

# わぁくらいふ さぽーたー にゅーすれたー

2012  
VOL.1

注目

## 設立記念イベント開催報告



### CONTENTS

- \* ていーたいむ ..... 3
- \* 中小企業のワーク・ライフ・バランスの進め方 ..... 4
- \* ほいくのみかた ..... 6
- \* ワーク・ライフ情報 ..... 7
- \* 私たちの取り組み／メンバー紹介 ..... 8



特定非営利活動法人

わぁくらいふ さぽーたー



特定非営利活動法人

わあくらいふ さぼーたー

# 設立記念イベント報告

講演会「ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か？」& パネルディスカッション

2011年12月18日、「わあくらいふさぼーたー」の設立記念イベントとして、埼玉県男女共同参画推進センターと共催で講演会&シンポジウムを行いました。予定人数を超える120人の方に参加いただき、会場となった、さいたま新都心の「With You さいたま（埼玉県男女共同参画推進センター）」は、熱い熱気に包まれました。参加いただいた皆さん、本当にありがとうございました。

当日の講演会とシンポジウムの内容を簡単にお伝えいたします。

## 第1部 講演会



講演会の講師／小室淑恵氏

第一人者としてご活躍されている小室淑恵氏（株式会社ワーク・ライフ・バランス代表取締役社長）より、「ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か？」というテーマでご講演いただきました。

企業がイメージしているワーク・ライフ・バランスは労働力の低下を招くもので、声高に主張してほしくないと思われがちですが、実は、このワーク・ライフ・バランスを充実させることこそが、これからの企業にとってプラスの面が多くなるのだということについて実例をあげてわかりやすく説明いた

きました。参加された皆さんの認識が大きく変わり、明日からさっそく取り組んでいただけるようなヒントがたくさんあった、充実した内容でした。

## 第2部 シンポジウム



パネルディスカッションの様子

下記の方々にパネラーとして参加いただき、「それぞれが考えるワーク・ライフ・バランス」というテーマでパネルディスカッションを行いました。

### パネラー

- 清水 勇人氏  
(さいたま市長)
- 清雲 栄純氏  
(大宮アルディージャトータルアドバイザー)
- 三浦 美樹氏  
(チェスター司法書士事務所 代表司法書士)
- 阿部 重利氏  
(NPO法人わあくらいふさぼーたー 代表理事)

さいたま市長の清水氏からは、行財政改革を行いつつ、職員が働きやすい環境作りを推進されている話。清雲氏からは、オフトジャパンの頃の話や現在、クラブで人材育成と地域貢献の両方を活動

の柱にされている話。三浦氏からは、女性の視点から見たワーク・ライフ・バランスについての話。当NPO法人代表の阿部からは、NPO設立の思いとワーク・ライフ・バランス実現の支援に向けた今後の方針についての話。

パネラーの方それぞれの立場で行っているワーク・ライフ・バランスへの取り組みについてお話いただきました。皆さん、日々の取り組みの中で、やはり、色々な壁や苦労があるようです。しかし、少しでも前に進んで行きたいという熱い思いにあふれた内容でした。

最後に、講演会とシンポジウムを終えて、参加いただいた皆さんのアンケートの一部をご紹介します。

- 「ワーク・ライフ・バランス」とはこういうものだ！という固定概念があったものの、イベントに参加して、目からウロコだった。
- ワーク・ライフ・バランスは福利厚生の一環として考えるのではなく、「経営戦略」とし

て考えるということを知った。

- 『仕事と生活』の『両方』が充実してこそ、人生の生きがい、喜びは増すのだということを変更して感じた。
- 残業の多い会社で働いていますが、組織の活性化のため今後活かしていきたい。
- 今回頂いた様々なヒントを自社に置き換えて考えてみたい。

今回、参加いただいた多くの方にとって「ワーク・ライフ・バランス」とは、「自分には関係ない」、「自社には関係ない」、「女性の問題」などと考えていたものが、実は、すべての人が、それぞれの立場で意識して行動していくことがとても大切であるということを知り、気付いていただけました。

私たちNPO法人「わあくらいふさぽーたー」は、今回のように関心の高い皆様の要望に答えるために、今後も様々な情報発信をして参ります！

## てーたいむ



私たちNPO法人わあくらいふさぽーたーは「ほっと越谷」への団体登録承認を正式に受けました。

では、「ほっと越谷」とは何のことでしょうか？

正式名称は「越谷市男女共同参画支援センター」です。男女共同参画社会を推進するための、越谷市の拠点施設です。「ほっと越谷」の愛称は、開設時に市民の公募により名づけられ、最新の「ホット」な情報を発信する場所、「ほっと」できる場所になってほしいという思いが込められているそうです。

正に私たちも「ホット」な情報発信と、「ほっと」できるNPO法人を目指していきたいと思えます。

越谷市男女共同参画支援センター「ほっと越谷」は、女性と男性がともに性別にとらわれることなく、生きる権利を尊重し、豊かで活力のある社会を実現するために、「こしがや男女共同参画プラン」に基づく男女共同参画社会推進のための越谷市の拠点施設です。

これは我々「わあくらいふさぽーたー」の設立趣旨とも一致しますので、今後、「ほっと越谷」においても、様々な事業や講座を実施展開していきたいと思えます。

「ほっと越谷」は次の4つの機能を持っています。

### 1 学習

男女共同参画への認識と理解を深め、実践的な行動に結びつけるための新しい学びのプログラムと学習の場を提供します。

### 2 情報

男女共同参画に関する図書・行政資料・民間団体やグループ等が発行する資料、雑誌、新聞等を収集し情報の提供を行います。

### 3 交流

男女共同参画を推進する個人・団体の活動を支援すると共に、各関係機関・団体のネットワークづくりと市民参画を進めます。

### 4 相談

女性がかかえる、家庭や夫婦のこと、地域の間人関係などのさまざまな問題、不安や孤独な気持ちを解決するために、専門のカウンセラーがサポートします。

私たちワーク・ライフ・バランス実現支援のNPO法人「わあくらいふさぽーたー」としても、これら機能の一端を担い、男女共同参画社会の実現に向けて邁進、取り組んでいく所存です。



# 社員が生き生き働くことで 生み出されるシナジー効果！



私たち、NPO法人「わぁくらいふさぽーたー」の使命は、「真」のワーク・ライフ・バランスの実現支援です。それには、企業側と働く側、両方の目線を持つことが重要だと考えています。

そこで、ここでは企業側、とりわけ「中小企業」にとっての「ワーク・ライフ・バランスの考え方・進め方」について書いてみたいと思います。

## 私たちのワーク・ライフ・バランス

まず一般的には、「ワーク・ライフ・バランス」は大企業のもので、中小企業では実現が厳しい、関係ない」と思われている方が多いと思われる。しかし、本当にそうでしょうか？そもそもワーク・ライフ・バランスとは何でしょうか？

確かに一言で「ワーク・ライフ・バランス」と言ってもとても広い概念であり、『これ』と言える定義づけは難しいと思います。一般的には、「仕事と生活の調和」と訳し — 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる」ことを意味します。

また、法的な位置付けでは — 「次世代育成支援対策推進法が改正され、今年4月から101人以上の全企業に対し、一般事業主行動計画の届け出が義務となった為に、それに対応すること」といったところでしょうか。

いずれにしても、「何か堅苦しい」、「難しい」ことのような印象があり —

「自社には関係ない」

「中小企業はそれどころではない」

と言った中小企業経営者のお話もよく耳にするところです。

しかし、私たち「わぁくらいふさぽーたー」は、「そんなに難しく考えないでください！」と主張しています。

ここである企業のお話をします。その会社は、この不景気にもかかわらず、**10年以上増収増益**を続けていて、その理由や要因分析を社長に伺ったことがあります。すると社長は、

「特別な事はやっていない」

「ただし社員は宝物という気持ちだけは持ち続けて経営している」

とおっしゃっていました。

- 社員を支えている家族に感謝している
- 退社時間にメリハリをつけてだらだら仕事をさせない
- 社員を信じ、任せられることは任せている
- 社長も社員も同じ組織の人間という意味で、毎朝のトイレ掃除は社長自らやるなどといったことを「地道に続けているだけ」といった社長の言葉が印象的でした。

もちろん、この企業の業績好調の裏には他の要因もあると思います。ただ、一つ言えるのは —

**「社員が生き生きとしている」**

ということです。

私たちは、まさにこれこそ、「ワーク・ライフ・バランス」の原点だと考えています！

## シナジー効果を生み出す！

ワーク・ライフ・バランスは、「義務である」「福利厚生の一環である」などといった堅苦しい「形」から入るよりも —

- 優秀な人材の確保・定着を目指すために
- 結果として人材コストの削減をするために
- 社員のやる気やモチベーションをアップさせるために
- 企業のイメージアップをはかるために

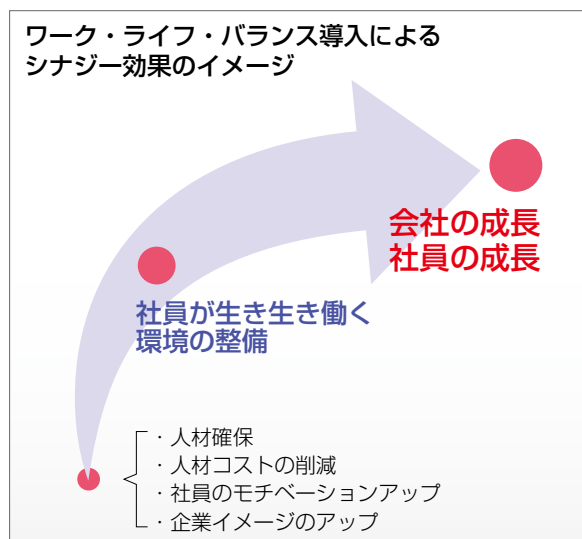
そして —

● 企業業績・労働生産性を向上させるために  
といった、「身近」で「前向きなもの」として捉え  
るとよいと考えています。

そう考えてみますと、ワーク・ライフ・バランス  
の定義づけとして、前述の会社のように —

**「社員が生き生きと働く・働けることで、会社が  
成長し、そして結果、社員も成長する。といったシ  
ナジー効果を生み出すこと」**

という言い方も出来るのではないのでしょうか？



つまりは、全く縁遠い・関係ないものではなく、  
どの企業にも当てはまる「経営戦略」の一環だ  
ということです。

## 中小企業こそ導入しやすい

実は経営戦略として、中小企業こそワーク・ライ  
フ・バランスが実現しやすい形だということができ

ると確信しています。

その理由には、

- ① 「能力」を評価し、キャリアロスが少ない
- ② 役職の階層がフラット
- ③ 職住近接の職場環境
- ④ 職場に子どもを連れてこられる雰囲気
- ⑤ 女性活用をめぐる多様性
- ⑥ 社員に対し、顔の見える距離で柔軟な対応ができる
- ⑦ 結果として社員が生き生きと働き企業の業績  
向上が見えやすい

といった事が考えられます。

中小企業だからと言って、ワーク・ライフ・バラ  
ンスは無縁でコストのかかるものといった考え方は、  
払拭して頂きたいと思います。

私たちNPO法人「わあくらいふさぼーたー」も、  
そのためのご支援をミッションと位置づけ、余す  
ところなくお手伝いする所存です。お気軽にご相談  
頂ければと思います。

最後に、共働き率が全国最高の福井県の例を  
ご紹介します。福井県では、県内の中小企業約  
300社で、社員が在職中に持つと見込まれる1人  
当たりの子供の数を調べた結果、上位7社はいず  
れも**社員50人未満の中小企業**だったと発表しまし  
た。調査を監修した内閣府男女共同参画会議専  
門委員で、東レ経営研究所の渥美由喜研究部長  
は「**中小企業ほど子育て支援が遅れているとの認  
識が強い中、興味深い結果が出た**」としています。  
正に我々NPO法人「わあくらいふさぼーたー」が  
これまで主張してきたことと一致します！

今後も引き続き、中小企業のワーク・ライフ・バラ  
ンス実現に対して提言、支援して行きたいと考えてい  
ます。中小企業の経営者様、人事ご担当者様等  
には、福利厚生ではなく経営戦略の一環として、ワーク  
ライフ・バランスを捉え、実現して頂ければと思います。  
何かしらお悩みの企業様は、NPO法人「わあくらい  
ふさぼーたー」まで、お気軽にご相談下さい。

# ほいくのみかた

文教大学 人間科学部 教授 櫻井慶一



NPO法人わあくらいふさぽーたーは、埼玉県内の福祉施設の第三者評価事業を行う認証機関として認定されています。まだ実際の評価事例はありませんが、子育て支援の中核施設である保育園を例にとり、「保育園のみかた（見方、味方の両方の意味をこめて）」という視点で良い保育園と第三者評価事業のことについて少し考えてみたいと思います。

保育園の見かたに関しては、利用者（子どもと保護者の両方が考えられますが、ここでは主として保護者の視点から平成12年に厚生労働省が考えた「良い保育施設の選び方十か条」が有名です。前年の神奈川県での無認可保育所での死亡事故を教訓に作られたものです。そこでは保護者に次の十か条が求められています。

- ① まずは事前に情報収集を
- ② 事前に見学を
- ③ 見た目だけで決めないで
- ④ 部屋の中まで入って見て
- ⑤ 子どもたちの様子を見て
- ⑥ 保育する人の様子を見て
- ⑦ 施設の様子を見て
- ⑧ 保育の方針を聞いて
- ⑨ 預け始めてからもチェックを
- ⑩ 不満や疑問は素直に

十か条については特に⑤、⑥、⑦、⑧あたりが重要だと私は考えています。⑤では、預けられている保育園の子どもたちの表情や活動がいきいきしているかどうか、⑥では、保育士さんに笑顔があるか、疲れている様子はないか、人数は十分か、若い保育士だけでないかなどがそのポイントです。⑦では、子ど

もたちの人数に対して、園庭や保育室の広さは十分か、各室遊び道具が十分にあるか、清潔で安心なところか、赤ちゃんが静かに眠れる部屋があるか、給食メニューはどんなものか等々が、⑧では園長先生の保育観や経歴が気になるところですが、正直に教えてくださるかどうかが課題です。

東京や埼玉などの大都市では入園すること自体が難しいいわゆる待機児童の問題が深刻ですから、「選ぶ」などというレベルの問題ではないという見方もできますが、できれば失敗のない保育園選びをしたいものです。

最近ではほとんどの保育園が、事前に連絡しておけば、見学や園長先生等から話を聞くことは可能だと思いますが、都道府県から認可されていない保育園の中には、入園意思がはっきりある人以外は受け付けないところもあります。そうした園側の態度自体が保育園選びの判断材料にもなります。

保育園への第三者評価事業の項目は、都道府県や評価機関によりやや異なりますが、ほとんどのところでは50以上ものチェック項目があります。上記の十か条に関しては⑥や⑦に関わる具体的な項目が多くなっています。

しかし実は、「良い保育園」とはどういうものかという評価は大変難しいことです。それは言い換えれば「良い保育」とはどういう保育なのかという問いかけとほぼ同じで、かなり主観的要素が入るからです。

たとえば「良い保育」の条件の一つには保護者の願いに合うというニュアンスがあることは否定できませんが、その願いは千差万別です。例えば、健康な子どもを望まない保護者はいませんが、体力をとにかく向上させて欲しいと願う親もいれば、文字や数を教えて欲しいという親、音楽や表現活動を重視す





る親等々保護者の希望は様々です。中にはともかく長時間預かってくれさえすれば良いという保護者もいるでしょう。保育園が保護者の願う「良い保育」に応える努力は必要ですが、保護者の思う「良い保育園」の基準は多様ですから、保護者の視点だけではきめられないということが分かります。

そうした基準ではなく子どもの視点ではどうでしょうか？ 現代社会では親の労働時間が長時間化して、子どもとのかかわりが薄くなっている家庭が増えています。また少子化にともない、子ども集団がでにくくなってきています。こうした子どもたちには適正な規模の集団保育の場が必要と思われれます。またその保育環境（保育室や園庭、周辺の自然環境等々）ができるだけ良いものであることが願われれます。

子どもの視点から見れば「良い保育園」とは、保育環境が良く、保育士の専門性が高く、子ども主体の保育方法を実践し、できるだけ一人ひとりの子どもを暖かく丁寧に保育してくれる保育園ということが出来ます。また、さらに家庭での子育てとのかかわりで言えば、ワーク・ライフ・バランスの視点が不可欠と思われれます。

不況下、保護者の労働を保障する保育園には保護者の希望にできるだけ応じて長時間保育をすることが求められています。しかし、同時にそれだけでなく「豊かな」幼児期の保障のためには、「ワーク・ライフ・バランス」の視点に立って保護者や社会にも働きかけるような広い視点の運動が関係者には求められています。

私たちNPO法人「わあくらいふさぽーたー」が行う第三者評価事業では、平成18年に政府の策定した「ワーク・ライフ憲章」の理念を具現化するために、子どもと保護者のかかわりを重視し、地域社会や企業に対して「ワーク・ライフ・バランス」の視点からの保育園独自の働きかけがあるか否かを重視しています。子どもと子育て中の家庭に対して、第三者評価事業の面からも応援していきたいと考えています。

私が子供の頃の記憶を辿ってみると、バスや電車など公共交通の車内で、タバコをぶかぶかと吸っている人達がたくさんいました。街中を走るバスや通勤電車の車内でタバコを吸う。その当時としては当たり前だったのかもしれませんが、今の常識では考えられない光景です。

同様に日本人の働き方、特に女性の働く環境は時代と共に変わり、今の常識を基準に考えるとその格差に驚かされます。かつての日本では、女性社員は結婚したら退職する。定年の年齢が男性社員女性社員で異なるなどの差別が、半ば公然と行われていました。

そんな女性差別を是正すべく、国内では裁判所にて「男性と女性で待遇が違うのは違法」という判決が立て続けに出され、国外では国連を中心として国際的に女性差別を撤廃する気運が高まります。それらの流れを受けて、昭和61年4月1日によやく施行されたのが「男女雇用機会均等法」です。

この法律は、女性に対する差別をなくすことが当初の目的でしたが、数次の改正をするなかで、「女性であることを理由とする差別はもちろん、男性であることを理由とする差別も許されない」という「男女の均等待遇」へと重点が変化しています。これも時代の流れでしょうか。

女性の働く環境が改善されたといっても、それは「独身」あるいは「子供がいない」場合であり、子育てする環境は依然として厳しいものがあります。しかし国の方針は労働者にとって働きやすい環境を整える方向にあり、例えば平成24年の7月1日には会社の規模（従業員数）にかかわらず、「育児介護休業法」が全面施行されます。

子育てする従業員から申し出があった場合、事業主には勤務時間の短縮、残業の禁止などの措置を講ずることが求められるのです。

労務管理の専門家「社会保険労務士」として業務に携わっていると、法律は労働者の権利を擁護する方向で改正を繰り返し、働く側も権利意識に目覚めてきていることを実感します。そんな中、時代の流れに取り残され、意識改革が最も遅れているのは、実は経営者の方々なのではと感じています。その意識の格差を縮めることが、働く環境を改善することにもつながるのではないのでしょうか。

社会保険労務士 大石 滋郎



## 私たちの取り組み

私たちNPO法人「わあくらいふさぽーたー」として、これまでの主な活動実績をご報告します。

そして、今後、私たちの活動趣旨にご賛同頂けたら、ぜひご参加ください。

今後の詳細活動予定等につきましては、ホームページや事務局までお問い合わせ下さい。

- 5/2 設立登記
  - 7/29 法人案内パンフ作成
  - 8/1 某労働組合様へのご説明提案
  - 8/19 越谷商工会でのプレゼンテーション
  - 8/19 With You さいたまへ書類郵送
  - 8/21 中小零細企業研究会にてWLBの提言
  - 9/3 ミーティング及び会員勉強会  
「少子化対策の歴史とワークライフバランス問題を考える」
  - 9/24 福岡にて地元の中小企業経営者向けにWLB導入の提案・提言
  - 11/5 ミーティング&交流会
  - 12/18 ワークライフバランスイベントを開催(埼玉県男女共同参画推進センター共済)「ワークライフバランスはなぜ必要か?」
- 2012年 .....
- 1/28 ミーティング&交流会
  - 3/9 越谷市役所訪問
  - 3/9 越谷市社会福祉協議会訪問
  - 3/10 ミーティング&交流会

## NPO 法人 わあくらいふさぽーたー 会員募集 !!

- ◆ 正会員 年会費 12,000円 (入会金 5,000円)
- ◆ 賛助会員 年会費 3,600円
- ◆ 法人会員 年会費 24,000円

〈会員特典〉

・各種セミナーへの参加、交流会の開催、メールマガジン・会報の発行

ホームページ  
[http:// work-life-supporter.org](http://work-life-supporter.org)  
 よりお申込みいただけます

### \*メンバー紹介



特定非営利活動法人  
 わあくらいふさぽーたー  
 代表 阿部重利さん

タフな行動家で、当団体をグイグイと引っ張っていく阿部重利代表。コンサルティング会社「ヒューマネコンサルティング株式会社」代表取締役、ファイナンシャルプランナーの自主勉強会「埼玉SG川口」会長も務め、講演と研修で全国津々浦々を多忙に飛び回っております。各地で行う講演や研修では、ユーモアを交えた絶妙なトークで参加者を飽きさせません。

私生活では、お酒とゴルフ。家に帰れば妻と年頃の子ども(一男一女)がいる普通のお父さんでもあります。流石にワークライフバランス(WLB)を提唱していることもあるので、仕事も

遊び(とお酒もゴルフ)も「生き生き」としているそうです。最近、フェイスブックの研究もしているようですが、めまぐるしく変わる仕様は、専門の経済情勢分析のように上手くいかない、とぼやいています。

あちこち多忙に動いていて大丈夫なのか? とスタッフの一人として思っているわけですが、まあ、WLBを実践しているので大丈夫なのでしょう、きっと。

そうそう、講演や研修会で、「阿部さん、本読みました!」と著書の『コモディティ投資入門』を差し出していただければ、喜んでサインをしてくれますよ?

文: 菊地 雄太



特定非営利活動法人

わあくらいふ さぽーたー

埼玉県福祉サービス第三者評価機関 認証番号 2011038

〒343-0843 埼玉県越谷市蒲生茜町 25-1-1A

TEL.048-940-0762 FAX.048-940-0741

E-mail info@work-life-supporter.org

ホームページ [http:// work-life-supporter.org](http://work-life-supporter.org)