

トップランナーたちの『女性活躍』～意識を変革する 10 のメッセージ～

第 8 回「映像制作会社でワークライフバランスに取り組む 白川プロ白川亜弥さんインタビュー」 (Short ver.)

<https://youtu.be/WMZUezNIEp4>

司会 西村明希子さん：こんにちは。司会の西村明希子です。さて、今回は株式会社白川プロ 代表取締役社長 白川亜弥さんにお話を伺います。白川さんよろしく申し上げます。

白川亜弥さん：よろしく申し上げます。

西村さん：白川さんは大学卒業後、1989 年に株式会社白川プロに入社。テレビ局の現場でニュースや番組の映像編集業務を 20 年間勤めた後、2014 年に取締役役に就任。2020 年より代表取締役社長を務めていらっしゃいます。

株式会社白川プロは、1962 年創立のニュースやドキュメンタリーの編集を手がける映像制作会社です。育児介護と仕事の両立制度をはじめ、ライフ・ワーク・バランスに関するさまざまな制度の充実に努めており、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や、「健康優良法人ブライツ 500」の認定を受けています。

西村さん：私もニュース報道の現場でキャスターをしておりましたが、ニュース番組の編集業務は深夜にもありますし、ライフ・ワーク・バランスの推進は難しいものであったと感じましたがいかがですか。

白川さん：このような業界ですから、「ライフ・ワーク・バランスを推進するのは難しいのでは？」と言われることが多いのですが、深夜勤務があるなど 24 時間体制でシフトを組んでおりますので、かえって勤務を調整しやすくなっています。勤務時間が 9 時から 17 時までと決められている職場と比べて、例えば「プライベートで朝の時間が必要だから午後からの勤務にしてほしい」といった希望が通りやすくなります。ですからこういった業界こそワークライフバランスが推進しやすいのではないかと考えています。

西村さん：今はダイバーシティの取組が進み、多様な働き方などが求められていますからね。

白川さん：そうですね。勤務時間が固定されている会社の方が、ライフ・ワーク・バランスを取り入れるための工夫が必要なのではないかと思っています。

西村さん：白川プロでは介護や育児と仕事の両立に取り組んでいらっしゃいますが、まずは介護の方から取組まれたとのことですね。

白川さん：私が介護制度に取り組みたいと思ったきっかけは、雑誌の記事でした。「隠れ介護」が最近増えており、ある日突然エース級の社員たちが介護のために会社を辞めてしまうことが、これから社会問題になっていくといった記事が掲載されていました。はじめは流し見をしていたのですが、読んでいくうちに「ちょっと待って、うちの会社も他人事ではないのでは？」と気付きました。社員の世代を調べ計算してみると、思った以上に喫緊の課題といたしますか、今のうちに準備しないととんでもないことになってしまうといった感じがありました。当時私は取締役でしたが、介護制度について取締役会で提案したところ、「あの部署の誰々さんはもう介護しているよ。」といった話が結構出てきました。ああ、やはりもう始まっていたのだと。関心がなかっただけで、悩んでいる人や、大変な思いをしている社員はもう既にいたのだと、その時点で分かりました。

西村さん：さて、白川プロでは女性活躍促進法に基づく「行動計画」の目標の一つに、「管理職に占める女性の割合を3割にする」と掲げていらっしゃいましたが、既に達成されたとのことですね。

白川さん：はい、達成しました。ただ、数字はそれ程大切なことかな？と正直思っています。もちろん管理職の中の女性比率は計画目標として必要なことかもしれませんが、女性の数がそろえば良いといった話ではありません。その女性が管理職になったことで、会社にどんな益がもたらされるのかを考えないとあまり意味がないのかなと思っています。

女性の管理職の方がいることで、会社にとって良いことがたくさんあるはずだと思います。男性の常識で考えてしまうところに風穴を開けると言いますか、女の人から考えたら、「何それ？」と言うようなことや、「ちょっとそれおかしくないですか？」といったことを言える人が出てくることもとても大切なことです。やはり入社した若い女性社員の人たちの心の拠り所と言いますか、「男性の管理職の人にこういった話はしづらいなあ…」といった時に聞いてもらえるなど、そういった良さもあります。ですから女性管理職が増えることで、何が会社にとって良いかといったことを考えた上で、任命した方が良いと思っています。単に「この年代だからこの人に管理職やってもらおう。そうすれば、目標の数値達成したよね。」と言うのは少し違うかなと私は思っています。

西村さん：各部署に最低一人は女性の管理職を配置することを心掛けていると伺いましたが、今のお話のように部署ごとの役割や職務に女性視点が入ることが重要だということなのでしょうか。

白川さん：そうですね、どの部署にも女性社員はいますから、男性だけが管理している部署

では、その下で働く女性達が気を遣ってしまうことや、働きづらいついてしまうこともあるようです。逆に男性管理職の方も対応が分からずに変に女性に気を遣ってしまうことがあるようです。例えば「これはセクハラになってしまわないか?」「パワハラにならないか?」といったこともありますし、または「女性はこういったことが大変だよね」など想像で判断してしまうなど…。

西村さん：いわゆるアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、偏見)でしょうか。

白川さん：そうですね、アンコンシャス・バイアスがあると思います。変に気を遣って女性部下に仕事を振らず、「気を遣っているつもりだよ」と言われても、女性の方は「なぜそんなところで差別されなければならないのか。」とってしまうことがあります。

西村さん：両者の心がすれ違ってしまうということですね。

白川さん：そのようなことも女性の管理職がいることで、汲んであげられることが増えてくるのではと思っています。そういった意味で各部署に女性の管理職がいると良いなど、会社としても働きやすいのではと思っています。

西村さん：白川プロの女性社員の方とお話したことがあります、その方が管理職に打診された時は介護中で不安があったものの、白川さんの「あなたの働きやすいようにサポートするからトライしてみて」といった言葉で不安が払しょくされたと伺いました。社員一人一人に丁寧にヒアリングしていくことをトップとして大切にされていると感じましたがいかがでしょうか。

白川さん：「向き合う」ということはとても大切に考えています。先程の社員も、介護をしながら管理職を務めていただくことが会社としても一つのモデルケースになります。もちろんガツガツ頑張ってくださいといったことではなく、介護をしながらも無理なく続けられるのが管理職であるということを知ってもらいたいと思っています。その他にも育児中の方、短時間勤務の方が管理職に向かないなどといったこともないと思っています。色々な働き方がある、その上で管理職を務めていただくことが選択肢としてあることを、みんなが理解してくれると良いと思っています。

西村さん：では最後に女性活躍に取り組む企業の皆さんに、白川さんから熱いメッセージをお願いいたします。

白川さん：先程もお話ししましたが、女性活躍、女性の人を活躍させなければならないとい

った大前提のためだけに女性の管理職を増やすことは無理があると思っています。女性の方も「管理職だから男性と同じようなやり方でバリバリ頑張らなければならない、負けないようにやらなければ。」と思うと絶対に無理で破綻してしまうと思います。女性には女性の良いところがあり、強みがあります。今まで皆さんが考えもしなかったようなことに気付く力が絶対あると思います。「今まで当たり前だったから」ではなく、「なぜそうなの？」と気付くことも、私たちの役割ではないかと思っています。お互いがお互いを活かし合い強め合い、そして補い合うような関係性を築いていけたら良いのではと思っています。

西村さん：白川プロの映像作品を今すぐ見たくくなりました。今日はありがとうございました。

白川さん：ありがとうございました。