

人間科学研究所通信

Newsletter of the Institute of Human Sciences
Musashino University

第7号

目次

Contents

特集：人間科学研究所シンポジウム「子どもを育てながら働くということ」

中小・ベンチャー企業における子育て世代の働き方 家本 賢太郎 ——— 2

会社勤めではない職種の育児の一例 田房 永子 ——— 2

子育てしながら働く女性のキャリア形成～働く女性のキャリア支援の現場より 宮脇 優子 ——— 2

育児休暇と哲学 大谷 弘 ——— 3

司会兼コメンテーターより 笹川 あゆみ ——— 3

シンポジウムを終えて 大谷 弘 ——— 3



2017年10月8日(日)、武蔵野大学有明キャンパスにおいて、人間科学研究所シンポジウム「子どもを育てながら働くということ」が開催されました。様々な視点や立場から関連する有識者に育児と労働の関係に関わる生き方のモデルについてご講演を頂くことができました。また講演の後、全体質疑応答および親睦会を通して議論を深めました。

世界の幸せをカタチにする。

Creating Peace & Happiness for the World



Musashino University

武蔵野大学

● 中小・ベンチャー企業における子育て世代の働き方

株式会社クララオンライン代表取締役社長、内閣府男女共同参画会議議員

家本 賢太郎

近年、女性社員だけでなく男性社員も育休取得を促す声を耳にすることが多い。女性、男性という分類ではなく、当社では多様な人材がいることを強みにしており、社員が多様な選択肢を持てるよう、多様性を尊重している。

当社の取り組みは2006年にさかのぼる。ワークライフバランスとはなにか?と考えたときに、「＝育児支援」と安直に考え導入を試みた。制度を設けたのはよいが、そもそも社員の多くは子育て世代ではなかったので、まったく受け入れられず、そもそもマニュアル通りに作った制度だったため、運用すらできなかった経緯がある。

その後、社員にも子育て世代が増加してきたことから、身の丈に合ったワークライフバランスの取り組みを開始した。再導入後は男性役員・社員が立て続けに育児休暇を取得することとなり、その他にも在宅勤務や半日勤務など柔軟に対応した運用例がある。

また、子育て世代の育児休暇や短時間勤務だけではなく、プレママ、プレパパ世代の社員にももちろん多様な選択肢を持っている。有給休暇

● 会社勤めではない職種の育児の一例

漫画家、エッセイスト 田房 永子

「結婚して子どもを生むのは当たり前、手に職をつけない。自分の仕事をして、夫の給料に頼っちゃだめ。夫はいつ死ぬか分からないんだから」と小さい頃から母親に口酸っぱく言われていました。漫画が大好きだった小学5年生の私は、「漫画家＝自宅でできる仕事＝子育てをしながらできる」と発想し、「漫画家になる!」と決めました。

大人になって漫画家になってみると、いくら自宅でできる仕事と言っても、赤ちゃんや子どもを見ながらはできるわけがないと分かりました。

一人目は3月生まれで、結局入れる保育園がなく、1年間、私だけが睡眠時間を削って仕事をしました。夫よりも収入が少ないため、「生活費を出してもらっている遠慮」から、夫に相談することもなく、自ら自分の時間を削るという考え方だった。夫は何もしていなかったわけではなく家事や育児をかなりやっていた。保育園に入れることができない、という生活上の決定的な欠落をないことにしても、夫婦ともに必死で生活を回している割には家庭全体の生産性が低く能率が悪かった。何しろ、私が自分一人で背負ってしまい

● 子育てしながら働く女性のキャリア形成～働く女性のキャリア支援の現場より

産業カウンセラー、武蔵野大学非常勤講師 宮脇 優子

女性のキャリア選択－職業選択、働き方の選択は、男性と比べるととても複雑である。結婚、出産というライフイベントとキャリア選択は複雑に絡み合っており、これに加えて親の介護も加わる。昨今、女性の価値観も多様化してきているのでなおさらライフとキャリアの選択は多様化してきている。キャリア支援の現場では、「長く安定的に(定年まで)働いていきたい。そのためにはどのようなキャリア選択をするべきか(正解は何か)」という女性からの相談が年齢問わず未婚既婚・子どもの有無を問わず多くなっている。このような背景としては、予測のつかない経済環境(いかなる企業経営も絶対安泰とは限らない)、女性の非正規雇用の拡大、キャリア・モデルの不在などが挙げられる。大手情報会社が運営する女性のための求人・転職サイトが実施した子育てしながら働く女性の実情を調べたインターネット調査によれば、変則勤務や時短勤務での就業形態が65%、働く目的は半数以上が「生活資金を得るため」、そして職場を選ぶ際に重視した項目は、勤務日数・時間、休日、通勤時間等であった。一方職場を選ぶ際に妥協したことは、給与、社風、勤務日数・時間、長く働けるか・定年まで働けるか、希望の業種・職種であるかとい

の1時間単位での取得は、子育て世代は、保育園へ子どもを連れていくために遅れて出勤する際に1日消化するのではなく、1時間単位で利用できる。子育て世代でなくても、役所で書類を取得したい、病院に行きたいなどいろいろな場面で取得例がある。

そして、当社では外国籍社員が多く在籍しており、その国の風習や文化により休暇時期が異なることから、日本のお盆にあたる夏季休暇を廃止し、年間を通じて取得できる特別休暇へ移行した。この休暇は連続取得が要件となっていることから、長期休暇をとりやすい運用としている。このように当社では、枠を決めて運用するのではなく柔軟に対応し、社員が働きやすい環境を作ることで会社と社員のフィット感を高めていき、人材の確保に繋げている。

中小企業は、大企業のような制度を設けることから始めるのではなく、規模にあった運用から開始し、運用による柔軟性を確保し、多様な選択肢を持たせることが重要である。

そのストレスが結果的に夫へ爆発されるという悪循環も酷かった。

そもそも私自身、料理が好きではなくできればやりたくない。他の家事はもっとやりたくない。しかし「妻だから、母だから、女だから」という理由だけで自分がやらなければならないという思い込みも、ストレスを爆増させていた。

5年後に生まれた二人目も3月生まれになった。一人目の時のことを踏まえ、生まれる前に、夫婦お互いの家事量と仕事の時間量をきっちり50・50にすることに決めた。5年前とは事情が変わり、私の「遠慮」や「女だから」の思い込みが消滅していたため、話し合いもスムーズだった。

母として、妻としてこうあらねばならないとか、お金を稼いでいない方は肩身を狭くしていなければならない、というような世間の基準に合わせると育児はものすごく大変になる。家庭内で「遠慮」が発生し、夫婦が対等でなくなる。そのあたりを夫婦で乗り越えと、さらに育児は楽しいものになる。

う項目であった。

このように子育てとの両立を可能にする条件重視の選択がなされており、また就業条件を重視したことで折り合いをつけざるを得ない現実があることが伺える。また相談の現場からは、次の4つのキャリア上の問題－①スキルアップ、やりがい②収入③長く安定して働くための雇用形態④夫・家族の意見との相違(work-family conflict)に日々直面しながら働く現状が伺える。換言すると、両立のため伝統的な性役割に基づいた価値観に従って「自然に」「あるべき」キャリア選択を一旦はするが時間の経過とともにキャリア形成や自己実現の欲求とのジレンマに直面しているともいえる。しかしながら、やがて子どもは成長・自立していく。キャリア選択は自らがこうありたいという方向感さえあれば子どもの成長とともに「その都度働き方の選択をし直す」という柔軟な心構えがあってもよいのではないか。仕事生活と家庭生活のバランスはそれぞれ千差万別であってよい。正解はなく、迷いながらもその人らしく進んでいくプロセスそのものがキャリアなのだから。

● 育児休暇と哲学

武蔵野大学人間科学部准教授 大谷 弘

現在、二人の息子(6歳、1歳)の育児をしながら、夫婦共働きで子供を育てながら働いている。私と妻の育児・家事に関する分担の基本方針は、「分担を決めるときに性別を理由としない」というものである。これは正当な理由に基づかない区別はつけない、という少なくともアリストテレスまで遡ることのできる「平等」という観念に関する基本的な理解の仕方に基づく方針である。すなわち、単に「男性だから」「女性だから」という理由で、負担が重い／軽いというような事態は明らかに不平等であり、正義に反するという考えに基づき、我々夫婦は分担を決めている。(少なくとも、私自身はそうに理解している。)

結果として、我々夫婦の場合は、私の負担が「6:4」くらいで重めとなっている。「7:3」と言いたい気もするが、さすがに妻からクレームが来るように思われる。)これは大学教員の仕事が一以前に比べるとかなり多忙になっているとはいえ一比較的融通がきくということによる。ただ、そのことは私に何の葛藤ももたらさないというわけではない。特に研究に関しては論文などの「成果」により評価がされるということがあるため、「キツイ」ときもある。最近の研究はスピードも速いので、日曜日に公園で息子と遊びながら、ライバルの研究者は今ごろ論文を書いているかもしれないと想像し、焦りを感じるということも多い。

● 司会兼コメンテーターより

武蔵野大学非常勤講師 笹川 あゆみ

子育て世代の人々が社会や職場からまるで「お荷物」のように扱われてしまうという問題は、まだまだ解決には程遠い。厚生労働省等の調査によって、父親の育児参加が二人目以降の出産や母親の負担軽減にプラスの影響を与えることがわかったこともあり、父親の育児休業取得や母親のキャリア志向が肯定的に語られるようになったのは、つい最近のことである。我々はどうのようにして、この大きな問題に対峙したらよいのか。

今回のシンポジウムにおいて、大谷先生のお話は哲学の視点で育児休業を語るという画期的なものであった。育児を母親にのみ「押し付ける」考え方は平等の観念に反するとし、父親も含めて育児休業取得は「正しいことである」という認識こそが乗り越える力を与えるという。これは子育て中の労働者に勇気を与える視点である。

宮脇先生のお話からは、共働きが多数派となった今でも、女性のキャリア選択が母であることによってかなり狭められてしまう現状がよく分かった。「仕事も育児も完璧」を求めるのではなく、ライフ・ステージごとに自分に合った働き方を調整していくことは決して「手抜き」ではない。育児を家庭に「閉じ込める」ことなく、育児支援サービスを利用しながら仕

● シンポジウムを終えて

武蔵野大学人間科学部准教授 大谷 弘

当日は、会場内を(私の息子も含め)子どもたちが走り回中、まさにアットホームな雰囲気です育児と仕事の両立の仕方(あるいはむしろ妥協の仕方)について、様々な観点から議論を行うことができました。「子連れでも参加できるシンポジウムにしたい」という私の希望に快く対応してい

次に育児休暇と哲学について考察する。昨年度、次男の誕生に際して、私は育児休暇を取得した。(本学の男性教職員では初の例だと聞いている。)具体的には二学期(6月中旬ごろ～8月初め)の期間を、出産前は有給休暇(約二週間)、出産後は育児休暇(約一カ月半)という形で休暇を取った。その際に、大学の教員がこのような形で「権利」を行使することに疑問の声をいただくこともあった。しかし、「権利の行使」ということは、教員にふさわしくない利己的な行動ではなく、「人が自分の人生を自分のものとして生きられるようにすること」であると考えるならば、どのような職種の人であれ、育児休暇を取得することで、ケア責任を抱えた人であっても、その人自身やその配偶者のキャリアを最大限に発展させるようにすることは十分に理由のあることである。

これらの話のポイントは、子どもを育てながら働いていれば多かれ少なかれ直面する「キツイ」局面で、「平等」「権利」「正義」といった概念について哲学的に整理して理解することで、自分が正しいことをしているという確信を持つことができ、それにより、大変なことを乗り越える力を得ることができる、ということにある。このような意味で、哲学は善い生き方、正義にかなった生き方をアシストしてくれるものなのである。

事との両立を図る生き方への賛同が、子育てしやすい社会の形成に貢献するのではないか。

また、母親を縛っているのは社会や企業だけではない。田房先生のお話からは、仕事も家事も育児も頑張らねばならないという、現代の母親が自らを縛る規範の存在がありありと浮かび上がってきた。絶対視される「母性愛」は、時として母親自身の「手抜き」を許さない。「完璧な母親」でなければならないという思い込みからの解放も必要である。

一方で、企業も変わりつつある。家本先生のお話では、企業経営者によるワークライフバランスに対する実践的な取り組みが紹介された。「女性も男性も、育児と仕事の両立が可能なライフスタイル」への積極的な支援は決して絵空事ではなく、多様性が重視される現代社会で企業が発展していくための現実的かつ必然的な対応である。

すべてのお話を通して感じたのは、我々ができることは「意外と」多くあるのかもしれないということであった。問題の解決を願う人々からの様々な発信や行動によって社会は変っていく。そのためのヒントや気づきが多く見出されたシンポジウムであった。

ただき、素晴らしい場をセッティングしてくださった武蔵野大学社会連携センターの皆様に感謝いたします。その他にも、準備から当日までの様々な段階で多くの方々にご協力をいただきました。いちいち名前を挙げることはいたしません、大変感謝しております。ありがとうございました。

● H29年度 人間科学研究所構成員一覧

	氏 名	所属等
所 長	小西 聖子	本学人間科学部長兼人間社会研究科長
運営委員	大山 みち子	本学人間科学部教授
	熊田 博喜	本学人間科学部教授
	小松 美智子	本学人間科学部教授
	辻 恵介	本学人間科学部教授
	藤森 和美	本学人間科学部教授
	渡邊 浩文	本学人間科学部准教授
研究員	岩本 操	本学人間科学部教授
	北岡 和彦	本学人間科学部教授
	小西 啓史	本学人間科学部教授
	小嶋 知幸	本学人間科学部教授
	西本 照真	本学人間科学部教授
	野村 信夫	本学人間科学部教授
	府川 哲夫	本学人間科学部教授
	北條 英勝	本学人間科学部教授
	山田 利子	本学人間科学部教授
	渡辺 裕一	本学人間科学部教授
	泉 明宏	本学人間科学部准教授
	大谷 弘	本学人間科学部准教授
	小俣 智子	本学人間科学部准教授
	木下 大生	本学人間科学部准教授
	狐塚 順子	本学人間科学部准教授
	城月 健太郎	本学人間科学部准教授
	高田 明子	本学人間科学部准教授
	矢野 明宏	本学人間科学部准教授
	小野 真理子	本学人間科学部助教
	坂入 竜治	本学人間科学部助教
	櫻井 真一	本学人間科学部助教
	畠山 恵	本学人間科学部助教
	日野 慧運	本学人間科学部助教
客員研究員	橋本 修左	本学名誉教授
	磯貝 隆夫	本学客員教授、福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター教授
	小原 収	本学客員教授、かずさDNA研究所副所長
	五島 直樹	本学客員教授、産業技術総合研究所・創薬分子プロファイリング研究センター・研究チーム長
	菅野 純夫	本学客員教授、東京大学大学院新領域創成科学研究所教授
	中島 聡美	本学客員教授、福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター 放射線医学県民健康管理センター 特命准教授
	夏目 徹	本学客員教授、産業技術総合研究所・創薬分子プロファイリング研究センター・研究センター長
	新家 一男	本学客員教授、産業技術総合研究所・創薬基盤研究部門・次世代ゲノム機能グループ・グループ長
	宮崎 純一	本学客員教授、大阪大学産学連携本部特任教授
	山崎 美貴子	本学客員教授、神奈川県立保健福祉大学前学長
	山本 雅	本学客員教授、沖縄科学技術大学院大学 細胞シグナルユニット教授
	家村 俊一郎	本学客員教授、福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター教授
	市山 浩二	本学客員准教授、公益財団法人実験動物中央研究所実験動物研究部免疫研究室
	河村 義史	本学客員准教授、バイオ産業情報化コンソーシアムJBIC研究所特別研究員
	若松 愛	本学客員准教授、バイオ産業情報化コンソーシアムJBIC研究所特別研究員
	立川 公子	本学人間科学部人間科学科非常勤講師、常盤大学人間科学部人間科学科非常勤講師
	中嶋 恭子	国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所精神生理研究部研究員

武蔵野大学人間科学研究所通信 | 第7号 |

Newsletter of the Institute of Human Sciences Musashino University

企画編集・発行 / 武蔵野大学人間科学研究所 発行日 / 平成30年3月31日

世界の幸せをカタチにする。

Creating Peace & Happiness for the World



www.musashino-u.ac.jp

武蔵野大学 人間科学研究所
〒135-8181 東京都東区有明3-3-3
Tel. 03-5530-7448