

ライフワークバランスの向上

グループ名（バランスコーディネーター）

永瀬麻貴（本庄市）、小林晃枝（草加市）

片亀涼子（本庄市）、柿崎真奈（本庄市）

●ワークライフバランスの定義●

内閣府発『ワークライフバランス憲章』では、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が示されている。

●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？

・子育てをしていない人に、しわ寄せが行っているのでは？

・企業側と従業員側に、温度差があるのでは？

●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が優先の仕事と生活のバランスのととり方。

○「ライフワークバランス」

ライフ優先で、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ある中での仕事と生活のバランスのととり方。

・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。

●調査の目的●

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

○企業側・・・現在取り組んでいる取り組み

○従業員側・・・取り組みを利用する側はどう感じているのか

●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。企業の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。

○雇用形態

正規雇用社員 144人 契約社員・派遣・パート 31人

○男女比 男性：105名（60%）女性：70名（40%）

○回答年齢層 20代…45.1%、30代…28%、40代…18.9%

【ターゲット】20～40代

働き盛りで結婚や子育てなどのライフイベントが多い世代

●企業担当者向けアンケート結果●

Q.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

●企業で働く従業員向けアンケート結果●

○キャリアアップを目指していますか？

「はい」と答えた人の割合 男性：89.5%、女性：74.3%

○これまでに産休・育休を取得したことはありますか？

「はい」と答えた人の割合 男性：1.9%、女性：10.5%

○子供が生まれたら産休・育休を取得しようと思いませんか？

「はい」と答えた人の割合 男性：36%、女性：93%

○産休・育休を取りやすいですか？

「はい」と答えた人の割合 男性：61%、女性：87%

○あなたの職場は産休・育休後復帰しやすいですか？

「はい」と答えた人の割合 男性：64%、女性：77%

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

・男性はとりづらい 15% ・復帰への不安 15%

・取りづらい雰囲気・申し訳ない 21% ・収入面 7%

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。

○時短勤務もしくは時差勤務をしているか？

時短勤務・時差勤務ともにしているのは 4.3%

○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？

時短勤務をしている人がいる：21.7%

時差勤務をしている人がいる：14.9%

実際の利用者はごくわずか

○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？ →男女の割合について

（男性回答）問題なく両立できている…24%

きついがなんとかなっている・両立できていない…74%

（女性回答）問題なく両立できている…27%

きついがなんとかなっている・両立できていない…71%

→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

☆なぜ「両立できていない」と思うのか？

男性の意見…ワーク優先

・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
女性の意見…ライフありき

・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

○あなたの1日の平均残業時間について教えてください。
やはり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。

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事を自由に記述してください。

・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★

◆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

◆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。

企業側は制度の周知と、利用しにくい、復帰しにくい風土を改善する必要がある。従業員側は権利と義務を果たすために、声を上げる勇気が必要。

◆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。

★ライフワークバランス推進の例として

■従業員に対し、パパママセミナー

■土曜日開催で配偶者参加可の育児セミナー

■東京都主催「ライフワークバランスEXPO 東京2020」など

●まとめ●

◆ワークライフバランスや女性躍進などは、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。

・男女問わず、家庭の有無し問わず、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になれば、ワークを充実させる事が出来る！

・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出来、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

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。

★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』

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。