

● 経営戦略として重要な

「ワークライフバランス」

ワークライフバランス (work life balance : 仕事と生活の調和) とは、1990年代初頭、不況下のアメリカで考え出された概念、取り組み。これは個人の生き方のみならず、「有能な人材をより多く確保し、長期間雇用してその能力を最大限に発揮してもらう」ことが経営戦略上重要であるという考え方。また、少子高齢化、厳しい国際競争という時代の大きな潮流のなかで、これまでの働き方を改革しないままでは、個人、企業・組織、ひいては社会全体が持続可能なものではなくするという社会的な側面からも注目されている。

● 急速な環境変化には

「ダイバーシティ」で対応

ダイバーシティ (diversity:相違、多様性)は、ワークライフバランスと同様に、1990年代からアメリカ企業で導入されている概念と取り組み。性別や国籍、年齢、生活スタイルなどの個性を認め、それを最大限活かすことでビジネス環境の変化に対応し、利益の拡大につなげようとする経営戦略。「倫理観」や「社会的責任」からでなく、老若男女にかかわらず優秀な人材を確保・活用し、従来主流をなしてきたものと異なる発想や価値を認め、それらを活かすことが企業の競争力の源となるという、戦略的な発想が必要とされている。

〈女性力活用〉
事例 ②

戦略思考で
女性の力を活かす取り組みが、
いま確かなトレンドに

● 「育児もキャリアも」を実現する
ワークライフバランスの視点

男女雇用機会均等法(左ページ※1)が制定されて22年。いまや採用や昇進においてあからさまな男女差別はなくなった。女性の能力は公平に評価され、言葉は悪いが「男並みに」頑張って高給を稼ぐ女性も多くなった。ところが、出産や子育てという現実と直面したとたん、事態は一変してしまふ。多くの女性がここで残念ながら「育児かキャリアか」の二者択一をつきつけられてしまふのだ。

そんな現状を改善すべく、ご自身も子育てをしながら、研修や講演、執筆など幅広い分野で女性の自立と支援を企業や個人に伝え続けているのが《クラーク・フューチャー・コンサルタント(有)》代表・赤木美香さんだ。「いまほど女性の力がいろいろな意味で社会から必要とされている時代はな

いと思います。まず一つは働き手として。介護や保育などの現場では、慢性的な人材不足が深刻です。それから、女性の感性はマーケティングのカギです。そして、日本の未来を担う次世代を産み育てる母としての存在も少子化時代を迎えて社会全体で真剣に取り組まなければならない課題です」

赤木さんはさらにこう続ける。「どんなキャリアを目指すのかという女性本人の自覚と自律も大切ですね。そして、これは子育て女性だけの問題ではありませんが、仕事と生活のバランス(ワークライフバランス(キーワード①))についても考えていかなければいけない時代だと思えます」

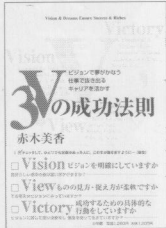
確かに規模の大小にかかわらず、どの企業も優秀な人材の採用と確保に頭を悩ませている。誰もが明るく笑顔で、女性と男性が協力して育児も続けながら、息の長いキャリアアップを支援してくれる職場……そんな環境なら、誰

もが落ち着いて長く働きたいと思うはずだ。いまや優秀な女性ほど「育児もキャリアも」なのである。しかし「頭ではわかっていても、制度のつくり方がわからない」という方には、成功事例が一番手っ取り早く参考になる。今回同社のセミナーに参加してみても良かったのは、講演では実際に起きた問題や社員の反応など、かなり具体的な話が聞けるといふことだ。

社会の変化がさらに加速しているいま、既存の価値観に捉われない斬新な発想は、競争力を高める意味で必要不可欠。それには多様な価値を柔軟に、かつ迅速に組み合わせるダイバーシティ(キーワード②)の取り組みが経営戦略上ますます重要になってくる。まずはその第一歩として「女性を活かす仕組みづくり」をいまずぐスタートして女性の能力をもっと活かすことが、変化の時代を生き抜くカギになると感じた赤木さんのお話だった。



赤木美香 ●あかぎみか
 広告代理店、《(株)フランクlin・コヴィー・ジャパン》『7つの習慣』研修プログラム開発や販促活動等を経て、●年《クラーク・フューチャー・コンサルタンツ(有)》を設立、代表に。「ビジョン構築」「サービスとホスピタリティ」「効果的なコミュニケーション」などのビジネスに成果をもたらすスキル研修プログラムの開発・実施、女性の自律支援などで活躍。著書『3Vの成功法則』(小学館)、執筆、講演多数。
 ホームページは、<http://www.clarkfuture.com>



赤木美香・著
 『ビジョンで夢がかなう・仕事で抜き出る・キャリアを活かす 3Vの成功法則』
 小学館
 価格 1,260円(税込)

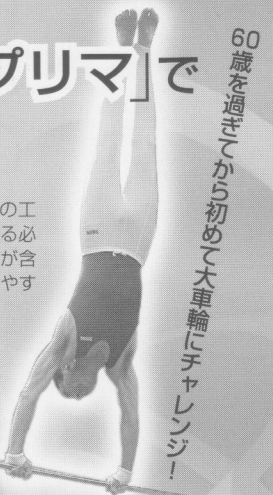
参考：女性の雇用に関する法律②「次世代育成支援対策推進法」

少子化の急速な進行への対策を進めるため、2003年7月に成立・公布された。301人以上の労働者を雇用する事業主は、従業員の仕事と家庭生活との両立ができる雇用環境の整備を行う「一般事業主行動計画」を策定して届け出なければならないとし、300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしている。
 詳細は、厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

FUNAI CHANCE MART

完全健康食品
 「ペプチド・プリマ」で
 150歳宣言！

ペプチド・プリマとは……
 天然のサバを酵素を使って30時間の工程をかけて分解。食べ物から摂取する必要のある必須アミノ酸9種類すべてが含まれている。体内ですぐに吸収されやすい「ペプチド」状態。



60歳を過ぎてから初めて大車輪にチャレンジ！

沼川社長・元気の秘訣 5つのポイント

1. 良質な動物性タンパク質(脂肪・糖分がまったく含まれておりません)「ペプチド・プリマ」
2. 玄米を中心とする中性食品を腹五分目まで
3. 「150歳宣言」という生涯現役の生き甲斐をもつ
4. 毎日大車輪をはじめとする適度な運動
5. 8時間の良質な睡眠で成長ホルモンを味方に

世界13カ国で特許取得
 内容量 1本 (250g)
 1本 19,950円
 10本 173,250円
 30本 430,500円
 (すべて税込価格)

<http://www.honmono-ken.com/product/>
 ページ、「これが本物「健康食品」HEALTH FOOD」をクリックしてください。

詳しい資料の請求・お問い合わせは、

株式会社 本物研究所

〒108-0075 東京都港区港南2-13-34 NSS-IIビル10F
 TEL: 03-5769-0271 FAX: 03-5769-0051
 Web: <http://www.honmono-ken.com> 担当: 服部

「女性の活かし方」を
 事例に学ぼう！

去る7月9日、東京・秋葉原で《クラーク・フューチャー・コンサルタンツ(有)》の主催による「ダイバーシティ事例から学ぶ『女性の活かし方』あなたの会社の女性社員はこう活かす！」と題したセミナーが開催された。すでに女性の力を有効に活用して企業の活性化に成功、業績を伸ばしている事例として《アクセンチュア(株)》《ソフトバンクテレコム(株)》2社の取り組みが紹介された。会場には「女性の力」に注目し、自社の活動に導入しようという企業の経営者、人事や営業などの担当者が多数集まり、具体的な報告に熱心に耳を傾けていた。まだまだ男性優位の企業風土から抜け出せ切れていない日本のビジネスシーンに、いよいよ「男女協働」の新しい風が吹いてきたことを強く感じさせてくれるセミナーだった。



《アクセンチュア(株)》官公庁本部エグゼクティブ・パートナー本井雅恵氏。20代の女性が多く働く職場で昨年からスタートした女性支援制度づくりへの取り組みについてのお話は、現在進行形なだけに、とても具体的にわかりやすいものだった。



《ソフトバンクテレコム(株)》CSR推進部 荻原美穂氏。パソコンを使った「テレワーク」制度や、自主的に選択できる研修制度など、「こんな制度があったらいいのに」と参考になる仕組みが多数紹介された。

●第4回 ワークライフ・バランス倶楽部セミナー
 が開催されます。

「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～」

【日時】9月15日(土) 【会場】秋葉原コンベンションホール
 【講師】《NPO法人JKSK》理事長《社団法人キワニスクラブ》木全ミツ氏
 【主催】《クラーク・フューチャー・コンサルタンツ(株)》
 【詳細】ホームページにてご確認願います。
<http://www.clarkfuture.com> ※ 詳細はお問い合わせください。

※1 「男女雇用機会均等法」

職場における採用や人事上、男女の差別を行ってはならないとする法律で、略して「男女雇用機会均等法」と呼ばれる(1985年制定、86年施行)。正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。同法はある一定の効果をあげたが、時代の変化に対応して99年「改正男女雇用機会均等法」が制定され2007年4月に施行された。

参考：女性の雇用に関する法律①「男女共同参画社会基本法」

99年6月、男女の性別にかかわらずその能力を發揮し、個人の人格が尊重される「男女共同参画社会」の実現を目指して制定された(施行は2000年)。その背景にあるのは、職場における意思決定の場が男性で占められ、女性の参画が極端に低いことや、女性労働者の依然として低い賃金といった問題や、家庭における家事や育児、介護の負担が女性に重くのしかかっているという現状がある。同法には「女性労働者は母性を尊重されつつ働くことができる」という基本理念が掲げられている。