

自分らしい生き方、応援します！

ソーレスコープ

第70号
2014.OCTOBER

特集

男女共同参画推進月間講演会「佐々木常夫さんが語る 自分らしい生き方 幸せを感じる働き方」

企業の取り組みを紹介します！「円滑なコミュニケーションを強みに」(株式会社テックス)

暮らしにひとさじエッセンス「自家製麺つゆでつくる青菜のおひたし」



イラスト：「命のてんびん」田中漢子さん
(平成25年度ソーレ・イラストコンテスト優秀賞)

平成 26 年度男女共同参画推進月間講演会

6 月15日(日)13:30~15:30

佐々木常夫さんが語る 自分らしい生き方 幸せを感じる働き方

講 師

株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ
代表取締役 佐々木常夫さん



★☆☆ ワーク・ライフ・バランスとは

最近いろんな会社や組織で「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が使われています。「ワーク・ライフ・バランス」は、「仕事と生活の調和」と訳されます。これは自分の仕事は定時に終えて、自分の生活を充実させようということではなく、個人も会社も共に成長しようという経営戦略です。それまで残業をしていた人が定時に帰っても、今までと同じか、それ以上の結果を会社に残さなくてはいけない。つまり「ワーク・ライフ・バランス」は、仕事の改革があって初めて実現できる戦略で、そのためにはきちんとしたタイムマネジメントをしなければなりません。

★☆☆ 仕事は計画的に

私が課長になったとき、部下全員に「仕事の進め方の基本10カ条」というのを発信しました。まず、仕事は絶対に計画的でなければなりません。私は部下全員と議論して、今年やるべき仕事を決めます。その計画を上司に報告し意見を聞き、上の方はまた違った考え方を持っていますから計画を修正します。1年後、その計画がどれだけできたか、なぜできなかったか、どうしたらできたのかフォローアップをします。

私は会社へ行く電車の中で1日の計画を立て、自分でデッドラインを決めて追い込んでいきます。仕事が発生した段階

で重要度を評価し、それに応じて適切な時間配分をする。仕事は最短コースで効率的にやる、フォローアップを徹底する。そして、その結果で評価されるということです。タイムマネジメントとは、「最も大事なことは何かを正しくつかむこと」です。雑用は拙速に、肝心かなめの仕事を完璧にやることです。従って、タイムマネジメントは時間の管理ではありません。仕事の管理です。

管理職というのは、その組織を構成する全体の和を最大限に持っていくというミッションを持っています。仕事は発生した段階で、その品質基準を決めないといけません。仕事が終わってから報告を受けるのではなく、必ず中間段階でチェックして、無駄な作業をさせないようにすることが大切です。部下のモチベーションが上がるのは、仕事を通じて自分の成長を実感しているときです。上の方は、目標管理をきちんとしなくてはなりません。

★☆☆ 効率的なやり方

私が企画の部署になったとき最初にした仕事は、書庫の整理です。書類を半分捨てました。残すべき書類はカテゴリー別に重要度のランキングをつけて、ファイルリストを作りました。そして、私は仕事を受けたとき、まず関連するファイルを取り出してきて、そこに書いてある考え方、フォーマット、

着眼点を参考にし、最新のデータに置き直して自分のアイデアを乗せます。つまり、優れたものをまねしていくうちに、より良いものへと革新されていくということです。

仕事が発生したら、これをやらないで済ます方法はないのか、よしんば自分がやらなくてはいけないとしても、このことで一番詳しい人は誰で、どこにアクセスしたら一番詳しいデータが取れるか、そのやり方を知っておくことが大事です。

私は仕事の効率化の両輪はコミュニケーションと信頼関係だと思っています。コミュニケーションというのは、品質基準を決めること、途中でチェックすることです。また人はみんな違うわけですから、その人に合わせて強いところを伸ばしながら信頼関係を築くことが大事だと思います。

これで大体効率的になるのですが、残念ながら私が転勤するとあつという間に元の木阿弥。次の職場も同様で、会社は変わらないのです。変わろうと思ったらトップがその気にならなくてはだめ。なったとしても言うだけではなく、現場が動くような仕組みをつくり、マニュアルをつくり、成功事例をみんなで共有化するというをやっていかなくてはいけないと思います。

★ 幸せを感じる働き方

私は「自分は何者で、どういう生き方をしたいのか、どういう働き方をしたいのか」と考えるとき、決意と覚悟が必要と思っています。自分の人生ですから、自分で選び取っていく。そのためには節目節目に、自分に問いかけてみる必要があります。私は40代の前半から年頭所感を書いています。今年はこの考え方で、こういう仕事をやる。A4、1枚に練りに練って書き、仕事する仲間と共有化してもらうために上司、部下全員に発信します。自分の考え方を人に伝えるということは責任が生じることですが、毎年繰り返したら自分の成長がよく分かります。

人は欲で仕事をしていると結果がついてきません。その人が何のために働いているかということをお客様が感じるからです。目の前にある難しい仕事にチャレンジして、結果を残していく。ちょっとそりの合わない人ともパートナーシップを組んで、きちんと仕事をやっていく。そういう難しいことをしながら自分を磨いて成長する。もう一つ「世のため、人のため」何かに貢献する。成長と貢献のために人は働いているのではないかと私は思っています。



仕事の進め方の基本 10カ条

1 計画主義と重点主義

仕事の計画策定と重要度を評価する
すぐに走りだしてはいけない

2 効率主義

最短コースを選ぶこと
通常の仕事は拙速を尊ぶ

3 フォローアップの徹底

自らの業務遂行の冷静な評価を行い
次のレベルアップにつなげる

4 結果主義

仕事はそのプロセスでの努力も理解するが、その結果で評価される

5 シンプル主義

事務処理、管理、制度、資料、会話は
シンプルを持って秀とする

6 整理整頓主義

仕事の迅速性に繋がる

7 常に上位者の視点

自分より上の立場での発想は仕事の
幅と内容を高度化する

8 自己主張の明確化

しかし他人の意見を良く聴くこと

9 自己研鑽

向上心は仕事を面白くする

10 自己中心主義

自分を大切にすること
人を大切にすること

📖 ソーレ図書・情報資料室より
佐々木常夫さんの著書あります！

▶『部下を定時に帰す仕事術』(WAVE出版 2013年)

▶『図解 人を動かすリーダーの話し方』(PHP 2014年)ほか

円滑なコミュニケーションを強みに

株式会社 テックス (高知県次世代育成支援企業) 所在地：高知市葛島 4-1-66

高知市葛島の住宅街に、情報システム全般にわたりサービスを展開している会社「株式会社テックス」があります。

社員の8割が男性というこちらの会社では、平成21年6月に公益財団法人21世紀職業財団より「職場風土改革促進事業主」の認定を受け、管理職層への研修や、育児・介護制度についての従業員への周知徹底等を実施してきました。

今回は、高知県次世代育成支援企業としても認定を受けている「株式会社テックス」の取り組みを紹介します。



▶ 働きやすい職場づくりに向けて

育児・介護休業の制度はあるけれど、「過去に取得した前例がない」「取り方が分からない」「仕事を休めない」などの理由から、男性社員の育児・介護休業の取得はわずか2.03%にとどまっています（2013年、厚生労働省「雇用均等基本調査」より）。そんな中、男性社員の育児休業取得者2名（のべ3件）の実績を持つこちらの会社では、こういった取り組みがされているのでしょうか。総務部の山本悦子さんにお話を伺いました。

——社員は総勢56名で、8割が20～30代の子育て世代です。平成3年に株式会社テックス（東京本社）の高知営業所を開設、平成9年10月から独立分社化し、現在は岡山と高知に事業所を構えています。高知事務所に常駐している社員は10数名で、あとはそれぞれのプロジェクトによって勤務地が異なります。

社内の休暇制度としては、有給休暇のほかに子どもの看護休暇や夏期休暇、リフレッシュ休暇などがあります。リフレッシュ

休暇は勤続年数5年ごとに休暇と補助金が支給される制度です。

社員同士の親睦を図るため、季節ごとにビアガーデンやバーベキュー、ボウリングなどさまざまなイベントを企画し、できるだけたくさんの社員に参加を呼び掛けています。よさこい祭りへの参加もその一環として平成16年から続けてきました。

▶ コミュニケーションを大切に

これといって特別な取り組みをしているという意識はないのですが、社員同士、年代が近いということもあってコミュニケーションがうまく図れていることが、業務を円滑にし、有給休暇の消化、育休取得へとつながっているのではないかと思います。

これから年数がたてば、社員全体の年代も上がってきます。これまでは事例はありませんでしたが、介護休業なども取得する社員が出てくるかもしれません。いざ取得しようとしたときに、すぐにほかの社員でカバーし合える環境を構築しておくことが大切だと考えています。



同社で過去に3カ月間育児休業を取得された経験を持つ、第1システム事業部の澁川絃生さんにもお話を伺いました。

▶ はじめての育児

澁川さんが育児休業を取得されたのは、ちょうど会社が「職場風土改革促進事業」に乗り出して間もないころのことでした。子どもが生まれて約3カ月たったころ、妻が育児ノイローゼに。

「妻は車の運転ができない上、在宅ワーカーということもあり、出産後は1日中家の中で子どもと二人きりだったことが負担になったのだと思います。育休は、当時の課長に相談して、取得できることを知りました」

育児ノイローゼの最も大きな原因の一つが「密室育児」といわれています。この「密室」を開放しようと、澁川さんは思い切って3カ月の予定で育児休業を取得しました。

「担当していたプロジェクトや、同じ職場で働く同僚に迷

惑がかかるんじゃないかという心配もありましたが、あのときは何よりも妻の状況を何とかしなくてはという気持ちが先でした。それまでも、なるべく早く仕事から帰り、子どもをお風呂に入れたり、家事を手伝ったりはしていました。自分も昼間は遊んでいるわけではなくきちんと働いている、という気持ちがどこかにあったのだと思います。

しかし、1日中ずっと子どもと一緒にいて、家事・育児をするということと、帰ってきて手伝うということとは、全く大変さの度合いが違いました。妻の大変さが身に染みて分かりました」

▶ 育休後の働き方

「平日はできるだけ定時に帰宅できるように、より効率良く仕事を進めようという意識が高まりました。幸い、今の自分が担当している業務は、自分の裁量で計画を立てることができます。そのため、有給休暇も計画的に消化することができますし、休日出勤なども避けることができます。これからもっともっとたくさんの男性が育児休業を取得すれば、制度をより活用しやすくなると思います。私もまた子どもが生まれたとしたら、次もまた育児休業を取得したいです。社員の年代にあまりバラつきがないので、いざ取得しようとしたときに、時期が重ならないように気を付けないといけませんが、それくらい男性が育休取得に積極的になるといいですね」と澁川さんは言います。

3カ月間の育児休業中に始めた四国内の「道の駅めぐり」は、職場復帰後も家族で過ごす休日の楽しみとなっているそうです。

企業で働く皆さんへ

高知県女性登用等促進事業 「高知家の女性活躍応援塾」

無料

女性社員の多くは、ライフイベント（結婚・出産・育児など）と仕事の両立に前向きなイメージが持てず、ライフイベントを機にやむを得ず退職する、あるいは仕事を優先してライフイベントを先延ばしにしてしまうなどの悩みを抱えながら働いています。この研修では、それぞれのキャリアの段階に応じたセミナーを実施します。企業で働く女性社員の皆さまの研修機会として、ぜひご活用ください。

参加申込書にてお申し込みください。参加申込書は、ソーレのホームページからダウンロードできます。

Aコース ライフイベントを前提としたキャリアデザインセミナー

- ①10/15(水)10:00～16:00 ②11/11(火)10:00～16:00
- ③11/19(水)・26(水)の18:30～21:00(夜間)
- ④12/13(土)10:00～16:00

※①～④いずれかご都合の良い日程にご参加ください。

Bコース 育児休業者職場復帰前セミナー 無料託児つき(生後1カ月～)

- ①12/6(土)13:30～16:00 ②12/7(日)13:30～16:00
- ※①・②どちらかご都合の良い日程にご参加ください。

Cコース 管理職をめざす女性のキャリアアップセミナー

11/19(水)・11/26(水)・12/3(水)の13:30～16:30(全3回連続セミナー)

自社がいわゆる「ブラック企業」にあたると思う人の割合(20代)

23.5%

(連合総研・第26回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書より)

●「ブラック企業」とは

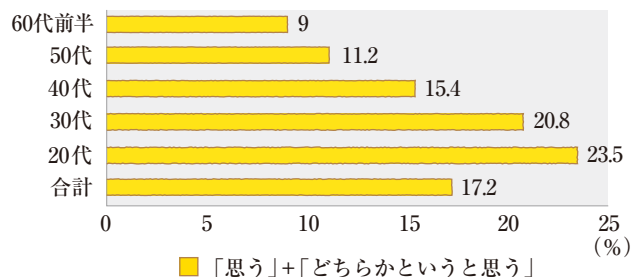
近年、社会問題の一つとして挙げられる「ブラック企業」。2012年からは「ブラック企業大賞」なども誕生し、なにかと話題に上っていますが、明確な数字や条件が示されているものではありません。一般的に、「長時間労働」「残業代不払い」「職場内にハラスメントがある」など、社員が劣悪な条件下で働かされている企業を指す場合に用いることが多いようです。

● 4人に1人が「ブラック企業」に勤めている!?

上の数字は、連合総研が平成25年10月、首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）に居住する20～64歳の民間企業に勤務している方2,000人を対象に実施した調査によるデータです。本調査では、「違法な長時間労働や賃金不払い残業、離職率が極端に高いなど若者を使い捨てにするような企業」を「ブラック企業」とした上で、「あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」と質問しています。これに対して、20代では23.5%、約4人に1人が「思う」「どちらかというと思う」と答えています。

つまり、20代の約4人に1人が、自分の働いている環境

自社がいわゆる「ブラック企業」にあたると思う



について、何らかの劣悪な労働条件を強いられていると感じていることが分かります。

● 働き方を考える

これから就職や転職を考えると、どんな働き方をイメージし、どんな会社を選びますか。誰もが仕事と生活の調和がとれた働き方、人間関係や業務内容など働きやすい職場環境を希望するはず。こうした働きやすい環境の整った「ホワイト企業」には、入社希望者が多く集まり、優秀な人材を選ぶことができます。さらに、男性も女性も、性別に関係なく継続して働くことができ、人材育成についても効果が得られるという強みがあります。

一方、ブラック企業のような劣悪な労働条件では、長期間継続して働くことが難しくなります。より良い労働条件を求めての離職・転職や、精神的・肉体的に離職せざるを得ない状況も考えられます。

こうした状況を改善するためにも、ワーク・ライフ・バランスは一つの経営戦略として効果的であると言えます。

そして、ワーク・ライフ・バランスの実現は、社員一人一人の意識改革だけでは成り立ちません。経営者・組織リーダーはもちろん、会社全体での取り組みを続けていくことが大切です。

暮らしにひとさじ エッセンス

今回紹介する“自家製麺つゆ”は、配合さえマスターすれば、煮物やうどん、そば、揚げ出し、(+ 砂糖で) 親子丼、(+ 砂糖・醤油で) きんぴらなどいろいろなお料理に応用ができます。このことから、「八方だし」と呼ばれています。

基本の だし汁

水 1ℓ に昆布(10g)を入れ火にかけます。沸騰する前に昆布を取り出し、鰹節(20g)を加え水面がゆらゆらするくらいの火加減で5分程煮出します。その後、ざるとクッキングペーパーでこします。

基本の麺つゆの配合割合 (うどん・そば・天つゆなどに)

だし汁	みりん	濃口醤油	淡口醤油
6	1	0.5	0.5

※保存は密閉容器に入れ、冷蔵庫で約3日間。風味がおちるため、できるだけ早めに。

自家製麺つゆでつくる青菜のおひたし

(A)おひたし用の麺つゆの配合割合	だし汁	みりん	濃口醤油	淡口醤油
	11	1	0.5	0.5

材 料 (適量)

しめじ・油あげ・芋の茎・モロヘイヤ・(A)おひたし用の麺つゆ

- ① しめじ・油あげを食べやすい大きさに切って(A)で煮て冷ます。
- ② 皮をむいて切った芋の茎、青菜をさっと茹で、冷まして切る。
- ③ 冷ました1に2を加えたら完成！



ひとことアドバイス！

ポイントは、必ず冷ました中に材料を入れることです。



▲淡口醤油がなければ濃口醤油だけでもOK！
その場合は少し多めにしてください。

レシピ提供 伊東愛友美さん(食事と図書 雨風食堂)



食事と図書 雨風食堂

☎080-3737-5981

住 所 〒780-0981高知県高知市一ツ橋町1丁目65

営業時間 (昼) 11時半～夕方、
(夜) 詳しくはホームページをご覧ください。

(<http://amekaze-shokudo.jp/>)

定 休 日 日曜・祝日

閑静な住宅が立ち並ぶ一角に、白い暖簾が揺れるお店「食事と図書 雨風食堂」があります。昨年7月にオープンしてから1年とちょっと。静かなゆっくりとした時間が流れる食堂と、厨房を挟んだ裏手には、ご自身も子育て中ということもあり、小さなお子さんと一緒に過ごせるように、こだわりの本が並べられた図書室が併設されています。今回は雨風食堂の図書担当である伊東愛友美さんにお話を伺いました。

——高校卒業と同時に上京し、写真とWEB制作の勉強をした後、WEBデザイナーになりました。しばらくは仕事がとても忙しく、休みも少なかったため、都会の喧騒から離れて自然に触れることが難しい状況が続きました。そんななか、少し時間が空いたときはいつも駅のそばの古本屋へ行き、本に癒されてきました。夫は生まれも育ちも東京の都会人ですが、何度が高知へ来るうちに、海・山・川が近くに感じられるここ高知が好きになりました。夫曰く、仁淀川で服のまま泳ぐ私を見て、「ここに移住するのもいいなあ」と思ったそうです(笑)

お店を運営するかたわら今もWEBデザインの仕事は続けています。もうすぐ2歳の娘もいるため、なかなか時間が取れずいっぱいになることもあります。何かを生み出すということと、それに向かう時間はこれからも大切にしたいと思っています——

お店で提供されるお料理は、夫の龍洋さんによって丁寧に作られ、愛友美さんの手で一つ一つこだわりの器に盛り付けられています。「どんな小さな仕事も力を抜くっていうことができないんです」と言う愛友美さんのまっすぐで純粋な人柄が感じられました。

講座のご案内

DV防止啓発講演会

傷のそばにたたずむ ～DVとトラウマを考える～

DVは身体だけではなく、こころにも深い傷を残します。時間の経過とともに埋もれ、外から見えにくくなった傷はどのように語られ、どのように回復していくのでしょうか。究極のこころのケアとは？ 臨床医として多くの人に寄り添っている最前線からのお話をうかがいます。

日 時 11月22日(土)13:30～15:30(13:00開場)
講 師 宮地尚子(精神科医、一橋大学大学院社会学研究科教授、医学博士)
定 員 100名(予約優先) 申 込 電話にて受付中

主催:高知地方方法務局、高知県人権擁護委員連合会、高知県女性保護対策協議会、
公益財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団
共催:高知県女性相談支援センター、公益財団法人高知人権啓発センター

女性に対する暴力をなくす運動(毎年11月12日～25日)

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。しかし、現実には女性が暴力を受けても、一人で悩み、相談できない状況があります。暴力に悩む女性を生み出さない、暴力を許さない社会にするために、女性に対する暴力の問題について考える機会として、この運動を毎年行っています。

- このほかにもさまざまな講座を開催しています。詳しくは、
ソーレホームページ・セミナーガイド(4月、10月発行)をご覧ください。
- お申し込み・お問い合わせはお電話でソーレ **(088) 873-9100** まで



イラスト:
水口真侑さん
「あつとホーム」
平成25年度ソーレ・
イラストコンテスト
ソーレ特別賞

無料託児付(1歳～就学前児童・予約制)

ライフスタイル応援講座

母と娘の関係 ～なぜ、こんなにも母が重たくてしんどいのか～

日 時 11月29日(土)13:30～16:30
講 師 安田香珠子(「こころの相談室Woman」主宰、女性問題専門心理カウンセラー)
参加費 500円 対象・定員 女性30名(先着順)
申 込 10月25日(土)午前9時～電話にて

男性応援セミナー

健康なカラダづくり基礎講座 ～歩いて食べて減らそう体脂肪!～

毎日の生活に取り入れたいウォーキングの基礎知識①と、旬の食材を使った美味しいヘルシー簡単料理②を学びます。

日 時 ①12月6日(土)10:00～12:30②12月14日(日)10:00～13:00
講 師 ①竹村尚泰(全日本ノルディック・ウォーク連盟公認インストラクター)
中平公哉(主夫、ソーレサポーター講師)
②岡林実(MINORUグループ代表)
参加費 2,000円 ※初回にお支払いください
対象・定員 健康づくりに関心のある男性16名(先着順)
※料理初心者大歓迎

申 込 11月9日(日)午前9時～電話にて
持ってくるもの ①飲み物、日ごろ履いているウォーキングシューズ
②エプロン、三角巾、タオル

☐ ソーレ・メールマガジン 「FROMソーレ」

講座情報を定期的にお届けします。
購読は無料!



登録はこちらから!
登録確認メールが届きます。URLにアクセスして登録を完了してください。

施設利用のご案内



- 貸室利用時間
9:00～21:00
(土・日・月曜日9:00～17:00)
- 休 館 日
第2水曜日/祝日/(年末年始)12月29日～1月3日
- 図書・情報資料室
9:00～20:00(土・日・月曜日9:00～17:00)
※ただし登録カード発行及び再発行の受付は、17:00まで
- 相 談 室
9:00～12:00、13:00～17:00
(専用電話/088-873-9555)
※第2水曜日、祝日、12月29日～1月3日は休室です

● アクセス

電車…「旭町3丁目」下車100m
バス…「旭町3丁目」下車50～200m
JR…「旭駅」下車400m



駐車スペースが少ない
ため公共交通機関をご
利用のうえ、ご来館く
ださい。

発行 公益財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団 Tel.088-873-9100 Fax.088-873-9292
〒780-0935 高知市旭町3-115 ホームページ <http://www.sole-kochi.or.jp> ・ Eメール sole@sole-kochi.or.jp

発行日 平成26年10月10日