



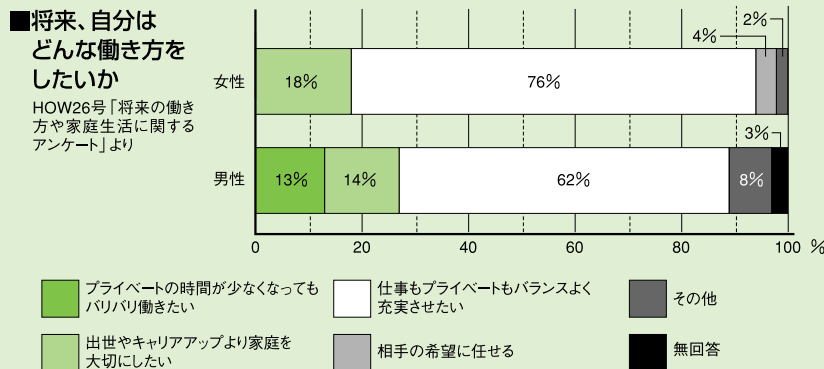
これからの社会を担う学生たち。企業にとっては、成長の鍵を握る人材でもあります。仕事と家庭の両立についてどんな考えをもっているのでしょうか。自分自身はどんな働き方、家庭生活をしたいのか?未来の配偶者に求めているものは? 若い人々の考えを聞くために、地元の大学生177人にアンケートを実施しました。さて、気になる結果は…?

わたしは、こうしたい! 編

最初に自分自身の働き方や、家庭生活についての考え方を聞いてみました。

仕事だけの人生はイヤ!
男子学生の62%、女子学生の75%が「家庭とのバランスをとりたい」

“仕事より家庭優先”派と“仕事・家庭バランス”派を合わせると、男子76%、女子94%と多くの方が、家庭を大切にしたいと考えていることがわかります。「際限なく残業する企業はイヤ(4年・男子)」と、長時間労働に対する不安の声は男女とも多く見られました。また、“配偶者の希望次第”という人は、男子は0%、女子もわずか4%と、自分の生き方について主体的に考えていることがうかがえます。



女子学生の約7割が「家事は半々で分担したい!」
男子学生も4割以上が分担派

女子は“半々で分担”派が69%と大多数。男子も、“半々で分担”43%と“できる範囲で分担”50%を合わせると、家事分担に積極的な人は93%と圧倒的。「家庭を全部妻まかせにすると、問題に直面した時に自分だけ何も知らない事態に陥るのではないか(4年・男子)」という意見もありました。

アンケートに見る“こんな期待。あんな不安。”

- 私はずっと働きたいが、両親や祖父母が「結婚した女は家庭に専念すべき。女が外で働くなんてとんでもない」という考えなので、家族や相手の理解を得られるか不安。(3年・女子)
- 仕事に縛られるより家庭第一。起業を考えているが、その会社は、子どもと一緒に出勤できる会社になりたい。(2年・男子)
- うちの家は両親が共働きで家事を分担し、私は小さいころから何ん自由なく過ごしてきた。その気になれば誰でもそういう家庭を築けるのだから、将来は、男も女もない、うちの家のような家庭を作り上げたい。(2年・女子)
- 夫が家事のみでもOK。話し合いで決めたい。(2年・女子)

配偶者には、こうしてほしい! 編

つづいて、未来の配偶者にはどんな働き方、家庭生活を望んでいるのかを聞いてみました。

配偶者に「家庭を犠牲にしても仕事をバリバリしてほしい」女子学生は、わずか1%

女子は“バランス”派が69%と男子に比べ大変多くなっています。これは、家庭生活、特に「子育て」と、自分自身の職業人生とをうまく両立させられるかどうかという不安の表れといえるかもしれません。男子で最も多いのは“相手の希望次第”で34%。以下、“バランス”派27%、“家庭優先”派23%と続きます。「家族が生活できるほどの給料をもらえるか不安(3年・男子)」と、自分だけで家計を支えることへの不安を感じている男子学生もいました。

男子学生は「家事を半々で分担してほしい」
女子学生は「できるだけ手伝ってほしい」が最も多い

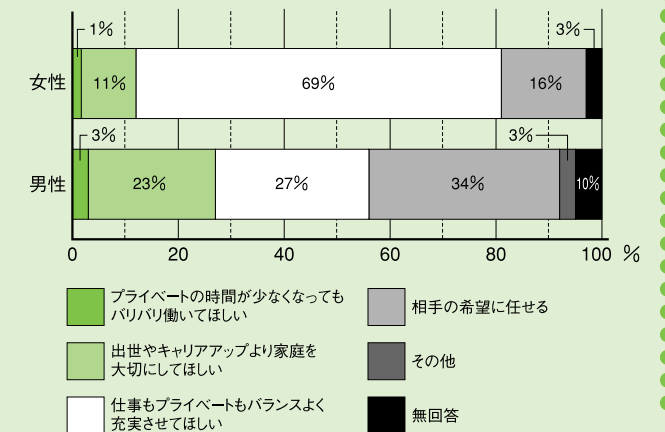
“半々で分担”派は男子で45%と、女子の36%を上回っています。女子は、【わたしは、こうしたい! 編】では約7割の人が“半々で分担したい”と答えながらも、配偶者に望むのは“できる範囲で手伝って”という控えめな回答が55%と最も多くなっています。配偶者に“専業主婦となりすべて担当してほしい”と望む男子は、わずか3%でした。

アンケートを振り返って

いかがでしたか? 若者たちは、性別に関係なく、自分自身の考えで、仕事や家庭生活を楽しみたいと考えているようです。しかし、市民アンケートからも「理想と現実」にギャップを感じている人がまだまだ多い、とうかがえる現状が。こんな若者たちが社会に出て活躍する数年後には、今よりもっと多様な生き方を自分の意志で選ぶことができる世の中にしていかなければなりません。

今回の街頭アンケート及び学生アンケートでは、大阪樟蔭女子大学、大阪商業大学、近畿大学にご協力いただきました。ありがとうございました。

■将来、配偶者にはどんな働き方をしてほしいか
HOW26号「将来の働き方や家庭生活に関するアンケート」より



企業インタビュー vol. 2

レックス工業株式会社

市内に拠点を置く企業の中で、両立支援策への積極的な取り組みが、大阪府発行「中小企業両立施策事例集」で紹介された、レックス工業株式会社にインタビューを行いました。



人を大切にする企業理念が、ごく自然に育んだ両立支援策

1925(大正14)年の創立以来、高い技術開発力を武器に配管用機械工具メーカーとして躍進を続けるレックス工業株式会社。「仕入先、販売先、従業員の三利の向上をめざす」というポリシーは、従業員を大切にする姿勢にも息づいています。その両立支援策について詳しく知るために大学生が直撃インタビュー。総務部グループリーダーの寺尾昌紀さんにお話をうかがいました。

Q.御社が両立支援策を導入されたきっかけは?

A.当社は、「モノを作る前に人を作る」を企業理念の1つとして掲げています。創業間もなく聴覚障害者の採用を積極的に進め、現在でも全社員の約1割を占めていますが、他の社員と共に意欲的に仕事に取り組んでいます。

そんな私たちにとって、両立支援策は特別なものではありません。従業員が仕事や暮らしで悩みを抱えているなら、会社がサポートするのは当然のこと。育児休業や短縮勤務も、そんな考え方のもとで自然に導入されました。

Q.現在、社員の方々は活発に諸制度を利用されているとか。

A.はい。女性社員のほぼ全員が育児休業制度を利用して仕事を続けています。せっかく経験を積みスキルを身につけた女性社員が、育児を理由に退職することほど残念なことはありません。再び職場に戻ってくれたら、大きな戦力になりますから。短時

間勤務や半日休暇なども、男女を問わず多くの社員に利用されています。過去には、介護休暇を取得した男性社員もいました。どの制度も、社員1人ひとりの状況に応じてきめ細かく運用するようにしています。さらに自宅でもインターネットで社内スケジュールや就業規則、各部署の週報などを閲覧できるようにし、育児休業中のコミュニケーションにも配慮しています。

Q.両立支援策の導入が会社に与えた影響についてお話しください。

A.当社は、育児・介護休暇を取得した社員の代替要員は用いず、できるだけ部署内の全員でカバーするようにしています。これによって1人ひとりの仕事の幅が大きく広がりました。技術士、環境内部監査員、中国語やスペイン語検定などの資格取得を奨励する制度も設けていますから、育児休業中でもやる気次第で資格取得に挑戦することができます。今後も、社員1人ひとりを大切に、自分を高

めたいという情熱をサポートしていきたいと考えています。
ありがとうございました。

●インタビューを終えて

「モノを作る前に人を作る」という経営理念は、育児休業や介護休業だけにとらわれず、臨機応変な休業がとれ、情報公開できるネットワークがあり、それらは従業員のために生まれたのだと感じました。大阪商業大学 総合経営学部 鶴川和子

自分なりに育児休業制度についてインターネット等で調べ、今回のインタビューに臨みました。育児休業制度を利用しやすいというだけでなく、育児で会社を休んでいる間でも、パソコンを使い、会社の情報を知ることができるなど、休暇後すぐに仕事に復帰できる仕組みがあるということに感心させられました。大阪商業大学 総合経営学部 柏木壮真

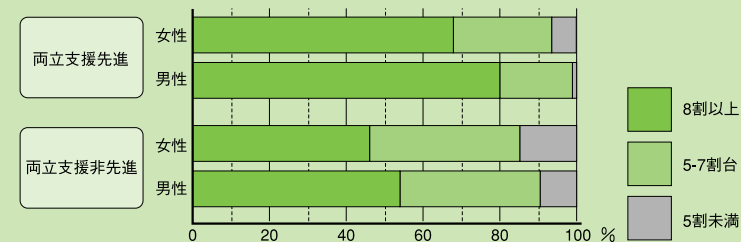
両立支援策でこんなに違う!

データに見る社員定着率の“差”

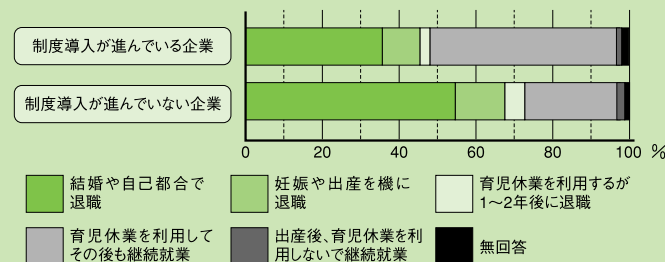
両立支援策の推進で、社員の定着率がアップする。

ワークライフバランスの実現は、企業にどんなメリットをもたらすのでしょうか。そもそも両立支援策は、アメリカや欧米など先進諸国において厳しい企業間競争に勝ち残るための戦略としても注目されてきました。個人がライフスタイルに応じて働ける環境を整えれば、優れた人材を確保でき労働意欲もアップすると考えられたからです。実際に、社員の定着率や満足度、モチベーションが高まるなど、企業と個人の双方にメリットをもたらすことが明らかになってきました。日本では、少子化問題や団塊世代の大量退職による労働力の不足も深刻化しています。これまで結婚や子育て、介護などで退職せざるを得なかった女性たちが生き生きと活躍できる環境の整備は急務といえるでしょう。グラフを見てわかるように両立支援策の有無は、女性社員の定着率を大きく左右しています。これからの時代は、女性にとっても男性にとっても働きやすく、1人ひとりの能力が最大限に発揮できる職場づくりが大切になってきています。

■20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率



■両立支援制度の導入状況別、女性正社員の就業継続のパターン



※グラフ注 厚生労働省「両立支援と企業業績に関する研究会報告」より掲載グラフは、表記の一部を省略・簡略化しております。ご了承ください。