



VOL. 56

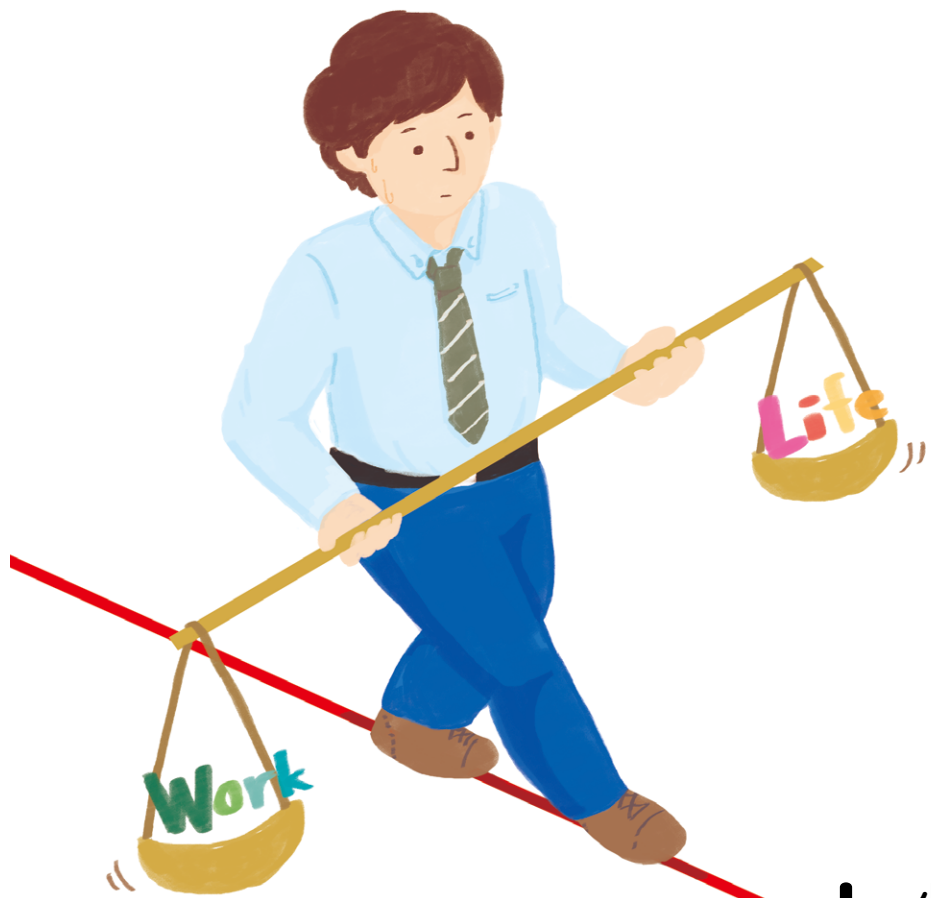
◎特集

柔軟で現実的！  
 中小企業の  
 ワーク・ライフ・  
 バランス





# 柔軟で現実的！ 中小企業の ワーク・ライフ・ バランス



**中** 小企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みは、大企業よりも柔軟に、従業員の実態に合った対応をしている事例が目立っています。リーブラのインターン学生、池田祥子さんがオアシス編集部と共に、平成28年度「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定された企業取材しました。

## 人ありきで柔軟に 多様な制度を

### — 株式会社ペンシル —

株式会社ペンシルさんは福岡に本社のある会社です。東京オフィスが港区六本木にあることから、港区の認定に応募しました。認定は子育て支援と地域活動支援分野での取り組みですが、「ダイバーシティ」を意識する前から、従業員の多様性を進めてきたことが評価されました。

### 一人ひとりに柔軟に対応

株式会社ペンシルは、形がある商品ではなく、ウェブコンサルティングというサービスを売る会社です。コンサルティングの提案内容を生み出す従業員こそが財産と考え、人に注目してきました。コンサルティングの内容は多様ですから、コンサルタントも多様な人がいなければなりません。ダイバーシティという言葉が知られていない創業時からこの姿勢でやってきて、性別や年齢にこだわらず能力本位で採用してきた結果、現在従業員の男女比は半々です。

子育てに限らず、ライフステージによって働き方や雇用形態は変化していきますが、それには

性別も年齢も関係ありません。それぞれの従業員にできるだけ長く働いてもらうための制度を作りたいと考えています。全員のための大きな制度を1つ作って「みんな使ってください」と言うのではなく、一人ひとりに合わせて多様な制度を作っていくのが方針です。

そのような背景もあり、結婚やパートナーの転勤などで福岡から離れる社員が、その地で引き続き働けるようにということをかきつけに東京、台湾、フィリピンオフィスを立ち上げました。

人ありきで柔軟に何かが生まれるところがわが社の風土なのです。「このような状況の社員がいるのでこういう風に変えたい」と言う「じゃあそうしよう」とその日のうちに決まってしまうこともあります。代表を含めて経営陣と従業員の距離がとても近いことがこれを可能にしています。社長室もあります。

### 長時間労働を解消する取り組み

子育てや介護によって就業時間に制限がある人をパートで雇う「メイト制度」という制度もあります。以前は、1人のコンサルタントが1つの案件のすべての仕事に従事し、帰宅が遅くなっていました。「メイト制度」は1つの案件の中で、属人的でない業務を切り出して、メイトであるパートタイム従業員に担ってもらう制度です。これにより業務自体のクオリティも上がり、コンサルタントは空いた時間をさらにコンサルティングに費やすことができます。このことで残業時間が減っただけでなく、数字として経営上の成果も出しています。

### 福岡への恩送り

創業者は縁もゆかりもない福岡で会社を立ち上げ、間もなく創立23周年を迎えます。ペンシルにチャンスと環境を与えてくれた福岡の次世代にその恩を送っていきたくて考えていて、その一環として社内のセミナールームを天神 coworkingスペース「フデバコ」として地域の方に開放しています。空いている時間は無料で貸し出し、学生が勉強したり、出張で福岡に来た方が拠点として使ったり、近隣のおじいちゃんの本を讀みに来たりして、活用してもらっています。また地方における雇用の創出と、働く場所のオプションを多くすることで社員の柔軟な働き方を実現するための取り組みなども積極的に進んでいます。



パフォーマンスマネジメント部  
ゼネラルマネージャー・執行役員【福岡本社勤務】  
やすだ ともみ  
安田智美さん(上)

パフォーマンスマネジメント部 D&I 推進室  
ももせ ゆか  
百瀬由佳さん(下)

## 言葉や制度に縛られず 職場環境を高める

### — 株式会社麻布タマヤ —

株式会社麻布タマヤさんは、昭和9年、東京市麻布区飯倉町に「志賀襖紙店」として創業しました。以来、麻布の地を拠点としてインテリアを中心にした事業を行っています。特定の社員に業務が集中することのないような仕組みや、介護や妊娠期への柔軟な対応が評価されました。



代表取締役  
志賀律子さん

## ルールに縛られない、 ワーク・ライフ・バランス

具合が悪く長期休暇が必要な人がいたら、本人が負い目を感じることなく、周りからサポートしようという体制が大切だと感じます。いつ自分がその立場になるかもしれない、ギブ&テイクの気持ちでその環境をみんなが受け入れることが大事ですね。例えば、入社してほんの数ヶ月で妊娠がわかった社員がいました。彼女がどうやって仕事を続けやすいかを考えて、全員が協力する体制が整っていききました。気分が悪くなったときに職場で横になれるスペースを作ったり、出勤しやすい時間を聞いて10時出勤にしたりしました。

きつちりと規則をつくり、いろいろ取り組まれている会社はすばらしいと思います。逆に、麻布タマヤではルールが少ないことを誇りにしています。最後には何もルールのない会社にしたいのです。具合が悪そうな社員がいたら、「私やろうか?」「帰ったほうがいいんじゃない?」など声がけしたり、ご飯を買ってきてあげたり、皆が自然にサポートしています。その自主的な姿を大切にしたいので、敢えてフアジーな部分を残しています。規則やルールにしてしまうと、義務や条件が先に頭に浮かんでくるのではないのでしょうか。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みを武器にするとか、ツールにするより、「これってワーク・ライフ・バランスに沿っているね」程度でいいと思っています。

## 従業員の方々との距離感

どんどん売り上げを上げて、業績を上げていくということより、全員がお互いの力を発揮させられる存在になれるかどうかに重点を置いていきます。今後、今いる従業員には、人の成長を助けられるようになって欲しいと考えています。そして、仕事の環境が合わず、上手くない女性、高齢者、若年者たちが力を発揮できるように、コアメンバーとして活躍してもらいたいです。そのため私は、従業員の様子には売り上げの数字以上に気を配っています。小さい会社なので、顔色だけでもいろんなことが分かります。

## 違う分野から、インテリアの世界へ

若いころは、会社を継ぐつもりのない人生を送ってきました。父が健康を害してリタイアしたときに、消去法で私がやるしかない状況になりました。この業界はとても古く、大部分の卸問屋は、二世三世に社長のバトンを渡していく体質です。私は国際交流で船に乗って海外を回ったり、アメリカで貧困層の支援をしたり、心理学を学んだり全く違う世界にいたので、実はインテリアにはあまり興味がありませんでした。だから、業界の活性化や会社の拡大よりも、職場への安心感や人材育成という方向に向いてしまうのかもしれないです。

## 働き方の大胆な制度が 両立を可能に

### — 株式会社 Wavis 「フリス」 —

株式会社 Wavis さんは、フリーランス女性と企業とのマッチングサービスなど多様な働き方をサポートする人材会社です。働き方に対する課題意識を持つ女性3人が、5年前に立ち上げた若い会社です。従業員のための先進的で多様な制度が、港区に評価されました。

## 場所と時間の自由度

創業時は創業メンバー3人と、兼業していた子どもがいたりして、9時から5時までずっと隣に机を並べていることができない状況でした。そのため、時間と場所の自由度を高めた働き方を取り入れていました。創業2年目に社員が5人増えたのを機に、それらを制度化しました。女性の従業員が多く、今も従業員の7割が子どもを持つ女性です。当初から育児と仕事を両立できることに留意して制度やしぐみを整えてきました。

制度のポイントの1つは、場所の自由度。職種や職位に関わらず、全社員がリモートワークをベースに働いていて、必要に応じてオフィスに

出社します。営業だけでなく、役員、人事、経理などの管理部門もこのスタイルで働いています。

もう1つは、時間の自由度です。もちろんフレックスタイムを取り入れていますが、特徴はコアタイムを10時から12時の2時間しか設定していないことです。一般的にはコアタイムは6時間程度に設定されているのではないのでしょうか。Wavisではフルタイムの場合、コアタイムを含め7.5時間の就業時間を朝5時から夜10時の間に確保すればいいとしています。例えば子どもがいる社員が朝5時から7時までメールチェック、子どもが起きてくる時間に子どもの世話、そして9時頃から仕事を再開する、そんな働き方が可能になります。あるいは逆に夜の方が都合のいい家庭もあるでしょう。仕事の合間に子どもの予防接種やPTA活動に行くことも日常的に可能になります。



代表取締役共同創業者  
田中美和さん(右)

リーブラ・インターン学生(お茶の水女子大学)  
池田祥子さん(左)

## クロス勤務「短時間勤務」

短時間勤務を Wavis ではクロス勤務と呼んでいますが、この働き方を選択する条件や期間に制限を設けていません。女性でも男性でも、子どもがいてもいなくても、希望があればこの働き方に変更することができます。実際、今年の採用者の中で40代の男性がクロス勤務を選んでいました。彼は育児・介護との両立、およびパラレルキャリア<sup>※</sup>を形成するためにこの働き方を選んでいました。制度の導入時は女性の従業員やママさん社員を想定していたのですが、今は性別に関わらず、多様な考え方を持つ人材が能力を発揮できるようにという思いで、制度を整備しています。

## 働けなかったかもしれない人に 働ける環境を

会社から遠方に住んでいて、子どもが病気がちで、一時、毎日学校から何度も呼び出しがあった従業員が、「こういった制度がなければそもそも社員になるという選択もできず、この時期を乗り越えることも、生き生きと働くこともできなかった」と言っていました。リモートワークによって、往復1時間半や2時間の通勤時間が就業時間に変えられるわけです。入社時はクロス勤務を選んだ従業員も、リモートワークで働いてみると「フルタイムでも全く問題ない」ということがわかって、フルタイムに変更した例もあります。

※パラレルキャリア：兼業・副業



## ワーク・ライフ・バランスに 取り組むことが チャンスになる

近年の中小企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、株式会社ワーク・ライフバランスの松尾羽衣子さんにお話を伺いました。

### 中小企業は経営者の意識が重要

ワーク・ライフ・バランスや働き方改革という言葉がニュースでも取り上げられるようになり、中小企業でもさまざまな工夫をするところが増えてきました。特集で取材された3企業の取り組みは、それぞれ本当に素晴らしいと思います。中小企業の良いところは意思決定が速いこと。このスピード感は大企業にはありません。経営者がワーク・ライフ・バランスに取り組むと決めたら、もうその日から実行できてしまいます。

一方、中小企業の課題として、経営者の高齢化と設備の老朽化、後継者不足があり、ワーク・ライフ・バランスに関心があっても、新たに設備が必要なのはと勘違いし、躊躇する経営者もいます。実際はワーク・ライフ・バランスに取り組むのにお金はかからないし、また様々な助成金もあります。また、ワーク・ライフ・バランスに取り組みと、利益が下がるのではと心配される経営者もいますが、私たちがお付き合いをしている企業でワーク・ライフ・バランスが原因で利益が下がった会社はありません。むしろ生産性が上がり一挙両得です。

### ワーク・ライフ・バランスに 敏感な学生たち

今、学生たちは大学でワーク・ライフ・バランスについて勉強していますし、自分らしい働き方が大切だと考えているので企業より敏感です。優秀な学生ほど、ワーク・ライフ・バランスが充実している企業で働きたいと思っています。そこに取り組むことは、中小企業にとって良い人材を採用できるチャンスではないでしょうか。

### ワーク・ライフ・シナジー

日本は非常に労働時間が長く、先進国の中で生産性が最も低い国です。私たちの会社は残業禁止で、18時には全員が退社しますが、これは簡単なことではありません。「あと30分あれば、今日の仕

事が終わるのに」と思っても残れない。となると仕事に優先順位をつけ、集中して仕事しなければなりません。早く帰ると職場以外の人と出会ったり、新しい情報をインプットする時間が持て、それが仕事にフィードバックされる。ワーク・ライフ・バランスとは、「ワークとライフのシナジー（相乗効果）」だと私たちは考えています。

人生100年時代と言われる中、退職後、20〜30年は家庭で生きていかななくてはいけません。そのときに自分の評価をするのは会社ではなく家庭です。今から家庭での居場所を作り、幸せだと思える場所にしておくことが重要になります。家庭を含めた「どういう生き方が理想か」、「何のために働くか」を社員全員が考え、働きやすい職場を作る。それが、社員の人生や社会を豊かなものにするにつながると思います。

「区民協力委員小林純子」



松尾羽衣子さん

大手広告会社のマーケティング部門で数々の業績を上げた後、日本社会全体に蔓延している長時間労働に変革をもたらしたいという思いから、2013年に株式会社ワーク・ライフ・バランス入社。ワーク・ライフ・バランスコンサルタントとして、企業の課題解決に取り組むほか、経営層、管理職、女性、学生など幅広い対象に向けた働き方の提言を講演、メディアを通じて発信している。

### ブックレビュー BOOK REVIEW

リーブラの図書資料室に所蔵する約14,000点の資料の中から、お勧めの本を紹介。リーブラの図書は、港区図書館カードで借りることができます。ぜひご利用ください。

### 『産まないことは「逃げ」ですか?』

吉田潮著「ベストセラーズ」



子どもが苦手だったのに、子どもが欲しくなり不妊治療を始めて迷走。「子どもを産まない人生」を選んだ著者が、不妊治療の体験を中心に、産むことにまつわる本音を語りながら、「産まなかった」自分に向き合い、さらけ出します。

タイトルが表すように、今、女性には卵子老化だの高齢出産だの、産むことを前提に様々なプレッシャーがかけられています。その女性たちに著者は、とにかくみんな「主語が私の人生」を生きていこう!と呼びかけています。私たちは自分が主語の毎日を生きているのでしょうか。

この本は、あらためて自分と子ども、家族との関係や本音について考えるきっかけになりそうです。

### 『はじめてのジェンダー論』

加藤秀一著「有斐閣」



私たちの日常生活に深く関わっている「ジェンダー」。人間を女か男かに(分類)しようとする、その(分類)の仕組みやルールをとらえる際にキーとなるのがこの概念です。

「男が少女マンガを読むのは恥ずかしい?」、「女は子どもを産んで一人前?」、「男女に二分されない性のあり方?」、「ワーク・ライフ・バランスを阻む性別役割分業って?」。こういった日常で感じる違和感・疑問にジェンダーという切り口から迫り、分かりやすい事例と豊富なデータから読み解きます。

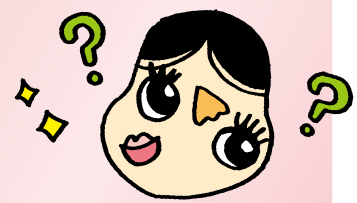
明治学院大学社会学部・教授が著した本書は、「性の多様性」の時代をとらえるために、学生だけでなく、親として、社会人として、読んでおきたい教科書といえるでしょう。

最終回

## 「女子力」ってなんですか?

○水本光美  
[みずもとてるみ]

●北九州市立大学名誉教授  
●日本語ジェンダー学会理事  
▶<https://tmizumoto.jimdo.com/>



連載

## 日本語に 潜む

# ジェンダー

最近よく「女子力」という言葉を聞きます。この言葉は、98年から安野モヨコによるエッセイで初めて使われたものです。「女子力」とは「女性が美しくあること」であり「美人」であれば男性に愛される。女友だちなしでも仕事ができずとも、美容メイクやファッションなどの外見磨きによって女子力を高めるべきである」と著者は主張しました。

「女子力」はその後、主に女性向け情報誌によって広がり、2009年の新語・流行語にノミネート。「女性らしい態度や容姿を重んじ、女性ならではの感覚・能力を生活や職業に活かすこと。女性が自らの生き方を向上させ自分の存在を示す力」などと辞書や事典には説明されています。しかし、その明確な定義はありません。

2000年代末以降、サッカーの国際大会やオリンピックにおける女子選手らの活躍などをきっかけに、メディアでは、女性特有の共感力や気配り、結束力による女子パワーが「女子力」として取りあげられはじめ、「輝いた生き方をしている女子が持つ力」「自立した女性が人生を楽しむ力」と意味も広がってきました。

最近では、料理やスイーツやアロマ好きな男性、気遣いができる男性を「女子力男子」と呼び「女子力高いね」という賞賛の声も。でも、「男子力」という表現はありません。つまり「女子力」は、元来女性に期待される特性や役割というジェンダーの前提に立っている感が否めません。共感力や気配り、結束力も、実は、特に女性だけに期待されることではなく、それによって良い人間関係を築き、協力して仕事をするなど、男女共に求められることではありませんか。「女子力」とはむしろ「人間力」ではないのでしょうか。「女子力」に潜むジェンダーに翻弄されることなく、「人間力」を養いたいものです。

## お知らせ

### 平成30年度 リーブラ主催講座の テーマのご紹介

平成30年度も港区立男女平等参画センターは、「すべての人が、性別に関わりなく、自分らしく豊かに生きることができる」社会を実現することをめざして、様々な切り口で、区民、区内事業所の皆様に向けて、年間50以上の講座を実施します。

#### 仕事と家庭の両立支援

- 育児休業からの復帰支援
- 夫婦のコミュニケーション術
- パパの家事・育児への参加促進
- 介護と仕事の両立支援

#### 企業の取組

- 働き方改革
- 健康経営
- マスコミとジェンダー

#### 女性のエンパワーメント

- ママのためのジェンダー学
- 女性の起業支援
- 女性の政治参画促進
- シングル女性の生き方応援
- シングルマザー支援

#### 社会問題

- 性暴力被害の実態、理解
- ドメスティック・バイオレンス
- ハラスメント予防、理解

#### ダイバーシティ

- 多様な性(LGBTなど)
- 日本の中の多様な人々

#### 世界と日本のジェンダー平等理解

※ご紹介したテーマは現時点(平成30年3月)の予定であり、変更する場合があります。

## 最新の講座情報を知る! 見逃したくない! そんなときは、メールマガジン「クラブL」を購読!

月2回、募集中の講座・イベントをメールでお知らせ。

**申し込み方法** ホームページの「クラブL」配信登録フォームからお申し込みください。



「クラブL」  
ホームページ

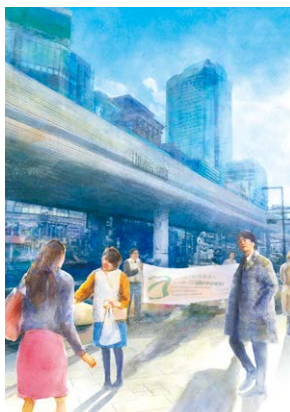


その他はこちらもどうぞ!  
リーブラのホームページ(スマートフォン対応)  
▶ <http://www.minatolibra.jp/>



リーブラ  
公式ツイッターをフォロー!  
▶ @minato\_libra

◎  
今号の  
表紙



### 六本木交差点

六本木が目指すまちの姿を宣言し、守るべきまちのルールとして「六本木安全安心憲章」が制定されています。これに基づいた活動として、毎月、六本木交差点周辺では、行政の関係者とともに啓発、清掃、防犯パトロールに取り組む町会・自治会、商店会、事業者のみなさんの姿があります。

港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」第56号  
平成30年(2018年)3月発行(年4回発行)

発行: 港区立男女平等参画センター指定管理者  
株式会社キャリアライズ  
〒105-0023 東京都港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦

区民編集委員: 小野澤うばら、尾崎綱賀 区民協力委員: 小林純子  
デザイン: 鈴木清直 イラスト: 別府由美子(表紙)・喜瀬みゆき(本文)

### 港区立男女平等参画センター「リーブラ」

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦2階  
Tel.03-3456-4149 Fax.03-3456-1254  
▶ <http://www.minatolibra.jp> ▶ Twitter: @minato\_libra

#### アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口) 徒歩5分
- 地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす 芝浦南ルート(品川駅港南口行)「みなとパーク芝浦」徒歩0分  
芝浦南ルート(田町駅東口行)「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」徒歩7分

