

研究計画書

ゼミ名	上島ゼミⅡ	チーム名	WLB でライフ薔薇色
タイトル	本当の WLB を目指すためには？		
テーマ群	c) 公共経済		
メンバー	熊谷梨菜、近藤真樹、竹中友花、中嶋優香、中塚裕也、中務 優、長尾一宣、藤岡瑞紀、藤本菜々子、堀江美咲、山田菜帆		
研究計画内容	<p>安部首相は、アベノミックスの三本目の矢として「女性の活躍」をあげて、ワークライフバランスをすすめて女性の管理職を増やすことを提唱しました。ワークライフバランス（以下 WLB）とは、「上司の期待する仕事あるいは自分自身の納得できる仕事ができ、かつ、仕事以外で取り組みたいこともできること」を表わす言葉です。この WLB の実現は、育児をしながらも仕事をしたいと考える女性にとって喜ばしいものであるでしょうし、男性も趣味に没頭したり、子育てを手伝ったりする時間を増やすことができるでしょう。</p> <p>周知のように、すでに多くの企業が子育て支援策を実施し、政府も最近では、育児期間における 6 時間勤務や残業の制限を義務化しました。にもかかわらず、「育休を取りにくい職場の雰囲気がある」とか、「復帰後に十分にやりがいを感じて働けそうにない」などの理由によって、出産を機に退職する女性の割合は過去 20 年間、改善していません。</p> <p>また、昇進の遅れを心配して、第 2 子出産をあきらめる女性もいます。他方で、職場には出産前の女性のほかに、男性や結婚しない女性も長時間、働いています。子育て支援だけを充実させれば、育休女性の仕事を負担させられる同僚に不満がたまります。これが育休を取りにくい雰囲気を生みます。このような負の要素が現在の両立支援制度が機能しきれていない原因だと考えました。</p> <p>私たちは、この問題を払拭しつつ、本当に全員が WLB 達成できる社会にするための方法を考えました。その過程として企業へ行き、育児休業制度取得の現状や WLB への支援についてインタビューしてきました。インタビューから得た結果と調べた情報を基に、私たちは「時間制約」というキーワードに注目しました。この「時間制約」から女性社員の育児問題だけでなくサービス残業と言われている現在の就業体系にまで視点を進め、女性男性関係なく WLB が達成できる社会を導き出します。</p>		