

Q. ICT導入(※2)について保育士さんから反対する意見はありましたか？

横田園長

11カ所の園の中には紙ベースの連絡帳に戻った園もあり、各職場でやりやすいやり方でやってもらうようにしています。



Q. 貴保育園が考える、男女共同参画社会の実現に必要なことは？

横田園長

保育という概念は未就学児への対応というステレオタイプのイメージがあります。あわせて、男女共同参画社会の推進、ワークライフバランスおよび働き方改革などは、女性への支援というステレオタイプのイメージもあります。

弊社では、男性への支援、男性へのアプローチ、パパへの支援に着目しています。

その一環として、男女問わず、学生インターンを募り、保育園で保育士の補助をしたり、子どもと遊んだりして過ごす事業を行っています。紙芝居を読んだり、一緒に散歩に行ったり、一緒に食事をしたり、着替えの手伝いをしたりしながら、保育園の日常を体験してもらうことで、子育てへの関心をさらに引き出し、若い男性に対し、育児への参加を促進し、育児に対する理解を深めています。

加えて、園児の父親にも積極的に声をかけ、保育園が開催するイベントにも参加を促しています。結果、園児登校時のお迎えは、父親が担当する割合は肌感覚ですが、多くなっています。

男女共同参画社会の実現には、いわゆる女性支援だけでなく、男性への育児参加支援がとても重要で、このハイブリッドな支援により、シナジー効果(※3)がうまれてくるのだと考えています。ダイナミックな変化が望ましいのですが、足元からコツコツと意識を醸成していくことが大事なのだと考えています。

Q. 子どもだけでなく、大人も利用できる施設にしている理由は？

横田園長

子どもたちは、高齢者、障がい者など多様な地域人との関わりや食や自然、農業活動、伝承遊びなどの生活体験活動を通して、日本文化を尊び、社交性や思いやり、協調性などの心を創ります。とくに地域の高齢者が参画できる時間帯をつくり、昔ながらの伝承遊びやイベントを通してふれ合いを持つことができます。また、障がい者の方々などと農業体験を通して多様な人との関わりの中で共同体験し学ぶことができます。

「大人も利用できる」のではなく、子どもから大人までが一緒に学んでいける場を提供したいと考えています。子どもたちから大人まで誰でも楽しく通えるよう、保育施設としての機能ではなく、児童以降への教育環境を皆で一緒に創ることができる場所の確保が必要なのだと感じています。

親や先生といった「タテ」の関係、友人といった「ヨコ」の関係。これとは別に、利害関係の少ない地域社会といった「ナメ」の関係を大事にしたいと、誰でも気軽に立ち寄れる施設を目指しています。

Q. 保育園が子どもを預かることで、その家庭がどのようになることを望まれますか？  
(女性の就労、男性の育児、子供の成長、核家族など諸々の観点から)

横田園長

究極、「幸せ」を感じて生活できること。女性の就労や男性の家事育児という分野的なことにとらわれず、各家庭のオリジナルスタイルで支え合っていくこと。そこで育つ子どもたちは親と同じように育つものと信じ、そして望んでいます。

※1 ダイアログ・・・ここでは「対話」の意味で使用。

※2 ICT・・・インターネット等を使ったコミュニケーション（SNS、メールなどやり取りを含む）。

※3 シナジー効果・・・相乗効果。複数の要素を組み合わせることで、単体であげる以上の効果をあげること。

情報誌や男女共同参画についてのアンケートです。ぜひご意見をお寄せください。

回答期間：令和3年1月1日～3月31日

右側のコードをスマートフォンで読み取ってください。



【編集・発行】  
名取市男女共同参画推進委員会

【お問合せ先】  
事務局 名取市企画部市民協働課  
☎022-724-7146

この情報誌は2004年から発行されています。  
バックナンバーはこちら！  
<https://bit.ly/2Fosjsx>



### この号の内容 >>>

◆家庭におけるWLBのかたちを考える  
…マインターンシップ参加者と受託企業代表者(2020/8/19取材)

◆WLBを推進する職場の取り組み  
…ペンギンインターナショナルスクール 横田園長(2020/8/6オンライン取材)



名取市男女共同参画情報誌 2021年1月

# ハンド・イン・ハンド 21プラス Hand in Hand 21 Plus

第18号

## WLB/ワークライフバランス (仕事と生活の調和)

働く人一人ひとりが、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域活動などでも、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のことです。

社会全体でワークライフバランスが実現すると、次のような効果が見込めます。

ゆとりをもって家事や育児に取り組める

周囲から育児や介護への理解が得られる

無理な長時間労働がなくなる

地域活動や自己啓発の時間ができる

企業は人材を安定的に確保できる

## マインターンシップ事業

妊娠・出産・子育て・介護のために仕事から離れた後、再就職に興味を持つ市内在住の女性が一歩踏み出すためのツールのひとつとして、市がサポートし、ビジネスマナー講座やメイクのワークショップ、職場体験を通して再就職の準備をしてくれるものです。

## 家庭におけるWLBのかたちを考える

マインターンシップ参加者と受託企業代表者への取材から

～「子育て」はブランクではなく、スキル!!～

マインターンシップ事業（以下、マインターン）に参加して再就職という一歩を踏み出した3名の方々に、働き始めるにあたっての不安や工夫、また、ご家族の協力などについて伺いました。

今の時代、結婚や出産後も働く女性は決して珍しくなく、子育てをしながらも働きたいと考えている人は少なくないものの、まだまだ子育て・家事などと仕事の両立に難しさを感じている方も多いのではないのでしょうか。

また、結婚や出産を機に仕事を離れたことにより、自分はまた働くことができるのだろうか、家族や職場に迷惑をかけてしまうのではないかと考えている方もいらっしゃると思います。

そこで今回、結婚・出産を機に仕事を離れ、子どもの成長と共に仕事に就きたいと考え、実際に仕事に就いている方々にインタビューをしました。インタビューにご協力いただいたのは、名取市の事業「マインターンシップ」に参加された3名と、マインターンの事業を受託し、コーディネーターをされている会社の代表者です。

Q. 働こうと思ったとき仕事や職場に対して不安がありましたか？

土谷さん 子どもが幼稚園児と小学生なので、夏休みなどのお休みの期間、休んで良いのか、出社しなければならないのか悩みました。

大村さん 子どもが熱を出したとき、急に休みになったときに、仕事を休んで良いものなのかが気になりました。

降旗さん 預け先の不安があり、まずは保育園を探しましたが、空きがありませんでした。

Q. 働こうと思ったとき子育てや家庭に対して不安がありましたか？

降旗さん 仕事を始めるにあたって、主人との家事分担が不安でした。自分が動いていて、自分だけ家事をやっていると、「どうして？」となるし、追い付かないので、どのくらいまで折り合いをつけていくかを働く前に結構話しました。



**大村さん** 自分の実家は山形。夫の実家からも「頼らないでね(笑)」とされているので、頼れません。

**土谷さん** 転勤族なので、再就職しても短期間になってしまいます。難しいですが、友達が居ないとかしゃべる相手が家族だけということも、夫がとても心配していて、「出来れば社会とどこかつながるという意味でも、外に出て行った方がいいよ。いろいろな情報もいただけるし」と働くことを勧めてもらっていました。

**Q.** ママが働くことでご家族からどのような協力がありますか？また何か影響がありましたか？

**降旗さん** (夫との話し合いにより、家事や育児が)どのくらい出来るか、仕事が遅いときはどうするかなど、かなり分担させてもらっているので、スムーズにやれています。

これをひとりでやっていたら自分自身もパニックになると思います。「これはどっちがやる？」ということを決めながらやっています。

働き始めると、働く前とは事情が違うことが出てきてしまいますが、それもその都度話をしながら解決しています。今はとても便利なものがある、お互いの携帯電話でカレンダーを(スケジュールを)共有出来るアプリがあり、それを利用しています。

**大村さん** うちの、基本夫の帰りが遅いので、ほとんど自分でやっています。働くことに対して夫の理解はありました。自分のカレンダーに出勤時間や休みを書いているけれど、夫は見えていないのではな

いかな(笑) 夫は(帰りが)遅いので、私と娘と一緒に9時頃に寝てしまいますが、自分のことは自分でやってくれています(笑)

**土谷さん** 朝は自分の身支度と、幼稚園送迎、小学校送り出しでバタバタするけれど、夫も幼稚園に送ってくれたりしてくれているので非常に助かっています。

**Q.** 仕事を始めてから、子どもへの影響はありましたか？

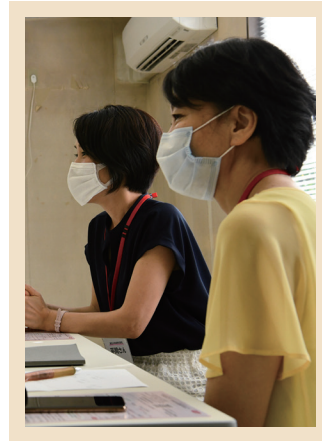
**大村さん** 保育園に行ってからいろいろ覚えることも多くなって、スプーンやフォークの使い方も出来るようになったし、言葉も覚えてきたし、結構大人になったと思っているので、良かったかなと思います。

**降旗さん** 自分自身の余裕というか、少ない時間の中で子どもと接する質がすごく上がって、優しくなれたと感じます。

**土谷さん** (仕事に)行くことによって気分転換も出来ると思います。ずっと家に居て家事をするよりもいろいろな情報、例えば、遊び場などの情報を得られるので、週末など、家族で良い時間が過ごせているんじゃないかな。

**Q.** 子育て中の女性にどんなサポートがあったらよいと思いますか？

**降旗さん・土谷さん** ママさんたちが集えて、気軽に話せる場所の提供などが必要じゃないかなと思います。季節ごとにでも、ママさんパパさんと家族が参加出来るイベントがあると面白いかな。



ママインターン事業受託企業  
東北の未来株式会社  
代表 平間 ゆきこさん

#### 【取材を終えて】

皆さんいろいろな不安や悩みを持ちながらも、家族と協力しながら子育てや家事と仕事を両立されていらっしゃると思います。

その両立に向けての一步を踏み出すための事業、ママインターンを受託し、コーディネーターをされている、東北の未来株式会社代表 平間ゆきこさんのインタビューの中では「ママインターンシッププロジェクトは東北初の試みである。『子育てはプランク(※1)ではなくてスキル(※2)である』ことを伝え続ける中で、受講生の意識が変わっていき、自らチャレンジして求職活動をしている方も多くいる」というお話がありました。ママインターンを実際に

(次ページへ)

受講した、土谷さん・大村さん・降旗さんも、家にいるとつい疎かになってしまっていたメイクや身だしなみについて教えてもらった“メイクワークショップ”、今までの自分のキャリアの活かし方、家族に気持ちよく動いてもらうための言葉がけや雰囲気づくりを学んだ“キャリア講座”が、印象に残っているのだそう。自身としっかり向き合い、家族や周囲とのコミュニケーションの大切さを改めて学ぶことにより、それぞれ家庭の事情に合わせて子育てや家事などと両立できる職場や働き方を見つけ、家族や職場の協力を得ながら働いています。

今回のインタビューの中で、『子育てはプランクではなくスキル』だという、平間代表のコメントがとても印象的でした。子育て中の女性は結婚や子育てによって仕事を離れていてもそれまでのキャリアが無くなったわけでもなく、更には子育てというスキルが加わり、インタビューにご協力いただいた3人の方たちがイキイキと仕事をしている様子を感じることができました。

働くことは、決して家族や子どもにとってマイナスなことではなく、むしろ積極的にコミュニケーションを取るようになったり、子どもに対する気持ちの余裕や子どもの成長など、家族の関係にとっても良い影響があったということも印象的でした。子育てをしながら仕事をしたいと考える女性にとって、相談できる人や情報の大切さも感じました。

再就職をしたい、子育てと両立できるだろうかなど悩んでいる女性には、ぜひ、ママインターンに参加するなど、一人で悩まずまずは一歩踏み出して欲しいと思います。

※1 プランク・・・仕事などに就いていない空白期間。 ※2 スキル・・・訓練や教養を通して獲得した能力。技能。

## WLBを推進する職場の取り組み

### ペンギンインターナショナルスクール 横田園長へのオンライン取材から

企業におけるWLB取り組みを取材するため、市内のペンギンインターナショナルスクール 横田園長へのオンライン取材でお話を伺いました。

**Q.** 名取市に保育施設を開設した理由は？

#### 横田園長

「ペンギンインターナショナルスクール」その由来は、皇帝ペンギンの子育ての方法から来ています。

皇帝ペンギンは、オスだけではなくメスも、ヒナのためにエサをとりに行き、その間にオスはヒナを育てます。両親ともに働き、共に子育てするペンギンが、皇帝ペンギンです。

また、群れ全体でヒナを育てる習性があります。一匹のヒナを、円状に群れで囲むことによって、厳しい寒さからヒナを守り抜くのです。

両親ともに、そして地域みんなで子どもの成長を支えていく…そんな姿を目指しているのが、「ペンギンインターナショナルスクール」です。

名取市のりんくうタウン地域は、東日本大震災前後に急速に子育て世代とともに発展を強く感じる地区だと弊社は考えました。

子どもたちが感じて育つ、みんなで創る保育園。“20年後の未来を切り拓くグローバルリーダーを育成する”ことを教育理念にした弊社の試みを実践する環境が整った地区だと考え、保育園事業を開設したところ。『教育は学校で行うもの』という観念から脱却し、「地域の核」として弊社保育園が機能することを目標として、今後も活動していきます。

**Q.** 保育施設にとって、働きやすい職場づくりとは？

#### 横田園長

個々人が主体的な行動を選択し、互いを理解し合う「先生」であること。子どもたちに教えている当たり前のことを当たり前に行っていること。保育園の主役は「子どもたち」だけではなく「自分たち」という意識を持つこと。地域の方々が園運営に参画し、理念や方針を理解してくれている状態。なにより労働者が「心理的安全性(上下関係にとらわれないダイアログ(※1)を実践する環境)」を確認できる職場づくりを行っています。



ペンギンインターナショナルスクール  
園長 横田 智史さん



#### ペンギンインターナショナルスクールの取組

- 企業理念・目標(保育理念・目標)の共有
- スケジュールアプリによる勤務時間の見える化
- 社内研修(新入社員研修、園長研修、主任研修等)による「働き方改革の意識共有」
- グループで書類フォーマットを統一するなどの簡素化
- ICT導入(保育システム登降園管理、保護者連絡帳)
- 「集中タイム」の導入(例:書類作成時間中の声掛けや電話取り次ぎ禁止)