

家政学から見た雇用者による「働き方改革」の検討
—ジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて—

森田美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

Discussing Work Style Reform by Employees from the Viewpoint of Home Economics
—For Achieving Gender Equality and Work-life Balance—

Misa Morita

Education unit, Humanities and Social Science Cluster, Kochi University

Abstract: This paper accesses the necessity and potential of workers taking initiative in “work style reform”. The main goal of this “work style reform” is not the pursuit of labor productivity or efficiency, but the humanity in the way workers work in Home Economics. The pillar of the Work Style Reform Promotion Law is that “workers can choose diverse and flexible work styles according to their circumstances”. However, this raises concerns about whether to ensure human rights and quality of life of working men and women. It is time for workers to reform their work environment. In the labor market, it is necessary to visualize domestic work and leisure time of workers, and value it as much as paid work. In order to do so, it is essential for workers to gain independence in their living and to collaborate with others.

キーワード：働き方改革，家政学，ジェンダー平等

Keyword: Work style reform, Home economics, Gender equality

1. 目的

本研究は、雇用のジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、個人・家庭生活の質向上を目指す家政学の視点から、雇用者が主体的に「働き方改革」を担う必要性と可能性について考える。本研究における「働き方改革」の最大の目標は、労働生産性や効率性の追求ではなく、雇用者が人間らしく働き暮らすことを示す。

経済分野のジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスに関する先行研究は、特に働く人の人権や生活時間を守る法律や制度の必要性を提案してきた。雇用のジェンダー平等に関しては、1986年の男女雇用機会均等法や1991年の育児休業法（1995年から育児・介護休業法）等、女性が男性と同様の裁量や権限をもって働ける施策や、家族的責任を伴う労働者が就業を続けられる施策の整備が進んだ。近年では働き方改革関連法も成立し、長時間労働の見直しや同一労働同一賃金の実現等に向けた議論も高まっている。

このような政策によって、一部の働く人々の労働条件には改善が見られるだろう。しかし一方で、法律や制度の守りからこぼれ、低賃金や長時間労働で身体を壊す人や、子育てや介護等の家庭責任を抱え、やむなく離職する人は、男女を問わず存在している。

このような状況に対して、現在、雇われて働く人々（以下、雇用者と明記）が、労働条件の改善に立ち上がる必要性が提言されている。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）やジェンダー平等の実現は、国連の目指す「持続可能な開発目標」の中にも含まれる概念であり、全ての人々が取り組むべき最も重要な課題の1つに含まれる。

しかし雇用者が、日々の暮らしの中で具体的に何ができるのか、何をすべきかを検討する研究はあまり見られない。

そこで本研究は、雇用のジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスの政策や先行研究と、働き方改革の方向性を考察した上で、雇用者が主体的に職場や家庭を変革することの必要性と、それは雇用者のどのような実践において可能であるのかを、家政学から検討したい。

2. 女性の仕事の変遷—「女性の主婦化」から「女性の活躍」まで

日本では、戦後の高度経済成長期において、女性の主婦化が加速した。戦後に女性の労働力率は低下傾向を見せ、1970年代では女性の就業率は50%を切る年もあった（2018年は69.6%）。

この当時は、一般的に、男性は仕事、女性は家庭という性別役割分業が支持されていたと言えよう。1973年では、女性は「結婚したら、家庭を守ることに専念したほうがよい」と考える人の割合は35%、「結婚しても子どもができるまでは、職業をもっていたほうがよい」が42%であり、「結婚して子どもが生まれても、できるだけ職業をもち続けたほうがよい」は20%に過ぎなかった。また、女の子に大学までの教育を受けさせたいと考える人の割合は22%（高校まで、は42%）であった。女子の教育は高校までと見え、子どもが生まれたら家庭に入る、という考えが一般的に受け入れられていた時代があったと言えよう（NHK, 2019）¹⁾。

しかしその後、女性の高学歴化や、男女雇用機会均等法等の政策の動きの中で、家庭の外で働く女性が増加し始めた。また1990年代以降、少子化が社会問題と認識され、育児休業が働く女性の権利として認められる中で、働く女性の仕事と家庭の両立支援が進んでいった。但し1990年代あたりから、女性の非正規化が進んだことは留意しなければならない。

1990年代後半からは、日本では子育て中の従業員に向けて、仕事と育児や介護の両立を支援する政策が多数見られるようになった。政府は、このような取り組みを行う企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰した（厚生労働省,HP）^(注1)。また政府は同時期に、男女の雇用均等に努める企業は、「均等推進企業」として表彰した（平成19年以降は、これらは「均等・両立推進企

業」として表彰される）（厚労省,HP）.^(注2)

その後、日本は少子高齢化が加速する中で、予測される人口減少から、深刻な労働力不足が懸念されるようになった。労働市場におけるグローバル化は、企業にとってビジネスチャンスをもたらす一方で、企業の競争も加速させた。

このような状況下における経済成長の戦略として、潜在労働力として更に女性が、今後の労働力不足を補う重要な人材として注目された。そして2015年に10年間の時限立法として、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立した。

3. 先行研究の整理－雇用のジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスー

(1)雇用のジェンダー平等に関する研究

雇用のジェンダー平等に関する研究は主に、①男女差別解消の法的整備、②仕事と家庭の両立、③キャリア構築、等の蓄積がある。

まず①では、職場では女性に対して、（男性と比べて）難易度や生産性の低い仕事等が与えられており、女性に対する統計的差別が女性の能力発揮の制限につながっていることが明らかにされ、このような差別の禁止に向けた法整備の必要性が強く提言されている（山口、2017）²⁾。

②では、家庭責任における女性の負担（育児や介護などの家族のケア等）が大きいことが、特に共働き夫婦における女性の負担になっていることが指摘されている。実際に、共働き夫婦の妻が1日に行う家事関連時間と夫のそれは、およそ4時間の差がある（総務省、2017）³⁾。男性と同じ権限や裁量で働いてきた総合職女性が、妊娠・出産等を契機として、多くの家庭責任を担うことにより、それまでと同じ仕事を続けて活躍することが難しくなることや、彼女たちに対する周囲の対応等から、今後のキャリアに疑問を感じる優秀な女性が離職する課題も見られた（中野、2014）⁴⁾。

③では、働く女性が仕事と子育てを両立しながら昇進意欲やモチベーションを持つかどうかは、上司が女性にどのようにかかわるのが重要な要因となることが明らかにされている。育児をしながら働く女性に対する量的調査では、上司のマネジメントと女性の昇進意欲やモチベーションには、正の関係性がうかがえる（21世紀職業財団、2013）⁵⁾。また、女性活躍を進める企業経営と女性のキャリア形成やリーダーシップには、プラスの関係性があることがうかがえる（昭和女子大学女性文化研究所、2019）⁶⁾。

(2)ワーク・ライフ・バランスに関する研究

日本の働く女性のワーク・ライフ・バランスは、彼女たちが望むようにはなっていない。男性も同様の現状ではあるが、ワーク・ライフ・バランスに関して、女性正社員の理想で最多は「家庭生活を優先」（36.9%）であるが、現実で最多は「仕事を優先」（42.8%）となっている（内閣府、2019）⁷⁾。

ワーク・ライフ・バランスに関する研究は、主に①柔軟な制度の在り方、②仕事のマネジメント、等の蓄積がある。①では、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行う企業は、規模が大きい方が進んでいる傾向があることや、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、従業員の実際の労働時間の削減や、女性の離職の防止や能力発揮にも効果をもつという（内閣府、2019）⁸⁾。

②では、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組む際には、制度・施策の充実以上に、管理職の果たす役割や、職場の仕事の管理や時間の管理等が重要であることが示唆された（武石、2011）⁹⁾。

4. 働き方改革推進法－多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるために

上記のように、働く女性を取り巻く環境とその課題が見られ、具体的な政策提言も明らかになる

中で、2019年に働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）が施行された。その趣旨は、働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する、という意味をもった「働き方改革」を総合的に進めることであり、そのために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を行う、と説明されている（厚生労働省、2019）¹⁰⁾。政府は、働き方改革の基本的な考え方として、働く人が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるための改革、と説明している。その理由について政府は、少子高齢化で生産人口年齢が減少することと、労働者の（働き方の）ニーズの多様化により、生産性向上、就業機会の拡大、意欲・能力の発揮を可能にする環境をつくるため、とする。そして政府は、結果として働く人一人ひとりが（多様で柔軟な働き方の実現を通して）より良い将来を展望できることを、この改革の目標に置いている。

この法律の重要な柱として、「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が掲げられている。

「労働時間法制の見直し」は、（労働者の）働き過ぎを防ぐことで、労働者の健康を守り、多様な『ワーク・ライフ・バランス』を実現できるようにする、とある。具体的には、① 残業時間の上限の規制、② 「勤務間インターバル」制度の導入推進、③ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得の企業への義務づけ、④ 月60時間を超える残業における割増賃金率の引上げ、⑤ 労働時間の状況の客観的把握に向けた企業への義務づけ、⑥ 「フレックスタイム制」の拡充、⑦ 「高度プロフェッショナル制度」の新設、が掲げられた。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」は、同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにする、とある。その概要としては、① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備、② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備、が掲げられた（厚生労働省、2019）¹¹⁾

5. 働き方改革は働く人の生命と暮らしに寄り添っているか

(1)働き方改革はジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスを促すか

現在の「働き方改革」は、この法律の見解からは、企業にとっても、労働者にとっても有益な改革であり、労働者の望む働き方および働きやすさと、企業の効率性や生産性の向上の両方が可能になる、という認識がうかがえる。経済成長も、その利益が全ての労働者に分配されるのであれば、働く人の生活の質にプラスの効果をもたらすだろう。

しかし現状の働き方改革は、ジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスを促すと言えるだろうか。まずジェンダー平等に関して、この法律は、正規雇用と非正規雇用における待遇格差を無くしていくことが目標に掲げられていることは評価できるだろう。現状では、女性が非正規雇用で働く割合は男性よりも高く、彼女たちの待遇は正規雇用と比べても十分ではない。

但し、これまで、非正規雇用で働く人は女性が多く、その中では、育児や介護等の家族的責任を担っているために、勤務年数を短くせざるをえなかった人や、非正規雇用で働く中で、十分な教育・研修等の機会がなかった人も含まれている。しかし今回の法律では、同一労働同一賃金を、正規雇用と非正規雇用で働く人において、上述したような経験が同じであった場合が想定されて議論が進んでいる。また正規雇用では転勤等の経験ももつ人もいる。一般的に、転居を伴う転勤があるか否かで賃金やキャリアパスに格差をつける雇用管理は、これまで大企業を中心に行われてきており、転勤のない方には女性が多い。

次にこの法律がワーク・ライフ・バランスを促進させるかどうかについては、さらに疑問を隠せ

ない。例えば、確かに有給休暇の取得の義務付けや、フレックスタイム制度の拡充等は、ワーク・ライフ・バランスの促進にプラスの影響を与えることも期待できる。しかし、残業時間の撤廃を掲げる一方で、残業時間を、やむをえない場合と言えども月 100 時間まで認める制度は、労働者の人間としての生活を無視しており、従業員の心身の健康も、企業のためには破壊もやむなしと考えていると言わざるをえない。

(2)多様で柔軟な働き方を自分で選択した女性の「しんどさ」

職場で短時間勤務やフレックス勤務を利用しつつ、子育てをしながら働くことを選択した女性は、多様で柔軟な働き方を自分で選択している女性、と言えるかもしれない。しかし彼女たちは、現実としてそのような仕事と子育ての両立支援制度を使っても、仕事とのバランスをとることの「しんどさ」を感じる事例が見られる（中野，2019）¹²⁾。

子ども（子育て）の為に、パートタイムや夜勤など、多様で柔軟な働き方をする母親たちは、確かにそれらを誰かに強制されたわけではない。しかし彼女たちには、子育てを夫と分け合うのではなく、自分の生活時間（特に、本来ならば自分自身が使える余暇時間や睡眠時間等）を削ることによって成り立たせようとするワーク・ライフ・バランスの実践が見られる。例えば事例研究では、育児休業明けに子どもが必ず公立保育園に入れるように、敢えて（採用されるように）自分の家からも、出勤に便利な駅からも遠い保育園を申請する母親や、実母または義母に子育てを助けてもらうために、その近所に引越し（又は同居）を行い、通勤時間が 90 分程になる母親たちもいた。そして子どもが小さい時に、仕事で子どもの学校の呼び出しにも対応できるように、夜中に就労することを選択する母親も見られた（森田，2018）¹³⁾。

(3)多様で柔軟な働き方を選択せざるをえない女性の「しんどさ」

現在、日本では非正規で働く割合は女性が 56.1%（男性は 22.2%）であり、女性の経済的自立の保障は重要な課題である。そして本来ならば正規雇用に就きたいが、やむをえず非正規雇用として働く女性は、平成 30 年には 129 万人（男性 127 万人）になっている（内閣府，2019）¹⁴⁾。

また、子どもが生まれた後の母親の収入は家計の補助でよい、という認識は、シングルマザーの経済的安定を奪う。厚生労働省の調査では、母子世帯の母自身の、平成 27 年における平均年間収入は 243 万円、母自身の平均年間就労収入は 200 万円である。彼女たちの悩みとして浮上する「家計の問題」は、彼女たち自身でそれを問題として考える人の割合は 50.4%だが、男性のひとり親では 38.2%と、10%以上の開きがある（厚生労働省，2017）¹⁵⁾。

6. 働く人は待つしかないのか

(1)変わらない「滅私奉公社会」

現行の働き方改革は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方が可能になることを主眼に置き、かれらの働き過ぎを改め、健康を守ることを掲げている。しかし企業にとって、労働者の心身の健康や生活時間の確保が、短期的には効率性や生産性に対するコストとして見なされていることが、男女を問わず雇用者が感じる「しんどさ」の背景にあるのではないだろうか。

戦後の経済成長期に日本型雇用慣行が形成されたが、この中で労働者は年功序列と終身雇用のもとで「滅私奉公」を要求されがちであり、さらに「長時間働ける」「24 時間、会社や上司の要求に応える」ことが、労働者として高評価を受ける傾向にあった。

しかし近年では、「健康経営」という言葉も提言されている。経済産業省は、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを提言する」として推進を図っている（経済産業省，2018）¹⁶⁾。従業員の長時間労働は、企業の中長期的経営にとってはデメリットではない。但しそれでも、日本の企業に慣行として培われた、長時間労働ができる人を優秀で勤勉な労働者と

して評価する文化と、その働き方が可能になるために、家庭責任を全て家族（配偶者）に丸投げする模範的労働者像は、日本の職場にも社会にも、色濃く残っていると云わざるをえない。

(2)雇用者主体の「働き方改革」の必要性

ジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスが担保された職場を目指して、雇用者が行政や企業の施策を待つだけではなく、雇用者自身が変わることが提言されている。

アメリカでは、文化変革アプローチを基盤として、雇用者が仕事と家庭の双方を充実させ、生活や生き方が尊重される組織をつくるのが、企業の組織文化を変容させる可能性をもつとして重要視されている（L.ベイリン，2011）¹⁷⁾。

日本でも同様に、職場環境を変えるための雇用者の役割について言及されている。鹿島敬は、日本では家庭責任を担うのは女性だという予測から、昨今の医学部の男子の合格率が女子を上回った報道を踏まえ、(日本には)「仕事」と「家庭」の力学の問題が潜む、と述べている。しかし鹿島は、今はそのような時代ではないとし、今こそ固定的な性別役割分担意識を解消し、男女双方、「自らの意思」が尊重される社会をつくる必要性があるとする。そして鹿島は、「仕事と家庭の力学」が公正なものへと変わるために、「それぞれが、『自らの意思』を念頭において、暮らしを、仕事をながめ、再考することが必要」と主張する（鹿島，2019）¹⁸⁾。

竹信三恵子は、この問題に更に踏み込んだ議論を展開し、現状の働き方改革は、人々の暮らしを一層貧困・かつ不安定で長時間労働に陥れる構造を有し、労働権の獲得ではなく人材強化（労働強化）に向かっている、とその現状を批判する。そして働き手の労働時間を、かれらの生活実態に合ったものへと変えていく必要性を強く主張し、それを可能にするのは、我々労働者一人ひとりの力だと述べている。竹信は、自分の（労働の）現状について専門家の診断を受け、それを改善するための法律や手立てを知り、そのための味方になってくれる人たちを探して動き出すことを通して、働き方を率直に話し合える顔の見えるネットワークを持つことを、「働き手からの働き方改革」として提言する（竹信，2019）¹⁹⁾。

7. 家政学の視点から見た雇用者主体の「働き方改革」の検討

(1)家政学から「働き方改革」を考える

上述したように、雇用者が働き方を変えることの必要性は指摘されている。しかしかれらが、日々の暮らしの中で、具体的にどうすればよいのか、どうすればそれが可能になるのかについて、具体的に検討する取り組みが必要ではないだろうか。

そこで本研究は、家政学の視点からの「働き方改革」を提案したい。その理由は2点ある。

1つ目は、現状の政策として行われている働き方改革の方向性を、竹信の述べる「企業ファースト」から、家政学の目標である「働き手個人と家族のウェルビーイング」に向かわせるためである。

そして2つ目は、家政学は、生活する個人が、生活を創りかえる力の可能性とその実践に関する研究蓄積をもっているためである。家政学では、個人が生活の中の問題を発見し、生活の価値を問い直し、他者と共に生活を創りかえる可能性が議論され、社会や地域に働きかけていく具体的な実践も展開されている（日本家政学会，2011）²⁰⁾。職場もまたコミュニティであることを踏まえると、家政学が、雇用者の生活の質や人権の保護に取り組むことは可能であろう。

(2)どのような「働き方改革」を目指すのか

①私的家庭内労働と人間活動力の可視化

本研究が目指す、家政学における「働き方改革」の具体的な指標の1つ目は、労働市場における家事労働と人間活動力の可視化と、それらの労働政策への位置づけである。家庭経営学では、人間生活の成り立ちの二大要因は「家族と労働」とされている。そして「労働」とは、社会的労働（有

償労働）と私的家庭内労働（家事労働）に分かれる。個人の労働力の、労働市場への提供は、私的家庭内労働を行った結果による、日常の栄養、睡眠、休養等による人間活動力が保障されて初めて可能になる（宮崎・伊藤，1978）²¹⁾。

しかし現状の「働き方改革」では、この社会的労働（有償労働）としてのマネジメントには焦点が当たる一方で、社会的労働を生み出す条件としての私的家庭内労働や、それによって得られる人間労働力の担保を前提とした議論が行われているだろうか。働き方改革の法は、やむをえず、としつつも「繁忙期であれば100時間までの残業を認める」としているが、これは企業の都合で、労働者の家事労働や人間活動力を無視してもよいということに他ならない。

②社会的労働（有償労働）と家事労働の対等性

2つ目は、社会的労働（有償労働）と私的家庭内労働（家事労働）の対等性の獲得である。有償労働は我々の生活に収入という経済価値をもたらしている。我々は現代社会において、経済と無縁の生活をするのは難しいだろう。それでは現代社会において、家事や家族のケアは、有償労働と同等に見なされているだろうか。そして、家事や家族のケアが、社会において劣位に見なされる社会は、人間にとって持続可能な社会と言えるだろうか。多くの働く女性や女性管理職が存在するアメリカでも、仕事と家庭責任の板挟みで悩むのは多くが女性であり、仕事と家庭責任が共に尊重される社会の構築の必要性が問われ、社会全体で「ケアのインフラ」をつくることの必要性が問われている（Slaughter, 2015）²²⁾。

日本でも、育児や介護などの家庭責任をもちつつ働く人は、女性はもちろん男性でも増加している。自分自身又は家族の身体的ケアに配慮を必要とする働く人も存在している。少子高齢化が進み、外国人労働者も増加するであろう日本の労働市場において、基幹労働者をほぼ壮年男性で構成し、かれらは家族的責任を家族の他者に要求し、かれら自身が病気やケガをすることを想定しないような仕組みは、もはや機能しない。

8. まとめ一雇用者の「生活者」としての改革の必要

雇用のジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスに向けて、今後、雇用者が法律や企業の制度を待つ「傍観者」になることは、労働者自身の労働条件の悪化が懸念されるだけでなく、持続可能な市場や家庭生活は望めない。実際に日本では、今でも過労死や、パワハラ、セクハラといった人権侵害、そして賃金格差を含む男女差別等の問題が山積している。労働者のウェルビーイングが保障される、個人・家庭生活が持続可能な社会に向けて、これまでの日本の企業文化が前提としてきた価値や規範を問い直す主体性が、雇用者にも求められると言えよう。

そしてその際には、雇用者がどれだけ「生活者」の視点をもっているのかが重要だろう。ここで言う「生活者」とは、天野正子が定義する、「それぞれの時代の支配的な価値から自律的、いかえれば『対抗的』(オルターナティブ)な生活を、隣り合って生きる他者との協同行為によって共に創ろうとする個人」(天野, 1996)²³⁾を指している。

働く日に、心身を休ませることや、男女にかかわらず家事労働を行う時間があること、翌日の労働力を生み出せる時間や、家族のケアを担える時間を必ず確保できるような働き方は、「贅沢」「わがまま」「あり得ない」ことだろうか。それを望むならば、経済的自立や家計の安定が難しい雇用形態に移るべきだ、賃金や待遇格差は当然だ、という価値観は、今でも高度経済成長期の働き方を成功体験として掲げる社会と人々の心の中で、完全には消滅されていない。

働く人が、まず自分にとっての仕事や個人・家庭生活の価値を考えることや、周囲と孤立することなく、他者と悩みや情報を交換したり交渉したりすることは、職場や家庭生活を変えるために雇用者ができることだろう。現行の働き方改革を「雇用者ファースト」にしていくためには、このよ

うな働く人自身の、生活に対する価値を見つめた上での自立と共生の実践が欠かせない。

(注1) 厚生労働省ホームページ (仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業に対する表彰について) (2019年11月1日確認)

(注2) 厚生労働省ホームページ (均等推進企業表彰について) (2019年11月1日確認)

-
- 1) NHK放送文化研究所, 2019, 『第10回「日本人の意識」調査(2018)結果の概要』
https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20190107_1.pdf
(2019年11月1日確認)
- 2) 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等 理論と実証分析』, 日本経済新聞出版社
- 3) 総務省, 2017, 『平成28年 社会生活基本調査』
<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/youyaku2.pdf>
(2019年11月1日確認)
- 4) 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』, 光文社新書
- 5) 21世紀職業財団, 2013, 『育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査(2013年度)』
https://www.jiwe.or.jp/research-report/2013motivation_women_to_work
(2019年11月1日確認)
- 6) 昭和女子大学女性文化研究所(編), 2019, 『ダイバーシティと女性—新しいリーダーシップを創る—』, お茶の水書房
- 7) 内閣府, 2019, 『企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書(平成31年3月)』
http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h3103/5.pdf
(2019年11月1日確認)
- 8) 7)と同じ
- 9) 武石恵美子, 2011, 『働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題』(PRIETI Discussion Paper Series 11-J-029)
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j029.pdf> (2019年11月1日確認)
- 10) 厚生労働省, 2019, 『働き方改革 ~ 一億総活躍社会の実現に向けて ~』,
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf> (2019年11月1日)
- 11) 10)と同じ
- 12) 中野円佳, 2019, 『なぜ共働きも専業もしんどいのか 主婦がいないと回らない構造』, PHP新書
- 13) 森田美佐, 2018, 「働く母親のワーク・ライフ・バランスと「活躍」意識 首都圏で働く母親への聞き取り調査から」, 『高知大学教育学部研究報告』78, p 257-266
- 14) 内閣府, 2019, 『男女共同参画白書 令和元年版』,
<http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html>
(2019年11月1日確認)
- 15) 厚生労働省, 2017, 『平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告』,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188147.html>
(2019年11月1日確認)
- 16) 経済産業省, 2018, 健康経営の推進について
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkouk_eiei-gaiyou.pdf
(2019年11月1日確認)
- 17) L.ベイリン著 三善勝代訳, 2011, 『キャリア・イノベーション 私生活の充実が未来をひらく』, 白桃書房
- 18) 鹿島敬, 2019, 『なぜ働き続けられない? 社会と自分の力学』, 岩波書店
- 19) 竹信三恵子, 2019, 『企業ファースト化する日本 虚妄の「働き方改革」を問う』, 岩波書店
- 20) (社)日本家政学会生活経営学部会(編), 2010, 『暮らしをつくりかえる生活経営力』, 朝倉書店
- 21) 宮崎礼子, 伊藤セツ共編, 1978, 『家庭管理論』, 有斐閣
- 22) Anne-Marie Slaughter, 2015, *Unfinished Business: Women Men Work Family*, Random House
- 23) 天野正子, 1996, 『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』, 中公新書