

REPORT Ⅱ

ワーク・ライフ・バランス再考

- グッド・ライフ・バランスのすすめ -

社会研究部門 土堤内 昭雄
doteuchi@nli-research.co.jp

1. はじめに

政府は2007（平成19）年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を決めた。この憲章は仕事と生活の調和を意味するワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）が実現した社会の姿として、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきとし、関係者が果たす役割を示したものである。また、行動指針は企業や働く者等の取り組みと国や地方公共団体の施策の方針を示し、具体的な社会の数値目標を設定している。

このWLB憲章では、現在のわが国には仕事と生活が両立しにくい現実があり、その間で問題を抱える人が多く見られるとしている。そしてWLB実現の必要性として、企業における非正規雇用が大幅に増加し経済的に自立できない層の発生や正社員の長時間労働による心身の疲労や家族との団欒の欠如、共働き世帯が過半数を超えたにもかかわらず男女の固定的な役割分担意識が変わらず仕事と子育ての両立が困難になっていることなどを挙げている。

また、内閣府の平成19年版国民生活白書では、「つながりが築く豊かな国民生活」と題し、日々の生活を豊かにしていくためには家族や職場のつながりの再構築に向けてWLBを推進することが重要だとしている。政府は平成20年をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、同年1月には「仕事と生活の調和推進室」を内閣府に設け、政労使が一丸となってその実現に取り組んで行くとしている。

このように少子高齢化が進展し、人口減少時代を迎えるわが国にとって、WLBの実現は様々な社会的課題の解決に不可欠であるように思われる。本レポートは、このWLBの実現が社会や企業、個人にとって今なぜ必要なのか、そしてWLBの推進を個人の幸せに繋げるにはどうすればよいのかについて、社会の仕組みづくりであるソーシャルデザインとそれを活かす個人のライフデザインの両面から考えてみたい。

2. 国や地方自治体にとってのWLB

(1) 少子化対策

～男女がともに子育てを担うためのWLB

これまでの仕事と子育ての両立支援策

日本では少子高齢化が進展し、2005年をピー

クに人口減少時代を迎えている。少子化に対しては1990（平成2）年の「1.57」ショック以来、様々な少子化対策が講じられてきた。94（平成6）年のエンゼルプランをはじめ、99（平成11）年には新エンゼルプランが、03（平成15）年には少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法が施行され、04（平成16）年には「子ども・子育て応援プラン」（新々エンゼルプラン）が、06（平成18）年には「新しい少子化対策」が打ち出された。主な少子化対策の流れは、初期の保育中心の施策から社会全体で子育てを行う方向へと向かっている。

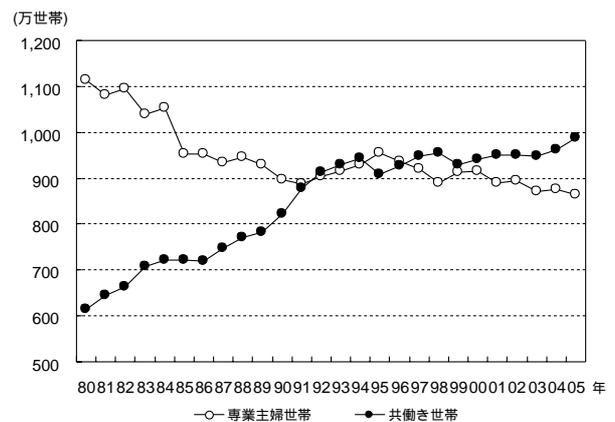
これまでも02（平成14）年に「少子化対策プラスワン」が策定され、子育てと仕事との両立支援に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」が打ち出された。これは従来の固定的な性別分業や企業中心の生活スタイルに制度を合わせるのではなく、国民一人ひとりの生活スタイル自体を見直し、それに適合した社会制度設計を提唱したものである。

共働き世帯の増加と変わらない性別役割分業 今日では女性の社会進出が進み、共働き世帯が増加している。80年代は共働き世帯数は専業主婦世帯数の半数程度であったが、90年代になりほぼ均衡するようになった。2000年以降は共働き世帯が専業主婦世帯を逆転し、05年には前者が988万世帯と後者の863万世帯を125万世帯（14.5%）上回っている。

しかし、これまでの子育て支援策は従来の働き方や固定的な男女の役割分担を前提とした主に女性に対する仕事と子育ての両立支援だった。6歳未満の子どもがいる男女の育児時間は男性が一日平均25分、女性が3時間3分と、相

変わらず女性中心の育児の実態が見られる。極論すれば女性に対する子育て支援は、仕事と子育てという二重の負担を女性に課すことになってしまったのである。

図表 - 1 専業主婦世帯と共働き世帯数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

不可欠な男性のWLB

平成19年版少子化社会白書によると、出産する1年前には仕事を持っていた人のうち、約7割が出産6か月後に無職となっている。このような仕事と子育ての両立が困難な理由のひとつは、「男性は仕事、女性は仕事も育児も」という新たな性別役割分業に起因している。

したがって、仕事と子育ての両立は女性のWLBの実現だけでは難しく、男性のWLBを推進する両立支援策が重要なのである。真のWLBとは、男女が家事・育児を分担しながら無理なく仕事と子育ての両立を図ることであり、男性も当たり前に関わることでできる男女共同参画社会を目指したものである。

(2) 労働力人口の確保

～労働力率を高めるWLB

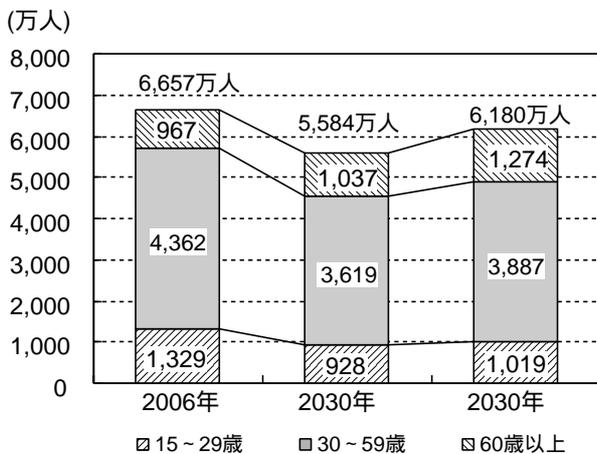
大幅に減少する労働力人口

日本で少子化対策が功を奏したとしても、その人口構造から大幅な出生数の増加は見込めない。むしろ今後は本格的な人口減少社会が到来

し、高齢化の進展とともに労働力人口が大きく減少すると予想される。日本経済が持続可能であるためには、労働力人口が激減しないように、20歳代の若者や子育て期の女性、そして60歳以上の高齢者を中心に労働力率の引き上げが必要である。

労働力需給推計研究会の資料によると、若者、女性、高齢者等の労働市場への参加が進まない場合の2030年の労働力人口は5,584万人と2006年現在の6,657万人から1,070万人減少し、参加が進む場合は6,180万人となり480万人の減少にとどまるとしている。両者の違いは、60歳以上で240万人、30～59歳で270万人（うち女性が220万人）、15～29歳で90万人となっている。

図表 - 2 労働力人口の将来見通し



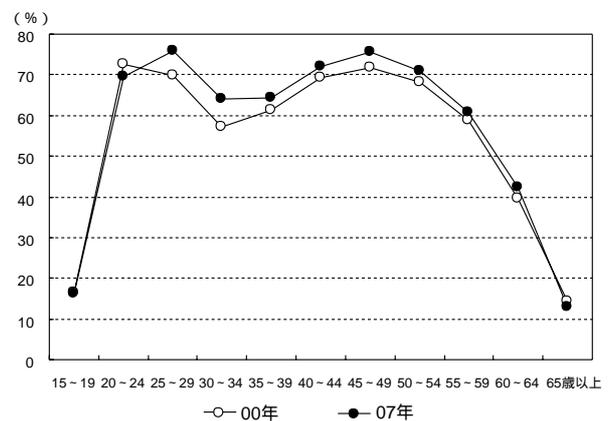
(資料) 総務省「労働力調査」および労働力需給推計研究会の資料による

女性の仕事と子育ての両立は本当に進んでいるのか

日本の女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字」カーブといわれるように30歳代で60%台へと大きく低下し、諸外国の同年代の女性労働力率80%前後と比較すると10～20%も低くなっている。したがってその部分の落ち込みを少しでも小さくすることが労働力人口を確保する上では有効であり、それが前述の仕事と子育ての両立支援ということになる。

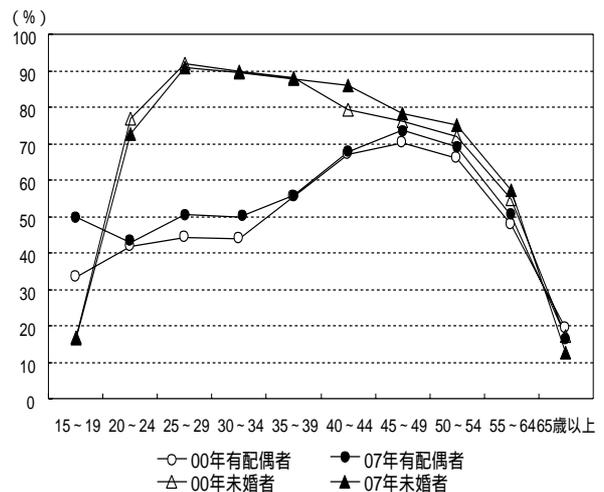
近年ではM字の底に当たる30～34歳の労働力率が上昇し、有配偶女性の労働力率は25～29歳および30～34歳で大きく上昇している。しかし、これらからわが国の女性の仕事と子育ての両立が進んでいるとは即断できない。なぜなら、女性の晩婚化が進み若い女性の有配偶率が低下していることや晩産化が進むことにより35～39歳、40～44歳の有配偶女性の労働力率が上昇していないからである。

図表 - 3 女性全体の年齢階級別労働力率



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

図表 - 4 有配偶女性の年齢階級別労働力率



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

高齢者の社会参加を促すWLB

高齢期の労働力率が低下する中、特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、平成16年に高年齢者雇用安定法が改正

され、定年延長や再雇用など高齢者の継続雇用が促進されている。働く意欲のある高齢者がより長く働き続けられる環境を整備することは重要だが、高齢者は長時間労働や遠距離通勤など従来の働き方を求めてはいない。高齢期に相応しいWLBが実現するような多様で柔軟な働き方が可能な労働市場を形成することが必要である。そしてワークを単なる賃金労働のみではなく、ボランティア活動などの地域活動を含めた幅広い社会全般との関わりと捉えることが必要である。退職後はWLBが不必要になるのではなく、これまで以上に社会との関わりが重要になり、家庭生活や地域生活におけるWLBが求められるのである。

3. 企業にとってのWLB

(1) 人材の確保と定着

～人材の多様性を増すWLB

脱会社人間を惹きつけるWLB

今後、労働力人口が減少する中で、企業にとって優秀な人材の確保とその定着はきわめて重要な課題となる。近年の新入社員の意識は「就社」から「就職」へと大きく変化している。また、「会社のためなら自分の生活を多少犠牲にするのは当たり前だ」や「単身赴任も会社のためならやむを得ない」とする人の割合は大きく減少傾向にあり、年代別にみると若い世代ほどその傾向が顕著であり、脱会社人間志向が強い（平成19年版国民生活白書）。したがって、企業が今後人材を採用するには、このような会社中心の価値観に縛られないWLBの実現が可能な就業環境を整備することが求められる。

出産後の女性従業員の定着を図るWLB

平成19年版労働経済白書によると、今後、企

業が人材の活用・確保に関して重視する項目として、「高齢者の継続雇用」と「女性管理職の育成・登用」が挙がっており、企業にとって女性従業員の定着は重要な課題である。08年4月の内閣府の専門調査会の試算では、育児休業や短時間勤務制度などを活用し、出産後も女性従業員が働き続けることができる場合、新規採用に比べて一人当たり16万円のコストが削減されるとしている。

2003年に成立した次世代育成支援対策推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は2004（平成16）年度末までに一般事業主行動計画を策定することが義務付けられている。平成18年3月末現在の届出状況は、301人以上企業の99.1%にあたる12,726社が届出済みだ。届出た当該計画の目標を達成するなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣から認定を受け、認定マーク（愛称「くるみん」）を広告、商品、求人広告等につけることができる。2007（平成19）年9月現在では393社の認定申請があり、366社が認定を受けている。

(2) 生産性の向上

～先行投資としてのWLB

企業にとってWLBは「コストか投資か」とよく言われる。生産性が労働時間に比例するような時代には長く働ける従業員が必要だったが、付加価値の高い生産には単一志向、均質な人材構成ではなく、多様な能力や価値観を有した人材のポートフォリオが必要である。付加価値を求める企業にとってWLBの推進とは、すなわち人材のダイバーシティを確保することである。多様な従業員の幸せや満足感を高めることが企業の生産性を高めることに繋がり、WLBの推進は企業の体質強化のための先行投資でもある。

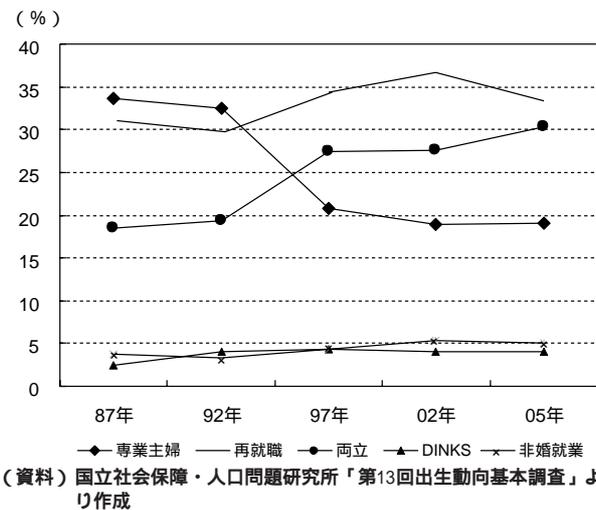
4. 個人にとってのWLB

(1) 仕事と子育ての両立

～多様な生き方を可能にするWLB

これまで女性は仕事か子育てかという二者択一を迫られるか、または両立を図るには過重な負担を強いられてきた。国立社会保障・人口問題研究所の「第13回出生動向基本調査(独身者調査)」(2005年)によると、未婚女性の理想とするライフコースは、「再就職」(結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ)が最も多いが、次いで「両立」(結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける)が多く、05年にはその差はわずか3ポイントとなっている。WLBが実現すればこのような仕事と子育ての両立が無理なく図れ、多様な生き方が実現し、子育てに関わりながら仕事をするを望む男性にとっても生き方の選択肢が増えることになる。

図表 - 5 未婚女性の理想のライフコース



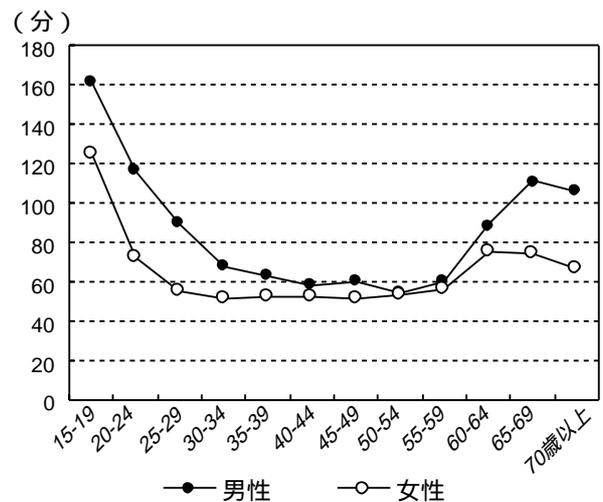
(2) 高齢期の社会参加

～地域に居場所をつくるWLB

今後高齢期の就労期間が長くなると、従来のような長時間の定型労働はなじまない。時間や

場所の制約の少ない働き方が求められる。また、退職後には地域との関係が深まる。総務省「社会生活基本調査」による性別・年齢階級別の積極的自由時間をみると、女性がほぼ連続的に変化するのに対して、男性の場合は60～64歳で急激に増加している。これはそれまでの職業生活からリタイアし、急激に自由時間が増大するからだ。それは地域で長い時間を過ごすことも意味しており、現役時代から徐々に地域生活に馴染めるような暮らし方が必要である。現役時代からWLBを考えることにより地域生活との連続性を確保することができ、定年を迎えても円滑に地域デビューを果たすことができる。

図表 - 6 性別・年齢階級別の積極的自由時間 (2006年:週全体)



(3) 仕事と学びの両立

～生涯を通じたWLB

近年、大学などの社会人学生が増加し、生涯学習の需要が高まっている。定年退職し豊富な自由時間を新たな学びの場とするとともに、仕事に従事しながらも常に学習・教育の機会を確保することが求められている。就学と就業の複線人生を可能にするためには生涯を通じたWLBが不可欠である。

(1) 「個」を活かすWLB

これまでみてきたようにWLBの推進は、社会の仕組みづくりであるソーシャルデザインとして少子化対策や労働力人口の確保、企業の人材確保や生産性の向上などを図ることになり、一方、それは個人にとっては多様な生き方を実現することである。

これまで日本社会は国内総生産額（GDP）を拡大してきたものの、国の経済的な豊かさは必ずしも国民生活の満足度と同調しては来なかった。また、日本では年間3万人を超える自殺者が発生し、なかでも多くの40～50歳代という働き盛りの勤労者が経済的要因で亡くなっており、企業の繁栄と従業員の幸福度も一致するものではないようだ。

このような実態をみると、WLBが様々な社会的課題の解決に寄与したとしても、それが個人の幸せに繋がらなければ本来の意味がないのではないだろうか。人を幸せにするWLBとは、社会をより良くするソーシャルデザインであるとともに多様な個人の生き方を可能にするものでなくてはならない。つまりWLBとは多様な「個」の能力を活かすライフデザインであり、これから本格的な人口減少時代を迎えるわが国が活力ある社会を維持していくためのソーシャルデザインなのである。

(2) WLBからGLB(Good Life Balance)へ

これまで多くの勤労男性にとっては「職業生活」の比重があまりに大きくて、「家庭生活」や「地域生活」が置き去りにされてきたのではないだろうか。従来、高齢期は「余生」といわれ、それまでの働き盛りの「職業生活」が人生の中心にあり、その後は余った人生だったわけ

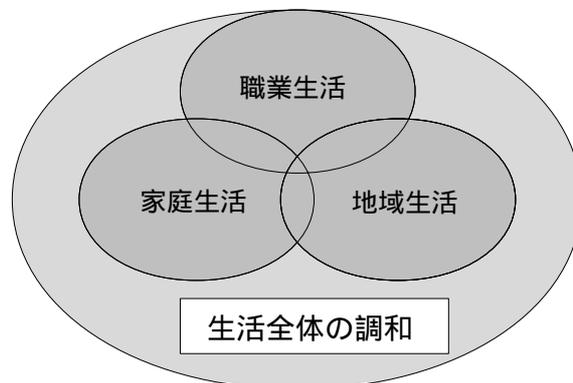
である。しかし、長寿社会を迎えた今日、定年までに培った知恵や人間関係を活かして人生の収穫期である高齢期を豊かに生きることこそ長寿社会のライフデザインとして重要であろう。

また、「余暇」といわれる自由時間も同様であり、趣味や地域活動に当てる自由時間は、単なる余った暇の一部ではない。この余暇といわれる自由時間を充実して過ごすことにより「職業生活」の充実も図れるのではないだろうか。

WLBの実現は仕事と子育ての両立のためだけではない。子育てや介護、生涯教育や地域活動など、あらゆるライフステージにおいて各人各様のWLBが想定され、そこでは対仕事とのバランスだけではなく、生活全般の調和が求められるのである。

われわれの人生は、「職業生活」「家庭生活」「地域生活」などのいずれかひとつだけに偏ってしまうと多様で豊かなライフデザインを描く可能性を小さくしてしまう。WLBは仕事と生活の調和を図ることだが、定年後のように仕事から離れた後も多様な暮らしを実現する重要性は変わらない。それぞれのライフステージに応じて「職業生活」「家庭生活」「地域生活」などが調和した百人百様の暮らし方、すなわち「グッド・ライフ・バランス」(GLB)が重要なのである。

図表 - 7 グッド・ライフ・バランス



(資料) ニッセイ基礎研究所