

## NPO法人マタハラNet設立と今後の可能性

小酒部さやか NPO法人マタハラNet代表理事

### マタハラNet設立

失望、悲しみ、怒り、憎しみ……。四人の男性上司にマタハラされたときに感じた、強烈な

感情と経験が私の原動力となり、同じようにマ

タハラで苦しむ女性を少しでも救いたいと、二

〇一四年七月、マタハラ被害者支援団体として

マタハラNet、マタニティハラスメント対策

ネットワークを立ち上げた。

自分がマタハラ被害を受けるなか、インター

ネットで「マタハラ／被害実例」「マタハラ／

解決策」などと検索ワードを打ち込んでも、当

時は有益な情報は何も出てこなかつた。そこで、

まずはブログを作成し、被害体験を掲載するこ

とにした。マタハラNetに寄せられる被害相

談で一番多いのが、「これはマタハラですか？」

という質問だ。加害者や会社側は、「まずハラス

メントの事実を認めない。「前例がない」「妊娠

は病気じゃない」「あなただけ特別扱いできな

い」などと言われてしまうと、「自分のワガママなのか?」「自分がおかしいのか?」と自信を持てなくなってしまう。

数多くの体験談を掲載することで、自分の体

験と同様の実例をみつけてもらい、まずは「こ

れはマタハラだ」と認識してもらえたと思つ

た。そして、先輩被害者が取った解決の手段を

提示することで、解決の後押しになればとも思

つた。立ち上げから一年ちょっと経つ現在、マ

タハラNetには二〇〇件近い被害相談が寄せ

られている(二〇一六年一月、現在のブログを

閉鎖し、新たなHPを開設予定)。

### マタハラとは —マタハラ四類型

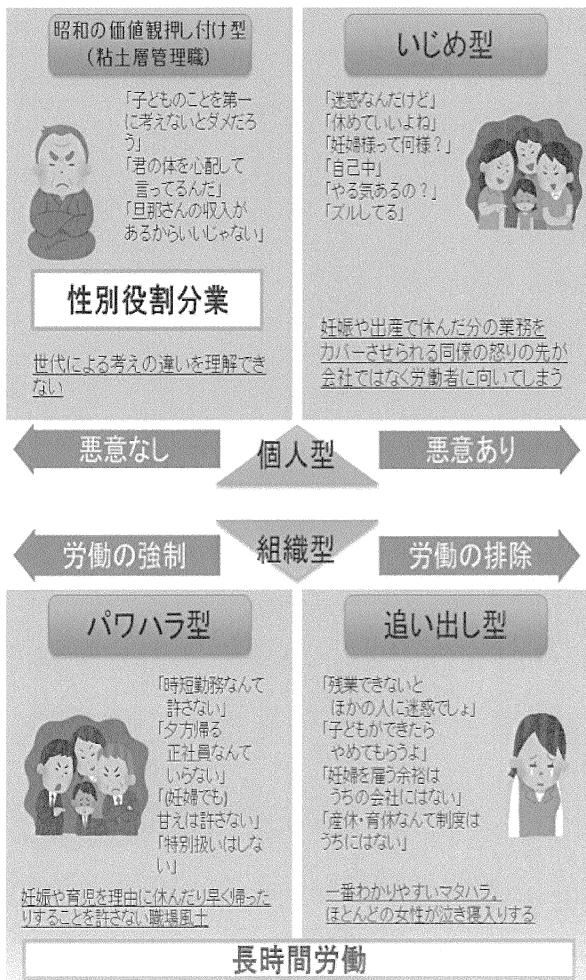
では、改めてマタハラとはなにか。マタハラとは、マタニティハラスメントの略で、①働く女性が妊娠・出産育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産

- 育児などを理由とした②解雇や雇止め、自主退職の強要で不利益を被つたりするなどの不当な扱いを意味する言葉だ。
- ① 精神的・肉体的嫌がらせとは、無視されたり、大事な情報を共有してもらえないなどす
- 妊娠中にわざと重い荷物を持たされたりなどす
- る、いじめのような行為をいう。

- ② 不利益を被る扱いとは、解雇や契約更新の拒絶・退職強要以外にも、正社員からパートなどの非正規に雇用形態を変更されたり、降格や減給・賞与の査定を下げられたり、時短勤務の申請をしても認めてもらえなかつたりなど、就労環境を阻害されることをいう。
- マタハラの定義に関する法文の規定はこれら
- の課題となるが、マタハラNetでは同僚からのいじめのような行為でも、就労環境を阻害するような行為は禁止するよう政府にお願いし、その方向で審議が進められている。

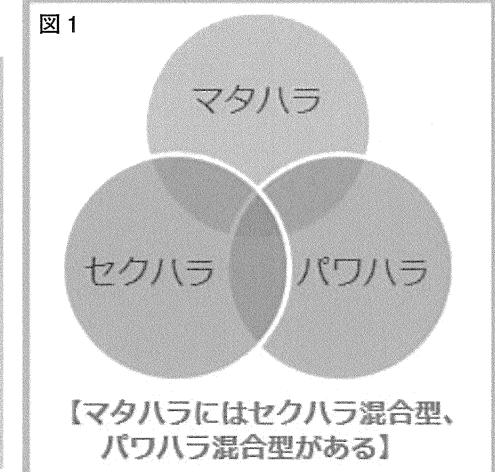
マタハラは、「セクハラ(セクシャルハラスメント)」「パワハラ(パワーハラスメント)」とともに、働く女性を悩ませる三大ハラスメントの一つとされている。この三つのハラスメントは、一つひとつに分断されているわけではなく、図1のように混合型として重なる部分がある。セクハラ混合型のマタハラには、「お腹が大きくて見苦しい」といった身体的特徴について非難をしたり、「子作りはしているのか」「予定日がその日ということは、いつ『した』のかわかるよ」といった女性のプライバシーに踏み

図2 4つのマタハラ類型



Copyright © 2014 マタハラ360・マタニティハラスメント対策キットワーク All Rights Reserved

図1



言葉がこれに当たると思われる。  
マタハラには四つの類型（図2）があると考察する。まず、個人型の一つに「昭和の価値観押し付け型」がある。「子どものことを第一に考えないとダメだろう」「君の体を心配して言つてある。本来マタハラを防ぐはずの人事部や経営層が加害者となつている調査データがある。ここが、マタハラがセクハラ・パワハラと一線を画すところと見ている。さすがに今は、人事部からセクハラされる、組織ぐるみで一人の女性がセクハラされるということは少ないようだ。しかし、マタハラにおいては、組織ぐる

みでの違法行為が横行している。  
荷物」と人格そのものや名譽を侵害するよう込む、性的嫌がらせ発言などがある。パワハラ混合型のマタハラには、「クソ妊娠」「妊娠はお

(1) 昭和の価値観押し付け型  
みでの違法行為が横行している。

それでは、それぞれの類型について説明しよう。

まず、個人型の一つに「昭和の価値観押し付け型」がある。「子どものことを第一に考えないとダメだろう」「君の体を心配して言つているんだ」「旦那さんの収入があるからいいじゃない」この言葉の後に「だから、辞めたら」と続くと完全なる不利益扱いとなる。

ここは、性別役割分業の意識（男性が外で仕事をして、女性が家事育児を担つてという性別による役割分担の意識）が根付いていて、女性は妊娠・出産を機に家庭に入るべき、家庭を優先すべき、それが幸せの形だと思い込んでいることから起きてしまうマタハラだ。

古い価値観に凝り固まっているために、企業の組織改革の妨げになりやすい四〇～五〇代の中間管理職のことを「粘土層管理職」と呼んだりもする。経営層が意識改革を呼び掛けても、狙いが伝わりにくく、彼らが間に入ることで部下や現場レベルにまで浸透していかないことが、「粘土層」と呼ばれている。砂や砂利は水を通すが、粘土は水を通さないという地層に例えられている。伝統的なサラリーマンの男性中心主義から抜け出せず、女性活用やワークライフバランスの推進を積極的に受け入れようとしない上司として問題視されている。

粘土層管理職にも、紙粘土と固粘土があると

言われている。娘がいて孫が生まれたりすると、育児と仕事を両立する娘の姿を見て、多少価値観が変わることもあるのが紙粘土だ。一生価値觀が変わることなく、そのまま終わるのが固定粘土である。

また、昭和の価値觀押し付け型は、「間違った配慮上司」とも言える。妊娠した女性に精神的・肉体的に厳しい仕事をさせるのは可哀想だろう、夫や子どもがいる女性は重要な仕事から外したほうがいい、家庭を持つ女性が夜遅くまで残業するのは気の毒だろうなどと思い込み、女性側の意思是無視して仕事から外してしまうケースだ。

このように、昭和の価値觀押し付け型は、女性は家庭にいるのが一番の幸せだという偏った価値觀から起こってしまうマタハラのため、「悪意なし」の方向にベクトルは向く。悪意がないからといって許されるわけではなく、悪意がないからこそ余計にたちが悪いともいえる。また昭和の価値觀押し付け型のマタハラは、女性の中にも存在するし、職場に限らず家庭や地域にも存在する。同じ女性から「子どもを保育園に預けること 자체、母親として失格だ」という内容のメールをもらったことがある。自分の家族または義理の家族から「育児しながら働くなんて、子どもが可哀想」と言われ、働き続けたいにもかかわらず、女性の希望が叶わないことも起こっている。

## (2) いじめ型

個人型の二つ目は「いじめ型」だ。「迷惑なんだけど」「休めていいよね」「妊娠して何様!」「自己中」「やる気あるの?」「ズルしてる」など。妊娠・出産で休んだ分の業務をカバーやせられる同僚の怒りの矛先が、本来なら業務管理や人員管理をするマネジメント層や会社に向かうべきだが、同じ労働者である妊娠や育児中の女性に向かってしまう。

上に物申すより、弱者に不満をぶつけるほうがしやすいこともあるし、勝手に妊娠したことになぜフォローしなければならないのだという不公平さもあるだろう。なので、「悪意あり」にベクトルは向く。

しかし、これでは会社の思う壺で、労働者同士いがみ合わせておけば、マネジメント層や会社には責任がいつこうに向わず逃げおおせてしまって。そしてその職場は誰かが抜けるたびに、労働者同士でいがみ合い、足を引つ張り合い、いつまでたつても改善していくことはない。逆マタハラという言葉には、制度を悪用して権利ばかり主張する女性も含まれている。第一子の妊娠を機に六割の女性が仕事を辞めるという実態から、このような女性は現状ごく少数と思われるが、職場のなかでワル目立ちてしまい、次に産休・育休を取得する女性にまで影響を及ぼす。「妊娠した女性は扱いにくい」「育児をしながら働く女性は使えない」と一括りにされてしまう可能性があるからだ。

マタハラ問題の特徴だと思う。大企業であれば一時的に人員を補填することが可能かもしれないが、中小企業であればそうはいかず、残った社員にしづ寄せが行ってしまう。

マタハラ解決のポイントとなるところだが、

フォローする上司、同僚の評価制度の改善や、カバー分の対価の見直し、また結婚・妊娠の選択をしない人にも長期の休暇が取れる制度の導入などを必ず行なわなければいけない。同僚からのいじめをマタハラの法的定義づけにいれる

と同時に、こうした不公平さをなくす取組みを行なわなければ、いつまで経っても不平等さからハラスメントを招きかねない。そして、ここに取り組むことで、マタハラ解決がすべての労働者の労働環境の見直しへと繋がるのである。

また、小規模な企業にとっては、一人でも人員が抜けることが死活問題となることもあります。企業だけの責任にせず、自治体や政府からそういった企業への援助というのも今以上に必要だと思う。

問わず）への手ほどきを行なうと良い。このようないいコミュニケーションの場を設ける際に注意しなければならないのは、先輩取得者がスーパーワーカーだつたりすると、「私は先輩のようには子育てしながら働けない」となってしまい、脱落させてしまうことになりかねない。できればいくつかのタイプ別の先輩社員とコミュニケーションする場ができるといいと思う。

そして、マネジメント層への教育だけでなく、同僚間でも日頃から法律や制度の周知徹底を図ってほしい。なかには、産休・育休中も会社から給料が支給されていると勘違いしている人たちも多い。その誤解が「休んでも給料もらえていいよな」「給料泥棒だな」などといいじめ型の言葉に繋がる。知識不足や誤解によるいじめは未然に防いでもらいたい。

(3) パワーハラ型

組織型は、「パワーハラ型」と「追い出し型」に分けられる。この二つの根っこには長時間労働がある。日本には長時間働けて一人前、長時間働く女性は半人前といふ労働文化がある。長時間働けない社員に、長時間労働を強制する方向にベクトルが向くことをパワーハラ型としている。「時短勤務なんて許さない」「夕方帰る正社員はいるまい」「(妊娠でも)甘えは許さない」「特別扱いはしない」など。

この「特別扱いはしない」というワードは、

被害相談を受けるとともによく聞く。私も人事部長から言われた言葉だ。産休・育休・時短勤務といった制度を社員に利用させることは、会社やマネジメント層からすれば「特別なこと」となる。このような意識が蔓延していれば、正しい制度を利用したいと希望することが、「権利ばかり主張している」にすり替わってしまう。

日本には制度はあるのに、それを利用することを善しとしない職場の風土が大きく横たわっている。

(4) 追い出し型

反対に、長時間働けなくなつた社員を労働環境から排除する方向にベクトルが向くことを「追い出し型」としている。「残業できないと他の人に迷惑でしょ」「子どもができたら辞めてもらうよ」「妊娠を雇う余裕はうちの会社はない」酷い会社だと「産休・育休などという制度はうちの会社にはない」などと言つたりもする。

いまだに誰一人として産休・育休を取得したことがなく、妊娠したらみな必ず辞めさせられるという被害相談を受けたこともある。驚く人もいるだろうが、日本にはこのような会社がいまだに多く存在する。これは大きな過ちで、会社内の制度より国の法律が優先される。いかに法律・制度の認知が低いか、いかに法令遵守の意識が低いかということになるのだが、法律や常識より「慣例」が優先されている。マタハラ

被害の多くがこの追い出し型であり、これが今日本の現状だ。

### 『古くて新しい問題』

—なぜ今、マタハラが話題に?

アメリカでは四〇年ほど前から議論されていいる問題、フランスではグランドマザーの時代の問題と言われている。それが今、ようやく日本で話題となつたのはなぜか。一言で言えば、この問題についてそれだけ日本が遅れているということだ。日本はマタハラ問題に向き合おうとせず、この問題を置き去りにして来た。そして、いよいよ無視できないほど危機的状況になつた今、ようやく重い腰を上げたのだと思う。

どれだけ危機的状況かを説明したい。一人の女性が生涯に何人の子どもを産むかを推計した合計特殊出生率は二〇一四年には一・四二人、出生数は一〇〇万人を下回るのが目前で、人口減少と少子化への対策が急務である。内閣府の予測によると、日本の総人口は二〇一三年の一億二七〇〇万人から、二〇六〇年には八七〇〇万人へと三〇%以上減少し、高齢者の割合は二〇一三年の二五%から四〇%近くに拡大する見通しにある(図3)。そればかりか、日本は、登録されているペット数二二三〇万匹(犬・猫のみ)が、一五歳未満の子どもの数一六五〇万人を上回っているOECODのなかでも珍しい国である。また、生産年齢人口(一五~六四歳)

は減少の一途を辿り、二〇一二年以降は減少に拍車がかかっていて、諸外国より急ピッチで縮小することが予測されている。

生産年齢人口の減少により、あらゆる業種で深刻な人手不足、労働力不足が顕在化し始めている。また、当たり前のことだが、少子化で消費者がいなくなれば、企業の商品やサービスを購入する人たちがいなくなり、その痛手はいずれ企業へとブーメランのよう跳ね返る。これから多くの企業が潰れていくことだろう。

経済成長の三つの要素は、労働・資本・生産性と言われている。少子高齢化の問題に早急に抜本的な改革が行なわれない限り、日本経済は停滞し、国民の生活水準の低下、国全体の貧困へと直面してしまって、抜本的な改革に必要なリソースは何か。それが、「産む」と「働く」の選択権を握っている女性なのである。だからこそ政府は、「女性の活躍」を掲げたのだ。日本の女性の就業率が二〇一三年時点での六一・五%、これが男性同様の同年八〇・六%まで上昇すると労働人口は七一〇万人増加し、GDPが一五%近く上がるというデータもある。

女性全体が働き出すと、余計に子どもを産まなくなるのではないかという危惧がささやかれることがある。これは大きな間違いだ。OEC D加盟二四カ国の女性の労働参加率と合計特殊出生率を見てみると、女性の労働への参加率が上がるほど、出生率も上がるという比例関係にある(図4)。北欧諸国、オランダ、イギリス

のように女性の就業率が高い国は、出生率も高い。

また、専業主婦の時代に戻るべきだ、そのほうが、女性が子どもを産むはずだと、男性の給料を上げて女性が子育てに専念できるようにすればいい、というような時代に逆行する意見もある。これも大きな間違いで、専業主婦になつて万が一離婚したり死別したりしたら、誰が子どもを扶養するのか。離婚した母子家庭の八割が、養育費を払つてももらえていないという厚労省のデータがある。ひとり親世帯の半分以上が年収一二二万円に満たない貧困家庭だ。離婚率が上昇傾向のなか、そんなリスクを背負う可能性がある結婚に、どれだけの女性が踏み切れるというのか。

今や女性の多くが正社員で働き続けたいと願っている。出産後に復職を望む日本の女性は、七七%とアメリカの八九%やドイツの七八%に劣らず多い。男性の給料を上げることにすれば、また男性が長時間労働の犠牲となる。男性の家事・育児の参加率が高いほど、第二子の出生率は高いのだ。子どもを産み育てるにはお金と努力がいるので、稼ぎがあり育児を分担できるほど子どもが産めるのは当然の構図である。そのうえ、北欧は社会保障が充実していて、セーフティネットがきちんと張られている。医療費や学費がかからなかつたりするので、万が一、離婚や死別、離職することになったとしても、産もうと思えるのだと思う。

日本は出産や子育ての社会保障も十分ではないし、税制が日本の女性を就労しないよう仕向けてもいる。世帯主(夫)は、配偶者の年収が一〇三万円未満の場合、配偶者控除三八万円を受け取ることができる。また、配偶者は、年収が一三〇万円未満であれば、厚生年金加入者の被扶養配偶者として保険料を払わずに加入者が選択するか、まったく就労しない専業主婦を選ぶよう誘導されてきた。

この制度が導入された一九六一年当時は、男性が外で働き女性が家事・育児を担う性別役割分業が一般的であったが、今は、ダブルインカム世帯数がシングルインカム世帯数を上回るようになって来ている。こうした税制、社会保障制度は時代に合わなくなつてきてるので、現代の働き方のスタイルに合う制度に見直していくべきだと思う。

このように、日本は少子化と高齢化のWパンチで危機的状態である。このままでは、日本人がいなくなるけどいいですか?といふくらいまでの問題だ。女性に働いてもらわなければ、子どもも増えない。子どもがいなければ、高齢者を支えることができない。

少子化で将来的に年金を納める人たちが減つてしまえば、私たちの老後の年金も危うくなる。少子化が進み年金を補えないのは明らかなので、現在は働けていない女性や高齢者を労働

図3

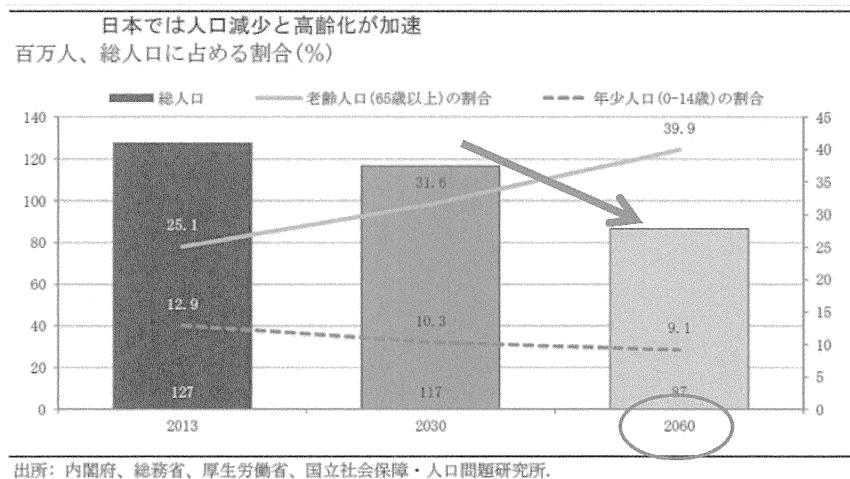
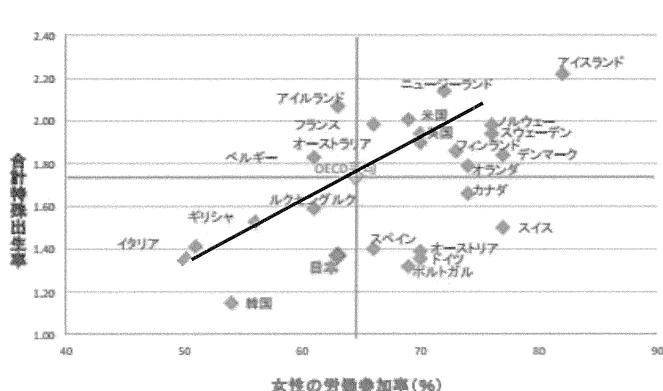


図4

OECD 加盟 24カ国における女性労働率と合計特殊出生率(2009年)

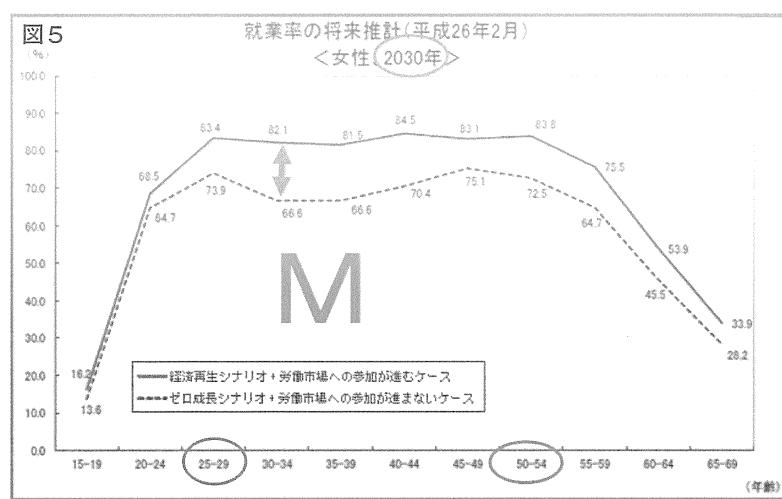


資料：

2009年女性労働参加率：OECD ジャンダーニニシアチプレポート P58, 2009  
年出生率：OECD データベースをもとに、内閣府男女共同参画局で作成。

注)

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)を参考に、同報告書が分析対象とした24カ国を対象に作成。



市場に参加させ、年金保険料を払つてくれる人を増やす必要性もある。厚労省は一五年後の一〇三〇年には、二十五歳から五〇歳までの女性が八〇%以上働き続けて、はじめて年金財政が健全化できる見通しを立てている(図5)。この年齢の女性たちは、M字カーブ」と呼ばれる結婚・妊娠・出産・育児で女性が働けなくなるカーブの窪みに位置し、このカーブを一

五%近く引き上げなければ、現役世代の所得代替率は五〇%を切ることになる。所得代替率と割合をいう。この割合が五〇%を切れば、高齢者の年金を受け取る水準の引き下げ、もしくは受け取り水準を維持するための保険料率の値上げなどをせざるをえなくなる。少子化問題だけでなく、年金問題にも女性が就労し続けることが大前提なのだ。

## マタハラは日本の「経済問題」

女性たちにとつて辛いところが、マタハラにより産休・育休が取得できなければ、国から支給される出産手当金や育児休業給付金を受け取ることができず、これから出産して子育てに費用がかかるにもかかわらず、社会保障はゼロ収入もゼロになってしまうことだ。

就労証明と保育園の入園がセットになつていることも苦しい。マタハラにより退職を余儀なくされば、働き続けられるという證明がなく、子どもを保育園に預けることができない。日本にはもう一つ、『待機児童問題』という大きな問題がある。保育園の一つの席に、ママさんたちが何十人と列を作っている状況だ。

マタハラは、もう一つある。マタハラ→晚婚化→晚産化→少子化へと繋がる負の連鎖だ。このドミノ倒しにより、日本は不妊治療大国にもなつていて、日本は世界一不妊治療のクリニックが多く、世界一体外受精の件数が多い。赤ちゃんの二七人に一人が体外受精により誕生している。不妊治療や検査を受けたことのある夫婦は、六組に一組とも言われている。マタハラNetに相談をくれる女性たちは、「妊娠が悪いことのように思えた」「こんなことなら妊娠しなければよかつた」「二度と子どもを産みたくないと思った」などといった声を漏らしている。マタハラを受けた女性たちは、次

マタハラを受け離職し、子どもの手が離れる小学校一年生から非正規社員として復帰するのとでは、生涯賃金に二億円の差があると言われば、一人二億円で六割の女性が仕事を辞めているとなれば、どれだけ日本経済に打撃を与えているかは想像に容易い。

マタハラドミノ倒しは、もう一つある。マタハラ→晚婚化→晚産化→少子化へと繋がる負の連鎖だ。このドミノ倒しにより、日本は不妊治療大国にもなつていて、日本は世界一不妊治療のクリニックが多く、世界一体外受精の件数が多い。赤ちゃんの二七人に一人が体外受精により誕生している。不妊治療や検査を受けたことのある夫婦は、六組に一組とも言われている。マタハラNetに相談をくれる女性たちは、「妊娠が悪いことのように思えた」「こんなことなら妊娠しなければよかつた」「二度と子どもを産みたくないと思った」などといった声を漏らしている。マタハラを受けた女性たちは、次

・少子化に、ドミノ倒しのように連鎖して直撃する深刻な「経済問題」である。

また、「マタハラは働き方の違いに対する最初のハラスメント」とも私は発信している。日本は長時間労働がスタンダードで、妊娠や出産・育児で、産休・育休・時短勤務することで、いくらでも残業ができる他の社員とは「異なる働き方」と捉えられてしまう。その異なる働き方を職場が受け止めることができない、馴染ませることができない。人が抜けた分の業務の穴を埋める解決策を見出せない。これらにより発生するのがマタハラだ。

しかし、マタハラを解決しなければ、次は男性が育児休業を取得する際に「なんだ! 出世は諦めたのか!」などと言われて阻まれる「パタハラ(パタニティハラスメント)」。介護を理由にリストラ候補にされたり、出世コースから外される「ケアハラ(ケアハラスメント)」と次なるハラスメントが続いてしまう。次なるハラスメントに繋がるので、マタハラを働き方の違いに対する「最初」のハラスメントと呼んでいる。

とくにケアハラは深刻で、これから高齢化社会では毎年一〇万人が介護離職するとのデータもある。今女性社員にマタハラしている上司も明日はわが身で、次は自分たちがケアハラされる可能性だってあるのだ。

ダイバー・シティコンサルタントの第一人者である渥美由喜氏は、マタハラ・パタハラ・ケア

ハラを総称して“ファミハラ（ファミリー・ハラ・メント）”と呼んでいる。マタハラを解決すれば、企業が働き方の違いを受け止めることができるようになり、次なるハラスメントをなくす体制準備が整い、このようなファミリー・ハラ・メントを防ぐことができる。そして、それこそが真のダイバーシティに繋がっていくと私は思う。

「経営問題」を「経営戦略」へ

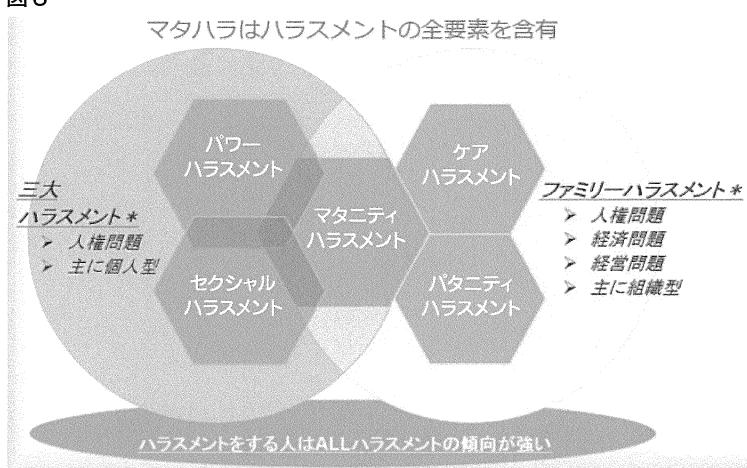
マタハラ問題は日本の「経済問題」だと述べてきたが、経済問題ということは企業にとつての「経営問題」である。労働人口が減少するからの社会で、病気やケガ、育児や介護の時間的制約がある社員を切つていては、「誰が働くの?」となり、企業は立ち行かなくなる。

材に行き、その企業が持つてゐる解決策を広める活動も行なつてゐる(二〇一六年一月七〇八日、筑摩書房より『マタハラ問題』といふ新書を出版予定。著書のなかで働きやすい職場環境を整える企業の実例を紹介)。

人員の確保が難しい中小企業だからこそ、時間的制約のある社員を上手く活用することで企業イメージを上げ、リクルーティングに繋げてもらいたい。対外的な攻めのブランディングはコストがかかるが、守りのブランディング=職場環境をブランディングすることは、低コストで広告費をかけずに企業戦略にできる。そして、従業員も幸せになる。こんなお得なことはない。

マタハラ問題を解決すれば  
日本のあらゆる問題が解決する

ことのできる環境を整え、それを企業の経営戦略に打ち立てた会社が、これから的人口減少社会を生き延びていけるのだと思う。社外向外の企業プランディングだけではなく、社内向けプランディングすることで企業イメージをアツプロとしている。



メント) といったファミリー・ハラスメントが繰り返す。ファミリー・ハラスメントはいずれも休暇制を取得する、時短勤務をするといった「働き方の違いに対するハラスメント」で、企業の経営問題である。マタハラを解決できなければ、いずれの働き方の違いも受け止めることができず、ファミリー・ハラスメントすべてを解決できないことになる。だから、企業はマタハラ問題を絶対に無視してはならない。無視すれば、自分たちの今後のあり方の答えが出せないということになり、そんな企業に未来はないからである。

「常識問題」となっていることだろう。

マタハラ問題を解決することは、働き方の違  
いの相互理解を促進し、次なるパタハラ、ケア  
ハラを防ぐことに繋がる。とくに、団塊の世代  
に対する、介護時代に向けての体制準備を整え  
ことができる。

ハラスマントをする人は、『オールハラスマント』化してしまう。フォーマルとナイスの使い方がわからないように、コミュニケーションの

少子高齢化が進み、労働人口が減っていくこれからの中には、女性をはじめ、高齢者や若者の労働力、育児や介護、病気やケガをしながらも働き続けることのできる社会が求められる制約を持ちながる働くのはもはや女性だけでなくなる。働き方の違いは、違いではなくなり、働き方のスタンダードは長時間労働から転換していくのだ。

今、マタハラ問題は1stステージである。メディアが報道しているのは、「マタハラってなに? どんな被害事例があるの?」という段階だ。次なる2ndステージでは、マタハラは働き方の問題であり、経済問題であり経営問題であり、それは経営戦略に変わるということを報じていかなくてはならない。

突破口となりえるのだ。あらゆるハラスメントをなくすことは、企業の経営向上に繋がる。企業のモラルやマナーを正すことは、ハラスメントだけでなく、粉飾決算、贈収賄、脱税などもなくしていくことになる。

すべての労働者の労働環境が見直される働き方改革の波が日本に広まり、長時間労働に終止符が打たれる。働き方のスタンダートは変わり働くということの概念が変わる。オフィスにい

マタハラNetのこれから  
社会のこれから

な日が来ることを祈りながら日々の活動をしている。マタハラ問題の解決をきっかけに、女性をはじめ、学生や高齢者、介護をしている人々など、様々な状況の人たちが働き続けることでの見直しや多様な働き方が実現できるようロビイングをはじめ、講演や自治体研修、企業研修、執筆活動などを実行している。

今後、マタハラ防止対策が企業に義務化され

アや地域活動などすべて含め働くと捉えていく  
労働人口の減少に歯止めをかけ、経済成長を維持し、少子化問題を改善できる。

アや地域活動などすべて含め働くと捉えていくことだけが労働ではなく、在宅ワークが広まることがあります。地域活動などすべて含め働くと捉えていくことだけが労働ではなく、在宅ワークが広まることがあります。労働人口の減少に歯止めをかけ、経済成長を維持し、少子化問題を改善できる。

マタハラ問題の解決は、日本のあらゆる問題解決のきっかけであり、経営者も含めたすべての労働者の、すべての日本人の希望の光となりえるのだ。『マタニティ（母であること、母性）』と名付けられている問題だけあって、すべての問題を含有している。マタハラ問題の解決は日本のあるべき問題解決の源『母』なのだ。

## マタハラNetのこれから

### 社会のこれから

何年、何十年先になるかわからないが、マタハラNetは『解散がゴール』である。マタハラ問題が日本からなくなれば、マタハラNetは必要なくなる。そして、いつの日かそのような日が来ることを祈りながら日々の活動をしている。マタハラ問題の解決をきっかけに、女性をはじめ、学生や高齢者、介護をしている人など、様々な状況の人たちが働き続けることのできる思いやりのある社会をめざし、長時間労働の見直しや多様な働き方が実現できるよう政治ロビイングをはじめ、講演や自治体研修、企業研修、執筆活動などを実行している。

今後、マタハラ防止対策が企業に義務化され

る見通しだが、その際はハラスメントのない職場づくり、多様な働き方の構築までお手伝いする企業コンサルまでマタハラNetができるようになればと思う。

そして、私にはもう一つ夢がある。日本に社会貢献活動をもつともつと広めることだ。アメリカではNPOやNGOが学生の人気就職ランキングに入ると聞く。日本にもNPOって「格好いい!」というムーブメントを起こせたらと思う。プロボノ(スキルを生かしたボランティア)やアドボカシー(政策提言)あるいは「権利擁護」などの言葉が以前より広まって来た感じがする。

労働人口が減つっていくこれからの日本にとって、学生や高齢者のボランティア力というものは欠かせない。そのボランティア力を引き出し、山積みの日本の問題を解決していくためにも、社会貢献活動がもつと盛んになればと思う。オフィスで決められた仕事をこなすことだけが労働ではなく、働く場所や時間帯、対価の有無を問わず「働く」と捉えていく。「働く」の幅を広げ、その概念を変えていけたらと思う。

「働く」の幅が広がり、プロボノやボランティアが盛んな社会は、思いやりに溢れ、活性化することだろう。市民参加の新しい仕組みといえる。参加する人たちは日頃会社では得られないような経験や人脈が広がり、人間的な成長に繋がったり、視野の広がった貴重な社会勉強の機会を得ることができる。また、NPOに参加

することは、自分自身の働き方、生き方を考えるうえでも、たいへん心強いものとなるだろう。NPOにとつても、社会的な課題の解決に向かって、より効果を収められることを後押しする力となる。

市民参加の新しい仕組みを日本に広げていく、その一助をマタハラNetができればと思う。この夢の実現は、マタハラNetの立ち上げや現在の活動に協力してくれている、プロボノやボランティアの人たちへの恩返しになるのではと思つてゐる。

より良い社会は多様性を受け入れることで実現する。日本人のひた向きさ、勤勉さ、従順さという気質から長時間労働が染み付くややすかつたのだと思う。けれど、私は日本に働き方改革、多様性を受け入れることの成功体験をしてほしいと思う。変化を恐れず受け入れる「勇気」を持つてほしいと思う。日本社会にとつて、ここ数年のうちに働き方改革が実現できるかどうかは、日本の今後一〇〇年、二〇〇年の人口と経済を変えるくらいの大きな影響があると言われている。

ダイバーシティの実現には、国内からの働きかけだけではなく国外からの働きかけもカギになると考へてゐる。日本は幕末に黒船が来航したことにより開国し、海外の進んだ技術を率先して取り入れ、欧米列強と肩を並べるまでになり、その後大きな繁栄を遂げた。今回私が日本人で初めて「国際勇気ある女性賞」をアメリカ

国務省から受賞したことが、一つの「黒船」になつてくれたらと思う。そして、新しい働き方の時代の幕開けになつてほしい。

(おさかべ さやか)