

ワーク・ライフ・バランス

担当講師 酒井計史

(独) 労働政策研究・研修機構リサーチ・アソシエイト、聖心女子大学等非常勤講師
専門：職業社会学、社会調査方法論

イントロダクション～講義のねらい

- (1) ワーク・ライフ・バランスの基本的な考え方を理解する
- (2) 性別役割分業について理解する
- (3) 男女のワーク・ライフ・バランス問題について理解する
- (4) (1)～(3)を身近な話題で捉え直してみる⇒発展的課題 動画

1. ワーク・ライフ・バランスとは？

- ・ **ワーク・ライフ・バランス**～「仕事」と「仕事以外の生活」（育児や介護、ボランティア活動、趣味や学習、休養、地域活動等）との調和（両立）
→その両方を充実させる働き方や生き方で、その相乗効果を狙っている
- ・ 一般には、子育てしながら働く母親の場合「仕事と育児の両立」の問題をイメージする人が多い⇒育児休業、短時間勤務制度などの「**両立支援制度**」など
- ・ 問題となる「ライフ」は、家事・育児・介護などの家族生活が中心だが、近年はボランティア活動、治療、自己研修、生涯教育など「ライフ」の内容が広がっている
☞今回はうち「育児」との両立をとりあげる
- ・ 日本政府の定義～「（ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは）、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」（内閣府編 2008 「ワーク・ライフ・バランス憲章」）
- ・ イギリス政府の定義～「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるように、働き方を調節すること」（イギリス産業貿易省[DTI]）
- ・ ワーク・ライフ・バランスは、個人が対象だが、具体的な取組みは企業や政府
～少子高齢化・人口減少、産業構造のダイナミックな変化
→これまでの人材戦略や経営戦略と同じことをしては生き残れない
- ・ ワーク・ライフ・バランスは企業経営の**ダイバーシティ（多様化）**戦略の重要な柱
→従業員の性別(LGBT含む)、人種、国籍、宗教、年齢、学歴、職歴など多様さを活かし、企業の競争力に繋げる経営上の取組
- ・ ワーク・ライフ・バランスは、個人の問題だけでなく、社会的な問題でもある
～組織（企業・労働組合）、政府の取組がないと個人の力だけでは実現できない

2. 性別役割分業

- ・ワーク・ライフ・バランスの由来～欧米の男女の雇用均等政策
働く親の「仕事（ワーク）と家庭生活（ファミリー・ライフ）の調和」
- ・「家族責任を有する男女労働者の機会及び待遇均等に関する条約」（ILO156号条約1982年）
～家族責任の遂行を男女の労働者の権利として規定→働く男女に対して親としての責任と権利を認める。子育てを親と社会（国、企業、労働組合など）の共同責任とした。

有償労働（≒生産労働）	無償労働（≒再生産労働）
ワーク＝働いてお金をもらえる仕事	ファミリー・ライフ＝家庭の中で行っていれば働いてもお金をもらえない仕事
家族の「稼ぎ手役割」	家族の家事・育児・介護などの「ケア役割」
引退まで働き続けるライフコース （職業キャリアが柱）	育児・介護を中心としたライフコース （働くにしても短時間働くなど家庭重視）
↓	↓
男性（夫）に割り当て	女性（妻）に割り当て
性別役割分業 近代化の過程で、社会全体として性別によって役割が固定化 個人の多様さの可能性を無視し、性別分業に基づき、仕事や働き方の分離も起こる	
男性職域の働き方～ケア役割しないことが前提の仕事志向の働き方 （例）長時間労働、急な残業ができる、休日 に呼び出される、夜の接待につきあえる	女性職域の働き方～稼ぎ手役割をしないことが前提の両立・家庭志向の働き方 （例）非正規雇用（短時間、安い賃金など）、残業のない一般職、補助的職務
個人がその固定的役割に反する役割を担おうとすると大きな摩擦・ストレスが起きる （例）「両立・家庭志向の男性」「仕事志向の女性」「ひとり親(男女)」が働きにくい、十分に能力を発揮できない→「ワーク・ライフ・バランス」問題	

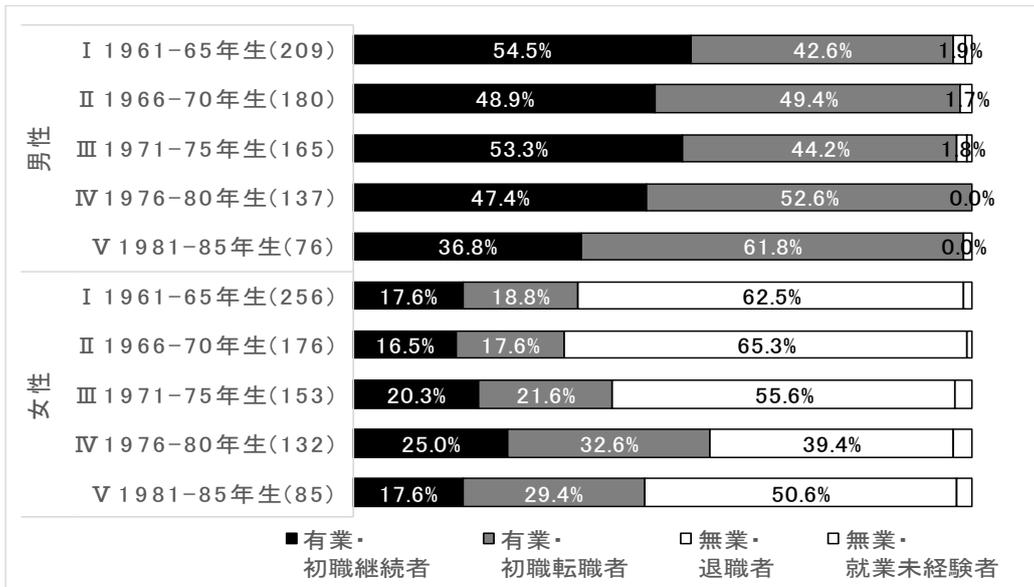
- ・日本の事情
少子高齢化→労働力人口の減少～減少分を誰で埋めるか？（女性、高齢者、外国人）
- ・経済のグローバル化の負の側面～経済の不安定化、格差の拡大 ⇒家計のリスクヘッジ
（例）リーマン・ショック、コロナ・ショック⇒急激な景気悪化
- ・性別役割分業型(固定的)の社会からワーク・ライフ・バランス型(多様性)の社会への転換
そもそも専業主婦世帯（600万世帯）より共稼ぎ世帯（1200万世帯）が多くなっている

3. 働く母親のワーク・ライフ・バランス

- ・1992年「育児介護休業法」施行～育児休業制度、復職後の短時間勤務制度、看護休暇制度などの両立支援制度の整備・拡充（男女とも利用できる）

(1)女性の就業継続～両立支援(「ワーク・ライフ・バランス」以前から)

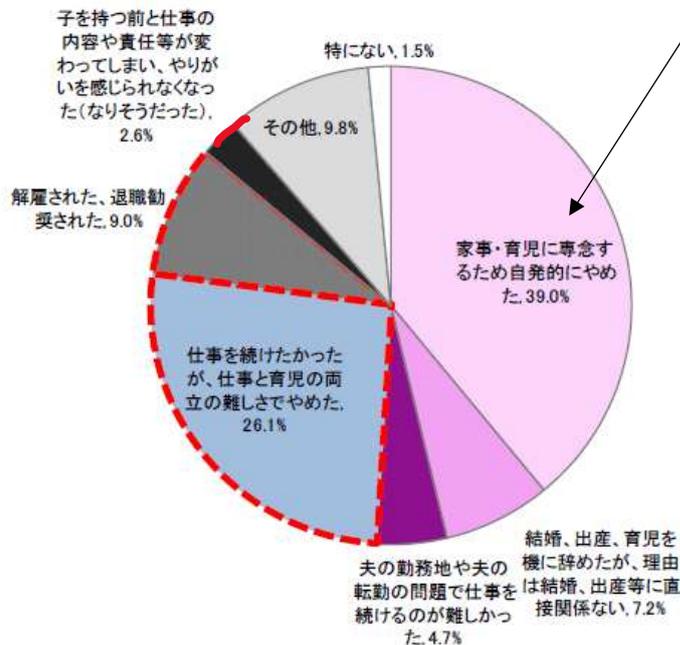
図3：性別・出生コーホート別第1子誕生1年後の就業状況
(育児休業取得者は「有業」に含まれる：2015年に調査)



出典:労働政策研究・研修機構 2018『非典型化する家族と女性のキャリア』:36

- ・ 図3で出産1年後に無職になっている割合は、IIIとVで50%台、IVで約40%→両立支援に課題
- ・ 図4によると、辞めたくて辞めたわけではない人は少なくとも約30%
→適応的選好形成～達成できそうな選好こそが自分の選好なのだと思います。その人が置かれている環境が強く影響＝女性が働き続けやすい環境だったら「自発的」に辞めたか？

図4：妊娠・出産前後で退職した理由



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

(2)女性のキャリア形成～男女均等政策、「女性活躍」支援

- ・ 継続して働いていても、女性は出産や育児が職場での職業キャリアに大きな影響を与える
- ・ **セカンドシフト** (A. ホックシールド・米の社会学者、米の共稼ぎ夫婦の調査から)
～女性には職場での仕事(第一の勤務[ファーストシフト])以外に家庭での「第二の勤務(セカンドシフト)」がある、男性は第二の勤務はない
- ・ **マミートラック**～子どもを持つ女性の働き方で、仕事と子育ての両立はできるが、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと(職場でも性別職務分離～男性向きの仕事、女性向きの仕事が割り当てられる傾向、働くママは大変だから両立しやすい仕事)
→職場の男女均等支援が不十分、両立支援だけでは、マミートラックに乗ってしまう
- ・ **ガラスの天井**～女性にとって昇進は手に届きそうだが、目に見えない障壁があり、女性の昇進が頭打ちになる(←未婚の女性も)
- ・ **ポジティブ・アクション**～固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み
(例) 営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半

4. 働く父親のワーク・ライフ・バランス

- ・ **イクメン**～育児を積極的に行う男性(父親)、2010年の流行語大賞でトップ10に選ばれた
⇒父親の家事・育児参加への関心の高まり(父親、母親、その他家族、社会全体)
(例) 神奈川県「パパノミカタ」<https://c.rakuraku.or.jp/mikata/>
おじいちゃん世代からのメッセージ
<https://c.rakuraku.or.jp/mikata/special/papareport/page/grandfather>

図5：6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事育児時間(1日当たり、国際比較)

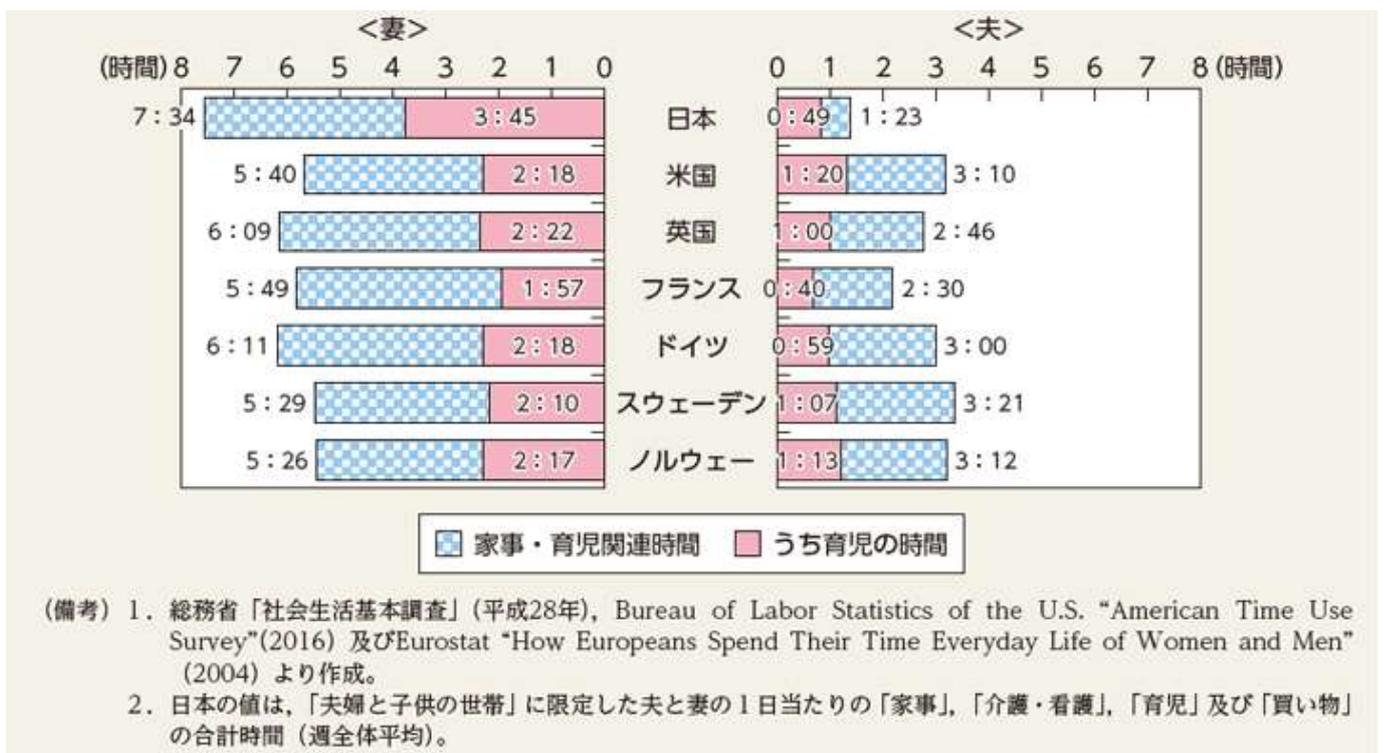
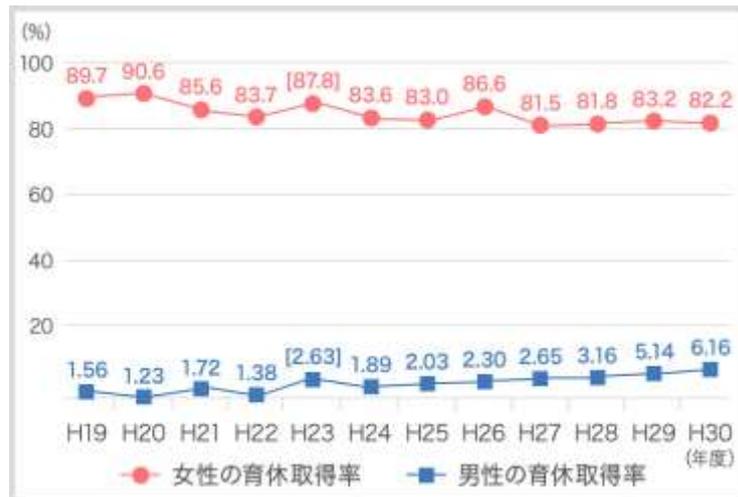


図6：育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等調査」各年

- ・育児休業取得したい父親は各種アンケートでは約3割いるようだが、取得率は低い(図6)
- ・イクメンが増えること(男性の家事・育児参加)の効果
 - ①母親～家事・育児負担が軽くなる(物理的・精神的)→就業・社会進出
 - ②父親～父親の子育てする権利、「家族責任」を果たす、父親の人的成長
 - ③企業～働き方改革が進めることで、男女とも働きやすい職場となり、生産性が向上する
 - ④国～少子化対策になる(母親の負担が軽くなると、子どももう1人?)
女性が労働市場に参入することで労働力人口の減少の歯止めになる

- ・日本の労働慣行～毎日残業しないで定時に帰るとか、長時間働けない人は評価されない
会社を休まず、いつでも残業できる、長時間労働できる=優秀な正社員
→正社員有給休暇の取得率も約50%(2018年)

⇒こうした戦後に構築された労働慣行が時代にあわなくなり、制度疲労を起こしている

- ①男性の両立・家庭志向の人～希望にあわない
- ②女性の仕事志向の人～意識的・無意識的な排除に遭遇しやすい
(例)女だからこの仕事は向いてない、管理職になれない など
- ③女性の両立・家庭志向～あまり期待されず、子育て中は特別扱い(短時間勤務など)
両立支援策は女性社員向けの福利厚生施策⇒企業にとって負担
- ④男性の仕事志向の人～長時間労働などの過剰な労働→過労死・過労自殺、家庭での居場所がなくなる⇒処遇が不合理でも不問にされ、問題が見逃されやすい

- ・**働き方改革**の推進～男性からの改革?

～これまでの働き方や業務や仕事の分担を見直し、労働者が安心して働ける環境づくり

- ①④の男性～もっと子育てに時間をとれる、仕事以外の生活に目を向けて視野を広げる
- ②の女性～不合理な排除が少なくなる→新しい分野へのチャレンジ、管理職登用
- ③の女性～特別扱いでなく、長時間労働できなくても評価される。長労働時間できないというハンデから解放

⇒すべての人にとって働きやすい環境へ

→企業～働きやすい職場づくり→企業の生産性の向上や競争力の強化へ

まとめ

- ・ ワーク・ライフ・バランスは、個人的な問題だけでなく、社会的な問題でもある
 - ・ ワーク・ライフ・バランス施策～女性向けでなく、すべての人に向けて
 - 両立支援策（女性から男性へも）
 - +
 - 均等政策（「女性活躍」施策）
- } + 働き方改革 ⇒ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 育児との両立が進めば、他の生活の両立にも適用しやすくなる。(例)介護、治療・・・
- ・ 自分（個人）がどういう人生を生きたいか、生活をしていきたいかを考えることも大事だが、ワーク・ライフ・バランス型の社会では、自分以外の人々がどういう立場で、どういうふうに生きているか、生きていきたいと考えているかを理解することも重要。他者の多様性を理解してこそ、自分もその多様ななかの一人として、他者から理解されるはずだから。

発展的学習（リアクションペーパー）

Q. 次の動画はある食品会社の企業イメージCMである。この動画が公開されるとネット上で賛否両論がおこり、それに対して中立的な意見もたくさん投稿された。本講義の内容を踏まえると、どのような点で賛否や中立的な意見があったと考えられるか。また、それはどのような立場の人（男女）の意見と考えられるか。あなたの自身の考えも交えながら、自由に書いてください。

注意：なお、このCMの会社が常にこういうスタンスであるということではないと思います。今回は、あくまでも議論の材料として利用させていただいていると理解してください。

以下、空いているところから試聴して下さい。スマホ画面を前提とした画質・サイズです。

1. Google アカウント必要(大学等のアカウントでなく個人用の Google アカウント)

https://drive.google.com/file/d/13Af-hSGVteTZk_jujS5c0pZ-Uu0S4jNG/view?usp=sharing

2. 4shared Google アカウント関係なく見れる。(広告です)

音量がオフになっているので、ネットのオンデマンドプレイヤーのミュートを解除してください

https://www.4shared.com/s/fAOM_k6Moiq

3. Dropbox Google アカウント関係なく見れる。

<https://www.dropbox.com/s/r0vfnjmdpenr7q/a.mp4?dl=0>

以上