

公募研究シリーズ



女性ホワイトカラー の保育環境としての 地域社会の課題と展望 ～企業福祉との役割分担～

川上 千佳

奈良女子大学大学院人間文化研究科
博士後期課程

全労済協会

発刊にあたって

本報告誌は、2009年度の全労済協会公募委託調査研究テーマ「地域社会の課題と展望」で採用となった、「女性ホワイトカラーの保育環境としての地域社会の課題と展望～企業福祉との役割分担～」の成果です。

これまでの日本社会においては、職業生活と家庭生活とは分離されて位置づけられ、正社員の夫と専業主婦が標準的な世帯として想定されてきました。この想定のもとでは、働く母親の子どもは児童福祉法でいう「保育に欠ける」状態とされ、保育所に預けられる福祉の対象となっていました。

しかし、社会は変容し、働く母親が増え、また地縁等による支えも弱くなり、定員のため保育所に入れない「待機児童」が問題になるなど、子育ては昔よりも難しくなっています。その打開策として、幼稚園と保育所を一体化した、いわゆる「こども園」の制度化が図られていますが、福祉がベースの保育所と教育がベースの幼稚園とではそれぞれ土壌が異なります。このため、両者を安易に一体化するのではなく、保育に困った人に限定した福祉から一般向けの社会サービスへの発想の転換が必要とされています。

また、現在、保育支援の中核は認可保育所をはじめとする地域社会の保育所であり、認可外保育施設にあたる企業内保育所はその代替・補完としての位置付けにあります。国を挙げて次世代育成の支援対策が行われる中、企業内保育所が地域に開放され、今後次世代育成支援の一端を担う役割を期待されています。

本研究では、まず女性ホワイトカラーを対象にアンケート調査を実施し、日々家庭と仕事という2つの領域を越えて往来し、それぞれの領域での様々な人たちとの関係が、いかに家庭と仕事の両立に影響してくるかについて検討しました。

また、日本社会を構成する一員としての企業等が少子化問題に取り組む一環として、地域社会等において子育て支援に関わる活動をどのように行っているのかを明らかにするため、企業やNPO団体へのインタビュー調査にもとづき、企業等の地域における子育て支援のための活動の実態と意識を紹介し、将来を担う子どもの健全育成のための企業等による支援のあり方について考察しています。

本報告誌が、企業等の子育て支援による女性ホワイトカラーのワーク・ライフ・バランスの推進について、多くの皆様の理解の一助となれば幸いに存じます。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

目 次

はじめに	1
第1章 女性の就業と保育	3
(1) これまでの研究の流れ	3
(2) 保育所の空間的配置の重要性	3
(3) アプローチ①：ホワイトカラー職につく女性	4
(4) アプローチ②：職場の近くにある保育所	5
第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査	7
2-1. 調査の概要	7
(1) 調査目的	7
(2) 調査の視点	7
(3) Web アンケートの概要	8
(4) 検討・分析の対象とするデータ	11
(5) 検討・分析の方法	11
【紹介】Clark の Work Family Border 理論	12
2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）	20
2-2-1. 本人（妻）について（モニター本人票の集計結果概要）	20
(1) 年 齢	20
(2) 家族や世帯の状況	20
(3) 子どもの状況	23
(4) 仕事の状況	24
(5) 家事・子育てにおける夫婦の位置付け	32
(6) 末子の保育の状況	40
2-2-2. 配偶者（夫）について（配偶者票の集計結果概要）	48
(1) 年 齢	48
(2) 仕事の状況	48
(3) 家事・子育てにおける夫婦の位置付け	56
(4) 末子の保育の状況	64
2-3. 利用したい保育施設別 家庭の属性分析	70
(1) 分析の方法	70
(2) 分析の結果	71
2-4. Clark の WFB 理論の検討	76
(1) 検討の方法	76
(2) 諸概念を捉える変数	77
(3) 6つの仮説の検証	81
2-5. 考 察	94
第3章 地域関係団体調査	99
3-1. 調査の概要	99

(1) 調査目的	99
(2) 調査方法	99
3-2. 調査結果の概要	101
3-3. 考 察	116
第4章 企業調査	120
4-1. 調査の概要	120
(1) 調査目的	120
(2) 調査対象	120
(3) 調査方法	120
(4) 調査時期	120
(5) 調査項目	120
4-2. 調査結果の概要	122
4-3. 考 察	130
第5章 本調査研究のまとめ	134
参考文献および資料	138
〈資料編〉	
1. 利用者（女性ホワイトカラー）調査—アンケート調査票	142
(1) スクリーニング調査票	142
(2) モニター本人票	144
(3) 配偶者票	154
2. 利用者（女性ホワイトカラー）調査—単純集計結果	162
(1) スクリーニング調査票	162
(2) モニター本人票	163
(3) 配偶者票	182

はじめに

近年、働く女性は増え、特にホワイトカラーの職業につく女性（女性ホワイトカラー）が増加する傾向にある。この女性の職業構造の変化を仕事と家庭の両立という面からみると、女性ホワイトカラーはブルーカラー職の女性よりも両立が難しく、就業の継続が困難であることが報告されている。

その背景として、女性がブルーカラーとして働く場合はパート就労が多く、徒歩や自転車で行くことが可能な自宅近隣の職場が多いのに対し、女性ホワイトカラーについては、電車等の交通手段を利用して比較的遠くにある職場に通うケースが多いことがあげられる。このように“職”と“住”の距離が離れることで通勤の負担は増大し、時間もとられることから、女性ホワイトカラーにとって職場や家庭での時間は圧縮されたあわただしいものとなる。特に首都圏では、都市の構造として企業等が集中する都心部＝“職”と住宅が多い郊外＝“住”との地域的な区分が明確なため、そうした女性ホワイトカラーの特徴は著しいと考えられる。

さらに、首都圏に住む女性ホワイトカラー（首都圏女性ホワイトカラー）に焦点を当てると、待機児童問題に代表されるように保育事情はきわめて厳しく、そのことが仕事と家庭の両立をより困難にしている。

しかしその一方で、近年、日本の保育は、従来、主流であった自宅の近くにある地域社会の認可保育所（公共部門）に加えて、企業やNPOなど多様な主体が共に担っていく流れにある。特に首都圏の特徴として、企業が主に自社の社員を対象とした企業福祉として設置・運営する企業内保育所が、郊外や都心のビジネス街など広い範囲にみられるようになった。これは、本来、“職”の領域である企業・職場に保育所が置かれるようになったことを意味する。首都圏に住む女性ホワイトカラーは、全国的にみてとりわけ厳しい保育事情の中、自宅の近くの地域社会（多くの場合、郊外）だけでなく、企業・職場（多くの場合、都心部）においても保育の場を持ち得るようになったのである。

本調査研究では、このような状況にある首都圏女性ホワイトカラーを対象に、企業福祉との役割分担という視点から保育環境としての地域社会の課題と展望を明らかにすることを目的とする。一般に、日本では、保育・子育ての拠点は自宅の近くの地域社会と考えられている。これに対し、母親の就業や家庭の状況によっては「職場の近くにある保育所」が有効な選択肢となり得るケースもあるのではないかと。もしくは、「職場の近くにある保育所」を利用することで発揮される仕事と家庭の両立上の効果もあるであろう。首都圏女性ホワイトカラーの保育環境としての職場の近くにある企業内保育所の可能性を捉えることで、地域社会と企業福祉の役割分担のあり方、ひいては保育をめぐる地域社会がかかえる課題も明らかになると考えられる。

なお、本調査研究では、日本標準職業分類のうち専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者を「ホワイトカラー」とする¹。

本報告書の構成としては、第1章において、女性の就業と保育に関する先行研究や関連データ

¹ 日本標準職業分類は、平成21（2009）年12月に統計基準として設定された。ここであげた4つの分類（大分類）は、従前の平成9（1997）年12月改定版のままであるが、各分類の具体的な内容（中分類・小分類）には変更がある。本調査研究では、既存の政府統計データを検討時に用いることが想定され、これらが平成9（1997）年12月改定版の分類に即していることから、平成9（1997）年12月改定版の分類内容を前提とすることとする。

を概観する中で、本調査研究の鍵となる保育所の空間的配置の重要性とともに、2つのアプローチ「ホワイトカラー職につく女性」「職場の近くにある保育所」が持つ意味を述べる。

続く第2章から第4章では、本調査研究で行った3つの調査について、目的や方法、結果等の整理を行う。

第2章では、就学前の子どもを持つ女性就業者とその配偶者を対象に実施したWebアンケート（「利用者（女性ホワイトカラー）調査」）の概要を報告する。本調査では、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭における家事・子育ての状況、保育サービスの利用状況等を把握し、その結果をもとに利用したい保育施設別の家庭の属性分析を行った。また、今後、本調査研究のテーマである女性ホワイトカラーの保育環境と仕事と家庭の両立について検討を進める上で有効な分析枠組として、アメリカ・イリノイ大学のSue Campbell Clarkが提唱するWork Family Border理論（WFB理論）を取り上げ、本理論にもとづく基礎データの収集と仮説の検証をあわせて行った。

第3章では、「地域関係団体調査」を取り上げる。首都圏において地域社会を拠点に活動する関係団体を対象としたインタビュー調査、及び首都圏1都3県の自治体における次世代育成支援対策推進法「地域行動計画」後期計画の概要整理を行い、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担について、地域社会の観点からの意見聴取や状況把握を行った。

第4章では、企業内保育所の設置・運営主体である企業を対象に実施した「企業調査」の概要を報告する。本調査では、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担という点から、各企業の企業内保育所の利用者の状況、地域社会や地域の保育所等との関わり等の実態把握を行った。

最後に第5章では、本調査研究のまとめとして、本調査研究のテーマである保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担のあり方について考察を行い、首都圏女性ホワイトカラーの保育環境として地域社会がかかえる課題と今後の展望を明らかにする。

第1章 女性の就業と保育

(1) これまでの研究の流れ

女性就業者の保育環境については、国外では、保育サービスに市場メカニズムが組み込まれているアメリカ・カナダで、保育コストが女性の労働供給に与える影響をみる研究が多く行われてきた(Heckman (1974)、Blau and Robins (1988)、Ribar (1992・1995)、Clevelandら (1996)、Powell (1997))。国内では1990年代以降の少子化の進展に伴い、その原因は女性の就労意欲の高まりに保育サービスの供給が追いついていないことにあるという認識から、女性就業と保育に関する研究が行われるようになった。多くの研究は保育サービスの供給量と女性就業との間に正の関係があることを明らかにしているが(医療経済研究機構 (1996)、駒村 (1996)、周 (2002))、厚生労働科学研究政策科学推進研究事業 (2001) など両者の因果関係に否定的な結果を認める研究もある。その一方で、乳児保育・延長保育等の特別保育(滋野・大日 (1999)、Nakamura and Ueda (1999)、竹内 (2006))、祖父母や地域の高齢者による育児支援(森田 (2002)、岸 (2002))、保育費用(滋野 (2003))、自治体独自の保育事業(矢寺 (2002)、若林 (2006))などの女性就業に与える影響が確認されており、単に保育所の増設だけでは女性就業と子育ての相克が解決できないことが示唆されている。

(2) 保育所の空間的配置の重要性

女性就業と関わりが深い保育関連事項として、保育所の空間的配置の重要性も指摘されている(神谷 (1993・1996)、宮澤 (1998a・1998b))。保育所の空間的配置が女性就業に与える影響を最も端的に表す事象として、保育所利用者に保育所を選んだ際に最優先した条件を尋ねると、「自宅から近い」と回答する者が圧倒的に多いことがあげられる(厚生労働省「2008年地域児童福祉事業等調査」)。これは、保育所は、多くの場合、女性である母親が仕事と子育ての両立を期待して利用することによるところが大きいと推察される。保育所を利用する母親の多くは、仕事をしながら家庭で家事・子育ての責任も負っており、子どもの保育所への送迎の主な担い手でもある。このため、限られた時間の中で効率的に「自宅—保育所—職場」の3地点を移動できるよう、保育所の条件として「自宅から近い」という立地面を重視すると考えられる。

しかしながら、「自宅から近い」という条件は、保育所選択においては幼稚園選択ほどには考慮できていないことを指摘する研究もある(金原 (2007))。幼稚園の選択にあたって「自宅から近い」ことは、「保育料が安い」「(給食有り、布団の持参無しなど)保護者の負担が軽い」とともに、利用者家庭の生活上の経済的あるいは物理的な負担を軽くする条件として重視される。この「経済的・物理的軽負担」に加え、就学前保育施設の選択条件には、「保育方針や内容がよい」「評判がよい」などの「保育の質」と、「必要な時間帯に利用できる」「希望する年齢から預けることができる」などの「利便性」の3つがある。さらに、これら3つの条件は階層構造をなしていて、「利便性→経済的・物理的軽負担→保育の質」の順番に、より基礎的な条件が満たされると次の条件が考慮される関係にある。このような施設選択条件の階層構造を前提に、幼稚園選択では軽負担や質が利便性よりも重視されるのに対し、保育所選択については利便性を重視する度合いが高いことが確認されている。このことは、幼稚園については、預かってくれる子どもの年齢や時間帯など利便性の次元は満たされ、より高次の条件である経済的・物理的軽負担や保育の質が施

■ 第1章 女性の就業と保育

設選択の決め手になるのに対し、保育所では利便性の次元が満たされないことが多く、より高次の条件まで考慮できない状況を示すと解釈される。保育所に関しては、主として低年齢児保育・延長保育等の供給不足や地域的偏在など需給のミスマッチが生じており（駒村（2002）、前田（2002））、利用者にとって自由な選択は保障されていないのである。

このため、この保育所の空間的配置と女性就業というテーマは、従来、公共財の配分、自治体の保育所整備計画の評価・検討という観点から研究されることが多かった。その背景には、日本では保育所が「保育に欠ける」子どもを対象にした行政措置として、認可保育所を主流に整備が進められてきた経緯がある。近年は少子化の進展を背景に保育所整備の主眼が女性の仕事と子育ての両立に置かれ、その行政区域内のどこでどのような保育サービスを実施することが最大の効果をもたらすかという発想から、限られた予算を適正配分するという考え方である。こうした研究は、主に時間地理学、フェミニズム地理学の分野において蓄積されてきた。保育サービス供給の地域差は、財政力や政治的文化等の違いにもとづく自治体間格差と捉えられ（田中（1999））、実際、全国・都道府県・市区町村の異なる空間スケールで認められる（若林（2006））。その上で、活動日誌データにもとづく生活実態分析や時空間プリズム・立地—配分モデルなどの手法を用いながら、住民の長時間勤務の実現可能性は地域における長時間保育の実施保育所の数と配置に左右されること、特に長時間通勤でかつ長時間勤務をする住民に対しては、駅に近い保育所での長時間保育の実施が効果的であることが明らかにされている（神谷（1996）、宮澤（1998 a・1998b））。また、到達可能な勤務先は自宅と保育所間の距離によって決まり、自宅が保育所に近い住民ほどより多くの就業機会を得ることができることが確認されている（武田（2001））。

(3) アプローチ①：ホワイトカラー職につく女性

このような先行研究で得られた知見から、女性就業と保育所の空間的配置に関する検討における「ホワイトカラー職につく女性」というアプローチの重要性を見出すことができる。先行研究では、保育所を利用する母親である女性を対象に、多くの場合フルタイム／パートの区分から検討・分析が行われ、ホワイトカラー／ブルーカラーが分析軸になることはなかった。しかし、そこで検討されている内容は、ブルーカラーからホワイトカラーへの女性の職業構造の転換に対し、保育所が与えている制約をいかに是正していくかという点に集約される。従来、既婚女性は、通勤・勤務時間と保育時間との兼ね合いから、自宅の近くにある職場で働かざるを得ず（杉浦・宮澤（2001）、神谷・若林・中澤（2004））、自宅近隣に立地する工場でブルーカラーとして（多くはパートとして）就労機会を得ることが多かった（田中（1999））。このような状況に対し、いずれの先行研究においても、「勤務時間が長い」「通勤時間が長い」「電車で職場に通う」という条件にある者のニーズに対応して、今後いかに保育所を整備するかということが検討されており、その背景に女性就業者のホワイトカラー化という現象が読み取れる。

近年、働く女性が増えるとともに、その中でホワイトカラー職につく女性が増えている。国勢調査（総務省）のデータをみると、産業構造のサービス化・ソフト化にともない、雇用者総数に占めるホワイトカラー職従事者²の割合が昭和55（1980）年49.0%から平成17（2005）年55.5%と増え、女性就業者についても雇用者総数に占めるホワイトカラー職の割合が昭和55（1980）年58.1%から平成17（2005）年63.4%に増えている。同時に、ホワイトカラー職総数に占める女性

² 国勢調査における職業区分のうち、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者を「ホワイトカラー」とした。

の割合も、昭和55（1980）年19.8%から平成17（2005）年には26.8%と増え、特に「事務従事者」で女性の割合が昭和55（1980）年51.1%から平成17（2005）年60.0%へと増加した。

ブルーカラーに対するホワイトカラーの特徴を保育所選択の観点からみると、1つには勤務地が遠く、通勤に時間がかかるという点があげられる。平成17年国勢調査によると、女性就業者について従業地が「自宅」または「自宅のある区市町村」である割合は、女性就業者全体では65.7%、「生産工程・労務作業員」では73.1%に対し、ホワイトカラー職では58.8%と両者を下回る。ホワイトカラー職の女性については、自宅から県内の他の区市町村や他県まで通勤する者が多いのである。

また、もう1つの保育所選択の観点からみたホワイトカラーの特徴として、ブルーカラーではパート等の非正規雇用が多いのに対して、ホワイトカラーでは正社員・フルタイム勤務が多く、勤務時間も長い。ここでも平成17年国勢調査をみると、女性就業者のうち「常雇」³の割合はホワイトカラーでは67.7%で、「生産工程・労務作業員」の62.3%を上回る。また、週間就業時間は、ホワイトカラーでは「35時間以上」が65.0%を占め、「生産工程・労務作業員」の50.1%を上回る。同様に平成19年就業構造基本調査（総務省）においても、女性就業者について正規従業者の割合をみると、ホワイトカラー⁴では54.6%となっており、「生産工程・労務作業員」の25.8%を大きく上回る。週間就業時間「35時間以上」の割合も、「生産工程・労務作業員」46.4%に対し、ホワイトカラーでは64.4%と高くなっている。

女性ホワイトカラーについては、総合職・基幹職に就く者に焦点を当て、家事・子育てとの両立の面から就業継続の難しさが指摘されることが多かった（脇坂（1994）、大森（1995）、大内（1999））。さらに、最近の中井（2009）では、女性ホワイトカラー全般についてブルーカラーよりも就業の継続が困難であり、仕事と子育ての両立支援策の重要性が報告されている。このように女性ホワイトカラーの家事や子育てと仕事との両立を困難にしている要因の一端は、従来のブルーカラー・パートを主とする女性就業者の一般的な就業パターンに比べて通勤・勤務時間が長くなったが、そのことに保育所の地理的分布を含む整備状況が対応していないことにあると考えられる。

(4) アプローチ②：職場の近くにある保育所

もう1つ、女性就業と保育所の空間的配置の関わりを検討する新たなアプローチとして、「職場の近くにある保育所」が提案される。先行研究ではそのいずれもが、「自宅の近くにある地域社会の保育所」を前提としていた。先述の通り、保育所を利用する母親が「自宅—保育所—職場」の3地点間を効率的に移動することを企図し、起点である自宅の近くにある地域社会の保育所を選択する傾向にある。しかし、発想を変えると、対極にある「職場の近くにある保育所」という選択もあり得ると考えられる。

実際、2000年代以降、「職場の近くにある保育所」の典型である企業内保育所を整備する企業が増えている。その数は、平成16（2004）年度の1,233か所から平成21（2009）年度の1,537か所へと、ここ5年間で約300か所の増となっている（厚生労働省「認可外保育施設の現況取りまとめ」⁵）。

³ 国勢調査では、「期間を定めずに、または1年を超える期間を定めて雇用されている人」と定義される。

⁴ 就業構造基本調査における職業区分のうち、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者を「ホワイトカラー」とした。

⁵ 「認可外保育施設の現況取りまとめ」における施設区分のうち、「事業所内保育施設」から「院内保育施設」を除いた「その他の事業所内保育施設」を本調査研究における企業内保育所として捉えた。

■ 第1章 女性の就業と保育

企業内保育所については、アメリカではファミリー・フレンドリー企業における導入とその効果が紹介されている（中村（2002・2003a））。日本でも明治期から存在する企業福祉の1つで、近年、2003年の次世代育成支援対策推進法の成立を契機に多く設置される傾向にある。従来はブルーカラーを対象に郊外に設置されることが多かったが（高橋等（2001））、2000年以降はホワイトカラーを対象に都心にもみられ、待機児童対策をはじめとする現行の認可保育所がかかえる問題に対応し、認可保育所の代替・補完としての有効性を持つことが明らかにされている（久木元（2006））。また、乳幼児を職場やその近くまで連れて行くことは母子ともに負担が大きいですが、一方でお迎えの時間の直前まで仕事ができる、仕事でも子どもがそばにいるなど、仕事と子育て両面において利点が認められている（川上（2009a））。

母親の就業や家庭の状況によっては「職場の近くにある保育所」が有効な選択肢となり得るケースもあると考えられる。もしくは、「職場の近くにある保育所」を利用することで発揮される仕事と家庭の両立上の効果もあるであろう。首都圏女性ホワイトカラーの保育環境としての職場の近くにある企業内保育所の可能性を捉えることで、地域社会と企業福祉の役割分担のあり方、ひいては保育をめぐる地域社会がかかえる課題も明らかになると考えられる。

以上の先行研究に関する検討を踏まえ、本調査研究では、女性就業者の保育環境を保育所の空間的配置との関連から論じる。具体的には、働く女性の中でも特に仕事と家庭の両立が難しい状況にある女性ホワイトカラーを対象に、職場の近くにある保育所の典型である企業内保育所（企業福祉）を取り上げ、従来、一般的な自宅の近くにある地域社会の認可保育所との役割分担のあり方について考察する。特に、本調査研究では、全国的にみて保育事情が厳しく、また、企業等の集中する都心部と住宅が多い郊外との地域的な分離が著しい首都圏を対象地域として、本テーマを検討する。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2-1. 調査の概要

(1) 調査目的

保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担を検討するにあたり、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭における家事・子育ての状況、保育サービスの利用状況、利用したい保育施設別の家庭属性等を把握することを目的に、就学前の子どもを持つ女性就業者とその配偶者を対象に Web アンケートを実施した。

なお、本調査では、今後、本調査研究のテーマである女性ホワイトカラーの保育環境と仕事と家庭の両立について検討を進める上で有効な分析枠組として、アメリカ・イリノイ大学の Sue Campbell Clark が提唱する Work Family Border 理論（WFB理論）を取り上げ、本理論にもとづく基礎データの収集と仮説の検証をあわせて行った。

(2) 調査の視点

本調査では、次の2つの視点をもって検討を進めた。

視点1

保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担のあり方を、地域の保育所と企業内保育所それぞれの保育施設を利用したいと考える家庭にどのような属性の相違があるかという視点から検討する。

視点2

今後の研究の方向性として、保育所の利用を、単なる保育ニーズの充足にとどまらず、利用者である男女の仕事や家庭に対する満足度の向上や葛藤の軽減など、仕事と家庭の両立における精神面の安定・調和にいかんにかんして寄与するかという点から捉えるという視点をもって検討を進める。

仕事と家庭の両立における精神面の安定・調和を捉える具体的方策として、Clark のWFB理論の中心概念を援用する。

本理論は、仕事と家庭の両立について新たな分析枠組を提供する。本理論では、仕事と家庭は、それぞれ固有の目的や文化を備える2つの異なる国にたとえられる。そして、人は、これら2つの国の間で毎日移動する「境界横断者」で、自身の要求を満たすために、しばしば視点や目的、他者との関係のとり方を変える。仕事と家庭における局面を変えることは難しいが、人は、両領域間のバランスをとるために、ある程度それぞれの領域の特性や間の境界やつながりを形作ることができる。ここでは、仕事領域と家庭領域の「境界の特性」「領域の文化的特性」「境界を超えたコミュニケーション」が中心概念となる。また、WFB理論では、仕事と家庭の両立を「ワーク・ファミリー・バランス」と表現し、それは「役割葛藤を最小限に抑える仕事や家庭における満足と良好な役目遂行」と定義される（Clark のWFB理論の詳細については後述する）。

本調査では、本調査研究のテーマを今後この Clark のWFB理論にもとづいて検討を進めるた

■ 第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

めの基礎データの収集と仮説の検証を行う。

(3) Web アンケートの概要

本調査で実施した Web アンケートの概要は、次の通りである。

○調査対象：次の5つの条件を備える者とした。

- 1) 日本国内に在住（全国）の男女
- 2) 有職者（職種・雇用形態は問わない。ただし、夫婦ともに勤め人・被雇用者）
- 3) 共働き（事実婚や内縁を含む）
- 4) 就学前の子どもを持つ
- 5) 本人と配偶者とのペアで調査に協力できる

○調査方法：Web アンケート（マイボイスコムに委託）

○回収数：男女・居住地別（首都圏 [1都3県] / それ以外）で割付を行い、調査を実施した。
最終有効回収数は、モニター本人について女性614票、男性584票、合計1,198票。

○調査時期：2010年8月

○調査項目：1) 本人や家族の状況—性別 / 年齢 / 末子の年齢 / 長子の年齢 / 子どもの数 / 同居家族数 / 居住地

2) 末子に関する保育施設の現状と希望

①末子の保育の現状—現在の主な保育 / 「保育所」の具体的な種類 / 現在の主な保育の場所 / 利用できる保育サービス

②末子の現在の主な保育に対する満足度

③末子の保育の希望—利用したい保育施設 / 職場での企業内保育所の有無

3) 家庭の状況

①家事や子育ての分担の状況

②子育てに関してあなたと配偶者のどちらの意見が重視されるか

③配偶者や親との同居の状況

④世帯年収

4) 仕事の状況

①就業状況—雇用形態 / 職業 / 役職 / 就労日数 / 就業時間

②通勤状況—勤務地 / 利用する通勤手段 / 通勤手段ごとの片道の所要時間

5) Clark のWF B理論①：仕事領域に関する諸概念

①仕事領域の文化的特性—領域メンバーに価値を見出すこと / エンパワメント

②仕事領域の境界の特性—浸透性 / 弾力性

③仕事領域の境界を越えたコミュニケーション

—義務のレベル / 活動の中心のレベル / 理解され意味のある経験のレベル

6) Clark のWF B理論②：家庭領域に関する諸概念

①家庭領域の文化的特性—領域メンバーに価値を見出すこと / エンパワメント

②家庭領域の境界の特性—浸透性 / 弾力性

③家庭領域の境界を越えたコミュニケーション

—義務のレベル / 活動の中心のレベル / 理解され意味のある経験のレベル

7) Clark のWFB理論③：ワーク・ファミリー・バランスの状況

- ①仕事の満足度
- ②家庭の満足度
- ③雇用者の市民性
- ④家族のきずな
- ⑤役割葛藤

注1：事前に今回のアンケートの調査対象となるモニターを選定するために実施したスクリーニング調査の調査項目を含む。

注2：下線を引いた項目は、モニター本人票のみ。

なお、Clark のWFB理論より援用した「仕事領域に関する諸概念」「家庭領域に関する諸概念」「ワーク・ファミリー・バランスの状況」の諸概念を捉える具体的な設問については、Clark が実施した質問紙調査の設問項目や回答方法を踏まえ、次表の通りとした。

図表 2-1 Clark のWFB理論の諸概念を捉える具体的な設問
〈仕事領域に関する諸概念〉

		設問項目	回答方法
領域の 文化的特性	領域メンバーに 価値を見出すこと	職場の人との関係は親密である	「あてはまる」～ 「あてはまらない」 の5段階で回答
		親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	
	エンパワメント	仕事では、責任のある立場にある	
		仕事の進め方を、自分で決めることができる	
境界の特性	浸透性	職場に、家族の写真など家族に関するものがある	
		仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	
		仕事中に家の用事を済ますことがよくある	
		家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事でもよく考える	
	弾力性	工作中、持ち場を離れることができる	
		自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	
		休暇を取ることは、職場で認められやすい	
		仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	
境界を越えた コミュニケーション	義務のレベル	家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	
	活動の中心のレベル	家庭であったことを職場でよく話す	
	理解され意味のある 経験のレベル	上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

〈家庭領域に関する諸概念〉

		設問項目	回答方法
領域の 文化的特性	領域メンバーに価値 を見出すこと	家族は仲がよい	「あてはまる」～ 「あてはまらない」 の5段階で回答
		家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	
	エンパワメント	家で、家事や育児等を分担している	
		家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	
境界の特性	浸透性	家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	
		家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	
		平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある	
		仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	
	弾力性	好きな時に、家を留守にできる	
		自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等をする ことができる	
		休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	
		家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	
境界を越えた コミュニケーション	義務のレベル	仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	
	活動の中心のレベル	仕事であったことを家族によく話す	
	理解され意味のある 経験のレベル	家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	

〈ワーク・ファミリー・バランスの状況〉

		設問項目	回答方法
仕事の満足度		仕事をする事、働くことに、非常に満足している	「あてはまる」～ 「あてはまらない」 の5段階で回答
		仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	
		仕事をする事、働くことが好きである	
家庭の満足度		家族や家庭に非常に満足している	
		家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	
		家族や家庭が好きである	
雇用者の市民性		同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	
		同僚達は、常に自発的に行動する	
		同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する	
家族のきずな		家族は、お互いに助け合っている	
		家族が団結していることは重要だと思う	
		家族は、お互いに親密な関係にある	
役割葛藤		仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	
		仕事から家に帰った時、疲れを感じる	
		毎日があわただしく過ぎていく	
		自分のための時間があまりない	
		家族のための時間がもっと欲しい	

(4) 検討・分析の対象とするデータ

本調査で得た回収票のうち、モニター本人が女性のもの（「モニター本人一女性票」）について、モニター本人票とその配偶者票を検討・分析の対象とした。

具体的には、回収された「モニター本人一女性票」の職業別（ホワイトカラー／それ以外）×居住地別（首都圏／それ以外）の内訳は、下表の通りである。このうち職業がホワイトカラーで居住地が首都圏の184票（30.0%）が、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーに該当する。

図表2-2 「モニター本人一女性票」の内訳

		居住地		
		首都圏 (1都3県)	それ以外	合計
職業	ホワイトカラー	184 (30.0%)	326 (53.1%)	510 (83.1%)
	それ以外	40 (6.5%)	64 (10.4%)	104 (16.9%)
	合計	224 (36.5%)	390 (63.5%)	614 (100.0%)

(5) 検討・分析の方法

本調査では、次の3つの内容について検討・分析を行った。

1) 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

：検討・分析対象データである「モニター本人一女性票」のモニター本人（妻）票614票と配偶者（夫）票614票について単純集計とともに、モニター本人（妻）の職業（ホワイトカラー／それ以外）と居住地（首都圏／それ以外）をかけあわせた4つの属性別（「ホワイトカラー×首都圏」「ホワイトカラー×首都圏以外」「ホワイトカラー以外×首都圏」「ホワイトカラー以外×首都圏以外」）にクロス集計を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの家庭の仕事や家事・子育て等の状況を把握した。

2) 利用したい保育施設別 家庭の属性分析

：本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーのモニター本人（妻）票184票と配偶者（夫）票184票をもとに、ClarkのWFB理論に関する項目を除くすべての調査項目について、末子に利用したい保育施設別（地域の保育所の利用希望者／企業内保育所の利用希望者）にクロス集計を行った。その結果について検定を行うことで、どのような家庭が企業内保育所を利用したいと考えるかという点から、利用したい保育施設別の家庭属性を検討した。

3) ClarkのWFB理論の検討

：モニター本人（妻）票614票について、ClarkのWFB理論にもとづく「仕事領域に関する諸概念」「家庭領域に関する諸概念」「ワーク・ファミリー・バランスの状況」に関するデータをもとに、Clarkの仮説の検証を行った。回答者全体に加えて、モニター本人（妻）の4つの属性別（「ホワイトカラー×首都圏」「ホワイトカラー×首都圏以外」「ホワイトカラー以外×首都圏」「ホワイトカラー以外×首都圏以外」）に仮説検証を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭の状況を把握した。

【紹介】 Clark の Work Family Border 理論

以下、Clark の WFB 理論に関する主要論文2つをもとに、本理論の概要を紹介する。

(1) 全体の枠組

—Clark Sue, Campbell 2000 “Work/family border theory : A new theory of work/family balance,” *Human Relations* 53(6)pp. 747-770.

① 基本的な考え方

本理論の基本的な考え方として、次の点があげられる。

- ・仕事と家庭のシステムは異なるが相互に関係するというオープンシステム・アプローチを前提とする。
- ・また、両領域間のつながりを、そこに関わる人の感情面ではなく、行為や行動から捉える。
- ・仕事と家庭は、それぞれ固有の目的や文化を備える2つの異なる国にたとえられる。そして、人は、これら2つの国の間で毎日移動する「境界横断者」で、自身の要求を満たすために、しばしば視点や目的、他者との関係のとり方を変える。仕事と家庭における局面を変えることは難しいが、人は、両領域間のバランスをとるために、ある程度それぞれの領域の特性や領域間の境界やつながりを形作ることができると思う。
- ・WFB理論では、仕事と家庭の両立を「ワーク・ファミリー・バランス」と表現し、それは「役割葛藤を最小限に抑える仕事や家庭における満足と良好な役目遂行」と定義される。

② 中心概念とその特性

本理論にはいくつかの中心概念があり、その概要と特性は次の通りに整理される。

1) 領域

- ：仕事と家庭は2つの異なる領域である。それぞれの領域で価値のある目的と価値のある手段が異なる。また、領域の文化とは、それぞれの領域で価値のある手段とその優先順位を示すルールを集まりをいい、これも対照的であることが多い。仕事と家庭の領域における文化・手段・目的はしばしば異なるが、個人はそれら2つの世界をある程度統合しようとする。しかし、両者の間でバランスをとるためには、統合だけでなく分離も必要であり、また、これが統合と分離の理想的なあり方というものもない。

【特性】 領域の類似性が高い／異質性が高い

2) 境界線

- ：領域間の境界を示す線であり、その領域で一般的な行動基準が有効な範囲を定める。境界は、物理的・時間的・心理的という3つの形態から捉えられ、浸透性・弾力性・混合性の3つの特質を備える。

- ・浸透性：他の領域から諸要素が入ってくる事。
- ・弾力性：それぞれの領域の要求によって、境界が縮まったり、伸びたりする程度。
- ・混合性：境界の周辺で浸透性と弾力性が生じる時、混合性が生じる。境界周辺のエリアは、それぞれの領域に対して排他的ではなく、両者を混合し、どちらの領域とも言えない領域をつくる。
- ・境界線の強度：浸透性・弾力性・混合性が組み合わさって、境界線の強度は決まる。

【特性】 境界線の強度が強い／弱い

3) 境界横断者

：仕事と家庭の領域の間でしばしば移動する人。どちらかの領域に「中心的な参加」もしくは「周辺的な参加」をする程度によって説明される。「中心的な参加」は、その領域に対する影響力と帰属意識の2つの要素に集約される。

【特性】 境界横断者は領域に中心的に参加する／周辺的に参加する

4) 境界キーパーと他の領域メンバー

：「境界キーパー」とは、領域や境界の定義に特に影響力を持つ領域のメンバーで、一般には仕事では上司、家庭では配偶者がこれに当たる。境界キーパー以外の「他の領域メンバー」は、領域と境界の定義に影響力があるかもしれないが、境界横断者に対して力を持たない。境界キーパーと他の領域メンバーは、境界横断者の領域と境界をマネジメントする力に対して重要な役割を果たす。境界や領域は、個人により異なり、それぞれの領域は何により構成されているかについても個人で異なる。こうした個人間の不一致が役割葛藤の主要な源となるが、コミュニケーションはそれを緩和する方法となる。

- ・他の領域への気づき：メンバー間の互いの理解につながるとともに、コミュニケーションをもたらしきっかけであり、コミュニケーションの結果でもある。
- ・境界横断者へのコミットメント：領域メンバーが境界横断者を全人格的に捉えることを意味する。境界横断者が他の領域で責任を果たすのを領域メンバーがサポートする時に明らかに示される。

【特性】 領域メンバーの境界横断者の他の領域への気づきの度合いが高い／低い、領域メンバーの境界横断者へのコミットメントの度合いが高い／低い

図表2-3 WFB理論の中心概念とその特性



資料：W・A・スピックス (2009)、p. 81をもとに筆者が一部修正して作成

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2-4 WFB理論における9つの命題

命題1 a：それぞれの領域の類似性が高い時、境界線の強度が弱いと、ワーク・ファミリー・バランスは促進される。

命題1 b：それぞれの領域の異質性が高い時、境界線の強度が強いと、ワーク・ファミリー・バランスは促進される。

命題2：境界が一方の領域に対しては強いが、もう一方の領域に対しては弱い時、個人は、
a) 境界線の強度が強い領域の方に高い帰属意識を持つと、ワーク・ファミリー・バランスは大きく、
b) 境界線の強度が弱い領域の方に高い帰属意識を持つと、ワーク・ファミリー・バランスは小さい

命題3：境界横断者は、1つの領域で中心的に参加している（すなわち、領域の価値を内面化し、影響力を持っている）と、周辺的な参加よりも、その領域の境界に対して大きな支配力を持つ。

命題4：境界横断者は、2つの領域で中心的に参加している（すなわち、領域の価値を内面化し、影響力を持っている）と、その両方の領域で中心的な参加でない者よりも大きなワーク・ファミリー・バランスを得る。

命題5：境界横断者は、領域メンバーの他の領域への気づきの度合いが高い時、そうでない場合よりも、高いワーク・ファミリー・バランスを得る。

命題6：境界横断者は、領域メンバーが自分に対して高いコミットメントを示す時、そうでない場合よりも、高いワーク・ファミリー・バランスを得る。

命題7：仕事と家庭の領域の異質性が高い時、境界横断者は、類似性の高い領域間の境界横断者ほどには、メンバーと境界を越えたコミュニケーションをとれない。

命題8：境界横断者が、しばしば境界キーパーとの間で他の領域の活動に関する理解のあるコミュニケーションをとれるならば、アンバランスをもたらすだろう状況が起こった際にその悪い影響を和らげる。

(2) コミュニケーションに焦点を当てた調査の枠組と結果

—Clark Sue, Campbell 2002 “Communicating across the work/home border,” *Community, Work & Family* 5(1)pp. 23-48.

① 基本的な考え方

Clark のWFB理論のコミュニケーションに焦点を当てた調査の枠組は、次の基本的な考え方

にもとづく。

1) 仕事／家庭の境界を越えたコミュニケーションに注目

- ・個人が、同僚や家族とコミュニケーションすることによって、いかに仕事と家庭の責任を統合し分離して、バランスをとろうとするかについて検討する。
- ・特に、境界横断者の仕事に関する家族とのコミュニケーションと、家族に関する同僚とのコミュニケーションという、特定のタイプの会話について検討する。本理論では、このタイプのコミュニケーションを「境界を越えたコミュニケーション」と呼ぶ。
- ・このタイプの会話は、他者と交渉し、自分の他の領域での責任への気づきを他者に作り出し、経験から意味を生み出す。個人が仕事と家庭の責任を統合し分離して、それぞれに時間とエネルギーを振り分け、バランスを生み出す基盤をつくるのに不可欠な方法と考える。
- ・2つのフォーカスグループの会合と一連のインタビューで集められた質的データを検討することで、境界を越えたコミュニケーションに関する3つの階層が確認されている。

〈境界を越えたコミュニケーションの3つの階層〉

Level 1：義務としての家庭や仕事に関するコミュニケーション

Level 2：活動の中心としての家庭や仕事に関するコミュニケーション

Level 3：理解され意味のある経験としての家庭や仕事に関するコミュニケーション

2) 境界を越えたコミュニケーションに影響する環境要因

- ・この境界を越えたコミュニケーションに影響する環境要因として、次の2つがある。

〈環境要因その1—領域の文化的特性〉

- ① 領域メンバーに価値を見出すこと
- ② エンパワメント

〈環境要因その2—境界の特性〉

- ① 浸透性
- ② 弾力性

3) 境界を越えたコミュニケーションがワーク・ファミリー・バランスを生み出す

- ・先行研究によると、コミュニケーションは、ワーク・ファミリー・コンフリクトの解決策である。頻繁な意味のあるコミュニケーションは、境界横断者の他の領域での責任への気づきを促進し、しばしば境界横断者に対する支援のレベルを上げる。
- ・また、コミュニケーションは、家庭や仕事での役目遂行のレベルも上げる。
- ・ワーク・ファミリー・バランスは、その定義「役割葛藤を最小限に抑える仕事や家庭における満足と良好な役目遂行」に即し、次の5つの尺度で測定される。

〈ワーク・ファミリー・バランスを測定する5つの尺度〉

- (1) 仕事の満足度
- (2) 家庭の満足度
- (3) 雇用者の市民性
- (4) 家族のきずな
- (5) 役割葛藤

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

② 仮説の設定と調査の実施

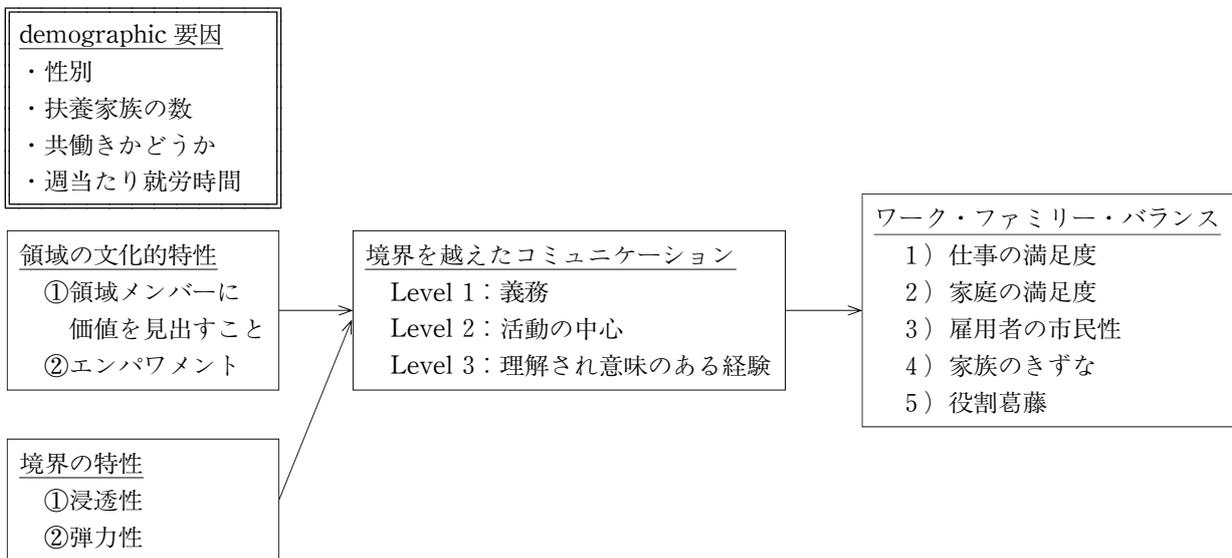
①の考え方にもとづいて以下に示す6つの仮説を設定し、質問紙調査から得られたデータを使って検証した。

質問紙調査は、北西アメリカに住む、週に30時間以上働き、かつ重要な家庭責任を持つ（例えば、配偶者がいる、子どもがいる、年老いた親など他の家族の世話をしているなど）者を対象に実施し、女性83件、男性96件から構成される179件の有効回答を得た（有効回収率55%）。

図表2-5 コミュニケーションに焦点を当てた研究における6つの仮説

<p>仮説1 a：個人は、領域のメンバーは価値があるという信念を報告すればするほど、同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。</p>
<p>仮説1 b：個人は、領域での活動を遂行する能力をエンパワメントされたと報告すればするほど、同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。</p>
<p>仮説2 a：家庭と仕事の境界の弾力性が大きければ大きいほど、個人の同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。</p>
<p>仮説2 b：家庭と仕事の境界の浸透性が大きければ大きいほど、個人の同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。</p>
<p>仮説3：家族についての同僚とのコミュニケーションが多ければ多いほど、個人のワーク・ファミリー・バランスがとれているという報告は増える。</p>
<p>仮説4：仕事についての家族とのコミュニケーションが多ければ多いほど、個人のワーク・ファミリー・バランスがとれているという報告は増える。</p>

図表2-6 コミュニケーションに焦点を当てた研究における6つの仮説の関係



質問紙調査から得られたデータをもとに、回帰分析等を行い、以下の結果が得られた。

まず、変数間の相関関係として、次の内容が認められた。

- ・境界を越えたコミュニケーションは普通のことであり、職場よりも家庭でよく行われる。
- ・女性は男性よりも、活動の中心や義務としてそれぞれの領域についてコミュニケーションするが、男性ほどには理解され意味のある経験としてそれぞれの領域についてコミュニケーションしない。
- ・扶養家族が多いことや就労時間が長いことは、ワーク・ファミリー・バランスの5つの局面のうち、役割葛藤の増大に関係するが、他の局面には関係しなかった。
- ・コミュニケーションに関する変数は、ほとんどお互いに正の相関関係にある。
- ・家庭や仕事でのコミュニケーションの1形態に従事する人は、家庭や仕事でのコミュニケーションの他のテーマにも、かなり従事する傾向にある。
- ・境界の特性を表わす変数は、ほとんどお互いに正の相関関係にある。
- ・ワーク・ファミリー・バランスに関する測定は、役割葛藤を除いて、すべてお互いに正の相関関係にある。個人が職場や家庭で満足し、良好な役目遂行を果たしていても、必ずしも役割葛藤がないわけではないことを意味する。

次に、仮説の検証結果は、以下の表に示す通りである。

図表2-7 仮説1 a・仮説1 bと仮説2 a・仮説2 bの検証結果（回帰分析）

			境界を越えたコミュニケーション				
			仕事領域			家庭領域	
			義務	活動の中心	理解され意味のある経験	義務と活動の中心	理解され意味のある経験
文化的領域の特性	仕事領域	領域メンバーに価値を見出すこと	+○	+○	+○	-	-
		エンパワメント	×	×	+○	-	-
	家庭領域	領域メンバーに価値を見出すこと	-	-	-	+○	+○
		エンパワメント	-	-	-	+○	×
境界の特性	仕事領域	浸透性	+○	+○	+○	+○	×
		弾力性	×	×	×	×	×
	家庭領域	浸透性	—○	—○	—○	×	×
		弾力性	×	×	+○	×	+○

図表2-8 仮説3と仮説4の検証結果（回帰分析）

			ワーク・ファミリー・バランス				
			仕事の満足度	家庭の満足度	雇用者の市民性	家族のきずな	役割葛藤
コミュニケーション境界を越えた	仕事領域	義務	×	×	×	×	
		活動の中心	×	×	×	×	
		理解され意味のある経験	+○	×	+○	×	
	家庭領域	義務や活動の中心	+○	×	+○	+○	
		理解され意味のある経験	×	+○	×	+○	

注1：○印は、有意な結果が得られた場合。±は、相関の正負。網かけは、仮説を実証した場合。縦縞は、仮説に反して実証された場合。

注2：Clark（2002）では、家庭領域における境界を越えたコミュニケーションは、因子分析の結果、確認されたのは2つの主成分で、「義務のレベル」と「活動の中心のレベル」は組み合わせられ、「理解され意味のある経験のレベル」はそれらとは区別された。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

[参考] Clark の調査項目

領域の文化的特性		
仕事領域	領域メンバーに価値を見出すこと	<ul style="list-style-type: none"> ・私の職場での人間関係は、とても親しく、親密でさえある ・私が親しい人の多くは、職場にいる ・同僚がいなくなると、いないことを（彼らがしている仕事ではなく）毎日寂しく思う ・仕事に関する一般的な感情は、他者との親しい関係は仕事生活の最もよい部分であるということである ・私は、職場の人がとても好きである
	エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、仕事上の私の活動の責任を負っている ・私は、仕事で私の時間とエネルギーをどう配分するかを決める ・他の者は、私が仕事で私の時間をどのように使うかを指示する（逆に得点化される） ・私は、私が仕事で何をするかを選ぶことができる ・他の者は、私の仕事上の活動を指示する（逆に得点化される）
家庭領域	領域メンバーに価値を見出すこと	<ul style="list-style-type: none"> ・私の家庭での人間関係は、とても親しく、親密でさえある ・私が親しい人の多くは、家族である ・家族の他のメンバーがいなくなると、いないことを（彼らがしていたことではなく）毎日寂しく思う ・家族の他のメンバーと親しい関係にあることが、私の家庭生活の最もよい部分である ・私は、家族がとても好きである
	エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、家庭での私の活動の責任を負っている ・私は、家庭で私の時間とエネルギーをどう配分するかを決める ・他の者は、私が家庭で私の時間をどのように使うかを指示する（逆に得点化される） ・私は、私が家庭で何をするかを選ぶことができる ・他の者は、私の家庭での活動を指示する（逆に得点化される）
境界の特性		
仕事領域	浸透性	<ul style="list-style-type: none"> ・私の家族は、仕事中に私に連絡してくる ・私は、家族に関係する小物を職場で持っている ・私は、仕事中に家族のことを考える ・私は、仕事中に家族から電話がくる ・私は、仕事の途中で手を止めて、家族の問題に取り組む ・私は、仕事中に家の用事をする
	弾力性	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、好きな時に仕事に就いたり離れたりできる ・私は、スケジュール的にベストな時間に自由に働くことができる ・私は、望むなら容易に仕事を休むことができる ・私の雇い主は、私が仕事中に仕事以外の用事をすることを許す
家庭領域	浸透性	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、家にいる時に仕事の電話を受ける ・私は、仕事に関係する小物を家に持っている ・私は、家にいる時に仕事のことを考える ・私は、家にいる時に仕事関係の人から電話がくる ・私は、家族活動の途中で手を止めて、仕事の問題に取り組む ・私は、家にいる時に仕事の用事をする
	弾力性	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、好きな時に家にいたり離れたりできる ・私は、スケジュール的にベストな時間に自由に家庭責任を遂行できる ・私は、望むなら容易に、普段仕事でない日に働くことができる ・私の家族は、私が家で空いた時間に仕事をすることを許す

境界を越えたコミュニケーション		
仕事領域	義務のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、家族のスケジュールについて上司と話す ・私は、家庭で臨時的に時間を費やすことを求められている家族活動について上司と話す ・私は、家庭での義務について上司と議論する ・私は、家庭で私に課されている負担について上司と議論する
	活動の中心のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、現在の家族活動について職場で話す ・私は、家庭で起こったうれしいことを職場の他の者と共有する ・私は、家庭で起こったうれしくないことを職場の他の者と共有する ・私は、家庭で過ごしたどんな日のことも職場の他の者と話す
	理解され意味のある経験のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私の上司は、私が家庭での負担を理解する ・私の上司は、私が家族について話すとき耳を傾ける ・私の上司は、私が家族のメンバーとして義務を持つことを認識している
家庭領域	義務のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、仕事のスケジュールについて家族と話す ・私は、急遽、時間を費やすことになった仕事のプロジェクトについて家族と話す ・私は、仕事の義務について家族と議論する ・私は、仕事の負担について家族と議論する
	活動の中心のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、現在の仕事のプロジェクトについて家族と話す ・私は、仕事で起こったうれしいことを家族と共有する ・私は、仕事で起こったうれしくないことを家族と共有する ・私は、仕事をしたどんな日のことも家族と話す
	理解され意味のある経験のレベル	<ul style="list-style-type: none"> ・私の家族は、私が仕事について話すとき耳を傾ける ・私の家族は、私の仕事の負担を理解している ・私の家族は、私が雇われている者として義務を持つことを認識している
ワーク・ファミリー・バランス		
仕事の満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・私の仕事での活動は、それらそのものの中で報われる ・私は、仕事での責任を遂行することから、たくさんの満足を得る ・私は、私の仕事での活動が個人にとって意味があると感じる ・私は、仕事をするのを愛している ・私は、全般的にこの仕事にとっても満足している ・私は、しばしばこの仕事を辞めることを考える ・私は、一般的にこの仕事でするタイプのことに満足している 	
家庭の満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・私の家庭での活動は、それらそのものの中で報われる ・私は、家庭での責任を遂行することから、たくさんの満足を得る ・私は、私の家庭での活動が個人にとって意味があると感じる ・私は、家庭で行うことを愛している 	
雇用者の市民性	<ul style="list-style-type: none"> ・しばらく休んでいた者を助ける ・皆が嫌がることを志願する ・望まれなくても、新人にオリエンテーションを与える ・仕事の負担が重い者を助ける ・上司の仕事を手伝う ・部署を発展させる新局面を切り開く提案をする 	
家族のきずな	<ul style="list-style-type: none"> ・家族メンバーは、お互いに助けを求める ・家族が一緒にいることは重要である ・家族メンバーは、お互いにとっても親密を感じる 他 	
役割葛藤	<ul style="list-style-type: none"> ・私の仕事は、私を家族から引き離す ・私は、快適にこなせる以上の物事がかかえていると感じる ・私は、家族のためのことをする時間がもっと欲しいと願っている ・私は、仕事から家に帰った時、身体的に疲れていると感じる ・私は、毎日、急いですべてのことをしないといけないと感じる ・私は、自分のための時間があまりないと感じる ・私は、仕事から家に帰った時、精神的に疲れていると感じる 	

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

本章における検討・分析対象データである「モニター本人—女性票」のモニター本人（妻）票614票と配偶者（夫）票614票について単純集計とともに、モニター本人（妻）の職業（ホワイトカラー／それ以外）と居住地（首都圏／それ以外）をかけあわせた4つの属性別（「ホワイトカラー×首都圏」「ホワイトカラー×首都圏以外」「ホワイトカラー以外×首都圏」「ホワイトカラー以外×首都圏以外」）にクロス集計を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの家庭の仕事や家事・子育て等の状況を把握した。

2-2-1. 本人（妻）について（モニター本人票の集計結果概要）

(1) 年 齢

妻の年齢は、「30～34歳」35.2%、「35～39歳」39.9%と30代が全体の約4分の3を占め、平均34.65歳となっている。属性別の特徴は認められない。

図表2-9 年 齢

	モニター本人票 F 2					合 計	平均値
	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳～		
ホワイトカラー ×首都圏	23 12.5%	67 36.4%	66 35.9%	24 13.0%	4 2.2%	184 100.0%	34.70
ホワイトカラー ×首都圏以外	39 12.0%	111 34.0%	139 42.6%	32 9.8%	5 1.5%	326 100.0%	34.70
ホワイトカラー以外 ×首都圏	5 12.5%	15 37.5%	12 30.0%	7 17.5%	1 2.5%	40 100.0%	35.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	6 9.4%	23 35.9%	28 43.8%	7 10.9%	— —	64 100.0%	34.11
全体	73 11.9%	216 35.2%	245 39.9%	70 11.4%	10 1.6%	614 100.0%	34.65

(2) 家族や世帯の状況

① 同居家族数

同居家族数は、本人を含め「3人」（42.0%）が最も多く、「4人」（36.2%）がこれに次ぐ。平均は3.91人。「ホワイトカラー×首都圏」では、「3人」（54.3%）が多い。

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

図表2-10 同居家族数

	モニター本人票 F4					合計	平均値
	1人	2人	3人	4人	5人～		
ホワイトカラー ×首都圏	2 1.1%	— —	100 54.3%	53 28.8%	29 15.8%	184 100.0%	3.67
ホワイトカラー ×首都圏以外	— —	1 0.3%	122 37.4%	121 37.1%	82 25.2%	326 100.0%	4.03
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	9 22.5%	26 65.0%	5 12.5%	40 100.0%	3.98
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	27 42.2%	22 34.4%	15 23.4%	64 100.0%	3.94
全体	2 0.3%	1 0.2%	258 42.0%	222 36.2%	131 21.3%	614 100.0%	3.91

② 夫との同居状況

夫との同居状況は、「同居している」98.7%となっている。「ホワイトカラー×首都圏」では、「同居している」98.9%となっている。

図表2-11 夫との同居状況

	モニター本人票 F5		合計
	同居している	同居していない	
ホワイトカラー ×首都圏	182 98.9%	2 1.1%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	320 98.2%	6 1.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	40 100.0%	— —	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	64 100.0%	— —	64 100.0%
全体	606 98.7%	8 1.3%	614 100.0%

③ 妻の親との同居状況

妻の親との同居状況は、「同居している」（4.9%）や「同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる」（2.1%）はきわめて少なく、「交通機関を使って30分以内に住んでいる」（29.8%）、「それ（交通機関を使って1時間以内）よりも遠くに住んでいる」（32.2%）が多い。「ホワイトカラー×首都圏」では、「徒歩10分以内に住んでいる」（6.0%）や「交通機関を使って30分以内に住んでいる」（25.0%）が少なく、「それ（交通機関を使って1時間以内）よりも遠くに住んでいる」（41.8%）が多くなっている。

図表2-12 妻の親との同居状況

	モニター本人票 F6-1)							合計
	同居している	同じ敷地内の別棟や二世帯住宅	徒歩10分以内	交通機関を使って30分以内	交通機関を使って1時間以内	それよりも遠くに住んでいる	いない	
ホワイトカラー×首都圏	8 4.3%	3 1.6%	11 6.0%	46 25.0%	34 18.5%	77 41.8%	5 2.7%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	17 5.2%	9 2.8%	40 12.3%	105 32.2%	53 16.3%	92 28.2%	10 3.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	3 7.5%	— —	3 7.5%	9 22.5%	8 20.0%	16 40.0%	1 2.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	2 3.1%	1 1.6%	10 15.6%	23 35.9%	13 20.3%	13 20.3%	2 3.1%	64 100.0%
全体	30 4.9%	13 2.1%	64 10.4%	183 29.8%	108 17.6%	198 32.2%	18 2.9%	614 100.0%

④ 夫の親との同居状況

夫の親との同居状況は、概ね妻の親と同様の傾向にあり、「交通機関を使って30分以内に住んでいる」(27.0%)、「それ(交通機関を使って1時間以内)よりも遠くに住んでいる」(36.6%)が多い。「ホワイトカラー×首都圏」では、「交通期間を使って30分以内に住んでいる」(21.7%)が少なく、「それ(交通機関を使って1時間以内)よりも遠くに住んでいる」(48.4%)が多くなっている。首都圏に住む女性ホワイトカラーの多くは、身近に夫婦双方の親がいない環境の中で生活していることがわかる。

図表2-13 夫の親との同居状況

	モニター本人票 F6-2)							合計
	同居している	同じ敷地内の別棟や二世帯住宅	徒歩10分以内	交通機関を使って30分以内	交通機関を使って1時間以内	それよりも遠くに住んでいる	いない	
ホワイトカラー×首都圏	5 2.7%	6 3.3%	9 4.9%	40 21.7%	31 16.8%	89 48.4%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	26 8.0%	11 3.4%	22 6.7%	93 28.5%	58 17.8%	104 31.9%	12 3.7%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	1 2.5%	4 10.0%	2 5.0%	6 15.0%	6 15.0%	20 50.0%	1 2.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	5 7.8%	4 6.3%	6 9.4%	27 42.2%	7 10.9%	12 18.8%	3 4.7%	64 100.0%
全体	37 6.0%	25 4.1%	39 6.4%	166 27.0%	102 16.6%	225 36.6%	20 3.3%	614 100.0%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

⑤ 世帯年収

世帯年収は、「500～700万円未満」（32.4％）が最も多く、次いで「300～500万円未満」（26.4％）、「700～1,000万円未満」（24.6％）の順となっている。「ホワイトカラー×首都圏」では、「700～1,000万円未満」（35.3％）や「1,000～1,500万円未満」（17.9％）など、高収入の家庭が多い。

図表2-14 世帯年収

	モニター本人票 F7							合計
	300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700～1,000万円未満	1,000～1,500万円未満	1,500万円以上	無回答	
ホワイトカラー×首都圏	4 2.2%	23 12.5%	51 27.7%	65 35.3%	33 17.9%	8 4.3%	— —	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	7 2.1%	92 28.2%	116 35.6%	73 22.4%	33 10.1%	5 1.5%	— —	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	2 5.0%	14 35.0%	14 35.0%	8 20.0%	1 2.5%	1 2.5%	— —	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	5 7.8%	33 51.6%	18 28.1%	5 7.8%	2 3.1%	— —	1 1.6%	64 100.0%
全体	18 2.9%	162 26.4%	199 32.4%	151 24.6%	69 11.2%	14 2.3%	1 0.2%	614 100.0%

(3) 子どもの状況

① 子どもの数

子どもの数は、「1人」（45.8％）または「2人」（41.4％）が多い。「ホワイトカラー×首都圏」では、「1人」（57.1％）が多くなっている。

図表2-15 子どもの数

	モニター本人票 Q17				合計
	1人	2人	3人	4人以上	
ホワイトカラー×首都圏	105 57.1%	58 31.5%	19 10.3%	2 1.1%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	134 41.1%	146 44.8%	37 11.3%	9 2.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	10 25.0%	27 67.5%	2 5.0%	1 2.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	32 50.0%	23 35.9%	8 12.5%	1 1.6%	64 100.0%
全体	281 45.8%	254 41.4%	66 10.7%	13 2.1%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

② 末子の年齢

一番下の子の年齢は、就学前の0～5歳に万遍なく分布しており、平均2.71歳となっている。属性別の特徴は認められない。

図表2-16 末子の年齢

	モニター本人票 Q10							合計	平均値
	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳		
ホワイトカラー ×首都圏	36 19.6%	34 18.5%	27 14.7%	25 13.6%	30 16.3%	25 13.6%	7 3.8%	184 100.0%	2.45
ホワイトカラー ×首都圏以外	62 19.0%	55 16.9%	47 14.4%	45 13.8%	49 15.0%	51 15.6%	17 5.2%	326 100.0%	2.57
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	9 22.5%	3 7.5%	10 25.0%	12 30.0%	6 15.0%	40 100.0%	4.08
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	6 9.4%	6 9.4%	7 10.9%	12 18.8%	14 21.9%	12 18.8%	7 10.9%	64 100.0%	3.34
全体	104 16.9%	95 15.5%	90 14.7%	85 13.8%	103 16.8%	100 16.3%	37 6.0%	614 100.0%	2.71

③ 長子の年齢

一番上の子の年齢は、「6～8歳」(39.0%)が最も多く、「3～5歳」(25.5%)がこれに次ぐ。平均は7.38歳。

図表2-17 長子の年齢

	モニター本人票 Q18						合計	平均値
	0～2歳	3～5歳	6～8歳	9～11歳	12～14歳	15歳～		
ホワイトカラー ×首都圏	3 3.8%	26 32.9%	25 31.6%	17 21.5%	6 7.6%	2 2.5%	79 100.0%	7.04
ホワイトカラー ×首都圏以外	9 4.7%	51 26.6%	76 39.6%	33 17.2%	14 7.3%	9 4.7%	192 100.0%	7.31
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	5 16.7%	15 50.0%	6 20.0%	3 10.0%	1 3.3%	30 100.0%	8.07
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 6.3%	3 9.4%	14 43.8%	9 28.1%	4 12.5%	— —	32 100.0%	7.94
全体	14 4.2%	85 25.5%	130 39.0%	65 19.5%	27 8.1%	12 3.6%	333 100.0%	7.38

(4) 仕事の状況

1) 職業等

① 雇用形態

妻の雇用形態は、「正社員・正職員」が49.7%、「パート、アルバイト」が43.0%となっている。

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

属性別ではホワイトカラーの層で「正社員・正職員」が多いが、特に「ホワイトカラー×首都圏」で62.0%と6割を超える。

図表2-18 雇用形態

	スクリーニング調査票 Q1			合計
	正社員・ 正職員	派遣社員、 契約社員	パート、 アルバイト	
ホワイトカラー ×首都圏	114 62.0%	18 9.8%	52 28.3%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	175 53.7%	24 7.4%	127 39.0%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	5 12.5%	— —	35 87.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	11 17.2%	3 4.7%	50 78.1%	64 100.0%
全体	305 49.7%	45 7.3%	264 43.0%	614 100.0%

② 職業

職業については、「ホワイトカラー（計）」が83.1%となっている。

詳細には、「事務職」が約半数（48.2%）を占め、次いで「専門職」（22.1%）、「サービス職」（11.9%）の順となっている。「ホワイトカラー×首都圏」では、「事務職」61.4%、「専門職」21.2%となっている。

図表2-19 職業

	モニター本人票 Q1					
	専門職	技術職	管理職	事務職	販売職	ホワイトカ ラー（計）
ホワイトカラー ×首都圏	39 21.2%	11 6.0%	3 1.6%	113 61.4%	18 9.8%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	97 29.8%	14 4.3%	4 1.2%	183 56.1%	28 8.6%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	— —	— —	— —	— —
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	— —	— —	— —	— —
全体	136 22.1%	25 4.1%	7 1.1%	296 48.2%	46 7.5%	510 83.1%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

モニター本人票 Q1						合 計
サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・労務職	その他	ホワイトカラー以外 (計)	
—	—	—	—	—	—	184
—	—	—	—	—	—	100.0%
—	—	—	—	—	—	326
—	—	—	—	—	—	100.0%
32 80.0%	2 5.0%	— —	5 12.5%	1 2.5%	40 100.0%	40 100.0%
41 64.1%	2 3.1%	2 3.1%	16 25.0%	3 4.7%	64 100.0%	64 100.0%
73 11.9%	4 0.7%	2 0.3%	21 3.4%	4 0.7%	104 16.9%	614 100.0%

③ 役職

役職は、「役職はない」が86.3%と大半を占める。「ホワイトカラー×首都圏」でも、「役職はない」が82.6%と8割を超える。

図表2-20 役 職

	モニター本人票 Q2						合 計
	役員以上	部長クラス	課長クラス	係長・主任クラス	その他	役職はない	
ホワイトカラー×首都圏	—	—	6 3.3%	26 14.1%	—	152 82.6%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	2 0.6%	2 0.6%	5 1.5%	36 11.0%	2 0.6%	279 85.6%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	1 2.5%	—	—	1 2.5%	—	38 95.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	—	—	1 1.6%	2 3.1%	—	61 95.3%	64 100.0%
全体	3 0.5%	2 0.3%	12 2.0%	65 10.6%	2 0.3%	530 86.3%	614 100.0%

2) 勤務地

勤務地は、「居住地の都道府県と同じ」58.5%、「居住地の都道府県と違う」39.4%となっている。他の層では「居住地の都道府県と同じ」が6割を超えて多いのに対し、「ホワイトカラー×首都圏」では「居住地の都道府県と同じ」(33.7%)が少なく、「居住地の都道府県と違う」(64.1%)が多いことが特徴的である。首都圏に住む女性ホワイトカラーは、他の地域や他の職業の人に比べ比較的遠方の職場で働く傾向にある。

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

図表 2-21 勤務地—居住地の都道府県と同じか

	モニター本人票 Q 4—居住地の都道府県と同じか			合 計
	同じ	違う	無回答	
ホワイトカラー ×首都圏	62 33.7%	118 64.1%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	214 65.6%	105 32.2%	7 2.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	31 77.5%	9 22.5%	— —	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	52 81.3%	10 15.6%	2 3.1%	64 100.0%
全体	359 58.5%	242 39.4%	13 2.1%	614 100.0%

3) 就業日時

① 週当たり就業日数

週当たり就業日数については、週に「5日」が68.9%で最も多く、特に「ホワイトカラー×首都圏」でその割合は74.5%と高くなっている。これを平均でみると、「ホワイトカラー×首都圏」は4.66日と、「ホワイトカラー×首都圏以外」の4.72日に次ぐ高い値を示している。

図表 2-22 週当たり就業日数

	モニター本人票 Q 3—(1)							合 計	平均値
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日		
ホワイトカラー ×首都圏	2 1.1%	4 2.2%	14 7.6%	21 11.4%	137 74.5%	6 3.3%	— —	184 100.0%	4.66
ホワイトカラー ×首都圏以外	4 1.2%	13 4.0%	18 5.5%	28 8.6%	236 72.4%	25 7.7%	2 0.6%	326 100.0%	4.72
ホワイトカラー以外 ×首都圏	2 5.0%	4 10.0%	4 10.0%	7 17.5%	20 50.0%	3 7.5%	— —	40 100.0%	4.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	1 1.6%	7 10.9%	5 7.8%	15 23.4%	30 46.9%	6 9.4%	— —	64 100.0%	4.31
全体	9 1.5%	28 4.6%	41 6.7%	71 11.6%	423 68.9%	40 6.5%	2 0.3%	614 100.0%	4.63

② 就業開始時刻

就業開始時刻は、「8時台」(38.8%)と「9時台」(41.2%)が多い。属性別にみると、ホワイトカラー以外の層では、「パート、アルバイト」が多いことから「8時台」「9時台」「10時台」に回答が分散する。これに対し、ホワイトカラーの層では「8時台」「9時台」に回答が集中し、そうした中でも「ホワイトカラー×首都圏」では「9時台」(46.7%)が多く、比較的遅い始業となっている。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表 2-23 就業開始時刻

	モニター本人票 Q3-(2)就業開始時刻					合計
	0～7時台	8時台	9時台	10時台	11～24時台	
ホワイトカラー ×首都圏	5 2.7%	62 33.7%	86 46.7%	26 14.1%	5 2.7%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	6 1.8%	148 45.4%	133 40.8%	24 7.4%	15 4.6%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	4 10.0%	11 27.5%	12 30.0%	10 25.0%	3 7.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	5 7.8%	17 26.6%	22 34.4%	13 20.3%	7 10.9%	64 100.0%
全体	20 3.3%	238 38.8%	253 41.2%	73 11.9%	30 4.9%	614 100.0%

③ 就業終了時刻

就業終了時刻は、「0～15時台」（24.3%）、「17時台」（39.4%）が多い。これを属性別にみると、就業開始時刻と同様にそれぞれの雇用形態の状況を反映し、ホワイトカラー以外の層では「0～15時台」が多く、ホワイトカラーの層では「17時台」が多くなっている。特に「ホワイトカラー×首都圏」では「16時台」（24.5%）、「17時台」（45.7%）の回答が多く、正社員・フルタイム勤務として多くの者が朝9時台から夕方16時・17時台まで働いている状況が示されている。

図表 2-24 就業終了時刻

	モニター本人票 Q3-(2)就業終了時刻					合計
	0～15時台	16時台	17時台	18時台	19～24時台	
ホワイトカラー ×首都圏	23 12.5%	45 24.5%	84 45.7%	23 12.5%	9 4.9%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	72 22.1%	50 15.3%	136 41.7%	45 13.8%	23 7.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	23 57.5%	3 7.5%	7 17.5%	5 12.5%	2 5.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	31 48.4%	8 12.5%	15 23.4%	5 7.8%	5 7.8%	64 100.0%
全体	149 24.3%	106 17.3%	242 39.4%	78 12.7%	39 6.4%	614 100.0%

④ 1日当たり就業時間

1日当たり就業時間は、「5時間超～8時間」（38.4%）、「8時間超～10時間」（39.6%）が多い。属性別では正社員・正職員が多いホワイトカラーの層で、就業時間が8時間を超える割合が高い。「ホワイトカラー×首都圏」では、「8時間超～10時間」（45.7%）と「10時間超」（2.7%）をあ

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

わせて48.4%が8時間超となっている。

これを平均でみると7.42時間となっており、属性別では「ホワイトカラー×首都圏」が7.72時間で最も高い値を示す。

図表 2-25 1日当たり就業時間

	モニター本人票 Q3-(2)-就業時間					合計	平均値
	～3時間	3時間超～5時間	5時間超～8時間	8時間超～10時間	10時間超		
ホワイトカラー×首都圏	3 1.6%	19 10.3%	73 39.7%	84 45.7%	5 2.7%	184 100.0%	7.72
ホワイトカラー×首都圏以外	18 5.5%	28 8.6%	123 37.7%	140 42.9%	17 5.2%	326 100.0%	7.59
ホワイトカラー以外×首都圏	3 7.5%	16 40.0%	14 35.0%	6 15.0%	1 2.5%	40 100.0%	6.04
ホワイトカラー以外×首都圏以外	3 4.7%	18 28.1%	26 40.6%	13 20.3%	4 6.3%	64 100.0%	6.53
全体	27 4.4%	81 13.2%	236 38.4%	243 39.6%	27 4.4%	614 100.0%	7.42

4) 通勤の状況

① 普段利用する通勤手段

普段利用している通勤手段は、「自動車」が48.0%で最も多く、「徒歩」36.6%、「電車」29.2%、「自転車」23.8%と続く。「ホワイトカラー×首都圏」では、「電車」(58.7%)が「自動車」(18.5%)を上回る点が特徴的であり、電車通勤が多いことがわかる。

図表 2-26 普段利用する通勤手段（複数回答）

	モニター本人票 Q5					
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス
ホワイトカラー×首都圏	109 59.2%	59 32.1%	1 0.5%	34 18.5%	108 58.7%	19 10.3%
ホワイトカラー×首都圏以外	90 27.6%	61 18.7%	5 1.5%	208 63.8%	61 18.7%	15 4.6%
ホワイトカラー以外×首都圏	18 45.0%	8 20.0%	2 5.0%	13 32.5%	7 17.5%	1 2.5%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	8 12.5%	18 28.1%	— —	40 62.5%	3 4.7%	3 4.7%
全体	225 36.6%	146 23.8%	8 1.3%	295 48.0%	179 29.2%	38 6.2%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

モニター本人票 Q 5			合 計
その他(1)	その他(2)	その他(3)	
1 0.5%	— —	— —	184
— —	— —	— —	326
1 2.5%	— —	— —	40
1 1.6%	— —	— —	64
3 0.5%	— —	— —	614

② 主な通勤手段

主な通勤手段（普段利用する通勤手段のうち最も所要時間が長いもの）をみた場合にも前項と同様の傾向が認められ、回答者全体では「自動車」が44.6%で最も多いのに対し、「ホワイトカラー×首都圏」では「電車」が48.9%で最も多い。

図表2-27 主な通勤手段

	モニター本人票 Q 5 — 主な通勤手段							合 計
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス	その他	
ホワイトカラー ×首都圏	21 11.4%	33 17.9%	1 0.5%	30 16.3%	90 48.9%	8 4.3%	1 0.5%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	37 11.3%	40 12.3%	2 0.6%	194 59.5%	47 14.4%	6 1.8%	— —	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	12 30.0%	7 17.5%	1 2.5%	13 32.5%	5 12.5%	1 2.5%	1 2.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	5 7.8%	16 25.0%	— —	37 57.8%	2 3.1%	3 4.7%	1 1.6%	64 100.0%
全体	75 12.2%	96 15.6%	4 0.7%	274 44.6%	144 23.5%	18 2.9%	3 0.5%	614 100.0%

③ 通勤時間

通勤時間（片道）は、「～0.3時間」42.5%、「0.3時間超～0.5時間」27.9%と30分以内が多く、平均は0.46時間（約27分）となっている。これに対し、「ホワイトカラー×首都圏」では、「0.5時間超～0.8時間」20.1%、「0.8時間超～1.0時間」16.8%、「1.0時間超」15.2%と比較的長い時間が多い。平均は0.64時間（約38分）で、4つの属性の中で最も高い。首都圏に住む女性ホワイトカラーは、電車で長時間かけて比較的遠方まで通勤している状況が示されている。

図表 2-28 通勤時間

	モニター本人票 Q5-通勤時間					合計	平均値
	~0.3時間	0.3時間超 ~0.5時間	0.5時間超 ~0.8時間	0.8時間超 ~1.0時間	1.0時間超		
ホワイトカラー ×首都圏	42 22.8%	46 25.0%	37 20.1%	31 16.8%	28 15.2%	184 100.0%	0.64
ホワイトカラー ×首都圏以外	153 46.9%	100 30.7%	34 10.4%	23 7.1%	16 4.9%	326 100.0%	0.41
ホワイトカラー以外 ×首都圏	26 65.0%	9 22.5%	3 7.5%	1 2.5%	1 2.5%	40 100.0%	0.28
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	40 62.5%	16 25.0%	5 7.8%	2 3.1%	1 1.6%	64 100.0%	0.28
全体	261 42.5%	171 27.9%	79 12.9%	57 9.3%	46 7.5%	614 100.0%	0.46

5) 1日に仕事に費やす時間

往復の通勤時間も含め1日に仕事に費やす時間(就業時間+往復の通勤時間)は、「8時間超~10時間」が39.4%で最も多く、「5時間超~8時間」25.7%、「10時間超」22.6%と続く。これに対し、「ホワイトカラー×首都圏」では、「8時間超~10時間」(42.9%)や「10時間超」(31.0%)など長い時間が多くなっている。これを平均でも、「ホワイトカラー×首都圏」は9.00時間で、回答者全体の8.33時間を上回るとともに、4つの属性の中で最も高くなっている。首都圏に住む女性ホワイトカラーは、就業時間・通勤時間ともにその他の層よりも長く、限られた時間の中で家事や子育てをこなしている状況が推察される。

図表 2-29 1日に仕事に費やす時間（就業時間+往復の通勤時間）

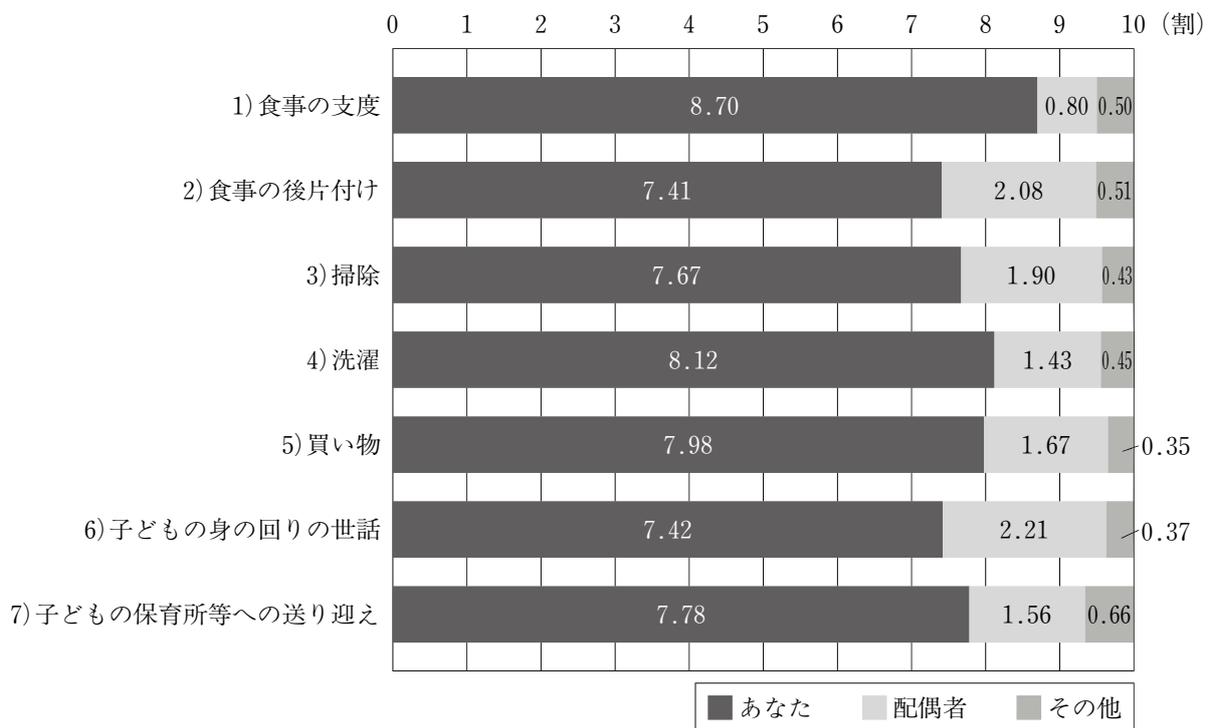
	モニター本人票 Q3-(2)+Q5-就業+通勤時間					合計	平均値
	~3時間	3時間超 ~5時間	5時間超 ~8時間	8時間超 ~10時間	10時間超		
ホワイトカラー ×首都圏	2 1.1%	10 5.4%	36 19.6%	79 42.9%	57 31.0%	184 100.0%	9.00
ホワイトカラー ×首都圏以外	8 2.5%	26 8.0%	79 24.2%	141 43.3%	72 22.1%	326 100.0%	8.40
ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	13 32.5%	14 35.0%	9 22.5%	3 7.5%	40 100.0%	6.59
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	13 20.3%	29 45.3%	13 20.3%	7 10.9%	64 100.0%	7.10
全体	13 2.1%	62 10.1%	158 25.7%	242 39.4%	139 22.6%	614 100.0%	8.33

(5) 家事・子育てにおける夫婦の位置付け

1) 家事分担に対する認識

それぞれの家事の分担の状況について、妻が考える「あなた」「配偶者」「その他」の分担割合を平均で見ると、いずれの項目も「あなた」が7割を超えており、妻はほとんどの家事を「あなた」=妻が担っていると認識している。特に「食事の支度」は「あなた」=妻が担っているとする割合が高い。このような中で「首都圏×ホワイトカラー」は、他の層に比べ全般に「あなた」=妻の分担割合が低い傾向にあり、特に「掃除」「買い物」「子どもの保育所等への送り迎え」で「あなた」=妻が分担する割合は低く、「配偶者」=夫が分担する割合が高い。

図表 2-30 家事分担に対する認識（分担割合の平均値）



2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

1) 食事の支度

① あなた

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	— —	1 0.5%	11 6.0%	13 7.1%	67 36.4%	92 50.0%	184 100.0%	8.89
ホワイトカラー ×首都圏以外	2 0.6%	10 3.1%	25 7.7%	27 8.3%	105 32.2%	157 48.2%	326 100.0%	8.55
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	1 2.5%	3 7.5%	13 32.5%	23 57.5%	40 100.0%	9.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	4 6.3%	4 6.3%	4 6.3%	17 26.6%	35 54.7%	64 100.0%	8.56
全体	2 0.3%	15 2.4%	41 6.7%	47 7.7%	202 32.9%	307 50.0%	614 100.0%	8.70

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	106 57.6%	63 34.2%	14 7.6%	1 0.5%	— —	— —	184 100.0%	0.74
ホワイトカラー ×首都圏以外	194 59.5%	101 31.0%	27 8.3%	2 0.6%	1 0.3%	1 0.3%	326 100.0%	0.85
ホワイトカラー以外 ×首都圏	26 65.0%	12 30.0%	2 5.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.50
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	39 60.9%	18 28.1%	5 7.8%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.95
全体	365 59.4%	194 31.6%	48 7.8%	4 0.7%	2 0.3%	1 0.2%	614 100.0%	0.80

③ その他

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	162 88.0%	11 6.0%	8 4.3%	2 1.1%	1 0.5%	— —	184 100.0%	0.37
ホワイトカラー ×首都圏以外	268 82.2%	32 9.8%	13 4.0%	6 1.8%	7 2.1%	— —	326 100.0%	0.60
ホワイトカラー以外 ×首都圏	37 92.5%	1 2.5%	1 2.5%	1 2.5%	— —	— —	40 100.0%	0.30
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	55 85.9%	5 7.8%	2 3.1%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.48
全体	522 85.0%	49 8.0%	24 3.9%	10 1.6%	9 1.5%	— —	614 100.0%	0.50

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2) 食事の後片付け

① あなた

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	3 1.6%	13 7.1%	37 20.1%	19 10.3%	59 32.1%	53 28.8%	184 100.0%	7.27
ホワイトカラー ×首都圏以外	5 1.5%	27 8.3%	64 19.6%	41 12.6%	95 29.1%	94 28.8%	326 100.0%	7.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	4 10.0%	4 10.0%	17 42.5%	15 37.5%	40 100.0%	8.40
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	4 6.3%	4 6.3%	3 4.7%	27 42.2%	26 40.6%	64 100.0%	8.27
全体	8 1.3%	44 7.2%	109 17.8%	67 10.9%	198 32.2%	188 30.6%	614 100.0%	7.41

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	62 33.7%	62 33.7%	31 16.8%	14 7.6%	12 6.5%	3 1.6%	184 100.0%	2.40
ホワイトカラー ×首都圏以外	128 39.3%	97 29.8%	65 19.9%	12 3.7%	22 6.7%	2 0.6%	326 100.0%	2.16
ホワイトカラー以外 ×首都圏	17 42.5%	18 45.0%	4 10.0%	1 2.5%	— —	— —	40 100.0%	1.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	30 46.9%	26 40.6%	4 6.3%	1 1.6%	3 4.7%	— —	64 100.0%	1.38
全体	237 38.6%	203 33.1%	104 16.9%	28 4.6%	37 6.0%	5 0.8%	614 100.0%	2.08

③ その他

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	165 89.7%	8 4.3%	9 4.9%	2 1.1%	— —	— —	184 100.0%	0.34
ホワイトカラー ×首都圏以外	266 81.6%	29 8.9%	18 5.5%	6 1.8%	5 1.5%	2 0.6%	326 100.0%	0.65
ホワイトカラー以外 ×首都圏	34 85.0%	4 10.0%	1 2.5%	1 2.5%	— —	— —	40 100.0%	0.40
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	57 89.1%	4 6.3%	2 3.1%	— —	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.36
全体	522 85.0%	45 7.3%	30 4.9%	9 1.5%	6 1.0%	2 0.3%	614 100.0%	0.51

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

3) 掃除

① あなた

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	4 2.2%	9 4.9%	32 17.4%	21 11.4%	70 38.0%	48 26.1%	184 100.0%	7.49
ホワイトカラー ×首都圏以外	2 0.6%	15 4.6%	62 19.0%	46 14.1%	118 36.2%	83 25.5%	326 100.0%	7.54
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	1 2.5%	3 7.5%	5 12.5%	16 40.0%	15 37.5%	40 100.0%	8.40
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	7 10.9%	8 12.5%	26 40.6%	23 35.9%	64 100.0%	8.38
全体	6 1.0%	25 4.1%	104 16.9%	80 13.0%	230 37.5%	169 27.5%	614 100.0%	7.67

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	60 32.6%	69 37.5%	37 20.1%	7 3.8%	7 3.8%	4 2.2%	184 100.0%	2.11
ホワイトカラー ×首都圏以外	109 33.4%	117 35.9%	83 25.5%	6 1.8%	10 3.1%	1 0.3%	326 100.0%	1.95
ホワイトカラー以外 ×首都圏	18 45.0%	15 37.5%	4 10.0%	2 5.0%	1 2.5%	— —	40 100.0%	1.35
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	24 37.5%	28 43.8%	11 17.2%	1 1.6%	— —	— —	64 100.0%	1.38
全体	211 34.4%	229 37.3%	135 22.0%	16 2.6%	18 2.9%	5 0.8%	614 100.0%	1.90

③ その他

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	163 88.6%	11 6.0%	7 3.8%	2 1.1%	1 0.5%	— —	184 100.0%	0.39
ホワイトカラー ×首都圏以外	277 85.0%	21 6.4%	21 6.4%	4 1.2%	2 0.6%	1 0.3%	326 100.0%	0.51
ホワイトカラー以外 ×首都圏	36 90.0%	2 5.0%	2 5.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.25
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	59 92.2%	3 4.7%	— —	2 3.1%	— —	— —	64 100.0%	0.25
全体	535 87.1%	37 6.0%	30 4.9%	8 1.3%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.43

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

4) 洗濯

① あなた

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_あなた						合計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	1 0.5%	7 3.8%	27 14.7%	21 11.4%	47 25.5%	81 44.0%	184 100.0%	8.15
ホワイトカラー ×首都圏以外	3 0.9%	11 3.4%	49 15.0%	39 12.0%	94 28.8%	130 39.9%	326 100.0%	8.00
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	2 5.0%	4 10.0%	3 7.5%	16 40.0%	15 37.5%	40 100.0%	8.28
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	2 3.1%	1 1.6%	9 14.1%	16 25.0%	34 53.1%	64 100.0%	8.53
全体	6 1.0%	22 3.6%	81 13.2%	72 11.7%	173 28.2%	260 42.3%	614 100.0%	8.12

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_配偶者						合計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	94 51.1%	46 25.0%	34 18.5%	5 2.7%	4 2.2%	1 0.5%	184 100.0%	1.49
ホワイトカラー ×首都圏以外	159 48.8%	89 27.3%	64 19.6%	11 3.4%	3 0.9%	— —	326 100.0%	1.45
ホワイトカラー以外 ×首都圏	18 45.0%	15 37.5%	4 10.0%	2 5.0%	1 2.5%	— —	40 100.0%	1.33
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	36 56.3%	16 25.0%	9 14.1%	— —	2 3.1%	1 1.6%	64 100.0%	1.23
全体	307 50.0%	166 27.0%	111 18.1%	18 2.9%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.43

③ その他

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_その他						合計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	166 90.2%	7 3.8%	8 4.3%	— —	3 1.6%	— —	184 100.0%	0.36
ホワイトカラー ×首都圏以外	288 88.3%	12 3.7%	13 4.0%	4 1.2%	6 1.8%	3 0.9%	326 100.0%	0.55
ホワイトカラー以外 ×首都圏	37 92.5%	1 2.5%	— —	1 2.5%	1 2.5%	— —	40 100.0%	0.40
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	61 95.3%	1 1.6%	1 1.6%	— —	— —	1 1.6%	64 100.0%	0.23
全体	552 89.9%	21 3.4%	22 3.6%	5 0.8%	10 1.6%	4 0.7%	614 100.0%	0.45

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

5) 買い物

① あなた

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	1 0.5%	2 1.1%	30 16.3%	35 19.0%	66 35.9%	50 27.2%	184 100.0%	7.85
ホワイトカラー ×首都圏以外	1 0.3%	7 2.1%	50 15.3%	45 13.8%	126 38.7%	97 29.8%	326 100.0%	7.97
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	4 10.0%	1 2.5%	24 60.0%	11 27.5%	40 100.0%	8.55
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	3 4.7%	8 12.5%	6 9.4%	27 42.2%	20 31.3%	64 100.0%	8.08
全体	2 0.3%	12 2.0%	92 15.0%	87 14.2%	243 39.6%	178 29.0%	614 100.0%	7.98

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	54 29.3%	72 39.1%	51 27.7%	7 3.8%	— —	— —	184 100.0%	1.85
ホワイトカラー ×首都圏以外	115 35.3%	129 39.6%	78 23.9%	1 0.3%	2 0.6%	1 0.3%	326 100.0%	1.63
ホワイトカラー以外 ×首都圏	13 32.5%	23 57.5%	4 10.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	1.20
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	22 34.4%	28 43.8%	13 20.3%	— —	1 1.6%	— —	64 100.0%	1.58
全体	204 33.2%	252 41.0%	146 23.8%	8 1.3%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	1.67

③ その他

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	169 91.8%	7 3.8%	4 2.2%	3 1.6%	— —	1 0.5%	184 100.0%	0.30
ホワイトカラー ×首都圏以外	287 88.0%	19 5.8%	13 4.0%	5 1.5%	2 0.6%	— —	326 100.0%	0.39
ホワイトカラー以外 ×首都圏	35 87.5%	4 10.0%	1 2.5%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.25
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	59 92.2%	2 3.1%	1 1.6%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.34
全体	550 89.6%	32 5.2%	19 3.1%	9 1.5%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.35

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

6) 子どもの身の回りの世話

① あなた

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	— —	— —	31 16.8%	55 29.9%	85 46.2%	13 7.1%	184 100.0%	7.35
ホワイトカラー ×首都圏以外	— —	1 0.3%	49 15.0%	114 35.0%	136 41.7%	26 8.0%	326 100.0%	7.33
ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	4 10.0%	9 22.5%	20 50.0%	7 17.5%	40 100.0%	8.00
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	8 12.5%	17 26.6%	30 46.9%	9 14.1%	64 100.0%	7.69
全体	— —	1 0.2%	92 15.0%	195 31.8%	271 44.1%	55 9.0%	614 100.0%	7.42

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	17 9.2%	90 48.9%	75 40.8%	2 1.1%	— —	— —	184 100.0%	2.36
ホワイトカラー ×首都圏以外	34 10.4%	169 51.8%	121 37.1%	2 0.6%	— —	— —	326 100.0%	2.22
ホワイトカラー以外 ×首都圏	8 20.0%	22 55.0%	10 25.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	1.75
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	10 15.6%	36 56.3%	17 26.6%	1 1.6%	— —	— —	64 100.0%	1.98
全体	69 11.2%	317 51.6%	223 36.3%	5 0.8%	— —	— —	614 100.0%	2.21

③ その他

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	158 85.9%	19 10.3%	7 3.8%	— —	— —	— —	184 100.0%	0.29
ホワイトカラー ×首都圏以外	261 80.1%	44 13.5%	18 5.5%	3 0.9%	— —	— —	326 100.0%	0.45
ホワイトカラー以外 ×首都圏	34 85.0%	5 12.5%	1 2.5%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.25
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	53 82.8%	8 12.5%	3 4.7%	— —	— —	— —	64 100.0%	0.33
全体	506 82.4%	76 12.4%	29 4.7%	3 0.5%	— —	— —	614 100.0%	0.37

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

7) 子どもの保育所等への送り迎え

① あなた

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	2 1.1%	7 3.8%	53 28.8%	10 5.4%	43 23.4%	69 37.5%	184 100.0%	7.56
ホワイトカラー ×首都圏以外	12 3.7%	10 3.1%	54 16.6%	34 10.4%	95 29.1%	121 37.1%	326 100.0%	7.72
ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	— —	4 10.0%	4 10.0%	13 32.5%	18 45.0%	40 100.0%	8.55
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	3 4.7%	6 9.4%	8 12.5%	18 28.1%	29 45.3%	64 100.0%	8.23
全体	15 2.4%	20 3.3%	117 19.1%	56 9.1%	169 27.5%	237 38.6%	614 100.0%	7.78

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	80 43.5%	45 24.5%	50 27.2%	5 2.7%	3 1.6%	1 0.5%	184 100.0%	1.97
ホワイトカラー ×首都圏以外	155 47.5%	100 30.7%	61 18.7%	5 1.5%	4 1.2%	1 0.3%	326 100.0%	1.44
ホワイトカラー以外 ×首都圏	19 47.5%	15 37.5%	6 15.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	1.00
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	34 53.1%	18 28.1%	9 14.1%	— —	3 4.7%	— —	64 100.0%	1.30
全体	288 46.9%	178 29.0%	126 20.5%	10 1.6%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.56

③ その他

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
ホワイトカラー ×首都圏	159 86.4%	12 6.5%	9 4.9%	1 0.5%	2 1.1%	1 0.5%	184 100.0%	0.47
ホワイトカラー ×首都圏以外	262 80.4%	26 8.0%	21 6.4%	3 0.9%	4 1.2%	10 3.1%	326 100.0%	0.83
ホワイトカラー以外 ×首都圏	37 92.5%	1 2.5%	— —	1 2.5%	— —	1 2.5%	40 100.0%	0.45
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	50 78.1%	10 15.6%	3 4.7%	1 1.6%	— —	— —	64 100.0%	0.47
全体	508 82.7%	49 8.0%	33 5.4%	6 1.0%	6 1.0%	12 2.0%	614 100.0%	0.66

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2) 子育てに関する夫婦の意見の重視

家庭で子育てに関して夫婦のどちらの意見が重視されるかに対する妻の認識は、「あなた」65.5%、「配偶者」2.3%、「あなたと配偶者と同じくらい」32.2%となっている。「ホワイトカラー×首都圏」では、「あなた」（64.1%）が少なく、「あなたと配偶者と同じくらい」（34.2%）が多くなっている。

図表2-31 子育てに関する夫婦の意見の重視

	モニター本人票 Q20			合計
	あなた	配偶者	あなたと配偶者と同じくらい	
ホワイトカラー×首都圏	118 64.1%	3 1.6%	63 34.2%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	211 64.7%	9 2.8%	106 32.5%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	27 67.5%	— —	13 32.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	46 71.9%	2 3.1%	16 25.0%	64 100.0%
全体	402 65.5%	14 2.3%	198 32.2%	614 100.0%

(6) 末子の保育の状況

1) 主な保育の状況

① 主な保育の方法

末子の主な保育の方法としては、「保育所」が69.9%で最も多く、比率としては大きく下回りながら「幼稚園」が13.8%でこれに次ぐ。「ホワイトカラー×首都圏」では、「保育所」（75.5%）が多く、「幼稚園」（10.9%）が少ない。

図表2-32 主な保育の方法

	モニター本人票 Q11							合計
	保育所	幼稚園	保育ママ等	ベビーシッター	あなたの親	配偶者の親	その他	
ホワイトカラー×首都圏	139 75.5%	20 10.9%	— —	— —	11 6.0%	4 2.2%	10 5.4%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	229 70.2%	40 12.3%	— —	1 0.3%	31 9.5%	16 4.9%	9 2.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	21 52.5%	11 27.5%	— —	— —	1 2.5%	— —	7 17.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	40 62.5%	14 21.9%	— —	— —	4 6.3%	2 3.1%	4 6.3%	64 100.0%
全体	429 69.9%	85 13.8%	— —	1 0.2%	47 7.7%	22 3.6%	30 4.9%	614 100.0%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

② 具体的な保育所の種類（主な保育の方法を「保育所」と回答した場合）

このうち「保育所」と回答した者に具体的に利用している保育所の種類を尋ねると、「認可保育所」が85.3%を占める。「ホワイトカラー×首都圏」では、「認可保育所」（81.3%）は少ないが、一方で「自治体独自の保育所」がこれに次いで約1割（10.1%）を占める点が特徴としてあげられる。「自治体独自の保育所」は、都市部において待機児童対策として整備されており、その設立趣旨に即した利用がされているといえよう。

本調査研究の主題である「企業内保育所または事業所内保育施設」は、ホワイトカラーの層でのみ回答がみられ、その割合は2～3%台となっている。

図表 2-33 具体的な保育所の種類—主な保育の方法を「保育所」と回答した場合

	モニター本人票 Q12						合 計
	認可保育所	自治体独自の保育所	企業内保育所等	その他の認可外保育所	その他	わからない	
ホワイトカラー×首都圏	113 81.3%	14 10.1%	3 2.2%	9 6.5%	— —	— —	139 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	199 86.9%	6 2.6%	9 3.9%	14 6.1%	1 0.4%	— —	229 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	18 85.7%	2 9.5%	— —	1 4.8%	— —	— —	21 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	36 90.0%	3 7.5%	— —	— —	— —	1 2.5%	40 100.0%
全体	366 85.3%	25 5.8%	12 2.8%	24 5.6%	1 0.2%	1 0.2%	429 100.0%

③ 主な保育の場所

主な保育の場所は、「自宅の近く」が75.6%で最も多くなっており、特に「ホワイトカラー×首都圏」（83.7%）で多い。首都圏に住む女性ホワイトカラーの多くは、自宅の近くで保育をしている。

図表 2-34 主な保育の場所

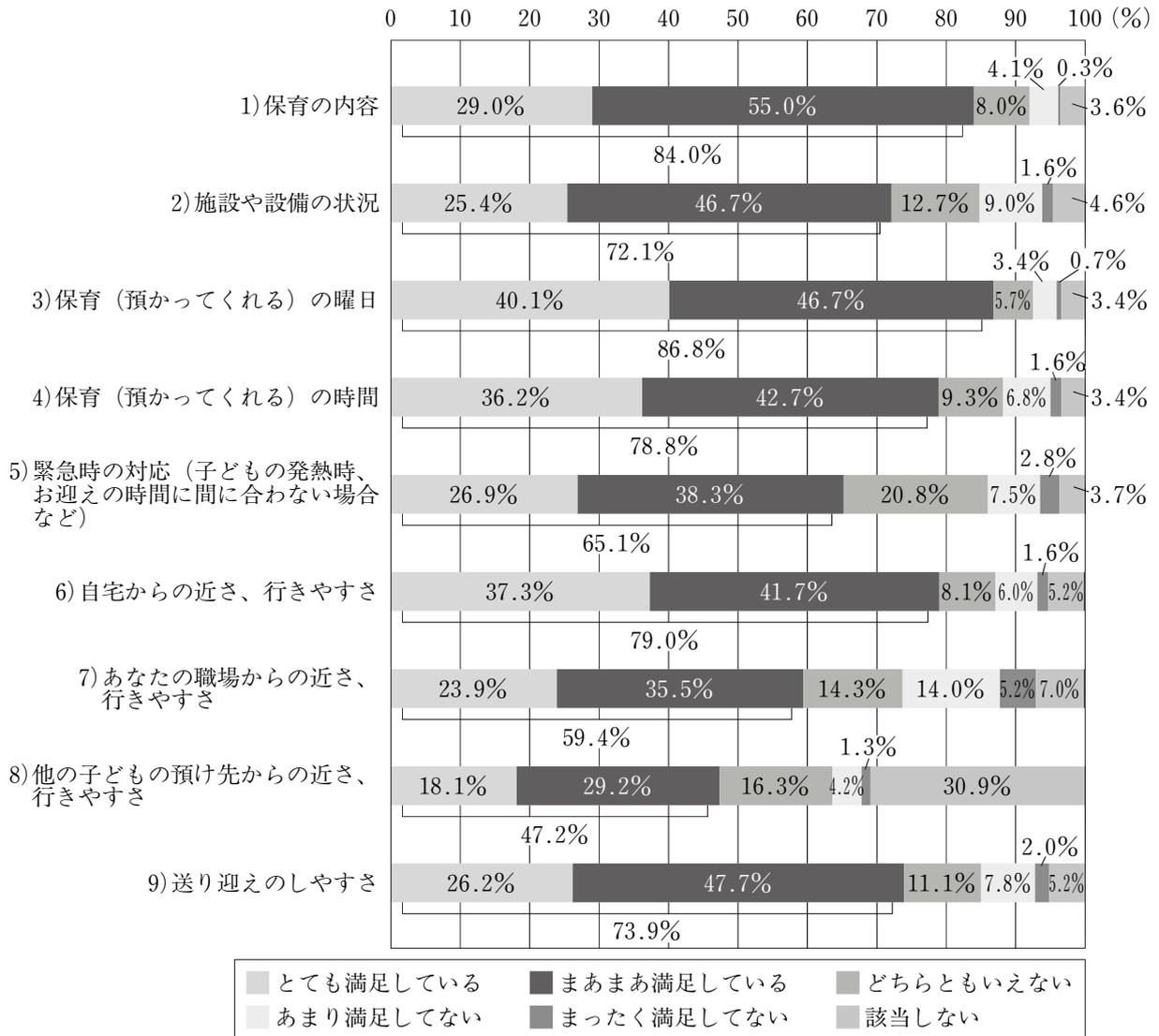
	モニター本人票 Q13					合 計
	自宅	自宅の近く	あなたの職場の近く	配偶者の職場の近く	その他	
ホワイトカラー×首都圏	14 7.6%	154 83.7%	9 4.9%	2 1.1%	5 2.7%	184 100.0%
ホワイトカラー×首都圏以外	39 12.0%	235 72.1%	31 9.5%	4 1.2%	17 5.2%	326 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏	9 22.5%	26 65.0%	3 7.5%	— —	2 5.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外×首都圏以外	3 4.7%	49 76.6%	9 14.1%	1 1.6%	2 3.1%	64 100.0%
全体	65 10.6%	464 75.6%	52 8.5%	7 1.1%	26 4.2%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

④ 主な保育に対する満足度

末子の主な保育に対する妻の満足度として、各項目における「満足している（計）」（「とても満足している」+「まあまあ満足している」）の割合をみると、「保育の内容」「保育（預かってくれる）の曜日」に対し高い満足度が示されている。次いで、「保育（預かってくれる）の時間」「自宅からの近さ、行きやすさ」「送り迎えのしやすさ」に対する満足度も高い。「ホワイトカラー×首都圏」の特徴としては、「施設や設備の状況」に対する満足度が低いことがあげられる。

図表 2-35 主な保育に対する満足度



2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

1) 保育の内容

	モニター本人票 Q14-1)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	55 29.9%	98 53.3%	153 83.2%	18 9.8%	9 4.9%	— —	9 4.9%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	92 28.2%	185 56.7%	277 85.0%	23 7.1%	14 4.3%	2 0.6%	16 4.9%	10 3.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	10 25.0%	22 55.0%	32 80.0%	3 7.5%	— —	— —	— —	5 12.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	21 32.8%	33 51.6%	54 84.4%	5 7.8%	2 3.1%	— —	2 3.1%	3 4.7%	64 100.0%
全体	178 29.0%	338 55.0%	516 84.0%	49 8.0%	25 4.1%	2 0.3%	27 4.4%	22 3.6%	614 100.0%

2) 施設や設備の状況

	モニター本人票 Q14-2)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	45 24.5%	77 41.8%	122 66.3%	25 13.6%	28 15.2%	4 2.2%	32 17.4%	5 2.7%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	86 26.4%	157 48.2%	243 74.5%	42 12.9%	22 6.7%	5 1.5%	27 8.3%	14 4.3%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	9 22.5%	21 52.5%	30 75.0%	5 12.5%	— —	— —	— —	5 12.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	16 25.0%	32 50.0%	48 75.0%	6 9.4%	5 7.8%	1 1.6%	6 9.4%	4 6.3%	64 100.0%
全体	156 25.4%	287 46.7%	443 72.1%	78 12.7%	55 9.0%	10 1.6%	65 10.6%	28 4.6%	614 100.0%

3) 保育（預かってくれる）の曜日

	モニター本人票 Q14-3)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	67 36.4%	95 51.6%	162 88.0%	13 7.1%	5 2.7%	— —	5 2.7%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	143 43.9%	142 43.6%	285 87.4%	18 5.5%	12 3.7%	2 0.6%	14 4.3%	9 2.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	14 35.0%	17 42.5%	31 77.5%	2 5.0%	1 2.5%	1 2.5%	2 5.0%	5 12.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	22 34.4%	33 51.6%	55 85.9%	2 3.1%	3 4.7%	1 1.6%	4 6.3%	3 4.7%	64 100.0%
全体	246 40.1%	287 46.7%	533 86.8%	35 5.7%	21 3.4%	4 0.7%	25 4.1%	21 3.4%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

4) 保育（預かってくれる）の時間

	モニター本人票 Q14-4)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	62 33.7%	85 46.2%	147 79.9%	20 10.9%	10 5.4%	3 1.6%	13 7.1%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	122 37.4%	137 42.0%	259 79.4%	29 8.9%	25 7.7%	4 1.2%	29 8.9%	9 2.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	14 35.0%	14 35.0%	28 70.0%	3 7.5%	3 7.5%	1 2.5%	4 10.0%	5 12.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	24 37.5%	26 40.6%	50 78.1%	5 7.8%	4 6.3%	2 3.1%	6 9.4%	3 4.7%	64 100.0%
全体	222 36.2%	262 42.7%	484 78.8%	57 9.3%	42 6.8%	10 1.6%	52 8.5%	21 3.4%	614 100.0%

5) 緊急時の対応（子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など）

	モニター本人票 Q14-5)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	42 22.8%	72 39.1%	114 62.0%	50 27.2%	12 6.5%	4 2.2%	16 8.7%	4 2.2%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	95 29.1%	131 40.2%	226 69.3%	54 16.6%	29 8.9%	7 2.1%	36 11.0%	10 3.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	10 25.0%	12 30.0%	22 55.0%	8 20.0%	1 2.5%	4 10.0%	5 12.5%	5 12.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	18 28.1%	20 31.3%	38 59.4%	16 25.0%	4 6.3%	2 3.1%	6 9.4%	4 6.3%	64 100.0%
全体	165 26.9%	235 38.3%	400 65.1%	128 20.8%	46 7.5%	17 2.8%	63 10.3%	23 3.7%	614 100.0%

6) 自宅からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-6)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	57 31.0%	88 47.8%	145 78.8%	18 9.8%	10 5.4%	5 2.7%	15 8.2%	6 3.3%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	131 40.2%	132 40.5%	263 80.7%	23 7.1%	19 5.8%	5 1.5%	24 7.4%	16 4.9%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	13 32.5%	11 27.5%	24 60.0%	4 10.0%	5 12.5%	—	5 12.5%	7 17.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	28 43.8%	25 39.1%	53 82.8%	5 7.8%	3 4.7%	—	3 4.7%	3 4.7%	64 100.0%
全体	229 37.3%	256 41.7%	485 79.0%	50 8.1%	37 6.0%	10 1.6%	47 7.7%	32 5.2%	614 100.0%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-7)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	29 15.8%	70 38.0%	99 53.8%	33 17.9%	25 13.6%	14 7.6%	39 21.2%	13 7.1%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	91 27.9%	117 35.9%	208 63.8%	40 12.3%	46 14.1%	13 4.0%	59 18.1%	19 5.8%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	9 22.5%	7 17.5%	16 40.0%	7 17.5%	8 20.0%	1 2.5%	9 22.5%	8 20.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	18 28.1%	24 37.5%	42 65.6%	8 12.5%	7 10.9%	4 6.3%	11 17.2%	3 4.7%	64 100.0%
全体	147 23.9%	218 35.5%	365 59.4%	88 14.3%	86 14.0%	32 5.2%	118 19.2%	43 7.0%	614 100.0%

8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-8)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	27 14.7%	51 27.7%	78 42.4%	23 12.5%	7 3.8%	5 2.7%	12 6.5%	71 38.6%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	66 20.2%	106 32.5%	172 52.8%	53 16.3%	13 4.0%	3 0.9%	16 4.9%	85 26.1%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	8 20.0%	4 10.0%	12 30.0%	10 25.0%	4 10.0%	—	4 10.0%	14 35.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	10 15.6%	18 28.1%	28 43.8%	14 21.9%	2 3.1%	—	2 3.1%	20 31.3%	64 100.0%
全体	111 18.1%	179 29.2%	290 47.2%	100 16.3%	26 4.2%	8 1.3%	34 5.5%	190 30.9%	614 100.0%

9) 送り迎えのしやすさ

	モニター本人票 Q14-9)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 してない	まったく満 足してない	満足して ない (計)	該当しない	
ホワイトカラー ×首都圏	40 21.7%	100 54.3%	140 76.1%	15 8.2%	16 8.7%	7 3.8%	23 12.5%	6 3.3%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	90 27.6%	150 46.0%	240 73.6%	42 12.9%	24 7.4%	4 1.2%	28 8.6%	16 4.9%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	11 27.5%	11 27.5%	22 55.0%	5 12.5%	5 12.5%	1 2.5%	6 15.0%	7 17.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	20 31.3%	32 50.0%	52 81.3%	6 9.4%	3 4.7%	—	3 4.7%	3 4.7%	64 100.0%
全体	161 26.2%	293 47.7%	454 73.9%	68 11.1%	48 7.8%	12 2.0%	60 9.8%	32 5.2%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2) 職場における企業内保育所の設置状況

妻の職場での企業内保育所の有無は、「ある」8.3%、「ない」90.9%となっている。「ホワイトカラー×首都圏」では、「ある」6.0%、「ない」92.4%となっている。

図表2-36 職場における企業内保育所の設置状況

	モニター本人票 Q9			合計
	ある	ない	わからない	
ホワイトカラー ×首都圏	11 6.0%	170 92.4%	3 1.6%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	35 10.7%	290 89.0%	1 0.3%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	38 95.0%	1 2.5%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	4 6.3%	60 93.8%	— —	64 100.0%
全体	51 8.3%	558 90.9%	5 0.8%	614 100.0%

3) その他に利用できる保育サービス

主な保育以外に利用できる保育サービスとしては、「あなたの親の援助」(52.9%)が最も多くあげられ、「配偶者の親の援助」(38.4%)がこれに次ぐ。「ホワイトカラー×首都圏」では、「あなたの親の援助」(47.8%)は少ないが、代わって「民間の保育サービス」(32.1%)や「ファミリー・サポート・センター」(34.2%)が多い。首都圏に住む女性ホワイトカラーは、親が遠方に住む核家族が多いことから、身内よりも一般的な保育サービスが重要な育児資源となっているといえる。

図表2-37 その他に利用できる保育サービス（複数回答）

	モニター本人票 Q15							
	民間の保育サービス	一時保育	病児・病後児保育	ファミリー・サポート・センター	その他の保育サービス	あなたの親の援助	配偶者の親の援助	友人・知人・親戚等の援助
ホワイトカラー ×首都圏	59 32.1%	56 30.4%	53 28.8%	63 34.2%	— —	88 47.8%	71 38.6%	26 14.1%
ホワイトカラー ×首都圏以外	90 27.6%	99 30.4%	93 28.5%	81 24.8%	2 0.6%	179 54.9%	120 36.8%	50 15.3%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	8 20.0%	11 27.5%	6 15.0%	10 25.0%	— —	22 55.0%	14 35.0%	10 25.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	18 28.1%	18 28.1%	18 28.1%	15 23.4%	— —	36 56.3%	31 48.4%	8 12.5%
全体	175 28.5%	184 30.0%	170 27.7%	169 27.5%	2 0.3%	325 52.9%	236 38.4%	94 15.3%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

モニター本人票 Q15		合 計
その他	利用できる ものはない	
1 0.5%	24 13.0%	184
4 1.2%	19 5.8%	326
— —	3 7.5%	40
2 3.1%	6 9.4%	64
7 1.1%	52 8.5%	614

4) 一番目に利用したい保育施設

「自分の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」「配偶者の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」「自宅の近くにある認可保育所」の3つをあげて利用したい保育施設を尋ねたところ、一番目に利用したい保育施設としては、「自宅の近くにある認可保育所」63.4%、「自分の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」35.2%、「配偶者の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」1.5%の順となった。「ホワイトカラー×首都圏」では、「自宅の近くにある認可保育所」（73.4%）が多く、「自分の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」（25.5%）が少ない。ここでも、首都圏に住む女性ホワイトカラーは、先にみた実態と同様に、自宅の近くでの保育を希望する傾向が窺える。

図表 2-38 一番目に利用したい保育施設

	モニター本人票 Q16-1)			合 計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
ホワイトカラー ×首都圏	47 25.5%	2 1.1%	135 73.4%	184 100.0%
ホワイトカラー ×首都圏以外	135 41.4%	3 0.9%	188 57.7%	326 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏	12 30.0%	— —	28 70.0%	40 100.0%
ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	22 34.4%	4 6.3%	38 59.4%	64 100.0%
全体	216 35.2%	9 1.5%	389 63.4%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2-2-2. 配偶者（夫）について（配偶者票の集計結果概要）

(1) 年 齢

夫の年齢は、「35～39歳」が38.6%と約4割を占め、次いで「30～34歳」27.0%、「40～44歳」18.6%の順となっている。平均は36.52歳。

図表2-39 年 齢

	配偶者票 F 2					合 計	平均値
	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳～		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	12 6.5%	55 29.9%	60 32.6%	41 22.3%	16 8.7%	184 100.0%	36.85
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	30 9.2%	84 25.8%	134 41.1%	58 17.8%	20 6.1%	326 100.0%	36.35
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	2 5.0%	9 22.5%	16 40.0%	7 17.5%	6 15.0%	40 100.0%	37.83
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	7 10.9%	18 28.1%	27 42.2%	8 12.5%	4 6.3%	64 100.0%	35.63
全体	51 8.3%	166 27.0%	237 38.6%	114 18.6%	46 7.5%	614 100.0%	36.52

(2) 仕事の状況

1) 職業等

① 雇用形態

夫の雇用形態は、「正社員・正職員」が91.2%を占める。妻の属性に関わらず「正社員・正職員」が多いが、特に「妻：ホワイトカラー×首都圏」で96.2%と多くなっている。

図表2-40 雇用形態

	スクリーニング調査票 Q 3			合 計
	正社員・ 正職員	派遣社員、 契約社員	パート、 アルバイト	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	177 96.2%	1 0.5%	6 3.3%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	302 92.6%	7 2.1%	17 5.2%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	34 85.0%	3 7.5%	3 7.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	47 73.4%	8 12.5%	9 14.1%	64 100.0%
全体	560 91.2%	19 3.1%	35 5.7%	614 100.0%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

② 職業

夫の職業は、「ホワイトカラー（計）」73.1%となっている。特に「妻：ホワイトカラー×首都圏」で、「ホワイトカラー（計）」（77.2%）は多い。

詳細には、「技術職」（26.5%）が多く「管理職」（7.5%）が少ないが、それ以外は回答が分散している。「妻：ホワイトカラー×首都圏」でも、「技術職」（31.5%）が多く「管理職」（7.6%）が少ない。

図表 2-41 職 業

	配偶者票 Q 1					
	専門職	技術職	管理職	事務職	販売職	ホワイトカラー（計）
妻：ホワイトカラー×首都圏	18 9.8%	58 31.5%	14 7.6%	33 17.9%	19 10.3%	142 77.2%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	44 13.5%	79 24.2%	28 8.6%	51 15.6%	44 13.5%	246 75.5%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	2 5.0%	9 22.5%	2 5.0%	4 10.0%	10 25.0%	27 67.5%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	4 6.3%	17 26.6%	2 3.1%	7 10.9%	4 6.3%	34 53.1%
全体	68 11.1%	163 26.5%	46 7.5%	95 15.5%	77 12.5%	449 73.1%

配偶者票 Q 1						合 計
サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・労務職	その他	ホワイトカラー以外（計）	
12 6.5%	2 1.1%	10 5.4%	18 9.8%	— —	42 22.8%	184 100.0%
13 4.0%	5 1.5%	11 3.4%	50 15.3%	1 0.3%	80 24.5%	326 100.0%
2 5.0%	1 2.5%	4 10.0%	6 15.0%	— —	13 32.5%	40 100.0%
6 9.4%	1 1.6%	5 7.8%	17 26.6%	1 1.6%	30 46.9%	64 100.0%
33 5.4%	9 1.5%	30 4.9%	91 14.8%	2 0.3%	165 26.9%	614 100.0%

③ 役職

役職は、「役職はない」が50.3%と約半数を占め、「係長・主任クラス」（31.8%）がこれに次ぐ。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「役職はない」46.7%、「係長・主任クラス」31.5%となっている。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2-42 役 職

	配偶者票 Q 2						合 計
	役員以上	部長クラス	課長クラス	係長・主任 クラス	その他	役職はない	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	6 3.3%	8 4.3%	26 14.1%	58 31.5%	— —	86 46.7%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	17 5.2%	10 3.1%	24 7.4%	108 33.1%	3 0.9%	164 50.3%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	3 7.5%	5 12.5%	15 37.5%	1 2.5%	16 40.0%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	— —	4 6.3%	14 21.9%	1 1.6%	43 67.2%	64 100.0%
全体	25 4.1%	21 3.4%	59 9.6%	195 31.8%	5 0.8%	309 50.3%	614 100.0%

2) 勤務地

勤務地は、「居住地の都道府県と同じ」37.8%、「居住地の都道府県と違う」59.4%となっている。すべての層で「居住地の都道府県と違う」が「居住地の都道府県と同じ」を上回るが、特に「妻：ホワイトカラー×首都圏」では「居住地の都道府県と違う」が81.0%と多くなっている。

図表2-43 勤務地—居住地の都道府県と同じか

	配偶者票 Q 4—居住地の都道府県と同じか			合 計
	同じ	違う	無回答	
	妻：ホワイトカラー ×首都圏	30 16.3%	149 81.0%	
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	158 48.5%	159 48.8%	9 2.8%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	9 22.5%	31 77.5%	— —	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	35 54.7%	26 40.6%	3 4.7%	64 100.0%
全体	232 37.8%	365 59.4%	17 2.8%	614 100.0%

3) 就業日時

① 週当たり就業日数

夫の週当たり就業日数は、週に「5日」が69.1%と約7割を占める。平均は5.31日。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「5日」(72.3%)が多く、6日以上が少ない。このため、平均は5.28日で、4つの属性の中で最も低い値となっている。首都圏に住む女性ホワイトカラーの夫は、正

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

社員のホワイトカラー職といういわゆる「サラリーマン」が多く、週休2日制度の下に週5日勤務している状況が推察されるが、こうした勤務体制は他の職種・雇用形態に比べむしろ就業日数が少ないことがわかる。

図表2-44 週当たり就業日数

	配偶者票 Q3-1)							合計	平均値
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	— —	— —	— —	1 0.5%	133 72.3%	48 26.1%	2 1.1%	184 100.0%	5.28
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	— —	— —	1 0.3%	1 0.3%	224 68.7%	93 28.5%	7 2.1%	326 100.0%	5.32
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	— —	— —	29 72.5%	10 25.0%	1 2.5%	40 100.0%	5.30
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	— —	2 3.1%	38 59.4%	24 37.5%	— —	64 100.0%	5.34
全体	— —	— —	1 0.2%	4 0.7%	424 69.1%	175 28.5%	10 1.6%	614 100.0%	5.31

② 就業開始時刻

夫の就業開始時刻は、「8時台」(53.7%)が最も多く、「9時台」(28.5%)がこれに次ぐ。これに対し、「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「9時台」(41.8%)が多く、「10時台」も約1割(10.9%)を占め、比較的遅い時刻からの始業となっている。

図表2-45 就業開始時刻

	配偶者票 Q3-2)就業開始時刻					合計
	0～7時台	8時台	9時台	10時台	11～24時台	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	14 7.6%	71 38.6%	77 41.8%	20 10.9%	2 1.1%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	37 11.3%	203 62.3%	79 24.2%	5 1.5%	2 0.6%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	6 15.0%	20 50.0%	11 27.5%	1 2.5%	2 5.0%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	12 18.8%	36 56.3%	8 12.5%	4 6.3%	4 6.3%	64 100.0%
全体	69 11.2%	330 53.7%	175 28.5%	30 4.9%	10 1.6%	614 100.0%

③ 就業終了時刻

夫の就業終了時刻は、「19～24時台」(55.0%)が多い。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「19～24時台」が59.8%となっている。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2-46 就業終了時刻

	配偶者票 Q3-②就業終了時刻					合計
	0～15時台	16時台	17時台	18時台	19～24時台	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	6 3.3%	3 1.6%	30 16.3%	35 19.0%	110 59.8%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	5 1.5%	2 0.6%	85 26.1%	67 20.6%	167 51.2%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	1 2.5%	5 12.5%	5 12.5%	28 70.0%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	3 4.7%	17 26.6%	9 14.1%	33 51.6%	64 100.0%
全体	14 2.3%	9 1.5%	137 22.3%	116 18.9%	338 55.0%	614 100.0%

④ 1日当たり就業時間

夫の1日当たり就業時間は、「8時間超～10時間」43.3%、「10時間超」52.8%が多くなっている。同様に、「妻：ホワイトカラー×首都圏」でも、「8時間超～10時間」42.4%、「10時間超」51.1%が多くなっている。これを平均で見ると、回答者全体の10.43時間に対し、「妻：ホワイトカラー×首都圏」は10.34時間で、4つの属性の中で低い方の値となっている。首都圏に住む女性ホワイトカラーの夫は、他の層に比べ、1週間に働く日数が少ないとともに、1日当たりの就業時間も長くない。ただし、妻に比べると、約3時間長く働いている。

図表2-47 1日当たり就業時間

	配偶者票 Q3-②—就業時間					合計	平均値
	～3時間	3時間超 ～5時間	5時間超 ～8時間	8時間超 ～10時間	10時間超		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	4 2.2%	1 0.5%	7 3.8%	78 42.4%	94 51.1%	184 100.0%	10.34
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	3 0.9%	— —	4 1.2%	148 45.4%	171 52.5%	326 100.0%	10.44
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	1 2.5%	— —	12 30.0%	27 67.5%	40 100.0%	11.05
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	4 6.3%	28 43.8%	32 50.0%	64 100.0%	10.25
全体	7 1.1%	2 0.3%	15 2.4%	266 43.3%	324 52.8%	614 100.0%	10.43

4) 通勤の状況

① 普段利用する通勤手段

夫が普段利用する通勤手段は、「自動車」(46.6%)や「電車」(37.0%)が多い。属性別では、

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

妻の場合と同様に「妻：ホワイトカラー×首都圏」で、「電車」(69.0%)が多く、「自動車」(19.0%)が少なくなっている。

図表 2-48 普段利用する通勤手段（複数回答）

	配偶者票 Q 5					
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス
妻：ホワイトカラー ×首都圏	103 56.0%	39 21.2%	6 3.3%	35 19.0%	127 69.0%	17 9.2%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	70 21.5%	58 17.8%	16 4.9%	200 61.3%	69 21.2%	17 5.2%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	20 50.0%	3 7.5%	2 5.0%	11 27.5%	23 57.5%	4 10.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	4 6.3%	13 20.3%	6 9.4%	40 62.5%	8 12.5%	1 1.6%
全体	197 32.1%	113 18.4%	30 4.9%	286 46.6%	227 37.0%	39 6.4%

配偶者票 Q 5			合 計
その他(1)	その他(2)	その他(3)	
1 0.5%	— —	— —	184
0 0.0%	— —	— —	326
— —	— —	— —	40
— —	— —	— —	64
1 0.2%	— —	— —	614

② 主な通勤手段

これを主な通勤手段（普段利用する通勤手段のうち最も所要時間が長いもの）でも、同様の結果が示される。回答者全体では「電車」32.9%、「自動車」43.5%に対し、「妻：ホワイトカラー×首都圏」では「電車」63.6%、「自動車」16.3%となっている。

図表2-49 主な通勤手段

	配偶者票 Q5-主な通勤手段					
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス
妻：ホワイトカラー ×首都圏	13 7.1%	16 8.7%	6 3.3%	30 16.3%	117 63.6%	1 0.5%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	21 6.4%	40 12.3%	8 2.5%	188 57.7%	56 17.2%	13 4.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	5 12.5%	1 2.5%	1 2.5%	11 27.5%	21 52.5%	1 2.5%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	1 1.6%	11 17.2%	6 9.4%	38 59.4%	8 12.5%	— —
全体	40 6.5%	68 11.1%	21 3.4%	267 43.5%	202 32.9%	15 2.4%

配偶者票 Q5-主な通勤手段			合計
その他(1)	その他(2)	その他(3)	
1 0.5%	— —	— —	184 100.0%
— —	— —	— —	326 100.0%
— —	— —	— —	40 100.0%
— —	— —	— —	64 100.0%
1 0.2%	— —	— —	614 100.0%

③ 通勤時間

夫の通勤時間（片道）は、「～0.3時間」27.5%、「0.3時間超～0.5時間」25.4%と30分以内が多く、平均は0.62時間（約37分）となっている。これに対し、「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「0.5時間超～0.8時間」20.1%、「0.8時間超～1.0時間」24.5%、「1.0時間超」27.2%と比較的長い時間が多い。平均は0.84時間（約50分）で、4つの属性の中で最も高い。首都圏に住む女性ホワイトカラーの家庭では、夫婦ともに電車で長時間通勤しており、さらに妻よりも夫の方が時間をかけて通勤している状況が示されている。

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

図表 2-50 通勤時間

	配偶者票 Q 5 —通勤時間					合 計	平均値
	~0.3時間	0.3時間超 ~0.5時間	0.5時間超 ~0.8時間	0.8時間超 ~1.0時間	1.0時間超		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	27 14.7%	25 13.6%	37 20.1%	45 24.5%	50 27.2%	184 100.0%	0.84
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	114 35.0%	96 29.4%	61 18.7%	36 11.0%	19 5.8%	326 100.0%	0.50
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	6 15.0%	12 30.0%	5 12.5%	10 25.0%	7 17.5%	40 100.0%	0.70
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	22 34.4%	23 35.9%	9 14.1%	4 6.3%	6 9.4%	64 100.0%	0.55
全体	169 27.5%	156 25.4%	112 18.2%	95 15.5%	82 13.4%	614 100.0%	0.62

5) 1日に仕事に費やす時間

夫が往復の通勤時間も含め1日に仕事に費やす時間（就業時間＋往復の通勤時間）は、「10時間超」が78.8%と約8割を占める。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「10時間超」82.6%となっている。これを平均で見ると、回答者全体の平均11.67時間に対し、妻がホワイトカラーの層で高い値が示されており、「妻：ホワイトカラー×首都圏」では平均12.02時間となっている。「妻：ホワイトカラー×首都圏」については、就業時間は他の属性の層に比べて短いですが、それにも増して通勤時間が長いため、結果的に1日に仕事に費やす時間は長くなっているのである。首都圏に住む女性ホワイトカラーの家庭では、妻とともに夫も1日のうち多くの時間を仕事に費やしているといえる。

図表 2-51 1日に仕事に費やす時間

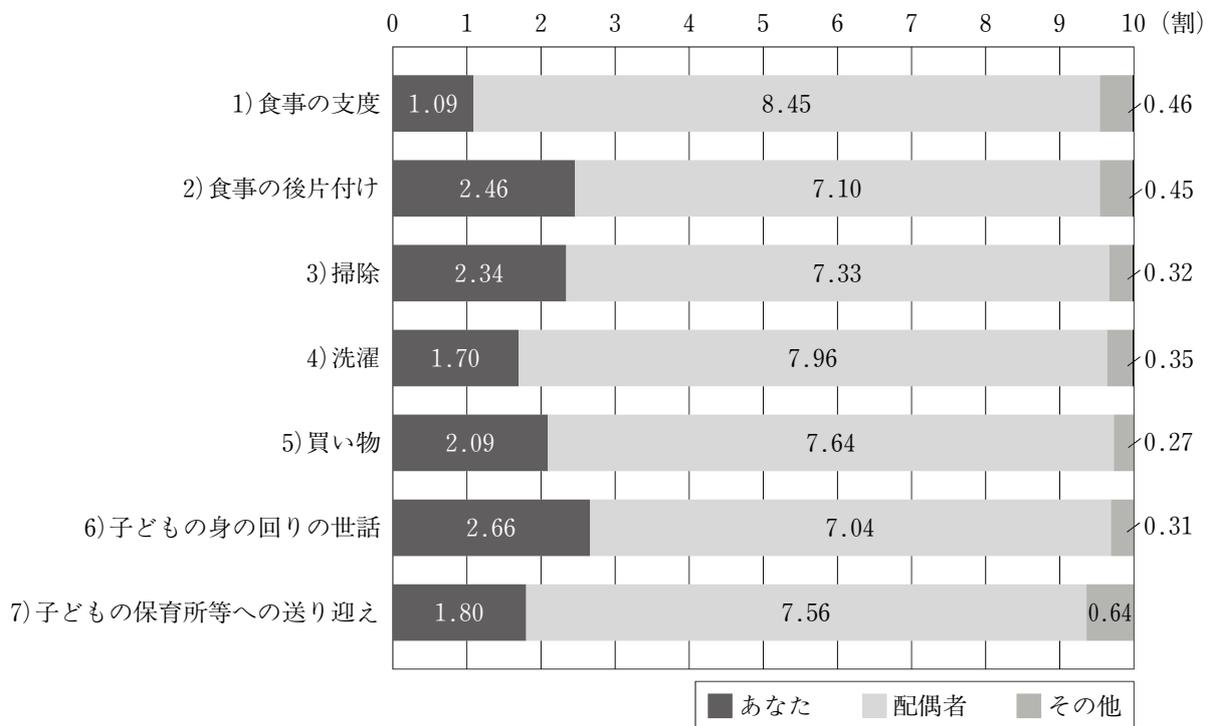
	配偶者票 Q 3 —(2)+ Q 5 —就業＋通勤時間					合 計	平均値
	3時間以内	3時間超～ 5時間以内	5時間超～ 8時間以内	8時間超～ 10時間以内	10時間超		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	3 1.6%	2 1.1%	1 0.5%	26 14.1%	152 82.6%	184 100.0%	12.02
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	2 0.6%	1 0.3%	— —	70 21.5%	253 77.6%	326 100.0%	12.45
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	1 2.5%	5 12.5%	34 85.0%	40 100.0%	11.44
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	— —	2 3.1%	17 26.6%	45 70.3%	64 100.0%	11.36
全体	5 0.8%	3 0.5%	4 0.7%	118 19.2%	484 78.8%	614 100.0%	11.67

(3) 家事・子育てにおける夫婦の位置付け

1) 家事分担に対する認識

それぞれの家事の分担の状況について夫の認識をみると、いずれの項目も「配偶者」＝妻が7割を超えている。妻の認識と同様に、特に「食事の支度」は妻が担う割合が高い。一方、「あなた」＝夫が担う割合については、すべての項目で妻の認識よりも高い割合が示されており、妻が思っているよりも夫は自分が家事を分担していると考えているといえる。さらに、「妻：首都圏×ホワイトカラー」では、妻の認識と同様に、他の層に比べ全般に妻の分担割合が低い傾向にあり、首都圏に住む女性ホワイトカラーの家庭では、その他の層に比べ夫婦の家事分担が進んでいるといえよう。

図表2-52 家事分担に対する認識（分担割合の平均値）



2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

1) 食事の支度

① あなた

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	84 45.7%	76 41.3%	14 7.6%	6 3.3%	4 2.2%	— —	184 100.0%	1.20
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	176 54.0%	106 32.5%	35 10.7%	3 0.9%	4 1.2%	2 0.6%	326 100.0%	1.06
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	22 55.0%	13 32.5%	4 10.0%	— —	1 2.5%	— —	40 100.0%	0.95
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	37 57.8%	18 28.1%	8 12.5%	— —	1 1.6%	— —	64 100.0%	1.02
全体	319 52.0%	213 34.7%	61 9.9%	9 1.5%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.09

② 配偶者

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	2 1.1%	6 3.3%	11 6.0%	15 8.2%	75 40.8%	75 40.8%	184 100.0%	8.46
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	2 0.6%	13 4.0%	30 9.2%	28 8.6%	104 31.9%	149 45.7%	326 100.0%	8.39
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	1 2.5%	2 5.0%	4 10.0%	13 32.5%	20 50.0%	40 100.0%	8.80
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	3 4.7%	5 7.8%	4 6.3%	19 29.7%	33 51.6%	64 100.0%	8.58
全体	4 0.7%	23 3.7%	48 7.8%	51 8.3%	211 34.4%	277 45.1%	614 100.0%	8.45

③ その他

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	163 88.6%	11 6.0%	7 3.8%	1 0.5%	2 1.1%	— —	184 100.0%	0.35
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	280 85.9%	20 6.1%	15 4.6%	5 1.5%	6 1.8%	— —	326 100.0%	0.55
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	38 95.0%	— —	1 2.5%	1 2.5%	— —	— —	40 100.0%	0.25
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	59 92.2%	1 1.6%	2 3.1%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.41
全体	540 87.9%	32 5.2%	25 4.1%	8 1.3%	9 1.5%	— —	614 100.0%	0.46

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2) 食事の後片付け

① あなた

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	39 21.2%	70 38.0%	40 21.7%	18 9.8%	14 7.6%	3 1.6%	184 100.0%	2.84
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	98 30.1%	104 31.9%	73 22.4%	20 6.1%	29 8.9%	2 0.6%	326 100.0%	2.54
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	14 35.0%	14 35.0%	12 30.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	1.68
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	29 45.3%	21 32.8%	11 17.2%	1 1.6%	2 3.1%	— —	64 100.0%	1.42
全体	180 29.3%	209 34.0%	136 22.1%	39 6.4%	45 7.3%	5 0.8%	614 100.0%	2.46

② 配偶者

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	6 3.3%	17 9.2%	34 18.5%	27 14.7%	66 35.9%	34 18.5%	184 100.0%	6.83
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	4 1.2%	37 11.3%	60 18.4%	54 16.6%	94 28.8%	77 23.6%	326 100.0%	6.91
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	— —	7 17.5%	8 20.0%	12 30.0%	13 32.5%	40 100.0%	7.95
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	3 4.7%	5 7.8%	9 14.1%	20 31.3%	27 42.2%	64 100.0%	8.27
全体	10 1.6%	57 9.3%	106 17.3%	98 16.0%	192 31.3%	151 24.6%	614 100.0%	7.10

③ その他

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	164 89.1%	10 5.4%	8 4.3%	1 0.5%	1 0.5%	— —	184 100.0%	0.34
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	284 87.1%	13 4.0%	18 5.5%	5 1.5%	4 1.2%	2 0.6%	326 100.0%	0.55
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	34 85.0%	4 10.0%	1 2.5%	1 2.5%	— —	— —	40 100.0%	0.38
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	61 95.3%	— —	1 1.6%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.31
全体	543 88.4%	27 4.4%	28 4.6%	8 1.3%	6 1.0%	2 0.3%	614 100.0%	0.45

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

3) 掃除

① あなた

	配偶者票 Q12-3) 掃除_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	45 24.5%	64 34.8%	46 25.0%	14 7.6%	11 6.0%	4 2.2%	184 100.0%	2.70
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	93 28.5%	109 33.4%	92 28.2%	14 4.3%	14 4.3%	4 1.2%	326 100.0%	2.34
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	18 45.0%	13 32.5%	5 12.5%	2 5.0%	2 5.0%	— —	40 100.0%	1.78
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	24 37.5%	22 34.4%	12 18.8%	4 6.3%	2 3.1%	— —	64 100.0%	1.70
全体	180 29.3%	208 33.9%	155 25.2%	34 5.5%	29 4.7%	8 1.3%	614 100.0%	2.34

② 配偶者

	配偶者票 Q12-3) 掃除_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	6 3.3%	13 7.1%	34 18.5%	29 15.8%	60 32.6%	42 22.8%	184 100.0%	7.02
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	6 1.8%	19 5.8%	61 18.7%	56 17.2%	104 31.9%	80 24.5%	326 100.0%	7.27
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	3 7.5%	4 10.0%	2 5.0%	14 35.0%	17 42.5%	40 100.0%	8.08
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	— —	3 4.7%	5 7.8%	12 18.8%	20 31.3%	24 37.5%	64 100.0%	8.09
全体	12 2.0%	38 6.2%	104 16.9%	99 16.1%	198 32.2%	163 26.5%	614 100.0%	7.33

③ その他

	配偶者票 Q12-3) 掃除_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	165 89.7%	12 6.5%	6 3.3%	— —	1 0.5%	— —	184 100.0%	0.28
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	295 90.5%	10 3.1%	13 4.0%	6 1.8%	1 0.3%	1 0.3%	326 100.0%	0.39
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	37 92.5%	2 5.0%	1 2.5%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.15
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	62 96.9%	— —	1 1.6%	— —	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.20
全体	559 91.0%	24 3.9%	21 3.4%	6 1.0%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.32

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

4) 洗濯

① あなた

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	76 41.3%	56 30.4%	36 19.6%	8 4.3%	7 3.8%	1 0.5%	184 100.0%	1.88
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	159 48.8%	78 23.9%	67 20.6%	13 4.0%	7 2.1%	2 0.6%	326 100.0%	1.68
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	18 45.0%	12 30.0%	6 15.0%	2 5.0%	1 2.5%	1 2.5%	40 100.0%	1.85
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	38 59.4%	14 21.9%	8 12.5%	2 3.1%	1 1.6%	1 1.6%	64 100.0%	1.20
全体	291 47.4%	160 26.1%	117 19.1%	25 4.1%	16 2.6%	5 0.8%	614 100.0%	1.70

② 配偶者

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	4 2.2%	7 3.8%	31 16.8%	18 9.8%	54 29.3%	70 38.0%	184 100.0%	7.83
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	4 1.2%	15 4.6%	50 15.3%	40 12.3%	80 24.5%	137 42.0%	326 100.0%	7.91
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	3 7.5%	3 7.5%	4 10.0%	12 30.0%	17 42.5%	40 100.0%	7.88
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	1 1.6%	2 3.1%	4 6.3%	7 10.9%	14 21.9%	36 56.3%	64 100.0%	8.61
全体	10 1.6%	27 4.4%	88 14.3%	69 11.2%	160 26.1%	260 42.3%	614 100.0%	7.96

③ その他

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	169 91.8%	5 2.7%	7 3.8%	2 1.1%	1 0.5%	— —	184 100.0%	0.30
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	297 91.1%	9 2.8%	12 3.7%	— —	6 1.8%	2 0.6%	326 100.0%	0.41
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	38 95.0%	— —	1 2.5%	— —	1 2.5%	— —	40 100.0%	0.28
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	61 95.3%	2 3.1%	— —	— —	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.19
全体	565 92.0%	16 2.6%	20 3.3%	2 0.3%	9 1.5%	2 0.3%	614 100.0%	0.35

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

5) 買い物

① あなた

	配偶者票 Q12-5) 買い物_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	42 22.8%	76 41.3%	52 28.3%	9 4.9%	5 2.7%	— —	184 100.0%	2.30
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	93 28.5%	123 37.7%	87 26.7%	15 4.6%	7 2.1%	1 0.3%	326 100.0%	2.12
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	12 30.0%	20 50.0%	6 15.0%	1 2.5%	— —	1 2.5%	40 100.0%	1.68
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	24 37.5%	26 40.6%	11 17.2%	2 3.1%	— —	1 1.6%	64 100.0%	1.63
全体	171 27.9%	245 39.9%	156 25.4%	27 4.4%	12 2.0%	3 0.5%	614 100.0%	2.09

② 配偶者

	配偶者票 Q12-5) 買い物_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	3 1.6%	5 2.7%	36 19.6%	29 15.8%	71 38.6%	40 21.7%	184 100.0%	7.42
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	1 0.3%	9 2.8%	64 19.6%	52 16.0%	118 36.2%	82 25.2%	326 100.0%	7.62
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	1 2.5%	3 7.5%	5 12.5%	20 50.0%	10 25.0%	40 100.0%	8.10
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	1 1.6%	2 3.1%	8 12.5%	6 9.4%	24 37.5%	23 35.9%	64 100.0%	8.08
全体	6 1.0%	17 2.8%	111 18.1%	92 15.0%	233 37.9%	155 25.2%	614 100.0%	7.64

③ その他

	配偶者票 Q12-5) 買い物_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	171 92.9%	5 2.7%	5 2.7%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.5%	184 100.0%	0.28
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	298 91.4%	15 4.6%	10 3.1%	2 0.6%	1 0.3%	— —	326 100.0%	0.26
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	35 87.5%	3 7.5%	2 5.0%	— —	— —	— —	40 100.0%	0.23
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	61 95.3%	— —	1 1.6%	1 1.6%	1 1.6%	— —	64 100.0%	0.30
全体	565 92.0%	23 3.7%	18 2.9%	4 0.7%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.27

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

6) 子どもの身の回りの世話

① あなた

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	12 6.5%	80 43.5%	87 47.3%	4 2.2%	1 0.5%	—	184 100.0%	2.71
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	20 6.1%	137 42.0%	155 47.5%	8 2.5%	6 1.8%	—	326 100.0%	2.75
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	5 12.5%	18 45.0%	16 40.0%	—	1 2.5%	—	40 100.0%	2.30
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	9 14.1%	25 39.1%	30 46.9%	—	—	—	64 100.0%	2.23
全体	46 7.5%	260 42.3%	288 46.9%	12 2.0%	8 1.3%	—	614 100.0%	2.66

② 配偶者

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	1 0.5%	2 1.1%	35 19.0%	61 33.2%	73 39.7%	12 6.5%	184 100.0%	7.06
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	—	7 2.1%	69 21.2%	122 37.4%	110 33.7%	18 5.5%	326 100.0%	6.87
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	—	1 2.5%	2 5.0%	15 37.5%	18 45.0%	4 10.0%	40 100.0%	7.53
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	—	—	7 10.9%	25 39.1%	23 35.9%	9 14.1%	64 100.0%	7.53
全体	1 0.2%	10 1.6%	113 18.4%	223 36.3%	224 36.5%	43 7.0%	614 100.0%	7.04

③ その他

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	165 89.7%	11 6.0%	8 4.3%	—	—	—	184 100.0%	0.23
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	276 84.7%	30 9.2%	19 5.8%	1 0.3%	—	—	326 100.0%	0.38
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	37 92.5%	2 5.0%	1 2.5%	—	—	—	40 100.0%	0.18
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	55 85.9%	7 10.9%	2 3.1%	—	—	—	64 100.0%	0.23
全体	533 86.8%	50 8.1%	30 4.9%	1 0.2%	—	—	614 100.0%	0.31

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

7) 子どもの保育所等への送り迎え

① あなた

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_あなた						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	70 38.0%	45 24.5%	56 30.4%	5 2.7%	6 3.3%	2 1.1%	184 100.0%	2.23
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	139 42.6%	103 31.6%	62 19.0%	10 3.1%	9 2.8%	3 0.9%	326 100.0%	1.71
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	16 40.0%	15 37.5%	9 22.5%	— —	— —	— —	40 100.0%	1.35
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	31 48.4%	22 34.4%	7 10.9%	1 1.6%	2 3.1%	1 1.6%	64 100.0%	1.31
全体	256 41.7%	185 30.1%	134 21.8%	16 2.6%	17 2.8%	6 1.0%	614 100.0%	1.80

② 配偶者

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_配偶者						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	7 3.8%	7 3.8%	49 26.6%	18 9.8%	43 23.4%	60 32.6%	184 100.0%	7.26
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	14 4.3%	15 4.6%	60 18.4%	29 8.9%	93 28.5%	115 35.3%	326 100.0%	7.55
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	2 5.0%	— —	5 12.5%	5 12.5%	14 35.0%	14 35.0%	40 100.0%	7.95
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	1 1.6%	3 4.7%	5 7.8%	7 10.9%	20 31.3%	28 43.8%	64 100.0%	8.23
全体	24 3.9%	25 4.1%	119 19.4%	59 9.6%	170 27.7%	217 35.3%	614 100.0%	7.56

③ その他

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_その他						合 計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
妻：ホワイトカラー ×首都圏	163 88.6%	8 4.3%	7 3.8%	1 0.5%	1 0.5%	4 2.2%	184 100.0%	0.51
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	275 84.4%	17 5.2%	18 5.5%	4 1.2%	2 0.6%	10 3.1%	326 100.0%	0.74
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	36 90.0%	— —	2 5.0%	— —	— —	2 5.0%	40 100.0%	0.70
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	52 81.3%	9 14.1%	2 3.1%	1 1.6%	— —	— —	64 100.0%	0.45
全体	526 85.7%	34 5.5%	29 4.7%	6 1.0%	3 0.5%	16 2.6%	614 100.0%	0.64

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

2) 子育てに関する夫婦の意見の重視

家庭で子育てに関して夫婦のどちらの意見が重視されるかに対する夫の認識は、「あなた」2.9%、「配偶者」61.9%、「あなたと配偶者と同じくらい」35.2%となっている。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、妻の場合と同様に、「配偶者」=妻（59.8%）が少なく、「あなたと配偶者と同じくらい」（37.0%）が多くなっている。他の層では主に妻の意見にもとづいて子育てが行われているのに対し、首都圏に住む女性ホワイトカラーの家庭では比較的夫婦の話し合いの下に夫の意見も取り入れながら子育てに取り組んでいることがわかる。

図表2-53 子育てに関する夫婦の意見の重視

	配偶者票 Q13			合計
	あなた	配偶者	あなたと配偶者と同じくらい	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	6 3.3%	110 59.8%	68 37.0%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	10 3.1%	200 61.3%	116 35.6%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	26 65.0%	14 35.0%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	44 68.8%	18 28.1%	64 100.0%
全体	18 2.9%	380 61.9%	216 35.2%	614 100.0%

(4) 末子の保育の状況

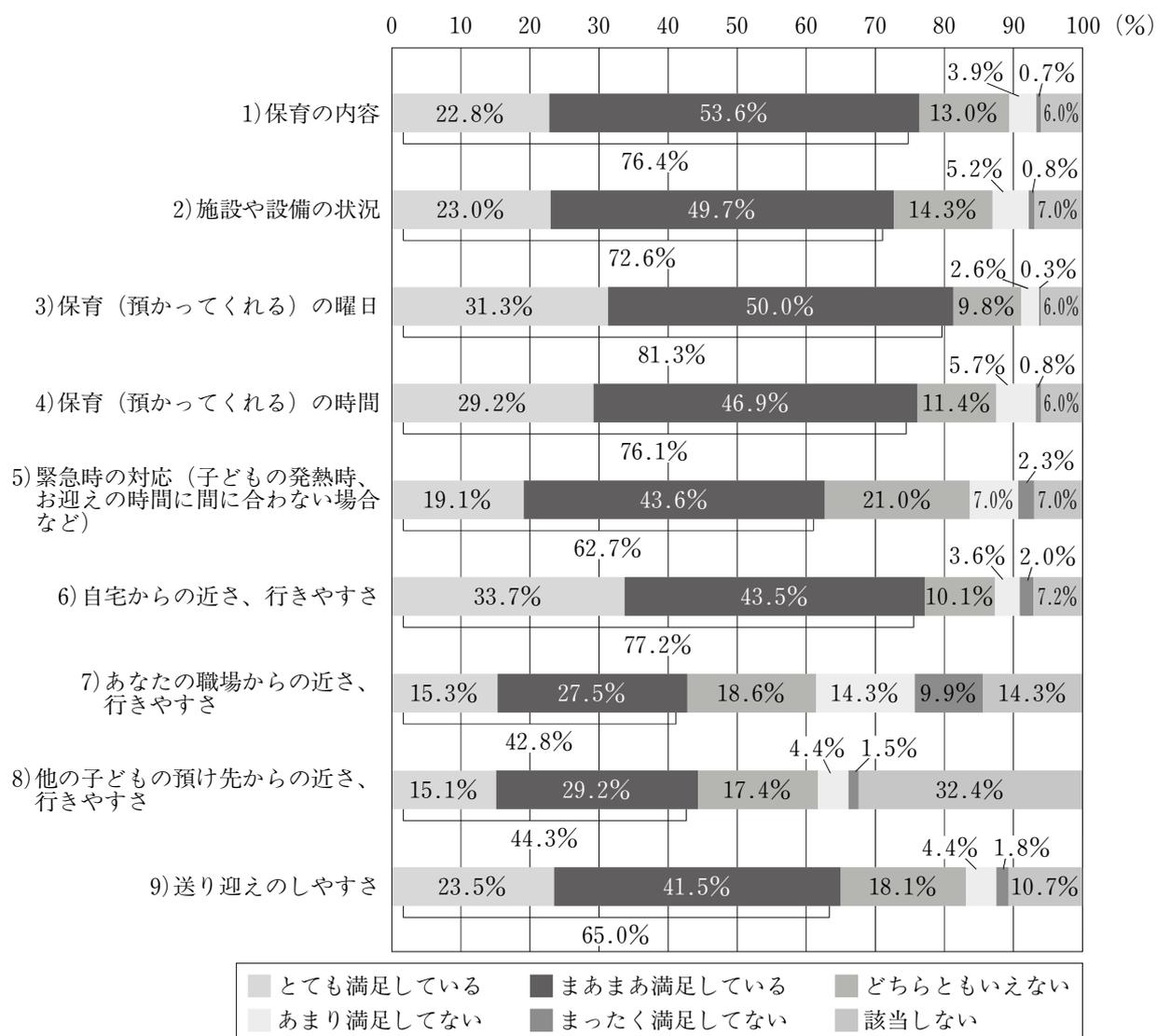
1) 主な保育の状況

① 主な保育に対する満足度

末子の主な保育に対する夫の満足度について、各項目における「満足している（計）」（「とても満足している」+「まあまあ満足している」）の割合をみると、「保育（預かってくれる）の曜日」「自宅からの近さ、行きやすさ」「保育の内容」「保育（預かってくれる）の時間」「施設や設備の状況」に対する満足度が高い。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「あなたの職場からの近さ、行きやすさ」の満足度は低くなっている。

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

図表 2-54 主な保育に対する満足度



第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

1) 保育の内容

	配偶者票 Q10-1)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	40 21.7%	98 53.3%	138 75.0%	24 13.0%	6 3.3%	2 1.1%	8 4.3%	14 7.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	78 23.9%	185 56.7%	263 80.7%	36 11.0%	12 3.7%	2 0.6%	14 4.3%	13 4.0%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	8 20.0%	19 47.5%	27 67.5%	5 12.5%	1 2.5%	— —	1 2.5%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	14 21.9%	27 42.2%	41 64.1%	15 23.4%	5 7.8%	— —	5 7.8%	3 4.7%	64 100.0%
全体	140 22.8%	329 53.6%	469 76.4%	80 13.0%	24 3.9%	4 0.7%	28 4.6%	37 6.0%	614 100.0%

2) 施設や設備の状況

	配偶者票 Q10-2)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	39 21.2%	87 47.3%	126 68.5%	29 15.8%	11 6.0%	4 2.2%	15 8.2%	14 7.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	80 24.5%	173 53.1%	253 77.6%	36 11.0%	17 5.2%	1 0.3%	18 5.5%	19 5.8%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	8 20.0%	19 47.5%	27 67.5%	5 12.5%	1 2.5%	— —	1 2.5%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	14 21.9%	26 40.6%	40 62.5%	18 28.1%	3 4.7%	— —	3 4.7%	3 4.7%	64 100.0%
全体	141 23.0%	305 49.7%	446 72.6%	88 14.3%	32 5.2%	5 0.8%	37 6.0%	43 7.0%	614 100.0%

3) 保育（預かってくれる）の曜日

	配偶者票 Q10-3)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	62 33.7%	84 45.7%	146 79.3%	17 9.2%	7 3.8%	— —	7 3.8%	14 7.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	108 33.1%	170 52.1%	278 85.3%	28 8.6%	6 1.8%	1 0.3%	7 2.1%	13 4.0%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	8 20.0%	19 47.5%	27 67.5%	5 12.5%	1 2.5%	— —	1 2.5%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	14 21.9%	34 53.1%	48 75.0%	10 15.6%	2 3.1%	1 1.6%	3 4.7%	3 4.7%	64 100.0%
全体	192 31.3%	307 50.0%	499 81.3%	60 9.8%	16 2.6%	2 0.3%	18 2.9%	37 6.0%	614 100.0%

2-2. 首都圏女性ホワイトカラーの家庭の状況把握（アンケート集計の結果概要）

4) 保育（預かってくれる）の時間

	配偶者票 Q10-4)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	55 29.9%	78 42.4%	133 72.3%	24 13.0%	12 6.5%	1 0.5%	13 7.1%	14 7.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	103 31.6%	157 48.2%	260 79.8%	32 9.8%	18 5.5%	3 0.9%	21 6.4%	13 4.0%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	7 17.5%	19 47.5%	26 65.0%	5 12.5%	2 5.0%	— —	2 5.0%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	14 21.9%	34 53.1%	48 75.0%	9 14.1%	3 4.7%	1 1.6%	4 6.3%	3 4.7%	64 100.0%
全体	179 29.2%	288 46.9%	467 76.1%	70 11.4%	35 5.7%	5 0.8%	40 6.5%	37 6.0%	614 100.0%

5) 緊急時の対応（子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など）

	配偶者票 Q10-5)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	29 15.8%	81 44.0%	110 59.8%	38 20.7%	15 8.2%	6 3.3%	21 11.4%	15 8.2%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	72 22.1%	149 45.7%	221 67.8%	66 20.2%	16 4.9%	6 1.8%	22 6.7%	17 5.2%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	5 12.5%	17 42.5%	22 55.0%	7 17.5%	4 10.0%	— —	4 10.0%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	11 17.2%	21 32.8%	32 50.0%	18 28.1%	8 12.5%	2 3.1%	10 15.6%	4 6.3%	64 100.0%
全体	117 19.1%	268 43.6%	385 62.7%	129 21.0%	43 7.0%	14 2.3%	57 9.3%	43 7.0%	614 100.0%

6) 自宅からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-6)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	58 31.5%	79 42.9%	137 74.5%	21 11.4%	7 3.8%	5 2.7%	12 6.5%	14 7.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	115 35.3%	148 45.4%	263 80.7%	28 8.6%	11 3.4%	4 1.2%	15 4.6%	20 6.1%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	10 25.0%	16 40.0%	26 65.0%	4 10.0%	2 5.0%	1 2.5%	3 7.5%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	24 37.5%	24 37.5%	48 75.0%	9 14.1%	2 3.1%	2 3.1%	4 6.3%	3 4.7%	64 100.0%
全体	207 33.7%	267 43.5%	474 77.2%	62 10.1%	22 3.6%	12 2.0%	34 5.5%	44 7.2%	614 100.0%

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-7)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	17 9.2%	46 25.0%	63 34.2%	39 21.2%	20 10.9%	31 16.8%	51 27.7%	31 16.8%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	63 19.3%	96 29.4%	159 48.8%	55 16.9%	52 16.0%	22 6.7%	74 22.7%	38 11.7%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	3 7.5%	11 27.5%	14 35.0%	6 15.0%	5 12.5%	4 10.0%	9 22.5%	11 27.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	11 17.2%	16 25.0%	27 42.2%	14 21.9%	11 17.2%	4 6.3%	15 23.4%	8 12.5%	64 100.0%
全体	94 15.3%	169 27.5%	263 42.8%	114 18.6%	88 14.3%	61 9.9%	149 24.3%	88 14.3%	614 100.0%

8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-8)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	22 12.0%	42 22.8%	64 34.8%	36 19.6%	8 4.3%	3 1.6%	11 6.0%	73 39.7%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	57 17.5%	111 34.0%	168 51.5%	48 14.7%	12 3.7%	4 1.2%	16 4.9%	94 28.8%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	5 12.5%	10 25.0%	15 37.5%	7 17.5%	3 7.5%	1 2.5%	4 10.0%	14 35.0%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	9 14.1%	16 25.0%	25 39.1%	16 25.0%	4 6.3%	1 1.6%	5 7.8%	18 28.1%	64 100.0%
全体	93 15.1%	179 29.2%	272 44.3%	107 17.4%	27 4.4%	9 1.5%	36 5.9%	199 32.4%	614 100.0%

9) 送り迎えのしやすさ

	配偶者票 Q10-9)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している (計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない (計)	該当しない	
妻：ホワイトカラー×首都圏	39 21.2%	75 40.8%	114 62.0%	30 16.3%	9 4.9%	8 4.3%	17 9.2%	23 12.5%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー×首都圏以外	77 23.6%	150 46.0%	227 69.6%	53 16.3%	13 4.0%	2 0.6%	15 4.6%	31 9.5%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏	9 22.5%	11 27.5%	20 50.0%	10 25.0%	3 7.5%	—	3 7.5%	7 17.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外×首都圏以外	19 29.7%	19 29.7%	38 59.4%	18 28.1%	2 3.1%	1 1.6%	3 4.7%	5 7.8%	64 100.0%
全体	144 23.5%	255 41.5%	399 65.0%	111 18.1%	27 4.4%	11 1.8%	38 6.2%	66 10.7%	614 100.0%

2) 職場における企業内保育所の設置状況

夫の職場での企業内保育所の有無は、「ある」4.4%、「ない」94.0%となっている。「妻：ホワイトカラー×首都圏」では、「ある」3.8%、「ない」94.6%となっている。

図表 2-55 職場における企業内保育所の設置状況

	配偶者票 Q 9			合 計
	ある	ない	わからない	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	7 3.8%	174 94.6%	3 1.6%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	17 5.2%	305 93.6%	4 1.2%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	1 2.5%	39 97.5%	— —	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	2 3.1%	59 92.2%	3 4.7%	64 100.0%
全体	27 4.4%	577 94.0%	10 1.6%	614 100.0%

3) 一番目に利用したい保育施設

「自分の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」「配偶者の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」「自宅の近くにある認可保育所」の3つの保育施設のうち、夫が一番目に利用したい保育施設は、「自宅の近くにある認可保育所」64.0%、「配偶者の職場の敷地内または近隣にある企業内保育所」29.2%となっている。首都圏居住の層で「自宅の近くにある認可保育所」が多くなっており、「妻：ホワイトカラー×首都圏」ではその割合は71.7%となっている。首都圏に住む女性ホワイトカラーについては、夫も自宅の近くでの保育を希望する傾向にある。

図表 2-56 一番目に利用したい保育施設

	配偶者票 Q11-1)			合 計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
妻：ホワイトカラー ×首都圏	12 6.5%	40 21.7%	132 71.7%	184 100.0%
妻：ホワイトカラー ×首都圏以外	25 7.7%	111 34.0%	190 58.3%	326 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏	— —	9 22.5%	31 77.5%	40 100.0%
妻：ホワイトカラー以外 ×首都圏以外	5 7.8%	19 29.7%	40 62.5%	64 100.0%
全体	42 6.8%	179 29.2%	393 64.0%	614 100.0%

2-3. 利用したい保育施設別 家庭の属性分析

(1) 分析の方法

本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーのモニター本人（妻）票184票と配偶者（夫）票184票をもとに、Clark のWFB理論に関する項目を除くすべての調査項目について、末子に利用したい保育施設別（地域の保育所の利用希望者／企業内保育所の利用希望者）にクロス集計を行った。その結果について検定を行うことで、どのような家庭が企業内保育所を利用したいと考えるかという点から、利用したい保育施設別の家庭属性を検討した。

対象データと分析方法は、次の通りである。

① 対象データ

モニター本人票・配偶者票それぞれにおいて、企業内保育所（自分の職場・配偶者の職場）、地域の保育所を次に示す条件を備える保育施設として表現し、その末子に対する利用意向を「一番目に利用したいもの」「二番目に利用したいもの」「三番目に利用したいもの」として尋ねた。

・自分の職場の企業内保育所

-
- ・自分の職場の敷地内または近隣にある
 - ・自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・自分の勤め先の企業等が設置・運営する

・配偶者の職場の企業内保育所

-
- ・配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 - ・配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する

・地域の保育所

-
- ・自宅の近くにある
 - ・保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 - ・市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

その回答結果は、次表の通りであった。

「配偶者（夫）の職場の敷地内または近隣にある等の条件を備えた保育施設」の利用意向は、モニター本人票・配偶者票ともに全体の1割に満たず、比率としては少ないが認められる。この回答結果は、配偶者（夫）が子どもの保育所の送迎の役割を担うことを意味し、女性就業者の仕事と家庭の両立との関連で保育環境を議論する本調査研究の趣旨からも重要性は高い。このため、この「夫の職場にある企業内保育所」に対する利用意向についてもより踏み込んだ分析が必要と考えられる。しかしながら、本調査研究では、保育所を利用する母親である女性が家庭での家事・子育ての責任を負いながら、外で働き、限られた時間の中で「自宅—保育所—職場」の3地点間を効率的に移動する状況を前提とする。このことから、「配偶者（夫）の職場の敷地内または近隣にある等の条件を備えた保育施設」を除く「自分（モニター本人＝妻）の職場の敷地内または近隣にある等の条件を備えた保育施設」「自宅の近くにある等の条件を備えた保育施設」の回答デー

図表 2-57 末子に利用したい保育施設（一番目に利用したいもの）の回答結果

	モニター本人票 (Q16-1))	配偶者票 (Q11-1))
自分（モニター本人＝妻）の職場の敷地内または近隣にある等の条件を備えた保育施設	47 (25.5%)	40 (21.7%)
配偶者（夫）の職場の敷地内または近隣にある等の条件を備えた保育施設	2 (1.1%)	12 (6.5%)
自宅の近くにある等の条件を備えた保育施設	135 (73.4%)	132 (71.7%)
合計	184 (100.0%)	184 (100.0%)

注：配偶者票では、「自分の職場」＝配偶者本人（夫）の職場、「配偶者の職場」＝モニター本人（妻）の職場として末子に利用したい保育施設を尋ねたが、ここでは対象データを整理するという観点から、「自分の職場」＝モニター本人（妻）の職場、「配偶者の職場」＝配偶者本人（夫）の職場として回答結果を示した。

タを対象に、「（妻の職場にある）企業内保育所」「地域の保育所」それぞれを利用したいと考える家庭の属性にどのような相違が認められるかという点から検討を行った。

② 分析方法

モニター本人票・配偶者票それぞれにおける Clark の WFB 理論に関する項目を除くすべての調査項目を対象に、末子に利用したい保育施設（「一番目に利用したいもの」として、「妻の職場にある企業内保育所の利用希望者」と「地域の保育所の利用希望者」のどちらを回答しているか）の別にクロス集計を行い、その結果について検定を行った。

モニター本人票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計は、モニター本人票の調査項目に加えて、ペアとなる配偶者票の調査項目についても行った。同様に、配偶者票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計は、配偶者票の調査項目に加えて、ペアとなるモニター本人票の調査項目についても行った。

検定の方法は、質的変数の場合はカイ 2 乗検定、量的変数の場合は t 検定とした。

(2) 分析の結果

モニター本人票・配偶者票それぞれで回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計で、統計的に有意な差が認められた項目は下記の通りである。

1) モニター本人票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計で統計的に有意な差が認められた項目

① モニター本人票：末子の家庭での子育てに関連して「あなたの親の援助」を利用できるか
当該設問では、末子の家庭での子育てに関連して、保育所等の主な保育に加えて利用しようと思えば利用できるものとして、民間の保育サービス、ファミリー・サポート・センター、親や友人等の援助などをあげて尋ねた。このうち「あなたの親の援助」について「利用できる」の割合は、企業内保育所の利用希望者は31.9%で、地域の保育所の利用希望者の53.3%よりも低く、統計的に有意な差が認められた ($p < 0.05$)。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2-58 モニター本人票：「あなたの親の援助」を利用できるか
×モニター本人票：末子に利用したい保育施設

モニター本人票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 「あなたの親の援助」を 利用できるか		合 計
	利用 できる	利用できない	
企業内保育所	15 31.9%	32 68.1%	47 100.0%
地域の保育所	72 53.3%	63 46.7%	135 100.0%
合 計	87 47.8%	95 52.2%	182 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N=182) = 5.6 \quad \phi = 0.19 \quad p < 0.05$$

② モニター本人票：主な通勤手段は「電車」か

ここでは、使用する通勤手段のうち片道の所要時間が最も長いものを「主な交通手段」とする。この主な交通手段は「電車」とする割合は、企業内保育所の利用希望者は36.2%で、地域の保育所の利用希望者の53.3%よりも低く、統計的に有意な差が認められる ($p < 0.05$)。

図表2-59 モニター本人票：主な通勤手段は「電車」か
×モニター本人票：末子に利用したい保育施設

モニター本人票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 主な通勤手段は「電車」か		合 計
	電 車	それ以外	
企業内保育所	17 36.2%	30 63.8%	47 100.0%
地域の保育所	72 53.3%	63 46.7%	135 100.0%
合 計	89 48.9%	93 51.1%	182 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N=182) = 3.5 \quad \phi = 0.15 \quad p < 0.05$$

③ モニター本人票：家庭での家事や子育ての分担の状況として「子どもの保育所等への送り迎え」の「あなた」の割合

当該設問では、家庭での家事や子育てとして、食事の支度や掃除、洗濯等をあげ、それぞれの「あなた」「配偶者」「その他」の分担の割合を尋ねた。このうち「子どもの保育所等への送り迎え」の「あなた」の割合は、企業内保育所の利用希望者は平均8.23割、地域の保育所の利用希望者は平均7.30割で、企業内保育所の利用希望者の方が高くなっており、末子に利用したい保育施設別に統計的に有意な差が認められる ($p < 0.05$)。

図表2-60 グループ統計量

		N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
「あなた」の 割合	企業内保育所	47	8.23	2.361	.344
	地域の保育所	135	7.30	2.707	.233

図表 2-61 独立サンプルの検定

		等分散性のための Leveneの検定		2つの母平均の差の検定						
		F値	有意確率	t値	自由度	有意確率 (両側)	平均値 の差	差の 標準誤差	差の95%信頼区間 下限 上限	
「あなた」の 割合	等分散を 仮定する	4.887	.028	2.111	180	.036	.938	.444	.061	1.814
	等分散を 仮定しない			2.255	91.193	.027	.938	.416	.112	1.764

モニター本人票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計は、ペアとなる配偶者票の調査項目についても行ったが、統計的に有意な差は認められず、相関はみられなかった。

2) 配偶者票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計で統計的に有意な差が認められた項目

① モニター本人票：通勤手段として「自動車」を利用しているか

モニター本人票の通勤手段として「自動車」を利用しているかという設問、すなわち、妻が通勤手段として「自動車」を利用しているかどうかという点について、配偶者（夫）が末子に利用したいと考える保育施設別に統計的に有意な差が認められた ($p < 0.05$)。通勤手段として「自動車」を利用している割合は、夫が企業内保育所の利用希望者である場合は32.5%で、夫が地域の保育所の利用希望者である場合の14.4%よりも高くなっている。

図表 2-62 モニター本人票：通勤手段として「自動車」を利用しているか
× 配偶者票：末子に利用したい保育施設

配偶者票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 通勤手段として「自動車」を 利用しているか		合 計
	利用している	利用していない	
企業内保育所	13 32.5%	27 67.5%	40 100.0%
地域の保育所	19 14.4%	113 85.6%	132 100.0%
合 計	32 18.6%	140 81.4%	172 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N = 172) = 5.5 \quad \phi = 0.20 \quad p < 0.05$$

② モニター本人票：通勤手段として「電車」を利用しているか

妻が通勤手段として「電車」を利用しているかどうかについても、配偶者（夫）が末子に利用したいと考える保育施設別に統計的に有意な差が認められた ($p < 0.05$)。妻が通勤手段として「電車」を利用している割合は、夫が企業内保育所の利用希望者である場合は45.0%で、夫が地域の保育所の利用希望者である場合の64.4%よりも低くなっている。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2—63 モニター本人票：通勤手段として「電車」を利用しているか
× 配偶者票：末子に利用したい保育施設

配偶者票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 通勤手段として「電車」を 利用しているか		合 計
	利用している	利用していない	
企業内保育所	18 45.0%	22 55.0%	40 100.0%
地域の保育所	85 64.4%	47 35.6%	132 100.0%
合 計	103 59.9%	69 40.1%	172 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N = 172) = 4.0 \quad \phi = 0.17 \quad p < 0.05$$

③ モニター本人票：現在の主な保育の場所が「自宅」または「自宅の近く」か

モニター本人票の末子の現在の主な保育の場所を尋ねる設問について、配偶者（夫）が末子に利用したいと考える保育施設別に統計的に有意な差が認められた ($p < 0.01$)。末子の現在の主な保育の場所は「自宅」「自宅の近く」とする割合は、夫が企業内保育所の利用希望者である場合は80.0%で、夫が地域の保育所の利用希望者である場合の94.7%よりも低くなっている。

図表2—64 モニター本人票：主な保育の場所が「自宅／自宅の近く」か
× 配偶者票：末子に利用したい保育施設

配偶者票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 主な保育の場所が 「自宅／自宅の近く」か		合 計
	自宅／自宅の近く	それ以外	
企業内保育所	32 80.0%	8 20.0%	40 100.0%
地域の保育所	125 94.7%	7 5.3%	132 100.0%
合 計	157 91.3%	15 8.7%	172 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N = 172) = 6.6 \quad \phi = 0.22 \quad p < 0.01$$

④ モニター本人票：現在の主な保育の場所が「あなたの職場の近く」か

同様にモニター本人票の末子の現在の主な保育の場所を尋ねる設問について、「あなたの職場の近く」とする割合は、夫が企業内保育所の利用希望者である場合は15.0%で、夫が地域の保育所の利用希望者である場合の2.3%よりも高くなっており、末子に利用したい保育施設別に統計的に有意な差が認められる ($p < 0.01$)。

図表 2-65 モニター本人票：主な保育の場所が「あなたの職場の近く」か
× 配偶者票：末子に利用したい保育施設

配偶者票： 末子に利用したい 保育施設	モニター本人票： 主な保育の場所が 「あなたの職場の近く」か		合 計
	あなたの職場の近く	それ以外	
企業内保育所	6 15.0%	34 85.0%	40 100.0%
地域の保育所	3 2.3%	129 97.7%	132 100.0%
合 計	9 5.2%	163 94.8%	172 100.0%

$$\chi^2(df = 1, N = 172) = 7.6 \quad \phi = 0.24 \quad p < 0.01$$

⑤ モニター本人票：家庭での家事や子育ての分担の状況として「子どもの保育所等への送り迎え」の「あなた」の割合

モニター本人票の家庭での家事や子育ての「あなた」「配偶者」「その他」の分担状況を尋ねる設問のうち「子どもの保育所等への送り迎え」について、配偶者（夫）が末子に利用したいと考える保育施設別に統計的に有意な差が認められた ($p < 0.05$)。「子どもの保育所等への送り迎え」の「あなた（妻）」の割合は、夫が企業内保育所の利用希望者である場合は平均8.28割で、夫が地域の保育所の利用希望者である場合の平均7.29割よりも高くなっている。

図表 2-66 グループ統計量

		N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
「あなた」の 割合	企業内保育所	40	8.28	2.439	.386
	地域の保育所	132	7.29	2.711	.236

図表 2-67 独立サンプルの検定

		等分散性のための Levene の検定		2つの母平均の差の検定						
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値 の差	差の 標準誤差	差の95%信頼区間	
「あなた」の 割合	等分散を 仮定する	2.908	.090	2.063	170	.041	.987	.479	.042	1.932
	等分散を 仮定しない			2.183	70.731	.032	.987	.452	.086	1.889

配偶者票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計は、配偶者票そのものの調査項目についても行ったが、統計的に有意な差は認められず、相関はみられなかった。

2-4. ClarkのWFB理論の検討

(1) 検討の方法

モニター本人（妻）票614票について、ClarkのWFB理論にもとづく「仕事領域に関する諸概念」「家庭領域に関する諸概念」「ワーク・ファミリー・バランスの状況」に関するデータをもとに、Clarkの仮説の検証を行った。回答者全体に加えて、モニター本人（妻）の4つの属性別（「ホワイトカラー×首都圏」「ホワイトカラー×首都圏以外」「ホワイトカラー以外×首都圏」「ホワイトカラー以外×首都圏以外」）に仮説検証を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭の状況を把握した。

対象データと検討方法は、次の通りである。

① 対象データ

妻（女性）であるモニター本人票614票を対象データとした。回答者全体に加えて、モニター本人の4つの属性別（「ホワイトカラー×首都圏」「ホワイトカラー×首都圏以外」「ホワイトカラー以外×首都圏」「ホワイトカラー以外×首都圏以外」）に仮説検証を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭の状況を把握することを企図した。

② 検討方法

Webアンケートで得られた回答データをもとに、モニター本人票におけるClarkのWFB理論にもとづく「仕事領域に関する諸概念」「家庭領域に関する諸概念」「ワーク・ファミリー・バランスの状況」の諸概念を捉える変数データを作成し、ClarkのWFB理論の6つの仮説の検証を行った。

Clarkが立てた6つの仮説を下に再掲する。これら6つの仮説を、回帰分析によって検証した。

図表2-68 コミュニケーションに焦点を当てた研究における6つの仮説（再掲）

仮説1 a：個人は、領域のメンバーは価値があるという信念を報告すればするほど、同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

仮説1 b：個人は、領域での活動を遂行する能力をエンパワメントされたと報告すればするほど、同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

仮説2 a：家庭と仕事の境界の弾力性が大きければ大きいほど、個人の同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

仮説2 b：家庭と仕事の境界の浸透性が大きければ大きいほど、個人の同僚との家族に関するコミュニケーションや家族との仕事に関するコミュニケーションは増える。

仮説3：家族についての同僚とのコミュニケーションが多ければ多いほど、個人のワーク・ファミリー・バランスがとれているという報告は増える。

仮説4：仕事についての家族とのコミュニケーションが多ければ多いほど、個人のワーク・ファミリー・バランスがとれているという報告は増える。

注：Clark (2002) では、家庭領域における境界を越えたコミュニケーションは、因子分析の結果、「義務のレベル／活動の中心のレベル」と「理解され意味のある経験のレベル」の2つに区別された。本調査研究では、調査設計の関係上、「義務のレベル」「活動の中心のレベル」「理解され意味のある経験のレベル」の3つの区分で分析・検討を進める。この点の整合性については、今後の課題としたい。

(2) 諸概念を捉える変数

① 変数データの作成

ClarkのWFB理論の6つの仮説の検証を行うにあたり、当理論における「仕事領域に関する諸概念」「家庭領域に関する諸概念」「ワーク・ファミリー・バランスの状況」の諸概念を捉える変数データを、次表に示す方法で作成した。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2—69 ClarkのWFB理論の諸概念を捉える変数データの作成方法

<仕事領域に関する諸概念>

		設問項目	変数データの作成方法
境界の特性	浸透性	職場に、家族の写真など家族に関するものがある	「あてはまる」～「あてはまらない」の5段階で尋ねた結果を、「あてはまる」=5点～「あてはまらない」=1点として、概念ごとに合計得点を算出
		仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	
		仕事中に家の用事を済ますことがよくある	
		家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事中もよく考える	
	弾力性	仕事中、持ち場を離れることができる	
		自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	
		休暇を取ることは、職場で認められやすい	
		仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	
領域の文化的特性	領域メンバーに価値を見出すこと	職場の人との関係は親密である	
		親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	
	エンパワメント	仕事では、責任のある立場にある	
		仕事の進め方を、自分で決めることができる	
境界を越えたコミュニケーション	義務のレベル	家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	
	活動の中心のレベル	家庭であったことを職場でよく話す	
	理解され意味のある経験のレベル	上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	

<家庭領域に関する諸概念>

		設問項目	変数データの作成方法
境界の特性	浸透性	家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	「あてはまる」～「あてはまらない」の5段階で尋ねた結果を、「あてはまる」=5点～「あてはまらない」=1点として、概念ごとに合計得点を算出
		家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	
		平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある	
		仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	
	弾力性	好きな時に、家を留守にできる	
		自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	
		休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	
		家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	
領域の文化的特性	領域メンバーに価値を見出すこと	家族は仲がよい	
		家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	
	エンパワメント	家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる(注)	
境界を越えたコミュニケーション	義務のレベル	仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	
	活動の中心のレベル	仕事であったことを家族によく話す	
	理解され意味のある経験のレベル	家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	

〈ワーク・ファミリー・バランスの状況を捉える諸概念〉

	設問項目	変数データの作成方法
仕事の満足度	仕事をすること、働くことに、非常に満足している	「あてはまる」～「あてはまらない」の5段階で尋ねた結果を、「あてはまる」=5点～「あてはまらない」=1点として、概念ごとに合計得点を算出 ※ただし、「役割葛藤」は逆に得点化する。
	仕事をすること、働くことは、自分にとって意味があると感じる	
	仕事をすること、働くことが好きである	
家庭の満足度	家族や家庭に非常に満足している	
	家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	
	家族や家庭が好きである	
雇用者の市民性	同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	
	同僚達は、常に自発的に行動する	
	同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する	
家族のきずな	家族は、お互いに助け合っている	
	家族が団結していることは重要だと思う	
	家族は、お互いに親密な関係にある	
役割葛藤	仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	
	仕事から家に帰った時、疲れを感じる	
	毎日があわただしく過ぎていく	
	自分のための時間があまりない	
	家族のための時間がもっと欲しい	

注：「家庭領域-領域の文化的特性-エンパワメント」は、調査設計時には、「家で、家事や育児等を分担している」と「家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる」の2つの設問の加算尺度によって尺度構成を行うことを想定していたが、この加算尺度は信頼度が $\alpha=0.249$ であったため却下した。このように加算尺度が信頼性を確保できなかった要因は、「家で、…」の設問の趣旨が回答者に正確に伝わっていなかった（回答内容が他の設問の回答内容と論理的に一致しないケースが多いので、そのように推察される）ことにあると考えられ、「家事や育児等の…」の設問のみを「家庭領域-領域の文化的特性-エンパワメント」を捉える変数データとすることとした。

② 変数の記述統計

それぞれの変数の記述統計は、次表の通りに整理される。

図表 2-70 各変数の相関行列と記述統計量

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
領域の文化的特性																			
1 仕事領域一領域メンバーに価値を見出すこと																			
2 仕事領域一エンパワメント	0.384 0.000																		
3 家庭領域一領域メンバーに価値を見出すこと	0.232 0.000	0.173 0.000																	
4 家庭領域一エンパワメント	0.140 0.001	0.145 0.000	0.366 0.000																
境界の特性																			
5 仕事領域一浸透性	0.202 0.000	0.344 0.000	0.013 0.739	0.090 0.025															
6 仕事領域一弾力性	0.251 0.000	0.284 0.000	0.062 0.125	0.178 0.000	0.452 0.000														
7 家庭領域一浸透性	0.265 0.000	0.377 0.000	0.140 0.001	0.120 0.003	0.190 0.000	0.118 0.003													
8 家庭領域一弾力性	0.205 0.000	0.171 0.000	0.154 0.000	0.216 0.000	0.074 0.065	0.204 0.000	0.174 0.000												
境界を越えたコミュニケーション																			
9 仕事領域一義務のレベル	0.239 0.000	0.068 0.094	0.163 0.000	0.145 0.000	0.206 0.000	0.330 0.000	0.121 0.003	-0.028 0.492											
10 仕事領域一活動の中心のレベル	0.418 0.000	0.188 0.000	0.105 0.009	0.051 0.210	0.321 0.000	0.259 0.000	0.147 0.000	0.046 0.259	0.375 0.000										
11 仕事領域一理解され意味のある経験のレベル	0.378 0.000	0.283 0.000	0.227 0.000	0.162 0.000	0.184 0.000	0.368 0.000	0.105 0.009	0.062 0.123	0.455 0.000	0.420 0.000									
12 家庭領域一義務のレベル	0.179 0.000	0.191 0.000	0.253 0.000	0.085 0.035	0.012 0.776	0.036 0.367	0.420 0.000	0.184 0.000	0.166 0.000	0.137 0.001	0.187 0.000								
13 家庭領域一活動の中心のレベル	0.193 0.000	0.158 0.000	0.367 0.000	0.156 0.000	0.067 0.099	0.053 0.188	0.303 0.000	0.212 0.000	0.098 0.015	0.120 0.003	0.441 0.000								
14 家庭領域一理解され意味のある経験のレベル	0.334 0.000	0.282 0.000	0.428 0.000	0.296 0.000	0.076 0.059	0.142 0.000	0.279 0.000	0.299 0.000	0.153 0.000	0.170 0.000	0.461 0.000	0.431 0.000							
ワーク・ファミリー・バランス																			
15 仕事の満足度	0.345 0.000	0.284 0.000	0.205 0.000	0.215 0.000	0.090 0.026	0.267 0.000	0.132 0.001	0.185 0.000	0.153 0.000	0.188 0.000	0.358 0.000	0.176 0.000	0.114 0.005	0.237 0.000					
16 家庭の満足度	0.224 0.000	0.181 0.000	0.697 0.000	0.336 0.000	0.012 0.764	0.044 0.280	0.136 0.001	0.246 0.000	0.093 0.021	0.048 0.231	0.169 0.000	0.147 0.000	0.269 0.000	0.434 0.000	0.235 0.000				
17 雇用の市民性	0.383 0.000	0.140 0.001	0.160 0.000	0.139 0.001	0.000 0.995	0.236 0.000	0.106 0.008	0.242 0.000	0.158 0.000	0.182 0.000	0.293 0.000	0.136 0.001	0.116 0.004	0.248 0.000	0.350 0.000	0.164 0.000			
18 家族のきずな	0.210 0.000	0.164 0.000	0.657 0.000	0.267 0.000	0.032 0.434	0.067 0.097	0.158 0.000	0.267 0.000	0.083 0.041	0.041 0.316	0.170 0.000	0.193 0.000	0.354 0.000	0.430 0.000	0.214 0.000	0.766 0.000	0.177 0.000		
19 投函葛藤	-0.008 0.850	-0.117 0.004	-0.045 0.270	-0.031 0.439	-0.114 0.005	0.139 0.001	-0.210 0.000	0.147 0.000	-0.021 0.603	-0.038 0.349	0.088 0.030	-0.043 0.037	-0.003 0.282	0.205 0.935	-0.018 0.000	0.053 0.188	-0.064 0.113		
平均	7.26	6.17	8.99	4.17	9.46	11.88	10.65	11.80	3.71	3.31	3.67	3.67	3.63	3.83	11.67	13.07	10.86	12.92	10.56
分散	2.678	4.564	1.372	0.767	15.616	15.333	16.261	12.962	1.156	1.175	1.110	1.162	1.072	0.929	6.209	3.855	5.688	4.273	12.060
標準偏差	1.637	2.136	1.171	0.589	3.952	3.916	4.032	3.600	1.337	1.381	1.233	1.350	1.149	0.863	2.492	1.964	2.385	2.067	3.473
α	0.706	0.641	0.684	—	0.735	0.717	0.747	0.729	—	—	—	—	—	—	0.872	0.839	0.844	0.819	0.763

注1：表上方の相関行列については、上段は相関係数、下段は有意確率（両側）を示す。注2：相関行列のうち、相関係数が絶対値0.15以上かつ有意確率（両側）5%未満を網掛けで表示した。

(3) 6つの仮説の検証

① 仕事領域における仮説1 a・仮説1 bと仮説2 a・仮説2 bの検証

仮説1 aと仮説1 bは、Clarkの中心概念の「領域の文化的特性」について、領域メンバーへの評価が高いほど、そして、領域における個人のエンパワメントの度合いが高いほど、「境界を越えたコミュニケーション」に従事する傾向があるということを意味する。また、仮説2 aと仮説2 bは、「境界の特性」について、仕事領域と家庭領域を取り巻く境界の弾力性や浸透性が大きいほど、個人は、「境界を越えたコミュニケーション」をするということを意味する。

そこで、仕事領域と家庭領域における6つのタイプの境界を越えたコミュニケーションを従属変数、領域の文化的特性と境界の特性に関する変数を独立変数として回帰分析を行い、これらの仮説の検証を行った。

まず、仕事領域に関する分析の結果をみると、職場でその領域にいるメンバーへの評価が高いことは、義務のレベル($\beta = 0.203, p < 0.001$)、活動の中心のレベル($\beta = 0.379, p < 0.001$)、理解され意味のある経験のレベル($\beta = 0.286, p < 0.001$)のすべてのレベルで、家族に関する職場でのコミュニケーションを増やすことに関係している。また、職場でのエンパワメントは、義務のレベルでは職場における家族に関するコミュニケーションと負の相関が認められ($\beta = -0.131, p < 0.01$)、理解され意味のある経験のレベルでは正の相関が認められた($\beta = 0.128, p < 0.01$)。

境界の特性については、仕事領域の境界の浸透性は、活動の中心のレベルでの職場での家族に関するコミュニケーションを増やすことに関係している($\beta = 0.224, p < 0.001$)。また、仕事領域の境界の弾力性は、義務のレベル($\beta = 0.301, p < 0.001$)、活動の中心のレベル($\beta = 0.089, p < 0.05$)、理解され意味のある経験のレベル($\beta = 0.296, p < 0.001$)のすべてのレベルで、職場での家族に関するコミュニケーションと正の相関が認められた。

家庭領域の境界の特性については、義務のレベルでの職場での家族に関するコミュニケーションで、浸透性は正の相関($\beta = 0.091, p < 0.05$)、弾力性は負の相関($\beta = -0.129, p < 0.01$)が認められたが、他のレベルの職場における家族に関するコミュニケーションでは相関は認められなかった。

これを4つの属性別にみると、「ホワイトカラー×首都圏」と「ホワイトカラー×首都圏以外」のホワイトカラー層で、義務のレベル、活動の中心のレベル、理解され意味のある経験のレベルのすべてのレベルで、職場での家族に関するコミュニケーションと統計的に有意な回帰式を得ることができた。特に「ホワイトカラー×首都圏」の特徴としては、仕事領域でメンバーに価値を見出すことが、義務のレベル($\beta = 0.398, p < 0.001$)、活動の中心のレベル($\beta = 0.465, p < 0.001$)、理解され意味のある経験のレベル($\beta = 0.297, p < 0.001$)のすべてのレベルで家族に関する職場でのコミュニケーションと正の相関が認められること、理解され意味のある経験のレベルでは職場でのエンパワメントとも正の相関が認められること($\beta = 0.165, p < 0.05$)、境界の特性については仕事領域・家庭領域ともに「ホワイトカラー×首都圏以外」ほどには有意性が認められないことなどがあげられる。

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

図表2-71 境界を越えたコミュニケーションの領域の文化的特性と境界の特性に関する変数による回帰分析の結果—仕事領域

<全体>

		境界を越えたコミュニケーション									
		義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル			
		標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	
領域の文化的特性	仕事領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.203	4.911	0.000	0.379	9.628	0.000	0.286	7.228	0.000
		エンパワメント	-0.131	-2.970	0.003	-0.060	-1.428	0.154	0.128	3.027	0.003
	家庭領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
境界の特性	仕事領域	浸透性	0.066	1.543	0.123	0.224	5.455	0.000	-0.040	-0.973	0.331
		弾力性	0.301	7.011	0.000	0.089	2.173	0.030	0.296	7.205	0.000
	家庭領域	浸透性	0.091	2.234	0.026	0.027	0.691	0.490	-0.034	-0.881	0.379
		弾力性	-0.129	-3.338	0.001	-0.061	-1.666	0.096	-0.070	-1.877	0.061
R ² 乗		0.167			0.243			0.238			
F		20.337			32.551			31.544			
F検定の有意確率		0.000			0.000			0.000			
解法		強制投入法			強制投入法			強制投入法			

<ホワイトカラー×首都圏>

		境界を越えたコミュニケーション									
		義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル			
		標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	標準化偏回帰係数 β	t 値	t 検定の有意確率	
領域の文化的特性	仕事領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.398	5.209	0.000	0.465	6.369	0.000	0.297	3.870	0.000
		エンパワメント	-0.138	-1.733	0.085	0.056	0.741	0.460	0.165	2.061	0.041
	家庭領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
境界の特性	仕事領域	浸透性	-0.014	-0.182	0.855	0.146	1.944	0.053	-0.046	-0.575	0.566
		弾力性	0.284	3.526	0.001	-0.002	-0.030	0.976	0.239	2.960	0.004
	家庭領域	浸透性	-0.039	-0.531	0.596	0.012	0.170	0.866	-0.101	-1.383	0.168
		弾力性	-0.157	-2.240	0.026	-0.076	-1.137	0.257	-0.053	-0.748	0.456
R ² 乗		0.237			0.305			0.231			
F		9.178			12.946			8.872			
F検定の有意確率		0.000			0.000			0.000			
解法		強制投入法			強制投入法			強制投入法			

2-4. ClarkのWFB理論の検討

<ホワイトカラー×首都圏以外>

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.106	1.879	0.061	0.335	6.344	0.000	0.278	5.157	0.000
		エンパワメント	-0.148	-2.437	0.015	-0.119	-2.105	0.036	0.111	1.919	0.056
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
境界の特性	仕事 領域	浸透性	0.053	0.891	0.374	0.299	5.426	0.000	-0.023	-0.414	0.679
		弾力性	0.337	5.772	0.000	0.133	2.446	0.015	0.310	5.564	0.000
	家庭 領域	浸透性	0.152	2.680	0.008	0.031	0.593	0.553	-0.043	-0.802	0.423
		弾力性	-0.154	-2.909	0.004	-0.024	-0.481	0.631	-0.063	-1.242	0.215
R ² 乗			0.162			0.268			0.234		
F			10.259			19.468			16.279		
F検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

<ホワイトカラー以外×首都圏>

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.201	1.178	0.247	0.333	1.721	0.095	0.161	0.869	0.391
		エンパワメント	-0.046	-0.271	0.788	-0.098	-0.511	0.613	0.191	1.048	0.302
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
境界の特性	仕事 領域	浸透性	0.299	1.846	0.074	-0.157	-0.853	0.400	-0.140	-0.800	0.430
		弾力性	0.359	2.213	0.034	0.297	1.616	0.116	0.494	2.808	0.008
	家庭 領域	浸透性	-0.022	-0.137	0.892	0.140	0.785	0.438	-0.052	-0.306	0.762
		弾力性	-0.002	-0.012	0.991	-0.232	-1.317	0.197	-0.158	-0.938	0.355
R ² 乗			0.386			0.209			0.278		
F			3.464			1.454			2.119		
F検定の有意確率			0.009			0.224			0.077		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

〈ホワイトカラー以外×首都圏以外〉

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.219	1.605	0.114	0.459	3.488	0.001	0.393	3.278	0.002
		エンパワメント	-0.202	-1.342	0.185	-0.155	-1.068	0.290	0.115	0.865	0.391
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
境界の特性	仕事 領域	浸透性	0.239	1.657	0.103	0.350	2.523	0.014	0.032	0.252	0.802
		弾力性	0.167	1.211	0.231	-0.002	-0.013	0.989	0.257	2.121	0.038
	家庭 領域	浸透性	0.189	1.477	0.145	0.029	0.233	0.817	0.188	1.678	0.099
		弾力性	0.066	0.488	0.628	-0.076	-0.582	0.563	-0.120	-1.010	0.317
R ² 乗			0.182			0.240			0.369		
F			2.119			3.008			5.567		
F 検定の有意確率			0.065			0.013			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

② 家庭領域における仮説1 a・仮説1 bと仮説2 a・仮説2 bの検証

次に、家庭領域に関する分析の結果をみると、家族に対する評価が高いことは、義務のレベル ($\beta = 0.203$ 、 $p < 0.001$)、活動の中心のレベル ($\beta = 0.321$ 、 $p < 0.001$)、理解され意味のある経験のレベル ($\beta = 0.332$ 、 $p < 0.001$) のすべてのレベルで、仕事に関する家庭でのコミュニケーションを増やすことに関係している。同様に、家庭でのエンパワメントは、理解され意味のある経験のレベル ($\beta = 0.105$ 、 $p < 0.01$) での仕事に関する家庭でのコミュニケーションを増やすことに関係している。

境界の特性については、仕事領域の境界は浸透性・弾力性ともに、いずれのレベルの家庭での仕事に関するコミュニケーションとも関係が認められなかった。一方、家庭領域の境界の特性については、浸透性・弾力性ともにすべてのレベルの家庭での仕事に関するコミュニケーションと正の相関が認められた。

4つの属性別では、「ホワイトカラー×首都圏」と「ホワイトカラー×首都圏以外」のホワイトカラー層で、家族に対する評価と家庭領域の境界の浸透性は、すべてのレベルの家庭での仕事に関するコミュニケーションと正の相関が認められた。さらに「ホワイトカラー×首都圏」では、家庭での個人のエンパワメントの度合いが、理解され意味のある経験のレベル ($\beta = 0.204$ 、 $p < 0.01$) の仕事に関する家庭でのコミュニケーションと正の相関が認められた。また、回答者全体でみた場合や「ホワイトカラー×首都圏以外」ほどには、家庭領域の境界の弾力性について家庭での仕事に関するコミュニケーションと相関が認められないことも、「ホワイトカラー×首都圏」の特徴としてあげられる。

図表2-72 境界を越えたコミュニケーションの領域の文化的特性と
境界の特性に関する変数による回帰分析の結果—家庭領域

〈全体〉

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.203	5.250	0.000	0.321	8.219	0.000	0.332	8.932	0.000
		エンパワメント	-0.051	-1.311	0.190	-0.015	-0.380	0.704	0.105	2.773	0.006
境界の特性	仕事 領域	浸透性	-0.067	-1.659	0.098	0.022	0.533	0.594	-0.007	-0.184	0.854
		弾力性	-0.004	-0.086	0.931	-0.028	-0.675	0.500	0.046	1.173	0.241
	家庭 領域	浸透性	0.393	10.618	0.000	0.236	6.317	0.000	0.184	5.144	0.000
		弾力性	0.101	2.690	0.007	0.129	3.396	0.001	0.184	5.104	0.000
R ² 乗			0.230			0.214			0.285		
F			30.194			27.543			40.419		
F 検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

〈ホワイトカラー×首都圏〉

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.282	3.842	0.000	0.382	5.020	0.000	0.328	4.566	0.000
		エンパワメント	-0.085	-1.138	0.256	-0.047	-0.612	0.541	0.204	2.793	0.006
境界の特性	仕事 領域	浸透性	-0.068	-0.890	0.375	0.030	0.379	0.705	0.108	1.450	0.149
		弾力性	-0.045	-0.574	0.566	-0.082	-1.014	0.312	-0.057	-0.741	0.460
	家庭 領域	浸透性	0.462	6.780	0.000	0.182	2.583	0.011	0.154	2.303	0.022
		弾力性	-0.042	-0.597	0.551	0.145	2.005	0.046	0.111	1.626	0.106
R ² 乗			0.267			0.214			0.299		
F			10.738			8.048			12.582		
F 検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

〈ホワイトカラー×首都圏以外〉

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.242	4.617	0.000	0.296	5.654	0.000	0.379	7.544	0.000
		エンパワメント	-0.091	-1.736	0.083	-0.004	-0.074	0.941	0.043	0.854	0.394
境界の特性	仕事 領域	浸透性	-0.026	-0.484	0.629	0.043	0.794	0.428	-0.058	-1.103	0.271
		弾力性	0.000	0.007	0.995	-0.013	-0.240	0.811	0.082	1.564	0.119
	家庭 領域	浸透性	0.357	7.042	0.000	0.279	5.492	0.000	0.184	3.777	0.000
		弾力性	0.169	3.360	0.001	0.147	2.916	0.004	0.206	4.252	0.000
R ² 乗			0.243			0.240			0.302		
F			17.092			16.807			23.004		
F検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

〈ホワイトカラー以外×首都圏〉

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭 領域	領域メンバーに価値を見出すこと	0.058	0.392	0.698	0.426	2.688	0.011	0.470	3.936	0.000
		エンパワメント	0.181	0.972	0.338	0.067	0.336	0.739	0.076	0.506	0.616
境界の特性	仕事 領域	浸透性	-0.114	-0.674	0.505	-0.202	-1.122	0.270	-0.061	-0.452	0.654
		弾力性	0.122	0.696	0.491	0.047	0.249	0.805	0.143	1.016	0.317
	家庭 領域	浸透性	0.464	2.848	0.008	0.218	1.252	0.219	0.425	3.245	0.003
		弾力性	-0.044	-0.264	0.793	-0.058	-0.327	0.746	0.085	0.639	0.527
R ² 乗			0.338			0.245			0.571		
F			2.804			1.785			7.323		
F検定の有意確率			0.026			0.133			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

2-4. ClarkのWFB理論の検討

<ホワイトカラー以外×首都圏以外>

			境界を越えたコミュニケーション								
			義務のレベル			活動の中心のレベル			理解され意味のある経験のレベル		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
領域の 文化的特性	仕事 領域	領域メンバーに価値を 見出すこと	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		エンパワメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭 領域	領域メンバーに価値を 見出すこと	-0.123	-1.048	0.299	0.228	1.700	0.095	0.004	0.031	0.975
		エンパワメント	0.062	0.494	0.623	-0.013	-0.091	0.928	0.176	1.310	0.195
境界の特性	仕事 領域	浸透性	-0.215	-1.779	0.081	0.013	0.091	0.927	-0.009	-0.067	0.947
		弾力性	-0.092	-0.772	0.444	-0.019	-0.139	0.890	0.069	0.541	0.590
	家庭 領域	浸透性	0.453	3.918	0.000	0.185	1.391	0.170	0.184	1.481	1.144
		弾力性	0.271	2.350	0.022	0.169	1.279	0.206	0.360	2.916	0.005
R ² 乗			0.359			0.156			0.264		
F			5.311			1.756			3.402		
F 検定の有意確率			0.000			0.125			0.006		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

■ 第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

③ 仮説3と仮説4の検証

仮説3と仮説4は、「境界を越えたコミュニケーション」が多いほど、個人はたくさんの「ワーク・ファミリー・バランス」を得るということを意味する。

ワーク・ファミリー・バランスの5つの面、すなわち仕事の満足度、家庭の満足度、雇用者の市民性、家族のきずな、役割葛藤を独立変数、仕事領域と家庭領域における6つのタイプの境界を越えたコミュニケーションを従属変数として回帰分析を行い、これらの仮説の検証を行った。

分析の結果、職場での家族に関するコミュニケーションは、義務のレベルではワーク・ファミリー・バランスのいずれの面とも相関が認められなかったが、活動の中心のレベルでは家族のきずな ($\beta = -0.092$, $p < 0.05$) と負の相関が認められ、理解され意味のある経験のレベルでは仕事の満足度 ($\beta = 0.306$, $p < 0.001$) と雇用者の市民性 ($\beta = 0.208$, $p < 0.001$)、役割葛藤 ($\beta = 0.155$, $p < 0.01$) と正の相関が認められた。

家庭での仕事に関するコミュニケーションについては、義務のレベルでは家庭の満足度 ($\beta = -0.090$, $p < 0.05$) と役割葛藤 ($\beta = -0.098$, $p < 0.05$) と負の相関が認められ、活動の中心のレベルでは家庭の満足度 ($\beta = 0.124$, $p < 0.01$) と家族のきずな ($\beta = 0.231$, $p < 0.001$) と正の相関が認められた。また、理解され意味のある経験のレベルでの家庭での仕事に関するコミュニケーションは、仕事の満足度 ($\beta = 0.115$, $p < 0.05$)、家庭の満足度 ($\beta = 0.404$, $p < 0.001$)、雇用者の市民性 ($\beta = 0.168$, $p < 0.001$)、家族のきずな ($\beta = 0.337$, $p < 0.001$) と正の相関が認められた。

4つの属性別では、「ホワイトカラー×首都圏」と「ホワイトカラー×首都圏以外」のホワイトカラー層で、ワーク・ファミリー・バランスの5つの面すべてで、統計的に有意な回帰式を得ることができた。また、どちらの属性においても、職場での家族に関するコミュニケーションについては、義務のレベルと活動の中心のレベルではワーク・ファミリー・バランスのいずれの面とも有意な相関は認められず、理解され意味のある経験のレベルでは仕事の満足度と雇用者の市民性（「ホワイトカラー×首都圏以外」では役割葛藤も）と正の相関が認められた。また、「ホワイトカラー×首都圏」では、回答者全体でみた場合や「ホワイトカラー×首都圏以外」ほどには、ワーク・ファミリー・バランスの諸面と家庭での仕事に関するコミュニケーションとの間に相関が認められなかった。

図表2-73 ワーク・ファミリー・バランスの境界を越えた
コミュニケーションに関する変数による回帰分析の結果

<全体>

			ワーク・ファミリー・バランス								
			仕事の満足度			家庭の満足度			雇用者の市民性		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えた コミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.031	-0.714	0.475	0.032	0.755	0.451	0.013	0.296	0.767
		活動の中心のレベル	0.044	1.033	0.302	-0.069	-1.678	0.094	0.060	1.373	0.170
		理解され意味のある 経験のレベル	0.306	6.712	0.000	0.063	1.419	0.156	0.208	4.472	0.000
	家庭領域	義務のレベル	0.074	1.694	0.091	-0.090	-2.120	0.034	0.016	0.367	0.714
		活動の中心のレベル	-0.014	-0.308	0.758	0.124	2.879	0.004	-0.006	-0.129	0.898
		理解され意味のある 経験のレベル	0.115	2.529	0.012	0.404	9.166	0.000	0.168	3.621	0.000
R ² 乗			0.152			0.206			0.117		
F			18.102			26.196			13.413		
F検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

			ワーク・ファミリー・バランス					
			家族のきずな			役割葛藤		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えた コミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	0.015	0.370	0.712	-0.050	-1.075	0.283
		活動の中心のレベル	-0.092	-2.255	0.024	-0.072	-1.576	0.116
		理解され意味のある 経験のレベル	0.083	1.898	0.058	0.155	3.183	0.002
	家庭領域	義務のレベル	-0.060	-1.434	0.152	-0.098	-2.097	0.036
		活動の中心のレベル	0.231	5.409	0.000	-0.007	-0.152	0.879
		理解され意味のある 経験のレベル	0.337	7.765	0.000	0.015	0.306	0.760
R ² 乗			0.227			0.026		
F			29.656			2.697		
F検定の有意確率			0.000			0.014		
解法			強制投入法			強制投入法		

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

<ホワイトカラー×首都圏>

			ワーク・ファミリー・バランス								
			仕事の満足度			家庭の満足度			雇用者の市民性		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.036	-0.432	0.666	0.041	0.479	0.633	0.015	0.174	0.862
		活動の中心のレベル	0.068	0.827	0.409	-0.082	-0.978	0.329	0.059	0.703	0.483
		理解され意味のある経験のレベル	0.317	3.656	0.000	0.040	0.451	0.653	0.239	2.718	0.007
	家庭領域	義務のレベル	-0.014	-0.177	0.860	-0.017	-0.212	0.832	-0.006	-0.076	0.940
		活動の中心のレベル	0.094	1.159	0.248	0.089	1.071	0.286	0.065	0.782	0.435
		理解され意味のある経験のレベル	0.085	0.993	0.322	0.300	3.434	0.001	0.123	1.409	0.161
R ² 乗			0.155			0.121			0.127		
F			5.426			4.060			4.300		
F検定の有意確率			0.000			0.001			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

			ワーク・ファミリー・バランス					
			家族のきずな			役割葛藤		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.037	-0.440	0.661	-0.125	-1.421	0.157
		活動の中心のレベル	-0.078	-0.948	0.345	-0.038	-0.447	0.656
		理解され意味のある経験のレベル	0.084	0.971	0.333	0.146	1.610	0.109
	家庭領域	義務のレベル	-0.027	-0.346	0.730	-0.210	-2.542	0.012
		活動の中心のレベル	0.169	2.078	0.039	0.046	0.532	0.595
		理解され意味のある経験のレベル	0.282	3.287	0.001	-0.092	-1.018	0.310
R ² 乗			0.153			0.068		
F			5.344			2.159		
F検定の有意確率			0.000			0.049		
解法			強制投入法			強制投入法		

2-4. ClarkのWFB理論の検討

<ホワイトカラー×首都圏以外>

			ワーク・ファミリー・バランス								
			仕事の満足度			家庭の満足度			雇用の市民性		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.064	-1.090	0.277	-0.005	-0.092	0.927	0.025	0.410	0.682
		活動の中心のレベル	0.056	0.943	0.347	-0.074	-1.335	0.183	0.080	1.330	0.185
		理解され意味のある経験のレベル	0.283	4.578	0.000	0.085	1.460	0.145	0.192	3.050	0.002
	家庭領域	義務のレベル	0.155	2.481	0.014	-0.080	-1.362	0.174	0.016	0.254	0.800
		活動の中心のレベル	-0.090	-1.408	0.160	0.129	2.145	0.033	-0.016	-0.252	0.801
		理解され意味のある経験のレベル	0.146	2.349	0.019	0.452	7.712	0.000	0.183	2.887	0.004
R ² 乗			0.161			0.255			0.126		
F			10.187			18.168			7.668		
F検定の有意確率			0.000			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

			ワーク・ファミリー・バランス					
			家族のきずな			役割葛藤		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.017	-0.296	0.768	-0.058	-0.932	0.352
		活動の中心のレベル	-0.072	-1.280	0.202	-0.086	-1.387	0.166
		理解され意味のある経験のレベル	0.092	1.565	0.118	0.294	4.524	0.000
	家庭領域	義務のレベル	-0.006	-0.093	0.926	-0.123	-1.880	0.061
		活動の中心のレベル	0.203	3.345	0.001	0.020	0.300	0.764
		理解され意味のある経験のレベル	0.354	6.004	0.000	0.038	0.585	0.559
R ² 乗			0.244			0.073		
F			17.182			4.194		
F検定の有意確率			0.000			0.000		
解法			強制投入法			強制投入法		

第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

<ホワイトカラー以外×首都圏>

			ワーク・ファミリー・バランス								
			仕事の満足度			家庭の満足度			雇用者の市民性		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	-0.164	-0.962	0.343	0.027	0.162	0.872	-0.103	-0.568	0.574
		活動の中心のレベル	0.067	0.408	0.686	-0.503	-3.113	0.004	0.237	1.369	0.180
		理解され意味のある経験のレベル	0.426	2.551	0.016	0.070	0.420	0.677	0.173	0.971	0.338
	家庭領域	義務のレベル	0.305	1.554	0.130	-0.101	-0.522	0.605	-0.215	-1.003	0.309
		活動の中心のレベル	-0.118	-0.654	0.518	-0.122	-0.682	0.500	0.271	1.410	0.168
		理解され意味のある経験のレベル	-0.004	-0.020	0.984	0.357	1.652	0.108	0.234	1.007	0.321
R ² 乗			0.307			0.321			0.218		
F			2.442			2.602			1.530		
F検定の有意確率			0.046			0.036			0.199		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

			ワーク・ファミリー・バランス					
			家族のきずな			役割葛藤		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	0.111	0.788	0.436	0.086	0.480	0.634
		活動の中心のレベル	-0.376	-2.811	0.008	0.030	0.174	0.863
		理解され意味のある経験のレベル	0.046	0.337	0.738	-0.456	-2.593	0.014
	家庭領域	義務のレベル	-0.307	-1.906	0.065	-0.067	-0.325	0.747
		活動の中心のレベル	0.089	0.602	0.552	-0.272	-1.428	0.163
		理解され意味のある経験のレベル	0.658	3.673	0.001	0.218	0.949	0.349
R ² 乗			0.533			0.234		
F			6.290			1.680		
F検定の有意確率			0.000			0.157		
解法			強制投入法			強制投入法		

2-4. ClarkのWFB理論の検討

<ホワイトカラー以外×首都圏以外>

			ワーク・ファミリー・バランス								
			仕事の満足度			家庭の満足度			雇用者の市民性		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	0.091	0.653	0.516	0.211	1.611	0.113	-0.011	-0.076	0.940
		活動の中心のレベル	-0.053	-0.370	0.712	0.115	0.850	0.399	-0.130	-0.871	-0.388
		理解され意味のある経験のレベル	0.362	2.311	0.024	-0.119	-0.804	0.425	0.356	2.173	0.034
	家庭領域	義務のレベル	-0.277	-2.082	0.042	-0.222	-1.770	0.082	0.124	0.895	0.374
		活動の中心のレベル	0.044	0.347	0.730	0.200	1.652	0.104	-0.242	-1.812	0.075
		理解され意味のある経験のレベル	0.184	1.299	0.199	0.495	3.703	0.000	0.140	0.945	0.349
R ² 乗			0.246			0.330			0.178		
F			3.103			4.675			2.052		
F検定の有意確率			0.011			0.001			0.073		
解法			強制投入法			強制投入法			強制投入法		

			ワーク・ファミリー・バランス					
			家族のきずな			役割葛藤		
			標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率	標準化 偏回帰 係数 β	t 値	t 検定 の有意 確率
境界を越えたコミュニケーション	仕事領域	義務のレベル	0.220	1.746	0.086	0.025	0.166	0.869
		活動の中心のレベル	-0.059	-0.456	0.650	-0.054	-0.344	0.732
		理解され意味のある経験のレベル	-0.020	-0.139	0.890	-0.113	-0.652	0.517
	家庭領域	義務のレベル	-0.246	-2.036	0.046	0.245	1.663	0.102
		活動の中心のレベル	0.424	3.635	0.001	-0.095	-0.671	0.505
		理解され意味のある経験のレベル	0.326	2.524	0.014	0.005	0.033	0.974
R ² 乗			0.375			0.074		
F			5.712			0.760		
F検定の有意確率			0.000			0.604		
解法			強制投入法			強制投入法		

2-5. 考 察

本章では、就学前の子どもを持つ女性就業者とその配偶者を対象に Web アンケートを実施し、そこで得たデータをもとに3つの検討・分析を行った。

1) 首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭の状況の把握（アンケート集計の結果概要）

まず、1つ目の検討・分析として、この Web アンケートのモニター本人票・配偶者票について単純集計とともに、モニター本人（妻）の職業（ホワイトカラー／それ以外）と居住地（首都圏／それ以外）を掛けあわせた4つの属性別にクロス集計を行い、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーの仕事や家庭の状況を把握した。

その結果によると、就学前の子どもがいる首都圏女性ホワイトカラーの家庭は、夫婦ともに30代で、夫婦と子ども1人という核家族が多い。夫婦どちらかの親と同居したり同じ敷地内に住む家庭はきわめて少なく、約半数が夫婦双方の親は交通機関を使って1時間超の遠方に住んでいる。また、比較的高収入の家庭が多い。

仕事については、首都圏女性ホワイトカラーである妻は、正社員として働く者が6割を越え、職種としては事務職が多い。他の属性に比べ正社員の割合が高いことから、多くは週に5日、朝9時台から16時台・17時台まで働く。一方、夫はほとんどが正社員であり、週に5日、朝9時台から19時以降まで働く者が多い。職種は、技術職・事務職・販売職が多くなっている。1日の平均就業時間は妻7.7時間に対して夫10.3時間で、こうして首都圏女性ホワイトカラーの家庭だけをみると妻は夫よりも就業時間が短い。女性の中で属性別に比較した場合、首都圏女性ホワイトカラーの就業時間は4つの属性の中で最も長くなっている。また、通勤は、他の属性では自動車通勤で職場に通う者が多いのに対し、首都圏女性ホワイトカラーの家庭では夫婦ともに電車通勤が主であることが特徴的である。さらに夫婦ともに他の属性に比べ居住地と違う市区町村で働く割合が高く、比較的遠くの職場まで通っていることがわかる。このため、夫婦ともに通勤時間も4つの属性の中で最も長い。先の就業時間と同様に家庭の中でみた場合には、妻の約40分に対して夫は約50分と上回る。このように、首都圏女性ホワイトカラーについては、就業時間・通勤時間も家庭内では夫よりも短い。女性の中で属性別にみると最も長く、限られた時間の中で家事や子育てをこなし、他の属性よりも仕事と家庭の両立が難しい状況にあるといえる⁶。

家庭での家事や子育ての分担については、妻の認識としても夫の認識としても、ほとんどの項目で妻の割合が7割を越える。特に食事の支度や洗濯で、妻が分担する割合が高い。しかし、首都圏女性ホワイトカラーの家庭の特徴として、夫婦双方の認識においていずれの家事・子育てに関する項目についても、他の属性に比べ妻の分担割合が低い、すなわち他の属性の家庭に比べ夫が家事・子育てに関与する割合が高い。また、家庭で子育てに関して夫婦どちらの意見が重視されるかについては、首都圏女性ホワイトカラーの家庭では、他の属性の家庭と同様に妻の意見が重視されるという回答が多いものの、その割合は他の属性に比べて低く、代わって妻と夫の意見が同じくらい重視されるという回答が多くなっている。これらのことから、首都圏女性ホワイト

⁶ 妻が首都圏女性ホワイトカラーの夫については、妻が他の属性の場合に比べて、週当たり就業日数が少なく、1日当たり就業時間も短い。また、就業時間が短い。通勤時間が最も長い。結果として1日に仕事に費やす時間（就業時間+往復の通勤時間）は長くなっている。このような妻の属性別の夫の仕事の状況は、本調査研究のテーマを今後深める上で興味深い。

カラーの家庭では、他の属性の家庭と同様に実態として妻が主に家事・子育てを担っているが、他の属性に比べ夫の関与の度合いが高く、夫婦がより対等な関係にあると考えられる。

次に、末子の保育については、今回、共働き家庭を調査の対象としたことから、全般に保育所を利用する家庭が多いが、その割合は首都圏女性ホワイトカラーで高く、特に首都圏女性ホワイトカラーの家庭の特徴として自宅の近くにある認可保育所の利用が多くなっている。また、具体的な保育所の種類として、自治体独自の保育所の利用が約1割を占める点も首都圏女性ホワイトカラーの特徴としてあげられる。そして、そうした主な保育に対し、夫婦双方から「保育の内容」や「保育（預かってくれる）の曜日」などを中心に高い満足度が示されている。さらに、妻の属性に関わらず多くの家庭で、認可保育所に加えて民間の保育サービスやファミリー・サポート・センター、親の援助などその他の保育サービスを利用できる状況にあるが、首都圏女性ホワイトカラーについては他の属性に比べ親の援助を利用できる家庭が少なく、民間の保育サービスやファミリー・サポート・センターなど一般的な保育サービスが重要な育児資源となっている。これは、先述の通り、首都圏女性ホワイトカラーの家庭では核家族が多く、また親が比較的遠方に住むことによるものと考えられる。

本調査研究の主題である企業内保育所については、夫婦どちらの職場においても設置されている割合は回答者全体で1割に満たず、利用している家庭もホワイトカラーの層で2～3%台みられるに過ぎない。

最後に、地域の保育所と妻または夫の職場の企業内保育所の3つのうち末子の保育として利用したい施設を尋ねたところ、妻の属性に関わらず夫婦ともに地域の保育所をあげる者が最も多く、その割合は首都圏女性ホワイトカラーで高く7割を越える。しかしながらその一方で、夫婦ともに2割を超える者が、妻の職場に企業内保育所があって利用できるなら利用したいと回答している。夫の職場にある企業内保育所についても、ごくわずかな者であるが夫婦双方に利用意向が認められた。

2) 利用したい保育施設別 家庭の属性分析

次に、2つ目の検討・分析として、利用したい保育施設別の家庭の属性分析を行った。

その結果、モニター本人票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計で統計的に有意な差が認められる項目として、①末子の家庭での子育てに関連して「妻の親の援助」を利用できるか、②妻の主な通勤手段は「電車」か、③家庭での「子どもの保育所等への送り迎え」の妻の分担の割合、の3点が抽出された。同様に、配偶者票で回答した末子に利用したい保育施設とのクロス集計で統計的に有意な差が認められる項目として、①妻が通勤手段として「自動車」を利用しているか、②妻が通勤手段として「電車」を利用しているか、③末子の現在の主な保育の場が「自宅」または「自宅の近く」か、④末子の現在の主な保育の場が「妻の職場の近く」か、⑤家庭での「子どもの保育所等への送り迎え」の妻の分担の割合、の5点が確認された。

この分析結果を妻の職場にある企業内保育所を利用したいと回答する家庭の属性という点からみると、「子育てにあたって妻の親の援助を利用できない」「妻の主な通勤手段が電車ではなく、自動車である」「末子の主な保育の場が、自宅や自宅の近くではなく、妻の職場の近くである」「主に妻が子どもの保育所等への送り迎えを担当している」の4点が整理される。

これら2つの検討・分析を通して、首都圏女性ホワイトカラーの生活像は、次のように描かれる。

■ 第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

夫婦と子どもだけの核家族で、夫婦ともに自宅から電車で片道40～50分程の職場で正社員として働くが、妻は夫よりも早く帰宅し、家事や子育て全般を担う。子どもの保育については、多くの者は、子どもは自宅の近くにある地域社会の保育所に預けたいと考え、実際にそうしている。親の援助は受けられず、民間の保育サービスやファミリー・サポート・センターなどを利用して、限られた時間の中で仕事と家庭を両立している。

しかし、このように子どもの保育環境は自宅の近くの地域社会と考える者が多いが、その一方で、夫妻ともに2割を越える者が妻の職場に企業内保育所があって利用できるなら利用したいと考えている。そのように企業内保育所を利用したいと考える家庭の属性として抽出された内容をみると、妻の通勤状況や妻の親の援助の有無など夫ではなく妻の生活事情に関するもの、もしくは現在、妻の職場の近くの保育所等を利用していたり、妻が子どもの保育所等への送り迎えを担当しているという妻の生活実態に関するものとなっている。これらのことから、どのような保育所を利用するかは、主に妻の生活状況に規定されるところが大きいと考えられる。また、これらの企業内保育所の利用を希望する家庭の属性として確認された項目を個別にみると、「子育てにあたって妻の親の援助を利用できない」は子育てにおいて妻の親の援助の重要性が高いこと、「妻の主な交通手段が電車ではなく、自動車である」は首都圏では通勤時に子どもを連れて電車に乗ることが企業内保育所を利用する妨げとなることをそれぞれ意味する。また、「末子の主な保育の場所が、自宅や自宅の近くではなく、妻の職場の近くである」「主に妻が子どもの保育所等への送り迎えを担当している」は、例えば、妻の親の援助を利用できないから妻が保育所の送り迎えをしている、妻が自動車通勤しているから妻の職場の近くの保育所に預けているというように、先の2項目との因果関係として解釈でき、項目間のより詳細な分析が必要といえる。

3) Clark のWFB理論の検討

本章における3つ目の検討・分析として、ClarkのWFB理論の検討を行った。その結果のうち、Clarkの6つの仮説の検証については、Clarkが得た結果とは異なるが、部分的に仮説を支持する結果が得られた。

はじめに、領域の文化的特性について、領域メンバーに価値を見出すことは、その領域のメンバーに好意を持ち親しいこと、及びそのような関係にあることを重視する度合いと解釈される。また、エンパワメントは、その領域本来の目的を遂行する上で負う責任や与えられている裁量、自立性などを意味し、自他をコントロールできる度合いと理解される。仕事領域・家庭領域ともに、領域メンバーに価値を見出すことは、すべてのレベルで境界を越えたコミュニケーションを増やすことに関係していた。この点は、Clarkの検証結果とも一致する。一方、エンパワメントの度合いが高まることは、理解され意味のある経験という高次のレベルにおいて、境界を越えたコミュニケーションの量の増加に関係していた。ただし、仕事領域における義務のレベルでは、エンパワメントは境界を越えたコミュニケーションと負の相関にあった。これは、職場で業務遂行上、自他をコントロールする力を持っていれば、家庭の用事で会社を休んだり早退したりする際に日程調整のための会話を必要としないという状況と読み取れる。これらの結果は、Clarkも述べているように、仕事と家庭の間の境界に対して調節が必要な時、それぞれの領域における対人関係は、境界を越えたコミュニケーションの量に影響するということを意味する。

次に、境界の特性については、浸透性は、空間的に一方の領域にいる時に、もう一方の領域の必要性に応じてもう一方の領域の事柄を持ち込む（もう一方の領域のことを考えたり、取り組んだり、関係するものを持っているなど）度合いと考えられる。弾力性は、空間的に一方の領域に

いること、及びその領域のことに従事する時間・日・時期を自分で決めることができる自由や他のメンバーの許容の度合いと解釈される。仕事領域においては、すべてのレベルの境界を越えたコミュニケーションで仕事領域の境界の弾力性と正の相関が認められ、職場での休みの取りやすさや時間のフレキシビリティが、同僚や上司との家族や家庭に関するコミュニケーションを促すことを示す。また、義務のレベルでは、家庭領域の境界の浸透性・弾力性とも相関が認められるが、このうち弾力性については Clark の仮説に反して負の相関となっていることが注目される。これは、家庭での家事・子育ての役割遂行に時間的な自由度がないと、仕事に影響を来すことが多く、職場での日程調整等の会話が増えるという状況として解釈される。また、家庭領域においては、境界を越えたコミュニケーションはすべてのレベルで、家庭領域の境界の特性の浸透性・弾力性ともに正の相関が認められた。その一方で、仕事領域の境界の特性とは浸透性・弾力性ともにいずれのレベルの境界を越えたコミュニケーションとも相関はみられなかった。これは、家庭における職場に関するコミュニケーションの量は、職場の状況はあまり関係なく、家庭での仕事や職場の位置付けに影響されることを示す。

ワーク・ファミリー・バランスについては、全般に、仕事領域・家庭領域ともに高次のレベルの境界を越えたコミュニケーションと正の相関が認められ、これは Clark の発見と共通する。すべてのコミュニケーションが、時間配分やスケジューリングの次元で語られるなら、個人は仕事と家庭の間で葛藤を感じ、一方、多くのコミュニケーションが意味を共有する方向に進むなら、個人は仕事と家庭の間にシナジーが増すのを感じる。Clark も述べるように、仕事領域と家庭領域の間を行き来する境界横断者とそれぞれの領域のメンバーは、義務と活動だけに関するコミュニケーションを越えて、仕事と家庭に本来備わっている意味について話し、耳を傾けるのがよいということを、この結果は示唆しているといえる。逆に、Clark の検証結果との相違として、仕事領域における理解され意味のある経験のレベルの境界を越えたコミュニケーションは役割葛藤を減じるという、仮説通りの結果が得られた点は注目される。

最後に、本調査研究の検討対象である首都圏女性ホワイトカラーにおける Clark の6つの仮説の当てはまり具合については、4つの属性別に検証した結果、全般に居住地に関わらずホワイトカラー層で変数間に有意な相関が認められることが多かった。これは Clark のWFB理論が、明記はされていないが記述内容や概念図（イラスト）から、雇用者の中でもオフィスにいるホワイトカラー層を想定していると推察されることに合致する。しかしながら、回答者全体でみたように、Clark の仮説に反する方向で相関が認められることもあり、必ずしも Clark の仮説を実証する結果とはなっていない。

そのような中で、ホワイトカラー層のうち「ホワイトカラー×首都圏」の特徴としては、領域の文化的特性については、仕事領域・家庭領域ともに領域メンバーに価値を見出すことが、すべてのレベルの境界を越えたコミュニケーションと相関が認められることがあげられる。首都圏女性ホワイトカラーにとって、職場と家庭いずれにおいても、その領域のメンバーと良好な関係にあることがもう一方の領域に関する会話を促していることがわかる。また、仕事領域・家庭領域ともにエンパワメントが、高次の理解され意味のある経験のレベルの境界を越えたコミュニケーションと正の相関にあることも注目される。

境界の特性については、仕事領域では、職場・家庭いずれの浸透性も境界を越えたコミュニケーションと関係がないが、家庭領域では、すべてのレベルの境界を越えたコミュニケーションと家庭の浸透性との間に正の相関が認められた。首都圏女性ホワイトカラーでは、仕事上の必要に応じて職場のことを家庭に持ち込むほど、家庭での職場に関するコミュニケーションは増えること

■ 第2章 利用者（女性ホワイトカラー）調査

を示す。

ワーク・ファミリー・バランスについては、仕事の満足度と雇用者の市民性は職場での理解され意味のある経験のレベルの家庭や家族に関するコミュニケーションと正の相関が認められ、家庭の満足度と家族のきずなは家庭での理解され意味のある経験のレベルの仕事や職場に関するコミュニケーションと正の相関が認められた。これは、ワーク・ファミリー・バランスのそれぞれの面は、仕事に関することは職場、家族に関することは家庭というように、該当する領域での高次の境界を越えたコミュニケーションと関係していることを示す。また、回答者全体の場合と同様に、ワーク・ファミリー・バランスのうち役割葛藤については、家庭での義務のレベルの職場に関するコミュニケーションと負の相関が認められた。首都圏女性ホワイトカラーは、家庭での日程調整を主目的とする仕事や職場に関する会話にストレスを感じている状況が推察される。

第3章 地域関係団体調査

3-1. 調査の概要

(1) 調査目的

保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担を検討するにあたり、地域社会の観点からの意見聴取や状況把握を行うことを目的に、首都圏において地域社会を拠点に活動する関係団体を対象とするインタビュー調査、及び首都圏1都3県の自治体における次世代育成支援対策推進法「地域行動計画」後期計画の概要整理を行った。

(2) 調査方法

次の2種類の調査を実施した。

1) 関係団体インタビュー調査

現在の保育所や子育て家庭の実態を捉えるとともに、今後の首都圏における保育環境整備の方向性を探ることを目的に、NPO法人フローレンスと保育園を考える親の会を対象にインタビュー調査を実施した。

NPO法人フローレンスは、首都圏を中心に病児保育サービスを展開し、最近では小規模保育所の運営にも取り組む。それらの主要事業を実施するに至る社会的背景や、各事業の目的・内容などを聴取した。

保育園を考える親の会は、1983年の創会以来、首都圏において、保育園に子どもを預けて働く親のネットワークとして、機関紙の発行、交流会やセミナーの開催等の活動を展開する。本会の代表 普光院亜紀氏に、地域社会における保育・子育ての現状や保育所の多様化、企業内保育所等についてご意見を伺った。

第3章 地域関係団体調査

図表3-1 関係団体インタビュー調査の概要

① NPO法人フローレンス

【団体概要】首都圏を中心に病児保育サービスを展開。最近は大規模保育所の運営も開始。

調査日時	2010年12月2日（水）13：00—14：00
調査場所	NPO法人フローレンス 打ち合わせスペース
調査対象者	NPO法人フローレンス 伝える変える事業部 小林愛子氏
調査項目	(1) 病児保育を実施するに至った経緯 (2) フローレンスの病児保育サービス（こどもレスキューネット） (3) おうち保育園 (4) フローレンスの今後の事業展開について

② 保育園を考える親の会

【団体概要】1983年創会。保育園に子どもを預けて働く親のネットワークとして、機関紙の発行、交流会やセミナーの開催等の活動を展開。

調査日時	2010年12月14日（火）16：00—17：20
調査場所	保育園を考える親の会 事務所
調査対象者	保育園を考える親の会 代表 普光院亜紀氏
調査項目	(1) 地域社会における保育・子育ての現状 (2) 保育所の多様化について (3) 企業内保育所について (4) 首都圏における保育環境整備の今後の課題

2) 首都圏自治体「地域行動計画」調査

2005年7月の次世代育成支援対策推進法の成立により、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備を目的に、すべての自治体において次世代育成支援対策に関する目標や目標達成のために講じる対策・時期などを設定した「行動計画」を策定し、本計画にもとづいた取り組みを実施することとなった。

多くの自治体において2010年は、この次世代育成支援対策推進法にもとづく地域行動計画の後期計画の策定年にあたる。また、本計画は、保育計画を含めて策定されることが多い。こうした点を踏まえ、本計画を首都圏1都3県における保育事業を含む子ども・子育て関連施策推進の状況を捉える基礎資料として捉え、環境整備に対する理念や考え方、具体的に実施される施策内容を把握することを目的にその概要整理を行った。

3-2. 調査結果の概要

1) 関係団体インタビュー調査

関係団体インタビュー調査として、NPO法人フローレンスと保育園を考える親の会を対象にインタビュー調査を実施した。その結果は、以下の通りである。

① NPO法人フローレンス

(1) 病児保育を実施するに至った経緯

●現代社会に対する2つの衝撃

- ・フローレンス代表理事の駒崎氏（1979年生まれ）は、小さい頃、団地の3階下に住む「松永のおばちゃん」に毎日みてもらっていた。近所同士の助け合いということで、健康な時も病気の時も預けられていた。それで、母親は外で働くことができた。
- ・駒崎氏が大学生になった時、母親がベビーシッターの仕事をしていたが、いつもみている双子のお母さんから、子ども達の病気で会社を長期で休み、それが原因で会社を辞めることになり、もうベビーシッターを頼む必要がなくなったと言われたと聞いた。
- ・このことで、駒崎氏は2つの衝撃を受けた。1つは、江東区という下町で地域社会のつながりが濃いとされているところでも、今は30年程前の自分が小さかった時と違って、地域社会のつながりが消え失せている。現代社会は、自分が小さかった頃とは違うということ。
- ・もう1つは、子どもが熱を出すのはとても当たり前で、熱を出した子どもを親が面倒をみることも至極当たり前のことなのに、それをしてクビになる社会に自分は暮らしていること。
- ・これをきっかけに、駒崎氏は病児保育について調べ始めた。

●フローレンス立ち上げ時の病児保育の状況

- ・駒崎氏が病児保育を調べたのは5年程前になるが、当時、病気の子どもを預けられる「病児保育施設」が全国に650ぐらいあった。この650という数字は、保育所全体の約2%にしかあたらない（平成20年度病児・病後児保育事業実施状況調べ：第27回社会保障審議会資料より、病児保育施設数は840、保育所全体の約3.5%）。
- ・このように病児保育施設の数が少ないのは、看護師の配置など病気の子どもを預かる施設の基準をクリアするために年間コストがかかるからである。さらに、行政からの補助金もそれに見合うほどなく、また、その補助金をもらうために利用者から徴収できる料金に制限がある。加えて、子どもの病気は突発的なので、稼働率が低い。元々の料金が低い上に稼働率が低いということで、だいたいどこの施設も赤字。それで参入する人達がいらない。

(2) フローレンスの病児保育サービス（こどもレスキューネット）

●特徴①：非施設型

- ・駒崎氏は、当初、施設を安く準備するため、商店街の空き店舗を使って病児保育施設を立ち上げようと考えたが、うまくいかなかった。
- ・それで、「松永のおばちゃん」方式でいこうと考えた。施設ではなくて、その人の自宅や病気になった子どもの自宅で、保育スタッフが病気の子どもの面倒をみる。ハコモノを持たないことで、施設の家賃・光熱費等の費用を浮かすことができる。フローレンスの病児保育の2大特徴の1つ「非施設型」である。

第3章 地域関係団体調査

●特徴②：共済型

- ・フローレンスの病児保育の料金体系は「フローレンス・パック」と呼ばれ、利用があってもなくても毎月、月会費を払ってもらう。毎月1回の利用は無料で、2回目から利用料を徴収する。
- ・利用があれば会費が高くなり、利用がなければ下がるというのは、自動車保険と同じ仕組み。このような料金体系をとることで、会員全体でお預かりの多い子どもの家庭を間接的に助けていることになる。この「共済型」が、フローレンスの病児保育の2大特徴のもう1つの点。

●特徴③：100%対応

- ・その他、フローレンスの病児保育の特徴として、「100%対応」がある。当日朝8時までに予約すれば、必ず駆け付ける。
- ・この「100%対応」を実現するため、フローレンスの保育スタッフ「こどもレスキュー隊員」には2つの給与システムを設けている。1つは、働いた分だけ時給いくらで支払う「時給スタッフ」。もう1つは「固定給スタッフ」で、お預かりが1件もなくとも固定給を払い、その代わり待機してもらっている。
- ・当日朝に依頼を受けて駆け付けるため、スタッフは子どもの家庭の沿線上など、近くの人を派遣するようにしている。ただし、単に地域だけで割り振るのではなく、動物アレルギーや保育経験など個々のスタッフの条件を踏まえてマッチングを行っている。
- ・また、連日のお預かりがあっても、同じスタッフが行くとも限らない。逆に、スタッフの指名も断っている。
- ・保育スタッフの要件としては、幼稚園教諭か保育士、看護師いずれかの資格、もしくは子育て経験の4つのうちどれかがあればいいとしている。
- ・スタッフの年齢層は2つに分かれる。子育て経験のある層は50代・60代前半と、子育て経験はないが資格はある20代・30代前半。

●特徴④：提携医

- ・フローレンスには、「提携医」がいる。保育スタッフは、はじめに研修を受けるが、子どもの容態が変わった時、医者ではないので自分で判断することはできない。医学的な専門家からアドバイスを聞きたいという時や、フローレンスに何かあった時、無料でアドバイスをくれる。都内にいるお医者さんで、電話で話を聞く。見えない安心となっている。

●特徴⑤：はじめにかかりつけ医を受診

- ・フローレンスの病児保育では、利用会員の子どものかかりつけ医に、前日もしくは当日の朝に受診してもらう。それで、医者が親でない第三者の預かりで大丈夫と言えば、サービス開始になる。

(3) おうち保育園

●おうち保育園を考えた背景

- ・駒崎氏は、スタッフの1人が保育所に入れなかったため育休から復帰できなかったことをきっかけに、待機児童問題について考えるようになった。
- ・待機児童は2010年4月時点で約46,000人となっており、これ以外にも、保育所に入れるのであれば働きたいと考える女性は多く、そういう潜在待機児童は85万人とも言われている。
- ・これは根深い問題であり、単に社内で困ったという内輪の話ではなく、日本全体にとっても現在の少子高齢社会の中で、女性が保育所に子どもが入れないために仕事を続けられないこと、もしくは子どもを産みたくても産まないことは大きな問題と考えた。

●日本の保育ママ制度の課題

- ・認可保育所の開園にかかるコストは大きく、認可保育所をつくることで待機児童問題を解消しようとする自治体の財政負担は重い。
- ・特に待機児童が集中する都市部は、土地がない、家賃が高い、用途変更が必要な場所は手続きが大変などの理由から、元々、国の基準に即した大規模な保育所を出しにくい。
- ・また、待機児童は0・1・2歳の低年齢児の問題。4・5歳児になったら、ある程度の広い園庭やジャングルジムなど施設や設備が重要になるが、0・1歳のハイハイやヨチヨチ歩きの子どもの場合は、あくまでも保育者との密なコミュニケーションが重要。施設の広さよりも、むしろ保育士が手厚く人員配置されている方が大切である。
- ・海外に何かヒントがないかということで、イギリスのチャイルドマインダーやフランスの認定保育ママの活躍に注目した。日本では保育ママは、2007年度の登録が993人と少ない。その理由は、1つは住宅事情で、保育ママとして自宅で子どもを預かる場合、子どもを保育する部屋を確保しないと行けないが、日本の住宅はそんなに広くない。もう1つは、日本の保育ママ制度は、自治体と保育ママとの間の相対制度で成り立っていて、預かっている子どもをみるのは自分しかなく、休めない、何かあった時に相談先がない。

●特徴①：事業者契約による保育ママ

- ・それで、おうち保育園を考えた。おうち保育園の新しい点は、既存の保育ママ制度は自治体と保育ママの相対契約だが、おうち保育園では自治体と保育ママとの間にNPO法人フローレンスという法人が介在する。事業者が複数の保育ママを雇用する事業者契約になる。
- ・おうち保育園の保育スタッフはフローレンスの正社員なので、社会保障もつくし、病気をした場合は傷病手当もつく。具合が悪くて休みたい日は、他の保育スタッフに代わりに行ってもらえることができる。

●特徴②：空き家を利用

- ・コストの問題を考慮し、空き家を使うことを思いついた。日本で4,500万住宅がある中で、空き家率は13%。フローレンスという法人がマンションの1室や一軒家を借りて、そこをミニ保育園としたらどうかと考えた。

●実験的事業として実施

- ・駒崎氏が考えたことを実験的事業として実施できるよう厚生労働省に働きかけ、江東区で実施することになった。テスト事業として小規模保育施設の運営をする、運営にあたっては保育ママ制度を使う、ということが許可された。また、「安心子ども基金」が創設され、それが厚生労働省から自治体、自治体からフローレンスにおりることになった。
- ・江東区で実施することになったのは、駒崎氏が江東区出身なのと、江東区が特に東雲地域における待機児童問題を解決したいと考えていたことによる。
- ・2010年6月25日に「子ども・子育て新システム基本制度案要綱」が発表され、今、幼保一元化など子育てをめぐる諸制度を変えようという動きが政府内にある。この流れの中で、おうち保育園も新しい制度として位置付けてもらえるよう働きかけている。

●利用者の反応と課題

- ・利用者の反応としては、「自分はおうち保育園がなかったら育休から復帰できなかった」という人がある。地域住民にとっては、新しい制度の保育園か既存の保育園かは関係ない。
- ・おうち保育園は2歳までで、その後をどうするかという問題がある。

第3章 地域関係団体調査

(4) フローレンスの今後の事業展開について

●病児保育のエリア拡大

・自治体から招致がかかれば、どんどん展開したい。しかし、フローレンスの病児保育のビジネスモデルは駆け付け型・訪問型で、しかもスタッフの移動は車ではなく電車と徒歩が基本。例えば車社会の地域で、駅からバスが1時間1本のところに行くのは難しく、必ずしも首都圏全域に拡大しようとは考えていない。

●おうち保育園の横展開

・おうち保育園も横展開していきたいが、前例がないことを躊躇する自治体は多い。実績をあげることと、国の「安心子ども基金」を踏まえた今後の資金面の安定的確保が課題。

●ワーク・ライフ・バランスの推進

・ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。元々、子どもが病気になっても休めない日本の企業社会のあり方を変えるということで、より効率のいい働き方や、働くことに関する価値観を変えるためのセミナーやワークショップを行っている。

図表3-2 各事業の概要

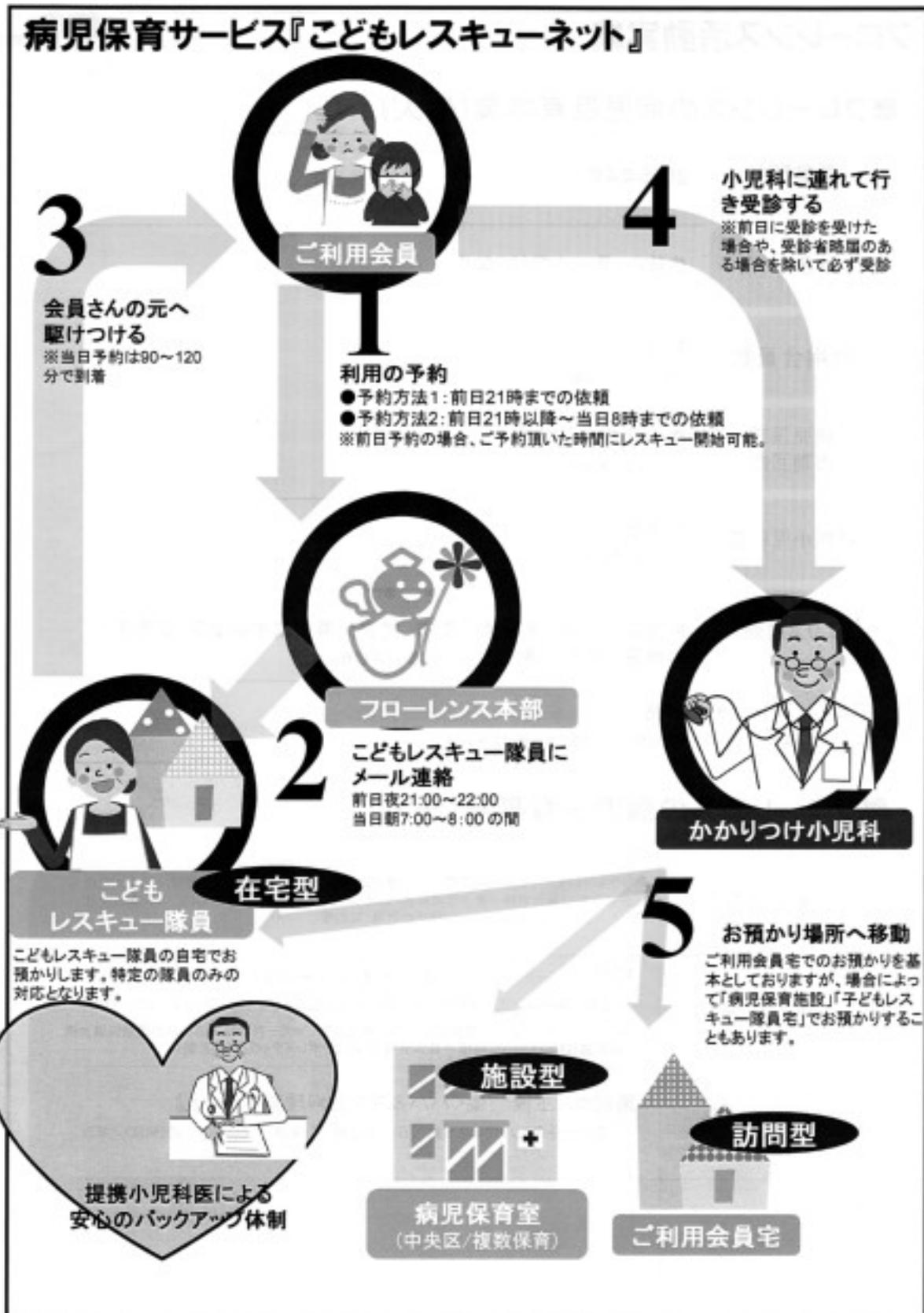
病児保育サービス「こどもレスキューネット」

<事業概要>

事業開始年月	2005年4月
対象児童	生後6か月～小学校6年生
利用会員数	1,441人（2010年12月末現在）
病児保育出動回数	6,709件（2010年12月末現在）
提携小児科医	12医院（2010年12月末現在）
エリア展開	東京都内23区、神奈川県川崎市中原区・高津区・宮前区・川崎区、千葉県浦安市、横浜市港北区
こどもレスキュー隊員数	36人（2010年12月末現在、施設保育スタッフを除く）
備考	法人サービスも実施。法人会員9社、協力企業10社等。

<サービスの流れ>

次図の通りである。



第3章 地域関係団体調査

おうち保育園

<事業概要>

- 待機児童問題の解決に向けて、主に都市部、0～2歳の低年齢児を対象に、空き家を利用した小規模保育所
- 保育ママ制度を使って運営
- 3つの保育方針「少人数のあったか保育」「感動溢れる保育」「『第二の家庭』を実現する保育」に即した保育を実践
- 2011年1月現在、しののめ園・ひよし園・品川シーサイド園の3か所を開園

<各施設の概要>

	しののめ園 (2010年12月1日現在)	ひよし園 (2010年12月1日現在)	品川シーサイド園 (2011年2月1日現在)
所在地	東京都江東区	神奈川県横浜市港北区	東京都品川区
立地条件	マンション（UR）の1室	マンション（UR）の1室	マンション（UR）の1室
開園年月	2010年4月	2010年10月	2011年1月
対象児童	1・2歳児（3歳になった年度末まで）	生後57日以上2歳	生後57日以上満3歳未満
主な入園条件	・江東区在住 ・保護者が就労、または就職活動をしているため保育に欠ける児童	・横浜市在住 ・認可保育所に入所申込みをし、保留となっている児童	・品川区在住 ・保護者が週4回、1日6時間以上の就労をしているため保育に欠ける児童
定員	9人	9人	9人
利用者数	9人	5人（2011年3月に3人入園予定）	9人
保育士等の状況	保育スタッフ3人、 補助保育スタッフ1人	保育スタッフ3人、 補助保育スタッフ1人	保育スタッフ3人、 補助保育スタッフ1人
開園日時	平日（月～金） 8：00～18：00	平日（月～金） 8：00～18：00	平日（月～金） 8：00～18：00
利用料金	47,000円／月 ※給食費を含む ※延長保育は30分当たり250円。開園時間中でも8時間を超えると延長保育	所得に応じ、0～57,200円／月 ※給食費を含む ※延長保育は、所得に応じ30分当たり5～150円。開園時間中でも8時間を超えると延長保育	20,000円／月 ※給食費を含まない ※給食・おやつ費は10,000円／月 ※おやつのみ4,000円／月 ※延長保育は1時間当たり300円。開園時間中でも8時間を超えると延長保育
広さ	84㎡	72㎡	68㎡
給食	あり	あり	あり（原則、家庭でお昼を用意してきてもらう）

資料：NPO法人フローレンスの資料・ホームページをもとに筆者作成

② 保育園を考える親の会

(1) 地域社会における保育・子育ての現状

●保育時間の延長、延長保育の普及

- ・均等法が施行後の1980年代末から1990年代は、都内の認可保育所は6時までがほとんどで、たまたま延長保育をやっているところがあるという状況だった。
- ・当時、私は都心にある会社に勤めていて、5時に会社が終わったら、走るようにお迎えに行っていた。ちょうど通勤時間が1時間だった。私の後の世代も皆そうで、ぎりぎりの状態でお迎えに行っていた。
- ・今は保育時間が延びている。1999年頃から、都内は10時間半開所だったのが、11時間開所になった。その結果6時30分までとか、もしくは朝を少し早く開所して6時15分までというところが増えた。たった10分・20分・30分の時間が、雇用されている親にとってはとても助かった。
- ・また、現在では延長保育の普及が著しく、10年前に比べると隔世の感がある。首都圏では公立・民間保育所の8割超が延長保育を実施している。それだけ利用者が多いということで、特に23区では、延長保育に定員がある場合、その枠を取り合う状況になっている。

●背景としての1998年の児童福祉法改正

- ・1998年の児童福祉法の改正により、保育所は利用者と市町村の契約となった。利用者本位が謳われ、利用者が保育所を選択し、利用者のニーズにあっていないと選択されない、と言われた。それで、かなり行政・自治体も社会福祉法人も意識が変わり、保育所としては、とにかく親のニーズに対応しなければ自分達は時代遅れになるという意識から、保育時間の延長などの対応を行っていった。
- ・それまでは、雇用者である親のニーズがあまりにも反映されていなかった。保育園の保護者は自営業者やパートが多く、近くで働いていたり、自分で働く時間を調整できる人が多かった。しかし、常勤の親は勤務時間がフルタイムで、通勤時間も1時間・2時間と長く、保育所が6時まででは足りないというのが実情だった。
- ・そのため、1990年代には今より二重保育が多かった。認可保育所では間に合わないから、二重保育を頼んで、ベビーシッターや祖父母にお迎えに行ってもらっていた。
- ・そうした状況が旧態依然として変わらなかったのが、1990年代終わり頃に一挙に改革となった。10時間開所から11時間開所になり、今ではさらに延長保育を実施している。

●むしろ親は大変そう、会社が親のゆとりをとった

- ・保育時間が長くなり延長保育が普及して、仕事と子育ては両立しやすくなった、親達は楽になったと思うが、大変そう。ますます忙しくなっているし、ゆとりがなくなっている。保育時間が延びた分、すべて企業がとったのではないか。
- ・1990年代終わり頃、週休2日制が普及したが、単純に週休2日にしないで、定時を延ばしたところが多かった。
- ・10時まで保育をしている保育所が、品川区と世田谷区にある。10時までの保育は飲食業や美容師、流通業等の方のために必要だと思っていたが、実際はサラリーマンの家庭が朝から10時まで預けて残業しているという。残業するために延長保育を設けたわけではなかったことを思うと、結局、雇っている会社が皆、親のゆとりをとっているのではないかと思う。上司が強制しなくても、忙しい職場の空気の中で、延長保育があるのに利用しないで帰ることが憚られるという心理的プレッシャーを感じている人もいる。仕事とキャリアの追求として、職場で責任を果たすことにエネルギーをとられている人もいる。

第3章 地域関係団体調査

- ・また、延長保育をすると家庭での時間が大変。7時まで延長保育の場合、おやつ程度の補食を出す園が多いが。7時半とかに帰宅して、それからご飯をつくって、食べさせて、お風呂に入れて、寝かせるのは至難の業。よく8時までに子どもを寝かせなさいと言われるが無理。皆、9時や9時30分をめざして、結局10時や10時30分になる家庭が多いと思う。
- ・5時定時の会社でも、顧客から電話がかかってきて、切り上げられない職場もある。そういう会社で働く人達は、子どもができると今までは辞めていたのだろうが、延長保育の普及で続けられるようになったわけで、延長保育が悪いわけではない。しかし、私のように5時に会社を飛び出し走って帰っていた人達が、今は少しずつ遅くなっているという実態もある。

(2) 保育所の多様化について

●保育所が必要なのは都市部

- ・均等法の頃は、全国的には保育所の入所児童数が減少し、充足率が低下して9割を切り、保育所の数も減ってきていた。
- ・1990年代頭のバブルの頃は、全国的には、考え方としては女性も働く時代と言われていたが、まだまだ専業主婦がステイタスだったと思われる。しかし、1992年頃から地域によっては待機児童が増加し始め、1995年から入所児童数の全国計も増加に転じた。バブルがはじけて景気が悪くなり、生活の安定のために働く人が増えたこともあったと思う。
- ・保育所の数も、2001年から増えている。田舎の方で子どもが減って廃園になるところがある一方で、都市部では子どもの数は増えないが、働く女性が増えた。保育所が必要だったのは都市部だった。

●小規模・低年齢児中心のよさと、子どもの環境としての問題点

- ・待機児童が社会問題となる中、2000年代に急増したのは認可外保育施設だった。認可外保育施設は、小規模で低年齢児中心のところが多い。低年齢児は小規模の方が落ち着くので、ある意味いい部分もある。ただ、園庭がなかったり、駅前の施設だったりするので、子どもが育つ環境としては疑問。特に幼児になったら園庭がないのはかわいそう。
- ・問題は複雑で、認可保育所も今ビルの中にどんどんできていく。認可保育所の質自体を上げないといけない。

●現行の認可保育所制度のよさ：家庭の状況に関わらず子どもが平等に入園できる

- ・現行の認可保育所制度は、とてもよくできている。保育料が応能負担（所得に応じた負担）で、子どもが家庭の経済状況に関わらず平等に入園できる。
- ・この点は、今の世の中では数少ない稀な価値を持っている。学齢期になったら公教育はあるが、民間のいろいろな教育サービスがあり、教育費をかけられる家庭ほど子どもの学歴は高くなるという現象がある。子どもには自己責任はないので、このような格差はなくしていくべき。アメリカでは、就学前の時期に質が確保されているところで保育を受けられるかどうかで、青年期までの育ちに影響があるという調査結果もある。国家としては将来きちんと納税してくれる国民を育てなければ、むしろ貧しい人達にこそちゃんとした保育を提供した方がよい。
- ・子どものセーフティネットとしての保育所を、日本は公的に支えている。児童福祉法24条に市町村の責任が定められているので、全国津々浦々に公私立の認可保育所が整備されている。アメリカには全国的な制度はないし、西欧も3歳未満の保育については、スウェーデンのように以前から充実していた国もあるが、最近整備を進めている国が多い。
- ・制度の議論では、事業者や保護者など、大人同士の公平が問題にされることが多いが、子ども

同士の公平の方が大事。子どもが分け隔てなく、ちゃんとした質の保育を受けられることが重要である。東京都の認証保育所では、保育料が高いから、ある一定層以上の人しか入っていない。認可保育所の方が、非常に幅広い層が入っている。

●認可保育所が各地域に整備されるのがベスト

- ・認可保育所が、各地域に整備されることが、親にとっても子どもにとってもベストである。どのアンケートを見ても、保育所の親は「近い」という理由で保育所を選んでいる。
- ・保育所や幼稚園を選んだ理由を尋ねると、幼稚園は保育方針で選んだという回答が多いが、保育所は自宅から一番近いところを選んだという回答が圧倒的に多数である。就労家庭は遠くまで送迎できないので「近い」ことは大切。
- ・子どもが一日暮らす場所なので、園外保育で自然にふれられたり、窓をあけて風や日差しを感じたり、感性が育つ環境が必要。戸外で体をいっぱい動かせることも必要。保護者も子どもを育てているうちに、そのことの大切さに気づいていく部分がある。どこでも望めるわけではないが、地域の保育所の方が、そのような条件を満たしやすいのは明らかである。

●首都圏の自治体の保育の取り組み

- ・23区は、財政的に豊かなので、保育料の軽減が大きい。詳細は、区により地域特性によっても異なる。例えば、渋谷区は、認可保育所の23区内で保育料の最高額が一番高いが、中間的な所得階層の保育料が一番低い。階段を急にして、所得の高い人からたくさん徴収し、中間層や低所得層を助けている。
- ・東京都は、保育士等の配置人数を多くしている。私はいろいろな保育所を見る機会があるが、都内の保育所は、保育のレベルが高く、地域の在宅子育て支援なども熱心に行っているところが多いように思う。

●自治体による低コストの待機児童対策

- ・待機児童対策として認可保育所では間に合わないという状況は、つくられたものである。園庭のある保育所は、何かしら工夫すれば建てられる。都内は、公共施設も多いし、学校の統廃合も北海道に次いで全国2位である。小規模でいいので保育所は地面の上に建てて欲しい。
- ・認証保育所など新しい保育施設が増えているのは、補助金が認可保育所に比べると少ないからである。自治体がコスト削減のために、認証保育所で待機児童対策をしているところがある。自治体が低コストな方法を選んでビルの中の保育所ばかり増えている現状は、大人の責任としてどうか。
- ・もちろん、認証保育所でも、質のいい施設もある。認可保育所にいた保育士が認証保育所の会社に雇われていることが多く、自分の思いでしっかりとした信念をもって保育している保育士もいる。
- ・また、認証保育所がない時代、都内には個人の民家やマンションで保育する保育室があった。そういうところに通わせている会員の人から、家庭的でよかったという声も多かった。

(3) 企業内保育所について

●第2第3の選択肢

- ・待機児童が多い間は、企業内保育所があることは助かると思う。地域の保育所に入れなかった人が、職場に企業内保育所があったら、喜んで利用するはず。どこでも、とにかく安心して預けられるところが欲しい。しかし、地元の保育所に空きが出たら移る人が圧倒的に多い。
- ・親にとっては、子どもを育てたい環境というものがある。預けられればどこでもいいという風

第3章 地域関係団体調査

にはならない。しかし、待機児童があるから、そうは言っていないというのが実状である。

●地域で生活するのが自然であり、無理がない

- ・企業内保育所も選択肢としてあった方がいいと思う。しかし、親の生活実感としては、地元の家の近くにいい保育所があったら、絶対そっちに行くだろう。それは、親にとっても子どもにとっても自然。生活を楽しむための選択肢として自然である。
- ・以前、片道1時間の電車通勤を子連れで頑張って職場の保育施設を利用した会員がいたが、今は、会員メーリングリストなどで子連れ通勤の相談があると、みんな「大変だよ」と言う。子どもは大人の思い通りにならない。大人は電車の中だから静かにしていないといけないと思うけど、子どもは不快な環境に閉じ込められると泣いたり怒ったりする。それは子どもの自然であり、親にとって子どもを我慢させることは苦しい。
- ・子どもを連れて歩くのは、とてもエネルギーがいる。だから1人で移動できた方がよっぽど簡単で、最短時間で保育所まで送って行って、帰りはお迎えをして最短の時間で家に着けるのが理想的。帰ったらすぐにご飯を作ったり家事にかからないと、まっとうな時間に子どもを寝かせられない。そういう家庭での時間の緊張感は、意外と皆知らない。保育所に子どもを預ける親は、皆それがあるから必死である。

●低年齢児にはいいが、幼児には厳しい環境

- ・ある企業の企業内保育所を見に行った時に、0・1・2歳ぐらいは落ち着いた空間で保育されていたし、職場の近くというのはいざという時に駆け付けられるから親にとっても安心感がある、また、勤務が遅くなっても何とかかなり、そういうところは親にとっては有り難いのではないかと思った。
- ・ただ、やっぱり皆、地元の保育所が空いたら、そちらに行く。だから幼児が少ない。私が見に行ったところでは、幼児は4歳児が1人ぐらいいしかなかった。4歳児が1人というのも、かわいそうだった。幼稚園に行っていたら、3・4・5歳児は集団保育で育つ部分があるが、ここではそれはできないと思った。教育が受けられていない。

●首都圏での企業内保育所の最大の障壁は通勤事情

- ・首都圏での企業内保育所の最大の障壁は、通勤事情である。満員電車で子どもを乗せることは大変。子ども自身も、何十分間もぎゅうぎゅう詰めの大人の人のいきれの中で電車に乗らないといけないのは大変なこと。
- ・田舎は皆、車で通園・通勤する。地方では普段から移動手段が電車でなく車。企業内保育所でも遠くの認可保育所でも、車で登園している。全然、首都圏と地方で、企業内保育所の意味が違う。

●地域や勤務形態によっては企業内保育所も有効

- ・車で通勤しているような地域なら、企業内保育所が普通の保育所と同じように使われる可能性が高い。
- ・また、変則勤務のある職場では、企業内保育所は有効である。院内保育所がずっとあることがその証拠。そういうニーズは地域にたくさんあるわけではないので、普通の保育所では変則的な勤務時間にあわせた保育ができない。

(4) 首都圏における保育環境整備の今後の課題

●待機児童対策が一番

- ・待機児童対策が一番。延長保育がすごく充実してきているが、残業のための延長保育を増やす

よりも、受け入れ数を増やすほうが先決かもしれない。そのために、もっとワーク・ライフ・バランスをきちんと確立していないと駄目。

- ・認可保育所が地域に充足している状況が一番理想だし、子どもも増えると思う。「保育園の子だくさん」という言葉がある。特に認可保育所は二人目の保育料が半額になる。私の保育所でも、3人・4人・5人と子どもが生まれる人がいて、親の会でも結構3人・4人と生んでいる人がいる。仕事と家庭のバランスがとれつつ保育所がきちんとある環境は、子どもが生まれる環境。国が本気で少子化対策をしたいのなら、認可保育所を増やしてワーク・ライフ・バランスをすれば効果てきめん。
- ワーク・ライフ・バランスの確立
 - ・ワーク・ライフ・バランスが足りない。保育時間が短い時代は、職場の長時間労働が問題という意見が多かったが、保育時間が延びて皆あまりそういうことを言わなくなった。個別にそれぞれ勤務時間を短縮する制度を取る人もいるし、残業をする人もいる。自分のキャリアや家庭の考え方や夫の状況など、いろいろなことの中でそれぞれが選びとってやっている。そういう中で、時間的なゆとりは全部、職場や労働が持って行ってしまっている。本来、保育所が長く預かるようになったら、仕事を継続しやすくなるはずなのに、そうになっていないように見える。特に正規雇用の人達は、その分、仕事の責任が重くなって、仕事の時間が延びているのではないか。
 - ・ここでいうワーク・ライフ・バランスとは、仕事と子育ての時間配分のこと。だいぶん意識が変わってきたと思うが、でもやっぱり忙しい人は相変わらず忙しい。夜中まで仕事があったりする。
- 保育所を拠点とした地域の再生
 - ・保育所が親達をつないでいくと、そこに地域が再生されてくるはずである。1990年代に認可保育所に子どもを預けていた人に話を聞くと、当時は父母会活動がとても盛んで、親同士の仲がよくて、今のように遅くまで延長保育がなくても、お互いに預かり合っていた。今は、地域でそういう世界はなくなった。そういう地域でのつながりが残っていれば皆が暮らしやすくなるし、そうした関係は小学校・中学校とずっと続いていく。
 - ・認可保育所でも、もっと父母会や保護者会をつくるのを奨励して、親同士が深い関わりを持つような仕組みにしていった方がいい。子育てをしている人は一番つながりやすい。子育て世代で地域を再生するということは、とても大事である。

2) 首都圏自治体「地域行動計画」調査

首都圏1都3県における次世代育成支援対策推進法にもとづく地域行動計画(保育計画を含む)の後期計画を、各都県の保育事業を含む子ども・子育て関連施策推進の状況を捉える基礎資料として捉え、その概要整理を行った。その結果は、以下の通りである。

第3章 地域関係団体調査

① 東京都

計画の名称	次世代育成支援東京都行動計画（後期計画）
策定年月	平成22年5月
対象期間	平成22年度～26年度
計画の性格	・次世代育成支援対策推進法にもとづく「地域行動計画」 ・児童福祉法にもとづく「保育計画」及び母子及び寡婦福祉法にもとづく「母子家庭及び寡婦自立促進計画」を含む。
基本理念	＜3つの理念＞ 1 すべての子供達が個性や創造力を伸ばし、次代の後継者として自立する環境を整える 2 安心して子供を産み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現する 3 社会全体で、子供と子育て家庭を支援する
基本的な考え方、視点等	＜5つの視点＞ 1 「すべての子育て家庭」への支援の視点 2 家庭を「一体的」に捉える視点 3 大都市東京のニーズと特性を踏まえた視点 4 利用者本位のサービスの視点 5 子供の立場からの視点
施策体系	＜5つの目標と13の重点的な取組＞ 【目標1】地域で安心して子育てができる新たな仕組みづくり (1) 子育て家庭を地域で支える仕組みとサービスの充実 (2) 安心できる小児・母子医療体制の整備 重点的取組1) 子育て家庭を地域で支える仕組みとサービスの充実 重点的取組2) 小児・母子医療体制の充実 【目標2】仕事と家庭生活の両立の実現 (1) 家庭生活との調和が取れた職場づくりの推進 (2) 都市型保育サービスの充実 重点的取組3) 家庭生活との調和が取れた職場づくりの推進 重点的取組4) 待機児童対策・保育サービスの拡充 重点的取組5) 多様化するニーズに応じた保育サービスの提供 重点的取組6) 保育サービスの質の向上 【目標3】次代を担う子供達がたくましく成長し自立する基盤づくり (1) 子供の生きる力をはぐくむ環境の整備 (2) 次代を担う人づくりの推進 重点的取組7) 子供の生きる力をはぐくむ環境の整備 重点的取組8) 若者の社会的自立の促進 【目標4】特別な支援を必要とする子供や家庭の自立を促進する基盤づくり (1) 児童虐待防止対策の推進 (2) 社会的養護を必要とする子供への取組 (3) ひとり親家庭の自立支援 (4) 障害児施策の充実 重点的取組9) 児童虐待防止対策の推進 重点的取組10) 社会的養護を必要とする子供への取組 重点的取組11) ひとり親家庭の自立支援の推進 【目標5】子供の安全と安心を確保し、子育てを支援する環境づくり (1) 子供を犯罪等の被害から守るための活動の推進 (2) 子供の安全を確保するための取組の推進 (3) 良質な住宅と居住環境の確保 (4) 安心して外出できる環境の整備 重点的取組12) 子供を有害な情報・環境から守る取組の推進 重点的取組13) 安全・安心の子育て支援の基盤整備
目標数値の設定	あり
計画の推進に向けて	東京都の役割／区市町村の役割／事業主の役割／地域社会の役割／国への提案／行動計画の進捗状況の評価・公表

② 神奈川県

計画の名称	次世代育成支援対策推進法に基づく県の地域行動計画（後期計画） ：「かながわぐるみ・子ども家庭応援プラン」改定計画
策定年月	平成22年3月
対象期間	平成22年度～26年度
計画の性格	・次世代育成支援対策推進法にもとづく神奈川県の地域行動計画（後期計画） ・県の総合計画である「神奈川力構想・実施計画」を補完する個別計画
基本理念	
基本的な考え方、視点等	<p>〈基本的考え方等〉</p> <p>①「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」及び「神奈川力構想・実施計画」をはじめとする県の関連計画等との整合性</p> <p>②市町村との役割分担を踏まえ広域的視点に立った施策の推進</p> <p>③課題解決等にあたり県民との連携・協働の一層の促進</p> <p>〈基本目標〉</p> <p>1 子育て中の県民、子どもを持ちたいと思う県民誰もが、社会に温かく見守られながら、安心・ゆとり・よろこびを持って子どもを生ま育てることができること</p> <p>2 子ども一人ひとりが尊重され、個性と能力をいかして自立した大人として成長していくことができること</p> <p>3 県民が性別・世代を超えて、企業や団体などとともに社会全体として、神奈川の未来を支える次世代の育成に取り組むこと</p> <p>〈基本目標を達成するための3つの視点〉</p> <p>1 子育ての喜びを感じられる機運の醸成と子育てを応援する地域社会づくり</p> <p>2 子どもと家庭を支援する多様な施策の充実</p> <p>3 次世代育成支援にかかる企業・NPO等との協働の促進</p>
施策体系	<p>〈7つの分野別プログラム〉</p> <p>1 地域における子育て支援に関するプログラム</p> <p>(1) 子育て支援推進の機運の醸成</p> <p>(2) 地域力の向上及び地域団体等への支援</p> <p>(3) 保育所、認定こども園、幼稚園等における保育サービスの充実</p> <p>(4) 小学生の放課後対策の充実</p> <p>(5) 子どもの健全育成と立ち直り支援</p> <p>2 子どもや親の健康の増進に関するプログラム</p> <p>(1) 乳幼児や妊産婦の健康の確保及び不妊治療対策の充実</p> <p>(2) 小児医療の充実</p> <p>(3) 思春期保健対策の充実</p> <p>(4) 子どものたばこ対策及び飲酒・薬物乱用防止対策の推進</p> <p>3 子どもの「生きる力」をはぐくむ教育と若者の自立支援に関するプログラム</p> <p>(1) 社会性の基礎づくりを担う教育の充実</p> <p>(2) 「確かな学力」の向上とこれからの社会に対応する力の育成</p> <p>(3) 健やかな体と体力づくりの推進</p> <p>(4) 若者の自立に向けた支援</p> <p>(5) 教育費等負担の軽減</p> <p>4 子育てを支援する生活環境の整備に関するプログラム</p> <p>(1) 子育てに配慮した公共施設・交通環境の整備等</p> <p>(2) 子育てに配慮した住宅施策</p> <p>5 子どもの安全の確保に関するプログラム</p> <p>(1) 子どもの交通安全を確保するための活動の推進</p> <p>(2) 子どもを犯罪から守るための活動等の推進</p> <p>6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進等に関するプログラム</p> <p>(1) ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方の見直し</p> <p>(2) 企業の次世代育成支援の取組み促進</p> <p>7 特別な配慮が必要な子ども・家庭への支援に関するプログラム</p> <p>(1) 児童虐待防止対策の充実</p> <p>(2) 社会的養護体制の充実</p> <p>(3) 母子家庭等（ひとり親）自立支援の推進</p> <p>(4) 障害児等支援の充実</p>
目標数値の設定	あり
計画の推進に向けて	「神奈川県子ども・子育て支援推進協議会」「神奈川県子ども・子育て支援推進会議」による推進／県内市町村との連携・協力／NPO団体等や企業の取組みや連携の促進／計画の進捗状況の点検と毎年度の報告書の作成・公表

第3章 地域関係団体調査

③ 千葉県

計画の名称	千葉県次世代育成支援行動計画（後期計画）
策定年月	平成22年3月
対象期間	平成22年度～26年度
計画の性格	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法（平成17年4月施行）にもとづく法定の都道府県行動計画 ・千葉県における次世代育成支援対策に関する総合的、基本的な計画 ・児童福祉法の規定による千葉県の保育計画を含む。 ・「総合計画」や「第二次千葉県地域福祉支援計画」等の県の関連諸計画との整合性を図る。
基本理念	子どもは地域の宝 すべての子どもと子育て家庭の育ちを 地域のみんで支える
基本的な考え方、視点等	<p>〈基本的視点と基本的考え方〉</p> <p>(1) 子ども・若者</p> <p>【基本的視点】私たちは愛情に包まれて育ちたい～子どもの権利・健やかな成長・自立する力～</p> <p>【基本的考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての子どもが社会の一員として尊重され、生まれてよかったと思える地域社会の実現を目指します。 ・地域社会でのさまざまな活動に参画し、生命の大切さ、家庭を築くことの大切さの理解を深め、自立した若者へ成長できるよう支援します。 ・個々のニーズに即した支援策を選択できる体制をつくりまます。 <p>(2) 親（出産・育児・家事・仕事）</p> <p>【基本的視点】私たちは安心して子どもを生み、育てたい～親の育児力の向上・家庭と仕事の両立・多様な働き方の実現～</p> <p>【基本的考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己の価値観に即した生き方で、結婚や出産、子育てが無理なく選択できる環境をつくりまます。 ・夫婦が子育ての喜びを共有できる家庭、地域が子育てをしているすべての家庭を応援する体制をつくりまます。 ・多様な生き方が可能な地域社会の実現を目指します。 ・若い人たちが結婚に対し夢をもち、安心して子どもを生み、子どもを育ててよかったと実感できる地域をつくりまます。 <p>(3) 地域</p> <p>【基本的視点】私たちは子どもの笑い声があふれる地域をつくりたい～子どもがつながる新しい地域力～</p> <p>【基本的考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「子ども力（子どもの力で人と人をつなぐという発想）」により、世代を越えて、いろいろな人たちが相互に関わり合いながら、「互いに支え合い、安心して暮らせる地域社会」の実現を目指します。
施策体系	<p>I 子ども・若者</p> <ol style="list-style-type: none"> こえを社会に届けたい 子どもと若者の権利・社会参画の推進 <p>II 健康でいたい</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの健康 <p>III 社会で生きる力をつけたい</p> <ul style="list-style-type: none"> 自立する力の基盤の育成 社会の中で個性が輝く「人間力」の醸成 学校を核とした、家庭・地域教育力の向上 次代の親の育成 若者の自立・就労支援 <p>IV 一人の人として大切にしたい</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童虐待の防止 要保護児童への支援 障害のある子どもへの支援 <p>V 親</p> <ol style="list-style-type: none"> 安心して子どもを生み、ゆとりを持って育てたい ゆとりを持って仕事も子育てもしていきたい <p>VI 地域</p> <ol style="list-style-type: none"> 子どもを地域の宝としてみんなで育てたい 互いに支え合い、安心して暮らせる地域社会づくり 地域での多様な子育て支援・地域の子育て力の充実 多様化したニーズに対応する子育て支援サービス <p>VII みんなと楽しく遊びたい</p> <ul style="list-style-type: none"> 群れの再生と自然や文化とのふれあい～子どもの遊び場づくり～ <p>VIII 安心して子育てのできる環境をつくりたい</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活環境の整備～子育てバリアフリー・子どもの安全の確保～
目標数値の設定	あり
計画の推進に向けて	「千葉県次世代育成支援対策推進本部」「次世代育成支援対策を推進する千葉県民会議」による推進／計画（Plan）—実施（Do）—評価（Check）—改善（Action）の政策評価制度のマネジメントサイクルに基づく毎年度ごとの進行管理

④ 埼玉県

計画の名称	埼玉県子育て応援行動計画（後期計画） ：埼玉県子育てコバトンプラン
策定年月	平成22年6月
対象期間	平成22年度～26年度
計画の性格	・次世代育成支援対策推進法にもとづく都道府県後期行動計画 ・児童福祉法にもとづく都道府県保育計画 ・埼玉県における次世代育成支援対策の実施に関する総合的な計画
基本理念	「すべての子どもの最善の利益」を目指して「子育て」「親育ち」を支援するとともに、地域全体での子育て支援を通じて、誰もが子どもを生み育てることに喜びを感じられる社会づくり
基本的な考え方、視点等	・「子どもの幸せ」を第一に考え子どもの最善の利益を最大限に尊重する ・すべての子どもと子育て家庭を社会全体で支える ・ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を通じて子育てしやすい社会づくりを進める ・家庭の子育て力の向上を図る ・すべての子どもの健全な成長と社会的自立を促す
施策体系	1. 「子育て」支援の推進 2. 子育て環境の充実 (1) 地域における子育て環境の向上 (2) 保育サービスの充実 (3) 家庭教育の充実 (4) 幼児教育の充実 (5) 学校教育の充実 (6) 「親育ち」や子育てを応援するムーブメントの醸成 ■重点的に取り組む施策■ 地域における子育て環境の向上／保育サービスの充実／「親育ち」支援の推進／特別支援教育の推進／いじめ・不登校の防止／子育て家庭優待制度の更なる充実 3. ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進 (1) 企業による取組の促進 (2) ワークライフバランスを推進する社会全体の気運づくり ■重点的に取り組む施策■ 企業登録等によるワークライフバランスや子育て支援の推進／父親の子育て参加支援の推進 4. 就業支援の推進 ■重点的に取り組む施策■ 若年者の就業支援／女性の再就職支援 5. 児童虐待防止・児童養護対策の充実 (1) 児童虐待の発生予防 (2) 児童虐待の早期発見・早期対応の推進 (3) 虐待を受けた子どもや親への支援 (4) 家庭での養育が困難な子どもや親への支援の充実 (5) 児童相談所の機能強化 (6) ひとり親家庭に対する支援 (7) 子どもの人権の尊重 ■重点的に取り組む施策■ 児童虐待の早期発見・早期対応の推進／家族再統合の取組強化／家庭的養護の拡充／児童福祉施設入所児童のケアの充実 6. お産環境の整備・親と子の健康と福祉の充実 (1) 親と子や妊婦の健康の確保 (2) 安心してお産のできる環境の整備 (3) 小児救急医療体制の充実 (4) 子どもの精神保健医療体制の充実 (5) 障害児の療育支援体制の充実 (6) 不妊に悩む方々に対する支援 (7) 経済的支援の推進 ■重点的に取り組む施策■ 安心してお産のできる環境の整備／小児救急医療体制の充実／不妊に悩む方々に対する支援 7. 子育てしやすいまちづくりの推進 (1) 住環境の整備 (2) 安全な道路交通環境の整備 (3) 安心して外出できる環境の整備 (4) 安全・安心なまちづくりの推進 (5) 安全を確保するための運動の推進 (6) 犯罪等の被害から守るための活動の推進 ■重点的に取り組む施策■ 安心して外出できる環境の整備／犯罪等の被害から守るための活動の推進
目標数値の設定	あり
計画の推進に向けて	

3-3. 考察

1) 関係団体インタビュー調査

はじめに、関係団体調査の調査結果を概観すると、次の通りになる。

① NPO法人フローレンス

フローレンスの主要事業である病児保育サービス「こどもレスキューネット」は、首都圏の主に都市部で実施されているサービスで、保育スタッフが病気の子どもの面倒をみる。利用会員数1,441人、病児保育出勤回数6,709件（2010年12月末現在）となっている。フローレンスの代表理事 駒崎氏は、自分が小さかった30年前には東京の下町にもあった地域社会のつながりが今はないこと、熱を出した子どもの面倒をみるという、親として当たり前のことをするために会社を休みクビになることに衝撃を受けた。また、病児保育施設は事業採算性が低いことから非常に数が少ないという状況に鑑み、病児保育サービスを実施するに至った。フローレンスの病児保育サービスは、主に事業としての採算を確保するという趣旨から、「非施設型」と「共済型」を2大特徴とする。「非施設型」とは、ハコモノを持たないで、保育スタッフや病気になった子どもの自宅で保育を行うことをいう。「共済型」とは、会員は利用の有無に関わらず、月会費を払い、会員全体で利用の多い子どもの家庭を間接的に助ける料金体系をいう。

また、フローレンスが2010年より取り組む事業として、首都圏の主に都市部で低年齢児を対象に空き家を利用した小規模保育所「おうち保育園」がある。駒崎氏は、スタッフの1人が子どもを保育所に入れられないために育児休業から復帰できなかったことをきっかけに、待機児童問題について検討を始めた。そして、待機児童は主に都市部における低年齢児の問題であることから、首都圏での低年齢児を対象とする小規模保育所の設置を考え、これに既存の保育ママ制度を組み合わせることで、新たなビジネスモデルを構築した。従来、保育ママ制度は、自治体との相対契約の制度であることや住宅事情を背景に、日本ではあまり普及してこなかった。これらの課題に対応して、おうち保育園では、自治体と保育ママとの間にNPO法人フローレンスという法人が介在する「事業者契約による保育ママ」と「空き家の利用」を特徴とする。

フローレンスでは、病児保育サービス・おうち保育園ともに、今後、引き続き首都圏都市部を中心に、自治体と連携しながら事業を展開、拡大していく考えである。同時に、子どもが病気になっても休めない日本の企業社会のあり方を変えるということで、ワーク・ライフ・バランスの推進にも取り組む方針である。

② 保育園を考える親の会

均等法施行後の1980年代末から1990年代にかけてに比べると、現在は認可保育所の保育時間は長くなり、延長保育の普及は著しい。その背景には、1998年の児童福祉法改正がある。これにより保育所は利用者と市町村の契約となり、そのことで保育所は親のニーズに対応するようになった。中でも常勤・フルタイムで雇用者として働く親のニーズとして、保育時間の延長、延長保育の普及が図られた。しかし、その後も親達はむしろ大変そうで、ゆとりがなくなっている。この点を、保育園を考える親の会 代表の普光院氏は、保育時間が延びた分、親の時間をすべて企業がとったのではないかと考える。延長保育が普及したことにより、延長保育があるのに利用しないで帰ることに對する心理的プレッシャーが職場で生まれた。さらに、保育時間が長くなることで

家庭での時間が圧縮され、かえって親にとっては緊張感が増大した。一方で延長保育が普及したことで仕事を続けることができる者もいて、必ずしも延長保育が悪いわけではないが、以前であれば5時に会社を飛び出して走って帰っていた人達が、今は少しずつ退社時間が遅くなっているという実態があることを、普光院氏は指摘する。

バブル崩壊後、都市部では、子どもの数は増えないが働く女性が増え、保育所が必要になった。そうして待機児童が社会問題となる中、2000年代に急増したのは認可外保育施設であった。認可外保育施設は、小規模で低年齢児中心のよさがある反面、園庭がないなど子どもの環境として問題点があると普光院氏はいう。また、現行の認可保育所制度のよさとして、保育料が応能負担で、子どもが家庭の経済状態に関わらず平等に入園できる点をあげる。さらに、待機児童対策として認可保育所を増設するという方針では間に合わないという状況は、つくられたものであると指摘する。東京都を中心に首都圏の自治体については、従来、保育のレベルが高いといわれてきた。財政的にも豊かな自治体もあり、公共施設も多いことからそれらを活用して、小規模で構わないので園庭のある保育所を工夫すれば建てられると考える。

企業内保育所については、待機児童が多い間はあると助かるであろうと普光院氏は考える。しかし、親にとっても子どもにとっても、生活を楽にするための選択肢として、地元の家の近くにいい保育所があれば、それを利用するのが自然であり無理がないという。子どもを連れて歩くのはとてもエネルギーがいる。親は1人で移動する方が簡単で、最短時間で保育所に送り迎えができるのが理想である。実際、どのアンケートを見ても、親は「近い」という理由で保育所を選んでいる。また、企業内保育所は、低年齢児には落ち着いた空間で保育されてよいが、幼児には集団保育が行われず、厳しい環境にある。さらに、首都圏における企業内保育所の最大の障壁は、多くの人は電車で会社に通うという通勤事情にある。車が普段から移動手段となっている地域や、変則勤務のある職場では、企業内保育所は有効と指摘する。

首都圏における保育環境整備の今後の課題としては、待機児童対策が一番と普光院氏はいう。ワーク・ライフ・バランスを確立することで、残業するために延長保育を普及させることよりも、保育所の受け入れ児童数を増やすことが優先される。そして、認可保育所が各地域に整備されることにより、保育所が親達をつなぎ、地域が再生されると考える。

2) 首都圏自治体「地域行動計画」調査

次に、首都圏自治体「地域行動計画」調査の結果については、次のように要約される。

計画の策定年月に若干の違いはあるが、4自治体とも、平成22年度～平成26年度を後期計画の対象期間とする。また、計画の性格として、東京都・千葉県・埼玉県では本計画は保育計画を含み、神奈川県では保育計画を本計画の関連計画として位置付けている。

基本理念については、東京都・千葉県・埼玉県では、子どもと親・大人・子育て家庭の双方の「育ち」を地域社会全体で支援するという点で共通する。神奈川県では、基本理念は明確に示されていないが、基本目標がこの1都2県の基本理念と同じ趣旨の内容となっている。

次に、具体的な施策の体系については、東京都は5つの目標別、神奈川県は7つの分野別プログラム、千葉県は3つの主体別、埼玉県は7つの方針別と、それぞれ構成は異なる。内容は、いずれの自治体においても保育、教育、児童健全育成、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）、生活環境、母子保健・医療、要保護児童対策など、子どもや子育て家庭に関わる分野の施策が網羅的に取り上げられている。

さらに、4自治体とも各施策の対象期間中の目標数値を設定しており、その達成を含む計画全

第3章 地域関係団体調査

体の着実な推進に向けて、毎年度、進捗状況の点検や事業効果の評価等を実施することとする。また、国の動きにも配慮しつつ、都県、区市町村、企業・事業主、地域社会、住民等のそれぞれの計画推進における役割について示す計画が多い。

以上の調査結果から、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担について、地域社会の側から次の点が確認される。

首都圏1都3県では、次世代育成支援対策推進法にもとづいて「地域行動計画」を策定し、子どもと親・大人・子育て家庭の双方の「育ち」を地域社会全体で支援するという理念の下に、子どもや子育て家庭に関わる各分野の施策を総合的に推進している。しかし、本計画でも謳われているように、本計画の実現は国や自治体をはじめとする公共部門だけで果たせるものではなく、NPOや企業など民間の主体とも連携しつつ取り組むことが必要である。

近年、首都圏において特に保育という点から子ども・子育て家庭の環境整備に取り組む団体として、NPO法人フローレンスと保育園を考える親の会がある。

この2団体は、子育ての拠点は家の近くの地域社会であるという考えを前提とする点で共通するが、認可保育所をはじめとする既存制度に対する姿勢は正反対の関係にある。フローレンスでは、働きながら子どもを生み育てる女性は増えるが、なお待機児童問題は解決されない状況の中で、「どこでも、とにかく安心して預けられるところ」という親のニーズに対応して、新たなビジネスモデルを構築し事業展開している。当団体が実施する事業はいずれも、認可保育所や病児保育、保育ママなど従来の関連制度のゆがみやひずみ、実態とのかい離を是正する内容を含み、制度そのものの変革につながるものである。これに対し、保育園を考える親の会では、近年、「どこでも、とにかく安心して預けられるところ」という親のニーズに対応して保育所は多様化するが、それでもやはり従来の認可保育所の制度が基本であり、今後もこの制度にもとづきながら保育所整備を進めていくことを理想とする。他の保育サービスはあくまでも第二第三の選択肢であり、認可保育所が各地域に整備されるのがベストとする。

今後の首都圏における保育環境のあり方を検討するにあたっては、これら両団体が備える既存制度を変革しようとする姿勢と維持しようとする姿勢のうち、前者の変革に向けた姿勢で取り組むことが必要と考えられる。普光院氏がいうように、認可保育所を整備していくという方針では間に合わないという状況は、つくられたものであるかもしれない。しかし、これもまた普光院氏が述べるように、子どもを生み育てる親のニーズは、「どこでも、とにかく安心して預けられるところが欲しい」という切迫したものとなっている。親にとっては、「預けられればどこでもいいという風にはならない。しかし、待機児童があるから、そうは言われていられないというのが実状である」。また、個人の民家やマンションで保育する保育室の利用者からは家庭的でよかったという声も多く、企業内保育所が普通の保育所と同じように使われる可能性が高い地域もあると述べる。多様な主体による多様な保育施設が、それぞれの特性を生かし、それぞれの利点を発揮する形で整備されること、まさに本調査研究のテーマである「役割分担」が求められているといえる。

では、本調査研究の主題である企業内保育所には、どのような特性や利点があるか。この点についても、保育園を考える親の会のインタビューでいくつかの回答を見出すことができる。第一に、普光院氏は、「待機児童が多い間は、企業内保育所があることは助かる」という。企業内保育所は、「どこでも、とにかく安心して預けられるところが欲しい」と考える人々のニーズに対応しているのである。また、普光院氏は企業内保育所の見学を通し、「0・1・2歳ぐらいは落ち着いた空間で保育されていた」「職場の近くというのはいざという時に駆け付けられるから親にとって

も安心感がある」「勤務が遅くなっても何とかかなり、そういうところは親にとっては有り難い」と感じたと言っている。さらに、「車で通勤している地域」「変則勤務のある職場」における企業内保育所の有効性を認めている。その一方で、「幼児は集団保育、教育を受けられない」「首都圏における最大の障壁は通勤事情で、満員電車で子どもを乗せることは大変」など、企業内保育所がかかえる課題・問題点も指摘している。

最後に、フローレンスと保育園を考える親の会はともに、ワーク・ライフ・バランスの推進を掲げる。フローレンスは、当団体の事業が必要とされる最も根底にある要因として、子どもが病気になっても休めない日本の企業社会のあり方を変えていくことが必要と主張する。また、普光院氏は、延長保育の普及は、延長保育を使わずに定時で退社することに対するプレッシャーを職場で生み、むしろ保育所に子どもを親にゆとりを失うように作用した面があると考え、保育環境の整備には、保育所というハード面の整備だけでなく、働きながら子育てをする人達の仕事と家庭の時間配分に配慮したワーク・ライフ・バランスの確立を同時に必要とすることを深く認識させられる見解である。

第4章 企業調査

4-1. 調査の概要

(1) 調査目的

企業内保育所の設置・運営主体である企業を対象に、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担という点から、各企業の企業内保育所の利用者の状況、地域社会や地域の保育所等との関わり等の実態を把握することを目的に調査を実施した。

(2) 調査対象

首都圏で企業内保育所を設置する企業4件を、調査対象とする。

企業内保育所の地域社会との関わりは、その立地条件により異なると考えられる。このため、本調査では、首都圏の中でも住宅が少なく企業が多く所在する東京都23区内に立地するタイプ(都心型)とそれ以外の地域に立地するタイプ(郊外型)の2つの地域区分を想定し、それぞれのタイプの企業内保育所を導入する企業各2社を調査対象とした。

また、企業内保育所の設置・運営にあたっての外部との関わりとして、自社社員以外の子どもを受け入れる企業を含むこととした。

具体的な調査対象の概要は、下表の通りである。

図表4-1 企業調査の調査対象の概要

	業種	従業員数	特徴
A社	運輸業	1,632人 (2010年3月31日現在)	・都心型 ・自社社員以外の子どもを受け入れる。
B社	化粧品メーカー	5,400人 [グループ全体40,600人] (2010年4月1日現在)	・都心型 ・自社社員以外の子どもを受け入れる。
C社	食品販売	116人 (2010年12月1日現在)	・郊外型 ・自社社員以外の子どもを受け入れる。
D社	通信機器メーカー	20,000人 (2010年12月1日現在)	・郊外型

(3) 調査方法

各企業の企業内保育所担当者を対象に、電話、メール、訪問により実施した。

(4) 調査時期

2010年9月～2011年2月

(5) 調査項目

具体的な調査項目は、下表の通りである。

図表 4-2 企業調査の調査項目

調査項目	
①施設の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 設立主体 ・ 担当部署 ・ 管理運営 ・ 所在地 ・ 開設年月 ・ 開設の経緯 ・ 設立目的・運営方針 ・ 定員 ・ 利用者数 ・ 保育士の状況 ・ 開所日時 ・ サービス内容 ・ 利用料金 ・ 設置場所 ・ 広さ ・ 給食
②利用対象者について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用対象者 ・ 背景・方策等
③対象児童について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象児童 ・ 背景・方策等
④利用者の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用理由 ・ 企業内保育所の立地上の特徴等
⑤地域社会や地域の保育所等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域社会や地域の保育所等との関わり
⑥その他、特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ・ その他、特徴等

4-2. 調査結果の概要

調査結果は、以下の通りである。

<A社>

① 施設の概要

設立主体	A社
担当部署	人事セクション
管理運営	委託
所在地	東京都23区内
開設年月	2002年4月
開設の経緯	<ul style="list-style-type: none"> 社内ベンチャーキャンペーンでの社員の提案内容がきっかけ キャンペーンで入賞、社長（当時：現在の相談役）の決断もあり設置決定 検討の結果、社内福利厚生施設の位置付けとした。
設立目的・運営方針	<ul style="list-style-type: none"> A社社員のための福利厚生施設という位置付け 本当に困っている社員を助ける施設、社員の仕事の幅を広げるための施設 待機児童対策 育休からの復職支援
定員	15人
利用者数	4人（2010年12月1日現在）
保育士の状況	常勤2人
開所日時	平日8:00~20:00
サービス内容	常時保育と一時保育
利用料金	<ul style="list-style-type: none"> 0~1歳児—8h:51,000円/月~12h:75,000円/月 2~3歳児—8h:46,000円/月~12h:70,000円/月 ※延長は30分ごとに500円 ※給食・補食・おやつ・ミルク・おむつ・シーツ・洗濯代等を含む。 一時保育は、1時間1,000円 1日5~10h:5,000円、10~12h:5,000円+1,000円/時
設置場所	A社本社ビル内、駅前
広さ	約105㎡
給食	あり。保育士がキッチンで給食サービスのものを温めて提供。

② 利用対象者について

利用対象者	社員及び社員の三親等内の親族、法人契約を結んだ企業の社員
背景・方策等	<ul style="list-style-type: none"> ○A社保育所は、A社社員のための福利厚生施設 ・A社の福利厚生施設であり、基本的にはA社社員が対象 ・A社では、子育てに限らず介護など、皆、いろいろなタイミングでいろいろな状況があるので、お互いにカバーし合って、がんばっていきましょうという考え。その中で、会社としては何が本当に必要なサポートかを見極めて整備する。 ・今後もA社の福利厚生施設として運営を継続する。 ○利用者確保のため対象者を拡大 ・設立当初、利用者が増えず、社員の三親等内の親族、グループ会社等まで利用対象者を拡大した。 ・グループ外企業とも法人契約を結ぶことを考えており、過去に1社実績がある。 ・法人契約を結んでいる企業には、法人契約料を請求し、共同で運営するという視点を持ってもらっている。また、そうすることで、A社社員と他社社員の利用を区別している。

③ 対象児童について

対象児童	生後57日目～3歳児
背景・方策等	<ul style="list-style-type: none"> ○保育所に一番入りにくい層を助ける ・設立当初は就学前までを対象にしていたが、ある程度の利用者数を見込めてきた時点で、何歳まで預かるのがよいかを考え、2007年4月に保育所に一番入りにくい層である3歳児までとした。 ○4歳以上児に対応していない ・子どもの数が増えてきて、施設の広さの面で、0歳児から就学前まで全員一緒に保育するのは難しいことがみえてきた。子どもが走り回って、元気よく遊べるほどのスペースになっていない。砂場や遊具もない。 ・人数も少なく、子どもが大きくなってたくさんのお友達と一緒にままれながら成長するという状況には適していない。 ○待機児童問題に対応 ・A社社員が住む地域でも待機児童問題で苦勞しているところがあり、会社としてフォローすべきと考えている。 ・女性社員の退職でない道、退職に持って行かないためのバックアップという点が、A社保育所運営の一番大きなポイント

④ 利用者の状況

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ○育休明けの女性が職場復帰する際に利用するケースが多い ・女性社員が育休明けに、地域の保育所に入れなかったため利用する。 ・認可保育所に入所できるようになったら、転園するケースが多い。 ○仕事の幅を広げる ・保育時間を柔軟に設定できるので、子どもが3歳ぐらいになって落ち着いてきたら、少し長めに保育時間を設定して、残業も含めて仕事に復帰するという利用の仕方もある。 ・実際、かなり長い時間で利用している社員もいる。 ○妻の育休復帰のために男性社員が利用 ・最近、男性社員の利用も増えてきている。 ・男性社員も、妻が育休から復帰する際に保育所をどうしようと考えた時に、「うちの会社にある」という発想になってきた。
企業内保育所の立地上の特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○保育所利用者はマイカー通勤OK ・設立当初、通勤ラッシュに子どもともまれて来るのはつらいという声があったので、保育所利用者はマイカー通勤OKとした。 ○身内の誰かがA社所在地に勤務 ・利用者については、夫婦どちらかがA社所在地に勤務するケースがほとんど ・役員の子孫が入園していて、おじいちゃんがA社にいるなど、誰かがいる。 ○身軽に通園できるよう ・通勤が大変なので、できるだけ荷物は少なくして登園してもらえるようにしている。衣類は季節ごとにある程度の量を持って来ておき、洗濯は保育所で行う。シーツ等の持ち帰りもない。 ○通勤の間も子どもとコミュニケーション ・通勤時間が長く、その間も子どもと一緒にいて、コミュニケーションの時間がとれてよかったという声もある。都心にある保育所だから、そういう時間がとれる。

⑤ 地域社会や地域の保育所等との関わり

地域社会や地域の保育所等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ○保育士は、元地域の保育所の保育士が多い ○認可保育所の保育料を基準に利用料を設定 ○A社所在地の他の企業内保育所等との交流はない ・A社周辺にはいくつか企業内保育所があり、一般の認可外保育所もあるが、今のところ特に交流はない。 ・公園に遊びに行くと、他の保育施設の子ども達もいて、一緒に遊ぶことはある。
-------------------	--

⑥ その他、特徴等

その他、特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○一時保育は同じ者が利用することが多い ・以前に、男性で1人、頻繁に一時保育を利用する者がいた。 ・全般に、一時保育は同じ者が利用することが多い。
---------	---

第4章 企業調査

〈B社〉

① 施設の概要

設立主体	B社
担当部署	人事セクション
管理運営	委託
所在地	東京都23区内
開設年月	2003年9月
開設の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・創業130周年にCSRとして何かに取り組むようトップから指示 ・本社機能の統合によるニーズの集約
設立目的・運営方針	<ul style="list-style-type: none"> ・首都圏の子育て社員のサポート（待機児童対策、育休からの復職支援） ・CSRの1つ男女共同参画のシンボル施設 ・企業が連携して子育て環境を改善していく社会啓発を实践 ・仕事と育児の新しい関係性の探索（職と育の接近） ・女性社員の計画的なキャリアアップ支援 ・男性社員の育児への参加促進
定員	34人
利用者数	32人（2010年12月1日現在）
保育士の状況	常勤保育スタッフ10人（保育士8人＋看護師1人＋給食担当1人）
開所日時	平日8：00～19：00（20：00まで延長可）
サービス内容	常時保育と一時保育
利用料金	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児—50,000円／月　　3歳以上児—30,000円／月 ※給食代を含まない。 ・一時保育は、1時間1,000円
設置場所	B社本社から徒歩5分の自社ビル内、駅前
広さ	約240㎡
給食	あり

② 利用対象者について

利用対象者	社員（契約社員・グループ会社社員を含む）、利用契約を結んだ企業（企業会メンバー企業）の社員
背景・方策等	<ul style="list-style-type: none"> ○すべてのB社社員が対象 ・B社のすべての社員（男女、契約社員・パートを含む）が対象。就業地は問わない。 ・実際には、保育所の近くにあるオフィスに勤める社員が主な対象となっている。 ○B社保育所をめぐり企業会を設置 ・B社保育所の設置・運営をめぐり、周辺企業等6団体と企業会（コンソーシアム）を結成 ・メンバー企業には、定員枠の一部を提供する。メンバー企業とは利用契約を結び、法人契約料を徴収し、それを保育所の運営費として組み込んでいる。

③ 対象児童について

対象児童	生後57日目～就学前
背景・方策等	<ul style="list-style-type: none"> ○保育は、子どもにとって持続することが大事 ・保育は、子どもにとって持続することが大事で、それをB社保育所に信頼して託してくれるよう、保育の質の向上を図っている。 ・保育とは、自然な形で個々人のレベルで身につけさせて伸ばしていくもの。

④ 利用者の状況

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ○育休明けの女性が職場復帰する際に利用するケースが多い。 ・育休明けに利用を開始する者が多い。育休明け復職者の子どもは0歳か1歳が多いが、今、0・1歳は認可保育所では待機状態で入れなくて困っている。特に首都圏では、非常に厳しい保育環境にある。 ・このため、B社保育所の入所児童は0・1歳児が多く、現在、入所児童32人中17人（約5割）を占める。 ・特に0歳児は年度初めの4月から年度末の3月に向かって増えるため、年度末は保育士の追加補填が必要になる場合がある（2010年度の0歳児：4月0人、12月9人、3月見込11人）。 ○首都圏以外の事業所等で働く社員が、会議に出席するために本社に来た際などに利用することがある ○定員に対して保育スタッフが多く、保育の質も高い ○職場の近くなので安心
企業内保育所の立地上の特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○他社に勤務する妻が送迎するケースもある ○利用者は、23区内に居住、30～40分で通勤できる者が多い ○子連れ通勤の負担が大きい ・保育所利用者は、通勤時の電車は満員なので、多少時間をずらして来ている。それでも大変そうである。 ・短時間勤務制度をあわせて利用する者が多い。 ・子連れ通勤の負担を理由に、地域の認可保育所に移る者もいる。 ・B社、メンバー企業ともに、マイカー通勤は認めていない。

⑤ 地域社会や地域の保育所等との関わり

地域社会や地域の保育所等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ○B社所在地の認可保育所の保育料を基準に利用料を設定 ○B社保育所の利用者は、B社所在地の病児保育サービスを利用できる
-------------------	--

⑥ その他、特徴等

その他、特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○企業が連携して子育て環境の改善をめざす ・企業会のメンバー企業のうちスタート時から参加している3団体は、元々、経済団体の主催で「企業にできる子育て支援」について議論し、一緒に政府に提言していたメンバー ・子育て環境の改善は、1企業だけでできるものではない、企業が連携してできることからやっていく、企業としての働きかけを社会に問うていく。メンバー企業は、この趣旨に賛同してくれた企業である。 ○一時保育は同じ者が利用することが多い ・一時保育の利用は、平均して月に5回ぐらいで、同じ者が利用することが多い。
---------	---

第4章 企業調査

〈C社〉

① 施設の概要

設立主体	C社
担当部署	管理部門
管理運営	直営
所在地	埼玉県
開設年月	2005年3月(移設)
開設の経緯	・女性スタッフ中心の販売体制の整備
設立目的・運営方針	・販売スタッフ(女性、パートタイム)の労働環境の整備、向上 ・販売スタッフの確保 ・地域貢献
定員	約20人
利用者数	【C社スタッフ】14人 【一般】0人 (2010年12月1日現在) ※【一般】については、2010年3月まで1人。多い時期には、3～4人いたことがある。
保育士の状況	常勤1人、非常勤6人
開所日時	【C社スタッフ】平日8:45～15:00 【一般】平日8:30～17:00 土曜日8:30～14:30
サービス内容	常時保育と一時保育(一時保育はC社スタッフのみ)
利用料金	【C社スタッフ】6,000円/月 ※一時保育は400円/日 【一般】35,000～42,000円/月(子どもの年齢によって異なる)
設置場所	販売拠点の同じ建物内
広さ	約86㎡
給食	なし

② 利用対象者について

利用対象者	C社の販売スタッフ、地域住民
背景・方策等	・企業内保育所は、元々、C社の販売スタッフの確保や労働環境整備を目的に設置・運営されている。 ・C社の主な顧客は地域住民で、事業自体が地域密着。今から数年前に、当時の社長が「地域で役に立つ、存在感のある会社」をスローガンに掲げ、いろいろな地域貢献活動を実施した。同時期に、C社の周辺地域は待機児童が多いことから、地元の行政から企業内保育所の一般開放の要請があり、地域住民の子どもを受け入れるようになった。

③ 対象児童について

対象児童	【C社スタッフ】10か月～3歳児 ※夏休み等には、入所児童のきょうだい(小学生)や退園後に幼稚園に行く子どもも受け入れる。 ※一時保育は1歳～小学生が対象 【一般】10か月～2歳児
背景・方策等	・販売スタッフとして働き始める時期として、子どもが1歳頃が多い。 ・施設のスペース的に「3歳」ぐらいまで。施設が大きくないので、子どもが物足りなくなるし、小さい子どもと大きい子どもが一緒になると危険。 ・企業内保育所は販売スタッフの労働環境整備が目的なので、夏休み等には入所児童のきょうだいや幼稚園に移った子どもも受け入れる。 ・一般の利用者については、施設のスペースが十分でないことから、2歳児までとしている。

④利用者の状況

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ○企業内保育所があることが、C社の販売スタッフとして働く主な動機・理由になっている ・小さい子どもがいる販売スタッフは、ほぼ全員、企業内保育所を利用 ・認可保育所に入れたら、フルタイム勤務に変わる者が多い(C社社内にもフルタイムへの転換制度がある)。 ○一般の利用者は、働いている人や働こうとしている人。ただし、保育時間の関係上、フルタイム勤務は難しい。
企業内保育所の立地上の特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○C社の所在地はベッドタウンの新興住宅地。夫が都心に勤める妻が、C社で企業内保育所に子どもを預け、パートタイムで働くケースが多い。 ○販売スタッフは、販売拠点の近隣に住んでおり、自転車か車で子どもを連れて通勤する。

⑤ 地域社会や地域の保育所等との関わり

地域社会や地域の保育所等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ○地域住民の子どもを受け入れる ・保育所の一般開放を、C社サイトのほか、地元行政の保育窓口や保育マップでも紹介 ・C社では、地域貢献として保育所以外に高齢者の見守りや防犯活動等を実施 ・地域密着で事業を展開する中で、企業内保育所を自社の強み、特徴の1つと認識。運営の業者委託や保育所の閉園は考えていない。 ○開設した際には、地元の自治体や警察に挨拶に行く
-------------------	---

⑥ その他、特徴等

その他、特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ・販売スタッフの定着による対象児童の減少と、それに伴う保育士の安定的雇用が課題 ・C社スタッフで保育所を利用している者からは、給食や自分の仕事が休みの時の預かりに対する要望が高い。一般の利用者からは、一時保育の希望が多い。
---------	--

第4章 企業調査

〈D社〉

① 施設の概要

設立主体	D社労働組合
担当部署	労使共同運営
管理運営	委託
所在地	神奈川県
開設年月	2001年4月
開設の経緯	・組合からの要求で開設。全国に事業所はあるが、待機児童が多く、従業員が多い地域、状況が厳しいところから設置。 ・労働会館の建て替えにともなう施設機能の見直し
設立目的・運営方針	・出産後の女性社員のフルタイム勤務と子育ての両立支援 ・保育事情の改善
定員	27人
利用者数	28人（2010年12月1日現在）
保育士の状況	常勤8人
開所日時	平日8:00~18:00（7:00~8:00、18:00~21:00延長可）
サービス内容	常時保育
利用料金	・16か月未満児—48,000円/月　16か月～3歳未満児—45,000円/月 3歳児—38,000円/月　4歳児—35,000円/月　5歳以上児—30,000円/月 ※延長は1時間ごとに3,000円/月
設置場所	労働会館1階　※隣の駅に1万人規模のD社事業所がある。
広さ	約191.38㎡
給食	なし

② 利用対象者について

利用対象者	D社社員・組合員が基本　※共働き家庭が基本
背景・方策等	・企業内保育所は、D社社員・組合員のための福利厚生の一環としての位置付け。D社では、福利厚生は、誰がいつその立場になるかわからない事態に対し、困っている人に適切な配分をするという考え。

③ 対象児童について

対象児童	生後57日目～就学前
背景・方策等	・安心して利用いただける環境の提供 ・3歳以上児を対象に、英語を月3回(子どもに英語を教える先生に来てもらう。片言で単語を言ったり、英語の歌を歌ったりする)、太鼓を月2回(太鼓の先生に来てもらう)、それぞれカリキュラムに取り入れている。 ・①利用者アンケート(満足度調査)の年1回の実施と調査結果の保護者会でのフィードバック、②企業内保育所だからできるカリキュラムの設定(社内のイベントに参加するなど)、③小規模園だからできる教育(本物の包丁を使っの調理など)の実施なども行っている。

④ 利用者の状況

利用理由	<ul style="list-style-type: none"> ○利用者のうち、育休明けは半分ぐらいで、就労途中から入る方もいる。 ○「認可保育所に入れるまで」ばかりではない <ul style="list-style-type: none"> ・企業内保育所をやめない人が多い。認可保育所を申し込んでいる人もいるが、全員ではない。 ○転勤にともなう利用者の入れ替わり <ul style="list-style-type: none"> ・転勤してきた時に、年度途中で認可保育所に入れず、企業内保育所に入る人がいる。転勤が決まった時に子どもがいる家庭では、まず保育所を確保し、次に住まいを保育所の近くにみつける。 ・逆に、親の転勤で、年度途中で企業内保育所をやめていく子どももいる。
企業内保育所の立地上の特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○家から保育所を経由して会社に行く <ul style="list-style-type: none"> ・企業内保育所の利用者は、周辺地域に住む者が多く、徒歩や自転車で子どもを連れて来て保育所に預けた後、最寄り駅から電車で東京方面の事業所に行ったり、自転車で隣の駅にある事業所に行ったりしている。 ・企業内保育所の周辺には、D社の社宅があることもあり、元々、社員がたくさん住んでいた。職場の近くというよりも、周辺地域に住む人の利用を想定した保育所の立地。 ○都心から子どもを連れて来るケースもある <ul style="list-style-type: none"> ・都内から子どもを連れて来て、企業内保育所に預け、近くの事業所で働いている人もいる。都心から郊外に向かうため、満員電車ではないので子連れ通勤が可能である。

⑤ 地域社会や地域の保育所等との関わり

地域社会や地域の保育所等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の保育所との交流 <ul style="list-style-type: none"> ・先生同士が相談して、地域の保育所と交流している。 ・月に1回ぐらい、園庭で遊ばせてもらったり、その保育所の子どもと一緒に遊んだりしている。 ・子ども達は、この機会を通して大規模園を経験する。 ○地域を歩く <ul style="list-style-type: none"> ・園庭がないので、保育所の外に出て、まちを歩いたり、近くの公園に行ったりする。 ・そうすることで、子ども達はまちを知り、交通マナーを自然と身につけることができる。
-------------------	---

⑥ その他、特徴等

その他、特徴等	<ul style="list-style-type: none"> ○労使共同での設置・運営 <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの生活環境に関することなので、長期的に安定して稼働させることが必要と考え、労使共同運営という形態を選択 ・管理・窓口業務などの日常的な保育所業務の多くは組合、委託業者との契約等は会社が担当 ・ハローウィンの時に子どもの仮装行列や、会社のイベントで子どもが太鼓を披露するなど、組合・会社との連携の下に保育所のイベントを実施 ・利用者は、組合が共同運営しているということで、意見が言いやすい。
---------	---

4-3. 考 察

各社の調査結果を概観すると、次の通りになる。

① 施設の概要

設立主体は、A社・B社・C社は各社本体であり、担当部署は管理セクションとなっている。D社のみが、設立主体が労働組合で、労使共同運営となっている。

管理運営は、C社のみが直営で、それ以外は外部業者への委託となっている。

4社とも、2000年以降ここ10年程の間に開設されている。

開設の経緯としては、A社は社内ベンチャーキャンペーンでの社員の提案、B社は創業130周年のCSRの取り組みと本社機能の集約、C社は女性スタッフを活用する方法への販売体制の転換、D社は労働会館の建て替え等となっている。

設立目的・運営方針については、4社とも、首都圏における待機児童対策、保育事情の改善を背景に、特に自社の女性社員・スタッフの仕事と子育ての両立支援、就労環境の整備が主となっている。これに加えて、B社では「社会啓発の実践」、C社では「地域貢献」と、地域や社会への貢献という趣旨が運営方針に認められる。この他、B社では「男性社員の育児への参加促進」が、設立目的・運営方針として掲げられている。

定員は、15人～34人の範囲内に分かれ、多くが認可保育所の配置基準以上の数の保育士を置いている。

保育時間は、4社とも朝は8時台に始まり、終了時刻はA社・B社・D社は夜20時頃までとなっているのに対して、C社はパートタイム就労者を対象とすることから15時までと早くなっている。

サービス内容は、常時保育の他に、A社・B社・C社では一時保育も実施している。

利用料金は、A社・B社・D社では企業内保育所の所在地の認可保育所の保育料に概ね準ずる水準で設定されている。パートタイム就労者を対象とするC社では、自社の販売スタッフの利用料金は6,000円/月と廉価になっている。

設置場所は、A社・B社は駅前にある本社ビルやそこから徒歩5分の自社ビルの中、C社は販売拠点の建物内、D社は周辺に社員がたくさん住み、隣の駅に1万人規模の事業所があるという立地の労働会館の中となっている。

広さは、86㎡～191.38㎡となっている。

給食は、A社・B社では提供している。

② 利用対象者について

利用対象者は、運営方針として社会貢献・地域貢献を標榜するB社・C社では、自社の社員・スタッフ以外の子どもを受け入れる。B社では、企業内保育所をめぐって周辺企業等6団体と企業会（コンソーシアム）を結成し、利用契約を結んでいる。C社では、事業自体が地域密着であり、また、地元の自治体から待機児童対策として企業内保育所の一般開放の要請があったこともあり、自社の販売スタッフに加えて一般の地域住民の子どもを受け入れている。

A社では、自社社員以外に社員の三親等内の親族、法人契約を結んだ企業の社員の子どもの受け入れているが、これは利用者確保が目的となっている。

D社では、利用対象者は自社社員・組合員が基本となっている。

③ 対象児童について

対象児童は、4社ともに0歳から受け入れており、A社・C社は3歳児まで、B社・D社は就学前までとなっている。

A社・C社では、主に施設のスペースの関係で、十分な広さがないことから、対象児童を3歳児までとしている。ただし、C社については、夏休み等には入所児童のきょうだい（小学生）や以前C社の企業内保育所にいた者で今は幼稚園に通う子どもも受け入れている。

一方、B社・D社では、就学前までの子どもを受け入れる。B社では保育の持続とそのため保育の質の向上を重視しており、D社では小規模園だからできる教育を実践する中で、3歳以上児には英語や太鼓をカリキュラムに取り入れている。

④ 利用者の状況

A社・B社では、育休明けの女性が職場復帰する際に企業内保育所を利用するケースが多い。育休明けの復職時、子どもは0歳か1歳である場合が多いが、0歳・1歳は認可保育所の枠自体が小さく、入るのが難しい。このため、いったん企業内保育所に入所して職場に復帰し、認可保育所に入れるようになったら転園するという流れになっている。また、A社・B社は都心型の企業内保育所であり、利用者は都心にある会社まで電車で通勤する者が多く、満員電車での子連れ通勤の負担は大きくなっている。この点を考慮し、A社・B社の企業内保育所では、保育所で洗濯はすべて行い手荷物を少なくするなどの負担軽減策が実施されたり、利用者に対しマイカー通勤の許可や短時間勤務制度の併用などの方策がとられるなどしている。さらに、A社では、最近、男性社員の利用が増えている。

D社では、A社・B社と同様に社員を対象とするが、育休明けの利用は半分ぐらいで、利用する理由も「認可保育所に入れるまで」という者ばかりではない。職場の近くであるとともに、周辺地域に住む社員の利用を想定した保育所の立地となっており、徒歩や自転車で子どもを連れて来て企業内保育所に預けた後、自転車や電車で職場に向かう者が多い。逆に、都心から電車で子どもを連れて来て、企業内保育所に預けて職場に行く者もいる。また、転勤にともなう利用者の入れ替えもある。

C社については、パートタイム就労者を対象とするが、利用者は企業内保育所があることが主な動機・理由となって、出産後にC社の販売スタッフとして新たに働き始めた者となっている。また、数としては少ないが、一般の地域住民の利用者は、パートタイムで働く者や働こうとしている者となっている。

⑤ 地域社会や地域の保育所等との関わり

地域社会や地域の保育所等との関わりについては、A社・B社では、保育スタッフが元地域社会の認可保育所の保育士である、利用料金を認可保育所の保育料の水準に即して設定しているなどにとどまる。これに対しC社では、地域住民の子どもを受け入れ、地域の自治体の保育窓口や保育マップでも紹介されるなど、地域の保育所の1つとして位置付けられている。そうした点を、C社としても、地域密着で事業を展開する中で自社の強み、特徴の1つとして認識している。一方、D社では、地域の保育所と月に1回程、園庭で遊ばせてもらい、園児と一緒に遊ぶなどの交流を行っている。また、子ども達が保育所の外に出てまちを歩いたり、近くの公園に行くなどの活動も行われている。

第4章 企業調査

⑥ その他、特徴等

その他、特徴等として、A社・B社・C社では一時保育を実施しており、特定の同じ者に利用されることが多い。A社では、以前に男性で一時保育を繰り返し利用していた者がいる。

以上の調査結果から、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担について、企業福祉の側から次の点が確認される。

まず、前提として、企業福祉としての企業内保育所の整備は、女性社員・女性スタッフの定着・確保が目的となっている。背景には、首都圏における深刻な待機児童問題がある。また、それぞれの企業において、本社機能の集約や労働会館の建て替えなど企業内保育所を導入する具体的なきっかけとなった諸事情があり、企業の社会的責任としての社会貢献・地域貢献という認識もある。しかし、企業が企業内保育所を導入するのは、基本的には自社の女性就業者を辞めさせない、もしくは女性就業者を新たに雇用することが狙いとなっている。

このため、企業内保育所には、地域社会の認可保育所とは異なるいくつかの特徴が認められる。一点目として、企業内保育所は主に低年齢児を対象とする。一般に認可保育所は低年齢児の入所枠が小さく、この一番入りにくい層が企業内保育所の主な利用者となっている。この点を考慮し、一方で施設のスペース的な制約もあることから、対象児童を3歳児までに限定する企業内保育所もある。二点目は、企業内保育所では就業時間に即した保育時間が設定されている。本調査で取り上げた対象のうちC社の企業内保育所は、パートタイマーの女性スタッフを対象としており、その就業時間に対応して保育所の開所時間も8:45~15:00と通常の保育所よりも短くなっている。三点目は、企業内保育所は職場の近くに設置される。利用者である親が働く建物の中やそこから徒歩で行ける距離に、企業内保育所は整備されている。本調査で取り上げた企業内保育所のうちD社は労働会館の中となっているが、これも周辺に社員がたくさん住むとともに、隣の駅に1万人規模の事業所があるという立地で、利用者は徒歩や自転車で自宅から保育所を經由して通勤できる位置関係にある。

さらに、これらの特徴を備えることによる保育施設としての独自性が、企業内保育所には見出される。

一つは、子どもが育つ環境、親が子どもを育てる環境としての企業内保育所の独自性である。本調査の結果をみると、企業内保育所は定員が少なく、施設のスペースも大きくない。そうした中で、保育士が認可保育所の基準を越えて配置されており、小規模園としての手厚い保育が提供されている。3歳以上児を対象に本物の包丁を使った調理実習を行うなど、小規模だからできるカリキュラムを取り入れているところもある。さらに、会社のイベントへの子どもの参加、保育所を出てまちを歩いたり近くの公園で遊ぶなどは、企業内保育所の入所児童にしか経験できないことである。また、親にとっても、通勤の間も子どもとコミュニケーションがとれる、仕事でもすぐ近くに子どもがいるという環境は企業内保育所ならではの環境である。

次に二つ目として、企業内保育所は男性の子育てへの参加を促進する。地元の認可保育所に入所できない場合、男性社員が利用するケースもみられる。また、普段の保育ができない場合に、男性社員がその日だけ企業内保育所を緊急・一時的に利用することもある。運営方針の1つとして、男性社員の育児への参加促進を掲げる企業内保育所もある。

最後に、企業内保育所は、郊外においては「職場の近くにある保育所」であり、かつ「自宅の近くにある保育所」として展開され得る。本調査で取り上げた企業内保育所のうち、東京都23区内に立地する都心型の企業内保育所は、利用者の多くは電車で通勤しており、自宅と職場は物理

的に離れた状態にある。利用者は、概ね育休明けの女性復職者で、電車での子連れ通勤の負担の大きさを感じながらも、認可保育所に入所できるまでの代替策として企業内保育所を利用する。これに対し、郊外型の企業内保育所は、利用者が徒歩や自転車で行ける範囲に住む者が多く、利用者が生活する地域社会の中にある。利用目的も「認可保育所に入れるまで」という者ばかりではなく、転勤者や都心に通う者、都心から通って来る者、地域住民の子どもや入所児童のきょうだい、退園後の子どもなど、利用者・入所児童の層が多岐にわたり、地域社会における多様なニーズに対応している。また、地元の自治体の保育マップで紹介されたり、地域の保育所と交流があったりなど、日常的に地域社会に溶け込んでおり、郊外型の企業内保育所は、地域社会や地域の保育所と共存しているといえる。

しかしながら一方で、これまで述べてきた特徴や独自性の裏返しで、企業内保育所は課題・問題点も有する。具体的には、幼児には適さない、子連れ通勤の負担が大きい（特に都心型において）などが、本調査の結果から確認される。

以上、企業内保育所を対象とする調査結果をもとに、企業内保育所の特徴と独自性、課題・問題点をみてきた。これらの点を吟味することにより、保育環境としての地域社会と企業福祉の役割分担のあり方が明らかになると考えられる。

第5章 本調査研究のまとめ

従来、子どもを持つ者の多くは、保育・子育ての拠点は自宅の近く、地域社会と考えてきた。その理由としては、地域社会には夫、親、親戚、友人、民間の保育サービス、ファミリー・サポート・センターなど、自分に代わって子どもをみってくれる多様な育児資源が存在する。また、保育の場を自宅の近くの地域社会以外に置くとすれば、親は子どもを連れてそこと地域社会とを往来することとなる。しかし、子どもにとって長時間電車に乗ることや歩くことは負担が大きく、結果的に一緒にいる親にとってもかなりのエネルギーを要する。このため、親にとっても子どもにとっても生活を楽にするための選択肢として、自宅の近くにある地域社会の保育所が利用されてきた。

このような子育てする者の生活の実感や実態を受けて、自治体は、次世代育成支援対策推進法にもとづく「地域行動計画」の下に、地域社会における子育て環境の整備・充実に向けて、教育、児童健全育成、ワーク・ライフ・バランス、生活環境、母子保健・医療、要保護児童対策などの関連施策を総合的に推進している。特に保育については、日本では従来、認可保育所制度として地域社会を中心に公的に整備されてきた歴史があるが、近年は主に都市部において受け入れ児童や施設の数の不足、低年齢児保育・延長保育等の供給不足・地域的偏在などの需給のミスマッチが生じている。

このような状況を踏まえ、近年、首都圏では、NPOや企業、関係団体等の多様な主体による新たな保育サービスが生まれている。保育サービスの供給量の不足や地域的偏在という事態に対し、保育所の多様化を進めることで子育て家庭のニーズに対応しているといえる。従来の認可保育所に加えて、一般の認可外保育施設の他、東京都の認証保育所や横浜市横浜保育室など自治体の独自事業としての保育所や、幼保連携を趣旨とする認定こども園、企業が主に自社の社員を対象に設置・運営する企業内保育所など、多様な保育施設が整備されている。企業内保育所は、郊外の住宅地から東京都23区内の都心に至るまで広い範囲にみられ、企業の本社や販売拠点などと同じ建物・敷地内に設置されることが多い。定員20人前後の小規模で、設置・運営主体である企業の就業日時に対応して保育日時が設定されるなどの特徴を持つ。その他、NPO法人フローレンスが首都圏の都市部で展開する病児保育サービスのように、既存の制度の枠を越えた新たな保育サービスもみられる。

このように、近年の首都圏では、保育所は、新旧の多様な制度・サービスが混在する状況にあるが、今後、よりよい保育環境を整備するためには、限られた数の保育所の中で、それぞれが適正な役割分担を果たしていくことが必要と考えられる。確かに、従来の認可保育所制度に即した保育所整備が、親にとっても子どもにとっても理想であるかもしれない。認可保育所は、児童福祉法にもとづく児童福祉施設で、施設の広さや保育士等の職員数、保育内容等が規定されている。保育料が応能負担で、子どもが家庭の事情に関わらず平等に入所できる点でもすぐれる。また、首都圏の特に都市部では公共施設が多く、これらを活用することで、認可保育所の水準から大きく外れることなく保育所を整備することも考えられる。しかし、認可保育所に空きがない中で、利用者である親のニーズは「どこでも、とにかく安心して預けられるところ」という切迫したものとなっている。こうしたニーズに即時に対応していくためには、従来の認可保育所を基本としながらも、新たに登場した保育所についてもそれぞれの特性が効果的に発揮される条件の下で整

備を進めていくことが望まれる。

では、新旧さまざまな保育に関する制度・サービスは、どのように役割分担をしていくべきか。本調査研究では、このような問題意識の下に、首都圏に住む女性ホワイトカラーを対象に、その2つの重要な生活領域である“職”＝企業・職場（企業福祉）と“住”＝自宅の近くの地域社会の保育機能に焦点を当て検討を行った。

まず、首都圏女性ホワイトカラーを対象に、自宅の近くの地域社会にある認可保育所、自分の職場にある企業内保育所、配偶者（夫）の職場にある企業内保育所をあげ、末子の保育としてどれを利用したいか尋ねたところ、自宅の近くの地域社会にある認可保育所73.4%、自分の職場にある企業内保育所25.5%、配偶者（夫）の職場にある企業内保育所1.1%という結果を得た。この自分の職場にある企業内保育所に対する利用意向の「25.5%」を多いとみるか少ないとみるかは、評価の基準がない中で難しい。ただ、首都圏で就学前の子どもを育てながらホワイトカラー職で働く女性の4人に1人は企業内保育所を利用したいと考えているということは注目される。また、首都圏女性ホワイトカラーで、実際に現在、企業内保育所を利用している者は1.6%（184人中3人）、自分の職場に企業内保育所があると回答した者は6.0%（184人中11人）となっており、これらの実態を上回るニーズがあることは今後の保育環境の整備において考慮されるべきである。

首都圏女性ホワイトカラーは、認可保育所を主とする現在の末子の保育に対し高い満足度を示している。それにも関わらず、4人に1人は企業内保育所を利用したいと考えるのは、企業内保育所に、地域社会にある認可保育所にはない可能性が見出されるからであろう。

この首都圏女性ホワイトカラーの保育環境としての企業内保育所の可能性については、本調査研究における検討から、地域社会と企業福祉の役割分担が想定されるいくつかの軸が導き出される。ここでは、それぞれの軸について、企業内保育所はどのようなケースにおいて有効な選択肢となり得るかという点から、その概要を述べる。

- (1) 子どもの年齢：子どもが低年齢児の場合に、企業内保育所は有効な選択肢となり得る。さらに内容的には2つに分かれ、1つは、育児休業明けの職場復帰時に、自宅の近くにある認可保育所に入所できるまでの代替策として、企業内保育所は利用される。これは都心型の企業内保育所に多くみられたパターンで、低年齢児の入所枠が小さい、年度途中の入所が難しいという認可保育所の状況に対応した企業内保育所の利用で、設置する企業側の女性就業者の定着・確保という狙いにも沿っている。もう1つは、企業内保育所は、一般に認可保育所に比べると小規模で、低年齢児に適しているというものである。企業調査で取り上げた企業内保育所は、広さはおおよそ100㎡～200㎡、定員は15人～34人の範囲内で、多くが認可保育所の配置基準以上の数の保育士を置いていた。その結果、保育園を考える親の会の普光院氏が企業内保育所を見学した際の感想として述べていたように、低年齢児には落ち着いた空間で保育されるという状況にある。企業調査の結果をみると、設置主体である企業側もこの企業内保育所の利点を認識し、対象児童を3歳児までに限定しているところもあった。
- (2) 地域：徒歩や自転車、自動車通勤する者が多い郊外に設置される場合に、企業内保育所は有効な選択肢となり得る。利用者調査から、企業内保育所を利用したいと回答する家庭の属性として、妻が自動車通勤しているという点が確認された。また、普光院氏は、首都圏での企業内保育所の最大の障壁は通勤事情であり、満員電車で子どもを乗せることは大変という。さらに、企業調査でも、都心型の企業内保育所では、利用者の子連れ通勤の負担が大きく、その

第5章 本調査研究のまとめ

ために地元の認可保育所に入れるようになると転園する者が多かった。これに対し郊外型の企業内保育所は、利用者は徒歩や自転車で通勤・通園しており、利用者は育休からの復職者ばかりではなく、利用する理由も認可保育所に入所できないからということだけではなかった。

- (3) 家庭の属性：他に代わる者がなく母親に子育てが集中している家庭の場合に、企業内保育所は有効な選択肢となり得る。利用者調査より、実態として妻の職場の近くの保育所に子どもを預けている家庭以外に、前項で述べたように①妻が自動車で通勤していることに加えて、②子育てをする上で妻の親の援助を利用できない、③主に妻が子どもの保育所への送り迎えをしている、という属性を備える家庭において企業内保育所に対する高い利用意向が確認された。このうち①は、電車に比べ自動車では子連れ通勤の負担が小さく、企業内保育所の利用を希望する積極的な要因といえる。一方、②は利用者調査で把握された首都圏女性ホワイトカラーの家庭の特徴の1つであり、③とあわせて、他に代わる者がなく妻に子育てが集中している状況と整理される。保育所への子どもの送迎や帰宅後の子どもの世話も、すべて妻である母親が一人でこなす。このような状況にある母親にとって企業内保育所は、「自宅－保育所－職場」の3地点の移動を「自宅－保育所＝職場」という2地点の移動に変え、自分自身が子どもと常に行動をとともにしながら家庭と職場双方の責任を遂行できる手立てとしての意味を持つ。同様の趣旨で、普段、親など他の援助を得ながら認可保育所を利用している家庭において、その援助を受けられない時の一時保育としての企業内保育所の有効性も指摘される。
- (4) 女性の働き方：母親である女性の働き方により、企業内保育所は、有効な選択肢となり得る。1つは、主に保育所への送り迎えを担当する母親が、変則的な勤務の仕事に就く場合である。この点は、普光院氏が述べる通り、「院内保育所がずっとあることがその証拠」である。そういうニーズは多くなく、企業によって変則性も異なる。このため、認可保育所ではすべての変則的な勤務時間にあわせた保育はできない。企業調査で取り上げたC社の企業内保育所では、パートタイマーの就業時間に対応して保育時間が設定されていた。また、もう1つには、企業調査で取り上げたA社では、企業内保育所の設立目的・運営方針の一つとして「社員の仕事の幅を広げるための施設」を掲げている。夜20:00まで開所し、子どもが3歳ぐらいになって落ち着いてきたら、少し長めに保育時間を設定して、残業も含めて仕事に復帰するという利用の仕方ができるようにしている。この点も、先述の内容と趣旨は異なるが、女性の働き方の志向に即した企業内保育所の有効性といえる。

この他、地域社会にある認可保育所との役割分担という観点からではないが、「職場の近くにある保育所」である企業内保育所に認められる可能性がある。一つには、子どもが育つ環境、親が子どもを育てる環境として他の保育施設にはない企業内保育所の可能性である。先述の通り、企業内保育所では、小規模園として手厚い保育が提供されているところが多い。3歳以上児を対象に本物の包丁を使った調理実習を行うなど、小規模だからできるカリキュラムを取り入れているところもある。さらに、子どもが会社のイベントに参加し、保育所を出てまちを歩き近くの公園で遊ぶこと、親にとっては通勤の間も子どもと一緒に、仕事でもすぐ近くに子どもがいることというのは、企業内保育所に特有の環境である。次に、二つ目として、男性の子育てへの参加の促進があげられる。利用者調査でみたように、首都圏女性ホワイトカラーの家庭では、他の属性の家庭に比べ、夫婦は対等な立場にあり、夫の家事・子育て等への関与の度合いが高いが、それで

もなお妻の比率は大きい。このような状況の中で、企業内保育所は、地元の認可保育所に入所できない場合や普段の保育ができない場合に、男性社員が利用するケースもみられる。また、運営方針の1つとして、男性社員の育児への参加促進を掲げる企業内保育所もある。

このように、企業内保育所には、地域社会にある認可保育所との役割分担も含め、さまざまな可能性が認められるが、その一方で課題・問題点も指摘される。一つは、企業内保育所を設置することによる女性ホワイトカラーの長時間労働への危惧である。普光院氏が考えるように、かつて認可保育所において保育時間が延長し、長時間保育が普及したことが、かえって職場における長時間労働につながり、親のゆとりをなくすことにつながった一面があるように、企業内保育所についても、開所時間が長めに設定された場合に同様の結果を生み出すことが懸念される。これを防ぐためには、フローレンスと保育園を考える親の会がともに取り組むように、日本社会におけるワーク・ライフ・バランスの推進が必要である。子育て家庭だけでなく仕事と生活の調和、具体的には仕事と生活にかかる時間配分への配慮が担保される中で、企業内保育所の健全な利用が果たされると考えられる⁷。二つ目は、企業内保育所は、あくまでも企業の自社社員に対する福利厚生施設の一つなので、すべての企業で導入されるわけではなく、導入される場合もハード・ソフト両面において企業により異なる。これに関連して、普光院氏は現行の認可保育所のよいところとして、子どもが家庭の経済状況に関わらず平等に入園できるという子ども同士の公平性をあげていた。多様な保育施設が整備されていく中で、認可保育所は子どものセーフティネットとしての存在意義を持ち続けると考えられる。

以上、本調査研究における検討結果として、地域社会にある認可保育所との役割分担を含む、企業内保育所の保育施設としての可能性、課題・問題点を述べてきた。

ここで企業内保育所の可能性としてあげた内容については、逆説的に、認可保育所や地域社会にとっては、現状、十分に機能していない課題と捉えられる。地域社会だけでは、すべての子育て家庭を支え切れない。むしろ、企業福祉が、良好な保育環境を提供する場合もある。このような状況を踏まえ、地域社会は、行政・NPO・企業・関係団体など多様な主体が相互に連携し役割分担をしながら、人々の保育・子育てのニーズに対応していくことが必要と考えられる。そして、そのことにより、ひいては地域社会において子どものいる家庭がつながり、地域は再生していくものとする。

本調査研究において残された課題としては、ClarkのWFB理論の女性ホワイトカラーの保育環境に関する検討への適用があり、今後、引き続き取り組んでいく所存である。

最後に、本調査研究を進めるにあたりご協力やアドバイスを頂戴した多くの方々や企業・団体に感謝するとともに、本調査研究の機会を与えていただいた財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会（全労済協会）に心からお礼申し上げます。

⁷ 本調査研究の企業調査で調査対象として取り上げた企業については、企業内保育所の設置が利用者の長時間労働につながらないよう、運営上の配慮をしていることが確認された。

- Blau.D.M. and P.K.Robins, 1988, "Child-Care Costs and Family Labor Supply," *Review of Economics & Statistics* 70(3) : 374-81.
- Clark Sue, Campbell, 2000, "Work/family border theory: A new theory of work/family balance," *Human Relations* 53(6) : 747-70.
- Clark Sue, Campbell, 2002, "Communicating across the work/home border," *Community, Work & Family* 5(1) : 23-48.
- Cleveland.G., M.Gunderson, and D.Hyatt, 1996, "Child Care Costs and the Employment Decision of Women: Canadian Evidence," *Canadian Journal of Economics* 29(1) : 132-51.
- James.J.Heckman, 1974, "Effects of Child-Care programs on Women's Work Effort," *Journal of Political Economy* 82(2) : 136-63.
- Nakamura.J. and A.Ueda, 1999, "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan," *Journal of the Japanese and International Economics* 13(1) : 73-89.
- Powell.L.M., 1997, "The Impact of Child Care Costs on the Labor Supply of Married Mothers: Evidence from Canada," *Canadian Journal of Economics* 30(3) : 577-94.
- Ribar.D.C., 1992, "Child Care and Labor Supply of Married Women," *Journal of Human Resources* 27(1) : 134-65.
- Ribar.D.C., 1995, "A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women," *Journal of Labor Economics* 13(3) : 558-97.
- 大内章子、1999、「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成—総合職・基幹職の実態調査より」『労働政策研究・研修機構』41(9) : 15-28.
- 、2008、「大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成—いま総合職は何をしているか?」『関学 I B A ジャーナル』2008 : 14-7.
- 大森真紀、1995、「女性ホワイトカラーの現状と問題点」『社会政策学会年報』39 : 57-74.
- 神谷浩夫、1993、「名古屋市郊外日進町における保育サービスの供給と住民の日常生活」『地理学報告』76 : 18-35.
- 神谷浩夫、1996、「既婚女性の日常生活と保育サービス」荒井良雄他著『都市の空間と時間—生活活動の時間地理学』古今書院、109-31.
- 神谷浩夫・若林芳樹・中澤高志、2004、「働く女性の都市空間」由井義通・神谷浩夫・若林芳樹・中澤高志編著『働く女性の都市空間』古今書院、118.
- 川上千佳、2008、「企業福祉が企業の社会貢献として行われることの意味と意義—事業所内保育施設を事例として」『奈良女子大学社会学論集』15 : 129-41.
- 、2009a、「『大企業・大都市都心型』事業所内保育施設の可能性—東京都 Y 地区の事例調査から」『日本労務学会誌』10(2) : 35-47.
- 、2009b、「認証保育所と女性ホワイトカラー—東京都 Y 地区の事例調査から」『奈良女子

- 大学社会学論集』16：131-43.
- 、2010、「女性ホワイトカラーと保育サービス—大都市都心部における『職場の近くにある保育施設』の意義」『労働社会学研究（学会ジャーナル）』11：68-9.
- 岸智子、2002、「少子時代の女性就業と保育分担」『南山経済研究』17(1)：21-44.
- 金原あかね、2007、「就学前保育施設の選択傾向と満足感に関する調査研究」『家政学研究』54(1)：7-15.
- 久木元美琴、2006、「大都市都心部における事業所内保育所の意義と課題」『経済地理学年報』52：82-95.
- 駒村康平、1996、「保育需要の経済分析」『季刊社会保障研究』32(2)：210-23.
- 駒村康平、2002、「保育サービスの費用分析と需給のミスマッチ現象」国立社会保障・人口問題研究所編、2002、『少子社会の子育て支援』東京大学出版会、291-311.
- 滋野由紀子、2003、「子育て支援策と労働市場」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』東京大学出版会、91-108.
- 滋野由紀子・大日康史、1999、「保育政策が出産の意思決定と就業に与える影響」『季刊社会保障研究』35(2)：192-207.
- 周燕飛、2002、「保育士労働市場からみた保育待機児問題」『日本経済研究』46：131-48.
- 杉浦芳夫・宮澤仁、2001、「美しい丘の主婦たちは幸せか？—多摩ニュータウン南大沢地区の主婦の生活時間調査から」『理論地理学ノート』12：1-17.
- 添田久美子、2007、「保護者の『選択』からみる保育制度の改革の方向性—K市の事例から」『愛知教育大学研究報告 教育科学編』56：105-13.
- 園田洋一、2007、「人的資源管理と企業福祉制度—サービス化社会における企業福祉のパラダイム転換」『労務研究』60(3)：1-6.
- 高橋桂子・村井美枝子、2001、「少子・高齢社会における企業福祉—企業内保育所と女性活用」『新潟大学教育人間科学部紀要』4(2)：379-87.
- 竹内伸行、2006、「女性の価値観と保育サービスが女性の就業に与える影響」『経済学研究論集』24：121-42.
- 武川正吾・佐藤博樹編、2000、『企業保障と社会保障』東京大学出版会.
- 武田祐子、1998a、「保育園利用者の時空間プリズムと立地・配分モデリング」『地理科学』53(3)：206-16.
- 、1998b、「保育園利用に関する立地・配分モデル」『地理』43(12)：54-9.
- 、2001、「保育所とスーパーマーケットの立地—時間地理学の観点から」『建築雑誌』116(1470)：34-7.
- 橋本俊詔、2005、『企業福祉の終焉—格差の時代にどう対応すべきか』中央公論新社.
- 田中恭子、1999、「大都市圏における保育サービスの市区町村間格差と女性の就業—東京都及び埼玉県の実例」『社会科学論集』96：37-55.
- 谷本寛治、2004、「企業の社会貢献活動—その考え方」『電気協会報』(961) [2004.12]：6-9.
- 西久保浩二、2004、『戦略的福利厚生—経営的效果とその戦略貢献性の検証』社会経済生産性本部 生産性労働情報センター.
- 広井良典、2001、『定常型社会—新しい「豊かさ」の構想』岩波書店.

- 藤田至孝・塩野谷祐一編、1997、『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会。
- 前田正子、2002、「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」国立社会保障・人口問題研究所編、2002、『少子社会の子育て支援』東京大学出版会、193-214。
- 中井美樹、2009、「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー—ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『社会学評論』59(4)：699-715。
- 中村艶子、1999、「キャリア形成のための企業支援政策—企業内保育所のケーススタディ エトワール海渡」『日本労務学会誌』1(2)：13-23。
- 、2002、「ファミリー・フレンドリー企業—アメリカの企業変遷に見る」『日本労務学会誌』4(1)：64-79。
- 、2003a、「企業による育児支援の有効性」筒井清子・山岡熙子編『グローバル化と平等雇用』学文社、171-88。
- 、2003b、「『企業内保育所』の現状と課題」『労働の科学』58(7)：422-6。
- 宮澤仁、1998a、「今後の保育所の立地・利用環境整備に関する一考察—東京都中野区における延長保育の拡充を事例に」『経済地理学年報』44(4)：310-27。
- 、1998b、「東京都中野区における保育所へのアクセス可能性に関する時空間制約の分析」『地理学評論』71(12)：859-86。
- 、2000、「『地図』で考える地域福祉 第7回 『地理情報システム』で描く女性の就業と保育所利用の問題点③」『地理』45(5)：70-5。
- 森田陽子、2002、「保育政策と女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会、215-40。
- 矢寺太一、2002、「保育サービス供給の変化とその利用構造—『横浜保育室制度』導入後の横浜市を事例に」『経済地理学年報』48(2)：119-40。
- 若林芳樹、2006、「東京大都市圏における保育サービス供給の動向と地域的差異」『地理科学』61(3)：210-22。
- 脇坂明、1994、「女性ホワイトカラーと『総合職』問題」『大原社会問題研究所雑誌』422：15-27。
- 医療経済研究機構、1996、『福祉充実の経済的効果に関する研究報告書』。
- 厚生労働科学研究費補助金研究事業(政策科学推進研究事業)平成12年度、課題番号 H12-政策-009)：安立清史「福祉NPOと厚生行政との共働可能性に関する調査研究」平成12年報告書、2001。
- 厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」平成20(2008)年。
- 厚生労働省「認可外保育施設の現況取りまとめ」平成16(2004)年度・平成21(2009)年度。
- 総務省「国勢調査」昭和55(1980)年・平成17(2005)年。
- 総務省「就業構造基本調査」平成19(2007)年。

〈 資 料 編 〉

1. 利用者（女性ホワイトカラー）調査ーアンケート調査票

(1) スクリーニング調査票

1/3ページ

仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

[次へ進む](#)

Q1. あなたは、現在、どのような形態でお仕事をしていますか。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。

- 1. 正社員・正職員
- 2. 派遣社員、契約社員
- 3. パート、アルバイト
- 4. 自由業、自営業、家業
- 5. その他（具体的に：)
- 6. 仕事はしていない

Q2. あなたには配偶者（事実婚や内縁を含む）がいますか。

- 1. 配偶者（事実婚や内縁を含む）がいる
- 2. 配偶者（事実婚や内縁を含む）はいない

■Q3は、Q2で「1. 配偶者（事実婚や内縁を含む）がいる」と回答した方にお尋ねします。

Q3. あなたの配偶者（事実婚や内縁を含む）は、現在、どのような形態でお仕事をしていますか。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。

- 1. 正社員・正職員
- 2. 派遣社員、契約社員
- 3. パート、アルバイト
- 4. 自由業、自営業、家業
- 5. その他（具体的に：)
- 6. 仕事はしていない

Q4. 一番下のお子さんの学齢をお答えください。お子さんが1人の場合は、そのお子さんについてお答えください。

- 1. 小学校入学前
- 2. 小学生
- 3. 中学生
- 4. 高校生以上
- 5. 子どもはいない

次へ進む 戻る

あなたご自身と、あなたの配偶者の方（事実婚や内縁を含む）のペアでお答えいただくアンケートを企画しています。

アンケート実施予定日： 8月20日（金）～8月22日（日）頃

アンケート内容： 仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート

※あなたのメンバーページに、「あなたご自身用のアンケート」と「配偶者の方用のアンケート」をご用意いたしますので、配偶者の方がモニター登録をする必要はありません。

※謝礼ポイントはペアで両方のアンケートに回答された場合にのみ、あなたのポイントとしてまとめて付与されます。

※ご参加いただく方には、こちらからメールでご案内いたします。ご応募いただいた方全員にはご参加いただけない場合がございますのでご了承ください。

Q5. 上記のアンケートにご協力いただけますか。

※「1. 自分と配偶者とのペアで協力できる」は、必ず配偶者の方の了承を得られた方のみ、お選びください。

- 1. 自分と配偶者とのペアで協力できる
- 2. 自分だけであれば協力できる
- 3. 協力できない

回答 戻る やり直し

(2) モニター本人票



1/15ページ

仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート【モニター本人用】

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

2/15ページ

あなたのお仕事や働き方、職場の状況について、お尋ねします。

Q1. あなたの職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的にご記入ください。

- 1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
- 2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
- 3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
- 4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
- 5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
- 6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)
- 7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
- 8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
- 9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
- 10. その他(具体的に:)

Q2. あなたの役職をお答えください。

- 1. 役員以上
- 2. 部長クラス
- 3. 課長クラス
- 4. 係長・主任クラス
- 5. その他(具体的に:)
- 6. 役職はない

次へ進む

Q3. お仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分→17時30分)でご記入ください。

→ 平均してだいたい 時 分頃から
 時 分頃まで

Q4. あなたの現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

Q5. 普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。 複数選択可

1. 徒歩 → 分
2. 自転車 → 分
3. バイク → 分
4. 自動車 → 分
5. 電車 → 分
6. バス → 分
7. その他(1) (具体的に) → 分
8. その他(2) (具体的に) → 分
9. その他(3) (具体的に) → 分

Q6. あなたの職場の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 仕事中に家の用事を済ますことがよくある	<input type="radio"/>				
4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事中もよく考える	<input type="radio"/>				
5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	<input type="radio"/>				
6) 家庭であったことを職場でよく話す	<input type="radio"/>				
7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
8) 職場の人との関係は親密である	<input type="radio"/>				
9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 仕事では、責任のある立場にある	<input type="radio"/>				
11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
12) 仕事中、持ち場を離れることができる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	<input type="radio"/>				
14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

Q7. あなたの現在の仕事に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという と	どちらとも いえない	あてはまらない どちらかという と	あてはまらない
1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 仕事をする事、働くことが好きである	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8. あなたの職場の同僚の方々について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという と	どちらとも いえない	あてはまらない どちらかという と	あてはまらない
1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 同僚達は、常に自発的に行動する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 同僚達は、仕事の効率が上がるよう、自分の考えを積極的に提案する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9. あなたがお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。

※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提供している保育施設。

1. ある
 2. ない
 3. わからない

次へ進む 戻る

次に、お子さんやご家庭での家事・子育ての状況について、お尋ねします。

Q10. 一番下のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。お子さんが1人の場合は、そのお子さんについてお答えください。

歳

Q11. 一番下のお子さんについて、あなたが働いている間、どこ(誰)にみてもらっていますか。主なものを1つお答えください。

1. 保育所
 2. 幼稚園(預かり保育を含む)
 3. 保育ママ、家庭保育福祉員
 4. ベビーシッター
 5. あなたの親
 6. 配偶者の親
 7. その他(具体的に:)

次へ進む 戻る

Q12は、Q11で「1. 保育所」と回答した方にお尋ねします。

Q12. ご利用になっている保育所の種類をお答えください。主なものを1つお答えください。

- 1. 認可保育所
- 2. 自治体独自の保育所(東京都認証保育所、横浜保育室など)
- 3. 企業内保育所または事業所内保育施設
- 4. その他の認可外保育所
- 5. その他(具体的に:)
- 6. わからない

次へ進む 戻る

Q13. Q11でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q11の回答内容】の場所をお答えください。

- 1. 自宅
- 2. 自宅の近く
- 3. あなたの職場の近く(あなたの職場の敷地内を含む)
- 4. 配偶者の職場の近く(配偶者の職場の敷地内を含む)
- 5. その他(具体的に:)

Q14. Q11でお答えになった一番下のお子さんの現在の主な保育【q11の回答内容】に、あなたは満足していますか。次にあげる項目について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。その項目があてはまらない場合は、「該当しない」をお選びください。

	とても満足している	まあまあ満足している	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	該当しない
1) 保育の内容	<input type="radio"/>					
2) 施設や設備の状況	<input type="radio"/>					
3) 保育(預かってくれる)の曜日	<input type="radio"/>					
4) 保育(預かってくれる)の時間	<input type="radio"/>					
5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)	<input type="radio"/>					
6) 自宅からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
9) 送り迎えのしやすさ	<input type="radio"/>					

Q15. Q11でお答えになった保育【q11の回答内容】に加えて、一番下のお子さんのご家庭での子育てに関連して、利用しようと思えば利用できるものをすべてお答えください。実際に利用しているものも含めてお答えください。

- 1. 民間の保育サービス(普段に通常の保育として利用)
- 2. 一時保育
- 3. 病児・病後児保育
- 4. ファミリー・サポート・センター(地域における会員制の子育ての相互援助活動)
- 5. その他の保育サービス(具体的に:)
- 6. あなたの親の援助
- 7. 配偶者の親の援助
- 8. 友人・知人・親戚等の援助
- 9. その他(具体的に:)
- 10. 利用できるものはない

次へ進む 戻る

Q16. 一番下のお子さんの保育について、次にあげるABCの中から保育施設を選ぶとしたら、あなたはどれを利用したいと思いますか。利用したいと思う順番ごとにお答えください。(保育内容や保育料等その他の条件は同じとします)

- (A) ・自分の職場の敷地内または近隣にある
 ・自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 ・自分の勤め先の企業等が設置・運営する
- (B) ・配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 ・配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 ・配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する
- (C) ・自宅の近くにある
 ・保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 ・市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

- 1) 一番目に利用したいもの
- 2) 二番目に利用したいもの
- 3) 三番目に利用したいもの

Q17. ところで、お子さんは何人いらっしゃいますか。

- 1人
 2人
 3人
 4人以上

Q18は、Q17で2人～4人以上と回答した方にお尋ねします。

Q18. 一番上のお子さんの年齢(2010年8月1日現在)をご記入ください。

歳

Q19. ご家庭での家事や子育ての分担の状況について、「あなた」「配偶者」「その他」それぞれの割合をお答えください。
 ※分母がない箇所には「0」を入力し、合計値が「10」になるようにしてください。

	あなた	配偶者	その他	合計値
1) 食事の支度	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
2) 食事の後片付け	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
3) 掃除	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
4) 洗濯	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
5) 買い物	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
6) 子どもの身の回りの世話	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
7) 子どもの保育所等への送り迎え	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割

合計を計算

Q20. あなたのご家庭では、子育てに関してあなたと配偶者のどちらのご意見が重視されますか。

- 1. あなた
- 2. 配偶者
- 3. あなたと配偶者と同じくらい

次へ進む 戻る

Q21. あなたの家族や家庭の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという と	どちらとも いえない	あてはま らない どちらか という と	あてはま らない
1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) 仕事であったことを家族によく話す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) 家族は仲がよい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) 家で、家事や育児等を分担している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) 好きな時に、家を留守にできる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等をする事ができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ進む 戻る

Q22. あなたの現在の家庭生活に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかというと	どちらともいえない	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
1) 家族や家庭に非常に満足している	<input type="radio"/>				
2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>				
3) 家族や家庭が好きである	<input type="radio"/>				

Q23. あなたの家族や家庭について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかというと	どちらともいえない	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
1) 家族は、お互いに助け合っている	<input type="radio"/>				
2) 家族が団結していることは重要だと思う	<input type="radio"/>				
3) 家族は、お互いに親密な関係にある	<input type="radio"/>				

Q24. あなたご自身の普段の仕事と家庭生活の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかというと	どちらともいえない	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる	<input type="radio"/>				
2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる	<input type="radio"/>				
3) 毎日があわただしく過ぎていく	<input type="radio"/>				
4) 自分のための時間があまりない	<input type="radio"/>				
5) 家族のための時間がもっと欲しい	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

最後に、あなたご自身やあなたのご家族について、お尋ねします。

F1. あなたの性別は

1. 男性
 2. 女性

F2. あなたの年齢は(2010年8月1日現在)

歳

F3. 現在のお住まいはどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

F4. 現在、一緒にお住まいの家族は、あなたを含めて何人ですか。

人

F5. 現在、配偶者と同居していますか。

1. 同居している
 2. 同居していない

F6. あなたや配偶者の親と同居されていますか。それぞれについてお答えください。

(1) あなたの親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

1. 同居している
 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
 3. 徒歩10分以内に住んでいる
 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
 6. それよりも遠くに住んでいる
 7. いない

(2) 配偶者の親

※父と母が別に住んでいる場合は、あなたのご家庭と時間的に近い方をお答えください。

1. 同居している
 2. 同じ敷地内の別棟や二世帯住宅などに住んでいる
 3. 徒歩10分以内に住んでいる
 4. 交通機関を使って30分以内に住んでいる
 5. 交通機関を使って1時間以内に住んでいる
 6. それよりも遠くに住んでいる
 7. いない

F7. あなたと配偶者の昨年1年間の合計の収入は、税込みでだいたいいくらぐらいですか。

- 300万円未満
 300～500万円未満
 500～700万円未満
 700～1,000万円未満
 1,000～1,500万円未満
 1,500万円以上

[回答](#) [戻る](#) [やり直し](#)

(3) 配偶者票



1/11ページ

仕事と家庭の両立と保育所利用に関するアンケート【配偶者用】

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

2/11ページ

あなたのお仕事や働き方、職場の状況について、お尋ねします。

Q1. あなたの職業をお答えください。複数のお仕事をされている場合は、主なものを1つお答えください。どれにあてはまるかわからない場合は、「10. その他」に具体的にご記入ください。

- 1. 専門職(医師、看護師、保育士、弁護士、研究職、教員、ピアノ教師、塾講師等)
- 2. 技術職(システムエンジニア、プログラマー、技術者等)
- 3. 管理職(会社・団体役員、課長・部長などの管理業務従事者等)
- 4. 事務職(一般事務、経理事務、秘書、受付、パソコン操作等)
- 5. 販売職(販売店員、レジ係、販売外交員等)
- 6. サービス職(ウエイトレス、調理師、美容師、家政婦、接客サービス従事者等)
- 7. 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員等)
- 8. 運輸・通信職(鉄道運転士、バス運転手、船員、パイロット、無線通信員等)
- 9. 生産工程・労務職(製鉄、金属加工、機械組立、食品・衣服製造、印刷、建設作業、運搬等)
- 10. その他(具体的に:)

Q2. あなたの役職をお答えください。

- 1. 役員以上
- 2. 部長クラス
- 3. 課長クラス
- 4. 係長・主任クラス
- 5. その他(具体的に:)
- 6. 役職はない

次へ進む 戻る

Q3. お仕事をされている日数や時間について、お答えください。

(1)週に何日お仕事をされていますか。 → 平均して週に 日

(2)1日の就業時間はどのくらいですか(職場での残業を含みます)。24時間制(例:午後5時30分→17時30分)でご記入ください。

→ 平均して欲しい 時 分頃から
 時 分頃まで

Q4. あなたの現在の勤務地はどちらですか。都道府県名と市区町村名をそれぞれご記入ください。

都道府県 市区町村

Q5. 普段の自宅から職場までの通勤の手段をすべてお答えください。行きと帰りで違う場合は、行きについてお答えください。また、それぞれの片道の所要時間もあわせてご記入ください。 複数選択可

1. 徒歩 → 分
2. 自転車 → 分
3. バイク → 分
4. 自動車 → 分
5. 電車 → 分
6. バス → 分
7. その他(1) (具体的に) → 分
8. その他(2) (具体的に) → 分
9. その他(3) (具体的に) → 分

Q6. あなたの職場の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 仕事中に家の用事を済ますことがよくある	<input type="radio"/>				
4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事でもよく考える	<input type="radio"/>				
	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する	<input type="radio"/>				
6) 家庭であったことを職場でよく話す	<input type="radio"/>				
7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
8) 職場の人との関係は親密である	<input type="radio"/>				
9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 仕事では、責任のある立場にある	<input type="radio"/>				
11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
12) 工作中、持ち場を離れることができる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる	<input type="radio"/>				
14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

Q7. あなたの現在の仕事に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらかというと	どちらともいえない	あてはまらない	あてはまらない
1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している	<input type="radio"/>					
2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる	<input type="radio"/>					
3) 仕事をする事、働くことが好きである	<input type="radio"/>					

Q8. あなたの職場の同僚の方々について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる	どちらかというと	どちらともいえない	あてはまらない	あてはまらない
1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける	<input type="radio"/>					
2) 同僚達は、常に自発的に行動する	<input type="radio"/>					
3) 同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する	<input type="radio"/>					

Q9. あなたがお仕事をされている職場には、企業内保育所または事業所内保育施設(※)はありますか。

※企業等が、主に自社の社員等を対象に設置、運営、または提供している保育施設。

- 1. ある
- 2. ない
- 3. わからない

次へ進む 戻る

次に、お子さんやご家庭での家事・子育ての状況について、お尋ねします。

Q10. 一番下のお子さんの保育について、お尋ねします。

一番下のお子さんの現在の主な保育(保育所に預ける、幼稚園に入れる、配偶者の親にみてもらう等のうち主なもの)に、あなたは満足していますか。次にあげる項目について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。その項目があてはまらない場合は、「該当しない」をお選びください。

	とても満足している	まあまあ満足している	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	該当しない
1) 保育の内容	<input type="radio"/>					
2) 施設や設備の状況	<input type="radio"/>					
3) 保育(預かってくれる)の曜日	<input type="radio"/>					
4) 保育(預かってくれる)の時間	<input type="radio"/>					
5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)	<input type="radio"/>					
6) 自宅からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ	<input type="radio"/>					
9) 送り迎えのしやすさ	<input type="radio"/>					

次へ進む 戻る

Q11. 一番下のお子さんの保育について、次にあげるABCの中から保育施設を選ぶとしたら、あなたはどれを利用したいと思いますか。利用したいと思う順番ごとにお答えください。(保育内容や保育料等その他の条件は同じとします)

- (A)
 - ・自分の職場の敷地内または近隣にある
 - ・自分の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・自分の勤め先の企業等が設置・運営する
- (B)
 - ・配偶者の職場の敷地内または近隣にある
 - ・配偶者の職場の就労日時にあわせて、保育日時が設定されている
 - ・配偶者の勤め先の企業等が設置・運営する
- (C)
 - ・自宅の近くにある
 - ・保育日時は、平日、午前7時頃～午後7時頃の範囲内で可能である
 - ・市区町村や社会福祉法人等が設置・運営する

- 1) 一番目に利用したいもの 選択して下さい ▾
- 2) 二番目に利用したいもの 選択して下さい ▾
- 3) 三番目に利用したいもの 選択して下さい ▾

次へ進む 戻る

Q12. ご家庭での家事や子育ての分担の状況について、「あなた」「配偶者」「その他」それぞれの割合をお答えください。

※分母がない箇所には「0」を入力し、合計値が「10」になるようにしてください。

	あなた	配偶者	その他	合計値
1) 食事の支度	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
2) 食事の後片付け	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
3) 掃除	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
4) 洗濯	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
5) 買い物	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
6) 子どもの身の回りの世話	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割
7) 子どもの保育所等への送り迎え	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	<input type="text"/> 割	--- <input type="text"/> 割

合計を計算

Q13. あなたのご家庭では、子育てに関してあなたと配偶者のどちらのご意見が重視されますか。

- 1. あなた
- 2. 配偶者
- 3. あなたと配偶者と同じくらい

次へ進む 戻る

Q14. あなたの家族や家庭の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという	あてはまらない
1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある	<input type="radio"/>				
2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある	<input type="radio"/>				
3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をすることがよくある	<input type="radio"/>				
4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える	<input type="radio"/>				
5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する	<input type="radio"/>				
6) 仕事であったことを家族によく話す	<input type="radio"/>				
7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している	<input type="radio"/>				
8) 家族は仲がよい	<input type="radio"/>				
9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う	<input type="radio"/>				
10) 家で、家事や育児等を分担している	<input type="radio"/>				
11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる	<input type="radio"/>				
12) 好きな時に、家を留守にできる	<input type="radio"/>				
13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等を行うことができる	<input type="radio"/>				
14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい	<input type="radio"/>				
15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない	<input type="radio"/>				

次へ進む 戻る

Q15. あなたの現在の家庭生活に対する満足度について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという と	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという と	あてはまらない
1) 家族や家庭に非常に満足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると 感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 家族や家庭が好きである	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q16. あなたの家族や家庭について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あては まる どちらかという と	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという と	あてはまらない
1) 家族は、お互いに助け合っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 家族が団結していることは重要だと思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 家族は、お互いに親密な関係にある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17. あなたご自身の普段の仕事と家庭生活の状況について、それぞれあなたのお考えに近いものをお選びください。

	あてはまる	あてはまる どちらかという と	どちらともいえない	あてはまらない どちらかという と	あてはまらない
1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じ る	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 毎日があわただしく過ぎていく	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) 自分のための時間があまりない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) 家族のための時間がもっと欲しい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ進む 戻る

最後に、あなたご自身について、お尋ねします。

F1. あなたの性別は

- 1. 男性
- 2. 女性

F2. あなたの年齢は(2010年8月1日現在)

歳

[回答](#) [戻る](#) [やり直し](#)

2. 利用者（女性ホワイトカラー）調査—単純集計結果

(1) スクリーニング調査票

Q 1 本人の雇用形態

	スクリーニング調査票 Q 1			合 計
	正社員・ 正職員	派遣社員、 契約社員	パート、 アルバイト	
全 体	305 49.7%	45 7.3%	264 43.0%	614 100.0%

Q 2 配偶者の有無

	スクリーニング調査票 Q 2		合 計
	配偶者（事実婚や 内縁を含む）が いる	配偶者（事実婚や 内縁を含む）は ない	
全 体	614 100.0%	— —	614 100.0%

Q 3 配偶者の雇用形態

	スクリーニング調査票 Q 3			合 計
	正社員・ 正職員	派遣社員、 契約社員	パート、 アルバイト	
全 体	560 91.2%	19 3.1%	35 5.7%	614 100.0%

Q 4 末子の学齢

	スクリーニング調査票 Q 4		合 計
	小学校入学前	その他	
全 体	614 100.0%	— —	614 100.0%

Q 5 ペア回答への協力の有無

	スクリーニング調査票 Q 5			合 計
	自分と配偶 者とのペアで 協力できる	自分だけで あれば協力 できる	協力できな い	
全 体	614 100.0%	— —	— —	614 100.0%

(2) モニター本人票

Q 1 職業

	モニター本人票 Q 1					
	専門職	技術職	管理職	事務職	販売職	ホワイト カラー (計)
全 体	136 22.1%	25 4.1%	7 1.1%	296 48.2%	46 7.5%	510 83.1%

モニター本人票 Q 1						合 計
サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・ 労務職	その他	ホワイト カラー以外 (計)	
73 11.9%	4 0.7%	2 0.3%	21 3.4%	4 0.7%	104 16.9%	614 100.0%

Q 2 役職

	モニター本人票 Q 2						合 計
	役員以上	部長クラス	課長クラス	係長・主任 クラス	その他	役職はない	
全 体	3 0.5%	2 0.3%	12 2.0%	65 10.6%	2 0.3%	530 86.3%	614 100.0%

Q 3 就業日時

(1) 週当たり就業日数

	モニター本人票 Q 3-(1)							合 計	平均値
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日		
全 体	9 1.5%	28 4.6%	41 6.7%	71 11.6%	423 68.9%	40 6.5%	2 0.3%	614 100.0%	4.63

(2) 就業時刻

・就業開始時刻

	モニター本人票 Q 3-(2) 就業開始時刻					合 計
	0～7時台	8時台	9時台	10時台	11～24時台	
全 体	20 3.3%	238 38.8%	253 41.2%	73 11.9%	30 4.9%	614 100.0%

・就業終了時刻

	モニター本人票 Q 3-(2) 就業終了時刻					合 計
	0～15時台	16時台	17時台	18時台	19～24時台	
全 体	149 24.3%	106 17.3%	242 39.4%	78 12.7%	39 6.4%	614 100.0%

資料

Q 4 勤務地

・都道府県

	モニター本人票 Q 4 一都道府県								
	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木
全体	29 4.7%	8 1.3%	6 1.0%	12 2.0%	9 1.5%	4 0.7%	2 0.3%	1 0.2%	8 1.3%

モニター本人票 Q 4 一都道府県								
群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井
5 0.8%	27 4.4%	36 5.9%	124 20.2%	40 6.5%	8 1.3%	4 0.7%	8 1.3%	4 0.7%

モニター本人票 Q 4 一都道府県								
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
1 0.2%	13 2.1%	9 1.5%	22 3.6%	40 6.5%	9 1.5%	2 0.3%	11 1.8%	56 9.1%

モニター本人票 Q 4 一都道府県								
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
21 3.4%	6 1.0%	2 0.3%	1 0.2%	4 0.7%	13 2.1%	14 2.3%	7 1.1%	1 0.2%

モニター本人票 Q 4 一都道府県								
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
2 0.3%	3 0.5%	1 0.2%	21 3.4%	1 0.2%	2 0.3%	4 0.7%	2 0.3%	3 0.5%

モニター本人票 Q 4 一都道府県				合計
鹿児島	沖縄	首都圏	首都圏以外	
6 1.0%	2 0.3%	227 37.0%	387 63.0%	614 100.0%

Q 5 通勤の状況

・普段利用する通勤手段（複数回答）

	モニター本人票 Q 5					
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス
全体	225 36.6%	146 23.8%	8 1.3%	295 48.0%	179 29.2%	38 6.2%

モニター本人票 Q 5			合計
その他(1)	その他(2)	その他(3)	
3 0.5%	—	—	614

・通勤手段ごとの片道の所要時間

1. 徒歩

	モニター本人票 Q5-1.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	124 55.1%	82 36.4%	16 7.1%	2 0.9%	1 0.4%	225 100.0%	12.64

2. 自転車

	モニター本人票 Q5-2.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	92 63.0%	37 25.3%	13 8.9%	2 1.4%	2 1.4%	146 100.0%	12.93

3. バイク

	モニター本人票 Q5-3.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	4 50.0%	4 50.0%	— —	— —	— —	8 100.0%	11.50

4. 自動車

	モニター本人票 Q5-4.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	104 35.3%	118 40.0%	43 14.6%	11 3.7%	19 6.4%	295 100.0%	19.19

5. 電車

	モニター本人票 Q5-5.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	26 14.5%	44 24.6%	40 22.3%	26 14.5%	43 24.0%	179 100.0%	31.59

6. バス

	モニター本人票 Q5-6.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	17 44.7%	15 39.5%	5 13.2%	— —	1 2.6%	38 100.0%	15.45

7. その他(1)

	モニター本人票 Q5-7.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	2 66.7%	— —	— —	— —	1 33.3%	3 100.0%	20.67

8. その他(2)

	モニター本人票 Q5-8.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	— —	— —	— —	— —	— —	— —	—

資料

9. その他(3)

	モニター本人票 Q 5-9.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	—	—	—	—	—	—	—

Q 6 [Clark のWF B理論] 仕事領域に関する諸概念

① 仕事領域の境界の特性—浸透性

1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある

	モニター本人票 Q 6-1)							合計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全体	59 9.6%	50 8.1%	109 17.8%	20 3.3%	61 9.9%	424 69.1%	485 79.0%	614 100.0%

2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある

	モニター本人票 Q 6-2)							合計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全体	74 12.1%	146 23.8%	220 35.8%	69 11.2%	142 23.1%	183 29.8%	325 52.9%	614 100.0%

3) 仕事中に家の用事を済ますことがよくある

	モニター本人票 Q 6-3)							合計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全体	31 5.0%	78 12.7%	109 17.8%	48 7.8%	104 16.9%	353 57.5%	457 74.4%	614 100.0%

4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事中もよく考える

	モニター本人票 Q 6-4)							合計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全体	71 11.6%	207 33.7%	278 45.3%	124 20.2%	139 22.6%	73 11.9%	212 34.5%	614 100.0%

② 仕事領域の境界を越えたコミュニケーション

5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する

	モニター本人票 Q 6-5)							合計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全体	158 25.7%	268 43.6%	426 69.4%	85 13.8%	60 9.8%	43 7.0%	103 16.8%	614 100.0%

6) 家庭であったことを職場でよく話す

	モニター本人票 Q 6-6)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	81 13.2%	247 40.2%	328 53.4%	130 21.2%	96 15.6%	60 9.8%	156 25.4%	614 100.0%

7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している

	モニター本人票 Q 6-7)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	140 22.8%	261 42.5%	401 65.3%	123 20.0%	50 8.1%	40 6.5%	90 14.7%	614 100.0%

③ 仕事領域の文化的特性

8) 職場の人との関係は親密である

	モニター本人票 Q 6-8)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	66 10.7%	211 34.4%	277 45.1%	213 34.7%	90 14.7%	34 5.5%	124 20.2%	614 100.0%

9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う

	モニター本人票 Q 6-9)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	152 24.8%	320 52.1%	472 76.9%	114 18.6%	20 3.3%	8 1.3%	28 4.6%	614 100.0%

10) 仕事では、責任のある立場にある

	モニター本人票 Q 6-10)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	48 7.8%	152 24.8%	200 32.6%	161 26.2%	131 21.3%	122 19.9%	253 41.2%	614 100.0%

11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる

	モニター本人票 Q 6-11)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	109 17.8%	239 38.9%	348 56.7%	113 18.4%	79 12.9%	74 12.1%	153 24.9%	614 100.0%

資料

④ 仕事領域の境界の特性—弾力性

12) 工作中、持ち場を離れることができる

	モニター本人票 Q 6-12)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	85 13.8%	139 22.6%	224 36.5%	107 17.4%	131 21.3%	152 24.8%	283 46.1%	614 100.0%

13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる

	モニター本人票 Q 6-13)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	82 13.4%	145 23.6%	227 37.0%	91 14.8%	113 18.4%	183 29.8%	296 48.2%	614 100.0%

14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい

	モニター本人票 Q 6-14)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	176 28.7%	242 39.4%	418 68.1%	101 16.4%	56 9.1%	39 6.4%	95 15.5%	614 100.0%

15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない

	モニター本人票 Q 6-15)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	54 8.8%	118 19.2%	172 28.0%	158 25.7%	104 16.9%	180 29.3%	284 46.3%	614 100.0%

Q 7 [Clark のWF B理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—仕事の満足度

1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している

	モニター本人票 Q 7-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	121 19.7%	306 49.8%	427 69.5%	114 18.6%	56 9.1%	17 2.8%	73 11.9%	614 100.0%

2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる

	モニター本人票 Q 7-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	188 30.6%	323 52.6%	511 83.2%	72 11.7%	22 3.6%	9 1.5%	31 5.0%	614 100.0%

3) 仕事をする事、働くことが好きである

	モニター本人票 Q7-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	161 26.2%	278 45.3%	439 71.5%	116 18.9%	40 6.5%	19 3.1%	59 9.6%	614 100.0%

Q8 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況一雇用者の市民性

1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける

	モニター本人票 Q8-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	120 19.5%	292 47.6%	412 67.1%	150 24.4%	43 7.0%	9 1.5%	52 8.5%	614 100.0%

2) 同僚達は、常に自発的に行動する

	モニター本人票 Q8-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	97 15.8%	266 43.3%	363 59.1%	191 31.1%	48 7.8%	12 2.0%	60 9.8%	614 100.0%

3) 同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する

	モニター本人票 Q8-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	74 12.1%	236 38.4%	310 50.5%	221 36.0%	67 10.9%	16 2.6%	83 13.5%	614 100.0%

Q9 職場における企業内保育所の設置状況

	モニター本人票 Q9			合 計
	ある	ない	わからない	
全 体	51 8.3%	558 90.9%	5 0.8%	614 100.0%

Q10 末子の年齢

	モニター本人票 Q10							合 計	平均値
	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳		
全 体	104 16.9%	95 15.5%	90 14.7%	85 13.8%	103 16.8%	100 16.3%	37 6.0%	614 100.0%	2.71

Q11 末子の主な保育の方法

	モニター本人票 Q11							合 計
	保育所	幼稚園	保育ママ 等	ベビー シッター	あなたの親	配偶者の親	その他	
全 体	429 69.9%	85 13.8%	— —	1 0.2%	47 7.7%	22 3.6%	30 4.9%	614 100.0%

資料

Q12 (Q11で「保育所」と回答した方のみ回答) 具体的な保育所の種類

	モニター本人票 Q12						合計
	認可保育所	自治体独自の保育所	企業内保育所等	その他の認可外保育所	その他	わからない	
全体	366 85.3%	25 5.8%	12 2.8%	24 5.6%	1 0.2%	1 0.2%	429 100.0%

Q13 末子の主な保育の場所

	モニター本人票 Q13					合計
	自宅	自宅の近く	あなたの職場の近く	配偶者の職場の近く	その他	
全体	65 10.6%	464 75.6%	52 8.5%	7 1.1%	26 4.2%	614 100.0%

Q14 末子の主な保育に対する満足度

1) 保育の内容

	モニター本人票 Q14-1)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全体	178 29.0%	338 55.0%	516 84.0%	49 8.0%	25 4.1%	2 0.3%	27 4.4%	22 3.6%	614 100.0%

2) 施設や設備の状況

	モニター本人票 Q14-2)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全体	156 25.4%	287 46.7%	443 72.1%	78 12.7%	55 9.0%	10 1.6%	65 10.6%	28 4.6%	614 100.0%

3) 保育(預かってくれる)の曜日

	モニター本人票 Q14-3)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全体	246 40.1%	287 46.7%	533 86.8%	35 5.7%	21 3.4%	4 0.7%	25 4.1%	21 3.4%	614 100.0%

4) 保育(預かってくれる)の時間

	モニター本人票 Q14-4)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全体	222 36.2%	262 42.7%	484 78.8%	57 9.3%	42 6.8%	10 1.6%	52 8.5%	21 3.4%	614 100.0%

5) 緊急時の対応(子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)

	モニター本人票 Q14-5)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全体	165 26.9%	235 38.3%	400 65.1%	128 20.8%	46 7.5%	17 2.8%	63 10.3%	23 3.7%	614 100.0%

6) 自宅からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-6)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	229 37.3%	256 41.7%	485 79.0%	50 8.1%	37 6.0%	10 1.6%	47 7.7%	32 5.2%	614 100.0%

7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-7)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	147 23.9%	218 35.5%	365 59.4%	88 14.3%	86 14.0%	32 5.2%	118 19.2%	43 7.0%	614 100.0%

8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ

	モニター本人票 Q14-8)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	111 18.1%	179 29.2%	290 47.2%	100 16.3%	26 4.2%	8 1.3%	34 5.5%	190 30.9%	614 100.0%

9) 送り迎えのしやすさ

	モニター本人票 Q14-9)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	161 26.2%	293 47.7%	454 73.9%	68 11.1%	48 7.8%	12 2.0%	60 9.8%	32 5.2%	614 100.0%

Q15 その他に利用できる保育サービス (複数回答)

	モニター本人票 Q15							
	民間の保育サービス	一時保育	病児・病後児保育	ファミリー・サポート・センター	その他の保育サービス	あなたの親の援助	配偶者の親の援助	友人・知人・親戚等の援助
全 体	175 28.5%	184 30.0%	170 27.7%	169 27.5%	2 0.3%	325 52.9%	236 38.4%	94 15.3%

モニター本人票 Q15		
その他	利用できるものはない	合 計
7 1.1%	52 8.5%	614 100.0%

Q16 利用したい保育施設

1) 一番目に利用したいもの

	モニター本人票 Q16-1)			合 計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
全 体	216 35.2%	9 1.5%	389 63.4%	614 100.0%

資料

2) 二番目に利用したいもの

	モニター本人票 Q16-2)			合計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
全体	357 58.1%	88 14.3%	169 27.5%	614 100.0%

3) 三番目に利用したいもの

	モニター本人票 Q16-3)			合計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
全体	41 6.7%	517 84.2%	56 9.1%	614 100.0%

Q17 子どもの数

	モニター本人票 Q17				合計
	1人	2人	3人	4人以上	
全体	281 45.8%	254 41.4%	66 10.7%	13 2.1%	614 100.0%

Q18 長子の年齢

	モニター本人票 Q18						合計	平均値
	0～2歳	3～5歳	6～8歳	9～11歳	12～14歳	15歳～		
全体	14 4.2%	85 25.5%	130 39.0%	65 19.5%	27 8.1%	12 3.6%	333 100.0%	7.38

Q19 家事分担に対する認識

1) 食事の支度

① あなた

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	2 0.3%	15 2.4%	41 6.7%	47 7.7%	202 32.9%	307 50.0%	614 100.0%	8.70

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	365 59.4%	194 31.6%	48 7.8%	4 0.7%	2 0.3%	1 0.2%	614 100.0%	0.80

③ その他

	モニター本人票 Q19-1) 食事の支度_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	522 85.0%	49 8.0%	24 3.9%	10 1.6%	9 1.5%	—	614 100.0%	0.50

2) 食事の後片付け

① あなた

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	8 1.3%	44 7.2%	109 17.8%	67 10.9%	198 32.2%	188 30.6%	614 100.0%	7.41

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	237 38.6%	203 33.1%	104 16.9%	28 4.6%	37 6.0%	5 0.8%	614 100.0%	2.08

③ その他

	モニター本人票 Q19-2) 食事の後片付け_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	522 85.0%	45 7.3%	30 4.9%	9 1.5%	6 1.0%	2 0.3%	614 100.0%	0.51

3) 掃除

① あなた

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	6 1.0%	25 4.1%	104 16.9%	80 13.0%	230 37.5%	169 27.5%	614 100.0%	7.67

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	211 34.4%	229 37.3%	135 22.0%	16 2.6%	18 2.9%	5 0.8%	614 100.0%	1.90

③ その他

	モニター本人票 Q19-3) 掃除_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	535 87.1%	37 6.0%	30 4.9%	8 1.3%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.43

4) 洗濯

① あなた

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	6 1.0%	22 3.6%	81 13.2%	72 11.7%	173 28.2%	260 42.3%	614 100.0%	8.12

資料

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	307 50.0%	166 27.0%	111 18.1%	18 2.9%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.43

③ その他

	モニター本人票 Q19-4) 洗濯_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	552 89.9%	21 3.4%	22 3.6%	5 0.8%	10 1.6%	4 0.7%	614 100.0%	0.45

5) 買い物

① あなた

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	2 0.3%	12 2.0%	92 15.0%	87 14.2%	243 39.6%	178 29.0%	614 100.0%	7.98

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	204 33.2%	252 41.0%	146 23.8%	8 1.3%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	1.67

③ その他

	モニター本人票 Q19-5) 買い物_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	550 89.6%	32 5.2%	19 3.1%	9 1.5%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.35

6) 子どもの身の回りの世話

① あなた

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	— —	1 0.2%	92 15.0%	195 31.8%	271 44.1%	55 9.0%	614 100.0%	7.42

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	69 11.2%	317 51.6%	223 36.3%	5 0.8%	— —	— —	614 100.0%	2.21

③ その他

	モニター本人票 Q19-6) 子どもの身の回りの世話_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	506 82.4%	76 12.4%	29 4.7%	3 0.5%	— —	— —	614 100.0%	0.37

7) 子どもの保育所等への送り迎え

① あなた

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	15 2.4%	20 3.3%	117 19.1%	56 9.1%	169 27.5%	237 38.6%	614 100.0%	7.78

② 配偶者

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	288 46.9%	178 29.0%	126 20.5%	10 1.6%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.56

③ その他

	モニター本人票 Q19-7) 子どもの保育所等への送り迎え_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	508 82.7%	49 8.0%	33 5.4%	6 1.0%	6 1.0%	12 2.0%	614 100.0%	0.66

Q20 子育てに関する夫婦の意見の重視

	モニター本人票 Q20			合 計
	あなた	配偶者	あなたと配偶者と同じくらい	
全 体	402 65.5%	14 2.3%	198 32.2%	614 100.0%

Q21 [ClarkのWFB理論] 家庭領域に関する諸概念

① 家庭領域の境界の特性—浸透性

1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある

	モニター本人票 Q21-1)							合 計
	あてはまる	どちらかというにあてはまる	あてはまる(計)	どちらともいえない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない(計)	
全 体	118 19.2%	154 25.1%	272 44.3%	77 12.5%	106 17.3%	159 25.9%	265 43.2%	614 100.0%

2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある

	モニター本人票 Q21-2)							合 計
	あてはまる	どちらかというにあてはまる	あてはまる(計)	どちらともいえない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない(計)	
全 体	54 8.8%	138 22.5%	192 31.3%	88 14.3%	182 29.6%	152 24.8%	334 54.4%	614 100.0%

資料

3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある

	モニター本人票 Q21-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	36 5.9%	74 12.1%	110 17.9%	49 8.0%	128 20.8%	327 53.3%	455 74.1%	614 100.0%

4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える

	モニター本人票 Q21-4)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	67 10.9%	241 39.3%	308 50.2%	100 16.3%	118 19.2%	88 14.3%	206 33.6%	614 100.0%

② 家庭領域の境界を越えたコミュニケーション

5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する

	モニター本人票 Q21-5)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	140 22.8%	290 47.2%	430 70.0%	74 12.1%	62 10.1%	48 7.8%	110 17.9%	614 100.0%

6) 仕事であったことを家族によく話す

	モニター本人票 Q21-6)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	122 19.9%	281 45.8%	403 65.6%	98 16.0%	90 14.7%	23 3.7%	113 18.4%	614 100.0%

7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している

	モニター本人票 Q21-7)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	144 23.5%	289 47.1%	433 70.5%	129 21.0%	39 6.4%	13 2.1%	52 8.5%	614 100.0%

③ 家庭領域の文化的特性

8) 家族は仲がよい

	モニター本人票 Q21-8)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	291 47.4%	245 39.9%	536 87.3%	62 10.1%	13 2.1%	3 0.5%	16 2.6%	614 100.0%

9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う

	モニター本人票 Q21-9)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	438 71.3%	154 25.1%	592 96.4%	21 3.4%	1 0.2%	— —	1 0.2%	614 100.0%

10) 家で、家事や育児等を分担している

	モニター本人票 Q21-10)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	139 22.6%	199 32.4%	338 55.0%	130 21.2%	90 14.7%	56 9.1%	146 23.8%	614 100.0%

11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる

	モニター本人票 Q21-11)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	220 35.8%	298 48.5%	518 84.4%	80 13.0%	13 2.1%	3 0.5%	16 2.6%	614 100.0%

④ 家庭領域の境界の特性—弾力性

12) 好きな時に、家を留守にできる

	モニター本人票 Q21-12)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	37 6.0%	124 20.2%	161 26.2%	123 20.0%	171 27.9%	159 25.9%	330 53.7%	614 100.0%

13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等をすることができる

	モニター本人票 Q21-13)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	39 6.4%	156 25.4%	195 31.8%	131 21.3%	151 24.6%	137 22.3%	288 46.9%	614 100.0%

14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい

	モニター本人票 Q21-14)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	79 12.9%	182 29.6%	261 42.5%	165 26.9%	99 16.1%	89 14.5%	188 30.6%	614 100.0%

資料

15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない

	モニター本人票 Q21-15)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	109 17.8%	222 36.2%	331 53.9%	187 30.5%	46 7.5%	50 8.1%	96 15.6%	614 100.0%

Q22 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—家庭の満足度

1) 家族や家庭に非常に満足している

	モニター本人票 Q22-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	201 32.7%	304 49.5%	505 82.2%	72 11.7%	25 4.1%	12 2.0%	37 6.0%	614 100.0%

2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる

	モニター本人票 Q22-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	338 55.0%	231 37.6%	569 92.7%	38 6.2%	3 0.5%	4 0.7%	7 1.1%	614 100.0%

3) 家族や家庭が好きである

	モニター本人票 Q22-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	378 61.6%	194 31.6%	572 93.2%	37 6.0%	3 0.5%	2 0.3%	5 0.8%	614 100.0%

Q23 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—家族のきずな

1) 家族は、お互いに助け合っている

	モニター本人票 Q23-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	240 39.1%	262 42.7%	502 81.8%	72 11.7%	26 4.2%	14 2.3%	40 6.5%	614 100.0%

2) 家族が団結していることは重要だと思う

	モニター本人票 Q23-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	360 58.6%	225 36.6%	585 95.3%	23 3.7%	5 0.8%	1 0.2%	6 1.0%	614 100.0%

3) 家族は、お互いに親密な関係にある

	モニター本人票 Q23-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	279 45.4%	251 40.9%	530 86.3%	63 10.3%	14 2.3%	7 1.1%	21 3.4%	614 100.0%

Q24 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—役割葛藤

1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる

	モニター本人票 Q24-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	65 10.6%	153 24.9%	218 35.5%	120 19.5%	149 24.3%	127 20.7%	276 45.0%	614 100.0%

2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる

	モニター本人票 Q24-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	206 33.6%	277 45.1%	483 78.7%	80 13.0%	41 6.7%	10 1.6%	51 8.3%	614 100.0%

3) 毎日があわただしく過ぎていく

	モニター本人票 Q24-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	334 54.4%	230 37.5%	564 91.9%	40 6.5%	9 1.5%	1 0.2%	10 1.6%	614 100.0%

4) 自分のための時間があまりない

	モニター本人票 Q24-4)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	261 42.5%	229 37.3%	490 79.8%	85 13.8%	36 5.9%	3 0.5%	39 6.4%	614 100.0%

5) 家族のための時間がもっと欲しい

	モニター本人票 Q24-5)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	209 34.0%	240 39.1%	449 73.1%	130 21.2%	32 5.2%	3 0.5%	35 5.7%	614 100.0%

資料

F 1 性別

	モニター本人票 F 1		合 計
	男性	女性	
全 体	—	614	614
	—	100.0%	100.0%

F 2 年齢

	モニター本人票 F 2					合 計	平均値
	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳～		
全 体	73 11.9%	216 35.2%	245 39.9%	70 11.4%	10 1.6%	614 100.0%	34.65

F 3 居住地

・ 都道府県

	モニター本人票 F 3 一都道府県								
	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木
全 体	29 4.7%	8 1.3%	6 1.0%	12 2.0%	9 1.5%	4 0.7%	2 0.3%	3 0.5%	9 1.5%

モニター本人票 F 3 一都道府県									
群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	
5 0.8%	34 5.5%	43 7.0%	95 15.5%	52 8.5%	8 1.3%	4 0.7%	8 1.3%	4 0.7%	

モニター本人票 F 3 一都道府県									
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	
1 0.2%	14 2.3%	8 1.3%	23 3.7%	39 6.4%	9 1.5%	4 0.7%	12 2.0%	45 7.3%	

モニター本人票 F 3 一都道府県									
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	
25 4.1%	8 1.3%	3 0.5%	1 0.2%	4 0.7%	14 2.3%	14 2.3%	5 0.8%	2 0.3%	

モニター本人票 F 3 一都道府県									
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	
2 0.3%	3 0.5%	2 0.3%	21 3.4%	1 0.2%	2 0.3%	4 0.7%	2 0.3%	3 0.5%	

モニター本人票 F 3 一都道府県					合 計
鹿児島	沖縄	首都圏	首都圏以外		
6 1.0%	2 0.3%	224 36.5%	390 63.5%	614	100.0%

F 4 同居家族数

	モニター本人票 F 4					合 計	平均値
	1人	2人	3人	4人	5人～		
全 体	2 0.3%	1 0.2%	258 42.0%	222 36.2%	131 21.3%	614 100.0%	3.91

F 5 配偶者との同居状況

	モニター本人票 F 5		合 計
	同居している	同居していない	
全 体	606 98.7%	8 1.3%	614 100.0%

F 6 親との同居状況

(1) 本人の親との同居状況

	モニター本人票 F 6-1							合 計
	同居している	同じ敷地内の別棟や二世帯住宅	徒歩10分以内	交通機関を使って30分以内	交通機関を使って1時間以内	それよりも遠くに住んでいる	いない	
全 体	30 4.9%	13 2.1%	64 10.4%	183 29.8%	108 17.6%	198 32.2%	18 2.9%	614 100.0%

(2) 配偶者の親との同居状況

	モニター本人票 F 6-2							合 計
	同居している	同じ敷地内の別棟や二世帯住宅	徒歩10分以内	交通機関を使って30分以内	交通機関を使って1時間以内	それよりも遠くに住んでいる	いない	
全 体	37 6.0%	25 4.1%	39 6.4%	166 27.0%	102 16.6%	225 36.6%	20 3.3%	614 100.0%

F 7 世帯年収

	モニター本人票 F 7							合 計
	300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700～1,000万円未満	1,000～1,500万円未満	1,500万円以上	無回答	
全 体	18 2.9%	162 26.4%	199 32.4%	151 24.6%	69 11.2%	14 2.3%	1 0.2%	614 100.0%

資料

(3) 配偶者票

Q 1 職業

	配偶者票 Q 1					
	専門職	技術職	管理職	事務職	販売職	ホワイト カラー (計)
全 体	68 11.1%	163 26.5%	46 7.5%	95 15.5%	77 12.5%	449 73.1%

配偶者票 Q 1						合 計
サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・ 労務職	その他	ホワイト カラー以外 (計)	
33 5.4%	9 1.5%	30 4.9%	91 14.8%	2 0.3%	165 26.9%	614 100.0%

Q 2 役職

	配偶者票 Q 2						合 計
	役員以上	部長クラス	課長クラス	係長・主任 クラス	その他	役職はない	
全 体	25 4.1%	21 3.4%	59 9.6%	195 31.8%	5 0.8%	309 50.3%	614 100.0%

Q 3 就業日時

(1) 週当たり就業日数

	配偶者票 Q 3—(1)							合 計	平均値
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日		
全 体	— —	— —	1 0.2%	4 0.7%	424 69.1%	175 28.5%	10 1.6%	614 100.0%	5.31

(2) 就業時刻

・就業開始時刻

	配偶者票 Q 3—(2) 就業開始時刻					合 計
	0～7時台	8時台	9時台	10時台	11～24時台	
全 体	69 11.2%	330 53.7%	175 28.5%	30 4.9%	10 1.6%	614 100.0%

・就業終了時刻

	配偶者票 Q 3—(2) 就業終了時刻					合 計
	0～15時台	16時台	17時台	18時台	19～24時台	
全 体	14 2.3%	9 1.5%	137 22.3%	116 18.9%	338 55.0%	614 100.0%

Q 4 勤務地

・都道府県

	配偶者票 Q 4 一都道府県								
	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木
全 体	29 4.7%	8 1.3%	6 1.0%	11 1.8%	9 1.5%	5 0.8%	2 0.3%	2 0.3%	11 1.8%

配偶者票 Q 4 一都道府県								
群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井
4 0.7%	22 3.6%	22 3.6%	146 23.8%	35 5.7%	8 1.3%	3 0.5%	9 1.5%	4 0.7%

配偶者票 Q 4 一都道府県								
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
1 0.2%	13 2.1%	10 1.6%	21 3.4%	40 6.5%	11 1.8%	2 0.3%	11 1.8%	52 8.5%

配偶者票 Q 4 一都道府県								
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
21 3.4%	7 1.1%	2 0.3%	1 0.2%	4 0.7%	14 2.3%	14 2.3%	6 1.0%	1 0.2%

配偶者票 Q 4 一都道府県								
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
2 0.3%	2 0.3%	2 0.3%	22 3.6%	— —	2 0.3%	4 0.7%	2 0.3%	3 0.5%

配偶者票 Q 4 一都道府県					合 計
鹿児島	沖縄	首都圏	首都圏以外		
6 1.0%	2 0.3%	225 36.6%	389 63.4%	614 100.0%	

Q 5 通勤の状況

・普段利用する通勤手段（複数回答）

	配偶者票 Q 5					
	徒歩	自転車	バイク	自動車	電車	バス
全 体	197 32.1%	113 18.4%	30 4.9%	286 46.6%	227 37.0%	39 6.4%

配偶者票 Q 5			合 計
その他(1)	その他(2)	その他(3)	
1 0.2%	— —	— —	614

資料

・通勤手段ごとの片道の所要時間

1. 徒歩

	配偶者票 Q5-1.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	93 47.2%	81 41.1%	18 9.1%	3 1.5%	2 1.0%	197 100.0%	14.53

2. 自転車

	配偶者票 Q5-2.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	57 50.4%	35 31.0%	12 10.6%	4 3.5%	5 4.4%	113 100.0%	16.17

3. バイク

	配偶者票 Q5-3.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	17 56.7%	10 33.3%	2 6.7%	— —	1 3.3%	30 100.0%	16.17

4. 自動車

	配偶者票 Q5-4.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	55 19.2%	91 31.8%	65 22.7%	35 12.2%	40 14.0%	286 100.0%	27.63

5. 電車

	配偶者票 Q5-5.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	12 5.3%	49 21.6%	47 20.7%	30 13.2%	89 39.2%	227 100.0%	40.93

6. バス

	配偶者票 Q5-6.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	19 48.7%	15 38.5%	3 7.7%	1 2.6%	1 2.6%	39 100.0%	15.77

7. その他(1)

	配偶者票 Q5-7.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	— —	— —	1 100.0%	— —	— —	1 100.0%	30.00

8. その他(2)

	配偶者票 Q5-8.					合計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全体	— —	— —	— —	— —	— —	— —	—

9. その他(3)

	配偶者票 Q 5-9.					合 計	平均値
	～10分	10分超～20分	20分超～30分	30分超～40分	40分超		
全 体	—	—	—	—	—	—	—

Q 6 [Clark のWF B理論] 仕事領域に関する諸概念

① 仕事領域の境界の特性—浸透性

1) 職場に、家族の写真など家族に関するものがある

	配偶者票 Q 6-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	53 8.6%	63 10.3%	116 18.9%	30 4.9%	122 19.9%	346 56.4%	468 76.2%	614 100.0%

2) 仕事中に電話やメールで家族と連絡をとることがよくある

	配偶者票 Q 6-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	88 14.3%	216 35.2%	304 49.5%	87 14.2%	140 22.8%	83 13.5%	223 36.3%	614 100.0%

3) 仕事中に家の用事を済ますことがよくある

	配偶者票 Q 6-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	28 4.6%	77 12.5%	105 17.1%	77 12.5%	141 23.0%	291 47.4%	432 70.4%	614 100.0%

4) 家族や家庭で気になることがあると、そのことを仕事でもよく考える

	配偶者票 Q 6-4)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	43 7.0%	142 23.1%	185 30.1%	139 22.6%	175 28.5%	115 18.7%	290 47.2%	614 100.0%

② 仕事領域の境界を越えたコミュニケーション

5) 家族や家庭の予定を上司に話し、仕事のスケジュールを調整する

	配偶者票 Q 6-5)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	65 10.6%	186 30.3%	251 40.9%	108 17.6%	128 20.8%	127 20.7%	255 41.5%	614 100.0%

資料

6) 家庭であったことを職場でよく話す

	配偶者票 Q 6-6)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	35 5.7%	132 21.5%	167 27.2%	125 20.4%	170 27.7%	152 24.8%	322 52.4%	614 100.0%

7) 上司は、私の家庭での責任や立場を理解している

	配偶者票 Q 6-7)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	51 8.3%	182 29.6%	233 37.9%	168 27.4%	113 18.4%	100 16.3%	213 34.7%	614 100.0%

③ 仕事領域の文化的特性

8) 職場の人との関係は親密である

	配偶者票 Q 6-8)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	56 9.1%	227 37.0%	283 46.1%	194 31.6%	96 15.6%	41 6.7%	137 22.3%	614 100.0%

9) 親しい人間関係を築くことは、仕事をする上でとても重要だと思う

	配偶者票 Q 6-9)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	154 25.1%	286 46.6%	440 71.7%	117 19.1%	39 6.4%	18 2.9%	57 9.3%	614 100.0%

10) 仕事では、責任のある立場にある

	配偶者票 Q 6-10)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	190 30.9%	240 39.1%	430 70.0%	114 18.6%	43 7.0%	27 4.4%	70 11.4%	614 100.0%

11) 仕事の進め方を、自分で決めることができる

	配偶者票 Q 6-11)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	187 30.5%	248 40.4%	435 70.8%	101 16.4%	53 8.6%	25 4.1%	78 12.7%	614 100.0%

④ 仕事領域の境界の特性—弾力性

12) 工作中、持ち場を離れることができる

	配偶者票 Q 6—12)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	101 16.4%	168 27.4%	269 43.8%	109 17.8%	124 20.2%	112 18.2%	236 38.4%	614 100.0%

13) 自分の都合にあわせて、仕事の時間を変えることができる

	配偶者票 Q 6—13)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	71 11.6%	134 21.8%	205 33.4%	107 17.4%	122 19.9%	180 29.3%	302 49.2%	614 100.0%

14) 休暇を取ることは、職場で認められやすい

	配偶者票 Q 6—14)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	78 12.7%	155 25.2%	233 37.9%	113 18.4%	137 22.3%	131 21.3%	268 43.6%	614 100.0%

15) 仕事の空き時間に仕事以外のことをしても、上司にとがめられない

	配偶者票 Q 6—15)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	66 10.7%	102 16.6%	168 27.4%	148 24.1%	128 20.8%	170 27.7%	298 48.5%	614 100.0%

Q 7 [Clark のWF B理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—仕事の満足度

1) 仕事をする事、働くことに、非常に満足している

	配偶者票 Q 7—1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	140 22.8%	244 39.7%	384 62.5%	147 23.9%	49 8.0%	34 5.5%	83 13.5%	614 100.0%

2) 仕事をする事、働くことは、自分にとって意味があると感じる

	配偶者票 Q 7—2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	208 33.9%	268 43.6%	476 77.5%	94 15.3%	29 4.7%	15 2.4%	44 7.2%	614 100.0%

資料

3) 仕事をする事、働くことが好きである

	配偶者票 Q7-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	134 21.8%	216 35.2%	350 57.0%	187 30.5%	43 7.0%	34 5.5%	77 12.5%	614 100.0%

Q8 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—雇用者の市民性

1) 同僚達は、困っている人、仕事が大変そうな人がいれば、その人を積極的に助ける

	配偶者票 Q8-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	93 15.1%	246 40.1%	339 55.2%	162 26.4%	78 12.7%	35 5.7%	113 18.4%	614 100.0%

2) 同僚達は、常に自発的に行動する

	配偶者票 Q8-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	76 12.4%	201 32.7%	277 45.1%	203 33.1%	94 15.3%	40 6.5%	134 21.8%	614 100.0%

3) 同僚達は、仕事の効率があがるよう、自分の考えを積極的に提案する

	配偶者票 Q8-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	68 11.1%	197 32.1%	265 43.2%	206 33.6%	100 16.3%	43 7.0%	143 23.3%	614 100.0%

Q9 職場における企業内保育所の設置状況

	配偶者票 Q9			合 計
	ある	ない	わからない	
全 体	27 4.4%	577 94.0%	10 1.6%	614 100.0%

Q10 末子の主な保育に対する満足度

1) 保育の内容

	配偶者票 Q10-1)								合 計
	とても満足 している	まあまあ満 足している	満足して いる (計)	どちらとも いえない	あまり満足 していない	まったく満 足していない	満足して ない (計)	該当しな い	
全 体	140 22.8%	329 53.6%	469 76.4%	80 13.0%	24 3.9%	4 0.7%	28 4.6%	37 6.0%	614 100.0%

2) 施設や設備の状況

	配偶者票 Q10-2)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	141 23.0%	305 49.7%	446 72.6%	88 14.3%	32 5.2%	5 0.8%	37 6.0%	43 7.0%	614 100.0%

3) 保育 (預かってくれる) の曜日

	配偶者票 Q10-3)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	192 31.3%	307 50.0%	499 81.3%	60 9.8%	16 2.6%	2 0.3%	18 2.9%	37 6.0%	614 100.0%

4) 保育 (預かってくれる) の時間

	配偶者票 Q10-4)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	179 29.2%	288 46.9%	467 76.1%	70 11.4%	35 5.7%	5 0.8%	40 6.5%	37 6.0%	614 100.0%

5) 緊急時の対応 (子どもの発熱時、お迎えの時間に間に合わない場合など)

	配偶者票 Q10-5)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	117 19.1%	268 43.6%	385 62.7%	129 21.0%	43 7.0%	14 2.3%	57 9.3%	43 7.0%	614 100.0%

6) 自宅からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-6)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	207 33.7%	267 43.5%	474 77.2%	62 10.1%	22 3.6%	12 2.0%	34 5.5%	44 7.2%	614 100.0%

7) あなたの職場からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-7)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	94 15.3%	169 27.5%	263 42.8%	114 18.6%	88 14.3%	61 9.9%	149 24.3%	88 14.3%	614 100.0%

8) 他の子どもの預け先からの近さ、行きやすさ

	配偶者票 Q10-8)								合 計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足していない(計)	該当しない	
全 体	93 15.1%	179 29.2%	272 44.3%	107 17.4%	27 4.4%	9 1.5%	36 5.9%	199 32.4%	614 100.0%

資料

9) 送り迎えのしやすさ

	配偶者票 Q10-9)								合計
	とても満足している	まあまあ満足している	満足している(計)	どちらともいえない	あまり満足してない	まったく満足してない	満足してない(計)	該当しない	
全体	144 23.5%	255 41.5%	399 65.0%	111 18.1%	27 4.4%	11 1.8%	38 6.2%	66 10.7%	614 100.0%

Q11 利用したい保育施設

1) 一番目に利用したいもの

	配偶者票 Q11-1)			合計
	自分の職場の敷地内等にある企業内保育所	配偶者の職場の敷地内等にある企業内保育所	自宅の近くにある認可保育所	
全体	42 6.8%	179 29.2%	393 64.0%	614 100.0%

2) 二番目に利用したいもの

	配偶者票 Q11-2)			合計
	自分の職場の企業内保育所	配偶者の職場の企業内保育所	自宅の近くの認可保育所	
全体	132 21.5%	322 52.4%	160 26.1%	614 100.0%

3) 三番目に利用したいもの

	配偶者票 Q11-3)			合計
	自分の職場の企業内保育所	配偶者の職場の企業内保育所	自宅の近くの認可保育所	
全体	440 71.7%	113 18.4%	61 9.9%	614 100.0%

Q12 家事分担に対する認識

1) 食事の支度

① あなた

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度_あなた						合計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
全体	319 52.0%	213 34.7%	61 9.9%	9 1.5%	10 1.6%	2 0.3%	614 100.0%	1.09

② 配偶者

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度_配偶者						合計	平均値
	0割	1~2割	3~5割	6~7割	8~9割	10割		
全体	4 0.7%	23 3.7%	48 7.8%	51 8.3%	211 34.4%	277 45.1%	614 100.0%	8.45

③ その他

	配偶者票 Q12-1) 食事の支度 その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	540 87.9%	32 5.2%	25 4.1%	8 1.3%	9 1.5%	— —	614 100.0%	0.46

2) 食事の後片付け

① あなた

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	180 29.3%	209 34.0%	136 22.1%	39 6.4%	45 7.3%	5 0.8%	614 100.0%	2.46

② 配偶者

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け 配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	10 1.6%	57 9.3%	106 17.3%	98 16.0%	192 31.3%	151 24.6%	614 100.0%	7.10

③ その他

	配偶者票 Q12-2) 食事の後片付け その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	543 88.4%	27 4.4%	28 4.6%	8 1.3%	6 1.0%	2 0.3%	614 100.0%	0.45

3) 掃除

① あなた

	配偶者票 Q12-3) 掃除 あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	180 29.3%	208 33.9%	155 25.2%	34 5.5%	29 4.7%	8 1.3%	614 100.0%	2.34

② 配偶者

	配偶者票 Q12-3) 掃除 配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	12 2.0%	38 6.2%	104 16.9%	99 16.1%	198 32.2%	163 26.5%	614 100.0%	7.33

③ その他

	配偶者票 Q12-3) 掃除 その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	559 91.0%	24 3.9%	21 3.4%	6 1.0%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.32

資料

4) 洗濯

① あなた

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	291 47.4%	160 26.1%	117 19.1%	25 4.1%	16 2.6%	5 0.8%	614 100.0%	1.70

② 配偶者

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	10 1.6%	27 4.4%	88 14.3%	69 11.2%	160 26.1%	260 42.3%	614 100.0%	7.96

③ その他

	配偶者票 Q12-4) 洗濯_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	565 92.0%	16 2.6%	20 3.3%	2 0.3%	9 1.5%	2 0.3%	614 100.0%	0.35

5) 買い物

① あなた

	配偶者票 Q12-5) 買い物_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	171 27.9%	245 39.9%	156 25.4%	27 4.4%	12 2.0%	3 0.5%	614 100.0%	2.09

② 配偶者

	配偶者票 Q12-5) 買い物_配偶者						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	6 1.0%	17 2.8%	111 18.1%	92 15.0%	233 37.9%	155 25.2%	614 100.0%	7.64

③ その他

	配偶者票 Q12-5) 買い物_その他						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	565 92.0%	23 3.7%	18 2.9%	4 0.7%	3 0.5%	1 0.2%	614 100.0%	0.27

6) 子どもの身の回りの世話

① あなた

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_あなた						合計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全体	46 7.5%	260 42.3%	288 46.9%	12 2.0%	8 1.3%	— —	614 100.0%	2.66

② 配偶者

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	1 0.2%	10 1.6%	113 18.4%	223 36.3%	224 36.5%	43 7.0%	614 100.0%	7.04

③ その他

	配偶者票 Q12-6) 子どもの身の回りの世話_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	533 86.8%	50 8.1%	30 4.9%	1 0.2%	— —	— —	614 100.0%	0.31

7) 子どもの保育所等への送り迎え

① あなた

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_あなた						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	256 41.7%	185 30.1%	134 21.8%	16 2.6%	17 2.8%	6 1.0%	614 100.0%	1.80

② 配偶者

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_配偶者						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	24 3.9%	25 4.1%	119 19.4%	59 9.6%	170 27.7%	217 35.3%	614 100.0%	7.56

③ その他

	配偶者票 Q12-7) 子どもの保育所等への送り迎え_その他						合 計	平均値
	0割	1～2割	3～5割	6～7割	8～9割	10割		
全 体	526 85.7%	34 5.5%	29 4.7%	6 1.0%	3 0.5%	16 2.6%	614 100.0%	0.64

Q13 子育てに関する夫婦の意見の重視

	配偶者票 Q13			合 計
	あなた	配偶者	あなたと配偶者と同じくらい	
全 体	18 2.9%	380 61.9%	216 35.2%	614 100.0%

Q14 [ClarkのWFB理論] 家庭領域に関する諸概念

① 家庭領域の境界の特性—浸透性

1) 家に、職場でもらった記念品や仕事の資料など、仕事に関するものがある

	配偶者票 Q14-1)							合 計
	あてはまる	どちらかというにあてはまる	あてはまる(計)	どちらともいえない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない(計)	
全 体	121 19.7%	191 31.1%	312 50.8%	69 11.2%	116 18.9%	117 19.1%	233 37.9%	614 100.0%

資料

2) 家で、電話やメールで仕事関係の人と連絡をとることがよくある

	配偶者票 Q14-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	132 21.5%	201 32.7%	333 54.2%	90 14.7%	118 19.2%	73 11.9%	191 31.1%	614 100.0%

3) 平日の帰宅後や休日に家で仕事をするのがよくある

	配偶者票 Q14-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	76 12.4%	122 19.9%	198 32.2%	78 12.7%	141 23.0%	197 32.1%	338 55.0%	614 100.0%

4) 仕事や職場で気になることがあると、そのことを家でもよく考える

	配偶者票 Q14-4)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	109 17.8%	221 36.0%	330 53.7%	117 19.1%	105 17.1%	62 10.1%	167 27.2%	614 100.0%

② 家庭領域の境界を越えたコミュニケーション

5) 仕事のスケジュールを家族に話し、予定を調整する

	配偶者票 Q14-5)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	153 24.9%	277 45.1%	430 70.0%	84 13.7%	61 9.9%	39 6.4%	100 16.3%	614 100.0%

6) 仕事であったことを家族によく話す

	配偶者票 Q14-6)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	106 17.3%	221 36.0%	327 53.3%	117 19.1%	95 15.5%	75 12.2%	170 27.7%	614 100.0%

7) 家族は、私の仕事での責任や立場を理解している

	配偶者票 Q14-7)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない (計)	
全 体	165 26.9%	293 47.7%	458 74.6%	107 17.4%	32 5.2%	17 2.8%	49 8.0%	614 100.0%

③ 家庭領域の文化的特性

8) 家族は仲がよい

	配偶者票 Q14-8)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	310 50.5%	254 41.4%	564 91.9%	42 6.8%	7 1.1%	1 0.2%	8 1.3%	614 100.0%

9) 家族の仲がよいことは、家庭生活においてとても重要だと思う

	配偶者票 Q14-9)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	387 63.0%	208 33.9%	595 96.9%	19 3.1%	— —	— —	0 0.0%	614 100.0%

10) 家で、家事や育児等を分担している

	配偶者票 Q14-10)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	163 26.5%	217 35.3%	380 61.9%	99 16.1%	106 17.3%	29 4.7%	135 22.0%	614 100.0%

11) 家事や育児等のやり方を、自分で決めることができる

	配偶者票 Q14-11)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	76 12.4%	151 24.6%	227 37.0%	208 33.9%	125 20.4%	54 8.8%	179 29.2%	614 100.0%

④ 家庭領域の境界の特性—弾力性

12) 好きな時に、家を留守にできる

	配偶者票 Q14-12)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	141 23.0%	218 35.5%	359 58.5%	129 21.0%	85 13.8%	41 6.7%	126 20.5%	614 100.0%

13) 自分の都合にあわせて好きな時に、家事や育児等をする事ができる

	配偶者票 Q14-13)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	107 17.4%	185 30.1%	292 47.6%	181 29.5%	83 13.5%	58 9.4%	141 23.0%	614 100.0%

資料

14) 休みの日に仕事に出ることは、家族に認められやすい

	配偶者票 Q14-14)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	173 28.2%	223 36.3%	396 64.5%	130 21.2%	61 9.9%	27 4.4%	88 14.3%	614 100.0%

15) 家で空いた時間に仕事をして、家族は怒らない

	配偶者票 Q14-15)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	170 27.7%	214 34.9%	384 62.5%	141 23.0%	57 9.3%	32 5.2%	89 14.5%	614 100.0%

Q15 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—家庭の満足度

1) 家族や家庭に非常に満足している

	配偶者票 Q15-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	296 48.2%	260 42.3%	556 90.6%	43 7.0%	13 2.1%	2 0.3%	15 2.4%	614 100.0%

2) 家族や家庭を持つことは、自分にとって意味があると感じる

	配偶者票 Q15-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	374 60.9%	213 34.7%	587 95.6%	24 3.9%	2 0.3%	1 0.2%	3 0.5%	614 100.0%

3) 家族や家庭が好きである

	配偶者票 Q15-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	398 64.8%	187 30.5%	585 95.3%	24 3.9%	4 0.7%	1 0.2%	5 0.8%	614 100.0%

Q16 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—家族のきずな

1) 家族は、お互いに助け合っている

	配偶者票 Q16-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	308 50.2%	252 41.0%	560 91.2%	38 6.2%	12 2.0%	4 0.7%	16 2.6%	614 100.0%

2) 家族が団結していることは重要だと思う

	配偶者票 Q16-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	394 64.2%	196 31.9%	590 96.1%	22 3.6%	1 0.2%	1 0.2%	2 0.3%	614 100.0%

3) 家族は、お互いに親密な関係にある

	配偶者票 Q16-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	339 55.2%	219 35.7%	558 90.9%	48 7.8%	5 0.8%	3 0.5%	8 1.3%	614 100.0%

Q17 [ClarkのWFB理論] ワーク・ファミリー・バランスの状況—役割葛藤

1) 仕事のために、あまり家族と一緒にいられないと感じる

	配偶者票 Q17-1)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	176 28.7%	188 30.6%	364 59.3%	100 16.3%	108 17.6%	42 6.8%	150 24.4%	614 100.0%

2) 仕事から家に帰った時、疲れを感じる

	配偶者票 Q17-2)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	271 44.1%	228 37.1%	499 81.3%	76 12.4%	26 4.2%	13 2.1%	39 6.4%	614 100.0%

3) 毎日があわただしく過ぎていく

	配偶者票 Q17-3)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	290 47.2%	243 39.6%	533 86.8%	67 10.9%	8 1.3%	6 1.0%	14 2.3%	614 100.0%

4) 自分のための時間があまりない

	配偶者票 Q17-4)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはま らない	あてはま らない (計)	
全 体	218 35.5%	220 35.8%	438 71.3%	108 17.6%	56 9.1%	12 2.0%	68 11.1%	614 100.0%

資料

5) 家族のための時間がもっと欲しい

	配偶者票 Q17-5)							合 計
	あてはまる	どちらかという とあてはまる	あてはまる (計)	どちらとも いえない	どちらかという とあてはまらない	あてはまら ない	あてはまら ない (計)	
全 体	231 37.6%	248 40.4%	479 78.0%	117 19.1%	13 2.1%	5 0.8%	18 2.9%	614 100.0%

F 1 性別

	配偶者票 F 1		合 計
	男性	女性	
全 体	614 100.0%	— —	614 100.0%

F 2 年齢

	配偶者票 F 2					合 計	平均値
	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳～		
全 体	51 8.3%	166 27.0%	237 38.6%	114 18.6%	46 7.5%	614 100.0%	36.52

〈執筆略歴〉

川上 千佳（かわかみ ちか）

奈良女子大学大学院人間文化研究科博士後期課程（社会生活環境学専攻）

専門は女性就労。

〈主な研究論文〉

- ・『『大企業・大都市都心型』事業所内保育施設の可能性
—東京都Y地区の事例調査から—』
（日本労務学会誌第10巻第2号、2009年3月）
- ・「認証保育所と女性ホワイトカラー
—東京都Y地区の事例調査から—」
（奈良女子大学社会学論集第16号、2009年3月）
- ・「企業福祉が企業の社会貢献として行われることの意味と意義
—事業所内保育施設を事例として—」
（奈良女子大学社会学論集第15号、2008年3月）

等。

女性ホワイトカラーの保育環境としての地域社会の課題と展望
～企業福祉との役割分担～

2012年5月

発行 ■ 財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL：03-5333-5126
FAX：03-5351-0421

印刷 ■ 株式会社プライムステーション

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

⑳ 『地域福祉を支える寄付の仕組みに関する研究』

(独)国立高等専門学校機構明石工業高等専門学校一般科目・講師 石田 祐、大阪大学社会経済研究所特任助教 奥山 尚子

- 地域社会では福祉需要の多様化により、財政事情等を抱える行政に代わり、地域課題に取り組むNPOや自治会等諸団体の活動に期待が高まっているが、財政基盤が脆弱なため、寄付・会費を促進する方策が求められる。本研究ではアンケート調査を通して、寄付行動に影響を与える要因を分析し、寄付等の仕組みづくりへの可能性について述べる。

㉑ 『保育サービスを中心とする子育て支援政策の国際比較行財政論

～スウェーデン、イギリスの実態と日本の改革論議への示唆～』2011年12月

新潟県立大学国際地域学部准教授 高端 正幸、横浜国立大学経済学部准教授 伊集 守直、東北学院大学経済学部講師 佐藤 滋

- 1990年代以降日本では少子化対策を中心に子育て支援政策が進められてきたが、本研究では、スウェーデン、イギリスとの国際比較を通して、子育て支援政策の展開や行財政論についての基本的論点を考察する。そして日本における子育て支援政策とその改革論議—政策意図や地域における子育て支援—へ向けた視座を示す。

㉒ 『自主防災組織活性化による福祉コミュニティ再生の課題と展望』2011年12月

高知大学総合教育センター准教授 玉里 恵美子、高知大学人文学部准教授 霜田 博史、高知大学総合教育センター准教授 大槻 知史

- 各地域で自主防災組織活動が展開されているが、住民意識が高いとはいえない。本研究は、高知県下の自主防災組織活動へ取り組みを実践研究し、コミュニティにおいて「防災・減災」を起点として地域の日常の福祉へと繋げ広げていく視点の重要性を述べ、今後の自主防災活動とコミュニティ再生を展望する。

㉓ 『日本における中山間地域の活性化に関する地域マネジメント研究

～経営学・マーケティング・ケアの視点から～』2011年7月

立命館大学経営学部教授 守屋 貴司、教授 佐藤 典司、立命館大学スポーツ健康科学部教授 三浦 正行

- 現在中山間地域では、過疎化の進行により様々な資源の喪失の危険が高まっている。本研究では中山間地域の活性化のため、①中核となる地方自治体・農協等の組織とリーダーの分析、②地域ブランド構築の過程での問題点、③子供たちの健康づくりのヒアリング調査によるケアとコミュニティの考察、の3つの視点から分析を進め、課題と展望を述べる。

㉔ 『社会連帯組織としての非営利・協同組織（協同組合）の再構築』2011年5月

関西大学商学部教授 杉本 貴志

- 非営利・協同組織（協同組合）の可能性を歴史的に検証するとともに、協同組合における多様化する労働問題などを多角的に検討し、格差社会におけるその社会的役割、存在意義を考察する。また、倫理的事業を展開するイギリス協同組合の事例等から、これからの協同組合のあり方について、格差社会への対応、社会連帯組織の視点から問いかける。

- ⑬ 『ポスト福祉国家の時代における共生社会の可能性とベーシック・インカム論』 2010年12月
神戸大学大学院法学研究科教授 飯田 文雄
- 今なぜベーシック・インカムなのか。閉塞感のある社会の中で、経済的平等の確保の構想が注目を集める一方で、どこの国でも政策実現されていない。本報告書は形成の歴史、その他所得保障論との比較や財源などその特質の類型を試み、多面的に現代型ベーシック・インカム論の考察し、共生社会論との関係について総合的な検討を行う。
- ⑭ 『高齢化及び人口移動に伴う地域社会の変動と今後の対策に関する学際的研究』 2010年12月
研究代表者:日本大学生物資源科学部准教授 高橋 巖
- 700万人にも及ぶ団塊世代の定年リタイアが目前に迫るなか、定年後世代が、希望の持てる豊かな老後を送り、かつ安定的に地域社会を支えるための方策を探る。農村部の過疎が進むなかで、多様なIUJターンの実態を明らかにするとともに、とりわけ有効と思われる「Iターン移住」について、事例を含め多面的に考察する。
- ⑮ 『日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか ～その条件と帰結に関する研究～』 2010年10月
茨城大学人文学部准教授 稲葉 奈々子、徳島大学大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部准教授 樋口 直人
- 在日の南米出身日系人労働者のほとんどは非正規雇用であり、将来的に日本社会の底辺階層になりかねない状況である。本研究では非正規雇用から脱出できた人たちに対する聞き取り調査を行い、脱出の条件について人的資本と社会関係資本の点から仮説を立てて検証する。対策としては、社会移動の可能性を確保する発想が重要であることを提言する。
- ⑯ 『デンマークの社会的連帯とワークライフバランス ～人生をマネジメントする～』 2010年10月
愛国学園大学人間文化学部助教 熊倉 瑞恵
- 人生を主体的にマネジメントするという積極的なワークライフバランスの視点から、普遍的福祉国家と評されるデンマークの社会的連帯や、デンマークの仕事と生活の選択肢、マネジメント能力の形成等について、現地でのインタビューやEUの調査資料から検証し、日本の社会的連帯およびワークライフバランスの実現に向けた示唆を見出す。
- ⑰ 『社会的排除と高等教育政策に関する国際比較研究 ～高等教育の経済効果の視点から～』 2010年9月
関西大学商学部教授 高屋 定美、武庫川女子大学共通教育部専任講師 西尾 亜希子
- 社会的排除対策の意義を検討し、格差是正手段と考えられる教育がどのような役割を果たせるのか、高等教育の経済効果の視点から探求する。特にEU諸国で教育と労働の関係がどのような実態にあるか、EUの雇用戦略と位置づけられるデンマークの黄金の三角形：フレキシキュリティモデルを中心に検証し、日本社会への適用可能性を探っていく。
- ⑱ 『社会連帯型人材育成モデルの構築に当たって
～日本とフィンランドにおける人材育成システムの社会的役割に関する比較研究～』 2010年4月
北海道大学高等教育機能開発総合センター准教授 亀野 淳
- ⑲ 『NPOにおける若者の就労支援に関する調査研究「生きる価値の再構築」
～NPOで働く若者からはじまる市民社会の創造～』 2010年2月
認定特定非営利活動法人チャイルドライン支援センター事務局長 加藤 志保、事務局次長 林 大介
- ⑳ 『地域間格差縮小政策の貧困削減効果 ～「賃金構造基本統計調査」による検証～』 2009年12月
九州大学大学院経済学研究院講師 浦川 邦夫、同志社大学経済学部教授 橋木 俊詔

全勞濟協會