

岡山市女性活躍推進シンポジウム



女性活躍支援のあり方について意見を交わしたシンポジウム

男女雇用機会均等法が1986年に施行され、30年余り。女性が働き続けられる仕組みは整ってきたが、少子化による労働人口の減少が懸念される中、活躍という次のステージに進む必要に迫られている。岡山市は、女性活躍推進シンポジウム「選ばれる企業の共通点～女性活躍で“人財、も売上も～”」を10月13日、岡山市北区柳町の山陽新聞社さん太ホールで開催。中央大大学院の佐藤博樹教授をコーディネーターに、企業経営者3人が自社の取り組みを紹介しながら、女性が活躍するための支援のあり方や、女性活躍を突破口とする働き方改革などについて意見を交わした。市民ら約100人が聴いた。（文中敬称略）

佐藤 女性活躍を進める上で組織はどうあるべきか。それぞれの経験を伺い、あり方を考えたい。
白坂 1996年、29歳で東京・銀座にクラブを開いた。男性オーナーがホステスの女性に厳しい売り上げのノルマを課し、達成できなければ戦力外通告をする。そんな「鶴飼い」のような従来の仕組みを変えようと、ノルマを撤廃。周囲には「ノルマなくして経営は成り立たない」と言われたが、クラブの平均寿命がわずか6カ月とされる銀座において25年間、営業を続けている。ノルマに追われず長く働くことで、ホステスに愛社精神が芽生え、「パソコンが得意なので顧客管理を手伝います」などと、それぞれが自発的に役割を担うようになり、順調な売り上げを続けることができた。
中村 会社員を経て、8年前にランチのみ1日100食限定で提供する国産牛ステーキ専門店「佰食屋」を夫婦でオープンした。従業員は働く時間も休日も自由に選べる。自然に子育て中の女性から高齢者、障害者、介護中や妊娠中の人、外国人留学生まであらゆる属性の人が集まり、ダイバーシティー（人材の多様性）が形成された。この働き方を創造したことで、私自身、会社員時代にはかなえられなかった、家族で夕食を食べ、図書館で本を借りて読む、そんなさまざまな幸せを手に入れることができた。

組織のあり方

㈱minitts代表取締役
中村 朱美氏

㈱SWITCH WORKS代表取締役
竹本 幸史氏



なかむら・あけみ 2012年、京都市で飲食店経営の「ミニッツ」を起業。1日100食限定という形態で食品ロスの削減と働き方改革を実現した。女性誌の「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2019」の大賞受賞。



たけもと・ゆきふみ リクルートをを経て2012年、岡山市で人材開発コンサルタント「スイッチワークス」を立ち上げ。多様な人材が生き生きと働く環境をサポートするため人材育成や企業マネジメントなど手掛ける。

数年後見据えて目標設定 竹本

人材の多様性尊重し経営 中村

竹本 女性に限らずだが、活躍推進のためには、キャリア設計が重要。数年後を見据えて目標を設定し、達成するために何をすべきか。やりたいこと、やるべきことを明確にすると、モチベーションが向上する。個人ではなく、組織全体で取り組むことが欠かせない。管理職は、成長につながる仕事を部下に与えてほしい。

中村 能力を高める機会の提供は重要だ。男女雇用機会均等法で女性に門戸が開かれたものの、「男性と同じように働けるか」と踏み絵を迫られると、女性は離職せざるを得なかった。そこで、働き続けられるよう仕事と育児などの両立支援が始まり、制度も整ってきた。そして現在、いまだ管理職や責任ある仕事を任される女性が増えているとは言い難い。育児休業や短時間勤務をリスクと捉え、女性を中長期的に育成しようという企業が少なからずある。経営者の立場として、人材の確保・育成面での工夫はあるか。

中村 ぎりぎりの人員だと、突然の病気や事故で担当者が不在となったら、会社は危機に陥る。リスクマネジメントの観点から、1、2人は多めに採用している。余裕を持って100%。急な休みにも対応でき、不満も出ない。採用の際、

育成の“鍵”

重視しているのは就労意欲と組織への適応性。技術や資格があっても、それを生かせるかどうかは採用してみないと分からない。みんなが一緒に働きたいと思う人柄で意欲的な人を採用すれば、長く働き続けてくれるし、結果的に良い人材に育つ。だから教えることをいとわない。そこは、管理職の覚悟のしどころかと思う。

白坂 かつて「仕事は見えて覚える」だったが、今は通用しない。マニュアルを示しながら丁寧に説明する。従業員をよく観察し、そのとき、お客さまに掛けた言葉は絶妙だったね」と適切な言葉で具体的にほめる。上司の忍耐力と人間力が問われる時代になった。

竹本 残業、転勤をいとわず、育児休業も短時間勤務もしない。そんな組織に忠実で、稼いで家族を養う男性がモデルケースだった時代に比べ、管理職も悩んでいる。ただ、部下を成長させたい、それが自分の役割だと思えているかどうか、案外、人材育成の「鍵」だと感じている。仕事上の業績だけでなく、興味を部下の人となりに向けていることも大切だろう。

ゼロベース

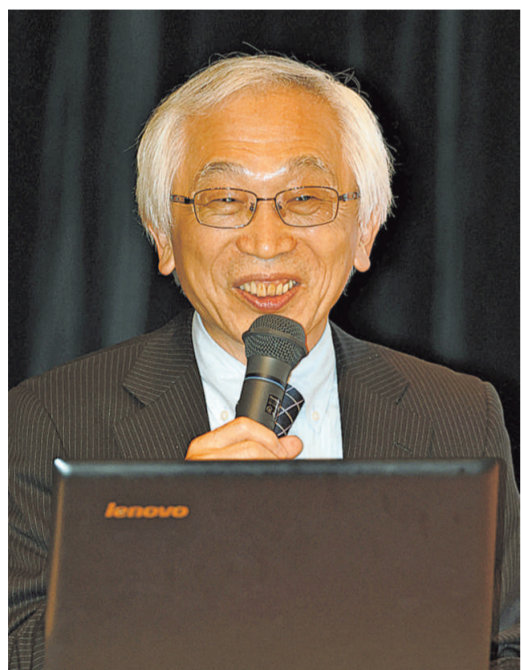
佐藤 会場から「女性管理職が少なく、ロールモデル（手本）がないため不安」との質問が寄せられているが、竹本「サードプレイス（第3の場）を意識してみればどうか。職場にロールモデルがなくても、

問われる管理職の人間力 白坂

能力高める機会の提供を 佐藤

（コーディネーター）
中央大大学院戦略経営研究科
（ビジネススクール）教授
佐藤 博樹氏

銀座クラブ「稲葉」ママ
白坂 亜紀氏



さとう・ひろき 専門は産業社会学（人的資源管理）。法政大経営学部教授、東京大社会科学研究所教授など歴任。有識者らによる内閣府の男女共同参画会議の議員も兼ねる。一橋大大学院博士課程単位取得満期退学。



しらすか・あき 早稲田大在学中の1986年、日本橋の老舗クラブに勤め、20代で銀座に「稲葉」を開店。2007年に銀座社交料飲協会理事に就任。12年、女性の社会的地位向上を目指す「銀座なでしこ会」を設立。

中村 仕事は本来、生活を豊かにするもの。売り上げは経営と従業員の暮らしを賄えればいいと割り切り、2年前から、あえて「売り上げを減らす」ビジネスモデルを実践している。1日50食限定に減らし、勤務は午前9時～午後3時の6時間だけ。災害の多発や人口減少だけでなく、新型コロナウイルスの感染拡大で顕在化した社会のリスクに対応した働き方にもなる。この新しいビジネスモデルを全国に伝えていきたい。

白坂 2012年に女性でつくった「銀座なでしこ会」を立ち上げた。専業主婦だった人たちが多いが、まちづくりやボランティアで活躍しており、こうした女性たちも日本を支えていたのだと知った。仕事だけでなく、さまざまな女性支援のあり方を探り、女性がしなやかに楽しく生きる社会の実現を後押ししたい。

佐藤 今の管理職には、白坂さんや中村さんのように「銀座のクラブにノルマは必要」「飲食業界は長時間労働が当たり前」といった固定観念を捨て、ゼロベースで働き方を考え直すことが求められている。そういう意味ではロールモデルを探さなくてもいいかもしれない。例えば、定時で帰る管理職になりたいと思えば、それを目指せばいいのではないか。最後に抱負やメッセージがあれば。

白坂 2012年に女性でつくった「銀座なでしこ会」を立ち上げた。専業主婦だった人たちが多いが、まちづくりやボランティアで活躍しており、こうした女性たちも日本を支えていたのだと知った。仕事だけでなく、さまざまな女性支援のあり方を探り、女性がしなやかに楽しく生きる社会の実現を後押ししたい。

女性活躍へ環境整備

岡山市長 大森雅夫

岡山市の主な取り組み

- 認可保育施設等の受け入れ児童数の拡大
- 放課後児童クラブの充実
- 男性管理職向けセミナー
- 女性が輝く男女共同参画推進事業所の認証
- 男性の家事・育児講座
- 女性のキャリア形成を支援する講座
- 女性の再就職支援セミナー

岡山市役所では「隼より始めよ」の精神の下、男女が共にワークライフバランスを大切にしながら活躍できる職場づくりを進めています。
 私が市長に就任した7年前、市役所の課長相当職以上の女性割合は6.5%でしたが、現在は倍増し13.8%となりました。組織の意思決定過程にさまざまな視点が加わり、議論が活発化するなど、市役所内の空気が変わってきたのを実感しています。
 また、本年度実施した就職氷河期世代を対象とする試験ではさまざまなスキルや経験を持つ8名の採用が決まりました。うち半数以上が女性で、その中には出産を機に離職し、非正規で働いていた女性も含まれます。能力や意欲のある人材が再び活躍の場を得ることは本人のためになるだけでなく、組織や社会全体の力を高めることになり、今後、人口減少社会に向かう中、このような形の雇用の流動性も必要ではないかと考えます。
 岡山市では、女性活躍推進シンポジウムをはじめとするさまざまな啓発事業を行っています。女性がさらに社会で活躍するための環境整備に向けた取り組みが進み、女性も男性も働きやすい社会が実現することを目指し、引き続き施策を進めてまいります。

岡山市役所では「隼より始めよ」の精神の下、男女が共にワークライフバランスを大切にしながら活躍できる職場づくりを進めています。
 私が市長に就任した7年前、市役所の課長相当職以上の女性割合は6.5%でしたが、現在は倍増し13.8%となりました。組織の意思決定過程にさまざまな視点が加わり、議論が活発化するなど、市役所内の空気が変わってきたのを実感しています。
 また、本年度実施した就職氷河期世代を対象とする試験ではさまざまなスキルや経験を持つ8名の採用が決まりました。うち半数以上が女性で、その中には出産を機に離職し、非正規で働いていた女性も含まれます。能力や意欲のある人材が再び活躍の場を得ることは本人のためになるだけでなく、組織や社会全体の力を高めることになり、今後、人口減少社会に向かう中、このような形の雇用の流動性も必要ではないかと考えます。
 岡山市では、女性活躍推進シンポジウムをはじめとするさまざまな啓発事業を行っています。女性がさらに社会で活躍するための環境整備に向けた取り組みが進み、女性も男性も働きやすい社会が実現することを目指し、引き続き施策を進めてまいります。

