

一歩進んだワークライフバランスを目指して

A Step for Advanced Work-Life Balance

桑 野 玲 子 (くわの れいこ)

東京大学生産技術研究所 教授

1. 地盤工学との関わり

私は、学生時代卒論および修論研究を土質研究室にてお世話になりました。研究室で先生方や仲間と過ごした時間は楽しく充実していましたが、当時は山登りに夢中で学業はそっちのけで、地盤工学の奥深さや面白さをきちんと感じることはできませんでした。それどころか、実験室にこもって土供試体と格闘する生活に飽き飽きして、修士課程修了をもって地盤工学と訣別した気分でした。ところが、就職して建設会社の設計部門で実務を担当してみると、訣別どころかそれまでとは異なる形で地盤工学と終始向き合うことになり、遅まきながらその重要性を認識しました。それでも、研究と実務には大きな開きを感じ、両方で扱う地盤は別物という印象を持っていました。その後、紆余曲折の末、再び研究の世界に足を踏み入れ、大学の研究所で地盤工学の教育・研究を実践するのが今の私の主要なミッションです（写真－1）。いつ何の役に立つのか自分でも時々わからなくなるような学術的基礎研究に没頭していた時期もありますし、未解明な部分を多く残すものの何とか現実的な答えを出さなくてはならないような実務的応用研究もあり、様々な側面から地盤工学と関わってきました。



写真－1 東大生研古関研究室と桑野研究室メンバー (2015. 3)

2. キャリア形成とワークライフバランス

これまで、建設会社、公的機関の研究所、大学、と異なる組織に所属して仕事をしてきました。また、20台半ばで結婚、40歳で子供を産み、子供にはまだまだ手がかけられます。一方、学生時代から親しんでいる登山は、現在に至るまで途切れることなく続けています。表－1に私のこれまでのワークライフバランスの実践についてまとめてみました。多少の凹凸はありますが、幸い職場環境も子育て環境も恵まれていたため、ワークもライフも破綻することなく続けることができました。特に子育てに関しては、研究所勤務で時間の使い方において裁量の

表－1 キャリア形成とワークライフバランスの変遷

年齢	ワーク	ライフ		ワークライフバランス
20	大成建設(株)入社 設計部門	結婚(夫は大学勤務)	学生時代より趣味は登山 沢登りや雪山など、厳しい 領域にもめりこむ	かなり忙しい毎日。普段から疲れているのに休みの日も山に行き身体は 疲れるものの心はリフレッシュ
30	イギリス留学 学位取得	夫は東京、私はロンドンの 別居生活	大学のクラブで空手を習い 気分転換	研究三昧 ワークライフバランスはほぼゼロ
	東京大学大学院 助手・講師	4年半ぶりに帰国	再び日本の山登り	ワークにやや迷いが・・・ライフに傾きが ち
40	(独)土木研究所 主任研究員			
	東京大学生産技術研究所 准教授・教授	長女誕生 2世帯住宅で父母と同居 し子育てでは大きな支援	約1年間の中断の後 子どもと一緒に登山再開	子ども中心の生活へ ライフ重視の生活だが、ワークのモチ ベーションも上がる
50		小学校入学	最近では子供の方がはる かに健脚。スキーの腕前も とっくに抜かされる	ワークもライフも大切 ほぼバランスしているか？

範囲が大きかった事、夫も大学勤務で時間のやりくりをしやすい事、子供の誕生を機に2世帯住宅を建てて父母の支援を最大限受けたこと、などによりかなりラクだったのではないかと思います。子供が小さい頃は出張や残業を抑えるなど仕事に制約をつけざるをえませんでした、それも過ぎてみれば一時の事でした。もともと楽観的な性分からか、仕事とは全く別の性質を持つ子育てのプロセスを存分に楽しみました。一方、精神衛生上、重要な役割を担っているのが休日に楽しんでいる登山です。仕事が行きづまった時や忙しすぎて心がささくれ立っているような時も山でリセットすることができました。仕事が忙しい時ほど厳しい山登りを志向しバランスをとっていた時期もありました（写真-2、写真-3）。普段、生活に追われて家族とあまり話をする時間がないような場合も、山の道中ではゆっくり向き合うことができたと思います（写真-4）。



写真-2 山登りでストレス発散（上：1987年槍ヶ岳西稜
下：2001年仙ノ倉岳西ゼン）



写真-3 留学中の気分転換（インベリアルカレッジ空手クラブ）



写真-4 山登りで家族団らん（2014年剣岳）

振り返ってみると、大学卒業時に思い描いていたイメージとは大きく異なる道を辿った事になります。現在の主な仕事は研究ですが、研究者としての一定の評価軸（論文数など）のみから考えると、回り道の多い非効率なキャリアパスかもしれません。しかし、それぞれの職場や子育てを通して得た経験、知り合った人々は、皆財産であり、無駄な経験はひとつとしてないと実感しています。うまくいかなかった事がチャンスに転じることも、その逆もあります。歳を経るにつれて、仕事での役割や責任の他、家庭や地域社会などにおける立場も加わり、ペース配分を再考せざるをえない場合もあります。個人生活や仕事の状況に応じて、その時点における価値観や優先順位も変わります。苦しい時もありますが、ずっと続くわけではないので、周りの人の助けを借りながら凌いでいく工夫も時には必要です。また、忙しい毎日において時間の効率的なマネジメントが重要ですが、肝心な時に仕事に集中するためには、気分転換や息抜きなど一見無駄な時間も大切です。さらに、困った時や思い通りに行かない時に相談したり愚痴をこぼせたりする家族や友人の存在が重要だと思います。

3. 一歩進んだワークライフバランスへ

私は、地盤工学会の男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会委員長を2010年から2013年まで務めた他、（一社）土木技術者女性の会会長として、ダイバーシティ推進活動に2009年より関わってきました（写真-5、写真-6）。



写真-5 土木技術者女性の会見学会（中央環状川線五反田事務所，2011年3月）



写真-6 土木技術者女性の会創立30周年記念、どぼく未来フォーラム（2011年6月）

しかしながら、組織の中にダイバーシティの意識を浸透させていくのは一筋縄ではいきません。ワークライフバランスも一部の恵まれた労働環境の人だけが浴するきれいで、多くの人にとって別世界というボヤキが聞こえてくる場合があります。そのような現実があるとしても、出来る人から出来る事を少しずつでも実践し前へ進むことが、自分自身のためであり後に続く人のためにもなると思います。組織の中に多様な文化や価値観が共存するとどんな効果があるか、これまで均質な社会で効率優先の価値観に晒されてきた私達には容易に理解できるわけではありませんが、おそらく言えることは、多様性を尊重することで組織が柔軟で強靱になるということだと思います。また、個人にとってはモチベーションの持続につながり、これは組織全体のメリットにも直結します。個人の状況や能力に応じて、個性を生かしながら活躍できるような環境を目指して、本当に働き方を変えるためには、個人と組織の双方の努力が必要です。特に組織には以下をお願いしたいと思います。

- ・少数派の努力のみに期待してはいけない。多数派の少数派への配慮、および意識改革が必要。
- ・会社の都合だけでなく個人の都合も考慮した長期的視野の人材育成。

一方、少数派である女性も、仕事を通した自己実現と個人生活の両方を充実できるように、必要に応じて周りを巻き込みながら、無理しすぎない範囲で工夫と努力を続ける事が大切だと思います。また、従来女性特有の課題と思われがちだったワークライフバランスは、現在では男女の別に関わらない共通の課題であることも認識しなくてはなりません。共働き世帯が増え個人生活の比重が以前に比べて増えているのはむしろ男性側の事情です。ワークかライフの苦しい二者択一ではなく、ワークとライフのぎりぎりのバランスを狙うのでもなく、ワークもライフも両方楽しめるような環境づくりがこれから必要だと思います。

（原稿受理 2015. 3. 30）