

Twinkle Lady's Cafe 第1例会議事

●記述日 平成25年 8月21日(水)
●報告者 四国生産性本部 コンサルティング部 小笠原

●テーマ 「輝く女性の魅力的な仕事を考える」
●開催日 平成25年 8月 8日(木) 13:00～15:30
●開催場所 アルファあなぶき 小ホール棟 4階 大会議室

第1部 パネルディスカッション

政府も重点課題に掲げる「女性の活躍」というテーマについて、当研究会では今年度3例会を開催し、女性として、どのようなキャリアアップを考えれば良いか、また、働く女性の活躍を阻害する要因を浮き彫りにし、環境をより良いものにするためにどのようなことが必要か、女性の立場で検討していく。

第1例会では、「働く女性の魅力的な仕事を考える」をテーマに、実際に最前線で活躍されているお三方を招き、会社の取り組みや職場環境、仕事に対する考え方や取り組み姿勢についてご紹介いただく。

株式会社 姫野組 建築統括部 工事課長 明井 房代 氏



建設業は4 K（きつい・きたない・休暇がない・給料が安い）と言われる。そういう環境は事実あった。私がなぜこのような男尊女卑の業界に飛び込んだかという、学校の進路指導の先生に勧められたためである。

最初は「姫野組」に対する知識がなく、建築へのあこがれもなかった。最初の配属は、総務だった。繰り返しばかりの仕事で飽きてきたところ、会社を辞めることまで考えていた。

そんな折りに営業への異動があり、それを機に資格を取得することにし、インテリアコーディネーターを取得した。

その後、結婚・出産で寿退社も考えたが、生活のことを考えて育休を取得して復職。姫野組で育休を取得したのは私が初めてだった。

その後、仕事と家庭の両立という困難な状況に直面した。特に、病気で入院したときは厳しかった。

仕事においても、女性というだけで言葉の暴力もあった。「為せば成る。為さねばならぬ何事も」という言葉を励みに、また、「いくら大変でも、終わらない仕事はない」との同僚の言葉に励まされ頑張ってきた。

仕事のエピソードとして、設計事務所の方と口論になったときがあった。しかし、上司の「お前にしか出来ないポジションがある」との言葉が心に残っており、今もこれからも頑張れるのだと思う。

現在のような職場環境は入社した当初からあったわけではなく、女性社員はお茶くみやコピーなどの補助的業務が中心であった。変わったのは、約 10 年前に一度倒産し、経営陣が一掃され新しい経営層になってから女性社員への配慮がなされるようになった。

38 歳の時に現場に出るようになった。

当初は、「現場事務所のおばちゃん」としか見られていなかった。もともとポジティブに向き合える性格なので、逆手にとって分からないことは率直に訊き、ノートにとり本で調べ頑張った。

現在も資格取得に向けて取り組んでいるところである。

建設業では、コミュニケーション能力の高い女性が求められると考えられる。常に施主の立場でモノを考える人であることが重要である。

個人的には、いきなり設計の仕事から始めるよりも、まずは現場でどのような人たちがどのような仕事をして家が建っているかを理解して欲しい。それからでも遅くないと思う。

現在、姫野組には女性の営業部長がいるが、営業の仕事は建築の知識が豊富でなければならぬ。その人を中心に女性ならではの部門を創設するのも面白いかもしれない。

女性がプレゼンテーションをすることでインパクトもあり、安心感も与えられるのではないかな。

会社の良い PR にもつながると思う。姫野組だけに、「姫パワー」で女性の輪をつなげていきたい。

建築は知れば知るほど面白い。現場監督に褒められると疲れも解消する。

家族や両親の協力を得てやってきたのだから、やり遂げたい。

株式会社 トーカイ 病院リネン営業部 駐在管理課係長 松本 玲子 氏

トーカイは創立 51 年目の7つの事業を営んでいる会社である。女性活躍への取り組みとして、女性従業員の積極的登用、能力開発機会の拡大、各種研修の企画・実施を行っている。

その他として、働きやすい環境整備も行っている。

トーカイでは、どこの会社でも通用する人材の育成を行っている。

「次世代社会を担う子供たちが健やかに育成される環境の整備」や「男女共生社会の実現」といった社会的責任を果たすことができる企業として前進していくというのが目標である。

一般的に女性の仕事に対する考え方は、結婚前と結婚後で変化があるといわれている。

仕事内容・ビジョン・男女平等といった自己の可能性を開拓する項目は結婚・出産を経て重視しなくなる傾向にある。

結婚を機にプライベートとの両立が急上昇している。また、同じ境遇の仲間がいるか否かも重視項目になっている。

女性の多い職場として、仕事への向き合い方と女性ならではの取り組みについて整理した。

女性が働きやすい環境を整えることが重要であり、ワーク・ライフバランスを重要視した職場作りを会社ぐるみで展開している。

スタッフがマナーよく笑顔で働けることが、お客様への信頼感にもつながることからマナー教室、笑顔教室を実施した。業務と関係なくスタッフが笑顔になれるよう、女性ネットワークを立ち上げ、ちょっとしたタウン情報、グルメ情報を盛り込んだ部内報にて情報発信をした。

また、皆が仕事以外でも生き生きと笑顔でいられるようなイベントを企画し、実施している。

当初は部内報のみだったが、役員の理解を得ることで料理教室にまで発展できた。



近日、イタリアンシェフを招いての料理教室を開催する予定である。

私の仕事に対する考え方として、3点ある。

まず1点は、実績を作ることである。実績とは、誰もが認める成果・結果を上げることだと考える。実績を積むことでチャンスを与えてもらえるのだと思う。

2点目は、女性ならではの強み・長所、男性にはない細やかな繊細な視点を最大限に活かす。男性と女性は視点や体力が違うので、男性に手伝ってもらえる「助けてもらう力」が大事である。

3点目は、一番を力を入れているコミュニケーション能力である。仕事をスムーズに進めるとともに、職場の雰囲気良くし活性化し、これがコミュニケーション能力だと考えている。

現場が変われば会社が変わる。

今後の課題としては、「上司力」を磨くことである。「上司力」を磨くとは、加点主義で評価することや、女性ならではの強みを積極的に評価することなどが大切だと思う。

そして、「本気で叱り、きちんとフォローする」こと。女性だからと手加減をしたり、遠慮するとモチベーションを下げてしまう。男女関係なく接することが重要。

また、「口に出して褒める」ことも課題である。「現場を理解するためには現場から」をモットーに現場に入り、まずは同じ視線で働く。

制度や仕組みがあっても現場のニーズに必ずしも合っていないことがあるので、現場目線で環境を整える。

一般的にマネジメントする人間は、なるべく現場の作業をせず、マネジメントに集中することが良いようにいわれるが、私はマネジメントするためには、現場の理解や体験は必要不可欠だと考えている。

実際、現場に入ることによってスタッフとのコミュニケーション力も上がり、事故も減り職場も活性化してきた。

佐川印刷株式会社 企画営業チーム・主任 浦部 千恵 氏



佐川印刷は、「印刷をとおしてコミュニケーションを活性化する」をモットーに松山市を中心に事業を行っている会社である。

佐川印刷では、ポジティブアクションを積極的に推進している。私の周りには、ロールモデルになる先輩がいることが励みになる。また、自分自身も結婚や出産などのライフイベントを経ても仕事を継続できるのではないかと希望につながっている。

印刷業務では、重量物を取り扱うことがある。その時は、「女性だから」という意識ではなく、お手伝いをしていただき遂行できている。他にも、女性の活躍の場が増えてきていることに伴い、リフトなどの設備を導入するなど、働く環境が整ってきている。

印刷業は、デザインの仕事などがあることから華やかイメージがあり、女性の就職希望者も多いのだが、まだまだ女性は少ない状況である。

男女の差が取りざたされるが、私は仕事においてはあまり関係ないのではないかと考えている。それは、佐川印刷が何でも言い合える風土があることも関係しているかもしれない。

上司との意見対立もあるし、叱責される場合もあるが、困難な場面においてはアドバイスをいただきながら改善を進めることが出来ている。

会社での役割としては、女子社員の後輩を指導する立場だが、私自身が営業職の女性の先輩がいたわけではないため、自分がどのように見られて、どのようなキャリアを積み、どのようなロールモデルになっていけば良いかが課題である。

後輩は、私の言動に注視しており、参考にしたいと考えているのではないかと感じる。

ロールモデルや事例がないからと仕事をあきらめたり、キャリア形成に対して悲観したりするのではなく、会社や仲間と相談しながら自分で環境を整えていけば良いと考えている。

女性が活躍していく社会を考えると、管理職やリーダーといった役割を担うことが増え、周りを巻き込むことがより求められるようになるのだと思う。

そのような中で、女性ならではの気遣いや気配りをしていくことが必要だと考える。

「いつも可愛く、ときにたくましく」をモットーに生活している。

【質疑応答】

Q. 最前線で仕事をしている中で、男女の違い、女性の強みを感じることに

A.

明井氏： 女性は、日々の主婦目線が強み。
男性は、設計通りに進めるが、女性なら女性の視点からのアドバイスが出来る。

松本氏： 主婦目線の気配り。

浦部氏： 女性の広い視点。
マーケティングで重視されるのは、女性の消費行動である。
男性は一つのことに集中するが、女性は一つのことにいろいろな視点をもてる。
女性は、いろいろなことをいろいろな動作をしながら考えられる。
自分の業務以外のことで誰かが困っていれば助けたり、他の業務の改善意見を述べる事が出来る。



小笠原コメント：

過去の研修でも、男性のみのグループ、女性のみのグループ、男女混成グループでワークのプロセスもアウトプットも異なる。男性は、一定の枠にはめて考える傾向があり、女性は、さまざまなアイデアを出し合える。混成グループの場合は、女性のアイデアをうまく男性が整理し、結果を残すことが出来る。

Q. モチベーションの高い層と現状維持層のギャップをどう考えるか

A.

浦部氏： 会社への帰属意識や貢献意識に大きな差がある人もいる。
そのこと自体を否定するつもりはないが、人生の中で多くを占める会社の時間をよくしたいという気持ちはもって欲しい。

松本氏： 会社へ入った動機が大きい。
短時間勤務の人は、どうしても給料に見合った仕事をすれば良いと考えがちである。
子供を育てている人でも社会に出て、何かしら社会への貢献をしたいと考える人もいる。
能力ある人に対しては、動機付けの働きかけを行うが、意識が低い人に対しては難しい部分がある。

明井氏： 何かやってやろうと考えてくる人が多い。
悩んでいる人に対しては、インフォーマルな場で相談に乗ると本音を語ってくれる。
それで頑張る気になった人もいるが、やめてしまった人もいる。

小笠原コメント：

本人の考え方次第であり、無理矢理モチベーションをあげることが良いのかは難しいところである。
社会的には、女性の管理職を増やそうという動きがあるが、無理にそれをするのが会社にとっても、本人にとってもいい方向に行くのかはわからないところがある。
やはり、皆さんの話にもあったとおり、自分の仕事をしっかりと遂行して貢献し、それが認められることで
管理者になりたいという気持ちになり、昇進するのが自然な姿かもしれない。



【テーマ】自分らしい仕事とは？また、自分も職場も輝くために必要なことは？

1) 議論の考察

女性として、働きやすい職場風土への貢献に関する意見が多いように思われる。

そのために、コミュニケーションを良好にし、笑顔で気持ちよい対応をしていく、という意見が目につく。

一方、業務を効率化することや、仕事に対する責任意識、役割意識に関する意見も目立つ。他にも、会社の制度に対して、仕組みだけで活かすための工夫に欠けているのではないか、とか、権利意識と責任感のアンバランスが男性社員の理解不足につながり、女性同士でも意識のギャップを生み出しているのではないかと、という真摯な意見もあった。

いずれにしても、今回参加いただいた方々は、非常に意識が高く、良質な議論が出来ていたようである。

それぞれが職場のキーマンとして、ロールモデルとなっていただけならば、会社が明るくなるのではないかと感じた。

2) 議論内容(模造紙記述全文)

(3班は、カテゴリ分けされているので別掲した)

<意識していること>

- ・周りから見られていること
- ・明るく笑顔
- ・あまり深く考えない
- ・気持ちの良い対応
- ・時間短縮→業務効率化→ゆとり

<会社に対しての思い>

- ・仕事に対する愛情(責任感)
- ・「人」→従業員に対してつくしたい
- ・部署と部署との連携(模索)
- ・愛情、会社のために働きたい
- ・会社の看板としての誇り(イメージアップ)

<マイナス面>

- ・仕事に対する思い、キャリアアップへの温度差(女性同士の)
- ・意識の方向性がバラバラ
- ・モチベーションを上げることよりも、維持することの大変さ
- ・受け身になりがち
- ・自分の意見を通すことの大変さ
- ・育児制度の違和感
- ・男性社員の理解不足、遠慮感
- ・社員と派遣社員の制度活用の違い



<必要なこと>

- ・理解と一体感
- ・コミュニケーション力(聴く側から)→伝えることの大切さ、難しさ
- ・継続力

(その他、各班のご意見全文)

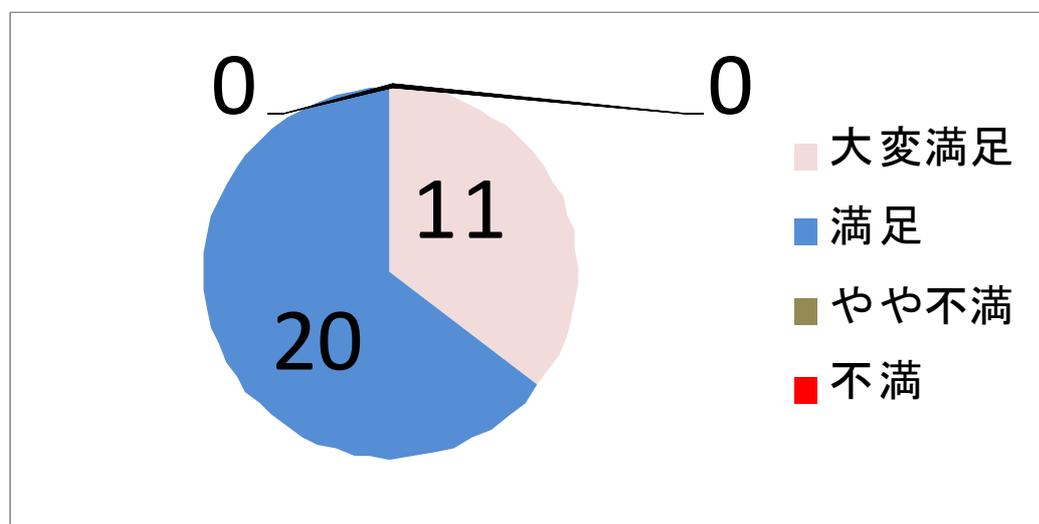
- ・職場の話し合いを多くしたい
- ・コミュニケーションをとる
- ・年齢の差
- ・女性ならではの気遣いでみんなが働きやすい職場作りをする
- ・1日の多くを過ごす職場をより楽しいところにする
- ・自分の意見が言える環境
- ・できることを毎日続けていく
- ・ものいえる職場
- ・責任と権利のバランス
- ・将来像のもつ(どうなりたいか、どうしていききたいか)
- ・笑顔でチーム環境を良くする
- ・責任と権利の明確化
- ・職場のムードメーカー
- ・周りの人の仕事を理解する
- ・自分の適性にあった仕事の継続
- ・モデルケースになれる自分
- ・配慮を持った人事
- ・自身と周囲のスキルアップを考えた行動
- ・働きやすい職場にするために皆で考えるシステム作り
- ・効率化を考える
- ・頼られる存在を目指す
- ・野心を持つ(ルーティン+ α)
- ・目標の明確化と理解
- ・学びと実践を繰り返す
- ・常に向上心を持って努力すること
- ・Face to Face コミュニケーションすること
- ・妥協はしない
- ・協調性が必要
- ・リーダーシップ
- ・個人の意識改革
- ・評論家にならない
- ・好奇心
- ・気づいたことに行動する
- ・継続性が必要
- ・ほうれんそうが必要
- ・決断力



- ・知識等のまとめ力
- ・傾聴
- ・伝達力
- ・自分が目指すところに向かって取り組んで、思うような結果を出していったとき
- ・自分が成長できる仕事
- ・男性も女性も関係なくコミュニケーションが良好に取れるような職場環境
- ・自分の適性にあった仕事を続ける
- ・自分を目標としてもらえるような存在になる
- ・自分が見られているという意識をもって正していく
- ・1歯車ではなく、自分が会社を動かしているという意識を後輩に伝える
- ・自分なりにアレンジする

事後アンケートの結果

質問1 今回の研究会の内容に対するあなたの満足度はいかがでしたか？



改善要望点

- ・各班のディスカッション内容発表があった方が良かった。
- ・様々な業種の方々と情報交換ができ、とても有意義な時間を過ごすことが出来ました。
- ・話しやすいふんいきで始めていただいていたありがとうございました。
- ・他社の取り組みや考えを聞くことができたから。
- ・他社で働いている女性から、生の声を聞くことができました。
- ・異職種の方とたくさん話を聴くことができ良かったです。
- ・グループ内のフリートークの時間をもう少し長く設けて欲しかったです。
- ・女性ならではの考え方や他社の事例などが分かった。
- ・グループディスカッションの時間がもう少しあれば良かった。
- ・色々な会社の方とお話しできて楽しかったです。とても有意義でした。
- ・ゲストパネラーのお話が非常に良く、ためになりました。
- ・ディスカッションの時間が物足りなかったです。
- ・パネラーの方の持って帰りたい言葉が書ききれなかった。スライドがあればうれしい。
- ・グループディスカッションでの意見交換が有意義でした。
- ・職場が違っても悩める所、考え方も同じ所があり、共有できました。

質問2 今回参加し、職場で活かしていきたいと思われたことなどがございますか？

- ・同じように悩み感じていることを知り心強く思いました。
- ・男女関係なくコミュニケーションを大切にしていくことが大切だと思いました。
- ・私の職場では、まだまだ女性の地位が低いので、地位向上のために改善できることを探していきたいと思います。
- ・女性の活用について考えるきっかけがつかめそうです。次回以降も楽しみです。
- ・様々な業種の方の話の中で、自分の役割を果たすために必要なことが少しわかったような気がします。

- ・自分自身を磨いて、後輩の目標となる存在になれるよう日々努力していきたいと思いました。
- ・女性だけの部署、女性目線が活かされるプロジェクトなど新しい発見がありました。
- ・女性の視点、意見を取り入れた施策を企画したいと思います。
- ・笑顔忘れずに、モチベーション UP。コミュニケーション大事。
- ・女性ならではの気配りやコミュニケーションを大事にしたいです。
- ・他の参加者の皆さんが積極的で、みならっていきたいし、参考にしていきたいと思いました。
- ・やはりコミュニケーション能力が必要ということ。
- ・女性がもてるコミュニケーション力
- ・女性としての心くばりなど、あらためて努力しようと思えた。
- ・コミュニケーションを多くとって自分のモチベーションアップにつなげたい。
- ・他社の事例も参考になりました。
- ・自分らしく頑張っていきたいと思いました。
- ・コミュニケーション、自身の向上心・野心。
- ・グループディスカッションで出てきた意見は大変参考になりました。
- ・自分を目標にしてもらおう。今迄は自分の仕事をこなすので精一杯であったが、男性・女性かまわず目標にもらえるような人間になれるよう焦らず前向きに頑張ります。
- ・他社さんの女性社員の色々な考え方が非常に参考になった。こういう機会でも、外の社会にふれられるのが、モチベーションアップにつながると思う。
- ・コミュニケーションの重要性は多くの方から意見が出ていました。自身も心がけていきたいと思っています。
- ・コミュニケーションの大切さ(難しさ)
- ・ディスカッションの仕方が参考になりました。皆さんのやる気にモチベーションが刺激されました。
- ・女性が活躍されている会社・職場のお話しをお伺いし、今後のコミュニケーションの取り方で色々参考になることがあった為、是非取り入れていきたいと思いました。
- ・前向きに考える事・大切さを学びました。職場で女性が活躍できるよう人事として施策を考えていきます。

質問3 その他次回以降に取り上げて欲しいテーマや運営に関するご要望などありますか？

- ・成果発表ができるような研究会となるように継続していただきたいです。
- ・やる気のある女性、ない女性、いろいろな雇用形態で働く女性を認めあえれば良いと思います。
- ・グループディスカッションの進め方が面白く、多くの企業の取り組み、意見を聴くことができました。
- ・年齢に応じた働き方を考えていきたいと思いました。
- ・女性社員の職場に対する本音と将来イメージ。
- ・異業種の方とお話しする機会ができ、良かったです。
- ・他社の女性の方とディスカッションできたことは有意義で楽しかったです。もう少し時間があって、より深くディスカッションできたら良いと思います。

事務局 反省事項

今回、様々な企業の働く女性にお集まりいただき、熱心に議論いただく事が出来た事に胸をなで下ろしている所です。

なにぶん、初めての試みであった事もあり、不安と期待の狭間でありましたが、アンケートの結果からも概ねご好評で、職場への展開も期待できそうな回答があったことに嬉しく思っております。

アンケート内の改善意見として、「グループディスカッションの時間が短い」という意見が目立ちました。次回以降は、皆様のご了承をいただけるようであれば延長戦の時間を短くし、ディスカッションタイムに当てさせていただきたいと考えております。(例えば、15:45までディスカッションタイムにする)

また、「発表の機会があれば」という意見もありました。これも前向きに検討したい所です。ただ、「まだまだ人前で発表するのは・・・」という意見もありますので、もう少し皆さんの親睦が深まった頃合いで行う方が良いかもしれません。

それと、「スライドが欲しかった」というご意見もありましたが、大変恐縮ではありますが、今回の議事録で代替させていただければと考えております。

次回以降は、何かしらのレジメをご用意できると思います。

当会は、ご参加いただいた皆様の意見を基に改善し、本当に皆様のお役に立てる研究会でありたいと考えております。今後も、積極的にご参加いただくとともに、他の女性の方へもお声がけいただき輪を広げていければ幸いと考えております。

今後とも、よろしく願いいたします。

以上