

女子大学生が認知するWLBとCSRに関する 日韓比較研究*

崔勝湔**
choi@atomi.ac.jp

劉亨淑***
hsyou@deu.ac.kr

<目次>

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. 問題の所在 | 2.2 CSRへの理解と適用範囲 |
| 1.1 ワーク・ライフ・バランス(WLB)とはなにか | 2.3 CSRとしての WLB的考え方 |
| 1.2 CSRとはなにか | 3. なぜ、いま、WLBなのか・CSRなのかへの理解 |
| 2. WLBとCSRに関する先行研究 | 3.1 韓国におけるWLBとCSRの理解 |
| 2.1 日本と韓国の状況を中心に | 3.2 日本におけるWLBとCSRの理解 |
| | 4. 調査結果および示唆点 |

主題語: 女子大学生(female college students)、認知(perception)、ワークライフバランス(work life balance)、企業の社会的責任(corporate social responsibility)、日韓比較研究 (comparison between Korea and Japan)

1. 問題の所在

本論文の目的は、近年日本の企業社会に注目されている企業の社会的責任(以下、CSR)と仕事と家庭の両立(以下、WLB)のあり方およびその方向性について明らかにすることにある。したがって、このような本論文の目的を達成するために、ここでは2つの試みを行なうことにした¹⁾。

その1つは、WLBをCSRの一環として設定したことであり、もう1つは、その概念と範囲およびあり方などを明らかにするための研究方法として日本と韓国における女子大学生を対象に比較研究を行なうことである。

* 本論文は2010学年度、東義大学校校内研究費の支援を受けたものである(2010AA086)。

** 跡見学園女子大学 マネジメント学部 教授

*** (交信著者)東義大学校 ホテル・コンベンション経営学科 教授

1) 誤解を防ぐために明らかにさせることは、本論文における基本的な問題意識とは、WLBをCSRの一環として設定している。

前者は、本来企業経営における経営的判断の重要な側面として別々に強調される概念ではあったが、ここでは昨今の企業経営のあり方とその方向性を明らかにするための独創的考え方としてこのような考え方を採用したのであり、後者はWLBおよびCSRにかんする議論は日本だけではなく、韓国においても盛んであり、その異なった2つの国におけるその差異点と共通点を明らかにすることによって、そのあり方と方向性をより鮮明に浮き彫りにすることが可能であると判断したからである。

つまり、WLB施策および考え方・その方向性とは、あくまでもCSRの一環として行われることを望ましいと判断するのである。なぜなら、すっかり定着済みにまでみられるWLB施策が実際の現場においては実際になかなか進まず定着どころか一種のブームあるいは採用時や『CSR報告書²⁾』の宣伝の固定文句水準に留まっているのではないかという懸念されるところがあると判断しているからである。また、ここでいうCSRのあり方およびその方向性とは、企業経営戦略の一環として考えるべきであるというスタンスに立っており、その経営戦略の中心的な側面として内部顧客である従業員に対する人材マネジメントを設定することが求められると考える。したがって、本論文においてはこのようなWLBとCSRに関する基本的な考え方のもとで、それに関して日韓の大学生がそれぞれ認知する意識の違いがあるのか、あるとすれば、その違いはどこから来るものなのかなどについて関心があり、その比較調査の結果を踏まえた上で、今後のWLBやCSRを超えた企業経営のあり方およびその方向性について検討することをその目的とする。また本論文では日韓の大学生の意識を明らかにするために、日韓の女子大学生だけに限定し、行った調査である。

本論文において新しく設定された問題意識に基づいて行なう本論文の狙いは、何よりもまず、企業経営のあり方とCSRとを関連して考えたときに、日韓の女子大学生の認識や見解を比較調査することにある。韓国と日本の女子大学生が企業か社会に対し行っている多様な社会的責任活動をどのように認知し、どう捉えているかをアンケート用紙を通して明らかにし、その結果を厳密に検討することによって今後の企業の社会的責任のあり方と方向性などについて重要な観点を浮き彫りにすることを期待している。

日韓の女子大学生の WLBとCSRにかんする意識の差異は国家および社会の差異から存在

2) 「CSR報告書」とは、自社が取り組む社会への発信事項なので、第3者(外部の専門家など)による内容のチェックはない。そのため曖昧な目標と表現によって自慢話しになる可能性も大いにある。厳密な分析(反省)もないまま、活動の紹介並べに終わるケースや実に曖昧な表現で書かれているケース、また自分だけの活動話し、自慢話のような内容しか書かれていないケースなど色々ある。単に自社が行ったCSRの取組みの結果や成果発表で終わるのではなく、その活動の過程の背景とそれにかんするミッションや活動の経過・経緯にかんする価値と哲学など、あるいはその主な手段をも明確にすることが大事であるといえよう。

するものである可能性が高く、しかもその差異が生まれる根底にある日韓の学生らの意識の差異について明らかにすることによって、究極的には日本と韓国におけるWLBとCSRのあり方および方向性について一定の合意を得ることを目的とする。

1.1 ワーク・ライフ・バランス(WLB)とはなにか

Work Life Balance(以下、WLB)とは、仕事と生活の均衡・調和・両立と訳す。しかし、この訳が曖昧であり、誤解を招きやすい。なぜなら、WLBとはワーク(仕事)とライフ(生活)だけを論ずるものでは決してなく、我々人間のすべての生活(人生)の中において、ワーク(仕事)とライフ(生活)の取組み方ややり方・あり方を考えることであるからである。

WLBとは、日本の高度経済成長期以来の従来型人事システム、なかんずく会社人間的働き方から時代や環境の変化に従い、新しいシステムへの取組みとして理解され、そしてより多様な働き方の考え方を取り入れることによって、多様な生き方を実現させることであるといえる。

とくに日本におけるWLBに関する今までの諸議論の進展とは、主に今まで排除された女性労働の改善のための支援・配慮としての支援策として注目し取り組んできたといっている。

男性も女性も家族としての責任を担い、社会がこれを支援していくことを基本とするWLBの議論は、元々アメリカの1980年代後半から提案されていたファミリー・フレンドリーという視点が始まりである。それ以降、ファミリー・フレンドリーという論点はさらに企業の福利厚生を柱とするワーク・ファミリー・バランスへと発展していた。

1980年代後半から1990年代の前半までのワーク・ファミリー・バランス議論は、主に企業による共働き従業員に対する福利厚生を中心とするものであった(鹿嶋敬、2003)。そして、ワーク・ファミリー・バランスは1990年代半ばになると、今のWLBへと移行し、その対象として共働き家庭だけではなく、全従業員に拡大されたのである。つまり、アメリカにおいて1980年代後半からのワーク・ファミリー・バランスから始まった企業による従業員への支援は、特に1990年代半ば以降、WLBへと進展することで、働く人に対するライフスタイルの多様化への支援として理解される。

しかし、アメリカからの影響によって導入された日本におけるワーク・ファミリー・バランスからWLBへの議論は、アメリカ企業の働く人に対するライフスタイルの多様化への支援という側面より、むしろ深刻化される一方の少子化対策の一環としての性格が強かつ

たといえる。

しかしそれには少子化問題におけるアメリカと日本との格差は存在するものの、WLBを最初から少子化対策としての仕事と家庭の両立への支援という性格の強いものであったといえよう。特に、男性労働に対する従来の仕事中心的な意識と日本の職場文化を背景にする日本型雇用慣行の歪みとして提案されたのである。

現代日本における女性の仕事への志向性の強さを考えると、育児と仕事を両立しながら働き続けられることが最終的に少子化対策にもつながると判断したのである³⁾。

1999年の男女共同参画社会基本法に基づいた男女共同参画基本計画の中で、男女共同参画社会を形成するために必要な11の重点目標の一つに「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」という提案がなされることで労働市場への女性の参入促進による少子化の対策案として考え出したのである(内閣府、2003)。

1.2 CSRとはなにか

企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility：以下CSR)という新しい主題が企業経営や経営戦略および公共政策の重要なテーマとして登場した。この新しい概念が世界に注目され、紹介され、徐々に広がりを見せている。

近年、日本においても不正な株式取引、粉飾会計、一連の企業による各種の不祥事などに対する社会的非難と批判が集中している。企業経営の透明性の確保、支配構造(コーポレート・ガバナンス)の見直しなど市民や社会からの要請と期待がますます強化されてきている。

考えてみれば、資本主義体制の中で企業とは、自らの利潤や利益を吸収するだけではなく、その影響力はその地域や社会・国家を超え、世界に広がってくると同時に、企業経営を運営する経営者自身だけではなく、投資する株主、そこで働く従業員やその家族、一般市民である消費者、地域社会、下請企業などその利害関係はますます広がり、強化するものである。したがって、企業と関係する様々な利害関係者(ステークホルダー)および社会

3) 「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」とは、単純に女性のための一定レベルの施策に留まるものではなく、あくまでも男女問わず働く人間にとって、究極的には生活満足(Life Satisfaction)、つまり人生の幸せ(Happiness)のための試みであることを再認識することによって、社会におけるあらゆるレベルの多様性(Diversification)の尊重・雑種文化(Hybrid Culture)を背景とする多様性の実現が、今後の日本社会において社会の健全性の確保、多様・多変な物事の動きへの変化への対応力の強化そして人間の新たな価値を生み出す創造力を可能にするためであることを指摘したい。

構成員、組織などに対し、企業の責任を要求するのは当然のことであるといえよう⁴⁾。

日本における企業の社会的責任の問題の広がりや、特に1970年代から徐々に議論されるようになり、1980年代に入ってからメセナやピランソロピーを中心に企業による社会的貢献活動として出現したのである。そしてそれ以降企業の社会的貢献論は、企業における社会的責任論や企業市民活動へと発展してきたといえよう⁵⁾。

少なくとも日本におけるCSRへの取り組みや姿勢に関しては、今のところ企業による積極的な意味での自己説明ではなく、グローバル化の波による流行的要請への消極的な対応であり、社会やマスコミなどによる要請に責められる一方やむを得ない措置であるといえよう。

CSRとは、企業による社会への自己発信という、その根本的な意味合いからも明らかであるように、いまなぜ日本にCSRなのか、に対するきちんとした答えを出してきているとはいえず、いつの間にかそのような社会的・流行的流れにさらされる形で展開されているということを指摘しておきたい。したがって、以下においては WLBとCSRにかんする先行研究を踏まえたうえで、CSRをどのように理解すればいいのか、あるいは、日本と韓国においてなぜ、今 CSRなのかなどについて検討する。

2. WLBとCSRに関する先行研究

2.1 日本と韓国の状況を中心に

まず、日本におけるWLBにかんする研究は、2006年4月、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会によって、「ワークライフバランス憲章⁶⁾」が出されたことをきっかけに以

4) しかし、資本主義体制において個別企業の運命に対する責任はあくまでも最高責任者である経営者が負うものであり、その経営的責任に対する外部(社会や市民)からの文句や要求は出来ない側面をもつ。もし外部からの文句や要求の強化により、その企業が倒産に至った場合、その責任とはあくまでもその経営者にあるのであり、その悪影響はまた社会や市民にそのまま戻ってくるものでもある。

5) 例えば、電通総研による社会的責任は、経済的責任、受託者責任、企業ピランソロピー(社会貢献)の3つに分類し、さらに受託者責任を自己規制責任と積極関与責任に2分している(電通総研編、1991)。また、森本(1994)は、法的責任、経済的責任、制度的責任、社会貢献に分類し、これらの責任が単に法的責任を最下層とし社会貢献を最上層とする階層構造として理解するのではなく、より包括的で総合的な組織欲求階層構造として提案している(森本三男、1994)。

6) 「ワークライフバランス憲章」とは、働く1人ひとりが働き甲斐と意欲をもち、かつ経済活力が維持さ

降政府関係の委員会から「WLB」への基本見解が紹介されることになった。以下においては、その見解について紹介したい。

(1) WLBの概念にかんする見解

「ワーク・ライフ・バランス(Work-Life-Balance)」の概念については以下の政府からの公式的な二つほどの見解が見られる。この二つの見解について少し検討したい。

- ①内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門調査会」でのWLBの定義：
「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」とされている。
- ②厚生労働省「男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会」のWLB定義：
「働く人が、仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両方を実現できる状態」としている。

(2) WLBの考え方にかんするいくつかの見解

- ①WLB とはなにかにかんして、日本語の表現として「仕事と生活の調和」、「仕事と家庭の両立」、「仕事と育児の両立」といった複数の表現が混雑しているが、その正確な説明とその差異には一定の合意はなされていないと思われる。
- ②WLBとは、経営と従業員が「Win-Win」の関係であるという見解が一方存在し、また主張していると思われる。
- ③WLBとは、女性労働の改善のための支援策(政策)であるという見解も多く見られる。

まず、①WLBを仕事と仕事以外のものと対比し、特に仕事以外のものについていくつかの側面を設定している。例えば、それは場合によっては、生活全般になったり、私生活(プライバシー)になったり、家事・家庭になったり、出産・育児になったりする。つまり、ライフ概念が曖昧になっているということは、WLBが何を目指しているか、その目的(目標)がいまだはっきりしていないことをも意味すると言えることでその部分をはっきりさせる必要がらと思われる。

次に、②WLBを経営と従業員のWin-Winの関係として持っていくのは理想であって、現実にはなかなか難しいところがある。例えば、従業員が育児休業制度を利用して一時的に職場から離れた場合、当然ながら代替人力を投入しなければいけないことになる。そのこ

れることを目指すなど、「ワークライフバランス推進官民トップ会議」によって策定されたものである。詳しい内容と背景については、学習院大学経済経営研究所編、『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』(2008)、pp. 46-49を参照されたい。

とで予想される費用の問題や人事管理の問題などをどうするかは経営にとって大変難しい側面であるといえよう⁷⁾。それを乗り越えてWLBを実現(実施)させることに本当の意味でのWin-Winの関係を築いていくことはとても困難であり、いまだに解決案というものは見当たらないのが現状である。

最後に、③今までのWLBに関する諸議論において展開されてきたのは、女性労働の改善のための支援策(政策)であるという見解であったといえる。しかし、WLBを女性労働の改善のための支援策(政策)としてみてきた日本の現状とは、80年代後半、アメリカを中心として提案された「ファミリー・フレンドリー」施策の基本方向性とどこが違うのだろうか。つまり、今まで日本でなされてきたWLB議論は、「ファミリー・フレンドリー」施策であって、真の意味での「WLB」ではないのである。言い換えれば、日本のWLBは、「ファミリー・フレンドリー」に留まっていることになる⁸⁾。

近年、日本社会における「少子化」問題が深刻である。「非婚化・晩婚化」現象や女性の「就業への進出」拡大の背景には、女性の女権伸張や進学率の向上、経済的な理由だけではなく、根底には女性の本性から自然に発生する働くことに対する意識の変化があると考ええる。

つまり、日本の社会において女性による仕事への関心や就業への進出・参加への関心の拡大の背景には、女性の高学歴化や子育て支援への各種制度・法律の整備などの充実だけではなく、働くことに対する女性自身の意識の変化や社会全体の我々人間の働き方・働き方への改善や変革が求められてきたことに帰する⁹⁾。

7) 例えば、「代替要員」を確保する場合と確保しない場合に予想されるいくつかの問題について整理をすると下記ようになる。まず「代替要員」を確保する場合においては、①休業取得者が従事していた業務に企業の外から代替要員を確保し配置する。②休業取得者が従事していた業務に同一職場内の従業員あるいは社内の他職場の従業員を代替要員として配置する。また、代替要員を確保しない場合においては、①業務量を削減する。②少ない要員でも業務を処理できるように、仕事の方法を見直したりすることで、生産性を向上させる。③休業者が担っていた業務を職場成員で分担する。したがって、現実的に育児休業取得が円滑に行われるための条件として、残された職場成員だけで対応したり、生産性の向上に取り組むだけでなく、代替要員の配置を対応策の一つとして明確に位置づけることが必要であるといえよう。

8) 「ファミリー・フレンドリー(Family-friendly)」とは、従業員の家族的責任に配慮した施策を行うことによって、従業員の能力を発揮させ、生産性の向上にもつながせるための施策。米国企業では、1980年代末からのリストラクチャリング(Restructuring; 事業の再構築)を経て、1990年代から経営理念として展開されてきたものである。従って、WLBと「ファミリー・フレンドリー」との違いは、基本的な理念には大きな違いはないが、ファミリー・フレンドリーが家庭を軸に考えるのに対して、WLBは必ずしも家庭ばかり考えるのではなく、自己啓発やボランティア活動・地域への貢献活動、老若男女をも含む広い概念として使われている。学習院大学経済経営研究所編、『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規、2008年、pp. 3, 6-8, 23-24

9) 労働経済白書(平成19年度)によれば、そのメイン・テーマ自体が「ワーク・ライフ・バランスと雇用システム」であり、そのなかで特に強調していることは、人口減少に転じた日本が、社会の活力を維持

日本社会における WLB 議論は、女性だけの問題では決してなく、日本社会における男女問わず働き方・働かせ方への根本的な制度(施策、法律、政策)的変革の問題であり、そして日本社会あるいは、日本人組織における組織文化や風土、価値観や意識、行動様式といったあらゆる側面における意識(文化、風土、慣行、慣習など)の抜本的変革を伴わなければ変化の期待は出来ない問題であると認識する。

また日本におけるWLB議論においてとくに指摘されることは、「M字型カーブ」の存在であり、先進諸国のなかで「M字型カーブ」が明瞭な形で残っているのは日本と韓国くらいである。かつて「M字型カーブ」を描いていた多くの国で、1980年代から90年代にかけてM字の谷が埋まってきたことを多くの研究が確認している(武石恵美子、2006)。

(3) CSRについての見解

近年、日本の企業社会だけではなく、世界的に進行しているCSRが大きく議論されている。さらに、CSRの世界的標準化・規範化が進行している。このような社会からの期待に応じる形で企業に求められる社会的責任をどう評価し、判断すればいいだろうか。そして、果たして企業にこのような社会的責任を求めるべきなのだろうか、などの問題に対して本稿では、特に日本の企業におけるCSRへの取組みについて分析するものである。

近年、企業経営におけるCSRの強調とは、とくにアメリカのエンロン事件をきっかけにそれ以降、そして日本では古くはリクルート疑惑をはじめ、最近の雪印や日本ハムといった食の安全にかんする事件、各種汚染と偽装問題、そして記憶に新しいライブドア、楽天、村上ファンドなど、実は1980年代以降深刻になってきた一連の企業による不祥事事件がきっかけになったといえよう(梅田徹、2006)。

近年、多く議論されているCSRとはなにかについては、多様な見解がなされてきている。企業の社会的責任論議を進展させるためには、当然ながら社会的に共有する概念の規定が必須であろう。しかし、CSRとは、動いているターゲット(Moving Target)であり、一定に定義することは困難である(Lisa, 2006)。それには、各国の特性や時代状況によって共通する部分も多いが、かなり異なった差異をみせるケースも存在するのである。以下においては、最近の研究を中心にCSRの定義について整理する。

CSRの体系化を試みた代表的な理論家である、Caroll(1991)は、企業の社会的責任を釈迦

し、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、1人ひとりが、仕事と生活の調和のとれた働き方のもとで、実りある職業人生を実現していくことが求められる、としている。そして、こうした取組みを積極的に推進することが、公正な所得の分配と真の豊かな経済社会を築くことになる、としている。

的成果モデルの一部として位置づけ、それには経済的責任、法律的責任、倫理的責任、慈善的責任として区分している。したがって、社会的責任をもつ企業とは、利潤を生み出すための努力を行う当時に法に従うことを強調し、倫理的・誠実的な企業市民でなければならないとしたのである。つまり、多くの研究者は、企業が倫理的・社会的責任に対する移行なしで、経済的な責任だけを最優先視することは適切ではないとし、企業が社会的価値を認定されるためには、経済的利潤を創出しなければならないが、その利潤の創出には道徳的にも法的にも正当な方法によるものでなければならないとした。

また、Clarkson(1995)のような人物を中心に、実際の事業場調査研究を通じてCSR理論の定義や概念究明よりは、実証的研究と代案の模索のようなより具体的な作業が重要であると指摘した。つまり、なにが社会的に責任ある行動なのかについての合意にいたるためには、CSRを一連の結果物ではなく、一種の過程として理解することが大切であるとの認識を示したのである。

例えば、日本においては、高巖(2003)によると、企業が市民や地域及び社会を利するような形で、経済上、環境上、社会上の問題に取り組む場合のバランスのとれたアプローチとして理解する。またOECD(2001)の理解としては、企業の行動が単に株主に配当を確保し、従業員に給料を支払い、消費者に製品やサービスを供給するだけではなく、社会・環境にかかわる問題や価値観に応えなければならないとしながらも、CSRとは全体的な概念であり、多くの異なった方向に現れている発展的プロセスであるとしている。そして世界銀行では、企業が従業員、その家族、地域社会、社会一般の生活の質を高めるために、産業界にとっても、また発展にとっても望ましいような方向で、それらの主体と協働しながら持続的な経済発展に貢献しようとするコミットメントであると定義する。また欧州委員会の報告書では、企業が自発的にステークホルダーと関わり合う中で、社会的、環境的関心事項を経営戦略、経営活動の中核に取り込むことであると定義している(欧州委員会、グリーン・ペーパー、2002)。

一方、CSRの定義にかんする拡大版とも言うべき理解として、例えば梅田徹(2006)¹⁰⁾によれば、アメリカや日本における多様な不祥事の歴史や事例を紹介しながら、CSRの定義にかんしては、今のところ企業関係者や研究者の間に理解はかなり幅があると指摘し、企

10) 企業の倫理論は社会的責任論の不可欠の構成要素であり、企業倫理は社会的責任を再構築し、規制するものであると理解する。企業の社会的責任と企業倫理の関連性についての研究は、『経営の倫理と責任』(高田繁、千倉書房、1989)、『企業社会責任の経営学的研究』(森本三男、白桃書房、1994)などを参照されたい。

業倫理とCSRとの関係について述べている。また奥村宏(2006)によると、特に1970年代からの日本の企業による社会的責任論を整理しながら、現代の株式会社制度を前提として考えると企業が犯した犯罪や悪事の責任は法人としての会社を代表している経営者が負うようにすべきであるとし、現の企業の社会的責任は経営者の社会的責任としなければならないとしている。そしてフランスの哲学者アンドレ・コント＝スポンヴィル(2006)¹¹⁾によれば、資本主義企業の目標は、雇用の創出ではなく利益を上げることであるとし、企業に余計な社会的責任を問うのは間違いであると指摘する。

2.2 CSRへの理解と適用範囲

「CSR」は、「Corporate Social Responsibility」の頭文字をとった表現である。日本語では一般的に、「企業の社会的責任」と言う。そもそも、CSRには明確な定義はない。企業に昔からあった、企業理念や経営理念をそのまま置き換えてしまうことも出来よう。企業は今までも、社会に対してさまざまな貢献を通して社会的責任を果たしてきたといえる。製品やサービスを提供すること、雇用の創出をすること、税金を納付して金銭的に貢献すること、メセナ活動を通じた文化・芸術の提供などが挙げられよう。では、なぜ、この数年、CSRが急に注目されるようになったのであろうか。

前述のように、以前から企業は、社会貢献活動を行なってきた。決して新しい発想だというわけではない。今までは、企業倫理や法令を守る(コンプライアンス)ことが企業の責任に対しての中心的な考え方であった。今、CSRでは、より広い意味で社会的責任を位置付けているように感じる。企業は事業活動を行なう中で、社会的な公正さや環境への配慮などを通じて係わりのある利害関係者に責任ある行動を取るべきだという考えである。利害関係者とは、消費者、取引先、地域社会、株主、従業員などである。その直接的なきっかけは、2001年の米国のエンロン社の不正な経理操作の事件であろう。経営学修士(MBA)出身のエリート達が起こした不正会計事件、これが企業のあり方を問うコーポレートガバナンス(企業統治)重視の経営を求める機運を高めたように思える。そして今や、(1)企業のグローバル化、(2)環境問題、(3)消費者の価値観の多様化などがCSRの実現を後押しして

11) アンドレ・コント＝スポンヴィル(2006)は、資本主義企業に倫理や道徳を求めるような今日の時代を懸念し、本来経済とは無縁であるはずの倫理や道徳(モラル)が流行することによってもたらす金銭中心思考ともいべき社会の危険性について指摘している(資本主義に徳はあるか、アンドレ・コント＝スポンヴィル、小須田健・C・カンタン訳、2006)。

いるといえよう。法令・社会的規範の遵守、有用な製品・サービスの提供、収益の獲得と納税、株主利益の保護等々の拡大が積極的な情報開示と双方向コミュニケーション、環境への配慮、誠実な顧客対応、社員のキャリアアップ支援・家族との両立への配慮、社会活動への関与などとなってきているのである。

相次ぐ企業不祥事の影響やグローバル化・IT化の進展等を受けて、企業に対する社会の要請が変化するとともに、企業が果たすべき社会的責任の範囲が拡大している。投資家による企業の社会・環境面からの評価、取引先の環境管理・労働管理を問う消費者の増加、NGO/NPOと企業との協働プログラムの出現など、これまで問われてこなかった企業活動に焦点があたりはじめている。ステークホルダーからの要請に企業はどのように応えるべきなのか。ここでは、ステークホルダーからの要請を具体的に挙げるとともに、企業のとるべき戦略のアウトラインを提示したい。ポイントはCSR経営とは、ステークホルダーの要請に耳を傾け、ステークホルダーとの関係性を重視した経営をいう。日本でも、投資家、消費者、NGO/NPOなど個々のステークホルダーが企業に対する要求や期待を明示するようになってきた。CSR経営推進には、社内における一貫したCSR方針の徹底、ステークホルダーとのコミュニケーションが必要不可欠である。そして、企業に対する社会の要請が変化し、CSRの範囲が拡大している。

従来のCSRは、製品・サービスを通じて社会に経済的価値を提供する、納税を通じて利益を社会に還元する、メセナ・フィランソロピー活動を通じて社会に貢献する、というものであった。しかし現在は、これらに加えて、法令を遵守する、説明責任と情報開示を尽くす、顧客に誠実である、人材を育成・支援する、環境保全を重視する、グローバル市場に的確に対応する、社会活動に積極的に関与する、このような社会や企業の持続的な発展に資する行動がCSRとして認識されるようになっていく。

その背景として、日本においても、個々のステークホルダーがそれぞれの立場から、企業に対する要求や期待を明示するように変化してきたことが挙げられる。その変化とは、株主への配当、製品・サービス提供、雇用の創出から、法令や社会的規範の遵守、経営の透明性の工場、公正な取引のための積極的な情報開示、各ステークホルダーとの関係性の改善である。このようなステークホルダーからの要請に耳を傾け、ステークホルダーとの関係性を重視することが、今日本企業に求められている。では、企業は具体的にどのような戦略をとるべきか。その戦略は大きく、「CSRマネジメント(内部管理)」と「CSRコミュニケーション(外部報告)」に分けることができる。

CSRマネジメントとして、自社の事業活動が社会(ステークホルダー)に与える影響を確認

し、現在の取組み状況を把握した上で、今後の方針や取組みの優先順位を明確化する必要がある。CSRをリスク管理と捉えるのか、積極的な事業機会の創出と捉えるのか、どのレベルの取組みを行うかを定めた上で、自社がターゲットとすべきステークホルダーを決定することが重要であるといえよう。そして、主要なステークホルダーの期待や要求を洗い出し、具体的な取組みとしての目標を設定することが必要であるともいえよう。

2.3 CSRとしての WLB 的考え方

WLBをどのように捉えるべきなのかについては、いろんな見解があるだろう。しかし、重要なのは、WLBへの観点や捉え方に何らかの間違いが生じるのであれば、現実的にいくら制度や施策に力と関心を注いでも船はもう違った海に航海するだろう。つまり、WLBへの観点の整理は、その方向性をきめるのに、大変重要なことであるといえよう。その意味において、本論文で問題意識とするCSRとしてのWLBという考え方には重要なポイントがいくつかある。それは、まず、WLBへの理解において、それが単なる女性労働に限定される優遇的措置であるかのような観点あるいは、女性労働のための一種の報酬かのような見解(高村静、2011)を超えられるものがあるかどうか、そしてもう一つは、現実の企業が行うべき多様な活動のうち、大切な戦略の一つとしてWLBをどのように企業経営戦略の一環として設定させるべきかを教えてくれる重要なポイントであるということである。そしてあえてもう一つ付け加えるのであれば、WLBをこの社会に定着させるためには、WLBを何よりCSRの一環として捉える考え方こそが、現実の企業が国際市場にて他の競争企業に勝ち抜くための戦略的経営、生き残るための唯一の企業戦略の一つとして欠かせない経営的論理があるという視点もまた重要であろう。

上記にも詳しく触れたように、WLB施策および考え方とは、その理解と観点にかなり誤解された側面があるように思える。それは、女性雇用のための施策であるかのような観点にかんすることと、男性正社員や経営が女性従業員のために行われる工夫の一つとして、しかも現実的にやむをえない人事管理的次元の支援や補助的措置あるいは、女性のための一時的な優遇措置として捉えることに違和感を覚えることにある。したがって、本論文での基本的なスタンスとは、このような既存の考え方あるいは観点とはやや異なる見解および観点に立ってWLBをCSRの一環としてみることにあるということを指摘しておきたい。

それでは、以下ににおいてはここで掲げているCSRの一環としてのWLB的考え方とは、どういうことを意味するかについて検討することにしたい。

そもそもWLBとは、今までの労働(仕事)中心の考え方への問題提起としての時代的要請および反省から成り立つものであるということであろう。つまり、20世紀とは労働の時代であり、男性雇用中心的思考であり、仕事(労働)優先の時代であったといえよう。しかし今我々はすでに新しい世紀である21世紀に入り、時代的・世紀的要請による新たなパラダイムを要求させられている。それはおそらく何より今までの利益を中心とする経営志向的思考や組織内部の従業員や顧客を無視した使用者優先思考への反省でもであろう。新たな時代にて要求される企業経営のあり方は、おそらく今までのそれとは異なる思想や哲学を要求しているであろう。その要求される新たな思想と哲学のなかの中心テーマの一つとして本論文で指摘するCSRがあり、そしてそのCSR的考え方の一環としてWLBという考え方とその理解があるといえよう。

WLBは決して女性雇用だけのための施策でもなければ、女性雇用を単純に支援や補助するためだけの施策でもない。WLBは今後現代の企業経営がいくべき方向、あるべき姿としてのCSR的考え方を意味するものであり、そのCSRのなかの一つの中心的な活動および施策として位置されるべきであると理解する。またWLBは男女と正規・非正規を含む雇用の問題であり、支援や補助的価値を超えたより包括的・統合的概念としての均衡・両立・バランスの価値を共有するための現代企業経営の絶対条件の一つであるといえよう。そしてWLBはCSRの一環として企業の経営戦略の中心的課題でなければならないであろう。なぜなら、WLBを単純に女性雇用のための支援策として理解したり、CSRを内部顧客(Internal-Marketing)である従業員(非正規職も含む)を軽視したり外部コミュニケーション(External-Marketing)だけに重視したりするのは、けっしてWLBもCSRも成功しないであろう。

CSRとしてのWLB的考え方とは、情報化やグローバル化といった時代的要請に充実した現代の企業がその企業目的を達成させるために設定するいくつかの重要な経営戦略のうち、とくに組織内部における中心的な課題の一つあるいは、経営戦略的観点から設定する内部組織の活性化のためのもっとも中心的テーマの一つでなければならないということの意味する。言い換えれば、WLBへの積極的な取り組みや真剣な接近なくして、真のCSRの姿とは言えないであろう。

つまり、昨今現代企業におけるCSRへの取り組みおよび志向には、どうも宣伝用や自慢話的要素がかなり含まれており、真摯さに欠けた見せかけの活動や本業との関係性の薄い事業に無理をするような側面があると指摘されよう。多様にわたるステークホルダーすべてを対象とするCSR活動やその視点には現実性が欠けている。とくに日本企業に対しては、「人本主義」という日本的経営の本来の姿を忘れ、昔から「企業は人なり」とする大切な

側面を軽視し、空のスローガン化されているような今の多くの日本の企業に、もう一度企業の本来の目的という原点に戻って考えた時に、組織内部の真剣な取り組みであるWLBの実現にむけての思考や思想の再構築が必要であるといえよう。

3. なぜ、いま、WLBなのか・CSRなのかへの理解

3.1 韓国における、WLBとCSRの理解

近年日本だけではなく、韓国社会においても“女風”・“女高男低”現象が顕著である。一昨年新しく任命された法官92名の中、女性は62名(72%)、また新規に任命された検事112名中、女性は58名(51%)にまで上っている。さらに韓国の高級公務員の任用に当たる試験である「考試」では、女性合格者の比率が過半数を超えており、首席合格者が女性であるということはこれ以上話題にはならないほどである。

しかし、国際連合開発計画(UNDP)が発表した2009年度‘女性権限尺度(GEM: Gender Empowerment Measure)’指数によると、韓国は調査対象109ヵ国の中で61位であった(2007年度には64位、2008年には68位)。GEMは国会の女性議席の比率、企業の高位職の役員¹²⁾、専門職の女性比率、男女所得額などを評価し、政治および経済分野の女性の参与度を指標化したものである。

また、韓国はOECD主要先進国に比べ女性の労働市場参加が制限的である。韓国女性の経済活動参加率と雇用率は、54.5%、52.6%(15~64歳、2010年基準)で、OECD国家の平均64.8%、59.4%を大きく下回る(<図1>参照)。

このような結果を謙虚にうけ止めるのであれば、昨今の韓国社会とは実態としての現状と女性のための制度的・構造的な政策とはかなり矛盾していることの表れであるとでもいえる。実際に社会へ参与している女性は増えているものの、出産・保育・教育政策は未だ他の先進国と比べて最低の水準にあるといえる。

また、大卒以上の高学歴の場合、30代はじめまでは女性が男性より長い勤続年数を見せているが、30代半ば以降には平均勤続年数が伸び悩んでいる。これは女性たちの妊娠・出

12) 韓国の財閥企業であるLGが2%、三星・SKが1%、現代・KIA自動車が0.2%の女性任員の比率になっている。

産・育児などで経歴の断絶、再就職を難しくするLカーブの存在が確認できる。高学歴女性の経歴断絶は結局、企業の競争力を悪化させることにつながる。女子学生の大学進学率が90%にも上っている状況のなかで、女性人材の不活用は国力の浪費であり、低出産にも直接的に影響する原因の一つでもあるといえよう。

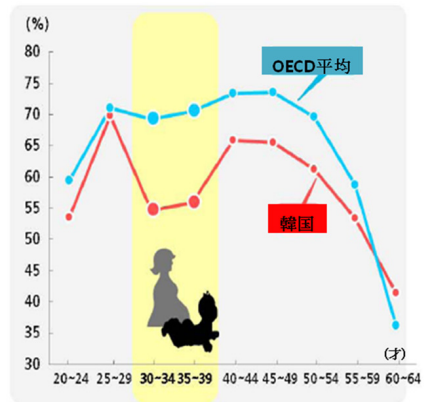
近年の韓国社会でWLBという考え方は、今はすっかり社会に紹介され話題になって久しい。しかも一般的には子育てと少子化のための行うべき女性労働支援・施策として議論されることが多い。そして近年のその議論は企業の規模と経営成果、利益性や経営的余裕とは関係なく、一種のCSRの一環として現代企業が行うべき当然の経営活動として認識されつつある。

最近韓国では、多くの研究者により、WLBの論議が経済学や経営学的論議を超え、社会的、福祉学的、女性学的、政策学的な観点から活発に議論されている。これらは全て仕事と家庭(家事)との均衡的な生活の重要性を強調しながら、そのバランスを可能にする政策的課題に注目しており、均衡の必要性を提起するのはもちろん性認知的(Gender)観点の重要性をも論議した点からも注目を集めているといえる。

研究者によっては家庭や家事・育児の代わりに、もっと広い意味の均衡を含めるために「個人生活」及び「生活」という用語を使用しながら均衡の代わりに両立や並行という用語も使っている。しかしWLBの表現についての一定の合意とそれに対する説明がなされることを期待する。

3.2 日本における、WLBとCSRの理解

今まで高度経済成長を成し遂げてきた日本社会には、その過程においていくつかの過ち或いは歪みたるものを残してきたといえよう。そしてそれを克服・見直しのため或いはそれに対する反省・社会的要請が広まってきたことが、近年のWLBとCSRのブームの背景にあるといえよう。以下では、今、日本になぜWLBとCSRが大きく取り上げているのかについてその背景にあるいくつかの問題群を指摘することにした。



注: SERI経済フォーカス(第 352号)

＜図1＞ 韓国女性の年齢別
経済活動参加率比較

- ①「男女役割分業」観念の存在と男性による育児休業制度の活用不備
- ②会社人間化と過労死の存在
- ③慢性的残業(サービス残業を含む)構造と低賃金構造の存在
- ④見せかけの勤勉性神話と日本型人材観の存在

日本社会および企業が抱えている現実問題として、上記に指摘したいくつかの問題が存在することを確認しておきたい。これらはとくに日本の企業の特珠的な側面の存在によるものが多く、時代的・状況的要請による変化および革新が求められるといえよう。

そして、WLBをCSRとしての認識することとは、WLBが組織内において働く人々(人間)との係わりの問題である以上は、結果、社会への責任であるという観点にたって考えるべきであるといえる。

「WLB」を「CSR」の一環として捉えることによって、企業自ら積極的に社会へと発信する形で推進していくことが望まれる。「WLB」を可能にすることが、まさしく「CSR」の発揮及び貢献であるという基本認識が重要であろう。そうすることで、企業が自ら主役になって「WLB」に積極的に取り組むことを期待したい。このいくつかの側面を今後日本の企業が目指すべき「WLB」の範囲内に重点を置くことを可能にすることが本論文で主張する「経営戦略としてのCSR」にほかならない。

IV. 調査結果および示唆点

本研究の一環として、企業(経営)のあり方と企業の社会的責任との関係に対し、女子大学生の認識や意見を調査することを目的として調査が行われた。本調査でのWLB(Work Life Balance)とは、‘仕事と家庭(生活)の両立’を意味し、CSR(Corporate Social Responsibility)とは、‘企業による社会的責任’を意味しており、本調査で使用された調査票は、崔(2009)の調査票を用いた。

2010年9月から10月にかけて、便宜標本抽出法として日本と韓国の女子大学生に限定してアンケート調査を行った。用いた設問事項は同じく20項目であり、分析に扱う最終サンプル数は日本が395部、韓国が356部であった。その調査の検定結果は以下<表1>のとおりである。

<表1>の分析の結果、女子大学生における日韓の差異を認めないのは、質問No.1、7、

8、9、13の5項目であり、その他の設問にはすべてその差異を認める有意水準であるという結果を得た。このような比較分析の結果を踏まえながら、とくに注目すべきことを整理すると以下になる。

差異が見られなかった5項目の結果については、それほど日本も韓国も同じような水準の高い関心であったということがいえる。つまり、近年の時代的变化および要請によって日本にも韓国にも男女共に家事などに対する協力する姿勢やWLBの定着に 関心があるということが分かったといえる。

そして、差異をみせた他の項目に注目すべきことは、とくに質問No.10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 20においては、韓国の方が高く、質問No.2,3,4,5,6,12,19においては、日本の方が高いという結果であった。つまり、韓国の方が高かった質問事項については、企業、とくに大企業(財閥)に対する厳しい評価と役割への期待が読み取れると思われる。事実、韓国における大企業とはほとんど財閥系企業であり、多様な事業に展開されるケースが多く、それに対する批判や反発が依然として強く残っており、そのことから逆に大企業の役割への期待も大きいと考えられる。したがって、特に韓国における女子大学生が期待する企業の社会的責任の側面には、日本のそれより高い結果が出たといえよう。

<表1> 調査項目および検定結果 (日本=395名、韓国=356名)

項目		平均値		t ー 値	有意 水準
		日本	韓国		
1	企業は本来、利潤の追求だけではなく、社会に大いに貢献しなければならない	4.0785	4.0449	.520	.603
2	企業は、一般に女性社員の採用に力を入れるべきである	3.8506	3.5225	4.751	.000***
3	企業は、一般に管理職に女性を起用するべきである	3.5696	3.3708	2.734	.006***
4	一般の企業で普通、女性社員が男性社員より少ないのは、本来企業の責任である	3.1421	2.9831	2.192	.029**
5	今の時代の企業は、すでにWLBを意識し、積極的に従業員に答えなければならない	4.2875	3.9719	5.149	.000***
6	企業は、女性社員のための法律(例えば、育児休業制度)を積極的に適用しなければならない	4.4239	4.2837	2.276	.023**
7	「育児休業制度」の取得には、男女ともに取らせるべきである	4.3772	4.3624	.249	.803

8	企業は、女性だけではなく、男性社員にも「育児休業制度」を適用しなければならない	4.1949	4.1348	.869	.385
9	「ポジティブ・アクション(女性採用の優遇的措置)」の適用は、男性社員の差別にはならない	3.2347	3.1915	.640	.523
10	本人の能力や企業の必要性和関係なく、「育児休業制度」を取得後、以前の職場(仕事)に戻るのが当然である	3.7136	4.1011	-5.258	.000***
11	日本の今の少子化の原因(子供を産まないこと、晩婚化など)に、企業の責任は大きい	3.3003	3.5562	-3.321	.001***
12	企業は、育児や介護中の社員に何らかの優遇策(例えば、フレクスタイム出勤制度、短時間勤務制度など)を適用すべきである	4.2709	3.6938	9.184	.000***
13	企業は、本来積極的にWLBやCSRに力を入れるべきではあるが、自社の経営が悪い時や景気が不況時などには、仕方なく適用出来ないことも理解できる	3.5392	3.5028	.569	.570
14	大企業の方が中小企業(零細企業)より、WLBやCSRに力を入れるべきである	3.6489	4.1264	-6.918	.000***
15	企業は、何よりも自社の経営状況を最優先し、経営的余裕がなければ、当分CSRに力を入れるべきでない	2.6278	2.8399	-2.997	.003***
16	企業は、余計なCSRに力を入れるより、自分の本業(いい製品の生産やサービスの提供)に集中すべきである	2.7823	3.0281	-3.298	.001***
17	企業は、本業も大事ではあるが、CSRにも力を入れるべきである	3.8177	3.9831	-2.914	.004***
18	企業のCSRへの取り組みは、本当は企業イメージ向上のためである	3.2506	3.6461	-5.595	.000***
19	企業はCSRより、まず自分の従業員への責任を果たすべきである	3.7995	3.5843	3.472	.001***
20	最近の多くの企業が行っているとするCSRへの取り組みは、信頼できない	3.0025	3.3090	-5.100	.000***

P<.05 *P<.01

そして日本の方が高かった項目を分析すると、ほとんどの項目においてWLBにかんすることが多いことがわかる。つまり、日本の女子大学生の方が韓国女子大学生より、現実

の問題、なかんずく女性人材の採用や昇進、女性のための政策および人事管理にも多く関心があり、またその実現は企業の責任であるという意識が韓国より強いということが読み取れる。

今回のアンケートを利用した日韓の女子大学生の比較調査にて分かったことは、なににより日本も韓国の学生らも現実のWLBおよびCSRにかんする関心の高さであろう。

しかしながら、今回調査したWLBとCSRにかんする意識調査は、その調査対象としたのは女子大学生であるということが大変重要なことであるといえる。つまり、現実の就職問題を抱えている女子大学生にとって、現代の企業の動きやWLBとCSRという昨今話題としても注目を浴びている重要課題について質問をし、彼女らの持つ意識と認識について明らかになったこと、しかも日本と韓国の女子大学生の意識と認識にかなりの有意味な差異が存在するということを確認できたことが有意義であったといえよう。近年日本も韓国も女性人材の活躍は著しいものがあり、単なる就職問題だけではなく、WLBおよびCSRにかんする認識の確認とその差異についての分析は、今後企業経営のあり方に企業自らがWLBに力を入れながら、CSR戦略を立てることが要求されること、そして今回本論文で設定したCSRの一環としてのWLB的考え方にもかなり有意義な結果および示唆点を見せたといっているであろう。

企業は、自分の本業を中心とする普段の仕事をまじめにするなかで、利益や利潤ばかり考えることなく、従業員の自己実現や組織における働くことの大切さを考え、従業員自らが自分の将来の可能性について考える時間にさせること、また自分だけでなく、周りの人、障害をもつひと、年寄りのひと、女性のこと、正規職だけではなく、非正規職も考えることから社会への貢献は始まるということを忘れてはならないであろう。そして最終的には命の大切さを考え、次世代のことも考え、自然と世界のことも考えることが出来れば立派なCSRになるであろう。

CSRとはいまどの企業にとっても新しい経営戦略であるという認識をもつことが大切であろう。また社会や周りから「何を求められているか」といった「責任」からの発想ではなく、「自社の経営理念やミッションに照らして何が出来るか」を考えるべきであると思える。企業組織として自社の経営理念やミッションに照らしながら、基本的には自社の本業を中心に、企業の目的を達成させるために設定する全体的な経営戦略の次元を正確に理解したうえ、CSRそしてその一環であるWLBを実践すべきであるといえよう。

【参考文献】

- Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press, 1995(アルバート・バンデューラ編、本明寛・野口京子監訳(1997『自己効力』金子書房)
- Peter Collett & Adrian Furnham, *Social Psychology at Work*, 1995(長田雅喜・平林進訳編(2001)『仕事の社会心理学』ナカニシヤ出版、pp.10-11)
- Betty Friedan, *Beyond Gender*, The Johns Hopkins University Press, 1997(女性労働問題研究会・労働と福祉部会訳(2003)『ビヨンド・ジェンダー』青木書店)
- Denise Gretchen-Dorly(2005) *A Social-Cognitive Analysis of Self-Efficacy for Multiple Role Management, Outcome Expectations, Goals and Psychological Well-Being*, Fordham University, New York.
- 猪木武徳・樋口美雄編(1995)『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社
- 諸井克英ほか(2001)『彷徨するワーキング・ウーマン』北樹出版
- 鹿嶋敬(2003)『男女共同参画の時代』岩波新書
- 佐藤博樹・武石恵美子(2004)『男性の育児休業』中公新書
- 武石恵美子(2006)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 萩原久美子(2006)『迷走する両立支援』太郎次郎社エディタス
- 大沢真知子(2006)『ワークライフバランス社会へ』岩波書店
- 杉野勇(2006)「ワーク・ファミリー・フィットの尺度構成」『北海道社会学会』Vol. 19
- 大賀智子(2007)「女性労働力率M字カーブの上昇要因」『日本経済研究センター』Vol. 62
- 八代尚宏(2007)「日本の労働市場改革の方向性」『一橋ビジネスレビュー』東洋経済新報社、55巻3号
- 江原由美子(2007)「労働破壊の原点としての主婦のパート労働」『現代の理論』明石書店、07秋号、Vol. 13
- 野村正實(2007)『日本型雇用慣行－全体像構築の試み－』ミネルヴァ書房
- 日本婦人団体連合会編(2007)『女性労働の非正規化の実態』『女性白書2007』ほるぷ出版
- 厚生労働省編(2007、2008) 平成19年度版、平成20年度版『労働経済白書』
- 日本経済団体連合会(2007、2008) 2008年度、2009年度『経営労働政策委員会報告』
- 山口裕幸・金井篤子編(2007)『産業・組織心理学』ミネルヴァ書房
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像』勁草書房
- 原ひろ子・近江美保・島津美和子編(2007)『男女共同参画と男性・男児の役割』明石書店
- 内閣府(2002-2008)『男女共同参画白書』
- 両角道代(2008.5)「ワーク・ライフ・バランスの基本原理」大原社会問題研究所雑誌、No.594
- 大沢真知子(2008)『ワークライフシナジー』岩波書店
- 武田晴人(2008)『仕事と日本人』ちくま新書
- 佐藤博樹・武石恵美子編(2008)『人を活かす企業が伸びる』勁草書房
- 学習院大学経済経営研究所編(2008)『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規
- 久本憲夫・玉井金五編(2008)『ワーク・ライフ・バランスと社会政策』法律文化社
- 倉地克直・沢山美果子(2008)『働くこととジェンダー』世界思想社
- 川口章(2008)『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 田中秀臣(2009)『雇用大崩壊』NHK出版
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会』岩波新書
- 武石恵美子編著(2009)『女性の働きかた』ミネルヴァ書房
- 黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著(2009)『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』ミネルヴァ書房
- 崔勝昊(2009)「「ワーク・ライフ・バランス論」再考」日本近代学研究26、pp. 191-212

崔勝湫(2009) 「女性のキャリア役割と日本の労働慣行」跡見学園女子大学マネジメント学部紀要
 武石恵美子編著(2009) 『女性の働きかた』ミネルヴァ書房
 黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著(2009) 『人間らしい働き方・働きかた』ミネルヴァ書房
 ビジネス・レーパー・トレンド(2010.9) 労働政策研究・研修機構
 平成22年度 男女共同参画白書(2010) 内閣府
 平成21年度 労働経済白書(2010) 厚生労働省
 高村静(2011) 「企業にワーク・ライフ・バランス施策は『新たな報酬』か」、日本労働研究雑誌、NO. 607/Special
 Issue 2011

김종관・이윤경(2009) 「업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향」
 한국인적자원관리학회지16(4), pp. 57-77
 장수정(2007) 「일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들」, 사회복지정책, 30, pp. 219-238
 정규엽・박정윤・오민석(2011) 「호텔의 사회적 책임활동 핵심성공요인 탐색 및 중요도·수행도 분석」호텔경영학연구20(1), pp. 203-224
 변선영・김진욱(2011) 「한일 기업의 전략적 CSR활동과 기업성과」국제경영연구 22(1), pp. 83-110
 이윤우・진석언(2011) 「여자대학생의 진로탐색 활동을 위한 직업카드」한국심리학회지: 여성16(2), pp. 135-157
 이찬영(2011) 「여성취업자 증가 원인 분석 및 시사점」SERI경제포커스 제 352호
 최호연(2008) 「Work & Life Balance(WLB)프로그램 운영사례」월간경영계 (한국경영자총협회), pp. 41-43

논문투고일 : 2011년 12월 10일
 심사개시일 : 2011년 12월 20일
 1차 수정일 : 2012년 01월 10일
 2차 수정일 : 2012년 01월 16일
 게재확정일 : 2012년 01월 20일

 <要旨>

女子大学生が認知するWLBとCSRに関する日韓比較研究

現代企業は、その企業の経営的目的を達成させるために、自ら独自の経営戦略を設定しなければならないことになり、その設定された経営戦略の一環として本論文で取り上げる企業の社会的責任(CSR戦略)を要求され、そしてこのCSR戦略の一環として生活と仕事の均衡(WLB戦略)を設定することが必要である。

本論文の目的は、企業経営のあり方とCSRとを関連して考えたときに、日韓の女子大学生の認識や見解を比較調査することにある。韓国と日本の女子大学生が企業か社会に対し行っている多様な社会的責任活動をどのように認知し、どう捉えているかをアンケート用紙を通して明らかにし、その結果を厳密に検討することによって今後の企業の社会的責任のあり方とその方向性などについて重要な観点を浮き彫りにすることである。

今回の調査で明確になったことは、日韓両国の学生は現実のWLBおよびCSRにかんする関心が高いということである。特に、韓国の女子大学生からは、企業、とくに大企業(財閥)に対する厳しい評価と役割への期待が読み取れた。しかし、日本の女子大学生の方の場合、WLBにかんする項目に高く評価し、女性人材の採用や昇進、女性のための政策および人事管理、またその実現は企業の責任であるという意識が韓国より強いということが読み取れた。日本の女子大学生の方が韓国の女子大学生より、身近な現実問題に関心が高いということを示唆している。

A Comparison Research between Korea and Japan on WLB and CSR of Female College Students

Modern company, in order to achieve the objectives of the company's management, that must be set its own unique management strategy. Are required to take up corporate social responsibility as part of this paper and its management strategy configured, it is necessary to set the work-life balance as part of this CSR strategy.

The purpose of this paper is relevant when considering the way of corporate management and CSR, in a position to investigate and compare the perception of female college students in Japan and Korea. How to recognize a variety of social activities have been responsible for corporate of female college students in Korea and Japan, to clarify whether the captured through questionnaires do. It is also important to highlight aspects such as its direction for corporate social responsibility (CSR) and the way of the future by examining the results closely

It became clear in the survey, students in both countries is that high real interest relating to WLB and CSR. In particular, Korean female's college students, especially large companies (conglomerates) were expected for the role and rigorous evaluation. But the female college students in Japan are highly valued items relating to WLB, female's recruitment and promotion, and human resources management policies for women, does it realize that it is a stronger sense of corporate responsibility Korea it was found that. Japanese female college students, suggesting that it is more realistic than Korean female college students.