

2022
1/27

オンライン開催
Report



薩摩川内市 女性活躍応援セミナー

男性も女性も、共に働きやすいこれからの職場づくり
「育児・介護休業法改正（新設・男性版産休）」を前に、いま企業が取り組むべきこと

男女共同参画社会の実現に向けて、男女ともに仕事と生活の両立や働きやすい環境の整備、職場や家庭など生活の場におけるジェンダー平等実現への取組が重要です。

今回のセミナーは、男女ともに働きやすい職場づくりをテーマに、昨年6月に改正された、育児・介護休業法が4月から段階的に施行されることから、「育児・介護休業法改正を前に私たちができること」とは何かを学んでいただき、今後の企業、事業所での、働きやすい職場づくりに役立てていただけるよう開催しました。

ファシリテーターの
受講memo

第1部 事例から学ぶ



大橋運輸株式会社

1954年愛知県瀬戸市に創業。
一般貨物自動車輸送業を主要事業とし、引越・生前整理・遺品整理などを展開。2021年経済産業省「新・ダイバーシティ経営100選プライム」「健康経営プライト500」を受賞。

企業理念

仕事を通じてお客様や地域に貢献する

へさか
部坂菜津子さん

●大橋運輸総務課 CSV・ダイバーシティ推進室の部坂菜津子さんからの事例発表は自己紹介から始まりました。部坂さんは、アメリカ留学中にダイバーシティの豊かさを体感した経験から、ご自身の就職活動を「やりたいことがやれる会社を自分が選ぶ!」という柱を立てて『ダイバーシティ100選』企業の中から働きたいと思える会社を選んだとお話されました。若い世代の仕事選びの基準が、給料や仕事内容よりも、休みやすさや働きやすさ等、ダイバーシティ施策の充実が変わっていることは知っていましたが、リアルに企業の事例報告者から聞いたこの言葉はとても印象的でした。

●平成2年規制緩和による人手不足を解決するために、採用力強化の取組を進める中で、価格競争に左右されないためのビジネスモデルの転換、社員満足度向上、ダイバーシティ・マネジメントを推進。短時間事務員の採用から始まったダイバーシティの取り組みは、男性育児休業取得、家庭の都合、ホルモン治療 etc…。一人ひとりのニーズに合わせて柔軟に対応することで働きやすい環境を提供。

●「女性の働きやすさは、全ての人の働きやすさに」という視座で展開してこられた様々な取り組みの全てが、働く社員の幸せを願うからこそであり、その思いが「定年後も元気でいて欲しい」と取り組む健康経営に繋がっていること…。部坂さんがイキイキと発表される姿に、社員の幸せを心から願い支援する会社の中で、この会社に貢献したい!という思いが生まれるのだなぁ…と、つくづく思いました!

第2部 専門家から学ぶ 「こうあるべき」から離れたら、もっと仕事は楽しくなる



浜田敬子さん

山口県出身。1989年朝日新聞社入社。地方局勤務、週刊朝日編集部勤務を経て99年からAERA編集部へ。記者として、女性の生き方や働く場の問題、国際ニュース等を中心に取材。2014年AERA編集長に就任。オンラインメディアとのコラボ等次々に新しい取り組みに挑戦。2017年朝日新聞退社後Business Insider Japan編集長に就任。2020年末からフリーランスのジャーナリスト。

●男らしさ、女らしさ/地方だから/中小企業だから/子育て中だから…。このような「こうあるべき」を手放して行けば、いろんなことができる!地方ではダイバーシティは無理と思っているトップは多いけれど、中間管理職の意識はなかなか変わらないと私自身も思ってきたけれど…。過去の情報でつくられている意識を、知識を高めることによって変えてきたという大橋運輸さんの取り組みは大変素晴らしいと思いました…。と、第1部の事例発表からの繋がりをしっかりとつくってくださる講演にドンドン引き込まれていました。

●ダイバーシティに取り組むことの意義を「多様なニーズに応えるには多様な人材がいる組織の方が強い」「イノベーションには、なるべく違うバックグラウンドの人のアイデアのかけ合わせが必要」「同質性の高い組織は過去の成功体験にとらわれる」「多様な人材のいない組織には女性や若者が入りにくい」とご自身の取材をもとに共有してくださいました。

●子育てしながら働く部下に対して、管理職として本気でサポートしてきたか…と、自身のあり方を振り返り、両立支援から均等支援へ転換されたこと一例えば「小さい子どもがいたら出張は無理だろう」という遠慮ではなく、本人に意向を確認しチャンスを与えることの方が、何か特別な制度よりも重要等のお話を聴きながら、働き方、働かせ方の「こうあるべき」からはなれたら、一人ひとりの状況に等眼差しを向け、その人にとって必要で具体的なサポートができるようになり、働きやすい環境をつくって行くことにつながるのだなぁ～と、思いました。

意見の共有



「事例から学ぶ」「専門家から学ぶ」を経て、オンライン上で6つのグループに分かれて、お話を聴いて思ったこと / 考えたこと、もっと詳しく知りたいと思ったこと等について意見交換を実施しました。

大橋運輸さんの取り組み年表をみて、早くから取り組みを進められた成果なのだと思います。本当に、今始めなくちゃダメだなと思いました。

「本気のサポート」のために、アンコンシャスバイアスを超えていくことの大切さを思いました。

大橋運輸さんのフットワークの軽さに感動しました。小さな所から地道に始めることの大切さ、自分が何ができるか考えてみたいです！

女性の退職の理由が、両立等の問題ではなく、この会社では働きたいがない！と思っていることという浜田さんのお話に、、、そうだよなぁと思いました。

質問



グループでの意見交換終了後は、部坂菜津子さん、浜田敬子さんと共に、大橋運輸社長鍋嶋洋行さんにもご参加いただき、それぞれのグループで話されたことの共有 & 質問タイムを設けました。

制度は整えたのですが、なかなか男性が育児休業を取得しません、、、何か方策がありますか？

職場でできることと、家庭でできることの2つがあります！（浜田さん）

職場：管理職が取得（育児期でないのなら介護休暇を）してとにかく事例をつくること！

家庭：妻が「絶対に育休をとって！」ということ。

私自身、夫が3ヶ月の育休を取得し、夫と子どもとの関係がとても良好！娘からなつかれている。もし、夫がパタハラにあうよ、、、と躊躇するようななら「あなたの取得によって日本社会は変わるのよ」と背中を推して欲しい！

育休取得者が出た場合、どのように仕事を調整すればいいか、、、少ない人数の会社で代替を雇う余裕はありません。

やらないことを決めました！（浜田さん）

出版業界もギリギリの人数でやっています。

会議時間を変えて短縮化、企画書の簡略化等、これまで何となくやってきたことを見直しました。

少しずつ、一人ずつに余裕を持たせることが大切です（鍋嶋さん）

いい人材を雇って蓄える、採用力を高めるためにダイバーシティを推進してきました。一人ひとりの少しずつの余力があれば、イレギュラーへの対応が可能になります。チームとしての力が高まれば、休みは取りやすくなります。

メッセージ



最後に、講師の皆さんから、「今、働いている人の働きやすさをつくるために、お金をかけなくてもできることはある！」「変化は小さいところから起きる！薩摩川内市の皆さんから！」とメッセージを頂きました。