

女性の活躍が企業の命運を握る

人材育成のスペシャリストとしての経験を持つ一方で、子どもを持つ立場から、女性の職場進出を応援する藤井美保代氏。活気を帯びてきた企業の女性活用の現状と、今こそ求められる人材育成術について聞いた。

育児と仕事を両立させるには

— 藤井先生は多くの企業で研修やコンサルティングをされています。専門とされているのは、どんな分野なのでしょう。

● 主に、生産性の高い職場づくりを実現するために、組織活性化のサポートをしています。組織活性化には、社員のモチベーションを下げないための「ヒト」の側面、時間やコストのムダを省くことで業務効率化を図る「モノ」の側面があります。各側面から、企業のとるべき改善策を示すことでお手伝いをしています。

— 藤井先生は、ショールームのアテンダントから講師に転身され

たという一風変わった経歴をお持ちですね。

● はい。大学卒業後に就職したのが、ソニー企業株式会社でのショールームアテンダント業務でした。始めの3年間は、まさに「アテンダント」として仕事をしておりましたが、4年目から会社内の育成に携わり始めます。そこで人材育成の仕事に興味を持ち、ソニーの関連会社であるソニー・ヒューマンキャピタルに業務委託契約で転職したんです。社内向けの人材育成は前職ですでに経験していましたが、一般企業に向けて、かつ専門的な講師の立場から人材を育成するのは、初めての経験でした。講師としてのイロハも、そこで覚え



0歳
京都府に生まれる。
その後、大学卒業まで京都で育ち、卒業後に一旦は離れるも、独立の際に戻っている。地元への愛着は強い。

ました。

— 具体的にはどのような研修が行われていたのですか。

● 代表的なものは、マネジメントゲーム。ゲームを通じて、BS（貸借対照表やPL（損益計算書）など、企業の得る利益の成り立ちを理解するというものです。当然ながら、それ以外にもコミュニケーションや仕事の効率化など、ヒューマンスキルやビジネススキルの研修も充実していました。おかげで、多くのことを学ばせていただけたと思います。

— その後独立して今に至ります。独立した理由は、どこにあったのですか。

● 当時、この会社をはじめ、複数のコンサルティング会社と契約を結んで仕事をしていましたから、名刺を出すのはいつも違う会社名。次第に、自分の基盤となる場所と、自分の強みを最大限に活かして仕事ができる環境が欲しくなりました。その結果、34歳のときに独立しました。

— 現在の会社には、社員は何名ほどいらっしゃるのでしょうか。

● 10名の女性社員で運営しています。なかには、小さい子どもを持つ者もいて、公私のバランスの大切さを感じます。

— 先生ご自身も育児と仕事を両立されているそうですね。

● 私には小学校2年生の子どもがいるんですが、夫もコンサルティング業務をしていて、単身赴任。夫に頼ることができないの

で、実家の両親や近所のママ友達に助けをもらうことで、両立できています。まわりの協力なくしては、ワーク・ライフ・バランスの実現はできないとつくづく思いますね。

甘やかすのではなく 認めて、活かす

—女性の職場進出は、業態を問わず、全企業の問題として注目を集めています。

●特にこれからは、女性が長く働ける職場環境を本気で整備していかなければ、企業に明日はありません。女性は、男性が頭では分かっている、なかなか体感できない問題を抱えています。子どもを保育園に預けるにしても、「子どもが熱を出したらどうしよう」と女性は悩みます。仕事を放っておくわけにはいかないし、それに対する会社の理解も期待できない。そうした板挟みによって、辞めていった女性をたくさん見ました。

—女性活用を実現できない企業は、どうなっていくのでしょうか。

●少子高齢化でこの先、労働人口が減っていくことは国の試算からも明らかです。制度はあつ

ても、風土的に女性が働き続けることができないという状況では、この先、企業は労働力を確保するのが難しくなってしまう。そう考えると女性の活用は、会社が存続できるかどうかにかかわる重要な課題です。その点を実感しているためか、

企業が本腰を入れてこの問題に取り組み始めたのはうれしいことです。男性社会と言われていたインフラ関連、物流関連の企業でも、変革しようとしています。性差の違いや置かれている環境の違いを理解して、女性を

甘やかすのではなく、違いを認めて活かしていく。そんな職場が増えてほしいと願っています。

人を育てるためには 「守破離」が必要

—先生がご専門にされている職場活性化や業務効率化。こうした研修依頼の傾向はいかがですか。

●この3年くらい、特に多くなっていると感じます。女性活用を目指すことと同様に、企業が「人を育てる」ことに積極的な姿勢を見せているということだと思います。

—その改善策を立てるうえで、

22歳

京都女子大学文学部を卒業とともに、ソニー企業株式会社に入社。同社でシヨールームアテンダントとして活躍後、入社4年目から人材育成を担当する。

29歳

ソニー・ヒューマンキャピタル株式会社で業務委託契約を締結。能力開発等をテーマとした研修・講演活動に従事する。

32歳

自らの基盤づくりのために、独立。京都の自宅に事務所を開き、事業を拡大していく。

34歳

国際協力事業団（JICA）に人的資源分野の派遣専門家として登録される。このほか、奈良県中小企業支援アドバイザーや京都府商工会連合会技術支援エンジニアなど、多数の委嘱・資格を取得する。

37歳

株式会社ビジネスプラスサポートを法人化。女性スタッフとともに「輝く人材をつくる」の経営理念のもと、多くの実績を築いている。

大切なことは何なのでしょう。

●業務改善は「全員参画」でなければなし得ません。だから改善とはこうあるべき、というだけではない。なかなか職場に定着しない。身近なところから業務のムダを発見する着眼点、改善案を出すための思考回路を訓練するなど、日々の業務で簡単に実践できることを伝え、社員全員で楽しく行っていく。そのきっかけづくりが、私たちの仕事です。

—つまり方法論だけでなく、「人の意欲を重要視しなければ、いけないですね。

●はい。改善とは社員にとってもお客様にとっても会社にとってもメリットを実感できる「三方よし」の活動であり、楽しい活動だと理解することが第一です。これは改善だけではなく、日々の仕事においても言えること。社員の働きがいや仕事に対する意義、楽しさを、会社がいかにして促すのか。そこがベースになれば、いけないのです。

—どのようになれば社員を育てることができるのでしょうか。

●「守破離」という言葉があります。まずは、仕事の原理原則や会社の規律、業務の手順やマニエ

アルを「守る」。そして次の段階

では、この基本をベースにしながら、全体最適を考えた対応をする。空気を読み、相手の気持ちをくみ取ったうえで、マニュアルを超えた対応をする。つまり「破」

「離」とは、自分の頭で考え行動すること。既成概念や固定観念にとらわれないこと。そのためには折にふれ、考える機会を与えることが大切です。また、発言できる場づくりも必要ですね。

—そのような能動的に動ける社員に育てることが、今、企業の最も求めていることなんですね。

●自分で立つことを指す「自立」。そして、自分を律することを目指す「自律」。二つの「じりつ」を備えることが、育つということなんだと思います。

藤井美保代

(株)ビジネスプラスサポート代表取締役

profile

「ふじい・みほ」京都府生まれ。京都女子大学文学部卒業。2002年株式会社ビジネスプラスサポート設立。数多くの企業で、業務の生産性向上や組織活性化のコンサルティング、研修に携わっている。近々、事務改善をテーマにした本（7月予定）とDVD（9月予定）を出版予定。