

しえいくばんず

調布市生活文化スポーツ部男女共同参画推進課

〒182-0022 調布市国領町2-5-15 TEL: 042-443-1213 FAX: 042-443-1212

 2014.3.31
 No.40
 改訂版

■映画「日本橋」(玉三郎が手掛け、待望の映画化)2014年3月21日全国公開。
 ■地人会新社公演「休暇Holiday」2014年5月10日〜6月1日赤坂RED/THEATER
 芸能活動を続けるかたわら、秋田県十文字町と千葉県成田市で20年間米作りを続ける。
 デイスカバー農山漁村の宝選定委員、本場の本物審査専門委員会委員など歴任。
 「青空市場」代表取締役。



数々の映画やドラマに出演している永島敏行さんは、俳優業の傍ら自ら米作りを行い生産者と消費者の交流を目的に、各地で青空市場808を開催しています。調布市民であり、仙川でも青空市場808(八百屋)で野菜を販売している永島さんに、仕事と農業を両立するメリットなどについてお話を伺いました。

俳優業と農業と八百屋の好循環 〜キーワードは「お互いを知ること」〜

Q..米作りは趣味？それとも仕事？
 永島..米作りで食べていないから仕事じゃないですね。そういう意味では趣味になるのでしょうか。趣味というより自給自足。少量でも自分が食べる分を自分で作るということです。動物には自分で食料を獲るといふ本能があると思うので、人間にも自分で食料を得るといふDNAが組み込まれていると思うんです。だから米を作っている心が落ち着くんです。仲間と一緒に米作りは、生活の一部になっています。

Q..お子さんにとっての農業は？
 永島..僕は旅館の息子で、体に悪いから勉強するな、映画を見ろ、映画が勉強だという親の教育方針で育ったので、娘にも勉強以外に学ぶべき大切なことがあると思って、毎年、農業をやりにつれて行きました。そうした中で蓄えられていったものがあつたのだと思います。AO入試で自分の農業体験を書いて大学に合格しました。今でも時間があれば一緒に農業をやりに行きますよ。

Q..農業を始めたきっかけは？
 永島..僕は、昭和31年千葉生まれです。子どものころは、東京湾の遠浅の海であさりや蛤を獲り、田畑の広がる里山で遊ぶのが仕事でした。子どもが生まれて親になりましたが、子どもが0歳児なら僕も同じように0歳親です。だからいろいろ学ばなくてはいけなかった。妻と僕は、育った環境と自分たちの親を教師や反面教師にして、子育てしたいと思いました。ところが、遊具の整った公園には、かくれんぼができる藪や木登りできる木はなく、僕らが育ったころの環境がありませんでした。せめて年に何回か思いっきり泥にまみれて遊ばせてあげたい、植えた草が、秋にお米になるという体験を遊びの中でしてほしいと思ったのが1つのきっかけですね。

こんな取組をしている会社があります

経済産業省より平成24年度

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた

3社の取組のうち特徴的な事例をご紹介します。

 DIVERSITY
 MANAGEMENT
 SELECTION
 2013
 100

株式会社 日本レーザー

卸売業、小売業
 所在地/東京都 設立年/1968年
 総従業員数(女性)52人(14人)
 うち非正規(女性)9人(5人)

◆柔軟な就業規則◆

各自の要望に応じて就業規則を柔軟に見直し、会社を辞めるという選択をせずに働き続けられる環境を整備している。例えば育児復帰後の短時間勤務・男性社員の子育てのためのシフト時間勤務、遠隔地の社員には在宅勤務、疾病の療養・治療のための短時間勤務などを認めている。

〈夫の海外転勤により海外での在宅勤務が認められた女性社員の例〉

この社員がこれまで担当していた業務は、ドイツメーカーのレーザー製品の販売・アフターケアであったが、在宅勤務中の連絡等はメールや電話で行い、必要に応じて日本・ドイツに出張するという形で1年間過ごし、別の社員がフォローしながら乗り切った。夫の海外勤務終了に伴い、職場勤務に戻り現在も営業活動に専念している。

サポート行政書士法人

サービス業
 所在地/東京都 設立年/2008年
 総従業員数(女性)25人(14人)
 うち非正規(女性)7人(4人)

◆育児支援制度の導入◆

小学3年生以下の子どもの養育する社員は本人の都合に応じて、何度でも短時間勤務や在宅勤務を行うことができる。経営者自らの子育て経験から、産休・育休期間だけでは仕事と子育ての両立は難しいことを実感し、子どもの成長段階に応じて柔軟に働き方を選択できるようにした。

三州製菓株式会社

製造業
 所在地/埼玉県 設立年/1950年
 総従業員数(女性)220人(163人)
 うち非正規(女性)148人(139人)
 (平成26年1月現在)

◆「一人三役」制度の推進◆

会社の方針の1つとして、一人三役以上の仕事を覚える制度を推進している。誰かが代わってくれる安心感と、代わりに次は自分が手伝いたいといった好循環が生まれ、育児休業等を取得しやすい職場環境が醸成された。

※平成24年度ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集を引用・一部加工しています。
 ※ご紹介した企業の取組の詳細や他の事例は、ダイバーシティ経営企業100選のホームページからご覧いただけます。
<http://www.diversity100sen.go.jp/>

発行/調布市男女共同参画推進センター

〒182-0022 調布市国領町2-5-15コクティ-3階

TEL/042-443-1213 FAX/042-443-1212

メール/danjo@w2.city.chofu.tokyo.jp

ホームページ/http://chofu-danjo.jp/

交通機関/京王線国領駅 北口 徒歩1分

【相談予約受付時間】

月〜金曜日(祝日、休館日、年末年始を除く)

8時30分〜17時



Q..俳優業と農業をバランスよく両立されているメリットは？

永島…役者にとって、何であっても「知ることは無駄にはなりません。僕は、全ての仕事は、ひとりで完結するものではなく、相手があってはじめて成り立つサービス業だと思っています。仕事以外に農業をやることで、自分と違う価値観を知り、相手の立場を思いやるわけです。違う生き方や考え方を知ることが大事なことだと思います。娘もそうでした。都会で育つと都会だけの価値観になりがちですが、秋田や千葉で米作りに関わることによって、自分の家とは違う価値観や異なる食文化を知ることができたと思います。

Q..調布で八百屋を開業されたのは？

永島…家から近かったからです。妻と一緒に野菜を売っています。八百屋をやったのは、わかったことは、わざわざ野菜を買うために向うくお客さんは少ないことや、食べ方や料理の仕方を知らない人が多いことです。最近、魚屋さんと組んで移動販売を始めました。お客さんと話をして野菜の食べ方を提案すると美味しいと言って食べてくれます。特に子どもの舌は敏感だから、まずいと思ったら食べない。うちの野菜は、子どもが喜んで食べてくれます。



Q..生産者と消費者の間に立つ立場としては？

永島…地方の農家と消費者とを繋げたいと思っています。農業は農家だけではどうにもならないので、消費者にも自分の命を守るために農業に関心に向けてもらいたくて八百屋をやっています。乾き物の干し野菜を置いていますが、これですぐに1品できるので、働きながら子育てしている女性に好評です。ミニトマトがあれば子どもが夕飯までの間、空腹をしのげるので喜ばれています。生産者側にも、お客さんが何を必要としているか伝えていきます。

Q..これからの生産者と消費者の関係は？

永島…2、3年前に白菜が10円で売られていたことがあって、妻は「10円で売って農家にいくらお金が入るの？」と怒っていました。少しでも安いものを選びたい気持ちはわかるけれど、それでも譲れない値段はあると思うんです。安く売るためには安い作り方をしなければいけないわけですから、そういう野菜で本当にいいのと思います。今後、生産者と消費者がお互いを知ることがすごく大事になっていくと思います。相手を知って適正価格で買うからこそ、自分の生活も相手の生活も守っていけると思っています。僕は、俳優という仕事を与えられているので、届きにくい声を伝えていくのも使命だと思っています。

Q..これから目指す方向は？

永島…今やっている青空市場をもっと伸ばしていきたいと思っています。単に生産者と消費者を繋げるだけではなくて、都会の子どもたちが、直に土に触れることができるような交流を目指して市場をやりたいと思っています。



くるみんマーク取得の会社では、男性も育休を取っています。

調布市仙川に本部を置くオリジン東秀株式会社は、弁当・惣菜販売と、店舗での飲食業を主に展開する会社です。平成24年に、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受け、くるみんマークを取得しました。オリジン東秀株式会社の子育て支援策と、社員のみなさんの仕事と子育てへの取組について伺いました。答えてくださったのは、人事管理部の稲本裕子さんと経営企画部の中村信枝さんのお二人です。

Q..くるみんマーク取得のきっかけを教えてください。

稲本…2010年に組合と人事で、育児休業者の能力アップや、育児制度の適応年齢のアップなどを指して、「育児と介護を考える会」を発足させたことがきっかけとなっています。

Q..くるみんマーク取得には男性の育休取得者が1人以上必要ですが、取得された男性はどのくらいの期間取られましたか。

稲本…最初の方は4か月です。その内容を社内報で全店に流して周知したことが、その後続く方にとっては、いいきっかけになりましたね。

Q..育児休暇を取る方の割合はどのくらいですか。



稲本裕子さん

Q..中村さんは育休を取得して復帰されたそうですが、育休取得の前後で仕事に対する意識に変化がありましたか。



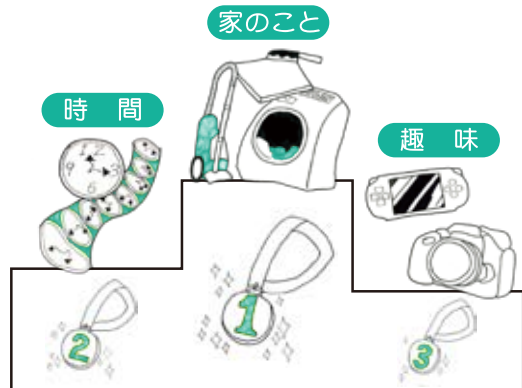
中村信枝さん

中村…以前は、会社に行って仕事をして、家に帰ってご飯を食べて寝る、そういう生活がルーティンで回っていて、もちろん仕事にはやりがいも持っていました。毎日同じように過ごしていました。育休復帰後は、仕事ができるって素晴らしいと思うようになって、育休を取らせてもらったお返しのようなつもりで、やる気に満ちてやっています。

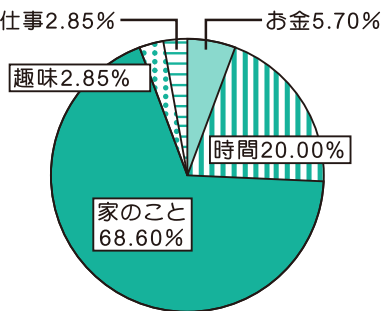
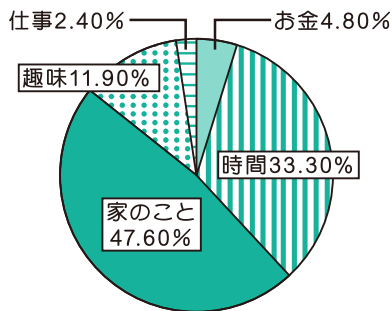
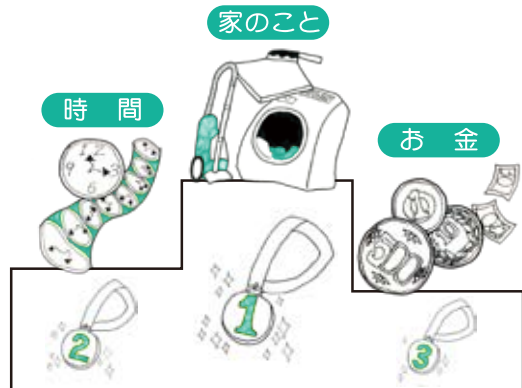
あなたにとって大切なものは？

講座参加者に聞きました

男性42人



女性35人



イラスト：和田茉莉奈（調布市立第五中学校）

Q..育休を取った経験は仕事に生かされていますか。

中村…今、私は1時間の時間短縮勤務ですが、業務の効率というのは以前よりも考えるようになりまし、優先順位をつけて考えるようになりました。

Q..育休を取得すると長期に休むことになるため、不安や疎外感を感じる方もいらっしゃるのではなかろうか。

稲本…休み中は会社からの疎外感が募るようなので、今は月1回、会社の情報を送り、なるべく会社に戻りやすい雰囲気作りをしています。中村…復帰するまでは、本当に戻れるか不安を感じていて、でも実際に戻ってみたら、仕事に待っているという感じでしたので、思った以上に疎外感というのはなかったですね。自分が外側で見て思っているのと実際というのは違うと感じました。

Q..社員が仕事と生活の両方を充実するように会社として取り組んでいることはありますか。

稲本…労働環境の整備というところは数年前から考えています。人員不足の場合にはアルバイト



トの採用を働きかけたり、一部店舗で営業時間の見直しをしたりということも始まっています。

Q..社員が仕事と生活の両方を充実することによる会社のメリットは何だと思われますか。

稲本…これは私個人の意見ですが、両方充実させるには心と体のバランスが必要だし、それが保たれることによって仕事にメリハリが出て、生産性がアップするということに循環して、その結果、有能な人材の確保にも繋がっていくと思っています。

貴重なお話を伺うことができました。本当にありがとうございました。

くるみんマークの詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>