

# 生き方リサーチ

豊かだけど不安な中で

■経営者も、労働組合も積極  
 推進  
 いくら政府が音頭をとって  
 も社会が動かないケースは多  
 い。しかし、今回は企業経営者  
 や労働組合も、このムーブメ  
 ントに乗ってきている。

現女性の就労継続支援と再  
 雇用の推進などを示した。  
 一方、働く者の団体である  
 日本労働組合総連合会(連合)  
 は、「すべての働く人々がやり  
 がいのある仕事と充実した生  
 活との両立について、自分の  
 意思で多様な選択が可能とな  
 る社会、それを支える政策や  
 システム、慣行が構築されて  
 いる社会」をワーク・ライフ・  
 バランス社会ととらえ、「働き  
 方改革」として積極的に推進  
 活動を始め始めている。

■主人公の「個人」は？  
 ンスは、少子化や女性の労働  
 力確保など、まずは女性の働  
 き方のフレキシビリティに端  
 緒を設けていることが多い。  
 育児支援や短時間労働、在宅  
 勤務やテレワークの活用に関  
 する施策が事例として多いの  
 は、その表れと言えよう。  
 しかし、働く女性たちは、不  
 安なくワーク・ライフ・バラ  
 ンスを享受し、働きがいをも  
 って仕事に打ち込み、育児など  
 の家庭生活の充実にも満足で  
 きる状況にあるのだろうか。  
 ヒューマンルネッサンス研

彼らのワーク・ライフ・バラ  
 ンスは、ぎりぎりの綱渡り状態  
 にあるということだった。夫  
 の多くは、仕事に軸足を残し  
 つつ、なんとか育児を支えよ  
 うと頑張っている。妻の多く  
 は、どうしても育児や家庭に  
 軸足を置きがちになり、仕事  
 よりも育児を優先しがちな暮  
 らし方となる。夫婦それぞれ  
 に、我慢と工夫を重ねつつ、な  
 んとかやっているという現状  
 が、彼らの本音として聞き取  
 れた。アクロバティックな綱  
 渡りのバランスのようだ。

超えて、職場レベル、会社レベ  
 ル、社会レベルでの「働き方改  
 革」も必要だ。今のままで、  
 バランスのために一時的に  
 も仕事から遠ざかってしま  
 うことが、将来のキャリアへの  
 損失、少なくとも得にはなり  
 にくい事情がある。

■男の子育てと新たなマーケ  
 ット  
 そのような現状と問題意識  
 から、HRIIでは若い共働き  
 夫婦の特に夫に向けて、「男た  
 ちのワーク・ライフ・バラ  
 ンス」(幻冬舎ルネッサンス)と  
 いう本を先月上梓した。その  
 中では、図表2に示した「父親  
 タイプ診断チャート」により、  
 今の自分から予想される父親  
 タイプを判定し、各タイプ別  
 に男のワーク・ライフ・バラ  
 ンスを、どのようにスタポートさ  
 せたらよいかというヒント  
 を提案している。

## 子育てでパパが社会を変える

「ワーク・ライフ・バランス  
 (WLB)」という言葉を目や  
 耳にすることが多くなった。  
 仕事生活を優先し過ぎてしま  
 いがちな生き方を改善し、も  
 つと家庭や自分の生活も充実  
 させようという考え方のよう  
 だ。とても素晴らしい話だが、  
 実現の見通しはどうだろう。  
 そして、なぜ今このような言  
 葉が叫ばれるようになったの  
 だろう。

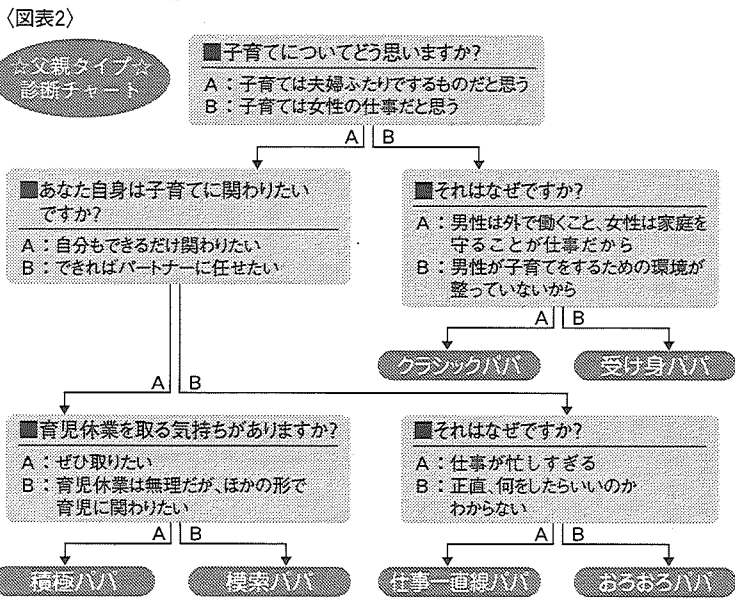
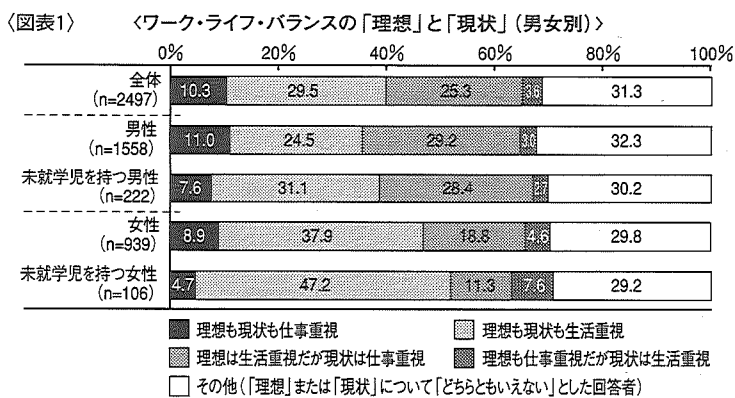
昨年末には「仕事と生活の  
 調和(ワーク・ライフ・バラ  
 ンス)憲章」と「仕事と生活の調  
 和推進のための行動指針」が、  
 政府・労働組合・経済団体・自  
 治体トップの合意のもとに策  
 定された。そこでは、週60時間  
 以上働く労働者の割合(10.8  
 %)の半減、保育サービスの受  
 ける3歳未満児の割合(20.3  
 %)の38%への引き上げ、第1  
 子の出産後も女性が働き続け  
 る率(38%)の55%への引き上  
 げ、そしてなんと男性育児休  
 業取得率(0.5%)を10%ま  
 でに引き上げるなどの10年後  
 の数値目標も掲げられた。そ  
 して、その実現に向けて、今年  
 1月には内閣府に「仕事と生  
 活の調和推進室」が立ち上げ  
 られ、政府のワーク・ライフ・  
 バランス推進の勢いは急速に  
 高まりつつある。まさに今年  
 は「ワーク・ライフ・バランス  
 元年」なのだ。

る施策として企業の労使間  
 における新たな自律的な働き  
 方への挑戦と位置づけた。そ  
 して、「ワーク・ライフ・バラ  
 ンス推進に向けた企業の行動指  
 針(全10項目)」を掲げ、経営ト  
 ップのリーダーシップ発揮、  
 メリハリのある働き方の実

では、ワーク・ライフ・バラ  
 ンスの主人公である個人はど  
 うだろう。政府や労使団体の  
 旗振りの勢いまでには、踏み  
 出せてはいないようだ。  
 ここまで見てきたように、  
 現在ブームのように湧き起  
 っているワーク・ライフ・バラ  
 ンスの結果を一言で言えば、

図表1は、昨年HRIIで実  
 施したアンケート調査でのワ  
 ーク・ライフ・バランスに関す  
 る質問の結果である。これか  
 らも、仕事に就いている男女  
 では、女性の方が生活重視に  
 なりがちであるし、特に未就  
 学児を持つ女性では、仕事を  
 あきらめて育児などの生活優  
 先にせざるを得ない様子がわ  
 かる。

このような男のワーク・ラ  
 イフ・バランスへの動きは、ま  
 さに始まりつつある。特定非  
 営利活動法人フューザリング  
 ・シャパンが先月実施した「子  
 育てパパ力検定」もその一つ  
 だ。全国7カ所所で約1000  
 人の父親が受験したという。  
 また、子育て情報雑誌は女性  
 向けが常識であったのに対  
 し、イギリスの人気男性向け  
 子育て雑誌「FQ」の日本語版  
 「FQ JAPAN」も評判と  
 なっている。本格的に男のワ  
 ーク・ライフ・バランスが進み  
 始めると、新たな男の子育て  
 マーケットが生まれること  
 は確実だ。かなりの有望市場  
 となることは間違いない。



■男の働き方改革こそ鍵  
 こうして当事者の若い夫婦  
 たちの本音を聞き出している  
 うちに、ワーク・ライフ・バラ  
 ンスの実現は、「男たちのワー  
 ク・ライフ・バランス」にかか  
 っている部分が大いと感じ  
 るようになった。もちろん、女  
 性の育児支援や短時間労働の  
 施策推進には大きな効果があ  
 る。しかし、そこにはまだま  
 だ、育児や家庭のことは「女性  
 の仕事」という観念が根を下  
 りしている。

程度問題もあるが、やは  
 り男が育児や家事も共に支え  
 るという価値観が広がらない  
 と、本物のワーク・ライフ・バ  
 ランスは実現しにくいように  
 感じられる。このような働き  
 方の改善には、個人レベルを  
 サンス研究所 中間 真一)