

平成 28 年度 修士論文

仕事と生活の両立のための支援制度が仕事満足度・生活満足度
およびワーク・ライフ・バランス満足度を与える影響
ー小学 6 年生以下の子どもをもつ既婚女性を対象としてー

指導教員 李 秀眞

弘前大学大学院 教育学研究科 教科教育専攻 家政教育専修
家庭経営学分野 15GP225 工藤 寧子

2017 年 2 月

目 次

第一章 序論

- 1-1 研究の背景および問題意識

第二章 先行研究

- 2-1 働く女性の現状および仕事と家庭生活の両立の実態
 - 2-1-1 ワーク・ライフ・バランスの定義と認知度
 - 2-1-2 仕事と家庭生活の両立の実態
 - 2-1-3 女性の就業継続と仕事への意欲
- 2-2 仕事と家庭生活の両立にかかわる取組み
 - 2-2-1 育児休業法の歩み
 - 2-2-2 仕事と生活の両立のための制度の現状
 - 2-2-3 両立支援に対する国の取組み
 - 2-2-4 両立支援についての企業の取組み
- 2-3 仕事と家庭生活の両立に関する実証研究
 - 2-3-1 所定労働時間の短縮措置等の状況
 - 2-3-2 支援制度と仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度の関係

第三章 分析方法

- 3-1 分析モデル
- 3-2 研究問題および仮説
 - 3-2-1 研究問題
 - 3-2-2 仮説
- 3-3 分析方法
- 3-4 分析データ
- 3-5 分析対象
- 3-6 測定方法および変数の定義
 - 3-6-1 従属変数
 - 3-6-2 独立変数

第四章 分析結果(1)

—小学6年生以下の子どもをもつ既婚女性を対象として—

- 4-1 基本属性
- 4-2 労働条件および職場環境の状況
 - 4-2-1 労働条件および職場環境の状況 —雇用状況別—
 - 4-2-2 正規雇用者の労働条件および職場環境の状況 —子どもの年齢階層別—
 - 4-2-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境の状況 —子どもの年齢階層別—
 - 4-2-4 小結

- 4-3 労働条件および職場環境と仕事満足度との関係
 - 4-3-1 労働条件および職場環境別の仕事満足度の差
 - 4-3-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別による仕事満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-3-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境別による仕事満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-3-4 仕事満足度への影響
 - 4-3-5 小結
- 4-4 労働条件および職場環境と生活満足度との関係
 - 4-4-1 労働条件および職場環境別の生活満足度の差
 - 4-4-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別による生活満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-4-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境別による生活満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-4-4 生活満足度への影響
 - 4-4-5 小結
- 4-5 労働条件および職場環境別とワーク・ライフ・バランス満足度との関係
 - 4-5-1 労働条件および職場環境別のワーク・ライフ・バランス満足度の差
 - 4-5-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別によるワーク・ライフ・バランス満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-5-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境別によるワーク・ライフ・バランス満足度の差
ー子どもの年齢階層別ー
 - 4-5-4 ワーク・ライフ・バランス満足度への影響
 - 4-5-5 小結

第五章 分析結果(2)

ー全国と東北地域の分析ー

- 5-1 基本属性
- 5-2 労働条件および職場環境の状況
 - 5-2-1 全国と東北の労働条件および職場環境の状況
 - 5-2-2 小結
- 5-3 労働条件および職場環境と仕事満足度との関係
 - 5-3-1 労働条件および職場環境別の仕事満足度の差
 - 5-3-2 仕事満足度への影響 ー東北と全国の比較ー
 - 5-3-3 小結
- 5-4 労働条件および職場環境と生活満足度との関係
 - 5-4-1 労働条件および職場環境別の生活満足度の差
 - 5-4-2 生活満足度への影響 ー東北と全国の比較ー
 - 5-4-3 小結

5-5 労働条件および職場環境とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

5-5-1 労働条件および職場環境別のワーク・ライフ・バランス満足度の差

5-5-2 ワーク・ライフ・バランス満足度への影響 ―東北と全国と比較―

5-5-3 小結

第六章 結論

参考文献

第一章 序論

1-1 問題意識および研究目的

平成 26 年版働く女性の実情（厚生労働省, 2014）によると、雇用者総数に占める女性の割合は 43.5%、そのうち既婚女性は 57.8%であり、年々増加傾向にある。また、内閣府男女共同参画白書（平成 25 年版）によると、「女性が予定する自らのライフコース」として、「仕事と生活の両立コース」を選択した割合は、平成 9 年は 15.5%であったのに対し、平成 22 年は 24.7%と増加傾向にあった。「再就職コース」を選択した割合は、平成 9 年は 42.9%であったのに対し、平成 22 年は 36.1%と、女性が考えるライフコースによる働き方が変化してきている。しかし、今日、職場や家庭環境は、女性が働きやすい柔軟な対応ができていとは必ずしもいえない。その例として、厚生労働白書(2015)によると、妊娠・出産・育児が仕事の妨げとなると答えた女性は、第 1 子出産前後に約 6 割が退職している。また、既婚女性の現在就労していない理由は、「子育てに専念したい」57.5%、「条件に合う雇用先がない」34.5%であった。一方で、現在就労していない既婚女性の 8 割は働きたい意向があり、再就職を希望する時期は、「できるだけ早く」、「子どもが幼稚園・保育園に入園したとき」、「子どもが小学校に入学したとき」がそれぞれ約 2 割であった。近年、少子・高齢化が進む中、国は女性労働力の活用を政策の一つの柱に位置付け、働きやすい環境や継続就業の取組みに力を入れている。その例として、誰もが活躍できる社会を実現するために掲げたアベノミクスの成長戦略の一つである「女性の活躍推進」があげられる。平成 28 年 6 月の閣議決定による、「ニッポン一億総活躍プラン(概要)」では、働き方革命の 1 つとして、子育ての環境において、平成 25 年度から平成 29 年度末までに、保育の受け皿を 50 万人分拡大することや放課後児童クラブについても平成 26 年度から平成 31 年度末までに 30 万人分拡大するなどを挙げている。

このように、従来は、主に個人にまかされていた仕事と生活の調整に対して、今日では国や企業による、女性が働きやすく、社会で活躍できるような取組みがみられ、社会的にも注目が集まっている。また、多様な働き方が選択出来るように仕事と生活の両立のための支援策や支援制度の充実を進める働きがある。

女性が仕事と生活の両立を実現するために手助けとなる、制度の現状について確認をしておきたい。まず、育児休業取得率の現状についてみる。育児休業とは、事業主に申請すると子どもが 1 歳の誕生日の前日まで休む事ができる制度で、最長 1 年 6 カ月間取得できる。厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 27 年版）によると、女性の育児休業取得率では平成 23 年度は 87.8%、平成 24 年度は 83.6%、平成 25 年度は 83.0%、平成 26 年度は 86.6%、平成 27 年度には 81.8%と変動があるものの、平成 17 年度より 80%台を維持している。

雇用状況別にみると、第一子出産前後の女性の就業継続率と育児休暇取得率を示した「厚生労働白書(平成 27 年版)」によると、正規雇用者における 2005 年～2009 年の就業継続率は 52.9%であるが、そのうち、育児休暇取得者率は 43.1%であった。一方、非正規雇用者で

は就業継続率は18.0%であり、そのうち、育児休暇取得者率が4.0%であった。雇用状況によって違いがみられる。

また、出産1年前と出産半年後の仕事継続率をみると、正規雇用者では出産1年前は51.6%、出産半年後は38.2%だったのに対し、非正規雇用者では各々23.5%から4.6%に減少しており、雇用状況別での違いが顕著にみられる。これらを踏まえて、本研究では、雇用状況別の分析を試みる。

次に、出産や子育てと育児休業制度の関係について検討する。「厚生労働白書(平成27年版)」によると、育児休業制度の有無は、第1子出産確率に影響をするという。具体的に結婚後1~4年の人々をみると、「育児休業制度あり」グループの第1子出生確率を100とした場合に、「育児休業制度なし」グループの第1子出生確率は76%であった。

また、同上の白書で、若者世帯が出産・子育てにより前向きになれて、安心して楽しく子育てができるために必要な要素について調査した結果、「安定した雇用と収入」を挙げた人は96.8%で最も多く、次に「安心できる出産・小児医療の体制確保」91.7%、「仕事と家庭の両立支援、長時間労働などの働き方の見直し」が91.3%、「安心して保育サービスが利用できる事」91.2%であった(「とても必要、大事」と「ある程度必要、大事」を合わせた割合)。この結果から金銭面に加え、育児との両立を助ける支援制度を求めている事が伺えた。

子どもを産み育てやすい社会や職場環境へと変化することにより、仕事と家庭を両立することに不安を抱える人を減らし、仕事と生活のバランスをとることができよう。

さらに出産や育児のために離職しても、以前の職場に再雇用されると、女性労働者と会社にメリットがあると考えられる。上林は再雇用制度を利用する利点を以下のように挙げている。女性労働者側としては、人間関係や以前の職場で身に付けたスキルを活かせ、賃金面でも再就職するよりも有利であると解釈している。企業側のメリットは、職場復帰する女性を選抜することが出来、また、仕事の能力と信用の面から企業にもプラスとした。仕事と生活の両立のための支援制度で女性が仕事を継続するのに効果が期待できた。

今後、ますます雇用者総数に占める女性の割合が増加し、結婚や出産後も継続就業を希望する女性も増えていくことが予想されるなか、女性が仕事を継続でき、生活との両立も図れる環境づくりが求められる。

仕事継続を望む女性が離職しなくても、仕事時間や仕事内容が調整できる働き方が求められる。その一つとして、所定労働時間の短時間労働制度やフレックスタイム制度などの短縮措置等の制度の整備、拡張と利用は、仕事継続を望む女性の仕事継続に役立つのではないかと推察される。

本研究は企業が取り組んでいる、仕事と生活の両立のための支援制度(以下、支援制度とする)が、働く人にとってどういう効果をもたらすのかに注目する。

本研究の目的は、第1に、支援制度の利用状況を把握し、制度の有無・利用の有無によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを明らかにすることである。第2に、東北と全国を比較し、東北の特徴についても明らかにするこ

とである。第3に、支援制度の有無や利用の有無が仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度に、どのような影響を与えるのかを検討することである。

最後にこれらの分析結果を踏まえて、仕事継続を望む女性が離職せずに、就業継続できるための制度、例えば、労働時間が調整できる短時間労働制度やフレックスタイム制度等の整備、拡張と利用を促す政策作りへの実証資料として提案する。

第二章. 先行研究

2-1 働く女性の現状および仕事と家庭生活の両立の実態

女性の働き方に大きく関わる、男女雇用機会均等法が1986年に施行され、また、1991年には育児休業法が成立された。本田(2016)が、女性の就業に対して結婚前の「腰掛け」な待遇での就労もしくは子どもが成長し手が離れてからの「生計補助的」な就労であったと指摘したように、今までの女性の働き方は、経済的に自立が難しい働き方であったといえる。今日では経済的に自立可能な働き方も選択できる時代になってきている。また、妊娠・出産後も就労を望む女性は継続することができるようになった。育児休業法などの制定によって、申請すると子育てに関する支援制度が取得できるなどがその例である。

本節では、働く女性の就業を取り巻く環境について検討する。具体的には、ワーク・ライフ・バランスの定義を確認したのち、仕事と家庭生活の両立の実態、女性の就業継続と仕事への意欲についてまとめ、仕事を継続したい女性が仕事を継続できる、労働条件や職場環境について検討する。

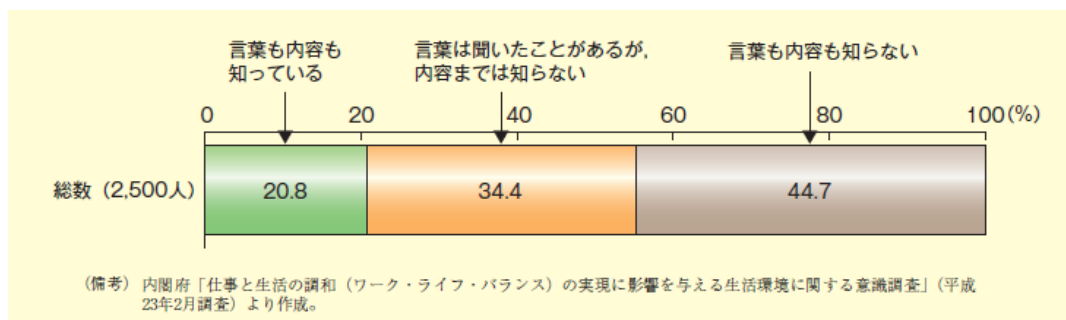
2-1-1 ワーク・ライフ・バランスの定義と認知度

2007年(平成19年)12月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において策定された、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」をもとに定義すると、ワーク・ライフ・バランスとは、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会である(内閣府, 2007)。

内閣府男女共同参画局ではさらに具体的にワーク・ライフ・バランスについて、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきだと述べている。(内閣府, 男女共同参画局, 仕事と生活の調和推進室(2016))

内閣府が示した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」(2011年)によると、「ワーク・ライフ・バランスという言葉をご存知ですか」の質問に対し、「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を加えた割合は55.2%(図2-1-1)であり、言葉が生活の中に浸透しつつあると言える。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定されたのが2007年であり、誰もが働きやすい社会になるよう、今日では国や企業も仕事と生活の調和のための取組みを行い、社会的にもその活動に注目が集まっている。

図 2-1-1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度



資料：内閣府男女共同参画白書 平成 23 年版

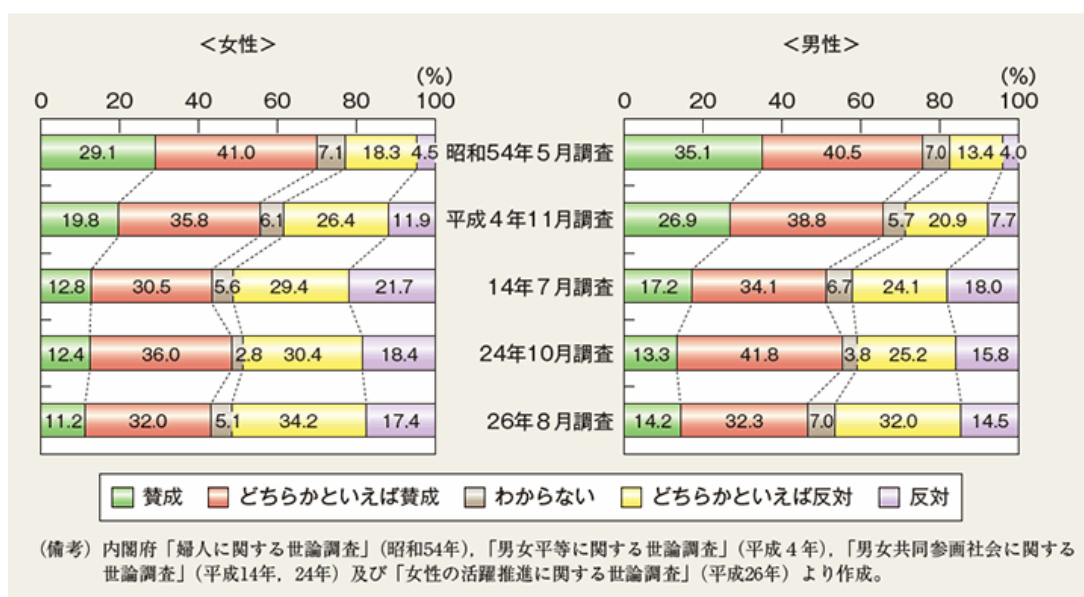
2-1-2 仕事と家庭生活の両立の実態

(1) 性別役割分業意識の考え方に関する意識の変化

家庭生活の面からみると、性別役割分業意識の問題が挙げられる。内閣府男女共同参画白書(平成28年版)における調査では「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化は、平成26年8月では「賛成」と「どちらかといえば賛成」を加えた賛成の割合は、女性が43.2%、男性は46.6%であった(図2-1-2)。男性がやや高く、男女とも約5割が役割分業意識を持つことがわかった。

働く女性が増える中でも、性別役割分業意識が弱まったとはいえない状況にある。

図 2-1-2 性別役割分業意識の考え方に関する意識の変化

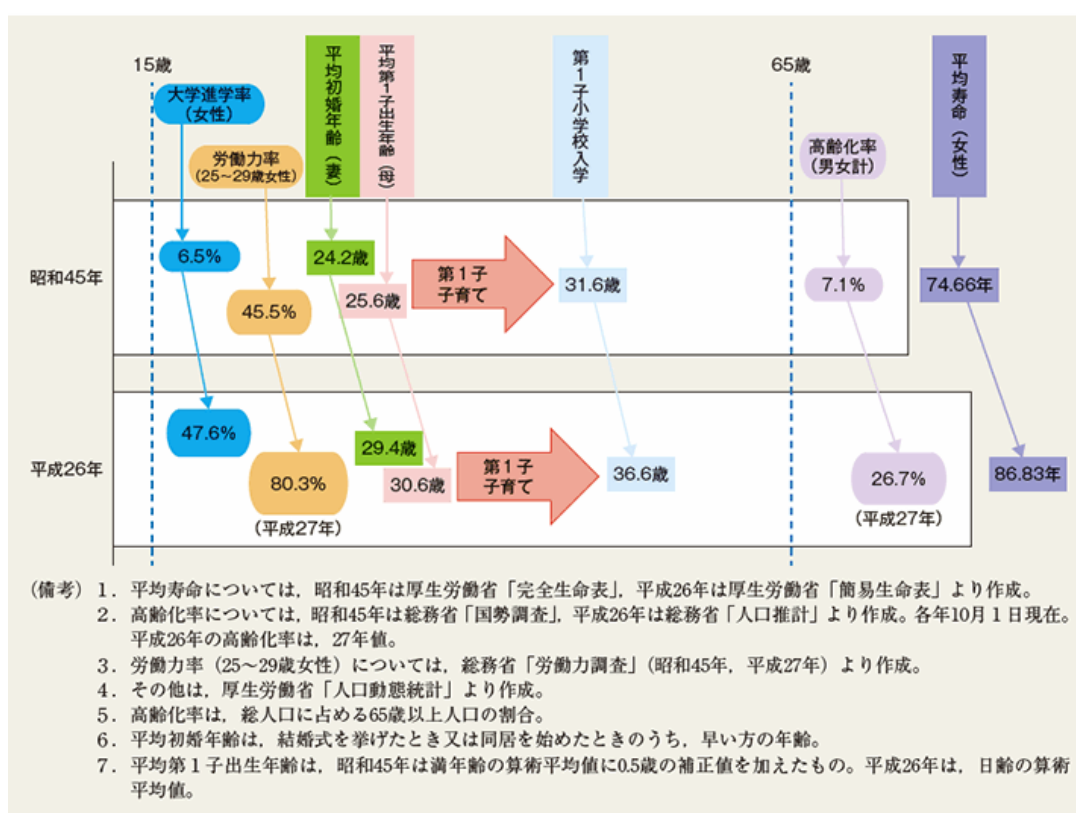


資料：内閣府男女共同参画白書 平成 28 年度版

(2) 女性を取り巻く状況の変化

内閣府男女共同参画白書（平成 28 年版）によると（図 2-1-3）、昭和 45 年と平成 26 年の女性を取り巻く状況は、大学進学率が昭和 45 年で 6.5%であるのに対して、平成 26 年では 47.6%と増加している。また、労働力率も昭和 45 年では 45.5%であったが、平成 27 年では 80.3%に増加している。これにともない、平均初婚年齢や平均第 1 子出生年齢が遅くなっている。このように、女性を取り巻く環境は時代とともに変化がみられ、ライフコースの多様化が確認できた。

図 2-1-3 女性を取り巻く状況の変化

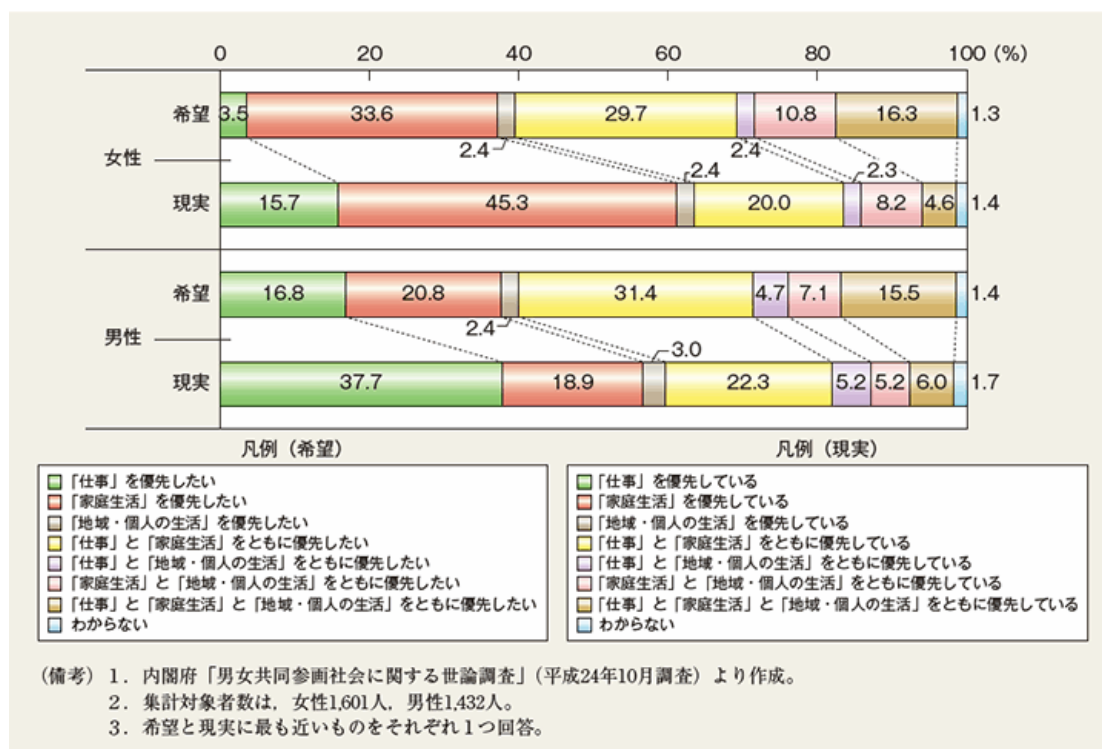


資料：内閣府男女共同参画白書 平成 28 年版

(3) 働き方・暮らし方の希望と現実

さらに、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度については、現実では男性が「仕事」、女性が「家庭生活」を優先している割合が高く、「仕事」か「家庭生活」のどちらかを選択していた。希望においては、男女共に「家庭生活」や「仕事」と「家庭生活」を共に優先したい人の割合が高く、仕事時間以外の時間を大切にしたい人が多かった（図2-1-4）。このような希望を現実にするために、ワーク・ライフ・バランスという言葉が社会の中で広まり、仕事と家庭生活の両立を求めるようになった。

図2-1-4 働き方・暮らし方の希望と現実



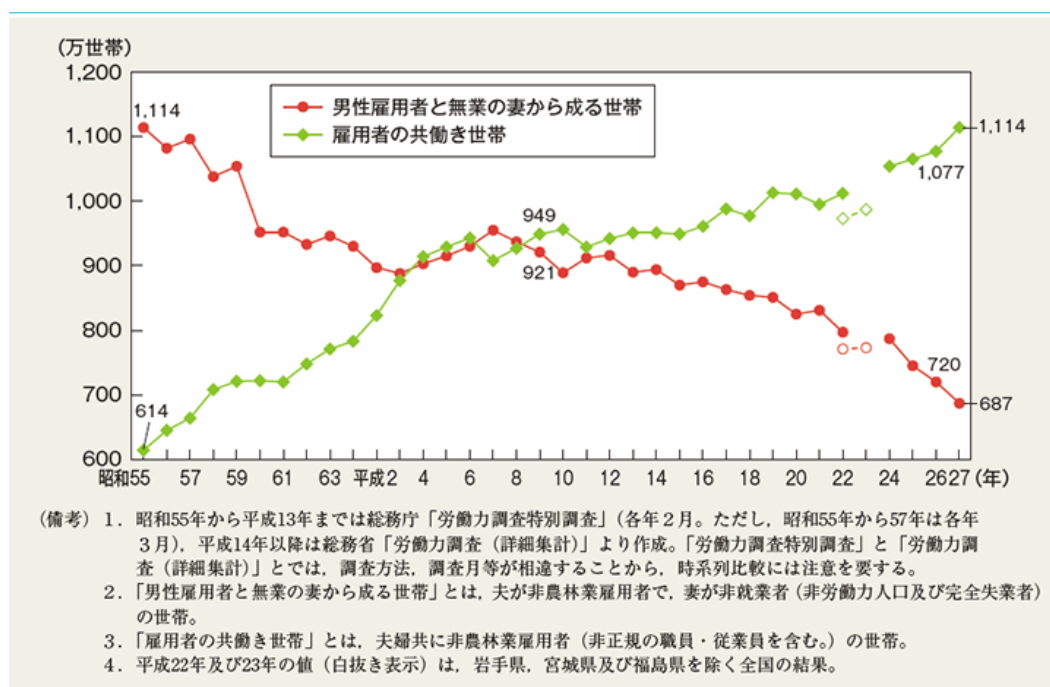
資料：内閣府男女共同参画白書 平成 28 年版

2-1-3 女性の就業継続と仕事への意欲

(1) 共働き世帯数の推移

次に、女性の就業率や就業継続の現状を確認する。総務省「労働力調査（基本集計）」（2015年度）によると、2015年の15歳～64歳の女性の就業率をみると、全体では66.8%、有配偶者のみでは87.9%であった。また、内閣府による共働き世帯数の推移（図2-1-5）をみると1997年（平成9年）以降で状況は逆転し、共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、2015年では専業主婦世帯が687万世帯に対して、共働き世帯が1114万世帯と年々増加する傾向にある。

図2-1-5 共働き等世帯数の推移

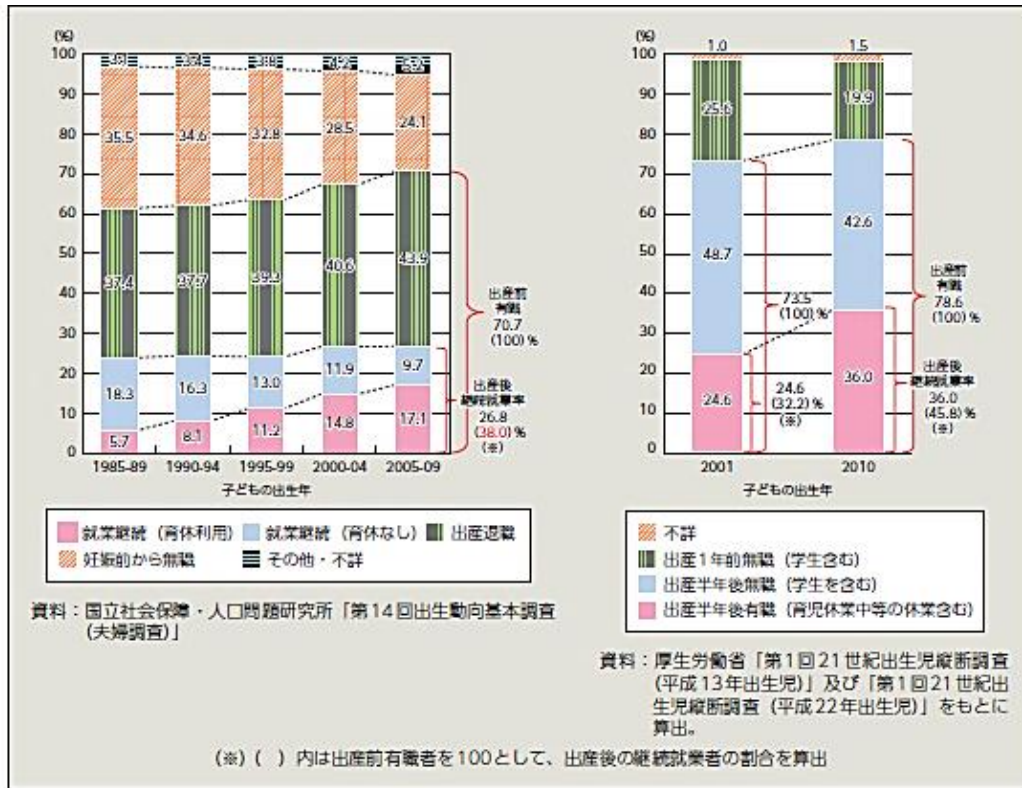


資料：内閣府男女共同参画白書 平成28年度版

(2) 女性の出産後の継続就業率

女性の仕事継続の現状は厳しく、厚生労働白書（平成27年版）の第1子出産前後の仕事継続率（図2-1-6）をみると、1985～1989年に出産した女性は、出産前有職が61.4%のうち、出産後継続就業率は24.0%であり、出産前有職者を100とした仕事継続率は39.1%であった。2010年では、出生した女性は、出産前有職が78.6%のうち、出産後継続就業率は36.0%であり、出産前有職者を100とした仕事継続率は45.8%である。20年間の変化をみると有職率や出産後継続就業率が増加している。また、育児休業を取得した割合が1985～1989年では5.7%であったのに対し、2005～2009年では17.1%に増加している。

図 2-1-6 女性の出産後の継続就業率

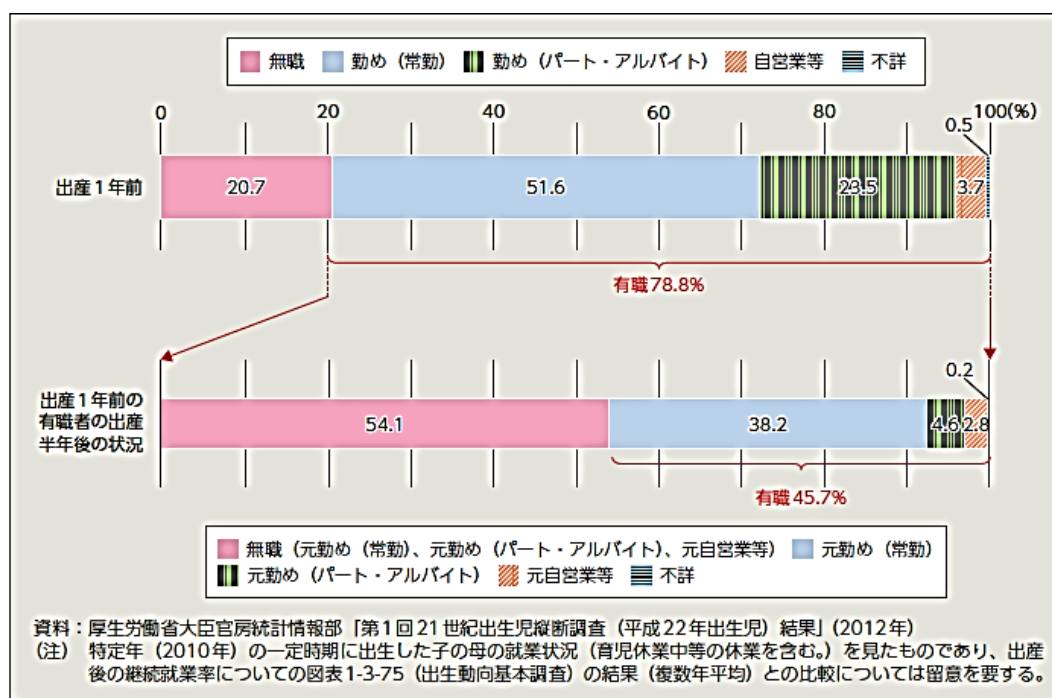


資料：厚生労働白書 平成27年度版

(3) 第1子出産前後の女性の就業状況の変化

第1子出産前後の就業状況の変化(図2-1-7)については、出産1年前の有職者が78.8%であったのに対し、出産半年後には45.7%に減少している。中でもパート、アルバイト者が38.2%から4.5%に著しく減少していることから仕事継続の難しさがみられた。雇用状況により差があることが伺えた。

図2-1-7 第1子出産前後の女性の就業状況の変化

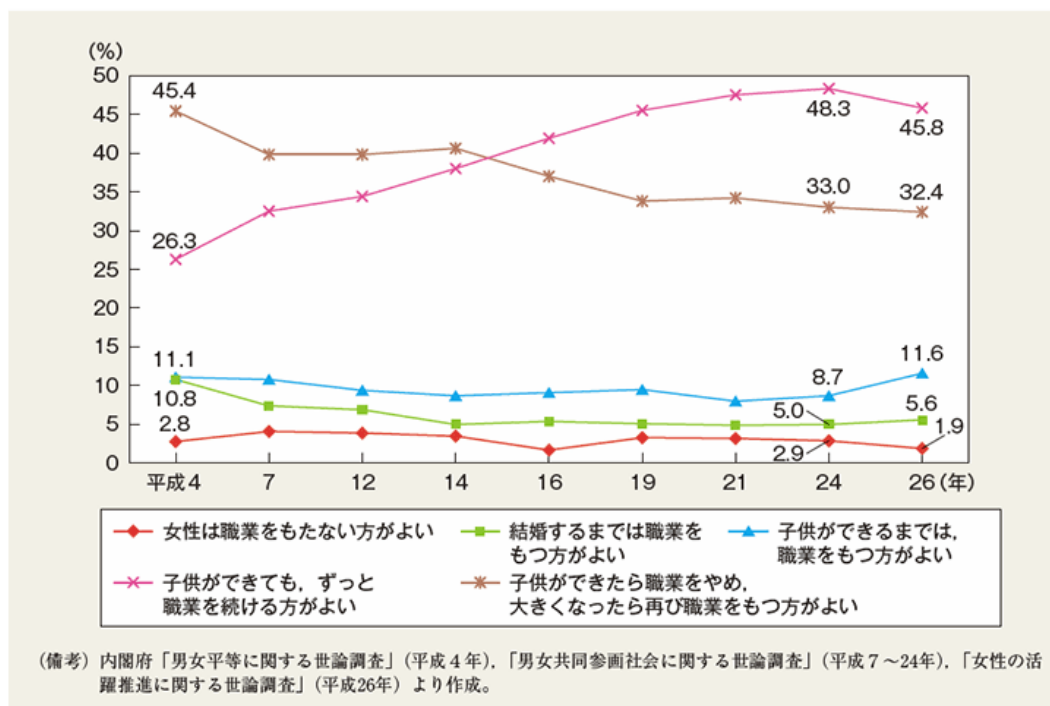


資料：厚生労働白書 平成27年度版

(4) 女性の就労に関する意識の変化

男女共同参画白書(平成 28 年版)による、女性の就労に関する意識の変化(図 2-1-8)を見ると、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答する者は徐々に減少傾向にあり、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する者が徐々に増加し、平成 15 年で逆転している。このように、女性は育児と仕事の両立を望んでいるが、現実には出産等で離職をしなければならない。仕事の継続を望む女性が、仕事を辞めずに済むための両立支援が求められる。

図 2-1-8 女性の就労に関する意識の変化

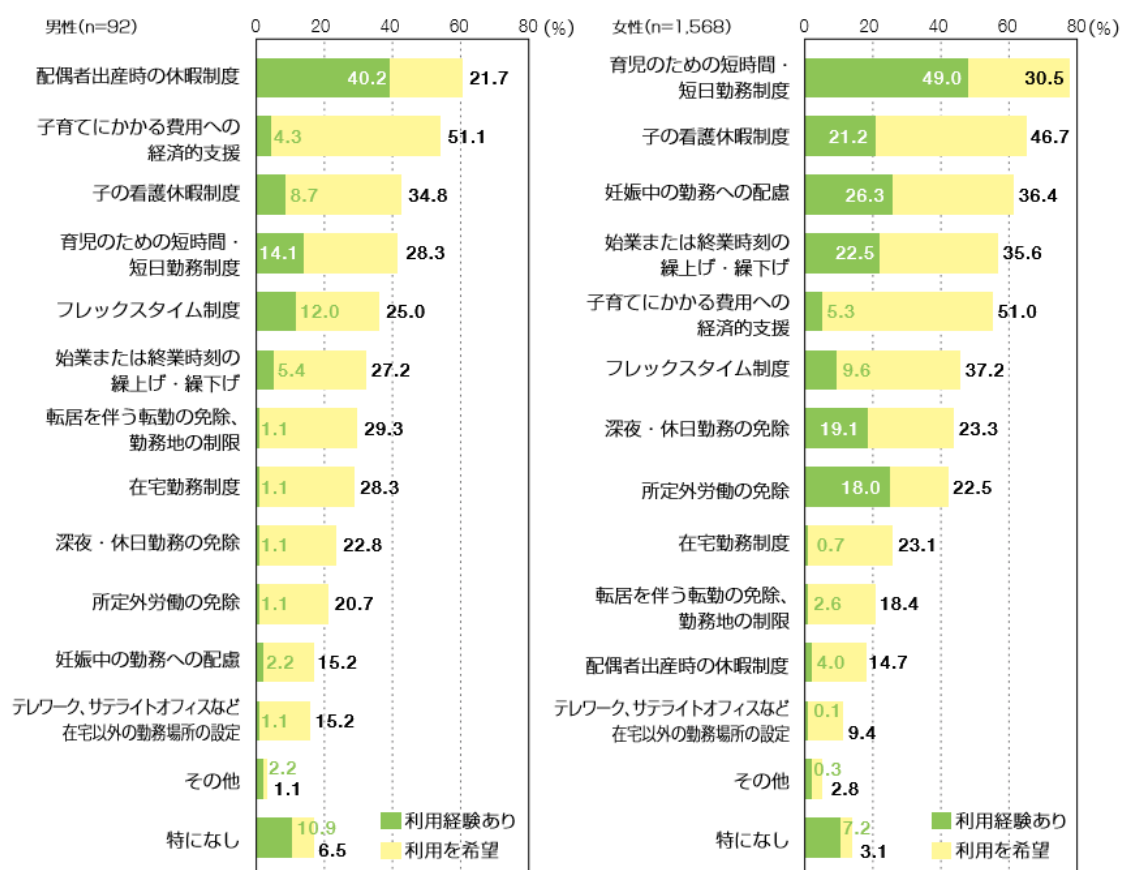


資料：内閣府男女共同参画白書 平成 28 年版

(5) 男女別、両立支援制度の利用経験と利用を希望するもの

両立支援制度をこれまでに利用したことのあるものと、利用を希望するものを調査した結果(図2-1-9)をみると、利用経験が最も高い制度は男性では配偶者出産時の休暇制度、女性では育児のための短時間・短日勤務制度であった。利用を希望している制度は男性で子育てにかかる費用への経済的支援、女性では子の看護休暇制度が最も高かった。両立支援制度の利用状況と利用を希望する項目のズレがややみられた。利用したい従業員のニーズにあった両立支援制度を企業内でも整備し、柔軟な対応ができる制度内容や取りやすい環境づくりが求められる。

図2-1-9 男女別、両立支援制度の利用経験と利用を希望するもの



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(従業員調査)」(平成24年3月)

資料：厚生労働省、「平成24年度版 中小企業における両立支援推進のためのアイディア集(改訂版)」(平成25年)

以上のことから、女性は仕事を継続したい割合が時代と共に増加し、子育てをしている女性は仕事と生活の両立を図りたいと考えていることがわかった。また、正規雇用者と非正規雇用者での就業継続に違いがあることから、分析では、雇用状況別に検討していく。

2-2 仕事と家庭生活の両立にかかわる取組み

育児支援に関わる育児休業法が実際には、どのくらい利用されているのか確認する。また、女性の仕事と生活の両立にかかわる国や企業の取組みもまとめる。

2-2-1 育児休業法の歩み

1985年に男女雇用均等法が成立し、少子高齢化や女性の社会進出が進むなか、1991年に男女労働者を対象とした育児休業法が成立し、希望すると育児休業を取得できるようになった。1997年には、育児・介護休業法へと変わり、度重なる改正を経て現行の育児・介護休業法が、平成21年6月に改正された。

厚生労働省の「育児・介護休業制度ガイドブック」（平成27年）から抜粋し育児休業に関する内容を確認する。育児休業とは、労働者の申し出により、子が1歳の誕生日の前日まで育児休業を取得できる制度で、一定の要件を満たすと最大1歳6ヶ月まで取得できる。その他に、育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～の制度があり、両親がともに育児休業をすることで、原則1歳までが1歳2ヶ月に延長できる。

子が3歳未満の労働者が申請すると利用できる制度としては、短時間労働制度（1日原則6時間）や所定外労働（残業の免除）の制度があり、この制度は事業所に義務付けられている。

子が小学校就学前の労働者が申請すると利用できる制度としては、子の看護休暇や法定時間外労働の制度、深夜業の制度（午後10時から午前5時までの労働が免除される）があり、これらの制度は事業所に義務付けられている。詳しくみると、子の看護休暇は、子が1人であれば5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得できる制度である。また、努力義務ではあるが、その他の両立支援措置があり、具体的には、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置が挙げられる。その他に、転勤に対する配慮や不利益取扱いの禁止が育児のための両立支援制度としてある。

平成28年育児・介護休業法改正、平成29年1月1日施行の仕事と育児の両立支援制度の見直しによって、子の看護休暇は1日単位であったが改正後は、半日単位の取得が可能になった。有期契約労働者の育児休業の取得要件が、改正前は子が2歳になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除くから、改正後は子が1歳6カ月になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除くに緩和された。また、育児休業等の対象となる子が改正前は法律上の親子関係である実子・養子であったが、改正後は法律上の親子関係に準じる（養子縁組里親に委託されている子）関係にある子も対象となった。さらに、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備として、防止措置義務を新たに追加した。（厚生労働省、平成28年）

しかし、「育児・介護休業制度ガイドブック」（平成27年）によると、育児のための両立支援制度には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など）も育児休暇の対象とあるが、一定の要件を満たさなければ育児休暇が取得できない。また、正社員であっても、勤続1年

未満の場合は、育児のための両立支援制度を取得できないなど、いろいろな働き方をしている労働者がいる中で、労働者のための子育て支援になっているとまでは言えない。さらに、育児休業の取得により、社会保険料の負担がないメリットがあるものの、職場からの賃金が支払われない場合が一般である。取得者に、育児休業給付金が180日まで賃金の67%、181日以降は賃金の50%が支給されるものの、生活を維持できずに働かなくてはならないという現状もある。このように、制度を使える環境であっても、収入面での生活の不安から取得をあきらめるケースも考えられる。また、収入の保障も課題であると考ええる。

そこで、所定労働時間の短縮措置関係の支援制度を、実際にどのくらい利用しているのか、利用状況を確認する。

2-2-2 仕事と生活の両立のための所定外労働時間の短縮措置等の制度の現状

厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査(確報)」(2014)によると、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は平成26年度では61.6%である。規模別に制度がある事業所の割合をみると、「5～29人」が56.9%、「30～99人」が79.4%、「100～499人」が93.7%、「500人以上」が98.6%と事業所の規模により制度の有無に違いがみられた。

制度ごとに制度がある割合をみると、「短時間勤務制度」が57.9%、「フレックスタイム制度」が11.4%、「始業・終業時刻の繰上げ繰り下げ制度」が29.7%、「所定外労働(残業)の免除制度」が54.6%、「事業所内保育施設」が1.9%、「育児に要する経費の援助措置」が4.5%、「育児休業に準ずる措置」が7.1%となっている。次に、子どもの年齢階層を「3歳に達するまで」、「3歳～小学校就学前の一定の年齢まで」、「小学校就学の始期に達するまで」、「小学校入学～3年生」、「小学校4年生～小学校卒業」、「小学校卒業以降」の6つに分け、制度ごとに子どもが何歳まで利用ができるかについて示したものである。7つのすべての制度で、「3歳に達するまで」が最も高く、次が「小学校就学の始期に達するまで」であった。詳しく見ると、「短時間勤務制度」では、「3歳に達するまで」が61.7%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が19.6%である。「フレックスタイム制度」については、「3歳に達するまで」が41.2%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が14.4%である。「始業・終業時刻の繰上げ繰り下げ制度」をみると、「3歳に達するまで」が50.9%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が19.8%である。「所定外労働(残業)の免除制度」については、「3歳に達するまで」が48.4%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が19.2%である。「事業所内保育施設」については、「3歳に達するまで」が46.5%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が27.9%である。「育児に要する経費の援助措置」については、「3歳に達するまで」が23.8%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が15.7%である。「育児休業に準ずる措置」については、「3歳に達するまで」が68.8%、次に「小学校就学の始期に達するまで」が10.0%である。法定通り3歳までの事業所が多く、それ以降の制度の整備が顕著に低いことがわかる。

子の看護休暇制度についても、育児・介護休業法が、平成 21 年 6 月に改正されたことにより、小学校就学前の子どもが 1 人の場合は年 5 日まで、2 人以上だと年 10 日まで取得可能となった。この制度の状況をみると、制度の規定がある事業所の割合は、5 人以上が 56.4%、30 人以上では 81.2%となっている。事業所の規模別に制度の規定があるのかをみると、「5～29 人」が 51.2%、「30～99 人」が 78.4%、「100～499 人」が 91.6%、「500 人以上」が 98.0%と事業所の規模が大きいほど、制度の規定があった。次に、子どもが最長何歳になるまで利用可能であるかについては、法定通り、「小学校就学の始期に達するまで」が 88.8%であった。

企業の制度の整備は、法定通りの場合が多く、子どもの年齢が制度利用に大きくかかわっていることが伺えた。

本研究では民間企業で働く子どもをもつ既婚女性を対象に、各事業所における採択頻度が高かった、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」4 つの制度と「子どもが病気の時の休暇制度」に焦点をあてて分析を進める。また、制度の利用には子どもの年齢制限があることから、子どもの年齢の違いにも注目する。

2-2-3 両立支援に対する国の取組み

次に国の取組みを厚生労働省の「「一億総活躍」社会の実現に向けた厚生労働省の考え方」(2015)の文言から抜粋し、整理する。2015 年 10 月に第 3 次安倍晋三改造内閣が発足し、一億総活躍社会が挙げられた。具体的には、社会少子高齢化に歯止めをかける為、一人ひとりが家庭・職場・地域で生きがいを持って、充実した生活を送ることを目指している。一億総活躍の実現に向けて、アベノミクスは新たに 3 本の矢(第 1 の矢は希望を生み出す強い経済、第 2 の矢は夢を紡ぐ子育て支援、第 3 の矢は安心につながる社会保障)を掲げた。仕事と家庭生活の両立に関わる内容としては、まず、第 1 の矢、希望を生み出す強い経済の実現である。対策として、若者・女性・高齢者等の労働促進があり、女性活躍推進法の着実な施行が挙げられる。この女性活躍推進法とは、女性の職業生活における活躍の推進のために、平成 28 年 4 月 1 日より義務付けられた。詳しくは、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公開などを行うことである。ただし、労働者が 300 人以下の事業主は努力義務となっている。

第 2 の矢の夢を紡ぐ子育て支援では、仕事と結婚、妊娠・出産、子育てが同時実現を図った。具体的には、非正規雇用者をはじめとする女性の継続就業の支援や育児休業と保育の切れ目のない保障、妊娠・出産・子育ての支援などがある。また、数値目標として、女性(25～44 歳)の就業率を 2020 年 76%、2020 年度中は 80%程度を目指すとした。第一子出産前後の女性の継続就業率については、2020 年 55%、2020 年代中に 60%を目指すとした。1～2 歳児の保育利用率を 2018 年 46.5%、2020 年代中に 60%を目指すとし、働きたいと希望する全ての人の雇用や継続就業を実現できる対策をうたっている。

第 3 の矢の安心につながる社会保障では、必要な介護サービスの確保と働く環境改善・家族支援を行い、介護離職に陥らない社会を目指すであった。(第 2 回厚生労働省一億総活躍社会実現本部資料, 2015)

青森県の子育て応援の取組みについてみると、「あおもり子育て応援わくわく店事業」を実施している(青森県企画政策部企画調整課, 2016)。この取組みは、地域・社会全体で子育てを支えあう環境づくりのため、お店に協力してもらっている。平成 27 年 3 月の登録店舗は「にこにこ店」は 979 店舗、「ほのぼの店」は 632 店舗である。(「にこにこ店」とは、妊婦や 18 歳未満の子ども連れ家族を対象に割引や特典などのサービスを提供している。「ほのぼの店」は、授乳室やプレイルームの施設など出かけやすい環境に配慮したサービスを提供している。)

その他、あおもり子育て応援パスポートや青森県健康福祉部こどもみらい課で行っている「のびのびすくすくホームページ」などがある。

2-2-4 両立支援についての企業の取組み

本節では、実際に働く職場の子育て支援の取組みについて確認する。

両立支援については、企業での取り組み状況別に厚生労働省の「平成 24 年度中小企業における両立支援推進のためのアイデア集(改訂版)」(2013)を抜粋し整理した。内容は以下の通りである。

①「法定どおりの両立支援制度の整備」の取組み

企業名	両立支援の導入契機と導入状況	両立支援の効果
池上金型工業株式会社	<p>子どもが社会人となっている従業員が多いため、従業員の健康を目的に、残業の削減や休暇取得の奨励をする。また、両立支援制度の法改正のたびに対応し、従業員に通達を出し周知している。管理職研修の際には、制度内容や手続きに関する説明をしている。</p> <p>導入状況は育児・介護休業制度は法定どおりの内容でおこなっている。育児休業制度は、パートであっても取得でき、周知活動をしている。育児短時間勤務制度については、現在小学校 4 年の子どもをもつ従業員が活用している。時間内で終われる仕事内容で働いている。</p>	<p>両立支援によって従業員の定着が図れ、スキル・技術の高度化・伝達も可能となる。また、働きやすい職場作りは、お客様へのアピールポイントになり、企業にとってもよい。さらに、若手採用を行う上でも有利である。</p>

②「両立支援制度の充実・見直し」の取組み

企業名	両立支援の導入契機と導入状況	両立支援の効果
株式会社たまゆら	<p>代替要員の確保が難しいため、保育施設を整備したところ、従業員のニーズは高かった。</p> <p>子の看護休暇については、法定を上回る休暇上限を設定している。子1人の場合7日、2人の場合12日を上限とし、有給扱いとしている。育児短時間勤務制度についても、子の年齢が就学前までに拡大している。始業・終業時間は利用者が自由に設定できる。配偶者出産休暇は3日を付与している。</p>	<p>保育施設があることで従業員は満足している。制度利用が増え、育児休業を使つての復帰者が多く、制度利用経験者が増えたためだと考えている。また、出産で退職した従業員がいなく、2人目の予定をしている人もいる。</p>

③「制度利用に向けた『働き方の見直し』」の取り組み

企業名	両立支援の導入契機と導入状況	両立支援の効果
株式会社ジャパン通信社	<p>女性の従業員が多く、仕事内容も女性の方が向いているため、退職を可能な限り避けたい。そこで、取り組み目標を「妊娠・出産・育児休業者・復職者の業務の見直しを行う」「子育てを行う労働者の勤務時間の見直し、雇用管理の改善」の2つとし、ほぼ達成している。具体的には、子の看護休暇は、制度充実をして有給としている。配偶者出産休暇は1日だが有給とした。また、残業を減らすために、上司の指示した場合のみ残業をみとめることにした。管理職には、両立支援制度に関する研修を行うことと、残業に頼らない業務遂行をしていないことを伝えている。さらに、業務をあらかじめ標準的な作業時間を決めている。</p>	<p>育児休業取得希望者が増え、女性の退職者が減ってきている。</p>

④「制度が効果的に利用される『職場づくり』」の取り組み

企業名	両立支援の導入契機と導入状況	両立支援の効果
株式会社鈴木薬局	<p>子どもがいる女性従業員が多く、急な休みがとりやすい職場環境である。また、子育て経験者の方が、コミュニケーション力が高いとも考えている。設立当初から「女性が働き続けられる職場を目指す」の考えのもと、両立支援の推進に積極的である。</p> <p>育児休業制度は法定どおりの内容である。時間当たり生産性の公開を行い、従業員の経営参画意識を高め、集中して業務に取り組み、残業を減らすように意識している。代替要員を確保し、急な休暇が発生しても対応できる体制ができている。</p>	<p>取得率管理の取り組みで、有休取得率が高くなった。また、仕組み整備により退職者が減った。</p>

上記のように、職場環境の改善により、従業員と会社の双方でメリットがみられた。ど

の企業も、従業員との話し合いをしながら、制度や職場環境の改善を図っていた。従業員のニーズに合わせていることが、改善につながっている。また、制度を従業員に通達し周知していることも、制度取得の増加につながっていた。

また、国が企業に支援の取組みを推進するため、2008 年に次世代育成支援対策推進法が改正され、適切な行動計画を策定・実施するなど、一定の基準を満たした企業は厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。さらに、認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業に、特定認定(プラチナくるみん認定)が 2015 年より新たに施行される。厚生労働白書(2016)によると、2016 年 3 月時点ではくるみん認定企業は 2,484 社であった。

2-3 仕事と家庭生活の両立に関する実証研究

2-3-1 所定労働時間の短縮措置等の状況

まず、育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況に関する先行文献をまとめる。

上林(2001)は、「短時間勤務制度」の研究で、中小企業 19 社の事例から、「①制度があり、利用者もいる」が 3 社、「②制度はあるが利用者はいない」が 4 社、「③制度も、利用者もない」が 1 社、「④制度はないが、慣行として短時間勤務となっている」が 1 社であることを確認した。「④制度はないが、慣行として短時間勤務となっている」企業が存在したことで、福利厚生面では大企業ほど制度が整っていないが、中小企業の中には、相互扶助機能が働き、職場の慣行が機能して補っていると解釈している。また、細見・関口(2013)は、ワーク・ライフ・バランス支援制度の「短時間勤務制度」の利用経験ありの割合が 2.8%であることを確認した。さらに、膳積(2014)は、核家族世帯で共働きの 53 ケースの父親を対象に調査した結果、妻が「短時間勤務制度」を利用した人は 16 名であったが、夫の制度利用はなかった。利用の少ない理由として「仕事優先」の職場の風土が関係していると推察した。また、旦(2009)は、正社員の慢性的な長時間労働を「短時間勤務制度」の利用困難な理由に挙げている。さらに、森田(2003)は、継続者と離職者にわけて、仕事と育児の両立支援をみたところ、継続者は「短時間勤務制度」と「フレックスタイム制度」があり、利用もできる環境であったと結論づけた。また、特に「短時間勤務制度」では、制度があると答えた継続者が 9 割弱に対して、離職者は 4 割程度であると確認した。

また、膳積(2014)の、「フレックスタイム制度」の研究では、利用した夫は 3 名・妻は 3 名であった。また、吉村・奥村(2003)は、「フレックスタイム制度」が浸透しない理由として、大都市では関連企業が近接していることで、企業間の連絡や業務活動を設定しやすく、業務効率が向上するため、この制度を採用しないと結論づけている。

膳積(2014)の研究では、「始業・終業時間繰り上げ下げ制度」についてみると、制度を利用した夫が 1 名・妻 6 名であった。また、山田・有吉・堀川・石原(2005)は、育児時間のために制度を利用した 4 名の内 1 名が、第 1 子の時、先に帰ることができなかったのも、第 2 子の時に始業を遅らせたも、インタビュー例を挙げた。また、会社によって制度の使

える年数や短縮時間が異なることを示した。

「時間外労働」について、制度を利用した夫は1名・妻3名であった（膳積，2014）。山田・有吉・堀川・石原(2005)は、会社への要望として、「子どもが小さい間の転勤は考慮してほしい」や「勤務時間や残業時間の短縮を望んでいる」回答が多数あったと指摘している。また、子どもの看護のための休暇制度を利用しない理由として、年休や時休で対処していることを挙げた。しかし、個々にあった柔軟な制度の運用を見直す必要があると結論づけた。

細見・関口(2013)は、ワーク・ライフ・バランス支援制度の「子育て支援休暇」の利用経験者は7.7%であると示した。久保(2015)は、子どもを持つ女性が就業と子育てを両立させることに困難を感じている状況に焦点を当てた研究では、母親の職場環境について、女性が就業継続するための短時間労働制度の取得可能な時期の短さや再就職の困難さがあることを明らかにした。また、雇用状況の違いや業種によつての制度の有無の違いがあると自由回答からの結果を示した。さらに、子どもの病気で休んだ時の不利益を受けていることも挙げ、子育てと就業が同時に保障できる社会の仕組みが必要であるとした。三膳(2008)は、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮する「両立支援」企業の、転勤関係制度とその運用状況を分析した。その結果、女性社員限定の育児制度として、配偶者の転勤に対応した転勤同居制度や再雇用制度があるところもみられ、制度の種類が多いことを示したが、運用率の低さを明らかにした。

加藤・平賀(2014)は札幌市に事業所を置く企業を対象に、(1) ワーク・ライフ・バランスの取組み進展度、(2) ワーク・ライフ・バランスの取組み事例、(3) 職場内の調整をめぐる問題を検討した結果、大企業ほどワーク・ライフ・バランスの取組みが進んでいる。女性のキャリアの形成条件や就業継続のための制度が整っていることを明らかにした。しかし、制度については正社員のみ適用され、非正社員には適用されない点や中小企業のワーク・ライフ・バランスの取組みの問題点を挙げた。企業規模別に女性の正社員比率は「1人～9人」企業で約3割であったが、それ以上の企業規模では、1割～2割弱と女性の非正社員が高いとし、正規職と非正規職の均等待遇の必要性を示した。

櫻井(2012)は、仕事と子育ての両立には、フルタイムよりも短時間労働という「ある種の誘導策」がみられることを指摘した。労働規制の緩和や多様な働き方は理解しつつも、格差がでないような保護が前提の多様な働き方でないかぎり、非正規雇用者が増加し、不安定な雇用構造が進むとし、保護がない労働者への対応の必要性を指摘した。

これらの先行文献から、企業の両立支援制度の考え方や企業の規模によって支援制度の整備に違いがみられた。また、企業の中でも職種の違い、雇用状況や子どもの年齢による違いで両立支援制度の有無や利用の有無に違いがみられた。そもそも、育児・介護休業法の両立支援制度の利用条件では、子どもの年齢制限や同じ事業所に1年以上勤務することなどの一定の要件をみたさないと適用されない。

そこで、本研究では正規・非正規労働者にわけ、小学6年生以下の子どもをもつ就労女

性を対象に各支援制度（短時間労働制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ繰下げ制度、所定外労働（残業）の免除制度、子どもが病気の時の休暇制度）の利用現状を考察していきたい。

2-3-2 支援制度と仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度の関係

(1) 仕事満足度

仕事の満足度をみると、藤本・脇坂(2008)は、仕事要求度と残業時間の関係を見た結果、仕事要求度が高いほど1ヶ月あたりの残業時間が長いと述べている。また、中村・木村(2010)は、「仕事が好き」と回答した群でワーク・ライフ・バランスが高かったことから、仕事へのやりがいや充実感などがワーク・ライフ・バランスを高めることを明らかにした。川口・笠井(2009)の大阪府の中小企業のワーク・ライフ・バランスと男女均等化に関する調査を用いて、女性の活躍との関係を見た結果、経営者がワーク・ライフ・バランスに理解があり、育児支援策が利用されている企業ほど女性の就業継続傾向が強いことを明らかにした。また、高橋(2007)も、子どものいる女性労働者を対象に、仕事のやりがい感にプラスの影響を与える要因を検討した結果、結婚・出産後も働ける女性が多い職場であると仕事のやりがいにプラスの影響があることを明らかにした。さらに、責任のある仕事内容や職場の人間関係が仕事のやりがいに影響があることを示し、佐野(2013)も育児期女性の就労継続・退職にかかわる要因について分析したところ、「夫や夫の親からの就労反対」の次に「やりがいのある仕事」が影響しているとし、やりがいのある仕事や良い職場環境が就労継続の要因であることを明らかにした。大藁(2010)は、女性管理職の仕事満足度を、男性管理職または非女性管理職と比較した結果、仕事全体の満足度をみると、女性管理職は男性管理職や非女性管理職よりも満足度が高い結果を示した。

(2) 生活満足度

生活の面からみると平澤・齋藤(2013)は、父にとって子どもの存在は極めて重要であったが、子育てのために時間をつくってはいないと結論を導き出し、父親自身の意識改革が必要だと述べている。膳積(2014)は、父親の家事・育児の平等分担意識が、ワーク・ライフ・バランスの潜在能力の発揮に関与していることを明らかにしている。また、岸野(2014)も、性別役割意識のワーク・ライフ・バランスの実現にマイナスの影響を与えると述べた。久保(2015)も、仕事と子育ての両立の困難点の中で、夫の子育ては女性の仕事であるとの意識や態度と反対に夫に要求してしまうことでの葛藤や母親役割意識の葛藤があることとした。また、高齢出産のため両親も介護が必要で頼れない、援助の難しさも挙げた。

(3) ワーク・ライフ・バランス満足度

ワーク・ライフ・バランスを研究した先行文献を整理すると、平澤・齋藤(2013)は保育園および小学校を利用する父親のワーク・ライフ・バランス観をみると、長時間労働や仕事の質の問題があるため、家庭生活まで意識がいかないことが、父親のワーク・ライフ・バランスがとれない要因の一つだと解釈している。また、膳積(2014)は、職場、家庭、社会的子育ての環境から共働きの父親のワーク・ライフ・バランス実現の阻害要因を分析した。その結果、ワーク・ライフ・バランス実現には仕事意識や家事・育児の分担意識などが関与していることを明らかにしている。杉田(2009)は、男女従業員が望むワーク・ライフ・バランスの取れた働き方について調査した結果、男女とも仕事と生活の均衡が保てないことを嫌うと結論付けた。また、男性では、生活よりも仕事の割合が低くなるとワーク・ライフ・バランス満足度も低い結果を示している。年齢別では、仕事中心の男性の年齢は「30～49 歳」で特に、30 代が多い。女性では、20 代と 50 代が仕事の領域に比重をおける世代であった。また、加藤(2009)は、仕事特性、職場特性、上司特性からワーク・ライフ・バランス実現度をみた結果、職場特性の中の「休暇取得容易な助け合い職場」がワーク・ライフ・バランス実現にプラスの影響を与えると分析した。さらに、仕事時間の長さよりも仕事の手順・量・目標で評価する職場の場合、休暇や退社時間が自由になり、ワーク・ライフ・バランスを実現するとした。岸野(2014)は、上司自身がワーク・ライフ・バランスをとることで部下の、ワーク・ライフ・バランスの実現に関与していることを示した。また、勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮に対しては、仕事要求度とコントロールが交互効果を持つことを明らかにした。藤本・脇坂(2008)は、ワーク・ライフ・バランス満足感と勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮の平均値を 5 つ（通常勤務、フレックスタイム、短時間勤務、専門業務型、企画業務型）の勤務形態で比較した。その結果、「短時間勤務」は、仕事と私生活の両立が望める可能性を確認した。また、1 ヶ月の残業が 70 時間以上の者は、仕事の負担から、ワーク・ライフ・バランス満足感や勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮の割合が低下するとし、残業時間の緩和や仕事のやりがいを感じさせることも重要となると解釈している。小池(2010)はワーク・ライフ・バランス得点を「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」など 13 項目の各制度が企業で有していると 1 点とし、合計点を用いた結果、点数が高いほど業績が高くなる結果を出している。一方、ワーク・ライフ・バランス施策の導入はもともと業績の高い大企業が行う傾向にあり、中小企業でのワーク・ライフ・バランスへの取り組みには障害が高いとした。坂爪(2002)は、ファミリー・フレンドリー施策が、働きがいと働きやすさに与える影響を検証した結果、制度があるだけではなく、運用されると働きやすくなる。そのためには、制度の存在を認識させ、自分自身に関係がある制度と理解させなければならないと結論づけた。また、ファミリー・フレンドリー施策は女性の離職率の低下にも有効であることを示している。

以上をまとめると、ワーク・ライフ・バランスを高める方法には、男女の固定的な役割分担意識を改め、家庭内での役割を果たすことや親族からの援助など、家庭・地域・職場内の意識を改める方法と両立支援のための制度の活用や職場環境を上げることができる。

以前は、前者のみに頼っていた傾向があったが、現在、国や企業が働きやすい社会を実現するための取組みとして、支援制度のありかたに注目が集まり、両立支援制度の活用が有効的であることも伺えた。

以上の先行研究から、両立支援制度、職場環境や仕事の質、労働時間がワーク・ライフ・バランスに関与していることがわかった。

これらを踏まえて本研究では、両立支援制度の有無・利用の有無や労働条件、職場内の環境によって、仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかを分析する。その際、雇用状況別に加え、子どもの年齢階層別の分析も行う。また、地域差も考えられるため、全国と東北地域での支援制度の有無・利用の有無別に仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかを分析する。

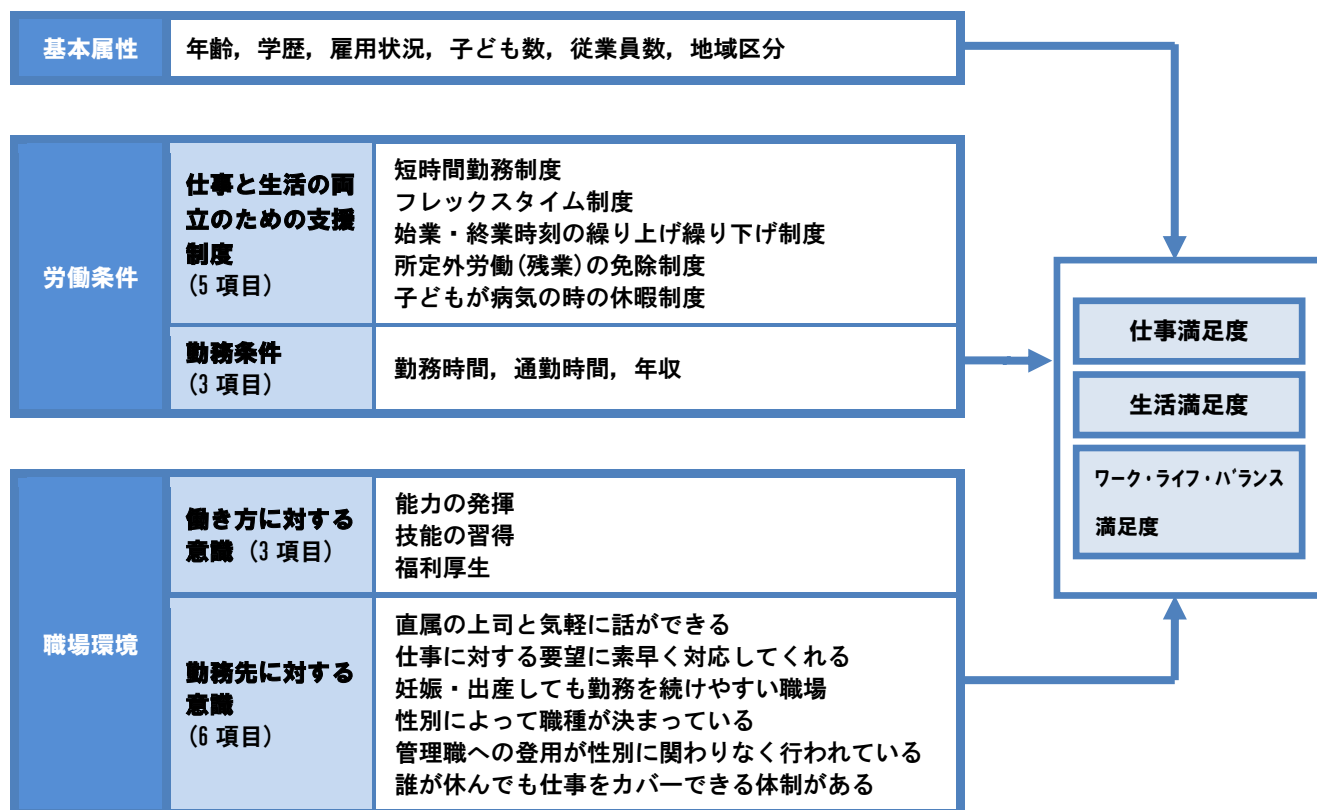
第三章 分析方法

3-1 分析モデル

本研究では、労働条件（仕事と生活の両立のための支援制度、勤務条件）と職場環境（働き方に対する意識、勤務先に対する意識）が、仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度に与える影響を明らかにするために、図 3-1 のように分析モデルを立てる。

労働条件としては、支援制度と勤務条件を、職場環境としては働き方に対する意識と勤務先に対する意識を設定する。さらに、具体的には支援制度として、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つの制度を設定した。勤務条件は、「勤務時間」、「通勤時間」、「収入」の 3 項目とした。働き方に対する意識は「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目、また、勤務先に対する意識は、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 6 項目とした。

図 3-1 分析モデル



3-2 研究問題および仮説

3-2-1 研究問題

1. 労働条件

1) 仕事と生活の両立のための支援制度

仕事と生活の両立のための支援制度（以下、支援制度とする）による仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度の差を明らかにするため、以下の研究問題を設定する。

1-1 支援制度の有無と利用状況を検討する。

1-2 支援制度の有無と利用の有無によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

1-3 雇用状況別に支援制度の有無と利用の有無によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

1-4 子どもの年齢階層別に支援制度の有無と利用の有無によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

1-5 支援制度の有無と利用の有無が仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度にどのような影響を与えるのか。

2) 勤務条件

勤務条件によって仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかを明らかにするため、以下の研究問題を設定する。

2-1 労働条件の状況を検討する。

2-2 労働条件別の仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

2-3 雇用状況別に労働条件によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

2-4 子どもの年齢階層別に労働条件によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

2-5 勤務条件が仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度にどのような影響を与えるのか。

2. 職場環境

働き方に対する意識と勤務先に対する意識によって仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかを検証するために、以下の研究問題を設定する。

3-1 職場環境の状況を検討する。

3-2 職場環境別の仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があ

るのか。

3-3 雇用状況別に職場環境によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

3-4 子どもの年齢階層別に職場環境によって仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのか。

3-5 職場環境が仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度にどのような影響を与えるのか。

3-2-2 仮説

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度によって仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかという研究問題を解決するために、以下の仮説を設定する。

1-1 「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い。

1-2 「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い。

1-3 「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い。

1-4 「所定外労働(残業)の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い。

1-5 「子どもが病気の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い。

1-6 「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い。

1-7 「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い。

1-8 「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い。

1-9 「所定外労働(残業)の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い。

1-10 「子どもが病気の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い。

1-11 「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・

バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度生活満足度が最も低い。

1-12「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度生活満足度が最も低い。

1-13「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度生活満足度が最も低い。

1-14「所定外労働(残業)の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度生活満足度が最も低い。

1-15「子どもが病気の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度生活満足度が最も低い。

2) 勤務条件

勤務条件によって仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかという研究問題を解決するために、以下の仮説を設定する。

2-1「勤務時間」が短いと仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

2-2「年収」が高いと仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

2-3「通勤時間」が短いと仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

2. 職場環境

働き方に対する意識と勤務先に対する意識によって仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような差があるのかという研究問題を解決するために、以下の仮説を設定する。

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識の仮説を以下に示す。

3-1「能力の発揮」について、「満たしている」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

3-2「技能の習得」について、「満たしている」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

3-3「福利厚生」について、「満たしている」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識の仮説を以下に示す。

- 3-4「直属の上司と気軽に話ができる」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。
- 3-5「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。
- 3-6「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。
- 3-7「性別によって職種が決まっている」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。
- 3-8「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。
- 3-9「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」について、「思う」グループの仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

3-3 分析方法

第1に、雇用状況別・子どもの年齢階層別に、支援制度の状況を把握するためにクロス集計を行う。第2に、支援制度の有無と利用の有無別に、仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差を確認するため分散分析またはt検定を行う。第3に、労働条件と職場環境が、仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度にどのような影響を与えるのかを分析するため、重回帰分析を行う。

3-4 分析データ

分析に用いるデータは、日本政策金融公庫総合研究所の「女性の働き方に関するアンケート，2011」を用いた。このデータは、国内の民間企業で働いている20歳から59歳までの女性を対象にしたもので、働き方や家庭と仕事を両立させるための支援策、働く上で重視することについてなどの情報を含んでいる。調査対象者は、6,568名（回収率64.4%）である。

3-5 分析対象

分析では、小学校6年生以下の子どもをもつ既婚女性を対象として、雇用状況別の分析と全国と東北の比較分析を行う。

まず、雇用状況別の分析対象は644名である。具体的にみると、正規雇用者が226名で非正規雇用が418名である。子どもの年齢階層別に対象者数をみると、正規雇用者では、「0～3歳」91名、「4～6歳」68名、「小学生」131名である。非正規雇用は、「0～3歳」84名、「4～6歳」104名、「小学生」320名である。

次に、全国と東北地域の比較分析のための分析対象は全国 3,317 名、東北地域 198 名である。

3-6 測定方法および変数の定義

3-6-1 従属変数

従属変数として仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度の 3 つの変数を用いる。

仕事満足度については「現在の仕事に関する、あなたの満足度について、それぞれお答えください」という質問項目を用いた。生活満足度については、「現在の生活に関する、あなたの満足度について、お答えください」という質問項目を用いた。ワーク・ライフ・バランス満足度については、「現在の仕事と生活に関する、あなたの満足度について、それぞれお答えください」という質問項目を用いた。

回答はすべて、「かなり満足（1 点）」、「やや満足（2 点）」、「やや不満足（3 点）」、「かなり不満足（4 点）」の 4 段階で測定された。分析に際しては、点数が高くなるほど満足度が高くなるようにリコードして分析を行う。

表 3-6-1 仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度の測定方法

質問	測定方法		リコード
現在の仕事に関する、あなたの満足度についてそれぞれお答え下さい	かなり満足	1 点	4 点
	やや満足	2 点	3 点
	やや不満足	3 点	2 点
	かなり不満足	4 点	1 点
現在の生活に関する、あなたの満足度についてそれぞれお答え下さい	かなり満足	1 点	4 点
	やや満足	2 点	3 点
	やや不満足	3 点	2 点
	かなり不満足	4 点	1 点
現在の仕事と生活に関する、あなたの満足度についてそれぞれお答え下さい	かなり満足	1 点	4 点
	やや満足	2 点	3 点
	やや不満足	3 点	2 点
	かなり不満足	4 点	1 点

3-6-2 独立変数

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度は「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働（残業）の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つである。「あなたの働き方に対する希望を、現在の勤務先がどの程度満たしているのか、お答えください」という質問に対して、「制度があり、利用あり」、「制度があり、利用なし」、「制度がなく、対応あり」、「制度がなく、対応なし」の 4 グループから選択してもらった。分析では、「制度があり、利用あり」を A グループ、「制度があり、利用なし」を B グループ、「制度がなく、対応あり」を C グループ、「制度がなく、対応なし」を D グループと命名する。

表 3-6-2 支援制度の測定方法

質問	測定方法	
制度の有無、利用の有無について (1)「短時間労働制度」 (2)「フレックスタイム制度」 (3)「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」 (4)「所定外労働（残業）の免除制度」 (5)「子どもが病気の時の休暇制度」	制度があり、利用あり	A
	制度があり、利用なし	B
	制度がなく、対応あり	C
	制度がなく、対応なし	D

2) 労働条件

労働条件は「勤務時間」、「通勤時間」、「収入」の 3 項目である。

「勤務時間」は、「一週間当たりの普段の労働時間を教えてください(残業も含む)」という質問に対して、「時間」で回答を得たものである。「通勤時間」については、「通勤時間(片道)をお答えください」の質問に「分」で回答してもらった。「収入」では、「あなたの最近 1 年間の収入をお答えください」についての質問に対して、「～49 万円」、「50 万円～99 万円」、「100 万円～149 万円」、「150 万円～299 万円」、「300 万円～399 万円」、「400 万円～499 万円」、「500 万円～599 万円」、「600 万円～799 万円」、「800 万円～999 万円」、「1,000 万円～1,499 万円」、「1,500 万円～」の中から 1 つ選択してもらった。

分析に際しては、「勤務時間」は「週 20 時間未満」、「週 20 時間以上 40 時間未満」、「週 40 時間以上」の 3 段階にわけ、再構成した。

次に「収入」は、「100 万円未満」、「100 万円以上 300 万円未満」、「300 万円以上」の 3 段階

に分け、再構成した。

「通勤時間」については、「片道 15 分未満」、「片道 15 分以上 30 分未満」、「片道 30 分以上」の 3 段階にわけ、再構成した。

表 3-6-3 労働条件の測定方法

	質問	測定方法	リコード	
勤務時間	一週間当たりの普段の労働時間を教えてください (残業も含む)	時間	20 時間未満	1
			20 時間以上 40 時間未満	2
			40 時間以上	3
通勤時間	通勤時間(片道)をお答え下さい	分	15 分未満	1
			15 分以上 30 分未満	2
			30 分以上	3
収入	あなたの最近 1 年間の収入をお答え下さい	～49 万円	100 万円未満	1
		50 万円～99 万円		
		100 万円～149 万円	100 万円以上 300 万円未満	2
		150 万円～299 万円		
		300 万円～399 万円	300 万円以上	3
		400 万円～499 万円		
		500 万円～599 万円		
		600 万円～799 万円		
		800 万円～999 万円		
		1000 万円～1499 万円		
		1500 万円～		

2. 職場環境

働き方に対する意識として「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目を用いる。「あなたの働き方に対する希望を、現在の職場がどの程度満たしているか」の質問に対して、「十分満たしている(1)」、「ある程度満たしている(2)」、「あまり満たしていない(3)」、「まったく満たしていない(4)」の 4 段階で回答してもらった。

分析では、「十分満たしている(1)」、「ある程度満たしている(2)」をあわせて「満たしている(2)」と「あまり満たしていない(3)」と「まったく満たしていない(4)」をあわせて「満たしていない(1)」の 2 グループにわけ再構成した。

勤務先についての意識として「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰かが急に仕事を休んでもカバーできる体制」の6項目を用いる。「あなたの勤務先について、あてはまるものをお答えください」の質問に対して、「そう思うに(1)」、「ややそう思うに(2)」、「あまり思わないに(3)」、「まったく思わないに(4)」の4段階で回答してもらった。

分析に際しては、「そう思うに(1)」と「ややそう思うに(2)」をあわせて「思う(2)」と「あまり思わないに(3)」と「まったく思わないに(4)」をあわせて「思わない(1)」の2グループにわけ再構成した。

表 3-6-4 職場環境の測定方法

	質問	測定方法		リコード	
働き方に対する意識(3項目)	あなたの働き方に対する希望を、現在の職場がどの程度満たしているか	十分満たしている	1	満たしていない	1
		ある程度満たしている	2		
		あまり満たしていない	3	満たしている	2
		まったく満たしていない	4		
勤務先に対する意識(6項目)	あなたの勤務先について、あてはまるものをお答え下さい	そう思う	1	思わない	1
		ややそう思う	2		
		あまり思わない	3	思う	2
		まったく思わない	4		

第四章 分析結果（１）

ー小学６年生以下の子どもをもつ既婚女性を対象としてー

本章では、小学６年生以下の子どもをもつ、就業している既婚女性を対象に、支援制度の利用や労働条件、職場環境と仕事満足度，生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度との関係を明らかにする。また、子ども年齢階層にわけた。

4-1 基本属性

本研究の分析対象者の基本属性を表 4-1 に示す。分析対象者の年齢をみると、20 歳代が 9.8%、30 歳代が 43.3%、40 歳代が 44.1%、50 歳代が 2.8%で、30～40 歳代の割合が高かった。最終学歴については、高卒以下が 30.4%、大卒以上が 69.6%であった。子ども数は１名が 65.1%、２名が 31.8%、３名が 3.1%であった。子どもの年齢については「0～3 歳」「4～6 歳」「小学生」の３つにわけて子ども数別に子どもの年齢をみたところ、子ども数が１名の場合は、「0～3 歳」が 23.9%、「4～6 歳」が 13.4%、「小学生」が 62.8%であった。子ども数が２名では、「0～3 歳」が 19.2%、「4～6 歳」が 30.0%、「小学生」が 50.8%であった。子ども数が３名の場合、「0～3 歳」が 23.9%、「4～6 歳」が 34.8%、「小学生」が 41.3%であった。雇用状況は、正規雇用者が 35.1%、非正規雇用者が 64.9%であった。勤務先の従業員数は、「１人～19 人」が 30.9%、「20 人～199 人」が 29.3%、「200 人～999 人」が 16.8%、「1000 人以上」が 23.0%であった。地域については、「北海道」が 4.8%、「東北」が 6.1%、「関東」が 35.7%、「中部」が 16.1%、「近畿」が 16.5%、「中国」が 8.1%、「四国」が 3.7%、「九州」が 9.0%であった。

表 4-1 基本属性

変数	選択肢		全体	
			N(人)	%
年 齢	20歳～29歳		63	9.8
	30歳～39歳		279	43.3
	40歳～49歳		284	44.1
	50歳～59歳		18	2.8
	小 計		644	100
最終学歴	高卒以下		196	30.4
	大卒以上		448	69.6
	小 計		644	100
子どもの数	1人		419	65.1
	2人		205	31.8
	3人		20	3.1
	小 計		644	100
子どもの数と年齢	1名	0～3歳	100	23.9
		4～6歳	56	13.4
		小学生	263	62.8
		小 計	419	100
	2名	0～3歳	64	19.2
		4～6歳	100	30.0
		小学生	169	50.8
		小 計	333	100
	3名	0～3歳	11	23.9
		4～6歳	16	34.8
		小学生	19	41.3
		小 計	46	100
雇用状況	正規雇用者		226	35.1
	非正規雇用者		418	64.9
	小 計		644	100
8地方区分	北海道		31	4.8
	東北		39	6.1
	関東		230	35.7
	中部		104	16.1
	近畿		106	16.5
	中国		52	8.1
	四国		24	3.7
	九州		58	9.0
	小 計		644	100.0
従業員数	1人～19人		199	30.9
	20人～199人		189	29.3
	200人～999人		108	16.8
	1000人以上		148	23.0
	小 計		644	100

4-2 労働条件および職場環境の状況

4-2-1 労働条件および職場環境の状況 一雇用状況別一

1 勤務条件

1) 支援制度

ここでは5つの支援制度の利用状況について確認する。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」については、正規雇用者で、Dグループが29.2%と割合が最も高く、Cグループが15.9%と割合が最も低かった。非正規雇用者では、Cグループの割合が42.3%と最も高く、Bグループが10.3%と割合が最も低かった。制度があるかないかを基準にみると、正規雇用者はAグループとBグループの制度がある者を合わせて、5割以上であるのに対し、非正規雇用者はその割合が約3割であった。

表 4-2-1 短時間労働制度の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	136	21.1	60	26.5	76	18.2
	B. 制度があり、利用なし	107	16.6	64	28.3	43	10.3
	C. 制度がなく、対応あり	213	33.1	36	15.9	177	42.3
	D. 制度がなく、対応なし	188	29.2	66	29.2	122	29.2
	小計	644	100	226	100	418	100

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」は、正規雇用者で、Dグループが50.4%と割合が最も高く、Bグループが14.6%と割合が最も低かった。非正規雇用者では、Dグループが49.3%と割合が最も高く、Aグループが8.6%と割合が最も低かった。雇用状況に関わらず、「制度がなく、対応なし」の割合が約5割であった。

表 4-2-2 フレックスタイム制度の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	81	12.6	45	19.9	36	8.6
	B. 制度があり、利用なし	77	12.0	33	14.6	44	10.5
	C. 制度がなく、対応あり	166	25.8	34	15.0	132	31.6
	D. 制度がなく、対応なし	320	49.7	114	50.4	206	49.3
	小計	644	100	226	100	418	100

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、正規雇用者で、Dグループが39.8%と割合が最も高く、AグループとCグループ共に19.5%と割合が最も低かった。非正規雇用者では、Cグループが37.8%と割合が最も高く、Bグループが12.9%と最も割合が低かった。利用や対応の有無を基準にしてみると、正規雇用者では、この制度の利用や対応がない、BグループとDグループを合わせた割合が6割以上と高かった。

表 4-2-3 始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
始業・終業時刻 の繰り上げ繰 り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	99	15.4	44	19.5	55	13.2
	B. 制度があり、利用なし	102	15.8	48	21.2	54	12.9
	C. 制度がなく、対応あり	202	31.4	44	19.5	158	37.8
	D. 制度がなく、対応なし	241	37.4	90	39.8	151	36.1
	小計	644	100	226	100	418	100

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」は、正規雇用者では、Dグループが35.0%と割合が最も高く、Aグループが19.9%と割合が最も低かった。制度の有無を基準にみると、非正規雇用者は、Cグループが39.2%と最も割合が高く、Bグループが11.2%と最も割合が低かった。

非正規雇用者は、CグループとDグループを合わせて制度がない割合が7割以上である。一方、利用や対応の有無別にみると、AグループとCグループを合わせて5割以上で、正規雇用者のその割合40.9%よりも高かった。

表 4-2-4 所定外労働の免除制度の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
所定外労働(残 業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	109	16.9	45	19.9	64	15.3
	B. 制度があり、利用なし	102	15.8	55	24.3	47	11.2
	C. 制度がなく、対応あり	211	32.8	47	20.8	164	39.2
	D. 制度がなく、対応なし	222	34.5	79	35.0	143	34.2
	小計	644	100	226	100	418	100

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」については、正規雇用者で、AグループとCグループ共に33.6%と割合が最も高く、Dグループは15.9%と最も割合が低かった。非正規雇用者で

は、Cグループが 47.8%と割合が最も高く、Bグループは 6.0%と最も割合が低かった。利用や対応の有無を基準にみると、雇用状況に関わらずAグループとCグループの割合が、7割前後と高かった。

表 4-2-3 子どもが病気の時の休暇制度の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	175	27.2	76	33.6	99	23.7
	B. 制度があり、利用なし	63	9.8	38	16.8	25	6.0
	C. 制度がなく、対応あり	276	42.9	76	33.6	200	47.8
	D. 制度がなく、対応なし	130	20.2	36	15.9	94	22.5
	小計	644	100	226	100	418	100

2) 労働条件

ここでは3つの労働条件について確認する。

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、全体で「週 20 時間以上 40 時間未満」グループが 50.2%で高かった。労働基準法で定められている、週 40 時間以内の勤務時間での割合が高かった。

正規雇用者では、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループが 64.6%で高く、非正規雇用者では「週 20 時間未満」の割合が 54.5%と高かった。雇用形態による勤務時間の違いがみられた。

表 4-2-4 勤務時間の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
勤務時間	20 時間未満	254	39.4	26	11.5	228	54.5
	20 時間以上 40 時間未満	323	50.2	146	64.6	177	42.3
	40 時間以上	67	10.4	54	23.9	13	3.1
	小計	644	100	226	100	418	100

②「年収」

「年収」をみると、全体では「100 万円未満」グループが 42.9%と最も高い割合だった。正規雇用者は、「300 万円以上」グループが 50.9%で最も高く、「100 万円未満」グループが 5.3%で、最も割合が低かった。非正規雇用者では、「100 万円未満」グループが 63.2%と高く、「300 万円以上」グループが 1.2%で最も割合が低く、「勤務時間」と同様に雇用状況での違いがみられた。非正規雇用者が「100 万円未満」の割合が高かったのは、配偶者控除を受けるために調整している可能性を示唆している。この結果は勤務時間にも関係していると考えられる。

表 4-2-5 年収の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	(人)	%
年 収	100 万円未満	276	42.9	12	5.3	264	63.2
	100 万円以上 300 万円未満	248	38.5	99	43.8	149	35.6
	300 万円以上	120	18.6	115	50.9	5	1.2
	小計	644	100	226	100	418	100

③「通勤時間」

「通勤時間」では、全体で 57.0%が「片道 15 分未満」グループで最も高かった。正規雇用者では、わずかに「片道 30 分以上」のグループが 36.7%で高かった。非正規雇用者では、「片道 15 分未満」グループの割合が 69.1%と最も高く、「片道 30 分以上」で 10.0%と最も低かった。正規雇用者では、通勤時間のグループ割合にばらつきがあるものの、非正規雇用者では「片道 15 分未満」の割合が高い。

表 4-2-6 通勤時間の利用状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
通勤時間	15 分未満	367	57.0	78	34.5	289	69.1
	15 分以上 30 分未満	152	23.6	65	28.8	87	20.8
	30 分以上	125	19.4	83	36.7	42	10.0
	小計	644	100	226	100	418	100

2 職場環境

ここでは、働き方に対する意識「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目と勤務先に対する意識「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 6 項目についてみていく。

1) 働き方に対する意識

まず、働き方に対する意識についてみていく。

①「能力の発揮」

「能力の発揮」をみると、正規・非正規雇用者ともに「満たしている」の割合が高く、正規雇用者では 68.6%、非正規雇用者では 69.1%と雇用状況での差がみられなかった。能力の発揮ができていると感じる人が多かった。

表 4-2-7 能力の発揮の状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
能力の発揮	満たしている	444	68.9	155	68.6	289	69.1
	満たしていない	200	31.1	71	31.4	129	30.9
	小計	644	100	226	100	418	100

②「技能の習得」

「技能の習得」では、全体では「満たしていない」割合が 52.6%と高かった。雇用状況で比較すると、正規雇用者では、「満たしていない」割合が 50.0%に対して、非正規雇用者では 54.1%であった。非正規雇用者が正規雇用者に比べ、仕事を通して技能の習得をしていると感じる割合がやや低かった。

表 4-2-8 技能の習得の状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
技能の習得	満たしている	305	47.4	113	50.0	192	45.9
	満たしていない	339	52.6	113	50.0	226	54.1
	小計	644	100	226	100	418	100

③「福利厚生」

「福利厚生」については、雇用状況で違いがみられた。正規雇用者では、「満たしている」が 58.4%、非正規雇用者 30.6%と雇用状況別に、福利厚生の違いが結果に表れたと推察できる。

表 4-2-9 福利厚生の状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
福利厚生	満たしている	260	40.4	132	58.4	128	30.6
	満たしていない	384	59.6	94	41.6	290	69.4
	小計	644	100	226	100	418	100

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識についてみていく。

①「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、全体的に「思う」の割合が高く、正規雇用者で

は78.3%、非正規雇用者では75.8%であった。雇用状況別に関わらず、上司と気軽に話ができる割合が高いことが伺えた。

表 4-2-10 直属の上司と気軽に話ができる状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
直属の上司と気軽に話ができる	思う	494	76.7	177	78.3	317	75.8
	思わない	150	23.3	49	21.7	101	24.2
	小計	644	100	226	100	418	100

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」では、全体的に「思わない」の割合がやや高く、正規雇用者では55.8%、非正規雇用者では54.5%であった。

表 4-2-11 仕事に対する要望に素早く対応してくれる状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	290	45.0	100	44.2	190	45.5
	思わない	354	55.0	126	55.8	228	54.5
	小計	644	100	226	100	418	100

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」については、正規雇用者では「思う」が77.9%に対して、非正規雇用者では45.5%であった。正規雇用者の仕事環境が安定していることが伺えた。

表 4-2-12 妊娠・出産しても勤務を続けやすい状況

	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	366	56.8	176	77.9	190	45.5
	思わない	278	43.2	50	22.1	228	54.5
	小計	644	100	226	100	418	100

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」をみると、全体として「思わない」割合が高かった。詳しくみると、正規雇用者では「思わない」割合が59.7%に対して、非正規雇用者では

77.5%であり、非正規雇用の方が性別によつての職種の違いを感じていない割合が高かった。

表 4-2-13 性別によつて職種が決まっている状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
性別によつて職種が決まっている	思う	185	28.7	91	40.3	94	22.5
	思わない	459	71.3	135	59.7	324	77.5
	小計	644	100	226	100	418	100

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」については、「思わない」の割合がやや高く、正規雇用者では 51.3%、非正規雇用者では 56.2%であった。

表 4-2-14 管理職への登用が性別に関わりなく行われている状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	293	45.5	110	48.7	183	43.8
	思わない	351	54.5	116	51.3	235	56.2
	小計	644	100	226	100	418	100

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」では、「思う」割合が正規雇用者で 59.3%、非正規雇用者では 62.9%と正規雇用者と比べて非正規雇用者が「思う」割合がやや高かった。

表 4-2-15 誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある状況

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	397	61.6	134	59.3	263	62.9
	思わない	247	38.4	92	40.7	155	37.1
	小計	644	100	226	100	418	100

4-2-2 正規雇用者の労働条件および職場環境の状況

ー子どもの年齢階層別ー

1 労働条件

1) 支援制度

正規雇用者において子どもの年齢階層別に支援制度の有無と利用の有無を示した。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」では、「0～3歳」でAグループが、「4～6歳」と「小学生」ではDグループが最も割合が高かった。また、どの年齢階層もCグループが最も低く、具体的には、「0～3歳」が11.0%、「4～6歳」が13.2%、「小学生」が18.3%であった。

制度の有無を基準にみると「0～3歳」グループは、他の年齢階層グループよりも、AグループとBグループを合わせた割合が高かった。育児休業制度によって、「0～3歳」グループは育児のための勤務時間短縮措置を講じなければならないことになっているため制度がある割合が高いと考えられる。

表 4-2-16 子どもの年齢階層別勤務時間の状況

変数	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	31	34.1	19	27.9	28	21.4
	B. 制度があり、利用なし	29	31.9	19	27.9	37	28.2
	C. 制度がなく、対応あり	10	11.0	9	13.2	24	18.3
	D. 制度がなく、対応なし	21	23.1	21	30.9	42	32.1
	小計	91	100	68	100	131	100

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」は、どの子どもの年齢階層もDグループが最も高く、「0～3歳」が46.2%、「4～6歳」が55.9%、「小学生」が51.9%であった。また、「0～3歳」でBグループが14.3%、「4～6歳」と「小学生」ではCグループが最も割合が低く、「4～6歳」が10.3%、「小学生」が14.5%であった。制度の有無を基準にみると子どもの年齢層に関わらず、CグループとDグループを合わせた割合が6割以上であった。

表 4-2-17 子どもの年齢階層別フレックスタイム制度の状況

変数	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	22	24.2	13	19.1	24	18.3
	B. 制度があり、利用なし	13	14.3	10	14.7	20	15.3
	C. 制度がなく、対応あり	14	15.4	7	10.3	19	14.5
	D. 制度がなく、対応なし	42	46.2	38	55.9	68	51.9
	小計	91	100	68	100	131	100

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」については、「フレックスタイム制度」と同様に、どの年齢階層もDグループが最も高かった。詳しく見ると、「0～3歳」が42.9%、「4～6歳」が41.2%、「小学生」が38.2%であった。また、割合が最も低かったのは「0～3歳」ではCグループが14.3%、「4～6歳」と「小学生」ではAグループが最も割合が低く、「4～6歳」が14.7%、「小学生」が19.1%であった。「0～3歳」は、「制度があり利用あり」の割合が他の子どもの年齢階層よりも高かったが、「制度がないが対応があり」の割合は他の子どもの年齢階層よりも低い割合であった。

表 4-2-18 子どもの年齢階層別始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度の状況

変数	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	23	25.3	10	14.7	25	19.1
	B. 制度があり、利用なし	16	17.6	18	26.5	29	22.1
	C. 制度がなく、対応あり	13	14.3	12	17.6	27	20.6
	D. 制度がなく、対応なし	39	42.9	28	41.2	50	38.2
	小計	91	100	68	100	131	100

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」は、どの年齢階層もDグループが最も高かった。詳しく見ると、「0～3歳」が34.1%、「4～6歳」が30.9%、「小学生」が36.6%であった。また、「0～3歳」と「4～6歳」では、共に17.6%とCグループが最も割合が低かった。「小学生」では、Aグループが14.5%と最も割合が低かった。「小学生」では、他の子どもの年齢階層よりも、制度がなくても対応がある割合は高かった。

表 4-2-19 子どもの年齢階層別所定外労働の免除制度の状況

変数	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	25	27.5	17	25.0	19	14.5
	B. 制度があり、利用なし	19	20.9	18	26.5	33	25.2
	C. 制度がなく、対応あり	16	17.6	12	17.6	31	23.7
	D. 制度がなく、対応なし	31	34.1	21	30.9	48	36.6
	小計	91	100	68	100	131	100

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」では、「0～3 歳」と「4～6 歳」で、Aグループの割合が最も高く、「0～3 歳」が 44.0%、「4～6 歳」が 45.6%であった。「小学生」では、Cグループが 37.4%で最も高く、他の子どもの年齢階層とは異なった。また、「0～3 歳」でBグループが 14.3%、「4～6 歳」でBグループとDグループが共に 13.2%、「小学生」ではDグループが 18.3%で最も低かった。

利用や対応の有無を基準に、どの子どもの年齢階層でも、AグループとCグループを合わせた割合が 6 割以上であり、本研究で取り上げた他の制度より割合も高く、他の制度とは異なっていた。

表 4-2-20 子どもの年齢階層別子どもが病気の時の休暇制度の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	40	44.0	31	45.6	32	24.4
	B. 制度があり、利用なし	13	14.3	9	13.2	26	19.8
	C. 制度がなく、対応あり	24	26.4	19	27.9	49	37.4
	D. 制度がなく、対応なし	14	15.4	9	13.2	24	18.3
	小計	91	100	68	100	131	100

2) 勤務条件

正規雇用者において子どもの年齢階層別に労働条件の状況を示した。

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、どの子どもの年齢層のグループでも、「週 20 時間以上 40 時間未満」のグループの割合が 6 割以上で最も高かった。子どもの年齢が上がるにつれ、「週 40 時間以上」のグループ割合が緩やかに高くなっていた。育児時間や職場の待遇との関係によって変化していると考えられる。

表 4-2-21 子どもの年齢階層別勤務時間の状況

	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
勤務時間	20 時間未満	14	15.4	9	13.2	13	9.9
	20 時間以上 40 時間未満	59	64.8	44	64.7	81	61.8
	40 時間以上	18	19.8	15	22.1	37	28.2
	小計	91	100	68	100	131	100

②「年収」

「年収」では、子どもの年齢層に関わらず、「300 万円以上」のグループの割合が最も高かった。詳しく見ると、「0～3 歳」が 50.5%、「4～6 歳」が 48.5%、「小学生」が 50.4%であった。

表 4-2-22 子どもの年齢階層別年収の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
年 収	100 万円未満	9	9.9	3	4.4	4	3.1
	100 万円以上 300 万円未満	36	39.6	32	47.1	61	46.6
	300 万円以上	46	50.5	33	48.5	66	50.4
	小計	91	100	68	100	131	100

③「通勤時間」

「通勤時間」をみると、「0～3 歳」と「4～6 歳」では「片道 30 分以上」のグループ割合が最も高い。「小学校」では、「片道 15 分未満」のグループ割合が 40.5%と最も高い。また、「片道 15 分未満」の割合が子どもの年齢階層が上がるにつれて高い。

表 4-2-23 子どもの年齢階層別通勤時間の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
通勤時間	15 分未満	22	24.2	22	32.4	53	40.5
	15 分以上 30 分未満	27	29.7	19	27.9	38	29.0
	30 分以上	42	46.2	27	39.7	40	30.5
	小計	91	100	68	100	131	100

2 職場環境

正規雇用者において子どもの年齢階層別に職場環境の状況を示した。

1) 働き方に対する意識

まず、働き方に対する意識についてみていく。

①「能力の発揮」

「能力の発揮」では、「満たしている」割合が高く、「0～3 歳」では 69.2%、「4～6 歳」では 67.6%、「小学生」では、64.9%であった。

表 4-2-24 子どもの年齢階層別、能力の発揮の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
能力の発揮	満たしている	63	69.2	46	67.6	85	64.9
	満たしていない	28	30.8	22	32.4	46	35.1
	小計	91	100	68	100	131	100

②「技能の習得」

「技能の習得」については、子どもの年齢階層で若干の違いがみられた。「0～3 歳」では「満たしている」割合が 54.9%と高く、「4～6 歳」と「小学生」では、「満たしていない」割合が高かった。

表 4-2-25 子どもの年齢階層別技能の習得の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
技能の習得	満たしている	50	54.9	31	45.6	63	48.1
	満たしていない	41	45.1	37	54.4	68	51.9
	小計	91	100	68	100	131	100

③「福利厚生」

「福利厚生」をみると、「満たしている」割合が「0～3 歳」では 57.1%、「4～6 歳」では 70.6%、「小学生」では 55.7%と高かった。子どもの年齢階層で比較すると、「4～6 歳」では「満たしている」割合が高い傾向にある。

表 4-2-26 子どもの年齢階層別福利厚生の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
福利厚生	満たしている	52	57.1	48	70.6	73	55.7
	満たしていない	39	42.9	20	29.4	58	44.3
	小計	91	100	68	100	131	100

2) 勤務先に対しての意識

次に、勤務先に対しての意識についてみていく。

①「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、子どもの年齢階層に関わらず、8割以上が「思

う」と回答した。上司と気軽に話ができると思っている人が多い結果が得られた。

表 4-2-27 子どもの年齢階層別直属の上司と気軽に話ができる状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
直属の上司と気軽に話ができる	思う	73	80.2	56	82.4	105	80.2
	思わない	18	19.8	12	17.6	26	19.8
	小計	91	100	68	100	131	100

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」をみると、どの子どもの年齢層も「思わない」の割合が高い。詳しくみると、「0～3 歳」で 61.6%、「4～6 歳」で 58.8%、「小学生」で 50.4%と子どもの年齢階層が上がるにつれ、「思わない」割合が低い。「0～3 歳」では、仕事と生活の両立のため、素早い対応を特に求めているため、「思わない」割合が高かったと考えられる。

表 4-2-28 子どもの年齢階層別仕事に対する要望に素早く対応してくれる状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	35	38.5	28	41.2	65	49.6
	思わない	56	61.5	40	58.8	66	50.4
	小計	91	100	68	100	131	100

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」では、子どもの年齢階層に関わらず、「思う」の割合が高かった。特に、「0～3 歳」では「思う」の割合が 89.0%と高かった。正規雇用者のメリットであるとも考えられる。

表 4-2-29 子どもの年齢階層別妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	81	89.0	54	79.4	96	73.3
	思わない	10	11.0	14	20.6	35	26.7
	小計	91	100	68	100	131	100

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」については、どの年齢階層も「思わない」の割合が高く、「0～3 歳」では 64.8%、「4～6 歳」では 52.9%、「小学生」では、57.3%であった。最も性別によって職種が決まっていると感じていたのは「4～6 歳」であった。

表 4-2-30 子どもの年齢階層別性別によって職種が決まっている状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
性別によって職種が決まっている	思う	32	35.2	32	47.1	56	42.7
	思わない	59	64.8	36	52.9	75	57.3
	小計	91	100	68	100	131	100

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」をみると、「0～3 歳」では「満たしている」割合が 53.8%と高く、一方、「4～6 歳」と「小学生」では、「満たしていない」割合が高かった。

表 4-2-31 子どもの年齢階層別管理職への登用が性別に関わりなく行われている状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	49	53.8	30	44.1	61	46.6
	思わない	42	46.2	38	55.9	70	53.4
	小計	91	100	68	100	131	100

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」では、子どもの年齢階層に関わらず、「思う」の割合が高かった。特に、「0～3 歳」では「思う」の割合が 70.3%と高かった。職場での「0～3 歳」の子どもを持つ父母に対する配慮がある可能性も考えられた。

表 4-2-32 子どもの年齢階層別誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	64	70.3	38	55.9	74	56.5
	思わない	27	29.7	30	44.1	57	43.5
	小計	91	100	68	100	131	100

4-2-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境の状況

ー子どもの年齢階層別ー

1 労働条件

(1) 支援制度

非正規雇用者において、子どもの年齢階層別の支援制度の有無と利用の有無をみる。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」では、どの子どもの年齢階層もCグループの割合が最も高く、「0～3歳」が38.1%、「4～6歳」が44.2%、「小学生」が43.8%であった。また、どの子どもの年齢階層でも、割合が最も低かったのはBグループだった。詳しくみると、「0～3歳」が10.7%、「4～6歳」が11.5%、「小学生」が10.6%であった。

育児休業制度は、子どもの年齢による制限がある。本結果でも、Aグループの割合は子どもの年齢が上がるにつれて低かった。

表 4-2-33 子どもの年齢階層別短時間労働制度の状況

変数	選択肢	0～3歳		4～6歳		小学生	
		N(人)	%	N(人)	%	N(人)	%
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	26	31.0	18	17.3	51	15.9
	B. 制度があり、利用なし	9	10.7	12	11.5	34	10.6
	C. 制度がなく、対応あり	32	38.1	46	44.2	140	43.8
	D. 制度がなく、対応なし	17	20.2	28	26.9	95	29.7
	小計	84	100	104	100	320	100

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」は、どの子どもの年齢階層もDグループが最も高く、「0～3歳」で47.6%、「4～6歳」で42.3%、「小学生」で49.1%であった。また、割合が最も低かったのは、「0～3歳」ではBグループで11.9%、「4～6歳」と「小学生」ではAグループの割合が最も低かったが「4～6歳」が9.6%、「小学生」が7.2%であり、制度の有無を基準にみるとどの年齢階層でも、CグループとDグループを合わせた割合が高いが、特に「小学生」グループでは82.9%と制度がない割合が高かった。

表 4-2-34 子どもの年齢階層別フレックスタイム制度の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	15	17.9	10	9.6	23	7.2
	B. 制度があり、利用なし	10	11.9	13	12.5	32	10.0
	C. 制度がなく、対応あり	19	22.6	37	35.6	108	33.8
	D. 制度がなく、対応なし	40	47.6	44	42.3	157	49.1
	小計	84	100	104	100	320	100

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」については、どの子どもの年齢階層も C グループが最も高く、「0～3 歳」が 38.1%、「4～6 歳」が 36.5%、「小学生」が 39.4%であった。また、割合が最も低かったのは、「0～3 歳」で B グループが 14.3%、「4～6 歳」で A グループと B グループともに 16.3%、「小学生」では A グループが 11.3%だった。制度の有無を基準にみると、どの子どもの年齢階層でも A グループと B グループを合わせた割合が低く、特に「小学生」グループでは 23.8%と割合が低かった。

特にこの制度の特徴として、「制度はないが対応あり」の割合が高いことがあげられる。

表 4-2-35 子どもの年齢階層別始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	17	20.2	17	16.3	36	11.3
	B. 制度があり、利用なし	12	14.3	17	16.3	40	12.5
	C. 制度がなく、対応あり	32	38.1	38	36.5	126	39.4
	D. 制度がなく、対応なし	23	27.4	32	30.8	118	36.9
	小計	84	100	104	100	320	100

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、どの子どもの年齢階層も C グループが最も高く、「0～3 歳」が 34.5%、「4～6 歳」が 41.3%、「小学生」が 39.7%であった。また、B グループの割合がどの子どもの年齢階層でも最も低かった。詳しくみると、「0～3 歳」が 15.5%、「4～6 歳」が 13.5%、「小学生」が 10.3%であった。子どもの年齢階層に関わらず、制度の利用や対応の有無を基準にみると、どの年齢階層でも A グループと C グループを合わせた割合が低い。特に「小学生」グループでは 23.7%と低かった。

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」と同様であった。

表 4-2-36 子どもの年齢階層別所定外労働の免除制度の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	18	21.4	21	20.2	43	13.4
	B. 制度があり、利用なし	13	15.5	14	13.5	33	10.3
	C. 制度がなく、対応あり	29	34.5	43	41.3	127	39.7
	D. 制度がなく、対応なし	24	28.6	26	25.0	117	36.6
	小計	84	100	104	100	320	100

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」においては、どの子どもの年齢階層も C グループが最も高く、「0～3 歳」が 39.3%、「4～6 歳」が 44.2%、「小学生」が 51.3%であった。また、B グループの割合がどの子どもの年齢階層でも最も低かった。詳細については、「0～3 歳」が 4.8%、「4～6 歳」が 4.8%、「小学生」が 5.9%であった。本研究で取り上げた他の制度と比較すると、「制度があり、利用あり」の割合が高かった。

表 4-2-37 子どもの年齢階層別子どもが病気の時の休暇制度の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	29	34.5	34	32.7	63	19.7
	B. 制度があり、利用なし	4	4.8	5	4.8	19	5.9
	C. 制度がなく、対応あり	33	39.3	46	44.2	164	51.3
	D. 制度がなく、対応なし	18	21.4	19	18.3	74	23.1
	小計	84	100	104	100	320	100

(2) 労働条件

非正規雇用者において子どもの年齢階層別に労働条件の状況を示した。

①「勤務時間」

「勤務時間」では、子どもの年齢階層に関わらず、「週 20 時間未満」グループの割合が 5 割以上を占め、子どもの年齢階層での割合の違いがみられなかった。

表 4-2-38 子どもの年齢階層別勤務時間の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
勤務時間	20 時間未満	43	51.2	60	57.7	176	55.0
	20 時間以上 40 時間未満	37	44.0	40	38.5	136	42.5
	40 時間以上	4	4.8	4	3.8	8	2.5
	小計	84	100	104	100	320	100

②「年収」

「年収」については、100 万円未満の割合が 6 割以上と高かった。「103 万円の壁」とも言われ、配偶者控除が受けられるように、考えて働いているとも考察できることから、勤務時間の短縮につながっていると考えられる。

表 4-2-39 子どもの年齢階層別年収の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
年 収	100 万円未満	56	66.7	72	69.2	199	62.2
	100 万円以上 300 万円未満	27	32.1	31	29.8	117	36.6
	300 万円以上	1	1.2	1	1.0	4	1.3
	小計	84	100	104	100	320	100

③「通勤時間」

「通勤時間」をみると、子ども年齢階層に関わらず、「片道 15 分未満」の割合が高かった。詳しくみると、「0～3 歳」が 63.1%、「4～6 歳」が 73.1%、「小学生」が 70.9%であった。また、「片道 30 分以上」の割合が「0～3 歳」で 20.2%と他の子どもの年齢階層よりも高かった。

表 4-2-40 子どもの年齢階層別通勤時間の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
通勤時間	15 分未満	53	63.1	76	73.1	227	70.9
	15 分以上 30 分未満	14	16.7	20	19.2	70	21.9
	30 分以上	17	20.2	8	7.7	23	7.2
	小計	84	100	104	100	320	100

2 職場環境

非正規雇用者において子どもの年齢階層別に職場環境の状況を示した。

1) 働き方に対する意識

まず、働き方に対する意識についてみていく。

①「能力の発揮」

「能力の発揮」では、子どもの年齢階層に関わらず「満たしている」の割合高く、約 7 割を占めていた。能力の発揮ができていると感じている割合が高かった。

表 4-2-41 子どもの年齢階層別能力の発揮の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
能力の発揮	満たしている	59	70.2	73	70.2	222	69.4
	満たしていない	25	29.8	31	29.8	98	30.6
	小計	84	100	104	100	320	100

②「技能の習得」

「技能の習得」をみると、子どもの年齢階層に関わらず、「満たしていない」の割合がわずかに高かった。具体的には「0～3 歳」で 57.1%、「4～6 歳」で 51.0%、「小学生」で 53.8%だった。

表 4-2-42 子どもの年齢階層別技能の習得の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
技能の習得	満たしている	36	42.9	51	49.0	148	46.3
	満たしていない	48	57.1	53	51.0	172	53.8
	小計	84	100	104	100	320	100

③「福利厚生」

「福利厚生」では、子どもの年齢階層に関わらず、「満たしていない」の割合が高かった。詳しくみると、「0～3 歳」では 52.4%だったのに対し、「4～6 歳」と「小学生」では 7 割以上と割合が高かった。非正規雇用者の雇用の保障など不安定さが伺える結果となった。

表 4-2-43 子どもの年齢階層別福利厚生の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
福利厚生	満たしている	40	47.6	31	29.8	87	27.2
	満たしていない	44	52.4	73	70.2	233	72.8
	小計	644	100	226	100	418	100

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識の 6 項目についてみていく。

①「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、子どもの年齢階層に関わらず「思う」割合が

高く、子どもの年齢階層が小さいほど「思う」割合が高かった。上司と気軽に話ができると感じている人が多いことが伺えた。

表 4-2-44 子どもの年齢階層別直属の上司と気軽に話ができる状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
直属の上司と気軽に話ができる	思う	71	84.5	84	80.8	237	74.1
	思わない	13	15.5	20	19.2	83	25.9
	小計	84	100	104	100	320	100

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」をみると、「0～3 歳」では「思う」割合が 56.0%と若干高かったが、「4～6 歳」と「小学生」では「思わない」割合が 5 割以上とやや高かった。子どもの年齢階層で比較すると、「0～3 歳」グループが仕事に対する要望に素早く対応してもらっている割合がやや高かった。

表 4-2-45 子どもの年齢階層別仕事に対する要望に素早く対応してくれる状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	47	56.0	49	47.1	139	43.4
	思わない	37	44.0	55	52.9	181	56.6
	小計	84	100	104	100	320	100

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」では、子どもの年齢階層によって違いがみられた。「0～3 歳」では「思う」の割合が 63.1%と高く、「4～6 歳」と「小学生」では「思わない」の割合が 5 割以上だった。「0～3 歳」では、職場での配慮が他の子どもの年齢階層よりも高い可能性が考えられた。

表 4-2-46 子どもの年齢階層別妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場の状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	53	63.1	43	41.3	138	43.1
	思わない	31	36.9	61	58.7	182	56.9
	小計	84	100	104	100	320	100

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」については、子どもの年齢階層に関わらず、「思わない」割合が 7 割以上であった。職場の中での性別によって職種が決まっていると感じている割合が低かった。

表 4-2-47 子どもの年齢階層別、性別によって職種が決まっている状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
性別によって職種が決まっている	思う	19	22.6	24	23.1	73	22.8
	思わない	65	77.4	80	76.9	247	77.2
	小計	84	100	104	100	320	100

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」をみると、「0～3 歳」では「思う」割合が 56.0%と高く、「4～6 歳」と「小学生」では「思わない」割合が 5 割以上であった。子どもの年齢階層によっての違いがみられた。

表 4-2-48 子どもの年齢階層別管理職への登用が性別に関わりなく行われている状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	47	56.0	49	47.1	131	40.9
	思わない	37	44.0	55	52.9	189	59.1
	小計	84	100	104	100	320	100

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」では、子どもの年齢階層による違いはなく、「思う」の割合が 6 割以上であった。非正規雇用者の仕事内容や仕事形態がこのような仕事をカバーできる体制にあるとも考えられ、責任のある仕事を任せられていないとも考察できる。

表 4-2-49 子どもの年齢階層別誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある状況

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		N (人)	%	N (人)	%	N (人)	%
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	55	65.5	63	60.6	198	61.9
	思わない	29	34.5	41	39.4	122	38.1
	小計	84	100	104	100	320	100

4-2-4 小 結

1.労働条件の状況

1) 支援制度

支援制度の利用状況については、全体をみると、「短時間労働制度」と「子どもが病気の時の休暇制度」は「制度がなく、対応あり」の割合が高く、それ以外の支援制度は「制度がなく、対応なし」の割合が高かった。雇用状況別の支援制度の利用状況をみると、正規雇用者では、「子どもが病気の時の休暇制度」は「制度があり、利用あり」と「制度がなく、対応あり」が同数で高く、それ以外の 4 つの制度で、「制度がなく、対応なし」の割合が高かった。非正規雇用者において「フレックスタイム制度」は、「制度がなく、対応なし」の割合が高かったが、その他の支援制度は「制度がなく、対応あり」の割合が高かった。

子どもの年齢階層別に支援制度の利用状況をみると、正規雇用者の「0～3 歳」では、「制度があり、利用あり」の利用割合が高い制度は、「短時間労働制度」と「子どもが病気の時の休暇制度」であった。育児休業法でも申請すると取得できることになっているため、他の年齢階層よりも高かったと考えられる。「4～6 歳」では、「制度があり、利用あり」の割合が高い制度は、「子どもが病気の時の休暇制度」のみであった。「小学校」では、制度の有無を基準にみると、他の年齢階層に比べ 5 つの制度すべてにおいて、制度がある割合が低かった。非正規雇用者では、どの年齢階層も「短時間勤務制度」、「始業・修業時間の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働（残業）の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 4 つの制度で「制度がなく、対応あり」の割合が高かった。

2) 勤務条件

勤務条件についてみると、週の「勤務時間」では、正規雇用者は「週 20 時間以上 40 時間未満」グループが高い。非正規雇用者では「週 20 時間未満」の割合が高かった。また、「年収」別でも雇用状況による違いがみられ、正規雇用者は「300 万円以上」グループの割合が高い。非正規雇用者では「100 万円未満」グループの割合が高く、配偶者控除を受けるために調整している可能性も考えられる。「通勤時間」では、正規雇用者で「片道 30 分以上」グループがやや高い。非正規雇用者では、「片道 15 分未満」グループが顕著に高かった。

子どもの年齢階層別に労働条件の状況をみると、子どもの年齢階層に関わらず「勤務時間」では「週 20 時間以上 40 時間未満」の割合が高かった。「年収」別でも、「300 万円以上」がどの子どもの年齢階層で高い。通勤時間では、子どもの年齢階層での違いがみられ、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、「片道 30 分以上」の割合が高いが、「小学校」では、「片道 15 分未満」グループの割合が高い。非正規雇用者では子どもの年齢階層に関わらず「勤務時間」で「週 20 時間未満」の割合が高かった。「年収」別でも年齢階層に関わらず「100 万円未満」グループの割合が高かった。

2. 職場環境の状況

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識については、「技能の習得」と「福利厚生」において雇用状況に違いがみられた。「技能の習得」をみると、正規雇用者では「満たしていない」が50%であるのに対して、非正規雇用者での回答割合は54.1%とやや高い割合だった。「福利厚生」でも、正規雇用者は「満たしている」が58.4%と高いのに対して、非正規雇用者は30.6%と低い割合であった。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、雇用状況での違いがある項目は、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」で、「思う」割合は正規雇用者が77.9%に対して、非正規雇用者が45.5%であった。正規雇用者の仕事環境が安定していることが伺えた。

4-3 労働条件および職場環境と仕事満足度との関係

4-3-1 労働条件および職場環境別の仕事満足度の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つの支援制度のすべてで、仕事満足度の平均値に有意な差が見られた。「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の 4 つの制度で、AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値に有意な差が見られた。具体的には、どの制度も「制度があり、利用あり」グループと、「制度がなく、対応あり」グループの仕事満足度が高かった。「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」はCグループの仕事満足度が高い。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」と「所定外労働の免除制度」は、Aグループの仕事満足度が高く、特に、「所定外労働の免除制度」は、Aグループの仕事満足度が高かった。

表 4-3-1 雇用状況別の支援制度による仕事満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.82 _a	9.39***	2.92 _a	5.29**	2.74 _{ab}	5.36***
	B. 制度があり、利用なし	2.68 _{ab}		2.67 _{ab}		2.70 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.85 _a		2.97 _a		2.82 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.51 _b		2.53 _b		2.49 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.86 _a	8.51***	2.91	2.57	2.81 _{ab}	6.72***
	B. 制度があり、利用なし	2.68 _{ab}		2.61		2.73 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.90 _a		2.91		2.89 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.59 _b		2.67		2.55 _b	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	11.72***	2.93 _a	5.35***	2.89 _a	7.16***
	B. 制度があり、利用なし	2.66 _{ab}		2.75 _{ab}		2.57 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.87 _a		2.95 _a		2.84 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.53 _b		2.54 _b		2.52 _b	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.85 _a	8.07***	2.91 _{ab}	5.03**	2.81 _a	4.04**
	B. 制度があり、利用なし	2.65 _{ab}		2.65 _{ab}		2.64 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.84 _a		2.98 _a		2.80 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.55 _b		2.57 _b		2.55 _b	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.78	4.46**	2.82	2.50	2.75 _{ab}	2.81*
	B. 制度があり、利用なし	2.67		2.58		2.80 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.78		2.84		2.75 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.52		2.56		2.51 _b	

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

(2) 雇用状況別の比較

次に、雇用状況別に支援制度によって、仕事満足度に差があるのかをみていく。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」をみると、雇用状況に関わらずCグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、この2つのグループの平均値の差は有意であり、雇用状況で同じ傾向がみられた。「短時間労働制度」においては、制度の有無より、制度を利用したり、必要な時に対応があると仕事満足度が高い。

正規雇用者では、さらにAグループの平均値とDグループの平均値の平均値の差が有意であった。

表 4-3-2 雇用状況別の短時間労働制度による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.92 _a	5.29**	2.74 _{ab}	5.36***
	B. 制度があり、利用なし	2.67 _{ab}		2.70 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.97 _a		2.82 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.53 _b		2.49 _b	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」については、非正規雇用者では、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、この平均値の差が有意であった。非正規雇用者は、制度がなくても、仕事時間の1日の時間配分が自由に調整できる環境のグループであると仕事満足度が高かった。

正規雇用者では、仕事満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 4-3-3 雇用状況別のフレックスタイム制度による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.91	2.57	2.81 _{ab}	6.72***
	B. 制度があり、利用なし	2.61		2.73 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.91		2.89 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.67		2.55 _b	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、正規雇用者では、Cグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。非正規雇用者をみると、Aグループの次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。正規雇用者と同様にAグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意であることを確認した。

正規雇用者では、始業または終業時間を変更できる制度がなくても、利用できる仕事満足度が高い。一方、非正規雇用者では、制度の有無自体も大事なポイントになることがいえよう。

表 4-3-4 雇用状況別の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.93 _a	5.35***	2.89 _a	7.16***
	B. 制度があり、利用なし	2.75 _{ab}		2.57 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.95 _a		2.84 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.54 _b		2.52 _b	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」において、正規非正規雇用者ともに、同様の傾向がみられ、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、この2つのグループの平均値の差が有意である。制度としてはないが、残業をしないような配慮があるグループの仕事満足度が高いと推察される。

表 4-3-5 雇用状況別の所定外労働の免除制度による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _{ab}	5.03**	2.81 _a	4.04**
	B. 制度があり、利用なし	2.65 _{ab}		2.64 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.98 _a		2.80 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.57 _b		2.55 _b	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、非正規雇用者では、Bグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。このBグループとDグループの平均値の差が有意である。非正規雇用者は、子どもが病気の時の休暇が取れる制度があるだけで、安心感が持てたと考えられることから、制度があっても利用がないグループの仕事満足度が高かったと考えられる。

正規雇用者では、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-6 雇用状況別の子どもが病気の時の休暇制度による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.82	2.50	2.75 _{ab}	2.81*
	B. 制度があり、利用なし	2.58		2.80 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.84		2.75 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.56		2.51 _b	

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

2) 勤務条件

勤務条件別による、仕事満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体をみると、「週の勤務時間」、「年収」、「片道の通勤時間」による、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-7 雇用状況別の勤務条件による仕事満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.74	0.70	2.92	1.20	2.72	0.87
	20 時間以上 40 時間未満	2.71		2.74		2.68	
	40 時間以上	2.63		2.67		2.46	
年 収	100 万円未満	2.71	2.10	2.33 _b	3.03*	2.73	1.17
	100 万円以上 300 万円未満	2.67		2.71 _{ab}		2.64	
	300 万円以上	2.83		2.82 _a		3.00	
通勤時間	15 分未満	2.71	0.80	2.79	0.70	2.68	0.81
	15 分以上 30 分未満	2.68		2.66		2.69	
	30 分以上	2.71		2.74		2.83	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、正規・非正規雇用者とも仕事満足度の平均値は、「週 20 時間未満」が高く、「週 40 時間以上」が低かった。しかし、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。「勤務時間」に関わらず、正規雇用者より非正規雇用者の仕事満足度が低いことも確認できた。

表 4-3-8 雇用状況別の勤務時間による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.92	1.20	2.72	0.87
	20 時間以上 40 時間未満	2.74		2.68	
	40 時間以上	2.67		2.46	

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

②「年収」

「年収」をみると、正規雇用者のみ年収による仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的には、「300 万円以上」グループの平均値が高く、「100 万円未満」グループの平均値が低い。また、この二つの平均値に有意な差がみられた。正規雇用者では、仕事の出来が年収に左右する可能性が高いことから、仕事満足度に差がでたと考える。非正規雇用者では、年収による仕事満足度に差がみられなかった。

表 4-3-9 雇用状況別の年収による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2.33 _b	3.03*	2.73	1.17
	100 万円以上 300 万円未満	2.71 _{ab}		2.64	
	300 万円以上	2.82 _a		3.00	

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

③「通勤時間」

「通勤時間」において、正規雇用者では「片道 15 分未満」グループの仕事満足度がもっとも高く、非正規雇用者では「片道 30 分以上」が最も高かった。

ただ、「通勤時間」においては、正規・非正規雇用者とも仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-10 雇用状況別の通勤時間による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2.79	0.70	2.68	0.81
	15 分以上 30 分未満	2.66		2.69	
	30 分以上	2.74		2.83	

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

2. 職場環境

職場環境別に、仕事満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

(1) 全 体

全体では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて、「満たしている」の平均値が高かった。特に、「技能の習得」をしている場合に「満たしている」場合が最も高い。また、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-3-11 雇用状況別の働き方に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.96	-15.05***	2.98	-9.00***	2.94	-12.09***
	満たしていない	2.18		2.23		2.15	
技能の習得	満たしている	2.98	-9.79***	3.00	-6.08***	2.97	-7.66***
	満たしていない	2.47		2.49		2.46	
福利厚生	満たしている	2.86	-4.40***	2.86	-2.99**	2.87	-3.20***
	満たしていない	2.61		2.59		2.62	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「能力の発揮」

「能力の発揮」では、雇用状況に関わらず「満たしている」グループの平均値が高く、「満たしている」と「満たしていない」グループの平均値の差が大きい。この傾向は非正規雇用者において顕著であった。また、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-3-12 雇用状況別の能力の発揮による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.98	-9.00***	2.94	-12.09***
	満たしていない	2.23		2.15	

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

②「技能の習得」

「技能の習得」において、雇用状況にかかわらず同様の結果であり、「満たしている」グループよりも「満たしていない」グループの仕事満足度が高かった。

表 4-3-13 雇用状況別の技能の習得による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	3.00	-6.08***	2.97	-7.66***
	満たしていない	2.49		2.46	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」において、雇用状況に関わらず「満たしている」グループの平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差が認められた。福利厚生があると感じているグループの、仕事満足度が高かった。

表 4-3-14 雇用状況別の福利厚生による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.86	-2.99**	2.87	-3.20***
	満たしていない	2.59		2.62	

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

2) 勤務先に対する意識

(1) 全 体

全体では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目で仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。また、5項目とも「思う」の平均値が高かった。特に、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」において「思う」グループの平均値が最も高く、「思わ

ない」グループとの仕事満足度の平均値の差が大きい。仕事そのものに対する対応が効果的であるといえる。

4-3-15 雇用状況別の勤務先に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.83	-8.16***	2.88	-5.94***	2.81	-5.84***
	思わない	2.32		2.27		2.35	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.94	-7.68***	2.99	-5.09***	2.92	-5.82***
	思わない	2.53		2.55		2.52	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.83	-4.86***	2.83	-3.65***	2.83	-3.48***
	思わない	2.56		2.44		2.59	
性別によって職種が決まっている	思う	2.72	-0.11	2.84	-1.66	2.61	1.41
	思わない	2.71		2.68		2.73	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.83	-3.69***	2.85	-2.21*	2.81	-2.91**
	思わない	2.62		2.65		2.61	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.80	-3.98***	2.81	-1.87	2.79	-3.59***
	思わない	2.57		2.64		2.54	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。上司と気軽に話ができると感じるグループの、仕事満足度が高かった。

表 4-3-16 雇用状況別の直属の上司と気軽に話ができるによる仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.88	-5.94***	2.81	-5.84***
	思わない	2.27		2.35	

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

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」において、「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差が認められた。素早い対応があると感じるグループの仕事満足度が高かった。

表 4-3-17 雇用状況別の仕事に対する要望に素早く対応してくれるによる仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.99	-5.09***	2.92	-5.82***
	思わない	2.55		2.52	

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

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」において、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場であると感じているグループの、仕事満足度が高かった。

表 4-3-18 雇用状況別の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場による仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.83	-3.65***	2.83	-3.48***
	思わない	2.44		2.59	

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

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」をみると、正規雇用者では「思う」グループの仕事満足度がわずかに高く、非正規雇用者では「思わない」グループの仕事満足度がわずかに高かった。ただ、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-19 雇用状況別の性別によって職種が決まっているによる仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.84	-1.66	2.61	1.41
	思わない	2.68		2.73	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」については、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値の差が有意であった。男女差がない職場だと感じるグループの、仕事満足度が高かった。

表 4-3-20 雇用状況別の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによる仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.85	-2.21*	2.81	-2.91**
	思わない	2.65		2.61	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」をみると、非正規雇用者では、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、仕事の代わりをしてくれる職場環境であると仕事満足度が高かった。正規雇用者では「思う」の平均値が高かったが、仕事満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 4-3-21 雇用状況別の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによる仕事満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.81	-1.87	2.79	-3.59***
	思わない	2.64		2.54	

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

4-3-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別による仕事満足度の差

－子どもの年齢階層別－

1 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別にわけ、正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「短時間労働制度」のみ支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的に、Cグループの平均値は 3.10 で最も高く、Dグループの平均値は 2.43 で最も低かった。また、この 2 つのグループの平均値の差は有意であった。「0～3 歳」では、仕事時間の短縮の制度がなくても、対応があると仕事満足度が高くなることが考えられた。「4～6 歳」と「小学生」においては、支援制度による仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-22 正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.84 _{ab}	3.15*	3.00	2.16	3.00	2.46
	B. 制度があり、利用なし	2.66 _{ab}		2.63		2.78	
	C. 制度がなく、対応あり	3.10 _a		2.89		2.92	
	D. 制度がなく、対応なし	2.43 _b		2.52		2.57	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.78	1.05	2.92	1.05	2.96	1.60
	B. 制度があり、利用なし	2.77		2.70		2.55	
	C. 制度がなく、対応あり	2.93		3.00		2.95	
	D. 制度がなく、対応なし	2.6		2.63		2.75	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.91	2.51	3.00	2.25	2.88	1.70
	B. 制度があり、利用なし	2.75		2.89		2.76	
	C. 制度がなく、対応あり	2.92		2.83		3.00	
	D. 制度がなく、対応なし	2.51		2.50		2.64	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.80	1.76	2.88	1.74	3.00	2.52
	B. 制度があり、利用なし	2.74		2.78		2.67	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94		2.92		3.00	
	D. 制度がなく、対応なし	2.52		2.48		2.65	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.80	0.85	2.77	0.66	2.91	1.89
	B. 制度があり、利用なし	2.62		2.78		2.62	
	C. 制度がなく、対応あり	2.75		2.79		2.90	
	D. 制度がなく、対応なし	2.50		2.44		2.58	

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

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別にわけ、正規雇用者において勤務条件別の仕事満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

「小学生」では、「年収」のみで仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「300 万円以上」グループの次に「100 万円以上 300 万円未満」グループの平均値が高く、「100 万円未満」グループの平均値が最も低かった。また、「300 万円以上」グループと「100 万円未満」グループ、「100 万円以上 300 万円未満」グループと「100 万円未満」グループの平均値に有意な差がみられた。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-23 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務条件による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	3.00	1.98	2.78	0.11	2.69	1.29
	20 時間以上 40 時間未満	2.63		2.75		2.86	
	40 時間以上	2.78		2.67		2.65	
年 収	100 万円未満	2.44	2.23	2.67	0.20	1.75 _a	4.74**
	100 万円以上 300 万円未満	2.61		2.69		2.79 _b	
	300 万円以上	2.85		2.79		2.85 _b	
通勤時間	15 分未満	2.68	0.05	2.86	1.44	2.83	0.32
	15 分以上 30 分未満	2.74		2.53		2.71	
	30 分以上	2.71		2.78		2.80	

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

2. 職場環境

子どもの年齢階層別にわけ、正規雇用者において職場環境別の仕事満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

まず、働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「能力の発揮」と「技能の習得」の 2 つの項目で、仕事満足度の平均値の差に有意な差がみられた。この 2 つの項目を詳しく見ると、「満たしている」グループの平均値が高かった。

「4～6 歳」をみると「能力の発揮」のみ、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」については、3 項目すべてで、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

項目ごとにみると、「能力の発揮」では、どの子どもの年齢階層でも「満たしている」グループが高く、平均値に有意な差がみられた。特に「小学生」は、「満たしている」と「満たしていない」の平均値の差も大きく、特徴的である。「技能の習得」では、「0～3 歳」と「小学生」で「満たしている」グループが高く、平均値に有意な差がみられた。「福利厚生」については、「小学校」のみ「満たしている」グループが高く、平均値に有意な差がみられた。

表 4-3-24 正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.92	5.10***	2.93	-3.98***	3.08	-7.82***
	満たしていない	2.25		2.32		2.24	
技能の習得	満たしている	2.92	-3.51***	2.90	-1.96	3.11	-5.57***
	満たしていない	2.46		2.59		2.49	
福利厚生	満たしている	2.75	-0.60	2.71	0.52	3.03	-4.68***
	満たしていない	2.67		2.80		2.48	

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

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」の3つの項目で、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「思う」の平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」で仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。仕事に対する要望を話しやすい環境だと仕事満足度が高くなるとも考えられる。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」の4項目で、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-3-25 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.79	-2.42*	2.86	-3.56***	2.92	-4.80***
	思わない	2.39		2.17		2.23	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.91	-2.36*	2.93	-2.07*	3.05	-4.43***
	思わない	2.59		2.60		2.53	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.77	-2.16*	2.78	-1.04	2.89	-2.70**
	思わない	2.30		2.57		2.51	
性別によって職種が決まっている	思う	2.78	-0.72	2.88	-1.67	2.93	-2.00*
	思わない	2.68		2.61		2.68	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.76	-0.64	2.80	-0.72	2.87	-1.24
	思わない	2.67		2.68		2.71	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.75	-0.80	2.82	-1.13	2.88	-1.70
	思わない	2.63		2.63		2.67	

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

4-3-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境別による仕事満足度の差

ー子どもの年齢階層別ー

1. 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別にわけ、非正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値に差があるのかをt検定した結果を示す。

支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値の差が有意であった制度は、「0～3歳」では、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の3制度であった。3制度ともAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。またAグループとDグループの平均値の差が有意である。非正規雇用者の子どもの年齢階層が「0～3歳」において、制度があり、利用できることが重要であることが示唆された。

「4～6歳」では、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」の仕事満足度の平均値の差が有意であった。「短時間労働制度」は、Bグループの平均値の次にCグループで最も高く、Dグループの平均値は2.32で最も低い結果であった。BグループとDグループ、CグループとDグループの平均値に有意な差がみられた。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」は、AグループとCグループの平均値が高く、Dグループの平均値は2.28で最も低い結果であった。また、AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値に有意な差がみられた。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」などについては、制度の有無に関わらず、その時々利用や対応に柔軟さがあると仕事満足度が高いと考えられる。

「小学生」の「短時間労働制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値が有意であった。2つの支援制度とも、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。CグループとDグループの平均値に有意差がみられた。さらに、「子どもが病気の時の休暇制度」では、Cグループの仕事満足度が高く、制度が整備されるまでに足らなくても、対応をしてもらえる環境を望んでいることが伺える。

表 4-3-26 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2. 81	2. 21	2. 67 _{ab}	4. 23**	2. 75 _{ab}	2. 76*
	B. 制度があり、利用なし	2. 78		2. 92 _a		2. 65 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 63		2. 89 _a		2. 83 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 24		2. 32 _b		2. 57 _b	
フレックス タイム制度	A. 制度があり、利用あり	3. 07 _a	4. 40**	2. 80	2. 09	2. 65	2. 56
	B. 制度があり、利用なし	2. 90 _{ab}		2. 77		2. 66	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 68 _{ab}		2. 89		2. 87	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 35 _b		2. 50		2. 64	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	3. 06 _a	5. 39**	2. 94 _a	6. 35***	2. 86	2. 13
	B. 制度があり、利用なし	2. 42 _{ab}		2. 71 _{ab}		2. 60	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 75 _{ab}		2. 95 _a		2. 80	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 22 _b		2. 28 _b		2. 63	
所定外労働（残業）の免除制度	A. 制度があり、利用あり	3. 06 _a	2. 86*	2. 76	2. 42	2. 74	1. 70
	B. 制度があり、利用なし	2. 54 _{ab}		2. 71		2. 64	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 55 _{ab}		2. 86		2. 82	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 42 _b		2. 38		2. 62	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2. 86	1. 84	2. 74	1. 42	2. 71 _{ab}	3. 03*
	B. 制度があり、利用なし	2. 75		3. 20		2. 79 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 52		2. 72		2. 80 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 39		2. 47		2. 51 _b	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別にわけ、非正規雇用者において勤務条件別の仕事満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

「4～6 歳」では、「勤務時間」のみで仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「週 20 時間未満」グループの平均値が最も高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が最も低かった。また、「週 20 時間未満」グループと「週 40 時間以上」グループの平均値に有意な差がみられた。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「小学生」では、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-3-27 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の労働条件による仕事満足度

	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2. 65	0. 51	2. 87 _a	4. 81**	2. 71	0. 03
	20 時間以上 40 時間未満	2. 62		2. 53 _{ab}		2. 73	
	40 時間以上	2. 25		2. 00 _b		2. 75	
年 収	100 万円未満	2. 64	0. 24	2. 79	2. 02	2. 73	0. 42
	100 万円以上 300 万円未満	2. 56		2. 48		2. 69	
	300 万円以上	3. 00		3. 00		3. 00	
通勤時間	15 分未満	2. 64	2. 04	2. 72	0. 68	2. 69	0. 81
	15 分以上 30 分未満	2. 29		2. 55		2. 79	
	30 分以上	2. 82		2. 88		2. 83	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

2. 職場環境

子どもの年齢階層別において、非正規雇用者において職場環境別の仕事満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

まず、雇用状況別に仕事満足度の平均値に差があるのかをみていく。働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、3 つのすべての項目において、仕事満足度の平均値に差に有意な差がみられた。詳しく見ると、「満たしている」グループの平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「能力の発揮」と「技能の習得」の 2 つの項目で仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。能力のみあった仕事内容の中で技能を身に付けられると仕事満足度が高いと考えられる。「小学生」については、「0～3 歳」と同様、3 つの全ての項目で、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

子どもの年齢階層別に共通して、「満たしている」グループと「満たしていない」グループの平均値の差が大きいのが特徴である。さらに、「小学校」において、その差はもっと大きい。

表 4-3-28 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.93	-7.50***	2.96	-6.46***	2.94	-9.65***
	満たしていない	1.88		2.10		2.21	
技能の習得	満たしている	2.94	-3.65***	2.92	-3.11**	2.98	-6.53***
	満たしていない	2.38		2.49		2.49	
福利厚生	満たしている	2.85	-2.76**	2.74	-0.36	2.94	-3.53***
	満たしていない	2.41		2.68		2.64	

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

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 5 つの項目で、仕事満足度の平均値に差に有意な差がみられた。詳しく見ると、「思う」の平均値が高かった。

「4～6 歳」をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 4 項目で仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 5 つの項目で仕事満足度の平均値に差に有意な差がみられた。

特徴としては、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の項目において「思う」グループと「思わない」グループの平均値の差が最も大きく、「小学生」では、「直属の上司と気軽に話ができる」の項目において「思う」グループと「思わない」グループの平均値の差が最も大きかった。

表 4-3-29 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対する意識による仕事満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.72	-2.93**	2.80	-2.81**	2.83	-5.00***
	思わない	2.08		2.30		2.40	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.91	-4.46***	2.96	-3.55***	2.92	-4.63***
	思わない	2.24		2.47		2.56	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.75	-2.19*	2.91	-2.44*	2.85	-2.88**
	思わない	2.39		2.56		2.62	
性別によって職種が決まっている	思う	2.42	1.30	2.58	0.90	2.66	0.84
	思わない	2.68		2.74		2.74	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.77	-2.04*	2.80	-1.23	2.83	-2.41*
	思わない	2.43		2.62		2.64	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.76	-2.48*	2.86	-2.75**	2.78	-2.08*
	思わない	2.34		2.46		2.61	

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

4-3-4 仕事満足度への影響

独立変数として労働条件（支援制度、勤務条件）および職場環境（働き方に対する意識、勤務先に対する意識）、従属変数として仕事満足度を設定して、重回帰分析を行った（図 4-6-1）。統制変数に年齢、最終学歴、雇用状況、地域区分、従業員数を用いた。回帰モデルの説明力は、正規雇用者では約 39%、非正規雇用者では約 30%であった。

1. 労働条件および職場環境が仕事満足度に与える影響

支援制度に関する結果をまとめる。正規雇用者をみると、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」が仕事満足度に正の影響を与えていた。具体的には、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」では、「制度がなく、対応なし」に比べて「制度があり、利用あり」ほど、仕事満足度が高くなる。また、「制度がなく対応もない」に比べて「制度があり、利用なし」ほど、仕事満足度が高くなる。

非正規雇用者をみると、支援制度に関する変数のうち、仕事満足度に影響を与える変数がみられなかった。

勤務条件に関する変数をみると、雇用状況に関わらず仕事満足度に影響を与える変数はみられなかった。

働き方に対する意識に関する変数をみると、正規雇用者では、「能力の発揮」のみ、仕事満足度に影響を与えることが確認でき、具体的には、「能力の発揮」について、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、仕事満足度が高くなる。

非正規雇用者では、「能力の発揮」と「技能の習得」の2変数とも、「満たしていない」に比べて「満たしている」ほど、仕事満足度が高くなることが確認された。

職場先に対する意識に関する変数についてみると、正規雇用者においては、「性別によって職種が決まっている」のみ、「思わない」に比べて「思う」グループほど、仕事満足度が高くなる。

非正規雇用者では、職場先に対する意識に関する変数のうち、仕事満足度に影響を与える変数がみられなかった。

統制変数をみると、正規雇用者では、「従業員数」のみ、「1,000人以上」に比べて、「20人以上～200人未満」グループほど、仕事満足度が高くなることが確認できた。

非正規雇用者では、「年齢階層」別のみ、「30歳～40歳」に比べて、「20歳～29歳」グループほど、また、「40歳～49歳」グループほど、仕事満足度が低くなることが明らかになった。

表 4-6-1 労働条件および職場環境による仕事満足度

		正規雇用者 B β		非正規雇用者 B β	
【労働条件】	短時間労働制度	制度があり、利用あり	0.161 0.104	-0.149 -0.080	
		制度があり、利用なし	0.166 0.110	0.003 0.001	
		制度がなく、対応あり	0.185 0.099	-0.056 -0.038	
		制度がなく、対応なし	Ref	Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	0.237 0.139	0.116 0.045		
	制度があり、利用なし	0.001 0	0.065 0.028		
	制度がなく、対応あり	0.037 0.020	0.165 0.106		
	制度がなく、対応なし	Ref	Ref		
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	0.432 0.251 **	0.082 0.038		
	制度があり、利用なし	0.403 0.242 **	-0.15 -0.070		
	制度がなく、対応あり	0.098 0.057	0.069 0.047		
	制度がなく、対応なし	Ref	Ref		
所定外労働（残業）の免除	制度があり、利用あり	-0.244 -0.143	0.030 0.015		
	制度があり、利用なし	-0.258 -0.162	0.084 0.037		
	制度がなく、対応あり	0.141 0.084	0.033 0.022		
	制度がなく、対応なし	Ref	Ref		
子どもが病気の時の休暇	制度があり、利用あり	-0.044 -0.030	0.054 0.032		
	制度があり、利用なし	-0.216 -0.118	0.299 0.098		
	制度がなく、対応あり	-0.170 -0.118	0.048 0.033		
	制度がなく、対応なし	Ref	Ref		
一週間の勤務時間	20時間以下	0.218 0.102	0.128 0.088		
	21時間以上40時間以下	0.008 0.005	0.143 0.098		
	40時間以上	Ref	Ref		
年収	100万円未満	-0.259 -0.085	0.073 0.049		
	100万円以上300万円未満	0.082 0.060	0.041 0.027		
	300万円以上	Ref	Ref		
片道通勤時間	15分未満	0.128 0.089	-0.086 -0.055		
	15分以上30分未満	-0.008 -0.006	-0.032 -0.018		
	30分以上	Ref	Ref		
【職場環境】	能力の発揮	満たしている	0.679 0.462 ***	0.569 0.364 ***	
		満たしていない	Ref	Ref	
技能の習得	満たしている	-0.016 -0.012	0.171 0.118 *		
	満たしていない	Ref	Ref		
福利厚生	満たしている	0.101 0.073	0.072 0.046		
	満たしていない	Ref	Ref		
直属の上司と気軽に話ができる	思う	0.162 0.098	0.140 0.083		
	思わない	Ref	ref		
仕事に対する要望に 素早く対応してくれる	思う	0.137 0.100	0.084 0.058		
	思わない	Ref	Ref		
妊娠・出産しても勤務を 続けやすい職場	思う	-0.043 -0.026	0.063 0.044		
	思わない	Ref	Ref		
性別によって職種が決まっている	思う	0.249 0.179 **	-0.088 -0.051		
	思わない	Ref	Ref		
管理職への登用が性別に 関わりなく行われている	思う	-0.085 -0.062	-0.037 -0.025		
	思わない	Ref	Ref		
誰が休んでも仕事を カバーできる体制がある	思う	-0.007 -0.005	0.064 0.043		
	思わない	Ref	Ref		
【統制変数】	年齢	20歳～29歳	-0.015 -0.007	-0.282 -0.129 **	
		30歳～39歳	Ref	Ref	
		40歳～49歳	-0.038 -0.027	-0.167 -0.112 *	
		50歳～59歳	-0.379 -0.082	-0.335 -0.067	
最終学歴	高校卒以下	-0.188 -0.113	0.064 0.042		
	大学卒以上	Ref	Ref		
地域区分	北海道	0.154 0.054	0.237 0.065		
	東北	Ref	Ref		
	関東	0.145 0.104	0.132 0.086		
	中部	-0.058 -0.029	0.106 0.055		
	近畿	0.344 0.176	-0.031 -0.017		
	中国	-0.198 -0.080	-0.220 -0.082		
	四国 九州	0.111 0.028 0.224 0.099	0.172 0.047 -0.024 -0.009		
従業員数	1人以上20人未満	0.173 0.109	0.027 0.018		
	20人以上200未満	0.361 0.230 **	-0.046 -0.030		
	200人以上1000未満	0.110 0.065	-0.100 -0.049		
	1000人以上	Ref	Ref		
R2 乗		0.512		0.377	
調整済み R2 乗		0.393		0.303	
F 値		4.311***		5.125***	
N		226		418	

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

4-3-5 小 結

1. 労働条件と仕事満足度との関係

1) 支援制度

支援制度に関しての結果をまとめる。雇用状況別にみると、雇用状況に関わらず同様の傾向が見られた制度は、「短時間労働制度」で、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が最も高い結果であった。制度の有無よりは対応してもらえることが重要なポイントになると考えられる。雇用状況での違いがみられたのは、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」である。正規雇用者別では、「制度がなく、対応あり」の平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」の平均値が最も低かった。非正規雇用者では、「制度があり、利用あり」の平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」の平均値が最も低かった。正規雇用者は、制度がなくても、時間の調整ができると、仕事満足度が高い。一方、非正規雇用者では、制度がない中で始業・終業時刻を個人が調整することはやや困難があるとも考えられ、制度の整備がより必要であると推察できる。

また、非正規雇用者の「子どもが病気の時の休暇制度」の分析結果では、「制度がなく、対応あり」の平均値が高く、「制度がなく、対応なし」の平均値が低かった。制度の有無よりも対応があることで仕事満足度が高かったとも考えられる。本研究の分析対象者のうち、非正規雇用者における「子どもが病気の時の休暇制度」に対して、結果をみると、制度がない割合は 7 割以上と多く、制度がなくても対応してもらえることで仕事満足度が高くなったと推察される。非正規雇用者の制度の整備が求められる。

次に、子どもの年齢階層別にわけてみた結果である。正規雇用者では、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「短時間労働制度」のみ「制度がなく、対応あり」と「制度がなく、対応なし」の仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。また、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が最も高かったことから、制度がない中で仕事を短縮することができ、育児等の時間の確保につながり、仕事の満足度につながったと推察される。

非正規雇用者をみると、「0～3 歳」では、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の 3 制度において「制度があり、利用あり」と「制度がなく、対応なし」の平均値に有意差がみられた。どの制度も「制度があり、利用あり」の平均値が高く、制度が整備されていること、かつ利用できる環境が重要であると考えられる。「4～6 歳」では、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」において「制度がなく、対応あり」と「制度がなく、対応なし」の仕事満足度の平均値の差が有意で、「制度がなく、対応あり」の平均値が高かった。2 つの制度に関して、制度の有無に関わらず、その時々利用や対応に柔軟さがあると仕事満足度が高いと考えられる。「小学生」では、特に「子どもが病気の時の休暇制度」において、「制度がなく、対応あり」と「制度がなく、対応なし」の仕事満足度の平均値の差が有意であった。「小学生」では、「子どもが病気の時の休暇制度」に対して、制度整備まではいなくても対応を望んでいることが考えられた。

2) 勤務条件

勤務条件に関して、雇用状況別に労働条件ごとの仕事満足度の差を検討した。正規雇用者では「年収」のみ、仕事満足度の平均値に有意差が認められ、「300 万円以上」グループの平均値が高かった。

次に、子どもの年齢階層別にわけて、仕事満足度の平均値に差があるのかを分析した結果、正規雇用者の「小学生」のみ、「年収」において、「300 万円以上」グループの平均値が最も高く、「100 万円未満」グループの平均値が最も低かった。また、「300 万円以上」グループと「100 万円未満」グループ、「100 万円以上 300 万円未満」グループと「100 万円未満」グループの平均値に有意な差がみられた。子どもが小学生になると仕事と生活の両立のための支援制度が育児休業法などで義務付けられなくなり、勤務先の支援制度も子どもの年齢が上がるにつれて減少することや、「100 万円未満」であると、仕事満足度が低下したと考えられる。非正規雇用者では「4～6 歳」のみ、「勤務時間」において仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。「週 20 時間未満」の平均値が高かったことから、勤務時間の調整ができる仕事について、仕事と家庭の両立をはかっている可能性も伺える。

2. 職場環境と仕事満足度との関係

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識をみると「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて「満たしている」グループの平均値が高く、雇用状況別にみても同様の結果が得られた。次に、子どもの年齢階層別にわけて、仕事満足度の平均値に差があるのかを分析した結果、正規雇用者では、「能力の発揮」のみ、子どもの年齢階層に関わらず「満たしている」と感じている人の仕事満足度が高かった。

非正規雇用者については、子どもの年齢階層に関わらず「能力の発揮」、「技能の習得」の 2 つの項目において仕事満足度の平均値に有意な差がみられ、「満たしている」グループの平均値が高かった。

さらに、雇用状況に関わらず子どもの年齢階層別の「0～3 歳」、「4～6 歳」、「小学生」で、「能力の発揮」の項目において、「満たしている」グループと「満たしていない」グループの平均値の差が大きいことが特徴である。特に「小学生」は「満たしている」と「満たしていない」の差が大きかった。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識に関しては、雇用状況に関わらず、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「性別によって職種が決まっている」の 4 項目において、「思う」グループの仕事満足度の平均値が高く、平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者における特徴として、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制があ

る」の項目において、仕事満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。

雇用状況別に異なった項目は、「性別によって職種が決まっている」において、正規雇用者は、「思う」グループの平均値が高かったのに対し、非正規雇用者は「思わない」グループの平均値が高かった。しかし、満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

次に、子どもの年齢階層別にわけて、仕事満足度の平均値の差を確認した。正規雇用者では、子どもの年齢階層に関わらず、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の項目において、「思う」グループの仕事満足度が高かった。

非正規雇用者では、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「小学生」では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5つの項目において、仕事満足度の平均値の差に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の4項目において、仕事満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。

特徴としては、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の項目において「思う」グループと「思わない」グループの平均値の差が最も大きく、「小学生」では、「直属の上司と気軽に話ができる」の項目において「思う」グループと「思わない」グループの平均値の差が最も大きかった。

4-4 労働条件および職場環境別と生活満足度との関係

4-4-1 労働条件および職場環境別の生活満足度の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別による生活満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つのすべての支援制度において、生活満足度の平均値に有意な差が見られた。正規雇用者でも、全体と同様に 5 つの支援制度で生活満足度の平均値に有意な差が見られた。

非正規雇用者では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の 4 つの制度で、生活満足度の平均値に有意な差が見られた。

表 4-4-1 雇用状況別の支援制度による生活満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.90 _a	5.71***	3.00 _a	3.84*	2.83 _{ab}	4.09**
	B. 制度があり、利用なし	2.84 _{ab}		2.73 _{ab}		3.00 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.93 _a		2.86 _{ab}		2.94 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.68 _b		2.64 _b		2.70 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.93 _{ab}	4.42**	3.04 _a	3.39*	2.78 _{ab}	2.93*
	B. 制度があり、利用なし	2.81 _{ab}		2.73 _{ab}		2.86 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.96 _a		2.85 _{ab}		2.99 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.76 _b		2.70 _b		2.79 _b	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	3.00	7.98***	3.05 _a	5.83***	2.96 _a	2.82*
	B. 制度があり、利用なし	2.71		2.67 _b		2.74 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	2.95		2.98 _{ab}		2.94 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73		2.66 _b		2.77 _{ab}	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	6.81***	2.98 _a	5.48***	2.98	2.40
	B. 制度があり、利用なし	2.78 _{ab}		2.75 _{ab}		2.83	
	C. 制度がなく、対応あり	2.93 _a		3.00 _a		2.91	
	D. 制度がなく、対応なし	2.70 _b		2.61 _b		2.76	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.91	2.73*	2.93	2.45	2.89	1.08
	B. 制度があり、利用なし	2.76		2.71		2.84	
	C. 制度がなく、対応あり	2.87		2.79		2.90	
	D. 制度がなく、対応なし	2.72		2.61		2.76	

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

(2) 雇用状況別の比較

次に、雇用状況別にみる支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」については、正規雇用者で、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この平均値の差が有意である。正規雇用者は、制度があることと、利用があることが同時に求められていると推察できる。

他方、非正規雇用者では、Bグループの平均値の次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。Bグループの平均値とDグループの平均値、Cグループの平均値とDグループの平均値の差が有意である。非正規雇用者は、この制度がなくても対応があるだけでも生活満足度が高い。

表 4-4-2 雇用状況別の短時間労働制度による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	3.00 _a	3.84*	2.83 _{ab}	4.09**
	B. 制度があり、利用なし	2.73 _{ab}		3.00 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.86 _{ab}		2.94 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.64 _b		2.70 _b	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」をみると、正規雇用者では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この2つの平均値の差が有意である。非正規雇用者では、Cグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。また、この平均値の差が有意である。正規雇用者では、制度があることも利用があることも必要で、非正規雇用者は、制度があるよりも、対応があることが大事だと推察された。

表 4-4-3 雇用状況別のフレックスタイム制度による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	3.04 _a	3.39*	2.78 _{ab}	2.93*
	B. 制度があり、利用なし	2.73 _{ab}		2.86 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.85 _{ab}		2.99 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.70 _b		2.79 _b	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、正規雇用者では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの次にBグループの平均値が最も低い。AグループとBグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。

非正規雇用者をみると、Aグループの平均値が高く、Bグループの平均値が最も低い結果であり、この平均値の差が有意である。

雇用状況に関わらず、制度があるだけでなく、利用できるグループの生活満足度が高くなったと考えられる。

表 4-4-4 雇用状況別の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	3.05 _a	5.83***	2.96 _a	2.82*
	B. 制度があり、利用なし	2.67 _b		2.74 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	2.98 _{ab}		2.94 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.66 _b		2.77 _{ab}	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、正規雇用者で、Cグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。正規雇用者において、制度の有無より、制度の利用ができる、あるいは利用することが重要であることが示唆された。

非正規雇用者では、生活満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 4-4-5 雇用状況別の所定外労働の免除制度による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	5.48***	2.98	2.4
	B. 制度があり、利用なし	2.75 _{ab}		2.83	
	C. 制度がなく、対応あり	3.00 _a		2.91	
	D. 制度がなく、対応なし	2.61 _b		2.76	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、正規雇用者で、Aグループの平均値が最も高く、非正規雇用者では、Cグループの平均値が最も高かった。しかし、雇用状況に関わ

らず、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-6 雇用状況別の子どもが病気の時の休暇制度による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の 休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.93	2.45	2.89	1.08
	B. 制度があり、利用なし	2.71		2.84	
	C. 制度がなく、対応あり	2.79		2.90	
	D. 制度がなく、対応なし	2.61		2.76	

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

2) 勤務条件

勤務条件による、生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体をみると、「勤務時間」では、「20 時間未満」グループの平均値が 2.91 と最も高く、「40 時間以上」のグループの平均値が 2.66 と最も低い。また、このグループの平均値に有意な差がみられた。「年収」と「片道の通勤時間」では生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-7 雇用状況別の勤務条件による生活満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.91 _a	4.61**	2.85	1.90	2.92	2.50
	20 時間以上 40 時間未満	2.81 _{ab}		2.84		2.79	
	40 時間以上	2.66 _b		2.65		2.69	
年 収	100 万円未満	2.86	1.30	2.42 _a	4.17*	2.88	0.30
	100 万円以上 300 万円未満	2.79		2.73 _{ab}		2.83	
	300 万円以上	2.89		2.90 _b		2.80	
通勤時間	15 分未満	2.86	0.90	2.78	0.40	2.89	0.80
	15 分以上 30 分未満	2.78		2.75		2.80	
	30 分以上	2.83		2.84		2.79	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、雇用状況に関わらず、「週 20 時間未満」グループの生活満足度が高かった。しかし、正規・非正規雇用者ともに生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-8 雇用状況別の勤務時間による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2. 85	1. 90	2. 92	2. 50
	20 時間以上 40 時間未満	2. 84		2. 79	
	40 時間以上	2. 65		2. 69	

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

②「年収」

「年収」では、正規雇用者をみると、「300 万円以上」のグループの平均値が高く、「100 万円未満」のグループの平均値が最も低い。また、この二つの平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-9 雇用状況別の年収による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2. 42 _a	4. 17*	2. 88	0. 30
	100 万円以上 300 万円未満	2. 73 _{ab}		2. 83	
	300 万円以上	2. 90 _b		2. 80	

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

③「通勤時間」

「通勤時間」をみると、正規雇用者は「片道 30 分以上」グループの生活満足度が最も高いのに対し、非正規雇用者は、「片道 30 分以上」グループの生活満足度が最も低く違いがみられた。しかし、正規・非正規雇用者とも生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-10 雇用状況別の通勤時間による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2. 78	0. 40	2. 89	0. 80
	15 分以上 30 分未満	2. 75		2. 80	
	30 分以上	2. 84		2. 79	

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

2. 職場環境

職場環境別に、生活満足度の平均値に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

(1) 全 体

全体では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の3項目すべてに「満たしている」の平均値が高かった。また、3項目とも生活満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-4-11 雇用状況別の働き方に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.92	-4.87***	2.90	-3.56***	2.94	-3.43***
	満たしていない	2.66		2.58		2.70	
技能の習得	満たしている	2.95	-4.16***	2.90	-2.52*	2.97	-3.37***
	満たしていない	2.74		2.69		2.76	
福利厚生	満たしている	2.90	-2.16*	2.89	-2.53*	2.92	-1.32
	満たしていない	2.79		2.67		2.83	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「能力の発揮」

「能力の発揮」では、雇用状況に関わらず「満たしている」グループの平均値が高く、生活満足度の平均値に有意な差が認められた。能力を発揮できていると感じているグループは生活満足度が高かった。

表 4-4-12 雇用状況別の能力の発揮による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.90	-3.56***	2.94	-3.43***
	満たしていない	2.58		2.70	

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

② 「技能の習得」

「技能の習得」において、生活満足度の平均値の差が有意であった。仕事を通して、能力を身に付けられると感じるグループの生活満足度が高いといえる。

表 4-4-13 雇用状況別の技能の習得による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	2.90	-2.52*	2.97	-3.37***
	満たしていない	2.69		2.76	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」では、正規雇用者をみると「満たしている」グループの平均値が高く、生活満足度の平均値の差が有意だった。福利厚生があると感じている人は、生活満足度が高かった。非正規雇用者では、生活満足度の平均値に有意な差が認められなかった。福利厚生は、生活と密接に関わるものであるが、雇用状況によって福利厚生の内容に違いが考えられる。

表 4-4-14 雇用状況別の福利厚生による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.89	-2.53*	2.92	-1.32
	満たしていない	2.67		2.83	

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

2) 勤務先に対する意識

(1) 全 体

全体では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目において、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目で、「思う」グループの平均値が高かった。

表 4-4-15 雇用状況別の勤務先に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.89	-3.56***	2.85	-2.55*	2.91	-2.61**
	思わない	2.67		2.59		2.71	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.97	-4.63***	2.98	-3.95***	2.96	-2.86**
	思わない	2.73		2.65		2.78	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.88	-2.05*	2.85	-2.48*	2.91	-1.48
	思わない	2.78		2.60		2.82	
性別によって職種が決まっている	思う	2.84	-0.25***	2.86	-1.17	2.80	1.03
	思わない	2.83		2.76		2.89	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.88	-1.69	2.90	-2.39*	2.87	-0.43
	思わない	2.80		2.70		2.85	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.88	-2.10*	2.84	-1.33	2.90	-1.58
	思わない	2.77		2.73		2.79	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、正規雇用者と非正規雇用者を比較すると、非正規雇用者の「思う」グループの生活満足度が高かった。また、生活満足度の平均値に有意な差が認められた。上司との気軽に話ができると感じている人の生活満足度が高かった。

表 4-4-16 雇用状況別の直属の上司と気軽に話ができるによる生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.85	-2.55*	2.91	-2.61**
	思わない	2.59		2.71	

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

② 「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」において、「思う」グループの生活満足度の平均値が高かった。

表 4-4-17 雇用状況別の仕事に対する要望に素早く対応してくれるによる生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.98	-3.95***	2.96	-2.86**
	思わない	2.65		2.78	

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

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」では、正規雇用者をみると「思う」の平均値が高く、平均値の差に有意な差が認められた。しかし、非正規雇用者では、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。非正規雇用者は、妊娠・出産しても勤務を続けられることを期待していない人もいと予測できることから、生活満足度の平均値に差がでなかったと推察した。

表 4-4-18 雇用状況別の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場による生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.85	-2.48*	2.91	-1.48
	思わない	2.60		2.82	

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

④「性別によって職種が決まっている」

正規雇用者では、「思う」の平均値が高く、非正規雇用者では、「思わない」がわずかに高かった。「性別によって職種が決まっている」については、雇用状況に関わらず生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-19 雇用状況別の性別によって職種が決まっているによる生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.86	-1.17	2.80	1.03
	思わない	2.76		2.89	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」では、正規雇用者をみると「思う」の平均値が高く、平均値に有意な差がみられた。正規雇用者では、男女差がない職場だと思ふグループの生活満足度が高かった。

非正規雇用者では、生活満足度の平均値に有意な差が認められなかった。管理職を目指す人が限られているため、生活への影響が出なかったと考えられる。

表 4-4-20 雇用状況別の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによる生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.90	-2.39*	2.87	-0.43
	思わない	2.70		2.85	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」については、雇用状況に関わらず生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-21 雇用状況別の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによる生活満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.84	-1.33	2.90	-1.58
	思わない	2.73		2.79	

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

4-4-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別による生活満足度の差

ー子どもの年齢階層別ー

1. 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別において、正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「短時間労働制度」のみ支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的に、Cグループの平均値は 3.00 で最も高く、Dグループの平均値は 2.43 で最も低かった。また、この 2 つのグループの平均値の差は有意であった。

「0～3 歳」では、制度がなくても、何らかの対応があると生活満足度が高い。「4～6 歳」では、「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」の生活満足度の平均値の差が有意であった。「短時間労働制度」は、Aグループの平均値は最も高く、Dグループの平均値は最も低い結果であった。AグループとDグループの平均値に有意な差が認められた。「フレックスタイム制度」では、Bグループの平均値が 3.30 で最も高く、Dグループの平均値は 2.66 で最も低い結果であった。また、AグループとDグループの平均値に有意な差がみられた。

「短時間労働制度」は、制度の整備も、利用の可能性も重要で、「フレックスタイム制度」は、制度があるだけで、生活満足度につながった。

「小学生」では、5つの全ての支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度の平均値の差が有意であった。具体的には、「子どもが病気の時の休暇制度」では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」では、Aグループの平均値が最も高く、Bグループの平均値が最も低かった。

「小学生」では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」は、制度があるだけでは生活満足度につながらず、制度が整備され、利用も可能な時に、生活満足度が高いと考えられる。

表 4-4-22 正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.94 _{ab}	3.06*	3.05 _a	3.21*	3.18 _a	5.63***
	B. 制度があり、利用なし	2.93 _{ab}		2.90 _{ab}		2.59 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	3.00 _a		3.00 _{ab}		2.79 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.43 _b		2.48 _b		2.74 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	3.05	1.87	3.00 _{ab}	3.11*	3.13 _a	3.42**
	B. 制度があり、利用なし	2.92		3.30 _a		2.60 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	2.93		2.71 _{ab}		2.84 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.64		2.66 _b		2.74 _{ab}	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	3.04	2.21	3.10	1.34	3.12 _a	4.63**
	B. 制度があり、利用なし	2.69		2.78		2.59 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	3.08		3.00		2.93 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.67		2.68		2.70 _b	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.92	2.65	2.94	0.61	3.16 _a	6.49***
	B. 制度があり、利用なし	2.95		2.89		2.61 _b	
	C. 制度がなく、対応あり	3.06		2.83		3.03 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.55		2.67		2.65 _{ab}	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	3.00	1.58	2.94	1.27	3.00 _a	3.11*
	B. 制度があり、利用なし	2.77		3.00		2.69 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.67		2.68		2.86 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.64		2.56		2.54 _b	

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

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別にわけて、正規雇用者において勤務条件別の生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

「0～3 歳」をみると、「年収」のみで生活満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的には、「300 万円以上」の平均値が 3.00 と最も高く、「100 万円未満」の平均値が 2.44 と最も低かった。また、この 2 つの平均値に有意な差がみられた。「4～6 歳」と「小学生」では、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-23 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務条件による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.86	0.23	2.67	1.70	2.69	1.61
	20 時間以上 40 時間未満	2.85		2.93		2.88	
	40 時間以上	2.72		2.60		2.68	
年 収	100 万円未満	2.44	3.50*	3.00	1.28	2.50	0.51
	100 万円以上 300 万円未満	2.69		2.69		2.80	
	300 万円以上	3.00		2.94		2.82	
通勤時間	15 分未満	2.82	0.10	2.77	1.07	2.79	0.02
	15 分以上 30 分未満	2.78		2.68		2.82	
	30 分以上	2.86		2.96		2.80	

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

2. 職場環境

子どもの年齢階層別にわけて、正規雇用者において職場環境別の生活満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 勤務先に対する意識

働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、

「4～6 歳」をみると、「能力の発揮」のみ、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。能力の発揮ができる職場環境だと感じるグループの生活満足度が高い。

「小学生」については、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」では、どの年齢階層よりも「満たしている」グループと「満たしていない」グループ平均値に差がみられ、「満たされている」グループの生活満足度が高かった。

「0～3 歳」では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいては、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-24 正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.84	-0.34	2.93	-2.03*	2.94	-3.72***
	満たしていない	2.79		2.59		2.54	
技能の習得	満たしている	2.86	-0.53	2.94	-1.27	2.95	-2.78**
	満たしていない	2.78		2.73		2.66	
福利厚生	満たしている	2.88	-0.94	2.85	-0.58	2.96	-3.43***
	満たしていない	2.74		2.75		2.60	

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

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、生活満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」の平均値が高かった。

「4～6 歳」をみると、「性別によって職種が決まっている」のみ、生活満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」の平均値が高かった。結果の背景として仕事内容がはっきりと区別されている職場や専門知識を必要とする職に就いているなど、男女差を感じない職種に就いていることも考えられる。

「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」の 4 項目で、「思う」グループの生活満足度が高く、平均値に有意な差がみられた。

表 4-3-25 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対しての意識による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.84	-0.31	2.86	-0.90	2.86	-2.12*
	思わない	2.78		2.67		2.58	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3.06	-2.56*	2.96	-1.47	2.98	-3.54***
	思わない	2.68		2.73		2.62	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.85	-1.06	2.83	-0.24	2.89	-2.65**
	思わない	2.60		2.79		2.57	
性別によって職種が決まっている	思う	2.88	-0.50	3.00	-2.11*	2.82	-0.32
	思わない	2.80		2.67		2.79	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.90	-1.07	2.97	-1.59	2.92	-2.06*
	思わない	2.74		2.71		2.70	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.88	-1.05	2.74	1.21	2.88	-1.65
	思わない	2.70		2.93		2.70	

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

4-4-3 非正規雇用者の勤務条件および職場環境別による生活満足度の差

—子どもの年齢階層別—

1. 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別にわけて、非正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

「0～3 歳」では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のみで生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」では、「短時間労働制度」のみで生活満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的には、Bグループの平均値の次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値は最も低い結果であった。また、BグループとDグループの平均値に有意な差がみられた。「小学生」において、「短時間労働制度」は制度の利用よりは、制度の整備が生活満足度を考える上で重要であると推察できる。「4～6 歳」では、支援制度の有無・利用の有無別による生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-26 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.77	0.31	2.83	1.03	2.86 _{ab}	4.22**
	B. 制度があり、利用なし	2.89		3.17		3.00 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94		2.93		2.94 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.82		2.79		2.66 _b	
フレックス タイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.80	1.16	2.80	0.67	2.70	2.03
	B. 制度があり、利用なし	2.70		3.00		2.88	
	C. 制度がなく、対応あり	3.11		3.00		2.96	
	D. 制度がなく、対応なし	2.80		2.82		2.79	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.88 _{ab}	4.75**	3.18	1.70	2.89	0.95
	B. 制度があり、利用なし	2.25 _b		2.76		2.88	
	C. 制度がなく、対応あり	3.06 _a		2.95		2.90	
	D. 制度がなく、対応なし	2.87 _{ab}		2.78		2.77	
所定外労働 (残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.83	0.99	3.10	0.81	2.93	1.45
	B. 制度があり、利用なし	2.62		2.79		2.91	
	C. 制度がなく、対応あり	3.00		2.88		2.90	
	D. 制度がなく、対応なし	2.83		2.85		2.75	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.76	0.42	2.91	0.37	2.92	1.59
	B. 制度があり、利用なし	3.00		3.20		2.79	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94		2.86		2.89	
	D. 制度がなく、対応なし	2.86		2.89		2.72	

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

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別において、非正規雇用者において労働条件による生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

全ての子どもの年齢階層で、「勤務時間」、「年収」、「通勤時間」の3項目すべての生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-4-27 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務条件による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.98	1.38	2.93	0.80	2.91	2.20
	21 時間以上 40 時間未満	2.73		2.90		2.78	
	40 時間以上	2.75		2.50		2.63	
年 収	100 万円未満	2.86	0.02	2.94	0.48	2.86	0.16
	100 万円以上 300 万円未満	2.85		2.81		2.83	
	300 万円以上	3.00		3.00		2.75	
通勤時間	15 分未満	2.89	0.15	2.96	1.24	2.87	0.58
	15 分以上 30 分未満	2.79		2.80		2.81	
	30 分以上	2.82		2.63		2.74	

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

2. 職場環境

子どもの年齢階層別にわけ、非正規雇用者において職場環境別の生活満足度の平均値に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「小学生」については、「能力の発揮」と「技能の習得」の2項目で、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者のうち子どもが「小学生」である場合、能力にみあった仕事内容である場合、仕事における充実感は生活満足度につながると考えられる。仕事を通して技能を身に付けられると生活満足度が高くなると考察できる。

「0～3 歳」と「4～6 歳」で生活満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 4-4-28 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.93	-1.57	2.95	-0.98	2.92	-3.11**
	満たしていない	2.68		2.81		2.68	
技能の習得	満たしている	2.94	-1.02	2.94	-0.56	2.97	-3.21***
	満たしていない	2.79		2.87		2.74	
福利厚生	満たしている	2.88	-0.23	2.90	0.01	2.95	-1.77
	満たしていない	2.84		2.90		2.81	

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

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」で、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」では、仕事に対する要望ができ、素早く対応してもらえると生活満足度が高くなると考えられる。

「0～3 歳」と「4～6 歳」については生活満足度の平均値に有意な差がみなかった。

表 4-4-29 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2. 83	0. 82	2. 94	-1. 16	2. 92	-3. 12**
	思わない	3. 00		2. 75		2. 66	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2. 98	-1. 88	2. 98	-1. 10	2. 94	-2. 26*
	思わない	2. 70		2. 84		2. 78	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2. 89	-0. 52	2. 93	-0. 34	2. 91	-1. 53
	思わない	2. 81		2. 89		2. 80	
性別によって職種が決まっている	思う	2. 68	1. 27	2. 71	1. 67	2. 78	1. 04
	思わない	2. 91		2. 96		2. 87	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2. 91	-0. 88	2. 84	0. 98	2. 86	-0. 11
	思わない	2. 78		2. 96		2. 85	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2. 95	-1. 66	2. 90	-0. 02	2. 88	-1. 20
	思わない	2. 69		2. 90		2. 80	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

4-4-4 生活満足度への影響

回帰モデルの説明力は、正規雇用者では約 11%、非正規雇用者では約 7%であった。

1. 労働条件および職場環境が生活満足度に与える影響

支援制度に関する変数については、正規雇用者では、「所定外労働の免除制度」のみ、「制度がなく、対応なし」グループに比べ、「制度がなく、対応あり」グループほど、生活満足度が高くなる。

非正規雇用者については、「短時間労働制度」と「所定外労働の免除制度」が生活満足度に正の影響を与えていた。詳しくみると、「短時間労働制度」は、「制度がなく、対応なし」に比べて「制度があり、利用なし」ほど、生活満足度が高くなる。「所定外労働の免除制度」においては、「制度がなく、対応なし」に比べ「制度があり、利用あり」グループほど、生活満足度が高くなる。

勤務条件に関する変数をみると、正規雇用者では、「年収」別のみ、「300 万円以上」に比べて「100 万円未満」グループほど、生活満足度が高くなる。

非正規雇用者では、勤務条件の 3 変数とも、生活満足度への影響がみられなかった。

働き方に対する意識の変数をみると、正規雇用者では、「能力の発揮」のみ、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、生活満足度が高くなる。非正規雇用者では、「能力の発揮」のみ、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、生活満足度が高くなる。

勤務先に対する意識の変数をみると、非正規雇用者では、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」のみ、「思わない」に比べて「思う」グループほど、生活満足度が低くなることが確認できた。

正規雇用者においては、勤務先に対する意識の 6 変数とも、生活満足度への影響がみられなかった。

統制変数をみると、非正規雇用者では、「年齢階層」別のみ、「30 歳～39 歳」に比べて「50 歳～59 歳」グループほど、生活満足度が低くなることが明らかになった。

正規雇用者では、統制変数において、生活満足度への影響がみられなかった。

表 4-7-1 労働条件および職場環境による生活満足度

		正規雇用者		非正規雇用者	
		B	β	B	β
【労働条件】 短時間労働制度	制度があり、利用あり	0.123	0.085	0.066	0.039
	制度があり、利用なし	0.109	0.077	0.433	0.203 *
	制度がなく、対応あり	0.005	0.003	0.132	0.100
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	0.223	0.139	-0.219	-0.094
	制度があり、利用なし	0.168	0.093	-0.278	-0.131
	制度がなく、対応あり	-0.103	-0.058	0.074	0.053
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	0.291	0.180	0.082	0.043
	制度があり、利用なし	-0.112	-0.071	-0.188	-0.097
	制度がなく、対応あり	0.229	0.142	-0.018	-0.014
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
所定外労働（残業）の免除	制度があり、利用あり	-0.141	-0.088	0.285	0.158
	制度があり、利用なし	-0.004	-0.003	0.212	0.103 *
	制度がなく、対応あり	0.349	0.221 *	0.060	0.045
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
子どもが病気の時の休暇	制度があり、利用あり	0.026	0.019	-0.046	-0.030
	制度があり、利用なし	-0.146	-0.085	-0.015	-0.006
	制度がなく、対応あり	-0.180	-0.133	0.020	0.016
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
一週間の勤務時間	20時間以下	0.193	0.096	0.163	0.125
	21時間以上40時間以下	0.185	0.138	0.027	0.020
	40時間以上	Ref		Ref	
年収	100万円未満	-0.548	-0.192 *	-0.02	-0.015
	100万円以上300万円未満	-0.149	-0.115	0.028	0.021
	300万円以上	Ref		Ref	
片道通勤時間	15分未満	-0.013	-0.009	0.152	0.108
	15分以上30分未満	-0.061	-0.043	0.060	0.037
	30分以上	Ref		Ref	
【職場環境】 能力の発揮	満たしている	0.289	0.209 *	0.074	0.052
	満たしていない	Ref		Ref	
技能の習得	満たしている	-0.122	-0.095	0.133	0.102
	満たしていない	Ref		Ref	
福利厚生	満たしている	0.063	0.048	0.022	0.016
	満たしていない	Ref		Ref	
直属の上司と気軽に話ができる	思う	-0.026	-0.017	0.102	0.067
	思わない	Ref		Ref	
仕事に対する要望に 素早く対応してくれる	思う	0.131	0.102	0.054	0.041
	思わない	Ref		Ref	
妊娠・出産しても 勤務を続けやすい職場	思う	-0.017	-0.011	-0.050	-0.038
	思わない	Ref		Ref	
性別によって職種が決まっている	思う	0.177	0.136	-0.185	-0.055
	思わない	Ref		Ref	
管理職への登用が性別に 関わりなく行われている	思う	0.039	0.031	-0.152	-0.116 *
	思わない	Ref		Ref	
誰が休んでも仕事を カバーできる体制がある	思う	-0.023	-0.018	0.101	0.075
	思わない	Ref		Ref	
【統制変数】 年齢	20歳～29歳	-0.035	-0.018	0.140	0.071
	30歳～39歳	Ref		Ref	
	40歳～49歳	-0.126	-0.095	-0.101	-0.076
	50歳～59歳	-0.463	-0.106	-0.561	-0.125 *
最終学歴	高校卒以下	-0.062	-0.04	-0.114	-0.084
	大学卒以上	Ref		Ref	
地域区分	北海道	-0.174	-0.066	0.193	0.059
	東北	Ref		Ref	
	関東	-0.376	-0.287	0.107	0.078
	中部	-0.304	-0.166	0.150	0.087
	近畿	-0.088	-0.048	0.176	0.103
	中国	-0.096	-0.042	0.185	0.077
	四国	-0.203	-0.055	0.212	0.064
	九州	-0.060	-0.028	0.264	0.112
従業員数	1人以上20人未満	0.077	0.052	-0.042	-0.031
	20人以上200未満	0.008	0.006	-0.061	-0.043
	200人以上1000未満	0.192	0.122	-0.101	-0.055
	1000人以上	Ref		Ref	
R2 乗		0.282		0.165	
調整済み R2 乗		0.107		0.066	
F 値		1.613***		1.671**	
N		226		418	

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

4-4-5 小 結

1. 労働条件と生活満足度との関係

1) 支援制度

雇用状況別に、支援制度の有無・利用の有無の生活満足度の平均値に差があるのかを確認した。正規雇用者では、「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」をみると、「制度があり、利用あり」グループの平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。制度があること、かつ、利用可能なことも必要だと推察された。一方、非正規雇用者の、「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」をみると、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。制度の有無よりも、対応があると生活満足度が高い。

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」では、雇用状況に関わらず、「制度があり、利用あり」グループの平均値が高く、「制度があり、利用なし」グループの平均値が最も低かった。制度が整備のみではなく、利用できる環境が生活満足度につながると考えられる。

子どもの年齢階層別にみると、正規雇用者では、「短時間労働制度」において子どもの年齢階層に関わらず、生活満足度に有意な差がみられた。具体的には、「0～3 歳」では、「制度がなく、対応あり」のグループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かったことから、制度がなくても、何らかの対応があると生活満足度が高い。「4～6 歳」では、「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。「小学生」では、「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度があり、利用なし」グループの平均値が低かった。特に「小学生」では、「短時間労働制度」は、制度があるだけでは生活満足度につながらず、制度の整備とともに利用可能性を高めることが求められよう。

非正規雇用者では、「小学生」の「短時間労働制度」において「制度があり、利用なし」グループの平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値は最も低い結果であった。「小学生」において、「短時間労働制度」は制度の利用よりは、制度の整備が生活満足度を考える上で重要であると推察できる。

2) 勤務条件

勤務条件による生活満足度の平均値に差があるのかをみると、正規雇用者の「0～3 歳」のみ、「年収」において、「300 万円以上」グループの平均値が高く、「100 万円未満」グループの平均値が低くかった。また、この2つの平均値の差が有意であった。非正規雇用者では、労働条件による生活満足度の平均値に差がみられなかった。

子どもの年齢階層別に労働条件の生活満足度の平均値に差があるかを確認した結果、正規雇用者では「年収」のみ、生活満足度の平均値の差が有意であった。具体的には、「300 万円以上」グループの平均値が高く、「100 万円未満」グループの平均値が低くかった。非正規雇用者では、労働条件による生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

2. 職場環境と生活満足度との関係

1) 働き方に対する意識

雇用状況別に生活満足度の平均値に差があるのかを検討した。雇用状況に関わらず「能力の発揮」と「技能の習得」の2項目において、「満たしている」グループの生活満足度の平均値が高く、また、平均値に有意な差がみられた。「福利厚生」は、正規雇用者のみ生活満足度の平均値に有意な差がみられ、「満たしている」グループの生活満足度の平均値が高かった。福利厚生は、生活と密接に関わるものであるが、雇用状況によって福利厚生の内容に違いがあると考えられる。

子どもの年齢階層別に分けてみた結果、正規雇用者の「小学生」では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の3項目すべてで、「満たしている」グループの生活満足度の平均値が高く、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、「小学生」のみ、「能力の発揮」と「技能の習得」の2項目で、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「満たしている」グループの生活満足度の平均値が高かった。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識による生活満足度の平均値に差があるのかを確認した。雇用状況に関わらず、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の項目において、「思う」の平均値が高く、生活満足度の平均値は有意な差がみられた。

子どもの年齢階層別にみると、正規雇用者では、「0～3 歳」で、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。「思う」の平均値が高かった。結果の背景には、仕事上の要望に早く対応してもらうことで、仕事時間の延長等を避けることができ、育児等のための時間に、仕事時間の影響を最小限にすることが考えられる。「4～6 歳」をみると、「性別によって職種が決まっている」のみ、生活満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」の平均値が高かった。

「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」の4項目において、「思う」グループの生活満足度が高く、平均値に有意な差がみられた。

非正規雇用者では、「小学生」のみ、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」において、「思う」グループの生活満足度が高かった。

4-5 労働条件および職場環境別とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

4-5-1 労働条件および職場環境別のワーク・ライフ・バランス満足度の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別によるワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の4つの制度で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が見られた。制度ごとにみると、4つのすべての制度で、AグループとDグループ、CグループとDグループで平均値に有意な差が見られた。制度の利用または対応があるグループでは、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

正規雇用者では、5つの支援制度のすべてにおいて、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が見られた。非正規雇用者では、全体と同様で、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の4つの制度で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が見られた。

表 4-5-1 雇用状況別の支援制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.94 _a	7.34***	2.98 _a	3.70*	2.91 _{ab}	5.39***
	B. 制度があり、利用なし	2.81 _{ab}		2.67 _{ab}		3.02 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.95 _a		2.83 _{ab}		2.98 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.66 _b		2.64 _b		2.67 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.99 _a	6.28***	2.98 _a	2.79*	3.00 _{ab}	3.60*
	B. 制度があり、利用なし	2.81 _{ab}		2.70 _{ab}		2.89 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.99 _a		2.89 _{ab}		3.02 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.74 _b		2.68 _b		2.77 _b	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	3.02 _a	10.91***	2.98 _a	3.23*	3.05 _a	7.46***
	B. 制度があり、利用なし	2.80 _{ab}		2.79 _{ab}		2.81 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.99 _a		2.84 _{ab}		3.03 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.66 _b		2.62 _b		2.69 _b	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.96 _a	9.85***	2.93 _a	3.15*	2.98 _{ab}	6.17***
	B. 制度があり、利用なし	2.79 _{ab}		2.76 _{ab}		2.83 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.99 _a		2.89 _{ab}		3.02 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.66 _b		2.61 _b		2.69 _b	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.91	2.06	2.95 _a	3.12*	2.88	0.96
	B. 制度があり、利用なし	2.73		2.61 _b		2.92	
	C. 制度がなく、対応あり	2.87		2.72 _{ab}		2.93	
	D. 制度がなく、対応なし	2.75		2.67 _{ab}		2.78	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」をみると、正規雇用者では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この2つのグループの平均値の差は有意である。制度があつて利用もできるとワーク・ライフ・バランス満足度を高めたと考えられる。

非正規雇用者では、Bグループの次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。また、BグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意である。

表 4-5-2 雇用状況別の短時間労働制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	3.70*	2.91 _{ab}	5.39***
	B. 制度があり、利用なし	2.67 _{ab}		3.02 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.83 _{ab}		2.98 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.64 _b		2.67 _b	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」については、正規雇用者で、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この2つのグループの平均値の差は有意である。正規雇用者では、仕事時間の1日の時間配分を自由に調整できるフレックスタイム制度があり、かつ利用ができるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

非正規雇用者では、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い結果であり、この平均値の差が有意である。非正規雇用者は、制度の有無に関わらず、仕事を自由に調整できる対応のある職場であるとワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-3 雇用状況別のフレックスタイム制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	2.79*	3.00 _{ab}	3.60*
	B. 制度があり、利用なし	2.70 _{ab}		2.89 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.89 _{ab}		3.02 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.68 _b		2.77 _b	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、正規雇用者では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、このグループの平均値に有意な差がみられた。「フレックスタイム制度」と同様、始業・就業時刻を調整できる制度があり、かつ利用ができるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

非正規雇用者では、Aグループの次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意である。制度の有無よりも、制度の利用や対応があるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

表 4-5-4 雇用状況別の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	3.23*	3.05 _a	7.46***
	B. 制度があり、利用なし	2.79 _{ab}		2.81 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.84 _{ab}		3.03 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.62 _b		2.69 _b	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、正規雇用者で、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この2つのグループの平均値の差が有意である。この制度は、残業がない制度があり、かつ利用できるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。非正規雇用者では、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、この平均値の差が有意である。制度が整備されていない環境でも、残業をしないように配慮があるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-5 雇用状況別の所定外労働の免除制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.93 _a	3.15*	2.98 _{ab}	6.17***
	B. 制度があり、利用なし	2.76 _{ab}		2.83 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.89 _{ab}		3.02 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.61 _b		2.69 _b	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、正規雇用者では、Aグループの平均値が最も高く、Bグループの平均値が最も低い。このAグループとBグループの平均値の差が有意である。正規雇用者にとって、他の制度と異なり、「子どもが病気の時の休暇制度」があっても利用ができない環境のグループでは制度がないグループよりもワーク・ライフ・バランス満足度を低くすることがわかった。

非正規雇用者では、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められない。

表 4-5-6 雇用状況別の子どもが病気の時の休暇制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	3.12*	2.88	0.96
	B. 制度があり、利用なし	2.61 _b		2.92	
	C. 制度がなく、対応あり	2.72 _{ab}		2.93	
	D. 制度がなく、対応なし	2.67 _{ab}		2.78	

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

2) 勤務条件

勤務条件別に、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全体をみると「勤務時間」では、「週 20 時間未満」グループの平均値が 2.96 と最も高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が 2.51 と最も低い。また、このグループの平均値に有意な差がみられた。「年収」をみると、「100 万円未満」グループの平均値が 2.96 と最も高く、「300 万円以上」グループの平均値が 2.76 で最も低かった。「片道の通勤時間」ではワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-7 雇用状況別の労働条件によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.96	12.42***	2.85 _a	4.56*	2.98 _a	6.93***
	20 時間以上 40 時間未満	2.81		2.84 _a		2.79 _b	
	40 時間以上	2.51		2.54 _b		2.38 _b	
年 収	100 万円未満	2.92	3.51*	2.83	0.10	2.93	1.83
	100 万円以上 300 万円未満	2.79		2.77		2.81	
	300 万円以上	2.76		2.77		2.60	
通勤時間	15 分未満	2.87	1.47	2.76	0.98	2.91	0.65
	15 分以上 30 分未満	2.84		2.86		2.82	
	30 分以上	2.75		2.71		2.83	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「勤務時間」

「勤務時間」については、正規雇用者で「週 20 時間未満」グループの平均値が 2.85 と高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が 2.54 で低い。また、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの平均値と「週 40 時間以上」のグループの平均値に有意な差がみられた。正規雇用者では、労働基準法の範囲内で働いているグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

非正規雇用者では、「勤務時間」で、「週 20 時間未満」グループの平均値が 2.98 と高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が 2.38 で低い。また、「週 20 時間未満」グループの平均値と「週 40 時間以上」のグループの平均値、「週 20 時間未満」グループの平均値と「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、「週 20 時間未満」グループだとワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

表 4-5-8 雇用状況別の勤務時間によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.85 _a	4.56*	2.98 _a	6.93***
	20 時間以上 40 時間未満	2.84 _a		2.79 _b	
	40 時間以上	2.54 _b		2.38 _b	

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

②「年収」

「年収」では、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-9 雇用状況別の年収によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2.83	0.10	2.93	1.83
	100 万円以上 300 万円未満	2.77		2.81	
	300 万円以上	2.77		2.60	

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

③「通勤時間」

「片道の通勤時間」において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-10 雇用状況別の通勤時間によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2.76	0.98	2.91	0.65
	15 分以上 30 分未満	2.86		2.82	
	30 分以上	2.71		2.83	

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

2. 職場環境

職場環境別に、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

(1) 全 体

全体をみると、「能力の発揮」と「技能の習得」の 2 つの項目において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「満たしている」のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高い。

表 4-5-11 雇用状況別の働き方に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.95	-6.09***	2.86	-3.25***	3.00	-5.16***
	満たしていない	2.60		2.56		2.62	
技能の習得	満たしている	2.95	-3.83***	2.89	-2.87**	2.98	-2.78**
	満たしていない	2.74		2.65		2.79	
福利厚生	満たしている	2.90	-1.88	2.82	-1.31	2.99	-2.15*
	満たしていない	2.80		2.70		2.83	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「能力の発揮」

「能力の発揮」について、雇用状況に関わらず「満たしている」グループの平均値が高い。能力を発揮していると感じるグループはワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。特に、非正規雇用者において「満たしている」グループと「満たしていない」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の差が大きい。

表 4-5-12 雇用状況別の能力の発揮によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.86	-3.25***	3.00	-5.16***
	満たしていない	2.56		2.62	

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

②「技能の習得」

「技能の習得」について、雇用状況に関わらず、「満たしている」の平均値が高く、また、2つのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。仕事をする中で、技能の習得ができると感じるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-13 雇用状況別の技能の習得によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	2.89	-2.87**	2.98	-2.78**
	満たしていない	2.65		2.79	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」では、非正規雇用者のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。福利厚生があると感じているグループの、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-14 雇用状況別の福利厚生によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.82	-1.31	2.99	-2.15*
	満たしていない	2.70		2.83	

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

2) 勤務先に対する意識

(1) 全 体

全体をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目でワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。また、5項目とも「思う」の平均値が高

かった。

表 4-5-15 雇用状況別の勤務先に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全体		正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.92	-5.09***	2.86	-3.97***	2.95	-3.58***
	思わない	2.59		2.45		2.67	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3.03	-6.59***	3.00	-4.90***	3.05	-4.64***
	思わない	2.68		2.59		2.74	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.91	-3.00***	2.82	-2.33*	2.99	-3.04**
	思わない	2.75		2.58		2.79	
性別によって職種が決まっている	思う	2.84	0.09	2.90	-2.48*	2.78	1.61***
	思わない	2.84		2.68		2.91	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.92	-2.57**	2.88	-2.51*	2.94	-1.52***
	思わない	2.78		2.66		2.83	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.93	-4.12***	2.87	-2.67**	2.96	3.09**
	思わない	2.70		2.63		2.74	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。上司と気軽に話ができると感じているグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

表 4-5-16 雇用状況別の働き方に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.86	-3.97***	2.95	-3.58***
	思わない	2.45		2.67	

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

② 「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」については、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-5-17 雇用状況別の仕事に対する要望に素早く対応してくれるによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3.00	-4.90***	3.05	-4.64***
	思わない	2.59		2.74	

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

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」について、雇用状況にかかわらず、「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 4-5-18 雇用状況別の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.82	-2.33*	2.99	-3.04**
	思わない	2.58		2.79	

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

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」では、正規雇用者では「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。仕事内容の固定や免許を活かした専門職に就いているなどの影響で男女差を感じていないため、「思う」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が高くなったと考えられる。

非正規雇用者では、「思わない」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 4-5-19 雇用状況別の性別によって職種が決まっているによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.90	-2.48*	2.78	1.61***
	思わない	2.68		2.91	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」について、雇用状況に違いがなく、「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。すなわち、男女差がないと思うグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-20 雇用状況別の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.88	-2.51*	2.94	-1.52***
	思わない	2.66		2.83	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」をみても、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった。仕事に責任があると、仕事を休めないため、カバーできる勤務体制であると思うグループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いとも考察できる。

表 4-5-21 雇用状況別の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	正規		非正規	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.87	-2.67**	2.96	-3.09**
	思わない	2.63		2.74	

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

4-5-2 正規雇用者の労働条件および職場環境別によるワーク・ライフ・バランス満足度の差 —子どもの年齢階層別—

1. 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別にわけ、正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「子どもが病気の時の休暇制度」のみ支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的に、Aグループの平均値は 2.98 で最も高く、Bグループの平均値は 2.38 で最も低かった。また、この 2 つのグループの平均値の差は有意であった。「0～3 歳」では、子どもの急な病気で休暇を取得する場合に、制度が整備されているにも関わらず、利用が

できないと、ワーク・ライフ・バランス満足度が低くなると考えられる。「4～6歳」をみると、「短時間労働制度」においてワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、Cグループの平均値は 3.22 で最も高く、Dグループの平均値は 2.52 で最も低かった。この2つのグループの平均値の差は有意であった。「4～6歳」において、「短時間労働制度」がなくても、仕事時間を配慮してくれる柔軟な対応があるとワーク・ライフ・バランス満足度が高いことが考えられる。

「小学生」については、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。また、どの制度も、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い結果であり、この平均値の差が有意であった。「小学生」では、制度が整備され、かつ利用ができる環境であるとワーク・ライフ・バランス満足度が高いと考えられる。

表 4-5-22 正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

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

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

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別に関し、正規雇用者において、勤務条件別のワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

「小学生」では、「勤務時間」のみでワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。具体的には、「週 20 時間以上 40 時間未満」のグループの平均値が最も高く、「週 40 時間以上」のグループの平均値が最も低かった。この 2 つの平均値の差が有意であった。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-23 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務条件によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.79	1.00	2.78	1.57	2.69 _{ab}	3.44*
	20 時間以上 40 時間未満	2.80		2.91		2.90 _a	
	40 時間以上	2.56		2.53		2.57 _b	
年 収	100 万円未満	3.00	1.29	3.33	0.84	2.25	1.92
	100 万円以上 300 万円未満	2.64		2.78		2.87	
	300 万円以上	2.78		2.79		2.74	
通勤時間	15 分未満	2.82	0.32	2.82	0.09	2.74	2.24
	15 分以上 30 分未満	2.78		2.79		2.97	
	30 分以上	2.69		2.81		2.68	

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

2. 職場環境

子どもの年齢階層別に関し、正規雇用者において職場環境別の差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

「小学生」については、3 項目すべてにおいて、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」では、働く環境が整った中で能力を発揮できること、さらに、技能の習得ができることがワーク・ライフ・バランス満足度につながると考えられる。働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「4～6 歳」ではワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-24 正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.81	-1.39	2.87	-1.01	2.93	-3.47***
	満たしていない	2.61		2.68		2.52	
技能の習得	満たしている	2.80	-0.86	2.97	-1.69	2.97	-3.10**
	満たしていない	2.68		2.68		2.62	
福利厚生	満たしている	2.77	-0.38	2.79	0.30	2.89	-2.03*
	満たしていない	2.72		2.85		2.66	

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

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「思う」の平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「性別によって職種が決まっている」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」でワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の2項目において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

どの子どもの年齢階層別でも「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」と感じるとワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-25 正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.79	-1.42	2.88	-1.66	2.88	-3.21**
	思わない	2.56		2.5		2.42	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.94	-2.35*	3.11	-3.04**	3.03	-4.45***
	思わない	2.63		2.6		2.55	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.78	-1.29	2.85	-0.97	2.84	-1.64
	思わない	2.50		2.64		2.63	
性別によって職種が決まっている	思う	2.84	-1.06	3.00	-2.12*	2.91	-1.86
	思わない	2.69		2.64		2.69	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.82	-1.11	3.00	-2.00*	2.89	-1.59
	思わない	2.67		2.66		2.70	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.83	-1.87	2.84	-0.43	2.88	-1.81
	思わない	2.56		2.77		2.67	

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

4-5-3 非正規雇用者の労働条件および職場環境別によるワーク・ライフ・バランス満足度の差

—子どもの年齢階層別—

1. 労働条件

1) 支援制度

子どもの年齢階層別に、非正規雇用者において支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかを分散分析した結果を示す。

支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった制度は、「0～3 歳」では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のみであった。Cグループの平均値は 3.16 で最も高く、Bグループの平均値は 2.42 で最も低かった。またCグループとBグループの平均値の差が有意であった。非正規雇用者の子どもの年齢階層が「0～3 歳」において、仕事の始業・就業時間を調整できる制度がきちんとあることがワーク・ライフ・バランス満足度を高くしたと考えられる。

「4～6 歳」では、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった。「短時間労働制度」は、Bグループの平均値は 3.17 で最も高く、Dグループの平均値は 2.57 で最も低い結果で、BグループとDグループの平均値に有意な差がみられた。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」は、Aグループの平均値は 3.24 で最も高く、Dグループの平均値は 2.56 で最も低かった。「短時間労働制度」は制度があるのが重要なポイントであり、また、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」は制度の整備および利用の可能性がともに求められていると考えられる。

「小学生」では、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が有意であった。「所定外労働の免除制度」は、支援制度が整備されていなくても柔軟な対応をしてくれるとワーク・ライフ・バランス満足度が高いと考えられる。

子どもの年齢階層が上がるにつれ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた項目が増えた。

表 4-5-26 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の支援制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.85	0.33	2.89 _{ab}	3.15*	2.98 _{ab}	4.73*
	B. 制度があり、利用なし	3.00		3.17 _a		3.03 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94		2.98 _{ab}		2.97 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.76		2.57 _b		2.66 _b	
フレックス タイム制度	A. 制度があり、利用あり	3.00	1.90	2.90	1.73	3.00	1.85
	B. 制度があり、利用なし	2.80		3.00		2.91	
	C. 制度がなく、対応あり	3.16		3.03		2.99	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73		2.70		2.80	
始業・終業 時刻の繰り 上げ繰り下 げ制度	A. 制度があり、利用あり	3.00 _{ab}	5.01**	3.24 _a	4.56**	3.03 _a	4.02**
	B. 制度があり、利用なし	2.42 _a		2.88 _{ab}		2.95 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	3.16 _b		2.97 _{ab}		2.99 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.65 _{ab}		2.56 _b		2.71 _b	
所定外労働 (残業)の免 除制度	A. 制度があり、利用あり	3.06	2.59	3.14	2.20	2.91 _{ab}	4.13**
	B. 制度があり、利用なし	2.69		2.79		2.91 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	3.07		2.91		3.03 _a	
	D. 制度がなく、対応なし	2.63		2.65		2.72 _b	
子どもが病 気の時の休 暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.86	0.09	2.91	0.67	2.89	0.96
	B. 制度があり、利用なし	3.00		3.20		2.89	
	C. 制度がなく、対応あり	2.91		2.87		2.94	
	D. 制度がなく、対応なし	2.83		2.74		2.77	

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

2) 勤務条件

子どもの年齢階層別にわけ、非正規雇用者において勤務条件別のワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを分散分析で確認した。

「小学生」では、「勤務時間」のみでワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「週 20 時間未満」グループの平均値が最も高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が最も低かった。非正規雇用者においては、仕事時間を調整している可能性もあり、「週 20 時間未満」であると、ワーク・ライフ・バランス満足度を高くすると考えられる。

子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 4-5-27 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の労働条件によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	F 値	平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	3.02	2.11	2.93	1.99	2.99 _a	5.86**
	20 時間以上 40 時間未満	2.76		2.85		2.78 _{ab}	
	40 時間以上	2.50		2.25		2.38 _b	
年 収	100 万円未満	2.96	1.28	2.94	1.30	2.92	1.16
	100 万円以上 300 万円未満	2.70		2.71		2.84	
	300 万円以上	3.00		3.00		2.50	
通勤時間	15 分未満	2.94	1.02	2.91	0.34	2.90	0.21
	15 分以上 30 分未満	2.64		2.80		2.86	
	30 分以上	2.88		2.75		2.83	

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

2. 職場環境

子どもの年齢階層別にわけ、非正規雇用者において職場環境別のワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」では、「能力の発揮」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差に有意な差がみられた。詳しく見ると、「満たしている」の平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「能力の発揮」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。「小学生」については、「能力の発揮」と「福利厚生」の 2 項目において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

「0～3 歳」、「4～6 歳」、「小学生」で共通している項目は、「能力の発揮」であり、「満たしている」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 4-5-28 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の働き方に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	3.05	3.66***	2.97	-2.30*	3.00	-4.21***
	満たしていない	2.48		2.65		2.64	
技能の習得	満たしている	3.03	-1.68	2.98	-1.57	2.97	-1.85
	満たしていない	2.77		2.77		2.82	
福利厚生	満たしている	2.95	-0.86	2.94	-0.59	3.03	-2.28*
	満たしていない	2.82		2.85		2.83	

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

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、子どもの年齢階層の中で、「0～3 歳」と「4～6 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差に有意な差がみられた。詳しくみると、「思う」の平均値が高かった。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の4項目で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 4-5-29 非正規雇用者の子どもの年齢階層別の勤務先に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	0～3 歳		4～6 歳		小学生	
		平均値	t 値	平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.92	-1.06	2.90	-0.92	2.96	-3.23***
	思わない	2.69		2.75		2.67	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3.06	-2.80**	3.02	-2.10*	3.07	-4.19***
	思わない	2.65		2.75		2.75	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.94	-1.07	3.02	-1.90	3.04	-3.49***
	思わない	2.77		2.77		2.77	
性別によって職種が決まっている	思う	2.74	1.02	2.71	1.38	2.79	1.28
	思わない	2.92		2.93		2.92	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.98	-1.45	2.90	-0.32	2.94	-1.08
	思わない	2.76		2.85		2.85	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.98	-1.84	2.92	-0.85	2.96	-2.50*
	思わない	2.69		2.80		2.76	

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

4-5-4 ワーク・ライフ・バランス満足度への影響

回帰モデルの説明力は、正規雇用者では約 19%、非正規雇用者では約 13%であった。

1. 労働条件および職場環境がワーク・ライフ・バランス満足度に与える影響

支援制度に関わる変数のうち、正規雇用者に関する結果をみると、「子どもが病気の時の休暇制度」のみ、「制度がなく、対応なし」に比べて「制度があり、利用なし」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が低くなる。

非正規雇用者については、「短時間労働制度」と「所定外労働の免除制度」のワーク・ライフ・バランス満足度に正の影響を与えていた。具体的には、「短時間労働制度」では、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度があり、利用なし」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。「所定外労働の免除制度」では、「制度がなく、対

応なし」グループに比べて「制度がなく、対応あり」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

勤務条件に関わる変数のうち、正規雇用者では、週の「勤務時間」のみ、「週 40 時間以上」に比べて「週 20 時間以上 40 時間未満」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

非正規雇用者において、週の「勤務時間」では、「週 40 時間以上」に比べて「週 20 時間未満」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

働き方に対する意識の変数のうち、非正規雇用者では、「能力の発揮」のみ、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

正規雇用者では、働き方に対する意識の 3 変数とも、ワーク・ライフ・バランス満足度への影響がみられなかった。

勤務先に対する意識の変数のうち、正規雇用者では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「性別によって職種がきまっている」では、「思わない」に比べて「思う」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなることが明らかになった。

非正規雇用者については、勤務先に対する意識の 6 変数とも、ワーク・ライフ・バランス満足度への影響がみられなかった。

統制変数についてみると、非正規雇用者では、「最終学歴」のみ、「大学卒以上」に比べて「高卒以下」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が低くなることが確認できた。

正規雇用者では、統制変数において、ワーク・ライフ・バランス満足度への影響がみられなかった。

4-8-1 労働条件および職場環境によるワーク・ライフ・バランス満足度

		正 規 雇 用 者 B β		非 正 規 雇 用 者 B β	
【労働条件】 短時間労働制度	制度があり、利用あり	0.139	0.093	-0.015	-0.008
	制度があり、利用なし	0.023	0.015	0.383	0.164 *
	制度がなく、対応あり	0.065	0.036	0.032	0.022
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	0.171	0.104	0.077	0.030
	制度があり、利用なし	0.094	0.050	-0.211	-0.091
	制度がなく、対応あり	0.120	0.065	-0.035	-0.023
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	0.169	0.102	0.188	0.090
	制度があり、利用なし	0.257	0.160	-0.009	-0.004
	制度がなく、対応あり	-0.004	-0.003	0.136	0.093
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
所定外労働(残業)の免除	制度があり、利用あり	-0.109	-0.066	0.183	0.093
	制度があり、利用なし	0.020	0.013	0.054	0.024
	制度がなく、対応あり	0.154	0.095	0.218	0.150 *
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
子どもが病気の時の休暇	制度があり、利用あり	0.003	0.002	-0.138	-0.083
	制度があり、利用なし	-0.425	-0.242 *	0.003	0.001
	制度がなく、対応あり	-0.230	-0.165	-0.027	-0.019
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
一週間の勤務時間	20時間以下	0.214	0.104	0.453	0.318 *
	21時間以上40時間以下	0.301	0.219 **	0.272	0.190
	40時間以上	Ref		Ref	
年収	100万円未満	0.240	0.082	0.291	0.198
	100万円以上300万円未満	0.046	0.035	0.302	0.204
	300万円以上	Ref		Ref	
片道通勤時間	15分未満	0.062	0.045	0.149	0.097
	15分以上30分未満	0.183	0.126	0.078	0.045
	30分以上	Ref		Ref	
【職場環境】 能力の発揮	満たしている	0.237	0.167	0.240	0.156 **
	満たしていない	Ref		Ref	
技能の習得	満たしている	-0.103	-0.078	0.007	0.005
	満たしていない	Ref		Ref	
福利厚生	満たしている	0.033	0.025	0.093	0.061
	満たしていない	Ref		Ref	
直属の上司と気軽に話ができる	思う	0.284	0.117 *	0.117	0.071
	思わない	Ref		Ref	
仕事に対する要望に 素早く対応してくれる	思う	0.296	0.223 **	0.131	0.092
	思わない	Ref		Ref	
妊娠・出産しても勤務を 続けやすい職場	思う	-0.198	-0.125	0.020	0.014
	思わない	Ref		Ref	
性別によって職種が決まっている	思う	0.274	0.204 **	-0.096	-0.057
	思わない	Ref		Ref	
管理職への登用が性別に 関わりなく行われている	思う	0.101	0.076	-0.121	-0.085
	思わない	Ref		Ref	
誰が休んでも仕事を カバーできる体制がある	思う	0.041	0.030	0.128	0.087
	思わない	Ref		Ref	
【統制変数】 年齢	20歳～29歳	-0.072	-0.036	0.090	0.042
	30歳～39歳	Ref		Ref	
	40歳～49歳	-0.096	-0.070	-0.068	-0.046
	50歳～59歳	-0.137	-0.031	-0.202	-0.041
最終学歴	高校卒以下	-0.024	-0.015	-0.158	-0.106 *
	大学卒以上	Ref		Ref	
地域区分	北海道	0.078	0.029	-0.165	-0.046
	東北	Ref		Ref	
	関東	-0.109	-0.081	-0.034	-0.023
	中部	-0.023	-0.012	0.080	0.043
	近畿	0.259	0.137	0.070	0.037
	中国	0.026	0.011	0.066	0.025
	四国	0.030	0.008	0.097	0.027
	九州	0.173	0.080	0.082	0.032
従業員数	1人以上20人未満	0.025	0.017	-0.083	-0.056
	20人以上200未満	0.106	0.070	-0.126	-0.083
	200人以上1000未満	-0.072	-0.044	-0.093	-0.047
	1000人以上	Ref		Ref	
R2 乗		0.346		0.219	
調整済み R2 乗		0.187		0.126	
F 値		2.175***		2.372***	
N		226		418	

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

4-5-5 小結

1. 労働条件とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

1) 支援制度

雇用状況別に、支援制度の有無・利用の有無による、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差を分析した。その結果、正規雇用者では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の4つの支援制度において、平均値の差が有意であった。「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が低かった。仕事と生活のための支援制度は、制度の整備だけでなく、利用可能性も求められていることが伺える。一方、「子どもが病気の時の休暇制度」では、「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度があり、利用なし」グループの平均値が最も低かった。特に「子どもが病気の時の休暇制度」については、制度が形だけで、利用ができない場合には逆にワーク・ライフ・バランス満足度を下げること考えられる。

非正規雇用者は、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」において、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。各々の制度の「制度がなく、対応あり」と「制度がなく、対応なし」を合わせた割合は、71.5%、80.9%、73.9%、73.4%と高い。非正規雇用者においては、制度がない割合が高いため、せめて対応があるだけで、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いとも考えられる。制度の有無に関わらず、対応があることも大切であるが、制度整備も要求される。

子どもの年齢階層別にみると、正規雇用者の、「0～3 歳」では、「子どもが病気の時の休暇制度」のみ支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度があり、対応なし」グループの平均値が最も低かった。「0～3 歳」では、子どもの急な病気で休暇を要する可能性が他の年齢階層よりも多いことが予想されるため、制度が整備されているにも関わらず、利用ができないと、ワーク・ライフ・バランス満足度が低いと考えられる。

「4～6 歳」をみると、「短時間労働制度」のみ、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低い。「小学生」については、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。4つの制度とも、「制度があり、利用あり」グループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。

特に、子ども年齢階層が「小学生」の正規雇用者では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の4項目のすべてで、「制度があり、利用あり」のワーク・ライフ・バランス満足度が高い結果が明らかになった。「小学生」の年齢は、先行研究の「仕事と生活の両立のための所定外労働時間の短縮措

置等の制度の現状」の結果からもわかるように、仕事と生活の両立のための制度がある事業所の割合が、子どもの年齢が上がるにつれて減少する。このような背景からも示唆されるように、利用可能だとワーク・ライフ・バランス満足度が高いことから、「小学生」をもつ就業女性のための制度の整備および利用が可能な環境づくりが求められる。

非正規雇用者については、「0～3 歳」では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のみワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった。詳しくみると、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が最も高く、「制度があり、利用なし」グループの平均値が最も低かった。「0～3 歳」において、子どもを預けてから出社するケースなどが考えられ、仕事の始業・就業時間の調整できる対応があるだけで役立つと考えられる。制度がきちんとある中で、制度を使うか使わないかを選択できることが、ワーク・ライフ・バランス満足度を高くしたと考えられる。

「4～6 歳」では、「短時間労働制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった。詳しくみると、「短時間労働制度」では、「制度があり、利用なし」グループの平均値が高く、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」では、「制度があり、対応あり」グループの平均値が最も高かった。また、どちらの制度も、「制度がなく、対応なし」グループの平均値が最も低かった。「短時間労働制度」は制度を使わなくても、制度を使うか使わないかの選択ができることがポイントであり、また、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」は制度が整備され、かつ、利用可能性がある場合にワーク・ライフ・バランス満足度が高いと考えられる。

「小学生」では、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が有意であった。また、3つの制度とも、「制度がなく、対応あり」グループの平均値が最も高く、「制度がなく、対応もない」グループの平均値が最も低かった。

2) 勤務条件

勤務条件別のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかをみると、正規雇用者では「勤務時間」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があり、その差が有意であった。具体的には、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの平均値が高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が低かった。労働基準法で定められている時間内であると、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いと考えられる。非正規雇用者でも「勤務時間」のみ、「週 20 時間未満」グループと「週 20 時間以上 40 時間未満」グループ、「週 20 時間未満」グループと「週 40 時間以上」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があり、その差が有意であった。具体的には、「週 20 時間未満」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高い。

子どもの年齢階層別にわけてみると、正規雇用者では、「小学生」のみ、「勤務時間」で「週 20 時間以上 40 時間未満」グループと「週 40 時間以上」グループのワーク・ライフ・バランス

満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しくみると、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの平均値が高かった。非正規雇用者では、「小学生」のみ、「勤務時間」で「週 20 時間未満」グループと「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの平均値に有意な差がみられ、「週 20 時間未満」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。非正規雇用者は仕事の時間を自ら調整している可能性が伺える。

2. 職場環境とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識に関しては、正規雇用者では、「能力の発揮」と「技能の習得」の 2 つの項目において、「満たしている」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高く、平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて、「満たしている」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高く、平均値に有意な差がみられた。

子どもの年齢階層別にわけて働き方に対する意識別によるワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかをみると、正規雇用者では、「小学生」のみ、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて、「満たしている」グループの平均値が高く、平均値に有意な差がみられた。非正規雇用者では、「0～3 歳」と「4～6 歳」で、「能力の発揮」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「満たしている」グループの平均値が高かった。「小学生」については、「能力の発揮」と「福利厚生」の 2 項目において、「満たしている」グループの平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

雇用状況に関わらず、子どもの年齢階層が「小学生」の場合、「福利厚生」の充実がワーク・ライフ・バランス満足度につながる要因であると推察できる。子育てにかかる費用も子どもの成長と共に高くなり、経済的な支援を求めていることとも関係があると推察された。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識に関しては、雇用状況に関わらず、6 項目すべてにおいて、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しくみると、正規雇用者では、6 項目すべてにおいて「思う」の平均値が高かった。非正規雇用者では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の項目において、「思う」の平均値が高かった。

子どもの年齢階層別にわけてみると、正規雇用者の「0～3 歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。「4～6 歳」をみると、「性別によって職種が

決まっている」、「性別によって職種が決まっている」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」でワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高かった。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」と「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の2項目において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。小学校では特に行事や給食当番の手伝いなど、休暇を取らなければならないこともある。子どもの行事休暇などの相談ができ、仕事の調整が可能な職場であると、ワーク・ライフ・バランス満足度を高くすると推察する。

非正規雇用者をみると、「0～3歳」と「4～6歳」では、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」のみ、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。詳しく見ると、「思う」の平均値が高かった。「小学生」については、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の4項目で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられ、「思う」グループの平均値が高かった。

雇用状況別や子どもの年齢階層に関わらず共通して、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」の項目において、「思う」と感じるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。仕事に素早く対応してもらうことで、仕事の残業が減りその分、生活の時間の確保にもつながる。職場での素早い対応は、ワーク・ライフ・バランスをよりよくするためにはもっとも重要であるといえよう。

第五章 分析結果（２）

－全国と東北地域の分析－

厚生労働白書（2015）による、都道府県別の三世帯世帯の割合についての結果をみると、最も高い県は山形県で 20.4%、最も低い県は東京で 2.2%であった。東北地域（青森県 11.7%、岩手県 13.6%、宮城県 11.3%、秋田県 13.7%、福島県 13.2%）全体でも三世帯の割合が高い傾向にあった。そこで、全国と東北地域の比較を通じて東北地域の特徴を確認する。

5-1 基本属性

本章の分析対象者の基本属性を表 5-1 に示す。まず、全国の分析対象者の年齢階層をみると、20 歳代が 23.8%、30 歳代が 27.0%、40 歳代が 27.3%、50 歳代が 21.9%であった。最終学歴については、高卒以下が 28.7%、大卒以上が 71.3%と対卒以上の割合が高い。勤務先の従業員数では、「1 人～19 人」が 23.3%、「20 人～199 人」が 30.5%、「200 人～999 人」が 18.8%、「1,000 人以上」が 25.4%であった。地域については、「北海道」が 5.0%、「東北」が 6.0%、「関東」が 38.3%、「中部」が 14.7%、「近畿」が 19.5%、「中国」が 5.8%、「四国」が 2.3%、「九州」が 8.6%であった。

次に、東北地域の分析対象者の年齢階層をみると、20 歳代が 25.8%、30 歳代が 26.3%、40 歳代が 27.3%、50 歳代が 20.7%であった。最終学歴については、高卒以下が 45.5%、大卒以上が 54.5%であった。勤務先の従業員数では、「1 人～19 人」が 32.8%、「20 人～199 人」が 29.8%、「200 人～999 人」が 19.7%、「1,000 人以上」が 17.7%であった。

表 5-1 基本属性

変数	選択肢	全体		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
年 齢	20 歳～29 歳	791	23. 8	51	25. 8
	30 歳～39 歳	894	27. 0	52	26. 3
	40 歳～49 歳	906	27. 3	54	27. 3
	50 歳～59 歳	726	21. 9	41	20. 7
	小 計	3, 317	100	198	100
最終学歴	高卒未満	953	28. 7	90	45. 5
	大卒以上	2, 364	71. 3	108	54. 5
	小 計	3, 317	100	198	100
従業員数	1 人～19 人	838	25. 3	65	32. 8
	20 人～199 人	1, 012	30. 5	59	29. 8
	200 人～999 人	624	18. 8	39	19. 7
	1, 000 人以上	843	25. 4	35	17. 7
	小 計	3, 317	100	198	100
8 地域区分	北海道	165	5. 0		
	東 北	198	6. 0		
	関 東	1, 271	38. 3		
	中 部	486	14. 7		
	近 畿	646	19. 5		
	中 国	192	5. 8		
	四 国	75	2. 3		
	九 州	284	8. 6		
	小 計	3, 317	100. 0		

5-2 労働条件および職場環境の状況

5-2-1 労働条件および職場環境の状況

1. 労働条件

まず、5つの支援制度の利用状況を確認する。

1) 支援制度

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」については、全国で、Dグループが31.4%と割合が最も高く、Bグループが15.3%と割合が最も低かった。東北では、Dグループの割合が40.9%と最も高く、Aグループが12.6%と割合が最も低かった。Aグループの割合が、全国では24.1%であるのに対し、東北では12.6%と半数であった。

表 5-2-1 全国と東北の短時間労働制度の利用状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	800	24.1	25	12.6
	B. 制度があり、利用なし	509	15.3	38	19.2
	C. 制度がなく、対応あり	965	29.1	54	27.3
	D. 制度がなく、対応なし	1,043	31.4	81	40.9
	小計	3,317	100	198	100

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」は、全国と東北ともにDグループの割合が5割以上と本研究で取り上げた他の制度よりも高い。また、わずかに東北地域の割合が全国に比べやや低かった。Aグループをみると、全国では13.7%であるのに対し、東北では9.1%と地域での差がみられた。東北では「制度がなく、対応なし」の割合が高い。

表 5-2-2 全国と東北のフレックスタイム制度の利用状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	454	13.7	18	9.1
	B. 制度があり、利用なし	433	13.1	31	15.7
	C. 制度がなく、対応あり	737	22.2	43	21.7
	D. 制度がなく、対応なし	1,693	51.0	106	53.5
	小計	3,317	100	198	100

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、全国で、Dグループが40.0%と割合が最も高く、Bグループが14.3%と割合が最も低かった。東北では、Dグループが43.4%と割合が最も高く、Aグループが12.6%と最も割合が低かった。制度の有無は別にして利用や対応の有無を基準にみると、全国と東北ともにAグループとCグループを合わせた割合が4割以上で地域の違いがあまりみられなかった。

表 5-2-3 全国と東北の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度の利用状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
始業・終業時刻 の繰り上げ繰り 下げ制度	A. 制度があり、利用あり	587	17.7	25	12.6
	B. 制度があり、利用なし	474	14.3	29	14.6
	C. 制度がなく、対応あり	930	28.0	58	29.3
	D. 制度がなく、対応なし	1,326	40.0	86	43.4
	小計	3,317	100	198	100

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、全国で、Dグループが 35.5%と割合が最も高く、Bグループが 15.3%と最も低かった。東北では、Dグループが 34.8%と最も割合が高く、Aグループが 13.1%と最も割合が低かった。制度の有無を基準にみると、全国と東北ともに制度がない、CグループとDグループを合わせた割合が 7割弱で、あまり地域の違いがみられなかった。

表 5-2-4 全国と東北の所定外労働の免除制度の利用状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
所定外労働(残 業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	579	17.5	26	13.1
	B. 制度があり、利用なし	507	15.3	36	18.2
	C. 制度がなく、対応あり	1,054	31.8	67	33.8
	D. 制度がなく、対応なし	1,177	35.5	69	34.8
	小計	3,317	100	198	100

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、全国では、Cグループが 42.8%と割合が最も高く、Bグループは 10.1%と最も割合が低かった。東北では、Cグループが 42.9%と割合が最も高く、Bグループでは 15.2%と最も割合が低かった。この制度は、Cグループの割合が本研究で取り上げた他の制度と比べ最も高く、Aグループの割合についても同様に高かった。また、Bグループでは、全国が 10.1%に比べ、東北では 15.2%と違いがみられた。前にも述べたように、厚生労働白書（2015）による、都道府県別の三世帯の割合が最も高い県は山形県で 20.4%、最も低い県は東京で 2.2%であった。東北地域（青森県 11.7%、岩手県 13.6%、宮城県 11.3%、秋田県 13.7%、福島県 13.2%）全体でも三世帯の割合が高い傾向にあり、そのことが影響している可能性が考えられる。

表 5-2-5 全国と東北の子どもが病気の時の休暇制度の利用状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	775	23.4	41	20.7
	B. 制度があり、利用なし	334	10.1	30	15.2
	C. 制度がなく、対応あり	1,420	42.8	85	42.9
	D. 制度がなく、対応なし	788	23.8	42	21.2
	小計	3,317	100	198	100

2) 勤務条件

ここでは、週の「勤務時間」、「年収」、片道の「通勤時間」の3つの労働条件について確認する。

①「勤務時間」

「勤務時間」については、全国をみると「週 20 時間以上 40 時間未満」グループが 50.0%で高く、「週 40 時間以上」グループが 24.2%で最も割合が低かった。

東北でも、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループが 49.0%と高く、「週 20 時間未満」グループが 24.7%で最も割合が低かった。労働基準法で定められている、「週 40 時間以内」の勤務時間での割合が高かった。東北では全国と比較して「週 40 時間以上」働いている割合がやや高かった。

表 5-2-6 全国と東北の勤務時間の状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
勤務時間	20 時間未満	856	25.8	49	24.7
	20 時間以上 40 時間未満	1,659	50.0	97	49.0
	40 時間以上	802	24.2	52	26.3
	小計	3,317	100	198	100

②「年収」

「年収」をみると、全国では「100 万円以上 300 万円未満」グループが 43.3%と最も割合が高く、「100 万円未満」グループが 21.8%で最も割合が低かった。東北でも、「100 万円以上 300 万円未満」グループが 49.0%で最も高く、「100 万円未満」グループが 24.2%と最も割合が低かった。「300 万円以上」のグループをみると全国では 34.9%に対して、東北では 26.8%でありやや低かった。青森を例に 1 ヶ月の賃金を全国と比較すると、青森では 22 万 6,600 円に対して全国では 29 万 9,600 円であったことから、同様に全国との違いがみられた（青森県企画政策部, 2015）。

表 5-2-7 全国と東北の年収の状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
年 収	100 万円未満	723	21.8	48	24.2
	100 万円以上 300 万円未満	1,436	43.3	97	49.0
	300 万円以上	1,158	34.9	53	26.8
	小計	3,317	100	198	100

③「通勤時間」

「通勤時間」では、全国で「片道 15 分未満」グループが 39.2%であったのに対し、東北では 53.0%と顕著に違いがでた。また、「片道 30 分以上」のグループでも、全国が 32.9%であったのに対し、東北では 12.6%であった。東北地域は、自宅と職場が近距離にあることが推察される。首都圏や大都市では公共交通手段を利用する割合が高いのに対し、東北など地方では車を利用する割合が高く、利用する交通手段にも違いがあると考えられる。

表 5-2-8 全国と東北の通勤時間の状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
通勤時間	15 分未満	1,299	39.2	105	53.0
	15 分以上 30 分未満	928	28.0	68	34.3
	30 分以上	1,090	32.9	25	12.6
	小計	3,317	100	198	100

2. 職場環境

1) 働き方に対する意識

まず、働き方に対する意識の 3 項目についてみていく。

①「能力の発揮」

「能力の発揮」をみると、「満たしている」の割合が全国では 65.6%、東北では 60.1%で高く、能力の発揮ができていると感じる人が多かった。

表 5-2-9 全国と東北の能力の発揮についての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
能力の発揮	満たしている	2,175	65.6	119	60.1
	満たしていない	1,142	34.4	79	39.9
	小計	3,317	100	198	100

②「技能の習得」

「技能の習得」では、「満たしていない」割合が全国では 53.8%、東北では 58.1%であり、東北の回答割合が高かった。

全国と東北ともに、仕事を通して技能の習得をしていると感じる割合がやや低かった。

表 5-2-10 全国と東北の技能の習得についての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
技能の習得	満たしている	1,531	46.2	83	41.9
	満たしていない	1,786	53.8	115	58.1
	小計	3,317	100	198	100

③「福利厚生」

「福利厚生」については、「満たしていない」が全国では 56.3%、東北では 56.1%であった。全国と東北ともに、福利厚生に満足していない割合がやや高かった。

表 5-2-11 全国と東北の福利厚生についての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
福利厚生	満たしている	1,451	43.7	87	43.9
	満たしていない	1,866	56.3	111	56.1
	小計	3,317	100	198	100

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識についてみていく。

①「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、「思う」の割合が著しく高く、全国では 76.8%、東北では 72.2%であった。全国と東北ともに、上司と気軽に話ができる割合が高いことが伺えた。

表 5-2-12 全国と東北の直属の上司と気軽に話ができるについての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2,546	76.8	143	72.2
	思わない	771	23.2	55	27.8
	小計	3,317	100	198	100

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」では、全国と東北ともに「思わない」の割合が高かった。詳しくみると、全国では61.3%、東北では62.6%であった。

表 5-2-13 全国と東北の仕事に対する要望に素早く対応してくれるについての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	1,284	38.7	74	37.4
	思わない	2,033	61.3	124	62.6
	小計	3,317	100	198	100

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

全国と東北ともに、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」については、「思う」と「思わない」の割合がほぼ同じぐらいであった。

表 5-2-14 全国と東北の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場についての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	1,694	51.1	100	50.5
	思わない	1,623	48.9	98	49.5
	小計	3,317	100	198	100

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」をみると、「思わない」割合が全国では66.3%、東北では62.1%であった。東北地域の方は、性別によって職種が決まっていると「思う」割合が37.8%で、全国の33.7%と比べて高く、性別役割分業意識が高い可能性が考えられた。

表 5-2-15 全国と東北の性別によって職種が決まっているについての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
性別によって職種が決まっている	思う	1,118	33.7	75	37.9
	思わない	2,199	66.3	123	62.1
	小計	3,317	100	198	100

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」については、全国と東北ともに「思わない」の割合が若干高く、全国では 54.2%、東北では 55.1%であった。

表 5-2-16 全国と東北の管理職への登用が性別に関わりなく行われているについての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	1,519	45.8	89	44.9
	思わない	1,798	54.2	109	55.1
	小計	3,317	100	198	100

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」では、「思う」の割合が全国で 58.0%、東北では 57.6%と高かった。

表 5-2-17 全国と東北の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるについての状況

変数	選択肢	全国		東北	
		N (人)	%	N (人)	%
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	1,924	58.0	114	57.6
	思わない	1,393	42.0	84	42.4
	小計	3,317	100	198	100

5-2-2 小 結

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の利用状況に関しては、東北と全国ともに「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」において、「制度がなく、対応なし」の割合が高かった。特に東北では、「制度があり、利用あり」の割合がすべての制度で低く、「短時間労働制度」では「制度があり、利用あり」の割合が全国と比べ東北は半数の割合であった。

一方、「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、「制度がなく、対応あり」の割合が、東北と全国ともに高く 4 割以上であった。

2) 勤務条件

勤務条件の状況をみると「勤務時間」では東北と全国ともに「週 20 時間以上 40 時間未満」の割合が約半数と高かった。「年収」については、「300 万円以上」の割合で東北が低く、全国と東北との違いがみられた。「通勤時間」でも、東北と全国との違いがみられた。詳しく見ると、全国では「片道 15 分未満」が 39.2%、「片道 30 分以上」が 32.9%であった。東北では「片道 15 分未満」が 53.0%と高く、「片道 30 分以上」が 12.6%と低い割合で偏りがみられた。通勤交通手段の違いと自宅と職場の距離に違いがあるのではないかと推察される。

2. 職場環境

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識について、「能力の発揮」では、「満たしている」グループの割合が高かった。「技能の習得」と「福利厚生」では、「満たしていない」グループの割合がやや高い。東北と全国を比較すると「能力の発揮」と「技能の習得」では、東北が「満たしている」割合がやや低かった。「福利厚生」では、東北と全国との違いがあまりみられなかった。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識について東北と全国の違いは、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 5 項目で「思う」グループの割合が全国よりも東北が低かった。さらに、性別によって職種が決まっていると感じている割合が全国よりも東北地域が高いことがわかった。

5-3 労働条件および職場環境と仕事満足度との関係

5-3-1 労働条件および職場環境別の仕事満足度の平均値の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つのすべての支援制度で、「制度があり、利用あり」と「制度がなく、対応あり」グループの仕事満足度の平均値が高かった。また、仕事満足度の平均値に有意な差が見られた。東北では、「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」の支援制度で、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度の平均値が「制度があり、利用あり」と「制度がなく、対応あり」グループと比較して低かった。また、仕事満足度の平均値に有意な差が見られた。

表 5-3-1 全国と東北の支援制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2. 76 _a	42. 93***	2. 56 _{ab}	4. 01**
	B. 制度があり、利用なし	2. 59 _b		2. 71 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 78 _{ac}		2. 65 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 45 _d		2. 28 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2. 80 _a	32. 86***	2. 94 _a	3. 93**
	B. 制度があり、利用なし	2. 65 _b		2. 39 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 80 _{ac}		2. 67 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 53 _d		2. 39 _b	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2. 79 _a	38. 78***	2. 80	1. 89
	B. 制度があり、利用なし	2. 62 _b		2. 59	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 77 _{ac}		2. 47	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 64 _d		2. 41	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2. 80 _a	41. 75***	2. 73	1. 88
	B. 制度があり、利用なし	2. 60 _b		2. 58	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 76 _{ac}		2. 52	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 47 _d		2. 35	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2. 76 _a	27. 18***	2. 51	0. 29
	B. 制度があり、利用なし	2. 57 _b		2. 60	
	C. 制度がなく、対応あり	2. 69 _{ac}		2. 49	
	D. 制度がなく、対応なし	2. 46 _{bd}		2. 43	

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

(2) 全国と東北の比較

次に、全国と東北地域の支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」をみると、全国では、Cグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。また、CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差は有意であった。東北では、Bグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低く、この平均値の差が有意であった。全国では、制度の有無は別にして、制度の利用または対応があると仕事満足度が高い。東北では制度があるだけのグループの仕事満足度が高く、全国と東北地域の違いがみられた。

表 5-3-2 全国と東北の短時間労働制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.76 _a	42.93***	2.56 _{ab}	4.01**
	B. 制度があり、利用なし	2.59 _b		2.71 _a	
	C. 制度がなく、対応あり	2.78 _{ac}		2.65 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.45 _d		2.28 _b	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」については、全国では、AグループとCグループの平均値が同数で高く、Dグループの平均値が最も低い。また、AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意であった。東北では、Aグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低かった。この2つの平均値の差が有意であった。仕事時間を自分で計画し調整できる環境のグループであると仕事満足度が高い。

表 5-3-3 全国と東北のフレックスタイム制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.80 _a	32.86***	2.94 _a	3.93**
	B. 制度があり、利用なし	2.65 _b		2.39 _{ab}	
	C. 制度がなく、対応あり	2.80 _{ac}		2.67 _{ab}	
	D. 制度がなく、対応なし	2.53 _d		2.39 _b	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、全国では、Aグループの次にCグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。始業・終業時刻をずらすだけで、仕事に支障をきたすことなく勤務ができることから、AグループとCグループの仕事満足度を高めたと考えられる。

東北をみると、Aグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低かった。しかし、仕事満足度の平均値の差は有意ではなかった。

表 5-3-4 全国と東北の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.79 _a	38.78***	2.80	1.89
	B. 制度があり、利用なし	2.62 _b		2.59	
	C. 制度がなく、対応あり	2.77 _{ac}		2.47	
	D. 制度がなく、対応なし	2.49 _d		2.41	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、全国では、Aグループの次にCグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。また、CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。残業をしないような配慮があるグループの仕事満足度が高かった。

東北では、Aグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低いものの、平均値の差が認められなかった。

表 5-3-5 全国と東北の所定外労働の免除制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.80 _a	41.75***	2.73	1.88
	B. 制度があり、利用なし	2.60 _b		2.58	
	C. 制度がなく、対応あり	2.76 _{ac}		2.52	
	D. 制度がなく、対応なし	2.47 _d		2.35	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、全国では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。この2つの平均値の差が有意である。子どもが病気の時の休暇制度があり、利用できるグループの仕事満足度が高かった。

東北では、Bグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。Bグループの平均値が高いことから、制度の利用できなくても子どもが病気の時の休暇が取れる制度があるだけで、安心感が持てたと考えられる。しかし、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-3-6 全国と東北の子どもが病気の時の休暇制度による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.76 _a	27.18***	2.51	0.29
	B. 制度があり、利用なし	2.57 _b		2.60	
	C. 制度がなく、対応あり	2.69 _{ac}		2.49	
	D. 制度がなく、対応なし	2.46 _{bd}		2.43	

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

2) 労働条件

労働条件別による、仕事満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国をみると、週の「勤務時間」、「年収」で、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。東北では、労働条件別において、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-3-7 全国と東北の労働条件による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.69 _a	6.12**	2.51	0.92
	20 時間以上 40 時間未満	2.65 _a		2.52	
	40 時間以上	2.57 _b		2.46	
年 収	100 万円未満	2.68 _{ab}	4.99**	2.50	0.95
	100 万円以上 300 万円未満	2.60 _a		2.52	
	300 万円以上	2.68 _b		2.47	
通勤時間	15 分未満	2.65	0.60	2.51	0.79
	15 分以上 30 分未満	2.65		2.51	
	30 分以上	2.62		2.40	

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

(2) 全国と東北の比較

次に、全国と東北地域の労働条件別による、仕事満足度の平均値に差があるのかをみていく。

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、「週 20 時間未満」と「週 20 時間以上 40 時間未満」の平均値が高く、「週 40 時間以上」の平均値が低かった。また、全国のみ「週 20 時間未満」と「週 40 時間以上」、「週 20 時間以上 40 時間未満」と「週 40 時間以上」の仕事満足度の平均値に有意差がみられた。労働基準法の範囲内で働いているグループの仕事満足度が高かった。

表 5-3-8 全国と東北の勤務時間による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.69 _a	6.12**	2.51	0.92
	20 時間以上 40 時間未満	2.65 _a		2.52	
	40 時間以上	2.57 _b		2.46	

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

②「年収」

「年収」では、全国をみると、「100 万円未満」と「300 万円以上」グループの平均値が高く、「100 万円以上 300 万円未満」グループの平均値が低い。また、「300 万円以上」と「100 万円以上 300 万円未満」グループの平均値に有意な差がみられた。

東北では、「100 万円以上 300 万円未満」グループの平均値が高く、「100 万円以上 300 万円未満」グループの平均値が低い。しかし、この仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-3-9 全国と東北の年収による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2.68 _{ab}	4.99**	2.50	0.95
	100 万円以上 300 万円未満	2.60 _a		2.52	
	300 万円以上	2.68 _b		2.47	

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

③「通勤時間」

片道の「通勤時間」では、全国と東北ともに、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。時間が固定され、仕事に左右されないことから仕事満足度の差がみられなかったと考えられる。

表 5-3-10 全国と東北の通勤時間による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2.65	0.6	2.51	0.79
	15 分以上 30 分未満	2.65		2.51	
	30 分以上	2.62		2.40	

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

2. 職場環境

職場環境を働き方に対する意識 3 項目と、勤務先についての 6 項目と設定し、仕事満足度の平均値に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する自己評価

まず、働き方に対する 3 項目についてみていく。

(1) 全 体

全国と東北ともに、「能力の発揮」「技能の習得」「福利厚生」の 3 項目全てで「満足している」の平均値が高かった。また、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-3-11 全国と東北の職場環境による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.89	-31.13***	2.83	-8.83***
	満たしていない	2.16		2.00	
技能の習得	満たしている	2.93	-22.45***	2.84	-5.79***
	満たしていない	2.40		2.25	
福利厚生	満たしている	2.79	-10.46***	2.78	-4.84***
	満たしていない	2.53		2.28	

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

(2) 全国と東北の比較

①「能力の発揮」

全国と東北ともに、「能力の発揮」では、「満たしている」グループの平均値が高かった。また、「満たしている」と「満たしていない」のグループの差が大きく、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。全国と東北地域の違いはなく、能力を発揮できる仕事をしているグループの仕事満足度が高い。

表 5-3-12 全国と東北の能力の発揮による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.89	-31.13***	2.83	-8.83***
	満たしていない	2.16		2.00	

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

②「技能の習得」

「技能の習得」については、全国と東北ともに、「満たしている」グループの平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。仕事を通して、技能を習得しているグループほど、仕事満足度が高い。

表 5-3-13 全国と東北の技能の習得による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	2.93	-22.45***	2.84	-5.79***
	満たしていない	2.40		2.25	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」では、「満たしている」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差が認められた。福利厚生があると感じているグループの仕事満足度が高い。また、全国と比較し、東北の「満たしていない」グループの仕事満足度の平均値が低かった。

表 5-3-14 全国と東北の福利厚生による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.79	-10.46***	2.78	-4.84***
	満たしていない	2.53		2.28	

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

2) 勤務先に対する意識

次に、勤務先に対する意識の6項目についてみていく。

(1) 全 体

全国と東北のどちらとも、「性別によって職種が決まっている」以外の5項目で「思う」の平均値が高かった。また、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-3-15 全国と東北の職場環境による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.76	-17.15***	2.65	-4.69***
	思わない	2.26		2.11	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.95	-20.35***	2.82	-4.86***
	思わない	2.45		2.31	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.77	-10.83***	2.63	-2.44*
	思わない	2.5		2.37	
性別によって職種が決まっている	思う	2.64	0.08	2.39	1.63
	思わない	2.64		2.57	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.76	-8.74***	2.67	-2.95**
	思わない	2.54		2.36	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.77	-11.76***	2.62	-2.67**
	思わない	2.47		2.33	

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

(2) 全国と東北の比較

① 「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。上司と気軽に話ができるグループほど、仕事満足度が高い。

表 5-3-16 全国と東北の直属の上司と気軽に話ができるによる仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.76	-17.15***	2.65	-4.69***
	思わない	2.26		2.11	

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

② 「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」については、「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 5-3-17 全国と東北の仕事に対する要望に素早く対応してくれるによる仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.95	-20.35***	2.82	-4.86***
	思わない	2.45		2.31	

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

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」では、「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場であると感じているグループの仕事満足度が高かった。

表 5-3-18 全国と東北の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場による仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.77	-10.83***	2.63	-2.44*
	思わない	2.5		2.37	

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

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」をみると、全国では「思う」と「思わない」グループの仕事満足度の平均値が同じだった。東北では「思わない」グループの仕事満足度が高かったが、仕事満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-3-19 全国と東北の性別によって職種が決まっているによる仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.64	0.08	2.39	1.63
	思わない	2.64		2.57	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

全国と東北ともに、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」については、雇用状況に関わらず「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値の差が有意であった。男女差がない職場の仕事満足度が高かった。

表 5-3-20 全国と東北の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによる仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.76	-8.74***	2.67	-2.95**
	思わない	2.54		2.36	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」をみると、全国と東北では、「思う」の平均値が高く、仕事満足度の平均値に有意な差がみられた。仕事をカバーし合える職場環境であると仕事満足度が高かった。

表 5-3-21 全国と東北の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによる仕事満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.77	-11.76***	2.62	-2.67**
	思わない	2.47		2.33	

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

5-3-2 仕事満足度への影響 ―東北と全国と比較―

独立変数として、労働条件および職場環境、従属変数として仕事満足度を設定して、重回帰分析を行った(図 5-6-1)。統制変数に年齢、最終学歴、雇用状況、地域区分、従業員数を用いた。また、回帰モデルの説明力は、東北では約 31%、全国では約 30%であった。

1. 労働条件および職場環境が仕事満足度に与える影響

支援制度に関する変数について、東北に関する分析結果をみると、「短時間労働制度」が、仕事満足度に正の影響を与え、「フレックスタイム制度」が、仕事満足度に負の影響を与えていた。具体的には、「短時間労働制度」では、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度があり、利用なし」グループの方ほど、仕事満足度が高くなることを確認した。また、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度がなく、対応あり」グループほど、仕事満足度が高くなる。「フレックスタイム制度」では、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度があり、利用なし」グループほど、仕事満足度が低くなっている。

一方、全国の結果をみると、「所定外労働の免除制度」のみ、仕事満足度に影響を与えていた。詳しくみると、「所定外労働の免除制度」では、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度がなく、対応あり」グループほど、仕事満足度が高くなることが確認できた。

次に勤務条件に関わる変数を確認する。全国をみると「勤務時間」では、「週 40 時間以上」と比較して「週 20 時間以上 40 時間未満」の仕事満足度に正の影響を与えていた。すなわち、「週 40 時間以上」に比べて「週 20 時間以上 40 時間未満」グループほど、仕事満足度が高くなる。

東北では、仕事満足度に影響を与える変数はみられなかった。

働き方に対する意識の変数をみると、東北では「能力の発揮」のみ、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど高くなる。

全国では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 変数すべてで、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、仕事満足度が高くなる。

勤務先に対する意識の変数のうち、全国をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「性別によって職種が決まっている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 4 変数が、「思わない」に比べて「思う」グループほど、仕事満足度が高くなることが確認できた。東北地域では、勤務先に対する意識の仕事満足に、影響を与える変数はみられなかった。

統制変数に関わる変数をみると、「地域区分」と「従業員数」で、仕事満足度に正の影響を与えていた。具体的には、「地域区分」では、「東北」に比べて「関東」グループほど、「中部」グループおよび「近畿」グループほど、仕事満足度が高くなることが確認できた。「従業員数」では、「1,000 人以上」に比べて「1 人以上 20 人未満」グループほど、また、「20 人以上 200 人未満」グループほど、仕事満足度が高くなる。

表 5-6-1 労働条件および職場環境による仕事満足度

		東北		全国	
		B	β	B	β
【労働条件】 短時間労働制度	制度があり、利用あり	0.284	0.124	0.061	0.036
	制度があり、利用なし	0.588	0.303 **	0.023	0.011
	制度がなく、対応あり	0.371	0.216 *	0.070	0.043
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	0.030	0.011	0.061	0.029
	制度があり、利用なし	-0.375	-0.178 *	0.047	0.022
	制度がなく、対応あり	0.046	0.025	0.015	0.009
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	-0.038	-0.017	-0.013	-0.007
	制度があり、利用なし	-0.138	-0.064	0.010	0.005
	制度がなく、対応あり	-0.208	-0.124	0.001	0.001
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
所定外労働(残業)の免除	制度があり、利用あり	0.018	0.008	0.065	0.034
	制度があり、利用なし	0.293	0.148	0.007	0.004
	制度がなく、対応あり	-0.048	-0.029	0.101	0.064 **
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
子どもが病気の時の休暇	制度があり、利用あり	-0.326	-0.173	0.013	0.008
	制度があり、利用なし	-0.327	-0.154	-0.029	-0.012
	制度がなく、対応あり	-0.200	-0.13	-0.028	-0.019
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
一週間の勤務時間	20時間以下	-0.023	-0.013	0.050	0.030
	21時間以上40時間以下	0.066	0.043	0.075	0.051 **
	40時間以上	Ref		Ref	
年収	100万円未満	0.181	0.102	0	-0.006
	100万円以上300万円未満	0.228	0.149	-0.011	-0.377
	300万円以上	Ref		Ref	
片道通勤時間	15分未満	0.040	0.026	-0.002	-0.001
	15分以上30分未満	0.067	0.042	0.012	0.007
	30分以上	Ref		Ref	
【職場環境】 能力の発揮	満たしている	0.593	0.380 ***	0.496	0.323 ***
	満たしていない	Ref		Ref	
技能の習得	満たしている	0.182	0.118	0.149	0.102 ***
	満たしていない	Ref		Ref	
福利厚生	満たしている	0.159	0.103	0.065	0.044 **
	満たしていない	ref		Ref	
直属の上司と気軽に話ができる	思う	0.030	0.018	0.178	0.103 ***
	思わない	Ref		Ref	
仕事に対する要望に 素早く対応してくれる	思う	0.172	0.109	0.183	0.122 ***
	思わない	ref		Ref	
妊娠・出産しても勤務を 続けやすい職場	思う	0.004	0.003	0.040	0.027
	思わない	Ref		Ref	
性別によって職種が決まっている	思う	0.017	0.01	0.049	0.032 *
	思わない	Ref		Ref	
管理職への登用が性別に 関わりなく行われている	思う	0.039	0.025	-0.016	-0.011
	思わない	Ref		Ref	
誰が休んでも仕事を カバーできる体制がある	思う	0.163	0.105	0.077	0.052 ***
	思わない	Ref		Ref	
【統制変数】 年齢	20歳～29歳	-0.196	-0.112	-0.043	-0.025
	30歳～39歳	Ref		Ref	
	40歳～49歳	0.034	0.02	-0.030	-0.018
	50歳～59歳	-0.076	-0.04	0.039	0.022
最終学歴	高校卒以下	-0.010	-0.007	-0.016	-0.010
	大学卒以上	Ref		Ref	
雇用状況	正規雇用者	0.017	0.011	-0.020	-0.014
	非正規雇用者	Ref		Ref	
地域区分	北海道			0.104	0.031
	東北			Ref	
	関東			0.100	0.067 *
	中部			0.106	0.051 *
	近畿			0.107	0.058 *
	中国			0.069	0.022
	四国 九州			0.090 0.034	0.018 0.013
従業員数	1人以上20人未満	0.060	0.037	0.070	0.042 *
	20人以上200未満	0.153	0.092	0.065	0.041 *
	200人以上1000未満	0.109	0.057	0.037	0.020
	1000人以上	Ref		Ref	
R2 乗		0.447		0.313	
調整済み R2 乗		0.314		0.303	
F 値		3.377***		33.045***	
N		198		3317	

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

5-3-3 小 結

1. 労働条件と仕事満足度との関係

1) 支援制度

支援制度の有無別の仕事満足度に差があるのかを確認した。まず、東北では、「短時間労働制度」で「制度があり、利用なし」グループの仕事満足度が高かった。東北は大企業が少なく、中小企業が多いため、仕事をカバーできる体制になっていない可能性も考えられる。しかし、何かあったときに短時間制度を取れることから、仕事満足度が高いと考えられる。「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 4 項目では、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度の平均値が最も高い。特に、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」では 1 日の勤務時間を短縮しないで、時間調整できることから、制度が整備され、利用が可能であると仕事満足度が高いと推察される。

次に全国では「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 4 項目において、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が高かった。「短時間労働制度」のみは、「制度がなく、対応あり」グループの仕事満足度が高かった。制度の有無よりは、必要な時の対応を求めていると考えられる。

2) 勤務条件

勤務条件ごとの仕事満足度に差があるのかを確認した結果、全国では「勤務時間」において、労働基準の範囲内で働いている「週 20 時間未満」グループの仕事満足度が最も高く、次に「週 20 時間以上 40 時間未満」グループの仕事満足度が高かった。東北では平均値に有意差がみられなかった。

「年収」では、東北と全国の「300 万円以上」グループを比較すると、全国では仕事満足度が最も高かったが、東北では仕事満足度が最も低かった。しかし、東北では平均値に有意差がみられなかった。

2. 職場環境と仕事満足度との関係

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識について、東北と全国ともに「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてにおいて「満たしている」の平均値が高かった。特に「能力の発揮」では、「満たしている」と「満たしていない」の仕事満足度の平均値の差が顕著であり、能力を発揮できていると感じている人の仕事満足度が高いことが伺えた。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識では、東北と全国ともに、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事

に対する要望を素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 5 項目において、「思う」グループの平均値が高かった。特に「仕事に対する要望を素早く対応してくれる」の項目で、「思う」グループと「思わない」グループの差が大きかった。また、東北と比べて全国では、「思う」グループの仕事満足度が 5 項目とも高い。

5-4 労働条件および職場と生活満足度との関係

5-4-1 労働条件および職場環境別の生活満足度の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別による生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の 5 つのすべての支援制度で、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。しかし、東北では生活満足度の平均値に有意な差が見られなかった。

表 5-4-1 全国と東北の支援制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	20.47***	2.64	1.46
	B. 制度があり、利用なし	2.78 _b		2.79	
	C. 制度がなく、対応あり	2.90 _{ac}		2.74	
	D. 制度がなく、対応なし	2.70 _{bd}		2.52	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.92 _a	17.49***	2.78	0.98
	B. 制度があり、利用なし	2.78 _b		2.58	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94 _{ac}		2.79	
	D. 制度がなく、対応なし	2.76 _{bd}		2.58	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	23.36***	2.88	0.89
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _b		2.59	
	C. 制度がなく、対応あり	2.92 _{ac}		2.62	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73 _{bd}		2.61	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	22.60***	2.96	2.26
	B. 制度があり、利用なし	2.75 _b		2.63	
	C. 制度がなく、対応あり	2.90 _{ac}		2.67	
	D. 制度がなく、対応なし	2.72 _{bd}		2.51	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	12.15***	2.80	0.97
	B. 制度があり、利用なし	2.72 _b		2.60	
	C. 制度がなく、対応あり	2.85 _{ac}		2.65	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73 _{bd}		2.52	

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

(2) 全国と東北の比較

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」については、全国の正規雇用者で、Aグループの次にCグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意である。仕事時間の短縮ができるグループであると生活満足度が高い。

東北では、Bグループの平均値の次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。しかし、生活満足度の平均値の差がみられなかった。

表 5-4-2 全国と東北の短時間労働制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	20.47***	2.64	1.46
	B. 制度があり、利用なし	2.78 _b		2.79	
	C. 制度がなく、対応あり	2.90 _{ac}		2.74	
	D. 制度がなく、対応なし	2.70 _{bd}		2.52	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」をみると、全国と東北で同じ傾向がみられた。また、全国では、CグループとDグループ、AグループとDグループ、AグループとBグループ、BグループとCグループの平均値の差が有意である。東北では、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-3 全国と東北のフレックスタイム制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.92 _a	17.49***	2.78	0.98
	B. 制度があり、利用なし	2.78 _b		2.58	
	C. 制度がなく、対応あり	2.94 _{ac}		2.79	
	D. 制度がなく、対応なし	2.76 _{bd}		2.58	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、全国ではAグループの次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低い。東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。始業・終業時刻をずらすだけで生活時

間を確保することができるため、この制度の利用や対応があるグループの生活満足度が高いと考えられる。また、全国では、AグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意であった。東北では、生活満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 5-4-4 全国と東北の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	23.36***	2.88	0.89
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _b		2.59	
	C. 制度がなく、対応あり	2.92 _{ac}		2.62	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73 _{bd}		2.61	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、全国ではAグループの次にCグループの平均値が高く、Dグループの平均値が最も低かった。東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。残業に配慮がある勤務環境にあるグループほど、生活満足度が高くなった。また、全国ではAグループとDグループ、CグループとDグループの平均値の差が有意であった。東北では、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-5 全国と東北の所定外労働の免除制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	22.60***	2.96	2.26
	B. 制度があり、利用なし	2.75 _b		2.63	
	C. 制度がなく、対応あり	2.90 _{ac}		2.67	
	D. 制度がなく、対応なし	2.72 _{bd}		2.51	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると全国では、Aグループの平均値が最も高く、Bグループの次にDグループの平均値が最も低かった。子どもが病気の時の休暇制度があるだけでは、生活満足度を低くすると考えられた。東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。

また、全国では生活満足度の平均値に有意な差がみられたが、東北では平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-6 全国と東北の子どもが病気の時の休暇制度による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	12.15***	2.80	0.97
	B. 制度があり、利用なし	2.72 _b		2.60	
	C. 制度がなく、対応あり	2.85 _{ac}		2.65	
	D. 制度がなく、対応なし	2.73 _{bd}		2.52	

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

2) 労働条件

勤務条件による、生活満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国をみると、週の「勤務時間」と「年収」で、生活満足度の平均値に有意な差がみられた。片道の「通勤時間」では生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。東北では、週の「勤務時間」、「年収」、片道の「通勤時間」の3項目で、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-7 全国と東北の労働条件による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.91 _a	17.55***	2.71	0.28
	20 時間以上 40 時間未満	2.83 _b		2.69	
	40 時間以上	2.71 _c		2.50	
年 収	100 万円未満	2.89 _a	6.87***	2.81	0.22
	100 万円以上 300 万円未満	2.78 _b		2.58	
	300 万円以上	2.83 _{ab}		2.62	
通勤時間	15 分未満	2.84	0.94	2.69	0.71
	15 分以上 30 分未満	2.82		2.62	
	30 分以上	2.80		2.65	

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

(2) 雇用状況別の比較

①「勤務時間」

「勤務時間」をみると、全国と東北ともに「週 20 時間未満」グループの平均値が高く、「週 40 時間以上」グループの平均値が低かった。また、全国のみ生活満足度の平均値に有意差がみられた。東北はどの選択肢も全国の生活満足度の平均値よりも低かった。

表 5-4-8 全国と東北の勤務時間による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.91 _a	17.55***	2.71	0.28
	21 時間以上 40 時間未満	2.83 _b		2.69	
	40 時間以上	2.71 _c		2.50	

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

②「年収」

「年収」では、全国と東北ともに「100 万円未満」のグループの平均値が高く、「100 万円以上 300 万円以下」のグループの平均値が最も低い。また、全国のみ「100 万円未満」と「100 万円以上 300 万円未満」、「100 万円未満」と「300 万円以上」のグループの平均値に有意な差がみられた。勤務時間との関係も考えられる。しかし、東北では生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-9 全国と東北の年収による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2.89 _a	6.87***	2.81	0.22
	100 万円以上 300 万円未満	2.78 _b		2.58	
	300 万円以上	2.83 _{ab}		2.62	

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

③「通勤時間」

「通勤時間」をみると、全国と東北ともに「片道 15 分未満」グループの平均値がやや高いものの、生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-10 全国と東北の通勤時間による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2.84	0.94	2.69	0.71
	15 分以上 30 分未満	2.82		2.62	
	30 分以上	2.80		2.65	

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

2. 職場環境

職場環境を働き方に対する意識 3 項目と勤務先に対する意識 6 項目の生活満足度の平均値に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

(1) 全 体

全国と東北をみると、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目すべてで「満足している」の平均値が高かった。また、全国では 3 項目とも生活満足度の平均値に有意な差がみられた。東北では、「能力の発揮」のみ生活満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-4-11 全国と東北の働き方に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満足している	2.93	-12.92***	2.83	-4.34***
	満足していない	2.62		2.37	
技能の習得	満足している	2.97	-11.75***	2.77	-1.95
	満足していない	2.70		2.56	
福利厚生	満足している	2.90	-6.11***	2.76	-1.82
	満足していない	2.76		2.56	

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

(2) 全国と東北の比較

① 「能力の発揮」

「能力の発揮」では、全国と東北で「満足している」の平均値が高く、生活満足度の平均値に有意な差が認められた。能力を発揮できていると感じているグループは生活満足度が高かった。

表 5-4-12 全国と東北の能力の発揮による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満足している	2.93	-12.92***	2.83	-4.34***
	満足していない	2.62		2.37	

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

② 「技能の習得」

「技能の習得」については、全国と東北ともに「満足している」の平均値が高かった。仕事を通して、能力を身に付けられるグループの生活満足度が高かった。また、全国のみ生活満足度の平均値の差が有意だった。

表 5-4-13 全国と東北の技能の習得による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	2.97	-11.75***	2.77	-1.95
	満たしていない	2.70		2.56	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」では、全国と東北で「満たしている」グループの平均値が高く、福利厚生があると感じている人は、生活満足度が高いと考えられる。また、全国では、生活満足度の平均値の差が有意だった。東北では、生活満足度の平均値に有意な差は認められなかった。

表 5-4-14 全国と東北の福利厚生による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.90	-6.11***	2.76	-1.82
	満たしていない	2.76		2.56	

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

2) 勤務先に対する意識

(1) 全 体

全体と東北についてみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目で「思う」グループの平均値が高かった。また、全国のみ生活満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-4-15 全国と東北の勤務先に対する意識による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.88	-8.65***	2.71	-1.77
	思わない	2.64		2.49	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.99	-11.27***	2.73	-1.17
	思わない	2.72		2.60	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.91	-7.63***	2.72	-1.36
	思わない	2.73		2.57	
性別によって職種が決まっている	思う	2.81	0.79	2.56	1.23
	思わない	2.83		2.70	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.91	-7.13***	2.75	-1.76
	思わない	2.75		2.56	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.89	-6.59***	2.68	-0.80
	思わない	2.73		2.60	

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

(2) 雇用状況別の比較

① 「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、全国と東北ともに「思う」グループの平均値が高く、上司と気軽に話ができると感じている人の生活満足度が高かった。しかし、全国のみ生活満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 5-4-16 全国と東北の直属の上司と気軽に話ができるによる生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.88	-8.65***	2.71	-1.77
	思わない	2.64		2.49	

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

② 「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」については、「直属の上司と気軽に話ができる」の項目と同様に「思う」グループの平均値が全国と東北で高く、全国のみ生活満足度の平均値の差が有意であった。

表 5-4-17 全国と東北の事に対する要望に素早く対応してくれるによる生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	2.99	-11.27***	2.73	-1.17
	思わない	2.72		2.60	

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

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」では、全国と東北ともに「思う」グループの平均値が高く、妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場環境だと思っているグループの生活満足度が高かった。また、全国のみ生活満足度の平均値の差が有意であった。

表 5-4-18 全国と東北の妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場による生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.91	-7.63***	2.72	-1.36
	思わない	2.73		2.57	

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

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」については、全国と東北で「思わない」グループが高かった。また、全国と東北ともに生活満足度の平均値に有意な差がみられなかった。

表 5-4-19 全国と東北の性別によって職種が決まっているによる生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.81	0.79	2.56	1.23
	思わない	2.83		2.70	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」では、「思う」グループの平均値が高く、男女差がない職場だと思ふグループの生活満足度が高かった。また、全国のみ生活満足度の平均値の差が有意であった。

表 5-4-20 全国と東北の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによる生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.91	-7.13***	2.75	-1.76
	思わない	2.75		2.56	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」については、全国と東北で「思う」グループの平均値が高く、仕事をカバーしあえる職場環境だと思っているグループの生活満足度が高かった。また、全国のみ生活満足度の平均値の差が有意であった。

表 5-4-21 全国と東北の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによる生活満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.89	-6.59***	2.68	-0.80
	思わない	2.73		2.60	

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

5-4-2 生活満足度への影響を与える要因 ―東北と全国と比較―

回帰モデルの説明力は、東北では約 2%、全国では約 10%であった。

1. 労働条件および職場環境が生活満足度に与える影響

支援制度に関わる変数については、東北と全国ともに、生活満足度に影響を与える変数はみられなかった。

勤務条件に関わる変数をみると、全国では「勤務時間」、「収入」が正の影響を与えていた。具体的には、「勤務時間」では、「週 40 時間以上」グループに比べて「週 20 時間未満」グループほど、また、「週 40 時間以上」グループに比べて「週 20 時間以上 40 時間未満」グループほど、生活満足度が高くなる。短時間労働や労働基準法の範囲内の勤務時間では、生活満足度が高くなる可能性が伺えた。「収入」をみると、「300 万円以上」に比べて、「100 万円以上 300 万円未満」グループほど、生活満足度が高くなることが明らかになった。次に、東北をみると、勤務条件の 3 変数とも、生活満足度への影響がみられなかった。

働き方に対する意識の変数を東北からみると、「能力の発揮」のみ、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、生活満足度が高くなった。次に、全国をみると、「能力の発揮」と「技能の習得」の 2 変数で、生活満足度に正の影響を与えていた。具体

的には、「能力の発揮」と「技能の習得」ともに、「満たしていない」グループに比べて「満たしている」グループほど、生活満足度が高くなることが確認できた。

勤務先に対する意識の変数を全国から確認すると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」の3項目において、「思わない」に比べて「思う」グループほど、生活満足度が高いことが確認できた。

東北では、勤務先に対する意識の変数において、生活満足度への影響がみられなかった。

統制変数についてみると、東北では、「最終学歴」のみ、「大学卒以上」に比べて「高校卒以下」グループほど、生活満足度が高いことが確認できた。

一方、全国では、「地域区分」のみ、「東北」に比べて、「北海道」、「関東」、「中部」、「近畿」、「九州」グループほど、生活満足度が高いことが明らかになった。

表 5-7-1 労働条件および職場環境による生活満足度

		東北		全国	
		B	β	B	β
【労働条件】 短時間労働制度	制度があり、利用あり	-0.021	-0.009	0.039	0.025
	制度があり、利用なし	0.409	0.209	0.085	0.046
	制度がなく、対応あり	0.088	0.051	0.023	0.016
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	-0.153	-0.057	0.017	0.009
	制度があり、利用なし	-0.249	-0.118	-0.006	-0.003
	制度がなく、対応あり	0.075	0.040	0.040	0.025
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	-0.123	-0.053	0.028	0.016
	制度があり、利用なし	-0.236	-0.108	-0.063	-0.033
	制度がなく、対応あり	-0.189	-0.112	0.017	0.011
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
所定外労働（残業）の免除	制度があり、利用あり	0.379	0.166	0.077	0.043
	制度があり、利用なし	0.207	0.104	-0.003	-0.002
	制度がなく、対応あり	0.197	0.121	0.067	0.046
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
子どもが病気の時の休職	制度があり、利用あり	0.063	0.033	-0.008	-0.005
	制度があり、利用なし	-0.166	-0.077	-0.075	-0.033
	制度がなく、対応あり	-0.006	-0.004	-0.022	-0.016
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
一週間の勤務時間	20時間以下	0.117	0.066	0.167	0.108 ***
	21時間以上40時間以下	0.165	0.107	0.118	0.087 ***
	40時間以上	Ref		Ref	
年収	100万円未満	0.172	0.096	-0.032	-0.020
	100万円以上300万円未満	-0.097	-0.063	-0.071	-0.052 *
	300万円以上	Ref		Ref	
片道通勤時間	15分未満	0.106	0.068	0.004	0.003
	15分以上30分未満	0.024	0.015	0.001	0.001
	30分以上	Ref		Ref	
【職場環境】 能力の発揮	満たしている	0.443	0.282 **	0.152	0.107 ***
	満たしていない	Ref		Ref	
技能の習得	満たしている	0.040	0.026	0.101	0.074 ***
	満たしていない	Ref		Ref	
福利厚生	満たしている	0.086	0.056	0.046	0.034
	満たしていない	Ref		Ref	
直属の上司と気軽に話ができる	思う	-0.008	-0.004	0.084	0.053 **
	思わない	Ref		Ref	
仕事に対する要望に 素早く対応してくれる	思う	-0.195	-0.123	0.087	0.062 **
	思わない	Ref		Ref	
妊娠・出産しても勤務を 続けやすい職場	思う	-0.065	-0.042	0.052	0.038 *
	思わない	Ref		Ref	
性別によって職種が決まっている	思う	-0.051	-0.032	0.035	0.024
	思わない	Ref		Ref	
管理職への登用が性別に 関わりなく行われている	思う	0.104	0.067	0.041	0.030
	思わない	Ref		Ref	
誰が休んでも仕事を カバーできる体制がある	思う	0.044	0.028	0.024	0.018
	思わない	Ref		Ref	
【統制変数】 年齢	20歳～29歳	-0.066	-0.038	-0.008	-0.005
	30歳～39歳	Ref		Ref	
	40歳～49歳	-0.109	-0.063	-0.053	-0.035
	50歳～59歳	-0.222	-0.117	-0.025	-0.015
最終学歴	高校卒以下	0.254	0.164 *	-0.010	-0.007
	大学卒以上	Ref		Ref	
雇用状況	正規雇用者	0.080	0.052	-0.051	-0.038
	非正規雇用者	Ref		Ref	
地域区分	北海道			0.169	0.054 *
	東北			Ref	
	関東			0.125	0.090 *
	中部			0.163	0.085 **
	近畿			0.177	0.104 **
	中国			0.124	0.043
	四国			0.113	0.025
従業員数	1人以上20人未満	0.122	0.075	0.055	0.034
	20人以上200未満	0.259	0.154	0.033	0.023
	200人以上1000未満	0.210	0.108	0.042	0.024
	1000人以上	Ref		Ref	
R2 乗		0.212		0.109	
調整済み R2 乗		0.024		0.097	
F 値		1.129***		8.894***	
N		198		3317	

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

5-4-3 小 結

1. 労働条件と生活満足度との関係

1) 支援制度

支援制度の有無別の生活満足度に差があるのかを確認した。全国では、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」では、「制度があり、利用あり」の平均値が高く、「制度がなく、対応あり」の平均値が低かった。制度が整備され、なおかつ利用できる可能性があると生活満足度を高くした。「フレックスタイム制度」において、「制度がなく、対応あり」の平均値が高く、「制度がなく、対応あり」の平均値が低かった。制度の有無よりも、対応があると生活満足度が高くなった。「子どもが病気の時の休暇制度」では、「制度があり、利用あり」の平均値が高く、「制度があり、利用なし」の平均値が低かった。制度が整備されているだけでは、反対に生活満足度を低くすることが考察される。

東北は、生活満足度の平均値に差がみられなかった。東北は、中小企業が多く、制度があっても使えないことや、制度自体がない職場もあることが考えられる。

2) 勤務条件

勤務条件ごとの生活満足度に差があるのかを確認し結果、全国のみ「勤務時間」と「年収」による生活満足度の平均値に差がみられた。詳しくみると、「勤務時間」では、「週 20 時間未満」グループの平均値が高く、勤務時間が「週 40 時間以上」グループの生活満足度が低かった。「年収」では、「100 万円未満」のグループの平均値が高く、「100 万円以上 300 万円未満」の平均値が低く、勤務時間との関係も考えられる。

東北では、勤務条件の 3 項目において、生活満足度の平均値に差がみられなかった。

2. 職場環境と生活満足度との関係

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識による生活満足度に差があるのかを確認した結果、東北と全国においては、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 項目とも、「満たしている」グループの生活満足度の平均値が高い。また、全国では、3 項目すべてで、生活満足度の平均値に差がみられた。東北では、「能力の発揮」のみ、生活満足度の平均値に有意な差が認められた。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、東北と全国では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の 5 項目において「思う」グループの生活満足度の平均値が高かった。また、全国で

は生活満足度の平均値に有意な差がみられた。

東北では、勤務先に対する意識の 6 項目において、生活満足度の平均値に有意な差がなかった。

5-5 労働条件および職場環境とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

5-5-1 労働条件および職場環境別のワーク・ライフ・バランス満足度の差

1. 労働条件

1) 支援制度

支援制度の有無・利用の有無別によるワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国と東北をみると、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の5つのすべての制度で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が見られた。

表 5-5-1 全国と東北の支援制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	37.26***	2.52 _{ab}	5.93**
	B. 制度があり、利用なし	2.77 _b		2.84 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.97 _{ac}		2.93 _a	
	D. 制度がなく対応もない	2.66 _d		2.46 _b	
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.94 _a	28.05***	2.78 _{ab}	4.66**
	B. 制度があり、利用なし	2.77 _b		2.61 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.99 _{ac}		3.00 _a	
	D. 制度がなく対応もない	2.73 _{bd}		2.53 _b	
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	38.01***	2.92 _a	3.88**
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _b		2.72 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.96 _{ac}		2.81 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.69 _{bd}		2.48 _b	
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	39.95***	2.92 _a	3.74*
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _{bd}		2.69 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.96 _{ac}		2.78 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.67 _d		2.45 _b	
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	28.69***	2.90 _a	3.92**
	B. 制度があり、利用なし	2.66 _b		2.60 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.88 _{ac}		2.72 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.68 _{bd}		2.38 _b	

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

(2) 全国と東北の比較

①「短時間労働制度」

「短時間労働制度」をみると、全国では、Cグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。また、この平均値の差が有意であった。仕事時間の短縮の制度が利用できるとワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

東北では、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。この2つの平均値に有意な差がみられた。仕事時間の短縮制度の対応があるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

表 5-5-2 全国と東北の短時間労働制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
短時間労働制度	A. 制度があり、利用あり	2.91 _a	37.26***	2.52 _{ab}	5.93**
	B. 制度があり、利用なし	2.77 _b		2.84 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.97 _{ac}		2.93 _a	
	D. 制度がなく対応もない	2.66 _d		2.46 _b	

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

②「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」については、全国で、Cグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い。CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。全国では、この制度があり利用ができるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

東北では、Cグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低い結果であり、この平均値の差が有意であった。東北では、制度はないものの、仕事時間を調整できる職場の配慮があるとワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。

表 5-5-3 全国と東北のフレックスタイム制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
フレックスタイム制度	A. 制度があり、利用あり	2.94 _a	28.05***	2.78 _{ab}	4.66**
	B. 制度があり、利用なし	2.77 _b		2.61 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.99 _{ac}		3.00 _a	
	D. 制度がなく対応もない	2.73 _{bd}		2.53 _b	

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

③「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」

「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」をみると、全国では、Aグループの次にCグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。また、このグループの平均値に有意な差がみられた。始業・就業時刻を調整できる制度があり、利用できるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低く、この平均値の差が有意であった。東北でも、始業・就業時刻を変更するだけで、仕事時間の変更がいないため、配慮などではなく制度として整備され、利用できるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高いと考えられる。

表 5-5-4 全国と東北の始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	A. 制度があり、利用あり	2.98 _a	38.01***	2.92 _a	3.88**
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _b		2.72 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.96 _{ac}		2.81 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.69 _{bd}		2.48 _b	

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

④「所定外労働の免除制度」

「所定外労働の免除制度」では、全国でCグループの次にAグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。残業がない制度があり利用できるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。また、CグループとDグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。

東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低く、この平均値の差が有意であった。制度が利用できるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い。

表 5-5-5 全国と東北の所定外労働の免除制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
所定外労働(残業)の免除制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	39.95***	2.92 _a	3.74*
	B. 制度があり、利用なし	2.74 _{bd}		2.69 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.96 _{ac}		2.78 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.67 _d		2.45 _b	

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

⑤「子どもが病気の時の休暇制度」

「子どもが病気の時の休暇制度」をみると、全国では、Aグループの平均値が最も高く、Bグループの次にDグループの平均値が低かった。AグループとBグループ、AグループとDグループの平均値の差が有意である。「子どもが病気の時の休暇制度」があっても利用ができないグループではワーク・ライフ・バランス満足度が低いことがわかった。

東北では、Aグループの平均値が最も高く、Dグループの平均値が最も低かった。また、この2つのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 5-5-6 全国と東北の子どもが病気の時の休暇制度によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
子どもが病気の時の休暇制度	A. 制度があり、利用あり	2.95 _a	28.69***	2.90 _a	3.92**
	B. 制度があり、利用なし	2.66 _b		2.60 _{ab}	
	C. 制度がないが対応あり	2.88 _{ac}		2.72 _{ab}	
	D. 制度がなく対応もない	2.68 _{bd}		2.38 _b	

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

2) 労働条件

勤務条件別による、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかを分散分析で確認した。

(1) 全 体

全国では、週の「勤務時間」、「年収」、片道の「通勤時間」の3項目すべてで、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。東北では、週の「勤務時間」と「年収」の2項目でワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-5-7 全国と東北の労働条件によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.95 _a	59.47***	2.80	3.56*
	20 時間以上 40 時間未満	2.87 _b		2.72	
	40 時間以上	2.59 _c		2.44	
年 収	100 万円未満	2.94 _a	16.83***	2.92 _a	5.72**
	100 万円以上 300 万円未満	2.83 _b		2.67 _{ab}	
	300 万円以上	2.75 _c		2.43 _b	
通勤時間	15 分未満	2.86 _a	3.87*	2.74	1.22
	15 分以上 30 分未満	2.83 _{ab}		2.59	
	30 分以上	2.78 _b		2.56	

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

(2) 全国と東北の比較

①「勤務時間」

「勤務時間」については、「週 20 時間未満」のグループの平均値が最も高く、「週 40 時間以上」のグループの平均値が最も低い。また、このグループの平均値に有意な差がみられた。労働基準法の範囲内で働いているグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、全国と東北での違いがみられなかった。

表 5-5-8 全国と東北の勤務時間によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
勤務時間	20 時間未満	2.95 _a	59.47***	2.80	3.56*
	21 時間以上 40 時間未満	2.87 _b		2.72	
	40 時間以上	2.59 _c		2.44	

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

②「年収」

全国と東北ともに「年収」では、「100 万円未満」のグループの平均値が最も高く、「300 万円以上」のグループの平均値が最も低く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。勤務時間との関係も考えられる。また、家計を補助的に支えるという性別役割分業の影響もある可能性が考えられる。

表 5-5-9 全国と東北の年収によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
年 収	100 万円未満	2.94 _a	16.83***	2.92 _a	5.72**
	100 万円以上 300 万円未満	2.83 _b		2.67 _{ab}	
	300 万円以上	2.75 _c		2.43 _b	

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

③「通勤時間」

「通勤時間」では、全国と東北ともに「片道 15 分未満」のグループの平均値が最も高く、「片道 30 分以上」のグループの平均値が最も低かった。また、全国ではワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられたが、東北では、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められなかった。

表 5-5-10 全国と東北の通勤時間によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	F 値	平均値	F 値
通勤時間	15 分未満	2. 86 _a	3. 87*	2. 74	1. 22
	15 分以上 30 分未満	2. 83 _{ab}		2. 59	
	30 分以上	2. 78 _b		2. 56	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

2. 職場環境

職場環境を働き方に対する意識の 3 項目と勤務先についての 6 項目において、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があるのかを t 検定で確認した。

1) 働き方に対する意識

(1) 全 体

全国と東北では、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 つのすべての項目で「満たしている」のワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高かった。また、3 つの項目で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-5-11 全国と東北の働き方に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2. 95	-13. 78***	2. 87	-4. 95***
	満たしていない	2. 59		2. 37	
技能の習得	満たしている	2. 97	-10. 72***	2. 83	-2. 73**
	満たしていない	2. 70		2. 55	
福利厚生	満たしている	2. 91	-6. 27***	2. 84	-2. 99**
	満たしていない	2. 76		2. 53	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

(2) 全国と東北の比較

① 「能力の発揮」

全国と東北ともに、「能力の発揮」については、「満たしている」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。能力を発揮していると感じるグループはワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、全国と東北での違いがなかった。

表 5-5-12 全国と東北の能力の発揮によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
能力の発揮	満たしている	2.95	-13.78***	2.87	-4.95***
	満たしていない	2.59		2.37	

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

②「技能の習得」

「技能の習得」についても、全国と東北ともに「満たしている」の平均値が高く、また、2つのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。仕事をする中で、技能の習得ができると感じているグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、この項目では全国と東北での違いがなかった。

表 5-5-13 全国と東北の技能の習得働によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
技能の習得	満たしている	2.97	-10.72***	2.83	-2.73**
	満たしていない	2.70		2.55	

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

③「福利厚生」

「福利厚生」では、全国と東北ともに「満たしている」の平均値が高く、福利厚生があると感じているグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。全国と東北での違いがこの項目ではみられなかった。

表 5-5-14 全国と東北の福利厚生によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
福利厚生	満たしている	2.91	-6.27***	2.84	-2.99**
	満たしていない	2.76		2.53	

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

2) 勤務先に対する意識

(1) 全 体

全国をみると、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5項目で「思う」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高かった。また、5項目とも平均値に有意な差がみられた。東北では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、管理職への登用が性別に関わりなく行われている、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の4項目で「思う」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高かった。また、4項目ともワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。

表 5-5-15 全国と東北の勤務先に対する意識によるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2.89	-9.83***	2.75	-2.56*
	思わない	2.61		2.45	
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3.02	-12.71***	2.88	-3.21**
	思わない	2.7		2.54	
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2.94	-9.60***	2.74	-1.43
	思わない	2.7		2.59	
性別によって職種が決まっている	思う	2.83	-0.16	2.57	1.40
	思わない	2.82		2.72	
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.90	-5.95***	2.83	-2.91**
	思わない	2.76		2.53	
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.94	-11.35***	2.80	-3.00**
	思わない	2.66		2.49	

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

(2) 全国と東北の比較

① 「直属の上司と気軽に話ができる」

「直属の上司と気軽に話ができる」では、全国と東北で「思う」グループの平均値が高く、上司と気軽に話ができるグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、「思う」と「思わない」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が大きく、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。全国と東北での違いはみられなかった。

表 5-5-16 全国と東北の直属の上司と気軽に話ができるによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
直属の上司と気軽に話ができる	思う	2. 89	-9. 83***	2. 75	-2. 56*
	思わない	2. 61		2. 45	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

②「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」

「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」については、全国と東北ともに「思う」グループの平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。また、全国と東北の違いがみられなかった。

表 5-5-17 全国と東北の仕事に対する要望に素早く対応してくれるによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	3. 02	-12. 71***	2. 88	-3. 21**
	思わない	2. 70		2. 54	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

③「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」

「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」については、全国と東北で「思う」の平均値が高く、全国のみワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。

表 5-5-18 妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場についての平均値

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	2. 94	-9. 60***	2. 74	-1. 43
	思わない	2. 70		2. 59	

*** p < 0. 001 ** p < 0. 01 * p < 0. 05

④「性別によって職種が決まっている」

「性別によって職種が決まっている」では、全国では「思う」の平均値がやや高いが、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差は認められなかった。東北では、「思わない」の平均値が高いが、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められなかった。全国と東北の違いがわずかにみられた。

表 5-5-19 全国と東北の性別によって職種が決まっているによるワーク・ライフ・バランス満足度についての平均値

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
性別によって職種が決まっている	思う	2.83	-0.16	2.57	1.40
	思わない	2.82		2.72	

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

⑤「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」

「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」についても、全国と東北で「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。管理職への登用に男女差がないと思うグループの、ワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。また、全国と東北の違いがみられなかった。

表 5-5-20 全国と東北の管理職への登用が性別に関わりなく行われているによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	2.90	-5.95***	2.83	-2.91**
	思わない	2.76		2.53	

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

⑥「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」

「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」をみても、全国と東北ともに「思う」の平均値が高く、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値の差が有意であった。仕事を一人で担当していると仕事を休めないため、カバーできる勤務体制であると思うグループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いとも考察できる。

表 5-5-21 全国と東北の誰が休んでも仕事をカバーできる体制があるによるワーク・ライフ・バランス満足度

変数	選択肢	全国		東北	
		平均値	t 値	平均値	t 値
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	2.94	-11.35***	2.80	-3.00**
	思わない	2.66		2.49	

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

5-5-2 ワーク・ライフ・バランス満足度への影響 ―東北と全国と比較―

回帰モデルの説明力は、東北では約 22%、全国では約 15%であった。

1. 労働条件および職場環境がワーク・ライフ・バランス満足度に与える影響

支援制度に関わる変数について、東北から確認すると、「短時間労働制度」のみ、「制度がなく、対応なし」に比べて「制度があり、利用なし」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

全国では、「短時間労働制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」の3つの制度が影響を与えていた。詳しくみると、「短時間労働制度」と「子どもが病気の時の休暇制度」が、「制度がなく、対応なし」に比べて「制度があり、利用なし」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなることが確認できた。「所定外労働の免除制度」では、「制度がなく、対応なし」グループに比べて「制度がなく、対応あり」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

勤務条件に関わる変数についてみると、東北では、「収入」別のみ、「300 万円以上」に比べて、「100 万円未満」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなることが明らかになった。

全国では、「勤務時間」のみ、「週 40 時間以上」グループに比べて「週 20 時間未満」グループほど、また、「週 20 時間以上 40 時間未満」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなる。

働き方に対する意識についての変数を東北からみると、「能力の発揮」と「福利厚生」が影響を与えていた。詳しくみると、「能力の発揮」と「福利厚生」の2変数とも、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いことが確認できた。

全国をみると、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の3変数ともに、「満たしていない」に比べて「満たしている」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くなっていた。

勤務先に対する意識についての変数のうち、全国では、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」、「性別によって職種が決まっている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の5変数において、「思わない」に比べて「思う」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いことが確認できた。特に、「性別によって職種が決まっている」の項目で「思う」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が高い結果は注目する必要がある。東北では、勤務先に対する意識についての変数において、ワーク・ライフ・バランス満足度に影響がみられなかった。

統制変数をみると、全国では、「地域区分」のみ、「東北」に比べて、「北海道」、「関東」、「中部」、「近畿」、「中国」、「九州」グループほど、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いことが明らかになった。

表 5-8-1 労働条件および職場環境によるワーク・ライフ・バランス満足度

		東北		全国		
		B	β	B	β	
【労働条件】	短時間労働制度	制度があり、利用あり	-0.056	-0.026	0.014	0.008
		制度があり、利用なし	0.502	0.270 *	0.111	0.056 *
		制度がなく、対応あり	0.171	0.104	0.075	0.047
		制度がなく、対応なし	Ref		Ref	
フレックスタイム	制度があり、利用あり	-0.342	-0.134	0.027	0.013	
	制度があり、利用なし	-0.306	-0.152	-0.018	-0.009	
	制度がなく、対応あり	0.138	0.078	0.033	0.019	
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref		
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ	制度があり、利用あり	0.087	0.040	0.089	0.048	
	制度があり、利用なし	0.090	0.043	-0.020	-0.010	
	制度がなく、対応あり	0.050	0.031	0.006	0.004	
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref		
所定外労働(残業)の免除	制度があり、利用あり	0.040	0.019	0.058	0.031	
	制度があり、利用なし	0.046	0.024	0.005	0.003	
	制度がなく、対応あり	0.008	0.005	0.117	0.076 ***	
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref		
子どもが病気の時の休職	制度があり、利用あり	0.328	0.182	0.049	0.029	
	制度があり、利用なし	-0.099	-0.048	-0.103	-0.043 *	
	制度がなく、対応あり	0.122	0.083	-0.009	-0.006	
	制度がなく、対応なし	Ref		Ref		
一週間の勤務時間	20時間以下	0.187	0.110	0.273	0.167 ***	
	21時間以上40時間以下	0.093	0.064	0.240	0.168 ***	
	40時間以上	Ref		Ref		
年収	100万円未満	0.432	0.253 *	0.077	0.044	
	100万円以上300万円未満	0.268	0.183	0.045	0.031	
	300万円以上	Ref		Ref		
片道通勤時間	15分未満	0.192	0.131	0.015	0.010	
	15分以上30分未満	0.052	0.034	0.024	0.015	
	30分以上	Ref		Ref		
【職場環境】	能力の発揮	満たしている	0.416	0.278 ***	0.180	0.119 ***
		満たしていない	Ref		Ref	
技能の習得	満たしている	0.030	0.020	0.066	0.046 *	
	満たしていない	Ref		Ref		
福利厚生	満たしている	0.249	0.169 *	0.058	0.040 *	
	満たしていない	Ref		Ref		
直属の上司と気軽に話ができる	思う	-0.048	-0.029	0.110	0.065 ***	
	思わない	Ref		Ref		
仕事に対する要望に素早く対応してくれる	思う	-0.012	-0.008	0.096	0.065 ***	
	思わない	Ref		Ref		
妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場	思う	-0.121	-0.083	0.092	0.064 ***	
	思わない	Ref		Ref		
性別によって職種が決まっている	思う	0.088	0.058	0.075	0.049 **	
	思わない	Ref		Ref		
管理職への登用が性別に関わりなく行われている	思う	0.224	0.152	-0.015	-0.010	
	思わない	Ref		Ref		
誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある	思う	0.136	0.092	0.110	0.076 ***	
	思わない	Ref		Ref		
【統制変数】	年齢	20歳～29歳	-0.017	-0.010	0.044	0.026
		30歳～39歳	Ref		Ref	
		40歳～49歳	0.096	0.058	-0.053	-0.033
		50歳～59歳	0.104	0.058	0.014	0.008
最終学歴	高校卒以下	0.091	0.062	-0.040	-0.025	
	大学卒以上	Ref		Ref		
雇用状況	正規雇用者	-0.011	-0.007	-0.048	-0.033	
	非正規雇用者	Ref		Ref		
地域区分	北海道			0.145	0.044 *	
	東北			Ref		
	関東			0.130	0.088 *	
	中部			0.135	0.067 *	
	近畿			0.142	0.079 **	
	中国			0.154	0.050 *	
	四国			0.137	0.028	
	九州			0.163	0.064 **	
従業員数	1人以上20人未満	0.114	0.073	0.042	0.025	
	20人以上200未満	0.229	0.143	0.001	0.001	
	200人以上1000未満	0.248	0.135	0.010	0.006	
	1000人以上	Ref		Ref		
R2 乗		0.372		0.164		
調整済み R2 乗		0.221		0.152		
F 値		2.474***		14.234***		
N		198		3317		

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

5-5-3 小結

1. 労働条件とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

1) 支援制度

まず東北では、「短時間労働制度」と「フレックスタイム制度」において、「制度がなく、対応あり」のワーク・ライフ・バランス満足度が高く、「制度がなく、対応なし」のワーク・ライフ・バランスが最も低かった。制度の有無よりも、対応があるとワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」、「子どもが病気の時の休暇制度」では、「制度があり、利用あり」のワーク・ライフ・バランス満足度が高く、「制度がなく、対応なし」のワーク・ライフ・バランスが最も低かった。制度の整備と利用ができないと、ワーク・ライフ・バランス満足度が高くないとも考えられる。

次に全国では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の 4 項目において、「制度がなく、対応あり」のワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」のワーク・ライフ・バランスが最も低かった。制度の有無よりも、対応を求めているとも推察される。

「子どもが病気の時の休暇制度」では、「制度があり、利用あり」のワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度があり、利用なし」のワーク・ライフ・バランス満足度が最も低かった。制度があっても利用ができないとワーク・ライフ・バランス満足度が低くなるとも考えられ、ワーク・ライフ・バランスを整えるために、最も求められている制度とも推察できる。

2) 勤務条件

勤務条件別のワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを確認した結果、「週の勤務時間」では、東北と全国ともに、「週 20 時間未満」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かった。「年収」では、東北と全国ともに、「100 万円未満」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高く、勤務時間との関係が考えられる。ワーク・ライフ・バランスを整えるために、配偶者控除の範囲を考慮して勤務時間を調整している可能性も伺える。

「通勤時間」では、「片道 15 分未満」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度が高かったものの、全国のみワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差が認められた。

2. 職場環境とワーク・ライフ・バランス満足度との関係

1) 働き方に対する意識

働き方に対する意識において、ワーク・ライフ・バランス満足度に差があるのかを確認した結果、東北と全国ともに、「能力の発揮」、「技能の習得」、「福利厚生」の 3 つのすべての項目において「満たしている」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高

かった。また、3つの項目で、ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に有意な差がみられた。東北と全国では、どの項目も「満たしている」グループの平均値が、全国において高かった。

2) 勤務先に対する意識

勤務先に対する意識をみると、東北と全国ともに、「直属の上司と気軽に話ができる」、「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」、「管理職への登用が性別に関わりなく行われている」、「誰が休んでも仕事をカバーできる体制がある」の4項目で「思う」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高かった。また、全国では、「妊娠・出産しても勤務を続けやすい職場」の項目でも、「思う」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高く、平均値の差が有意であった。

第六章 まとめおよび結論

本研究では、労働条件（支援制度、勤務条件）、職場環境（仕事に対する意識、勤務先に対する意識）が、仕事満足度、生活満足度およびワーク・ライフ・バランス満足度に与える影響を明らかにした。また、東北と全国を比較し、東北の特徴についても明らかにした。その際、雇用状況別・子どもの年齢階層別の分析を行った。分析方法として、クロス分析、分散分析、重回帰分析を用いた。

以下、仮説検証の結果をまとめ、結果についての考察を行う。

1. 仮説検証の結果

1) 支援制度と仕事満足度との関係に関する仮説検証の結果

支援制度と仕事満足度との関係に関する仮説検証の結果を表 6-1 に示す。分析した 5 つの支援制度において、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度の平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度の平均値が低いという仮説(1-1～1-5)において、非正規雇用者では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に対する仮説 1-3 と「所定外労働の免除制度」に対する仮説 1-4 が支持された。子どもの年齢階層別に見た場合、非正規雇用者の「0～3 歳」では、「フレックスタイム制度」に対する仮説 1-2、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に対する仮説 1-3、「所定外労働の免除制度」に対する仮説 1-4 が支持された。制度があり、利用することで仕事満足度が高くなると推察できる。正規雇用者では、すべての仮説が当てはまらなかった。

表6-1 支援制度と仕事満足度との関係に関する仮説検証

仮 説	正 規	正 規			非正規	非正規		
		0～3歳	4～6歳	小学生		0～3歳	4～6歳	小学生
1-1 「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い								
1-2 「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い						○		
1-3 「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い					○	○		
1-4 「所定外労働の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い					○	○		
1-5 「子どもの病気の時の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループの仕事満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの仕事満足度が最も低い								

※○：支持された仮説

次に、仕事満足度の平均値に差がみられ、その差が有意であった結果を表 6-2 に示す。仮説検証の結果、仮説が支持されなかった（以下、棄却とする）中で、特徴がある支援制度を取り上げる。ここでは、正規雇用者に注目する。「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」において、「制度がなく、対応あり」の平均値が最も高く、「制度がなく、対応なし」の平均値が最も低かった。制度の有無によらず、職場内において仕事時間の短縮や仕事を始める時間の調整が可能な職場であると、仕事満足度を高めるのに有効的であると考えられる。一方、前に示したように、非正規雇用者は、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」において、「制度があり、利用あり」では、仕事満足度が最も高かった。これらの2つの制度は、制度がある割合が3割弱と少ないことが本研究で確認されているが、制度を利用したい時に利用することを選択できるように、制度の整備が必要であると考えられる。

表6-2 支援制度の有無・利用の有無別の仕事満足度の差

		【仕事と生活の両立のための支援制度と仕事満足度との関係】							
支援制度	選択肢	正規	非正規	正規			非正規		
				0～3歳	4～6歳	小学生	0～3歳	4～6歳	小学生
短時間労働制度	制度があり、利用あり							●	
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり	●	●	●					●
	制度がなく、対応なし	○	○	○				○	○
フレックスタイム制度	制度があり、利用あり						●		
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり		●						
	制度がなく、対応なし		○				○		
始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度	制度があり、利用あり		●				●		
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり	●						●	
	制度がなく、対応なし	○	○				○	○	
所定外労働の免除制度	制度があり、利用あり		●				●		
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり	●							
	制度がなく、対応なし	○	○				○		
子どもの病気の時の休暇制度	制度があり、利用あり								
	制度があり、利用なし		●						
	制度がなく、対応あり								●
	制度がなく、対応なし		○						○

注1: 各グループの仕事満足度の平均値に差があり、その差が有意であるものを示した

注2: ●は仕事満足度の平均値がもっとも高いグループ。○は仕事満足度の平均値がもっとも低いグループ

2) 支援制度と生活満足度との関係に関する仮説検証の結果

支援制度と生活満足度との関係に関する仮説検証の結果を表 6-3 に示す。各々の支援制度において、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度の平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度の平均値が低いという仮説(1-6～1-10)において、正規雇用者では「短時間労働制度」に対する仮説 1-6、「フレックスタイム制度」に対する仮説 1-7、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に対する仮説 1-8 が支持された。

子どもの年齢階層別にみた場合、正規雇用者の「4～6歳」では、「短時間労働制度」に対する仮説 1-6 が支持された。「小学生」では、「子どもの病気の時の休暇制度」に対する仮

説 1-10 が支持された。

非正規雇用者では、すべての仮説が当てはまらなかった。

表6-3 支援制度と生活満足度との関係に関する仮説検証

仮 説	正 規	正 規			非正規	非正規		
		0～3歳	4～6歳	小学生		0～3歳	4～6歳	小学生
1-6 「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い	○		○					
1-7 「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い	○							
1-8 「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い	○							
1-9 「所定外労働の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い								
1-10 「子どもの病気の時の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループの生活満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループの生活満足度が最も低い				○				

※○: 支持された仮説

次に、生活満足度の平均値に差がみられ、その差が有意であった結果を表 6-4 に示す。仮説が棄却された制度のうち、正規雇用者の「小学生」に注目する。「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」と「所定外労働の免除制度」の場合、「制度があり、利用あり」の平均値が最も高く、「制度があり、利用なし」の平均値が最も低かった。

小 1 の壁ともいわれ、延長保育が受けられなくなる時期でもあり、仕事と生活を両立するために、支援制度を求めているとも考えられる。特に小学校の子を持つ母親は、行事や P T A の仕事など、休暇を取らなければならないこともある。その際、労働時間の短縮や始業時間の調整が可能な制度があっても利用ができないと、生活満足度につながらないと推察する。

しかし、厚生労働省「平成 26 年度雇用均等基本調査（確報）」によると、仕事と生活の両立のための制度がある事業所の割合が、小学校就学前が 47.9%、小学校が 7.6%と、子どもの年齢が上がるにつれて減少する。このような背景からも、「小学生」の子を持つ母親の、支援制度の整備および利用が可能な環境づくりが求められる。

表6-4 支援制度の有無・利用の有無別の生活満足度の差

		【仕事と生活の両立のための支援制度と生活満足度との関係】							
支援制度	選択肢	正規	非正規	正規			非正規		
				0～3歳	4～6歳	小学生	0～3歳	4～6歳	小学生
短時間労働制度	制度があり、利用あり	●			●	●			
	制度があり、利用なし					○			●
	制度がなく、対応あり		●	●					
	制度がなく、対応なし	○	○	○	○				○
フレックスタイム制度	制度があり、利用あり	●				●			
	制度があり、利用なし				●	○			
	制度がなく、対応あり		●						
	制度がなく、対応なし	○	○		○				
始業・終業時刻の 繰り上げ繰り下げ制度	制度があり、利用あり	●	●			●			
	制度があり、利用なし		○			○	○		
	制度がなく、対応あり						●		
	制度がなく、対応なし	○							
所定外労働の 免除制度	制度があり、利用あり					●			
	制度があり、利用なし					○			
	制度がなく、対応あり	●							
	制度がなく、対応なし	○							
子どもの病気の時の 休暇制度	制度があり、利用あり					●			
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり								
	制度がなく、対応なし					○			

注1:各グループの生活満足度の平均値に差があり、その差が有意であるものを示した

注2:●は生活満足度の平均値がもっとも高いグループ。○は生活満足度の平均値がもっとも低いグループ

3) 支援制度とワーク・ライフ・バランス満足度との関係に関する仮説検証の結果

支援制度とワーク・ライフ・バランス満足度との関係に関する仮説検証の結果を表 6-4 に示す。各々の支援制度において、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が低いという仮説(1-11～1-15)についてまとめる。正規雇用者では、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の4項目の支援制度において仮説(1-11～1-14)が支持された。制度の整備と利用が可能であるとワーク・ライフ・バランス満足度が高いことが考えられる。

非正規雇用者では、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に対する仮説 1-13 のみが支持された。

子どもの年齢階層別にわけると、「小学生」では、「短時間労働制度」に対する仮説 1-11、「フレックスタイム制度」に対する仮説 1-12、「所定外労働の免除制度」に対する仮説 1-14、「子どもの病気の休暇制度」に対する仮説 1-15 が支持された。

子どもの年齢階層別の非正規雇用者では、「4～6 歳」と「小学生」において、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」に対する仮説 1-13 のみが支持された。

表6-5 支援制度とワーク・ライフ・バランス満足度との関係に関する仮説検証

仮 説		正 規	正 規			非正規	非正規		
			0～3歳	4～6歳	小学生		0～3歳	4～6歳	小学生
1-11	「短時間労働制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も低い	○			○				
1-12	「フレックスタイム制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も低い	○			○				
1-13	「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も低い	○				○		○	○
1-14	「所定外労働の免除制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も低い	○			○				
1-15	「子どもの病気の時の休暇制度」について、「制度があり、利用あり」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も高く、「制度がなく、対応なし」グループのワーク・ライフ・バランス満足度が最も低い				○				

※○:支持された仮説

ワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差がみられ、その差が有意であった結果を表6-6に示す。仮説が棄却された支援制度のうち、注目すべき結果は、正規雇用者と正規雇用者の「0～3歳」において、「子どもが病気の時の休暇制度」では、「制度があり、利用なし」グループの平均値が最も低い点であった。「0～3歳」の子は、急に体調を崩すことが他の年齢階層よりも高いことが考えられる。急な病気で休暇を取得する場合に、制度が整備されているにも関わらず、利用がないと、ワーク・ライフ・バランス満足度を下げること考えられる。この制度については、制度が形だけあっても利用ができない場合にはワーク・ライフ・バランス満足度を高める効果にいたらないといえる。

表6-6 支援制度の有無・利用の有無別のワーク・ライフ・バランス満足度の差

		【仕事と生活の両立のための支援制度とワーク・ライフ・バランス満足度との関係】							
支援制度	選択肢	正規	非正規	正規			非正規		
				0～3歳	4～6歳	小学生	0～3歳	4～6歳	小学生
短時間労働制度	制度があり、利用あり	●				●			
	制度があり、利用なし		●					●	●
	制度がなく、対応あり				●				
	制度がなく、対応なし	○	○		○	○		○	○
フレックスタイム制度	制度があり、利用あり	●				●			
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり		●						
	制度がなく、対応なし	○	○			○			
始業・終業時刻の 繰り上げ繰り下げ制度	制度があり、利用あり	●	●					●	●
	制度があり、利用なし						○		
	制度がなく、対応あり						●		
	制度がなく、対応なし	○	○					○	○
所定外労働の 免除制度	制度があり、利用あり	●				●			
	制度があり、利用なし								
	制度がなく、対応あり		●						●
	制度がなく、対応なし	○	○			○			○
子どもの病気の時の 休暇制度	制度があり、利用あり	●		●		●			
	制度があり、利用なし	○		○					
	制度がなく、対応あり								
	制度がなく、対応なし					○			

注1: 各グループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値に差があり、その差が有意であるものを示した

注2: ●はワーク・ライフ・バランス満足度の平均値がもっとも高いグループ。○はワーク・ライフ・バランス満足度の平均値がもっとも低いグループ

2. 全体の考察

女性の働き方に大きく関わる、男女雇用機会均等法が1986年に施行され、1991年には育児休業法が成立された。また、2007年には、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定された。その当時、出産後の継続就業率を上げることや育児休業後の多様な働き方を選択可能にすることなどの課題が挙げられた。その後、2009年に育児・介護休業法が改定され、企業側が取組みを進めるようになった。また、企業による制度の運用状況等の調査が行われた。本調査で使用したデータもその1つに位置づけられる。本研究の結果をもとに今後の政策への示唆する点をまとめる。

第1に、正規雇用者の「子どもの病気の時の休暇制度」において、「制度があり、利用なし」のグループのワーク・ライフ・バランス満足度の平均値が最も低かった。非正規雇用者においては、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」において、「制度があり、利用なし」の生活満足度の平均値が最も低かった。さらに、支援制度全体をみると、正規雇用者の「小学生」をもつ母親は、「短時間労働制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」において、「制度があり、利用なし」のグループの生活満足度の平均値が最も低かった。これらの結果は、制度の整備も重要ではあるがそれに加え、利用可能性を求めていることを示している。上記のように、本研究では、支援制度の有無・利用有無と、3つの満足度の関係を検討した。これらの関係において、雇用状況別の違いや子どもの年齢階層別の違いがみられたことから、個々の異なるニーズに合わせた対応の必要性が考えられる。実際、2017年の育児・介護休業法の改定をみると、多様な家族・雇用形態に対しての対応を課題に挙げていて、本研究の分析でも示されたよ

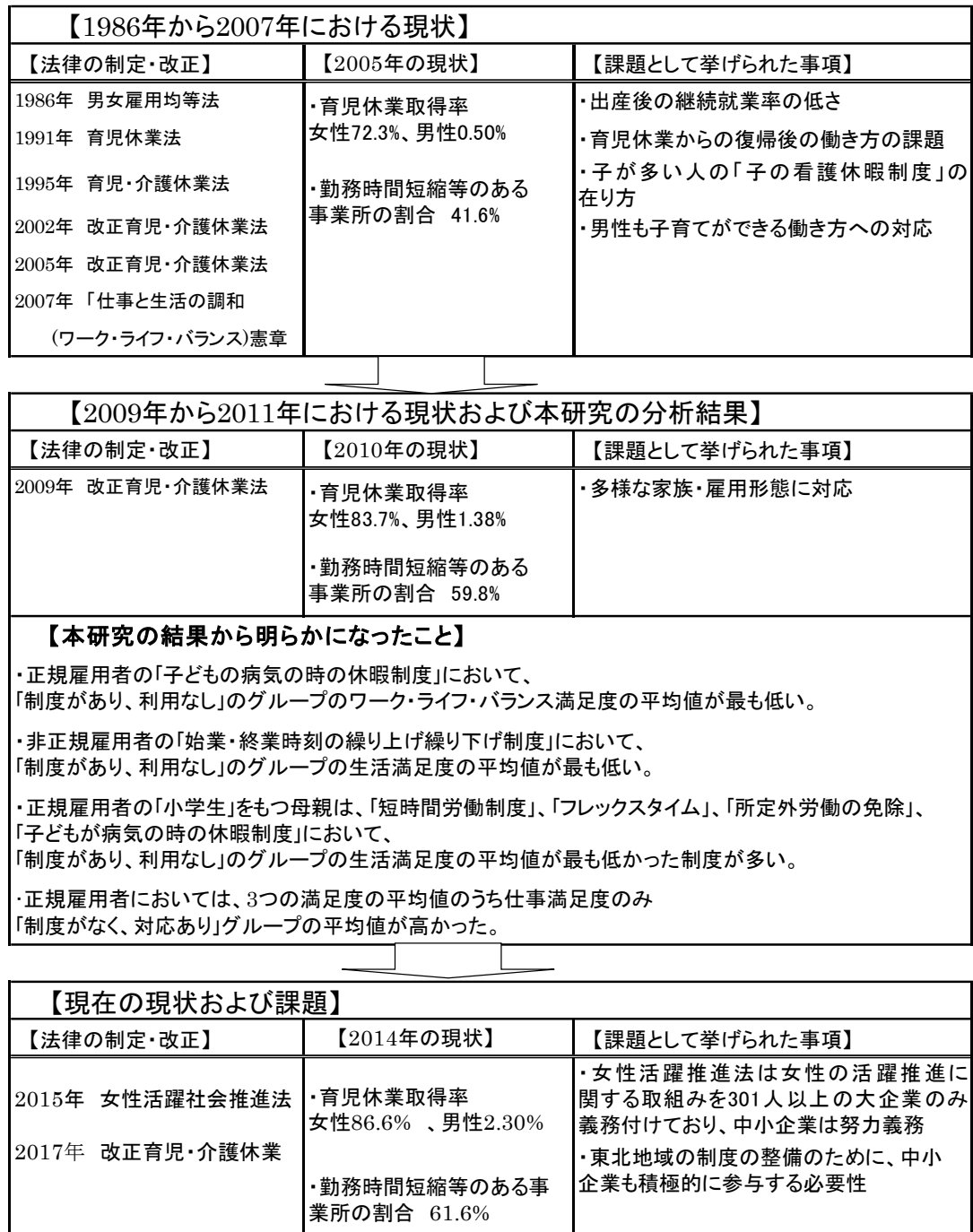
うに、就業している女性のニーズおよび実態を反映した内容となっている。

第2に、本研究の結果に示した通り、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」の3制度ともに、「制度があり、利用なし」の割合が7割以上だったことが確認できた。このことから類推できることは、自分の職場の支援制度の有無はわかっていたとしても、その詳細内容までは把握しきれずに制度の認知度が低く、利用までに至らなかった可能性が考えられる。それに関連して、平成27年8月に成立し、平成28年4月1日より施行された女性活躍推進法では、企業が女性の活躍に関する現状把握や課題を分析し、それらを踏まえた行動計画の策定、公表をすることになっている。それをもとに、企業側が支援制度取得の推進や利用者のニーズに合った制度をつくることで、働きやすい環境になると推察できる。制度に対する認知度が高まることで、従業員に浸透し支援制度の利用者の増加が考えられる。また、利用者が増えることで職場の理解や協力者が得られ、支援制度を利用したい人が利用できる職場環境へと変化することが期待できる。

第3に、本研究の結果、正規雇用者において、「短時間労働制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度」、「所定外労働の免除制度」では、働く人が労働時間を調整できるような対応をしてくれる職場環境であるグループの仕事満足度が高かったが、上記の女性活躍推進法でも掲げているように、企業側が従業員のニーズにあった支援制度を取り入れることで、仕事意欲が高まると期待できる。

最後に、東北地域の特徴は、全国と比べ制度がある割合が低いことが挙げられる。その一つの例として、「短時間労働制度」の「制度があり、利用あり」の割合は、全国と比べて半数だった。東北地域は大企業が少なく、中小企業が多いため、例えば、休業者の仕事を補う人材の確保があまりできていない可能性などが考えられる。ただし、現在の女性活躍推進法は女性の活躍推進に関する取組みを301人以上の大企業のみ義務づけており、中小企業は努力義務にとどまっている。今後、この取組みが中小企業にも義務づけられることで、東北地域における課題として挙げられる、制度の整備の改善につながると推察する。

図6-1 仕事と生活の両立のための政策の変遷と本研究の位置づけ



3. 本研究の意義

第一として、仕事継続を望む女性が離職しなくても、継続するための方法として支援制度を取り上げて行ったところ、雇用状況や子どもの年齢階層別に求めているニーズが異なっていることを確認できた。

第二として、法律や政策と照らし合わせ、問題解決の糸口を見つけることができた。

4. 今後の課題

本研究では、仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度に影響を与える要因のうち、支援制度に重点を絞り分析したため、以下の課題が残った。

第一に、夫婦の役割や家庭内の代替資源の活用状況を考慮できなかったこと。第二に、職種の違いや同じ職種でも企業の規模などにより支援制度の内容や取り組みが異なっていることが予想されるが分析を行っていないことである。

その結果、仮説に当てはまったことと、当てはまらなかったことが明らかになった。先行研究を参考に考えられる仮説を立てたが、当てはまらない結果もいくつか出された。その例として、制度がなくても対応があれば仕事満足度、生活満足度、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い結果についての理由を、分析の資料制限上、探ることができなかった。そこで、量的データ分析では見えなかった具体的な理由を解明するため、感想を追加したように、インタビュー調査を行うことが今後の課題である。

さらに、休業中の賃金が支払われない企業も多く、経済的負担や安定した職場での身分など不安を解消しなければ、仕事と生活のための両立制度を利用したい人も制度を実際に取得できないことも考えられ、さらなる制度の改正が求められる。

引用文献

- ・平成 27 年度版 厚生労働白書ー人口減少社会を考えるー希望の実現と安心して暮らせる社会を目指してー, 厚生労働省, 2015
- ・平成 28 年度版 厚生労働白書ー人口高齢化を乗り越える社会モデルを考えるー, 厚生労働省, 2016
- ・天野佳織他. 平成 27 年度版よくわかる青森県. 青森県企画政策部企画調整課, 2016
- ・加藤喜久子, 平賀明子. ワーク・ライフ・バランスの職場環境ー労働市場の女性化をめぐる問題ー. 現代社会学研究. 2014, 27, 19-36
- ・加藤純子. ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境. 日本労働研究雑誌. 2009, 583, 47-56
- ・上林千恵子. 中小企業の育児支援と育児休業制度ー中小企業 19 社の事例からー. 法政大学社会学部学会. 2001, 129-158
- ・大藁洋子. 女性管理職の仕事満足度は高いのか?. 行動経済学. 2010, 3, 199-203
- ・川口章, 笠井高人. 女性活躍推進施策と企業業績ー大阪府における中小企業の分析ー. 同志社政策科学研究. 2013, 15(1), 85-97
- ・岸野早希. ワーク・ライフ・バランスの実現に対する職場要因の研究. 経済行動科学学会年次大会:発表論文集. 2014, 17, 251-256
- ・久保桂子. 保育園児を持つ母親の仕事と子育ての葛藤. 千葉大学教育学部研究紀要. 2015, 63, 279-286
- ・小池裕子. ワーク・ライフ・バランス施策と業績の関係についての実証分析. 日本経済倫理学会誌. 2010, 17, 171-179
- ・坂爪洋美. ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス. 日本労働研究雑誌. 2002, 503, 29-42
- ・櫻井善行. ワーク・ライフ・バランス (WLB) の系譜. 中京企業研究. 2012, 34, 53-70
- ・佐野潤子. 働く母親のキャリアの長期的見通しの形成: 大企業で育児休業を取得後復帰した女性の事例研究. 生活経済学研究. 2013, 37, 27-39
- ・三善勝代. 「両立支援」企業 5 社における転勤施策と運用実績の概況. 和洋女子大学紀要家政系編. 2008, 48, 87-95
- ・杉田あけみ. ワークライフ・バランス (WLB) の実態とその満足度との関係. 昭和女子大学女性文化研究所紀要. 2009, 36, 67-79
- ・高橋桂子. 子どものいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因. 経済行動科学. 2007, 20(3), 325-334
- ・且まゆみ. 求められる子育て支援策とはー多様な働き方を可能にする労働市場の制度改革ー. 実践女子短期大学紀要. 2009, 30, 83-96

- ・中村延江, 木村久美. 働く女性のワークライフバランスと充実感. 日本女性心身医学学会雑誌. 2010, 15(1), 91-97
- ・平澤実穂子, 齋藤正典. 父親のワーク・ライフ・バランス観に関する研究. 子ども教育学会紀要. 2013, 5, 83-90
- ・藤本哲史, 脇坂明. 従業員のワーク・ライフ・バランス意識
ー仕事要求度-コントロールモデルに基づく検討ー. 学習院大学経済論集. 2008, 45(3), 223-267
- ・細見正樹, 関口倫紀. 職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討. 日本労働研究雑誌. 2013, 635, 92-105
- ・本田由紀. “コラム 2 戦後日本型循環モデルの破綻と若年女性”. 下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困. 小杉礼子, 宮本みち子. 勁草書房, 2016, p165
- ・森田美佐. 大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因ー継続者と離職者の比較分析. 2003, 54(7), 521-528
- ・山田英津子, 有吉浩美, 堀川淳子, 石原逸子. 働く母親のソーシャル・サポート・ネットワークの実態. J UOEH(産業医科大学雑誌). 2005, 27(1), 41-62
- ・善積京子. 共働き家庭の父親のワーク・ライフ・バランスー三領域の潜在能力を焦点にしてー. 追手門学院大学社会学部紀要. 2014, 8, 77-102
- ・吉村充功, 奥村誠. ORのはさみでフレックス通勤問題を切る. オペレーションズ・リサーチ: 経済の科学. 2003, 48(11), 821-826
- ・内閣府男女共同参画局. 男女共同参画白書平成 23 年版(2011).
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h23/zentai/index.html#honpen
(2016 年 11 月 1 日)
- ・内閣府男女共同参画局. 男女共同参画白書平成 25 年版(2013).
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/(2016 年 11 月 1 日)
- ・内閣府男女共同参画局. 男女共同参画白書平成 28 年版(2016).
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/index.html
(2016 年 11 月 1 日)
- ・内閣府. 「仕事と生活の調和の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」平成 23 年(2011). <http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy-no4.pdf>
(2016 年 12 月 1 日)
- ・首相官邸 . 一億総活躍社会の実現(2015).
<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/>(2016 年 12 月 1 日)
- ・厚生労働省. 平成 26 年度雇用均等基本調査(確報)(2014).
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-26r.html>(2016 年 11 月 1 日)
- ・厚生労働省. 平成 27 年度雇用均等基本調査(確報)(2015).
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-26r.html>(2016 年 11 月 1 日)

- ・厚生労働省．第2回厚生労働省一億総活躍社会実現本部資料(2015).
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000101520.html> (2016年12月1日)
- ・厚生労働省．育児・介護休業法について(2009).
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>
(2016年11月1日)
- ・厚生労働省．育児・介護休業法について(2016).
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
(2016年11月1日)
- ・厚生労働省．育児・介護休業制度ガイドブック(2015).
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h27_12.pdf
(2016年11月1日)
- ・厚生労働省．「平成24年度中小企業における両立支援推進のためのアイディア集(改訂版)」(2012). <https://www.lcgjapan.com/pdf/lb09054.pdf> (2016年11月1日)
- ・総務省統計局．「平成27年度労働力調査(基本集計)」(2015).
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nendo/index.htm> (2016年11月1日)

付記

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「女性の働き方に関するアンケート, 2011」(日本政策金融公庫総合研究所)の個票データの提供を受けました。