

【 論 文 】

ワーク・ワーク・バランスからワーク・ライフ・バランスへ
-日本とフィンランドにおける調査からの一考察-

To the Work-life balance from the Work-work balance
- A Study from Research in Japan and Finland -

吉田 あけみ
Akemi Yoshida

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 男女共同参画 育児

要旨：ワーク・ライフ・バランス憲章ができ、ワーク・ライフ・バランスの必要性が認識されはじめてきていると思われるが、その実態はどうなのか。大手企業などはそれなりに取組始めているが、中小企業においてはどの程度の取組がなされているのか調査した。また、中小企業においても実効性を高めるための道筋を探るために、すでに実績のあると思われる北欧からフィンランドを選び、先進事例を調査した。その結果、見えてきたことは日本におけるワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画の名の下に家庭内労働と職業労働のバランスにすぎず、本来の仕事と生活の調和には程遠いということが分かった。ライフを充実させるためには家庭内労働だけでなく、趣味の時間やリフレッシュするための休息が必要である。そのことにより、職業労働も効率的になるということで、ワークとライフのバランスが重要なはずであるが、日本におけるワーク・ライフ・バランスはワーク・ワーク・バランスにすぎず、ワーク・ライフ・バランスへの道のりはまだ遠いという結果になった。さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現には、会社におけるワークの見直しのみならず、家庭内のワークの見直しも必要であるということが判明した。

I はじめに

2007年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「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」¹が策定され、ワーク・ライフ・バランスの重要性が指摘されている。しかしながら、そもそもワーク・ライフ・バランスとはどういったものであろうか。何と何をどのようにバランスをとるといったことなのだろうか。

また、これらの憲章の策定と共に、男女共同参画施策においても、同様の指摘がなされている。男女共同参画施策におけるワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と家庭の調和」というようなニュアンスで語られていることが多いが、では「仕事と家庭の調和」とは、何をもちいて調和がとれているというように考えるのだろうか。

さらに、諸外国に比べると、日本の現状はワーク・ライフ・バランスには程遠いというような指摘もあるが、諸外国で議論されているものと、日本において検討されているものは同様のものなのだろうか。

このように、ワーク・ライフ・バランスという言葉は定着してきたように思われるが、その実態や、その解決の糸口はいまだはっきりとは見えてこない。よって、本稿においては、ワーク・ライフ・バランスという施策の背景を整理するとともに、現状としてどのような

意味合いが付与されているのかを検討し、さらに諸外国との比較から、今後のワーク・ライフ・バランスの実現のための道筋を探りたい。

II 研究方法

日本におけるワーク・ライフ・バランスにかかわる施策を検討するとともに、著者が日本とフィンランドにおいて実施したワーク・ライフ・バランスに関する調査データを比較検討していく。調査の実施時期・方法などについては、以下のとおりである。

a、三次市調査

調査対象：広島県三次市
調査時期：2009年
調査方法：インタビュー調査

b、日進市調査

調査対象：愛知県日進市及び日進市内事業所
3ヶ所
調査時期：2010年
調査方法：インタビュー調査

c、ワーク・ライフ・バランス推進企業調査

調査対象：株式会社長岡塗装店
調査時期：2012年

調査方法：インタビュー調査

d、フィンランド調査

調査対象：ヘルシンキのマス・メディアの企業
(Alma Media)、経営者団体(情報中
央)、労働組合(Journalist union)

調査時期：2013年

調査方法：インタビュー調査

Ⅲ 日本のワーク・ライフ・バランス施策

a、ワーク・ライフ・バランス憲章が目指すワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス憲章では、「いま何故仕事と生活の調和が必要なのか」と題して、「(仕事と生活が両立しにくい現実)(働き方の二極化等)(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)(多様な働き方の模索)(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)(明日への投資)」について説明した後に、「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として、「1.就労による経済的自立が可能な社会、2.健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、3.多様な働き方・生き方が選択できる社会」を提示している。つまり、ワーク・ライフ・バランス憲章のいうところのワークとは仕事を指し、ライフとは生活を指しているということになる。では、仕事とは何を指し、生活とは何を指しているのだろうか。

「(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)」においては、「さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。」とされており、また「(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)」では、「このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、『家族との時間』や『地域で過ごす時間』を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状

では、多様な人材を活かすことができない(ワーク・ライフ・バランス憲章：2007)。」と記されている。このことから考えれば、ここでいうところの「仕事」とは、雇用労働者等として、職業労働に従事することであり、「生活」とは、家庭や地域における役割を担う、すなわち、家事労働やケア役割、地域活動を意味すると思われる。

内閣府のホームページの「仕事と生活の調和推進(ワーク・ライフ・バランス)」には「企業が取り組むメリット・成功のポイント」として各種報告書が掲載されているので、それらについて検討する。「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書(2010：内閣府)」、「企業にとっての必要性、メリット『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年：厚生労働省)」、「ワーク・ライフ・バランス施策の効果『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』(2006年：内閣府)」、「ワーク・ライフ・バランス施策成功のポイント——企業類型による整理『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』(2006年：内閣府)」などである。これらのタイトルからみる限りにおいても、ライフの中身は、育児等に偏っていると思われる。「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書(2010：内閣府)」は、タイトルからは、必ずしも、育児に偏ったものではないように思われたが、中身を見てみた結果、同様の傾向にあった。

b、男女共同参画基本計画にみるワーク・ライフ・バランス

2010年(平成22年)12月に閣議決定された第三次男女共同参画基本計画は、15分野の基本計画からなっており、その第5分野に男女の仕事と生活の調和が示されている。その基本計画には、「少子高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、『M字カーブ問題』の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上で重要なものである。このため、子ども・子育て支援策との密接な連携を図りながら、企業、働く者、国、地方公共団体が連携し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を着実に進める。(第三次男女共同参画基本計画：2010年)。」と書かれており、ワークは、

職業労働を意味し、ライフは、趣味等も含まれてはいるものの、地域活動への参画や育児・介護等のケア役割等を主に意味していると思われる。

内閣府のホームページには、第5分野の説明として、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスへ）」というページがリンクされており、そこには、具体的な取組事例が上げられている。ワーク・ライフ・バランスレポートよりとして、2013年（平成25年）8月に以下の事例が紹介されている。

「・慢性的な長時間労働や退職者の発生などを解決～有限会社シーエスピー～

・従業員すべての仕事と生活の両立を支援

～株式会社長岡塗装店～

・男性の育児参加を後押しする

～旭化成株式会社～

・お客様に最適な提供をするために一社員自ら家族と過ごす時間を最大化！

～株式会社お仏壇のやまき～

・男性職員の育児参加を増やすため、育児休業取得に関する取組を促進

～株式会社北國銀行～

・有給休暇取得100%

従業員の健康維持ができ、生産性向上、商品品質の安定を実現

～六花亭製菓株式会社～

・個人の生活を充実させることは仕事の生産性をさらに向上させ、会社と社員が「WIN-WIN」の関係を築く！

～森永乳業株式会社～

・「両立支援」「能力発揮」「意識改革・風土づくり」の3本柱でワーク・ライフ・バランスを推進

～東日本旅客鉄道株式会社～

・（財）21世紀職業財団WLB企業診断・認証事業での初認証

～第一生命保険株式会社～（内閣府：2013年）」

事例のタイトルからもわかるように、ワーク・ライフ・バランスとはいうものの、そのほとんどが育児と仕事との調和である。会社によっては、女性の育児と仕事の両立を中心に据えているところ、男性の仕事と育児に焦点を当てているところなどの違いはあるものの、育児と仕事の両立をワーク・ライフ・バランスと称し、またそれによって、「ファミリー・フレンドリー企業」表彰²や「くるみん」認定³や「ワーク・ライフ・バランス企業」認定⁴を受けている。タイトルからは、必ずしも育児を連想させないような取組をしていると思われる企業についても紹介レポートを読む限りでは、いずれの企業も育児に焦点を当てていた。一部企業において、家族との時間を持つというような表現で、必ずしも育児役割ではないと思われるようなところも

あったが、実態としては、いずれも同じ状況であった。

たとえば、内閣府男女共同参画局のホームページによると、森永乳業では、ワーク・ライフ・バランスを以下のように定義しており、定義からは必ずしも育児と仕事の両立だけではないと思われるものの、実態においては、育児と仕事の両立に集中していた。

森永乳業のワーク・ライフ・バランスの定義

「仕事と私生活を調和させることで、社員一人一人が働き甲斐のある仕事に就き、仕事の生産性を向上させて余裕のある時間を作り、仕事以外の個人の生活も充実させ、そこから得た経験や知識などをさらに仕事に活かして成果を出していくこと。社内誌「WIN WIN」創刊号（2008.7）。」

レポートの企業の中には、著者が調査を実施した長岡塗装店も含まれていたため、長岡塗装店については、4節で改めて検証することとする。

内閣府のホームページの第5分野の説明として、蛙のイラストがあり、カエル・ジャパン⁵にリンクされている。そこには、年次ごとの「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」が掲載されている。各年のタイトルは以下のものである。2012年は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012～人も社会も意識を変えて。さらに進める働き方改革～」、2011年は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011～新しい働き方で拓く。つながりのある日本社会～」、2010年は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～」、2009年は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009～日本の「働き方」が変わりはじめた。変えるのは、今。～」である。それらは、2012年版によると「企業と働く者、国民、国、地方公共団体の各主体における取組を定点観測し、今後の展開を含めて紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況の把握をした上で今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示している」。また、「本レポートでは、近年、家族の介護等を理由とした離・転職者数が増加傾向にあり、今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中、仕事と介護の両立が重要な課題となることを踏まえ、仕事と介護の現状や課題についてとりあげました（内閣府：2012）。」と記されている。

2011年版には、その年の特徴として、以下の紹介がある。「第1子出産前後の女性の継続就業率については、約4割と長期的にあまり変化していない。これを就業形態別にみると、就業を継続する者の割合は、正規職員は増加しているものの、非正規職員は正規職員に比べて少なく、ほとんど増加もしていない。2005～2009年では、正規職員の出産前有職者

の就業継続率は52.9%であるのに対し、非正規職員は18.0%に留まる。⇒(課題)非正規雇用者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進や、保育所を利用できるような環境整備を図ることが重要。家族の介護や看護を理由とした離職・転職者は男女とも増加傾向。介護・看護を理由に離職・転職者数は増加傾向にあり、平成18年10月～平成19年9月では144,800人が離職・転職している。⇒(課題)仕事と介護の両立は重要な課題であり、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めることが必要。東日本大震災発生以降、節電対策の必要性等から働き方の見直しに取り組む企業事例を紹介。節電対策としての仕事の在り方の見直し、従業員の生活の充実に向けた支援、子育て・保育に関する動きについて9企業、1地方公共団体の事例を紹介(内閣府:2011)。」これを見る限りにおいては、ワーク・ライフ・バランスのライフは、介護や育児を念頭にしているということがいえる。

カエル・ジャパンの発行している『はたら区カエル野の仲間たちーワーク・ライフ・バランスを考える‘きっかけ’になる本』においては、「ワーク・ライフ・バランス」を「仕事と生活の調和」としたうえで、ワークを「仕事」、ライフを「人生」とも表現している。また、調和が取れた状態を「ハーモニーが取れた状態」としている。さらに『ワーク・ライフ・バランス』ってあなたがたいせつにしたい「いろいろ」が「らいふ」の中にちゃんとある状態」としている。「江戸時代の『働く』には、自ら動くことで『自分の周りの人=傍(はた)』を『楽(らく)』にするという考え方があったとか」と記している。確かに常磐津の歌詞の中には、「動く」と書いて「はたらく」と読むものもあり、人が動くということがもともと働くということだったと思われる。

このように考えると、家事や育児も家庭内で動いているわけなので、働いていることになる。つまり、ワーク・ライフ・バランスというものの、ライフのほとんどが家事・育児だったとするならば、それは、ワーク・ライフ・バランスではなく、ワーク・ワーク・バランスにすぎないということではないだろうか。

Ⅳ 日本における調査結果から考える

日本において、三次市、日進市、株式会社長岡塗装店などで調査した結果を概観する。まず、三次市は、男女ともに育児休暇を特別休暇として2か月与えそのうちの1か月は義務とするという画期的な施策を展開している。このケースを見てみると、男女共同参画という視点からの成果はそれほどなかったものの、役所での仕事を離れることで、役所内における仕事

の共有化などのメリットはあったようである。個人の側に目を転じた場合のメリットとして、子育て役割や家事という家庭内役割への寄与度はそれほど高かったわけでないが、農業などの家業のワークへの寄与度があった人がいた。つまり、ここでもワーク・ワーク・バランスが取れたという結果が見てとれた。ある意味、日本人は勤勉でなかなか趣味にそれらの時間を割くことができないということであろうか。

株式会社長岡塗装店の場合、必ずしも育児役割ではなく、介護役割などとのバランスをとっている例がみられた。こちら、ワーク・ライフ・バランスというよりは、ワーク・ワーク・バランスが取れているということにすぎず、ワーク・ライフ・バランスには程遠い状況であった。

日進市の調査では、市職員の男性も育児休業を取っている人はいたが、女性のそれと比較すると雲泥の差であった。日進市内の企業においては、一般職の女性たちの中に時短勤務等を利用して、育児と仕事の両立を図っている人がいたが、結局これもワーク・ワーク・バランスということであろう。

日本で、育児役割等を担いつつ働いている女性たちは、通勤電車の中で休憩し、帰宅時に家の玄関ドアの前で「さあこれからもう一仕事」と気合いを入れるという。まさに日本においては、ワーク・ライフ・バランスとはいうものの、それはあくまでも仕事と家庭の両立であって、結局ライフの中身が家庭内労働になっているということである。

Ⅴ フィンランドにおける調査結果から考える

フィンランドにおいて、ワーク・ライフ・バランスについて調査した結果、育児役割とワークとのバランスはかなりとれており、男女で比較するとまだ女性に育児役割の負荷がより多くかかっているとはいうものではないという結果であった。むしろ現在のワーク・ライフ・バランス施策において、重要なポイントは、長期の夏季休暇をいかにきちんととるかということであった。労働組合においては、その啓発のためのカード(背広を着た男性が浮き輪を持ってビーチに立っている写真)の配布をおこなっているところもあった。育児などの家庭内ワークとのバランスについては、すでにほぼ解決しており、真のワーク・ライフ・バランスのための取組がなされているということであろう。

育児については、今までの取組の成果により、バランスが取れているということであろうが、介護については、問題がないのか問うたところ、「現代社会においては、親の介護を子どもたちがするという文化がなく、老親の介護については、社会で当たるといこと

が確認されており、そのための諸施設も充実している
ので、介護とワークとのバランスという問題は存在し
ない。」ということであった。

Ⅶ ワーク・ワーク・バランスから ワーク・ライフ・バランスになるために

ワーク・ワーク・バランスをとるためにも長時間労働の見直しや、残業の見直し、有給休暇消化などの問題が存在しているが、さらにそれをワーク・ライフ・バランスにしていくためにはなお一層の改革が必要だと思われる。

伊藤忠商事が、午後 10 時過ぎの残業を禁止し、早朝 5 時からの早出を認めることになったということで、残業が減ったというような報道がされていたが、実質的には、午前 6 時ごろから午後 8 時ぐらいまでの勤務になっただけで、とても労働時間が減ったとは言えないようである。

確かにまずはワーク・ワーク・バランスからはじめていく必要があるが、家庭内のワークを合理化したり社会化したりして減らし、その一方で会社でのワークも長時間にならないようにすることによって、真にワークとライフのバランスがとれるようになり、そのことによるリフレッシュは会社でのワークにも活きてくると思われる。

つまり、ワーク・ライフ・バランスのためのワークの見直しというものは、会社でのワークの見直しだけでなく、家庭内のワークの見直しも必要だということである。その家庭内のワークの中でも、育児については男性が参加することによって、少しは女性の負担を減らしたり、あるいは待機児童問題を解消するというところで社会化していこうという動きはある。一方で、すでにフィンランドなどにおいては、問題にもならなくなった老親の扶養についてはどうだろう。昨今の政策や政策審議を見るとむしろ後退しているようにも思われる。ノーマライゼーションの名のもとに、在宅介護にシフトさせようとしているかのような動きがある。確かに住み慣れた地域で暮らし続けたい高齢者もいること事は事実であろう。しかし、その際に在宅でおひとり暮らしでも暮らしていけるのであればいざ知らず、結局たとえば現行の介護保険制度で考えれば、寝たきりの場合には家族の介護もあてにすることになる。さらに、昨今検討されはじめている「老親扶養に対する法制度の見直し」の結果いかんでは、今まで以上に親の介護役割が子どもにのしかかってくることになる。まずはこれらの家庭内ワークを、社会化するなり、あるいは簡略化するなどの見直しをして初めて、ワーク・ライフ・バランスの検討に入ることができるといえよう。

おわりに

いかに職場のワーク・ライフ・バランスを実現すべきかという問題意識から検討をした結果、職場だけでなく、家庭内のワークの見直しもするべきであるという結論に至った。勿論その中における性別による役割分担の問題もあるが、むしろその家庭内労働自体を見直し、軽減していくことが重要であるということが明確になった。それらの家庭内のワークの変更の上で、職場のワークとライフがハーモニーを奏でることがまさにワーク・ライフ・バランスが取れた状態ということになろう。職場の労働環境の改善については企業側からは、国際社会の中で競争力をつけるためにはそんな甘いことは言っていられないという声が聞こえてきそうであるが、視点を変えれば、個々人がライフを充実させれば経済効果も高まり、国内需要のびるわけであるから企業にとってもけっして悪いことではない。また、ライフを充実させてリフレッシュしたのちに仕事に向かえば作業効率も上がりむしろ企業は短い労働時間で成果を上げることができるようになる。

今回の検討については、国内に関しては複数の調査をへたのちであったが、海外については、フィンランドを調査しただけであったので今後は海外での調査をさらにつみかさね、検討をしていきたい。

引用・参考文献

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」2007 年
「第三次男女共同参画基本計画」2010 年
小倉祥子・吉田あけみ「男性の育児休業取得推進の事例研究—三次市の『お父さん・お母さん休暇』—」『人間関係学研究』第 8 号 椋山女学園大学人間関係学部 2010 年
厚生労働省：『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 年
こども未来財団：『はたら区カエル野の仲間たち—ワーク・ライフ・バランスを考える‘きっかけ’になる本』2009 年
白鳥玲子：「伊藤忠商事が導入した『早朝シフト』自分の会社に導入されたときに注意すべき点は？」『HUFF POST BUSINESS』弁護士ドットコム <http://www.bengo4.com/topics/960/> (2013 年 11 月 26 日 最終閲覧)
内閣府：『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』2006 年
内閣府：『ワーク・ライフ・レポート』2009 年

内閣府：『ワーク・ライフ・レポート』2010年
 内閣府：『ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書』2010年
 内閣府：『ワーク・ライフ・レポート』2011年
 内閣府：『ワーク・ライフ・レポート』2012年
 内閣府：『ワーク・ライフ・レポート』2013年
 内閣府：『男女共同参画白書』2013年
 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室ホームページ <http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html> (2013年11月26日最終閲覧)
 吉田あけみ：「職場におけるジェンダー平等の取組の現状と課題—N市の事業所調査からの一考察—」『人間関係学研究』第7号 椋山女学園大学人間関係学部 2009年
 吉田あけみ・小倉祥子「ワーク・ライフ・バランス施策の事例研究」『人間関係学研究』第9号 椋山女学園大学人間関係学部 2011年

注

1、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」
 2007年に策定されたもので、前文において、その制定の目的が以下のように説明されている。

「我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。」

2、「ファミリー・フレンドリー企業」表彰

厚生労働省が表彰をおこなっている。厚生労働省によると、「ファミリー・フレンドリー企業」とは、「仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できる

ような取組を行う企業。」で、以下の4つの柱から選定されている。「1、法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、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に配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、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にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること、4、仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもってしていること。」この表彰は1999年度(平成11年度)から「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として、毎年10月に実施されてきたが、2007年度(平成19年度)からは「均等推進企業表彰」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。

3、「くるみん」認定

2007年(平成19年)に厚生労働省が、次世代育成支援対策推進法に基づいて、「事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる。」とし、その愛称並びにマークを「くるみん」とした。認定を受けた事業主は、認定マークを商品等につけることができる。

4、「ワーク・ライフ・バランス企業」認定

21世紀職業財団が、開発したものである。財団は、企業にワーク・ライフ・バランス(WLB)についての自己診断と自主的取組を奨励するためのWLB企業診断指標と認証基準を設けた。企業はこれらを活用して自社のWLB度を自己診断でき、さらに、希望する企業については、財団のWLB審査認証委員会が認証基準に基づき審査を行い、その結果「社員を大切にしているエクセレント・カンパニー」として認証された場合には、WLB認証マークを使用することができる。

5、カエル・ジャパン

内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室が運営するホームページで、「ひとつ『働き方』を変えてみよう!」というキャッチコピーで、「『カエル!ジャパン』キャンペーン—仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための国民運動—」として展開されているものである。

本研究は、平成23年度から26年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究C研究課題「地域・企業規模の視点からの『仕事と家庭生活の両立』施策の再検討」(課題番号23530700,研究代表者:小倉祥子)の研究成果の一部である。