

ダイバーシティPress

創刊号

2015年5月号
平成27年5月26日発行(隔月刊)
ダイバーシティPress vol.1
<http://www.hataraku-ikuji.jp>
発行 株式会社 赤ちゃんとママ社
ダイバーシティPress編集部

contents

メッセージ集

- ダイバーシティPressの創刊に寄せて _____ 岩田喜美枝
育児をする女性が、将来のキャリアを見失わない社会へ _____ 山口理栄
女性にとってのワークライフバランスとは? _____ 対馬ルリ子
人は違いがあるから面白い _____ 汐見稔幸
あらゆる人材を活用する「総力戦」の時代に突入 _____ 渥美由喜

違いがあることや制約があることが、
実は成長のための大きなエネルギーであることを、子育ては教えてくれています。
50年にわたって子育てを見守り続けてきた私たちは、
家庭でも地域でも職場でも、男女がワークライフバランスを考え、
ひとりひとりの働き方の選択が尊重されることが、社会全体の課題と考えています。
かけがえのない暮らし、かけがえのない仕事。
子育てしながら働き続けられる社会へ、介護をしながら働き続けられる社会へ。
皆さまとともに考えるメディアをめざし、ダイバーシティPressを創刊します。



ダイバーシティPressの創刊に寄せて

公益財団法人 21世紀職業財団 会長
岩田喜美枝

私は、結婚退職が当たり前の時代に子供を育てながら働き続けてきた一人の女性として、また、男女雇用機会均等法の立法作業の一端を担ったこと含めて労働行政で30年働いた経験に基づき、さらに、資生堂、キリンHD、日本航空などの企業役員として女性活躍推進に取り組んできたことを踏まえて、企業にとって女性の活躍はなぜ必要か、女性の活躍を阻む課題は何か、それをどのように乗り越えることができるか、について発信をしてきま

した。

女性の活躍は、男性とは異なる価値観、発想法、情報等を職場に持ち込み、それにより新しいアイディアを生み出す土壌ができ、これが企業の成長の力になります。また、育児等により時間制約のある女性は時間当たり生産性が高い働き方をしており、これは社員全体の働き方に良い影響をもたらす、効率の良い会社になります。

女性の活躍を推進するためには、経営者は、女性の活

躍推進は自らの経営課題であるとの認識の下で先頭に立って、自社の現状分析、課題の抽出、目標値の設定、行動計画の策定を行うこと、すなわち、ポジティブアクションに取り組むことが重要です。管理職は責任ある仕事を女性部下に与えることを通じて女性を育成することが求められています。男性社員は残業のない働き方を実現し、また、家庭にあっては妻とともに家事・育児の担い手になることが必要です。女性社員はチャレンジングな仕事にどんどん挑戦すること、異動は成長のチャンスであると前向きにとらえること、育児休業や短時間勤務の期間はできるだけ短くし、育児との単なる両立ではなく、実力をつけてキャリアアップをすることが必要だと考えています。

このたび創刊されるダイバーシティPressは人事・労務関係者が読むサイトだと伺いました。読者に多くの気づきを与え、さらに、読者の行動変革にも影響を及ぼすような強烈なサイトになることを期待します。



育児をする女性が、 将来のキャリアを 見失わない社会へ

育休後コンサルタント
山口理栄

わたしは子どものころ、女の人は成長すると自然に子どもを産んでお母さんになるものだと思っていました。それがいつしか、子どもが産まれるためには、奇跡のようなパートナーとの出会いがあり、その上さらに、奇跡のようなチャンスに恵まれてこそ、ということを知りました。

さまざまな巡り合わせで母になった女性、父になった男性たちが、親として覚悟を決めて、子育てに取組まなければならないこと、それは人間として当たり前のこと。特に出産する女性は、負荷も大きいですし、喜びも大きい、そういう役回りをしっかり果たしてほしいと思います。

しかし、昨今の小さい子のいる家庭で起きるさまざま

な問題は、女性だけに子育てを押し付けるのは非常に危険である、ということを示しています。今、ちょうど出産を迎えている世代は、子どものころから、女の子も男の子も同じ教育を受け、自分の好きなことを職業にする、という夢を語るよう導かれてきました。ところが出産したとたんに母親の「責任」だけが強く取りざたされ、女性だけが、子育てで将来のキャリアを見失ってもやむを得ないかのような社会の風潮には、違和感を覚えます。

多くの組織で仕事と育児の両立に取り組んでいる女性たちと会い、悩みを聞いたり、アドバイスをしたりしてきました。彼女たちは、高い仕事能力を持つように育てられてきたにもかかわらず、出産したとたんにそれを發揮しなくてもよいかのようなメッセージを周囲から受けて混乱しています。これは、人材育成の方向性として矛盾していますし、労働力人口が減少の一途をたどる日本にとって大きな損失です。

そして、同じ世代の男性たちも、父親としての責任を果たすことを評価しない社会に対して、抵抗することをなかばあきらめかけている現状があります。

このサイトが、一人一人が自分で選択した生き方、働き方を実現するための強力なサポーターになってくれることを、強く期待しています。



女性にとっての ワークライフバランスとは？

外から求められる役割と、
自分の内側の健康とのバランスです

対馬ルリ子 女性ライフクリニック銀座院長
産婦人科医・医学博士

対馬ルリ子

女性のライフスタイルは、この30～40年で大きく変わりました。誰もが高等教育を受けられるようになり、仕事をもって長く働くことができるようになり、活躍の場も広がりました。同時に、結婚や出産年齢が遅くなり、出産回数は減りました。婦人科的にみると、初経年齢が早まり、出産は少ないため月経回数は大幅に増え、平均寿命の延びに伴い、閉経後の人生が長くなりました。その結果、子宮内膜症や子宮筋腫、乳がん、^{のう}卵巣嚢腫など、

女性の病気が増えています。しかし女性ホルモンのしくみについて知らないため、月経トラブルや更年期への対処もできません。妊娠したいと思ったときには、すでに遅いという事態も起きています。これが現代女性に起きていることです。

女性は大きなホルモンの波のなかで生きています。女性ホルモンの変動やそれによる体調の変化は、女性の特徴であって悪いことではありません。かえって女性の命を守る働きもあります。しかしこうした気分や体調の変動のしくみを女性ですらきちんと理解していないことが、女性を働きにくくし、女性に自信を失わせています。

女性の健康に対する包括的支援は、欧米では30年前に始まっていました。しかし日本には現在でも「女性医療」の概念がなく、ウーマンズウェルネスも理解されていません。

これまでのライフプラン、キャリアプランの教育には、ふだんから検診や相談を定期的に行うことによって将来の健康を守るための習慣や、将来妊娠出産をするという視点がなく、更年期の視点も、ましてやホルモンの変動があるという視点もありませんでした。でもこういうことが女性の仕事に関する効率やモチベーションにつながっています。

女性の健康は日本社会が成長し成熟するための最重要課題です。すべての社員が女性の健康、女性のライフプランを理解し、じょうずに男性の働き方、女性の働き方をミックスしていくのが、本当の意味でのダイバーシティだと思います。

最後に女性の皆さんへ。女性にとってのワークライフバランスとは、外から求められている役割と、内側の自分の健康とのバランスだと思います。

自分のからだのしくみを知り、セルフケアのスキルや習慣をつけましょう。若いときからしっかりとケアを続け、妊娠出産をし、仕事を続け、キャリアに積極的にトライし、見た目も内面も若々しい女性として活躍してください。



人は違いがあるから面白い

その違いへの「憧れ」や「尊重」や「理解」がダイバーシティの原動力です

東京大学名誉教授・白梅学園大学学長

汐見稔幸

いまの日本はとても中性的な世の中になっています。進路や職業の選択でも、ファッションやスポーツや趣味の分野でも、性別による垣根はどんどん低くなり、20代、30代の若い人たちは、男女の差を意識することも少なくなっているようです。

でも私は、何でも中性化してしまったらつまらないと感じています。人は違いがあるから面白い。そして人のおおもとの違いが性差であり、異性はいつの時代も神秘的な存在でした。芸術も文化も、その多くが恋愛(同性愛も含めて)を題材にして心を打つ作品が生まれてきたように、男であること、女であることを互いに意識しあって生きることは、すばらしいことだと思うんです。

人には生物学的に異なる性があり、それぞれの性のもつ特徴があります。これを性差と言ってしまうと、そこに優劣の意識がにじんでしまいますから、性別に伴う違いや特徴と考えるべきでしょう。この違いを理解し、それに合わせた制度を作るなど社会的性差として尊重することは、とても大切なことなのです。

子育てしながら、女性も男性もともに働くことが当たり前の時代になっています。女性のもつ能力を社会で活かしていくことが、これからの日本にはどうしても必要なことも、多くの人理解するようになりました。そこで必要になるのが、「産む性」としての女性を正しく理解し、女性を守ることです。それがダイバーシティの根底であり出発点です。女性が妊娠出産を経て子育てしながら働き続けられる社会は、これからどんどん増える介護と仕事の両立や、ボランティアなど社会貢献と仕事の両立を実現できる社会です。

お父さん、家で笑っていますか。

お母さん、社会で輝いていますか。

私は社会にそう問いかけ続けていきたいと思っています。



あらゆる人材を活用する「総力戦」の時代へ突入

WLBやD&Iから遠い環境ほど、イノベーションのチャンス

東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
渥美由喜

人口減少の加速化に伴い、労働人口の激減が危惧されています。一般に「働き手」とされる生産年齢人口(15～64歳)は、2015年の時点で約7700万人。これが2060年には約4400万人にまで減少すると推計されており、大まかに言えば、現在の労働人口の4割が日本から消えることとなります。

最早、「フルタイムで働けない人間はいらない」などと悠長なことを言っている場合ではありません。働く時間や場所に制約がある人たちを含めて、あらゆる人材を活用する必要に迫られている、いわば「総力戦」の時代へ突入したのです。

そのような背景から、ここ数年、空前的ダイバーシティブームが巻き起こっています。私は20数年前から、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和。以下、WLB)やダイバーシティ&インクルージョン(メンバーの多様性・多面性を競争優位の源泉として活かす経営戦略。以下、D&I)をテーマに、全国津々浦々、世界10数か国を訪ね、企業や自治体の取組みを調査・分析してきました。訪問した企業や団体は900社以上、保有しているデータ数は4000社以上に及びます。

そのような研究を、当初は様々な事情から、業後に、個人的に始めました。すると次第に、現場のコンサルティング業務に携わってくれないかと、企業や自治体から依頼を受けるようになり、現在に至ります。

いつも同じ顔ぶれの、似たような価値観の集まりの組織から、世界をアツといわせるような発想は絶対に生まれません。成果を上げている企業は、面倒な側面になるのを覚悟の上で、組織に波風を立て続けている、あえて葛藤を継続させています。女性活躍の次は、来る大介護時代を視野に入れた働き方改革、障害者雇用、さらには性的マイノリティ*が活躍できる職場作りというように、絶えず職場に新たな葛藤を生むようなテーマを設定しています。

個人も同じです。私は発達障害の傾向があり、子どもの頃から「自分の居場所はここにはない」という、いわば「異邦人」の感覚につきまとわれていました。社会人になってからはなおさらで、長時間労働は美徳という職場風土にまったく馴染めず、長いものには巻かれろという同質化圧力の強い職場には、嫌悪感さえ覚えてきました。

しかし、人は、アウェーな環境に置かれると、どうしてもこの局面を切り抜けられるだろうかと悩み、葛藤し、持てる力をすべて出そうとするものです。私自身を振り返っても、アウェーな環境に身を晒し、常に居心地の悪さを感じていたからこそ、能力発揮できたという面があると考えています。逆に、職場風土に染まることができて、ぬるま湯に浸かっているような感覚に心地良さを覚えるタイプだったなら、その快適さに眠りこけてしまっていたかもしれません。

ですから、WLBやD&Iから遠い環境ほど葛藤が生じやすく、それはむしろチャンスだと言えるのです。どうせ変わらない、周囲と同じ働き方ができない自分が悪いのだと、闘うことをあきらめたり、自己嫌悪に浸ったりするのは尚早です。アイデンティティがぐらぐら揺れるくらいの葛藤からしか、イノベーションは生まれませんから。

さて、このたび公開される運びとなったウェブサイト『ダイバーシティPress』ですが、その前身とも言えるWLBマネジメント誌『chacun(シャカン)』(赤ちゃんとママ社)では、私も「渥美がいく!」という連載を持ち、これはと思う現場取材してきました。ウェブにステージを移したこの機会に、「ダイバーシティ最前線をいく!」にも挑戦してほしいと、切に願っています。私も取材記事を担当する予定です。ぜひご期待ください。

『ダイバーシティPress』が、企業にとって、個人にとって、新しい一歩を踏み出す一助になることを心から祈念しています。

*LGBT=レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー



ダイバーシティPress

人事・労組・健保
の皆さまへ

働きながら子育てする時代、そして介護をする時代です。働く人の様々な背景に注目し、ライフのキャリアを「強み」として生かし、活躍し、輝いてもらいたいという企業が増えています。「ダイバーシティPress」は、そんな企業のダイバーシティマネジメントを応援するプラットフォームサイトとして、さまざまなツールでお手伝いをさせていただきます。

無料
ツール

組織と個人の多様性を活かす、キャリアデザイン、ライフマネジメント、ヘルスケア

ダイバーシティPress

働く時間や働く場所に「制約」がなくても活躍できる、輝ける、いま、働く人々の多様な背景に注目し、制約をむしろ活用して強みにしていく、「ダイバーシティ」という視点からのマネジメントが求められています。女性活躍、大企業時代、メンタルヘルス、ユビバーサル運用、LGBT対応など、組織や個人が抱える課題は様々で、否応もひとつはありませぬ。「ダイバーシティPress」はそんな現場の課題や取組みを共有していくサイトです。

Home about us ダイバーシティ・両立支援マネジメント ダイバーシティPressに登録 赤ママの支援ツール お問い合わせ

ようこそダイバーシティPressへログインからどうぞ

ID

PW

ログイン

新規登録

制約を活かして生産性を上げるには？
組織や個人の多様なお悩みにお答えします！
渥美由喜の
ダイバーシティな
お悩み相談室

訪問レポート
健康経営最前線
vol.1日本航空受託業務の現場を 蓮井典子さん

CLOSE UP!

会員限定・特別編集・PDF版 ダイバーシティPress (創刊号)

- 「人は違いがあるから面白い。そして人のおもとの違いが性能であり、真性がいつの時代も神秘的な存在でした。・・・」(汐見悠希)
- 「人は、アウェーな環境に置かれると、どうしたらこの現場を切り抜けるだろうかと悩み、葛藤し、持てる力をすべて出そうとするものです。私自身振り返っても・・・」(渥美由喜)
- 女性の生涯にわたる健康支援は、欧米では30年前に始まりました。しかし日本には現在でも「女性医師」の割合がなく、予防と検診、相談の大切さも理解されていません。(対馬ルリ子)
- ・・・ご褒美いただいた珠玉の、すべてのメッセージを、あなたもログインしてどうぞ！

chacun誌の人気連載
アナザーフェース
このひとの別の顔は？
渥美がいく！
ダイバーシティの現場から
「また読みたい！」の声に応えて探検

美味しい・買い
時短料理ラボ
料理研究家・田内しようこ

赤ちゃんとママ社とのダイバーシティ・両立支援マネジメントとは

子育てWLBが企業の未来をつくりま
赤ママの支援ツール

ダイバーシティPressに登録すると

赤ちゃんとママ社のご案内 ● 代表メッセージ ● 会社概要 ● 事業内容

企業登録するとさまざまな特典

キーポイント1

会員限定・特別編集PDF版「ダイバーシティPress」

ダイバーシティマネジメントの現場をクローズアップ、ルポ。人事、労組、健保等のご担当者向けに、最新の情報を発信します。隔月刊。無料ダウンロードPDF版。

創刊



キーポイント2

子育てワークライフバランス連絡会への参加

第一線の講師によるセミナーのご案内。

キーポイント3 (順次拡大)

登録企業のみが読めるコンテンツ&コミュニティ アナザーフェース～この人の別の顔は？～ 渥美がいく！～ダイバーシティの現場から～ 他

キーポイント4

注目のコンテンツ

「渥美由喜のダイバーシティなお悩み相談室」の利用
個人、組織、いずれのお悩み相談にも、お答えします。

<http://www.hataraku-ikuji.jp>

有料
ツール

赤ママ支援ツール ダイバーシティPressチームが豊富なコンテンツとツールをご提供します！

プラン1 社内誌等の編集委託
企業オリジナル誌の編集作成

プラン2 解説書からパンフレットまで
社内外向けアピール媒体の編集作成



プラン4 一流講師の三大効果=刺激・変化・行動
研修会・セミナーの企画・運営・開催

働きながら、子育てや介護をする。さまざまなライフの背景を「強み」に変え、活躍し輝く。そんなダイバーシティマネジメントが求められる今、多様な課題に多彩な支援ツールでお手伝いします。「セミナー+出版物」等フレキシブルな組み合わせも可能です。

プラン5 信頼できる育児情報で、パパママ社員と職場を応援

子育て中の不安やとまどい、子育てと仕事の両立、誰もが働きやすい職場づくりを支えるための情報誌、冊子が揃っています。

プラン3 豊富なコンテンツ提供
御社メディアへの記事提供

