



特集

働くわたしのこころとからだ

- ・ 女性の危機
- ・ 女性のライフステージに伴う心身の変化を知り、明日からの健康に役立てる
- ・ ストレスとうまく付き合うには～ストレスコーピングとセルフケア～

リーブラで活動する団体紹介

令和3年度

「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証交付式&シンポジウム」開催報告

VOL.
72

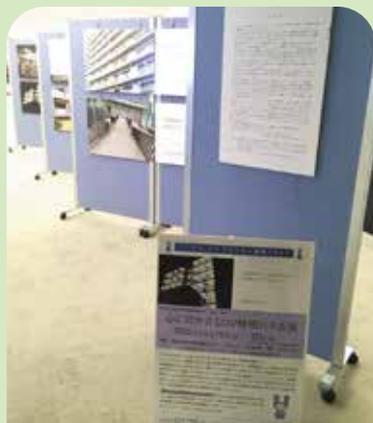
令和4年(2022年)
2月発行



団体作品展
(パープル作品展)



団体作品展
(パープル作品展)



「心に響かせるDV根絶パネル展」
(男女平等参画推進みなと)



来館者をつくる
パープルリボンコラージュ



港区立男女平等参画センター

リーブラ

働くわたしのころとからだ

女性のころとからだは様々な社会的ストレスにさらされています。仕事の責任が増えることによる精神的なプレッシャー、人間関係の悩み、妊娠・出産によるからだの変化…特に新型コロナウイルスの感染が拡大して以降は、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント、非正規雇用の解雇や貧困の問題など、「女性と労働」に関する課題がより浮き彫りになりました。働く女性が抱える課題は、個人の問題というよりも社会構造が大きな理由であり、社会のあり方を変えていくことが喫緊の課題となっています。働く女性を取り巻く労働問題そしてその背景にある社会構造とは何なのか、弁護士の中野麻美さんがご寄稿くださいました。

女性の危機

なかのまみ
中野 麻美

コロナ禍は、世界各国で女性の雇用の悪化を浮上させている。特に日本は深刻で、シングルマザーが仕事と所得を失って、子どもたちとともに貧困の極致に立たされている状況は、「女性の危機」を象徴している。リーマンショックのときは男性の雇用危機に社会的関心が向けられたが、今回は女性の貧困問題が前面に浮上した。

要因としては、女性が外出制限など感染防止対策による影響をもろに受ける対人サービス業に多く従事していることや、非正規雇用で働く割合が高いこと、さらには家族的責任の負担が女性に偏っていて、教育や保育に求められる感染防止策がこれまでの就労の継続を困難にしていることなどが指摘されている。パート・有期・派遣・フリーで働くリスクは平時でも大きいのに、コロナ禍での雇用や仕事の維持は比較にならないほど大きい。雇止め・派遣切りで雇用を失ってしまう人たちの飛躍的増加は、非正規雇用の脆弱性を際立たせると同時に、雇用継続が前提の雇用調整助成金や休業支援金・給付金が支給されないことによって、より深刻な貧困に投げ込んでしまうという雇用格差の深刻な側面を見せつけるものだった。

「女性の貧困」は、雇用と所得の喪失にとどまらない。政治的・経済的・社会的・文化的なジェンダーにかかわる深刻な人権問題(性暴力・DV、差別など)が何重にも複雑に絡み合っ、女性たちに鋭く襲いかかってくる。生きるか死ぬかの臨界点を越える生活苦を、社会保障・社会福祉より「パパ活」、「性産業」でしのごうとする状況は、まさにルソーのいう「戦争状態」を想起させる。「生理の貧困」は、貧困によって

生理用品を調達することができないというにとどまらず、外出できないから、働いたり学んだりできない。だから貧困から抜け出せない。さらに貧困を強いられるという負の連鎖を女性に背負わせる。

これらは女性の尊厳を根底から否定する「女性の危機」である。同時に、暴力も差別も全てを「自己責任」で処理することを強い、「ワークフェア」とか「自助」というソフトな言い回しで公助を「恥」とする価値観を染み渡らせてきた人間と社会の全般的危機を象徴している。

女性は「自立して生活するなどとてもできない」、「生きるために死ぬほど働く」、人権が否定された矛盾した非正規雇用に集中させられてきた。非正規労働者の7割は女性で、女性の55%が非正規雇用で働いている。

OECD加盟国の男女間賃金格差を、子どもの有無別に分析した結果によると、日本の格差は、「子どもなし」で26ポイント(男性を100として女性は74ポイント)、「子どもあり」で61ポイント(男性を100として女性は39ポイント)と際立っている*。このデータは、雇用システムが性中立的に機能していないこと、男性稼ぎ主モデルを原則とする「日本型雇用システム」が性別分業を固定化させ、妊娠・出産・子育ての負担を担う女性を原則的な雇用の適用からはじき出してきた結果である。

非正規雇用はそうした日本型雇用の反対形相であって、女性の貧困と危機は、男性中心に組み立てられた「日本型雇用システム」と世帯主義に貫かれた税・社会保障制度(日

本の経済分配システム)がもたらしたものである。リーマンショックが起こった時、仕事も住まいも使用者の一存で喪失させられ、露頭に迷う男性の困窮は衝撃的だったが、よくよく見れば、「女性の雇用危機」の問題であった。それがコロナ禍のなかで一気に顕在化・可視化させられた。この「女性の危機」を、日本社会全体の危機を告発するものとしてしっかり受け止めることが求められる。

日本のジェンダーギャップ指数は世界120位(特に政治と経済の分野でギャップが大きい)と、中東諸国と肩を並べている。特に雇用や社会保障に関する法制度や政策、経済的利益の分配を決定づける政治や経済の分野で不平等が大きいことは、それらを定める権限が男性に集中していることを示すもので深刻である。雇用改革といいながら「ジェンダー規範」に基づく格差や力の行使を解消する視点は背後に追いやられた。

2012年に労働契約法に盛り込まれ、2019年には「同一労働同一賃金」法に衣替えした雇用形態による待遇格差解消に向けた法整備は、決して「同一労働同一賃金」を保障するものではなく、長期雇用を前提として使用者に包括的に働き方の決定権を預けているとされる「日本型雇用システム」の性中立性にメスを入れるものでもない。むしろ、配置転換の有無や範囲、「職務」、「責任」(配置転換の経験が仕事の困難度を高めるといった客観的、性中立的でもないものさしによる)の同一性を、賃金格差の合理的根拠として認めてしまう。

そして、「非正規雇用は正規雇用を守るバッファーだから、まずは非正規を切ってから正規雇用の整理解雇にすむべき」とか「派遣労働者はいくら長期に働いても雇用継続への期待権は法的に認められない」という雇用終了の判断基準にもメスを入れていない。

パワハラ防止法も、ジェンダー規範が「男らしさ」を求めてハードワークを強い、それが自暴自棄や暴力の温床になること、性暴力・セクハラはその鬱憤の発散・解消、力を実感する手段として行使される傾向があること、そうした土壌を

根絶して女性が働き続けるために不可欠な労働権の確保に対処できるものではない。

また、「マタハラ」は、社会的資源へのアクセスを一時的にも絶ってしまう妊娠・出産とその身体的機能の違いによって歴史的に形成されてきた性別規範に基づく差別と暴力を本質とし、「セクハラ」はそうした規範を土壌とする差別であるが、これらも含めてあくまで一般的な「パワハラ」対策のなかに埋没させられるかのようなのである。いまだに「強姦神話」が支配して被害者が声を上げられない(それに対抗するのが#Me Too運動)、声を上げても暴力とは認めない権利行使の壁は厚い。

長年ジェンダーに基づく差別や暴力の撤廃に真正面から挑んでこなかった日本の政治と経済のツケは大きい。「同一労働同一賃金」の掛け声は、正規雇用のハードワークと賃金下落を引き起こしている。格差と貧困の拡大は「社会関係資本指数」を低下させるが、10年来日本の指数は急速に低下している。この危機に立ち向かうキーワードは「ジェンダー主流化」。そのためにも、政治や経済のあらゆる分野で影響力を行使できる多数を掌握する必要がある。

※OECD(経済開発協力機構)(2012)『Closing the Gender Gap Act Now』図13.3「OECD諸国を通じて母親であることは高くつく」

執筆者プロフィール

なかのまみ
中野 麻美



弁護士。1975年北海道大学法学部卒業。1979年弁護士登録(東京弁護士会)。NPO法人派遣労働ネットワーク理事長。日本労働弁護団常任幹事。主な著書として、『派遣法改正で雇用を守る』(共著:旬報社)、『労働ダンピング～雇用の多様化の果てに』(著書:岩波新書)、『労働者派遣法の解説』(3訂版)(著書:一橋出版)、『最新労働者派遣法Q&A』(編著:旬報社)、『20歳の法ガイド』(第4版)(共著:有斐閣)、『ハラスメント対策全書』(編著:エイデル研究所)、『新しい労働者派遣法の解説』(著書:旬報社)がある。



女性のライフステージに伴う心身の変化を知り、 明日からの健康に役立てる

かた い
片井 みゆき

性差医学・医療は男女等の心身の相違(性差)を考慮した医学・医療で、日本では1990年代にその概念が導入され、2001年に性差医学に基づく女性専門外来が日本で誕生しました。女性専門外来受診者の年代別内訳を見ると、最多は40-50代の更年期世代、次いで20-30代の若年世代です。性差に影響を及ぼす因子に性ホルモン分泌の差異があり、この両世代は、女性ホルモンが著しく変動する時期と言えます(図1)。女性ホルモンは月経や妊娠への直接的な関与以外に、動脈硬化、骨密度、脂質代謝、精神状態などへ影響を及ぼし、妊娠出産という大きな負荷に対して様々な面から女性の心身を守っているホルモンです。一方、女性ホルモン分泌の変動や低下によって、心身の様々な症状(自律神経症状)が生じます¹。

月経がある年代の女性では、月経周期に伴う女性ホルモン分泌の変動により、心身に大きな影響があります。月経前にはプロゲステロンというホルモンが優位になる影響で、食欲の亢進、むくみ、便秘、イライラ、気持ちの落ち込みなどが生じやすい傾向があります。症状が強く日常生活に支障を及ぼす場合は「月経前症候群PMS」「月経前不快気分障害PMDD」と呼ばれ、治療の対象になります。

女性は40歳前後から女性ホルモンが徐々に減少し始め、更年期世代となると月経不順となり、やがて閉経を迎えます。しかし、最近では、10-30代といった若年女性が「月経が止まってしまった」「月経が不順で、数か月に1回程度しかない」といった相談で女性専門外来を受診されるケースが増えています。一般的な月経不順・無月経の原因は、低体重やストレスによる中枢性無月経、妊娠、多嚢胞性卵巣(PCOS)、早発閉経、高プロラクチン血症(薬剤性が多い)、プロラクチン産生腫瘍等の下垂体腺腫などがあり、それぞれの原因に対する治療が必要となります。女性専門外来を受診する月経不順・無月経の女性でよく見られる原因は、低

体重(やせすぎ)や心身ストレスによるものです。女性では、低体重や心身へのストレスがあると、自身の身体を守る仕組みとして、脳の視床下部一下垂体系から卵巣に対して働くようにという指令(卵巣刺激ホルモンFSH、黄体ホルモンLH)がストップされ、卵巣からの女性ホルモン分泌が低下した結果、無月経や月経不順をきたします。月経不順・無月経をきたす低体重の目安は、体重(kg)÷身長(m)²で算出されるBody Mass Index(BMI)が18.5以下とされます。各自の身長でのやせすぎの体重は、18.5 x (メートル表示した身長)²で算出され、この体重を下回ると無月経になるリスクが高まります。最近ではBMI<19の若年女性が増えており、無月経予備軍が増えているとも言えます。女性にとって、月経は健康のバロメーターとも言え、適正な体重の維持、心身ストレスの軽減は月経のみならず、妊娠成立に向けても重要です²。

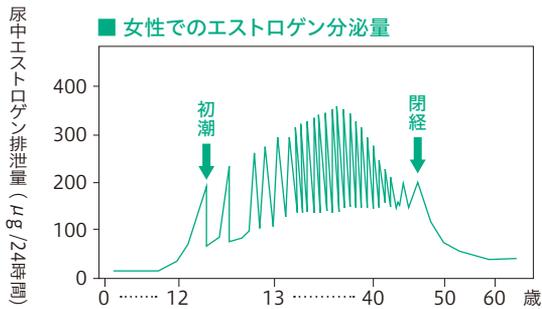
次に、更年期世代に焦点を当てます。更年期とは閉経前後の各5年(計10年)を指し、日本女性の平均閉経年齢は約50歳で、およそ45-55歳が更年期となります。45-55歳の間の閉経が正常閉経とされ、それ以前は早発閉経とされます。女性ホルモン分泌は40歳前後から徐々に低下し始め、閉経後は急速に低下します。女性ホルモンの影響は月経など生殖系以外に、自律神経系への作用、動脈硬化の予防、メンタル面での作用など多岐にわたり、女性ホルモン分泌が低下した閉経後は無月経以外にも様々な症状が出現します。顔のほてり(ホットフラッシュ)、のぼせ、発汗、めまい、睡眠障害(中途覚醒)、手指関節痛、倦怠感、不安・気分の落ち込みなどのメンタル症状、膣や尿道系の萎縮症状、さらには脂質異常症、高血圧、虚血性心疾患、骨粗鬆症、脳梗塞、認知症なども女性ホルモン低下により発症しやすくなります。

程度の差はあれ、多くの更年期女性がこうした諸症状を自覚するため、更年期世代の女性は何か不調があっても自

年代による性ホルモン分泌の性差

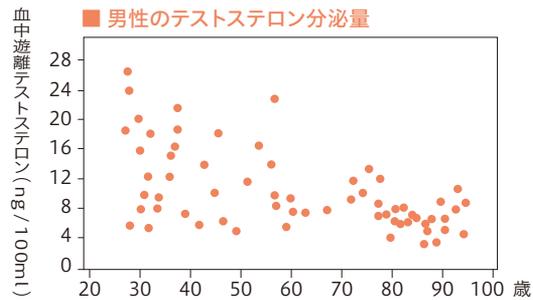
女性での女性ホルモン(エストロゲン)分泌

- ・ 一生を通じ劇的に変化する
- ・ 月経に伴い周期的に変動する
- ・ 閉経後は急速に低下する



男性での男性ホルモン(テストステロン)分泌

- ・ 個体差が大きい
- ・ 周期性はない
- ・ 加齢に伴い緩やかに低下する



Lamberts SWJ: Endocrinology of Aging. In Williams Textbook of Endocrinology 12th (Shlomo Melmed et al eds), pp1219, Elsevier Saunders, Philadelphia (2011)

Miyuki Katai, National Graduate Institute For Policy Studies

(図1)

他ともに「更年期のせい」となりやすいようです。医学的には「更年期障害」という診断は、他の病気が無いかを確認する除外診断を行ったうえで最終的につけるべきとされています。しかし、更年期症状は多岐にわたるため、時間の制約がある外来で一つひとつの症状に対する除外診断を行うことは難しい現状があります。なかでも女性に多い甲状腺の病気は、更年期症状と甲状腺機能異常の症状はとても似ており、甲状腺に関する採血検査を行わないと見分けるのが難しいのです。甲状腺機能低下傾向は更年期世代の約10%にあり、頻度も高いのです。更年期障害の治療をしてもよくならない場合には、他の病気が併存している可能性が無いかを十分に確認することが大切です³。

女性はライフステージによって女性ホルモンが劇的に変化し、それに伴い心身に様々な影響があります。こうした知識を自身の体調把握や日々の生活、心身ストレス予防に役立て、定期的に検診を受け、不調時には内科や産婦人科、その他症状に応じた科を受診しましょう。

執筆者プロフィール

かた い
片井 みゆき



医学博士、内分泌代謝内科専門医、甲状腺専門医、糖尿病専門医、産業医。信州大学医学部卒、同大学院内科系修了後、同附属病院内分泌内科入局。米国ハーバード大学医学部フェロー、東京女子医科大学准教授を経て、日本性差医学・医療学会理事、2020年4月から政策研究大学院大学教授。2021年11月から日本甲状腺学会理事就任。

〈執筆者からひとこと〉

港区の皆様、はじめまして。
私はこれまで内分泌代謝内科医等の立場から性差医療に携わり、女性専門外来で「女性の性差とライフステージに寄り添う診療」を行って参りました。一昨年には港区内の大学に勤務しております。どうぞ宜しくお願い申し上げます。

引用文献

- 1) 片井みゆき: 女性ホルモンから考えるキャリアプラン. ヘルスアップ21 354: 40, 2014.
- 2) 片井みゆき: 無月経が増えている!? ヘルスアップ21 358: 40, 2014.
- 3) 片井みゆき: 「更年期のせい」と決めつけない. ヘルスアップ21 361: 40, 2014.

働くわたしのこころとからだ

ストレスとうまく付き合うには
～ストレスコーピングとセルフケア～もり み か
森 美加

ストレスというと、緊張、イライラ、プレッシャーなどつらいイメージが連想され、昨今のコロナ禍でも頻繁に耳にしますが、そもそもストレスとは何でしょうか？ストレスと上手く付き合うためには、まず、ストレス自体をよく知ることがはじめての一歩と思われます。

「ストレス」とはもともと物理・工学系で使われていた用語で、カナダの生理学者セリエ^{*1}が医療領域に持ち込み、現在のストレスに対する概念を確立しました。「ストレス」とは、「外部から刺激を受けた時に生じるこころやからだのゆがみ」のことであり、ストレスの原因となる刺激を「ストレスラー」、こころやからだの反応(ゆがみ)を「ストレス反応」と呼びます。

「ストレスラー」は、①天候や騒音などの物理的・環境的ストレスラー、②病気、けが、睡眠不足などの身体的ストレスラー、③仕事が忙しい、借金があるなどの社会的ストレスラー、④対人関係や家族の問題などの心理的ストレスラーに大きく分けることができます。特に、女性は男性に比べ、④の対人関係のストレスラーの影響を大きく受けるという調査結果もあります^{*2}。また、災害、病気、離婚、死別などネガティブな出来事だけでなく、結婚、出産、昇進など一見ポジティブな出来事もストレスラーとなり得ます。

「ストレス反応」としては、①お腹が痛くなる、肩がこるなどの身体面の反応、②怒りっぽくなる、落ち込むなどの心理面の反応、③落ち着かない、眠れないなどの行動面の反応があります。

ところで、ストレスラーがない社会など存在するのでしょうか？生きていれば誰もが日々ストレスラーを受けます。過度なストレスラーはこころやからだに大きなゆがみを引き起こしますが、ストレスラーが弱すぎても生産性が落ち、むしろちょうどよいストレス状況が生産性を高めるといわれています^{*3}。とすると、自分にとってちょうどよいストレス状況はどのくらいか知って、その程度にストレスラーを維持することがストレスと上手く付き合うコツと言えるのではないのでしょうか。

ストレスラーに上手く対処し、ちょうどよい程度に維持することを「ストレスコーピング」と呼びます。ストレスコーピングの方法に

は、大きく分けて、①問題焦点型コーピングと②情動焦点型コーピングがあります^{*4}。前者は、ストレスラーになっている状況や問題そのものに働きかけて解決を図ろうとする対処法で、後者は、ストレスラーそのものに働きかけるのではなく、それに対する考え方や感じ方を変えようとする対処法です。問題焦点型コーピングが上手くいってストレスラーが根本的に解決すれば効果は大きいのですが、現実的にはなかなか難しく、情動焦点型コーピングを組み合わせる対処法でいくのが一般的であり有効なことも多いです。

では次に、日々の生活の中で、実際に取り組めるストレスコーピングの方法について、カウンセリングにいらっしゃる女性のクライエントさんに紹介している方法を少しお話しします。

①自分のストレス反応に気づきましょう。

まずは、眠れない、お腹が痛い、イライラするなど、自分のストレス反応のサインに気づくことが大切です。

②気分を点数化してみましょう。

誰にでも気分の波はありますが、自分ではなかなか気づきづらいものです。そこで、日々の気分の波を最高10点、最低0点として、朝起きた時6点、昼職場で5点、夜寝る前8点など、数値化してメモしておくのも1つの方法です。気分を数字にすることで自分を客観視することができ、セルフケアに繋がります。

③1日に15分、自分のためだけの時間を持ちましょう。

仕事、家事、育児などすべて一旦脇に置いて、自分の好きなことをする時間を持つことは15分だけでも大きな効果があります。

などなど、ストレスコーピングの方法はたくさんあります。まずは、思いついた方法をとにかくいろいろ試してみて、自分に合ったストレスコーピング法の「持ち玉」を多くしておくことが大切だと思います。

執筆者プロフィール

もり み か
森 美加帝京平成大学大学院
臨床心理学研究科教授

^{*1} Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse noxious agents. Nature, 138(3479), 32.

^{*2} 厚生労働省(2012). 平成24年 労働者健康状況調査.

^{*3} 佐藤昭夫・山中崇(1994). ストレスとは. Clinical Neuroscience, 12, 490-493.

^{*4} Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.



リーブラで活動する団体紹介



リーブラで男女が平等に参画できる社会の実現を目指し、具体的な活動を行っている「男女平等推進団体」「男女平等学習団体」のみなさんをご紹介します。



男女平等学習団体 「だいこんの会」

だいこんの会は、港区婦人団体連絡会(略:婦団連。現在はネットワークリーブラ港区女性団体連絡会)の演劇の分科会として2005年4月にスタートしたグループです。

会発足に先立つ婦団連のメンバーは、1999年2月に行われた女性センターフェスティバルで、『平成白浪五人女』を、以下のような歌舞伎調のセリフやいで立ちで、現代の女性たちが直面する問題を提起する芝居を制作し演じました。

「女の城のりーぶらで、学びしことは数しれず。世界の女と語らって、世直ししようと手をつなぎ、男もそれに加わりて社会の仕組みを変えようと、男女共同参画の、社会づくりに取り組みて、力をつくすその拠点。女性センターりーぶらで、活動始めて十余年」「餓鬼のころより議論好き。ナイロビ、北京、ニューヨーク。女の集う大会や、彩の国なる嵐山で、国際フォーラムに顔を出し、世界の国や東京都、女の知恵は山ほどに、宝を探して二重三重」(港区婦人団体連絡会『1998年度活動報告』NO.13より)

その他に、日本の古典文学『とりかえばや』を性別が逆転した現代劇にアレンジした芝居を演じたこともあります。

メンバーのほとんどは、人前に立ち、演じることがなかったのですが、様々な方からご指導・ご支援を受けながら、日常に見えにくい問題を、私たちのパフォーマンスを通して多くの方に理解していただくよう、「男女平等」「人間平等」「女性の社会進出」「環境破壊」などをテーマにした演劇活動をすすめてきました。また、北区や他区の団体と協働で活動もしています。

2002年の女性センターフェスティバルでは、DVをテーマにした寸劇を行ったのですが、これは2015年6月のフェスタで『パープルリボンを胸に!～あなたの人権、守られていますか』で再演し、「近くに暮らす住民として、私たちに何ができるのか、どのように手を差し伸べられ

るのか、今日の寸劇を参考に考え、『心のサポートルーム』にご相談ください」と呼びかけました。



「パープルリボンを胸に!～あなたの人権、守られていますか」
男女平等参画フェスタ in リーブラ2015

近年では、人権、平和などを扱った絵本などの朗読を中心におこなっています。2017年6月のリーブラフェスタでは、絵本の絵をプロジェクターに映すなど工夫をして『マララさんこんにちは:世界でいちばん勇敢な少女へ』(ローズマリー・マカーニー著、西田佳子訳/西村書店、2014年)の朗読をリーブラホールで行いました。リーブラのフェスタにはほぼ毎年参加しています。

日本社会は期待していたほど男女平等が進んでおらず、女性の変化を押し戻す力が大きいのではないかと、自分たちの力不足を痛感することが多々あります。しかし、これからも、メンバーひとりひとりが主体性を持ち、対等な立場で共に考え、思いを発信していきたいと思えます。「女性だから」「男性だから」と性別にとらわれることのない人間平等の社会を目指して、これからも活動していきたいと考えています。



会の連絡先:代表 石川俊子

☎ 03-3441-2951 ※留守電・FAXのみ

聞き手・文 オアシス協力員 多田正子

令和3年度「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証交付式&シンポジウム」開催報告

令和3年度港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証交付企業一覧(新規)

株式会社イー・ブレイン	株式会社アミファ
株式会社クリエイティブキャスト	石原電業株式会社

令和3年度港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証交付企業一覧(更新)

扶桑建設株式会社新橋支店	加藤商事株式会社赤坂営業所
株式会社ブレクスルー・ネットワーク	株式会社アゴラ・ソフト
かたばみ興業株式会社	太陽スポーツ施設株式会社
株式会社スイタ情報システム	テクダイヤ株式会社
株式会社クララオンライン	豊国電気工業株式会社
大島椿株式会社	SBクリエイティブ株式会社
港シビル株式会社	株式会社グリーバル
株式会社ワーク・ライフバランス	株式会社バリューソフトウエア
株式会社レジスト	株式会社ヒューマンシステム
産業保健サービス株式会社	株式会社クレヴァシステムズ
コクドビルエース株式会社	三井倉庫
株式会社八洲電業社東京営業所	サブライフェンソリューション株式会社
株式会社エアコンサービス	富士インフォックス・ネット株式会社
CMI株式会社	エルゴテック株式会社
株式会社菱熱東京支社	株式会社日設
社会保険労務士法人東京労務	トラコム株式会社
店舗流通ネット株式会社	

12月9日、令和3年度港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証交付式およびシンポジウムを開催しました。今年度は4社が新規認定、32社が更新認定され、第1部認定証交付式に多数の企業が参加しました。

第2部シンポジウムでは、学習院大学経済経営研究所客員所員の松原光代さんが「不確実性の高まる時代における職場運営とは？ - 経営者、人事管理、職場マネジメントの3点から多様な人材の活躍支援を考える -」をテーマに、多様な労働者の個々の能力をうまく組み合わせる石垣型の人材活躍支援を通じて組織成果に結実させるための「3拍子」のそろえ方をご講演くださいました。

前年度認定企業の(株)ライフィ専務取締役松本望さんに、経営理念をすべての価値判断の源とする文化の育成と維持に取り組んだ結果、社員が安心感をもって主体的に行動できる組織になり、全社一丸となって効率改善を図ったことでワーク・ライフ・バランスにつながったことをお話いただきました。

(株)スパックエクスプレス代表取締役社長三宅勇雄さんには、良い人材が辞めない環境づくりに向け、短時間正社員制度、テレワーク規定、クラウド業務管理、地域清掃、シニア雇用などに取り組んだ結果、サポートし合える職場風土につながっていることをご紹介いただきました。働くことの価値観や働き方が多様化する時代において、ますますワーク・ライフ・バランスが組織の価値創造に重要であることの理解が深まる機会となりました。



学習院大学松原光代さん(右)、(株)ライフィ松本望さん(中央)、(株)スパックエクスプレス三宅勇雄さん(左)によるパネルディスカッションも行いました

港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦
Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254
▶ <https://www.minatolibra.jp/>



アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口)徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線「三田駅」A7出口 三田線「三田駅」A9出口 徒歩7分
- ちいばす ◆芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」徒歩0分
◆芝浦港南ルート「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」徒歩6分

