

不妊治療のやめどき —自分自身のHappyとゴールを考える

24人に1人。いったい何の数字がおわかりでしょうか。2013年に日本で生まれた赤ちゃんのうち、体外受精によって生まれた赤ちゃんの割合です。学校のクラスに1人か2人はいる計算になります。これに人工授精での数を加えたらもっと多いでしょう。ちなみにこの年に日本で行われた体外受精の治療数は36万8764周期(回)ですが、その出産数は4万2554人で、出産率はわずか11.5%にとどまっています。

治療を繰り返しても妊娠・出産に至らない。超えられない高い壁……。治療数の増加とともに、この現実直面して苦しむ当事者が増えています。カップルの6組に1組が不妊治療をしているにもかかわらず、公言する人は少なく、当事者は精神的に孤立しがちです。また不妊というどうしても「女性だけの問題」という認識も未だぬぐいがたく、「結婚したら子どもができて当たり前」「女性は子どもを産むべき」という、現代では決して容易でない産むことを「ごく当然のこと」として、誰よりも女性本人がたくみに思っている、それゆえに妊娠できな

い自身を責め、自己嫌悪や罪悪感を抱いてしまう当事者が多いと実感しています。なかなか妊娠できなくてもコツコツと治療を続ける当事者は真面目な方が多いです。これまで頑張っただけで目標や夢を叶えてきたという経験則があるため、妊娠できなかったら自分の頑張りが足りないのだと思ってしまうに努力を重ねるのです。そうやって精神的に追い込まれていく当事者を数限りなく見てきました。

そして今、彼女たちに新たにのしかかる課題が「やめどき」です。

医療技術の進歩に伴い不妊治療ができる年齢も上昇してきました。それは言うまでもなく子どもを望む当事者にとって恩恵であり、大きな救いとなっています。しかし同時に辛さも伴います。「治療をいつやめるか」という悩みが深刻化するためです。治療ができる限りは「自分で」線引きしたくない、できない、と悩む方が多いのです。私自身もその一人でした。

このループから抜け出すヒントのひとつに視点の変換があります。不妊治療のゴール



まつもと あきこ
松本 亜樹子
NPO法人Fine
理事長

が「妊娠・出産」しかないと思うと、そこに行きつくまで頑張り続けてしまうのですが、経験者として今私が考えるゴールは「妊娠・出産」以外にもたくさんあります。また、たとえ妊娠・出産しなかったとしても、それが必ずしもUnhappyにつながるわけでもありません。少なくとも自分たちの、自分たちらしいHappyは叶えられるのです。私も治療真っ最中はそのことに気付かず、授からず治療が終われば人生が終わるとすら思っていました。けれど、治療をやめてもその後の人生が続いてきました。そして人間は毎日泣いて暮らしてばかりもいられないものでした。

不妊は確かにづらい現実です。しかしただ悲しくとらえるだけでなく、夫婦という関係性を今一度見直し、自分たちの人生のHappyとゴールを考えるきっかけにさせていただけたらと思います。

データ出典：『日産婦誌』67巻9号、国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査」(2010年6月調査)
NPO法人Fine ホームページ <http://j-fine.jp>

ジェンダー問題解決の
カギを提示する
最前線誌情報誌

Cutting-Edge

[カティング・エッジ]



働き方改革 —成功の鍵は旧来型の男性の 働き方改革にあり



さとう ひろき
佐藤 博樹

中央大学大学院戦略経営研究科教授

働き方改革が求められているのは、女性だけでなく、多様な人材がその能力を発揮し活躍できる組織を目指す「ダイバーシティ経営」に含まれるワーク・ライフ・バランス(WLB)支援が、企業の人材活用において重要性が高まったことにある。いつでも残業できる「時間制約」のないワーク・ワーク社員(この典型は性別役割分業を前提とした旧来型の男性社員)でなく、仕事以外に大事なことに取り組む必要がある「時間制約」のあるワーク・ライフ社員が増えてきたことがあげられる。

夫婦で家事・子育てを担う社員、仕事と老親介護の両立の課題がある社員、自己啓発や社内活動への参加など仕事以外にも大事なことがある社員の増加など、今後ますますワーク・ワーク社員が減少し、ワーク・ライフ社員が増えることが確実視されているのである。そのため、日本企業の人材活用では、ワーク・ライフ社員を主な人材像とする働き方改革が不可欠となっている。

女性社員だけでなく、すべての社員がWLBを実現できる職場とするためには、育児休業や介護休業など法定の両立支援制度を導入だけでなく、法定水準を上回る手厚い制度とすることが望ましいことと考える企業も少なくない。しかし、WLBを実現できる職場は、両立支援制度の充実のみで構築されるものではなく、重要なのは、フルタイム勤務の通常の働き方である。

その要件では、①両立支援制度だけでなく、それに加えて②働き方(仕事管理・時間管理)と③職場風土であり、とりわけ後者2つのあり方が重要である。②の働き方では、ワーク・

ワーク社員でなく、ワーク・ライフ社員を想定した仕事管理・時間管理とすることが、③の職場風土では、多様な価値観やライフスタイルを持った社員を受け入れることができ、職場成員がお互いの個人的な事情をお互いさまと理解しようとする職場にすることである。この3つの要件のいずれを欠いても、またそれぞれの取り組みの連携が不十分でも、WLBを実現できる職場の構築は難しく、さらには企業の人材活用にマイナスの影響が生じることにもなる。

③の職場風土に関して説明すると、両立支援制度が整備されていても、職場成員の間にお互いさま意識が定着していないと、制度利用に関する理解や支援が同僚から得られないために、制度を利用しにくいことにもなる。お互いさま意識を醸成するためには、WLB支援の対象範囲が、仕事と子育ての両立だけでなく、介護や自己啓発なども含むものとするのが大事になる。

ところで、働き方改革の目的として、長時間労働の解消をあげる企業は少なくない。しかし、働き方改革の目的は「時間意識」の高い働き方の実現にあるのであり、そのことが長時間労働の削減に貢献することになる。さらに言えば、「時間意識」の働き方への転換は、時間生産性や付加価値性の高い働き方への転換を意味し、このことは企業の競争力基盤の変化に対応する。また、時間意識の高い働き方への転換を促進するためには、企業が望ましいと考える働き方を社員に提示すること、言い換えれば、働きぶりの評価基準の改革が必要となる。

絵本コーナー

テーマ 「人生を切りひらいた女性たち」

やすだ さちよ
安田 幸世 (北九州市立ひびきが丘小学校 教諭)

昔は、女性は家庭にいるものという考えがあり、自由に自分の考えどおりに生きることは難しい時代もあった。

本書は、人生の選択肢が限られていた時代だからこそ、その中で精一杯生きていくという覚悟をもち、自分の信じた道を進み続けた女性の生き方を取り上げている。

「九転十起」-女性実業家の先がけとして、活躍した広岡浅子の言葉だ。(人生を切りひらいた女性たち②)「人が七転び八起きというならば、自分は九回転んでも十回起き上がる人間になろう。」と、困難なことがあっても決してあきらめないという強い気持ちが込められている。すばらしい才能に恵まれていても、一度で花開くわけではない。本書で紹介されている女性たちは、壁にぶつかり、挫折はするが



- なりたい自分になろう! 人生を切りひらいた女性たち①~③
- 池内 了、樋口 恵子、伊藤 節 監修
- 教育画劇

努力を続け、また挑戦する。まさに、人生を切りひらいた女性たちなのである。

本書で紹介されている女性たちが、困難な壁に立ち向かい、その大きな壁を打ち破ることができたのは、どんな境遇にあっても、それを受け入れ、自分の生き方に責任をもつ「覚悟」をもっていただからだろう。現代は、情報がたくさん溢れ選択肢が多すぎて、かえって自分の生き方を見つめにくくなっている。先人の、前だけを見て生きていく強い意志をもつ姿は、私たちに、「自分を信じなさい。そして、覚悟をもちなさい。」と背中を押してくれている。