

個人・企業・行政における
ワーク・ライフ・バランス

九州大学 文学部 人文学科 人間科学コース
社会学・地域福祉社会学専攻

2004（平成16）年度入学・2008（平成20）年1月提出

要約

本論文は「我々の社会ではなぜ希望するように生きられないのか」という問題意識から出発する。それについて考えるため「ワーク・ライフ・バランス」というキーワードを用いる。個人・企業・行政という3つのレベルから日本におけるワーク・ライフ・バランスの実態を明らかにし、これから我々が選ぶべき道について考察することを目的とする。

第1章では「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が生まれた背景や、類似概念との関係を整理することにより、次のような定義を示した。ワーク・ライフ・バランスとは、子育て支援の色合いの強い「ファミリー・フレンドリー」に、女性差別撤廃という意味を含む「男女均等推進」を掛け合わせ、さらにそれらの取り組みの実効性を確保する「働き方の見直し」を加えたものである。そしてワーク・ライフ・バランス先進国ともいえる海外の事例を整理し、今後日本が進むべき道として、企業が独自に施策を展開するアメリカ型、行政主導で定着させる欧州型、企業と行政、地域コミュニティの連携によって取り組むイギリス型の3つを取り上げた。

第2章ではワーク・ライフ・バランスに悩む3人の事例から、阻害要因としての長時間労働の実態を明らかにした。長時間労働が成立する背景には性別役割分業意識があり、これにより女性は仕事か家庭か二者択一を迫られ、男性は仕事人間となってしまっている。さらに結婚転職や一般職志向という新しい男性の傾向にふれ、個人のレベルでは性別役割分業意識は薄れていることを示した。

つづく第3章・第4章では企業・行政それぞれにおける取り組み方やその問題点について述べている。日本においては、少子化への危機感からワーク・ライフ・バランスが導入されたことを、男女雇用機会均等法、次世代育成支援推進対策法対策といった法律の成立と関連づけて説明した。そのような政府の圧力を発端とする企業の取り組みも、現在は経営戦略として広く認知されつつある。2007年末には「ワーク・ライフ・バランス憲章」が発表され、国をあげてこの問題に取り組んでいくことが示された。しかし、企業文化や法律の中に性別役割分業意識が根強く残っていることが分かった。

終章では、企業文化や法律の中にある性別役割分業意識がワーク・ライフ・バランスを阻んでいることに気付き、価値観や働き方を見直さない限り、今後の取り組みが形だけのキャンペーンに終わりかねないことを指摘した。その点で、今後日本が進むべきワーク・ライフ・バランス施策の形は、企業と行政、地域コミュニティの連携によって取り組むべきであると結論づけた。

目次

序章	問題意識と研究手法	1
第1章	ワーク・ライフ・バランスとは何か	2
第1節	ワーク・ライフ・バランスという概念	2
	1. アメリカで発展した経緯 2. 類似概念との関係	
第2節	海外の先進事例と3つの可能性	6
	1. 先進事例の分類 2. 3つの可能性	
第2章	個人におけるワーク・ライフ・バランス	9
第1節	長時間労働の実態	9
	1. T雄さんの事例 2. 常態化する長時間労働	
第2節	女性労働の実態	11
	1. S美さんの事例 2. 仕事か家庭か 二者択一を迫られる女性たち	
第3節	変化する意識	14
	1. K山さんの事例 2. 理想と現実のギャップ	
第4節	ワーク・ライフ・バランスを阻むもの	17
第3章	企業におけるワーク・ライフ・バランス	18
第1節	導入の経緯	18
	1. ワーク・ライフ・バランスが注目される背景	
	2. 日本の先進企業が導入したいきさつ	
第2節	ワーク・ライフ・バランス施策の展開	20
	1. ワーク・ライフ・バランス施策の分類	
	2. 企業の考えるワーク・ライフ・バランス	
第3節	企業の中の性別役割分業意識	24
	1. 使えない制度 その背景にあるもの 2. 社風を変える難しさ	
	3. 長時間労働の見直し	

第4章 行政におけるワーク・ライフ・バランス	27
第1節 国の取り組み	27
1. 導入の経緯	
2. 次世代育成支援対策推進法	
3. 表彰制度	
4. 支援制度・助成金	
第2節 法律の中の問題点	32
1. 長時間労働	
2. 女性労働	
第3節 福岡県の取り組み	35
1. ユニークな取り組み	
2. 活動拠点「あすばる」	
3. 学ぶべき点と課題	
終章 研究のまとめ	39
第1節 結論と今後の課題	39
第2節 本論文の課題	40
参考文献	42