

ダイアログカフェ1 (7/25) 仕事と生活って、そもそも分けて考えられますか?~ワークライフバランスについて~



ファシリテーター：高崎 恵さん (ワークショップデザイナー)

オープニングとして男女共同参画基礎講座のワークショップで集められた働くことに関連する「つばやき」をスライドショーで上映しました。参加者にも働くことに関連した「つばやき」を書いてもらい、一人ひとりが率直に自身の想いを話せるための約束としてメッセージを意識し発信することを練習しながら、グループで対話して発表を行いました。そして、その内容をもとに「ワークライフバランス」について理解を深め、個人の裁量等個人的な課題ではなく、長時間労働など社会のあり方の問題が個人の生き方に大きな影響を与えているということ



「ちがいが」を重ねて新しい価値をつくる、YOUメッセージからIメッセージへ

私たちは「ちがいが」に出会ったときに、「アナタおかしいよ、アナタちがうよ」というように「ちがう」ことを言った相手に焦点を当てる、YOUメッセージで言っていることが多いです。言われた相手は、否定や批判を攻撃されるので、そのことを話することができる安全な場と思えず、また、攻撃されると攻撃的に返したくなります。それでは、何も新しい価値を生み出すことはできません。そのことを考えるとき、「ちがう」ということを伝えるのではなく、私を主語にして、何故私が「ちがう」意見を持つのか、その後ろの気持、理由、現状をきちっと伝える、Iメッセージで話し合うことが大事です。AとBという意見を合わせて、新しいCという意見をつくり出そうというのが対話です。(A+B=C) 子どもたちの人権教育の中で、人権の力とは、お互いの「ちがいが」の自覚とお互いの「ちがいが」の尊重とされ、その「ちがいが」を大切にしながらのコミュニケーションの一例としてIメッセージが紹介されています。でも、子どもたちが帰る家庭では、一番最初に子どもを迎えるときに「アナタ早く宿題しない」と言っています。Iメッセージで、何故早く宿題をするように言うのかその意味を説明してあげることが大切です。私たちは少しYOUメッセージを多用しすぎて、日常生活のなかでも人にきちっと自分の気持ちを伝え合せていません。

人が減っていく社会では、やらない人を残し続けたまま物事を動かすのは難しい

これまでの社会では、討論でAなのかBなのか意見を戦わせて、勝ち負けで多くを決めていました。それでは、Bに決まった場合には、Aの人たちは自分たちの意見は全く反映されず、やらなかったりやるけどイヤイヤという人がずっと一定数残り続けていきます。これから人が減っていく社会の中で、イヤイヤやる人とかやらない人を残し続けたまま物事を動かしていくのは難しくなっています。

ちがうのは当たり前

その時に、自分たちの「ちがいが」をきちっと重ねて、新しい意見を創り出そうとする話し合いの仕方を知っておくことは大切なことです。私たちは一人ひとり経験がちがうので、意見が異なることは当たり前で、ちがうことは劣っていることではないです。衝突や葛藤や対立を避けようとして黙ってしまったり、葛藤を超えて新しい価値を創っていくためには、「ちがうのは当然だよ」というマインドで人の話を聞き、そして自分の意見も大切に、もう言っても無駄だからと押し込めちゃうのではなく、きちっと私を主語にして私の意見を伝える、それがとても大

切です。個人的なことは社会的なこと、長時間労働が個人の生活に影響を与えている

固定的な性別役割分担意識を反映して、女の人は仕事もして、家事も育児も介護もする役割分担意識があつて、そのことを一人ですながら、仕事も続けていくことは難しいです。今、カジダン(家事をする男性のこと)やイクメン(育児をする男性のこと)がファッショナブルに語られていますが、会社の支援がなければ難しいことです。個人的なことは社会的なことです。長時間労働を見直すなど変えていかないと個人の生活と仕事の両立は難しいことを知ることが大切です。

ワークライフバランスを正しく理解~生活と仕事の相乗効果

ワークライフバランスは、生活と仕事のどっちが上で、どっちが下みたいな天秤にかけるような考え方だと誤解されています。本来の趣旨は、生活が土台にあって生活の質の高まりが仕事の生産性を上げ、仕事の質の高まりに繋げて相乗効果を働かせるということです。人口が減っていく社会では、一人ひとりの事務量は増えていくので、ムダをきっちり見つけて、仕事も暮らしもマネジメントしていくことが求められます。

変わりはじめた会社も

これまでは、会社に人を合わせてきましたが、一人ひとりに合わせようと会社が考えはじめています。社員一人ひとりの幸福心の豊かさが、お客様の幸せにつながることを、一人ひとりの暮らしのあり方に可能な限り合わせて、会社が社員を支援します。そして、社員はその支援に答える貢献をする、この支援と貢献の循環を回す取組をはじめた事業所が鹿児島にもあります。

ワークライフバランスは一人ひとりにとっての大事なテーマ

仕事と生活をどうやって自分流の仕様に管理していくかが大事です。今回のダイアログで、共感的にいろんな世代や職種の人たちと対話したことが、そのヒントになってほしいと願っています。

参加者からは、「仕事」と「生活」は切り離せないと思っていました。「ちがいが」について学び、一人ひとりちがって当たり前、それを思いながら発言したり、行動することは大切だと思う、Iメッセージを家庭で活かしたいという声がありました。

ダイアログカフェ2 (7/25) フェアとケアの相乗効果~ダイバーシティについて~



ファシリテーター：森園 仁美さん (キャリアコンサルタント)

ダイアログカフェ1と同じスライドショーを上映しました。県内でダイバーシティに向けて取組をはじめた事業所が紹介されたビデオを上映し、カルビー鹿児島工場長石丸さんから女性ではじめて工場長になった際の率直な感想なども含めて、自社の取組を話していただくことで、ダイバーシティへの理解を共有した後、グループに分かれて対話しました。具体的取組を共有した上での対話により、自分の職場や暮らしの課題と照らして考える場となりました。



【カルビーの石丸早苗さん】

女性の再就職では、今も本人の能力より家族に支障が無いこと

昨年度はじめて県の雇用労政という場で、女性の再就職支援をするなど社会の動きも変化し、女性の働く力や意欲も十分備わってきています。しかし、いざ、再就職の現場であつて入ると、女性本人は能力も意欲もあつて、一時的に家庭にいるけれども、十分トレーニングをして活躍できますと伝えても、企業の条件は、まず家族に支障の無い方、子どもがある程度大きいとか、夫の理解があることです。未来に向けて、地域の経済を支えていく女性たちの活躍の場を増やすために企業の意識のあり方を考えてほしい。

組織のモノカルチャー(単一価値)からダイバーシティ(多様性)へ

ダイバーシティは、アメリカで盛んに言われ、多様な人々が互いのちがいを尊重し、ともに生きる社会の理念を表す言葉として、人種の理解からはじまり、後に人材開発やマネジメントトレーニング、経営戦略においても注目されるようになりま

した。人はその存在価値において等しいという人権の概念を元に、人はみんなちがうからこそ尊いという認識に立つ考え方で。

日本の過去の組織では、モノカルチャー(単一価値・男性中心の長時間労働)が尊ばれ、みんな同じという同質性が重要で、人たちがうこと(長時間働きたい子育て中の女性たちなど)はマイノリティの集団と見られるか、出る杭は打たれて排除されてきました。今、経済界がダイバーシティに積極的に取り組んでいる背景には、女性や障害者、高齢者などが労働市場に進出しやすい環境整備を充実させなければ、深刻な人的資源の危機となることが予測されるためであり、ダイバーシティは女性の活躍という発信がなされていますが、本当の意味のダイバーシティは女性だけのことではありません。

多様な人材を活かす

単に多様性という、異なる立場の人が混在している状態から、次のステップとし

て、多様な人材を受け入れ、かつ、その人たちのもつ能力を引き出して組織に貢献できるようにインクルージョンという言葉とセットでD&Iの概念として使われ、また、ダイバーシティマネジメントとも言われています。D&Iの概念は、「人が経営の基盤である」という考えに基づいており、人に対して、いくらでも置き換え可能だという考え方は、人口が増えている時代は可能だったかもしれませんが、これからは、今ある人の個性、持っている能力をどうやって引き出すかが企業の命題となつてきます。

インクルージョンは、組織内の誰にも参画・貢献する機会があり、それぞれに特有な経験やスキル、考え方が認められ、活用されることで、多様な人々が対等に関わり合いながら一体化している状態を指します。

多様性をどうやって活かすのか、一人ひとりに着目したときに、マネジメントの手法が見えてきます。一人ひとりに寄り添った制度でなければ、結果的にその人たちが成長する機会にはなりません。また、意識が変わらなると、制度側から入っても浸透しません。例えば、ポジティブアクションで育児休業制度はあるけれど、男性がほとんど取らないのは、トップのしっかりした理解と末端までの共有が進んでいなかったのが現状です。また、支援される人はされるけれど、独身で子どもが居なかったらケアばっかりの立場で、残業は私たちが引き受けて、働く場ではバランスがとれていないという声もあります。

D&I(ダイバーシティアンドインクルージョン)を実践するために求められること

日本でのこれまでのD&Iでは、対立や葛藤について、お互いに話し合い、どう折り合うかのトレーニングは一般的になっていません。県のモデル事業では、専門家のファシリテーターに入ってもらう、中立的な立場で対話の場をつくったことで、スムーズに進み、意見が対立することなく対話ができました。

女性をただ積極的に登用するだけではダメです。それを会社の価値としてゴールをどこに設定するのか、登月した結果どういふことを会社は企業価値として手に入れるかをきちっと考える必要があります。

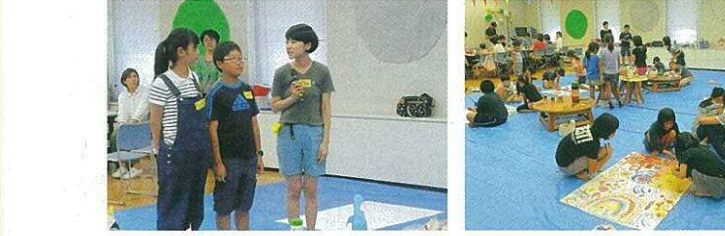
平成26年度「鹿児島発!ダイバーシティ・マネジメント」モデル事業の紹介

第1部で多様性を実感的に理解するワークショップを実施し、社長もスタッフも多様性を受容・尊重し、組織の中で活かすことの重要性を共有しました。その上で、第2部で、円卓会議として、ワークショップ形式で経営層・従業員ともに女性が働き続けられる職場づくりに向けた経営課題を話し合いました。ファシリテーターが進行することで、立場の違いを超えて自由闊達な対話が実現しました。その後、円卓会議で抽出された課題を基に社会保険労務士が入り、職場環境整備のコンサルティング(就業規則整備・制度導入等)を行いました。

小学生対象ワークショップ(8/23) こころこころあそびせてせかいにひとつのえほんをつくらう!!

ファシリテーター：高崎恵さんと男女共同参画ジュニアリーダー

男女共同参画ジュニアリーダーが誕生して2年目の今年は、企画・実践のあらゆる段階でジュニアリーダーが活躍してくれました。子どもたちは、初めて会う子どもたちで、それぞれの思い、やり方、スピードを大切にしながら、力を合わせて絵本づくりに取り組みました。4人1組になって、自分より大きなA0サイズのキャンパスに「好きなもの/こと」を描き、出来上がった絵をつなげて一人ひとりの絵本を制作しました。絵を描くときは共同作業、絵本にするとときはひとりの作業。みんなでやることも、ひとりでやることも共に大切な時間であることを共有しながら絵本をつくりました。完成した世界にひとつの作品は、かごしま県民交流センター2階に展示して、多くの来館者の皆様に見ていただきました。※台風12号接近のため7月26日(日)を8月23日(日)に延期し、開催しました。



センターからメッセージ

「女性の活躍推進」の声が高まる今だからこそ、「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」などのキーワードを、「私」のこととして、「働く」ことを改めて考えることで、ミライに向け、男女共同参画の大切さを知っていただきたいとの思いを込めた週間事業でした。2つのダイアログカフェとそれに続く全体会、講演会と盛りだくさんのメニューで、多くの皆様にご出席いただきました。講師の西岡先生の「就労支援は地域政策」が新鮮で強く印象に残りました。また、展示コーナーでは、センター事業の参加事業所である株式会社オンリー

一番力を入れたのは、ダイバーシティに対する認識を組織全体で共有することです。多様な人が会社組織には存在すること、価値観のちがいでから緊張や対立関係が生まれますが、そのちがいを重ねて対立を乗り越えてこそ、親密な信頼関係が生まれ、会社側が様々な支援をしていきます。それに従業員は貢献という形で答えていく、この支援と貢献の循環をどう生み出すかを考えてもらいました。

※平成27年度は、この事業の波及を目指し、新規事業として「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」を県内中小事業所5社で行うこととしています。

※この事業に取り組みされた株式会社システムメディアの代表取締役前田隆樹氏に、「女性の活躍推進」かごしま県民フォーラムの分科会において、多様な人材を活かし組織に活力を生み出す経営戦略の取組についての報告をお願いしました。

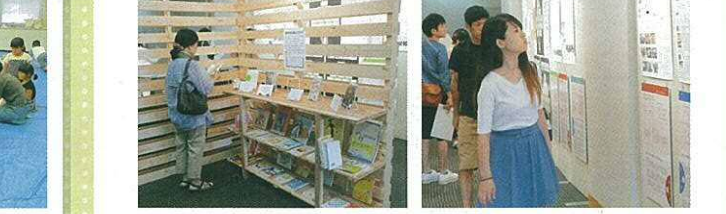
ダイバーシティ先進企業カルビー株式会社 鹿児島工場長石丸早苗さんからの報告

2014年4月に広島から転勤して2年目にになります。1988年の入社以来、ずっと工場の仕事に携わり、2004年から2010年までチームリーダー、次に、製造課長になりました。課長になって一番大変だったのが設備でした。生産の知識はありましたが、設備に携わった経験がなかったので、休みの日も仕事に出て、メンテナンスがある時には必ず立ち会う、私一人でも立ち会って経験を積みました。そして、2014年に鹿児島行きを打診され、1週間悩み、石丸さんができるなら私もやってみようと思ってもらえればと決断しました。鹿児島工場にきて困ったとき、全国の工場とのつながりがあったので、男性、女性関係なく、相談などその人たちとの関わりの中で助けてもらいました。私もいきなり工場長になれて言われて大変な思いもしたので、会社が俯瞰図を持って教育し、役職に就く心構えができれば、女性もどんどんやってくれると思っています。これからは風通しがよくて、やりたいことがあるという情報を受けたらどんどん背中を押して、工場が発展していくようにがんばっていきます。 ※「女性の活躍推進」かごしま県民フォーラムの基調講演の講師をカルビー株式会社のダイバーシティ委員会委員長の高橋文子さんに、発表者を石丸早苗さんをお願いしました。

参加者からは、ぼんやりと理解していたダイバーシティの意味がわかりました。男女共同参画社会をつくっていくためには、多様な生き方を認めること、人権が守られること、保障されること。男女共同参画社会はダイバーシティ社会ということを学びましたという声がありました。

展示「リビング・ライブラリー」(7/25~31)

7月25日から31日の期間中に、昨年度(平成26年度)のセンター事業「鹿児島発!ダイバーシティ・マネジメント」モデル事業所である、家具販売業の株式会社オンリーワンの協力を得て、2階展示ロビーに本棚とソファやテーブルを配置して、自宅の居間にいるような寛げる空間の中で、センターの蔵書を読んでいただくための「リビング・ライブラリー」を開設しました。蔵書は、センターで講演をしていただいた方の本、貸出回数が多い人気のある本、是非読んでほしい本を選びました。また、展示ボードには、センターの昨年度事業を紹介するポスターを作成し、第2次県計画の重点目標と対応させて掲示しました。



ワンに御協力いただき、「リビング・ライブラリー」として、男女共同参画に関するオススメ図書を、寛げる空間で自由に読んでいただけるコーナーを設けました。これまで天候に恵まれた週間事業ですが、7月26日(日)に予定していた小学生対象のワークショップは、台風12号の接近に伴い8月23日(日)に延期して開催しました。事業実施に向けて多大なご尽力をいただいた、実施団体の「かごしま女性政策研究会」はじめ、協力していただいた皆様に深く感謝申し上げます。週間事業がきっかけとなり新たな取り組みにつながることを願うとともに、これからはセンターを皆様の学びの場としてご利用ください。