

仕事も育児も、  
変えていく。

日本を動かしたいワーママ、大募集!!

# AERAワーキングマザー 1000人委員会

アエラはこれまで、多くの働く女性を取材してきました。たくさんの悩みやご意見、貴重な提言をいただきながら、すべてを誌面に反映しきれないもどかしさがありました。同時に、「この女性たちのパワーが結集したら、きっと日本を変えられる」という確信に近い思いも抱き続けています。

そこで、結成します。  
[AERAワーキングマザー  
1000人委員会]。

子どもを育てながら働いている女性たちが、キャリアや子育てについて真剣に考え、当事者の立場から情報や意見を発信するチームです。

アエラの取材やアンケートに参加してアエラ誌上で意見を発信していただくほか、シンポジウムやワークショップ、ウェブを通して会員同士のつながりを深め、情報交換しませんか。働き方の形は問いません。これから働きたいと思っているママも、働くママを応援したい人も、大歓迎。ご参加お待ちしております。

コミュニティサイトは現在構築中。  
参加方法は近日中に、アエラ誌上とツイッター (@AERA\_mama) でお知らせします!

私たちも参加します!

- 小島慶子 [タレント、エッセイスト]
- 宋美玄 [産婦人科医]
- 大草直子 [スタイリスト]
- 水無田気流 [社会学者]
- 萩谷麻衣子 [弁護士]
- 花輪陽子 [ファイナンシャルプランナー]
- 田房永子 [漫画家]



- 池本美香 [日本総研主任  
研究員] / 大洲早生 [日本  
ワーキングママ協会代  
表理事] / 大屋洋子 [電  
通] / 小野美智代 [ジョ  
イセフ] / 河野あや子 [ゲ  
ーグル] / 小竹貴子 [フ

- ードエディター、元クックパッド執行役] / 小林りん [ISAK代表理事] / 境治 [コピーライター] / 永松愛子 [JAXA] / 平川理恵 [民間人校長 (横浜市立市ケ尾中学校)] / 松田紀子 [KADOKAWAメディアファクトリー] / 元永純代 [カルチュア・コンビニエンス・クラブ] / 森本千賀子 [リクルートエグゼクティブエージェント] / 矢野美紀子 [パソナ] ほか (敬称略)

## キックオフイベントを開きます!

### 徹底討論「ワーママが日本を変える!」

女性が働き続けるための「壁」は何?  
その壁をなくすために何が出来る?  
パネリストと会場が一体となってホンネをぶつけ合う、  
リアルワーママ討論会!

日時 2014年5月24日 (土)

13~15時 討論  
15~16時 ティータイム・交流会

会場 日本橋三井タワー11階

harappa日本橋

東京都中央区日本橋室町2-1-1

参加無料 (2~8歳の託児あり)

定員 80人 (応募多数の場合は抽選)

主催 朝日新聞社、AERA

応募はこちらから (5月9日締め切り)

http://www.asahi.com/e-post/

#### パネリスト

小島慶子 [タレント、エッセイスト]

宋美玄 [産婦人科医]

光畑由佳 [モーハウス代表]

泉川玲香 [イクア・ジャパン人事マネジャー]  
夏野剛 [慶応大学大学院特別招聘教授]  
(敬称略)

「大変重要な取り組み。全社を挙げてやろう」  
取り組みは奏功し、昨年度末までに取得期限を迎える男性職員279人全員が育休を取った。配偶者の家事を手伝ったり里帰り出産を迎えに行ったり、平均約1週間を取得したという。

子育てしやすい職場になるための成否のカギを握るとされるのが、社員や部下の育児参加やワークライフバランスに理解のある管理職や経営者、すなわち「イクボス」の存在だ。

12年6月、川島さんは社長に就任。以来、社員には事あるごとに「子育てや家族を優先してほしい」と伝えるようにしている。その際、肝に銘じるのは「イクボス的な経営」だ。

「上場REITの運用を任される企業の経営者として、私は多数の株主や社員、地域社会など全てのステークホルダーが笑顔で過ごせるようにする責務を担っています」  
子育てや家族を優先するということは、仕事をなおざりにしてよいということではなく、限られた時間で生産性を高めることだという。たとえば、ワークライフバランスを推進した結果、むやみに権利ばかり主張する社員が出るのと当然のように業績は低下する。一方、業績重視に偏りすぎても社員から笑顔が消え業績低下に結びついてしまう。

「組織の成果を出すならイクボスになつたほうが絶対いいです。少し時間はかかりますが、イクボスになれば社員の変化は目に見える形になり、業績にも結びつくと思います」  
子育てしやすい社会。一つひとつの小さな「革命」はいつかきっと、この国を子育て大国にするだろう。



職場革命  
浜口知実さん  
日本生命の男性育休取得100%を推進。子育ての苦勞と喜びに気づき、仕事への意欲を高め仕事の効率や質が上がったという社内の声が多い



男性育休取得率100%。大企業では異例ともいえる「偉業」を、日本生命保険が達成した。「女性が多い会社なので、男性の育休取得を通して仕事と子育ての両立の大変さを理解してもらい、女性も働きやすい職場環境にするのが目的です」  
制度を推進してきた、同社の人事部輝き推進室長の浜口知実さんは説明する。同社は全従業員約7万人のうち約9割が女性。もともと同社には、子どもが生まれてから1歳半を迎える年の年度末まで育休取得可能で、そのうち連続1週間を有給取得できる制度があった。だが男性

の取得率は「ゼロに等しい」(同社)状態だった。そこで12年11月、通称「イクメンハンドブック」を作り、年が明けた13年3月には経営トップの集う本社経営会議の方針決定を経て、全社に大号令がかかった。



「大変重要な取り組み。全社を挙げてやろう」  
取り組みは奏功し、昨年度末までに取得期限を迎える男性職員279人全員が育休を取った。配偶者の家事を手伝ったり里帰り出産を迎えに行ったり、平均約1週間を取得したという。

## 職場革命 「イクボス」が日本の働き方を変える

「イクボス」が日本の働き方を変える

「イクボス」が日本の働き方を変える

「イクボス」が日本の働き方を変える

「イクボス」が日本の働き方を変える

