長く働くためのワークライフバランス (1)

仕事観と家族との関わり

○篠崎 香織¹・伊波 和恵²(実践女子大学¹・東京富士大学²)

キーワード: 長く働く, ワークライフバランス

Marital status and intentions to have a long working life

Kaori Shinozaki¹ and Kazue Inami²(Jissen Women's University¹, Tokyo Fuji University²)

目 的

多くの人は生きるために、そしてそれ以上の何か求めて仕事に就く。仕事は食料や衣服、住居といった外部に実在する商品の生産にかかわるばかりでなく、ときに娯楽や個人的成長といった内面にかかわる財をつくりだすことにも関係するからである (Svendsen, 2016)。しかし、働き続ける過程で、困難な状況に直面することは稀ではなく、結婚、出産、子育て、介護等、ライフイベントが入ってくればなおのことであろう。本研究の目的は、働き続ける意思のある人が長期的に働くための要件を明らかにすることである。仕事に向かう姿勢や、家族の存在が働き続けることにどのように影響しているのかを捉える。

方 法

今回分析に使用するデータは、2017年4月1日から2019年3月18日までに取得した。対象者は、機縁法により筆者らの知人や知人からの紹介で賛同を得た事業所の従業員や職員等である。調査前に個別に研究参加への同意を得てから、質問票調査とインタビュー調査を行った。内容は、①基本属性、②ワークライフバランスの状況 (「理想」, 「現実」, 「5年後」), ③労働観 (13 項目5点尺度法), ④組織内の制度と活用経験, ⑤その他 (心配事・感想等) である。①③の記入後、①②④⑤について聞き取りを行った。所要時間は30~80分であった。回答者は、男性26名、女性55名の合計81名 (男性32.1%, 女性67.9%) で、年代構成は20代18.5%, 30代38.3%, 40代23.5%, 50代以上が19.8%である。就業形態は、正職員・正社員が88.9%, 契約・パートタイムが11.1%で、配偶者の就業形態は、正職員・正社員が67.3%, 契約・パートタイムが14.5%, 自営業が7.3%, 働いていないが10.9%である。婚姻の状況は、未婚が30.9%, 既婚が67.9%, 離別が1.2%であった。子どもがいるのは既婚者と離別者の83.9%である。転職については、経験ありが54.3%, 経験なしが45.7%であった。

ここでは、①および③のデータを用いて統計的な分析を行い、分析結果をインタビューデータで補完する。

結 果

労働観の項目には、「就職したら定年まで働き続けたい (転職したとしても)」や「育児や介護で離職することになって、折を見て社会復帰したい」という長く働くことを想定した項目や、「いまの仕事にやりがいを感じている」、「いまの職場に満足している」といった個人の視点で捉えた働く意味 (Pratt and Ashforth, 2003) を聞く項目が含まれている。労働観の項目間の関連をみるために因子分析を行った。その結果、固有値1以上で5つの因子が抽出された (表1)。第一因子は、「就職したら定年まで働き続けたい (転職したとしても)」と、仕事の幅の広がりや仕事に向かう覚悟に関する項目で構成されている。第二因子は、職務満足や職場満足に関する項目が含まれている。第三因子には、「育児や介護で離職することになって、折を見て社会復帰したい」が含まれており、働

くことに向けた信念や責任といった回答者個人の内在的な意味に関する項目で構成されている。第四因子は、配偶者 (パートナー) の意思の尊重や生活の質に関する項目、第五因子はメリハリをつけた生活に関する項目で構成されている。これら5つの因子得点の平均値を比較した結果、性別、年代、就業形態、子の有無、転職経験の有無による統計的有意差はなかった。有意差があったのは第一因子で、未婚者 (-0.3305699) より既婚者 (0.1629866) の方が高かった ($t(78)=-2.501$, $p<.05$)。

考 察

第一因子の因子得点が未婚者より既婚者のほうが高かったことについて、しかるべき職位に就いて覚悟をもって長く働くという意識は、回答者の配偶者の約9割が有職者であることから、「養う意識」に起因するものではないと考える。インタビューより、子育てのやり繰りをするのに夫婦で仕事の調整をしたり、日常より仕事の相談をする、愚痴を言うなど仕事に関わる話をする夫婦が多いことがわかっている。未婚者の中には親やきょうだいの働きぶりに影響を受けている者もいるが、今回の結果は、最も身近にいる他人の有職者の影響が効いているようである。配偶者の働きぶりに刺激を受け、また、仕事と子育てを両立するために互いの都合を調整し合うなかで、長く働くという意識は相互作用的に強化されていくのかもしれない。

引用文献

- Svendsen, L. (2016). Work 2nd Edition, London, UK, Routledge (小須田健訳『働くことの哲学』東京: 紀伊國屋書店)
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.) Positive Organizational Scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 309-327.
- 本研究は、実践女子大学の研究倫理審査を経て、当大学プロジェクト研究助成 (PJ-1801) を使用して行った。

表1 労働観の因子分析結果

	I	II	III	IV	V
固有値	2.533	1.729	1.519	1.319	1.215
寄与率	1.369	1.3	1.162	1.014	0.738
(ハフマン図に類似した因子負荷係数)					
就職したら定年まで働き続けたい (転職したとしても)	0.72	0.084	0.25	-0.101	0.287
年齢に応じてもできるべき職目に就きたい	0.602	-0.046	-0.034	-0.159	-0.115
自分のキャリアのためなら一歩引退や事業撤退を伴う転職も受け入れたい	0.475	0.006	0.024	0.257	0.149
いまの職場に満足している	0.142	0.856	-0.088	-0.049	0.006
いまの職場にやりがいを感じている	0.057	0.481	0.241	-0.127	0.268
お金のためなら残業もやむを得ない	0.151	-0.429	-0.065	-0.069	0.144
辞めた仕事は、責任をもってやり続けたい (責任を負う)	-0.105	0.005	0.889	0.098	-0.016
「働く」ということに関心する意思を持っている	0.272	0.157	0.504	-0.164	0.267
育児や介護で離職することになって、折を見て社会復帰したい	0.335	0.007	0.447	-0.088	-0.02
配偶者 (パートナー) のキャリアのためなら一歩引退や事業撤退を伴う転職も受け入れたい	0.007	-0.211	0.034	0.76	0.063
配偶者 (パートナー) のキャリアのためなら一歩引退や事業撤退を伴う転職も受け入れたい	-0.09	0.201	-0.066	0.474	-0.131
おま (収入) より生活の質を重視したい	-0.016	0.17	0.206	0.169	-0.47
結婚前よりより、開かれた職場内で仕事を続けようとする工夫をする	-0.075	-0.088	-0.192	-0.084	-0.45
配偶者を養育してアットホームな生活を営みたい					