

WORK

LIFE

The background features a light-colored brick wall. On the left, the word 'WORK' is written in white, with a white icon of a line graph below it. On the right, the word 'LIFE' is written in white, with a white icon of a smiling person holding a heart below it. A white horizontal beam is positioned across the middle, with a white silhouette of a person standing on it. The main title is written in large, bold, orange Japanese characters across the center of the beam.

ライフワークバランス の向上

チーム名：バランスコーディネーター
メンバー：永瀬麻貴（本庄市）、片亀涼子（本庄市）
柿崎真奈（本庄市）、小林晃枝（草加市）

あれ？ 『ワークライフバランス』 じゃないの？

内閣府発『ワークライフバランス憲章』より

「誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」

※内閣府ホームページ『ワーク・ライフ・バランス憲章』より一部抜粋

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html



あくまでも、**ワーク（仕事）の責任を果たすことが優先の考え方。**

疑問点

- **ワーク（仕事）優先の考え方が基準になっていることによる弊害があるのでは？**

残業、転勤など、何でもOKの制限の無い働き方で無ければ、昇進を望めない。やりがいのある仕事を任せてもらえない。など、致し方なくワーク優先になっている場合もあるのではないか。働き過ぎや過労などの問題も、ワーク優先でライフがないがしろになっているからではないか。

- **子育てをしていない人に、しわ寄せが行っているのでは？**

子育てをしていない人からすると「子育て中と言われたら何も言えない」と思っている場合があるのではないか。その風土が、制度を利用しづらくしているのではないか。誰もが制度を利用しやすい状況では無いため、お互い様の精神が生まれにくい。

- **企業側と従業員側に、温度差があるのでは？**

女性活躍を推進している企業でも、退職者は後を絶たないのが現実。企業側がいくら制度を整備しても、従業員が知らない。利用しづらい。と思っているのではないか。

調査研究の背景

仕事優先の「ワークライフバランス」と、生活優先の「ライフワークバランス」の二つがあると考えた。

生活優先である「ライフワークバランス」を向上させるためには、何が必要なのか。

◆ 「ワークライフバランス」

ワーク（仕事）優先で、キャリアアップを前提とした、働く時間や場所などに制約がない仕事と生活のバランスのとり方。

◆ 「ライフワークバランス」

ライフ（生活）優先で、子育てや介護などのライフイベントにより働く時間や場所に制約がある中での、仕事と生活のバランスのとり方。

現在は、ワーク優先の考えた方がベースになっているが、ライフ優先の考え方がベースになることで、生活（家庭や健康）を優先しながら、質の良い仕事ができるのではないかと。女性だけでなく男性も、仕事と生活のバランスを考えるべきなのではないかと。

調査の目的

「ライフワークバランス」を充実させるために、
①企業側・②従業員側両方の現状を調査する。

①企業側 **現在実施している取組**

②従業員側

. . . . **取組に対して実際どう感じているのか**

企業側がおこなっている『ライフワークバランス向上』のための取り組みの実態を調査したうえで、一方で従業員が実際はどう感じているのか、企業側の声と従業員側の声の両面から調査しました。

調査方法

- くるみんやなでしこ銘柄など女性活躍を推進している企業を中心に調査。

女性活躍企業認定マークの例



- ダイバーシティ担当または人事担当等と、従業員にWEBにてアンケート調査を実施。175名のアンケートを集計。

女性活躍推進に対して比較的先進的で積極的な取り組みをしている企業を中心に調査を実施。 調査方法は企業のダイバーシティ担当または人事担当と従業員の方にWEBアンケート調査を依頼し、各企業の方々のご協力で、男性105人・女性70人、計175名のアンケート収集ができた。

<ターゲット> 20~40代 働き盛り、同時に結婚や子育てなどライフイベントも多い世代

○男女比

男性：105名（60%）

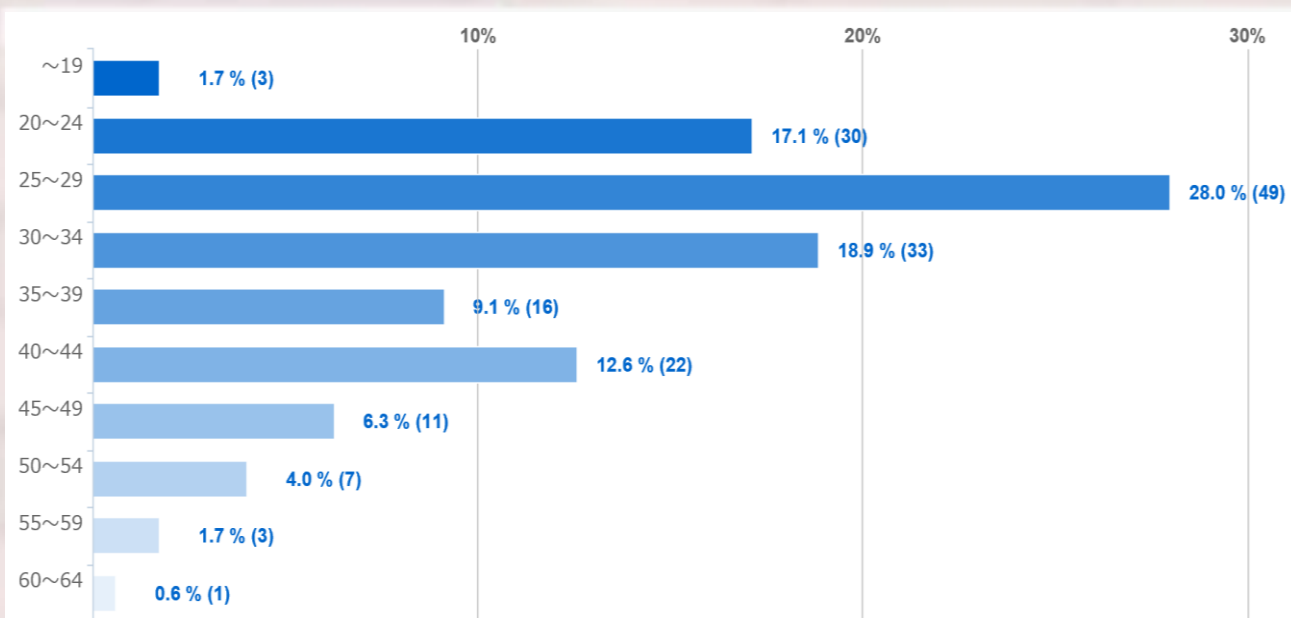
女性：70名（40%）

○雇用形態

正規雇用社員 144人

契約社員・派遣・パート 31人

○年齢層



アンケート回答者の内訳。
回答者の雇用形態内訳は、正規雇用社員の方が144人、契約社員・派遣・パートの方が31人。働き盛り、同時に結婚や子育てなどライフイベントも多い世代**20~40代**の方の回答を多く得られたため、この調査の対象は上記を**ターゲット**とする。

<アンケート結果>～企業担当者～

○ 御社には現在どのような取り組み・制度がありますか？

(4社回答)

- ・ 時短勤務 3社
- ・ 時差勤務 2社
- ・ 在宅勤務 1社
- ・ 介護休暇 3社
- ・ 看護休暇 2社
- ・ 生理休暇 2社
- ・ 女性の育児休業 3社
- ・ 男性の育児休業 2社
- ・ 企業内保育所 1社

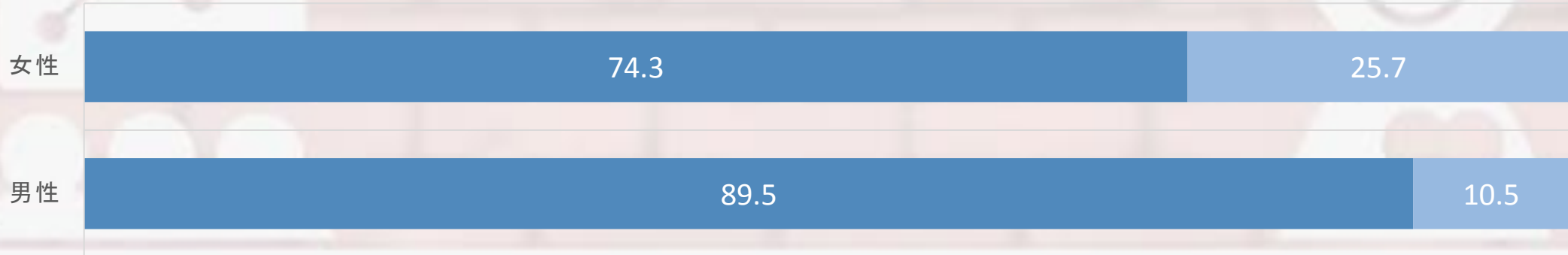
まず企業側が行っている制度・取り組みは上記の通り。

時短時差勤務・各ライフイベントの為の休暇・社内保育所などの制度を採用している企業が多く見受けられる。制度だけを見ると、企業サイドはライフワークバランスを充実させるための仕組みや工夫を用意していることがわかる。

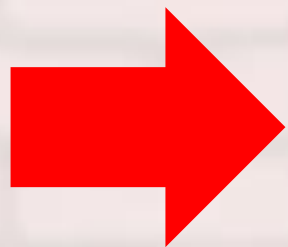
<アンケート結果>～従業員～

Q. 将来キャリアアップを目指していますか？

■ はい ■ いいえ



「はい」と答えた人の割合は男女ともに7割以上



**男女ともにキャリアアップに対する
意欲はさほど変わらない**

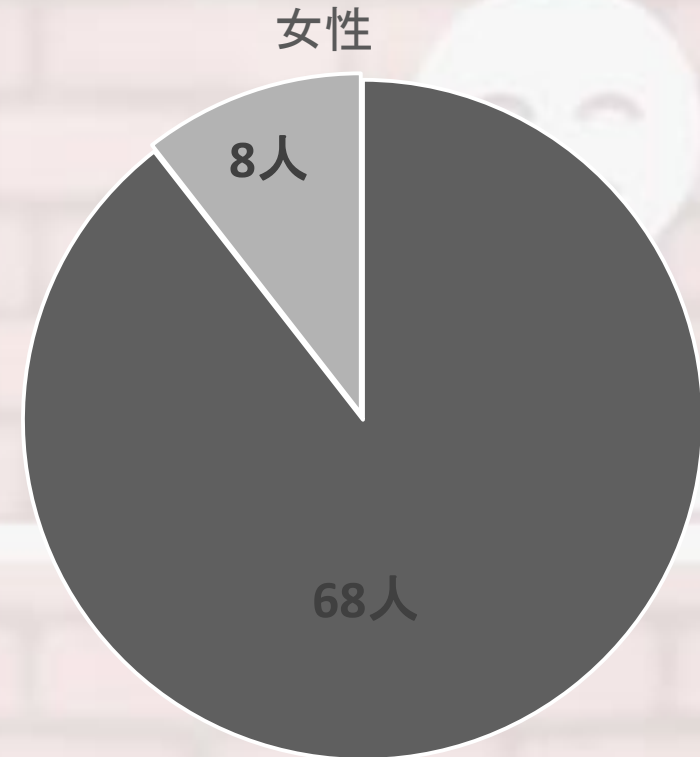
将来キャリアアップを目指しているかという質問に対しての回答結果。
男女ともに7割以上の人々がキャリアアップを目指しているという結果だった。

『「ライフ」優先＝「ワーク」は二の次』ではないということがわかる。

○. これまでに産休・育休を取得したことはありますか？



■ いいえ ■ はい



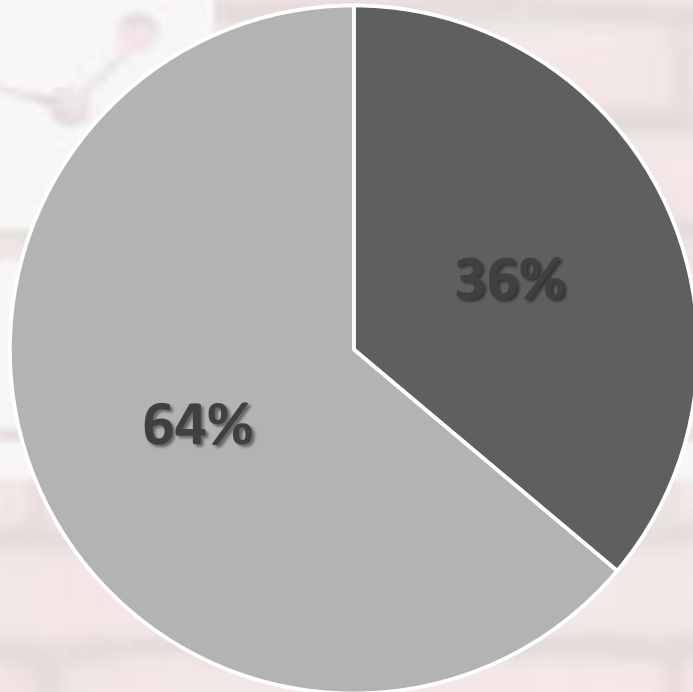
■ いいえ ■ はい

育休を取った男性は105人中2人（1.9%）

今回のアンケート回答者の中では取得した人は非常に少なかった。
男性に関しては105人中2人のみ。

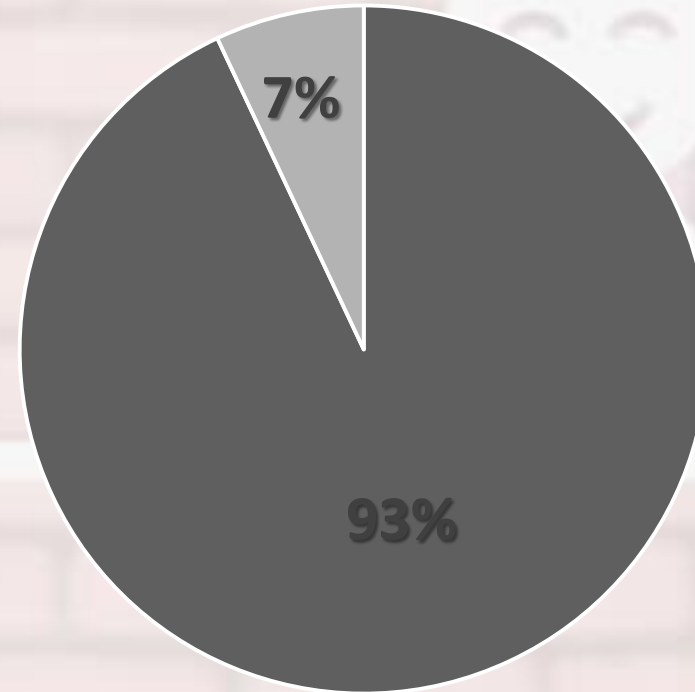
○ 子供が生まれたら育休・産休を取得しようと思いますか？

男性回答



■ はい ■ いいえ

女性回答



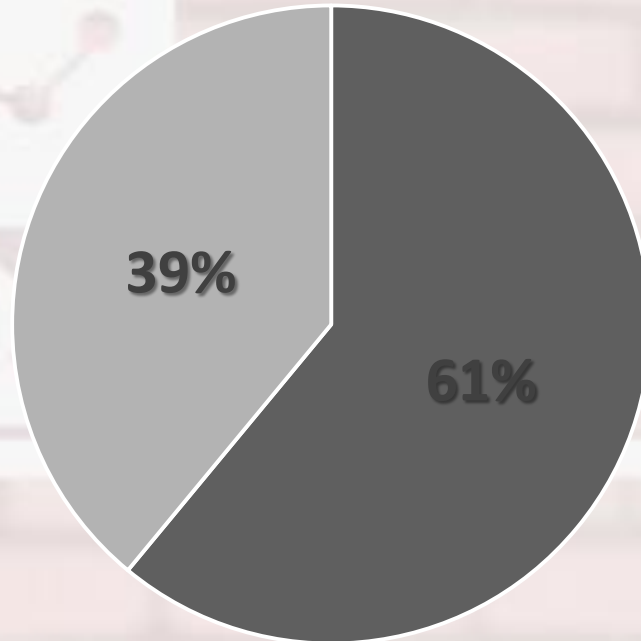
■ はい ■ いいえ

93%の女性が育休を取得しようと考えているのに対し、
64%の男性は育休を取得しようとは思っていない

➡ 過半数の男性は休暇取得に対して抵抗があるのか？

Q.産休・育休を取りやすいですか？

男性回答



■ はい ■ いいえ

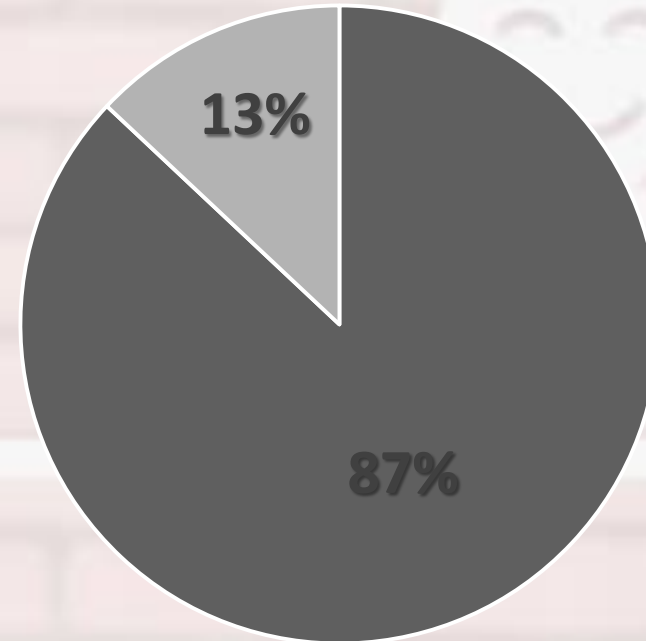
男性： 取りやすい 61%

取りにくい 39%

女性： 取りやすい 87%

取りにくい 13%

女性回答

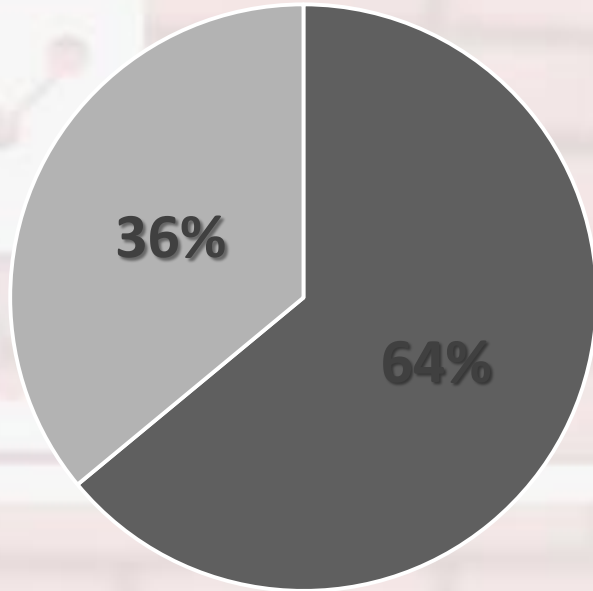


■ はい ■ いいえ

男女ともに休暇自体は取りやすいと感じている人が多いようだが、先ほどのアンケート結果と照らし合わせてみると、「産休育休を制度取りやすいとは思っているが、実際に休暇を取得するのはちょっと・・・」と感じている男性が多いことがわかった。

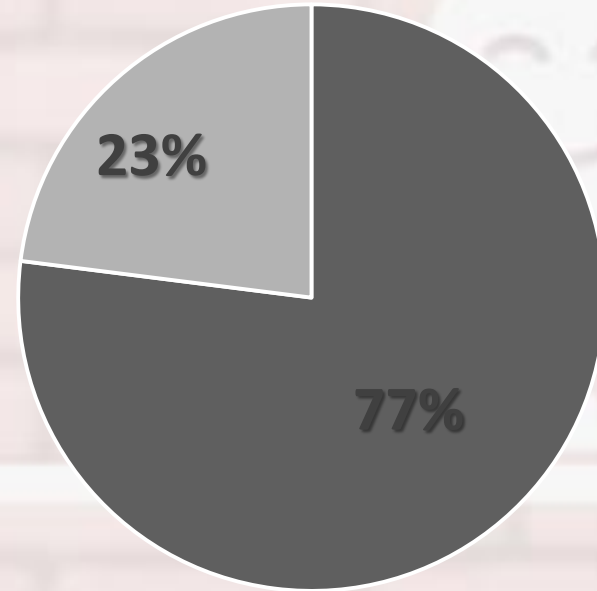
Q.あなたの職場は産休・育休後復帰しやすいですか？

男性回答



■ はい ■ いいえ

女性回答



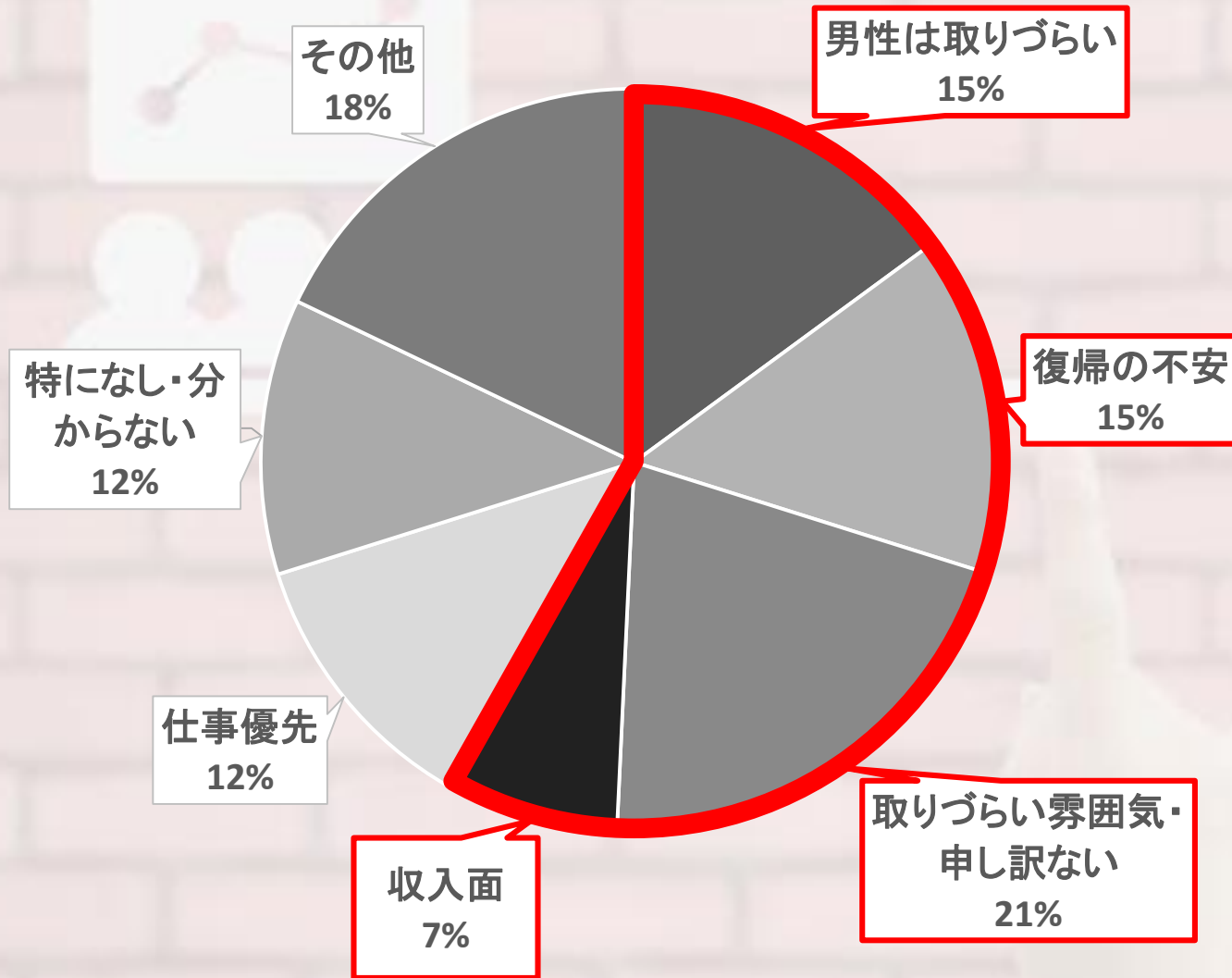
■ はい ■ いいえ

男性： 復帰しやすい 64% 復帰しにくい 36%

女性： 復帰しやすい 77% 復帰しにくい 23%

男性のほうが復帰しにくいと感じる人が多いようだ。女性側のアンケート結果では、およそ9割の女性が休暇を取りやすいと答えていた一方で、復帰に関しては2割の女性が何らかの課題を感じている。「育休産休を取得したいし取りやすい。しかし仕事復帰はちょっと難しいかも・・・」と感じる女性が多いのかもしれない。

『産休・育休を取りにくい』と答えた男性が40%いたことから、特徴的な意見をまとめた。

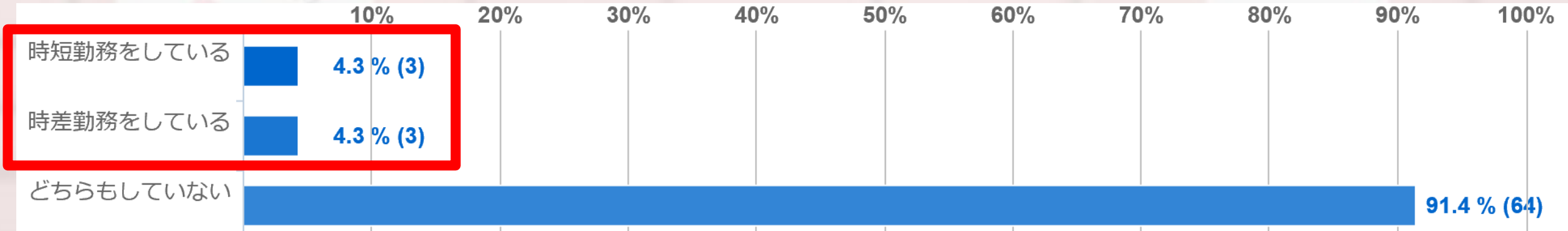


過半数の男性が、『産休育休を取りたいが、男性は取りにくい』と考えている。

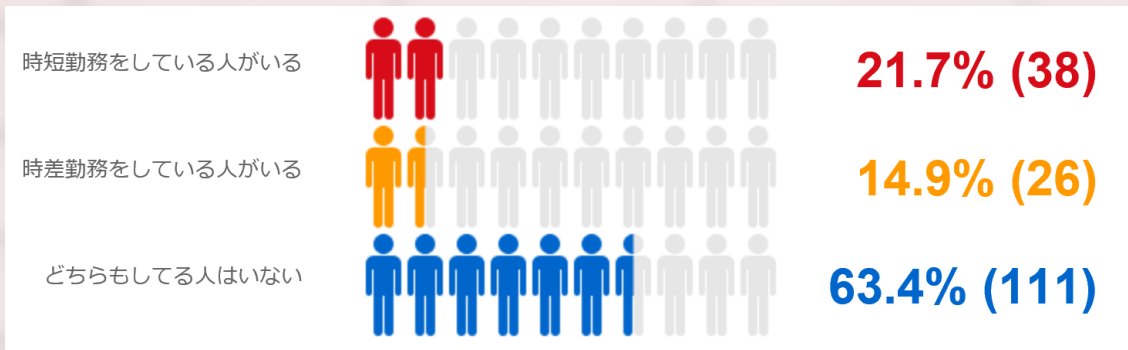
産休育休は女性取るものという世間のイメージから、取りにくい雰囲気がまだあるようだ。収入面で男性が家計を支えている家庭がほとんどと考えられ、長期の休みによる復帰後の不安からも男性の育休取得が遠のく理由となっている。

★時短・時差勤務をしているか。（全体回答）

※男性で時短勤務をしている人は2人（1.9%）。98.1%の男性は通常勤務。



○あなたの周り（同じ部署）に勤務もしくは時差勤務をしている人はいますか？



**時短勤務や時差勤務、
実際の利用者はごくわずか**

実際に制度を利用している人はそれほど多くなく、その中でも男性の利用は極端に少ないのが現状。時短勤務を利用している社員からは、「収入が激減してしまうため、（戻るべきか）悩んでいる」という声も。

Q.あなたは自分の仕事と育児の両立について、どう感じていますか？

問題なく両立できていると思う



9.7% (17)

きついが何とかこなしている



16.0% (28)

両立できていないと思う



12.6% (22)

無回答

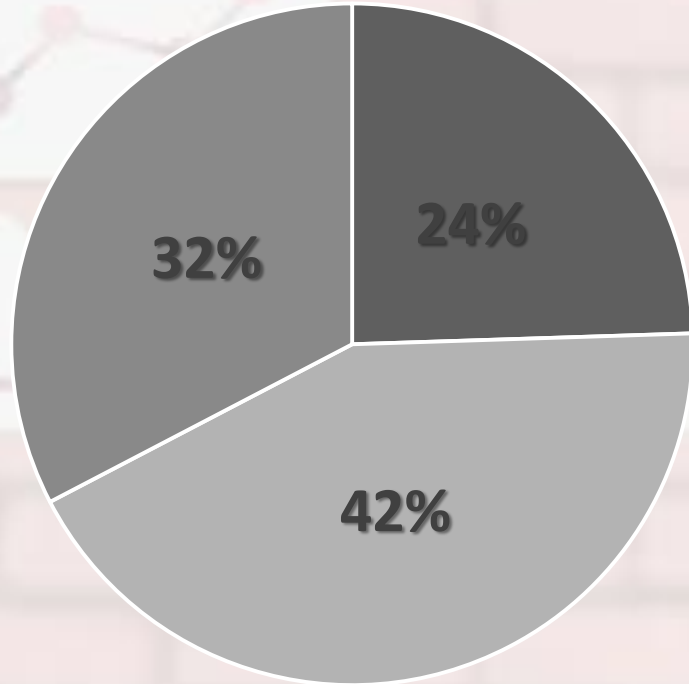


61.7% (108)

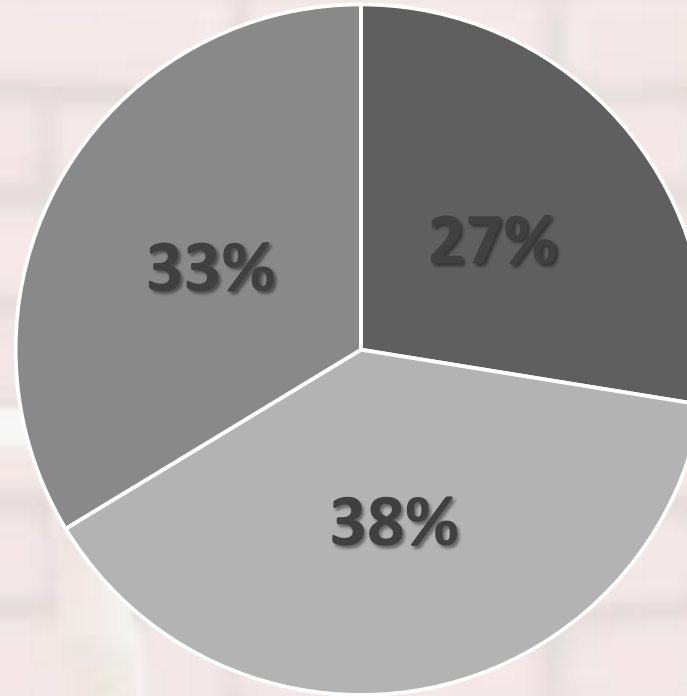
【男女別】 ※無回答を除く

★家事育児と仕事の両立についてどう感じるか

男性回答



女性回答



- 問題なく両立できていると思う
- きついがなんとかこなっている
- 両立できていないと思う

→男女ともほぼ同じ割合で、**7～8割が「両立」は厳しいと考えている**

「両立」という言葉について、どのようにとらえているかという部分が男女で差があるのでは？
男性は子育てと仕事を夫婦で役割分担することだと考えていると思われる意見が多い。
女性が「自分自身が仕事も子育てもやること」と捉えているような印象を受ける。

なぜ、両立できていないと思うのか？
(※回答の多かったものを一部抜粋)

男性の意見

- ・ 仕事が忙しい
- ・ 仕事が終わるのが遅い、休みが取れない
- ・ 妻が育児をしているので自分が育児にとは考えたことがない
- ・ 給与が安いので育休を取ったら生活できない

あくまで
**ワークが優先
(ありき)**

女性の意見

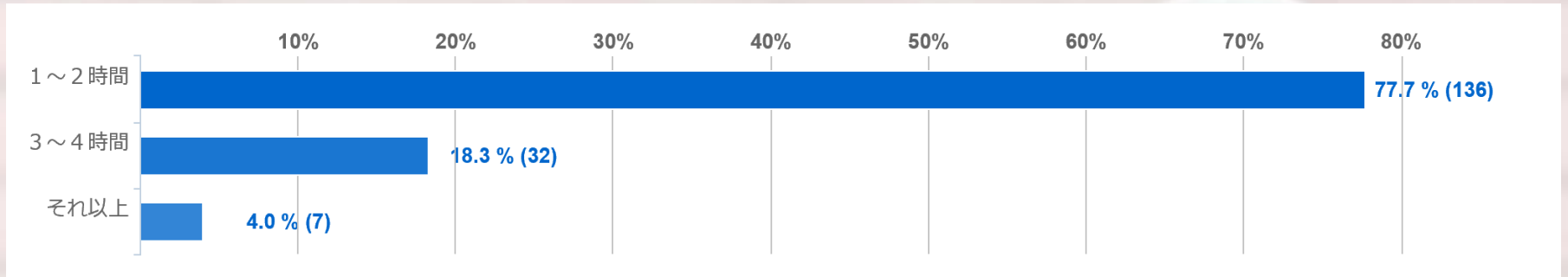
- ・ 有給との戦い
- ・ フルタイムだが平日子どもと遊ぶ時間は皆無
- ・ 夫が家事を手伝わないから
- ・ 仕事が消化不良になることが多い

「育児は(自分が)する
もの」という
ライフありき

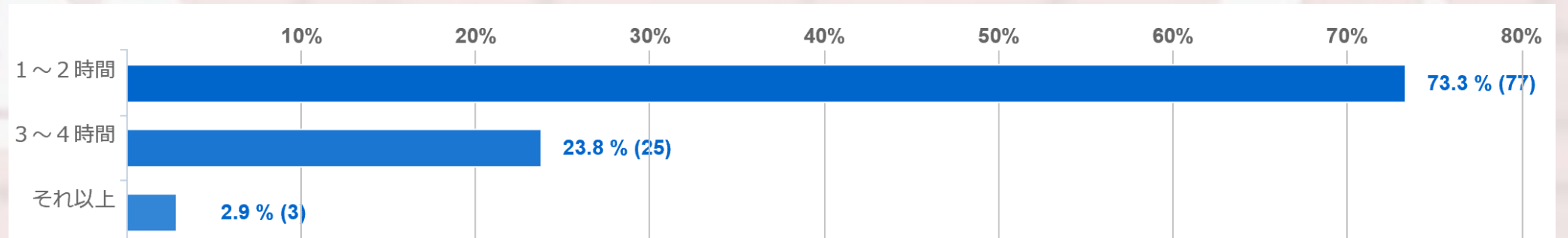
男女間でのワークとライフに対する考え方の違い

○.あなたの1日の平均残業時間について教えてください。

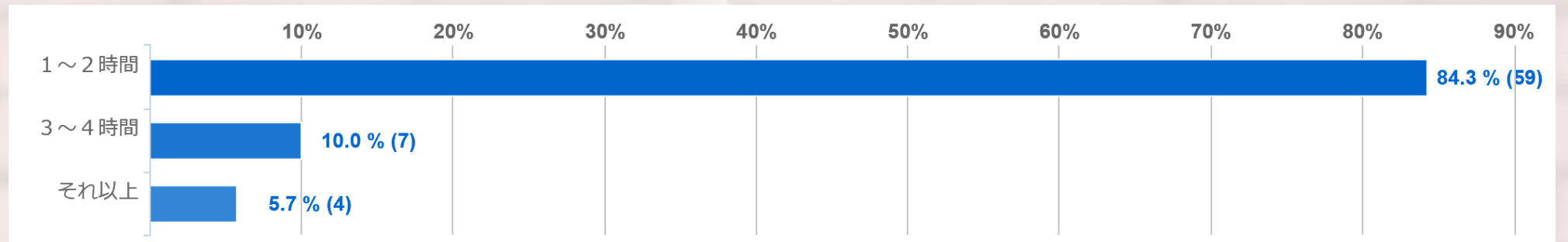
★残業時間について
(全体回答)



男性回答



女性回答



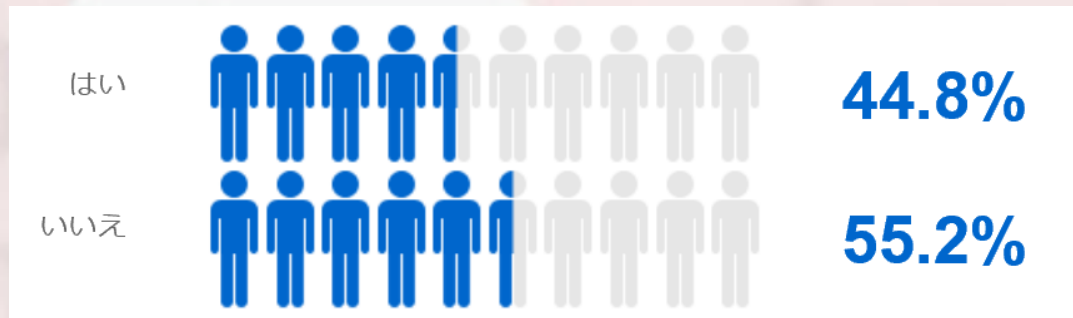
男性のほうが残業時間が長い傾向にある。

○.職場に求める制度など、自由に記述してください。

(※回答が多かったものを一部抜粋)

- ・ 託児所など子どもを預けながら仕事ができる施設が欲しい

男性回答



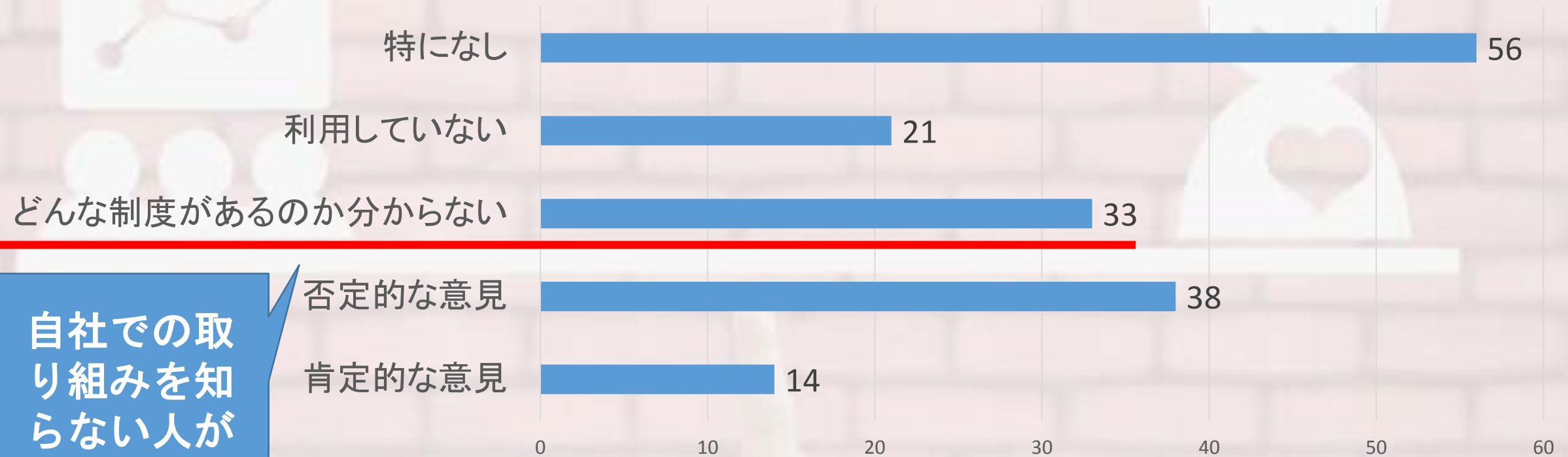
女性回答



最も多かった声『託児所が欲しい』でも女性は70%、男性は45%。

男性の子育てへの関心・当事者意識が薄いのか？

○.あなたの会社にある制度を実際に利用してみて
感じることを自由に記述してください。（※回答の内容で分類）



自社での取
り組みを知
らない人が
3割いる！

制度を正しく伝える機会が必要！

＜アンケートを通して分かった問題点と解決策＞その1

◆比較的先進的な取り組みをしている企業にも関わらず、
従業員の実情にはギャップがある

◇男性の労働（残業）時間が長い

◇男性は育休を取りたいが本当に取ろうとする人は少ない

◇女性も育休から復帰後のビジョンに不安がある

◇会社にある制度がわからない

◇男女間でのワークとライフに対する考え方に違いがある

<アンケートを通して分かった問題点と解決策>その2

◆生活を優先せねばならない状況の人も、キャリアアップを含め、やりがいを持って仕事に取り組みたいと考えている。

→「ライフ」優先イコール、「ワーク」は二の次。ではない。

◆柔軟な働き方ができる制度があるにもかかわらず、実際の利用者は少ない。

→企業と利用者（従業員）で温度差がある。

企業側：制度の周知と、利用しにくい、復帰しにくい風土があることを正しく把握し、改善策を考えることが課題

従業員側：本当に必要な制度は何か、自ら環境を提案する権利と義務を果たすために、声を上げる勇気が必要

＜アンケートを通して分かった問題点と解決策＞その3

◆ジェンダー問題（男だから女だからという考え方）が根強い。

→男性の育児への参画（当事者）意識を改革する必要性がある。
女性にばかり目が行きがちだが、男性こそライフワークバランスを整えるべきである。男性に対する研修やセミナーの機会提供を。

◆子育てとの両立＝夫婦で役割分担ではなく、各個人の
ライフとワークの両立

→例えば・・・単なる企業内託児所ではなく、土日のみや病児保育のみなどでOK。利用者側は業務の幅が広がる。

<疑問点の解決>

- ・ワーク（仕事）優先の考え方が基準になっていることによる**弊害**があるのでは？

→特に男性に「ワーク優先」の考え方が多く、育児について考えたことすらない人も存在する。ワーク優先が故の過労や、子供たちとの時間が取れないなど、ライフの充実へ考えが及びにくい状況。

- ・子育てをしていない人に、しわ寄せが行っているのでは？

→必ずしも、子育てをしていない人にしわ寄せが行っているかがわかる結果は得られなかったものの、誰もが制度を利用しやすい状態にはなっておらず、「お互い様」の心境が生まれるには程遠い。

- ・企業側と従業員側に、**温度差**があるのでは？

→ある。

WORK

LIFE

現在行われているライフワークバランス推進の例

- 従業員に対し、パパママセミナーを開催
- 土曜日開催で配偶者参加可の育児セミナーの実施
- 東京都主催「ライフワークバランスEXPO東京2020」

など

■パパママセミナーとは？

- ・ 一般的な「育児・出産」に関する制度の説明
- ・ 会社内にある独自の制度
- ・ 会社内のパパ・ママによるロールモデル講演
- ・ 戻りやすい雰囲気構築

【かゆいところポイント】
どんな制度があるのかわら
なかった！知れてよかった♪

(K社様の事例)



※画像はイメージです

■配偶者参加の育児セミナーとは？

- ・ 社員と、社員の配偶者（社外の方）参加のセミナー
- ・ 自社に対する愛社精神と帰属意識の醸造
- ・ 配偶者の方の理解促進

【かゆいところの解決ポイント】
私だって仕事してるのよ。
パパも子育てをしてもらわ
なくちゃ。

(S社様の事例)



※画像はイメージです

<まとめ>

『ワークライフバランス』や『女性活躍』なんて言葉は、
もう古い！

これが令和の働き方だ！

私たちは、ライフが優先の

「ライフワークバランス」を

あらゆる人々と企業に提唱する。

<まとめ> ~詳細~

男女問わず、家庭の有る無し問わず、ライフ優先の考え方で健康的な生活を基盤にし、効率の良い働き甲斐のある仕事ができるようなれば、ワークを充実させる事ができる！

ワーク優先で体調を崩すのを防ぐことができる。

心身ともに生活が安定するからこそ、仕事に打ち込むことができ、はかどる。

男性こそライフワークバランスを整えるべきだ。

子育て中の人に片寄らず、様々な用途（病気治療、介護、結婚式の準備、子供との時間、趣味等）で、制度が利用しやすくなり、ライフ（生活）を豊かにするためのワーク（仕事）という考え方に皆がなれば、多様な人々みんなが生きやすくなる。

この考え方が定着し、自分の心や身体、家族を大切にしながら、やりがいを持って仕事に取り組める社会になる事を望む。

企業への提言！

『かゆいところに手が届く会社』であれ！！

- ・ 従業員の本当の声に耳を傾ける（リアルを知る）こと
- ・ 企業にとってさほど大きな労力なく「できそうなこと」を考えること

従業員の『本当の声』

キャリアアップしたい！

平日休みの今の仕事が好き。

大事な商談の日に子どもが熱を出したらどうしよう...

お迎えの時間だけど、この仕事を仕上げたい...

従業員のメリット

よりワークとライフのバランスを整えやすくなる！

もっと会社が好きになる！

「仕事の消化不良」が少なくなる！

ライフワークバランスを整えるうえでのストレスは、ライフもワークも中途半端になってしまうこと。決してライフとワークは二律背反するものではない。ワークはライフの中に包括されているもの。

企業側が『できそうなこと』

業務中のパフォーマンスや数値（結果）に着目する

土日だけ預かる事業内保育所、もしくはシッター会社と提携

事業内病児保育、もしくは病児保育施設と提携

企業側のメリット

大事な戦力を失わずに済む！

従業員のライフに振り回されることが少なくなる！

企業価値が上がる！

個人へのメッセージ！

『受け身でなく自分から理想の働き方に近づけよう』

どんな制度があるのか知ろうとしない、企業が制度を整えるのを待つ、
制度が利用しづらい風土だからと環境のせいにする。

受け身でいるのはもうやめましょう！

まずは、自分が所属する企業がどのような制度を整備しているのかを知ろう！

制度がないなら提案してみよう！

利用しづらい風土なら、どうしたら皆が利用しやすくなるか考えよう！

そして、今までの常識に捕らわれず、
男性も女性も働きやすく生きやすい社会を目指しましょう。

WORK



LIFE



ご清聴ありがとうございました

チーム名：バランスコーディネーター
メンバー：永瀬麻貴、片亀涼子
柿崎真奈、小林晃枝