

第3章

父親のワークライフバランス の実態

後藤 憲子



第1節

父親の職場環境

◆年齢別にみると、30代後半がボリュームゾーン◆

本調査の父親たちはどのような条件のもとで仕事をしているのだろうか。ここでは、ワークライフバランスの現状を知るうえで重要となる数値をみていきたい。

09年調査の首都圏の父親4,574人を年齢別にみると、35～39歳が39.4%ともっとも高く、次いで30～34歳が29.3%、40歳以上24.0%、29歳以下7.3%だった（図3-1-1）。晩婚化、晩産化が進む中、父親の年齢も高めに分布している。また、全体的にみると21歳から45歳の父親が含まれ、父親の年齢幅は非常に広い。それぞれの年代により、職場での地位や役割も異なり、仕事の忙しさも違うことが予想される。第1節では、09年調査に回答した父親の属性を分析し、父親を取り巻く職場環境の実態をみていきたい。

◆約半数は中間管理職◆

首都圏の父親たちの職場での地位（職階）をみると、「一般」43.3%、「主任・係長クラス」33.3%、「課長クラス」13.9%、「部長クラス以上」6.9%で、半数以上が主任・係長クラス以上の管理職の仕事をしていた（図表省略）。父親の年齢層と職階をクロスしてみると、ボリュームゾーンの30代後半では、「一般」39.1%に対し、「主任・係長クラス」は37.1%、「課長クラス」15.0%、30代前半では、「一般」54.1%に対し、「主任・係長クラス」33.3%、「課長クラス」6.5%だった（図3-1-2）。このことから、30代の父親の中には、中間管理職として仕事をしている人が多く含まれていることがわかる。主任・係長クラス、課長クラスといった中間管理職は上司の指示を受けながら目標の実現を目指し、仕事の成果を現場でつくる立場にある。部下の管理もあり、精神的にも体力的にもハードな状況にあるとあってよい。一方で仕事へのやりがいを感じ、より高いポジションを目指して仕事に打ち込んでいる人も多いだろう。本調査の結果をみるとときには、そのような点にも注意する必要がある。

◆約半数は従業員300人以下の職場に勤務◆

父親が勤務する組織を従業員数別にみると、従業員「1001人以上」の職場に勤務する父親がもっとも多く約3分の1（34.2%）、次いで「30人以下」が約4分の1（23.3%）であった（図3-1-3）。日本は中小企業が多いといわれているが、本調査でも300人以下の職場に勤務する父親を合計すると、約半数を占めている。次世代育成支援対策推進法で「一般事業主行動計画」の提出が

義務づけられているのは301人以上の企業・事業所である（調査時点。2011年4月1日からは101人以上に改正）。このことから、本調査の回答者の約半数の父親はこの行動計画提出の義務づけを負わない企業・事業所（つまり、その多くが育児休業制度など仕事と生活の両立支援制度が十分整っていない企業・事業所）に勤務していることに注意しておく必要があるだろう。

図3-1-1 父親の年齢分布

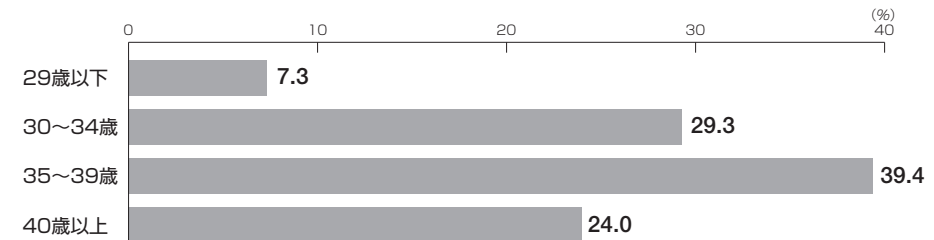
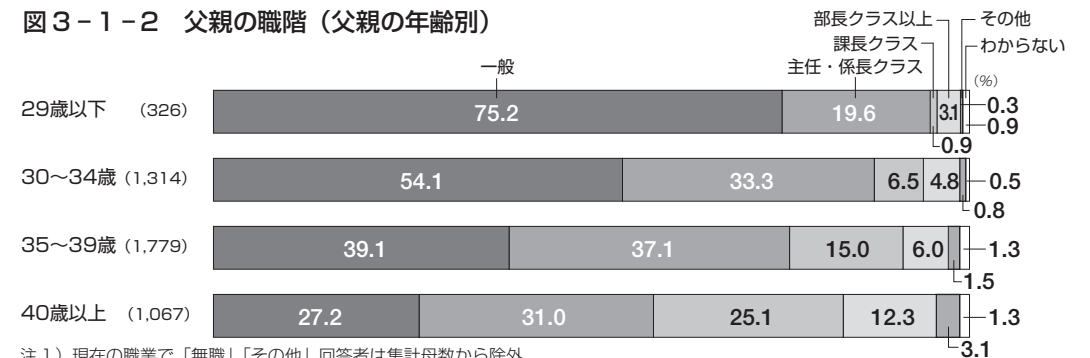
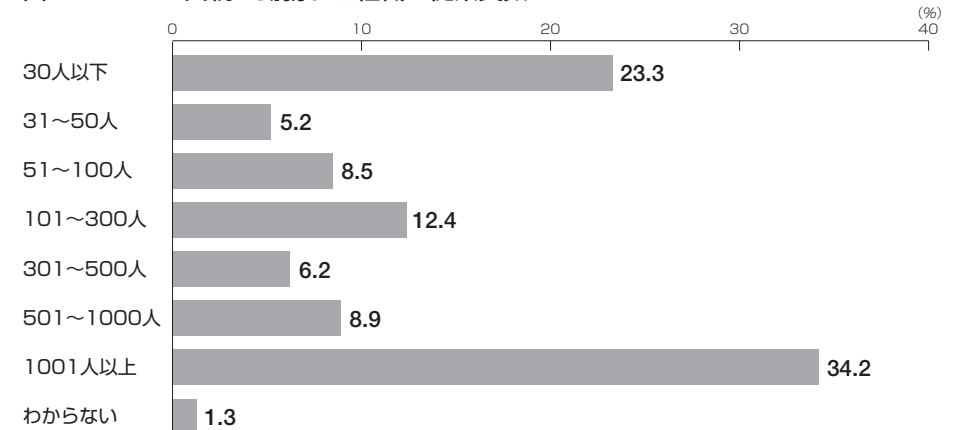


図3-1-2 父親の職階（父親の年齢別）



注1) 現在の職業で「無職」「その他」回答者は集計母数から除外。
注2) () 内はサンプル数。

図3-1-3 父親の勤務する組織の従業員数



注) 現在の職業で「無職」「その他」回答者は集計母数から除外（4,486人）。

◆帰宅時間は「20時台」が多い◆

ワークライフバランスの実態をみる指標の1つに帰宅時間がある。本調査では、「20時台」が21.2%と最も多く、次いで「19時台」20.0%、「21時台」16.6%だった(図3-1-4)。05年調査と比較すると、09年の帰宅時間のほうが全体的に少し早くなり、「18時台」「19時台」に帰宅する父親の比率が増加していた。この背景には、2008年秋以降の世界的不況の影響を受け、仕事そのものが減っていることが考えられる。とはいうものの、21時以降に帰宅する父親は全体の約4割を占めている。海外の都市や日本国内の地方在住の父親と比較すると、明らかに日本の首都圏の父親の帰宅時間は遅い。本調査をもとに東アジア4都市で比較調査を行った際にも東京の父親の帰宅時間はソウルと並んで遅かった(p.129 図3-1-2 参照)。

首都圏の父親は全体的に帰宅時間が遅く、そのことが子育てにかかわるときの阻害要因の1つになっている。ベネッセ次世代育成研究所で実施した別の調査では、父親の1日の労働時間が11時間以上になると、父子の愛着関係にマイナスの影響が出ることも明らかになっている(「第1回妊娠出産子育て基本調査・フォローアップ調査 1歳児期」速報版 2010年参照)。今後も帰宅時間の推移に注目したい。

◆従業員数の多い職場のほうが帰宅時間が遅い◆

従業員数別に帰宅時間の状況を見ると、「1001人以上」の職場に勤務する父親の45.6%が「21時以降」に帰宅すると回答しており、従業員数が多いほうが、帰宅時間が遅い傾向がみられた(図3-1-5)。従業員数の多い組織のほうが、福利厚生が整い、両立支援制度も充実している可能性があるが、実際には早めに帰宅しにくい状況があるようだ。企業規模が大きいほど関連部署が複雑で合意形成に時間がかかったり、仕事が細分化され、要求される専門性も高くなるためだろうか。また、職場が都心にあり、通勤時間がかかるためかもしれない。

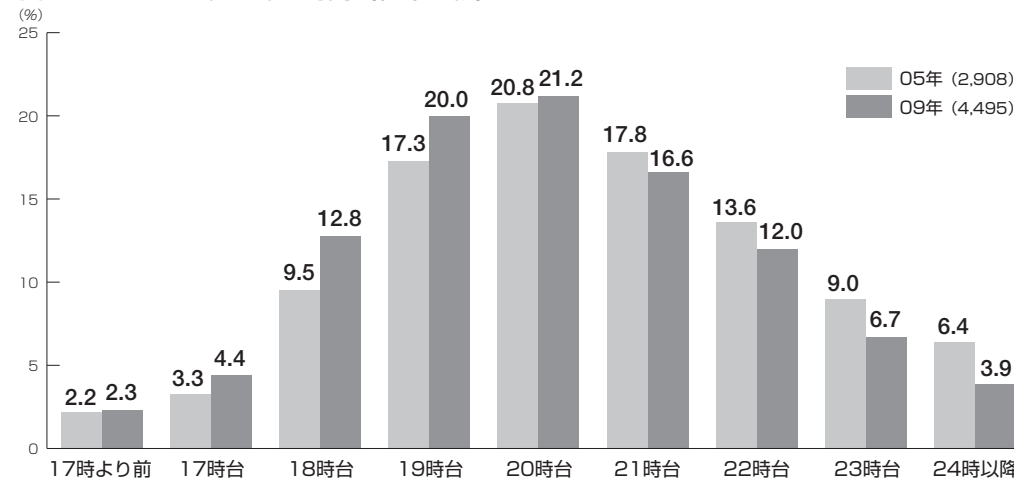
◆職場で理解があるのは、同僚、部下、上司の順番◆

「職場の上司・同僚・部下は、あなたの子育てに理解がありますか」ときいた結果をまとめたものが図3-1-6である。上司の72.3%、同僚の80.8%、部下の75.2%は理解があると回答している(職場によっては、部下や同僚がいない人も含まれるので、それらの人は集計母数から除外)。全体的に理解があるのは同僚がもっとも高く、次いで部下、上司という順番になっている。

◆父親の職場環境はさまざま。実態に即した両立支援策が求められる◆

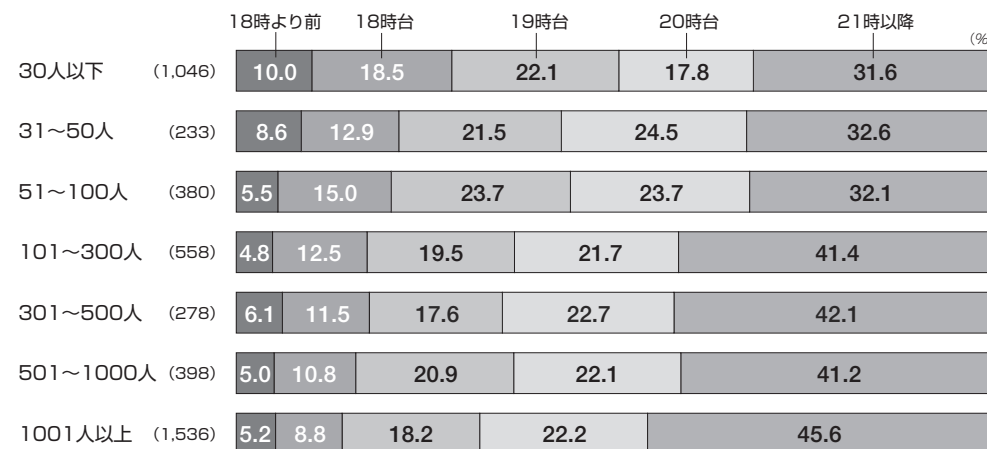
以上、乳幼児を持つという点では共通していても、父親たちはさまざまな職場環境の中で仕事をしていることがわかる。年齢層に広がりがあるため、職場の中での地位や責任に違いがあることや、所属する組織の従業員数によって帰宅時間が異なるなど、いくつもの要因が複雑に絡み合っている。企業・事業所内の両立支援策を考える際にも、地域(遠距離通勤者が多いかどうか)や職場の実態(従業員数、父親の年齢構成など)を把握して、子育て支援のためにより有効な手立てを工夫していく必要があるだろう。

図3-1-4 父親の帰宅時間(経年比較)



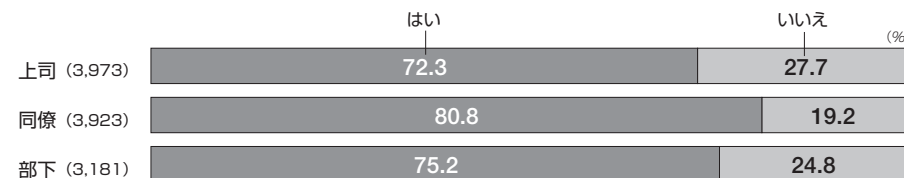
注1) 現在の職業で「無職」「その他」回答者は集計母数から除外。
注2) ()内はサンプル数。

図3-1-5 父親の帰宅時間(従業員数別)



注1) 現在の職業で「無職」「その他」回答者は集計母数から除外。
注2) ()内はサンプル数。

図3-1-6 上司・同僚・部下の子育てへの理解があるか



注1) 現在の職業で「無職」「その他」回答者は集計母数から除外。
注2) 上司・同僚・部下などがいない人=「該当しない」回答者を集計母数から除外。
注3) ()内はサンプル数。

第2節

育児休業制度の利用実態

◆ 育児休業取得者は05年調査よりも微増 ◆

本節では、父親たちが実際に育児休業制度をどれくらい利用したことがあるのか、利用しなかった理由は何か、また、育児休業以外で仕事を休んだことがあるかなど、実態をまとめた。

09年調査で育児休業を取得したことのある人は全体の3.9%だった（図3-2-1）。05年調査は2.4%だったので、微増していることになる。また、育児休業を「利用したいけれど利用できなかった」と回答した人は27.7%で、05年調査と比較すると4.7ポイント増加していた。「利用しようと思わなかったし、利用しなかった」と回答した人は68.4%で、05年調査のときよりも6.3ポイント減少した。

第1回目の調査を実施した05年8月から09年8月までの4年間に育児休業をとった父親の体験本が出版されたり、各企業や官庁で育児休業をとった父親がマスメディアのインタビューに答えるなど父親の育児休業はだいぶ普及したようにみえていたが、厳しい現実の前で、父親たちの実態はそれほど大きな変化をみせていないといえる。しかし、「利用しようと思わなかった」父親は着実に減ってきている点に注目したい。

◆ 取得しない理由の第1位は「職場に迷惑をかけるから」。
「忙しくてとれそうもないから」を選択した父親は帰宅時間が遅い傾向 ◆

育児休業を取得しなかった理由（複数回答、3つまで）は上位から「職場に迷惑をかけるから」（36.1%）、「忙しくてとれそうもないから」（31.2%）、「前例がないから」（23.9%）が続く。このうち、「職場に迷惑をかけるから」は05年調査と比較して4.9ポイント増加していた（図3-2-2）。

取得しなかった理由の上位の3項目を選択した人に何か傾向がみられるのだろうか。帰宅時間との関係でみると、「職場に迷惑をかけるから」は相関がみられなかったが（図表省略）、「忙しくてとれそうもないから」は、帰宅時間が遅い人ほど選択率が高まる傾向がみられた（図3-2-3）。

組織規模との関係でみると、301～500人規模の組織に属している人は「職場に迷惑をかけるから」「忙しくてとれそうもないから」の選択率がほかの組織規模と比較してやや高かった（前者は43.5%、後者は36.4%）。「前例がないから」は従業員31～50人の組織に属する人の選択率が高くなっていった（37.9%）（図表省略。育児休業の非取得理由を、「30人以下」「31～50人」「51～100人」「101～300人」「301～500人」「501～1000人」「1001人以上」の組織規模別に比較）。

図3-2-1（今回対象となる子どもにかかわらず、）育児休業制度を利用したことがあるか（経年比較）

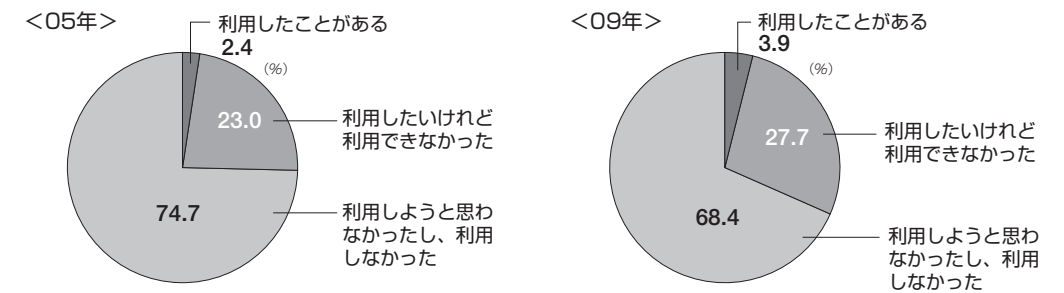
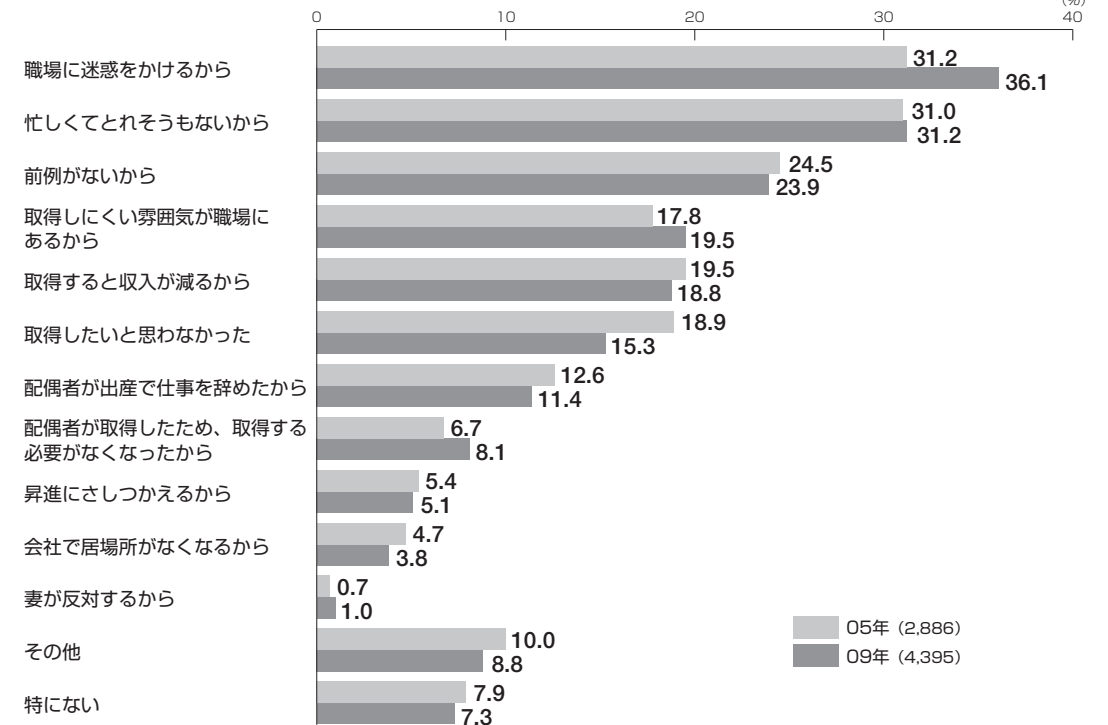
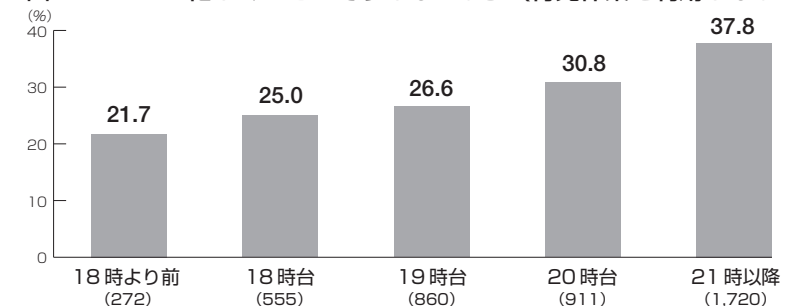


図3-2-2 育児休業を利用しなかった理由（経年比較）



注1) 育児休業を「利用したいけれど利用できなかった」「利用しようと思わなかったし、利用しなかった」と回答した人のみ。
注2) 複数回答（3つまで）。
注3) 09年の降順に表示。
注4) ()内はサンプル数。

図3-2-3 忙しくてとれそうもないから（育児休業を利用しなかった理由・帰宅時間別）



注1) 育児休業を「利用したいけれど利用できなかった」「利用しようと思わなかったし、利用しなかった」と回答した人のみ。
注2) ()内はサンプル数。

◆ 育児休業以外で仕事を休んだことがあるのは56.7% ◆

父親の育児休業はハードルが高いためか、まだ取得者は少ない。しかし、妻の出産の際に有給休暇などを利用して休んでいる父親は多い。本調査では、対象の子どもの出産に伴い育児休業制度以外で仕事を休んだ経験のある父親は56.7%だった（図3-2-4）。対象の子どものみに限った設問ではないため、単純に比較することはできないが、子どもの出産に半数以上の父親が立ち会っており（p.45 図2-1-1 参照）、その数値とほぼ重なる結果となっている。

育児休業以外で仕事を休んだことがあると回答した人のうち、69.8%は有給休暇を使い、38.9%は配偶者出産休暇などの特別休暇を利用していた（図3-2-5）。休みをとった期間は、「1日」が23.3%、「2日」25.6%、「3日」22.2%と並び、「6日以上」としている人も11.2%いた（図3-2-6）。取得した休みの期間を平均すると3.8日だった。休みをとった時期は、「出産当日」が79.8%、「産後8週まで」が43.1%だった（図3-2-7）。

育児休業を取得するとなると、上司を説得したり、職場の理解を得たり、社内申請などの手続きを行う必要が出てくる。取得者には育児休業給付金が支給されるが、給与の50%となっている（調査時点）。それに対し、有給休暇は給与が100%保障されるし、手続きも簡単に済む。有給休暇などをとるほうがより現実的だということなのだろう。

育児休業ばかりが目立されがちだが、調査結果からは、有給休暇や特別休暇をとることで目立たないかたちで、事実上のミニミニ育児休業をとっている父親たちが出現してきていることがわかる。しかし、取得する期間は短く、出産直後のスポット的な休みになりがちだ。育児にしっかりかかわり、子どもとの愛着関係を形成するためには、もう少し長く休暇をとれるようにしたり、ノー残業で仕事ができる期間が必要だろう。また、対象の子どもの出産に伴い、育児休業制度以外で仕事を休んだことがない、と答えた父親が約4割いることも忘れてはならないだろう。

図3-2-4 今回対象の子どもの出産に伴い、育児休業制度以外で仕事を休んだことがあるか

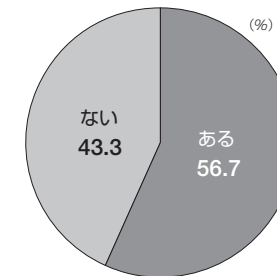
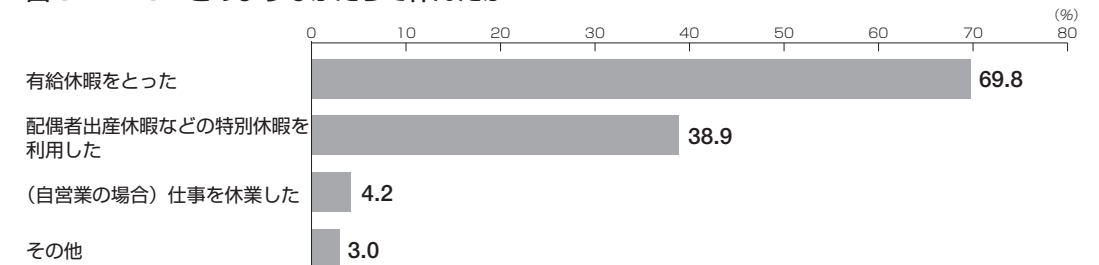


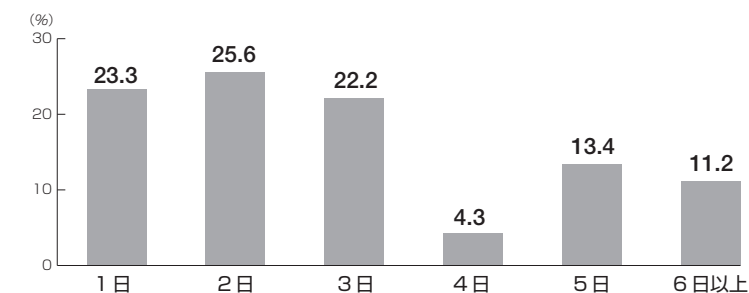
図3-2-5 どのようなかたちで休んだか



注1) 複数回答。

注2) 図3-2-4で「ある」と回答した人 (2,592人)。

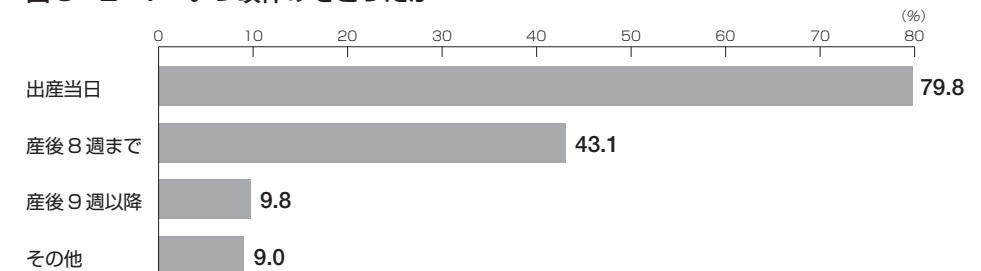
図3-2-6 育児休業以外の休みを何日とったか



注1) 図3-2-4で「ある」と回答した人 (2,589人)。

注2) 「無答不明」を集計母数から除外。

図3-2-7 いつ頃休みをとったか



注1) 複数回答。

注2) 図3-2-4で「ある」と回答した人 (2,592人)。

第3節

利用しやすいと思う両立支援制度

◆職場にある制度は、「フレックスタイム制度」31.9%、「短時間勤務制度」30.8%、「子どもの看護休暇」24.3%◆

父親たちはさまざまな両立支援制度をどのように考えているのだろうか。職場にある制度とその使いやすさ、利用しやすさをきいてみた。

現在、職場にある制度を回答してもらったところ、「フレックスタイム制度」と「短時間勤務制度」が約3分の1、「子どもの看護休暇」が約4分の1という結果だった。「在宅勤務制度」は8.0%、「企業内託児所」は3.3%と低かった（図3-3-1）。企業内託児所は、国から補助金も出るようになっているが、企業にとっては運営コストが非常に重いことや、首都圏では、都心の社屋に託児所を作っても利用者が子ども連れで通勤しにくいいため、このような結果になっているものと思われる。「在宅勤務制度」もまだ社会実験中といったところで、制度があると答えた人は1割に満たなかった。

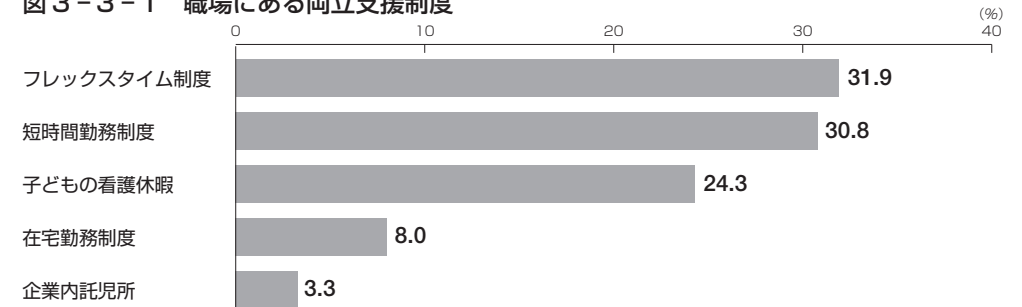
◆従業員数が多い職場ほど制度が整っているが、300人以下の企業も利用しやすい傾向◆

「フレックスタイム制度」「短時間勤務制度」「子どもの看護休暇」について、従業員数別に「制度がある」か、さらに「利用しやすさ（とても利用しやすい）」をまとめたものが図3-3-2である。次世代育成支援対策推進法で「一般事業主行動計画」の提出が義務づけられている301人以上の企業・事業所は制度のあるところが多くなっている。とくに、「1001人以上」の企業・事業所では、半数以上が「フレックスタイム制度」「短時間勤務制度」がある。一方で、「とても利用しやすい」は「300人以下」の企業・事業所の数値がほかと比較して高い傾向にある。従業員数が少ない職場の中には、女性の従業員比率が高い職場が含まれている可能性がある。そのような職場では男性も使いやすくなっているのかもしれない。

◆利用しやすい両立支援策は「フレックスタイムや短時間就業」。「男性の育児休業の法制化」「育児休業の100%有給化」への支持も高い◆

利用しやすい両立支援策をきいたところ、09年調査の上位3位には「フレックスタイムや短時間就業が自由にとれること」53.3%、「男性の育児休業制度を法制化し、取得義務が生じること」47.9%、「男性の育児休業制度を100%有給にすること」47.8%があげられた（図3-3-3）。「育

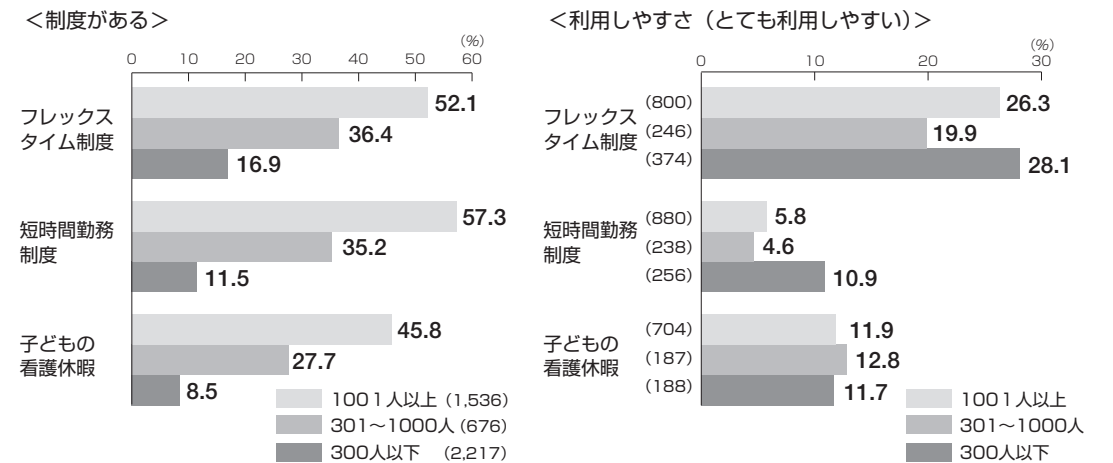
図3-3-1 職場にある両立支援制度



注1) 「制度はある」の%。

注2) 現在の職業で「内職・在宅ワーク」「無職」「その他」回答者は集計母数から除外（4,486人）。

図3-3-2 両立支援制度の有無と利用しやすさ（従業員数別）



注1) 現在の職業で「内職・在宅ワーク」「無職」「その他」回答者は集計母数から除外。

注2) 5項目中、3項目を表示。

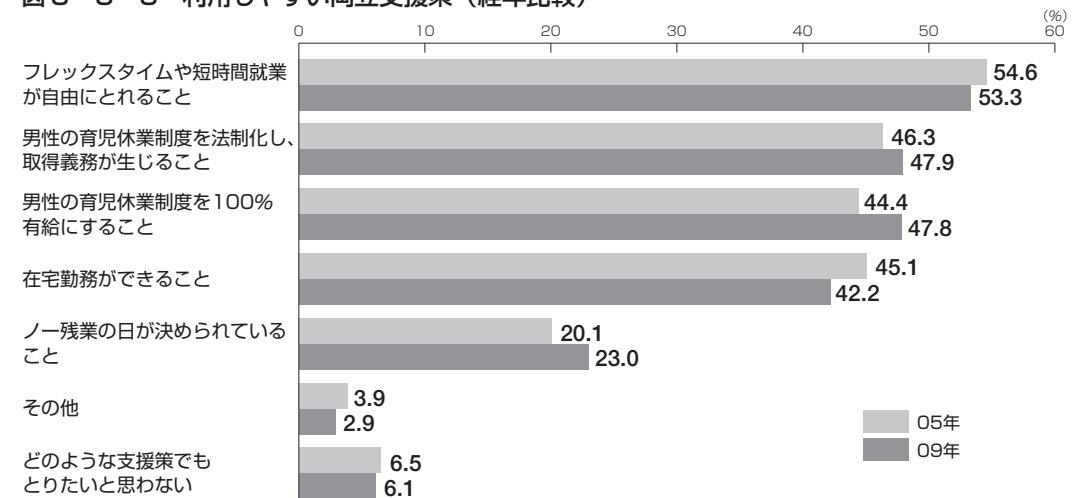
注3) ()内はサンプル数。

注1) 制度があると回答した人のうち、「とても利用しやすい」と回答した%。

注2) 5項目中、3項目を表示。

注3) ()内はサンプル数。

図3-3-3 利用しやすい両立支援策（経年比較）



注1) 複数回答。

注2) 09年の降順に表示。

見休業制度の法制化」がこれだけ支持されているということは、とりたが、自分ひとりの努力ではなかなかとれない現状を義務化によって実現したいということだろうか。「100%有給」は父親が育児休業をとることによって収入が減ることが、家庭にとっては大きな問題であることを物語っている。

それぞれの項目を選択した人に何か傾向があるかみたと、**「ノー残業の日が決められていること」「男性の育児休業制度を100%有給にすること」**は年齢の若い父親のほうが選択率がやや高い傾向が、「**男性の育児休業制度を法制化し、取得義務が生じること**」は年齢の高い父親のほうが選択率が高い傾向があった（図表省略）。

**◆改正育児・介護休業法の4項目について、5～7割の父親は利用したいと
思っているが、実際の使いやすさとなると利用意向は半減する◆**

本調査を実施した2009年は、改正育児・介護休業法が検討された時期とも重なっていたため、改正にかかわる4項目について、利用意向と実際の利用しやすさについてきいた。育児に関する4項目とは、以下に記すようなもので、施行日は2009年7月1日から1年以内の政令で定める日となっている。

- ・3歳未満の子どもがいる従業員に対する短時間勤務制度の義務化（従業員に対しての短時間勤務の導入を職場に義務づけること） *従業員100人以下の事業所は施行日から3年以内
- ・3歳未満のいる子どもがいる従業員に対する残業免除の義務化（従業員の求めに応じて、残業を免除すること） *従業員100人以下の事業所は施行日から3年以内
- ・父親と母親が育児休業をとる場合、取得期間は子どもが1歳2か月になるまで（現行は1歳まで）
- ・看護休暇は、小学校就学前の子どもが1人目なら年5日、2人以上なら年10日まで（現行は子どもの人数にかかわらず年5日まで）

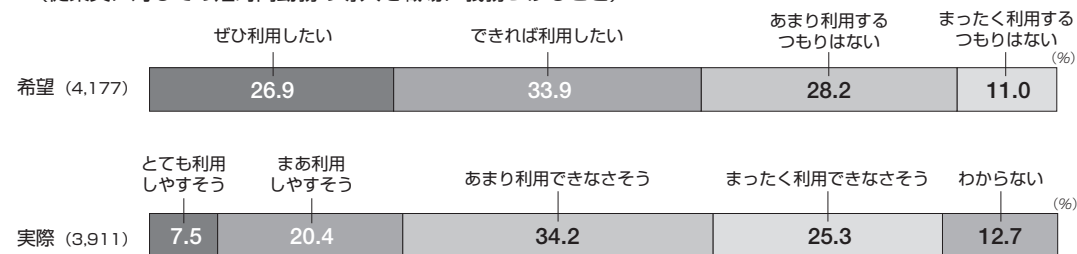
全体的な利用意向（回答時に「自営業・家族従業」「内職・在宅ワーク」「無職」「その他」の父親は除く）をみると（図3-3-4）、看護休暇がもっとも高く73.2%（「ぜひ」＋「できれば利用したい」、以下同）、次いで短時間勤務制度の義務化60.8%、残業免除の義務化56.1%、育児休業の取得期間の延長54.8%であった。看護休暇は今後、共働き世帯が増えてくると、父親も取得する必要が出てくる項目である。

妻の就業状況別に数値をみると、「育児休業の延長」と「看護休暇」に顕著な差がみられた。「育児休業の延長」は妻が正社員・派遣社員・契約社員の場合の利用意向は65.0%だが、パートタイム・アルバイトの場合54.8%、無職の場合51.9%だった。「看護休暇」の場合も妻が正社員・派遣社員・契約社員の場合は80.3%で、パートタイム・アルバイト72.0%、無職71.3%より高くなっていた（図表省略）。

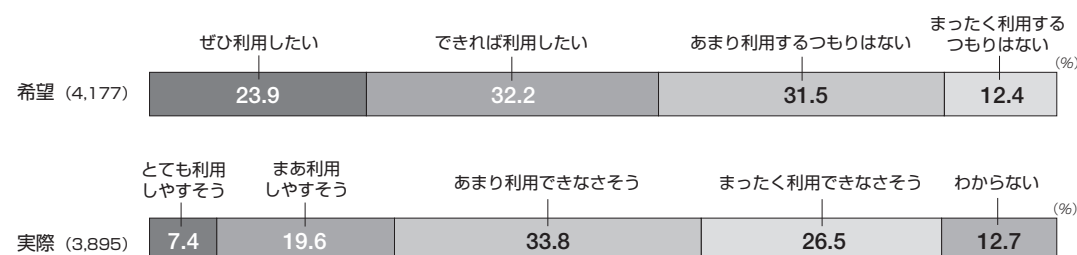
全体的にこれらの4項目の利用意向は高いものの、「あなたの職場での実際の使いやすさについてはどう思いますか」ときくと、「とても」＋「まあ利用しやすそう」と答えた比率は半減してしまう。改正される制度への高い期待がみられる一方で、現実には難しいと父親たちが考えていることがわかる。

図3-3-4 改正育児・介護休業法についての「希望」と「実際」

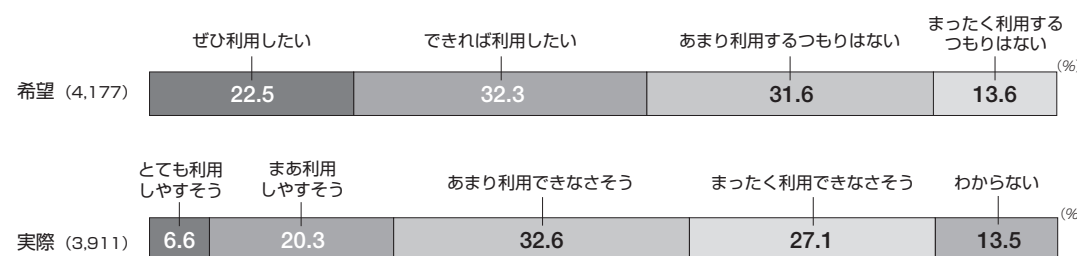
●3歳未満の子どもがいる従業員に対する短時間勤務制度の義務化
（従業員に対しての短時間勤務の導入を職場に義務づけること）



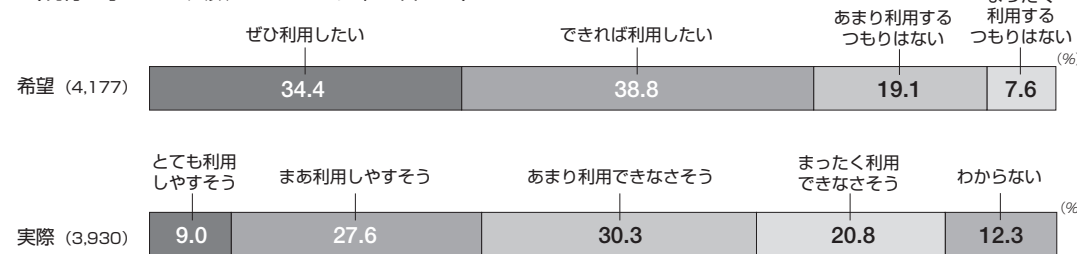
●3歳未満の子どもがいる従業員に対する残業免除の義務化（従業員の求めに応じて、残業を免除すること）



●父親と母親が育休をとる場合、取得期間は子どもが1歳2か月になるまで（現行は1歳まで）



●看護休暇は、小学校就学前の子ども1人目なら年5日、2人以上なら年10日まで
（現行は子どもの人数にかかわらず年5日まで）



注1) 正社員、派遣社員、契約社員のみ数値。
注2) 「実際」では、「該当しない」を集計母数から除外。
注3) ()内はサンプル数。

第4節

地域の中での活動・生活満足度

◆自分のための趣味、子どもと一緒にの趣味は約半数が取り組んでいる。
一方、地域活動や自分自身のための勉強は少ない傾向◆

趣味や地域への貢献など、父親たちが生活の中で家事・育児以外にどのようなことに取り組んでいるかをきいてみた。「熱心に取り組んでいる」に加え、「ほどほどに取り組んでいる」と回答した人が多かったのは「自分のための趣味」で65.0%、次いで「子どもと一緒にの趣味」59.2%であった。それに対し、「自治活動（町内会、管理組合等）や地域の行事、ボランティアなど」19.2%、「大学・大学院・専門学校などでの勉強、資格のための勉強など」も22.5%と多くはない（図3-4-1）。

父親の仕事の実態をみると、帰宅時間が遅く、家庭生活との両立に苦労している現状が浮かびあがってきている。なかなか時間を自由に使えない生活の中で、自分のための趣味や子どもと一緒にの趣味に取り組んでいる父親が6割前後もいたことは予想外であった。

一方で地域での活動は2割以下であり、地域との関係が薄く、職場と家族以外の人との交流が少ないことを示唆する結果となっている。

◆約7割の父親は現在の生活に満足し、6割強の父親は自分自身の子育てに満足している◆

父親に現在の生活への満足度をきくと、09年は「とても満足している」9.1%、「まあ満足している」59.1%と、68.2%が満足していた。05年調査と比較すると、「あまり満足していない」「まったく満足していない」が微増しているが、全体的な傾向は変わらない。自分自身の子育てについても「とても満足している」6.5%、「まあ満足している」58.8%と、6割強が満足していた。こちらも05年調査と比較してあまり大きな変化はみられなかった（図3-4-2）。

帰宅時間は遅く、仕事も忙しいが、休日の限られた時間の中で子どもとかかわり、そこそこ生活に満足している父親たちの姿が浮かびあがってくる。（なお、ここで紹介した数値は首都圏の父親のものだが、この中から東京在住の父親を抽出し、東アジアの他都市（ソウル、北京、上海）と比較したものが、p.133に掲載されている。東京の父親の満足度は他都市と比較すると低い傾向にある。）

図3-4-1 仕事以外の活動、地域の中での活動

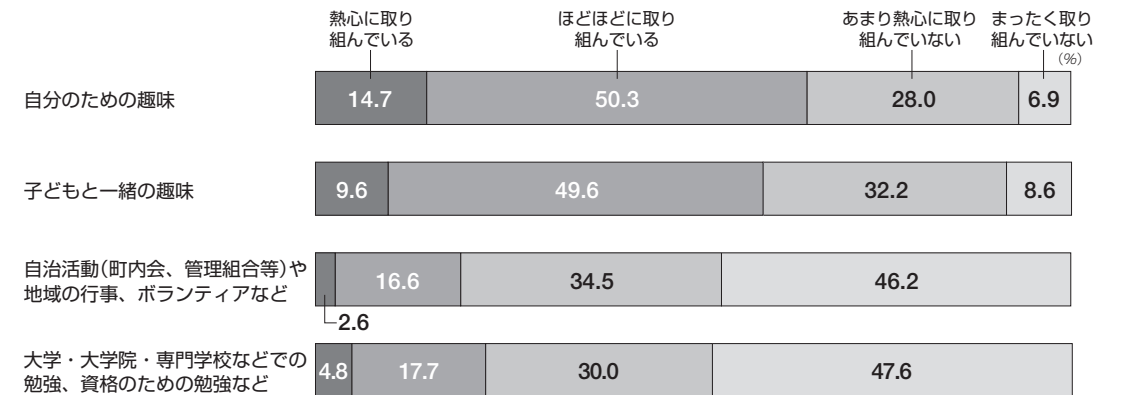


図3-4-2 現在の生活や子育ての満足度（経年比較）

