

早いもので、この連載を始めてから1年が経とうとしています。夏には政権交代という大きな変化がありました。みなさんの暮らしにも変化は始まっているのでしょうか。

大きな変化は、従来の延長線上ではあきらめかけていたことへのチャレンジのチャンスです。最終回では、新たなステージを迎えようとしているワーク・ライフ・バランス(WLB)の今をお伝えし、次の舞台へとみなさんの背中を一押しして連載の幕を閉じたいと思います。

### 「知ってる?」から「やってる?」へ

つい最近に、内閣府から発表された意識調査結果によると、ワーク・ライフ・バランス(WLB)という言葉を知ったことと答えた人が、今回初めて回答者の半数を超えたそうです。これは大きなことです。

大企業の従業員では70%を超えるのに中小企業では50%程度、勤務先の規模による差はまだ大きいようですが、この1年でWLBは、一部の人だけが知っている専門用語や流行語ではなくなりました。

この事実は、私も実感しています。先日、岩手県で講演の機会をいただきました。すると、やはり会場に集まった方々からも、この1年でWLBへの認知や関心が急速に高まっている様子を感じ取れたのです。

もはやワーク・ライフ・バランスは、「知ってる?」ではなく、「やってる?」と問われるステージに一幕進みます。これまでのように、恵まれた環境にあたり、たいへんな苦勞を乗り越えてきた、一握りの特別な人だけが実現できるものではなく、普通の人たちが、あたりまえに実現できるWLBを考えるステージへと舞台を新たにしましたのです。

### 「共育てあたりまえ感覚」進行中

また、これまでは子育て中の若い夫婦や共働きの女性に限った関心テーマだったWLBに、最近では就活中の大学生や、未婚の若い男女まで関心と意欲を持ち始めているようです。夫婦「共育て」に抵抗感がないどころか、あたりまえという感覚があるのです。

一方、子育て中の男女の上司にあたる、私と同年輩以上の中間管理職のオジサンたちも関心を強く始めています。

講演でも、熱心に耳を傾けている姿が目立ち始めています。

彼らは、自分たちの時代には考えもしなかった部下の育児や共育ての現実を目の当たりにし、自分もWLB実現への当事者なんだということに気づき、自分なりのチャレンジを模索し始めています。

### わかっちゃいるけど、踏み出せない

では、そんな追い風のなかにもかかわらず、何がWLBの障害になっているのでしょうか? それは、私たちが子育て中のパパたちの話を聞いているときに漏れ聞こえてきたホンネのなかに見つけられていたような気がします。

「育休取る!? そんなりスキーなこと、できるわけないでしょ」、「上にいけるかどうかの肝心なこの時期、育休なんかあり得ない」、「育休取ってまで子育てしたいのか? という、

じつはビミョーです」、これらの「不利」、「不安」、「負担」の3Fが、まだまだ共育ての前に立ちまわっているのです。みんな、頭では理解しているけれど、いざとなると「いい仕事」と「いい人生」、どちらもゲットなんてうまい話はないだろうと思っ込んでしまう。

### さあ、腹をくくって一歩前へ

きっと、共育てがポジティブに受けとめられるように本人も会社も世の中もチェンジできないと、この問題は解決しないでしょう。我慢や義務感のままでは長持ちしません。

そこで、WLB先進国に目を転じてみます。北欧での調査結果には、育休経験男性は、未経験男性と比べて、40代半ばから急速に仕事能力が向上するとのこと。つまり、マネジャーとしてのスキルを、知らぬ間に育児参加を通じて体得しているというわけです。

確かに、「時間管理」、「リスク管理」、「人財育成」というマネジャーに必要な3大スキルは、赤ん坊という極めてコミュニケーション困難で、予測不能な相手との毎日を経て磨かれていくに違いありません。

みんなが育ち、みんながハッピーになるためのWLBへ、老若男女みんなで腹をくくって、さあ踏み出しましょう。Yes we can!それぞれのチェンジへ一歩を踏み出すときです。

(なかま・しんいち)



「共育て≠不利・不安・負担」の発想は捨てて  
みんなが育ち、ハッピーになる新しいWLBのステージへ

### 中間 真一 株式会社ヒューマンルネッサンス研究所 主席研究員

1959年生まれ。慶應義塾大学工学部管理工学科卒業後、富士写真フィルムを経て現職。オムロングループのシンクタンクとして、学ぶ、働く、暮らすという切り口をもとに、生活実感を大事にしつつ、生き方、社会、技術の今そして近未来を探る。共著書に『スウェーデン—自律社会を生きるひとびと』(早稲田大学出版部)、『男たちのワーク・ライフ・バランス』(幻冬舎ルネッサンス)。

