

ワーク・ライフ・バランス(WLB) に関する調査について

山ロー男

シカゴ大学

2010年3月24日統計委員会報告

調査項目選定の一般論

- 結果(WLB)だけでなく、原因を解き明かせる項目選択が重要(個人要因、家庭要因、職場要因、コミュニティー要因、政策要因など)。
- WLBの欠如による結果(育児離職、低い出生率、高い欠勤率など)も想定できるが、そのような分析目的がありパネル調査でない場合は調査のデザインや項目に注意が必要(後述)。
- 意識・心理項目は有用だが、意識は必ずしも行動に結びつかない。行動の結果(労働生産性、出生率、男女共同参画など)が問題である以上、行動との結びつきが明確な意識・心理について調査する必要がある。単なる「アンケート」は無意味である。

(参考)山口(2009)『ワークライフバランス—実証と政策提言』の中における「出産意欲」や「夫婦関係満足度」の研究。性的役割分業意識、WIFやFIW(後述)、希望就業時間などの研究。

調査方法と目的に関する考慮

- パネル調査なのか、クロス・セクション調査なのか。パネル調査が理想。クロス・セクションの場合因果分析に大きな制限があり、またいくつかの注意が必要(後述)。
- 個票をベースとした分析に供するのか、マクロな基礎統計と社会指標提供だけが目的なのか。
- WLBのための調査なのか、他の調査への特別モジュールの追加なのか(例NLS、SIPP)。
- 1レベル(個人)、2レベル(時間と個人、あるいは雇用者と企業)、3レベル(時間、個人、企業)なのか。企業と雇用者の場合、2レベル標本(各企業ごとに雇用者標本を取る)が望ましい。

WLBについて

- WLBの個人レベルの心理的尺度にはある程度標準的考えがあるが、個人や社会のWLBの客観的状态の計測には複数の項目が関係し、標準的尺度は確立してはいない。
- WLBの客観的状态の関連項目には(1)職場や企業や雇用のありかた、(2)家族のあり方、(3)コミュニティのあり方、(4)法に裏打ちされた制度のあり方がある。
- また、これらについては制度(formal な制度とinformal な制度がある)の有無の他に、個人の制度利用資格や関連する規範、行動(時間利用、制度の利用)がある。
- 多くの場合、法的な制度が男女の別なく適応されるとされていて、個人の置かれている客観的状态や心理には、通常性別により大きな差がある。

社会指標 (Social Indicator) としての のWLB-1

1. 育児と仕事の両立に関する指標要因

(1) 育児休業 (男女別の取得率や平均日数、所得保障の程度など)

(2) 託児所・保育所の子供人口当たりの量と質 (子供人口比、利用率、認可率、待機時間など)。

(3) (欠如の指標) 育児期における男女別の離職率と離職期間、フルタイム勤務から短時間勤務への転職率など

社会指標としてのWLB要因－2

2. 柔軟で質の良い(安定性、賃金などで)働き方ができる度合いに関する指標

柔軟な働き方にどのような制度があり普及しているかの把握がまず必要(具体例は、後述のオーストラリア政府の調査を参照)。

3. 仕事と家族の役割とその両立の困難さに関する、主観的評価による指標

WIFとFIW、性別役割分業意識など

4. 関連問題: 指標の総合化(外的基準の有無)、地域別指標化の有無、など

時間(利用)が重要である

- 時間には量(労働時間、家事時間、育児時間など)、時間帯(1日の何時か、週日か週末か)、内容(活動の種類)以外に(1)日々の柔軟性、(2)長期計画の柔軟性、(3)場所、(4)誰とともに過ごすのか、(5)時間利用にかんする満足度、などの要素がある。
- また職に関する時間利用なら、そのような時間利用が(1)企業の政策として明示的に存在するか、明示的にではないが非公式に存在するか、存在しないか、(2)調査対象雇用者はその利用の有資格者か、(3)その時間利用を実際に行っているか・経験したかが区別されるべきである。関連する法(例えば育児休業法)があるなら、その法の知識の有無も重要である。

具体例1：職場の政策と柔軟性

- オーストラリア政府のBetter Work Life Balance Survey (2004年、2009年) 参考資料1, 2
- 雇用者調査 (Employee Survey) と事業所調査 (Employer Survey) の2本立て。
- 雇用者から職場のWLBのサポートの政策 (policies) に対して(1)各政策の有無と、(2)其の政策の雇用者にとっての重要度について35項目にわたって詳細に調べ、また事業所に対して、各政策が(1)公式に存在するか、(2)非公式ではあるが存在するか、(3)存在しないか、について同じ35項目について調べている。
- わが国では正規・非正規雇用者に対する企業のWLB政策の違いが更なる問題として重要となる。

具体例-2: 時間利用

- 社会生活基本調査
- 英国の2000年の時間利用に関する全国調査 (参考資料3) Time Diary調査、カレンダー方式、「活動」「場所」「誰と」の同時把握。
- シカゴ大学スローンセンターの共働き夫婦と子供に関する調査。ESM (Experience Sampling Method) による、「活動」「場所」「誰と」「情緒 (emotion)(複数項目)」の同時把握。
- ポイント: 夫婦の共有時間と内容、親子の共有時間と内容がWLBと深く関係する。

具体例3: WLBの育児離職・転職への影響

- パネル調査ならば、特に問題はない。
- 横断的調査の場合、子供の出産前についていた職のWLB状況や、その後の離職・転職の有無についてのデータが必要である。
- 横断的調査の具体例: Maternity and Paternity Rights in Britain, 2002, 母親調査票、(参考資料4)
- この調査は2001年1月に出産した女性とその配偶者に対する調査であり、出産以前についていた職とWLB状況について現職(有業の場合)と併せて聞いている。Q17、Q18a、Q18b (出産前最終職について)、Q57(転職理由)、Q67、Q68a、Q68b (現職について)

具体例4: WLBの少子化への影響

- 個人レベルの出生ハザード率の分析が望ましいがその場合出生のリスク期間中の職場や、家庭や、コミュニティーにおけるWLB状況(職場の柔軟性、育児休業の有無や取りやすさ、保育所利用の可能性、夫の家事育児分担率など)の測定が必要。
- もしかりに一回の横断的調査を用いるなら、回顧による婚姻・出産歴に加え、結婚時、出産一年前などの特定時の職場と家庭におけるWLB状況を調査する必要があるが、そのような変数の回顧の情報には正確さが期待できない。
- したがって個人レベルの分析にはパネル調査が必要である。
- 参考資料5(SIPP ワーク・スケジュール・モジュール
他に、保育(childcare)スケジュールが入った調査回もある)
- 地域を単位とする分析でも繰り返し調査(repeated cross sectional study)が必要、この場合対応する地域別の出生率やWLBの地域指標の推定が可能となる調査であることが重要である。

具体例5:WFC(Work-Family Conflict)

- 心理面からWLBを測るWFC指標の代表にWIF (work interfering with family) 指標とFIW (family interfering with work) 指標の併用がある(参考資料6)。この二つは原因も結果も異なる。山口(2010)の研究によればわが国においてWIFの主な要因は就業時間の長さ、職場の柔軟性の欠如、過剰就業度、管理職・勤め人専門職であることなど仕事の特徴であり、FIWの主な要因は、有配偶女性でかつ最小子が6歳未満であること、配偶者の家事分担度が低いことなどである。
- 結果については、米国の研究であるがWIFとFIWによらず葛藤が大きいと①仕事の満足度が下がる、②仕事へのコミットメントの度合いが下がる、③部分的欠勤(遅刻、早退など)が多くなるなどが生じ、また異動・転職の意志はWIFと強く結びつき、ジョブ・パフォーマンスはFIWと強く負に結びついている、などの研究報告がある。
- 参考:山口一男2010「常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト」 鶴・樋口・水町(編)『雇用時間改革 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社所収。