

ワーク・ライフ・バランスの概念とその展開

——ワーク・ライフ・バランス施策を中心として——

A study on the concept of work-life balance: A focus on work-life balance policies

お 川 せい こ
小 川 誠 子

1. はじめに—問題の設定—

近年、国や企業において、ワーク・ライフ・バランス（work-life balance）を推進するための取組が積極的に行なわれるようになってきた。ワーク・ライフ・バランスとは、一言でいえば、「仕事と生活の調和」のことであり、もともとは少子化対策の一環として注目されるようになった概念である。筆者は以前に、生涯学習の領域における現代的課題との関連で少子問題について考察したことがあるが⁽¹⁾、本稿はその考察に続くものであり、ワーク・ライフ・バランスの概念に焦点を据えて、さらに考察を深めることを目指している。生涯学習という考え方は、個人的要請と社会的要請の2つの要請にもとづいて成り立っている。現代的課題は、社会的要請にもとづくものであり、個人と変化する社会環境との関連で次々と生み出される学習課題群を表した言葉である⁽²⁾。少子問題をとりまく学習課題は、現代的課題群の1つとして捉えている。かつての論考において、少子問題を乗り越えていくためにファミリー・フレンドリー概念を提示したが、ワーク・ライフ・バランス概念は、ファミリー・フレンドリー概念と密接な関係を持っている。この2つの概念の関係を明らかにしていく作業は、少子問題を追究してく上で欠かすことはできない。

2007年12月、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議⁽³⁾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」が策定された。翌2008年は、「ワーク・ライフ・バランス元年」と位置づけられ、ワーク・ライフ・バランス推進は、国の施策の中心的課題の1つに掲げられるようになった。企業においても、2003年に施行された次世代育成支援対策推進法を契機として、ワーク・ライフ・バランスへの取組が急速に進み始めている⁽⁴⁾。この法は、次代の社会を担っていく子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整えていくために成立したものである。次世代育成支援対策推進法では、事業主が子どもの育成のための環境整備の担い手として定められており、一般事業主行動計画の策定・実施を通して、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備の充実が求められている⁽⁵⁾。2007年4月から、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度が開始された。これは、一般事業主行動計画で掲げた目標の達成度や育児休業取得率などの観点から7つの基準が設けられ、その基準をすべて満たした企業は、都道府県労働局長に申請することで認定が受けられる、という制度である⁽⁶⁾。認定を受けると、認定マーク（愛称「くるみん」）を商品などに表示することができる⁽⁷⁾。2008年6月末の

段階で、585社が申請し545社が認定を受けている⁽⁸⁾。次世代支援対策への取組や子育て支援の充実度などの観点から、企業や商品を選択する消費者も徐々に増加しており⁽⁹⁾、企業のワーク・ライフ・バランス推進は、今後さらに加速度を増していくことが予想されるであろう。

このように、ワーク・ライフ・バランスという言葉は、日本企業において少しずつではあるが浸透しつつある。だが、実際には、その概念の内容が幅広く捉えどころがないという側面もあり、理解のされ方は実に多様で誤解を受けることもしばしばである。例えば、「ワーク・ライフ・バランス制度は、福利厚生制度の一環である」とか、「ワーク・ライフ・バランス制度は、育児と仕事との両立を支援する女性のためのものである」などは、その典型的な例であるといえる⁽¹⁰⁾。ワーク・ライフ・バランス概念の普及は進みつつある一方で、その概念の捉え方や意義に関する共通理解はまだ得られていないという状況にあるといえる。また、社会教育・生涯学習の領域におけるワーク・ライフ・バランス概念に関する研究は、これからという状況にあるといえるであろう⁽¹¹⁾。

そこで本稿では、少子化対策の鍵概念の1つであるワーク・ライフ・バランス概念に焦点を据えて、その本質を明らかにするという基本的作業を通して、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて重要な役割が期待されている企業での取組を考察していくための手がかりを得たいと考えている。その手続きは、以下の通りである。まず、最初に、ワーク・ライフ・バランス施策がどのように生成され展開されてきたのかについてレビューし、施策上におけるワーク・ライフ・バランス概念の意義を確認した上で、今後のワーク・ライフ・バランス施策の役割について述べる。それらを踏まえつつ、ワーク・ライフ・バランスに関わる企業の取組を今後検討していくための視点を明らかにする。

2. ワーク・ライフ・バランス施策の生成と展開

(1) ワーク・ライフ・バランス施策の萌芽期 (1975-1994) —男女平等施策と少子化対策

これまでのワーク・ライフ・バランス施策の生成と展開を、おもに施策が対象としている人々に目を向けて整理する作業を試みると、萌芽期 (1975-1994)、創成期 (1995-2002)、確立期 (2003-) の3つに分けて捉えることができる (表)。ここではまず、ワーク・ライフ・バランス施策の萌芽期について、その内容を確認する作業からはじめたい。先に述べたように、ワーク・ライフ・バランス概念は少子化対策の一環として注目されるようになった考え方であるが、その出発点は男女平等 (男女共同参画) 施策に求めることができる⁽¹²⁾。1975年の国際婦人年、1979年の女子差別撤廃条約の採択、1980年の国連婦人の10年後半期行動計画、ならびに1981年のILO 第156号条約および第165号勧告の採択 (男女を問わず家族的責任をもつ労働者が、差別を受けることなく働くことを可能にするとともに、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な措置を講ずることが加盟国に求められた)、などといった国際的な動向を背景として、日本社会においても男女平等施策の重要性が認識され始め、その流れは1985年の男女雇用機会均等法の成立へと繋がっていく⁽¹³⁾。男女雇用機会均等法の制定によって働く場での男女平等は目指されていったが、働く女性の多くが育児・

介護などの家庭責任を担っている状況では、仕事と家庭の両立支援策も同時に充実させなければ男女間の仕事上での格差を解消することは難しい⁽¹⁴⁾。そこで、男女平等施策と「仕事と家庭の両立」支援施策は、「車の両輪」と位置づけられることとなる⁽¹⁵⁾。

「仕事と家庭の両立」支援施策の推進にあたっては、少子化という社会的背景の存在は大きかった⁽¹⁶⁾。少子化の問題が広く日本社会において認識されるようになったのは1990年のことであり、それは前年の人口動態統計で合計特殊出生率がひのえうま（1966年）の年を下回る1.57を記録した時期である。「1.57ショック」という言葉が生まれ、この頃から社会問題として少子化に対する問題が注目されるようになり、1991年の「育児休業法」の法制化を経て、1994年の「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」の作成へと繋がっていく⁽¹⁷⁾。

「エンゼルプラン」では、①仕事と子育ての両立支援の推進（保育サービス・システムの充実を含む）、②家庭における子育て支援（地域子育て支援センターの拡充を含む）、③子育てのための住宅及び生活環境の整備、④ゆとりある教育の実現と健全教育の推進、⑤子育てコストの削減、の「仕事と子育ての両立」と「子育て支援」を柱とした5つの基本的方向が、文部・厚生・労働・建

表 ワーク・ライフ・バランス施策の生成と展開

	萌芽期（1975-1994）	創成期（1995-2002）	確立期（2003-）
主な施策	男女平等施策と少子化対策	少子化対策	次世代育成支援策
対 象	働く女性	働く女性からすべての働く人々へ	すべての働く人々
鍵概念	仕事と子育ての両立	ファミリー・フレンドリー	ワーク・ライフ・バランス
生活範囲	子育て	子育て・介護	子育て・介護・学習・地域活動・ボランティア活動
関連施策	エンゼルプラン（1994）	少子化対策推進基本方針（1999） 新エンゼルプラン（1999） 仕事と子育ての両立支援の方針（2001） 少子化社会を考える懇談会（2002） 少子化対策プラスワン（2002）	次世代育成支援に関する当面の取組方針（2003） 少子化社会対策大綱（2004） 子ども・子育て応援プラン（2004） 新しい少子化対策（2006） 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（2007） 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び行動指針（2007）
関連法・国際的動向など	国際婦人年（1975） 女子差別撤廃条約採択（1979） 国連婦人の10年後半期行動計画採択（1980） ILO 第156号条約および第165号勧告の採択（1981） 男女雇用機会均等法（1985） 育児休業法（1991）	育児・介護休業法（1995） 男女雇用機会均等法改正（1997） 男女共同参画社会基本法（1999）	少子化社会対策基本法（2003） 次世代育成支援対策推進法（2003） 男女雇用機会均等法改正（2006）

設の4省によって提出された。そのなかでも「仕事と子育ての両立」支援施策は、少子化対策の重要な柱となっていた。なぜなら、少子化が進んでいるのは、「仕事と子育ての両立」支援が不十分なためであり、女性の就業継続を前提にして「仕事と子育ての両立」を図らなければ、女性は仕事か子育てかの選択を迫られることになり、少子化傾向は今後もさらに続いていくものと考えられたためである⁽¹⁸⁾。

つまり、ワーク・ライフ・バランス施策のはじまりは、男女平等施策とその両輪と捉えられた「仕事と家庭の両立」支援施策のなかにあり、「仕事と家庭の両立」支援施策は、その後少子化対策と強く結びつくことによって、「仕事と子育ての両立」支援施策へと細分化されていったことが読み取れる。そして、萌芽期として捉えたこの時期のワーク・ライフ・バランス施策における特徴は、次の2つに整理することができる。仕事との両立が求められたのは、「生活」の1領域である「家庭」、そのなかでも特に「子育て」であったことと、施策の主な対象が「働く女性」であったことである。

(2) ワーク・ライフ・バランス施策の創成期 (1995-2002) —少子化対策を中心として

1991年に制定された「育児休業法」は、高齢化の進展に伴い高齢者の介護をとりまく環境整備が重要な課題となり、1995年には介護休業を含む「育児・介護休業法」に改正された⁽¹⁹⁾。少子化対策は、1999年の「新エンゼルプラン」(「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」)の作成によって、少子問題の核心へと近づいていく。このプランは、少子化対策推進関係閣僚会議で決定された「少子化対策推進基本方針」に基づいて、大蔵・自治の2省が加わり策定されたものである。そこでは、働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正(「ファミリー・フレンドリー企業」の普及促進)が新たな内容として加えられ、少子問題の根幹に関わる問題がより一層明確になったといえる。

「ファミリー・フレンドリー企業」は、働く人々の仕事と家庭の両立を十分配慮し、多様でかつ柔軟な働き方の選択を可能とすることを基本としている企業のことである。厚生労働省によると、ファミリー・フレンドリーという概念は、具体的には次の4つの柱から成り立っている。①育児・介護休業制度が育児・介護休業法を上回る水準のものであり、かつ実際に利用されていること、②仕事と家庭のバランスを配慮した柔軟な働き方(フレックスタイム制・短時間勤務制度・在宅勤務制度など)ができる制度があり、かつ実際に利用されていること、③仕事と家庭の両立を可能とするその他の制度(事業所内託児施設など)を規定しており、かつ実際に利用されていること、④仕事と家庭の両立がしやすい企業文化があること、である。労働省(厚生労働省)は、1999年より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施し、職場におけるファミリー・フレンドリー概念の浸透を目指した⁽²⁰⁾。

「新エンゼルプラン」において提起されたファミリー・フレンドリー概念は、「少子化社会を考える懇談会」(2002年)においてやや進展がみられた。それは、「ファミリー・フレンドリー企業に

は優秀な人材が集まる」という側面が指摘され、男性の育児休業取得促進など男性が育児に参画できる環境の整備に力を入れていくことが主張されたからである。「少子化社会を考える懇談会」に引き続いて提出された「少子化対策プラスワン」（2002年）では、育児休業取得率を男性10%、女性80%にするという具体的目標数値が盛り込まれた。また、そこでは、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方を見直し、男性を含めたすべての人々が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるようにすることを少子化対策の重要な視点として挙げている。ここから、「仕事」と「生活」のバランスに目が向けられるようになり、ワーク・ライフ・バランスという言葉や施策へと繋がっていく基礎が築かれていったことが読み取れる。また、ワーク・ライフ・バランス概念は、ファミリー・フレンドリー概念を基に形成された概念であることが、ここから確認することができるであろう。

さらに、1999年に成立した男女共同参画社会基本法の第6条では、「家庭生活における活動と他の活動の両立」を基本理念の1つとして、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない」と規定している。ここでいう「当該活動以外の活動」は、「仕事・学習・地域活動・ボランティア活動等」が考えられており⁽²¹⁾、家庭生活との調和を前提としてさまざまな活動が挙げられている。このように幅広く捉える視点は、次のステージのワーク・ライフ・バランス施策に通じるものであり⁽²²⁾、ワーク・ライフ・バランス施策を構築していく上で、重要な役割を果たしていることが窺える。

創成期として位置づけたこの時期のワーク・ライフ・バランス施策は、少子化対策を中心として展開されてきたが、その特徴は、次の2つにまとめることができる。これまで「生活」の中心であった「子育て」に、「介護」が新たに加えられたということと、これまで「働く女性」が中心であった少子化対策の対象が、「男性を含むすべての働く人々」に拡大されたということである。ただし、この段階では、施策の対象を「すべての働く人々」と捉えてはいるものの、その内容を眺めてみると、子どもを育てながら働いている人々が対象の中心に据えられている。したがって、創成期のワーク・ライフ・バランス施策の対象は、おもに「働く女性」と「すべての働く人々」の2つの層が混在しており、この時期は、「働く女性」から「すべての働く人々」へと対象が移行していく段階として捉えることができる。施策の対象が子育てを担わない人々にまで拡大しその内容をより一層充実させていくのは、次のワーク・ライフ・バランス施策の確立期においてである。

（3）ワーク・ライフ・バランス施策の確立期（2003-）—少子化対策から次世代育成支援策へ

それでは、なぜ、「働く女性」が中心であった少子化対策の対象が、「男性を含むすべての働く人々」に拡張されていったのであろうか。その背景には、「働く女性」を中心として「仕事と子育ての両立」を支援するという1990年代の少子化対策はあまり効果をあげていない、という状況が浮かびあ

がってきたからである。例えば、「労働力調査特別調査」(総務省統計局)によると、3歳以下の子どもをもつ女性の労働力率は、1990年には29.3%であったが、1995年には28.6%、2000年には28.0%と少しずつ低下してきている。また、2001年に実施された「第1回21世紀出生児縦断調査」(厚生労働省)では、出産1年前に働いていた女性の67.4%が、出産半年後に職場から去っているという状況が浮き彫りにされた。出生率と母親の就業率の上昇をターゲットとした1990年代の少子化対策は、多くの課題を抱えていたといわざるを得ない。

これまでの少子化対策が効果をあげていない主な理由の1つとして、その対策が「働く女性」の就業支援を中心としていたことが考えられている⁽²³⁾。「仕事と子育ての両立」は、子どもをもつ男性、そしてこれから子どもを持つ人々にとっても重要な施策であるにもかかわらず、従来の少子化対策のなかでは、その重要性があまり意識されてこなかった⁽²⁴⁾。このため、2003年の「次世代育成支援に関する当面の取組方針」以降の次世代育成支援策においては、1990年代の少子化対策の限界を乗り越えるために、「男性を含むすべての働く人々」の「働き方の見直し」が強調されるようになった⁽²⁵⁾。「少子化社会対策大綱」(2004)やその具体的な実施計画である「子ども・子育て応援プラン」(2004)などでは、「働き方の見直し」が重要課題の1つとして位置づいている。このような流れのなかで、2007年12月、ワーク・ライフ・バランス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)憲章及び行動指針」が策定され、官民が一体となって従来の働き方を見直していくことが確認された。

「男性を含むすべての働く人々」にその範囲が拡大されたのは、「仕事と子育ての両立」に関わる制度を利用する女性が、なかなかその制度を利用しにくいという問題も存在していた⁽²⁶⁾。つまり、「仕事と子育ての両立」支援を充実することによって、子どもを育てながら働いている人々は働きやすくなるとしても、周囲がそのしわ寄せを受けることになりかねない。「お互いさま」という関係もなく、一方的に同僚に負担をかけるような状況下では、制度があってもなかなか利用できないのである。確かに、少子化対策としては、子どもを育てながら働いている人々に対する支援策を充実させていくことが重要課題であるが、一方で、働く人々のなかには子育てを担わない人々もいる。そして、当然のことながら、彼らにも仕事以外の「生活」の場は存在するのである⁽²⁷⁾。その場とは、「学習活動・地域活動・ボランティア活動」などに代表される多様な場面が想定されているが、これは、男女共同参画社会基本法の第6条において示された、「当該活動以外の活動」も含んで捉える幅広い視点につながるものである。子どものいない人々の「生活」も同様に重視することによって、子育てを担う人々の「仕事と子育ての両立」に関わる制度利用が促進されるのではないかと考えられたのである。そのような背景から、「すべての働く人々」を対象としたワーク・ライフ・バランス概念が注目されるようになり、次世代育成支援策の中心施策・概念として位置づけられるようになっていき、ワーク・ライフ・バランス施策の確立期を迎えることになる。

この時期のワーク・ライフ・バランス施策は、1990年代の少子化対策の限界を踏まえて登場した次世代育成支援策へと移行するなかで、「働く女性」が中心であった対象を「すべての働く人々」

に拡大していく。ワーク・ライフ・バランス施策の創成期においても「すべての働く人々」は視野に収められていたが、ここでは、これまで「子育て」を中心として捉えられていた「生活」のなかに、「学習活動・地域活動・ボランティア活動」なども加えることによって、「すべての働く人々」を対象としたワーク・ライフ・バランス施策の確立が目指されたのである。ここから、ワーク・ライフ・バランスに関わる取組は、女性のためのものではなく、福利厚生制度の一環でもないという考え方が定着していくことになる。なお、ワーク・ライフ・バランス施策の確立期においては、少子化対策から次世代育成支援策へと移行するが、これは、決して少子化対策が縮小されるのではなく、少子化対策をさらに充実させるために次世代育成支援策に移行したということを意味している。

3. ワーク・ライフ・バランス概念の意義

(1) 仕事と生活の関係の捉え直し

ワーク・ライフ・バランス施策のこれまでを辿ってみると、まず男女平等施策とその両輪に位置づけられた「仕事と家庭の両立」支援施策に端を発し、その後少子化対策と結びつき「仕事と子育ての両立」支援施策へと細分化されていった。そして、「働く女性」を中心としていた対象を「男性を含むすべての働く人々」に拡大することによって、ワーク・ライフ・バランス施策の基礎的な土台が構築されていったことがわかる。ここでは、それらを踏まえて、施策上においてワーク・ライフ・バランス概念はどのような意義を持っているのかについて確認する作業を試みる。

厚生労働省によると、ワーク・ライフ・バランスの概念は、「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、両者を実現できる状態のこと」と定義されている⁽²⁸⁾。また、内閣府（『少子化社会白書』）によると、「ワーク・ライフ・バランス（work-life balance）とは、勤労者が仕事と生活のどちらか一方のみではなく、ともに充実感をもてるように双方の調和を図ること」と捉えられている⁽²⁹⁾。つまり、ワーク・ライフ・バランス概念は、仕事と仕事以外の生活のどちらか一方を犠牲にするのではなく、充実感をもって両者を実現できる状態であることが基本となっていることがわかる。全体を100として、仕事に50生活に50というものではなく、仕事も100生活も100とそのどちらも両立させようとする考え方なのである⁽³⁰⁾。しかし、バランスという言葉は逆に誤解を生んでしまう場合も多く、あえて、「ワーク・ライフ・ブレンド」とか「ワーク・ライフ・ハーモニー」とか「ワーク・ライフ・シナジー」という言葉が用いられることもある⁽³¹⁾。

ワーク・ライフ・バランスと対置する用語として、ワーク・ライフ・コンフリクト（仕事と生活の衝突）という言葉がしばしば用いられる。これは、「仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外で取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組めなくなる状態」、あるいは「仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組むと、仕事上の責任を果たすことができない状態」を表した言葉である⁽³²⁾。例えば、カナダでは1990年代に、ワーク・ライフ・コンフリクトが急増していることが問題となったことがあるが、そこでは、ワーク・ライフ・コンフリク

トは、多すぎる役割を負うこと (role overload)、家庭に仕事を持ち込むこと (work to family interference)、仕事に家庭を持ち込むこと (family to work interference)、の3側面から捉えていくことの必要性が示されている⁽³³⁾。これは、ワーク・ファミリー・コンフリクト (仕事と家庭の衝突) の概念に近いものであるが、3つの側面から捉えていくこのような考え方は、今後、ワーク・ライフ・バランス概念を追究していく上で、示唆に富んでいると考えられる。なぜなら、働く人々が、ワーク・ライフ・コンフリクトに直面しないように、ワーク・ライフ・バランスを維持することをサポートしていくことが、ワーク・ライフ・バランス支援の基本となっているからである⁽³⁴⁾。

ここで重要なことは、仕事と生活は決して相反するものではないということである。仕事を充実させることによって生活も充実させる、また生活を充実させることによって仕事も充実させるという相乗効果が生み出されるということに意味を見出そうとしているのである。ワーク・ライフ・バランス概念には、仕事と生活の関係を捉え直していこうとする視点が含まれているのである。

(2) 多様性の追求

ワーク・ライフ・バランス概念は、次の2つの「多様性」を追求しようとしている。その「多様性」には、2つの意味があると考えられる。第1は、生活の「多様性」である。内閣府 (男女共同参画会議) は、『ワーク・ライフ・バランス』とは、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である」という定義も示している⁽³⁵⁾。この定義は、先述した男女共同参画社会基本法の第6条と結びつくものであるが、仕事と並んで生活の「多様性」を具体的に述べているという点では、上述した他の2つの定義と異なる。多様な活動に関しては、①仕事、②家事・子育て・介護・家族との団らんなどの家庭生活、③PTA・町内会などの地域活動、④NPO・ボランティア活動などの社会貢献活動、⑤自己啓発・生涯学習・趣味・友人や知人との交流、⑥健康づくり・休養、の6つが挙げられている⁽³⁶⁾。さらに、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章とともに提出された「仕事と生活の調和のための行動指針」では、上の6つの具体的内容を、①仕事・働き方、②家庭生活、③地域・社会活動、④学習や趣味・娯楽等、⑤健康・休養、の5つの分野に整理している。ここで重要なことは、生活の「多様性」を具体的に示しているが、決してそれは押しつけられるものではないということである。人生の段階に応じて、さまざまな活動間のバランスは自らが決めることが基本となっている。なぜなら、人々のライフ・スタイルは多様化しており、5つの活動間のバランスは一律的に決められるものではなく、それぞれの人生の段階によって異なっているからである。ワーク・ライフ・バランス概念は、「多様性」に注目した概念であり、仕事と生活の関係をどのように捉えていくのかという視点から、生活の「多様性」を追求しようとしているのである。ワーク・ライフ・バランス概念に関わる議論のなかでは、働き方の「多様性」について言及されることは多いが⁽³⁷⁾、生活の「多様性」について議論されることは比較的少ないと思われる。働き方の「多様性」と同様に、生活の「多様性」についても十分議論をした上で、仕事と生活の関係について考え

ていくことが求められているのであろう。

第2は、人の「多様性」である。ワーク・ライフ・バランス概念の類似概念として、「ダイバーシティ」という概念がしばしば登場する。欧米では、“Diversity and Inclusion”、すなわち「多様性と受容」と表現されるが、日本ではこれを「ダイバーシティ」と呼ぶことが多い⁽³⁸⁾。それは、性別はもとより、年齢・国籍・人種・宗教などバックグラウンドの異なる様々な人々を受け入れ、それぞれが個性を発揮できるようにするという概念である。欧米では、人種・宗教・言語など、性別以外の要素でも様々なマイノリティが存在する。そのため、早くからその「多様性」を、社会として企業としてどのように受け止めるかが議論されてきた。日本の場合、欧米に比べて国籍や人種などの「多様性」は限られており、企業社会の最大のマイノリティは女性という状況が長く続いてきた。最近、日本企業において、「多様性」を推進するためのセクションが設けられることが徐々に増えているが⁽³⁹⁾、このことは、女性のみならず、外国人・高齢者・しょうがい者など、より多様な人々が求められる時代を視野に収めていることを示している。ワーク・ライフ・バランス概念は、多様な人々が求められているという視点から、「多様性」を追求しようとしているのである。

かつて、脇坂明は、ダイバーシティ概念とワーク・ライフ・バランス概念とファミリー・フレンドリー概念の整理を行なったことがある⁽⁴⁰⁾。そこでは、もっとも広い概念であると捉えられているのはダイバーシティ概念であり、そのなかにワーク・ライフ・バランス概念が含まれ、さらにそのなかにファミリー・フレンドリー概念が含まれているという関係を明らかにしている。ダイバーシティ概念は1つの理念を表わしており、その理念を追究するために必要な要素が、ワーク・ライフ・バランス概念とファミリー・フレンドリー概念であり、さらに、ワーク・ライフ・バランス概念を追究する上で重要な役割を果たしていくのがファミリー・フレンドリー概念であると捉えることもできよう。

4. ワーク・ライフ・バランス施策の今後の役割

(1) アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取組

では、そもそもこのワーク・ライフ・バランスという用語や施策は、どこで誕生したものなのであろうか。そして、日本は、そこからどのような影響を受けて、ワーク・ライフ・バランス施策を形成していったのであろうか。

ワーク・ライフ・バランスという言葉は、アメリカが発祥の地で、多くの人々が働きすぎている状況のなかで、もっとバランスの取れた働き方がしたいという人々のニーズが高まるようになり、その過程で生まれた言葉であるといわれている⁽⁴¹⁾。アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取組は、政府の福祉政策ないし労働政策としてではなく、民間における自発的な企業努力として進められてきた。なぜなら、アメリカは、基本的には、個人の生活や私的な領域への政府の介入を好まない社会であり、ワーク・ライフ・バランス問題も、仕事と生活のバランスを図りたいという人々と、彼らを雇用して営利活動を行なう民間企業の私的領域における問題として捉えられている

からである。民間主導で取り組まれていた背景には、アメリカは、先進工業国のなかで唯一合計特殊出生率が2を超えており⁽⁴²⁾、日本のように国の少子化対策の観点からワーク・ライフ・バランス概念を議論する必要性がなかったからではないかと考えられている。それでは、なぜ、政府介入も少子問題もないアメリカで、民間企業が自発的にワーク・ライフ・バランス問題に取り組んだのであろうか。

アメリカ企業が今日のワーク・ライフ・バランスに繋がる取組を始めたのは1980年代後半である。1980年代以降のアメリカは、ITをはじめとする技術革新による産業構造の変化により、高度なスキルを持った優秀な女性への需要が高まりを見せていた。そのために女性の採用・活用や子どもの保育など、主に「働く女性」を対象とした保育サポートなどを中心として取り組む企業が増加していった。この取組は、「ワーク・ファミリー・バランス」と呼ばれ注目を集めていた。1990年代に入ると、それまでのワーク・ファミリー・バランス施策では、独身や子どものいない女性あるいは男性の仕事と生活の調和に関するニーズに対応できないということから、その対象が広げられ、「すべての働く人々」の私生活に配慮した制度やプログラムへの取組（ワーク・ライフ・バランス）が行なわれるようになっていった。

しかし、ワーク・ライフ・バランスの取組は、当初あまり大きな広がりは見せなかったという。その原因は、困っている人を助けるための「福祉的な」施策と捉えられていたためである。そして、1996年、フォード財団が「どのように仕事のやり方を変えれば期待する効果が出せ、同時に私生活を充実させることができるのか」という研究を行なったことを契機として、ワーク・ライフ・バランス概念が再び注目されるようになった。そこからのワーク・ライフ・バランス概念は、これまでの両立支援といった福祉的施策の枠組を超えて、「すべての働く人々」の生活と仕事の両面からその質を向上させることに焦点を据えた概念として捉えられるようになっていったのである。

こうして概観してみると、日本のワーク・ライフ・バランス施策は、政府介入も少子問題もなく民間主導で推進されたアメリカのワーク・ライフ・バランスの取組とは大きく異なる点もある。が、「働く女性」を中心としていた対象を「男性を含むすべての働く人々」に拡大し、子育てを担う女性への両立支援という福利厚生制度（福祉的施策）から、「すべての働く人々」を対象として仕事と生活の充実を支援する施策へと転換していった点は、類似している。つまり、アメリカの民間企業におけるワーク・ファミリー・バランス概念からワーク・ライフ・バランス概念への拡大は、日本政府のファミリー・フレンドリー概念からワーク・ライフ・バランス概念への拡大に大きな影響を与えたのではないかと考えられる。

ただ、ここで注意しなければならないのは、ファミリー・フレンドリー概念がワーク・ライフ・バランス概念の枠のなかでさらに充実されなければ、少子問題を乗り越えることはできないということである。また、ワーク・ライフ・バランス概念の登場によって、「働く女性」から「すべての働く人々」に支援の対象が拡大されたが、そのことによって「働く女性」への支援が曖昧なものになっていったならば、少子問題は解決の糸口を即座に失うことになるのであろう。ワーク・ライフ・

バランス施策は、このことを常に意識しなければならないのである。

（2）企業・行政・地域の連携

先進工業国におけるこれまでのワーク・ライフ・バランスの取組は、英米型と欧州大陸型の2つに分類されることがある⁽⁴³⁾。アメリカやイギリスでは、ワーク・ライフ・バランスに関する国の取組は、あまり積極的ではない。これを補完する形で、企業経営上メリットがあると考える企業が、積極的に託児所の設置やさまざまな休業制度、経済的支援などを実施している。いわゆる、企業主導型であり、ここでは「生産性の向上」が前面に押し出される可能性が高いことが考えられる。これに対して、ヨーロッパ大陸諸国では、公共政策として国が中心となってワーク・ライフ・バランス支援のためのサービスに取り組んでいる。特に、保育や介護の基盤整備は、国の責任として広く定着している。したがって、企業は企業責任として、法律で定める最低基準の上積み措置として、ワーク・ライフ・バランスに関わるプログラムを提供している。いわゆる、行政主導型であり、ここでは「生産性の向上」というより働きやすさを働く権利として捉えられていることが多いのではないかと考えられる。

日本政府によるワーク・ライフ・バランスへの取組は、ファミリー・フレンドリー概念を中心としたワーク・ライフ・バランス施策の創成期（1995-2002）までは、欧州大陸型に位置づいていたと考えられる。しかし、ファミリー・フレンドリー概念が拡大されてワーク・ライフ・バランス概念が鍵概念となるワーク・ライフ・バランス施策の確立期（2003-）においては、英米型の考え方がかなり反映されてきているのではないと思われる。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、「仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、業務の見直し等により生産性向上につなげることができる」と中小企業に向けて述べられているが、このように「生産性の向上」の観点を加えた点も、英米型の考え方に影響を受けているのではないかと考えられる。

日本社会における今後のワーク・ライフ・バランスの取組は、行政主導型が企業主導型かという点で、考え方が次の3つに分かれることがある⁽⁴⁴⁾。1つ目は、企業主導型を求める考え方であり、そこでは、「行政にはあまり期待できず、企業は独自に施策を導入すべき」と捉えられている。つまり、ワーク・ライフ・バランスへの取組が、優秀な人材の確保や定着、「生産性の向上」などに繋がっていくと捉えている企業は、行政は関与しなくても独自に進めていくという考え方である。2つ目は、行政主導型を求める考え方であり、そこでは、「行政主導でワーク・ライフ・バランス概念を定着させる必要がある」と捉えられている。つまり、行政が何もしなければ、大企業だけがワーク・ライフ・バランス支援を充実させることになってしまう。そこで、行政のリーダーシップの下、企業に法的義務を課してワーク・ライフ・バランス概念を浸透させていこうとする考え方である。3つ目は、「企業と行政、さらに地域との連携によってワーク・ライフ・バランスに取り組むべき」という考え方である。企業が行政かという2分法を脱却し、さまざまな主体が連携することで調和を図るという考え方である。企業の論理だけでなく、また行政任せの姿勢でもなく、行

政・企業・地域が連携しワーク・ライフ・バランスに取り組むという考え方である。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて求められるのは、3つ目の「企業・行政・地域の連携によって取り組む」という考え方であろう。企業主導型の場合、「生産性の向上」のみが強調される可能性があるし、行政主導型の場合、企業の論理からかけ離れてしまい、企業の理解がなかなか得られないという状況が生まれる可能性がある。また、ワーク・ライフ・バランスの取組において、地域の視点は重要である。なぜなら、ワーク・ライフ・バランス概念における生活は、「学習活動・地域活動・ボランティア活動」なども含まれており、それらの活動を充実させていくためには地域の視点が欠かせないからである。

今後の、ワーク・ライフ・バランス支援に関わる行政は、「生産性の向上」のみが強調されないように、また生活の「多様性」と人の「多様性」が軽視されないように企業をサポートしていくことと、企業と地域を結びつけていくという役割が期待されているのであろう。そして何より、ワーク・ライフ・バランス支援に関わる行政自身が、その取組が「生産性の向上」に傾いていないかどうか常に意識していくことと、ワーク・ライフ・バランス概念の意義を正確に社会に伝え実践に結びつけていくことが、次のステージとなるワーク・ライフ・バランス施策の成熟期において求められているのである。

5. おわりに—企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組を捉えていく視点—

ワーク・ライフ・バランス施策を中心としたこれまでの考察を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて重要な役割が必要とされている企業の取組を検討していくための視点を整理してみると、次の6つにまとめることができる。

第1は、一般事業主行動計画の提出による影響についてである。企業は次世代育成支援対策推進法において、一般事業主行動計画の提出が求められるようになったが、それは、企業にとってどのような意味をもっているのか、またそれによって、仕事と生活の関係はどのように変わってきたのかを検討していくことが求められている。また、次世代育成支援対策推進法が施行される前の、独自で展開してきたワーク・ライフ・バランスの取組にも注目していくことは、企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組の全体を捉えていく上で重要な作業となるであろう。第2は、ワーク・ライフ・コンフリクト概念の捉え方についてである。ワーク・ライフ・バランス支援の基本は、働く人々がワーク・ライフ・コンフリクトに直面しないようにサポートしていくことである。ゆえに、企業において、ワーク・ライフ・コンフリクトの状況を具体的にどのように捉えているのかを丹念に考察していくことが求められている。第3は、企業がワーク・ライフ・バランス概念における生活と人の「多様性」をどのように捉えているのかという視点である。生活の「多様性」には、「学習活動・地域活動・ボランティア活動」などが含まれる。人の「多様性」には、女性のみならず、外国人・高齢者・しょうがい者などが含まれている。この生活と人の「多様性」をどのように捉えていこうとしているのかを追究していくことが求められている。第4は、企業・行政・地域の連携

についてである。働く人々の生活の「多様性」を捉えていくためには、企業は、行政や地域との連携を強化していくことが重要課題となる。企業は行政と地域に対して、どのような関係を構築しようとしているのかを捉えていくことが求められている。第5は、ファミリー・フレンドリー概念とワーク・ライフ・バランス概念の関係についてである。ワーク・ライフ・バランス概念の導入によって、ファミリー・フレンドリー概念が充実したのか、それとも縮小されていったのかを見ていく必要がある。縮小されているのであれば、それは少子化対策の失敗を意味することになる。主として家族を形成している人々を対象としたファミリー・フレンドリーに関する取組の充実度を見ていくことによって、少子化対策を評価していくことが求められている。第6は、「生産性の向上」についての捉え方である。ワーク・ライフ・バランスに関わる取組が、「生産性の向上」に傾いていないか、あるいは強調されていないかを見ていくことが求められる。また、「生産性の向上」と生活の「多様性」は融合するのか、それとも対立するものなのか、その関係を探っていくことも重要な作業となるのであろう。

以上、6つの視点を通して、今後、企業のワーク・ライフ・バランスに関わる取組を検討することによって、ワーク・ライフ・バランス概念に関する研究を拡充していきたいと考えている。また、本稿は、生涯学習の領域における現代的課題の観点からワーク・ライフ・バランス概念に注目したが、もともと、ワーク・ライフ・バランス概念は生涯学習概念と密接な関係を持っているといえる。なぜならば、生活の「多様性」のなかに含まれる「学習活動・地域活動・ボランティア活動」は、生涯学習概念と深い関係を結んでいるからである。これまで、生涯学習の領域で重要な役割を果たしてきた社会教育研究において、ワーク・ライフ・バランスの概念を視野に収めた研究が積極的に展開されていくことが求められているといえる。

—註—

- (1) 小川誠子「少子社会と生涯学習」鈴木真理・小川誠子編『生涯学習をとりまく社会環境』学文社、2003、pp. 85-100.
- (2) 1992年に提出された「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について」（生涯学習審議会答申）において、具体的な現代的課題が列挙され、その影響を受けて、生涯学習や社会教育の実践においては、現代的課題に取り組む学習プログラムが多くみられるようになっている。詳細に関しては、小川誠子「生涯学習の社会的基底」鈴木真理・小川誠子編、*op. cit.*, pp. 7-25を参照されたい。
- (3) 内閣官房長官が主宰し、関係閣僚である内閣府特命担当大臣（少子化対策・男女共同参画）、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、総務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣と、経済界や労働界（日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合、NHK 関連労働組合連合会）および自治体（全国知事会）の代表者と、有識者として参加している重点戦略検討会議や経済財政諮問会議、男女共同参画会議のメンバーなどで構成されている。
- (4) 小室淑恵『ワークライフバランス—考え方と導入法—』日本能率協会マネジメントセンター、2007、pp. 30-36.
- (5) 次世代育成支援対策推進法で一般事業主行動計画の策定・届出義務が求められているのは、301人以上の従業員を雇用する企業に対してであり、従業員300人以下の企業に対しては努力義務となっている。厚生労働省によると、一般事業主行動計画の届出企業数は、2008年6月末の段階で24,993社（301人以

- 上企業は12,347社、300人以下企業は12,646社）となっている。詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0730-1.html>（2008/8/30）を参照されたい。なお、2008年12月3日に次世代育成支援対策推進法の1部が改正され、2011年4月1日以降は、一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員101人以上の企業に拡大される。
- (6) 認定基準に関しては、(1)雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと、(2)行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること、(3)策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと、(4)3才から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること、(5)計画期間内に、男性の育児休業取得者があり、かつ、女性の育児休業取得率が70%以上であること、(6)①所定外労働の削減のための措置、②年次有給休暇の取得の促進のための措置、③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置、のいずれかを実施していること、(7)法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと、の7つの基準が示されている。
 - (7) 「くるみん」には、子どもが優しく「くるまれている」状況と、「社会・会社ぐるみ」で両立支援に取り組む、という2つの意味が込められている。
 - (8) 詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0730-1.html>（2008/8/30）を参照されたい。
 - (9) 小室淑恵, *op. cit.*, p. 35.
 - (10) ワーク・ライフ・バランス制度や概念に対する誤解に関しては、佐藤博樹「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援—』（子育て支援シリーズ）、ぎょうせい、2008, pp. 3-5, 西村智「今、なぜワークライフバランスなのか—変わりゆくものと変わらないものとの狭間でさまよう労働者たち」荒金雅子・小崎恭弘・西村智編『ワークライフバランス入門—日本を元気にする処方箋』ミネルヴァ書房、2007, p. 10を参照されたい。
 - (11) 他の領域（労働経済・人的資源管理・労働法など）におけるワーク・ライフ・バランスの概念に関する研究は、脇坂明「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』No.71, 2006, 高畠淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」『季刊労働法』220号, 2008, 佐藤博樹, *op. cit.*, 荒金雅子・小崎恭弘・西村智編, *op. cit.*などがある。
 - (12) 高畠淳子, *op. cit.*, p. 15.
 - (13) 上田純子「働く女性と法」上田純子・小川由美子・森川麗子編『女と法とジェンダー』成文堂、1996, p. 38, 高畠淳子, *op. cit.*, pp. 15-16.
 - (14) 高畠淳子, *op. cit.*, p. 17.
 - (15) 武石恵美子「育児休業政策の意義と課題」嵩さやか・田中重人編『雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会、2007, p. 50.
 - (16) *Ibid.*, p. 51.
 - (17) 少子化の状況と要因に関しては、小川誠子「少子社会と生涯学習」*op. cit.*を参照されたい。
 - (18) 武石恵美子, *op. cit.*, p. 51.
 - (19) 奥山明良「法政策としての職業生活と家庭生活の両立支援問題—両立支援法制の変遷と今後の政策課題—」『成城法学』73号, 2005, p. 153.
 - (20) ちなみに、1999年から2007年までの期間において、276の企業がその表彰を受けている。「ファミリー・フレンドリー企業表彰」には、厚生労働大臣優良賞・都道府県労働局長優良賞・都道府県労働局長奨励賞などが含まれている。なお、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」は、2007年度から「均等推進企業表彰」（働く女性の能力発揮を促進するための積極的な取組を推進している企業に対する表彰制度）と統合し、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」として実施されている。
 - (21) 内閣府男女共同参画局ホームページ（<http://www.gender.go.jp/>）内、男女共同参画社会基本法逐条解説による。
 - (22) 高畠淳子, *op. cit.*, p. 17.
 - (23) 武石恵美子「少子化問題におけるワーク・ライフ・バランスの視点」労働政策研究・研修機構『少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—』（JILPT 資料シリーズ）No.8, 2005, p. 2.

- (24) *Ibid.*
- (25) *Ibid.*
- (26) *Ibid.*, p. 3.
- (27) 高島淳子, *op. cit.*, p. 18.
- (28) 厚生労働省によるワーク・ライフ・バランス概念は、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）編『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—』2006, において定義されている。
- (29) 内閣府編『少子化社会白書（平成18年版）』ぎょうせい, 2006, p. 62.
- (30) 大沢真知子『ワークライフシナジー—生活と仕事の＜相互作用＞が変える企業社会—』岩波書店, 2008, p. 2.
- (31) *Ibid.*, p. 3.
- (32) 佐藤博樹, *op. cit.*, p. 6.
- (33) Duxbury, L. & Higgins, C., “Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?” (CPRN Discussion Paper No. W/12) 2001, p. vi-vii.
- (34) 佐藤博樹, *op. cit.*, p. 6.
- (35) 内閣府編（男女共同参画会議）『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』2007, p. 2.
- (36) *Ibid.*
- (37) 高島淳子, *op. cit.*, p. 21.
- (38) ダイバーシティ概念に関しては、小室淑恵, *op. cit.*, pp. 18-19を参考にしている。
- (39) 東芝の「多様性推進部」や、帝人クリエイティブスタッフの「ダイバーシティ推進室」などがある。
- (40) 脇坂明, *op. cit.*, p. 17.
- (41) アメリカのワーク・ライフ・バランスに関する歴史は、大沢真知子, *op. cit.*, 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』2006 (<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/sensin/index.html>, 2008/11/27) を参考にしている。
- (42) アメリカの合計特殊出生率は、1989年以降2を超えている状況が続いている。社会保障・人口問題研究所の少子化情報ホームページによる (<http://www.ipss.go.jp/syoushika/>)。
- (43) 渥美由喜『少子化克服への最終処方箋—政府・企業・地域・個人の連携による解決策—』ダイヤモンド社, 2007, p. 131.
- (44) *Ibid.*, pp. 132-133.