３章　男性の職場環境と子育て参加頻度との関係

１．企業の制度に対する質問項目

本調査では、ファミリーフレンドリー（家族に優しい）制度として、12 歳以下の子どものいる共働きの夫婦にとって有用と思われる制度として、育児休業制度、時間短縮勤務制度、フレックスタイム制度について、①制度の有無、②制度の利用資格の有無、③制度の利用の有無、④制度に対する満足度、の４項目の質問をした。また、仕事特性についても質問している。

２．育児休業制度

（１）本調査における制度に関する状況

本調査における育児休業制度に関する父親の認識については以下のような結果となった。なお、この質問に回答した父親は 1384 名である。

図 3-1　育児休業制度の有無

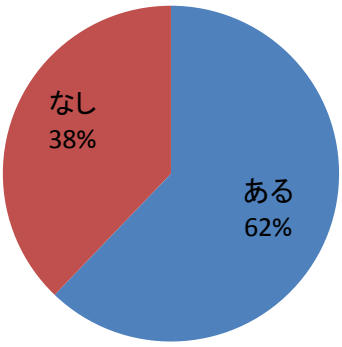


図 3-2　育児休業制度の利用資格

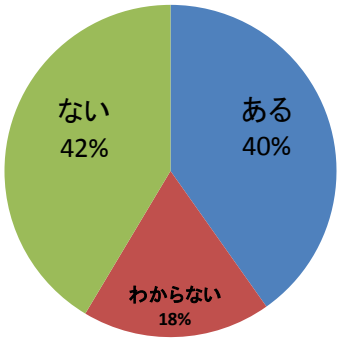


図 3-3　育児休業制度の利用の有無

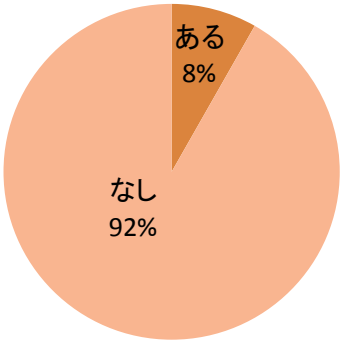
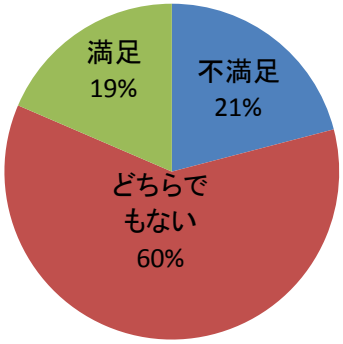


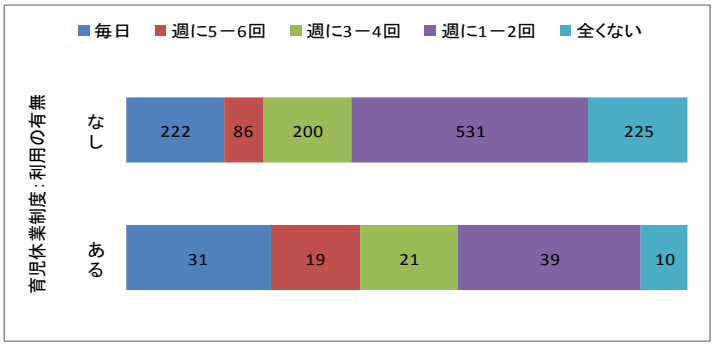
図 3-4　育児休業制度に対する満足度



（２）育児休業制度と子育て参加頻度

育児休業制度を利用したことが「ある」と回答した父親は 120 名で回答者の約１割弱であった。育児休業制度を利用したことがある父親の子育て参加頻度は、利用したことがない父親より高い（図 3-5）。特に、未就学児の父親は、「食事の世話をする」「子どもの着替えや身支度の世話をする」「子どもと一緒にお風呂に入る」「子どものオムツやトイレの世話をする」「本を読み聞かせる」など、７項目中６項目で、制度を利用した父親のほうが、有意に子育て頻度が高かった（$p<.001$）。

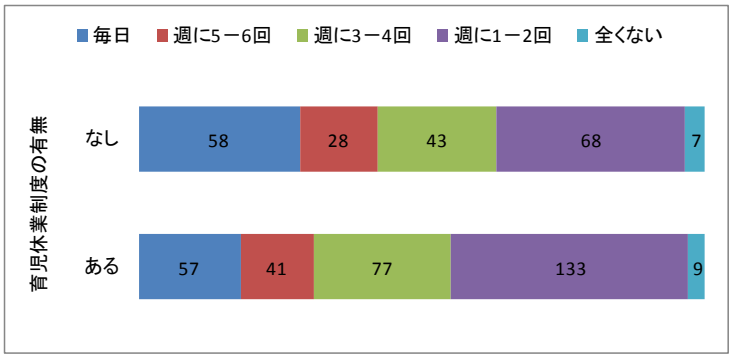
図 3-5　子どもの食事の世話をする頻度



就学児では、「会話をする」「勉強や宿題、習い事の面倒をみる」という項目で頻度が高い傾向にあった（p<.01）。

育児休業制度の有無との関係では、「子どもと一緒に食事をする（未就学児、p<.05）」「子どもと夕食をとる（就学児、p<.01）」が、制度があることを知っている父親の子育て頻度が高い（図 3-6）。

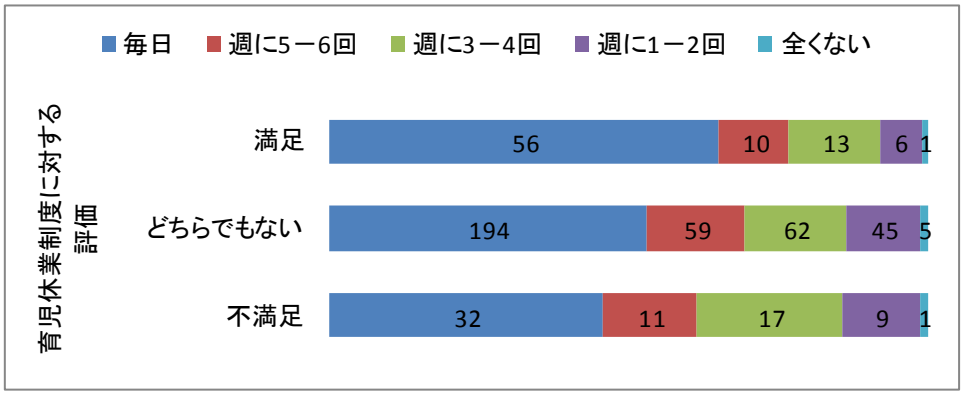
図 3-6　子どもと夕食をとる



育児休業制度の利用資格については、資格があることを認識している父親と、わからない父親、資格がないと思っている父親の子育て頻度の差はどの項目においても見られなかった。

育児休業制度に対する満足度についても、ほとんどの項目で、満足している者、どちらでもない者、不満足である者の間で、子育て参加頻度に差はなかった。唯一、「会話をする（就学児）」という項目で満足している父親が、子どもと会話をしている頻度が高かった（図 3-7）。休暇をとることで、子どもと会話をする時間的余裕ができたと考えられる。

図 3-7　会話をする



（３）育児休業制度に対する考え方

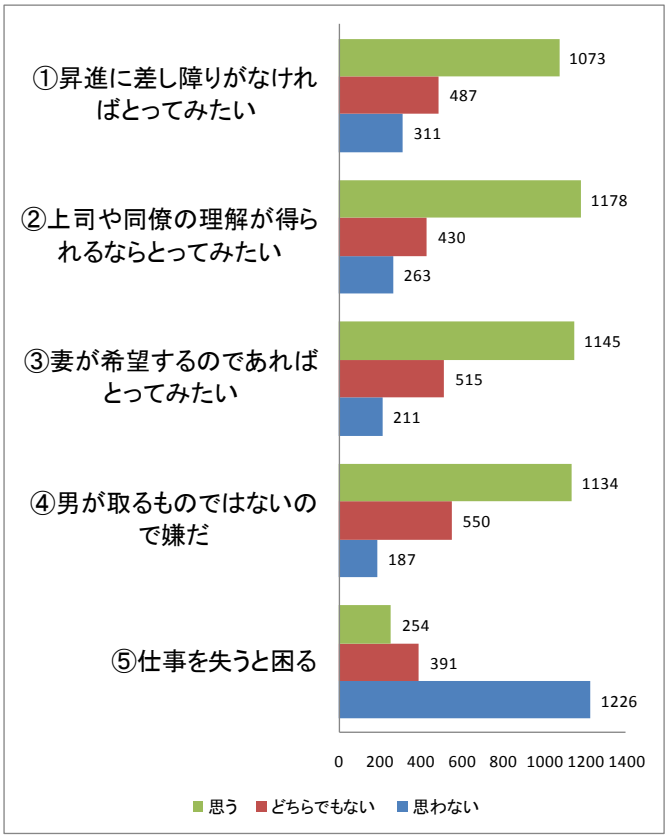
育児休業制度について、以下の５項目について、「かなり思う」から「全く思わない」の５段階で父親の考え方を訪ねた。（図 3-8）（「思う」＝「かなり思う」＋「まあ思う」）

① 昇進に差し障りがなければとってみたい
② 上司や同様の理解がえられるならとってみたい
③ 妻が希望するのであればとってみたい

④　男が取るものではないので嫌だ

⑤　仕事を失うと困る

図 3-8　育児休業制度に対する考え方

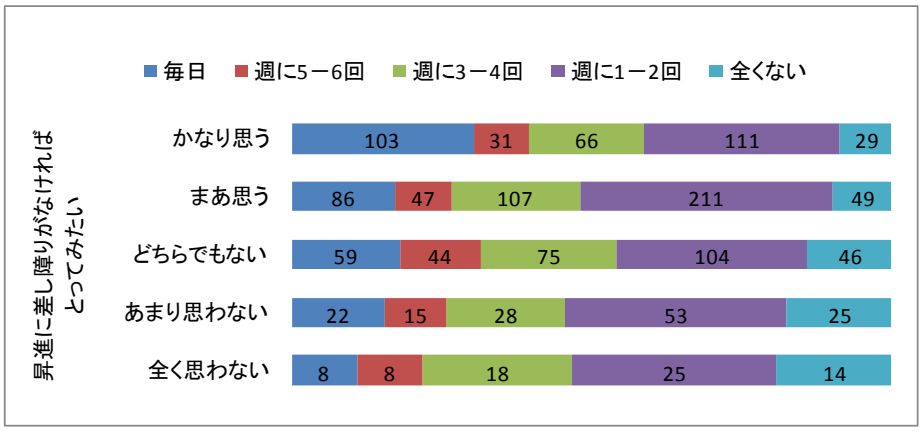


多くの父親が、育児休業制度をとってみたいと考えている。一方で、「男が取るものではないので嫌だ」とも考えていることが明かになった。「とってみたい」気持ちと、男として恥ずかしいという気持ちの両方が存在しいている。

①　「昇進に差し障りがなければとってみたい」と子育て参加頻度との関係

「昇進に差し障りがなければとってみたい」と有意に関係がある子育ては、「子どもの着替えや身支度の世話をする（未就学児/p<.001）」（図 3-9）「子どもの遊び相手になる（未就学児/p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（未就学児/p<.001）」で、「昇進に差し障りがなければとってみたい」とかなり思っている人ほど、子育てに参加する頻度が高かった。

図 3-9　「子どもの着替えや身支度の世話をする」と「昇進に差し障りがなければとってみたい」との関係

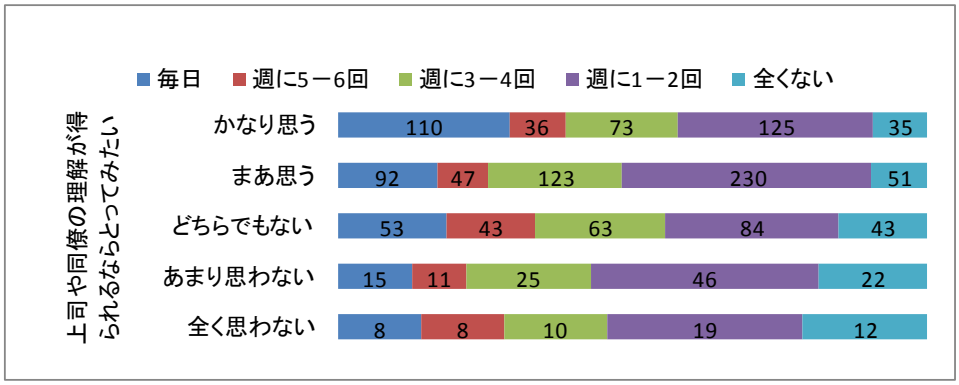


就学児に関しては関連性はなかった。

② 「上司や同様の理解がえられるならとってみたい」と子育て参加頻度との関係

「上司や同様の理解がえられるならとってみたい（未就学児/p<.005）」と有意に関係がある子育ては、「子どもの食事の世話をする「子どもの着替えや身支度の世話をする（未就学児/p<.001）」（図 3-10）「子どもの遊び相手になる（未就学児/p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（未就学児/p<.001）」で、「上司や同様の理解がえられるならとってみたい」とかなり思っている人ほど、子育てに参加する頻度が高かった。

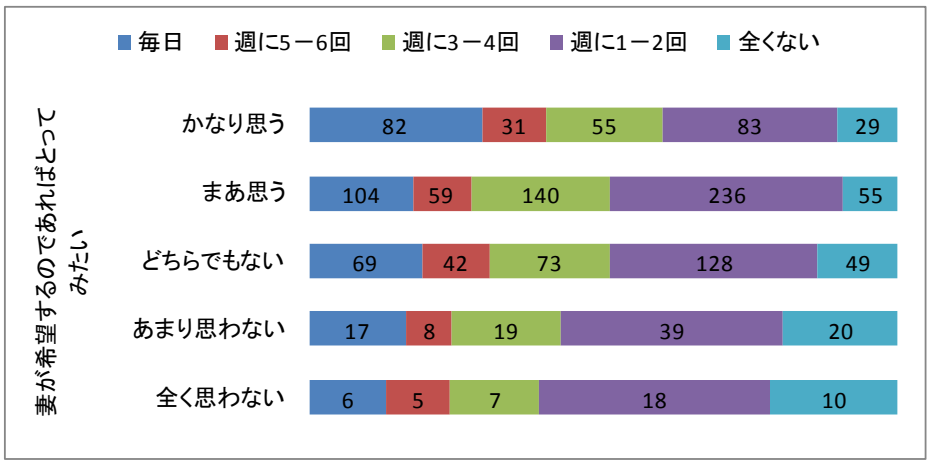
図 3-10 「子どもの着替えや身支度の世話をする」と「上司や同様の理解がえられるならとってみたい」との関係



③ 「妻が希望するのであればとってみたい」と子育て参加頻度との関係

「妻が希望するのであればとってみたい」と有意に関係がある子育ては、「子どもの食事の世話をする（未就学児/p<.001）」「子どもと一緒に食事をする（未就学児/p<.005）」「子どもの着替えや身支度の世話をする（未就学児/p<.001）」（図 3-11）「子どもの遊び相手になる（未就学児/p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（未就学児/p<.001）」で、「妻が希望するのであればとってみたい」とかなり思っている人ほど、子育てに参加する頻度が高かった。

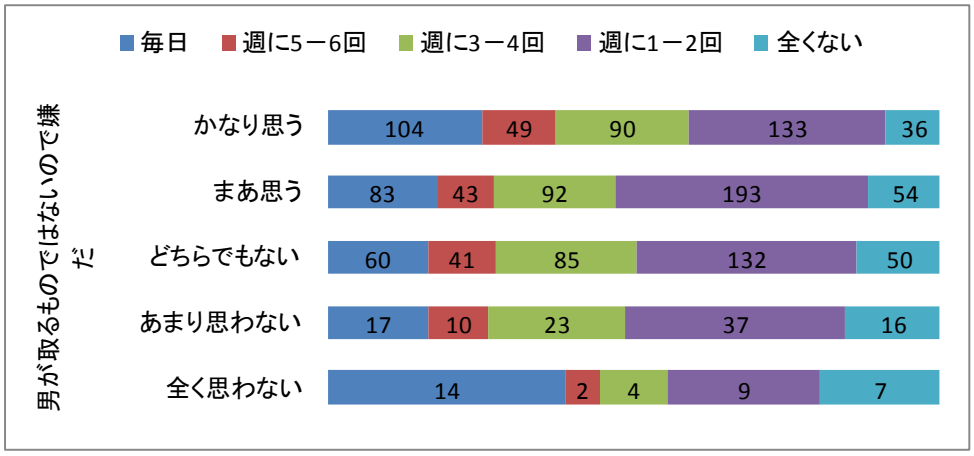
図 3-11 「子どもの着替えや身支度の世話をする」と「妻が希望するのであればとってみたい」との関係



④　「男が取るものではないので嫌だ」と子育て参加頻度との関係

「男が取るものではないので嫌だ」と有意に関係がある子育ては、「子どもの着替えや身支度の世話をする（未就学児/p<.05）」（図 3-12）「子どもの遊び相手になる（未就学児/p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（未就学児/p<.001）」で、「男が取るものではないので嫌だ」と全く思っていない人のほうが、子育てに参加する頻度が高かった。

図 3-12　「子どもの着替えや身支度の世話をする」と「男が取るものではないので嫌だ」との関係



⑤　「仕事を失うと困る」と子育て参加頻度との関係

「仕事を失うと困る」と有意な関係がある子育てはなかった。困ると思っている父親と思っていない父親との間には子育て参加頻度の差がなかった。

就学児においては、育児休業制度に対する考え方と子育て参加頻度のどの項目も有意な関係は見られなかった。これは育児休業制度は子どもが，3 歳に満たない子を養育するために，3 歳の誕生日の前日まで休業できる制度だからであろう。

２．短時間勤務制度

（１）本調査における制度に関する状況

本調査における**短時間勤務**制度に関する父親の認識については以下のような結果となった。なお、この質問に回答した父親は 1384 名である。

図 3-13　短時間勤務制度の有無

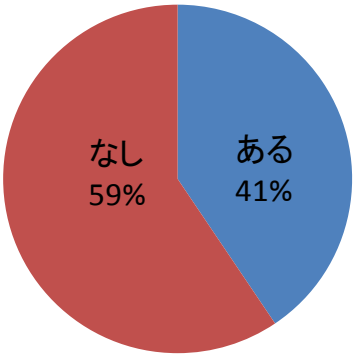


図 3-14　短時間勤務制度の利用

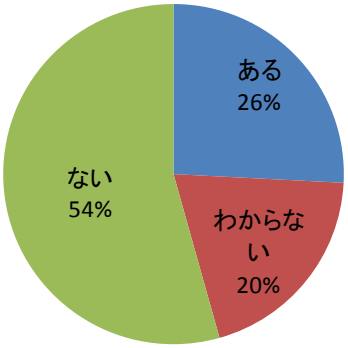


図 3-15　短時間勤務制度の利用の有無

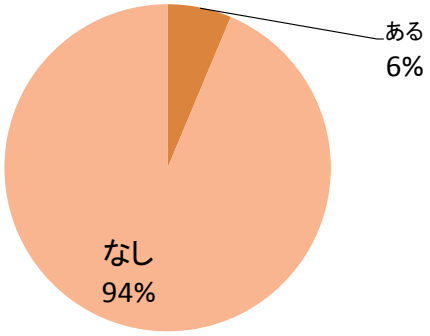
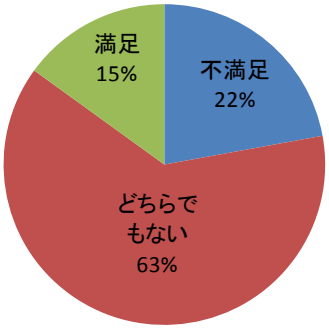


図 3-16　短時間勤務制度に対する満足度



（２）短時間勤務制度と子育て参加頻度

短時間勤制度を利用したことがあると回答した男性は 6%、90 名にすぎなかった。しかし、利用を利用したことがある父親の子育て参加頻度は、利用したことがない父親より、多くの子育てに関する問いにおいて、高いことが明らかになった。このことは、この制度を父親が利用を推進することは子育て参加の頻度を高める可能性があると考える。

短時間勤制度の利用の有無と有意な関係にある子育ての項目は、未就学児では「子どもの食事の世話をする（p<.005）」「子どもの着替えや身支度の世話をする(p<.001)」「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.005）」「子どものオムツやトイレの世話をする(p<.01)」（図 3-17）「本を読み聞かせる（p<.005）」、就学児では「勉強や宿題、習い事の面倒をみる（p<.01）」（図 3-18）である。

図 3-17　「子どものオムツやトイレの世話をする」との関係

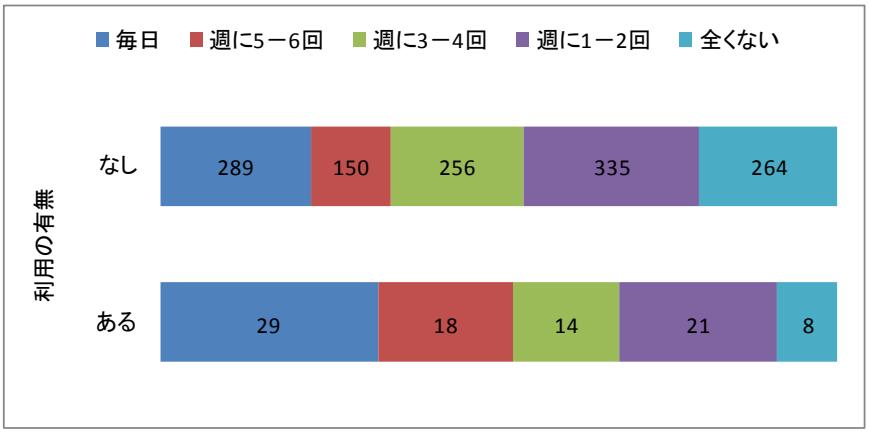
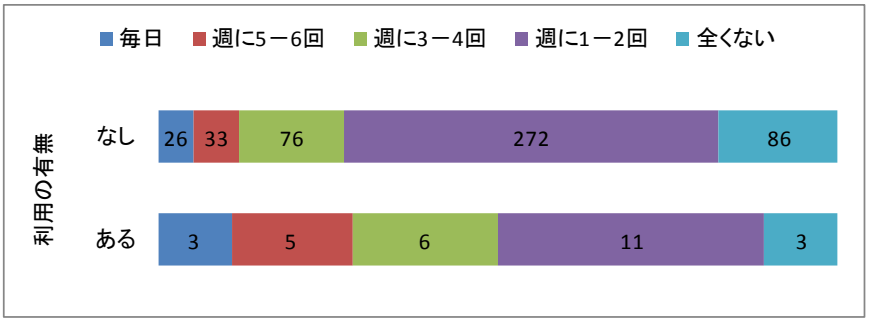


図 3-18　「勉強や宿題、習い事の面倒をみる」との関係



この制度を利用することで、時間に余裕ができ、子育てにも参加できている様子がうかがえた。

短時間勤務制度の有無と有意な関係がある、子育て項目は未就学児の「オムツやトイレの世話をする（p<.001）（図 3-19）と、「本を読み聞かせる（p<.005）」である。（図 3-20）

図 3-19　「子どものオムツやトイレの世話をする」との関係

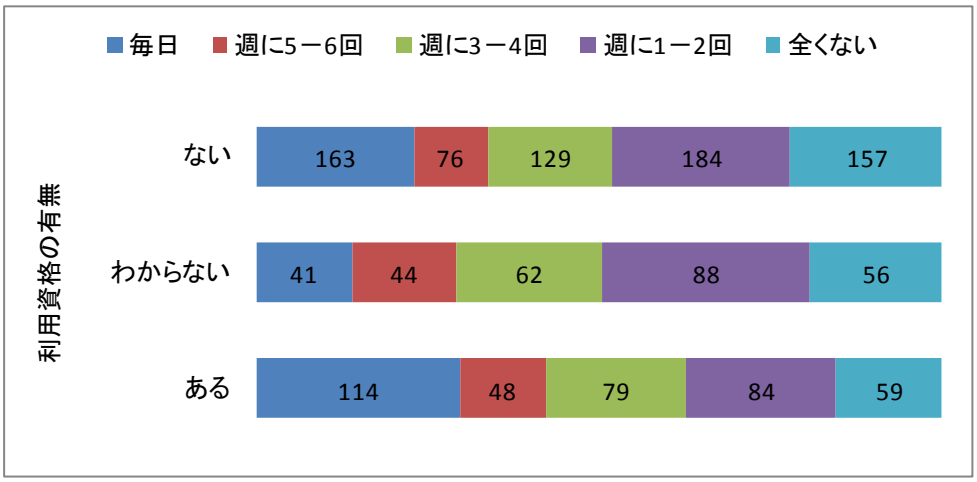
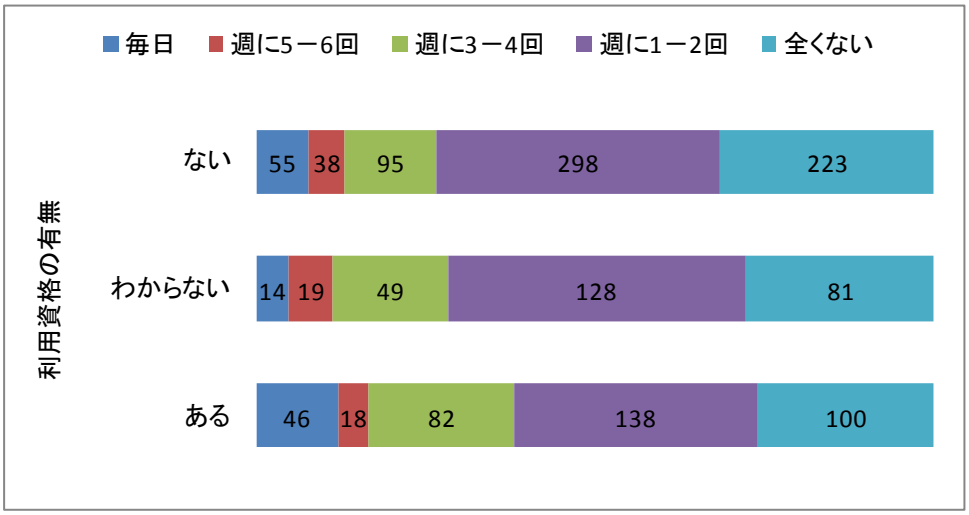


図 3-20　「本を読み聞かせる」との関係



短時間勤務制度に対する満足度については、ほとんどの項目で、満足している者、どちらでもない者、不満足である者の間で、子育て参加頻度に差はなかった。

３．フレックスタイム制度

予想に反して、短時間勤務制度（595/1384）より、フレックスタイム制度（431/1384）のある企業のほうが若干少なかった。短時間勤務制度は、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定されているからであろう。

（１）本調査における制度に関する状況

本調査における**フレックスタイム**制度に関する父親の認識については以下のような結果となった。

図 3-21　フレックスタイム制度の有無

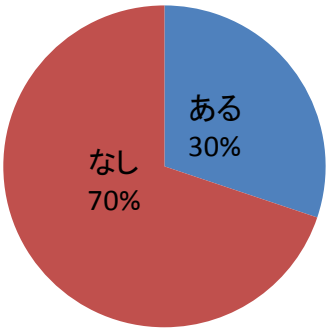


図 3-22　フレックスタイム制度の利用

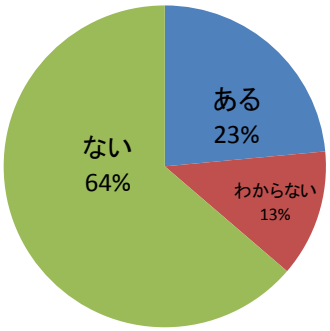


図 2-23　フレックスタイム制度の利用の有無

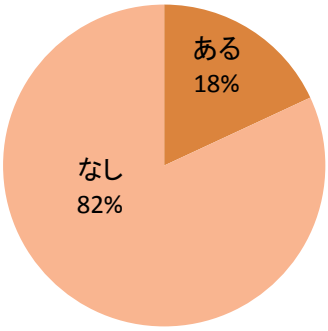
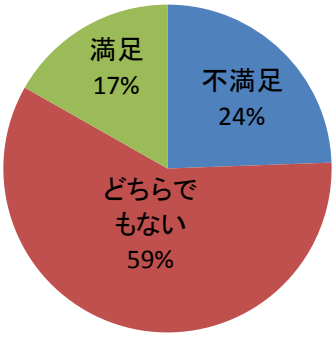


図 2-24 フレックスタイム制度に対する満足度



（２）フレックスタイム制度と子育て参加頻度

フレックスタイム制度を利用したことがある父親はこの質問に回答した者の 18%の 80 名であった。短時間勤務制度と違って、フレックスタイム制度を利用した父親の育児参加頻度と制度との有意な関係性はほとんど見られなかった（図 3-25）。フレックスタイム制度の有無に関係なく、それぞれの子育てへの参加頻度に差異はない。未就学児の、「一緒に家で遊ぶ、過ごす（p<.001）」（図 3-26）に有意な関係が、「本を読み聞かせる（p<.05）」「こどもと夕食をとる（p<.05）」に参加頻度が高い傾向が見られた。

フレックスタイム制度は、育児参加にはそれほど有効な制度にはなっていないということが明らかになった。

図 2-25　子どもと一緒にお風呂に入る

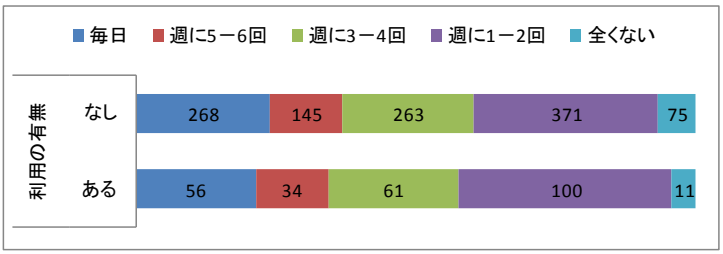
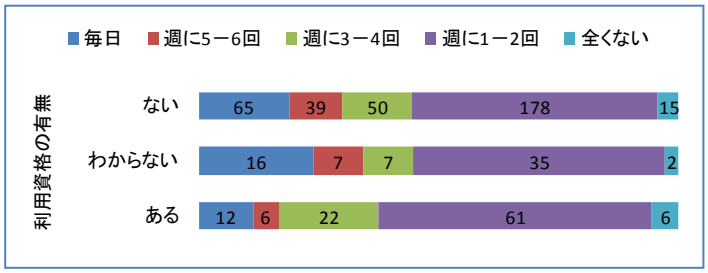


図 3-26　一緒に家で遊ぶ・過ごす



３．仕事特性と職場環境による影響

本調査では、男性の仕事特性や、仕事現場の環境が、子育て参加に影響すると考えており、その現状を把握するために下記のような 10 項目の質問を実施した。

【仕事特性】

① 柔軟に勤務時間を決めることができる

② 仕事の量や手順を自分できめることができる

【職場環境の特徴】

③ 業務が終われば、周囲に気兼ねなく帰ることができる

④ 育児・介護休暇・短時間勤務が必要に応じて取得できる

⑤ 自分の趣味や自己啓発・社会活動のための時間をさくことができる

⑥ 一時期休業すると、昇進や昇格に不利になる

⑦ 子どもや家族の都合で仕事を休んだり早退し難い

⑧ 理解がない上司が多い

⑨ 女性は昇進や昇格に不利である

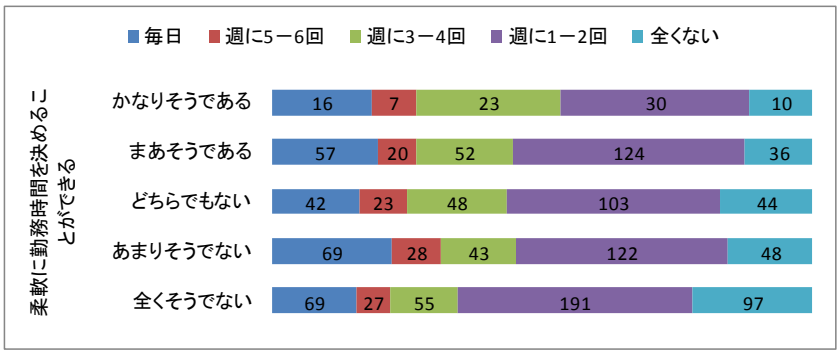
⑩ 出産のため辞める女性が多い

これらの特性や特徴と、父親の子育て参加の頻度との関係を検討した。

（１）仕事特性との関係

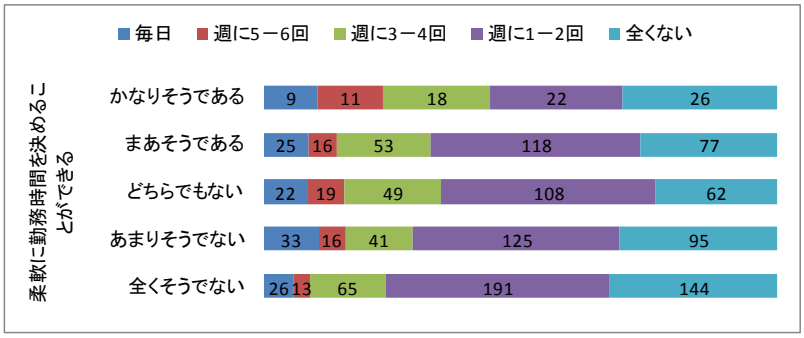
上記の２つの仕事特性（①②）と有意な関係が見られた子育て項目は以下の項目であった。未就学児では「①柔軟に勤務時間を決めることができる」と、「子どもの食事の世話（0<.005）」（図 3－27）と「本を読み聞かせる（p<.001）」（図 3-28）をする頻度が高くなっている。

図 3-27　子どもの食事の世話との関係（未就学児）



（0<.005）

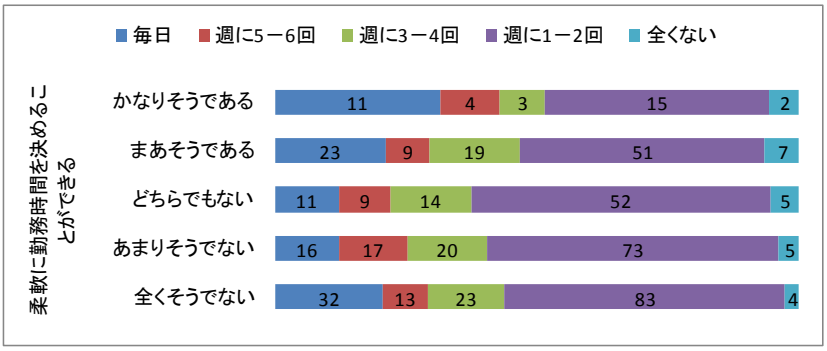
図 3-28　本を読み聞かせる（未就学児）



（p<.001）

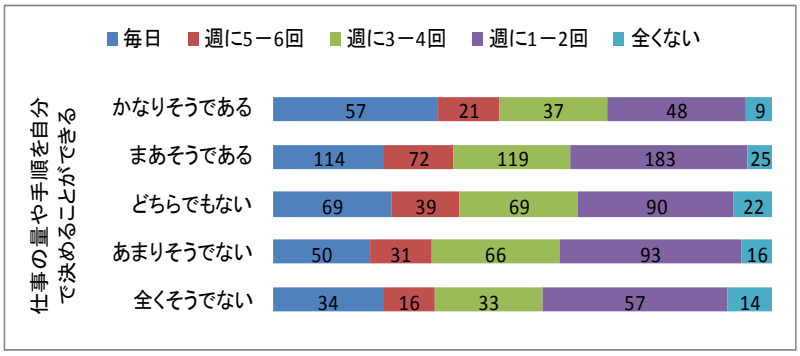
一方、就学児では、「家の外で遊ぶ（p<.001）」（図 3-29）という項目だけが有意な関係にあった。

図 3-29　家の外で遊ぶ



「②仕事の量や手順を自分で決めることができる」という仕事特性と有意な関係があった子育て項目は、未就学児では「子どもの遊び相手になる（p<.001）」「こどもと一緒にお風呂に入る（p<.005）」（図 3-30）「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.005）」などがあげられる。就学児の子育て項目とは関連性が見られなかった。

図 3-30　子どもと一緒にお風呂に入る



仕事の仕方に自由裁量が可能であれば、父親は、子どものために時間がとれて、食事の世話や遊び相手になったり、お風呂に入れるために早く帰宅できることが推測される。

（２）職場環境の特徴との関係

職場環境の特徴として質問した③～⑩と有意な関係が見られた子育て項目をそれぞれクロス集計から検討した。

ｉ．「③業務が終われば、周囲に気兼ねなく帰ることができる」と子育て項目の関係

未就学児では「子どもの食事の世話をする（p<.001）」「子どもと一緒に食事をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」（図 3-31）「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.001）」「本を読み聞かせる（p<.005）」就学児では「こどもと夕食をとる（p<.001）」「一緒に家で遊ぶ、過ごす（p<.001）」「会話をする（p<.001）」（図 3-32）と、未就学児ではほとんど、すべての項目で有意な関係が得られた。このことから、自分の仕事を効率よく早く済ませて帰宅することができる職場環境であれば、未就学児の世話はかなりの頻度す

ることができることが明らかになった。また、就学児においても、夕食後、子どもと過ごしたり、会話をしたりする時間を持つことができる。仕事に自由裁量が持たされているのであれば、自ら工夫して、決められた時間内に仕事を終え、定時に帰宅して、子育てに参加することは十分に可能であることがわかった。

図 3-31　子どもの遊び相手になる

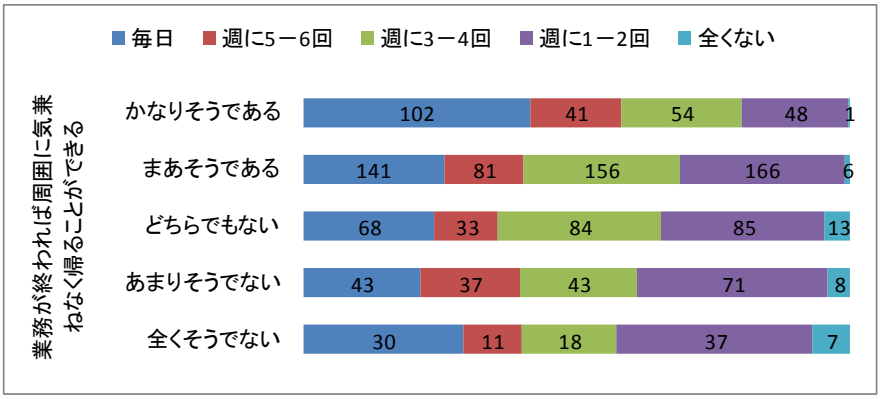
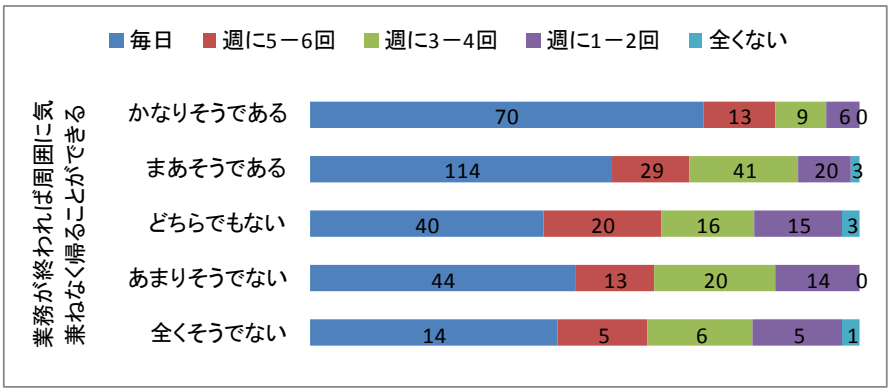


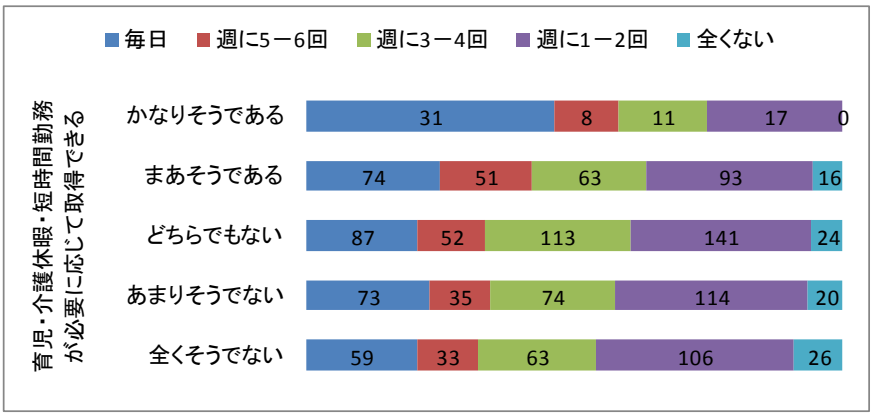
図 3-32　会話をする



ⅱ．「④育児・介護休暇・短時間勤務が必要に応じて取得できる」と子育て項目の関係

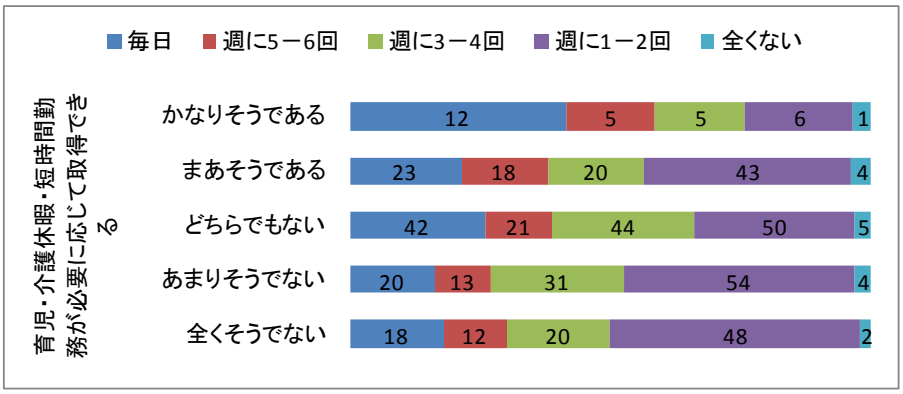
この項目では、未就学児のすべての子育て項目、すなわち、「子どもの食事の世話をする（p<.001）」「子どもと一緒に食事をする（p<.001）」「子どもの着替えや身支度の世話をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.001）」（図 3-33）「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.001）」「本を読み聞かせる（p<.001）」と有意な関係性が見られた。就学児では、「子どもと一緒に夕食をする（p<.005）」（図 3-34）との関連性がみられ、男性でも、週末ばかりではなく、平日でも、短時間勤

図 3-33　子どもと一緒にお風呂にはいる（p<.001）



務が気安く取れることが、子育てに参加するためには重要であることが明らかになった。

図 3-34　　子どもと夕食をとる

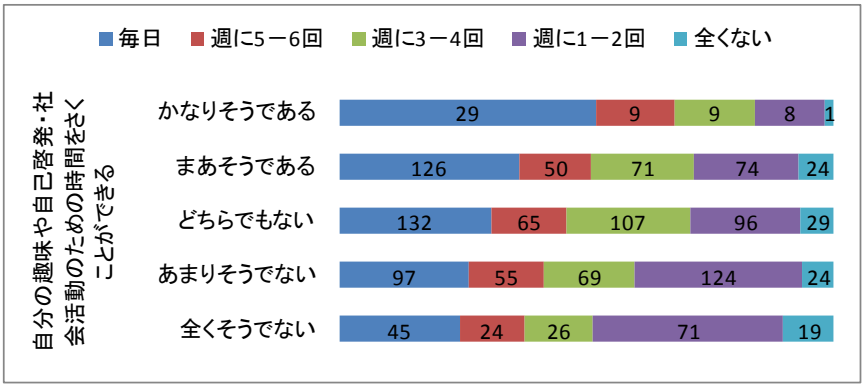


（p<.005）

iii.「⑤自分の趣味や自己啓発・社会活動のための時間をさくことができる」と子育て項目の関係

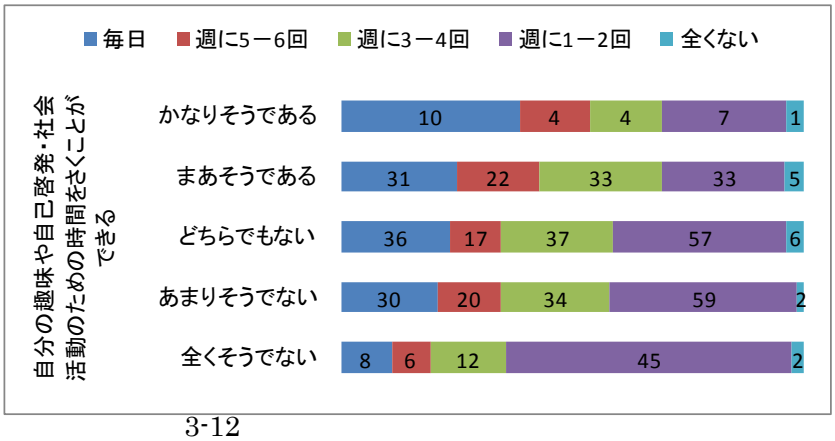
この項目でも、④と同様、未就学児の全ての子育て項目、「子どもの食事の世話をする（p<.001）」「子どもと一緒に食事をする（p<.001）」（図 3-35）「子どもの着替えや身支度の世話をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.001）」「本を読み聞かせる（p<.001）」と有意な関係性が見られた。就学児でも、「子どもと一緒に夕食をする（p<.001）」（図 3-36）「一緒に家で遊ぶ（p<.01）」と関連性がみられ、④と同様の傾向があった。

図 3-35　子どもと一緒に食事をする（p<.001）



（p<.001）

図 3-36　子どもと一緒に夕食をとる（p<.001）



ⅳ.「⑥一時期休業すると、昇進や昇格に不利になる」と子育て項目の関係

この項目では、帰宅後にもできる子育て項目と有意な関係性が見られた。たとえば、未就学児では、「子どもの食事の世話をする（p<.005）」「子どもと一緒に食事をする（p<.001）」「子どもの着替えや身支度の世話をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」（図 3-37）「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.001）」と有意な関係性が見られた。就学児でも、「子どもと夕食をする（p<.01）」（図 3-38）との関連性がみられた。

この項目と子育て参加頻度との関係性から、子育てのために、休暇をとったりすることで、昇進や昇格に影響がでるような職場では、子どものために定時に帰宅することができないことが推測される。

図 3-37 子どもの遊び相手になる

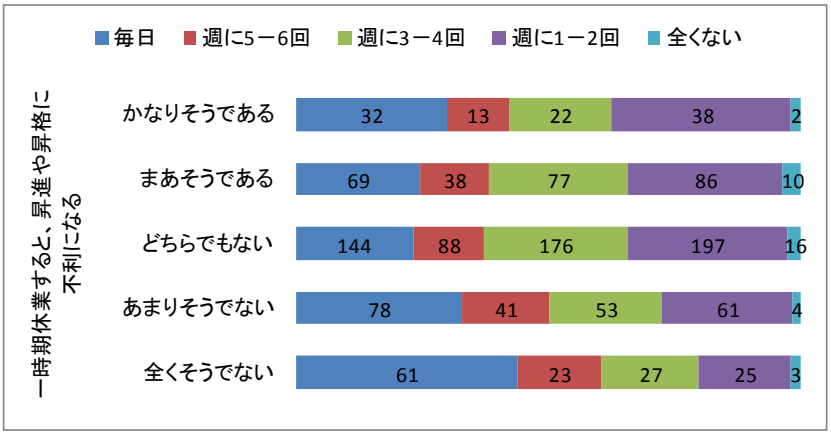
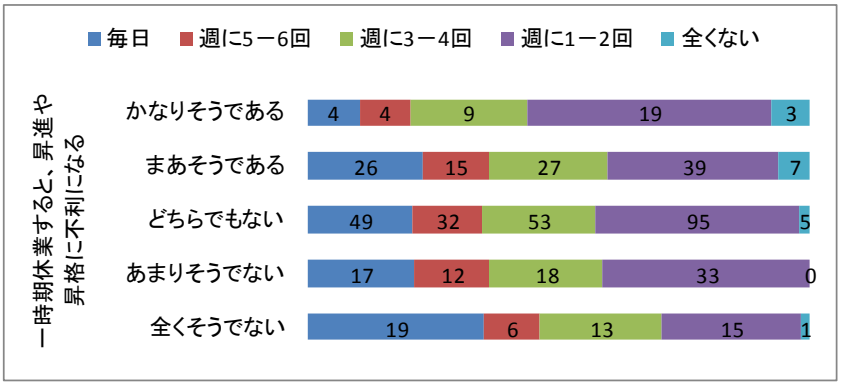
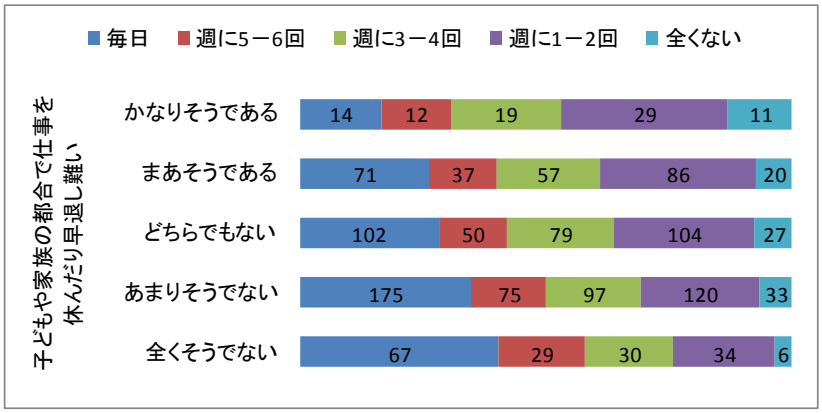


図 3-38　　夕食をとる（p<.01）



ⅴ.「⑦子どもや家族の都合で仕事を休んだり早退し難い」と子育て項目の関係

図 3-39　子どもと一緒に食事をする（p<.001）



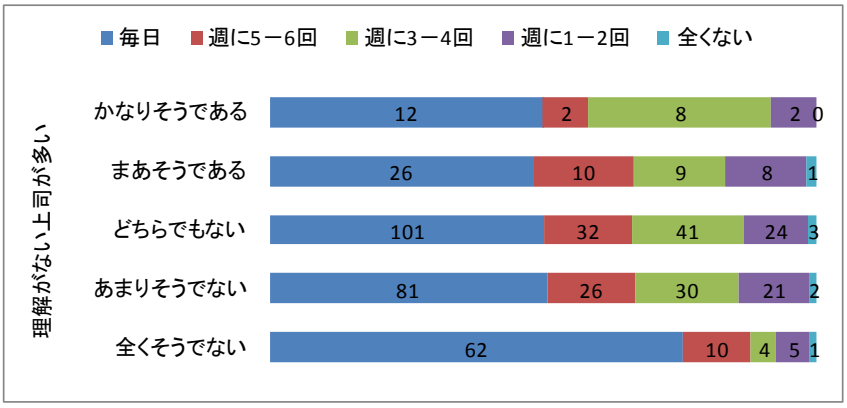
この項目では未就学児の子育て参加に関する項目とみ有意な関連性がみられた。「子どもと一緒に食事をする（p<.001）」（図 3-39）「子どもの着替えや身支度の世話をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」「子ども

と一緒にお風呂に入る（p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.001）」「本を読み聞かせる（p<.005）」であるが、「子どもの食事の世話をする」については、必要な子育て項目なので、職場環境が悪くてもしなければならいので、関連性がみられなくなったのではないかと考える。

vi．「⑧理解がない上司が多い」と子育て項目の関係

この項目は、ほかの項目と比べて、有意な関連性は低かった。未就学児では「遊び相手になる（p<.005）」「子どもと一緒にお風呂に入る（p<.01）」、就学児では「会話をする（p<.005）」（図 3-40）の３項目であった。ほかの項目の傾向から推測すると、男性の場合、上司との関係より、同僚との関係のほうが、早く帰宅したり、子どものために休暇をとれるかどうかに影響しているとも考えられる。

図 3-40 会話をする（p<.005）



vii．女性に対する待遇（⑨⑩）と子育て項目の関係

「⑨女性は昇進や昇格に不利である」という項目で、男性の子育て参加頻度と有意な関係性のある子育て項目は、未就学児では「子どもと一緒に食事をする（p<.01）」（図 3-41）「子どもの着替えや身支度の世話をする（p<.001）」「遊び相手になる（p<.001）」「子どものオムツやトイレの世話をする（p<.01）」、就学児では「勉強や宿題、習い事の面倒をみる（p<.001）」「⑩出産のため辞める女性が多い」という項目では、未就学児の子育て項目の全て、就学児では、「子どもと夕食をする（p<.001）」「会話をする（p<.005）」と有意な関係性が見られた。未就学児のための項目ができないということは、出産で、退社しなければならないことが推測される結果であった。

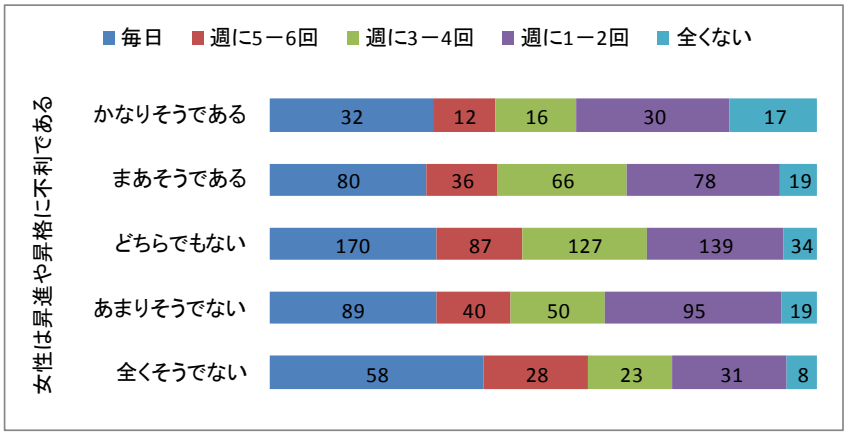



図 3-41 子どもと一緒に食事をする（p<.01）