

研究開始当初の背景

平成19年、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、官民一体となったワーク・ライフ・バランス推進の取り組みが進められている。内閣府では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人一人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共に、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・実現できる社会である」と述べている。

一方で、ワーク・ライフ・バランス論の多くは、大企業ホワイトカラーの子育て支援を主として論じており、それ以外の組織・職種・世代を対象とした研究は非常に限られ、従来のワーク・ライフ・バランス論から排除されがちであった人々を広く包摂した議論が必要であると考えられた。さらに、労働の意味づけやワークとライフの関係性を所与のもののみとした議論が多くみうけられた。人々がおかれた多様な状況を把握することなく進められるワーク・ライフ・バランス論とそこから導かれる施策が、国民一人一人を包摂し、安心して働き暮らせる社会の構築に結びつかないことは自明であると考えられた。

こうした問題意識に基づき、労働の意味づけや、ワークとライフの関係性の実態把握にさかのぼり、これまで排除されがちであった多様な人々を対象にした調査結果に基づきワーク・ライフ・バランス論を再考し、一人一人の国民が安心して働ける社会の仕組みについて考察する必要があると考えられた。

研究成果

(1) **文献研究**は、主として江川・原谷・金野が担当した。文献からこれまでのワーク・ライフ・バランス論の問題点を整理するとともに、その結果を調査対象の選定に反映させた。

まず「ワーク」と「ライフ」のバランスとはなにか、という問題が改めて浮き彫りにされた。「ワーク」と「ライフ」の関係性についての議論が十分になされないままとなっており、この点をブラックボックスとしたままのワーク・ライフ・バランス論およびそれに基づく施策の限界が示唆された。

次に、いわゆるワーク・ライフ・バランス論では、その対象が子育て世代の両立支援に偏り、それ以外の大多数の人々が対象外となりがち傾向が改めて示唆された。これら文献研究から得られた知見は、本プロジェクトでの地場産業・ベンチャー企業、高齢者などの対象選択に活かされた。

(2) **医療機関調査**は、東海地域を松原、九州を川口が窓口となって実施、原谷、金野、江川が参加した。2つの医療機関に勤務する従業員から677票の有効回答が得られ、分析を加えた。

主たる結果として、医療機関従事者のストレスは一般労働者より高く、ストレスとワーク・ライフ・バランスには有意な関連が認められた。カールソンのワークライフコンフリクト尺度については、職場から家庭へもたらされる葛藤が、家庭から職場にもたらされる葛藤よりも一貫して強く認められた。

さらに、子育て中・介護中の人々を比較すると、介護中で勤務を継続している人々は非常に限られていること、交代勤務者では長時間労働者が少ないことなどが明らかとなった。

これらの結果は、従業員の心の健康にワーク・ライフ・バランスが強く関連している

こと、ワーク・ライフ・バランス施策は子育て支援に偏りがちであるが、介護中の従業員への組織・地域での支え合いが、離転職予防の視点からも重要であることを示唆するものと解された。

(3) **地場産業調査**は、江川・倉田が担当した。江川は、愛知県名古屋市長有松で400年続く地場産業である有松絞り染産業、倉田は兵庫県南あわじ市の地場産業である瓦産業を取り上げ、約1年半のフィールドワークを行い、参与観察・聴き取りや関連資料の収集とともに、地場産業における労働と地域の意味、「ワーク」と「ライフ」の関係性に検討を加えた。

絞り染産業では、括り職人に生き活きと働き続ける高齢女性が多かった。在宅での作業が可能で、社会に貢献できる活動拠点が地域にあるという「場の効果」が高齢者の就労継続と生き甲斐に大きく寄与していると考えられた。

これらの結果は、従来の内職を待遇・保障面で改善し、新たな在宅ワーク制度を確立することで、子育て世代に限らず介護者や高齢者が、地域で安心して就労継続できる可能性を示唆していた。決められた時間に通勤し働くという従来からの企業での働き方そのものの変容が、労働力の確保、人と組織・人と地域の活性化に寄与するものと考えられた。

瓦産業では、近年の瓦産業の衰退により、窯元は、工程での手間を増やす、土窯での手作りに挑む、工場を清掃し一般に開放するなど「手間をつくりだす」ことにより、地域住民や窯元同士の関係性を醸成すると共に、家族が労働に関わる機会を維持し、仕事と生活の両面で活力を生み出すことを狙っていた。労働の効率化から生じた時間を生活に割り振るという従来の「WLB論」とは、労働の意味づけや生活との関係性が異なり、新たな労働観の存在を示唆していた。

2地域での調査結果とも、「ワーク」と「ライフ」は一概に対立する概念ではないこと、地域で働くことのもたらす安心感、働く「場」とらわれない柔軟で多様な働き方とその制度的支援の重要性を示しており、「WLB論」再考に寄与するものと考えられた。

(4) **ベンチャー企業調査**は、金野が担当した。ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場が新たに創出される過程が明らかにされた。そこには、創業者の生活体験が大きく影響していた。仕事以外の時間も大切にす社員を前提とした職場であるが、従業員も仕事以外の時間を大切にすということ、その職場で働くことを通じて学んでおり、職場の教育的機能が注目された。

(5) **韓国調査**は、松原・鄭が中心となって実施された。韓国での経済危機の影響は大きく、当初その実施が危ぶまれたが、最終的にビジネススクールの受講生と卒業生を中心に、企業の人事担当者から見たワーク・ライフ・バランスに対する取り組みを調べ、東アジア文化圏同士である日韓での取り組みを比較した。

その結果、2つの点で大きな違いが認められた。一つは韓国企業のファミリー・フレンドリー経営とでも言うべきものであり、従業員家族への教育支援の手厚さであった。中学・高校、場合によっては大学まで、従業員子弟の教育費を負担していた。

もう一点は、企業での従業員へのストレス対策である。産業医・カウンセラーの配置、EAPの導入などという日本側の対応とは異なり、韓国ではスポーツ大会、登山など会社ぐるみの団体活動によってストレス解消、会社への忠誠心・一体感をはかっていた。これらは日本的経営といわれるかつての日本企業が組織への一体感を築くために採っていた施策を彷彿とさせるものであった。調査対象が主として釜山地域の中小企業であったため一般化は難しいものの、日韓での取り組みの相違の一端が明らかとなった。

(6) まとめ

本研究を通じて、「ワーク」と「ライフ」の関係性に新たな視点を導入し、さらに働く「場の効果」の概念を導いた。

大企業・組織では、「ワーク」と「ライフ」は対立する概念としてとらえられている。そのため、子育てや介護に直面した従業員は、「ワーク」の世界から排除される構造となっていると考えられた。

一方、地場産業や新興企業・商人家族などの中小企業では、「ワーク」と「ライフ」は一概に対立する概念ではなく、渾然と一体化して営まれる実態がみいだされた。このような関係性の中で、子育て・介護を抱えながらも家族や同僚・地域の見守りの中で、就業継続の可能性が強くなっていると解された。

こうした「ワーク」と「ライフ」の関係を取り持つ概念として「場の効果」を導いた。近代化の中で、「在宅ワーク」、「地域で働く」ということは後進的な働き方としてややもすれば否定的にとらえられがちであったが、むしろこうした就労のあり方に現代的修正を加えることで、人間らしい安心した暮らしや働き方が可能になるのではないかと考えられた。

研究組織（肩書きは参加当時）

研究代表者

江川 緑 東京工業大学准教授

研究分担者

金野美奈子 神戸大学准教授

連携研究者

原谷隆史 産業医学総合研究所・主任研究官

松原敏浩 愛知学院大学教授

研究協力者

川口貞親 産業医科大学教授

倉田 誠 神戸大学研究員

鄭 享一 韓国・東亜大学校副教授