

誰もが働ける社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ 2025

【第2回】ソーシャルファームのリアル（働く人の目線から）

2025 年 9 月 10 日（水）19:00～21:00

ヒカリエ 8F クリエイティブスペース 8/

登壇者：

吉野 晶子（Animo Plus 株式会社）、甲斐 伊佳子（Animo Plus 株式会社）

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家／プロジェクトエディター／デザインプロデューサー

<はじめに>

紫牟田：皆さんこんにちは。時間になりましたので始めたいと思います。この授業は 2023 年から実施している、シブヤ大学と東京都のコラボレーション授業で、今回が 2025 年度第 2 回目です。

皆さんの中でこのワークショップにもう何回か来たことがある方は半分くらいいらっしゃると思いますね。残りの方々は初めて来られた方ですから、ソーシャルファームという言葉これから知りたいと思って来てくださったと思います。簡単に説明しますと、ソーシャルファームというのは、障害とか病気や引きこもりなど、さまざまな理由から働くことに困難を抱えている人たちを他の従業員と一緒に雇用しながら経営している会社のことを言います。これまでの授業でもソーシャルファームの成り立ちから現在に至る道筋や海外の事例、そしてソーシャルファームを経営していらっしゃる企業やサポートする団体の方々に来ていただいております。

2025 年度の第 1 回では、「働けないってどういうこと。働くってどういうこと」というテーマで NPO 法人育てネットさんに来ていただいて、就労支援組織の視点から見たソーシャルファームについてディスカッションしました。

本日と次回は“ソーシャルファームのリアル”と題したカップリングの授業で、今回は働く人の視点、次回は経営する人の視点というふたつの角度から、ひとつのソーシャルファームのありようを見ていこうと思います。

本日は、東京都のソーシャルファーム認証事業所である Animo Plus 株式会社で働く甲斐伊佳子さんと吉野晶子さんに来ていただき、ソーシャルファームで働く中での働き方や
お考えなどをうかがい、その後、参加者の皆さんにグループごとに意見交換していただく
時間をとりたいと思います。

紹介が遅くなりましたが、私は進行いたします紫牟田と申します。そして、ナビゲーターとして東京大学の近藤先生に来ていただいています。

近藤：よろしくお願いいたします。

紫牟田：続いて、ゲストに来ていただいた甲斐さんと吉野さんです。

吉野：よろしくお願いいたします。Animo Plus 株式会社の吉野と申します。

甲斐：同じく甲斐と申します。

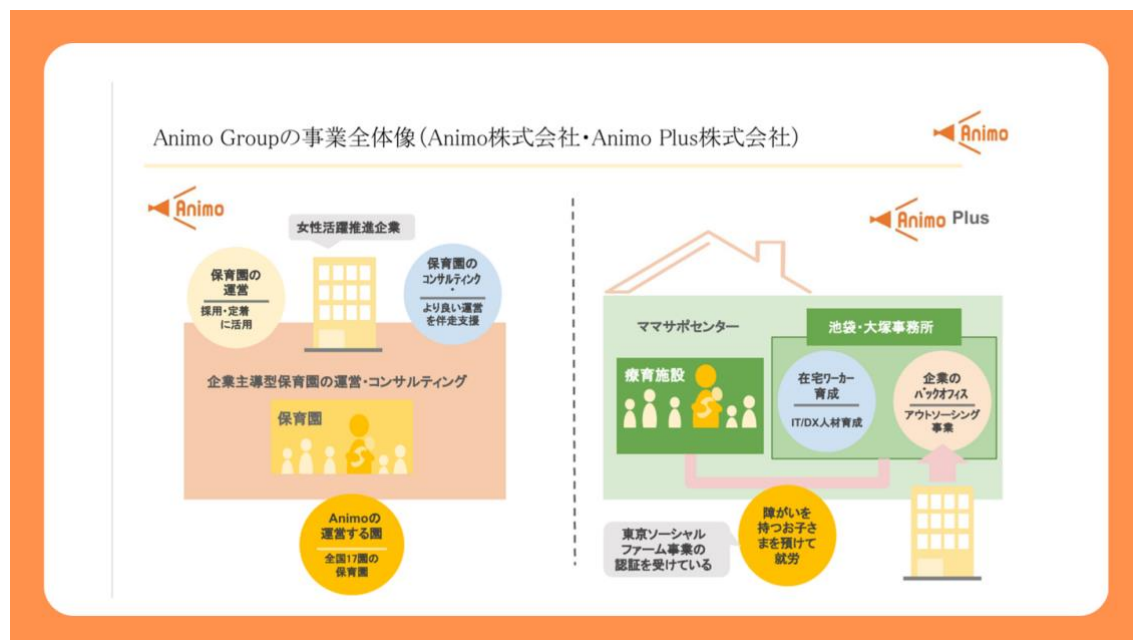
紫牟田：それでは、お二人にまずはお話をうかがいたと思います。よろしくお願いいたします。

<登壇者トーク>

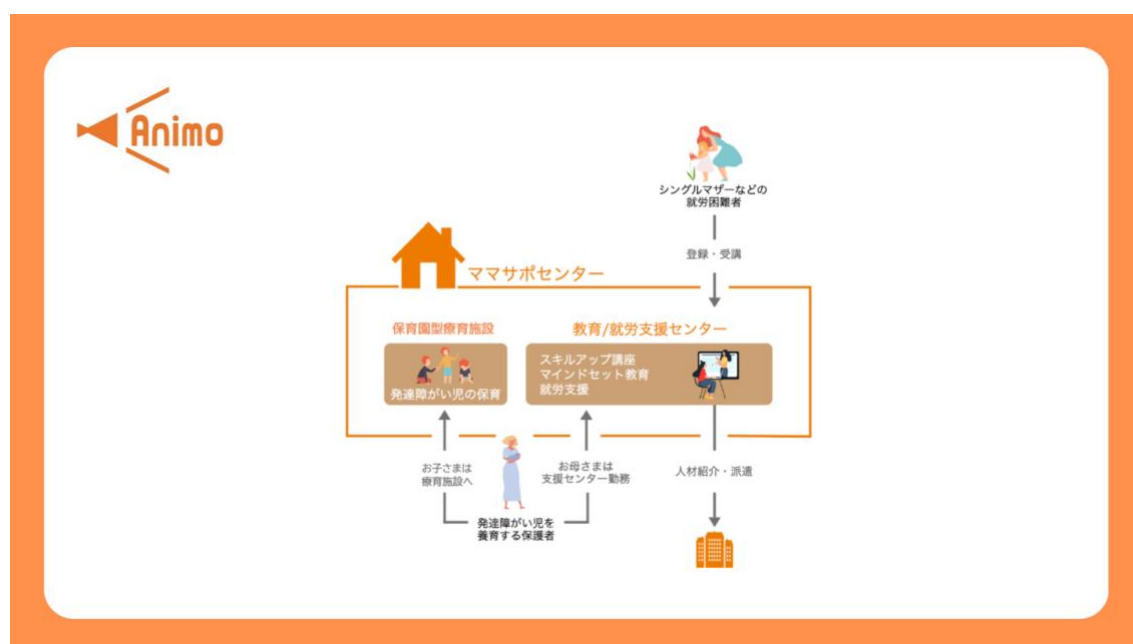


吉野：それではまず Animo Plus 株式会社の紹介をさせていただきたいと思います。Animo Plus グループは、Animo 株式会社と Animo Plus 株式会社からなり、「あなたらしく生きられる社会づくりに心を尽くす」をモットーに、女性が活躍できる社会を目指して社長は経

営に取り組んでおられます。社名の“Animo”はスペイン語で“頑張れ”という意味で、社長も明るい太陽みたいな女性です。



Animo 株式会社は保育園の運営をしているんですけども、Animo Plus 株式会社のほうは、大塚に長時間お子さんをお預かりできる療育施設と事務所があって、池袋には事務所に加え、これから重症心身障害を持ったお子さんをお預かりする療育施設の開園を目指し準備をしているところです。



事務所と療育施設のそれぞれの仕事内容について、まず事務所について説明させていただきます。

事務所には大きく3つ仕事があります。

1つ目は、シングルマザーの方に対する教育と就労支援です。シングルマザーの方にスキルアップしていただいて、就労やキャリアアップにつなげていただくことを目指しています。大塚事務所では、MOS検定に向けたスキルアップ講座や、googleが展開しているサービスを自動化するGAS（Google Apps Script）講座などを開いています。私の働く池袋事務所では、経理を学んでいただくコースも用意していました（現在休止中）。これらの講座は、グラミン銀行による「休眠預金活用によるデジタル就労支援」を受けてスタートしました。グラミン銀行からの支援は今年の2月で終わりましたが、会社の事業として継続しています。

2つ目は、外部の企業から受託した経理業務を分解してマニュアル化することです。

3つ目は、分解した業務を、スキルアップしていただいたシングルマザーの方々に業務委託として受け渡すことです。シングルマザーの方々は就労困難な状況であったり、時間が限られていたりして、非正規雇用の方がとても多くいらっしゃるので、在宅でもお仕事ができるようにと取り組んでおります。

療育施設については、甲斐さんより説明いたします。

甲斐：私のおります大塚の療育施設は、発達障害のあるお子さまたちを朝9時から一番遅い子で18時まで長時間お預かりすることができる施設です。社長が「障害のある子どもを療育に預けるために今の仕事を辞めなくてはいけない」、「仕事を途中で抜け出さなくてはいけない」など、就労がうまくいかないお母さま方の声をたくさん聞いて、それをなくそう、支えようということで、ママサポセンターという、就労できる場所と子どもたちを長時間お預かりできる場所ということで大塚園をつくりました。

そして池袋の施設はこれからの開園になりますが、豊島区としては初の、重症心身障害児のお子さまを受け入れる施設になる予定です。

吉野：図の補足をすると、保育園でお子さまを預かった後、お母さまが就労していない場合はこちらの事務所でも働けますよという図になります。お子さまを療育施設でお預かりして、お母さまは事務所でお仕事できて、もしお子さまの体調が悪くなった場合はすぐに駆けつけられるようにということで、保育園と事務所は近くにあります。

そして、私はいま池袋の事務所で、障害のある方と共に働いております。

紫牟田：ありがとうございます。重症心身障害児というと、かなり障害が重たい子もいらっしゃるんですか。

甲斐：池袋の施設はこれから開園するので、まだどういふお子さんが来られるかは、わかりません。

近藤：大塚の施設では発達障害を抱える子を預かっていて、今後池袋で、豊島区で初の重症心身障害児の子を受け入れる施設がいよいよ動き出していくということですね。まさに社会課題を働きながら解決する絵だなと思いながら聞いていました。

紫牟田：続いて、おふたりが Animo Plus で働くようになった経緯をおうかがいしてもよろしいでしょうか。



Animo Plusで働くまで



甲斐

- ・1986年5月 香川県内の公立小学校にて講師として勤務
- ・1987年9月 同県内の児童養護施設に児童指導員として入社
- ・1999年3月 退職後、結婚（東京へ引っ越し）
- ・2012年2月 8年間の専業主婦を卒業して、小平市の放課後等デイサービスに正社員として入社
- ・2021年4月 国分寺市の放課後等デイサービスに正社員として入社
- ・2025年1月 家庭の都合により休職
- ・2025年3月 Animo Plus株式会社に入社



吉野

- ・1998年4月 静岡県中央児童相談所に入職
- ・2001年3月 退職 各地を転々と...
- ・2016年1月 出版社でパート勤務開始
- ・2020年5月 さらに幼稚園の事務補助、SNS相談員として活動
- ・2021年4月 出版社で正社員に
- ・2024年4月 Animo Plus株式会社に入社

甲斐：私は香川県出身で、小学校の講師として働いた後、児童養護施設で10年ほど働いていました。児童養護施設を退職後に結婚して東京に引っ越してきて、8年間は専業主婦として子育てに専念していました。その後、放課後等デイサービスでパートで働き始め、その後、正社員となり、小学校1年生から高校3年生までの障害のある子どもたちに携わる仕事をやってきました。その中で、就学前の子どもたちの療育について、何か早期にできることはないだろうか、放課後等デイサービスの子どもたちをもう少し早く療育を受けさせてあげれば何ができただろうと、いろいろと考えるようになりました。そして、自分の最後の仕事として、未就学のお子さんを預かる施設で働きたいと思い、Animo Plus株式会社のAnimo Kids スパーク大塚園という施設と出会い、ここで働きたいと思ったんです。

近藤：「放課後等デイサービス」とか「療育」とか「児童発達支援」とか、僕はよく聞く

ワードですが、今日初めて聞く方もおられると思いますから、簡単に教えていただいてもいいですか。

甲斐：放課後等デイサービスというのは、小学1年生から高校3年生までのお子さまが利用できる施設です。障害の特性はさまざまで、普通学級に通う子から特別支援学校に通う子もいます。高校の3年間を終えて卒業するまでに、この子たちに何を経験させてあげたり、何を身につけさせてあげればいいのかを考えながら療育に取り組んでいました。最終的にはお子さまは親御さんの元から離れて、誰かの助けが必要になったり、誰かと一緒に生活をしていかななくてはいけないので、人を受け入れられる子どもであることが一番大事だということを常に感じていました。

近藤：放課後等デイサービスは、よく“放デイ”と略して言います。

障害がないとされる子なら学校が終わった後は、例えば児童館で過ごしたりとかいろいろできますが、何らかの障害のある子たちは、そういう施設をうまく利用できなかったりするところから、放デイの制度が始まったんですね。制度が始まったのはわりと最近ですよ。

甲斐：制度としてはなかなか確立はしませんでした。障害のある子どもたちの放課後の行き場、第3の居場所づくりということで始まったんですよ。

近藤：そうですね。それが今はすごく増えてきている。一度利用し始めたら、高校生くらいまで利用する人たちは結構います。一方で、甲斐さんが言われた児童発達支援は、未就学の子が行けるところが日本では選択肢が少ないんですね。大きい病院とかで療育のサービスを独自にやったりしていたんですけど、最近は児童発達支援という制度ができて、早期から支え、学校に通い始めたら放デイを利用して……みたいな形が割と最近で始まってきたんですね。まだ不足だと言われてはいますけれど。

紫牟田：大塚の児童発達支援は未就学の子たちなんですね。

甲斐：はい。就学前のお子さんということで、保育園や幼稚園に通われているお子さんもいらっしやいます。

近藤：ちょっと説明していただいたら、そのイメージがわかってきましたね。

紫牟田：甲斐さんが Animo Plus で働こうと決めた背景をもう少し詳しく教えていただけませんか。

甲斐：本当に最後の仕事として未就学のお子さんに関わりたいという思いから転職先を決めたんですけども、決めた矢先、22 歳になる娘が大きな怪我をして入院したんです。娘は高校生の頃から不登校を繰り返しておりまして、精神的にも不安定な部分はあったんですけども、さらに落ち込んでしまって……私はシングルの状態でもあるので、私が働かなければいけないけれど、娘を放り出すわけにもいかない。病院に通う毎日の中で、自分自身の子育てがうまくいってないのに、人様のお子さまの大切な時間に携わるなんて……とってしまい仕事を辞めようって思っていたんです。けれども、社長にお会いして、Animo Plus でお世話になることを決めました。実はいま、娘と一緒に働かせてもらっているんです。

紫牟田：それはすごいですね。では吉野さんはいかがでしょう。

吉野：私は、1998 年 4 月に児童相談所で働き始めたんですけど、まさに就職氷河期の世代で、女である／私立の大学に通っていた／一人暮らしをしていた／浪人を経験していたことなどから、民間への就職は最初から諦めていました。大学で専攻していた心理学を活かして働けるということで、消去法で児童相談所に入りました。でも入って 2～3 年で、相手の都合で辞めることになり、その後 15 年間、無職の期間がありました。その間も、全く何もしていなかったわけではなく、大阪に住んでいた時は行政の助成をもらって育児冊子をつくったりしていました。

その後、我が家も子どもの不登校を経験しながら、2016 年から出版社でアルバイトを始めました。新型コロナウイルス流行時は幼稚園事務の補助をしたり、SNS 相談員にもすごく興味があってやっていたので、1 年間は仕事を 3 つ掛け持ちしていました。でもこの働き方はちょっと無理だということで、出版社の経理の正社員になりました。

その後、Animo Plus に入社したきっかけは、2020 年 2 月に東京ホームタウンプロジェクトのイベントに参加して、プロボノという、働いた経験を生かしてボランティアとか地域のために活動をする活動があると知って、いいなと思って調べた時に Animo Plus を見つけたんです。出版社で働く傍らこっちの仕事もできるかもしれないと思っていたんですけど、最終的に Animo Plus 入社することになったんです。

紫牟田：吉野さんは Animo Plus で 1 年ぐらい働いていらっしゃるね。甲斐さんは入社したばかりでいらっしゃる。先ほどもご紹介いただきましたけれども、いまやってらっしゃる仕事の内容について、もう少し教えていただけますか。



現在の仕事



甲斐

- 保育園型療育施設大塚園にて施設長兼児童発達支援管理者として勤務
 - ・ 未就学児への直接的な支援に加え、ご家庭に寄り添う支援に注力
 - ・ 個別支援計画作成などの事務仕事
 - ・ 保護者との面談
 - ・ 新規ご利用者の見学や面談などの対応
 - ・ 4月入社の新メンバーと組織再編中
 - ・ 新しく開園予定の池袋園の開園準備(職員採用面談等)



吉野

- 経理BPOとして、経理業務を請負
 - ・ 経理を学んだ業務委託者に業務受け渡し
 - ・ 経理業務の分解・マニュアル作り
- 経理スクールの運営
 - ・ 2022年～2025年2月、今後再開予定

吉野：私は経理のBPOとして、他の会社の経理の仕事を請け負い、まず自分がやってみた上で、その業務を分解したマニュアルをつくり、経理を学んだ業務委託のシングルマザーが、いま20名ほどいらっしゃるんですけども、その方々に「こういう仕事があるんですけどどなたかやりませんか？」と募集して仕事をお願いしています。現在は休止中ですがシングルマザー向けのスクールの運営もしていました。事務所では障害のある方2名と一緒に働いており、そのマネジメントみたいなこともしています。

紫牟田：事務所で働く障害のある2名の方はどのような仕事をされているんですか。

吉野：1人は経理や請求書の発行、池袋事務所に関する事務の契約書回りなどをお願いしています。もう1人は、フルタイムで経理の仕事をお願いしています。

経理の仕事はパソコンで、会計ソフトを使ってできるので自宅でも仕事ができます。それを、例えば“請求書をこういうふうに会計ソフトに登録してください”みたいなことを図解入りでマニュアル化していたりします。

近藤：これはBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）と言って、仕事の一連の流れを構造化して、その一部を分解して仕事を委託していくということだと思えるんですけど、いまおっしゃっていたように、経理系はかなりシステムが統一されてきています。例えば“freee”とか“弥生”とか“勘定奉行シリーズ”とかいろいろありますよね。会社は必ず経理の書類をつくるので、ある程度システムに沿った形でやれるとしても、業務の分解や構造化にあたって、会社によって対応は違うんですか。

吉野：違いますね。経理の処理の仕方也会社によってさまざまなので、結構大変です。計上の仕方が違うんです。

近藤：そうですね。会社ごとに費目が違っていたり、誰からどの書類が出てくるかみたいな……例えば、営業部は何を領収書として上げてくるのかとか、会社ごとに違うのを構造化されているんですね。

吉野：そうですね。業種も違いますし。

近藤：それを分解してマニュアル化して部分的に輸入してもらおう……。

吉野：業務委託のシングルマザーの方々がやりやすい形にして。

紫牟田：分解する際は、例えば仕事を渡す方のスキルの違いとか、あるいは割ける時間の違いとかも考慮されてつくるんですか。

吉野：そうですね。人によっては月に10時間ぐらい時間を割ける方がいらっしゃれば、2～3時間しか時間をつくれな方もいらっしゃるの、いろんなパターンを用意しています。3時間でできる仕事、1時間でできる仕事とか、あとは相手先の企業の締め切りにも間に合うように、ということを考えてやっています。

紫牟田：甲斐さんをお願いいたします。

甲斐：大塚の施設は2013年の12月に開園しました。ただ、今年度から現在の新しいメンバーと組織を再編成して新たな出発をしています。仕事としては、未就学の子どもたちの直接的な支援に加えて、子どもたちの背景にあるご家族への支援が一番大事だと思っています。保護者の方が安心して預けられることが一番ですし、安心だけではなく、保護者の方が自分の時間・仕事の時間が取れるということも大事だと思っています。きょうだい児もそうですね。つい最近、夏祭りを開きまして、保護者の方々にもきょうだい児にもたくさん来ていただきました。

紫牟田：預かる子どもの保護者やきょうだい児への支援がすごく大事だとおっしゃいましたが、どういうところに気を付けておられるのでしょうか。


甲斐：思いを全て話してもらえよう、常に聞き手に回りたいと思っています。あと、子どもたちに対してもそうなんですけれども、やはり否定はしないということに気を付けて

います。まずは話を受け止めて、そのあと一緒にどうしていけばいいかを悩んでいけるように。なので、一方的なこちらで指示するというような言い方はしないように気を付けています。


紫牟田：保護者の方が Animo Plus を通じて経理の仕事をしたりスキルアップしたりということもあるのでしょうか。

甲斐：そこまでうまく繋がればいいんですけども、うちに預けてママサポセンターで働くというところまでは、まだうまく繋がっていないのが実情です。今後の課題だと思っています。

紫牟田：働く上で工夫されていることというのは何かございますか。




働く上で工夫していること



甲斐

- ひとりひとりの対話を大事に、風通しの良い環境づくり
- 得意分野を生かして仕事の役割分担



吉野

- 顔をよく見る
・心身の変化を感じるか？
- 得意や強みを見つける！
- 業務のマニュアル化
⇒次ページ

甲斐：1人1人との対話を大事にした、風通しのよい環境づくりです。新しい職場に来れば、生活環境が変わる。まだ小さな子どもがいる職員もいるので、その辺のケアもしていかなきゃと、毎日1人ずつでも声をかけて話ができるようにはしています。あと、長年保育士をしていた職員もいれば学童で働いていた職員もいるし、年齢もさまざまです。また、制作が得意と言っても、工作が得意な方もいれば絵を描くのが得意な方もいるので、得意な分野を思いっきり楽しくやっていただこうと思っています。

自分が楽しくなければ子どもたちは楽しくない、というのがモットーで、そこは気を付けるようにしています。なんでも聞きに来ていいよっていうような環境はつくっていきたいと常に思っております。ただ、最近、面接する中で、人間関係に悩んで仕事を辞めて

新しい職場を求めて来る方が本当に多くて……自分も同じ立場だったので、「大丈夫だよ、一緒に頑張っていこう」って声をかけています。

紫牟田：ありがとうございます。吉野さんはいかがですか。

吉野：私の職場はマンションの一室にあるので、とてもアットホームな感じです。私が気を付けていることは、スタッフの顔色ですね。顔色を見て、ちょっと今日元気なさそうかなというところは、毎日気にしています。いま2人の障害のあるスタッフがおりまして、1人は透析を受けている方で時短勤務とフルタイムを交互にしながら勤務しています。もう1人は聴覚に障害のあるスタッフなのですが、気分が落ちた時があって、その時にはちょっと顔色が悪かったなとか察知してサポートした時がありました。

あとは、その人の得意なことや強みはなんだろうというのを考えながら、仕事をしています。聴覚に障害のあるスタッフが、以前にマニュアルづくりをやっていたことを話してくれたところから、その人のやってきた仕事や得意なことを見つけることができたのはすごく嬉しかった経験ですね。

Animo **働く上で工夫していること**

	A	B	C	D	E	F	G	H
1				タスク	タスク詳細	リンク		
2		プログラムスケジュール	全体スケジュール	業務フローの作成	該当期の業務フローを作成する	※ 財務・経理コース_管理系		
3				目的の決定	▶業務フローにて下記スケジュールを設定し作成 プログラム開始日の設定 業務期間の設定 説明会の日程決定 プログラム開始日・入会日の設定 説明期間の設定 合衆メール配信日の設定 請求書の発行・入金メロの設定 学習指導期間の設定			
4	会社					※ 財務・経理コース_管理系	山田(吉野)	
5		各課MTG	社内定例ミーティング	日程調整	経理コースの定例MTGは毎週木曜日11時開始ですが日程については毎週確認			
6		03. 定例MTG		アジェンダ作成	経理の議事録をコピーし、次回のアジェンダを作成	※ 社内定例MTG	吉野	アジェンダは山田・吉野にて追加
7				カレンダー編集&アジェンダ貼り付け	アジェンダ作成したら印刷用紙のGoogleカレンダーのメモに貼り付け、出席者を編集する			
8			社外定例ミーティング	アジェンダ作成	Cue2までは社外取引先とのアジェンダはここで管理	※ 社外MTG	吉野	アジェンダは山田・吉野にて追加
9				カレンダー編集&アジェンダ貼り付け	アジェンダ作成したら印刷用紙のGoogleカレンダーのメモに貼り付け、出席者を編集する			
10		Animo-Cue定例MTG	Animo-Cue定例ミーティング	アジェンダ作成	経理の議事録をコピーし、次回のアジェンダを作成	Animo-Cue定例MTG	吉野	
11		定例業務		Animo-Cueチャットにて報告	議事録後、報告と次回日程について「Animo-Cue」チャットに報告する			
12					▶スタート報告(参考) 本日の定例MTGも、ありがとうございます。 議事録をお送りいたします。 https://docs.google.com/document/d/1dscChgQDw/edXf...		吉野	

出社各種(パスワード) | 入社時1日目 | ママサガ事業部の理解を深めるFAQ | コース業務フロー | 経理コース関係情報 | 業務作成 | 業務作業(BPO) | BPC

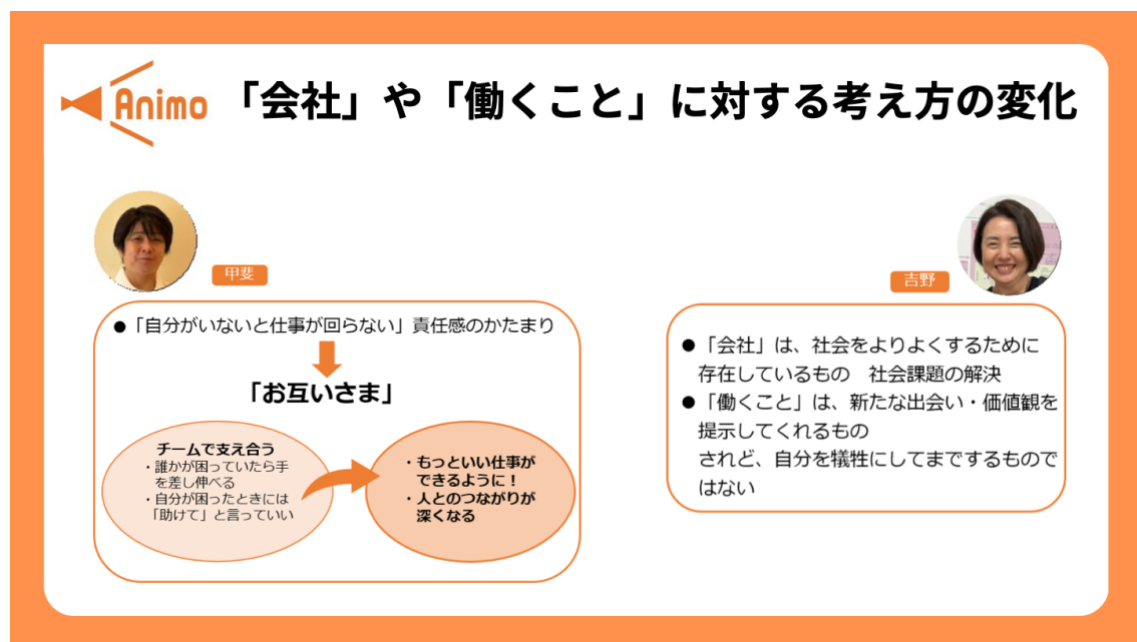
この図が業務のマニュアル化です。google のスプレッドシートなんですけども、定例ミーティングというところを押すとミーティングのところに飛ぶなど、全部リンクするようになっていて、チャットワークも流す文章の例文が書いてあったり、誰でも分かるように、入社1日目からの仕事がマニュアル化されている状態です。

とは言っても、仕事の内容も変わるので、日々更新しながら、つくりながら工夫しています。

紫牟田：すごく細かくつくってらっしゃるんですね。マニュアル化するということは、誰が見てもわかりやすくすることがまず大事であって、「前にやったからわかってるでしょ！」とはならないように、つまり、常にやろうとしていることに対してリファレンスがあるから、そこを参照してやれば大丈夫だよっていう感じなんですね。

吉野：そうです。そういう感じです。

紫牟田：おふたりとも、それぞれの得意分野を生かし、強みを見つける、できることを見つけていくというところにだいたい気を使ってらっしゃる感じがしますね。おふたりとも、紆余曲折ありながら現在の仕事をされていることがすごくよくわかりましたが、「働く」ということに対して、昔といまで変化した部分はありますか。



甲斐：私は「自分がいないと回らない」とずっと思っていたので、自分が全て決めてから仕事を振るということばかり考えていたんですね。なので、休みも自分は先には取らないし休まない。それを自分の中で良しとしていたところがあったんです。責任感と言ってしまえばいいかもしれませんが、いまとなっては頑張りすぎたな、と。“頑張らなきゃ”って思っていたんだと思います。

でもいまは“お互いさま”っていうのが自分の中でキャッチフレーズのように思っていて、みんなに言うんです。「お互いさまだから、そこはいいんだよ」って。子どもが熱出したとか体調が悪いとかいう連絡も、当日の LINE ひとつで OK って言っています。なので、気軽に休むことができます。人にそういうふうに言えるようになってから、自分も少

し楽になったというか、自分にも優しくなったと思えるようになりました。そこが本当にいまの仕事について一番自分の考え方が変わったところですね。娘のことも大きかったんですけれども、一回自分の仕事に対する自信を全てなくしてしまったので、そこから立ち上がるのはなかなかきつかったんです。けれども、社長の言葉に救われ、一緒においでって言っていただけたので、自分はひとりじゃないんだ、こんな私でも働く場所があるんだなって思えたんですよ。

やはり、人間関係で疲れてしまって、一旦離職してしまったけれどももう1回働きたいと思った方も、そういうことを繰り返している方もいらっしゃるんです。でも、それでも休みたいとか休めばいいんだよって言うことが言える。「待ってるからね」ということだけ伝えて……そう言えるようになったんです。以前は「絶対、仕事でしょ」って言っていたと思うんですけれども、そこは本当に思わなくなりました。

紫牟田：吉野さんはいかがですか。

吉野：私は経理の人間なので、会社というものに対して結構シビアだと自分では思っています。やっぱり会社や団体って、社会をより良くするため、この製品で暮らしが楽になるだろうとか、こんなサービスがあつたらもっといいのに、と思うところからできてると思うんですね。Animo Plusに入ってからそのことをより強く感じるようになりました。なので、私はすごく経営者に対しては厳しいです（笑）。

働くことに対しては、甲斐さんと一緒にの部分もありますね。仕事は自分を犠牲にしてまでするものではなくて、自分も許すし、一緒に働いている人も許せるとか、優しくなれる。あと、働くことというのは新しい出会いや新しい価値観を提示してくれるから、働くって楽しい、っていうふうになりました。以前は「やらないといけない」とか「私がないと回らない」とか、なんかもう追い詰められていた時もあるので、甲斐さんがお話をされた通りです。たぶん社長の力も大きいと思います。

紫牟田：おふたりをそう変えた社長との印象的な出来事などがありますか。

吉野：そうですね。社長はまずアイデアがすごいなと思っています。ママサポセンターという、障害のあるお子さんを療育施設に預けて、お母様は事務所で働くという、こういうことを考える人がいるんだなというところにまず感動しました。女性の働きやすさや仕事と家庭や子育てを両立できるということを応援したいなと私も強く思ったんです。いままで私も15年間働いてこなくて、やっぱり働きたくても働けないとか、いろいろ……もうこの年になって正社員を目指すとかってやはりすごく難しかったんですね。経理を始めたのも45歳を過ぎてからなんです。なので、やっぱり女性のことを応援したいというのが一番ありますね。就職氷河期の時、まだあの時代、就職の案内ハガキも来なかったです

し……男子学生のところには来るのに女子には来ない。そういう時代だったので、まず女っていうところで、すごく私は考えることが大きかったですね。名刺の渡し方も忘れていましたから、改めて YouTube で名刺の渡し方を勉強したんですよ。そういう話をしたら相手は「君のキャリアを考えてこなくてごめんね」って言っていました。

近藤：ちょっと教えていただきたいことがあるんです。次回来てくださる社長に、どうしてそういう場づくりに繋がったのかというお話はお聞きできると思うんですけど、これまでもいろんな背景の方が、なかなか仕事に就けないとか、働いている職場が心地よくないとか……ここは自分の居場所ではないという気持ちを抱えていたのが、新たにそういう人たちを歓迎する職場に出会い、考え方が変わること自分自身のあり方も変わっていくようなお話を聞いてきました。

一方で、例えば障害のある人が心地よく過ごせる場所だったら、何か他にない特別な工夫がされているのか、といったことがよく話題になります。その上で、例えばシングルペアレントの方たちやサポートを必要とする家族がいる人の場合、自分自身は体が動けるけどいろんな理由から、なかなかうまくいかないことがあります。そういう人たちが働く職場の心地よさってどういうところに現れてくるのかなと思うんです。

私自身も考えてみると、研究室の仕事を、重度の障害のあるお子さんのいる人たちが、時間にすごく制約がある中で短い時間にサポートしてくれてたりするんです。うちのラボでは障がい者手帳を持っている人も少なくありません。

そして考えてみれば、僕も母子家庭の出身なんですよ。

先ほどおっしゃっていた、肩の荷が下ろせる・楽になれるようなところをすごく大事にしてるなと思いました。甲斐さんご自身は当事者として感じるころもあると思うし、吉野さんは、そういう場を追い求めて飛び込まれていったという経緯があると思います。Animo Plus 株式会社というソーシャルファームで、中にはシングルペアレント、中には障害のあるお子さんがいてより困難さが集中してるお母さんたちがいる。そういう人たちが働く上で、どういうところが働きやすさや居心地の良さに繋がっているのか？もしお気づきのことがあれば教えていただけたらと思うんですが。

吉野：むずかしいですね。

近藤：先ほどの話聞いていて思ったのは、カッコいい言い方をすると、“弱さを語れる”みたいなものもあるかなとは思っていて……結構みんな言うんですよ。うちの研究室には女性スタッフも多くて、僕は上司なんですけど、僕にもバリバリ言うんですよ。普通言わないだろうと思う身体的なことだったりとか、婦人科系のことだったりとかも、結構みんな言ってくれるんです。そういうことって結構隠すというか……強さのために。けれど、うちは割と弱さ出せるのかなとか思ったんです。ここはなにか共通しているのかなと思っ

たんですけど。

甲斐：本当にそう思います。前職では、私は娘のことは言えなかったんですね。なので、休職、退職を決断してしまった。前職では理事長にしか言えなかった。「他の人に言わないでほしい」と言って、最後には辞めてしまった。

近藤：言えなかった理由はどこから来てるんだろう。「ちゃんとしなきゃ」みたいな？

甲斐：そうです。もう、その部分を一番見せられなかったですね。ただ、それを Animo Plus の社長の前では素直に全部言えた。

近藤：社長はすごいですね。だってさっき言われていたように、「じゃあふたり一緒に来たら？」と言ってくれたんですよ。

甲斐：もう絶対、今の自分にはこの仕事できないと思ったんですよ。娘がこれから先どうなっていくかわからないのに、「だから私はここで働けません」と言ったんですけども、ここに来ればいいじゃないと言われて。

近藤：そこですよ。 “そのままでいいじゃない” って言ってくれたってことですよね。

吉野：そうですね。私はどちらかというとオープンな人間なので、前の職場でも息子の不登校とか喋っていたんです。子どもが不登校だからって恥ずかしいと思ったことはないのですが、いまの職場では、自分が失敗してしまったこととかを結構さらけ出して、社長に「これ間違っちゃったんですよ」と言うと、「いいよいいよ、次からじゃあどうすればいい？」みたいなこと言ってくださる。受け止めてくれる。「実はわたしこういうことがあって…」みたいなことを言える雰囲気ではありますね。

近藤：先ほど言われていた就職氷河期の話で、女で私大卒の自分のところにはハガキ1枚も来ないんだみたいなとんでもない時代というか……僕もまさに就職氷河期の同じ時代だったので、そういう話はよく聞いてたんですけど、やっぱりその原体験があると、なかなか他の皆さんも何か言えないようなものがあるんでしょうか。それが、いまの女性がありのままで働くことを妨げてるという感じですか。

吉野：だいぶ、変わってきたと思うんですけども。

近藤：ママサポセンターでは、むしろそれを歓迎してるみたいですね。

吉野：そうですね。そうだと思います。

近藤：なんとなくわかりました。そこがこのソーシャルファームの特徴というか要素なんだと、いまのおふたりのお話から思いました。ありがとうございます。

<参加者同士の意見交換>

紫牟田：身につまされる話が結構あったように思います。就職困難というのは、自分の問題というだけではなく、一緒に暮らしている人だったり周囲のいろんな部分がストッパーになってしまっていることも多いのだと感じました。

それでは、これから 30 分ぐらい、小人数のグループになっていただいて話し合っただけでないかなと思います。30 分後にグループごとに発表していただきたいと思います
吉野さん、甲斐さん、どうもありがとうございました。

(グループでの意見交換)

紫牟田：まだまだ終わらないと思いますけれども、30 分経ちましたので、それぞれのグループでどんなお話が出たのかをグループごとに発表していただけたらと思います。

グループ A：このグループでは、甲斐さんがおっしゃっていた「なかなか言い出せなかった」とか、あとは「女だからとか日本全体になにかラベリングされている」、「非正規だからあの人はとか、そういうのってなんなんだろう？」みたいな話がまずあって、なんで日本はそんな国になったんだろう、男社会が強すぎるからじゃないかな、という話が出ました。じゃあどうすればいいんだろう？ということに、いは当然答えが出ないんですけども、そういった現状を踏まえつつも、どうしたら Animo Plus さんのような仕組みみたいなものが横展開して全国に広がっていけるかな、どうすれば広がっていくんだろうなという話から、Animo Plus さんはどうやって収益化しているのか次回聞いてみたいとか、なぜ日本は就職できていない・就職がうまくいってないとか、ちょっと枠組みから外れているだけで弱いとか言われるんだろうとか、そんなことを五月雨式に話して、モヤモヤっと終わっています。以上です。

グループ B：まず、現在働いている会社ということできくつか話しがありました。離職率が高い会社では若い人が入社しても続かないことがあるということで、入社の面接で定時で帰れますかと聞かれたりすることもあるということで、熱意だけでは続かないということかなと思います。あと、シニアの方からは、産業雇用安定センターというところに行ってみたら、定年が 65 じゃないところもあって、定年なしの会社も増えているという話も

ありました。これも、いろいろな年齢で働けなくなる訳ではなく、働きたくなることにつながるのではないかと思います。また、シニアで働かれてる方がいらっしやって、ここまですべてやってくれ、とかいうモチベーションの上げ方も考えてらっしやって、これも働くためには何が必要かに繋がるのではないかと思います。全く一緒ではないんですけど、考えるきっかけになるのではないかとということで終わりました。以上です。

グループC：マニュアル化して誰でもできる、わかるようにするというお話がありました。が、就活ではすごく突出した個性を求められるのに、マニュアル化で、むしろ誰でもできること、経験化の方が重視されることが、就活で求められるのとは逆で、すごく面白いなと思いました。ただ、業界によっては、個性のほうが重要視される場合もある。お話を聞いた中で、ゲストの方もフルタイムなのかなと思いながら聞いてはいたんですけど、例えばフルタイムで働けない方のペナルティはどうなるのかみたいな話とかも出て、確かにその通りかもなと思うところがあります。会社の中での評価ですごく重要な勤怠というか、ちゃんと決まった時間に来て、決まった日数働く。そもそもこれがすごく大変なんじゃないのか。でも会社の評価制度の中では重要な評価軸で、逆に言えばペナルティになりかねない。そのプレッシャーをどうやってクリアしていくのかというところは、次回のお話にも出るのではないかと思いますので、すごく楽しみです。そんなことをいろいろ話していく中で、いろんな方々が働くソーシャルファームの社長はどうあるべきなのか、どういう人だったら従業員が働きやすいかなというところを考えた時に、1つの推測として、社長の方が一番だらしなかったり、遅刻をしたり、ミスもする（笑）。それをちゃんと従業員に見せてくれる。これぐらい、なんてことないんだ。もうお腹減ったからご飯食べるんだ、っていうことだったら、もしかしたら従業員も、ちょっとぐらいご飯食べたりとか、今日は早く帰りますとかもできるのかな、なんてことを話しました。以上です。

グループD：このグループでは障害者対応についての話をしていました。自分も学童の指導員やってるのでそういう人もいるのですが、話にあったマニュアル化とか、とりあえず、最初に明確にこういうことが起きちゃうからダメなんだよ、みたいに伝えたり、しっかり褒める時とかも、こういうところできていいね、みたいにひとりひとりと会話して1対1で対応していたら、その子も前まではできなかったことがいまではできるようになってるという経験があります。ですから、マニュアル化とか明確化することについてはめっちゃ共感できます。お互いさまということも、相手単体、つまり起こした本人だけを怒るんじゃないくて、その周りに対しても“こういう原因で起きちゃったからなんか周りの子も悪いんだよ”みたいな、自分だけだと思うと拗ねちゃったり、対応できなかったりしちゃうことも起きるので、“お互いさま”というところに自分も共感しました。以上です。

グループE：我々のグループはメンバー構成がすごく面白くて、福祉関係者と民間事業者

と行政という、なんか仕組まれたかのような（笑）グループだったんですけれども、非常に勉強になりました。まず、子どもの話が出てきたんですが、私も子どもがいるんですけども、やはり教育という部分では、昔の教育ってもっとシンプルだったりしましたけれども、いまの教育は押し付けられる教育。昔は遊んでりゃいいところを、いまは子どもたち本人とか家族とかが、なんとなく、なんかみんなで勉強しなきゃいけないから、ちょっと流れに乗れない子たちなんかも出てきたりして、結構こういうものが引きこもってしまう原因になったりもするのかなって、これは個人的に思ったりもしてたところではありました。なんか昔のほうがもっとシンプルだったとか、そういった話がありました。あとはキーワードとしての“お互いさま”ってすごくいい言葉だな、本当にそうだなと思います。昨今、マンションの中に住んでてもお隣さんが誰かわかんないとか。一軒家であっても隣の方との距離感ってやっぱり気にしたりして、なかなかお互いさまとはならない。

“人対人だよ”と言いつつも、実は隣の方はお互いさまって別に求めてなかったりする。お互いさまが大事だからって隣の方に押し付けるのも、これもまた違うよね、って話になったりしたんです。でも、行政の方から出たんですけれども、皆さん、余裕がないじゃないですか。もっとお仕事をシェアして、もう少し働く時間を抑えて、もう少し自分の周りのことに目を配れるような時間、目を配れるような心の余裕をもっと欲しいよねって話をしました。ソーシャルファームとか言ってるんじゃないで、もっと社会が普通の時代になれば、こんなみんな話しかけることもなく、そういう時代になれば嬉しいなって思っています。以上です。

グループF：こちらのグループでは、ソーシャルファームを実際に運営されてる方とソーシャルファームを立ち上げたいという人と、障害とかに関心があるという方と、学生さんで、まずはソーシャルファームってどういう仕組みなんだっけという話から進みました。そもそもどういう人が就労困難なんだろうというところと、シングルマザーが再婚されたらどうなんのかなとか、外国ルーツがある難民とかはどうなのか、対象外なのかなど、ソーシャルファームという制度のことと実際にどうやって考えていけばいいのかという話をしました。その後、お話の中で、前職では話せなかったけど、Animo Plusの社長さんにはお話できたというところで、コミュニケーションという部分で、最近、なかなか飲みにも誘えないみたいな、表面的な部分だけの人間関係が良しとされてるみたいな風潮がちょっとありつつも、やっぱり人とプライベートな部分も話さないと、表面的な人間関係だけで果たしていいのかだろうかとか、とかそんな話をしておりました。以上です。

紫牟田：ありがとうございました。先生は皆さんのお話を聞いてお感じになったことがあればお願いします。

近藤：意外と質問がなかったですね。やっぱり共感がすごいんだろうなと思いながら。参

加者の皆さんは、そもそものいまの社会のあり方に対して違う視点を持つ方が集まっているからかなと思いつながら聞いていました。今日ここに40人ぐらい集まった人たちがいる。いまの社会の「ちゃんとしなきゃ」に違和感を持ったり、「お互いさま」に助けられることに共感しているわけじゃないですか。なのに、そうした感覚とずれている職場とは何なのか……そこに何が必要なんでしょうか。ソーシャルファームなんてなければいいという意見も、その通りだなと思いつつも、やっぱり意識してやらないと、そもそも就労困難者と言われる人たち……そこにいるのはただの人間なんだけど、そういう人たちを歓迎できない職場がある。それはなんなのかなと思いつながら聞いてました。なんでしょうね。紫牟田さん。

紫牟田：振らないでください（笑）。昔はもっとシンプルだったという意見もありましたけれども、いろいろなことを決めていった挙げ句、決めきれないことのモヤモヤさが、場の雰囲気、場の中に蔓延しているみたいな感じもありますしね。それから、女性・男性ってあまり言いたくないし、区別したくもないし、その間にいる人たちのことを認めたいと思うんですけども、でも女性の周りには曖昧模糊としたものがだいぶあるな、と思うんですね。働くとなった時にはすごくスッキリさせなくちゃいけない、タスクに分けていかなくちゃいけない。男女の差でもあるということは認識しつつも、女性のほうがもう同時進行でいろんなものを考えちゃって、仕事をしながら「晩御飯何にしようか」とか、「おばあちゃんどこ行かなくちゃいけない」とか、「あれ。旦那さん今日遅いって言ってたから、子どもは何時までに何がどうしてどうして……」みたいなことを同時で考えなくちゃいけなくなっちゃっている。それをシェアすれば全部解決する、ということでもないと思うんですね。それは女性ならではの思考のあり方でもあるから。でも先生も奥様に怒られることがあるでしょ？

近藤：あれ、なんか戻ってきた（笑）。そうですね、それはそうですね。男・女では言いたくないけど、確かに縦割ることができる、それを許されている……社会人として、その職場の空気の中に染まって生きることを許される、許された気になっている。皆さんのグループワークの間に、僕たちが話していたのは、「分厚い鎧みたいなもの」を着て職場で働いているというか、そうなることで職業人として強くあれみたいなところがあるのではと。吉田さんの場合はもう最初からその鎧は脱いでたっていう話なんですけど、甲斐さんの場合だと、それを脱ぐところが人生の中では大きな節目だったというお話でしたよね。きっと社長自身も、それを脱ぐチャレンジをしながら、経営者としても人間としても成長していっている……そこには「お互いさまの共感」があるのかなと話していたんです。

いま6つのグループの皆さんからいろんなコメントがありました。多くはその共感のコメントだったり、シングルペアレントだけでなく、高齢のことだったり障害のことだったりのご意見もあったと思いますが。それらに対して、おふたりから何か感想があれば

お聞きできたかなと思いますが、いかがでしょうか。

甲斐：ありがとうございました。本当に昔はシンプルで良かったよね、という点は、教育に対しても、昔はこのぐらいなんでもなかったということが、すごく大きなもののように捉えられる世の中になってきてるのかなと感じます。子どもの発達障害というのも、昔は普通にいたよねというような子どもたちも、普通にその子の特性と捉えられればいいのに、障害特性と捉えられてしまう。昔と何が変わってきたのかなというふうに思いながら聞いておりました。あとは、本当に私自身もいま鎧が取れてよかったかなと思いますが、でも、どうして取れたんだろうっていうことにはまだ答えが出てないです。

吉野：ありがとうございます。お話をうかがって思ったのは、なんか区別するっていうことが壁になってるのかな、と。私も、女だからとか、男と女で区別していて、それで自分の中で壁をつくっていたということがあるな、といま思いました。現在の職場では障害のある方と働いていますが、障害があるとかないとかの区別ではなく、“その人”と働いて区別はしないというふうにどこかで思ったから、多分、私は鎧を着ていないのかな、と思います。昔からそうなんですけど、子どもが3人いて、不登校とかも経験しているんですけども、そういうことも周りに言ったり、あと今日初めて言うんですけど、娘は性自認に曖昧なところがありまして、それも結構、周りに言っていたんですね。だから、“その人”に対して、偏見とか区別とかなかったのかなって。私自身もなんか苦しい思いをしてきたというのもあるので、その人自身をあんまり区別しない、曖昧なところをすごく自分に残しているので、鎧がないのかなって思います。

<おわりに>

近藤：ありがとうございます。先ほど、どなたかが言っておられましたね。マニュアル化とか明確化をするということがすごく大事であるとか、ご自身が関わっていた学童のことでも、この子ができることとか、この子がいま取り組んでいることに注目をして話をしていく。と。……この子ができることに注目して話していると、何かが変わっていく、と話をしてくれた人がいました。吉野さんが言われていた業務の進め方って、「これ経理の仕事だからいい感じにやっというて」ではない。それぞれお仕事の中にどんな本質があるのかを明らかにして、“これ（本質）ができればオッケーだから”と誰かに業務を頼んでいく。経理のスペシャリストだから頼むとかではなくて、その人を見て、この仕事はあの人はできるかなと判断して任せている、ということだと思うんですね。甲斐さんのエピソードは、“管理職とはこうあらねば”とか、鎧を着て弱みを出さず、全部自分が抱え込んでいた。それが、「いまの自分そのままでもいい」と社長さんに言われて、そこでぱっと抱え込んでいたものを下ろせた……おっしゃっておられたことって全部、“その人”を見ていくということに通じますよね。そうした考え方が職場を形作っている。次回、Animo

の社長さんのお話を聞くのが楽しみです。

紫牟田：本当ですね。さて、そろそろ時間になりましたので終わりにしたいと思います。次回は Animo Plus 株式会社代表取締役の橋本さんに来ていただく予定になっておりますので、皆さんの中から出た、例えばその評価とか勤怠の問題をどういうふうに会社として考えているのかとか、収益のバランスの取り方とかもうかがえると思います。今日の皆さんが受け取ったものは、曖昧さというものをどれだけ「働く」ことの中に取り込めるのだろうかということでもあるような気がします。橋本社長にそんなところもうかがえたらいいかなと思っています。なので皆さん、ぜひ次回も来ていただきたいと思います。

本日のワークショップの様子はシブヤ大学のホームページで公開させていただきますし、これまでワークショップもアーカイブになっておりますので、ぜひ目を通していただけたらと思います。

次回は 10 月 29 日、同じ時間にこの場所で開催します。シブヤ大学のホームページで情報公開されておりますので、ぜひご参加ください。よろしくお願いします。

以上