

# ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス： 女性のウェルビーイングが保たれる社会へ ——オランダの在り方から考える——

明 石 留美子

## はじめに

少子高齢化が急速に進む日本では、人口の減少と高齢化に伴って労働力のさらなる縮小が見込まれ、経済を持続的に成長させていく戦略の一つとして女性の社会進出が推進されている。2016年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行され、2017年には「働き方改革実行計画」「女性活躍加速のための重点方針2017」がまとめられ、長時間労働の是正を含む働き方の改革や子育て・介護基盤の整備など、女性の労働参加を促進するための様々な施策が進められている。こうした取り組みのなかで育児休業後の復職や出産退職後の再就職も重視されているが、子育て中の女性が出産前と同様に就業することは容易ではない。子育てと就業の両立が日々の生活のなかでウェルビーイングに繋がらなければ、女性は就労継続やキャリアアップのインセンティブをもてず、女性が輝く社会の実現は見込めない。どのような働き方が子育てと就業を両立する女性のワーク・ライフ・バランスをもたらし、ウェルビーイングに連結するのだろうか。

経済協力開発機構(Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)は、加盟国35カ国にブラジル、ロシア、南アフリカの3カ国を加えた38カ国について11項目で構成するより良い暮らし指標(Better Life Index)を発表している(OECD, 2016a)。同指標の構成要素の一つである

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

ワーク・ライフ・バランスを見ると、日本は38カ国中34位(10点中5.4点)であったが、1位はオランダで、9.4と最も高い数値を示した。男女比で見ると、オランダは男性が9.2であるのに対し女性は9.0、日本の男性は4.8、女性は6.2であった。生活満足度で見ると、日本は38カ国中29位と順位ではやや上がるものの点数では10点中5.9点を示し、それに対しオランダは順位では8位であるが、点数としては7.3点で最高得点を示すノルウェーとスイス(7.6)と大差はない(OECD平均は6.5)。同様に男女比では、オランダが男性7.2であるのに対し女性は7.4、日本では男性が5.8、女性は6.0であった。

女性の就労、ワーク・ライフ・バランスについては、国内外ともに多くの統計データが存在する。一方で、子育てと就業を両立させているワーキングマザーの主観についての研究は少ない。本研究では、ワーク・ライフ・バランスと生活満足度の統計において高い数値を示すオランダのワーキングマザーに質的調査を行うことで、パートタイマーとして働くオランダの母親のウェルビーイングと何が彼女たちのワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングにつながるのかを調査する。本研究での知見から、女性の社会進出を推進する日本のワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングについて検討する。ワーク・ライフ・バランスについて考える際、様々なライフステージに着目し、子育てのみならず、介護なども含めて検討する必要があるが、本研究では子育てと就業の両立に焦点を当てる。

## 1 ワーク・ライフ・バランスとウェルビーイング

本研究は、オランダのワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングから、日本の女性の労働参加に向けて示唆を得るものだが、まずワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングの定義を検討しておくことが必要である。

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

まずワーク・ライフ・バランスであるが、2007年に政府、経済界、労働界、地方公共団体が参加した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」では、「国民一人ひとり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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を、仕事と生活が調和した社会と定義している(内閣府)。また、男女共同参画会議の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会は、その報告において、ワーク・ライフ・バランスを「老若男女誰もが、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、自ら希望するバランスで展開できる状態」と定義している(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)。さらに、子供と家族を応援する日本・重点戦略検討会議による報告(2007)では、「個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児を始めとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること」と定義づけている。このように、日本の政策にかかわる資料においてもワーク・ライフ・バランスについて統一された定義が用いられているわけではない。

一方、先述のOECDのデータでは、ワーク・ライフ・バランスを測定する指標として、「1日のうちレジャーおよびパーソナルケアに費やす平均時間」と「週平均50時間以上働く労働者の人口割合」を用いている。ちなみにワーク・ライフ・バランスで最も高い数値を示したオランダと38カ国中34位であった日本の両指標を比較すると、1週間に平均50時間以上働く労働者の割合はオランダが0.4%であるのに対し、日本は21.9%であった(OECDb, 2016)。レジャーとパーソナルケアに費やす時間では、オランダは1日15.9時間、日本は14.9時間であった。従って、個人のために使う時間の長さでは両国に大差はないが、長時間労働者の割合では日本はオランダの5倍以上となっている。

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

以上でみられるようにワーク・ライフ・バランスの捉え方は多様であるが、日々の生活のなかで個人的な生活，仕事，自らの希望がワーク・ライフ・バランスを理解する際のキーではないかと考える。

次に、本研究のもう一つの主要概念であるウェルビーイングについて整理する。以上のように、ワーク・ライフ・バランスについては、定義、解釈、表現は多様であっても、共通の要素を見いだすことは可能である。一方、ウェルビーイングについては様々な観点から研究されており、共通する概念や要素を引き出すことは難しい。まず一般的な国語辞典では、ウェルビーイングとは幸福、安寧、身体的・精神的・社会的に良好な状態、満足できる生活の状態などと説明されている。世界保健機関(World Health Organization: WHO)は、1946年に採択された世界保健機関(WHO)憲章において、健康を「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態」と定義し、この満たされた状態を表す用語としてウェルビーイングを用いている(日本WHO協会)。研究分野ではウェルビーイングに関する論文は多数発表されているが、研究者の関心あるいは専門分野によって、ファイナンシャル・ウェルビーイング(Campara, Vieira, & Potrich, 2017)、スピリチュアル・ウェルビーイング(Alford, 2017)、経済的・物理的ウェルビーイング、生理的ウェルビーイング、社会的ウェルビーイング(小野, 2011)など、様々な側面に焦点を当てウェルビーイング研究が進められている。一方、一定の局面に焦点を当ててではなく、ウェルビーイングを総体的に捉える研究も多数存在する。こうした研究では、ウェルビーイング(Chuang, Wu, Wang & Pan, 2017)に加え、心理的ウェルビーイング(Gül, Çaglayan, & Akandere, 2017など)、主観的ウェルビーイング(Çakar & Tagay, 2017など)、ジェネラル・ウェルビーイング(Lawrence, 2017)などと概念化されている。また、ウェルビーイングを生活の質、幸福などと同義に捉えた研究も多く見られる(Akashi, 2012)。従って、ウェルビーイングの研究では、研究者によって焦点が異なり測定基準も様々であるが、ウェ

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
ルビーイングとは多様な側面と要素で構成する概念であることは共通に理解されていると言える。従って、ウェルビーイングを測定する際に、ウェルビーイングとは何か、何によって構成されるのか、ウェルビーイングをどう定義し、どの現象を含め排除するかが検討課題となる(Diener, 2009)。

本研究ではオランダのワーキングマザーのウェルビーイングを測定するが、様々な測定方法が考えられるなかで、本研究ではウェルビーイングを「人生に満足している状態」と定義し、Diener(2010)の人生満足度スケール(Satisfaction with Life Scale: SWLS)を用いる。関連概念である「幸福」が短期的な感情を表す概念であるのに対し、人生満足度とは、人生の状態に対する認知的な評価を表し(Kozma, Stones & McNeil, 1991)、ウェルビーイングについての長期的な評価を可能にするため(George, 1981)、本研究では人生満足度によってウェルビーイングを測ることとする。

## 2 オランダと雇用政策

### (1) オランダの基本データ

本研究について述べる前に、オランダについて概観しておく。オランダの人口は約1710万人、面積は4万1864km<sup>2</sup>で、日本の九州の大きさに相当する(外務省, 2017)。同国の2017年のGDPは7627億ドル(日本は4兆8412億ドル)で、一人当たりGDPは4万4654ドル(日本は3万8282ドル)である(IMF, 2017)。雇用に関するOECDの基礎データ(2017a)では、オランダの就業率(生産年齢人口における割合)は2017年現在75.4%で、OECD諸国のうち5番目に就業率の高い国となっている。雇用におけるパートタイマー率は37.7%(2016年データ)とOECD諸国のうち最も高い。男女別に見ると、男性は18.7%である一方、女性は59.8%であり、男女ともに最も高い割合を示している。一方、2017年の失業率は労働人口の5.3%(OECDの平均は6.0%)であり、男性が4.8%、女性が5.8%であった。平

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
均賃金(2016年データ)では、5万2833ドルとOECD諸国のうち6番目に高かった。

ちなみに日本であるが、OECDのデータ(OECD, 2017a)では、2017年の就業率(生産年齢人口における割合)は75.0%で5位のオランダに次ぐ6位、パートタイム率は22.8%(2016年)でオランダ、スイス、オーストラリア、イギリスに次ぐ高さである。男女別に見ると、男性で11.9%(9位)、女性で37.1%(5位)がパートタイム勤務に従事していた。一方、2017年の失業率は労働人口の2.9%でOECD諸国の中で最も低く、男女別では男性が3.0%(2番目に低い)、女性は2.7%であった。女性の失業率はOECD諸国の中で最も低く、従ってオランダの女性の失業率よりも低い。平均賃金は3万9113ドル(2016年)で、OECD諸国の中で19番目に位置した。

オランダの人口内訳を見ると、15歳未満の人口(2013年)は17.0%で、日本は12.9%であり、2015年の出生率はオランダが1.7、日本が1.5であった(OECD, 2017b)。また生産年齢人口(2013)を見ると、オランダは65.9%、日本は62.1%となっている。

次に、OECDのより良い暮らし指標を用いてオランダを概観する。冒頭でも述べたように、より良い暮らし指標は38カ国の暮らしの在り方の国際比較を可能にする指標で、住宅、収入、雇用、共同体(コミュニティ)、教育、環境、ガバナンス、医療、生活の満足度、安全、ワーク・ライフ・バランスの11項目で構成する(OECD, 2016a)。表1にあるように、オランダはワーク・ライフ・バランスにおいて38カ国のうち最も高い数値(10点中9.4点)を示し、生活満足度についても9.0と高得点となっている(日本はワーク・ライフ・バランスが5.4、生活満足度が3.7と両分野でOECD平均を下回る)。その他の指標についても、ガバナンスを除くすべての指標でOECDの平均値と同等以上となっている。

## (2) 雇用政策と女性の労働参加

次に、オランダの雇用政策について述べる。オランダ経済は1970年代前半ま

表1 オランダと日本のより良い暮らし指標の比較

より良い暮らし指標	オランダ		日本	
	値 <sup>1)</sup>	順位	値 <sup>1)</sup>	順位
住宅	7.0	5	5.2	24
収入	5.1	10	5.7	5
雇用	8.4	8	7.9	14
共同体(コミュニティ)	5.4	28	6.7	17
教育	7.3	16	7.6	10
環境	7.3	18	6.7	21
ガバナンス	3.9	29	1.5	37
医療	8.3	11	5.0	34
生活の満足度	9.0	8	3.7	29
安全	9.0	8	8.0	16
ワーク・ライフ・バランス	9.4	1	5.4	34

データ：OECD Better Life Index

注：1)最高値は10。

で天然ガス開発が進んだことから堅調であったが、1973年と1979年のオイルショックによるエネルギー価格の高騰に伴って経済不況に陥り、多くの失業者が出現した(前田, 2003)。オランダ病と呼ばれるこうした経済不況への対策として、オランダ政府は余剰となった高齢労働者を労働市場から早期退職させ、代わりに若年失業者を労働市場に参加させる世代間ワークシェアリングを1980年代より推進するようになった。その際、フルタイム労働でなくパートタイム労働を推進し、より多くの失業者が雇用につけるよう計らったことがオランダのワークシェアリングの特徴となった。1982年にワッセナーで政労使による会談が行われ、賃金を抑制しながら雇用を創出し失業者を減少させていくために労使が協調していくことで合意した(太田・見原, 2006)。この両者間の協調関係が維持されるよう政府が協力するというモデルが生まれた。

ワッセナーでの労使合意以降、パートタイム労働に関する政策も変化してきた(前田, 2003)。その一つが1993年の労働法の改正である。これによって、同一職種にある労働者に、フルタイム雇用、パートタイム雇用に関わらず労働時間に相応した均等の賃金を得る権利を与えることが義務化され、加えてパート

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
タイム労働者を年金制度から排除することが禁止された。1996年には労働時間法の改正によって、使用者は労働者の労働時間に関する希望に配慮することが義務付けられ、労働形態の相違や労働時間の長短によって異なる待遇とすることを禁じ、同一価値労働同一賃金の原則が施行されるようになった。さらに同年、労働法にパートタイム労働とフルタイム労働の均等原則が盛り込まれることとなった。このように、オランダのパートタイム経済モデルは、1970年代の経済不況対策として1982年の政労使による合意から発展し、パートタイム雇用とフルタイム雇用の待遇の格差是正に向けた1990年代の種々の労働関連法の改正によって実現していると言える。

2016年現在、パートタイム労働者(週30時間以下の労働に従事する15歳以上の労働者。自営も含む。)の割合は男女ともにOECD諸国の中で最も高くなった(OECD, 2017a)。女性のパートタイマー率はOECD諸国の中でも圧倒的に高い。パートタイム労働は、仕事と家庭・個人生活の調和に貢献する働き方である。オランダでは男性の家事時間が増加する一方で女性の家事時間は減少し、家庭内での伝統的な性別役割分業が弱まっている傾向が見られる(前田, 2003)。男性による家事参加は、女性の就労を促進する要因となる。

その一方で収入を見ると、パートタイム労働者はフルタイム労働者より労働時間が短いことから、均等待遇とはいえ収入は明らかに低くなる。2015年のデータでは、オランダの労働者の一人当たり調整後実質可処分所得は2万7759ドルと、OECDの平均である2万9016ドルよりも低い(OECD, 2016a)。オランダでは夫婦・カップルが共にフルタイムで働く世帯のダブル・インカムは見込めず、1.5稼ぎという家計モデルとなっている(Visser, 2002)。しかし夫婦・カップル共にフルタイムで働く世帯の労働時間は長いことから、年間の可処分所得から算出すると、夫婦・カップル共にフルタイム勤務の世帯に比べ、一方がパートタイム勤務の世帯の方が、単位時間当たりの賃金は高くなる(前田, 2003)。これが、パートタイム労働へのインセンティブになると考えられる。



ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

以上のように、オランダはパートタイム労働モデルを提示している国であるが、パートタイム労働によって労働者の一人当たり労働時間が短縮されることで残された労働分を、失業者、他の労働者が補うというワークシェアリングが成り立つモデルとなっている。

### 3 調査方法

本研究では、オランダのワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングを理解することを目的に、2016年11月2～4日、オランダのアムステルダムおよび近郊(Heemskerk, Ijmuiden)で、ワーキングマザー12名にそれぞれ約1時間の半構造化面接を英語で行った。個別面接の際、職業、子どもの人数などの属性とウェルビーイングについて、質問用紙への記載を参加者に依頼した。ウェルビーイングについては、人生に満足している状態と定義し、Diener・Emmons・Larsen・Griffin(1985)の人生満足度尺度スケール(表2)を用いて測定した。同スケールは5つの質問(表2)で構成され、各質問への1(最も同意しない)から7(最も同意する)までの回答の合計点で人生満足度を測定する。合計で31-35点は「たいへん満足している(Extremely satisfied)」、26-30点は「満足している(Satisfied)」、21-25点は「やや満足している(Slightly satisfied)」、20点は「どちらとも言えない(Neutral)」、15-19点は「やや不満である(Slightly dissatisfied)」、10-14点は「不満である(Dissatisfied)」、5-9点は「たいへん不満である(Extremely dissatisfied)」を示す。本スケールには1分間で回答することができるが、個人の人生満足度を測るうえでの信頼性、妥当性は確認されている(Diener, Inglehart & Tay, 2013)。

個人面接では表2にあるように、1)働き方について、2)ワーク・ライフ・バランスについて、3)ワーキングマザーの助けとなること・ならないことについての質問を共通質問とし、半構造化面接によって必要に応じ補足質問をした。

表2 調査の質問項目(人生満足度スケール・面接調査項目)

The Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985)		
	英文	日本語訳
1	In most ways my life is close to my ideal.	ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い。
2	The conditions of my life are excellent.	私の人生は、とてもすばらしい状態だ。
3	I am satisfied with my life.	私は自分の人生に満足している。
4	So far I have gotten the important things I want in life.	私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた。
5	If I could live my life over, I would change almost nothing.	もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう。

  

面接調査項目		
	英文	日本語訳
1	Your carrier path: What work did you have and how did you work (e.g. work schedule)? What and how is your present work? Have you ever wanted to quit your work?	働き方について：どのような仕事をどのようにされてきましたか(勤務日程・時間)? 現在は、どのような仕事をどのようにされていますか?仕事を辞めたいと思ったことはありますか?
2	Work-life balance: How is your work-life balance? What are you satisfied with? Are there any issues in your work or life? How are household chores taken care of?	ワーク・ライフ・バランスについて：あなたのワーク・ライフ・バランスはどのようなですか?あなたが満足していることは何ですか?仕事または生活において課題はありますか?どのように家事を行なっていますか?
3	In your opinion, what helps working mothers and what does not?	ワーキングマザーの助けとなること、助けとならないことは何だと思えますか?

調査参加者には調査開始前に調査の目的および内容について説明し、参加の意思を同意書によって確認した。面接内容は録音し、文字に起こして、コーディングを行い、コード・マトリクックスを用いて分析した。

## 4 調査の結果

### (1) 調査参加者について一属性データとウェルビーイング

#### 1) 参加者の属性

表3は、調査参加者の属性データを示す。本研究の調査参加者(n=12)は、30

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
～50歳代のワーキングマザーで、調査当時の子どもの人数は、1人(n=2)、2人(n=5)、3人(n=3)、4人(n=2、うち1名が実子2名と継子2名)であった。子どもの年齢は母親の年齢によって1歳の乳児から23歳と幅広く、母親については育児中が9名、すでに育児が一段落している3名が参加した。職業は、薬剤師、理学療法士、眼鏡士、学校教員、ポストドクターの研究者、民間企業の雇用者、地方自治体の雇用者、経営者などと多様で、8名が民間企業などの雇用者、4名が使用者であった。12名の勤務日数は、週3日から5日(週5日はn=1)であった。ラットを使った実験を行ない定期的な実験観察が必要な業務に就いている研究者のみ週5日間のフルタイム勤務であったが、11名については週3日から4日半のパートタイム勤務であった。

## 2) 参加者のウェルビーイング

人生満足度について、参加者は21から32のスコアを示した(表3)。本研究で使用した人生満足度スケール(Diener・Emmons・Larsen・Griffin, 1985)では5つの質問への回答の合計点で人生満足度を測定でき、回答者は各質問に1(強く反対する, Strongly disagree)～7(強く同意する, Strongly agree)の点数から選んで回答する。本調査では回答を得た11名中4名が人生に「たいへん満足している(31-35点)」(調査で得た回答30.5は31として含めた)、6名が「満足している(26-30点)」, 1名が「やや満足している(21-25点)」と回答した。後者の回答者は、家庭との両立を優先し、本来就きたい職ではなく、パートタイム勤務の容易な行政機関での職に就いていることをやや満足の理由として説明した。

## 3) 働き方について

本項では、12名の調査参加者が出産前から現在までどのような働き方をしてきたかについて報告する。本調査の参加者12名中9名が、結婚前から第一子出産までフルタイムで勤務していた(3名については回答なし)。また、12名中11

表3 調査参加者の属性とウェルビーイング

参加者	年齢	職業(備考)	勤務	子どもの人数	子どもの年齢	人生満足度
A	45	薬剤師補助	週3日	3	16, 17, 19	-
B	37	薬剤師、薬局経営者 (22人のパートタイマーを雇用)	週4日	2	1, 4	32
C	30	ポストドクター研究者 (バイオメディカル・サイエンス)	週5日	1	1	27
D	40代	民間企業・カスタマーサービス担当	週4日半	1	6	29
E	33	地方自治体・秘書/サポーター	週3日 週24時間	2	4, 7	21
F	39	学校・欠席児童調査担当 (実子2人、継子2人)	週3日	4	5, 7, 18, 20	32
G	30代	理学療法士、開業	週3.5日	3	1, 11, 15	28
H	44	起業家、薬剤企業の販売担当	週4日 週40時間	2	5, 7	30
I	52	理学療法士	週40時間 近く週による	2	16, 19	27
J	38	民間企業・マーケティング・ コミュニケーション・マネージャー	週2, 3日	2	6, 8	28
K	50代	教員	週4日	4	10, 13, 16, 19	30.5
L	47	眼鏡士	週3, 4日 週30時間	3	16, 19, 23	32

名が第一子出産後よりパートタイムで働き、現在もパートタイム勤務である。ポストドクターの研究者のみ、マウスを使った実験の定期的な観察が必要なため、第一子出産後もフルタイム勤務を続けている。同研究者は、第一子出産後の1年間は子どもを寝かしつけた後も研究室に戻り21-24時まで働くことが週1, 2度あったが、2年目からは8:30から17:30~18:00までの定時勤務に変更し、仕事と家庭を区別しそれぞれを楽しむ生活をしていると回答した。

調査参加者の勤務日数は、1日8時間の週3日(3日のうち1日は在宅勤務)または1日9時間の週3日、4日、4日半、5日(フルタイム)であった。本研究では、専門性の高い仕事、責任のある管理職に就いているワーキングマザーは、労働日

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
数・時間ともに多く、帰宅後や休日でも仕事をする傾向にあった。また、参加者の1日の勤務時間は8～9時間であり、子どもの学校が終わるまで働くなど1日の勤務時間を短縮した働き方ではなく、勤務日と休日を区別していた。

#### 4)子育てと家事の役割分担

次に、子育てと家事の在り方であるが、離婚者を除き、参加者のほとんどが、夫、父母、義父母、保育園・学童によるサポートを1日単位で組み合わせていた。子育てでは、平日5日間のうち、母親が1～2日、両親(子どもの祖父母)が1～2日、義父母(子どもの祖父母)が1～2日、保育園・学童保育が1～3日の日程で調整している。父母が近くに住んでおらず、子どもに自由な時間を与えたいため保育園・学童保育を利用せず、自宅でベビーシッターを雇用しているワーキングマザーも1名いた。夫が在宅勤務またはフレックス勤務の場合は、こうしたスケジュールに夫の担当日も加わる。また、急な仕事が入った場合、子どもが発病した場合、両親が夜間に外出する場合などは、近所の友人や顔見知りの女子にベビーシッターを依頼している。

夫の勤務については、フルタイム勤務、在宅勤務、終業時間の早い仕事、就職活動中と様々であった(2名が離婚している)。勤務体制に関わらず、平日・休日ともに調査参加者の夫全員が子育てに加え、料理、掃除などの家事を積極的に担っていた。家事については妻と夫の分担内容や分担日を決めて役割分担を固定するのではなく、早く帰宅した方が取り掛かるというような自然体の分担の在り方であった。また、オランダでは週に1回程度、掃除を外注している家庭も多いとの発言があり、実際に2名の調査参加者が1週間に1度ハウスキーパーに掃除を委託していた。

調査参加者は、子育てについては原則的に1日単位で曜日を決めて、夫も含めた家族のネットワーク、コミュニティのフォーマル・サポート(保育園・学童保育)で分担していた。そのほか必要に応じて近所の友人や女子によるイン

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
フォーマル・サポートも活用する。家事については夫の積極的な分担がワーキングマザーの家事負担を軽減していた。

## (2) ワーク・ライフ・バランスについて

### 1) ワーク・ライフ・バランスとは

表4に、調査参加者が考えるワーク・ライフ・バランスについて報告する。調査参加者はそれぞれのワーク・ライフ・バランスを、「良い仕事をしながら子ども達との時間もある幸せ」「子ども達と一緒にないときは仕事を楽しみ、子ども達といるときは子ども達といることを楽しむこと」「家が基本にあって、その上に仕事がある感覚」「家庭と仕事をもちながらリラックスした母親であること」などと様々に定義した。また、「2つの焦点(仕事と家庭)をもった生活」との回答もあり、日々の生活の中で仕事と子育てというダブルの楽しみをもつことがワーク・ライフ・バランスであるとも考えられていた。「子どものために働いている」と答えた参加者もあり、その理由として、働かずに子育てにかかりっきりでは育児ストレスがたまり、それを子どもにぶつけてしまうかもしれない、子どもにとって穏やかな母親でいるため、子どものウェルネスのために働くとの発言があった。後述のように、調査参加者は仕事と家庭の両立の中で多忙な生活を送り時間の余裕を望んでいるが、総じて各人のワーク・ライフ・バランスに満足していた。

表4 ワーキングマザーが考えるワーク・ライフ・バランスの定義

- 
- 良い仕事をしながら子ども達との時間もある幸せ。
  - 子ども達と一緒にないときは仕事を楽しみ、子ども達といるときは子ども達といることを楽しむこと。
  - 家が基本にあって、その上に仕事がある感覚。
  - 家庭と仕事を両立させ、家庭と仕事をもちながらリラックスした母親であること。
  - 家にいる時は子どもと一緒にいてプライベートに専念する。職場では子どもや家庭のことを心配せずに仕事に集中する。自分のために十分な時間を作る。
  - 2つの焦点(仕事と家庭)をもった生活。
  - 子どもに問題がなければ、自分にも問題がないということ。
  - 仕事楽しく、子ども達も自分も幸せであること。
-

## 2)ワーク・ライフ・バランスに重要な要素

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスに重要なことについては、「選択の自由がある」「すべきこと、したいことに優先順位をつける」「自分を休める。自分のための時間を作る」「仕事に集中し効率を上げる」「決められた時間に帰宅できること」「仕事を家に持ち込まないこと」が挙げられた(表5)。「ワーキングマザーの助けとなることは何ですか」との問いへの回答として、以上のようにワーキングマザー自身や働き方についての発言はあったが、夫や祖父母による日々の子育てと家事への物質的なサポートについては発言がなかった。一方で、課題を共有し、理解して助け合える家族や友人、コミュニティでのネットワークをもつことの重要性は複数の参加者から発言され、周囲の理解や共助ネットワークの存在がワーキングマザーの心理的な支えとなっていることがわ

表5 ワーク・ライフ・バランスに大事な要素

- 
- すべきこと、したいことに優先順位をつける。
  - 自分を休める。母親であるだけでなく、一人の人、自分自身であること。自分のための時間を作る。自分を解放する。
  - 選択の自由がある。
  - 仕事に集中し効率を上げる。効率よく働き仕事を達成できると、キャリアか家庭を選択しなくて良い。自己責任をもち、効率を上げ、与えられたなかですべてを管理する。
  - 決められた時間に帰宅できること。
  - 仕事を家に持ち込まない。
  - 家庭ではプライベートに専念し、職場では子どもや家庭のことを心配する必要がない。
  - 職場に柔軟性(勤務時間、勤務時間でなく成果重視、在宅勤務)がある。家で問題があった時にすぐに帰宅できる。
  - 上司の理解。上司との良い関係。
  - 家庭のことを職場でオープンにして普段から理解してもらおう。
  - 仕事が好きとういうこと。満足を得られる仕事に就く。
  - 女性に自由と選択肢がある。
  - 子どものウェルネス。
  - 近隣での共助。
  - 両立するには努力が必要。自然には両立できない。
  - 理解してくれる人、必要な時に支援してくれる人、話せる人、同じような状況の友達(特にワーキングマザー)グループ。必要な時に居てくれ、励まし、相互が良い気分で行けるために生活課題を共有し助け合うグループ。家族と友人のネットワーク。
  - 家族の安定、精神的な健康、心の平和、すべてを整える。
  - 親の近くに住む。家族の助け合い。
-

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
かる。

仕事について、生活のために働く必要があるとの回答がある一方で、仕事が好き、楽しい、仕事は趣味・誇り、仕事をしている時が幸せなどと、仕事への高い志向をもってることが全員から示された。現在は生活費を得るため子育てと両立しやすい仕事に就いているが、数年後には現在の仕事を週1日に減らし、理想の仕事始めて両立するとの考えをもつ参加者もいた。

### 3) ワーク・ライフ・バランスの課題(表6)

調査参加者の中には使用者であるワーキングマザーも存在した。雇用者はオランダのパートタイム制度はワーク・ライフ・バランスを高める良い制度だと捉えているが、一方で使用者にとっては厳しい制度であるとの指摘があった。その理由として、雇用者からフルタイム勤務から週4日のパートタイム勤務に移行したいとの希望が出された場合、仕事の総量は変わらないため、週1日分の労働を補填してくれるパートタイマーを探すことが困難であること、パートタイム勤務の組み合わせで業務の継続性を保つことが苦勞であること(申し送りが不可欠)、雇用者の希望を聞き入れる義務があり怠ると訴訟に持ち込まれる可能性があることが挙げられた。

仕事を辞めたいと思ったことはあるかとの問いへは、「ない」「ある」の双方の回答があった。現在の仕事が好き回答者は「ない」と答え、「ある」と回答した者は、仕事の仲間や環境への不満からではなく、異なることがしたい、理想の仕事がしたい、チャレンジして成長したいとの理由から転職を考えていた。しかし、仕事を辞めて専業主婦になりたいとの希望はどの参加者からも出されなかった。

また、乳幼児期、学童期の子どもをもつワーキングマザーのほぼ全員(1名はベビーシッターを雇用)が保育園または学童保育を利用していたが、良い制度であるという意見が出された反面、利用費が高額であることが指摘された。オ



表6 ワーク・ライフ・バランスの課題

- 
- ・ 週1日休んでも仕事量は減るわけではなく、夜間や週末に働いて補充している。仕事の達成と完璧な母親を目指す女性はストレスを感じている。家庭のことを十分にできず罪悪感を感じる。
  - ・ 学歴の高い女性とそうでない女性のバランスは異なる。女性は、長時間勤務が必要な専門性の高い仕事ではなく、子育てと両立しやすい分野を選んでいる。能力より一段階下げた仕事を選択する。仕事と家庭を両立させるため、チャレンジングな仕事に就いておらず仕事に不満をもつ。
  - ・ 出産以前に管理職へのキャリアパスがあったが選択しなかった。仕事の要求が増えることで子育てに支障をきたし幸せでなくなる。弁護士、銀行、金融、地位の高い職種でのパートタイム勤務は難しくなる。子どもの成長後にプロフェッショナル・キャリアを改善したい。
  - ・ 同職種のフルタイムより常に遅れ、ワーク・ライフ・バランスが取れなかった。一つのフルタイム・ワークを2人で行うことで回っていくはずだが、そのようにならなかった。効率を上げてても短時間で同じ量の仕事をするとはほとんど無理である。子どもをもつ以前と同じ仕事は難しく、転職しなければ両立が難しい。
  - ・ ソーシャル・ライフ、友人との時間、自分の時間が少ない。
  - ・ 保育園料が高額のため、勤務時間を減らして自分たちで子どもの面倒をみる。徐々に祖父母が孫の世話をするようになっていく。
  - ・ 現代の問題は第一子を持つ年齢が高いこと。妊娠が難しくなり、子育てへのエネルギーもなく疲れ、母親も歳をとっているため孫の面倒がみられない。
  - ・ 経営者の立場から、パートタイム勤務では申し送りが不可欠となり、継続性を保つために苦労がある。雇用者には多くの権利があり、使用者は雇用者の希望を受け入れなければならない。雇用者から週1日の休日を要求されても、1日分だけ補填してくれる労働者を見つけるのが困難である。
- 

ランダでは、保育園または学童保育の利用費は両親の就労時間によって還付額が決定する。利用費のほぼ半分が還付されるため良い制度であるとの回答もある一方で、利用費が高額であることから勤務日数を減らして両親が子どもをみる日を設け節約しているとの発言もあった。また、利用費の高さから、一般的に祖父母が徐々に孫の世話をするようになっており、政府でなく家族が負担せざるを得ない現状も述べられた。また、住居費、固定資産税も高く、移民やこれから家庭をもとうする若い女性の生活など、ワーク・ライフ・バランスだけでは説明されないオランダの影の部分に対する指摘もあった。

多くの参加者が、自分の時間が取れない、ソーシャル・ライフのための時間が欲しいとの意見を述べた。いつも忙しく短時間で物事をこなさなければならず、手の込んだ料理をするような丁寧な暮らしがしたいとの発言もあった。ワー

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
キングマザーが仕事や家庭のことを考えず、自分自身でいられる時間もワーク・  
ライフ・バランスには重要と考えられていた。

「女性は、長時間勤務が必要な専門性の高い仕事ではなく、子育てと両立し  
やすい分野を選んでいる。能力より一段階下げた仕事を選択する」「弁護士、  
銀行、金融、地位の高い職種でのパートタイム勤務は難しくなる。子どもの成  
長後にプロフェッショナル・キャリアを改善したい」との発言があった。高卒の  
ワーキングマザーの勤務日数・時間は大卒以上の学歴をもつワーキングマザー  
よりも少なく、学歴の高い女性とそうでない女性のバランスは異なるとの指摘  
もあった。こうした発言は仕事と子育てを両立するうえで、女性が学歴や専門  
性をフルに活かして働くことの困難さを示唆する。定時の帰宅が困難な責任の  
重い職種に就くことは、ワーキングマザーにとって難しい課題である。

## 5 考察

以下にオランダのワーキングマザーの調査結果の考察をまとめる。

第一に、OECDのより良い暮らし指標(OECD, 2016a)データでも表されてい  
るように、オランダは調査対象38カ国のうち最も高いワーク・ライフ・ balan  
ス(10点中9.4点、男女合わせたスコア)を示している。本調査に参加したオラ  
ンダのワーキングマザーも、勤務日数は相違するにも関わらず、全員がワーク・  
ライフ・バランスに満足していると回答した。本調査ではウェルビーイングを  
人生満足度で測定したが、1名がやや満足であると回答したものの、4名が「た  
いへん満足」、6名が「満足」という結果であった。「たいへん満足」と「満足」  
を合わせると、回答者11人中10人となる。同様にOECDの人生満足度データ(人  
生への総体的な満足度。0～10点)(2016a)では、オランダの男女を合わせた人  
生満足度は38カ国中8位で、点数も10点中7.3点を示した。最も高い数値を示し  
たノルウェーは7.6、13位のドイツが7.0であることから、オランダの人生満足

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ度は調査対象国の中でも高位にあると言える。男女間の差を示すデータでもオランダは1.03(1は男女間に差がない状態を示す)であり、男女共に人生への満足度が高いといえる。以上から、本調査の参加者は12人と限られているものの、オランダのデータに即したサンプルとして考えられる。

第二に、オランダのワーキングマザーの発言から、ワーク・ライフ・バランスの定義を再考する。本論の冒頭で述べたように、ワーク・ライフ・バランスの共通定義は存在していない。本調査の参加者にとってのワーク・ライフ・バランスとは、仕事と家庭のオン・オフのスイッチを切り替えることではあるが、日々の生活のなかに仕事と家庭という2つの焦点をもって、子どもといるときは仕事を持ち込まず子どもといることに幸せを感じ、仕事をしているときは家庭の課題を引きずらず仕事に幸せを感じるということに集約されよう。従って参加者にとってワーク・ライフ・バランスとは、仕事と家庭の時間を何とか捻出して忙しさに追われた生活をするのではなく、家庭や子育てを楽しみ、楽しみながら仕事に取り組むという、生活の2つの異なる構成要素に幸せを感じ満足するというウェルビーイングが伴うことであった。

「家庭が基本でその上に仕事がある」「仕事か家庭かの選択をしなければならぬとき、多くの人は家庭を選ぶ。効率よく働き時間内に仕事を達成できると、キャリアか家庭かを選択する必要がなくなり、多くの人は仕事をするようになる」との発言があった。これらは、仕事と家庭のバランスは横並びに並列するものではなく、いわばピラミッドのように家庭が基盤にあってその上に仕事が積み重なるといふ縦型のバランスであることを示唆する。家庭と両立できる仕事環境が整えば、二者択一の必要はなく、人は仕事に就き継続するインセンティブをもつ。さらに、家庭に問題があれば仕事に専念することは難しくなるとの指摘があった。家庭が仕事との両立に向けて整えられているからこそ仕事に専心でき、その結果、ワーク・ライフ・バランスが取れ、生活への満足度が高まることが示唆される。

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

第三に、ワーク・ライフ・バランスにとって必要な要素と課題について考察する。参加者の発言は、職場の在り方、ワーキングマザー自身の在り方、社会の在り方に大別できる。まず、職場に仕事と家庭の両立を支える環境が整えられていることが重要である。使用者または上司がワーキングマザーの個別の状況や課題の理解を心がけ、オープンで話しやすい環境を整え、使用者または上司とワーキングマザーが良好な関係を育むことが大切となる。また、フレックスタイム、在宅勤務、成果重視の評価などを取り入れ、家族に問題が生じた時に帰宅できる柔軟性、定時の帰宅がワーキングマザーの働きやすさに繋がる。

「仕事と家庭の両立は自然には成り得ず努力する必要がある」との発言があった。ワーキングマザーにも両立が可能となるよう、家族と家庭の安定を図る努力が求められる。家族やコミュニティによるフォーマル・サポートとインフォーマル・サポートを活用し、職場には家庭の課題を持ち込まず仕事に専念できるよう整えておくことが重要である。それには、保育園・学童保育の利用だけを念頭に入れるのではなく、他の社会資源の活用も検討すべきだと考える。必要な時に助け合えるネットワークを構築しておくことも大事である。また、働くことへの意識も重要で、仕事に自己責任をもつことが肝要である。その意識が仕事に集中して取り組み、効率を上げて一定時間に仕事を達成する努力を生むと考える。加えて調査では、自分のための時間を捻出し、自分自身でいられる時間が必要との意見が出された。ワーキングマザーの心の安定を図ることも、仕事と家庭の両立を継続させていくには重要な要素となる。また、本調査に参加したワーキングマザーは、1名を除く全員が現在の仕事に満足していた。好きな仕事に就くことが、ワーキングマザーの努力を支える。自己の関心を見極め、関心に合った仕事に就く努力もワーク・ライフ・バランスを保っていく際の大きな鍵となろう。

さらに政府を含めた社会の在り方も、女性のワーク・ライフ・バランスには重要な役割を果たす。調査参加者の夫は全員、積極的にまた自然体で家事と育

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
見を担っていた。オランダは、かつて伝統的な性別役割分業が確立していた国  
である(前田, 2003)。その文化が女性の労働参加とともに変容してきたことが  
調査からもうかがわれる。調査では、ワーク・ライフ・バランスの重要な要素  
として、両親や夫の育児・家事支援は挙げられなかった。これは、そうしたサ  
ポートがすでに文化の一部となっており、特筆に至らないためとも考えられる。  
また調査では、仕事と家庭の両面で女性が選択肢をもち、自己決定できること  
が大事であると強調された。フルタイム勤務からパートタイム勤務に変わるこ  
とで得るものもあれば失うものもある。パートタイムで働くということは、そ  
れぞれがもつ技能や専門性を仕事で最大限に発揮することを諦めることにも繋  
がりうる。そうした選択が外部の要求からなされるのではなく、女性が自らの選  
択肢の中から選択していくことの重要性が示唆される。女性が自ら決定し選択  
していける社会は、人々の良好なウェルビーイングにつながっていく。

## 6 結論—オランダから日本への提言

1970年代に経済不況に見舞われたオランダは、パートタイム勤務、ワークシェ  
アリングによって多くの労働者に仕事を配分し、失業者を削減して危機を乗り  
越えた。このパートタイム経済モデルは、1980年代以降の女性の労働参加に繋  
がった。フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇化を実現している  
オランダの労働モデルは、様々な課題も含めて女性の社会進出を図る日本が検  
討していくべき方向性だと考える。こうしたモデルは、少子高齢化の進む日本  
で、ワーキングマザーのみならず、非正規労働者、介護者、高齢者の働き方を  
考えるうえでも重要な示唆を与える。

国際労働機関(International Labour Organization: ILO)は、ディーセント・  
ワーク、すなわち「働きがいのある人間らしい仕事」を提唱している。これは、  
「権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会への生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」を言う(ILO駐日事務所)。日本でも、女性の社会進出を促進するため、テレワーク、在宅勤務など様々な取り組みが進んでいる。過労死が重要な社会問題の一つとなっている日本の働き方のなかで、フレックスタイムや在宅勤務が導入されても、仕事量が多ければワーキングマザーは家庭との両立ができず、その結果、仕事を継続するインセンティブを失う。また、家庭で子どもを抱えながらの在宅勤務はどれだけ効率が上がるのだろうか。両立支援制度の導入だけでは不十分であり、雇用者のライフスタイルに合わせた働き方の見直しとこうした多様性を受け入れる職場環境が重要となる(佐藤・武石, 2014)。家庭か仕事かを選ばなくて良い働き方、ディーセント・ワークの普及を目指していくことが、女性の労働参加を促すうえで肝要と思われる。

働き手にウェルビーイングをもたらすジョブ・クラフティングという概念がある(Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013)。これは、働き手が仕事の変化に反応・対応していくのではなく、働き手が自らのウェルビーイングを改善できるよう働き方に変化を加え、積極的に仕事をデザインしていくという考え方である。ジョブ・クラフティングについての詳述は避けるが、ワーキングマザーが与えられた仕事をこなすという発想ではなく、自らにとって仕事の意義や仕事に対するアイデンティティが高まるよう、仕事の物理面、仕事に対する認知を積極的に変化させていく努力も必要ではないか。

日本は、男性は外で働き女性は家を守るというこれまでの文化から、女性も社会進出する文化へと移行する過渡期にある。新しい社会を築くには、意識変革が必要であることを本調査は示唆する。政労使はもとより、企業、男性、そして女性の意識にもワーク・ライフ・バランスに向けた働き方改革が必要だと考える。また、オランダでは男女間の役割分業が弱まり、男性の多くが家事に参加している。日本の男性も家事・育児を担う意識と環境を整えていくことが、女性の両立を支えることになり、女性も働くインセンティブをもてるようにな

ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
る。政府は女性の就労を促進するために、保育園待機児童の解消に向けた取り組みを進めている。オランダでは保育園などの保育サービスが十分に供給されているわけではなく、子育ての内部化(家庭の責任)と外部化(家庭外サービスへの委託)を組み合わせている。日本も待機児童の解消に加え、子育て資源の多様化と組み合わせも検討する必要があると考える。労働人口が減少している日本では、働き方を見直し、人々の意識の変化が必要な時期にある。

## 7 調査の限界と今後の課題

本研究の調査対象者は12名と限られている。そのため、調査結果の一般化は困難で、今後、調査を積み上げていく必要がある。また、本調査ではワーキングマザーを対象としたが、ワーク・ライフ・バランスを検討するには使用者側の調査も必要である。さらに、ワーク・ライフ・バランスを考えるには、仕事と育児の両立のみならず、仕事と介護の関係も検討する必要がある。さらに、日本型のワーク・ライフ・バランスを考えるうえで、オランダのみならず、他国の女性の社会進出の在り方の研究も有用である。以上を今後の研究課題としたい。

### 謝辞

本研究は、科学研究費助成事業の補助を受けて実現した(課題番号15K13097)。子育てと仕事を両立する多忙な日々の中で、日本のワーキングマザー、これからワーキングマザーとなる女性を思い、オランダの12名のワーキングマザーが、スケジュールを調整し調査に協力してくださった。なかには調査に参加するためにベビーシッターを雇われた方、仕事を早退された方もいらっしゃった。いずれの参加者もそれぞれの個人的な生活や思いを、日本の女性のウェルビーイングのために共有してくださった。そして、参加者を紹介くださり、調査をコーディネートしてくださった、オランダ在住の自らもワーキングマザーである福山有希子さんに、この場を借りて心からお礼を申し上げたい。本調査はたくさんの方々の協力を得て実現したことに感謝の意を表したい。

参考文献

- Akashi, R. K., 2012, *Psychological Well-being among Three Age Groups of Older Americans Living in the Community* (Doctor of Philosophy), Columbia University
- Alford, K. R., 2017, "Spiritual Well-being among Older Cancer Patients and Implications for Christians in Social Work," *Social Work & Christianity* 44(3), pp. 25-38.
- Campara, J. P., Mendes Vieira, K., & Grigion Potrich, A. C., 2017, "Overall Life Satisfaction and Financial Well-being: Revealing the Perceptions of the Beneficiaries of the Bolsa Família Program," *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública* 51(2), pp. 182-200.
- Chuang, S. P., Wu, J. Y. W., Wang, C. S., & Pan, L. H., 2017, "Health-Promoting Lifestyles and Psychological Distress Associated with Well-being in Community Adults," *American Journal of Health Behavior* 41(4), pp. 446-453.
- Diener, E., 2009, *Assessing Well-being*, Springer.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S., 1985, "The Satisfaction with Life Scale," *Journal of Personality Assessment* 49(1), pp. 71-75.
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L., 2013, "Theory and Validity of Life Satisfaction Scales," *Social Indicators Research* 112(3), pp. 497-527.
- George, L. K., 1981, Subjective Well-being: Conceptual and Methodological Issues. Eisdorfer, C. Ed., *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, Springer, pp. 345-382.
- Gül, Ö., Çaglayan, H. S., & Akandere, M., 2017, "The Effect of Sports on the Psychological Well-being Levels of High School Students," *Journal of Education and Training Studies* 5(5), pp. 72-80.
- International Monetary Fund (IMF), 2017, *World Economic Outlook Database*, (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/index.aspx>) 2017.9.18閲覧.
- Kobau, R., Sniezek, J., Zack, M. M., Lucas, R. E., & Burns, A., 2010, "Well - being Assessment: An Evaluation of Well - being Scales for Public Health and Population Estimates of Well - being among US Adults," *Applied Psychology: Health and Well-being* 2(3), pp. 272-297.
- Kozma, A., McNeil, J. K., & Stones, M. J., 1991, *Psychological Well-being in Later Life*, Butterworths.
- Lawrence, A. S. A., 2016-2017, "General Well-being of Higher Secondary Students," *Journal on Educational Psychology* 10(3), pp. 20-27.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016a, *Better Life Index - Edition 2016* (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>) 2017.9.1



- ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ  
閲覧.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016b, Work-Life Balance. (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>) 2017.9.1閲覧.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017a, *OECD Data: Jobs*. (<https://data.oecd.org/jobs.htm>) 2017.9.18閲覧.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017b. *OECD Data: Society*. (<https://data.oecd.org/society.htm> - profile-Demography) 2017.9.20閲覧.
- Çakar, F.S., & Tagay, Ö., 2017, "The Mediating Role of Self-esteem: The Effects of Social Support and Subjective Well-being on Adolescents; Risky Behaviors," *Educational Sciences: Theory & Practice* 17(3), pp. 859-876.
- Visser, J., 2002, "The First Part-time Economy in the World: A Model to Be Followed?" *Journal of European Social Policy* 12(1), pp. 23-42.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M., 2013, "Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work," Bakker, A. B. Ed., *Advances in Positive Organizational Psychology* 1, pp. 281-302. Emerald Group Publishing Limited.
- ILO駐日事務所, "ディーセント・ワーク," <http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm> 2017.10.4閲覧
- 太田和敬・見原礼子, 2006『オランダ：寛容の国の改革と模索』寺子屋新書022
- 小野公一, 2011,『働く人々のwell-beingと人的資源管理』白桃書房.
- 外務省, 2017,「オランダ王国基礎データ」<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/netherlands/data.html> 2017.9.18閲覧.
- 子供と家族を応援する日本・重点戦略検討会議, 2007, 「子供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)
- 佐藤博樹・武石恵美子, 2014,『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- 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ー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」
- 内閣府. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章. [http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html) 2017.9.1閲覧.
- 日本WHO協会, 「世界保健機関(WHO)憲章」<http://www.japan-who.or.jp/commodity/kensyo.html> - top 2017.9.13閲覧.前田信彦, 2003,『仕事と家庭生活の調和：日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構.

