

# ループ LOOP

2024.10 Vol.18



葛飾区男女平等推進センターで開催されたイベント  
「これから親になるカップルのための父親学級」(令和6年6月29日)



↑  
同「ママとパパの愛情アップ講座」  
(令和6年6月9日)

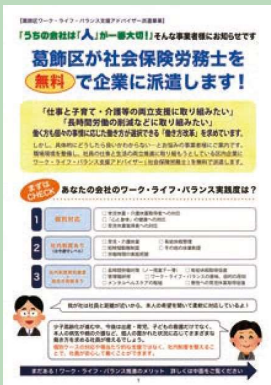
同「パパと一緒にクッキング! わくわく! なつやすみ」(令和6年8月4日)



## ご存知ですか?

### 社会保険労務士を 無料で企業に派遣します!

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します(おおむね3か月間)。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をし「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方はぜひご活用ください。



## CONTENTS

- P2 人生100年時代に求められるキャリア形成と生き方  
～アニメ映画から学ぶ生き方のヒント～  
**安齋 徹 さん**
- P4 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介  
**コージ歯科**
- P5 中小企業の人材確保・定着力強化について  
～人材難の時代に、求める人材を確保し続けるために～  
**原 正紀 さん**

男女がともに協力しあい、仕事も暮らしも楽しめるまち かつしか

\* 葛飾区民のみなさまへの情報誌です。ご自由にお持ちください。

葛飾区男女平等推進センター



# 人生 100 年時代に求められるキャリア形成と生き方 ～アニメ映画から学ぶ生き方のヒント～

葛飾区では区民向け講座として、令和 5 年 9 月 8 日に、「人生 100 年時代に求められるキャリア形成と生き方～アニメ映画から学ぶ生き方のヒント」と題して、清泉女子大学文学部地球市民学科教授 あんざいとあ 安齋 徹 先生にご講演いただきました。

「アニメ映画から学ぶ生き方のヒント」という斬新な視点に基づく画期的なお話でしたが、今回安齋先生がその内容に沿って、おなじみのアニメを題材に、それぞれ「女性像の変遷」、「成長の手掛かりとしての仕事」、「パラレル・キャリア」、「学びへの希求とその実現」、「アクティブシニア」をキーワードとしてご寄稿くださいました。

『君の名は。』や『鬼滅の刃』をはじめ空前のアニメ映画ブームが起きていますが、アニメ映画は人生のヒントに溢れています。

## 1. ディズニーアニメから学ぶ女性像の変遷

ディズニーのプリンセスは社会の反映です。初期の『白雪姫』（1937年）、『シンデレラ』（1950年）、『眠れる森の美女』（1959年）では、いわば受け身の女性像が描かれていました。

ところが『リトル・マーメイド』（1989年）以降、ディズニー映画のプリンセスは自らの運命に立ち向かうキャラクターに変貌していきます。『アナと雪の女王』（2013年）では、男勝りのアナが窮地のクリストフを救い出し、ハンス王子は運命のキスをせずにアナを裏切り、最後にアナがハンス王子をパンチします。20世紀には想像し得なかったシーンがたびたび出現します。

受け身の女性から能動的な女性へ。弱々しさから力強さへ。結婚がゴールから夢の多様化へ。ディズニープリンセスの作品群を通じて、女性像の変化を実感することができます。

## 2. 『魔女の宅急便』から学ぶ仕事の意味

かどのえいこ 角野栄子の同名タイトルシリーズを、みやざきはやお 宮崎 駿 監督が映画化したスタジオジブリの長編アニメーション作品『魔女の宅急便』（1989年）では、13才の魔女キキが黒猫ジジと共に辿り着いた港町で、周囲の人々のサポートを受けながら、少女が成長していく姿が描かれています。

『魔女の宅急便』でキキの成長の手掛かりになるのが仕事です。見知らぬ土地で生きていくために始めた宅急便ですが、最初の仕事では、大事なぬいぐるみを無くしてしまい四苦八苦しみます。しかし一つひとつの仕事を一生涯懸命に取り組むうちに、徐々に受注も増えていきます。どんな時にも前向きでひたむきなキキの姿に、仕事との向き合い方を考えさせられます。

## 3. 『君の名は。』から学ぶパラレル・キャリア

『君の名は。』は、2016年に公開されたしんかいまこと 新海 誠 監督による日本の長編アニメーション映画です。東京に暮らす少年・瀧と山奥で暮らす少女・三葉の身に起きた「入れ替わり」という謎の現象が伏線になっています。

瀧と三葉は普段の自分とは異なる境遇や経験を通じて視野を広げ、行動力を身につけていきます。「入れ替わり」は一人二役という意味では「パラレル・キャリア」に通じます。人は複数の役割を往還（注 行ったり来たりすること）する中で、多様な知識や情報を統合する能力を獲得することができます。

#### 4. 『ルパン三世 THE FIRST』 から学ぶ学習の意義

シリーズ初となる3DCGアニメーションで23年ぶりとなる劇場版の映画が『ルパン三世 THE FIRST』(2019年)でした。本作のヒロインであるレティシアは考古学をこよなく愛する少女であり、ボストン大学の考古学部で学びたいという夢がありました。一見冒険活劇である『ルパン三世 THE FIRST』の隠されたテーマが学びへの希求とその実現であることが、鑑賞後の印象を爽やかなものにしていきます。学習すること自体が人生の根幹のテーマの1つであり、学びへの希求は人生の原動力になるのです。

#### 5. 『カールじいさんの空飛ぶ家』 から学ぶ**アクティブシニア**

『カールじいさんの空飛ぶ家』はピクサー・アニメーション・スタジオが制作した2009年公開のアニメです。厭世的で頑固な老人が、いつしか挑戦的で柔和な老人に変化するカールじいさんは、アクティブシニアの生き様を示しています。「生きがい」は、「意欲 (Will)」と「能力 (Can)」と「役割 (Must)」が重なるところに生じます。カールじいさんは「意欲」を持って旅に出ましたが、旅の終わりには、仲間と力を合わせる「能力」を伸ばし、少年を優しく見守る「役割」も身につけていました。人生百年時代を生き抜くヒントが『カールじいさんの空飛ぶ家』には散りばめられています。



#### 安齋 徹さん

清泉女子大学文学部地球市民学科教授

大学卒業後は企業に勤め、営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など様々な業務を経験。働きながら大学院に通い、大学教員に転身。2020年4月より現職。他にも一般社団法人WE association監事、日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員として活躍中。『女性のためのキャリアデザイン～20歳にとくに知っておいてほしいこと～』(共著、樹村房)『アニメ映画から考える生き方のヒント～人生100年時代の女性のキャリア～』(共著、樹村房)など著書多数

# 中小企業の人材確保・定着力強化について ～人材難の時代に、求める人材を確保し続けるために～

令和5年12月19日に、株式会社クオリティ・オブ・ライフ代表取締役原正紀氏を講師にお招きし、企業向けセミナー「中小企業の人材確保・定着力強化について～人材難の時代に、求める人材を確保し続けるために～」を開催致しました。今回、本セミナーの内容に基づき、本格的な少子高齢化と人材流動化時代の到来に備え、中小企業はどのように人材を確保し、定着化を図るのか、示唆に富むご寄稿をいただきました。

## 1. 経営環境変化と人材確保定着

日本は人材難の時代に本格参入した感がありますが、これは構造的な人材不足状況が顕在化していると言えます。もともと生産年齢人口の減少は続いていたのですが、多様な人材活用や、コロナやリーマンショックなどの出来事の影響での採用抑制など、それほど深刻化はしていませんでしたが、いよいよ本格的な人材不足社会です。

この状況を打破するために政府は「3つの柱」という取り組みをスタートしています。それは、「リスキリング（職能再開発）による能力向上支援」「職務給・ジョブ型人事の導入」「国内労働移動の円滑化」というものですが、それらは企業に新たな人材マネ

ジメントのあり方を求めるものです。特に国内労働移動が増えることは、企業にとって採用難だけでなく人材流出もしやすくなるので、リテンション（定着促進）への取り組みも強化する必要があります。本格的な人材流動化の時代になると考えられますが、既にZ世代（1990年代後半-2000年までに生まれた世代）といわれる若者は一つの会社で留まるイメージは弱く、自らのキャリアを優先して考える状況で、図表1のように新入社員の3割が転職サイトに登録するようになっていきます。一人当たりの転職回数は日本では3回程度で、1社への平均勤続年数は11.9年ですが、それに対してアメリカでは転職11回、勤続年数4.1年となっています（厚労省転職者実態調査・アメリカ労働統計局調査・データブック国際労働比較より）。

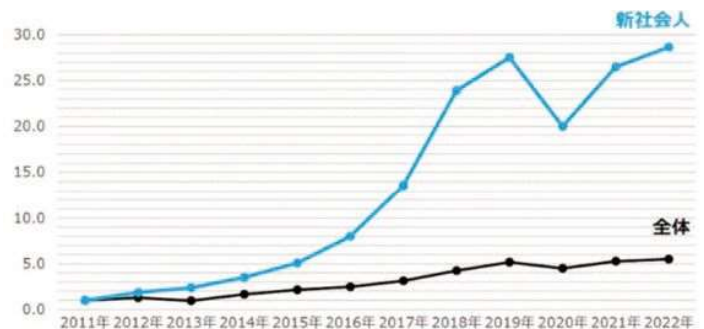
今後は転職回数が増加して、勤続年数が短期化することは間違いないと思われませんが、その中で中小企業がとるべき人材戦略はどのようなもののでしょうか。

## 2. 多様な人材活躍に関する状況

その一つが多様な人材の活用を促進するということですが、どの会社も欲しがるといえるような若く優秀な人材を、中小企業が採用定着させることは難しくなるでしょう。現実問題として採用しやすい、定着させやすい人材をしっかりと活用すること、それが最も効果的な人材戦略になります。日本企業の目指すべきダイバーシティ（多様性）とは具体的にどのようなことでしょうか。

同質的・画一的な組織で経済成長を遂げてきた日本企業はダイバーシティ初心者であり、まずは女性・シニア・外国人材の活用が効果的です。多くの企業はすでにそういった人材が多くなっていると思いますが、問題はその人

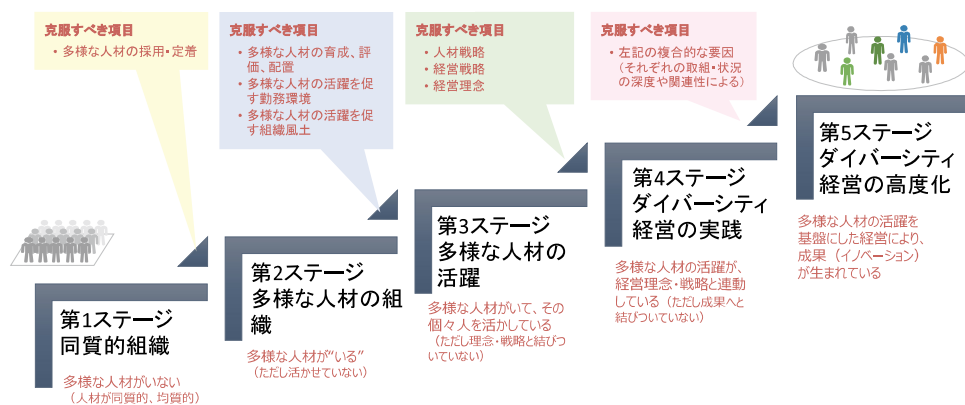
図表1 4月度doda会員登録者数の推移  
(2011年の会員全体の登録者数=1、  
2011年の新社会人の登録者数=1と定義)



出典：(株)パーソルホールディングス集計データ

材をしっかりと長く活かすマネジメントができているかどうかです。ダイバーシティ組織であるだけでなく、ダイバーシティ経営を行っていくことです。私もメンバーだった経済産業省のダイバーシティアンバサダー委員会では、図表2のようなダイバーシティ経営の図式化を行っています。

図表2 ダイバーシティ経営模式図



出典：経産省ダイバーシティアンバサダー委員会成果物

### 3. ダイバーシティ人材の採用

採用対象だけでなくメディアの多様化やSNSの進化により、ダイレクトリクルーティング（採用側が直接個々の求職者にアプローチする）など採用手法も多様化しています。そのような手法を駆使して多様な人材を確保し、その定着・育成を行い活用すること、それがこれから進むべき道となります。

**女性活用**：男女雇用機会均等法が施行されて以来、女性の就業率は高まっており、一定の効果が上がってきています。しかし課題としては、女性の管理職、役員登用、復職支援の取り組み、育児／介護の男性参加や両立支援などがあげられます。

**シニア活用**：世界一の高齢社会である日本ではシニアの就業意欲も高く、知識・経験・ネットワークなどの強みを活かした活躍の推進が望まれます。そのための就業支援策、デジタル対応リスキリングやアンラーニング（過去に取得した知識などを取捨選択する）などが課題となります。

**外国人活用**：日本で就業を望む外国人留学生などは、日本への興味が強く、働きたいという意欲を持っており、日本語や日本文化などを理解しています。受け入れる目的とそれに合わせた採用活動、採用後の人事マネジメントのあり方が課題となります。

多様な人材採用後の定着支援として、個人が本来の自分を安心してさらけ出せると感じられる場の状態（心理的安全性）や、早く組織になじみ戦力となるような研修や面談などの取り組み（オンボーディング）も強化したいところです。

#### 原 正紀 さん

株式会社クオリティ・オブ・ライフ代表取締役

この他にも高知大学経営評議会委員兼客員教授、ジョブカード委員（厚生労働省）、ダイバーシティアンバサダー（経済産業省）、キャリア教育評価委員（文部科学省、経済産業省）、人手不足対応研究会委員（中小企業庁）、多様な人材活躍委員会（東京商工会議所）、複数の一般社団法人役員等多方面でご活躍

著書：「定年後の仕事は40代で決めなさい」（徳間書店）など多数



# ワーク・ライフ・バランス (WLB) 取組企業紹介

葛飾区では、区内企業を対象に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーを無料で派遣しています。今回はこの制度を利用されたコージ歯科院長の貝塚浩二先生（写真左）にお話を伺いました。



## ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業に申し込まれたきっかけは？

ある助成金に応募しようとして就業規則に関する指摘を受けたのもきっかけの一つですが、就業規則を整備して、有給休暇取得や社会保険加入促進、育児／介護休業制度の明文化など、よりよい労働環境を従業員に提供しようと考えたのが大きな理由です。同業者のお話を色々聞いてみましたが、ここまで整備しているのはやはり当院ということになりそうです。

## 実際に利用されていかがでしょうか？

現時点で対象者はいないものの、育児／介護休業制度の整備は将来的に必要と考えていたので備えができたと思います。またワーク・ライフ・バランスについて職員と話すことができ風通しの良い職場になりました。

## 職員の仕事と家庭、プライベートのバランスを確保するために、どのように取り組もうと考えていらっしゃいますか？

制度をさらに理解するため、労務管理士2級を取得しました。更に1級の取得も目指しています。また福利厚生代行サービス事業会社とも契約し、従業員の利便を図っています。

今いる従業員も、そして今後採用する従業員も、仕事と生活を両立しながら働き続けられる「働きやすい職場への推進」に努めていきたいと考えています。

## 将来の展望などお聞かせください

シニア層の就業を促そうと考えています。定年延長制度も導入しました。今はシニアといっても元気な方が多いので、少し年齢の高い方でもやる気のある方に働いていただきたいと思っています。

医院の後継者も決まっていますので、今後も地域に根付いた活動を続けていきたいと考えています。

## コージ歯科（総数6名、従業員数4名）

1985年にお花茶屋で開業され2025年に40周年を迎えるコージ歯科医院。

院長先生は立石のご出身ですが、ご両親もかつてお花茶屋で事業を展開されていたとのこと。本業の他にもお花茶屋中央町会会長や、学校歯科医（共栄学園、白鳥保育園、白鳥小学校）を務められる等、長年地元で根付いた活動をされています。



## 葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウイメンズパル内 開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

TEL: 03-5698-2211 日・祝 午前9時～午後5時30分

FAX: 03-5698-2315 休館日 年末年始、館内点検日(月2日程度)等

令和6年10月10日 葛飾区総務部人権推進課発行

**LooP**(ループ)とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。(年1回発行)

この印刷物は、印刷用の紙へのリサイクルができます。