

[資料紹介]

ワーク・ライフ・バランス施策の新展開

鈴木 奈穂美

1. はじめに

わが国のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB という）に関する取り組みを振り返ると、1990年の「1.57ショック」を機にはじまった少子化対策まで遡る。1994年にエンゼルプランと、エンゼルプランの施策を具体化するため、大蔵・厚生・自治3大臣の合意により緊急保育対策等5か年事業が策定された。また、1991年に育児休業法（現、育児・介護休業法）が成立したこともあり、1990年代前半は、保育サービスと、仕事と子育ての両立を支援する、ファミリーフレンドリー施策が充実していった時期といえる。しかし、育児休業の取得者の多くは女性であり、主に働く女性を念頭に置いた仕事と子育ての両立施策であった。そのため、少子化対策としては十分な成果が現れなかった。

その後、1995年に開催された第4回世界女性会議の行動綱領をうけ、1990年代後半、日本も男女共同参画社会を目指すようになった。そのため、国内の推進体制が整えられ、1999年には男女共同参画社会基本法が成立

していき、男性も仕事と子育ての両立を望む意見が増えていき、働き方の見直しを含め男女共にWLBが実現する社会に向けた議論へと発展していった。しかし、仕事と子育てや介護といった家庭生活の調和（狭義のWLB）に終始しており、家庭生活以外の部分まで含めた生活全体の調和の議論には至っていない。

では、いつから、国レベルの仕事と仕事以外の生活全般との調和（広義のWLB）を念頭においたWLB論がおこなわれはじめたのだろうか。本稿では、政府レベルの広義のWLBに関する議論を整理していく。

2. 2003～2006年におこなわれた政府によるワーク・ライフ・バランスの議論

本稿では、2003年以降から行われている政府による広義のWLBの議論の動向を追っていく。まず本節では、広義のWLBの議論がはじまった2003年から2006年までを、次節では、具体的なビジョンの下、WLB社会の実現にむけた活発な議論が進んだ2007年以降を整理していく（表1）。WLBについては、

主に内閣府と厚生労働省で議論が行なわれているので、本節・次節ともにこれらの官庁の動向に絞って追うことにする。

まず、仕事と家庭生活の調和（狭義のWLB）から、仕事と仕事以外の生活全体への調和（広義のWLB）へと議論が発展したのは、2003年10月15日～2004年6月23日に厚生労働省で行なわれた「仕事と生活の調和に関する検討会議」である。この検討会議が、国レベルで広義のWLBの議論をはじめて行なった（仕事と生活の調和に関する検討会議〔2004〕）。この報告書では、今後のあるべき働き方として、誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な「仕事以外の活動」を組み合わせ、仕事との「調和」を図ることができるようにする必要があり、この「調和」の実現を通じて、すべての働く者が安心・納得できることが重要であると指摘している（仕事と生活の調和に関する検討会議〔2004：6〕）。そして、今後の施策の方向性として、「個々の働く者が労働時間と生活時間を様々な配分で選択できるよう、労働時間を短縮しつつ労働時間に関する選択肢の多様化を図っていくこと（同〔2004：7〕）」、また、「働き方の多様な選択肢の整備と働き方相互間での公正な処遇の確保（同〔2004：8〕）」が必要であると提言している。

2004年10月～2007年2月、内閣府の男女共同参画会議に「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」が設置された。この専門調査会が取りまとめた報告書のうち、男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会〔2006a：1〕では、基本的な考え方として「子育て世代に対する両立支援の取組

を契機として、すべての人を対象とした『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し』に関する施策を推進する」と提言している。さらに、男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会〔2006b：26〕では、「ライフステージに応じて仕事と子育ての両立支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られるような取組は、特にその必要性が高いと考えられる既婚女性のみならず、すべての男女にとって、仕事の意欲や満足を高めるという意味で重要であることがわかる。また、働くものの意欲や満足が高まること、仕事の効率性が意識されることなどによって、職場にもメリットをもたらすものである」とまとめている。これらの報告書から、少子化対策として既婚女性あるいは子育て世代のみを対象とするものではなく、すべての人を対象としたWLB施策の必要性を主張していることがわかる。

2005年には、厚生労働省の雇用政策研究会にて、「すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会」の実現にむけた報告書がまとめられた（雇用政策研究会〔2005：13〕）。この社会の実現のため、労働者の能力開発やWLBへの職場環境整備は、企業にとって短期的にはコストと考えられるが、長期的には、多様な人材の能力が発揮され生産性向上につながり、企業自体にとっても有能な人材を確保しやすくなる等のメリットもあると指摘している（同〔2005：17-18〕）。また、同省内に2006年、「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」が発足した。そこでは、男性の育児参加とWLBを推進することは、優秀な人

表1 ワーク・ライフ・バランスに関する政府の取り組み

| 年 月 | 厚生労働省 | 内閣府 | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2003年 | 仕事と生活の調和に関する検討会議 開催(2003年10月～) | | |
| 2004年 | 『「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書』発表(2004年6月23日) | 男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 設置(2004年10月21日) | |
| 2005年 | 雇用政策研究会報告書発表『人口減少下における雇用・労働政策の課題—すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して—』(2005年7月27日) | | |
| 2006年 | 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 開催(2006年8月24日～) | 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 『少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直し」』(2006年5月) | |
| | 『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提言』(2006年10月13日) | 少子化と男女共同参画に関する専門調査会『両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書』(2006年12月) | |
| 2007年 | 2月 | 子どもと家族を応援する日本重点戦略会議 開催(2007年2月6日～)※ | |
| | | 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 設置(2007年2月14日) | |
| | 4月 | 『経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第一次報告』(2007年4月6日) | |
| | 5月 | 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 『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向中間報告』(2007年5月24日) | |
| | 6月 | | 『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について(中間報告)』(2007年6月1日)※ |
| | | | 『経済財政改革の基本方針2007』発表(2007年6月19日)； |
| | | | 『平成19年版男女共同参画白書』閣議決定(2007年6月19日) |
| | | 『平成19年版国民生活白書』閣議決定(2007年6月26日) | |
| | 7月 | | ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議 開催(2007年7月13日～) |
| | | | 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 『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』(2007年7月24日) |
| | 8月 | 『平成19年版労働経済の分析』(労働経済白書)閣議決定(2007年8月3日) | |
| 11月 | | 『平成19年版 少子化社会白書』閣議決定(2007年11月2日) | |
| 12月 | 雇用政策研究会『すべての人々が能力を發揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現—本格的な人口減少への対応—(雇用政策研究会報告の取りまとめについて)』発表(2007年12月25日) | ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議 『「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』策定(2007年12月18日) | |
| | | 『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議とりまとめ』(2007年12月18日)※ | |
| 2008年 | 仕事と生活の調和の推進に関する厚生労働省の総合窓口を厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室に設置 (『「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』策定以降) | 内閣府に「仕事と生活の調和推進室」を設置(2008年1月8日) | |

※ 『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議は、内閣官房長官を議長としているが、担当庶務は厚生労働省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣府で処理している。そのため、厚生労働省の動向とも関連したものと見える。

材の確保・定着、従業員の意欲向上・生産性の向上、仕事の内容や進め方の見直し・効率化という面で企業にもメリットがあることを明記している。つまり、WLBの実現は、労働者と企業のWIN-WIN関係をもたらすものと捉えていることがわかる。

この頃、経済界でも、WLBについて提言などをとりまとめている。経済同友会では、活力ある高齢社会にするには、高齢者を含めたすべての人が、「職縁」「地縁」などに基づくさまざまな活動分野へ参画しつづけることで、仕事と自身の生活全般の良好なバランスを実現し、かつ若年時からそうした生き方を作り上げていくことが可能な「生涯にわたるワークライフバランス」を提唱している（経済同友会〔2006:18〕）。これにより、これまでの少子化対策としてのWLBから脱却し、「人生の充実」を実現するWLBへの舵取りの必要性を経済界も認識していたといえる（経済同友会〔2006:19〕）。一方、日本経済団体連合会（以下、日本経団連という）〔2007〕では、少子化問題へ対応するため、企業は、WLBを主体的に推進することで、良質な人材確保・生産性の向上などを実現する必要があると指摘し、WLB推進にむけた企業の行動指針を提言している（日本経団連〔2007:5〕）。これら経済界からの提言に共通していることは、激しい国際競争に勝ち残るため、高齢者や女性など多様な人材を活用していくことが不可欠であり（ダイバーシティマネジメントの視点）、WLB推進をイノベーションにつなげることで、生産性の向上をもたらす、競争力強化をめざしている点にある。したがって、経済界からもWLBの推進には関心が高い。しかし、各論では、労働界と考えを

異にしているとの指摘もある（労働政策研究・研修機構〔2007〕など）。

以上より、2006年までの政府によるWLBの議論は、少子化対策の一環として狭義のWLB施策が行なわれていたが、止まることを知らない少子化により、現行の施策の限界を目の当たりにしていた。そこで、広義のWLBの実現を真剣に考え始めるようになった。これに続く2007年はどのような議論がおこなわれたのであろうか。

3. 2007年におこなわれた政府によるワーク・ライフ・バランスの議論

前節では、2003～2006年のWLBに関する政府の動向をまとめたが、WLB社会を実現するため、具体的な検討が行なわれたのが2007年である。この時期の動向を表1に沿って整理していく。

まず、2月6日、少子化社会対策会議で決定された『『子どもと家族を応援する日本』重点戦略の策定方針について』に基づき、「基本戦略、働き方の改革、地域・家族の再生、少子化社会対策大綱等の点検・評価といった事項を検討¹⁾」するため、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議が設置された。この会議では、6月に中間報告を、12月に最終報告を取りまとめた。これによると、少子化問題に中心的な関心をおいているものの、少子化対策に矮小化せず広義のWLBの必要性を説いている。中間報告では、「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える」こと、「若者、女性、高齢者の就業参加促進を図る」ことの両者を実

現するためには、『ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革』が最優先の課題』であると言及している（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007a：3-4〕）。そして、中間報告・最終報告共に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定の必要性を明記し、幅広い視点でのワーク・ライフ・バランスを推進していくことの重要性を主張している（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007a：8〕〔2007b：3-4〕）。

この検討会議と同時期に、WLBを検討する専門調査会が男女共同参画会議の下に設置された。それは「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（以下、男女共同参画会議WLB専門調査会という）」である。この専門調査会は、少子化と男女共同参画に関する専門調査会の成果をふまえ、新たに設置されたものである。WLB専門調査会が7月に発表した報告書では、WLBの意義・重要性和、WLB実現に向けた社会基盤づくり、多様な人材から高付加価値を生み出す企業・組織のマネジメント改革について言及している。この中で、WLBを推進することで目指す社会の姿を、「男女一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会」と定義し、WLBの推進は「多様性を尊重した活力ある社会を目指すもの」と同義であるとしている（男女共同参画会議WLB専門調査会〔2007：9〕）。ここでも「ワークライフバランス憲章」及び「働き方を変える、

日本を変える行動指針」の策定の必要性についてふれている。

さらに、経済財政諮問会議ⁱⁱ労働市場改革専門調査会（以下、労働市場改革専門調査会）が4月に発表した第一次報告で、「多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになる。男性も育児・介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できるようになり、女性については、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になる」という「ワークライフバランスの確保」の重要性を指摘している。そして、ここでも「ワークライフバランス憲章—働き方を変える、日本を変える—」の策定について提言している。

労働市場改革専門調査会、WLB専門調査会、重点戦略検討会議の中間報告や提言などをうけ、6月19日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2007(骨太方針)」にも、労働市場改革の中で、「人口減少下で貴重な人材がいかされるには、すべての人が働きがいと意欲を持ち、自らの希望に基づいて安心して働けることが重要である」という観点から、複線型でフェアな働き方の実現に向け、「働き方改革の第一弾として仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスの実現」を主張している。そのためには「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」の策定の必要性を言及している（経済財政諮問会議〔2007：19〕）。

この他、2007年に発表された白書にもWLBの推進に関する記述が複数みられる。

『平成19年版労働経済白書』では、「ワークライフバランスと雇用システム」という副題を掲げており、また、『平成19年版少子化社会白書』では、ワーク・ライフ・バランスの実現を重要課題に据えていた。そして、『平成19年版男女共同参画白書』は、第1部の特集にて、「特集 国際比較でみた男女共同参画の状況－女性の活躍とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、第3章にて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」について分析している。さらに、『平成19年版国民生活白書』では、長時間労働などを背景に、さまざまな場面で人と人とのつながりが希薄になっている現状がある中、家族・地域・職場で人と人とのつながりを持てるようにするには、WLBの推進が必要であると、第1章と第3章で言及している。2007年に発表されたこれらの白書の内容からもWLBの議論が国の専権事項になっていることがうかがえる。

以上から、2007年は、内閣府・厚生労働省の各研究会や会議等でWLBの推進のため具体的なビジョンを明確にし、体系的にアプローチするため、WLB憲章の必要性を提言している。そして、これを具現化したものが、12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で策定された『「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下、「WLB憲章」及び「WLB推進行動指針」という）』である（ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議〔2007〕）。この内容については次節で触れることにする。

そして、この直後に発表された雇用政策研究会（2007）では、2030年の日本の経済社会

を展望した上で、当面5年程度の間に取り組むべき雇用・労働政策の方向性を提言している（雇用政策研究会〔2007:1〕）。その方向性のなかの一つに、「多様性を尊重する『仕事と生活の調和が可能な働き方』への見直し」を掲げていた。男女共同参画会議WLB専門調査会〔2007〕でも言及しているが、WLBを実現することは、多様性を容認した上で、個人のライフスタイルを尊重し、仕事上の責任も多様な人がわかちあう社会と言い換えることもできる。これからWLBの実践に向け、WLBの考え方の中にダイバーシティの視点を盛り込んでいくことは、不可欠といえる。

4. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の概要と評価

2007年に活発におこなわれたWLBの議論の成果が『「WLB憲章」及び「WLB推進行動指針」』の策定である。この憲章では、「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という3つの目指すべき社会を明示している。このような社会の実現のため、企業と働く者、国民、国、地方公共団体がWLBの促進に積極的に取り組み、「社会全体の運動として広げていく必要がある（ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議〔2007:4〕）」ことを主張している。

また、「WLB推進行動指針」には、政策に

よって影響を及ぼすことができる14項目について数値目標を設定しているⁱⁱⁱ。この目標は、社会全体として10年後の2017年の達成を目指したものである。そして、この中には、「仕事と家庭の調和」実現度指標も設けている。これは、個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである（ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議〔2007:5〕）。前者の個人の実現度指標では、仕事・働き方、家庭生活、地域・社会活動、学習や趣味・娯楽等、健康・休養の5分野に分け、WLBの実現状況を測定する。一方で、環境整備指標では、分野を設けず1つの指標としており、行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成して作成する。

この『「WLB憲章」及び「WLB推進行動指針』は、これまでの少子化対策の一環としておこなわれることが多かったWLB論を、男女共同参画、労働環境改善など多方面の施策を包括的に整理しただけでなく、WLBの実践に向け数値目標を掲げている点が評価できる。また、WLB社会を実現するため、政労使がそれぞれの役割と責任を担うことも明記している点も興味深い。

5. まとめ

政府レベルのWLBに関する動向をふり返ると、2003年からスタートしたが、この動きは政府内に止まらず、2006年には経済界からも相次ぎ提言が発表された。これらの後押し

を受け、2007年の積極的な議論となって現れ、社会全体の運動になりつつある。この動きは、2008年になっても衰えていない。1月8日、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置された。この推進室は、『「WLB憲章」及び「WLB推進行動指針』に基づいたもので、「各主体の協働のネットワークを支える中核的組織^{iv}」として業務を行なうための部署である。また、厚生労働省内でもWLB実現に向けた取り組みを行なう窓口を政策統括官付労働政策担当参事官室に設けた。少子化対策、男女共同参画の推進、労働市場改革と複数の分野がからむ課題をどのように切り込んで、実効性のある取り組みを行なっていくかは興味深いところである。

特に、筆者は、地域・市民活動を促進するようなWLBの実現に向けた取り組みに注目している。これは、地域・市民活動への参加をしやすくするためのボランティア休暇施策の普及や、地域・市民活動参加への啓発だけでなく、地域社会の責任を継続的に担えるような働き方の見直し、仕事上の責任や家族的責任を果たしつつも地域社会の役割も担えるようなタイムマネジメントなど多角的な議論が必要なところである。または、社会的起業家やコミュニティ・ビジネスのようにこれまでの市場の行動原理とは異なる企業・組織が出現している中、働き方の見直しの議論にも視野を広げ、仕事と地域・市民活動が重なるようなWLBの形もあるだろう（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007a〕など）。多くの者が地域社会の一員として地域活動やボランティア活動で活躍できるような環境整備の充実を期待する。

さらに、「WLB推進行動指針」にある数値

目標の達成には、従前の予算編成のままというわけにはいかないだろう。緊縮財政の中、事業の拡大や新規事業に関わる追加的な費用をどのように補っていくかという議論も必要不可欠である。「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007b:14-17〕の参考資料では、「仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの社会的なコストの推計」を行なっている。これによると、児童・家族関連社会支出額約4兆3,300億円（平成19年度推計、対GDP比0.83%）に対し、さらに1.5～2.4兆円の追加所要額が必要と推計している。推計額全てがWLBを推進するためのものではないが、ここには「WLB推進行動指針」の数値目標にも掲げられている「第1子出産前後の女性の継続就業率」の上昇、「保育等の子育てサービスを提供している割合」の上昇などのための予算も見込んでいる。その他、個人に対する支援、企業や組織に対する支援（中小企業への支援も含む）を考慮すると、WLB実現のためにはなんらかの社会的コストを要するだろう。「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007b〕でも言及してあるが、このコストは次世代への負担とするのではなく、「未来への投資」へととらえ、社会全体で負担する方策を練る必要がある。2008年をWLB実現のための「ワークライフバランス元年^{vi)}」と位置づけるのであれば、財政の問題も含めた議論が早急に求められる。

引用文献

- 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会〔2007〕労働市場改革専門調査会第1次報告「働き方を変える、日本を変える」－《ワークライフバランス憲章》の策定－
<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2007/0406/item9.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 経済財政諮問会議〔2007〕経済財政改革の基本方針－「美しい国」へのシナリオ
<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2007/0619/item1.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 厚生労働省〔2007〕平成19年版労働経済の分析、国立印刷局
- 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007a〕「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について（中間報告）、
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/pdf/th.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〔2007b〕「子どもと家族を応援する日本」重点戦略について（とりまとめ）、
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/pdf/st.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 雇用政策研究会〔2005〕人口減少下における雇用・労働政策の課題－すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して－、
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/07/dl/h0727-2a.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 雇用政策研究会〔2007〕すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現－本格的な人口減少への対応－、
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/dl/h1225-3a.pdf>（2008年2月7日ダウンロード）
- 仕事と生活の調和に関する検討会議〔2004〕仕事と生活の調和に関する検討会議報告書報告書、
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会〔2006a〕少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について、
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryoka/ka23-5-2.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）
- 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専

門調査会〔2006b〕両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書－男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響－、

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/work-honbun.pdf>

（2008年1月5日ダウンロード）

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〔2007〕「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告－多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて－、

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）

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〔2006〕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－、

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1013-3d.pdf>（2008年1月5日ダウンロード）

内閣府〔2007a〕平成19年版男女共同参画白書、全国官報販売協同組合

内閣府〔2007b〕平成19年版国民生活白書、時事画報社

内閣府〔2007c〕平成19年版少子化社会白書、日経印刷

労働政策研究・研修機構〔2007〕ビジネス・レーパー・トレンド2007年8月号、22-33頁

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議〔2007〕「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、

http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/k_2/pdf/s1.pdf（2008年1月22日ダウンロード）

る割合、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合（以上、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」に関連する項目）、テレワーカー比率、短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間制社員制度等）、自己啓発を行なっている労働者の割合、第1子出産前後の女性の継続就業率、保育等の子育てサービスを提供している割合、男女の育児休業取得率、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（以上、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」に関連する項目）である。

iv 内閣府共生社会政策統括官少子化対策ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/setting.html>、2008年1月22日ダウンロード）

v 欧州諸国では対GDP比2～3%が平均となっている。

vi 内閣府は2008年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけている。内閣府主催のシンポジウムなどにも、この言葉を使用している。

i <http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/tsuuchi.html>（2008年1月23日ダウンロード）より引用

ii 経済財政諮問会議は、「経済財政政策に関し、民間有識者の意見を政策形成に反映させつつ、内閣総理大臣がそのリーダーシップを十分に発揮することを目的として」、内閣府に設置された（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizai/index.html>、2008年1月23日ダウンロード）。内閣府設置法第18条に設置根拠がある。

iii 14項目とは、就業率、時間当たり労働生産性の伸び率、フリーターの数（以上、「就労による経済的自立が可能な社会」に関連する項目）、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている。