

イー・ウーマン調査

「ワーク・ライフ・バランス」に関する調査

株式会社 イー・ウーマン
http://www.ewoman.co.jp/

今回のテーマは「ワーク・ライフ・バランス」。これは、平成19年12月18日に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことから、注目のテーマであるといえる。ワーク・ライフ・バランスが実現したときの社会とは、「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」（前述の憲章、行動指針内閣府より）と定義されているが、実際にはどのように捉えられているのだろうか。また、企業がこのテーマに取り組んでいく意義は、またその実態は？ イー・ウーマンリーダーズに問いかけ673名から回答を得た。

■「ワーク・ライフ・バランス」の取り組み …… **グラフ1**
従業員数が299名以下と300名以上に分け、勤務先のワーク・ライフ・バランスの取り組み状況を見たところ、前者は取り組みが「無い」と回答した人が最も多く56.2%、後者は取り組みが「ある」と回答した人が多く52.7%となった。現状では、大企業の方がこうした取り組みを積極的に行っていることがわかる。具体的に、どのような取り組みがあるか、を聞いたところ、例えば、従業員数が9名以下のところでは、「フレックスタイム制」や「家事のための一時帰宅」など柔軟な対応が、また、299名以下のところでは、「育児休暇制度」「介護休暇制度」「短縮勤務制度」「就業を継続的にすることをサポートする様々な制度導入がある。500名以上の企業では、「学校や保育園の行事に合わせた「4時間休暇」が新設定された」など新しい制度の導入や、「会社に家族を招待するイベント開催」「イントラネットに他の従業員のワーク・ライフ・バランス実現の工夫が紹介される」など、従業員同士、または、会社と家族や社会が理解を深め合える取り組みが行われている。

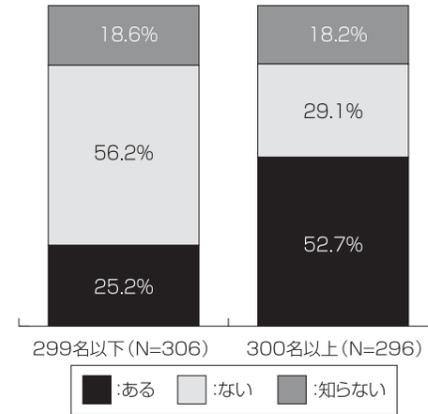
■「ワーク・ライフ・バランス」の説明 …… **グラフ2** **グラフ3** **グラフ4**
「勤務先で、ワーク・ライフ・バランスの働き方の説明」があるかを聞いたところ、「説明がある」と回答したのは18.7%、これは、前述の「勤務先にワーク・ライフ・バランスの取り組みがある」と回答した人の約半数が「会社からワーク・ライフ・バランスに関する説明があった」と回答していることになる。それは、誰が説明をしているのかを聞いたところ、最も多い回答は人事部関係者で56.3%、その他も34.9%と多く、具体的には「労働組合関係者」「外部講師・コンサルタント」「ワーク・ライフ・バランス推進担当」などがみられた。また、それらがどこで説明されているのか、を聞いたところ、最も多い回答は「イントラネット」41.3%、次に「社内報などの紙面」38.9%であった。3番目、4番目に「研修」「会議や朝礼」があるが、現状は対面での口頭説明よりも、イントラネットや紙面での説明が多いようである。

■「説明」を期待 …… **グラフ5**
勤務先で「ワーク・ライフ・バランス」の働き方について説明があると回答した人に、説明を聞いて良かったことを聞くと、「説明を聞くまでは、ただの育児休暇や介護休暇をとりやすくするものかと思っていたが、会社以外の時間を有意義に使うことで、仕事にもプラスになることが分かった」「これまでの取り組みは結婚して子どもを持っている人だけを優遇するような印象があったので、「誰でも」対象であるということがわかり、嬉しかった」「育児のみならず、介護を控える時代では、ワーク・ライフ・バランスはワーキングマザーに特化したものではなく、全社員に重要であるという内容で、負い目がなくなった」などの回答が見られた。一方で、「説明を聞いて疑問に思うこと」があるかと聞いたところ、「ていの良い賃金カットの言い訳に聞こえた」「単なる早帰り推奨に聞こえた」「働く女性にスポットがあてられすぎていて、当事者意識を持つ人が少ない」など、その真意が伝わっていない現状もある。このように、説明の仕方によって、メッセージは「プラス」にも「マイナス」にも働くことがわかる。「勤務先で、こうした働き方について説明をされることを期待するか」という問いには66.7%が「期待する」と回答している。説明を聞いて「よかった」という人が増えるように、企業のメッセージの伝え方に「戦略」が必要と思われる。

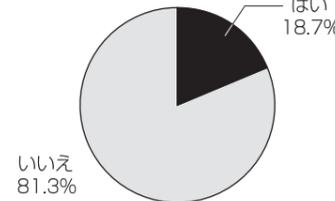
■ワーク・ライフ・バランスを実現する工夫 …… **グラフ6** **グラフ7**
勤務先に関係なく、一人ひとりに、「ワーク・ライフ・バランス」の現状に満足しているかを聞いたところ、44.9%が「どちらかと言えば満足している」と概ね満足と回答はしているが、「満足している」と回答した人は12.0%に留まった。一方、「積極的にワーク・ライフ・バランスを実現する工夫をしているか」個人の意識としてきいたところ、68.5%が工夫をしていると回答した。実現のための具体的な工夫を聞いたところ、「仕事＝プライベートなので、普段の生活で仕事に活かそうなことをいつも考えて生活しています。そうすることで、仕事をしていてもプライベートでも、特にストレスになることはありません」「どうバランスをとりたいか、ということも明確にしておくことが、満足度を上げるためにも、実践するためにも重要。望むものがはっきりしていないと、満足度が高まらないし、次の戦略も見えてこないと思います」「何事も「楽しむこと」です。子育てとコミュニティ誌作成という仕事、どちらも楽しみ相乗りの活動に体験や人との繋がりを生かしています」などがあり、いかに、仕事と生活をリンクさせて、生活全体を高められるかという点がポイントになるようである。

■ワーク・ライフ・バランスの個人差を活かす
ここで改めて、あなたにとっての「ワーク・ライフ・バランス」とは？ と各人に定義を自由に記入してもらったところ、大きく3つの段階に分かれている事がわかる。まず、第1段階は「仕事とプライベート」をすみ分ける、配分する、ON、OFFを切り替える、という定義をしている人。第2段階は、「仕事とプライベート」の両立、バランスをとることで双方を充実させる、と定義している人、そして第3段階は「仕事」と「プライベート」が両輪で回っており双方に良い影響を与えること、公が私に、私が公に刺激を与えて、スパイラルアップしていくこと、などの相乗効果、貢献を定義している人である。回答が多かったのは、第2段階であり、第2段階の人に見られた特徴としては、「無理なくやれる」「無理のない」「健康を損なわず」「いずれも犠牲にせず」「どちらも適度な満足度で」「どちらの負担にもならず」など、どちらかといえば「内向き」な表現が定義の修飾語に使われていることである。また、時間軸では、1日（24時間）のひとと、人生、というスパンの人と大きく2つに分かれている。ここから分かるように、「ワーク・ライフ・バランス」は個人によって異なる定義があるものであるため、「企業」が単なる福利厚生ではなく「企業戦略」としてそれを考えていくためには、第1段階、第2段階の人を、第3段階へ持っていきけるような、「説明の内容」や、制度の検討が必要と考えられる。

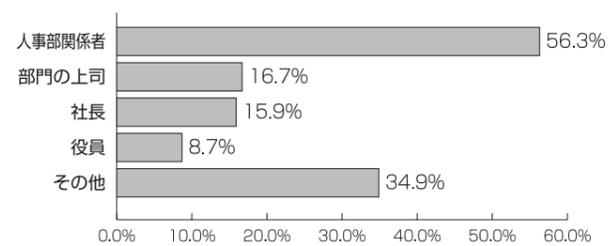
グラフ1 従業員数別に見たワーク・ライフ・バランスの取り組みの有無 (N=602)



グラフ2 勤務先で、「ワーク・ライフ・バランス」の働き方の説明がある？

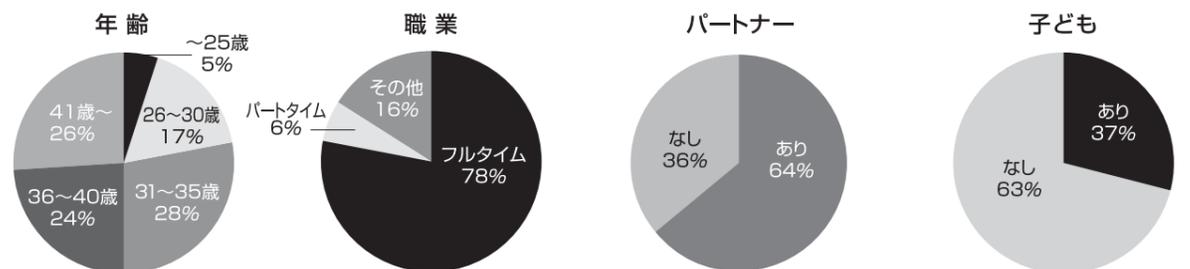


グラフ3 誰が説明していますか？ (N=126)

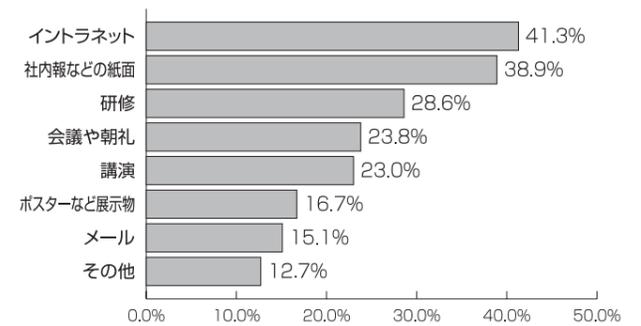


＜調査概要＞
調査実施：2009年3月12日（木）～17日（火）
調査方法：インターネットによる自記入式アンケート
対象：イー・ウーマンリーダーズ
有効回答数：673名

LEADERS DATA



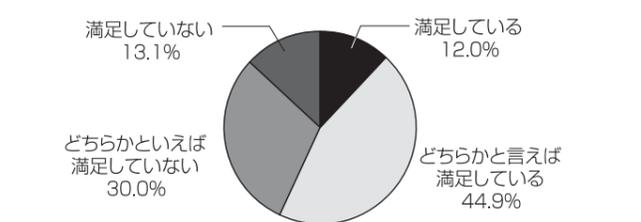
グラフ4 どこで説明されていますか？ (複数選択可)



グラフ5 勤務先で、「ワーク・ライフ・バランス」の働き方について説明されることを期待しますか？ (N=523)



グラフ6 あなたは「ワーク・ライフ・バランス」の現状に、満足していますか？



グラフ7 積極的に「ワーク・ライフ・バランス」を実現する工夫をしていますか？

