

子育て中の労働者がワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境に関する検討 - 宮崎市の若年労働者への質問紙調査から -

Work environment to achieve work-life balance in workers raising children: A questionnaire survey of young workers in Miyazaki City

田邊綾子¹⁾、久留葵²⁾、山本明佳³⁾、末次典恵⁴⁾、金子政時⁵⁾

Ayako Tanabe, Aoi Hisadome, Asuka Yamamoto, Norie Suetsugu, Masatoki Kaneko

Abstract

Purpose: This study aimed to identify the work environment necessary to achieve a work-life balance in workers raising children.

Methods: Respondents were 365 workers aged 20–40 living or working in Miyazaki City, Japan. They were administered a survey about participant characteristics, perceptions of work-life balance, work environment, and the positive and negative spillover effects of work on family roles, and vice versa, while keeping their identities anonymous.

Results: Those with children had a positive home-to-work influence compared with those without children. The analysis of the work environment of 140 respondents with children revealed that approximately 70% perceived that they had a good work-life balance. Furthermore, we analyzed the work environment of those reporting a good work-life balance by gender. Men reported that an environment where they could work smoothly was one where they could achieve a work-life balance. Women reported that a balanced work-life environment was one where they could aim toward career development.

Conclusion: Those with children had a positive influence from home to work. Hence, workers benefit from the companies' efforts to support childcare because it helps achieve job satisfaction and fulfill responsibilities. Work environments in which workers raising children could achieve work-life balance differed by gender. It is crucial to create a work environment that facilitates a balance between work and childcare while considering gender differences in the requirements of workers raising children to ensure they can achieve their goals.

抄録

【目的】子育て中の労働者がワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な職場環境を明らかにすることを目的とした。

【方法】宮崎市に居住もしくは勤務する20～40歳の労働者に、基本的属性、ワーク・ライフ・バランスの認識、職場環境、仕事と家庭の役割間の影響について無記名の調査を実施した。

【結果】365名より回答が得られた。子供がいる人は、いない人と比較し、家庭から仕事へのポジティブな影響があった。また、子供のいる140名に焦点をあて分析した結果、約7割がワーク・ライフ・バランスがとれていると認識していた。ワーク・ライフ・バランスがとれていると回答した人の職場環境とは、男性では円滑に業務遂行できる環境であり、女性ではキャリア形成を目指せる環境であった。

-
- | | |
|----------------------------------|--|
| 1) 宮崎大学医学部看護学科 生活・基盤看護科学講座 | School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki |
| 2) 宮崎大学医学部附属病院 看護部 | University of Miyazaki Hospital |
| 3) 宮崎市 健康管理部地域保健課 | Miyazakicity Health management department |
| 4) 福岡大学医学部看護学科 基盤看護分野 | School of Nursing, Faculty of Medicine, Fukuoka University |
| 5) 宮崎大学医学部看護学科 子育て世代・子ども健康看護科学講座 | School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki |

【考察】育児支援に取り組むことは企業にとって、労働者が仕事のやりがいや責任を果たす上で有益であることが示唆された。子育て中の労働者のワーク・ライフ・バランスがとれる職場環境は、性別により異なることを踏まえた上で、仕事と育児を両立しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

キーワード：労働者、ワーク・ライフ・バランス、育児、職場環境

workers, work-life balance, raising children, work environment

I. 緒言

少子高齢化が進行し、人口減少社会に突入している日本においては、一億総活躍社会の実現に向けて、国家主導で対策が講じられている。その一環として、産業保健分野では、仕事と生活の調和 (Work-Life Balance: 以下、WLB) に向け様々な取り組みが行われている。特に、仕事と育児の両立に関しては、育児・介護休業法が改正され、男性も育児休暇を取得しやすい社会を醸成することで、女性に偏りがちな育児負担を夫婦で分かち合い、女性が就業継続できる環境を整備することを目指している。第1子を出産した女性のうち、出産を機に離職した女性の割合は、2000年代は約40%であったが、2015年に実施した調査では33.9%とやや減少した(国立社会保障・人口問題研究所、2017)。出産後も継続して就業する女性が増加しており、今後ますます仕事と育児の両立支援が求められると言える。

仕事と育児の両立に関する研究は、2000年頃より取り組まれており、特に、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章が策定された2007年以降増加している。その内容を概観すると、荒生ら(2018)は、未就学児を持つ母親を対象に質問紙調査を実施し、仕事と育児を両立するために、雇用形態の変更や夫と家事育児分担をするなどの工夫をしていたことを報告している。また、石井ら(2020)は、小学校低学年の児童を持つ就労女性を対象にインタビュー調査を実施し、時間がなくゆとりが持てない生活の中、自分なりの方法を見つけ仕事と育児の両立を図っていることを報告している。このように、仕事と育児を両立する女性がどのような工夫をして臨んでいるのかは明らかにされてきたが、男性も含め、子供のいる労働者がWLBをとれる職場環境については、未だ検討の余地がある。

そこで本研究では、子育て中の労働者がWLBを実現する職場環境を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1. 対象者

宮崎市に居住もしくは勤務する20~40歳の労働者で、本研究への参加に同意が得られた者を対象とした。

2. データ収集方法

宮崎市内に所在する事業場の担当者に、研究の趣旨を文書及び口頭で説明し、調査協力の同意を得た。調査は、2021年6~11月に実施した。無記名自己記入式質問紙調査と無記名Webフォーマットを準備して、対象者に回答しやすい媒体を選んでもらった。同意の得られた事業場の担当者にWeb調査のURLおよびQRコードを添付した文書、もしくは調査票を紙媒体で送付し、研究参加に同意する者のみ回答してもらうよう、従業員への周知を依頼した。

3. 調査内容

調査内容は、基本的属性、WLBの認識、職場環境、仕事と家庭の役割間の影響であった。基本的属性は、性別、年齢、業種、子供の有無について尋ねた。WLBの認識は、WLBがとれていると思うか否かを尋ねた。職場環境は、平成25年度厚生労働省委託調査研究「育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(インテリサーチ、2014)を基に質問項目を設定した。「できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されている」など15項目を尋ね、「そう思う」から「そう思わない」の4段階で回答を得、「そう思う」から「そう思わない」の順に、1~4点と点数化した。仕事と家庭の役割間の影響は、日本語版ワーク・ライフ・バランス尺度(以下、SWING-J)を用いて調査した。SWING-Jは、Shimadaらが作成した尺度で、信頼性・妥当性が検証されたものである(Shimada et al. 2018)。「仕事→家庭ネガティ

ブ流出:work-to-family negative spillover] (以下、WFNS)、「家庭→仕事ネガティブ流出:family-to-work negative spillover」(以下、FWNS)、「仕事→家庭ポジティブ流出:work-to-family positive spillover」(以下、WFPS)、「家庭→仕事ポジティブ流出:family-to-work positive spillover」(以下、FWPS)の4つの下位尺度で構成されている。WFNS 8項目、FWNS 4項目、WFPS 5項目、FWPS 5項目の合計22項目からなり、各項目とも「まったくない」から「いつもある」の4段階で回答を得ることになっている。WFNSでは、得点が高いほど仕事でのネガティブな体験が家庭にも影響する傾向が高いことを、FWNSでは、家庭でのネガティブな体験が仕事に影響する傾向が高いことを示している。WFPSでは、仕事でのポジティブな体験が家庭に影響する傾向が高いことを、FWPSでは、家庭でのポジティブな体験が仕事に影響する傾向が高いことを示している。

4. 分析方法

データの解析は、統計解析用ソフトSPSS 11.0J for Windowsを用いて行った。SWING-Jについては、「まったくない」から「いつもある」を0~3点で点数化し、各下位尺度の合計点数を算出した。子供の有無別に、仕事と家庭の役割間の影響を明らかにするため、子供の有無とSWING-Jとの関連を、t検定を用いて分析した。次に子供がいる人に着目し、仕事と育児を両立しやすい職場環境を明らかにするため、WLBの認識と職場環境との関連をWilcoxonの順位和検定を用いて分析した。その際、全体的な傾向を把握した後、性別ごとに分析を行った。有意水準は全て5%とした。

5. 倫理的配慮

研究対象者に対し、本研究の目的と方法、不参加の自由、個人情報の取り扱いと保護、調査票への回答をもって同意とみなすことを研究担当者が書面で説明した。なお、本研究は宮崎大学医学部医の倫理委員会の承認(研究番号:O-0938)を得て実施した。

III. 結果

1. 対象者の基本的属性

14社に調査協力を依頼し、365名より回答が得られた。対象者の基本的属性を表1に示す。男性181名(49.6%)、女性184名(50.4%)で、年齢は 30.4 ± 5.4 歳であった。業種は、公務員が最も多く93名(25.5%)、次いで卸売業・小売業57名(15.6%)、医療・福祉48名(13.2%)であった。子供がいる人は140名(38.4%)、いない人は224名(61.4%)であった。

表1 対象者の基本的属性

		n=365	
項目		n(%) or Mean±SD	
性別	男性	181	(49.6)
	女性	184	(50.4)
業種	農業・林業	31	(8.5)
	建設業	5	(1.4)
	製造業	1	(0.3)
	電気・ガス・熱供給・水道業	32	(8.8)
	卸売業・小売業	57	(15.6)
	金融業・保険業	38	(10.4)
	学術研究・専門・技術サービス業	7	(1.9)
	宿泊業	4	(1.1)
	教育・学習支援業	32	(8.8)
	医療・福祉	48	(13.2)
	サービス業	7	(1.9)
公務員		93	(25.5)
	無回答	10	(2.7)
子供	いる	140	(38.4)
	いない	224	(61.4)
	無回答	1	(0.3)
年齢		30.4±5.4	

2. 子供の有無別に見た仕事と家庭の役割間の影響

子供の有無とSWING-Jとの関連を表2に示す。各下位尺度の得点を見ると、WFNSは、子供がいる人 6.9 ± 4.8 点、いない人 5.9 ± 4.7 点であった。FWNSは、子供がいる人 1.3 ± 1.8 点、いない人 1.1 ± 1.6 点であった。WFPSは、子供がいる人 6.2 ± 3.1 点、いない人 5.6 ± 2.8 点であった。FWPSは、子供がいる人 6.9 ± 3.5 点、いない人 5.7 ± 3.5 点で

表2 子供の有無とSWING-Jとの関連

	いる(n=140)		いない(n=222)		p 値
	平均	± SD	平均	± SD	
WFNS	6.9	± 4.8	5.9	± 4.7	0.045
FWNS	1.3	± 1.8	1.1	± 1.6	0.132
WFPS	6.2	± 3.1	5.6	± 2.8	0.066
FWPS	6.9	± 3.5	5.7	± 3.5	0.002

注1)無回答除く

注2)t検定

あった。WFNSとFWPSに有意差が認められ、両者とも子供がいる人の方が高かった。

3. 子供がいる人におけるWLBの認識と職場環境との関連

子供がいると回答した140名のWLBの認識は、WLBがとれている人が94名(67.1%)、とれていない人が45名(32.2%)、無回答1名(0.7%)であった。

WLBの認識と職場環境との関連をみた結果を表3に示す。全体でみると、「従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている」($p=0.001$)、「職場内で必要な情報を共有している」($p=0.022$)、「評価・処遇は適正になされている」($p=0.043$)、「情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる」($p=0.005$)、「仕事の手順を自分で決めることができる」($p=0.014$)、「仕事の締め切りや納期にゆとりがある」($p=0.013$)、「仕事に必要な職業能力が明確である」($p=0.031$)、「従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」($p=0.011$)、「人数に比べて仕事の量が多い」($p=0.001$)、「人材育成に力を入れている」($p=0.044$)、「上司とのコミュニケーションは円滑である」($p=0.028$)、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」($p=0.004$)の12項目で有意差が認められた。

具体的には、「従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が70.2%で平均ランクが62.80、WLBがとれていない群は44.4%で平均ランクが85.03であった。同様に、「職場内で必要な情報を共有している」では、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が79.8%で平均ランクが64.97、WLBがとれていない群は66.7%で平均ランクが80.51であった。「評価・処遇は適正になされている」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が69.2%で平均ランクが65.54、WLBがとれていない群は60.0%で平均ランクが79.32であった。「情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が72.3%で平均ランクが63.73、WLBがとれていない群は53.3%で平均ラ

ンクが83.10であった。「仕事の手順を自分で決めることができる」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が85.1%で平均ランクが64.70、WLBがとれていない群は71.1%で平均ランクが81.08であった。「仕事の締め切りや納期にゆとりがある」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が57.4%で平均ランクが64.48、WLBがとれていない群は40.0%で平均ランクが81.52であった。「仕事に必要な職業能力が明確である」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が69.2%で平均ランクが65.22、WLBがとれていない群は53.3%で平均ランクが79.99であった。「従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が80.9%で平均ランクが64.46、WLBがとれていない群は64.5%で平均ランクが81.57であった。「人数に比べて仕事の量が多い」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が58.5%で平均ランクが77.16、WLBがとれていない群は84.5%で平均ランクが55.04であった。「人材育成に力を入れている」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が61.7%で平均ランクが65.44、WLBがとれていない群は44.5%で平均ランクが79.52であった。「上司とのコミュニケーションは円滑である」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が79.8%で平均ランクが65.10、WLBがとれていない群は62.2%で平均ランクが80.24であった。「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」は、WLBがとれている群は「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人が92.5%で平均ランクが63.94、WLBがとれていない群は82.2%で平均ランクが82.66であった。以上より、「人数に比べて仕事の量が多い」は、WLBがとれていない群の方が、WLBがとれている群と比較し「そう思う」、「ややそう思う」と回答する人が多く、その他の11項目は、WLBがとれている群の方が、WLBがとれていない群と比較し「そう思う」、「ややそう思う」と回答する人が多かった。

性別ごとにみると、男性では、「情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行でき

表3 子供のいる人における WLB の認識と職場環境との関連

	全体			男性			女性		
	とれている (n=94)	とれていない (n=45)	p 値	とれている (n=61)	とれていない (n=28)	p 値	とれている (n=33)	とれていない (n=17)	p 値
できるだけ残業せずに定時退社 することが奨励されている	そう思う	40 (42.6)	13 (28.9)	23 (37.7)	7 (25.0)		17 (51.5)	6 (35.3)	
	ややそう思う	35 (37.2)	19 (42.2)	20 (32.8)	12 (42.9)		15 (45.5)	7 (41.2)	
	あまりそう思わない	16 (17.0)	10 (22.2)	16 (26.2)	7 (25.0)	0.354	0 (0.0)	3 (17.6)	0.110
	そう思わない	3 (3.2)	3 (6.7)	2 (3.3)	2 (7.1)		1 (3.0)	1 (5.9)	
	平均ランク	66.33	77.67		43.37	48.55		23.36	29.65
従業員の生活やキャリア形成に 配慮した業務配分をしている	そう思う	19 (20.2)	2 (4.4)	9 (14.8)	0 (0.0)		10 (30.3)	2 (11.8)	
	ややそう思う	47 (50.0)	18 (40.0)	31 (50.8)	14 (50.0)		16 (48.5)	4 (23.5)	
	あまりそう思わない	23 (24.5)	20 (44.4)	16 (26.2)	10 (35.7)	0.051	7 (21.2)	10 (58.8)	0.005
	そう思わない	5 (5.3)	5 (11.1)	5 (8.2)	4 (14.3)		0 (0.0)	1 (5.9)	
	平均ランク	62.80	85.03		41.67	52.25		21.58	33.12
職場内で必要な情報を共有して いる	そう思う	31 (33.0)	7 (15.6)	20 (32.8)	4 (14.3)		11 (33.3)	3 (17.6)	
	ややそう思う	44 (46.8)	23 (51.1)	27 (44.3)	15 (53.6)		17 (51.5)	8 (47.1)	
	あまりそう思わない	13 (13.8)	11 (24.4)	10 (16.4)	5 (17.9)	0.081	3 (9.1)	6 (35.3)	0.125
	そう思わない	6 (6.4)	4 (8.9)	4 (6.6)	4 (14.3)		2 (6.1)	0 (0.0)	
	平均ランク	64.97	80.51		41.98	51.59		23.41	29.56
評価・処遇は適正になされている	そう思う	23 (24.5)	4 (8.9)	13 (21.3)	2 (7.1)		10 (30.3)	2 (11.8)	
	ややそう思う	42 (44.7)	23 (51.1)	27 (44.3)	15 (53.6)		15 (45.5)	8 (47.1)	
	あまりそう思わない	26 (27.7)	13 (28.9)	20 (32.8)	8 (28.6)	0.188	6 (18.2)	5 (29.4)	0.108
	そう思わない	3 (3.2)	5 (11.1)	1 (1.6)	3 (10.7)		2 (6.1)	2 (11.8)	
	平均ランク	65.54	79.32		42.74	49.93		23.27	29.82
情報共有がなされており、誰か が休んでも業務が円滑に遂行 できる	そう思う	27 (28.7)	4 (8.9)	17 (27.9)	3 (10.7)		10 (30.3)	1 (5.9)	
	ややそう思う	41 (43.6)	20 (44.4)	30 (49.2)	11 (39.3)		11 (33.3)	9 (52.9)	
	あまりそう思わない	21 (22.3)	17 (37.8)	10 (16.4)	11 (39.3)	0.010	11 (33.3)	6 (35.3)	0.227
	そう思わない	5 (5.3)	4 (8.9)	4 (6.6)	3 (10.7)		1 (3.0)	1 (5.9)	
	平均ランク	63.73	83.10		40.53	54.73		23.82	28.76
仕事の手順を自分で決めること ができる	そう思う	33 (35.1)	8 (17.8)	18 (29.5)	4 (14.3)		15 (45.5)	4 (23.5)	
	ややそう思う	47 (50.0)	24 (53.3)	36 (59.0)	15 (53.6)		11 (33.3)	9 (52.9)	
	あまりそう思わない	11 (11.7)	11 (24.4)	6 (9.8)	7 (25.0)	0.016	5 (15.2)	4 (23.5)	0.293
	そう思わない	3 (3.2)	2 (4.4)	1 (1.6)	2 (7.1)		2 (6.1)	0 (0.0)	
	平均ランク	64.70	81.08		41.03	53.64		24.05	28.32
仕事の締め切りや納期にゆとり がある	そう思う	19 (20.2)	1 (2.2)	11 (18.0)	1 (3.6)		8 (24.2)	0 (0.0)	
	ややそう思う	35 (37.2)	17 (37.8)	18 (29.5)	9 (32.1)		17 (51.5)	8 (47.1)	
	あまりそう思わない	33 (35.1)	22 (48.9)	27 (44.3)	15 (53.6)	0.170	6 (18.2)	7 (41.2)	0.013
	そう思わない	7 (7.4)	5 (11.1)	5 (8.2)	3 (10.7)		2 (6.1)	2 (11.8)	
	平均ランク	64.48	81.52		42.63	50.16		22.12	32.06
仕事に必要な職業能力(知識・ 技術の要件)が明確である	そう思う	23 (24.5)	5 (11.1)	13 (21.3)	3 (10.7)		10 (30.3)	2 (11.8)	
	ややそう思う	42 (44.7)	19 (42.2)	27 (44.3)	10 (35.7)		15 (45.5)	9 (52.9)	
	あまりそう思わない	25 (26.6)	18 (40.0)	17 (27.9)	13 (46.4)	0.093	8 (24.2)	5 (29.4)	0.151
	そう思わない	4 (4.3)	3 (6.7)	4 (6.6)	2 (7.1)		0 (0.0)	1 (5.9)	
	平均ランク	65.22	79.99		42.07	51.39		23.53	29.32
上司がチーム全体の業務量や、 特定の人への偏りが起きないよ う調整している	そう思う	21 (22.3)	2 (4.4)	10 (16.4)	0 (0.0)		11 (33.3)	2 (11.8)	
	ややそう思う	34 (36.2)	22 (48.9)	25 (41.0)	16 (57.1)		9 (27.3)	6 (35.3)	
	あまりそう思わない	25 (26.6)	14 (31.1)	15 (24.6)	8 (28.6)	0.522	10 (30.3)	6 (35.3)	0.147
	そう思わない	14 (14.9)	7 (15.6)	11 (18.0)	4 (14.3)		3 (9.1)	3 (17.6)	
	平均ランク	66.85	76.58		43.89	47.43		23.44	29.50
従業員同士が、お互いの仕事を カバーし合える雰囲気がある	そう思う	29 (30.9)	7 (15.6)	19 (31.1)	4 (14.3)		10 (30.3)	3 (17.6)	
	ややそう思う	47 (50.0)	22 (48.9)	30 (49.2)	14 (50.0)		17 (51.5)	8 (47.1)	
	あまりそう思わない	17 (18.1)	13 (28.9)	11 (18.0)	7 (25.0)	0.033	6 (18.2)	6 (35.3)	0.164
	そう思わない	1 (1.1)	3 (6.7)	1 (1.6)	3 (10.7)		0 (0.0)	0 (0.0)	
	平均ランク	64.46	81.57		41.34	52.96		23.61	29.18
人数に比べて仕事の量が多い	そう思う	25 (26.6)	22 (48.9)	17 (27.9)	14 (50.0)		8 (24.2)	8 (47.1)	
	ややそう思う	30 (31.9)	16 (35.6)	25 (41.0)	10 (35.7)		5 (15.2)	6 (35.3)	
	あまりそう思わない	35 (37.2)	6 (13.3)	18 (29.5)	3 (10.7)	0.033	17 (51.5)	3 (17.6)	0.009
	そう思わない	4 (4.3)	1 (2.2)	1 (1.6)	1 (3.6)		3 (9.1)	0 (0.0)	
	平均ランク	77.16	55.04		48.71	36.91		29.17	18.38
有給休暇の取得や早退をしや すい雰囲気がある	そう思う	40 (42.6)	11 (24.4)	27 (44.3)	7 (25.0)		13 (39.4)	4 (23.5)	
	ややそう思う	39 (41.5)	25 (55.6)	24 (39.3)	16 (57.1)		15 (45.5)	9 (52.9)	
	あまりそう思わない	10 (10.6)	7 (15.6)	8 (13.1)	4 (14.3)	0.166	2 (6.1)	3 (17.6)	0.281
	そう思わない	5 (5.3)	2 (4.4)	2 (3.3)	1 (3.6)		3 (9.1)	1 (5.9)	
	平均ランク	66.13	78.08		42.63	50.16		24.03	28.35
人材育成に力を入れている	そう思う	21 (22.3)	8 (17.8)	14 (23.0)	7 (25.0)		7 (21.2)	1 (5.9)	
	ややそう思う	37 (39.4)	12 (26.7)	24 (39.3)	7 (25.0)		13 (39.4)	5 (29.4)	
	あまりそう思わない	27 (28.7)	14 (31.1)	16 (26.2)	8 (28.6)	0.408	11 (33.3)	6 (35.3)	0.026
	そう思わない	9 (9.6)	11 (24.4)	7 (11.5)	6 (21.4)		2 (6.1)	5 (29.4)	
	平均ランク	65.44	79.52		43.52	48.21		22.36	31.59
上司とのコミュニケーションは円 滑である	そう思う	38 (40.4)	11 (24.4)	27 (44.3)	7 (25.0)		11 (33.3)	4 (23.5)	
	ややそう思う	37 (39.4)	17 (37.8)	23 (37.7)	11 (39.3)		14 (42.4)	6 (35.3)	
	あまりそう思わない	11 (11.7)	13 (28.9)	6 (9.8)	8 (28.6)	0.054	5 (15.2)	5 (29.4)	0.281
	そう思わない	8 (8.5)	4 (8.9)	5 (8.2)	2 (7.1)		3 (9.1)	2 (11.8)	
	平均ランク	65.10	80.24		41.64	52.32		23.98	28.44
部下や同僚とのコミュニケーションは円 滑である	そう思う	43 (45.7)	10 (22.2)	30 (49.2)	6 (21.4)		13 (39.4)	4 (23.5)	
	ややそう思う	44 (46.8)	27 (60.0)	26 (42.6)	18 (64.3)		18 (54.5)	9 (52.9)	
	あまりそう思わない	2 (2.1)	5 (11.1)	1 (1.6)	2 (7.1)	0.018	1 (3.0)	3 (17.6)	0.107
	そう思わない	5 (5.3)	3 (6.7)	4 (6.6)	2 (7.1)		1 (3.0)	1 (5.9)	
	平均ランク	63.94	82.66		41.05	53.61		23.36	29.65

注1) 無回答除く

注2) Wilcoxon の順位検定

注3) 「そう思う」～「そう思わない」を1～4点で順位付けした。

る」($p=0.010$)、「仕事の手順を自分で決めることができる」($p=0.016$)、「従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」($p=0.033$)、「人数に比べて仕事の量が多い」($p=0.033$)、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」($p=0.018$)の5項目で有意差が認められた。女性では、「従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている」($p=0.005$)、「仕事の締め切りや納期にゆとりがある」($p=0.013$)、「人数に比べて仕事の量が多い」($p=0.009$)、「人材育成に力を入れている」($p=0.026$)の4項目で有意差が認められた。

IV. 考察

1. 企業が育児支援を行うことの意義

20～40歳の若年労働者で子供のいる人といない人を比較したところ、子供がいる人は、仕事と家庭の役割間の影響でFWPSとWFNSが高く、家庭から仕事へのポジティブな影響および仕事から家庭へのネガティブな影響があることが明らかになった。子供がいる人は、仕事でのネガティブな体験を家庭に持ち込む一方で、家庭でのポジティブな体験を仕事に波及させているものと考えられる。久保らが幼児をもつ父親178名を対象に行った調査によると(2013)、約6割が、子供がいることで仕事への意欲が高まったと回答し、9割以上が、子供が自分の生活に充実感をもたらしたと回答している。仕事で抱えたネガティブな感情を家庭に持ち込みはするものの、子供の顔を見て会話をしたり、同じ時を過ごすことで、仕事に対するモチベーションの維持・向上となり、それが家庭から仕事へのポジティブな波及につながるのではないかと推察する。育児は1人では務まらないからこそ、家族や周囲の人からの助けを得、協力しながら進めていく必要がある。加藤(2001)は、仕事と家庭という2つの役割を持つことにより、より幅広い能力を得ることができ、一方での経験を他方でのパフォーマンスに役立てられることを報告している。育児において他者の協力を得ることで叶った成功経験を、業務遂行においては、関係者を巻き込んで協働することに活用するなど、ポジティブな影響をもたらしているのではないかと考える。

企業は、経営計画を達成し、経営理念を追求することを目的に活動している。そのためには、組織が活性化し、生産性を向上することが欠かせない。子供のいる労働者が、子育てで得た成功経験を、業務遂行に活用できれば、生産性の向上に貢献できる。加えて、家族との時間を確保することが仕事へのやりがいにつながるのではないかと推察する。一方で、先行研究より(2010)、FWNSとWFNSは精神的不調との関連があることが報告されている。精神的不調は、生産性に影響する。そのため、ネガティブな波及を起こさない、あるいは最小限に留めるための対策を講じる必要がある。仕事と育児が両立できる環境を整備することは、企業にとっても良い影響があるものと考えられる。

2. 子育て中の労働者がWLBを実現する職場環境

今回の調査では、子供のいる140名のうち94名と約7割が、WLBがとれていると認識していた。子育ての内容や子育てに要する時間は、子供の年齢により、変化すると思われるが、今回の調査では、子供の有無のみを質問し、子供の年齢については尋ねていない。しかし、調査対象者が20～40歳であったことを考慮すると、概ね未成年の子供をもつ労働者のWLBが実現可能な職場環境について、示唆を得ることができたのではないかと考える。

WLBの評価に影響する環境要因として、仕事の手順を自分で決めることや、上司・部下・同僚とのコミュニケーションが円滑であること、互いの仕事をフォローできる環境が整えられていること、人材育成に力を入れ、従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしていることが影響することが明らかになった。そして、特に男性の場合は、仕事の手順を自分で決められること、従業員間で情報を共有し、互いにフォローし合える環境であることがWLBの評価に影響しており、女性の場合は、人材育成に力を入れていて、キャリア形成に配慮した業務配分をしていることがWLBの評価に影響していた。このように、WLBと関連する職場環境は、男女で違いがあり、WLBの実現において、男性にとっては「裁量度」が、女性にとっては「キャリア形成」が鍵になっていることが示唆された。

先行研究において、熊谷ら(2013)は、中壮年期の男女403名を対象に調査した結果、仕事の裁量度が低いことが、仕事役割と生活役割との葛藤に影響していることを報告している。今回の回答者の業務内容などを確認していないため、現在、どの程度の裁量権が与えられているのか、どの程度裁量権を与えればWLBが実現できるのか明らかにすることはできない。しかし、仕事の裁量度が高く、自分の意思で業務を遂行できれば、自己効力感が高まる(伊藤ら、2018)。今回の調査結果より、男性にとっては、ある程度、仕事の進め方を自分で調整できる裁量権を持ち、業務を遂行することが、働きがいやWLBの実現につながるということが確認された。

一方、女性はキャリア形成できる環境がWLBに影響していた。WLBの実現においては、単に残業がなく早く帰ることができればいいというのではなく、やりがいや充実感を感じながら働くことも重要なポイントである。先行研究においても、3~6歳の幼児をもつ女性245名を対象に調査した結果、自分が望むキャリアを手に入れられた人の方が、そうでなかった人に比べて、日常生活への満足感が高いことが報告されている(飯田ら、2020)。自分の望むキャリアを積むことが、仕事へのやりがい、ひいては日常生活への満足につながるということが示唆された。キャリア形成とは、職位の上昇だけでなく、職能の幅の広がりも含む(平野、2018)。職能を拡大するか、もしくは階層を積みかか個人の方針によるところが大きい。男性の場合、職場内に様々な年代の労働者が満遍なく在籍しており、複数のロールモデルがいると考えられる。過去から現在に至るまで様々なケースを積み重ねたことにより、職能の幅を拡大する経験を積むための手段も、職位を上昇させる経験を積む手段も用意されていることが推察される。しかし、女性においては、労働力率は子育ての時期に重なる30代で80%を下回るM字カーブを描く(総務省統計局、2022)。男性と比較して、キャリア形成に関する過去のケースが少なく、職能の拡大、あるいは職位の上昇に関するシステムが整っていないことが考えられる。三野らは(2002)、東京で働く女性124名および香川で働く女性234名を対象に、キャリア・ストレスに地域差があるかを調査し、

著しい差異はなく、両地域ともキャリア形成サポートが強いと感じる者ほどキャリア意識が高く、職務不満足傾向は低いことを報告している。女性においても、本人が望んだ時に、そのどちらも提供できるようなシステムを社内に構築することを望んでいるものと考えられる。キャリア形成におけるシステムの整備については、事業場の規模や人事労務管理体制などにも影響されると考えるが、本研究では回答者らにそこを問うていない。そのため、回答者らの企業においてキャリア形成の支援体制がどの程度整備されているのは不明であり、どの程度整備すればWLBの実現につながるのには明らかにできないが、仕事において、やりがいや充実感を感じ、WLBを実現するためには、キャリア形成をサポートするためのシステムが必要不可欠だと考える。

このように、子供のいる若年労働者のWLBを実現する職場環境は、性別により異なることが明らかになった。それを踏まえた上で、職場環境改善に取り組む必要がある。また、子供がいる人が働きやすい職場環境とは、子供がいない人にとっても働きやすい職場であると思われる。そのため、仕事と育児の両立支援は子供がいる人だけの課題ではなく、労働者全体の課題として、子供がいない人と共に、働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

V. 結語

子育て中の労働者がWLBを実現するための職場環境を明らかにすることを目的に、宮崎市に居住もしくは勤務する20~40歳の労働者を対象に調査を行った。回答者数365名の調査結果を分析したところ、以下のことが明らかになった。

1. 子供のいる人は、いない人と比較し、WFNSとFWPSが有意に高かった。
2. 子供のいる人のうち約7割は、WLBがとれていると認識していた。
3. 子供のいる労働者のWLBがとれる職場環境は、性別により違いがあった。男性の場合、仕事の手順を自分で決められる環境であり、女性の場合、人材育成に力を入れている環境であった。

子供のいる人は、家庭から仕事へのポジティブな影響があることが明らかになり、育児支援に取り組むことは企業にとっても有益であることが示唆された。子供のいる労働者のWLBの実現には、求める要素が性別により異なることを踏まえた上で、仕事と育児を両立しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

謝辞

本研究にご協力いただいた企業の関係者の皆様、ならびに労働者の皆様、その他多くの関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

なお、本調査は宮崎市地域貢献学術研究助成金の交付を受けて実施した研究の一部である。

文献

- 荒生有花、藤田愛、山口咲奈枝(2018):未就学児を持つ母親の子育てと仕事を両立するための工夫、母性衛生、59(2)、432-440
- 平野光俊(2018):キャリア開発、原田順子、平野光俊(編)、人的資源管理、125-141、放送大学教育振興会、東京
- 飯田麻衣子、園田菜摘(2020):育児期女性のキャリア選択の希望とQOLとの関連、日本家政学会誌、71(12)、775-782
- 石井美里、荒木田美香子(2020):小学1・2年生の子どもをもつ就労女性の子どもへの気持ちと生活状況、母性衛生、61(2)、280-288
- 伊藤千春、橋本佐由理(2018):情報通信業における男性労働者の職業性ストレスとレジリエンスとの関連、産業精神保健、26(1)、37-46
- 株式会社インテージリサーチ(2014):厚生労働省委託調査研究 平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/zentaiban.pdf>(2022年2月8日閲覧)
- 加藤容子(2001):仕事役割と家庭役割の両立にもなうポジティブな影響—KJ法によるカテゴリ作成の試み—、名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 心理発達科学、48、115-122
- 国立社会保障・人口問題研究所(2017):第15回出生動向基本調査、https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf(2022年2月8日)
- 久保恭子、倉持清美、岸田泰子、他(2013):幼児をもつ父親のワークライフバランスとその関連要因、東京学芸大学紀要、64(2)、203-209
- 熊谷たまき、藤村一美、池崎澄江(2013):中壮年期にある人々のワーク・ファミリー・コンフリクトが健康に及ぼす影響と社会的支援の効果の検討、医療看護研究、9(2)、36-44
- 三野節子、金光義弘(2002):女性就労者におけるキャリア・ストレスの心理学的考察 - キャリア・ストレス・モデルを用いた地域差の検討 -、川崎医療福祉学会誌、12(1)、67-74
- Shimada K, Shimazu A, Arnold B. et al(2010): Work-family Spillover among Japanese Dual-earner Couples: A Large Community-based Study, J Occup Health, 52,335-343
- Shimada K, Shimazu A, Geurts SAE. et al(2018): Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work-Home Interaction - NijmeGen, the SWING (SWING-J),Community, Work & Family, 22(3),267-283
- 総務省統計局(2022):令和2年国勢調査 就業状態等基本調査、https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline_02.pdf(2022年9月26日閲覧)