働き方改革 シンポジウム2017 in OKAYAMA

イクボス、女性活躍、
これからのOKAYAMAの
働き方を考えるパネルディスカッション

「イクボス、女性活躍、これからのOKAYAMA の働き方を考える」パネリスト

働き方改革 シンポジウム2017 in OKAYAMA

Touko Shirakawa

Yasuyuki Tokukura

Ayako Abiru

Keiko Fujiwara

Nanae Kinjyo

Name Name

もはや女性の働き方や
両立だけを支援しても
だめだという
フェーズに来ている。
働き方全体として考える。

少子化ジャーナリスト、作家

白河桃子

東京都出身、私立雙葉学園、慶応義塾大学文学部社会学専攻卒
住友商事、リーマンブラザースなどを経てジャーナリスト、作家に。2008年中央大学教授山田昌弘氏と「婚活時代」を上梓、婚活ブームの火付け役に。就活、婚活、妊活など女性のライフキャリア、働き方改革について発信している。仕事、結婚、出産、両立のライフデザイン、少子化、女性活躍、男女共同参画、不妊治療、ワークライフバランス、ダイバーシティ、働き方改革などがテーマ。大学生、高校生のために仕事、結婚、出産の切れ目ないライフプランニングを提唱し、出張授業多数。講演、テレビ出演多数。

働き方改革というと
「できない理由」を言う。
言ってていいです。
でも5年後10年後、
会社はないですから。

NPO法人ファザーリング・
ジャパン理事

徳倉康之

香川県出身、法政大学法学部法律学科卒
約10年間大手日用雑貨メーカーで広域量販法人営業を担当。在職中、男性社員として初めて2009年に8ヵ月、2011年に2ヵ月の育児休暇取得を機に、FJ（ファザーリング・ジャパン）会員を経てFJ事務局に入局。事務局長として主に法人会員担当、企業との協働案件・講演・イベントのプロデュース担当。「笑っている父親が社会を変える」をミッションに、ソーシャルビジネス営業として企業とNPOの協働に力を注いでいる。

働き方改革を
負担に思うかも
しれませんが、
これが自分の会社を
変えていくチャンス。

中国経済産業局
地域経済部産業人材政策 課長

阿比留彩子

1989年中国経済産業局入局。産学官連携による技術開発・新事業展開、中小企業支援、エネルギー関係等の許認可、総務や調査統計業務など、様々な業務を担当。中でもリーマンショック直後の中小企業支援や、2012年の再生可能エネルギー固定価格買取制度のスタートなど、激動の渦中にいた時期も。現在は、産業人材政策で人手不足の問題に対し、企業の働き方改革を進めることにより、経営力向上が図られるよう、様々な支援メニューを用意し展開する業務に携わっている。

当時はまだ女性を
甘く見ている社員が多く
困難もありましたが、
それを乗り越えての
今がある。

㈱フジワラテクノアート
代表取締役社長

藤原恵子

岡山県出身、神戸女学院大学文学部卒
2001年、㈱フジワラテクノアートの代表取締役に就任。2014年岡山市基本政策審議会委員就任。1933年に創業したフジワラテクノアートは醸造機械のトップメーカーとして発展。優れた「技術（テクノ）」と「感性（アート）」あるものづくりを通じて、日本の素晴らしい食文化を守り、食の安全・安心を希求していくことを企業理念に、小さな設備からトータルエンジニアリングによる大型プラント建設まで、お客様の幅広いニーズにお応えできるような「ワンストップ・サービス」の実現を目指している。

社員の一員として
受け入れられているの
だろうかということは、
働くことに慣れていない
若い人には不安の種。

エーゼロ㈱
ローカルベンチャー支援室

金城奈々恵

沖縄県出身、那覇西高等学校、岡山大学法学部卒
人事コンサル会社にて中小企業に特化した人事評価制度の構築のための営業やシステム管理を担当。学生時代や新卒で入社した会社を通して、自分の生きていたい場所は、自分自身のルーツのある沖縄県の田舎だと感じる。地域で産業やコミュニティの生まれ方を学ぶべく、地域の生態系づくりを行うエーゼロ㈱に転職。現在は起業支援や移住促進、地域おこし協力隊に関する業務に奮闘中。

女性をどう生かし、
活躍させていくか、
中小企業にとって
大切にすべき
視点とは何か。

司会
フリーアナウンサー

本庄里恵子

神奈川県出身、慶應義塾大学総合政策学部卒
KSB瀬戸内海放送のアナウンサーとしてニュース番組、情報番組などを担当したのち、2015年フリーアナウンサーに。現在は在局時代にも担当していた岡山香川の企業、団体のトップにインタビューをする番組「自由人会社人～トップの横顔～」のMCや司会などを務める。二児の母。

ご自身の立場や体験から（働き方改革・イクボス・女性活用）へのアプローチ

徳倉　私は2009年から男性第1号として3回育児休暇を取得しました。イクボスとは、育児をしているかどうかに関わらず、「共に働く部下やスタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織として結果を出し、自らも仕事と私生活を愉しむことができる上司」と我々ファザーリング・ジャパンは定義しています。

阿比留　私は男女雇用機会均等法の施行3年目に役所に入り、育児休暇も2回取得しました。現代の管理職は、メンバーが自分の考えで動けるよう支える奉仕型サーバントとしてのリーダー像が求められています。そのためのメンバー間のコミュニケーションを心がけています。

藤原　大学を卒業後23歳で結婚し子育てだけが生きがいの専業主婦でした。ところが夫が49歳で急逝し、何もわからぬまま社長に就任。以来、社員が生きがいや夢を持って仕事に当たり、当社に勤めて幸せだと感じてもらえるような職場づくりに力を注いできました。

金城　私は沖縄で育ち、岡山大学法学部を2016年3月に卒業して西粟倉村の会社に入社しました。岡山は暮らすにも余暇を過ごすにも居心地のよい場所で、各地から人が集まっているため視野が広がります。いい距離感で接してくれる人柄も心地がいいですね。

白河　もはや女性の働き方や両立だけを支援するのではなく、社員の時間は有限であって、その人個人個人みんな親がいて、子どもがいて自分のプライベートがあるのだという人々の多様性を細かく抑えていける企業が今後人材で勝ち抜けるのではないかと思います。

イクボスや女性の活躍を中小企業が具体的に進めていくうえで重要なことは。

徳倉　私は男性の育休取得第1号になりましたが当時はマタハラも受けました。今後は「新しい人を雇い入れる」政策ではなく、今いる社員が働き続けられるかということに最大限の力を注ぐべき。事業のイノベーションを起こすことで地域が活性し、雇用を生むのでは。

阿比留　30年度に厚生労働省では、全都道府県に相談拠点となる「働き方改革支援センター」を設置されます。また、中央会、商工団体と連携して支援するほか、非正規社員の方々の処遇改善に向けて社内のルールを整備される事業所の支援、助成。取引条件改善、生産性向上のための支援、設備投資に対しての支援。女性や若者、高齢者の活躍に向けた環境整備・マッチング、人材の育成・活用支援などさまざまなメニューを用意しています。

藤原　社員同士のコミュニケーションを大切にし、部長会や社内イベントなどを開いて風通しをよくしています。社員の家庭の事情をみなが把握し、休みや時短も取得しやすい雰囲気です。知事賞を受賞してから優秀な女性が多数入社してくれました。

金城　私は、西粟倉村で「自分らしく生きる生き方を探してみませんか?」という移住定住の呼びかけや「なりわい探し」のお手伝いをしています。将来は故郷の沖縄でもそういう仕事をしたいですね。移住促進のプログラムや講演会で、自分の生きたいことと向き合って夢を語る人に出会うことが大きなやりがいにつながっています。

白河　上司が部下の家で代わりに子育てを体験する「イクボスブートキャンプ」というある企業の取り組みはかなりショック療法ですが、テレワークや「短時間休暇制度」などの好事例も上がっています。働き方改革を進める企業は自分の時間を大事にし、人の時間も大切にされています。こうした「ホワイトサプライチェーン」の輪にぜひ加わっていただきたい。

阿比留　昇進などに消極的な女性をやる気にさせるためには? バックアップ体制はどうしたらいいでしょうか。

白河　女性が昇進を拒む理由は「時間的に無理」と考えるところが大きい。長時間労働を是とする空気をまずなくすのがポイントです。それには上司からのていねいな声かけや、自らヘルプできるコミュニケーション能力も必須です。そうしたチームでの協力が正しく評価されることも女性の活躍の重要なポイントです。

これからのOKAYAMAの働き方を考える。

徳倉　「岡山で起業したり仕事をしたりすると面白いことができるよ」と全国にアピールすることが大事です。そして仕事の種類を増やす。アクセスがいい都市は、自治体や企業や学校が協力して、イノベイティブな活動を行えば大きな産業になる可能性があると思います。

阿比留　女性やシニアなど多様な人材が柔軟に働けるような「短時間勤務」などのメニューをそろえた職場を増やし、働き方改革、ダイバーシティなど多様な視点やアイデアを取り入れてほしい。私どももいろいろな情報発信をさせていただきながら、支援していきます。

藤原　まだまだ「部下がそんなに早く帰るのか」とか「男性が育児や家事を手伝うなんて」という男性もたくさんいます。急に意識改革しようと思っても無理ですが、少しでもいい方向に解決していきたいと思っています。

金城　岡山で働くことのメリットは、暮らしやすいこと。すごくすてきな中小企業が多くて、自分の夢に真剣に向き合い、誠実な言葉を返してくれる経営者の方に出会います。真剣になあと思うことです。働き方にまだ慣れない若手に対して、直に話す時間を設けていただけると、不安なく仕事に打ち込めると感じます。

白河　一番大事なのは「まだ間に合ううちにやる」こと。岡山県は災害も少なく豊かな資産が残っている。資産が目減りしないうちに社内の人たちの多様な声、心からの声をしっかり聞いてイノベーションを起こすことが、中小企業の持つ素晴らしいリソースになるのではないかと思いました。