

ワーク・ライフ・バランスについて

～企業インタビューと学生アンケートをもとに
学生からの宣言と提言～

★子育て応援とうきょう会議★

法政大学キャリアデザイン学部

武石恵美子研究室 3年一同

岩瀬悠希	海老澤梨奈	金聖裕	小松洋介	柴田貴実
鈴木麻子	竹島彩	田澤沙織	友廣礼子	中原香苗
	野田奈央	久松勇士	山川友美	吉井恵楠

報告の概要

I 企業インタビュー調査から

13社のインタビューによる企業が
進めるWLB施策についての考察

II 大学生アンケート調査から

大学生はWLBをどうとらえ、
将来をどう考えているか

III 大学生の宣言と社会への提言

上記 I、II の現状分析を踏まえ、
「大学生版 ワーク・ライフ・バランス
憲章」の提案

1 企業インタビュー調査から

1. インタビュー調査の概要

自分らしい生き方をするためには、

「仕事と生活の調和が必要である」

との問題意識の元に、積極的にワーク・ライフ・バランス(以下WLB)施策に取り組む企業にインタビューを行った。

WLBの現状や課題などについて学ぶことで、今後の私たちのキャリアデザインや働くことについて考えたい。

＜インタビュー対象企業＞

東京都内に本社があり、WLB施策に積極的に取り組んでいる大企業、中小企業13社を対象にインタビューを実施。
実施期間は2010年10月～11月。

旭化成株式会社

キヤノン株式会社

麒麟ホールディングス
株式会社

株式会社サトー

ユニチャーム株式会社

株式会社リコー

株式会社アイ・アイ・エム

株式会社イーウェル

エス・イー・エス株式会社

ゲティンゲ・ジャパン株式会社

サイボウズ株式会社

株式会社南武

吉村紙業株式会社

各企業のワークライフバランスの取り組み内容を

1.WLBに対する考え方

2.取り組んだきっかけ

3.WLBに関する制度や施策

①休暇制度

②労働時間

③育児、介護など両立支援策

④女性の活躍推進

⑤メンタルヘルスに関する制度

⑥キャリア支援

4.制度の運用や周知方法

5.WLB実施による効果

6.今後の課題、

7.社会や政府に求めること

の視点から事例を踏まえながら分析を行った。

2. **WLB**に対する考え方

産業構造の変化

労働の多様化

人口構造の変化

非正規雇用の増加

多様な人材の管理 (ダイバーシティ・マネジメント)
の必要性

2. **WLB**に対する考え方

産業構造の変化

労働の多

構造の変化

**WLBは多様な人材を
活かすための
1つの方法！**

の必要性

(ト)

WLBに対する考え方の違い

大企業

ヒトの大切さ・価値観の
見直し



個人の能力を発揮できる
環境を実現



高効率

中小企業

個人の細かいニーズに対応



有能な人材の離職を防ぐ



企業発展

3. **WLB**に取り組んだきっかけ

- 出産で辞める女性の離職を防ぐ。
- 有能な社員の離職を防ぐ。
- 心身の健康の保持。
- 仕事と生活のメリハリをつける。
- 社員の幸せの追求。

4. WLBのための制度や施策

大企業、中小企業ともに特徴のある制度

- ① 休暇制度
- ② 労働時間
- ③ 育児、介護など両立支援策
- ④ 女性の活躍推進
- ⑤ メンタルヘルスに関する制度
- ⑥ キャリア支援

4-1 休暇制度

休みたいときに休めるようにしよう！

大企業

休暇制度の内容が充実している

&

既存の休暇制度の取得促進に注力

中小企業

休暇制度の周知、取得促進



制度の内容の充実に積極的



企業独自のユニークな休暇制度

4-1 休暇制度：事例

ゲティンゲ・ジャパン(株)

休暇取得促進

有給休暇で看護休暇、病気休暇

&

有給休暇の計画的付与。



7~9月に時期を指定

夏季休暇との連続取得促進

キヤノン(株)

フリーバカンス制

有給休暇になじみやすい名前



有給休暇の取得推進を図る

4-2 労働時間

効率よく働こう！

大企業

フレックスタイム制度の
形態を増加

&

ノー残業デーの導入、推進

&

制度内容をより使いやすく

中小企業

定時退社を推奨

&

繁忙期とのメリハリ

4-3 育児、介護など両立支援策

みんなで支えよう！

大企業

制度を活用のための周知活動

&

法定基準を超える期間の付与

&

男性の育児参加を促す運動が盛ん

中小企業

制度はあるものの…



個別対応することが多い

4-3 育児、介護など両立支援策：事例

(株)旭化成

ニューパパプロジェクト

社員による議論

テーマ
「男性の育児休業を
どう考えるべきか」

簡単に取れるよ！

周知活動

手続きの簡素化

4-4 女性の活躍推進

もっと活躍してもらおう！

大企業

意識改革を行うための取組

&

目標とする管理職人数の提示

中小企業

ロールモデルの提示

&

再就職の受け入れ
(結婚・出産後のフォロー)

4-4 女性の活躍推進:事例

麒麟ホールディングス(株)

麒麟・ウィメンズネットワーク

リーダー向け「多様性推進」
研修

メンター制度によるサポート

職種別ネットワークの構築

他企業の女性経営者との
ネットワーク作り

4-5 メンタルヘルスに関する制度

カウンセラーと連携して心の健康を保とう！

大企業

相談室の設置

&

定期的にメンタルヘルスに関する
アンケートを実施



結果を数値で把握して対応

中小企業

基本的に在籍人数が少ない



その都度対応する



外部に相談室を設ける傾向

4-6 キャリア支援

**仕事は人生の一部
どうやって生きる？ どうやって働く？**

大企業

幅広く誰でも使える制度



生き方を考えるものなど、
長期的なキャリア支援

中小企業

個別の状況に対応した支援

&

ビジネススキルなど
短期的なキャリア支援

4-6 キャリア支援：事例

サイボウズ(株)

選択型人事制度

PS制度

- ワーク重視の成果主義型
- (一般的な働き方)
- 時間を管理されない

DS制度

- ライフ重視の年功型
- 子育てや介護などと仕事を両立
- 時間を決めて働く

2つの人事制度の違い

◎ 働き方、実質労働時間

- × 仕事の内容
- × 総合職・一般職

5. 制度の運用、周知方法

「実際に」制度が使える環境づくり

大企業

- 働く人の仕事以外の環境への理解
- Webやポスターで大々的に周知
- 社員が意見を発しやすい制度
- セミナーや会議で直接意見交換
- マニュアル化によるWLB制度の徹底



コミュニケーションの範囲が
限られることへの対策

中小企業

- 働く人の仕事以外の環境への理解
- 社内報などの活用
- 社員が意見を発しやすい環境
- 社内全体でコミュニケーションを図る

5. 制度の運用、周知方法：事例

吉村紙業(株)

オレンジプロジェクト

4～5人のグループで、「一つのオレンジを男の子二人に平等に分ける、つまりWIN-WINの関係に分けるためにはどうすればよいか」を考えるワークショップの実施！



「社員自らが作り上げるもの」と認識



WLBを推進する組織を結成



社内報等を活用し、
自主的に必要な取り組みを考え、実践する。

6. WLB施策実施による効果

どちらとも(取り組んだ目的)が効果として表れている

企業側

- 離職率(特に女性)の低下
- 仕事の効率化
- 育児支援の充実
- 女性の活躍推進

社員側

- 離職率の低下
- 仕事の効率化

6. WLB施策実施による効果

従業員の反応

支援しあう雰囲気醸成

大企業

- 仕事満足度が向上
- 若い社員がWLBに積極的
- 仕事を効率的にこなす

中小企業

- 多くの社員がWLBの意義を正しく理解
- 企業の柔軟な対応により仕事を効率的にこなす

社員同士が仕事以外の環境や活動を理解し支援する

7. 今後の課題

大企業

- WLB制度を利用して得たものを仕事に活かす
- 女性の管理職の増加
- 男性のWLBの推進
- 雇用の推進(母子家庭の母親など)

中小企業

- 制度の有効活用
- 新しい制度の導入
- 介護の問題への対応
- 管理職の意識改革

8. 社会に求めること

企業の取り組みの限界

大企業

- 終わりが見えない介護への対策
- WLBの周知
- 待機児童対策

中小企業

- WLBの周知
- 待機児童対策

企業インタビューのまとめ

①WLB施策は企業にもメリットがある施策

「WLBは、福利厚生やCSRではなく、経営として必要なもの」

②大企業と中小企業では違いがある

それぞれに適した制度を取り入れることで、
企業と個人のWin-winの関係を築くことができる。

③キャリア支援が大事

「WLB施策はサポートであり社員が主体的に考えることが必要」
自発的に行動する社員を支援する制度が重要である。

④WLBは働く人に共通の課題

「当事者が増えれば常識が変わる」

⑤制度だけではなく、環境や雰囲気的大事

社員がお互いを理解し支援する雰囲気、環境が大切である。

II 大学生アンケート調査から

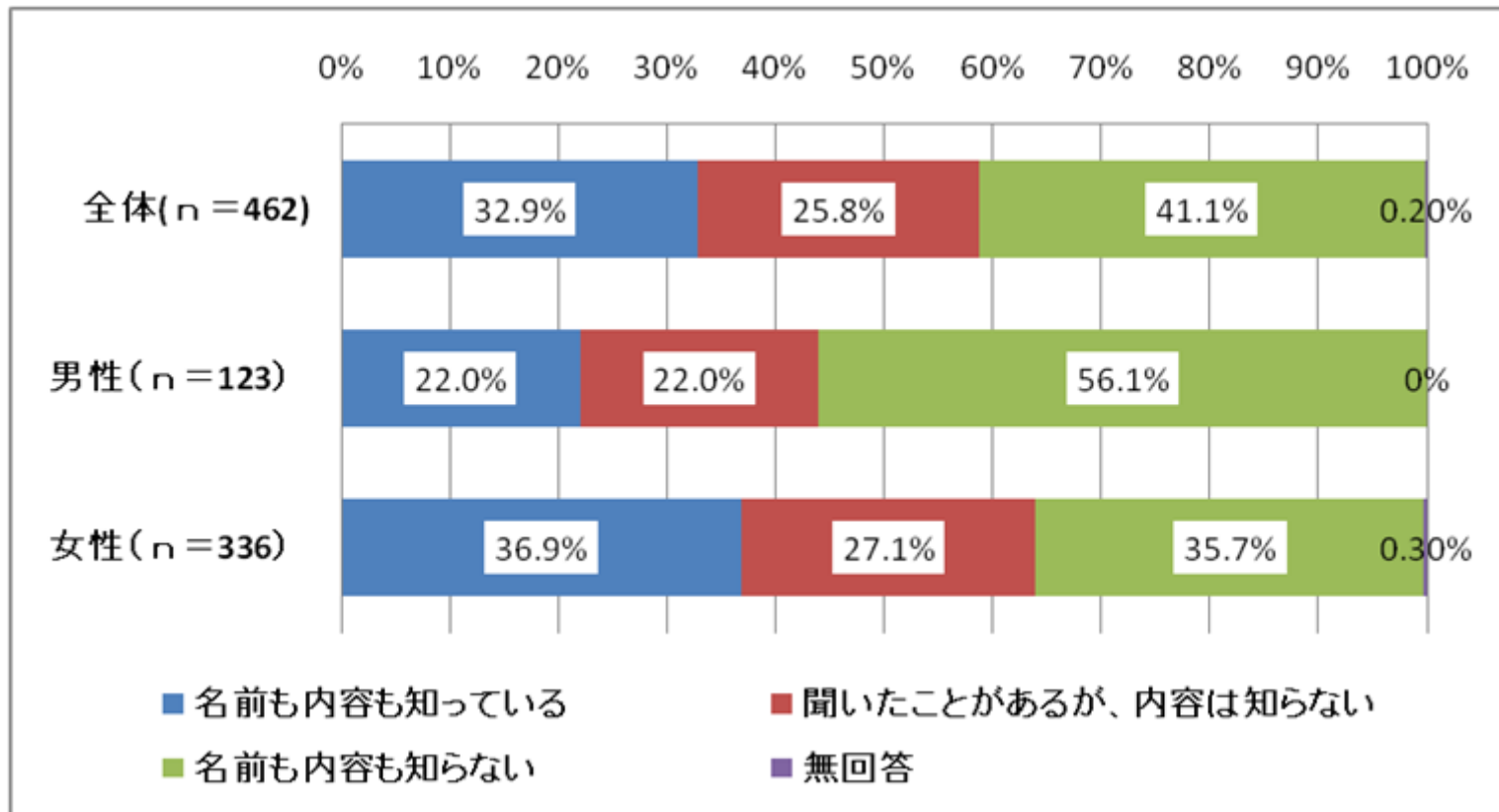
1. アンケート調査の概要

- **目的**: 大学生に対するWLBに関する意識調査を行い、その現状を明らかにし、WLB推進のための提言をする。
- **対象**: 東京都近辺の大学3年生、4年生の男女。回収数は462名
- **方法**: 各大学のキャリアセンターを通じて学生に調査協力を依頼して実施。
- **調査の時期**: 2010年10月

2 調査結果の概要を以下で説明します！

2-1 調査結果の概要：WLBの認知度

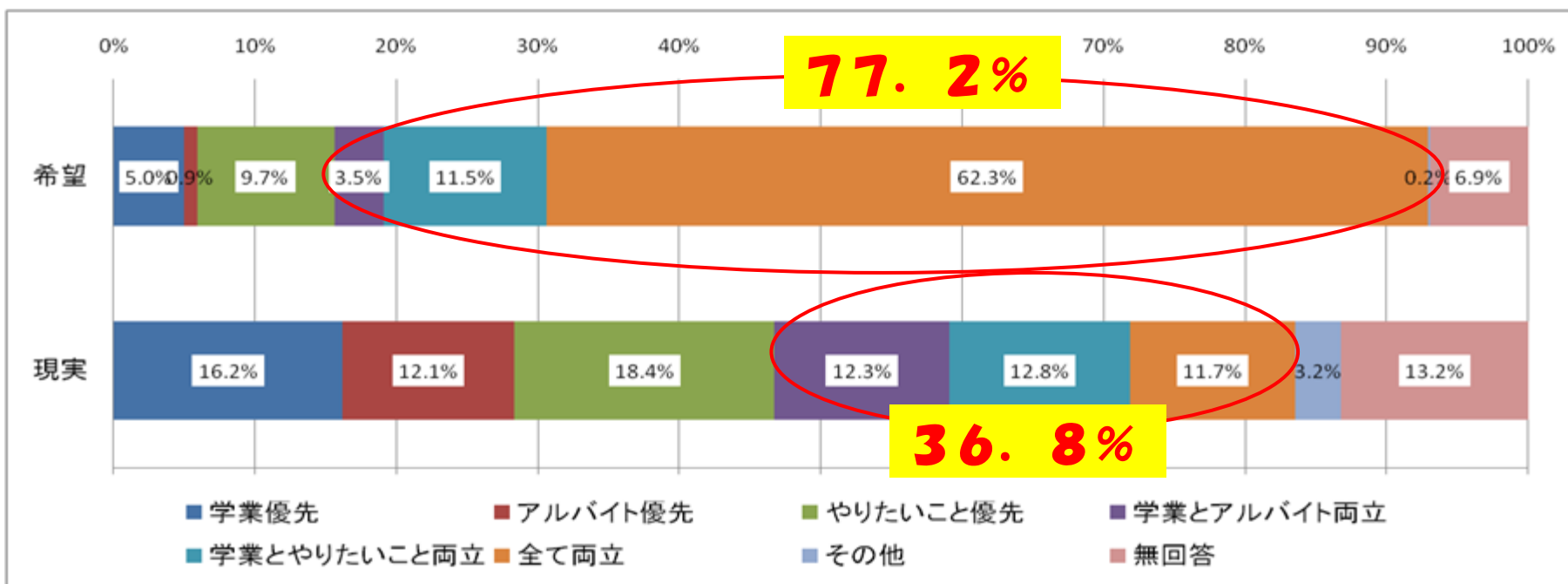
設問1：WLBについてご存知ですか？



全体で4割が「知らない」。低い認知度！！

2-2 調査結果の概要：大学生生活の希望と現実

設問4：現在の生活の中で学業、アルバイト、それ以外のやりたいことのうちで、何を優先していますか、また何を優先したいですか。「希望」と「現実」それぞれにお答えください。

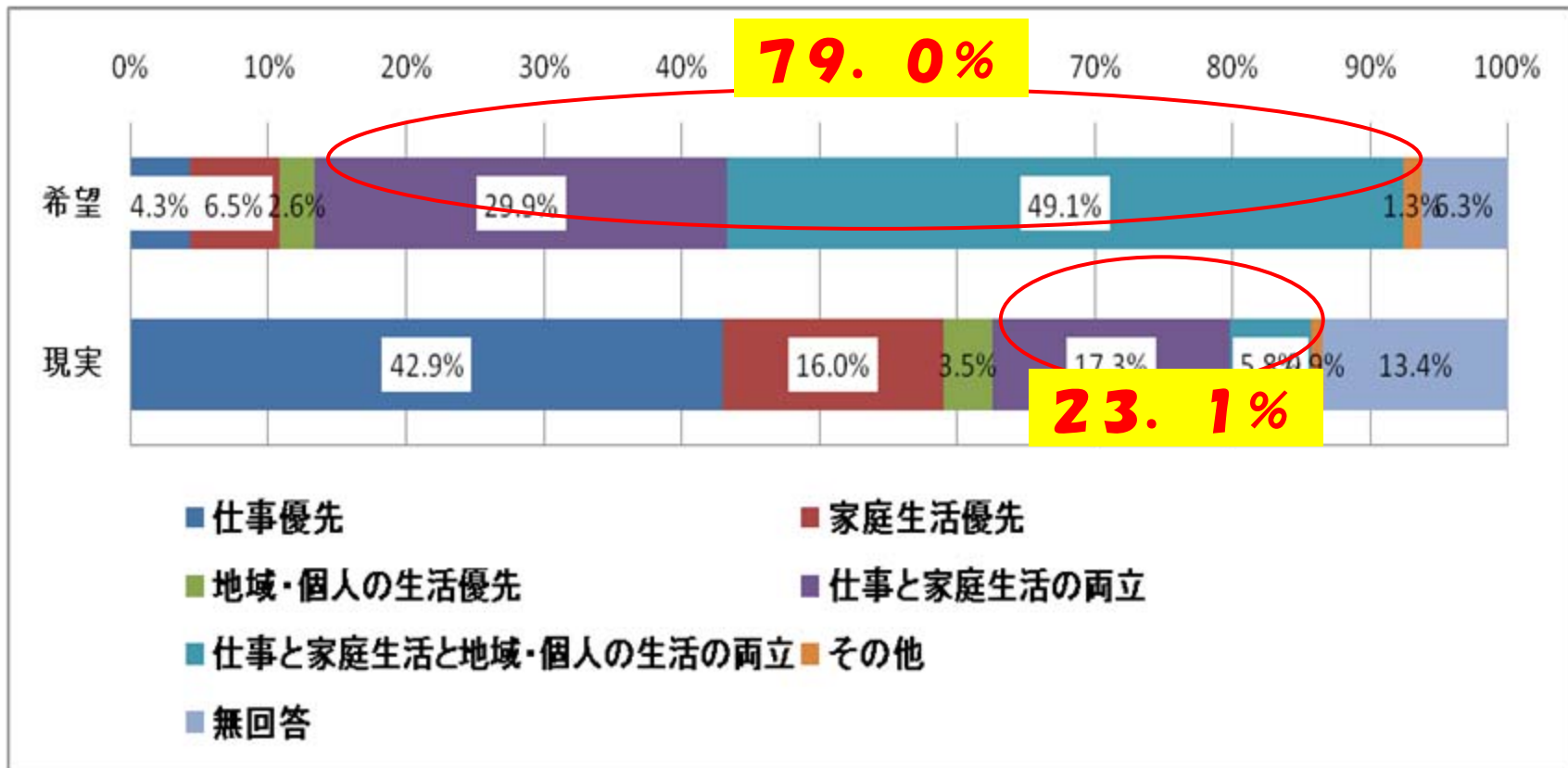


・およそ8割の学生が両立したいと考えているが、実際に両立できているのは36.8%。

希望と現実にギャップ！！

2-3 調査結果の概要：社会人になったときの生活

設問8：就職してから10年位を見通して、生活の中で何を優先するとお考えですか。「希望」と「現実に優先しようなこと(社会人になったときに実際に優先すると思うもの)」それぞれにお答えください。

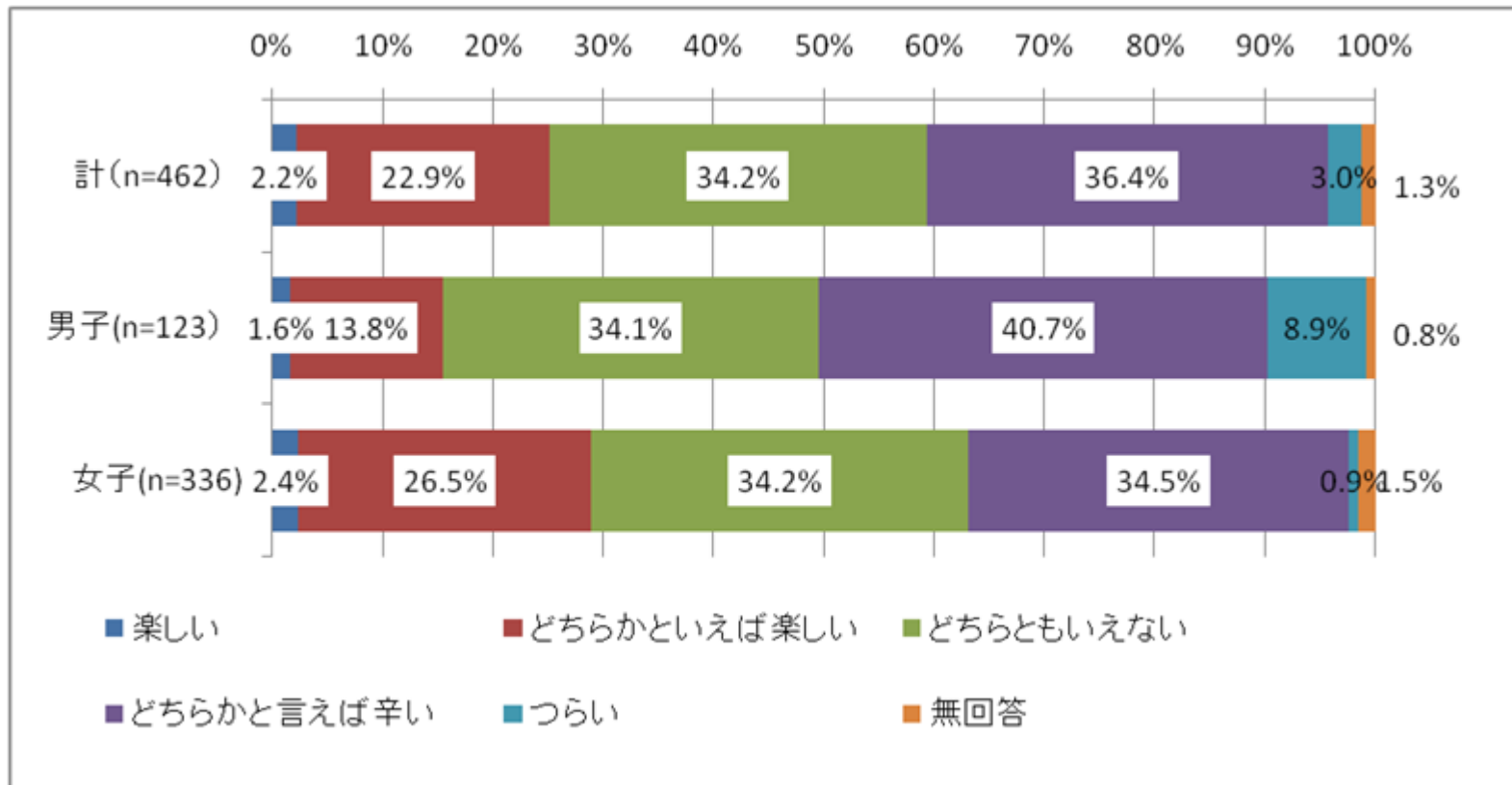


・およそ8割の人が両立したいと考えているが、現実にできると考えている人は23.1%

ここでも希望と現実にギャップ！！

2-4 調査結果の概要：将来のキャリアの見通し

設問7：あなたは働くことについてどのようにお考えですか？

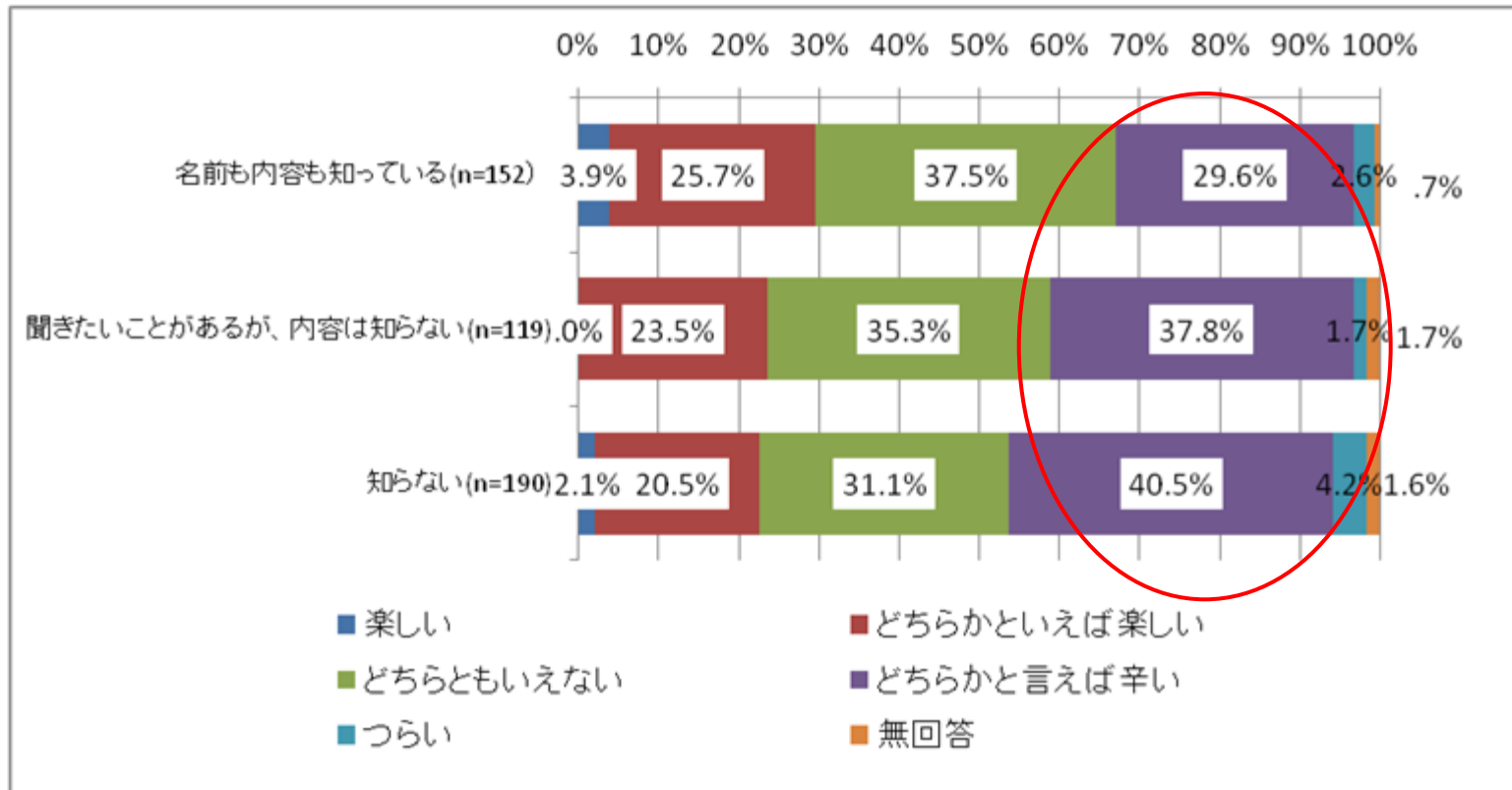


・39.4%の人がつらい、どちらかといえばつらいと考えている。

マイナスイメージを抱いている人の方が多い！！

2-5 調査結果の概要:WLBの認知度との関連性

設問1と設問7のクロス表

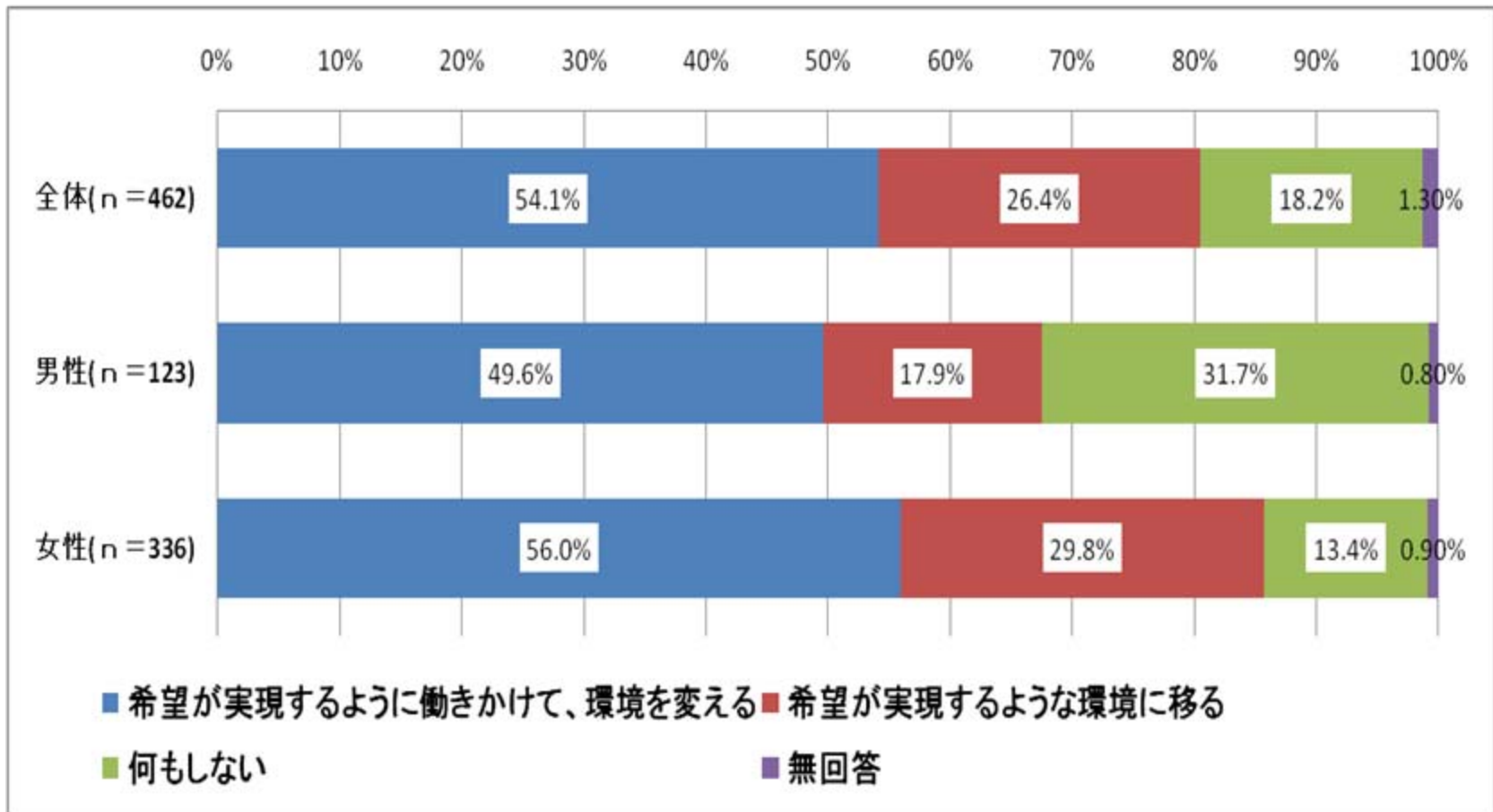


・名前も内容も知っている人では32.2%、知らない人では44.7%が働くことに対してつらいと考えている。

WLBを知らないと、つらいとイメージする傾向が！

2-6 調査の概要: 希望が実現しないときの働きかけ

設問9: もし希望が実現しないときに、あなたはどのように思いますか。

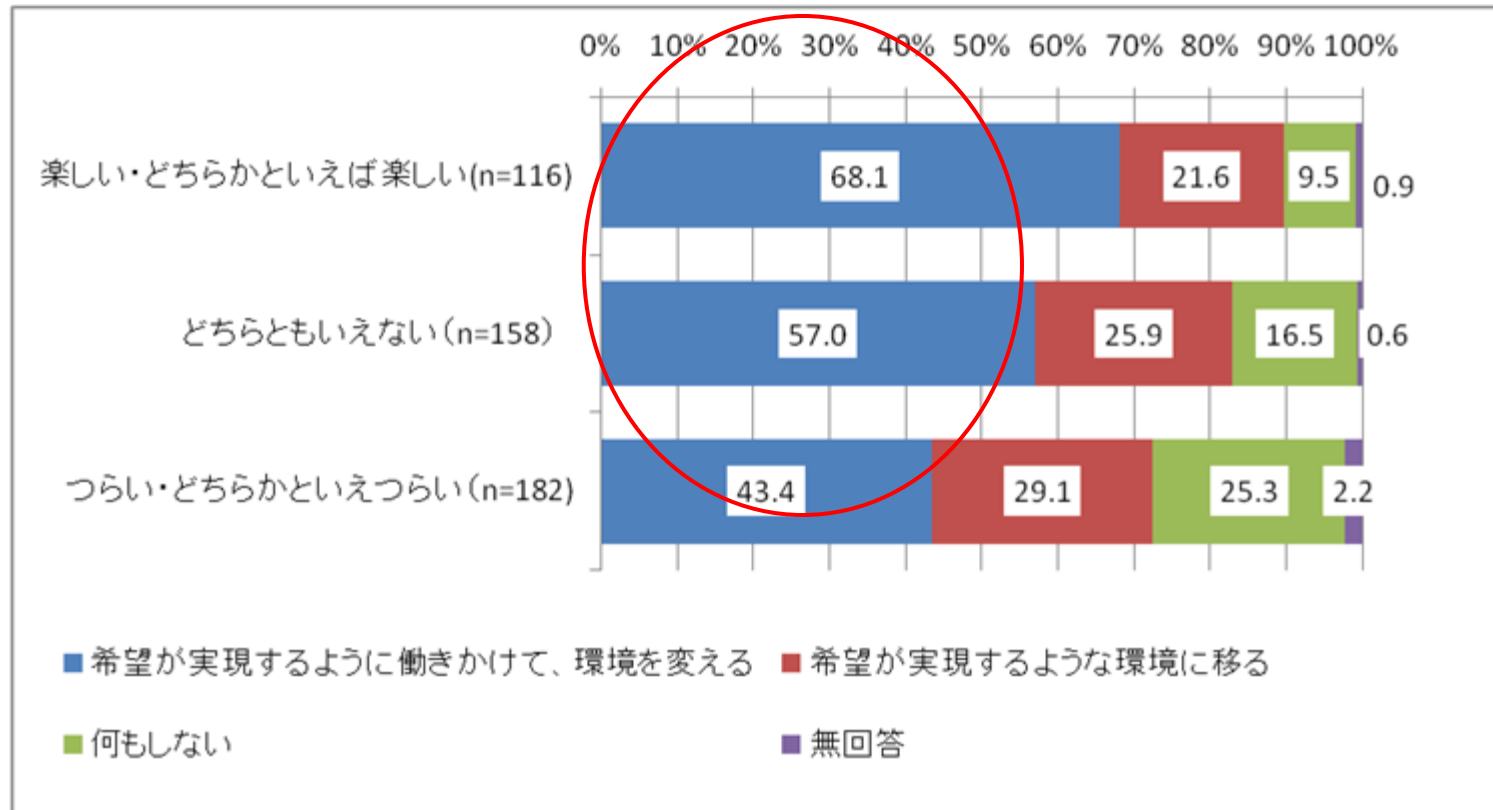


・ 自らが環境を変えようという積極的な意見が！！

2-1 調査結果の概要

将来のキャリアの見通しと希望が実現しないときの働きかけ

設問7と設問9のクロス表

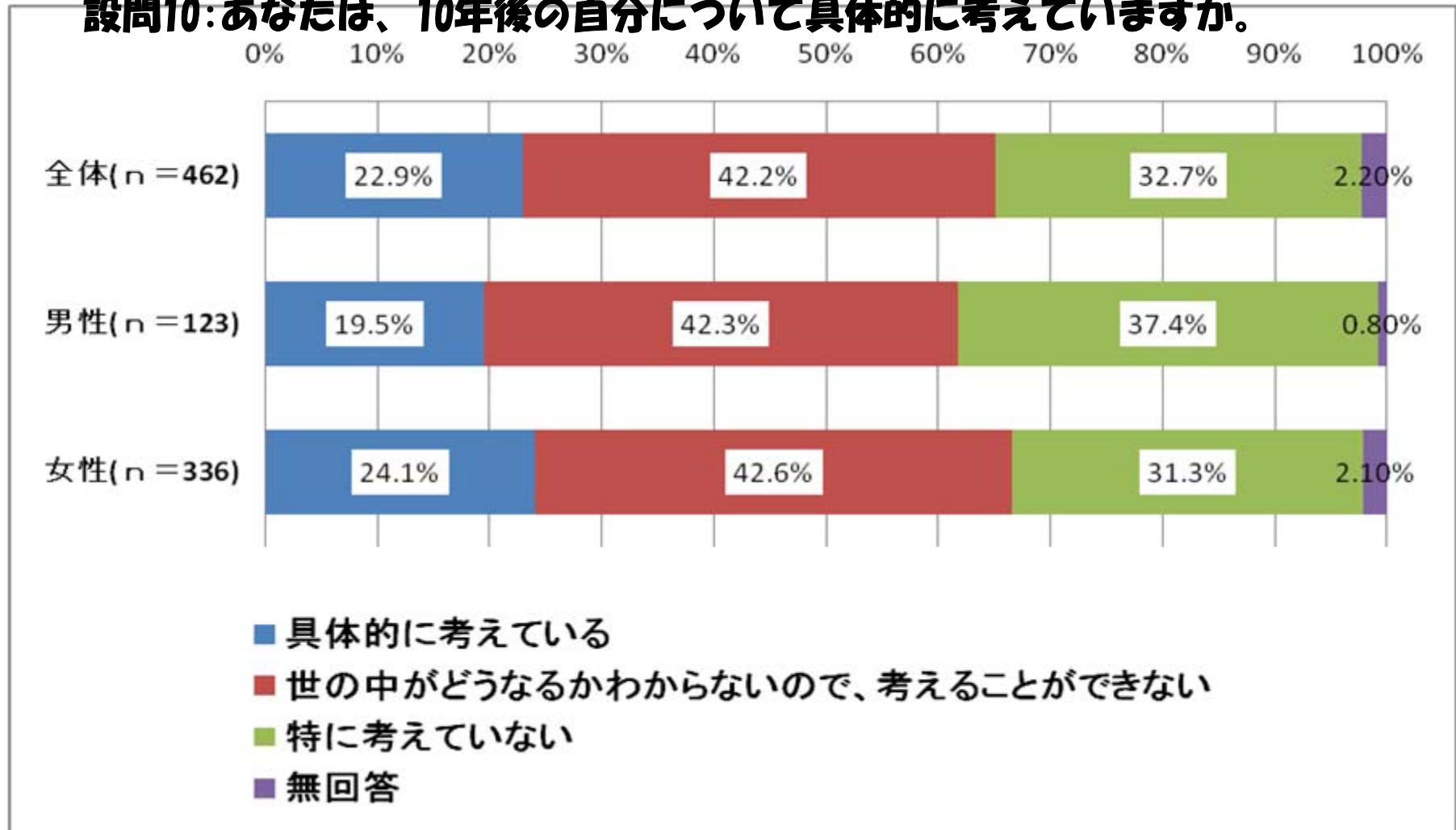


・働くことが楽しいと考える人では68.1%、つらいと考える人では43.4%が希望が実現するように、働きかけて、環境を変えようと考えている。

働くことが楽しいと考える人は自らで将来を切り開く！！

2-8 調査の概要：10年後の自分について

設問10：あなたは、10年後の自分について具体的に考えていますか。



「考えることができない」が4割以上！！

Ⅲ 大学生版 ワーク・ライフ・バランス憲章 ～大学生の宣言と社会への提言～

趣旨

- 大学生を対象に行ったアンケート調査から分かったこと
約7割の大学生がWLBの内容を知らない
就職活動という目の前の目標のみに集中
長期的なキャリアビジョンを描くことができない
- 『大学生版 ワーク・ライフ・バランス憲章』を作成
大学生の立場からの宣言と社会への提言をまとめた。
- 10年後、様々なライフイベントが起こる30歳前後にさしかかると
きに、多様な選択が可能な「WLB社会」が実現していることを強く
期待する。

本憲章は、「仕事と生活の調和を考える学生フォーラム：私たちが
変える働き方！」(2010年11月20日開催)において、参加者
による賛同をいただきました。

大学生版 ワーク・ライフ・バランス憲章 構成

PART1: 2組の夫婦のキャリアの軌跡をたどる

現在32歳の「ワーク・ライフ・バランス夫婦」と「ワーク・ライフ・アンバランス夫婦」が登場。

それぞれの夫婦が、大学生から現在に至るまでの軌跡をたどる。

PART2: 大学生の宣言と社会への提言

2組の夫婦の比較を通して、10年後の日本がWLBの実現した社会に近づくために、私たち大学生が、そして私たちが将来社会人になったときにやるべきことの宣言を行う。さらに社会に求めることも提言する。

WLBについての私たちのとらえ方

- **個人の視点**…仕事と仕事以外でやりたいことの調和を図ることができ、自分らしい人生を描き、心身ともに健康な状態を維持できること
- **企業の視点**…従業員に質のいい仕事を効率的にしてもらい、多様な人材を生かすことにより、企業の成長・発展につなげること

宣言1 大学生がやるべきこと

—主体的にキャリアビジョンを描ける個人になる—

そのために、

- 様々なことに積極的に挑戦する。
- 人と関わり、多様な考えから刺激を受ける。
- 「個人にとってのWLB」を正しく理解する。
- 社会に関心を持ち、社会の仕組みや変化を知り、視野を広げる。

これらによって、自分の価値観や考え方を知り、ライフイベントを意識した自分らしい生き方を描くことができる。

また、就職活動にあたっては、キャリアビジョンを持って主体的に行動することで、将来のWLBの実現につながる。

宣言2 大学生が将来、社会人になってからやるべきこと —キャリアビジョンを描きながら行動する!「やるときはやる」—

そのために、

- 多様な価値観を理解し、互いに支援しあえる関係を築く。
- しっかり働いて信頼を得ることにより、他人から認められる自分になる。
- 「企業がWLBの実現に取り組む意義」を正しく理解し、行動する。
- いきいきとした人生を送るために、周りに働きかける。
- WLB社会を実現するために、自らがキャリアモデルとなる。

これらをふまえて行動していくことで、個人が大学生の時に描いていたキャリアビジョンを実現できる。

また、一度決めたキャリアビジョンを変更しようとするときにも、視野を広く持ちながら柔軟に対応し、行動に移すことができる。

提言 大学生が社会に求めること — 一個人の働き方を理解し、支援する —

そのために、

- 社会全体が、「個人にとってのWLB・企業がWLBの実現に取り組む意義」を正しく理解する。
- 個人がキャリアビジョンを描き、行動していくことを推進する。
- 個人のニーズや状況によって働き方を変えることができる環境を作る。

これらのことを行うことで、個人が主体的にキャリアビジョンを描くことができ、その実現に向けて積極的に行動できるようになる。

その結果、WLBが実現し、いきいきと働くことのできる社会となる。

以上で報告を終わります。
ご静聴ありがとうございました。

★子育て応援とうきょう会議★
法政大学キャリアデザイン学部
武石恵美子研究室 3年生一同