

女性就業者に関する WLB 環境の状況と課題

——米国ハワイ州の研究・教育サービスに従事する女性労働調査結果から——

堀 眞由美

The Status of Women's Workforce and Work-Life Balance in Hawai'i

Mayumi HORI

Abstract

Based on the current conditions surrounding working women, I had an opportunity to conduct research on the women's workforce in Hawaii with the help of the Center on Family (COF) at the University of Hawaii. What impressed me the most during the research was that traditionally in Hawaii, there exists a better working environment for women, and there also remains a strong presence of family-centered communities. Although there are many differences between Japan and Hawaii regarding their government, society, and cultures etc., I believe WLB in Hawaii has many thought-provoking implications for Japan. The purpose of this paper is to contribute to a better WLB for the Japanese working women by studying and analyzing WLB for the women workers in Hawaii.

Key Words

Work-Life Balance, Women's Labor, Workplace Flexibility, Telework, Hawaii

目 次

はじめに

- I ハワイ州の労働市場と女性労働
 - II ハワイ州における WLB：調査結果からの考察
 - III WLB 上の問題点
 - IV 女性労働者の要望する WLB 支援策と個人の対応のあり方
- 結びにかえて

はじめに

ワーク・ライフバランス (Work-Life Balance 以下、WLB) は、ハワイ州においても女性労働力の活用、女性が安心して働ける環境整備という観点

から主要な労働政策課題として注目されている。例えば、ハワイ州の育児介護に関して法的な観点から考察すると、ハワイ州の家族休業法 (Hawaii's Family Leave Law : HFLL)¹⁾ は、連邦政府家族休業法 (Federal Family and Medical Leave Act : FMLA) を踏まえてより適用条件を緩和したかたちで修正施行されている。連邦政府の FMLA もハワイ州の HFLL も、先進諸国の中では唯一法律上は無給だが従業員の人件政策上、有給とする場合もある。ハワイ州の HFLL の要点を述べると、従業員に対する適用条件として最低就業時間を求めず、また、最低 6 カ月間の雇用期間を満たせばフルタイム、パートタイム、臨時職員を含むすべての労働者に適用するなどの内容となっている。このような州政府のねらいは、地域経済の活性化にあり、そのための促進要因としての労働力の活用・育成の関連要因として働きやすい環境づくりを助

成することにある。その実現方針としてWLBの推進がハワイでも行政、民間企業などにおいて課題となっている。

これらの背景状況を踏まえて、今回、ハワイ大学での1年間の研究期間を享受する機会を得、研究テーマとしてこれまでの筆者の研究を踏まえてハワイ州の研究・教育サービスの仕事に従事している女性の労働実態と意識について、WLBを調査基盤としてアンケート調査を行った。なお、調査はハワイ大学のCenter on the Family (COF)の全面的協力のもとに行われた。

WLBが制度・政策など「仕組み」がいかに整備されようと、厚生労働省(2008)でも指摘しているように、日本において第一子出産を機に約7割の女性が離職し、男性の育児休業取得率も1.56%²⁾である。労働政策研究・研修機構の『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』(2007)³⁾における男性の育児休業取得者数も、過去3カ年で0人が8割近くもいる。それらの実態の意味するものは、その仕組み(仕事と生活の両立支援制度・政策)が利用しにくい、あるいは、利用しない、という問題の証左であり、その事実はまだ、仕事の現場に目に見えないバリアがあることを示唆している。

労働市場において女性の活躍する機会を広げていくためにはWLBを推進していく必要があるという認識は、日本、ハワイ州も共通しているであろうが、必ずしも同列に論じられない点も多い。本稿におけるハワイ州の働く女性―後述するように研究・教育サービスという分野に偏在はしているが―の実態やWLBの調査は、日本とハワイ州の雇用慣行や労働者の意識が異なるということを前提とはするものの、ハワイ州というアメリカ本土から地理的に離れているだけではなく、自然環境や成立背景、民族構成、あるいはアイランドという特異性をもつ社会において、WLBという普遍的課題にハワイ州の働く女性はどのような職場環境のもとで、どのような意識を抱いているのだろうかという仮説的疑問に基づいての調査である。

今回の調査で感じたことだが、ハワイ州では仕

事と家庭に対する価値観や家族、近隣地域などコミュニティとの共同体意識と参加姿勢などを基盤として、自己の生活や家族を大事にするという主体的な考え方、生き方が根底にあるように推察される。このことから家族・家庭、近隣に軸足を置いた働く女性の価値観は、WLB支援制度のあり方に少なからず影響しているという仮説設定に今後の研究的示唆が得られたことは、今回の新たな研究成果といえる。

I ハワイ州の労働市場と女性労働

1960年以降ハワイ州の労働人口は増加傾向にあり、1960年(263,450人)と2008年の対比では、約2.5倍の増加を示している。また、女性労働力率について1960年から2000年までの10年をみると、42.0%(1960)、49.0%(1970)、57.8%(1980)、63.3%(1990)、59.1%(2000)である。1990年と比較すると2000年で4.2ポイントほど減少しているだけで、長期的には増加傾向にある。2002年では、60.8%(全米25位)、2005年度は60.1%(同27位)である⁴⁾、ハワイ州の労働力率の急激な増加を年齢階級別⁵⁾にみると、20-24歳69.4%(全米73.0%、以下カッコ内は全米数値)、25-34歳79.0%(76.6%)、35-44歳80.3%(77.3%)、45-54歳86.8%(76.3%)である。全米の水準と比較して労働市場への参入可能性は高く、とくに25-54歳で顕著であり、この年齢階級がハワイ州では女性の主な稼ぎ手としてみなされている。16-19歳は学齢期であり当然数値は低い(ハワイ州42.1%、全米52.7%)。

他方、日本の女性労働力率⁶⁾について前述ハワイ州と同年の10年毎の推移をみると、54.5%(1960)、49.9%(1970)、47.6%(1980)、50.1%(1990)、49.3%(2000)である。また、2002年は48.5%、2005年では48.4%である。1960年から2005年では、ほぼ50%前後で推移しており、ハワイ州の女性労働力率と比較して10%ほど低い比率傾向を示している。

ハワイ州は、各民族がほぼ平均的に分布している民族混合社会(Ethnicity)が形成されている。人種間相互の問題は少なく、多様な人種がコミュ

ニティを形成している。ハワイ州の総人口は、1,288,198人(2008)で2000年以降の人口増加率は、年間約1.0%の微増傾向で推移している。主な人種構成(2007)をみると、ハワイ州先住民および太平洋諸島系8.5%、白人系26.5%、アフリカ系2.4%、アジア系39.7%、2人種以上の混合系21.3%とアジア系の人種が約4割占めている。白人系以外のマイノリティ人種全般に含まれる Hispanics / ラテン系は6.0%である⁷⁾。別のデータ(2007)⁸⁾によるアジア人種構成をみると、日系15.6%、フィリピン系11.2%、中国系3.5%という数値が示され、明治以来移住している日系の比率は高い。いずれにしても多様な民族グループによって構成されているが、さらに2つ以上の民族の混合(Multiracial)という特性があるといえよう。

雇用状況について2008年データ⁹⁾でみると、まず、男女合わせた労働力人口(Civilian Labor Force)は654,250人、うち女性は316,500人(48.4%)である。民間企業の就業者数は男女合わせて628,450人、うち女性就業者は、305,300人(48.6%)である。就業者の人種構成比をみると、白人25.8%(female 24.4%、以下カッコ内はfemale)、アフリカ系1.1%(0.9%)、アジア系45.0%(47.0%)、ハワイ原住民/太平洋諸島系8.1%(8.0%)、2人種以上の混合系18.5%(18.5%)、うち白人以外のマイノリティに混合分布している Hispanics 系が5.8%(5.9%)である。

2007年12月のデータ¹⁰⁾ではハワイ州の労働力の規模は全米50州中42番目にランクされ、全米と同様16歳以上の3分の2が労働力人口として労働市場に参加している。また、失業率は、2.6%で全米の4.6%と比べると2.0ポイントほど低い割合を示しているが、2008年以降は世界的不況の影響を受けて増大¹¹⁾している。男女間の賃金格差は、ハワイ州でも社会的性差として取り上げられている。2005年のデータをみると、Full-timeの女性労働者の年間平均賃金は、\$31,800であり、男性の賃金水準と比較して79.5%である¹²⁾。全米では19位の水準を示しており、比較的高い水準にあるといえよう。

しかし、職種および職位をみると、必ずしも女性能力を活用しようという実態は希薄といえる。その状況が賃金に反映し、賃金格差を起因させているとも考えられる。調査データとしては10年の時間経過があるが、2000年のハワイ州の女性の社会的・経済的状況に関する調査報告書“The Status of Women in Hawaii”¹³⁾によると、ハワイ州における働く女性の67%が、伝統的に女性の仕事とみなされている銀行受け付け業務、育児・保育サービス業務、出納業務、受け付け、フライトサービス乗務、ICT利用の事務処理業務、電話受け付け、秘書業務、販売業務、ヘアスタイリストなどに携わっている。同調査報告書では、管理職や専門能力の必要な仕事に女性を登用することも課題としてあげており、いわば職業的な社会差別(Occupational Segregation)を改革し、ハワイ州における経済の活性化のためには、伝統的観念にとらわれず、より広い分野で女性を人材として活用する必要性を強調している。ハワイ州の女性労働者が管理職および専門能力を生かした仕事に就いている割合は、1998年の時点では、全体として26.2%(全米31.4%)¹⁴⁾である。人種的観点からみると、2000年の時点¹⁵⁾では、白人系46.9%、アフリカ系38.7%、Hispanics系25.8%、アジア系31.4%、ハワイ系(Native American)38.8%である。白人系の割合が4割強を占めているのは、アメリカ全体の傾向でもあろうが、前述したように全体としては3割以上の数値を示している。日本の女性管理職に占める割合(民間企業における係長職12.5%、課長職6.5%、部長職4.1%(2007))¹⁶⁾と比較すれば高い割合水準にあることがわかる。

女性の産業別雇用者数の割合(2008)¹⁷⁾を、後述する調査対象者の属性と関連させて上位6つほどあげると、宿泊・飲食サービス14.1%、教育サービス13.2%、ヘルスケア12.1%、公務員7.1%、金融・保険5.4%、専門的研究・教育職4.5%である。男性雇用者と異なる点は、建設業に携わる女性がデータ上では見受けられない。また、教育サービス業では、男性と比較して女性の雇用割合は高い。専門的な研究・教育職の雇用割合は、若干

男性の比率（4.99％）は高いもののほぼ同等といってもよい。

WLBに強く関連する女性労働者の労働時間については、U.S. Census Bureau（2005-2007年データ）による全米のデータでは、週35時間ないしそれ以上が52.4％（male 62.1％、以下カッコ内はmale）、15-34時間17.7％（13.7％）、1-14時間4.1％（3.2％）である。

日本の30-40歳代の男女の労働時間¹⁸⁾をみると、男性は平均48.9時間／週、女性25-40歳代は35.6時間／週である。さらに週60時間以上は、男性は約20％、女性は約3.7％で、とくに、日本における男性の長時間労働の姿が浮き彫りになる。日本においては共稼ぎ世帯の増加のなかで長時間労働の実態が存在していることがWLBの効果的な展開の主要な問題であることが指摘されているが、長時間労働の実態をみるとその指摘は要点を衝いているといえよう。

近年、普通の技能・能力をもつ労働者の需要も増大する一方で、大学院卒¹⁹⁾などの高度な専門能力を有する人材を求める傾向が強まっている。2008年に人材開発協議会（Workforce Development Council）からハワイ州知事へのレポートとして『ハワイ州における職業能力開発：Hawaii's Workforce Development for 2008』²⁰⁾が提示されており、そのなかで現在および未来の働く状況の進展にともない、より高度な職業技能・能力養成のための教育・訓練の必要性が主要課題として取り上げられている。また、現在ハワイ州の労働市場においては、女性雇用者の62.2％は6歳以下の子供を育てながら仕事に従事しており、また、1900年代を通して育児をしながらの女性労働者が増加傾向にあることから、シフト制や短時間労働といった働きやすい制度や環境整備、例えば、勤務先における保育施設の整備、ベビーシッター、育児センターなど施設環境の整備の要求が増大している²¹⁾。

II ハワイ州におけるWLB：調査結果からの考察

II-1 調査対象

本稿調査の回答者の年齢構成は、20歳代後半、30-40歳代半ば、50歳代そして60歳代以上にほぼ均等に分散している。20歳代以下は少ない。既婚者が約7割を占める。既婚者のなかで子供ありが約8割弱で、子供の数として2人が4割強、1人が3割弱、3人が約1.5割である。一方、今回の調査回答者の年齢層が50歳代、60歳代と比較的年齢の高い者も多いせいか、すでに社会人となっている子供をもつケースも見受けられる。子供の年齢は、就学前が3割、小学生が2割で少なくとも回答者の半数近くは育児・児童の世話の必要な状況にある。

調査対象の選定については、University of HawaiiのCenter on the Family（COF）および現地の知人の協力を得て行った。したがって、COFの研究スタッフおよびその関係者からの回答が多く、研究教育サービスの従事者が回答者の半数弱の構成になっている。また、職種としては半数近くが管理者ないし専門職（Managerial/Professional Specialty）、3割弱が技術・営業および管理業務の支援スタッフ（Technical/Sales and Administrative Support）である。

US Census Bureau²²⁾によると、ハワイ州の産業別民間企業従業員数（Civilian employed population 16 years and over, Industry/Occupation）の2005年、2006年、2007年の3年間のデータでは、Educational Services and Health Care and Social Assistance分野の職種に従事している女性は、いずれも20.0％（2005）、21.1％（2006）、20.9％（2007）とトップを占めている。また、職業（Occupation）でも、経営専門家・業務専門家（Management professional and occupations）が、35.0％（2005）、35.2％（2006）、34.9％（2007）で最上位である。このことから今回の調査対象選択の妥当性については問題ないと考える。また調査対象者の雇用関

係は約 8 割強が Full-time worker であり、Part-time worker は少ない。

II-2 調査概要

本稿では、アンケート調査の調査項目のうち WLB に関連する週の労働時間、労働時間の設定のあり方、WLB 支援制度の整備および利用状況に焦点をおいて報告論述する。

労働時間については回答者の約 7 割弱が週40時間としている。週45時間以上も約 3 割強あり、比較的長時間働いている。I 章で述べた U. S. Census の米国の週の女性労働時間35時間ないしそれ以上のデータ (52.4%) に比べると、今回の回答者は全般的に長時間仕事をしているといえよう。その要因が、仕事の性格によるものなのか、ハワイ州という地域の労働特性によるものなのかは今後の研究課題のひとつといえよう。米国においても長時間労働は、疲労による効率の低下とストレスや体調不良をもたらす要因とされ、かつ WLB の阻害要因として極めて問題視されている。本調査においても WLB を実現する上での問題点として、回答者の半数以上が長時間労働や仕事のストレスを指摘していることから、長時間労働は日本と同様、働く上での主要な問題といえる。

OECD の調査 (2007) によると、先進国のなかでは 1 人当たりの年間総実労働時間の長い国として日本 (1,808時間/年) と米国 (1,798時間/年) が上位にランクされている。参考に、EU の例をあげれば、フランスの年間労働時間は1,457時間、ドイツは1,353時間、英国は1,339時間である。日本や米国と比べてフランス、ドイツ、英国など主要 EU 国では350-450時間も少ない。EU では政府主導で労働時間の規制を行っており、企業主導の米国の WLB の取り組みと異なる特徴をもっている。日本においても、企業における長時間労働の抑止策の実施は WLB を推進する上での重要課題となっている。

次に、労働時間の設定については、勤め先の承認を得て自分で決めるケースが 3 割強あり、さらに自分で設定し、勤め先の承認を必要としない回

答 3 割弱を加えると、回答者のほぼ 6 割近くが自己裁量で労働時間を決めることが許容されている。このことは WLB 政策の柔軟な働き方 (Flexible Work) に資する労働環境にあると推察される。

勤務先における仕事と家庭の両立支援策として休業制度などを利用する場合、有給か無給なのか、いわゆる所得保障という観点と、両立支援制度設定の有無 (複数回答) について調査した結果、回答者の 6 割が出産休業制度 (Paid maternity leave) を有給休暇として取得できるとしてトップにあげている。父親の出産育児休業 (Paternity leave: 30%) を含めると 9 割の回答者は、勤務先で有給の出産休業を実施していると回答している。次いで約 4 割を占めているのが柔軟な働き方 (Workplace flexibility) や健康と医療の支援策 (Health and Wellness) がある、としている。以下、3 割台が養子縁組制度支援 (Adoption leave)、介護休業制度 (Eldercare leave)、育児休業制度 (Child care leave) をあげている。その他、経済支援 (Financial support)、介護や育児サービスの情報提供 (Dependent care referral and resource services)、職場内の育児施設の設置 (On-site child care)、緊急時の高齢者・幼児医療サービス (Emergency back-up dependent care services) があるが、制度として設定されている割合は低い。勤務先で実施している無給の WLB 支援策は、順位の高いものからあげると、育児休業、出産休業、父親の出産育児休業である。

WLB において、日本でも注目されている Flexible work については、Flex time が 4 割と最も高く、次いで Part time schedule が 3 割弱と続く。なお、テレワークも 1 割強あげられている。今回の調査対象者の職業柄テレワークという働き方をとっていると回答する者が比較的多いのではないかと、という仮説を証明する期待をしていたが、事実はそれほどではないという結果を得た。

ハワイ州におけるテレワークの普及について企業のヒアリング調査も行ったが、そのヒアリング調査先の 1 つである ComTel 社 (ネット通信による顧客サービス問題のソリューション事業会社、

従業員22名)を例にとると、半数以上の女性社員がテレワークを行っている。テレワーク導入の動機は、出産のために優秀な人材となる女性社員が離職するのを防止することにあり、現在では、それに加えて経営サイドのメリットとしての不動産コストの節減、生産性向上、職場スペースの有効活用が実現できたことを高く評価している。さらに、ハワイ州でのテレワークの普及が低調な要因について、ComTel社のCEO(Louis D. Janell)の見解として、テレワークに関する情報不足やハワイ州では仕事はオフィスで行うという労働慣習が強い、管理者の関心度が低い(テレワークに関する情報が希薄であることが要因と思われる)、セキュリティに不安があるという経営サイドの意識に起因するなどを指摘している。

なお、今回のアンケート調査において勤務先でFlexible work支援策をとっていないとする回答も1割ある。A Survey of Members of WorldatWork and AWLP(Alliance for Work-Life Progress: 2005)²³⁾によると、給与所得者(Salaried employees)の勤務先でのFlex timeの実施割合はformal 37%, informal 49%と公式・非公式合わせて約9割近くの企業が実施しているという報告がされている。テレワークについても、公式・非公式併せて3割以上の企業が導入実施している。WorldatWork and AWLPの調査対象企業の従業員規模が、大企業および中堅企業が9割近く占めており、比較する上では適正さを欠くかもしれないが、今回の調査対象者の勤務先においてもWLB策としてFlex timeがトップにきていることが納得できよう。

The Status of Women in Hawaii(2000)²⁴⁾によると、子供をもつ母親が労働市場に参入する割合は、ハワイ州ではメインランドと比べると比率が高いことが報告されている。ハワイ州でも子供をもつ母親の労働市場参入の比率が高まるにともなうて、育児制度など整備への要請が高まりつつある。なお、筆者の調査対象者の7割近くが既婚者であることから、無給ではあるが勤務先で実施している制度として育児休業制度は27.8%と最も高い比

率を示している。また、25.0%が有給型の育児休業制度について利用できると回答している。

育児や介護はだれが担当しているか、という質問については、育児については、半数近くが祖父母に世話してもらおうと回答し、割合としてトップを占めている。かつて日本においてみられた大家族のあり方がハワイ州では現在でも見受けられるということを示唆するものと推察する。次いで育児担当者として就学前の育児センターのスタッフが5割弱、小学校の教員とするのが4割強あげられている。

老人介護に関しては、85%の回答者が「していない」と答えている。老人介護はストレスの要因であるが、今回の調査対象者ではそれが指摘されていない。また老人介護に従事している者(15.0%)の介護場所に関しては半数以上が自宅としている。次いで3割強(33.3%)が親類または老人ホーム(Relative's home or home of the elderly member)としており、施設に入れているというのは1割もない。また、介護する者として7割以上が回答者本人としている。日本では「親の介護は子供、とくに長男の嫁がする」というのが従来のしきたりであったが、核家族化や少子化・高齢化の進展によって、子供が親の面倒をみるということがむずかしい環境になってきている。また、日本人の寿命が延びたこともあって年老いた親を年老いた子供が介護しなければならない「老老介護」という現象もおきている。子供も自分の生活を維持していくために働かざるを得ず、付ききりで介護に従事することが困難な状況である。したがって、近年では老人ホームなど施設に入れるケースも多い。

以上の調査結果から、ハワイ州では日本と異なり、全米を含めてハワイ州においても少子化・高齢化は当面の緊急問題ではないことが本調査でも窺える。また、ハワイ州では、今日においても少なからず、よき家族、近隣という生活の共同性²⁵⁾の存在がみられると考えられる。

表1 未婚・既婚・離婚・死別別 WLB 政策実施上の問題点

(単位：%)

	Child's illness	Good care	School hours	Stress of my work	Long work hour	Elder care	School events	Inflexible work hours	Other	Total
Single	0.0	0.0	0.0	52.6	21.1	10.5	0.0	5.3	10.5	100.0
Married	13.2	5.7	7.5	20.8	23.6	5.7	7.5	5.7	10.4	100.0
Divorced	17.6	11.8	5.9	23.5	11.8	0.0	29.4	0.0	0.0	100.0
Widowed	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	12.0	5.6	6.3	25.4	21.8	5.6	9.2	4.9	9.2	100.0

表2 年齢階級別 WLB 政策実施上の問題点

(単位：%)

	Children's illness	Finding good care	School hours	Stress of my work	Long work hour	Elder care	School events	Inflexible work hours	Others	Total
18-19years	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20-24	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	100.0
25-29	5.9	5.9	5.9	41.2	17.6	11.8	0.0	5.9	5.9	100.0
30-34	17.6	17.6	5.9	17.6	23.5	0.0	11.8	0.0	5.9	100.0
35-39	19.2	7.7	0.0	23.1	19.2	3.8	7.7	0.0	19.2	100.0
40-44	13.6	0.0	13.6	22.7	13.6	0.0	27.3	4.5	4.5	100.0
45-49	25.0	6.3	6.3	31.3	12.5	6.3	0.0	6.3	6.3	100.0
50-54	0.0	0.0	10.0	0.0	40.0	20.0	20.0	10.0	0.0	100.0
55-60	7.1	7.1	7.1	14.3	21.4	14.3	7.1	7.1	14.3	100.0
60 and over	0.0	0.0	0.0	43.8	43.8	0.0	0.0	6.3	6.3	100.0
Total	11.8	5.6	6.2	25.7	22.2	5.6	9.0	4.9	9.0	100.0

Ⅲ WLB 上の問題点

今回の調査対象者の属性について述べると、約7割が既婚者で、かつ8割が子供を持ち、なかでも半数以上が小学生以下の子持ちである。未婚者は少ない。50歳以上は3割程度占めている。未婚、既婚、あるいは年齢に関係なく、WLBの阻害要因として「仕事のストレス」が半数以上の割合で指摘されている。未婚・既婚（表1）および年齢階級別（表2）でみると、独身層および18-19歳をトップに、25-29歳、45-49歳、60歳以上の年齢で高い比率を示している。とくに若年層（18-19歳）・独身層で「仕事上のストレス」が圧倒的に高い比率を示しているが、何故なのか、その要因を今回の調査では追究してはいるが、今後の研究課題と考える。日本の働く女性の場合、小学校就学以

下の子供の育児や介護休業の問題が阻害要因として論じられるが、今回のアンケート調査でも、育児・介護の問題よりも労働者個人的な問題として、仕事上のストレスや長時間労働、仕事を家庭に持ち込まなければならないことなどがWLB実現の上での障害としてあげられている。また、子供の病気や子供の学校行事への参加がむずかしい、学校行事や育児の時間が仕事とうまくかみ合わないことなども上位にあげている（表1および表2）。

日本においても仕事上のストレスは近年の労働問題の1つであり、その主要因は長時間労働である。これまで労働時間は、人事管理上の問題としてとらえられてきており、いわゆるWLB支援策の直接的な問題としてとらえられてはいない。近年、漸く育児や介護制度などWLB支援策を実効あるものにするには、労働時間や評価など人事管

理上の問題と関連づけて考察すべきであるという考え方が重視されるようになってきた。学校行事への参加 (School events) については、WLB 支援策として日本では取り上げられる例がほとんどない問題であり、前述したように、ハワイ州における家族、近隣などコミュニティ重視の地域風土が生活のなかに生きていることを示すものとして印象に残る。日本で問題となっている老人介護 (Elder care) についても、50-54歳で約2割が問題として指摘しているに過ぎない。前述したように、ハワイ州では、とくに高齢化にともなう介護の問題は緊急課題として位置づけられていないと考えられる。

現在の勤務先で実施している WLB 支援策としては、柔軟な仕事の仕方 (Workplace flexibility) が2割強とトップを占め、ついで健康・医療制度 (Health and Wellness 2割弱)、育児制度 (1割強) の順である。米国の WLB 支援策が、企業サイドの経営的観点 (生産性のアップ、仕事への動機づけなど) からの要望によって実施されることを特徴とし、Workplace flexibility が生産性向上や仕事への動機づけに最も効果的であると評価されていることから当然であろう。米国では従業員への健康サポートも WLB 実現のための施策として高く評価されている。その背景には、女性からみて家族の健康問題が経済的安定に大きなリスクとなりうると考えていることによる²⁶⁾。

IV 女性労働者の要望する WLB 支援策と個人の対応のあり方

1) 女性労働者の勤務先へ要望する WLB 支援策, 2) ハワイ州政府へ要望する WLB 支援策, 3) 個人的に意識し実施している WLB 策, の3点について自由記述形式で調査した。

まず、働く女性が勤務先 (企業など) に要望する支援策として記述頻度の高い順に主なものを列挙すると、Flexible work (22)、Child care (9)、Sick leave for child (4) の3支援策である (カッコ内数字は、記述頻度数)。その他、健康管理のた

めのプログラムの提供や制度の整備、家族と過ごす時間の確保、有給休暇などの要望があがっている。さらにテレワーク推進要望 (行政体への要望も含めて) があることに注目したい。

次に、ハワイ州政府へ要望する働く女性のための支援策としては、出産休暇および育児休暇、老人介護の制度環境整備の促進 (10)、Flexible work 制度環境の促進、その他、Career path のための教育訓練サポートなどが要望されている。とくに、勤務先 (企業) への要望と共通しているのが、育児、なかでも病気の子供や老人を抱えている働き手に制度的・経済的支援の要望である。一方、何を、どのように要望したらよいかわからない、という発言もあり、今後、行政としては働く女性のための支援策などについて情報発信、開示が期待されよう。

個人的に回答者自身が意識し、実施している WLB のあり方に関しては「家族との生活の充実」と「健康増進と精神的に充実した時間の確保」に重点を置いている。このような回答者の発言から、ハワイ州では WLB の期待目標である家族同士が接する時間を多くとりながら働くことができる、かつて日本にみられた生活共同体的家族・家庭の役割・機能を重視する思想が、消失せず存在していることに WLB の、いわば暗黙知というべき領域の存在があることを再認識させられたことを明記したい。

結びにかえて

企業における WLB 制度が、従業員の帰属意識の向上 (Attraction) や継続就業 (Retention) にどのように作用しているのであろうか、この2つの観点から調査レポート (WorldatWork 2007) の企業の管理者クラスへのアンケート調査 *Attraction and Retention: The Impact and Prevalence of Work-Life and Benefits Programs* を参考にみると、Paid Maternity Leave については、管理者層では Moderate (attraction 44%, retention 39%) と High (attraction 30%, retention 35%) の評価が上位を占めている。Moderate および High の評価の割合

をみると、管理者層の7割以上が、Paid maternity leave の WLB 制度としての有効性を認めている。前述したように、今回の筆者の調査においても Paid maternity leave が最も広く勤務先で実施されていることから、Paid maternity leave の確立は、従業員の企業への帰属意識向上や継続就業に大きな影響を与える要素であることがわかる。

なお、日本における女性の継続就業に関して述べると、WLB の促進をねらいとして1992年に育児休業制度に関する法律が施行されて以来、1995年、2000年、2001年、2004年（2005年施行）と法改正が幾度かなされ推進されてきた。この間に育児休業制度の内容が充実し、企業における本制度の普及にともなって、出産後も就業を継続する女性の比率が高まっているという調査報告²⁷⁾がなされている。

今回の調査では、On-site Child care, Financial support, Mother's privacy/location rooms については、約6割から7割の回答者が勤務先に WLB 制度として整備されていないとしている。また、回答者の半数が整備されていないとしているものに Adoption assistance services, Emergency backup dependent care services がある。なお、先にあげた The Research Report by WorldatWork に再度言及するが、育児介護分野では、On-site Child care が従業員にとって魅力ある制度として認識され、かつ継続就業を実現する上で有効という高い評価を得ている。また、筆者の調査結果では、有給、無給いずれの制度 (Paid and Unpaid leave) かということに関しては、ほとんど関心がもたれていないということ、勤務先では On-site Child care, Financial support, Mother's privacy/location rooms が整備されていない、という状況である。仕事場での育児施設環境が未整備なのは、前述した大規模企業を調査対象とする The Research Report by WorldatWork と違い、筆者の調査対象者は50人以下の中小規模の組織勤務が半数以上占めているということから、WLB 制度を多面的に導入整備していく余裕がないことによるものと推察される。

筆者の今回の研究テーマは、ハワイ州という米国本土とは地理的に離れた地方州、しかし、一方では日本人にとってよく知られ、そして訪れたい海外リゾートとして上位にあげられるハワイ州において、労働という側面に視点を置き WLB を基盤として女性労働の実情の把握分析に取り組んだわけだが、調査の制約からハワイ州の全般的な女性労働の実態については調査対象やサンプル数が限定され、今後のさらなる調査機会を待たなければならぬ。しかし、制約条件下にあったが、ハワイ州の働く女性の状況と先進国におけるグローバルなテーマともいえる WLB のハワイ州での実態と問題点について、現地で生活をしながら調査できたことは、今後の調査研究に資するものと確信している。

冒頭でも言及したが、とくに家族・家庭の絆、あるいは生活共同性という価値観が WLB の一翼を担っていることを窺い知ることができたことは、WLB の新たな研究視点を発見したことと認識している。家庭・家族、地域の紐帯が弱くなっている日本においては新たな生活共同ネットワークの構築が要請されよう。WLB を制度、政策という点からさらに進展させていくことは当然であるが、WLB を享受する働く側の家族・家庭という生活基盤の新たな共同性の構築という観点からも追究されなければならない。筆者の研究領域でもあるテレワークも、以上のような観点をも加味しながら、さらにはパンデミック対策としても、今後とも研究を推進していきたい。

- 1) Hawaii's Family Leave Law, codified in Chapter 398, Hawaii Revised Statutes (HRS), and the Federal Family and Medical leave Act of 1993 (FMLA).
- 2) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成20年 働く女性の実情』平成21年3月、11-12頁、88頁。
- 3) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援に関わる調査』2007年7月、33頁。
- 4) 2002年データは、Institute For Women's Policy Research: IWPR's Fact Sheet *The Status of Women in Hawai'i, 2004: Highlights* から、2005年データ

- は、IWPR's2006 *Best and Worst State Economics for Women for the methodology* から。 <http://www.iwpr.org/states2004/2006>
- 5) Institute for Women's Policy Research, *The Status of Women in Hawai'i* (2000) p. 34.
本調査は1997年に実施。その後調査は実施されていない。アメリカ本土の年齢階級別労働力率と比較すると、24-54歳ではハワイ州の労働力率は高い。とくに45-54歳では、アメリカ本土76.3%であるのに比してハワイ州では86.8%と最も高い比率を示している。
 - 6) Japan Institute of Workers' Evolution, *The Situation of Women in Japan* (2007).
 - 7) U. S. Census Bureau, *American Fact Finder*.
 - 8) <http://hawaii.gov/dbedt/info/economic/library/facts/state/> *State of Hawaii* p. 6.
 - 9) <http://www.hiwi.org/admin/uploadedPublications>
 - 10) Research & Statistics Office Department of Labor & Industrial relations State of Hawaii, *Labor Market Trends*, p. 4.
 - 11) <http://www.justia.com/us-states/hawaii>
Jan. 2008 : 3.05%, May. : 3.48%, Jun. : 4.14%, Sep. : 4.63%と月ごとに上昇している。 p. 4.
 - 12) IWPR'2006, *The Status of Women in the State, Best and Worst State Economies for Women*.
 - 13) IWPR, *The Status of Women in Hawai'i* (2000), pp. 27-28. 本調査報告書で指摘している67%の女性が伝統的職種に就いているという source は、U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1999による。
 - 14) IWPR, p. 37.
 - 15) IWPR, *The Status of Women in Hawai'i 2004 : Highlights Chart 2 Overview of the Status of Women of Color in Hawai'i*.
 - 16) 内閣府男女共同参画局編集『男女共同参画白書』(平成20年度版), 76頁(資料は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成したもの)。
 - 17) <http://www.justia.com/us-states/hawaii> *Hawaii Employment Information*.p. 5.
 - 18) 内閣府男女共同参画局編集『男女共同参画白書』(平成20年度版), 83頁(資料は総務省「労働力調査(平成19年)」より作成したもの)。
 - 19) U.S. Census Bureau, *Hawaii, People Quick Facts*によると、25歳以上の人口のなかで高卒者84.6%、大学および大学院卒は26.2%でいずれも米国全体の割合より高い。
 - 20) Workforce Development Council, 2008 Report to the Governor, *Hawaii's Workforce Development for 2008*.
 - 21) IWPR, *The Status of Women in Hawai'i* (2000) p. 35.
 - 22) Honolulu County, Hawaii 2005, 2006, 2007, *US Census Bureau*.
 - 23) A survey of Members WorldatWork and AWLP, October, 2005 *Flexible Work Schedules* p. 3.
 - 24) IWPR, *The Status of Women in Hawai'i* (2000), pp. 35-36.
 - 25) 壽里茂・桜井洋・北沢裕編『ライフスタイルと社会構造』日本評論社, 1996年, 180頁。
 - 26) <http://www.iwpr.org/pdf/D482AWSReport.pdf>
Women at Greater Risk of Economic Insecurity: A Gender Analysis of the Rockefeller Foundation's American Worker Survey pp3-6.
 - 27) Kazuma Sato (2008) "The Effect of Changing Child-care Leave System on Continuous Female Employment after First Childbirth" *The Japanese Journal of Labour Studies* Vol. 50 October 2008 No. 10, pp. 29-30.