

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 9 回 「白川プロ白川亜弥さんインタビュー」

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 ブライト 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り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。

そして介護制度の取組を進めていく中で、私たちの業界では珍しいところもあったのかと思います。東京都から「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業と言うものがありますから、応募してみませんか？」とお声掛けいただきました。応募をきっかけに制度を見直せば、会社の成長にも繋がると思い応募しました。そして認定を受け社内で周知したところ、社員から「ちょっと待って！介護制度ももちろん大切だけど、育児制度ももっと取り組んでほしい。」と言われました。育児制度は既にありましたが、場当たりの個別に対応できているから問題ないと考えていましたが、そうではなくて制度としてもっと充実させてほしいとのことでした。確かにその通りでしたので、育児制度も整えていくことになりました。

西村さん：新卒採用の志望動機では、制度面など「長く働けそうだから」といった点を挙げる方が多いと伺いましたが、これも取組の効果でしょうか。

白川さん：そうですね。昔と違い女性は結婚し出産したら会社や仕事を辞めるといった時代ではありませんから、一生の仕事として考えた時に、ライフ・ワーク・バランスがしっかりとしている会社はとても魅力であると言われていきます。映像やテレビの仕事を続けていきたいと考えた時に、定年まで続けられる制度がある会社であることに魅力を感じ、応募してくれる若い方も増えています。

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。

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、働きづらいつ感じ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。」と思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。色々な働き方があって、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：白川さんは笑顔が温かくて包み込んでくれる感じがしますが、白川プロのお母さんといったような、そのようなイメージを社員の方がお持ちであると伺っています。入社7年目、20代の女性社員の方のコメントを紹介しますが、「20代から活躍出来るように育て、機会を与えてくれる会社。」「大きな番組に関われる歴史と実績を持った会社で、のびのびと働くことができる。」「業界内で珍しいぐらいライフ・ワーク・バランスに気を遣ってくれるとても良い環境。」といったコメントがありました。今後はこの他にどのようなことに取り組みたいとお考えですか。

白川さん：そうですね、本当に一人一人夢やビジョンが異なります。ですからバリバリ働いて活躍したい人にはそういった選択肢や土壌を作ってあげたいと思いますし、仕事はマイペースに続けて家庭を大切にしたい人に対しても、その選択肢を用意してあげたいと思っています。そのためにも社員一人一人としっかりと向き合うということ、大切にしたいと思っています。不便なこと、不安に思っていることがあっても「こんなことは会社に言ったら無駄だよな…」と思われぬようにしたいと思っています。ですからみんなの声に耳を傾けたいと思っていることをアピールしています。

賞与の時期に希望者と面談の場を設けることや、例えば不定期ですが月に1～2回くらい「NHKの食堂でリモートワークしています。来てくれたらコーヒーをご馳走しますよ。」といった呼びかけをしています。そうすると、何人かの社員が顔を見に来てくれて、「社長のリモートワーク姿を見に来ました。」と言う人がいました。業務上の要望など真面目な話をする人もいれば、「うちの犬かわいいですよ。」と写真を見せてくれる人もいます。私は(映

像編集業務の)現場出身ですし、現場で働く社員に近い感覚を持っているつもりでいますが、やはり若い社員にとって社長は社長です。「社長と直接話をするなんて。」と思われてしまうと思つたと思っています。ですから話す機会を設けて、「この人話しかけやすい人だな。」と思ってもらえるように、そういったところを前面にアピールしています。その他にも「社長の報連相」も行っています。

西村さん：社長の報連相、どんなものでしょうか。

西村さん：これは尊敬する経営者の先輩に教えていただいたことなのですが、部下に「報連相しましょう」といったことはよく言われていますよね。でも社長がどんな仕事をしているか知らない方が多いようです。ある社員の方に「俺たちが汗水垂らして働いている間に社長は一体何をしているのか？と思われるのは勿体ないです。」と言われました。そのことを経営者の先輩に伝えたところ、「私は報連相をしていますよ。」と教えていただきました。「私が今取り組んでいること、悩んでいること、懸案事項など包み隠さずオープンにしていますよ。」と仰っていました。私は「なるほど、それはいただきだ！」と思って、最近のことですが、週報を出すことにしました。私のあだ名は「あやや」ですが、「あやや週報」と名付け週に一回社内の WEB 掲示板に掲載しています。「今週の仕事」「取組中の仕事」、そして「この仕事にはこういった意味があります。」といったことも報告しています。その他にも「先週フィールドアスレチックに行つて膝を痛めました。」など、ちょっとした出来事も一緒に書くようにしています。そうすることで「なんだか面白そうなおばさんだなあ」といった感じで、社員の方に身近に感じてほしいと思っています。

西村さん：世代によって価値観も変わってきていますから、社員の方と距離が縮まり話しやすくなることで、色々な考え方を知ることにもつながりますね。

白川さん：そうですね。先程 NHK の食堂の話をしました。若手社員が「今、私は韓国アイドルにハマつていて韓国語を習い始めました。ニジ・プロジェクトなど面白いですよ。」といったこと話してくれました。帰宅後にさっそく調べて、私も NiziU(ガールズグループ)が好きになりました。若手社員の話聞くことはとても楽しいですし、色々と勉強になります。

西村さん：白川プロでは男性の育休、最近東京都では育業と言っていますが、育休を取得する方が増えたと伺いました。社内の変化もあつたのでしょうか。

白川さん：そうですね。「男性が育休を取るのは当たり前のこと」いった空気がだいぶ醸成されてきているように感じています。1人が取得して続けてもう1人、もう1人といった感

じで増えてきました。取得する方が増えるにつれて、育休中にどのような経験をしたかなどオープンにしてもらっています。取得を希望する期間は社員によって異なり、1ヶ月の方もいますし3ヶ月の方もいます。育休は本当に大切な時期で、その期間を経験することでその人の人生にもとても影響があると考えています。

やはりシフト勤務だからこそ育休も取得しやすいところがあります。みんながある程度の力を蓄え、業務が属人化しないような体制を心掛けています。一時的なことですから、お互い様といったところがありますよね。育休だけではなく介護休暇が必要になるかもしれませんし、色々な事情で休む必要が出てくるかもしれません。育休だけを優遇するのではなく、人生のステージにおいてどういった問題が起きるのか、会社としてどのような援助が出来るのか準備をしておく必要があります。今は「治療と仕事の両立」に関して取り組みはじめたところです。制度は出来上がりこれから運用がはじまる段階となっています。やはり働いていますと家族の問題だけではなく、自分自身の問題も出てきます。その時に会社としてどのようなサポートが必要か、どのように社員に寄り添っていけるかと考えているところです。

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。