

ループ LOOP

2021.10 Vol.15

男女平等推進センターで
開催されたイベント
(令和3年6月27日)
「ママとパパの
愛情アップ講座」



身近な材料でできる赤ちゃんが
喜ぶおもちゃづくり



赤ちゃんパパはコミュニケーションの時間



産後のママの身体を骨盤の
模型を使って説明

ご存知ですか？

社会保険労務士を 無料で企業に派遣します！

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します(おおむね3か月間)。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をし「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方は、ぜひご利用ください。

【葛飾区ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー派遣事業】
「うちの会社は「人」が「一臂大勢」!そんな事業者にお願い致します」
葛飾区が社会保険労務士を無料で企業に派遣します!

「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」
「長時間労働の削減などに取り組みたい」
新就業規則の作成・改正が困難な企業でも「働き方改革」を実現しています。
しかし、業務内容が多岐にわたる中で、企業独自の就業規則の作成・改訂が困難な場合があります。就業規則を改訂し、就業の改善と両立支援に取り組むよう促している区内企業に、ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー(社会保険労務士)を無料で派遣します。

まずはCHECK あなたの会社のワーク・ライフ・バランス実践度は?

1 経営方針	<input type="checkbox"/> 経営方針、就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
2 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
3 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある

【葛飾区ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー派遣事業】
「うちの会社は「人」が「一臂大勢」!そんな事業者にお願い致します」
葛飾区が社会保険労務士を無料で企業に派遣します!

「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」
「長時間労働の削減などに取り組みたい」
新就業規則の作成・改正が困難な企業でも「働き方改革」を実現しています。
しかし、業務内容が多岐にわたる中で、企業独自の就業規則の作成・改訂が困難な場合があります。就業規則を改訂し、就業の改善と両立支援に取り組むよう促している区内企業に、ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー(社会保険労務士)を無料で派遣します。

まずはCHECK あなたの会社のワーク・ライフ・バランス実践度は?

1 経営方針	<input type="checkbox"/> 経営方針、就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
2 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
3 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある

【葛飾区ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー派遣事業】
「うちの会社は「人」が「一臂大勢」!そんな事業者にお願い致します」
葛飾区が社会保険労務士を無料で企業に派遣します!

「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」
「長時間労働の削減などに取り組みたい」
新就業規則の作成・改正が困難な企業でも「働き方改革」を実現しています。
しかし、業務内容が多岐にわたる中で、企業独自の就業規則の作成・改訂が困難な場合があります。就業規則を改訂し、就業の改善と両立支援に取り組むよう促している区内企業に、ワーク・ライフ・バランス実証アドバイザー(社会保険労務士)を無料で派遣します。

まずはCHECK あなたの会社のワーク・ライフ・バランス実践度は?

1 経営方針	<input type="checkbox"/> 経営方針、就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
2 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある
3 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある	<input type="checkbox"/> 就業規則等に両立支援の記載がある

CONTENTS

- P2 ドイツ流の食卓術に学ぶ、
共働き家庭にゆとりをもたらす
ヒント
今村 武さん
- P4 ワーク・ライフ・バランス取組企業
紹介
株式会社サンアート・クリエイト
- P5 パートタイム労働者の人材確保と
定着化のポイント
～厳しい状況を乗り越えるために～
平田 未緒さん



ドイツ流の食卓術に学ぶ、 共働き家庭にゆとりをもたらす ヒント

葛飾区は令和3年2月13日に、「ドイツ流の食卓術に学ぶ、共働き家庭にゆとりをもたらすヒント」と題し、区民向けのワーク・ライフ・バランスに関する講座を開催しました。

『食事作りに手間暇かけないドイツ人、手料理神話にこだわり続ける日本人』の著者で、東京理科大学 教養教育研究院 野田キャンパス教養部 教授 今村武先生より、ドイツの家庭における日常を参考に、ワーク・ライフ・バランスの観点から、私たちの生活に豊かな時間とゆとりを生み出すためのヒントをお話いただきました。

あまりにも違う!?! ドイツと日本の夕食

想像してみてください、ドイツからの交換留学生を、あなたのお宅に1週間泊めることになりました。到着日の夕食からそのドイツ人と共に過ごします。あなたは、なるたけ普段の日本の生活を体験してもらおうと、メニューはご飯に味噌汁、肉じゃが、それにドイツっぽくハンバーグとしました。その日の夕刻、空港からちょっとくたびれ気味の、でも日本の家庭に興味津々の若いドイツ人がやってきました。とりあえず食事にしましょうとなりましたが、そのドイツ人は食卓を一目見るなりギョツとして、結局はハンバーグの隣に添えてあるサラダだけ食べるかもしれません。せっかく頑張って美味しいハンバーグを作ったあなたは、そんなドイツ人に少々憤慨なさるかもしれません。

なぜそんなストーリーが想像できるのでしょうか。ドイツの夕食は大抵の場合、カルテス・エッセン(冷たい食事)だからです。火を使う調理をせず、そのまま食べる。パンを切ってそのまま、お皿の上にはチーズとハムが並んでいます。作るのはせいぜい切るだけのサラダ。ホームステイのドイツ人は、寝る前にこんなに食べたら胃がもたれる、とか、もし女性であったら、私を太らせるつもりかしら、と考えていたはずです。そして筆者は学生の頃、ドイツで

まったく逆の体験をしたのです。

ホームステイ先で、いきなり冷たいサラダを出されて面食らったことは忘れません。しかし、そこは素直な日本人ですので、モヤモヤ気分でサラダを完食した次第です。しかし、付け合わせのサラダしか口にしないドイツ人の考え方にも一理ある、とは思いませんか？

パンとチーズ、それにワインを少々、そんなシンプルな食事を楽しむことで、毎日家事に仕事に追われている女性の負担を減らすことができるはず。家族の時間に女性も加わることができれば、本当の意味の「家族」の時間を作り出すことができるでしょう。くつろいだ会話が、家事の分担を見直すきっかけにもなるかと思います。時間をかけて相手と向き合い理解し合うことの大切さは、コロナ禍以降、多くの皆さんが実感なさっているのではないのでしょうか。



ドイツ流の食卓術に学ぶ、共働き家庭にゆとりをもたらすヒント

やるべきことはリスト化して重要なものから

でも、頑張らないとできません!という声も多く届いています。もちろん筆者も毎日「頑張っ」ています。でも、むやみに頑張りを続けても疲れるばかりです。その日やるべきことをリスト化して、ナンバー1の重要なものから順に片付けていくことを「頑張っ」ています。頑張るほどに忙しくなり、重要なもの・大切なことを見失いがちな私たちだからこそ、片付けリストを作り重要なことを目に見える形にして、順番にこなしていきましょう。



重要なものを優先する、ということの効果を教えてくれたのは職場の同僚です。40代の彼は2人目のお子さんが産まれるとサッと育児休暇を取りました。最初これを耳にした時は、男性の育児休暇を初めて目の当たりにしたこともあり、少々驚きました。しかし、その後彼が「休暇を取って本当によかったです。」と言うのを聞いたとき、温かい気持ちになりました。子どもとの絆も深まり、家事もこなせるようになったとのことでした。

仕事の方もはかどっているようで、その後の彼は目覚ましい活躍ぶりです。そんな彼だからこそ、この本を最初に積極的に評価してくれることができたのだと改めて思いました。

カルテス・エッセンの主役は「パン」

手間暇かけないカルテス・エッセンの主役は「パン」です。ドイツ流に、主役は黒パンであると宣言したいのです。筆者は、美味しいパン屋さんをお探しの方が多くにも気付かされ、おすすめのドイツ風パン屋さんを探しておくことも大切だ、と改めて思っています。ただし、美味しいパンと言っても、菓子パンではありません。カルテス・エッセンの主役たる、主食としてのどっしりとしたパンのことです。皆さんの周りにもこだわりのパンを焼くお店があると思います。チーズと相性の良いパン、バターだけで美味しいパン、そんな特徴あるパンを見つけに街へ出てみてはいかがでしょうか。



今村 武さん

東京理科大学 教養教育研究院
野田キャンパス教養部 教授

1965年神奈川県生まれ。ドイツ文学者。上智大学文学部ドイツ文学科卒業。1996年レーゲンスブルク大学（ドイツ）博士課程修了。

専門分野はドイツ文学、ドイツ語圏スイス文学、ならびにドイツ演劇。ドイツ語学習のためのYouTubeチャンネルも開設。著書に『近代ドイツ文学の萌芽と展開』（南窓社）、『見開きドイツ文法』（朝日出版社）、『不道德な女性の出現 独仏英米の比較文化』（共著、南窓社）、『救いと寛容の文学』（共著、春風社）などがある。



ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介

葛飾区では、区内企業を対象にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を無料で派遣する事業を行っています。この制度を利用された株式会社サンアート・クリエイト代表取締役の岡卓司さん（写真左）とディレクターの岡大祐さん（写真右）にお話を伺いました。

株式会社 サンアート・クリエイト
事業内容：サービスプロモーション
従業員：4名



ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業に申し込まれたきっかけは？

昨年はコロナの影響で動きがストップしていたものだから、そういうときに支援を受けつつ作ったほうがいいと思い、今後の人材募集のために社労士の上原さんに支援アドバイザーをお願いして「就業規則の作成及び育児・介護休業規程」を作っていただきました。

育児・介護休業規程を作成したことで社員の皆さんが「ワーク・ライフ・バランスの必要性を考えた」とありましたか？

会社としてはまだ規程の運用段階にはないのですが、現在でもお子さんを迎えに行くであるとか社員の家庭の事情はある程度会社としても優先しています。ワーク・ライフ・バランスの意識としては、今後も社員個人の事情に寄り添ってやっていかないと、会社としては動いていけないと思っています。

将来の展望は？

いまはイベントの縮小などで動きがない状況ですが、その中でも事業を二つ新規に立ち上げることができたことは良かったなと思っているところです。今後再開されれば、それらを軌道に乗せつつ、本来のディスプレイ業、従来のお客様のお仕事に戻ってきたときには人手が足りなくなるでしょうから、まだこれから新しい社員やアルバイトを含めスタッフを採用していくような心づもりがあります。そのときには会社として体制が整備できていることをアピールしていきたいです。

☆男女共同参画講演会☆

『笑って考えよう 多様な家族と姓のこと』講師：瀬地山^{せぢやま}角^{かく}さん（東京大学大学院教授）

令和3年11月3日（水・祝）10：00～12：00 会場：ウィメンズパル 多目的ホール



葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

TEL：03-5698-2211 日・祝 午前9時～午後5時30分

FAX：03-5698-2315 休館日 年末年始、館内点検日(月2日程度)

令和3年10月8日 葛飾区総務部人権推進課発行

Loop（ループ）とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。(年1回発行)

パートタイム労働者の 人材確保と定着化のポイント ～厳しい状況乗り越えるために～

葛飾区は令和3年2月9日に、「パートタイム労働者の人材確保と定着化のポイント～厳しい状況乗り越えるために～」と題し、企業向けセミナーを開催しました。

『パート・アルバイトの活かし方・育て方』の著者で、株式会社働きかた研究所 代表の平田未緒さんより、セミナーでお話しされたワーク・ライフ・バランスの観点から、相思相愛マネジメントのポイントについて解説していただきました。

採用できず、辞めてしまうのはなぜ？

私がパート・アルバイトの上手な雇用管理とは？を探究し、20余年となりました。この間、「パート・アルバイトが採用できない」「採用しても、すぐ辞めてしまう」といった声を、聞かなかったことはありません。

多くの非正規社員が職を失った2008年～9年のリーマン・ショック時、また、このコロナ禍においてなお、人手不足や、それによるシフト調整に悩み続けている職場は全国に存在しています。

いったいなぜでしょうか？ 実は、ごくシンプルな原則が働いています。その原則を考えるにあたり、まずは皆さんご自身に、問いかけてみてください。

「今の職場で働き続けている理由は何ですか？」

採用・定着のシンプルな原則と対応策

よく聞く理由は「家族を養うため」「仕事が好きだから」「成長できるから」「人間関係がいいから」などです。一方で、「経営者だから辞められない」「他に転職先がなかった」などといった実情もあると思います。

しかし、積極的であれ消極的であれ、何がしかの魅力やメリットがあり、その職場を選んできたことは間違いありません。つまり、少し厳しい言い方になりますが、採用できず定着しないのは、自社に魅力やメリットを感じてもらえていないからなのです。

では、どうするか？ まずはパート・アルバイトにとっての「職場の魅力」を理解し、把握すること。その上で、魅力を高め、伝える工夫をしていきます。

パート・アルバイトにとっての魅力とは

私は、1996年からパート・アルバイトで働く人に「なぜ今の職場で働いているのか？」を、インタビューし続けてきました。それも、主婦パート、学生アルバイトからフリーター、シニアまで多様な声を聴くなかで、誰もが職場に対して願っている「あること」に気づきました。

それは、自分が上司や仲間から「一緒に働きたい」と思ってもらえていることです。自分に関心を持たれていないのが、人は一番つらいのです。さらにそこに、「お客さまに喜んでいただく」など共通の目的・目標があり、仲間と共有し自分事となったとき、職場の魅力はさらに高まることがわかりました。

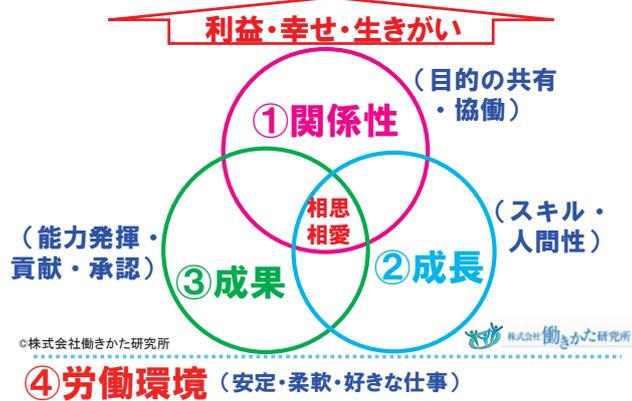
加えて、仕事を通じて成長し、“できること”が増えて評価され、それが賃金に反映されること。同時に、適切な労働環境であることです。

賃金は、相場に比べあまりに低くてはダメですが、賃金だけが魅力というわけでもありません。パート・アルバイトの多くは家事や育児、学業など仕事以外に「やること」があり、シニア層は体力的な課題が出てくるため、ワーク（仕事）とライフ（生活）のバランスが正社員以上に重要視されます。

「相思相愛」視点で職場の魅力を整理する

整理すると、会社・職場が下図の「相思相愛の3要件+1」を満たしたとき、パート・アルバイトは「ここで働きたい」「働き続けたい」と思うのです。具体的には、①関係性が良く、②自己成長でき、③仕事の成果が実感できること。さらに前提として④働き続けられる労働環境であることです。

相思相愛の3要件+1



本資料の全部・一部の無断の複製・転用・転載等を禁じます。ご利用の場合は株式会社働きかた研究所までご相談ください

図：「相思相愛の3要件+1」

私はこの状態を「相思相愛」と表現し、こうした職場作りのご支援をしています。相思相愛は、企業と働く人双方に、利益・幸せ・生きがいをもたらしてくれる、とても大切なものなのです。

平田 未緒 さん

株式会社働きかた研究所 代表

求人広告企業「人と仕事研究所」にて、企業における人事管理と働く個人を17年に渡り取材。同所所長を経て2013年に「働きかた研究所」を設立。大量の取材事例と自らの人事管理体験をもとに、「働く人」と「会社」が信頼しあい、利益と幸せを生み出す「相思相愛」な職場作りを支援している。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』（PHP研究所）等があるほか、社会保障審議会等公的委員、中央大学大学院（MBA）客員教授（2019～2021年）等、多方面で活躍。



覚えておきたいのは、3要件+1の優先順位は、パート・アルバイト一人ひとり違うということです。

自分の収入が家計や生活を支えている人は、より高い収入や、雇用の安定を望みます。逆に、収入より子育てや家事を優先したい人は、無理なく働ける労働環境を選びます。将来、キャリアアップしていきたい人は、何より「成長できること」を選ぶでしょう。一方、関係性は、どんな人でも重視する傾向があります。

自社流「採用・定着」戦略の作り方

ここに「採用・定着」戦略における工夫の余地が出ます。自社が希望する人材像を重ねながら、自社流の戦略に落とし込んでいくのです。

例えば、「うちは高賃金は難しいけれど、シフトの自由度は高められるから、時間要件を魅力として打ち出そう」とか。あるいは、「パート・アルバイトをもっと育成し、それによって利益を出し、高賃金につなげたり、正社員登用し、労働生産性を積極的に上げていこう」といった具合です。

すべてを一度に満たすのは難しくても、自社の得意分野から一つひとつ高めていく。厳しい状況だからこそ、ぜひ楽しみながら、自社の魅力を探し、高める工夫をしてみてください。きっと未来が開けます。