

**2010年11月20日開催**

**仕事と生活の調和を考える学生フォーラム**

**「私たちが変える働き方！」**

**～学生が提言するワーク・ライフ・バランス憲章～**

## **実施報告書**

**主催：子育て応援とうきょう会議**

**共催：東京都・法政大学キャリアデザイン学部**

**後援：内閣府男女共同参画局・厚生労働省**

**協力：情報産業労働組合連合会**



## 【目 次】

1. はじめに：学生フォーラム開催にあたって ..... 1
2. 基調講演（株式会社東レ経営研究所 特別顧問 佐々木常夫氏）・・ 2
3. パネルディスカッション：仕事と生活を調和させる働き方 ..... 4
4. グループディスカッション ..... 10
5. 大学生版 ワーク・ライフ・バランス憲章 ..... 18
6. ワーク・ライフ・バランスに関する大学生調査結果 ..... 23
7. 武石ゼミ生：フォーラム全体の感想 ..... 45



## 1. はじめに：学生フォーラム開催にあたって

近年「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現の重要性が指摘されていますが、その内容については、女性のための施策、育児支援のための施策、あるいは労働時間短縮を進めるもの、といった一面的な見方がなされることが多く、必ずしも全体像が正しく認識されているとはいえないようです。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事もそれ以外の生活も両方を充実させること」で、仕事の責任を果たしつつ、仕事以外にやらなくてはいけないことあるいはやりたいことにも取り組める状態のことです。

しかし現状において、仕事も生活も両方充実している、という社会人は多くはなく、日本をワーク・ライフ・バランスが実現する社会に近づけるための政策が重要になっています。2007年12月には、官民が一体となって、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むため、「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」が策定されています。

これからの社会を担う大学生と議論をしていると、従来の日本社会の典型的な働き方を前提にして自分たちのキャリアを考える傾向が強く、激しく変化する社会の中で将来の展望が開けないために、目の前の就職活動を目標にしてキャリアを考えてしまう学生が少なくありません。本来、その先にある自分のキャリアを見据えて就職を考えることが大切ですが、それが難しいのは、その先をみる機会が少ないことが原因の一つではないかと考えます。就職に関する情報は豊富ですが、その先につながる情報が学生に届いていません。

このフォーラムでは、仕事の責任を果たしつつそれ以外の生活にも軸足を置いて生き生きと働き・生活をしている方々の生き方を、学生のみなさんにとってキャリアモデルとして受け止めてもらい、そこから自身の将来を考えるきっかけにさせていただくことを意図しました。

このフォーラムは、法政大学の武石ゼミの学生の自主的なゼミ活動の中からアイデアが出され、東京都の「子育て応援とうきょう会議」に企画を提案して実現しました。学生たちが「ワーク・ライフ・バランス」について学ぶ中で、「ワーク・ライフ・バランス」社会を実現するのは自分たちの責任でもあるとの思いを強くし、このテーマを多くの学生とともに考える場としたいという熱い思いから実現しました。

約半年間、学生たちは毎週毎週議論を重ね、このフォーラムの実現にこぎつけました。この企画は、フォーラムへのご登壇等にご快諾をいただいた社会人の皆様、グループディスカッションの企画にご賛同いただきました情報産業労働組合連合会、さらにアンケート調査の実施・回収においては都内を中心とする大学のキャリアセンター等の職員の皆様と、非常に多くの方々のご協力とご支援を賜り実現することができました。この場をお借りしてお礼申し上げます。

今の学生たちの10年後が、今よりもっと働きやすく、生き方・働き方について多様な選択が可能な社会になっていることを、強く願いたいと思います。

法政大学キャリアデザイン学部教授 武石恵美子

## 2. 基調講演

「仕事も家庭もあきらめない：家庭・企業・社会人としてのワークライフバランス」

佐々木 常夫 氏（株式会社東レ経営研究所 特別顧問）



佐々木 常夫（ささき つねお）氏

### プロフィール

1969 年東大経済学部卒業、同年東レ入社。自閉症の長男に続き、年子の次男、年子の長女が誕生。自閉症の長男に手がかかるものの、総じて幸せな家庭であったが、妻が肝臓病で入退院を繰り返すなか、うつ病を併発。妻は97年から03年の7年間で40回もの入院をし、3度の自殺未遂をする。このような家庭状況において、仕事では大阪・東京と6度の転勤も経験し、多忙を極める。多くの功績が認められ、2001年に同期トップで取締役、2003年より(株)東レ経営研究所の社長に就任。著書に「ビックツリー」など多数。

### 【仕事も家事も計画的戦略的に】

仕事をしながら、家族を守らなければならないという環境の中で、仕事と家事のやり方に工夫が必要でした。

妻が病気で入院を繰り返しているとき、子どもは中2、小6、小5でまだ小さかった。ですから、毎朝5時半に起きて、子どもたちの朝食と弁当を作っていました。

私はその時に課長でしたので、部下より1時間早く出社し、自分と部下の仕事の段取りをつけ、一直線に仕事を終わらせ、夕方6時

には会社を出て7時には家に着くようにしていました。それから急いで夕飯を作り、子ども達に食べさせ、それから宿題の面倒を見て、お風呂に入れていました。週末の土曜日は妻の病院に見舞いに行き、日曜日は1週間分の掃除と洗濯と買い物をしていました。

会社では私は管理職でしたので、権限がありましたから、会議を効率的に開催し、会議に使う資料は事前の提出を義務付けて、冗長な資料は許さないことにしました。簡潔な資料にしてもらい、すぐに議論が始められるようにしました。

### 【仕事の管理】

管理職になったころから私は部下に「予測の定理」ということをいってきました。つまり次に何か起こるかということ予測して、先手先手で仕事をしなさい、ということです。また、社長になってからは次のようなことを言っています。

- ・無駄な会議はやらない
- ・会議はできるだけ短く
- ・資料は簡潔に
- ・ビジネスは予測の定理
- ・先手先手で仕事をする

忙しいときの残業は仕方ないですが、普段は全員6時に帰ってもらいますし、それを前提に仕事を進めています。

### 【皆が自分の時間を必要としている】

私は自分の家族のために、自分の時間を確保する必要がありました。しかし、それは皆

さん誰でも一緒です。本が読みたいとか、自己啓発の勉強がしたいと思っているのにできない。その最大の障害の1つが長時間労働と非効率労働です。仕事の成果と長時間労働は必ずしも関係ありませんので、効率的に働いて労働時間を削減することが必要です。

また、多くの人が悩みやハンディを抱えて生きています。日本人の5人に1人は何らかのハンディを抱えていると考えられます。しかしそのように見えない。それはなぜかというと、多く的人是は言わないからです。自分の家族にうつ病がいるとか、自閉症がいるとはなかなか言えないのです。こうした事情を職場の中で理解してもらって、個々の事情に対応することも重要なことだと思います。

### 【ワークライフマネジメント】

ワークライフバランスについては、さまざまな会社で、議論され、実践に移そうという動きがあります。しかし企業の経営者の皆さんが、必ずしもそれに前向きなわけではありません。なぜかということ、職場が多忙であることが、企業の競争力の源泉だと思っているからです。それから、寝ても覚めても仕事のことを考えることで人材が育つと考えているからです。これは当たっているところもあります。例えば8時間仕事をする人と12時間仕事をする人がいれば、同じことをしていれば12時間仕事をする人の方が勝ちます。8時間で成果を出すなら、頭を使って効率的にやらなければいけないということですよ。

ワークライフバランスの効果は3つあります。1つは社員が元気になります。また定時に帰って自分の好きなことができるわけですから、人と付き合ったり、映画を見たり、本

を読んだり、家族と過ごすことで、いろいろな情報が入ってきますよね。たこつぼのように会社の中で仕事ばかりしていると、フレッシュなアイデアがでてきません。

それから生産性も向上します。私のように、6時に帰らなければならない人間は、毎日最短コースで仕事をするにはどうしたら良いかということを考えます。毎日最短コースで仕事をするにはどうすればよいかと考える人間と、何も考えずに仕事をする人間とでは、10年間経過したら大きな差がでます。それからそういう職場は、評判になりますので良い人材が集まるということです。

しかし私はワークライフバランスという言葉はあまり好きではありません。どちらも適当にやるといったイメージを持ってしまうので。私は仕事も家族も必死で、追い求めてきた、つまりマネージしてきました。ですから私はワークライフマネジメントというように言っています。

### ●質疑応答●

Q. 自分の時間を削り、仕事や家族に費やしてきたと思うのですが、そのストレスはどのように消化していたのですか？

A. 私は仕事も家族も決してあきらめない、というのとは少し違うんです。むしろ、家庭の状況が困難な時に私をサポートしてくれたのは仕事だと思っています。私は自己実現欲求がとても強いので、成果がでる仕事というものが非常に面白かった。だから面白い仕事をして、次は家族のために働こうという考えをもってきました。

(文責 友廣礼子)

### 3. パネルディスカッション：仕事と生活を調和させる働き方

#### 《パネリスト》

#### 荒木 葉子（あらかし ようこ）氏

東京医科歯科大学女性研究者支援室 特任教授、荒木労働衛生コンサルタント事務所所長

略歴：1982 慶應義塾大学医学部・血液内科専攻卒業、1992 年カリフォルニア大学サンフランシスコ校、2002 年NTT東日本首都圏健康管理センター東京健康管理センター所長、2006 年荒木労働衛生コンサルタント事務所所長。2008 年東京医科歯科大学女性研究者支援室特任教授兼務。著書に「働く女性たちのウェルネスブック」（慶應義塾大学出版）など。

#### 山極 清子（やまぎわ きよこ）氏

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授。立教大学女子キャリア教育プロジェクト座長。株式会社wiwiw 社長執行役員

略歴：(株)資生堂にて販売・広報・商品企画等を経て、1995～2009 年 3 月まで(株)資生堂の経営改革室・CSR部・人事部 各次長に従事し、男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスなどに取り組んだ。立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科修了。

#### 山中 恵介（やまなか けいすけ）氏

株式会社電通国際情報サービス（情報サービス業） 法務担当

＊仕事以外の活動内容＊

定時後に一橋大学大学院に通学し、講義を受けながら、実務上直面しているテーマについて研究を行っています。大学院には様々な業種から、様々な研究テーマの社会人が集まっており、日々新たな発見があります。

#### 横山 純子（よこやま じゅんこ）氏

株式会社旺文社 デジタルコンテンツプロデューサー

＊仕事以外の活動内容＊

1 歳の娘に絵本を読み聞かせたり、一緒に散歩にでかけたりしています。娘が生まれてから自然や動物と触れ合う機会が増え、癒される時間が増えました。たまに夫に娘を見てもらって自分の時間も満喫しています。

#### 《司会》

#### 武石 恵美子（たけいし えみこ）

法政大学 キャリアデザイン学部 教授。専門は、人的資源管理・女性労働論。

略歴：労働省（現 厚生労働省）、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会研究所助教授等を経て、2006 年度より法政大学。著書に「雇用システムと女性のキャリア」（勁草書房、2006 年）、「職場のワーク・ライフ・バランス」（共著、日経文庫、2010 年） など。

## <パネルディスカッション内容>

### ○ディスカッションの趣旨○

**武石** パネルディスカッションの趣旨は、社会人の方の多様なライフスタイルを学生の皆さんに知って頂く、多様なキャリアモデルを見てもらうということにあります。社会人の方のお話を聞いて、学生の皆さんには、自分自身のこれからの生き方や仕事と生活の調和について考えていただきたいと思います。



### ○パネリストから：仕事と生活の調和○

**山中氏** 私は、IT系の企業に勤めているサラリーマンです。学業と仕事という二足のわらじを履いていることがワーク・ライフ・バランスのひとつの形ということでお話しします。

私は、現在、一橋大学の平日の夜間のみで大学院に、定時後に通っています。

私が大学院に通おうとしたきっかけは、最近、台頭してきた新規性の高いビジネスにはどういった法的な問題があるのか探求するためです。これが一番のきっかけです。また、日々の生活に刺激が欲しいと感じ、知的好奇心を満たすために通いたかったという理由もあります。

両立させるための方法としては、まず効率的に時間を使うことを意識しています。仕事は期限を切ることが大切です。私は定時後に大学院に行くので、工夫して仕事効率をあげています。

二つめは、これが非常に重要なのですが、健康に気をつけることです。忙しくて身体が疲れてしまったら、長続きしないと思います。私は、週末にジョギングをしています。

次に両立の効果ですが、一つは期限を切って仕事をすることで、業務効率がよくなりました。二つめは知らないことを知ることができるようになったことです。自分の気づけなかったことに気づけて、自分の興味を満たすことができるし、それを仕事にも活かせるといった相乗効果があります。

最後に、苦労した点を話すことになっているのですが、上司が理解のある方だったので、特に苦労はしませんでした。

しかし、両立をするうえで、周りの理解を得ることが必要だと思います。特に、職場の中で、「持ちつ持たれつ」の関係になると、組織としての力を発揮することになるのではないかと感じる人が多いです。ただ、どうしても周囲の方に迷惑をかけているので、勤務先の社員の方にも還元が大切だと最近は強く思っています。したがって、大学院で得た知識を社員の方に伝えることを積極的に行うように心がけています。

**横山氏** 社会人と大学院・子育ての両立ということで、ご紹介いただきました。

今は旺文社のデジタルコンテンツ部門のプロデューサーとして働いています。

入社して10年間は編集部におり、35歳の時にマネージャーという役職に就き、チームマネージメントを考えることがきっかけで大学院に行くようになりました。

大学院の研究では「ワーク・ライフ・バランスをとれていると思うか？取れている職場の条件は？」をテーマに、自分の職場でアンケート調査を実施しました。仕事を代替可能な状態に

近づけ、上司とのコミュニケーションを取りやすいようにして社員同士が助け合うことが重要で、それにより職場の業務効率も上がります。

大学院修了後結婚をして、入社 11 年目に出産し、育児休業を取得しました。子どもが 1 歳まで育児休業を取得したいという気持ちもありましたが、1 歳の時に保育園に入れようと思っても待機児童が多すぎて入園が難しいということと、仕事を 1 年休んでしまうと復帰が難しいと思ったので、6 カ月で保育園に預けて職場復帰となりました。

仕事と育児の両立に関しては、普段の生活の中でも工夫をしています。子どもとは仕事に行っている間は遊べないので、仕事以外の時はできるだけ時間をとって遊ぶようにしています。さらに、仕事ではタイムマネジメントをきちんとすることを心がけています。今は育児があるため上司と相談し、フレックスタイム制を活用し 8 時 30 分に出勤しています。8 時 30 分に出社すると、まだ人が少ないため集中して仕事ができます。その時間にその日 1 日をどのようにするのか考えてから仕事に入ります。

また、子どもがまだ小さいため突発的な病気が多いです。そのようなとき、すぐに誰かに仕事を任せなくてはなりません。そのときに備えて、担当している仕事の進捗状況を周りに知らせるように意識しています。

生活面でいえば、買い物は生協など自宅まで持ってきてもらえるシステムを活用して買い物の時間を節約し、洗濯物もクリーニングにだすなど、自分以外の人でもできることは外注するようにしています。

何よりも重要なのは、パートナーで、パートナーの理解なければ両立はできません。「イクメン」よりも「イクメン」であることは働く女



性にとっては大切だと思います。

**荒木氏** 横山さんの話を聞いて私自身が 35 歳の時に何をしていたか思いだしてはいたのですが、子どもを連れて医学専門課程の勉強をしにアメリカに留学していましたね。

お二人の話を聞いていて、私の違うところは、会社に就職ということではなく、医者という職業を選択したところにあると思います。医者という自分に課せられたミッションを強く考えできました。

今日本の自殺者は年間 3 万人を超えています。自殺者には若い女性が多く、男性では中年に多いです。世界からみると日本の女性は世界一の長寿ですが、自殺の問題は大きな社会問題です。

職場環境の課題では、バブル世代の社会人の離職率が高い。これに対して、最近の若い世代は低いという値がでています。就職氷河期で入りたかった企業に入れないし、会社だけでなく専門性を高めていかななくてはならない。万が一、会社がだめになっても、違う形で自立しなくてはならないという現実的な学生が多いというのが特徴です。対照的に、何をしたいのかわからないと思っている学生が多いのも、この時代の特徴ではないかと思います。

私の専門はメンタルヘルスですが、働く人のメンタルヘルスは、現在産業医学分野の最重要課題になっています。働く人のメンタル疾患の

主な原因は、仕事の現実と自分の差です。仕事  
が自分のできるキャパシティを超えると問題  
が生じます。

鬱の広がりには、鬱のパターンの変化が大き  
く影響しています。昔はきまじめ、物事に熱心  
に取り組む人になることが多かったのですが、  
現在は逃避的で自己愛的な鬱が増えているよ  
うに思います。「自分はやっているのに、上司  
はやってくれない。」など自分が原因ではなく、  
相手との関係のバランスがとれずに鬱に陥る  
ようなケースが多いです。

私はワーク・ライフ・バランスという言葉よ  
りも、ワーク・ライフ・コンフリクトというこ  
とを考えるのが重要だと思います。ワーク・ラ  
イフ・コンフリクトとは仕事と生活の時間の取  
り合いを考えるということです。たとえば、仕  
事の失敗を引きずりながら生活の場に帰って  
しまうと、家族に当たってしまうなど負の連鎖  
を生むこととなります。

さらにコンフリクトと同時にワーク・ライ  
フ・インテグレーション、人生を仕事とともに  
まとめていくという考えが必要だと思います。  
特に女性は子どもを生む時期というのは限ら  
れていることを知らなくてはなりません。男性  
はいくら歳をとっても子どもを作ることでは  
できますが、女性の出産は年齢的な制約があり  
ます。そのことを考えて人生設計することは子  
どもがほしい人にとっては重要です。このよう  
に、特に女性は仕事のことだけでなく、同時  
に人生を考えていく必要があるといえます。

今や長時間労働は企業においておいても問  
題ができています。今までは長く働くことで  
企業は利益を得られましたが、これからは利益  
になりません。

また、これまでの長時間労働の習慣により、

地域や仕事以外のことに触れる時間が減って、  
定年後の男性が孤立してしまうというよう  
な問題ができています。これは男性に限ったこ  
とではなく、社会進出し始めた女性にもみ  
られます。長時間労働が原因で、仕事に割く  
時間が多くなりすぎて自分の時間がとれな  
いとすれば、それは問題だと思えます。

これをどのように和らげるか？私の現在の  
仕事ですが、東京医科歯科大の女性教育者  
を増やすための活動をしています。その一つ  
として、大学内に保育園を作りました。大  
学院生や学生は地域の保育園の場合は入園  
の優先度が低いんです。大学内の保育園は、  
学生からはかなり好評を得ています。

また、日本にもたくさんの労働法があり、  
労働者は様々な権利があります。そのため  
にも自分自身で労働法規を学ぶことも必要  
だと思います。

**山極氏** 私は前の職場の資生堂という会社  
で、ワーク・ライフ・バランス施策を進めて  
きました。私自身、35歳までで7回も転勤  
したり、子どもを連れてアメリカに1年間  
赴任したりもしました。ちなみに、このア  
メリカでは、努力すれば人は否応なく変  
わるということを経験することができました。

さて、会社でワーク・ライフ・バラン  
ス施策を進めるだけではなく、私自身、育  
児と仕事を両立させてきました。元々、夫  
が「女性は、最大限に能力を発揮して社会  
に貢献していくべき」という考えを持っ  
ていて、実際、家のことは7:3で夫がや  
ってくれていました。したがって、男性は  
みんなそういうものだと思っていました。

でも、自社には男性は外、女性が内とい  
う風潮があることに気づきました。その中  
でも、制

度をつくる側である人事部が社内でもかなり保守的な意識でした。そもそも、かつては、女性が働くことについて明確なビジョンがありませんでした。これではだめだと思って、会社の制度や意識改革を行っていきました。

実施した施策ですが、まず、いわゆる一般職をなくして総合職に一本化して、女性だから育成の対象とならないというような意識をなくしました。それと同時に、経営層や社員に意識改革を行っていきました。このふたつは同時に行わないとだめで、厚生労働省などの外の力を借りながら、理論的に構築していきました。

私が現在代表をしているwiiwという会社は、育児休業を取得して自宅で育児をしながら孤立してしまい、その結果職場復帰しないで辞めてしまう女性が減るように、休業中でも会社の繋がりをつくるためのサービスを提供しています。

日本の女性は優秀なのに、育児などを理由にどんどん辞めていってしまっていて、管理職にもなれないし、収入の男女格差も先進国でNO.1なんです。これをなんとかして変えていくという部分もありました。今は、この会社の代表として女性をサポートしています。



## ○質疑応答○

**学生** 山中さんにお伺いします。仕事と学業の両立ということで、大学院に通っていらっしゃるんですが、大学院以外の選択は考えられたのですか。

**山中氏** 定時後の活動ということで大学院を選んだのは、工作上必要があったし広い視野で物事を見ることができるということです。その点では大学院しか選択肢はありませんでした。

**武石** 山極さんにお伺いしたいのですが、なぜ資生堂さんがワーク・ライフ・バランス施策を推進したのか、学生の皆さんにその意義を教えただけですでしょうか。

**山極氏** 女性が7、8割という会社で、女性たちが能力を最大限に発揮することができれば、経営も変わります。

例えば、毎日恒常的に夜遅くまで仕事をするのは子どもがいる女性には難しいわけです。このような女性に対して、両立支援策を提供する必要がありました。そもそも、従来型の働き方と働かせ方を変えていかないと男性も含めて優秀な人材がやめていってしまいます。この点に問題意識を感じたというのが一つ目です。

次に、資生堂のように消費者の方に商品を提供するBtoCの企業は、お客様視点が重要です。けれども、デスクワークだけでは本物のお客様の視点になることは無理です。そのため、仕事を早く切り上げて、会社以外のネットワークを作ってほしいという思いがあります。多様な考えを持つ人が多くなると新しい価値の創造ができます。新しい価値とは新しい商品やサービスを作るために必要なものなので、会社としてワーク・ライフ・バランスに取り組んできました。

**武石** ありがとうございます。企業経営の視点

から、働く人のためにやさしいだけの施策ではなくて、働く人に責任も求めてきているんですね。ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、経営にもメリットがあるというお話でした。

次に、荒木さんにお聞きしたいのが、どうしたらメンタルの問題にならないのかということです。これについてお話しいただけますでしょうか。

**荒木氏** やはり、自分の中で首尾一貫性がある人は元気ですね。つまり、自分のよりどころがしっかりしている人はつぶれにくいです。

現在は、才能のある人や力のある人が生き残れるのではなく、変化に対応する能力が生き残るコツだという風に言われています。変化に流されているだけでは、主体性がなくなってしまうので、変化をしつつも自分のよりどころをしっかりとさせるということが大事です。

さらに、サポートをうまく使うことのできる能力です。カネ・ヒト・モノを使って、孤立化しないことが大切です。

**武石** ありがとうございます。使える資源は使うべきですね。たとえば育児といってもいろんな中身があって、大事な部分と手を抜いてもよい部分があります。仕事と同じくメリハリをつけて育児をすることも大切だと思います。

## 〇まとめ〇

**武石** では、パネリストの皆さんから、最後に学生に向けてのメッセージを頂きます。

**山中氏** これだけ内定率が低いと、自分の望まない会社に就職することもあるかもしれません。けれども、どんな会社でも仕事を通じて学ぶことはあるので、そこで人生設計をするということも必要なのではないのでしょうか。

**横山氏** キャリアビジョンを描く際に、でき

る・できないより、やりたいことを思い描くべきです。私がワーク・ライフ・バランスを実現するために重要だと思ったことは、最大のサポーターは家族だということです。女性が育児をする場合は、夫はもちろん、周りに一人でもサポーターを作ることが必要で、そのためには、自ら働きかけることが大切です。

**荒木氏** これから自分の人生を考えると、視野を常に広く持って、挑戦していくべきだと思います。また、助けは手を差し出せば届く可能性があります。ただ、差し出さないとにも手に入りません。広いネットワークを作って孤立しないように、しなやかでしたたかに生きてほしいと思います。

**山極氏** 最近、採用の対象が中国人の学生に移っていると聞きます。目的意識も高いし、語学力もあるからです。これからは、グローバルに働くことができる人が必要とされていく社会になっていきます。世界中どこでも働くことのできる人になってください。

**武石** ありがとうございます。様々なお話が聞けて、学生の皆さんも将来について考える機会になったのではないのでしょうか。

私からお伝えしたいことは、ワーク・ライフ・バランス社会とは多様性を認めあう社会だということです。ゼミ生が実施したアンケート調査でも（6の調査報告を参照）、将来のことを考えられない学生が4割もいましたが、考えられないではなく、やはり考えるべきです。自分はどうしたいのかと考える人が増えれば、社会は変わりますし、相手が自分と違うことを受け止めるのが多様な社会です。こうしたいと思う社会を皆さんなら創ることができますし、その力があるので、ぜひ頑張ってください。

（文責 竹島彩、野田奈央）