

ワーク・ライフ・インテグレーションに関する研究 の現状と課題

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2019-03-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢澤, 美香子 メールアドレス: 所属:
URL	https://mu.repo.nii.ac.jp/records/947

■ 総説

ワーク・ライフ・インテグレーションに関する 研究の現状と課題

矢澤 美香子

武蔵野大学人間科学部

1. 人生 100 年時代から考えるキャリア観

2017 年、日本人の平均寿命は、男性は 81.09 歳、女性は 87.26 歳でいずれも過去最高を更新している（厚生労働省、2018）。また、近年は、介護などを受けて自立した生活ができる期間として健康寿命が注目されている。日本の健康寿命は、男女平均が 74.8 歳となっており、1 位のシンガポール（76.2 歳）に次ぐ 2 位となっている（WHO、2018）。近い将来、日本は人生 100 年時代を迎えるとも推測されており、厚生労働省は 2017 年に「人生 100 年時代構想会議」を設置し、経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を始めている。個人にとっても、寿命の伸びとともに、働き方、生き方の選択肢が広がっていく状況の中で、新たなライフスタイルを模索し、自律的なキャリア形成の必要性が一層高まっていくといえるだろう。また、急速に少子高齢化が進み、総人口も減少の一途をたどるわが国において、労働力をいかに確保していくかは喫緊の課題であり、特に一層の労働参加が期待されているのは、高齢者と女性である。

日本の高齢者における就業意欲は、国際的にみても高い水準にある。近年、定年を引き上げる企業も増加しており、一律定年制を定めている企業のうち 65 歳以上を定年年齢としている企業の割合は 2017 年では 17.8%であった。この数値は、2005 年の 6.2% に比べおよそ 3 倍となっている（厚生労働省、2017）。高齢者の就業理由に関する調査では、生活に必要な収入を得るためという「経済上の理由」が最も高く、「経済的動機」が就業意欲を高めている最大の要因となっている。一方で、社会参加に対する意欲、就業を生き甲斐とする志向なども見られ、そうした意識を持つ者の割合は、年齢層とともに高まっていくことや女性の方が男性より高いことが示されている（厚生労働省、2016）。すなわち、健康寿命の伸びとともに、高齢者における就業意識の多様性は増しているといえる。

また、わが国の女性の労働力の割合は、結婚・出産・育児期に当たる 30～40 歳代の部分が明らかに落ち込む「M 字カーブ」が長らく特徴的であった。しかし、近年はこの傾向が薄れており、欧米の示すような台形に近づいている。女性の就業率については、1986 年と 2016 年を比較すると、25～29 歳では 51.9%から 78.2%に、30～34 歳では 48.4%から 70.3%に上昇している（内閣府男女共同参画局、2017）。こうした変化の背景には、結婚・出産を経ても就業を継続する女性の増加や未婚化などの要因があると考えられる。共働き世帯数も 1997 年以降、専業主婦世帯数を上回って増加を続け、2017 年には専業主婦世帯が 641 世帯、共働き世帯は 1188 世帯と 2 倍近くとなっている。また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に

反対する者の割合も長期的に増加傾向にある（内閣府、2017）。ただし、実際の共働き世帯（6歳未満の子供がいる世帯を対象）における週あたりの平均家事関連時間は、過去20年間で夫側は緩やかに上昇しているものの、妻側が男性のおよそ6倍となっている（総務省統計局、2017）。これらのことから、仕事と家庭の両立の間にはいまだ性差があることがうかがえるが、女性の就労をめぐる社会的な意識や体制の変化は急速に進んでいるといえよう。

さらに、近年の高度化、複雑化する社会の中では、習得した知識やスキルは陳腐化しやすいものとなる。したがって、専門性の向上や新たなスキルの習得するための「学び直し」の必要性も今後一層高まっていくことが予想される。国の施策としても、リカレント教育の拡充が重要課題となっている（文部科学省、2018）。実際、社会人の約半数が大学等の高等教育機関での学び直しに関心を持っていることが報告されている（内閣府、2016）。しかしながら、25～64歳のうち大学等の機関教育を受けている者の割合について、OECDに加盟する諸外国の平均が10.9%であるのに対し、日本は2.4%と極めて低い（OECD、2017）。この背景にある社会人の学び直しの障壁要因として、経済的負担や労働環境上の融通のきかなさ、社会的な理解の低さなどがあると推測され（文部科学省、2015）、改革が求められる。

こうした動向を踏まえると、今後考えられる傾向の1つには、年齢や性別による人生役割、生活領域の差や境界の希釈が挙げられるのではないだろうか。一律的な年齢による退職制度から、定年延長や選択定年制の導入が進むことで、退職や雇用形態の転換、新たなセカンドキャリアへの準備、学び直しなど、より早期からさまざまなキャリアの展開を意識した働き方、生き方を考えることになるだろう。また、結婚、出産、育児、介護などのライフイベントも、従来のような離職に直結するものではなくなりつつある。性別や夫婦、親といった人生役割に固定化されるのではなく、個人と個人が協働することにより、柔軟な働き方、生活の仕方を見出し、ライフイベントもキャリアのさらなる発展につながる転機として捉える視点が重要になっていくと考えられる。そして、人生100年時代を見据える中で、これまで通りの「教育」→「就職・就労」→「退職」という直線的な流れによる3ステージから、人生を通して「教育」「就労」「退職・再就職」という移行期を幾度も経験するマルチステージへと生き方が変化していくことが予測されている（Gratton & Scott, 2016）。よって、キャリア観についても、従来の一方向的、画一的な捉え方から、複数のキャリアを円環的、重複的に発展させていくような捉え方へとシフトチェンジすることが求められていくといえよう。

2. ワーク・ライフ・バランスの現状と課題

どのように働き、生きるか、という問いをめぐる中で、昨今注目を集めているのが、「ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance: WLB）」、すなわち、仕事と生活の調和である。これは「ワーク（仕事）」と「ライフ（私生活）」の間につり合いが保たれた状態のことをいう。例えば、内閣府男女共同参画局（2007b）は、WLB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。また、WLBが実現された社会とは、「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」としている。しかしながら、

内閣府男女共同参画局（2012）の調査によると、WLBが実現された社会、すなわち「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」という3つの社会について、良い変化が実感されているとは言い難い。男女ともに希望は「仕事」と「家庭生活」をともに優先するなど、複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高いものの、現実的には、男性では「仕事」優先、女性では「家庭生活」優先がそれぞれ最多であるなど、単一の活動を優先している人の割合が高いことが示されている。したがって、いまだ多くの者において、希望と現実の間には差があり、WLBの実現の難しさがうかがえる。

また個人は、仕事領域では「労働者」、家庭領域では「夫」「妻」あるいは「親」、学び領域では「学生」のように、それぞれの生活領域では各々の人生役割を持っているが、それらの間での役割葛藤がネガティブな影響をもたらすことが明らかになっている。例えば、仕事－家庭間の葛藤は、双方の満足感を低減させること（Kossek & Ozeki, 1998）や、仕事－学び間の葛藤は、講義への参加や準備、仕事量と負の関連をもつこと（Markel & Frone, 1998）などが示されている。このような役割間の関係性を捉える概念に「一方の役割における状況や経験が他方の役割における状況や経験にも影響を及ぼす」と定義されるスピルオーバーがあり、代表的な仮説に欠乏仮説と増大仮説がある。欠乏仮説（Goode, 1960）は、人間の時間とエネルギーには限りがあるため、従事する役割の数が増えることによってストレスがもたらされるというネガティブな見方を示している。一方、増大仮説（Sieber, 1974）は、個人のエネルギーを拡張可能なものとして捉えて、複数の役割に従事することによって、肯定的な心理的影響がもたらされるというポジティブな見方を示すものである。スピルオーバーがポジティブ、ネガティブ双方の影響性を持つことを前提として、島田・島津（2012）は、ワーク・ライフ・バランスとアウトカムとの関連について、複数のメタ分析の結果を次の2つの点からまとめている。1つは、「仕事（量的負担、情緒的負担など）から家庭」および「家庭（量的負担、情緒的負担など）から仕事」へのネガティブ・スピルオーバーが、健康（身体的・精神的）や満足感（仕事、家庭）、パフォーマンスなどのアウトカムに悪影響を及ぼすということである。もう1つは、「仕事（職場での裁量権やサポートなど）から家庭」および「家庭（家庭での裁量権やサポートなど）から仕事」へのポジティブ・スピルオーバーがそれぞれのアウトカムに良い影響を及ぼすということである。ポジティブ要因に着目した近似概念には、エンリッチメント（enrichment）があり、ある役割における経験が別の役割における経験の質を高めること（Greenhaus & Powell, 2006）をいう。エンリッチメントには、仕事から家庭生活へのワーク・ファミリー・エンリッチメント（WFE）と家庭生活から仕事へのファミリー・ワーク・エンリッチメント（FWE）の2つの方向性が想定されている。

これまでの役割間葛藤やスピルオーバー、エンリッチメントなどに関する研究では、仕事と家庭との間の関連性に着目したものが中心となっている。しかし、今後、個人の生活は一層多様化すると考えられ、仕事、家庭以外のさまざまな生活領域、人生役割を組み込んで考えていく必要があるといえる。内閣府男女共同参画局（2007a）はWLBの個人の実現度指標として、「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分野をあげているが、個人の生活や活動領域は、さらに細分化、複雑化していくことも考えられるだろう。そして、急速な情報技術の進歩とともに、就業形態、ライフスタイル、コミュニティも著しく発展していく

中で、各分野の活動や役割の比重は、流動的、重複的なものになっていくと推測される。例えば、在宅勤務など多様で柔軟な働き方が推進されていくことにより、自宅で働きながら家事や育児をし、空き時間にはe-ラーニングを利用して学習するといった生活も可能となる。すなわち、「労働者」「母親」「学生」といった複数の役割を同じ生活領域で重複的、同時並行的に担う日常が増加していくと予測される。また近年は、「治療と仕事の両立」も重要課題とされている。がん治療や不妊治療など、さまざまな病気や困難を抱えつつも、テレワークやフレックスタイム勤務などを活用し、治療と就労のどちらかを選ぶのではなく、どちらも継続していくことを実現するための支援が積極的に提唱されている（一般社団法人日本テレワーク協会、2016）。健康と病の境界も緩やかなものと捉え、個々の状態に適した柔軟な働き方、過ごし方の社会的な後押しが必要である。

したがって、多様な生活領域や人生役割について、物理的、心理的に切り分け、そのバランスを考える WLB の発想だけではなく、これらを切り分けず、より統合的、重複的に捉える発想の必要性も増していくのではないだろうか。

3. ワーク・ライフ・バランスからワーク・ライフ・インテグレーションへ

近年、注目されている概念として、WLB をさらに発展させた（「ワーク・ライフ・インテグレーション（Work & Life Integration：W & LI）」がある。インテグレーションとは「統合」を意味する。2008年に経済同友会がW & LIを「働き方と個人の生活を、柔軟にかつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すもの」と定義している。ただし、W & LIは、WLBの考え方を否定するものではなく、WLBの本来持っている相乗的でダイナミックなねらいを表現するものとして提案されている。海外では、1990年代終盤から学術論文においてW & LIの用語が登場し始め、2000年代前半からさまざまな研究が展開されているが、わが国では、W & LIを用語として導入した研究はほとんどなされていない。

W & LI研究では、「多様性（diversity）」や「柔軟性（flexibility）」が鍵概念としてあげられる。個の多様性を尊重するためには、画一的な雇用体系や勤務形態、人事管理手法から脱却して、個々のライフ・ステージや価値観の多様性に合わせ、柔軟な働き方を担保する組織や制度、それを利用しやすい環境づくりが不可欠といえる（経済同友会、2008）。「場所」や「時間」に柔軟性や多様性のある働き方の具体的制度としては、裁量労働制やフレックスタイム制、テレワークなどがあげられる。裁量労働制（みなし労働時間制）は、労働時間が労働者の裁量にゆだねられる制度であり、企業全体では15.9%、従業員数が1,000人以上の企業では25.9%で採用されている（厚生労働省、2018）。フレックスタイム制は、労働者が出退勤時間を調整して働くことができる制度であり、その採用率は企業全体の5.6%、従業員数が1,000人以上の企業の24.4%である（厚生労働省、2018）。また、テレワークは、ICT（情報通信技術）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことであり、企業における導入率は、13.9%となっている。さらに勤務を行う場所による分類ごとの導入率は、在宅勤務が29.9%、外出先で業務を行うモバイルワークが56.4%、本来の勤務先以外のオフィスで行うサテライトオフィス勤務が12.1%である（総務省、2018）。いずれの制度においても採用、導入する企業の割合は緩やかな増加傾向にある。

中でも、ICT（Information and Communication Technology；情報通信技術）の活用は、複数の

生活領域や人生役割を効果的に統合させる手段であると考えられており (e.g., Valcour & Hunter, 2005)、時間と場所の柔軟性が高いテレワークへの関心は高まっている。わが国の企業におけるテレワーク導入目的に関する調査結果 (国土交通省都市局、2018) では、「勤務者の移動時間の短縮 (43.9% → 54.1%)」「労働生産性の向上 (60.2% → 50.1%)」「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現 (9.3% → 23.7%)」(数値は、2016 年と 2017 年の比較) が上位にあげられており、企業が働き方改革に取り組む中で、従業員の働きやすさに意識を向けつつあることがうかがえる。実際のテレワーカーを対象にした調査では、「自由に使える時間が増えた (47.1%)」「通勤時間・移動時間が減った (46.5%)」「業務効率が上がった (46.3%)」という回答が上位にあがっているが、家庭生活に関する項目とその回答割合は「家族を過ごす時間が増えた (24.3%)」「育児・子育て・介護の時間が増えた (11.1%)」という結果であった。ただし、萩原・久米 (2017) によれば、男女ともに、テレワーカーはそれ以外の労働者と比べて、家事育児時間が長く、特に、男性については平均が 89.6 分とそのほかの男性 53.9 分と比べて統計的に有意に長いことが報告されている。一方で、テレワーク導入のマイナス効果としては、「仕事時間 (残業時間) が増えた (34.7%)」「業務の効率が下がった (28.2%)」などが上位にあげられている。エンジャパン株式会社 (2018) によれば、テレワーカーの 7 割以上が「今後もテレワークで働きたい」と回答するものの、1 割は「働きたくない」と回答し、その理由に「仕事とプライベートを分けたい」「時間管理への不安」などをあげていた。

これらの動向から、企業による柔軟で多様な働き方を支援する制度の導入は進んでおり、ポジティブな効果や変化も見られつつある。しかし、多くの取り組みは、いわば「時間」や「空間」の柔軟性、多様性という外的な枠組みの整備に注力したものであるのが現状である。結果として、テレワークにおける作業効率低下や労働時間の増加、仕事とプライベートの線引きの難しさといった問題も生じており、実際に個人の心理的葛藤やストレスが解消されているかは明らかではない。島津 (2014) は、いつでもどこでも「仕事ができる」ようになったものの、裏を返せば、いつでもどこでも「仕事をしなければいけなく」なったということでもあり、メンタルヘルス対策においても「いかに働くか」に加え「いかに休むか」に注目した対策が重要であると述べている。W & LI の実現にむけて、柔軟で多様な働き方のシステムを効果的に循環させていくためには、企業組織による制度の整備、改善だけでは十分とはいえない。それらと同時に、個人の心理的効用を含めた働き方自体や他の生活領域における活動、役割、休養のあり方についても十分に関心をはらい、社会的に支援していくことが必要であろう。個人の心理的な柔軟性を高め、多様な働き方を効果的に活用していくためのアプローチも重要であると考えられる。

4. ワーク・ライフ・インテグレーションをめぐる研究の課題と展望

欧米ではすでに W & LI に関するさまざまな研究が展開し、議論されている (e.g., Major & Burke, 2013)。例えば、W & LI がもたらす利益は、役割間の移行に要する労力を減らし、柔軟性を促進させることにある (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)。W & LI では、生活領域、役割間の境界が薄いものであることによって、1 つの役割から他の役割へと容易に移行することができると考えられる。逆に、仕事にプライベートは持ち込まない、あるいは、家庭には仕事をもち込まないといったように生活領域を区別し、独立させることは、「分離 (segmentation)」と呼ばれる。分離は、境界間の移行や役割の切り替えに労力を要することになり、ワーク・ファミリー・コン

フリクト（work family conflict: WFC; 仕事と家庭の間の役割葛藤）と正の関連性を示すことが示されている（e.g., Kreiner, 2006; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005）。

しかし、必ずしも W & LI がポジティブ、分離がネガティブな結果をもたらすものではないことも示唆されている。Houlihan & Bourdeau (2016) では、仕事より家庭生活を優先する分離型は WFE へ負の、仕事から家庭へのコンフリクト（W-FC）へ正の影響を示した。しかし、家庭より仕事を優先する分離型では、WFE に正の影響が認められた。さらに、W & LI 対処として、仕事から私生活への統合的対処（例えば、「家に仕事を持ち込む」など）は、エンリッチメント（WFE と FWE）を促進する一方、仕事から家庭（W-FC）、家庭から仕事（F-WC）という相互のコンフリクトにも正の影響を及ぼしていた。私生活から仕事への統合的対処（例えば、「仕事中に個人的なコミュニケーション（Eメールや電話など）に応答する」など）については、エンリッチメントとコンフリクトに影響は見られなかった。Kossek, Lautsch, & Eaton (2006) も、W & LI は F-WC の高さに関連し、分離はウェルビーイングの高さに関連することを示し、柔軟な働き方をするテレワーカーにおいてより高い WFC が報告されていた。これらの結果から、W & LI は、仕事と私生活の相互作用において、ポジティブな効果をもたらすものと予測はされるが、個人が W & LI 対処をいかに柔軟に用いているかや役割移行や生活領域の共有をいかに体験し、認識しているか、役割や領域の境界をどのようにコントロールしているかといった観点からの検証が重要であると推察される。

また、Sieber (1974) の増大仮説に基づき、ある領域や役割で得た資源を他の領域や役割にいかに関与、転用できるか、という観点から W & LI について考えることも意義があるだろう。太田 (2006) は資源転用効果の観点から、独立性の高い役割を持つことが緩衝的資源拡張（例えば、「ある領域で落ち込むことがあっても、別の領域のために気楽に考えられるようになる」）と転用的資源拡張（例えば、「ある領域で得た情報や発見が、別の領域で役に立つ」）の高さに関連し、それらがウェルビーイングの高さを導くことを示唆している。したがって、領域や役割を独立させる分離的な立場であっても、異なる領域、役割で得たものを相互に転用したり、緩衝効果をもたらす資源とすることは、個人内での心理的な領域・役割間の境界をうまく調整し、それぞれを資源として有効活用していることを意味しているのではないだろうか。また、富田・西田・丹下・大塚・安藤・下方 (2019) は、仕事→家庭促進（例えば、「仕事の経験が、家庭での問題解決に役に立つ」「仕事をしているおかげで、家族にとっても魅力的な存在になれる」）や家庭→仕事促進（例えば、「家族と話すことが、仕事上の問題解決に役に立つ」「家族と話すことが、仕事上の問題解決に役に立つ」）は、抑うつと負の相関を、生活満足度、自尊感情と正の相関を示すことを報告している。仕事と家庭、相互で得たスキルや人的資源を領域横断的に活用することで、ポジティブな心理的効果がもたらされることが考えられる。

以上の知見を踏まえると、役割や領域について、状況や立場に応じて独立的にも統合的にも捉えることができ、柔軟な対処を取ることができるかが、実際的にはポジティブな心理的効果に影響するのではないだろうか。自らの役割・領域境界についての心理的障壁をいかにコントロールするか、という境界マネジメント（boundary management; Ashforth et al., 2000）の重要性も指摘されている。

近年、わが国においても、W & LI の実現に向けた具体的な取り組みが始まっている。例えば、

日本アイ・ビー・エム株式会社（2014）では、多様な労働時間制度やe-ワーク制度（部分的在宅勤務制度）、ホームオフィス制度（全日的在宅勤務制度）やサテライトオフィスを利用といった「時間と場所を選ばない働き方の推進」、上司ではなく部下自分自身で仕事をコントロールし、計画的に休暇を取る「仕事と生活の高次元セルフコントロール」などの取り組みを導入している。また、オリンパス株式会社（2018）は、育児・介護の両立支援施策の拡充として、「在宅勤務制度」や「労働時間短縮制度」、配偶者の転勤や育児・介護などのやむを得ない理由で退職する従業員に、再入社のための応募機会を提供する「リエントリー制度」、管理職に対して育児・介護に一時的に専念しなければならない状況になった時に、希望すれば一時的に役職を離れることができる「役割フレックス制度」やその他多様な休暇制度などを取り入れている。これらは、生活領域や人生役割の統合だけではなく、統合と分離との間にも柔軟性を持たせ、相互の移行を容易にする支援といえるだろう。

今後もこうした組織の制度、仕組みといった外的要因、すなわち「社会的要因」の整備や改革が急がれる。同時に、それらを活用する労働者側の内的要因、すなわち個人の「心理的要因」にも目を向けることが重要であろう。W & LI では、ワークとライフを流動的に運営することによって、相乗効果が発揮され、生産性、成長拡大を実現することが目指されるが、最も重要なアウトカムは、個人の生活の質や充実感、幸福感が向上することであり、それらは企業組織、さらに社会全体の福利の増進につながるものである。したがって、外的枠組みを整えるだけではなく、それらの多様な社会的支援を効果的に活用していけるよう、W & LI 対処やソーシャルネットワークの活用スキルなど、個人の持つ多様でポジティブな心理的要因を高めていく細やかな支援とそれらがもたらす効果の測定が重要であると考えられる。また、職種、業種によっては、裁量労働制やテレワークなど柔軟な働き方の制度を導入することが困難であったり、適さない場合もあるだろう。しかし、社会的要因の変革が容易ではない場合にも、個人がW & LIを意識した働き方、生活の仕方を段階的に取り入れていくことが、ポジティブな心理的効用につながる可能性も考えられる。人生100年時代において社会の情勢に飲み込まれることなく、自らのキャリアを主体的にデザインしていくためにも、W & LIの促進とそれらに役立つ研究の展開が期待される。

引用文献

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. : All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review* 25; 472-491, 2000
- エン・ジャパン株式会社：8,000名の社会人に聞く「テレワーク」実態調査. en News Release 2839, 2018
https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/enjapanhp/wpcontent/uploads/20180720102203/20180618_%E3%82%A8%E3%83%B3%E8%BB%A2%E8%81%B7%E3%83%86%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E3%83%86%E3%83%891.pdf (2018.10.15)
- Goode, W. J. : A Theory of Role Strain. *American Sociological Review* 25; 483-496, 1960
- Gratton, L. & Scott, A. : The 100-Year Life. Living and Working in an Age of Longevity. ; UK : Bloomsbury Publishing 2016（グラットン、G. ・スコット、A. 池村千秋（訳） LIFE SHIFT 東洋経済新報社 2016）

- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. : When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 31; 72-92, 2006
- 萩原牧子・久米功一：テレワークは長時間労働を招くのか ―雇用型テレワークの実態と効果―. *Works Review* 12; 58-67, 2017
- Houlihan, L. C. & Bourdeau, S. : Work-life balance: The good and the bad of boundary management. *International Journal of Psychological Studies* 8; 133-146, 2016
- 一般社団法人日本テレワーク協会：2020年に向けたテレワークによるワークスタイル変革の実現―8の提言, 2016
- 経済同友会：21世紀の新しい働き方「ワーク&ライフ インテグレーション」を目指して. *労働と経済* 1467 ; 89-95, 2008
- Kreiner, G. E. : Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior* 27; 485-507, 2006
- 国土交通省都市局 都市政策課 都市環境政策室：平成29年度 テレワーク人口実態調査―調査結果の概要―, 2018 <http://www.mlit.go.jp/common/001227706.pdf> (2018.10.12)
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* 68; 347-367, 2006
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. : Work-family conflict, politics, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83; 139-149, 1998
- 厚生労働省：平成24年版 労働経済の分析 ―分厚い中間層の復活に向けた課題―, 2012
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/03.pdf> (2018.10.15)
- 厚生労働省：平成28年版 労働経済の分析 ―誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題―, 2016
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/16/dl/16-1.pdf> (2018.10.10)
- 厚生労働省：平成29年就労条件総合調査, 2017
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html> (2018.10.28)
- 厚生労働省：平成29年簡易生命表の概況, 2018
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life17/dl/life17-15.pdf> (2018.9.15)
- 厚生労働省：平成30年就労条件総合調査, 2018
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaiyou01.pdf> (2018.10.30)
- Markel K. S. & Frone, M. R. : Job characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model. *Journal of Applied Psychology* 83; 277-287, 1998
- 文部科学省：大学等における社会人の実践的・専門的な学び直しプログラムに関する検討会（第1回）資料3 社会人の学び直しに関する現状等について, 2015
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/065/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2015/04/13/1356047_3_2.pdf (2018.9.25)
- 文部科学省：リカレント教育の拡充に向けて, 2018

- http://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/09/11/1407981_09.pdf (2018.10.17)
- 内閣府：平成27年度 教育・生涯学習に関する世論調査, 2016
<https://survey.gov-online.go.jp/h27/h27-kyouiku/index.html> (2018.10.20)
- 内閣府：仕事と生活の調和推進のための行動指針, 2017
http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryō/pdf/ka27-9.pdf (2018.9.28)
- 内閣府男女共同参画局：「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方, 2007a
<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wlb/index-wlb1912.html> (2018.10.30)
- 内閣府男女共同参画局：「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告, 2007b
http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryō/pdf/ka27-9.pdf (2018.10.11)
- 内閣府男女共同参画局：内閣府男女共同参画社会に関する世論調査, 2012
<http://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/index.html> (2018.9.21)
- 内閣府男女共同参画局：男女共同参画白書 平成29年版, 2017
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html#pdf (2018.9.20)
- 日本アイ・ビー・エム株式会社：「職務等級制度と納得性の高い人事評価制度及び場所・時間を
 選ばない働き方に資する施策とモバイルツールの活用」による働き方・休み方, 2014
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0206.pdf> (2018.11.10)
- OECD：Education at a Glance, 2017
- オリンパス株式会社：ワークライフ・インテグレーションの推進, 2018
<https://www.olympus.co.jp/recruit/newgraduates/work-life-integration/index.html>
 (2018.11.10)
- 太田さつき：多重な役割従事と心理的well-beingとの結びつき ―役割間の関係性を含めた検討
 一. 心理学研究 76; 503-510, 2006
- Rothbard, N., Phillips, K., & Dumas, T. : Managing multiple roles: Work-family policies and Individuals' desires for segmentation. *Organization Science* 16; 243-258, 2005
- Siebert, S. D. : Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review* 39; 567-578, 1974
- 島田恭子・島津明人：ワーク・ライフ・バランスのポジティブ・スピルオーバーと精神的健康.
産業精神保健 20; 271-275, 2012
- 島津明人：ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス ―共働き夫婦に焦点を当てて. *日本労働
 研究雑誌* 56; 75-84, 2014
- 総務省：平成30年版情報通信白書, 2018
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/pdf/index.html> (2018.10.21)
- 総務省統計局：平成 28 年社会生活基本調査 ―生活時間に関する結果―, 2017
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf> (2018.10.29)
- 富田真紀子・西田裕紀子・丹下智香子・大塚礼・安藤富士子・下方浩史：中高年者に適用可能な
 ワーク・ファミリー・バランス尺度の構成, *心理学研究*, 2019 doi: <https://doi.org/10.4992/jjpsy.89.17223>
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. : Technology, organizations, and work-life integration. In E. E. Kossek

& S. J. Lambert (Eds.). (Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives) pp. ; 61-84, 2005 Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

WHO World Health Statistics 2018, 2018 https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2018/en/ (2018.9.28)