

中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立



大 平 剛 士
(大阪商業大学)
総合経営学部専任講師

< 要 旨 >

女性の就業率の上昇や、共働き世帯の増加、ワーク・ライフ・バランスを重視する価値観の高まりなどを背景に、父親の仕事と子育ての両立が注目されている。そこで、本稿では中小企業で働く父親に焦点を当てて、彼らの仕事と子育ての両立に関する現状や先行研究を確認し、探索的な分析を通じて組織行動論の観点から課題や今後の方向性を議論する。父親の仕事と子育ての両立の現状に関しては、育児休業制度等の両立制度は一定程度整備されており、近年、父親の育児休業の取得や家事・育児時間も増加傾向にある。しかし、母親と比べると、父親は十分に子育てに参加できていない状況がみられる。次に、父親の仕事と子育ての関係を検証した先行研究では、仕事に関連する時間や、仕事の内容や時間、場所の柔軟性、職場における仕事と家庭の両立支援などが父親の子育てに影響を与える要因として指摘されている。また、組織行動論の先行研究では、仕事と家庭生活の関係を捉える主要な概念として、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」と「ワーク・ファミリー・エンリッチメント」が取り上げられてきた。3つの探索的な分析から示唆される課題と今後の方向性としては、中小企業においては、大企業と比べて、父親の出産や育児のための休暇・休業に関する制度が整備されていないという課題はあるものの、それらの制度を利用しやすくするように、業務量の調整やキャリアへの悪影響の抑制などによって、より柔軟に運用できる可能性がある。また、家庭外で生じる育児や主導的な育児への参加を可能にするような企業や職場における支援も検討が必要である。そのような柔軟な運用や支援には、「上司や同僚による両立支援行動」が有効な手段となりうる。また、仕事と家庭の両立ストレスを下げ、勤務日の家事・育児時間を長くするためには、残業を含む労働時間を短くすることや、勤務時間を自分で決められることなどの仕事における時間面の工夫が重要と考えられる。このような工夫には、「仕事の自律性」が必要となるだろう。

目次

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. 本稿の目的 | 5. 中小企業で働く父親の仕事と子育ての関係を
探る分析 |
| 2. 問題の背景 | |
| 3. 父親の仕事と子育ての両立に関する現状 | 6. 中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立
に向けて |
| 4. 父親の仕事と子育ての関係を検証した先行
研究 | |

1. 本稿の目的

女性の働き方や家族のあり方が変化し、ワーク・ライフ・バランスを重視する価値観が広まる中で、企業の従業員の仕事と子育ての両立の重要性が高まっている。これまで男女共同参画や母親の仕事と子育ての両立の観点から、企業においても両立支援制度の整備が進められてきたが、大企業と比べて、中小企業においては、そのような両立支援制度の整備が十分でないという報告がある（労働政策研究・研修機構, 2011）。また、「イクメン」という言葉に象徴されるように、近年、父親の子育てへの参加が期待されているが、長時間労働や職場等の理解が不足していることも背景となり、依然として、母親と比べて、父親は子育てに十分参加できていないことが指摘されている（内閣府男女共同参画局, 2022）。これまで父親の仕事と子育ての両立に関する研究では、様々な仕事・職場の要因がどのように父親の子育てと関係しているか十分に明らかになっていないことが指摘されており（石井クンツ, 2018）、また企業規模を考慮した研究もほとんど行われていない。

そこで、本稿では中小企業で働く父親に注目して、彼らの仕事と子育ての両立に関する現状

や先行研究を確認し、探索的な分析を通じて課題を整理する。さらに、本稿は中小企業の組織行動に関する特集論文という位置づけを踏まえて、組織における人間行動を分析する組織行動論の概念にも触れながら、今後の方向性を検討したい。

2. 問題の背景

近年、女性の就業率の上昇に伴って、共働き世帯が増加している。女性の就業率については、労働力調査（総務省統計局, 2022b）によれば、1981年の46.7%から2021年の52.2%に上昇している。第1子出生時の母の平均年齢は30.9歳であるが（厚生労働省, 2022a）、特にその前後の年齢層に注目して女性の就業率の推移を見てみると、25～29歳では1981年の48.4%から2021年の83.6%に、30～34歳では1981年の47.7%から2021年の77.2%に上昇している。次に、共働き世帯に関しては、令和4年版の男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局, 2022）によると、妻がパート（週35時間未満就業）である雇用者の共働き世帯が最も多く691万世帯で増加傾向にある。また、妻がフルタイム（週35時間以上就業）である雇用者の共働き世帯は486万世帯で横ばいの傾向で、

妻が働いていない世帯は458万世帯で減少傾向にある。特に、夫婦と子どもで構成される世帯における妻の雇用形態の割合に焦点を当てると、妻が25～34歳の世帯では、妻がフルタイム（週35時間以上就業）である雇用者の共働き世帯は2005年の14.3%から2021年の20.1%に、妻がパート（週0～29時間就業）である雇用者の共働き世帯は2005年の16.0%から2021年の37.4%にそれぞれ上昇している。一方で、妻が働いていない世帯は2005年の62.2%から2021年の32.4%に低下している。

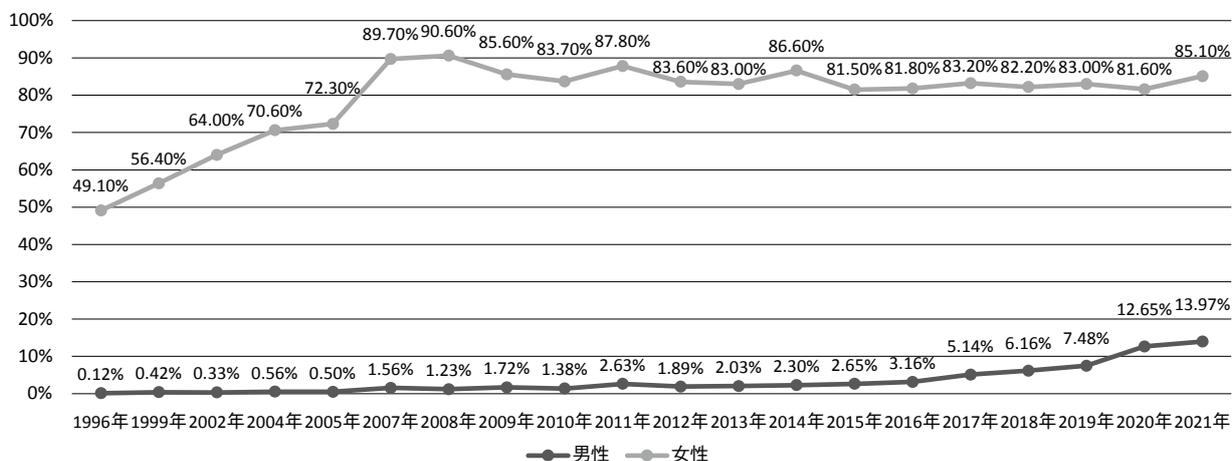
このように家族における女性の役割が変わる中で、父親となる男性は家事・育児への参加をどのように認識しているのだろうか。2019年9月に実施された男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府男女共同参画局，2022）によれば、18～39歳では7割以上の男性が家事と育児の両方で配偶者と平等に分担することを希望していることが報告されている。この結果から、多くの男性は配偶者と共に協力して子育てを担うことで、家族の一員としての役割を果たすことを望んでいることが示唆される。

3. 父親の仕事と子育ての両立に関する現状

家族における女性の役割が変化し、男性の家事・育児への参加意識も低くない現状において、実際に父親は仕事と子育てを両立できているのだろうか。次に、国の統計調査をもとに、父親の仕事と子育ての両立の現状を把握する。

父親の仕事と子育ての両立において、最も注目される指標の1つが育児休業取得率だろう。令和3年度雇用均等基本調査（厚生労働省，2022b）によれば、令和3年度（2021年度）の男性の育児休業取得率は13.97%であり、近年上昇傾向にある。しかし、同年度の女性の育児休業取得率は85.10%であり、男性と女性の取得率の差はまだまだ大きいといえる（図1）。さらに、事業所の従業員規模別で男性の育児休業取得率を比較すると、事業所規模が500人以上で17.00%、100～499人で14.70%、30～99人で13.08%、5～29人で12.39%となっており、従業員規模が小さくなるほど、男性の育児休業取得率は低下する傾向がみられる。

図1 育児休業取得率の推移（男女別）

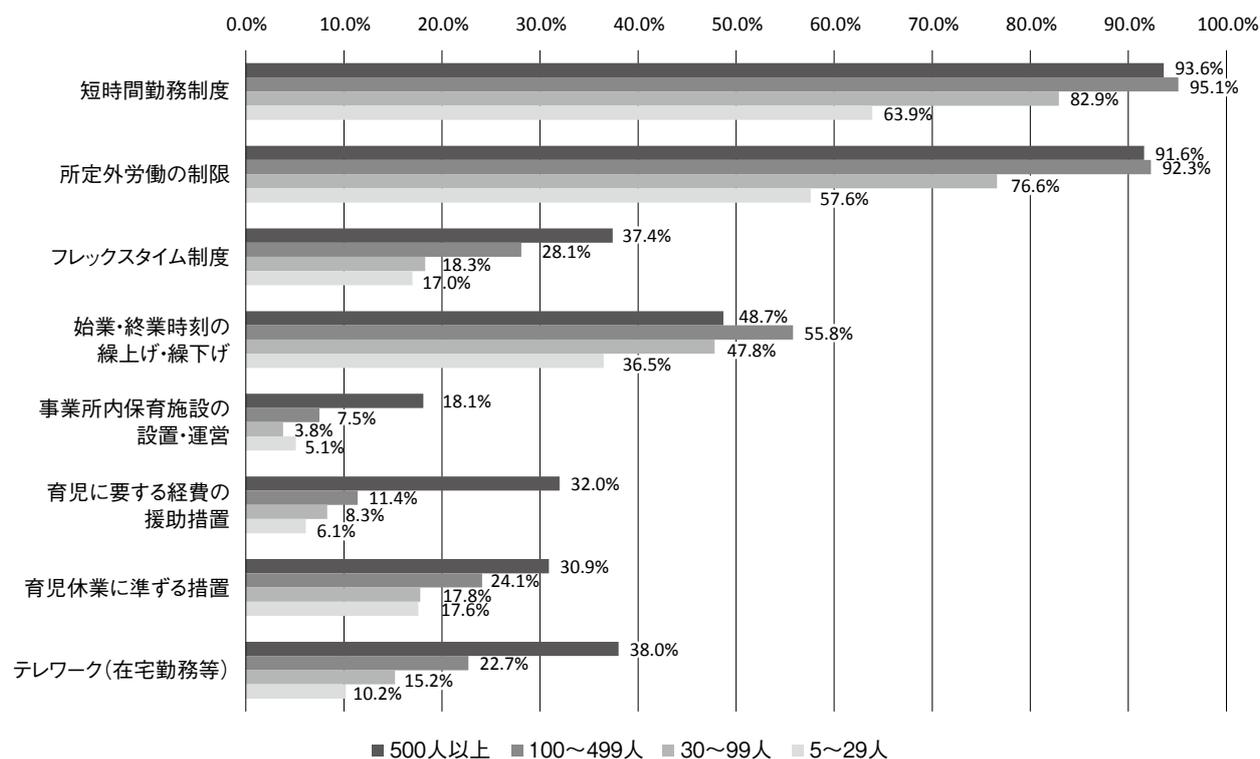


出所：厚生労働省（2022b）

また、育児休業の取得期間に関しては、同調査（厚生労働省, 2022b）によれば、男性の取得期間は5日未満が25.0%、5日～2週間未満が26.5%、2週間～1か月未満13.2%、1か月～3か月未満が24.5%であり、約9割が3か月未満という状況である。一方、女性の場合は、10か月～12か月未満が30.0%、12か月～18か月未満が34.0%で、約6割が1年前後となっている。したがって、女性と比べて、男性は短期間の育児休業取得が特徴であるといえる。

次に、事業所における仕事と子育ての両立に関する制度の整備状況について、同じく令和3年度雇用均等基本調査（厚生労働省, 2022b）によれば、導入の割合が高い制度としては、「短時間勤務制度」や「所定外労働の制限」が挙げられる一方で、「事業所内保育施設の設置・運営」や「育児に関する経費の援助措置」などの制度を有する事業所の割合は低い。さらに、事業所規模が小さくなるほど、いずれの制度も導入の割合が低くなる傾向がみられる（図2）。

図2 仕事と子育ての両立に関する各制度の有無（事業所規模別）



出所：厚生労働省（2022b）

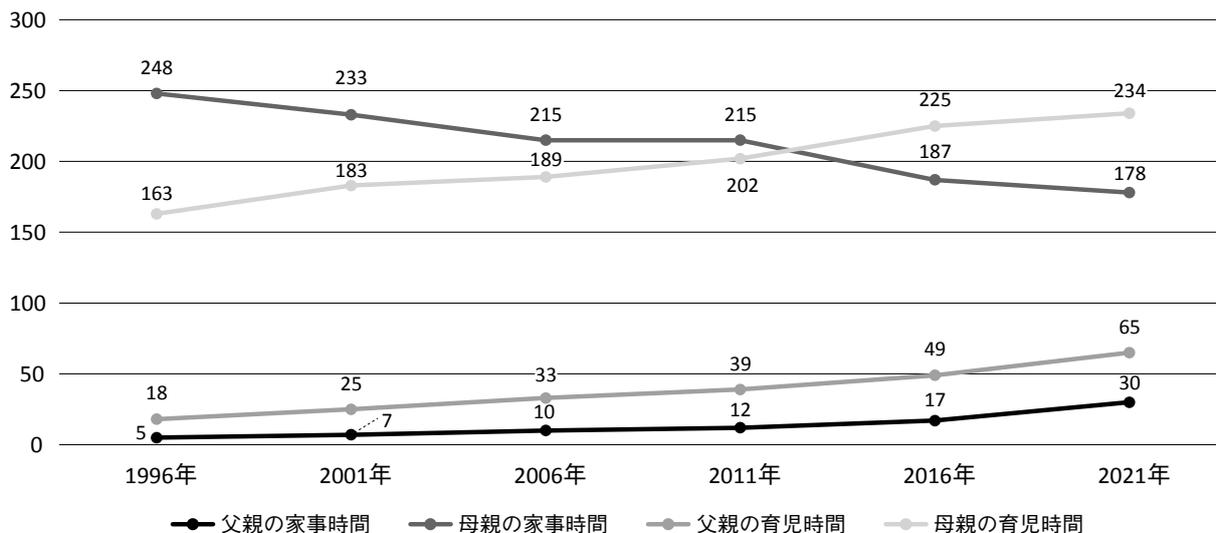
最後に、父親の仕事と子育てに関する時間の状況を確認する。社会生活基本調査（総務省統計局, 1997, 2022a）によれば、6歳未満の子

どもがいる世帯の父親の1日あたりの平均の行動時間に関して、平成8年（1996年）では、仕事時間が7時間36分、家事時間が5分、育児時

間が18分であった。直近の令和3年（2021年）では、仕事時間は7時間20分、家事時間が30分、育児時間が1時間5分となっており、過去の調査結果と比べると家事・育児時間は増加傾向

にある。ただし、母親の家事時間の2時間58分や育児時間の3時間54分と比べると、家事・育児が夫婦間で十分に分担されているとは言えないだろう（図3）。

図3 6歳未満の子どもがいる世帯の父親と母親の1日あたりの家事・育児時間（週全体の平均・分）



出所：総務省統計局（1997, 2022a）

4. 父親の仕事と子育ての関係を検証した先行研究

父親の仕事と子育ての両立の現状を踏まえると、育児休業制度等の両立制度は一定程度整備されており、近年、育児休業の取得や家事・育児時間も増加傾向にあるものの、母親と比べると、父親は十分に子育てに参加できていないといえる。それでは、なぜ父親は子育てに参加できていないのか。父親の子育てと関連する要因には、どのようなものがあると考えられているのだろうか。

これまで父親の子育てへの参加に関する研

究は、家族社会学を中心に進められてきた。国内外の家族社会学を中心とした先行研究の結果を整理した石井クンツ（2009, 2013）によれば、父親の子育てへの参加の要因としては、後ほど紹介する仕事・職場の要因のほかにも、①学歴や収入などを表す「資源」が夫婦間で差がないこと、②父親の通勤時間や労働時間が短く、家庭内役割を担う時間的余裕があること、③「男性は外で働き、女性は家庭を守る」というような伝統的な性別役割分業の考えを持たず、女性の社会進出を肯定的に捉えていること、④父親の役割を重要と考えるアイデンティティが強いこと、⑤家族や親族、友人から子育ての

サポートが得られないこと、⑥子どもの数が多い、末子の年齢が低いなどの子育てに参加する必要の度合いが高いこと、⑦父親の子育てや子どもの発達に関するスキルや知識が豊富であること、⑧父親の子育てに関するスタンダード（標準）が高いこと、⑨母親が父親の子育てを否定せず、励まし支えることなどがあると説明されている。

これらの要因のほかにも、本稿のテーマと関連する仕事・職場の要因と父親の子育ての関係を検証した研究も行われてきた。そのような仕事・職場の要因に関する先行研究としては、大きく3つに分けることができる。第1に、仕事に関連する時間と父親の子育ての関係が検証されている。例えば、労働時間が長くなると、父親の子育て関与（father involvement）が低下すること（Diniz et al., 2021）や、残業時間が10時間以上の場合、育児の実施頻度が低下すること（高瀬・荒木田, 2022）、労働時間や通勤時間が長くなると、家事育児時間が短くなること（佐々木, 2018）が報告されている。

第2に、仕事の内容や時間、場所の柔軟性と父親の子育ての関係が検証されている。例えば、仕事の自律性が高まると、育児・子育て参加も高まること（Ishii-Kuntz, 2013）や、仕事の柔軟性が高まると、父親の子育て関与も高まること（Diniz et al., 2021）、在宅勤務の実施や在宅勤務の頻度が高いことは日常的な育児時間を増加させる関係があるが、一方で妻がフルタイムで働いていない場合は、日常的な家事時間は減少させること（Carlson et al., 2021）、交代勤務の場合、家事の頻度が高くなること（高瀬・荒木田, 2022）が指摘されている。

第3に、職場における仕事と家庭の両立支援と父親の子育ての関係が検証されている。職場における仕事と家庭の両立支援があると、父親の子育て関与が高まること（Holmes et al., 2020）や、従業員規模が100名未満の会社で働く父親の場合、職場での子育て支援があると、育児参加が高まること（Ishii-Kuntz, 2013）が報告されている。その他の仕事・職場の要因として、育児休業を取得すると、父親の子育て関与（Diniz et al., 2021）や育児の実施頻度（高瀬・荒木田, 2022）が高くなることが報告されている。また、仕事のストレスが高まると、子育てに悪影響があることも指摘されている（Diniz et al., 2021; Ishii-Kuntz, 2013）。

ここまで父親の仕事と子育ての関係についての先行研究を確認してきたが、特集のテーマである組織行動の研究領域では、父親の仕事と子育ての関係を含み、広く仕事と家庭生活の間の様々な関係性が議論されてきた。本稿では、それらの仕事と家庭生活の関係を捉える組織行動論の主要な概念として、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」と「ワーク・ファミリー・エンリッチメント」の2つを紹介する。

1つめのワーク・ファミリー・コンフリクトとは、「ある個人の仕事と家族領域における役割要請が、いくつかの観点で、互いに両立しないような、役割間葛藤の一形態」と定義されている（藤本・吉田, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985）。つまり、仕事で求められる役割と家庭生活で求められる役割が対立し、両方の役割を両立することが難しくなっている状態を意味している。そのような状態は、仕事の原因となって家庭生活での役割が果たせなくなる「仕事か

ら家庭生活への葛藤」と、家庭生活が原因となって仕事での役割が果たせなくなる「家庭生活から仕事への葛藤」の2つのパターンがあると考えられている (Greenhaus & Beutell, 1985; 藤本 et al., 2013)。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトの内容としては、次の3つの葛藤のパターンがあると指摘されている (Greenhaus & Beutell, 1985; 藤本 et al., 2013)。1つめは、仕事 (家庭生活) での役割を果たすことで、家庭生活 (仕事) での役割を果たす時間が足りなくなる「時間に基づく葛藤」である。例えば、残業で子育ての時間が十分に取れなくなることが挙げられる。2つめは、仕事 (家庭生活) で経験したストレスによって、もう一方の家庭生活 (仕事) の役割遂行を妨げる「ストレインに基づく葛藤」である。例えば、家庭生活上で感じたストレスが原因で仕事に集中できなくなることが該当する。3つめは、仕事と家庭生活上で期待されるそれぞれの行動パターンが異なり、切り替えがうまくいかない「行動に基づく葛藤」である。例えば、仕事で部下に厳しく管理するような家庭生活上では望ましくない行動をパートナーや子どもに対しても同じようにとってしまうことがあてはまる。

もう1つのワーク・ファミリー・エンリッチメントとは、仕事と家庭生活の両方における役割を果たす上で、仕事 (家庭生活) の役割の中で経験したことがもう一方の家庭生活 (仕事) の役割における生活の質 (パフォーマンスや感情など) をどれくらい充実させるかの程度を意味する (Greenhaus & Powell, 2006)。つまり、仕事や家庭生活のそれぞれの役割で経験したことが、他方の役割に良い影響を与えている状

態を意味する。ワーク・ファミリー・エンリッチメントも、仕事から家庭生活への充実と、家庭生活から仕事への充実の2つの方向性を持っている (Greenhaus & Beutell, 1985; 藤本, 2011)。また、ワーク・ファミリー・エンリッチメントの内容に関しては、いくつかの考え方があるが、例えば、新たなスキルや視野を得る「道具的な充実」や、喜びや嬉しさなどの肯定的な感情や気分をもたらす「情緒的な充実」があることが指摘されている (Greenhaus & Beutell, 1985; 藤本, 2011)。

これまでの研究では、そのようなワーク・ファミリー・コンフリクトが低い場合やワーク・ファミリー・エンリッチメントが高い場合は、様々な面で仕事や家庭生活に良い影響を与えていることが指摘されている (Amstad et al., 2011; McNall et al., 2010; Reimann et al., 2022)。さらに、ワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ファミリー・エンリッチメントは父親の子育てとも関係していることも報告されている (例えば、藤本・大平・本間・井上 (2013) や Cooklin et al. (2016)、Vieira et al. (2016) など)。

5. 中小企業で働く父親の仕事と子育ての関係を探る分析

これまで仕事と子育ての関係を検証した先行研究を確認してきた。ただ、本稿が対象とする中小企業で働く父親の仕事と子育ての関係については、これまでほとんど研究の焦点が当てられてこなかった。そこで、本稿では、中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立に関する課題を把握するために、既存調査データを活用して、

探索的に3つの分析を実施する。なお、本稿の分析で用いる従業員規模による中小企業のカテゴリ基準は、データの制約から、一般的な中小企業のカテゴリ（例えば、中小企業庁の中小企業者の定義）と異なっている点に注意が必要である。

5.1 分析1

まず、分析1では、従業員規模によって父親の出産や育児のための休暇・休業を取得しなかった理由に差が出るかどうかを探索的に分析する。

5.1.1 データ

厚生労働省雇用環境・均等局が2017年に改正された育児・介護休業法の施行実態や企業・労働者の実態・ニーズを把握するために、三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託して調査を実施した「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査」の労働者調査の個票データを用いる。同調査は調査会社のモニターの中から、20～40代の3歳未満の子どもを持つ男性の正社員と女性の正社員および非正社員を対象に、2019年1月11日～1月28日に実施されたインターネット調査であり、有効回収数は2,877人であった。そのうち本分析の対象者は、下記の分析で用いる項目に欠損値がない回答者で、20～40代の3歳未満の子どもを持つ男性の正社員1,000人である。

5.1.2 変数

従業員規模 現在勤めている会社の従業員数を表す従業員規模に関する1項目を用いる。本項目は、勤務先の従業員規模が101名以上の

場合は0、100名以下の場合は1のダミー変数として使用する。

末子の出産や育児の時に休暇・休業を所得しなかった理由 末子の出産や育児の時に休暇・休業を所得しなかった理由に関する「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」、「男性の社員や有期契約の社員の育児休業の取得について、会社や上司、職場の理解がなかったから」、「収入を減らしたくなかったから」、「休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから」、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」、「休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから」、「配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから」、「家族や保育所、保育サービスなど自分以外に育児の担い手がいたから」、「育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから」、「育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから」、「その他」の14項目を用いる。本項目は、「0 = 非選択、1 = 選択」の2件法による回答とし、各項目の得点を使用する。

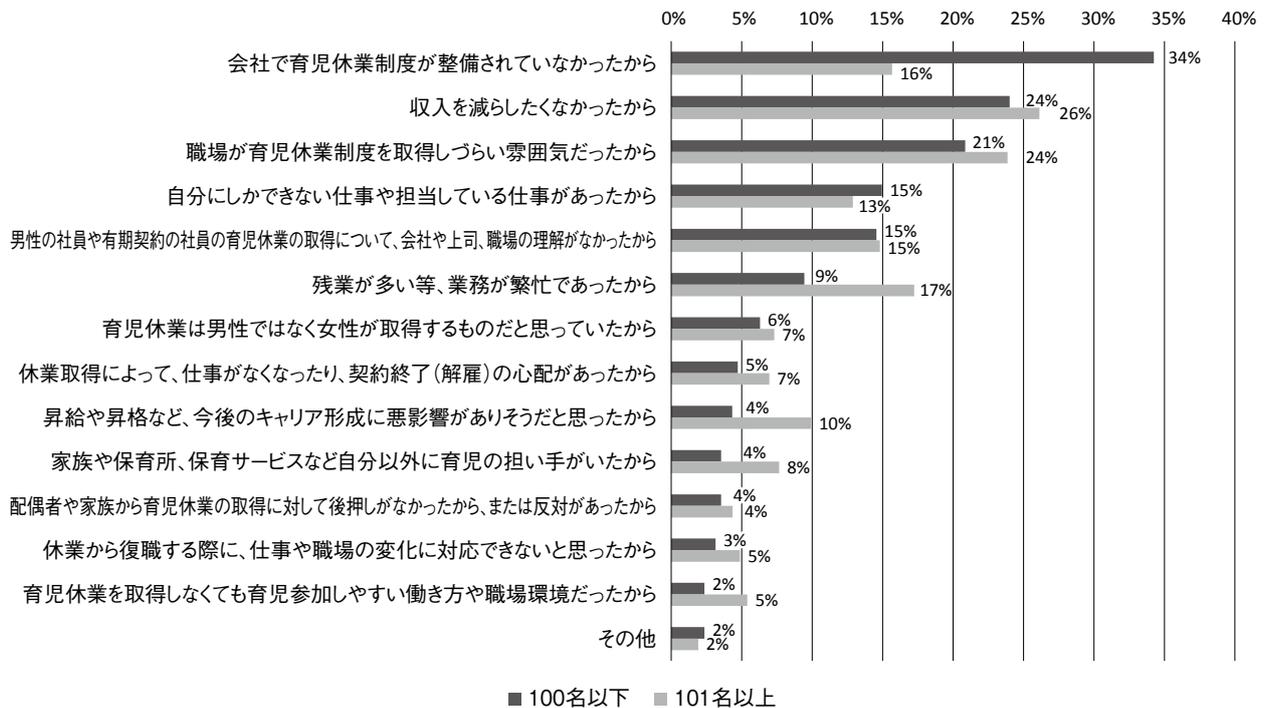
5.1.3 結果

従業員規模によって、父親の末子の出産や育児のための休暇・休業を所得しなかった理由の平均値に差があるかどうかを、t検定を用いて分析した。主な結果として、「会社で育児休

業制度が整備されていなかったから」という理由は、従業員100名以下の平均値の方が5%水準で有意に高かった。一方で、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」と「昇給や昇格など、

今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから」の2つの理由に関しては、従業員規模が100名以下の平均値の方が5%水準で有意に低かった。

図4 末子の出産や育児のための休暇・休業を取得しなかった理由（従業員規模別）



5.2 分析2

続いて、分析2では、従業員規模によって父親の家事・育児の頻度が異なるかを探索的に分析する。

5.2.1 データ

内閣府男女共同参画局が新型コロナウイルス感染症の拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違い等を調査・分析するために実施した「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」の個票データを用いる。同調査は株式会社

マーケティング・アプリケーションズに登録されている日本在住の20歳以上70歳未満のモニターとその配偶者を対象に、2020年11月30日～12月11日に実施されたインターネット調査であり、有効回収数は10,571人であった。そのうち本分析の対象者は、下記の分析で用いる項目に欠損値がない回答者で、また登録モニター本人の回答で、配偶者や保育所等を利用する子どもと同居しており、子どもの末子年齢が小学生未満の6歳以下である民間企業で勤務する男性の正社員408人である。

5.2.2 変数

従業員規模 本社、支店、工場なども含めた勤務先の従業員総数を表す従業員規模に関する1項目を用いる。本項目は、勤務先の従業員規模が100名以上の場合は0、99名以下の場合は1のダミー変数として使用する。

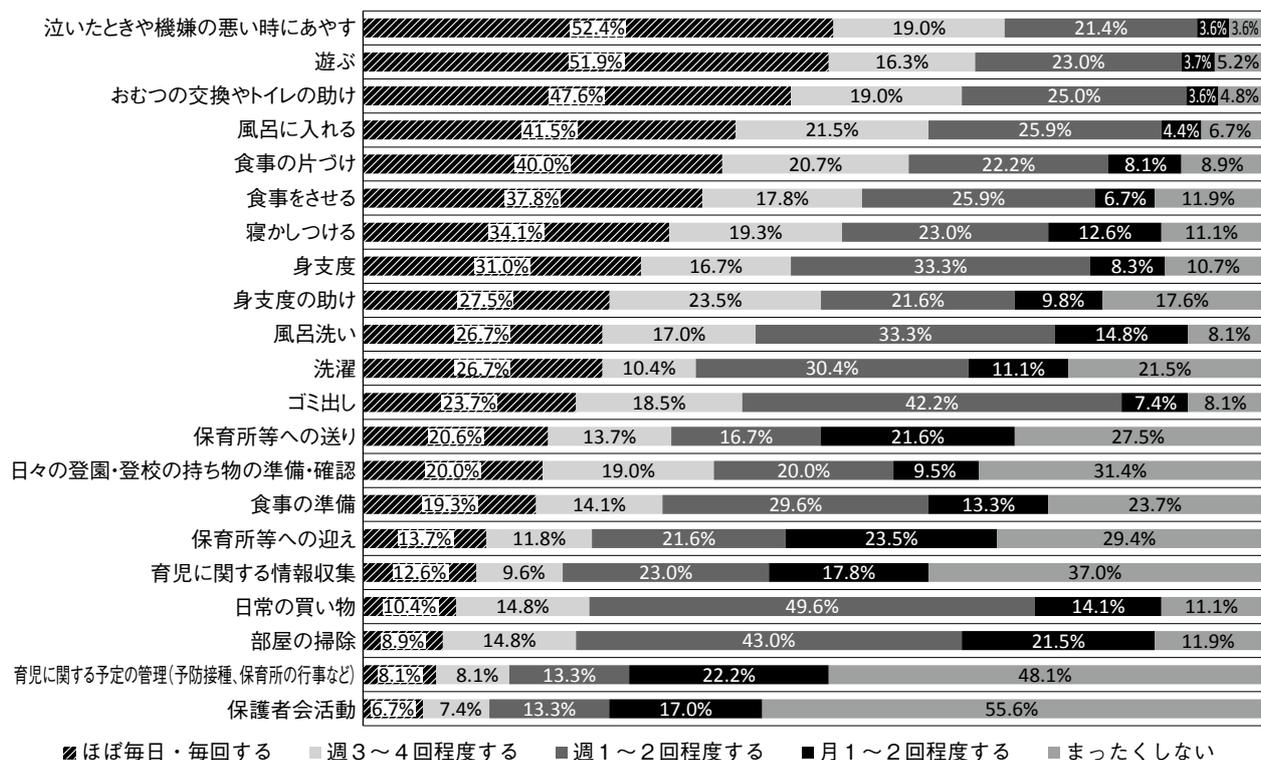
家事・育児頻度 家事・育児の頻度については、「ゴミ出し」と「日常の買い物」、「部屋の掃除」、「風呂洗い」、「洗濯」、「食事の準備」、「食事の片づけ」の家事に関する7項目と、「食事をさせる」、「風呂に入れる」、「寝かしつける」、「おむつの交換やトイレの助け」、「遊ぶ」、「泣いたときや機嫌の悪い時にあやす」、「身支度」、「身支度の助け」、「日々の登園・登校の持ち物の準備・確認」、「保育所等への送り」、「保育所等への迎え」、「保護者会活動」、「育児に関する予定の管理(予防接種、保育所の行事など)」、「育

児に関する情報収集」の育児に関する14項目を用いる。本項目は、「1=まったくしない、2=月1～2回程度する、3=週1～2回程度する、4=週3～4回程度する、5=ほぼ毎日・毎回する」の5件法による回答とし、各項目の得点を使用する。

5.2.3 結果

従業員規模によって、父親の家事・育児頻度の平均値に差があるかどうかを、t検定を用いて分析した。しかしながら、いずれの家事・育児頻度の平均値も従業員規模による統計的な有意差は見られなかった。そこで、勤務先の従業員規模が99名以下の男性の正社員135人に限定して、父親の家事・育児頻度の状況を確認する。図5を見ると、頻度が高い項目としては、「泣いたときや機嫌の悪い時にあやす」

図5 家事・育児実施頻度（勤め先の従業員数99名以下の従業員のみ）



や「遊ぶ」、「おむつの交換やトイレの助け」、「風呂に入れる」、「食事の片づけ」が挙げられる。一方で、「保護者会活動」や「育児に関する予定の管理（予防接種、保育所の行事など）」、「部屋の掃除」、「日常の買い物」、「育児に関する情報収集」、「保育園等への迎え」などの項目は頻度が低くなっている。

5.3 分析3

最後の分析3では、仕事と子育ての関係について探索的に分析する。特に、先行研究において父親の子育てに影響を与える仕事・職場の要因として挙げられている労働時間や仕事の内容や時間、場所の柔軟性に関連する変数と、家事・育児時間の関係を確認する。また、組織行動論で議論されているワーク・ファミリー・コンフリクトとも関連する変数と考えられる、仕事と家庭生活の両立ストレスも含めて分析を実施する。

5.3.1 データ

リクルートワークス研究所が全国15歳以上の男女を対象に、個人の就業状態、所得、仕事の状況などを把握するために毎年実施している「全国就業実態パネル調査2021」の個票データを用いる。同調査は調査会社のモニターを対象に、2021年1月7日～1月29日に実施されたインターネット調査であり、有効回収数は56,064人であった。そのうち本分析の対象者は、下記の分析で用いる項目に欠損値がない回答者で、また配偶者や子どもと同居し、子どもの末子年齢が0～6歳であり、勤務先の会社全体の従業員規模が99人以下である男性の正社員

564人である。

5.3.2 変数

1週間の労働時間 昨年12月（2020年12月）時点の平均的な1週間の労働時間に関する1項目を用いる。本項目は、回答された時間数をそのまま使用する。

仕事の量的負担 昨年1年間（2020年1月～12月）の職場環境に関する質問項目の中から、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」の1項目を用いる。本項目は、「1=あてはまらない～5=あてはまる」の5件法による回答とし、1項目の得点を使用する。

仕事の方法に関する自律性 昨年1年間（2020年1月～12月）の仕事に関する質問項目の中から、「自分で仕事のやり方を決めることができた」の1項目を用いる。本項目は、「1=あてはまらない～5=あてはまる」の5件法による回答とし、1項目の得点を使用する。

勤務日・勤務時間・勤務場所に関する自律性 昨年12月（2020年12月）時点の仕事に関する質問項目の中から、「勤務日を選ぶことができた」、「勤務時間を選ぶことができた」、「働く場所を選ぶことができた」のそれぞれ1項目を用いる。本項目は、「1=あてはまらない～5=あてはまる」の5件法による回答とし、各項目の得点を使用する。

仕事と家庭生活の両立ストレス 昨年1年間（2020年1月～12月）で、仕事と家庭生活の両立ストレスに関する質問項目である「ご自分の仕事と家庭生活の両立についてストレスを感じましたか」の1項目を用いる。本項目は、「1=全く感じていなかった～5=強く感じていた」

の5件法による回答とし、1項目の得点を使用する。

勤務日・休日の家事・育児時間 昨年12月(2020年12月)時点の勤務日と休日における平均的な1日あたりの家事・育児時間のそれぞれ1項目を用いる。本項目は、回答された10分単位の時間数をそのまま使用する。

5.3.3 結果

表1は平均値や標準偏差の記述統計と各変数の相関係数を示している。まず、仕事と家庭生活の両立ストレスに関する統計的に有意な相関関係としては、仕事の量的負担が高まると、仕

事と家庭生活の両立ストレスが高まる正の相関と、仕事の方法に関する自律性や勤務日・勤務時間・勤務場所に関する自律性が高まると、仕事と家庭生活の両立ストレスが低くなる負の相関がそれぞれ確認できた。しかし、仕事と家庭生活の両立ストレスと家事・育児時間の相関関係は確認できなかった。家事・育児時間に関しては、相関係数はかなり低いですが、1週間の労働時間が長くなるほど、勤務日の家事・育児時間が短くなるという負の相関と、勤務時間に関する自律性が高いほど、勤務日の家事・育児時間が長くなるという正の相関がいずれも5%水準で有意となった。

表1 分析3の結果

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8
1 1週間の労働時間(時間)	44.961	10.820								
2 仕事の量的負担	2.865	1.093	.134 ***							
3 仕事の方法に関する自律性	3.344	1.060	-.051	-.034						
4 勤務日に関する自律性	2.157	1.311	-.110 **	.065	.125 **					
5 勤務時間に関する自律性	1.955	1.210	-.146 ***	.082	.146 ***	.693 ***				
6 勤務場所に関する自律性	1.798	1.173	-.100 *	.098 *	.141 ***	.569 ***	.642 ***			
7 仕事と家庭の両立ストレス	3.250	.981	.065	.215 ***	-.105 *	-.103 *	-.115 **	-.091 *		
8 勤務日の家事・育児時間(分)	112.206	104.591	-.094 *	-.022	-.008	.066	.094 *	.078	.030	
9 休日の家事・育児時間(分)	309.207	261.073	.011	.023	.005	-.051	-.013	-.051	.082	.359 ***

N = 564; *p < .05, **p < .01, ***p < .001

6. 中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立に向けて

6.1 分析結果の要約

本稿では、中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立に関する課題を把握するために、3

つの探索的な分析を実施した。主な分析結果は以下の通りである。まず分析1では、中小企業で働く父親の方が、育児休業制度の未整備を理由に取得しなかったと回答する割合が高いが、一方で残業等の業務の忙しさや、昇給や昇格等の今後のキャリア形成への悪影響を理

由に取得しなかったと回答する割合は低いことがわかった。また、分析2では、従業員規模によって、家事・育児頻度が異なる傾向は確認できなかった。また、中小企業で働く父親の家事・育児頻度の特徴としては、家庭内で日常的に生じる家事・育児の頻度は高いものの、保育園等への迎えや保護者会活動などの家庭外で生じる育児や、育児に関する情報収集や予定管理などの主導的な育児の頻度は低くなることがわかった。そして、分析3では、仕事の量的負担が低いほど、また仕事の方法に関する自律性や勤務日・勤務時間・勤務場所に関する自律性が高いほど、中小企業で働く父親の仕事と家庭生活の両立ストレスが低くなる関係が確認できた。また、1週間の労働時間が短いほど、また勤務時間に関する自律性が高いほど、中小企業で働く父親の勤務日の家事・育児時間が長くなるという関係も確認された。

6.2 今後の方向性

最後に、上記の分析結果を踏まえながら、組織行動論の観点から、中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立に向けた課題と今後の方向性について述べたい。中小企業においては、大企業と比べて、父親の出産や育児のための休暇・休業に関する制度が整備されていないという課題はあるものの、それらの制度を利用しやすくするように、業務量の調整やキャリアへの悪影響の抑制などによって、より柔軟に運用できる可能性がある。また、家庭外で生じる育児や主導的な育児への参加を可能にするような企業や職場における支援も検討が必要である。特に、組織行動論の観点から考えると、そのよう

な柔軟な運用や支援には、職場の上司や同僚が果たす役割が重要になると考えられる。例えば、子育てで悩む父親の相談に乗ったり、子育てのために父親の仕事を手助けしたりするような「上司による両立支援行動 (Hammer et al., 2009; 坂爪・高村, 2020)」や「同僚による両立支援行動 (Tortez & Mills, 2022)」が有効な手段となりうる。

また、仕事と家庭の両立ストレスを下げ、勤務日の家事・育児時間を長くするためには、残業を含む労働時間を短くすることや、勤務時間を自分で決められることなどの仕事における時間面の工夫が重要と考えられる。組織行動論では、働く人のモチベーションを高める仕事の特徴の1つとして、「仕事の自律性」が重要であることが指摘されてきた。仕事の自律性とは、「職務を遂行する上で仕事の予定を立て、意思決定し、方法を選ぶ自由や独立性、裁量がどれくらい認められているかの度合い」(Morgeson & Humphrey, 2006)を意味し、特にそのような仕事の自律性の中でも、予定を自分で決めることができる仕事のスケジュールに関する自律性があることが、父親の仕事と子育ての両立にとっても役立つ可能性がある。例えば、自分で仕事の予定を決めることができれば、必要な家事・育児の予定を踏まえて、仕事のスケジュールを調整することができる。また子どもの病気やパートナーの予定外の残業などの急な子育ての対応が発生しても、柔軟に仕事の予定を変更することもできるだろう。

今後、中小企業で働く父親の仕事と子育ての両立を目指す上で、育児休業の取得を中心とした企業の両立支援制度の整備や人事管理の

取り組みを促進するとともに、両立支援に繋がる職場における上司や同僚の行動や、父親が従事する仕事の特徴にも注目していくことが必要だと考える。

〔謝辞〕本稿の分析にあ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「仕事と育児

等の両立に関する実態把握のための調査（厚生労働省雇用環境・均等局）」、「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症対策に関する調査（内閣府男女共同参画局）」、「全国就業実態パネル調査2021（リクルートワークス研究所）」の各個票データの提供を受けた。ここに記して感謝申し上げます。

【参考文献】

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16* (2), 151-169.
- Carlson, D. L., Petts, R. J., & Pepin, J. R. (2021). Flexplace work and partnered fathers' time in housework and childcare. *Men and Masculinities, 24* (4), 547-570.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: Work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of Family Issues, 37* (11), 1611-1635.
- Diniz, E., Brandão, T., Monteiro, L., & Veríssimo, M. (2021). Father involvement during early childhood: A systematic review of the literature. *Journal of Family Theory & Review, 13* (1), 77-99.
- 藤本哲史 (2011). 論文 Today 仕事と私的生活のポジティブな関係性. 日本労働研究雑誌, 606, 117-118.
- 藤本哲史・吉田悟 (1999). ワーク・ファミリー・コンフリクト—ふたつの研究潮流と経営組織における問題点—. 組織科学, 33 (2), 66-78.
- 藤本哲史・大平剛士・本間真・井上ちか (2013). 親のワーク・ファミリー・コンフリクトと子どもの心理的ディストレス. 日本労務学会誌, 14 (1), 26-45.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10* (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31* (1), 72-92.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management, 35* (4), 837-856.
- Holmes, E. K., Petts, R. J., Thomas, C. R., Robbins, N. L., & Henry, T. (2020). Do workplace characteristics moderate the effects of attitudes on father warmth and engagement? *Journal of Family Psychology, 34* (7), 867-878.
- 石井クンツ昌子 (2009). 父親の役割と子育て参加—その現状と規定要因、家族への影響について. 家計経済研究 (81), 16-23.
- 石井クンツ昌子 (2013). 「育メン」現象の社会学：育児・子育て参加への希望を叶えるために. ミネルヴァ書房.
- Ishii-Kuntz, M. (2013). Work environment and Japanese fathers' involvement in child care. *Journal of Family Issues, 34* (2), 250-269.
- 石井クンツ昌子 (2018). 育児・家事と男性労働. 日本労働研究雑誌, 699, 27-39.
- 厚生労働省 (2022a). 令和3年 (2021) 人口動態統計月報年計 (概数). <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/>

- geppo/nengai21/index.html
- 厚生労働省 (2022b). 令和3年度雇用均等基本調査.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>
 - McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25* (3), 381-396.
 - Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (wdq) : Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91* (6), 1321-1339.
 - 内閣府男女共同参画局 (2022). 令和4年版男女共同参画白書.
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html
 - Reimann, M., Schulz, F., Marx, C. K., & Lükemann, L. (2022). The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/whcxp>
 - 労働政策研究・研修機構 (2011). 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題.
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/0135.html>
 - 坂爪洋美・高村静 (2020). 管理職の役割. 中央経済社.
 - 佐々木昇一 (2018). ワーク・ライフ・バランス時代に
おける男性の家事育児時間の規定要因等に関する実証分析. 生活経済学研究, 47, 47-66.
 - 総務省統計局 (1997). 平成8年社会生活基本調査.
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/1996/index.html>
 - 総務省統計局 (2022a). 令和3年社会生活基本調査.
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/kekka.html>
 - 総務省統計局 (2022b). 労働力調査 長期時系列データ (基本集計) 年齢階級 (5歳階級) 別就業者数及び就業率.
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-03.xlsx>
 - 高瀬寛子・荒木田美香子 (2022). 幼児の父親の育児および家事における実施状況とその関連要因. 日本公衆衛生雑誌.
<https://doi.org/10.11236/jph.21-108>
 - Tortez, L. M., & Mills, M. J. (2022). In good company? Development and validation of the family-supportive coworker behavior scale. *Journal of Vocational Behavior, 136*, 103724.
 - Vieira, J. M., Matias, M., Ferreira, T., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Parents'work-family experiences and children's problem behaviors: The mediating role of the parent-child relationship. *Journal of Family Psychology, 30* (4), 419-430.