

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)

「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。

日本ロジステイクス
ファンド投資法人とい
う上場REIT(不動
産投資信託)を運用す
る「三井物産ロジステイクス・
パートナーズ」(東京都千代田
区)社長の川島高之さん(49)は、
日本ではまだ稀有な、経営者の
イクボスだ。

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
いい」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。
実際、川島さんも社長になって
ワークライフバランスを推し進
めたことで最初の半年は社内が
混乱。だが、半年かけて社員に
「啓蒙」、次の半年で「実行」し
ていくことで、仕事の効率やモ
チベーションが上がり、会社の
業績や株価も上昇、今や業界ト
ップレベルに躍り出たという。
川島さんは、父親の育児参画

を支援するNPO法人ファザー
リング・ジャパンの理事として、
イクボスの普及にも努める。「伝
道師」として、こう力説する。
「組織の成果を出すならイクボ
スになっ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
つかきつと、この国を子育て大
国にするだろう。

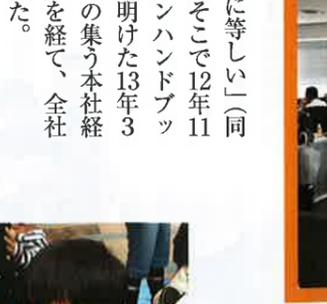


職場革命
浜口知実さん
日本生命の男性育休取得100%を推
進。子育ての苦勞と喜びに気づき、仕
事への意欲を高め仕事の効率や質が
上がったという社内の声が多い



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

職場革命
川島高之さん(49)
97年、三井物産で営業を担当して
いた時に長男が誕生。子どもが大好き
で、同じ年の妻もフルタイムで働い
ていることもあり、自然とイクメンに



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。

「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
いい」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

「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

かったのは10年9月。さ
わ子さんが文部科学省の
外邦団体・科学技術振興
機構(JST)の研究開
発マネジメント職で勤務
のさなかだった。
翌11年4月、生後6カ
月の亮直くんを認定保育
園に入園させて、さわ子
さんは職場復帰。2年後
に、今度は光洋さんが夜、早稲
田大学ビジネススクール(MB
A)で学ぶことを希望。ちょう
どさわ子さんが東京工業大学特
任准教授に内定したので、時間
に余裕ができて子育ての分担を
多めに引き受けられると、妻は
夫のMBA取得の背中を押した。
ところが、予定外に大学とJST
Tが掛け持ち状態となり、さら
に勤務になってしまった。しか
も、保育園への送迎から家事ま
でさわ子さんがほぼひとりこ
なすことになってしまったのだ。
妻が家事分担について不満を
ためていることに気づいた光洋

さんは、自分を変えな
くてはと深く「反省」
し、次の4点を自分の
責任でやる、と決めた。
・朝食作り、子どもの身支度
・大学がない日のお迎え&でき
る限りの家事
・日曜日の食事作り
・休日には妻の時間を作る
「収益性の高い新規事業を確立
することが社員のワークライフ
バランスの推進にもつながる」
と考えて光洋さんは新事業検討
部署へ異動した。この考えを共
有するこの部署では、午
後6時の「きつぱり退社」
への周辺摩擦を感じない。
光洋さんは言う。
「男性の育児参加のためには、
まず会社、社会が変わらないと」
試行錯誤の毎日だが、パパた
ちの奮闘による変化をさわ子さ
んは感じている。なるほど、取
材日の夕方、お迎えラッシュの
保育園から何人もパパたちが
子どもと手をつないで現れた。
「夫婦で子育て」が少しずつ普
通の景色になろうとしている。

「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



photo 今村拓馬(浜口知実さん)