

「働き方の変革」が職場を元気にする 開催報告

開催日時：2011年 3月5日（土）13:30～16:30

会場：中野区男女共同参画センター

参加人数：65名（地域生協43名、医療生協1名、中野区内事業者13名、中野区4名、東京都生協連4名）



東都生協中村副理事長の司会で進められました。

ワーク・ライフ・バランスをより進めていくために昨年に引き続き、中野区男女共同参画センターと共催し中野区在勤・在住の方、区内の企業を中心に広く呼びかけました。第1部でワーク・ライフ・バランスを経営戦略と捉え推進することが、どのように業績アップにつながるのか講演をいただき、第2部では参加者が交流しながら、ワーク・ライフ・バランスをより良くするため、これからどのような行動をしていけば良いのか考えました。



主催者挨拶をする男女平等参画推進連絡会 若森議長

【基調講演】

「働き方の変革」が職場を元気にする！ーワーク・ライフ・バランスで業績アップー

講師：渥美由喜氏 <東レ経営研究所ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス研究部長>

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに取り組む先進企業国内650社のヒアリング、3000社のデータベースを作成・分析をもとに、2度の育児休暇取得と実父の介護という自身の体験を交えながらお話がありました。

1. ワーク・ライフ・バランスをめぐる誤解

□ワークの土台がライフ。仕事と家庭生活の二者択一ではなく、質の高い生活が質の高い仕事に、メリハリのある仕事は生活の余裕につながる。

□ワーク・ライフ・バランスの3要素。実務面では、①「業務をオープンにして共有化」②「たえざる業務改善」。意識面では③「お互い様、思いやり」。ワーク・ライフ・バランスに取り組むと自分の時間が大切のみならず「相手の時間」への敬意を持つ。職場に「思いやり」が広がっていく。

2. 働き方の改革 ～講師の育児・介護体験から～



□男性がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット

育児休業取得前後に、自分の中の優先順位を整理でき、業務効率の向上、リスク管理能力の高まりなど、苦勞もあるがメリットを体感。

☆最大の効果は「コミュニケーション能力」向上

☆育児休業後、家族にも変化が。（「でもね」症候群からほめ上手に）

□介護は突然やってくる。育児休業さえ取れない職場では、介護には立ち向かえない。介護は、坂の下の底なし沼に吸い込まれそうな「下り坂」。恩返しチャンスと考える。

3. 女性活躍推進・ダイバーシティ

□ダイバーシティへの施策展開。異なる属性（性別、年齢、国籍など）や異なる発想・価値を活かすこと。ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応しようとする経営戦略。

☆誰でも、いつでも、どこでも「働き甲斐ある」職場作り

□制約は得がたい「個性」であり、きめ細かな消費者ニーズを拾い上げる「高感度アンテナ」

4. ワークとライフのキャリア形成

□ワーク・ライフ・マネジメントとは

- ・誰もが人生の「主人公」。ワークにもライフにも真摯に向き合う。
- ・みんなに公平に与えられている「時間」を上手に使うって将来の人生設計を。
- ・ワークでもライフでも「良かった」作り

（上司：誰もが働いていて良かった。イクメン：子どもが生まれてきて良かった。妻が産んで良かった。介男子：親が晩年に生きていて良かった。・・・という環境づくり）



講師の渥美由喜氏

□ワーク・ライフ・マネジメントに必要なこと

①自身のキャリア形成を考える。②自己能力向上を実現する方法を習得する。③他者への関心…緊急事態への対応方法

5. 社会的責任の観点から ～生協の事業と密接な関係～

□ヨーロッパでは「企業内コンシェルジュ」のようなサービスが導入されている。「企業内御用聞き」はあらゆる従業員にメリットをもたらす。

□子育て層の両立支援サービスを強化することにより、生協の利用促進が期待できる。

☆ワーク・ライフ・バランスは制度より風土

6. イクメンは育児と育地 ～自分が育てられる、地域を育てる～

□子どもは、社会の今を映す鏡であり未来を映す鏡である。地域の子どもたちのことに「声をかける、目をかける、心をはかる」…そういう人が増えれば、確実に地域力は高まるはず。

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略、地域戦略として不可欠。取り組み続けることで強靱な企業体質、持続性の高い地域となる。目先の業績向上に目を奪われていると、後回しになってしまうが、そういう企業、地域に明日はない。

ワークショップの進行をする東都生協小澤さん。



【ワークショップ】～あなたにとって職場の元気は？

8つのグループに分かれて、基調講演で感じたことや自身の職場の元気の理想と現実を出し合いギャップを共有し解決策を探りました。



グループでも活発な意見交換が。

理想の姿

お互いさまづくり、意見を出し合える、地域コミュニティの活性化、仕事のスキルを地域へ還元、1人ひとりの自立(家庭、職場)、情報交換、共有、仕事がシェアされる、風通しがいいなど、意見を出し合うことや話し合うこと、職場・地域でのコミュニケーションについての意見が多く出されました。

現状・ギャップ

過労バリバリ社員/女性の管理職が少ない/イキイキ社員のモデルがない/自分のことで精一杯/残業代が生活給となっているのが現状/意見や提案をしてもはぐらかされてしまう/有給以前に指定休の消化ができない/言い出しにくい、休みにくい/仕事が個人についている

解決策

助け合いの意識

基本的認識の一致

時間の使い方・初心とコミュニケーション

お互いさま

メリハリをつける

定期的にチームで話し合い



グループ報告でも共感や笑いが...



閉会挨拶をするコープとうきょう渡邊さん

【最後に】

中野区男女共同参画センターとの共催とし、開催にあたっては、中野区内の企業・区民へ広く参加の呼びかけがされたことで、中野区在住・在勤の方を中心に19名の申し込みがありました。当日は13名の参加があり、異業種の交流にもなりました。

また、参加者から「初対面の方々だったが意見を言うことができた。どこの職場も悩みは同じだと思った。」「今後の働き方、生き方に活かしていきたい」などの感想がありました。閉会挨拶で男女平等参画推進連絡会の渡邊さん(コープとうきょう専務補佐)から、中野区をはじめ行政と連携して開催することの大切さ、それによって、生協以外の職場や区民の方と意見交換ができることは成果であり、「まちづくり」にもつながる。ワーク・ライフ・バランスを進めていく上でも、今後も連携を強めていきたいとお話がありました。