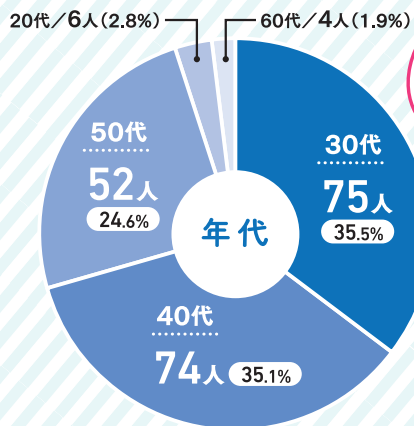
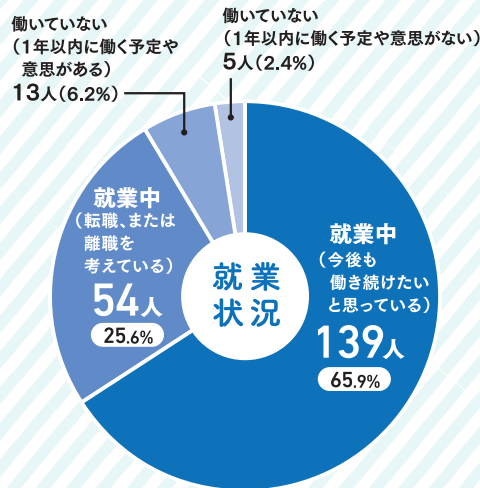
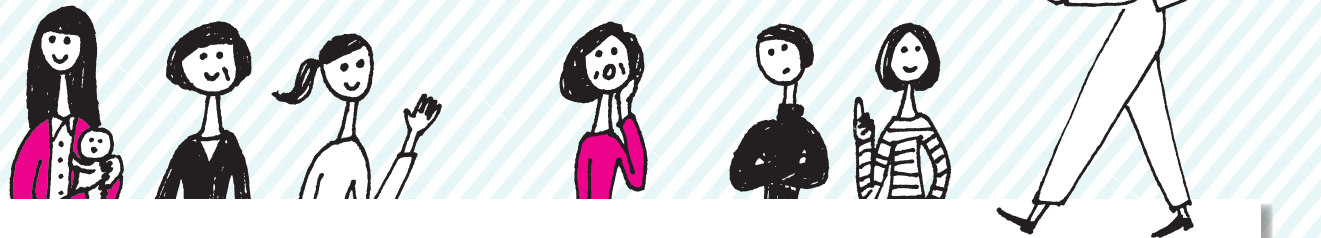


## 女性のはたらく意識アンケート

熊本・福岡の女性を対象にWebアンケートを実施。  
アンケート実施期間(2017年7月~9月)に211人が回答し集計したもの。  
※小数点第2位を四捨五入しています



回答者の70.6%が  
子育て世代の  
30~40代



座談会

制度だけではない。  
経営者が意識を変え、  
空気を換えよう

女性が活躍できる社会を実現するために

働き続けたい女性がいる一方で、女性人材の確保・定着に悩む  
中小企業や小規模事業者が見受けられます。マッチングはなぜ  
うまくいっていないのか。女性が活躍できる社会の実現に向け  
てどうすればいいのか。主に働いている女性を対象に実施した  
アンケートを見ながら、3人の方に語り合ってもらいました。

進行・文/坂本ミオ

出席者(五十音順)

澤田道夫氏  
熊本県立大学 総合管理学部総合管理学科 准教授

東京外国語大学卒業後の1993年に石油公団。熊本県職員を経て2010  
年から現職。09年熊本県立大学大学院アドミニストレーション研究科博  
士後期課程修了。専門は、行政学(自治行政)、参加・協働論、総合管理  
論。主な研究テーマは、地方自治の充実・強化のための方策、参加・協働  
のまちづくりなど。熊本県男女共同参画会議委員、熊本県まち・ひと・しご  
こ創生総合戦略等策定委員会など多くの地域社会活動に携わる。



藤井有貴子氏  
株式会社ミューズプランニング 代表取締役

幼稚園勤務を経て1991年、子育てサークル「子育てガイドを作る会」を発  
足。92年育児情報誌「Come on ママ」を創刊。94年から熊本日日新聞  
社発行の生活情報紙で子育て情報などを担当。2003年、個人事業を法  
人化。12年熊本県男女共同参画センターはあもにい館長。13年熊本県  
ファミリーサポートセンターセンター長。17年熊本県母子寡婦福祉連  
合会会長。キャリアコンサルタント、キャリア形成支援士として就業支援も。



村山由香里氏  
株式会社アヴァンティ 代表取締役社長

1982年大学卒業後、化粧品メーカー、情報誌出版会社勤務。編集長を  
経て93年に起業。働く女性向けの地域情報誌「アヴァンティ」を創刊。  
2008年女性の感性での商品開発、政策提言を目的にした読者ネットワ  
ーク「働く女性研究所」創設。10年福岡県男女共同参画センターあす  
ばる館長。15年に退任し現職。02年全国商工会議所女性連合会「第1回  
女性起業家大賞奨励賞」受賞。08年内閣府「女性のチャレンジ賞」受賞。



情報誌を通じて  
働く女性、子育てする女性を応援

——ご自身の経歴と、女性の社会参  
画の意義をどうお感じかなどお聞かせ  
ください。

村山 会社を設立して25年目です。女  
性向けにフリーペーパーを作っている会  
社にいましたが、「もっと女性たちの生き  
方、働き方を表現したい。女性だからと  
いて諦めなくていいよ」とメッセージを  
発信したい」と独立しました。だから、編集  
方針の中に「男女平等の視点で企画を  
し、男女平等の視点で取材をし、男女平  
等の視点で書く」を入れていきます。活字  
には、書き手の価値観が出ます。家事や  
育児は女性だけがするものだという人  
と、夫と協力してするものだという人が  
書くものは、人物取材等で、全く違うも  
のになる。それは行間から読者に伝わり  
ます。だから、経営理念・編集方針に合う  
人だけに入ってきてもらっています。

私は、女性が仕事をするのは当たり前前  
だと思っています。女性に補佐的な仕事  
しか与えない社会を変えたいという思い  
で仕事をしてきました。そして今、男性の  
働き方を含め、世の中全体が変わり目に  
来ていると思っています。

藤井 私は、「結婚したら辞めるのが当  
たり前」という雰囲気幼稚園に勤めて  
いました。その「当たり前」のルールに乗っ

て退職し、出産しました。ところが、  
「○○ちゃんママ」と呼ばれ、「何か違  
う」と、気付きました。自分が自分でなく  
なるような時間を過ごし、悩み考え、子  
育て情報誌を作る。育児サークルを作り  
ました。子どもを生んだからこそできる  
ことを、その時間を有意義なものにした  
人々と共に前向きに過ごそうと考  
えたのです。そして、未経験者ばかりで  
情報誌を作りました。その後、「女性が  
子育てをしながら自己実現が目指せる  
会社を作りたい」と法人化し、15年目に  
なります。

異なる考え方から生まれる  
新しい発想

——藤井社長はキャリアコンサルタント  
トとしても活動されていますね。

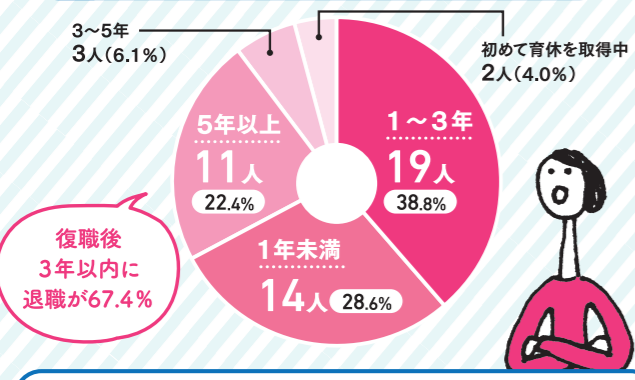
藤井 女性が働き続けることを当初、自  
分自身が意識していなかったことから、特  
に女子学生に「職場を選ぶときに、働き  
続けられるのか」という視点も必要」と伝  
える存在になりたいと思ひ、キャリアコン  
サルタントの資格を取り、就業支援をす  
る機会をいただいています。

私は、自分らしくあるために仕事を続  
けてきて良かったと思っています。女性が  
結婚や出産でキャリアを中断したり、生  
かせなくなるのは、社会にとっても損失。  
そこで選択ができる、働き続けられる社  
会が望ましいと思います。柔軟性のある





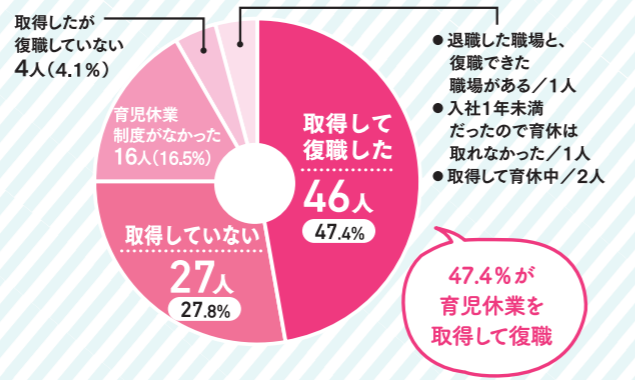
図4 Q. 育児休業取得・復職後どのくらい継続して働いていますか？



Q. 育児休業を取得して復職後、3年以内に離職した人はその理由を教えてください。また、どんなサポートがあれば離職せずに済んだと思いますか？

- 近くに信頼できる親戚や友人がいれば離職しなかったかもしれない[フリーランス・30代]
- 子どもの成長とともに仕事のしかたも変わっていくことを教えてくれる人がいたらよかったです[正社員・40代]
- 夫の協力があれば頑張れたかもしれない時々思います。私自身もう少し夫に頼ることができたらよかったです[パート/アルバイト・50代]
- 会社内に託児所があるとお母さん方は、安心して助かるんじゃないかなと思います。[求職中・30代]
- 休みやすい雰囲気。社内でフォローができる体制づくり[パート/アルバイト・40代]

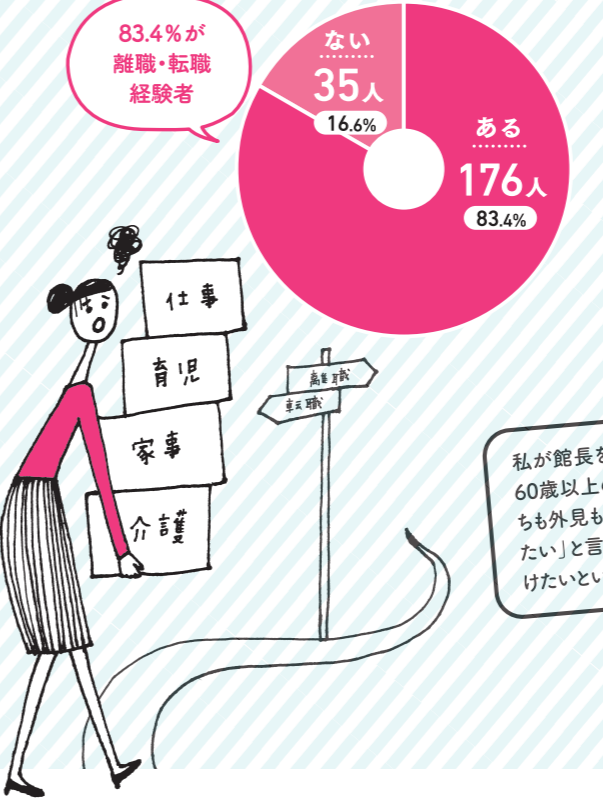
図3 Q. 育児休業を取得しましたか？  
(仕事についているときに出産した人97人中)



Q. 育児休業を取得しなかった理由、育児休業を取得したが復職しなかった理由

- 育児が大変で、考えられなかった[パート/アルバイト・50代]
- 社内で初めて取得したため、会社側もどうしたらいいのかわからない状態だった。ハードで残業が多い部署だったので復職するのは難しかった[正社員・40代]
- 復職を願っていたが、希望していた勤務条件を会社が受け入れてくれなかった[正社員・40代]
- 職場的に厳しかった[正社員・30代]
- 産後、同じ職場に戻れなかったため[無職・40代]
- 退職した職場と、復職できた職場がある/1人
- 入社1年未満だったので育児は取れなかった/1人
- 取得して育児中/2人

図2 Q. 離職・転職をしたことがありますか？



私が館長を務める施設で、受付スタッフを求人した際、60歳以上の女性が5人応募されてきました。皆さん気持ちも外見も若く、生き生きとした表情で「働けるうちは働きたい」と言われました。自分らしく生きるためにも仕事を続けたいということだと感じました(藤井)

図1 Q. いつまで働きたいですか？



- 結婚まで/2人
- 出産まで/1人
- 55歳まで/1人
- 体が続く限り/1人
- 不動産業は生きている間はする/1人
- 経済的に働かなくてよくなるまで/1人
- 働きたくないが、働かなければ生活できない/1人

**澤田** ある女性が「独身のときは残業もいとわず一生懸命やっていたが、母親に子育ては永遠に続かない周りのサポートで乗り切ろう」

**村山** この8年くらいはほぼ毎年、育児取得者がいます。多いときは3人くらいいて、必ず戻ってきています。育児から戻った社員から、「仕事のスピード感が全く違ってしまっていて、半年間くらいは『こんな自分ではないのだから』とすごく悩んで、つらかった」という話を聞きました。しかし、彼女の1年前に育児を取っていた先輩社員の言葉掛けで気持ちが楽になったそうです。「あの言葉を私は一生忘れません」と言っていました。社内と同じ境遇の人がいるのかどうかは大きいかもありませんね。職場環境という面でいえば、「OKだよ」というメッセージを社内ですぐに出せるのかということも大きいでしょう。

**村山** 子育てしながら働く場合、大変な思いをしてこの仕事を続けるべきかどうか、この会社にいるべきかどうかと天秤

を取って復職しても3年以内で辞めてしまう。このフォローがうまくいかないと、このあと転職を繰り返すことになりかねません。それが大きなハンデになって、将来に不安を抱くことにつながるのではないかと感じました。復職後のフォローのあり方は、企業がしっかり考え、手を打っていく必要があると思います。

**澤田** その時は気付かないのですが、確実に世の中は時代とともに変わっています。昔は結婚すると退職という空気に逆らうのは難しかった。しかし、時代は変化している。その中で、新しい女性像を示すことが重要です。1986年に男女雇用機会均等法が施行され、法的にはここで初めて男女が同じトラックで走ることが可能になった。それから約30年。その時同じトラックを走り始めた方が今、企業で管理職になってきています。

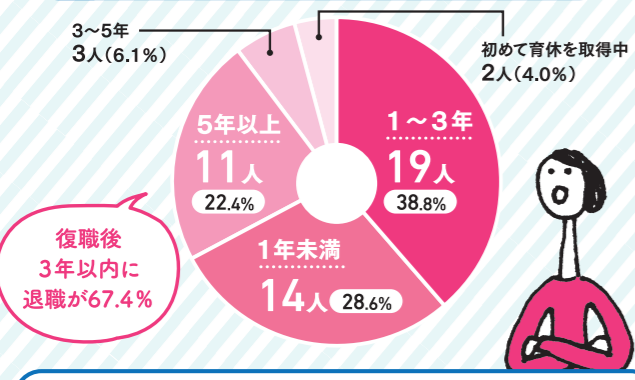
**藤井** 発言力を持つ女性が企業にいることで、社会の女性活躍が加速していく時代を迎えているわけですね。

**村山** それで、今いる会社で働き続けたのかどうかは、分かりませんがね。アンケート回答者も、離職・転職したことがある方が80%以上(図2)。働き続けたい意思を持ちながら、女性は離職・転職が多いことを示しています。

**藤井** 私が館長を務める会館で受付スタッフの求人を出した際、60歳以上の女性が5人応募されてきました。皆さん、「働けるうちは働きたい」と言われました。自分らしく生きるためにも仕事を続けたいということだと感じました。



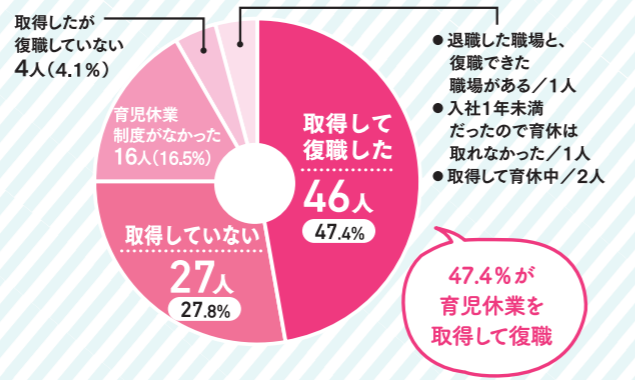
図4 Q. 育児休業取得・復職後どのくらい継続して働いていますか？



Q. 育児休業を取得して復職後、3年以内に離職した人はその理由を教えてください。また、どんなサポートがあれば離職せずに済んだと思いますか？

- 近くに信頼できる親戚や友人がいれば離職しなかったかもしれない[フリーランス・30代]
- 子どもの成長とともに仕事のしかたも変わるということを教えてくれる人がいたらよかったです[正社員・40代]
- 夫の協力があれば頑張れたかもしれない時々思います。私自身もう少し夫に頼ることができたらよかったです[パート/アルバイト・50代]
- 会社内に託児所があるとお母さん方は、安心して助かるんじゃないかなと思います。[求職中・30代]
- 休みやすい雰囲気。社内でフォローができる体制づくり[パート/アルバイト・40代]

図3 Q. 育児休業を取得しましたか？  
(仕事についているときに出産した人97人中)



Q. 育児休業を取得しなかった理由、育児休業を取得したが復職しなかった理由

- 育児が大変で、考えられなかった[パート/アルバイト・50代]
- 社内で初めて取得したため、会社側もどうしたらいいのかわからない状態だった。ハードで残業が多い部署だったので復職するのは難しかった[正社員・40代]
- 復職を願っていたが、希望していた勤務条件を会社が受け入れてくれなかった[正社員・40代]
- 職場的に厳しかった[正社員・30代]
- 産後、同じ職場に戻れなかったため[無職・40代]

図2 Q. 離職・転職をしたことがありますか？

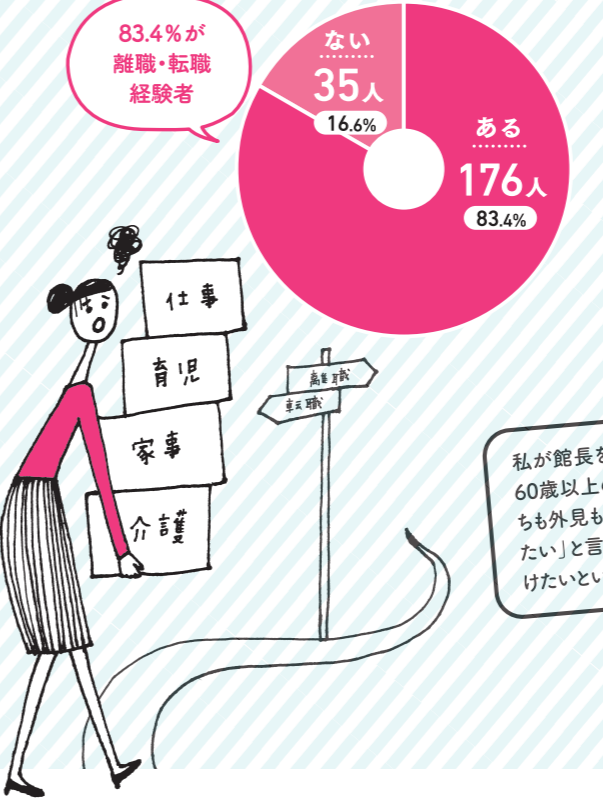
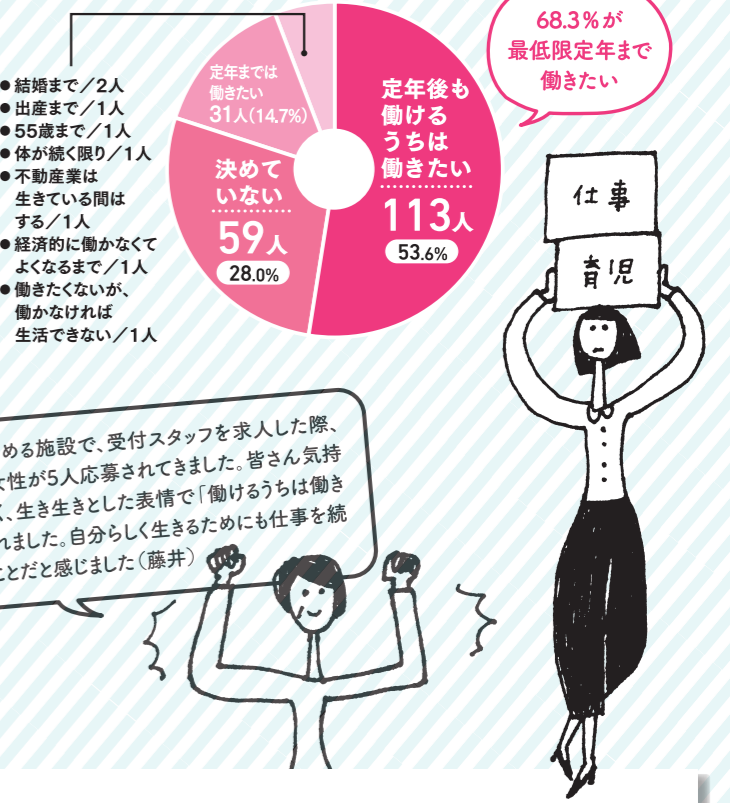


図1 Q. いつまで働きたいですか？



私が館長を務める施設で、受付スタッフを求人した際、60歳以上の女性が5人応募されてきました。皆さん気持ちも外見も若く、生き生きとした表情で「働けるうちは働きたい」と言われました。自分らしく生きるためにも仕事を続けたいということだと感じました(藤井)

女性働き続けることは、企業にとってメリットがあると感じています。**澤田** 少子高齢化が進み人口が減少するこれらの社会は、さまざまな考え方や能力、知識を持つ一人一人が自分たちの力を生かしていくことが重要です。男性と女性にはまさに大きな多様性の一つで、物の見方に違いがあります。女性の意見が入らないのは社会的に大きな損失。違う考え方によって初めて新しい発想が生まれます。それが大事です。女性の働き方や企業の考え方を変えていくことは、非常に重要だと思います。

**変化する時代の中で示したい新しい女性像**

**村山** 時代の空気感というものもありますよね。結婚して子どもができれば辞めるしか選択肢がなかった時代では、結婚すると自分のやりたいことができない「結婚＝自分の人生の終わり」と、女性は思ってしまうがちです。それが今は、子どももいて仕事をするのが、普通のライフスタイルになってきている。その時代の空気は、すごく大きいと感じます。

**澤田** その時は気付かないのですが、実際に世の中は時代とともに変わっています。昔は結婚すると退職という空気感に逆らうのは難しかった。しかし、時代は変化している。その中で、新しい女性像を示すことが重要です。1986年に男女雇

を取って復職しても3年以内で辞めてしまう。このフォローがうまくいかないと、このあと転職を繰り返すことになりかねません。それが大きなハンデになって、将来に不安を抱くことにつながるのではないかと感じました。復職後のフォローのあり方は、企業がしっかり考え、手を打っていく必要があると思います。

**村山さんの会社では、育休明けの方たちをどうフォローされていますか？**

**村山** この8年くらいはほぼ毎年、育休取得者がいます。多いときは3人くらいいて、必ず戻ってきています。育休から戻った社員から、「仕事のスピード感が全く違ってしまっていて、半年間くらいは『こんな自分ではないのだろうか』とすごく悩んで、つらかった」という話を聞きました。しかし、彼女の1年前に育休を取っていた先輩社員の言葉掛けで気持ちが楽になったそうです。「あの言葉を私は一生忘れません」と言っていました。社内と同じ境遇の人がいるのかどうかは大きいかもしれませんが、職場環境という面でいえば、「OKだよ」というメッセージを社内ですぐだけ出せるのかということも大きいでしょう。

**子育ては永遠に続かない周りのサポートで乗り切ろう**

**澤田** ある女性が「独身のときは残業もいとわず一生懸命やっていたが、母親に

用機会均等法が施行され、法的にはここで初めて男女が同じトラックで走ることが可能になった。それから約30年。その時同じトラックを走り始めた方が今、企業で管理職になってきています。

**藤井** 発言力を持つ女性が企業にいることで、社会の女性活躍が加速していく時代を迎えているわけですね。

**育休取得後の復帰企業のフォローが必要**

**アンケートでは、定年まで、あるいは定年後も働けるうちは働きたいという回答が合わせて68.3%です(図1)。**

**藤井** 私が館長を務める会館で受付スタッフの求人を出した際、60歳以上の女性が5人応募されてきました。皆さん、「働けるうちは働きたい」と言われました。自分らしく生きるためにも仕事を続けたいということだと感じました。

**村山** それで、今いる会社で働き続けたのかどうかは、分かりませんがね。アンケート回答者も、離職・転職したことがある方が80%以上(図2)。働き続けたい意思を持ちながら、女性は離職・転職が多いことを示しています。

**結婚・妊娠・出産による離職・転職が多い一方、育児休業を取得して復職したという方が47.4%。ただ、その後3年以内に退職が67.4%です(図3・4)。**

**藤井** せっかくキャリアを積み重ね、育休

なると、子どもがしゅっちゅう熱を出し、保育園から呼び出される。こんな生活がずっと続くならもう無理と思ったが、それが永遠に続くわけではなかった」という体験を学生に話してくれたことがありま

話をすれば、自分がいなくても大丈夫な時間も取れる。そのことにもし気付かなかったら、自分は辞めてしまったらどう」と言われました。その視点は、すごく重要だと思います。アンケートに、「子どもの成長とともに仕事の仕方も変わるといことを教えてくれる人がいたら良かったかもしれない」と書いてあったのを、その人を思い浮かべながら読みました。周りのサポートでその時期を乗り切れば、自分の能力を社会的に生かす生活が続けられる。そのわずかな期間を乗り切れないで辞めた方が多いのではないかと考えると、これは非常に重要なことだと思っています。

**藤井** 子育ての悩みを解消するために、子育ての仲間作りに行政は取り組みますが、子育てしながら働くというところにも、そういう先輩や仲間とのつながりづくりが必要なのだなと感じます。

**会社は女性社員ともしっかり話を家庭では進んでいる家事の協力**

**村山** 子育てしながら働く場合、大変な思いをしてこの仕事を続けるべきかどうか、この会社にいるべきかどうかと天秤



図8 Q. 職場で上司や同僚とのコミュニケーションを円滑にするために効果的だ(だった)と思う慣習は?



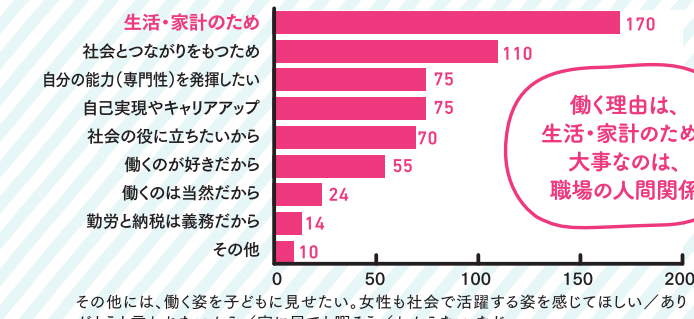
●社歴が経ってから、あなたにはこうなってほしいという期待感を話してくれたとき、**自分がこの会社で必要とされている感覚が増し、さらに貢献したいと思うようになりました**[正社員・50代] ●定期的な個人面談。パワハラ・コンプライアンス違反についての社内処罰が徹底していること[パート/アルバイト・40代] ●大丈夫?とか何気ない一言と声掛け。他部署のメンバーも含めてのイベント(業務以外の共通の話題を持つ)[正社員・30代] ●忙しい時の差し入れ。面談時の親身な対応。やる気のでる声掛け[正社員・50代] ●上司がいつも部下や現場の人間との会話する時間を持っていて、**なんでも言いやすい雰囲気**があった[求職中・30代] ●家族も応援に行けるスポーツイベント[正社員・50代] ●子どもや自分の体調に寛容で休みが取りやすい。**定期的に仕事や家庭について悩みがない面談がある**[正社員・30代] ●○○さんがいないと仕事がまわらないよと言われた[正社員・30代] ●台風の前など、休校になった場合休まなくて良いか事前にヒアリングしてくれる[パート/アルバイト・50代] ●上司がすぐに面談をしてくれる[正社員・30代] ●ランチに行く、誘う。飲み会ではなくランチ、しらふな、そして時間に限りがあるからこそ端的に、軽く、でも真面目に話せる[正社員・30代] ●ミニバレーのレクリエーションやバーベキュー等のイベントが多く**コミュニケーションが取りやすい**[パート/アルバイト・20代]

図5 Q. あなたにとって「自分らしく働く」とはどんなことですか?

●**楽しみながらやる**。好きなことをやる時間も持つ[パート/アルバイト・30代] ●**周りに左右されず**自分のペースを見つけて少しずつキャリアアップすること[契約社員・40代] ●**仕事と家庭のバランスを取って働くこと**[パート/アルバイト・50代] ●自分のやりたいことが実現できて、**家族も自分もお客さまも幸せであること**[フリーランス・50代] ●メリハリをつけて仕事の配分をし、定時で退社すること[パート/アルバイト・50代] ●家族も大事にしながらキャリアも築ける[正社員・40代] ●その仕事が好きで、**誇りを持って働くこと**。楽しみを少しでも見出しながら働くこと[正社員・30代] ●楽しく私生活とのバランスが保てること[求職中・30代]

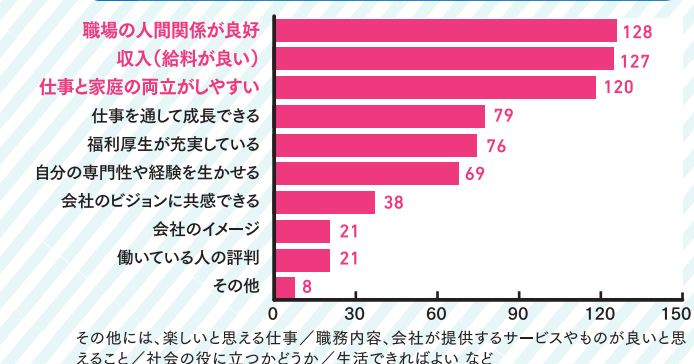


図6 Q. 働く(働きたい)理由は何ですか?



働く理由は、生活・家計のため。大事なものは、職場の人間関係

図7 Q. 職場を選ぶ際に基準となるものは何ですか?



「どうしても転職したい」人の理由は、職場内の人間関係だそうです。ビジネスの世界では有名な1920年代に行われたホーソン実験というのがあります。アメリカのウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場で行われた実験です。そこで分かったのが、従業員のやる気を決めるのは、フォーマルな組織ではなく、職場の人間関係。照明を暗くする、明るくする。給料を上げる、下げる。そういうことでは作業効率にあまり変化はないが、休み時間にお茶やお菓子を出してみると効率が上がるとの結果が出たそうです。みんなが仲良くなることで、作業効率上がる。人々のやる気や熱意みたいなものは、制度が整えば自動的に沸き起こるものではない。究極の職場環境というのは、人間関係なのです。

**大事な面談や声掛け 仕事に取り組み姿勢も変わる**

「あなたにとって『自分らしく働く』とはどんなことですか(図5)の回答を見ると、つまりはワーク・ライフ・バランスの実現かなと感じます。女性の採用・定着の鍵がありそうです。」

澤田 女性にとって働きやすい環境は、当然男性にとっても働きやすい。逆もまた然りですね。「そんな制度があることを知らなかった」という声上がる現状から、企業がきちんと周知していく大切さを感じます。せっかく入社した優秀な人たちにポンと辞められてしまつては大損失。企業は制度を整え、「使っていいんだよ」という雰囲気づくりが必要でしょう。

—— 企業にそのことがどの程度、認識されているでしょうか。

澤田 企業のトップは「どんどん進めるべきだ」と言っていると聞いています。しかし、ミドルクラスまでその考えが浸透しているかは不明です。企業のトップが持っている危機感をミドルクラスにも伝えていかなければいけないですね。

**究極の職場環境は人間関係 やる気や効率にも直接影響**

—— どうすると進められるでしょうか。

澤田 転職コンサルタントの方の話では、必要だと感じました。それが定期的に行われることによって、目標に対しての振り返りが明確になります。面談が、一人一人の自立を促すものになるよう、経営者は意識して声を掛けていく必要があると、改めて思いました。

村山 私は年に2回必ず面談をします。中途入社した社員に、「社長がこんなふうに面談をする会社は初めてです。トップが自分の話を聞いてくれるなんて」と言われて、こちらも驚きました。「この会社はいい会社だ」と思えば、仕事に取り組み姿勢も変わってきます。面談や声掛けは大事ですね。

**上司のやり方のコピーではなく 「自分で考える」ことで伸びる力**

—— 澤田先生、女子学生との「ミニマックス」で心掛けていこうとはありますか。

澤田 いいところを見つけて褒めるということでしょうか。そうすると、喜んで自分で考えるようになり、ますます伸びます。私が「これをやれ」「あれをやれ」と指示をすると、女子学生は真面目なので、きちんとします。ただし、それ以上のことをしません。つまり、ゴールが私のキャパの中にとどまってしまう、それを絶対越えない。ところが、指示しないと、いろいろ考え「こうしてみようか」が生まれます。そこで、「なかなか面白いこと考えるね」と褒めると、学生たちは私のキャパに縛られず

にかけるでしょうね。だから、その会社自体が魅力的であることも大切です。育児から戻った女性社員でよくあるのが、例えば、以前は店長をしていた人をバックヤードに異動させるといった配置転換。その人のための配慮のつもりが、逆にやりがい奪うことになるかもしれません。そこを埋めるのは、やはりコミュニケーションでしょうね。

藤井 このアンケートから見えてきたのは、経営者ももっと女性社員と話さなければいけないということ。良かれと思ってしたこと、そうはならないことがあるのだとよく分かります。私は、子どもの病気でそのお迎えなどが積み重なって女性が会社勤めを続けられるのだろうかと思えるとき、その判断には、子どもの命を一番に置いてほしいという思いがあります。仕事を続けてほしいと思う一方で、「病気の時こそ子どもと一緒にいたい」という気持ちは尊重したいし、その方がいいと思います。だから、子どもが病気のときに休める、子どものそばにいられる制度や職場環境を作らないといけないと考えています。

村山 家庭では夫の問題もありますね。最近、新卒入社後、20代で結婚して出産するパターンが続いています。若い世代は男性が家事をよくするらしく、「ご飯を作るのは夫」という家庭がわが社では多くを占めます。女性も「2人で家事・育児するのは当たり前」と思っているの、自然に仕事ができるようです。

**制度は整えるだけでなく 周知と、使える雰囲気作りを**

—— 「あなたにとって『自分らしく働く』とはどんなことですか(図5)の回答を見ると、つまりはワーク・ライフ・バランスの実現かなと感じます。女性の採用・定着の鍵がありそうです。」

澤田 女性にとって働きやすい環境は、当然男性にとっても働きやすい。逆もまた然りですね。「そんな制度があることを知らなかった」という声上がる現状から、企業がきちんと周知していく大切さを感じます。せっかく入社した優秀な人たちにポンと辞められてしまつては大損失。企業は制度を整え、「使っていいんだよ」という雰囲気づくりが必要でしょう。

—— 企業にそのことがどの程度、認識されているでしょうか。

澤田 企業のトップは「どんどん進めるべきだ」と言っていると聞いています。しかし、ミドルクラスまでその考えが浸透しているかは不明です。企業のトップが持っている危機感をミドルクラスにも伝えていかなければいけないですね。

**究極の職場環境は人間関係 やる気や効率にも直接影響**

—— どうすると進められるでしょうか。

澤田 転職コンサルタントの方の話では、必要だと感じました。それが定期的に行われることによって、目標に対しての振り返りが明確になります。面談が、一人一人の自立を促すものになるよう、経営者は意識して声を掛けていく必要があると、改めて思いました。

村山 私は年に2回必ず面談をします。中途入社した社員に、「社長がこんなふうに面談をする会社は初めてです。トップが自分の話を聞いてくれるなんて」と言われて、こちらも驚きました。「この会社はいい会社だ」と思えば、仕事に取り組み姿勢も変わってきます。面談や声掛けは大事ですね。

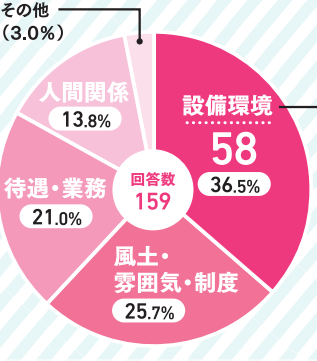
**上司のやり方のコピーではなく 「自分で考える」ことで伸びる力**

—— 澤田先生、女子学生との「ミニマックス」で心掛けていこうとはありますか。

澤田 いいところを見つけて褒めるということでしょうか。そうすると、喜んで自分で考えるようになり、ますます伸びます。私が「これをやれ」「あれをやれ」と指示をすると、女子学生は真面目なので、きちんとします。ただし、それ以上のことをしません。つまり、ゴールが私のキャパの中にとどまってしまう、それを絶対越えない。ところが、指示しないと、いろいろ考え「こうしてみようか」が生まれます。そこで、「なかなか面白いこと考えるね」と褒めると、学生たちは私のキャパに縛られず



図9 Q. 職場の環境について不満に思うこと(思っていたこと)は?



- 休憩室・更衣室 / 32
- トイレ / 11
- ワークスペース / 10
- パソコン / 3
- 食堂 / 2

雰囲気・風土・制度

- 【休みを取りにくい】**
- 子どもがいる人が休みを取りづらい
  - 上司が休まない
- 【風土・慣習】**
- 自己犠牲の精神を問われる
  - 掃除や片付けができていない
  - 事務職員は名刺を作ってくれない
  - 女性だけ掃除当番
  - サービス残業がある
  - 教育の時間と人が足りなくていつも不安な状況で仕事をしている
  - 真面目 そうなふりをしていないといけない雰囲気

その他

- 先細り産業なのに、経営陣がビジョンを語らない(逃げ切り世代だと思ってチャレンジしようとならない)
- 福利厚生としてお茶代がない
- 行動を起こさない・変化を嫌う

待遇・業務

- 【仕事内容】**
- 理不尽な転勤、残業
  - 派遣でも社員と同じ仕事量をさせられる
  - 仕事に分りにくい
  - 効率的に仕事ができない
- 【給与】**
- 社員と同じ仕事のレベルを求められるが、昇給が少ない
  - 給料の安さ。休みがない
  - 忙しいわりに給料が安い
- 【処遇】**
- 男性と女性を同等に扱って欲しかった
  - 派遣なので社員より立場が弱い。年下の人に敬語で話してもらえない
  - 出張に行くと、手出しが生じること

人間関係

- 【上司への不満】**
- マネージメント出来ないマネージャーが多い
  - 上司は良く遅刻をするけど誰からも文句を言わない
  - 上司が部下の仕事内容を把握していない
  - セクハラ
  - パワハラ
  - 女性蔑視なところがある
- 【同僚への不満】**
- 固有名詞を出して悪口や噂話をする
  - あいさつがない
  - 不満をすぐ口に出す
  - 時間にルーズ(遅刻、会議の開始時間が守られない)



● 飲食の取り方も異なる男女環境整備に女性の視点を

職場環境で圧倒的に要望が多いのは、休憩室でした。そして、トイレです(図9)。

藤井 どちらも緊張の中で自分を取り戻す場所です。熊本地震の避難所でも、コミュニケーションを取る場所とトイレ

は、すごく大事なポイントでした。

澤田 そこはたぶん男性が気付かない部分ですね。熊本地震の時男女それぞれ視点で避難所運営に必要だといわれました。男性は避難所の床に雑魚寝しても別に気にならないが、女性はそうではない。会社の昼休み、男性だと机に突っ伏して寝てもいいが、女性はそうはいかない。女性の視点を入れないと分からないことです。女性人材の確保に、大切な視点ですね。

村山 休憩室というのは、お弁当を食べる所という意味ですか。自分のオフィスの机で食事するなんて、当社ではありえませんが、お昼は、コミュニケーションの時間でもあるから、トップの考え方次第ですね。

藤井 避難所を回った際、食事をすると寝泊りするスペースを分けている避難所は、風通しがよく、とてもいい雰囲気でした。やはり食事のスペースというのは、人と関わるスペースとしても大事ですね。

● 女性の感性がビジネスを動かすどう生かすか経営者は本腰を

その他、お気付きのことや思いなどお話しください。

澤田 企業において「優秀な男性社員には長く残してほしい。優秀な女性社員は辞めてもいい」という話は絶対あり得ません。しかも今、女性の感性がビジネスを動かす時代。女性の感性をいかに生かすか

が、企業にとって死活問題です。経営者ももっと危機意識を持ち、本腰を入れないといけない。その中で、人間関係や空気の部分は非常に重要です。その意味でもトップの人たちがまず意識を変えて、空気を替える。トップはミドルに働きかけて、ミドルの空気を変える。ミドルの空気が変われば、各職場の空気が変わる。トップの姿勢で、その空気をつくり出し「女性の力を生かす」ということを進めていきたいと思っています。

村山 女性の活躍には、男性の家事・育児参画が必要。これなくして女性の活躍はあり得ないと思います。男性の育児取得率は3%です。男性も育児を取って休む。そうならないと、フィフティ・フィフティにならないと思います。子どもを生むのは女性ですが、子育てや家事は男性もできるはず。男性が育児をちゃんと取れる社会になってほしいなと思います。

藤井 「女性が子育てをしながら自己実現が目指せる会社を」と立ち上げて15年。今は「子どもが笑顔でいられる会社をつ



● 地域から若い女性が消える!?女性人材の県外流出を止めよう

藤井 「女性が子育てをしながら自己実現が目指せる会社を」と立ち上げて15年。今は「子どもが笑顔でいられる会社をつ





中小企業環境整備⇒ブランド戦略  
ブランド戦略実践セミナーレポート

**採用ブランディングは  
いい会社に見せることではない。  
いい会社を作るといふ宣言**

熊本、福岡で開催したブランディング実践セミナー。人が集まる、魅力を発信できる企業になるための「職場環境」「働き方」改善について、各社独自の採用戦略・働き方・魅力発信について考え、その手法を学んだ。各会場10社限定で開催した全3回のセミナーの内容を紹介する。



講師 高橋康徳氏/株式会社カウテレビジョン代表取締役社長。元テレビ西日本(フジ系)報道記者。9.11テロ取材をきっかけに独立を決意。福岡・東京を拠点に有力企業の「強さの秘密」に迫る対談番組でインタビューを務め、インターネットテレビ局「cowtv.jp」を九州最大規模に育てる。2004年の創業から13年間で4000本以上の動画をプロデュースしている。

会社成長のための採用か？  
いい会社を作るための  
仲間集めか？

「求職者がほれる『企業の魅力』を発信する動画を手掛け、数多くの中小企業の採用を手助けしてきた株式会社カウテレビジョン。高橋社長が、最初に力説したのが『業績を伸ばすための人材確保』採用はうまくいかないことだ。」

「当社も、人材を業績アップの手段にしていた時期があったが、ほぼ全員が入社2年以内に退社。なぜか？ 数年悩み気付いたのが、メディア業界という華やかな反面、ハードな業務をこなさなければならぬ当社に必要なのは、当社が目指すものに共感し、存在価値を高めるために貢献したい、ともに成長したいと考えてくれる仲間だった」と高橋社長。

そのためには(適切な選ばれる理由⇨企業の価値)と(適切な求める人物像⇨採用したい人物像)を明確にすること(表1・採用成功の方程式)。これこそが採用ブランディングの第1歩だ。

**社員が感じている「働くメリット」が企業価値に**

「適切な選ばれる理由⇨企業価値を見つげるためには社内ヒアリングが有効」と高橋社長。表2の「社内ヒアリングのポイント」



表1 採用成功の方程式

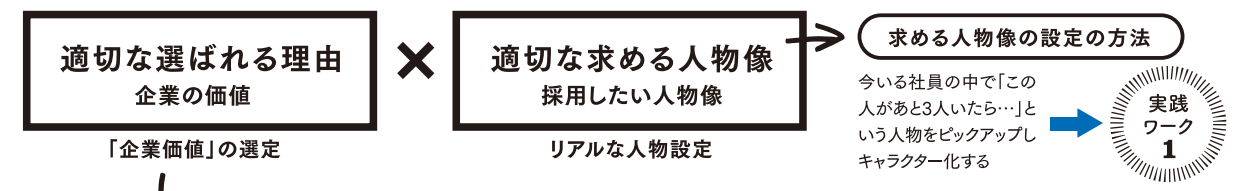


表2 社内ヒアリングのポイント

3つの角度(仕事・仲間・報酬)から9つの質問を社員にしてみよう

実践ワーク2

point: 特にQ8・9が重要。企業が選べない「Q8」の事実を隠すことなく、どう伝えるか？ そのヒントがQ9にある!

実践ワーク3: 解釈の変更

例1/A社(インテリア資材卸売)	Q8・重い荷物を持つ重労働 Q9・筋トレのつもりで仕事している
例2/B社(衣料品販売)	Q8・業界が不人気で外国人が多い Q9・社内で国際感覚が磨ける
例3/C社(スーパーマーケット)	Q8・朝早いシフト Q9・夕方早い時間から自分の時間が持てる

表3 採用5つのフェーズ

①母集団形成	大量エントリーのうちの1社になっていないかなど3項目
②選考過程	企業情報の両面提示は効果的に行えているかなど4項目
③内定出し～受諾	求職者の悩みや不安を確認しているかなど6項目
④内定後入社まで	内定者の家族にも自社にほれてもらう手段を講じているかなど4項目
⑤早期離職防止	仕事の意味や価値を学ぶ仕組みはあるか

point: 一貫性とは企業のこだわりではなく求職者にとって価値あることが大事!

採用力は企業姿勢の一貫性! 企業理念・採用戦略・現場まで企業姿勢が一貫している企業とは

例1 D社(学習塾)の場合

企業理念は「誰かのモチベーションを高める」

⇒生徒・現場教師・管理職・幹部にも徹底

誰かのモチベーションを高めることが仕事。行動規範も人事評価も、これを元に判断。  
★採用試験も自社(学習塾)で行っている

例2 E社(通信販売業)の場合

企業理念は「社員主体経営」

⇒社員が幹部を選挙で選ぶ

「採用選挙」「取締役選挙」「執行役員選挙」

・給料も社員(スコアボードチーム)が決める ・仕事も社員裁量が許される(よきに計らえ)  
★人事権も社員に! 1週間の職場体験後に新入社員を選挙する

大切なのは一貫性。採用は社長の仕事

企業価値や人物像が見えた後に取り組んだのが表3・採用5つのフェーズによる採用力チェック。「この中で大切なのは一貫性。企業理念・採用戦略・現場まで企業姿勢が一貫しているか。その意味でも採用は社長の仕事」と高橋社長は言い切る。セミナー中何度も「採用ブランディングはいい会社に見せる方法のことではない。『いい会社をつくる』という社会との約束であり、その挑戦に加わらないか? と呼び掛けること」と語った高橋社長。メッセージに共感した参加企業の宣言は45〜46ページで紹介する。



実践  
ワーク  
1

適切な求める人物像の設定のワーク

教訓「中小企業は求め過ぎるな、絞れ」

「貴社が採用したい人物像は？」に、「協調性があり、リーダーシップが取れる人、課題解決能力があり、コミュニケーション能力も高い人、心が強く素直な、、、」と、採用したい人物像に求め過ぎているケースが多いようです。中小企業の場合、採用したい人物像を絞ることは必要不可欠です。譲れる／譲れない価値観を峻別し、順位の低いものは断ち、これだけは譲れないという人物像・自社のレベルに合ったリアルな人物像を設定しましょう。



**「あなたの会社で、この人があと3人いたら会社が伸びる、という人はどんな人物ですか？」**  
 具体的に、あなたの会社のスタッフの中で、“この人”という人物像を思い浮かべてみましょう。  
 その人は、どんな人ですか？  
 落語が好き・明るく元気・年長者から好かれる・企画力がある  
 などなど、実際に箇条書きで書いてみましょう。

● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....  
 ● .....



ことごと  
実践セミナーワーク



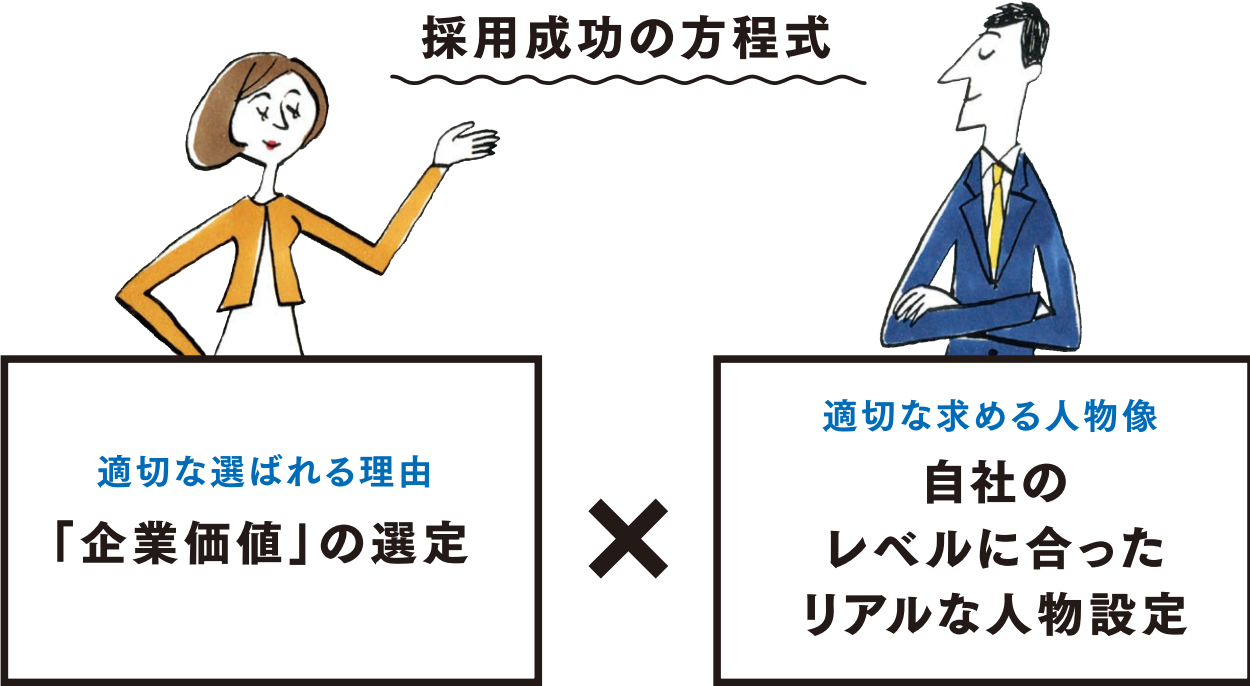
ことごと実践セミナー講師 高橋康德氏監修／ことごと実践セミナーワーク



採用は、選ばれる理由と求める人物像の掛け算であり、全体最適が成功へのシナリオ

採用に当たっては、＜自社が求職者に選ばれる適切な理由の選定＞と、＜適切な求める人物像の設定＞が必要です。採用はこの2つの掛け算。例え一方が満点であっても、片方が0点であれば、採用を成功させることはできません。  
 実践ワークで、あなたの会社が求める人物像やあなたの会社が求職者に選ばれる理由の選定を行い、あなたの会社らしい採用成功の方程式を作ってみましょう。

採用成功の方程式



実践ワーク 2・3・4 (P43、P44)へ × 実践ワーク 1 (P42)へ



実践  
ワーク  
3

## 適切な選ばれる理由の選定のワーク その2

### 教訓「採用情報発信のコツは、①正直さ ②解釈の変更」



情報を得ることが容易な時代において、採用情報発信の肝は、正直さ。いくら取り繕っても、事実は簡単に知られてしまいます。また、実践ワーク2の社内ヒアリングQ8から見えた「選ばれない理由」の事実を隠すことなく伝えるためには、実践ワーク2のQ9の回答や解釈の変更が有効です。あるインテリアショップの営業の場合、「重い荷物を運ぶ仕事を求職者に伝えるべきか?」という課題がありました。社員に、「重労働ですか?」とヒアリングすると「筋トレのつもりでやっています」との回答。求職者に、「業務の中で、重い荷物を持つこともあります、スタッフは筋トレとして行っています」と伝えたところ、解釈に惹かれて入社する人が増えたそうです。 自社の価値に、課題と思っていた事実を解釈の変更を加えて、成功した事例です。

例 あるパン屋さんの場合

実践ワーク2

Q8「自社が求職者から選ばれない理由は何か?」

回答/朝早い。6:00始業だから。

実践ワーク2

Q9「なぜQ8の理由があったのに入社したのか?」

回答/15:00に仕事が終わるから。

事実/始業時間が6:00.終業時間が15:00.

解釈の変更

フルタイム勤務で、収入も安定。15:00終業後はプライベート時間を充実することができる職場。

Q8で見えた課題の解釈の変更を行ってみる。

あなたの会社が選ばれない理由は何ですか?

.....

.....

.....

.....

.....

解釈の変更

.....

.....

.....

.....

実践  
ワーク  
4

## 適切な選ばれる理由の選定のワーク その3

### ワーク「選ばれる理由3ヶ条」を設定しよう

①実践ワーク2と3を行い、  
自社の強みや価値を再発見したら、次は、  
**自社が求職者に選ばれる理由3ヶ条**  
を設定してみましょう。

②「親指テスト=サムテスト」をやってみる。  
会社名を親指で押さえてみて、  
**会社名がなくてもあなたの会社だと**  
**気付いてもらえますか?**  
リライトしてみましょう。

あなたの会社の選ばれる理由

- .....
- .....
- .....

あなたの会社の選ばれる理由

- .....
- .....
- .....

例 ある眼鏡販売店の  
「選ばれる理由」をリライトしてみる

リライト前

- お客様に喜んでもらえる仕事
- 専門的な知識・技術
- アットホームな社風

→  
リライト後

- (地名)で100年以上愛され、地域に喜んでもらえる仕事
- 一生使えるメガネの専門知識・技術
- 家族のような面倒見の良さ

実践  
ワーク  
2

## 適切な選ばれる理由の選定のワーク その1

### 教訓「答えは社内スタッフが知っています。」



あなたの会社が、求職者に選ばれる理由は何ですか? あなたの会社の強みや魅力は何でしょうか? 企業価値の選定はできていますか? あなたの会社の強みや魅力を一番知っているのは、社内のスタッフです。社内でのヒアリングで、あなたの会社の選ばれる理由を改めて、振り返ってみましょう。

point

できるだけ  
経営者がスタッフと  
1対1で丁寧に聞く。

3人以上の  
スタッフに  
個別に聞く。

時間も  
ゆっくりと聞く。

下記の質問を自社のスタッフに聞いてみる。  
**特に、Q8やQ9の質問は重要です!**  
この答えに貴社が今まで気づかなかった企業の強みや価値のヒントがあります。  
リラックスした雰囲気、スタッフと自社について向き合ってみましょう。



Q1. 就職先として選んだ理由は?

.....

.....

Q5. 社内の上下関係や仲間意識はどうか?

.....

.....

Q2. 他社では得られない働き甲斐・喜びは何か?

.....

.....

Q6. お客様や地域社会との関係はどうか?

.....

.....

Q3. 金銭や福利厚生以外の報酬は何か?

.....

.....

Q7. 会社や個人の成長を実感する場面は?

.....

.....

Q4. 理念・制度・ビジョンで共感しているものは?

.....

.....

Q8. 自社が求職者から選ばれない理由は何か?

.....

.....

Q9. なぜQ8の理由があったのに入社したのか?

.....

.....





# セミナー参加企業の

# 採用宣言

村尾隆介氏の採用ブランディングセミナー、高橋康徳氏の3回にわたる実践セミナーを受講した熊本・福岡の企業。最終日には、どのような企業価値を誰に向かって発信するのかを再確認し、採用宣言をした。

熊本



採用ブランディングは企業ブランディング

宣言!

グラフィックデザインで人と人、私とクライアントさま、クライアントさまと消費者を幸せにTSUNAGUデザインを目指します!



芹川尚子さん  
クレイン・デザイン・オフィス代表 デザイン事務所  
【従業員数/1人】

「いい会社をつくります」という宣言ですという言葉にとっても共感しました。求職者の方々に共感できる自分の考え、伝えていきたいと思えます。

宣言!

日本の文化を未来につなげていく仲間を採用します



亀井光子さん  
株式会社一豊屋 たたみ製造販売  
【従業員数/16人】

セミナーで学んだことを生かし、高卒採用を実現したいです。

宣言!

求職者に寄り添い、将来の夢を持たせられるような採用活動を行う



林田和彦さん  
株式会社ハビタ 管理部マネージャー  
生活雑貨の販売 【従業員数/75人】

採用活動の考え方、基本から学ばせていただきました。今後、もう一度、自社の採用について見直していきたいと思えます。

宣言!

求職者と『動けば変わる』を  
実践し、ワクワクする会社をつくる



豊田隆志さん  
株式会社トヨタ体育教室 取締役副社長  
運動指導教室運営 【従業員数/11人】

企業の魅力、求める人物像をより明確にできました。

宣言!

農福連携に革命を起こす  
新たな仲間を採用する



笠 真衣さん  
株式会社アジア 代表取締役 就業継続支援事業  
【従業員数/20人】

求職活動に関しての自社の強み、弱みが明確になったと思います。また、セミナーを通して感じた自分の弱い点を克服すべき課題が明確になったと思いますので、今後この課題に向き合い、より良い採用活動を行っていききたいと思えます。

宣言!

一人一人の人間を尊重した採用活動を実現する



松本耕平さん  
株式会社プレシード 経営企画室 執行役員本部長  
機械製造業 【従業員数/92人】

他社が採用についてどのような取り組みをしているのか知る機会が少なく、自社が良くできているか否かもよく分からない状況でした。目標となる多くの事例が(苦勞が似ているはずの)中小企業であり、とても分かりやすかったです。

宣言!

求職者と仲間と地域の幸せに貢献できる関係を築く



畑尾一心さん  
熊本県儀式共催株式会社 豊住葬祭 常務取締役  
葬祭業 【従業員数/12人】

セミナーを通して、現状を認識できました。企業価値の事例が分かりやすく、自社の強み(企業価値)と課題が明確になったと思います。ひとつひとつ取り組みながら自社の採用をよりよいものにしていききたいと思えます。

宣言!

世界で勝負できる人とたまごを生産する



緒方幸代さん  
株式会社緒方エッグファーム 企画営業部長  
卵生産・菓子製造業 【従業員数/9人】

採用活動の考え方、基本から学ばせていただきました。今後、もう一度、自社の採用について見直していきたいと思えます。

宣言!

求職者に徹底的に寄り添い、ともに成長する志を共有する



市来洋介さん  
西部ガスリアルライフ熊本株式会社 代表取締役社長  
ガス機器販売、住宅リフォーム 【従業員数/87人】

自社のブランディング、特に採用活動の計画や変革の方向性が明確になっておらず、なぜ求職者に私たちの会社のよさが届いていないかが分かりました。セミナーは今後に生かせる具体的なヒント満載で、展開可能なものから取り入れていこうと考えています。

宣言!

面接者全員の人生を真剣に考え、面接者全員に寄り添った対応をいたします



西山 崇さん  
総合企画株式会社 代表取締役社長  
広告代理店 【従業員数/25人】

自社の魅力をどのように伝えるか、学ぶことができました。実践的で大変役立つ内容でした。

宣言!

働く楽しさを分かりやすく伝えていく



辰田由美子さん  
株式会社メガネの大宝堂 総務課課長  
メガネ・サングラス・補聴器・光学品などの小売販売  
【従業員数/56人】

自社の価値について改めて考えるきっかけになりました。



# 採用宣言

福岡



**宣言!**

自ら学び考え、そして主体的に行動する人材と、人間社会の進化のために新たな価値を創出し続けます!

**浜崎義樹さん**  
株式会社 ビーエムティー 経営企画室リーダー  
半導体および電子部品を中心とした製造装置の設計・製作 [従業員数/117人]

具体的な事例が多く、自社の募集・採用の様子と比べながら学ぶことができました

**宣言!**

寛容さと芯の強さを併せ持つ人と、お客様の“自分らしく生きる”と一緒に考えます!

**楠理英子さん**  
コンフォ代表 コンサルティング業 [従業員数/1人]

自社を見つめるというのが結構苦しいこともありましたが、結果的に客観的に見ることができ、冷静に分析できた気がします。

**宣言!**

感謝しあえる仲間と社員たちが幸せである会社を作ります

**米原将平さん**  
株式会社米七 代表 手ぬぐい製造販売 [従業員数/13人]

働いてくれる方の人生の貴重な時間をいただくので、求人を出す方ももっと真剣に取り組んでいくことが必要だと学びました。高橋社長のお話はとてもしばしばかったです。

**宣言!**

真心を込めてそば打ちできる人と太宰府の参道をリードしていきます!

**高木新一さん**  
有限会社 やす武 代表 梅ヶ枝餅、本格手打ちそば店 [従業員数/8人]

具体的な事例をたくさん紹介していただきとても役に立った。“求めすぎない。身の丈に合った採用を”という言葉が心に残りました。

**宣言!**

ながーく子どもの成長を見守りたいスタッフと芯の強い子を育てていきます!

**太刀山美樹さん**  
株式会社 MIKI・ファニット 代表取締役 ダンス、運動教室 [従業員数/13人]

“採用は社長の仕事”にハッとしました。

**宣言!**

自分の強みを高めたい人と、ITを通じて皆が笑顔になれる↑ITエンジニア自身と世の中世の中をめざします!

**藤木寛人さん**  
株式会社エミシス 代表取締役 コンピュータシステムの企画、開発、運営、販売 ソフトウェアの受託開発など [従業員数/34人]

採用は会社の根幹形成に影響するため、経営者が本気で考え行動する必要があることを学べて、大変有意義でした。

**宣言!**

運動や癒やしを通じてお客様から笑顔や「ありがとう」をいただくことにやりがいを感じる仲間と、より多くの地域の皆様に健康でイキイキとした日常をお届けします!

**末永敦子さん**  
エスタ株式会社 凍事業部部長 スポーツ・フィットネス・ヘルス関連施設 [従業員数/300人]

学んだことをもっと深めていきたいです。早速、今年度の内定者・来年度の採用に生かしていきます。

**宣言!**

心の絆を大事にする人たちと、福岡の街をクリエイティブする配管業者を目指します

**櫻木希さん(左)・古賀智夏さん(左)**  
キューハイテック株式会社 ガス工事、設備サービス [従業員数/62人]

会社を良く見せることを考えるのではなく、社会、会社、働く人たちにとってより良い会社になるためにどうするかを考え発信する大切さを感じました。

**宣言!**

学生キャリアサポーターたちと、内定がゴールではない就職活動を支援します!

**園田博美さん**  
NPO法人 FOCUS 理事長 キャリア支援・人材交流事業 [従業員数/13人]

ここまでオープンに話していただけた高橋社長のお人柄に魅かれつつ、「理想からリアル」や「求め過ぎず、絞る」はとて納得のいくお話しでした。

**宣言!**

誰かの喜びを自分の喜びにできる仲間たちと、家づくりを通して感動の体験を広めていきます!

**佐藤勝則さん**  
株式会社 さとう建設 専務取締役 戸建注文住宅の設計及び施工 [従業員数/7人]

“魅せ方”“事実とはひとつ、解釈は無限”“採用を通して良い会社を作る”などが心に残りました。ワークの時間にいただいたアドバイスがとても良かったです

**宣言!**

周りの人たちをきらめかせる仲間と共に、2045年日本のKAIGOがノーベル平和賞を取れる業界にしていきます!

**中原亜希子さん**  
株式会社プロデュース 代表取締役 グループホーム・小規模多機能ホーム・認知症対応型デイサービス [従業員数/90人]

3回でここまでやれるのか…と不安もありましたが、課題設定がとても分かりやすく整理していきやすかったです。



3回のセミナーで、各企業の強み・新たな企業価値を探り、価値を正しく伝える採用活動について考えてきました。今回の宣言は、その第一歩。これを〈バージョン1〉としてどんどん進化させてください。採用活動は良い会社づくりとニアリーイコールです。採用シナリオを作りながら企業ブランド力も磨いていきましょう。

講師：高橋康徳さん





ことごと  
コラム



自分らしく  
働く。  
暮らそう

自分の得意分野を  
自分の強みに！  
上司・会社の  
後押しで  
歩みだした一歩



ことごととは

ことごととは「自分らしく働きたい、暮らしたい」と願う女性を応援するプロジェクト。「わたしも、子ども・子育ても、仕事も、前向きに楽しく！」を合言葉にネーミングしました。働く女性の笑顔が増えれば日本はもっとよくなる——。一人一人が自分らしく働き、暮らせる社会を目指しています。

### ことごとプロジェクトの取り組み

1. 働く女性に役立つ情報の発信  
(Web発信・情報誌の発行)
2. コミュニティスペース「Co-Muse」の運営
3. 就業・起業を支援する  
「ことごとカレッジ」の実施
4. 個別キャリアカウンセリング
5. 在宅ワークセミナー
6. 仕事情報の提供
7. 各種イベント開催
8. 研修企画・講師派遣
9. 職場復帰支援
10. ワーク・ライフ・バランス  
テレワーク導入コンサル事業

凛とした立ち姿でニュースを伝えるアナウンサー。アナウンサー志望だった母の影響で、幼少時からニュースを見ることも多く、いつしか「社会の出来事を自分の目で見て伝える」というこの仕事が自分の夢になりました。

そして入社した放送局。私が入社した24年前は「花の女子アナ」ブームの真っただ中。女性のアナウンサーが歌を出したり踊ったり。情報の伝え手というより、タレントのような時代でした。ある取材では、質問する前から「女子アナではなく記者をよこせ」と言われたことも。「女子アナ」という言葉に何度つらい思いをしたか分かりません。

そんな中、入社三年目で夕方情報ワイドのキャスターに。番組中ただ座っているだけでは、花の女子アナも歳をとればドライフラワー。番組のおまけにだけはなりたくないと上司に相談しました。すると「自分の得意分野を見つけて発信し、それを自分の強みにするんだ」とアドバイスを受けました。

それから取り組んだのが「命」をテーマにした取材です。犬を飼うことがきっかけで始めたペットの殺処分問題、私自身も罹患した子宮頸がんの啓発、食肉解体作業員の姿を通して伝える食と命の大切さなど。一度自分のテーマを決めて動き出すと、関連する情報や人脈が徐々に広がっていきました。

そして今、命をテーマに番組や講演等で発信を続けています。「私の発信で、少しでも誰かが生きやすい世の中になると」が今の目標。やりたいと思ったことを実際、行動に移させてくれた会社や上司に感謝しながら、自分のテーマを掘り下げていきたいです。



村上美香 / KKTくまもと県民テレビ報道制作局アナウンス部専門部長。テレビタミん(情報番組月曜～金曜/午後4時50分～午後7時)キャスター21年目。番組進行、取材、ドキュメントの企画制作、講演などを行う。愛犬のロディとゴロゴロするのが癒やし。