

希望はかなえていきます。伊藤 様々な働き方を認められてるんですね。やりたい人は頑張れる仕組みがあるし、やれない人にはそれなりの仕事もあるという色々なバランスがとれているように思いますね。

原田 そうですね、なにもかも第一線に出て頑張れといっても向かない人もいますし、生活スタイルの求めているものも個人個人で違いますしね。

小澤 もし私が入社したら頑張っちゃいますね。頑張ればそれだけ成果が得られる会社は魅力的です。介護休暇や育児休暇などの制度も社員の方は取得されているのでしょうか。

原田 そうですね。産休を取得し



たり、短時間勤務制度を利用したりしています。また初産で初期の段階に休みを取ったりする人もいますね。産後の復帰は本人の意志なので、「子どもを見てもらえる3時間だけ働きたい」という希望があれば、希望どおりにしてあげたりしています。

小澤 社長という立場でひとりひと

■(左上) 日刊工業新聞社から受賞した、「女性経営者賞」の盾。女性経営者として事業に成功し、特に顕著な功績を残した経営者に贈られる賞です。■(左) 店舗内の様子。メルヘンの従業員は、約9割が女性だそうです。■(上) 提供しているサンドイッチ。



小澤 色々なお話を聞きしましたが、お忙しい中、経営者としてまたプライベートではどのように仕事と家庭の両立ワーク・ライフ・バランスをされているんですか。

原田 私の場合、花を生けたり、料理を作るのがストレス解消になっていきますね。例えば、夜中に帰っても送られてきたタケノコがあれば、タケノコの料理をひたすら作ります。作っているうちに、仕事とは違う脳を使うので、それがストレス解消になっているのではないかと思います。ずっと「のんき」に生きていきたいと思ってきたので、その気持ちが上手く働いてバランスがとれているのかもしれないですね。余裕があるとアイデアも次から次と自然に浮かんでいきますね。

小澤 今後、少子高齢化により労働力の低下などが言われるなか、女性の起業家が社会へ進出する機会が益々増えていく時代になって

いくと思われませんが、これまでの経験をふまえ、これからの女性たちへアドバイスをお願いします。

原田 今までに起業した人というのは、結構意識して若いころから夢を持ち、取り組んでいたのかもしれないませんが、私自身はあまり起業家としての意識がなく、自然に社長になりましたので、あまりアドバイスということは言えませんが、女性は大膽さときめ細やかさがあるのが経営者に向いていると思います。また、仕事は楽しんでやってもらいたいですね。楽しんで取り組むとアイデアも出てくるし、商品への愛情も生まれます。稼ごうと思ってる稼げるほど世の中も甘くないと思います。

小澤 最後に都留市民へメッセージを一言お願いします。

原田 都留市から離れてみて、とてもいい市で文化レベルなども高く、皆さん柄もいいですよ。文化にしても自然にしてもすばらしいものがたくさんありますよ。住みやすく豊かに過ごしている市ではないかなという印象がありますね。産業的にはなかなか難しい立地条件ですが、私の希望は、誰もが立ち寄りたいと思う、例えば「道の駅」のようなものがあたらいいですね。楽しい町づくりと一言で言ってしまうのは簡単ですが、地元を愛する気持ちがあるところは、地域も活性化しています。その心を忘れず歴史と文化のまちを守って欲しいと思います。

人を大切に、愛着が生まれる 職場作りへ

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と生活(仕事以外の生活)の調和がとれていることを意味します。しかしひとくちにワーク・ライフ・バランスと言っても、100人いれば100通りの形があります。

仕事の繁忙期には、当然、仕事の時間が多くなりますし、子どもが生まれたばかりの人は出産や育児のための時間が多くなります。こうした束縛される時間が多くなるにつれ、私的な活動の時間が限られるようになり、それを「辛い」と感じる人もいるでしょう。しかし一方で、時間を多く割かれているからといって、それを苦痛とは感じない人もいます。このように、仕事と生活の割合に対する感じ方は、人それぞれ違うのです。また、時代や世代によっても、価値観は変化していきます。

今の若い世代の男性は、「イクメン」という言葉もあるように、育児や家事への参加に抵抗を持たず、むしろ、育児を楽しみ、自分も成長することを多くの方が望んでいます。けれども現実には、残業が当たり前のようになってい

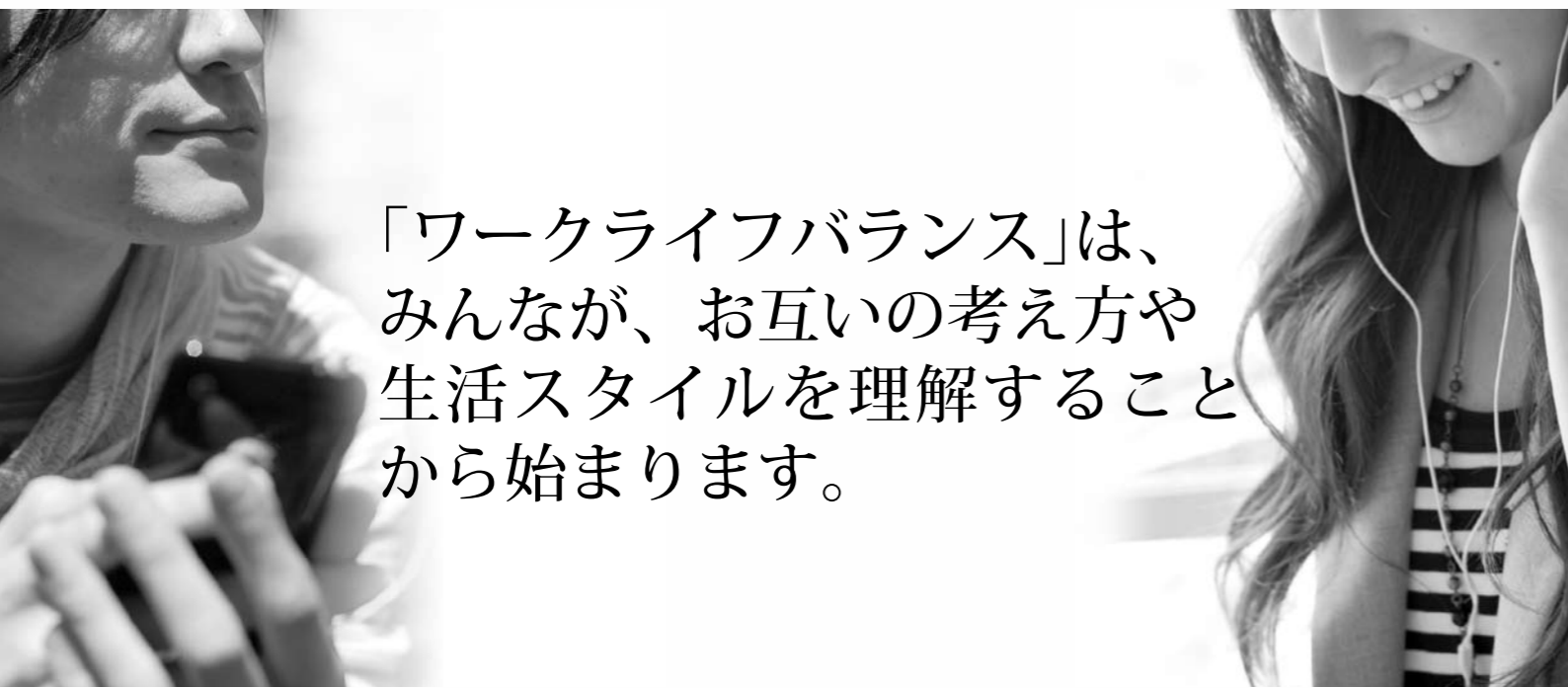
という方も多いのではないのでしょうか。

また、女性も出産や育児後に仕事に復帰したいと考える人が多くなってきたりしますが、現在のところ、そのような女性が復帰できる環境が整っているとは言い難いのが現実です。

このような中、近年では個々の価値観やライフスタイルを受入れ、違いを認めながら、個々の能力を最大限に発揮する職場を整えようという企業が増えてきています。「ワーク・ライフ・バランス」や「ダイバーシティ」といった言葉を最近よく耳にする機会が増えたのもこのためです。では、なぜこのような企業が増えてきたのでしょうか。

それは、世界市場化による競争の激化が進む現在、「人材は最大の財産である」という考え方が企業間に浸透してきたことにより、まして、いま日本は少子化が進み、労働力の不足が懸念されるとともに、高齢化にともなう介護世帯の増加といった問題が表面化しつつあります。また、出生率の低下という社会的課題に対する企

「ワークライフバランス」は、みんなが、お互いの考え方や生活スタイルを理解することから始まります。



業の責任も問われる世の中になってきました。

このような風潮の中、従業員の多様な働き方を認め、人を大切にすることを、たとえ小さな企業であっても多くの優秀な人材が集まってきました。このことは企業の競争力を高め、持続的な成長をもたらすのです。

また、個人の価値観やニーズに合った働き方が選択できる環境を整えることは、人材の確保につながるだけではありません。働きがいのある職場となることで、企業への愛着も生まれるといったメリットもあります。これは、従業員のモチベーションや意識を向上させ、生産性の向上にもつながります。

また多様な価値観を認め、個々の能力を活かせる企業は、仕事に関する幅広い経験、専門性、知識スキル、人的ネットワークを持つことになり、新たな価値を創造する可能性が高まります。

このように、企業の成長に大きな可能性を持つ、「ワーク・ライフ・バランス」や「ダイバーシティ」への取り組みを、小さなことから始めてみませんか。現在、都留市男女共同参画推進委員会では、市内企業の取り組みのご紹介や、啓発活動を行っています。お気軽にご相談ください。