

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P1~P4	【特集】「今が正念場の女性活躍推進」 株式会社 フラジュテリー 代表取締役社長 橘田 佳音利
	P5~P6	【情報産業】関連情報
	P7~P8	【経済】関連情報
	P9~P10	【コラム】「経営の目的」 共同印刷株式会社 代表取締役社長 鈴木 充男
	P11~P12	【くらし】関連情報

春寒の日が続きます2月下旬、皆様にはお元気でご活躍のこととお慶び申し上げます。

印刷業界恒例の「page2016」が2月3日~5日まで開催し盛況裡に終了致しました。多くの来場者の胸中には変わりゆく業界の進路の銚先を求める眼差しを互いに見ることとなりました。

さて、我国の国内総生産速報値が10月~12月マイナス0.4%減(年率換算1.4%減)となりました。暖冬の影響多大で個人消費低迷、輸出も減少し誠に危惧する現況となりました。合わせ日銀が導入しましたマイナス金利政策は、中々私達に理解出来ず今回は割愛しました。ただし申すことが出来ますのは企業や家計にとっては設備投資や住宅などの借入金利が小幅ながら低下し投資には若干プラスに働くと考えられるでしょう。しばらく動向を熟視したいです。

2月1日特別号(EXTRA)に続いて女性の活躍を推進する為に当業界に長きにわたり関わって来られた橘田佳音利氏に寄稿頂きました。是非ご参照下さい。

桜の開花の待ち遠しいこの頃、3月3日までの一関市の第9回せんまやひなまつりの賑わいをお伝え致しました。

(編集部)

誠伸商事株式会社

TOKYO	03-5751-3011
SIZUOKA	054-340-1191
TOUHOKU	022-299-6661
KITAKANTOU	028-684-1981
NIIGATA	025-286-9040

今が正念場の女性活躍推進

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橋田 佳音利

■ 女性の右脳を活用 ■

女性が年齢にとらわれずに仕事に就けるべき！

顧客は男女半々、よって企業側も男女半々であるべき。また、お財布の紐をにぎるのは女性の場合が多い。その女性にお財布の紐を緩ませるためには、女性脳が必要。と女性の積極雇用を訴えてから丸13年。

男性は左脳で考える「理詰め」。女性は右脳で考え、感性を重視する。この違いがあるからこそ良いのです。消費者が男女半々ならば、企業も男女半々で、より良い商品が生まれるのです。例えばユニクロ、開発担当など女性が多い。女性のアイデアがあるからこそ爆発的に売れた「ブラトップ」「ヒートテック」などがあるのです。この商品の開発者も女性です。

また営業こそ女性に向けた職種！これももう10年も前に唱えたことです。女性が営業をすることで大きく売り上げ実績に貢献します。

例えば、運送会社の営業、これは絶対に女性のほうが良い。引越しの荷物の下見に来て、自宅に上がり、荷物の容量チェックのため「押入れを開けていいですか？」と、作業着のおじさんが言う。家の中まで入ってこられるだけで嫌なのに。それが女性だったらどうだろう？ 安心だし心地よい。家族の引越して、荷造りをするのは大方女性。見積りにきてもらい対応するのも女性の場合が多い。今ではたくさん女性の女性が運送会社の営業ウーマンとして活躍している。

更にリフォーム会社。リフォームをするときに大きく影響するのは、夫の意見よりも妻の意見なのです。その家に多く時間を過ごすのは男性より女性のほうが多いからです。子育て中の女性ならなおさら。女性の感性でものを見るのと、男性の感性とは違う。玄関のたたきの高さ、一体どの程度の高さが良いのか。家族構成によっても違うでしょう。小さい子供がいる家族。お年寄りがいる家族。この程度な

ら男性でも気づきます。しかし例えばキッチン。果たしてどちらが多く立つでしょうか。まあ女性でしょう。このキッチンの高さが数センチ違うとお料理の手際が凄く違う、つてご存知でしたか。リフォームするとき、そんなことに気づくのが女性なのです。

女性はコミュニケーション能力が高い（おしゃべりだ、という言い方もありますが）。しかしそれで大成功した事例があります。10年以上前、女性の不動産営業を強くお勧めし始めたとき、コミュニケーション能力が高く、対応力に優れ、しかし不動産営業経験のない50代前半の女性を、ある企業が雇用してくださった。素晴らしい男性社長です。その男性社長も素晴らしいが、50代女性も素晴らしかった。彼女は入社数ヵ月にして、4000万円もの建替えの依頼を受けたのです。それも、その会社の部長が4年間かけても落とせなかった地主さんからです。決め手は、「縁側でのお茶のみ友達」になったことでした。「安物は物を見て、高級品は人を見て買え。」とよく言いますが、まさに、その地主さんは、彼女を見て、そして彼女との会話の中で決断したのです。素晴らしいことです。現在では不動産・リフォーム会社にも女性営業はたくさんいらっしゃいます。

セキュリティ会社でもそうです。セキュリティシステムを導入の営業、これも女性の力は絶大です。やはり自宅にいることの多い女性が顧客として対応するからです。セキュリティのシステムを懇切丁寧に説明してくれる。やはり自宅に上がってお話することが多い。安心で喜ばれる。更にミドルエイジ女性は経験があるので、セキュリティシステムを導入する世代に対してはもってこい。セキュリティシステムを導入する顧客層に、若い人はそう多くはないからです。となると、セキュリティの必要性や、子供達の安全などについて、話すのには、やはり20代よりミドルエイジのほうが説得力があります。弊社はセキュリティ会社

の営業ウーマンもたくさん輩出してきました。現在ではセキュリティ会社でも女性営業が多くなっています。

そして印刷業界での営業。もともと営業経験のある40代後半の女性でしたが、ご自身が印刷業界での営業を目指して就職。ご本人の強い要望もあり、たった一人だけでしたがご就業いただく。もともと営業経験もあることで、女性ならではの繊細な対応で頑張っていらっしゃることと思います。

社会よりも早く着目しフラジュテリーが唱えてきたこと、今では全て社会から欲せられていることです。現在では、女性の活用が積極的です。職種を越えて、年代を越えて、女性を活用していくべきです。そして、その女性活躍支援を積極的に進めているのが今の安倍政権です。

■ ちょっと違う？女性活躍支援 ■

現在、安倍政権では女性活躍支援は大きな柱です。政府がこのように、積極的に動いていること、非常にありがたいこと、素晴らしいことです。子育て世代への産前産後休業、育児休業、時短、などなど、素晴らしい。またこの4月から施行される女性活躍推進法。大企業には、女性活躍に関する事業主行動計画の策定が義務付けられます。目標値を出す、というところが具体的に良いのでしょうか。

しかし、実は私はもろ手を挙げて喜んではいません。非常に重要なことにやっと着目して頂いたのですが、少し重きを置く方向が違っているように思います。

その理由は大きく2点。

【1点目】育児休業など休ませることに着目するのが良いのか？

働きたい人が積極的に働くことが目的なのに、長く休ませる必要があるのでしょうか？ 第一子を産んで2年3年、もし休んでいたら、第2子が授かる頃でしょう。第3子も同じことが言えます。休んでいてはキャリアが積みません。子供を

育てながら働けるよう、保育園を充実すること、病児保育の拡充などにもっと力を入れるべきです。保育園などは全ての駅に設置する、などのことを考えるべきでしょう。

【2点目】子供を産み育てる人への配慮が中心になりすぎているところにも問題を感じます。

そのこと自体は必要不可欠であると思います。しかしそれ以外の、子供を産まない人、子供を産めない人、子供を育て終えた人などがいることも考慮しなければなりません。女性同士の協力体制の充実が求められるからです。

私は3年前から、育児休業など、長期に休ませることばかりに気を配ると問題が起こると思っていました。

その理由は3点。

【1点目】先にも述べたように、積極的に女性が働けるようにする為に、休暇の拡大ではキャリアの継続ができません。1年以内の復帰が望ましいと思っています。

【2点目】人間甘やかされればそれになじむのは早いのです。権利を主張して義務を履行しない人が出ます。実際に出てきています。当たり前のように仕事を途中で放り出して帰る様は、残り引き継ぐ人の感情に触れます。

【3点目】その数寄せが、子育て中でない女性に來ます。数年前より、そのような心の奥底の不満を少しずつ感じている人が増えてきているのです。「無論積極的に子育てに協力したい。突発的な病気は、すぐに帰ってケアしてあげべき。」と、みな思っています。「しかし当たり前のように帰られても、、、」とも。「それにより、協力する側のスケジュールにも影響を及ぼしていることを認識しているのか?!」という気持ちになってしまうのです。また子育ての終わった世代、このような制度などなくとも子育てしながら仕事をし続けてきた人たちもいます。その方々に言わせれば、「甘い」と。このような気持ちに子育てしていない女性が感じると女性同

士に不協和音が起こるのでです。

男性に女性活用に対する認識をしっかり持っていただくことと同時に、子育てしている女性たちの教育も必要です。「同じ社員同士に協力してもらっているからこそできる」との認識も必要。意識が問題なのです。その意識をきちんと養うべきだと思います。

2015年4月、日経新聞が行ったアンケートにこのことが露呈してきています。男性と女性双方に聞きました。あなたは男性と女性、どちらと一緒に働くのが働きやすいですか?のアンケート。

男性への調査で、

一緒に働くなら、男性の方が働きやすい。 43.8%

一緒に働くなら、女性の方が働きやすい。 5.7%

女性への調査で、

一緒に働くなら、男性の方が働きやすい。 40.6%

一緒に働くなら、女性の方が働きやすい。 7.5%

このアンケートの結果、それは、女性は女性と働きたくない!という結果です。

■ 女性活躍推進は、今が正念場 ■

女性同士のコミュニケーションが重要になってきています。一部の女性に権利を与えすぎてはいけません。責任を持って働いている女性上司からしてみれば、適当に仕事して権利だけを主張している女性など許せません。

でも誤解しないでいただきたいのは、子育てのために早引けするのが、時短するのが、いけないといっているわけではありません。子供が一番大事です。もし子供に何かあれば率先して帰ってあげるべきだと思います。いえ、帰らなければなりません。保育園のお迎えがあれば、途中で仕事を人にまかせなければならぬときもあると思います。保育園の時間があるので仕方ないことです。問題は、どういう気持ち

で、どういう態度で、産休をとるか、早引けするか、時短就業するか、なのです。

女性には色々な生き方があります。なにも子供がいる人、妊娠している人だけに特別な措置を施すべきではないのです。全ての人が、仕事と家庭の両立ができるようにすべきです。一部の人だけが特典を受けられるようになることが、女性同士のやりにくさを大きくし、中でふつつと積もってきってしまうものが出てくるのです。その声はずっと前からこちらに聞こえてきていました。しかし男性には、政府には、聞こえないのでしょうか。

ワークライフバランスは何も女性に限ったことではなく男女ともに、ワークライフバランスが取れるような、就業形態にすることも大切です。決められた時間内で、残業もより減らし仕事をする、これから考えていくべき問題であると思います。一般的な有給休暇は皆が取れるようにすべきです。権利を与えるだけでは人間育ちません。義務を履行している人の見極めが大事です。

2016年1月の日経新聞からのメールで、女性面の編集長がこんなことを言っています。「女性活躍疲れ」が広がっているのではないかと。大手企業の人事担当者と話して、こう指摘されたそうです。

少し前ならすんなり受け取ってくれていたのに最近は協力が消極的になっていると言う。「熱が冷めかかっている感じ」と担当者は分析するとのこと。安倍首相が「女性が輝く日本を共に創り上げていこうではありませんか」と女性活躍推進を宣言したのは2013年の施政方針演説。ただ実際には、現在も女性活躍推進は目に見える効果までは上がっていません。「3年を経過した女性活躍推進は今年が正念場なのかもしれない」と言っています。

だからこそ今が大事。女性活躍推進法がこの4月から施行されます。目標設定を持つことは必要です。それがなけ

れば進みません。しかしわたくしは皆様に言いたい。「目標の数値を高く掲げすぎて、更にそれが男性だけの意識で行われると、事は上手進まないだろう。」男女脳の違いを考えてほしい。男性の欲する優位性と、女性の欲する協調性として、考え方は大きく変わります。優位性を求めない女性を無理やり役職につけても良いことは起こりません。本人自体もそうですが、それについていく部下もいなくなってしまう可能性があります。

こんな話があります。日経ウーマンオブザイヤーのある受賞者、大手企業内プロジェクトの中心で活躍なさった方です。その方は「受賞があまり嬉しくない」と言う。その理由を伺うと、このプロジェクトは何も私だけでしたことではない。にもかかわらず私だけが受賞し、ここに呼ばれた。みんなが受賞するのなら嬉しいが、これでは全く嬉しくない、とおっしゃる。優位性を好む男性だったらそうは言わないでしょう。これが男女の違いなのです。それを理解せず、男性は女性を無理やり役職に引っ張りあげておいて、「やはり女性がトップになっても上手いかないな」などと言うのです。最近、某企業の管理職クラスの男性がおっしゃっていました「自分たちの引き上げ方に問題があるくせに。。。」

男性・女性では感性が違います。やり方が違うのです。例えば、女性が一つのプロジェクトを進めるためには団結が必要です。その団結した中から、トップになる人を押し上げる。こういう順番が良いのです。引っ張りあげて皆がついていくのではなく、みんなで目標に向かい、その中から自然と代表になる人が決まってくる。その人を引き上げる、というのが順序良く、結果をうむのであると思います。

前出の、日経新聞、女性面編集長曰く、女性の活躍支援「まだ3年」という人と「もう3年」という人がいるそうです。3年を経過した女性活躍推進は、本当に今年が正念場です。数値目標ばかりを高く掲げ、数で調整することなく、女

性脳と男性脳の違いをしっかりと理解して進めていって頂きたいものです。

女性の活用は、企業の売り上げ実績に直結するものです。女性を積極的に雇用すること、それは、雇用して役職に就けることが目的ではなく、働きたい女性と、雇用した企業の両者がプラスになることを本来の目的としないといけないのです。

一億総活躍、素晴らしいことです。より良い方向で、女性活躍支援を進めて頂きたいものです。

■プロフィール

橋田 佳音利(きつだ かおり)

株式会社フラジュテリー代表取締役

自らが受けた男女差別・母子家庭差別・年齢差別により、同じように悩む女性の支援こそ使命であると強く認識し、ミドルエイジに特化した女性活躍支援の企業として、株式会社フラジュテリーを2003年に設立。

唯一パイオニアである。外面から内面からの煌く自分創り、ミドルエイジ女性の転職・再就職の支援、企業内中堅女性社員のモチベーションアップを図るなど、ミドルエイジ女性の活躍支援に力を注ぐ。

■主な著書

「煌めくミドルと諦めミドル」(長崎出版)

■会社概要

称号:株式会社Frajouterie(フラジュテリー)

設立: 2003年3月

代表者:代表取締役 橋田 佳音利

事業内容

- ・ミドルエイジ女性活躍支援
- ・ダイバーシティー コンサルティング
- ・ポジティブアクション コンサルティング
- ・人材のトータルサポート
- ・雇用コンサルティング
- ・復職支援 等

•<http://www.frajouterie.com/>