方法となっている。さらに、認可保育所については、保育所の中でも認可外保育施設を大きく上回る利用率を示すが、これに加えて利用したくても利用できない待機児童がおり、実態を越えるニーズがある。保育所入所待機児童数は、2014年4月1日現在、全国で21,371人となっており、そのうち大都市圏・都市部は16,746人と8割近くを占める（厚生労働省雇用均等・児童家庭局「保育所関連状況取りまとめ（平成26年4月1日）」2014年9月）⁶。

現在の日本では、就学前の子どもを持ちながら女性が働く家庭では、日中の保育は保育所を中心に行われている。親（子どもにとっての祖父母）が育児役割を担う割合はきわめて低い。もしくは、保育所を中心に展開される日中の保育の中で補助的な位置付けにあると考えられる。育児期女性にとって育児役割の代替・支援の役目は、主に保育所によって

³ 所得効果と代替効果については、どちらも出産・育児期の女性の就業継続に影響を与えることが確認されている。所得効果に関しては、夫の所得は女性就業率に対して負の効果をもつ（ヒル 1982; 樋口 1991, 1994; 高山・有田 1992; 大沢 1993; 小島 1995; 永瀬 1994, 1997, 1999, 2000; 松浦・滋野 2001）。一方、代替効果に関しては、女性の賃金は女性就業率に正の効果をもつ（高山・有田 1992; 樋口 1994; 田中 1996）。さらに、これら2つの効果の相対的な規定力の違いに関しては、代替効果が所得効果を上回ることが指摘されている（大沢 1993）。

⁴ 保育所は児童福祉法にもとづく児童福祉施設であるのに対して、幼稚園は学校教育法にもとづく学校教育施設である。設置運営や内容についても、保育所は児童福祉施設最低基準・保育所保育指針、幼稚園は幼稚園設置基準・幼稚園教育要領においてそれぞれ規定されている。保育所と幼稚園は根拠法が異なり、対象とする子どもの年齢や目的・機能、内容、施設・設備、運営日時などが異なる。

⁵ 認可保育所以外の保育所を認可外保育施設という。「認可外」の他に、「無認可」と表現される場合もある。本研究では、厚生労働省「認可外保育施設の現況取りまとめ」の記載に即し、「認可外保育施設」と表記する。

⁶ 同時点の全国の利用児童数は2,266,813人で、そのうち首都圏（埼玉・千葉・東京・神奈川）、近畿圏（京都・大阪・兵庫）の7都府県（政令指定都市・中核市を含む）及びその他の政令指定都市・中核市の合計は1,238,938人となっている。

果たされているのである⁷。

(2) 女性就労に影響する保育所関連要因の多様性

育児期女性にとって保育所は、育児役割の代替手段としての意味を持つが、単に子どもを預かるということだけでなく、預かる子どもの年齢や時間、保育料、空間的配置などの諸条件の重要性が高い。

女性就労と保育所の関係については、1990年代以降の少子化の原因が保育サービスの供給不足にあるという認識から、積極的に研究されるようになった⁸。

医療経済研究機構(1996)は、女性が退職もしくは離職する理由として「育児」が最も多いことに注目し、女性の離職を抑制する要因として福祉政策、民間サービス、企業の福利厚生、家庭環境、地域特性の5つの要因をあげて、それぞれの要因が充実すればどの程度、女性の離職を抑制できるかという点について分析を行った。このうち保育政策に関する分析の結果、保育所数の増加が女性の就業率を有意に上昇させることを確認した。駒村(1996)は都道府県別のクロスセクションデータ、滋野・大日(1999)は国民生活基礎調査の個票を用いた分析により、保育所入所率や保育所定員率と女性の労働供給の間には正の関係があるとする。また、周(2002)は、保育所待機率を被説明変数、共働き世帯比率を説明変数として推定を行ったが、その結果から両者の間に負の関係があることが読み取れる。これら多くの研究が、保育サービスの供給量と女性就業との間に正の関係を認める。

しかしその一方で、両者の因果関係に否定的な結果を認める研究もある。経済分析研究会(1997)⁹は保育所定員率の充実が女性の就業を促進しないと結論付け、厚生科学研究政策科学推進研究事業(2001)¹⁰では保育所の量的供給と女性就業との因果関係に関しては否定的な結果を示す。

このように、女性就労と保育所の量的充足との関係については一定の結果が得られていない。これは、育児期女性にとって保育所は、子どもを預けることができればよいというわけではなく、多様な条件が関係することによるものと考えられる。保育所に関する多様な要因が女性就労に与える影響を示す知見は多い。

先述の医療経済研究機構(1996)では、保育所数と女性就業率との間に正の関係を認めながらも同時に、公立保育所における乳児保育や長時間保育などの特別保育の実施率が女性就業率に有意に負の影響を与えることも確認している。特別保育については、滋野・大

⁷ 保育所利用者の3.5%は希望よりも時期を早めて入所しており、その理由は、「育児休業中で入所が困難になりそうだったため、育児休業を切り上げた」(37.6%)、「勤務先の要請(業務の都合)により」(19.8%)、「育児休業中ではなかったが、保育所入所が困難になりそうだったため、就業開始を早めた」(8.5%)と、大半が仕事との兼ね合いにある(厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成21年 地域児童福祉事業等調査」2009年)。

⁸ 海外では保育サービスに市場メカニズムが組み込まれているアメリカ・カナダで、保育コストが女性の労働供給に与える影響をみる研究が多く行われてきた(Heckman 1974; Blau and Robins 1988; Ribar 1992, 1995; Cleveland et al. 1996; Powell 1997)。

⁹ 国民生活基礎調査本調査の個票データを用いた分析

¹⁰ 社会福祉施設等調査保育所調査票を用いた分析

日（1999）も、保育所定員率でみると保育サービスの充実は女性就業に対して促進的であるが、早朝保育実施率などの実施率に関しては頑健な傾向は認められないと結論付ける。

Nakamura and Ueda（1999）もまた、女性の就業継続に対する0歳児の保育所入所率の影響を指摘する。

駒村（1996）は、先述の通り保育所入所率と女性の労働供給の間には正の関係があるとしながらも、保育料の上昇が保育所入所率を引き下げ、そのことが女性の労働力率を抑制すると、保育費用の女性就労への影響を主張する。保育費用については、丸山（1998）¹¹や滋野（2003）¹²も、保育費用の上昇は女性就業の促進につながらないという見解を示す。

また、時間地理学、フェミニズム地理学の分野では、保育所の空間的配置が女性就労に与える影響について知見を蓄積してきた。活動日誌データの分析（神谷 1996）や時空間プリズム・立地-配分モデル（武田 1998a, 1998b, 2001）等の手法を活用して、既婚女性の働き方や就業機会の獲得が、地域における保育所の数や配置の影響を受けることが確認されている。宮澤（1998a, 1998b, 2000）や若林（2006）は首都圏をフィールドに、都市における女性の生活空間の観点から、保育サービス供給の動向とそれが就業パターンに与える影響について考察している。関連して駒村（2002）や前田（2002）は、低年齢児保育・延長保育等の供給不足や地域的偏在が、保育所の需給のミスマッチを引き起こす要因となっていることを指摘する。

その他、東京都の認証保育所や横浜市の横浜保育室など自治体独自の保育事業の導入（小池・定行 2005；谷屋 2004；矢寺 2002；若林 2006）、幼稚園における預かり保育の増加や幼保一元化の動き（清水ら 2002；井上ら 2005；七木田 2006）、認可外保育施設の現状と課題（倉田 2000；寺田 2001；林田・中 2001；神里 2003a, 2003b；濱野 2003；岩田・仲田 2004）など、保育所を取り巻く近年の動向をテーマとする研究も数多く、女性就労と保育所の関係を検討するにあたっては、これらの新たな動きも考慮する必要があると考えられる。

¹¹ 保育費の徴収制度が女性の就業選択に対して中立的でないため、女性の労働供給を促進しないと指摘する。

¹² 人口動態社会経済面調査の個票データと経済分析研究会が1996年に実施した「乳幼児の保育事業に関する実態調査」のデータを用いた分析の結果、保育費用が女性の就業に有意に負の影響を与えることを確認した。

(3) 保育所の選択とその現状

保育所に関する多様な要因の女性就労への影響が認められる中で、親が保育所を選択するという行為が行われている。保育所利用者は選択の意識が強く、主に時間的・空間的条件を基準に選択は行われているが、必ずしも希望に即した選択がされているわけではない。

1) 保育所を選択するという行為の定着

渡辺（1994）は、近代産業社会における核家族の育児構造における親の位置付けを、＜コーディネイターとしての親＞と表現する。非近代産業社会では核家族のシステム境界は薄く不鮮明で、養育者は地域及び親族ネットワークの中に広く散在していた。子どもは親族ネットワークや地域における大人社会に融合されるかたちで、育児ニーズの充足を図る。複数の育児主体が子どもと直接的かつ並列的な関係で結ばれていたといえる。これに対して、近代産業社会においては、核家族は、構成メンバーが減り単純化するとともに、家族のシステム境界が厚く明瞭になり、育児役割は親に集中・独占する。親以外の育児の担い手は、親を介して間接的に、そして直列的に子どもと関係を結ぶこととなる。しかし、親は単独で育児を担うことはできず、社会の多様な育児主体との連携の中で育児機能を果たそうとし、その連携をコーディネートする。こうした近代産業社会の核家族における親の育児役割を、この概念は意味する。

コーディネートは選択を伴う。渡辺の＜コーディネイターとしての親＞という概念に関して注目すべきことは、保育所をはじめとする育児関連サービスについては、選択の主体はサービスを受ける子どもではなく、親であるという点である。渡辺は、「家族外部の養育（育児）に関わる諸主体と親（子ども自身ではない！）がどのような関係を取り結ぶのが、子どもの育児構造を規定する」（渡辺 1994: 76）という。育児関連サービスの選択にあたっては、「サービスの目的の相違を意識しなければならないのは保護者を初めとする大人であって、サービスを受ける児童ではない」（添田 2007: 113）のである。

渡辺は、親がコーディネートすべき対象として、近代産業社会において核家族の外部にある育児主体を広く取り上げる。具体的には親族ネットワークや地域コミュニティ、行政機関、育児専門家、マスメディア、ベビーシッター業者などがあり、その中に保育所も含まれる。

実際、就学前の子どもを持つ親にとって、保育所を選択するという行為は定着している。2008年にベネッセ教育総合研究所が実施した調査では、幼児を持つ母親のうち約3割が、幼稚園や保育園¹³を選ぶ時にどの園にするかを「よく考えた」（29.5%）と回答しており、「まあ考えた」（39.8%）をあわせると全体の約7割は「考えた」と回答している（ベネッセ教育総合研究所「第3回子育て生活基本調査（幼児版）」2008年）。

このように保育所を選択するという行為が定着した背景としては、核家族化という家族

¹³ ベネッセ教育総合研究所が実施した調査では保育所は保育園と表記されているため、本調査に関する記載については、原文に合わせて保育園と表記する。

の変化に加え、雇用労働として家庭の外で働く女性や企業等で基幹的業務に従事する女性が増えたことなど女性の働き方の変化、少子化の進展による子ども観の変化¹⁴や、それに伴う親の教育熱の高まり¹⁵、福祉についての考え方の見直し¹⁶などが影響していると考えられる。

2) 保育所選択における時間的・空間的条件の重要性

保育所と幼稚園について親の選択行為を比較すると、幼稚園利用者よりも保育所利用者の方が選択する傾向が強いことが、既存調査や先行研究の結果から読み取れる。先述のベネッセ教育総合研究所が実施した調査で、園選びの際に「考えた」「よく考えた」と「まあ考えた」の合計)と回答した割合をみると、保育園利用者が約75%で、幼稚園利用者の約70.0%を上回る。また、添田(2007)は、認可保育所、認可外保育施設¹⁷、公立幼稚園、私立幼稚園の各施設の利用者に対し、現在利用する施設以外に利用申込みをした経験の有無と、具体的に申込みをした施設の種類の種類を尋ねた。その結果をみると、幼稚園利用者に関しては、現在利用する施設以外に利用申込み経験がある者のうち幼稚園に申込みをした割合は3割に満たない¹⁸。これに対して、認可保育所利用者については6割が認可保育所に申込みをしており、認可保育所に関しては施設の種類の種類として一貫して認可保育所を選択する傾向が強いことを確認した。

このように保育所利用者に関しては保育所を選択するという意識が強いが、具体的には主に保育所の時間的・空間的条件を基準に選択が行われている。ベネッセ教育総合研究所が実施した調査によると、園選びで重視したことは、保育園利用者では「家から近い」(72.0%)が圧倒的に多くあげられ、以下「給食がある」(45.8%)、「親の通勤に便利」(37.8%)、「長時間あずかってくれる」(37.6%)と続き、距離や送迎のしやすさ、保育時間、給食などが重視されている。一方、幼稚園利用者では「家から近い」(62.2%)が割合としては最も高いが、同水準で「雰囲気が良い」(61.4%)が回答され、「たくさん遊ばせてくれる」(48.8%)、「園児が明るい」(44.5%)がこれに次いでおり、子どもが育つ環境として施設を評価している状況がうかがえる。添田(2007)でも通園先決定に際して重視した事柄を

¹⁴ 少子化の進展により、「少ない子供を大事に育てる」親の志向は当然のこととなった(広田 1999: 122-3)。

¹⁵ 本田(2005)は、「人格も学力も」という全方位型の教育関心を持っている「パーフェクト・マザー」が、母親の理想的なモデルとして提示され、それに向けて努力することへの圧力が、現代日本で子どもを持つ女性や潜在的母親である女性全般に影響しているという。

¹⁶ 福祉全般に関しては、1999年に「社会福祉基礎構造改革」(厚生労働省)が行われ、具体的な改革の方向性として、質の高い福祉サービスの提供と地域福祉の充実と並んで、個人の選択の尊重があげられた。また、保育に関しては、1997年の児童福祉法改正により、保育所入所が、措置制度から保護者の選択にもとづく利用者申請制に変更となった。入所する保育所は、法律上は利用者の選択が可能となった。

¹⁷ 添田は、認可保育施設の中でも、歴史・規模・質において認可保育所や幼稚園に引けをとらず、主に3歳児以上の幼児を対象に7時間程度の保育を行っている特に取り出して類型化している。

¹⁸ 幼稚園利用者で同じ種類の別の施設に利用申込みをした割合を公立・私立別にみると、公立0%、私立27.3%となっている。

尋ねているが、ベネッセ教育総合研究所の調査と概ね同様の傾向を示している¹⁹。金原（2007）は、保育サービスの選択条件について、因子分析により利便性、経済的・物理的軽負担、保育の質の3つの因子を抽出した。利便性とは職場から近いこと、子どもを預けることのできる年齢や時間などの条件が合っていること、経済的・物理的軽負担とは家から近いことや利用料の安さ、お弁当や昼寝用に布団を持参する必要がないなど保護者の負担が軽いこと、保育の質とは保育内容の質に関わる項目をいう。金原は分析の結果、幼稚園利用者は保育の質と経済的・物理的軽負担を重視するのに対し、保育所利用者は利便性を基準に利用施設を選択していることを確認した²⁰。これらの調査・研究の結果から、保育所利用者に関しては、保育所が子どもの年齢の点で利用可能な時、時間的・空間的条件を基準に選択が行われているといえる。選択条件としては他に保育の質や負担軽減などがある中で、育児期女性は時間的・空間的制約の緩和・除去という本来の目的を最優先し、保育所を選択している状況がうかがえる。

しかし一方で、保育所利用者に関しては、利用している保育サービスに対して不満を持つ者が多いことが確認されている。金原（2007）によると、保育所利用者で「保育サービスに不満あり」と回答した割合は81.3%と8割を超え、幼稚園利用者の55.5%を大きく上回る。そして、「保育サービスに不満あり」と回答した者の約4割（39.4%）は、不満に対する対処として「特に何もしなかった」と回答している。保育所に関しては待機児童問題にみられるように供給が不足していること、保育所利用者は一貫して保育所（幼稚園など他の種類の施設ではなく）の利用を希望していることなどから、選択肢が限られている。加えて、保育サービスはいったん利用を開始すれば、簡単に変更する可能性が低い（金原2007）。強い選択意識の下に選択して、利用している保育所であっても、必ずしも希望に即した選択がされているわけではないことがわかる²¹。

本研究では、このような状況の中、時間と空間の点で従来の保育所に関する考え方を転換する事業所内保育施設に焦点を当て、育児期女性の仕事と家庭の両立における可能性と課題について検討する。

¹⁹ 認可保育所利用者では「距離」「保育時間」「給食」「延長・預かり保育」、私立幼稚園利用者では「見学印象」「理念方針」「施設・設備」などが重視されている。

²⁰ 金原は、これら3つの保育サービスの選択条件は、利便性→経済的・物理的軽負担→保育の質、という順番に階層的に移動するという仮説を立てる。より基礎的な条件が満たされると、次の条件が考慮されると考える。この仮説にもとづき、保育所利用者で「保育サービスに不満あり」と回答する者が多いのは、選択性が十分に保障されていないために利便性の次元での選択にとどまり、より高次の保育の質の次元で選択できていないからと説明する。保育所利用の希望者が、選択性が保障された際に、利便性よりも保育の質を高次の基準と考えるか、3つの選択条件が階層構造をなすか、という点についてはさらなる考察が必要と考える（仕事との兼ね合いで保育所を利用することから、選択性が保障されても、利便性を基準に選択することが考えられる）。このため、本研究では、3つの選択基準を階層構造とは捉えず、並列する基準として考える。

²¹ 保育サービスの選択条件として保育料は重要な要因であるが、本研究は育児女性のワーク・ライフ・バランスと保育所の関係として、保育所が時間的・空間的制約の緩和・除去に寄与する点に焦点を当てることから、保育料に関しては同水準という前提で議論を進めることとする。

2. 事業所内保育施設に関する先行研究の到達点

事業所内保育施設は、時間的・空間的側面に保育所としての独自性を有する。しかし、この点を積極的に評価する研究は、これまで行われてこなかった。

事業所内保育施設を主要テーマとする学術研究は少ない。中村（1999, 2002, 2003a, 2003b）、高橋・村井（2001）、久木元（2006）などがあるにとどまる²²。

中村は女性のキャリア継続の観点から、高橋・村井は企業における女性労働力活用の観点から²³、企業も政府とともに仕事と家庭の両立を支援していく必要性を主張する。その一例として、アメリカでは企業が保育施設を設置・運営することが、優秀な人材の確保・活用に対し高いベネフィットをあげていることを示す。中村（2002, 2003a）では、アメリカのファミリー・フレンドリー企業における企業内保育所の導入とその効果について紹介する。中村（2003b）は、従来日本では企業内保育所といえば、医療従事者を対象とした院内保育所やブルーカラーの女性を対象とするものが一般的であったが、「男女共同参画時代においては、ホワイトカラー化した女性人材の確保と支援のための導入へと移行しつつある」（中村 2003b: 175）ことに注目する。

久木元（2006）は、この中村の指摘を受けるかたちで、「大企業・大都市都心型」事業所内保育所の可能性と課題を考察する。「大企業・大都市都心型」事業所内保育所とは、大企業がホワイトカラーを対象に大都市都心部に設置・運営する事業所内保育所をいう。久木元は、このタイプの事業所内保育所を導入する企業や利用者を対象にヒアリング・アンケートを行い、女性就労や子育てにメリットがあることを確認した。しかし、研究の主眼である利用者の通勤行動が、大半の場合子連れでの電車通勤で非常に負担が大きいことから、このタイプの事業所内保育所が「有効性を持ちうるのは、認可保育所を中心とした現行の保育サービスの問題点を補う、補助的な役割としてであろう。より具体的には、都市部において特に深刻な待機児童の受け皿としての機能である」（久木元 2006: 92）と結論付ける。通勤行動という保育所の時間的・空間的側面に关わる行動に着目しながらも、電車通勤に限定されるタイプの事業所内保育所を対象としたことにより、事業所内保育所の利用上のメリットを認めることができなかつたといえる。

²² 本研究では、「事業所や病院が従業員のために設置する保育施設」という意味において「事業所内保育施設」を検討対象とする。中村と高橋・村井は企業が運営する保育施設に限定し「企業内保育所」、久木元は本研究と同様に病院等が運営する保育施設を含むが「事業所内保育所」と表記する。それぞれの研究の内容について言及する際は、原文にあわせた表記とする。

²³ 企業内保育所を設置している複数の企業へのヒアリング調査を通して、「企業内保育所の設置が出生率や労働力率上昇にどのように貢献するのか複合的な視点から考えるための素材を提供する」（高橋・村井 2001: 380）。

3. 事業所内保育施設の影響・効果に関する仮説—事例分析をもとに—

事業所内保育施設は、その時間的・空間的特性から、育児期女性の仕事と家庭の両立に与える影響・効果についてはこれまで研究されてこなかった。この点について、本節では事例分析を通して仮説を設定する。

(1) 本節の目的

本節は、事業所内保育施設の企業担当者と利用者を対象にインタビュー調査を実施し、その結果をもとに、事業所内保育施設が、その時間的・空間的特性から、育児期女性の仕事と家庭の両立にどのように影響するかについて、仮説を設定することを目的とする。

対象としたのは、東京都内都心のビジネス街 Y 地区にある M 社（資本金 3 億円超、従業員 300 人超、運輸業²⁴）の事業所内保育施設（以下、「保育室」）である。M 社保育室は、2002 年 4 月に開設された。次世代育成支援対策推進法の成立（2003 年 7 月）以後、都心で企業が設置する事業所内保育施設が増えたが、その導入時に先駆的事例として多くの施設が参考としたことから、分析対象として取り上げることとした。

M 社保育室の概要は、表 3-1 に示す通りである。

表 3-1 M社保育室の概要

開設年月	2002 年 4 月
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ M 社社員、OB/OG、社員の三親等内の親族、会社間で法人契約を結んだグループ会社とグループ外 1 社の社員が利用できる。 ・ 生後 57 日～3 歳児の子どもが対象
定員	15 名
保育士の状況	常勤 4 名。午前中 1 人増員。
開所時間	8:00～20:00
サービス内容	常時保育と一時保育
利用料金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢と利用時間で設定。 0・1 歳児－8h：50,000 円／月～12h：74,000 円／月 2・3 歳児－8h：45,000 円／月～12h：69,000 円／月 ※延長は 30 分ごとに 500 円。 ※料金は、給食・補食・おやつ・ミルク・おむつ・洗濯代等を含む。 ・ 一時利用（社員のみ利用可）は、1 時間 1,000 円。 1 日 5～10h：5,000 円、10～12h：5,000 円＋1,000 円／時
設置場所	M 社本店ビル内
広さ	約 105 m ²
施設内レイアウト	玄関、保育室、キッチン、ユーティリティ（トイレ・汚物洗いシンク・沐浴コーナー・洗濯機・乾燥機）、園庭、職員室
給食	あり。温めて盛り付けるだけで食事提供できるモバイル給食を利用し、保育士がキッチンで調理。

資料：M 社保育室企業担当者インタビューより筆者作成

²⁴ 本研究における M 社に関する記載内容は、すべて調査時点のデータである。

(2) インタビュー調査の実施

本項では、M 社保育室の利用者と企業担当者を対象に実施したインタビュー調査の概要と結果を記す。

1) 調査の概要

調査の概要は、下記の通りである。

<インタビュー調査の概要>

- ①調査対象：M 社保育室 利用者 2 名（A さん、B さん）※表 3-2 参照。
企業担当者 2 名（C さん、D さん）
- ②調査方法：インタビュー調査
- ③調査時期：2008 年 3 月
- ④調査項目：利用者 利用理由、利用上のメリット・デメリット
企業担当者 開設経緯、設立目的・運営方針、設置・運営体制、利用者にとっての利用上のメリット・デメリット

表 3-2 インタビュー調査対象：利用者の属性

	A さん	B さん
性別	女性	女性
年齢	30 歳代	30 歳代
職業	事務職	事務職
子どもの年齢	1 歳半	1 歳半
通勤方法・時間	電車で 30 分、乗り換えなし	電車で 30 分、乗り換えあり
保育室利用歴	5 か月	5 か月

資料：M 社保育室利用者インタビューより筆者作成

2) 調査の結果

インタビュー調査の結果を、企業担当者、利用者（Aさん、Bさん）それぞれについて、表 3-3 に示す。

表 3-3 企業担当者インタビューの結果

①開設経緯、設立目的・運営方針

開設経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・社内ベンチャーキャンペーンでの社員の提案内容がきっかけ ・キャンペーンで入賞、社長の決断もあり設置決定 ・検討の結果、社内福利厚生施設の位置付けとした。
設立目的・運営方針	<ul style="list-style-type: none"> ・M社社員のための福利厚生施設という位置付け ・本当に困っている社員を助ける施設、社員の仕事の幅を広げるための施設 ・M社社員が住む地域でも待機児童問題で苦勞しているところがあり、会社としてフォローすべきと考えている。 ・育休からの復職支援。女性社員の退職でない道、退職に持って行かないためのバックアップという点が、M社保育室運営の一番大きなポイント。

②設置・運営体制

設立主体	M社
担当部署	人事セクション
管理運営方法	委託
委託業者との関係	<ul style="list-style-type: none"> ○委託業者と連携しながら運営 ・M社担当者は、1日1回は保育室を訪問 ・委託業者とは月1回ミーティングを開催。予定の確認、子ども・保育士の状況に関する情報共有等を行う。 ・入園前に、M社担当者、保育士、親子で三者面談。 ・M社担当者は、利用者への事務連絡を実施。利用者からの相談も受ける。

③利用者の利用上のメリット・デメリット

利用理由、利用上のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ○育休明けの女性が職場復帰する際に利用するケースが多い ・育休明けに地域の保育所に入れなかった女性社員の利用が多い。 ・時短勤務と組み合わせて利用する者もいる。 ○仕事の幅を広げる ・保育時間を柔軟に設定できるので、子どもが3歳ぐらいになって落ち着いてきたら、少し長めに保育時間を設定して、残業も含めて仕事に復帰するという利用の仕方もある。 ・実際、かなり長い時間で利用している社員もいる。 ・急な残業で、その日だけ20時まで預かってもらうことも可能 ○保育所利用者はマイカー通勤OK（社員のみ） ・設立当初、通勤ラッシュに子どもともまれて来るのはつらいという声があったので、保育所利用者はマイカー通勤OKとした。
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ○身軽に通園 <ul style="list-style-type: none"> ・通勤が大変なので、できるだけ荷物は少なくして登園してもらえるようにしている。衣類は季節ごとにある程度の量を持って来ておき、洗濯は保育所で行う。シーツ等の持ち帰りもない。 ○通勤の間も子どもとコミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間が長く、その間も子どもと一緒にいて、コミュニケーションの時間がとれてよかったという利用者の声もある。都心にある保育所なので、そういう時間がとれる。 ○授乳も可能 <ul style="list-style-type: none"> ・ミルクを基本とするが、状況により保育施設での授乳も可能
利用上のデメリット	<ul style="list-style-type: none"> ○4歳以上児に対応していない <ul style="list-style-type: none"> ・(開設当初は、生後57日～就学前までの子どもを対象としていた)子どもの数が増えてきて、施設の広さの面で、0歳児から就学前まで全員一緒に保育するのは難しいことがみえてきた。子どもが走り回って、元気よく遊べるほどのスペースになっていない。遊具もない。 ・人数も少なく、子どもが大きくなってたくさんのお友達と一緒にままれながら成長するという状況には適していない。

資料：M社保育室企業担当者インタビューより筆者作成

表 3-4 利用者インタビューの結果

<Aさん>

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業からの復職時より、事業所内保育施設を利用。4月と10月に会社で大きな異動があり、その流れに乗って復帰するのがよいと考えた。次の4月まで休むとブランクが空き過ぎると思い、昨年10月に復帰した。 ・せつかくあるのだから使ってみようというのが一番の理由
利用上のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・何かあった場合に、駆けつけて行けると子どもがいるという安心感。最悪、仕事を放っても行ける。元気な時でも、やっぱり近くにいた方が安心。 ・仕事で何か急なことが起きた時に、「駄目だな、今日は帰れないな」という感じになる。事業所内保育施設を利用しているので、20時までは大丈夫と思える。認可保育所だと、時間が決まっていて、早く迎えに行かないといけないことになるが、20時までは大丈夫と思えるのでよかった。 ・事業所内保育施設に子どもを預けたまま、休暇を取得し午後から美容院や買物に行きたいと思っている。 ・思っていたより仕事が忙しかったので、当初の保育時間から1時間延ばした。
利用上のデメリット（困っていること）	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもを連れての電車通勤の負担が大きい。 ・狭い。 ・園庭があるが、使っていない²⁵。

<Bさん>

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年10月に育児休業から復職した時から利用。 ・10月復帰の場合、ここしかなく、迷いはなかった。逆に、ここがあるから、10月復帰ということで考えていた。ここがなかったら、辞めざるを得ない状況になっていた。
利用上のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・会社が運営しているので安心できる。 ・災害時に子どもの居場所がわかり、自分がすぐに行けるところにいるということは、一番心強い。
利用上のデメリット（困っていること）	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内の託児所なので、スペースが限られる。 ・フレックスタイムを利用して、ラッシュを避けて通勤。子どもはベビーカーに載せて来る。

資料：M社保育室利用者インタビューより筆者作成

²⁵ 企業担当者によると、「使っていない」ではなく、散歩に行く場所が沢山あるので、使う必要がないとのことである。

(3) 分析の考え方

M 社保育室のインタビュー調査の結果を、企業担当者や利用者が利用上のメリットとしてあげる内容を中心に、時間と空間の観点から整理を行う。

同時に、利用上のデメリットとしてあげられている内容から、事業所内保育施設の課題についても整理する。

(4) 調査結果の分析—本研究における仮説の設定

以上の M 社保育室の事例調査の結果をもとに、事業所内保育施設は、その時間的・空間的特性から、利用者である育児期女性の仕事と家庭の両立にどのような影響を与えているかについて検討する。

はじめに、M 社保育室は「保育所」であるが、M 社の意識調整が及ぶ範囲内にあるという意味において、M 社の会社組織の一部であるということが出来る。M 社保育室は M 社本社ビル内にあり、空間的に M 社の範囲内にある。加えて、M 社では業者委託により保育室を運営しているが、人事部が担当部署として担当者を配置し、委託業者と連携して保育室の運営を進めている。このような体制をとることにより、M 社保育室を M 社の福利厚生施設として、困っている社員を助ける施設、特に女性社員の育児休業からの復職を支援し、退職させないようにすることを一番のポイントとして保育室を運営する。委託業者とは月に 1 度ミーティングを行い、情報を共有する。M 社担当者は、毎日、日に何度か保育室に足を運ぶ。何かあった時には、M 社担当者は利用者の窓口となる。このような運営体制に対し、利用者である B さんは「会社が運営しているので安心」という意識を持つ。利用者にとっても、保育室は会社の一部なのである。

このため、育児期女性が事業所内保育施設を利用するということは、仕事としての空間に本来は家庭に属する子どもを入れることを意味する。子どもとともに、子どもや子育てに関わる家庭の事物を仕事空間に持ち込むこととなる。子どもを連れて通勤するためのベビーカーや、保育室に預けるための子どもの衣類、ミルクなどを仕事の空間に入れる。A さん・B さんともに M 社保育室を利用するメリットとして、災害時等に自分がすぐに行けるところに子どもがいる安心感をあげる。この安心感は、緊急時における仕事空間で母親としての役割遂行を想定したものである。実際、M 社保育室では、授乳という母親特有の役割遂行が可能である。

次に、利用者は、事業所内保育施設を利用することにより、仕事の時間を固定せず柔軟に変動させることができる。これは反面で、家庭の時間を柔軟に変えることができることを意味する。育児期女性にとっては、1 日の時間は仕事と家庭で二分されており、仕事の時間が決まれば、自ずと家庭の時間も決まるからである。一般に事業所内保育施設は就業日時にあわせて運営されるが、M 社では、所定労働時間 9:00~17:00 に対して、8:00~20:00 の時間枠で保育室を開所する。保育時間は、入園前の三者面談により、利用者ごとに就労時間と連動するかたちで設定される。この就労時間も、M 社では育児短時間勤務制度を利

用することにより、所定の時間帯とは違うように決めることができ、働き始めてから変更することもできる。M社では「仕事の幅を広げる」という趣旨から、保育所を20:00まで開所しているの、残業を含めた時間設定も可能である。実際そうした事業所内保育施設の利用の仕方をする者もいるとのことである。また、急に残業をすることになった場合も、電話をすれば保育室は時間を延長して子どもを預かってくれる。保育室に子どもを預けて、休暇を取得し、美容院や買物に行くこともできる。

このように事業所内保育施設を利用することにより、利用者である育児期女性は、家庭の事物を仕事の空間に持ち込むこと、仕事の時間を柔軟に変えること、の2つが可能になる。さらに、「仕事の時間」と「仕事の空間」は、相互に関連し合う。すなわち、「仕事の時間」に過ごす空間は「仕事の空間」であり、「仕事の空間」で過ごす時間は「仕事の時間」である。この点を踏まえ、先の2つは、家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えること、と言い換えることができる。

そして、これら2つの作用が働くことにより、事業所内保育施設を利用する者にとって職場は、仕事の時間・空間でありながら、家庭の時間・空間でもあるという様相を呈するといえる。このような状況は、仕事と家庭は本来、分離しているのに対して、統合していると表現することができる。ここでいう「分離」とは「差異を形成し区別を設定すること」、「統合」とは「区別を互いに適用もしくは共有すること」を意味する(赤堀 1998: 田邊 1999)。M社保育室では、入園前にM社担当者・保育士・親子による三者面談を行う。面談時、利用者である育児期女性²⁶は、M社担当者に対しては従業員として接するが、保育士に対しては子どもを預ける母親として接する。この三者面談は、利用者である育児期女性にとって仕事領域と家庭領域が統合している状況を象徴的に示す。この統合は、利用者や企業担当者が利用上のメリットとしてあげる内容から導出されることから、M社保育室の利用者である育児期女性の仕事と家庭の両立に対してプラスの影響・効果として機能していると考えられる。

以上より、次の内容を本研究における仮説として設定する。一事業所内保育施設を利用すると、家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えること、が可能になることで、仕事と家庭は統合され両立は促進される。

また、今回実施したインタビュー調査の結果からも、会社や保育室がいろいろな対処策をとっているものの、子連れでの電車通勤の負担の大きさが事業所内保育施設の課題であることが確認できた。その他、利用上のデメリットとしてあげられた、スペースが狭い、少人数であるなどの点も、事業所内保育施設がかかえる課題として整理できる。

²⁶ 保育室の利用は、女性に限定しない。

第4章 本研究の分析枠組み：WFB理論

事例分析から、育児期女性は、事業所内保育施設を利用することにより、家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えること、の2つが可能になる。そして、これら2つの作用が働くことにより、事業所内保育施設を利用する者にとって職場は、仕事の時間・空間でありながら、家庭の時間・空間でもある様相を呈し、本来、分離している仕事と家庭が統合した状況を創出する。この仕事と家庭が統合した状況は、利用者や企業担当者が利用上のメリットとしてあげる内容をもとに導出されることから、事業所内保育施設の利用者である育児期女性の仕事と家庭の両立に対してプラスの影響を与えると考えた。

本研究後半では、この仮説を統計データを使用して実証的に検証する。その際の分析枠組みとして、アメリカの人的資源管理論の研究者クラークが提唱する **Work Family Border** 理論 (WFB 理論) (Clark 2000, 2001, 2002) を採用する。

WFB 理論には、上記の本研究の仮説に当たる内容が含まれる。WFB 理論の主要概念である「境界の浸透性」は、当該領域に他の領域の要素が入ることを意味し、「家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと」に該当する。また、「境界の弾力性」は当該領域の範囲を示す境界が自他の領域の要求により伸縮することを意味する概念で、「仕事の時間・空間を柔軟に変えること」に当たる。WFB 理論では、この境界の浸透性と弾力性が他の変数と関係しながら、バランスに当たる「ワーク・ファミリー・バランス」につながる。この「ワーク・ファミリー・バランス」の内容は、本研究におけるワーク・ライフ・バランスの定義である個人の各領域への参加に対する満足感と役割遂行と役割葛藤の3つから構成される。

本章では、WFB 理論の概要を紹介するとともに、本研究における仮説との対応関係を検討し、本研究で実証すべき内容を導き出す。

1. WFB 理論の主要概念

クラークは、WFB 理論の実証的検討を行うにあたり、質問紙調査を実施している。本節では、その質問紙に設けられた質問項目を示しつつ、WFB 理論の主要概念を説明する。

(1) 領域と境界

WFB 理論では、仕事と家庭は、それぞれ固有の目的や文化を備える2つの異なる国であり、重大な家庭責任を担いながら働く個人は、これら2つの国の間で毎日移動する「境界横断者」と考える。

WFB 理論の主要概念として、「領域」と「境界」がある。領域は前文の「国」に当たる。仕事と家庭は2つの異なる領域であり、それぞれの領域で価値のある目的と価値のある手段が異なる。また、それぞれの領域で価値のある手段とその優先順位を示すルールが集ま

りを領域の文化といい、文化もそれぞれの領域で異なる。境界は、その領域で一般的な行動基準が有効な範囲を定め、時間的・空間的・心理的の3つの側面がある。

境界横断者以外の各領域の構成員は、「領域メンバー」と呼ぶ。

(2) 境界の特性

「境界の特性」は、バランスにつながる環境要因の1つであり、境界の「浸透性」と「弾力性」の2つがある。

浸透性は、当該の領域に他の領域の諸要素が入ることをいう。仕事領域の浸透性は、次の6つの質問項目により測定される。これらから、仕事領域における浸透性とは、仕事に家族から連絡が来たり、家族や家庭に関する用事を済ませたり、考えごとをしたり、職場に家族に関係するものを持っていることと考えることができる。家庭領域における仕事領域からの浸透性も、同様の質問項目から測定される。

- * 私の家族は、私が仕事をしている時、私に連絡してくる
- * 私は、家族に関係する小物を職場で持っている
- * 私は、仕事をしている時、家族のことを考える
- * 私は、仕事をしている間に家族から電話がくる
- * 私は、仕事の途中で手を止めて、家族の問題に取り組む
- * 私は、仕事に家庭の用事を済ませる

次に、弾力性は、当該の領域の境界が自他の領域の要求によって伸縮することをいう。先述の通り、境界はその領域で一般的な行動基準が有効な範囲を定め、時間的・空間的・心理的の3つの側面がある。この境界が、自他の領域の要求により拡張または収縮することが弾力性である。

仕事領域の弾力性は、次の4つの質問項目により測定され、仕事に関する時間の柔軟性とそれに伴う空間の柔軟性や自己裁量を表すと考えることができる。

- * 私は、望む時に仕事に就いたり離れたりできる
- * 私は、スケジュール的にベストな時間に自由に働くことができる
- * 私は、望むなら容易に仕事の途中で休憩をとることができる
- * 私の雇い主は、私が仕事に仕事でないプロジェクトを遂行することを許す

家庭領域の弾力性は、次の3つの質問項目により測定され、家庭において家族が行動の自由を許容してくれることをいう。

- * 私は、望む時に家庭にいたり離れたりできる
- * 私は、スケジュール的にベストな時間に自由に家庭責任を遂行できる
- * 私の家族は、私が家で空いた時間に仕事をするのを許す

浸透性と弾力性は、それぞれの具体的内容を検討することにより、弾力性は制度・規範・

文化としての要素が強いと考えることができる。例えば、仕事領域について考えた場合、個人が仕事に家族と連絡をとったり職場に家族に関する物を持って入ることは、ある程度個人の工夫や配慮により可能であるが、仕事の時間を変えることは職場のルールに関わることであり、個人の判断ではできない。

浸透性と弾力性はそれぞれ独自に作用し、両者の強弱は必ずしも一致しない。同一の領域の境界について、浸透性は高く弾力性は低い状態もあり、逆に浸透性は低く弾力性が高い状態もあり得る。また、仕事領域と家庭領域の境界は、それぞれ独自に作用する。一方の領域の浸透性が高く他方の領域の浸透性が低い状態もあり、一方の領域の弾力性が高く他方の領域の弾力性が低い状態もあり得る。

(3) 領域の文化的特性

「領域の文化的特性」は、境界の特性とともにワーク・ファミリー・バランスにつながる環境要因の1つであり、「領域メンバーに価値を見出すこと」と「エンパワメント」の2つから構成される。

領域メンバーに価値を見出すことは、当該の領域のメンバーを肯定的に捉えることで、仕事領域については次の5つの質問項目により測定される。

- * 私の職場での人間関係は、とても親しく、親密でさえある
- * 私が親しい人の多くは、職場にいる
- * 同僚がいなくなると、いないことを（彼らがしている仕事ではなく）毎日寂しく思う
- * 仕事に関する一般的な感情として、他者との親しい関係は仕事生活の最もよい部分である赤い
- * 私は、職場の人がとても好きである

家庭領域は次の5つとなる。

- * 私の家庭での人間関係は、とても親しく、親密でさえある
- * 私が親しい人の多くは、家族である
- * 家族の他のメンバーがいなくなると、いないことを（彼らがしていたことではなく）毎日寂しく思う
- * 家族の他のメンバーと親しい関係にあることが、私の家庭生活の最もよい部分である
- * 私は、家族がとても好きである

これらの質問項目から、領域メンバーの価値を見出すこととは、各領域において他のメンバーに好意を持ち、親密な関係を築くとともに、そうした関係を築くことを重視することと考えることができる。

次に、エンパワメントは、「主体性」や「支配」と似た感情である。仕事領域におけるエンパワメントは、次の5つの項目により測定される。

- *私は、仕事上の私の活動の責任を負っている
- *私は、仕事で私の時間とエネルギーをどう配分するかを決める
- *他の者は、私が仕事で私の時間をどのように使うかを指示する（逆に得点化される）
- *私は、私が仕事で何をするかを選ぶことができる
- *他の者は、私の仕事上の活動を指示する（逆に得点化される）

家庭領域については、次の5つの項目により測定される。

- *私は、家庭での私の活動の責任を負っている
- *私は、家庭で私の時間とエネルギーをどう配分するかを決める
- *他の者は、私が家庭で私の時間をどのように使うかを指示する（逆に得点化される）
- *私は、私が家庭で何をするかを選ぶことができる
- *他の者は、私の家庭での活動を指示する（逆に得点化される）

これらの質問項目から、エンパワメントとは、各領域における活動に対して有する責任や自律の大きさをさすといえる。

（4）境界を越えたコミュニケーション

「境界を越えたコミュニケーション」とは、境界横断者である個人の仕事に関する家族とのコミュニケーション、家族に関する上司や同僚とのコミュニケーションであり、「義務」「核となる活動」「理解され意味のある経験」の3つのテーマからなる。

まず、義務をテーマとする境界を越えたコミュニケーションは、スケジュール調整を行うコミュニケーションであり、境界横断者が役割葛藤を避けるのを助けるが、仕事と家庭の意味という、より深い問題については議論されない。個人が仕事領域と家庭領域に時間とエネルギーをいかに振り分けるかということに終始するため、仕事領域と家庭領域は相互に要求が競合するという意味において分離した状況をつくる。

仕事領域におけるこのテーマのコミュニケーションは、次の4つの項目により測定される。

- *私は、家族のスケジュールについて上司と話す
- *私は、家庭で臨時的に時間を費やすことを求められている家族活動について上司と話す
- *私は、家庭での義務について上司と議論する
- *私は、家庭で私に課されている負担について上司と議論する

家庭領域は次の4つの項目となる。

- *私は、仕事のスケジュールについて家族と話す
- *私は、急遽、時間を費やすことになった仕事のプロジェクトについて家族と話す
- *私は、仕事の義務について家族と議論する

*私は、仕事の負担について家族と議論する

次に、核となる活動をテーマとする境界を越えたコミュニケーションは、同僚や家族と仕事や家庭での出来事や活動を共有するコミュニケーションであり、昇進や新しいプロジェクトについて配偶者と話したり、結婚や出産について同僚と話すことがこれに当たる。このテーマのコミュニケーションは、境界横断者は、そのイベントが自身に与える意味や評価を加えつつ、重要だからという理由で領域メンバーと共有するが、領域メンバーはスケジューリングの次元で理解し、意味の共有に至っていない。

仕事領域における核となる活動をテーマとする境界を越えたコミュニケーションは、次の4つの項目により測定される。

*私は、現在の家族活動について職場で話す

*私は、家庭で起こったうれしいことを職場の他の者と共有する

*私は、家庭で起こったうれしくないことを職場の他の者と共有する

*私は、家庭で過ごしたどんな日のことも職場の他の者と話す

家庭領域については、次の4つの項目となる。

*私は、現在の仕事のプロジェクトについて家族と話す

*私は、仕事で起こったうれしいことを家族と共有する

*私は、仕事で起こったうれしくないことを家族と共有する

*私は、仕事をしたどんな日のことも家族と話す

最後に、理解され意味のある経験をテーマとする境界を越えたコミュニケーションは、他者と仕事や家庭の意味を理解し共有するコミュニケーションをいう。スケジューリングやイベントについて話すことにとどまらず、他の領域から得た考えを話す。仕事で意味のある出来事について家族と話し、仕事から得た知識を家庭のことに適用することなどがこれに当たる。このテーマのコミュニケーションの特徴として、領域メンバーは耳を傾け、境界横断者の他の領域での責任を認識するとともに、その重要性を理解する。

仕事領域におけるこのテーマのコミュニケーションは、次の3つの項目で測定される。

*私の上司は、私の家庭での負担を理解している

*私の上司は、私が家族について話すとき耳を傾ける

*私の上司は、私が家族のメンバーとして義務を持つことを認識している

家庭領域については、次の3つの項目となる。

*私の家族は、私が仕事について話すとき耳を傾ける

*私の家族は、私の仕事の負担を理解している

*私の家族は、私が雇われている者として義務を持つことを認識している

(5) ワーク・ファミリー・バランス

WFB理論は、仕事と家庭の2つの領域を対象とした議論である。このため、バランスは「ワーク・ファミリー・バランス」と称し、「個人が役割葛藤を最小限に抑えながら、仕事と家庭の両方に満足感を得つつ、かつ、各領域が良好に機能する状態」と定義され、「仕事の満足度」「家庭の満足度」「雇用者の市民性」「家族のきずな」「役割葛藤」の5つから構成される。

まず、仕事の満足度は、次の7つの質問項目により測定され、現在の仕事や担当業務の責任を遂行することに対して、自分の人生における意味や愛情を感じるとともに、正当な報酬・評価を得ることができて、満足感を感じ、今後も継続したいと考えることを意味する。

- *私の仕事での活動は、それらそのものの中で報われる
- *私は、仕事での責任を遂行することから、たくさんの満足を得る
- *私は、私の仕事での活動が個人にとって意味があると感じる
- *私は、仕事をすることを愛している
- *私は、全般的にこの仕事にとても満足している
- *私は、しばしばこの仕事を辞めることを考える（得点化は逆方向）
- *私は、一般的にこの仕事でするタイプのことに満足している

次に、家庭の満足度は、次の4つの質問項目により測定される。これらは、家庭における責任を遂行することに対して、自分の人生における意味や愛情を感じるとともに、正当な報酬・評価を得ることができて、満足感を感じることを意味する。

- *私の家庭での活動は、それらそのものの中で報われる
- *私は、家庭での責任を遂行することから、たくさんの満足を得る
- *私は、私の家庭での活動が個人にとって意味があると感じる
- *私は、家庭で行うことを愛している

雇用者の市民性は、ワーク・ファミリー・バランスの定義の「各領域が良好に機能する状態」の仕事領域に関する内容で、具体的には次の6つの質問項目となる。これらの質問項目から、雇用者の市民性とは、職場において上司や新人、しばらく休んでいた者、仕事の負担が重い者といった支援が必要な者を助け、皆が嫌がることに率先して取り組むなど、円滑な業務遂行に寄与するとともに、より一層の事業発展にも貢献することを意味すると考えられる。

- *職場のメンバーは、しばらく休んでいた者を助ける
- *職場のメンバーは、皆が嫌がることを志願する
- *職場のメンバーは、望まれなくても、新人にオリエンテーションを与える
- *職場のメンバーは、仕事の負担が重い者を助ける
- *職場のメンバーは、上司の仕事を手伝う

*職場のメンバーは、部署を発展させる新局面を切り開く提案をする

家族のきずなは、ワーク・ファミリー・バランスの定義の「各領域が良好に機能する状態」の家庭領域に当たる。次の3つを含む計10の質問項目により測定され、家庭において家族が互いに助け合い、親密で、一緒にいることを重視することを意味する。

- *家族のメンバーは、お互いに助けを求める
- *家族のメンバーと一緒にいることは重要である
- *家族のメンバーは、お互いにとても親密に感じる

最後に、役割葛藤は、次の7つの質問項目により測定される。職場や家庭における負担が量的・時間的に大きく、他方の領域での活動や自分のための時間がとれず、心身に疲れを感じるということのように、仕事と家庭の2つの領域において責任を遂行することによる他方の領域や生活全般に与える負の影響をいう。

- *私の仕事は、私を家族から引き離す
- *私は、快適にこなせる以上の物事がかかえていると感じる
- *私は、家族のためのことをする時間がもっと欲しいと願っている
- *私は、仕事から家に帰った時、身体的に疲れていると感じる
- *私は、毎日、急いですべてのことをしないといけないと感じる
- *私は、自分のための時間があまりないと感じる
- *私は、仕事から家に帰った時、精神的に疲れていると感じる

2. WFB 理論を構成する仮説と分析モデル

WFB 理論は、前節で説明した主要概念を用いた、下記の 6 つの仮説から構成される。さらに、これら 6 つの仮説は、諸概念が関係しながらワーク・ファミリー・バランスに至るプロセスとして、図 4-1 に示す分析モデルに整理することができる。

(仮説 1)

仕事領域や家庭領域のメンバーに価値を見出すほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説 2)

仕事領域や家庭領域の活動を遂行する能力をエンパワメントされるほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説 3)

仕事領域と家庭領域の境界の浸透性が高いほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説 4)

仕事領域と家庭領域の境界の弾力性が高いほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

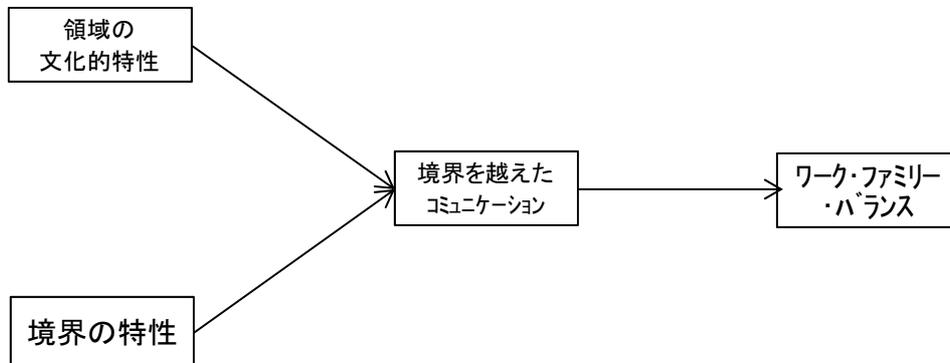
(仮説 5)

職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションが多いほど、ワーク・ファミリー・バランスはとれる。

(仮説 6)

家族との仕事に関するコミュニケーションが多いほど、ワーク・ファミリー・バランスはとれる。

図 4-1 WFB 理論の分析モデル



3. WFB 理論と本研究の仮説との対応

本研究では、事業所内保育施設の利用者や企業担当者が利用上のメリットとしてあげる内容を、家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えること、の 2 つに整理し、これらが事業所内保育施設の利用者である育児期女性の仕事と家庭の統合を図り、両立に対してプラスに影響すると考えた。

本研究では、ワーク・ライフ・バランスを、仕事と仕事以外の生活という複数の領域に同時に参加する個人を前提に、①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、②各領域で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）、の 3 つの相を備えた概念として定義した。そして、育児期女性の仕事と家庭の両立をワーク・ライフ・バランスの核と位置付け、検討対象とした。一方、WFB 理論も、仕事と家庭の 2 つの領域のバランスに関する議論であり、バランスを仕事の満足度、家庭の満足度、雇用者の市民性、家族のきずな、役割葛藤の 5 つで捉える。このうち仕事の満足度と家庭の満足度は、本研究のワーク・ライフ・バランスの定義のうち①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、雇用者の市民性と家族のきずなは②各領域で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、役割葛藤は③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）にそれぞれ該当すると考えることができる。

また、WFB 理論の主要概念である境界の浸透性は、当該の領域に他の領域の要素が入ることをいい、上記の本研究の仮説の「家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと」に該当する。また、境界の弾力性は、当該の領域の範囲を示す境界が自他の領域の要求により伸縮することであり、上記の「仕事の時間・空間を柔軟に変えること」に当たる。

WFB 理論では、「バランスは、個人が仕事と家庭に時間とエネルギーを割り振り、それぞれの領域における責任を統合し分離する状況を快適に感じる時に得られる」(Clark 2002:24) とする。境界の浸透性と弾力性は、この領域の分離と統合の状態を捉える指標なのである。浸透性が低いとは他の領域の要素が侵入しないこと、弾力性が低いとは当該の領域や他の領域の要求により境界が伸縮しないことであり、その意味において領域が分離の度合いが高い状態にあることを表す。一方、浸透性が高いとは他の領域の要素が侵入すること、弾力性が高いとは当該の領域や他の領域の要求により境界が伸縮することであり、そういう意味において領域が他の領域と統合の度合いが高い状態にあることを表す。

そして、WFB 理論では、現実世界における境界の浸透性と弾力性の状況が、個人の心理的空間である「生活空間」に反映されると考える。生活空間とは、心理学者クルト・レヴィンの概念で、WFB 理論の哲学的な根拠となっている。個人が住む心理的な世界を意味し、個人の態度や行動に影響を与えるすべてのものがこの中にあり、個人により異なってパターン化されている。生活空間は、個人が現実世界で参加する領域に分かれ、実態としての領域間の関係を示す浸透性と弾力性が、生活空間における領域にも反映される。生活空間における領域の境界は、境界の心理的側面に当たるが、これは境界の空間的側面と時間的側面の影響を受けながら、個人によりつくり出される。この心理的な境界がつくられるプロセスは、組織化の社会心理学者カール・ワイクの「イナクトメント」の概念で説明される。イナクトメントとは、個人が経験を体系化し、解釈して意味を生み出し、それにもとづいて再び外部環境に関わり、その経験を体系化し、解釈して意味を生み出す、というサイクルであり、個人が環境を操作して主体的につくり出すプロセスをいう。WFB 理論では、境界の特性として捉えられる現実世界における仕事領域と家庭領域の分離と統合の状態は、この心理的世界である生活空間において個人によって経験として体系化され、イナクトメントのプロセスを通じて絶え間なく自己修正を繰り返す。このようなプロセスを通して個人は環境に働きかけ、自分の好みに合うようにバランスをとっていくと考えるのである¹。

こうした WFB 理論との対応関係を踏まえ、本節の冒頭で述べた本研究における仮説は、WFB 理論の諸仮説に「事業所内保育施設を利用すると、仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が高まる」という仮説を加えることにより検証可能となる。

¹ レヴィンの「生活空間」に関する考察はレヴィン (1956, 1976)、ワイクの「イナクトメント」に関する考察は宇田川 (2004)、星井 (2012)、高橋 (2009)、桑田・田尾 (1998)、松本 (2006) を参考にした。

第5章 分析の内容と方法

本研究における仮説は、WFB理論との対応関係を踏まえ、WFB理論の諸仮説と「事業所内保育施設を利用すると、仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が高まる」という仮説を組み合わせることにより検証することができる。

本章では、検証するために行う分析の概要について述べる。

1. 分析の対象とする範囲

実証研究にあたり、分析対象を育児期女性の中でも、大都市圏居住者、雇用労働者、ホワイトカラー職従事者、の3つの条件を備える者とする。

第2章で述べた通り、雇用労働化にともない職住が分離したことが、女性が育児をしながら仕事をする上での時間的・空間的制約を拡大し、育児期女性の仕事と家庭の両立を困難にした一因となっている。また、大都市圏は、その成り立ちから都市空間そのものが職住分離の構造にあることを背景に、非大都市圏に比べ女性労働力率は低く、30歳代での落ち込みも顕著である。これらを踏まえ、育児期女性の中でも仕事と家庭の両立がより困難な層として、大都市圏居住、雇用労働者という2つの条件を設定する。

さらに、本研究では、事業所内保育施設の利用により、育児期女性は仕事の時間・空間を柔軟に変えることができると考える。育児期女性の中でも、業務の性質上、仕事の時間・空間の変更が可能なのは、現状、ホワイトカラー職従事者と考えてよい。職業をホワイトカラーとブルーカラーに分類した場合、ブルーカラーは工場の生産工程や建設現場、配達など現場での職務遂行がその本質である。このことから、さらに分析対象の範囲を、ホワイトカラー職従事者に限定することとする。

2. 3つの分析と検証仮説

本研究では、3つの分析を通して、仮説検証を行う。本節では、この3つの分析の概要を述べる。

(1) <分析1>育児期女性のWFB理論の諸概念と概念間に関する分析

<分析1>は、本研究の検討対象である大都市圏・育児期ホワイトカラー女性のWFB理論の諸概念の状況や概念間について、多様な主体間の比較を通して特徴を捉える。

WFB理論は、アメリカで構築された理論である。提唱者であるクラークは、グループインタビューにより仮説を設定し、質問紙調査でデータを得て、統計的分析を行うというように実証的に検討を進めたが、それらのデータはすべてアメリカで仕事と家庭の両方に重大な責任を担う男女から得たものである。さらに、クラークは家庭責任を育児に限定せず、介護やシングルマザーなど多様な内容を含んだ。

これに対して、本研究の検討対象である育児期・大都市圏ホワイトカラー女性は、クラークの検討対象とは国籍、性別、担う家庭責任などの面で異なる。

このような状況を踏まえ、<分析1>では、家庭責任を限定しないアメリカの男女を対象としたクラークの検証結果を出発点として、日本とアメリカの比較、日本の中の男女の比較、女性全体と大都市圏ホワイトカラー女性の比較と、段階的に比較検討を行う。そのことにより、本研究の検討対象である育児期・大都市圏ホワイトカラー女性のWFB理論の諸概念の状況や概念間の特徴を明らかにする。

<分析1>の検証仮説はWFB理論の6つの仮説であり、仮説同士の関係は図5-1の通りに整理できる。

(仮説1)

仕事領域や家庭領域のメンバーに価値を見出すほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説2)

仕事領域や家庭領域の活動を遂行する能力をエンパワメントされるほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説3)

仕事領域と家庭領域の境界の浸透性が高いほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

(仮説 4)

仕事領域と家庭領域の境界の弾力性が高いほど、職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

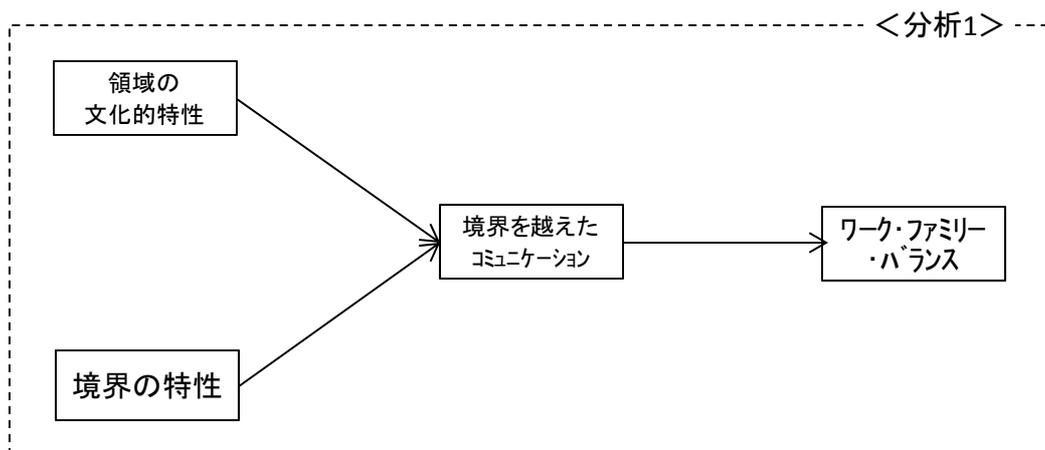
(仮説 5)

職場の上司・同僚との家族に関するコミュニケーションが多いほど、ワーク・ファミリー・バランスはとれる。

(仮説 6)

家族との仕事に関するコミュニケーションが多いほど、ワーク・ファミリー・バランスはとれる。

図 5-1 <分析 1>の分析モデル



(2) <分析 2>事業所内保育施設利用者の「境界の特性」に関する分析

<分析 2>は、事業所内保育施設の利用が境界の特性に与える影響・効果に関する分析である。

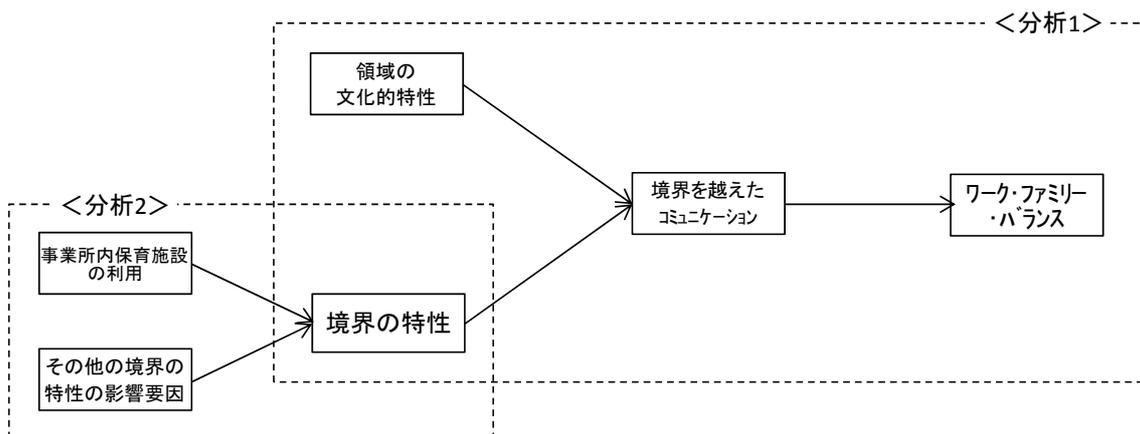
<分析 2>の検証仮説は、次の仮説 7 である。

(仮説 7)
事業所内保育施設を利用すると、仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が高まる。

<分析 2>では、境界の特性に影響する要因として、「事業所内保育施設の利用」だけでなく、さらに「その他の境界の特性の影響要因」を分析に加える。

その結果、<分析 1>との関係において、<分析 2>は図 5-2 の通りに整理できる。

図 5-2 <分析 2>の分析モデル—<分析 1>との関係において—



(3) <分析3>事業所内保育施設利用希望者の「境界の特性」に関する分析

育児期女性は、保育所の時間的・空間的条件を基準に保育所を選択するが、必ずしも希望にあった選択とはなっていない。このため、事業所内保育施設の利用を希望する者の境界の特性に一定の特徴が認められると考えることができる。<分析3>は、このような考えにもとづく、境界の特性が事業所内保育施設の利用希望に与える影響・効果に関する分析である。

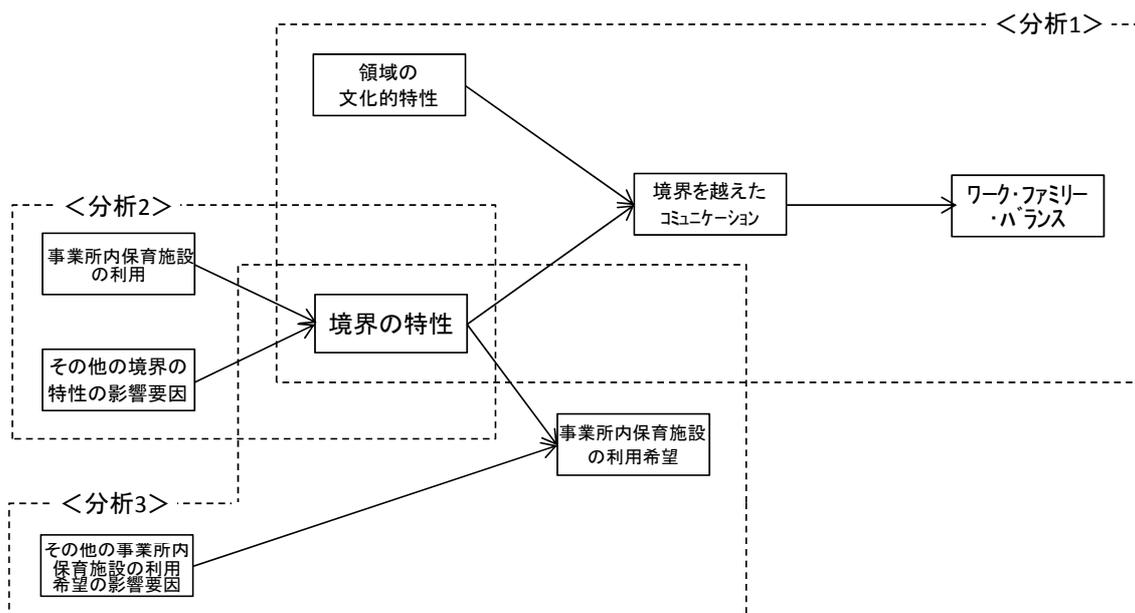
<分析3>の検証仮説は、次の仮説8である。

(仮説8)
 仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が低いと、事業所内保育施設の利用を希望する。

<分析3>では、事業所内保育施設の利用を希望する者と希望しない者に2区分し、境界の特性がそれぞれのグループに与える影響・効果を把握する。「事業所内保育施設の利用希望」に影響する要因として、境界の特性だけでなく、さらに「その他の事業所内保育施設の利用希望の影響要因」を分析に加える。

その結果、<分析1><分析2>との関係において、<分析3>は図5-3の通りに整理できる。

図5-3 <分析3>の分析モデル—<分析1><分析2>との関係において—



3. 分析方法

続いて、3つの分析の具体的方法として、分析に用いるデータ、分析対象、分析に用いる変数、分析の方法について述べる。

(1) 分析に用いるデータ

分析にあたっては、平成21年度財団法人日本証券奨学財団研究調査助成金及び2009年度全労済協会公募委託を受けて実施した「仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート」のデータを用いる。どちらの調査においても、Webアンケートの方法を採り、アンケート調査会社に委託し、当該のアンケート調査会社に登録するモニターを対象に実施した。ただし、平成21年度財団法人日本証券奨学財団研究調査助成金にて実施するアンケート調査は【モニターのみ回答】とする方法で実施し、2009年度全労済協会公募委託にて実施するアンケート調査は【夫婦ペア回答】（モニター本人とその配偶者〔事実婚や内縁を含む〕の両方が回答）で実施した。後者は、調査票が「モニター本人用」と「配偶者用」の2種類がある。このため、【モニターのみ回答】で使用した調査票の設問を基本型として、【夫婦ペア回答】で使用した「モニター本人用」と「配偶者用」の調査票の設問をこれに対応させることにより、データを合体した。

調査の概要は次の通りである。

<調査概要>

○調査対象：次の条件を備える者とした。

- 1) 日本国内に在住（全国）の男女
- 2) 既婚（事実婚や内縁を含む）
- 3) 有職者（職種・雇用形態は問わない。ただし、勤め人・雇用者）
- 4) 共働き（夫婦ともに勤め人・雇用者）
- 5) 就学前の子どもを持つ。
- 6) 本人と配偶者とのペアで調査に協力できる（【夫婦ペア回答】のみ）。

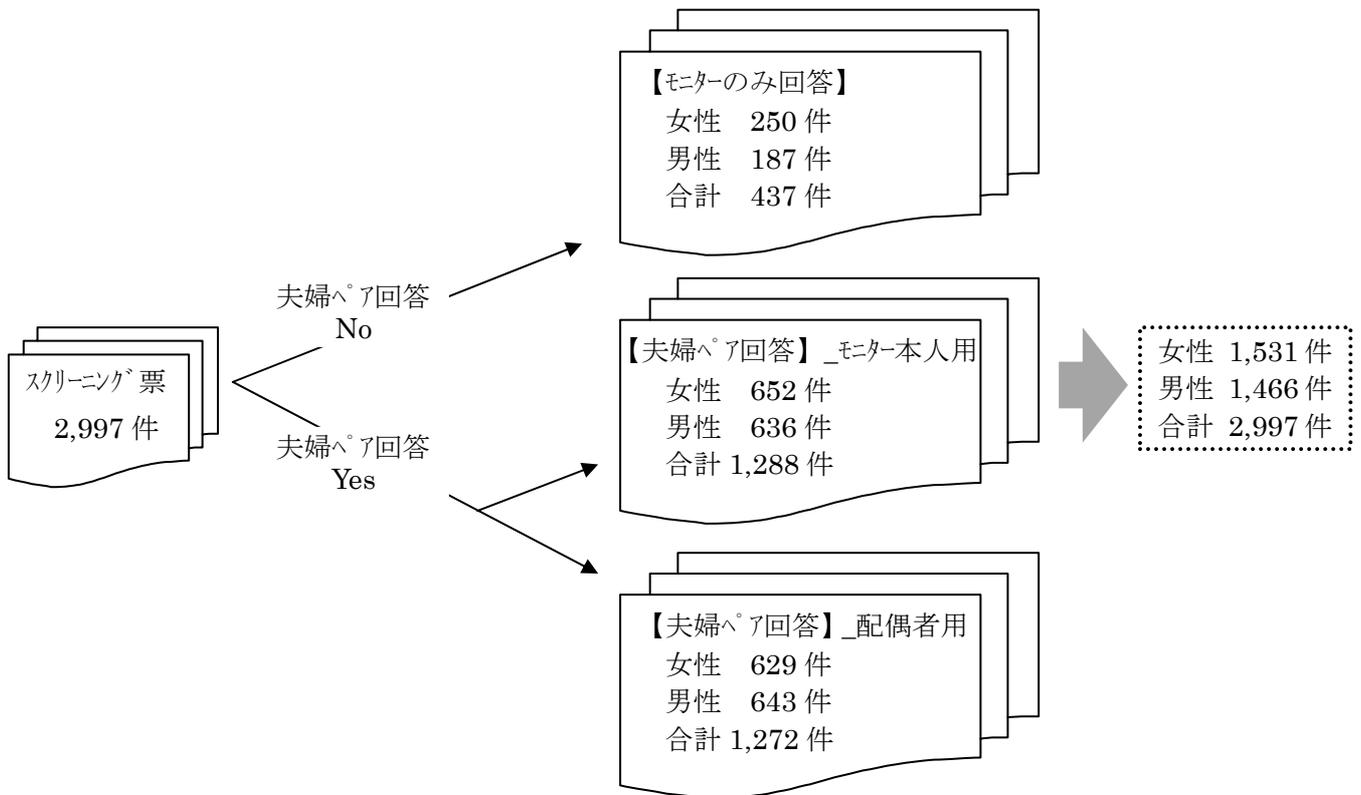
○調査方法：Webアンケート（マイボイスコム株式会社に委託）

○回収数：男女・居住地別（首都圏〔1都3県〕／それ以外）で割付を行い、調査を実施した。最終有効回収数は、全体で女性1,587件、男性1,527件、合計3,114件。

○調査時期：2010年8月

○調査票の関係とサンプル数：図5-4に示す通り。

図 5-4 調査票の関係とサンプル数



(2) 分析対象

本研究の分析の中心となる対象は、雇用労働者として就労する大都市圏・育児期ホワイトカラー女性である。このうち雇用労働者という点は、調査対象の条件として限定を加えている。その他の条件については、回答データ上、次の通りとした。

<大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の条件>

- 1) 大都市圏に居住する。大都市圏とは、平成 22 年国勢調査における 10 の大都市圏（札幌大都市圏、仙台大都市圏、関東大都市圏、新潟大都市圏、静岡・浜松大都市圏、中京大都市圏、近畿大都市圏、岡山大都市圏、広島大都市圏、北九州・福岡大都市圏）を構成する 779 の市区町村のいずれかとする。
- 2) 就学前の子どもを持つ。
- 3) ホワイトカラー職に従事する。ホワイトカラー職とは、総務省「日本標準職業分類」における専門職、技術職、管理職、事務職、販売職のいずれかとする。
- 4) 女性

上記の条件を充たす大都市圏・育児期ホワイトカラー女性は、女性票 1,531 件のうち 944 件で、女性票全体の 61.7%に当たる（表 5-1）。

表 5-1 回収票の居住地・職業別内訳

本人_居住地_大都市圏かどうかとホワイトカラーかどうかと性別のクロス表

性別				ホワイトカラーかどうか		合計
				非ホワイトカラー	ホワイトカラー	
女性	本人_居住地_大都市圏かどうか	大都市圏	度数	229	944	1173
			総和の %	15.0%	61.7%	76.6%
	非大都市圏	度数	86	272	358	
		総和の %	5.6%	17.8%	23.4%	
	合計		度数	315	1216	1531
			総和の %	20.6%	79.4%	100.0%
男性	本人_居住地_大都市圏かどうか	大都市圏	度数	230	889	1119
			総和の %	15.7%	60.6%	76.3%
	非大都市圏	度数	96	251	347	
		総和の %	6.5%	17.1%	23.7%	
	合計		度数	326	1140	1466
			総和の %	22.2%	77.8%	100.0%
合計	本人_居住地_大都市圏かどうか	大都市圏	度数	459	1833	2292
			総和の %	15.3%	61.2%	76.5%
	非大都市圏	度数	182	523	705	
		総和の %	6.1%	17.5%	23.5%	
	合計		度数	641	2356	2997
			総和の %	21.4%	78.6%	100.0%

3つの分析にあたっては、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の特性を明らかにするため、異なる層との比較検討等が必要であり、3つの分析ごとに分析対象を設定する。

本研究における実証分析の基盤となる WFB 理論の諸概念や概念間の関係に関する分析に当たる<分析 1>では、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の他、すべての居住地・職業を含む女性、男性、男女を合わせた全体（日本・育児期男女）のそれぞれについて WFB 理論を構成する仮説の検証を行う。これにクラークが実施したアメリカ男女に関する WFB 理論の仮説検証の結果を加え、日米・男女という異なる対象の検証結果との比較を通して、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の WFB 理論のフレームにおける特性を検討する。日本の男性、女性、大都市圏ホワイトカラー女性のそれぞれのサンプル数は、すでに述べた通りである。

<分析 2>では、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性のうち事業所内保育施設を利用する者について、認可保育所・事業所内保育施設以外の認可外保育施設（以下、「その他の認可外」）の利用者との比較検討を通して、境界の特性を検討する。なお、事業所内保育施設については、「職場（の近く）にある保育所」という特性に結び付くよう、女性本人の職場

が設置・運営する事業所内保育施設に特化する。配偶者など本人以外の者の職場が設置・運営する事業所内保育施設は、女性にとって「職場（の近く）にある保育所」ではないので、「その他の認可外」として取り扱う。大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の総数 944 件のうち、末子の主な保育方法として保育所を利用する者は 669 件（70.9%）である（表 5-2）。その中で利用する保育所の種類別内訳は、事業所内保育施設が 13 件（1.4%）、認可保育所 540 件（80.7%）、その他の認可外 116 件（17.3%）となっている（表 5-3）。

<分析 3>では、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性のうち認可保育所を利用する者について、現在の境界の特性の状況と事業所内保育施設への変更希望との関係を明らかにする。母親が就労する家庭については、日中の子どもの保育方法が保育所を利用するかどうかにより、母親の働き方や祖父母との同居状況など個人や世帯属性が大きく異なることが予想される。また、現在の日本では、保育所の中でも認可保育所が中心的存在である。これらのことを踏まえ、<分析 3>では、現在、事業所内保育施設を利用していない者のうち保育所を利用する者、さらに保育所の中でも認可保育所を利用する者 540 件を対象を限定する。調査の結果、事業所内保育施設の利用希望は希望者 147 件（27.2%）、非希望者 393 件（72.8%）であった。

以上が 3 つの分析それぞれの分析対象であり、図 5-2 の通りに整理できる。

図 5-2 3 つの分析の分析対象

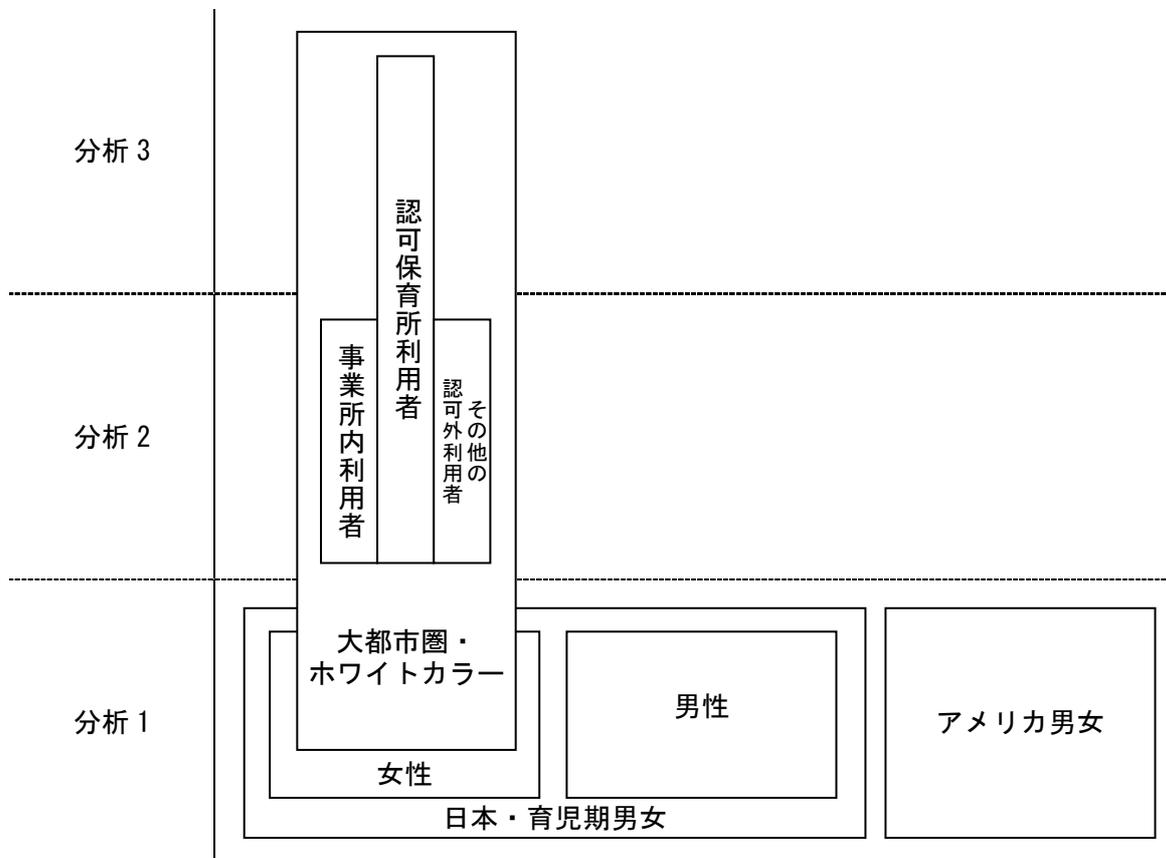


表 5-2 女性_居住地・職業別 末子の主な保育方法

本人_居住地_大都市圏かどうか				保育方法						合計		
				保育所	幼稚園	保育ママ	ベビーシッター	本人の親	配偶者の親		その他	
大都市圏	ワイトカーかどうか	ワイトカー	度数	669	122	3	1	70	26	53	944	
			ワイトカーかどうかの%	70.9%	12.9%	.3%	.1%	7.4%	2.8%	5.6%	100.0%	
	非ワイトカー	度数	128	55	0	0	13	10	23	229		
			ワイトカーかどうかの%	55.9%	24.0%	.0%	.0%	5.7%	4.4%	10.0%	100.0%	
合計			度数	797	177	3	1	83	36	76	1173	
				ワイトカーかどうかの%	67.9%	15.1%	.3%	.1%	7.1%	3.1%	6.5%	100.0%
非大都市圏	ワイトカーかどうか	ワイトカー	度数	180	41			27	14	10	272	
			ワイトカーかどうかの%	66.2%	15.1%			9.9%	5.1%	3.7%	100.0%	
	非ワイトカー	度数	50	26			4	1	5	86		
			ワイトカーかどうかの%	58.1%	30.2%			4.7%	1.2%	5.8%	100.0%	
合計			度数	230	67			31	15	15	358	
				ワイトカーかどうかの%	64.2%	18.7%		8.7%	4.2%	4.2%	100.0%	
合計	ワイトカーかどうか	ワイトカー	度数	849	163	3	1	97	40	63	1216	
			ワイトカーかどうかの%	69.8%	13.4%	.2%	.1%	8.0%	3.3%	5.2%	100.0%	
	非ワイトカー	度数	178	81	0	0	17	11	28	315		
			ワイトカーかどうかの%	56.5%	25.7%	.0%	.0%	5.4%	3.5%	8.9%	100.0%	
合計			度数	1027	244	3	1	114	51	91	1531	
				ワイトカーかどうかの%	67.1%	15.9%	.2%	.1%	7.4%	3.3%	5.9%	100.0%

表 5-3 大都市圏・ワイトカー女性_末子の保育所の種類（主な保育方法が「保育所」の場合）

	度数	パーセント
事業所内保育施設	13	1.9
認可保育所	540	80.7
その他の認可外	116	17.3
合計	669	100.0

表 5-4 大都市圏・ワイトカー女性_事業所内保育施設の利用希望
（現在利用する保育所の種類が「認可保育所」の場合）

	度数	パーセント
事業所内希望	147	27.2
非事業所内希望	393	72.8
合計	540	100.0

(3) 分析に用いる変数

(3) - 1. <分析 1>に用いる変数

<分析 1>に用いる変数は、次の通りである。

①仮説検証に用いる変数

<分析 1>に用いる変数は、仮説 1~4 と仮説 5~6 の検証で区別される。

さらに仮説 1~4 の検証については、従属変数が仕事領域における境界を越えたコミュニケーションの場合と家庭領域における境界を越えたコミュニケーションの場合に分かれる。前者の場合、独立変数は仕事領域の文化的特性（領域メンバーに価値を見出すこと [以下、「領域メンバー」、エンパワメント）と仕事・家庭領域の境界の特性（浸透性、弾力性）となる。後者の場合、独立変数は家庭領域の文化的特性（領域メンバー、エンパワメント）と仕事・家庭領域の境界の特性（浸透性、弾力性）となる。

仮説 5~6 の検証については、仕事・家庭領域それぞれの領域における 3 つのテーマの境界を越えたコミュニケーションが独立変数、ワーク・ファミリー・バランスの 5 項目（仕事の満足度、雇用者の市民性、家庭の満足度、家族のきずな、役割葛藤）が従属変数となる。

仮説 1~6 を通して、境界を越えたコミュニケーションは、義務、核となる活動（以下、「活動」、理解され意味のある経験（以下、「経験」）の 3 つのテーマごとに捉える。

以下、本研究では、それぞれの変数を表 5-5、表 5-6 に示す変数名で表記する。

表 5-5 仮説 1~4 の検証に用いる変数

従属変数	独立変数
仕事領域における境界を越えたコミュニケーション ・ 仕事_コミュニケーション (義務) ・ 仕事_コミュニケーション (活動) ・ 仕事_コミュニケーション (経験)	仕事領域の文化的特性 ・ 仕事_領域メンバー ・ 仕事_エンパワメント 仕事領域の境界の特性 ・ 仕事_浸透性 ・ 仕事_弾力性 家庭領域の境界の特性 ・ 家庭_浸透性 ・ 家庭_弾力性
家庭領域における境界を越えたコミュニケーション ・ 家庭_コミュニケーション (義務) ・ 家庭_コミュニケーション (活動) ・ 家庭_コミュニケーション (経験)	家庭領域の文化的特性 ・ 家庭_領域メンバー ・ 家庭_エンパワメント 家庭領域の境界の特性 ・ 家庭_浸透性 ・ 家庭_弾力性 仕事領域の境界の特性 ・ 仕事_浸透性 ・ 仕事_弾力性

表 5-6 仮説 5~6 の検証に用いる変数

従属変数	独立変数
ワーク・ファミリー・バランス ・ バランス_仕事の満足度 ・ バランス_雇用者の市民性 ・ バランス_家庭の満足度 ・ バランス_家族のきずな ・ バランス_役割葛藤	仕事領域における境界を越えたコミュニケーション ・ 仕事_コミュニケーション (義務) ・ 仕事_コミュニケーション (活動) ・ 仕事_コミュニケーション (経験) 家庭領域における境界を越えたコミュニケーション ・ 家庭_コミュニケーション (義務) ・ 家庭_コミュニケーション (活動) ・ 家庭_コミュニケーション (経験)

②変数の作成

アンケート調査の回答データをもとに、次の手順で WFB 理論の諸概念を捉える変数を作成した。

<変数作成の手順>

- 1) いずれの設問項目も、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」の 5 段階評価の回答方法を取り、「あてはまる」=5 点、「どちらかというにあてはまる」=4 点、「どちらともいえない」=3 点、「どちらかというにあてはまらない」=2 点、「あてはまらない」=1 点として、概念ごとに得点を足し上げることによって合成変数を作成
- 2) ただし、ワーク・ファミリー・バランスの 5 つの概念のうち「役割葛藤」は、逆の方向に得点化して合成変数を作成
- 3) 女性票・男性票をあわせた全体について、それぞれの合成変数の信頼性係数 Cronbach の α を算出し（次表参照）、内的一貫性を確保していることを検証

諸概念を捉える具体的な設問項目と合成変数の Cronbach の α は、表 5-7 に示す通りである。

表 5-7 WFB 理論の諸概念を捉える設問項目と合成変数の信頼性係数
 <仕事領域における諸概念>

		設問項目	合成変数の Cronbach の α
境界の特性	浸透性	職場に、家族の写真など家族に関するものがある	0.730
		仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	
		仕事中に家の用事を済ますことがよくある	
		家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事でもよく考える	
	弾力性	工作中、持ち場を離れることができる	0.734
		自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	
休暇を取ることは、職場で認められやすい 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない			
領域の文化的特性	領域メンバーに価値を見出すこと	職場の人との関係は親密である 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	0.704
	エンパワメント	仕事では、責任のある立場にある 仕事の進め方を、自分で決めることができる	0.718
境界を越えたコミュニケーション	義務のテーマ	家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	—
	核となる活動のテーマ	家庭であったことを職場でよく話す	—
	理解され意味のある経験のテーマ	上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	—

<家庭領域における諸概念>

		設問項目	合成変数の Cronbach の α
境界の特性	浸透性	家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	0.773
		家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	
		平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある	
		仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	
	弾力性	好きな時に、家を留守にできる	0.785
		自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	
休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい 家で空いた時間に仕事をしても、家族は怒らない			
領域の文化的特性	領域メンバーに価値を見出すこと	家族は仲がよい 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	0.766
	エンパワメント	家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる (注)	—
境界を越えたコミュニケーション	義務のテーマ	仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	—
	核となる活動のテーマ	仕事であったことを家族によく話す	—
	理解され意味のある経験のテーマ	家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	—

<ワーク・ファミリー・バランス>

	設問項目	合成変数の Cronbach の α
仕事の満足度	仕事をする事、働くことに、非常に満足している	0.866
	仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	
	仕事をする事、働くことが好きである	
家庭の満足度	家族や家庭に非常に満足している	0.865
	家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	
	家族や家庭が好きである	
雇用者の市民性	同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	0.857
	同僚達は、常に自発的に行動する	
	同僚達は、仕事の効率が上がるよう、自分の考えを積極的に提案する	
家族のきずな	家族は、お互いに助け合っている	0.856
	家族が団結していることは重要だと思う	
	家族は、お互いに親密な関係にある	
役割葛藤	仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	0.751
	仕事から家に帰った時、疲れを感じる	
	毎日があわただしく過ぎていく	
	自分のための時間があまりない	
	家族のための時間がもっと欲しい	

注：「家庭領域-領域の文化的特性-エンパワメント」は、調査設計時には、「家で、家事や育児等を分担している」と「家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる」の2つの設問の加算尺度によって尺度構成を行うことを想定していたが、この加算尺度は信頼度が $\alpha = 0.475$ であったため却下した。このように加算尺度が信頼性を確保できなかった要因は、「家で、…」の設問の趣旨が回答者に正確に伝わっていなかった（回答内容が他の設問の回答内容と論理的に一致しないケースが多いので、そのように推察される）ことにあると考えられ、「家事や育児等の…」の設問のみを「家庭領域-領域の文化的特性-エンパワメント」を捉える変数データとすることとした。

(3) - 2. <分析 2>に用いる変数

<分析 2>に用いる変数は、次の通りである。

①仮説検証に用いる変数

仮説 7 の検証にあたっては、独立変数は事業所内保育施設の利用状況、従属変数は仕事・家庭領域それぞれの「境界の特性（浸透性、弾力性）」となる。その他、独立変数については、比較対象として認可保育所とその他の認可外の利用状況を加える。さらに、「境界の特性」に影響する要因として、仕事・家庭領域それぞれにおいて時間と空間の規定に関する要因を統制変数として加える。

表 5-8 仮説 7 の検証に用いる変数

従属変数	独立変数
仕事領域の境界の特性 ・仕事_浸透性 ・仕事_弾力性 家庭領域の境界の特性 ・家庭_浸透性 ・家庭_弾力性	事業所内保育施設を利用しているかどうか 認可保育所を利用しているかどうか その他の認可外を利用しているかどうか (統制変数) 正規かどうか 週当たり就労時間 通勤時間 子どもの数 末子の年齢 家事分担割合 育児分担割合 利用できる子育てサポート ・「民間保育サービス」を利用できるかどうか ・「一時保育」を利用できるかどうか ・「病児保育」を利用できるかどうか ・「ファミリー・サポート・センター」を利用できるかどうか ・「本人の親」の援助を受けられるかどうか ・「配偶者の親」の援助を受けられるかどうか ・「友人等」の援助を受けられるかどうか

②変数の概要

仮説 7 の検証に用いる変数のうち独立変数の概要は、表 5-9 に示す通りである。仮説 7 の検証に用いる変数のうち従属変数にあたる仕事・家庭領域の境界の特性（浸透性、弾力性）については、〈分析 1〉で作成した合成変数を〈分析 2〉においても用いる。

表 5-9 仮説 7 の検証に用いる独立変数の概要

変数名	変数の内容
事業所内保育施設を利用しているかどうか	事業所内保育施設を利用→1 利用しない→0
認可保育所を利用しているかどうか	認可保育所を利用→1 利用しない→0
その他の認可外を利用しているかどうか	その他の認可外を利用→1 利用しない→0
正規かどうか	正社員・正職員→1 派遣社員、契約社員→0 パート、アルバイト→0
週当たり就労時間	量的変数（単位：時間）
通勤時間（片道）	量的変数（単位：時間）
子ども数	量的変数（1人→1、2人→2、3人→3、4人以上→4）
末子の年齢	量的変数（単位：歳）
家事分担割合（家事の「あなた」分担割合合計）	量的変数（単位：割）
育児分担割合（育児の「あなた」分担割合合計）	量的変数（単位：割）
利用できる子育てサポート①：「民間保育サービス」を利用できるかどうか	「民間保育サービス」利用できる→1 利用できない→0
利用できる子育てサポート②：「一時保育」を利用できるかどうか	「一時保育」利用できる→1 利用できない→0
利用できる子育てサポート③：「病児保育」を利用できるかどうか	「病児保育」利用できる→1 利用できない→0
利用できる子育てサポート④：「ファミリー・サポート・センター」を利用できるかどうか	「ファミリー・サポート・センター」利用できる→1 利用できない→0
利用できる子育てサポート⑤：「あなたの親」の援助を受けられるかどうか	「あなたの親」援助受けられる→1 受けられない→0
利用できる子育てサポート⑥：「配偶者の親」の援助を受けられるかどうか	「配偶者の親」援助受けられる→1 受けられない→0
利用できる子育てサポート⑦：「友人等」の援助を受けられるかどうか	「友人等」援助受けられる→1 受けられない→0

(3) - 3. <分析 3>に用いる変数

<分析 3>の分析に用いる変数は、以下の通りである。

①仮説検証に用いる変数

仮説 8 の検証にあたっては、独立変数は仕事・家庭領域の「境界の特性（浸透性、弾力性）」、従属変数は事業所内保育施設への変更希望となる。その他、大都市圏における事業所内保育施設の利用については、久木元（2003）において電車での子連れ通勤の負担が阻害要因となっていることが指摘されていることから、通勤手段として電者を利用するかどうかを独立変数に加える。

表 5-10 仮説 8 の検証に用いる変数

従属変数	独立変数
事業所内保育施設の利用希望	仕事領域の境界の特性 ・ 仕事_浸透性 ・ 仕事_弾力性 家庭領域の境界の特性 ・ 家庭_浸透性 ・ 家庭_弾力性 (統制変数) 通勤手段として電者を利用するかどうか

②変数の概要

仮説 8 の検証に用いる変数の概要は、表 5-11 に示す通りである。仮説 8 の検証に用いる独立変数のうち仕事・家庭領域の「境界の特性（浸透性、弾力性）」については、<分析 1>で作成した合成変数を<分析 3>においても用いる。

表 5-11 仮説 8 の検証に用いる変数の概要

変数名	変数の内容
事業所内保育施設の利用希望	変更希望あり→1 変更希望なし→0
通勤手段として電者を利用するかどうか	電者を利用する→1 電者を利用しない→0

(4) 分析の方法

<分析 1><分析 2>については、いずれの仮説も、先に述べた従属変数と独立変数の組み合わせにより重回帰分析を行う。

<分析 3>については、先に述べた通り従属変数がカテゴリー変数であるため、ロジスティック回帰分析を行う。

第6章 <分析1>育児期女性のWFB理論の諸概念と概念間に関する分析

<分析1>では、日本とアメリカ、日本の中の女性と男性、女性全体と大都市圏ホワイトカラー女性という3つの比較を段階的に行って、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性について、WFB理論の諸概念や概念間に関する特徴を把握する。

1. <分析1-1>日本とアメリカの比較

<分析1-1>では、アメリカとの比較を通して日本の特徴を把握する。

アンケート調査のクロス集計にもとづく分析対象の特性、各変数の記述統計量、変数間の相関係数、重回帰分析の結果を順にみていく。

(1) 分析対象の特性

<分析1-1>の分析対象である日本とアメリカの特性について、仕事や職場、保育や家事・育児、本人や世帯の3つの点から整理する(表6-1)。

1) 日本

①仕事や職場の状況

雇用形態は、7割強が「正社員・正職員」で、約8割が「ホワイトカラー」職に従事する。職業の内訳としては、「事務職」(32.1%)、「専門職」(16.4%)、「技術職」(15.7%)が多い。役職については、「役職はない」が6割台を占める。

就労状況は、週当たり就労日数は平均4.88日となっている。就労時刻については、開始は大半が「8時台」(42.7%)もしくは「9時台」(37.5%)であるが、終了は「17時台」(28.6%)が多いものの、各時間帯に分散する。日当たり就労時間は、平均8.75時間となっている。

勤務地は、「南関東」が約4割を占めて最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が4割を超えて最も多い。通勤手段は「自動車」(44.5%)と「電車」(33.8%)が多く利用されており、通勤時間は平均0.55時間(約33分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.69人で、末子の年齢は2.74歳、長子の年齢は7.30歳となっている。

末子の保育方法は「保育所」が6割台を占めて最も多く、利用する保育所の種類の内訳は認可保育所が約8割を占める。本研究で着目する「事業所内保育施設(本人の職場が設置・運営するものに限らない)」はわずか2.6%となっている。保育の場所は、「自宅の近く」が約4分の3を占める。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(45.8%)と「配偶者の親」

(44.8%) が多くあげられる。

本人が家事や育児を分担する割合は、いずれも 5 割前後となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均 35.83 歳となっている。居住地は、「南関東」が約 4 割を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が 4 割を超えて最も多い。同居人数は平均 3.94 人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者どちらの親についても、同居は 5～6%台で、「別棟・二世帯住宅」を合わせても 1 割に満たず、交通機関を使って 30 分超かかるところに住むケースが約半数を占める。夫婦年収は、「500～700 万円未満」(32.1%) が最も多く、「300～500 万円未満」(26.4%)、「700～1,000 万円未満」(23.4%) と続く。

表 6-1 分析対象の特性—日本—

①仕事や職場の状況

		合計 (2,997)	
雇用形態	正社員・正職員	2178	72.7%
	派遣社員、契約社員	154	5.1%
	パート、アルバイト	665	22.2%
職業①	ホワイトカラー	2356	78.6%
	非ホワイトカラー	641	21.4%
職業②	専門職	491	16.4%
	技術職	472	15.7%
	管理職	151	5.0%
	事務職	963	32.1%
	販売職	279	9.3%
	サービス職	269	9.0%
	保安職	27	0.9%
	運輸・通信職	69	2.3%
	生産工程・労務職	251	8.4%
	その他	25	0.8%
役職	役員以上	58	1.9%
	部長クラス	61	2.0%
	課長クラス	172	5.7%
	係長・主任クラス	671	22.4%
	その他	48	1.6%
	役職はない	1987	66.3%
週当たり就労日数	1日	33	1.1%
	2日	73	2.4%
	3日	147	4.9%
	4日	205	6.8%
	5日	2082	69.5%
	6日	437	14.6%
	7日	20	0.7%
週当たり就労日数(日)【平均】		4.88	
就労開始時刻	0～7時台	206	6.9%
	8時台	1279	42.7%
	9時台	1124	37.5%
	10時台	253	8.4%
	11～23時台	135	4.5%
就労終了時刻	0～15時台	562	18.8%
	16時台	292	9.7%
	17時台	858	28.6%
	18時台	485	16.2%
	19～23時台	800	26.7%
日当たり就労時間	～3時間	91	3.0%
	3超～5時間	222	7.4%
	5超～8時間	660	22.0%
	8超～10時間	1269	42.3%
	10時間超	755	25.2%
日当たり就労時間(時間)【平均】		8.75	

		合計 (2,997)	
週当たり就労時間	～20時間	331	11.0%
	20超～30時間	260	8.7%
	30超～40時間	393	13.1%
	40超～50時間	1103	36.8%
	50時間超	910	30.4%
週当たり就労時間(時間)【平均】		43.73	
勤務地_地域ブロック	北海道	119	4.0%
	東北	136	4.5%
	北関東	109	3.6%
	南関東	1214	40.5%
	中部	494	16.5%
	近畿	515	17.2%
	中国	144	4.8%
	四国	52	1.7%
	九州・沖縄	214	7.1%
	勤務地_大都市圏		
通勤手段	札幌大都市圏	67	2.2%
	仙台大都市圏	43	1.4%
	関東大都市圏	1238	41.3%
	新潟大都市圏	40	1.3%
	静岡・浜松大都市圏	71	2.4%
	中京大都市圏	229	7.6%
	近畿大都市圏	443	14.8%
	岡山大都市圏	39	1.3%
	広島大都市圏	32	1.1%
	北九州・福岡大都市圏	91	3.0%
	非大都市圏	704	23.5%
通勤時間	徒歩	1147	38.3%
	自転車	645	21.5%
	バイク	109	3.6%
	自動車	1333	44.5%
	電車	1014	33.8%
通勤時間(時間)【平均】	バス	187	6.2%
	～0.3時間	1376	45.9%
	0.3超～0.5時間	471	15.7%
	0.5超～0.8時間	572	19.1%
	0.8超～1.0時間	249	8.3%
通勤時間(時間)【平均】		0.55	
事業所内保育施設有無	1時間超	329	11.0%
	ある	190	6.3%
	ない	2769	92.4%
		38	1.3%

②保育や家事・育児の状況

		合計 (2,997)	
子ども数	1人	1354	45.2%
	2人	1271	42.4%
	3人	315	10.5%
	4人以上	57	1.9%
子ども数(人)【平均】		1.69	
末子年齢	0歳	443	14.8%
	1歳	499	16.6%
	2歳	478	15.9%
	3歳	426	14.2%
	4歳	467	15.6%
	5歳	496	16.5%
	6歳	188	6.3%
末子年齢(歳)【平均】		2.74	
長子年齢	0～2歳	68	4.1%
	3～5歳	450	27.4%
	6～8歳	631	38.4%
	9～11歳	319	19.4%
	12～14歳	112	6.8%
	15歳～	63	3.8%
長子年齢(歳)【平均】		7.30	
保育方法	保育所	1985	66.2%
	幼稚園	496	16.5%
	保育ママ	5	0.2%
	ベビーママ	2	0.1%
	本人の親	170	5.7%
	配偶者の親	163	5.4%
	その他	176	5.9%
保育所の種類	認可保育所	1599	80.6%
	自治体独自の保育所	193	9.7%
	事業所内保育施設	52	2.6%
	その他の認可外保育施設	124	6.2%
	その他	5	0.3%
保育の場所	自宅	328	10.9%
	自宅の近く	2269	75.7%
	本人職場近く	154	5.1%
	配偶者職場近く	150	5.0%
	その他	96	3.2%

		合計 (2,997)	
利用できる子育てサポート	民間保育サービス	885	29.5%
	一時保育	929	31.0%
	病児保育	640	21.4%
	ファミリー・サポート・センター	596	19.9%
	その他サービス	10	0.3%
	本人の親	1372	45.8%
	配偶者の親	1342	44.8%
	友人等	346	11.5%
	その他	18	0.6%
家事分担割合(割)【平均】	なし	294	9.8%
	食事支度	4.93	
	食事片付け	5.07	
	掃除	5.04	
	洗濯	5.03	
	買物	5.10	
育児分担割合(割)【平均】	合計	25.17	
	子の世話	5.07	
	子の送迎	4.77	
	合計	9.83	

③本人や世帯の状況

		合計 (2,997)	
年齢	～29歳	290	9.7%
	30～34歳	894	29.8%
	35～39歳	1160	38.7%
	40～44歳	508	17.0%
	45歳～	145	4.8%
年齢(歳)【平均】		35.83	
居住地_地域ブロック	北海道	119	4.0%
	東北	136	4.5%
	北関東	109	3.6%
	南関東	1214	40.5%
	中部	495	16.5%
	近畿	512	17.1%
	中国	145	4.8%
	四国	52	1.7%
	九州・沖縄	215	7.2%
居住地_大都市圏	札幌大都市圏	67	2.2%
	仙台大都市圏	41	1.4%
	関東大都市圏	1241	41.4%
	新潟大都市圏	42	1.4%
	静岡・浜松大都市圏	69	2.3%
	中京大都市圏	221	7.4%
	近畿大都市圏	445	14.8%
	岡山大都市圏	43	1.4%
	広島大都市圏	31	1.0%
	北九州・福岡大都市圏	92	3.1%
	非大都市圏	705	23.5%
同居人数	1人	14	0.5%
	2人	6	0.2%
	3人	1212	40.4%
	4人	1128	37.6%
	5人以上	637	21.3%
同居人数(人)【平均】		3.94	

		合計 (2,997)	
配偶者との同居	同居している	2953	98.5%
	同居していない	44	1.5%
本人親との同居	同居している	186	6.2%
	別棟・二世帯住宅	89	3.0%
	徒歩10分以内	253	8.4%
	交通機関使い30分以内	797	26.6%
	交通機関使い1時間以内	560	18.7%
	それよりも遠く	1023	34.1%
	いない	89	3.0%
配偶者親との同居	同居している	170	5.7%
	別棟・二世帯住宅	91	3.0%
	徒歩10分以内	255	8.5%
	交通機関使い30分以内	786	26.2%
	交通機関使い1時間以内	561	18.7%
	それよりも遠く	1035	34.5%
	いない	99	3.3%
夫婦年収	300万円未満	93	3.1%
	300～500万円未満	790	26.4%
	500～700万円未満	962	32.1%
	700～1,000万円未満	700	23.4%
	1,000～1,500万円未満	365	12.2%
	1,500万円以上	78	2.6%
	無回答	9	0.3%

2) アメリカ

WFB理論で用いられている実証データは、「北西アメリカにある2つの大学¹の上位5つのクラスにいた学生達」の協力によって調査対象を選定、依頼、回収された質問紙調査によって得られたものである。調査対象の選定にあたって学生達に示された条件は、「週に30時間以上働き、かつ重要な家庭責任を持つ（例えば、配偶者がいる、子どもがいる、年老いた親など他の家族の世話をしているなど）」こと、また、「家族の状況や性別、体調、収入、年齢の点で多様性を備えるように」という指示も出された。調査の結果、女性83件、男性96件から構成される179件の有効回答を得た（有効回収率55%）。

クラークの論文から読み取れる回答者の属性は、次の通りである。約半分（52%）は大学卒業者で、ほとんどの者が既婚（91%）、子どもがいて（88%）、1人または2人の子どもと住んでいる（平均1.43人）。平均収入は3万～6万ドルで、クラークが曰く標準的な水準となっており、賃金形態は固定給が47%、時給・歩合給が53%となっている。回答者の大多数が北西アメリカに住み、職業内訳は会社経営者が49%、雇用者が50%以下で、クラークによると北西アメリカの地域特性を反映している。また、勤め先の従業員規模については、50～200人が19%、200～500人が7%、500人以上が25%となっている。回答者の平均就業時間は、週44時間となっている。

¹ 1つは、クラークが所属するアイダホ大学と考えられる。

(2) 各変数の記述統計量

<分析 1-1>に用いる各変数の記述統計量を、日本とアメリカについて示したのが表 6-2 である。

日本とアメリカの各変数の平均値を比較すると、境界の特性については、日本とアメリカともに仕事・家庭領域の浸透性と弾力性のうち家庭領域の弾力性が最も高い値を示す。仕事領域の浸透性は、アメリカでは家庭領域の弾力性に次ぐ値となっているが、日本では 4 つの特性のうち最も低い。

境界を越えたコミュニケーションは、日本とアメリカともに仕事領域よりも家庭領域で値が高い。

ワーク・ファミリー・バランスは、日本とアメリカともに仕事領域に関するバランスの 2 項目よりも家庭領域に関するバランスの 2 項目の方が高い値となっている。

表 6-2 <分析 1-1>各変数の記述統計量

日本	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
仕事_領域メンバー	2997	2	10	7.16	1.71
仕事_エンパワメント	2997	2	10	6.66	2.15
家庭_領域メンバー	2997	2	10	8.78	1.35
家庭_エンパワメント	2997	1	5	3.63	1.02
仕事_浸透性	2997	4	20	10.04	3.89
仕事_弾力性	2997	4	20	11.90	3.93
家庭_浸透性	2997	4	20	11.03	4.08
家庭_弾力性	2997	4	20	12.46	3.67
仕事_コミュニケーション(義務)	2997	1	5	3.35	1.26
仕事_コミュニケーション(活動)	2997	1	5	2.97	1.21
仕事_コミュニケーション(経験)	2997	1	5	3.31	1.18
家庭_コミュニケーション(義務)	2997	1	5	3.60	1.12
家庭_コミュニケーション(活動)	2997	1	5	3.39	1.16
家庭_コミュニケーション(経験)	2997	1	5	3.72	.99
バランス_仕事満足度	2997	3	15	11.01	2.64
バランス_雇用者市民性	2997	3	15	10.15	2.64
バランス_家庭満足度	2997	3	15	13.02	2.06
バランス_家族きずな	2997	3	15	12.90	2.10
バランス_役割葛藤	2997	5	25	10.79	3.52

アメリカ

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
仕事_領域メンバー	179			3.08	.79
仕事_エンパワメント	179			3.51	.89
家庭_領域メンバー	179			4.64	.56
家庭_エンパワメント	179			3.88	.68
仕事_浸透性	179			3.20	.80
仕事_弾力性	179			2.90	1.07
家庭_浸透性	179			2.91	.89
家庭_弾力性	179			3.45	.94
仕事_コミュニケーション(義務)	179			3.56	.97
仕事_コミュニケーション(活動)	179			2.86	.76
仕事_コミュニケーション(経験)	179			2.80	1.00
家庭_コミュニケーション (義務)+(活動)	179			3.70	.69
家庭_コミュニケーション(経験)	179			3.85	.69
バランス_仕事満足度	179			3.84	.64
バランス_雇用者市民性	179			3.77	.83
バランス_家庭満足度	179			4.31	.64
バランス_家族きずな	179			4.10	.68
バランス_役割葛藤	179			3.39	.80

(3) 変数間の相関係数

<分析 1-1>に用いる変数同士の相関係数を示したのが、表 6-3 である。

領域の文化的特性は、日本とアメリカともにほとんどが互いに正の関係にあるが、日本では、仕事領域と家庭領域のエンパワメントが統計的に有意な負の相関関係にある。

境界の特性は、日本とアメリカともにすべての変数が互いに正の関係にある。日本では、特に仕事領域の浸透性と弾力性の相関は強い。家庭領域の浸透性と弾力性、仕事領域の浸透性と家庭領域の浸透性も比較的強い相関関係にある。

境界を越えたコミュニケーションに関する変数は、日本とアメリカともにすべての変数が互いに正の関係にある。特に日本では仕事領域と家庭領域ともにその領域における 3 つのテーマのコミュニケーション間の相関は強い。

ワーク・ファミリー・バランスに関する変数については、日本とアメリカともに仕事の満足度、雇用者の市民性、家庭の満足度、家族のきずなはすべて互いに正の関係にあるが、役割葛藤は一部の変数と負の関係を示す。日本では役割葛藤は、雇用者の市民性、家庭の満足度、家族のきずなと弱い負の相関関係にある。

表 6-3 <分析 1-1> 変数間の相関係数

日本	仕事_領域メンバー	仕事_エンハancement	家庭_領域メンバー	家庭_エンハancement	仕事_浸透性	仕事_弾力性	家庭_浸透性	家庭_弾力性	仕事_コミュニケーション(義務)	仕事_コミュニケーション(活動)	仕事_コミュニケーション(経験)	家庭_コミュニケーション(義務)	家庭_コミュニケーション(活動)	家庭_コミュニケーション(経験)	バランス_仕事満足度	バランス_雇用者市民性	バランス_家庭満足度	バランス_家族きずな	バランス_役割葛藤
仕事_領域メンバー																			
仕事_エンハancement	.325**																		
家庭_領域メンバー	.251**	.153**																	
家庭_エンハancement	.159**	-.059**	.313**																
仕事_浸透性	.195**	.268**	.041*	.060**															
仕事_弾力性	.255**	.358**	.055**	.094**	.434**														
家庭_浸透性	.194**	.381**	.037*	-.014	.258**	.164**													
家庭_弾力性	.103**	.236**	.119**	.066**	.071**	.181**	.275**												
仕事_コミュニケーション(義務)	.292**	.032	.170**	.257**	.293**	.320**	.060**	-.037*											
仕事_コミュニケーション(活動)	.425**	.086**	.112**	.204**	.325**	.232**	.112**	-.002	.433**										
仕事_コミュニケーション(経験)	.417**	.133**	.197**	.270**	.218**	.345**	.069**	.045*	.553**	.482**									
家庭_コミュニケーション(義務)	.207**	.242**	.286**	.105**	.121**	.130**	.380**	.198**	.241**	.175**	.215**								
家庭_コミュニケーション(活動)	.214**	.090**	.305**	.252**	.145**	.102**	.255**	.160**	.206**	.323**	.214**	.444**							
家庭_コミュニケーション(経験)	.280**	.251**	.471**	.234**	.110**	.119**	.227**	.284**	.165**	.179**	.264**	.422**	.513**						
バランス_仕事満足度	.384**	.270**	.220**	.197**	.093**	.224**	.170**	.127**	.180**	.208**	.323**	.224**	.193**	.268**					
バランス_雇用者市民性	.412**	.186**	.130**	.182**	.078**	.222**	.157**	.149**	.214**	.243**	.340**	.156**	.145**	.187**	.418**				
バランス_家庭満足度	.226**	.166**	.722**	.233**	.062**	.060**	.026	.176**	.122**	.067**	.152**	.205**	.247**	.416**	.245**	.146**			
バランス_家族きずな	.226**	.173**	.732**	.243**	.066**	.055**	.038*	.168**	.122**	.061**	.141**	.237**	.280**	.436**	.229**	.142**	.817**		
バランス_役割葛藤	-.081**	-.107**	-.176**	-.071**	-.049**	.125**	-.222**	.018	-.008	-.050**	.044*	-.175**	-.134**	-.114**	.034	-.037*	-.147**	-.180**	

**、相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。 *、相関係数は 5% 水準で有意（両側）です。

アメリカ

Variables	X	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Demographics																							
1. Gender (1 = M, 2 = F)	1.46	0.50																					
2. Number dependants	1.46	1.54	-0.10																				
3. Dual career (0 = N, 1 = Y)	0.49	0.50	0.37	-0.20																			
4. Hours worked per week	44.36	8.68	-0.41	-0.08	0.09																		
Communication																							
5. Family re: work, Theme 1, 2	3.70	0.69	0.19	-0.13	-0.02	-0.08																	
6. Family re: work, Theme 3	3.85	0.69	0.13	-0.19	-0.05	-0.08	0.43																
7. At work re: family, Theme 1	3.56	0.97	0.17	-0.05	-0.19	-0.28	0.25	0.17															
8. At work re: family, Theme 2	2.86	0.76	0.25	0.06	-0.15	-0.33	0.38	0.12	0.54														
9. At work re: family, Theme 3	2.80	1.00	0.08	-0.13	-0.14	-0.21	0.18	0.39	0.53	0.34													
Border characteristics																							
10. Permeability of week border	3.20	0.80	-0.02	0.05	-0.10	0.08	0.25	0.17	0.33	0.31	0.34												
11. Flexibility of week border	2.90	1.07	-0.06	0.07	-0.18	-0.11	0.14	0.13	0.20	0.10	0.23	0.40											
12. Permeability of home border	2.91	0.89	-0.06	0.10	0.02	0.35	0.14	0.13	0.00	-0.10	0.07	0.40	0.33										
13. Flexibility of home border	3.45	0.94	-0.16	-0.15	-0.12	0.09	0.19	0.31	0.13	-0.01	0.41	0.31	0.50	0.27									
Cultural characteristics																							
14. Valuing people at home	4.64	0.56	0.17	0.08	-0.02	-0.05	0.32	0.24	0.17	0.32	0.24	0.25	0.08	0.19	0.16								
15. Valuing people at work	3.08	0.79	0.31	-0.15	0.01	-0.07	0.16	0.12	0.23	0.26	0.28	0.16	0.09	0.22	0.15	0.10							
16. Empowerment at home	3.88	0.68	0.34	-0.29	0.25	-0.07	0.14	0.13	-0.09	-0.12	-0.09	-0.11	-0.07	-0.03	0.07	0.02	0.07						
17. Empowerment at work	3.51	0.89	0.03	-0.14	-0.08	0.11	0.12	0.21	0.15	-0.02	0.35	0.33	0.53	0.29	0.49	0.11	0.19	0.14					
Week/family balance																							
18. Employee citizenship	3.84	0.64	0.11	-0.04	0.01	-0.02	0.30	0.21	0.19	0.20	0.27	0.23	0.01	0.24	0.14	0.37	0.29	0.05	0.12				
19. Family cohesion	4.10	0.68	0.09	-0.09	-0.08	0.05	0.32	0.40	0.11	0.09	0.18	0.24	0.08	0.25	0.22	0.56	0.05	0.20	0.26	0.30			
20. Home satisfaction	4.31	0.64	0.08	-0.05	0.00	0.00	0.23	0.30	-0.04	0.01	0.12	0.14	0.01	-0.05	0.15	0.37	0.09	0.34	0.11	0.25	0.47		
21. Work satisfaction	3.77	0.83	0.07	-0.14	-0.03	0.13	0.27	0.31	0.14	0.08	0.32	0.31	0.32	0.35	0.41	0.29	0.31	0.08	0.58	0.29	0.34	0.22	
22. Role conflict	3.39	0.80	0.09	0.20	0.11	0.27	-0.09	-0.14	-0.04	0.03	-0.18	0.07	-0.16	0.19	-0.27	0.00	0.05	-0.18	-0.22	0.05	0.03	-0.15	-0.10

Correlation values greater than 0.15 are significant at $p < 0.05$.

Communication, border strength, and work/family balance scales are on a scale from 1 to 5, with '1' indicating low values and '5' indicating high values.

(4) 重回帰分析の結果

<分析 1-1>の重回帰分析の結果を、仮説 1~4 と仮説 5~6 に分けて日本とアメリカについて示したのが表 6-4 であり、それを図示したのが図 6-1 である。

以下、日本とアメリカを比較しながら、 β の絶対値が 0.2 よりも大きい場合を中心に分析結果を概観する。

仮説 1~4

日本・アメリカともに、領域メンバーに価値を見出すことは、仕事・家庭領域の 3 つのテーマのいずれの境界を越えたコミュニケーションに対しても効果がある。

アメリカでは、仕事・家庭それぞれの領域の浸透性が、もう一方の領域における境界を越えたコミュニケーションに効果がある。家庭領域の浸透性は、仕事領域での 3 つのテーマの境界を越えたコミュニケーションのすべてに対して負の効果があり、家庭領域の弾力性は、仕事領域の経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションに対し正の効果が認められる。

一方、日本では、仕事領域の弾力性は、仕事領域の義務と経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションに対し正の効果が認められる。

仮説 5~6

アメリカでは、仕事・家庭領域それぞれにおける経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションは、当該の領域に関するバランスの 2 項目への効果にとどまるが、家庭領域での義務と活動のテーマの境界を越えたコミュニケーションは、仕事領域に関するバランスの 2 項目への効果が認められる。

これに対して日本では、仕事領域での経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションは仕事に関するバランスの 2 項目に影響し、家庭での経験のテーマでの境界を越えたコミュニケーションは家庭に関するバランスの 2 項目に影響するというように、各領域の境界を越えたコミュニケーションは当該の領域のバランスの 2 項目に対してのみ効果が認められる。仕事の満足度のみ、境界を越えて家庭領域における経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションの影響を受ける。

役割葛藤については、日本・アメリカともに仕事・家庭領域のいずれのテーマの境界を越えたコミュニケーションとも有意な結果は得られなかった。

表 6-4 <分析 1-1>分析結果

仮説 1~4

日本

従属変数						
独立変数	仕事_コミュニケーション (義務)	仕事_コミュニケーション (活動)	仕事_コミュニケーション (経験)	家庭_コミュニケーション (義務)	家庭_コミュニケーション (活動)	家庭_コミュニケーション (経験)
仕事_領域メンバー	.255 ***	.402 ***	.373 ***	—	—	—
仕事_エンパワメント	-.173 ***	-.135 ***	-.084 ***	—	—	—
仕事_浸透性	.184 ***	.248 ***	.063 **	-.005	.066 ***	.027
仕事_弾力性	.250 ***	.075 ***	.260 ***	.048 **	-.001	.019
家庭_領域メンバー	—	—	—	.256 ***	.233 ***	.413 ***
家庭_エンパワメント	—	—	—	.021	.174 ***	.091 ***
家庭_浸透性	.011	.023	-.025	.348 ***	.217 ***	.153 ***
家庭_弾力性	-.084 ***	-.049 **	-.018	.062 ***	.057 **	.181 ***
R2 乗	.207	.260	.245	.226	.189	.307
調整済み R2 乗	.205	.258	.244	.224	.187	.306
F 値	129.693 ***	175.048 ***	161.909 ***	145.098 ***	116.059 ***	221.186 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

アメリカ

従属変数					
独立変数	仕事_コミュニケーション (義務)	仕事_コミュニケーション (活動)	仕事_コミュニケーション (経験)	家庭_コミュニケーション (義務) + (活動)	家庭_コミュニケーション (経験)
仕事_領域メンバー	.21 **	.29 ***	.21 **	—	—
仕事_エンパワメント	.00	-.14	.17 *	—	—
仕事_浸透性	.33 ***	.41 ***	.27 ***	.17 *	.05
仕事_弾力性	.12	.13	-.07	.02	-.04
家庭_領域メンバー	—	—	—	.27 ***	.27 ***
家庭_エンパワメント	—	—	—	.15 *	.10
家庭_浸透性	-.22 **	-.31 ***	-.18 *	.00	.00
家庭_弾力性	-.01	-.09	.29 ***	.07	.26 **
R2 乗	.18	.25	.30	.16	.19
調整済み R2 乗	.15	.22	.27	.13	.15
F 値	5.69 ***	8.62 ***	11.15 ***	5.06 ***	5.93 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

仮説 5～6

日本

独立変数	従属変数				
	バランス_仕事の満足度	バランス_雇用者の市民性	バランス_家庭の満足度	バランス_家族のきずな	バランス_役割葛藤
仕事_コミュニケーション(義務)	-.034	.005	.049 *	.054 **	.002
仕事_コミュニケーション(活動)	.054 **	.094 ***	-.059 **	-.072 ***	-.061 **
仕事_コミュニケーション(経験)	.253 ***	.261 ***	.041	.021	.128 ***
家庭_コミュニケーション(義務)	.102 ***	.050 *	.014	.038 *	-.149 ***
家庭_コミュニケーション(活動)	.006	-.006	.046 *	.076 ***	-.052 *
家庭_コミュニケーション(経験)	.151 ***	.083 ***	.378 ***	.379 ***	-.048 *
R2 乗	.151	.135	.180	.201	.047
調整済み R2 乗	.149	.133	.178	.199	.045
F 値	88.626 ***	77.726 ***	109.360 ***	125.096 ***	24.656 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

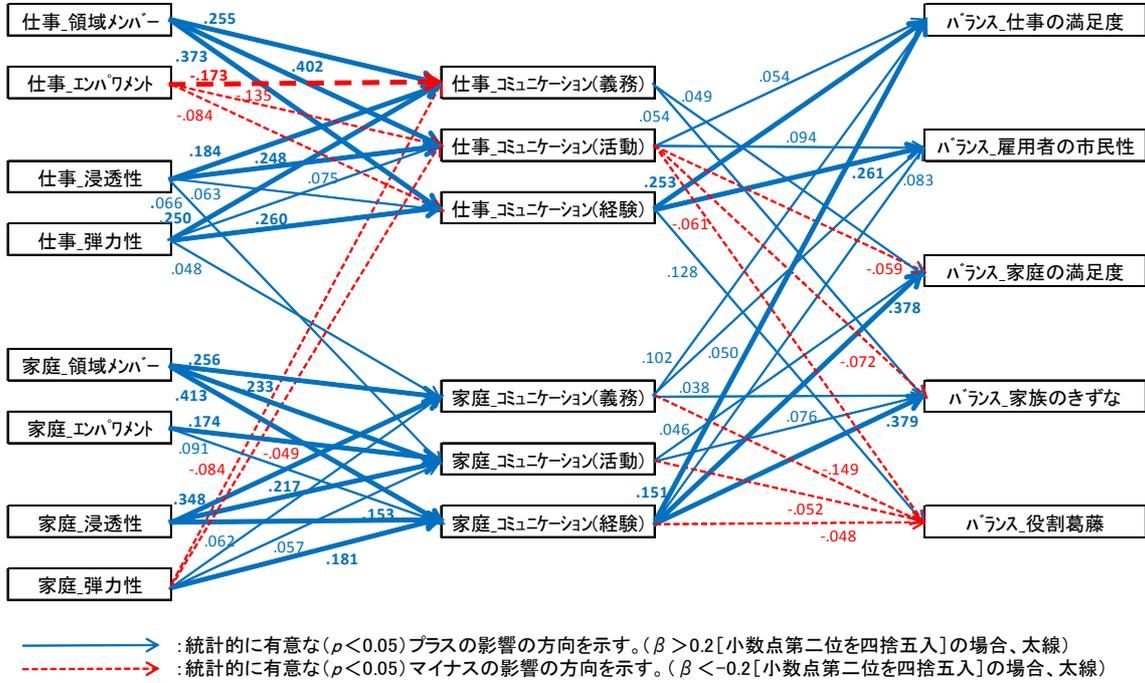
アメリカ

独立変数	従属変数				
	バランス_仕事の満足度	バランス_雇用者の市民性	バランス_家庭の満足度	バランス_家族のきずな	バランス_役割葛藤
仕事_コミュニケーション(義務)	-.03	-.01	-.16	.00	.04
仕事_コミュニケーション(活動)	-.10	.05	-.03	-.03	.17
仕事_コミュニケーション(経験)	.28 **	.20 *	.10	.04	-.21 *
家庭_コミュニケーション(義務)+(活動)	.21 *	.23 **	.17	.19 *	-.09
家庭_コミュニケーション(経験)	.13	.02	.21 *	.30 ***	-.04
R2 乗	.18	.14	.12	.19	.05
調整済み R2 乗	.15	.11	.09	.16	.03
F 値	6.69 ***	4.95 ***	4.29 ***	7.28 ***	1.79

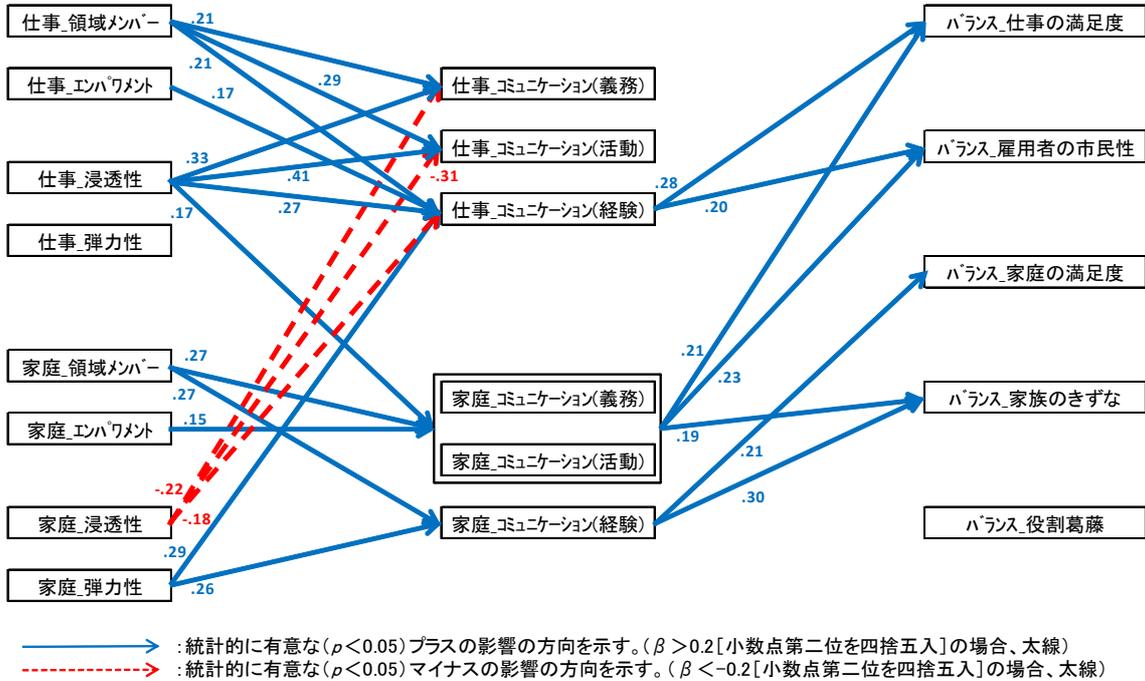
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

図 6-1 <分析 1-1>分析結果

日本



アメリカ



2. <分析 1-2>女性と男性の比較

<分析 1-2>は、日本の中の女性と男性の比較である。

(1) 分析対象の特性

男女による特性は、以下の通りである（表 6-5）。

1) 女性

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が約半数を占める。職業については、約 8 割が「ホワイトカラー」職に従事し、内訳は「事務職」（43.4%）が 4 割を超え、「専門職」（21.8%）がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」が 8 割台を占める。就労状況としては、週当たり就労日数は「5 日」（65.7%）が多く、平均 4.43 日となっている。就労時刻は、開始は「9 時台」（44.0%）が最も多く、「8 時台」（34.4%）がこれに次ぐ。終了は「17 時台」（35.9%）が多いものの、各時間帯に分散する。日当たり就労時間は「5 超～8 時間」（39.4%）、「8 超～10 時間」（37.8%）が多く、平均 7.33 時間となっている。週当たり就労時間は、平均 34.22 時間である。

勤務地は、「南関東」が約 4 割を占めて最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が 4 割を超えて最も多い。通勤手段は、「自動車」（45.2%）、「電車」（30.0%）の他、「自転車」（24.2%）が多く利用されている。通勤時間は、「～0.3 時間」が 5 割を超え、平均 0.47 時間（約 28 分）となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9 割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は 1.67 人で、末子の年齢は 2.71 歳、長子の年齢は 7.22 歳となっている。

保育方法は、「保育所」が 7 割弱を占めて最も多く、利用する保育所の種類の内訳は認可保育所が約 8 割を占める。本研究で着目する「事業所内保育施設（本人の職場が設置・運営するものに限らない）」はわずか 2.6%となっている。保育の場所は、「自宅の近く」が全体の 4 分の 3 を超える。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」（50.2%）と「配偶者の親」（41.2%）が多くあげられる。

家事に関する 5 項目について本人の平均分担割合をみたところ、いずれの項目も 7～8 割台となっている。特に「食事支度」の平均分担割合が 8.41 割と高くなっている。5 項目の分担割合を足し上げて平均を算出すると 38.44 割となり、最大値 50 割の 76.9%となっている。

同様に育児に関する 2 項目について本人の平均分担割合をみたところ、いずれの項目も 7

割台となっている。2項目の平均分担割合の合計は14.67割で、最大値20割の73.4%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均34.82歳となっている。居住地は、「南関東」が約4割を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が4割を超えて最も多い。同居人数は平均3.91人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人の親との同居については、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%で、交通機関を使って30分超かかるところに住むケースが半数を超える。配偶者の親との同居は、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて1割強で、交通機関を使って30分超かかるところに住むケースが半数を超える。夫婦年収は、「500～700万円未満」(32.1%)が最も多く、「300～500万円未満」(26.5%)、「700～1,000万円未満」(23.5%)と続く。

2) 男性

①仕事や職場の状況

雇用形態は、ほとんどの者が「正社員・正職員」(94.3%)として就労する。8割弱が「ホワイトカラー」職に従事し、職業の内訳としては、「技術職」(26.7%)、「事務職」(20.4%)が多い。役職については、約半数が「役職はない」(46.2%)と回答するが、「係長・主任クラス」が35.1%でこれに次ぐ。就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」(73.4%)または「6日」(23.7%)が大変を占め、平均5.23日となっている。就労時刻は、開始は「8時台」(51.3%)が最も多く、「9時台」(30.7%)がこれに次ぐ。終了は大半が17時台以降となっており、「19～23時台」が全体の約半数を占める。日当たり就労時間は、8時間超に回答が集中し、平均10.24時間となっている。週当たり就労時間は、平均53.66時間となっている。

勤務地は、「南関東」が約4割を占めて最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が約4割で最も多い。通勤手段は、「自動車」(43.7%)、「電車」(37.8%)の利用が多い。通勤時間は、約半数が0.5時間超と回答しており、平均0.64時間(約38分)となっている。

職場での事業所内保育施設については、9割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.71人で、末子の年齢は2.77歳、長子の年齢は7.38歳となっている。

保育方法は、「保育所」が6割台を占めて最も多く、利用する保育所の種類の内訳は認可保育所が約8割を占める。本研究で着目する「事業所内保育施設(本人の職場が設置・運営するものに限らない)」はわずか2.6%となっている。保育の場所は、「自宅の近く」が約

4分の3を占める。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(41.1%)と「配偶者の親」(48.5%)が多くあげられる。

家事に関する5項目について本人の平均分担割合をみたところ、いずれの項目も1~2割台となっている。特に「食事支度」の平均分担割合が1.29割と低く、「食事片付け」は2.82割と比較的高い。5項目の分担割合の合計の平均は11.31割で、最大値50割の22.6%となっている。同様に育児に関する2項目について平均分担割合をみると、いずれの項目も2割台となっている。2項目の分担割合の合計の平均は4.78割で、最大値20割の23.9%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均36.89歳となっている。居住地は、「南関東」が約4割を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が約4割で最も多い。同居人数は平均3.96人で、ほぼ全員の方が配偶者と同居している。本人の親との同居については、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて1割強で、交通機関を使って30分超かかるところに住むケースが半数を超える。配偶者の親との同居は、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%で、交通機関を使って30分超かかるところに住むケースが半数を超える。夫婦年収は、「500~700万円未満」(32.1%)が最も多く、「300~500万円未満」(26.2%)、「700~1,000万円未満」(23.2%)と続く。

表 6-5 分析対象の特性—女性と男性—

①仕事や職場の状況

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
雇用形態	正社員・正職員	2178	72.7%	795	51.9%	1383	94.3%
	派遣社員、契約社員	154	5.1%	120	7.8%	34	2.3%
	パート、アルバイト	665	22.2%	616	40.2%	49	3.3%
職業①	ホワイトカラー	2356	78.6%	1216	79.4%	1140	77.8%
	非ホワイトカラー	641	21.4%	315	20.6%	326	22.2%
職業②	専門職	491	16.4%	333	21.8%	158	10.8%
	技術職	472	15.7%	81	5.3%	391	26.7%
	管理職	151	5.0%	17	1.1%	134	9.1%
	事務職	963	32.1%	664	43.4%	299	20.4%
	販売職	279	9.3%	121	7.9%	158	10.8%
	サービス職	269	9.0%	197	12.9%	72	4.9%
	保安職	27	0.9%	7	0.5%	20	1.4%
	運輸・通信職	69	2.3%	8	0.5%	61	4.2%
	生産工程・労務職	251	8.4%	87	5.7%	164	11.2%
	その他	25	0.8%	16	1.0%	9	0.6%
役職	役員以上	58	1.9%	8	0.5%	50	3.4%
	部長クラス	61	2.0%	5	0.3%	56	3.8%
	課長クラス	172	5.7%	21	1.4%	151	10.3%
	係長・主任クラス	671	22.4%	157	10.3%	514	35.1%
	その他	48	1.6%	30	2.0%	18	1.2%
	役職はない	1987	66.3%	1310	85.6%	677	46.2%
週当たり就労日数	1日	33	1.1%	33	2.2%	0	0.0%
	2日	73	2.4%	70	4.6%	3	0.2%
	3日	147	4.9%	138	9.0%	9	0.6%
	4日	205	6.8%	191	12.5%	14	1.0%
	5日	2082	69.5%	1006	65.7%	1076	73.4%
	6日	437	14.6%	90	5.9%	347	23.7%
	7日	20	0.7%	3	0.2%	17	1.2%
週当たり就労日数(日)【平均】		4.88		4.53		5.23	
就労開始時刻	0～7時台	206	6.9%	51	3.3%	155	10.6%
	8時台	1279	42.7%	527	34.4%	752	51.3%
	9時台	1124	37.5%	674	44.0%	450	30.7%
	10時台	253	8.4%	186	12.1%	67	4.6%
	11～23時台	135	4.5%	93	6.1%	42	2.9%
就労終了時刻	0～15時台	562	18.8%	449	29.3%	113	7.7%
	16時台	292	9.7%	266	17.4%	26	1.8%
	17時台	858	28.6%	549	35.9%	309	21.1%
	18時台	485	16.2%	189	12.3%	296	20.2%
	19～23時台	800	26.7%	78	5.1%	722	49.2%
日当たり就労時間	～3時間	91	3.0%	75	4.9%	16	1.1%
	3超～5時間	222	7.4%	218	14.2%	4	0.3%
	5超～8時間	660	22.0%	603	39.4%	57	3.9%
	8超～10時間	1269	42.3%	579	37.8%	690	47.1%
	10時間超	755	25.2%	56	3.7%	699	47.7%
日当たり就労時間(時間)【平均】		8.75		7.33		10.24	

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
週当たり就労時間	～20時間	331	11.0%	309	20.2%	22	1.5%
	20超～30時間	260	8.7%	248	16.2%	12	0.8%
	30超～40時間	393	13.1%	355	23.2%	38	2.6%
	40超～50時間	1103	36.8%	520	34.0%	583	39.8%
	50時間超	910	30.4%	99	6.5%	811	55.3%
週当たり就労時間(時間)【平均】		43.73		34.22		53.66	
勤務地_地域ブロック	北海道	119	4.0%	60	3.9%	59	4.0%
	東北	136	4.5%	68	4.4%	68	4.6%
	北関東	109	3.6%	51	3.3%	58	4.0%
	南関東	1214	40.5%	635	41.5%	579	39.5%
	中部	494	16.5%	250	16.3%	244	16.6%
	近畿	515	17.2%	260	17.0%	255	17.4%
	中国	144	4.8%	74	4.8%	70	4.8%
	四国	52	1.7%	28	1.8%	24	1.6%
	九州・沖縄	214	7.1%	105	6.9%	109	7.4%
勤務地_大都市圏	札幌大都市圏	67	2.2%	34	2.2%	33	2.3%
	仙台大都市圏	43	1.4%	22	1.4%	21	1.4%
	関東大都市圏	1238	41.3%	645	42.1%	593	40.5%
	新潟大都市圏	40	1.3%	21	1.4%	19	1.3%
	静岡・浜松大都市圏	71	2.4%	36	2.4%	35	2.4%
	中京大都市圏	229	7.6%	113	7.4%	116	7.9%
	近畿大都市圏	443	14.8%	225	14.7%	218	14.9%
	岡山大都市圏	39	1.3%	19	1.2%	20	1.4%
	広島大都市圏	32	1.1%	16	1.0%	16	1.1%
	北九州・福岡大都市圏	91	3.0%	43	2.8%	48	3.3%
	非大都市圏	704	23.5%	357	23.3%	347	23.7%
通勤手段	徒歩	1147	38.3%	570	37.2%	577	39.4%
	自転車	645	21.5%	370	24.2%	275	18.8%
	バイク	109	3.6%	22	1.4%	87	5.9%
	自動車	1333	44.5%	692	45.2%	641	43.7%
	電車	1014	33.8%	460	30.0%	554	37.8%
	バス	187	6.2%	101	6.6%	86	5.9%
通勤時間	～0.3時間	1376	45.9%	835	54.5%	541	36.9%
	0.3超～0.5時間	471	15.7%	249	16.3%	222	15.1%
	0.5超～0.8時間	572	19.1%	246	16.1%	326	22.2%
	0.8超～1.0時間	249	8.3%	91	5.9%	158	10.8%
	1時間超	329	11.0%	110	7.2%	219	14.9%
通勤時間(時間)【平均】		0.55		0.47		0.64	
事業所内保育施設有無	ある	190	6.3%	121	7.9%	69	4.7%
	ない	2769	92.4%	1397	91.2%	1372	93.6%
	わからない	38	1.3%	13	0.8%	25	1.7%

②保育や家事・育児の状況

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
子ども数	1人	1354	45.2%	707	46.2%	647	44.1%
	2人	1271	42.4%	640	41.8%	631	43.0%
	3人	315	10.5%	159	10.4%	156	10.6%
	4人以上	57	1.9%	25	1.6%	32	2.2%
子ども数(人)【平均】		1.69		1.67		1.71	
末子年齢	0歳	443	14.8%	232	15.2%	211	14.4%
	1歳	499	16.6%	259	16.9%	240	16.4%
	2歳	478	15.9%	241	15.7%	237	16.2%
	3歳	426	14.2%	221	14.4%	205	14.0%
	4歳	467	15.6%	237	15.5%	230	15.7%
	5歳	496	16.5%	249	16.3%	247	16.8%
	6歳	188	6.3%	92	6.0%	96	6.5%
末子年齢(歳)【平均】		2.74		2.71		2.77	
長子年齢	0～2歳	68	4.1%	36	4.4%	32	3.9%
	3～5歳	450	27.4%	231	28.0%	219	26.7%
	6～8歳	631	38.4%	318	38.6%	313	38.2%
	9～11歳	319	19.4%	156	18.9%	163	19.9%
	12～14歳	112	6.8%	52	6.3%	60	7.3%
	15歳～	63	3.8%	31	3.8%	32	3.9%
長子年齢(歳)【平均】		7.30		7.22		7.38	
保育方法	保育所	1985	66.2%	1027	67.1%	958	65.3%
	幼稚園	496	16.5%	244	15.9%	252	17.2%
	保育ママ	5	0.2%	3	0.2%	2	0.1%
	ベビーシッター	2	0.1%	1	0.1%	1	0.1%
	本人の親	170	5.7%	114	7.4%	56	3.8%
	配偶者の親	163	5.4%	51	3.3%	112	7.6%
	その他	176	5.9%	91	5.9%	85	5.8%
保育所の種類	認可保育所	1599	80.6%	829	80.7%	770	80.4%
	自治体独自の保育所	193	9.7%	94	9.2%	99	10.3%
	事業所内保育施設	52	2.6%	27	2.6%	25	2.6%
	その他の認可外保育施設	124	6.2%	68	6.6%	56	5.8%
	その他	5	0.3%	3	0.3%	2	0.2%
	わからない	12	0.6%	6	0.6%	6	0.6%
保育の場所	自宅	328	10.9%	167	10.9%	161	11.0%
	自宅の近く	2269	75.7%	1165	76.1%	1104	75.3%
	本人職場近く	154	5.1%	112	7.3%	42	2.9%
	配偶者職場近く	150	5.0%	39	2.5%	111	7.6%
	その他	96	3.2%	48	3.1%	48	3.3%

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
利用できる子育てサポート	民間保育サービス	885	29.5%	449	29.3%	436	29.7%
	一時保育	929	31.0%	488	31.9%	441	30.1%
	病児保育	640	21.4%	356	23.3%	284	19.4%
	ファミリーサポートセンター	596	19.9%	332	21.7%	264	18.0%
	その他サービス	10	0.3%	6	0.4%	4	0.3%
	本人の親	1372	45.8%	769	50.2%	603	41.1%
	配偶者の親	1342	44.8%	631	41.2%	711	48.5%
	友人等	346	11.5%	182	11.9%	164	11.2%
	その他	18	0.6%	9	0.6%	9	0.6%
	なし	294	9.8%	140	9.1%	154	10.5%
家事分担割合 (割)【平均】	食事支度	4.93		8.41		1.29	
	食事片付け	5.07		7.22		2.82	
	掃除	5.04		7.50		2.48	
	洗濯	5.03		7.81		2.13	
	買物	5.10		7.50		2.60	
	合計	25.17		38.44		11.31	
育児分担割合 (割)【平均】	子の世話	5.07		7.28		2.75	
	子の送迎	4.77		7.39		2.03	
	合計	9.83		14.67		4.78	

③本人や世帯の状況

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
年齢	～29歳	290	9.7%	186	12.1%	104	7.1%
	30～34歳	894	29.8%	524	34.2%	370	25.2%
	35～39歳	1160	38.7%	591	38.6%	569	38.8%
	40～44歳	508	17.0%	203	13.3%	305	20.8%
	45歳～	145	4.8%	27	1.8%	118	8.0%
年齢(歳)【平均】		35.83		34.82		36.89	
居住地_地域ブロック	北海道	119	4.0%	60	3.9%	59	4.0%
	東北	136	4.5%	68	4.4%	68	4.6%
	北関東	109	3.6%	54	3.5%	55	3.8%
	南関東	1214	40.5%	633	41.3%	581	39.6%
	中部	495	16.5%	250	16.3%	245	16.7%
	近畿	512	17.1%	258	16.9%	254	17.3%
	中国	145	4.8%	74	4.8%	71	4.8%
	四国	52	1.7%	28	1.8%	24	1.6%
	九州・沖縄	215	7.2%	106	6.9%	109	7.4%
居住地_大都市圏	札幌大都市圏	67	2.2%	34	2.2%	33	2.3%
	仙台大都市圏	41	1.4%	21	1.4%	20	1.4%
	関東大都市圏	1241	41.4%	646	42.2%	595	40.6%
	新潟大都市圏	42	1.4%	21	1.4%	21	1.4%
	静岡・浜松大都市圏	69	2.3%	34	2.2%	35	2.4%
	中京大都市圏	221	7.4%	111	7.3%	110	7.5%
	近畿大都市圏	445	14.8%	224	14.6%	221	15.1%
	岡山大都市圏	43	1.4%	21	1.4%	22	1.5%
	広島大都市圏	31	1.0%	16	1.0%	15	1.0%
	北九州・福岡大都市圏	92	3.1%	45	2.9%	47	3.2%
	非大都市圏	705	23.5%	358	23.4%	347	23.7%
	同居人数	1人	14	0.5%	6	0.4%	8
2人		6	0.2%	6	0.4%	0	0.0%
3人		1212	40.4%	634	41.4%	578	39.4%
4人		1128	37.6%	570	37.2%	558	38.1%
5人以上		637	21.3%	315	20.6%	322	22.0%
同居人数(人)【平均】		3.94		3.91		3.96	

		合計 (2,997)		女性 (1,531)		男性 (1,466)	
配偶者との同居	同居している	2953	98.5%	1501	98.0%	1452	99.0%
	同居していない	44	1.5%	30	2.0%	14	1.0%
本人親との同居	同居している	186	6.2%	64	4.2%	122	8.3%
	別棟・二世帯住宅	89	3.0%	32	2.1%	57	3.9%
	徒歩10分以内	253	8.4%	146	9.5%	107	7.3%
	交通機関使い30分以内	797	26.6%	426	27.8%	371	25.3%
	交通機関使い1時間以内	560	18.7%	307	20.1%	253	17.3%
	それよりも遠く	1023	34.1%	514	33.6%	509	34.7%
	いない	89	3.0%	42	2.7%	47	3.2%
配偶者親との同居	同居している	170	5.7%	113	7.4%	57	3.9%
	別棟・二世帯住宅	91	3.0%	57	3.7%	34	2.3%
	徒歩10分以内	255	8.5%	113	7.4%	142	9.7%
	交通機関使い30分以内	786	26.2%	381	24.9%	405	27.6%
	交通機関使い1時間以内	561	18.7%	262	17.1%	299	20.4%
	それよりも遠く	1035	34.5%	555	36.3%	480	32.7%
	いない	99	3.3%	50	3.3%	49	3.3%
夫婦年収	300万円未満	93	3.1%	43	2.8%	50	3.4%
	300～500万円未満	790	26.4%	406	26.5%	384	26.2%
	500～700万円未満	962	32.1%	491	32.1%	471	32.1%
	700～1,000万円未満	700	23.4%	360	23.5%	340	23.2%
	1,000～1,500万円未満	365	12.2%	186	12.1%	179	12.2%
	1,500万円以上	78	2.6%	40	2.6%	38	2.6%
	無回答	9	0.3%	5	0.3%	4	0.3%

(2) 各変数の記述統計量

<分析 1-2>に用いる各変数の記述統計量を、日本の女性と男性について表 6-6 に示す。

各変数の平均値を女性と男性で比較すると、男女ともに仕事領域でのエンパワメントが家庭領域でのエンパワメントを上回るが、その差は女性では男性ほど大きくない。

境界の特性は 4 つの特性とも、女性は男性の値を下回る。また、男女ともに、仕事・家庭領域のどちらにおいても浸透性よりも弾力性の方が高い値を示す。

境界を越えたコミュニケーションについては、女性は仕事領域と家庭領域でいずれのテーマの境界を越えたコミュニケーションの値も大きく変わらないが、男性は仕事領域での境界を越えたコミュニケーションの値が家庭領域の境界を越えたコミュニケーションの値よりも低い点が特徴的である。

ワーク・ファミリー・バランスは、男女ともに仕事領域に関する 2 項目よりも家庭領域に関する 2 項目の方が高い値を示す。

(3) 変数間の相関係数

<分析 1-2>に用いる変数同士の相関係数は、表 6-7 の通りである。

領域の文化的特性は、男女ともにすべて互いに相関関係にある。男性では特に仕事領域の領域メンバーに価値を見出すこととエンパワメントとの相関が強いのに対し、女性では家庭領域での領域メンバーに価値を見出すこととエンパワメントとの相関が強い。

境界の特性は、男女ともにほとんどの変数が互いに相関関係にあり、特に仕事領域の浸透性と弾力性の相関が強い。

境界を越えたコミュニケーションは、男女ともにすべての変数が互いに相関関係にある。

ワーク・ファミリー・バランスは、男女ともに役割葛藤以外のすべての変数について互いに正の相関関係にある。役割葛藤については、男女ともに他の変数と負の相関にあることが多い中で、女性で仕事の満足度と正の相関が認められる点が特徴的である。

表 6-6 <分析 1-2> 各変数の記述統計量

女性						
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	
仕事_領域メンバー	1531	2	10	7.27	1.69	
仕事_エンパワメント	1531	2	10	5.87	2.15	
家庭_領域メンバー	1531	2	10	8.81	1.36	
家庭_エンパワメント	1531	1	5	4.07	.81	
仕事_浸透性	1531	4	20	9.80	3.99	
仕事_弾力性	1531	4	20	11.67	3.90	
家庭_浸透性	1531	4	20	10.37	4.01	
家庭_弾力性	1531	4	20	11.73	3.60	
仕事_コミュニケーション(義務)	1531	1	5	3.69	1.14	
仕事_コミュニケーション(活動)	1531	1	5	3.27	1.17	
仕事_コミュニケーション(経験)	1531	1	5	3.59	1.09	
家庭_コミュニケーション(義務)	1531	1	5	3.58	1.16	
家庭_コミュニケーション(活動)	1531	1	5	3.61	1.09	
家庭_コミュニケーション(経験)	1531	1	5	3.74	.98	
バランス_仕事満足度	1531	3	15	11.29	2.46	
バランス_雇用者市民性	1531	3	15	10.49	2.50	
バランス_家庭満足度	1531	3	15	12.96	2.07	
バランス_家族きずな	1531	3	15	12.82	2.14	
バランス_役割葛藤	1531	5	24	10.71	3.37	
男性						
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	
仕事_領域メンバー	1466	2	10	7.05	1.72	
仕事_エンパワメント	1466	2	10	7.49	1.82	
家庭_領域メンバー	1466	2	10	8.75	1.34	
家庭_エンパワメント	1466	1	5	3.17	1.02	
仕事_浸透性	1466	4	20	10.30	3.78	
仕事_弾力性	1466	4	20	12.14	3.95	
家庭_浸透性	1466	4	20	11.71	4.05	
家庭_弾力性	1466	4	20	13.23	3.60	
仕事_コミュニケーション(義務)	1466	1	5	3.00	1.28	
仕事_コミュニケーション(活動)	1466	1	5	2.65	1.17	
仕事_コミュニケーション(経験)	1466	1	5	3.02	1.20	
家庭_コミュニケーション(義務)	1466	1	5	3.63	1.09	
家庭_コミュニケーション(活動)	1466	1	5	3.16	1.20	
家庭_コミュニケーション(経験)	1466	1	5	3.69	1.00	
バランス_仕事満足度	1466	3	15	10.72	2.78	
バランス_雇用者市民性	1466	3	15	9.80	2.72	
バランス_家庭満足度	1466	3	15	13.09	2.03	
バランス_家族きずな	1466	3	15	12.98	2.05	
バランス_役割葛藤	1466	5	25	10.88	3.67	

表 6-7 <分析 1-2> 変数間の相関係数

女性	仕事_領域メンバ-	仕事_エンパワメント	家庭_領域メンバ-	家庭_エンパワメント	仕事_浸透性	仕事_弾力性	家庭_浸透性	家庭_弾力性	仕事_コミュニケーション(義務)	仕事_コミュニケーション(活動)	仕事_コミュニケーション(経験)	家庭_コミュニケーション(義務)	家庭_コミュニケーション(活動)	家庭_コミュニケーション(経験)	バランス_仕事満足度	バランス_雇用者市民性	バランス_家庭満足度	バランス_家族きずな	バランス_役割葛藤
仕事_領域メンバ-																			
仕事_エンパワメント	.365**																		
家庭_領域メンバ-	.266**	.137**																	
家庭_エンパワメント	.185**	.136**	.433**																
仕事_浸透性	.205**	.308**	-.004	.045															
仕事_弾力性	.220**	.347**	.056*	.111**	.443**														
家庭_浸透性	.201**	.411**	.042	.052*	.276**	.178**													
家庭_弾力性	.100**	.204**	.094**	.161**	.111**	.254**	.216**												
仕事_コミュニケーション(義務)	.321**	.156**	.206**	.157**	.228**	.345**	.107**	.011											
仕事_コミュニケーション(活動)	.451**	.220**	.106**	.086**	.338**	.250**	.164**	.062*	.382**										
仕事_コミュニケーション(経験)	.421**	.289**	.204**	.170**	.184**	.377**	.144**	.095**	.496**	.423**									
家庭_コミュニケーション(義務)	.196**	.235**	.259**	.135**	.088**	.107**	.380**	.198**	.236**	.170**	.220**								
家庭_コミュニケーション(活動)	.218**	.171**	.370**	.187**	.137**	.091**	.279**	.206**	.167**	.254**	.154**	.462**							
家庭_コミュニケーション(経験)	.318**	.260**	.475**	.326**	.103**	.158**	.242**	.280**	.207**	.205**	.314**	.431**	.546**						
バランス_仕事満足度	.341**	.322**	.255**	.223**	.089**	.255**	.160**	.143**	.210**	.188**	.335**	.225**	.162**	.301**					
バランス_雇用者市民性	.374**	.248**	.146**	.126**	.021	.218**	.170**	.186**	.166**	.210**	.299**	.159**	.096**	.212**	.405**				
バランス_家庭満足度	.221**	.126**	.718**	.356**	.035	.042	.026	.172**	.146**	.078**	.156**	.161**	.288**	.414**	.232**	.125**			
バランス_家族きずな	.229**	.139**	.721**	.331**	.055*	.051*	.047	.168**	.144**	.089**	.156**	.194**	.345**	.449**	.221**	.143**	.809**		
バランス_役割葛藤	-.082**	-.103**	-.152**	-.108**	-.107**	.119**	-.184**	.096**	-.060*	-.092**	.027	-.137**	-.115**	-.057*	.120**	-.006	-.119**	-.151**	

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。 * 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

男性

	仕事_領域メ ンバー	仕事_エンパ ワメント	家庭_領域メ ンバー	家庭_エンパ ワメント	仕事_浸透 性	仕事_弾力 性	家庭_浸透 性	家庭_弾力 性	仕事_コミュニ ケーション(義務)	仕事_コミュニ ケーション(活 動)	仕事_コミュニ ケーション(経 験)	家庭_コミュニ ケーション(義 務)	家庭_コミュニ ケーション(活 動)	家庭_コミュニ ケーション(経 験)	ハ ラン ス 満 足 度	ハ ラン ス 働 き 者 市 民 性	ハ ラン ス 雇 用 満 足 度	ハ ラン ス 家 庭 満 足 度	ハ ラン ス 家 族 き ず な	ハ ラン ス 役 割 葛 藤
仕事_領域メンバー																				
仕事_エンパワメント	.396**																			
家庭_領域メンバー	.234**	.224**																		
家庭_エンパワメント	.116**	.124**	.259**																	
仕事_浸透性	.194**	.208**	.094**	.147**																
仕事_弾力性	.301**	.384**	.057*	.155**	.420**															
家庭_浸透性	.215**	.276**	.040	.078**	.225**	.133**														
家庭_弾力性	.139**	.142**	.161**	.192**	.003	.090**	.284**													
仕事_コミュニケーション(義務)	.254**	.150**	.137**	.161**	.418**	.356**	.114**	.027												
仕事_コミュニケーション(活動)	.395**	.183**	.113**	.124**	.370**	.263**	.159**	.043	.401**											
仕事_コミュニケーション(経験)	.410**	.210**	.191**	.201**	.299**	.367**	.086**	.103**	.543**	.473**										
家庭_コミュニケーション(義務)	.223**	.278**	.317**	.123**	.157**	.152**	.385**	.197**	.278**	.205**	.236**									
家庭_コミュニケーション(活動)	.196**	.192**	.245**	.192**	.186**	.140**	.314**	.211**	.158**	.322**	.194**	.453**								
家庭_コミュニケーション(経験)	.239**	.311**	.467**	.186**	.121**	.084**	.227**	.311**	.125**	.151**	.220**	.415**	.492**							
ハ ラン ス 働 き 者 市 民 性	.418**	.361**	.186**	.127**	.113**	.212**	.221**	.162**	.114**	.187**	.284**	.232**	.189**	.236**						
ハ ラン ス 雇 用 者 市 民 性	.440**	.270**	.110**	.151**	.155**	.246**	.196**	.176**	.204**	.228**	.339**	.162**	.147**	.160**	.414**					
ハ ラン ス 家 庭 満 足 度	.236**	.218**	.729**	.210**	.088**	.074**	.016	.174**	.126**	.078**	.174**	.253**	.230**	.421**	.269**	.178**				
ハ ラン ス 家 族 き ず な	.229**	.215**	.747**	.259**	.073**	.056*	.017	.159**	.132**	.055*	.154**	.285**	.243**	.425**	.249**	.154**	.825**			
ハ ラン ス 役 割 葛 藤	-.078**	-.153**	-.199**	-.037	.007	.128**	-.273**	-.066*	.048	.000	.072**	-.216**	-.147**	-.167**	-.035	-.060*	-.177**	-.212**		

**、相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。 *、相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

(4) 各変数のグループの平均の比較

各変数の平均を男女で比較した結果を、表 6-8 に示す。

多くの変数で有意な差が確認できた。境界の特性に関する変数は男性、コミュニケーションに関する変数は女性で値が高くなっている。バランスの 5 項目については、仕事の満足度、雇用者の市民性といった仕事領域の項目は女性が男性の値を上回る。家族のきずなは、男性が女性の値を上回る。

表 6-8 <分析 1-2>各変数のグループの平均の比較— t 検定の結果

グループ統計量

	性別	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
仕事_領域メンバー	女性	1531	7.27	1.692	.043
	男性	1466	7.05	1.715	.045
仕事_エンパワメント	女性	1531	5.87	2.145	.055
	男性	1466	7.49	1.816	.047
家庭_領域メンバー	女性	1531	8.81	1.362	.035
	男性	1466	8.75	1.339	.035
家庭_エンパワメント	女性	1531	4.07	.814	.021
	男性	1466	3.17	1.020	.027
仕事_浸透性	女性	1531	9.80	3.988	.102
	男性	1466	10.30	3.777	.099
仕事_弾力性	女性	1531	11.67	3.895	.100
	男性	1466	12.14	3.953	.103
家庭_浸透性	女性	1531	10.37	4.006	.102
	男性	1466	11.71	4.048	.106
家庭_弾力性	女性	1531	11.73	3.599	.092
	男性	1466	13.23	3.597	.094
仕事_コミュニケーション(義務)	女性	1531	3.69	1.140	.029
	男性	1466	3.00	1.281	.033
仕事_コミュニケーション(活動)	女性	1531	3.27	1.170	.030
	男性	1466	2.65	1.166	.030
仕事_コミュニケーション(経験)	女性	1531	3.59	1.086	.028
	男性	1466	3.02	1.198	.031
家庭_コミュニケーション(義務)	女性	1531	3.58	1.155	.030
	男性	1466	3.63	1.091	.028
家庭_コミュニケーション(活動)	女性	1531	3.61	1.087	.028
	男性	1466	3.16	1.198	.031
家庭_コミュニケーション(経験)	女性	1531	3.74	.977	.025
	男性	1466	3.69	.999	.026
バランス_仕事満足度	女性	1531	11.29	2.460	.063
	男性	1466	10.72	2.781	.073
バランス_雇用者市民性	女性	1531	10.49	2.503	.064
	男性	1466	9.80	2.723	.071
バランス_家庭満足度	女性	1531	12.96	2.074	.053
	男性	1466	13.09	2.035	.053
バランス_家族きずな	女性	1531	12.82	2.142	.055
	男性	1466	12.98	2.051	.054
バランス_役割葛藤	女性	1531	10.71	3.372	.086
	男性	1466	10.88	3.672	.096

独立サンプルの検定

		等分散性のための Leveneの検定		2つの母平均の差の検定						
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差	差の標準誤 差	差の 95% 信頼区間	
									下限	上限
仕事_領域メンバー	等分散を仮定する。	.335	.563	3.532	2995	.000	.220	.062	.098	.342
	等分散を仮定しない。			3.531	2985.382	.000	.220	.062	.098	.342
仕事_エンパワメント	等分散を仮定する。	45.375	.000	-22.280	2995	.000	-1.621	.073	-1.764	-1.478
	等分散を仮定しない。			-22.360	2950.804	.000	-1.621	.072	-1.763	-1.479
家庭_領域メンバー	等分散を仮定する。	.173	.677	1.289	2995	.198	.064	.049	-.033	.160
	等分散を仮定しない。			1.289	2992.926	.197	.064	.049	-.033	.160
家庭_エンパワメント	等分散を仮定する。	80.865	.000	26.777	2995	.000	.901	.034	.835	.967
	等分散を仮定しない。			26.648	2798.450	.000	.901	.034	.834	.967
仕事_浸透性	等分散を仮定する。	7.225	.007	-3.455	2995	.001	-.491	.142	-.769	-.212
	等分散を仮定しない。			-3.459	2994.650	.001	-.491	.142	-.769	-.213
仕事_弾力性	等分散を仮定する。	.029	.865	-3.299	2995	.001	-.473	.143	-.754	-.192
	等分散を仮定しない。			-3.298	2984.918	.001	-.473	.143	-.754	-.192
家庭_浸透性	等分散を仮定する。	.104	.747	-9.152	2995	.000	-1.346	.147	-1.635	-1.058
	等分散を仮定しない。			-9.149	2986.316	.000	-1.346	.147	-1.635	-1.058
家庭_弾力性	等分散を仮定する。	.380	.538	-11.379	2995	.000	-1.496	.131	-1.754	-1.238
	等分散を仮定しない。			-11.379	2989.510	.000	-1.496	.131	-1.754	-1.238
仕事_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	45.599	.000	15.480	2995	.000	.685	.044	.598	.772
	等分散を仮定しない。			15.441	2921.249	.000	.685	.044	.598	.772
仕事_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	.723	.395	14.391	2995	.000	.614	.043	.531	.698
	等分散を仮定しない。			14.392	2990.220	.000	.614	.043	.531	.698
仕事_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	5.708	.017	13.684	2995	.000	.571	.042	.489	.653
	等分散を仮定しない。			13.655	2936.695	.000	.571	.042	.489	.653
家庭_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	8.218	.004	-1.158	2995	.247	-.048	.041	-.128	.033
	等分散を仮定しない。			-1.160	2994.378	.246	-.048	.041	-.128	.033
家庭_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	19.446	.000	10.804	2995	.000	.451	.042	.369	.533
	等分散を仮定しない。			10.782	2937.501	.000	.451	.042	.369	.533
家庭_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	.695	.404	1.450	2995	.147	.052	.036	-.018	.123
	等分散を仮定しない。			1.449	2982.259	.147	.052	.036	-.018	.123
バランス_仕事満足度	等分散を仮定する。	25.510	.000	5.938	2995	.000	.569	.096	.381	.757
	等分散を仮定しない。			5.923	2915.627	.000	.569	.096	.381	.757
バランス_雇用者市民性	等分散を仮定する。	5.243	.022	7.286	2995	.000	.696	.095	.508	.883
	等分散を仮定しない。			7.273	2947.460	.000	.696	.096	.508	.883
バランス_家庭満足度	等分散を仮定する。	.057	.812	-1.738	2995	.082	-.131	.075	-.278	.017
	等分散を仮定しない。			-1.739	2993.247	.082	-.131	.075	-.278	.017
バランス_家族きずな	等分散を仮定する。	2.558	.110	-2.104	2995	.035	-.161	.077	-.312	-.011
	等分散を仮定しない。			-2.106	2995.000	.035	-.161	.077	-.312	-.011
バランス_役割葛藤	等分散を仮定する。	10.561	.001	-1.310	2995	.190	-.169	.129	-.421	.084
	等分散を仮定しない。			-1.308	2946.694	.191	-.169	.129	-.421	.084

(5) 重回帰分析の結果

<分析 1-2>の重回帰分析の結果を、男女別に表 6-9 と図 6-2 に示す。

以下、女性と男性を比較しながら、 β の絶対値が 0.2 よりも大きい場合を中心に分析結果を概観する。

仮説 1~4

男女ともに、領域の文化的特性・境界の特性と境界を越えたコミュニケーションの間で、異なる領域間の境界を越えた効果は認められない。仕事領域の文化的特性と境界の特性は、仕事領域の境界を越えたコミュニケーションに影響し、家庭領域の文化的特性と境界の特性は、家庭領域の境界を越えたコミュニケーションに影響する。

また、男女ともに、仕事・家庭の各領域における領域メンバーに価値を見出すことは、当該の領域のすべてのテーマのコミュニケーションとも正の効果が認められる。一方、もう一つの領域の文化的特性であるエンパワメントは、男女ともに仕事・家庭のどちらの領域においても境界を越えたコミュニケーションに対する効果は確認できない。

男性では仕事領域の浸透性が仕事領域の 3 つのテーマの境界を越えたコミュニケーションに対し効果が認められるのに対し、女性では家庭領域の浸透性が家庭領域の 3 つのテーマの境界を越えたコミュニケーションに効果が認められる点が、男女の相違点としてあげられる。

仮説 5~6

男女ともに、仕事と家庭の各領域における経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションが、当該の領域に関するバランスの 2 項目に対し効果が認められる。仕事領域について具体的に述べると、仕事領域における経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションは、ワーク・ファミリー・バランスの 5 項目のうち仕事領域に関する仕事の満足度と雇用者の市民性の 2 項目に対して統計的に有意な正の効果が認められる。女性で、仕事の満足度についてのみ、家庭領域の経験のテーマのコミュニケーションが仕事領域の満足度に対して正の効果があるというように領域間の効果が認められるが、各領域における境界を越えたコミュニケーションとワーク・ファミリー・バランスの項目との関係も、境界を越えることはなく、仕事・家庭の各領域においてほぼ完結する状況にある。

その他、男女の相違点として、男性では家庭領域の義務のテーマの境界を越えたコミュニケーションが役割葛藤に対して負の効果が認められるのに対し、女性では家庭領域の活動のテーマの境界を越えたコミュニケーションが家族のきずなに正の効果が確認できる。

表 6-9 <分析 1-2>分析結果

仮説 1~4

女性

独立変数	従属変数					
	仕事_コミュニケーション (義務)	仕事_コミュニケーション (活動)	仕事_コミュニケーション (経験)	家庭_コミュニケーション (義務)	家庭_コミュニケーション (活動)	家庭_コミュニケーション (経験)
仕事_領域メンバー	.267 ***	.395 ***	.336 ***	—	—	—
仕事_エンパワメント	-.055 *	-.024	.077 **	—	—	—
仕事_浸透性	.062 *	.228 ***	-.041	-.027	.078 **	.014
仕事_弾力性	.296 ***	.071 **	.300 ***	.019	-.034	.043
家庭_領域メンバー	—	—	—	.234 ***	.350 ***	.402 ***
家庭_エンパワメント	—	—	—	-.001	.004	.109 ***
家庭_浸透性	.025	.023	.009	.353 ***	.222 ***	.170 ***
家庭_弾力性	-.092 ***	-.021	-.027	.099 ***	.124 ***	.176 ***
R2 乗	.195	.271	.268	.214	.225	.325
調整済み R2 乗	.192	.268	.265	.211	.222	.322
F 値	61.649 ***	94.206 ***	92.956 ***	69.040 ***	73.945 ***	122.365 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

男性

独立変数	従属変数					
	仕事_コミュニケーション (義務)	仕事_コミュニケーション (活動)	仕事_コミュニケーション (経験)	家庭_コミュニケーション (義務)	家庭_コミュニケーション (活動)	家庭_コミュニケーション (経験)
仕事_領域メンバー	.155 ***	.333 ***	.330 ***	—	—	—
仕事_エンパワメント	-.052	-.035	-.029	—	—	—
仕事_浸透性	.316 ***	.284 ***	.165 ***	.020	.082 **	.046
仕事_弾力性	.197 ***	.054 *	.212 ***	.077 **	.040	.001
家庭_領域メンバー	—	—	—	.291 ***	.188 ***	.419 ***
家庭_エンパワメント	—	—	—	-.004	.088 ***	.021
家庭_浸透性	-.001	.030	-.059 *	.346 ***	.251 ***	.141 ***
家庭_弾力性	-.006	-.012	.059 *	.045	.088 **	.199 ***
R2 乗	.233	.248	.257	.249	.181	.299
調整済み R2 乗	.230	.245	.254	.246	.178	.296
F 値	74.036 ***	80.382 ***	84.250 ***	80.507 ***	53.774 ***	103.681 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

仮説 5～6

女性

独立変数	従属変数				
	バランス_仕事の満足度	バランス_雇用者の市民性	バランス_家庭の満足度	バランス_家族のきずな	バランス_役割葛藤
仕事_コミュニケーション(義務)	.025	-.013	.075 **	.063 *	-.051
仕事_コミュニケーション(活動)	.034	.101 ***	-.054 *	-.052 *	-.092 **
仕事_コミュニケーション(経験)	.232 ***	.217 ***	.023	.015	.121 ***
家庭_コミュニケーション(義務)	.096 **	.071 **	-.063 *	-.053 *	-.116 ***
家庭_コミュニケーション(活動)	-.037	-.064 *	.113 ***	.165 ***	-.057
家庭_コミュニケーション(経験)	.194 ***	.130 ***	.368 ***	.375 ***	.016
R2 乗	.164	.116	.185	.222	.036
調整済み R2 乗	.160	.113	.182	.219	.033
F 値	49.647 ***	33.463 ***	57.631 ***	72.358 ***	9.581 ***

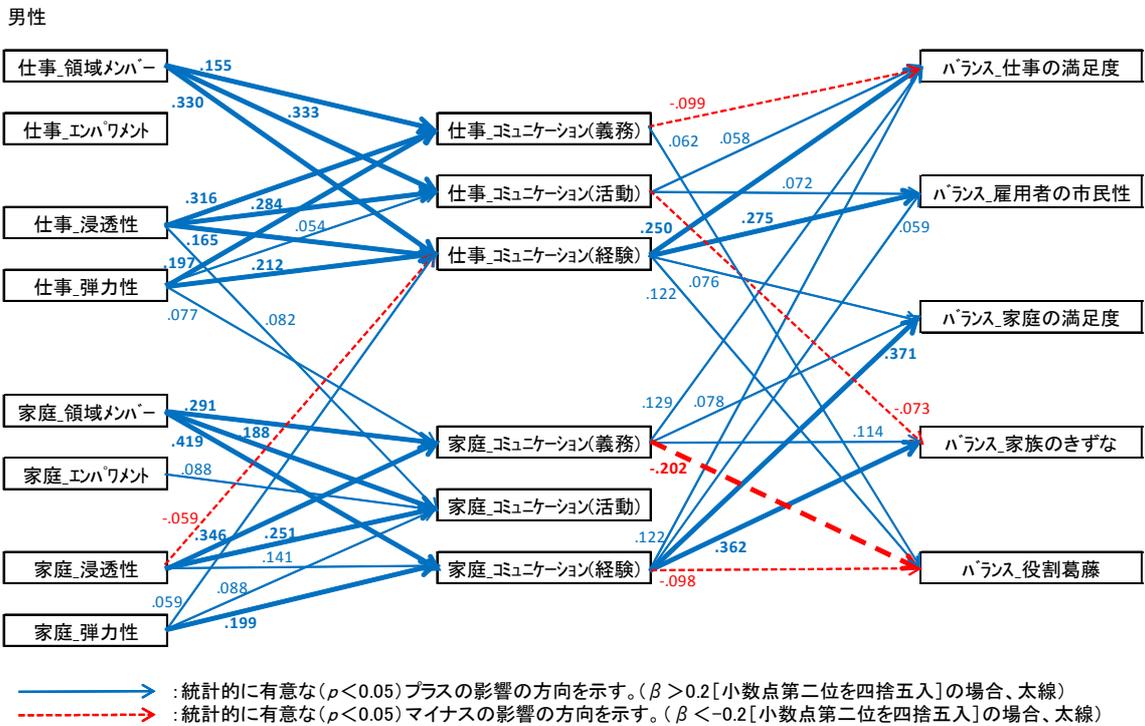
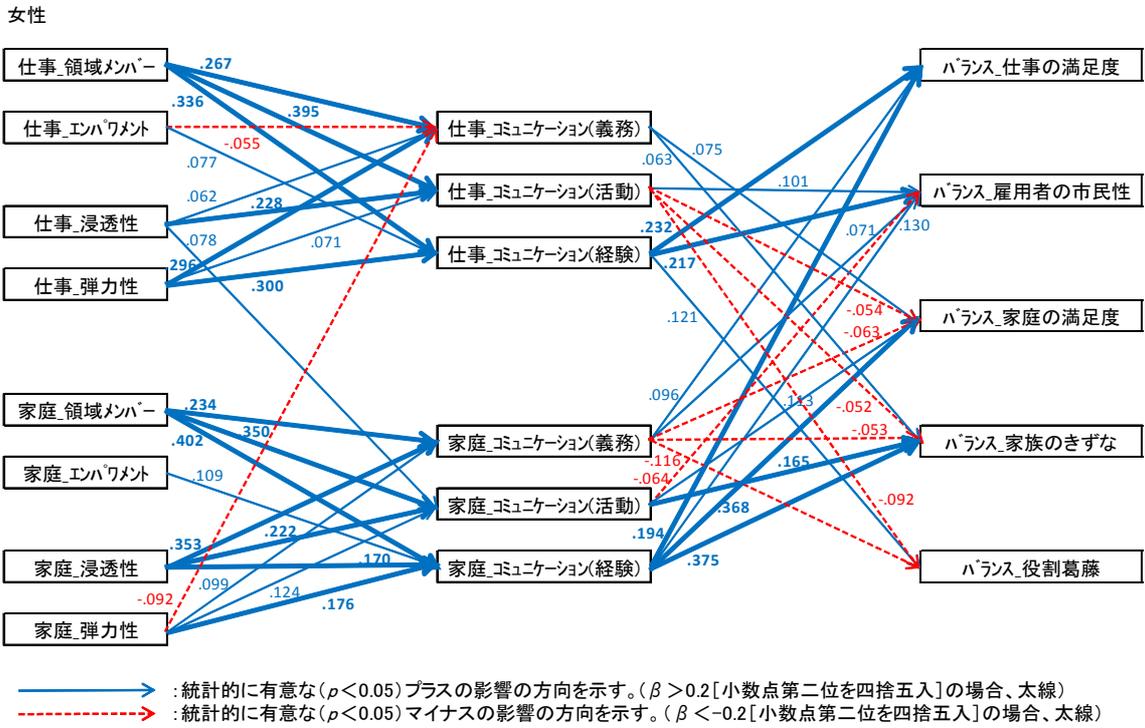
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

男性

独立変数	従属変数				
	バランス_仕事の満足度	バランス_雇用者の市民性	バランス_家庭の満足度	バランス_家族のきずな	バランス_役割葛藤
仕事_コミュニケーション(義務)	-.099 **	.002	.034	.055	.062 *
仕事_コミュニケーション(活動)	.058 *	.072 *	-.045	-.073 **	-.015
仕事_コミュニケーション(経験)	.250 ***	.275 ***	.076 *	.048	.122 ***
家庭_コミュニケーション(義務)	.129 ***	.049	.078 **	.114 ***	-.202 ***
家庭_コミュニケーション(活動)	.019	.018	.006	.018	-.035
家庭_コミュニケーション(経験)	.122 ***	.059 *	.371 ***	.362 ***	-.098 **
R2 乗	.133	.130	.192	.202	.077
調整済み R2 乗	.129	.127	.188	.198	.073
F 値	37.283 ***	36.393 ***	57.656 ***	61.379 ***	20.298 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

図 6-2 <分析 1-2> 分析結果



3. <分析 1-3>女性全体と大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の比較

<分析 1-3>では、女性全体と大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の比較を行う。

(1) 分析対象の特性

大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の特性を、仕事や職場、保育や家事・育児、本人や世帯の3つの点から整理する(表 6-10)。

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が約6割を占める。職業の内訳としては、「事務職」(56.3%)が5割台で最も多く、「専門職」(25.3%)がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」が8割台を占める。就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」が7割を超え、平均4.59日となっている。就労時刻については、開始は「9時台」(47.9%)が最も多く、「8時台」(33.6%)がこれに次ぐ。終了は「17時台」が約4割を占める。日当たり就労時間は、「5超～8時間」(40.1%)、「8超～10時間」(42.2%)が多く、平均7.61時間となっている。週当たり就労時間は、平均35.85時間となっている。

勤務地は、「南関東」が56.3%で最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が56.9%で最も多い。通勤手段は、「電車」(44.8%)の利用が「自動車」(31.6%)を上回る。通勤時間は、「～0.3時間」が約4割にとどまり、「0.5超～0.8時間」が約2割、「1時間超」が約1割を占める。平均は、0.56時間(約34分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.58人で、末子の年齢は2.51歳、長子の年齢は6.98歳となっている。末子の保育方法は、「保育所」が約7割を占めて最も多く、利用する保育所の種類の内訳は認可保育所が約8割を占める。本研究で着目する「事業所内保育施設(本人の職場が設置・運営するものに限らない)」はわずか2.8%となっている。保育の場所は、「自宅の近く」が全体の8割近くを占める。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(48.6%)と「配偶者の親」(38.6%)が多くあげられる。

家事に関する5項目について本人の平均分担割合をみたところ、いずれの項目も7～8割台となっている。特に「食事支度」の平均分担割合が8.45割と、高くなっている。5項目の分担割合の合計の平均は38.04割で、最大値50割の76.1%となっている。同様に育児に関する2項目について平均分担割合をみたところ、いずれの項目も7割台となっている。2項目の分担割合の合計の平均は14.65割で、最大値20割の73.3%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均 34.92 歳となっている。居住地は、「南関東」が 55.9%を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が 57.1%で最も多い。同居人数は平均 3.75 人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%で、交通機関を使って 30 分超かかるところに住むケースが半数を超える。夫婦年収は、「500～700 万円未満」(29.7%)、「700～1,000 万円未満」(28.7%)が多い。

表 6-10 分析対象の特性—大都市圏・育児期ホワイトカラー女性—

①仕事や職場の状況

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
雇用形態	正社員・正職員	795	51.9%	572	60.6%
	派遣社員、契約社員	120	7.8%	86	9.1%
	パート、アルバイト	616	40.2%	286	30.3%
職業①	ホワイトカラー	1216	79.4%	944	100.0%
	非ホワイトカラー	315	20.6%	—	—
職業②	専門職	333	21.8%	239	25.3%
	技術職	81	5.3%	69	7.3%
	管理職	17	1.1%	16	1.7%
	事務職	664	43.4%	529	56.0%
	販売職	121	7.9%	91	9.6%
	サービス職	197	12.9%	—	—
	保安職	7	0.5%	—	—
	運輸・通信職	8	0.5%	—	—
	生産工程・労務職	87	5.7%	—	—
役職	その他	16	1.0%	—	—
	役員以上	8	0.5%	7	0.7%
	部長クラス	5	0.3%	3	0.3%
	課長クラス	21	1.4%	18	1.9%
	係長・主任クラス	157	10.3%	128	13.6%
	その他	30	2.0%	15	1.6%
週当たり就労日数	役職はない	1310	85.6%	773	81.9%
	1日	33	2.2%	17	1.8%
	2日	70	4.6%	33	3.5%
	3日	138	9.0%	81	8.6%
	4日	191	12.5%	99	10.5%
	5日	1006	65.7%	671	71.1%
	6日	90	5.9%	41	4.3%
7日	3	0.2%	2	0.2%	
週当たり就労日数(日)【平均】		4.53		4.59	
就労開始時刻	0～7時台	51	3.3%	24	2.5%
	8時台	527	34.4%	317	33.6%
	9時台	674	44.0%	452	47.9%
	10時台	186	12.1%	109	11.5%
	11～23時台	93	6.1%	42	4.4%
就労終了時刻	0～15時台	449	29.3%	197	20.9%
	16時台	266	17.4%	182	19.3%
	17時台	549	35.9%	379	40.1%
	18時台	189	12.3%	135	14.3%
	19～23時台	78	5.1%	51	5.4%
日当たり就労時間	～3時間	75	4.9%	32	3.4%
	3超～5時間	218	14.2%	98	10.4%
	5超～8時間	603	39.4%	379	40.1%
	8超～10時間	579	37.8%	398	42.2%
	10時間超	56	3.7%	37	3.9%
日当たり就労時間(時間)【平均】		7.33		7.61	

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
週当たり就労時間	～20時間	309	20.2%	149	15.8%
	20超～30時間	248	16.2%	129	13.7%
	30超～40時間	355	23.2%	246	26.1%
	40超～50時間	520	34.0%	360	38.1%
	50時間超	99	6.5%	60	6.4%
週当たり就労時間(時間)【平均】		34.22		35.85	
勤務地_地域ブロック	北海道	60	3.9%	28	3.0%
	東北	68	4.4%	13	1.4%
	北関東	51	3.3%	7	0.7%
	南関東	635	41.5%	531	56.3%
	中部	250	16.3%	112	11.9%
	近畿	260	17.0%	187	19.8%
	中国	74	4.8%	31	3.3%
	四国	28	1.8%	0	0.0%
	九州・沖縄	105	6.9%	35	3.7%
勤務地_大都市圏	札幌大都市圏	34	2.2%	28	3.0%
	仙台大都市圏	22	1.4%	13	1.4%
	関東大都市圏	645	42.1%	537	56.9%
	新潟大都市圏	21	1.4%	13	1.4%
	静岡・浜松大都市圏	36	2.4%	22	2.3%
	中京大都市圏	113	7.4%	80	8.5%
	近畿大都市圏	225	14.7%	181	19.2%
	岡山大都市圏	19	1.2%	14	1.5%
	広島大都市圏	16	1.0%	14	1.5%
	北九州・福岡大都市圏	43	2.8%	37	3.9%
	非大都市圏	357	23.3%	5	0.5%
	通勤手段	徒歩	570	37.2%	467
自転車		370	24.2%	260	27.5%
バイク		22	1.4%	12	1.3%
自動車		692	45.2%	298	31.6%
電車		460	30.0%	423	44.8%
バス		101	6.6%	81	8.6%
通勤時間	～0.3時間	835	54.5%	393	41.6%
	0.3超～0.5時間	249	16.3%	167	17.7%
	0.5超～0.8時間	246	16.1%	203	21.5%
	0.8超～1.0時間	91	5.9%	82	8.7%
	1時間超	110	7.2%	99	10.5%
通勤時間(時間)【平均】		0.47		0.56	
事業所内保育施設有無	ある	121	7.9%	80	8.5%
	ない	1397	91.2%	853	90.4%
	わからない	13	0.8%	11	1.2%

②保育や家事・育児の状況

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
子ども数	1人	707	46.2%	495	52.4%
	2人	640	41.8%	359	38.0%
	3人	159	10.4%	80	8.5%
	4人以上	25	1.6%	10	1.1%
子ども数(人)【平均】		1.67		1.58	
末子年齢	0歳	232	15.2%	171	18.1%
	1歳	259	16.9%	170	18.0%
	2歳	241	15.7%	143	15.1%
	3歳	221	14.4%	142	15.0%
	4歳	237	15.5%	138	14.6%
	5歳	249	16.3%	140	14.8%
	6歳	92	6.0%	40	4.2%
末子年齢(歳)【平均】		2.71		2.51	
長子年齢	0～2歳	36	4.4%	22	4.9%
	3～5歳	231	28.0%	144	32.1%
	6～8歳	318	38.6%	158	35.2%
	9～11歳	156	18.9%	84	18.7%
	12～14歳	52	6.3%	26	5.8%
	15歳～	31	3.8%	15	3.3%
長子年齢(歳)【平均】		7.22		6.98	
保育方法	保育所	1027	67.1%	669	70.9%
	幼稚園	244	15.9%	122	12.9%
	保育ママ	3	0.2%	3	0.3%
	ベビーシッター	1	0.1%	1	0.1%
	本人の親	114	7.4%	70	7.4%
	配偶者の親	51	3.3%	26	2.8%
	その他	91	5.9%	53	5.6%
保育所の種類	認可保育所	829	80.7%	540	80.7%
	自治体独自の保育所	94	9.2%	57	8.5%
	事業所内保育施設	27	2.6%	19	2.8%
	その他の認可外保育施設	68	6.6%	47	7.0%
	その他	3	0.3%	3	0.4%
	わからない	6	0.6%	3	0.4%
保育の場所	自宅	167	10.9%	95	10.1%
	自宅の近く	1165	76.1%	750	79.4%
	本人職場近く	112	7.3%	52	5.5%
	配偶者職場近く	39	2.5%	20	2.1%
	その他	48	3.1%	27	2.9%

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
利用できる子育てサポート	民間保育サービス	449	29.3%	297	31.5%
	一時保育	488	31.9%	315	33.4%
	病児保育	356	23.3%	260	27.5%
	ファミリーサポートセンター	332	21.7%	236	25.0%
	その他サービス	6	0.4%	4	0.4%
	本人の親	769	50.2%	459	48.6%
	配偶者の親	631	41.2%	364	38.6%
	友人等	182	11.9%	107	11.3%
	その他	9	0.6%	7	0.7%
	なし	140	9.1%	81	8.6%
家事分担割合 (割)【平均】	食事支度	8.41		8.45	
	食事片付け	7.22		7.02	
	掃除	7.50		7.40	
	洗濯	7.81		7.77	
	買物	7.50		7.41	
	合計	38.44		38.04	
育児分担割合 (割)【平均】	子の世話	7.28		7.27	
	子の送迎	7.39		7.38	
	合計	14.67		14.65	

③本人や世帯の状況

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
年齢	～29歳	186	12.1%	108	11.4%
	30～34歳	524	34.2%	315	33.4%
	35～39歳	591	38.6%	375	39.7%
	40～44歳	203	13.3%	127	13.5%
	45歳～	27	1.8%	19	2.0%
年齢(歳)【平均】		34.82		34.92	
居住地_地域ブ ロック	北海道	60	3.9%	28	3.0%
	東北	68	4.4%	13	1.4%
	北関東	54	3.5%	11	1.2%
	南関東	633	41.3%	528	55.9%
	中部	250	16.3%	111	11.8%
	近畿	258	16.9%	186	19.7%
	中国	74	4.8%	31	3.3%
	四国	28	1.8%	0	0.0%
	九州・沖縄	106	6.9%	36	3.8%
居住地_大都市 圏	札幌大都市圏	34	2.2%	28	3.0%
	仙台大都市圏	21	1.4%	13	1.4%
	関東大都市圏	646	42.2%	539	57.1%
	新潟大都市圏	21	1.4%	13	1.4%
	静岡・浜松大都市圏	34	2.2%	22	2.3%
	中京大都市圏	111	7.3%	81	8.6%
	近畿大都市圏	224	14.6%	181	19.2%
	岡山大都市圏	21	1.4%	15	1.6%
	広島大都市圏	16	1.0%	14	1.5%
	北九州・福岡大都市圏	45	2.9%	38	4.0%
非大都市圏	358	23.4%	—	—	
同居人数	1人	6	0.4%	5	0.5%
	2人	6	0.4%	5	0.5%
	3人	634	41.4%	455	48.2%
	4人	570	37.2%	327	34.6%
	5人以上	315	20.6%	152	16.1%
同居人数(人)【平均】		3.91			3.75

		女性 (1,531)		大都市圏 ホワイトカラー (944)	
配偶者との同居	同居している	1501	98.0%	923	97.8%
	同居していない	30	2.0%	21	2.2%
本人親との同居	同居している	64	4.2%	36	3.8%
	別棟・二世帯住宅	32	2.1%	21	2.2%
	徒歩10分以内	146	9.5%	97	10.3%
	交通機関使い30分以内	426	27.8%	230	24.4%
	交通機関使い1時間以内	307	20.1%	193	20.4%
	それよりも遠く	514	33.6%	343	36.3%
	いない	42	2.7%	24	2.5%
	配偶者親との同居	同居している	113	7.4%	52
別棟・二世帯住宅	57	3.7%	22	2.3%	
徒歩10分以内	113	7.4%	58	6.1%	
交通機関使い30分以内	381	24.9%	198	21.0%	
交通機関使い1時間以内	262	17.1%	172	18.2%	
それよりも遠く	555	36.3%	410	43.4%	
いない	50	3.3%	32	3.4%	
夫婦年収	300万円未満	43	2.8%	12	1.3%
	300～500万円未満	406	26.5%	184	19.5%
	500～700万円未満	491	32.1%	280	29.7%
	700～1,000万円未満	360	23.5%	271	28.7%
	1,000～1,500万円未満	186	12.1%	158	16.7%
	1,500万円以上	40	2.6%	37	3.9%
	無回答	5	0.3%	2	0.2%

(2) 各変数の記述統計量

<分析 1-3>に用いる各変数の記述統計量を、大都市圏ホワイトカラー女性について示したのが表 6-11 である。

各変数の平均値については、家庭領域の弾力性、義務・活動をテーマとする境界を越えたコミュニケーションといった家庭領域の一部の変数と役割葛藤で、女性全体の方が高い値を示す。これ以外は多くの変数で、大都市圏ホワイトカラー女性が女性全体の値を上回る。

(3) 変数間の相関係数

大都市圏ホワイトカラー女性に関する変数同士の相関係数は、表 6-12 に示す通りである。女性全体と大都市圏ホワイトカラー女性は、概ね同様の傾向を示す。

表 6-11 <分析 1-3>各変数の記述統計量

大都市圏ホワイトカラー女性	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
仕事_領域メンバー	944	2	10	7.33	1.69
仕事_エンパワメント	944	2	10	6.14	2.05
家庭_領域メンバー	944	2	10	8.84	1.35
家庭_エンパワメント	944	1	5	4.12	.79
仕事_浸透性	944	4	20	10.20	4.03
仕事_弾力性	944	4	20	11.94	3.85
家庭_浸透性	944	4	20	10.46	4.10
家庭_弾力性	944	4	20	11.59	3.64
仕事_コミュニケーション(義務)	944	1	5	3.67	1.16
仕事_コミュニケーション(活動)	944	1	5	3.28	1.17
仕事_コミュニケーション(経験)	944	1	5	3.65	1.06
家庭_コミュニケーション(義務)	944	1	5	3.55	1.15
家庭_コミュニケーション(活動)	944	1	5	3.58	1.09
家庭_コミュニケーション(経験)	944	1	5	3.77	.93
バランス_仕事満足度	944	3	15	11.43	2.41
バランス_雇用者市民性	944	3	15	10.56	2.52
バランス_家庭満足度	944	3	15	12.99	2.04
バランス_家族きずな	944	3	15	12.83	2.17
バランス_役割葛藤	944	5	24	10.64	3.29

表 6-12 <分析 1-3>変数間の相関係数

大都市圏ホワイトカラー女性

	仕事_領域メ ンバー	仕事_エンパ ワメント	家庭_領域メ ンバー	家庭_エンパ ワメント	仕事_浸透 性	仕事_弾力 性	家庭_浸透 性	家庭_弾力 性	仕事_コミュニ ケーション(義務)	仕事_コミュニ ケーション(活 動)	仕事_コミュニ ケーション(経 験)	家庭_コミュニ ケーション(義 務)	家庭_コミュニ ケーション(活 動)	家庭_コミュニ ケーション(経 験)	バランス_仕事 満足度	バランス_雇用 者市民性	バランス_家庭 満足度	バランス_家族 きずな	バランス_役割 葛藤
仕事_領域メ ンバー																			
仕事_エンパ ワメント	.355**																		
家庭_領域メ ンバー	.283**	.177**																	
家庭_エンパ ワメント	.194**	.157**	.443**																
仕事_浸透性	.184**	.238**	.010	.052															
仕事_弾力性	.185**	.289**	.058	.110**	.410**														
家庭_浸透性	.206**	.385**	.060	.057	.213**	.122**													
家庭_弾力性	.102**	.225**	.084**	.176**	.097**	.230**	.228**												
仕事_コミュニ ケーション (義務)	.315**	.165**	.204**	.163**	.254**	.340**	.102**	.024											
仕事_コミュニ ケーション (活動)	.430**	.192**	.119**	.086**	.322**	.204**	.137**	.079*	.406**										
仕事_コミュニ ケーション (経験)	.400**	.257**	.244**	.186**	.155**	.343**	.114**	.111**	.502**	.413**									
家庭_コミュニ ケーション (義務)	.188**	.231**	.217**	.123**	.086**	.092**	.398**	.228**	.203**	.161**	.182**								
家庭_コミュニ ケーション (活動)	.234**	.176**	.352**	.194**	.130**	.080*	.274**	.196**	.192**	.251**	.166**	.455**							
家庭_コミュニ ケーション (経験)	.327**	.266**	.478**	.313**	.093**	.133**	.226**	.286**	.205**	.204**	.294**	.414**	.547**						
バランス_仕事 満足度	.320**	.296**	.266**	.233**	.055	.210**	.132**	.134**	.206**	.152**	.319**	.211**	.140**	.268**					
バランス_雇用 者市民性	.318**	.241**	.142**	.119**	-.001	.188**	.176**	.179**	.192**	.162**	.293**	.154**	.081*	.205**	.364**				
バランス_家庭 満足度	.259**	.152**	.715**	.330**	.042	.035	.032	.164**	.147**	.097**	.188**	.150**	.305**	.431**	.231**	.126**			
バランス_家族 きずな	.267**	.177**	.715**	.326**	.068*	.070*	.063	.164**	.140**	.107**	.177**	.181**	.358**	.482**	.214**	.147**	.796**		
バランス_役割 葛藤	-.075*	-.113**	-.149**	-.114**	-.112**	.129**	-.190**	.099**	-.066*	-.093**	.032	-.131**	-.130**	-.062	.130**	.005	-.120**	-.154**	

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。 * 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

(4) 重回帰分析の結果

大都市圏ホワイトカラー女性に関する重回帰分析の結果を、表 6-13 と図 6-3 に示す。

以下、先に行った女性全体の分析結果と比較しながら、 β の絶対値が 0.2 よりも大きい場合を中心に、大都市圏ホワイトカラー女性の分析結果を概観する。

仮説 1~4

女性全体との比較において、大都市圏ホワイトカラー女性では、家庭領域の浸透性の家庭領域の経験をテーマとする境界を越えたコミュニケーションに対する効果は認められない。

仮説 5~6

大都市圏ホワイトカラー女性では、女性全体と同様に、家庭領域の経験のテーマのコミュニケーションが仕事領域の満足度に対して正の効果がある。

表 6-13 <分析 1-3>分析結果

仮説 1~4

大都市圏ホワイトカラー女性

独立変数	従属変数					
	仕事_コミュニケーション (義務)	仕事_コミュニケーション (活動)	仕事_コミュニケーション (経験)	家庭_コミュニケーション (義務)	家庭_コミュニケーション (活動)	家庭_コミュニケーション (経験)
仕事_領域メンバー	.257 ***	.383 ***	.332 ***	—	—	—
仕事_エンパワメント	-.019	-.016	.070 *	—	—	—
仕事_浸透性	.103 **	.238 ***	-.034	-.010	.079 *	.023
仕事_弾力性	.271 ***	.038	.276 ***	.012	-.025	.028
家庭_領域メンバー	—	—	—	.186 ***	.322 ***	.414 ***
家庭_エンパワメント	—	—	—	-.004	.018	.083 **
家庭_浸透性	.018	.006	-.008	.358 ***	.214 ***	.143 ***
家庭_弾力性	-.075 *	.010	.003	.129 ***	.115 ***	.196 ***
R2 乗	.196	.248	.239	.212	.206	.318
調整済み R2 乗	.191	.243	.235	.207	.201	.313
F 値	38.109 ***	51.435 ***	49.168 ***	42.038 ***	40.535 ***	72.722 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

仮説 5~6

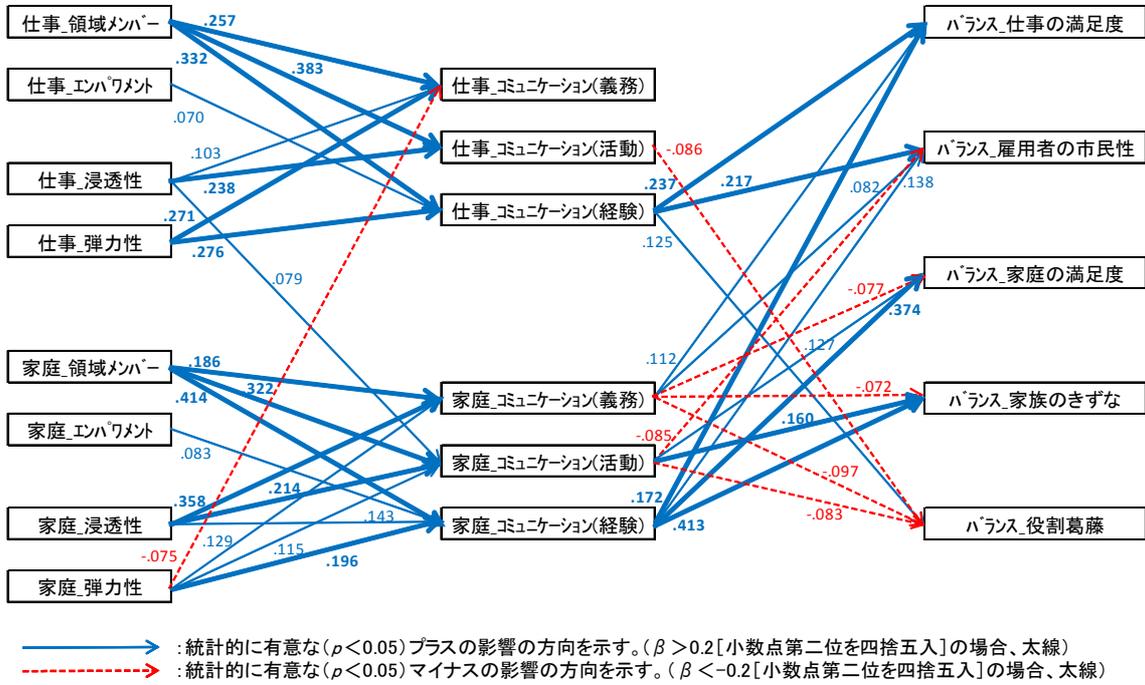
大都市圏ホワイトカラー女性

独立変数	従属変数				
	バランス_仕事の満 足度	バランス_雇用者の 市民性	バランス_家庭の満 足度	バランス_家族のき ずな	バランス_役割葛藤
仕事_コミュニケーション(義務)	.040	.040	.046	.033	-.062
仕事_コミュニケーション(活動)	-.002	.037	-.045	-.036	-.086 *
仕事_コミュニケーション(経験)	.237 ***	.217 ***	.066	.041	.125 **
家庭_コミュニケーション(義務)	.112 **	.082 *	-.077 *	-.072 *	-.097 **
家庭_コミュニケーション(活動)	-.051	-.085 *	.127 **	.160 ***	-.083 *
家庭_コミュニケーション(経験)	.172 ***	.138 ***	.374 ***	.413 ***	.017
R2 乗	.146	.111	.203	.252	.038
調整済み R2 乗	.141	.106	.198	.247	.032
F 値	26.693 ***	19.545 ***	39.885 ***	52.482 ***	6.243 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

図 6-3 <分析 1-3>分析結果

大都市圏ホワイトカラー女性



4. 結果の要約

<分析 1-1>は日本とアメリカの比較であるが、まず、本研究で実施した調査から得られたデータをもとに、男女合わせた日本人全体の仕事と家庭の状況をみた。クラークは、北西アメリカで仕事と家庭の両方に重要な責任を持つ男女を研究対象としたのに対して、本研究で実施した調査では、既婚、夫婦ともに勤め人の共働き、就学前の子どもを持つ、という条件を設定した。これらの条件の下に調査の結果得られた日本の回答データは、約 7 割が正規雇用で約 8 割がホワイトカラー職、約 4 割が関東大都市圏在住という属性を持つ。おおよそのプロフィールとしては、朝は 8 時・9 時台から夕方 17 時台まで 1 日に約 9 時間、週に 5 日仕事をする。主に自動車か電車を使って、30 分程の時間をかけて、職場に通勤する。2~7 歳の子どもが 1~2 人いて、約 6 割の者が保育所に子どもを預ける。大半が自宅の近くにある認可保育所を利用する。夫婦ともに親は離れて住むが、そうした親の援助を受けながら、夫婦で家事や育児を分担して生活する。

各変数の記述統計量と変数間の相関関係から特徴的なことを読み取ると、領域の文化的特性は、仕事・家庭の各領域に領域メンバーに価値を見出すこととエンパワメントの 2 変数があるので、合計 4 つの変数があるが、日本・アメリカともにこれら 4 つの変数のほとんどが互いに正の関係にある。そうした中で、日本では、仕事領域と家庭領域のエンパワメントが負の関係にあり、主体性や権限の面で仕事領域と家庭領域は連動するのではなく、むしろ補完もしくは競合し合う関係にあると考えられた。

境界の特性は、仕事・家庭の各領域に浸透性と弾力性があり、合計 4 つの変数である。変数間の相関関係をみると日本とアメリカともにすべての変数が互いに正の関係にあるが、平均値をみると 4 つのうち家庭領域の弾力性が最も高い値となっており、家庭領域が時間的・空間的に柔軟に変動することにより仕事領域と家庭領域の関係を成り立たせている状況が推察された。また、日本・アメリカともに仕事領域の浸透性と弾力性の相関は強いが、平均値でみるとアメリカでは仕事領域の浸透性は弾力性を上回るのに対して、日本では仕事領域の浸透性は弾力性を下回る。このことから日本では、元々、個人として仕事や職場に家庭の事を持ち込まない、仕事と家庭を切り分ける傾向にあることがうかがえた。

境界を越えたコミュニケーションは、仕事・家庭の各領域に義務・活動の中心・経験の 3 つのテーマがあり、合計 6 つの変数である。日本・アメリカともに仕事領域よりも家庭領域で平均値が高く、職場の上司・同僚との家族や家庭に関するコミュニケーションよりも、家庭での家族との仕事や職場に関するコミュニケーションの方が活発に行われていることがわかった。

ワーク・ファミリー・バランスは、仕事領域に関わる仕事の満足度、雇用者の市民性と、家庭領域に関わる家庭の満足度、家族のきずなど、両領域の相克を表す役割葛藤の 5 つの変数である。平均値をみると、日本・アメリカともに仕事領域に関する 2 項目よりも家庭領域に関する 2 項目の方が高い値を示し、仕事よりも家庭に満足感を感じ、期待される役割遂行を果たしているといえる。また、日本・アメリカともに仕事の満足度、雇用者の市

民性、家庭の満足度、家族のきずなは、すべて互いに正の関係にあるのに対して、役割葛藤は一部の変数と負の関係を示す。このことは、日本でもアメリカでも個人が職場や家庭に満足を感じ、各領域で期待される役割を遂行していても、必ずしも役割葛藤がないわけではないことを示す。

WFB理論の6つの仮説については、一つには、仮説1~4に関して、日本・アメリカともに、仕事・家庭領域のいずれにおいても領域メンバーに価値を見出すことが、3つのテーマの境界を越えたコミュニケーションを促進することが確認された。また、日本・アメリカともに、仕事・家庭の各領域の経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションが当該領域に関するバランスの項目に対し正の効果があることが確認できた。

このように日本とアメリカで共通に認められる結果がある一方で、日本では、唯一、家庭領域の経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションが仕事の満足度に対して正の効果が認められることを除き、仕事・家庭の各領域の変数は当該の領域の変数に影響し、領域内で完結した。アメリカでは、仮説1~4・仮説5~6ともに境界を越えた変数間の関係が認められるのは異なる。このことから、アメリカでは、仕事領域と家庭領域は異なる領域ではあるが、個人としてはそれらを包括する生活全体として捉え、その中の部分として各領域は位置付けられるのに対して、日本では、仕事領域と家庭領域は切り離し、あくまでも別個のものとして捉え、各領域が異なる行動基準にもとづいて機能する関係にあるといえる。アメリカでは本研究前半で述べた「区別を互いに適用もしくは共有すること」を意味する統合の度合いが高いのに対し、日本では「差異を形成し区別を設定すること」を意味する分離の度合いが高い、ということを読み取ることができる。

続く<分析1-2>は、日本の中の女性と男性の比較である。本分析においても、まず分析の対象となる女性の仕事と家庭の状況を、男性との比較を通して概観した。女性は、正規雇用と非正規雇用が半々で、男性ではほとんどが正規雇用として働くのとは異なる。女性の約8割がホワイトカラーで、事務職に就く者が多い。雇用形態が多様であるため就労状況も分散するが、平均値でみた場合に就労日数・時間ともに男性の値を下回る。通勤にかける時間も女性は男性よりも平均で10分程度短く、比較的近い職場に通っているといえる。このように仕事を日数・時間でみた場合に女性は男性ほどには負担は大きくないが、家庭での家事・育児の分担については、男性の分担割合が1~2割であるのに対して、女性は7~8割と家事・育児の大部分を担う。

WFB理論の枠組みにもとづく各変数の状況は、男女に共通に確認できる点も多かった。そうした中で、領域の文化的特性である領域メンバーに価値を見出すこととエンパワメントについて平均値をみると、男女ともに仕事領域のエンパワメントが家庭領域のエンパワメントを上回るが、女性では男性ほど家庭領域のエンパワメントの値が低くない。エンパワメントと領域メンバーに価値を見出すことの相関関係については、男性では仕事領域で両者の相関が強いのに対し、女性では家庭領域で両者の相関が強い。また、WFB理論の6つの仮説のうち仮説1~4について、男性では仕事領域の浸透性が仕事領域の3つのテーマ

の境界を越えたコミュニケーションに対して効果が認められるのに対し、女性では家庭領域の浸透性が家庭領域の 3 つのテーマの境界を越えたコミュニケーションに効果が認められた。これらの結果から、女性は家庭領域、男性は仕事領域において、それぞれ統計的に特徴が見出され、各領域の規定力が強いといえる。

しかしその一方で、各変数の平均値を男女別に比較すると、女性は仕事領域のコミュニケーションが活発で、バランスの 5 項目についても仕事領域に関する仕事の満足度と雇用者の市民性で男性の値を上回ることは注目される。また、アメリカとの比較において日本では、仕事・家庭の各領域の変数の効果は当該の領域の変数に対してのみ認められ、領域内で完結する傾向にある中で、女性では、家庭領域の経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションの仕事の満足度に対する効果が認められる。女性は、家庭領域に強く規定されながらも、仕事にやりがいを感じ、実際に職場で積極的に働いている状況が推察される。

<分析 1-1>で述べた、日本では境界を越えて変数間が影響することはないという点については、概ね男女に共通に確認することができた。異なる領域の変数間に効果が認められるのは、先述の通り、女性の家庭領域における経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションと仕事の満足度の関係のみである。日本では男女ともに、仕事・家庭領域における変数間の関係は当該の領域内で完結し、仕事領域と家庭領域の関係として分離の度合いが高い。これに女性は家庭領域の規定力が強いということを考えあわせると、女性は家庭領域の分離の度合いが高いといえる。

最後に、<分析 1-3>は大都市圏・育児期ホワイトカラー女性と女性全体の比較であり、はじめに分析の対象となる大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の仕事と家庭の状況を、女性全体との比較を通して概観した。大都市圏・育児期ホワイトカラー女性は、女性全体に比べて正規雇用の割合が高い。このことを反映し、週当たり就労日数や日当たり就労時間、週当たり就労時間はすべて女性全体を上回る。また、通勤についても、平均通勤時間は女性全体を上回り、利用する交通手段も女性全体では自動車が最も多く、電車がこれに次ぐのに対して、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性では電車が自動車を上回り、比較的長い通勤時間をかけて職場に通っている。このように大都市圏・育児期ホワイトカラー女性は、女性全体よりは就労の日数・時間、通勤の面で負担が大きい。これに対して、家庭における家事・育児の分担の状況は、女性全体と概ね同水準にある。

WFB 理論の各変数の状況は、平均値については、家庭領域に関する一部の変数を除き、ほとんどの変数で大都市圏・育児期ホワイトカラー女性が女性全体の値を上回るが、一方で、役割葛藤の平均値は大都市圏・育児期ホワイトカラー女性が女性全体を下回る（大都市圏・育児期ホワイトカラー女性が女性全体よりも役割葛藤が高い）。また、大都市圏ホワイトカラー女性では、家庭領域の浸透性の家庭領域の経験をテーマとする境界を越えたコミュニケーションに対する効果は認められなかった。大都市圏・育児期ホワイトカラー女性に関しては、家庭領域に仕事領域に関するものを持ち込むことが必ずしも仕事に対する家族の理解を深めることにつながらず、役割葛藤も高い状況が推察される。

第7章 <分析2>事業所内保育施設利用者の「境界の特性」に関する分析

<分析2>は、事業所内保育施設の利用が境界の特性に与える影響・効果について検討する。保育所利用者を事業所内保育所、認可保育所、その他の認可外の3つの保育所の種類別に区分して考察する。

(1) 分析対象の特性

<分析2>では、事業所内保育施設の利用者が主な分析対象であるが、その特徴を捉えるために、認可保育所やその他の認可外の利用者との比較検討を行う。

はじめに、事業所内保育施設、認可保育所、その他の認可外の利用者のそれぞれの特性について概観する。

1) 保育所利用者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が65.9%を占める。職業の内訳としては、「事務職」(59.8%)が6割近くを占め、「専門職」(23.6%)がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」は約8割で、「係長・主任クラス」が約16%となっている。就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」が約8割を占め、平均4.85日となっている。就労時刻については、開始は「9時台」(49.5%)と「8時台」(37.7%)に回答が集中する。終了は「17時台」(44.2%)、「16時台」(22.3%)が多い。日当たり就労時間は、「5超～8時間」(42.2%)もしくは「8超～10時間」(47.7%)という状況で、平均7.96時間となっている。週当たり就労時間は、平均38.89時間となっている。

勤務地は、「南関東」が56.8%で最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が57.2%で最も多い。通勤手段は、「電車」(49.8%)の利用が多く、「自動車」(30.2%)を上回る。通勤時間は、「～0.3時間」が約35%にとどまり、比較的長時間の回答が多く、「1時間超」が12.4%と1割を超える。平均は、0.61時間(約37分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.56人で、末子の年齢は2.52歳、長子の年齢は7.03歳となっている。

利用する保育所の種類の内訳は、「認可保育所」が約8割を占める。「事業所内保育施設(本人の職場が設置・運営するものに限らない)」はわずか2.8%となっている。保育の場所は、「自宅の近く」が全体の9割近くを占める。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(51.5%)をあげる者が半数を超える。その他、「配偶者の親」(39.2%)、「病児保育」(34.4%)、「一時保育」(31.1%)、

「民間保育サービス」(29.3%)、「ファミサポ」(28.8%)も多くあげられている。

家事に関する5項目の本人の平均分担割合は、6～8割台に分散する。特に「食事支度」の平均分担割合が8.42割と高く、「食事片付け」は6.84割と低くなっている。5項目の分担割合の合計の平均は37.41割で、最大値50割の74.8%となっている。同様に育児に関する2項目について平均分担割合をみたところ、いずれの項目も7割台となっている。2項目の平均分担割合の合計は14.51割で、最大値20割の72.6%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均34.95歳となっている。居住地は、「南関東」が56.5%を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が57.5%で最も多い。同居人数は平均3.71人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%である。交通機関を使って30分超かかるところに住む者が半数を超え、交通機関を使って1時間超という遠方に住む者が4割前後を占める。夫婦年収は、「700～1,000万円未満」(30.6%)、「1,000～1,500万円未満」(18.4%)、「1,500万円以上」(4.0%)と、700万円以上が半数を超える。

2) 事業所内保育施設利用者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が61.5%を占める。職業の内訳としては、「専門職」が46.2%で最も多い。役職は、「係長・主任クラス」が15.4%となっている。就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」が約85%を占め、平均4.77日となっている。就労時刻については、開始は「8時台」が53.8%で最も多く、「9時台」が30.8%でこれに次ぐ。終了は「17時台」が6割を超える。日当たり就労時間は、「8超～10時間」が半数を超え、平均8.28時間となっている。週当たり就労時間は、平均40.38時間となっている。

勤務地は、「南関東」(38.5%)と「近畿」(30.8%)が多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」(46.2%)と「近畿大都市圏」(30.8%)が多い。通勤手段は、「自動車」の利用が6割を超える。通勤時間は、「～0.3時間」(46.2%)、「0.3超～0.5時間」(38.5%)、「0.5超～0.8時間超」(15.4%)と比較的短く、平均は0.38時間(約23分)となっている。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.38人で、末子の年齢は0.92歳、長子の年齢は7.50歳となっている。

保育の場所は、「本人職場近く」が76.9%を占める。その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(46.2%)が最も多くあげられている。

家事に関する5項目の平均分担割合は、5～8割台に分散する。「食事支度」の平均分担割合が最も高いものの、8.00割にとどまる。一方、「食事片付け」の平均分担割合が最も低く、

5.92 割と 6 割を切る。5 項目の分担割合の合計の平均は 35.00 割で、最大値 50 割の 70.0% となっている。

育児に関する 2 項目の平均分担割合については、「子の送迎」が 9.54 割ときわめて高く、2 項目の平均分担割合の合計は 17.00 割で、最大値 20 割の 85.0% となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均 35.31 歳となっている。居住地は、「南関東」(38.5%)と「近畿」(30.8%)が多く、大都市圏別でも「関東大都市圏」(46.2%)と「近畿大都市圏」(30.8%)が多い。同居人数は平均 3.85 人で、9 割強が配偶者と同居している。本人の親と「同居している」と回答する者が約 15%と比較的高い値を示すが、交通機関を使って 1 時間超という遠方に住む者も 4 割近い。配偶者の親については、交通機関を使って 1 時間超かかるところに住む者が 6 割を超える。夫婦年収は、300 万円から 1,500 万円まで回答が分散する。

3) 認可保育所利用者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が 66.3%を占める。職業の内訳としては、「事務職」(62.0%)が 6 割を超えて最も多い。「役職はない」は約 8 割で、「係長・主任クラス」が約 16%となっている。就労状況としては、週当たり就労日数は「5 日」が約 8 割を占め、平均 4.88 日となっている。就労時刻については、開始は「9 時台」(50.7%)と「8 時台」(37.8%)に回答が集中する。終了は「17 時台」(45.0%)、「16 時台」(23.9%)が多い。日当たり就労時間は、「5 超～8 時間」(44.1%)もしくは「8 超～10 時間」(46.9%)という状況で、平均 7.96 時間となっている。週当たり就労時間は、平均 38.99 時間となっている。

勤務地は、「南関東」が 54.3%で最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が 54.6%で最も多い。通勤手段は、「電車」(48.0%)の利用が多く、「自動車」(30.4%)を上回る。通勤時間は、「～0.3 時間」が約 37%にとどまり、比較的長時間の回答が多く、「1 時間超」も 12.2%と 1 割を超える。平均は、0.60 時間(約 36 分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9 割を超える者が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は 1.57 人で、末子の年齢は 2.70 歳、長子の年齢は 7.16 歳となっている。

保育の場所は、「自宅の近く」が全体の約 9 割を占める。その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(52.0%)をあげる者が半数を超える。その他、「配偶者の親」(40.6%)、「病児保育」(34.3%)、「一時保育」(30.7%)、「ファミサポ」(29.3%)、「民間保育サービス」(28.7%)も多くあげられている。

家事に関する 5 項目の平均分担割合は、7～8 割台となっている。特に「食事支度」の平

均分担割合が 8.44 割と高く、「食事片付け」は 7.00 割と低くなっている。5 項目の分担割合の合計の平均は 37.63 割で、最大値 50 割の 75.3%となっている。

同様に育児に関する 2 項目について平均分担割合をみたところ、いずれの項目も 7 割台となっている。2 項目の分担割合の合計の平均は 14.44 割で、最大値 20 割の 72.2%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均 35.05 歳となっている。居住地は、「南関東」が 53.9%を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が 55.0%で最も多い。同居人数は平均 3.71 人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%である。交通機関を使って 30 分超かかるところに住む者が半数を超え、交通機関を使って 1 時間超という遠方に住む者が 4 割前後を占める。夫婦年収は、「700～1,000 万円未満」(30.4%)、「500～700 万円未満」(29.3%)が多い。

4) その他の認可外利用者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が 64.7%を占める。職業の内訳としては、「事務職」(52.6%)が約半数を占め、「専門職」(31.0%)がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」は約 8 割で、「係長・主任クラス」が約 14%となっている。就労状況としては、週当たり就労日数は「5 日」が約 8 割を占め、平均 4.76 日となっている。就労時刻については、開始は「9 時台」(45.7%)と「8 時台」(35.3%)が多いが、「10 時台」も 12.1%と 1 割を超える。終了は「17 時台」(38.8%)が最も多いが、「18 時台」も 20.7%と 2 割を超える。日当たり就労時間は、「8 超～10 時間」(50.9%)が約半数を占め、平均 7.88 時間となっている。週当たり就労時間は、平均 38.25 時間となっている。

勤務地は、「南関東」が 70.7%で最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」が 70.7%で最も多い。通勤手段は、「電車」(62.1%)の利用が多く、6 割を超える。通勤時間は、「～0.3 時間」が 3 割弱にとどまり、比較的長時間の回答が多く、「1 時間超」も約 15%を占める。平均は、0.66 時間(約 40 分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、約 9 割が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は 1.55 人で、末子の年齢は 1.87 歳、長子の年齢は 6.33 歳となっている。

利用する保育所の種類の内訳は、「自治体独自の保育所」(49.1%)が約半数を占める。保育の場所は、「自宅の近く」は約 8 割で、「本人職場近く」(9.5%)、「配偶者職場近く」(6.0%)などの回答もみられる。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(47.4%)が最も多くあげられ、その他、「配偶者の親」(34.5%)、「病児保育」(36.2%)、「一時保育」(33.6%)、「民間保育サービス」(31.9%)、「ファミサポ」(27.6%)も多くあげられている。

家事に関する5項目の平均分担割合は、6~8割台に分散する。特に「食事支度」の平均分担割合が8.41割と高く、「食事片付け」は6.24割と低くなっている。5項目の分担割合の合計の平均は36.67割で、最大値50割の73.3%となっている。

同様に育児に関する2項目について平均分担割合をみたところ、いずれの項目も7割台となっている。2項目の分担割合の合計の平均は14.55割で、最大値20割の72.8%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均34.42歳となっている。居住地は、「南関東」が70.7%を占め、大都市圏別でも「関東大都市圏」が70.7%で最も多い。同居人数は平均3.67人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%である。交通機関を使って30分超かかるところに住む者が7割前後を占める。夫婦年収は、「700~1,000万円未満」(32.8%)、「500~700万円未満」(28.4%)、「1,000~1,500万円以上」(22.4%)が多い。

表 7-1 分析対象の特性—利用する保育所の種類別—

①仕事や職場の状況

		女性・大都市圏ワトカー・保育所利用(669)							
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)	
雇用形態	正社員・正職員	441	65.9%	8	61.5%	358	66.3%	75	64.7%
	派遣社員、契約社員	62	9.3%	2	15.4%	45	8.3%	15	12.9%
	パート、アルバイト	166	24.8%	3	23.1%	137	25.4%	26	22.4%
職業①	ホワイトカラー	669	100.0%	13	100.0%	540	100.0%	116	100.0%
	非ホワイトカラー	—	—	—	—	—	—	—	—
職業②	専門職	158	23.6%	6	46.2%	116	21.5%	36	31.0%
	技術職	52	7.8%	2	15.4%	41	7.6%	9	7.8%
	管理職	15	2.2%	0	0.0%	12	2.2%	3	2.6%
	事務職	400	59.8%	4	30.8%	335	62.0%	61	52.6%
	販売職	44	6.6%	1	7.7%	36	6.7%	7	6.0%
	サービス職	—	—	—	—	—	—	—	—
	保安職	—	—	—	—	—	—	—	—
	運輸・通信職	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産工程・労務職	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	
役職	役員以上	4	0.6%	0	0.0%	3	0.6%	1	0.9%
	部長クラス	3	0.4%	0	0.0%	2	0.4%	1	0.9%
	課長クラス	14	2.1%	0	0.0%	10	1.9%	4	3.4%
	係長・主任クラス	104	15.5%	2	15.4%	86	15.9%	16	13.8%
	その他	9	1.3%	0	0.0%	7	1.3%	2	1.7%
	役職はない	535	80.0%	11	84.6%	432	80.0%	92	79.3%
週当たり就労日数	1日	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.9%
	2日	7	1.0%	0	0.0%	4	0.7%	3	2.6%
	3日	24	3.6%	1	7.7%	18	3.3%	5	4.3%
	4日	65	9.7%	1	7.7%	54	10.0%	10	8.6%
	5日	534	79.8%	11	84.6%	431	79.8%	92	79.3%
	6日	36	5.4%	0	0.0%	31	5.7%	5	4.3%
	7日	2	0.3%	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%
週当たり就労日数(日)【平均】		4.85		4.77		4.88		4.76	
就労開始時刻	0～7時台	16	2.4%	1	7.7%	13	2.4%	2	1.7%
	8時台	252	37.7%	7	53.8%	204	37.8%	41	35.3%
	9時台	331	49.5%	4	30.8%	274	50.7%	53	45.7%
	10時台	54	8.1%	0	0.0%	40	7.4%	14	12.1%
	11～23時台	16	2.4%	1	7.7%	9	1.7%	6	5.2%
就労終了時刻	0～15時台	98	14.6%	2	15.4%	75	13.9%	21	18.1%
	16時台	149	22.3%	1	7.7%	129	23.9%	19	16.4%
	17時台	296	44.2%	8	61.5%	243	45.0%	45	38.8%
	18時台	99	14.8%	1	7.7%	74	13.7%	24	20.7%
	19～23時台	27	4.0%	1	7.7%	19	3.5%	7	6.0%
日当たり就労時間	～3時間	7	1.0%	1	7.7%	5	0.9%	1	0.9%
	3超～5時間	37	5.5%	0	0.0%	24	4.4%	13	11.2%
	5超～8時間	282	42.2%	3	23.1%	238	44.1%	41	35.3%
	8超～10時間	319	47.7%	7	53.8%	253	46.9%	59	50.9%
	10時間超	24	3.6%	2	15.4%	20	3.7%	2	1.7%
日当たり就労時間(時間)【平均】		7.96		8.28		7.96		7.88	

		女性・大都市圏のイケア・保育所利用(669)								
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)		
週当たり就労時間	～20時間	42	6.3%	1	7.7%	28	5.2%	13	11.2%	
	20超～30時間	88	13.2%	0	0.0%	78	14.4%	10	8.6%	
	30超～40時間	203	30.3%	4	30.8%	165	30.6%	34	29.3%	
	40超～50時間	291	43.5%	6	46.2%	233	43.1%	52	44.8%	
	50時間超	45	6.7%	2	15.4%	36	6.7%	7	6.0%	
週当たり就労時間(時間)【平均】		38.89		40.38		38.99		38.25		
勤務地_地域ブロック	北海道	18	2.7%	0	0.0%	13	2.4%	5	4.3%	
	東北	9	1.3%	0	0.0%	7	1.3%	2	1.7%	
	北関東	4	0.6%	1	7.7%	3	0.6%	0	0.0%	
	南関東	380	56.8%	5	38.5%	293	54.3%	82	70.7%	
	中部	78	11.7%	2	15.4%	65	12.0%	11	9.5%	
	近畿	133	19.9%	4	30.8%	117	21.7%	12	10.3%	
	中国	25	3.7%	1	7.7%	24	4.4%	0	0.0%	
	四国	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	九州・沖縄	22	3.3%	0	0.0%	18	3.3%	4	3.4%	
勤務地_大都市圏	札幌大都市圏	18	2.7%	0	0.0%	13	2.4%	5	4.3%	
	仙台大都市圏	9	1.3%	0	0.0%	7	1.3%	2	1.7%	
	関東大都市圏	383	57.2%	6	46.2%	295	54.6%	82	70.7%	
	新潟大都市圏	9	1.3%	0	0.0%	9	1.7%	0	0.0%	
	静岡・浜松大都市圏	13	1.9%	1	7.7%	12	2.2%	0	0.0%	
	中京大都市圏	56	8.4%	1	7.7%	44	8.1%	11	9.5%	
	近畿大都市圏	130	19.4%	4	30.8%	114	21.1%	12	10.3%	
	岡山大都市圏	9	1.3%	0	0.0%	9	1.7%	0	0.0%	
	広島大都市圏	13	1.9%	1	7.7%	12	2.2%	0	0.0%	
	北九州・福岡大都市圏	24	3.6%	0	0.0%	20	3.7%	4	3.4%	
	非大都市圏	5	0.7%	0	0.0%	5	0.9%	0	0.0%	
	通勤手段	徒歩	353	52.8%	4	30.8%	277	51.3%	72	62.1%
		自転車	184	27.5%	3	23.1%	154	28.5%	27	23.3%
バイク		8	1.2%	0	0.0%	8	1.5%	0	0.0%	
自動車		202	30.2%	8	61.5%	164	30.4%	30	25.9%	
電車		333	49.8%	2	15.4%	259	48.0%	72	62.1%	
バス		59	8.8%	0	0.0%	50	9.3%	9	7.8%	
通勤時間	～0.3時間	237	35.4%	6	46.2%	199	36.9%	32	27.6%	
	0.3超～0.5時間	121	18.1%	5	38.5%	93	17.2%	23	19.8%	
	0.5超～0.8時間	161	24.1%	2	15.4%	129	23.9%	30	25.9%	
	0.8超～1.0時間	67	10.0%	0	0.0%	53	9.8%	14	12.1%	
	1時間超	83	12.4%	0	0.0%	66	12.2%	17	14.7%	
通勤時間(時間)【平均】		0.61		0.38		0.60		0.66		
事業所内保育施設有無	ある	56	8.4%	13	100.0%	32	5.9%	11	9.5%	
	ない	609	91.0%	0	0.0%	504	93.3%	105	90.5%	
	わからない	4	0.6%	0	0.0%	4	0.7%	0	0.0%	

②保育や家事・育児の状況

		女性・大都市圏初任者・保育所利用(669)							
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)	
子ども数	1人	363	54.3%	9	69.2%	286	53.0%	68	58.6%
	2人	243	36.3%	3	23.1%	205	38.0%	35	30.2%
	3人	55	8.2%	1	7.7%	44	8.1%	10	8.6%
	4人以上	8	1.2%	0	0.0%	5	0.9%	3	2.6%
子ども数(人)【平均】		1.56		1.38		1.57		1.55	
末子年齢	0歳	95	14.2%	5	38.5%	60	11.1%	30	25.9%
	1歳	138	20.6%	6	46.2%	107	19.8%	25	21.6%
	2歳	112	16.7%	1	7.7%	88	16.3%	23	19.8%
	3歳	110	16.4%	0	0.0%	93	17.2%	17	14.7%
	4歳	98	14.6%	1	7.7%	86	15.9%	11	9.5%
	5歳	92	13.8%	0	0.0%	83	15.4%	9	7.8%
	6歳	24	3.6%	0	0.0%	23	4.3%	1	0.9%
末子年齢(歳)【平均】		2.52		0.92		2.70		1.87	
長子年齢	0～2歳	11	3.6%	1	25.0%	6	2.4%	4	8.3%
	3～5歳	106	34.6%	1	25.0%	86	33.9%	19	39.6%
	6～8歳	104	34.0%	0	0.0%	91	35.8%	13	27.1%
	9～11歳	55	18.0%	1	25.0%	46	18.1%	8	16.7%
	12～14歳	19	6.2%	1	25.0%	15	5.9%	3	6.3%
	15歳～	11	3.6%	0	0.0%	10	3.9%	1	2.1%
長子年齢(歳)【平均】		7.03		7.50		7.16		6.33	
保育方法	保育所	669	100.0%	13	100.0%	540	100.0%	116	100.0%
	幼稚園	—	—	—	—	—	—	—	—
	保育ママ	—	—	—	—	—	—	—	—
	ベビーママ	—	—	—	—	—	—	—	—
	本人の親	—	—	—	—	—	—	—	—
	配偶者の親	—	—	—	—	—	—	—	—
	その他	—	—	—	—	—	—	—	—
保育所の種類	認可保育所	540	80.7%	—	—	540	100.0%	—	—
	自治体独自の保育所	57	8.5%	—	—	—	—	57	49.1%
	事業所内保育施設	19	2.8%	13	100.0%	—	—	6	5.2%
	その他の認可外保育施設	47	7.0%	—	—	—	—	47	40.5%
	その他	3	0.4%	—	—	—	—	3	2.6%
	わからない	3	0.4%	—	—	—	—	3	2.6%
保育の場所	自宅	10	1.5%	0	0.0%	8	1.5%	2	1.7%
	自宅の近く	582	87.0%	1	7.7%	488	90.4%	93	80.2%
	本人職場近く	45	6.7%	10	76.9%	24	4.4%	11	9.5%
	配偶者職場近く	17	2.5%	1	7.7%	9	1.7%	7	6.0%
	その他	15	2.2%	1	7.7%	11	2.0%	3	2.6%

		女性・大都市圏ワーカー・保育所利用(669)							
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)	
利用できる子育てサポート	民間保育サービス	196	29.3%	4	30.8%	155	28.7%	37	31.9%
	一時保育	208	31.1%	3	23.1%	166	30.7%	39	33.6%
	病児保育	230	34.4%	3	23.1%	185	34.3%	42	36.2%
	ファミリーサポートセンター	193	28.8%	3	23.1%	158	29.3%	32	27.6%
	その他サービス	2	0.3%	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%
	本人の親	342	51.1%	6	46.2%	281	52.0%	55	47.4%
	配偶者の親	262	39.2%	3	23.1%	219	40.6%	40	34.5%
	友人等	61	9.1%	0	0.0%	55	10.2%	6	5.2%
	その他	5	0.7%	0	0.0%	5	0.9%	0	0.0%
	なし	52	7.8%	1	7.7%	43	8.0%	8	6.9%
家事分担割合 (割)【平均】	食事支度	8.42		8.00		8.44		8.41	
	食事片付け	6.84		5.92		7.00		6.24	
	掃除	7.17		6.92		7.21		7.04	
	洗濯	7.57		7.38		7.57		7.60	
	買物	7.39		6.77		7.41		7.38	
	合計	37.41		35.00		37.63		36.67	
	育児分担割合 (割)【平均】	子の世話	7.19		7.46		7.16		7.27
子の送迎	7.32		9.54		7.27		7.28		
合計	14.51		17.00		14.44		14.55		

③本人や世帯の状況

		女性・大都市圏初イカラ・保育所利用(669)								
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)		
年齢	～29歳	76	11.4%	3	23.1%	57	10.6%	16	13.8%	
	30～34歳	220	32.9%	2	15.4%	176	32.6%	42	36.2%	
	35～39歳	269	40.2%	6	46.2%	217	40.2%	46	39.7%	
	40～44歳	88	13.2%	0	0.0%	78	14.4%	10	8.6%	
	45歳～	16	2.4%	2	15.4%	12	2.2%	2	1.7%	
年齢(歳)【平均】		34.95		35.31		35.05		34.42		
居住地_地域ブ ロック	北海道	18	2.7%	0	0.0%	13	2.4%	5	4.3%	
	東北	9	1.3%	0	0.0%	7	1.3%	2	1.7%	
	北関東	7	1.0%	1	7.7%	6	1.1%	0	0.0%	
	南関東	378	56.5%	5	38.5%	291	53.9%	82	70.7%	
	中部	77	11.5%	2	15.4%	64	11.9%	11	9.5%	
	近畿	132	19.7%	4	30.8%	117	21.7%	11	9.5%	
	中国	25	3.7%	1	7.7%	23	4.3%	1	0.9%	
	四国	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	九州・沖縄	23	3.4%	0	0.0%	19	3.5%	4	3.4%	
居住地_大都市 圏	札幌大都市圏	18	2.7%	0	0.0%	13	2.4%	5	4.3%	
	仙台大都市圏	9	1.3%	0	0.0%	7	1.3%	2	1.7%	
	関東大都市圏	385	57.5%	6	46.2%	297	55.0%	82	70.7%	
	新潟大都市圏	9	1.3%	0	0.0%	9	1.7%	0	0.0%	
	静岡・浜松大都市圏	13	1.9%	1	7.7%	12	2.2%	0	0.0%	
	中京大都市圏	57	8.5%	1	7.7%	45	8.3%	11	9.5%	
	近畿大都市圏	130	19.4%	4	30.8%	115	21.3%	11	9.5%	
	岡山大都市圏	10	1.5%	0	0.0%	9	1.7%	1	0.9%	
	広島大都市圏	13	1.9%	1	7.7%	12	2.2%	0	0.0%	
	北九州・福岡大都市圏	25	3.7%	0	0.0%	21	3.9%	4	3.4%	
	非大都市圏	—	—	—	—	—	—	—	—	
	同居人数	1人	4	0.6%	0	0.0%	3	0.6%	1	0.9%
		2人	3	0.4%	0	0.0%	3	0.6%	0	0.0%
3人		335	50.1%	8	61.5%	263	48.7%	64	55.2%	
4人		228	34.1%	3	23.1%	191	35.4%	34	29.3%	
5人以上		99	14.8%	2	15.4%	80	14.8%	17	14.7%	
同居人数(人)【平均】		3.71		3.85		3.71		3.67		

		女性・大都市圏在住者・保育所利用(669)								
				事業所内 保育施設 (13)		認可 保育所 (540)		その他の 認可外 (116)		
配偶者との同居	同居している	652	97.5%	12	92.3%	525	97.2%	115	99.1%	
	同居していない	17	2.5%	1	7.7%	15	2.8%	1	0.9%	
本人親との同居	同居している	19	2.8%	2	15.4%	13	2.4%	4	3.4%	
	別棟・二世帯住宅	15	2.2%	0	0.0%	13	2.4%	2	1.7%	
	徒歩10分以内	63	9.4%	1	7.7%	57	10.6%	5	4.3%	
	交通機関使い30分以内	153	22.9%	3	23.1%	128	23.7%	22	19.0%	
	交通機関使い1時間以内	141	21.1%	1	7.7%	108	20.0%	32	27.6%	
	それよりも遠く	263	39.3%	5	38.5%	208	38.5%	50	43.1%	
	いない	15	2.2%	1	7.7%	13	2.4%	1	0.9%	
	同居している	35	5.2%	0	0.0%	28	5.2%	7	6.0%	
配偶者親との同居	別棟・二世帯住宅	14	2.1%	0	0.0%	12	2.2%	2	1.7%	
	徒歩10分以内	41	6.1%	1	7.7%	35	6.5%	5	4.3%	
	交通機関使い30分以内	132	19.7%	1	7.7%	112	20.7%	19	16.4%	
	交通機関使い1時間以内	130	19.4%	2	15.4%	101	18.7%	27	23.3%	
	それよりも遠く	298	44.5%	8	61.5%	238	44.1%	52	44.8%	
	いない	19	2.8%	1	7.7%	14	2.6%	4	3.4%	
	夫婦年収	300万円未満	8	1.2%	0	0.0%	7	1.3%	1	0.9%
		300～500万円未満	110	16.4%	3	23.1%	94	17.4%	13	11.2%
500～700万円未満		195	29.1%	4	30.8%	158	29.3%	33	28.4%	
700～1,000万円未満		205	30.6%	3	23.1%	164	30.4%	38	32.8%	
1,000～1,500万円未満		123	18.4%	3	23.1%	94	17.4%	26	22.4%	
1,500万円以上		27	4.0%	0	0.0%	22	4.1%	5	4.3%	
無回答		1	0.1%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%	

(2) 各変数の記述統計量

<分析 2>に用いる各変数の記述統計量は、表 7-2 に示す通りである。

各変数の平均値を比較すると、現在利用している保育所の種類については、認可保育所が最も高く、その他の認可外がこれに次ぎ、事業所内保育施設は最も低い。

雇用形態は、正規雇用が非正規雇用を上回る。

週当たり就労時間の平均は 35.85 時間、通勤時間（片道）は 0.56 時間となっている。

子ども数は平均 1.58 で約 2 人、末子年齢の平均は 2.51 歳となっている。

本人の家事分担割合は 5 項目の分担割合を足し上げた合計値の平均が 38.04、同様に育児分担割合は 2 項目の分担割合を足し上げた合計値の平均が 14.65 で、それぞれの理論的な最大値（家事 50、育児 20）に占める割合から家事・育児ともに全体の 7~8 割を女性が担っている。

子育てサポートとして利用できるものは、本人の親の平均値が高くなっている。

(3) 変数間の相関係数

<分析 2>に用いる変数同士の相関係数を、表 7-3 に示す。

正規雇用かどうかは、週当たり就労時間とやや強い正の相関関係にある。通勤時間は、正規雇用の場合に、また週当たり就労時間が長い場合に、長くなる傾向にある。

家事分担割合と育児分担割合は、やや強い正の相関関係にあり、家事分担割合が高いと育児分担割合も高い状況が推察される。

子育てサポートについては、民間保育サービス、一時保育、病児保育、ファミリー・サポート・センターのサービスは、互いに正の相関があり、いずれかのサービスを利用できる場合はその他のサービスも利用できる状況にあることがわかる。

表 7-2 <分析 2>各変数の記述統計量

大都市圏ホワイトカラー女性

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
事業所内かどうか	944	0	1	.01	.12
認可かどうか	944	0	1	.57	.50
その他の認可外かどうか	944	0	1	.12	.33
正規かどうか	944	0	1	.61	.49
本人_週当たり就労時間	944	2	72	35.85	12.81
本人_通勤時間	944	.0	2.7	.56	.39
子ども数	944	1	4	1.58	.69
末子年齢	944	0	6	2.51	1.84
本人_家事分担割合	944	0	50	38.04	9.08
本人_育児分担割合	944	0	20	14.65	3.86
民間保育サービス	944	0	1	.31	.46
一時保育	944	0	1	.33	.47
病児保育	944	0	1	.28	.45
ファミサポ	944	0	1	.25	.43
本人の親	944	0	1	.49	.50
配偶者の親	944	0	1	.39	.49
友人等	944	0	1	.11	.32
仕事_浸透性	944	4	20	10.20	4.03
仕事_弾力性	944	4	20	11.94	3.85
家庭_浸透性	944	4	20	10.46	4.10
家庭_弾力性	944	4	20	11.59	3.64

表 7-3 <分析 2> 変数間の相関係数

大都市圏ホワイトカラー女性

	事業所内か どうか	認可かどう か	その他の認可外 かどうか	正規かどう か	本人_週当 たり就労時 間	本人_通勤 時間	子ども数	末子年齢	本人_家事 分担割合	本人_育児 分担割合	民間保育サ ービス	一時保育	病児保育	ファミリ [*]	本人の親	配偶者の親	友人等	仕事_浸透 性	仕事_弾力 性	家庭_浸透 性	家庭_弾力 性	
事業所内か か																						
認可かどうか	-.137**																					
その他の認可外 かどうか	-.044	-.433**																				
正規かどうか	.002	.135**	.031																			
本人_週当たり就 労時間	.042	.283**	.070*	.548**																		
本人_通勤時間	-.053	.131**	.096**	.172**	.173**																	
子ども数	-.034	-.019	-.016	-.087**	-.053	-.094**																
末子年齢	-.102**	.117**	-.131**	-.218**	-.144**	-.151**	.093**															
本人_家事分担割 合	-.040	-.053	-.057	-.269**	-.303**	-.067*	-.006	.094**														
本人_育児分担割 合	.072*	-.064*	-.009	-.241**	-.275**	-.090**	-.022	.053	.576**													
民間保育サービ ス	-.002	-.069*	.004	.080*	.065*	.069*	-.102**	-.063	-.038	-.026												
一時保育	-.026	-.064*	.002	-.009	-.017	.025	-.062	-.120**	.017	-.023	.358**											
病児保育	-.012	.174**	.073*	.070*	.173**	.101**	-.025	-.053	.014	.022	.149**	.243**										
ファミリ [*]	-.005	.114**	.022	.015	.048	.127**	-.043	-.042	.048	.004	.130**	.271**	.361**									
本人の親	-.006	.079*	-.009	.052	.034	.093**	.025	.022	-.031	-.035	-.052	-.050	-.002	-.018								
配偶者の親	-.038	.047	-.031	.038	.018	-.022	.045	.039	-.111**	-.099**	-.002	.007	.009	-.020	.152**							
友人等	-.042	-.042	-.073*	-.088**	-.070*	-.034	.009	.152**	.042	.077*	.017	.123**	.041	.079*	.100**	.060						
仕事_浸透性	-.001	.022	.039	.322**	.228**	.048	-.077*	-.111**	-.127**	-.140**	.065*	.013	-.043	-.086**	.021	.066*	-.067*					
仕事_弾力性	-.005	.011	-.058	.067*	-.021	.034	-.037	-.054	-.005	-.005	.048	.063	.026	.008	.027	.029	.039	.410**				
家庭_浸透性	.024	-.045	-.014	.156**	.173**	.023	.016	-.041	-.119**	-.105**	.083*	.040	.076*	.008	.006	.051	.023	.213**	.122**			
家庭_弾力性	.058	-.108**	.002	.032	.039	-.094**	-.036	.053	-.162**	-.176**	.061	.050	.016	.013	.010	.040	.104**	.097**	.230**	.228**		

**、相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。*、相関係数は 5% 水準で有意（両側）です。

(4) 各変数のグループの平均の比較

各変数の平均を事業所内保育施設の利用者と非利用者とで比較を行った。その結果が表 7-4 である。

家庭領域の弾力性のみ統計的に有意な差が認められ、事業所内保育施設の利用者が非利用者を上回る。それ以外の変数については有意な差は認められなかった。

表 7-4 <分析 2>各変数のグループの平均の比較— t 検定の結果

グループ統計量

	事業所内かどうか	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
仕事_領域メバー	事業所内	13	6.54	2.222	.616
	非事業所内	656	7.41	1.692	.066
仕事_エンパワメント	事業所内	13	7.15	1.725	.478
	非事業所内	656	6.31	2.066	.081
家庭_領域メバー	事業所内	13	9.23	1.235	.343
	非事業所内	656	8.86	1.316	.051
家庭_エンパワメント2	事業所内	13	4.54	.660	.183
	非事業所内	656	4.13	.776	.030
仕事_浸透性	事業所内	13	10.15	3.602	.999
	非事業所内	656	10.33	3.973	.155
仕事_弾力性	事業所内	13	11.77	4.003	1.110
	非事業所内	656	11.87	3.818	.149
家庭_浸透性	事業所内	13	11.31	4.608	1.278
	非事業所内	656	10.30	4.071	.159
家庭_弾力性	事業所内	13	13.38	3.330	.924
	非事業所内	656	11.32	3.624	.142
仕事_コミュニケーション(義務)	事業所内	13	3.62	1.325	.368
	非事業所内	656	3.68	1.168	.046
仕事_コミュニケーション(活動)	事業所内	13	3.23	.927	.257
	非事業所内	656	3.32	1.155	.045
仕事_コミュニケーション(経験)	事業所内	13	3.92	.954	.265
	非事業所内	656	3.63	1.069	.042
家庭_コミュニケーション(義務)	事業所内	13	3.85	1.144	.317
	非事業所内	656	3.53	1.151	.045
家庭_コミュニケーション(活動)	事業所内	13	3.46	1.198	.332
	非事業所内	656	3.57	1.097	.043
家庭_コミュニケーション(経験)	事業所内	13	3.85	.987	.274
	非事業所内	656	3.75	.948	.037
バランス_仕事満足度	事業所内	13	10.85	1.994	.553
	非事業所内	656	11.45	2.465	.096
バランス_雇用者市民性	事業所内	13	10.54	2.537	.704
	非事業所内	656	10.51	2.485	.097
バランス_家庭満足度	事業所内	13	12.92	2.397	.665
	非事業所内	656	13.00	2.018	.079
バランス_家族きずな	事業所内	13	13.23	2.242	.622
	非事業所内	656	12.86	2.157	.084
バランス_役割葛藤	事業所内	13	10.31	2.658	.737
	非事業所内	656	10.32	3.297	.129

独立サンプルの検定

		等分散性のための Leveneの検定		2つの母平均の差の検定						
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差	差の 標準誤差	差の 95% 信頼区間	
									下限	上限
仕事_領域メンバー	等分散を仮定する。	1.144	.285	-1.817	667	.070	-.867	.477	-1.804	.070
	等分散を仮定しない。			-1.399					12.278	.187
仕事_エンパワメント	等分散を仮定する。	.713	.399	1.463	667	.144	.844	.577	-2.289	1.978
	等分散を仮定しない。			1.741					12.692	.106
家庭_領域メンバー	等分散を仮定する。	.375	.541	1.016	667	.310	.374	.368	-3.349	1.097
	等分散を仮定しない。			1.080					12.546	.301
家庭_エンパワメント2	等分散を仮定する。	.045	.833	1.887	667	.060	.409	.217	-0.017	.834
	等分散を仮定しない。			2.203					12.665	.047
仕事_浸透性	等分散を仮定する。	.672	.413	-0.162	667	.871	-0.180	1.111	-2.362	2.002
	等分散を仮定しない。			-0.178					12.586	.862
仕事_弾力性	等分散を仮定する。	.021	.884	-0.092	667	.927	-0.098	1.070	-2.200	2.003
	等分散を仮定しない。			-0.088					12.436	.932
家庭_浸透性	等分散を仮定する。	1.050	.306	.883	667	.378	1.009	1.143	-1.235	3.253
	等分散を仮定しない。			.783					12.374	.448
家庭_弾力性	等分散を仮定する。	1.046	.307	2.040	667	.042	2.068	1.014	.077	4.058
	等分散を仮定しない。			2.213					12.570	.046
仕事_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	.603	.438	-0.192	667	.848	-0.063	.328	-0.707	.581
	等分散を仮定しない。			-0.170					12.372	.868
仕事_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	1.831	.176	-0.291	667	.771	-0.094	.322	-0.727	.539
	等分散を仮定しない。			-0.360					12.750	.725
仕事_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	.656	.418	.967	667	.334	.289	.299	-0.298	.876
	等分散を仮定しない。			1.079					12.604	.301
家庭_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	.406	.524	.994	667	.321	.320	.322	-0.313	.953
	等分散を仮定しない。			1.000					12.486	.336
家庭_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	.079	.779	-0.358	667	.721	-0.110	.308	-0.715	.494
	等分散を仮定しない。			-0.329					12.402	.748
家庭_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	.109	.742	.362	667	.718	.096	.266	-0.426	.618
	等分散を仮定しない。			.348					12.443	.734
バランス_仕事満足度	等分散を仮定する。	.728	.394	-0.881	667	.378	-0.607	.688	-1.958	.745
	等分散を仮定しない。			-1.081					12.738	.300
バランス_雇用者市民性	等分散を仮定する。	.095	.758	.042	667	.966	.029	.696	-1.338	1.396
	等分散を仮定しない。			.041					12.461	.968
バランス_家庭満足度	等分散を仮定する。	.687	.407	-0.133	667	.894	-0.075	.567	-1.189	1.038
	等分散を仮定しない。			-0.113					12.339	.912
バランス_家族きずな	等分散を仮定する。	.044	.835	.619	667	.536	.374	.604	-0.813	1.561
	等分散を仮定しない。			.596					12.444	.562
バランス_役割葛藤	等分散を仮定する。	.815	.367	-0.018	667	.985	-0.017	.921	-1.825	1.791
	等分散を仮定しない。			-0.023					12.743	.982

(5) 重回帰分析の結果

＜分析 2＞の重回帰分析の結果は、表 7-5 に示す通りである。

仕事領域の弾力性を除く 3 つの変数、すなわち仕事領域の浸透性、家庭領域の浸透性、家庭領域の弾力性について、統計的に有意な式を得ることができた。

分析の結果、事業所内保育施設を利用していることの境界の特性に対する効果は認められなかった。認可保育所やその他の認可外を利用していることは、家庭領域の浸透性や弾力性と統計的に有意な負の効果が認められた。

正規雇用では、非正規雇用の場合に比べ、仕事領域の浸透性は高い。

週当たり就労時間は長くなるほど、仕事・家庭領域どちらの浸透性も高くなる傾向が示されている。

通勤時間が長くなるほど、また、家事・育児の分担割合が高くなるほど、家庭領域の弾力性が低くなる傾向にある。逆に、末子年齢が高くなるほど、家庭領域の弾力性は高くなる。

その他、利用できる子育てサポートについては、病児保育が利用できることは家庭領域の浸透性に対し正の効果、ファミリー・サポート・センターを利用できることは仕事領域の浸透性に対して負の効果、友人等の援助を利用できることは家庭の弾力性に対する正の効果が認められた。

表 7-5 <分析 2>分析結果

大都市圏ホワイトカラー女性

従属変数				
	仕事_浸透性	仕事_弾力性	家庭_浸透性	家庭_弾力性
独立変数				
事業所内かどうか	-.005	-.006	-.002	.048
認可かどうか	-.001	-.005	-.154 ***	-.145 ***
その他の認可外かどうか	.026	-.065	-.098 **	-.046
正規かどうか	.257 ***	.097 *	.074	.005
本人_週当たり就労時間	.080 *	-.083	.148 ***	.032
本人_通勤時間	-.014	.026	.005	-.094 **
子ども数	-.051	-.024	.029	-.051
末子年齢	-.034	-.047	.007	.073 *
本人_家事分担割合	.014	-.001	-.047	-.093 *
本人_育児分担割合	-.054	.001	-.028	-.144 ***
民間保育サービス	.041	.023	.048	.034
一時保育	.035	.042	.000	.012
病児保育	-.059	.025	.077 *	.037
ファミサポ	-.086 *	-.019	-.012	.019
本人の親	.004	.020	-.001	.012
配偶者の親	.055	.022	.038	.012
友人等	-.028	.036	.024	.093 **
R2 乗	.134	.023	.066	.088
調整済み R2 乗	.118	.005	.049	.072
F 値	8.398 ***	1.292	3.869 ***	5.274 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(6) 結果の要約

本分析の対象となる事業所内保育施設をはじめとする、認可保育所、その他の認可外それぞれの利用者の仕事と家庭の状況をみた。保育所利用者全般については、先述の女性全体や大都市圏ホワイトカラー女性全体に比べ正規雇用の割合が高く、就労日数や時間の値が大きく、通勤の負担が大きいという特徴が認められた。保育所の種類別にみると、正規雇用は事業所内保育施設では13件中8件(61.5%)で、認可保育所利用者とその他の認可外はともに6割台を示した。いずれの保育所の種類の利用者也平均して週に5日・1日8時間前後就労しており、事業所内保育施設利用者については就労時間が他より長い、その分通勤時間が短くなっていた。家庭の状況については、女性全体や大都市圏ホワイトカラー女性全体に比べ保育所利用者では家事・育児ともに女性の分担割合が低く、家庭における家事・育児の分担が進んでいた。保育所の種類別では、事業所内保育施設利用者は子どもの送迎を本人(育児期女性)が行うため、育児の分担割合は高いが、家事については3つの保育所の種類の中で最も分担割合が低く、逆に、認可保育所利用者で家事の分担割合は最も高くなっていた。また、認可保育所とその他の認可外の利用者では、保育所以外に利用できる(利用する)子育てサポートとして、一時保育や民間保育サービス、病児保育、ファミリー・サポート・センターなどをあげる者も多いが、事業所内保育施設利用者では本人や配偶者の親以外のサービスはそれほど多くあげられなかった¹。

このように利用する保育所の種類別に生活実態を把握した上で分析を行った結果、バランスの5項目に関して事業所内保育施設利用者には有意な結果は認められず、境界の特性が高いという仮説についても確認できなかった。しかし一方で、他の種類の保育所利用者について家庭領域の浸透性や弾力性が低いことが確認できた。認可保育所利用者は家庭領域の浸透性・弾力性に対して有意な負の効果が認められ、その他の認可外利用者は家庭領域の浸透性に対して有意な負の効果が認められた。

この分析結果は、一つには、利用する保育所の種類により、育児期女性の家庭領域の境界の特性が異なることを表すが、そうした境界の特性の相違はワーク・ライフ・バランスに影響する。〈分析1〉の結果から、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性にとって、家庭領域の浸透性は家庭領域における活動のテーマの境界を越えたコミュニケーションを経由して家族のきずなを促進し、家庭領域の弾力性は家庭領域における経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションを経由して仕事の満足度・家庭の満足度・家族のきずなを促進する関係が認められたが、認可保育所利用者やそれ以外の認可外利用者についてはこれらの関係は成り立ちにくいということになる。

また、事業所内保育施設以外の認可保育所やその他の認可外の利用が家庭領域の浸透性・弾力性に対して負の効果があるという分析結果が示すもう一つのこととして、これらの保育所を利用していると、家庭領域の分離の度合いを高める傾向にあることを意味する

¹ 本人や世帯の状況として、今回の回答データに含まれる事業所内保育施設利用者については、その他の保育所利用者に比べて年齢が若干高く、係長・主任クラスの役職に就く者が約15%いること、また、本人の親と同居する者が約15%と比較的高い割合を示すことは留意すべきである。

が、こうした状況は、この<分析 2>で得られた他の分析結果から、育児期女性の仕事領域の責任遂行を困難にするということがいえる。

<分析 2>における重回帰分析の結果をみると、正規雇用であることは仕事の浸透性に対して正の効果があり、週当たり就労時間は仕事・家庭の両領域の浸透性に正の効果が認められる。正規雇用であることと週当たり就労時間が長いことは相関関係にあり、ともに仕事領域の負担が大きいことを意味する。このような条件の下では、仕事領域や家庭領域の境界の浸透性は高くなることを今回の分析結果は示す。育児期女性は、仕事領域の負担が大きくなると、仕事に関することを家庭に持ち込み、家庭に関することを職場や就労時間に持ち込むことで対応している状況がうかがえる。

これに対して、通勤時間や家事・育児の分担割合が家庭領域の弾力性に対して負の効果が認められること、末子年齢が家庭領域の弾力性に対して正の効果があることは、家庭領域の負担が大きいと、家庭領域の弾力性が低くなる、すなわち、育児期女性にとって家庭領域の境界が規範面で強くなることを意味する。通勤時間が長くなると、就労時間が同じ場合に家庭で過ごす時間が短くなり、家庭領域における負担が大きくなる。末子年齢が高くなると、家庭における育児負担は軽減される。家事・育児の分担割合が高くなると、家庭領域における負担が大きくなる。

関連して、子育てサポートの利用可能性のうち友人等の援助を利用できることが家庭領域の弾力性に対し正の効果が認められることは、育児期女性にとって友人等の援助は家庭領域の負担軽減に働いていると理解することができる。病児保育の利用可能性が家庭領域の浸透性に正の効果があるのは、病児保育を利用するということは、子どもが病気の時も仕事を休めず、仕事領域の負担が大きいかを意味していると考えられる。このような状況にある育児期女性は、仕事に関することを家庭に持ち込んで対応していると理解できる。ファミリー・サポート・センターが仕事の浸透性に負の効果がある点は、このサービスが地域社会における生活関連の相互扶助の仕組みであるという特性を反映し、自宅の近くで比較的 low cost でサービスを利用できることにより、家庭に関することを職場や就労時間に対応する必要性が低下していると考えられる。

これらの分析結果から、育児期女性の仕事領域と家庭領域の責任遂行のあり方として、仕事領域の責任は両領域の統合の度合いを高めることにより遂行するのに対して、家庭領域の責任は両領域の分離の度合い、とりわけ家庭領域が仕事領域に対する分離の度合いを高めることにより遂行する、という姿が浮かび上がってくる。このような育児期女性の責任遂行のあり方を前提に、認可保育所とその他の認可外といった事業所内保育施設以外の保育所の利用は、家庭領域の分離の度合いを高めることから、家庭領域の責任遂行には都合がよいが、仕事領域の責任遂行は困難な状況にあることが推察されるのである。

以上より、事業所内保育施設を利用していると、仕事領域の浸透性と弾力性が高く、両領域の統合の度合いを高めるには至らなくとも、認可保育所やその他の認可外を利用する際の責任遂行の困難は伴わず、両領域の間に新たな関係を築くことができるといえる。

第8章 <分析3>事業所内保育施設利用希望者の「境界の特性」に関する分析

<分析3>は、現在、認可保育所を利用する者を対象に事業所内保育施設の利用希望を尋ね、希望者の仕事領域の浸透性と弾力性、ワーク・ファミリー・バランスの5つの要素の状況について検討する。

(1) 分析対象の特性

<分析3>では、認可保育所利用者を事業所内保育施設の利用希望の有無により分類し、境界の特性がそれぞれのグループに与える影響の違いを捉える。

はじめに、現在、認可保育所を利用する者のうち事業所内保育施設の利用を希望する者と希望しない者それぞれの特性について整理する。

1) 事業所内保育施設利用の希望者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」(72.8%)が7割を超える。職業の内訳としては、「事務職」(61.9%)が6割を超えて最も多く、「専門職」(19.7%)がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」は約75%にとどまり、「係長・主任クラス」(17.0%)、「課長クラス」(4.8%)など役職に就く者が全体の約4分の1を占める。

就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」が約8割を占め、平均4.93日となっている。就労時刻については、開始は「9時台」(49.7%)と「8時台」(42.9%)が多い。終了は「17時台」(45.6%)、「18時台」(20.4%)の順となっている。日当たり就労時間は、「8超～10時間」(53.7%)が半数を超え、「5超～8時間」が36.1%でこれに次ぐ。平均8.55時間となっている。週当たり就労時間は、平均42.07時間となっている。

勤務地は、「南関東」(47.6%)、「近畿」(25.2%)、「中部」(15.0%)の順となっており、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」(47.6%)、「近畿大都市圏」(23.8%)、「中京大都市圏」(11.6%)の順となっている。通勤手段は、「自動車」(38.8%)が「電車」(35.4%)を若干上回る。通勤時間は、「～0.3時間」(43.5%)が4割を超え、平均は0.56時間(約34分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9割強が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.52人で、末子の年齢は2.41歳、長子の年齢は6.91歳となっている。

末子の現在の保育の場所は、「自宅の近く」が8割強にとどまり、「本人職場近く」が8.2%、「配偶者職場近く」が5.4%となっている。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(49.0%)、「配偶者の親」

(36.7%)が多くあげられている。

家事に関する5項目の平均分担割合は、7～8割台に分散する。特に「食事支度」の平均分担割合が8.44割と高い。5項目の分担割合の合計の平均は37.55割で、最大値50割の75.1%となっている。

同様に育児に関する2項目について平均分担割合をみたところ、いずれの項目も7割台となっている。2項目の分担割合の合計の平均は14.27割で、最大値20割の71.4%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均34.20歳となっている。居住地は、「南関東」(46.3%)、「近畿」(25.2%)、「中部」(15.0%)が多く、大都市圏別でも「関東大都市圏」(47.6%)、「近畿大都市圏」(23.8%)、「中京大都市圏」(11.6%)が多い。同居人数は平均3.59人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%である。夫婦年収は、「500～700万円未満」(30.6%)、「700～1,000万円未満」(31.3%)が多い。

2) 事業所内保育施設利用の非希望者

①仕事や職場の状況

雇用形態は、「正社員・正職員」が63.9%である。職業の内訳としては、「事務職」(62.1%)が6割を超えて最も多く、「専門職」(22.1%)がこれに次ぐ。役職は、「役職はない」が8割強を占めるが、「係長・主任クラス」が15.5%を占める。

就労状況としては、週当たり就労日数は「5日」が約8割を占め、平均4.85日となっている。就労時刻については、開始は「9時台」(51.1%)が半数を超えて最も多く、「8時台」が35.9%でこれに次ぐ。終了は「17時台」(44.8%)、「16時台」(27.0%)、「0～15時台」(15.3%)の順となっている。日当たり就労時間は、「5超～8時間」(47.1%)、「8超～10時間」(44.3%)が多く、平均7.75時間となっている。週当たり就労時間は、平均37.83時間となっている。

勤務地は、「南関東」(56.7%)が最も多く、大都市圏別にみた場合も「関東大都市圏」(57.3%)が最も多い。通勤手段は、「電車」(52.7%)が最も多くあげられている。通勤時間は、「～0.3時間」(34.4%)、「0.5超～0.8時間」(26.0%)、「0.3超～0.5時間」(16.3%)と回答が分かれる。平均は0.62時間(約37分)となっている。

職場での事業所内保育施設の有無については、9割強が「ない」と回答している。

②保育や家事・育児の状況

子どもの数や年齢について平均をみると、子ども数は1.59人で、末子の年齢は2.81歳、長子の年齢は7.24歳となっている。

末子の現在の保育の場所は、「自宅の近く」が 93.1%と大半を占める。

その他に利用できる子育てサポートとしては、「本人の親」(53.2%)、「配偶者の親」(42.0%)が多くあげられている。

家事に関する 5 項目の本人の平均分担割合は、6~8 割台に分散する。特に「食事支度」の平均分担割合が 8.44 割と高く、「食事片付け」が 6.91 割と低い。5 項目の分担割合の合計の平均は 37.65 割で、最大値 50 割の 75.3%となっている。

育児に関する 2 項目については、平均分担割合はいずれの項目も 7 割台となっている。2 項目の分担割合の合計の平均は 14.50 割で、最大値 20 割の 72.5%となっている。

③本人や世帯の状況

本人の年齢は、平均 35.37 歳となっている。居住地は、「南関東」(56.7%)が最も多く、大都市圏別でも「関東大都市圏」(57.8%)が最も多い。同居人数は平均 3.76 人で、ほぼ全員の者が配偶者と同居している。本人・配偶者いずれの親についても、「同居している」と「別棟・二世帯住宅」を合わせて数%である。夫婦年収は、「500~700 万円未満」(28.8%)、「700~1,000 万円未満」(30.0%)が多い。

表 8-1 分析対象の特性—事業所内保育施設の利用希望の有無別—

①仕事や職場の状況

		女性・大都市圏初任給・認可保育所利用(540)					
					事業所内希望 (147)		非事業所内希望 (393)
雇用形態	正社員・正職員	358	66.3%	107	72.8%	251	63.9%
	派遣社員、契約社員	45	8.3%	12	8.2%	33	8.4%
	パート、アルバイト	137	25.4%	28	19.0%	109	27.7%
職業①	ホワイトカラー	540	100.0%	147	100.0%	393	100.0%
	非ホワイトカラー	—	—	—	—	—	—
職業②	専門職	116	21.5%	29	19.7%	87	22.1%
	技術職	41	7.6%	10	6.8%	31	7.9%
	管理職	12	2.2%	9	6.1%	3	0.8%
	事務職	335	62.0%	91	61.9%	244	62.1%
	販売職	36	6.7%	8	5.4%	28	7.1%
	サービス職	—	—	—	—	—	—
	保安職	—	—	—	—	—	—
	運輸・通信職	—	—	—	—	—	—
	生産工程・労務職	—	—	—	—	—	—
	その他	—	—	—	—	—	—
役職	役員以上	3	0.6%	2	1.4%	1	0.3%
	部長クラス	2	0.4%	2	1.4%	0	0.0%
	課長クラス	10	1.9%	7	4.8%	3	0.8%
	係長・主任クラス	86	15.9%	25	17.0%	61	15.5%
	その他	7	1.3%	1	0.7%	6	1.5%
	役職はない	432	80.0%	110	74.8%	322	81.9%
週当たり就労日数	1日	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	2日	4	0.7%	3	2.0%	1	0.3%
	3日	18	3.3%	3	2.0%	15	3.8%
	4日	54	10.0%	11	7.5%	43	10.9%
	5日	431	79.8%	115	78.2%	316	80.4%
	6日	31	5.7%	14	9.5%	17	4.3%
	7日	2	0.4%	1	0.7%	1	0.3%
週当たり就労日数(日)【平均】		4.88		4.93		4.85	
就労開始時刻	0～7時台	13	2.4%	1	0.7%	12	3.1%
	8時台	204	37.8%	63	42.9%	141	35.9%
	9時台	274	50.7%	73	49.7%	201	51.1%
	10時台	40	7.4%	6	4.1%	34	8.7%
	11～23時台	9	1.7%	4	2.7%	5	1.3%
就労終了時刻	0～15時台	75	13.9%	15	10.2%	60	15.3%
	16時台	129	23.9%	23	15.6%	106	27.0%
	17時台	243	45.0%	67	45.6%	176	44.8%
	18時台	74	13.7%	30	20.4%	44	11.2%
	19～23時台	19	3.5%	12	8.2%	7	1.8%
日当たり就労時間	～3時間	5	0.9%	0	0.0%	5	1.3%
	3超～5時間	24	4.4%	3	2.0%	21	5.3%
	5超～8時間	238	44.1%	53	36.1%	185	47.1%
	8超～10時間	253	46.9%	79	53.7%	174	44.3%
	10時間超	20	3.7%	12	8.2%	8	2.0%
日当たり就労時間(時間)【平均】		7.96		8.55		7.75	

		女性・大都市圏以外から・認可保育所利用(540)					
		事業所内希望 (147)			非事業所内希望 (393)		
週当たり就労時間	～20時間	28	5.2%	2	1.4%	26	6.6%
	20超～30時間	78	14.4%	17	11.6%	61	15.5%
	30超～40時間	165	30.6%	40	27.2%	125	31.8%
	40超～50時間	233	43.1%	70	47.6%	163	41.5%
	50時間超	36	6.7%	18	12.2%	18	4.6%
週当たり就労時間(時間)【平均】		38.99		42.07		37.83	
勤務地_地域ブロック	北海道	13	2.4%	5	3.4%	8	2.0%
	東北	7	1.3%	3	2.0%	4	1.0%
	北関東	3	0.6%	0	0.0%	3	0.8%
	南関東	293	54.3%	70	47.6%	223	56.7%
	中部	65	12.0%	22	15.0%	43	10.9%
	近畿	117	21.7%	37	25.2%	80	20.4%
	中国	24	4.4%	4	2.7%	20	5.1%
	四国	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	九州・沖縄	18	3.3%	6	4.1%	12	3.1%
勤務地_大都市圏	札幌大都市圏	13	2.4%	5	3.4%	8	2.0%
	仙台大都市圏	7	1.3%	3	2.0%	4	1.0%
	関東大都市圏	295	54.6%	70	47.6%	225	57.3%
	新潟大都市圏	9	1.7%	1	0.7%	8	2.0%
	静岡・浜松大都市圏	12	2.2%	6	4.1%	6	1.5%
	中京大都市圏	44	8.1%	17	11.6%	27	6.9%
	近畿大都市圏	114	21.1%	35	23.8%	79	20.1%
	岡山大都市圏	9	1.7%	2	1.4%	7	1.8%
	広島大都市圏	12	2.2%	2	1.4%	10	2.5%
	北九州・福岡大都市圏	20	3.7%	5	3.4%	15	3.8%
	非大都市圏	5	0.9%	1	0.7%	4	1.0%
	通勤手段	徒歩	277	51.3%	64	43.5%	213
自転車		154	28.5%	38	25.9%	116	29.5%
バイク		8	1.5%	1	0.7%	7	1.8%
自動車		164	30.4%	57	38.8%	107	27.2%
電車		259	48.0%	52	35.4%	207	52.7%
バス		50	9.3%	17	11.6%	33	8.4%
通勤時間	～0.3時間	199	36.9%	64	43.5%	135	34.4%
	0.3超～0.5時間	93	17.2%	29	19.7%	64	16.3%
	0.5超～0.8時間	129	23.9%	27	18.4%	102	26.0%
	0.8超～1.0時間	53	9.8%	11	7.5%	42	10.7%
	1時間超	66	12.2%	16	10.9%	50	12.7%
通勤時間(時間)【平均】		0.60		0.56		0.62	
事業所内保育施設有無	ある	32	5.9%	11	7.5%	21	5.3%
	ない	504	93.3%	134	91.2%	370	94.1%
	わからない	4	0.7%	2	1.4%	2	0.5%

②保育や家事・育児の状況

		女性・大都市圏ワイクラ・認可保育所利用(540)					
				事業所内 希望 (147)		非事業所内 希望 (393)	
子ども数	1人	286	53.0%	82	55.8%	204	51.9%
	2人	205	38.0%	55	37.4%	150	38.2%
	3人	44	8.1%	9	6.1%	35	8.9%
	4人以上	5	0.9%	1	0.7%	4	1.0%
子ども数(人)【平均】		1.57		1.52		1.59	
末子年齢	0歳	60	11.1%	27	18.4%	33	8.4%
	1歳	107	19.8%	30	20.4%	77	19.6%
	2歳	88	16.3%	20	13.6%	68	17.3%
	3歳	93	17.2%	22	15.0%	71	18.1%
	4歳	86	15.9%	25	17.0%	61	15.5%
	5歳	83	15.4%	19	12.9%	64	16.3%
	6歳	23	4.3%	4	2.7%	19	4.8%
末子年齢(歳)【平均】		2.70		2.41		2.81	
長子年齢	0～2歳	6	2.4%	3	4.6%	3	1.6%
	3～5歳	86	33.9%	23	35.4%	63	33.3%
	6～8歳	91	35.8%	23	35.4%	68	36.0%
	9～11歳	46	18.1%	9	13.8%	37	19.6%
	12～14歳	15	5.9%	4	6.2%	11	5.8%
	15歳～	10	3.9%	3	4.6%	7	3.7%
長子年齢(歳)【平均】		7.16		6.91		7.24	
保育方法	保育所	540	100.0%	147	100.0%	393	100.0%
	幼稚園	—	—	—	—	—	—
	保育ママ	—	—	—	—	—	—
	ベビーシッター	—	—	—	—	—	—
	本人の親	—	—	—	—	—	—
	配偶者の親	—	—	—	—	—	—
	その他	—	—	—	—	—	—
保育所の種類	認可保育所	540	100.0%	147	100.0%	393	100.0%
	自治体独自の保育所	—	—	—	—	—	—
	事業所内保育施設	—	—	—	—	—	—
	その他の認可外保育施設	—	—	—	—	—	—
	その他	—	—	—	—	—	—
	わからない	—	—	—	—	—	—
保育の場所	自宅	8	1.5%	2	1.4%	6	1.5%
	自宅の近く	488	90.4%	122	83.0%	366	93.1%
	本人職場近く	24	4.4%	12	8.2%	12	3.1%
	配偶者職場近く	9	1.7%	8	5.4%	1	0.3%
	その他	11	2.0%	3	2.0%	8	2.0%

		女性・大都市圏ワーカー・認可保育所利用 (540)					
				事業所内 希望 (147)		非事業所内 希望 (393)	
利用できる子育てサポート	民間保育サービス	155	28.7%	49	33.3%	106	27.0%
	一時保育	166	30.7%	52	35.4%	114	29.0%
	病児保育	185	34.3%	49	33.3%	136	34.6%
	ファミリーサポートセンター	158	29.3%	34	23.1%	124	31.6%
	その他サービス	2	0.4%	0	0.0%	2	0.5%
	本人の親	281	52.0%	72	49.0%	209	53.2%
	配偶者の親	219	40.6%	54	36.7%	165	42.0%
	友人等	55	10.2%	16	10.9%	39	9.9%
	その他	5	0.9%	2	1.4%	3	0.8%
	なし	43	8.0%	10	6.8%	33	8.4%
家事分担割合 (割)【平均】	食事支度	8.44		8.44		8.44	
	食事片付け	7.00		7.22		6.91	
	掃除	7.21		7.01		7.28	
	洗濯	7.57		7.52		7.59	
	買物	7.41		7.36		7.43	
	合計	37.63		37.55		37.65	
育児分担割合 (割)【平均】	子の世話	7.16		7.04		7.21	
	子の送迎	7.27		7.23		7.29	
	合計	14.44		14.27		14.50	

③本人や世帯の状況

		女性・大都市圏初任給・認可保育所利用(540)					
				事業所内希望 (147)		非事業所内希望 (393)	
年齢	～29歳	57	10.6%	24	16.3%	33	8.4%
	30～34歳	176	32.6%	47	32.0%	129	32.8%
	35～39歳	217	40.2%	51	34.7%	166	42.2%
	40～44歳	78	14.4%	22	15.0%	56	14.2%
	45歳～	12	2.2%	3	2.0%	9	2.3%
年齢(歳)【平均】		35.05		34.20		35.37	
居住地_地域ブロック	北海道	13	2.4%	5	3.4%	8	2.0%
	東北	7	1.3%	3	2.0%	4	1.0%
	北関東	6	1.1%	2	1.4%	4	1.0%
	南関東	291	53.9%	68	46.3%	223	56.7%
	中部	64	11.9%	22	15.0%	42	10.7%
	近畿	117	21.7%	37	25.2%	80	20.4%
	中国	23	4.3%	4	2.7%	19	4.8%
	四国	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	九州・沖縄	19	3.5%	6	4.1%	13	3.3%
居住地_大都市圏	札幌大都市圏	13	2.4%	5	3.4%	8	2.0%
	仙台大都市圏	7	1.3%	3	2.0%	4	1.0%
	関東大都市圏	297	55.0%	70	47.6%	227	57.8%
	新潟大都市圏	9	1.7%	1	0.7%	8	2.0%
	静岡・浜松大都市圏	12	2.2%	6	4.1%	6	1.5%
	中京大都市圏	45	8.3%	17	11.6%	28	7.1%
	近畿大都市圏	115	21.3%	35	23.8%	80	20.4%
	岡山大都市圏	9	1.7%	2	1.4%	7	1.8%
	広島大都市圏	12	2.2%	2	1.4%	10	2.5%
	北九州・福岡大都市圏	21	3.9%	6	4.1%	15	3.8%
非大都市圏	—	—	—	—	—	—	
同居人数	1人	3	0.6%	1	0.7%	2	0.5%
	2人	3	0.6%	2	1.4%	1	0.3%
	3人	263	48.7%	73	49.7%	190	48.3%
	4人	191	35.4%	56	38.1%	135	34.4%
	5人以上	80	14.8%	15	10.2%	65	16.5%
同居人数(人)【平均】		3.71		3.59		3.76	

		女性・大都市圏ワーカー・認可保育所利用(540)					
				事業所内 希望 (147)		非事業所内 希望 (393)	
配偶者との同居	同居している	525	97.2%	141	95.9%	384	97.7%
	同居していない	15	2.8%	6	4.1%	9	2.3%
本人親との同居	同居している	13	2.4%	4	2.7%	9	2.3%
	別棟・二世帯住宅	13	2.4%	3	2.0%	10	2.5%
	徒歩10分以内	57	10.6%	15	10.2%	42	10.7%
	交通機関使い30分以内	128	23.7%	38	25.9%	90	22.9%
	交通機関使い1時間以内	108	20.0%	30	20.4%	78	19.8%
	それよりも遠く	208	38.5%	48	32.7%	160	40.7%
	いない	13	2.4%	9	6.1%	4	1.0%
	配偶者親との同居	同居している	28	5.2%	5	3.4%	23
同居	別棟・二世帯住宅	12	2.2%	2	1.4%	10	2.5%
	徒歩10分以内	35	6.5%	9	6.1%	26	6.6%
	交通機関使い30分以内	112	20.7%	35	23.8%	77	19.6%
	交通機関使い1時間以内	101	18.7%	22	15.0%	79	20.1%
	それよりも遠く	238	44.1%	66	44.9%	172	43.8%
	いない	14	2.6%	8	5.4%	6	1.5%
	夫婦年収	300万円未満	7	1.3%	2	1.4%	5
300～500万円未満		94	17.4%	24	16.3%	70	17.8%
500～700万円未満		158	29.3%	45	30.6%	113	28.8%
700～1,000万円未満		164	30.4%	46	31.3%	118	30.0%
1,000～1,500万円未満		94	17.4%	23	15.6%	71	18.1%
1,500万円以上		22	4.1%	7	4.8%	15	3.8%
無回答		1	0.2%	0	0.0%	1	0.3%

(2) 検証に用いる変数の検討

分析対象の特性のうち、正規かどうか、役職かどうか、週当たり就労時間、通勤時間、勤務地・居住地が関東大都市圏かどうか、現在の保育の場所が自宅の近くかどうか、について、事業所内保育施設の利用を希望する者と希望しない者で差が認められた。これらの変数に独立変数として想定している変数を加え、2変数間の相関係数を確認した。結果は、表 8-2 の通りである。

この結果をみると、役職かどうか、週当たり就労時間、週当たり就労時間、通勤時間は、正規かどうかと有意な相関関係にあり、仕事領域の浸透性に吸収することができる。また、勤務地・居住地が関東大都市圏かどうかと現在の保育の場所が自宅の近くかどうかは、通勤手段に電車を使うかどうかと有意な相関が認められることを確認できた。

表 8-2 変数間の相関係数—事業所内保育施設の希望者と非希望者で差が認められた特性について

大都市圏ホワイトカラー女性(認可保育所利用者のみ)

	仕事_浸透性	仕事_弾力性	家庭_浸透性	家庭_弾力性	正規かどうか	役職かどうか	本人_週当たり就労時間	本人_通勤時間	本人_通勤手段_電車	本人_勤務地_関東大都市圏かどうか	本人_居住地_関東大都市圏かどうか	保育の場所_自宅の近くかどうか
仕事_浸透性												
仕事_弾力性	.390**											
家庭_浸透性	.208**	.136**										
家庭_弾力性	.152**	.216**	.281**									
正規かどうか	.274**	.102*	.095*	.045								
役職かどうか	.223**	.139**	.186**	.051	.322**							
本人_週当たり就労時間	.201**	-.020	.181**	.065	.515**	.226**						
本人_通勤時間	.029	.089*	.032	-.071	.198**	.067	-.004					
本人_通勤手段_電車	.099*	.122**	-.019	.000	.183**	.043	-.029	.614**				
本人_勤務地_関東大都市圏かどうか	.093*	.086*	.027	.053	.106*	.027	.010	.254**	.331**			
本人_居住地_関東大都市圏かどうか	.089*	.072	.029	.053	.111**	.033	.013	.259**	.332**	.993**		
保育の場所_自宅の近くかどうか	.029	.070	.012	.021	.006	-.004	-.153**	.068	.225**	.093*	.096*	

**、相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。*、相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

(3) 各変数の記述統計量

<分析 3>に用いる各変数の記述統計量は、表 8-3 に示す通りである。

各変数の平均値をみると、境界の特性は仕事・家庭領域ともに弾力性が浸透性の値を上回る。

表 8-3 <分析 3>各変数の記述統計量

大都市圏ホワイトカラー女性(認可保育所利用者のみ)						
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	
仕事_浸透性	540	4	20	10.27	3.91	
仕事_弾力性	540	4	20	11.98	3.77	
家庭_浸透性	540	4	20	10.30	4.06	
家庭_弾力性	540	4	20	11.25	3.58	
本人_通勤手段_電車	540	0	1	.48	.50	
事業所内希望かどうか	540	0	1	.27	.45	

(4) 変数間の相関係数

<分析 3>に用いる変数同士の相関係数を、表 8-4 に示す。

境界の特性は、仕事・家庭領域の 4 つの変数が互いに正の相関関係にある。

通勤手段として電者を利用しているかどうかは、仕事領域の境界の特性と正の相関関係にあり、事業所内保育施設を希望するかどうかとは負の相関関係にある。

表 8-4 <分析 3>変数間の相関係数

大都市圏ホワイトカラー女性(認可保育所利用者のみ)						
	仕事_浸透性	仕事_弾力性	家庭_浸透性	家庭_弾力性	本人_通勤手段_電車	事業所内希望かどうか
仕事_浸透性						
仕事_弾力性	.390**					
家庭_浸透性	.208**	.136**				
家庭_弾力性	.152**	.216**	.281**			
本人_通勤手段_電車	.099*	.122**	-.019	.000		
事業所内希望かどうか	.081	-.066	.084	.011	-.154**	

**、相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。 *、相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

(5) 各変数のグループの平均の比較

各変数のグループの平均を、事業所内保育施設の利用を希望する者と希望しない者の別に比較を行った。その結果が、表 8-5 である。

家庭領域のエンパワメントとワーク・ファミリー・バランスの 5 要素のうち仕事の満足度と役割葛藤について、統計的に有意な差が認められた。いずれの変数も、事業所内保育施設の利用希望者が非利用希望者を下回る。

表 8-5 <分析 3> 各変数のグループの平均の比較—t 検定の結果

グループ統計量

事業所内希望かどうか		N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
仕事_領域メンバー	事業所内希望	147	7.28	1.658	.137
	非事業所内希望	393	7.44	1.661	.084
仕事_エンパワメント	事業所内希望	147	6.48	2.008	.166
	非事業所内希望	393	6.21	2.056	.104
家庭_領域メンバー	事業所内希望	147	8.68	1.508	.124
	非事業所内希望	393	8.90	1.193	.060
家庭_エンパワメント	事業所内希望	147	3.98	.798	.066
	非事業所内希望	393	4.18	.740	.037
仕事_浸透性	事業所内希望	147	10.79	4.097	.338
	非事業所内希望	393	10.08	3.831	.193
仕事_弾力性	事業所内希望	147	11.57	3.615	.298
	非事業所内希望	393	12.13	3.826	.193
家庭_浸透性	事業所内希望	147	10.86	3.910	.322
	非事業所内希望	393	10.09	4.096	.207
家庭_弾力性	事業所内希望	147	11.32	3.725	.307
	非事業所内希望	393	11.23	3.532	.178
仕事_コミュニケーション(義務)	事業所内希望	147	3.67	1.112	.092
	非事業所内希望	393	3.68	1.178	.059
仕事_コミュニケーション(活動)	事業所内希望	147	3.27	1.184	.098
	非事業所内希望	393	3.36	1.126	.057
仕事_コミュニケーション(経験)	事業所内希望	147	3.59	1.052	.087
	非事業所内希望	393	3.73	1.035	.052
家庭_コミュニケーション(義務)	事業所内希望	147	3.62	1.094	.090
	非事業所内希望	393	3.47	1.180	.060
家庭_コミュニケーション(活動)	事業所内希望	147	3.56	1.098	.091
	非事業所内希望	393	3.52	1.093	.055
家庭_コミュニケーション(経験)	事業所内希望	147	3.73	.918	.076
	非事業所内希望	393	3.75	.938	.047
バランス_仕事満足度	事業所内希望	147	11.07	2.608	.215
	非事業所内希望	393	11.60	2.415	.122
バランス_雇用者市民性	事業所内希望	147	10.42	2.518	.208
	非事業所内希望	393	10.53	2.503	.126
バランス_家庭満足度	事業所内希望	147	12.72	2.173	.179
	非事業所内希望	393	13.00	1.979	.100
バランス_家族さずな	事業所内希望	147	12.61	2.333	.192
	非事業所内希望	393	12.84	2.119	.107
バランス_役割葛藤	事業所内希望	147	9.82	3.488	.288
	非事業所内希望	393	10.73	3.061	.154

		等分散性のための Leveneの検定		2つの母平均の差の検定						
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差	差の 標準誤差	差の 95% 信頼区間	
									下限	上限
仕事_領域ノバー	等分散を仮定する。	.345	.557	-1.021	538	.308	-.164	.160	-.479	.151
	等分散を仮定しない。			-1.021	262.298	.308	-.164	.160	-.480	.152
仕事_エンパワメント	等分散を仮定する。	.169	.681	1.368	538	.172	.270	.197	-.118	.658
	等分散を仮定しない。			1.382	267.578	.168	.270	.195	-.115	.655
家庭_領域ノバー	等分散を仮定する。	14.686	.000	-1.793	538	.073	-.223	.124	-.467	.021
	等分散を仮定しない。			-1.614	217.975	.108	-.223	.138	-.495	.049
家庭_エンパワメント	等分散を仮定する。	.852	.357	-2.680	538	.008	-.196	.073	-.340	-.052
	等分散を仮定しない。			-2.590	245.709	.010	-.196	.076	-.345	-.047
仕事_浸透性	等分散を仮定する。	1.347	.246	1.874	538	.061	.708	.378	-.034	1.449
	等分散を仮定しない。			1.818	247.277	.070	.708	.389	-.059	1.474
仕事_弾力性	等分散を仮定する。	.775	.379	-1.539	538	.124	-.561	.364	-1.277	.155
	等分散を仮定しない。			-1.579	275.905	.115	-.561	.355	-1.260	.138
家庭_浸透性	等分散を仮定する。	.271	.603	1.963	538	.050	.768	.391	-.000	1.537
	等分散を仮定しない。			2.005	273.297	.046	.768	.383	.014	1.522
家庭_弾力性	等分散を仮定する。	.264	.608	.262	538	.794	.091	.347	-.590	.772
	等分散を仮定しない。			.255	250.146	.799	.091	.355	-.609	.790
仕事_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	1.952	.163	-.091	538	.928	-.010	.112	-.231	.210
	等分散を仮定しない。			-.093	276.076	.926	-.010	.109	-.225	.205
仕事_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	1.058	.304	-.893	538	.372	-.099	.110	-.315	.118
	等分散を仮定しない。			-.872	250.802	.384	-.099	.113	-.321	.124
仕事_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	.000	.995	-1.394	538	.164	-.140	.101	-.338	.057
	等分散を仮定しない。			-1.384	258.282	.168	-.140	.101	-.340	.059
家庭_コミュニケーション(義務)	等分散を仮定する。	1.878	.171	1.348	538	.178	.151	.112	-.069	.371
	等分散を仮定しない。			1.396	280.966	.164	.151	.108	-.062	.364
家庭_コミュニケーション(活動)	等分散を仮定する。	.040	.842	.382	538	.702	.040	.106	-.167	.248
	等分散を仮定しない。			.381	260.788	.703	.040	.106	-.168	.249
家庭_コミュニケーション(経験)	等分散を仮定する。	.018	.894	-.280	538	.779	-.025	.090	-.202	.152
	等分散を仮定しない。			-.283	267.105	.777	-.025	.089	-.201	.151
バランス_仕事満足度	等分散を仮定する。	1.598	.207	-2.209	538	.028	-.527	.239	-.996	-.058
	等分散を仮定しない。			-2.133	245.267	.034	-.527	.247	-1.014	-.040
バランス_雇用者市民性	等分散を仮定する。	.000	.985	-.443	538	.658	-.107	.242	-.584	.369
	等分散を仮定しない。			-.442	260.590	.659	-.107	.243	-.586	.371
バランス_家庭満足度	等分散を仮定する。	1.893	.169	-1.432	538	.153	-.281	.197	-.668	.105
	等分散を仮定しない。			-1.372	241.929	.171	-.281	.205	-.686	.123
バランス_家族きずな	等分散を仮定する。	3.721	.054	-1.104	538	.270	-.233	.211	-.646	.181
	等分散を仮定しない。			-1.056	241.380	.292	-.233	.220	-.666	.201
バランス_役割葛藤	等分散を仮定する。	4.221	.040	-2.970	538	.003	-.914	.308	-1.518	-.310
	等分散を仮定しない。			-2.799	234.993	.006	-.914	.326	-1.557	-.271

(6) ロジスティック回帰分析の結果

<分析 3>のロジスティック回帰分析の結果を、表 8-6 に示す。

大都市圏ホワイトカラー女性で現在認可保育所を利用している者が、事業所内保育施設の利用を希望するかどうかについては、仕事領域の浸透性に正の効果、仕事領域の弾力性に負の効果があることが確認できる。

また、通勤手段として電車を利用しているかどうかは負の効果が認められ、電車を利用していると事業所内保育施設の利用を希望しないという関係が、本分析においても確認することができた。

表 8-6 <分析 3>分析結果

大都市圏ホワイトカラー女性
認可保育所利用者

独立変数	従属変数 事業所内保育施設の 利用希望の有無
仕事_浸透性	.074 ** (.028)
仕事_弾力性	-.067 * (.030)
家庭_浸透性	.042 (.026)
家庭_弾力性	-.003 (.030)
本人_通勤手段_電車	-.716 *** (.204)
定数	-1.055 * (.451)
Nagelkerke R2 乗	
	.067
モデルカイ2乗	
	25.575 *** (df=5)
N	
	540

(7) 結果の要約

<分析 3>は、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性のうち認可保育所を利用する者の、事業所内保育施設の利用希望の有無と仕事・家庭領域の分離と統合に関する分析である。現在、事業所内保育施設以外の種類の保育所を利用する者は、仕事領域の浸透性と弾力性が低いので事業所内保育施設の利用を希望することを検討した。

まず、現在、認可保育所を利用する者の仕事と家庭の状況については、<分析 2>でみた通り、正規雇用で、通勤の負担が大きく、家庭での家事の分担割合が高いという特徴が認められた。<分析 3>では認可保育所利用者について事業所内保育施設の利用希望の有無別にクロス集計を行ったところ、雇用形態については、希望者で正規雇用の割合が高く、係長・主任、課長クラスなどの役職に就く者が多い。このため就労状況も、希望者については平均就労日数は週 4.93 日、平均就労時間は 1 日 8.55 時間と、非希望者の 4.85 日・7.75 日を上回る。通勤については、希望者では非希望者に比べ、自動車を利用する割合が高く、通勤時間が短い者が多い。家庭における家事・育児の分担の状況は、希望者と非希望者で大差は認められなかった。希望者では、末子の現在の保育の場所が自宅の近くと回答する者が少なく、本人や配偶者の職場の近くも比率としては少ないものの一定数いることが特徴的である。

このように事業所内保育施設の利用希望の有無別に生活実態を把握した上で分析を行った結果、認可保育所利用者が事業所内保育施設の利用を希望するかどうかについては、仕事領域の境界の特性に関して統計的に有意な関係を確認できた。仕事領域の浸透性が高い場合と仕事領域の弾力性が低い場合に、事業所内保育施設の利用を希望する傾向が認められた。

この分析結果は、一つには、仕事領域における実態と制度の間に乖離があり、その是正を狙って、認可保育所利用者が事業所内保育施設の利用を希望していると考えることができる。先述の通り、事業所内保育施設の利用希望者は、正規雇用、長時間就労、役職者、というように仕事領域において重い責任を担う傾向にある。<分析 2>でみた通り育児期女性は仕事領域の責任遂行にあたっては、仕事に関することを家庭に持ち込み、家庭に関することを職場や就労時間に持ち込むというように、仕事領域や家庭領域の浸透性を高め、個人の判断にもとづいて両領域の統合の度合いを高めることで対応している。しかし、<分析 1-3>でみた通り、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性にとって、仕事領域の弾力性は仕事領域における理解され意味のある経験のテーマの境界を越えたコミュニケーションを経由して、仕事の満足度と雇用者の市民性を促進するが、仕事領域の浸透性はバランスのいずれの項目にも影響が認められない。制度にもとづかない個人の「やりくり」は、「バランス」につながらないのである。こうした状況を踏まえ、すでに仕事領域の浸透性は高く、個人の判断や裁量で職場や就労時間中に家庭に関することを持ち込んでいるが、仕事領域（職場）の制度や習慣などの面で家庭に関することに融通が利かない、すなわち仕事領域の弾力性が低い状況の改善を求め、現在、認可保育所を利用しているが事業所内保育

施設の利用を希望していると考えられる。

また、もう一つには、今回の分析結果は、仕事領域の境界の特性を変化させることにより、仕事領域と家庭領域の領域間の分離と統合のあり方の変革を狙ったものと考えられる。＜分析 2＞でみた通り、認可保育所の利用は、家庭領域の境界の特性に有意な効果が認められた。これに対して、＜分析 3＞の事業所内保育施設の利用希望に関しては、仕事領域の境界の特性に関して有意な結果が確認される点が注目される。＜分析 1＞＜分析 2＞の結果より、日本の女性は家庭領域の分離の度合いが高く、認可保育所の利用はさらにこの傾向を助長する方向に働くことが確認できた。一方で、仕事領域と家庭領域の境界の特性は相関関係にあり、仕事領域の境界の特性が高まれば、家庭領域の境界の特性も高まる。このような仕事・家庭領域の境界の特性の関係を踏まえ、認可保育所利用者で事業所内保育施設の利用を希望する者は、仕事領域の境界の特性を変えることにより、家庭領域の境界の特性を変化させ、両領域の分離と統合の状況の変革を期待していると考えられる。

このように、仕事領域の浸透性と弾力性が低いと、事業所内保育施設の利用を希望するという仮説は、弾力性についてのみ実証されたが、この分析結果は、仕事領域における実態と制度との乖離の是正と、仕事領域と家庭領域の分離と統合のあり方の変革に向けた仕事領域からのアプローチとして理解することができる。

最後に、本分析においても通勤手段として電車を利用することは、子連れ通勤の負担の大きさから事業所内保育施設利用の制約要因となることが確認された。この点については、大都市圏における職住分離の都市空間構造を背景に、事業所内保育施設の普及促進に向けた大きな課題である。

終章 ワーク・ライフ・バランスの社会学的研究のさらなる発展に向けて

本研究は、ワーク・ライフ・バランス概念の一部でありながら、その起点であり核をなす問題として育児期女性の仕事と家庭の両立の問題をテーマとする。本テーマにおける保育所の重要性に着目し、その中でも時間的・空間的側面において独自性を有する事業所内保育施設に焦点を当て、その可能性と課題について検討してきた。

本章では、本研究の総括として、各章の内容を整理・要約し、これまでの議論全体を概観するとともに、事業所内保育施設の可能性と課題に関する結論を述べる。その上で、本研究の意義について主張し、最後に残された課題を述べる。

1. 各章の要約

本節では、本研究の各章における議論を整理し、要約する。

本研究の前半、第1章から第4章までは理論編である。

はじめに第1章では、本研究の出発点として、ワーク・ライフ・バランスについて、「ワーク」「ライフ」「バランス」の意味に関して先行研究から得られる知見をもとに概念定義を行った。検討の結果、本研究ではワーク・ライフ・バランスを、厳密には有償労働を意味する仕事と仕事以外の家庭生活や社会活動等という複数の領域に同時に参加する個人を前提に、①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、②各領域で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）、の3つの相を備えた概念として整理した。

続く第2章では、第1章で行ったワーク・ライフ・バランスの定義を受け、本研究の検討対象である育児期女性の仕事領域への参加状況を把握すべく、関連データの吟味を行った。その結果、日本の女性労働力率がいったん30歳代に低下し、それは国内男性との比較だけでなく、海外先進諸国の女性との比較においても特殊な現象であることを確認した。この30歳代女性の労働力率低下は、結婚・出産・育児を理由とする退職・離職であり、近年は結婚よりも出産・育児との関係が強まる傾向にある。しかし、こうした日本の女性の出産・育児を主な理由とする退職・離職は、必ずしも本人の希望によるものではないことが先行研究の結果から推察され、イギリスなどでは女性本人の選好にもとづいて就業継続の選択が行われる状況とは異なる。この背景には、日本では今もなお家事・育児の主な担い手は女性である一方で、職場では長時間労働の問題は解決されないまま、企業等で基幹的業務や専門的・技術的職業に就くなど、仕事上で重大な責任を担う女性が増えたことがある。こうした状況に加え、雇用労働化の進展に伴う職住の分離により、日本では女性が職場と家庭の双方で役割遂行する場合に時間的・空間的制約を強く感じる。さらに、都市空間そのものが職住分離の構造にある大都市圏において、この傾向が顕著であることを述べた。

第3章では、育児期女性の仕事と家庭の両立における事業所内保育施設の可能性について検討を行った。従来、育児期女性にとって育児役割の代替・支援の役目は、親（子どもにとっての祖父母）と保育所が果たしてきたが、近年、親の機能は低下し、保育所が中心となって担っている。このため育児期女性にとって保育所は、単に子どもを預けることができればよいわけではなく、預かる子どもの年齢や保育時間、保育料、保育所の空間的配置などの条件の重要性は高く、保育所を選択するという行為が行われている。先行研究や既存の調査結果から、子どもの年齢が対象児童の範囲内であれば保育所の実選基準は時間的・空間的条件にあり、育児期女性は、時間的・空間的制約の緩和・除去という本来の目的を最優先し、保育所を選択している状況がうかがえる。しかしその一方で、保育所利用者に関しては、利用している保育サービスに対して不満を持つ者が多い。

このような状況の中、事業所内保育施設は、従来日本で一般的な保育所である認可保育所とは異なる時間的・空間的特性を有し、育児期女性の仕事と家庭の両立促進に向けた新たな可能性を持つと考えられるが、この点についてはこれまで研究されてこなかった。このため、本研究では、インタビュー調査にもとづく事例分析をもとに、育児期女性の仕事と家庭の両立における事業所内保育施設の影響・効果について仮説を設定した。すなわち、育児期女性は、事業所内保育施設を利用することにより、(1)家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、(2)仕事の時間・空間を柔軟に変えること、の2つが可能になると考えた。そして、これら2つが作用することにより、事業所内保育施設が時間的・空間的に「分離」した状態にある仕事領域と家庭領域を「統合」する契機となり得、ワーク・ライフ・バランスを促進する、という仮説を立てた。本研究では、「分離」とは「差異を形成し区別を設定すること」、「統合」とは「区別を互いに適用もしくは共有すること」と定義した。

本研究後半では、上記仮説を統計データを使用して実証的に検討する。第4章では、その際の分析枠組みとして採用する、アメリカの人的資源管理論研究者であるクラークが提唱する **Work Family Border** 理論 (WFB 理論) の概要紹介を行った。WFB 理論では、仕事と家庭はそれぞれ固有の目的や文化を備える 2 つの異なる国であり、重大な家庭責任を担いながら働く個人は、これら 2 つの国の間で毎日移動する「境界横断者」と考える。WFB 理論の主要概念として、「領域」と「境界」がある。領域は前文の「国」に当たり、仕事と家庭は 2 つの異なる領域である。境界は、その領域で一般的な行動基準が有効な範囲を定め、時間的・空間的・心理的という 3 つの側面がある。WFB 理論は 6 つの仮説から構成され、その全体像は「境界の特性」と「領域の文化的特性」が環境要因となって、「境界を越えたコミュニケーション」を促進することにより、「ワーク・ファミリー・バランス」を促進するという流れになる。

WFB 理論には、第3章で設定した本研究の仮説に当たる内容が含まれる。一つには、WFB 理論の主要概念である「境界の浸透性」には「浸透性」と「弾力性」があり、このう

ち浸透性は「家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと」、弾力性は「仕事の時間・空間を柔軟に変えること」に該当する。また、WFB理論において仕事・家庭領域のバランスを意味する「ワーク・ファミリー・バランス」の内容は、本研究におけるワーク・ライフ・バランスの定義である個人の各領域への参加に対する満足度と役割遂行と役割葛藤の3つから構成される。こうした対応関係を踏まえ、本研究における仮説は、WFB理論の諸仮説に「事業所内保育施設を利用すると、仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が高まる」という仮説を加えることにより検証可能となると考えた。

続く後半部分、第5章から第8章までは実証編である。

まず第5章において、育児期女性の中でも特に仕事と家庭の両立が困難な大都市圏居住者、職住が分離する雇用労働者、また、業務の性質上、仕事の時間・空間を柔軟に変えることができるホワイトカラー職従事者に分析対象の範囲を限定し、本研究で行う3つの分析の内容と方法を示した。分析にあたっては、平成21年度財団法人日本証券奨学財団研究調査助成金及び2009年度全労済協会公募委託を受けて実施した「仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート」で得たデータを用い、統計的手法により行うこととした。

第6章以下の3章では、仮説の検証を行った。

第6章では、＜分析1＞として、WFB理論の諸概念や概念間の関係について、日本とアメリカ、さらに日本の中の女性と男性、女性全体と大都市圏ホワイトカラー女性という3つの比較を段階的に行い、分析対象となる大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の特徴を把握した。

①日本とアメリカの比較

まず、日本とアメリカの比較を行った。クラークは、北西アメリカで仕事と家庭の双方で重要な責任を持つ男女を分析対象とした。これに対し本研究では、既婚、夫婦ともに勤め人の共働き、就学前の子どもを持つ、という条件をすべて備えた者を対象として調査を実施した。その結果得られた日本の回答データは、約7割が正規雇用、約8割がホワイトカラー職、約4割が関東大都市圏在住という属性を持つ。8時・9時台から17時台まで1日9時間、週5日仕事をする。主に自動車か電車を使い、30分程の時間をかけて職場に通勤する。2～7歳の子どもが1～2人いて、約6割が保育所に子どもを預け、そのうちの大半が自宅の近くにある認可保育所を利用する。夫婦ともに親は離れて住むが、その援助を受けながら夫婦で家事や育児を分担して生活する。

分析の結果得られた主な知見は、次の通りである。

- ・日本では、主体性や権限の面で仕事領域と家庭領域は連動するのではなく、むしろ補完もしくは競合する関係にある。
- ・日本・アメリカともに、家庭領域が柔軟に対応することにより、仕事領域と家庭領域の関係は成り立っている。

- ・日本では、仕事や職場に家庭のことを持ち込まない、仕事領域と家庭領域を切り分ける傾向がある。
- ・日本・アメリカともに、職場の上司・同僚との家族や家庭に関するコミュニケーションよりも、家庭での家族との仕事や職場に関するコミュニケーションの方が活発に行われている。
- ・日本・アメリカともに、仕事よりも家庭において満足度は高く、期待される役割を遂行している。
- ・日本・アメリカともに、個人が仕事や家庭に満足度が高く、各領域で期待される役割を遂行していても、必ずしも役割葛藤がないわけではない。
- ・日本・アメリカともに、職場でも家庭でもメンバーに好意を持ち、親密な関係を築くことが、メンバーとの他方の領域に関するコミュニケーションを促進する。
- ・日本・アメリカともに、職場のメンバーと家庭の意味を理解し共有するコミュニケーションをとると、仕事に対する満足度や役割遂行は高まる。同様に、家族と仕事の意味を理解し共有するコミュニケーションをとると、家庭に対する満足度や役割遂行は高まる。
- ・アメリカでは、仕事領域と家庭領域は異なる領域ではあるが、包括的に捉え、その中の部分として各領域を位置付けるのに対して、日本では、仕事領域と家庭領域は切り離し、あくまでも別個のものとして捉える傾向にある。すなわち、アメリカとの比較において、日本では仕事領域と家庭領域が分離する傾向にある。

②日本の中の女性と男性の比較

次に、日本の女性と男性の比較を行った。仕事と家庭の状況については、男性ではほとんどが正規雇用であるのに対し、女性は正規雇用と非正規雇用が半々で、約 8 割がホワイトカラー職で事務職が多い。仕事に関しては就労の日数・時間、通勤ともに、女性は男性ほど負担は大きくないが、家庭での家事・育児の分担割合は女性が 7～8 割と大部分を担う。

分析の結果、下記の内容を確認することができた。

- ・女性は家庭領域、男性は仕事領域において、それぞれ統計的に特徴が見出され、規定される傾向にある。
- ・男性と比較して女性の方が、仕事の満足度が高く、職場でのコミュニケーションや役割遂行が活発である。
- ・女性・男性ともに、日本全体でみた場合と同様に、仕事領域と家庭領域は分離する傾向にある。
- ・女性では、日本全体と同様に、仕事領域と家庭領域の間に境界を越えた関係が認められる。

③女性全体と大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の比較

女性全体と大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の比較については、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性は、女性全体に比べて正規雇用の割合が高く、仕事にかかる日数・時間、通勤の面で負担が大きい。その一方で、家庭における家事・育児の分担の状況は、女

性全体と概ね同水準にある。

女性全体と大都市圏・育児期ホワイトカラー女性との比較からは、次の知見を得ることができた。

- ・女性全体と比較して大都市圏・育児期ホワイトカラー女性の方が、仕事・家庭領域の満足度が高く、各領域で期待される役割を遂行しているが、役割葛藤が高い。
- ・大都市圏・育児期ホワイトカラー女性では、家庭領域に仕事領域に関するものを持ち込むことは、必ずしも仕事に対する家族の理解を深めることにつながらない。
- ・大都市圏・育児期ホワイトカラー女性では、女性全体と同様に、仕事領域と家庭領域の間に境界を越えた関係が認められる。

第7章では、〈分析2〉として、事業所内保育施設の利用が、WFB理論において仕事・家庭領域の時間的・空間的状况を示す概念である境界の特性に与える影響・効果について検討した。保育所利用者を事業所内保育施設、認可保育所、その他の認可外の3つの保育所の種類別に区分して分析を行った。

分析対象の仕事と家庭の状況については、保育所利用者は、女性全体や大都市圏・育児期ホワイトカラー女性全体との比較において、正規雇用の割合が高く、就労の日数・時間や通勤の面で負担が大きい一方で、家事・育児ともに女性の分担割合が低く、家庭における家事・育児の分担が進んでいる。保育所の種類別では、事業所内保育施設利用者は子どもの送迎を本人（育児期女性）が行うため、育児の分担割合が高いが、家事については最も分担割合が低く、逆に、認可保育所利用者で家事の分担割合は最も高い。また、認可保育所とその他の認可外の利用者では、保育所以外に利用可能な子育てサポートとして、一時保育や民間保育サービス、病児保育、ファミリー・サポート・センターなどをあげる者も多い。

分析の結果、次の知見を得ることができた。

- ・利用する保育所の種類により、育児期女性の家庭領域の境界の特性が異なり、ひいてはワーク・ファミリー・バランスの状況も異なる。
- ・事業所内保育施設の利用は、仕事領域と家庭領域の分離と統合に対し効果は認められない。
- ・認可保育所やその他の認可外を利用していると、家庭領域の分離の度合いを高める傾向にある。
- ・育児期女性は、仕事領域の負担が大きくなると、仕事に関することを家庭に持ち込み、家庭に関することを職場や就労時間に持ち込むことで対応する。すなわち、仕事・家庭領域の統合の度合いを高めることにより遂行する。
- ・育児期女性は、家庭領域の負担が大きくなると、家庭領域の規範を強化することで対応する。すなわち、家庭領域の分離の度合いを高めることにより遂行する。
- ・育児期女性にとって友人等の援助は、家庭領域の負担軽減に働いている。

- ・病児保育の利用は、子どもが病気の時も仕事を休むことができず、仕事領域の負担が大きいことを意味する。
- ・ファミリー・サポート・センターの利用は、家庭に関することを職場や就労時間に対応する必要性を低下させる。

第8章では、〈分析3〉として、保育所の選択は必ずしも希望に沿ったものになっていないという現状を踏まえ、境界の特性が事業所内保育施設の利用希望に与える影響・効果について、現在、認可保育所を利用する者を対象に検討を行った。

調査の結果、認可保育所利用者のうち約3割（27.2%）が、事業所内保育施設の利用を希望した。この事業所内保育施設の利用希望者については、非希望者との比較において正規雇用・役職者の割合が高く、就労の日数・時間も非希望者を上回った。さらに、通勤について自動車の利用率が高い、通勤時間が短いなどの傾向が認められた。一方、家庭における家事・育児の分担の状況は、希望者と非希望者で大差は認められなかった。また、希望者では、末子の現在の保育の場所が自宅の近くと回答する者が少なく、本人や配偶者の近くとする者も比率としては少ないものの一定数いることが特徴的であった。

分析の結果、次の知見を得ることができた。

- ・認可保育所利用者が事業所内保育施設の利用を希望するかどうかは、仕事領域の境界の特性に関係する。
- ・仕事領域の境界の浸透性が高く、個人の判断や裁量で職場や就労時間中に家庭に関することを持ち込んでいる場合に、事業所内保育施設の利用を希望する。
- ・仕事領域の境界の弾力性が低く、職場の制度や習慣などが家庭に関することに対して融通が利かない場合に、事業所内保育施設の利用を希望する。
- ・電車通勤は、子連れ通勤の負担の大きさから、事業所内保育施設利用の制約要因となる。

2. 結論：事業所内保育施設の可能性と課題

本研究では、育児期女性の仕事と家庭の両立における保育所の重要性に着目し、その中でも時間的・空間的側面において独自性を有する事業所内保育施設に焦点を当て、その可能性と課題について検討してきた。

インタビュー調査にもとづく事例分析により、育児期女性は事業所内保育施設を利用することにより、家庭の事物を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えること、の2つが作用して、時間的・空間的に分離した状態にある職場と家庭を統合する、という状況を読み取ることができた。ここでいう分離とは「差異を形成し区別を設定すること」、統合とは「区別を互いに適用もしくは共有すること」を意味する。育児期女性の仕事と家庭の両立を困難にしている要因は、育児をしながら仕事をする上で時間的・空間的制約が大きいことにある。このため、仕事と家庭が分離するのではなく、統合された状態を創出できれば、状況は改善し、育児期女性の仕事と家庭の両立が実現されると考えた。

本研究では、この事例分析にもとづく事業所内保育施設と仕事と家庭の両立に関する仮説を、クラークのWFB理論を分析枠組みとして実証的に検討した。WFB理論の諸仮説に「事業所内保育施設を利用すると、仕事領域の境界の特性（浸透性・弾力性）が高まる」という仮説を加え、統計的データを用いて検証した。

分析の結果、アメリカとの比較において日本では、仕事領域と家庭領域が分離する傾向にあり、男性は仕事領域、女性は家庭領域に強く規定されることを確認することができた。

こうした状況の中で、認可保育所や事業所内保育施設以外の認可外保育施設の利用は、育児期女性にとって家庭領域の境界を強くし、家庭領域の分離の度合いを高める。この認可保育所と事業所内保育施設以外の認可外保育施設の仕事・家庭領域に対する効果は、家庭領域における責任遂行に関しては、育児期女性は家庭領域の分離の度合いを高めることにより対応するので都合がよい。しかし、仕事領域における責任遂行は、仕事・家庭領域の統合の度合いを高めることにより対応するので困難を伴う。これに対し、事業所内保育施設は、現状、利用者に仕事領域と家庭領域の分離と統合については明確な傾向を確認することができなかったが、認可保育所や事業所内保育施設以外の認可外保育施設とは異なる仕事・家庭領域の関係構築に寄与する可能性があると考えられる。

また、現在認可保育所を利用する者に事業所内保育施設の利用希望を尋ねたところ、約3割が利用を希望した。事業所内保育施設の利用を希望する者には、仕事領域の境界の特性に特徴があり、仕事領域の境界の浸透性が高く、職場に家庭のことを持ち込むという傾向と、仕事領域の境界の弾力性が高く、職場は制度的には融通が利かないという傾向を確認することができた。この分析結果は、一つには、家庭のことを持ち込みやすい職場とは、家族や家庭のことに理解のある職場であり、そうした職場の状況が仕事と家庭の両立に効果があるという認識から、事業所内保育施設の利用を希望すると解釈できる。もう一つには、職場が制度上、時間的・空間的に仕事と家庭を両立しにくいいため、就業時間に沿うか

たちで利用でき、空間的にも職場の近くにある事業所内保育施設を利用すれば、状況が改善し両立が促進することから、事業所内保育施設の利用を希望していると考えられる。いずれにしても、仕事領域と家庭領域が分離した状態では、時間的・空間的制約は大きい。家庭領域の分離の度合いが高い認可保育所利用者は、両領域が「区別を互いに適用もしくは共有すること」である統合した状態になれば、仕事と家庭の両立促進に影響・効果があると考え、事業所内保育施設を、仕事・家庭領域の分離と統合のあり方の変革を仕事領域において可能にする存在として期待していると考えられることができる。

ワーク・ライフ・バランスは、多様な主体と範囲を内容とする概念である。本研究は、育児期女性の仕事と家庭の両立を、ワーク・ライフ・バランスの一部であるとともに、その起点であり核をなすものとして位置付け、広くワーク・ライフ・バランス全般に通じる示唆を得ることを趣旨に、この問題に取り組んできた。この仕事領域と家庭領域の統合が育児期女性の仕事と家庭の両立に与える影響・効果は、多様なライフとワークの関係に適用することができると考えられる。本研究の第1章で検討したように、ワーク・ライフ・バランスのライフには、家庭以外にも社会活動、自己啓発・学習、個人としての自分の生活、余暇・趣味、健康など多岐にわたる領域が含まれる。いずれのライフに関してもワークとの統合の度合いを高めることにより、①各領域への参加に対する満足度をはじめとする肯定的もしくは優先的な意識、②各領域で期待される役割の遂行、目標達成に向けた行動や実践、③複数の領域を両立しようとする際に生じる役割葛藤（がない状態）、の3つの相で捉えられるバランスが促進されるものとする。

実際、最近のアメリカの議論でも、仕事と仕事以外の生活の「バランス」ではなく「統合」「インテグレーション」「ブレンド」が主張されている。アメリカの経済学者リチャード・フロリダは、近著『新クリエイティブ資本論』で次のように述べる。「多くの人々は仕事と私生活が複雑に絡み合うようになっている。それぞれの仕事の需要に応じて働くのはもちろんだが、各自のクリエイティブなリズムに調子を合わせる傾向もある。朝から夜まで、職場から自宅まで、彼らは仕事と仕事の切れ目にエクササイズ、用事、付き合い、家族との時間、単にボーッとしている時間などの私生活の時間を散りばめる。（中略）実際、多くの人々が仕事と生活を織り交ぜるのは自然なことで、いわば家内制工業時代の復活である。仕事と生活が統合され、ひとまとまりだった時代のことだ。仕事と生活を区別し、その両方で別個の生き方を求められた組織の時代に対する反動にも見える」（フロリダ 2014: 141）（引用中、括弧書きは筆者）。また、仕事の世界には、家庭と仕事の間に明確でゆるぎない境界線を引く「セグメンター（区別する人）」と、その反対の「インテグレーター（一緒にする人）」の2種類の間がおり、「私たちは家庭と仕事のバランスを取ろうとしていない。（中略）私たちは、仕事と家庭をブレンドしているのだ」（ピンク 2014: 228）（引用中、括弧書きは筆者）というアメリカの識者もいる。

ただし、今後、ワークとライフの関係性として統合が進むとしても、本研究で述べたように、それは「区別の無化」ではなく「区別を互いに適用もしくは共有すること」である

ことを強調したい。事業所内保育施設は、日本でも長い歴史があり、日本の近代化を推進した経営家族主義の下に行われた企業福祉の施策の 1 つであった。明治から大正、昭和の初期に至る時期、日本では、天皇を頂点とした一つの大きなピラミッドとして支配のイデオロギーを構築した（川島 1963; 見田 1971; 作田 1972）。体制側が支配安定のための手段として用いたのが家族主義であり（有賀 1967; 三戸 1982; 安永 1982）、各構成部分が家族主義的同調の単位となりながら、全体社会レベルにおける天皇・国家を頂点に置いた同調が成り立っていた。経営家族主義は、このピラミッドの構成単位として、企業が従業員を対象に展開した家族主義にもとづく経営手法である（安岡 1967）。この経営家族主義の下での企業と従業員とその家族との関係は、家族主義という同一のイデオロギーで貫かれるという意味において、「区別の無化」であったと考える。これに対し、本研究で議論してきた統合とは、あくまでも価値のある目的や手段、文化が異なる領域間関係をいう。

最後に、事業所内保育施設には課題もある。本研究で実施したインタビュー調査の結果などをもとに、スペースが狭い、園庭がない、少人数である、子連れでの電車通勤の負担が大きいなどの点を、事業所内保育施設がかかえる課題として整理することができる（川上 2009, 2012）。特に子連れでの電車通勤の負担は、大都市圏における都市空間構造にも起因する問題であることから、住宅やオフィスの配置、通勤ラッシュの緩和などの社会環境の整備とあわせて、今後、検討していくことが必要と考える。

3. 意義

本節では、本研究の意義について、本研究の鍵概念である「育児期女性」「ワーク・ライフ・バランス」「保育所」それぞれの観点から検討する。

(1) 「育児期女性」の観点からみた意義

本研究は「育児期女性」を分析の対象とした。「育児期」とはどのような時期か。社会学の先行研究から得られる知見としては、家族周期論における森岡・望月（1983）の「第1子出生～小学校入学」という第一子の成長段階を基準とする定義がある。これに対して、西村（2009）は育児期に続く時期を「ポスト育児期」と称し、「末子の就学のステージから、末子が高校を終える時期まで」と末子年齢を基準に定義しており、このことから育児期を「第一子出生から末子の就学まで」と捉えていると解釈できる。その他、ここ10年間に日本家族社会学会の機関誌『家族社会学研究』に掲載された論文のうち、タイトルに「育児期」もしくは「育児」を含むものについてその定義をみると、「保育園を利用する」（松田2006）、「調査時の第一子の年齢が2歳3か月から3歳2か月」（前田2004）、「6歳未満の子どもを持つ」（久保2007）となっており、第一子か末子かといった子どもの出生順序を問わず、広く「就学前の子どもがいる」時期を育児期と考えていることがわかる。これらの先行研究における定義は、子どもの年齢を基準とする時期区分であり、基準とする子どもを第一子もしくは末子など特定の出生順序にある子どもに限定するかどうかという点が異なるが、対象となる子どもの年齢は就学前である点は共通する。このような状況を踏まえ、すべての定義を網羅する最も広義な定義として、育児期とは「第一子出生から末子の就学まで」と整理することができる。

このように定義される育児期は、本研究がそうであるように、これまで社会学において仕事と家庭の両立の問題をかかえる時期として捉えられ、研究対象となってきた。先述の先行研究が、その具体例となる。西村（2009）では、子どもがある程度成長し、多くの女性が再び労働市場とつながりを強めるポスト育児期こそが、「仕事と家庭生活の調和（ワーク・ファミリー・バランス）¹」の問題が本格化するという考えの下に、再就職後の女性の働き方とストレスについて考察するが、その前提となるのが、「従来、女性のワーク・ファミリー・バランスが議論されるときには、とかく議論が乳幼児を抱えた女性の問題に限定されがちであった」（西村2009: 2）という認識である。松田（2006）は、男女のワーク・ファミリー・コンフリクトに関する2つの見解である合理性見解²とジェンダー役割見解³に関する検討であるが、育児期の男女はワーク・ファミリー・コンフリクトを抱えているということが前提となっている。以下同様に、前田（2004）は、育児期女性のパーソナル・

¹ 西村（2009）では、「ワーク・ファミリー・バランス」も、「ワーク・ライフ・バランス」に含まれるとした上で、特に仕事と家庭生活との調和に焦点を当てるため、一貫して「ワーク・ファミリー・バランス」という表現を用いる。

² 個人が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトは、性差に関わらず、仕事と家事に費やす時間の長さによって決まると想定する。

³ 男女が非伝統的な性役割に費やす時間がワーク・ファミリー・コンフリクトを高めると想定する。

ネットワークの密度と構成がネットワークからのサポートとストレインに及ぼす効果分析、久保（2007）は、仕事との時間的葛藤を生じる育児に関する夫婦間の分担を規定する要因分析であり、ともに育児期にある女性または夫婦の仕事と家庭の両立の問題がテーマとなっている。

しかし、本研究の第2章においてデータで示した通り、現在、海外先進諸国の中で女性労働力率がM字を描くのは、日本と韓国など一部の国のみであり、アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツなどでは、20歳代から30歳代にかけて女性労働力率は伸び続け、カーブは台形を描く。これに関連して、経済協力開発機構（OECD）諸国では、女性の労働力参加率と出生率の関係が1980年代に負の相関関係から、正の相関関係に転じたことが、いくつかの分析により確認されている（阿藤 2002; Brewster and Rindfuss 2000; Ahn and Mira 2002; Engelhardt et al. 2004）。女性の労働力参加率の高い国々は出生率が低いという状況から、女性の労働力参加率の高い国々は出生率も高いという状況に転換したのである。この分析結果は、国際社会においては、育児期女性の仕事と家庭の両立は必ずしも困難であるとは限らないことを示す。実際、多くのアメリカの働く女性は、仕事と家庭の役割は十分に両立できると考えていることが報告されている（Yamaguchi 2000）。

第1章において述べたように、約30年にわたる施策推進や学術研究の蓄積にも関わらず、日本では今もなおワーク・ライフ・バランスの起点にある、女性の仕事と家庭の両立の問題は解決していない。本研究では、この日本における女性の仕事と家庭の両立の問題を、海外データや仕事・家庭領域の関係性に関する日米比較、イギリスにおける女性の就業継続の選択のあり方など、海外の女性の状況を盛り込みながら検討してきた。そうすることにより、育児期女性にとって仕事と家庭の両立は難しいものであるという捉え方を無条件に前提としてきた社会学の分析視角に対し、疑問を投げかけるものである。

（2）「ワーク・ライフ・バランス」の観点からみた意義

メニノとフレイフィールドは、働く既婚女性にとって仕事と家庭の両立が困難な時、仕事を犠牲にするか、家庭を犠牲にするかの二者択一の「トレード・オフ」が生じると考える（Mennino and Frayfield 2002）。これまで社会学においては、この仕事か家庭かというトレード・オフの発想にもとづいて、女性の仕事と家庭の両立をテーマに、仕事領域の影響を受けながらいかに家庭領域に参加するかと、家庭領域の影響を受けながらいかに仕事領域に参加するか、の2つの視点から知見を蓄積してきた。

仕事領域の影響を受けながらいかに家庭領域に参加するかについては、家族社会学において家族の中の家事分担の研究として取り込まれてきた。基本的に結婚という制度の枠内での夫婦の家事・育児役割の分担を対象とし、ほとんどの研究が妻が家事・育児の大部分を担っていることを明らかにしてきた。先述の久保（2007）は、この系譜に含まれる女性の仕事と家庭の両立に関する研究である。

一方、家庭領域の影響を受けながらいかに仕事領域に参加するかについては、社会学と

ともに労働経済学や人口学などにおいても知見が蓄積されてきた。家族や家庭に関する諸要因を考慮しながら、就業するかしないか、生涯のどの時期に就業するか、雇用労働か家族従業か、フルタイムかパートタイムか、などの女性の就労状況を明らかにしてきた。検討方法としては、時点間もしくはコーホート間の比較、もしくは、一時点について規定要因を分析する二つがある。前者に当たるものとして、本研究において表 2-2 として示した、結婚及び出産の前後における女性就業継続割合の年次比較がある。後者に該当する研究としては、第 2 章第 4 節であげた武石 (2006)、坂西 (2005) などをあげることができる。

このように社会学をはじめとする学術分野における女性の仕事と家庭の両立に関する研究は、主に仕事・家庭領域のいずれかをフィールドとして行われてきた。しかし、今後は「仕事か家庭か」ではなく「子育ても仕事も」できる社会をつくっていくことが必要であり (西村 2014)、このように仕事領域と家庭領域を二者択一ではなく、連続性のある一つの単位とみる捉え方が重要になると考えられる。

本研究は、ワーク・ライフ・バランスに関する仕事領域と家庭領域の一体的検討の一つの試みであり、これは、クラークの WFB 理論を分析枠組みとすることにより可能となった。WFB 理論は、オープン・システム・アプローチを基本とする。オープン・システム・アプローチとは、組織論において 1970 年代にカツとカーンが提示した考え方で、仕事での出来事は家庭での出来事に影響し、逆の関係もまた成り立つとする (Katz and Kahn 1978)。クラークがオープン・システム・アプローチにもとづいて WFB 理論構築にあたり具体的に想定したのは、流出 (spillover) モデルと補償 (compensation) モデルである。流出モデルは、仕事における満足感と家庭における満足感は相互に影響し合うというように、仕事と家庭は相互に関連し合っており、分けて考えることはできないと考える。補償モデルは、仕事では名誉や報酬を求め、家庭では仕事では得られない愛情を求めるというように、仕事と家庭は内容が大きく異なり、補完的な関係にあると考える (Staines 1980)。このようなオープン・システム・アプローチにもとづく WFB 理論は、仕事領域と家庭領域を二者択一ではなく、連続し、相互に影響し合う存在として一体的に捉えるフレームなのである。

本研究は、WFB 理論に準拠することにより、学術的研究としてさらに 2 つの意義をもつことができた。一つは、仕事と家庭の両立については広くワーク・ライフ・バランスの問題に、時間に加え空間の視点を取り入れることができた。先述の通りこれまでの社会学における仕事と家庭の両立に関する研究には、大きく夫婦の家事・育児分担と家族・家庭要因を考慮する中での女性の就労状況の 2 つの流れがあった。家事・育児分担は役割の遂行、就労状況は端的には仕事を持つか持たないかを意味すると考えるならば、これら 2 つの系譜の研究は、女性が自分の人生や生活時間をいかにデザインするかという、「時間」の視点にもとづく研究であったといえる。これに対し、WFB 理論の主要概念の 1 つである境界の特性 (浸透性・弾力性) は、時間的側面とともに空間的側面も有する。「空間」という視点からアプローチする女性の仕事と家庭の両立の問題に関する研究は、これまでも時間地理学やフェミニズム地理学において行われてきたが、WFB 理論を分析枠組みとすることによ

り、「バランス」の問題に「空間」の視点を取り入れることが可能となった。

WFB 理論に準拠したことによる本研究のもう一つの意義は、「バランス」の問題に関し、個人の意識と行動を同時に取り扱うことができた点である。先述の社会学における仕事と家庭の両立に関する 2 つの系譜は、「時間」の視点であると同時に、「行動」の視点であったともいえる。一方で、仕事と家庭の両立を取り巻く夫婦の満足度や、先述の西村 (2009)、松田 (2006)、前田 (2004) のように、仕事と家庭という複数の領域に同時に参加することに伴うストレスやコンフリクトなど、従来、仕事と家庭の両立の問題についても個人の意識や心理に関する考察も行われてきた。しかし、これまでは背景要因や独立変数として意識と行動の両方の要素が設定されたとしても、最終的に説明される要因や従属変数は個人の意識・行動のいずれか一方であった。これに対し、WFB 理論において「バランス」を意味する「ワーク・ファミリー・バランス」は、仕事・家庭領域の満足度、役割遂行、役割葛藤から構成されており、個人の意識と行動の両面を取り上げることができた。

このように WFB 理論は、従来、別々に扱われることが多かった仕事領域と家庭領域、時間と空間、個人の意識と行動という要素をすべて含む、非常に包括的なワーク・ライフ・バランスの検討フレームであるといえる。しかし、WFB 理論については、これまで国内において取り上げられることはあまりなく⁴、主要概念の説明を通じて理論全体の概要を紹介し、それにもとづき実証分析を行った本研究の意義は大きく、社会学におけるワーク・ライフ・バランス研究に新たな展望を拓いたと考える。

(3) 「保育所」の観点からみた意義

本研究は、育児期女性の仕事と家庭の両立の問題をテーマに、本テーマにおける保育所の重要性、特に時間的・空間的側面において独自性を有する事業所内保育施設に焦点を当て、その可能性と課題を検討した。保育所の整備は、まずは子どもの権利を保障する観点から行われるべきという意見がある (西村 2014)。しかし、現状、女性が仕事と家庭の双方で役割遂行するには時間的・空間的制約が大きく、これを緩和・除去するための手段として保育所が位置付けられる中、子どもの視点とともに母親である女性の視点から保育所整備を検討することも必要と考える。

日本の保育所に関しては、認可保育所が中心的な位置を占める。認可保育所は、児童福祉法にもとづき都道府県・政令指定都市・中核市が設置を認可した保育所である。第 3 章第 1 節 (1) で述べた通り、母親が就業している世帯の日中の主な保育は保育所で、その利用率は 3 歳までは 7 割前後を占め、その後割合は低下するものの 6 歳でも 5 割を超える。そしてその内訳の大半を占めるのが認可保育所である。本研究で実施したアンケートにおいても、働く女性の約 7 割 (67.1%) が末子の主な保育方法として保育所を利用し、そのうちの 8 割超 (80.7%) が認可保育所を利用していた。さらに、認可保育所については、

⁴ 経営工学の分野において、スピックス (2009)、坂本・スピックス (2012) が WFB 理論を紹介し、実証的検討を行っている。

待機児童問題が示すように実態を上回るニーズがある⁵。

このようにニーズが高い認可保育所であるが、本研究において、認可保育所と事業所内保育施設（女性自身の職場にあるタイプと配偶者の職場にあるタイプ）をあげてどれを利用したいかを尋ねたところ、認可保育所を利用する大都市圏・育児期ホワイトカラー女性のうち約 3 割が事業所内保育施設（女性自身の職場にあるタイプ）を利用したいと回答した。大都市圏・育児期ホワイトカラー女性に関しては、認可保育所利用者の 3~4 人に 1 人が認可保育所に課題や不満を感じ、事業所内保育施設に期待を抱いていることになる。

また、本研究では、WFB 理論において仕事・家庭領域の時間的・空間的状況を示す概念である境界の特性に与える影響・効果について、利用する保育所の種類別に分析を行った。その結果、認可保育所の利用は、さらに育児期女性にとって家庭領域の境界を強くし、家庭領域の分離の度合いを高めることを確認した。元々、アメリカに比べ日本では仕事領域と家庭領域の分離の度合いが高い中で、さらに国内については女性は家庭領域に強く規定されるが、この傾向を認可保育所の利用は助長するのである。

これらの本研究における分析結果は、認可保育所を中心的存在とする日本の保育所のあり方や、「保育所＝認可保育所」の前提の下に取り組みられてきた女性就労と保育所の関係をテーマとする研究に対し、問題を提起する。

一方、認可保育所利用者のうち事業所内保育施設の利用を希望する者については、仕事領域の境界の特性に特徴が認められた。家庭領域の分離の度合いが高い認可保育所利用者が、事業所内保育施設を、仕事・家庭領域の分離と統合のあり方の変革を仕事領域において可能にする存在として期待していると考えることができた。

この知見の発見は、仕事と家庭の両立における「ファミリー・フレンドリー」な企業文化の重要性の主張につながる。坂爪（2011）によると、ファミリー・フレンドリーとは、「育児や介護といった家族的責任を負う従業員への配慮」のことであり、家族的責任を負う従業員の仕事と家庭の両立を支援し、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できる仕組みを指す。具体的には、育児や介護を目的とする休業制度、短時間勤務制度など勤務時間に関わる制度、育児や介護サービスの提供などの施策がある。

これらのファミリー・フレンドリー施策は企業が従業員やその家族のニーズに対応して独自に実施する企業福祉の一環であることから、ファミリー・フレンドリーな企業文化の重要性の主張は、企業福祉の存続意義の主張へと発展する。近年、橘木（2005）は、企業が媒介となっていると、人々の福祉は一般の企業と自営業者の差、企業であっても規模による差などさまざまな問題を含む。このような現状に対し、企業が福祉から撤退し、公共

⁵ このような実態を踏まえ、これまで女性就労と保育所の関係に関する学術的研究も、ほとんどが認可保育所を前提としてきた。第 3 章第 1 節（2）で取り上げた先行研究の多くは、認可保育所が女性就労に与える影響を検討したものであり、女性就労を促進するためには、認可保育所の供給量やサービス内容、空間的配置をいかにすべきかについて議論している。

そもそもの供給量が多いということもあるが、このように保育所の中でも認可保育所が希望する理由は何か。以前に「保育園を考える親の会」代表の普光院亜紀氏に行ったインタビューによると、園庭がある、自宅から近い、公的補助があり保育料が安いなどの点を読み取ることができる（川上 2012）。

部門が国民一人ひとりに、それぞれの特性や属性と無関係にかつ公平に福祉サービスを提供する、福祉国家への道を提言する。しかし、企業福祉には、福祉・社会保障制度と人事労務管理としての2つの側面がある。企業福祉は、そもそも「経営目的達成の手段であり、その実施目的はあくまで経営的効果であって（中略）実施に当たっては、企業経営上の必要性の原則が優先する」（岡田 2005: 52）（引用中、括弧書きは筆者）。また、企業福祉は、「企業のニーズと従業員のニーズ並びに企業の費用負担力等を反映して、基本的労働条件の充実だけでは対応できないニーズの中から、企業が労務管理上、必要として実施」（桐木 2001: 65）するものである。このため、「個々の企業やそこで働く従業員の最大公約数的福祉ニーズに差があったり、企業や従業員の費用負担力の差によって、企業間に格差が生ずるのは当然」（桐木 2001: 65）といえる。企業福祉は、橋木がいうように福祉としての役割が終わったとしても、企業の人事労務管理として存続していくであろうし、また、存続していく必要があると考える。

この企業福祉か公共の福祉かという議論は、保育所に関しては事業所内保育施設か認可保育所かという議論に置き換えられ、固有の特性や役割を担う保育所として事業所内保育施設の存在意義を認めるものである。事業所内保育施設は、先行研究では有効性を持ち得るのは待機児童対策としてであると結論付けられており、実際、新保育制度である「子ども・子育て支援制度」でも設置・運営する事業所に勤める者以外の地域住民の利用を促すなど、「受け皿」としての面が強調される傾向にある。このような現状に対し、単なる保育サービスの量的不足を補うだけではない、個人にとって仕事領域と家庭領域の分離と統合の契機となり得る、両領域間に新たな関係を生み出す、事業所内保育施設の可能性への着目が必要である。

さらに、事業所内保育施設については、男性が利用した場合には、男性の育児参加を促進する効果がある。事業所内保育施設を導入する企業の中には、設立目的として「男性社員の育児への参加促進」をかかげる企業もあり、実態として「最近、男性社員の利用も増えてきている」という企業もある（川上 2012）。事業所内保育施設は、長年のフェミニズム社会学の蓄積にも新たな展開をもたらし得る存在なのである。

4. 残された課題

本研究に残された課題について、次の通りに考える。

第一に、本研究における議論の基本概念である「分離」と「統合」について、より精緻な検討が必要と考える。WFB理論の基盤となるオープン・システム・アプローチが提唱される以前、組織論を代表する考え方はパーソンズの構造—機能アプローチであった(Parsons and Bales 1955)。構造—機能アプローチでは、仕事と家庭の両領域は、互いに機能的に適合する関係にあるが、各領域はそれ自体で所与の機能を果たすことができるシステム(クローズド・システム)と考えられていた。これに対してオープン・システムは、システムは他のシステムと相互に依存し合いながら上位のシステムを形成すると考える(田尾 2010)。このオープン・システムの考え方にもとづき、システム論における知見も踏まえつつ、本研究では「分離」とは「差異を形成し区別を設定すること」、「統合」とは「区別を互いに適用もしくは共有すること」と定義し、議論を進めた。WFB理論における境界の特性や境界を越えたコミュニケーションなどの諸概念や理論全体との関係の中で、「分離」と「統合」の概念についてのより詳細な検討が必要と考える。

この「分離」と「統合」の概念の検討に関連して、次に、個人の「バランスがとれた状態」を標準化することが必要である。WFB理論では、バランスを捉える5つの変数がどのような状態である時が「バランスがとれている状態」かという点については議論されず、統計的にも提示されていなかった。WFB理論にもとづくワーク・ライフ・バランス研究を深めるためには、「バランスがとれた状態」の標準化が必要と考える。本研究においても、日本とアメリカ、日本の中の女性と男性、大都市圏・育児期ホワイトカラー女性と女性全体というように異なる主体を分析対象としたが、ワーク・ライフ・バランスの現状把握としてWFB理論の諸概念や概念同士の関係を捉えるにとどまった。「バランスがとれた状態」の標準型を設定することにより、各主体のワーク・ライフ・バランスの体系的な比較が可能になると考える。

そして最後に、女性の多様なライフスタイルに対応し、女性にとっての「バランスがとれた状態」の類型化を行う必要があると考える。本研究で実施した調査でも、男性では大半が正規雇用であるのに対し、女性は正規雇用と非正規雇用が半々であり、これを反映して就労日数や就労時間、通勤時間なども分散した。また、利用する保育所の種類により、さらに、認可保育所を利用する者の中でも事業所内保育施設を利用する者と利用しない者で、多様な女性の姿が浮かび上がってきた。本研究では、大都市圏に居住しホワイトカラー職に従事する育児期女性を対象を限定し分析を行ったが、より広い範囲の女性を分析対象とすることにより、また、異なる分析視点を持つことにより、女性の中の「バランス」の多様性を描き出すことができ、ワーク・ライフ・バランスの社会学的研究のさらなる発展に寄与できるものと考えられる。

[謝辞]

本研究で実施した事業所内保育施設に関するインタビュー調査は、事業所内保育施設を設置・運営する企業のご協力により行うことができました。

また、Web アンケートにつきましては、平成 21 年度財団法人日本証券奨学財団研究調査助成金及び 2009 年度全労済協会公募委託により実施することができました。

ここに記して、感謝申し上げます。

参考・引用文献及び資料

(A)

- Ahn, N. and P. Mira. 2002. "A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employments in Developed Countries." *Journal of Population Economics* 15: 667-82.
- 赤堀三郎, 1998, 「社会システムの分化と統合—『システムと生活世界』再考—」『ソシオロギス』 22:1-15.
- 赤岡功, 1993, 『エレガント・カンパニー—人にやさしい企業経営』有斐閣.
- 安齋徹, 2012, 「ワーク・ライフ・バランス 5次元モデル」『日本労務学会誌』 13(1):17-28.
- 荒金雅子・小崎恭弘・西村智, 2007, 『ワークライフバランス入門—日本を元気にする処方箋』ミネルヴァ書房.
- 有賀喜左衛門, 1967, 「公私の観念と日本社会の構造」中野卓也編『有賀喜左衛門著作集IV』未来社.
- 阿藤誠, 2002, 『現代人口学—少子高齢社会の基礎知識』日本評論社.

(B)

- ベネッセ教育総合研究所, 2008, 「第3回子育て生活基本調査(幼児版)」.
- Blau, D. M. and P. K. Robins, 1988, "Child-care Costs and Family Labor supply", *Review of Economics and Statistics*, vol.70,no.3, pp.374-81, MIT Press.
- Brewster, Karin L. and Ronald R. Rindfuss. 2000. "Fertility and Women's Employment in Industrialized Countries." *Annual Review of Sociology* 26:271-86.

(C)

- Clark Sue, Campbell, 2000, "Work/family border theory: A new theory of work/family balance," *Human Relations* 53(6):747-70.
- Clark Sue, Campbell, 2001 "Work Cultures and Work/Family Balance," *Journal of Vocational Behavior* 58:348-65.
- Clark Sue, Campbell, 2002, "Communicating across the work/home border," *Community, Work & Family* 5(1):23-48.
- Cleveland, G., M. Gunderson, and D. Hyatt, 1996, "Child Care Costs and the Employment Decision of Women: Canadian Evidence", *Canadian Journal of Economics*, vol.29, pp.132-51, Canadian Economics Association.

(D)

- 男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会,

2007, 『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向 (ポイント)』.

(E)

Engelhardt, Henrietta, Tomas Kogel, and Alexia Prskawetz. 2004. "Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1900-2000." *Population Studies* 58:109-20.

(F)

R. フロリダ著・井口典夫訳, 2014, 『新クリエイティブ資本論—才能が経済と都市の主役となる』ダイヤモンド社.

(H)

Hakim, Catherine, 2000, "Work-Lifestyle Choices in the 21 century: Preference Theory", Oxford University Press.

濱野一郎, 2003, 「沖縄県読谷村における無認可保育所の現状と課題 (第一次調査)」『研究所年報』 33:109-19.

橋本由紀・宮川修子, 2008, 「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのか—現状と課題の再検討」『RIETI Discussion Paper Series』 08-J-043.

林田りか・中淑子, 2001, 「認可外保育施設で働く保育者がもつ子どもに対するイメージの実態」『県立長崎シーボルト大学看護栄養学部紀要』 2:65-72.

James.J.Heckman, 1974, "Effect of child-care pro-grams on Women's Work Effort", *Economics of the Family*, ed. T.W.Schultz, pp.491-518, University of Chicago Press.

樋口美雄, 1991, 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社.

———, 1994, 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, 181-204.

———・松浦寿幸・佐藤一磨, 2007, 「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について—一家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』による分析」『RIETI Discussion Paper Series』 07-J-012.

ヒル, M. A, 1982, 「女子労働力率の日米比較—経済学的モデルと経験的結果」『日本労働協会雑誌』 274:14-25.

広田照幸, 1999, 『日本人のしつけは衰退したか』講談社.

本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版会.

星井進介, 2012, 「社会構成主義が Weick 組織理論に与えた影響」『現代社会文化研究』 54:121-38.

(I)

- 池田心豪, 2010, 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』 599/June2010:20-31.
- 今田幸子, 1996, 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』 433:37-48.
- 井上大樹・榊ひとみ・布目尚輝・前田典子・山下由紀夫・吉岡亜希子, 2005, 「幼保一元化と地域子育ての課題—保護者と保育者の関係性の変容」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』 96, 121-65.
- 医療経済研究機構, 1996, 『福祉充実の経済的効果に関する研究報告書』.
- 岩田直子・仲田貴子, 2004, 「大学関係保育所の可能性を探る—大学における学生および教職員への社会福祉サービスとしての保育サービス」『沖縄国際大学社会文化研究』 7(1):37-75.

(K)

- 神里博武, 2003a, 「沖縄における潜在的待機児童に関する—考察—認可外保育施設、5歳児保育問題との関係において」『長崎ウエスレヤン大学現代社会学部紀要』 1(1):1-8.
- , 2003b, 「認可外保育施設の利用者調査を通して沖縄県の保育所整備を考える—『保育に欠ける児童』把握と保育所整備の提言」『地域総研所報』 1(1):47-54.
- 神谷浩夫, 1996, 「既婚女性の日常生活と保育サービス」荒井良雄『都市の空間と時間—生活活動の時間地理学』古今書院, 109-31.
- ・若林芳樹・中澤高志, 2004, 「働く女性の都市空間」由井義通・神谷浩夫・若林芳樹・中澤高志編著『働く女性の都市空間』古今書院, 1-18.
- 金井篤子, 2006, 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点からのワーク・ライフ・バランス考察」『季刊家計経済研究』 71(2006 SUMMER):29-35.
- Katz, D. and Kahn, R. L. The social psychology of organizations, 2nd edn. New York: Wiley, 1978.
- 川上千佳, 2009, 「『大企業・大都市都心型』事業所内保育施設の可能性—東京都 Y 地区の事例調査から—」『日本労務学会誌』 10(2):35-48.
- , 2012, 「女性ホワイトカラーの保育環境としての地域社会の課題と展望—企業福祉との役割分担」2009年度全労済協会公募研究報告誌, 財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会.
- 川島武宜, 1963, 『イデオロギーとしての家族制度』岩波書店.
- 経済分析研究会, 1997, 「児童福祉政策が女性の就業に与える影響」『高齢社会における社会保障の経済分析研究会報告書』.
- 経済産業省, 2009, 「平成 21 年度 サービス産業生産性向上支援調査事業（事業所内保育施設等実態調査事業）」.
- 金原あかね, 2007, 「就学前保育施設の選択傾向と満足感に関する調査研究」『奈良女子大

学家政学会』54(1):7-15.

勤労者リフレッシュ事業振興財団, 2003, 『平成14年度勤労者のボランティアに関する意識調査 調査研究結果報告書』.

桐木逸朗, 2001, 「企業福祉撤退論を批判する〔上〕」『人間総合科学』創刊号(2001年3月):57-66.

小池孝子・定行まり子, 2005, 「東京都認証保育所等における施設環境の現状と課題について」『日本女子大学大学院紀要 家政学研究科・人間生活学研究科』11:253-61.

小島宏, 1995, 「結婚, 出産, 育児および就業」人口・世帯研究会監修, 大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, 61-87.

国立社会保障・人口問題研究所, 2011, 「第14回出生動向基本調査」.

国立社会保障・人口問題研究所, 2014, 「第5回全国家庭動向調査」.

駒村康平, 1996, 「保育需要の経済分析」『季刊社会保障研究』32(2):210-23.

———, 2002, 「保育サービスの費用分析と需給のミスマッチ現象」国立社会保障・人口問題研究所編, 2002, 『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, 291-311.

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)

厚生労働省, 2003, 『平成15年版 厚生労働白書』.

厚生労働省, 2010, 「社会福祉施設等調査」.

厚生労働省, 2013, 「平成25年 国民生活基礎調査」.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2010, 「平成21年 地域児童福祉事業等調査」.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2014, 「平成24年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2014, 「保育所関連状況取りまとめ(平成26年4月1日)」.

久保桂子, 2007, 「フルタイム就業夫婦の育児分担を規定する要因—仕事との時間的葛藤を生じる育児を中心に—」『家族社会学研究』19(2):20-31.

久木元美琴, 2006, 「大都市都心部における事業所内保育所の意義と課題」『経済地理学年報』52: 82-95.

倉田新, 2000, 「東京都における無認可保育室の現状と問題—保育室制度助成事業見直しの影響」『共栄学園短期大学研究紀要』16:251-63.

桑田耕太郎・田尾雅夫, 1998, 『組織論』有斐閣.

(L)

クルト・レヴィン著, 猪股佐登留訳, 1956, 『社会科学における場の理論』誠信書房.

———著, 末永俊郎訳, 1976, 『社会的葛藤の解決』東京創元社.

(M)

- 前田正子, 2002, 「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」国立社会保障・人口問題研究所編, 2002, 『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, 193-214.
- 前田尚子, 2004, 「パーソナル・ネットワークの構造がサポートとストレーンに及ぼす効果—育児期女性の場合—」『家族社会学研究』16(1):21-31.
- 真鍋倫子, 1998, 「20歳代の就労停止と結婚・出産」岩井八郎編『ジェンダーとライフコース』(1995年SSMシリーズ13)1995年SSM調査研究会, 31-45.
- 丸山桂, 1998, 「保育所の利用負担徴収方法と女性の就労選択」『季刊社会保障研究』34(3), 295-310.
- 的場康子, 2002, 「育児支援社会における事業所内保育所の役割」『財形福祉』2002年6月号:19-21.
- , 2005, 「事業所内保育施設の利用実態について—事業所内保育施設の利用者に対する調査結果から—」『LifeDesign REPORT』2005.3:16-23.
- 松田茂樹, 2004, 「女性の階層と就業洗濯—階層と戦略の自由度の関係」本田由紀編『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房, 3-20.
- , 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(1):7-16.
- , 2007, 「夫婦の働き方戦略—戦略の自由度、性別役割分業戦略、共働戦略」永井暁子・松田茂樹編『対等な夫婦は幸せか』勁草書房, 119-36.
- 松本久良, 2006, 「組織の硬軟と適応—新たな適応理論からの再定義」『法政大学イノベーション・マネジメント研究センター WORKING PAPER SERIES』21.
- 松浦克己・滋野由紀子, 2001, 『女性の選択と家計貯蓄』日本評論社.
- Mennino, Sue F. and April Frayfield. 2002. "Job-Family Trade Off." *Work and Occupation* 29: 226-56.
- 三隅二不二, 1987, 『働くことの意味—Meaning of Working Life:MOWの国際比較研究』有斐閣.
- 見田宗介, 1971, 『現代日本の心情と論理』筑摩書房.
- 三戸公, 1982, 「家と『公と私』—欧米との対比において—」日本社会心理学会編『年報社会心理学 第23号 公と私』勁草書房.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2008, 『平成20年度厚生労働省委託調査 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 (子育て期の男女へのアンケート調査及び短時間勤務制度等に関する企業インタビュー調査) 報告書』.
- 宮澤仁, 1998a, 「今後の保育所の立地・利用環境整備に関する一考察—東京都中野区における延長保育の拡充を事例に」『経済地理学年報』44(4):310-27.
- , 1998b, 「東京都中野区における保育所へのアクセス可能性に関する時空間制約の分析」『地理学評論』71(12):859-86.
- , 2000, 「『地図』で考える地域福祉 第7回 『地理情報システム』で描く女性の

- 就業と保育所利用の問題点③」『地理』45(5):70-5.
- 森岡清美・望月嵩, 1983, 『新しい家族社会学』培風館.
- 森田陽子・金子能宏, 1998, 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459:50-62.
- 両角道代, 2008, 「ワーク・ライフ・バランスの基本原則—育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」『大原社会問題研究所雑誌』594:36-53.

(N)

- 永瀬伸子, 1994, 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析—パートと正社員」『日本労働研究雑誌』418:31-42.
- , 1997, 「女性の就業選択—家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 279-312.
- , 1998, 「保育所, 幼稚園の利用実態と子どもへの公共政策」『発達』ミネルヴァ書房, 74:34-43.
- , 1999, 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』国立社会保障・人口問題研究所, 55(2):1-18.
- , 2000, 「女性の結婚・出産と就業継続—近年に見られる変化」財団法人統計研究会編『労働市場の構造変化とマッチングシステム』, 233-56.
- , 2003a, 「女性の就業継続と育児休業制度」高橋重郷編『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』厚生科学研究政策科学推進研究事業平成12年度報告書, 280-93.
- , 2003b, 「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査報告書—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』.
- , 2004, 「年金と女性—第三号被保険者をめぐる課題を中心に」『法律時報』76(11):59-63.
- , 2008, 「女性の就業をめぐる状況—90年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労働をどう変えているのか」舩橋憲子・宮本みち子編著『雇用流動化のなかの家族—企業社会・家庭生活保障システム』ミネルヴァ書房.
- 内閣府, 2007, 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」.
- Nakamura.J.and A.Ueda, 1999, “On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan”, *Journal of Japanese and International Economics*, vol.13, pp.73-89, Academic Press.
- 中村艶子, 1999, 「キャリア形成のための企業支援政策—企業内保育所のケーススタディ エトワール海渡」『日本労務学会誌』1(2):13-23.
- , 2002, 「ファミリー・フレンドリー企業—アメリカの企業変遷に見る」『日本労務学会誌』4(1):64-79.

- , 2003a, 「企業による育児支援の有効性」筒井清子・山岡熙子編『グローバル化と平等雇用』学文社, 171-88.
- , 2003b, 「『企業内保育所』の現状と課題」『労働の科学』58(7):422-6.
- 七木田敦・松井剛太・上村眞生・岡花祈一郎, 2006, 「幼稚園・保育所を利用する保護者の幼保一身体化施設に対する意識に関する研究」『保育学研究』44(2):259-70.
- 日本労働研究雑誌編集委員会, 2010, 「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」『日本労働研究雑誌』599/June2010:2-3.
- 西川一廉・田井中秀嗣・森下高治・三戸秀樹・田尾雅夫・北川睦彦・島田修, 1995, 『現代ライフ・スタイルの分析—新しい労働と余暇の心理』信山社出版.
- 西村純子, 2009, 『ポスト育児期の女性と働き方—ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.
- , 2014, 『子育てと仕事の社会学—女性の働きかたは変わったか』弘文堂.

(O)

- 大淵寛, 1995, 『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局.
- OECD database (<http://stats.oecd.org/>)
- 大石亜希子・守泉理恵, 2011, 「少子社会における働き方—現状と課題」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』東京大学出版会, 13-29.
- 岡田義晴, 2005, 「目指すべき福利厚生改革の視点 第2回—企業福祉終焉論への反論(1)」『旬刊 福利厚生』1882 (2005年9月8日):52-4.
- 小野公一, 1993, 『職務満足感と生活満足感—ゆとりの時代の人事・労務管理へのクオリティ・オブ・ワーキング・ライフからのアプローチ』白桃書房.
- 大沢真知子, 1993, 『経済変化と女子労働—日米の比較研究』日本経済評論社.
- ・鈴木春子, 2000, 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析—出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』財団法人家計経済研究所, 48:45-53.
- 大内章子, 1999, 「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成—総合職・基幹職の実態調査より」『労働政策研究・研修機構』41(9):15-28.

(P)

- パク・ジョアン・スックチャ, 2002, 『会社人間が会社をつぶす』朝日新聞社.
- Parsons, T. and Bales, R.F. Family, socialization, and interaction process. Glencoe, IL: The Free Press, 1955.
- D. ピンク著・池村千秋訳, 2014, 『フリーエージェント社会の到来 新装版—組織に雇われない新しい働き方』ダイヤモンド社.

Powell.L.M.1997, "The Impact of Child Cost on the Labor Supply of Married Mothers:Evidence from Canada", *Canadian Journal of Economics*, vol.30, pp.577-94, Canadian Economics Association.

(R)

Ribar.D.C. 1992, "Child-care and Labor Supply of Married Women", *Journal of Human Resources*, vol.27,no.1, pp.134-65, University of Wisconsin Press.

Ribar.D.C.1995, "A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women", *Journal of Labor Economics*, vol.13,no.3, pp.558-97, University of Chicago Press.

(S)

坂本有芳・W. A. スピックス, 2012, 「ICT ツール利用と仕事/家族の境界：ワーク・ファミリー・ボーダー理論に基づく実証的検討」『日本テレワーク学会誌』10(1):24-35.

坂西明子, 2005, 「女性労働力率の地域差についての実証分析」『奈良県立大学「研究季報」』16(1):33-42.

坂爪洋美, 2011, 「ファミリー・フレンドリー—ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへの転換が意味すること」『日本労働研究雑誌』53(4):54-7.

作田啓一, 1972, 『価値の社会学』岩波書店.

仙田幸子, 2002a, 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係—職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』58(2):2-21.

———, 2002b, 「大都市圏の女性のフルタイム継続率にかかわる要因の検討」『家族社会学研究』13(2):63-72.

滋野由紀子, 2003, 「子育て支援政策と労働市場」『選択の時代の社会保障』東京大学出版会, 91-108.

———・大日康史, 1998, 「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459:39-49.

———・———, 1999, 「保育政策が出産の意思決定と就業に与える影響」『季刊社会保障研究』35(2):192-207.

清水益治・平化恵美子・中村純子, 2002, 「預かり保育に関する研究—利用の理由と利用後の子どもの様子」『大阪樟蔭女子大学学芸学部論集』39:177-84.

新谷由里子, 1998, 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因—1980年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』54(4):46-62.

添田久美子, 2007, 「保護者の『選択』からみる保育制度の改革の方向性—K市の事例から—」『愛知大学研究報告』56(教育科学編):105-13.

総務省統計局, 2007, 「平成19年 就業構造基本調査」.

総務省統計局, 2011, 「平成 23 年 社会生活基本調査」.

総務省統計局 「国勢調査」.

総務省統計局 「労働力調査」.

Staines,G.L.Spillover versus compensation : A review of the literature on the relationship between work and non-work.Human Relations,1980,33,111-29.

杉浦芳夫・宮澤仁, 2001, 「美しい丘の主婦たちは幸せか?—多摩ニュータウン南大沢地区の主婦の生活時間調査から」『理論地理学ノート』 12:1-17.

W. A. スピックス, 2009, 「ワークファミリー・ボーダー理論から考える在宅勤務」『女性労働研究』 53:75-84.

(T)

橋本俊詔, 2005, 『企業福祉の終焉—格差の時代にどう対応すべきか』 中央公論新社.

高橋桂子・村井美枝子, 2001, 「少子・高齢社会における企業福祉—企業内保育所と女性活用」『新潟大学教育人間科学部紀要』 4(2): 379-87.

高橋伸夫, 2009, 「組織化とは何か?—経営学輪講 Weick(1979)」『赤門マネジメント・レビュー』 8(5):233-62.

高橋重郷, 2001, 『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』厚生科学研究政策科学推進研究事業(課題番号 H12-政策-009)平成 12 年度報告書.

高畠淳子, 2008, 「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」『季刊労働法』 (220)2008.春季:15-26.

高山憲之・有田富美子, 1992, 「共稼ぎ世帯の家計実態と妻の就業選択」『日本経済研究』 22:19-45.

武田祐子, 1998a, 「保育園利用者の時空間プリズムと立地・配分モデリング」『地理科学』 53(3):206-16.

———, 1998b, 「保育園利用に関する立地・配分モデル」『地理』 43(12):54-9.

———, 2001, 「保育所とスーパーマーケットの立地—時間地理学の観点から」『建築雑誌』 116(1470):34-7.

武石恵美子, 2006, 「女性有業率 (M 字型カーブ) の変化と地域別にみた特徴」男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析 報告書』.

———, 2007, 「ワーク・ライフ・バランスの意義と課題」『労働調査』2007 年 5 月号:4-9.

———, 2012, 「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題』序章, ミネルヴァ書房, 1-31.

田村正勝, 2009, 『ボランティア論』 ミネルヴァ書房.

田邊浩, 1999, 「社会統合とシステム統合・再考—構造化理論 VS.社会的实在論を中心とし

て一』『金沢大学文学部論集 行動科学・哲学篇』19:35-60.

田中重人, 1996, 「職業構造と女性の労働市場定着性—結婚・出産退職傾向のコーホート分析」『ソシオロジ』126:69-85.

谷屋愛子, 2004, 「保育サービスにおけるガバナンス改革の方向性—規制改革と認証保育制度を通して」『教育行財政研究』31:39-49.

田尾雅夫編著, 2010, 『よくわかる組織論』ミネルヴァ書房.

寺田恭子, 2001, 「利用者視点から捉える認可外保育施設の政策的課題—大阪府下の無認可共同保育所調査を通して」『児童・家族相談所紀要』18:65-73.

(U)

宇田川元一, 2004, 「現実の再生産と再構成としての戦略—戦略論研究のパーспекティブ統合に向けて」『経営学研究論集』20:1-12.

宇南山卓, 2010, 「少子高齢化対策と女性の就業について—都道府県別データから分かること」RIETI Discussion Paper Series』10-J-004.

(W)

若林芳樹, 2006, 「東京大都市圏における保育サービス供給の動向と地域的差異」『地理科学』61(3):210-22.

脇坂明, 1994, 「女性ホワイトカラーと『総合職』問題」『法政大学大原社会問題研究所』422:15-27.

渡辺秀樹, 1994, 「現代の親子関係の社会的分析—育児社会論序説—」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, 71-88.

渡辺峻, 2009, 『ワーク・ライフ・バランスの経営学—社会化した自己実現人と社会化した人材マネジメント』中央経済社.

(Y)

Yamaguchi, Kazuo. 2000. "Gender-Role Attitudes of Married Women and Social Stratification: Commonality and Differences between Japan and the United States." *International Journal of Sociology* 30:52-89.

安永寿延, 1982, 「公と私の観念の変遷—異文化との接触を軸として—」日本社会心理学会編『年報社会心理学 第23号 公と私の社会心理学』勁草書房.

安岡重明編, 1967, 『日本経営史講座 3 「日本の財閥」』日本経済新聞社.

矢寺太一, 2002, 「保育サービス供給の変化とその利用構造—『横浜保育室制度』導入後の横浜市を事例に」『経済地理学年報』48(2):119-40.

(Z)

全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書』.

周燕飛, 2002, 「保育士労働市場からみた保育待機児問題」『日本経済研究』 46:131-48.

以上

初出一覧

- ・川上千佳, 「企業福祉が企業の社会貢献として行われることの意味と意義—事業所内保育施設を事例として—」『奈良女子大学社会学論集』15, 2008年3月【論文、査読あり】
→ 序章、第3章、終章
- ・川上千佳, 「認証保育所と女性ホワイトカラー—東京都 Y 地区の事例調査から—」『奈良女子大学社会学論集』16, 2009年3月【論文、査読あり】
→ 序章、第3章
- ・川上千佳, 「『大企業・大都市都心型』事業所内保育施設の可能性—東京都 Y 地区の事例調査から—」『日本労務学会誌』10(2), 2009年3月【資料・紹介、査読あり】
→ 序章、第3章、終章
- ・川上千佳, 「女性ホワイトカラーと保育サービス—大都市都心部における『職場の近くにある保育施設』の意義—」『労働社会学研究 (学会ジャーナル)』11, 2010年3月【日本労働社会学会研究例会報告資料、査読なし】
→ 序章、第3章
- ・川上千佳, 『女性ホワイトカラーの保育環境としての地域社会の課題と展望—企業福祉との役割分担—』(2009年度全労済協会公募研究 報告誌), 2012年5月【報告書、査読あり】
→ 序章、第2章、第3章、終章

学会等報告

- ・川上千佳,「企業福祉と子育て・家庭支援—ケーススタディを通して—」第5回奈良女子大学社会学研究会・春の例会, 2008年5月
- ・川上千佳,「企業福祉と子育て・家庭支援—ケーススタディを通して—」第59回関西社会学学会大会, 2008年5月
- ・川上千佳,「女性ホワイトカラーと保育サービス—大都市都心部における『職場の近くにある保育施設』の意義—」日本労働社会学会 第21期第2回研究例会, 2009年3月
- ・川上千佳,「女性ホワイトカラーと企業の子育て支援—都心3区の事業所内保育施設の事例を通して—」第7回奈良女子大学社会学研究会・春の例会, 2009年5月
- ・川上千佳,「女性ホワイトカラーと企業の子育て支援—都心3区の事業所内保育施設の事例を通して—」企業福祉ギルド研究会 定例研究会, 2009年6月
- ・川上千佳,「ClarkのWork Family Border理論の検討—首都圏女性ホワイトカラーの保育環境に関するアンケート調査実施に向けて—」第9回奈良女子大学社会学研究会・春の例会, 2010年5月
- ・川上千佳,「首都圏女性ホワイトカラーの保育環境に関する考察—企業福祉と地域社会の役割分担の視点から—」第83回日本社会学学会大会, 2010年11月
- ・川上千佳,「女性ホワイトカラーの保育環境における企業福祉の役割—2009年度全労済協会公募研究をもとに—」企業福祉ギルド研究会 夏合宿, 2012年9月

競争的資金

- ・日本証券奨学財団 平成 21 年度研究調査助成「首都圏女性ホワイトカラーの保育環境に関する考察―地域社会と企業福祉の役割分担の視点から―」、研究代表者：奈良佐保短期大学 准教授 中田奈月、研究期間：2009 年 11 月～2010 年 11 月
- ・2009 年度全労済協会公募研究「女性ホワイトカラーの保育環境としての地域社会の課題と展望―企業福祉との役割分担―」、(個人研究)、研究期間：2009 年 10 月～2012 年 3 月

資料 : Web アンケート調査票

1. スクリーニング票



仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート

MyVoiceメンバーの皆様へ

①守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

Q1. あなたは、現在、どのような形態でお仕事をしていますか。複数のお仕事をされている場合は、主なもの1つをお答えください。

- 1. 正社員・正職員
- 2. 派遣社員、契約社員
- 3. パート、アルバイト
- 4. 自由業、自営業、家業
- 5. その他(具体的に:)
- 6. 仕事はしていない

Q2. あなたには配偶者(事実婚や内縁を含む)がいますか。

- 1. 配偶者(事実婚や内縁を含む)がいる
- 2. 配偶者(事実婚や内縁を含む)はいない

■Q3は、Q2で「1. 配偶者(事実婚や内縁を含む)がいる」と回答した方にお尋ねします。

Q3. あなたの配偶者(事実婚や内縁を含む)は、現在、どのような形態でお仕事をしていますか。複数のお仕事をされている場合は、主なもの1つをお答えください。

- 1. 正社員・正職員
- 2. 派遣社員、契約社員
- 3. パート、アルバイト
- 4. 自由業、自営業、家業
- 5. その他(具体的に:)

- 6. 仕事はしていない

Q4. 一番下のお子さんの年齢をお答えください。お子さんが1人の場合は、そのお子さんについてお答えください。

- 1. 小学校入学前
- 2. 小学生
- 3. 中学生
- 4. 高校生以上
- 5. 子どもはいない

次へ進む 戻る

あなたご自身と、あなたの配偶者の方(事実婚や内縁を含む)のペアでお答えいただくアンケートを企画しています。

アンケート実施予定日 : 8月20日(金)~8月22日(日)頃

アンケート内容 : 仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート

※あなたのメンバーページに、「あなたご自身用のアンケート」と「配偶者の方用のアンケート」をご用意いたしますので、配偶者の方がモニター登録をする必要はありません。

※謝礼ポイントはペアで両方のアンケートに回答された場合にのみ、あなたのポイントとしてまとめて付与されます。

※ご参加いただく方には、こちらからメールでご案内いたします。ご応募いただいた方全員にはご参加いただけない場合がございますのでご了承ください。

Q5. 上記のアンケートにご協力いただけますか。

※「1. 自分と配偶者とのペアで協力できる」は、必ず配偶者の方の了承を得られた方のみ、お選びください。

- 1. 自分と配偶者とのペアで協力できる
- 2. 自分だけであれば協力できる
- 3. 協力できない

回答 戻る やり直し

2. モニターのみ回答用 調査票



仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- ・ アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- ・ アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

あなたのお仕事や働き方、職場の状況について、お尋ねします。

Q1. あなたの職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的に記入してください。

- 1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
- 2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
- 3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
- 4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
- 5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
- 6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)
- 7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
- 8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
- 9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
- 10. その他(具体的に:)

Q2. あなたの役職をお答えください。

- 1. 役員以上
- 2. 部長クラス

- 3. 課長クラス
- 4. 係長・主任クラス
- 5. その他(具体的に:)
- 6. 役職はない

次へ進む 戻る

Q3. お仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分~17時30分)でご記入ください。

→ 平均して欲しい 時 分頃から
 時 分頃まで

Q4. あなたの現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

Q5. 普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。複数選択可

- 1. 徒歩 → 分
- 2. 自転車 → 分
- 3. バイク → 分
- 4. 自動車 → 分
- 5. 電車 → 分
- 6. バス → 分
- 7. その他(1) (具体的に) → 分
- 8. その他(2) (具体的に) → 分
- 9. その他(3) (具体的に) → 分

次へ進む 戻る

Q6. あなたの職場の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

あてはまる	あてはまる	どちらかと	どちらともい	どちらかと	あてはまら	あてはまら	あてはまら	あてはまら	あてはまら
-------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 仕事中に家の用事を済ませることがよくある	<input type="radio"/>				
4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事でもよく考える	<input type="radio"/>				
	あてはまる	あてはまる あまりない	どちらともいえない	あてはまる あまりない	い
5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	<input type="radio"/>				
6) 家庭であったことを職場でよく話す	<input type="radio"/>				
7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
	あてはまる	あてはまる あまりない	どちらともいえない	あてはまる あまりない	い
8) 職場の人との関係は親密である	<input type="radio"/>				
9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 仕事では、責任のある立場にある	<input type="radio"/>				
11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
	あてはまる	あてはまる あまりない	どちらともいえない	あてはまる あまりない	い
12) 仕事で、持ち場を離れることができる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	<input type="radio"/>				
14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	<input type="radio"/>				

[次へ進む](#) [戻る](#)

5/17ページ

Q7. あなたの現在の仕事に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	<input type="radio"/>				
	あてはまる	あてはまる あまりない	どちらともいえない	あてはまる あまりない	い
1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 仕事をする事、働くことが好きである	<input type="radio"/>				

Q8. あなたの職場の同僚の方々について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	<input type="radio"/>				
	あてはまる	あてはまる あまりない	どちらともいえない	あてはまる あまりない	い
1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	<input type="radio"/>				
2) 同僚達は、常に自発的に行動する	<input type="radio"/>				
3) 同僚達は、仕事の効率が上がるよう、自分の考えを積極的に提案する	<input type="radio"/>				

Q9. あなたがお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。
※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提携している保育施設。

1. ある
 2. ない
 3. わからない

[次へ進む](#) [戻る](#)

6/17ページ

配偶者(事実婚や内縁も含みます)のお仕事や働き方について、お尋ねします。

Q10. 配偶者の職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的に記入ください。

1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
 2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
 3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
 4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
 5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
 6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)

- 7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
- 8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
- 9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
- 10. その他(具体的に: _____)

Q11. 配偶者の役職をお答えください。

- 1. 役員以上
- 2. 部長クラス
- 3. 課長クラス
- 4. 係長・主任クラス
- 5. その他(具体的に: _____)
- 6. 役職はない

次へ進む 戻る

7/17ページ

Q12. 配偶者がお仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に _____ 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分→17時30分)でご記入ください。

→ 平均してほしい _____ 時 _____ 分頃から
 _____ 時 _____ 分頃まで

Q13. 配偶者の現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

Q14. 配偶者の普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。複数選択可

- 1. 徒歩 → _____ 分
- 2. 自転車 → _____ 分
- 3. バイク → _____ 分
- 4. 自動車 → _____ 分
- 5. 電車 → _____ 分
- 6. バス → _____ 分
- 7. その他(1) (具体的に: _____) → _____ 分
- 8. その他(2) (具体的に: _____) → _____ 分
- 9. その他(3) (具体的に: _____) → _____ 分

Q15. 配偶者がお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。

※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提携している保育施設。

- 1. ある
- 2. ない
- 3. わからない

次へ進む 戻る

8/17ページ

次に、お子さんやご家庭での家事・子育ての状況について、お尋ねします。

Q16. 一番下のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。お子さんが1人の場合は、そのお子さんについてお答えください。

歳

Q17. 一番下のお子さんについて、あなたが働いている間、どこ(誰)にみてもらっていますか。主なものを1つお答えください。

- 1. 保育所
- 2. 幼稚園(預かり保育を含む)
- 3. 保育ママ、家庭保育福祉員
- 4. ベビーシッター
- 5. あなたの親
- 6. 配偶者の親
- 7. その他(具体的に: _____)

次へ進む 戻る

9/17ページ

Q18は、Q17で「1. 保育所」と回答した方にお尋ねします。

Q18. ご利用になっている保育所の種類をお答えください。主なものを1つお答えください。

- 1. 認可保育所
- 2. 自治体独自の保育所(東京都認証保育所、横浜保育室など)
- 3. 企業内保育所または事業所内保育施設
- 4. その他の認可外保育所
- 5. その他(具体的に: _____)
- 6. わからない

次へ進む 戻る

10/17ページ

Q19. Q17でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q17の回答内容】の場所をお答えください。

- 1. 自宅
- 2. 自宅の近く
- 3. あなたの職場の近く(あなたの職場の敷地内を含む)
- 4. 配偶者の職場の近く(配偶者の職場の敷地内を含む)
- 5. その他(具体的に: _____)

Q20. Q17でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q17の回答内容】に、あなたは満足していますか。次にあげる項目について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。その項目があてはまらない場合は、「該当しない」をお選びください。

	とても満足している	まあまあ満足している	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	該当しない
1) 保育の内容	<input type="checkbox"/>					
2) 施設や設備の状況	<input type="checkbox"/>					
3) 保育(預かってくれる)の曜日	<input type="checkbox"/>					
4) 保育(預かってくれる)の時間	<input type="checkbox"/>					
5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)	<input type="checkbox"/>					
6) 自宅からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
9) 送り迎えのしやすさ	<input type="checkbox"/>					

Q21. Q17でお答えになった保育【q17の回答内容】に加えて、一番下のお子さんのご家庭での子育てに関連して、利用しようと思えば利用できるものをすべてお答えください。実際に利用しているものも含めてお答えください。複数選択可

- 1. 民間の保育サービス(普段に通常の保育として利用)
- 2. 一時保育
- 3. 病児・病後児保育
- 4. ファミリー・サポート・センター(地域における会員制の子育ての相互援助活動)
- 5. その他の保育サービス(具体的に: _____)
- 6. あなたの親の援助
- 7. 配偶者の親の援助
- 8. 友人・知人・親戚等の援助
- 9. その他(具体的に: _____)
- 10. 利用できるものはない

次へ進む 戻る

Q22. 一番下のお子さんの保育について、次にあげるABCの中から保育施設を選ぶとしたら、あなたはどれを利用したいと思いますか。利用したいと思う順番ごとにお答えください。(保育内容や保育料等その他の条件は同じとします)

- (A)
 - ・自分の職場の敷地内または近隣にある
 - ・自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・自分の勤め先の企業等が設置・運営する
- (B)
 - ・配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 - ・配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する
- (C)
 - ・自宅の近くにある
 - ・保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 - ・市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

- 1) 一番目に利用したいもの
- 2) 二番目に利用したいもの
- 3) 三番目に利用したいもの

次へ進む 戻る

Q23. ところで、お子さんは何人いらっしゃいますか。

- 1人
- 2人
- 3人
- 4人以上

次へ進む 戻る

Q24は、Q23で2人～4人以上と回答した方にお尋ねします。

Q24. 一番上のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。

____ 歳

次へ進む 戻る

Q25. ご家庭での家事や子育ての分担の状況について、「あなた」「配偶者」「その他」それぞれの割合をお答えください。

※分担がない箇所には「0」を入力し、合計値が「10」になるようにしてください。

	あなた	配偶者	その他	合計値
1) 食事の支度	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
2) 食事の後片付け	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
3) 掃除	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
4) 洗濯	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
5) 買い物	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
6) 子どもの身の回りの世話	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
7) 子どもの保育所等への送り迎え	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
合計を計算				

Q26. あなたの ご家庭では、子育てに関してあなたと配偶者のどちらのご意見が重視されますか。

- 1. あなた
- 2. 配偶者
- 3. あなたと配偶者と同じくらい

次へ進む 戻る

15/17ページ

Q27. あなたの家族や家庭の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる おまじか	どちらともいえない	あてはまる おまじか	あてはまる おまじか
1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をすることがよくある	<input type="radio"/>				
4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	<input type="radio"/>				
5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	<input type="radio"/>				

	あてはまる	あてはまる おまじか	どちらともいえない	あてはまる おまじか	あてはまる おまじか
6) 仕事であったことを家族によく話す	<input type="radio"/>				
7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
8) 家族は仲がよい	<input type="radio"/>				
9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思ふ	<input type="radio"/>				
10) 家で、家事や育児等を分担している	<input type="radio"/>				
11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
12) 好きな時に、家を留守にできる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	<input type="radio"/>				
14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

16/17ページ

Q28. あなたの現在の家庭生活に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる おまじか	どちらともいえない	あてはまる おまじか	あてはまる おまじか
1) 家族や家庭に非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 家族や家庭が好きである	<input type="radio"/>				

Q29. あなたの家族や家庭について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

<input type="text"/>				
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

	あてはまる	あてはまる どちらかという	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという	あてはまらない
1) 家族は、お互いに助け合っている	<input type="radio"/>				
2) 家族が団結していることは重要だと思う	<input type="radio"/>				
3) 家族は、お互いに親密な関係にある	<input type="radio"/>				

Q30. あなたご自身の普段の仕事と家庭生活の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという	あてはまらない
1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	<input type="radio"/>				
2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる	<input type="radio"/>				
3) 毎日があわただしく過ぎていく	<input type="radio"/>				
4) 自分のための時間があまりない	<input type="radio"/>				
5) 家族のための時間がもっと欲しい	<input type="radio"/>				

[次へ進む](#) [戻る](#)

17/17ページ

最後に、あなたご自身やあなたのご家族について、お尋ねします。

F1. あなたの性別は

1. 男性
 2. 女性

F2. あなたの年齢は(2010年8月1日現在)

歳

F3. 配偶者の年齢は(2010年8月1日現在)

歳

F4. 現在のお住まいはどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

F5. 現在、一緒に住まいの家族は、あなたを含めて何人ですか。

人

F6. 現在、配偶者と同居していますか。

1. 同居している
 2. 同居していない

F7. あなたや配偶者の親と同居されていますか。それぞれについてお答えください。

(1) あなたの親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

1. 同居している
 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
 3. 徒歩10分以内に住んでいる
 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
 6. それよりも遠くに住んでいる
 7. いない

(2) 配偶者の親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

1. 同居している
 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
 3. 徒歩10分以内に住んでいる
 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
 6. それよりも遠くに住んでいる
 7. いない

F8. あなたと配偶者の昨年1年間の合計の収入は、税込みでだいたいいくらぐらいですか。

- 300万円未満
 300～500万円未満
 500～700万円未満
 700～1,000万円未満
 1,000～1,500万円未満
 1,500万円以上

[回答](#) [戻る](#) [やり直し](#)

3. 夫婦ペア回答_モニター本人用 調査票



仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート【モニター本人用】

MyVoiceメンバーの皆様へ

①守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

あなたのお仕事や働き方、職場の状況について、お尋ねします。

Q1. あなたの職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的に記入ください。

- 1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)
7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
10. その他(具体的に: [])

Q2. あなたの役職をお答えください。

- 1. 役員以上
2. 部長クラス

- 3. 課長クラス
4. 係長・主任クラス
5. その他(具体的に: [])
6. 役職はない

次へ進む 戻る

Q3. お仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に [] 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分→17時30分)でご記入ください。

→ 平均してほしい [] 時 [] 分頃から [] 時 [] 分頃まで

Q4. あなたの現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 [選択して下さい] 市区町村 []

Q5. 普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。複数選択可

- 1. 徒歩 → [] 分
2. 自転車 → [] 分
3. バイク → [] 分
4. 自動車 → [] 分
5. 電車 → [] 分
6. バス → [] 分
7. その他(1) (具体的に []) → [] 分
8. その他(2) (具体的に []) → [] 分
9. その他(3) (具体的に []) → [] 分

次へ進む 戻る

Q6. あなたの職場の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

Table with 6 columns: あてはまる, あてはまる, どちらかと, どちらともい, どちらかと, あてはまらな

1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 仕事中に家の用事を済ますことがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事中もよく考える	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはまる	あてはまる ところから というところ	どちらとも いえない	あてはま らないところ というところ	あてはま らない
5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) 家庭であったことを職場でよく話す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはまる	あてはまる ところから というところ	どちらとも いえない	あてはま らないところ というところ	あてはま らない
8) 職場の人のとの関係は親密である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) 親しい人間関係を築くことは、仕事を上でとても重要だと思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) 仕事では、責任のある立場にある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはまる	あてはまる ところから というところ	どちらとも いえない	あてはま らないところ というところ	あてはま らない
12) 仕事中、持ち場を離れることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ進む 戻る

5/15ページ

Q7. あなたの現在の仕事に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはまる	あてはまる ところから というところ	どちらとも いえない	あてはま らないところ というところ	あてはま らない
1) 仕事をする、働くことに、非常に満足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 仕事をする、働くことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 仕事をする、働くことが好きである	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8. あなたの職場の同僚の方々について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはまる	あてはまる ところから というところ	どちらとも いえない	あてはま らないところ というところ	あてはま らない
1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 同僚達は、常に自発的に行動する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9. あなたがお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。
※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提携している保育施設。

1. ある
 2. ない
 3. わからない

次へ進む 戻る

6/15ページ

次に、お子さんやご家庭での家事・子育ての状況について、お尋ねします。

Q10. 一番下のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。お子さんが1人の場合は、そのお子さんについてお答えください。

歳

Q11. 一番下のお子さんについて、あなたが働いている間、どこ(誰)にみてもらっていますか。主なものを1つお答えください。

1. 保育所

- 2. 幼稚園(預かり保育を含む)
- 3. 保育ママ、家庭保育福祉員
- 4. ベビーシッター
- 5. あなたの親
- 6. 配偶者の親
- 7. その他(具体的に:)

7/15ページ

Q12は、Q11で「1. 保育所」と回答した方にお尋ねします。

Q12. ご利用になっている保育所の種類をお答えください。主なものを1つお答えください。

- 1. 認可保育所
- 2. 自治体独自の保育所(東京都認証保育所、横浜保育室など)
- 3. 企業内保育所または事業所内保育施設
- 4. その他の認可外保育所
- 5. その他(具体的に:)
- 6. わからない

8/15ページ

Q13. Q11でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q11の回答内容】の場所をお答えください。

- 1. 自宅
- 2. 自宅の近く
- 3. あなたの職場の近く(あなたの職場の敷地内を含む)
- 4. 配偶者の職場の近く(配偶者の職場の敷地内を含む)
- 5. その他(具体的に:)

Q14. Q11でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q11の回答内容】に、あなたは満足していますか。次にあげる項目について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。その項目が当てはまらない場合は、「該当しない」をお選びください。

	とても満足している	まあまあ満足している	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	該当しない
1) 保育の内容	<input type="checkbox"/>					
2) 施設や設備の状況	<input type="checkbox"/>					
3) 保育(預かってくれる)の曜日	<input type="checkbox"/>					

4) 保育(預かってくれる)の時間	<input type="checkbox"/>					
5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)	<input type="checkbox"/>					
6) 自宅からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
9) 送り迎えのしやすさ	<input type="checkbox"/>					

Q15. Q11でお答えになった保育【q11の回答内容】に加えて、一番下のお子さんのご家庭での子育てに関連して、利用しようと思えば利用できるものをすべてお答えください。実際に利用しているものも含めてお答えください。複数選択可

- 1. 民間の保育サービス(普段に通常の保育として利用)
- 2. 一時保育
- 3. 病児・病後児保育
- 4. ファミリーサポートセンター(地域における会員制の子育ての相互援助活動)
- 5. その他の保育サービス(具体的に:)
- 6. あなたの親の援助
- 7. 配偶者の親の援助
- 8. 友人・知人・親戚等の援助
- 9. その他(具体的に:)
- 10. 利用できるものはない

9/15ページ

Q16. 一番下のお子さんの保育について、次にあげるABCの中から保育施設を選ぶとしたら、あなたはどれを利用したいと思いますか。利用したいと思う順番ごとにお答えください。(保育内容や保育料等その他の条件は同じとします)

- (A)
 - ・自分の職場の敷地内または近隣にある
 - ・自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・自分の勤め先の企業等が設置・運営する
- (B)
 - ・配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 - ・配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する
- (C)
 - ・自宅の近くにある
 - ・保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 - ・市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

1) 一番目に利用したいもの

2) 二番目に利用したいもの

3) 三番目に利用したいもの

選択して下さい

次へ進む 戻る

10/15ページ

Q17. ところで、お子さんは何人いらっしゃいますか。

- 1人
- 2人
- 3人
- 4人以上

次へ進む 戻る

11/15ページ

Q18は、Q17で2人~4人以上と回答した方にお尋ねします。

Q18. 一番上のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。

歳

次へ進む 戻る

12/15ページ

Q19. ご家庭での家事や子育ての分担の状況について、「あなた」「配偶者」「その他」それぞれの割合をお答えください。

※分担がない箇所には「0」を入力し、合計値が「10」になるようにしてください。

	あなた	配偶者	その他	合計値
1) 食事の支度	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
2) 食事の後片付け	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
3) 掃除	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
4) 洗濯	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
5) 買い物	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
6) 子どもの身の回りの世話	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
7) 子どもの保育所等への送り迎え	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割

合計を計算

Q20. あなたのご家庭では、子育てに関してあなたと配偶者のどちらのご意見が重視されますか。

- 1. あなた

- 2. 配偶者
- 3. あなたと配偶者と同じくらい

次へ進む 戻る

13/15ページ

Q21. あなたの家族や家庭の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	どちらかという	あてはまらない
1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をすることがよくある	<input type="radio"/>				
4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	<input type="radio"/>				
5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	<input type="radio"/>				
6) 仕事であったことを家族によく話す	<input type="radio"/>				
7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
8) 家族は仲がよい	<input type="radio"/>				
9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 家で、家事や育児等を分担している	<input type="radio"/>				
11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				

		い	い	い	い
		い	い	い	い
12) 好きな時に、家を留守にできる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	<input type="radio"/>				
14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

Q22. あなたの現在の家庭生活に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる
	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる
1) 家族や家庭に非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 家族や家庭が好きである	<input type="radio"/>				

Q23. あなたの家族や家庭について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる
	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる
1) 家族は、お互いに助け合っている	<input type="radio"/>				
2) 家族が団結していることは重要だと思う	<input type="radio"/>				
3) 家族は、お互いに親密な関係にある	<input type="radio"/>				

Q24. あなたご自身の普段の仕事と家庭生活の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる
	あてはまる	あてはまる	どちらともいえない	あてはまる	あてはまる

		と	ない	と	
		と	ない	と	
1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	<input type="radio"/>				
2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる	<input type="radio"/>				
3) 毎日があわただしく過ぎていく	<input type="radio"/>				
4) 自分のための時間があまりない	<input type="radio"/>				
5) 家族のための時間がもっと欲しい	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

最後に、あなたご自身やあなたのご家族について、お尋ねします。

F1. あなたの性別は

- 1. 男性
- 2. 女性

F2. あなたの年齢は(2010年8月1日現在)

歳

F3. 現在のお住まいはどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

F4. 現在、一緒にお住まいの家族は、あなたを含めて何人ですか。

人

F5. 現在、配偶者と同居していますか。

- 1. 同居している
- 2. 同居していない

F6. あなたや配偶者の親と同居されていますか。それぞれについてお答えください。

(1) あなたの親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

- 1. 同居している
- 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
- 3. 徒歩10分以内に住んでいる
- 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
- 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
- 6. それよりも遠くに住んでいる

7. いない

(2) 配偶者の親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

- 1. 同居している
- 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
- 3. 徒歩10分以内に住んでいる
- 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
- 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
- 6. それよりも遠くに住んでいる
- 7. いない

F7. あなたと配偶者の昨年1年間の合計の収入は、税込みでだいたいいくらぐらいですか。

- 300万円未満
- 300～500万円未満
- 500～700万円未満
- 700～1,000万円未満
- 1,000～1,500万円未満
- 1,500万円以上

[回答](#) [戻る](#) [やり直し](#)

4. 夫婦ペア回答_配偶者用 調査票



仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート【配偶者用】

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

あなたのお仕事や働き方、職場の状況について、お尋ねします。

Q1. あなたの職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的に記入ください。

- 1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
- 2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
- 3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
- 4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
- 5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
- 6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)
- 7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
- 8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
- 9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
- 10. その他(具体的に:)

Q2. あなたの役職をお答えください。

- 1. 役員以上
- 2. 部長クラス

- 3. 課長クラス
- 4. 係長・主任クラス
- 5. その他(具体的に:)
- 6. 役職はない

次へ進む 戻る

Q3. お仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分→17時30分)でご記入ください。

→ 平均してほしい 時 分頃から
 時 分頃まで

Q4. あなたの現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

Q5. 普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。複数選択可

- 1. 徒歩 → 分
- 2. 自転車 → 分
- 3. バイク → 分
- 4. 自動車 → 分
- 5. 電車 → 分
- 6. バス → 分
- 7. その他(1) (具体的に) → 分
- 8. その他(2) (具体的に) → 分
- 9. その他(3) (具体的に) → 分

次へ進む 戻る

Q6. あなたの職場の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

あてはまる	あてはまる どちらかと	どちらともい	あてはまる どちらかと	あてはまらな
-------	----------------	--------	----------------	--------

1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 仕事中に家の用事を済ませることがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事中もよく考える	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはま る	あてはま らな い	ど ち ら と も い え な い	あ て は ま ら な い	い
5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) 家庭であったことを職場でよく話す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはま る	あてはま らな い	ど ち ら と も い え な い	あ て は ま ら な い	い
8) 職場の人との関係は親密である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) 仕事では、責任のある立場にある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	あてはま る	あてはま らな い	ど ち ら と も い え な い	あ て は ま ら な い	い
12) 仕事中、持ち場を離れることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ進む 戻る

Q7. あなたの現在の仕事に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 仕事をする事、働くことが好きである	<input type="radio"/>				

Q8. あなたの職場の同僚の方々について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	<input type="radio"/>				
2) 同僚達は、常に自発的に行動する	<input type="radio"/>				
3) 同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する	<input type="radio"/>				

Q9. あなたがお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。

※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提携している保育施設。

- 1. ある
- 2. ない
- 3. わからない

次へ進む 戻る

次に、お子さんやご家庭での家事・子育ての状況について、お尋ねします。

Q10. 一番下のお子さんの保育について、お尋ねします。

一番下のお子さんの現在の主な保育(保育所に預ける、幼稚園に入れる、配偶者の親にみてもらう等のうち主なもの)に、あなたは満足していますか。次にあげる項目について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。その項目があてはまらない場合は、「該当しない」をお選びください。

とても満足し	まあまあ満足	どちらともい	あまり満足し	まったく満足	該当しない
--------	--------	--------	--------	--------	-------

	している	していない	見ない	てない	していない	
1) 保育の内容	<input type="checkbox"/>					
2) 施設や設備の状況	<input type="checkbox"/>					
3) 保育(預かってくれる)の曜日	<input type="checkbox"/>					
4) 保育(預かってくれる)の時間	<input type="checkbox"/>					
5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)	<input type="checkbox"/>					
6) 自宅からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ	<input type="checkbox"/>					
9) 送り迎えのしやすさ	<input type="checkbox"/>					

次へ進む 戻る

7/11ページ

Q11. 一番下のお子さんの保育について、次にあげるABCの中から保育施設を選ぶとしたら、あなたはどれを利用したいと思いますか。利用したいと思う順番ごとにお答えください。(保育内容や保育料等その他の条件は同じとします)

- (A) 自分の職場の敷地内または近隣にある
 自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 自分の勤め先の企業等が設置・運営する
- (B) 配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する
- (C) 自宅の近くにある
 保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

- 1) 一番目に利用したいもの
- 2) 二番目に利用したいもの
- 3) 三番目に利用したいもの

次へ進む 戻る

8/11ページ

Q12. ご家庭での家事や子育ての分担の状況について、「あなた」「配偶者」「その他」それぞれの割合をお答えください。

※分担がない箇所には「0」を入力し、合計値が「10」になるようにしてください。

	あなた	配偶者	その他	合計値
1) 食卓の支度	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
2) 食卓の後片付け	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
3) 掃除	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
4) 洗濯	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
5) 買い物	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
6) 子どもの身の回りの世話	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
7) 子どもの保育所等への送り迎え	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割

合計を計算

Q13. あなたのご家庭では、子育てに関してあなたと配偶者のどちらのご意見が重視されますか。

1. あなた
 2. 配偶者
 3. あなたと配偶者と同じくらい

次へ進む 戻る

9/11ページ

Q14. あなたの家族や家庭の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる おぼつかない	どちらとも いえない	あてはまる おぼつかない	あてはまる おぼつかない
1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	<input type="checkbox"/>				
2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	<input type="checkbox"/>				
3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある	<input type="checkbox"/>				
4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	<input type="checkbox"/>				
5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	<input type="checkbox"/>				
6) 仕事であったことを家族によく話す	<input type="checkbox"/>				

7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
8) 家族は仲がよい	<input type="radio"/>				
9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 家で、家事や育児等を分担している	<input type="radio"/>				
11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
12) 好きな時に、家を留守にできる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	<input type="radio"/>				
14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 家で空いた時間に仕事をしても、家族は怒らない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

Q15. あなたの現在の家庭生活に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

1) 家族や家庭に非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 家族や家庭が好きである	<input type="radio"/>				

Q16. あなたの家族や家庭について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

<input type="radio"/>					
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	<input type="radio"/>				
1) 家族は、お互いに助け合っている	<input type="radio"/>				
2) 家族が団結していることは重要だと思う	<input type="radio"/>				
3) 家族は、お互いに親密な関係にある	<input type="radio"/>				

Q17. あなたご自身の普段の仕事と家庭生活の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	<input type="radio"/>				
1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	<input type="radio"/>				
2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる	<input type="radio"/>				
3) 毎日があわただしく過ぎていく	<input type="radio"/>				
4) 自分のための時間があまりない	<input type="radio"/>				
5) 家族のための時間がもっと欲しい	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

最後に、あなたご自身について、お尋ねします。

F1. あなたの性別は

- 1. 男性
- 2. 女性

F2. あなたの年齢は(2010年8月1日現在)

歳

回答 戻る やり直し