

「私は来年」「私は再来年を目指します」。高知県南国市のオフィス。仕事を終えた女性が集まり、出産時期の相談が始まった。職場で産休が重ならないようにするための「妊娠会議」だ。

彼女たちが働く不動産仲介のファースト・コラポレーションは社員22人の半数が女性。出産が重なる職場は回らないの

# 働きかた Next

の、相談結果を聞いた社長(35)は振り返る。出産が予定通りにいか

の、相談結果を聞いた社長の武種泰臣(38)は事業展開で配慮する。家族的な小さな会社ゆえに成り立つ異形の経営。働き

## イクボスのススメ



保育園などに子どもを迎えに行ってから再び職場に戻って働くファースト・コラポレーションの社員ら(高知県南国市)

## 育児社員が効率高める

日本の共働きは10.6%。5万世帯。1980年の1.7倍に増え、専業主婦世帯より300万世帯も多い。能力を生かせない無念、世帯所得の低迷の思いは切実だ。企業も「新編に引越すなら

向こうの第四銀行で働く度にか。2013年夏、三井住友銀行は営業の干葉銀行で会計業務を担当していた佐藤絵里(仮名、28)は上司の言葉に耳を疑った。保険会社に勤める夫の新編転勤に帯同するために退職を考えた矢先に、こんな転職紹介を受けたからだ。「優秀な女性が辞めるのは惜しい」と干葉銀が第四銀行に持ちかけて実現した異例の人事。これが呼び水となり、14年11月に全国の地銀が参加するネットワークがつくられた。配偶者が転勤になっても、転居先の地銀で働き続ける枠組みが15年

解し、活躍を後押ししてきける上司「イクボス」が増えることが不可欠だ。不動産投資会社の三井物産ロジスティクス・パートナーズで働く池田匠作(33)は毎週木曜、15時に会社を出る。保育園で子どもを引き取り、ピクニックへ。そんな働き方が可能になったのは、12年に川島高之(50)が社長に就いてからだ。「育児など私生活が充実すれば部下の能力が上がり、会社の業績も上がる」。川島は勤務時間を柔軟にしたフレックス制やアニバーサリー休暇などを矢継ぎ早に導入。会議の時間も短くした。それでも部下に求める成果は厳しく、14年3月期は社長就任前に比べて8割の最終増益を達成した。池田は「早く帰る分、効率的に働いて結果を出すことを強く意識するようになった」と話す。楽天執行役員の高坂三重(47)は「育児を経験した社員は自己管理能力が増し、仕事の効率が上がる」と言い切る。制約社員を生かす働き方の革新こそが、成長の原動力になる。(敬称略)

関連特集7面、関連記事11面と電子版に▼W。b刊↓コラム