

ワーク・ライフ・バランスが拓く未来

内閣府は2008年を「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)元年」と位置づけ、山口県でも取組が始まっています。「ワーク・ライフ・バランス」が目指す社会を一緒に考えてみましょう。



山口大学経済学部准教授
鍋山 祥子

最近、ワーク・ライフ・バランス(Work-Life Balance)という言葉をよく耳にするようになった。日本語で「仕事と生活の調和」と訳されるワーク・ライフ・バランスの実現は、現在、政府の重要政策課題としても掲げられており、今年に入って内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置されるなど、積極的な取組が進められている。

では、なぜ今、ワーク・ライフ・バランスに注目が集まっているのだろうか。まずは、ワーク・ライフ・バランスの定義をおさえ、次に、ワーク・ライフ・バランスが求められている社会的背景を明らかにする。

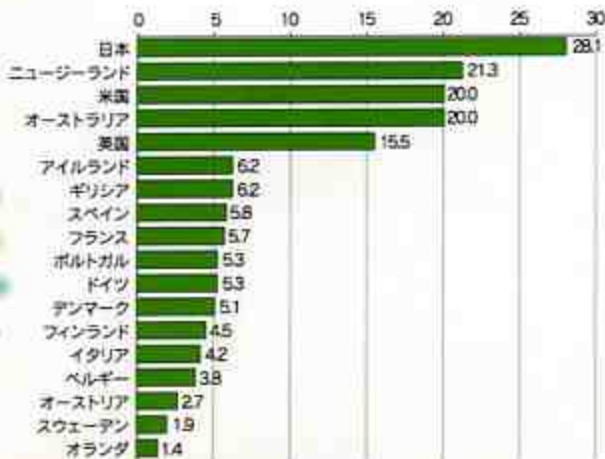
その後、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会においては、これまでの男女の働き方や生活の仕方が、どのように変化するかを読み解いていきたい。

働きすぎの日本人

日本におけるこれまでの男女の生き方を考えるとき、長時間労働というの大きなポイントとなる。「過労死」という言葉に象徴されるように、世界的にみても日本の長時間労働の傾向は顕著であり、週当たり労働時間が50時間を超える労働者割合は28・1%にもなる(図1)。これは、EU加盟国のなかで最も労働時間が長いとされるイギリスの15・5%や、近年、働きすぎの傾向が指摘されているアメリカの20・0%をもはるかに超えて、日本がいかに長時間労働の国であるかを示している。

こうした長時間労働を支えてきたのは、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を基盤とする「世帯単位」というシステムである。子どもや高齢者、ならびに労働者自身のケアを一手に引き受ける妻の存在があつてこそ、企業は労働者に対して長時間労働を強いることができ、労働者自身もまた、生活時間のほとんどを仕事のためだけに費やすことが可能であつた。つまり「世帯単位」というのは、賃金の獲得と家族員のケアとい

う二つの役割を、世帯内の男女という性別によって分担するというやり方である。しかし、こうした「世帯単位」のあり方は、既に崩れ始めている。それは、人口構造の変化とライフスタイルの変化という二つの方向から指摘することができる。



(図1) 1週間当たりの労働時間が50時間以上の労働者の割合
▲資料:内閣府「平成18年度国民生活白書」

「世帯単位」の崩壊

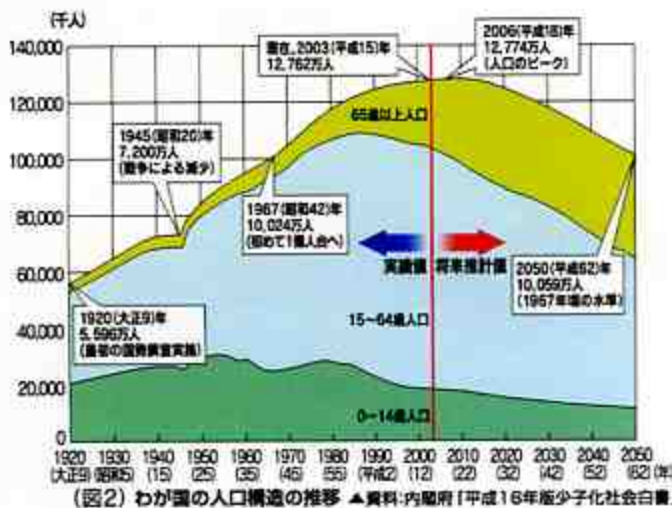
近年、少子高齢化の状況が続いており、日本の総人口も減少を始めた(図2)。こうした傾向は今後も続くものと予測

ワーク・ライフ・バランスとは

「男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」は、平成19年5月に出した中間報告において、ワーク・ライフ・バランスを「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の、自らが希望するバランスで展開できる状態」と定義した。つまり、ワーク・ライフ・

バランスとは、すべての人が等しく持つ24時間という限られた時間を、何のために、またどのように使うのかという問題である。そして、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すには、従来の日本における労働のあり方や固定的な男女の役割についても考え直す必然性が生じることとなる。

では、こうした変革が求められている社会的背景について、次にみていくことにする。



(図2) わが国の人口構造の推移 ▲資料:内閣府「平成16年版少子化社会白書」

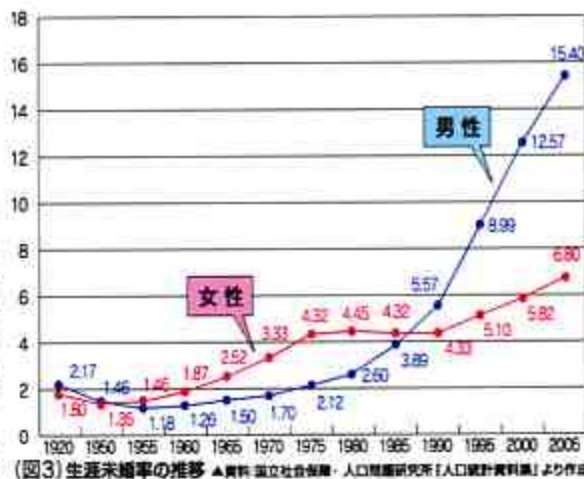
されておられ、これまで主たる「働き手」とみなされてきた生産年齢人口にあたる満15歳～64歳の人口は大きく減少していく。これは、近い将来、企業の存続にとって「労働者の確保」が重大な課題となり、つまりは、女性や高齢者に対する労働市場への誘因が強まることを意味している。こうして女性が労働者化することによって、世帯内での男女の役割分担は以前より流動的なものへと変化していく。

また、女性の労働者化の一方で、そもそも世帯そのものを形成しない人たちが増えている。未婚化の進行である(図3)。生涯未婚率とは50歳の時点で二度も結婚したことがない人を表す数値であり、2005年には、男性の15.4%、女性の6.8%が生涯未婚者である。このよ

世界的にもワーク・ライフ・バランスにおける中心的なテーマは、仕事と育児との両立と考えられることが多い。しかし、高齢化率が21%を超え、同時に女性の労働力化と男女とも未婚化が進行するなか、日本におけるワーク・ライフ・バランスのポイントとして、仕事と老親ケアとの両立を挙げることができる。つまり、今後は男女という性別にかかわらず、労働者でありながら、老親のケアに関わる可能性のある人が増加すると考えられる。現実問題として、図3でみた生涯

ワーク・ライフ・バランスと老親ケア

未婚率の推移



(図3) 生涯未婚率の推移 ▲資料:国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」より作成

ワーク・ライフ・バランスの可能性がある。現実問題として、図3でみた生涯未婚者と定義されている50歳の男性の約15%には、自分に代わって親の身の回りの世話を頼める妻の存在はない。近い将来、企業組織のなかで責任あるポジションに着いている男性労働者が、親の介護や身の回りのケアを理由に会社を休む機会が増え、同時に、自分自身の将来にわたる経済的自立のために、親の介護のためだからといって、簡単に仕事を辞めることができない女性たちが増えていく。

ワーク・ライフ・バランスの可能性

このように、日本では男女平等や企業の生産性向上のためというよりは、今後急増する50代を中心とする働き盛りの老親ケアと仕事との両立支援として、ワーク・ライフ・バランス施策が整えられる可能性が高いと予測できる。そして、きっかけはどうであれ、ワーク・ライフ・バランス施策が整備されることによって、育児責任をもつ男女労働者や老親ケアをしたい労働者、また、労働以外にも時間を使いたいと考える人や自分の体調と折り合いを付けながらほどほどに働きたい人など、多様なニーズを持った人が労働者であることが可能になるのである。

以上のように、人口構造やライフスタイルの変化などの社会的背景を理由として、現在、日本ではワーク・ライフ・バランスに向けた取組が進められている。これは、労働力を確保する必要がある企業にとっても、また、賃金労働とケアとを両立したい労働者にとっても有効かつ必要な手段である。これからの社会では、「男も女も仕事もケアも」という男女の生き方が模索され、また、高齢となったり、障害を抱える人にも、可能な範囲で生産労働に携わってもらおうという方向に動いている。ゆえに、企業も政府も、そして私たち自身も、「ケアを一手に引き受ける妻をもった男性」という画一的な労働者像をいったん手放す必要がある。

まず企業は、多様なニーズを抱えた労働者を受け入れるための制度づくりからはじめなくてはならない。具体的には、「柔軟な働き方」を可能にするようなしくみをつくる、ということである。これは、人事評価や昇進のしくみ、労務管理や採用・教育方法などの見直しを意味する。また、私たち個人は、自分の置かれた状況に応じた働き方を模索し、企業に提案しつつ、新たな労働文化を創造するべきである。そして最後に、政府はこれまで「世帯単位」で組み立てられてきた制度を改め、すべての人ができる範囲で「働く」ということを基礎にした社会制度づくりを進める必要がある。

企業と労働者と政府とが一緒になって、労働者が生活者でいられるしくみを模索すること。その努力の積み重ねこそが、ワーク・ライフ・バランスを現実のものにしていくのである。(文章・鍋山祥子)

「現在働いている女性労働者にも同じことが言える。自分の経済的自立のために仕事を辞めることができないのは男性にとっても同じである。」

動き始めたワーク・ライフ・バランス

あなたは今の仕事と生活の調和について考えたことがありますか？自分にあったバランスで様々な活動を展開できる「ワーク・ライフ・バランス」について、4人の方々に語り合っていました。

出席者

- 江川 裕子（洋服子十周年たん代監）
- 大野 圭司（大野圭司デザイン事務所代表取締役）
- 鍋山 祥子（山口大学経済学部准教授）
- 小林 法子（山口県環境生活部審議官）

山口県のワーク・ライフ・バランスの状況と取組

小林 山口県では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成14年度から男女共同参画基本計画に基づき、様々な施策を推進しています。平成19年3月には当初の計画を見直し、第2次基本計画を策定しました。

この計画では7つの基本目標と、13の重点項目があります。現在、取り組んでいる最重要課題の一つとして、「仕事と家庭・地域生活の両立へ向けた取組の強化」という大



きな項目があります。まさにこれがワーク・ライフ・バランスなのです。これまでワーク・ライフ・バランスは、女性対策、つまり仕事と子育てを両立させる支援の環境づくりということでいわれてきましたが、今、男性を含めた働き方を見直してい

こうということも課題として取り組まれています。

高度経済成長期は、男性が外で働き、女性が家庭を守るというやり方が効率的とされてきましたが、少子・高齢化が進んでいる現在は、男女とも仕事と生活の調和を取りやすい環境整備の見直しがされてきています。

マイライフ

江川 私は26歳のときに店の経営を始めました。自分の作ったケーキを売りたい、食べていただきたいという思いで開業し、先の計画もなしに流れにまかせてやってきました。ここに来て、ちよつと立ち止まってよく考えて整理してやっていたかなくては、と思っているのが現状です。



江川 裕子（山口市）

社会学部専攻卒業。1994年、ホテルオークラ神戸で4年間勤務。'93年に「女性起業家支援塾」を受講し、'94年3月に開店。

仕事と家庭の両立という面では、

何とかやってこれたのかなという気はしますが、例えば洗たく物を干してほしいなと思っても、夫も忙しかったら「ありがたい。私は家事をしてもらったら「ありがとう」を言わないといけないけど、夫からは言われたことはないところ、まだまだ平等感については、難しいところがあります。

仕事に関していえば、かなりの支えになっていて、夫とは対等に話ができるので平等かなと思います。



大野 圭司（周防大島町）

大阪芸術大学卒業。WEBデザイナー等の仕事を経験し、'04年、東京からリターン。'05年に高松こしあフリーペーパー「高スタイル」を創刊。現在、インターネットビジネスにも進出。

大野

結婚してからですけど、家事をやろうとしたら、（まああまりやってはいないのですけど）（笑）妻から、「あなたがやると、グシャグシャに干すから、またやり直して、よけい手間がかかる。私が忙しいときとか、

しんどいときに、時間があつたらや
つて」と言われました。

小林

最初からどうしても相手に完璧
を求めてしまうんですね。だから、
二度手間になるから洗たく物も干
さなくていいと言われるかもしれ
ません。でもいきなり、完璧にはで
きないですね。ある程度トレーニ
ングを積んで始めて、四角いハンカ
チも四角に干せるということだ
から、言いたいところはグツと押さ
えていかなければいけない時もある
かもしれませんね。

江川

子育てに関しては、出産後なるべ
く早く復帰したいという気持ちを持
つていました。産休を取っても保
障はないので、出産予定日のギリギ
リまで仕事して、3月のお雛さまの
時期はかき入れ時なので、どうし
ても店を開けたい、という思いでし
た。でも周りから、体が大事だから
3ヶ月は休めと説得され、産休は
取りましたが、退院してから1週
間でどうしたらいいんだろうとパニ
ックになりました。でも、人って順
応性があるんですね。逆にその3ヶ
月の間で仕事に復帰できるのか不
安になつたくらいです。

大野

その間、ずっと店を閉められてい
たのですか。

江川

はい、そうです。子どもの首がす
わるまでは、厨房に連れてきていま
した。首がすわつてからは託児所に
預けました。土日に営業しなくて

はならず、保育園では対応できない
ので、24時間の託児所に4歳ぐらい
まで預けていました。現在子ども
は5歳で、去年の春から保育園に
通っています。

鍋山

私も子どもを産んで、仕事をし
ながら子育てを考えたときに、日
本では、保育園の育児時間を長く
することで、仕事と育児を両立に
対応しようと考えていると思いま
した。だけど、自分自身が預ける
立場になつたとき、せつかく産んで
親になつたのに、長く預けて、一緒に
過ごす時間は連れて帰って寝るだ
けになると、これは両立といえるの
か、意味があるのかとジレンマを感
じました。



鍋山 祥子(山口市)

中央大学大学院博士後期課程単位取得退学。
大学では「地域福祉社会学」「ジェンダー論」を
担当。主な研究課題は、結婚社会におけるフ
ーク・ライフ・バランスのあり方など。

江川

私もそれは強く感じます。小さ
いときは、親の言うことがはつきり
わからないので誰がみてもよいので
すが、わかるようになったら、限ら
れた短い時間に凝縮した親と子の
時間を持つように気をつけました。

大野

結婚前は、自分の時間はすべて
仕事に費やしていましたが、子ど
もができてからは、5時半に起きて
仕事をするようにし、夕方は早く
帰るようにしました。

江川

私も残業をやめて、8時前には
帰るようにし、朝を早くするよう
にしました。

鍋山

でも、自分の裁量だけでは仕事
を切り上げられない場合もありま
すよね。特に会議などは、ついつい時
間が長引いてしまう。だから、保育
園や学校の時間に合わせて、みんな
が朝から会議に参加するという体
制づくりができるといいですね。

社会の支援を考える

江川

今、お店は女性ばかりの3人で
やっています。従業員に小さいお子
さんがいるお母さんがいますが、子
どもが熱を出したときなどは、み
んなでフォローしています。何年か
して子どもから手が離れたとき、
必要な人材であると思つているので。
もつと、他の事業所などでもこのよ
うな取り組みをしてくれるところ
があればいいと思います。

小林

事業者の皆さんにとつて、これま
でワーク・ライフ・バランスは、費用
ばかりかかりあまり効果がないと
されてきましたが、実はコストはほ
んどかからず、それどころかワー
ク・ライフ・バランスを進めることに

よつて仕事も充実してくるという
ことに気づき始めたんです。

その一番大きな例として、女性が
結婚し、第1子を出産したとき、
7割の人が退職しています。それ
ひとつとっても企業はそれまで女性
に投資をし、一人前になってこれか
らというときに退職されたのでは
大きな損失になるわけです。



小林 法子(美東町)

1966年に山口県庁に入庁。青少年室長、男女
共同参画課長、環境生活部審議委員、国民文化
祭推進室長等を経て、07年度より男女共同参
画推進担当審議員に就任。

大野

私も、短時間勤務にしてもらつて
助かっています。例えば、私はパソコ
ンとインターネットがあれば半分く
らい仕事ができるので、在宅勤務の
支援として会社がノートパソコンを
貸与するとか、もしくは購入金額
の半分くらいもらえる助成制度と
いったそんな支援がほしいですね。

鍋山

政府としてもそのようなテレネ
ットという取り組みをしています。
在宅勤務の課題は、働く場所と
家が一緒ということ、従業員一人
ひとりの働くことのけじめが最も
大切ですね。

小林

仕事と子育てを考えると、子育てはある程度期間が限られますよね。しかし、介護は本当に先が見えない、いつ終わるか分からない。その中でワーク・ライフ・バランスをとるということは、これからの大きな課題だと思います。男性の育児休業取得について、国は平成26年までに10%と目標を立てています。しかし現実には0.5%とほど遠く、まして介護休業取得となるととても困難でしょう。老老介護になるとどつと大変だし、介護と働き方をどのようにするか考えていかなければならないですね。

鍋山

私は遠距離介護とワーク・ライフ・バランスの関係についても研究しています。若者は山口から出て行く、親御さんは残るといって離れていくとお互いに心配なんです。週末や休みを使って山口に帰ってくる人たちに、遠距離介護をいかに地域が推進、支援できるのかということが非常に大きな問題ですね。

大野

私の知り合いが東京から月1回くらい帰省し、遠距離介護されています。そういう方々にどんな支援がありますか？

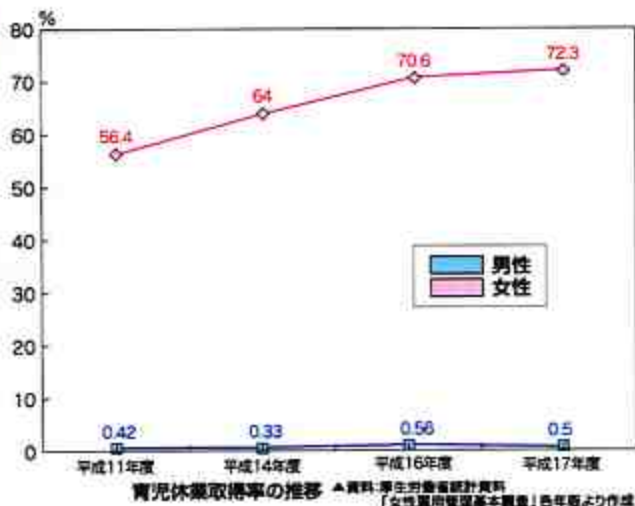
鍋山

行政の直接的な支援はありませんが、飛行機利用であれば航空会社の特別運賃制度による支援があります。地域独自に考えられているのが、テレビ電話のようなコミュニケーションツールの開発があります。地域の中で、直接の介護ではないけれども、様子を見に行ってくれる遠距離介護関連のサービスですね。その良い仕組みを考えているところですね。

企業の中には、「従業員に子育てをしている人はいないので、育児休業は必要ない」と言われる方もいらっしゃると思いますが、親が倒れたときの先の見えない介護など、計画の立たない時間を作り出すという点で、仕事と介護についてはもっと考えなくてはならないでしょう。介護と仕事の両立支援と同時に、子育てと仕事の両立支援も進むことが理想

大野

周防大島は、高齢化率が高く、介護支援などもっと必要なのかなと思います。



だと思えます。経営者もこれらを真剣に考えることにより人材確保など重要な経営戦略となっていくと思えます。

ワークスタイル**大野**

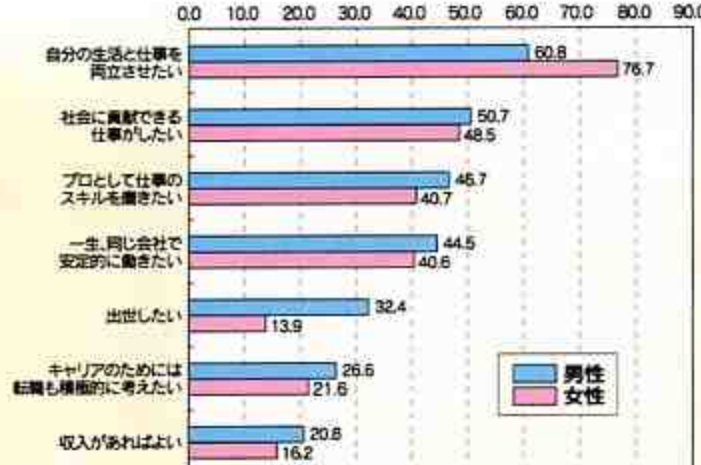
会社員の時は、ワークオンリーです。ワークのみ70時間ぶつ続けの業務があつたりしました。今は、インターネットやデザインなどの仕事をやっています。自分の事業と子育てのバランスをどうとっていくか、以前だったら25時まで仕事をしたり、忙しいときは48時間仕事をしていたのですが、そういうことはできない。そんな状況の中で、帰ってみんなでご飯を食べて、お風呂も一緒に入りたいとなると、どうやって自分の時間を作ろうか、考え悩んでいる日々です。

鍋山

「働くぞ」と思っている若い人にとつて「ワーク・ライフ・バランスは、よけいな世話、働きたくて働いているのだからバランスをとれなどと言ふな」と言う人もいますね。

大野

何のために働いているのか、それが大切だと思います。私は学生時代から島おこし、地域おこしをしたいと考えていました。目的がはっきりしていれば、ワークのみでも良いのではと思います。その人の中でバランスがとれていけばよいのではないかと思います。

小林**小林**

独身の時には考えないけれど、結婚して子どもを持つと、ワーク・ライフ・バランスについて考えざるを得ないということでしょうか。特に、男性にとつてワーク・ライフ・バランスについて考えることは、大切だと思います。子育てや地域活動に関わることで、今まで見えなかったものが見えてくることもあります。

大野

来年、上の娘が小学校に入るのので、先生や親同士のつきあいがどんな世界なのかとても楽しみです。

小林

PTAでも、おやじの会などいろいろ芽生えつつあります。良い傾向だと思えます。

鍋山

男性の多くは仕事だけに120%の力と時間を注いで、地域の関わ



りは女性が担っていました。しかし男性も地域と繋がることにより、仕事と生活の調和をとることが可能となると思います。

小林

高齢者も寝たきりになると人の手を借りることになりますが、1日でも長く自立した生活を送るためには、社会との接点を持つことが大切だと思います。

鍋山

ワーク・ライフ・バランスは、1日、1年単位で見ない、一生にわたって見るという見方で、長い目で見るこ

小林

個人的には、娘3人を抱えてずっと仕事をしてきました。子どもたちにとっては、親にいつもそばにいてもらえない寂しい思いをさせたのかもしれない。しかし、自立することをきちんと教えていけば、子どもたちは育っていくのだと思います。できれば多くの家族の中で生活する方が色々な人のエネルギーとか知恵、そういったものももらえますよね。これから、可能な限り、3世代4世代にわたって子育てやお年寄りとのふれあいができれば一番いいのかなという気はしますね。

ワーク・ライフ・バランスを 考えて...

江川

私は大島出身ですが、先が見えなかつたので自分の中で切り捨ててしまいました。でも、今日、大島を元気にしている大野さんにお会い

して、私の中の夢がまた膨らみました。大島でお年寄りと一緒に働きたいという夢があるのです。製造拠点を大島にも持ちたいですね。

小林

江川さんの夢が実現できれば、自分も助かり、島の人も助かる。そして収入に結びつけば、そこでまた明日も働こうという気持ちになりますよね。そういう雇用システムができれば子どもさんも親も安心ですよね。そういったことを大島から始めて良いモデルになればいいですね。

鍋山

ワーク・ライフ・バランスというのは自分の生き方であり、自分の働き方、生活の仕方という問題で、みなさんにそれぞれの課題があり、悩みがありという中で日々生きていくということなんです。この社会で今生きていくということを考えた時に、個人の夢であったり、やりたいと思う生活の仕方・働き方を、社会がどれくらい可能にしてくれるか、企業がどれくらい支援してくれるか、ということが非常に重要になってくるのではないのでしょうか。企業の中で働く人にとっても、自分の裁量で働き方を選べる社会にしていかなければならないと思います。

ワーク・ライフ・バランスを個人、企業、社会全体がいろんな方向から考えることによって少しずつでも進んでいけるのではないのでしょうか。



立場、環境の違い等により、ワーク・ライフ・バランスは様々な姿があると改めて感じました。まずは自分自身にあったワーク・ライフ・バランスを考えてみたいと思います。