

地域女性活躍推進事業 男女共同参画講演会

山形市では、あらゆる分野における男女共同参画の実現を目指して取り組んでおり、今年度は、職場における女性の活躍推進を図るため、山形商工会議所と連携して3回の講演会を開催しました。

FIRST STAGE

わたしらしく
キャリアデザイン
～女性のキャリア最新情報～

平成27年10月6日
山形商工会議所大ホール



講師 宮田 祐子(キャリアコンサルタント)

●都内総合私立大学の男女共同参画推進室の相談員及びセミナーなどの企画・運営・実施(2014年6月～現在) ●ハローワーク特約にて、20代～60代女性を対象とした個別支援(就労支援・キャリア支援)(2013年5月～2014年4月) ●20代から80代女性を対象としたキャリア関連セミナーの企画・運営・実施(2011年5月～現在)など

SECOND STAGE

目標達成への
プロセス

～チームワークと
コミュニケーション～

平成27年11月7日
山形テルサテルサホール



講師 佐々木 則夫(プロサッカー指導者)

山形県出身 ●2007年日本サッカー協会なでしこジャパン(日本女子代表)監督就任
●2011年FIFA女子ワールドカップドイツ2011で日本サッカー初の世界一へ導く
【受賞歴】2011年国民栄誉賞(サッカー日本女子代表)、紫綬褒章、AFC最優秀監督賞
●2012年FIFAバロンドール女子最優秀監督賞(2011年年間表彰)

社会全体で意識改革を

世帯(男性)年収の減少、働き手不足が進み、女性に対し、これまで求められてきた主な役割(子育て、介護)に加え、家計を支えるために「働く役割」も担うよう求められつつあります。

しかし、女性が両立を実現するためには、これまでの常識にとらわれずに変化する勇気が必要です。「これまでの常識」が通じなくなりつつあるのに、「これからの常識」がまだ通じず、皆が混乱しているのが現代です。

2つの常識が衝突し合っている問題が「卵子の老化」「マタニティ・ハラスメント(妊娠・出産をきっかけに職場で受ける、嫌がらせや不当な扱い)」「ダブルケア(育児と介護を同時に担うこと)」「女性のアンダークラス化(貧困化)」という社会課題となって現れています。

女性活躍推進のためには

女性活躍推進のためには、女性だけが仕事(も家事も育児も介護も)を頑張るだけでは実現できません。

男性が家庭や地域に参画し、男女が協力し合って働き、ともに家庭を守っていかなければなりません。それに加え、家族だけで支え合うだけでなく、社会全体で他者と支え合える仕組みづくりが重要です。

指導者として

コーチの語源は「馬車」です。コーチを馬車と例えるなら選手は「乗客」です。我々スタッフの仕事は、選手を馬にして鞭を打って目標の地まで行くのではなく、乗客である選手たちを目標の地まで送り届けることが仕事です。

なでしこジャパンは、日本女性の最大の特徴を活かしたチームです。例えば、体格的には決して恵まれていませんが、持ち前の気配りを活かした仲間同士のカバー力です。攻守一体となり、連携連動し、個が持つ長所が高いレベルで調和しています。選手の資質を見抜き、その特徴を世界レベルにまで伸ばすことが重要です。

日頃、選手たちには、「試合をする相手をリスペクトする気持ち」を忘れてはいけなくと伝えています。試合相手は、敵ではなく学べる相手です。

佐々木流指導理念イレブン

私は指導者としてあるべきものを常にチェックしています。

- | | |
|--------|------------|
| ①責任 | ⑦勇気 |
| ②情熱 | ⑧知識 |
| ③誠実さ | ⑨謙虚さ |
| ④忍耐 | ⑩パーソナリティ |
| ⑤論理的思考 | ⑪コミュニケーション |
| ⑥適応能力 | |

これら11の項目は足し算ではなく掛け算です。1項目でもゼロがあれば指導者としての資質を失います。この中で最も大切なのはコミュニケーションです。

味方のミスやピンチの時、局面を変えられるのはコミュニケーションです。

●取材を終えて

ところどころにジョークを交えながら、ビジネス社会でも活かせるお話を聞かせていただきました。サッカーに励む女子高生の質問にも親身になって答えてくださり、なでしこジャパンの選手たちからの人望の厚さもうかがい知れました。

また、お子さんが0歳の時、奥さんが大病を患い、その間育児休業を取得。その後もお子さんの行事等に積極的に参加するなど元祖イクメンとしての顔もうかがえました。

ライフビジョンとして女子サッカー普及事業を掲げ、ますますの活躍が期待される佐々木監督。お忙しい中、貴重な講演をありがとうございました。(編集協力員 山下 みどり)

FINAL STAGE

イクボスのすすめ

～上司が変われば、
職場も変わる～

平成28年1月26日
山形市役所大会議室



講師 安藤 哲也(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)

●1985年明治大学卒業後、出版社に入社。その後、書店、IT企業などを経て、2006年にNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。●厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」座長、内閣府「男女共同参画推進連携会議」委員、国土交通省官公庁「休暇改革国民会議」委員などを歴任

イクボスとは

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことを指します。

イクボスの必要性

近年、育児や介護、病気といったさまざまな事情により働き方が限定される「制約社員」が増加しています。旧来の長時間労働を前提とした働き方のもとでは、制約社員の就労継続は困難となります。

一方で、少子高齢化により労働人口は着実に減少しており、企業にとって、制約社員が能力を発揮できる職場環境づくりが重要課題となっています。

イクボスの効果

イクボスの取り組みを取り入れている企業は、残業を減らし、有給休暇の取得率を上げ、それにも関わらず売り上げを伸ばしています。また、育児や介護などの理由で人材が離職することもなく、「働きやすい」という評判を得て、優秀な人材を獲得しています。それらが更なる生産性の向上につながり、「好循環」を生んでいます。

3点セット

女性活躍推進のためには、男性の協力(イクメン)が必要です。男性が育児・家事などに積極的に参画することにより、家庭が円満となり、家庭の悩みなど抱えていない社員は、仕事の面においても素晴らしいパフォーマンスを発揮できます。

イクメンの活躍を支援するのは、イクボスの役割です。

つまり、「女性活躍推進」は、「イクメン」、「イクボス」と3点セットではじめて機能します。

