

2021



～テレワークでも職場でも
男女ともに生産性高く働く！～
withコロナで変わる
日本の働き方 **報告書**

年度 男女共同参画フォーラム

「広島市男女共同参画推進センター 開館10周年記念講演会」

共催

株式会社日本政策金融公庫広島支店
広島県ビルメンテナンス協同組合
広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）

～テレワークでも職場でも男女ともに生産性高く働く！～ withコロナで変わる日本の働き方

開催日時 2021 年 10 月 21 日（木）13:55～15:35

目次

目次・ご挨拶	P1
広島市長メッセージ	P2
講演 小室 淑恵 さん	P3～7
閉会挨拶・開催に寄せて	P8
男女共同参画フォーラムのあゆみ	P9～10

ご挨拶

2021 年度男女共同参画フォーラムを、広島市男女共同参画推進センター開館 10 周年記念講演会として開催できたことを、心より感謝申し上げます。

また、本日はおいそがしい中を、オンライン開催にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

当センターは、2012 年 4 月に開館され、今年で 10 周年を迎える事ができました。これもひとえに、皆様のご支援の賜物と深く感謝申し上げます。この 10 年間には、女性の政治参画やジェンダー平等、就労、育児・介護、ハラスメント、LGBT、SDGs 等の課題について、講座・セミナー等による男女共同参画推進への啓発や実践活動をすすめることができました。コロナ禍の 2 年間においては、皆様方にご不自由をおかけいたしました。ご理解ご協力をいただき誠にありがとうございます。

本フォーラムは、広島市男女共同参画推進センターの開館以来、株式会社日本政策金融公庫広島支店様、広島県ビルメンテナンス協同組合様との共同開催で行い、10 年間継続できましたことに、心よりお礼申し上げます。

本日は、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室淑恵さんに「～テレワークでも職場でも男女ともに生産性高く働く！～ with コロナで変わる日本の働き方」と題して、開館 10 周年記念講演会のご講演をいただきます。

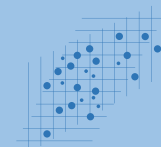
本日のフォーラムが、皆様にとって実りのあるものとなり、新しい未来へつながる機会となれば幸甚に存じます。

今後とも、広島市男女共同参画推進センターが、広島市の拠点施設としての役割を果たせるようご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

最後に、本フォーラム開催にご尽力賜りました関係者の皆様へ、心からお礼申し上げますとともに、本日参加の皆様の一層のご活躍とご健勝を祈念いたしまして、挨拶に代えさせていただきます。



広島市男女共同参画推進センター
センター長 信政 ちえ子



■ 広島市長メッセージ

2021 年度男女共同参画フォーラムが、広島市男女共同参画推進センター「ゆいぽーと」開館 10 周年記念事業として開催されますことを心からお喜び申し上げます。

また、関係者の皆様におかれましては、本市の男女共同参画の推進とともに、本施設の運営に御理解と御協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、本市では、昨年 6 月に広島市総合計画を改定し、昭和 45 年以来究極の都市像として目指している「国際平和文化都市」の実現に向けて、「世界に輝く平和のまち」、「国際的に開かれた活力のあるまち」、「文化が息づき豊かな人間性を育むまち」という 3 つの視点に沿ったまちづくりに取り組んでいます。

また、本年 3 月には「第 3 次広島市男女共同参画基本計画」を策定し、あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大、働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活等の両立などを基本方針に掲げ、男女が共にその個性や能力を十分に発揮することができる働きやすい職場づくりや、ワーク・ライフ・バランスの促進のための取組を進めています。

こうした中、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用など柔軟で多様な働き方への変化が、ワーク・ライフ・バランスを推し進めるきっかけの一つとなることが明らかになってきました。本施設においても、開館時からワーク・ライフ・バランス推進の一翼を担っておられ、この度の講演会を始め、オンラインを活用した様々な講座などを開催し、働く場における女性の活躍や男性の家庭生活への積極的な参画の促進に向けた意識啓発に取り組んでおられます。

本日のフォーラムが、皆様にとって、御自身の職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現、そして個性や能力を十分に発揮することのできる職場づくりについて考える良い機会となることを期待しています。

今後とも、本施設を本市の男女共同参画を推進する重要な拠点として、市民の皆様に、積極的に活用していただきますとともに、末長く親しんでいただきますようお願い申し上げます。

終わりに、本フォーラムの開催に御協力いただきました関係者の皆様に感謝申し上げますとともに、本日御参加の皆様の一層の御活躍と御健勝を祈念いたしまして、お祝いの言葉とさせていただきます。



広島市長
松井 一寛

令和 3 (2021) 年 10 月 21 日

講演

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

小室 淑恵 (こむろ よしえ) さん

<https://work-life-b.co.jp/>



プロフィール

1000社以上の企業へのコンサルティング実績を持ち、残業を減らして業績を上げる「働き方改革コンサルティング」の手法に定評がある。安倍内閣産業競争力会議民間議員、経済産業省産業構造審議会、文部科学省中央教育審議会などの委員を歴任。著書に『プレイングマネージャー「残業ゼロ」の仕事術』（ダイヤモンド社）『働き方改革生産性とモチベーションが上がる事例20社』（毎日新聞出版）『6時に帰るチーム術』（日本能率協会マネジメントセンター）『男性の育休家族・企業・経済はこう変わる』（共著、PHP新書）等多数。「朝メール.com」「介護と仕事の両立ナビ」「WLB組織診断」「育児と仕事の調和プログラムアルモ」等のWEBサービスを開発し、1000社以上に導入。「WLBコンサルタント養成講座」を主宰し、1600名の卒業生が全国で活躍中。私生活では二児の母。

このコロナを経て男女共にだと思いますが、特に男性の価値観も変わってまいりました。内閣府調べでは49.9%の方が以前よりも家庭を重視するようになった、と回答しています。これから、企業は男性と女性の社員が生産性高く働いてくれて、自社の成長に繋がっていくのか、考え方を考えていく必要があると思います。

ここ3、4年の傾向なんですけれども、働き方改革を弊社と長年やってきた企業で、結婚数が2倍になったり、出産数が2.5倍になったりという、変化が出てきています。

この背景にどういったことがあるのか、今日は働き方を変えていくのが私たちにとって重要なのか、具体的にどう変えていくのか、お話したいと思っております。

人口ボーナス期とは

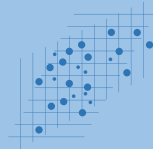
人口ボーナス期という言葉をご存知ですか。これは、ハーバード大学のデービッド・ブルームが、90年代に非常に分かりやすく提唱してから認知度が高まった考え方です。その国の人口の構造がその国の経済にボーナスをくれるような、大変おいしい時期という意味合いです。今その恩恵を受けているのが、中国・韓国・シンガポールやタイになります。若者がたっぷり、高齢者はちょっと、というような人口構造です。若者がたっぷりいれば安い労働力を武器に、世界中の仕事を受注して早く安く大量にこなすことができる、高齢者はちょっとしかいないわけですから社会保障費がかさまない、余った利益は全部インフラ投資にまわすことができるので、ビルが建って、道ができてという風に、爆発的な経済発展をして当たり前の時期なのです。

日本の人口ボーナス期は60年代半ばから90年代半ば。日本では、高度経済成長できたのは、あの団塊世代が頑張り屋さんだったからなんだよ、とよく言われますが、人口比率が要因ということです。

この人口ボーナス期には1つ大きな法則がありまして、1度人口ボーナス期が終わった国に2度と人口ボーナス期は訪れないという、がっかり情報です。高度経済成長期が訪れた国には富裕層ができて、この富裕層が子どもに教育投資をするので、子どもが高学歴化していきます。子どもが高学歴化すると人件費が上昇してくるので、中国が今そうですけれども、もう中国も高くなってきたからインドネシアにしようか、なんていう風に安さを武器に世界中から集まっていた仕事が他国へ流れていき、経済の伸びが鈍化してくるということが起きていきます。

そして、もう1つ起きることが、少子化社会です。女性の社会進出が少子化を生んだと言う人がいますが、科学的根拠は一切なくて、世界各国の共通した傾向は、高学歴化すると卒業年度が後ろ倒しになり、収入を持つ年齢が後ろ倒しになることによって少子化社会になる、という教育との関係性が一番クリアです。

少子化社会になって、高齢者の比率は年々伸びていき、医療のお陰で高齢者の寿命がぐんぐんと上がって伸



びていくんですね。社会保障費が莫大にかかる国になっていく。国民1人当たりのGDPが、ついに横ばいに入ってくるということになります。横ばいに入ってくると、人口オーナス期という時期に移動していくというかたちになります。

人口オーナス期とは

オーナスとは、重荷や負担という意味。つまり、人口の構造がその国の経済に重荷に働いてしまう時期、働く人よりも支えられる側の方が多くなる社会ということになります。

人口オーナスによって生じる典型的な問題は労働力人口が減少し、働く世代が引退世代を支える社会保障制度を維持することが困難になります。これ、90年代にデービッド・ブルームは言っているんですね。

これは高齢者に代わるだけの子どもが生まれなかった、つまり日本は少子化対策に極端に失敗してしまったことによって、おいしいボーナス期を早々に終えてオーナス期に駆け込んでしまった。一方で、少子化対策をやっていたヨーロッパは緩やかにオーナス期に入っていたので、駆け込んでいった日本の方が、より深いフェーズに入ってしまったということになります。

中国は1人っ子政策によって、おいしいボーナス期を早々に終えてオーナス期に駆け込みました。ところが、現在中国は1人っ子政策を解除し、人口政策の徹底した転換を計っています。

一方、日本は転換した時期から20年以上経っているのですが、まだ待機児童が1万人以上いるような、産み育てづらいままの状態、人口政策の転換のタイミングが約20年遅れと言われていました。

では、オーナス期になった日本の経済はもう終わりなの？と、ちょっと悲観的な見方になってしまうかと思うのですが、実はそんなことはありません。オーナス期になってからが、本当の経済成長です。ただし、オーナス期になってから再浮上していくのか、低迷のまま続いていくのかというのは、実はある2つのことを徹底してやっているかどうかで変わってくる、二極化すると言われていました。

1点目、オーナス期にはとにかく生産年齢人口（働ける人15~65歳ゾーン）が貴重になります。現在、確保できる労働力をいかにマックスで確保したかが、重要なポイントになるのです。この点において、日本ほど伸びしろのある国はありません。というのも、女性、障がいを持つ方、介護をされている方、様々な方が、まだ労働参画できていない、こういう方が大変多いのです。

特に日本が不得意なのが、教育が行き届いているのに労働市場に参画できていない女性の多さです。いかにこれを徹底してやっていって、今すぐ手に入れられる労働力をマックスにするか、女性、障がいを持つ方、親の介護と両立する方、こうした方々がキャリアの途中でドロップアウトしてしまわないようにするには、どうしたらいいか、これが大きな要因となっているのが働き方の問題なのです。

1点目の現在の労働力確保をマックスにやろうとすると、夫婦共働きの推進になります。夫婦で子育てをしなから2人以上の子どもが持てるような社会環境のサポートが重要になってくるわけです。それが2点目ですね。

弊社が3年半コンサルティングをさせていただいたある企業は、かつて猛烈残業をしていたのですが、なんと3年半で深夜労働を86%削減することができたら、従業員のご家庭で生まれる子どもの数が1.8倍になったのです。しかも業績は12%成長しました。

夫婦が結婚して、子ども1人目を持ちましたという時に、何らかの困難を感じて、2人目以降は無理だね、と持ちたい子ども数を諦めたのだとすると、その苦労を何か政策で取り除いてあげれば、夫婦の持ちたい子ども数は調査によると2.3~7人ですから、夫婦が持ちたい子ども数まで進んでくる、そして国としては少子化対策になって、Win-Winですね。

真に有効な少子化対策とは

1人目が生まれた時に、夫の帰宅時間が遅く、家事育児の参画時間が短い家庭ほど、2人目以降が生まれていないということです。家事育児に男性がほとんど参画していない家庭では、1割しか第2子以降が生まれていないのに対して、休日に6時間以上家事育児に参画している夫がいる家庭では、第2子以降が生まれている割合はなんと87.1%。これだけきれいに相関性がある、つまり男性って育児にもものすごく必要な存在だった、ということなのです。

男性の育児家事時間が延びると、第2子以降が産まれるというデータが出ているわけですから、実は男性に

育休を取らせることが、出生率改善になるのです。ぜひ企業は、このことを知っておいていただけたらと思います。

妻の愛情は、子どもが生まれる前は、100%に近く夫や彼氏に向いていますが、子どもが生まれた後は、100:0に近いようなかたちで子どもに全部向かっていきます。一旦ゼロに近くなった夫・パートナーへの愛情は、その後回復する群と低迷を続ける群、という風に二極化していき、その二極化の大きな要因が育児参画度合いです。

“なんかもうすごく大変だね”“眠いね、だけどかわいいね”というような、この感情の共有が非常に重要なポイントです。一緒に子どもを育てていくパートナーと感情の共有ができたか、そのためにも男性の育児休業取得を上司は率先して言ってあげてください。

妊娠期から子どもの0歳期までのうち、0歳期までの1年間で妻が夫に、夫が妻に抱く愛情が20%開き、その差はずっと埋まらないんです。この1年こそが、その後何十年と続く夫婦関係のベースになってくるわけです。上司としては、“この1年、君は残業なんかしている場合じゃないんだ”“人生の岐路にいるんだからね”と、育児休業を取るように言ってあげてください。

今、3割の方がパタハラ、パタニティハラスメントを受けたという状態です。“育休なんか取ったら男としてキャリアは終わりだぞ”というような言葉だったり、周りからの“迷惑だな”という風な言葉で、育休を断念する方が4割いらっしゃるということです。

来年(2022年)の4月からは、企業が個別に個人に“育休をぜひ取りましょう”“こういう制度ですよ”“育児休業給付金があるから収入はほとんど減らないですよ”と全部説明することが、企業に義務付けとなりました。

最近の男子は新入社員時点で約8割が育休を取得したい、年々その割合が上がっている状況です。そうした願望が叶えられる地域・職場に若者は集まって来るのですから、企業における人材の獲得・地方自治体における地方創生の鍵という意味でも、男性の育児休業には大いに注目していただきたいと思っています。

少子化対策や女性活躍と、ずっと言われてきたわけですが、“子どもにお金を配ろう”“女性を優遇しよう”、とやってきたことが、実は解決策ではなくて、本当は男性を含めた日本社会全体の働き方改革を根本的にやらないと、本当の解決にはならないのです。

ボーナス期からオーナス期に、今までのやり方と決別して飛び移る企業だけが、今後再浮上できるということなのです。

経済発展しやすいルールの違い

具体的に、ここから経済発展しやすいルールをまとめておきたいと思います。

まず1点目、オーナス期には男女をフル活用した組織が勝つのです。労働力は少なくなって頭脳労働の比率が増えると、いかに男女両方から選ばれる組織になるかで優秀な人を獲れる確率が変わってくるわけです。

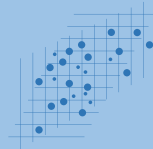
厚生労働省のホームページでは、男女の平均勤続年数、女性管理職の比率、女性役員の数、平均残業時間、こうしたものが具体的な社名が入って業界で比較できます。

最近、大学では、女性管理職比率が2桁以上、そして女性の役員が2人以上の企業にエントリーシートを出すべきというような授業があるんですね。広くデータを見て、フラットに学んで判断している、そういう世代です。ここを捉えていないとこれからもいい人が採れないわけですから、採れる企業と採れない企業の二極化が起きてきている、と言えるわけです。

オーナス期の2点目、なるべく短時間で働かせた組織が勝ちます。オーナス期は、仕事の質が複雑化します。売上を上げながら、SDGsで、エコで、コンプライアンスで、と言われるのです。同時に色々なことを気にしないといけないうのは、非常に集中力を要します。そういうフェーズにおいては、集中力を担保する「睡眠」というものがビジネス上の大きな戦略になってくるのです。

人間の集中力に関するデータによると、人間の脳は朝起きてたった13時間しか集中力がもたない。今朝5時や6時に起きた方は、本日後6時から7時に脳の集中は終了です。その後は酒酔い運転と同じ集中力しかない、ということなんですよ。睡眠不足は脳の怒りの発生源である扁桃体を活性化させるので、パワハラやセクハラ、それからモラル崩壊などが非常に起きやすくなるということが分かっています。

3点目、オーナス期にはなるべく違う条件の人を揃えた組織が勝ちます。オーナス期のビジネスというのは、



ある日突然当たり前にやってきたビジネスが成り立たなくなると、急にガソリンはだめです、水素です、みたいになるんですね。こうなった時に常に、今の土台が崩れたらどこに飛び移っていくのかという新しいビジネスの芽であるイノベーションが起き続けていないと、移り先がないからもうそのまま沈む一方ということになります。経営者はイノベーションという言葉大好きですよ。イノベーションの本を20冊ぐらい読んでみてください。共通して書いてあることは、イノベーションを起こしたいと思ったら多様な人材がフラットに議論をする場所がないと起きない、と書いてあります。

やはりこの働き方の問題を解決しないと多様な人が意思決定層に生き残らない、この意思決定層に生き残らなければイノベーションが起きない、勝つために働き方改革はやるんです。

もう皆さんお分かりだと思いますが、働き方改革は、根本から「勝つためにやる」という意識を共有して初めて一歩進んでいきますので、ぜひ具体策だけに走り過ぎない、今日の前半部分のところをしっかりと共有してから始めていくということが私からの最大のアドバイスになります。

成果を出せるマネジメント手法が変わる

一番変えなくてはならないのはマネジメントです。これからは多様な背景を持つ人材の意欲を全部上げていけないといけません。

実は、短時間勤務でしか働けない人は短時間だから成果が低いわけではないのです。短時間で自分は全然頼られていない、どうせ自分なんてという風に拗ねてしまう、意欲を下げたしまう、モチベーションが落ちてしまうから、時間が短い以上に成果が落ちてしまうということが今まで起きていました。

色々なタイプの働き方であっても、それぞれを“物凄く頼りにしているからね”“大事な一員なんだよ”と伝えることができる、自分なりの貢献を最大にしようということで、非常に成果が上がっていきます。時間と成果は実は関係ないのです。弊社でもずっとトップコンサルタントを走ってきているのは、短時間勤務の女性ですね。

マネジメントしていくためには、何よりも仕事の属人化をさせないということが大事になります。マネジメントは、情報を抱え込まず、メンバーと率先して共有する人を高く評価する。“あなたの知識が他の人を育て、チーム全体の成果に繋がっているよ、だからあなたの評価は高いんだよ”“あなたと他者に知識の差があるから誉めてるんじゃない、むしろ差を埋めて他の人を引き上げたからあなたを評価しているんだ”、この評価の仕方の違いは大きなものです。まず、リーダー自身が弱みをさらけ出し、みんながリラックスして情報を出した時に、それを叱責されたりしないということを感じられる心理的安全性を高めていく必要があります。

そして、1人1人に、“あなたはと思うの”“あなたはほしいの”“それをどういうやり方でやりたいの”、という風に本人に意思決定をしっかりとさせていく傾聴承認型で自律的な人材をつくる、そうすると多様なイノベティブなチームをつくることのできるのです。

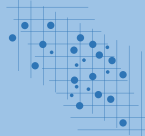
今具体的に求められているアクションとは

1 点目は、全社員の働く時間や場所を柔軟にしていくこと。今回コロナ禍でテレワークにチャレンジしてみて、何かそれで物凄く業績は落ちたんでしょうか。飲食店や、アパレルで業績が下がった会社はあったかと思いますが、実は結構現場のある企業においても、さほどテレワークによって何か生産性が落ちたということはないと言われているのです。

短時間勤務だった方が、テレワークでフルタイムに戻れて業績が上がったというチームが実は多々あったのです。4時半くらいに帰宅しなきゃいけない方が、6時までには家の近くの保育園にさっと行けばいいから、ということでフルタイムに戻した場合、年間3ヶ月分の労働力が会社にはプラスオンされるのです。

2 点目、女性の地方からの流出。国土交通省の調査によると、地方から出てきた女性に出身地についての印象を聞いたところ、首都圏出身ではない方ほど、地元は性別役割分担意識が強かったと回答。つまり、その方たちが最初に就職したところで管理職が果たして、男女に対してきちっと尊厳ある仕事を渡していたのでしょうか、ということですね。流出を防ぐには地域の企業の管理職にダイバーシティの研修をしっかりとやっていく必要があります。

私たちがその一例としてつくっているのが、カードゲーム型の「ライフ・スイッチ」というものです。30代



の育児女性と50代の管理職の男性が、役割をスイッチする。50代の営業職の方が30代の育児女性のカードを取ったら、その人生を生きてみるのです。育児中でも、また多様なメンバーがいるチームにおいても、どうやって他社に負けずに成果を出していくのか、勝っていくのかを学ぶゲームなんですね。

自分がそのチームメンバーとたくさん会話をして悩んで、そして体得したものは忘れないと言われていたもので、体感型のダイバーシティ研修を導入していただけたといいかなと思います。

3点目、現状の課題。今それぞれの職場で、これが変わればもっと働きやすいのに、テレワークもしやすいのに、短時間でも成果が出しやすいのにも思っているものを、みんな持っているんですが、忖度し合っとなかなかテーブルに出せません。忖度なくテーブルに出せる会議のやり方があります。後ほど、カエル会議としてご紹介しようと思いますが、若手でも、異動したての人でも、みんなアイデアを出せて、そしてその方たちの小さな提案が1つ通ると、こうやって意見を出せば変えることができるんだという風になり、それまでのどうせ何か言たって変わらない会社、という思考停止から抜け出すことができます。じゃあこれも言ってみよう、あれも言ってみよう、念のため動いてみよう、という風にどんどんアクションが重なっていき、業績が上がって労働時間が減っていくということが起きていきます。ただ、最初に定量的な変化には注目しないでください。7、8ヶ月かけて初めて定量的な変化が出てくるものだと思っておいってください。

4点目、在宅でも職場でも生産性が高いチームになること。そのためには、3つのトレーニングをしてください。

1つ目は時間自律性。何に何分使って、どの時間帯にどこまで今日終えておくべきなのか、ということ、朝一番で設定し、夜にそれを振り返る、これができることが大事です。弊社では、毎朝30分単位で自分の仕事内容、やる予定を出し、夜にできたのかできなかったのかの振り返りを出す、朝メールと夜メールを行います。これを出していない人は、テレワークはできません、という権利と義務の関係をはっきり出しています。

2つ目はコミュニケーション。テレワークだとコミュニケーション不足になりがちです。簡単なやり方、温かいWEB会議というやり方があります。これは、WEB会議の中で、7、8人で会議する時に、2、3人はマイクをオンにします。そして、“うんうん”“なるほどね”“パチパチパチ”といった小さい音を入れてあげると、ああ聴いてくれているとか、少しオーバーアクションにしてあげると話す側は非常に話しやすくなって、言いたいことが言えて、短く終わるといものなので、ぜひ温かいWEB会議の手法も取り入れてみてください。また、1つの会議が終わった後に10分ぐらいのミニ会議を追加でやってください。よく会議が終わった後に、会議の帰りの廊下で話しますよね。ああいう会議後のフォローみたいなことです。

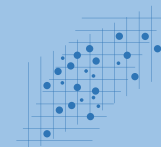
3つ目が属人化解消です。1人1人に属している情報、技術というものを見える化、共有化してスキルマップなどを書いて、全員に移し渡していき、誰もがさっとパスを取って走れる、また情報はクラウドの見えるところに分かるファイル名できれいに置いてある、こういう状態をつくっていくことが、生産性の高いチーム、在宅でも職場でも変わらず高い生産性を出せる3つの特徴ということになると思います。

カエル会議はその職場の課題を書き出すワークです。このカエル会議は、「3分間計りますから、今から課題を一斉に書いてください」と言って他者とは会話をせず黙々と書くんです。オンラインではその後、他の人の意見で良いと思ったものに“いいね”を押してください、とやっていくと“会議が長い”という意見が一番“いいね”が集まったりするんですね。じゃあ会議をどうやって短くするか考えよう、と本当にみんなが変えたいところに手を打てるというかたちになってきます。

こうしたみんなの心情を反映した働き方改革が重要なポイントです。無記名で同時に書いていき、それを集大成としてどんどんとアクションに移していきます。こうやって出てきたアイデアというのは、チーム毎に全然違うアイデアが出てくるはずですよ。

その先の施策は徹底してチームに任せていき、そのチームから出てきた施策の効果を他チームに共有していくことによって、ボトムアップで広がっていく働き方改革をやる、というのが非常に重要なポイントではないかなと思います。

新しい仕事様式にぜひ一緒に飛び移っていきましょう。働き方改革、これは勝てるためにやることですので山を飛び移り、勝てる組織と充実した人生を作っていただけたらと思っております。



■ 閉会挨拶

本日の広島市男女共同参画推進センター開館 10 周年記念講演会を無事終えることができました。

今回、この講演にご参加いただきました皆様、そして準備をいただきました皆様に、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げます。

また、小室先生には、「～テレワークでも職場でも男女共に生産性を高く働く！～ with コロナで変わる日本の働き方」というテーマに対しまして、日本の人口構造から企業の実際の働き方の事例まで、分かりやすく内容の濃いご講演をいただきましたことに、誠に感謝申し上げます。

私も企業経営の端くれであり、家庭を持つ男性といたしましては、ちょっと恥ずかしくて居たたまれなくなるような場面も多々ございましたが、早速、今日の講演を機に「アクションプラン」「朝夜メール」「カエル会議」等々の具体的な行動を実行していきたいと思えます。少子化も含めて、男性の働き方が変わらなければ日本は変わらないぐらゐの気持ちを強く持って取り組んでいきたいと思えます。

さて、当センターは平成 24 年、広島市の男女共同参画推進の拠点施設としてオープンいたしました。そして今年 10 周年を迎えることができました。

この間、男女平等な社会の実現のために担い手の育成に取り組んでまいりましたが、今年は緊急事態、コロナ禍の影響を受けまして、閉館を余儀なくされるなど、制約された活動となっております。

本日の講演もリモートでの講演ではございますが、コロナ禍でも色んな働き方、テレワークを活用した働き方等、まだまだ我々は取り組めるものと確信をしております。

このことが明るい日本の未来に繋がるものであって欲しいと願っております。

引き続き市民や企業の皆様と連携して、「ワーク・ライフ・バランスの街、広島」を実現するために私共も日々努力してまいりたいと思えます。

今後ともご支援・ご協力を賜りますようお願いを申し上げます、閉会の挨拶とさせていただきます。



広島県ビルメンテナンス協同組合
理事長 澤田 英治

■ 開催に寄せて

広島市男女共同参画推進センター開館 10 周年記念講演会を無事開催することができました。

コロナ禍の影響で前回に引続きオンライン開催となりましたが、ご参加いただいた皆さま、画面越しではありましたが熱のこもった素晴らしい講演をいただきました小室先生には厚く御礼申し上げます。

小室先生のお話の中で特に印象に残ったのは、「人口ボーナス期」から「人口オーナス期」への移行というマクロ的な環境変化と、その変化に対応するにはそれに適した新たな働き方に革新する必要があるということです。<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>として、「なるべく男女ともに働く」「なるべく短時間で働く」「なるべく違う条件の人をそろえる」という具体的な働き方を示していただきました。

また、経営者や管理職のマネジメント手法も「一部の 24 時間型人材に思い切り仕事をせよ」から「多様な背景を持つ人材の意欲を上げ、仕事のやりかたを属人化させずにチームでマネジメント」する手法に行動改革する必要があることも学ばせていただきました。

新型コロナウイルス感染症による未曾有の経済危機の影響で、多くの職場でデジタル化やテレワークなど新しい働き方が急速に普及する中で、まさにタイムリーな内容であり、小室先生のお話から「新しい働き方」へのヒントを得た参加者も多くいらっしゃるかと思います。

私が勤務する日本政策金融公庫においても、令和 2 年 1 月以降、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた中小企業・小規模事業者からの融資申込が急増し、一時は平時の 10 倍の業務量に対応した中で「新しい働き方」に転換する必要性を痛感していたことから私自身にとっても良い機会になりました。

新しい働き方の定着化には管理者と働き手の意識改革が必要です。働き手は仕事を自律的に管理できるようスキルアップし、組織は一過性で終わらせないためにそのスキルアップを支援するとともに、テレワークでも職場と変わらない心理的安全性の高いコミュニケーションができる環境を整備する必要があります。

将来のために、今働き方を変革する。そのことを意識していただくための機会として今回の講演が参考になったのであれば幸いです。最後になりましたが、皆さまの今後のご活躍を祈念いたしまして挨拶に代えさせていただきます。



株式会社日本政策金融公庫広島支店
支店長 阿部 正樹

男女共同参画フォーラムのあゆみ

平成 25 (2013) 年度

演題: 仕事で成果をあげながら充実した生活を送るために
講師: 佐々木常夫さん (東レ経営研究所 特別顧問)



チラシ: http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=1044

平成 26 (2014) 年度

演題: 育休応援フォーラム@ひろしま ~みんなで育休を考えよう~
講師: 栗栖 美和さん (フリータレント)
有田耕一郎さん (NPO法人キャリアプロジェクト広島 代表理事)



報告書: http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=135

平成 27 (2015) 年度

演題: 新しい“働き方”応援フォーラム
~これからの働きやすさを考えよう!~
講師: 長久 直子さん (株式会社イズミ 採用課課長)



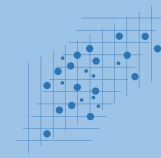
報告書: http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=246

平成 28 (2016) 年度

演題: 私らしい働き方フォーラム
~女性も男性も活躍できる組織のつくり方~
講師: 渡辺 善子さん (日本政策金融公庫 社外取締役 他)



報告書: http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=446



平成 29 (2017) 年度

演題：私らしい働き方フォーラム
～他社の好事例を知って、自社に活かそう！～
講師：鹿嶋 敬さん（一般財団法人女性労働協会会長）



報告書：http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=561

平成 30 (2018) 年度

演題：私らしい働き方フォーラム
～介護と仕事の両立を考える～
講師：河野 隆典さん（特別養護老人ホーム ナーシングホームゆうゆう 施設長 他）



報告書：http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=687

令和元 (2019) 年度

演題：私らしい働き方フォーラム
～私にとっての会社・仕事・家族～
講師：佐々木常夫さん（佐々木常夫マネジメント・リサーチ 代表）



報告書：http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=858

令和 2 (2020) 年度

演題：世界から見た日本の男女共同参画。国連の視点
～新しい生活様式でジェンダー平等を！～
講師：隈元美穂子さん（ユニタール 持続可能な繁栄局長・広島事務所長）



報告書：http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?action=common_download_main&upload_id=996

■発行 令和4（2022）年3月

■発行元



〒730-0031

広島市中区紙屋町 1-2-22

広島トランヴェールビルディング 5・6階

TEL：082-244-2231

URL：<http://www.jfc.go.jp/>



広島県ビルメンテナンス協同組合

〒733-0812

広島市西区己斐本町二丁目 19 番 3 号

TEL：082-273-8271 FAX：082-273-8263

URL：<https://www.hbmc.or.jp/>



〒730-0051

広島市中区大手町 5 丁目 6 番 9 号

TEL：082-248-3320 FAX：082-248-4476

URL：<http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/>

