



会社勤務を経て、平成23年に独立、起業。本業ではイベント企画制作・ブライダルプロデュースを手掛ける。平成27年4月、当所青年部会長に就任。初の女性会長として、手腕をふるっている。



株式会社七十七銀行
仙台駅前支店 支店長

佐藤 ひろみ 氏

(さとう・ひろみ)

平成25年3月より現職。(株)七十七銀行では平成25年11月に「女性の活躍推進に向けた取り組みにかかる基本方針」を策定。女性行員で構成された「女性活躍推進ワーキンググループ」により女性行員のキャリアアップ支援活動などを行っており、26年度には宮城県「いきいき男女・ここに子育て応援企業表彰」最優秀賞を受賞。

鼎談

女性の活躍が地域を拓く

女性の活躍が目覚ましい昨今、社会的に女性の活躍の場が広がる一方で、出産・育児などに対する企業の環境や体制は、必ずしも万全とは言い難い現状でもあります。会社、地域の中で、女性がより一層輝いていくためには何が必要なのでしょうか。今月は3人の女性リーダーたちの取り組みを通して、その方策を探ります。

**女性の活躍・登用に関する
それぞれの取り組み**

進行 まず「女性の活躍・登用」に関する取り組みについて、今野さんにお伺いします。取り組みを始めた経緯と、その内容を教えてください。

今野 きっかけは7年前、トップセールスだった営業職の社員が出産することになり、辞めずに働き続けるにはどうしたらよいかということ、まず子育て支援からスタートしました。そのときから心がけてきたことは、「身の丈に合った子育て支援策でありたい」ということ。社員のニーズを拾い上げながら、支援が必要な所を丁寧に考えていくということなんです。もう一つは、事業と連動させて女性の活躍を推進したいということです。これまでも女性が活躍の場を広げられそうな分野には、思い切って女性を登用したり、採用したりしてきました。

いま私は0歳児の子育てをしていることもあり、「子育てと仕事の両立」という一言では言い表すことができない葛藤や、もどかしい思いを抱えることもあります。そんないまだからこそ、この感覚を社内の制度づくりや風土づくりに生かしていきたいいつも考えているんです。今後、育児の一番難しい時期でも、働くことを諦めなくてよい取り組みを、社員と一緒に考えていきたいと思えます。



株式会社ユーメディア 取締役
仙台商工会議所女性会 総務・広報委員長

今野 彩子 氏

(この・あやこ)

(株)ユーメディアでは地域に先駆けて子育て支援などへの取り組みに着手し、平成22年度宮城県の「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業表彰」で、子育て支援部門優秀賞を受賞。今野氏も社内働く女性の環境づくりに尽力している。

仙台商工会議所青年部 平成27年度 会長
株式会社ラフ・アソシエイツ 代表取締役

鈴木 未来 氏

(すずき・みき)

進行 鈴木さんは仙台商工会議所青年部(以下、YEG)初の女性会長に就任されましたが、「女性の活躍」に関して取り組まれていることはありますか。

鈴木 YEGでは「女性の活躍」といったことを特別に意識しなくても、紳士的な男性メンバーがきちんと女性を理解し、尊重してくれているので、平等に事業活動ができています。私も「女だから」という立ち位置で仕事をしなかつたですし、YEGの女性メンバーは、出産前後でも、できることを自ら探して積極的に活動に参加してくれる頼もしい人たちがばかりなので、同じ様に考えていると思います。そもそもYEGとは「若き企業家集団」でして、仕事を興そうとか、会社の中でトップであったり、それに準ずる職や管理職という立場の人たちの集まりです。ですので、一般の会社組織とはスタンスが少し異なるかもしれませんが、YEGでは、女性の活躍しやすい雰囲気は自然と作りあげられていると言えるかもしれませんね。

進行 続いて佐藤さんから、銀行内での取り組みなどについてお願いします。

佐藤 当行では以前から女性の活躍推進に向けた取り組みを進めています。男性の職域というイメージがある融資・渉外担当の割合が、ここ10年で9%から24%に、女性管理職比率も3%から10%にまで増加しているところです。

制度は変えることができませんが、文化や意識といったものは一朝一夕に変えられるものではありません。ですから、実績を積み上げて意識を変えていくということが重要なのだと思います。女性活躍推進のカギは、企業や社会の意識改革が大きなポイントなのではないかと思っています。

「ウーマノミクス」と女性管理職の割合

進行 仙台市が策定した「仙台経済成長デザイン」では、9つの戦略プロジェクトが挙げられています。その一つに「ウーマノミクス」という項目があり、「女性起業家・働く女性がリスパクトされるまち仙台」という将来像が描かれています。また、政府も「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上に」とする目標を掲げています。これに対する期待と課題についてお聞かせください。

佐藤 先日、女子サッカーのワールドカップで、なでしこジャパンの宮間キャプテンが、「女子サッカーをブームではなく、文化にしたい」と話していました。が、まさしく女性活躍推進についても同じことが言えるのではないのでしょうか。その取り組みが一期のもの、あるいは大企業だけのもので終わるのではなく、地域全体に広がっていくことを期待しています。同時に、少し厳しいこと

を申しますと、女性自身もいまの環境に甘えることなく、自らの目標をもって前に進んでいってほしいとも思いますが。また企業側も、無理にポジションを与えてしまうことなく、段階を踏んで管理職を育成する環境を整備していくことが、今後の課題なのではないでしょうか。

今野 国や県、市が取り組んでいるということ、社会が大きく変わっていくことへの期待感を持っています。数値目標に関する課題という点では、一律ではなく、企業の事情に応じて個別に目標を設定することが必要なのではないでしょうか。どの企業もまだまだ女性管理職が少ないと思いますので、管理職同士のネットワーキングの機会を設けるなど、地域だからこそできることをやってみてもいいのかなと思っています。

鈴木 私は震災の後に独立したのですが、起業した当初は信用していただけないことがたびたびありました。そこで、指定登録業者とまではいかなくても、「仙台市の仕事をしたことがある」などという実績を市に明確にしておらうことで、女性でも事業を広げやすくなるのではないのでしょうか。それから、被災した沿岸部の方々と交流する中で考えるようになったのですが、仙台市中心部での起業だけでなく、沿岸部に多く見受けられる女性たちの

「起業の芽」にも注目して、サポートしてもらおうことができたらいいなとは、常々思っています。

ますます重要視される 市場における女性の視点

進行 昨今、女性をターゲットにした、または女性の視点をコンセプトにした商品やイベントが、売り上げを左右すると言っても過言ではない時代になっていますが、こうした、女性の視点を生かした取り組みなどについて、ご意見・お考えをお聞かせください。

鈴木 当社のプライダル部門では、介添えだけでなく、音響や照明なども女性のオペレーターが担当することがあります。そうしますと、花嫁の体調やゲストの様子など、細かいところに気を配り、小さなことに気づいて対処してくれるんです。これは女性ならではの視点で仕事に取り組んでいると言えると思います。また女性は、突発的にトラブルが発生したとき、やるべきことに優先順位をつけて一つひとつ解決する能力にも長けていると感じています。

今野 新しい商品のブランディングに関わる案件があり、プランナーやディレクター、営業担当も女性というチームをつくって対応させていただきました。できあがったものは高い評価をいただき、次の仕事に結びついたという経験をし

ました。お客さまの側にも、女性の担当者の方が非常に増えていますし、このような点でのやりやすさも含めて、女性の感性が求められているんだなということを感じます。ちなみにノンアルコールビールは、女性がつくった商品らしいのですが、女性の視点が新しい市場をつくるということは確実にあると思います。

佐藤 当行では、平成25年11月に「女性の活躍推進に向けた取り組みにかかる基本方針」というものを策定しました。3つの柱があるのですが、その3つ目に「女性行員からの意見の積極的活用」という項目がありまして、さまざまな施策に女性の視点を積極的に活用する取り組みを行っています。現在、第2期の女性活躍促進ワーキンググループが活動中なのですが、女性の視点を生かした商品の開発や、営業店の業務プロセスの見直しなどを検討しています。それらには、女性ならではのアイデアが詰め込まれていて、



今後は実現可能なものから随時、実施する予定でいます。このように女性の視点を反映させることで、お客さまの多様化するニーズに合った商品やサービスを提



供できるようなになれば、営業面でもプラスになっていくものと思っています。また、このような取り組みは、自分たちの仕事や働く環境について考えるよい機会になっています。

女性が輝くためのポイントとは

進行 皆さんは、女性の社会進出を後押しするには、どんな体制や制度が必要だとお考えですか。

佐藤 若い世代が多様性のある働き方をして、その実績を積み上げていくというのが、これからの社会の変化につながるという重要なことだと思います。また、女性活躍に向けた取り組みというものは、女性だけでなく、男性にとっても自身の働き方を考えるよい機会だと思います。生産性の向上、組織の活性化といった意味でも、きつと企業経営にとってプラスになるでしょう。性別に関係なく行員一人ひとりがより一層、力を発揮できる職場環境の整備を図っていきたいと思います。そのための「意識づけ」を行っていくことが、とても大切なのではないでしょうか。

今野 女性の活躍を推進していくこうとすると、男性の働き方の常識も変えていく必要を感じます。長時間の残業を前提とした働き方そのものを変えていけない限り、一部の女性の活躍しか推進できない

い面もあるのかなと思います。当社の特に20代、30代の社員たちは、共働きがスタンダードになりつつありますし、若い世代には家庭での責任を当たり前に果たそうとする社員が多いです。このような男性社員をはじき出してしまわないマネジメントの手法が求められていると思います。

鈴木 YEGの今年度のスローガンは「GO！仙台YEG ～夢と想いとYEG魂で次の扉を開けよう～」で、ビジネスパーソンとして、来年3月にはいよいよ一段高いステージに立つ自分になろうと、研鑽を積めるさまざまな事業を実施しています。その一つに「マナープロトコール」という研修がありますが、マナーというものは、相手を敬う気持ちを形にしたものです。お互いを敬う気持ちが醸成されれば、女性も男性もどちらがどうという事なく、個々の能力を十分に発揮し、働きやすく素晴らしい社会になると信じています。仙台から日本中に元気を発信できるようにすると素晴らしいですね。今日は大変勉強になりました。ありがとうございます。

佐藤・今野 こちらこそ、ありがとうございました。

取材場所協力／
Cafe nozart klees coffee

(東北大学川内萩ホール内)

※本鼎談は平成27年7月に行ったもので、所屬・役職等は鼎談時のものです。