男女共同参画シンポジウム報告書

「ワークライフバランス(仕事と生活との調和)の実現に向けて」

～ダイバーシティ尊重の風土醸成をめざして～

国立大学法人　秋田大学
男女共同参画推進室

目次

ワークライフバランス先進県「秋田」をめざして …… 1

第１部　基調講演

「社会政策としてのワークライフバランス」
藤　本　　剛　氏　ノースアジア大学総合研究センター長 … 2

「新聞社とくるみん」
西　村　　修　氏　秋田魁新報社総務局人事部長 …… 10

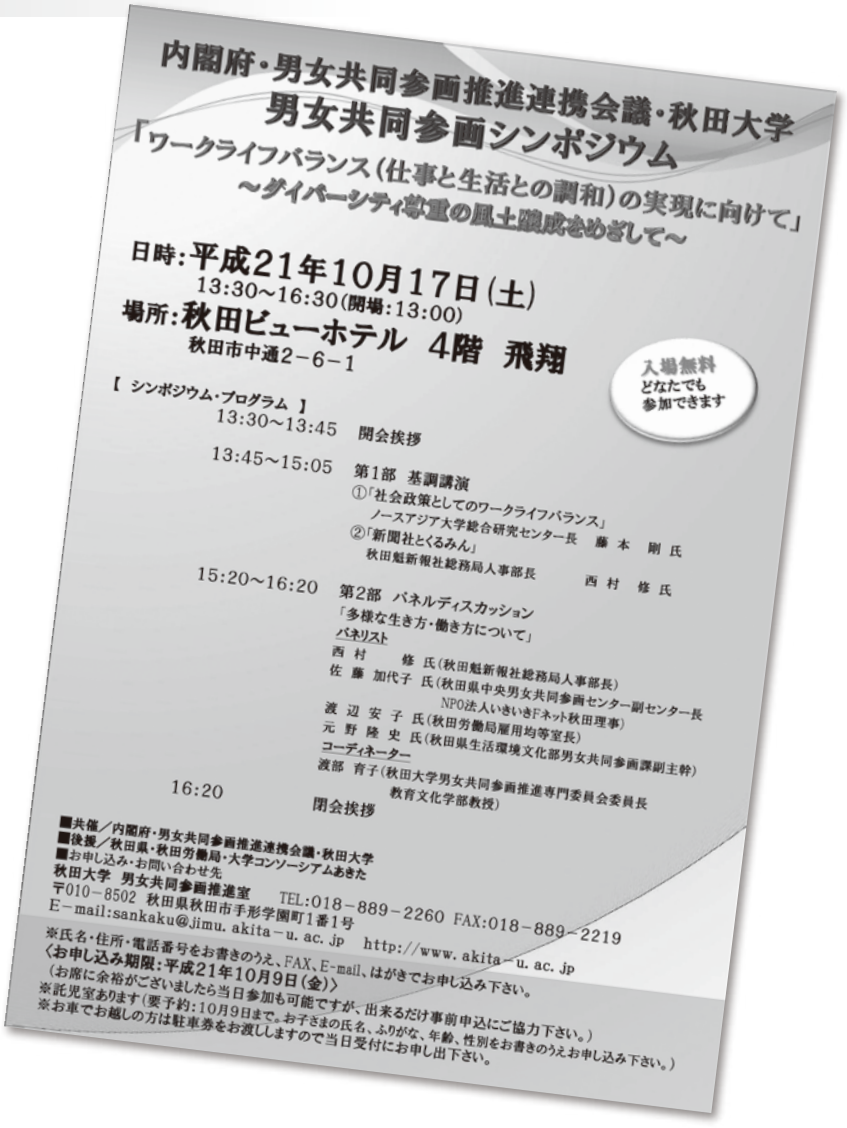
資　料 …… 16

第2部　パネルディスカッション

「多様な生き方・働き方について」 …… 17

資　料 …… 28

コラム …… 32



内閣府・男女共同参画推進連携会議・秋田大学
男女共同参画シンポジウム
「ワークライフバランス（仕事と生活との調和）の実現に向けて」
～ダイバーシティ尊重の風土醸成をめざして～

日時：平成21年10月17日（土）
13:30～16:30（開場：13:00）
場所：秋田ビューホテル　4階　飛翔
秋田市中通2－6－1

入場無料
どなたでも
参加できます

【 シンポジウム・プログラム 】
13:30～13:45　開会挨拶
13:45～15:05　第1部　基調講演
①「社会政策としてのワークライフバランス」
ノースアジア大学総合研究センター長　藤 本 剛 氏
②「新聞社とくるみん」
秋田魁新報社総務局人事部長　西 村 修 氏
15:20～16:20　第2部　パネルディスカッション
「多様な生き方・働き方について」
パネリスト
西 村　修 氏（秋田魁新報社総務局人事部長）
佐 藤 加代子 氏（秋田県中央男女共同参画センター副センター長
NPO法人いきいきFネット秋田理事）
渡 辺 安 子 氏（秋田労働局雇用均等室長）
元 野 陸 史 氏（秋田県生活環境文化部男女共同参画課副主幹）
コーディネーター
渡部 育子（秋田大学男女共同参画推進専門委員会委員長
教育文化学部教授）
16:20　閉会挨拶

■共催／内閣府・男女共同参画推進連携会議・秋田大学
■後援／秋田県・秋田労働局・大学コンソーシアムあきた
■お申し込み・お問い合わせ先
秋田大学　男女共同参画推進室　TEL:018－889－2260 FAX:018－889－2219
〒010－8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号
E－mail:sankaku@jimu.akita－u.ac.jp　http://www.akita－u.ac.jp
※氏名・住所・電話番号をお書きのうえ、FAX、E-mail、はがきでお申し込み下さい。
〈お申し込み期限：平成21年10月9日（金）〉
（お席に余裕がございましたら当日参加も可能ですが、出来るだけ事前申込にご協力下さい。）
※託児室あります（要予約：10月9日まで。お子さまの氏名、ふりがな、年齢、性別をお書きのうえお申し込み下さい。）
※お車でお越しの方は駐車券をお渡ししますので当日受付にお申し出下さい。

ワークライフバランス
先進県「秋田」をめざして

男女共同参画推進専門委員会委員長　渡　部　育　子

昨今、「ワークライフバランス」（WLB）は流行語ともいえるほど、あつく語られています。秋田大学でも男女共同参画に係わる取り組みは、平成 17 年 2 月の「男女共同参画推進委員会」「男女共同参画推進専門委員会」の設置以来、着実に成果をあげてきました。平成 19 年度には「秋田大学男女共同参画推進のためのアクションプラン」を策定し（平成 20 年 3 月 11 日）、ポジティブアクションとワークライフバランスの実現のために検討を重ね、平成 21 年 5 月 14 日、念願の男女共同参画推進室が開設しました。

しかし、解決すべき課題も多々あります。平成 20 年 12 月に実施したアンケート調査の結果、制度があっても利用しにくい、制度があることすら周知徹底していないという現状がみえてきました。たとえば、育児休業については 25%の人が、介護休業については 41%の人が「利用しにくい環境・雰囲気」と回答しています。「男女共同参画推進のためのアクションプラン」については、まだ裁定されて日が浅いとはいえ、全教職員にリーフレットが配付されているにもかかわらず、約 6 割の教職員が「聞いたことがない」と回答しています。

今、激動する社会のなかで、大学は、よりいっそう、人材育成、知的創造の中核としての男女共同参画、ワークライフバランスの実現、ダイバーシティ（多様性）の推進を期待される存在となってきています。約 2000 人の、さまざまな分野・職種の教職員が、さまざまな雇用形態によって勤務する秋田県内で唯一の国立大学法人「秋田大学」は、秋田県内企業のモデル、秋田で育つ子どもたちのロールモデルとなる姿を示す使命を負っているといっても過言ではないでしょう。制度自体はかなり整備された本学が取り組むべき次の課題は、ダイバーシティ尊重の風土を醸成しワークライフバランスの実現をめざした活動をすることと考えられます。

男女共同参画社会を実現するためには、ワークライフバランスを支えるシステムの整備が必要であることは言うまでもありませんが、私たちひとりひとりが、さまざまな「見えない壁」を打ち破り、一歩一歩、前進しなければなりません。本シンポジウムでは、基調講演・パネルディスカッションを通して、秋田県内の男女共同参画の現状を検証し、すべての人の仕事の充実と豊かな生活の実現に向けて、大学、行政関係者、企業関係者、一般市民とともに考え、課題解決の糸口を探ります。

男女共同参画社会の秘める可能性ははかりしれないものがあります。本シンポジウムが、少子高齢化や雇用情勢悪化が懸念される秋田県が男女共同参画先進県としてジャンプするきっかけとなれば幸いに存じます。そして、その成果が大学や秋田の地域社会のみならず、わが国の男女共同参画社会の実現に寄与することを祈念いたしております。

第1部 基調講演－1 「社会政策としてのワークライフバランス」

ノースアジア大学総合研究センター長　藤　本　　剛　氏

Profile　藤本　剛 氏

昭和 19 年　福島県生まれ。秋田経済法科大学経済学部助教授を経て現在ノースアジア大学経済学部教授 / 専門は社会政策 / 現在、学内では総合研究センター長・キャリアセンター長・FD 委員長など / 学会は社会政策学会・日本 EU 学会・日仏経営学会など / 社会政策学会では４年間編集委員を務めた / その他、地域の労働行政に長年協力してきた。

ご紹介いただきました藤本でございます。今日はこのような席で皆さまにお話する機会を与えてくださいまして誠にありがとうございます。暫時ワークライフバランスについてお話をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私に与えられておりますテーマですが、「社会政策としてのワークライフバランス」ということです。ワークライフバランスという言葉は最近、耳にすることが多くなった言葉ですが、頭についている「社会政策としての」ということにつきましては若干説明が必要だと思います。後ほど説明をしたいと思います。

ワークライフバランスということがいろいろ取り上げられるようになったのは 2004 年、あるいは 2005 年ごろからだと思います。私も 2005 年 3 月に労働政策研究研修機構が行いました国際フォーラムで、少子化問題に対するフォーラムでしたが、ワークライフバランスに関して欧米の取り組みを研究しておられるいくつかの報告を聞きまして、大変刺激を受けました。とは申しましても欧米の先進事例が、わが国に直接移入されるには環境が違い過ぎるということで、その意味ではいささかまゆつば的な受け止め方もあったように思います。

当時は今日のこのようなシンポジウムが秋田で開かれるようになるとは予想できなかったことです。この４年間にそれだけ大きな変化が私たちを取り巻く環境に生じていたと思いますし、私たちが取り組まざるを得ない状況が出てきたということだと思います。しかしながら、この取り組みに多くの困難が伴っていることも事実です。その点も併せて考えていきたいと思います。なお、この報告では内閣府の『平成 21 年版・男女共同参画白書』及び厚生労働省、仕事と生活の調和推進評価部会のデータを利用させていただくことをお断りしておきます。

はじめに「ワークライフバランス」という言葉ですが、アルファベットで WLB と略して表記することもあります。表題にありますように、仕事と生活との調和ということですが、似たような言葉として「ファミリーフレンドリー」あるいは略して「ファミフレ」という言葉もございます。このワークライフバランスとファミリーフレンドリーは全く同じことではございません。ファミリーフレンドリーというと、育児や介護と仕事との両立をメインに、やはり家庭が第一のテーマということになります。ワークライフバランスはもう少し広い意味を含んでいると言ってよろしいと思います。

このバランスという言葉の響きに違和感を感じるという方もいらっしゃるようです。いわばワークとライフが天秤にかけられたような形でフィフティー・フィフティーという、そんな意味での話ではないということで、このワークライフバランスという言葉の意味をより明確に表すために「ワークライフハーモニー」あるいは「ワークライフブレンド」という言葉を使う方もいます。

お断りしておきますが、ワークとライフ、バランス、この三つを・（中点）で区別して表記する仕方（ワーク・ライフ・バランス）もあります。それは考え方だと思います。特に今、申し上げているようなケースでは・（中点）を付けた方がいいのかもしれません。ここではワークライフハーモニー、あるいはワークライフブレンドなど、全体を統一して区切りなしに表記しております。

そのほかにワークライフバランスという言葉と似たような使い方がなされている言葉にワークライフマネジメントというのがございます。これはマネジメントということですので、主に企業、経営関係の方がよくお使いになる言葉だと思いま

す。先月(2009年9月)、NHKの教育テレビでワークライフバランスに関する講座がありました。4回ほどの講座でしたが、東レの経営研究所社長の佐々木常夫さんがお話されていました。この方は秋田出身の方でして、プライベートな生活では非常に大変な経験をされて、そういう中で経営研究所の社長という要職を務められる。そのワークライフマネジメントの実践的な経験をこの講座の中で縷々お話されていたのです。

それからもう一つ、ワークライフシナジーという言葉なのですが、これは日本女子大学で教えていらっしゃる大沢真知子先生の著書のタイトルです。シナジー、相互作用というように表示しています。ワークとライフの単なるバランスではなくて、お互いにシナジー、相互作用、あるいは相乗効果がある、そんな響きを持たされた言葉で、大沢先生はかなり以前からこのワークライフバランスについては本をお書きになったり講演や発言をされています。

次にワークライフバランスのポイントですが、三つのキーワードとして多様性、柔軟性、時間の質を挙げております。これは、2007年の8月に内閣府が中心となります「ワークライフバランスと男女共同参画」というシンポジウムが東京で行われ、その中で出てきたキーワードです。そのシンポジウムの様子を披露した『論争　日本のワーク・ライフ・バランス』という書物があり、非常に専門的で内容の濃い、質の高い議論が行われています。

このシンポジウムのオーガナイザーに、学者で山口一男さんと樋口美雄さんというお二人がいます。山口一男さんがこのシンポジウムのプレリュードとして述べるなかで、ワークライフバランス社会を達成するためのキーワードとして、先の三つを挙げています。これがワークライフバランスを語る上でこのシンポジウムのいわば共通認識と言っていいものです。

まず多様性ですが、今日のシンポジウムの副題に「ダイバーシティ尊重の風土醸成を目指して」とあります。ダイバーシティ、これが多様性ということです。これはさまざまなライフスタイルなりライフプランニングを持った人間が共存して、それぞれのよさを発揮しながら仕事をし、生活をし、それぞれ充実した時間を過ごすこと、これがこのダイバーシティの意味することだと思います。

その中には、例えば人種の違いだとか、あるいは男女の差であるとか、年齢の違いであるとか、さまざまなダイバーシティがあります。そういう中でのワークライフバランスの実現ということ、これを考えていくことが求められているということです。

後ほど申し上げますが、われわれの社会はある意味では非常に画一化されてこれまで進んできた、護送船団方式のような、またある意味ではリーダーシップの下に全員が一致してそれに従うような、そんなスタイルが特に高度経済成長期に一般化して、その中でダイバーシティということがともすれば見落とされがちであったと思います。

次の柔軟性、フレキシビリティということですが、これは主に時間的な柔軟性ということです。この仕事と暮らしのバランス、あるいはハーモニーを維持していく上で、われわれは時間に非常に拘束されて暮らしているという実感を持っているかと思いますが、その点をもっとフレキシブルにしていかないとこれからは充実した時間を、人生を過ごすことはできないんだという、そんな意味合いを込めて柔軟性を挙げているということです。

三番目に時間の質。これは、一つは企業との関係でもあり、先ほどのワークライフマネジメントの視角からすると、労働生産性を上げるという意味での時間の質、これが問題になります。また働いているときのみならず、それ以外の時間をどのような質で過ごせるか。それがどのような形で仕事に返っていくかという、そんな意味の時間の質ということがあります。したがってまた、家族とあるいは自分自身が、いかに心豊かに過ごせるかという、そういう意味での時間の質です。時間の使い方次第でどれだけ充実した満足感が得られるか、そういう取り組みができるか、これが時間の質として非常に重視され、ワークライフバランスを実現するうえで必要とされているということです。

このように申し上げてまいりますと、このワークライフバランスのポイントはかなり個人の意識にかかわってくる問題だと思います。この個人の意識を変えていくというのは非常に大変なことです。また、企業の体質を変えていくということも非常に大変なことです。そのような改革の取り組みを求めている、求められているということがワークライフバランスのポイントとして押さえな

ければならない点だと思います。

意識改革と併せて掲げております「三位一体の取り組み」というのは、最近非常にご活躍なさっている勝間和代さんがワークライフバランスに関して、行政と企業と個人、これが三位一体になって取り組んでいかないと絶対に実現しないと発言されていまして、それをちょっとお借りして書かせていただきました。これまでこのような改革や、ワークライフバランスをいかに広めていくかという取り組みは、いわば行政主導で、それが企業に伝えられて、その企業が取り組む中で個人が動くという一つの流れがありました。

ただ、ワークライフバランスに関してはそういう流れだけでは決して充実した結果が得られない。むしろ個人が取り組んで、そしてそれが企業の取り組みとなって、それがまた行政に反映されていくという、そういう取り組み方が求められていると思います。

私がこの報告に「社会政策としてのワークライフバランス」というタイトルをつけましたのはそのような意味も込めてということです。社会政策のこれまでの流れというのはどちらかというと行政主導で進められてきたように思います。それはもちろん必要なことですが、それと同時にその逆の流れを作っていく必要がある。特にワークライフバランスに関してはそのことを強調したいということで付けさせていただきました。

さて、ワークライフバランスの狙いですが、4つ挙げています。一番目の「社会政策としてのワークライフバランス」に関しては今申し上げたようなことで、これから少し立ち入ってお話しいたします。

二番目は「経営戦略としてのワークライフバランス」です。学習院大学経済経営研究所が出しました『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』という本があります。これは、学習院大学教授の今野浩一郎先生と資生堂の副社長である岩田喜美枝さんが中心になり、34社の企業がワークライフバランス塾に参加して2004年から2007年にかけて取り組んだ記録です。非常に貴重な記録でして、関心がある人はぜひ読んでいただきたいと思います。

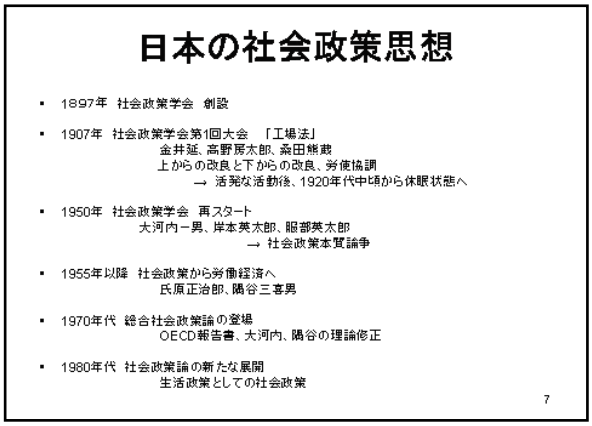
三番目は「少子化対策としてのワークライフバランス」ですが、これに関してはこれまでいろいろな機会に取り上げられているということで、ここでは特に詳しいことを申し上げません。そして、四番目が今日のシンポジウムのような「男女共同参画としてのワークライフバランス」という取り組みです。

ワークライフバランスの狙いをどこに置くか、あるいはどの対策を推進するなかでワークライフバランスを取り上げていくかで、取り上げ方も力点の置き方も当然に変わって参ります。本日のテーマのサブタイトルにあります「ダイバーシティ」を考えますと、最も広い意味でワークライフバランスを捉えて、そのあり方を考えることができる領域として、社会政策を取り上げてみたいと考えた次第です。

社会政策の対象領域としては労働市場、労働基準、労使関係、社会保障が挙げられます。それぞれの領域は関連しつつ、さまざまな分野の雇用問題や働き方の問題、労働を支える諸制度などに関する調査・分析と政策対応を内容としておりまして、ワークライフバランスを語るときに、この社会政策の領域というのがいかにワークライフバランスにかかわっているか、ざっと見て確認していただければ結構です。

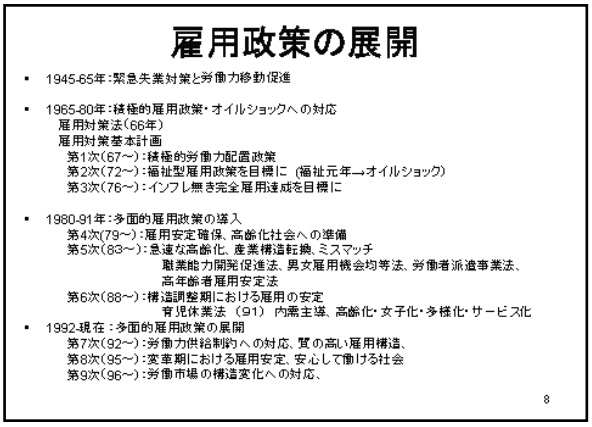
この社会政策という学問ですが、ドイツが発祥の地でして、1873年にドイツで社会政策学会が創設されたという、非常に古い話です。その担い手となった新歴史学派とは、非常に保守的な考え方の人たちですが、イギリスの自由主義に対してドイツをいかに成長させていくかという取り組みの中で出てきたものです。新歴史学派の名だたる学者たちが、ドイツが抱えていた社会問題、すなわち旧中間層の没落とか労働運動の急展開などへの対応として社会政策の必要を説き、政策提言を行ったものです。

この考え方がやはり遅れて発展を遂げようとしている日本にも伝わってまいります。



1897 年に日本でも社会政策学会が創設されて、工場法の制定などをめぐって非常に活発な活動を展開いたします。戦時体制に突き進んでいく中で、その活動が抑えこまれていきますが、戦後、1950 年にこの社会政策学会が再スタートを切ります。経済学者で東京大学総長も務められた大河内一男さんという方がいらっしゃいますが、この方は社会保障制度審議会という日本で現在の社会保障の枠組みを作った組織の座長を務めた方で、社会政策の論客として非常に強い影響力を持ったということです。

この大河内理論を中心にして活発な論争が展開され、高度経済成長の中でこの論争がさらに、労働経済論であるとか、あるいは総合社会政策論といった展開をしていく。つまり経済社会の発展、その質的な展開に応じて、この社会政策の考え方も大きく変化をしてきたということです。1980 年代、社会政策論の新たな展開として生活政策としての社会政策、とそれまであまり聞かれなかったような取り組みも行われているということです。

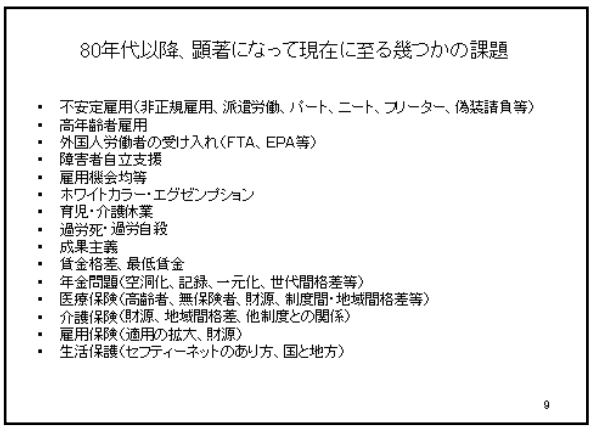


さて、社会政策に対する考え方が変化していく中で、実際の社会政策がどういうふうに変化してきたのかを少し対象を絞ってお話しします。
現在喫緊の課題として雇用政策があります。この雇用政策の流れは、戦後の緊急失業対策と労働力移動促進という経済再建の中での取り組み、それから高度経済成長期に入り、その中で労働力不足が生じてくる。特に若年労働者、技能労働者の不足、そして中高年労働者とりわけ産業構造の変化の中で構造的な不況業種に生じた労働力の過剰といった問題が起こってきます。そのような中で積極的雇用政策が取られていきます。1966 年の雇用対策法をベースにして雇用対策基本計画が行われるようになり一次、二次、三次と、その時代その時期の状況を反映してさまざまな政策が組まれてきています。

そこで一つ注目していただきたいのは、1980 年代から多面的雇用政策の導入と記されているところです。特に第五次雇用対策基本計画において、急速な高齢化であるとか産業構造の転換に伴う労働市場のミスマッチというような中で、さまざまな、今につながる法律の改定が行われるようになっていきます。

非常に大ざっぱに申し上げますと、それまでの日本の雇用政策、あるいは社会政策は産業構造が重厚長大である中で、あるいは輸出産業を中心とする海外へ向けた成長・展開という中で、一言で言えば「成年・男性・正規」労働者を中心としたイメージで組まれてきた。ですから、家族ということで見れば専業主婦のいる家庭が一つのモデルになって進められてきたということです。それが、この 1980 年代以降、特に 1990 年代に入って多面的雇用政策の展開ということで女性の労働市場への進出、高年齢者雇用、派遣労働の導入、労働時間の短縮や外国人労働者に対する対応など、さまざまな雇用政策が組まれるようになりました。

次に掲げています「80 年代以降顕著になってきた現在に関わるいくつかの課題」では、さまざまなテーマがこの社会政策の中で提起されて、それに対応していきます。80 年代半ば頃からのものもありますし、2000 年代に入ってから急激に大きな課題になってきたものもあります。いずれにしても、「成年・男性・正規」労働者を中心とする社会政策あるいは雇用政策の体系、社会保障のシステムも含めてさまざまな面で浸透してきたもの、それらを見直しせざるを得ない状況が出てきています。



2000 年に入り、雇用悪化の状況を受け話題になってきたことにワークシェアリングというもの

があります。2002年3月にワークシェアリングに関する政労使合意が行われます。これは緊急対応型ワークシェアリングとありますが、もちろんワークシェアリングはワークライフバランスではありませんで、仕事の分かち合いであり、雇用の維持･創出ということで課題化してきたものです。この課題に対して、緊急対応型のみならず、多様就業型ワークシェアリングというものがここで話題になります。

オランダモデルというものです。オランダ病と言われる経済的な疲弊、失業の増大の中でオランダが立ち直った一つの大きなきっかけがこの仕事の分かち合い、女性の労働市場の進出、そして柔軟な働き方の選択というようなことだったわけです。これをいかに日本で取り入れていくかということでこの時期に取り上げられたものです。これはその後の景況の回復であるとか、なかなか難しい問題もたくさんありますので一部の取り組みに留まって、そのまま立ち消えになってしまいますが、改めて今年の3月に、雇用安定創出の実現に向けた政労使合意ということで、日本型ワークシェアリングとして復活します。これはオランダモデル、多様就業型のワークシェアリングがかなり意識された取り組みです。

この多様な働き方の実現ということは、言うまでもなくワークライフバランスと深く関わっております。私どもはダイバーシティ尊重をひとつの柱としてワークライフバランスを考えているわけでして、単に言葉の問題というのではなく、既に触れた三つのポイントである多様性・柔軟性・時間の質を踏まえて考えた場合、ワークシェアリングとワークライフバランスとは不可分の関係にあるといってよろしいかと思います。

社会政策のおおよその流れを見ながらワークライフバランスに戻って参りましたが、ワークシェアリングと同様に、ワークライフバランスについても政労使合意がなされておりまして、その概要について触れることと致します。

2007年の12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が政労使合意ということがワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で決められております。この憲章に基づいて「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されております。政労使の合意により憲章および行動指針を策定したということの意義として、従来の働き方の見直しの必要性が一致して求められている点が挙げられます。それまでは個々の企業の取り組みに依存していましたし、その意味で一部の先進的な取り組みにとどまり、社会的な広がりに欠けていました。今般、政府や有識者に加えて経済界、労働界および地方のトップで協議・合意して、この憲章が社会全体を動かす大きな契機にするんだという非常に力強い宣言をしたわけです。

その上でこの憲章は、何故この仕事と生活の調和が必要なのかということについていくつかの共通認識を示しております。仕事と生活が両立しにくい現実があり、正規労働、非正規労働という形で働き方の二極化が進んでいる。あるいは家庭の中における夫と妻の役割、分担意識というのがあまり変わっていない。地域における取り組み、あるいは家庭における取り組みというものがお互いにコミュニケーションを欠くような状況が生じているということです。

そういう中で少子化も非常に大きな問題になってきている。多様な働き方を模索していくことがいかに求められているか、そして仕事と生活との調和がいかに必要であるかということを共通認識として示した上で、このワークライフバランスへの取り組みが明日への投資だと宣言しているということです。

具体的には目標とする社会を三つの視点から捉えて取り組むこととしています。第一には「就労による経済的自立が可能な社会」、第二には「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、そして第三として「多様な働き方・生き方が選択できる社会」です。それぞれの特徴的な内容について数値目標を設定してその実現に努めるという取り組みです。

まず①～③で三つの数値目標が挙げられています。就労率、時間当たりの労働生産性の伸び率、フリーターの数です。それぞれ5年後、10年後の目標が定められ、これが「就労による経済的自立が可能な社会」の実現に向けた獲得目標となっています。

「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」としては④～⑦までで、労働時間と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、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、そして年次有給休暇取得率、さらにメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合ということが挙げられています。

三つ目の「多様な働き方・行き方が選択できる社会」ということでは、⑧～⑭のテレワーカーの比率、それから短時間勤務を選択できる事業所の割合、自己啓発を行っている労働者の割合、第１子出産前後の女性の継続就業率、保育等の子育てサービスを提供している割合、男女の育児休業取得率、６歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間それぞれに数値目標が掲げられていることです。（内閣府『少子化社会白書』平成 21 年版 78-79 頁）

以上の目標に対して現状はどうであるのかということに関して、これは一部についてですが現状を調査したものが、内閣府仕事と生活の調和推進室『仕事と生活の調和（ワーク･ライフ･バランス）レポート 2009』（概要版）に載っています。その特徴を概観したいと思います。

まず正規労働者と非正規労働者の量的推移に関しては非正規労働者が拡大する中で正規労働者の減少が見られ、憲章で指摘した働き方の二極化傾向は依然として続いております。さらにフリーターの数、これは確かに減ってはいますが、減少の速度は緩やかであり、25 歳以上 34 歳未満の年長フリーターが相対的に増えています。いわゆる就職氷河期世代にフリーターとなった層がフリーターにとどまる傾向がみられ、第２次就職氷河期の到来が指摘される昨今、深刻な問題となっています。

雇用形態別有配偶者の占める割合では、正規の職員･従業者は結婚できているけれども、パート、派遣、契約社員等の非正規雇用者はなかなか結婚できない（割合にして１／４）といったような状況です。

いわゆる七五三現象といわれる新規学卒者の３年目までの離職率も高い水準にとどまっており、とりわけ１年以内離職が高卒ではその半分以上を占めています。週労働時間 40 時間を基準としてみた場合、49 時間を超える雇用者割合は３割弱となっており、欧米先進国と比較してかなり高い水準にあります。週労働時間 60 時間以上の割合もあまり減少するということには至っていない。年次有給休暇の取得も停滞している訳です。家庭に目を移しますと、共働き世帯と片働き世帯の推移は、1990 年頃に逆転をしております。共働き世帯が社会的に中心になってきていることを示しているわけですが、それと同時に 2006 ～ 2008 年にかけて共働き世帯の伸びが落ちているということも併せて注目しておく必要があります。雇用情勢が厳しい状況の中で共働きが成立しなくなってきている。そういう現実がこの図の中にも記されているということです。中間層をなしている共働き世帯における経済的な疲弊が進んでいることが考えられ、先に指摘された二極化傾向、格差の拡大という点で、やはり注目されなければならないものだと思います。

さらに第１子出産前後の妻の就業経歴ですが、就業継続者が育児休業利用者を中心に増えているものの第１子出産者の４人に１人に留まっており、出産を契機に退職する割合は４割を超えてやや増大傾向にあります。

このような状況の中で、育児休業取得率は確かに女性では高くなりましたが、男性については低迷したままです。また、保育所の待機児童は 2003 年以降 2007 年までは減少傾向にあったわけですが、2008 年にはまた増加しており、育児をめぐる環境の厳しさが見えてまいります。

さて、ワークライフバランスに関して幾つかのデータを見てきたわけですが、女性の状況について少し見ておきたいと思います。これは『男女共同参画白書』から借用したものですが、女性の年齢階級別労働力率についてはいわゆる M 字型雇用を示しております。ただ 20 代～ 30 代前半にかけての落ち込みはだんだん浅くなってきているということが明らかに認められます。ボトムとなる年代も 30 歳代前半から 30 歳代後半へと上昇しています。この点について国際比較をしてみると、スウェーデン、ドイツ、アメリカ、特にスウェーデンの場合は男性と同じような構造（逆 U 字型）になっているということで、30 歳代を中心に女性の置かれている状況の違いが顕著に表れています。（内閣府『男女共同参画白書』平成 21 年版 22-23 頁）

さて、そういう中で女性のあり方に関して日本のおかれている状況を示すいくつかの指標があります。一番目の HDI､これは人間開発指数といい、国連開発計画による指標です。健康的な生活、教育および人間らしい生活基準という、この人間らしい生活ということですが、日本は大体この 170 数カ国の中で一桁台を維持しています。それに対してジェンダー・エンパワーメント指数は、女性が政治および経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを計るものですが、日本は 108 カ国中 58 番目という現状です。さらにもう一つ下

に書きましたGGI。これはジェンダー・ギャップ指数というもので、世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化してランク付けたものです。１が完全平等、０が完全不平等ということで見た結果ですが、130カ国中、日本はなんと98番目の0.643ということです。こんな数字が示されているということをご記憶いただきたいと思います。（内閣府『男女共同参画白書』平成21年版19、60-61頁）

わが国における男女共同参画が国際的に遅れている理由としては「仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度がない、足りない」が２／３、女性では７割以上がこれを指摘し、また「それを活用できる雰囲気がない」ということが非常に大きなウエート（女性で２／３）を占めています。「男性優遇の組織風土」を指摘する割合も半数以上（女性は６割）となっています。まさにワークライフバランスの必要性が問われるということだと思います。

さてわが国におけるワークライフバランスの政策方向と現状について見てきたわけですが、ここで仕事と生活をめぐって現在私たちが置かれている状況について、今一度確認しておく必要があります。それは「社会政策としてのワークライフバランス」を確認するうえで不可欠だと考えるからです。既に述べた二極化、格差の拡大は、例えば生活保護受給世帯・被保護人員の増大となって現れておりますが、年齢階層で見ると一般に中高年齢層で格差の拡大が確認されるものの、特徴的には今まで格差が比較的小さかった若年層で急速にその拡大が見られるようになっています。それは若年層の非正規雇用拡大、失業率の増大と呼応する動きでもあります。厳しい就職戦線にある若者が、安定した正規雇用を求めてかなり早くから就活に必死で取り組む状況があります。（「東京ライフ」民主党東京都総支部連合会URL http://www.tokyolife.jp/）

その一方で非正規雇用を拡大し、成果主義賃金を導入してきた企業側が現状をどのように見ているのか、注目すべき対応も認められます。それは以前「終身雇用」と呼ばれてきた長期安定雇用について、肯定的な見解がかなり多く見られること、また成果主義についても短期的なものについては見直して、職能重視型の方向を今後の賃金体系と考える傾向が見られる点です。雇用をめぐる状況は、大きな流れの中で曲がり角にさしかかっていると言えるのかも知れません。長期安定雇用の見直しと併せて、短時間正社員の拡大なども検討されてしかるべきでしょう。（厚生労働省『労働経済白書』平成21年版168、169、172、186、201頁）

この報告の最初の方で、ワークライフバランスのポイントが、かなり個人の意識に関わってくる問題だということを確認しています。行政･企業･個人の方向のみならず、個人の取り組みが充実したワークライフバランスを企業に、また行政に、そして社会政策全体に反映されていく方向が求められていると考えます。

最後に、私たちに身近な秋田におけるワークライフバランスについて触れておきたいと思います。

今年３月、秋田県仕事と生活の調和推進会議は「あきた働き方改革プラン～仕事と生活の調和の実現を目指して～」を発表しました。中央の政労使合意の秋田版とも言うべく各界を代表する構成メンバーによって検討を重ね作成されたものです。秋田の厳しい雇用情勢や急速に進行する少子高齢化などを踏まえて、「雇用の安定・創出の実現」「健康で豊かな生活の実現」「子育てや介護などに応じた多様な働き方の実現」の３分野で、平成24年度までの５年間に達成すべき13の数値目標を定め、国（秋田労働局）に提言する形を取っています。そして国（秋田労働局）と地方公共団体、企業と働く者それぞれが取り組むべき課題を明らかにしています。詳細は秋田労働局のホームページをご覧いただきたいです。

言うまでもなく行政に期待するところはきわめて大きいものがありますし、改革プランの内容について理解し、主体的に取り組むことも必要になってきます。このことを確認したうえで、この基調講演を閉めるに当たって申し上げたいのは、これからこのシンポジウムで話し合われるのは、個々人が職場でまた家庭で、さらに個人の生き方としていかに充実したワークライフバランスを実現しているか、またしていこうとしているか、さらにそれが会社や社会にどのように反映され、行政の取り組みにどうつながっていくか、ということであろうということです。今日のテーマの副題に掲げる「ダイバーシティ尊重の風土醸成」を目指すとは、まさにそういうことではないかと思います。

現在、秋田がおかれている状況、特に雇用問題に非常に厳しいものがあります。そういう中でこ

の多様性を追求していくということですが、秋田のよさを、秋田の財産とも言うべきものを育てていくことが必要だと思います。秋田の子どもたちの教育水準の高さは全国に知れわたっておりまして、これを支えているのが家庭教育、豊かな家庭環境にあることも指摘されております。また「秋田美人」が認知されているのと同様に、「あきたのかあさん」が元気で働き者でたくましいことも、私たち確認済みではないでしょうか。こういうものに注目しながら、個人個人が自らの生活の充実を図り、情報を共有し、共に秋田の若者を育てていく。これには秋田の男性を巻き込んで意識改革を行っていくということが求められていると思います。このような取り組みは当面の数値目標以上のものを私たちにもたらしてくれると思いますし、秋田大学男女共同参画推進室が県内で率先した取り組みを示され、中心となって企画されました今日のシンポジウムがその一つのスタートとなると期待しております。さらにまた、企業や行政、社会政策そのものの変化も作り出していくと期待をしているところです。
ご静聴ありがとうございました。

＊ワークライフバランス（WLB）
　仕事と家庭の調和という意味。バブル崩壊後、「リストラ」によって人件費削減が推進められた結果、一人当たりの労働時間が増加し、労働者の家庭への参加が困難になりつつある。仕事と家庭の調和が崩れた結果、労働者とその家族の孤立、育児放棄、自殺者の増加、失業者の増加など、現代社会においてゆとりある人間的な暮らしは難しくなっている。ワークライフバランスは、このような現代日本社会に対して警鐘を鳴らし、社会全体で真摯に取り組むべき課題を私たちに知らしめる言葉として私は受け止めている。
（かわばた　ともこ）

＊ダイバーシティ
　多様性という意味。近年、様々な分野で diversity と inclusion（インクルージョン：包み込み）という言葉が多用されている。多様な年齢層、性別、障がい、国籍をもつ人々だけでなく、異なる勤務形態やライフスタイルなど多様な経験と価値観をもつ人々の声を社会に反映することが、新たな発想を生み、新たな商品開発や雇用の創出につながるとして期待が高まっている。ダイバーシティは、多様な価値観をもつ人々を包み込み、社会参加の機会を拡大することによってより豊かな社会の形成をはかることを意図した言葉として私は受け止めている。
（かわばた　ともこ）

第1部 基調講演－2 「新聞社とくるみん」

秋田魁新報社　総務局人事部長　西　村　　修　氏

Profile　西村　修 氏

昭和 56 年秋田魁新報社入社。編集局社会部、文化部記者を経て平成 13 年、編集局湯沢支局長、編集局整理部次長、同読者センター部長の後、平成 20 年から総務局人事部長。

皆さま、ただいまご紹介に預かりました秋田魁新報・人事部長をしております西村と申します。私はご紹介にもありましたが、記者として入社しましたので「書く」ということはそれほど苦にはなりませんが、一方で皆さまの前でこのようにお話するというのは非常なプレッシャーを感じており、その辺のところをどうかご容赦願いたいと思います。

先ほど藤本先生の「社会政策としてのワークライフバランス」という講演をお伺いしました。非常に感慨深く、またその大切さをあらためて認識し直しました。「わが社はワークライフバランスに取り組んでいる企業です」。そう胸を張って皆さんにご紹介したいところですが、実はまだまだ道遠しということを感じております。

今日の表題は「新聞社とくるみん」。「新聞社」という表題の 3 文字の漢字がいかにも「硬い」イメージ、それに対して、続く「くるみん」という 4 文字は全部ひらがなで「柔らかい」ものに感じますね。このイメージが、今日の私の話を象徴しているように思います。

この情報社会にあって、新聞社というのは第一線であり、情報の最先端を行く企業。例えば IT、ウェブ、ニューメディアに関する記事とか、先進的な企業の事業展開の記事、常に「新しい」情報に接しており、そこで働く人々も新しい感性を持っている―そのようにお思いになっておられるかもしれません。そう思っていただくのはありがたいことですが、それは少々買いかぶりです。ある意味で新聞社は、その内部は封建的な社会、典型的な男社会の職場なのかもしれません。このことにつきましては後ほど説明したい、と思います。

さて、表題にある「くるみん」ですが、どういう制度か、皆さんご存じでしょうか。あえて説明させていただきますと、この「くるみん」というのは「少子化対策を図り、子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人が厚労省によって認定された」というマークです。今、私ども人事部員の名刺にもこのピンク色の小さくかわいい、シンボルマークが記してあります。柔らかな「おくるみ」で包まれた赤ん坊のイメージ。それは「会社ぐるみ」「社会ぐるみ」で支えて行こうという意味もこめられている、ということです。

わが社は今年 5 月 19 日付で取得しましたが、県内で 2 社目。そして、なんと日本新聞協会によりますと全国の地方紙で 4 社目だそうです。河北新報社、岡山県の山陽新聞社、それから沖縄県の琉球新報、そして私ども魁新報ということです。これには驚きました。

今年、わが社は創刊 135 年の年を迎えました。明治 7 年 2 月 2 日、「遐邇新聞」という名前でスタートしてちょうど 135 年の年。この年に、この「くるみん」をいただくということを、まず光栄に思うとともに、同時にまた大きなプレッシャーを感じてもいます。

「くるみん」。お恥ずかしいことですが、実は私、今からちょうど 1 年半前、この言葉を知りませんでした。編集局という部署から、現在の総務局人事部という部署に異動するまで、この「くるみん」という 4 文字がいったい何のことなのか分かりませんでした。多分、社内でもほとんど知る者はいなかったと思います。

このシンポジウムで、秋田労働局雇用均等室の渡辺室長さんからあらためてご説明があると思いますが、この 1 年半、「私が中心になって」というのではなくて、人事部が一体となって夢中で勉強させていただいて、少しは詳しくなりました。

平成 15 年 7 月、次世代育成支援対策推進法という少し難しい名前の法律が公布、可決されました。現在、また一部改正されましたが、当時はこの法律によって 301 人以上の企業では必ずこれを目標にして事業主としての行動計画を作りなさいということになっていました。届け出義務があったのです。わが社もちょうどそのころは 300 人を

超えていましたので国に届け出なければいけませんでした。

とはいうものの、「くるみん」に認定されるには、非常に高いレベルのものが求められます。一つ目は、これが最も重いのですが、男性の育児休暇取得、それから女性の育児休暇の取得率が70％以上であること。さらに小学校入学前のお子さんをお持ちの従業員に対する柔軟な、例えば短時間労働などを含む柔軟な勤務体制。そのほかに介護・看護規定の整備など、「くるみん」を取るためには非常に高い基準がありました。そこで私どもは、申し訳ないことですけれども、「基準には届きそうもない、最低限のところでまず提出しておこう」という形でとらえておりました。それは新聞社という職場が、その労働環境が「くるみん」認定を受けるレベルのものではない、という考えが私たちの中にあったからです。

つまり、こういうことです。新聞というものは毎日発行されます。もちろん休刊日はありますが、基本的には毎日発行します。いったん、重大事件、事故が起こると事件担当記者、私どもはこれを警察担当、サツ（察）記者とかサツ回りと呼んでいますが、彼らには夜昼はありません。就業規則等で勤務時間では「9時～17時」などと決まってはいます。しかし、サツ回りは「勤務時間が終わったから」といって、例えばその辺で重大事件・事故が起こっているときに仕事を終えて帰ってしまうわけにはいきません。また、先日の衆議院選挙。選挙報道も新聞社にとっては大変重要なもので、政治経済部の記者、そればかりではなくて総支局、ほとんどすべての記者、社員が駆り出されます。

だいぶ昔のことになりますが、私が入社したころはやはり警察記者、サツ回りから始めました。今はもう時効になりますのでちょっと申し上げますが、朝7時から締め切り時間の夜中の12時まで秋田警察署、今の秋田中央署、県警本部などをとにかく回ります。こういう日々が6カ月続きます、でも休みはありませんでした。「先輩の背中を見て仕事を覚えろ」ということで、先輩が休みをとらない以上、新人のサツ回りは休みなど取れるはずがありません。そのサツ回り時代はとにかく修行の日々です。もちろん今はそんなことはありませんよ。これは誤解されたら非常に困りますので…はっきり言っておきます。今はそんなことありませんが、私たちの若いころはそういった状態でした。

当時は女性記者などおりません。それは同業他社でも多分、似たような状況だったと思われます。ですから、ちょっと話が戻りますが、男性の育児休暇、こんな概念というものは存在しないも同然でした。「休みをください」。そう言うことがかなりの勇気を必要としたものです。「お前、いい度胸じゃねえか」。ただそれで片付けられてしまう。そんな時代でした。

前置きの説明が長くなりましたが、そういった封建的な新聞社、男が「休み」など口にできない新聞社というものを私は体で知っていました。ですから人事部長として新任のあいさつで、秋田労働局へ赴いた際も、まさか「くるみん」というものに真剣に取り組むことになろうなどとは夢にも思っていませんでした。

秋田労働局での新任のあいさつの折、たまたま「くるみん」の話題に移りました。そして、そのときに担当の方に言われました。「このマークを使用している企業は次世代を支援する、若い世代の子育てに十分な配慮、対応策をとっている素晴らしい企業だということを国が証明するものなんですよ。次世代を大切にするという、キャッチフレーズはきっと優秀な人を集めるのに役立ちますよ」と。そして続いて一言。「他社に先駆けて獲得してみませんか」。

私ども「先駆け（さきがけ）」という言葉に非常に弱いんです。つい「検討します」と言ってしまいました。勢いですね。しかし、社内に帰ってから思いました。「そうは言ってみたものの、非常にこれは難しいな」、前向きに言い換えますと極めてやりがいのある作業でした。私にとっては、記者時代、新聞記事を書いてデスクに怒られているよりもずっと厳しい仕事だったように思います。

企画書で「くるみん」のピンクのイラストを付け、プレゼンテーション用の企画書を作りました。始めに会社幹部に言われたのは「この"くるみ"って何だ」というものです。同僚の管理職にも言われましたね。確かに「くるみ」も「くるみん」も同じような響きですから。まず「くるみん」というのは何かということから、社内の議論を始めなければいけませんでした。

就学前の児童を持つ従業員の短時間労働、または始業時間の繰り下げなど、まず就業規則を改定しなければいけません。「くるみん」取得の推進委員会も作らなければいけません。それには労働

組合への協力要請も必要です。これらもすべて困難なものでしたが、最大の難関はやはり当初、考えていたとおり「男性の育児休暇取得」だったのです。

前に申し上げましたが、弊社は創刊135年。今まで135年の歴史の中でただ1人としても育休を取った男性はいません。ですから、さすがに「おれが第1号だ」と手を挙げる勇気のある男性社員はなかなかいませんでした。そこで使った手はわが人事部のエース、若手を強引に説得しやらせるという手段。彼にとっては"業務命令"というものだったのかもしれません、ちょっと正当な手段ではありませんが、そうした形で取得させることにしました。

社報では「ついに出た。135年、男性の育休取得第1号」。そこまで大げさではありませんが、「男性が育休取得」の見出しが社報に躍りました。記事中の本人のコメント。「素晴らしい体験だった」。この記事が社報に出てから少しずつ社内のムードが変わっていったように思います。硬く巨大な氷、「映画・タイタニック」の氷山みたいなもの、その大きな氷が少しずつ溶けていく、そのように感じました。

現在、第1号になった人事部の若手男性社員は、社内ワークライフバランス推進運動の窓口になって頑張ってもらっています。人事部の声掛けによって、新聞社で最も忙しい編集局の中から男性記者が手を挙げました。「私が取ります」と。彼は当初、10日ほどの控え目な申請をしてきました。それ以上はちょっとというような気持ちがあったのでしょう。同僚への気遣いや自分の使命、つまり彼は自分のページを持っている人間ですから、面を白紙のまま出すわけにはいきません。そうしたとき、直属の上司が「どうせ取るならもっと思い切ってもっと取ればいい」と背中を押してくれたというのです。これがやはり彼にとって大きな取得のきっかけだったと思います。2年、3年といわれるとそれはまた大変なことですが、まずは「1カ月」ということで私どもも設定をして、本人と話し合いながら行いました。

彼の"育児奮闘記"「パパ記者　子育て1年生」（6月～7月。別添資料）は、計6回の連載で紹介しました。お読みになった方もいらっしゃるかと思いますが、これは反響がありまして、各方面から「よくやった」という言葉を頂戴いたしました。と言っても、もちろんこの「男性記者がよくやった」ということですが、ただ、その裏方としても私たちも非常にうれしかったものです。

彼はその連載の最後で「育休によって今までの景色が確かに変わった。いつか娘にこのときのことを話してみたい」と触れていました。「記者というだけではなくて、父親として得がたい体験だった」。このようにも記しています。

彼の連載をちょっと紹介しましょう。

「うまく寝かしつけられない分を挽回（ばんかい）しようと、日中は朝からフル稼働。『家事能力が高い』と妻におだてられ、調子づいたが、実際は思うようにはかどらない。掃除や洗濯をしていても娘がぐずれば手を休めて抱っこ。ゼロ歳児相手にイライラが募る。しかし、ある時、子育てに仕事のような効率を求めてはいけないということに気付いた。仕事用の自分と育児用の自分。思考回路も体の動かし方も明らかに異なる。育休を取得しなければ、こんな当たり前のことにも実感できなかったと思う」。「一家の大黒柱である男性が育休を取得するにはある程度の金銭的な余裕が必要だと痛感した。それでも育休を取得してよかった。自分の働き方を見つめ直す好機であり、世の中を見る目も確実に変わった。これからの人生にプラスになることは間違いない」。彼はこのように書いてくれました。

ようやく獲得した「くるみん」。そして、次第にワークライフバランスという言葉が実感のあるものとして、全ての社員、みんなの日常生活の中に入ってきたという、そんな兆しが見えます。

先ほど藤本先生がおっしゃっていましたが、「ワークライフバランス」とは「生活と仕事の両立により、相乗効果を高めていく仕組み」であり、「生活が充実することによって仕事がうまく進む。仕事がうまくいくことによって生活も潤っていく」、そんな考えだと思います。

先生のお話に出てきましたが、「バランス」ということについて。私どもはバランスということも大切なことですが、その言葉が「天秤のように左右の安定を図る」というようなもので、感覚として説明が難しいものにも思われましたので、今後は「ハーモニー（調和）」という言葉を使っていきたい、と思います。ワークライフハーモニー。バランスではなくてハーモニーです。

その支援・推進とは、「従業員のライフスタイルを尊重していく」という当たり前のことだと思います。秋田魁新報社に勤めている、これからも

勤めていくという満足感を感じてもらう。そして秋田魁のために頑張ろうと思ってもくれる。そんな前向きの気持ちを持ってもらう。そんな大きな目標を立てて、これからも頑張っていってみようと思います。

私が入社したころとはもう全く様変わりいたしまして、優秀な女子社員が年々増えています。数多くの女性たちが入社試験を受けてくれるようになりました。明るさ、ハキハキした振る舞い。「これは（失礼ながら）男性の受験者を上回っている」と思う女子学生の方も多々見受けられるようになりました。エネルギッシュな女性が増えてきたなというような実感です。「草食系男子」という最近の言葉がありますが、おとなしくなって、気持ちが優しくなった男性、そしてその一方で、さっそうと風を切って前を走り抜けるようなさわやかな明るい女性たち、とても対称的です。

昨年秋、県の主催ですが、東京で大学生を対象にした県内企業合同就職説明会がありました。ある女子学生が「御社は『くるみん』を取っておられますか」と聞いてきたとき、私は「やった」と思いましたね。「今、申請中です。絶対取りますよ」と申し上げました。このときに驚いたのは、「くるみん」というものが、特に首都圏などでは女子学生がその就職のための大きな目安、選択肢の一つにしているというのを実感しました。

例えば１部上場の大手企業では積極的に、この「くるみん」というマークを商品にプリントして有効に使っています。「人に優しい、くるみんマークの企業」という演出。商品にマークをつけて、こうしたアピールが可能なのです。そして、そうした大手企業の人事部では名刺に必ずこのピンクのマークを刷って優秀な人材を獲得していると聞いています。女子学生が「くるみん」について質問をしたとき、隣は男子学生でしたが、その男子学生のきょとんとした顔が非常に印象的でした。女性社員が妊娠して出産、その後もイキイキと働き続けられる職場。さらに男性も堂々と―あまり堂々と取られてもこれは人事上困りますが、いわゆる「順番に」育児休暇が取れる職場。そうした職場環境づくりをさらに進めていくことが、長く勤め続けられる企業の条件として大切なことだと思います。

そして今あらためて思うのはキーパーソンのこと。それは管理職です。管理職の意識改革こそがよりよい社内風土、雰囲気を醸成するために非常に大切なポイントだと思うのです。育児休暇を申請しようとする若手社員に対して相談相手になるはずの管理職が引いてしまったり、戸惑ったり、否定的な反応を示しては、円滑な制度運用はできないだろうと思います。

一般に管理職は私の世代以上、年配の男性が多くて、長期の育児休暇というと非常に複雑な反応を示す人が多いようです。これはどこの企業でもそうだと思うのですが、若い男性がどきどきしながら、「育児休暇を取りたいのですが…」と言っても、あるいは思っても、上司が無愛想な顔をしたら、それではもう取得することは難しいですよね。まずキーパーソンの管理職への説得、意識改革というのが大切だなと思います。

男女に関係なく「お互いさま」という気持ち、これがバックボーン、一番の下の土台になければならないと思います。誰かが長期の休みを取る、そうすると新規採用でそれを補うことは今の雇用環境の中では各企業とも難しいわけですから、必ずその同僚が長期休業者の仕事を肩代りしなければいけない状況も出てきます。「申し訳ないね」という長期休業者を、「構わないよ、どんどん休んでこい」と言って周囲が送り出す。そして、帰ってきたときには長期休業者が「さあ、私が休んだ分は取り戻すよ」と言葉を返してあげる。こうした「お互いさま」という気持ちのかけ合いが大切なのでしょう。

男性の子育てについて少し話しましょう。少々プライベートな話になりますが、私が30歳代のころ、同世代の父親の子育て講座、子育て環境、そういったことをテーマに連載をしました。今から15年前。まだバブル崩壊前のころ。ただし、高度成長をして上へ上へと登り続けてきた企業がふと"立ち止まった"ころでもあります。初めて「週休５日制」というものが登場し、多くの社員たちが多様な生き方に目覚め始めた―そんな状況でしょうか。その企業戦士たちがあらためて家庭に向かい合ったときの戸惑い、これを連載にまとめたものです。

タイトルは「お父さん、こっち向いて」（平成５年２月～３月、計10回）。このタイトルは何回か迷いながら考えて付けましたが、なかなか気に入っています。サブタイトルは「家庭回帰の時代を迎えて」というもの。回帰というのは少し硬い言い回しですが、「回流してきた魚が、その体を休めにふるさとへ帰って来る」、そんなイメージ

でした。この講演に先立ち、わが社のデータベースで連載を見てきました。もちろんうまい文章だとはお世辞にも言えませんが、ただ、あの当時の熱意というか、熱い思いというのが何か伝わってきて、新鮮な刺激を覚えました。

「お父さん、こっち向いて」第１回は、秋田市が主催した初めての「お父さんの子育て講座」の様子から始まります。場所は土崎公民館。夜７時にお父さんたちが会しての新講座でした。初めて取材したときには、まだ「連載しよう」とは思っていませんので、単なる生ニュースの取材ということでサツ回りのついでに、ちょっと骨休みに軽いニュースということで立ち寄りました。事件取材のときに使うでっかいカメラとフラッシュを持っていったわけです。午後７時すぎ、仕事を終えたお父さんたちが次々に会場に入ってきました。事件取材用のでかいカメラでパッパッパパッとフラッシュをたきますと、お父さんたちが一様にびくっとするわけです。当然ですよね。まるで事件取材の際の被疑者、容疑者のように「顔だけは取らないでくれ」「これ、実は同僚も上司も知らないんだ。知られたら…」「女房にだまされて来ただけ」と口々に言うのです。あのときは本当に申し訳ないことをしました。でも、お父さんたちの戸惑いの姿がとても印象的で、その「お父さんの子育て講座」をずっと追ってみよう、と思ったわけです。

週に１回、２カ月ぐらいの講座ですから、その間に大きな変化がありました。お父さんたちの顔が少しずつ、だんだん変わっていくのです。それがとてもよく分かる。「お父さんの子育てサークル」というのも、この講座の中で自然に生まれてきたことも聞いています。酒を酌み交わしながらみんなで子育てを語ります。「女房はずるい。子育てという、こんな素晴らしいことを独り占めにしていた」と真顔で言うのです。全く 180 度の変化、これを感じます。連載は「お父さんの子育て講座」というのを皮切りに、さまざまな父親たちのライフスタイルを紹介していきました。

当時、私の長女がまだ小学校１年生、長男が４歳。妻は会社を辞めて専業主婦になって２人をずっとみていました。私自身は「仕事、仕事」という言葉を免罪符のようにして、ほとんど妻の手伝いをしたことはありませんでした。２人のおしめを替えたことなどありません。皆さんに怒られるかもしれませんが本当にないのです。お風呂に入れたことは１回か２回ぐらい。本当に申し訳ないと今、あらためて思います。当時、お父さんたちがつぶやいていました。「10 年早く子育ての楽しさに気付いていれば…」。まさに、私にとっても「失われた 10 年」、失われた素晴らしい日々でもありました。もったいないことですね。今、私が人事部という部署にいて、しかもここでお話をするのは、神様から「あのときの償いをしなさい」と言われているのかなとも思います。運命めいたものというと変な言い方ですが、ただ、私が若いころ、自分ができなかったこと、あの素晴らしい子育てというものを若い世代に「思い切ってやってみろ」と言ってみたいと思います。ただ、これは「会社の方針」というのではありません、あくまで個人の思いということにさせてください。

一部を除いて、多くの会社では依然としてまだ、男性優位という職場状況ではないかなと思います。女性に対するサポートというのはまだまだ足りないのではないかと思います。特に昨年秋の「リーマンショック」以来の、こうした経済環境、不況の中でなかなかワークライフバランス、ハーモニーを考えるのは難しいのは確かです。「そんな状況じゃないだろ」と言われるかもしれません。でも、あえて今、「これは結構、大事ですよ」と、言ってみたいのです。わが国、特に秋田県の雇用の大半は中小企業です。私どもも「300 人」を切りましたので中小企業に当たりますが、こうした中小企業の中にはまだまだ子育て支援・制度の整備が十分じゃない、進んでいないという所も多いと思います。

ただ、私ども秋田魁新報社という "古い体質" の会社、そういった男社会のシンボルみたいな会社がこの「くるみん」を取れたのですから、皆さんも十分に可能だと思います。そして、あえて申し上げたいのは「くるみん」を取ることが目的ではなくて、「くるみん」を取るために何をするか、取ってからどうするかだと思います。「若い世代のためにひとつやってみるか」と立ち上がっていくという、会社ぐるみの思いがとても必要だと思います。そうして、若い彼らがこの制度を気持ちよく使っていくと、そういった会社、社会になればいいなと思います。そして、そのバックアップをしていただきたいのが政治、行政の力でしょう。社会ぐるみの厚いサポートが求められます。

弊社で連載した「パパ記者　子育て１年生」の連載を見ていただければ分かりますが、やはり男

性が、１カ月、２カ月、３カ月と育休をとるということになりますと、経済的な不安が持ち上がってきます。弊社の就業規則上は無給になってしまいます。それは国の補助金支給は「無給」というのが前提になっているからです。ただ、補助の額は給与の半分程度のものであり、やはりこれでは不安になるのも当然だと思うのです。この辺のところをプラスアルファで何かできないのかなと思います。繰り返して申し上げますが、こうした経済支援について、政治がもう一つ後押しをしていただければ、多くの企業が「男性社員の育児休暇取得」に前向きになれるのではないかと思います。

最後に、「くるみん」についてですが、これを契機に皆さんにも検討していただきたいと思います。インターネットで検索していただければ、かわいいピンクの色のシンボルマークがすぐに出てまいりますので、ぜひチェックしてみてください。

最後まで、私の話をお聞きいただき感激しております。本日はどうもありがとうございました。

【参考】くるみんマーク

＊　次世代育成支援対策推進法では、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。

また、認定を受けた事業主は、認定マークを商品等につけることができます。

（厚生労働省発表
『愛称「くるみん」に決定!!』平成19年２月16日）

パパ記者 子育て1年生 ＊1＊

仕事と異なる考え方

初めての気付き

昨年10月に娘が誕生した。結婚して丸2年。記者の僕は現在42歳、会社員の妻は33歳。家族が一人増えただけで生活は一変した。日々成長を続ける姿を目にするのは楽しいが、できることが増えるほど、面倒を見る手間は多くなる。約9カ月ぶりに職場復帰した妻に代わり、1カ月間育児休業を取得した。その様子を紹介する。

（文化部・渡辺歩）

5月。新生児だったころに比べて体重とともに体の安定感が増し、表情や感情が豊かになってきた。とはいえ、夜泣きは相変わらず激しい。

午後10時。仕事で疲れ切って早めに就寝した妻をよそに、暗闇でらんらんと目を輝かせる娘がいる。すぐに抱き上げるが、「四十肩」に悩まされる身にとってはきつい。30分かけてようやく寝かしつけたものの、1時間後には火がついたように泣きだし、やむなく妻に助けを求める。母乳の出ない男の限界だろうか。同時に子育ては若いうちに、という一般論が説得力を持つ。

もともと小さな物音にも敏感な娘。明け方までほぼ1時間置きに同じ状態を繰り返す。個人差があるとはいえ、朝までぐっすり眠る子どもの話を耳にするとうらやましい限りだ。

生まれてから1歳の誕生日を迎えるまで、子どもの成長ぶりは著しい。今回の育休では、そんな娘とできるだけ多くの時間を共有しようと考えた。さらに少しでも妻の負担を軽減したいという思いもあった。

うまく寝かしつけられない分を挽回しようと、日中は朝からフル稼働。「家事能力が高い」と妻におだてられ調子づいたが、実際は思うようにはかどらない。掃除や洗濯をしていても、娘がぐずれば手を休めて抱っこ。ゼロ歳児相手にイライラが募る。しかしある時、子育てに仕事のような効率を求めてはいけないことに気が付いた。

仕事用の自分と育児用の自分。思考回路も体の動かし方も明らかに異なる。育休を取得しなければ、こんな当たり前のことすら実感できなかったと思う。

パパ記者 子育て1年生 ＊2＊

戸惑いと楽しさ半々

育児教室

読書に音楽や映画鑑賞…。育児休業中は趣味もゆっくり楽しみたい。しかし、すぐにそれは無理だと観念した。育児休業は単なる休みではなく育児というもう一つの「仕事」のための休みなのだ。

かといって、家の中に閉じこもってばかりでは息苦しい。天気のいい日はベビーカーで外出するようにした。すると見知らぬ人が気軽に声を掛けてくれる。特にわれわれ親子は、若い層より50～60代の女性に人気があることが分かってきた。赤ちゃんがいるだけでこれほどコミュニケーションが容易になるとは、うれしい発見だった。

気を良くして離乳食教室に参加した。20組ほどの親子のうち、1組の夫婦を除いて父親は自分だけ。周りに微妙な緊張感が漂っているのが分かる。講座が始まり、栄養士の言葉を聞き漏らすまいと必死にメモを取った。穀類や肉、魚、野菜、卵、果物の調理法と食べさせ方、はちみつなど赤ちゃんには注意が必要な食べ物について。

ところがほかの参加者たちにメモを取るそぶりは見られない。わが子をあやしながら軽く聞き流しているだけだ。不思議に思っていると、仕事の合間を縫って様子を見に来た妻が教えてくれた。「みんな雑誌なんかで基本的な知識は得ているし、ママ友を探しに来ている人も多いんだよ」。僕が席を外している間、メールアドレスの交換が行われていたという事実も判明した。無理もない。友達になりたいとまでは言わないが、ちょっと傷ついた。

気を取り直して翌週にはベビーマッサージ教室に足を運んだ。20人ほどが畳の部屋に円く陣取り、和やかなムードが広がっている。ほかに父親の姿は見えない。勇気を出して隣のママに話し掛けてみた。育休中であることを伝えると感心した様子。娘の夜泣きについて悩みを打ち明けたところ、「一人目はそうなんですよ」と慣れた口調で返してくれた。聞けば3人の子どもを抱えるベテランママ。やはり今回もメールアドレスの交換はなかったものの、少しだけ気分が軽くなった。

（文化部・渡辺歩）

パパ記者 子育て1年生 ＊3＊

将来の自分にプラス

育休のすすめ

女性の89%に対して、男性はわずか2%。県が調査した2008年度の育児休業取得率である。周りを見渡せばそうなのだろうと大体察しはつくが、示された数字を見ると考えさせられる。父親は育休を取らないのか、それとも取れないのか。

僕の頭の中にも当初、育休の選択肢はなかった。まさか男が、という気持ちが強かった。しかし昨年10月に娘が誕生。妻が職場復帰すれば共働きとなり、日中は娘を保育園に預けることになる。自分が育児に主体的にかかわるチャンスはもうないかもしれない。そう思って考え直した。会社に育児休業規定があるなら取ってみるのも面白い。軽い気持ちで決めた。

当時の上司に相談したところ、「10日や2週間と言わず、思い切って1カ月取ってみては」と後押ししてくれた。会社員の立場で1カ月も休める機会は二度とないだろう。さらに同じ文化部の女性記者の存在も心強かった。4歳の息子を抱えながら取材現場に出向く彼女が「どうぞ気にしないで休んでください」と声を掛けてくれた。育休取得は法律で認められた権利ではあるが、上司や同僚の理解は欠かせない。今回は職場の好意に甘えることにした。

ところが、やっかいな問題が持ち上がった。育休中は会社から給与は支払われない。その代わり雇用保険から2段階にわたり、合わせて給与の5割ほどの給付金が支給される。ただ現金が振り込まれるのは育休を終えてしばらく先になる。

健康保険など社会保険料は免除されるが、住民税は支払わなければならない。住宅ローンも引き落とされる。妻は険しい顔で電卓をたたき、どこに遊びに行こうかと楽しみにしていた定額給付金も家計の出費に充てられた。情け容赦なく僕の小遣いも2割カットされた。一家の大黒柱である男性が育休を取得するには、ある程度の金銭的な余裕が必要だと痛感した。

それでも育休を取得して良かった。自分の働き方を見つめ直す好機であり、世の中を見る目も確実に変わった。これからの人生にプラスになることは間違いない。

（文化部・渡辺歩）

パパ記者 子育て1年生 ＊4＊

心強い子育てのプロ

保育園

育児休業も残すところ1週間。6月からの入園に備え、「慣らし保育」が始まった。初登園の日の娘の顔は忘れられない。不安な気持ちを懸命に訴え、声を張り上げて親を目で追う姿に、こちらも切なくなった。

「ゼロ歳から保育園に預けるのはかわいそう」「早くから集団生活になじませて社会性を身に付けた方が良い」。家庭によって子育てに関する考え方は違い、それぞれに事情もあるからどちらがいいのかは分からない。わが家は共働き。双方の両親と同居していないため、夫婦いずれかが仕事を辞めない限り保育園に頼らざるを得ない。幸い希望通りに入園が決まった。

初日の保育時間は1時間ほど。休暇を取った妻と一緒に迎えに行くと、大泣きしたのだろう、娘の目にうっすら涙の跡が残っていた。帰宅してからは片時も親のそばを離れない。ある日突然、異なる環境に放り込まれたのだから当然と言えば当然だろう。このまま預けていいのか少し悩んだ。しかし数日間「涙の別れ」が続いた後、親の心配をよそに娘は意外と涼しい顔をして適応していった。

入園前の説明で「保育士はプロですから安心して任せてください」と言われた。

その力強い言葉を裏付けるように、保育園のきめ細かい対応には驚かされた。特に毎日の連絡帳には感心するばかりだ。娘のいるクラスは20人ほど。担当の保育士の方は詳細に記録を付けてくれる。体温や食事の種類と食べた量、排便の有無、昼寝の時間。1日の記録を通して保育園でどう過ごしたか、娘の様子が手に取るように分かるのだ。育児日記は3カ月で挫折した妻も、この連絡帳は毎日せっせと書き込み、交換日記風のやりとりを楽しみにしている。夫婦だけでは気付かない指摘にかなり助けられている。

育休を終えた現在は僕が出勤前に娘を送り、仕事を終えた妻が迎えに行く。娘を預けた後、カワイイ保育士さんたちに「行ってらっしゃーい」と見送られると、「よし、今日も頑張るぞ」と気持ちが弾む。保育園に癒やし効果があることも初めて知った。

（文化部・渡辺歩）

パパ記者 子育て1年生 ＊5＊

父親も遠慮しないで

ワークライフバランス

娘と一緒に出掛けると、さまざまな「壁」にぶつかる。ベビーカーを押して歩けば道路のわずかな段差につまずく。買い物をするのも一苦労。娘を抱っこしながら片手に重い買い物袋を提げてエレベーターを探す。そして最も困難を極めるのは、外出先でのおむつ交換だ。男性用トイレにおむつ替えの台が用意されていることはほとんどない。やむを得ず、「におう」娘と急いで帰宅したこともある。

妻によると、商業施設には授乳室を備えている所もあるが、カーテンで仕切られた授乳室では男性が気兼ねなく使える雰囲気とは程遠いようだ。父親と乳児が二人だけで出掛けることがいかに大変なことか。

育児雑誌をめくればオバマ米大統領やハリウッドの俳優たちのファッショナブルな父親像が紹介されていて、それがここ数年の男性の育児参加を促した一因のように思われる。しかし現実はそうたやすくない。平日の昼間に娘と出歩くだけで好奇の目にさらされ、時には親切に事情を聞いてくる人もいる。

今回の育児休業は1カ月限定だからまだ良かった。いつ泣きだすか分からない娘と一日中顔を突き合わせていれば、精神的に行き詰まってしまう。かっとして頭に血が上る度に、これは修行だと自分自身に言い聞かせ気持ちを静めた。必ずいつかは泣きやむ。安らかな寝顔に癒やされている瞬間だけ、自分も成長したような気がした。

一方で育休を取得する人の多くは、復帰後の仕事や職場環境に対し何らかの不安を抱くという。今後、男性の育休取得率向上のためには、こうした不安を取り除く方策も必要となるだろう。

育休によって目の前の景色は確かに変わった。周りを見渡すと、子育てに参加している父親は意外と多いことにも気付いた。子育ての難しさを実感できたのも大きな収穫である。記者として価値ある体験だったと思う。ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を考えるきっかけにもなった。いつか娘に育休中の出来事を話してあげたい。その日が来るのを楽しみにしている。

（文化部・渡辺歩）

＜完＞

秋田魁新報社H 21. 6.26～H 21. 7.24（計5回）

第2部 「多様な生き方・働き方について」

<パネリスト> 西村　修　氏（秋田魁新報社総務局人事部長）
佐藤　加代子　氏（秋田県中央男女共同参画センター副センター長
NPO 法人いきいきＦネット秋田理事）
渡辺　安子　氏（秋田労働局雇用均等室長）
元野　隆史　氏（秋田県生活環境文化部男女共同参画課副主幹）
<コーディネーター> 渡部　育子　氏（秋田大学男女共同参画推進専門委員会委員長
教育文化学部教授）

Profile　渡部　育子 氏

専門は日本古代史です。男女共同参画社会から古代を読み解くと何がみえてくるのでしょうか？遠い未来 21 世紀のはじめは男と女の仕事と生活について国民ひとりひとりが考えるようになった時代であった、と評価されることをひそかに期待しつつ、男と女の長い歴史を振り返っています。

渡部） 本日はご多忙のところ、多くの皆様にご参加いただきまして誠にありがとうございます。これから約１時間ワークライフバランス、仕事と生活との調和の実現の為には何をしたらいいのか、皆様と一緒に考えていきたいと思います。

始めにあらためてこのパネルディスカッションの狙いを申し上げます。今、ワークライフバランスという言葉は町中に溢れています。しかし具体的にどうすればワークライフバランスを実現できるのかという点になりますと、ただいまの二人のご講演にもありましたが、なかなか難しい事が分かります。

ここでまずは秋田の現状につきまして多面的にさまざまな角度から見つめてみたいと思います。もしワークライフバランスの実現を阻む課題があるとすればそれは何なのか、皆さんと一緒に探ってみたいと思います。このような目的でパネルディスカッションを企画しました。

ここで皆さんにぜひ注目していただきたいのは多様性、ダイバーシティという言葉です。このことは藤本先生、西村様のご講演にありましたように、ワークライフバランスの実現のためには不可欠の言葉です。では、最初はパネリストの皆様に男女共同参画に関する施策など、各機関で実施している事業等につきまして大変恐縮ですが、自己紹介も兼ねてお願い致します。なお、秋田魁新報社の西村様には基調講演でお話いただきましたので、今回は魁新報社内部の事に限らず日頃お感じになっている事を含めてお話いただきたいと思います。

ではまずはじめに、秋田県生活環境文化部男女共同参画課副主幹の元野隆史様からお願い致します。

Profile　元野　隆史 氏

昭和 39 年７月　旧田沢湖生まれ / 平成６年４月県庁採用 / 平成 20 年４月男女共同参画課 / 家族は妻と２人の子ども（小６男、小２女）/ 目標は残業ゼロ / 子どもを連れて登山やキャンプに行くのが楽しみ / 大仙市大曲在住

元野） あらためまして、秋田県男女共同参画課の元野と申します。よろしくお願いします。私は男女共同参画課に来て今年で２年目になります。長い県庁生活で男女共同参画やワークライフバランスは、非常に生活に密着したものではあるのですが、正面から向き合ったことはありませんでした。ワークライフバランスという言葉も男女共同参画課に来て初めて聞いたという状況でした。色々と仕事を通じて、日本がこの男女共同参画や

ワークライフバランス分野において、いかに遅れているのかということを痛感しております。

秋田県ではワークライフバランスというのを専門としている課はありませんが、雇用の分野から雇用労働政策課､子育ての分野から子育て支援課､そして男女共同参画という切り口で私の男女共同参画課と、大きくこの三つの課がワークライフバランスを推進しております。

今日、皆さんにお配りの資料の中に「男女共同参画社会の実現を目指して」（※資料１）という資料がありますので、これに基づいて秋田県の男女共同参画課の施策をご説明したいと思います。資料の左側に平成 11 年～ 20 年度、真ん中に平成 21 年度以降が書いてあります。平成 20 年度までの秋田県の取り組みというのは、基盤整備であるとか、あるいは人材育成、啓発ということで、どちらかというと下地の整備ということに努めてきました。国の法律が出来て秋田県の条例を作り、男女共同参画室（課）ができて、それから人材の育成をするなど、実に様々な取り組みをしてきました。

しかし下地が揃ってもなかなか実践が出来ていないという事で、平成 21 年度、今年度からは実践活動の方に少し軸足を移す為、次のステージへ移る事になりました。

それでは平成 21 年の取り組みをご覧下さい。まず大きく三つの柱があります。一つはネットワークの推進ということですが、今まで県で育成してきました秋田Ｆ・Ｆ推進委員、これはフィフティー・フィフティーということでＦ・Ｆという名前を付けたのですが、そういう男女共同の推進役となる方や、県内に３カ所にある男女共同参画センター、それから市町村など色々な人的資源を結び付けるネットワークの構築に力を入れて地域の課題解決をもう少し頑張ろうというのが一つ目の柱でございます。

二つ目は女性のチャレンジ支援ということで、女性がさらに経営の分野、あるいは政治の分野に出て行くために必要な支援をしていこうという事で、今年度は「頑張る女性応援セミナー」というのを県でやっております。また、男女共同参画センターでも、チャレンジセミナーということで様々なセミナーなど行っています。

最後に三つ目としてワークライフバランスがあります。男女共同参画課では女性の能力を活用する為には、その基盤としてワークライフバランスは欠かせないものだと考えており、現在県内の様々な企業に対して、ワークライフバランスを推進しています。ページをめくって頂くと、ここからはワークライフバランスの関連事業という事で二つ掲げていますので、その内容を説明いたします。

まず一つは、男女イキイキ職場拡大事業というものです。これは男女がともにその個性と能力を発揮して、働きやすい職場づくりをするという企業と県が協定を結びまして、県が PR し、企業に研修の機会を与えるなどの支援をしていこうというものです。こちらは平成 17 年度から取り組みを始めまして昨年度末で 121 の事業所と協定を結んでおります。その中には魁(新報社)さんも入っております。この協定の要件がおおむね 30 人以上という事で、小さな企業から大きな企業、建設会社や製造業の会社とも多く協定を結んでおります。

それで先ほど魁（新報社）さんからお話がありましたが、まず、くるみん認定が最終的に目指すべきところと思うのですが、くるみん認定というのは要件も厳しく、それに沿った行動をして国の認定を受けるのはなかなか大変な事です。そこで、グレードダウンではないのですが、経営者の皆さんに一歩ワークライフバランスの方に踏み出してもらおうという趣旨で行っている事業です。

協定事業所にしてもらう事は、男女共同参画推進員の設置で、これは必須です。それから女性の能力の活用と、仕事と生活の調和、ワークライフバランスです。こちらに取り組んでもらいます。そして、さらには次世代育成支援などの計画作りという事で、くるみんに結び付けてもらおうと思っています。くるみんに比べるとハードルが低いですし、企業のイメージ向上などに結び付けばいいと思っております。

よく事業所さんを訪問しますと玄関に協定書を掲げて、社員向けに我社ではイキイキ職場宣言していますという事を PR している所も多くあり、社員のモチベーションの向上に一役買っているのではないかと思います。

それから、二つ目に裏面の男女共同参画職場づくり事業というのがあります。こちらは県の競争入札における資格審査に関するもので、対象は県内の建設工事、物品供給等の会社です。女性能力の活用や家庭と仕事の両立支援に積極的に取り組んでいるところを、まずその報告に応じ中身を調

査して、要件を満たしたところに対して10点の評点を付与しようという事業です。こちらは、対象業種は限られるのですが、ワークライフバランスの一つのきっかけになればと思っております。20年度末までに194の事業者に評点を付与しております。

次に別刷りでカラーのラヴィータというのがあります。これはもう20年になるのですが、県が平成元年に創刊した男女共同参画の情報誌で、年に3回発行しています。この中では事業者の紹介や、国の現在の動向はどうなのかなどを含め、県の男女共同参画についての様々な情報を提供しております。市町村役場や美容院、小児科など、女性が集まりそうなところに配布しております。

本日、中身を紹介したいのはラヴィータ7ページのインフォメーション（※資料2）という所で、「男女の意識と生活実態調査」というのがあります。こちらは5年に一度の調査で平成19年度の調査が最新となっています。その中で一つお話したいのは『②調査結果の概要⑴性別役割分担に対する意識』という調査結果があります。こちらは日本もそうですが、世界でも同じような調査をしています。この設問は、夫は外で働き妻は家庭を守るべきである、そういう考えに賛成かどうかというものです。これに対して賛成と答えるのは昔気質と申しますか、男は仕事をすればいいという方です。反対派はそうではなく家事も子育てもやるのだと､そういう新しい考えの方かと思います。

その調査結果、この平成19年度は初めて秋田県において、賛成派が41.2%、反対派が44.6%と反対派が賛成派を上回り、秋田県にとっては記念すべき年となりました。とはいっても全国はもっと進んでおりまして、賛成が44.8%、反対が52.1%ということで全国から見ると少し遅れておりますが、秋田県もゆっくりですが性別役割分担の考えが変わってきたと言えます。ただ、そうはいっても、世界の中ではまだまだ少数派でして、例えばアメリカでは賛成派が20%、日本と似ている韓国でも27%足らずです。このように日本がいかに遅れているのかというのが分かると思います。次の調査は平成24年なので、その結果が楽しみです。

それからもう一つご紹介したいのは、その下の『⑵男性の家事等への参加を進めるために必要なこと』の問いかけに対して様々な回答がありますが、その一番下に『労働時間の短縮や休暇制度を活用することで仕事以外の時間をより多くしてもらうようにすること』に対して全体で40.2%の人が必要と答えております。

年齢別に見てみますと、20代・30代になると、男性の60%を超える方がこれを望んでおり、ワークライフバランスに直結する事は、まず男性の家事等への参加が必要なことでないかという結果が出ております｡まず秋田県の例について以上です。

渡部） ありがとうございました。それでは続きまして秋田労働局雇用均等室長の渡辺安子様お願い致します。

Profile **渡辺　安子 氏**

労働省婦人少年局採用／山形・宮城婦人少年室、宮城労働基準局、岩手・宮城労働局などの勤務を経て、平成20年4月より現職

渡辺） 秋田労働局雇用均等室の渡辺です。私ども秋田労働局雇用均等室では今日のテーマであるワークライフバランスを進める中で、特に仕事と育児や介護との両立支援対策を推進しております。

具体的には育児･介護休業制度の定着に向けて、事業所における育児休業等の規定整備を進め、また労働者の方から育児休業等に関する相談を受けて行政指導などを行っております。

育児休業については各人の申し出により取得できる制度ではありますが、実態は職場の理解が得られず休業が取れない所がまだまだあると思います。育児休業等を進める助成金制度などが国の制度としてありますので、もし今まで育児休業者が一人もおらずなかなか取りにくい状況にある所がありましたら、100人以下の中小企業に限定されるのですが、1人目の利用者の場合には事業主に100万円の助成金が出ますのでこのような助成金制度を利用していただき、ぜひ一人でも育児休業の利用につながっていけばと考えております。

また、育児休業が実際に利用されている所でも利用者は女性のみで男性の利用者はほとんど無い企業が大多数だと思います。育児休業の取得状況は、秋田県の平成20年度の調査では女性が89%、男性が2%となっております。国の調査にでも女性が90.6%、男性が1.23%ということです

ので、ほぼ同様の数字が出ております。ただ、女性の育児休業の取得状況についてはあくまでも出産後も働き続けている女性の取得状況でして、一方では育児負担が重いということで先程の藤本先生の資料にもありましたが、第一子の出産を期に仕事をお辞めになる女性の方が６～７割ほどいると言われています。

このように仕事と育児の両立が難しいことが少子化の一因となっています。今、少子化対策の一環としてさまざまな取り組みがされておりますが、事業主に対しても先ほど秋田魁新報社様からお話がありました、次世代育成対策推進法に基づきまして男性の働き方を含めた職場風土の見直しを図り、労働者と子育て支援のための行動計画を策定し、その取り組みを進めることが求められております。

この行動計画は、現在 301 人以上の大企業が策定して取り組むことが義務となっておりますが、平成 23 年の 4 月から対象範囲が拡大し、101 人以上の企業も取り組みをする事が義務づけられます。

また、この取り組みを確実に実施する為に、外部への公表や社内の従業員への周知が求められています。そして、先程ハードルが高いとお話がありましたが､その行動計画に定めた目標を達成し､更に男性の育児休業の取得者がいるなどの要件を満たした場合には､「子育てをサポートしている企業」､「子育て支援に積極的に取り組んでいる企業」ということで認定を受けて､「くるみん」マークの利用が可能となります。本日、お配りしております資料の中に水色の資料がございますが、こちらの資料の右下にピンクのかわいらしいマークがございます。おくるみをイメージしたマークになっていて優しい子育てサポートをイメージするものになっております。（※資料３）

秋田県内におきましてはこの「くるみん」マークの認定を受けている企業が先ほどの秋田魁新報社様を含めまして３社です。全国的にも今年の６月末現在で 700 社ちょっとですので、まだまだ少ないというのが現状ですが、この認定を受けたことで会社のイメージアップに繋がり社員のモチベーションが上がったり、先ほどのお話にもありましたが、優秀な人材確保などにつながったという効果を聞いております。こういった取り組みをしていただける企業が１社でも多くなるように私どもは日ごろから広報、啓発等を行っています。

それからもう一つ、本日、お配りしている資料の中に「仕事と子育てはたらくパパ、ママ応援します」という資料をご覧下さい。（※資料４）こちらをご覧いただくと、妊娠・出産から育児にかかる各ステージで利用できる色々な制度が分かりやすく載っておりますので、後ほど参考にしていただければと思います。

それから、併せましてその資料の中に入っておりますが、今年の６月に育児・介護休業法が見直しをされております。この資料で分かるように、子育てをしながら働き続けることができるよう短時間勤務などが事業主の義務となるほか、男性の育児休業の取得を進めるために父親も育児休業を取った場合には期間を１歳から１歳２カ月まで延長できるという内容になっております。

ぜひこの機会に育児休業につきましては女性だけの制度ではなくて、男性も含めて利用できる制度であると再認識していただき、今後更に男性を含めた働き方の見直しについて考えて頂きたいと思います。

渡部） ありがとうございました。では続きまして、秋田県中央男女共同参画センター副センター長・NPO 法人いきいきＦネット秋田理事・佐藤加代子様お願いいたします。

Profile　**佐藤　加代子 氏**

1995 年の北京世界女性会議後、女性学を学び、男女共同参画社会の実現に向けた活動を続けています。

佐藤） 秋田の男女が対等なパートナーとして互いに尊重しあいながら共にいきいきと活動、活躍できる男女共同参画センターの指定管理者として４月から仕事をしています NPO 法人いきいきＦネット秋田の佐藤加代子と申します。

ワークライフバランス・仕事と生活の調和ということですが、今日はセンターの事業を紹介しながら、私個人も仕事と家庭のバランスで悩んできましたので、その事も交えてお話をしたいと思っております。

まず足元からと思いまして、私たち秋田県中央男女共同センターの職員の働き方ですが、11 名

全員が非常勤で週３～４回の仕事をシェアしております。シフト制になっており、それぞれ家庭生活も考えながら毎月日程を組んでいます。私の場合は病院通いの家族や施設入所の親を抱えていますので、都合をつけられる働き方で、自分たちで起業したNPO法人、自分たちに合った職場であると思い､個人的に大変ありがたく思っています。

男女共同参画センターでは、性差別をなくすための意識啓発、法律の周知などの学習や研修を行いながら、あらゆるライフステージの生き方を応援しますというスタンスで取り組んでおります。また、DV相談や人間関係、家族関係の相談にも力を入れて情報の発信をしています。今日の資料の中に、先月発行したハーモニープラザ便りというものが入っておりますが、その中には男女共同参画の基礎講座として五城目町で行われた落語家さんをお呼びしての講座の要旨なども掲げております。

本年度のワークライフバランス推進事業としては12月12日にお父さんの為の絵本講座というのを開催します。女性たちの間では今、絵本の読み聞かせが流行っているようですが、絵本は男性にとっても素晴らしい効用があるというお話を講師の方にしていただく予定です｡仕事だけではない、父親として子どもに絵本を読んであげながらロールモデルとしての父親を見せて欲しいと思っています。このような子供との関わり合いが子供の成長にとって非常に大事なことであると同時に、父親にとっては子供時代に帰る心の遊びができるという体験により仕事疲れのお父さんにとっても癒やしになるような講座にしたいと思っております。

少し個人的な話を致します。実は介護の問題ですが、私の母親が2000年にくも膜下で倒れまして、要介護５になりました。自宅で４年位介護をしていましたが、私はちょうどパートで経理事務の仕事をしていましたが、それも出来なくなりボランティア活動も制限されるようになりました。介護保険を目一杯使ってもショートステイから帰る時間には家族の誰か居なければならず、吸引はヘルパーさんでは出来ないなど、本当に家族をあてにした制度であると痛感しました。ワークライフバランスを考える上で、この様な介護をしなくてはいけない家族を持つという事は大変大きな問題であると思っております。

私自身辛かったのは女性が介護をすることは当たり前だという意識､「娘が居ていいわね」という言葉でした。そして、嫁や娘、妻、そういう女性に負担がかかってくることを当たり前とする風習です。いくら娘でも心の余裕がなくなると厳しくなります。その様な現実を知ってほしいし、私もそうですが、多くの女性が自分自身の中に性別役割意識を持っていて、これが自分自身を縛っています。そのために介護うつになる人は大勢います。また、女性だけでなく男性も介護の時間が必要な人もいます。シングルの人が親の介護をする場合、生活費に直結しますので、ますます深刻化してくると考えています。今後更に高齢化する秋田県の大きな課題であると思っています。

このような話をすると時間がどんどん無くなってきますので、ワークライフバランスの話に戻りますが、私は仕事というのは家族を養うのと同時に、人々の生活を豊かにするという事につながっていると考えています。ワークとライフのバランスをとるという事は、それだけ生活者として視点が広がり、企業にとっても商品改善や開発など、その経験を活かせる場が広がっていくと考えています。

事実、女性の働き方に力を入れてワークライフバランスを取り入れている企業は業績を伸ばしているそうです。性別役割分担は人間としての体験や成長のチャンスを逃しており、非常に勿体ない事であると思います。ですから、男女共同参画社会というのは今後社会にとって本当に必要なものだと私は考えています。これから中央センターとしても個人の能力は多様であるというとの考えに基づいて、固定的役割の意識解消のための講座や女性たちが自分の自信を取り戻すためのエンパワーメント講座を繰り返し、繰り返し行っていきたいと考えています。

先ほど魁新報社の西村さんのお話を伺いまして、私たちのセンターでも企業の管理職の方や、行政の方たちの為にもそのような講座を開催していきたいと思いました。以上です。

渡部） ありがとうございます。それでは秋田魁新報社の西村様、先ほどご講演を頂戴しましたけれども、お話になれなかった事などお願いいたします。

西村） 分かりました。そうですね…県の「男女の役割分担アンケート」についてですが、私も現役の記者時代に何度か記事にさせていただきました。まとめようによっては、第２社会面のトップになるぐらいの、おいしいネタなのです。（アンケートは）もう10年ぐらい続けておられると思いますが、その代表的な質問が「『夫が外で働き、妻が家庭を守る』という考えについてどう思いますか」というもの。たぶん、この部分が新聞の「見出し」になるでしょうね。これまでは､「賛成」という意見が以前は多かったと思います。見出しは「まだまだ秋田は"男社会"」とでもいうような見出しになるでしょうか。

先ほど元野さまのお話で、「反対が賛成を若干上回った」というお話がありました。それはもちろん、若い世代の意識が変わってきた、ということですが、一方で「反対」と答えた人の中には別の理由で「反対」としたような人もいる気がします。つまり、こういうことです。

これは必ずしも意識だけの問題ではなくて、経済的な面もあるだろうと思います。今の若い世代は男女夫婦が働かなければ食べていけない、奥さんの収入がなければやっていけないということで、「男女とも外で働く」ということを選んだのではないかとも思います。

アンケートで「男女共生意識」について問うことはもちろん大切ですが、それよりも結婚したお２人が家庭を持ったときに子育ての分担をどうするか、という現実的なことだと思います。代わる代わる男女が育児休暇をとれるのであれば生活していけるでしょう。ですから、子育てについて政治なり行政なりが最大限のサポートをするということが具体的に、今の状況に見合ったものではないかと思います。

そして男性のサポートということについて一言。また、先ほどの（講話の）続きみたいになるのですが、「"新"お父さん講座」みたいなものを積極的に開催してみては…。ファザーという単語にingをつけてファザーリングという言葉があります。ブラット・ピットという、とてもカッコいい米国俳優がいますが、自分の赤ちゃんを抱きながら平気で記者会見したりしますよね。ああいう、カッコいいお父さんたちが増えている。自然体で子供たちに接しているライフスタイルがある。そんなお父さんになる「講座」をどんどん増やしたいものです。

例えば木村拓哉さんをお父さんのシンボルイメージにしてドラマを作り、若い世代が「子育てするお父さんはカッコいい」というように意識改革していく手もあります。そうすれば、男性の育児休暇取得率も上がっていくのではないでしょうか。そうすると、奥さんも気持ちがよくなり、家庭円満につながる。優秀な女性は思い切って外で仕事ができるし、男性も子育てに生きがいを見出すかもしれません。これこそ、今回のテーマのダイバーシティであり、新しいライフスタイルであると思っております。

渡部）どうもありがとうございました。それでは私ども秋田大学での男女共同参画の取り組みについて簡単にお話いたします。お手元の資料が２部ございますのでご覧下さい。

秋田大学では男女共同大学の推進は、現学長のプラン「秋田大学吉村プラン」（※資料５）に書いてありますように最も重要な施策の一つです。そして、もう具体的にはこの「秋田大学男女共同参画の取り組み」（※資料６）をご覧いただきたいのですが、現在秋田大学では非常勤も合わせまして約2000人の教職員が働いております。１枚めくると教職員のワークライフバランスを改善するための環境・支援制度の整備とありますが、秋田大学は大変よく制度が整っております。詳しくご覧頂きたいのですが下の「２－２支援制度面の整備」４）５）６）は、この平成20年度から実施したものですので簡単にご紹介いたします。

子どもの看護休暇を５日から10日とし運用に際してはこれを時間単位で取れるようにする。それから、産前休暇を現在の６週間から８週間とする。また育児参加休暇を現在の５日から２週間の14日にするという新しい制度を設けました。そして私どもがこのアクションプランが出したのが平成20年３月11日でして、実際どの程度周知されているのかという事で、昨年12月にアンケート調査をいたしました。ところが残念なことに60%の教職員は大学のアクションプランを知らないと回答しました。

さて、ここでこのパネリストの皆さまから各機関の施策、あるいは個人的なご意見等を頂きまし

たが、私ども秋田大学も含めましてワークライフバランスを整える仕組みは整っているというのがお分かりいただけたと思います。ここで少し焦点を絞って話しを進めたいと思います。

ワークライフバランスの実現を阻む壁があるとすればそれは何なのか。どうすればこの壁を打ち破ることができるのか。ただいまのパネリストの皆様、あるいはご講演をいただきましたお二人の先生方からもある程度の答えは頂きましたが、改めて皆様と一緒に考えていきたいと思います。

ここで、まず私ども秋田大学の例からお話します。秋田大学ではアンケート調査の結果60％の教職員が半年位ではまだ周知していなかったということが分かりました。ですから今後の取り組みはこれを周知徹底するという事が必要です。また同じアンケート調査で、これだけ整った育児・介護等の休業を利用しやすいか・しにくいかという項目があり、育児休業では利用しやすいと回答した教職員が24％で、利用しにくいと回答された教職員が25％と上回っています。介護ではなんと41％の教職員が利用しにくいと回答しております。これは介護部分休業でも同じデータが出ております。

詳細は現在分析中ですが、同時に休業取得、あるいは勤務時間や仕事に関する相談窓口の必要はどうかという項目も調査した結果、この相談窓口が必要かどうかという項目では85％の教職員が必要だと回答しました。つまり、個人のニーズにあった、合わせた柔軟な支援を求めているということがこのアンケート調査の結果分かりました。実はこのアンケート調査は回収率76％と大変良い回収率でしたので、私どもとしては、現在確かに休業取得しにくい雰囲気ではあるが、相談窓口の設置等の柔軟な支援を行えば一歩前進出来るという感触は得ております。

さらに嬉しい事に、先ほどご紹介した育児参加時間・看護休暇を平成20年度に早速取得した教職員がいました。看護休暇取得者は15人でそのうち男性が12人でした。また育児参加時間も6人の男性が取得しています。この時間単位で取得する事は一つの柔軟なやり方で、秋田では職場と家が比較的近く時間単位で取得する事でこのライフワークバランスが両立しやすいのではないかと私どもは考えております。

秋田大学の事例を紹介致しましたが、ただいまご紹介したことに対しパネリストの皆様に一言ずつコメントを頂きたいと思います。元野様お願いします。

元野） 一言と言われたのですが、ワークライフバランスを進める上でのポイントは三つあると思います。まず一つがワークライフバランスの言葉や取り組みについての認知度がまだまだ低く、内容も言葉も知っている人は1割ぐらいという現状です。まずそれを、どんどん広げていく必要があると思います。行政としても色々広報はしていますが、まず魁新報社様やマスコミの方にもどんどん紹介していただければと思います。

それから二つ目のポイントは、経営者の考えを変えるということです。経営戦略として、ワークライフバランスはこれから取り組んでいかないと会社は衰退していくというような話もよく聞きます。まず経営者が自らの事として取り組んでいただきたいのです。その取り組みのきっかけを与える為に行政として何をするべきかが一つ重要な課題ですので、そこを我々は研究していかなければと思います。

それからポイントの三つ目は先程のお話からもよく出ていますが、男性の働き方を変えるという事です。魁（新報社）の西村さんからこんな楽しい子育てをなぜしなかったのかというお話がありましたが、子育てや更に家事なども男性も関心を持ってもらい仕事以外の関心を見つけてワークライフの方を充実してもらいたいと思います。
まずその三つがポイントかと思います。

渡部） ありがとうございました。渡辺様はいかがですか。

渡辺） 今、元野さんから男性の働き方を変えるというお話がありましたので私どもに関連するものとしてお話いたしますが、育児・介護休業法というと休業制度が前面に出ており、長期にお休みを取るイメージが強いのですが、この法律は、渡部先生の方からご紹介のあった看護休暇制度、それから時間外労働や深夜業を制限するといった制度も法律で定められております。

ですから、休業は取らずに働きながらこういった制度をうまく使って仕事と育児・介護等を両立する事も可能ですので、あわせて活用していただければ大変ありがたいです。

渡部） ありがとうございます。佐藤様はいかがですか。

佐藤） 私は制度と意識というのが車の両輪だと思っています。現在北欧ではやっておりますが、例えば男性の育児休業を従業員 10 人以上の会社は必ず取るという様な制度が日本にもきちんとした法律として出来ればいいと思っています。

その時に大事なことは、休業した人に対して「あの人は得をしている」とか、「あの人の代わりはどうするのか」などの了見の狭い考え方ではなく、会社全体が社員皆さんの子供を一緒に育てているという気持ちを持って自分たちも社会の、次世代の子供を育てていると考えて欲しいです。それともう一つ、とても大事なことだと思うのですが、今の私達大人の働き方が若い人達にどのように映っているかという事です。お母さん達たちに、20 年後この赤ちゃん達が大人になって家庭を作る時に、どんな家庭になって欲しいかと思ったら、まず自分達の生き方をもう１回考えてみるといいのではないかと、よく話をします。私達がそのモデルとなるような働き方、生活をしていければと思いますし、センターも頑張っていきたいと考えています。

渡部） ありがとうございます。西村様はいかがですか。

西村） ワークライフバランスの推進を阻害するもの、それは「気兼ね」ではないでしょうか。「気兼ねする子どもたち」という、県内教育者が書いた興味深い本がありましたが、まさに「気兼ねしすぎる」ということです。

例えば弊社では今、編集局の２人の女性記者が育休を取っています。もうすぐ３人目が休暇を取るでしょう。いずれも１年以上の長期休暇です。高度成長時代、好景気の時代でしたら、すぐに代替の方を雇用できるのでしょうが、今、それは難しいことです。ですから、実際に育児休暇を取ろうと考える女性たちが一番悩んでいるのは「同僚に迷惑が掛かる」ということ、つまり「同僚への気兼ね」なんです。「私たちがいなくなった分、残された同僚は２倍働くことになる」、そうした思いがあるのです。

「お互いさま」という気持ち、それにあふれた社内風土が必要でしょう。育児休暇を取る人が、他の同僚に「あなたが今度取るときは、私に任せて」と気軽に言える風土であれば理想ですが、それはなかなか難しいことです。

「気兼ね」ともう一つは、休業中の「経済的な不安」。こちらについても、国や自治体、政治が積極的に経済支援をしていただきたいと思います。

渡部） ありがとうございます。ワークライフバランスを阻む壁は「気兼ね」。つまり自分自身の気持ちが壁になっているのではないかという西村様からのご指摘でした。ありがとうございます。

ここで会場の皆様から何か今日のシンポジウムでお感じになりましたこと、あるいはご自身や、ご自分の身近で共同参画推進を行っていることの紹介など何でも結構です。ご発言していただける方は恐れ入りますが挙手をお願いいたします。

会場女性） 私は、今介護福祉施設で働いています。私の大変さから感じた事があります。やはり若い人は意識的にはどんどん取りなさいという雰囲気はあるのですが、実際には若い人は共働きでないと生活が成り立っていきません。もし片一方が育休を取れば収入が本当に減ってしまいます。お金で買えないことを沢山経験するからと言えばいいのですが、やはり現実には介護の世界は本当に厳しく生活が出来ないから育休が取れないという事が現実にあります。本日内閣府の方がいらっしゃいますので、ぜひ国の施策としても頑張ってほしいと思っております。以上です。

渡部） ありがとうございます。少子高齢化である秋田にとって介護の問題は大変重要です。ありがとうございました。
それではお願いいたします。

会場男性） 特に法人いきいきＦネット秋田理事の佐藤様と、魁新報の西村様、それから本日参加の女性の方にお伺いしたいと思います。今日はこのようなコンパクトにまとまったシンポジウムで非常によく理解できました。ただ、私がお聞きしたいのは、今まで女性の皆さんの主張のなかに「私たちの能力は状況が悪いから発揮出来ない」という一面があったと思います。しかし、様々な条件が良くなり、クリアされてきて本当にいい条件を獲得した時に、その与えられた可能性を十分駆使

出来るのでしょうか。

先程、西村様は優秀な若い人達も入ってきていますというふうにお話されましたが、本当にその人達がそういう能力を発揮出来るものなのでしょうか。私は若いときにノルウェーに留学したので北欧の状況はある程度知っています。それで女性が自信を持っていきいきとして生きていく社会の良さはよく分かります。ですが、少しその辺がいつも気になりますので、女性の側の内面の変革の必要性等があれば教えていただければありがたいです。

渡部） それでは西村様からお願いいたします。

西村） 私は大丈夫だと思います。講話の中で、首都圏で行った県の就職合同説明会のときのお話をしましたが、最近の傾向を見れば、間違いなく女性たちのモチベーションは高いですし、その能力も優れています。

就職面談のとき、「給与条件、定休」などを聞いてくる男子学生が多いのですが、女子学生たちは「記者としてのやりがい」、「最近の政治や重大事件への対応」などについて、「私はこう思うのですが…」と前置きしながら積極的に質問してくる人が増えている、ということを興味深く感じています。

実際に女性記者は増えています。男性記者と同じく、サツ（警察）回りについてバリバリ働いています。そして、女性ならではの視点を生かした記事をモノにしています。そうした意味で、彼女たちは今の強力な戦力であり、今後とも間違いなく素晴らしい人材が来るだろうと、私は前向きに考えています。

渡部） ありがとうございます。では、佐藤様ご指名がありましたのでお願いいたします。

佐藤） はい。私も結論から言うと大丈夫だと思います。女性も本当に多様な個性を持ち色んな方がいます。先ほどジェンダー指数の資料もありましたが、日本の女性は本当に能力の高い人達が沢山います。しかしそれが活かされていない現実があるのではないかと思います。男性も女性も様々な方がいて、色々な能力や可能性は、性別によるものではなくそれぞれが違うという視点を持っていく事が大事だと考えております。

渡部） ありがとうございます。それでは次の方、お願いいたします。

会場男性） 都会では待機児童という問題がよく出ます。秋田県の場合も待機児童というのが実際に起きているのかどうかという点と、もう一つは病児保育というのを実際に開設している例があるかどうか、この二点をお聞きしたいのですが、元野様か渡辺様にお伺いできますか。

渡部） では、渡辺様お願いします。

渡辺） 私どもは厚生労働省ですが、労働関係の出先機関という事で正確なデータではございませんが、秋田市等におきまして待機児童は一定数いると聞いております。

それから病児保育ですが、病後児保育は秋田市内で何カ所かで行っておりますが、認可保育所では病児保育そのものはやっていないと記憶をしています。

渡部） ありがとうございます。では、お願いします。

会場女性） 今私は現場の方で県の寄附講座の方で勤務しておりますが、総合地域医療推進講座の方で女性医師の支援という事で仕事をしております。先程の病児保育の件ですが、病後児保育室は今、市内の日赤病院の乳児園と、青空保育園で行われています。秋田大学でも病児保育を検討しています。また、現場の声ということで気が付いたことが２～３ありましたので提供させていただきます。

一つはやはり今、ロールモデルというか、こうしたらいいという目標内容が、女性に見えてこな

いという難点があると思います。他の職種でも同じだと思いますが、女性医師でも子育てをしながら仕事を続けるにはこうすれば良いというイメージが学生や先生の前にはなかなか浮かび上がってこないという問題点があり、ほかの職種でも同じだと思いますが、そういう女性医師の方達がどんどん発言しアドバイスをして、ロールモデルがはっきりすると不安を持たずに仕事を続ける事が出来ると思いますので、そのような情報を得られる機会を増やしていただければと思います。

それからもう一点、先ほど西村さんの方から現場での気兼ねというお話がありました。やはり医療の現場も新聞社と同じで、何があっても時間とか関係なく仕事しなければならない状態です。女性の先生が仕事を辞めずに復帰した場合の制度や、夜の勤務を免除して続けていくという制度が出ており、そういう制度を利用する先生が増えてきているのですが、実際にはやはり当直を免除されるとほかの人の当直の回数が増えて負担が大きくなります。男性の先生や独身の女性もそうですが、お子さんが比較的大きな女性の先生の負担も増えるという意味では、やはりそういったところで負担が増えた方のサポートというか、そういう方がどうしたら楽になるか。

日中体制が充実した分、当直明けのお休みが増えるなど何かしら実際に、変な言い方メリットが無いと難しいと思います。お互いさまという話がありましたが、自分がお互いさまをいつ受けられるか分からない状態でサポートし続けるというのはやはり難しいと思います。負担の増えた方のサポートが出来る状況であればともっと職場で支えあうような気運が高まるのではないかと思いましたので発言させていただきました。

渡部） ありがとうございます。まさに核心をついた個人の意識と、制度面のご指摘ありがとうございました。
もう一人だけお願いいたします。

会場女性） 先ほど佐藤さまが制度と意識が車の両輪だということをおっしゃったのですが、それは理解も必要だと思います。育児短時間勤務、これを取りやすい環境を急いで整備するべきだと思います。

私は育休明けで４月から勤めています。育児短時間勤務を週２日間取る予定でしたが、実際は取れません。しかも片道２時間かかる所を勤務地にされました。実際まだ理解が非常に不足していると思いますので、ぜひ育児短時間勤務制度の取りやすい環境づくりをお願いします。私は育休復帰と同時に今の状況では二人目（の子供）は残念ながら諦めなくてはいけないと思いました。

渡部） 生活者の視点として大変貴重なご意見ありがとうございました。まだまだ沢山ご意見があると思いますが、時間の限りもありますのでここでまとめたいと思います。

まず、本日ワークライフバランスのための制度はかなり整備されていることが分かりました。ですから、ワークライフバランスを実現するために、まず目新しいことを仰々しくする必要はないということも分かりました。

ただし、最後の方のご発言のようにワークライフバランスというのはまさにこのオーダーメイド、休業の取得の仕方にしても一人ひとり抱えてる事情は違うわけです。それから医学部の蓮沼先生の発言にもありましたが、この多様なライフスタイルに合わせて職場ももっと柔軟でなければいけないという事です。もう一つがもっと柔軟な支援をするためには職場、あるいは行政を含めて今後どうすればいいのかが課題だと思います。ただし、まずはワークライフバランスを実現するために、それを阻む壁があるとすればそれは自分自身、一歩踏み出す勇気、まず自分が変わり、そのことで周りを変える。そのことが職場を変え、あるいは社会も国も変えていくと思います。つまりワークライフバランスを阻む壁を打ち破ることができるのです。そのときにまず一歩踏み出す勇気が必要です。

本日のシンポジウムでは介護の問題、病児保育の問題、またそのような休業を取得するために周りに与える影響、たくさん出てきました。だからこそワークライフバランスの実現のためにはダイバーシティ、多様性を尊重する姿勢が大切だと思います。ワークライフバランスというのはオーダーメイドです。多様な生き方、働き方を選択できる社会はすべての人の幸福につながると考えられます。

最後、本日はご講演の二人の先生方、パネリストの皆様、そして会場の皆様のおかげで非常に大きな収穫を得ることができたと考えております。長時間ありがとうございました。

司会） 以上をもちまして内閣府男女共同参画推進連携会議、秋田大学と３者共催による男女共同シンポジウムを終了いたします。本日はお忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございました。（了）

仕事と生活の調和を

男女共同参画シンポ

秋田市 100人参加し意見交換

ワークライフバランスの実現について考えた男女共同参画シンポジウム

仕事と豊かな生活との両立（ワークライフバランス）について考える男女共同参画シンポジウム「ワークライフバランスの実現に向けて」（内閣府、男女共同参画推進連携会議、秋田大共催）が17日、秋田市の秋田ビューホテルで開かれた。県内各地から約100人が参加、基調講演やパネルディスカッションを通じ、多様な生き方や働き方を認め合う風土づくりの大切さを確認し合った。

第1部ではノースアジア大学の藤本剛総合研究センター長と、秋田魁新報社の西村修総務局人事部長がそれぞれ講演。藤本センター長は「社会政策はこれまで行政主導だったが、ことにワークライフバランスは個人の取り組みが企業の取り組みとなり、行政に反映される」と説明。男女格差や雇用の現状などを示した上で「（ワークライフバランスの実現には）男性を巻き込んだ意識改革が必要だ」と訴えた。また西村部長は、次世代育成支援優良企業認定マーク「くるみん」を取得した経緯などを紹介。社内で育休を取った男性記者を例に挙げ「円滑な制度運用には管理職や同僚の理解が必要」と指摘した上で、制度を利用しやすくするためには行政の経済的な支援が欠かせないとした。

第2部では西村部長と県中央男女共同参画センターの佐藤加代子副センター長、秋田労働局の渡辺安子雇用均等室長、県男女共同参画課の元野隆史副主幹が、ワークライフバランスの実現をどう進めるべきかについて意見交換。コーディネーターを務めた秋田大男女共同参画推進専門委員会委員長の渡部育子・同大教育文化学部教授が「自分自身がまず一歩踏み出す勇気が大切」と呼び掛けた。

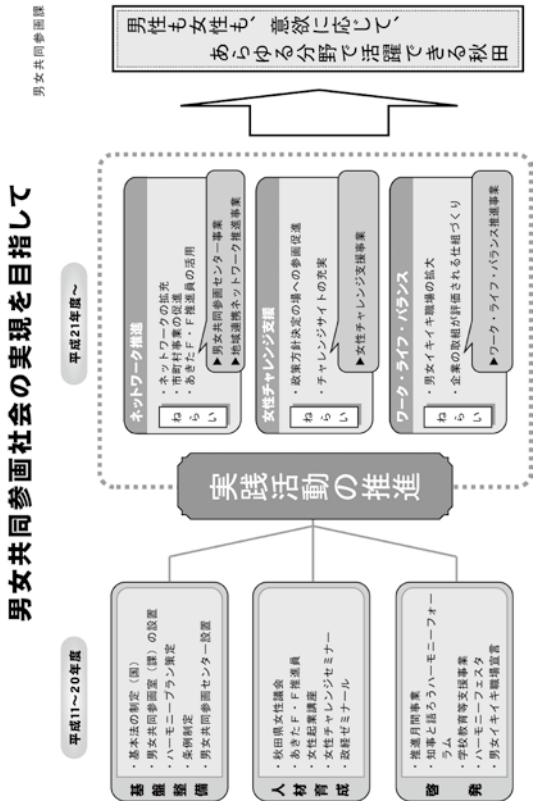
秋田魁新報社　H 21.10.18

＊育児介護休業法の改正

近年、長時間労働やサービス残業によって労働者たちの家庭参加はますます困難になりつつある。このような職場環境において育児介護休業制度を利用することは、同僚に迷惑をかけるのではないかという気兼ねや、上司から不利益な取り扱いをされるのではないかという懸念から高いハードルとなっている。今回の改正では、育児介護休業制度を利用しやすい職場環境を作るため、働き方の見直しをはかった。少子化への歯止めのさらなる一歩となることを期待したい。

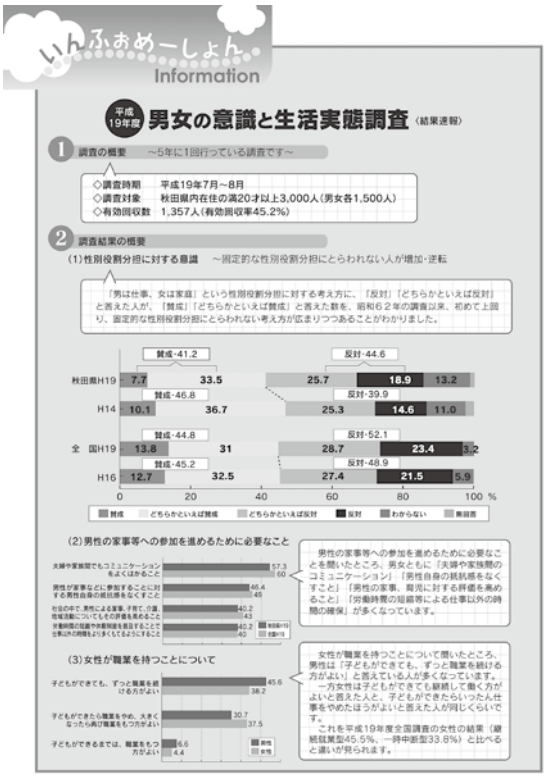
（かわばた　ともこ）

資料１



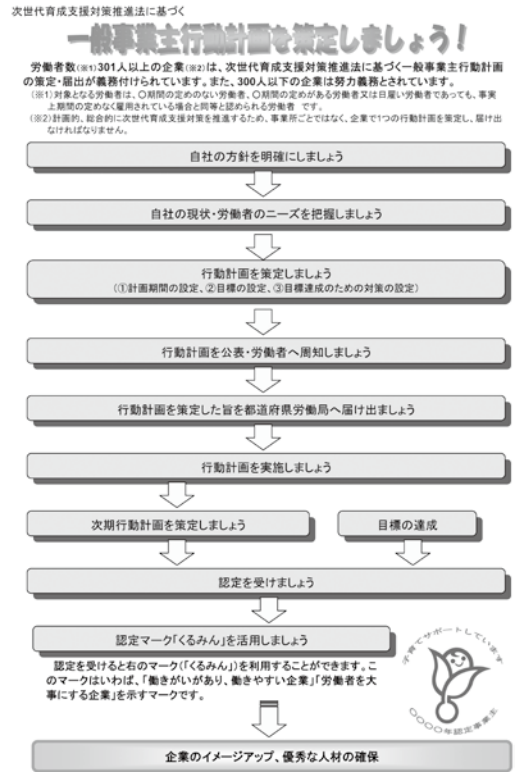
秋田県男女共同参画課

資料２



La Vita〔ラヴィータ〕秋田県男女共同参画情報誌
2007.10.31Vol.66

資料３



秋田労働局雇用均等室

資料４

秋田労働局雇用均等室

その他当日に配布された資料一覧

資　　料　　名	出 典 及 び 配 布 者
ハーモニープラザだより	秋田県中央男女共同参画センター
秋田県中央男女共同参画センターハーモニープラザ（パンフレット）	秋田県中央男女共同参画センター

資料５

秋田大学吉村プラン

～地域に根ざし，世界に発信する教育・研究拠点～

【存立の理念】

- 国立大学法人秋田大学は公的支援の下に，社会の要請に応える自律的な知の経営体である。
- 秋田大学は北東北の基幹的な高等教育・研究の場として，その持てる資源と活動によって地域の持続的発展に奉仕する。
- 秋田大学はその歴史と伝統を活かしつつ，地域に根ざした独自性豊かな教育研究の拠点として，世界に発信する。
- 秋田大学は自主自立の人間像の下に，学生が教育文化・医・工学資源三学部相互の多様な知の交わりの中で切磋琢磨する，学習者中心の大学となる。

2008年９月
秋　田　大　学

私が秋田大学の学長に就任して，ほぼ半年が過ぎました。

この間，本学は，中期目標・中期計画の年度評価をはじめ，さらに教育・研究を中心とした暫定法人評価を受けております。

私は，4月にかじ取りを委ねられたとき，秋田大学のあるべき姿についてホームページの学長メッセージに記してきましたし，学長ブログを立ち上げ，本学に対する思いを随時述べてきました。しかしこれまで本学がどうあろうとするか，それについて明確には述べてきませんでした。６ヶ月間のいわば助走期間を終え，私は，本学が直面している課題や向かうべき方向を提示すべき時期にあると思っています。

そこで，秋田大学が如何なる理念にもとづいて，今後その活動をすすめていくか，これについて「教育」「研究」「社会貢献」「国際化」それに「経営」の５つの柱をたて，それぞれについてのアクションプランを発表することにいたしました。

私は理事・副学長や学長特別補佐の方々と力を合わせ，本学に学ぶ人々や働く人々にとって魅力ある大学として発展していくように，努力してまいります。皆様のご理解とご協力を願ってやみません。

2008年９月

国立大学法人秋田大学長
吉　村　　昇

研　究

地域の現実から人類的諸課題へ視野を拡大させた，独創的な研究活動を推進し，その成果を継続的に地域と世界に発信する。そのために，基礎的基盤的研究とともに，諸学の柔軟な融合と統合による先端的研究をおこなう。

１．選択と集中により「特色ある研究」，「世界に発信する研究」，「地域性のある研究」について積極的に支援するとともに，競争的資金の獲得について支援します。
　１）学部・研究科間の連携，諸学の融合と統合による研究など，特色ある研究を支援します。
　２）科学研究費補助金の採択率の向上，大型競争的資金の獲得をめざした対策を講じます。
　３）研究費および研究者への処遇等のインセンティブを拡大します。
２．産学協同研究・受託研究等の飛躍的向上を図ります。
　１）ベンチャーインキュベーションセンター（仮称）を設立し，産学官共同研究の中心的拠点をめざします。
　２）大学内外の研究のグループ化を促進し，研究の進展を支援します。
　３）産学連携推進機構における研究支援および知的財産の地域への還元をより充実させ，連携推進の研究プロジェクトを支援します。

教　育

学習者中心の教育を通じて豊かな人間性と倫理性を養い，学習した専門性を地域や社会で発揮し，時代の諸課題に積極的な取り組みができる人材を育成する。そのために学習することの意義と楽しみを実感できるように，必要な改革，環境整備，支援をおこなう。

１．学習者への教育
　１）基礎学力向上，高い倫理性に裏づけられた職業観の育成，国際的視野を育てる教養基礎教育のカリキュラムを構築します。
　２）グラジュエーションポリシーを明確にした学士教育課程を構築します。
　３）三学部の有機的な連携を図り，地域の課題や社会のニーズに即した大学院コースの設置をめざします。
　４）語学教育の改善，TOEICやTOEFLの受験の支援，留学援助等をおこない，国際的視野を有する学習者を育成します。
　５）「大学コンソーシアムあきた」を拠点に大学開放事業を展開すると同時に，他大学の有意な科目履修を拡大し，学習領域の拡充を図ります。
　６）成績評価においてＧＰＡ方式の導入を検討し，教員の授業評価やＦＤの成果を授業・カリキュラムに反映させ，教育の質を向上させます。
２．学習者への支援
　１）教育研究基金の資金拡充を図り学士課程や大学院課程の学業成績優秀者を顕彰すると同時に，授業料免除や奨学金制度などの充実を図ります。
　２）ピアサポート制度を充実させ，学習者相互の学習支援を向上させます。
　３）課外活動や自発的諸活動が積極的におこなえるように，課外活動施設の整備や資金援助を行い，幅広い人間形成を支援します。
　４）就職セミナーの開催，インターンシップの拡充，就職や資格取得に関する情報を提供し，キャリアサポートを積極的におこないます。
　５）学生寮の建設，学生生活の利便性の向上，学生相談窓口の充実を図り，キャンパスライフの質を向上させます。
　６）学習者との直接対話を積極的におこない，それをカリキュラム改革，環境整備，学習支援に反映させます。

社会貢献

公共的な知の拠点として大学開放事業の推進や学術情報の提供，医療・福祉の充実，産業振興への参画をおこない，地域の活性化に積極的に取り組む。そのために大学が基幹となり，保有する資源の活用・提供を積極的におこなう。

1．地域との連携や自治体とのネットワークを強化し，多角的な協力体制を構築します。
　1）課題やニーズを反映した公開講座や講演会の開催，講師派遣等をおこないます。また，豊かな自然や固有の文化，歴史を対象とした企画を実施し地域振興に寄与します。
　2）国や自治体の審議会・委員会・調査研究活動への積極的な参加を図り，地域の発展や課題解決に貢献します。
　3）地域の保健・福祉にかかわる諸機関と連携し，地域住民の健康増進に寄与します。
2．大学開放事業を積極的に展開します。
　1）児童生徒の学力向上や科学・学問への関心・興味を高めるために持てる人的資源をひろく提供します。
　2）図書館を市民に開放し，また鉱業博物館を総合学習や理科授業等の活用に提供するなど，大学を地域に身近なものにします。
3．大学病院は高度先端医療をおこないつつ最良の地域医療を支える拠点となります。

国際化

グローバル化の中で，世界に開かれた大学として国際交流を拡大する。そのために，学生教職員の海外留学・派遣の促進と外国人留学生の受け入れの増加，受け入れ環境の整備に努める。

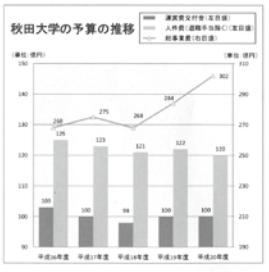
1．留学生・外国人研究者を積極的に受け入れ，国際的なキャンパスづくりをめざします。
　1）平成20年度から５カ年計画で留学生を200名に拡大します。
　2）授業料免除および秋田大学教育研究基金による経済支援をおこないます。
　3）留学生用宿舎および外国人研究者用宿舎を整備します。
2．海外協定校を増やし，海外派遣事業を充実させます。
　1）研究者の海外派遣事業を実施し，学術交流を推進します。
　2）学生・職員の海外派遣事業を実施し，学生の海外留学を促進します。

経　営

大学経営において学長の指導力を高め，迅速な意思決定の下に，諸資源の効果的な投入を図る。そのために，広報機能を強化するとともに，活動全般に対する評価・改善・実施のサイクルを確立し，かつ大学経営を担う人材を育成する。

1．責任ある執行体制をつくるため，運営組織の再編を図ります。
　1）限られた予算・人材の資源を最大限に活用し，業務の高度化・専門化に対応します。
　2）事務機能・組織のあり方を抜本的に見直し，各理事の下に事務組織を配置し，機動性を高めるとともに，大学のめざす方向に事務組織を再編・合理化します。
2．大学経営を担う人材を育成するため能力開発を図るとともに，公平性，信頼性の確保された人事評価制度を構築します。
　1）職員の研修体系にもとづく，学内および学外研修や外部人材の登用による人材育成を推進します。
　2）職員に対する表彰制度および顕著な業績を有する教授に対する特別貢献教授制度（仮称）を創設します。
　3）すべての職種に対する人事評価を平成21年度から本格実施します。
3．教育，研究，社会貢献等を充実させるために，収入の安定的確保や支出の効率的な執行に努め，安定した財務の実現を図ります。
　1）効率的な病院経営により安定的な収入の確保に努めます。
　2）競争的資金（科学研究費補助金等）や寄付金の確保に努めます。
　3）資源の効率的・効果的な配分により，限られた予算を最大限に活用できるようにします。
　4）余裕資金の積極的・効率的な運用に努めます。
4．教職員の働く環境をより充実させます。
　1）男女共同参画推進のためのアクションプランの実施に努めます。
　2）安全・安心なキャンパスづくりを実施します。
5．教育研究支援および管理運営を充実させるため，学内情報システムをさらに整備します。
　1）情報セキュリティポリシーの充実を図ります。
　2）大学情報ポータルシステムを平成21年度までに構築します。

秋田大学の予算の推移



【編集発行】
国立大学法人
秋田大学役員会

資料６

男女共同参画の取り組み
http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danjyo/

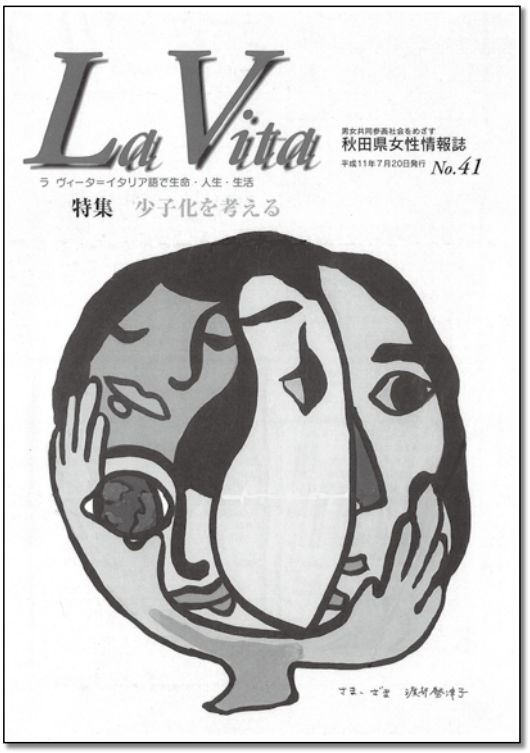
Column

La Vita　10 年の想い

10 年前、秋田県の女性情報誌の誌名公募をたまたま見て、応募。そしてまさかの採択。その後「ラヴィータな人々」という言葉が市民権を得るとは、当時は想像もしていませんでした。歴史学（日本古代史）を勉強していた私が「男と女」について感じていたことは、「男らしさ・女らしさ」は時代によって変わるもの、いつの時代、どのような社会に生を受けても、男も女も、ひとりひとりが自分らしく豊かな人生を歩むことができれば幸福になれる、というようなことでした。2007 年に「ワークライフバランス憲章」および「行動指針」が決定され、官民あげての取り組みが行われている現在、いまいちど、La Vita の実現について考えてみたいと思っております。

（わたなべ　いくこ）

※ La Vita
（ラ ヴィータ：イタリア語で
“生命・人生・生活”という意味）



あらかるとアラカルトあらかると

秋田県女性情報誌誌名 La Vita（ラヴィータ）に決定

前号で秋田県女性情報誌の誌名を募集したところ、小学生、中学生、高校生をはじめ、東京、大阪の方からなど31通の応募がありました。6月9日に選考委員会を開催し、秋田市の渡部育子さんの La Vita に決定しました。「Vitaは生命、人生、生活、生活力などと訳されるイタリア語で、男性も女性もともに豊かな人生を歩む社会を形成するよう祈りを込めて名付けました。」と渡部さんが書いてくださったように、La Vita を男女共同参画社会実現をめざす情報誌として、今後ますます充実させていきたいと考えています。ご応募くださった皆様ありがとうございました。

編集後記

「ワークライフバランス（仕事と生活との調和）の実現に向けて」～ダイバーシティ尊重の風土醸成をめざして～　男女共同参画シンポジウム報告書をお届けいたします。

平成 21 年の５月に「男女共同参画推進室」が設置され、気が付けばもう雪が舞う季節になりました。秋田大学男女共同参画推進室では、女性研究者の研究環境の整備と、本学を拠点とする県内大学間連携による女性研究者支援の地域社会への環流を目的とし、スタッフ一同のライフワークバランスを実現しつつ日々頑張っております。私たちは一人ひとりが輝ける職場作りをめざし、生活者に優しい社会作りに貢献していきたいと思います。今後ともご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

最後に本男女共同参画シンポジウム報告書作成のため資料等を提供して下さいました皆様に厚くお礼申し上げます。　（くろた　さとみ）

編集担当

川村　瑠理　　黒田　里美　　菅原　妙子　　中川　徳子

特任准教授／コーディネーター

川畑　智子

男女共同参画シンポジウム報告書

「ワークライフバランス(仕事と生活との調和)の実現に向けて」

～ダイバーシティ尊重の風土醸成をめざして～

発　行　　2009 年 12 月 21 日
編　集　　国立大学法人秋田大学　男女共同参画推進室
連絡先　　〒010-8502　秋田県秋田市手形学園町１番１号
ＴＥＬ　　０１８－８８９－２２６０
ＦＡＸ　　０１８－８８９－２２１９
ＵＲＬ　　http://www.akita-u.ac.jp
E-mail　　sankaku@jimu.akita-u.ac.jp