

育児と仕事を両立させるための支援策と ワークライフバランス満足度との関係

工 藤 寧 子*

The relationship between the degree of satisfaction
with work-life balance and its support strategies

Yasuko KUDO*

Key words : 仕事環境

ワークライフバランス

雇用制度

Work environment

Work-life balance

Employment system extension

1. 序論

平成 29 年度では、女性の育児休業取得率は平成 19 年度より 80%以上を維持し、平成 29 年度では 83.2%であった(厚生労働省, 2017)¹⁾。しかし、仕事や家庭環境は、女性が働きやすい柔軟な対応ができていないとは必ずしもいえない。その例として、厚生労働白書(2015)²⁾において、妊娠・出産・育児が仕事の妨げとなる女性は、第 1 子出産前後に約 6 割が退職している。一方で、現在就労していない既婚女性の 8 割は働きたい意向があり、再就職を希望する時期は、「できるだけ早く」「子どもが幼稚園・保育所に入園したとき」「子どもが小学校に入学したとき」がそれぞれ約 2 割であった²⁾。また、近年、少子・高齢化が進む中、国は女性労働力の活用を政策の一つの柱に位置付け、働きやすい環境や継続就業の取組みに力を入れている。その例として、誰もが活躍できる社会を実現するために掲げたアベノミクスの成長戦略の一つである「女性の活躍推進」が掲げられる。

このように、従来は、主に個人にまかされていた仕事と育児の調整に対して、今日では国や企業による、女性が働きやすく、社会で活躍できるような取組みがみられる。また、多様な働き方が選択出来るように仕事と育児の両立のための支援策

や支援制度の充実を進める働きがある。

そこで、仕事継続を望む女性が、所定労働時間の短時間労働制度やフレックスタイム制度などの短縮措置等の制度を利用することで、仕事継続が可能となり、ワークライフバランス(以下は、WLB)がとれると推察し、本研究では、短縮措置等の支援策の利用状況別のWLB満足度に差があるのかを明らかにする。

2. 先行研究

(1) 支援制度の現状

育児・介護休業法が、平成 21 年 6 月に改正されたことから、事業主は 3 歳未満の子を養成する労働者が、短時間労働制度(1 日原則 6 時間)および所定外労働(残業)の免除を希望すると利用できることが義務付けられた。また、厚生労働省の「平成 29 年度雇用均等基本調査」¹⁾によると、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は 69.6%である。制度ごとにみると、「短時間勤務制度」が 66.4%、「フレックスタイム制度」が 15.3%、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」が 36.6%、「所定外労働(残業)の免除制度」が 62.5%、「育児休業に準ずる措置」が 13.5%となっている¹⁾。

森田³⁾は、継続者と離職者にわけて、仕事と育児の両立支援をみたところ、継続者は「短時間勤務制度」と「フレックスタイム制度」があり、

* 東北女子大学

利用もできる環境であったと結論づけた。また、特に「短時間勤務制度」では、制度があると答えた継続者が9割弱に対して、離職者は4割程度であると確認した。

吉村・奥村⁴⁾は、「フレックスタイム制度」が浸透しない理由として、大都市では関連企業が近接していることで、企業間の連絡や業務活動を設定しやすく、業務効率が向上するため、この制度を採用しないと結論づけている。

山田・有吉・堀川・石原⁵⁾は、育児時間のために制度を利用した4名の内1名が、第1子の時、先に帰ることができなかつたので、第2子の時に始業を遅らせたこと、インタビュー例を挙げた。また、会社によって制度の使える年数や短縮時間が異なることを示した。

共働き夫婦の育児支援には、職場の配慮が必要だが(青木⁶⁾)、本研究では、職場の支援制度の有無と利用の有無に注目したい。また、雇用状況別に出生1年前と出生半年後の仕事継続率をみると、正規雇用者では出生1年前が51.6%に対して、出生半年後は38.2%、非正規雇用者では23.5%から4.6%に減少している²⁾。

そこで、正規・非正規労働者にわけ(以下、雇用状況別)、小学6年生以下の子どもをもつ既婚女性を対象に各支援制度(短時間労働制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度、所定外労働(残業)の免除制度、子どもが病気の時の休暇制度)の利用現状においてWLB満足度に差があるのか分析する。

(2) WLBの状況

ここでは「支援制度」によるWLBを研究した先行文献を整理する。杉田⁷⁾は、男女従業員が望むWLBの取れた働き方について調査した結果、男女とも仕事と生活の均衡が保てないことを嫌うと結論付けた。また、年齢別では、仕事中心の男性の年齢は「30～49歳」で特に、30代が多い。女性では、20代と50代が仕事の領域に比重をおける世代であった。また、加藤⁸⁾は、仕事特性、職場特性、上司特性からWLB実現度をみた結

果、休暇や退社がしやすく助け合いの雰囲気がある職場がWLB実現にプラスの影響を与えると分析した。岸野⁹⁾は、上司自身がWLBをとることで部下の、WLBの実現に関与していることを示した。また、勤務先のWLB配慮に対しては、仕事要求度とコントロールが交互効果を持つことを明らかにした。藤本・脇坂¹⁰⁾は、WLB満足感と勤務先のWLB配慮の平均値を5つ(通常勤務、フレックスタイム、短時間勤務、専門業務型、企画業務型)の勤務形態で比較した。その結果、「短時間勤務」は、仕事と私生活の両立が望める可能性を確認した。また、1ヶ月の残業が70時間以上の者は、仕事の負担から、WLB満足感や勤務先のWLB配慮の割合が低下するとし、残業時間の緩和や仕事のやりがいを感じさせることも重要となると解釈している。小池¹¹⁾はWLB得点を「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」など13項目の各制度が企業で有していると1点とし、合計点を用いた結果、点数が高いほど業績が高くなる結果を出している。一方、WLB施策の導入はもともと業績の高い大企業が行う傾向にあり、中小企業でのWLBへの取り組みには障害が高いとした。坂爪¹²⁾は、ファミリー・フレンドリー施策が、働きがいと働きやすさに与える影響を検証した結果、制度があるだけでなく、運用されると働きやすくなる。そのためには、制度の存在を認識させ、自分自身に関係がある制度と理解させなければならないと結論づけた。また、ファミリー・フレンドリー施策は女性の離職率の低下にも有効であることを示している。

以上の先行研究から、労働時間の改善には支援制度が有効的であることがわかった。また、職場環境がWLBに関与していることも伺えた。

3. 分析

(1) 研究問題および分析方法

本研究では、支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足度にどのような差があるのか、図1の分析モデルにそって、以下の研究問題を設定する。

その際、雇用状況別に加え、子どもの年齢階層

別の分析も行う。

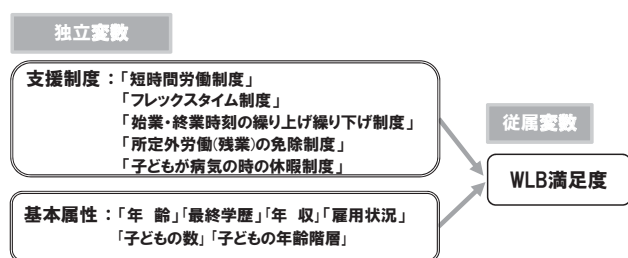


図1. 分析モデル

第1に、雇用状況別支援制度の有無と利用の有無別のWLB満足度に差があるのか。

第2に、子どもの年齢階層別支援制度の有無と利用の有無別のWLB満足度に差があるのか。

第3に、雇用状況別、子どもの年齢階層別のWLB満足度に違いがあるのか。

なお、支援制度は、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の5つの制度を用いる。

分析は、次の方法で行う。第1に雇用状況別・子どもの年齢階層別に、支援制度の状況を把握するためにクロス集計を行う。第2に支援制度の有無と利用の有無別に、WLB満足度の平均値の差を確認するため分散分析を行う。

(2) 分析対象

分析に用いるデータは、日本政策金融公庫総合研究所の「女性の働き方に関するアンケート」である。この調査は国内の企業で働く20歳から59歳までの女性を対象に、勤務先での働き方や家庭と仕事を両立させるための支援策、働く上で重視することなどについて調査したものである。調査対象者は、6,568名（回収率64.4%）であるが、本研究では、小学6年生以下の子どもをもつ就業者の既婚女性644名を分析対象とする。

(3) 変数の定義

1) 従属変数

従属変数としてWLB満足度を用いる。「現在

の仕事と生活に関する、あなたの満足度について、それぞれお答えください」という質問に対して、「かなり満足」に1点、「やや満足」に2点、「やや不満足」に3点、「かなり不満足」に4点の4段階で回答してもらっている。分析に際しては、「かなり満足」4点から「かなり不満足」1点にリコードして分析を行う。

2) 独立変数

支援制度は「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働（残業）の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の5つである。「あなたの働き方に対する希望を、現在の勤務先がどの程度満たしているのか、お答えください」という質問に対して、「制度あり、利用あり」、「制度あり、利用なし」、「制度なし、対応あり」、「制度なし、対応なし」の4グループで調査したものである。分析では、「制度あり、利用あり」を「利用グループ」、「制度あり、利用なし」を「利用しないグループ」、「制度あり、対応あり」を「対応ありグループ」、「制度なし、対応なし」を「全てないグループ」と命名する。

4. 分析結果

(1) 基本属性

本研究の分析対象者の基本属性を表1に示す。分析対象者の年齢をみると、20歳代が9.8%、30歳代が43.3%、40歳代が44.1%、50歳代が2.8%で、30～40歳代の割合が高かった。最終学歴については、高卒以下が30.4%、大卒以上が69.6%であった。子どもの数では1名が65.1%、2名が31.8%、3名が3.1%であった。子どもの年齢については「0～3歳」「4～6歳」「小学生」の3つの年齢階層にわけた。子どもの数が1名の場合の年齢階層をみたところ、「0～3歳」が23.9%、「4～6歳」が13.4%、「小学生」が62.8%であった。子どもの数が2名では、「0～3歳」が19.2%、「4～6歳」が30.0%、「小学生」が50.8%であった。子どもの数が3名で、「0～3歳」が23.9%、「4～6歳」が34.8%、「小学生」が41.3%であった。

年収については、149万円以下が59.9%、150万円以上が40.1%であった。雇用状況は、正規雇用者が35.1%、非正規雇用者が64.9%であった。

表1. 基本属性

変数	選択肢	全体		
		N(人)	%	
年齢	20歳から29歳	63	9.8	
	30歳から39歳	279	43.3	
	40歳から49歳	284	44.1	
	50歳から59歳	18	2.8	
	小計	644	100	
最終学歴	高卒以下	196	30.4	
	大卒以上	448	69.6	
	小計	644	100	
子どもの数	1人	419	65.1	
	2人	205	31.8	
	3人	20	3.1	
	小計	644	100	
子どもの数と年齢	1名	0~3歳	100	23.9
		4~6歳	56	13.4
		小学生	263	62.8
		小計	419	100
	2名	0~3歳	64	19.2
		4~6歳	100	30.0
		小学生	169	50.8
		小計	333	100
	3名	0~3歳	11	23.9
		4~6歳	16	34.8
		小学生	19	41.3
		小計	46	100
年収	149万円以下	386	59.9	
	150万円以上	258	40.1	
	小計	644	100	
雇用状況	正規雇用者	226	35.1	
	非正規雇用者	418	64.9	
	小計	644	100	

(2) 雇用状況別の支援制度の状況

1) 雇用状況別の支援制度の有無・利用の有無

雇用状況別の支援制度の利用状況を表2に示した。

表2. 雇用状況別の支援制度の有無、利用の有無

	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	利用グループ	136	21.1	60	26.5	76	18.2
	利用しないグループ	107	16.6	64	28.3	43	10.3
	対応ありグループ	213	33.1	36	15.9	177	42.3
	全てないグループ	188	29.2	66	29.2	122	29.2
	小計	644	100	226	100	418	100
フレックスタイム制度	利用グループ	81	12.6	45	19.9	36	8.6
	利用しないグループ	77	12.0	33	14.6	44	10.5
	対応ありグループ	166	25.8	34	15.0	132	31.6
	全てないグループ	320	49.7	114	50.4	206	49.3
	小計	644	100	226	100	418	100
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	利用グループ	99	15.4	44	19.5	55	13.2
	利用しないグループ	102	15.8	48	21.2	54	12.9
	対応ありグループ	202	31.4	44	19.5	158	37.8
	全てないグループ	241	37.4	90	39.8	151	36.1
	小計	644	100	226	100	418	100
所定外労働(残業)の免除制度	利用グループ	109	16.9	45	19.9	64	15.3
	利用しないグループ	102	15.8	55	24.3	47	11.2
	対応ありグループ	211	32.8	47	20.8	164	39.2
	全てないグループ	222	34.5	79	35.0	143	34.2
	小計	644	100	226	100	418	100
子どもが病気の時の休暇制度	利用グループ	175	27.2	76	33.6	99	23.7
	利用しないグループ	63	9.8	38	16.8	25	6.0
	対応ありグループ	276	42.9	76	33.6	200	47.8
	全てないグループ	130	20.2	36	15.9	94	22.5
	小計	644	100	226	100	418	100
ワークライフバランス満足度	平均値	2.84		2.77		2.88	

WLB満足度の平均値は、正規雇用者が2.77、非正規雇用者が2.88であった。

雇用状況別に比較すると、正規雇用者では5つの全ての支援制度で、「利用グループ」と「利用しないグループ」の割合が非正規雇用者よりも高かった。一方、非正規雇用者は5つの全ての支援制度で、「対応ありグループ」の割合が正規雇用者よりも高かった。

2) 正規雇用者における子どもの年齢階層別の支援制度の有無・利用の有無

表3は、正規雇用者において子どもの年齢階層別に支援制度の有無と利用の有無を示した。WLB満足度の平均値は「0~3歳」が2.75、「4~6歳」が2.81、「小学生」が2.79であった。

「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」では、「利用グループ」の割合が「0~3歳」、「4~6歳」、「小学生」の順に低い。子どもの年齢が上がるにつれて「利用グループ」の割合が低くなる事が確認できた。一方、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」については、「対応ありグループ」の割合が、「0~3歳」、「4~6歳」、「小学生」の順に高い。子どもの年齢が上がるにつれて「対応ありグループ」の割合が高かった。

表3. 正規雇用者の子どもの年齢階層別、支援制度の有無、利用の有無

	選択肢	0~3歳		4~6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	利用グループ	31	34.1	19	27.9	28	21.4
	利用しないグループ	29	31.9	19	27.9	37	28.2
	対応ありグループ	10	11.0	9	13.2	24	18.3
	全てないグループ	21	23.1	21	30.9	42	32.1
	小計	91	100	68	100	131	100
フレックスタイム制度	利用グループ	22	24.2	13	19.1	24	18.3
	利用しないグループ	13	14.3	10	14.7	20	15.3
	対応ありグループ	14	15.4	7	10.3	19	14.5
	全てないグループ	42	46.2	38	55.9	68	51.9
	小計	91	100	68	100	131	100
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	利用グループ	23	25.3	10	14.7	25	19.1
	利用しないグループ	16	17.6	18	26.5	29	22.1
	対応ありグループ	13	14.3	12	17.6	27	20.6
	全てないグループ	39	42.9	28	41.2	50	38.2
	小計	91	100	68	100	131	100
所定外労働(残業)の免除制度	利用グループ	25	27.5	17	25.0	19	14.5
	利用しないグループ	19	20.9	18	26.5	33	25.2
	対応ありグループ	16	17.6	12	17.6	31	23.7
	全てないグループ	31	34.1	21	30.9	48	36.6
	小計	91	100	68	100	131	100
子どもが病気の時の休暇制度	利用グループ	40	44.0	31	45.6	32	24.4
	利用しないグループ	13	14.3	9	13.2	26	19.8
	対応ありグループ	24	26.4	19	27.9	49	37.4
	全てないグループ	14	15.4	9	13.2	24	18.3
	小計	91	100	68	100	131	100
ワークライフバランス満足度	平均値	2.75		2.81		2.79	

3) 非正規雇用者における子どもの年齢階層別の支援制度の有無・利用の有無

非正規雇用者において、子どもの年齢階層別の支援制度の有無と利用の有無をみる(表4)。WLB満足度の平均値は「0～3歳」が2.88、「4～6歳」が2.88、「小学生」が2.89であった。

5つの全ての支援制度で、「利用グループ」の割合が「0～3歳」、「4～6歳」、「小学生」の順に低い。子どもの年齢が上がるにつれて「利用グループ」の割合が低かった。

「子どもが病気の時の休暇制度」においては、「対応ありグループ」の割合が「0～3歳」、「4～6歳」、「小学生」の順に高い。子どもの年齢が上がるにつれて「対応ありグループ」の割合が高かった。また、「短時間労働制度」「フレックスタイム制度」「所定外労働の免除制度」では「対応ありグループ」割合が「4～6歳」で最も高かった。

表4. 非正規雇用者の子どもの年齢階層別、支援制度の有無、利用の有無

	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	利用グループ	26	31.0	18	17.3	51	15.9
	利用しないグループ	9	10.7	12	11.5	34	10.6
	対応ありグループ	32	38.1	46	44.2	140	43.8
	全てないグループ	17	20.2	28	26.9	95	29.7
	小計	84	100	104	100	320	100
フレックスタイム制度	利用グループ	15	17.9	10	9.6	23	7.2
	利用しないグループ	10	11.9	13	12.5	32	10.0
	対応ありグループ	19	22.6	37	35.6	108	33.8
	全てないグループ	40	47.6	44	42.3	157	49.1
	小計	84	100	104	100	320	100
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	利用グループ	17	20.2	17	16.3	36	11.3
	利用しないグループ	12	14.3	17	16.3	40	12.5
	対応ありグループ	32	38.1	38	36.5	126	39.4
	全てないグループ	23	27.4	32	30.8	118	36.9
	小計	84	100	104	100	320	100
所定外労働(残業)の免除制度	利用グループ	18	21.4	21	20.2	43	13.4
	利用しないグループ	13	15.5	14	13.5	33	10.3
	対応ありグループ	29	34.5	43	41.3	127	39.7
	全てないグループ	24	28.6	26	25.0	117	36.6
	小計	84	100	104	100	320	100
子どもが病気の時の休暇制度	利用グループ	29	34.5	34	32.7	63	19.7
	利用しないグループ	4	4.8	5	4.8	19	5.9
	対応ありグループ	33	39.3	46	44.2	164	51.3
	全てないグループ	18	21.4	19	18.3	74	23.1
	小計	84	100	104	100	320	100
ワークライフバランス満足度	平均値	2.88		2.88		2.89	

(3) 支援制度別WLB満足度との関係

1) 支援制度別WLB満足度—雇用状況別—

雇用状況別支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した(表5)。

まず、正規雇用者では全ての支援制度において

制度の有無・利用の有無別のWLB満足度の平均値に差があり、その差が有意であった。具体的に、全ての制度で「利用グループ」のWLB満足度の平均値が最も高い結果であった。特に「子どもが病気の時の休暇制度」では、「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が最も低かった。

非正規雇用者は「子どもが病気の時の休暇制度」以外の支援制度の有無と利用の有無別のWLB満足度の平均値に有意差がみられ、さらに「対応ありグループ」と「全てないグループ」のWLB満足度の平均値の差が有意である。非正規雇用者では「フレックスタイム制度」「所定外労働(残業)の免除制度」で「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高く、「全てないグループ」のWLB満足度の平均値が最も低かった。

また、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に若干の違いがみられた。「短時間労働制度」では、「利用しないグループ」の平均値が最も高く、「対応ありグループ」と「全てないグループ」の他に、「利用しないグループ」と「全てないグループ」のWLB満足度の平均値にも有意差がみられた。

また、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」では、「利用グループ」のWLB満足度の平均値が最も高く、「対応ありグループ」と「全て

表5. 雇用状況別の支援制度によるWLB満足度

	選択肢	正規		非正規		
		平均値	F値	平均値	F値	
短時間労働制度	利用グループ	2.98 _a	3.70*	2.91 _{ab}	5.39***	
	利用しないグループ	2.67 _{ab}		3.02 _a		
	対応ありグループ	2.83 _{ab}		2.98 _a		
	全てないグループ	2.64 _a		2.67 _a		
フレックスタイム制度	利用グループ	2.98 _a	2.79*	3.00 _{ab}	3.60*	
	利用しないグループ	2.70 _{ab}		2.89 _{ab}		
	対応ありグループ	2.89 _{ab}		3.02 _a		
	全てないグループ	2.68 _a		2.77 _a		
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	利用グループ	2.98 _a	3.23*	3.05 _a	7.46***	
	利用しないグループ	2.79 _{ab}		2.81 _{ab}		
	対応ありグループ	2.84 _{ab}		3.03 _a		
	全てないグループ	2.62 _a		2.69 _a		
所定外労働(残業)の免除制度	利用グループ	2.93 _a	3.15*	2.98 _{ab}	6.17***	
	利用しないグループ	2.76 _{ab}		2.83 _{ab}		
	対応ありグループ	2.89 _{ab}		3.02 _a		
	全てないグループ	2.61 _b		2.69 _a		
子どもが病気の時の休暇制度	利用グループ	2.95 _a	3.12*	2.88	0.96	
	利用しないグループ	2.61 _b		2.92		
	対応ありグループ	2.72 _{ab}		2.93		
	全てないグループ	2.67 _{ab}		2.78		

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

ないグループ」の他に、「利用グループ」と「全
てないグループ」のWLB満足度の平均値の差も
有意であった。

2) 雇用状況別の支援制度とWLB満足度の比
較

雇用状況別に、支援制度の有無・利用の有無別
のWLB満足度の平均値に差があったものをまと
めた結果を以下に示す。

「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、
「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所
定外労働の免除制度」で、雇用状況別の違いがみ
られた。正規雇用者では「利用グループ」、非正
規雇用者で「対応ありグループ」のWLB満足度
の平均値が高かった。

3) 正規雇用者における支援制度とWLB満足
度—子ども年齢階層別—

表6は、正規雇用者を、子どもの年齢階層別に
わけて、支援制度の有無・利用の有無別のWLB
満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認
した。

子どもの年齢階層の中で、「0～3歳」では、「子
どもが病気の時の休暇制度」のみ支援制度の有
無・利用の有無別のWLB満足度の平均値に有意
な差がみられた。具体的に、「利用グループ」の
平均値が最も高く、「利用しないグループ」のW
LB満足度の平均値が最も低かった。また、この
2つのグループのWLB満足度の平均値の差は有

表6. 正規雇用者の子どもの年齢階層別支援制度に
よるWLB満足度

	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		平均値	F値	平均値	F値	平均値	F値
短時間労働制度	利用グループ	2.94	1.40	3.00 _{ab}	2.83*	3.11 _a	3.35*
	利用しないグループ	2.66		2.74 _{ab}		2.68 _{ab}	
	対応ありグループ	2.70		3.22 _a		2.83 _{ab}	
	全てないグループ	2.62		2.52 _b		2.64 _b	
フレックスタイム制 度	利用グループ	2.86	0.66	3.00	1.86	3.08 _a	2.98*
	利用しないグループ	2.62		3.10		2.70 _{ab}	
	対応ありグループ	2.86		3.00		2.95 _{ab}	
	全てないグループ	2.69		2.63		2.66 _b	
始業・終業時刻の繰 り上げ繰り下げ制度	利用グループ	2.96	1.22	3.10	2.02	2.96	1.50
	利用しないグループ	2.63		2.89		2.83	
	対応ありグループ	2.77		3.00		2.85	
	全てないグループ	2.67		2.57		2.64	
所定外労働(残業) の免除制度	利用グループ	2.80	0.69	2.94	0.47	3.11 _a	4.03**
	利用しないグループ	2.84		2.83		2.73 _{ab}	
	対応ありグループ	2.81		2.83		2.97 _{ab}	
	全てないグループ	2.61		2.67		2.58 _b	
子どもが病気の時の 休暇制度	利用グループ	2.98 _a	3.94*	2.90	0.99	3.06 _a	3.04*
	利用しないグループ	2.38 _b		2.89		2.65 _b	
	対応ありグループ	2.58 _{ab}		2.79		2.78 _{ab}	
	全てないグループ	2.71 _{ab}		2.44		2.58 _b	

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

意であった。

「4～6歳」をみると、「短時間労働制度」でW
LB満足度の平均値に有意な差がみられ、「対応
ありグループ」のWLB満足度の平均値が最も高
く、「全てないグループ」のWLB満足度の平均
値が最も低かった。この2つのグループのWLB
満足度の平均値の差は有意であった。

「小学生」については、「短時間労働制度」、「フ
レックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、
「子どもが病気の時の休暇制度」で、WLB満足
度の平均値に有意な差がみられた。また、どの制
度も、「利用グループ」のWLB満足度の平均値
が最も高く、「全てないグループ」のWLB満足
度の平均値が最も低い結果であり、この平均値の
差が有意であった。

4) 非正規雇用者における支援制度とWLB満
足度—子ども年齢階層別—

非正規雇用者について、子どもの年齢階層別
に、支援制度の有無・利用の有無別のWLB満
足度の平均値に差があるのかを分散分析した結果を
表7に示す。

支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足
度の平均値の差が有意であった制度は、「0～3歳」
では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」
のみであった。「対応ありグループ」の平均値が
最も高く、「利用しないグループ」の平均値が最
も低かった。また「対応ありグループ」と「利用

表7. 非正規雇用者の子どもの年齢階層別支援制度
によるWLB満足度

	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		平均値	F値	平均値	F値	平均値	F値
短時間労働制度	利用グループ	2.85	0.33	2.89 _{ab}	3.15*	2.98 _{ab}	4.73*
	利用しないグループ	3.00		3.17 _a		3.03 _{ab}	
	対応ありグループ	2.94		2.98 _{ab}		2.97 _b	
	全てないグループ	2.76		2.57 _b		2.66 _b	
フレックスタイム制 度	利用グループ	3.00	1.90	2.90	1.73	3.00	1.85
	利用しないグループ	2.80		3.00		2.91	
	対応ありグループ	3.16		3.03		2.99	
	全てないグループ	2.73		2.70		2.80	
始業・終業時刻の繰 り上げ繰り下げ制度	利用グループ	3.00 _{ab}	5.01**	3.24 _a	4.56**	3.03 _{ab}	4.02**
	利用しないグループ	2.42 _a		2.88 _{ab}		2.95 _{ab}	
	対応ありグループ	3.16 _b		2.97 _{ab}		2.99 _b	
	全てないグループ	2.65 _{ab}		2.56 _b		2.71 _b	
所定外労働(残業) の免除制度	利用グループ	3.06	2.59	3.14	2.20	2.91 _{ab}	4.13**
	利用しないグループ	2.69		2.79		2.91 _{ab}	
	対応ありグループ	3.07		2.91		3.03 _b	
	全てないグループ	2.63		2.65		2.72 _b	
子どもが病気の時の 休暇制度	利用グループ	2.86	0.09	2.91	0.67	2.89	0.96
	利用しないグループ	3.00		3.20		2.89	
	対応ありグループ	2.91		2.87		2.94	
	全てないグループ	2.83		2.74		2.77	

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

しないグループ」の平均値の差が有意であった。

「4～6歳」では、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のWLB満足度の平均値の差が有意であった。「短時間労働制度」は、「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が最も高く、「全てないグループ」の平均値が最も低い結果で、「利用しないグループ」と「全てないグループ」のWLB満足度の平均値に有意な差がみられた。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」は、「利用グループ」のWLB満足度の平均値が最も高く、「全てないグループ」の平均値が最も低かった。また、この二つのグループのWLB満足度の平均値の差が有意であった。

「小学生」では、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足度の平均値が有意であった。3つの支援制度とも、「対応ありグループ」と「全てないグループ」の平均値に有意差がみられた。

5) 子どもの年齢階層別の支援制度とWLB満足度の比較

子どもの年齢階層別に、支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足度の平均値に差があったものをまとめた結果を以下に示す。「0～3歳」をみると、雇用状況別での共通点がみられなかった。正規雇用者では「子どもが病気の時の休暇制度」で「利用グループ」のWLB満足度の平均値が高く、非正規雇用者では「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」で「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高かった。

「4～6歳」では、「短時間労働制度」で雇用状況別の差が確認できた。正規雇用者では「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高く、非正規雇用者では「利用ないグループ」のWLB満足度の平均値が高かった。

「小学生」をみると、「短時間労働制度」と「所定外労働の免除制度」で雇用状況の差がみられた。2つの支援制度とも、正規雇用者では「利用グループ」のWLB満足度の平均値が高く、非正規

雇用者は、「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値を高かった。また、正規雇用者のみでは「フレックスタイム制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」で「利用グループ」のWLB満足度の平均値が高く、非正規雇用者のみでは、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」で「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高いことが確認できた。「小学生」は、雇用状況に関わらず、支援制度の有無・利用の有無別のWLB満足度の平均値に差があった支援制度が他の子どもの年齢階層よりも多かった。

5. 考察

本研究では、雇用状況別・子どもの年齢階層別の支援制度の有無・利用の有無別の、WLB満足度の平均値に差があるのかを分析した。結果をまとめ、考察を行う。

第1に、正規雇用者では、5つの全ての支援制度において制度の有無・利用の有無別に、WLB満足度の平均値に違いがあり、「利用グループ」のWLB満足度の平均値が最も高かった。特に「子どもが病気の時の休暇制度」では、「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が最も低かったことから、制度が形だけで利用できなかった可能性も考えられる。

非正規雇用者では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」のWLB満足度の平均値に有意な差があった。また、「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高かった。

非正規雇用者は制度がなくても対応があるグループのWLB満足度が高かったことについては、正規雇用者に比べ、制度の整備が不足しているため、対応してもらえないグループのWLB満足度が高いことにつながったと考えられる。本研究でも、支援制度がない非正規雇用者の割合が7割以上であったが「フレックスタイム制度」以外の支援制度では、「対応ありグループ」の非正規雇用者の割合が最も高く4割前後であった。今後は

支援制度の整備が特に非正規雇用者において求められる。

第2に、子どもの年齢階層別に、支援制度によるWLB満足度の平均値に差が認められた制度をみる。「0～3歳」をもつ正規雇用者では、「子どもが病気の時の休暇制度」のみWLB満足度の平均値に有意な差がみられ、「利用グループ」のWLB満足度の平均値が最も高かった。特に0～3歳児では、急に病気になる可能性が高いものの、病気の子どもの預かってくれる施設が少ないことが考えられる。子供の緊急時に対応できる支援制度を求めていると推察される。

非正規雇用者においては、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のみWLB満足度の平均値に有意な差がみられ、「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が最も高かった。本研究でのこの制度がある割合は約26%と低く、職場の配慮に頼っているとも推察できる。また、「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が最も低いことから、制度を利用しないと選択したのではなく、制度があっても利用できなかった可能性も考えられる。

「4～6歳」をみると、「短時間労働制度」で、雇用状況別に違いが認められた。正規雇用者では「対応ありグループ」のWLB満足度が高く、職場の配慮をもとめているとも推察される。非正規雇用者では「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が最も高く、制度を使用しなくても、制度の使用の有無を選択できるグループのWLB満足度が高かったと考えられる。

「小学生」をみると、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」で「利用グループ」のWLB満足度の平均値が高く、非正規雇用者は、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」で「対応ありグループ」のWLB満足度の平均値が高かった。雇用状況に関わらず「小学生」をもつ女性は、支援制度の利用や対応があるグループのWLB満足度が高いことが確認できた。

子どもの年齢が上がるにつれて、所定労働時間の短縮措置制度の減少や3歳に満たない子どもがいる労働者を対象とした、育児・介護休業法など、「0～3歳」の子どもをもつ労働者に注目する傾向があると考えられる。また、「小4の壁」や学童保育の待機児童問題もあり、「小学生」をもつ女性にも目を向ける必要がある。結婚や出産をしても仕事継続を望む女性への支援制度に加えて、「小学生」をもつ母親にも子どもの年齢や個々のニーズにあった支援制度を広げるよう働きかけていくことが重要である。

第3に、雇用状況別、子どもの年齢階層別の支援制度とWLB満足度の比較をする。

雇用状況別にWLB満足度の平均値に有意な差があった支援制度を比較すると、正規雇用者は支援制度が整備され、利用できるグループのWLB満足度が高く、非正規雇用者は、制度がなくても柔軟な対応があるグループのWLB満足度が高いことが確認できた。しかし、「4～6歳」の「短時間労働制度」をみると、正規雇用者では「対応ありグループ」のWLB満足度が高く、非正規雇用者で「利用しないグループ」のWLB満足度の平均値が高いことから、雇用状況や他の子どもの年齢階層とは、求めている「短時間労働制度」の内容が異なることがわかった。

雇用状況や子どもの年齢など、企業側が従業員のニーズにあった支援制度を取り入れることで従業員に浸透し利用者が増加することが考えられる。さらに、制度に対する認知度が高まり職場の理解や協力者が得られ、支援制度を利用したい人が利用できる職場環境へと変化することが期待される。

平成28年4月1日より施行された、女性活躍推進法では、企業が女性の活躍に関する現状把握や課題を分析し、それらを踏まえた行動計画の策定、公表をすることになった。今後は、各企業の支援制度の取組が、従業員にあった支援制度に変化しているか調査していきたい。

謝辞

本稿作成にあたり終始ご指導下さいました、弘前大学教育学研究科 家政専修、准教授 李秀眞先生に深く感謝申し上げます。

付記

- 本論文は修士論文（2017年3月に弘前大学大学院教育学研究科に提出）の一部である。
- [二次分析] に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから [「女性の働き方に関するアンケート, 2011」(日本政策金融公庫総合研究所)] の個票データの提供を受けました。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 平成29年度雇用均等基本調査(確報) (2017)
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-26r.html>
26r.html (2016 (2016年11月1日))
- 2) 平成27年度版 厚生労働白書－人口減少社会を考える－～希望の実現と安心して暮らせる社会を目指して～, 厚生労働省, 2015, 125-130
- 3) 森田美佐. 大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因－継続者と離職者の比較分析. 2003, 54(7), 521-528
- 4) 吉村充功, 奥村誠. ORのはさみでフレックス通勤問題を切る. オペレーションズ・リサーチ: 経済の科学. 2003, 48(11), 821-826
- 5) 山田英津子, 有吉浩美, 堀川淳子, 石原逸子. 働く母親のソーシャル・サポート・ネットワークの実態. J UOEH (産業医科大学雑誌). 2005, 27(1), 41-62
- 6) 青木聡子. 幼児をもつ共働き夫婦の育児における協同とそれにかかわる要因: 育児の計画における連携・調整と育児行動の分担に着目して. 発達心理研究. 2009, 20(4), 382-392
- 7) 杉田あけみ. ワークライフ・バランス (WLB) の実態とその満足度との関係. 昭和女子大学女性文化研究所紀要. 2009, 36, 67-79
- 8) 加藤純子. ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境. 日本労働研究雑誌. 2009, 583, 47-56
- 9) 岸野早希. ワーク・ライフ・バランスの実現に対する職場要因の研究. 経済行動科学学会年次大会: 発表論文集. 2014, 17, 251-256
- 10) 藤本哲史, 脇坂明. 従業者のワーク・ライフ・バランス意識－仕事要求度－コントロールモデルに基づく検討－. 学習院大学 経済論集. 2008, 45(3), 223-267
- 11) 小池裕子. ワーク・ライフ・バランス施策と業績の関係についての実証分析. 日本経済倫理学会誌. 2010, 17, 171-179
- 12) 坂爪洋美. ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス. 日本労働研究雑誌. 2002, 503, 29-42