

## それぞれの人に望ましいスタイルへ

### 欠かせないキャリアデザインの視点

ワーク・ライフ・バランスを意図した制度を導入する企業は急速に増加しており、まだ濃淡は残っているものの、その考え方は日本社会にほぼ定着したといってもよさそうだ。今後は、より多くの人それぞれの人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスを実現できるようにしていくことが課題となろうが、そのうえで欠かせないのが「キャリアデザイン」という視点ではないかと思う。

キャリアデザインを職業キャリアに限って考えても、両者の関係は密接だ。一人ひとりが思い描く職業キャリアに応じて、その各段階におけるワーク・ライフ・バランスのあり方も規定されてくる。たとえば特定分野のプロフェッショナルを目指す人であれば、若年期には専門性を高めるための仕事や勉強といった「ワーク」の比率が高くなるだろうし、経営幹部からトップ・マネジメントをめざすキャリアを描く人であれば、そうした地位にある時期は生活の大半を「ワーク」に費やさざるを得まい。

逆に結婚や出産、育児、あるいは転居や介護といった生活面での変化がワーク・ライフ・バランスの変更を必要とするなら、それは必然的にそれ以降のキャリアデザインにも影響を与えざるを得ないだろう。ライフの比率が上がればワークの比率は下がり、職業キャリアもスローダウンせざるを得ないのが大方の現実というものだ。ワークとライフの二兎を追いたい気持ちはやまやまだろうが、多くの場合それは現実的ではない。何かを選ぶということは選ばなかったものをあきらめるということであり、そうしたトレードオフ関係の中で、現時点ではどのようなバランスを選択するのが望ましいのか(そして、次にこのバランスを変更できるチャンスはいつ来るのか)を考えるのがキャリアデザインというものではないか(もちろん、二兎ともに手中にしてしまう超人的な人もまれにはいるわけだが)。

企業には、働く人がさまざまなキャリアデザインを選択・変更でき、変更の際に避けがたい職業キャリアのスローダウンをなるべく小さくできる(そして、できるだけ早くキャッチアップできる)よう、多様な雇用形態や就労形態、自由度の高い働き方の選択肢を準備するなどの支援策が求められる。それに必要な法制度の見直しは行政の重要な役割となろう。とりわけ、すでに在宅勤務や短時間勤務など、勤務場所や就労時間を柔軟に選択できるようにする制度を導入する企業が増えているが、現行の労働時間法制はこうした働き方に十分適合しておらず、その見直しは急務と思われる。

キャリアデザインをさらに広く、生涯を通じて幸福な人生キャリアをデザインするものとして考えれば、さらに論点は広がる。現時点ではまだ、ワーク・ライフ・バランスの「ワーク」はもっぱら企業などに雇われて働くことで、「ライフ」は育児や家事に代表される家庭生活だ、という理解が大勢だろう。しかし、幸福な人生キャリアを考える上では、「ワーク」と「ライフ」の中身が大切になってくるのではないか。たとえば「ライフ」と一括りに言っても、家事に費やす時間と趣味に没頭する時間とでは人生キャリアに与える影響は大きく異なるだろう。そもそも、一部には「アンペイド・ワーク」という考え方もあるくらいで、いわゆる専業主婦などの立場からすれば、なかば義務的に従事する家事労働は「ワーク」ではないのか、という意見もあるだろう。こうした観点は、たとえば少子化対策などを考える際には重要なポイントになるのではあるまいか。今後の重要な課題と思う。