

## Twinkle Lady's Cafe 第2例会議事

●記述日 平成26年 1月 7日(火)  
●報告者 四国生産性本部 コンサルティング部 小笠原

●テーマ 「仕事も生活も充実してこそ輝ける」  
●開催日 平成25年10月10日(木) 13:00～15:30  
●開催場所 アルファあなぶき 小ホール棟 4階 大会議室

### 第1部 講演

『香川から子育てをもっと楽しく!』を合言葉に、「子どもを産み育てやすい社会」を目指して様々な活動をしている「NPO 法人わははネット」代表理事の中橋 恵美子 氏をお招きし、仕事と家庭、特に子供を持つ母親の課題と日本社会の現状を鑑み、その上で、まず自分たちができる両立のあり方について考察した。

#### 特定非営利活動法人 わははネット 代表理事 中橋 恵美子 氏

女性が活躍するためには、結婚を諦めたり、出産を諦めたり、という「何かを諦める」というのではなく、「生活も充実しているし、仕事も充実している」という素敵なお人送りのロールモデルであってほしいと考えている。

誰もやってきていなかったり、前例が無かったり、と壁は厚いかもしれないが、誰かがその壁に小さな穴を開けることで、他の人もついてきて、その穴を大きくし、壁を崩すことが出来るかもしれない。

皆さんの後輩が、「この会社に入って良かった」「女性に生まれて良かった」と感じてもらえるような取り組みにつなげていただけるとありがたいと思う。その小さな穴をあけるためのヒントを持って帰っていただけるような情報提供が出来ればと考えている。

私は、NPO 法人「わははネット」という組織を運営している。「わははネット」では、子育て支援を主として、ワークライフバランスや、より良い働き方について検討している。

上手なファシリテートとは、まず自分からやってみることから始まる。

私自身もOLであったが、結婚して妊娠・出産し、身寄りのない中で不安を抱えていた。子育てをするにあたり、社会を変える活動が出来ないか、ということで立ち上げた組織である。現在は、子育て情報誌「おやこ DE わはは」を出版し、子育て情報を発信している。他にも、ワーク・ライフ・バランスに関する冊子も発行し、企業向けの情報発信も行うなど、さまざまな女性の活躍支援を行っている。



現在は、少子化の歯止めが効かない状況である。

概観すると、第一次ベビーブーム・第二次ベビーブームという波があり、国は第三次ベビーブームがくるだろうと予想をしていたが、少子化は止まらなかった。それは、「結婚したい」という意思はあるものの、さまざまな外的要因のもと、結婚しない人が増えている。

また、出産に対する意思についても低くないにもかかわらず、子育て環境に課題があるために少子化が改善しないと思われる。



国の統計によると、「専業主婦に対する意識」における「共働きに関する意識」という設問に対して、男性の回答として「女性が働くことに関して肯定的」という結果が出ている。この結果から、男性の共働きに対する寛容さが顕著になっていることが分かるが、家事分担については、まだまだ改善の余地があると考えている。

そこで、子育てには「夫育て」も必要であり、家事分担や子育てへの関与・協力を促進するよう働きかけるなど、家庭環境の改善も必要である。

女性は、同時多発的に作業が出来るという特徴があり、その能力を活用することは大切であるが、結婚・出産の際に退職をせざるを得ない場合が、まだまだ多い。

これは、家族の理解がまだまだ浸透していないためであると思われる。

よって、家族の手伝いや夫の理解をさらに促進させることは、女性の活躍を推進するうえで重要な要素である。つまり、職場の中でも女性が働きやすい環境作りが必要であり、家庭の中でも仕事しやすい環境にしていく必要がある。そのためには、より良いコミュニケーションが重要である。まずは、家事のゲートキーパー（門番）をやめ、褒めるコミュニケーションで協力してもらいやすい状況にしていくと良い。

次に、社会を変えることも重要である。まず出来ることは、情報を発信することである。それは、社内報に掲載することから雑談の中で会話することまで、さまざまな場面での情報発信がある。

また、最近の大きな課題は、介護問題である。特に、ダブルケア（子育てをしながら介護をしている状況）という状況が増加していくことが予想されており、どのようにカバーしていくか、会社としても今から女性視点で検討しておく必要がある。

例えば、スタッフの多能工化がある。皆である程度のカバーが出来る体制づくりである。

このような体制であれば、「この会社で良かった」「その職場で良かった」と思える環境になると思われる。

組織の中に埋もれてしまい、「自分一人では何も変えられない」という意識を捨て、まずは自分から動いてみることで社会が変わることがある。

「子育てタクシー」という仕組みを発案したときの話だが、これは一人の母親の声から考えたものである。

それは「妊娠中破水した際、タクシーを利用したが、その時に嫌な思いをした」というエピソードから、「子育てに優しいタクシー」があるといいのでは、と考えたのである。

自分の体験談もあり、周囲の人たちの共感もあり、実際に働きかけることにしたが、「介護タクシー」のような補助の出るサービスではないため、うまく進まなかった。

しかし、子育て中の女性が社長をしているあるタクシー会社が採用してくれたところ、そのサービスが好評で、感謝の手紙も届くようになった。それがきっかけとなり、他のサービスも向上したという副次効果もあった。

そして、そのタクシー会社が評判となり、他のタクシー会社も導入することとなった。

このように、改善して欲しいことがあれば、「我慢の申し送り」をするのではなく、声に出して試みるのが第一歩であり、それによって社会が変わることもある。

働きやすい職場づくり、環境整備は誰かがやってくれるのではなく、まずは自分から動いてみるのが重要である。



#### 小笠原コメント：

この講演で心に残ったことは、「何かを諦め」て「我慢を申し送り」していたのでは何も変わらず、結局はフラストレーションが溜まっていくということ。

確かに、何かを変えるのはエネルギーがいるし、勇気もいるが、エリック・バーンというカナダの精神科医が言った「他人と過去は、変えられない。自分と未来は、変えられる」という言葉のように、まずは自分から変える努力をしてみる必要があるのだと思う。これは、なにも男女に限ったことではないだろう。

【テーマ】私生活も仕事も充実した生活を送るために必要なこと、また、それを実現するためにすべきことは？

### 1) 議論の考察

全般的に、まずは周囲の理解と協力に関する意見が多かったように思う。そのためには、コミュニケーションをさらに心がける必要がある、という意見が共通していたようである。

また、自分の時間をもつことが大事である、という意見も目についた。働く女性の場合、仕事を終わると家事が待っており、まとまって自分の時間がとれない、という課題があるように感じた。

### 2) 議論内容(模造紙記述の内容)

※以下は、模造紙に記述されている内容をできるだけ再現するため、編集せず順不同で記載しています。

#### 【必要なこと】

- 残業しない
- 趣味を持つ
- 自分に自信をもつ
- 周りの援助を得る
- 仕事のやりがいをもつ
- 資格をとる
- おやつタイムをとる
- 映画を見に行く
- 夫婦円満
- 声を出す
- 思うことを口にする。ダメもとで言うしてみる
- 健康！→生活習慣の見直し
- 自分を甘やかす
- 職場の雰囲気を変える
- 何でも楽しむ
- 考え方や物の見方を変えてみる、何事も肯定的である事→プラス志向を心がける
- 女性社員が集まる場をつくる(女性委員会 年に3回くらい)
- 仕事は自分ひとりでかかえない
- 人を巻き込む
- 仕事でもプライベートでも相談相手をつくる
- 家族の協力→自分の仕事を家族に理解してもらい、家事などの分担
- お金も大事→賃金体系のいい職場
- 職場の理解、コミュニケーション、協力体制
- メリハリをつけて仕事
- 業務の共有化、見える化
- 楽しいと思うこと、楽しむこと
- 仕事も家事もこなせれば充実してくる→メリハリのある仕事・時間の管理→家庭での時間を持てる …… どちらかが過度になるとストレスになる
- 多少の割り切りとあきらめ



- 自由な休暇・・・上司が休みをとらないと休みが取りづらい
- ストレスをためない
- 成り行きに任せる(流す)
- 具体的な目標→ごほうび
- 女性管理職を増やす
- 男性上司に制度を知ってもらう
- 男性に孫休をとってもらう
- 会社での評価
- 育児・家事を休みにする日を作る
- 休んでも大丈夫な職場

#### 【すべきこと】

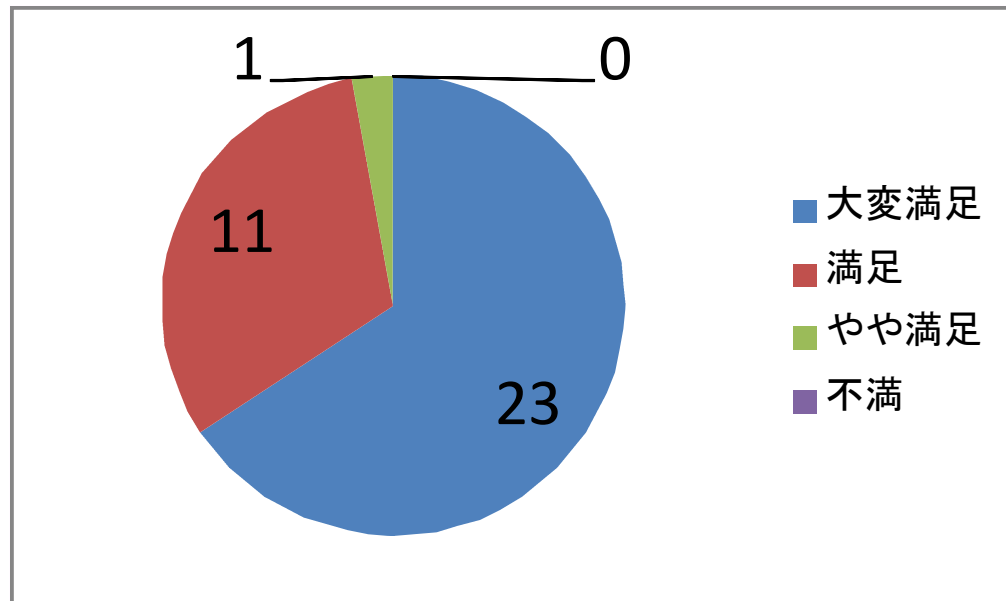
- 説得(家族に対して)
- 必要以上に自分の大変さをアピール
- 自分を大切にする
- 口に出して具体的に言う
- 調教する(夫、子供)
- 職場での努力→業務改善・効率化
- 交友関係を広げる
- 無理をしない
- 男性が育児に参加
- 自分の心のアイドル
- ちょっと運動する
- 色々言いやすい職場の雰囲気作り
- 女性の身体的理由で休める環境作り
- 割り切り、ほどほど
- 上司から休暇をとる環境
- 3食食べる
- 睡眠
- 欲求を満たす
- モチベーションを上げる
- 家族に“お願い”する
- 期待せず、時間をあけてまた頼む
- ストレス発散できる友を見つける
- 時間が少ししかなくても、やれるところまでやってみる
- 時間を上手に使う→“～しかない”ではなく“～ができる”
- 思いついたときにやる
- アイドル採用制(イケメン)→志気が上がる
- ON・OFFの切り替え
- 自分を甘やかさない
- 話題をもつことも大切！夫とも同僚とも
- やり直しは禁止
- ほめ上手になる
- 会社の制度を上手に利用→普通になっていく
- 職場以外の友達をつくる



- 仕事で無理をしない
- 自分の状況を常に伝える
- 無駄話も大切(メールばかりでは伝わらない)
- 完璧を求めない
- 朝・帰りのあいさつも大切
- 計画を立てて行動する
- 普段からコミュニケーションをとる
- 普段から「ありがとう」などの感謝の言葉を
- 何でも出来ることから始める
- ちょっと運動！！
- 本を読む
- 肯定的に人の話を聞く

## 事後アンケートの結果

質問1 今回の研究会の内容に対するあなたの満足度はいかがでしたか？



### 改善要望点

- とても楽しくお話が聞けました。
- グループでの話し合いが盛り上がり良かった。
- 今の自分にとっても関心のあるテーマでもあり、講師の先生の話もディスカッションもとても楽しめました。
- 充実したディスカッションができ、さまざまな年齢層の方と楽しく意見交換できました。
- 他社の方と接する機会があまりなかったもので、いろんな企業の方の話が聞けて大変参考になりました。自分の会社の中で、改善できたらいいなあと思うことがまだまだある事が分かり、自分からできることを少しずつ実行できればと思います。
- 色々な職種、幅広い年齢層の人達と接することができ、いろいろと参考になる話を聞けて良かった。
- 話されるリズム・テンポがとても良く、分かりやすい言葉で説明していただいて楽しく拝聴できました。内容も身近で、親近感を持ってました。
- 講演がとても勉強になりました。“資格も何もない私ができるんだから、皆にできる”という言葉が印象に残りました。
- 講師の方と同じ年代で、同じ目線で思っていることが聴けて良かったと思う。
- 育児を経験されている女性の意見を伺いする機会が普段無いため、とても新鮮で刺激を受けました。
- 他の業種の方と交流できる所が良い
- 仕事と家庭の両立で自分の時間もほとんどなく「しんどいなあ」と思いながら過ごす日が多かったので、中橋さんのお話を聞き、家事・育児の負担がほとんど私にかかっているの、夫・子供が改めて、家事・育児の戦力になると気づかされ、戦力になるように、ほめて育てたい、と思いました。今日から実践あるのみです。
- 中橋理事長さんのお話は大変興味深く、参考になりました。
- 今回、参加予定者が、急に参加できなくなり参加することになりました。大変参考に

なりました。ありがとうございました。

- 自分も子育てもしているので共感できたり参考になりました。ありがとうございました。
- 話し合うこと自体はとても良かったのですが、机上論的なことに過ぎないのを感じさせられました。男性もまざるべきだと思いました。
- 参考になる話をすごく楽しくしていただけたのでわかりやすかったです。
- 中橋さんのお話は、とても参考になりました。子育て支援に真摯に取り組まれていることが分かり感銘を受けました。

## 質問2 来年度もこの研究会に参加するとすれば、どのようなテーマを希望されますか？

また、どのようなテーマであれば参加したいと思われませんか？

- 職場での人間関係
- 先輩方の体験にもとづくお話しが伺えたらありがたいです。
- 女性の活用、活躍についてのいろんなテーマを開催していただきたいです。
- キャリアビジョンの組み立て方
- 子育てしながら働いている人が少ないので、もう一度、今日のようなテーマの時に参加したいです。
- 育児・介護と仕事の両立は可能か？  
※特に介護面が気になります。育児は数年でゴールがあるが、介護はゴールが見えないため
- 女性の管理職の方のお話しをたくさん聞いてみたいです。  
(仕事内容、マネジメント、会社経営との関わり、悩み等)
- 女性管理職の立場、ふるまいを具体的に教えてもらいたい
- 独身女性のためのセミナー
- 人間関係、コミュニケーション法などのテーマ
- 育児休業がとりやすい職場、子育てしやすい職場にするにはどのようにしたらよいか？
- 女性が活躍している職場の実例をききたい。具体的に何ができるかを考えていきたい。
- 女性がリーダーシップを取るには？
- 男性参加の子育て教育(今回のようなもの)
- 女性従業員(中堅以上)を対象とした研修、女性従業員に向けたセクハラ・パワハラ対策など
- 結婚前と結婚後で仕事に対する意識がどのように変わっていったのか、聞いてみたい。
- 「ダブルケア」、人ごとではない気がします。近い将来の話として準備したいです。
- 若手社員の育成等
- 女性と男性の区別について肯定的な内容
- 男性も参加して共に考えられるテーマ
- 女性のキャリア形成について

## 質問3 その他、研究会の運営などについてご意見、ご要望などありますか？

- 中橋さんのお話はわかりやすく、元気を頂きました。ありがとうございます。
- とても満足いく内容で、グループディスカッションで他の会社の方々といろいろお話しできて勉強にもなりました。



- 管理職に理解を深めてもらえる例会の開催
- “ Cafe ”の名のとおり、ガールズトークのはずむ会となり、とても楽しく過ごせました。ありがとうございました。
- 男性も同時に参加してもよいのでは？
- 今日、はじめて会った方々と職場や家庭の話ができて楽しかったです。中橋さんがすごいパワーで、パワーをいただきました。ありがとうございました。
- 講師の方の話、グループディスカッションについても楽しく有意義な時間が過ごせました。
- 他社の方と知り合う機会が少ない中、こういったセミナーに参加させていただき、とてもよい刺激になりました。
- 2回目の参加ですが、他の女性社員にも受けてもらいたいと思います。
- 今回のような女性だけの話し合いも大事ですが、男性に聞いてもらわないと意味がないような気がするので、男女一緒してみたいと思いました。
- 男性を対象としたこのような研究会をやってほしい。
- 会議を進める手法等、大変参考になりました。
- 中橋先生のお話をぜひ男性に聞いて欲しいと思います。まず、身近な人からまきこんでいろいろ協力してもらおうと思います。

## 事務局 反省事項

今回の例会も、皆様が熱心に聴講・討議していただいたおかげで、非常に盛り上がりました。本当にありがとうございます。

中橋氏の講演にもあったように、男性の協力が女性の活躍する環境作りにとって重要な要素だと思います。また、皆様方のアンケートにも、男性の参加についてコメントがありました。事務局としても、次年度の研究会は男性(特に人事や管理者)に参加していただき、ダイバーシティのあり方、特に女性が活躍しやすい環境を作るために必要なことを一緒に考えていただく場にてできればと考えております。

なお、次年度も当研究会を継続開催する予定で、「女性活躍のリアル(仮)」をテーマに、女性活躍が叫ばれる中、企業の中でどのようなことが起きているのか、日本企業の実態に合った施策とはどのようなものなのか、現場で活躍されている方の苦悩や工夫などはどのようなものか、を考えていくことにしたいと思います。

他にも、女性の方にもどんどん参加していただけるセミナーも提供していく所存です。今後とも、よろしくお願いいたします。

以上