

第一生命サラッと一句！わたしの川柳コンクール

# サラ川で考える「職場のウェルビーイング」

第一生命保険株式会社  
第一生命経済研究所



サラ川最新情報はこちら

特設サイトでは様々な情報を公開しています。

サラ川小冊子シリーズは Web でもご覧いただけます。

サラ川特設サイト

<https://event.dai-ichi-life.co.jp/company/senryu/index.html>



川柳、雅号は、すべて応募者の表記にしたがっているため、一部当て字等での表記で掲載しています。  
この小冊子の作品の著作権は、すべて第一生命に帰属しています。無断での転載、使用はご遠慮ください。

お届けしたのは…

サラ川<sup>せん</sup>で考える「職場のウェルビーイング」

「サラっと一句！わたしの川柳コンクール（略してサラ川）」は、「第一生命サラリーマン川柳」として1987年にスタートしました。それから36年、働き方改革、育児や介護の両立支援、コロナ禍を経て人々の働き方は多様化し、労働環境も大きく変化しました。

昔は60歳まで会社員を勤め上げた後はリタイアするという人が大半でした。現在は、早期退職して早めに余暇を過ごされている方、セカンドキャリアで新たなチャレンジをしている方や、定年延長を選択した方など、第二の人生の選択は実に多様化しています。

職場で働く人々にとっては、一日24時間のうち、約8時間が労働時間であり、生活の約3分の1を占めています。さらに、2021年4月から70歳までの就業確保措置を事業者が講ずることが努力義務化されました。長期化する職業生活の中で「ウェルビーイング※」に働き続けることは私たちの人生の目標といってもいいでしょう。

働き方改革も進み、快適に働ける職場環境が整いつつある今、国や企業も次のステージであるウェルビーイングに働き続けられる職場環境の実現に向けて動き始めています。

本誌では、職場でのリアルな心情、日常の小さな出来事や悩みを川柳とともに振り返りながら働く人たちのウェルビーイング向上のポイントを探っていきます。

※ウェルビーイングとは、「幸せて満ち足りた状態」を指し、健康やお金、働き方、人とのつながりなど、生活の様々な要素から成り立つ。

## 本誌に登場する働き方に関連する主な動き

1987年	週40時間制の段階的实施・フレックスタイム制の法定化(改正労働基準法成立)
1989年	合計特殊出生率1.57ショック
1992年	育児休業制度の法制化(育児休業法施行)
1993年	パートタイム労働法制定
1997年	週40時間制の原則全面適用
1999年	介護休業制度の法制化(改正育児・介護休業法) / 男女共同参画社会基本法施行 / 「均等推進企業表彰」「ファミリーフレンドリー企業表彰」
2002年	時間外労働の制限(改正育児・介護休業法)
2003年	少子化社会対策基本法施行/次世代育成支援対策推進法施行
2005年	育児休業・介護休業の期間雇用者への適用(改正育児・介護休業法)
2007年	男女双方への差別禁止(改正男女雇用機会均等法) / 「ワーク・ライフ・バランス憲章」策定
2008年	正社員との格差の是正(改正パートタイム労働法)
2010年	所定外労働の制限(改正育児・介護休業法)
2013年	過労死が社会問題になる 厚生労働省がブラック企業を「若者の使い捨てが疑われる企業」と定義し、長時間労働やパワハラ抑制などの対策を行う
2014年	過労死等防止対策推進法施行 労働安全衛生法の改正(2015年12月施行) ストレスチェック制度の義務化
2015年	女性活躍推進法/働き過ぎ防止のための取組強化(日本再興戦略改訂)
2016年	働き方改革実現会議設置
2017年	働き方改革実行計画発表
2018年	働き方改革関連法成立 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン策定
2020年	改正高年齢者雇用安定法成立(2021年4月施行)
2021年	「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」改定(=テレワークガイドライン)
2022年	職場における学び・学び直しガイドライン策定
2024年	育児・介護休業法改正(3歳未満を養育する労働者のテレワーク選択措置を講ずることの努力義務等) / 次世代育成支援対策推進法改正

飲み会に 部下を誘って 10連敗

あの頃は若かった（第31回 2017年）

「飲み行くか？」 ゆとり世代は 「すみません」

たたたー（第32回 2018年）

嫌だった 社の飲み会が 待ち遠し

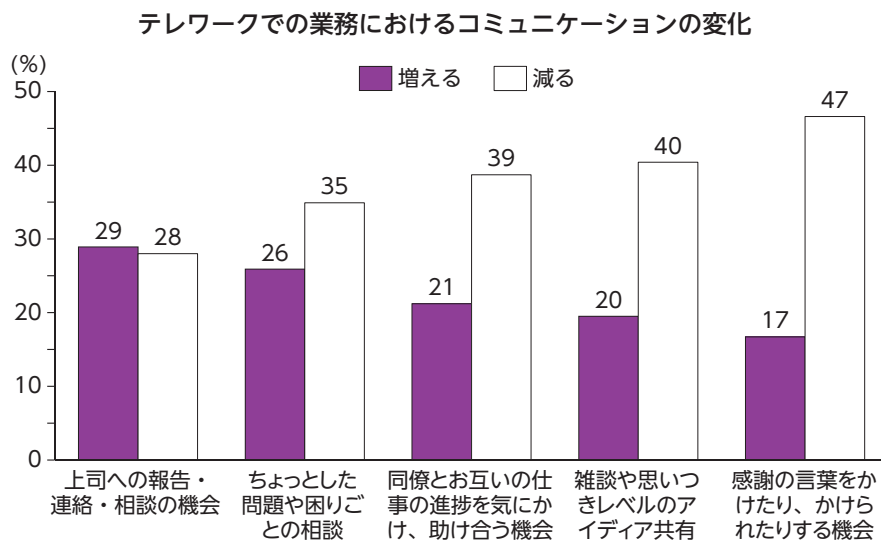
ルーク（第35回 2021年）

テレワーク 雑談求めて 出勤し

チームビルド（2022年）

コロナ禍が 過ぎても飲みに 誘われず

常夜灯（2022年）



（出典）厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析－新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響－」より作成

2007年に「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、若者を中心に仕事に対する意識が変化しました。部下を飲み会に誘っても断られてしまうと嘆いている句が多くあるように、内閣府が実施した2017年度の調査では、働く若者のうち63.7%が仕事よりも家庭・プライベートを優先したいと答えています。その割合は6年前（2011年度）の調査と比較して10ポイント以上も増加しています（平成30年版子ども・若者白書）。

また、テレワークにおいて「上司への報告・連絡・相談の機会」は「増える」と「減る」の割合が同程度である一方、それ以外の「ちょっとした問題や困りごとの相談」等については、「減る」が「増える」を上回るなど、コロナ禍を経て、仕事に直接関連しない気軽なコミュニケーションが以前よりも失われていることがわかります。直近の句では「雑談を求めて出勤」する人、「嫌だった会社の飲み会を待ち遠しく思う人等も出てきており、在宅／出勤ひとつとっても、自分自身なりの「より良い働き方」を見つけることの難しさがあります。

② 多様な働き方

新卒の 出来るやつほど 早くやめ

ふる株 (第29回 2015年)

社内にて FA宣言 取る課なし

パッケン (第30回 2016年)

来年は 定年と言われて はや五年

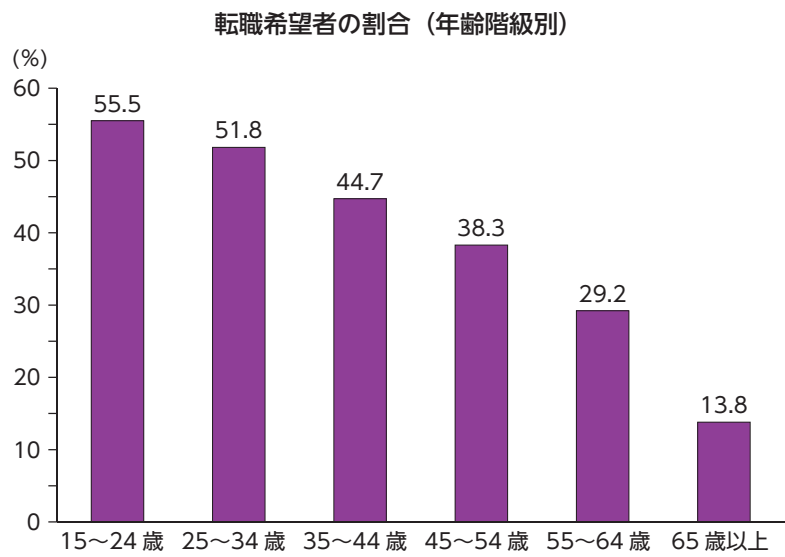
団塊のつぎ (第33回 2019年)

新人は 育つとすぐに 巣立ち行く

居残り (第33回 2019年)

副業可 既にやってる 油売り

おととつと (第34回 2020年)



(出典) 厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析－労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題－」より作成

若い世代を中心に「生涯同じ企業に勤務し続ける」という職業観から脱却し、自由なキャリア形成を希望する人が増えています。例えば転職希望者の割合(2019年調査)を年齢階級別にみると、年齢が若いほど高く、34歳以下では半分以上を占めます。サラ川でも「出来るやつほど早くやめ」と詠まれており、キャリアアップが目的のポジティブな転職であることもうかがえます。

また、近年の句では「社内FA」「副業」といった言葉が見られるようになりました。社内FAとは、プロ野球のFA(フリーエージェント)のように、一定の条件をクリアした従業員が自分の能力をPRした上で、希望部署に働きかけたり、自分を必要とする部署からのスカウトを待つといった制度です。

目下、従業員の仕事に対する意識が多様化し、人事部主導による適材適所の人材配置が難しくなっています。そのため、社内FAのように従業員本人のキャリア志向を重視する施策や、副業のように社外の仕事も許可する制度を導入し、個人のやる気を引き出すとともに社内活性化を図っている企業も多くあります。

血と汗と 涙の結晶 胃かいよう

勤続8ヵ月（第8回 1994年）

管理職 健康維持は 部下次第

— 哀愁亭管理職 —（第21回 2007年）

退職し 晴れて血圧 正常値

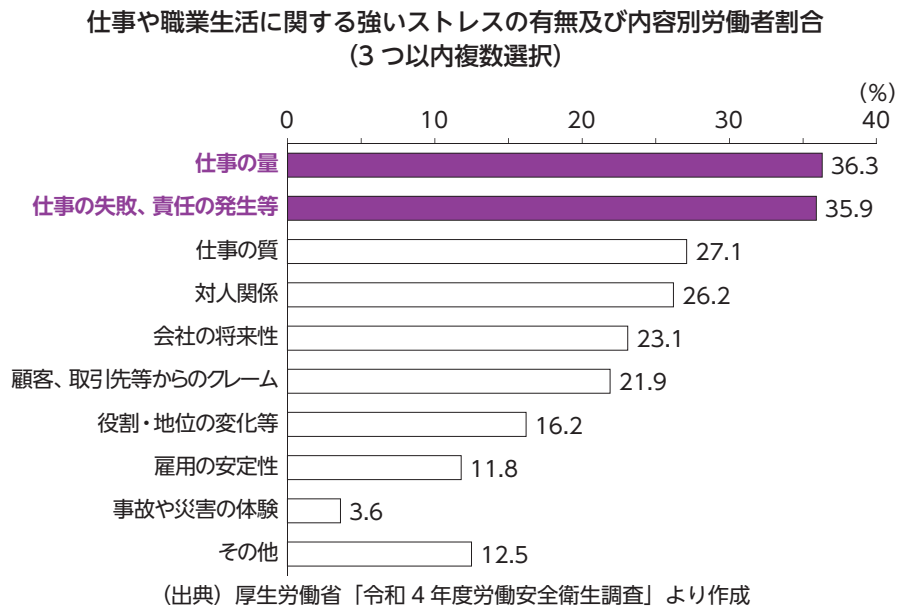
新宿闇太郎（第32回 2018年）

出勤が 運動だったと 気付く腹

からあげ大好き（第34回 2020年）

テレワーク 十歩足らずの 万歩計

KYU（2022年）



昨今、各企業は「健康経営®※」を掲げ、従業員へのメンタルヘルス対策や健康増進に取り組んでいます。2022年の調査では、「仕事や職業生活に関する強いストレスを感じる事柄がある」という質問に約8割の人が「ある」と答えています。要因としては「仕事の量」「仕事の失敗、責任の発生等」が多く挙げられています。これらは従業員個人の裁量のみで解決することは難しく、企業は従業員の労働時間の短縮や仕事量の調整を行うとともに、企業と従業員が互いに「失敗は学習機会でもある」という共通認識を持つて問題解決していけるような環境・風土作りが重要になります。

また、コロナ禍を経てテレワークが一気に普及し、出社の負担・時間を削減できること等からメリットを実感した方も多いと思います。一方、意識しないと「十歩足らずの万歩計」になる日も多いかもしれません。意識的に運動する機会・時間を設けるなど、私たち自身のセルフケアもとても大切です。

※健康経営とは、従業員に対して戦略的に健康投資を行うことで医療費削減や生産性向上を目指すこと。また、健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

#### ④ 職場の人間関係

皆帰る 上司帰った 五分後に

5時から男(第4回 1990年)

夢にまで 出て来て叱る 我が上司

夢追人(第8回 1994年)

上司ルス 明るい職場で 絶好調

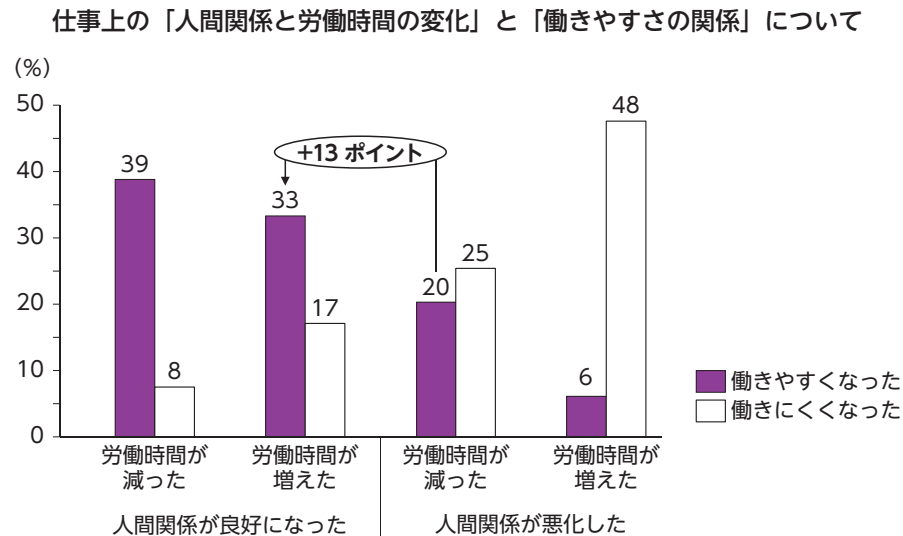
どちら様(第18回 2004年)

ありのまま 上司に意見し 今のまま

万年ヒラ社員(第28回 2014年)

朝礼の 声で上司の 機嫌見る

25の絆(第31回 2017年)



いつの時代も職場の人間関係の悩みは多いのかもしれませんが。サラ川の句を見ると、「夢にまで出て来て叱る」「朝礼の 声で上司の 機嫌見る」等、上司について詠む句が昔からたくさんあります。

職場の人間関係は、「働きやすさ」にも大きな影響があります。厚生労働省の調査では、人間関係が良好になった場合はたとえ労働時間が増えたとしても、人間関係が悪化して労働時間が減った場合に比べて「働きやすくなった」と感じる割合が13ポイントも多いという結果が出ています。ここからも職場の人間関係が働きやすさに与える影響はかなり大きいことがわかります。

従業員が安心して働き続けるためには、従業員が上司や同僚に気軽に悩みを相談できたり、役職関係なくフラットに意見を言える等、円滑なコミュニケーションが取れる職場環境作りが求められているといえます。



我が人生 会社と妻の 気分始第

前向け 前(第12回 1998年)

辞めてやる そういいながら 辞められず

死んでもこの会社(第16回 2002年)

会社とは 家庭の疲れを 癒す場所

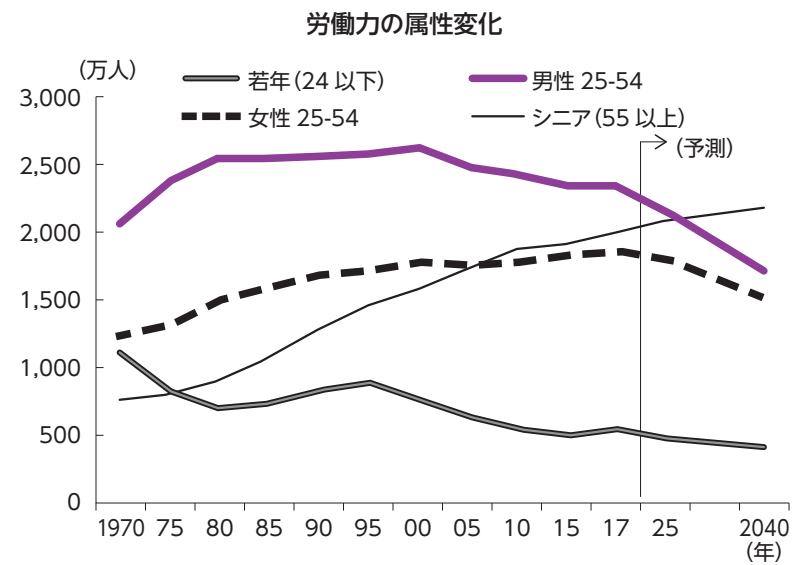
家庭第一(第16回 2002年)

三十年 耐えた会社と 夫婦仲

悩める管理職(第30回 2016年)

気がかりは 仕事が趣味の 定年後

大ちゃん(第30回 2016年)



(出典) 厚生労働省「令和5年 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書」より作成

サラ川の第1回目の募集が始まった1987年当時  
は多くの日本企業がメンバーシップ型雇用を採用して  
いました。これは一般的に、職務を限定せずに新卒一  
括採用を行い、従業員の勤務地や職務内容の配置転換  
は会社が決める代わりに長期雇用、年功序列型の給与  
を保障するというものです。この終身雇用のモデルは  
高度経済成長にも支えられ、企業としては安定した労  
働力の確保に繋がり、多くの国民の生活水準の向上に  
も貢献しました。作品からは、会社に振り回されつつ  
も長年貢献してきた会社に対して家族と同様、もしく  
はそれ以上に愛着を持っている様子がうかがえます。

現在は仕事と家庭の両立支援が大きく進み、女性、  
シニアなど、多様な人材が職場で活躍しています。長  
期化する職業人生を見据え、家庭や地域社会といった  
会社以外との「関係性(つながり)」を大事にする人も  
増えました。今後は広い視野で「幸せな職業人生とは  
何か」を自分自身で考えていく必要があります。

## 第一生命経済研究所 担当研究員紹介



**高宮 咲妃** (たかみや さき)

第一生命経済研究所  
総合調査部 副主任研究員

### <主な経歴>

2013年4月 第一生命保険入社

2020年4月 第一生命経済研究所出向

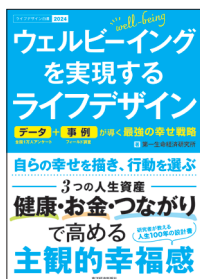
主な専門分野はウェルビーイング、組織行動、人材育成、キャリア

### <書籍のご案内>

#### ウェルビーイングを実現するライフデザイン

(著) 第一生命経済研究所

東洋経済新報社刊



#### 序 章 幸福（ウェルビーイング）とは何か

##### 第1部 健康

第1章 健康状態・意識

第2章 健康づくり

##### 第2部 お金

第3章 家計と資産

第4章 働き方

##### 第3部 つながり

第5章 交友関係、社会とのつながり

第6章 コミュニティ、地域

終 章 ウェルビーイングを実現するライフデザイン

やうい

働き方改革が進む中で職場で働く人々の環境や意識は徐々に変化してきましたが、特にコロナ禍を契機に劇的に変化しました。例えばテレワークは感染症拡大以前にも導入されていたものの、実際にテレワークを活用していた人は1割前後でした。コロナ禍を機に一気に環境整備が進み、今では首都圏に住む人の4割近くがテレワーカーになっています（令和5年度テレワーク人口実態調査）。また足元では、AI等が急速に進展しており、これからの職場で大きな環境変化が訪れるかもしれません。

今では多くの人が仕事と家庭、出社と在宅のバランス、転職や起業、副業等について、自分に合った働き方を選ぶようになってきています。「自分で選択した」という自己決定が幸福感に強く影響するという調査結果もあるように、一人ひとりが自分流の働き方を模索し、それぞれのライフスタイルに合ったキャリア、働き方を選択していくことでウェルビーイングに働き続けられるのではないのでしょうか。