

これからの働き方を考える！

～女性が活躍する職場、育児・介護をささえる職場とは～

日時：2018年2月3日（土）10:00～12:30
 場所：東京都生協連会館 会議室1、2
 講師：林田香織氏（NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事）
 参加人数：25名（事務局含む）
 参加生協：コープみらい、パルシステム東京、東都生協、
 コープデリ連合会、パルシステム連合会、東京保健生協、
 大学生協東京事業連合、日本生協連
 主催：東京都生協連 男女平等参画担当者連絡会

＊ プログラム ＊

- 10:00 開会、あいさつ
- 10:05 第1部【講演】
「男女が働き続けることを考える！」
- 11:05 休憩
- 11:15 第2部【ワールドカフェ】
- 12:25 アンケート記入
- 12:30 閉会



司会：上村仁美さん
(コープデリ連合会)



挨拶：秋山純専務理事
(東京都生協連)

男女が働き続けることを考えていきたい。「働き方改革」は“誰のための”ものかが大切。働く環境を整えることは生き方の問題にもつながる。今日は生協の職場にとってもプラスになるような時間を過ごしたい。

男女が働き続けることを考える
「誰もが『働き続ける』ために
必要なことを考えてみよう！」

講師：林田香織先生



〈2. 多様性を理解し、

違いを尊重する〉

妻のみが両立支援制度を利用すると「家事育児を主に担うのはママ」という夫婦分業体制の強化につながります。半数以上のパパは家事育児と稼働役割を同等に重視したいと考えているのにその半分の人しか実現できていません。男性の制度利用・定時退社・有給休暇取得が誰もが働きやすい風土を作ります。

第1部【講演】〈1. 働き方改革の背景を知る〉

「大介護時代へ突入」「育児と介護のWケアに直面する8割が30～40代」などの環境の変化により、社会と家計モデルが変化しています。「1960年代の家庭モデルが基盤の社会システムと働き方」の中では部下（ライフ・ワーク社員）も上司（ワーク・ワーク社員）も「働きづらさ」を感じています。長時間労働での成功体験を持つ上司が「イクボス」（ともに働く部下・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、組織の業績も結果を出しつつ、**自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司**）に変わっていく必要があります。ライフを通して「個人の多様性を強化」すると、「職場全体の多様性の強化」され、新しい発想や豊かな想像力につながります。



現状と希望の把握のための「寄せ鍋ワーク」

第2部【ワールドカフェ】

5つのグループに分かれ、一人のカフェオーナーを残して移動を繰り返し、3つのテーマ交流を行いました。模造紙には思いついたことを自由に記入し、最後に全員で回遊しながら見て共有しました。

第1ラウンド「働き方の希望」を共有する



部下/同僚各々の
プライベートを把握しているか
上司/同僚に対して
キャリアの希望を伝えているか

など8項目をチェックして、グループで共有。

(意見抜粋)・共有が当たり前でなく、話やすい空気感をつくる

- ・中長期的な働き方、キャリアの希望を無理にでも伝えることが大切
- ・ライフイベント、家族構成を聞くのはちょっとためらう



第2ラウンド「働きやすさ」を整える

両立支援

両立支援制度について
共有

部署で仕事を共有しているか

業務削減

業務削減をしているか

など18項目をチェックして、共有。

(意見抜粋)・制度は整っているが活用できていない→コミュニケーション不足
・目の前の仕事を個人でやっている。共有するしくみをどう作るか



第3ラウンド「働きがい」を感じる

やりがいを感じているか、ライフとワークは充実しているか

など8項目をチェックして、共有。

(意見抜粋)・ほめてもらった、認めてもらったときはやりがいを感じる
・認められたい。数値目標がないと目で見えにくい。

評価、感謝のきもちを表現する必要がある。

・やりたいこととやるべきことがマッチするのは少数。期待を言ってもらいたい。



〈アンケートから抜粋〉

・色々気づきがあり、これから自分がどんな働き方をしたいか、上司になりたいか、イメージを作ることができました。多様性を認め合い、一人ひとりが個を、組織をよくするために主体的に考えられるチームを作っていきたいです。・改めて仕事以外のコミュニケーションも大事だと感じた。キャリアや働き方の話をする機会をつくるのは難しいかもしれないが、雑談の中ででもしていければと思う。・今回のお話は女性、男性、上司、全ての人に対して意識改革が必要であると改めて実感しました。・寄せ鍋シートで現状と希望をかいたことで、将来のライフ・ワークのビジョンが変化しました。・変化のスピードについていけるように組織を変えていけたらと思います。・イクボスの定義を始めて知り、企業組織と個人を育てるトップダウンの必要性を理解しました。もっと知りたい、我が組織も取り入れたい。

最後に講師からアメリカ・ポートランドの事例を引いて

「とことん話し合う。出尽したら、やれるところからやってみる。半年毎に繰り返えし取り組んでいく。」



今日の話きっかけに自組織に合う改革を考えましょう。来年はお友達も誘って参加してください。

閉会挨拶：石岡功洋さん
(東都生協)