



# 「迷走する両立支援」

WLB\_cafe presents

& 著者と読者の交流会

# 2010

～格差と少子化の国のワークライフバランスは、いま～



「迷走する両立支援」著者

厚生労働大臣政務官秘書官  
前・厚生労働省職業家庭両立課課長補佐

## 萩原 久美子 × 山口 正行

## まえがき

---

「迷走する両立支援」は 2006 年に出版された本です。

この本の目的は、仕事と家庭の両立支援について追い風の中で、いまなお職場を去る正社員の母親が後を絶たないのはなぜか、両立生活の渦中にある働く母親は両立をどう体験し、支援は何をもたらしたのか、それを探ることです。

2009 年にこの本を読んだ私は、ほかの本とは全くレベルが違うという印象を持ちました。仕事と育児の両立支援と、男女雇用機会均等推進とが「つながっていない」と指摘してくれたのは、私にとってはこの本が初めてでした。

2010 年 3 月、一人のワーキングマザーが Twitter で両立の悩みをつぶやいたことに反応してこの本を紹介したところ、多くの人がこの本を読んで感想をつぶやきはじめました。数名がブログで感想を書いたことでより読者の輪が広がり、読後のもやもや感を共有するコミュニティが存在するかのようでした。

このひとかたまりの読者の存在と彼らの感想を、本を書いた人に伝えなければならない、という思いに突き動かされ、著者の萩原久美子さんとコンタクトをとりました。そして、できればお会いしてお話を聞きたいとお願いしたところ、快諾いただきました。5 月初めのことです。

さっそく交流会を企画するための有志を Twitter で募ったところ、約 10 名の子育て中の男女が集まりました。毎週土曜の夜に Twitter 上でワークライフバランス・カフェを始めたのは、このメンバーの発案&運営によるもの。こういった活動を通じ、今まさに問題を抱えている人たちの関心を集めていきます。

2010 年 10 月、ライフネット生命株式会社様による全面的なご協力を得て「迷走する両立支援」対談&著者と読者の交流会の開催にこぎつけました。対談相手にイクメンプロジェクトの仕掛人の一人である厚生労働省の山口正行氏をお迎えし、問題点の共有と解決への課題について本質的な議論が実現。会場に集まった 30 名と、USTREAM 中継によって、会場に来られなかったその何倍もの方に、その模様を届けることができたのです。

この貴重な対談の内容をぜひ記録に残したいと思い、まとめあげたのが本書です。専門用語の解説がつかいいますので、両立支援のことを詳しく知らなくても、「迷走する両立支援」を読んでいなくても、理解できる内容になっています。

仕事をしながら子育てをしている方、これから子どもを持つとを考えている方、組織においてダイバーシティマネジメントやワークライフバランスの推進を担当している方に、ぜひ読んでいただきたいと思って作りました。少しでも皆さまのお役にたてれば幸いです。

2012 年 1 月育休後コンサルタント

当交流会・司会

山口理栄



## ブックレット版まえがき

---

ブックレット版を発行するにあたり

本書の電子版を作成した際に、ネットへのアクセスをあまりしない方にも届けるため、ブックレット版を発行したいという思いがありました。印刷のための寄付を募り多くの方にご協力いただいた結果、ブックレット版の発行にこぎつけることができました。本当にありがとうございます。

今回新たに用語解説を巻末に追加しましたが、本文は電子版と同じ内容です。お手にとっていただき、この本を必要とする方といっしょにご覧いただけましたら幸いです。

Twitter を初めとしたソーシャルメディア上で交流のあった多くの方たち、実際にご協力いただいた方たちに、改めてお礼を申し上げます。

2012年10月

山口理栄

# 目次

---

まえがき 1

ブックレット版まえがき 2

## 第一部「迷走する両立支援」が投げかけたもの／仕事と育児の両立支援の現在

ごあいさつ・登壇者紹介 4

ひとつのツイート 5

「ワークライフバランスで解決」？ 6

個人ではなく社会のありよう 7

答えは簡単に出ない 8

育児休業取得率：女性 85.6 %、男性 1.72 %の横顔 9

育児休業取得率：女性 85.6 %、男性 1.72 %の横顔（その2） 10

非正規雇用では未だ女性が7割 11

子育て期に増加する労災請求件数 12

見直すべきは男性の働き方 13

## 第二部 個人と社会、企業と政治——何が、この国の両立支援を阻んでいるのか

「両立」と「均等」をつなぐ回路がない 14

働き方全体を見直すべき 15

両立支援と均等推進 16

間接差別とは？ 17

仕事と生活の調和行动指針（スライド7） 18

世論の盛り上がりがないと… 19

育休を男性が取ることの意味 20

女性を管理職にできない理由 21

EUの「レスト」とは 22

非正規に支えられている「両立」 23

男性にも負担が大きい時代 24

## 第三部 会場とtwitterによるQ & A／一人ひとりの決意表明 tweet

「ジョブ」ではなく「立場」 25

会場からのQ&Aコーナー 26

セーフティネットがない国 27

雇用があるだけまし？ 28

参加者のみなさんの決意表明 29

登壇者 終わりのごあいさつ 30

## アンコール

待機児童の問題は「首都圏ローカル」 3 1

幼保一体化の議論 3 2

Q&A つづき 3 3

最後に…明るい気持ちで仕事と育児を 3 4

## 用語解説

## あとがき

登壇者 山口さん 対談を終えての感想 3 5

wlb\_cafe スタッフによる編集後記 3 6

「迷走する両立支援」著者 萩原さん メッセージ 3 7

## ごあいさつ・登壇者紹介

---

司会：皆さん、こんにちは。今日は休日にもかかわらずお越しいただき、ありがとうございました。ただいまより、『迷走する両立支援』対談&著者との交流会を始めます。私は本日の司会を務めます、山口理栄と申します。よろしく願いいたします。USTREAMの中継も始まっています。

それでは、早速、今日対談をしてくださるお二人を紹介します。『迷走する両立支援』の著者、生活経済政策研究所主任研究員でジャーナリストの萩原久美子さんと、イクメンプロジェクトの仕掛け人の一人、厚生労働大臣政務官秘書官の山口正行さんです。まず、萩原さん、自己紹介をお願いします。

萩原：皆さん、はじめまして。座ったままで失礼します。萩原と申します。今日は読者との交流会ということで本当に光栄です。筆者としてこんなうれしいことはないと思っています。皆さん、読んでいただいて本当にありがとうございます。

私はそもそも新聞社で働いていたんですけども、その後、フリーでものを書いたり、今は大学を中心に、主には労働社会学と社会調査法などを教えたり、あと研究者として研究所に籍を置いて研究したりしています。皆さんがおそらく一番聞きたいことだとは思いますが、子供はいるのか、と。実は書いた時点で、子供は小学校高学年くらいだったんですが、今は、早いもので高校生になりました。

自己紹介というとその程度になるわけですが、新たな出会いをいただいたことを心から感謝しています。何よりもやっぱり今回驚いているのは、この本は、4年前（2006年）に出した本なんだということです。本という媒体は、ある意味、非常に長期的な息の長い媒体であり、古くからある媒体であるわけです。一方、私は新聞社の出身なので、非常に速報性のあるスタイルでもって書き急ぐ。今のことを書かなくてはと取材し、原稿に向かっていったわけですけども、編集者の北山理子さんが、「萩原さん、急ぐことないんだ」と。「これは長期的なメディアなんだからじっくり書けばいいんだ」と言ってくれたんですね。それがとてもありがたかった。そしたら、それが今度は、ものすごく瞬発性のあるネット上のソーシャルネットワークでパッとつながって…。この、メディアの重層性も感じますし、その重層性の中で皆さんとこの本が共有されたっていうのは、繰り返しますが、今の時代の変化みたいなことも含め、驚いています。ですので、今日はそういう新たな出会いの場で皆さんと一緒にいろいろ考えていきたいと思ひますし、改めてご意見を頂戴できたらと思ひます。

司会：ありがとうございました。続きまして、山口さん、自己紹介をお願いします。

山口：はい。山口正行と申します。本日はこのような場に招いていただいて大変光栄です。イベントスタッフの皆さん、ありがとうございます。

私は1976年に生まれまして、1999年に当時は厚生省だった厚生労働省に入省しました。その後、2002年に結婚をして、その年に留学、その翌年には長女を授かりまして、アメリカで1年間、勉強と育児の両立をすることになりました。上の子が1歳になるまでは学生として1年間を一緒に生活することができました。2004年にこちらに戻ってきまして、雇用保険の担当などをした後に、2008年の7月から今年（2010年）の8月まで職業家庭両立課というところに配属になり、今回の育児・介護休業法の改正に主に携わりました。実際には、具体的に法律の条文を書いたりなどしました。それから、ご紹介のあった「イクメンプロジェクト」という、男性の育児休業を進めていこうというプロジェクトを立ち上げて、その運営に携わりました。その後、この8月（2010年8月）に異動になりまして、今は、厚生労働大臣政務官という、厚生労働省の

トップとして入っている政治家の方にお仕えをする秘書官という仕事をしております。

ちょっと前後しますが、第二子になる長男が 2009 年の 10 月に生まれまして、そのときに育児休業を約 1 ヶ月間取りました。「イクメンプロジェクト」を進めつつ、自分でも育児休業を取ってその良さを皆さんに伝えていけるという仕事ができるのは、非常に恵まれているなあと思ったこともあり、今回この場に招いていただいて本当にうれしく思います。

今日の会は私自身もすごく楽しみにしていますので、本音で話したいと思います。今日お話しすることは私の個人の見解で、組織の見解とか役所の見解などではありません。私の個人的な思いも含めてお話ししたいと思いますので、どうぞよろしくをお願いします。

---

#### \* 登壇者・司会者のプロフィール

##### 萩原久美子（登壇者）

生活経済政策研究所主任研究員、ジャーナリスト

読売新聞記者を経て現職。 UC バークレー労使関係研究所客員研究員（2000–2001 年）、都留文科大学非常勤講師（2006–2009）。

著書に

『社会政策のなかのジェンダー』（2010、共著、明石書店）

Poor Women In Rich Countries（2009、共著、Oxford University Press）

『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』（2008、勁草書房）

『迷走する両立支援』（2006、太郎次郎社エディタス）

など。

##### 山口正行（登壇者）

厚生労働大臣政務官秘書官／前・厚生労働省職業家庭両立課課長補佐

1999 年厚生省（現厚生労働省）入省。2008 年 7 月から 2010 年 8 月まで、育児・介護休業法の改正やイクメンプロジェクトの推進に携わる。2 児の父。自身も 2009 年 10 月に 1 ヶ月間の育児休業を取得。

厚生労働省 イクメンプロジェクト

<http://ikumen-project.jp/>

##### 山口理栄（司会者）

育休後コンサルタント

1984 年総合電機メーカー入社。ソフトウェア開発部署にて基本ソフトウェアの開発に従事。2006 年 4 月に社内の IT 部門で発足したダイバーシティ推進プロジェクト初代リーダーに就任。2010 年 6 月から現職。

育休後コンサルタントホームページ

<http://1995consultant.com>

##### ワークライフバランス・カフェ（イベント企画・運営）

このイベントは、働く父・母親 10 名によるボランティアで運営されています。

毎週土曜日に開催のツイッター上の交流会「ワークライフバランス・カフェ」のなりたち・運営については

こちらをご覧ください：

「こども達が眠ったら、本音で話そう！」土曜の夜は、ワークライフバランス・カフェ twitter 分室へ  
[http://d.hatena.ne.jp/WLB\\_cafe/20100523/](http://d.hatena.ne.jp/WLB_cafe/20100523/)

ライフネット生命保険株式会社（協力）

ライフネット生命保険は「20代、30代の子育て世代の生命保険料を半額にすることで、安心して赤ちゃんを産み、育ててほしい」という思いで立ち上げた会社です。働く父・母親の育児についての情報を発信する“Lifedoor（ライフドア）”というブログサイトを通して、ワークライフバランス・カフェと今回のイベント企画をサポートしています。

ライフネット生命保険株式会社

<http://www.lifenet-seimei.co.jp>

## ひとつのツイート

---

司会：どうもありがとうございました。それでは、第一部「『迷走する両立支援』が投げかけたもの／仕事と育児の両立支援の現在」に移りたいと思います。最初に、今日このイベントが開かれるようになったいきさつをご紹介します。

今年（2010年）の3月、Twitter上でこんなつぶやきが流れました。

「数年以内に昇進しないとクビが涼しくなるといった類のことを言われた。昇進する＝責任が重くなる＝定時退社は無理ってことも。次男はまだ4歳。数年後の身の振り、あるいは会社の変え方を考えなくては」

このツイートをされた方は女性です。これを見て、1年前に読んだ『迷走する両立支援』の中に同じような境遇の方がたくさん紹介されていたことを思い出し、この本が参考になりますよと返事をしました。すると、他にもこの本を読んだという方や、読みたいという方のツイートがどんどん増えていったのです。例えばとてもいい本だったけれど気分が重くなった覚えがあるとか、思い当たる節がありすぎて胸が痛みますとか、そういった感想が次々出てきました。

スライドでもご紹介していますが、『迷走する両立支援』の Together（※）というものを作りました。そうしたら今度はそのページの閲覧者数が500というように、みるみるうちに増えていったので自分自身でもすごくびっくりしました。

たぶん本を書いた萩原さんは、こんなに話題になっていることを知らないでしょう。出版されてから4年も経っている現時点での反響をぜひ著者に伝えたいなという強い思いがありました。そこで出版社の太郎次郎社エディタスの編集部にコンタクトを取りました。本の後ろに書いてあるメールアドレスにメールを出して、萩原さんの連絡先を教えてください、と。本日も会場にお越しにいただいている編集の北山様が教えてくださって、萩原さんにメールを出しました。

そうしたら次の日になんと萩原さんから電話があり、私が交流会をしたいとメールに書いたことについて「ぜひ」とお返事をいただきました。交流会をするとすると、自分一人ではちょっと荷が重いということで、Twitterでこの本を読んだ人たちに呼びかけてみたんです。一緒に萩原さんと読者の交流会を企画しませんか？と。そうしたらメンバーとなる面々をはじめいろいろな方が手を挙げてくださって、この企画を運営しているメンバーが5月の中旬に集まるに至りました。

萩原さんのご都合もありすぐには交流会を開けないということがわかったので、開催までは、Twitter上で決まった曜日、決まった時間に集まっているいろいろな意見交換をするというワークライフバランス・カフェのようなことをやってみようということになりました。5月29日から10月23日の前夜祭まで全部で14回。毎回テーマを決めて、土曜日の夜10時から12時までの2時間に#wlb\_cafeというハッシュタグを使って、みんなで話し合う場を設けたのです。

実際に萩原さんとお会いしたのは8月で、そのときに10月に交流会をやりたいと決めて、9月には山口正行さんとお会いして、今日に至ります。これほどまでに息長く私たちの心を揺さぶる『迷走する両立支援』という本を萩原さんがなぜお書きになったのか、そのきっかけと、この本で読者に伝えたかったことは何なのかというのをお話いただけますでしょうか？

※ Together（トゥギャッター）：Twitterのツイートをテーマごとに抜き出しまとめられるツール。

該当のページは、『「迷走する両立支援」萩原久美子著－働く母が抱えるもやもやの核心に迫る問題作を読  
んでみた』

<http://togetter.com/li/11195>

## 「ワークライフバランスで解決」？

---

萩原：（司会のほうの）山口さんからご連絡を頂戴した時、実はとても驚きましたし、今も驚いています。同時に、喜んでいいのか悲しんでいいのか複雑な気持ちです。というのも皆さんに改めて読んでいただいて、いろいろな問題への気づきや感想をお持ちになったと伺いました。これは筆者としてはうれしいことなのですが、翻って、この10年で実は何も状況は変わっていないということでもあるんですね。私は、本の最後のところで「10年後に昔は大変だったねって言われるような時代が来ることを望む」と書きましたが、「ありゃ、何も変わっていないじゃないか」と。

では、そもそもなぜ本を書こうと思ったのか。まずはタイトルのことからお伝えします。『迷走する両立支援』というタイトルですが、この作業に取り掛かっていた2005年、2006年というのは、少子化への危機感が非常に大きくなって、少子化に対する注目度が以前に増して高まっていたときです。一方、だいたい2003年ぐらいから行政の言葉として「ワークライフバランス」[1]という言葉が登場してきます。新聞や雑誌等のメディアの一部ではかなり早い段階の2001年ごろから、記事等で登場するようになってきます。ですから、少子化とワークライフバランスという2つのキーワードをタイトルに持って行ったほうが注目もされるだろうし、図書館などのキーワード検索でも引っかけやすいのではないかということは、編集者の方と議論しました。しかし、あえて「両立支援」[2]という、ある意味クラシックな言葉を選んだわけです。

なぜかという、あえてクラシックな言葉を使うことで、今始まった問題ではなく、私たち、この社会がずっと抱えている課題として考えたいと思ったからです。いわゆる「仕事と家庭の両立」と言われる状態や両立することの困難さを、いともたやすく「ワークライフバランスで解決」とか、「〇〇で解決」とか、そんな簡単なものだって思って欲しくなかったんです。こうしたら解決できると簡単に言って欲しくなかったという思いがすごくあります。

皆さんもすでに実感されていると思いますが、仕事と家庭、これらは分けて考えられるものでしょうか？それらは引くくめたら皆さんの人生そのものではないですか。人生そのものの折り合いを自分の中でどうやってつけようかという悩みの渦中にある人が、「ああ、制度できたから解決だ」というようなことは無いだろうと思ったのです。まさに自動販売機で100円入れたらジュース出てきてああ良かったという、そういうことではないだろうと。

ワークライフバランスと言ってしまうと、「ワーク」「ライフ」「バランス」という言葉が一連につながっているわけですが、ここで言うワークとは何でしょうか。ワークと言えば、雇用されて働く、賃金をもらって働くというワークのほうを思うかもしれませんが、しかし、ワークという言葉は英語で使う以上、ケアワーク、ドメスティックワーク、アンペイドワーク、ボランティアワーク、とにかくいろんな形のワークがあるわけです。それを想像していただいたら、朝起きて寝るまで、皆さんはワークの連続なわけです。では、ワークとライフをバランスさせるってどういう意味なのかと考えました。

加えて、当時のアプローチの仕方とも考えてみました。当時は、少子化だ、両立困難だ、お母さんたちが大変だと言っている、育児休業だ、短時間勤務だ、制度を充実させなければならない…となったわけです。2003年から2005年にかけて、今の原型になるようなものは、ほぼ出そろったわけですね。

そこで私は、それでいいのかな、と。“さあ、制度はできた。あとはそれを利用して皆さんのノウハウを駆使しながら、いわゆるワーキングマザーたるもの明るく軽やかにいきましょう、前向きに”。そういうことでいいのだろうかと思ったのです。つまり、その制度を利用した人が何パーセントになりました、女性の

就業率が何パーセントになりました、男性の育児参加は何パーセントです…。そうやって数値に置き換えられていくことで、結果的に日本は両立できる世界になった、ワークライフバランスが達成できる社会になったと言えるのかなと。そこがすごく私の中の問題意識としてありました。

最終的に編集者の北山さんが「仕事に打ち込み、生活と呼べるだけの経済的基盤を持ち、子供や家族との時間を大切にする」と私が書いたものに、「ただこれだけの暮らしが、なぜこんなにも遠いのか」と言葉を足して、とても良い帯を付けてくれました。これがやっぱり根本のところですよ。

## 個人ではなく社会のありよう

---

萩原：“両立支援は誰のため？これで私たち幸せになるのだろうか？”これが私の根本の問いとなりました。そのきっかけを作ってくれたのは、まさに一人ひとりの働いている親たちです。彼ら親たちの体験だったり、その人たちの言葉だったりがかきっかけです。その話を聞いた私には、その人たちが抱える言葉にならないもの、その言葉にならない体験を言葉にしなくてはならないという使命があると思いました。

当時 1999 年から 2005 年にかけて、両立支援というものへの追い風が吹いていたわけですね。ところが一方で、サービス残業と長時間労働 [3] に歯止めがかからず、むしろ、この時期にどんどん増えていきます。そして非正規雇用 [4] の問題が表面化していく。そういう時代だったわけです。

雇用の柔軟化と言われ、仕事と家庭の両立と言われながら、実態は雇用劣化 [5]、雇用の基盤が崩れていっているような状態です。さらにその時期は、ジェンダーバッシングもありました。小泉政権下で構造改革が本格化し、「規制緩和」でひた走っていく。さらには皆さん、記憶に新しいと思いますが、格差社会ということがこの時期にパーンと言われるようになります。

その中で会ったお母さんたちというのは、皆さん本当にきれいで、「ああ、仕事を頑張ってらっしゃるんだな」という雰囲気、前向きに、お子さんのことも一生懸命考えながらやっているのだろうなという感じの方ばかりでした。生き生きとはつらつとして頑張っているお母さんたち、子育ても仕事も頑張っている親って感じなのです。本当にそうなのです。

その方たちとお話をする中で、実は、「悩んでいますか？」と聞いたことは一度もありません。「困っていることはありますか？」と、聞いたことは一度もないのです。ただ淡々と生活やその状況を聞いていく。その中で象徴的だったことは 2 つあります。

職場は育児に対して理解はあります、制度もあります、と。しかし「でも」と言うわけですね。「でも」と言ってから黙られたり、あるいは考えられる。また、短時間勤務を利用して働き続けられるし、実際、私はそれでやっている、という方も、「でも…」となるわけです。「うーん」とも。

私は、この「でも」から始まる部分、この「うーん」と言った後のところを言葉にしたいと思いました。そこに彼女たちの逡巡をすごく感じたわけです。逡巡というのは、両立の悩みや困難を、ノウハウで片付けられる部分に落とし込んで語ろうとすればするほど、自分の言っていることは愚痴で無駄なことを言っているんじゃないか、私はクヨクヨして嫌なやつなんじゃないか、本当は私に能力がないことが問題なんじゃないかというためらいです。

結果、彼女たちは「私の話は悩みとか苦労というものじゃない。制度も利用できているし、実際働いているし」とか、「こんなとりとめのない話でいいんですか」ということを必ず言っていました。

中には、すごく明るく話していたのに「でも」と言って、その大きな目からポロポロポロッと涙があふれてきて、何も言えなくなるという方もいました。例えば、「昇進や昇格は難しいかもしれないよ」と上司に言われたという体験、時間にすれば人生においてたった 1 秒か 2 秒のことに過ぎないかもしれない。ですが、その瞬間の持つ意味というのは、その人の人生そのもの、生き方そのものに突き刺さってくるわけですね。やり過ぎしてしまえばいいのかもしれないけれども、生き方とか人生に刺さってきた部分に、やっぱり私は向き合いたかった。頑張っている人たちに向き合いたかったというのが一番大きかったです。

それはやはり、個人の問題なのではなくて、こうやって彼女たちが体験していることそのものが今の社会のありようだと思うからです。子供を持って働くことを自分が選んだのだから、と片付けてしまうようなことなく一一。いきいきと働きたい、子供を持って充実した暮らしをしたいというささやかな希望が、わがままだとか、贅沢だと言われてしまうこの社会を、やっぱりもう一回考えたいという思いが本のきっかけ

けです。

## 答えは簡単に出ない

---

司会：ここでしか聞けないような話をお伺いできて、心に沁みました。山口正行さんもこの本を読まれたということで、ご感想をお願いします。

山口：この本を読んで、率直に思ったのは、すごくフェアな本だな、と。というのは、このように個別にインタビューをしていくようなアプローチだと、“こういう例やああいう例があった、うまく制度にあてはまらない、だから制度が悪いんだ”というような論調で、安易にここが問題だというふうにして繋がることが多いのですが、この本はそうではない。

我々も制度を作るのがゴールではなくて、一人ひとりがさまざまなシチュエーションで、それぞれの抱える立場や状況によらず、いきいきと働き続けられることをゴールにしようと思って政策を考えているわけですが、では達成するために一体どうアプローチしていったらいいのかというのは簡単ではないわけです。

働き方の問題は、非常にいろいろな要素が組み合わさっています。決して、何かこれだけやればすぐ解決で、あとはうまくいくというわけではありません。そこをどう解きほぐしていくのか、どこから手をつけていけばいいのかがすごく難しいのですが、この本はそれを正直に出しているわけですね。ですから、オープンエンドというか、最後に問題が提起されていて、それでこれはチャレンジですねと、投げかけて終わっている。誰が悪い、あれが悪いと安易に決めつけていないところが、すごくフェアというか、正直な本だなというふうに感じました。

## 育児休業取得率：女性 85.6 %、男性 1.72 %の横顔

司会：次に萩原さんにお聞きしたいのは、執筆から今4年経っているわけですがけれども、書いた時点から今の時点までの間に何か変化を感じていらっしゃるかどうかをお伺いしたいと思います。

萩原：なにがしかが読者の心に届いたということは筆者としては本当にうれしいと思っています。それは一方で、当時の状況とあまり変化がないということでもあるわけですが、それでもなお、この4年間なり5年間なりを見るとやはり変化というのはあるわけです。いくつかスライドを見ながら、その変化を追ってみたいと思います。

### 「迷走する両立支援」それから……育児休業取得率：女性85.6%、男性1.72%の横顔

	育児休業給付・初回受給者数(人)			職場復帰率 (職場復帰給付 金受給者数/ 初回受給者数)	
	(有期雇用)	男	女		
1995	59720	—	—	--	
2000	85144	—	—	74%	
2001	92796	—	—	74%	
2002	98462	298	98164	77%	
2003	103478	459	103019	79%	
2004	118399	512	111416	72%	
2005	111928	(2242)	714	117265	83%
2006	131542	(4770)	978	130564	74%
2007	149054	(6052)	1230	147824	74%

雇用保険事業統計年報

0

#### スライド 0

\*雇用保険事業統計年報各年版（育児休業給付受給者は年度をまたぐケースがあるため、職場復帰率は参考値として作成。）

まず、このスライド 0 でわかるように、育児休業取得者は男女ともに増えている。受給者数は 2005 年と 2007 年を比べても（増加が）わかりますし、2004 年の時点から比べると（男性の受給者数は）2 倍程度になっているわけですね。男性の育児、育児休業の取得など山口さんがまさに手がけられたイクメンプロ

ジェクトをはじめ、育児・介護休業法の改正〔6〕などの動きが追い風になっていることは事実です。このところはやっぱり大きいと思っています。

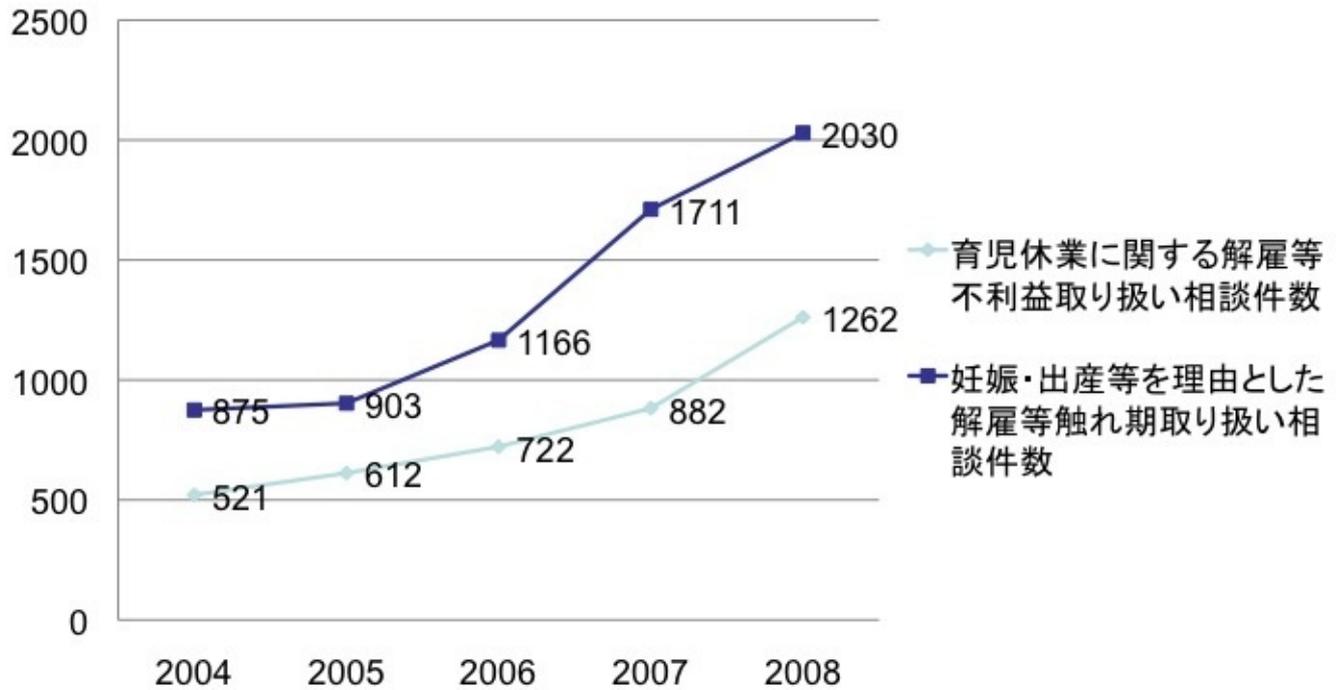
私が本を書いたときには、まだ男性が「両立に悩んでいます」「育児に悩んでいます」とはなかなか言えなかったのですが、この間に一番変わってきたのは、育児をしたいということではなく、どのようにコミットしていいのかわからなくて悩んでいると言える男性が出てきたということです。

実際、今日の会場でも本当に男性が多くて、ここにも変化をすごく感じます。また、文京区長や伊勢市長、そして広島県知事など自治体の首長が育児休業を取ることに對し、メディアが温かく迎え、あるいは議会が温かく迎えている部分は、すごく大きな意味があると思っています。もちろん3日しか取っていないじゃないかとかいろいろ文句は言えるのだけれども、それを越えて重要な変化だと思います。ワークライフバランス政策の展開もそうですし、その観点からの企業のプログラムが豊富化したこともインパクトがありますね。

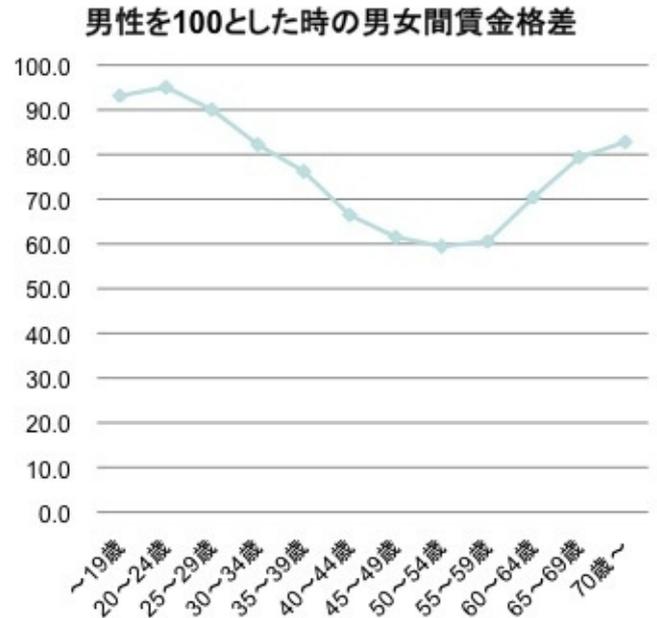
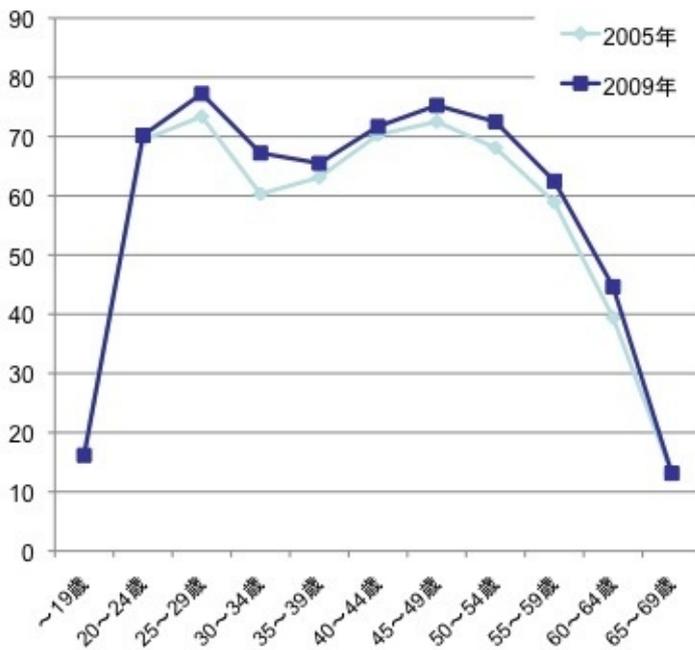
そうした象徴的な取り組みや動きはありますが、男性の育児休業取得率に関しては、実態としては相変わらず低調ということになりますでしょうか。増えたけれども低調ということです。女の人の育児休業取得率はだいたい85.6パーセントです。男性1.72%と言われるものを実際に取得者の数字で見ると、意外に少ないのだなという印象を持ちませんか？男性の育児休業取得者は2007年でも1230人ぐらい。男女全体として見ても、増えたとはいえまだ15万、16万ぐらいの取得者数なんです。

職場復帰率としていますが、これは仮に出した参考値です。どうやってこの数値を出したかという、育児休業を取得すると育児休業給付金をいただくと思います。これを受け取った人が職場に復帰して6ヶ月経つと、育児休業職場復帰給付金を受け取ります。この復帰給付金の取得者数を単純に取得者数で割ったものなので、年度をまたいだりとか、途中でさらに長くなったりという人はカウントできません。ですから、本来はこれでは出せないの、参考程度、傾向を見るということだけのことですが、やはり全員が職場復帰するという感じになってはいません。このところは課題だと思います。

「迷走する両立支援」それから・・・妊娠、出産、育児に関する相談件数の推移



## 「迷走する両立支援」それから……M字の底はあがる(女性労働力率)、けれども



### スライド 2

\*左：「労働力調査」 右：「賃金構造基本統計調査」

萩原：次に育児休業取得等に関する不利益取り扱いや解雇などの職場の取り扱いに関する相談件数を見たスライド1です。2005年段階から見てみると、育児休業を取りたいという人が増えたということで、これだけ職場で軋轢を生んでいる。

では、この間、働く女性は増加したのか。女性労働者のM字カーブ、男女間の賃金格差[7]（スライド2）を見てみると、2005年に比べ、2009年はやはりM字の底が上がっていますね。実感として働いている女性たちは増えています。しかし、男性を100としたときの男女間の賃金格差を見てください。どこから格差が広がっていくかというと、いわゆる子育て期です。子育て期の30代からあとはジェットコースター状態です。20代で入った初職のときをピークにあとはもうジェットコースターのようにガーンと下がっていき、50代後半からちょっと上がるという感じですね。男性のほうも働き方自体が緩やかになっていく時期にようやく上がる、ということです。

「迷走する両立支援」それから・・・増えるパート・派遣、減少する正社員



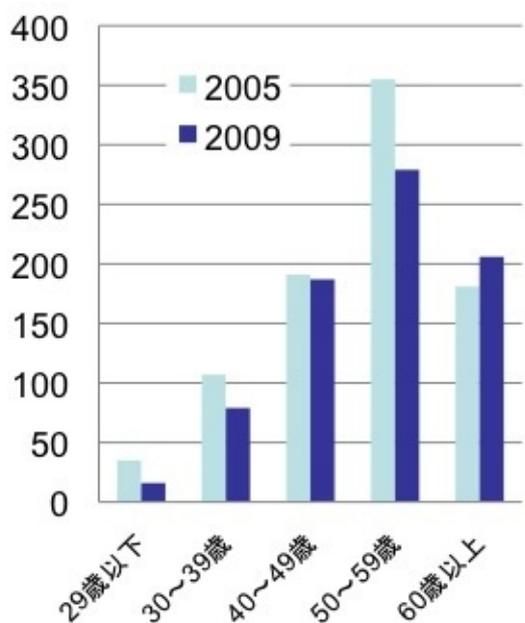
スライド 3

\* 「労働力調査」(2000年までは特別調査、2005年以降は詳細集計)

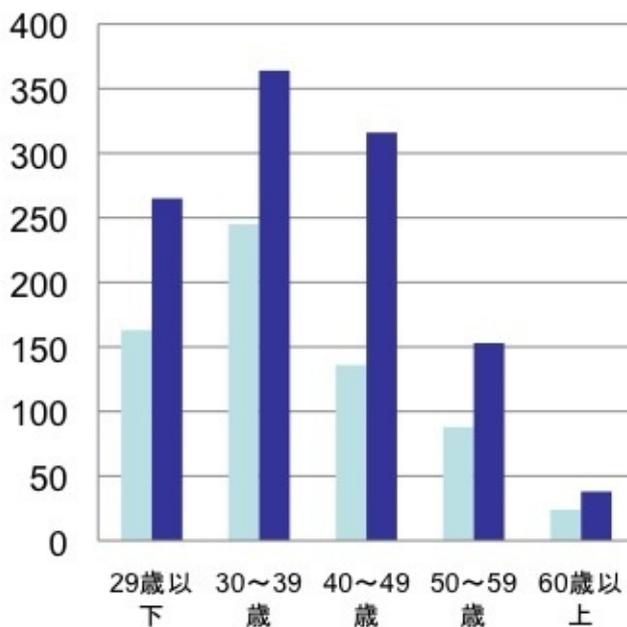
萩原：また、このスライド3は非正規雇用、正規雇用者の増減を見たものです。2009年のところで、非正規雇用が2005年と比べて100万人程増えています。正社員は相変わらず絞られたままですね。ここで重要なのは、非正規雇用が増えて正社員全体のパイが縮小するという傾向の中で、1985年から2009年まで、非正規雇用全体の中での女性の比率がどう変わったかということです。これが実はずっと7割で変化ありません。非正規雇用がいくら増えたと言われても、全体の中での女性の割合は7割という構造は変化がないということです。ちなみに正社員に関して言うと7割が男性です。やはり構造的にずっと同じです。こうした構造の中で非正規雇用者の数、つまり圧倒的に女性の非正規雇用者が増える形でM字の底が上がるという状況が続いているということです。

「迷走する両立支援」それから・・・労災請求件数

脳・心臓疾患の請求件数



精神障害等の請求件数



スライド 4

\*「労働力調査」(2000年までは特別調査、2005年以降は詳細集計)

次のスライド 4 は一番大きなポイントです。脳・心臓疾患の請求件数、精神障害等の請求件数を見たものです。2005年から2009年にかけて、見ていただきたいのは精神障害の請求件数です。ここまで増えているとは思いませんでした。つまり、職場でのいろいろなトラブルの中で精神障害の請求件数が増えている、しかもそれがいわゆる子育て期の30代、40代で大幅に増えているのです。

## 見直すべきは男性の働き方

---

司会：ありがとうございました。山口正行さん、今5枚スライドを見ましたがコメントをいただいてもよろしいですか？

山口：萩原さんがこの本で書かれた問題意識は、私の問題意識とすごく近いなと思っています。今回、育児・介護休業法を改正しましたが、女性の継続就業率[8]を高めていくというのが最大の主眼です。つまり、子供を産むことで仕事を辞めなくてもいいという環境を作っていくということが今回の育児・介護休業法の改正の最大の目的です。

特に日本の場合は再就職するとほとんどが非正規になってしまいますから、正社員で入っても、子供を産んで辞めたら非正規になってしまうわけです。賃金格差についても、それがなぜ生じるかという大きな理由は、男性の方が勤続年数が長いからです。つまり、1回でも仕事を辞めてしまうと賃金がガタッと下がってしまいますから、いかにして辞めないで同じ会社で正社員として働き続けられる環境をつくれるか、ということが重要です。ですから、今回の育児・介護休業法の改正では、例えば、残業を免除して働けるとか、短時間勤務で働けるという仕組みを入れようという議論をしていたわけです。

もう一つは、女性が継続して働き続けられるようにしようと思ったときに何が必要かと言えば、実は女性の働き方だけではなくて、男性の働き方を見直さなくてはいけないんじゃないか、ということなんです。つまり、両立の問題というのは、女性の働き方の問題を議論しているんですけども、実はそこだけ見たらうまくいかない。これは子育てをする女性だけの問題ではないということです。

子育てをする女性の働き方だけ見直したら、それこそ萩原さんの本に書いてあるように、じゃあそういう人は簡単な仕事をやらせてもらおうとか、あなたは今日は早く帰らなくちゃいけないとか、海外出張行けないよねとなって、どんどん違う仕事をあてがわれてコースから外れてしまう、これをマミートラックといいます。そういうことになりかねません。

ですから、今回の改正法では男性の働き方を見直そうということで男性も育児休業を取りやすい仕組みなどを入れてあります。そういう意味でも問題意識は非常に近いなというふうに思っています。

そこで、イクメンプロジェクトというのを立ち上げたわけですが、このプロジェクトのひとつの意義というのは、男性も育児をしていいんだよ、ということを社会にアピールしたことかな、と思います。聞いた話ですが、例えば、子供が病気になって病院に連れて行かなければいけないというときに、男性だと「子供が病気で…」となかなか言いにくいと。だから嘘をついて「ちょっとありまして」とごまかして有休を取って病院に行くわけです。

そういうことをもうしなくてもいいんだよと。子供が病気だから休みますとちゃんと言っていいんだよ、ということを感じさせる効果が、このイクメンプロジェクトにはあったのではないかと私は思っています。

## 「両立」と「均等」をつなぐ回路がない

---

司会：続いて第二部では「個人と社会、企業と政治——何が、この国の両立支援を阻んでいるのか」ということについてお話を伺っていきたいと思います。

私自身は育児休業制度ができてから子供を持ちましたが、それでもやはり復職してからの仕事がそれまでの仕事とは違うというところで悶々としてきました。その経験から、この本の中の「両立支援と均等推進をつなぐ回路が職場に決定的に欠けている」という表現が非常に印象的でした。

両立支援というのは、例えば、育児休業が取れる・短時間勤務ができるなどの子育て支援のような制度です。一方、均等推進というのは、男女雇用機会均等法 [9] ができたときの考え方で、男女が均等に、例えば、雇用や給与の面で差別されないという考え方です。

先ほどマミートラックという言葉が出ましたけれども、復職したら両立についてはある程度制度によって支援されていますが、均等という部分がなくなってしまいがちです。どういう意味かということ、復帰前と同じように働けないのだから均等にはできませんね、という一言で片付けられてしまうということです。

この本の6章で、例えば、海外では雇用上の男女平等に関する法律があって日本にはそれがないと書いてあり、私が復職後に悶々とした理由がわかったのです。ですから、非常にその点が印象に残りました。

本にも法律の話がいくつか出てきましたが、厚労省でお仕事をされていて、その辺をどのようにお考えか、また、携わっていらっしゃる育児・介護休業法やイクメンプロジェクト [10] の紹介も含めて山口さんにお話をいただければと思います。

山口：両立支援と男女の均等をあわせて進めていかなければならない、というのは、私も同じ問題意識ですね。車の両輪と言っていますが、両立しやすいようにする環境を整えるということと、女性が活躍できるような職場にしていくことは両方やらないと駄目だと思っています。

これは私が個人的に思うところですが、なぜ均等のほうが進んでないのか、と。男女平等に関する強力な法律がないから進んでないのかということ、必ずしもそれだけではないと思っています。逆に、なぜ日本にそのような法律がないのかと言うと、それはその法律をつくるだけの国民的な合意ができないということだと思います。

日本の場合は、高度成長のときに田舎から都市部に人が出てきて、都市部で大量に人が雇用されました。核家族の中での長期雇用が前提となって雇用が生まれ、“男は外で働いて女は専業主婦”というモデルがそのときから続いています。やはりそうした歴史的な背景から、今の採用や登用の仕方ができていると思います。

ですから、規制する法律があればそれで解決するのかということ、多分そうではないし、むしろ私の立場から言うと、現状、そういった法案が通る環境にはないと思っています。そういう意味で、均等を進めるための法律があればそれで解決するのかということ、必ずしもそうは思いません。

ではどこから始めていくのかということになりますが、やはり働き方全体を変えていかないといけない。正社員の7割が男性であるわけですから、男性の働き方が非常に重要です。男性の働き方を変えるための一つがイクメンプロジェクトであり、育児・介護休業法の改正でも、例えば専業主婦の妻をもつ男性でも育児を取得できるようになるとか、男性の育児休業をもっと進めていこうというようなところから手を付け

ていこうとしています。

均等が進んでいないという話がありましたが、それでも少しずつ変わってきているとは思っています。萩原さんが本を書かれた5年くらい前から少しずつ変化は進んでいて、例えば、女性活躍推進室というものが今はダイバーシティ推進室、ワークライフバランス推進室というように名前が変わってきています。つまりこれは、女性の活躍とは女性だけの働き方に着目していたらうまくいかないのではないか、という意識がだんだん広がってきているからだと思います。

## 働き方全体を見直すべき

---

山口：このように、社内全体の働き方を見直していかないと、全員がいきいき働けるようにはならないという問題意識が広がってきているのだと思います。これからは、高齢化と少子化が進んでいきますから、例えば、介護と仕事の両立という問題を抱える労働者が増えてきます。ライフステージを通して考えると、必ずどこかの時点で、育児であれ介護であれ、何らかの形で仕事だけに 100%の時間を使えないという時間的制約を持った労働者が増えていくでしょう。

このように働き方全体を見直すために、まず男性の働き方を見直そうとイクメンプロジェクトを始めたわけですが、ここでイクメンプロジェクトホームページの育休・育児体験談を見ていただきたいと思います。イクメンですからお父さん方の投稿になりますが、一つひとつ読むと、感動するようなことがたくさん書いてあります。自分でプロジェクトをやっているだけでもビックリするぐらい感動的な投稿があります。

正直、こんなに盛り上がると思っていませんでした。やはり、男性も潜在的に育児をしたいとか、本当は育児をしたいけど言い出せないという環境があったのだろうなと思います。男性、あるいは女性も含めて育児をしたいというマグマがたまっていたのでしょう。だからイクメンプロジェクトもこれだけの盛り上がりを見せたのでしょう。大きな流れというのはもう舵を切り始めていると感じています。

イクメンプロジェクトのホームページは皆さんにぜひ見ていただきたいです。お父さんがいたら、ぜひ、イクメン宣言をしていただければと思います。

司会：山口正行さんからイクメンプロジェクトの話や、なぜ男性の働き方を変えなければいけないと思われたかなどをお伺いしました。萩原さん、今のお話を聞いて何かご意見ありますでしょうか？

萩原：山口さん、実は少し反論したい部分があります。その前にお伺いしたいのですが、イクメンという名称は誰が名付けたのですか？

山口：イクメンという言葉自体は、2、3年前からあったようです。今年 2010 年の元旦の日経新聞に、「イクメン」「カジメン」というのが出ていました。イクメンプロジェクトの発端としては、今年の3月か2月の予算委員会だったと思うのですが、前の長妻厚生労働大臣が、答弁の原稿にはそのようなことは全然書いていなかったにも関わらず、国会で「イクメン・カジメンという言葉は流行させたい」ということを答弁されたのがきっかけです。そこで、2003年ぐらいから男性の育児休業を進めようという話があったという背景もあり、大臣がそこまで強調するのであれば、イクメンという言葉をもっと前に打ち出したらどうだろうという経緯ですね。

萩原：一方で、ワークライフバランスの内閣府の事業の一部は事業仕分けで削られてしまいましたよね。また、厚生労働省のワークライフバランスの指導者の育成カリキュラムを作る部分などもバサッと削られました。つまり、生き残ったわけですね、イクメンプロジェクトは。

山口：それはやはり、大臣が思いを持ってやっているということに尽きるのだと思います。

両立支援と均等推進 雇用管理区分と総合職

総合職に占める女性の割合の変化					
	全体	5000人以上	1000～4999人	300～999人	300人未満
2001	2.2%		2.1%	2.5%	4.2%
2004	5.1%	8.6%	3.1%	4.7%	5.8%
2008	6.0%	7.0%	4.9%	4.8%	2.9%

「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況について」厚生労働省各年

スライド 5

萩原：男性が育児をするという意味、その受け止めが変わってきたんだろう、ということですね。そこで、少し反論したいと思います。正しくは、反論というよりも考えていることは一緒だけれども若干、出方が違うということです。

「両立支援と均等推進」と「雇用管理区分 [11] と総合職」(スライド 5) を見てみてください。さきほど、男女平等に関する強力な法律は万能ではない、という趣旨のことをおっしゃられました。たしかにそうではあるのですが、この数字を見てください。1986年に男女雇用機会均等法が施行され、それからほぼ四半世紀、約25年が経ちました。四半世紀経って、総合職、いわゆるキャリアや昇進昇格というものを目指す人たちはどれだけ増えているのか、ということを知りたいのです。これは抽出調査なので、傾向としての話になりますが、総合職に占める女性の割合は、2001年に全体の2.2%だったところが2008年に6%になっています。この数値をどう評価すればいいのでしょうか。

1998年度採用総合職の在籍者の状況(2008年度時点)

業種・規模		男女とも採用あり	在籍者あり				
				男女とも	男性のみ	女性のみ	
合計		25	100%	100%	17	8	0
業種	建設業	2	100%	100%	1	1	0
	製造業	4	100%	100%	3	1	0
	卸売・小売業	8	100%	100%	7	1	0
	金融・保険業	9	100%	100%	5	4	0
	その他	2	100%	100%	1	1	0
規模	5,000人以上	6	100%	100%	5	1	0
	1,000人以上5,000人未満	13	100%	100%	1	3	0
	300人以上1,000人未満	3	100%	100%	0	3	0
	300人未満	3	100%	100%	2	1	0

(コース別調査、厚生労働省)

スライド 6

\*厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況について」【2008年】

萩原：さらに次のスライド（スライド 6）ですが、1998年に総合職採用された人たちが今どうなっているのかというのを見てみました。非常に不景気で就職難だった1998年のこの時期に、男女を総合職として採用した会社のみを抽出したら25社しかなかったというのですが、10年後に男性のみになってしまった会社はそのうち8社にも及びます。

たしかに働き方の問題や意識の醸成ということもありますが、一番大きな点は、雇用管理区分です。雇用管理区分とは、この人は総合職、この人は一般職、あるいはパートであるといった形での区分、雇用管理が異なるのだという区分です。現在の男女雇用機会均等法で差別が問えるのはAというところにカテゴライズされた男性、女性間の格差のみです。Bにカテゴライズされた人たちはB同士でしか比較されないのです。つまり、雇用管理区分が違えば処遇の格差は差別としては問えないということです。

総合職の女性が6%ぐらいしかいないような状況の中、すごく優秀な女性たちであることがわかります。優秀な女性ですから10年間努力して残っていきませんが、同じ雇用管理区分で同じような仕事をして、かなり能力を上げてきたにもかかわらず、男性と同様には処遇されない。その一方で、採用が絞り込まれる中で、優秀な女性たちがまた一般職採用でがんばっている。でも、いくらがんばって、中にはその職場で男性総合職に匹敵するような仕事をしていても女性たちは男性の総合職と同じような形では絶対に処遇されません。それは差別ではないか？と会社に言ったとしても、あなたは一般職だから、と言われる。男女雇用機会均

等法の運用指針の中に、この雇用管理区分を前提とした差別の捉えかたが依然として残っているからです。

## 間接差別とは？

---

萩原：また、間接差別 [12] という言葉をご存じですか。一見、男性と女性に中立に見えるような制度や慣習であっても、どちらかの性に不利になるというものです。例えば、一般職から総合職に転換するといったときに、「転勤ができますか」など現状では事実上、家族的責任を担う女性に明らかに不利になるような条件を課すのもひとつの例です。また、採用にあたって、「身長 180cm の人」を条件にすれば、女性は結果的に排除されるといったものです。

先ほどの総合職のデータでは明らかに男女の格差があるわけですが、採用のときに、企業は女性は採りませんとは言っていない。男女共に門戸が開かれています。もし、男性しか採用しませんと言ったとすれば、男女雇用機会均等法違反になります。しかしながら結果的には先ほどのように女性は「6%」であるわけです。明らかに、採用時点、その後の就業継続という点でも、管理職の割合などをみても、教育や育成等々の中で女性が間接的に差別されていると疑いをもたざるを得ない状況があるわけです。総合職採用の9割近くが男性であるということは、そもそも採用の時点からおかしいわけですが、このことについて日本の法律では問えません。

ところが、イギリス、アメリカ、スウェーデンの法律では、この問題を差別として問うことができます。日本では問えません。ですからやはり、法律があるかないかということは重要なのではないかと考えています。

もちろん法律を作るには世間の合意が必要なのもわかります。ただ、昨年7月、ニューヨークで開かれた国連女性差別撤廃委員会 [13] で日本の女性をめぐる雇用実態など、日本の女性の置かれた状況について日本政府の取り組みがスクリーニングされました。そこでやはり国連の委員から指摘がありました。明らかに差別的な雇用慣行、雇用実態があり、法律的な規制ができていないじゃないか。そう指摘されたわけです。つまり、しっかり差別禁止の法律を整備しなさい、少なくとも国家がある程度の規制力を見せなさい、ということを言われたわけです。

そのときに日本政府の方が答弁で「今の日本社会ではまだ合意形成ができていません」とおっしゃいました。そうしたら返す刀で、日本は差別が明らかでも合意形成ができなければ何も変えないのかと国連の委員の方が言って、会場はシーンとなりました。

仕事と生活の調和行動指針（スライド7）

	数値目標設定指標	現 状	目 標 値		
			5年後(2012年)	10年後(2017年)	
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%	
		25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%	
		60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%	
		65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% (1996年～2005年度の10年間平均)	2.4% (5割増) (2011年度)	—	
③	フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
Ⅱ 健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会	④	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割合	41.5%	60%	すべての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選べる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	—
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2% (正社員) 23.4% (非正社員)	60% (正社員) 40% (非正社員)	70% (正社員) 50% (非正社員)
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
			放課後児童クラブ(小学1年～3年) 19.0%	40%	60%
⑬	男女の育児休業取得率	女性:72.3% 男性:0.50%	女性:80% 男性: 5%	女性:80% 男性:10%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	

## スライド 7

\*厚生労働省「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で設定された数値目標

萩原：ここで「仕事と生活の調和行动指針」というスライド（スライド7）をご紹介します。この目標値をぜひ実行して欲しいと思っています。ところが、私はここが重要なポイントだと思いますが、この指針の目標値の達成や推進の対象として一番有利な状況にある正社員の7割は男性です。そして3割にあたる女性が間接差別を受けるような状態にあるとするならば、何らかの仕掛け、国家の介入がやはり必要だと思っています。

少しずつ変化していくこと、社会全体、企業内部の働き方を見直すことは重要です。ただ、その全体を見直そうというときに、そもそもあまりにも企業の中の男女の比率がアンバランスです。さらに言うと、非正規雇用の7割が女性という事態が80年代半ば以降、ずっと続いていることも社会全体としてアンバランスです。だからどこかで規制をかけないとまずいなと思うわけです。

## 世論の盛り上がりがないと…

---

司会：はい。では二つ、萩原さんのほうから反論とのことです。一つは雇用管理区分のお話と、もう一つは合意形成の話？二つ目は何と云えばいいんでしょうかね。

萩原：まあ法的規制ですかね。基本的には国の介入のあり方と・・・

司会：そうですね。その二つに関していかがですか？

山口：そうですね。ひとつ言っておかなければいけないのは、私は育児・介護休業法はずっと（業務として）やってきたのですが、男女雇用機会均等法は、そこまでずっとやっていたわけではないので。それが縦割りだからいかなのだ、という話なんですけれども（笑）。そこまで専門ではないので、今の政府の方向性と合っているかどうかは分かりませんが、私の考えで言えば、まず、法律を変えるには国民の合意が必要です。法律を変えるとか制度を変えるっていうのは、役所が仕組みで勝手にやっているのか？というと、絶対にそんなことはなくて、背景に、改正に対するニーズがあったり、世論の動きがあったり、ということがないと、制度は変えられないんです。第一、制度を役所の都合だけで勝手に変えられたら、困っちゃいますから。

やっぱり世論の盛り上がりがないと、制度って変えられないんですよ。例えば、男女雇用機会均等法ができた時だって、もう大騒ぎだったんです。役所の周りを、女性団体がグルグル回っていたり、そういうものすごい熱気の中で、あれだけの法律がやっと、できたわけです。そういう大きな世論の後押しや、盛り上がりがないと、制度って変えられないし、ましてや、おっしゃっていたような内容の法律を具体化するとすると、相当なエネルギーがいる。すぐにできないというのは、現実問題としてあると思います。実際に実務に携わる人間としては、そう思います。だからといって、そう主張しちゃいけない、ということじゃないんですよ。そう主張して、「そうだそうだ」という声をもっと高まってきて、先ほどの国連での指摘の話とか、そういう内容も含めて世論が盛り上がっていったら、環境を整えればできるんだと思います。けれど、少なくとも今はそういう環境にない、というのが現実だと思います。

もう一つ、私が思うのは、萩原さんの本にもあるんですが、これから日本では特にサービス産業が発展していきます。そうするとやはり、女性の力というものを使っていかなければ、うまくいきません。「女性の登用を進めていかなければ、経営的に成り立たない」、「両立支援をすると経営にもメリットがあります」というような話を経営者の方々にするのですが、では、なぜ経営者に任せていたら両立支援が進まないのか。日本の経営者は駄目なんですか？と。そうじゃないと思うんですね。経営的な面でも何らかの理由一例えば、女性が管理職に登用されないというのは、経済的合理性といったものがいくばくかでもあるから、そうなっているのではないかと。そこのところをどう考えるか、ということだと思います。なぜ女性が管理職に登用されないのか。規制がないから登用されないのか？というと、私はそうじゃないと思うんです。そこをどう考えるか？ということなんです。

## 育休を男性が取ることの意味

---

萩原：山口さんの言っていることは、すごくわかるんです。向かっているところは一緒なので。さらに言うと、私がさっきの数字を挙げたのは、二つの面があるわけです。一つは、法律の面で明らかです。国際比較で見ても日本の国家の規制力はすごく弱い。雇用上の部分での国家の規制力と監督の部分が弱いということは、明らかなんですね。その上で、もう一つ。組織が変わっていくための自発的な仕掛けをどうするかというときに、たしかに日本の経営者もいろいろ考えているんだけど…ということです。

組織論ではカウンターモデルってありますよね。企業に所属するという集団の意識がどんな風に作り上げられるのか。そこにいる女性や有色人種、外国人などのマイノリティに対する排除意識がどんな風に作られるのか。それに着目したモデルですね。その研究では、たとえば組織での特定の職種、管理職などにつく女性が全体の三分の一に達しない場合、多数派である男性によって、女性はお飾り、あるいは活用の象徴である「トークン」と呼ばれる存在としてみなされる。そのため、女性が管理職やこれまで女性のいなかった職場に配置されても、限定的で象徴的な役割を与えられて、主流の職務からは疎外されてしまう。そんな組織のメカニズムを指摘したわけですね。

つまり、逆に言えば、女性がいることがその組織にとって当たり前という感じになるには女性が少なくとも3割を占めることが必要ということです。するとさっきの総合職の女性比率、6パーセント（スライド5。2008年の総合職に占める女性の割合）という数字を見ると、これは職場が自発的に変わるということを前提にしたとしても、やっぱり、仕掛けをしなければ難しいなということなんですね。

加えて、とっても重要なことですが、私は男性が育児休業を取得することの一つの意味は、こういうことだと思うんです。正社員全体を見れば、7割が男性なわけですよ。さらに、そうした正社員構成の中で育児休暇を取って復帰する総合職女性は、ものすごく少ない。もし、この中で例えば、男性の育児休業取得者が3割になってくる、あるいは会社の中で、育児休業を取っている男性正社員が3割を占める、主流を占めてくると、これはもう確実に仕掛けになるわけですよ。そうした育児休業を取得した人たち、特に女性が処遇等で結果的に不利にならない。総合職の女の人たち、女性が組織にいたることが当たり前だねという風になればすごく大きい。

けれども、そんな風に組織を変化させていくための国の規制力の弱さは国際的にも指摘されているし、仕掛けの部分でもまだまだ足りないなという感じがするんですね。「両立」と「均等」がかみ合わない理由で言うと、そういうことかなと思います。よく言われる女性の意欲という意味でも、意欲がそもそも生まれない、生かせないでしようと思うわけです。

## 女性を管理職にできない理由

---

山口：さっき自分で質問しておいて、自分で答えるのも何ですけれども、では、なぜ女性が管理職にならないのかというのを考えると、今の日本人の働き方というのは、どうしても、例えば管理職になるほど忙しいとかいったことで、子育てをしながらの人では管理職になれないという現状がある。徹夜で働かなくてはいけないとか、転勤をしなくては管理職になれないとか、そういう現状があるから、経営判断としても「女性は管理職にできない」となるのだろうと思うんですね。つまり、慢性的な長時間残業とか、全国配転を前提としたような人事登用の仕組みとか、結局そこに問題があって、そこをどう変えていくかというのは、一つの大事なポイントだと思います。だから今、政府の方でも、長時間労働を抑制しましょうとか、残業時間がある程度超えたら割増率が上がりますよというような、労働基準法の改正を先日やりましたが、そういう取り組みも進めてはいます。

萩原：本当に、国もいろいろ変わってきていて、言葉にならないものに対してある種スローガンのものを打ち出していき、フレーム化する事はすごく重要だと思うんです。それが「ワークライフバランス」という政策のひとつの効果だったとも思うんですね。「イクメンプロジェクト」というのも多分、そういう効果があると思うんです。こうしたいんだけどなあ、と思っていたことが表現できるようになる。例えば、「セクハラ」という言葉が日本に入ってくる時も、そうだったと思うんですよ。嫌がらせを受けていると感じていたけど、どう言えばいいのかわからない。それが政策として、法律として、「セクハラ」という言葉がバツと出た瞬間に、「これだよ」となりますよね。そのことはとっても重要だと思う。

その一方で、やはりいわゆる「仕事と家庭の両立」という領域に対する国の介入の仕方が、すごくバランスが悪く思っているんです。育児休業というのは、あるいは「男性が育児しましょう」というのは、介入としては、主として家族生活のありかたのほうですよ。けれども、職業生活の方の介入はどうか。繰り返しますが、そちらは企業のフリーハンドに任せてしまっている。もちろん、労働時間規制については残業の割増賃金が50%というルールになり、これはとても重要なことなんだけれども、そもそもじゃあその労働時間を、どういう風に抑制していくのか？という点では、国は企業が自分で計画を策定して、その目標を達成する自主目標達成型にしてしまっている。ちょっと数字を拾ってきたのですが、2008年の残業の不払い賃金に対し100万円以上の支払いを求められたところが154社あります。対象者が18万人、計およそ200億ですね。これだけ払っているということです。監督業務でようやくここまで掘り起こした。これを見てもやっぱり国の監督、規制力はすごく重要です。

## EUの「レスト」とは

---

萩原：さらに言うと、フランスとかヨーロッパは労働時間が少ないって言いますよね。ひとつには、EUには「労働時間指令」[14]というものがあって、一日の勤務終了から次の勤務開始までに、必ず「11時間休む」ことが決められている。ここ、どうですか？山口さんの職場では。

山口：いわゆる休息时间ですね。

萩原：山口さんの生活では、どうですか？国会が始まったら11時間休めますか？次の勤務が始まるまで。

山口：今は、まあ休んでいますね。

萩原：そうできない時もありました？

山口：ええ、そうできない時期もありましたね。

萩原：「ワーク・ライフ・バランス」という言葉で働く人の中でせつかく芽生えたものを保護する仕掛けがないと、何だこれ？って、すごく失望すると思うんですよね。その失望が一つには個人のなかで、ものすごい葛藤になって戻ってくることになるんじゃないかな。

山口：そうですね。ひとつだけ言っておくとすると、なぜ日本人がこんなに長時間労働になってしまうのかというと、「日本の場合は解雇規制[15]が比較的厳しいので、労働時間の長短で景気変動の波に対応している」、という議論があります。これは、景気の変動というのはどうしてもあるので、景気の悪い時にどうやって企業として波を乗り切るか？というときに、日本の場合は労働時間の長短で、そのバッファを持っている。つまり、平常時には残業をさせておいて、景気が悪くなったら残業ナシにする。実際そういうふうになっていますね。今は景気が悪いので、製造業などは工場を閉めて、早く帰れという感じになっている。常にある程度、残業という形で労働力のバッファを持っていないと、景気変動の波に対応できない。なぜできないかというと、それは正規社員を解雇しにくいという事情があったり、外部労働市場の問題があったり、いろんな問題がある。単純に「日本人は働きすぎだから、休息の規制を入れましょう」というだけでは、経営としてはうまくいかないのだと思います。だから、そこだけ見たらいいのかというと、そうじゃないとは思いますが、ただ一方で、EUでいう休息時間の規制みたいなものが必要では？それは十分理解はできます。特に労働者のほうからすればね。

萩原：そこなんですよね。そこに踏み込んでもらいたいなあ。そこがなければ変わったという感じはしないんじゃないかな、と思うんですよ。

司会：私から質問いいですか。正規、非正規の問題が萩原さんのグラフでも出てきましたし、今の労働時間、長時間労働で景気の変動を調整しているっていう話もありましたが、正規、非正規の問題を問うときに、非正規労働者が不当に賃金が低くなっている、ということがよく言われるじゃないですか。正規労働の人は、あまり働いていなくても、給与が不当に高く、それが問題だという。あと専業主婦では、配偶者控

除の問題もありましたね。あれがあるから労働時間を少なく抑えているっていうのもありますし。非正規労働者も、労働時間の割に合うぐらいになるよう給与の水準を上げて、正規労働者の不当に高い賃金を下げて、という風にしようとする、何が問題になるんでしょう。今、そうになってないと思うんですけども。

萩原：うーん。

山口：どうですか？

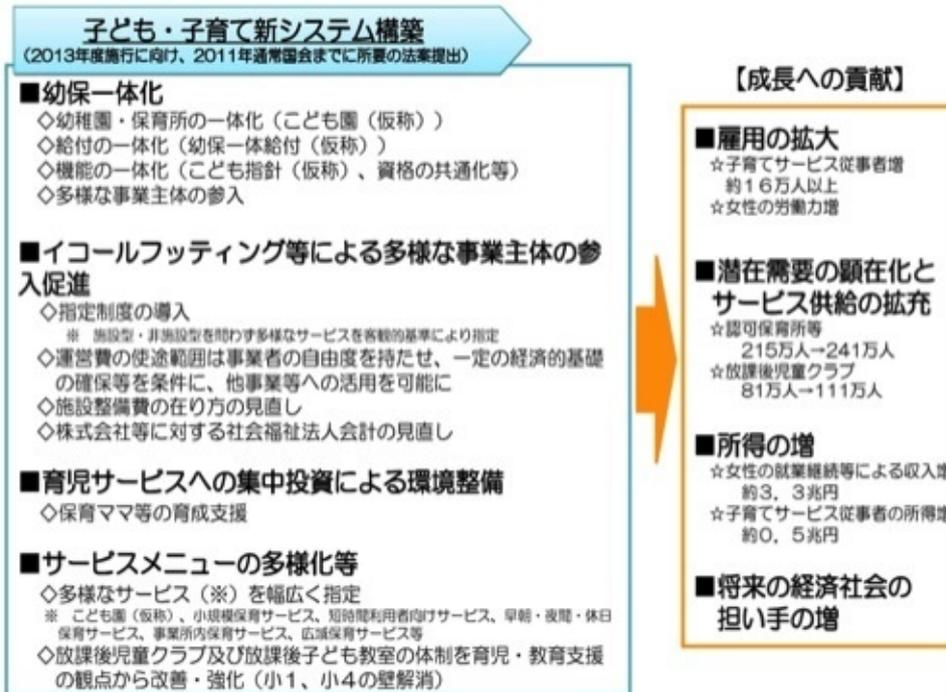
萩原：それって答えられます？

山口：なかなか難しい質問ですね。答えるのには長い時間が必要ですね。

司会：時間は大丈夫です。

教えて・・・子ども・子育て新システム×新成長戦略×雇用の創出＝「WLB政策」??

子ども・子育て新システムによるマーケットと雇用の創出  
—新成長戦略との連携—



3

スライド 8

\* 「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱の概要（案）」

2010年6月25日 子ども・子育て新システム検討会議配布資料より抜粋

萩原：非正規と正規の処遇格差、専業主婦の就労を考える材料として、例えばということで。今、日本の保育のありかたと幼児教育のありかたを抜本的に改革しようということで、大きな改革が進んでいます。それについて政府がまとめた図がこれ（スライド8）です。現行の公的保育制度を改革すると、こんな風に成長に貢献しますよ、ということを示したものです。ここにあるように、まず雇用が拡大する。ひとつは子育てサービス従事者が16万人以上増え、もうひとつは女性の労働力も増える。雇用の拡大という点で2つの側面を出されているわけです。では、所得増というところを見てください。さっきも私、山口さんにちょっと聞いていたのですが、この政府の資料では子育てサービス従事者の所得増として「5千億円」と言っているわけですね。これをどう考えたらいいのか。実は私は分からないんです。

## 教えて・・・保育産業×新成長戦略×雇用の創出＝「WLB政策」??

新成長戦略	新規市場規模	新規雇用
グリーン・イノベーション(環境)	50兆円超	140万人
ライフ・イノベーション(医療・介護・健康)	50兆円	284万人
観光立国	10兆円(経済波及効果)	56万人
保育・育児分野	(2-3兆円*)	16万人

\*経済産業省各種報告書の試算

産業構造ビジョン	2020年新市場規模	雇用規模(2020)
インフラ関連/システム輸出	13.4兆円	28.5万人
環境・エネルギー課題解決産業	30.6兆円	66.1万人
文化産業 (ファッション、コンテンツ、食、観光等)	56.6兆円	326.1万人
医療・介護・健康・子育てサービス	30.5兆円	325.1万人
先端分野(ロボット、宇宙等)	48.2兆円	119.9万人

9

### スライド 9

\*上:「新成長戦略」から作成 下:「産業構造ビジョン」から作成

萩原:次のスライド(スライド 9)は政府が出している成長の市場規模です。保育・育児分野を新成長戦略の分野のひとつとしているのですが、市場規模では2、3兆円程度。これをどう見るか、ということです。グリーン・イノベーションのところは50兆円、ライフ・イノベーションのところは50兆円、新規雇用も140万人、284万人とか、観光立国でも10兆円なんです。保育・育児分野は、2、3兆円で16万人。他の分野に比べるとものすごく規模が小さい。さっきの(所得増)5千億というところを、どう計算していいのかわからないのですが、16万人増でその人たちの収入が5千億円分と考えるのか。そうだとすると、だいたい一人当たり年間300万ぐらいですね。それで正社員並みの所得増って言えるのかなという疑問です。また、今、「保育士」として働いている人たちは、国勢調査では42万人ぐらいです。それに新たに増える16万人足すと58万人。それに対する全体の所得増だとすると、これはまさに(司会の)山口さんがおっしゃったような、全体が非正規労働者の賃金レベルですよ。結局、私たちの「両立」と言われるもの、あるいはワークライフバランスと言われるものが、実はこういった、保育分野を支える人たちのすごく危うい労働条件の上に成り立っていて、育児に関する部分を「産業化しましょう」といってもこの程度なんですよ。しかもそれが、結果的に非正規と正規の大きな差を前提に、新しくこの分野で保育士としてまともに

働いても、年間 300 万という試算されちゃうようなこの状態をどう考えていくのかなあって思います。さらに言うと、さっき年間労働時間は 2000 時間で変わりませんよね、と言いましたが、あるかたの試算だと例えば、一般労働者の総労働時間としてある 2100 時間を 1800 時間ぐらいに抑えていくと、その抑えた時間分に必要な人たちで、新しい雇用が 1000 万人できるんだというものもあるんですね。そうすると、産業としての市場規模の拡大だけではなく、労働時間の部分で、いわゆるワークシェアリング [16] っていうことを考えれば、実は新しい雇用が生み出されるかもしれない。そうなったときに、まさに短く働いて同じ額の賃金をもらうということの現実味が、見えてくるのではないかというわけです。様々な課題はあるけれども、その戦略をある程度追求したのがオランダだったし、あるいは北欧だったりしたわけです。その部分の転換をするのかどうか。山口さんが端的に指摘された日本での経営のありかた、解雇規制の厳しい中での景気変動への対応という部分と日本の雇用システムが持つ構造的な問題への対応もあるかと思っています。ちょっと長くなりました。すいません。

司会:はい。あともう 1 つ質問していいですか。さっきニーズや世論の盛り上がりがないと法律はなかなかできない、というお話があって、また経営者が女性を登用しないのは本当に経営者に見る目がないのか? というようなお話があったんですが。非常に素人的なことを言って申し訳ないんですが、今、子供の世界、小学校、中学校、高校、大学みんなそうなんですけども、だいたい女子のほうが成績がいいんですよ。例えば、中学なんかでも生徒会長とか、生徒会の役員がみんな女子とか結構あって、私自身も大学るとき、女性は 2 割しかいなかったんですけど、総代が女性で理系だったんですね。あとよく国連が発表する国ごとのランキング。

山口:GEM (ジェンダー・エンパワーメント指数) ですかね?

司会:ええ。日本は、教育レベルは男女差がないけれど、ランキングで 100 位ぐらいになっているのがありますよね。特に、政治家の女性の人が少ないだとか、そういうところがすごく影響するというのを聞くんですが、その差があまりにもありすぎる。ということについて、本当にニーズとか世論が盛り上がりってないのかな?というところがすごく不思議なんですよね。何が言いたいかという、義務教育から高等教育まで、女性と男性はもうほぼ肩を並べている状態であるにもかかわらず、企業に入った後にどんどん差が開いてしまう。ということに対して、どうなっていくのかなと。これから。どういう動きが今あるのかな、というところが素朴な疑問なのですが、何かあったら教えてください。

萩原:直接の回答ではありませんが、企業の中での男女格差が「これから先」、どんな形で出てくるのかという点に関して。一番はじめに、精神疾患、精神障害の 4 年間の変化の数値を見ましたよね。

司会:ええ。ありましたね。

萩原:あの請求件数の男女比まで見てこなかったのですが、おそらく男性がすごい多いんだと思う。企業のなかでの男女格差、その格差がどんどん開いていくという今の状態というのは、ああいう形で男性側に出てくるわけですよ。

## 男性にも負担が大きい時代

---

司会：男性に負荷が行っているってということですか？

萩原：男女双方に負荷はかかりますが、企業内で男女の格差が開いていくということが回り回って男性にかなり負荷をかけてしまうということなんです。つまり、さっきの賃金格差がある状態——私、ジェットコースターって言いましたよね。あの状態の中で、子供を持って働く。1998年以降に採用された人たちで、自分の賃金が右肩上がりだなと思っている方、どれぐらいいますか。おそらく、いないと思うんです。そんなに伸びないだろうと思っている中で、あの図で見たような男女間の賃金格差がある。しかも、とても優秀な女性たちが、雇用管理区分によって、会社の低いところに留め置かれたまま、そしてあるいは子どもを持つことになって、そのまま辞めていくとなったときに、本当に（家計の収入が）ガクッと下がっていく。ではどうやって食っていくんだ、働くんだ、ということですよ。右肩上がりではないなら、結局すごく追い詰められていきますよね。男性1人で頑張らなきゃいけないわけですから。しかも、いつリストラされるかわからないという状況で。あるいは女性は不安定雇用の低賃金で。だから、さっきの精神疾患の数字の伸びを見たときに、本当に驚いたんだけど、すごく膝を打つところもあったんですよ。

というのはこの4年間の中で、男の人がすごくしんどくなって、本当に突然、奇異な行動を取ったりというケースをすごく見聞きしてきたからです。それでよく話を聞くと、妻が出産や子育てを機に仕事を辞めて専業主婦になって、夫と一緒に転勤したりなどをするうちに、鬱病になっていくケースがある。そうすると、夫は家に帰っても落ち着けないわけです。苦しんでいる妻にどうにかコミットしたいと思うんだけど、その時間もないわけですよ。職場ではノルマがあり、追い込まれる。「妻が心配で」「育児があるから」って帰れるような職場じゃないわけですね。それで、どんどん自分自身の状態も悪くなって行って、結果的に爆発しちゃったり。そういうケースが1つだけじゃなかった。だから、さもありなんっていうところがあるんですよ。だから、「どうなっていくのか？」という質問であれば、現状としては、既に1つそういう形ですね。

司会：出ていると？

萩原：出ているし、あと一番大きなことは、高度成長期のはじめのころは、意外と男性の勤続年数が短いんです。労働力全般が若いということもあるけれど、6年とか7年ぐらいしかない。その後、勤続年数が伸びていく原動力になったのが、右肩上がりの成長だったし、働く側の賃金が必ず伸びる、生活が絶対良くなるという、確信だったわけですよ。ところが減量経営になって、1970年以降ですね。今度は違う意味でみんなが残り始めた。つまり、転職の機会そのものが狭まり、辞めたら処遇が下がる、勤続年数とともに上昇する賃金をあきらめるということですよ。さらに、今では、「辞めたら食っていけない」だけでなく、給与自体もあがらないことが明らかになっている。そこまで来ている。そこまで来ている状態で、山口さんがおっしゃったような、夫婦というカップルで考えた時に、女の方は企業で一生懸命働いているいろいろな能力をつけてもジレンマを抱え、いつ辞めようかと悩み、男の人たちは右肩上がりじゃなくて、辞めたら食っていけないっていう状況の中で正社員としての仕事のノルマがふくらむ。いかに夫婦仲が良くて協力して頑張ろうとしても、あまりにも外部の圧力というか、ストレス、プレッシャーが大きくなっている、そこを私はやっぱり感じます。

## 「ジョブ」ではなく「立場」

---

司会：それでは第三部を始めますので、皆さま、ご着席ください。今、質問を集めておりますけれども、先ほど第二部の最後のところで、萩原さんからコメントいただいたんですけれども、山口正行さんからも続きのお話をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

山口：はい。先ほど2つご質問があったと思うんですけれども、同じような仕事をしているのに、正規と非正規の賃金どうして違うのか、なんとかならないのかという話と、もう1つは女性の活用がどうして進まないのか、という話でした。大学での成績などはほとんど同じレベルなのに、なぜか管理職になると女性が非常に少ない。なぜなのでしょう？というこの2つの話は、私はつながっていると思っています。

1つ目、なぜ賃金が違うのか。日本の会社で、どこで賃金が決まっているかというと、よく言われているのは、日本で賃金の払い方というのは「ジョブ」に対して払っているのではなく、その人の地位、その人の就いている仕事の立場や、責任ですね。そういうものに対して払っている。つまり、「こういう仕事があるからいくら」という形で給料が決まっているのではなく、「あなたはなんとか課のなんとか係長だからいくら」というような形で払っていると。それはどういう意味かということ、その仕事に対する成果だけではなく、その人が将来背負っていくであろう責任、転勤も含めた責任だとか、将来幹部になることへの期待であるとか、そういうものも含めて賃金を払っている。だから同じような仕事をしていても、それは非正規のアルバイトの人がやっているのと、重い十字架を背負ってやっている正社員とでは、持っている責任が違うのだから、賃金も違って当然だ、というような議論があります。その上で、重い十字架を背負ってやっていくのが正社員だとすれば、さっき言ったような鬱の問題が出てきたり、あるいは、子育てと両立するという時に、今の現状を見ると、どうしても女性が子育てをメインでやっていますから、そういう女性を管理職にする、あるいはずっとこの会社を担う人材として雇い続けるというのが、経営としても難しい。だから女性の管理職比率が低い。さっきも少し言いましたが、問題があるとすれば、女性だけが育児をしているというのがやはり問題なんですね、男性ももっと育児をシェアできればいいと思うんです。

私もこれはまだジレンマというか、自分の中でも整理しきれていないのですが、男性が休んだり、育児しながら両立だと言って、本当に社会が成り立つんですか？という質問がたまにあるわけですね。「そんなのうちの会社じゃ無理だよ。（男性が育児休業を）とったらね、とても回らないよ」と言われることがあります。では本当に回らないのかどうか。

仕事をしていると、どうしてもここは頑張らないといけない、という時期があると思います。私も実際、法律を作ったりする時は、徹夜で頑張らなきゃいけない場合もあるわけです。そういう時期は、どうしてもあると思う。けれど、常にそういう風に働き続けなければいけないか？そうじゃないと思います。役所だからなのかもしれないですが、毎日フルスロットルで働いていたら、体が持たないですから。どこかで楽な時期があるんだけど、どうも忙しくて残業をしていたときの癖でガラガラ仕事をして早く帰れなかったり、早く帰れても飲みに行っちゃったりする。そこはやっぱりメリハリで、男女で、夫婦で子育てをシェアできれば、うまく回していくことができるのではないかな。つまり、どうしてもここは頑張らなきゃいけない、という時が女性にもあるとすれば、そこは男性がカバーできれば大丈夫だし、なんとかやっつけられるんじゃないかと思うんです。そういう意味でも、男性が育児に関わっていくということは、すごく重要だと思う。あまり補足になってないかもしれませんが、私の思ったところです。

## 会場からの Q&A コーナー

---

司会：ありがとうございました。それでは、質問にお答えいただくことにしましょう。  
まず会場からの質問その1です。

『現在、育児休業を取得しており、男性が育児家事にコミットしても、夫婦が共働きの中、非常に綱渡りのように感じる。もっと穏やかに仕事と育児を両立させるためには、会社や社会は今後こういった方向に進んでいくべきなのか。』

この育児休業を取得しているという方は、男性の方ですか？

(質問をした会場の男性)：私が今、育児休業を取って育児中なんですが、復職してもいろんなロールモデルが見えるんですけども、正直、朝、保育園に行って、送り迎えして、また戻ってきて、本当に綱渡りのような毎日で、何かが起こったらすぐ生活が崩れてしまうんじゃないかと。要は、男性が育児介助をコミットしたとしても、これでいいのかな？と最近感じています。今おっしゃっているように、男性が育児・家事さえすればいい感じになっていくんだよ、というのは、本当なのかなと感じていたので。さらにその先に、何か考えていらっしゃる事があれば、教えていただきたいなと・・・

司会：どうでしょうか。萩原さん、何かコメントは。

萩原：どういう会社で働いてらっしゃるんですか？

男性：普通の通信企業の正社員として働いています。

萩原：だいたい勤務中でどれぐらい働いてらっしゃるんですか？

男性：僕は休業前には普通に深夜0時まで働いていました。

萩原：深夜0時ですか。奥様は？

男性：今は働いているわけじゃないですけど、学生で朝から夕方までずっと家にいないんです・・・

萩原：大学院生？

男性：そんなような感じですね。いろいろ忙しいので。今は休んでいるのでいいけれども、じゃあ復職したら生活が回るのかなってというのがすごくあって。

萩原：だから結局、奥さんのほうが学生しながら送り迎えしてってということですね。で、職場に戻ったら保

育園の送り迎えってやっぱりちょっと難しい？

男性：やるつもりではいるのですが、やったとしてもどうにかそれでやっていけるのかと。例えば、子供が病気になったりとか、自分が病気になったりとか、ちょっとしたつまずきで生活が一気に崩れるんじゃないかという不安で・・・

萩原：なるほどですね。その一気に崩れそうっていう中で一番問題だなと思っているのはどこ？ここで崩れるだろうみたいな。

男性：おそらく病気とかで、体を壊したときです。自分もちょっと遅くまで働いているところもあったりするので、誰かが体を壊したっていうときに、誰もフォローできないっていうような形になってしまわないかなっていうのを恐れています。

萩原：育児休業は何ヶ月取られるんですか？

男性：今3ヶ月間育休をとってます。

萩原：3ヶ月。3ヶ月取ったらもう終わっちゃうわけですね。奥様のほうは、学生だから当然、育児休業を取れないのですよね。保育園のめどはついたんですか？

男性：どうにか。

萩原：良かったですね。だったらお子さん、まだ4ヶ月ぐらいですか。

男性：もうちょっと上なんですけど、8ヶ月です。

萩原：お子さんが8ヶ月。2人で子供のいる暮らしをどうにか回しながら通常の仕事に戻るってことですよ。それは大変です。わかります。ご質問の趣旨は多分、2つですね。1つは、まず今直面しているのは、ご自身の育児休業が明けた後に、どうやって本当に生活が回っていくのかがちょっと見えないっていうところですよ。もうひとつは病児保育などの社会の側のサポート、社会全体のしくみのことですか。

男性：そうですね。個人的なことは別に全然いいんですけど、僕と同じような人がたくさんいると思っていて。要は男性が育児家事したとしても解決しないこともたくさんあると思うんですよ。

萩原：私もそう思います。男性が育児家事をすれば解決するという簡単なものではおそらくない。多分、その男性が育児家事をしてもなお、日々の生活をどう回していくのかということや、実際にやってみただ、男性もやっぱりすごく大変だっていうこと。ご指摘の通りだと思います。男性が育児家事をしたからといって、そんな簡単に解決するものではないですよ。綱渡りという点でここはイクメンプロジェクトの山口さんにふってみます（笑）。

## セーフティネットがない国

---

山口：そうですね。綱渡りってというのは本当によく聞きます。もうギリギリでやっていて、何かあったら本当にもう無理だと。それこそ働くお母さんの話を聞いたら、子どもが病気ときは保育所で預かってもらえないから、薬を飲ませて家で寝かせおいて急いで帰ってくるとかですね、そういう綱渡りでなんとか今までやってきました、というようなお話を、今までたくさん伺ってきました。

今後の見通しとしては、まず前提に考えなくちゃいけないのは、今日本の社会が置かれている状況は、高齢者が増えてきていて、人口構成としては逆三角形というか、今までのピラミッド型ではなくて、むしろ支える必要のある人が増えてくるという社会になってきているということです。経済面でも、昔の高度成長期みたいに勢いよく経済が伸びていくっていうのはもう期待できないわけです。それにすごくたくさん国の借金があります。そういうことを考えたら、今は既にカツカツで、今後も相当みんなが頑張らないと乗り切れないっていう状況なんですね。みんなが本当にフルに頑張っただけでなんとかやっていけるっていう状態であって、経済的なトレンドとしては長期的にそうなることは避けられない。

そんなときに、何かあったら転落していってしまうというのは、これはやっぱりとても問題ですよ。セーフティネット [17] がないということなんですけれども、ホームレスの実態調査などをみると、今まですごく順調にっていたんだけど、何かでひとつつまずいたらどんどん駄目になってしまう。たとえば、ずっと正社員で働いていたのだけれど、病気して少しつまずいたら家では離婚して1人になってしまって、家も手放して住むところもなくなり、生活保護も受けられない、みたいな状況にどんどん追い込まれてしまう。何かあったらもうアウトみたいな、そういう状況になってしまっただけです。

そこは施策的にも、例えば、職業訓練や住宅手当といった形で、生活保護の前に第2のセーフティネットを準備するというのも必要だと思います。

そこは我々も問題意識を強く持っていて、何かでつまずいたら果てしなく落ちていくことがないように、ということを考えています。

ただなんと言うか、穏やかに暮らすっていうことについては、確かに理想ではあるのですが、なかなか余裕を持って暮らしていけるようにはならないですよ。実際問題として、ギリギリで頑張っていかなければならないけれど、もし何かあったときには救えるよっていう、そういうセーフティネットをつくっていかなくちゃいけないっていうことがあると思います。

それとあと1つ、個別に男性の話であるとすれば、例えば自分が育児をしていて結構大変ですとか、時間的な制約がありますっていう、そういう人が一般的になってきて、増えてくれば、お互い様意識でもう少し支え合っていけるかもしれない。現実としてはそういう中で支え合っただけで、なんとかギリギリしのいでいくところしか選択肢はないと思うんです。そこを具体的にどうしていくかっていうのが問題なんですけど。

萩原：そうですね。ただ、問題は支え合うっていうこと自体が今、単純に難しくなっているということです。「支え合う」っていうこと自体がきれいごとではなくなっちゃったんですね。同じような立場や条件にある人たちが支え合うということは見えやすいけれど、みんなあまりにも立場も条件も違い、それゆえにお互いに利害があるという中で、支え合うということの実態が見えにくくなっている。そこをどうするのか。連帯というか、フランスのように立場や置かれた状況が違うということで社会が分断されることへの危機感やその克服が社会全体の目標として共有されるような考え方をどういうふうにつくっていくのかっていうことだと思うんですね。

萩原：また、穏やかに育児したいってというのは本当にそうで、私もわかります。パツパツでやっていたら、3年間ぐらいはなんとかなっても、あとがつらくなる。小1の壁 [18] ってよく言われますが、学童保育が不足しているというだけでなく、子どもが就学するまでの5年間でもう神経をすり減らしちゃっているということもあるのです。子供の通う小学校や学童で何かトラブルがあったり、専業主婦の家庭との違いを目の当たりにしたり。そんな体験に直面して、自分がやってきたことのあまりのしんどさ、まだまだ、これから先もそれが続くという現実、緊張の糸が切れちゃったりするんですよね。だから本当に穏やかに育児したいという気持ちはわかります。本当は子どもが1歳になるまでの育児休業だけではなくて、いつでも育児時間の確保ができる制度、学童期や思春期にもどこかで親が休みが取れればなあって、私も思います。

司会：ありがとうございました。

## 雇用があるだけまし？

---

司会：質問は全部でどれくらいピックアップしてもらっていますか？あと2つ位見せてもらっていいですか？もう1回その2を見せてください。これも大きいですね。時間もあまりないので、その3の質問は交流会のときに。

「雇用、雇用、雇用と首相が連呼する中で、雇用があるだけまし、両立支援や育休なんて言っている場合かという空気を感じてしまいますがどうでしょうか？」

どこかの府知事さんが言っていたこととちょっとかぶったりする気もしますけれど、いかがでしょうか？ちょっと短めに。

山口：いいですか？

司会：はい。お願いします。

山口：直接この質問の答えになっているかどうかはわからないのですが、よくこういう話がでてきます。

今こんなに不景気で、みんな生きるか死ぬかで必死なのに、両立支援なんて何をのんきなことを言っているんだ、と。ところが、反対に景気がよくなってきたら何と言われるかということ、こんな景気がよくてみんな一生懸命利益を出しているのに休んでどうするんだと、こうなるわけです。休んでいる暇なんかないと。工場をフル回転でやっているんだからと。

というわけで、ではいつやるの、ということです。

そう考えていくと、むしろ、景気が悪い今は、本当は働き方を見直すのにはチャンスなのではないかと思えます。なぜなら放っておいても労働時間は減らざるを得ないなかで、どういうふうに関わり方を組み替えていくのか、という議論ができるのは実はチャンスだと思います。

たしかにご質問のように言われることはよくわかるし、多分そういう方にこの答えを言ってもあまり納得されないのかもしれませんが、働き方を見直したいという立場からすれば、じゃあいつやるのかと思っています。というわけで、私はむしろ今がチャンスで、今こそやるべきじゃないかという気がしています。

萩原：二つのご質問に対して、山口さんがうまくまとめられたので、私はそれにもうひとつ加えたいと思います。

すごく気になっているのは「雇用、雇用と連呼をされる中で、雇用があるだけましじゃないか、両立支援や育休なんて言っている場合か」という空気そのもの。ちょっと待ってって言いたい。冒頭に言いましたが、そもそも「両立」って何ですかってということなんです。つまり、両立っていうものは、それって人の暮らしじゃないですか。生活保障そのものなんです。「穏やかに子育てがしたい」という思いがあることは、別に仕事しませんって言っているわけではないんです。仕事は一生懸命します。仕事を一生懸命して生活していく。私たちは生活を維持しなきゃならないんです。ただ、そんな中でも穏やかに子育てをしたい。そういうあたりまえの暮らしはぜいたくなものですか。そうしたトータルな生活を求める思いに対して「両立なんて言っている場合か」という話ではないでしょうかってということなんです。

いわゆる「両立支援」とくくられるものはいつもいつもそういう扱いを受けてきました。「支援」ってい

う言葉を使わなくてはならない状況がまずおかしいということを考えてもらいたいのです。私は、両立支援っていうものを、社会、人々が暮らす生活のありようそのものを構造化する社会のあり方、そのことを問うことでなくてはならないと思うわけですよ。

だから、逆に「育休なんて言っている場合ですよ」と言いたい。どうしてか。育休が取れなくて辞めたら失業するんです。失業したらどこが雇ってくれるんですか。雇用、雇用と言うなら、育児休業がきっちり取れる、働き続けることができなければ失業するんです。今、そういう時代なんです。だったら下支えしなきゃいけないということです。そして雇用というなら、自営業の話、あるいは非正規雇用の話があります。これはとっても重要です。なぜなら企業勤めを前提としないと利用できない制度がたくさんあるっていうことなんです。雇用というなら、その人たちが子どもとの暮らしを維持できる下支え——つまり両立ができる仕組みを今こそきっちり作らなくてはならないということです。

おそらく今、一定のところまで育児休業の制度は充実しました。休業中の給付や取得のあり方などの課題はあるけど、国際的に見ても、ある意味、制度としてはトップレベルです。では何が問題か。育児休業は一番はじめに言ったように、決して普遍的な制度ではないことです。企業に勤めている人のための制度であって、もっと言うと雇用保険に入っていて、一定の条件を満たしている人じゃないと使えないんです。だからこそ、保育を考えましょうっていうことなんですね。保育ってというのは従業上の地位とか、雇用保険に入っているかどうかとか、どういう働き方をしているかとかとは関係なく、その制度上、法律の理念上は誰にでも開かれているものです。これを建て直さなければ、自営業の人たちの暮らしも、非正規の人たちの暮らしも、フリーランスの人たちの暮らしも守れません。皆働き続けられないですよ。ここをきっちりしてもらわないと雇用の保障にならない。それに対して、「女は働けイズムだ」というようなことを言う方もいらっしゃいますけれども、私はそうではないと思います。「雇用を守る」というなら、保育所の位置付けをもう1回考え直さなければいけない。これは生活保障なんです。親の生活保障がなければ子供の生活保障もありません。そういう時代になっているっていうこと。最後にそれだけお伝えします。

## 参加者のみなさんの決意表明

---

司会：はい。ありがとうございました。それでは、みなさんに決意表明をしていただきましたので、それを紹介させていただきます。それでは会場からの決意表明です。

「子供たち、お母さん、お父さんがもっと豊かな気持ちで追い込まれない世の中。つらいときは、お互いに手をつなぎ合える、そういう社会を目指していきたいです。」

「自社グループにおける男性の育児休業のパイオニアとなり、新たな働き方を浸透させていきたい。そのために、現在の育児休業の生活を記録し、多くの人に伝えていきたい。」

「まずは周り、社内への意識改革から、社内 SNS での地道な活動、人事部門、経営陣とのコネクションづくり。まずはフランクな話し合いから焦らずやっていきたい。」

「夫婦間の話し合いをしてみる。愚痴の言い合いではなく、相手を否定しない、ブレインストーミングから。」

「世論の盛り上がりへの貢献。ツイッター等での活動をもうちょっとまじめにやりたい。」

「いろいろな観点での自分の素直な主張から、ブログとかをやりたい。」

ということです。決意表明ちょっと長いのが1つ来ています。

「私はものを書いている人間で、ワークライフバランスにかかわる話を書くことも多いです。また、今まさに両立の悩みの中にいる人にもたくさん会います。そういう人たちは本当に目の前にあることの対応で精一杯なので、雑誌の記事にしても先々のことをイメージできることより、今現在の山をどう崩していくかというような対処療法的記事が求められることが多いのです。ただ、育児と仕事を両立するという人生を、この不況が続く日本で続けていくことで精神的、物理的に破綻している家庭が増加しているという話を伺い、自分自身の仕事を通じて得た知識、リソースを伝える、共有するという努力を今まで以上に強く意識して行っていかねばいけない必要性を感じました。それは両立の悩みに直面している人だけでなく、これから子供をもうける人、結婚する人、ひいては子供たちへのキャリア教育を含め、垣根を作らず、あらゆる人へ伝えなければいけないのだと思っています。現実はまだ深刻なのかもしれませんが、とりあえず今の私の立場としてできることをやっていきたいと思います。」

## 登壇者 終わりのごあいさつ

---

司会：ありがとうございました。他にもみなさんにいろいろ書いていただいたのですが、決意表明はここまでにします。今までいろいろ議論していただいて、会場やその他ご参加のみなさんからもご質問や決意表明をいただきましたが、最後にお二人に今日の感想と、今やっている活動や、告知等ありましたら、お一人ずつお願いして、それで終わりのごあいさつということにさせていただきたいと思います。

まず、山口さんからお先にお願いします。

山口：はい。今日は本当にすごく勉強になりました。この分野については私も随分、随分と言ってもそんな長くはありませんが、法律改正も含めて2年以上やってきたわけですが、こういうことをやればやっただけ新しい発見があります。この問題の深さというか、広がりっていうのはすごく大きくて、結局全部つながっている問題だと感じています。働きかたの問題っていうのは正規、非正規の問題であったり、今回議論したような育児休業の問題であったり、あるいは先ほど萩原さんがおっしゃったようにライフそのものの問題であるわけですから、毎回毎回議論をするたびにいろいろ新しい発見があるなと思っています。まずはとても勉強になったということ、こういう機会をいただいたということがすごくありがたく、スタッフのみなさんをはじめ、今日参加していただいたみなさんに感謝したいと思います。途中でも少し申し上げましたけれども、大きな流れとしてはいい方向には向かいつつあるのかなと感じてはいます。

ただそのときに、大きな流れはいいのだけれど、今、困っていることはどうしてくれるんだというのが実際あるわけですね。1人1人がすごく苦勞している、私自身も2人の子供を持つ父親で、苦勞してやっているのですけれども、我々もそういうのをなんとか少しずつでも良くしていきたくて仕事をしています。私は行政の立場ですが、毎日とても悩みながら仕事をしています。何か1コ答えがあって、これが正解だっていうのがあれば、そんなものはとっくにやっているわけですが、ますますこれから難しい環境になっていくんですね。高齢化がどんどん進んで借金は増えるし、経済も伸びないという状況で、毎日毎日頭を抱えながら仕事をしています。そういう意味で、何が正解かよくわからないっていう中で、例えばこういう場であるとか、1人1人の考えとか議論というのが少しずつ積み重なって、法律改正や制度改正などの、そういう大きな流れにつながっていくっていうふうに思います。あまり結論は出ないのですけれども、これは1人1人の問題ということだと思うので、僕も僕の立場で取り組んでいきたいと思っていますし、今日参加していただいた方たちがそれぞれ一歩でも進むきっかけになればなと思います。ありがとうございました。

司会：ありがとうございました。萩原さん、お願いします。

萩原：ありがとうございました。もっと具体的な個々人の体験談とか、そういうのに寄り添った話をしたら良かったのかなっていう反省もありますが、ただ、山口さんがおっしゃったように、やっぱり正解がないわけですね。私は逆にこういった複雑な問題に対して、「これが正しい正解です」ということが逆に問題をもっと複雑にし、悩んでいる人たちを追い詰めると思っています。

私が今日のこの場がとても重要だなと思ったのは、こういうことです。

先ほどのお話にも、会場からいただいたお言葉にもあったと思うんですけど、今子供を育てて働いている人には基本的に余裕はありません。もう本当に大変ですよ。今日来るのだって、そんなランランランラン来た人はいないと思います。いろんなものを片付けて、昨日から用意して、今ももう頭の中では帰ってか

らご飯のことなどどうしようって考えているはず。そういう状況の中で来られているんですね。だから本当に、瞬く間に日々が過ぎていく。でも、日々過ぎていくその体験の中に凝縮された悔しい思いとか疑問とか楽しいことっていうのを「昔はそういうことあったよね」ってやり過ごしていただけじゃなくて、その瞬間のその疑問を今の社会にぶつけていくっていうか、今日は実際にそういう試みですが、こういう形を出していくっていうこと。そのことがものすごく重要だなって思っています。

介護と違って育児は言語化されていかないんです。育児と介護が一番違うのは、介護は後ろにたまっていくんですよ。けれども、子供を持って働く時期って、振り返ったらそういうことがあったなって過ぎ去っていくんです。

そのことが結果的に、会社や職場の中で子どもをもって働くことに関する知恵の蓄積につながらなかったりするわけです。ですからみなさん方の力を改めてすごいと思うし、みなさんが今、会社、あるいは家庭で子供を持って生きているっていうこと、また、そうしたみなさんの存在、その生活自体にすごく意味があると思っています。

また、悩むっていうこともすごく意味があると思っています。「悩まないで、明るく子育てを」なんて本当の意味ではできない。そうだと思いますか？だって、学生時代だって悩んだでしょ。子供がいないときだって悩んだはずですよ。で、子供を持った瞬間、明るくいきいき子育てをなんてことはないです。あまりにも今の社会のありかたに決定づけられているものがあって、その悩みはだからこそ本当に大事にしていきたいし、悩む意味があるというふうに思っています。

今日は本当にありがとうございます。「10年後よくなればいいね」みたいなことを書きちゃったので、10年後もう1回、何かの形でまとめなきゃいけないかなということをちょっとぼんやりと思いました。本当に今日はありがとうございます。

司会：ありがとうございました。

## 待機児童の問題は「首都圏ローカル」

司会：ちょっとですね、実は、時間が少し余ってしまいました。それで提案があるんですけど、萩原さんにご用意いただいた保育のスライドがまだあるんですが、これをご説明していただくというのが1つで、もう1つは、まだ紹介していないご質問があるので、それをご紹介するというのもあるのですが、どうしましょう。

萩原：じゃあ、ちょっと駆け足になりますが。

### 保育を考えたい・・・待機児童は誰の問題か？

	保育所数	定員数
1970	14101	1194932
1975	18238	1699681
1980	22036	2136728
1985	22899	2078765
1990	22703	1979459
1995	22488	1922835
2000	22199	1925641
2005	22570	2052635
2010	23068	2157890

	2009.4.1.	2010.4.1
埼玉県	1,509	1310
千葉県	1,293	1378
<b>東京都</b>	<b>7,939</b>	<b>8435</b>
<b>神奈川県</b>	<b>3,245</b>	<b>4117</b>
首都圏合計	13,986	15240
<b>全国</b>	<b>25,384</b>	<b>26275</b>
全待機児童数に占める割合	55%	58%

#### スライド 10

\*左：厚生労働省「社会福祉行政業務報告」 右：厚生労働省「保育所の状況等について」より作成。

萩原：保育のこと重要ですって申し上げたので、それに関連してこの情報提供です。いわゆる待機児童の問題が言われています。このスライド10で見ていただきたいのは保育所数のところですよ。

1970年から1980年代の時期によろやく、既にだいたい2万2千箇所ぐらいで整備されているんですね。その後、待機児童が問題になってくるのが1990年代の前半です。その時点で保育所数自体はあまり変化が

ない。やっぱり大きくは整備できなかったというのが事実です。

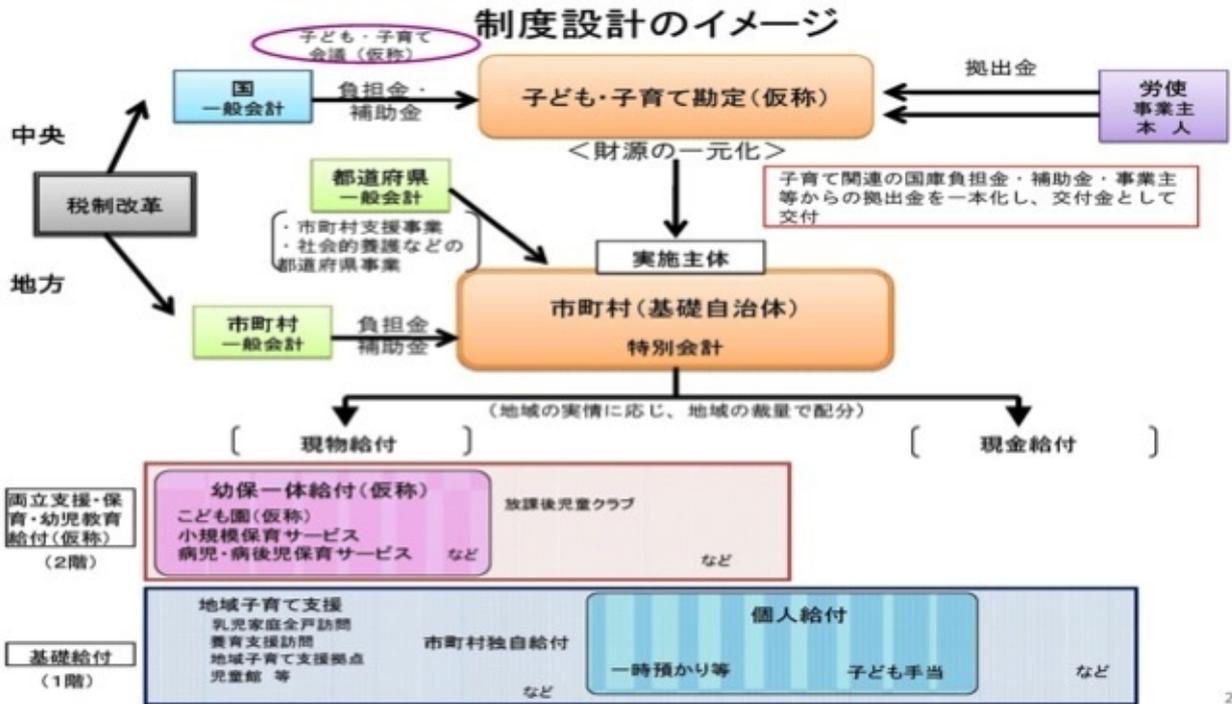
定員数も残念ながら大幅には改善されていなくて、全国的なレベルの定員では今、1980年の段階ぐらいにようやく戻っているのかなということなんです。厚生労働省の担当者の方も、本当に頑張っておられます。けれども、この責任は実は厚生労働省だけじゃなくて、原則保育所を新設置抑制っていう方針を国が1980年代に出しますので、やっぱりその枠の中で取らざるを得なかった、1つの選択だったということであり、結果だったということです。

では、今のところ待機児童はどういうことになっているのか。それを見たのがこれ（スライド10右図）です。よく都市部での待機児童って言われるんですが、その都市部とは実は東京なんです。だから待機児童は誰の問題かって言われたときには、全国の問題ではなくて、首都圏ローカルの問題だっていうことをちょっと指摘しておきたいんですね。

私は誰の問題かって書いていますが、東京でここまで増えてきているっていうことを考えていただいたらわかると思うんですけど、いかがですか？

都市空間の中で子供、子育てをするような空間っていうことを考えると、みなさん、町を歩いていてどうですか？つまり、これは明らかに都市計画の問題なんです。さらに言うと、待機児童が東京都でまた再度大幅に増えてくるのが1980年代の後半からなんです。そのころ何が起きているかっていうと人口の流入なんです。東京の人口が大幅に増えていきます。高度成長期の第一次につぐ第二次の人口流入がこの時代。このときは東京一極集中、東京一人勝ちの形で人口流入していきます。それはなぜか。ひとつには地方に仕事がないからです。雇用がなくなったからです。東京本社という形をとりながら一極集中していく。そういうふうを考えていくと、公立保育所の制度の問題とか、あるいは児童福祉法の制度の問題を超えて、やっぱり日本の社会の構造のありかたそのものっていうことなのではないか、ということをお願いしたいと思います。

保育を考えたい・・・①



\* 「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」【2010年6月29日少子化社会対策会議決定】より。

## 保育を考えたいたい・・・②

- ・ 市町村が客観的な基準に基づき、保育の必要性・量を認定
- ・ 市町村の認定による保育サービスを受ける権利の付与



2

12

### スライド 12

\* 「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」【2010年6月29日少子化社会対策会議決定】より。

今、厚生労働省をはじめ、政府全体の方針として、「幼保一体化」[19]が進んでいるのはご存じだと思います。(スライド 11~12)これが大きな制度設計のイメージになっています。これを本当は山口さんに説明していただきたかったことです。

私が問題にしたかったところは、幼保一体化の議論での一時保育の位置付けなんです。普遍的に保障すべきは一時保育ではなくて、通常保育じゃないのかなということです。幼保一体化自体が誰もが働く、安心して育児をする選択肢を保障することを意味するのではなくて、広い意味での教育をも含めた保育が普遍的に保障されていることなんじゃないかなと思います。待機児童に関して首都圏ローカルの問題と言いましたが、そのところへ戻って考えたときにこの社会の構造の中でどういうふうに子供を生む、育てる、働くということが位置付けられているのか。それをもう1度考えなきゃいけないと思うわけです。もう1つのご質問については、このことに関連していますよね。

## Q&A つづき

---

司会：はい。じゃあ、質問を読みます。質問はですね、

「自分自身の中でワークライフバランスの意識が高まって自分以外、特に取引先や関連会社などのステークホルダーの意識の低さに振り回されてしまうのが現実です。社内の周りの人間についてはともかく、違う会社の人に対してのアプローチや対策についてアドバイスいただけると幸いです。」

もう1つは、

「ワークライフバランスの社内意識向上の一番の早道はトップダウンだとは思いますが、平社員である自分にはトップダウンへの働きかけというものはどうしていいのかわかりません。何かアドバイスはないでしょうか。」

2ついただきました。

山口：まず、質問のほうからいきますと、違う会社、取引先等の人たちにどうやって理解を求めていくかっていうことだと思います。私が聞いた例ですが、上司がとてもワークライフバランスに理解のある方で、例えば上司と一緒に取引先を回った時、今この人は子育て中だよとか、そういうことを言って回ってくれた上司がいて、すごく感謝しているっていう話を聞いたことがあります。だから、この質問をされた方がどういう立場なのかはわかりませんが、少しずつですけど、「何言っているの」って言われたい（非難されない）程度まではなりつつあって、「そうなの」と現状を受け入れるくらいまでは来ていると思うんです。だから、積極的に休んでいいよ、とまではいっていないかもしれませんが、少しずつではあるけれど、ワークライフバランスが会社でも理解されるような雰囲気になってきているのではないかと考えています。実際問題としては、特に取引先とかだと、なかなかすぐに伝わらないっていうのはあるかもしれませんね。なにかアドバイスありますか？

萩原：私は山口さんにうかがいたいのですが、山口さんご自身はどうされていたんですか？省庁におられたら、いわゆる取引先っていうのは議員さんだったりしますね。山口さんはワーク・ライフ・バランスへの意識が高いのに対し、必ずしもそうではない取引先に理解を求めるという立場になるわけですね。法律改正などに動かれている時、どういうふうにされていたのでしょうか。

山口：そうですね。私の場合は特に直接迷惑がかかるのは、皆さんそうかもしれませんが、上司と部下ですよ。私は1ヶ月休みましたけど、私の代理は当然来ないわけです。私がやっていたポジションはいわば扇の要みたいところで、結構重要なところでした。法律改正をずっとやってきて、私が休んだタイミングは法律が通って、省令を出しましょう。あとは解釈を出そうっていう、そういう場面だったんです。だから休んだタイミングでは既に法律は通っていました。それで、ちょうど子どもが生まれたタイミングで育休を取りました。そこでやったことといえば、当然あいさつとかには行きましたし、あとは自分の仕事を前倒して、法律の解釈を文書にした解釈通達っていうのを作るんですけども、その原案を1ヶ月早めに作って、それを上司と部下に託して育休に入ったんですね。ところが、実際に育休に入ってみたら、事業仕分けという新しい取り組みが始まってしまい、ものすごい状況になってしまったわけです。それで私はいつも、上の子どもを幼稚園に送って行って家に帰ってくると昼ぐらいになっていて、少し時間があるので、ワイドショーとか見ていると、すごいことになっているわけです。事業仕分けで局長が呼ばれてあれやこれやと注文が付いて、大騒ぎになっている。これは多分、今ごろ職場に復帰したら恐ろしいことになって

いるに違いないと思っていました。上司の課長はすごく理解があって、1週間に1度くらい子どもや子育ての様子をメールでやり取りしていたんです。ただやっぱり育休を取ると代替要員も来ないので、休んでいる間には実際に周囲の人たちに迷惑がかかるんですよね。それは取るほうもすごく感謝なくちゃいけないと思うし、その分、復帰したらやっぱり頑張らなくちゃいけないと思います。そうでなかったらお互い様にならないんですよね。「権利だから育休を取ります」と言って、自分が取ったあとはどうでもいいという意識では絶対うまくいかないで、そこは取るほうもやっぱり意識していないといけないと思います。

萩原：省庁はある意味、ものすごく厳しい職場ですよね。3年ごとに異動はあるし、地方にも出なきゃいけないし、その中で夫婦で子育てをどうするかとか。ワーク・ライフ・バランスに関して省庁という職場の中でのボトムアップという点ではどうですか？ボトムからトップへの働きかけみたいなのはありますか？

山口：そうですね。やっぱり若い人を中心に変わってきていると思いますね。特に我々の世代は、もうこれからまさに子育て、子どもを持つ人も多いわけですけども、例えば、僕も育児休業を取ったら、後輩からいろいろなことを聞かれました。「育休取ったんですか？僕も取りたいんですよ。」とか。実際、僕が育休を取った後に2人続けて育休を取った人が出ました。会社で第1号っていうのはやっぱり結構ハードルがありますよね。会社で第1号とまでいなくても部署で第1号、とか。今は男性の育休取得者がまだ1人もいませんっていう会社が結構多いと思うんですけど、もうちょっと全体的に育休の取得率が上がってきたら、それぞれの職場でも少しずつ前例が出てくると思うんですね。そのときに、その前例の人が、あの人はちょっと特殊だから、みたいな感じにならないで、取りたい人が当たり前に取りれるようになってきたらいいと思います。今の雰囲気としては、例えば、私は1年間育休取りました、そして本を出しましたみたいな、ちょっとそういう特殊な感じがまだあると思います。本当はもう少し短くても、僕は1ヶ月ですけど、1ヶ月とか2ヶ月とか、まあ3ヶ月とか、それぐらいの期間だったら、男性も本当に取ろうと思えば取れないことはないと思うんですよ。例えば、仕事のスケジュールと合わせて正月に取るとか、夏休みに合わせて取るとか。頑張れば、1ヶ月くらいならなんとかなるかなという気もするんですよね。1年はちょっと難しいかもしれないですけど。そういうのが当たり前になる環境になってきたら、やはり少し働き方が変わってくると思いますね。なんだか全然質問と違うことになってしまいました（笑）

司会：やはり、自分が言う前に周りや相手の反応を想像して、駄目だろうなってって黙っちゃうっていうのが今まで続いてきたと思うんですけど、それを実際に少し言ってみるっていうところから始めるのが大事なのかなって私は思います。

## 最後に…明るい気持ちで仕事と育児を

---

司会：そろそろ時間になりましたが、最後にちょっと一言、言っておきたいところがあります。先程の男性の育児休業の方のお話で、夫婦で働いてやっても生活が回らないんじゃないかっていうのが心配ってことがありました。たしかに渦中にいたら難しいかもしれないけれども、なんとかなるかもしれないという気持ちを持つことも大事ではないでしょうか。もちろんいろんなマイナスなことや、リスクはあるんですけども、気持ちとしては、なんとかやっついこう、なんとかかなりそうだな、なんとか周りの人に頼りながら頑張ろうっていう気持ちを持ち続けることがいろんなところでプラスになっていくのではないかと。そういう明るい気持ちで子育てをしていけたらなと思います。

ちょうどツイッターからその宣言が出てきましたので紹介します。

「さっき萩原さんが言われました、育児は過ぎ去っていくもの、たしかにそうだけれども、過ぎ去らすのではなく今私ができることはやや物理的な手が離れつつあるので、少しでも今悩む人にエールを送り続けたいと思っています。それが宣言かな」

ちょうど時間になりました。今日は萩原さん、山口さん、そして参加者のみなさん、あとスタッフ、いろいろ準備など大変だったと思いますけど、ありがとうございます。私も司会是不慣れなので、お聞き苦しいところとかあったと思いますけれども、この2時間半をこのみなさんで共有できたことはすごく良かったと思いますし、みなさんに決意表明をしていただいたことを明日から生かしていきたいと思っています。最後に会場からの宣言を紹介します。

「未来を担う子育て世代の責任として育児のかかわり方を良い方向に変えていきたい。そして妻と子供を幸せに、笑顔で過ごせるように頑張っていきたい。」

これを最後の今日の締め言葉として終了とさせていただきます。みなさん、どうもありがとうございました。

### [1] ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」をはかること。1970年代以降アメリカで注目を集めた取り組みが発祥。日本では、平成19年12月、政労使の合意の下、「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」が策定された。憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」と定義されている。具体的には、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、を目指すべきとしている。

### [2] 両立支援

職業生活と家庭生活の調和をはかり、双方を充実させることを目的とした、国、自治体、企業による取り組みのこと。法律や規定の制定、雇用環境や就業環境の整備、さまざまなサービスの提供などがある。基本的な対象者は、子育てをしながら企業に勤めている労働者（男女）であるが、正社員だけでなく、パート社員や契約社員などの非正規社員も含まれる。また本当の意味での両立を実現するには、労働者全体の働き方を見直す必要があることから、両立支援の施策にはすべての労働者に関わるものも含まれている。なお、職業生活と家庭生活の両立とは、単に「賃金収入を得ながら家事もこなす」というだけではなく、仕事と家庭のそれぞれにおいて、自分が培ってきた能力を発揮し、やりがいを見出し、喜びを実感できることをい、目指す「両立」のありかたは、個人の価値観や環境によって異なる。

### [3] 長時間労働

明確な数値基準はないが、「月の残業が50時間以上」「毎日10時間以上労働」「帰宅時刻が21時～22時以降」などの基準が挙げられる。日本は解雇規制が厳しく、人員の増減での労働力調整が難しいと言われている。そのため、景気の変動等に合わせるための労働力調整を、一定人員での残業時間の増減にて行う傾向があり、これが長時間労働の一因と考えられている。長時間労働が恒常化すると、より深刻な場合、過労死、うつ病などの原因にもなると言われている。健康を害さないまでも、家族や友人と過ごす時間や、趣味に費やす時間を確保できなくなり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて最大の障壁といえる。

### [4] 非正規雇用

正規雇用「でない」雇用形態のこと。正規雇用とは、一般に「正社員」といわれる労働者の雇用形態、すなわち「期間の定めがなく」「フルタイムで働く」雇用形態のこと。対する非正規雇用は、期間の定めがある雇用形態で、1日の労働時間が、正規雇用の労働者と同じ場合も、短い場合もある。非正規雇用で働く人は、雇用形態により、「契約社員」「嘱託社員」「派遣社員」「パート社員」「アルバイト」などと呼ばれる。このうち、1日または週の労働時間が正規社員より短いのが、「パート社員」と「アルバイト」である。現在は、労働者の約3割が非正規雇用で働いている。（2010年では34%、2012年は35%）

## [5] 雇用劣化

労働者と事業者の「労働力＝対価」の対等な関係が悪化すること。また、対等な関係が悪くなることで、労働の質も悪化すること。その背景には、派遣労働対象業務の原則自由化（1999年）、製造業派遣解禁（2004年）の施行があげられる。

## [6] 育児・介護休業法の改正（改正育児・介護休業法）

「就労」と「結婚・出産・子育て」が二者択一とまらない社会を目指し、仕事と家庭の両立支援策をより充実させることを目的として、育児・介護休業法が改正された。2010年6月30日施行。この法改正の内容は、大きく次の4つ。1) 子育て期間中の働き方の見直し、2) 父親も子育てができる働き方の実現、3) 仕事と介護の両立支援、4) 実効性の確保。

## [7] 賃金格差

日本では男女間の現金給与（フルタイム）について男性を100とした場合、女性は67.7(平成22年)。長期的には縮小傾向にあるが国際的に見ると格差は大きい。要因を分析すると、最も影響が大きいのは、男女の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、次いで勤続年数の差も影響している。また、フルタイムとパートタイムの賃金格差も大きい。男女間の賃金格差が解消されるためには、女性が退職せずに正社員として働き続けること、その上で実績と経験を積み、それらが正当に評価され相応の役職に就くこと、が必要と言えそうである。

## [8] 継続就業率

以下の計算式で表されるひとつの指標。

継続就業率 = 継続就業者数 / 前年度の有業者数 (継続就業者数 + 転職者数 + 離職者数)

※就業率：15歳以上の人口に占める就業者の割合。総務省統計局が毎月行っている「労働力調査」において、完全失業率とともに公表。

## [9] 男女雇用機会均等法

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」で、三十三の条文から構成されている（2011年現在）。1979年に国連総会で採択された女子差別撤廃条約を日本も批准するために、「勤労婦人福祉法」を全面改正して制定され、1986年4月に施行。改正法が、1999年と2007年に施行されている。憲法十四条が保障する「法の下での平等」を、雇用の分野で具体化する法律で、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康確保などの推進を目的とする。

## [10] イクメンプロジェクト

働く男性が、育児をより積極的にすることや、育児休業を取得することができるよう、社会の気運を高めることを目的としたプロジェクトのこと。厚生労働省が、2010年6月17日より開始。育児をすることが、

自分自身だけでなく、家族、会社、社会に対しても良い影響を与えるというメッセージを発信しつつ、「イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男のこと」をコンセプトに実施。「イクメン」をより幅広く PR していくため、厚生労働省がイクメンプロジェクトサイトを立ち上げており、「イクメンの星」の公募や、「イクメン宣言」、「イクメンサポーター宣言」を募っている。

### **[11] 雇用管理区分**

例えば、この人は総合職、この人は一般職、あるいはパートであるという区分のこと。厚生労働省の指針によると『「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう』。雇用管理とは、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種や雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新などのこと。これらの雇用管理を別々に行うために作られたグループが「雇用管理区分」であるといえる。

### **[12] 間接差別**

対象を男女のいずれかに限定したり、条件や基準などについて男女で異なった取り扱いをすることを、直接差別というのに対し、性別以外の理由を要件とする取り扱いで、その結果、男女のどちらかが相当不利になるようなものをいう。厚生労働省による「雇用の分野における性別に関する間接差別」とは、1) 性別以外の事由を要件とする措置であって、2) 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、3) 合理的な理由がないときに講ずることをいいう。具体的な例をあげると、経理を募集するときに「身長 180 センチ以上」を要件とすると、女性にとって相当不利になるが、身長は経理の能力とは関係がない。このような募集の仕方は間接差別になる。

### **[13] 国連女性差別撤廃委員会**

国連に設置されている委員会のひとつ。正式名称は、女子に対する差別の撤廃に関する委員会。1979 年に国連で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」にもとづき、批准国における取り組みの進捗状況を検討するために設置されている。批准国から得た情報の検討にもとづいて提案や勧告などを行う。日本は 1985 年にこの条約を批准し、委員会の審議をこれまでに 4 回（1988 年、1994 年、2003 年、2009 年）受けている。

### **[14] EU 労働時間指令**

EU 労働法の一つであり、1993 年に EU の労働社会閣僚理事会で採択され、2000 年に一部改正されている。日本では労働基準法に定められている内容だが、EU ではイギリスによる拒否権を発動させないためという目的もあり、安全衛生の最低基準を定めるものとして提案され、労使間の労働契約を「労働者の安全衛生の保護」の観点から厳しく律するものとなっている。

### **[15] 解雇規制**

主に正規社員の雇用を守る法律的な規制。日本には「整理解雇の四要件」があるため、正規社員の解雇が極めて難しく、そのために企業は正規社員の採用に慎重になり、正規と非正規の格差を拡大している。OECD（経済協力開発機構）は日本における労働市場の二極化について、度々、これを是正するよう求めている。正規・非正規格差の原因となっているのは、解雇規制であると指摘している。手厚い解雇規制に守られているのは、強い労働組合によって保護された大企業・公務員の男性正社員のみであり、中小企業で働く男性や、一般の女性はそれほど雇用が保護されていないという指摘がある。また、裁判によって解雇の不当性が議論されるのも全体の解雇からすればごく一部であり、むしろ大企業と中小企業での解雇規制の基準の不平等を問題視する意見もある。女性は、「結婚したら仕事を辞めるべきだ」という認識があり、産休・育休を理由とした解雇が問題となっている。

## [16] ワークシェアリング

ひとりあたりの労働時間を減らし、労働者数を増やすという考え方。目的は大きく分けて「雇用の維持・創出」と、「多様な働き方の実現」の2つ。日本では平成不況時とリーマンショック時に議論され、「改正高年齢者雇用安定法」による65歳までの継続雇用の義務化、「次世代育成支援対策推進法」による仕事と家庭の両立支援・働き方の見直しへの具体策としても検討・導入されている。諸外国でも多くは雇用維持や時短に止まり、雇用創出に結びつく例が稀な中、唯一オランダでは多様な働き方のできる社会を実現しオランダモデルとして有名である。（失業率12%（1982年）→2.1%（2001年）。パートタイムで働く女性が急増。）

## [17] セーフティネット

「迷走する両立支援」対談テキストでは、「セーフティネット」という言葉には二種類の意味づけがなされているため、ここでは二種類を明確に分けて説明する。

1) 雇用に関するセーフティネット・・・何らかの理由で離職または失業してしまったとき、また離職または失業している人が新たな職を得ようとするときに活用される、援助の仕組み。公的には「ハローワーク（公共職業安定所）」「失業給付」「職業訓練」「求職者支援制度」などがある。しかし、文中では、むしろ離職や失業をしたときに、苦勞せずに次の職に就くことができるための「転職市場の流動性」が確保されているかどうか、という観点から「なにかあったら転落していっちゃう」＝「セーフティネットがない」、という発言がなされている。

2) 人命に関するセーフティネット・・・日本国憲法第25条（生存権）に基づく「ナショナル・ミニマム」（国家が国民に対し保証する生活の最低限度）を実現するためのセーフティネットとしては、以下の四つがあげられる。

- ・ 社会保険……各種の健康保険や年金制度、雇用保険、労災保険、介護保険
- ・ 公的扶助……生活保護
- ・ 社会福祉……障害者や高齢者、母子家庭・父子家庭など「弱者」の保護
- ・ 公衆衛生……衛生的な水の提供、公害防止、伝染病対策など

文中では「公的扶助」の意味で使用されている。

## [18] 小1の壁

小学校入学を機に仕事と育児の両立が難しくなること。1) 就学前は生活の場としての保育園があるため、

親不在時でも基本的に大人の目が行き届く体制となっているのに比べて就学後の環境は共働きが前提の場とはなっていない、2) 環境の変化および成長に伴い子どもの行動範囲が広がる、などの要因から、小学校入学時に仕事を続ける上での壁となる。

### **[19]** 新システムと幼保一体化

子ども子育て新システムとは、すべての子どもへの良質な成育環境を保障し、子どもを大切にしながら、出産・子育て・就労の希望がかない、仕事と家庭の両立が実現でき、新しい雇用の創出や女性の就業促進によって活力ある社会の実現を目指した制度。利用者（子どもと子育て家庭）本位を基本としつつ、子ども・子育てを社会全体で支援するために、すべての子ども・子育て家庭に必要な良質のサービスを提供することを方針としている。

幼保一体化は、子ども子育て新システムの中で大きな論点として取り上げられる政策のひとつ。幼稚園と保育所は異なる歴史的経緯により設立された為、運営基準・職員の資格（幼稚園は幼稚園教諭、保育所は保育士）・所管庁（幼稚園は文部科学省、保育所は厚生労働省）が異なっている。これを一元化し、教育水準の均等化とサービスの効率化を目指す政策だが、幼稚園側、保育所側の業界団体からの強い反対によって10年来議論が平行線をたどっている。

## 登壇者 山口さん 対談を終えての感想

---

とても楽しい対談で、私自身も大変勉強になりました。特に印象に残ったのは、萩原さんの目線が徹底して働く人に寄り添っていたことです。私も、制度から人を見るのではなく、人から制度を見るように、いつも気をつけているのですが、今回対談をしてみて、まだまだ当事者意識が足りないことを思い知らされました。

ワーク・ライフ・バランスは、これからも、自分のライフワークの一つとして取り組んでいきたいと思っています。今回は、貴重な機会をいただきどうもありがとうございました。司会の山口さんはじめ、スタッフの皆さんに改めて感謝いたします。



杉浦@alohaoffice

用語調べを担当しました。この本の制作に参加して初めて、対談イベントや「迷走する両立支援」のことを知りました。録画された対談を観て、その熱気に圧倒され、同時にこれを広めたいと強く感じたのでした。この本が多くの人に届きますように！よろしければ Ustream 録画も観てくださいね。



酒井泰斗@contractio

政策提言が語られることに比べて、政策の効果や実情のほうに光が当たることは多くありません。かすかな呟きを拾い集めるようにしてそこを照らし出そうとした本書を——あたかも活動が政策に結びつかなければ何の意味もないかのように語る人たちに抗して——ひとりでも多くの方と共有することができたらと思い、スタッフとして参加しました。

担当：WEB サイト制作。イベント当日のタイムキーパー&プロンプター。



きりん@giraffe\_gp

#wlb\_cafe でのやりとりを見ながら、ほとんど顔を合わせたこともない人々が、一つのテーマで話し合い、イベントや書籍化まで成功させた、SNS の「きずな力」を改めて感じています。いろんな立場の違いはあるでしょうが、それを乗り越えようとする思いが、未来へつながっていくのだと信じています。



いちのせき@ichinoseki

ワークライフバランス。自分はこの #wlb\_cafe に関わるまでは、身の周りでやりくりする個人的な課題、と捉えていました。同じ課題を持って集まったメンバーと、自分ひとりの枠を越えた活動ができたことは最高の経験でした。一步踏み出すこと、言葉を集めること、形にすること、って大切！！



かぶりえ@kabu\_rie

#wlb\_cafe でおしゃべりしたご縁でちょっぴり参加させていただきました。困った社会だよ問題だよと愚痴っているだけでなく、何が問題なのかどう変えていきたいのか、自分の頭で考える機会をいただいたことに感謝しています！



こべに@kobeni

イベントでは主に広報、また電子書籍の編集を担当。仕事と育児の悩みは、個人にとっては一時的であるが故に、それぞれが「自己責任」としてしまい解決が進まないものですが、それを「社会」の問題としても捉えるこの活動に参加でき、私自身も救われました。皆さんのモヤモヤ解消にもつながりますよう。



川端@Maskye

wlb\_cafe を通して、「両立にまつわる問題」が、共に感じ、痛み、考え、話すことになっていきました。唯一の選択ができずに困る世の中ではなく、どんな選択であれ否定されない社会になればいいなと思います。イベントではライフネット生命として会場提供と Ustream 設営を担当しました。



mieux @mieuxxx\_x

用語調べを担当しました。自分が子供を持つまでは、子供を持って働くってそんなに難しいの？と思っていましたが、実際その立場になって気がつく事が沢山ありました。長時間働く事を当たり前とせず、仕事以外も含めて生活全部を充実させていく事が普通にできるそんな社会を目指したいです。



島本@mis\_marple

数ヶ月前、WLBの推進に向けて活動している知人と偶然にネット上で再会。それをきっかけに、用語解説の一部を担当させていただきました。両立ってどういうことなんだろう、どんなライフスタイルなら充実感を得られるんだろう、この本が、そんなことを考えるきっかけになってくれると嬉しく思います。



小田累@odarui

娘が生まれた直後で悩みが多い時期だったので、「ワークライフバランスカフェ」に参加するのが自分自身本当に楽しみでした。その集大成である「迷走する両立支援」のイベントがこうして1つの形となる事をうれしく思います。少しでも皆様のお役にたてます様に。



松村(佐藤)@papyu

用語調べを担当しました。まだ子どもがいませんが、「ワークライフバランス」を実践することで、ワークとライフがシナジーを生み、よりよい生き方ができればと思います。まずは、電子書籍が、パパママだけではなく、その周りの人、これから子供がほしいと思う人の考えるキッカケとなりますように。



清水@poacchi

今年は「ワークライフバランス」という言葉を知り、理解を深め、広めることに関わって行くと決めた年でした。その中で用語調べを担当し、その第一歩を踏み出したこと、刺激を受けるメンバーとの出会いに運命を感じました。まだ誤解も多い言葉なだけに、今後もこのような機会に関わって行きたいです！



石原隆行@ressii\_papa

「男女共同参画」が、企業側に「女性も男性並みに働かせる」ために利用されてきた状況をなんとかして変えていきたい。その思いで、#wlb\_cafe コミュニティの隅っこの方に参画させていただいた年寄りです。「男性も女性も育児に安心して自分らしく参画できる」社会の実現を願いつつ。



りんばら@rinnbara

どこにでもいるワーキングマザーの私が、思いを共有している方の呟きをまとめるだけで、各個人の中で起こる問題を解決していく力になることにハマっていました。更に個人だけでなく社会を変えていく力になるのでは、とイベント（twitterでアナウンス等を担当）の電子書籍化を通じ願っています。



きたおか@sakotea

仕事と育児だけでなく、様々な要素が生み出す相乗効果がワークライフバランスだと改めて感じました。また、自分の思いを声にしていくことの大切さを、そしてそんな場があることの素晴らしさが分かりました。(イベントで受付等を担当)

この本が皆にとってなにかのきっかけになることを願います。



橘 信吾@shingo7072

用語調べを担当。これまでも「ワークライフバランス」を実践しようとしていたが、なかなかできず。現在1年間の育休中。復帰した際も、今まで以上に育児・家事に関わりたい。そのためにも「ワークライフバランス」が重要。この本が多くの方に読まれ、長時間労働重視の社会が変わることを切に願う。



taisho-san @taisho\_

ひよんなことで始めたことでしたが、様々な方とお話する機会となりました。現状は我が家の態勢立て直しが急がれるので、ドタバタですが、この手の活動が再開出来ればいいなと思っています。ありがとうございました



山口理栄@1995consultant

本を読んだときの割り切れない気持ち。直視できないものを突きつけられたような居心地の悪さ。その感覚を twitter で見知らぬ人たちと共有できたことが一連の活動の原動力となりました。思いつきだけで手が動かない私に代わってメンバーが難題を次々クリアしてくれたことに感謝しています。

10月も後半になると、日が落ちるのが早い。2010年10月24日。『「迷走する両立支援」対談&読者交流会』を終えて、外に出るとまだ午後6時を少し回ったところだというのに真っ暗だった。しかも、空からは大粒の雨。「大丈夫ですか?」。そう声をかけてくれたWLB\_cafeの方に、私は「大丈夫です」と答えて、そのまま走りだした。というよりも、この雨の中を一気に駆け抜けた気分だったのだ。

読者の方たちから、本を介して体験を分かち合う機会を頂戴する。著者にとって、これほど光栄なことはない。対談をご一緒した山口正行さん、このイベントを企画された山口理栄さん、WLB\_cafeのみなさん、会場に足をお運びいただいた方々。さっきまで、会場の熱気に触れていた私には、それこそ、雨の中を走りだしたくなるような、うれしい予感があったのだ。きっと、こういう人たちが社会を変えていくんだろう――。

働くこと。パートナーとの出会い。子どもとの暮らし。そのひとつひとつに私たちの生きる目標があり、夢がある。でも、今の社会は、その夢に、その目標に、とてつもなく過酷だ。時間に追われ、へとへとになった私たちに、時に生きる意味さえも見失わせてしまうことだってある。WLB\_cafeの皆さんは、そんな自分の思いを正直に語る。でも、そこで終わらない。その思いや疑問を人とつながるエネルギーに変える。その思いや疑問を社会の問題として発信する力と実行力を持っている。それは個々の力でもあり、仕事と子育ての渦中にいるからこそその緊張感と疾走感から生み出されるエネルギーでもある。あの日、会場を満たしていたのは、そんな参加者ひとりひとりのエネルギーだった。

あれから時が経ち、私たちは2011年3月11日、東日本大震災をそれぞれに体験した。その被災の全容はなお計りしれない。だが、私たちは、その「復興」が3.11以前の日本に戻ることはないことは、はっきりと知っている。みなさまへの感謝をこめ、『迷走する両立支援』からの一節をここに引いて、締めくくりたい。

『自分が培ってきた能力を発揮し、生活とよべるだけの経済的基盤をもち、大切にしたい人との関係をはぐくみ、暮らしの喜びを実感する。それを性別に関係なく、いま働いている人に、また再就職などを目指す人すべてに保障する。「個人の責任」のみに返すことなく、職場や家庭、地域でその思いを共有する。そんな社会を完全に実現した国は世界にはない。それがいくら遠く非現実的な目標であろうと、この世界的な課題に私たちも挑んでいる。そしてもし、世界に先駆けて達成しえたなら――。いま、悩み、苦しんだとしても、それは十分、価値のある挑戦ではないか。』

すばらしい書籍におまとめいただき、ありがとうございました。みなさんにお会いできたことがなによりの宝物です。

2012年1月

萩原久美子

「迷走する両立支援」2010 ～格差と少子化の国のワークライフバランス  
は、いま～

2013年2月17日 発行

著者 WLB\_cafe

発行者 WLB\_cafe

印刷者 WLB\_cafe

[http://d.hatena.ne.jp/WLB\\_cafe/](http://d.hatena.ne.jp/WLB_cafe/)