

参考資料4「女性の活躍促進による経済社会の活性化」に関する事例収集(ヒアリング結果)

1 目的

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループの「女性の活躍による経済社会の活性化 中間報告」(平成23年7月)においては、「新たな分野や働き方における女性の活躍」「制度・慣行、意識」「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」の3点が、今後の検討における重点課題とされた。これらの課題を踏まえ、女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深め、女性の活躍推進方策について更なる検討を行うため事例を収集・分析した。

2 方法

過去の顕彰実績、書籍、ウェブサイト等から事例を収集し、活躍分野、働き方、阻害・促進要因の3要素に着眼して代表的な事例を選定し、平成23年12月15日から平成24年1月16日にかけて、ヒアリング調査を実施した。

【事例収集に当たっての着眼点】

要素1 (活躍分野)	環境・エネルギー等に関連する産業
	医療・介護・ライフケア等のサービス産業
	社会的企業／ソーシャルビジネス／コミュニティビジネス
	農林水産業
	東日本大震災からの復興への主体的参画
要素2 ((新たな) 働き方)	起業
	多様なキャリアパス (再就職等)
	勤務形態 (フレキシブルワーキング、在宅勤務等)
	雇用形態 (正社員、パート・アルバイト等)
	非営利組織 (NPO等) への就職
要素3 (阻害・促進要因)	資金調達
	ノウハウの伝授
	人的ネットワーク
	家事、育児、介護などの分担
	固定的性別役割分担意識
	ロールモデル
	教育・能力開発

3 対象

ヒアリング調査を行ったのは、下記の計9名である。

このうち、起業した者は6名(A)、法人の立ち上げにかかわり、その後、中心的な存在となっている者が2名(B)、パート勤務から正社員、役員に登用された者が1名(C)となっている。

No.	氏名	所属・肩書き	所在地	分類
1	安齋 さと子	株式会社安齋果樹園 代表取締役	福島県福島市	A
2	池田 治子	株式会社エコトラック 代表取締役	大阪市門真市	A
3	木山 啓子	認定特定非営利活動法人ジェン 理事	東京都新宿区	B
4	菅原 由美	キャンパスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役	神奈川県藤沢市	A
5	田澤 由利	株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役	北海道北見市	A
6	田端 陽子	株式会社太新 代表取締役	東京都港区	A
7	寺田 悦子	特定非営利活動法人多摩在宅支援センター円 理事長	東京都八王子市	A
8	吉田 美幸	株式会社喜久屋 取締役	埼玉県松伏町	C
9	若月 ちよ	特定非営利活動法人ビーンズふくしま 理事長	福島県福島市	B

4 結果のまとめ

(1) 経済社会活性化への貢献

(新たな分野における活躍)

新たなニーズや技術革新、規制緩和等を受け、新しい分野において起業している。

<具体例>

- ・ 高齢化による介護ニーズ、入院医療から地域生活中心への転換による精神保健福祉ニーズ等の高まりに対応した新しい制度の下での医療・介護分野の新しいサービス
- ・ CO2 の排出が少なく環境への負荷が小さい新エネルギーである天然ガスを利用した運送業や、堆肥を利用した土づくりによる農業等、技術革新により新たに可能となった新しいビジネス
- ・ 食のグローバル化を背景とし新たに海外市場の開拓も目指す新しいビジネスモデル 等

(新たな働き方)

「新卒採用、正社員で終身雇用」という単線的な働き方ではなく、複線的なキャリアを形成している。

<具体例>

- ・ 初職を結婚・出産・子育て・介護等の理由で辞め、その後に、起業／再就職
- ・ 企業等での雇用経験を経て、NPOへの就職 等

(潜在化していた人材の積極的活用)

女性を積極的に雇用、または、雇用したいと考えており、女性の雇用拡大に貢献して

いる。また、新たな働き方の提案により、これまで潜在化していた人材の積極的活用を行っている。

＜具体例＞

- ・ 働きたいという希望があるが、長時間労働を前提としたフルタイム勤務は難しいと考え就業していない看護師等の有資格者
- ・ 子育て・介護等との両立のため在宅での勤務を希望する者
- ・ シングルマザー 等

（新たな価値創造）

新たな着眼点から新しい価値を創造し、新規サービス等を創出している。

＜具体例＞

- ・ 子育てや介護等の経験を生かし、利用者の立場に立ったきめ細かなサービス
- ・ 同業他社との差別化を図る付加価値をつけた商品・サービス 等

（２）女性の活躍促進を促すもの

ア 子育て等と両立しやすい環境

- ・ 仕事と子育て等の両立は、どのような働き方であっても重要な課題として挙げられている。家族の理解・協力に加え、公的な保育サービスの利用のほか、中小企業、NPO等でのシフト制や企業内託児室、子連れ出勤、在宅勤務等、柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの試みがなされている。
- ・ 起業した事業主においては、子どもの年齢にかかわらず、子どもがいることにより活動が制約されることはなく、むしろ自分と子どものペースに合わせて活動できることにより、仕事と子育て等の両立がしやすかったという指摘があった。
- ・ 女性が事業主である場合、従業員についても仕事と子育て等を両立しやすい環境を整備しており、実際に子育て経験者が職場に多いところは「お互い様意識」が築かれている。また、柔軟な働き方を可能とする一方、従業員間に不公平感がないよう、給与体系を見直すなどの取組を行っているところもある。

イ 能力・実績に応じた処遇

- ・ パートから正社員、役員に登用された例があるように、責任のある仕事を任されることにより、知識・経験が付与され、それに応じた昇進・給与となることが、仕事への意欲を高めている。
- ・ 実績に応じて自己の収入が増えることは、経済的自立だけでなく、自己肯定感の高まりにもつながっていた。

ウ 資金

- ・ 開業資金の調達は自己資金によるものが多い。女性による起業が小規模となる理

由について、自分のできる範囲で、まずは着実に始めたいと考える者が多いのではないかとの指摘があった。

エ 人脈・ネットワーク等を生かした市場開拓

- ・ 小さな仕事の積み重ねにより信頼を得て市場を開拓している。広告や宣伝というよりは、これまでの人脈やネットワークを生かし、クチコミで広がった例が多い。
- ・ 活躍している女性に対する表彰制度により、名前が知られるようになり、長期的には顧客の獲得につながったという指摘もあった。

オ 家族の理解・協力

- ・ 家族経営である場合、夫婦間での役割分担を行い、それぞれが得意とする仕事を担当することにより、生産性が高まるという指摘があった。

カ 能力開発、意識形成の機会等

- ・ 行政主催の起業セミナーを受講したり、学習会・研修会に参加したりするなど、起業までに外部の知見を有効活用している。また、活用できる社会資源等についてはインターネットを利用して情報収集をした例が多い。
- ・ 学生時代から、生涯を通じて働くことをイメージしていた例が多い。一方、知人や家族等とのかかわりの中で働くことを選択した例もある。
- ・ やりがいや充実感を感じながら働いており、その時々仕事の課題解決に力を尽くす工夫や努力により、自らの能力を発揮している。
- ・ 身近なロールモデルやネットワークが重要であるとの指摘があった。
- ・ 資金の提供だけでなく、経営に関するノウハウや人脈の紹介等、起業後の継続的な支援が重要であるとの指摘があった。

(3) 東日本大震災からの復興に向けた支援について

- ・ 被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要であるとの指摘があった。
- ・ 被災地における女性の就労は厳しい状況であることから、まずは少額の現金収入を生み出すことを支援し、この中から起業につながるものを引き出すことが重要との指摘があった。

女性のアイデアによる新しい農業のビジネスづくりと女性の地位向上

株式会社安齋果樹園 代表取締役 安齋 さと子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社安齋果樹園	業種	農業
所在地	福島県福島市飯坂町	設立年	2011 年
事業内容	農畜産物の生産・加工・販売、林産物の生産・加工・販売、菓子の製造・販売、種苗の生産・販売、農産業受託及び耕作請負、農業に関する体験、研修を目的とする農園及び宿泊施設の設置並びに経営、農業経営コンサルタント、直売所及びレストラン経営、イベントの企画・構成・演出・運営		
資本金	300 万円	売上高	-
従業員数	男性 2 人、女性 1 人(2011 年)	管理職数	男性 2 人、女性 1 人(2011 年)
事業規模等	果樹栽培面積:410 アール		

1. 安齋果樹園を立ち上げるまでの経緯

<働く女性についての意識>

- ・ 高校時代は、兄嫁の美容院の後継者と言われ、一生働くことをイメージしていた。

<転機となった出来事>

- ・ 美容師として働いた後、専業農家の夫と結婚した。子どもが小さい頃は子ども連れで、農林水産省が推奨していた生活改善クラブの活動に参加していた。生活改善クラブで学んだことは大きい。
- ・ 1995 年から農林水産省の女性の起業に対する事業が始まり、福島大学の先生などから起業のノウハウなどについて学んだ。3 年間勉強した仲間を中心に、1997 年に女性起業研究会をつくった（当時 40 代）。

2. 起業ストーリー

<家族経営協定>

- ・ 農業者年金加入の要件に、家族経営協定の締結が入っていたこともあり、1996 年に夫と 2 人で家族経営協定を締結した。2002 年に息子を加えた 3 人で締結し直した。
- ・ 初めて専従者として口座に給料が振り込まれるようになり、これで自分の人生を生きていけると感じた。経済的に自立することで、自分の人生の計画が立てられるようになった。家族経営協定を結ぶことで、個々の役割分担や労働時間をきちんと管理できるようになった。

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 加工場がほしいと考え、自分が主体となって加工場をつくった。営業をする際に、会社となっているほうが話を聞いてもらえるので、農業生産法人として株式会社安齋果樹園を立ち上げ、代表取締役に就任した。

<起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 立ち上げる準備として、福島市の JA のサポートセンターに相談し、また、農業会議の多くの方々のお世話になった。サポートがあったため、特に苦労したと感じていない。
- ・ 初期投資は、加工場をつくる費用として家族 3 人で資本金を出した。これまでも帳簿をつけるなどしてきたので、起業後も経営上の問題は特になかった。

<環境、体験などの付加価値のある農業ビジネス>

- ・ 桃、さくらんぼ、リンゴ、ブルーベリー等を栽培している。基本技術の励行と徹底した適期管理により、農薬使用を可能な限り減らし、有機質肥料を活用した土作りによる持続性の高い農業生産方式の取り組みを実現している（リンゴ、さくらんぼ、柿は農薬の利用を控え、ブルーベリーは 100%オーガニック）。また、地域で初めて自家製のくだものでスムージーやジャムを作って販売し、6 次産業にも参画している（販売先は、NPO が経営するレストランなど）。
- ・ 加工したジャムを単純に販売するよりも、ジャム作りの体験を提供するほうが、体験に来た人が土産でジャムを購入してくれるので収入が多い。また、農業体験をしてもらうことで、安全な有機質肥料を使っていることを理解してもらい、商品について納得して購入してもらえる。体験がその後の学校や親との交流、家庭向けの年間契約などにつながっている。
- ・ 法人の名称を認知してもらうことにより、商品に「安齋果樹園の〇〇」という付加価値がつく。

＜観光協会、地域との連携＞

- ・ 地域および地域の農業の将来・発展を見据え、地域の資源と農業とを融合連携させた新たなビジネスとして、「くだものの木オーナー制」に取り組んでいる。オーナー制は、地元飯坂温泉観光協会が事務局となっている制度で、地元の宿泊施設やホテルとタイアップしている。
- ・ 修学旅行等の受け入れも行っている（国の指定を受けている体験交流推進協議会のプロジェクト）。農家、ホテル、エージェントが連携している。体験学習の受け入れは、女性が中心となって取り組んでいることが多い。

＜外部の人材活用＞

- ・ 地域の果樹栽培経営者仲間とともに福島大学地域ブランド戦略研究所とタイアップし、「福島フルーツマイスター」としてホームページを立ち上げ、果樹に関する情報発信をするとともに、インターネット販売にも取り組んでいる。

＜地域のリーダーとしての活動＞

- ・ 国際的な活動としても、農山漁村で子どもたちに体験活動をしてもらう、国の「子ども農山漁村交流プロジェクト」のモデル地域の選定を受け、国内からはもちろん、中国や韓国からの小中高生を受け入れている。

3. 女性が能力を発揮するには

＜農家の女性の働き方の変化＞

- ・ 周辺の農家では、農業が好きで続けたいという意思を持っている女性が多い。加工に取り組んでいる女性や、ハウスをつくって野菜をつくっている女性もいる。

＜女性農業者の地位向上に向けた取り組み＞

- ・ 日本の農業者の半分以上は女性であり、農業における女性の役割は大きい。女性農業者がきちんと認識されるべきだと強く感じている。

子どものアトピーをきっかけに環境にやさしい運送会社を設立

株式会社エコトラック 代表取締役 池田 治子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社エコトラック	業種	貨物自動車運送業
所在地	大阪府門真市ひえ島	設立年	1999 年
事業内容	低公害車 100%の一般貨物自動車運送業。近畿一円を中心に、中距離・長距離も低公害車で配送。グリーン配送による環境負荷低減につとめ、地球環境の保全に貢献。		
資本金	1,000 万円	売上高	495 百万円（2011 年）
従業員数 （2012 年）	ドライバー62 名（うち女性 1 人） パート事務 2 名（女性）	管理職数	男性 2 人、女性 2 人（2012 年）
事業規模等	近畿一円中心に配送 トラック 60 台		

1. エコトラックを立ち上げるまでの経緯

<働く女性についての意識>

- ・ 大学卒業後、販売が好きで百貨店に就職した。その後、結婚し、夫が運送会社を創業して数年しかたっておらず、当時は結婚したら退職することが普通だった時代だったため、百貨店を退社し、夫の会社で経理業務を担当した。

<転機となった出来事>

- ・ 夫の運送会社の車両が 20 台ほどに増えた頃は、環境問題が取り上げられ始め、親が住む西宮市の隣の尼崎市では 43 号線の公害訴訟があり、大型ディーゼルトラックが撒き散らす黒鉛が問題となっていた。また、次女がアトピーで苦しんでいたため、環境問題に関心を持つようになった。
- ・ 1998 年に子どもをつれて訪れた守口市民まつりのおおさかガスと守口市の共同出展のブースで天然ガストラックの存在を知った。排気ガスがクリーンと知り、強いインパクトを受けた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 当時、天然ガストラックは、ベース車を改造してつくられていたが、国の補助金が厚い時期だったので、車輛価格は手の届く範囲にあり、リースだったこともあり、夫の会社で 2 台購入した。
- ・ 日本に 100 万台の事業用トラックのうちの 20 台を天然ガストラックに変えても環境は改善できないが、天然ガストラックに対する誤解をとくために実用性があることを証明する必要があると考え、天然ガストラックだけの運送会社をつくろうと考えた。
- ・ インターネット等で情報収集し、経済産業省のベンチャー向けの助成金制度を知った。これまで社長を務めたことがない人が社長になることが応募要件であったので、自分が代表取締役となることを決め、1999 年 3 月に新しい有限会社を設立した。社長が女性であることでイメージ向上につながるという考えもあった。
- ・ 普及を行うことを目的に設立した会社なので、営利にはつながらないが、環境に関するイベント等での天然ガストラックの展示の依頼は有償・無償にかかわらず全部受け、天然ガストラックの普及促進につとめた。また、マラソン大会などのイベントにもボランティアなどで積極的にかかわった。

<子育てとの両立>

- ・ 子育てとの両立に関しては、同居していた夫の父母の協力を助けられた。職住接近だったことや良い保育園に恵まれ、経営者なので、融通を効かせた働き方ができ、両立はしやすかった。ただ、小学校低学年のときに学校が終わる時間が早く、学童保育の利用要件が厳しかったことがあり、放課後に親が求める形で子どもを預けられれば良いと感じた。

<起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 起業に関する苦労は、夫に起業経験があったこともあり、特に感じなかった。自分は大型車両の運転はできないので、トラックの運転はドライバー、営業は夫、経理は社会労務士や行政書士に外注といったように役割分担し、適材適所に対応する考えで社長を務めてきた。
- ・ 開業資金は、それまでの貯金などを資本金にした。

<起業後の経営>

- ・ ディーゼル燃料の運送会社と同じ価格で競争した。環境への負荷が小さい天然ガストラックだからという理由で仕事を発注してくれる荷主は最初はほとんどいなかった。徐々に理念に賛同し、業務を委託してくれる会社が出てくるようになった。大企業では、物流を担当している部署よりも、企業のトップが理念に賛同し、発注してくれることが多い。
- ・ これまでの普及活動が高く評価され、環境大臣表賞、国土交通大臣表彰など数多く受賞している。営業利益にはつながらないが、会社の信頼を積み重ねることができた。結果的にこのようなPR 効果が売り上げとしてのプラスにもつながり、厳しい運送業界においてずっと売り上げが伸びている。

<人的ネットワーク>

- ・ 商工会議所の女性会に会社設立後すぐに入会し、経営などに関する情報共有や自己研鑽等の機会となっている。現在は、守口門真商工会議所の女性会の会長を務めている。

3. 女性が能力を発揮するには

<管理職育成>

- ・ 運送会社にとってドライバーの質は重要であり、ドライバー育成について考えるのは楽しい。創業して13年経ったが、急速に売上げが伸び、ドライバーの数を増やしたこともあり、管理職がうまく育成できなかった。3年前から若手10数名を抜擢し、管理職に向けた教育を行っている。この中にはドライバーで唯一の女性も含まれている。若手管理職候補にはコミュニケーションやプレスリリースの書き方等のセミナー等への参加を勧めている。
- ・ 賃金制度も見直し、役職手当を創設した。ドライバーは2、3年で転職する傾向があり、定着率は低いことが一般的だが、このような組織化により、定着率が高まっている。

<従業員のワークライフバランス>

- ・ 担当制としているので、ドライバーは急に休むことが難しいが、子どもの運動会や入学式、卒業式などは極力出てもらいたいと考え、早めに休みの希望を出してもらい、シフトを組んでいる。男性従業員のワークライフバランスに配慮している。
- ・ 2トントラックを主としており、手積み手降ろし作業があるため、募集しても女性のドライバーの応募は少ない。会社としては積極的に雇用したいが、応募がないのが現状である。

<優秀な人材をパートから役員へ登用>

- ・ 管理職の1人はパートから取締役昇進した女性である。銀行を結婚退社した方で、子育て中で就業時間に制約があったため、最初は子育てを優先してもらうことにして事務のパートとして採用し、子どもが大きくなってから、能力を評価し、役員に登用した。

国際社会を舞台に、NPO で楽しく、しなやかに働く

特定非営利活動法人 JEN 理事・事務局長 木山 啓子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	特定非営利活動法人 JEN	業種	難民・避難民支援
所在地	東京都新宿区	設立年	1994 年
事業内容	緊急支援・教育支援・心のケア・職業訓練・平和構築・住宅再建・社会的弱者支援・収入創出・自立支援		
資本金	0 円	売上高	-
従業員数 (2011 年)	国内：男性 9 名 女性 6 名 海外：男性 4 名 女性 8 名	管理職数	男性 4 人、女性 3 人(2011 年)
事業規模等	パキスタン、アフガニスタン、イラク、ヨルダン、スーダン、ハイチ、宮城 等		

1. JEN の理事・事務局長になるまでの経緯

<学生時代>

- ・ 学生時代、働くことに対しては、「卒業したら働く」という程度の意識で、あまり深く考えてはいなかった。

<転機となった出来事>

- ・ 初職は、先輩に勧められたメーカーに入社し、経理の部署で 1 年務めた後、海外営業部に社内リクルートされた。良い成績をおさめたが、昇進までの年数の男女差（男性 3 年、女性 5 年という慣例）に疑問を感じ、制度を変えてもらうように穏やかに押し問答を繰り返した。この過程で説得力を持つには、学問が必要と考え、海外の大学院へ進学することを考えた。

<海外留学・再就職>

- ・ 英語の勉強や大学院試験の準備の期間として 2 年間勤めた後、アメリカの大学院で女性学を学んだ。
- ・ 日本に帰国し、新聞広告で見つけた会社に受付として就職、その後、営業も任されるようになり、仕事として楽しかった。

<失敗を経験し新たなステップへ>

- ・ 友人から「海外で勉強したことを活かしたら」というアドバイスを受け、JICA の下請け会社に転職したが、戦力外通知を受け、どん底を味わった。この失敗が転機となり、現場経験が必要と考え、友人の紹介で NGO に入った。6 団体の旧ユーゴスラビアの合同プロジェクトに参加することになり、全体統括責任者を務めることになった。半年の予定のプロジェクトが延長され、1994 年にプロジェクトから団体になった JEN に残ることを決めた。
- ・ 紛争が終戦した後も、支援活動に対するニーズがあり、国連等からの資金集めを行い、支援活動を継続した。

<非営利団体で働くということ>

- ・ 最初に入った NPO の給料は少なかったが（月 7 万円ほど）、当時は現場を経験し、学びたいという気持ちが強く、現地（ネパール）の物価が安かったため、特に生活上の問題はなかった。
- ・ JEN がプロジェクトから団体となることが確認されたときに、スタッフには普通に日本で生活

ができるような給料が必要と考えた。収入は主にプロジェクトからの費用と募金により成り立っている。プロの仕事として社会的地位を上げること、また、団体の認知度を上げ、募金を多く集める必要がある。

- ・ 国連等の他の機関に移っていない理由は、仕事が面白いこと、他の機関からのオファーがあったときに自分の団体もチャレンジングなタイミングであったこと、肩書きに興味がないことなどがある。国連関連の機関であれば給料は 5 倍以上になるが、自分を育ててくれた団体で自分のやりたい仕事を続ける方を選んだ。
- ・ 働き方について、対象者には育休などを勧めている（現在スタッフの 1 人が産休中）。男性にも育休を取得するように勧めているが、なかなか難しい状況。NPO 特有の問題というよりも中小企業・零細企業と同様の悩みを抱えており、休みがとりづらい、知名度が低いいため優秀な新人をなかなか雇うことができないなどの課題がある。
- ・ 現在、十分にできているとは言えないが、職員の事務所での拘束時間を短くするように努めており、そのためにはタイムマネジメントスキルをあげてもらうことが重要である。女性に限らず、より良い暮らしを送ることが求められていると考えている。

2. 女性が能力を発揮するには

- ・ 女性にとって重要な課題は、ネットワーキングとロールモデルである。女性が男性のネットワークに 1 人入っても別物扱いされる。男性のネットワークの中で歯を食いしばって働くのではなく、楽しく、しなやかに働く幸せなロールモデルがいれば女性も頑張れるのではないか。「働く」＝「辛い」ではなく、仲間と一緒に困難に立ち向かう楽しみ・喜びを伝えたい。

3. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ JEN は自立支援の組織なので、団体における支援の三本柱は、①生業支援（主に男性中心の漁業等）、②コミュニティ再生（お茶飲みからコミュニティの絆を結び直す）、③ボランティアの派遣である。
- ・ コミュニティ再生については、本当のニーズと資源を探し出したい。リソースがどこにあるかを見極め、現地の方が気づき、主導的に動いてもらえるようにしたい。現在行っているのは、裂き織り（支援物資の洋服等の布製品を裂いて織ったり、編んだりしてバッグや草履をつくる）教室などの開催で、心のケアなどを行っている。将来的には、売れる商品が開発され、売るための技術や納期管理などをサポートしたいと考えている。また、観光業等についても地域の復興等を検討している。

自宅での看護経験をきっかけに在宅ケアサービス会社を設立

キャンナスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役 菅原 由美 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	有限会社ナースケアー	業種	訪問看護、ケアサービス
所在地	神奈川県藤沢市鵠沼橘	設立年	1998 年（キャンナスは 1996 年）
事業内容	居宅介護支援、訪問看護・介護、福祉用具貸与・販売、デイサービス		
資本金	300 万円	売上高	-
従業員数(2012 年)	常勤:男性 6 名、女性 26 名 非常勤:男性 0 名、女性 118 名	管理職数	男性 4 名、女性 4 名(2012 年)
事業規模等	サービス提供エリア:鎌倉市、藤沢市、座間市 その他:フラワーケアは海老名市、パールケアは茅ヶ崎市		

1. キャンナス・ナースケアーを立ち上げるまでの経緯

<自宅での介護経験>

- ・ 看護学科卒業後、大学病院 ICU に勤めたが、母の介護のため 1 年弱で退職し、その後すぐに結婚した。介護のかたわら、企業の診療所や保健所等にアルバイトなどで勤めた。
- ・ 3 人の子どもを育て、夫が独立し、会社を経営していたので手伝っていた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 看護師の仕事を休んでいたが、同じ理由で看護師免許を活かしていない看護師と地域福祉のために何かできないかと考え始めた。
- ・ 「自宅でのターミナルケアの手伝いをしたい」という長い間の思いを実現に導いた直接のきっかけは、阪神・淡路大震災だった。「行かなければ」と強く思い、AMDA（アジア医師連絡協議会）のメンバーとして、即現場に駆けつけボランティア活動に参加した。“元ナースによる在宅ケア”への思いを、1 人の医師に話したところ、ぜひ実現して欲しいと賛同してもらい、「夢は語りなさい」と多くの人に呼びかけるようにとアドバイスされた。背中をポンと押された気がした。

<起業時の環境>

- ・ 看護師を集めるため、マスコミ各社に手紙を送り、記事で潜在ナースへの呼びかけに協力してもらった。自分と同じように資格を持ちながら、何らかの都合で医療現場を離れた「元ナース」に呼びかけ、1997 年 3 月に、訪問ボランティアナースの会「キャンナス」を発足した（看護師を辞めた人が 28 人参加）。

<キャンナス立ち上げ時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 資金は融資を受けず、自己資金で立ち上げ、最初は、夫の会社の一隅からの出発だった。
- ・ ボランティアとはいえ、活動を継続することが重要と考え、有償でのボランティアとした。利用者に先に金券を購入してもらう仕組みにして運営資金をまかなった。
- ・ 看護師が希望する勤務体系で働くことができるようにした。
- ・ 依頼は断らず、仕事を積み重ねることによって顧客に信頼され、クチコミ等で広まった。

<有限会社ナースケアーの立ち上げ>

- ・ 介護保険制度のスタートを契機に、有限会社ナースケアを 1998 年に設立し、介護保険への申請代行からケアプラン作成、看護・介護サービスまで、在宅ケアをトータルにサポートするサービスを始めた。
- ・ 当初から「利益を出す会社」と考え、特定非営利活動法人ではなく有限会社とした。夫が立ち上げた経験があり、どのようなものかイメージがあった。

＜人脈の活用・積極的な情報収集＞

- ・ さわやか福祉財団や関係者など多くの方からアドバイスや指導を受け、事業を進めてきた。また、社会人として大学院に進学し、修士課程を修了し、現在博士課程に在籍している。

＜活動内容＞

- ・ ナースケアは介護バブルがあり、売り上げなどはうなぎのぼりだった。しかし、5 年ほど前から、同業の事業者増や認定が厳しくなったことなどにより、新規の依頼を受けることが困難で売り上げは右肩下がりである。これもあり、高齢者住宅に常駐するヘルパーステーションの運営を開始した。
- ・ 一方、訪問看護は需要があり、現在スタッフが不足している。目下の課題は、全国に 100 万人はいるという「元ナース」の発掘と、その潜在ナースの介護力を地域社会に生かすこと。講演や勉強会、学会、行政との折衝など、全国を飛び回り自らも現場に出て活動している。理念に賛同した看護師により、キャンナスは全国的に支部ができています。

3. 女性が能力を発揮するには

＜子育て支援＞

- ・ 子育て中のスタッフが働きやすく、また子どもを出産しても戻ってこられるように託児室を持っている。また、事業所は子連れで来ても構わない雰囲気となっており、実際に幼児や学校帰りの子どもがいることも少なくない。

＜女性が子どもを産んでも働ける社会＞

- ・ 産み育てる楽しさを伝えていく必要がある。たくさん産みたい人が産める社会にするべきである。働く子育て中の女性にとって、保育所や病時保育は重要である。企業内保育所をつくりやすくする、病時保育を増やすなどが求められる。

＜女性の経験がいかされる職場＞

- ・ 在宅ケアでは、主婦・子育て等の経験を踏まえ、在宅ケアや看護の利用者の気持ちを理解・共感できる。また、子育て経験のあるスタッフ同士が助け合って働くことができる。

4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 震災後すぐに看護師を避難所に派遣した。11 月現在の延べ派遣者数は 5000 人を超えている。現在、石巻と気仙沼の 2 か所に拠点を置き、仮設住宅への訪問看護を行っている。
- ・ 現地のニーズは高いが、対応できるサービス供給者がいない。看護師が起業しやすい環境づくりが必要。

在宅で働き続けたい人（女性）の願いに応える仕事をつくる

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 田澤 由利 氏
株式会社テレワークマネジメント 代表取締役

企業・団体概要

企業名・団体名	①株式会社ワイズスタッフ ②株式会社テレワークマネジメント	業種	人材
所在地	①北海道北見市、奈良県生駒市 ②東京都千代田区、北海道北見市	設立年	①1998 年 ②2008 年
事業内容	① インターネット事業、テレワーカーのマネジメント事業、テレワークコンサルティング事業 ② テレワーク事業に関するコンサルティング、テレワーク事業の普及支援、テレワーク用システムの開発、ソフトウェア及びハードウェアの開発及び販売		
資本金	①1,000 万円 ②300 万円	売上高 (2011 年)	①19,564 万円 ②10,107 万円
従業員数 (2012 年)	①男性 5 人 女性 8 人(在宅勤務 3 人) 契約スタッフ 153 人 ②男性 1 人 女性 5 人(在宅勤務 4 人)	管理職数	①男性 1 人 女性 1 人 ②女性 1 人
事業規模等	①②ともにオフィス 2 箇所		

1. ワイズスタッフを設立するまでの経緯

<働くことに対する意識>

- 男女雇用機会均等法が施行された頃に、メーカーに総合職として就職。パソコンの技術、企画、販売促進等に従事し、管理職を目指し、一生働くことをイメージしていた。

<転機となった出来事>

- 入社から 6 年後、仕事が軌道に乗ってきた矢先、結婚、夫の転勤、妊娠によって退職。それでもずっと働き続けたいという思いが強く、3 人の娘の子育て、夫の 5 度の転勤による引越しを経つつ、フリーライターとして在宅で仕事を続けた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- 仕事を辞めなければいけない多くの女性がどうしたら仕事ができるようになるのだろうと考え始めたのがきっかけ。起業がしたかったわけではない。ニーズがあって、そのニーズを解決する方法を探し、社会に認めてもらい、ビジネスを成り立たせるには起業しかないと考え、会社の設立に至った。
- 1998 年、インターネット上で会社を運営する「ネットオフィス」を実践するため、北海道北見市（夫の転勤先）にて、ワイズスタッフを設立し、2005 年に株式会社へ組織変更。現在、インターネット上で、海外を含む全国各地のテレワーカーである厳選したスタッフ約 150 名とともに、50 以上のプロジェクトを同時に運営している。

<起業時の環境>

- 経営などの知識はなく、何かあれば行政書士に相談すればよいと考え、起業した。
- 当時夫はサラリーマンで忙しく、協力はなかったが、起業にはまったく反対しなかった。

<起業時に苦労した点、工夫した点>

- 開業資金は自己資本金の 300 万円のみ。パソコンなどは個人のものを使用した。スロースタ

ートで、ネットオフィスだったため固定費が少なくすんだ。

- ・ 知り合いを通して営業し、小さい仕事から始めた。規模が大きくなるにつれ、スタッフの雇用やオフィス等の経費がかかるようになって苦労した。いい人材を集めていたので、クチコミで広まった。

＜起業後の子育て等との両立＞

- ・ 有限会社を立ち上げたときは、3人の子どもが1歳から小学校1年生とまさに子育て真っ最中。自宅をベースに起業したため、小さい時期に一緒にいることができた。

＜起業後の取り組み等＞

- ・ ワイズスタッフの外部スタッフ（約150名）はほとんどが女性。企業等で働いた経験があり、子育て等により無業となっていた優秀な人材を採用した。最近は失業や介護退職などによりやむなく退職する男性や、子育てを優先したいと考える男性も増えており、男性からの在宅就業の希望が増えている。

＜起業を志す女性へのアドバイス＞

- ・ 起業してから何をするか考えるのではなく、ニーズを察知すること、その仕事をどう展開していくのか、自分の中で形作ってから起業するとよい。

3. 女性が能力を発揮するには

＜起業後の継続的な支援（仕組み、組織）＞

- ・ 米国では女性起業家をマイノリティと捉え、サポートする仕組みがある。大企業が女性が起業した小さい会社に対して発注を促進する組織が存在する。継続的支援を行う NPO が女性起業家に対して、経営アドバイスや人脈の紹介などを行っている。また、マイクロファイナンスによるお金を借りやすい組織も存在する。
- ・ 表彰制度などを通して、女性が活躍している姿がもっと目に付くと良い。表彰がすぐに営業利益につながることはないが、長期的にはパブリシティ効果がある。
- ・ 女性が起業する場合、男性と比べて事業規模などが小さいなど慎重である傾向がある。自分のできることをベースに立ち上げることも多い。

＜育児休暇中に在宅で仕事ができる仕組みづくり＞

- ・ 育児休業中の女性社員は企業にとって戦力ダウンである。一方で、育児休暇中でも、在宅で仕事をしたい女性社員もいる。企業がテレワーク（在宅勤務）を導入すれば、仕事と育児の両立に悩む女性が仕事を継続しつつ、出産・育児がしやすくなる。これは、産む人、働く人の増加につながり、少子化問題の解決を図ることができるのではないかと。

＜柔軟な働き方を実現するフレックス賃金制度＞

- ・ 柔軟な働き方ができる賃金制度を導入している。「時給×1か月に働ける時間」に、「フルタイム、フルウィーク、時間拘束、出社等の働き方手当」を追加して、基本給としている。これにより、従業員間の不公平感が解消された。

4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 被災地の女性の就労は厳しい。まずは、地元で居ながら少額でも収入を得るための教育が必要。起業支援をストレートに実施するのではなく、まず、働きたい多数の女性を支援（教育・啓蒙）し、その中から、2～3人でも起業したい人を見つけ出し、更なる支援をしていく形が望ましい。

初めての業界だからこそできた新しいビジネスモデル

株式会社太新 代表取締役 田端 陽子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社太新	業種	水産商社
所在地	東京都港区(本社)、沖縄県、熊本県	設立年	1996 年
事業内容	主な業務内容は、水産物、畜産物等の生産、加工、売買及び輸出入業 農産物、水産物、畜産物等の生産並びにこれ等に関する調査、及びコンサルタント業など。		
資本金	9,500 万円	売上高	約 50 億円 (2011 年)
従業員数	男性 15 人、女性 15 人(2011 年)	管理職数	男性 3 人、女性 1 人(2011 年)
事業規模等	事業所(加工場)1社、営業所1社		

1. 太新を立ち上げるまでの経緯

<学生時代>

- 岡山県倉敷市で生まれ育った。学生の頃より既に起業を考えており、ビジネスマインドやビジネス知識を習得でき、かつ、英語力も身につけられるという理由から、日本の大学でなく米国の大学に進学し、ビジネスを学ぶことを選択した。

<就職と転職となった出来事>

- 実家の都合で会社を退職し岡山に戻るが、その後、東京に転居し、「自分は何に長けているのか」を模索しながら、金融ブローカー、ゲームソフトの立ち上げなど、4つの職場を転職し、起業に必要なさまざまな経験とスキルを身につけた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- 水産会社に勤務していた夫が水産分野での独立を希望したため、水産商社を設立することとした。夫は営業、自分はマーケティング、財務・法務と双方が得意分野を担当することとした。向いているという理由で自分が代表取締役になった。

<起業時の環境>

- 輸入冷凍品を主力商品として扱う大手商社と差別化を図るため、国産チルド品に重点化することとした。冷凍品の管理には多額の資金が必要だったことも理由にある。

<育児と起業の両立>

- 起業したのは2人いる子のうち末子が1歳半の時。公立の保育所に入所できず認可外保育所に送り迎えしながらだったが、育児が起業の妨げになるとはなかった。「起業も今!」「育児も今!」と年齢やその他の観点からも、今がベストなタイミングだと思った。
- 当初子どもを背負いながら帳簿つけなどをしていたが、ある時全ての事務をIT化することを思い立った。自分の時間を確保するための先行投資と割り切り、多額の投資をしたが、それが今は様々な観点から効果を生んでいる。

<起業時に苦労した点>

- 起業に当たっては成功している水産工場を見学するなど、徹底的に勉強することからスタートした。

- ・ 最初は、取引先との関係がないため、まずは産地に足繁く通い、話を聞いてもらえる信頼関係づくりに努めつつ、一つひとつネットワークを構築していった。
- ・ 開業資金は自己資金に加え、親の協力も得て確保した。

<事業成長の視点>

- ・ 現在は、マーケットリサーチを行い、消費者需要に合致する、新規性と付加価値の高い商品づくりを行うという川上から川下まで一貫した、少量多品種の商品設計・製造・販売を行っている。これまでの水産業になかった新しいビジネスモデルであるが、ある意味これは、業界の慣習に染まっていなかったために他の「ビジネス」で身に付けた合理性を持ち込めた。
- ・ 同業他社が追随しづらい事業内容を中軸とすることは意識したが、必ずしも起業時に完成形のビジネスモデルを確立しようと意図したわけではない。社会経済状況の変化に対応する中で、ビジネスモデルもまた変化させることが大切と考える。

<社会的企業としての視点と今後の展開>

- ・ ビジネスは、自社の利益のみでなく、購入者の満足や、協力会社との良好かつ戦略的な互惠関係を通じた雇用の創出など、『三方よし』の活動であると最近思えるようになった。自社の中でも従業員の育成が会社の発展に繋がるなど、企業経営は社会的な活動であると自覚するようになった。ただし、初めから社会貢献を目指していたわけではなく、結果的に会社の成長が、会社の社会性を高めてきた。更に社会性の高い経営を心掛けていきたい。
- ・ 水産業を始めたきっかけの1つに「食に対する需要は決してなくなるならない」ということがある。その需要は世界共通と考える。ジャパン・スタンダードは中国の富裕層にとって大きな付加価値があり、日本の食文化と共に水産加工品の販路は海外に広がるものと期待を持っている。

<起業を志す女性へのアドバイス>

- ・ 事業を立ち上げるときは、経営ノウハウが少なく不安が大きいが、だからこそ事前の情報収集や勉強が重要。勢いだけで起業するのは危険。ただし、あまりに業界の事情などを知りすぎると思い切ったことができない面もある。知識とモチベーションのバランスが大切ではないか。

3. 女性が能力を発揮するには

<能力発揮を阻む課題と促進策>

- ・ 女性が経済社会で活躍する上での最大のネックはやはり出産・育児である。早く起業すればやり直しがききやすいが、高年齢になってからの出産は体力的に負担が大きい。就労や起業と育児の両立が課題と考える。

<経済社会で活躍するために>

- ・ 女性に限らないが、今の若者は「やりたいこと」と「できること」を混同している傾向があるのではないか。自分の強みを見極めることと、不得手なことを人に見せないようにすることが重要である。
- ・ 女性であることを過度に意識せず、女性だからという弱みは見せるべきではないと考えている。期待以上の成果を出して、示せば、男でも女であっても評価はしてもらえる。

精神障害者が地域で自分らしく生きられるための訪問看護ステーションの立ち上げ
 特定非営利活動法人多摩在宅支援センター 理事長 寺田 悦子 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	NPO法人多摩在宅支援センター	業種	訪問看護
所在地	東京都八王子市	設立年	2005 年
事業内容	訪問看護や未治療の方の相談・受診同行、精神障害者の住居(グループホーム)事業、東京都の退院促進コーディネート事業。		
資本金	900 万円	売上高	-
従業員数	男性 4 人、女性 21 人(2012 年)	管理職数	男性 1 人、女性 2 人(2012 年)
事業規模等	サービス提供エリア:八王子市、立川市、国立市 訪問看護ステーション2箇所、グループホーム2箇所、地域活動支援センター		

1. 多摩在宅支援センターを立ち上げるまでの経緯

＜働くことに対する意識＞

- ・ 高校時代から自立して働きたい、教師または看護師のどちらかが一生働ける仕事と考え、親の反対を押し切り、看護師の道を選んだ。精神医療の地域への開放化運動が盛んな時期に看護師として働き始め、精神保健医療のあり方に疑問を抱いていた。

＜転機となった出来事＞

- ・ 公立や民間の精神科病棟で看護師として 10 年の経験を積み、出産を契機に「自分の住んでいる街に、精神障害者も自分自身も自分らしく生きられる居場所をつくろう」と思った。仕事や保育園で知り合った女性の計 4 名で 1986 年に「共同作業所棕櫚亭」を立ち上げた。
- ・ 職員の身分保障が不安定だったことがあり、社会福祉法人の設立を決意した。社会福祉法人化するにあたって、東京都がいろいろと相談に乗ってくれた。資金集めは、コンサートの開催などにより楽しく行った。残りの資金は、寄付や医療福祉事業団からの無利子の融資、国・都の補助も得ることができ、1996 年に社会福祉法人多摩棕櫚亭協会を立ち上げた（常勤 15～16 人）。就労移行支援事業、相談支援事業等の事業を実施した。

＜育児との両立、仲間の存在＞

- ・ 子どもが生まれてからは病院の常勤から相談室勤務に働き方を変え、子どもは 0 歳から保育園に預けていた。保育園の親同士のつながりが強く、預けたり預けられたりで支え合った。

2. 起業ストーリー

＜起業のきっかけ、動機＞

- ・ 社会福祉法人の事業では、重度の精神疾患で医療も必要な方が来ると、入院医療に頼るしかなく、福祉の限界を感じた。訪問看護であれば医療と福祉の両方に取り組むことができると考えた。
- ・ 難病患者への在宅訪問経験から在宅看護の可能性を感じていた。同時に、精神科での勤務が自分の原点であり、地域で精神障害者の支援をやりたいと考えるようになった。精神障害者が地域で自分らしく生きるには、医療と福祉、地域と病院をつなげる仕組みが必要であり、訪問看護ステーションであればそれが可能ではないかと考えた。

＜起業時の環境＞

- ・ 法改正により、訪問看護ステーションができ始めた頃で、知人に看護師でも起業できると背中を押してもらえた。また、社会福祉法人の立ち上げの経験も生かせると思った。
- ・ 多摩市のコミュニティビジネスの起業の研修（約 10 回）に参加し、資金まわりや起業の成功事例や失敗事例について学んだ。
- ・ 2005 年に NPO 法人多摩在宅支援センター円を立ち上げ、独立型訪問看護ステーション円を開設した。

＜起業時に苦労した点・工夫した点＞

- ・ 立ち上げ時のメンバーは、異なる世代の 3 人（50 代、40 代、30 代）の看護師だった。
- ・ 資金に関しては、費用が最小限となるよう工夫し、各自で出しあって資本金 900 万円を集め、融資は受けなかった。雇用に関しては、社会労務士などのアドバイスを受けた。

＜事業の拡大＞

- ・ 最初は依頼があれば何でも引き受けるような形で始め、難しいケースも数多くあった。翌年の 1 月には八王子市から委託事業を受けた。訪問看護の数が増え、やればやるだけ収入が増えることが嬉しかった。
- ・ 依頼の範囲が国立や立川へと広がり、国立や立川にも拠点を拡大し、2007 年には独立型精神科訪問看護ステーション元を立川市に開設した。
- ・ 精神病院との信頼関係を築いてきた。行政からの紹介もあり、病院やクリニックが訪問依頼をしてくるようになった。病院と行政とうまく連携できるように取り組んでいる。
- ・ 2012 年 1 月現在、訪問看護ステーション円の利用者は月に 182 名、元（立川、国立）は月 284 名。看護師は 25 人（円と元の計、うち男性 4 名）まで増えている。

＜訪問看護師の確保＞

- ・ 病棟の看護師のほうが楽と考える看護師が多く、コミュニティ・ナースは少ない。訪問看護師を集めるためには給料を高く設定し、優秀な人材を確保することが重要。地方での講演なども行っており、理念に共感した看護師が地方から職を求めてやってくることもある。

＜新しい事業の展開＞

- ・ 2011 年 4 月より包括型地域生活支援を行う専門のチーム（TACT）を設置。八王子市、立川市からの委託事業、東京都から退院促進コーディネート事業を受託。グループホーム・地域活動支援センター“連”を開設。平成 24 年 1 月に生活訓練事業所“転”を開設予定。

3. 女性が能力を発揮するには

＜柔軟な働き方が可能＞

- ・ 訪問看護師の約半数が育児をしながら働いており、中には離婚を経験したシングルマザーもいる。フレキシブルな勤務が可能で、子どもが病気になったときでもカバーしあえるように複数体制としている。将来的には企業内保育所がつかれると良いと考えている。

＜やりがいのある面白い仕事＞

- ・ 訪問看護の仕事はリスクはあるが、工夫と想像力、臨機応変に動くことが求められ、精神的に自立している必要がある。医師の指示どおりに動けばいいわけではなく、プロとして面白い仕事である。経済的に自立でき、やりがいもあるので、定着率が高い。

＜女性としての経験を活用＞

- ・ 訪問看護において、利用者やその家族と看護師のマッチングが重要。これまでの女性としての子育て等の経験を生かし、利用者の立場にたったきめ細かなサービスが可能となっている。

パートから正社員、役員へ 仲間と助け合い、責任感を持って働く

株式会社喜久屋 取締役 吉田 美幸 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	株式会社喜久屋	業種	クリーニング
所在地	埼玉県北葛飾郡松伏町 (本部は東京都足立区)	設立年	1956 年
事業内容	クリーニング一般加工及び衣類のリフォーム、e-closet 事業(シーズンオフ衣料のクリーニングおよび無料保管)		
資本金	1,000 万円 (2011 年)	売上高	12.1 億円 (2010 年度)
従業員数	男性 23 人、女性 143 人(2011 年)	管理職数	男性 6 人、女性 4 人(2011 年)
事業規模等	132 店(首都圏中心)		

1. 喜久屋で働くまでの経緯

<結婚・出産>

- ・ 高校卒業後すぐに結婚し、専業主婦となった。30 歳のときに離婚し、3 歳の子どもを抱え、シングルマザーとなった。
- ・ 家から近かったこと、土日祭日休み可と募集に書いてあったことを理由に、パートとして働くようになった。それまで働いた経験がなかったので、最初から正社員を目指すことはハードルが高く、考えていなかった。仕事の内容は主に工場におけるクリーニングの仕上げだった。

2. パートから役員昇格までの経緯

<パートを一時中断>

- ・ 子どもが小学校に上がったときに、子どもと向き合う時間を作りたいと考え、パートを辞めた。以前より、先々の不安からスキルアップしたいと考えており、当時、ケアマネジャー制度を知り、将来的に安定した生活が送ることができると考え、広報誌に掲載されていた町主催によるヘルパー2級の講座を受講した。認定書は取得できたが、夜勤ができないなどの事情により、都合に合う職を見つけることが難しく、以前の同僚に誘われ、元のクリーニングのパートに1年半ぶりに復職した。

<職場の環境改善に向けた取組>

- ・ 同じ工場で働くパートから正社員になった母親仲間の同僚(※吉田氏が正社員となる3年前に正社員となり、吉田氏と同時期に役員に登用された)を助けたいという思いから、以前から社内の周りの声を拾うように努め、職場の環境を改善する意見をしており、また、無駄な仕事を減らすための提案(使用する棚等の機材を女性が使いやすいサイズにする、作業の効率化等)や子育てしやすい環境づくり(キッズルーム等)の提案をしていた。また、工場に来ていた社長に対して、意見を聞かれれば発案していた。

<パートから正社員に>

- ・ 2004 年に始まった e-closet 事業開始後 2 年目から参加した。皮や毛皮など工場で取り扱っていないものについては、自ら勉強するために、他の工場を見学に行った。手伝いから責任者

となり、その後、社長から正社員となることを勧められ、正社員となった。

<役員に登用>

- ・ 社長が女性を重視しており、働く意欲をかってくれ、意見をはっきり述べ、言ったことについては責任を持つ姿勢が評価されたようで、2、3年前に役員に登用された。

3. 女性が能力を発揮するには

<同僚の支援>

- ・ パートのときに、急な休みをとるときには代わりを立てることになっていたが、子どもが病気で休まなければいけなかったときなどに、気にかけて連絡をくれ、「子どもと一緒にいてあげて」と言ってくれた同僚の言葉に勇気付けられた。支えてくれた仲間に自分がしてもらったことは返していきたいと考えている。

<子育てしながら働きやすい環境づくり>

- ・ 母親にとって、学校行事に出るなどスケジュール調整がしやすく、その人に合った働き方がしやすい柔軟なシフト制にしている。従業員の定着率が高い。
- ・ パートのときに、キッズルームを作った。子どもがおたふく風邪などの感染症にかかったときは、子どもが元気でも保育園や学校を休ませなければいけないが、長期間パートを休むことは難しい。そこで、休憩室に会社の経費でテレビと DVD を設置し、キッズルームとして子どもを連れてきててもよいことにした。

<責任感を持って働く>

- ・ 母子家庭は、今後増えていくと思われ、シングルマザーにとって「ここなら働ける」と思える職場でありたいと考えている。シングルマザーは誰かに甘えるよりも、「自分自身で何とかしたい」と考える人が多い。責任感が強く、子どもを守りたいと思う気持ちは仕事に通じており、会社では積極的に雇用している。

<能力評価>

- ・ 会社は、働いている年数等でなく、能力で評価し、頑張っている人を評価している。パートの時給は、以前は経験年数が長ければ一律に高くなっていったが、現在の社長の代でその方法を大幅に見直し、その人が担当している仕事内容にあわせて、給料が決まる形になった。希望があればパートから正社員になる道も用意されている。ただし、「被扶養者」の範囲で働くことを希望し、130 万円上限として就業調整している女性従業員がほとんどである。

<利用した公的支援等>

- ・ 児童扶養手当や公営住宅などの支援に助けられた。保育園、学童保育にも子どもを入れることができ、当時は学童保育の費用は全額、町が負担してくれており、恵まれていた。役場の人も温かく対応してくれた。

子育て経験から生じたニーズをきっかけに子ども・若者を支援

特定非営利活動法人ビーンズふくしま 理事長 若月 ちよ 氏

企業・団体概要

企業名・団体名	特定非営利活動法人ビーンズふくしま	業種	子ども・若者支援
所在地	福島県福島市矢剣町	設立年	2003 年 NPO 認証 (1999 年フリースクール立ち上げ)
事業内容	フリースクール事業、サポートステーション事業、相談事業、自立寮		
資本金	0 円	売上高	約 6000 万円 (2010 年)
従業員数	男性 11 人、女性 14 人 (2011 年)	管理職数	男性 3 人、女性 3 人 (2011 年)
事業規模等	福島市、郡山市の 2 箇所		

1. ビーンズふくしまを立ち上げるまでの経緯

<働くことに対しての意識>

- ・ 小さい頃から保育士になりたいと思い、専門学校に進学し、卒業後に福島市内の保育所に勤務。10 年間勤務し、その間、結婚、3 人の男子を出産した。第 3 子誕生後、第 2 子が病気が多く、通院などが大変だったこともあり、退職した。
- ・ 退職後、社会とのつながりがなくなり、専業主婦は向いていないという思いがあった。

<地域活動、社会活動>

- ・ 1993 年に育児サークル「トトロクラブ」を仲間とともにつくった。また、保健所主催の性教育講座を受け、1995 年に受講者で「かたくりの会」をつくった。この活動が自分として生きるについて考えるきっかけとなった。
- ・ また、CAP (Child Assault Prevention=子どもへの暴力防止プログラム) の養成講座に参加し、1998 年に「こども CAP ふくしま」を開始し、ワークショップなどを開催。CAP から学んだ 3 つの権利「安心・自信・自由」は子どもだけでなく、大人にも必要と感じた。
- ・ 様々な活動に対して、夫は理解があり、仕事をすることに對しても協力的であった。

<転機となった出来事>

- ・ 息子が小学校 3 年生から次第に学校に行きたがらなくなり、4 年生から本格的に不登校になった。「この子は学校に行けない、今は無理。」と納得してからは活動をペースダウンし、「登校拒否を考える会」に参加したり、公的な相談センターに行ったりした。

2. ビーンズふくしまの設立・活動

<フリースクールを創る会の立ち上げ>

- ・ 息子は不登校だったが、家の中にいる限りは明るく活発で、家以外に居場所がほしい、福島にもフリースクールができればいいのという思いを抱いていた。福島大学の「フリースクール研究会」(福島大学卒業生・大学院生・学生)と「福島登校拒否を考える会」で「福島にフリースクールを創る会」が設立され、1 参加者として参加した。

<フリースクールビーンズふくしまの設立>

- ・ 1999 年「フリースクールビーンズふくしま」が設立し、息子は第 1 期生として通い、自分は親代表として副代表を務めた(代表は福島大学の先生)。最初はビルの 30 畳のワンルームを借り、常勤スタッフは 1 名で、子どもが 20 人近く集まった。福島県では先駆的な取組だった

こともあり、学校や行政機関の理解を得るのが容易ではなかった。取組を積み重ね、子どもたち・若者が自分らしく社会参画していく姿を通して、理解を広めていくことができたと感じている。

＜代表になり、その後 NPO 法人に＞

- ・ 2001 年に「フリースクールビーンズふくしま」の代表に就任した。代表は親のほうが良いということで、たまたま代表に選出された。2003 年に認証を受け、「NPO 法人ビーンズふくしま」の理事長になった（スタッフは常勤・非常勤各 1 名の少人数）。
- ・ NPO 法人になるときに、「ひきこもりの青年の家族会」との出会いがあり、助成金をもらい、2004 年に「ビーンズプレイス」を開所し、青年自立支援事業を開始した。
- ・ 様々な行政の事業の委託を受け、スタッフは現在 25 名に増えた。〔2006・2007 年福島県委託事業「ニート支援セミナー及びジョブトレーニング業務」、2007 年厚生労働省委託事業「ふくしま若者サポートステーション」、2008 年厚生労働省委託事業「こおりやま若者サポートステーション」開所。2009 年にビーンズプレイスをサポートステーションに統合。〕
- ・ 心に不安を抱える子どもや若者、保護者への心理相談を行う相談事業を 2006 年から開始した。

＜NPO 法人の運営＞

- ・ NPO は法人会費と利用費、助成金等で運営している。サポートステーション事業は、委託事業であるため、毎年申請が必要であり、不確定であると共に、委託費は減る傾向にある。雇用する立場としては厳しく、NPO の現状として「給料が低い」ままでは、スタッフが家族を持って生活することは難しい状況にある。少しでも事業収入を増やすため、民間など様々な補助金等の申請を行っている状況である。ファンドレイジングの専任スタッフの必要性も感じている。
- ・ 単年度の助成金収入でなく、地域の中で事業が回る仕組みが必要。認定 NPO とするなど、寄付を集めやすいようにしたいとは考えている。

＜今後の若者支援のあり方＞

- ・ 終身雇用でないことなど、雇用環境が昔と違うこと、頑張ったからといっても必ずしも正社員になれないことなど、今の若者が置かれている状況は、親の時代と違うことを親が理解する必要がある。
- ・ 日本では産業が先細りする中で今の働き方のままでは問題が発生する。若者たちにも分かち合う仕組みが必要。若者が社会をつくっていく、そのための支援施策が求められる。
- ・ 仕事をつくることは一部が頑張っても限界がある。行政としての施策がない限り、稼げない若者が増え、結果として税金が払えない若者が増えると考ええる。

3. 女性が能力を発揮するには

＜体験を生かした活動＞

- ・ フリースクールや青少年支援の取組においては、親支援も重要であり、母親と共感しながら話すことができる点では、体験を生かした活動ができると考える。

4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 福島県の仮設住宅で子どもの学びや遊びの支援を行っており、これを通じたコミュニティづくりの支援も行っている。