

2010年度 (財)福岡アジア都市研究所 研究報告書

# 福岡市内企業・事業所のWLB推進 支援施策に関する研究(2)

2011年3月

(財)福岡アジア都市研究所

## はしがき

これは、(財)福岡アジア都市研究所が2010年度自主研究(個別研究)として実施した「福岡市内企業・事業所のWLB推進支援施策に関する研究(2)」の成果である。

平成23年4月の「改正次世代育成支援対策法」の施行に伴って、これまでの従業員301人以上の企業だけではなく、101人以上の企業も「一般事業主行動計画」を策定・届出し、ワーク・ライフ・バランス環境の整備を推進することが義務付けられることとなり、その推進が期待されている。

その改正・施行に先立って、改めて企業経営者のワーク・ライフ・バランス推進に関する意識調査を実施するとともに、「制度は導入されたものの、その利用は捗々しいものとは言い難い」という状況も散見されることから、その要因を探るべく「男性従業員のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識および生活実態」についてアンケート調査し、企業・事業所のワーク・ライフ・バランス推進に対し、行政としてどのような支援策が考えられるのかを検討しようとしたものである。

ただし、私たちの研究動機は、ワーク・ライフ・バランス推進を単に労働・雇用福祉政策として推進するのではなく、福岡市が、都市(社会)の内部から価値を生み出す「知識創造都市」を目指す上で、ワーク・ライフ・バランス先進都市となることは欠くことができない政策課題であり、今後の都市成長基盤形成の大きな要素として推進することが重要であるという考え方によっている。

第1～2章は、ワーク・ライフ・バランス推進政策の意義および前年度に実施した「福岡市における企業・事業所のWLBへの取り組み実態と政策課題に関する研究(1)」で残された課題等についてレビューしている。

第3章は、ワーク・ライフ・バランス推進に対する福岡市内企業の経営者の意識動向について分析している。

第4章は、主に、ワーク・ライフ・バランス推進に対する福岡市内企業・事業所の男性従業員の意識動向を分析している。第5章は、同じく、家事・育児遂行度を含む普段の生活実態および規範意識について分析している。

第6章は、以上を踏まえて、福岡市内企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランス推進に、行政としてどのような支援施策が必要なのかについて提案している。

本研究が、福岡市の政策形成などに活かされることを切に期待したい。

最後に、アンケート調査にご協力いただいた、福岡市内の99人の企業・事業所の経営者及び743人の男性従業員の皆様に、心よりお礼を申し上げます次第である。

平成23年3月

財団法人 福岡アジア都市研究所



# 目次

はしがき

第1章 ワーク・ライフ・バランス推進政策の意義	
1. ワーク・ライフ・バランス憲章とその背景	1
2. ワーク・ライフ・バランス政策をどう捉えるか	1
3. 企業・事業所にとってのワーク・ライフ・バランス推進の意義	2
4. 都市社会にとってのワーク・ライフ・バランス推進の意義	3
第2章 前年度調査結果からみたワーク・ライフ・バランス推進上の課題	
1. ワーク・ライフ・バランス推進の3層の課題	5
2. 前年度調査結果にみる推進上の課題	6
3. 本研究のねらい	7
第3章 ワーク・ライフ・バランス推進に対する企業経営者の意識実態	
1. 企業経営者意識調査の手法と集計方法について	9
2. 有効回答企業の属性について	9
3. ワーク・ライフ・バランス推進に対する企業経営者の意識実態	11
4. 企業経営者意識調査に基づく分析	47
5. まとめ	52
第4章 福岡市における男性従業員のワーク・ライフ・バランス推進に関する意識と生活時間	
1. 男性従業員アンケート調査の概要	53
2. 福岡市男性従業員のワーク・ライフ・バランス推進に関する意識動向	54
3. 男性従業員の生活時間	69
第5章 福岡市における男性従業員の生活実態と規範意識	
1. 生活活動の実態	75
2. 男性従業員の家族に関する規範意識	104
第6章 まとめと提案	
1. アンケート調査から析出された課題	116
2. ワーク・ライフ・バランス推進に向けての提案	122
<参考資料>	125
<巻末資料>	126
> 企業経営者の「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査票	
> 男性従業員の「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査票	



# 第1章 ワーク・ライフ・バランス推進政策の意義

## 1. ワーク・ライフ・バランス憲章とその背景

わが国の人口は、2004年をターニングポイントとして減少過程に入ったが、その減少テンポが急速かつ大幅であることが予測され、経済社会への種々のマイナス影響が懸念された。いわゆる「少子化」である。このため、わが国の次代を担う子供の産出と育成をより強く支援していくことを目的として、2005年に「次世代育成支援対策推進法」が10年間の時限立法として成立し、さらに2008年にはその改正が行われた。これは、主に、地方自治体と事業主による支援の強化を内容としたものである。

他方、その裏面として「急速な高齢化」問題も深刻化した。核家族化が常態となり、単身世帯が急増していく中で、人口高齢化の進行に伴う老人介護問題などが深刻化したのである。

また、グローバル化の進行による国際間競争の強まりに伴い国内産業経済の低迷が続き、終身雇用制や年功序列型人事制度等、いわゆる「日本型」経営慣行の崩壊という労働環境の激変もあって、青少年のフリーターやニート化など未就業若年者の増加問題も発生した。

このようなわが国社会の構造的変化に伴う問題の発生と深刻化への対応として、2007年に内閣府から「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が発表され、わが国社会は、今後、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、わが国の社会を持続可能で確かなものとする取組」を推進していくことが「宣言」された。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）が実現した社会の姿とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であり、そのためには、(1)就労による経済的な自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現が必要となる。

## 2. ワーク・ライフ・バランス政策をどう捉えるか

ワーク・ライフ・バランスは、一般的には、国民の働くこと（仕事）と生活活動とを調和の取れた状態にしていくことであると受け取られる。

しかし、仕事と生活活動について、いったいどういう状態が「バランスのとれた状態」と考えるかは、基本的には本人次第である。つまり、国民それぞれが判断し、選択する事柄である。例えば、仕事が「面白くて」生活時間の大部分をつぎ込み、それを「生きがい」のように感じている人があったとして、ワーク・ライフ・バランスすなわち仕事と生活活

動との調和の取れていないとして、彼の「生きがい」は制限されるべきだというものではないし、逆に、子育てなど生活活動を中心としながらも、短時間は仕事にも就きたいという人があったとして、平均的な仕事と生活活動との調和に達していないと非難されるというものではないことは明らかであろう。

しかしながら、今、社会的にワーク・ライフ・バランスすなわち仕事と生活活動との調和の取れた働き方を奨励し、追求することが、無意味であるわけではない。現実には、長時間労働によるという「過労死」や精神障害が問題になっており、子育てと仕事との両立が難しいことから、結婚や出産を契機に退職する（せざるを得ない）女性就業者の割合は7割に上っており、介護等も含め「働きたくとも働けない」人々が少なくないのが現状である。これら「過労死」や結婚・出産退職女性の多くは、「選択」した結果そうなったのであるよりも、「選択ができなかった」結果そうなったのである。

したがって、何をもって「バランスの取れた状態」と考えるか、どのように働くかは、全く個人の選択の問題であるけれども、その前提として、社会的制度やシステムが、生活活動のための時間を割く必要がある場合に、あるいは、生活時間と仕事の時間を調整した働き方が必要になった場合に、そのような選択が可能な状態になっていることが必要である。その上での「本人次第」、すなわち「選択」でなければならないだろう。選択可能なシステムや制度がなくては「本人次第」と言えないことは明らかである。

ところで、仕事と生活のバランスとは、単に、一日のうちでのバランスだけをさすのではないだろう。それは、週単位の生活リズムの中でのバランスもありうるし、月単位の生活リズム、年単位の生活リズムの中での仕事と生活のバランスもありうる。さらに、ライフサイクル上でのバランスも考えられよう。要は、仕事と生活のバランスの取れた働き方が必要な時や期間に、それが可能な制度や仕組が必要なのである。

もうひとつ、言い添えておくことがある。それは、ワーク・ライフ・バランスは、働き、生活する当人の「働きかけ(主体性)と努力」がなければ、課題自体発生することができず、実現しないということである。ワーク・ライフ・バランスは、他から与えられるものではなく、当人の「ワーク・ライフ・マネジメント」の結果、実現されるものであり、当人の主体性に依存するものでもある。制度やシステムはその可能性を「保障」するに過ぎないものであろう。

### 3. 企業・事業所にとってのワーク・ライフ・バランス推進の意義

ワーク・ライフ・バランス推進政策は、国家・政府によって進められているものの、その直接の実現主体は、企業であり事業所である。しかし、それは、国家・政府からの企業経営に対しての負荷＝マイナス・ファクターの強制と考えられてはならない。

確かに、従業員の働き方の自由度を許容しようというワーク・ライフ・バランスの推進は、企業・事業所にとっては雇用制度（就業規則）の変更や業務システムや人事評価制度

の改変など、いわば「迷惑なこと」であり、場合によっては賃金や福利厚生経費などの「コスト・アップ」と受取られ易いことかもしれない。

しかし、今、わが国の企業経営は人口の減少、とりわけ消費需要創出力の高い若い世代の急減による国内市場の長期低迷に見舞われている。他方、新興国産業の成長と経済の高度成長に基づく資源エネルギー価格の上昇や低価格工業製品との競争に晒されており、企業・事業所においては従業者のより効率的な「使用」（業務遂行）の仕方を追求していかなければならない。標準型技術の流出・移転が進む中で、他に先んじた創造的技術や製品・サービスの創出がますます重要になってきており、従業者の創造性がより発揮されやすい業務遂行システムへの改革が必須条件になりつつある。つまり、企業・事業所は一層の業務システムの改善によって、従業者の業務効率の向上と創造性の発揮を促すことが求められているのである。

その上、2008年度の福岡市の調査によると、「現場管理のマネジメントが難しくなった」というマイナスの回答率は2.8%にすぎず、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」（30.5%）、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」（28.7%）、さらに、「女性従業員の定着率が向上した」（25.2%）、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」（20.6%）、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が強まった」（20.2%）など、「総体的に見て経営にとって効果があった」という回答が18.1%とマイナスの回答（2.8%）の6.5倍であった。また、取組むきっかけとして「従業員に辞められると、結果的にコスト増加になることがわかったため」と、試算結果に基づいての取組みであるという経営者もある。

企業・事業所にとって、国家・政府の助成金・支援を得て、自らの就業規則や人事マネジメントの改善、さらに業務遂行システムの見直し等を行うチャンスと捉えられてしかるべきであろうし、ワーク・ライフ・バランスの推進は、業務・人事マネジメントの改善と一体として推進されることが望ましく、それによって、企業の側もより大きなメリットを得られるものである。

## 4. 都市社会にとってのワーク・ライフ・バランス推進の意義

### ～成長戦略として～

ワーク・ライフ・バランスの推進は、都市・市民社会にとっても長期的に大きな意義を持っている。企業・事業者の従業者、すなわち市民の働き方の多様性（ダイバシティ）の確保や生活とのバランスのありようが変革されることは、これまでになかった仕事の仕方や生活活動を可能にし、それらを通して市民個人としての自立性や主体性そして「信頼の解き放ち」が進み「弱い紐帯」の形成が徐々に進んでいくことになるものと考えられるからである。

図 1-1 に示すように、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ることによって、その結果

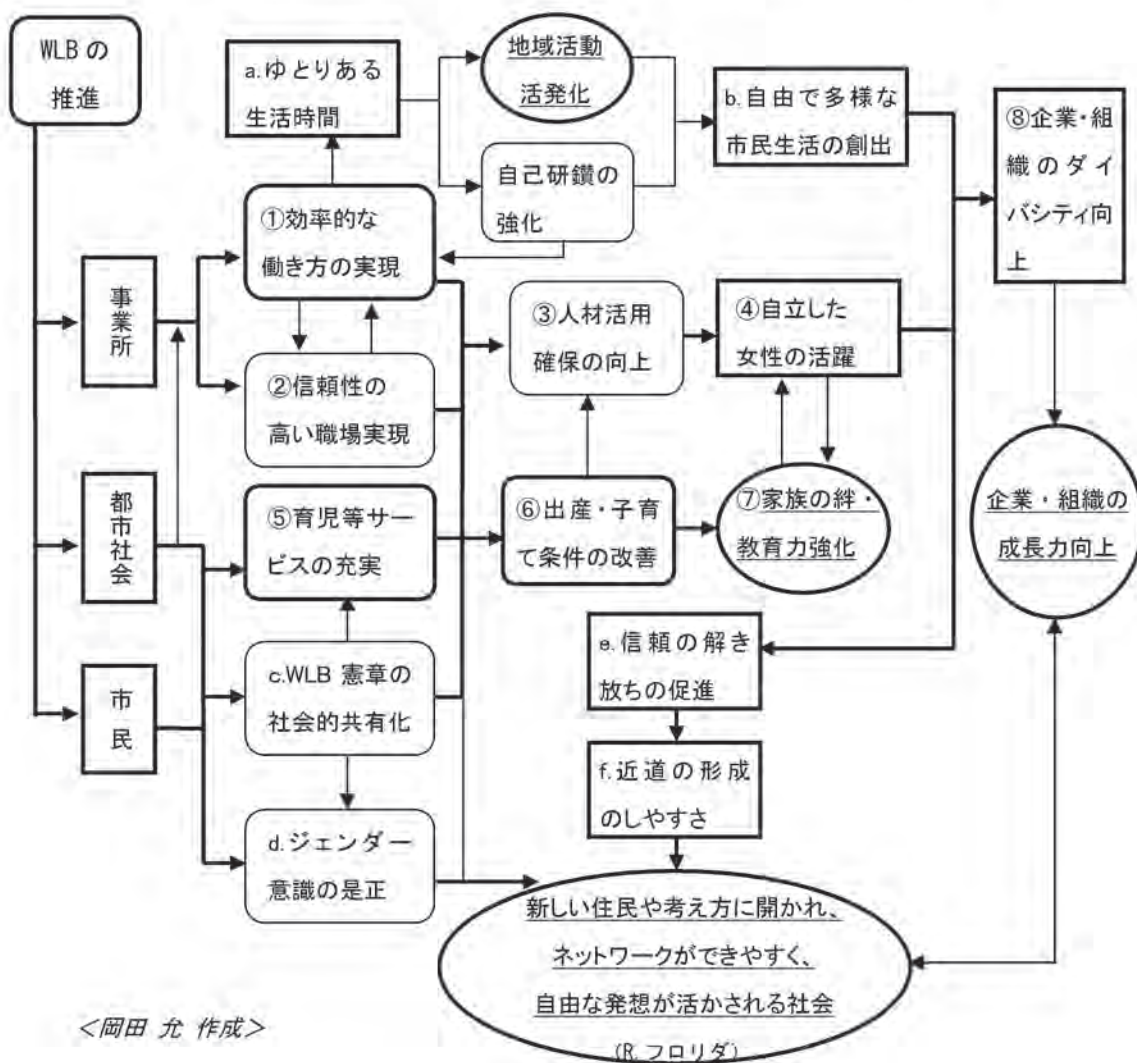


として実現される、①効率的な働き方（マネジメントの改革を伴うことから、生産性の向上にもつながる）、②育児休暇や再雇用制度による安心して働け、かつ、会社への信頼感が強まる。③そのことによって、長期的に就業者の能力が発揮され、あるいは人材確保が容易になる。④自立的な就業者、とりわけ自立的な女性市民の形成に繋がる。

他方、効率的な働き方から、a. 生活活動の拡充と多様化が進むことから、b. 自由で、個性的な市民生活スタイルが生まれる。以上の④自立的な就業者＝市民の形成と b. 自由で、個性的な市民生活スタイルの創出は、⑧企業や組織にとってはダイバシティの向上につながり、その創造性＝成長力に寄与するだろう。

さらに、「クリエイティブ・クラス」の「住みたい都市」の対象となり、福岡市への「クリエイティブ・クラス」の集積が促進されよう。その「クリエイティブ・クラス」の活動によって都市成長が促されるという戦略を描くことができるであろう。

図 1-1 子育て期ワーク・ライフ・バランス推進の社会的効果



<岡田 允 作成>

## 第2章 前年度調査結果からみたワーク・ライフ・バランス

### 推進上の課題

#### 1. ワーク・ライフ・バランス推進の3層の課題

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する調査研究は、(独)労働政策研究・研修機構や大学等において数多く見られるようになってきている。そして、その推進のためには3層における問題・課題のクリアーが必要であることが、ほぼ共通して提起されている。

すなわち、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るためには、「育児・介護休業法」をはじめとした諸法律に基づいた制度を導入する＝企業・事業所が従業員と合意し就業規則上に規定する（＝制度レベル）ことが必要である。

しかし、企業・事業所に、そうした仕組みや制度があったとしても、現実的にそれを使うことができるわけではない。それらの「運用」に当っては、別の「事情」があり、それら「事情」をクリアーしていける条件を整えることが必要である。例えば、当人のポスト（職階、職務）や業務遂行の状況に関わる業務管理のあり方、さらには休暇や早退などに対応する人事のあり方や「評価」のあり方などが関わる。これらの条件も働き方の「選択」を左右する大きな条件であるからである。

つまり、中心となる「育児・介護休業制度」等がスムーズに運用されるためには、人事マネジメント・システムなど周辺の関連するシステムも改善されていなければならない。業務遂行システムや人事マネジメント等の改善と一体として、推進される必要があるのである。法律が制定されたので、その限りで対応したというのでは、スムーズな運用は難しい。このような運用システムの改善が基盤となって、いわゆる制度をとり易い職場環境や職場風土が醸成されていくものであろう（＝関連施策および職場風土レベル）。

また、上記のように、ワーク・ライフ・バランスとは基本的には個人の働き方、そして生き方の選択を可能な限り許容していくことであると言い換えることも可能であるが、その中には、前述のように「仕事オンリーの生活にコンフリクト（＝矛盾）を感じないので、特に、充実した私生活を持つ必要はない」という働き方・生き方の「選択」もあるであろう。したがって、問題は異なった働き方を選択している人同士の間での働き方の調整・調和であろう。例えば、「仕事オンリーの生活にコンフリクトを感じないので、特に、充実した私生活を持つ必要はない」と考える上司が、部下の「個人の働き方、そして生き方の選択を可能な限り許容していく」ためには、従業員の選択を尊重する（しなければならない）という「価値観の共有」がなければならないであろう。現実には、社会的規範とりわけ、古い性差意識や家族像などが個人の働き方、そして生き方の選択の幅を狭くしているのも事実であり、本研究のためのアンケート調査結果においてもその存在が見て取れる。このような社会的規範意識の「解きほぐし」も必要である（＝社会的規範意識レベル）。

## 2. 前年度調査結果にみる推進上の課題

本調査研究に先立って実施された前年度の調査研究では、2008 年度に福岡市こども未来局こども部総務企画課が実施した『『仕事と生活の調和』取り組みに関する企業ヒアリング分析業務委託』のデータを改めて集計・分析することで、福岡市企業のワーク・ライフ・バランスへの取組実態を把握するとともに、就学前児童をもつ女性従業者の生活・仕事両立の実態と意識に関するインタビュー調査を実施した。

それらの結果によると、「育児休業」の場合、「就業規則に定めており、運用実績もある」企業は、調査対象企業の 19.5%、「就業規則に規定がある」企業は 44.0%（同）、（就業規則の規定はないが）「運用上の取扱いをしている」企業が 8.5%（同）、「就業規則の規定がなく、運用実績もない」企業が 28.0%（同）であり、従業者規模の大きな企業では育児休業規定、育児期の勤務時間短縮措置などの就業規則上の規定、および運用実績も比較的多いものの、小・零細規模事業者では、法的対象外であることもあって取組が進んでいないことがわかった。一方、実際の育児休業取得率は、調査対象の 282 企業のうち 48 社、17.0% に実績があったものの、実人員で見ると 114 人、正規女性従業員 7,430 人の 1.53% に過ぎなかった。男性従業者では、全体として 4 企業、4 人とどまっており、282 企業の 1.4%、および 15,332 人の従業員に対しては僅かに 0.026% に過ぎなかった。

また、ワーク・ライフ・バランス取組による影響（効果）については、平均して、「人材確保・活用の改善」効果が最も高く（調査対象企業の 54.3%）、次いで「企業イメージの向上」（同 28.7%）であり、さらに「職場環境の改善」効果（同 25.4%）などで効果があると評価していることがわかった。

他方、就学前児童をもつ女性従業者の生活・仕事両立の実態と意識に関するインタビュー調査結果からは、夫の協力姿勢が不十分で、妻の負担になっていることに関して「不満」としていることや育児休業等をとった就学前児童をもつ女性従業者は、不測の事態の発生に備え、代替可能なように仕事を抱え込まないように心がけていること、また、就業時間内に仕事が終えられるよう、効率的に仕事をするよう心がけていること、すなわち、暗黙の「タイム・マネジメント」を行うようになっていることなどが判った。（（財）福岡アジア都市研究所「福岡市における企業・事業所の WLB への取組実態と政策課題に関する研究（1）」を参照のこと）。

以上のように、子育て期女性従業者のワーク・ライフ・バランスの推進にとっては、(1)「ワーク・ライフ・バランス対策」が就業規則等社内規則化されるかどうかはもとより、(2)実際の取得が進むかどうかについては、①取得しやすい職場環境が整っているか、とともに、②夫等の協力が得られるかどうか大きく影響していると推測できる。

もちろん、ワーク・ライフ・バランスは子育て期の女性従業者だけの問題ではなく、要介護家族を抱える中高年従業者にも、また、長時間就業が常態化しているといわれる男性

(夫) 従業者にとっても課題である。

### 3. 本研究のねらい

「ワーク・ライフ・バランス対策」が就業規則等社内規則化されるかどうかに関しては、すでに社内規則化している企業の、取組んだ「きっかけ」が参考になるであろう。

2008年度の調査対象企業のうち「就業規則に規定がある」179社がどういうきっかけで取り組むことになったのかを見ると、回答した128社のうち66社(51.6%)が「法制化されたから」、であり、40社(31.3%)が「人材確保のため」、17社、13.3%が「社会的潮流を感じて」と回答しており、3者で96.1%を占めている。つまり、企業の人材確保の必要性(内圧)も小さくないことに加え、法制化や社会的な潮流(外圧)が強い推進力になっていることがわかる。その意味で、2011年4月からは、次世代育成支援対策法の改正に基づき義務化されることから、今後の進捗が期待される。

表2-1のように、これまでは300人以上の144事業所、91,390人と300人以上の企業の福岡市内事業所、従業者が対象であったものが、従業者数101人以上の企業に拡大されるから、838事業所、141,129人の従業者数と100人以上の企業の福岡市内事業所・従業者が対象となる。従業者ベースで見ると18.3%以上に拡大することになるであろう。

表 2-1 福岡市の従業者規模別民営事業所・従業者数

(単位：所、人、%)

	事業所数	従業者数	割合	
			事業所	従業者
1～4人	36,823	85,114	53.2	11.1
5～9人	15,528	101,238	22.5	13.1
10～19人	8,915	120,264	12.9	15.6
20～29人	3,189	75,654	4.6	9.8
30～49人	2,290	86,568	3.3	11.2
50～99人	1,472	99,933	2.1	13.0
100～199人	544	74,191	0.8	9.6
200～299人	150	35,548	0.2	4.6
300人以上	144	91,390	0.2	11.9
不明	—	—	…	…
総数	69,164	769,900	100.0	100.0

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計」

もちろん、法の対象から除かれる101人未満の企業の制度導入促進という課題が残されるものの、その促進のためにも、これら義務化される企業、事業所における確実な推進が大切であろう。

問題は、(2)実際の取得が進むかどうかであり、それには、①取得しやすい職場環境が整っているかが大きく関わるが、それは、業務および人事マネジメントなど改革、すなわちワーク・ライフ・バランス関連施策にかかってくるであろう。そして、それは、同時に、

ワーク・ライフ・バランス推進効果にも関わってくる問題であり、さらに、職場を管理する男性従業員の意識も重要であろう。もちろん、子育て期ワーク・ライフ・バランス推進については、②夫等の協力が得られるかどうかも小さくない影響を与える。

そこで、本調査研究においては、福岡市内の企業・事業所における男性従業員のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識と家事・育児遂行の実態および仕事以外の時間の過ごし方等についてアンケート調査を実施することとした。併せて、福岡市内企業 500 社の経営者に対するワーク・ライフ・バランス推進に関する意識調査を実施し、両面から、子育て先進都市ばかりでなくワーク・ライフ・バランス先進都市を目指す上での政策課題を明らかにしていくこととする。

## 第3章 ワーク・ライフ・バランス推進に対する企業経営者の

### 意識実態

ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、企業経営者がどのように取り組もうとしているかは重要な問題である。そこで、我々は福岡市内の企業経営者がワーク・ライフ・バランスの推進に対してどのように考えているかを探るため、福岡市内に本社機能を置く企業の、企業経営者に対して、以下の要領で意識調査を実施、結果を分析することでその意識実態を明らかにし、そこからワーク・ライフ・バランス推進のための課題を整理することにした。

#### 1. 企業経営者意識調査の手法と集計方法について

- (1) 手法 福岡市内に本社機能を置く企業のうち、従業員数が多い順の上位 500 社を抽出し、主として郵送にて照会、返信用封筒にて回収した。
- (2) 集計 500 社中 99 社の有効回答を得ることができた。 回答率は約 19.8%となっている。
- (3) 期間 平成 22 年 8 月末に発送し、おおむね 10 月初旬までに得られた回答を使用した。
- (4) 調査内容 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する意識（意見、助成施策の認知度、環境整備の促進度合と課題・問題）および、ワーク・ライフ・バランスの推進効果に関する意見 ※巻末資料を参照のこと

#### 2. 有効回答企業の属性について

回答企業の従業員数規模別、業種別および女性従業員比率の階層割合については、以下のとおりである。

- (1) 従業員数規模

表 3-1 サンプル（有効回答）の従業員規模別属性

(単位：人、%)

	事業所数	サンプル数	事業所割合	サンプルの割合	サンプル/事業所
1～99人	68,217	5	98.6	5.1	0.0
100～199人	544	25	0.8	25.3	4.6
200～299人	150	19	0.2	19.2	12.7
300人～	144	50	0.2	50.5	34.7
総数	69,164	99	100.0	100.0	0.1

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計」、本研究のためのアンケート調査を元に福岡アジア都市研究所が作成

## (2) 業種別

表 3-2 サンプル（有効回答）の業種構成上の属性

(単位：所、%)

	福岡市 事業所 計	左構成 比(a)	有効回 答数	左構成 比(b)	回答数 /事業 所数
鉱業	4	0.0			
建設業	4,617	6.6	9	9.1	0.19
製造業	2,141	3.0	13	13.1	0.61
電気・ガス・水道・熱供給業	107	0.2	2	2.0	1.87
情報通信業	1,568	2.2	3	3.0	0.19
運輸業	1,576	2.2	8	8.1	0.51
卸・小売業	22,113	31.4	3	3.0	0.01
金融・保険業	1,399	2.0	2	2.0	0.14
不動産業	4,297	6.1	3	3.0	0.07
飲食店・宿泊業	10,802	15.4	18	18.2	0.17
医療・福祉	4,222	6.0	6	6.1	0.14
教育・学習支援業	2,295	3.3	2	2.0	0.09
複合サービス業	393	0.6	26	26.3	6.62
サービス業	14,572	20.7	1	1.0	0.01
公務	213	0.3	3	3.0	1.41
総計	70,359	100.0	99	100.0	0.14

資料：福岡市合計は「福岡市統計年鑑」による平成18年の事業所

## (3) 女性従業員比率別

表 3-3 サンプル（有効回答）の女性従業員比率別属性

(単位：人、%)

	20% 未 満	20~ 40%	40~ 60%	60~ 80%	80% 以上	回答 なし	総計
1~4人		1					1
50~99人				3	1		4
100~199人	15	6	1	1	2		25
200~299人	7	3	2	3	4		19
300~499人	9	8	3	4	3		27
500人以上	9	3	6	3	1		22
不 明						1	1
総 計	40	21	12	14	11	1	99
(割合)	40.4	21.2	12.1	14.1	11.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

福岡市の事業所数は、従業員数5人以下の事業所が53.2%と半数を占めるなど、従業員数300人以下の中小企業の占める割合が大多数である。

それにも拘らず、今回、アンケートを行うにあたり、従業員数の上位500社を調査対象としたことから、有効回答については、従業員数が多い企業寄りになったのは否めない。

これは、アンケート実施のための事前検討の時点では、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高くなく、かつ、アンケートそのものにまだ理解を得られない、厳しい状況であり、回答の回収率が見込まれないこと、また、「次世代育成支援対策推進法」が従業員301人以上に行動計画をつくり、実施することを義務として課しており、2008年の同法の改正では、それが101人以上の企業に拡大されることになったことを考慮し、従業員規模の比較的大

きな企業を調査の中心に据えたためである。

### 3. ワーク・ライフ・バランス推進に対する企業経営者の意識実態

以下の分析については、主に従業員数の規模階層別に行い、対比事例として業種別、女性従業員比率別に行った。

#### (1) ワーク・ライフ・バランス推進に対する意見について

まず、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意見について、「ワーク・ライフ・バランスの推進についてどう思いますか」という質問に対する回答について見てみると、「賛成である」という回答が51.5%、「どちらかという賛成である」が40.4%、合わせると91.9%の企業経営者が賛成している旨の回答をしている。「どちらかという賛成ではない」が4.0%、「反対である」は0.0%、「わからない」が3.0%となっている。

表 3-4 「WLB 推進に対する意見」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	賛成である	どちらかという賛成である	どちらかという賛成できない	反対である	判らない	回答なし	総計
1～99人	2	3	0	0	0	0	5
(割合)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1
100～199人	10	10	3		2		25
(割合)	40.0	40.0	12.0	0.0	8.0	0.0	25.3
200～299人	7	10			1	1	19
(割合)	36.8	52.6	0.0	0.0	5.3	5.3	19.2
300～499人	16	10	1				27
(割合)	59.3	37.0	3.7	0.0	0.0	0.0	27.3
500人以上	15	7					22
(割合)	68.2	31.8	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2
不明	1						1
総計	51	40	4		3	1	99
(割合)	51.5	40.4	4.0	0.0	3.0	1.0	100.0

注：各階層別の「総計」の割合は総数に対する割合。その他は、各設問の「総数」に対する割合。

資料：本研究のためのアンケート調査による。

従業員総数の規模別階層ごとに見てみると、どの階層も合わせて90%以上の企業経営者が賛成しているようであるが、「賛成である」と、やや引き気味の賛意である「どちらかという賛成である」との比率については、階層ごとに違いが見える。たとえば、1～99人では「賛成である」が40.0%であるのに対し、「どちらかという賛成である」が60.0%であるが、500人以上では「賛成である」が68.2%であるのに対し「どちらかという賛成である」が31.8%である。傾向として、規模が大きい企業の企業経営者の方が「賛成であ



る」回答の割合が高くなっており、より積極的に賛意を示していることが見て取れる。

また、今回のアンケートの回答には、「反対である」回答は見受けられなかったものの、「どちらかというとな賛成できない」が4.0%、そして3.0%と僅かではあるが「わからない」と回答した企業経営者の存在がある。

このうち、「どちらかというとな賛成できない」「反対である」という、賛成しない旨の回答をした企業経営者に対して、その理由について、3つまで選択する方法で尋ねてみると「仕事に打ち込むべき人や時期がありその妨げになるから」が27.3%「勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから」が18.2%で、従業員の勤労意欲に関わる理由が合わせて45.5%に達する。この傾向は、表3-6の「その他」の記述回答にも見られる。次いで「賃金等コスト負担が増えるから」が約27.3%、その他「会社がまわらなくなるから」が約9%となっている。

表3-5 「WLB推進に賛成しない理由」に対する回答（3つ選択）

(単位：人、%)

	会社がまわらなくなるから	勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから	賃金等コスト負担が増えるから	仕事に打ち込むべき人や時期があり、その妨げになるから	その他	総計
1～99人						
(割合)						
100～199人	1	1	3	3	1	9
(割合)	11.1	11.1	33.3	33.3	11.1	81.8
200～299人						
(割合)						
300～499人		1			1	2
(割合)		50.0			50.0	18.2
500人以上						
(割合)						
不明						
総計	1	2	3	3	2	11
(割合)	9.1	18.2	27.3	27.3	18.2	100.0

注：各階層別の「総計」の割合は総数に対する割合。その他は、各設問の「総数」に対する割合。

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表3-6 「WLB推進に賛成しない理由」に対する「その他」（記述回答）

(単位：人)

	100～199人	300～499人	総計
公私の私を重要視する風潮となる。	1		1
支援のみの観点で良いのか、社会環境整備も併行してすべき		1	1
総計	1	1	2

資料：本研究のためのアンケート調査による。

「賛成である」と「どちらかという賛成である」を合わせた、賛意を示す回答が90%以上を占める傾向については、女性従業員比率別で見ても、業種別で見ても変わらないが、その比率については、業種別で見たとき、ほとんどの業種が「賛成である」の割合の方が高いものの、卸・小売業だけが、「どちらかという賛成である」の割合が63.6%と高く、やや消極的な傾向である。

なお、業種別の集計については、調査は産業大分類の19業種に分けて回答していただいたが、表3-7のように有効回答にあった14の大分類業種を5つにくくって集計した。「建設業、製造業、運輸業」は物的生産・流通業種、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」は概ね消費関連の販売・サービス業種、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」は概ね都市型サービス業種、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」は社会的サービス業種、そして、「情報通信業、サービス業」は概ね情報サービス業種と性格づけることができよう。

表3-7 「WLB推進に対する意見」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	賛成である	どちらかという賛成	どちらかという賛成でない	反対である	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	15	8			2		25
(割合)	60.0	32.0			8.0		100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	4	7					11
(割合)	36.4	63.6					100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	6	1					7
(割合)	85.7	14.3					100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	13	10	1			1	25
(割合)	52.0	40.0	4.0			4.0	100.0
情報通信業、サービス業	12	12	3		1		28
(割合)	42.9	42.9	10.7		3.6		100.0
不明	1	2					3
(割合)	33.3	66.7					100.0
総計	51	40	4		3	1	99
(割合)	51.5	40.4	4.0		3.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

## (2) ワーク・ライフ・バランス推進のための助成施策の認知度について

ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進させるために、国、地方自治体、関係機関は導入や推進を図るための様々な助成施策を設けている。この諸制度について、企業経営者が認知しているかどうかについて質問した。

それに対する回答については、表3-8のように、「知っている」が24.2%と少ないが、「多少は知っている」になると43.4%となり、合わせて67.6%、全体の2/3の企業経営者が何らかの形で制度を認知しているといえる。その他「あまり知らない」は約26%、「知らない」は約6%となっている。

表 3-8 「WLB 推進のための助成施策に対する認知度」に対する回答（従業員数規模別）

(単位：人、%)

	知っている	多少は知っている	あまり知らない	知らない	総計
1～9人	0	3	1	1	5
(割合)	0.0	60.0	20.0	20.0	100.0
100～199人	4	10	8	3	25
(割合)	16.0	40.0	32.0	12.0	100.0
200～299人	4	9	6		19
(割合)	21.1	47.4	31.6	0.0	100.0
300～499人	8	10	7	2	27
(割合)	29.6	37.0	25.9	7.4	100.0
500人以上	8	10	4		22
(割合)	36.4	45.5	18.2	0.0	100.0
不明		1			1
総計	24	43	26	6	99
(割合)	24.2	43.4	26.3	6.1	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業経営者については「知っている」が36.8%、「多少は知っている」が45.5%であり、合わせると約82%となり、認知度は高いといえるが、これは、法律の関係でワーク・ライフ・バランスの推進が義務づけられていることも影響していると思われる。他の階層については、どれも「知っている」、「多少知っている」を合わせた回答が概ね60%を超えており、特に階層別の特色は見あたらない。ただし、「知っている」だけに着目すれば、従業員数の規模が多くなれば、認知度も高くなる傾向が見受けられる。

業種別に見ると、認知度にはややばらつきが見られる。医療・福祉業、教育・学習支援業、公務では、「知っている」と「多少は知っている」を合わせた回答が82.0%と最も高い。次いで、卸・小売業、飲食業、宿泊業が「知っている」と「多少は知っている」を合わせた回答が81.8%となり、認知度が高いといえる。これに比べ、金融・保険業、不動産業、複合サービス業については「知っている」、「多少は知っている」を合わせても57.2%と、他の業種に比べやや低い。また、建設業、製造業、運輸業はでは「知っている」と「多少知っている」が合わせて64.0%となるが、「あまり知らない」も36.0%と他業種に比べ高い。

特筆すべきことは、6.1%の企業経営者が明確に「知らない」と回答していることであり、また、上記3の(PIIを参照)で見られた、ワーク・ライフ・バランス推進に対しほぼ9割が賛成の傾向を示した数字に比べて、助成施策の認知度が6割とそこまで高くない。すなわち、「ワーク・ライフ・バランス」の概念は知られていても、助成施策についてはさほど認知されていないということがわかる。

表 3-9 「WLB 推進のための助成施策に対する認知度」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	知って いる	多少 知って いる	あまり 知らない	知らない	総計
建設業、製造業、運輸業	4	12	9	0	25
(割合)	16.0	48.0	36.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	2	7	2	0	11
(割合)	18.2	63.6	18.2	0.0	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	2	2	2	1	7
(割合)	28.6	28.6	28.6	14.3	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	10	8	6	1	25
(割合)	40.0	32.0	24.0	4.0	100.0
情報通信業、サービス業	6	12	6	4	28
(割合)	21.4	42.9	21.4	14.3	100.0
不 明	0	2	1	0	3
(割合)	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
総 計	24	43	26	6	99
(割合)	24.2	43.4	26.3	6.1	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

### (3) ワーク・ライフ・バランス環境の整備促進に対する意見

次に、企業経営者が、今後、自社のワーク・ライフ・バランス環境を整備しようとしているかどうかについて意見を聞いた。

この質問に対して、「既に対応している」という回答が 44.4%となっているが、今後のことについては、「従業員の効率的な働き方を引き出す経営戦略の一環として進めようと思う」への回答が 31.3%であり、「世間に遅れないよう追い追い進める」が 12.1%、また、「法制化されているので進めざるを得ない」が 6.1%、合わせて 49.5%が進めるとしている。

他方、「進めたいが余裕がなくできない」は 3.0%、「必要性が明確ではなく、進めるつもりはない」は 1.0%で、ごく僅かである。

以上のように、回答企業経営者が、ワーク・ライフ・バランス環境整備に積極的に対応しようとしている。

従業員数規模の階層別に回答を見ていくと、「既に対応している」回答の割合は従業員の規模の大きさに比例して高くなっており、規模が大きい企業ほど整備状況は進んでいるといえる。

また、上記のように「世間に遅れないように追い追い進める」(12.1%)、「法制化されているので進めざるを得ない」(8.1%) などやや消極的な意向の回答は、合わせて 20.2%となっているが、特に、従業員規模が 1~99 人では合わせて約 40.0%、100~199 人では合わせて約 26.0%、200~299 人では合わせて約 26.1%と全体割合より高く、従業員数の規模が少ないほど消極的であるといえる。

表 3-10 「WLB 環境の整備促進」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	すでに対応している	経営戦略の一環として進めようと思う	進めたいが余裕がなく、できない	世間に遅れないよう追い追い進める	法制化されているので進めざるを得ない	必要性が明確でなく、進めるつもりはない	その他	総計
1～99人	1	2	0	1	1	0		5
(割合)	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	11	6	1	5	2			25
(割合)	44.0	24.0	4.0	20.0	8.0	0.0	0.0	100.0
200～299人	7	7		2	3			19
(割合)	36.8	36.8	0.0	10.5	15.8	0.0	0.0	100.0
300～499人	13	8	2	2	1	1		27
(割合)	48.1	29.6	7.4	7.4	3.7	3.7	0.0	100.0
500人以上	12	7		2	1			22
(割合)	54.5	31.8	0.0	9.1	4.5	0.0	0.0	100.0
不明		1						1
総計	44	31	3	12	8	1	0	99
(割合)	44.4	31.3	3.0	12.1	8.1	1.0	0.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

一方、「進めたいが余裕がなく、できない」については全体で 3.0%とあまり見られなかったことから、推進についての阻害要因が、企業のおかれている条件よりも「追い追い進める」、「進めざるを得ない」といった企業経営者の意識のあり方の反映であるのかもしれないと読みとれよう。

業種別に見てみると、「既に対応している」と回答した企業経営者の割合では、卸・小売業、飲食業、宿泊業が 27.3%となっており、他業種に比して低くなっている。「従業員の効率的な働き方を引き出す経営戦略の一環として進めようと思う」の割合と合わせても 54.6%であり、他の業種に比べ、積極的な推進の割合が低い。逆に、「世間に遅れないよう追い追い進める」の割合は 27.3%で他業種に比べて高く、このことから消極的傾向があると見られる。また、建設・製造業と医療・福祉業についても「法制化されているので進めざるを得ない」という回答がともに 12.0%で、他業種に比して高めである。

なお、特筆すべきは、ほとんどの企業経営者が、ワーク・ライフ・バランス環境整備に対して、積極的・消極的でも「進めること」を前提に回答しているが、「必要性が明確でなく、進めるつもりがない」に回答した企業経営者が僅少なながら存在することである。

表 3-11 「WLB 環境の整備促進」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	すでに対応している	経営戦略の一環として進めようと思う	進めたいが余裕がなく、できない	世間に遅れないよう追い追いついて進める	法制化されているので進めざるを得ない	必要性が明確でなく、進めるつもりはない	総計
建設業、製造業、運輸業	13	6		3	3		25
(割合)	52.0	24.0		12.0	12.0		100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	3	3	1	3	1		11
(割合)	27.3	27.3	9.1	27.3	9.1		100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	4	2		1			7
(割合)	57.1	28.6		14.3			100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	12	8		2	3		25
(割合)	48.0	32.0		8.0	12.0		100.0
情報通信業、サービス業	12	9	2	3	1	1	28
(割合)	42.9	32.1	7.1	10.7	3.6	3.6	100.0
不明		3					3
(割合)		100.0					100.0
総計	44	31	3	12	8	1	99
(割合)	44.4	31.3	3.0	12.1	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

#### (4) ワーク・ライフ・バランス推進上の問題と課題について

次に、ワーク・ライフ・バランス推進に当たっての問題と課題について、企業経営者がどのように認識しているか質問した。

これに対する回答を表 3-12 によって見てみると、回答については 8 つの選択肢のうち 2 つまで選択可としているが、「長期休業や時短勤務が発生するので、効率的な業務遂行のため業務や組織の再編が必要になる」への回答率が約 37.3% で一番高い。次に高いのは「就業規則の改定などだけでなく、進める雰囲気作りが必要である。」が約 27.2%、「社員の同意、強力を得ることが必要となる」が約 20.1% となっており、この 2 つを合わせると、一番の「業務や組織の再編が必要」より割合が高くなる。

このことは、企業による推進のための具体的な対応策が大きな課題となっているが、合わせて「雰囲気づくり」や「社員の同意」といった社内への啓発や働きかけも問題視されていることがわかる。

その他「参考になる先行他社の情報（情報交流）が必要である」「行政の相談窓口や社外のアドバイザーなどが必要である」がそれぞれ約 4.7%、「導入には専門家の指導が必要になるので、その経費の支援が必要である」が 1.2% となっており、回答した企業経営者のほとんどが何らかの課題や問題を意識しており、「特に問題・課題はない」は 1.8% に過ぎなかった。

表 3-12 「WLB 推進上の問題と課題」に対する回答（従業員規模別、2つまで選択可）

(単位：人、%)

	特に問題・課題はない	効率的な業務遂行のため業務や組織の再編が必要になる	社員の同意や協力が必要になる	就業規則の改定だけでなく、進める雰囲気づくりが必要である	参考となる他社の情報(情報交流)が必要である	行政の相談窓口や社外のアドバイザーが必要である	専門家の指導が必要になるので、経費の支援が必要である	その他	総計
1～99人		3	1	1		1		1	7
(割合)		42.9	14.3	14.3		14.3		14.3	100.0
100～199人	1	17	9	11	2	2		3	45
(割合)	2.2	37.8	20.0	24.4	4.4	4.4		6.7	100.0
200～299人		14	6	9	1	2	1		33
(割合)		42.4	18.2	27.3	3.0	6.1	3.0		100.0
300～499人	1	15	12	12	3	2		1	46
(割合)	2.2	32.6	26.1	26.1	6.5	4.3		2.2	100.0
500人以上		14	6	13	2	1	1		37
(割合)		37.8	16.2	35.1	5.4	2.7	2.7		100.0
不明	1								1
総計	3	63	34	46	8	8	2	5	169
(割合)	1.8	37.3	20.1	27.2	4.7	4.7	1.2	3.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

従業員規模階層別に見てみると、従業員数の規模が大きくなるに従い、「雰囲気づくり」の割合が高くなっている。上記(3)において、「ワーク・ライフ・バランス推進のための環境の整備について、既に対応している」に回答した企業経営者については従業員数の多い企業が多かったため、従業員数の多い企業経営者は既に条件整備はある程度目処をたてており、どちらかというとも制度、規則といったものより個人、会社全体の雰囲気などに問題や課題があると見ているようである。

逆に、「1～99人」では「行政の相談窓口や社外のアドバイザーが必要である」が約14.3%であることから、従業員数の少ない企業経営者は対外的な働きかけが必要であると意識されていることが読みとれる。

業種別に見ても、全体の傾向と異なる部分はほとんどなく、また業種間の違いはあまり見受けられないが、医療・福祉業、教育・学習支援業、公務では「雰囲気づくり」が、「業務や組織の再編」と同じ32.0%であり、より重要視されていることがわかる。また、卸・小売業、飲食業、宿泊業では「社員の同意、協力が必要」で27.3%と高い。

女性従業員比率の割合別では、比率での違いは特に見受けられなかった。

表 3-13 「WLB 推進上の問題と課題」に対する回答（業種別、2つまで選択可）

(単位：人、%)

	特に問題・課題はない	業務や組織の再編成が必要になる	社員の同意、協力を得る必要がある	進める雰囲気作りが必要である	先行他社の情報が必要である	社外アドバイザーなどが必要である	経費支援が必要である	その他	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業 (別 合)		14 28.0	10 20.0	12 24.0	1 2.0	3 6.0		1 2.0	9 18.0	50 100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業 (別 合)	1 4.5	7 31.8	6 27.3	3 13.6	1 4.5	1 4.5			3 13.6	22 100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス (別 合)		5 35.7	2 14.3	2 14.3	1 7.1	1 7.1		1 7.1	2 14.3	14 100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務 (別 合)		16 32.0	5 10.0	16 32.0	4 8.0	0 0.0	1 2.0	1 2.0	7 14.0	50 100.0
情報通信業、サービス業 (別 合)	2 3.6	19 33.9	11 19.6	10 17.9		3 5.4	1 1.8	2 3.6	8 14.3	56 100.0
不明 (別 合)		2 33.3	0 0.0	3 50.0	1 16.7					6 3.0
総 計 (別 合)	3 1.5	63 31.8	34 17.2	46 23.2	8 4.0	8 4.0	2 1.0	5 2.5	29 14.6	198 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

このように、推進上の問題点について、選択での回答では、「社員の同意が必要」や「雰囲気作り」といった社内努力や啓発に対する問題点での回答割合が多くみられたが、「その他」を選んだ5人について、その記述回答を見てみると、どちらかということと会社内の努力や制度改正よりも国や全体のことに言及するような回答が目立つ。そのようななかにおいて「復帰後のシフト編成の困難さが残る」という回答は、ワーク・ライフ・バランス推進の難しさを一口で表しているようである。

表 3-14 「WLB 推進上の問題と課題」に対する「その他」回答（記述回答）

(単位：人)

	100～199人	200～299人	500人以上	総計
国の財政健全化への取組みを急ぐ必要がある	1			1
正社員以外の多様な働き方が必要		1		1
派遣法の見直し		1		1
復帰後のシフト編成の困難さが残る		1		1
殆ど女性の職場のなので昭和の時代から導入済みです			1	1
総計	1	3	1	5

資料：本研究のためのアンケート調査による。

### (5) ワーク・ライフ・バランス推進の企業経営に対する効果について

福岡市の企業経営者がワーク・ライフ・バランス推進の企業経営に対する効果について、「業務効率化・職能向上」、「職場環境改善」、「人材確保・活用促進」、「企業イメージ向上」、「マイナスの影響」などの面で、どのように考えているか（期待できるか）を訊ねた。ただし、すでにワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる企業経営者には実際の結果で回答していただいた。結果は以下のとおりであった。



### ①「業務効率化・職能向上」について

(1)「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」か否かについてみると、表 3-15 のように、全体として、「効果がある」という回答が 23.2%、「職種によっては効果がある」が 41.1%で、合わせて効果があるとするものが 64.6%に達しており、「ほとんど効果がない」は 22.2%にとどまっている。従業員規模別に見ると、規模の大きい企業経営者ほど効果があるとする割合が高く、500 人以上では 72.7%となっているが、1~99 人では 40.0%にとどまっている。また、100~199 人では「ほとんど効果がない」という回答が 32.0%と高い一方、「効果がある」とする回答は 8.0%と極端に低く、「職種によっては効果がある」(44.0%)と「ほとんど効果がない」(32.0%)とが接近しており、効果が明確ではないと意識されていることがわかる。

表 3-15 「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1~99人	1	1	1	2		5
(割合)	20.0	20.0	20.0	40.0		100.0
100~199人	2	11	8	4		25
(割合)	8.0	44.0	32.0	16.0	0.0	100.0
200~299人	5	8	4	1	1	19
(割合)	26.3	42.1	21.1	5.3	5.3	100.0
300~499人	7	12	6	2		27
(割合)	25.9	44.4	22.2	7.4	0.0	100.0
500人以上	8	8	3	2	1	22
(割合)	36.4	36.4	13.6	9.1	4.5	100.0
不明		1				1
総計	23	41	22	11	2	99
(割合)	23.2	41.4	22.2	11.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

次に、企業の業種別に見ると表 3-16 のとおりである。「効果がある」と「業種によっては効果がある」を合わせた効果があるとする回答率が最も高かったのは、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」で 76.0%に達している。次いで「建設業、製造業、運輸業」で 72.0%である一方で、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」では 48.4%、「情報通信業、サービス業」では 50.0%と、ほぼ半数にとどまっている。物的生産・流通業種や社会的サービス業種では、個人の業務内容がかなりはっきりしている（＝職務型雇用）のに対して、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」や「情報通信業、サービス業」では、職責型雇用であるという違いがあるのではないかと考えられる。職責型雇用（勤務）ではワーク・ライフ・バランス推進の効率化や業務改善の効果が捉えにくいと考えられるからである。

表 3-16 「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によつては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	7	11	5	2	0	25
(割合)	28.0	44.0	20.0	8.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	3	3	1	3	1	11
(割合)	27.3	27.3	9.1	27.3	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	4	11	11	4	1	31
(割合)	12.9	35.5	35.5	12.9	3.2	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	7	12	4	2	0	25
(割合)	28.0	48.0	16.0	8.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	4	10	9	4	1	28
(割合)	14.3	35.7	32.1	14.3	3.6	100.0
不明	0	2	1	0	0	3
(割合)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0
総計	23	41	22	11	2	99
(割合)	23.2	41.4	22.2	11.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

ちなみに、女性従業員比率別に見ると表 3-17 の通りである。女性比率 20%未満では「効果がある」と「職種によつては効果がある」を合わせた効果があるとする回答率は、62.5%、20~40%では 66.7%、40~60%では 83.3%、60~80%では 42.9%、80%以上では 72.7%となっている。女性比率 60~80%の企業経営者の回答率のみが、「わからない」が 21.4%に達し、効果があるは過半数を割り込んでいる。

表 3-17 「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」に対する回答  
(女性従業員比率別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
20%未満	9	16	10	5		40
(割合)	22.5	40.0	25.0	12.5	0.0	100.0
20~40%	3	11	4	2	1	21
(割合)	14.3	52.4	19.0	9.5	4.8	100.0
40~60%	6	4	1	1		12
(割合)	50.0	33.3	8.3	8.3	0.0	100.0
60~80%	4	2	5	3		14
(割合)	28.6	14.3	35.7	21.4	0.0	100.0
80%以上	1	7	2		1	11
(割合)	9.1	63.6	18.2	0.0	9.1	100.0
不明		1				1
総計	23	41	22	11	2	99
(割合)	23.2	41.4	22.2	11.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-18 「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	11	17	13	3		44
(割合)	25.0	38.6	29.5	6.8	0.0	100.0
未対応企業	12	24	9	8	2	55
(割合)	21.8	43.6	16.4	14.5	3.6	100.0
総計	23	41	22	11	2	99
(割合)	23.2	41.4	22.2	11.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランス対応をすでに行っている企業と、これから対応しようとしている企業とに分けてみたものが、表 3-18 である。同表のように、既対応企業の方が「効果がある」と「ほとんど効果がない」の両極で回答率が高いものの、「効果がある」と「職種によっては効果がある」をあわせた効果ありの回答率は、63.6%と 65.5%でほとんど差異はない。

(2)「労働時間に対する意識が変化し生産性が向上する」か否かに対する回答を見ると、表 3-19 のように、全体として「効果がある」が 26.3%、「職種によっては効果がある」が 37.4%となっており、合わせて効果があるという回答は 63.7%に上っている。「ほとんど効果はない」が 24.2%、「わからない」が 10.1%であった。従業員規模別に見ると、前問と同様に規模が大きくなるほど効果ありの回答率が上昇している。

業種別に回答率を見ると、表 3-20 のように「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」で 85.7%と最も高く、次いで「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」で 72.0%であるのに対して、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」では 45.5%、「情報通信業、サービス業」では 53.6%と平均を下回っている。前問で効果ありに対する回答率が低かった「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」については、本質問では最も高い回答率であった。しかし、「情報通信業、サービス業」および「卸・小売業、飲食業、宿泊業」では、本質問でも平均を下回った。

また、表は掲げていないが、女性従業員比率別に見ると、前問に対する回答とほぼ同じような傾向であったが、60~80%では、「ほとんど効果がない」が 42.9%と最高の回答率となっている。

表 3-19 「労働時間に対する意識が変化し生産性が向上する」に対する回答  
(従業員規模別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	1	2	0		5
(割合)	20.0	20.0	40.0	0.0		100.0
100～199人	2	11	8	4		25
(割合)	8.0	44.0	32.0	16.0	0.0	100.0
200～299人	5	8	4	1	1	19
(割合)	26.3	42.1	21.1	5.3	5.3	100.0
300～499人	7	12	6	2		27
(割合)	25.9	44.4	22.2	7.4	0.0	100.0
500人以上	8	8	3	2	1	22
(割合)	36.4	36.4	13.6	9.1	4.5	100.0
不明		1				1
総計	26	37	24	10	2	99
(割合)	26.3	37.4	24.2	10.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-20 「労働時間に対する意識が変化し生産性が向上する」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によつては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	5	11	8	1	0	25
(割合)	20.0	44.0	32.0	4.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	3	2	1	4	1	11
(割合)	27.3	18.2	9.1	36.4	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	3	3	1	0	0	7
(割合)	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	8	10	5	1	1	25
(割合)	32.0	40.0	20.0	4.0	4.0	100.0
情報通信業、サービス業	6	9	9	4	0	28
(割合)	21.4	32.1	32.1	14.3	0.0	100.0
不明	1	2	0	0	0	3
(割合)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0
総計	26	37	24	10	2	99
(割合)	26.3	37.4	24.2	10.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

また、対応別に見ると、表 3-21 のように、僅かではあるがワーク・ライフ・バランス対応をすでに行っている企業の方が厳しい評価であった。

表 3-21 「労働時間に対する意識が変化し生産性が向上する」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	10	15	13	6		44
(割合)	22.7	34.1	29.5	13.6	0.0	100.0
未対応企業	16	22	11	4	2	55
(割合)	29.1	40.0	20.0	7.3	3.6	100.0
総計	26	37	24	10	2	99
(割合)	26.3	37.4	24.2	10.1	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(3)「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」が否かに対する回答を見ると、表 3-22 のように、「効果がある」が 35.4%と高く、「職種によつては効果がある」の 28.3%を上回っている。両者を合わせた「効果がある」の割合は 63.6%であり、「ほとんど効果はない」は 18.2%に低下している。また、「わからない」は 16.2%であった。従業員規模別に見ると、概ね規模が大きくなるほど効果ありの回答率が上がるが、200~299 人では、「わからない」が 26.3%に達しており、効果ありの回答率も 47.4%と全体で最も低率となっている。

業種別に見ると、表 3-23 のように「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」では 76.0%が効果ありと回答し、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」でも「効果がある」が 57.1%の高率であり、効果ありが 71.4%であった。一方、「建設業、製造業、運輸業」では効果ありが 48.0%にとどまり、「ほとんど効果はない」が 32.0%に達している。

表 3-22 「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1~99人	1	1	2	0	1	5
(割合)	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	100.0
100~199人	5	11	5	4		25
(割合)	20.0	44.0	20.0	16.0	0.0	100.0
200~299人	5	4	4	5	1	19
(割合)	26.3	21.1	21.1	26.3	5.3	100.0
300~499人	11	8	3	5		27
(割合)	40.7	29.6	11.1	18.5	0.0	100.0
500人以上	13	3	4	2		22
(割合)	59.1	13.6	18.2	9.1	0.0	100.0
不明		1				1
総計	35	28	18	16	2	99
(割合)	35.4	28.3	18.2	16.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-23 「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によつては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	5	7	8	5	0	25
(割合)	20.0	28.0	32.0	20.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	4	2	1	3	1	11
(割合)	36.4	18.2	9.1	27.3	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	4	1	0	2	0	7
(割合)	57.1	14.3	0.0	28.6	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	10	9	2	3	1	25
(割合)	40.0	36.0	8.0	12.0	4.0	100.0
情報通信業、サービス業	9	9	7	3	0	28
(割合)	32.1	32.1	25.0	10.7	0.0	100.0
不 明	3	0	0	0	0	3
(割合)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
総 計	35	28	18	16	2	99
(割合)	35.4	28.3	18.2	16.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-24 のように、既に対応している企業も今後対応しようとしている企業もほぼ同様の評価をしている。

表 3-24 「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	16	11	11	6		44
(割合)	36.4	25.0	25.0	13.6	0.0	100.0
未対応企業	19	17	7	10	2	55
(割合)	34.5	30.9	12.7	18.2	3.6	100.0
総計	35	28	18	16	2	99
(割合)	35.4	28.3	18.2	16.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(4) 「自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある」に対する回答を見ると、表 3-25 のように、全体として、「効果がある」が 23.2%、「職種によつては効果がある」が 29.3%、合わせて効果ありが 52.5%を占めている。「ほとんど効果はない」が 25.3%、「わからない」が 20.2%となっている。従業員規模別に見ると、概ね規模が大きいほど効果ありの回答率が高いという傾向はあるものの、500 人以上では効果ありの回答率が 77.3%であるのに対して、他の階層はすべて平均 (52.5%) を下回っている。1~99 人では「ほとんど効果はない」が 60.0%で、効果ありは 40.0%、100~199 人でも「ほとんど効果はない」が 32.0%と「職種によつては効果がある」の 28.0%を上回り、効果あり全体も 44.0%にとどまっている。また、300~499 人でも「ほとんど効果はない」が 29.6%と最も高く、効果あり全体

でも 40.0%にとどまっている。ただし、200～399 人では「職種によっては効果がある」が 31.6%と最も高く、効果あり全体でも 52.6%と 50%を超えている。

業種別に見ると表 3-26 のように、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」(68.0%)と「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」(57.1%)では効果ありの回答が平均(52.5%)を超えており、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」(36.4%)「情報通信業、サービス業」(46.4%)では平均を下回っている。

表 3-25 「自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある」に対する回答  
(従業員規模別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	0	2	3	0	0	5
(割合)	0.0	40.0	60.0			100.0
100～199人	4	7	8	6		25
(割合)	16.0	28.0	32.0	24.0	0.0	100.0
200～299人	4	6	3	5	1	19
(割合)	21.1	31.6	15.8	26.3	5.3	100.0
300～499人	7	4	8	7	1	27
(割合)	25.9	14.8	29.6	25.9	3.7	100.0
500人以上	8	9	3	2		22
(割合)	36.4	40.9	13.6	9.1	0.0	100.0
不明	0	1	0	0	0	1
総計	23	29	25	20	2	99
(割合)	23.2	29.3	25.3	20.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-26 「自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある」に対する回答  
(業種別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によっては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	6	6	8	5	0	25
(割合)	24.0	24.0	32.0	20.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	3	1	1	5	1	11
(割合)	27.3	9.1	9.1	45.5	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	2	2	2	1	0	7
(割合)	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	5	12	6	2	0	25
(割合)	20.0	48.0	24.0	8.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	6	7	8	6	1	28
(割合)	21.4	25.0	28.6	21.4	3.6	100.0
不明	1	1	0	1	0	3
(割合)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	100.0
総計	23	29	25	20	2	99
(割合)	23.2	29.3	25.3	20.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランス対応をすでに行っている企業と、これから対応しようとしている企業とに分けてみると、表 3-27 のように、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた効果ありとする回答は、52.3%と 52.7%でありほとんど差がないが、既対応企業では「効果がある」と「ほとんど効果はない」の両極で回答率が高く、判断が分かれていることがわかる。

表 3-27 「自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある」に対する回答  
(対応別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	13	10	13	8		44
(割合)	29.5	22.7	29.5	18.2	0.0	100.0
未対応企業	10	19	12	12	2	55
(割合)	18.2	34.5	21.8	21.8	3.6	100.0
総計	23	29	25	20	2	99
(割合)	23.2	29.3	25.3	20.2	2.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

## ②「職場環境改善」について

(6)「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる」に対する回答は、表 3-28 のように、全体としてみると、「効果がある」が 30.3%、「職種によっては効果がある」が 43.4%で、両者を合わせた効果ありは、73.7%に達している。「ほとんど効果はない」は 11.1%にとどまっている。

表 3-28 「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる」に対する回答  
(従業員規模別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	1	1	2		5
(割合)	20.0	20.0	20.0	40.0		100.0
100～199人	5	14	3	3		25
(割合)	20.0	56.0	12.0	12.0	0.0	100.0
200～299人	4	7	2	5	1	19
(割合)	21.1	36.8	10.5	26.3	5.3	100.0
300～499人	10	10	4	3		27
(割合)	37.0	37.0	14.8	11.1	0.0	100.0
500人以上	10	10	1	1		22
(割合)	45.5	45.5	4.5	4.5	0.0	100.0
不明		1				1
総計	30	43	11	14	1	99
(割合)	30.3	43.4	11.1	14.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。



従業員規模別に見ると、500人以上では効果ありは90.9%に達し、100～199人および300～499人では70%を超えている。

業種別に見ると、表3-29のように、「情報通信業、サービス業」や「卸・小売業、飲食業、宿泊業」では、「効果がある」と「職種によっては効果がある」の両者を合わせた効果ありは、80%を超えている一方、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」では、57.1%にとどまっている。

表3-29 「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によっては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	4	13	3	5	0	25
(割合)	16.0	52.0	12.0	20.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	5	4	0	1	1	11
(割合)	45.5	36.4	0.0	9.1	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	2	2	1	2	0	7
(割合)	28.6	28.6	14.3	28.6	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	8	10	4	3	0	25
(割合)	32.0	40.0	16.0	12.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	11	13	2	2	0	28
(割合)	39.3	46.4	7.1	7.1	0.0	100.0
不明	0	1	1	1	0	3
(割合)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0
総計	30	43	11	14	1	99
(割合)	30.3	43.4	11.1	14.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランス対応をすでに行っている企業と、これから対応しようとしている企業とに分けてみると、表3-30のように、既対応企業では、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた効果ありとする回答は、77.3%に達しており、未対応企業（70.9%）を上回っている。

表3-30 「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	14	20	6	4		44
(割合)	31.8	45.5	13.6	9.1	0.0	100.0
未対応企業	16	23	5	10	1	55
(割合)	29.1	41.8	9.1	18.2	1.8	100.0
総計	30	43	11	14	1	99
(割合)	30.3	43.4	11.1	14.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(7)「会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる」に対する回答は、表 3-31 に示すように、全体として、「効果がある」は 36.4%、「職種によっては効果がある」は 27.3%であり、両者を合わせた効果ありの割合は 63.6%となっている。

従業員規模別に見ると、効果ありという回答率は、概ね規模が大きくなるほど高率となり、500人以上では 81.8%に達している。一方、200～299人では、「ほとんど効果はない」が 26.3%であり、効果ありという回答は 42.1%にとどまっている。

表 3-31 「会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる」に対する回答  
(従業員規模別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	2	2	0	0	5
(割合)	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	7	7	4	7		25
(割合)	28.0	28.0	16.0	28.0	0.0	100.0
200～299人	4	4	5	5	1	19
(割合)	21.1	21.1	26.3	26.3	5.3	100.0
300～499人	12	7	4	4		27
(割合)	44.4	25.9	14.8	14.8	0.0	100.0
500人以上	12	6	3	1		22
(割合)	54.5	27.3	13.6	4.5	0.0	100.0
不明		1				1
総計	36	27	18	17	1	99
(割合)	36.4	27.3	18.2	17.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ると、表 3-32 のように、「効果がある」と「職種によっては効果がある」の両者を合わせた効果ありという回答率は、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」では、80.0%に達しているが、「建設業、製造業、運輸業」(52.0%)、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」(54.5%)、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」(57.1%)では平均(63.6%)を下回っている。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-33 のように、既に対応している企業も今後対応しようとしている企業もほぼ同様の評価をしている。

表 3-32 「会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等 によっては効果 がある	ほとん ど効果 はない	判らな い	回答な し	総計
建設業、製造業、運輸業	6	7	5	7	0	25
(割合)	24.0	28.0	20.0	28.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	4	2	4	0	1	11
(割合)	36.4	18.2	36.4	0.0	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	3	1	0	3	0	7
(割合)	42.9	14.3	0.0	42.9	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	11	9	5	0	0	25
(割合)	44.0	36.0	20.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	11	8	3	6	0	28
(割合)	39.3	28.6	10.7	21.4	0.0	100.0
不 明	1	0	1	1	0	3
(割合)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0
総 計	36	27	18	17	1	99
(割合)	36.4	27.3	18.2	17.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-33 「会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種に よっては効果がある	ほとん ど効果はない	わからな い	回答なし	総計
既対応企業	19	11	7	7		44
(割合)	43.2	25.0	15.9	15.9	0.0	100.0
未対応企業	17	16	11	10	1	55
(割合)	30.9	29.1	20.0	18.2	1.8	100.0
総計	36	27	18	17	1	99
(割合)	36.4	27.3	18.2	17.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(5)「従業員のストレスが減る」に対する回答を見ると、表 3-34 のように、「効果がある」は 37.4%、「職種によっては効果がある」は 25.3%で、合わせて効果ありが 62.7%に達している。「ほとんど効果がない」は 14.1%、「わからない」が 22.2%であった。従業員規模別に見ると、1~99 人の効果ありの 40.0%を底として、規模が大きくなるにしたがって高率になり、500 人以上では 77.3%に達している。

表 3-34 「従業員のストレスが減る」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	1	1	2		5
(割合)	20.0	20.0	20.0	40.0		100.0
100～199人	8	5	6	6		25
(割合)	32.0	20.0	24.0	24.0	0.0	100.0
200～299人	7	4	2	5	1	19
(割合)	36.8	21.1	10.5	26.3	5.3	100.0
300～499人	8	10	3	6		27
(割合)	29.6	37.0	11.1	22.2	0.0	100.0
500人以上	12	5	2	3		22
(割合)	54.5	22.7	9.1	13.6	0.0	100.0
不明	1					1
総計	37	25	14	22	1	99
(割合)	37.4	25.3	14.1	22.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ると、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」で「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた効果ありが45.5%にとどまるものの、その他業種では60%を超えている。中でも「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」では71.4%に達している。

表 3-35 「従業員のストレスが減る」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によっては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	10	6	5	4	0	25
(割合)	40.0	24.0	20.0	16.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	4	1	2	3	1	11
(割合)	36.4	9.1	18.2	27.3	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	3	2	2	0	0	7
(割合)	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	8	8	2	7	0	25
(割合)	32.0	32.0	8.0	28.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	12	7	3	6	0	28
(割合)	42.9	25.0	10.7	21.4	0.0	100.0
不明	0	1	0	2	0	3
(割合)	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
総計	37	25	14	22	1	99
(割合)	37.4	25.3	14.1	22.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランス対応をすでに行っている企業と、これから対応しようとしている企業とに分けてみると、表 3-36 のように、既対応企業では、「効果がある」と「ほとんど効果がない」の両極で回答率が高く、評価が明確であるとともに、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた効果ありとする回答は、56.8%で、未対応企業(67.3%)を下回り、厳しい見方をしている。

表 3-36 「従業員のストレスが減る」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	19	6	9	10		44
(割合)	43.2	13.6	20.5	22.7	0.0	100.0
未対応企業	18	19	5	12	1	55
(割合)	32.7	34.5	9.1	21.8	1.8	100.0
総計	37	25	14	22	1	99
(割合)	37.4	25.3	14.1	22.2	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

### ③「人材確保・活用改善」について

(8)「女性従業員の定着率が向上する」に対する回答を見ると、表 3-37 のように、全体として、「効果がある」は 61.6%に達しており、「職種によつては効果がある」の 25.3%を合わせた効果ありという回答率は 86.9%となっている。「ほとんど効果はない」は 11.1%であった。

従業員規模別に見ると、500人以上では、効果ありの回答率が 100.0%であった。

表 3-37 「女性従業員の定着率が向上する」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	2	2	1	0	0	5
(割合)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	13	8	3	1		25
(割合)	52.0	32.0	12.0	4.0	0.0	100.0
200～299人	12	2	4		1	19
(割合)	63.2	10.5	21.1	0.0	5.3	100.0
300～499人	17	7	3			27
(割合)	63.0	25.9	11.1	0.0	0.0	100.0
500人以上	17	5				22
(割合)	77.3	22.7	0.0	0.0	0.0	100.0
不明		1				1
総計	61	25	11	1	1	99
(割合)	61.6	25.3	11.1	1.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ても、表 3-38 のように、効果ありという回答が多いが、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」(同 72.7%)、「情報通信業、サービス業」(同 78.6%)では「ほとんど効果はない」の回答が 20%前後と比較的高いのが目立った。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-39 のように、既に対応している企業も今後対応しようとしている企業もほぼ同様の評価をしている。

表 3-38 「女性従業員の定着率が向上する」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によっては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	18	5	2	0	0	25
(割合)	72.0	20.0	8.0	0.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	5	3	2	0	1	11
(割合)	45.5	27.3	18.2	0.0	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	6	1	0	0	0	7
(割合)	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	14	10	1	0	0	25
(割合)	56.0	40.0	4.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	16	6	6	0	0	28
(割合)	57.1	21.4	21.4	0.0	0.0	100.0
不明	2	0	0	1	0	3
(割合)	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
総計	61	25	11	1	1	99
(割合)	61.6	25.3	11.1	1.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-39 「女性従業員の定着率が向上する」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	28	11	5			44
(割合)	63.6	25.0	11.4	0.0	0.0	100.0
未対応企業	33	14	6	1	1	55
(割合)	60.0	25.5	10.9	1.8	1.8	100.0
総計	61	25	11	1	1	99
(割合)	61.6	25.3	11.1	1.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(9)「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」に対する回答を見ると、表 3-40 のように、全体としては、「効果がある」が 39.4%、「職種によっては効果がある」が 33.3%、合わせて効果ありという回答率は、72.7%に達している。「ほとんど効果はない」は 18.2%であった。

従業員規模別に見ると、概ね規模が大きくなるにしたがって効果ありの回答率が高まっている。200~299人では、68.4%、300~499人では 77.8%、そして 500人以上では 90.9%となっている。また、業種別に見ると、表 3-41 に示すように、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」では効果ありの回答率が 54.5%、「建設業、製造業、運輸業」では 68.0%と平均(72.7%)を下回っている。

表 3-40 「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	2	2	0	0	5
(割合)	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	8	6	8	3		25
(割合)	32.0	24.0	32.0	12.0	0.0	100.0
200～299人	7	6	3	2	1	19
(割合)	36.8	31.6	15.8	10.5	5.3	100.0
300～499人	11	10	4	2		27
(割合)	40.7	37.0	14.8	7.4	0.0	100.0
500人以上	12	8	1	1		22
(割合)	54.5	36.4	4.5	4.5	0.0	100.0
不明		1				1
総計	39	33	18	8	1	99
(割合)	39.4	33.3	18.2	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-41 「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によっては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	9	8	4	4	0	25
(割合)	36.0	32.0	16.0	16.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	5	1	3	1	1	11
(割合)	45.5	9.1	27.3	9.1	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	6	0	1	0	0	7
(割合)	85.7	0.0	14.3	0.0	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	8	13	3	1	0	25
(割合)	32.0	52.0	12.0	4.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	10	11	6	1	0	28
(割合)	35.7	39.3	21.4	3.6	0.0	100.0
不明	1	0	1	1	0	3
(割合)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0
総計	39	33	18	8	1	99
(割合)	39.4	33.3	18.2	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-42 「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	20	12	7	5		44
(割合)	45.5	27.3	15.9	11.4	0.0	100.0
未対応企業	19	21	11	3	1	55
(割合)	34.5	38.2	20.0	5.5	1.8	100.0
総計	39	33	18	8	1	99
(割合)	39.4	33.3	18.2	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-42 のように、既に対応している企業の方が「効果がある」の回答率が 45.5% とかなり高い。

(10) 「優秀な人材の確保が以前より容易になる」に対する回答を見ると、表 3-43 のように、全体として、「効果がある」は 25.3%、「職種によっては効果がある」が 34.3% であり、両者を合わせた効果ありという回答は、59.6% であった。「ほとんど効果はない」は 25.3% となっている。

従業員規模別に見ると、300～499 人 (70.4%) および 500 人以上 (81.8%) では効果ありという回答が平均 (59.6%) を上回っているが、100～199 人 (44.0%)、200～299 人 (36.8%) ではそれをかなり下回っており、2 つに分かれている。200～299 人階層以下では、「わからない」という回答が 20% 前後を占めているためである。

表 3-43 「優秀な人材の確保が以前より容易になる」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によっては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	1	2	1	1	0	5
(割合)	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	100.0
100～199人	5	6	8	6		25
(割合)	20.0	24.0	32.0	24.0	0.0	100.0
200～299人	2	5	7	4	1	19
(割合)	10.5	26.3	36.8	21.1	5.3	100.0
300～499人	8	11	7	1		27
(割合)	29.6	40.7	25.9	3.7	0.0	100.0
500人以上	9	9	2	2		22
(割合)	40.9	40.9	9.1	9.1	0.0	100.0
不明		1				1
総計	25	34	25	14	1	99
(割合)	25.3	34.3	25.3	14.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ると、表 3-44 のように、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」(72.0%) や「卸・小売業、飲食業、宿泊業」(63.6%) では効果ありという回答が平均 (59.6%) を上回っているが、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」(42.9%) や「建設業、製造業、運輸業」(52.0%) では低い。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-45 のように、既に対応している企業も今後対応しようとしている企業もほぼ同様の評価をしている。



表 3-44 「優秀な人材の確保が以前より容易になる」に対する回答（業種別）

（単位：人、％）

	効果がある	職種等によって効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業 (割合)	5 20.0	8 32.0	7 28.0	5 20.0	0 0.0	25 100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業 (割合)	5 45.5	2 18.2	2 18.2	1 9.1	1 9.1	11 100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業 (割合)	2 28.6	1 14.3	1 14.3	3 42.9	0 0.0	7 100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務 (割合)	5 20.0	13 52.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0	25 100.0
情報通信業、サービス業 (割合)	7 25.0	10 35.7	7 25.0	4 14.3	0 0.0	28 100.0
不明 (割合)	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	3 100.0
総計 (割合)	25 25.3	34 34.3	25 25.3	14 14.1	1 1.0	99 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-45 「優秀な人材の確保が以前より容易になる」に対する回答（対応別）

（単位：人、％）

	効果がある	職種によって効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業 (割合)	11 25.0	14 31.8	11 25.0	8 18.2	0 0.0	44 100.0
未対応企業 (割合)	14 25.5	20 36.4	14 25.5	6 10.9	1 1.8	55 100.0
総計 (割合)	25 25.3	34 34.3	25 25.3	14 14.1	1 1.0	99 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

#### ④「企業イメージの向上」について

(11)「社会的責任ある企業としてのイメージが高まる」に対する回答は、表 3-46 に示すように、全体として、「効果がある」が 59.6%、「職種によっては効果がある」が 19.2% であり、合わせた効果ありという回答が 78.8% に及んでいる。「ほとんど効果はない」は 12.1% に過ぎなかった。

従業員規模別に見ると、1～99 人（60.0%）と 200～299 人（68.4%）で平均（78.8%）を大きく下回っている。

業種別に見ると、表 3-47 のように、「効果がある」と「職種によっては効果がある」をあわせた効果ありという回答率は、各業種とも平均（78.8%）の前後となっており、際立った違いは見られない。

表 3-46 「社会的責任ある企業としてのイメージが高まる」に対する回答  
(従業員規模別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
1～99人	2	1	1	1	0	5
(割合)	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	100.0
100～199人	16	4	4	1		25
(割合)	64.0	16.0	16.0	4.0	0.0	100.0
200～299人	10	3	3	2	1	19
(割合)	52.6	15.8	15.8	10.5	5.3	100.0
300～499人	16	6	2	3		27
(割合)	59.3	22.2	7.4	11.1	0.0	100.0
500人以上	14	5	2	1		22
(割合)	63.6	22.7	9.1	4.5	0.0	100.0
不明	1					1
総計	59	19	12	8	1	99
(割合)	59.6	19.2	12.1	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-47 「社会的責任ある企業としてのイメージが高まる」に対する回答 (業種別)

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によつては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計
建設業、製造業、運輸業	15	6	3	1	0	25
(割合)	60.0	24.0	12.0	4.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	7	2	1	0	1	11
(割合)	63.6	18.2	9.1	0.0	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	5	0	0	2	0	7
(割合)	71.4	0.0	0.0	28.6	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	12	7	3	3	0	25
(割合)	48.0	28.0	12.0	12.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	18	4	4	2	0	28
(割合)	64.3	14.3	14.3	7.1	0.0	100.0
不明	2	0	1	0	0	3
(割合)	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0
総計	59	19	12	8	1	99
(割合)	59.6	19.2	12.1	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-48 のように、既に対応している企業も今後対応しようとしている企業もほぼ同様の評価をしている。

表 3-48 「社会的責任ある企業としてのイメージが高まる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	効果がある	職種によつては効果がある	ほとんど効果はない	わからない	回答なし	総計
既対応企業	26	8	6	4		44
(割合)	59.1	18.2	13.6	9.1	0.0	100.0
未対応企業	33	11	6	4	1	55
(割合)	60.0	20.0	10.9	7.3	1.8	100.0
総計	59	19	12	8	1	99
(割合)	59.6	19.2	12.1	8.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

### ⑤「マイナスの影響」について

(12)「業務マネジメントが難しくなる」に対する回答は、表 3-49 に示すように、全体として「そう思う」が 27.3%、「多少そう思う」が 54.5%であり、両者合わせたマイナス影響ありという回答率は 81.8%に達している。「そうは思わない」は 12.1%であった。

従業員規模別に見ると、各階層とも平均（81.1%）前後の高い回答率であり、目立つ差異は見当たらない。

表 3-49 「業務マネジメントが難しくなる」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	そう思う	多少そう思う	そうは思わない	わからない	回答なし	総計
1～99人	2	2	1	0	0	5
(割合)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	8	12	3	2		25
(割合)	32.0	48.0	12.0	8.0	0.0	100.0
200～299人	4	11		3	1	19
(割合)	21.1	57.9	0.0	15.8	5.3	100.0
300～499人	8	16	3			27
(割合)	29.6	59.3	11.1	0.0	0.0	100.0
500人以上	5	13	4			22
(割合)	22.7	59.1	18.2	0.0	0.0	100.0
不明			1			1
総計	27	54	12	5	1	99
(割合)	27.3	54.5	12.1	5.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ると表 3-50 のとおりである。「そう思う」、「多少そう思う」を合わせたマイナス影響ありという回答率は、各業種とも平均（81.1%）に近く、大きな差異はないが、「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」では「わからない」が 28.6%を占め、かつ、「そう思う」が 0、「多少そう思う」が 71.4%となっており、マイナス影響は軽いと考えられていることがわかる。この点は、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」でも同様であった。

表 3-50 「業務マネジメントが難しくなる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	そう思 う	多少そ う思う	そう思 わない	判らな い	回答な し	総計
建設業、製造業、運輸業 (割合)	9 36	10 40	5 20	1 4	0 0	25 100
卸・小売業、飲食業、宿泊業 (割合)	1 9.1	8 72.7	1 9.1	0 0.0	1 9.1	11 100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業 (割合)	0 0.0	5 71.4	0 0.0	2 28.6	0 0.0	7 100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務 (割合)	8 32.0	16 64.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	25 100.0
情報通信業、サービス業 (割合)	9 32.1	13 46.4	4 14.3	2 7.1	0 0.0	28 100.0
不 明 (割合)	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	3 100.0
総 計 (割合)	27 27.3	54 54.5	12 12.1	5 5.1	1 1.0	99 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-51 のとおり、既対応企業の方が、「そうは思わない」の回答率が 18.2% と高い。

表 3-51 「業務マネジメントが難しくなる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	そう思 う	多少そ う思う	そうは思 わない	判らな い	回答な し	総計
既対応企業 (割合)	11 25.0	24 54.5	8 18.2	1 2.3	0 0.0	44 100.0
未対応企業 (割合)	16 29.1	30 54.5	4 7.3	4 7.3	1 1.8	55 100.0
総計 (割合)	27 27.3	54 54.5	12 12.1	5 5.1	1 1.0	99 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(13) 「人事マネジメントが難しくなる」に対する回答は、表 3-52 のように、全体として、「そう思う」が 31.3%、「多少そう思う」が 46.5%、合わせて 77.8% がマイナス影響ありと回答している。「そうは思わない」は 18.2% であった。従業員規模別に見ても、大きな差異は見られない。

業種別に見ると、表 3-53 のとおりである。「そう思う」、「多少そう思う」を合わせたマイナス影響ありの回答率は「卸・小売業、飲食業、宿泊業」で 63.6%、「建設業、製造業、運輸業」では 68.0% と平均 (77.8%) に比べてかなり低く、その分「そうは思わない」が 27.3% と 28.0% と高くなっている。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-54 の通り、既対応企業の方が、「そう思う」の回答率が未対応企業 (38.2%) に比べ 22.7% と低く、かつ、「そうは思わない」の回答率が 29.5% と高く (未対応企業は 9.1%)、マイナス影響に対して否定的な評価が多い。

表 3-52 「人事マネジメントが難しくなる」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	そう思う	多少そう 思う	そうは思 わない	わからな い	回答なし	総計
1～99人	1	3	1	0	0	5
(割合)	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	10	8	6	1		25
(割合)	40.0	32.0	24.0	4.0	0.0	100.0
200～299人	4	11	1	2	1	19
(割合)	21.1	57.9	5.3	10.5	5.3	100.0
300～499人	10	12	5			27
(割合)	37.0	44.4	18.5	0.0	0.0	100.0
500人以上	6	12	4			22
(割合)	27.3	54.5	18.2	0.0	0.0	100.0
不明			1			1
総計	31	46	18	3	1	99
(割合)	31.3	46.5	18.2	3.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-53 「人事マネジメントが難しくなる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	そう思 う	多少そ う思う	そう思 わない	判らな い	回答な し	総計
建設業、製造業、運輸業	12	5	7	1	0	25
(割合)	48.0	20.0	28.0	4.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	1	6	3	0	1	11
(割合)	9.1	54.5	27.3	0.0	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	1	4	1	1	0	7
(割合)	14.3	57.1	14.3	14.3	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	8	14	3	0	0	25
(割合)	32.0	56.0	12.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	9	15	3	1	0	28
(割合)	32.1	53.6	10.7	3.6	0.0	100.0
不明	0	2	1	0	0	3
(割合)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0
総計	31	46	18	3	1	99
(割合)	31.3	46.5	18.2	3.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-54 「人事マネジメントが難しくなる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	そう思う	多少そう 思う	そうは思 わない	判らない	回答なし	総計
既対応企業	10	21	13			44
(割合)	22.7	47.7	29.5	0.0	0.0	100.0
未対応企業	21	25	5	3	1	55
(割合)	38.2	45.5	9.1	5.5	1.8	100.0
総計	31	46	18	3	1	99
(割合)	31.3	46.5	18.2	3.0	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

(14)「導入に当たって経費等がかかる」に対する回答は、表 3-55 のように、全体として、「そう思う」が 17.2%、「多少そう思う」が 36.4%で、両者合わせたマイナス影響ありの回答率は 53.5%となっている。「そうは思わない」も 34.3%でかなり高い。

従業員規模別に見ても、特段の差異は見当たらないが、300～499 人で「わからない」が 22.2%と比較的高い。

表 3-55 「導入に当たって経費等がかかる」に対する回答（従業員規模別）

(単位：人、%)

	そう思う	多少そう 思う	そうは思 わない	わからな い	回答なし	総計
1～99人	2	1	2	0	0	5
(割合)	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	100.0
100～199人	5	9	9	2		25
(割合)	20.0	36.0	36.0	8.0	0.0	100.0
200～299人	4	7	5	2	1	19
(割合)	21.1	36.8	26.3	10.5	5.3	100.0
300～499人	2	11	8	6		27
(割合)	7.4	40.7	29.6	22.2	0.0	100.0
500人以上	4	8	9	1		22
(割合)	18.2	36.4	40.9	4.5	0.0	100.0
不明			1			1
総計	17	36	34	11	1	99
(割合)	17.2	36.4	34.3	11.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

業種別に見ると、表 3-56 のように、「そう思う」、「多少そう思う」を合わせたマイナス影響ありの回答率が、「卸・小売業、飲食業、宿泊業」(36.4%) および「金融・保険業、不動産業、複合サービス業」(42.9%) では平均 (53.5%) を大きく下回っている一方、「医療・福祉業、教育・学習支援業、公務」では、80.0%と抜群の高さとなっており、業種間での違いが大きい。

表 3-56 「導入に当たって経費等がかかる」に対する回答（業種別）

(単位：人、%)

	そう思 う	多少そ う思う	そう思 わない	判らな い	回答な し	総計
建設業、製造業、運輸業	2	10	11	2	0	25
(割合)	8.0	40.0	44.0	8.0	0.0	100.0
卸・小売業、飲食業、宿泊業	0	4	4	2	1	11
(割合)	0.0	36.4	36.4	18.2	9.1	100.0
金融・保険業、不動産業、複合サービス業	1	2	3	1	0	7
(割合)	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	100.0
医療・福祉業、教育・学習支援業、公務	10	10	5	0	0	25
(割合)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業、サービス業	3	10	9	6	0	28
(割合)	10.7	35.7	32.1	21.4	0.0	100.0
不 明	1	0	2	0	0	3
(割合)	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0
総 計	17	36	34	11	1	99
(割合)	17.2	36.4	34.3	11.1	1.0	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-57 「導入に当たって経費等がかかる」に対する回答（対応別）

(単位：人、%)

	そう思う	多少そう 思う	そうは思 わない	判らない	回答なし	総計
既対応企業 (割合)	4 9.1	18 40.9	18 40.9	4 9.1	0.0	44 100.0
未対応企業 (割合)	13 23.6	18 32.7	16 29.1	7 12.7	1 1.8	55 100.0
総計 (割合)	17 17.2	36 36.4	34 34.3	11 11.1	1 1.0	99 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

なお、ワーク・ライフ・バランスへの対応別に見ると、表 3-57 の通り、既対応企業の方が、「そう思う」の回答率が未対応企業（23.6%）に比べ 9.1% と低く、かつ、「そうは思わない」の回答率が 40.9% と高く（未対応企業は 29.1%）、マイナスの影響に対して否定的な意見が 50% を占めていることは注目してよい。

#### ⑥ワーク・ライフ・バランス推進の影響（効果）についてのまとめ

以上、福岡市内所在の企業の経営者がワーク・ライフ・バランス推進に対して、その効果と影響（マイナスの）をどのように認識しているかを見てきたが、ここでまとめをおきたい。

表 3-57 のように、ワーク・ライフ・バランス対策（推進）によって、(1)「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」、(2)「勤務時間に対する意識が変化し生産性が向上する」、(3)「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」、(4)「自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある」という 4 つの質問を「業務上の効果」としてくくって見ると、「効果がある」が 27.0%、「職種によっては効果がある」が 34.1%、「ほとんど効果はない」が 22.5%、「わからない」は 14.4% であり、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた「プラス回答率」は 61.1% となっている。4 つの中では(4)の職能向上効果が 52.5% とやや低い回答率であった。

(6)「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる」、(7)「会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる」と(5)「従業員のストレスが減る」の 3 つの質問を「職場環境の改善効果」としてくくって見ると、「効果がある」が 34.7%、「職種によっては効果がある」が 32.0%、「ほとんど効果はない」が 14.5%、「わからない」は 17.8% であり、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた「プラス回答率」は 66.7% となっている。3 つの中では(6)の従業員の一体感が生まれるが 73.7% と高い回答率であった。

(8)「女性従業員の定着率が向上する」、(9)「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」、(10)「優秀な人材の確保が以前より容易になる」の 3 つの質問を「人事に関する効果」としてくくって見ると、「効果がある」が 42.1%、「職種によっては効果がある」が 31.0%、

「ほとんど効果はない」が 18.2%、「わからない」は 7.7%であり、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた「プラス回答率」は 73.1%となっている。3つの中では(10)の優秀な人材の確保が容易になるが、59.6%とやや低い回答率であった。

(11)「社会的責任ある企業としてのイメージが高まる」については、「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた「プラス回答率」は 78.8%と最も高い回答率であった。以上をくくった総平均の「効果がある」と「職種によっては効果がある」を合わせた「プラス回答率」は 69.9%であった。

他方、(12)「業務マネジメントが難しくなる」、(13)「人事マネジメントが難しくなる」、(14)「導入に当って経費等がかかる」などマイナスの影響に関する質問についても考えを訊いた。これらをくくって見ると、「そう思う」は 25.3%、「多少そう思う」は 45.8%、「そうは思わない」は 21.5%、「判らない」6.4%となり、「そう思う」と「多少そう思う」を合わせたマイナス影響の回答率は 71.0%に達している。ただし、ワーク・ライフ・バランス推進について既に対応している企業経営者に限れば、その回答は、いずれも未対応企業を下回っており、実際は必ずしもマイナス影響が大きくはないのではないかと見られる。

いずれにしても、企業経営者のワーク・ライフ・バランス対策（推進）によるプラス効果に対する回答率（肯定率）はかなり高く、プラス効果を明確に把握（評価）している。

一方、マイナスの影響に対する回答率（肯定率）も高く、これらマイナス影響をいかにクリアーしていけるのかを示すことが必要である。その具体的な内容を表 3-59 によって見ると、(1)代替要員の確保の困難性、(2)復帰後の人員余剰問題、(3)時短によるシフト編成の困難性およびコストアップ、(4)人事管理業務の増加、などが挙げられている。

最後に、自由記入意見を表 3-60 によって見ると、ワーク・ライフ・バランス政策そのものへの疑問が結構多い。しかし、それらは、政策意図や内容に対する根本的な誤解、すなわち、「ワーク・ライフ・バランス」＝「ワーク（仕事）の制限」と捉えていることに基づいていると考えられる。



表 3-58 企業経営者から見た WLB 推進の効果と影響

(単位：人、%)

	効果がある	職種等によつては効果がある	ほとんど効果はない	判らない	回答なし	総計	プラス回答率
(1)仕事の効率化や業務改善に役立つ	23	41	22	11	2	99	
	23.2	41.4	22.2	11.1	2.0	100.0	64.6
(2)生産性が向上する	26	37	24	10	2	99	
	26.3	37.4	24.2	10.1	2.0	100.0	63.6
(3)従業員の視野が広がる	35	28	18	16	2	99	
	35.4	28.3	18.2	16.2	2.0	100.0	63.6
(4)職能向上に効果がある	23	29	25	20	2	99	
	23.2	29.3	25.3	20.2	2.0	100.0	52.5
業務上の効果	27.0	34.1	22.5	14.4	2.0	100.0	61.1
(6)一体感が生まれる	30	43	11	14	1	99	
	30.3	43.4	11.1	14.1	1.0	100.0	73.7
(7)愛着や信頼が高まる	36	27	18	17	1	99	
	36.4	27.3	18.2	17.2	1.0	100.0	63.6
(5)ストレスが減る	37	25	14	22	1	99	
	37.4	25.3	14.1	22.2	1.0	100.0	62.6
職場環境向上に関する効果	34.7	32.0	14.5	17.8	1.0	100.0	66.7
(8)定着率が向上する	61	25	11	1	1	99	
	61.6	25.3	11.1	1.0	1.0	100.0	86.9
(9)人材活用が進む	39	33	18	8	1	99	
	39.4	33.3	18.2	8.1	1.0	100.0	72.7
(10)優秀な人材確保が容易になる	25	34	25	14	1	99	
	25.3	34.3	25.3	14.1	1.0	100.0	59.6
人材に関する効果	42.1	31.0	18.2	7.7	1.0	100.0	73.1
(11)イメージが高まる	59	19	12	8	1	99	
	59.6	19.2	12.1	8.1	1.0	100.0	78.8
総平均	40.8	29.1	16.8	12.0	1.3	100.0	69.9
	そう思う	多少そう思う	そうは思わない	判らない	回答なし	総計	マイナス回答率
(12)業務マネジメントが難しくなる	27	54	12	5	1	99	
	27.3	54.5	12.1	5.1	1.0	100.0	81.8
(13)人事マネジメントが難しくなる	31	46	18	3	1	99	
	31.3	46.5	18.2	3.0	1.0	100.0	77.8
(14)経費がかかる	17	36	34	11	1	99	
	17.2	36.4	34.3	11.1	1.0	100.0	53.5
平均	25.3	45.8	21.5	6.4	1.0	100.0	71.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-59 WLB 推進による効果やマイナス影響について（記述回答）

区分	内 容	1～99人	100～199人	200～299人	300～499人	500人以上	不明	総計
肯定・推進	以前より当然の措置だと思っていたので、何もありません。	1						1
	弊社は幸い、女性が多い職場であり、特別な仕組みはありませんが、皆休業、休職については理解し受け止める風土があります。これからも働きやすい職場づくりに励みたいと考えています。				1			1
職場環境問題	制度を創設しても利用する社員がまだ少なく、職場によっては長期休暇の取得に難色を示す上司が相当いるようである。先輩が後輩に休むなという例もある。制度を作るだけでなく、制度を利用することへの抵抗感を払拭することが重要である。			1				1
マイナスの影響	勤務パターンや非常勤雇用が増加し活発になったが、その分労務管理や管理スペースが増えた。				1			1
	ギリギリの人員で運営している組織では、1人欠員となる影響が大きい。1年間の休務は、本人にとっても大きなブランクとなり、取り戻すことにはかなりのパワーが必要となる。				1			1
	育児休業の終了後、復帰する際に短時間勤務を希望する社員が多いが、短時間であればシフト編成が出来ない為、余剰人員を抱えることとなりコストは増大する。		1					1
	女性定着率が向上するのは良いが、その分、女性の新卒者の採用に影響あり。				1			1
代替要員の確保問題	中小企業において、人員が1人減ったら、1人補充しないと会社が回っていかない。ワークバランスの実行は、もし育休の場合一定期間のみの補充要員とかなるので難しい。		1					1
	看護師など法律で決められた人材が必要なため、人材の確保が必要だが、人材不足で求人を出しても応募がない。				1			1
	代替要員の確保が難しい。			1				1
	人員数が制度で決められているため、休業する者の補充が困難である。また、ある程度の「余剰」人員が必要となる。				1			1
制度間の問題	給付などが目的で辞める場合もある。産前、産後の社会保険料がムダになる。休業に入ると代わりの人が必要になるので、復帰してきた時には、人があまる場合もある。所定外労働の制限については、サービス残業という事実もある。					1		1
	当社は製造業で基本的には本制度については賛成である。しかし、短時間労働などを実施しようと思えば減少する労働時間を何らかの形で補充しなければならない。時間外勤務で対応すれば残業の増加となり、人件費アップ、労働衛生上の問題が発生しかねない。ひいては、競争力の低下を招くことになりかねない。有期雇用計画、外国人労働者の採用緩和など多様な働き方を提案し周知させることが必要と思われる。ワークライフバランスを定着させる為に、企業に一方的に強制することは良いことではない。多様な生き方を広めていかないと硬直した社会になるのではないかと。		1					1
制度依存への態度	国の経済対策なしに企業の努力だけではなかなか進まないのではないかと思います（特に中小零細企業など）					1		1
	なんでも国がやってくれるという考えは誤り。努力を怠った結果は必ず反映されるべき。平等の中の不平等であり、結果としてみんなが喜べるものにはなり得ないのでは？ただ制度自体が悪いというのではなく、その導入主旨を良く利用することと、全体との調和が必要なのでは？				1			1

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-60 自由記述回答一覧

区分	内 容	1～99人	100～199人	200～299人	300～499人	500人以上	不明	総計	
肯定・推進期待	まだまだワークライフバランスの考え方が浸透していないと思う。仕事と家庭の両立はこれからの大きな課題であると思うので広くアピールして頂きたい。				1			1	
	ワークライフバランスは“個人の生活の重視”と捉えられがちであるが、働き方を変え、会社の価値観を変え、個人の能力、視野、人脈を拡大することによって経済的に会社の生産性向上につながる戦略的な考え方であることを認知することが、企業における積極的な取組みにつながると思う。					1		1	
	働いている女性にとっては大変ありがたいことと思いますが、1度会社を辞めてもすぐ新たなに就ける優遇制度みたいなものがあつたら良いと思います。					1		1	
	法律によって義務付けされていない時代があったことすら知りませんでした。家庭の事情での長期休暇は以前からあり、給与不支給などで対応することもなく、復帰を待っておりました。	1							1
計画作成の難しさ	今、事業主行動計画の策定の1つとしても、育児・介護休業法の改正は重要な分野となっている。今年、必ず改正しないといけない重要事項として作成しているが、なかなか内容が不明瞭な部分（あいまい）があり、完全改正には、至っていない。		1					1	
当人の配慮期待	弊社はかなり恵まれた条件で育児活動を推進しているが、それを利用する当人たちの職場での気遣いや短時間で働くことへの理解活動が不可欠である、と感じている。			1				1	
推進の難しさ	多様な働き方に対応して評価、処遇をどう設計するか難しい課題の1つである。				1			1	
	我が国は社会的にまだ長期休暇の取得に後ろ向きである。シルバーウィーク導入など少しずつ変わりつつあるが、より多く働く＝生懸命仕事をやっていると見做されている現状が変わらない限り、ワークライフバランスの真の意味での浸透はまだ時間がかかるものと思料する。				1			1	
	子育て時代にとっては是非取り組んでもらいたい施策なのですが、子育ての終わった60歳前後の経営陣がいる間は、表向きは「推進」しても、なかなか実りのあるものにならないと思います。（実際、奥様が専業主婦の方ばかりなので）上層部の意識が変わらない限り、難しいと思います。			1					1
経営環境との矛盾	推進実施できれば様々なプラスになる要素が出てくると思うが、当社の業務内容からすれば生産性、採算面など、なかなか実施するのは困難のように思われる。				1			1	
	常に人手不足の業界なので、真に満足な形で実践していくには障害が多いと予想されます。どちらかというど賛成としましたが…。				1			1	
政策間バランス問題	企業に法律以上の内容で社員の育児休業について援助を求められるが、同時に行政においても子育てしやすい、介護が容易になる環境整備を求めたい。			1				1	
政策への疑問	競争ということを学校の教育が避けているうえ、社会の風潮も個人主義的であり、会社に入って全ての面で教育している現状の中で、個に重さを置いた制度ばかりでは、会社だけでなく国としても弱体化していくことは、現状をみれば解ることではないか？		1					1	
	最近ワークライフバランスなどと言われていますが、経済状況が厳しいなか、もっと働いている労働者ばかり大事にしている傾向が強いと思います。労働者優遇ばかりでは、資源のない日本は競争に負けてしまいます。会社が成立できない様になっているのはおかしい事だと思いますが…。もっと皆働けることを考えてみては？			1					1
	職場に育児・介護が得をするという雰囲気うまれそうな感じが心配である。					1			1
	大幅な財政赤字の中で、バラ色の施策先行が目立ちすぎる。全体の構造をどう描くのか、荒んだ現在社会が何故できたのか、本音で語り合い、反省しながら健全な社会の再構築が最優先と考える。バラ色の一部の施策からは助けあえる社会は生まれません。本質論議こそが待たれるのでは？					1			1

資料：本研究のためのアンケート調査による。

## 4. 企業経営者意識調査に基づく分析

### (1)「ワーク・ライフ・バランス推進に関する意見」と「助成施策認知度」との関連性について

ワーク・ライフ・バランス推進を行っていく上で、国や地方自治体、関連団体が行っている助成施策は非常に有用であると思われるが、その認知度と推進への意見が関連しているかどうかについて分析を行った。

表 3-61 「WLB 推進に関する意見」と「助成施策認知度」の関係

(単位：人、%)

WLB 推進に対する 意見	助成施策認知度				総計	(割 合)
	知って いる	多少は 知って いる	あまり 知らない	知らない		
賛成である	19	18	13	1	51	51.5
(割合)	37.3	35.3	25.5	2.0	100.0	
どちらかという賛成	4	22	11	3	40	40.4
(割合)	10.0	55.0	27.5	7.5	100.0	
どちらかと言うと反対	1	1	1	1	4	4.0
(割合)	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0	
わからない		1	1	1	3	3.0
(割合)		33.3	33.3	33.3	100.0	
不明		1			1	
総計	24	43	26	6	99	
割合	24.2	43.4	26.3	6.1	100.0	

資料：本研究のためのアンケート調査による。

その結果、表 3-61 のように、ワーク・ライフ・バランス推進について「賛成である」と回答した企業経営者が、助成施策を「知っている」に回答した割合は 37.3%、「多少は知っている」が 35.3%となっており、「あまり知らない」が 25.5%、「知らない」が 2.0%であることから、賛成している企業経営者の助成施策認知度は約 72.6%である。

また、「どちらかという賛成」の回答で見てみても、「知っている」が 10.0%にとどまったものの「多少は知っている」が 55.0%であり、両方合わせると 65.0%であるのに比べ、「あまり知らない」が 27.5%、「知らない」が 7.5%にとどまっている。このことから、ワーク・ライフ・バランス推進への賛成度には助成施策の認知度が非常に関連していると読みとれ、企業経営者に対しての施策認知度を図ることが重要であると言うことが判る。

### (2)「助成施策認知度」と「ワーク・ライフ・バランス環境の整備促進」との関連性について

ワーク・ライフ・バランスの推進を図る上で様々な施策が講じられているが、その認知

度が、企業経営者の環境のWLB整備意向にどのように影響しているかを分析してみた。

表 3-62 「WLB 環境整備意向」と「助成施策認知度」との関係

(単位：人、%)

WLB 推進環境整備意向	助成施策認知度				総計	(割合)
	知っている	多少は知っている	あまり知らない	知らない		
既に対応 (割合)	17 38.6	15 34.1	10 22.7	2 4.5	44 100.0	44.4
経営戦略として進める (割合)	6 19.4	17 54.8	6 19.4	2 6.5	31 100.0	31.3
余裕がない (割合)		1 33.3	1 33.3	1 33.3	3 100.0	3.0
追い追い進める (割合)		5 41.7	7 58.3		12 100.0	12.1
進めざるを得ない (割合)	1 12.5	5 62.5	2 25.0		8 100.0	8.1
進めるつもりなし (割合)				1 100.0	1 100.0	1.0
総計 (割合)	24 24.2	43 43.4	26 26.3	6 6.1	99 100.0	

資料：本研究のためのアンケート調査による。

その結果、表 3-62 のように、「既に対応」と回答した企業経営者は助成施策を「知っている」が 38.6%、「多少知っている」が 34.1%、合わせて約 72.7%と認知している割合が高く、逆に「あまり知らない」が 22.7%、「知らない」が 4.5%であり、既に対応している企業経営者は助成施策の認知度が高いと言える。

また、まだ対応はしていない企業でも「従業員の効率的な働き方などを引き出す経営戦略の一環として進めようと思う」の回答で見ても、「知っている」は 19.4%、「多少は知っている」が 54.8%、合わせて約 74.2%になる。

逆に、「世間に遅れないよう追い追い進める」という、推進に対し消極的な回答では「知っている」に回答がなく、「多少は知っている」が 41.7%であるのに対し、「あまり知らない」が 58.3%であり、認知度が低くなっている。したがって、助成施策の認知度が環境整備促進の度合いに影響を及ぼしている、また企業経営者の環境整備促進に対する意欲に影響を及ぼしている、といえるのではないか。

また、「法制化されているので進めざるを得ない」の回答については、「法制化されている」ことを知っている前提であるので当然助成制度の認知度も高いと思われるが、多かったのは「多少は知っている」の 62.5%であり、さらに「知らない」の回答が 25.0%であることは、推進の義務は知っていても、助成施策などは熟知されてないと読み取れる。

従って、ワーク・ライフ・バランス環境整備の意向と助成施策の認知度の関連性は非常に高く、助成施策の周知がワーク・ライフ・バランス推進に有効であると言える。

### (3)「ワーク・ライフ・バランス環境整備意向」と「推進上の問題と課題」の関係について

ワーク・ライフ・バランス環境整備の意向と、ワーク・ライフ・バランスを進める上で問題や課題として認識していることの関係について、分析を行った。

表 3-63 「WLB 環境整備意向」と「推進上の問題と課題」の関係

(単位：人、%)

WLB 推進環境整備意向	WLB 推進上の問題点・課題								総計	(割合)
	特に問題なし	業務再編	社員の同意	雰囲気づくり	先行情報	他アドバース	経費支援	その他		
既に対応 (割合)	2 2.8	26 36.6	15 21.1	20 28.2	1 1.4	1 1.4	1 1.4	5 7.0	71 100.0	42.0
経営戦略として進める (割合)	1 1.8	18 32.1	9 16.1	19 33.9	5 8.9	3 5.4	1 1.8		56 100.0	33.1
余裕がない (割合)		2 33.3	3 50.0			1 16.7			6 100.0	3.6
追い追い進める (割合)		10 47.6	5 23.8	4 19.0	1 4.8	1 4.8			21 100.0	12.4
進めざるを得ない (割合)		6 46.2	1 7.7	3 23.1	1 7.7	2 15.4			13 100.0	7.7
進めるつもりなし (割合)		1 50.0	1 50.0						2 100.0	1.2
総計 (割合)	3 1.8	63 37.3	34 20.1	46 27.2	8 4.7	8 4.7	2 1.2	5 3.0	169 100.0	

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 3-63 のように、「既に対応」と回答した企業経営者でも、「特に問題・課題はない」という回答は 2.8%にとどまり、何らかの問題や課題がある旨の回答をしている。「業務や組織の再編が必要である」が 36.6%、「社員の同意を得ることが必要」が 21.1%、「進める雰囲気づくりが必要である」が 28.2%となっており、この 3つの回答で約 85.9%を占めている。また、「社員の同意」と「雰囲気づくり」を合わせると、その割合は「業務や組織の再編」より高くなっており、これは上記 3の(4) (P. 17 を参照) の傾向と同じである。

また、「既に対応」以外の回答毎に推進上の問題点・課題を見ていくと、WLB 整備環境意向の「経営戦略として進める」という回答者のなかでも「特に問題・課題はない」が 1.8%にとどまり、「業務や組織の再編」が 32.1%、「社員の同意を得ることが必要」が 16.1%、「雰囲気づくり」が 33.9%であり、先述の「既に対応」と同じような傾向である。

「進めたいが余裕がない」へ回答した経営者については「業務や組織の再編」が 33.3%で「社員の同意を得ることが必要」が 50.0%となり、「雰囲気づくり」には回答がない。

「追い追い進める」、「進めざるを得ない」への回答者については、「業務や組織の再編」がそれぞれ 47.6%、46.2%であり、「同意」や「雰囲気」を合わせた回答より比率が高くなっている。

このことは、企業経営者が、ワーク・ライフ・バランス環境整備を促進させたとしても、課題や問題がなくなるわけではなく、推進意欲が高い企業経営者は、「社員の同意」や「雰囲気づくり」など、各人の意識への働きかけを課題・問題と認識しており、推進意欲が低い、

消極的な企業経営者については「業務や組織の再編」といった、目に見える形の問題・課題に対して認識が強いと読み取れる。

#### (4)「ワーク・ライフ・バランス推進に対する意識」と「ワーク・ライフ・バランス環境の整備促進意向」との関連について

上記3の(3) (P. 15 を参照) においての質問、ワーク・ライフ・バランス推進のための環境の整備促進意向について「既に対応している」という回答と、それ以外の、これからワーク・ライフ・バランス推進の環境を整備していく企業経営者との回答の内訳別に、他の質問との関連性を比較してみた。

表 3-64 WLB 推進に対する意見別 WLB 環境整備促進意向

(単位：人、%)

WLB推進に対する意見	既に対応	既に対応以外	(内訳)				総計
			進めよう と思う	余裕がな い	追い追い 進める	進めざる を得ない	
賛成である	27	24	21	1	1	1	51
(割合)	52.9	47.1	41.2	2.0	2.0	2.0	100.0
どちらかと言うと賛成	14	26	9	1	11	4	40
(割合)	35.0	65.0	22.5	2.5	27.5	10.0	100.0
どちらかと言うと賛成できない	2	2		1		1	4
(割合)	50.0	50.0		25.0		25.0	100.0
反対である							
(割合)							
判らない	1	2	1			2	3
(割合)	33.3	66.7	33.3			66.7	100.0
回答なし		1					1
(割合)		100.0					100.0
総計	44	55	31	2	12	7	99
(割合)	44.4	55.6	31.3	2.0	12.1	7.1	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

まず、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意見について、「既に対応」とそれ以外の、すなわちワーク・ライフ・バランスをこれから推進しようとする回答について内訳別に割合を比較してみたところ、「賛成である」では、「既に対応」回答が 52.9%に対し、「既に対応」以外の回答が 47.1%と、若干であるが「既に対応」が多い。また、既に対応以外の回答、すなわちこれからワーク・ライフ・バランス推進を行っていく企業経営者の回答の内訳については、「進めようと思う」が 41.2%であり、ほとんどを占めるので、概ね積極的であるといえよう。

ところが、「どちらかと言うと賛成」という、やや条件付きの賛成への回答割合については、「既に対応」が 35%に対し、今からワーク・ライフ・バランス推進を行う「既に対応」以外の回答の企業経営者の回答は 65%とこちらの方が多く、また、その回答内訳についても、積極的意向の「進めようと思う」が 22.5%に対し、やや消極的な意向である「追い追い進め

る」が 27.5%とこちらの方が多く、「進めざるを得ない」の 10.0%と合わせて、少々消極的であるといえる。このことから、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意見、ワーク・ライフ・バランスの環境整備への意向の積極性については相関関係が見られるといえる。

次に、ワーク・ライフ・バランス推進のための助成施策の認知度での回答別に比較を行ってみた。

表 3-65 WLB 推進助成施策の認知度別 WLB 環境整備推進意向

(単位：人、%)

WLB推進に対する意見	既に対応	既に対応以外	(内訳)				総計
			進めようと思う	余裕がない	追い追い進める	進めざるを得ない	
知っている	17	7	6			1	24
(割合)	70.8	29.2	25.0			4.2	100.0
多少知っている	15	28	17	1	5	5	43
(割合)	34.9	65.1	39.5	2.3	11.6	11.6	100.0
あまり知らない	10	16	6	1	7	2	26
(割合)	38.5	61.5	23.1	3.8	26.9	7.7	100.0
知らない	2	4	2	1			6
(割合)	33.3	66.7	33.3	16.7			100.0
総計	44	55	31	3	12	8	99
(割合)	44.4	55.6	31.3	3.0	12.1	8.1	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

ワーク・ライフ・バランス推進のための助成施策の認知度について、「既に対応」とそれ以外の、すなわちワーク・ライフ・バランス推進をこれから行っていこうとする企業経営者の回答の内訳別に、その割合を比較してみたところ、ワーク・ライフ・バランス推進のための助成施策について「知っている」では、「既に対応」への回答割合が 70.8%に対し、「既に対応」以外の回答が 29.2%であり、その内訳についても、「進めようと思う」が 25.0%でほとんどを占めていることから、助成施策の認知度が高いと、これから進めようとする企業経営者も概ね積極的であるといえる。これに対して、「知っている」以外の回答割合については、どの回答でも「既に対応」への回答割合が 30%台にとどまるのに対し、「既に対応」以外の回答割合はどの回答にも 60%台になるという結果である。また、認知度が低くなると「既に対応」以外の回答割合が多くなること、さらにその中でも認知度が低くなるに従って「進めようと思う」といった積極的推進意向の回答以外の回答数が増えていることや、「知らない」という回答の中に「進めるつもりはない」という回答が見られる。このことから、ワーク・ライフ・バランス推進のための助成施策の認知度が高いとワーク・ライフ・バランス環境整備推進意向が積極的であり、認知度が低いとやや消極的であるといった相関関係が見られるといえる。



## 5. まとめ

企業経営者のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識についてまとめると、ほとんどの企業経営者が賛成の方向にあり、推進上の助成施策の認知度の高さによって、賛成度が積極的になる傾向にある。

また、推進上の助成施策の認知度の高さが、環境整備の推進意向の度合いにも深く関連し、認知度が高ければ環境整備に「既に対応している」か、もしくは環境整備の推進に対して積極的である結果となった。逆に、賛成の意見は有するものの、推進の環境整備推進意向になってくると「追い追い進める」や「進めざるを得ない」「進めたいが余裕がない」など消極的な意見を有する企業経営者については、助成施策の認知度が今ひとつの結果であった。

また、この調査は、主に従業員数の規模階層別での分析を中心に行い、その比較対象として業種別、女性従業員比率別での分析を行った。その結果、賛成の度合いや環境整備の度合いなどについては、従業員数の規模が大きいほど進んでいるという結果が得られた。

また、課題や問題点については、具体的な「業務や組織の再編」への回答が多いものの、「社員の同意」や「雰囲気づくり」といった、社内や社員へのワーク・ライフ・バランスに対する意識醸成への回答が多かった。これは、環境の整備を「既に対応している」という回答への割合が比較的あったものの、「特に課題・問題はない」という回答がほとんどないことから、目に見える具体的な方策だけでは推進は難しい、ということがいえるのではない。これは法律で推進が義務づけられている従業員数規模が大きい企業経営者や、既に対応している企業経営者について、より「雰囲気づくり」への回答率が高いことからいえる。しかしながら今から推進を図る必要があるような企業経営者については、他事例やアドバイザーなど、具体的な問題、課題があるという認識があり、これらについてはある程度助成施策があるため、その制度の周知が有効であるかと思われる。

これらのことから、ワーク・ライフ・バランスの推進には、業種や従業員数の規模、女性従業員数の比率などより、企業経営者の意見や意欲、考え方が、その企業の推進度合いに大きく影響するのではないかと、いえる。また、その考え方は、行政や関係機関が推進のために講じている様々な助成施策の情報の認知度がかなり影響を与えているという結果が得られた。さらに、環境整備の推進が進むに従って、社内の雰囲気などの意識醸成が課題が大きくなるという結果も得られた。従って、ワーク・ライフ・バランス推進のためには、企業経営者への、様々な助成施策の情報のなお一層の周知と、社内意識醸成のための方策が必要であるといえる。

## 第4章 福岡市における男性従業員のワーク・ライフ・バランス

### 推進に関する意識と生活時間

#### 1. 男性従業員アンケート調査の概要

第1章、第2章で述べた視点を踏まえ、今回、福岡市内の企業・事業所に勤務する男性従業員について、「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識、および生活実態を訊ねる記入式のアンケート調査を実施し、その結果を集計・分析することとした。

アンケート調査は、福岡市に本社機能を置く企業・事業所、および市役所を対象に、それぞれ調査票を規模に応じて50部ないし100部配布し、郵送で回収する方法で調査を行った。その概要は、以下の表4-1のとおりである。

なお、年齢階層には「20歳未満」の区分があるが、今回の調査では回答者数が1名に止まり、その年代についての考察が可能なサンプル数には至っていないことを附す。

表4-1 福岡市内企業・事業所に勤務する男性従業員アンケート調査の概要

調査方法	調査票の手交配布、郵送回収（1社につき100部または50部を配布） ■ 回答者属性の偏りを避けるため、《勤務地》（＝「現場（店舗・営業所等）」「非現場（本社・支社等）」）と《年代》（＝「20歳代・30歳代」「40歳代・50歳代」）の4象限を成し、各象限ごとに配布調査票数の1/4ずつを社・組織内で配布していただくよう、依頼した。
調査依頼先	■ 福岡市内に本社機能を置く大規模企業・組織：7社（100部/社） ■ 福岡市内に本社機能を置く中小規模企業・組織：6社（50部/社） ■ 福岡市役所（50部）
調査実施日	平成22年8月下旬配布～平成22年9月下旬回収
有効回答数	743（調査票配布数1,050、有効回答率：70.76%）
調査内容	A3用紙3枚相当に19の問いを設け、選択ないし記述で回答 ■ ワーク・ライフ・バランスの推進に関する意識 ■ 育児・介護休暇の取得に関する意識と実態 ■ 勤務時間外の生活実態と意識動向 ※巻末資料を参照のこと。

## 2. 福岡市男性従業員のワーク・ライフ・バランス推進に関する意識動向

### (1)「ワーク・ライフ・バランス」の推進には大多数が賛成

福岡市内企業・事業所に勤務する743人の男性従業員に対し、「ワーク・ライフ・バランス」の推進についてどう思うかを訊ねたところ、表4-2に示すとおり、「賛成である」と「どちらかと言えば賛成である」が計85.4%、「どちらかと言えば反対である」と「反対である」が計4.7%となり、大多数が賛成であった。

これを年齢階層別に見ると、20～29歳(55.0%)と30～39歳(50.4%)では過半数が「賛成である」と回答しているが、40～49歳は「賛成である」が36.8%、「どちらかと言えば賛成である」が49.5%、50～59歳は「賛成である」が32.3%、「どちらかと言えば賛成である」が46.5%と、40代・50代では「どちらかと言えば賛成である」の割合が「賛成である」を上回っている。

表4-2 WLBの推進に対する考え(年齢階層別)

(単位:人、%)

	賛成	どちらかと言えば賛成	どちらかと言えば反対	反対	わからない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
20～29歳 (割合)	44 55.0	25 31.3	1 1.3	0.0	7 8.8	3 3.8	80 100.0
30～39歳 (割合)	139 50.4	100 36.2	7 2.5	1 0.4	25 9.1	4 1.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	105 36.8	141 49.5	14 4.9	3 1.1	18 6.3	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	32 32.3	46 46.5	8 8.1	1 1.0	7 7.1	5 5.1	99 100.0
不明		2					2
総計 (割合)	320 43.1	314 42.3	30 4.0	5 0.7	58 7.8	16 2.2	743 100.0

資料:本研究のアンケート結果による。

また、これを役職別に見ると、表4-3のとおり、「賛成である」がその他(47.0%)と係長・リーダー級(43.3%)では最多回答であったが、部・課長級では「どちらかと言えば賛成である」が49.3%で最多回答であった。

以上から、ワーク・ライフ・バランスについて、推進賛成が大勢ではあるが、年齢及び役職が高くなるにつれ、賛意はあるものの「どちらかと言えば賛成」、すなわち、条件付賛成の回答比率が高まることが見て取れる。

表 4-3 WLB の推進に対する考え（役職別）

(単位：人、%)

	賛成	どちらかと言え ば賛成	どちらかと言え ば反対	反対	わからない	回答なし	総計
部・課長級	82	106	12	3	7	5	215
(割合)	38.1	49.3	5.6	1.4	3.3	2.3	100.0
係長・リーダー級	94	88	10	1	20	4	217
(割合)	43.3	40.6	4.6	0.5	9.2	1.8	100.0
その他	142	115	8	1	29	7	302
(割合)	47.0	38.1	2.6	0.3	9.6	2.3	100.0
不明	2	5			2		9
総計	320	314	30	5	58	16	743
(割合)	43.1	42.3	4.0	0.7	7.8	2.2	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

次に、先の設問で「どちらかと言えば反対である」、「反対である」と回答した 35 人に、否定的な理由を、選択肢から 2 つまで回答する形で訊ねた。有意回答の結果は表 4-4 に示すように 54 人となったが、「勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから」が 27.8%、「会社・職場が回らなくなるから」が 24.1%と、この 2 つの回答計で半数を超えており、企業や職場の機能維持に対する不安、および勤労の価値観崩壊の懸念が、否定的な回答となる主要因と思われる。

表 4-4 WLB の推進に否定的な理由（有意回答計）

(単位：人、%)

	会社・職場が まわらなくな る	勤勉さや勤労 意欲の大切さ の軽視になる	仕事に 打ち込みたい	自分たちに 負担がかかる	給与・所得が 下がる	その他	有意回答計
回答数	13	15	4	5	9	8	54
(割合)	24.1	27.8	7.4	9.3	16.7	14.8	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

これを年齢階層別に見ると、表 4-5 のようになる。40～49 歳の回答者数 (25 人) が有意回答計の 46.3% を占め、他の年代と比べ否定的な意見を持つ人の多さが見て取れる。また、30～39 歳では「その他」、40～49 歳では「会社・職場が回らなくなるから」、50～59 歳では「勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから」がそれぞれ最多回答であり、年代による意見の相違が見られる。また、役職別での結果は表 4-6 のとおりであるが、有意回答のうち、部・課長級：係長・リーダー級：その他=42.6% (23 人)：31.5% (17 人)：25.9% (14 人) と、役職が高くなるに比例して回答比率も高くなっている。しかし、理由については「勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから」と「会社・職場が回らなくなるから」の合計がどの役職でも半数前後を占め、際立つ差異は見られない。

表 4-5 WLB の推進に否定的な理由（年齢階層別）

(単位：人、%)

	会社・職場が まわらなくな る	勤勉さや勤労 意欲の大切さ の軽視になる	仕事に 打ち込みたい	自分たちに 負担がかかる	給与・所得が 下がる	その他	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2 100.0	2 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	158 98.8	160 100.0
30～39歳 (割合)	0.2	0.4	0.2	0.2	0.4	0.7	541 98.0	552 100.0
40～49歳 (割合)	1.4	0.9	0.4	0.5	0.9	0.4	545 95.6	570 100.0
50～59歳 (割合)	4	6	1	1	2	2	182 91.9	198 100.0
不明							4	4
総 計 (割合)	13 0.9	15 1.0	4 0.3	5 0.3	9 0.6	8 0.5	1,432 96.4	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-6 WLB の推進に否定的な理由（役職別）

(単位：人、%)

	会社・職場が まわらなくな る	勤勉さや勤労 意欲の大切さ の軽視になる	仕事に 打ち込みたい	自分たちに 負担がかかる	給与・所得が 下がる	その他	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	6 1.4	8 1.9	3 0.7	1 0.2	3 0.7	2 0.5	407 94.7	430 100.0
部長・リーダー級 (割合)	5 1.2	3 0.7	1 0.2	3 0.7	3 0.7	2 0.5	417 96.1	434 100.0
その他 (割合)	2 0.3	4 0.7		1 0.2	3 0.5	4 0.7	590 97.7	604 100.0
不明							18	18
総 計 (割合)	13 0.9	15 1.0	4 0.3	5 0.3	9 0.6	8 0.5	1,432 96.4	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

「その他」（記述回答）は少数ながら8件あった（表4-7）。それらは「一部の人間だけが取り組む結果になるのが見えている」、「実際そのようなことができるのかどうか疑問」といった《実効性への懐疑》、「ソフトウェアなどは交代制で出来る業種ではない」といった《業種・職場の環境》、あるいは「人から決められることではなく、自分で考えることだと思う」といった《その他》に分類される。

表 4-7 「その他」（記述回答）の内容

(単位：人)

記述内容	計
《実効性への懐疑》 一部の人間だけが取り組む結果になるのは見えている。平等にこういう機会を与えない限り、やる意味はない。 格差社会が拡大するだけ。 実際そのようなことができるのかどうか疑問です。	3
《業種・職場の環境》 ソフトウェアなどは交代制で出来る業種ではない。 まだ環境整備ができていない。	2
《その他》 ワークライフバランスの推進は良いことであると思うが、人から決められることではなく、自分で考えることだと思う。 わざわざ政府が乗り出すことではない。 少子化対策として、専業主婦を増やすための施策が何より重要と考える。	3

資料：本研究のアンケート結果による。

## (2)「男女を問わず」育児休暇や介護休暇を取る人への感想

次に、自分の職場で男女を問わず、育児休業や介護休業を取る人に対する率直な感想を、表 4-8 のような 6 つの選択肢から 2 つまで回答する形で訊ねた。

有意回答の結果は同表のように、「仲間の困難な時なので協力したいと思う」が 35.1%、「制度（法律、就業規則など）がある以上、当然と思う」が 30.1%と、肯定的に捉える回答が計 65.2%あった。「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」（4.4%）、「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」（2.5%）と、反対に否定的に捉える回答は合わせて 6.9%と少数であった。

表 4-8 男女問わず育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（有意回答計）

(単位：人、%)

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で やむをえない	自分の仕事量 が増えて困る	職場管理等 余計な業務 が増え面倒	その他	有意回答計
回答数	349	407	293	51	29	31	1,160
(割合)	30.1	35.1	25.3	4.4	2.5	2.7	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

これを年齢階層別に見ると、表 4-9 のようになる。どの年代でも「仲間の困難な時なので協力したいと思う」と「制度がある以上、当然と思う」の計が半数前後を占め、有意回答の結果と大きな違いは見られなかった。逆に、絶対値はどの年代も僅かではあるが、「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」は 30～39 歳で 21 人、「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」は 40～49 歳で 16 人と、それぞれ他の年代よりも回答数がやや上回っている。そして、これを役職別に見た結果が表 4-10 である。こちらも各役職で「仲間の困難な時なので協力したいと思う」と「制度がある以上、当然と思う」の計が半数前後を占め、総計や年齢階層別の結果との差異は見出し難い。また、これも絶対値は少数であるが、「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」にその他 28 人、係長・リーダー級 16 人、「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」に部・課長級 18 人の回答があった。

総じて、どの年齢階層および役職においても、肯定的な意見が半数前後を占め、休暇取得者に対しては概ね良好な心理にあると推察される。ただし、30 代および 40 代、そして係長・リーダー級および部・課長級では、こうした休暇の取得を否定的に捉える傾向が、他の年齢階層や役職に比べると僅かながら高く見られる。

表 4-9 男女問わず育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（年齢階層別）

(単位：人、%)

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で やむをえない	自分の仕事量 が増えて困る	職場管理等 余計な業務 が増え面倒	その他	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	1 50.0	0.0	1 50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2 100.0
20～29歳 (割合)	46 28.8	39 24.4	24 15.0	10 6.3	2 1.3	2 1.3	37 23.1	160 100.0
30～39歳 (割合)	130 23.6	161 29.2	112 20.3	21 3.8	3 0.5	8 1.4	117 21.2	552 100.0
40～49歳 (割合)	126 22.1	154 27.0	120 21.1	15 2.6	16 2.8	13 2.3	126 22.1	570 100.0
50～59歳 (割合)	46 23.2	53 26.8	35 17.7	5 2.5	8 4.0	7 3.5	44 22.2	198 100.0
不明			1			1	2	4
総計 (割合)	349 23.5	407 27.4	293 19.7	51 3.4	29 2.0	31 2.1	326 21.9	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-10 男女問わず育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（役職別）

(単位：人、%)

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で やむをえない	自分の仕事量 が増えて困る	職場管理等 余計な業務 が増え面倒	その他	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	98 22.8	127 29.5	78 18.1	7 1.6	18 4.2	9 2.1	93 21.6	430 100.0
係長・リーダー級 (割合)	92 21.2	118 27.2	84 19.4	16 3.7	7 1.6	13 3.0	104 24.0	434 100.0
その他 (割合)	155 25.7	158 26.2	125 20.7	28 4.6	4 0.7	9 1.5	125 20.7	604 100.0
不明	4	4	6				4	18
総計 (割合)	349 23.5	407 27.4	293 19.7	51 3.4	29 2.0	31 2.1	326 21.9	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

「その他」（記述回答）は表 4-11 のように 33 件あり、そこでは、「応援はするが、残った人たちの仕事のフォロー、人材補充など環境が整わないと、諸手を挙げて共感できない」、「業務管理、業務品質の低下が心配」等の《要員体制、業務量・内容への不安》が、条件付きを含む《肯定》回答者の計 12 件を上回る 13 件と最多回答であった。これは、休暇取得に伴う要員の欠や、業務・品質水準維持の不全などにより、会社・職場が機能しなくなることへの強い不安感の表れといえよう。

なお、「男が取得するのはおかしい」など、《男性の取得への違和感》回答が 4 件あったほか、「本当に（休暇取得が）必要であり、かつ本人が社会的な認識をもって行う場合は協力」、「制度を利用する方には制度趣旨を十分に理解して、行使してほしい」のように、取得者自身の認識・意識を問うという性質の回答もあった。

表 4-11 「その他」(記述回答)の内容

記述内容	(単位:人) 計
《肯定》 当然の事なので、協力しようと思う。 自分も取りたいから。	3
《肯定「そのような社会・会社に含むよう希望」》 このような制度の必要性が少なくなるような社会を目指すべきであると痛切に感じる。 社会全体がそのようなことで休業を取得することを認める社会になっていないことが問題。特に官公庁物件については発注者側の国、県、市がもっと推進すべきである。 取りにくい制度を改善して欲しいと思う。 職場が(会社)がきちんと取れる制度を設けるべき(休み方、同僚にとって負担にならないような)。 会社のフォローがあるべき。	5
《肯定「条件付き」》 個人の自由。仲間に負担がかかれば問題ない。 上司が有能であれば問題なし。 やるべき業務をこなしている人なら理解できるが、休んで当たり前という態度の人には賛同できない。 人的なフォロー体制がとれればOK。 本当に必要であり、かつ本人が社会的な認識をもって行う場合は協力。	5
《要員体制、業務量・内容への不安》 ぎりぎりの人員なのでマネジメントが厳しい。 応援はするが、残った人たちの仕事のフォロー、人材補充など環境が整わないと、頭手を挙げて共感できない。 休業するのは当然である。しかし部署への配慮も必要(補充など)。 協力は必要だと思うが、現在の職場は一人一人が違う職場を担当しており、他の人が休んだ業務をカバーすることが出来ない。よって要員を別途確保する必要に迫られる。 業務があるため、休業する場合の振り分けなど大変なところもある。 業務を専門的に行っている部署で代替者に投げる負担が重くなる。 業務管理、業務品質の低下が心配。 欠員補充はお願いしたい。 少数であれば協力したいと思うが、職場の多数が休業を取った場合、業務運営が難しい。 人の手当ができない場合、職員の業務量が増大することになり困る。 人員の補充や業務分担の見直しなど、引継ぎが必要(一個人に仕事量の負担がかからないように配慮が必要)。 人員削減で仕事量が増加する中、休業を誰かがカバーしないといけない。必要最小限にすべき。 人目的にゆとりがない部分は困ったと思う。	12
《男性の取得への違和感》 育児休業を男性が取ることは抵抗がある。 女性であればやむを得ないが、男性の場合はどうかと思う。 男が取得するのはおかしい。 女性の育児休業の場合は当然の権利だと思うが、男性の場合はその方の家庭環境によってこちらの対応も変わってくる。	1
《経営の苦しさ》 経営環境が厳しいときにコスト増となる。	1
《その他》 介護休暇には同調できるが、育児休業はもう少し工夫して活用すべきと考える。 現実と理想のギャップを現場に押し付けるな!と感じる。 制度を利用する方には制度趣旨を十分に理解して、行使してほしい。 資料:本研究のアンケート調査による。	3

### (3) 男性の育児・介護休暇取得には、業務増の懸念や性差から違和感を持つ層も

次に、自分の職場の男性従業員に絞って、育児休業や介護休業を取る場合の率直な感想を、前問と同様の選択肢から2つまで回答する形で訊ねた。有意回答の結果は表 4-12 のように、「仲間の困難な時なので協力したいと思う」が 33.4%、「制度(法律、就業規則など)がある以上、当然と思う」が 29.5%で、肯定的な回答が計 62.9%となったが、休暇取得者の性別が不問であった前問のそれと比べ、▲2.3 ポイントとごく僅かながら減少した。また、消極的賛成である「お互い様なのでやむをえないと思う」(21.5%)も、前問のそれと比べて▲3.8 ポイント減少した。逆に、「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」が 8.2%、「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」が 3.4%と、否定的な回答は計 11.6%と回答数の1割を超え、前問のそれよりも+4.7 ポイントとなった。これらの結果から、絶対値としては大きくないが、女性が取得するケースよりも、男性が取得するケースでは否定的に捉える人が増えることがわかった。

年齢階層別に見てみると、表 4-13 のようになる。肯定的な意見である「仲間の困難な時なので協力したいと思う」と「制度がある以上、当然と思う」の計は、20~29 歳と 30~39 歳では過半数(20 代=51.9%、30 代=50.4%)だが、40~49 歳では 47.2%、50~59 歳では 46.5%と、高い年代になるにつれ回答割合は低下している。他方、「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」、「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」とい



った否定的な意見は、前問に比べてどの年齢層も同等ないし上回っており、特に30～39歳で+3.6ポイント、40～49歳で+4.8ポイントと増加していることから、働き盛りの30代・40代を中心に、男性の取得時に負担感を抱く層の存在がわかる。

表 4-12 男性で育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（有意回答計）

(単位：人、%)

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で 止むを得ない	自分の仕事 が増えて困る	職場管理等 余計な仕事 が増え面倒	その他	有意回答計
回答数	340	384	247	94	39	47	1,151
(割合)	29.5	33.4	21.5	8.2	3.4	4.1	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 4-13 男性で育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（年齢階層別）

(単位：人、%)

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で やむをえない	自分の仕事 が増えて困る	職場管理等 余計な業務 が増え面倒	その他	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	1 50.0	0.0	1 50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2 100.0
20～29歳 (割合)	47 29.4	36 22.5	21 13.1	10 6.3	1 0.6	5 3.1	40 25.0	160 100.0
30～39歳 (割合)	128 23.2	150 27.2	98 17.8	36 6.5	8 1.4	11 2.0	121 21.9	552 100.0
40～49歳 (割合)	125 21.9	144 25.3	96 16.8	36 6.3	22 3.9	19 3.3	128 22.5	570 100.0
50～59歳 (割合)	39 19.7	53 26.8	30 15.2	12 6.1	8 4.0	12 6.1	44 22.2	198 100.0
不明		1	1				2	4
総計	340	384	247	94	39	47	335	1,486

資料：本研究のアンケート結果による。

また、役職別の回答結果は表 4-14 のとおりであるが、「仲間の困難な時なので協力したいと思う」と「制度がある以上、当然と思う」という肯定的回答の計が半数を超えたのは、その他 (50.3%) のみであった。反対に「自分の仕事量が増えるので困ったと思う」と「職場のマネジメントなど余計な業務が増え、面倒だと思う」の計は、部・課長級+3.8ポイント、係長・リーダー級+4.9ポイント、その他+2.7ポイントとなり、女性の取得時よりも自らへの負担増を感じる層が、全階層で増加している。

表 4-14 男性で育児休暇・介護休暇を取る人に対する感想（役職別）

（単位：人、％）

	制度がある 以上当然	仲間の困難 なので協力	お互い様で 止むを得ない	自分の仕事が 増えて困る	職場管理等 余計な仕事 が増え面倒	その他	回答なし	総計
部・課長級	96	113	64	21	20	17	99	430
（割合）	22.3	26.3	14.9	4.9	4.7	4.0	23.0	100.0
係長・リーダー級	86	117	75	32	12	15	97	434
（割合）	19.8	27.0	17.3	7.4	2.8	3.5	22.4	100.0
その他	154	150	102	41	7	15	135	604
（割合）	25.5	24.8	16.9	6.8	1.2	2.5	22.4	100.0
不明	4	4	6				4	18
総計	340	384	247	94	39	47	335	1,486
（割合）	22.9	25.8	16.6	6.3	2.6	3.2	22.5	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

「その他」（記述回答）については 33 件あり（表 4-15）、前問のそれと同じく、「人員の補充や業務分担の見直しなど、引継ぎが必要」といった《要員体制、業務量・内容への不安》が 12 件で最多回答であった。また、条件付を含む《肯定》の回答は計 10 件であり、これらの全体的な回答傾向は前問と大きく変わらなかった。ここで注目したいのは、《男性の取得への違和感》を述べた 7 件の回答である。回答数は 3 件増え、内容も「なぜ男性が取るのか？」と、男性の取得に対する違和感をストレートに表した回答や、「配偶者が育児・介護が困難な場合は許せるが、そうでない場合はどうかと思う」と、育児や介護は配偶者が行なうべき、との前提にたった回答が見られた。

以上から、取得者の男女を問わない場合も、所得者が男性の場合も、ともに回答の太宗は、同僚の育児や介護に伴う休暇取得を肯定的に捉えているものの、男性が取得する場合は女性のそれと比べ、自らへの業務負担増を懸念する層や、男女の性差や規範意識を理由に違和感をおぼえる層が、一定数増えることが見て取れる。

表 4-15 その他（記述回答）の内容

記述内容	(単位：人) 計
『肯定』 男性が同休業を取得することに疑問を程する者がいれば、その会社の社員教育は古くさいと感じる。 えらいと思う。 そうか!と感じる。 勇気があると感じる。	1
『肯定(そのような会社・会社になるよう希望)』 実際、男性も取れるような社会になってほしい。 管理職としていかに業務をまわすかの対応や他のメンバーとの調整に努める。 周りに気を使う必要がありかわいそうである。	3
『肯定(条件付き)』 個人の自由。仲間には負担がかからなければ問題ない。 その人の仕事内容、量による。	2
『肯定(消極的賛成)』 制度がある以上、仕方ないと思う。	1
『要項(体制、業務量・内容に不安)』 ぎりぎりの人員なのでマネジメントが厳しい。 営業など特別な職種の場合、急な代行が出来る体制を企業としてもっているところが現実にあるか?と思う。 休業中の代替人員の確保がはずかしいと思う。 業務管理、業務品質の低下が心配。 業務的に負担が軽くないと取れないに決まっている。 欠員補充はお願いしたい。 職場が(会社)がきちんと取れる制度を設けるべき(休み方、同僚にとって負担にならないような)。 人員の補充や業務分担の見直しなど、引継ぎが必要(一個人に仕事量の負担がかからないように配慮)。 復帰後、仕事内容と知識にギャップがある。 人員補充などの処置が必須。 但し、その人がいなくても出来るようになっていないことが問題です。会社側にも問題がありますが、 個人も仕事が誰にでも出来る状態にしていけないこともある。 理由を明確にし、最小限で対応するようお願いする。	12
『肯定』 取得姿勢によっても感情は変わる。	1
『男性の取得への違和感』 なぜ男性がとるのか? 違和感がある。 育児休業については、出来れば女性が望ましいと思う。 奥さんがいないなどの理由がない限りおかしい。 男性が取得することには違和感がある。 配偶者が育児、介護が困難な場合は許せるが、そうでない場合はどうかと思う。 基本的に育児休業の場合は奥様のみで対応できない時に取ってほしい。	7
『肯定』 現実的にとって欲しくないと思う。 自分には出来ないと思う。 意図に行くのは間違いない(現実問題として)。	3

資料：本研究のアンケート調査による。

さらに、休暇・休業取得者の「性別を問わない場合」と「男性従業員に限った場合」で回答が異なる、すなわち感じ方が異なる人に、なぜそうなったか理由を訊ねたところ、その有意回答は表 4-16 のようになった。「男性従業員の場合は、職責もあり、職場への影響が大きいから」が 52.5%と、休暇を取得する男性の職責に起因するという回答が半数を超え、「男性従業員の場合は、簡単には人的補充がきかないので」の 13.5%、「男性従業員の場合は、専門的業務で代替が利かないので」の 10.6%がそれに続く。

同じ質問を年齢階層別に見ると、表 4-17 のようになり、30 代および 40 代で「男性従業員の場合は、職責もあり、職場への影響が大きいから」の回答が他の年代よりもやや多かった(30 代=9.1%、40 代=11.9%)。また、役職別では表 4-18 のとおり、全階層で「男性従業員の場合は、職責もあり、職場への影響が大きいから」が最多回答であり、かつ、その他=7.6%、係長・マネージャー級=11.5%、部・課長級=12.1%と、上位職になるにつれ、その回答比が高くなっている。

表 4-16 育児休業や介護休業を取る人への感じ方が男性だと違う理由(有意回答計)

(単位：人、%)

	職責もあり 職場影響大	自分にかかる 負担大	専門的業務 で代替不能	簡単に人的 補充が困難	その他	有意回答計
回答数	74	12	15	19	21	141
(割合)	52.5	8.5	10.6	13.5	14.9	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 4-17 育児休業や介護休業を取る人への感じ方が男性だと違う理由（年齢階層別）

(単位：人、%)

	職責もあり 職場影響大	自分にかかる 負担大	専門的業務 で代替不能	簡単に人的 補充が困難	その他	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	1
20～29歳 (割合)	6	1	3			70	80
	7.5	1.3	3.8	0.0	0.0	87.5	100.0
30～39歳 (割合)	25	6	3	7	10	225	276
	9.1	2.2	1.1	2.5	3.6	81.5	100.0
40～49歳 (割合)	34	3	5	9	7	227	285
	11.9	1.1	1.8	3.2	2.5	79.6	100.0
50～59歳 (割合)	9	2	4	3	4	77	99
	9.1	2.0	4.0	3.0	4.0	77.8	100.0
不明						2	2
総計 (割合)	74	12	15	19	21	602	743
	10.0	1.6	2.0	2.6	2.8	81.0	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-18 育児休業や介護休業を取る人への感じ方が男性だと違う理由（役職別）

(単位：人、%)

	職責もあり 職場影響大	自分にかかる 負担大	専門的業務 で代替不能	簡単に人的 補充が困難	その他	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	26	3	3	9	7	167	215
	12.1	1.4	1.4	4.2	3.3	77.7	100.0
係長・リーダー級 (割合)	25	5	7	5	4	171	217
	11.5	2.3	3.2	2.3	1.8	78.8	100.0
その他 (割合)	23	4	5	5	10	255	302
	7.6	1.3	1.7	1.7	3.3	84.4	100.0
不明						9	9
総計 (割合)	74	12	15	19	21	602	743
	10.0	1.6	2.0	2.6	2.8	81.0	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

「その他」（記述回答）については表 4-19 のとおり 25 件あった。「社会がそんな風潮でないから」、「お互い様というほど男性の取得がないため」など、《社会や職場の環境》を理由とした回答が最も多く 9 件あった。これに続くのが《性差》を理由とする回答で 8 件あり、具体的には、「育児は女性とのイメージをもっている」や「男性は仕事をするものと思うため」という、昔からの男女の規範意識に拠った回答が見られた。《育児と介護で感じ方に差異》（回答数 2 件）でも「介護休業は納得できるが、男性の育児休業は？」といった回答があり、それらも足し合わせると、「社会や職場の環境が男性の休業取得を許さない」と考える人と、「育児や介護など家のことは女性が相応しい（＝男性は相応しくない）」と考える人が、多く存在すると推測される。

表 4-19 「その他」(記述回答)の内容

記述内容	(単位:人) 計
《社会や職場の環境》	9
お互い様というほど男性の取得がないため。	
現在の社会的状況を踏まえれば、男性の休業はより認知されにくいと考えるため。	
私自身が休業するということを今時点で想像できない。	
社会がそんな風潮でないから。	
少子化対策として、女性の育児時間を拡大する施策に注力すべきである。男性までもが育児休業が必要となる社会は少子化を克服できないばかりか、日本の国際競争力低下に通じる。	
職場や世間の認知度が低いから。	
制度は理解できるが、事実余裕のある人員での業務ではない。	
男性が休業をしなければならぬ非常に困難な状況が	
男性は育児休業や介護休業をとることが当然だという認識が浸透していない為、休業することを想定できないので。	
《性差》	8
育児における役割は男女で自ずと違う。	
育児は女性とのイメージをもっている。	
女性は当然だと思うので。	
男性は仕事をするものと思うため。	
男性職員は特に育児休業での役割が少ないのでは?	
配偶者が(育児介護を)負担すべきとも考えられるため。	
発達障害を考えると、母性保護や母親の役割の大きさを感ずるから。	
母乳など、育児については女性が望ましいと思うから。	
《決定》	5
当たり前のことだから。	
男性が取得すると言う雰囲気。	
仕事量が増えるが、自分が迷惑をかける場合も考えられるのでできるだけ協力します。	
《育児と介護で感じ方に差異》	2
育児の場合、女性は仕方ない面がある。介護の場合は2と3は同じ気持ち。	
介護休業は納得できるが、男性の育児休業は?	
《その他》	3
違和感①～④の利用は感じない。	
特に感じ方は変わらない。	
夫婦そろって休業するのはおかしいと思う。	

資料:本研究のアンケート調査による。

#### (4) 自らの育児休暇・介護休暇取得について、および、それらを取得しない理由

次に、今後、回答者自身が育児休業や介護休業を取る可能性(ないし必要性)を問うたところ、回答結果は表 4-20 のように、「何ともいえない」が 39.3%で最多であった。続いて「介護休業をとる可能性がある」の 28.4%、「両休業ともとる必要がない」の 18.4%の順になった。反面、「すでに男性育児休業をとった」は 0.8% (6人)、「すでに介護休暇をとった」は 0%と、実際に休業取得したという回答は、計 1%にも満たない結果であった。

年齢階層別にこれを見ると、20～29歳では「何ともいえない」の 52.5%を除くと、「両休業を取る可能性がある」の 16.3%と「男性育児休業をとる可能性がある」の 13.8%の割合が高く、今後、育児をする場面で男性育児休業を取ろうとする一定の存在が見られる。30～39歳では「何ともいえない」の 47.1%を除けば、「両休業ともとる必要がない」の 23.6%と「両休業を取る可能性がある」の 12.0%と、相反する内容が回答の上位になり、「介護休業をとる可能性がある」の 10.9%がそれに続く。40～49歳では「介護休業をとる可能性がある」が 47.7%と半数に迫り、「何ともいえない」の 31.6%、「両休業ともとる必要がない」の 13.3%が続いた。そして、概ね小児の子育てが終わっているであろう 50～59歳も、「介護休業をとる可能性がある」の 40.4%が最多回答で、続いて「何ともいえない」の 29.3%、「両休業ともとる必要がない」の 25.3%の順になった。なお、「すでに男性育児休業をとった」と回答したのは 30～39歳で 1.4% (4人)、40～49歳で 0.7% (2人)である。

また、役職別で見たものが表 4-21 である。その他では「何ともいえない」の 51.0%を除けば「両休業ともとる必要がない」が 17.9%で、「介護休暇をとる可能性がある」の 12.9%を上回る最多回答であったが、係長・リーダー級、そして部・課長級では「介護休業をとる可能性がある」がそれぞれ 32.7%、45.1%と、「何ともいえない」や「両休業ともとる必要がない」を上回る最多回答となった。すなわち、マネージャークラスや管理職クラスの

男性従業者において、今後、介護休暇をとるような状況の潜在性が決して低くないことを窺い知ることができる。

表 4-20 今後、自分自身が育児休業や介護休業を取る可能性（年齢階層別）

(単位：人、%)

	既に育児休業を取った	既に介護休業を取った	育児休業を取る可能性あり	介護休業を取る可能性あり	両休業を取る可能性あり	両休業とも取る必要なし	何とも言えない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
20～29歳 (割合)	0.0	0.0	13.8	3.8	16.3	11.3	52.5	2.5	80
30～39歳 (割合)	1.4	0.0	5.1	10.9	12.0	23.6	47.1	0.0	276
40～49歳 (割合)	0.7	0.0	2.5	47.7	4.2	13.3	31.6	0.0	285
50～59歳 (割合)	0.0	0.0	2.0	40.4	2.0	25.3	29.3	1.0	99
不明									2
総計 (割合)	0.8	0.0	4.6	28.4	8.1	18.4	39.3	0.4	743

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-21 今後、自分自身が育児休業や介護休業を取る可能性（役職別）

(単位：人、%)

	既に育児休業を取った	既に介護休業を取った	育児休業を取る可能性あり	介護休業を取る可能性あり	両休業を取る可能性あり	両休業とも取る必要なし	何とも言えない	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	0.9	0.0	1.4	45.1	2.8	18.1	31.2	0.5	215
係長・リーダー級 (割合)	0.5	0.0	4.6	32.7	11.1	19.8	31.3	0.0	217
その他 (割合)	1.0	0.0	6.6	12.9	9.9	17.9	51.0	0.7	302
不明									9
総計 (割合)	0.8	0.0	4.6	28.4	8.1	18.4	39.3	0.4	743

資料：本研究のアンケート結果による。

さらに、この質問で「男性育児休業を取る可能性がある」、「介護休業をとる可能性がある」、「両休業を取る可能性がある」と、今後休業を取る可能性があるという回答した人へのみ、実際そうした状況になった時に育児休業や介護休業を取得するか否か（どちらか近い考え）を訊ねた。それを年齢階層別に見ると、表 4-22 のように、有意回答数 301 人のうち、「とるだろう」と答えたのが 58.5%、「とらないだろう」と答えたのが 41.5%で、取得する回答が取得しない回答を 17 ポイント上回った。

年齢階層別の傾向を見ると、40～49歳で「とるだろう」（51.0%）と「とらないだろう」（49.0%）が拮抗した以外は、どの年代も「とるだろう」という回答が多く、回答比率から見ると、「とらないだろう」と答えた 20～29歳の少なさ（25.9%）と、「とるだろう」と答えた 50～59歳の多さ（72.1%）が、他の年代のそれと比べてやや目立つ。表 4-23 は役職別にそれを見た結果だが、部・課長級で「とらないだろう」（50.5%）が「とるだろう」（49.5%）を僅差で上回る以外は、「とるだろう」の方が多く、特にその他は「とるだろう」が 69.3%と取得意向が高い。

表 4-22 実際そうした状況下で、休業を取るかどうか（年齢階層別）

(単位：人、%)

	取るだろう	取らない だろう	有意回答計
20歳未満			0
(割合)	0.0	0.0	0.0
20～29歳	20	7	27
(割合)	74.1	25.9	100.0
30～39歳	47	29	76
(割合)	61.8	38.2	100.0
40～49歳	78	75	153
(割合)	51.0	49.0	100.0
50～59歳	31	12	43
(割合)	72.1	27.9	100.0
不明		2	2
総計	176	125	301
(割合)	58.5	41.5	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-23 実際そうした状況下で、休業を取るかどうか（役職別）

(単位：人、%)

	取るだろう	取らない だろう	有意回答計
部・課長級	52	53	105
(割合)	49.5	50.5	100.0
係長・リーダー級	61	42	103
(割合)	59.2	40.8	100.0
その他	61	27	88
(割合)	69.3	30.7	100.0
不明	2	3	5
総計	176	125	301
(割合)	58.5	41.5	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

以上から、年齢階層では40代以上、また役職では係長・リーダー級以上という、中堅・ベテランクラスを中心にした男性従業者において、将来、主として介護休業を取る可能性が決して低くはないことがわかった。後述の設問から見出されるような、休業取得に関する障壁をできるだけ取り除くことで、そうしたミドルクラス、アッパークラスの男性従業者が介護休業を実際に取得することができれば、各企業・組織、あるいは青年男性従業者の範となる、望ましいロールモデルの形成につながるものと期待される。

さらに続く質問では、休業を取らないと答えた回答者（【質問 4】で「両休業ともとる必要がない」と答えた回答者）と、【質問 4-1】で実際そうした状況になっても「とらないだろう」と答えた回答者に対して、そのように答えた理由を選択肢から2つまで回答する形

で訊ねた。

有意回答の結果は表 4-24 のようになり、「他に育児や介護してくれる家族がいるから」が 28.6%で最も多く、続いて「会社・職場に迷惑がかかるから」の 25.7%、「施設（幼児保育や老人保健施設等）にお願いするから」の 15.1%の順であった。

これを年齢階層別に見てみると、表 4-25 のように、20～29 歳では「休業、休暇中の収入の減少になるから」が 4.4%、40～49 歳と 50～59 歳では「他に育児や介護してくれる家族がいるから」がそれぞれ 8.2%、7.6%となり、各年代で最も高い割合であった。また、30～39 歳では「他に育児や介護してくれる家族がいるから」と「会社・職場に迷惑がかかるから」が 7.4%と同率で最も多い回答であった。

表 4-24 育児休業や介護休業を取らない（であろう）理由（有意回答計）

(単位：人、%)

	他に育児・介護をする家族がいるから	施設にお願いするから	自分の仕事は他人任せられないから	会社・職場に迷惑がかかるから	上司や同僚の目が気になるから	自分に対する会社の評価を下げるから	休業中、収入の減少になるから	その他	有意回答計
回答数	110	58	7	99	18	25	44	24	385
(割合)	28.6	15.1	1.8	25.7	4.7	6.5	11.4	6.2	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-25 育児休業や介護休業を取らない（であろう）理由（年齢階層別）

(単位：人、%)

	他に育児・介護をする家族がいるから	施設にお願いするから	自分の仕事は他人任せられないから	会社・職場に迷惑がかかるから	上司や同僚の目が気になるから	自分に対する会社の評価を下げるから	休業中、収入の減少になるから	その他	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2	2
20～29歳 (割合)	6	5	1	6	0	1	7	2	132	160
30～39歳 (割合)	41	13	2	41	12	12	9	8	414	552
40～49歳 (割合)	47	32	4	44	6	10	21	5	401	570
50～59歳 (割合)	15	6	0.7	7.7	1.1	1.8	3.7	0.9	70.4	100.0
不明	1	2	0.0	4.0	0.0	1.0	3.0	4.5	76.8	100.0
総計 (割合)	110	58	7	99	18	25	44	24	1,101	1,486
	7.4	3.9	0.5	6.7	1.2	1.7	3.0	1.6	74.1	100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-26 のように役職別に見た場合も、どの階層においても「他に育児や介護してくれる家族がいるから」と「会社・職場に迷惑がかかるから」の回答割合が他に比べ多かった。

この結果から、どの年代および役職でも、企業・職場環境を起因とする回答選択肢の中でも「自分の仕事は他人任せられないから」「上司や同僚の目が気になるから」「自分に対する会社の評価を下げることになるから」等は比較的少なく、「会社・職場に迷惑がかかるから」と、休業取得で周囲に負担や迷惑をかけたくないという思いが、休業取得を見送る主要因といえる。また、30 代以上の年代では、家族に育児や介護を依存しようとする姿勢も見える。



表 4-26 育児休業や介護休業を取らない（であろう）理由（役職別）

	(単位：人、%)									
	他に育児・介護をする家族がいるから	施設にお願いするから	自分の仕事は他人に任せられないから	会社・職場に迷惑がかかるから	上司や同僚の目が気になるから	自分に対する会社の評価を下げるから	休業中、収入の減少になるから	その他	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	38 8.8	22 5.1	3 0.7	35 8.1	6 1.4	7 1.6	17 4.0	10 2.3	291 67.7	430 100.0
係長・リーダー級 (割合)	38 8.8	18 4.1	2 0.5	31 7.1	7 1.6	10 2.3	11 2.5	7 1.6	310 71.4	434 100.0
その他 (割合)	33 5.5	17 2.8	2 0.3	30 5.0	5 0.8	8 1.3	15 2.5	7 1.2	487 80.6	604 100.0
不明		1		3			1		13	18
総計 (割合)	110 7.4	58 3.9	7 0.5	99 6.7	18 1.2	25 1.7	44 3.0	24 1.6	1,101 74.1	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート結果による。

この質問で「その他」（記述回答）は表 4-27 のように 24 件あって、「介護対象者、配偶者ともいないため」のように育児・介護の対象者がいない、あるいは「育児も介護も終わり一人で生活しているから」のように既に育児・介護を終えた、ということの主たる理由に、そもそも育児休業・介護休業を《取る状況にならない》という趣旨の回答が 14 件で半数以上を占めた。また、「家族で分担してやります」や「家族でカバーし、どうしてもの場合年休などで対応する」と、家族と負担を分担しつつ、必要となれば休業ではなく年休で対応するなど《取らない（他の方策で対応）》という回答が 5 件、そして「制度が中途半端」「自分の会社内で男性が育児休業を取ったと聞いたことがないから」のように、会社の現状を鑑みて《取らない（取れない）》という回答が同数の 5 件あった。

表 4-27 その他（記述回答）の内容

記述内容	(単位：人)
	計
《取らない（他の方策で対応）》	5
個人収入などを考慮した上で生活に苦にならない方法をとる。	
家族でカバーし、どうしてもの場合年休などで対応する。	
家族で分担してやります。	
取るなら年休で。	
必要であればとる、但し、長期的に連続してとる事はないと思います（例：週に三日など）。	
《取らない（取れない）》	5
暗黙のうちに会社に行けなくなるから（色々理由をつけてクビになる）。	
会社に制度（就業規則）があるが、受け入れる仕組みがない。	
自分の会社内で男性が育児休業を取ったと聞いたことがないから。	
制度が中途半端。	
組織が制度を受け入れる環境にあるかどうかが疑問。	
《取る状況にならない》	14
育児は既に終わっている。	
育児は終わり、親はいないので。	
育児も介護も終わり一人で生活しているから。	
育児や介護に該当する人がいないから。	
育児介護をしなければならない人がいないから。	
介護対象者、配偶者ともいないため。	
子どもが生まれることはないから。	
子供がいない。	
そのような状況にならないと思う。	
対象となる人がいない。	
定年前だから。	
特に差し迫った状況を今後も考えられないから。	
両親とも亡くなっており、子供も大きくなったため。	
二親はなくなったが、両親を10数年介護してきた。	

資料：本研究のアンケート結果による。

### 3. 男性従業者の生活時間

#### (1)「仕事」「睡眠」「その他」に一日当たり費やす時間の実態

続く質問では、普段（最近1年間を平均して）1日何時間ほど、①仕事（通勤時間を含む）、②睡眠、③その他、をしているか、24時間をそれぞれに割り振った回答を求めた。その結果を加重平均し、平均値を年齢階層別に出したものが表4-28、役職別に出したものが表4-29である。全体平均である「仕事」=11:58、「睡眠」=6:20、「その他」=5:43と比べ、顕著な差のある年齢階層や役職は見られなかった。

表4-28 一日あたりの「仕事」「睡眠」「その他」それぞれの平均時間（年齢階層別）

(単位：時間)

	仕事 (通勤時間 を含む)	睡眠	その他
20歳未満	11:00	6:00	7:00
20～29歳	11:32	6:25	6:04
30～39歳	12:02	6:19	5:39
40～49歳	12:06	6:17	5:38
50～59歳	11:38	6:28	5:55
不明	13:00	5:30	5:30
全体	11:58	6:20	5:43

注：四捨五入のため、計24時間ちょうどにならない項目もある。  
資料：本研究のアンケート結果による。

表4-29 一日あたりの「仕事」「睡眠」「その他」それぞれの平均時間（役職別）

(単位：時間)

	仕事 (通勤時間 を含む)	睡眠	その他
部・課長級	12:07	6:16	5:38
係長・リーダー級	12:04	6:20	5:37
その他	11:44	6:23	5:52
不明	12:37	6:00	5:23
全体	11:58	6:20	5:43

注：四捨五入のため、計24時間ちょうどにならない項目もある。  
資料：本研究のアンケート結果による。

#### ①仕事(通勤時間を含む)

まず、通勤時間を含む「仕事」について、年齢階層別に回答分布を見たものが表4-30である。「12時間以上13時間未満」が計30.8%で最も多く、「10時間以上11時間未満」が16.3%でそれに続いている。中でも30～39歳と40～49歳の2階層では、表4-28より、その平均が12時間を超えているのに加え、「13時間以上14時間未満」「14時間以上15時間未満」の回答もそれぞれ15%弱あり、まさに働き盛り世代として仕事を中心の一日となっ

ている様が推察される。

同様に役職別の回答分布を見ると表 4-31 のようになる。階層別での大きな差異は見られないものの、上位職になるのに比例してその時間は長くなり、係長・マネージャー級と部・課長級では、平均が 12 時間を超えている。

表 4-30 一日あたりの「仕事」の平均時間（年齢階層別）

(単位：人、%)

	8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上 11時間未満	11時間以上 12時間未満	12時間以上 13時間未満	13時間以上 14時間未満	14時間以上 15時間未満	15時間以上 16時間未満	16時間以上	回答なし	総計	平均時間 (加重平均)
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	11:00
20～29歳 (割合)	0.0	3.8	11.3	17.5	10.0	27.5	13.8	8.8	2.5	1.3	3.8	100.0	11:32
30～39歳 (割合)	1	8	10	49	18	86	41	39	16	5	3	276	12:02
40～49歳 (割合)	0.4	2.9	3.6	17.8	6.5	31.2	14.9	14.1	5.8	1.8	1.1	100.0	12:06
50～59歳 (割合)	3	3	14	38	31	89	40	41	18	8	0.0	285	11:38
不明	0.0	5	2	20	17	31	9	10	4	1	0.0	99	13:00
総計	4	19	35	121	75	229	101	98	40	15	6	743	11:58
	0.5	2.5	4.7	16.3	10.1	30.8	13.6	13.2	5.4	2.0	0.8	100.0	

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-31 一日あたりの「仕事」の平均時間（役職別）

(単位：人、%)

	8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上 11時間未満	11時間以上 12時間未満	12時間以上 13時間未満	13時間以上 14時間未満	14時間以上 15時間未満	15時間以上 16時間未満	16時間以上	回答なし	総計	平均時間 (加重平均)
部・課長級 (割合)	1	2	9	31	23	70	29	30	16	4	0.0	215	12:07
係長・マネージャー級 (割合)	0.5	0.9	4.2	14.4	10.7	32.6	13.5	14.8	7.4	1.9	0.0	100.0	12:04
その他 (割合)	0.0	3.7	3.2	14.3	11.1	33.6	10.1	15.2	6.0	2.3	0.5	100.0	11:44
不明	5	9	19	37	28	85	47	32	11	6	5	302	12:37
総計	1.0	3.0	6.3	18.9	9.3	28.1	15.6	10.6	3.6	2.0	1.7	100.0	11:58
	4	19	35	121	75	229	101	98	40	15	6	743	
	0.5	2.5	4.7	16.3	10.1	30.8	13.6	13.2	5.4	2.0	0.8	100.0	

資料：本研究のアンケート結果による。

## ②睡眠

次に、「睡眠」時間の年齢階層別の回答分布は、表 4-32 のようになった。全年代とも平均 6 時間台であり、30 代～50 代では半数近くが「6 時間以上 7 時間未満」と回答した。また、50～59 歳以外の年齢層では、6 時間未満とする回答の計が 10%を超えている（20 代＝12.6%、30 代＝12.3%、40 代＝11.9%）が、これが長時間労働によるものか、あるいは夜更かし型生活によるものかは、アンケートで問うておらず、何とも言いがたい。

役職別で睡眠時間を見たものが表 4-33 である。全階層において平均は 6 時間台だが、先に問うた仕事時間とは反比例し、僅かな値ながら上位職ほど睡眠時間が少なくなっている。特に係長・マネージャー級では、平均を少し下回る「5 時間以上 6 時間未満」の回答が 10%を超えている。

表 4-32 一日あたりの「睡眠」の平均時間（年齢階層別）

(単位：人、%)

	5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上	回答なし	総計	平均時間 (加重平均)
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1	6:00
20～29歳 (割合)	3.8	8.8	37.5	38.8	7.5	3.8	80	6:25
30～39歳 (割合)	2.2	10.1	48.9	32.6	5.1	1.1	276	6:19
40～49歳 (割合)	2.1	9.8	50.2	34.0	3.9	0.0	285	6:17
50～59歳 (割合)	2.0	5.1	47.5	38.4	7.1	0.0	99	6:28
不明		1	1				2	5:30
総計 (割合)	2.3	9.3	48.0	34.5	5.1	0.8	743	6:20

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-33 一日あたりの「睡眠」の平均時間（役職別）

(単位：人、%)

	5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上	回答なし	総計	平均時間 (加重平均)
部・課長級 (割合)	2.8	7.4	54.4	31.6	3.7	0.0	215	6:16
係長・リーダー級 (割合)	1.4	11.1	46.5	36.4	4.1	0.5	217	6:20
その他 (割合)	2.6	9.3	43.7	35.8	7.0	1.7	302	6:23
不明		1	7	1			9	6:00
総計 (割合)	2.3	9.3	48.0	34.5	5.1	0.8	743	6:20

資料：本研究のアンケート結果による。

### ③その他

最後に、仕事と睡眠以外の「その他」時間について、年齢階層ごとの回答分布を見たものが表 4-34 である。20～29 歳のみ平均時間が 6:04 で 6 時間台になったほかは、各年代とも平均が 5 時間台であった。全ての年代で 20%以上の回答があった「6 時間以上 7 時間未満」以外に、各年代で 20%台の回答があった時間区分を見てみると、20 代では「7 時間以上 8 時間未満」22.5%、30 代と 50 代は「5 時間以上 6 時間未満」(30 代=25.0%、50 代=25.3%)と、「6 時間以上 7 時間未満」前後の時間帯が多かったが、40 代については「4 時間以上 5 時間未満」が 21.1%となっており、「その他」の時間が他の年代と比較して低い様子がわかる。

同様に「その他」の役職別の回答分布を見ると、表 4-35 のようになった。その他のみ、「8 時間以上 9 時間未満」に 10.6%と 1 割超の回答が見られたが、それを除くと、全体平均や他の役職層と比べた時に、特徴的な差は見出し難かった。

表 4-34 一日あたりの「その他」の平均時間（年齢階層別）

	(単位：人、%)											平均時間 (加重平均)
	3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上	回答なし	総計	
20歳未満 (割合)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	7:00
20～29歳 (割合)	1	5	12	8	20	18	6	5	2	3	80	6:04
30～39歳 (割合)	1.3	6.3	15.0	10.0	25.0	22.5	7.5	6.3	2.5	3.8	100.0	
40～49歳 (割合)	8	20	42	69	56	36	28	9	5	3	276	5:39
50～59歳 (割合)	2.9	7.2	15.2	25.0	20.5	13.0	10.1	3.3	1.8	1.1	100.0	
60～69歳 (割合)	4	20	60	53	75	35	26	7	6	1	285	5:38
70～79歳 (割合)	1.4	7.0	21.1	18.6	25.6	12.3	9.1	2.5	2.1	0.4	100.0	
80～89歳 (割合)	1	7	11	25	22	15	10	6	2		99	5:55
90歳以上 (割合)	1.0	7.1	11.1	25.3	22.2	16.2	10.1	6.1	2.0	0.0	100.0	
不明				1	1						2	5:30
総計	14	52	125	156	172	105	70	27	15	7	743	5:43
(割合)	1.9	7.0	16.8	21.0	23.1	14.1	9.4	3.6	2.0	0.9	100.0	

資料：本研究のアンケート結果による。

表 4-35 一日あたりの「その他」の平均時間（役職別）

	(単位：人、%)											平均時間 (加重平均)
	3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上	回答なし	総計	
副・課長級 (割合)	2	17	39	48	52	27	19	6	4	1	215	5:38
部長・リーダー級 (割合)	0.9	7.9	18.1	22.3	24.2	12.6	8.8	2.8	1.9	0.5	100.0	
部長・リーダー級 (割合)	6	15	37	48	49	32	17	9	3	1	217	5:37
その他 (割合)	2.8	6.9	17.1	22.1	22.6	14.7	7.8	4.1	1.4	0.5	100.0	
その他 (割合)	6	19	47	57	70	46	32	12	8	5	302	5:52
その他 (割合)	2.0	6.3	15.6	18.9	23.2	15.2	10.6	4.0	2.6	1.7	100.0	
不明		1	2	3	1		2				9	5:23
総計	14	52	125	156	172	105	70	27	15	7	743	5:43
(割合)	1.9	7.0	16.8	21.0	23.1	14.1	9.4	3.6	2.0	0.9	100.0	

資料：本研究のアンケート結果による。

この質問では、24 時間の「仕事」「睡眠」「その他」の配分を問うたのだが、法定労働時間は、週 40 時間・週休 2 日を前提とすると、一日あたり 8 時間（休憩込みで 9 時間）となり、これに福岡市の場合、通勤に凡そ 1 時間（片道あたり約 30 分）かかるとして、計 10 時間/日程度が所定の「仕事」時間となるはずである。しかしながら、先に示したとおり、本調査の回答ではどの年齢階層・役職においても「仕事」の時間が 12 時間前後となっていることから、この差に相当する約 2 時間は超過勤務時間で、本来は「その他」あるいは「睡眠」に充てられる性質の時間である、と推測される。

## (2) 他調査・統計との比較

ここで、NHK 放送文化研究所が全国を対象に実施した「2010 年国民生活時間調査」と今回の結果を比べてみたい。それは、調査対象者やその区分、また、質問における時間の定義の差異などあって、結果は単純に比較できないが、凡その傾向については掴めるのではないかと考えられるからである。

最初に、「仕事」の時間を、男性有職者に絞り、かつ年齢階層別に見た。それが表 4-36 である。平日の場合、最小は 20 代の 8:31、最大は 40 代の 9:23 となっている。同調査における男性勤め人の「通勤」時間の平均は 1:17 であり、それを加えると最小 9:48～最大 10:40 の時間幅の中に、当調査で定義した「仕事（通勤時間を含む）」時間の全国平均値が存在することになる。当調査の結果は表 4-30 より、最小は 20 代の 11:32、最大は 40 代の 12:06、平均 11:58 となっており、年代別に見ると 20 代が最小、40 代が最大という傾向では一致するものの、各年代において全国と福岡を比べると、福岡の方が 2 時間程度長く働いている

ものと見ることができよう。

また、職業別で「仕事」の時間量を見たものが表 4-37 である。職種については男女混合となっているが、経営者・管理職は当調査と同様の区分、そして(①～③平均)を、当調査の「その他」および「係長・リーダー級」の計に相当する区分と見なした。当調査の結果表 4-31 と比べると、管理職(上位職)が一般職(下位職)よりも仕事時間が長くなる傾向はほぼ一致するとはいえ、ここでもやはり全ての職層において、福岡の男性従業者の方が全国平均よりもやや長時間就業していると見ることができよう。

表 4-36 全国平均の仕事の時間量(年齢階層別、抜粋)

(単位:時間)

区分	平日	土曜	日曜	週平均
男有職者 20代	8:31	6:12	4:21	7:35
男有職者 30代	9:13	4:43	3:00	7:41
男有職者 40代	9:23	5:08	2:40	7:49
男有職者 50代	8:42	4:53	2:53	7:19
男有職者 60代	7:04	4:43	2:35	6:05

注:20代男有職者の「土曜」「日曜」は、サンプル少なく誤差大のため参考値。

資料:NHK放送文化研究所「2010年国民生活時間調査報告書」

表 4-37 全国平均の仕事の時間量(職業別、抜粋)

(単位:時間)

区分	性別	平日	土曜	日曜	週平均
男勤め人	男	8:44	4:39	2:28	7:15
①販売職・サービス職	男女	6:27	4:51	3:57	5:51
②技能職・作業職	男女	8:02	5:05	2:00	6:45
③事務職・技術職	男女	8:03	2:27	1:10	6:16
(①～③平均)	男女	7:30	4:07	2:22	6:17
経営者・管理職	男女	9:29	2:43	1:08	7:19

注:経営者・管理職の「土曜」「日曜」は、サンプル少なく誤差大のため参考値。

資料:NHK放送文化研究所「2010年国民生活時間調査報告書」

続いて、「睡眠時間」を、男性の年齢別、そして男女問わず有職者として見たものが表 4-38 である。平日で見ると、最小が40代の6:43、最大が20代の7:18となっている。当調査の結果表 4-32 と比べてみると、最小は40代の6:17、最大は50代の6:28で、働き盛りの40代で睡眠時間の割合が最も少ないことが、共通して見られる。また、全年代において全国平均よりも福岡の方がやや睡眠時間が少ない結果になっている。中でも、20代および30代については、福岡の方が約1時間少ないことがわかる。

表 4-38 全国平均の睡眠時間（年齢階層別、抜粋）

（単位：時間）

区分	性別	平日	土曜	日曜	週平均
20代	男	7:18	7:48	7:59	7:28
30代	男	7:11	7:37	8:04	7:22
40代	男	6:43	7:21	7:56	6:58
50代	男	6:58	7:15	7:48	7:07
有職者	男女	6:55	7:24	7:51	7:07

注：20代男の「土曜」「日曜」は、サンプル少なく誤差大のため参考値。

資料：NHK放送文化研究所「2010年国民生活時間調査報告書」

以上から、全国平均と福岡を比べた場合、「睡眠」時間は年代によって約 40～60 分福岡の方が少なく、「仕事」時間は全国平均よりどの年代も 2 時間前後長く、その差し引き時間（約 60～80 分）相当、福岡の「その他」時間は全国よりも少ない、という一日の時間配分の姿が浮かび上がってくる。

## 第5章 福岡市における男性従業者の生活実態と規範意識

本章では、前章冒頭で触れた「男性従業者に対するアンケート調査」の結果を基に、「仕事（通勤を含む）」、「睡眠」を除く、「その他」時間における男性従業者の生活実態と社会的規範意識の動向を見ていくこととする。

### 1. 生活活動の実態

#### (1) 退社後帰宅までの間に行っていること

最初に、退社後、帰宅するまでの間に、「時間を要するようなこと」として、どのようなことを行っているかを、(1)趣味・娯楽、(2)付き合い、(3)自己研鑽、(4)その他に分けて訊いた。

その結果は、(1)趣味・娯楽については、全体の18.4%、137人が表5-1に示すような活動を行っている。その中では、「スポーツ・運動」が最も多く、64人、8.6%が行っている。

次いで、「読書、本屋への立寄り」で19人、2.6%となっている。それら活動の頻度については、表5-2のように、活動者の約70%が「週に1~2回」であり、「週に3~4回」が20.3%となっている。

表 5-1 退社～帰宅までの間に行う趣味・娯楽活動（年齢階層別）

	(単位：人、%)						総計	割合
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明		
スポーツ・運動		12	22	22	8		64	8.6
読書、本屋立寄り		1	10	5	3		19	2.6
パチンコ、麻雀		1	7	4	1		13	1.7
飲食		2	6	2	1		11	1.5
音楽、音楽鑑賞			2	2	2		6	0.8
買い物、ショッピング		1	1	3			5	0.7
テレビ観賞	1	1	2				4	0.5
ネット、パソコン			1	2			3	0.4
映画観賞		1		1			2	0.3
散歩				1	1		2	0.3
スポーツ観戦			1				1	0.1
考古学					1		1	0.1
子供と遊ぶ				1			1	0.1
子供の習い事の送り迎え			1				1	0.1
社内クラブ活動			1				1	0.1
習い事				1			1	0.1
少年野球			1				1	0.1
太鼓 月1回			1				1	0.1
回答計	1	19	56	44	17	0	137	18.4
回答率	100.0	23.8	20.3	15.4	17.2	0.0	18.4	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。



表 5-2 退社～帰宅までの間に行う趣味・娯楽活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	なし・回答なし	総計
20歳未満	1				1
20～29歳	1	4	16	59	80
30～39歳	4	15	37	220	276
40～49歳	4	7	36	238	285
50～59歳	4	3	11	81	99
不明				2	2
総計	14	29	100	600	743
(割合)	9.8	20.3	69.9	80.8	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-3 退社～帰宅までの間に行う趣味・娯楽活動（役職別）

(単位：人、%)

	部・課長級	係長・リーダー級	その他	不明	総計	割合
スポーツ・運動	13	21	28	2	64	8.6
読書、本屋立寄り	8	4	7		19	2.6
パチンコ、麻雀	4	4	5		13	1.7
飲食	2	4	5		11	1.5
音楽、音楽鑑賞	2	3	1		6	0.8
買い物、ショッピング	1	1	3		5	0.7
ネット、パソコン	2		2		4	0.5
テレビ観賞			3		3	0.4
映画観賞			2		2	0.3
散歩	1	1			2	0.3
スポーツ観戦		1			1	0.1
考古学	1				1	0.1
子供と遊ぶ	1				1	0.1
子供の習い事の送り迎え		1			1	0.1
社内クラブ活動			1		1	0.1
習い事		1			1	0.1
少年野球			1		1	0.1
太鼓 月1回			1		1	0.1
回答計	35	41	59	2	137	18.4
回答率	16.3	18.9	19.6	20.0	18.4	
総計	215	217	301	10	743	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

趣味・娯楽活動の回答率を役職別に見ると、表 5-3 のように、「その他」が 19.6%、「係長・リーダー級」が 18.9%であるのに対して、「部・課長級」は 16.3%と若干低くなっている。

次に、(2)付き合いについて見ると、表 5-4 のように、279 人、37.6%が付き合い活動をしており、うち 266 人、95.3%は飲み会や会食など飲食をすると回答している。その頻度を見ると、表 5-5 のように、249 人、87.2%は「週に 1～2 回」であり、「週に 3～4 回」が 39 人、14.5%となっている。

これを役職別に見たものが表 5-6 である。「その他」は回答率が 33.6%であるのに対して、「係長・リーダー級」では 38.2%、「部・課長級」では 43.3%と高くなっている。

表 5-4 退社～帰宅までの間に行う付き合い活動（年齢階層別）

(単位：人、%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	割合
飲食	0	36	103	93	33	1	266	35.8
飲酒・飲み会	0	24	75	65	17	1	182	24.5
食事・会食	0	11	23	22	12	0	68	9.2
懇親会	0	1	5	6	4	0	16	2.2
コミュニケーション				1	1		2	0.3
会社関係			1				1	0.1
会社内外の付き合い				1			1	0.1
接待			1				1	0.1
組合活動（会議や資料作成）			1				1	0.1
打ち合わせなど					1		1	0.1
ゴルフ練習				1			1	0.1
ジムに行く				1			1	0.1
ドライブ	1						1	0.1
パチンコ			1				1	0.1
書店など				1			1	0.1
将棋、野球中継見る聴く					1		1	0.1
回答計	1	36	107	98	36	1	279	37.6
回答率	100.0	45.0	38.8	34.4	36.4	50.0	37.6	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-5 退社～帰宅までの間に行う付き合い活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	なし・回答なし	総計
20歳未満		1			1
20～29歳		8	30		42
30～39歳	1	11	98		166
40～49歳		15	87		183
50～59歳		3	34		62
不明		1		1	2
総計	1	39	249	454	743
(割合)	1.3	14.5	87.2	61.1	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-6 退社～帰宅までの間に行う付き合い活動（役職別）

(単位：人、%)

	部・課長級	係長・リーダー級	その他	不明	総計	割合
飲食	88	78	98	1	265	35.7
飲酒・飲み会	57	52	72	1	182	24.5
食事・会食	24	21	23		68	9.2
懇親会	7	5	3		15	2.0
コミュニケーション	1	1			2	0.3
会社関係			1		1	0.1
会社内外の付き合い	1				1	0.1
接待		1			1	0.1
組合活動（会議や資料作成）		1			1	0.1
打ち合わせなど	1				1	0.1
ゴルフ練習		1			1	0.1
ジムに行く			1		1	0.1
ドライブ			1		1	0.1
パチンコ	1				1	0.1
書店など		1			1	0.1
将棋、野球中継見る聴く	1				1	0.1
回答計	93	83	101	1	278	37.4
回答率	43.3	38.2	33.6	10.0	37.4	
総計	215	217	301	10	743	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

次に、(3)自己研鑽活動について見ると、表5-7のように、自己研鑽活動と言えるかどうか疑問があるが「のみごと」や「ジム」、「スポーツ」活動を含め（回答者がそのように判断している）、63人、8.5%が行っており、そのうち「資格試験勉強」が21人、2.8%、「読書」が15人、2.0%などとなっている。それら活動の頻度を見ると、表5-8のように、62人の活動者のうち64.5%は「週に1~2回」であるが、「週に3~4回」が25.8%と多い。

表5-7 退社～帰宅までの間に行う自己研鑽活動（年齢階層別）

(単位：人、%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	(割合)
資格試験勉強	0	5	8	5	3	0	21	2.8
読書		1	8	5	1		15	2.0
語学勉強	0	1	2	3	1	0	7	0.9
自己啓発	0	1	2	2	1		6	0.8
大学院に通う		1					1	0.1
経理学校			1				1	0.1
通信教育			1				1	0.1
本屋			1	1			2	0.3
飲みごと			1	2	1		4	0.5
ジム					1		1	0.1
スポーツ				1			1	0.1
ダンス					1		1	0.1
音楽会					1		1	0.1
楽器					1		1	0.1
回答計	0	9	24	19	11	0	63	8.5
回答率	0.0	11.3	8.7	6.7	11.1	0.0	8.5	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表5-8 退社～帰宅までの間に行う自己研鑽活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	なし・回答なし	総計
20歳未満				1	1
20～29歳		4	5	71	80
30～39歳		6	17	253	276
40～49歳	4	4	12	265	285
50～59歳	2	2	6	89	99
不明				2	2
総計	6	16	40	681	743
(割合)	9.7	25.8	64.5	91.7	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

最後に、(4)その他活動について見ると、表5-9のように、全体として45人、6.1%が活動しており、その中では「買い物・育児」が15人、2.0%を占めている。また、その頻度としては、表5-10のように、「週に1~2回」が54.5%を占めるが、「ほぼ毎日」が27.3%と比較的高い回答率である。

表 5-9 退社～帰宅までの間に行うその他活動（年齢階層別）

(単位：人、%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	(割合)
家事（買い物）・育児（子どもとの触れ合い）		1	8	6	1		15	2.0
スポーツ		2	1	3	3		9	1.2
うちウォーキング		1		3	1		5	0.7
地域活動			1	2	2		5	0.7
飲酒・飲食・外食		1	2	2			5	0.7
書店巡り(立ち読み)				2			2	0.3
ドラム練習					1		1	0.1
パチンコ				1			1	0.1
自助グループ(断酒、断ギャンブル)への参加				1			1	0.1
専門書を読む					1		1	0.1
回答数	0	5	12	20	9	0	45	6.1
回答率	0.0	6.3	4.3	7.0	9.1	0.0	6.1	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-10 退社～帰宅までの間に行うその他活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	なし・回答なし	総計
20歳未満				1	1
20～29歳	1	1	3	75	80
30～39歳	4	4	4	264	276
40～49歳	6	1	10	268	285
50～59歳	1	2	7	89	99
不明				2	2
総計	12	8	24	699	743
(割合)	27.3	18.2	54.5	94.1	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

他方、退社～帰宅までの間に、「特にしていることはない」と回答している従業者も、表 5-11 のように、743 の回答者のうち 336 人、45.2%ほどいる。特に、40～49 歳では 51.2% と高く、逆に 20～29 歳では 32.5% と低い。その差は 18.7 ポイントに達している。

以上の(1)～(4)の活動を行っている従業者の比率をまとめて見ると、表 5-12 の通りである。全体として、(2)付き合い活動の回答率が 37.6% と最も高く、次いで(1)趣味・娯楽活動 (18.4%)、さらに(3)自己研鑽活動 (8.5%)、(4)その他活動 (6.1%) の順となっている。

年齢階層ごとに見ると、(2)付き合い、および(1)趣味・娯楽は、概ね年齢階層が低いほど高い。(3)自己研鑽は 20～29 歳と 50～59 歳で高いという特徴が見られる。また、(1)～(4)活動合計で見ると、40～49 歳、30～39 歳の中間でやや低くなっており、前章の表 4-28 で見たように、仕事時間が長く、その他時間が短いことと併せて考えると、退社～帰宅の間の時間的な余裕が少ないことが影響しているように推測できる。

表 5-11 退社～帰宅の間に、特にしていることはない従業者（年齢階層別）

(単位：人、%)

	特にしていることはない	左の割合	回答なし	総計
		0.0	1	1
20～29歳	26	32.5	54	80
30～39歳	118	42.8	158	276
40～49歳	146	51.2	139	285
50～59歳	45	45.5	54	99
不明	1	50.0	1	2
総計	336	45.2	407	743

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-12 退社～帰宅の間に時間をとる活動を行っている割合（年齢階層別）

(単位：人、%)

	(1)趣味・娯楽	(2)付き合い活	(3)自己研鑽活	(4)その他活動	延べ回答数	延べ回答率
20歳未満	100.0	100.0	0.0	0.0	2	200.0
20～29歳	23.8	45.0	11.3	6.3	69	86.3
30～39歳	20.3	38.8	8.7	4.3	199	72.1
40～49歳	15.4	34.4	6.7	7.0	181	63.5
50～59歳	17.2	36.4	11.1	9.1	73	73.7
不明	0.0	50.0	0.0	0.0	1	50.0
総計	18.4	37.6	8.5	6.1	524	70.5

資料：本研究のアンケート調査による。

## (2) 出勤前や帰宅後あるいは休日等「在宅」時の「家事」の遂行状況

次に、出勤前や帰宅後、あるいは休日など、在宅時に男性従業者がどの程度「家事」を行っているのかを、家事の主なる内容別に訊ねた。

まず、①ゴミだしについてみると、表 5-13 のように、全体として、542 人、72.9%が行なっている。そのうち最も多いのは「週に 1～2 回」で 335 人、61.8%に達している。次いで、「月に 1～2 回」で 178 人、32.8%である。「週に 3～4 回」(3.8%) や「ほぼ毎日」(1.5%) は極めて少ない。これは、福岡市のゴミ収集日が週 2 回であることと関係していると考えられる。「やらない」という回答は、全体で 154 人、20.7%であるが、年齢階層別に見ると 20～30 歳代では 10%台にとどまっているが、40～50 歳代では 20%台に達する。

次に、②日常の買い物について見ると、表 5-14 のように、「やらない」という 93 人、12.5% および回答なし (47 人、6.3%) を除く、603 人、81.2%が行なっている。その頻度を見ると、「週に 1～2 回」が最も多く、341 人、56.6%である。次いで「月に 1～2 回」で 199 人、33.0%であり、「ほぼ毎日」(4.0%) や「週に 3～4 回」(6.5%) は少ない。

次に③部屋掃除についてみると、表 5-15 のように、「やらない」という 199 人、26.8% および回答なし (52 人、7.0%) を除く、492 人、66.2%が行っているが、その頻度は「月に 1～2 回」が最も多く、274 人、55.7%、「週に 1～2 回」が 199 人、40.4%となっており、両方で 96.1%に達している。

表 5-13 ゴミだしを行う頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)			1 100.0					1
20～29歳 (割合)	1 1.6	2 3.2	43 69.4	16 25.8	62 100.0	13 16.3	5 6.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	5 2.3	9 4.1	147 67.1	58 26.5	219 100.0	44 15.9	13 4.7	276 100.0
40～49歳 (割合)	1 0.5	10 5.1	114 57.6	73 36.9	198 100.0	68 23.9	19 6.7	285 100.0
50～59歳 (割合)	1 1.6	0.0	30 49.2	30 49.2	61 100.0	29 29.3	9 9.1	99 100.0
不明				1			1	2
総計 (割合)	8 1.5	21 3.9	335 61.8	178 32.8	542 100.0	154 20.7	47 6.3	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-14 日常の買い物を行う頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)							1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	8 11.8	7 10.3	35 51.5	18 26.5	68 100.0	8 10.0	4 5.0	80 100.0
30～39歳 (割合)	8 3.5	16 7.1	132 58.4	70 31.0	226 100.0	32 11.6	18 6.5	276 100.0
40～49歳 (割合)	8 3.3	12 5.0	135 56.5	84 35.1	239 100.0	35 12.3	11 3.9	285 100.0
50～59歳 (割合)	0.0	4 5.9	38 55.9	26 38.2	68 100.0	18 18.2	13 13.1	99 100.0
不明			1	1				2
総計 (割合)	24 4.0	39 6.5	341 56.6	199 33.0	603 100.0	93 12.5	47 6.3	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-15 部屋の掃除を行う頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)							1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	2 2.9	34 49.3	33 47.8	69 100.0	7 8.8	4 5.0	80 100.0
30～39歳 (割合)	3 1.5	10 5.2	78 40.2	103 53.1	194 100.0	67 24.3	15 5.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	3 1.6	1 0.5	74 40.4	105 57.4	183 100.0	84 29.5	18 6.3	285 100.0
50～59歳 (割合)	0.0	0.0	13 29.5	31 70.5	44 100.0	41 41.4	14 14.1	99 100.0
不明				2				2
総計 (割合)	6 1.2	13 2.6	199 40.4	274 55.7	492 100.0	199 26.8	52 7.0	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

また、④洗濯についてみると、表 5-16 のように、「やらない」が 330 人、44.4%に達し

ており、同数に近い 354 人、47.6%が行っているに過ぎない。その頻度を見ると、最も多いのが「週に 1~2 回」で 44.4%、「月に 1~2 回」が 36.2%両方で 80.6%を占めている。

さらに、⑤炊事についてみると、表 5-17 のように、「やらない」が 353 人、47.5%に上っており、炊事をする 329 人 (44.3%)についてその頻度を見ると「月に 1~2 回」が最も多く、157 人、47.7%に達している。「週に 1~2 回」の 123 人、37.4%を加えると 85.1%に及ぶ。

表 5-16 洗濯を行う頻度 (年齢階層別)

(単位:人、%)

	ほぼ毎日	週に3~4回	週に1~2回	月に1~2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)			1 100.0					1 100.0
20~29歳 (割合)	6 11.1	10 18.5	31 57.4	7 13.0	54 100.0	22 27.5	4 5	80 100
30~39歳 (割合)	15 9.6	14 9.0	65 41.7	62 39.7	156 100.0	101 36.6	19 6.9	276 100.0
40~49歳 (割合)	11 9.4	7 6.0	51 43.6	48 41.0	117 100.0	146 51.2	22 7.7	285 100.0
50~59歳 (割合)	2 8.0	4 16.0	9 36.0	10 40.0	25 100.0	61 61.6	13 13.1	99 100.0
不明				1			1	2
総計 (割合)	34 9.6	35 9.9	157 44.4	128 36.2	354 100.0	330 44.4	59 7.9	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-17 炊事を行う頻度 (年齢階層別)

(単位:人、%)

	ほぼ毎日	週に3~4回	週に1~2回	月に1~2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)			1 100.0					1 100.0
20~29歳 (割合)	3 6.4	6 12.8	18 38.3	20 42.6	47 100.0	27 33.8	6 7.5	80 100.0
30~39歳 (割合)	9 7.6	7 5.9	40 33.9	62 52.5	118 100.0	140 50.7	18 6.5	276 100.0
40~49歳 (割合)	7 5.4	10 7.8	54 41.9	58 45.0	129 100.0	132 46.3	24 8.4	285 100.0
50~59歳 (割合)	3 9.1	4 12.1	10 30.3	16 48.5	33 100.0	54 54.5	12 12.1	99 100.0
不明				1			1	2
総計 (割合)	22 6.7	27 8.2	123 37.4	157 47.7	329 100.0	353 47.5	61 8.2	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

⑥風呂洗いについてみると、表 5-18 のように、「やらない」は 210 人、28.3%にとどまっており、風呂洗いをする人が 480 人、64.6%となっている。その頻度を見ると、「週に 1~2 回」が最も多く、200 人、41.7%、「月に 1~2 回」が 182 人、37.9%となっている。

⑦食事の後片付けについてみると、表 5-19 のように、495 人、66.6%が行っているが、その頻度は、「週に 1~2 回」が最も多く 38.2%、「月に 1~2 回」が 27.1%であるが、「ほぼ毎日」も 21.4%と比較的高いのが特徴である。

最後に、以上以外の「家事」としてどのようなことがあるのかを見ると、表 5-20 に示すように、庭やベランダ等の掃除あるいは庭木の手入れなど、外回りの作業や力仕事が挙げられている。

表 5-18 風呂洗いをを行う頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)							1	1
20～29歳 (割合)	5 10.6	3 6.4	23 48.9	16 34.0	47 100.0	28	5	80
30～39歳 (割合)	21 11.5	18 9.9	73 40.1	70 38.5	182 100.0	77	17	276
40～49歳 (割合)	17 8.9	21 10.9	83 43.2	71 37.0	192 100.0	75	18	285
50～59歳 (割合)	6 10.5	7 12.3	19 33.3	25 43.9	57 100.0	30	12	99
不明			2					2
総計 (割合)	49 10.2	49 10.2	200 41.7	182 37.9	480 100.0	210	53	743

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-19 食事の後片付けを行う頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)	1 100.0							1
20～29歳 (割合)	17 28.3	9 15.0	25 41.7	9 15.0	60 100.0	17	3	80
30～39歳 (割合)	41 21.6	23 12.1	75 39.5	51 26.8	190 100.0	70	16	276
40～49歳 (割合)	36 19.1	27 14.4	72 38.3	53 28.2	188 100.0	81	16	285
50～59歳 (割合)	11 20.4	7 13.0	17 31.5	19 35.2	54 100.0	35	10	99
不明				2				2
総計 (割合)	106 21.4	66 13.3	189 38.2	134 27.1	495 100.0	203	45	743

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-20 在宅時に行う「その他」の家事

項目	件数
庭木の手入れ・ベランダの手入れ、草刈、掃除	12
アイロンがけ	6
犬の散歩、ペットの世話	3
TV、インターネットなどAV関係のトラブル処理	1
食器の片付け	1
布団干し	1
米とぎ	1
衣がえ(年4回)	1
家事全て	3
妻の手伝い必要に応じて	1
食器の片付け	1
その他	14
回答数	45
回答率(%)	6.1
総計	743

資料：本研究のアンケート調査による。



ところで、以上のような福岡市内企業・事業所の男性従業員の「家事」遂行状況を全国ベースと比較して見たい。

国立社会保障・人口問題研究所が行っている「全国家庭動向調査」は、「有配偶者の妻の家事遂行状況」に対する回答となっており、年齢階層別も妻の年齢で分類されている。両結果を表示したものが、表 5-21 である。ただし、遂行頻度が「週に 1~2 回」以上のものを集計してあるので、福岡市内企業・事業所の男性従業員の「家事」遂行状況についても同様としている。

取り上げた 7 つの「家事」すべてにおいて、福岡市の男性従業員の遂行（者）割合が、全国を上回っており、その差は平均して約 10 ポイントとかなり大きいことが判る。中でも、「食後の後片付け」や「日常の買い物」、「風呂洗い」などで格差が大きい。

ただし、一般的に、回答者が「家事」を主に担当している妻からの回答は、「辛く」、男性従業員自身の回答は「甘い」ものとなりがちであるということは考慮しておく必要があるであろうが、福岡市の男性従業員の場合、50~59 歳を除き、比較的「家事」を手伝っていると見てよいであろう。

表 5-21 男性従業員の「家事」遂行割合の全国との比較

(単位：%)

	7項目合計	ゴミだし	日常の買い物	部屋の掃除	洗濯	炊事	風呂洗い	食後の後片付け
妻の年齢								
総数	29.6	42.1	39.9	20.7	25.3	19.4	29.3	30.7
29歳以下	38.0	57.3	51.8	23.6	29.4	24.9	34.3	44.7
30~39歳	31.1	45.7	39.2	20.4	25.1	20.7	30.6	35.8
40~49歳	26.7	36.4	36.6	16.6	22.2	19.7	26.4	28.7
50~59歳	26.6	38.4	38.2	18.1	23.1	17.0	25.7	25.8
60~69歳	32.9	45.2	43.6	27.9	30.6	19.3	34.0	29.9
男性従業員の年齢								
総数	39.3	49.0	54.4	29.3	30.4	23.1	40.1	48.6
29歳以下	51.5	58.0	61.7	44.4	59.3	34.6	38.3	64.2
30~39歳	39.0	58.3	56.5	33.0	34.1	20.3	40.6	50.4
40~49歳	37.8	43.9	54.4	27.4	24.2	24.9	42.5	47.4
50~59歳	26.7	31.3	42.4	13.1	15.2	17.2	32.3	35.4

注：1. 妻の年齢別の数値は、国立社会問題・人口問題研究所「第4回全国家庭動向調査」（2008年）による。ただし、7項目合計は単純平均値である。

2. 男性従業員の年齢別の数値は、本研究のアンケート調査による。

3. いずれも、「週1~2回」以上の回答件数の有効回答数に対する割合である。

### (3) 出勤前や帰宅後あるいは休日等「在宅」時の男性従業員の「育児」遂行状況

次に、福岡市内企業の男性従業員の出勤前や帰宅後、あるいは休日等の「在宅」時の「育児」遂行状況についてみていこう。

具体的には、①遊び相手、②風呂に入れる、③食事をさせる、④寝かしつける、⑤オム

ツ替え、⑥あやす、⑦保育園等への送迎、⑧その他、に分けて育児遂行の頻度を訊ねた。なお、アンケート調査は、全調査対象男性従業者に対して行ったが、ここでは、前掲の国立社会保障・人口問題研究所の「全国家庭動向調査」と比較するため、子どもの数0の男性従業者149人を除き、かつ、育児期に当る40～49歳までの447人を対象に集計した。

①遊び相手については、表5-22のように、「やらない」の43人、「回答なし」の53人を除く、351人、78.5%が行うと回答している。その頻度を見ると、「週に1～2回」が最も多く、145人、41.3%、次いで「ほぼ毎日」が96人、27.4%、「週に3～4回」が74人、21.1%などとなっている。

表5-22 遊び相手をする人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20～29歳	4	2	5		11			11
(割合)	36.4	18.2	45.5	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
30～39歳	64	43	66	9	182	3	7	192
(割合)	35.2	23.6	36.3	4.9	100.0	1.6	3.6	100.0
40～49歳	28	29	74	27	158	40	46	244
(割合)	17.7	18.4	46.8	17.1	100.0	16.4	18.9	100.0
合計	96	74	145	36	351	43	53	447
(割合)	27.4	21.1	41.3	10.3	100.0	9.6	11.9	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

②風呂に入れるについてみると、表5-23のように、292人、65.3%の人が行っている。その頻度は、「週に1～2回」が最も多く58.9%を占め、「週に3～4回」が21.2%、「ほぼ毎日」が11.6%となっている。

③食事をさせるについては、表5-24のように、447人のうち245人、54.8%が行っている。その頻度は、「週に1～2回」が最も多く、57.1%、次いで、「週に3～4回」が17.6%などとなっている。

表5-23 風呂に入れる人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20～29歳	5	3	0		8	2		11
(割合)	62.5	37.5	0.0	0.0	100.0	18.2	0.0	100.0
30～39歳	21	36	107	11	175	10	7	192
(割合)	12.0	20.6	61.1	6.3	100.0	5.2	3.6	100.0
40～49歳	8	23	65	13	109	84	51	244
(割合)	7.3	21.1	59.6	11.9	100.0	34.4	20.9	100.0
合計	34	62	172	24	292	96	58	447
(割合)	11.6	21.2	58.9	8.2	100.0	21.5	13.0	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表5-24 食事をさせる人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20～29歳	2	4	4		10	1		11
(割合)	20.0	40.0	40.0	0.0	100.0	9.1	0.0	100.0
30～39歳	9	31	88	18	146	34	12	192
(割合)	6.2	21.2	60.3	12.3	100.0	17.7	6.3	100.0
40～49歳	10	8	48	23	89	97	58	244
(割合)	11.2	9.0	53.9	25.8	100.0	39.8	23.8	100.0
合計	21	43	140	41	245	132	70	447
(割合)	8.6	17.6	57.1	16.7	100.0	29.5	15.7	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

④寝かしつけるについては、表 5-25 に示すように、447 人のうち 201 人、44.4%に過ぎない。その頻度は、「週に 1~3 回」が最も多く、52.5%を占めている。

⑤オムツ替えについては、0 歳児など年齢が限られるため、表 5-26 に示すように、さらに少なく 151 人、33.8%に過ぎないが、その頻度は、「週に 1~2 回」(37.7%) が最も多いものの、「週に 3~4 回」(26.5%) や「ほぼ毎日」(25.2%) など比較的多頻度である。

⑥あやすについても、年齢に限られるため、表 5-27 に示すように、⑤オムツ替えと同様に、行う人の割合は 159 人、35.5%と少ないが、行為の容易さもあって、その頻度は、「ほぼ毎日」が最も多く、37.1%、「週に 3~4 回」が 29.6%と多頻度となっている。

⑦保育園等への送迎については、表 5-28 のように、447 人中 73 人、16.3%に過ぎない。その頻度は、「月に 1~2 回」(47.9%) と「ほぼ毎日」(31.5%) の両極に分かれている。

また、⑧その他としてどのような「育児」行動を行っているのかを見ると、表 5-29 のように、歯磨き、子どものスポーツへの同伴、外出などとなっている。

最後に、前述の「全国家庭動向調査」結果との比較を行っておきたい。ただし、同調査は、妻の側から見た夫の遂行状況である。また、「育児」の 5~7 つの行為のすべてに回答している人を分母とし、「週に 1~2 回」以上行っている人の割合で示している。集計は妻の年齢階層別に行われている。ここでは、子どもの数 0 人の回答者を除き（すなわち、子どもがある回答者のみ）、「週に 1~2 回」以上行っている人の割合をとっている。

表 5-25 寝かしつける人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3~4回	週に1~2回	月に1~2回	小計	やらない	回答なし	総計
20~29歳	2	2	3	2	9	2		11
(割合)	22.2	22.2	33.3	22.2	100.0	18.2	0.0	100.0
30~39歳	11	22	70	20	123	59	10	192
(割合)	8.9	17.9	56.9	16.3	100.0	30.7	5.2	100.0
40~49歳	11	12	32	14	69	118	57	244
(割合)	15.9	17.4	46.4	20.3	100.0	48.4	23.4	100.0
合計	24	36	105	36	201	179	67	447
(割合)	11.9	17.9	52.2	17.9	100.0	40.0	15.0	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-26 オムツ替えをする人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3~4回	週に1~2回	月に1~2回	小計	やらない	回答なし	総計
20~29歳	4	3	2	1	10	1		11
(割合)	40.0	30.0	20.0	10.0	100.0	9.1	0.0	100.0
30~39歳	29	25	38	12	104	68	20	192
(割合)	27.9	24.0	36.5	11.5	100.0	35.4	10.4	100.0
40~49歳	5	12	17	3	37	142	65	244
(割合)	13.5	32.4	45.9	8.1	100.0	58.2	26.6	100.0
合計	38	40	57	16	151	211	85	447
(割合)	25.2	26.5	37.7	10.6	100.0	47.2	19.0	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-27 あやす人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20～29歳	6	3		1	10	1		11
(割合)	60.0	30.0	0.0	10.0	100.0	9.1	0.0	100.0
30～39歳	40	31	32	7	110	59	23	192
(割合)	36.4	28.2	29.1	6.4	100.0	30.7	12.0	100.0
40～49歳	13	13	13		39	141	64	244
(割合)	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0	57.8	26.2	100.0
合計	59	47	45	8	159	201	87	447
(割合)	37.1	29.6	28.3	5.0	100.0	45.0	19.5	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-28 保育園等への送迎をする人の割合と頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	やらない	回答なし	総計
20～29歳	3				3	7	1	11
(割合)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	63.6	9.1	100.0
30～39歳	13	2	8	21	44	123	25	192
(割合)	29.5	4.5	18.2	47.7	100.0	64.1	13.0	100.0
40～49歳	7		5	14	26	160	58	244
(割合)	26.9	0.0	19.2	53.8	100.0	65.6	23.8	100.0
合計	23	2	13	35	73	290	84	447
(割合)	31.5	2.7	17.8	47.9	100.0	64.9	18.8	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-29 「その他」（記述回答）の内容

(単位：人)

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計
はみがき、仕上げみがき②			3			3
休日に遊びにつれていく		1	1	1		3
着替え（ほぼ毎日）、歯みがき（週3-4回）			1			1
子どものスポーツ同伴、コーチ			1			1
部活の応援（週1～2回）			1			1
塾や習い事の送迎を週1～2			1			1
小学校の宿題をみる		1				1
勉強を見てやる：ほぼ毎週1回			1			1
教育、しつけ：ほぼ毎日		1				1
回答なし	11	189	236	86	1	528
総計	11	192	244	87	1	535

資料：本研究のアンケート調査による。

結果は、表 5-30 のように、7つの行為の総数を各年齢階層の合計で見ると、福岡市内企業男性従業員の育児遂行状況は、全国を大きく下回っているが、これは、福岡市男性従業員の 40～49 歳階層の育児遂行状況が低いためである。20～29 歳ではむしろ高く、30～39 歳では、ほぼ全国並みであり、これらの年齢階層の育児遂行率は決して低くないと見て間違いない。

福岡市の 40～49 歳階層の育児遂行状況が低いことの原因は明らかではないが、恐らく、「仕事」時間が最も長いことや職責などが関係しているのではないかとと思われる。

表 5-30 福岡市内企業男性従業員の「育児」の遂行状況と全国との比較

(単位：%)

	総数	遊び相手	風呂に入れる	食事させる	寝かしつける	オムツ替え	あやす	送迎
妻の年齢								
合計	60.8	88.7	81.7	59.5	47.4	57.2	65.6	25.5
29歳以下	66.3	96.2	81.6	58.5	54.2	64.2	77.4	32.2
30～34歳	64.9	92.2	82.3	62.4	47.7	63.8	74.5	31.3
35～39歳	61.5	89.2	81.3	62.8	47.2	59.7	65.5	25.0
40～44歳	60.9	88.0	83.6	60.3	48.5	57.4	63.7	25.0
45～49歳	55.0	83.5	79.5	53.4	43.8	46.4	56.4	22.0
男性従業員の年齢								
合計	40.8	70.5	60.0	45.6	36.9	30.2	33.8	8.5
20～29歳	74.0	100.0	72.7	90.9	63.6	81.8	81.8	27.3
30～39歳	61.1	90.1	85.4	85.4	53.6	47.9	53.6	12.0
40～49歳	25.3	53.7	39.3	27.0	22.5	13.9	16.0	4.9

注：総数は7項目の単純平均値である。

資料：妻の年齢階層ごとの数値は、国立・人口問題研究所「第4回全国家庭調査」、男性従業員の年齢階層ごとの数値は、本研究のアンケート調査による。

#### (4) 出勤前や帰宅後あるいは休日等「在宅」時の男性従業員の「家事」、「育児」以外の生活活動の実態

##### ①地域活動の実態

出勤前や帰宅後あるいは休日など在宅時の男性従業員の「家事」、「育児」以外の生活活動には、「地域活動」と主に自分のための「趣味・自己研鑽活動」が考えられる。

まず、「地域活動」の遂行状況を、①自治会・町内会、②子供育成会、③PTA、④スポーツ少年団など、⑤福祉ボランティア、⑥清掃活動、⑦その他の活動を、どの程度の頻度で行っているかを訊ねた。

①自治会・町内会活動については、表 5-31 のように、743 人のうち、「ほとんど参加しない」が 380 人、51.1%に達しており、「役員として」(5.5%)、「行事に概ね参加」(8.2%)、「行事に時々参加」(22.2%) の参加するという人は、合わせて、267 人、35.9%にとどまっている。

年齢階層別に見ると、20～29 歳では参加する人は合わせて 6 人、7.5%、30～39 歳では 67 人、24.3%、40～49 歳は 137 人、48.1%、50～59 歳では 57 人、57.6%と年齢が高くなるにしたがって参加率が高まっている。

また、役職別に見ると、表 5-32 のように、「役員として」、「行事に概ね参加」、「行事に時々参加」を合計した「参加する」の回答率を見ると、「部・課長級」が 47.4%、「係長・リーダー級」が 39.2%であるのに対して、「その他」は 25.6%にとどまっている。

②子供育成会活動については、子供の年齢が特定されるため、表 5-33 のように、参加する人は、139 人、18.7%にとどまっている。年齢別に見ると、20～29 歳では参加する人は 0 人、30～39 歳では 47 人、6.3%、40～49 歳は 80 人、10.8%、50～59 歳では 12 人、1.6%

と40～49歳が主体になっていることがわかる。役職別に見ても表5-34のように、「係長・リーダー級」の回答率が最も高く（22.6%）、「部・課長級」21.4%、「その他」14.3%となっている。

表 5-31 自治会・町内会活動への参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)					1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	2.5	5.0	73.8	18.8	80 100.0
30～39歳 (割合)	2.5	5.1	16.7	62.3	13.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	7.4	10.5	30.2	42.1	9.8	285 100.0
50～59歳 (割合)	13.1	15.2	29.3	27.3	15.2	99 100.0
不明					2	2
総計 (割合)	41 5.5	61 8.2	165 22.2	380 51.1	96 12.9	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-32 自治会・町内会活動への参加頻度（役職別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	18 8.4	23 10.7	61 28.4	89 41.4	24 11.2	215 100.0
係長・リーダー級 (割合)	13 6.0	21 9.7	51 23.5	107 49.3	25 11.5	217 100.0
その他 (割合)	9 3.0	17 5.6	51 16.9	179 59.5	45 15.0	301 100.0
不明 (割合)	1 10.0		2 20.0	5 50.0	2 20.0	10 100.0
総計 (割合)	41 5.5	61 8.2	165 22.2	380 51.1	96 12.9	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-33 子供育成会活動への参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)					1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	0.0	0.0	78.8	21.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	0.4	3.6	13.0	64.9	18.1	276 100.0
40～49歳 (割合)	1.4	4.6	22.1	54.7	17.2	285 100.0
50～59歳 (割合)	2.0	5.1	5.1	60.6	27.3	99 100.0
不明					2	2
総計 (割合)	7 0.9	28 3.8	104 14.0	460 61.9	144 19.4	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-34 子供育成会活動への参加頻度（役職別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
部・課長級	2	6	38	130	39	215
(割合)	0.9	2.8	17.7	60.5	18.1	100.0
係長・リーダー級	2	15	32	123	45	217
(割合)	0.9	6.9	14.7	56.7	20.7	100.0
その他	3	6	34	202	56	301
(割合)	1.0	2.0	11.3	67.1	18.6	100.0
不明		1		5	4	10
(割合)	0.0	10.0	0.0	50.0	40.0	100.0
総計	7	28	104	460	144	743
(割合)	0.9	3.8	14.0	61.9	19.4	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

③PTA活動について見ると、表 5-35 のように、「ほとんど参加しない」が 507 人、68.2% に達しており、「役員として」(0.7%)、「行事に概ね参加」(2.2%)「行事に時々参加」(8.7%) を併せた参加する人は 86 人、11.6%にとどまっている。年齢別に見ると、20～29 歳では参加する人は 0 人、30～39 歳では 20 人、7.3%、40～49 歳は 57 人、20.0%、50～59 歳では 9 人、9.1%となっており、40～49 歳が主体になっていることがわかる。

表 5-35 PTA 活動への参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満					1	1
(割合)					100	100
20～29歳				63	17	80
(割合)				78.8	21.3	100.0
30～39歳		7	13	202	54	276
(割合)		2.5	4.7	73.2	19.6	100.0
40～49歳	4	8	45	181	47	285
(割合)	1.4	2.8	15.8	63.5	16.5	100.0
50～59歳	1	1	7	59	31	99
(割合)	1.0	1.0	7.1	59.6	31.3	100.0
不明				2		2
総計	5	16	65	507	150	743
(割合)	0.7	2.2	8.7	68.2	20.2	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

④スポーツ少年団などの活動について見ると、表 5-36 のように、「ほとんど参加しない」が 429 人、57.7%に及んでいるものの、「指導者として」(1.7%)、「指導手伝いとして」(2.4%)、「保護者として毎回」(3.2%)、「保護者として時々」(16.4%) を併せた参加する人は、177 人、23.8%であり、PTA 活動よりも活発であることが判る。年齢別に見ると、20～29 歳では参加する人は 16 人、20.0%、30～39 歳では 55 人、19.8%、40～49 歳は 86 人、30.2%、50～59 歳では 19 人、19.2%となっており、40～49 歳の参加率がかなり高いといえよう。

表 5-36 スポーツ少年団等活動への参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	指導者として	指導手伝いとして	保護者として毎回	保護者として時々	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)						1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	1.3	0.0	18.8	60.0	16 20.0	80 100.0
30～39歳 (割合)	2.2	1.1	0.7	15.9	64.1	44 15.9	276 100.0
40～49歳 (割合)	2.1	3.5	7.4	17.2	52.6	47 16.5	285 100.0
50～59歳 (割合)	1.0	4.0	1.0	13.1	53.5	27 27.3	99 100.0
不明				1	1		2
総計 (割合)	1.7	2.4	3.2	16.4	57.7	137 18.4	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

⑤福祉ボランティア活動については、表 5-37 のように、「ほとんど参加しない」が 73.1% を占め、参加者は「責任者として」は 0 人、「活動員として概ね毎回」(1.7%)、「時々参加」(7.7%) を併せても、70 人、9.4%にとどまっている。年齢階層別には、若干であるが高年齢ほど参加率が高い。

表 5-37 福祉ボランティアへの参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	責任者として	活動員として概ね毎回	時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満 (割合)					1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	0.0	1.3	5.0	75.0	15 18.8	80 100.0
30～39歳 (割合)	0.0	1.1	4.0	78.3	46 16.7	276 100.0
40～49歳 (割合)	0.0	2.1	10.5	72.6	42 14.7	285 100.0
50～59歳 (割合)	0.0	3.0	11.1	59.6	26 26.3	99 100.0
不明			1	1		2
総計 (割合)	0.0	1.7	7.7	73.1	130 17.5	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

⑥清掃活動については、上記の自治会・町内会活動の一環という場合も少なくなく、重複している可能性があるが、表 5-38 のように、「役員として」(1.6%)、「行事に概ね参加」(13.7%)、「行事に時々参加」(26.1%) を併せて、308 人、41.5%が参加している。年齢階層別に見ると、高年齢ほど参加率が高く、20～29 歳では 22.5%であるのに対して、50～59 歳では 57.6%が参加している。

⑦その他の活動について、その内容を見てみると、表 5-39 のとおりである。



表 5-38 清掃活動への参加頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	役員として	行事に概ね参加	行事に時々参加	ほとんど参加しない	回答なし	総計
20歳未満					1	1
(割合)					100.0	100.0
20～29歳		5	13	47	15	80
(割合)	0.0	6.3	16.3	58.8	18.8	100.0
30～39歳	3	24	67	146	36	276
(割合)	1.1	8.7	24.3	52.9	13.0	100.0
40～49歳	5	52	80	113	35	285
(割合)	1.8	18.2	28.1	39.6	12.3	100.0
50～59歳	4	20	33	23	19	99
(割合)	4.0	20.2	33.3	23.2	19.2	100.0
不明		1	1			2
総計	12	102	194	329	106	743
(割合)	1.6	13.7	26.1	44.3	14.3	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-39 その他活動（記述回答）の内容

(単位：人)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計
消防団員		1	1				2
子どもクラブの役員				1			1
小学校ボランティア				1			1
伝統行事関連(博多どんたく、山笠)			1				1
団地共有部分の花木の手入れ				1			1
NPO				1			1
犬の散歩兼町内パトロール					1		1
中学高校の同窓会役員活動				1			1
カラオケ教室講師					1		1
町内での趣味の会(自治区内)					1		1
ラグビークラブに所属				1			1
山岳の役員				1			1
森林組合					1		1
回答なし	1	79	274	278	95	2	729
総計	1	80	276	285	99	2	743

資料：本研究のアンケート調査による。

また、以上の各種地域活動（全般）について「(8)ほとんどやらない」に回答した人は、743人中161人、21.7%であった。この161人に、その理由を2つまで回答してもらった結果が表 5-40 である。同表によると、最も多い回答は、「休日はゆっくり休みたいから」で21.1%、次いで、「きっかけがないから」が19.9%であり、「その他」(10.2%)を除くと3位には「妻に任せているから」(7.1%)が入り、3つの理由で155、48.1%を占める。

さらに、70件の「その他」(記述回答)の内容を分類して見ると、おおよそ表 5-41 のようになる。このうち、最も多い「地域活動の程度や内容から判断して、参加意欲が湧かない、参加の必要性を感じない」というのは、例えば、「現在はそのような活動自体がほとんどないから」とか「地域内であまりやっていない」、「子どもに関したことが多く、関係ないから」などといったものであるが、その前提として地域活動の実態が伝わっていない(判っていない)のではないかという疑念が湧く。その意味では、次の「地域活動の実態がわ

からないので」というくくりとかなり近いのではないかと推測できる。

また、もっと直截的なのは「参加へのきっかけがないので」ということであり、これらは、地域（活動）との関係が疎遠であるという共通項を持っているのではないかと考えられる。一方、回答者の主体性がはっきりしているのは「休日を趣味や家族サービス等に使用したいので」「家庭内で分業している（地域活動は妻）」である。

表 5-40 地域活動をほとんどやらない人の理由（2つまで回答）

(単位：人、%)

	休日ほ ゆっく り休み たいか ら	家事・ 育児で 時間が 取れな いから	地域活 動は妻 に任せ ている から	地域活 動の必 要性を 感じな いから	興味が ないか ら	地域の 人と交 わりた くない から	知らな い人ば かりだ から	面白く ないか ら	きっか げがな いから	収入に つなが らない から	その他	回答な し	総 計
やらないと回答した人	68	10	23	5	15	0	15	5	64	1	33	83	322
(割合)	21.1	3.1	7.1	1.6	4.7	0.0	4.7	1.6	19.9	0.3	10.2	25.8	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-41 その他の理由（分類結果）

理由	件数
地域活動の程度や内容から判断して、参加意欲が湧かない、参加の必要性を感じないので	16
地域活動の実態がわからないので	15
休日を趣味や家族サービス等に使用したいので	14
参加へのきっかけがないので	13
家庭内で分業している（地域活動は妻）	3
独身、単身等なので	8
その他	1
合 計	70

資料：本研究のためのアンケート調査による。

## ②地域活動の全国との比較

最後に、以上のような福岡市内企業・事業所の男性従業員の地域活動への参加状況を、総務省「平成 18 年社会生活基本調査」による活動別行動者率と比較して見ておこう。

ただし、活動の内容の「定義」をはじめ調査の諸条件が異なるため、厳密な比較は困難であるが、大まかな目安にはなるであろう。

自治会・町内会活動については、表 5-42 に示すように、「平成 18 年社会生活基本調査」では「まちづくりのための活動」としてまとめられているものおよび「安全な生活のための活動」（防犯活動など）に相当するであろう。見られるように若い世代では行動者率が低く、中・高齢が中心となっており、20～59 歳の平均の行動者率は、11.4%と 5.6%、合計 17.0%である。福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合は、「役員として参加」、「行事に概ね参加」、「行事に時々参加」を併せると、33.9%に達しているから、全国に比べてかなり

高い参加率であるといえる。

また、福祉ボランティア活動については、「平成 18 年社会生活基本調査」では「福祉活動」とされており、やはり 40～49 歳が最も行動者率が高く、20～59 歳平均では 7.4%となっている。福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合は、「責任者として」はなく、「活動因として概ね毎回参加」と「時々参加」を合わせて 9.4%であったから、僅かに全国を上回っていると見られる。

表 5-42 主に仕事をする有業男性のボランティア活動の行動者率

(単位：%)

	総数	街づくりのための活動	福祉活動	スポーツ・文化・芸術・学術に関連した活動	安全な生活のための活動
平均	24.0	11.4	7.4	5.6	5.6
20～24歳	15.6	4.3	4.5	3.9	2.1
25～29歳	16.0	5.0	3.8	3.9	2.8
30～34歳	18.4	7.7	3.9	3.6	3.9
35～39歳	24.8	11.5	8.7	6.1	5.6
40～44歳	27.1	13.3	10.0	6.8	6.8
45～49歳	32.2	16.5	11.3	8.4	8.2
50～54歳	30.5	17.0	8.8	7.0	8.5
55～59歳	27.3	15.9	7.9	4.9	7.0

資料：総務省「平成18年社会生活基本調査」

### ③趣味・自己研鑽活動の実態

出勤前や帰宅後あるいは休日など「在宅」時の男性従業者の「家事」、「育児」以外の生活活動のもう 1つの領域として、主に自分のための「趣味・自己研鑽活動」が考えられる。

それを、①教養・自己研鑽、②スポーツ、③文化、④旅行、⑤その他に分けて、その内容（記述回答）と頻度を訊ねた。

まず、①教養・自己研鑽活動については、表 5-43 のように、213 人、28.7%が行っており、年齢階層別に見ると、20～29 歳の 23.8%が最も低く、40～49 歳が 93 人、32.6%と最も高い。活動内容を見ると、読書（図書館へ行くを含む）が最も多く、115 人、15.5%（活動者 213 人に対しては 54.0%）であった。次いで、資格試験勉強で 50 人、6.7%（同 23.5%）となっている。その他、語学学習、自己啓発・学習、PC 学習などが挙げられている。

これら教養・自己研鑽活動の頻度を見ると、表 5-44 のように、「週に 1～2 回」が最も多く、回答者の 42.7%、次いで「週に 3～4 回」で同じく回答者の 22.0%となっている。

役職別に見ると表 5-45 のように、「部・課長級」で、「ほぼ毎日」や「週に 3～4 回」の多頻度の割合が比較的高いという特徴がある。

表 5-43 教養・自己研鑽活動の内容（記述回答）（年齢階層別）

(単位：人、%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	(割合)
読書		7	38	54	15	1	115	15.5
うち図書館				4			4	0.5
資格試験勉強		7	22	16	5		50	6.7
語学学習		1	5	5	2		13	1.7
自己啓発・自己学習		2	5	3			10	1.3
PC学習（機能学習、情報収集）			2	2	1		5	0.7
通信教育			2	3			5	0.7
社内教育・セミナー		1		3	1		5	0.7
音楽練習・演奏				1	1		2	0.3
大学院		1					1	0.1
まちづくり活動				1			1	0.1
お経を上げる			1				1	0.1
カート			1				1	0.1
トレーニング				1			1	0.1
健康教室					1		1	0.1
魚の勉強			1				1	0.1
船				1			1	0.1
回答数	0	19	77	93	27	1	213	28.7
回答率	0	23.8	27.9	32.6	27.3	50.0	28.7	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-44 教養・自己研鑽活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	回答なし	総計
20歳未満 (割合)						1	1
20～29歳 (割合)	2 9.5	8 38.1	9 42.9	2 9.5	21 100.0	59 73.8	80 100.0
30～39歳 (割合)	14 17.1	14 17.1	37 45.1	17 20.7	82 100.0	194 70.3	276 100.0
40～49歳 (割合)	15 15.6	20 20.8	41 42.7	20 20.8	96 100.0	189 66.3	285 100.0
50～59歳 (割合)	6 22.2	7 25.9	10 37.0	4 14.8	27 100.0	72 72.7	99 100.0
不明		1				1	2
総計 (割合)	37 16.3	50 22.0	97 42.7	43 18.9	227 100.0	516 69.4	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-45 教養・自己研鑽活動の頻度（役職別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	回答なし	総計
部・課長級 (割合)	15 7.0	21 9.8	31 14.4	15 7.0	133 61.9	215 100.0
係長・リーダー級 (割合)	9 4.1	13 6.0	34 15.7	15 6.9	146 67.3	217 100.0
その他 (割合)	13 4.3	15 5.0	31 10.3	12 4.0	230 76.4	301 100.0
不明 (割合)		1 0.0	1 10.0	1 10.0	7 70.0	10 100.0
総計 (割合)	37 5.0	50 6.7	97 13.1	43 5.8	516 69.4	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

②スポーツ活動について見ると、表 5-46 のように、743 人の有効回答のうち、376 人、50.6%が回答している。年齢階層別に見ると、30～39 歳層では他年齢階層の 50%前後を下回って 43.8%にとどまっているのが注目される。

スポーツの内容を見ると、ゴルフ(練習を含む)が最も多く、回答者 376 人のうち 117 人、31.1%を占めている。次いで、「ジョギング、ランニング、マラソン」で 55 人、14.6%、さらに、「ジム、トレーニング、スポーツクラブ」が 40 人、10.6%、「野球、ソフトボール」が 35 人、9.3%、「ウォーキング、散歩」が 30 人、8.0%などとなっている。

役職別に見ると表 5-47 のように、回答率が最も高いのが「部・課長級」の 57.7%であり、「係長・リーダー級」、「その他」の順で低くなっている。それは、ゴルフ(練習を含む)の回答率が、「部・課長級」23.7%、「係長・リーダー級」14.3%、「その他」10.3%となっていることが影響しているようである。

表 5-46 スポーツ活動の内容(記述回答)(年齢階層別)

	(単位:人、%)						総計	(割合)
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明		
ゴルフ(練習を含む)		8	37	55	17		117	15.7
ジョギング、ランニング、マラソン	1	11	19	19	5		55	7.4
ジム、トレーニング、スポーツクラブ		1	12	20	7		40	5.4
野球、ソフトボール(少年野球を含む)		3	15	13	4		35	4.7
ウォーキング、散歩		2	3	14	10	1	30	4.0
テニス、ソフトテニス		3	3	8	1		15	2.0
サッカー、フットサル(少年サッカーを含む)		7	4	4			15	2.0
水泳、スイミング			5	7	2		14	1.9
登山、山登り、トレッキング			1	4	2		7	0.9
剣道(少年剣道を含む)		2	3	1	1		7	0.9
自転車、サイクリング			3	3			6	0.8
バレーボール		4	2				6	0.8
バスケットボール		2	3				5	0.7
バトミントン		1	3				4	0.5
ラグビー			4				4	0.5
ボウリング			1		2		3	0.4
体操				1	1		2	0.3
釣り		1	1				2	0.3
卓球					1		1	0.1
トライアスロントレーニング				1			1	0.1
マリンスポーツ				1			1	0.1
エアロバイク				1			1	0.1
オフロードバイクツーリング					1		1	0.1
キックボクシング				1			1	0.1
スノーボード			1				1	0.1
アウトドアスポーツ				1			1	0.1
スポーツ観戦			1				1	0.1
スポーツ回答数	1	45	121	154	54	1	376	50.6
同回答率	100.0	56.3	43.8	54.0	54.5	50.0	50.6	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

注:複数記述されている場合は、最初のスポーツをカウントした。  
資料:本研究のアンケート調査による。

表 5-47 スポーツ活動の内容（記述回答）（役職別）

(単位：人、%)

	部・課 長級	係長・ リー ダー級	その他	不明	総数	割合
ゴルフ（練習を含む）	51	31	31	3	116	15.6
ジョギング、ランニング、マラソン	14	14	26	1	55	7.4
ジム、トレーニング、スポーツクラブ	11	17	11	1	40	5.4
野球、ソフトボール(少年野球等を含む)	3	13	19		35	4.7
ウォーキング、散歩	18	7	5		30	4.0
テニス、ソフトテニス	5	5	5		15	2.0
サッカー、フットサル(少年サッカーを含む)	1	3	11		15	2.0
水泳、スイミング	7	4	3		14	1.9
登山、山登り、トレッキング	4	2	1		7	0.9
剣道(少年剣道を含む)	1	2	4		7	0.9
自転車、サイクリング	2		4		6	0.8
バレーボール		1	5		6	0.8
バスケットボール		1	4		5	0.7
バトミントン			4		4	0.5
ラグビー		1	3		4	0.5
ボウリング	2		1		3	0.4
体操	2				2	0.3
釣り			2		2	0.3
卓球	1				1	0.1
アウトドアスポーツ		1			1	0.1
エアロバイク		1			1	0.1
オフロードバイクでツーリング	1				1	0.1
キックボクシング			1		1	0.1
トライアスロントレーニング	1				1	0.1
マリンスポーツ、ゴルフ			1		1	0.1
スノーボード		1			1	0.1
スポーツ観戦		1			1	0.1
その他（スポーツ以外）	4	2	2		8	1.1
スポーツ回答数	124	105	141	5	375	50.5
回答率	57.7	48.4	46.8	50.0	50.5	
総計	215	217	301	10	743	100.0

注：複数記述されている場合は、最初のスポーツをカウントした。

資料：本研究のためのアンケート調査による。

次に、その頻度を見ると、表 5-48 のように、全体としてみると「週に 1~2 回」が最も多く 43.8%を占めるが、「月に 1~2 回」も 42.6%と多く、毎週末スポーツとは行かない状況であることを物語っている。

表 5-48 スポーツ活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	回答なし	総計
20歳未満 (割合)			1 100.0		1 100.0		1 100.0
20～29歳 (割合)	2 4.0	6 12.0	18 36.0	24 48.0	50 100.0	30 37.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	5 3.8	11 8.3	56 42.1	61 45.9	133 100.0	143 51.8	276 100.0
40～49歳 (割合)	7 4.3	11 6.7	79 48.2	67 40.9	164 100.0	121 42.5	285 100.0
50～59歳 (割合)	7 12.7	6 10.9	23 41.8	19 34.5	55 100.0	44 44.4	99 100.0
不明				1	1	1	2
総計 (割合)	21 5.2	34 8.4	177 43.8	172 42.6	404 100.0	339 45.6	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

③文化活動についてみると、表 5-49 のように、119 人が回答しており、有効回答の 16.0% に過ぎない。年齢別に見ると、30～39 歳で最も低く 10.1% であり、50～59 歳で最も高く 23.2% となっている。文化活動においても 30～39 歳で回答率が低い。活動内容を見ると、音楽鑑賞（37 人、5.0%）と映画観賞（36 人、4.8%）がほぼ同水準で並んでいる。創作・演奏活動では、写真・映像制作と楽器演奏が並んでいるが、その回答率は 7 人、0.9% と極めてわずかである。次に、その頻度について見ると表 5-50 のように、598 人、80.5% は「回答なし」であり、回答者の中では 66.2% が「月に 1～2 回」であり、上述のスポーツ活動と比べて、かなり低調である。

表 5-49 文化活動の内容（記述回答）（年齢階層別）

(単位：人、%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	(割合)
音楽鑑賞		4	9	20	4		37	5.0
うちコンサート			3		1		4	0.5
映画鑑賞		3	10	17	6		36	4.8
絵画鑑賞・美術館		3		4	2		9	1.2
写真・映像を撮る		1	1	4	1		7	0.9
楽器演奏		2	1	2	2		7	0.9
読書			4	2			6	0.8
演劇鑑賞			1	3	1		5	0.7
博物館			1		2		3	0.4
ステンドグラス制作				1			1	0.1
ダンス					1		1	0.1
囲碁					1		1	0.1
家庭菜園（畑仕事）					1		1	0.1
曲制作		1					1	0.1
茶道			1				1	0.1
陶芸				1			1	0.1
木工工作（オートマタ）					1		1	0.1
通信教育					1		1	0.1
回答数		14	28	54	23	0	119	16.0
回答率	0.0	17.5	10.1	18.9	23.2	0.0	16.0	
総計	1	80	276	285	99	2	743	100.0

注：複数記述されている場合は、最初の活動をカウントした。

資料：本研究のアンケート調査による。

表 5-50 文化活動の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	ほぼ毎日	週に3～4回	週に1～2回	月に1～2回	小計	回答なし	総計
20歳未満 (割合)						1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	2 10.5	1 5.3	4 21.1	12 63.2	19 100.0	61 76.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	4 11.4	3 8.6	6 17.1	22 62.9	35 100.0	241 87.3	276 100.0
40～49歳 (割合)	7 10.9	4 6.3	9 14.1	44 68.8	64 100.0	221 77.5	285 100.0
50～59歳 (割合)	1 3.7	3 11.1	5 18.5	18 66.7	27 100.0	72 72.7	99 100.0
不明						2	2
総計 (割合)	14 9.7	11 7.6	24 16.6	96 66.2	145 100.0	598 80.5	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

④旅行については、過去1年間の頻度のみを訊ねた。その結果は、表5-51のように、回答者は145人、19.5%に過ぎず、かつ、その頻度も66.2%が「年に1～2回」であり、「年に3～4回」は16.6%にとどまっている。

⑤その他についてみると、釣り、ガーデニング、麻雀・パチンコなどが挙げられている。

表 5-51 旅行の頻度（年齢階層別）

(単位：人、%)

	毎週	月に1～2回	年に3～4回	年に1～2回	小計	回答なし	総計
20歳未満 (割合)						1 100.0	1 100.0
20～29歳 (割合)	2 10.5	1 5.3	4 21.1	12 63.2	19 100.0	61 76.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	4 11.4	3 8.6	6 17.1	22 62.9	35 100.0	241 87.3	276 100.0
40～49歳 (割合)	7 10.9	4 6.3	9 14.1	44 68.8	64 100.0	221 77.5	285 100.0
50～59歳 (割合)	1 3.7	3 11.1	5 18.5	18 66.7	27 100.0	72 72.7	99 100.0
不明						2	2
総計 (割合)	14 9.7	11 7.6	24 16.6	96 66.2	145 100.0	598 80.5	743 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

ところで、以上のような各種趣味・自己研鑽活動を「ほとんどやらない」と回答している人が、116人、有効回答者の15.6%存在する。

この人たちが、なぜ「ほとんどやらない」のかその理由を訊ねたところ、表5-52のように、「仕事が忙しく時間がないから」が最も多く、27.6%、次いで、「お金がかかる」で12.5%、さらに「きっかけがつかめない」が9.1%などとなっており、「家事・育児などで時間が取れない」(8.2%)は5番目に挙げられている。



表 5-52 趣味・自己研鑽活動を「ほとんどやらない」という回答者の理由

(単位：人、%)

	仕事が忙しく時間がない	家事・育児で時間が取れない	興味が ない	誘って くれる 知人が いない	きつか けが つかめ ない	お金が かかる	長続き しない	その他	回答な し	総数
「ほとんどやらない」の回答者 (割合)	64 27.6	19 8.2	20 8.6	2 0.9	21 9.1	29 12.5	13 5.6	6 2.6	58 25.0	232 100.0
その他回答者 (割合)	46 3.7	16 1.3	11 0.9	0 0.0	15 1.2	17 1.4	8 0.6	3 0.2	1,138 90.7	1,254 100.0
総数 (割合)	110 7.4	35 2.4	31 2.1	2 0.1	36 2.4	46 3.1	21 1.4	9 0.6	1,196 80.5	1,486 100.0

資料：本研究のアンケート調査による。

#### ④趣味・自己研鑽活動の全国との比較

以上を、総務省「平成 18 年社会生活基本調査」による活動別行動者率と比較して見たい。

ただし、本研究のためのアンケート調査では、普段の「在宅」時に行う活動は何かという形で質問しているのに対して、「平成 18 年社会生活基本調査」では活動内容・種目を挙げ 1 年間に行ったかどうかを聞いていると推測され、質問・回答方式が異なるのと、内容のくくりが異なるため、ほとんど比較ができないが、敢えて比較をして見よう。

教養・自己研鑽活動では、全国は外国語の行動者率は 20～59 歳平均で 9.6%に達しているが、福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合は、「語学学習」は 1.7%にとどまっている。また、「パソコン等ビジネス関係」は全国では 25.7%に達しているが、福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合は、対応する「資格試験勉強」、「自己学習」、「PC 学習」、「通信教育」、「社内教育・セミナー」を合計しても、10.1%であった。

表 5-53 主に仕事をしている有業男性の自己研鑽行動者率

(単位：%)

	外国語	パソコン 等ビジネ ス関係	文化・芸 術
平均	9.6	25.7	8.5
20～24歳	9.5	20.7	8.2
25～29歳	11.0	28.3	8.5
30～34歳	8.6	24.4	5.7
35～39歳	11.0	26.9	7.0
40～44歳	10.9	29.0	8.6
45～49歳	9.4	28.6	10.1
50～54歳	9.0	25.4	9.7
55～59歳	7.3	22.4	10.2

資料：総務省「平成18年社会生活基本調査」

趣味・娯楽活動の中で活発なもの1つがスポーツ活動であるが、敢えて比較してみると、スポーツ「総数」では、「平成18年社会生活基本調査」が20～59歳平均の行動者率が72.0%であるのに対して、福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合は、50.6%となっており、若干低いのではないかと思われる。福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合、最も多かった「ゴルフ」については、全国は20～59歳平均が16.6%であるのに対して15.6%で、ほぼ同水準であった。

表 5-54 主に仕事をする有業男性のスポーツの行動者率

(単位：%)

	総数	野球	ソフト ボール	バレー ボール	バス ケット ボール	サッ カー	卓球	テニス	ゴルフ	ジョギ ング・マラ ソン	ウォー キング・ 軽い体 操	器具を 使った トレー ニング
平均	72.9	16.1	8.2	4.8	3.8	10.5	6.5	5.7	18.6	11.5	27.6	13.0
20～24歳	77.1	24.0	8.3	7.3	11.9	27.3	12.2	6.6	10.0	12.8	17.3	15.4
25～29歳	76.9	19.9	8.7	7.6	8.4	19.8	9.7	6.6	13.5	13.6	23.2	17.3
30～34歳	73.9	18.1	8.3	4.7	3.1	12.7	5.7	6.5	16.9	12.7	24.0	15.1
35～39歳	74.0	19.9	8.4	5.0	2.2	9.4	5.9	6.1	19.3	11.9	26.6	13.9
40～44歳	75.4	20.9	10.0	5.0	2.0	8.2	7.1	7.1	20.8	13.5	29.8	12.2
45～49歳	72.7	13.8	9.3	4.1	1.6	4.1	5.9	6.3	23.3	10.7	29.8	11.2
50～54歳	68.1	7.4	7.1	3.3	1.1	1.9	3.9	3.7	22.5	8.8	35.1	10.3
55～59歳	65.2	4.8	5.2	1.7	0.3	0.7	1.9	2.9	22.7	7.7	34.7	8.2

資料：総務省「平成18年社会生活基本調査」

また、その他の趣味・娯楽については、参考までに「平成18年社会生活基本調査」結果を表5-55に掲げておく。

表 5-55 主に仕事をする有業男性の趣味・娯楽の行動者率

(単位：%)

	総数	スポー ツ観覧 *	美術鑑 賞*	演芸・ 演劇・ 舞踊鑑 賞*	映画鑑 賞*	音楽会 などに よる音 楽鑑賞	C D ・レコ ード	D V D・ビ デオ による	楽器の 演奏	パチン コ	カラオ ケ	テレビ ゲーム、 パソコン ゲーム
平均	88.9	27.4	14.5	8.1	38.4	15.0	61.0	58.4	8.1	27.0	38.2	44.8
20～24歳	90.3	26.0	10.3	4.1	47.0	13.6	73.1	69.0	12.8	32.0	58.5	68.7
25～29歳	91.9	28.6	13.6	7.4	46.0	16.3	72.9	68.4	10.3	28.9	50.6	63.8
30～34歳	91.1	25.9	12.5	8.3	40.4	14.5	69.5	66.6	9.2	31.2	39.2	59.9
35～39歳	91.9	28.2	14.0	7.5	37.9	13.8	66.8	67.1	7.8	28.3	37.8	51.7
40～44歳	89.6	31.6	14.0	8.8	39.6	14.3	64.4	61.5	7.9	25.1	34.2	44.7
45～49歳	88.4	29.4	17.1	9.9	37.8	16.8	58.5	55.8	7.6	24.1	32.2	33.2
50～54歳	85.0	26.2	17.0	9.0	32.7	14.8	46.7	44.9	5.3	24.0	27.2	21.6
55～59歳	82.7	23.1	17.8	10.0	25.9	15.5	36.3	33.6	4.1	22.0	25.9	14.8

注：\*印は、テレビ、DVDなどは除く。

資料：総務省「平成18年社会生活基本調査」

旅行についても、敢えて比較してみると、年に1～2回は全国の行動者率が12.7%（有業男性の15.7%を「うち主に仕事のみ」の数値で換算した）であるのに対して、福岡市内企

業・事業所の男性従業者の場合 12.9%とほぼ同水準であった。しかし、年に3~4回では全国が 14.3% (同) であるのに対して、福岡市内企業・事業所の男性従業者の場合 3.2%と、かなり低くなっている。

表 5-56 有配偶の有業男性の旅行の行動者率

(単位：%)

	総数	年1~2回	年3~5回	年に6~7回	年に8~9回	年に10回以上	有業者のうち主に仕事のみ(総数)
平均	83.7	15.7	17.7	8.0	5.8	36.5	67.6
20~24歳	73.6	23.4	19.8	4.8	4.4	21.3	54.8
25~29歳	87.1	15.9	20.4	7.3	4.2	39.3	67.8
30~34歳	88.0	10.7	15.8	8.6	6.2	46.7	70.0
35~39歳	89.9	11.6	13.9	8.1	6.3	50.1	72.9
40~44歳	86.8	13.9	16.2	7.7	7.5	41.5	71.8
45~49歳	84.4	15.3	18.8	9.0	6.2	35.1	70.2
50~54歳	80.5	17.5	17.6	9.6	6.1	29.7	67.4
55~59歳	79.0	17.3	19.3	8.5	5.5	28.4	66.1

資料：総務省「平成18年社会生活基本調査」

#### ⑤まとめ

以上に見てきた 743 人の男性従業者の生活活動を平均的な 1 人の生活活動として捉えるために、各生活活動の遂行者数とその頻度（「ほぼ毎日」＝3点、「週に 3~4 回」＝2点、「週に 1~2 回」＝1点）を得点化し、各生活活動グループの得点合計の全得点に対する割合を当該生活活動グループへの遂行割合（配分）と考えてみよう。

その結果は、表 5-57 のように、「退社~帰宅までの間の生活活動」は 1 割弱（8.7%）、出勤前、帰宅後および休日の生活活動のうち、「家事」については 34.6%、「育児」は 26.9%、「地域活動」は 18.4%、「趣味・自己研鑽活動」は 11.4%となった。

表 5-57 男性従業員の生活活動別得点表

(単位：人、点)

		参加者		頻度			得点	内訳		
		実数	割合	3	2	1				
退社～帰宅間	趣味・娯楽	137	18.4	14	29	100	201	8.7		
	付き合い	279	37.6	1	39	249	330			
	自己研鑽	63	8.5	6	16	40	91			
	その他	45	6.1	12	8	24	76			
	小計(平均)	524		33	92	413	698			
帰宅後・休日	家事	ゴミだし	364	49.0	8	21	335	401	34.6	
		買い物	404	54.4	24	39	341	491		
		掃除	218	29.3	6	13	199	243		
		洗濯	226	30.4	34	35	157	329		
		炊事	172	23.1	22	27	123	243		
		風呂荒い	298	40.1	49	49	200	445		
		食後の片付け	361	48.6	106	66	189	639		
		小計(平均)	2,043		249	250	1,544	2,791		
	育児	遊び相手	315	42.4	96	74	145	581		26.9
		風呂	268	36.1	34	62	172	398		
		食事	204	27.5	21	43	140	289		
		寝かす	165	22.2	24	36	105	249		
		オムツ替え	135	18.2	38	40	57	251		
		あやす	151	20.3	59	47	45	316		
		送迎	38	5.1	23	2	13	86		
		小計(平均)	1,276		295	304	677	2,170		
	地域活動	自治会	267	35.9	41	61	165	410		18.4
		子ども育成会	139	18.7	7	28	104	181		
		P T A	86	11.6	5	16	65	112		
		スポーツ団	177	23.8	31	24	122	263		
		福祉ボランティア	70	9.4		13	57	83		
		清掃	308	41.5	12	102	194	434		
		小計(平均)	1,047		96	244	707	1,483		
	趣味・自己研鑽	教養・娯楽	184	24.8	37	50	97	308		11.4
		スポーツ	232	31.2	21	34	177	308		
		文化	49	6.6	14	11	24	88		
		旅行	145	19.5	25	24	96	219		
小計(平均)		610		97	119	394	923			
合 計		5,500					8,065	100.0		

注：各活動の参加者数に、「ほぼ毎日」=3、「週に3~4回」=2、「週に1~2回」=1点として加重合計し、それを活動グループごとに平均した。

### ⑥男性従業員が考える生活時間の配分割合の理想と現実

次に、仕事と睡眠時間を除く生活時間を100として、家族のため、自分のため、地域のためにどのように配分しているかを、理想とするケースと現実のケースを分けて回答してもらったところ、結果は表 5-58 の通りであった。全体として、「家族のため」の時間は理想と現実が近いが、「自分のため」の時間が理想よりも現実には長く、その分「地域のため」に使いたいとしている時間が現実には削減されていることがわかった。

ただし、本章冒頭で述べたように、仕事（通勤時間を含）と睡眠を除く「その他」の時間は、仕事にかかる時間が長いために、5.72時間（5時間43分）となっており、いわゆる仕事、睡眠、その他の3等分=8時間に比べかなり短くなっており、それをさらに、「家族のため」、「自分のため」、「地域のため」に振り分けるために、このような結果が生じているのではないかと考えられる。

年齢階層別に見ると、「家族のため」の時間配分は、理想は概ね5割弱（48）としているが、現実には29歳以下では理想よりやや少なく、30～39歳、40～49歳では理想より多く、そして50～59歳では理想より少なくなっている。

「自分のため」の時間では、理想では概ね4割程度を配分しているが、現実には各年齢階層でそれを上回っている。

「地域のため」の時間については、理想では、総計で13となっており、20歳未満と不明（その他を含む）の20から50～59歳の10まで年齢階層によるばらつきが大きいものの、全年齢階層で1割以上である。現実には、総計で6であり、各年齢階層とも理想を下回っている。

表 5-58 仕事、睡眠以外の生活時間の配分割合（年齢階層別）

(単位：%)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	不明	総計	現実／理想
理想の「家族のため」	45	46	52	48	43	35	48	
現実の「家族のため」	40	38	55	52	39	30	50	104
理想の「自分のため」	35	45	37	38	42	45	39	
現実の「自分のため」	60	60	41	41	53	55	44	113
理想の「地域のため」	20	11	12	14	10	20	13	
現実の「地域のため」	0	4	5	7	8	15	6	49
理想の合計	100	102	101	100	95	100	101	
現実の合計	100	102	101	100	100	100	101	
仕事(通勤時間を含む)と睡眠以外の時間(時)	7.00	6.06	5.65	5.63	5.91	5.50	5.72	

資料：本研究のためのアンケート調査による。

ところで、上述の表 5-57 の各活動グループの遂行割合は、「家事」および「育児」を合わせた「家族のため」の活動参加率は、61.5%であり、「自分のため」に当る「退社～帰宅間の活動」および「趣味・自己研鑽」は20.1%、「地域活動」は18.4%となっており、「家族のため」および「地域活動」については、時間配分を遂行割合がかなり上回っているのに対し、「自分のため」については、逆に時間配分を遂行割合がかなり下回っている。

その要因は、「自分のため」の時間配分の中には、上記のような「趣味・自己研鑽」や「付き合い」などの「活動」ではない、休息＝「生理的・精神的回復時間」が入っているためであろう。仮に、それを「活動」と同じ20%とすれば、合計40%となり、「家族のため」および「地域のため」の配分をそれぞれ10ポイント減じることになるが、その結果は、ほぼ回答の時間配分に等しくなる。

## 2. 男性従業者の家族に関する規範意識

### (1) 家族に関する規範意識

福岡市内企業の男性従業者の家族に関する規範意識を、国立社会保障・人口問題研究所「第4回全国家庭動向調査」に倣い、①夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき、②自分

たちを多少犠牲にしても子ども優先、③家庭の重要なことは父親が決定すべき、④3歳くらいまでは母親は育児に専念、⑤男子は男らしく女子は女らしく、⑥夫婦は子どもを持つてはじめて社会的に認められる、⑦夫も家事・育児を平等に分担すべき、⑧夫、妻とも別姓であってもよい、⑨夫は会社の仕事を優先すべき、⑩年を取ったら子供夫婦と暮すべき、⑪年老いた親の介護は家族が担うべき、⑫高齢者への経済援助は（家族が）行うべき、という12の項目について訊ねたので、その結果を見ておきたい。

まず、①「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき」に対する意見は、表5-59の通り、「賛成」および「どちらかと言えば賛成」を併せた「賛成」派は、47.8%で、同様に「反対」派は50.8%で、ほぼ半々であると見られる。ただし、年齢階層別に見ると、20～29歳では賛成派は36.3%であるのに対して、50～59歳では賛成派59.6%であった。

②「自分たちを多少犠牲にしても子ども優先」に対する意見は、賛成派が83.1%を占めている。反対派が比較的多いのは50～59歳で28.3%が反対派であった。（表5-60）

表5-59 「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言えば 賛成	どちらか と言えば 反対	反対	回答な し	総計
20歳未満 (割合)		1 100.0				1 100.0
20～29歳 (割合)	1 1.3	28 35.0	30 37.5	19 23.8	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	22 8.0	103 37.3	91 33.0	56 20.3	4 1.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	18 6.3	122 42.8	94 33.0	47 16.5	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	10 10.1	49 49.5	26 26.3	13 13.1	1 1.0	99 100.0
不明		1	1			2
総計 (割合)	51 6.9	304 40.9	242 32.6	135 18.2	11 1.5	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表5-60 「自分たちを犠牲にしても子ども優先」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言えば 賛成	どちらか と言えば 反対	反対	回答な し	総計
20歳未満 (割合)		1 100.0				1 100.0
20～29歳 (割合)	23 28.8	48 60.0	7 8.8	1 1.3	1 1.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	88 31.9	146 52.9	31 11.2	8 2.9	3 1.1	276 100.0
40～49歳 (割合)	78 27.4	161 56.5	36 12.6	7 2.5	3 1.1	285 100.0
50～59歳 (割合)	12 12.1	58 58.6	20 20.2	8 8.1	1 1.0	99 100.0
不明		2				2
総計 (割合)	201 27.1	416 56.0	94 12.7	24 3.2	8 1.1	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

③「家庭の重要なことは父親が決定すべき」に対する意見では、賛成派が61.5%である。20～29歳では反対派が42.6%と比較的多いことが目立つ。

表 5-61 「家庭の重要なことは父親が決定すべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば賛成	どちらか と言え ば反対	反対	回答な し	総計
20歳未満 (割合)				1		1
				100.0		100.0
20～29歳 (割合)	7	37	21	13	2	80
	8.8	46.3	26.3	16.3	2.5	100.0
30～39歳 (割合)	42	119	77	34	4	276
	15.2	43.1	27.9	12.3	1.4	100.0
40～49歳 (割合)	51	137	59	35	3	285
	17.9	48.1	20.7	12.3	1.1	100.0
50～59歳 (割合)	22	41	22	13	1	99
	22.2	41.4	22.2	13.1	1.0	100.0
不明		1	1			2
総計 (割合)	122	335	180	96	10	743
	16.4	45.1	24.2	12.9	1.3	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

④「3歳くらいまでは母親は育児に専念」に対する意見では、80.6%が賛成派であり、年齢階層による差異は少なく、この規範が広く定着していることがわかる。

表 5-62 「3歳までは母親は育児に専念」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば賛成	どちらか と言え ば反対	反対	回答な し	総計
20歳未満 (割合)			1			1
			100.0			100.0
20～29歳 (割合)	16	45	9	9	1	80
	20.0	56.3	11.3	11.3	1.3	100.0
30～39歳 (割合)	86	125	37	22	6	276
	31.2	45.3	13.4	8.0	2.2	100.0
40～49歳 (割合)	113	123	32	14	3	285
	39.6	43.2	11.2	4.9	1.1	100.0
50～59歳 (割合)	45	44	7	3		99
	45.5	44.4	7.1	3.0	0.0	100.0
不明		2				2
総計 (割合)	260	339	86	48	10	743
	35.0	45.6	11.6	6.5	1.3	100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

⑤「男子は男らしく女子は女らしく」に対する意見でも、80.1%が賛成派であり、年齢階層による差異は少ない。この規範も広く定着していることがわかる。(表 5-63)

⑥「夫婦は子どもを持つてはじめて社会的に認められる」に対する意見では、表 5-64 の通り、賛成派は22.9%に過ぎず、75.4%が反対派である。ただし、50～59歳では賛成派が37.4%に達している。

表 5-63 「男子は男らしく、女子は女らしく」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言えば 賛成	どちらか と言えば 反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)			1 100.0			1 100.0
20～29歳 (割合)	23 28.8	32 40.0	17 21.3	6 7.5	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	87 31.5	137 49.6	33 12.0	15 5.4	4 1.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	108 37.9	127 44.6	35 12.3	11 3.9	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	41 41.4	38 38.4	15 15.2	4 4.0	1 1.0	99 100.0
不 明	1	1				2
総 計 (割合)	260 35.0	335 45.1	101 13.6	36 4.8	11 1.5	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-64 「夫婦は子供を持って社会的に認められる」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言えば 賛成	どちらか と言えば 反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)				1 100.0		1 100.0
20～29歳 (割合)		4 5.0	29 36.3	46 57.5	1 1.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	13 4.7	40 14.5	86 31.2	131 47.5	6 2.2	276 100.0
40～49歳 (割合)	12 4.2	64 22.5	83 29.1	122 42.8	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	10 10.1	27 27.3	25 25.3	35 35.4	2 2.0	99 100.0
不 明				2		2
総 計 (割合)	35 4.7	135 18.2	223 30.0	337 45.4	13 1.7	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

⑦「夫も家事・育児を平等に分担すべき」に対する意見では、賛成派が 63.3%、反対派が 35.2%である。ただし、20～29歳では賛成派が 80.1%であるのに対して 50～59歳では 54.5%であり、年齢階層によって賛成度に強弱がある。(表 5-65)

⑧「夫、妻とも別姓であってもよい」に対する意見では 69.4%が反対派であり、年齢階層による差異は少ない。(表 5-66)

⑨「夫は会社の仕事を優先すべき」に対する意見では、全体としては 60.1%が賛成派であるが、20～29歳では賛成派は 52.6%に対して反対派も 45.1%に達しており、若年世代では変化しつつあるといえよう。(表 5-67)

⑩「年を取ったら子供夫婦と暮すべき」に対する意見では、全体として 70.0%が反対派であり、20～29歳では 81.3%が反対派であるが、50～59歳では反対派は 55.5%となっており、高年齢階では反対が低くなっている。(表 5-68)



表 5-65 「夫も家事・育児を平等に分担すべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば賛成	どちらか と言え ば反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)		1 100.0				1 100.0
20～29歳 (割合)	23 28.8	41 51.3	10 12.5	4 5.0	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	29 10.5	152 55.1	74 26.8	17 6.2	4 1.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	20 7.0	149 52.3	100 35.1	13 4.6	3 1.1	285 100.0
50～59歳 (割合)	11 11.1	43 43.4	36 36.4	7 7.1	2 2.0	99 100.0
不 明		1	1			2
総 計 (割合)	83 11.2	387 52.1	221 29.7	41 5.5	11 1.5	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-66 「夫婦別姓であってよい」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば賛成	どちらか と言え ば反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)		1 100.0				1 100.0
20～29歳 (割合)	8 10.0	15 18.8	32 40.0	23 28.8	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	19 6.9	65 23.6	102 37.0	86 31.2	4 1.4	276 100.0
40～49歳 (割合)	28 9.8	51 17.9	95 33.3	107 37.5	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	13 13.1	15 15.2	29 29.3	41 41.4	1 1.0	99 100.0
不 明		1		1		2
総 計 (割合)	68 9.2	148 19.9	258 34.7	258 34.7	11 1.5	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-67 「夫は会社の仕事を優先すべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば賛成	どちらか と言え ば反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)			1 100.0			1 100.0
20～29歳 (割合)	5 6.3	37 46.3	25 31.3	11 13.8	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	20 7.2	142 51.4	87 31.5	21 7.6	6 2.2	276 100.0
40～49歳 (割合)	25 8.8	153 53.7	80 28.1	23 8.1	4 1.4	285 100.0
50～59歳 (割合)	10 10.1	52 52.5	20 20.2	14 14.1	3 3.0	99 100.0
不 明		2				2
総 計 (割合)	60 8.1	386 52.0	213 28.7	69 9.3	15 2.0	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-68 「年をとったら子供夫婦と暮すべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば 賛成	どちらか と言え ば 反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)			1 100.0			1 100.0
20～29歳 (割合)	1 1.3	12 15.0	43 53.8	22 27.5	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	5 1.8	53 19.2	153 55.4	59 21.4	6 2.2	276 100.0
40～49歳 (割合)	13 4.6	85 29.8	131 46.0	54 18.9	2 0.7	285 100.0
50～59歳 (割合)	4 4.0	37 37.4	32 32.3	23 23.2	3 3.0	99 100.0
不 明			2			2
総 計 (割合)	23 3.1	187 25.2	362 48.7	158 21.3	13 1.7	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-69 「年老いた親の介護は家族が担うべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば 賛成	どちらか と言え ば 反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)				1 100.0		1 100.0
20～29歳 (割合)	17 21.3	47 58.8	11 13.8	3 3.8	2 2.5	80 100.0
30～39歳 (割合)	50 18.1	172 62.3	41 14.9	8 2.9	5 1.8	276 100.0
40～49歳 (割合)	63 22.1	166 58.2	45 15.8	9 3.2	2 0.7	285 100.0
50～59歳 (割合)	20 20.2	56 56.6	18 18.2	5 5.1	0 0.0	99 100.0
不 明			2			2
総 計 (割合)	150 20.2	443 59.6	115 15.5	26 3.5	9 1.2	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

表 5-70 「高齢者への経済的援助は行うべき」に対する意見

(単位：人、%)

	賛成	どちらか と言え ば 賛成	どちらか と言え ば 反対	反対	回答な し	総 計
20歳未満 (割合)		1 100.0				1 100.0
20～29歳 (割合)	24 30.0	47 58.8	7 8.8	1 1.3	1 1.3	80 100.0
30～39歳 (割合)	47 17.0	184 66.7	30 10.9	9 3.3	6 2.2	276 100.0
40～49歳 (割合)	93 32.6	163 57.2	24 8.4	3 1.1	2 0.7	285 100.0
50～59歳 (割合)	38 38.4	51 51.5	8 8.1	1 1.0	1 1.0	99 100.0
不 明			2			2
総 計 (割合)	202 27.2	448 60.3	69 9.3	14 1.9	10 1.3	743 100.0

資料：本研究のためのアンケート調査による。

⑩「年老いた親の介護は家族が担うべき」に対する意見では、全体として79.8%が賛成派であり、年齢階層による差異は少ない。(表5-69)

⑫「高齢者への経済援助は行うべき」に対する意見では、全体として87.5%が賛成派であり、年齢階層による差異は少ない。(表5-70)

次に、上記の結果を、「第4回全国家庭動向調査」の全国の調査結果と比較して見たのが表5-71である。全国ベースと福岡市との違いというだけでなく、妻の回答と男性従業員の回答との違いも含んだものであることを考慮しながら、両者の違いを見ておきたい。

③「家庭の重要なことは父親が決定すべき」に対する意見は、全国(妻)では賛成派が76.8%であるのに対して、福岡市(男性)では61.5%にとどまっている。⑤「男子は男らしく女子は女らしく」に対する意見では、福岡市(男性)では反対派が18.4%であるのに対して全国(妻)では26.5%に達している。⑦「夫も家事・育児を平等に分担すべき」に対する意見では、福岡市(男性)では反対派が35.2%に達しているが、全国(妻)では17.1%に過ぎない。

⑧「夫婦別姓であってもよい」に対する意見では福岡市(男性)では賛成派は29.1%に過ぎないが、全国(妻)では43.8%に及んでいる。⑩「年をとったら子供夫婦と暮すべき」に対する意見では、福岡市(男性)では反対派が70.0%を占めたが、全国(妻)では50.3%に過ぎない。⑪「年老いた親の介護は家族が担うべき」に対する意見では、福岡市(男性)では賛成が多く、反対派は19.0%に過ぎなかったが全国(妻)では37.9%に達している。

表5-71 福岡市男性従業員の家族に関する規範意識の全国(妻)との比較

		(単位：%)			
		賛成	どちらか と言えば 賛成	どちらか と言えば 反対	反対
夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき	福岡市	6.9	40.9	32.6	18.2
	全国	5.5	39.5	40.4	14.6
自分たちを多少犠牲にしても子ども優先	福岡市	27.1	56.0	12.7	3.2
	全国	19.3	62.2	15.9	2.6
家庭の重要なことは父親が決定すべき	福岡市	16.4	45.1	24.2	12.9
	全国	24.6	52.2	18.4	4.7
3歳くらいまでは母親は育児に専念	福岡市	35.0	45.6	11.6	6.5
	全国	42.7	43.2	10.8	3.3
男子は男らしく女子は女らしく	福岡市	35.0	45.1	13.6	4.8
	全国	24.1	49.4	20.5	6.0
夫婦は子どもを持つてはじめて社会的に認められる	福岡市	4.7	18.2	30.0	45.4
	全国	7.0	25.6	34.3	33.1
夫も家事・育児を平等に分担すべき	福岡市	11.2	52.1	29.7	5.5
	全国	25.8	57.1	15.8	1.3
夫、妻とも別姓であってもよい	福岡市	9.2	19.9	34.7	34.7
	全国	10.9	32.9	40.9	15.4
夫は会社の仕事を優先すべき	福岡市	8.1	52.0	28.7	9.3
	全国	13.3	53.3	29.5	3.9
年を取ったら子供夫婦と暮すべき	福岡市	3.1	25.2	48.7	21.3
	全国	6.3	43.4	41.9	8.4
年老いた親の介護は家族が担うべき	福岡市	20.2	59.6	15.5	3.5
	全国	8.5	53.6	31.1	6.8
高齢者への経済的援助は行うべき (高齢者への経済的援助は家族が行うべき)	福岡市	27.2	60.3	9.3	1.9
	全国	2.8	22.7	52.3	22.3

資料：全国は、国立社会保障・人口問題研究所「第4回全国家庭動向調査」による69歳以下の妻の回答。  
福岡市は本研究のためのアンケート調査による男性従業員による回答である。

なお、⑫「高齢者への経済的援助は行うべき」に対する意見については、福岡市と全国との差異がもっとも大きかったが、その原因は、われわれの調査上のミスで質問文が違っていたためであり、遺憾に堪えない。なお、「第4回全国家庭動向調査」では「高齢者への経済的な援助は家族が行うべき」となっている。

また、上の各設問を家族観、性差観、親子観に分けてみると、例えば、旧い家族観である①「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき」では、全国（妻）は反対派が55.0%、福岡市（男性）は50.8%となっている。しかし、やはり旧い家族観である③「家庭の重要なことは父親が決定すべき」では全国（妻）が23.1%、福岡市（男性）が37.1%。逆に、新しい家族観である⑦「夫も家事・育児を平等に分担すべき」は、賛成派が全国（妻）82.9%であるのに対して福岡市（男性）は63.3%である。

性差観では、例えば、旧い性差観である⑤「男の子は男らしく、女の子は女らしく」では、反対派が全国（妻）は26.5%、福岡市（男性）は18.4%となっている。

親子観では、例えば、旧い親子観である④「3歳くらいまでは母親は育児に専念」は、反対派は全国（妻）が14.1%、福岡市（男性）は18.1%に過ぎないが、⑩「年をとったら子供夫婦と暮すべき」では反対派は全国（妻）が50.3%、福岡市（男性）が69.7%と、逆の結果となっている。以上のように、恐らく現実の生活の必要性から従来の規範が崩れている部分もあるが、その必要性が差し迫っていない部分では変化していないと言いきよう。

## (2) ワーク・ライフ・バランス推進に関する自由意見について

最後に、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する自由記入意見を見ておきたい。

意見は、表 5-72 に示すように、(1)ワーク・ライフ・バランスそのものに関する意見、(2)ワーク・ライフ・バランスの推進に関する意見、(3)実現に当たっての留意点に関する意見、(4)職場の現状に対する意見、(5)アンケートに関する意見などにくくられるが、ここでは、(1)～(4)を示しておく。

意見の全体を通しては、グローバルなメガ・コンペティションの強まりの中で、わが国の産業（企業）経済環境が悪化しており、そのような環境下でワーク・ライフ・バランスの推進を行うことに対する懸念や困難性を指摘するものが多いことが判る。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進は、仕事＝働くことを制限することと捉え、職場が回らなくなると心配する意見や、ワーク・ライフ・バランス対策の推進が仕事と生活のバランスを画一的に規制または「指示する」かのように捉えた上で、それに反発する意見なども少なくない。さらに、ワーク・ライフ・バランス対策よりも、若者の就職の確保が先であると言った意見も多かった。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する意見では、企業の自主性に任せては推進が難しいとし、国や行政による強い指導性を期待する意見が目立った。また、現在の企業管理者等の「古い考えの」中高齢者が退場する時期に期待するといった意見もあった。

しかし、多くは、難しくても着実に進めていって欲しいと言うものであった。

(3) 実現に当たっての留意点に関する意見では、いわゆる「フリーライダー」への歯止めを求める意見があった。(4) 職場の現状に対する意見では、企業のたてまえの姿勢と本音との乖離を指摘する意見が目立った。

ワーク・ライフ・バランスの推進は確かに余裕を持った生活を作り出すことも目的の一つであるし、過労死などの要因となる長時間労働等の制限も含まれる。しかし、それは働くことを制限することで、達成されるものではないであろう。

われわれは、ワーク・ライフ・バランスの推進は働くことの制限ではなく、どのように働くか（どのように働かせるか）その仕組みを見直すことが中心課題なのであると考えており、したがって、上記の指摘のように、わが国の産業（企業）経済環境が悪化しているからこそ、効率的で、創造的な働き方を追求するために、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要なのであると考えている。

ワーク・ライフ・バランス推進を進めようとする側においても、ワーク・ライフ・バランス概念の混乱が見られるようであり、その精緻化と普及によって、誤解を正していくことが重要であろう。

表 5-72 ワーク・ライフ・バランス推進に関する自由意見一覧

●WLBそのものに関するご意見	
1	「労働の美德」と「過剰な余暇」が混同されない様理解促進が進めば良いと考える。資源のない日本では、知的財産を含め、労働の価値が重要であり、おろそかに成らないよう留意してもらいたい。
2	あまり個人の意見ばかり尊重しなくてもよいと思う。
3	アメリカ、ヨーロッパ、アジアなど旅行して感じるのですが、日本人は働きすぎて疲れています。工場でなければ、1日8時間を7時間に変えても良いと思います。また、自宅で週2日程度働けるようになるように、経済的な面でも後押しするものへ改正が必要と思われます。妻や子どもと一緒に働く人達がもっと幸せになって欲しいです。
4	こうあるべきだと決めつけるのではなく、多様性を認めるべきだと思う。
5	ただ、制度設計や法整備だけでは不十分。北欧モデルのように、仕事と家庭、地域社会への貢献を性差に関係なく行えるようにあるべき。父親不在の企業状況（ハードワーク）は問題あり。子育ては社会全体の取組み課題である。
6	できるかぎり男女平等が良いと思います。
7	もう少し人間生活が豊かにおくれる社会でも良いと思います。
8	ワークバランスは家庭によって考え方も違うので人くりに出来ないと思う。特に質問については答えが出せない、賛成でも反対でもなく自由であると考え。そういう考えを受け入れる社会づくりをしてほしい。（自由にできる環境）ワークライフバランスは子供の成長過程ではまなならないことを各個人が受け入れるのも必要。男女平等にはいかにないのも現実で、法整備しても無理なことは多々あるのでは？
9	ワークライフバランスに関しては個人的には大賛成なのですが、現在のような経済状況と雇用形態の変革のなかでは推進がとても難しい気がします。
10	ワークライフバランスの推進については徐々に企業に浸透しつつあると思うが、全国的に育児休業などはまだまだ簡単に取れるという雰囲気ではないように思います。
11	バランスは最終、自分が決めること。会社は家庭が大事と言っても、本音は会社優先である。
12	現在の生活スタイルは独身で実家から通勤し、両親も元気だから出来ることだと思う。（剣道の指導者も含めて）仕事と生活のバランスといっても、生活の為に仕事をしているので、優先すべきはどうしても仕事になっています。
13	言葉はよく耳にするが、社会一般的にはまだ浸透していないと思う。昔のように、仕事だけバリバリするような時代ではなくなったにも関わらず、社会にはまだそのような風潮があるためだと思います。家庭や地域を中心とした世の中になることを切に願います。
14	国際競争力を考えた場合、過剰にワークライフバランスを推進すると、結果的に日本の国力が落ちるのではないかと（ゆとり教育の様に）むしろ、定年後の暮しの安定がなければ趣味をするゆとりなどないはず。日本が今後、年金制度やその財源をどう維持していくかの議論の方が大切だと思います。
15	今回のアンケートもそうであるが、WLB=育児（介護）というイメージが強すぎると感じる。例えば、独身男性、独身女性や若者の視点にたったWLBの推進というものをあつてよいのではなかろうか？
16	仕事と生活の両立はとても贅沢なことだと思います。どのように推進されていくのか興味があります。
17	仕事をするために生きていくのではなく、自分の人生を楽しむために仕事をするようにしています。どのような形であれ、どんどんワークライフバランスを進めて欲しいと強く思います。
18	子どもを持つ女性も外に出て働けるような仕組みを早急に整備するべき。外に出て仕事することにより、本人の幅広い知識習得（視野の広い人間になる）でき、人と接することにより人間形成にもプラス。これが子育てにも重要となると考えます。（逆に家のなかに子どもと留まることは視野をせましく、精神的なストレスも多くなる恐れがあるのではないかと）
19	私は現在は独身で人暮らをしていて、結婚をし家庭をもった場合はとても大事なことだと思う。先行の見えない不況のなか、人員削減などによる、仕事量の増加があり、1人への負担も大きく、休日でも仕事のことを考えたり仕事をしたりと、自分の時間がもてないときもある。家庭や自分の時間を大事にできるようにしてもらいたい。
20	次世代が夢を語る社会作りを実現できるようお願いします。
21	次世代の人達の基盤を作ることは大切なことと思うが、現在の生活ができない若者もかなり多いように思う。先ず生活の基盤である就職（雇用）につけることが最も大切だと考える。
22	質問には回答しましたが、ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の問題は、個人的には別物ではないかと思えます。（質問12）【理由】ワーク・ライフ・バランス→「男女問わず」個人の生活スタイルを改善する取組み。男女共同参画→女性の社会進出を促進する取組み。
23	社会的に、理想と現実ギャップがあり、なかなか進まないのが実状と思われ。生活のレベルを高くという欲求を満たそうとすると、どうしても仕事を優先せざるおえません。
24	就業者のワークライフバランスの推進より若者の就職問題を解決すべきだと思う。
25	人それぞれ価値観があつてよい。ワークライフバランスも1つの価値観であるが、それ以上でそれ以下でもない。100か0かでは価値観の押し付けにつながりやすくなる。
26	多様な生き方が選択できる世の中であるべきです。
27	働きすぎはもちろん良くないが、各家庭の考え方もあり、日本の古くからの美德習慣も大切にすべき。自分のやりたい事（仕事、趣味）の為に子育てがおろそかになるのは本末転倒・夫婦別姓は反対！
28	母親は3才ぐらいまでといわず子育てに専念すべきだと思います。
29	民間の方は現実問題として、残業の拒否や顧客サービス低下は、困難です。出世はその人の生き方の問題ですが、現行の経済状況では、ワークライフバランスは単なる「かけ声」に終わってしまうと思います。「ワークシェアリング」の考え方を広めることも大事なのではないのでしょうか。
30	余暇、福利厚生、社会活動での色合いが大きく、生活者の視点を磨くためのいわゆるワークのためのライフ（インプット）であることの認識が浸透していない。また仕事の効率化の1つの手段であることの認識も薄いように感じる。
31	理想論が先行してみな一律きんたろうあめみたいなことを求めている様な気がします。それぞれのケースであつて良いのではないかと。全てを型にあてはめようとする雰囲気嫌いです。
32	労働時間が長い家庭などに費やす時間が短い。生活は祖父、父、母、子供で一家として生活すれば若い夫婦はしっかり仕事に専念でき経済的にも豊かになれると思うのでそうすべきと感じます。年金も少なくすむし、少子化に対応できるのでは？実現すれば、子ども手当などのムダな財源も必要なくなる！税金も減らせる。

資料：本研究のためのアンケート調査による。

●WLBの実現に関するご意見	
1	かけ声だけでは、何も変わらない。おそらく50歳以上の年寄りの考え方を根本的に変えるよう問いかけてい続けたいと、形だけ制度を整えて中身、実態が伴わない「推進」にしかならないと思う。全ての改革、時代、環境の変化に対応した改革を阻害しているのは年寄りの硬直的なモノの考え方だと思う。
2	サラリーマンの場合、トップダウンで推進しないと。経営陣の意識改革が必要。
3	WLBは既婚者のみでないことを少しずつ伝えられるところから伝えて行きたいと考えています。
4	ワークライフバランスがとれている人は、仕事を熱心に行っていないような感じとなる点を改善するべきと思う。仕事の成果よりも仕事時間で評価している企業では、その風土を改善することがWLBをよくするために必要なことであると考えます。日本人の性質上、強制力の強いほうが必要ではないでしょうか。
5	ワークライフバランスの推進には、やはり企業の協力が必要である。従業員数や待遇にある程度余裕を持たないと、休暇（有休や育急など）は簡単にはとれない。現在の経済状況や経営者の考えでは、企業内に余力はない。ワークライフバランスなど絵に描いた餅であると思う。表向きは、良い事を言っても実態はかなり厳しいと思う。これまではムダを排除する方向に進んでいるが、実はムダでも必要ではないだろうか？（いろんな意味で）
6	ワークライフバランスの法律をつくっても、実行されるか疑問だ。現在の社会は少数精鋭主義で1に株主配当、2に利益を優先される。そのなかで制度の実現には雇用が必要と思うが、その時は現在の給与も減少するのではないかと。せつかく踏みとまっているのに。しかしながら少しでも将来の生活が楽になる方向ならば是非お願いしたい。
7	ワークライフバランスの名前は良く耳にするが、現状の生活（仕事、家庭、会社）において受入れる体制が伴っていない。スマートに実行できる、環境整備が大事だと思う。
8	育児や介護休暇の制度は整備されつつあるが、実際に取得する事例は少ない。理由は様々あると思うが、意識（本人と周囲）の変革と経済支援が必要ではないかと思う。
9	育児介護、いくら法的に認められているといっても、代替の人が手当されない限り、休むほうも申し訳ないという気持ちが残る。職場も仕事が増える、ということとそれぞれに何らかのわだかまりのようなものがあるのではないかと。「法でさだめられているから」と完全に割り切つて休めるほど心臓の強い方は日本人にはあまりいらっしゃらないと思います。逆に「あととまかせて！」と大きな心で受け止められる人も極めて少ないでしょう。企業は職員が安心して権利行使できる環境を整えるべきだと思います。育休、介休者が増えることにより他の職員に負担が
10	育児休業や介護休業に対して、国や県などが推奨しても、現実問題、会社と従業員の関係から無理がある。（色々な面で）ワークライフバランスの推進に対して、逆行する動き（実態面）をしている企業には何らかの罰則を与えればよいのではないかと思います。
11	押し付けられずに自分から進んで出来るようになればいいのでは。
12	会社によって環境がまちまちで、推進は難しいのが現状かと思っています。組織のリーダーの意識を変えていく施策が必要なのだろうと感じています。
13	会社は実態として、制度は造っても、協力的ではありません。労働時間の問題にしても、言っていることと、させていることは違います。
14	企業の主体性や世情に任せるよりも、国策で牽引した方が進展すると思います。（企業の負荷も考えながらですが・・・）欧州でのWB推進が、国力の成長につながった事例などを用いて積極的に周知していくべきだと思います。少子高齢化の歯止めをかけなければ、数十年後が恐ろしい。
15	企業の中に精神論がまかり通っている現状では難しいと思う。労働基準局も形だけの勤務状況の把握ではなく調査員をおくなど根本的な改善を行う必要があると思います。
16	まず、そのような事があった事を知らなかった。理想論で終わって現実には企業の理解とフォロー、金銭的な国の補助がないと国中には浸透しない。金はあるところにあるだろうが、使い方を間違っている。国も同じ。よって、まったく期待をしていない。
17	言葉が先行して企業自体がついていけない。おそらく、経済的にうまく社会がまわっていないのが原因ではないかと思われ。実なる実効あるワークライフバランスを行っていくには、地域や社会、各々の企業が足並みをそろえない限り絶対不可能である。このアンケートを足がかりとして前に進んでいけることを希望します。
18	言葉だけのWLBには反対です。日本の場合、まず多様性を認めることからスタートするべし。団塊の世代とその次の方々が職場の一線を引き退してからが本当の変化のスタート、（古い）自分達の価値観でしか考えないマジョリティが社会のモラル低下を進めている。この調査票の設計はひどいので、分析大変でしょうががんばってください。
19	雇用促進につながるよう、労働時間についての議論を深め、より社会的（家庭的）な環境作りに官公庁、大企業は緊急の課題として積極的な取組みを行い、社会全体に浸透させるべきと思う。時間外労働削減が単なるコスト削減や不払などに終わらないように。
20	今の日本ではまだまだ難しい（時間がかかる）と思うが、取組みは引き続き行っていくべき。
21	職場の人数に余裕がない為、制度があっても職場に迷惑をかけるので、利用できない人がかなりいると思う。この課題を解決していかないとワークライフバランスの推進は進まないと感じる。
22	制度、仕組みを設けて方も、実践できない要因に、職場環境が許さない。使い方が解らないといった実態がある。WLBの考え方を推進していくためには、具体的な例を示して、ある程度個人を特定し、半強制的に取組みを進めるような考え方必要に思う。
23	生活パターンにあわせて協力しあえればよいと思います。
24	生活時間の配分ではなく、問題はその時間をどう過ごすか、であり、「向かい合い、分かち合う」ことが大切であると考えます。
25	大企業は割と柔軟な対応が可能ですが、いかに社内の理解を深めるかがやはり重要な課題ではないかと考えます。ただし、日本の企業で大部分の割合をしめる中小企業にとっては、休業した社員の業務をいかにカバーするかといった、どちらかというとハード面の課題クリアが重要であると考えます。この点については行政が今以上に積極的な支援策を実施する必要があると思います。
26	大手企業と中小企業の差がありすぎる。中小企業はワークライフバランスを行うことは、現状では不可能。こういったアンケート調査を中小零細企業にも行っているのでしょうか？
27	法整備と会社の取組みの乖離が大きい。
28	様々な職種、職場環境があるため、推進のスピードは大きな差があると思うが、政策が大きく影響するだろうと思う。
29	理念としては立派で推進すべきことと思うが、そこには経済的なことが絡んでくる。よって国（行政）による経済対策、福祉対策が重要であると思う。
30	無理強いしない方がよい
●WLB実施に当たっての留意点等に関するご意見	
1	せいぜい家族をバラバラにしないように、自己中心で他者をかえりみない人間をふやさないように、自分勝手に己が欲望に突き進む旗振りをしてほしくない。企業収益を向上させる施策の1つにしないように
2	フリーライダーを増やさない仕組み（歯止め）が必要。使いにくい制度は導入しないでほしい。
3	現在子育て中で思うことは、子供が幼いうちは母親を求めると感じる。最近の母親は職場復帰するのが早いように感じるので「質問12」④にある様に三才くらいまでは育児に専念してもらいたい。
4	制度が整備され、権利ばかりが主張されるようになることは良くないと思う。相手や周囲の人（パートナーや職場の同僚など）への思いやりが土台になれば、うまくいかない。
5	無理強いしない方がよい

資料：本研究のためのアンケート調査による。

●現状に関するご意見	
1	各企業がもっと取り入れ、それを社員がきちんと認識できる会社であってほしい。
2	最近、よく見聞きするようになったが、社内の部署間ですら、不公平感がたまっている。会社の上の方と部長クラスでは取組みへの意欲に大きな溝があると思う。
3	仕事に追われる毎日で、精神的につらい。もっと家族と時間をすごしたい。
4	仕事を減らしてほしい、休めない。
5	子供の為に休みをとりたいが、それを理由に休みを取りづらい環境がある。妻が出産した時ですら有給をとることができなかつたし、会社に育児・妻の出産時の休暇制度もなかった。たしかに夫は外で働いて生活費をかせぐというのが基本だと思うが、もう少し家族のために時間をさけるような制度が、企業への義務としてあってもいいのではないかと考える。
6	自らはワークライフバランスに関して充実していると思う。しかし、家事、育児を夫婦平等に分担しているので、夫婦がお互いに自分だけの時間をもつことが難しくもある。子供が大きくなり、育児の時間があけば、個人の趣味、自己研鑽を行っていかうと考えている。
7	自分のワークライフバランスと他の要因がくわった時のバランス調整をいかにかんがえるかが難しい。
8	趣味や子育てなどで気軽に会社を休めるようにしてほしい年休を取得しにくい！
9	地域活動をしたくても、どのように参加すればよいかわからない。子どもが小学校へ行けば自然に増えてくるのでしょうか？自治体ももう少し広報活動をしてほしいのではないのでしょうか？
10	理想と現実。
11	理想と現実にはギャップが大きいと思う。しかしどこかで割りきらなくてはいけないとは感じています。現実には収入がないと時間に余裕はなかなか感じられず、考える余裕もできない、出来にくいと思います。
12	理想と現実の差が非常にあるので、その差をどう埋めるかがわからない。
13	理想と現実とは違っている。時間外をしても無給な世の中で、会社よりも家庭を優先して会社が評価を下げない訳がない。休暇(有給)をとっただけでも評価がさがることあるのに、育児や介護での休業ができるはずがない。会社にいけなくなります。
14	理想はわかるが現実にはそれをやろうとすると、非常にむずかしい

資料：本研究のためのアンケート調査による。



## 第6章 まとめと提案

### 1. アンケート調査から析出された課題

#### (1) 企業経営者調査からの課題

第3章で見たように、調査対象とした中堅から大手の福岡市内所在企業・事業所経営者のワーク・ライフ・バランス推進に対する考えは、否定的な意見は僅かに4.0%に過ぎず、「賛成である」が51.5%、「どちらかと言えば賛成である」が40.4%、合計91.9%が賛成であった。

さらに、ワーク・ライフ・バランス環境の整備に対する意向としては、「進めるつもりはない」は僅かに1.0%に過ぎず、「進めたいが余裕がない」が3.0%あるものの、他は「既に対応している」の44.4%をはじめ、「経営戦略の一環として進める」が31.3%、「遅れないよう追い追い進める」(12.1%)や「制度化されたので進めざるを得ない」(8.1%)など「進める」意向が95.9%に達している。

それは、制度化されていることや近年の議論の盛り上がりというだけではなく、ワーク・ライフ・バランス推進の効果に対して、「ほとんど効果はない」という評価も16.8%あるとは言え、「効果がある」(40.8%)、「職種によっては効果がある」(29.1%)合わせて7割近い(69.9%)経営者の「効果がある」という認識がベースになっていることは間違いないであろう。

しかしながら、他方で、その推進については問題や課題があることも指摘されている。

就業規則等各社の人事制度の見直しは必須の課題であるが、それ以外にも、「業務や組織の再編成が必要になる」(31.8%)をはじめとして、「進める雰囲気作りが必要である」(23.2%)「社員の同意、協力を得る必要がある」(17.2%)などが挙げられている。

さらに、ワーク・ライフ・バランス推進のマイナスの影響として、「業務マネジメントが難しくなる」(81.8%)、「人事マネジメントが難しくなる」(77.8%)、「経費がかかる」(53.5%)など平均して71.0%が付随したマイナスの影響があると考えていることもまた、事実なのである。例えば、「WLB 推進の効果およびマイナス影響に関する記述回答」によって見ると、具体的に、①要資格者などの代替要員の確保の困難性、②復帰後の人員余剰問題およびコストアップ、③時短によるシフト編成の困難性およびコストアップ、④人事管理業務の増加、などが挙げられている。

これらは、いずれも業務および人事マネジメントに関わる問題・課題であり、企業がこれらをクリアーするための対策を講じることに對する支援施策が決定的に重要であることがわかる。

## (2) 男性従業者アンケート調査からの支援課題

一方、福岡市内所在主要企業の男性従業者のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識を見ると、その85.3%は「賛成」であり（「大いに賛成」が43.1%、「どちらかと言うと賛成」が42.3%）、「反対」は4.7%（「反対である」は0.7%、「どちらかと言うと賛成できない」は4.0%）に過ぎなかった。

また、今後、自分自身が育児休業や介護休業を取る可能性があるかどうかについては、「何とも言えない」がほぼ4割（39.3%）であり、「介護休業をとる可能性ある」が28.4%、「両休業とる可能性ある」が8.1%、「男性育児休業をとる可能性ある」が4.6%で、可能性があるという男性従業者は41.1%に達している。

なかでも、「介護休業をとる可能性ある」の回答率が上記のとおり約3割（28.4%）と高いこと、および、その回答者が部・課長級あるいは50～59歳台で特に高い（45.1%）ことが注目される。この層が実際に介護休暇を取れるような有効な対策が必要であろう。彼ら実際に取得すれば、ロールモデルとなり、中堅・上位層の取得が若年・下位層の取得に好影響を及ぼすことになる。

また、上記の可能性ありの従業者41.1%について、現実にとる意思があるかどうかを見ると、「とらないだろう」が約4割（41.4%）あったが、その理由は、「他に家族がいるから」（28.6%）、「施設にお願いするから」（15.1%）だけではなく、「会社職場に迷惑がかかるから」（25.7%）、「収入の減少になるから」（11.4%）など37.1%は職場との関係が指摘されており、かつ、後に触れるように、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意見の中でも欠員に伴う業務負担増・要員数減に不安を抱く層が一定数いることも含めて、「休暇取得できる環境」には、業務負担・要員の当てと密接な関係があり、そこに有効な支援策が必要であることを示唆している。

さらに、自分の職場で、育休や介護休をとる従業者があった場合の感じ方を訊いたが、「仲間の困難なので協力したい」、「制度がある以上当然」、「お互い様なのでやむをえない」など、さしたる抵抗なしの受容が65～70%を占めるものの、「自分の仕事が増え困る」や「マネジメント等余計な業務が増え面倒」など抵抗感をもつものも、休暇取得者が女性従業者の場合5.4%、男性従業者の場合8.9%存在する。女性が取得する場合に比べ、男性が取得する場合への抵抗感はやや高く、その差は、「職場環境」とともに「性差意識」に拠るところが小さくないと考えられる。「性差（男女別規範）」を地道に解きほぐす活動が必要であろう。

## (3) 男性従業者の生活実態、社会意識、自由回答からの課題

福岡市内所在企業の男性従業者は、仕事時間（通勤を含む）が平均して11.96時間（11時間58分）と長く、所定外労働（残業）を平均して約2時間行っていると見られる。睡眠時間（6.33時間）が全国平均よりも若干短い、それは、恐らく就寝時間が遅いためではないかと思われる。（昔から「博多の人は宵っ張り」と言われているそうである。）仕事時

間が全国平均よりも長いことの影響は、「その他」時間＝5.72 時間（5 時間 43 分）に食い込んでいると考えられる。

男性従業者自身が考える理想と現実の生活時間（仕事をのぞく）の配分を見ると、「家族のため」は理想が平均 48 であるが、現実には平均 50 となっており、充足されている。「自分のため」は、平均 39 が配分されているが、現実には平均 44 となっており、これも充足している。しかし「地域のため」については理想では平均 20 が配分されているが、現実には平均 15 となっており、理想的には行われていないと実感しており、ここにしわ寄せが来ていると考えられる。

また、福岡市内企業の男性従業者の家事遂行度は、全国に比べて高いが、育児遂行度は、若い世代では高いものの、特に 40～49 歳の年齢層で極端に低く、全体としては高いとはいえない。

家事、育児以外の生活活動のうち、趣味・自己研鑽活動については、72.4%（延べ 82.1%）の男性従業者が教養、スポーツ、文化、旅行などの活動を行っているが、27.6%が「ほとんどやらない」。その理由を見ると、「仕事忙しく時間が取れない」（「ほとんどやらない」という回答者の 27.6%）や「お金がかかる」（同 12.5%）などが阻害要因となっているようである。

一方、地域活動については、78.3%の男性従業者は、自治会・町内会、子供育成会、PTA、スポーツ少年団等、福祉ボランティア、清掃活動のいずれかを行っており、「ほとんどやらない」という回答者は 21.1%であった。その理由を見ると、「休日はゆっくり休みたいから」（「ほとんどやらない」という回答者の 21.1%）や「地域活動は妻に任せているから」（同 7.1%）などの理由もあるが、「きっかけがないから」（同 19.9%）や「地域の実態がわからないから」（同 4.7%）など情報やきっかけの不足も小さくない要因となっている。地域組織の側からの積極的な働きかけが必要であることがわかる。

家族を中心とした社会規範に関する質問では、「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき」については賛成・反対がほぼ半々であり、「夫も家事・育児を平等に分担すべき」については賛成が多数派であるなど、現実の生活実態や必要性から従来からの規範が弱まってきている部分もあるものの、「男の子は男らしく、女の子は女らしく」や「3歳くらいまでは母親は育児に専念」、「夫は会社の仕事を優先すべき」など、その必要性が差し迫っていない部分では変化していないようである。これらが、依然としてワーク・ライフ・バランス推進に対する男性従業者の態度に、間接的ではあるが影響を及ぼしていると考えられる。

最後に、アンケート調査の「自由記入欄」への回答から得られる問題・課題を見ると、ワーク・ライフ・バランス推進政策に対する「誤解」があり、それにもと基づいた「反対」や「批判」となっている点が特徴的である。すなわち、＜ワーク・ライフ・バランス政策＝仕事（勤労）の制限＞、あるいは、＜ワーク・ライフ・バランス政策＝一括・一斉の生活重視への転換＞などという「誤解」である。したがって、ワーク・ライフ・バランス推進政策について、①現在の経済情勢と対立し、経営の悪化を招くとする意見、②労働の軽

視、仕事への集中期間などの軽視であるという批判、③個人の自由を強調し過ぎ、社会が墮落するという批判、④制度や行政の指導による個人の自由の圧迫（押し付け）への反発、などが自由記入意見として述べられている。

しかし、これには、理由がないことではない。それは、政府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が(1)就労による経済的な自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現という3つの課題を総合してワーク・ライフ・バランス社会としていることである。もちろん、それはめざすべき目標であり、ワーク・ライフ・バランス社会像を描いたものである。そのためには、例えば、年功的賃金制の是正や「同一労働価値の同一賃金原則」の確立、あるいは国際労働基準の批准、「ワーク・シェアリング」の導入などそれぞれの課題に沿ったもろもろの改善策が必要になるものであり、ワーク・ライフ・バランス推進政策は、基本的な政策ではあるが、その1つなのである。「宣言」が示す、めざすべき目標であるワーク・ライフ・バランス社会と同一視されやすいこと、および、男女雇用均等政策や男女共同参画政策、子育て支援政策など関連性が強く、オーバーラップする部分もある政策との関係性の不明確さなどが上記のような「誤解」を生じさせているのであらうと考えられる。この点は、ワーク・ライフ・バランス推進政策を進めようとする側にも曖昧さが見られるようである。例えば、ワーク・ライフ・バランス環境が整備されていない中で、すなわち、家事・育児等生活活動を免除され、際限なく働ける男性従業者を暗黙の前提とした働き方が支配する中で、男女雇用均等政策や子育て支援政策などを追求していけば、結局は、いわゆる「マミー・トラック」（女性や母親が子育てしながら仕事を続けられる職域など）を固定化し、女性の職域やキャリアを限定してしまい、本旨に背くことにもなりかねないであらう。その意味で、ワーク・ライフ・バランス推進は、これら関連政策のいわば基礎に位置づけられるべきなのであらう。

そこで、以下で、再度、ワーク・ライフ・バランス概念について触れておきたい。

#### **(4) ワーク・ライフ・バランス概念について(再論)**

##### **① 佐藤・武石のワーク・ライフ・バランスの定義**

近年のワーク・ライフ・バランス推進の進捗に伴って、多くの研究書や解説書が刊行されているが、ワーク・ライフ・バランス概念を最も精密に定義しているのは、恐らく、佐藤博樹・武石恵美子「職場のワーク・ライフ・バランス」(2010年 日本経済新聞出版社刊)であらう。

両氏によると「社員がワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現できている状態とは、『会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事ができ、なおかつ仕事以外でやりたいことや取り組まなくてはならないことにも取り組めること』…。」(同書 p.14)である。したがって、『会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事をしようとする、仕事以外でやりたいことや取り組まなくてはならない

ことができなくなること』が WLB が実現できていない状態であり、…」ワーク・ライフ・コンフリクト (WLC) を起す要因になる。また、逆に、『仕事以外のやりたいことや取り組まなくてはならないことをすると、会社や上司から求められている仕事あるいは自分自身が納得する仕事ができなくなること』も WLC…』である。そして、「仕事にやりがいがないなどのために、程ほどに働けばよいという考えの社員も WLB ができていないことになります。」(同書 p. 15) としている。

そして、両氏によると、「企業の人材マネジメントにおいて WLB が重視されるようになってきたのは、社員が WLC に直面すると、仕事に意欲的に取り組むことが難しくなり、仕事の生産性や創造性が低下するため…。」(同書 p. 15) であると言い、仕事の生産性や創造性が低下するのを防止するために必要性があったからであると説明されている。

## ②ワーク・ライフ・バランス推進の必要性の根拠

両氏の論理は、わが国の高度経済成長が終焉し、その間に形成された「妻は専業主婦、夫は家事・育児等に関わらず、仕事に専念できる」といういわば『ワーク・ワーク社員』(両氏による表現) が主流であった状況から、就業者の過半数が「共働き」の状態になり、「時間制約」型の従業者が主流になったにも拘らず、依然として時間的に制約されないということ为前提にした働き方の制度、すなわち『ワーク・ワーク社員』型の勤務形態が維持されていることから、ワーク・ライフ・コンフリクトが多発し、仕事の生産性や創造性が低下してきたからである、と構成されている。

私たちが、そのような事態については同じ認識である。

しかし、単に、企業内だけではなく社会的にワーク・ライフ・バランス推進が叫ばれるようになったのには、異なった事情があり、ワーク・ライフ・バランスの意義も異なってくると考えている。

わが国の高度経済成長は、工業生産力の向上を主体とし、かつ、「妻は専業主婦、夫は家事・育児等に関わらず、仕事に専念できる」といういわば『ワーク・ワーク社員』型の勤務形態をベースとして達成され、その上で年功序列型職階および賃金制度を実現してきたと考えられる。しかし、世界的な生産力の向上および余剰資本の蓄積によって、先進工業国群にとっての新たな商品市場および投資市場が必要になり、徐々に途上国群に工業化(近代産業化)の波が波及していった。1970年代までは、「貧しい南はますます貧しくなり、豊かな北はますます豊かになる」と形容された「南北問題」状況が、1980年代になって東アジアの4つの竜(韓国、台湾、香港、シンガポール)の工業化と高度成長によって突破されたのを契機として、途上国群の工業化が本格的に開始され、世界規模での工業製品および投資市場が形作られた。さらに近年では、旧途上国群における工業化と高度経済成長による資源・エネルギー需要の急速な拡大し、資源を保有する途上国・大国の発言力が強まっている。

このような世界経済構造の大きな変化の中で、わが国の工業も海外へ進出・移転し、国

内的には「空洞化」しつつあるとともに、安価な途上国からの輸入品の流入によって、または、国際市場におけるそれらとの競争を余儀なくされることによって、国内諸産業はローコスト生産にシフトしており、かつてのような年功序列型職階および賃金制度を実現できなくなるとともに、賃金の伸び悩みの中で、妻がパートや派遣労働者として働かざるを得ず、「夫は家事・育児等に関わらず、仕事に専念できる」状況が失われたと考えられる。もちろん、それは、この間のわが国の産業の国際的生産性序列が、1980年代の世界のトップグループから20位前後へと下落しており、国際的な相対的生産力が大きく低下したためでもある。その上、世界的な競争の焦点は、価格の面から途上国に勝てない標準的工業技術から、先端技術の研究・開発競争に移っており、企業経営の中心課題も、海外市場の獲得のためにも、いかに創造的な商品を企画し、出荷できるかということにシフトしてきている。そのため、従業員の創造性（クリエイティビティ）を向上させ、発揮しやすい働かせ方（働き方）を、まさに「創造」していかなければならない時代に突入しているのだ、というのが私たちの理解である。

このために、企業・事業所における働き方（働かせ方）を、ワーク・ライフ・コンフリクトの多い、『ワーク・ワーク社員』型から変革し、仕事以外の生活活動を体験し、ネットワークを作り、多様な考え方に会い創造性を高める機会が多い、『ワーク・ライフ』型にしていくことが必要なのである。

さらに、第2章で述べたように、都市内にこのような『ワーク・ライフ』型の働き方を実現した企業・事業所が多ければ、すなわち、市民の一定の割合が『ワーク・ライフ』型の働き方をしていれば、より自由で、より活動的で、魅力的な都市（市民）社会が形成されることになり、いわゆる「クリエイティブ・クラス」（創造的職業従事者）を惹きつけ、あるいは育成し、知識創造都市として新しい成長基盤を獲得することが可能となるであろうと考えられる。これが、私たちが、都市成長戦略としてワーク・ライフ・バランス推進を位置づけた理由である。

### ③企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランス環境整備の具体的な対応例

ワーク・ライフ・バランス推進政策の本質は「働き方（働かせ方）」を再検討し、より合理的・効果的で、効率的な「働き方」を追求し、換言すれば「仕事の質」および「経営の質」、「生活の質」の向上を図り、そのことを通じて仕事と生活が調和（ワーク・ライフ・バランス）するシステム・制度を創ろうという点にある。したがって、むしろ困難な経済状況であるからこそ、それを突破するために必要な政策なのであり、わが国の産業経済の歴史から見ても、現在は、そのような変革が必然である段階にあるのではないかと、というのが私たちの認識である。

具体的には、ワーク・ライフ・バランス推進は、無制限に仕事に時間を投入できるという暗黙の前提で行われている職場マネジメントを、「時間制約」のある『ワーク・ライフ』型社員が仕事に意欲的に取り組める職場とすることであると言い換えることも可能である。

仕事に投入できる時間（制約）の中で仕事の付加価値を高める職場マネジメントへの転換のためには、たとえば、①企業経営幹部および管理職のワーク・ライフ・バランスに対する正確な理解と、取組み意思の統一、②人事評価基準の「仕事総量」から「時間当り仕事量」への変更、③無駄、あるいは必要性の低い仕事を削減する「仕事の棚卸し」をする、④ワーク・ライフ・バランス環境を整えようとするあまり、中間管理職や若手従業員に業務をしわ寄せしない（意欲の低下や心身の病を防ぐ）、⑤過剰品質を解消する、⑥PDCA サイクル、またはTQM（トータル・クオリティ・マネジメント）の研修等により、従業員の能力を高めて仕事の生産性を高める、などが必要になろうが、基本は、管理職も社員も「時間制約」を意識し、貴重な「時間資源」をいかに効率的に仕事に使うかということに自覚することであり、その結果、時間生産性の向上が図れるということである。そこで生まれた余裕「時間」、「生産性」を生活活動に振り向けることで、ワーク・ライフ・バランスが達成されるものと考えられる。

## 2. ワーク・ライフ・バランス推進に向けての提案

### (1)「制度導入レベル」の課題への取組

第2章で既述したように、ワーク・ライフ・バランス推進は、企業・事業所従業者にとっては、仕事と生活をバランスよく遂行できる制度・システムを作ることであり、企業にとっては、そのような制度・システムの導入によって、あるいは導入を契機として、従業員の効率的な働き方＝生産性の向上を達成するとともに、人材の確保・活用効率を高め、かつ、多様な生活経験等を通じた従業員の創造性を発揮させるという意義を持っている。しかし、それだけではなく、企業・事業所従業者、すなわち市民の生活活動を活発化させ、都市の消費需要の拡大につながるとともに、市民自身の自由で、多様な活動による都市の魅力を高めるものである。このような意義も含めて、福岡市として、2010年3月に「ワーク・ライフ・バランス宣言」を行っている。

したがって、

- ①以上のように、「ワーク・ライフ・バランス宣言」に基づき、福岡市の都市（成長）政策として先進的にワーク・ライフ・バランス推進することについて、福岡市内企業の各種（経済）団体の理解を得るとともに、協調関係を作り、101人以上という法定を上回る「事業主行動計画」策定を図る。
- ②「事業主行動計画」策定しようとする企業が、既に策定し、推進している企業の実例を披露・聴聞する場、機会を作る（情報交流）。
- ③市内企業がワーク・ライフ・バランス推進「事業主行動計画」を策定する場合に、希望する企業には策定支援専門家（アドバイザー）経費について支援を行う。

などの推進支援施策が望まれる。

## (2)「運用システムおよび職場風土レベル」の課題への取組

制度の導入レベルでの対応だけでは、立派な「規定」があるにも拘らず、実際に活用されにくいということが生じるだけでなく、本当にワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境が形成されていない場合、育児休業後に職場復帰したけれども、結局キャリアを継続する意欲を失うといったことも起こりうる。

上記のように、基本は、管理職も社員も「時間制約」を意識し、貴重な「時間資源」をいかに効率的に仕事に使うかということを経営者として自覚することで、時間生産性の向上が図れ、そこで生まれた余裕「時間」、「生産性」を生活活動に振り向けることで、ワーク・ライフ・バランスが達成されるのである。

したがって、以下のような制度導入に対応した各種の対応施策が必要であり、その完備度に応じて、職場の雰囲気や環境も整っていくものであろう。

- ①身近な企業・事業所における先進的企業の業務および人事マネジメント改善事例をとりまとめ、紹介する。
- ②社会保険労務士協会やワーク・ライフ・バランス推進を目指すNPOまたは中小企業診断士グループなどのネットワークを形成するとともに、先行企業・事業所の事例調査(ケーススタディ)などを共有する場を設け、ワーク・ライフ・バランス推進のアドバイザーとして育成を図る。
- ③ワーク・ライフ・バランス推進「事業主行動計画」策定と併せて、業務や人事マネジメントの改善を図るよう推奨するとともに、上記のワーク・ライフ・バランス推進のアドバイザーなどを利用する際の経費の一部補助を行う。
- ④要資格者などの代替要員の確保の難しさや復帰後の人員余剰問題、さらには時短によるシフト編成の難しさなど具体的な課題への対応例とともに、要資格者の短期求人・雇用への社会的な対応について研究し、結果を該当の事業所(病院など)に向けて報告する。
- ⑤外部の専門家によるばかりではなく、企業経営者や従業員自らが「経営の質」の向上、「働き方の質」の向上を目指す取り組みが必要であろう。その1つの手段として、PDCAサイクルの導入やTQMの普及を図ることが考えられる。

## (3)ワーク・ライフ・バランス推進政策の啓発推進(「社会的規範意識レベル」の課題への取組)

子育て期女性従業員の就業継続にとって、夫(男性従業員)の家事・育児への協力・分担への意識や態度が大きな要素となっていることが我々の昨年の調査報告でも明らかである。また、長期休業に対する職場での反応においても、依然として性差意識(性別役割分業意識)が働いていると認められる。

このため、息の長い社会的意識の改革が必要になる。これまでも、近年の男女共同参画問題、子育て支援問題、そしてワーク・ライフ・バランス推進問題等、行政を中心的推進



役として各種の情報の広報や宣伝が行われ、一定の社会的盛り上がりが見られてきたが、根本的な部分については顕著な社会的規範意識の変化は認められていないように思われる。

今後は、社会的意識の改革に積極的に反応し、活動する市民集団にターゲットを絞る、または、新しいメディアを利用する、学校教育に取り込んでもらうなど工夫を凝らした取組みが求められる。例えば、

- ①学校教育の中で「仕事と生活の調和」の重要性を学習する機会を作る。
- ②理解のある企業等とタイアップ（共同コマーシャル）し、企業コマーシャルにワーク・ライフ・バランス推進の意義を含める。
- ③ワーク・ライフ・バランス推進に向けて取組みを行っている市民グループ、職場グループ、地域グループ等のネットワークを形成し、その活動を支援する助成措置などを講ずる。
- ④ワーク・ライフ・バランス推進のモデルとなる市民を選考し、表彰などを行う。
- ⑤関心のある人々をネットワークするソーシャル・メディアを利用して、ワーク・ライフ・バランスの概念やその活動に関する情報発信、ネットワーク拡大を図る。

などが考えられよう。

#### **(4) 介護休業対応の中・高齢者問題への取組**

本研究のための「男性従業者アンケート調査」において、今後、中・高年男性従業者の介護休業問題が重要になってくることが明らかになった。

介護休業問題は、事前に予定がわかる出産とは異なり、①いわば突発的で事前の対応がとりにくい、②期間も含め、どの程度の介護負担になるのかなど見通しが立たず、仕事との調整が難しい、③その上、従業員本人が、職場の中で中心的な役割を果たしている場合が多く、仕事を引き継げる人が限られるなど難しい対応が求められる。

したがって、早急に、中・高年従業者のワーク・ライフ・バランス推進のあり方を明らかにし、関連施策あるいは対応マニュアル等を講じることが求められる。このため、先行取組事例などの研究を行う必要がある。

ただし、介護問題は、今後の高齢社会の下では、日常的・恒常的な問題となる性質のものであり、併せて、長期的な視点に立って、介護問題を含めた総合的な「ワーク・ライフ・バランス社会」像を模索していくことが必要であろう。

## <参考資料>

- 佐藤博樹・武石恵美子「職場のワーク・ライフ・バランス」  
日本経済新聞出版社 2010 年刊
- NHK 放送文化研究所「2010 年 国民生活時間調査報告書」  
2011 年公表
- 総務省統計局「平成 18 年 社会生活基本調査報告書」  
2007 年刊
- 国立社会保障・人口問題研究所「第 4 回全国家庭動向調査」  
2010 年公表
- 松原光代「WLB 施策が効果的に機能する人事管理：職場生産性への影響に関する  
国際比較」  
(独) 経済産業研究所 2011 年刊
- 山本勲・松浦寿幸「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？  
ー企業パネルデータを用いた WLB 施策と TFP の憲章」  
(独) 経済産業研究所 2011 年刊

## 卷末資料

# 企業経営者の「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査票

財団法人福岡アジア都市研究所

《御社のことについてお伺いします》

(1)御社名	
(2)御社の業種 (あてはまる業種に○をつけて下さい)	①農林漁業 ②鉱業 ③建設業 ④製造業 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業 ⑧卸売・小売業 ⑨金融・保険業 ⑩不動産業 ⑪飲食店, 宿泊業 ⑫医療, 福祉 ⑬教育, 学習支援業 ⑭複合サービス事業(郵便局, 協同組合等) ⑮サービス業(上記以外のもの) ⑯公務(上記以外のもの)
(3)従業員数	(        )人        うち女性(        )人

《経営者の皆様の仕事と生活の両立に対するお考えなどについてお伺いします》

**質問 1** 政府は「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を定め、「次世代育成支援推進法」の制定および改正を行って、ワーク・ライフ・バランス推進の支援をしています。また、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、短時間勤務制度、所定外労働の制限・免除については、法律によって義務付けされていますが、あなたは、このようなワーク・ライフ・バランス推進についてどう思いますか？

(該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

①賛成である	→質問 2 へ
②どちらかと言うと賛成である	→質問 2 へ
③どちらかと言うと賛成できない	→質問 1-1 へ
④反対である	→質問 1-1 へ
⑤わからない	→質問 2 へ

質問 1-1 ③または④を回答された方に伺いますが、それはどうしてですか？

(該当するものを3つまで選んで○をつけてください。)

- ①会社がまわらなくなるから
- ②勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから
- ③賃金等コスト負担が増えるから
- ④人事マネジメントなどが面倒になるから
- ⑤社内制度の改訂が必要になるから
- ⑥業務マネジメント全体の見直しが必要になるから
- ⑦社員の同意、協力が得られないから
- ⑧仕事に打ち込むべき人や時期があり、その妨げになるから
- ⑨その他→具体的に記入( )

質問 2 企業が、上記のような育児や介護休業、短時間勤務などを認め、従業員に取得させるに当っては、国等の助成施策があり、企業の負担にならないよう配慮されています。

例えば、1人目の子供のための育児休業には、100万円(2～5人目は80万円)、短時間勤務については60～100万円の「子育て支援助成金」や「育児・介護雇用安定等助成金」の「代替要員確保コース」(30～50万円)等々があります。

あなたは、このようなワーク・ライフ・バランス推進支援のための諸施策について、ご存知ですか？

(該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

- ①知っている
- ②多少は知っている
- ③あまり知らない
- ④知らない

質問 3 あなたの会社では、今後、従業員の「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)」環境の整備(就業規則への取り入れや実際の適応など)を進めようと思いませんか？

(該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

- ①すでに対応している
- ②従業員の効率的な働き方等を引出す経営戦略の一環として進めようと思う
- ③進めたいが、余裕がなく、できない
- ④世間に遅れないよう、追い追い進める
- ⑤法制化されているので進めざるを得ない
- ⑥必要性が明確ではなく、進めるつもりはない
- ⑦その他→具体的に記入( )

質問 4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を進める上で、人事制度の見直し以外に、問題や課題として、どんなことがあると思いますか？  
(該当するものを2つまで選んで○をつけてください。)

- ①特に問題・課題はない。  
 ②長期休業や時短勤務などが発生するので、効率的な業務遂行のため、業務や組織の再編成が必要になる。  
 ③社員の同意、協力を得ることが必要になる。  
 ④就業規則の改訂などだけではなく、進める雰囲気作りが必要である。  
 ⑤参考になる先行他社の情報(情報交流)が必要である。  
 ⑥行政の相談窓口や社外のアドバイザーなどが必要である。  
 ⑦導入には専門家の指導が必要になるので、その経費の支援が必要である。  
 ⑧その他→具体的に記入( )

質問 5 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)は、企業経営にとっても効果が少なくないという調査結果がありますが、あなたの会社においても、下記のような効果が期待できるでしょうか？(すでに取り組んでいる場合には、結果でお答えください。)

	効果が ある	職種等に よっては 効果がある	ほとんど 効果はない	わからない
<b>&lt;業務効率化・職能向上&gt;</b>				
(1)仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ	1	2	3	4
(2)労働時間に対する意識が変化し生産性が向上する	1	2	3	4
(3)育児や介護経験により従業員の視野が広がる	1	2	3	4
(4)自己研鑽や地域活動の経験が職能向上に効果がある	1	2	3	4
(5)従業員のストレスが減る	1	2	3	4
<b>&lt;職場環境改善&gt;</b>				
(6)従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が生まれる	1	2	3	4
(7)会社や職場への従業員の愛着や信頼が高まる	1	2	3	4
<b>&lt;人材確保・活用改善&gt;</b>				
(8)女性従業員の定着率が向上する	1	2	3	4
(9)意欲や能力のある女性の人材活用が進む	1	2	3	4
(10)優秀な人材の確保が以前より容易になる	1	2	3	4
<b>&lt;企業イメージの向上&gt;</b>				
(11)社会的責任ある企業としてのイメージが高まる	1	2	3	4

	そう思う	多少 そう思う	そう 思わない	わからない
<b>&lt;マイナスの影響&gt;</b>				
(12)業務マネジメントが難しくなる	1	2	3	4
(13)人事マネジメントが難しくなる	1	2	3	4
(14)導入に当って経費等がかかる	1	2	3	4

**質問 6** すでに導入されている会社経営者の方に伺いますが、上記以外に、効果やマイナスの影響、あるいは導入に当ってのご苦労などがありましたら、教えてください。

**質問 7** 最後に、ワーク・ライフ・バランスの推進に関してご意見がありましたら、自由にお書きください。

\*\*\*\*\* お忙しい中、ご協力ありがとうございました \*\*\*\*\*

## 男性従業員の「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査票

財団法人福岡アジア都市研究所

《あなたご自身のことについてお伺いします》

(1)年齢	( )歳
(2)役職	①部・課長級(管理職) ②係長・リーダー級(マネージャー) ③その他
(3)職種	①現業労務(現場作業)職 ②事務職 ③販売職 ④サービス職 ⑤営業職 ⑥技術職 ⑦教育・研究職 ⑧情報・システム職 ⑨その他
(4)配偶者の有無	①あり ②なし
(5)配偶者の状況	①就業 ②無業 ③休業中
(6)子ども数	( )人
(7)要介護家族数	( )人
(8)育児・家事等への親・親族からの手伝い	①あり ②なし

《皆様の生活実態や、仕事と生活の両立に対するお考えなどについてお伺いします》

**質問 1** 政府は「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を定め、「次世代育成支援推進法」の制定および改正を行って、ワーク・ライフ・バランス推進を支援していますが、あなたは、ワーク・ライフ・バランス推進についてどう思いますか？(該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

- |                 |           |
|-----------------|-----------|
| ①大いに賛成である       | →質問 2 へ   |
| ②どちらかと言うと賛成である  | →質問 2 へ   |
| ③どちらかと言うと賛成できない | →質問 1-1 へ |
| ④反対である          | →質問 1-1 へ |
| ⑤わからない          | →質問 2 へ   |

**質問 1-1** 質問 1 で③または④を回答された方に伺いますが、それはどうしてですか？

(該当するものを2つまで選んで○をつけてください。)

- |                           |
|---------------------------|
| ①会社・職場がまわらなくなるから          |
| ②勤勉さや勤労意欲の大切さを軽視することになるから |
| ③仕事に打ち込みたいから              |
| ④自分たちに負担がかかるから            |
| ⑤給与・所得が下がるから              |
| ⑥その他→具体的に記入( )            |







質問7 あなたは、普段(最近1年間平均して)、出勤前や帰宅後、あるいは休日に、《家事》をどの程度行っていますか？(それぞれ、該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

(1)ゴミだし	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(2)日常の買い物	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(3)部屋の掃除	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(4)洗濯	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(5)炊事	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(6)風呂洗い	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(7)食後の片付け	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(8)その他	→どんなことをどの程度しますか？ ( )

質問8 あなたは、普段(最近1年間平均して)、出勤前や帰宅後、あるいは休日に、《育児》をどの程度行っていますか？(それぞれ、該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

(1)遊び相手	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(2)風呂に入れる	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(3)食事をさせる	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(4)寝かしつける	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(5)オムツ替え	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(6)あやす	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(7)保育園等の送迎	①ほぼ毎日 ②週に3~4回 ③週に1~2回 ④月に1~2回 ⑤やらない
(8)その他	→どんなことをどの程度しますか？ ( )

質問9 あなた(ご自身)は、普段(最近1年間平均して)、出勤前や帰宅後あるいは休日に、《地域活動》をどの程度行っていますか？(それぞれ、該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

(1)自治会・町内会	①役員として ②行事に概ね参加 ③行事に時々参加 ④ほとんど参加しない
(2)子ども育成会	①役員として ②行事に概ね参加 ③行事に時々参加 ④ほとんど参加しない
(3)PTA	①役員として ②行事に概ね参加 ③行事に時々参加 ④ほとんど参加しない
(4)スポーツ少年団等	①指導者として ②指導手伝いとして ③保護者として毎回 ④保護者として時々 ⑤ほとんど参加しない
(5)福祉ボランティア	①責任者として ②活動員として概ね毎回 ③時々参加 ④ほとんど参加しない
(6)清掃活動	①役員として ②行事に概ね参加 ③行事に時々参加 ④ほとんど参加しない

(7)その他	→どんなことですか？( ) →どの程度ですか？ ①ほぼ毎日 ②週に3～4回 ③週に1～2回 ④月に1～2回
(8)ほとんどやらない	→質問9-1へ

**質問9-1** 地域活動をほとんどしていない方に伺いますが、それはどうしてですか？

(該当するものを2つまで選んで○をつけてください。)

①仕事が忙しく、休日はゆっくり休みたいから	⑦知らない人ばかりだから
②家事・育児などで時間が取れないから	⑧面白くないから
③地域活動は妻に任せているから	⑨きっかけがないから
④地域活動の必要性を感じないから	⑩収入につながらないから
⑤興味がないから	⑪その他
⑥地域の人と交わりたくないから	→具体的に( )

**質問10** あなた(ご自身)は、普段(最近1年間平均して)、出勤前や帰宅後あるいは休日に、《趣味・自己研鑽活動》をどの程度行っていますか？(それぞれ、該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

(1)教養・自己研鑽活動	→どんなことですか？( ) →どの程度ですか？ ①ほぼ毎日 ②週に3～4回 ③週に1～2回 ④月に1～2回
(2)スポーツ	→どんなことですか？( ) →どの程度ですか？ ①ほぼ毎日 ②週に3～4回 ③週に1～2回 ④月に1～2回
(3)文化 (絵画、音楽、演劇、写真)	→どんなことですか？( ) →どの程度ですか？ ①ほぼ毎日 ②週に3～4回 ③週に1～2回 ④月に1～2回
(4)旅行	→どの程度ですか？ ①毎週 ②月に1～2回 ③年に3～4回 ④年に1～2回
(5)その他	→どんなことですか？( ) →どの程度ですか？ ①ほぼ毎日 ②週に3～4回 ③週に1～2回 ④月に1～2回
(6)ほとんどやらない	→質問10-1へ

**質問10-1** 趣味・自己研鑽活動をほとんどしていない方に伺いますが、それはどうしてですか？

(該当するものを2つまで選んで○をつけてください。)

①仕事が忙しく、時間がないから	⑥お金がかかるから
②家事・育児などで時間が取れないから	⑦長続きしないから(飽きてしまうから)
③興味がないから(興味があるものがないから)	⑧その他
④誘ってくれる知人などがいないから	→具体的に( )
⑤きっかけがつかめないから	

質問 11 あなたの仕事以外の生活時間はどのように配分されていますか？ 仕事と睡眠を除いた時間を 100 として、家族、自分、地域(学校を含む)のための時間を、理想と現実でそれぞれ振り分けてください。

	家族のための 時間・活動	自分のための 時間・活動	地域のための 時間・活動	
(1)理想の割合	( )	( )	( )	=100
(2)現実の割合	( )	( )	( )	=100

質問 12 あなたは、次のような考え(社会規範)についてどう思いますか？

(該当するものを1つ選んで○をつけてください。)

	賛成	どちらかと言え ば 賛成	どちらかと言え ば 反対	反対
(1)夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべき	1	2	3	4
(2)自分たちを多少犠牲にしても子ども優先	1	2	3	4
(3)家庭の重要なことは父親が決定すべき	1	2	3	4
(4)3歳ぐらいまでは母親は育児に専念	1	2	3	4
(5)男の子は男らしく、女の子は女らしく	1	2	3	4
(6)夫婦は子供を持つてはじめて社会的に認められる	1	2	3	4
(7)夫も家事や育児を平等に分担すべき	1	2	3	4
(8)夫、妻とも別姓であってよい	1	2	3	4
(9)夫は会社の仕事を優先すべき	1	2	3	4
(10)歳をとったら子供夫婦と暮らすべき	1	2	3	4
(11)年老いた親の介護は家族が担うべき	1	2	3	4
(12)高齢者への経済的援助は行うべき	1	2	3	4

質問 13 最後に、ワーク・ライフ・バランスの推進に関してご意見がありましたら、自由にお書きください。

\*\*\*\*\* お忙しい中、ご協力ありがとうございました \*\*\*\*\*

## 福岡市内企業・事業所のWLB推進支援施策に関する研究（2）

### ■ 研究グループおよび執筆者

岡田 允	特別研究員	第1章、第2章、第5章、第6章
白浜 康二	主任研究員	第4章
田梅 朋子	研究主査	第3章
岩屋 京子	西日本シティ銀行 人事部所属	

(前・(財)福岡アジア都市研究所研究主査)

---

福岡市内企業・事業所のWLB推進支援施策に  
関する研究（2）

刊 行 2011年3月

刊行者 財団法人 福岡アジア都市研究所

住 所 〒810-0001 福岡市中央区天神1丁目10-1

電 話 092 - 733 - 5686

E-mail [info@urc.or.jp](mailto:info@urc.or.jp)

URL <http://www.urc.or.jp>

---

