

第4回 ワーク/ライフ・バランス倶楽部セミナー

「ダイバーシティ事例から学ぶ、『女性の活力を社会・組織の活力に』 ～女性の力を最大限に活かす～」

2007/9/15・東京 開催レポート

主催：クラーク・フューチャー・コンサルタンツ有限会社 ワーク/ライフ・バランス倶楽部

ワーク/ライフ・バランス倶楽部シリーズも第4回目を迎えました。今回は、ダイバーシティ、ワーク/ライフ・バランスを学ぶに相応しい方々をお迎えしてのセミナーです。

「ダイバーシティの基本」と「女性の活力を社会・組織の活力に」をお楽しみください。今回もご参加者からありがたいお言葉を頂戴しております。プログラムとともにセミナーをご体感ください。



ファシリテート
クラーク・フューチャー・コンサルタンツ(有)
代表取締役 赤木美香



第一部ご講話
アパショナータ,Inc.
ワーク/ライフ・コンサルタント
パク・ジョアン・スックチャ氏



第二部ご講話
NPO法人女子教育奨励会(JKSK)理事長
元(社)東京キワニスクラブ副会長
木全ミツ氏

プログラム内容【第一部】



14:00～14:40 セッション&質問会(一部)

赤木：
パクさんが提唱するワーク・ファミリー・バランスとは？

パク氏：
ダイバーシティとワーク/ライフ・バランスは親戚関係です。アメリカで言うダイバーシティという傘のしたに、ワーク/ライフ・バランスがある。そして、ワーク・ファミリー・バランスは、ワーク/ライフ・バランスの中の一部と言えます。現状では、ワーク/ライフ・バランスが、ワーク・ファミリー・バランスに特化されていると言えます。ワーク・ファミリー・バランスとは、家庭責任。

赤木：
個人のワーク/ライフ・バランスを実現させるためには何が必要ですか？

パク氏：
今後、キャリア・ライフ・老後が個人の責任となります。私がどのように生きたいというものがあって、それを達成できるようにするためには**選択肢を増やさなくてはなりません。私のレベルが高ければ高いほど、その選択肢が増えるわけで、自分が望むワークライフバランスを実現するためには自分自身の価値を高めることが大切**です。

13:10～14:00 第一部 ご講話 「ダイバーシティの基本を学ぶ」

「ワーク/ライフ・バランス」を「仕事と私生活の共存」と定義するワーク/ライフ・バランスの第一人者であるパク・ジョアン・スックチャ氏より、「ダイバーシティの基本」についてお話いただきました。

ダイバーシティとは何？

ダイバーシティの基本的なコンセプトは、**個々の個性・違いを受け入れる**ことです。違いは今までマイナスに思われがちで、弱さだと思われてきました。**違いには価値がある**。これからは違いを活かしていきましょう。具体的には、仕事に直接に関係のないことは見ない。その人の**実績、成果、パフォーマンスだけを見る**。これは**能力主義**の考え方です。ダイバーシティの要素とは、第一要素と第二要素に分けられます。**第一要素**とは、**性別、年齢、国籍、人種、障害、性的嗜好の6つ**から成ります。これは、生まれ持ったもの、自分で変えられないもの、外見でわかるものです。**第二要素**とは、**価値観、子供の有無、趣味、雇用形態、親の職業、出身地、学歴など**、伝えるか伝えないか選べる情報、本人が言わなければ分からないもので、無限大にあります。

なぜダイバーシティが必要か

加速する少子高齢化です。まずは労働人口の変化を見てみましょう。総人口に占める15歳未満の割合は、日本13.6%(32年連続減少)、そしてアメリカ・韓国は、20.7%。インド、南アフリカ、エジプトは、32.6%です。それでは、総人口に占める65歳以上の割合は、日本21%。アメリカ、カナダ、ロシアは、12%です。日本では、2015年には4人に1人が高齢者という予測報告が出ています。次に雇用に占める非正規社員の割合です。3人に1人が非正規社員という結果。女性については、53%が非正規社員です。高齢者が増えると、年金に不安が増え、資産運用の需要が拡大する。独身女性、単身世帯が増えれば、生命保険より医療保険へ。このように、消費者が変わっています。**産業構造が変われば、企業も変わる**。消費者の鏡のような会社、消費者の多様化に対応できるように、**会社も多様化**に変わっていかねばなりません。1975年以降、日本では、専業主婦がいる男性が働きやすい職場が必要とされてきました。現在は、総合職女性が増えています。採用はできる。**どうやって30代を超えるかが課題**と言えます。能力を発揮できるような制度や環境ではなかったと気づいた企業が選択肢を増やして、**能力がフルに発揮できる制度へ**と整えていこうとしています。「働くによい会社」「ショッピングするのによい会社」の2つを目指している企業とは、**どういうことか**という「work」するのと「shop」するのによい会社ということです。**労働者にとって、消費者にとって良い会社へ、ダイバーシティ、労働市場とマーケットを組み込ませることが大切**です。

ダイバーシティを推進するために・・・

まずは**社員の意識、態度、行動を変える**ことからスタートします。**全社員に対して、受け入れ、認めて、活かしていけるように意識をかえていく**必要があります。**自分自身がリーダーとして、ロールモデルになる**ことが重要です。そのために**必要なマネジメントスキルを身につけて**いきましょう。**組織では個々を尊重して、活かせる様な風土、制度やプログラムと環境作りが必要**です。採用、評価、昇進、キャリア開発・・・と、ダイバーシティが活かせるような組織に変革します。しかし社員1人1人の意識と態度と行動が変わらないと、うまくいった制度やプログラムが活かされません。現在の企業は制度だけに目が向けられている感がありますので、**まずは全社員の意識改革**を。



クラーク・フューチャー・コンサルタンツ有限会社

〒158-0083 東京都世田谷区奥沢6-32-9-1A

Tel:03-5758-6122 Fax:03-5758-6123 <http://www.clarkfuture.com>

プログラム内容【第二部】



15:50～16:20 セッション&質問会(一部)

赤木:

木全さんの考える50:50の社会とは?

木全氏:

21世紀の社会は、今話していることが瞬時に地球の裏側に発信することのできるIT時代。世界全体の社会で重要なことは、国があって地域があって太陽があるということ。「**ダイバーシティ社会**」の中で競争力を持っていかに生きていくか…。様々なダイバーシティの要素があるが、日本の4つの遅れているもの **人口の半分の女性、特に高等教育を受けた女性の活用、高齢化が進む、その高齢者の労働力をいかに活用するか**(健康で元気な高齢者が多く、個人の働きたい志向を尊重)
外国籍をもって日本社会で生きようとしている人たちと共存。(ブルーカラーワークスではなく、ホワイトカラーとして) **障害をもっての方への意識**(ハンディキャップでなくチャレンジ)

Q(NPO法人理事):

将来なりたいことで、**日本の子ども「かわいいお嫁さん・優しいお母さん・お花屋さん・お菓子屋さん・看護婦さん」、中国の子ども「外交官・外務大臣・政治家・市長・学者になって大学の学長・起業家」**この回答の違いは?

木全氏:

まずは**事実を受け止める**ことです。しかし、**ポテンシャルは誰にでもある**ものです。**問題意識を持って家庭の会話を変えてみてはいかがでしょうか。**そのポテンシャルを活かさない、もったいない歴史を変えましょう。

14:50～15:40 第二部 ご講話 「女性の活力を社会・組織の活力に ～50:50のノーマルな社会の実現を～」

47年というキャリアをお持ちの木全ミツ氏。その経験から培った木全氏の視点、今後の日本の在り方をお話いただきました。

私の歩いてきた道

9歳終戦時、職業意識の芽生えました。それは高等学校・女学校を出ている最高の教育を受けている母の言葉。配給の魚の一切れの皿。「動かないで静かにいるのよ。そうじゃないとおなかが空いちゃうから。」自分の力だけで生きていくことができなくなった母を見て、自分で生きることを決意した。戦犯でシベリア抑留、そこで5年社会主義下の教育を受けてすっかり社会主義者になって帰ってきた父が言った言葉は、「もし日本の将来があるとすれば、テクノロジーだ。科学、技術といった分野だ。**これからの日本社会は男も女もない。能力がある人がどこまでも勉強しなればいける**・・・それは医者やなんでも可能だ」そこで勉強しようと思いました。「進む進路は文学ではなく、サイエンスだ。」そこで医学部へ。働く人達のために生涯をささえたい、労働者のために仕事をしたいと思うようになり、官僚だったら、厚生省、次に文部省、いわゆる昔の内務省ということで、生まれたばかりの**労働省へ入省**。先進国として開発途上国協力を担当しました。私はキャリアとして偉くなることより、労働省にいたがわり同じ仕事をやりたいと申し出、**29年のうち15.6年を費やす。1989年**イオングループの会長岡田さんからのヘッドハントを受け、**The Body Shop, Japan創業社長**となりました。そして60歳で引退。

高齢化社会日本で60を過ぎた者の挑戦&日本の現状

47年キャリアとして過ごした中で、1度として女性の問題に費やしたことはありませんでした。社会を冷静に見ようとして男性に「**今の日本はどうなろうとしているの**」と聞いた。しかしその答えは?「**成功してきた**」「**そのうちにどうにかなるさ**」と言う考え。「女なんかひっこんで、俺達に任せとけ」そんな覇気のある人は1人もいない。「よろしくおねがいしますよ、もういいじゃないですか、戦後のどん底から俺達が一所懸命やったから世界第2位の経済大国になれた。もう疲れたよ」「アメリカの51州目になってもいいじゃない」・・・そこで男性と話すのをやめて、女性と話してみた。**世界は実質的にほとんど資本主義**にかわってしまったし、**国内では少子化&高齢化が予想以上に進んでる**、その大きな変化の中で、**ほとんどの男性には問題意識はない**。そして、**政財界、政策決定の会に参加している女性の参画率**、開発途上国を含めて、**世界平均は、10.4%**。アメリカ19%、イギリス14%、ドイツ10%、ブラジル8%、メキシコ4%。日本は、**0.7%**。内訳は、取締役の数3人、その3人は社外取締役のみでした。

少なくとも自分の人生は自分で生きていく

女性は男性よりも長生きをします。老人ホームでは50人中48人がおばあちゃん、専業主婦。寝たきり老人にかかっている費用は**1人1年@1,100万円**。「男は仕事、女は家庭に」というのであれば、その意味するところの「妻の扶養義務を夫は全うする」つまり「**夫の死後10年～30年長生きする妻の不要に要する費用(@1,100万円/年)をきちんと残す**」という人生設計を持つべきです。その自覚がないままに生きていこうとすると不幸な人生になります。**自分の死後は、社会が面倒を見てくれるだろう・・・という無責任さが、日本社会をねじれ社会にしていることをしっかりと認識すべきです。**

ご参加者様の声

【ダイバーシティ・ワーク/ライフ・バランスについて】

現在の企業の取り組みがよく理解できた。また、自分を常に磨けという言葉が印象的だった。(フリー 女性)
ダイバーシティの考え方、幅の広さを改めて確認することができました。私自身が区のワーク/ライフ・バランスに関わる事業を担当しており、大変参考になりました。(官公庁 女性)
今野社会の成り立ちについて、その根源に触れたような充実感がありました。(官公庁 女性)
漠然と捉えていたダイバーシティという内容が、身近なものとなりました。とても大きな内容で、圧倒されっぱなしではありましたが、何が行動するためには、本当に必要な機会になったと思います。(通信 女性)
現在取り組んでいるプロジェクトに活かせる内容でした。講演の内容が興味深く、あつという間でした。(通信 女性)
ダイバーシティやワーク/ライフ・バランスという言葉は会社でも使われ始めましたが、言葉だけが先行している感を感じておりました。本日理解できたことで、正しい方向で行動できるようになると思います。

【ワークショップ全体・運営について】

今後の自分の仕事にも人生そのものにも良い影響を与えてくれたセミナーでした。(官公庁 女性)
感銘を受けました。多くの方に聞いていただきたいお話です。(会社代表 男性)



次回のご案内

第二回 ウーマンズ・ライフスタイル・フォーラム 「私のワーク/ライフ・バランスを考えよう！」

日時: 12月8日(土) 11:30～ 会場: 東京都内

内容: 株式会社 香科舎 代表取締役・人材育成コンサルタント 辛淑玉(シンスゴウ)氏 講演

美容室バグジー オーナー 久保華園八(クボカズヤ)氏 講演

歌手・女優の刀根麻里子氏 他豪華講演多数

ファシリテート: クラーク・フューチャー・コンサルティング株式会社 赤木美香

詳しくは弊社HPまで <http://www.clarkfuture.com>