

# ワークライフバランス推進のための学生による調査研究

## System of the Worker's Work-Life Balance of the Company and Their Personal Efforts in the Family

首藤 敏元<sup>1\*</sup>、重川 純子<sup>2</sup>、吉川 はる奈<sup>2</sup>、伊藤 嘉余子<sup>1</sup>  
Toshimoto Shuto<sup>1</sup>, Junko Shigekawa<sup>2</sup>, Haruna Yoshikawa<sup>2</sup>, Kayoko Ito<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 埼玉大学 教育学部 乳幼児教育講座

Division of Early Childhood Care and Education, Faculty of Education, Saitama University

<sup>2</sup> 埼玉大学 教育学部 家政教育講座

Division of Home Economics Education, Faculty of Education, Saitama University

### Abstract

The purpose of this study was to promote career development in university students by conducting interview research about the “work-life balance (WLB)” of the company. Two investigations called company investigation (hearing research about the system of WLB of the company by students) and the personal investigation (questioner research about the efforts and actual situation of WLB of the workers who bring up infants) were performed. These researches were able to contribute the promotion of students' concepts of career and identity, and to offer the basic data for the policy of WLB.

**Key Words:** work-life balance, career development, gender equality, child-rearing

### 1. 問題と目的

本研究は埼玉県福祉部少子政策課からの委託研究事業であり、埼玉県内の企業・事業所でのワークライフバランス（以下、WLB）の推進、及び学生のキャリア形成の両方を目指す取り組みとして実施された。

WLBとは、狭義には「個人の生活と仕事の調和」という個人の働き方を指す概念であるが、広義には、夫婦や家族の生活、会社の企業風土や様々な社員支援制度、文化的な慣習やそこに隠された不公平まで巻き込んだ概念ある[1]。企業にとってWLBは社員

サービス、福利厚生、社会的責任（CSR）の側面をもつと同時に、企業の経営戦略としても位置づけられている。個人（社員）にとって、WLBは自己啓発、私生活や家族関係の充実としての側面を持つと同時に、キャリア発達とwell-being（幸福）の向上としての機能も果たす[2]。つまり、WLBの実現によって、個人と企業との相乗効果を期待することができる。

本研究は、学生が企業と乳幼児を持つ親にWLB状況を調査することにより、学生が自己の社会観や就労観を深め、将来の就職、働き方と生活についての見通しを形成することをねらいとした。

本研究では、A. 企業調査（学生が企業の人事課に出向き、WLBの推進状況、社員の働き方等につ

\* 〒338-8570 さいたま市桜区下大久保255  
TEL & FAX : 048-858-3171  
Email : shuto@mail.saitama-u.ac.jp

いてヒアリングを行う)と B. 個人調査(教員が乳幼児を持つ親に働き方と子育てについてアンケート調査を実施し、個別調査の承諾のあった親を対象に、学生が個別に会社の WLB 推進状況と自身の働き方についてヒアリングをする)という2つの調査が行われた。

これらの調査により以下の点が期待された。

- (1) 学生は WLB を軸とした自己実現への意識を持つとともに、就職のミスマッチによる早期離職の防止につなげる。
- (2) 企業にとっては、将来の社員となる世代の大学生が直接に企業を訪問することで、若者の WLB への意識を肌で感じ、取り組みの必要性を実感するとともに、それを推進しようとする契機になる。
- (3) 乳幼児を育てる親にとっては、一人一人が WLB の必要性を認識し、夫婦での子育てを実現しようとする契機になる。

## 2. 実施体制

教育学部の教員で「ワークライフバランス推進のための調査研究グループ」を結成し、県とも共同して研究を進めた。また、学生の呼びかけ、企業ヒアリングに当たったの指導等に際して、経済学部 WOO JONGWON 教授、中垣陽子准教授、学生支援センター就職支援部門職員、及び田坂敏幸カウンセラーが協力した。埼玉県からは、少子政策課 小宮鎮紀主査が担当した。

## 3. 実施報告

### A. 学生による企業ヒアリング

7月～9月の事前説明会と事前学習(企業研究)を経て、10月から11月にかけて25名の学生(教養学部、経済学部、教育学部、理工学研究科)が埼玉県内の15の企業(事業所)の人事課社員にWLBの取り組みについてヒアリングを行った。学生たちは事後学習を経てヒアリング結果をレポートにまとめた。また、1月10日に「WLBセミナー」を開催し、企業コンサルティングの専門家を招いて、企業の社会的責任やダイバーシティという考え方を学んだ。セミナーでの学習により、企業ヒアリング

の経験がより深く学生のキャリア形成につながったと考えられる。

### B. 個人調査

**調査方法** 11月から12月にかけて、幼稚園2園と保育所18園の保護者4000名を対象に調査を実施した。回収率は27.7%であった。調査項目はWLBの現状17項目、WLBに関する意識19項目、子育ての意識と感情27項目、性別役割分業に関する意識と態度16項目、企業のWLB制度22項目、地域の子育て支援制度3項目、配偶者のWLB21項目であった。

**調査結果** 男性も女性も自分の時間と家族とともに過ごす時間を求めていることが分かった。この傾向は女性の方に強く、それが実現しないことへのいらだちも女性に強かった。職場でのWLBの取り組みの違いが個人の就労意識に影響することが示唆された。

**インタビュー** 2名(男女各1名)の保護者にヒアリングを実施し、職業人として、また夫(妻)として、親としての時間の切り盛りの努力と工夫を知ることができた。

## 4. 考察

学生は、関係性(家族や仲間との生活)と独自性(自分の人生)の両軸をもったアイデンティティを形成し、常に自分だけでなく他者(家族、仲間や職場)の要求も満たすことを目指すことにより、社会に貢献のできる人材に成長していくと考えられる。大学は、職業人や専門家を養成しているだけでなく、同時に、未来の市民、社会人、親の育成をしていることを強く意識し、学生のキャリアデザインも視野に入れた教育をする必要があるだろう。

### 参考文献

- [1] 丸尾直美・川野辺裕幸・的場康子(2007). 出生率の回復とワークライフバランス：少子化社会の子育て支援策 中央法規
- [2] 金井篤子(2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理学的プロセスの検討 産業・組織心理学研究、15, 107-122.