

「私の悩み」は、社会の問題。 人と企業と地域をつなぎ、 仕事も子育ても諦めない松山に

特定非営利活動法人
ワークライフ・コラボ

育児とキャリアの狭間で悩む女性たちが、
安心してつながれる居場所をつくりたい。

そんな思いを原点に、NPO法人ワークライフ・コラボは2009年、

愛媛県松山市で発足した。身近なロールモデルの不在から将来像を描けなくなり、

ライフステージの変化を機に会社を退職した経験を持つ

同市出身の代表理事・堀田真奈さんたちの切実な声は、

やがて子育てや家事を女性に偏らせてきた「社会構造」そのものへと問いを広げていく。

キャリア相談や、地域全体で子育てを担う事業などを重ねながら、

YUIみらいプロジェクト採択後は、ジェンダー視点を持って

自らアクションを起こす人材を育てる「えひめまつやまみらいづくりプロジェクト」や、

地域全体の理解増進を目指す「まつやまジェンダーサミット」を展開。

女性や次世代が、その人らしく働き、

生きられる未来に向けて、変化の種をまき続けている。



堀田真奈理事長
(2026年2月9日最終発表会参加者)



愛媛県松山市、「小さな変化を起こしていこう!プロジェクト」

<https://www.worcolla.com/>

キャリアを巡る原体験

「仕事は好きだったのですが、将来のキャリアを考えることは一切なかったし、社内で子どもを育てながら働いてる女性は一人もいませんでした。子育てしながらキャリアを築く成功体験が見えなかったんです。結婚をきっかけに、霧がかかったように先が見えなくなり、退職しました」

大学卒業後、就職氷河期に掴んだ旅行会社で、2人目の女性営業職として就職した堀田さんは、法人営業や企画提案などの仕事にやりがいを感じながら働いていた。好成績を収めていたが、当時女性社員への風当たりは強く、「結婚後も子どもを育てながら働き続ける女性」の姿はなかったという。そんな行き詰まりを感じて転職した別の旅行会社でも、同様だった。結婚を口にした途端、「パートでもいいよ」「無理しなくていいんじゃない?」といった言葉が返ってくる。「配慮」として語られる言葉は、女性のキャリアが当然のように途切れる前提で扱われていることを突きつけてもいる。

当時はまだ、「ジェンダー」や「構造的課題」といった言葉で自らの違和感を説明する術を持っていなかったと話す堀田さん。育児休業制度の存在も、相談できる場所も、ロールモデルも、身近にはいなかった。ただ、「続けたいと思っているのに、続けられない気がする」という霧の中にいるような感覚だけがあったという。

社会側の理解が進んでいない中で、仕事と子育てを両立しようとすれば、努力や工夫だけではどうにもならない壁にぶつかる。個人の頑張りだけでは到底乗り越えられないのに、その苦しさは「自己責任」や「覚悟の問題」として処理されてしまう。その経験が、堀田さんの中に強い疑問を残した。

転職や出産・子育てを経験する中で、同じような悩みを抱える女性たちと出会っていった堀田さん。職場を離れざるを得なかった人、非正規で働き続けてきた人、能力や経験があっても「自信がない」と口にする人たち。話を聞けば聞くほど、それぞれの悩みは違っていて、実はよく似ていた。そうした気づきから、女性たちが集まって話せるコミュニティとして、会社員の傍らで「ワークライフバランス向上委員会」の運営を始めた。2009年には、松山で働く女性の当事者団体として、NPO法人ワークライフ・コラボを立ち上げる。

目指したのは、仕事と暮らしを両立したいと願う、「ごく普通」の女性たちが、無理なく選択できる環境を地域につくること。女性が女性を応援すること。そのためにも必要なのは、「身近な人の悩み」を、声として集めることだった。

「地域らしさを生かす」

方法への共感

ワークライフ・コラボ理事の高橋浩子



ワークライフ・コラボ理事の高橋浩子さん

さんは、夫の転職を機に東京から松山へ移住し、約13年間専業主婦として暮らす中で、「社会や自分自身への感覚が鈍っていく感覚」に焦燥感を覚えるようになっていった。子どもの成長を前に、このままではいけないと感じていたころ、働き始めた地域の公民館に届いていた冊子を通じてワークライフ・コラボの存在を知った。冊子は、愛媛で働く身近な女性10人を紹介しながらそれぞれのワークライフバランスについて説くものだった。高橋さんは、自身や身近な女性たちのキャリアについて振り返る。「周囲では商社や金融に就職する友人が多く、そこに行けば、いい人に出会えるから、という理由もセットで語られていました。いわば『商社マンの妻になる』こと自体が、一つのステータスとして共有されていた感

覚です」

当時はまだ、「ワークライフ・バランス」という言葉自体が、都会のどこか遠い出来事のように捉えられていた時代。しかしその冊子では、「都心だけで通用する方法ではなく、この地域らしさを生かすやり方」を提示していたのだ。アプローチに共感した。その後、SNSで見かけたスタッフ募集に応募し、団体に関わるようになったのだという。

当事者としての強みを生かして

設立から十数年。ワークライフ・コラボが積み上げてきたのは、ワークライフ・バランスを「個人の工夫」や「自己責任」の問題としてではなく、「企業や地域の構造の課題」として捉え直すための回路だった。

受付や補助業務は女性が担うもの、育児は取れても復帰後は「マミートラック（出産・育児を理由にキャリアコースから外されること）」に乗せられ、キャリアの行方は曖昧になる。そうした慣習が組織の中に染みつくことで、働く人たちの選択肢は静かに狭められてきた。

その構造に風穴を開けるには、外から正論を投げかけるだけでは届かない。だからこそ堀田さんたちは、働く女性自身でつくる当事者団体として、地域や企業の内側に入り、対話を起点に変化を起こす方法を選んできた。「私たちの団体は、それぞれが悩みや葛藤を抱えながら

手探りで進めてきた。その経験そのものに、本当の強みがあるんだろうなと思います」。堀田さんは、そう振り返る。

活動拠点の松山市は、三世代同居や親が近距離の家庭も多く、家族の支えを背景に働き続けやすい一方で、生活に一定の「余裕」があるからこそ、変化のスピードは緩やかとも言われる。産業構造を見ると、サービス業が中心で、「母親自身がジェンダー格差のしんどさを経験したから、愛媛では就職せず県外に出たほうがいいと娘世代に勧める」という声が聞かれることもある。

ただ、時代の変化とともに課題の輪郭は少しずつ変わってきた。女性活躍やワークライフ・バランスという言葉は浸透し、制度導入も進んだ。その一方で、人口減少と人手不足が深刻化し、働き手や地域の担い手をどう確保するかが企業・



自治体にとって現実的な課題となっている。こうした背景の中で、ワークライフ・コラボの活動も、次第に「ジェンダー平等の実現」へと軸足を移していった。

見えない「ドア」を探して

ジェンダー不平等な社会を説明する際、彼女たちはよくこんな比喻を用いるという。建物の入り口に立ったとき、男性には自動ドアが用意されているのに、女性には手動でこじ開けなければならぬドアがある。あるいは、そもそもドアの存在に気づかず、遠回りの道を探すことになる人もいる。誰もが「ドアがあること」に気づける社会が、ひとまずの最低ラインだ。そのための啓発と対話を、活動の中心に据えてきた。



ワークライフ・コラボで活動する米子真理さん

同団体で活動する社会保険労務士の米子真理さんは、子育てをしながら働く女性の多くが「手に職」を選ばざるを得ない状況や、女性社員にだけ押し付けられる業務、セクシユアルハラスメントなどに違和感を抱いてきた一人だ。ワークライフ・コラボと関わる中で、「過去に感じていたしんどさの背景には、ジェンダー不平等という構造があったのだと腑に落ちた」と語る。

また、アドバイザー会員でピア（当事者）カウンセリングコーディネーターの田中菜さんは、「知らないから選べない、をなくしたい」と話す。ワークライフ・コラボとタッグを組みながら、子育て中の女性が孤立しないよう、地域の中に駆け込み寺のような居場所をつくることを目指している。



アドバイザー会員の田中菜さん



最終発表会団体報告の様子



当事者が自らの経験を言葉にし、構造として共有する。そのプロセスが、次の当事者の気づきや行動を生み出していく。ワークライフ・コラボの活動は、そうした静かな循環の上に成り立ってきた。

問いを共有し、対話する場をつくる

ワークライフ・コラボが、今回新たに焦点を当てているのが「企業の中堅層」だ。YUIみらいプロジェクトの取り組みの一環として、2025年9月から開講した「えひめまつやまみらいづくりプロジェクト2025」では、企業に勤める20代後半～40代の中堅社員を対象に、全5回の連続講義を行った。

若手でも経営層でもない、現場を知り、

組織の日常を実質的につくっている世代。彼ら・彼女たちが声を上げられるかどうか、職場の未来を左右する。にもかかわらず中堅層は、「忙しさ」のもとに学びや対話の機会を後回しにされがちだ。問題意識を持つていても、言葉にできないまま抱え込んでしまうケースは少なくない。

だからこそワークライフ・コラボは、「気づき、言葉にし、発信できる人を増やす」ことに主眼を置いたプログラムへと舵を切った。中堅層が若手にとつてのロールモデルとなり、職場の定着を左右する存在であること。さらに、キャリアや価値観の転換期にあり、上からも下からも挟まれやすい立場だからこそ、対話を通じて視点の更新が組織全体の変化につながると考えたからだ。「私たちは答えを持っているわけではありません。でも、言



中堅社員向けプログラムに集まった参加者

対立せず、じわっと風穴を開ける

「ジェンダー」という言葉に、身構える人は少なくありません。堀田さんたちが何より大切にしているのは、地域の中で対立を生まないことだ。

「ジェンダー平等を目指す中で、誰かを糾弾したいわけではありません。地域の中で、じわっと風穴を開ける。そのため、まずは安心して話せる場をつくり、違和感を言葉にできる人を増やしたいんです」

日々の業務や人間関係の中で、「あ、これっておかしいのかもしれない」と静かに気づく瞬間がある。声を荒らげるほどではないけれど、これまで飲み込んできた違和感。そうした小さな気づきこそが、変化の起点になる。

かつての「女性が頑張る」ことを前提としたエンパワメント型の支援から、個人に委ねない構造変革へ。堀田さんはこう語る。「ワークライフ・コラボとして活動しなくていい未来が、私にとつてのいい未来。子どもが性別に関係なく学びや職業を選択できるように、『昔は女性活躍って言葉があったよね』と笑って話せる社会になってほしいと思っています」

この思いに応えるように、愛媛県少子化対策・男女参画課の藤本久美課長も、「個人それぞれが望む未来を描ける愛媛であってほしいし、そうしていかなければならないと感じています」と話す。

葉にできないモヤモヤを、いろんな人と対話しながら共有できる場になったらいいと思っています」。堀田さんたちはそう期待を込める。

多様な人が働ける社会に

その現在地が、取材当日の会場に立ち上がっていた。会場に入ると、まず促されたのは「肩書きを置く」こと。受付で渡された名札に書くのは、本名ではなく「ニックネーム」だ。少し戸惑いながらペンを動かす参加者に、運営側はこう説明する。「役割や立場をいったん脇に置いて、一人の人間として会話してほしい」

このプログラムの狙いは、知識のインプットだけではない。対話を通じて、自身の言葉を育てること。そのための空間づくりから、丁寧に設計されていた。

講義の中で、堀田さんが繰り返し伝えていたのは、働き方改革や女性活躍は「制度を入れれば終わり」ではない、という点だった。制度を整え、言葉を広げてきた過去10年。けれどこれからの10年は、本気で「人を大事にする」企業を増やしていかなければ、地域そのものが持たない。従来の「無制約に働ける人」を前提にした組織は、すでに現実と噛み合わなくなっている。だからこそ必要なのが、中堅層が職場の課題を言語化し、仲間をつくり、対話と発信を繰り返していくことだ。合言葉は「受信と発信」。周囲の声を受け取り、自分の言葉で返す。その往復運動こそが、職場

「私の悩み」は、社会を動かす入口になる

ワークライフ・コラボの活動は、今もなお更新され続けている。それは、完璧な答えにたどり着いたからではない。社会や働き方が変わり続ける中で、問いそのものを変化させてきたからだ。活動の出発点は、「子育てをしながら働き続けられるか」という切実な個人の問いだった。やがてそれは、「なぜ続けられないのか」「何が選択肢を狭めているのか」という社会の問いへと広がり、今では「この構造のままで、地域や企業は持続できるのか」という、より根源的な問いへと向かっている。

一人で拳を上げるのではなく、身近な人たちと対話しながら、少しずつ言葉にする。自分の職場や地域の文脈で語れる言葉を持つ。その積み重ねが、制度を動かし、組織の前提を更新していく力になると信じている。

「私の悩み」は、とても個人的で、小さなものに見えるかもしれない。けれどそれは、社会が変わるきっかけでもある。松山で起きている変化は、特別な誰かによる劇的な改革ではない。日々の現場で交わされる対話と、気づきを共有する人の輪が、じわじわと広がっているだけだ。その「じわっとした変化」こそが、次世代の松山の基盤をつくる。

あなたの違和感は、どこから来ているだろうか。そして、それを誰と、どんな言葉で話してみたいだろうか。



とまちを変えていく土壌になる。

参加者の一人である女性は、「多様な人が働ける社会になっていかないとけない」と感じています。労働人口が減る中で、働きがいと働きやすさの両方を備えた企業が増えてほしい。そうした課題を地域に広げていく点で、ワークライフ・コラボにはこれから頑張ってほしい」と話した。

また、同団体の賛助会員で、県内企業で育休を取得した男性社員は、こんな疑問を投げかける。「育休を取ったことや、家族のお弁当を作ったことを『よくやっているね』と褒められることがあります。でも、それは男性がやっているから珍しいだけではないでしょうか。女性だったら、同じ言葉をかけられるのでしょうか」「ジェンダーギャップは個人の問題ではなく、構造の問題だと理解を促す団体があることは、愛媛全体にとって意味があると思います」