

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てすんだ。

- ・ 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。最近は無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思ったことはない。「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の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、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らず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を立ち上げ、独立型訪問看護ステーションを開設した。

＜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け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は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ようになっていたが、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ことに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、仕事をするに対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ベースダウンし、「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。