

横浜女性ネットワーク会議 & ウーマンビジネスフェスタ

2019 報告書

主催 (公財)横浜市男女共同参画推進協会
横浜ウーマンビジネスフェスタ実行委員会
共催 横浜市
後援 内閣府男女共同参画局、厚生労働省
横浜商工会議所、(一社)横浜青年会議所
神奈川新聞社、tvk(テレビ神奈川)
神奈川県中小企業団体中央会
神奈川県中小企業家同友会
㈱日本政策投資銀行



横浜女性ネットワーク会議 & ウーマンビジネスフェスタ

開催日時 2020年1月25日(土) 13:00~17:00
会場 パシフィコ横浜 会議センター
参加者 300人



横浜女性ネットワーク会議 & ウーマンビジネスフェスタを終えて

2020年1月25日、働く女性の学びと交流の場である「横浜女性ネットワーク会議」と、地域で活躍する女性起業家の情報発信の場「ウーマンビジネスフェスタ」を開催しました。「仕事」「働く」をテーマに、横浜の女性活躍を応援するイベントとして、合同開催となってから5回目を数えます。基調講演には、横浜出身のタレントSHELLYさんをお迎えしました。「次世代へのバトン」と題し、世代を超えた女性の連携やネットワークを力に、誰もがのびのびと生きられる社会づくりに向けてSHELLYさんならではの熱いメッセージが語られました。分科会は3つのテーマに分かれ、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティにも着目したトークセッションが行われました。登壇された方々のご経験を聴き、自分らしいキャリアの描き方、人生を豊かに生きるためのヒントを多くいただきました。交流会までの盛りだくさんなプログラムでしたが、ご参加、ご登壇いただいた皆様、協賛企業はじめ関係機関、そして横浜で女性たちの活躍に期待を寄せてくださっているすべての方々のご支援に心より御礼を申し上げます。昨年からは、ご協賛金をいかして「学生応援枠」を設け、学生が将来の働き方、キャリアデザインを考える機会にもなっています。この日の出会いと学びを、おひとりおひとりの未来への力につなげてください。

CONTENTS

| | |
|---------------------------------|-------------|
| 横浜女性ネットワーク会議 & ウーマンビジネスフェスタを終えて | P.2 |
| 協賛企業 | P.3 |
| 講演会 13:00 ~ 13:55 | |
| オープニングメッセージ 林 文子(横浜市長) | P.4 |
| 基調講演「次の世代へのバトン」 SHELLY(タレント) | P.5 |
| 分科会 14:15 ~ 15:45 | |
| 1 幸せに働く~組織と働き方のイノベーション | P.6 |
| 2 自分らしさを表現~多様な働き方を実現する女性の起業 | P.8 |
| 3 同僚は外国人~ハマで広がるダイバーシティ | P.10 |
| 交流会 16:00 ~ 17:00 | P.12 |
| アンケート | P.13 |
| 関連事業 | P.12 - P.13 |
| プレゼンテーションプログラム CHEER! | P.14 - P.15 |
| 横浜ウーマンビジネスフェスタ実行委員紹介 | P.14 |

趣旨にご賛同いただき、多大なお力添えを賜りました。心より御礼申し上げます。

家事代行サービスのコピエ

(株)ファンケル

(株)横浜銀行

横浜市信用保証協会

(一社)WHAIS

(株)小林労務

城南信用金庫

損害保険ジャパン日本興亜(株)

中外製薬(株)

NEC

(株)アミー

(株)江戸清

神奈川倉庫協会

東京ガス(株) 神奈川支社

日総ブレイン(株)

東日本旅客鉄道(株) 横浜支社

(有)メイリリィ

カルビー(株)

石井造園(株)

(株)ウィルパートナーズ

コカ・コーラボトラーズジャパン(株)

(株)佐藤印刷所

三宝精機工業(株)

山陽印刷(株)

大洋建設(株)

西田装美(株)

日産自動車(株)

(株)フューチャーネットワークス

横浜信用金庫

YWS 横浜女性起業家スクエア

かながわ信用金庫

満喜(株)

Opening Message

オープニングメッセージ

林 文子

横浜市長



私が市長職に就いて以来、念願だった女性のネットワーク会議も、今年で9回目の開催となりました。ありがとうございます。

私は、今、この会場の窓から見える景色も、一つひとつ心に入ってくるようで、その中で人が生きていることがとてもリアルに感じられます。年齢を重ねて、物の見方が変わり、いろいろなことに深く気づくようになりました。「今がいちばんいい」と思っています。筋力トレーニングや、ストレッチを続け、心身ともに素晴らしい70代を過ごしています。

さて55年前、私が18歳で高校を卒業して働き始めた会社では、男性と女性の仕事に明確な線が引かれていて、女性は補助的な仕事しか担わせてもらえませんでした。その後、自動車ディーラーでセールスを始めて、たちまちトップセールスを取ることができました。当時の私は、もう仕事が面白くてしょうがないという感覚でした。男女の差が大きかった時代に、男性と一緒に仕事ができ、車を売れば男性以上にお給料がもらえる。その手ごたえが何より嬉しかったのです。

私は車のメカに強いわけではないので、営業として大事にしていたことは話を聞き、対話をすることでした。お客様に会えて本当に嬉しいということを伝え、お仕事やご家族の話聞き、

車に絡めて相手を褒めるんです。お客様に寄り添うことで営業成績が上がったと思っています。

女性の強みには、コミュニケーション能力があると思います。すぐに打ち解け、相手の立場を考えて話ができる。シンプルな話ですが、相手を思いやるオープンなコミュニケーションを心がければ、女性も男性も、社会の様々な場面で円滑な人間関係が築けるのではないのでしょうか。

これは、市役所・区役所でも私が大切にしていることです。市民の皆様をお客様と思うおもてなしの行政サービスを職員の皆さんにお願いしています。横浜市には18の区がありますが、昨年は、区役所の窓口サービス満足度調査で、満足度99%と過去最高の評価をいただきました。99%という結果は、市民の皆さんが「役所の職員は一生懸命やっているな」とエールを送ってくださったものだと思います。これからも職員と共に、その心を大切に仕事をまいります。

今日ご参加くださった皆さん、大いに交流してください。ご自身にとってのロールモデルや、応援してくれる人、メンターを見つけてください。お互いに、どんなことを一生懸命やって、今日までたどり着いたのか、経験を語り合ってください。どうぞよろしく願いいたします。

基調講演

「次の世代へのバトン」

SHELLY氏

タレント

皆さん、こんにちは。今日は、最初に自分のこととお話します。

私は今「タレント」として、テレビのバラエティ番組などのお仕事をしています。インターネット上では、Abema News「Wの悲喜劇～日本一過激なオナナのニュース～」という社会派的に世の中のことを考える番組の司会をしています。30代になり、子どもを産みという自分自身の変化に合わせて、世の中の様々なことを考えるお仕事をいただくが増えてきました。もともと自分の意見をはっきり言うタイプなので、この性格と仕事のキャリアのバランスが取れる時期になってきたのかなと感じています。

私の両親はアメリカ人と日本人で、小学校はアメリカンスクールに通っていました。そこでは、女の子もとても活発で、授業で先生が出す問題には全員が手を挙げるのが当たり前。その後、小学4年生で日本の公立小学校へ編入したのですが、初日にアメリカンスクールのように「はい!」と手を挙げたらみんなシーンとしてしまって。「女の子だからおしとやかに」「発言しちゃいけない」という空気がありました。一番驚いたことは、男女が分けられているということでした。男女別に名簿があるとか、体育の授業の種目も男子は野球で、女子はバトミントンとか。将来の夢も、アメリカンスクールでは先生が「君はなんにでもなれるよ」と言葉をかけてくれたので、男女の隔てなく「大統領」や「大リーガー」を夢見ていました。日本では、同じ時代に育っていても、将来なりたい職業に男女の違いがある。求められていることが、女子と男子では違うっていうことを子どもなりに感じていたんだと思います。私にとっては、大きなカルチャーショックでした。

私が育ってきた環境、欧米と日本の文化の差も含め、あらためて女性にとって大切なことは何かと考えてみると…まずは、自己肯定感だと思っています。「女の子らしく」とらわれず、自分らしく発言できる、とくに「NO」を言えることの大切さです。「らしさ」を刷り込まれた女性は、嫌われ



たり、煙たがられたくなくて「NO」を抑え込んでしまいがちです。「自分の気持ちや自分の身体を、自分で大切にしていんだよ」という教育が自己肯定感を育てるのではないのでしょうか。

そして、女性のリーダーを増やしていくこと。女性にチャンスを与えることです。「〇〇枠」という言い方があります。芸能界でも言われます。「ハーフ枠」「ママタレ枠」。私はそういう言葉が嫌いです。お互いを認め、連帯していくことが「枠」を超えて多様な活躍を広げると思います。

「シスターフッド」という言葉を聞いたことがありますか？女性同士が、がっちり腕を組んで「NO」と感じることに声を上げていくことです。セクシャルハラスメントに対して「これはよくない」と女性に連帯して態度で示していく。それは男性にとっての気付きにもなります。身近なことでいいんです。お互いを応援して、認め合っていくことが「シスターフッド」です。

10代や20代の女性たちと話していると、とってもパワフルで、オープンで、性教育やジェンダーのことも偏見なくすんなり受け入れてくれます。私たちの世代が抱えてきた課題を、彼女たちの世代が生きる社会に残してはいけけない。彼女たちの可能性の芽を応援してあげたいと強く思います。私には4歳と2歳の娘がいます。成長して「お母さん、セクハラってなに？こんなことがあったの？」って聞かれたときに「そうだよ、昔は大変だったんだよ。そのためにお母さんたちはこんなふうになんか闘ったんだよ」と話せたらいいなと思っています。世代を超えた、そして男性も巻き込んでの「シスターフッド」。みんな10年後、20年後を楽しみにステップを進めていかれたらいいですね。ぜひ皆さんも自分にできる「シスターフッド」の一步を考えていただきたいと思います。

1 幸せに働く ～組織と働き方のイノベーション

働き方や組織の変革が求められている今、全ての人にとって「幸せに働く」ことは大きな価値を持つようになりました。幸せとは何？を研究する「幸福学」の見地も踏まえ、個人の働き方、会社組織のあり方を語り合った分科会1。漠然としていた「幸せ」を掘り下げための調査やプロジェクトの結果、さらに実体験などを通じて、個々の働き方、経営や組織作りに波及させるためのポイントが明らかに。幸せへのヒントを参加者に届けました。

● パネリスト



前野 隆司氏

慶應義塾大学大学院
システムデザイン・マネジメント研究科 教授

1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キャノン株式会社、カリフォルニア大学パークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長兼務。博士(工学)。著書に、『幸せな職場の経営学』(小学館、2019年)、『幸福学×経営学』(内外出版社、2018年)、『幸せのメカニズム』(講談社、2014年)、『脳はなぜ「心」を作ったのか』(筑摩書房、2004年)など多数。日本機械学会賞(論文)(1999年)、日本ロボット学会論文賞(2003年)、日本バーチャルリアリティ学会論文賞(2007年)などを受賞。専門は、システムデザイン・マネジメント学、幸福学、イノベーション教育など。

幸福度の高い働き方が 生産性も創造性も向上させる

幸せに関する研究・調査をしてきて、幸せな人たちにはいくつもの共通点があることがわかりました。幸せな人はそうではない人より7～10年長寿である、40～50代は不幸せの底で歳が上がるにつれ幸福度が上がっていく、世界的に見て日本は女性の方が幸せと感じているといったことがあります。幸せな人は生産性が31%、創造性は3倍も高いという調査結果があり、働く人にとって重要なポイントです。幸せな社員の多い会社は業績が伸び、み

んなが幸せになるのです。また、幸せと多様性と創造性はトライアングルの関係で、多様性のある会社にいる人は幸福度が高い結果になります。理念を共有したり、みんながやり甲斐を持てるよう仕事を再配分したりすることが大切です。他人と比べられる地位財型の幸せは長続きせず、安全などの環境の状態、身体の状態、心の状態といった非地位財型幸せが長続きします。幸せには、「やってみよう」「ありがとう」「なんとかなる」「ありのまま」の4つの因子があります。それぞれの因子を高め、みんなで幸せの輪を広げましょう。

● パネリスト



菊地 加奈子氏

社会保険労務士法人
ワーク・イノベーション代表

早稲田大学商学部卒。社会保険労務士法人ワーク・イノベーション代表。特定社会保険労務士。第一子出産後、6年間の専業主婦を経たのち、資格を取得、2010年社会保険労務士事務所開業。2012年、第4子出産を機に自ら保育園を開園。また、企業における両立支援のための多様で柔軟な働き方の提案、企業内保育園の導入支援を展開。また、待機児童解消と女性活躍推進の観点から保育園の職場環境改善にも携わる。横浜市男女共同参画審議会委員。2015年横浜ビジネスグランプリ女性起業家賞受賞。プライベートでは6児の母。

コミュニケーションを取り合えば 幸せに働くための第一歩になる

私は6年間専業主婦をしていたのですが、やっぱり働きたいと社労士の資格を取り、開業して10年です。保育園も運営していて、働く母親や保育士のモチベーションアップはどうかあれば良いか、という課題に取り組みたいと思っています。私の社労士事務所は女性ばかりで、子どもを連れてくるのも当たり前ですから数分の遅刻や早退などは気にしません。テレワークも採り入れて時間と場所の壁を取り払いました。朝礼をやって情報共有

を図っていますが、来やすい時間に設定したり会議アプリで参加したり、みんなが参加できるよう考えました。ミーティングも、ツールを使って頻繁に行っています。言葉のコミュニケーションはやはり大事です。ある中小企業では従業員が一緒にお昼を食べるようにしました。すると社内のコミュニケーションが良くなり、技術の伝承がスムーズになったり、積極的に商品開発をしたりという変化が現れました。コミュニケーション研修と同じ効果を生んだのです。伝え合うことが、幸せに働く上での第一歩になると感じています。



● パネリスト



山本 裕介氏

グーグル合同会社 ブランド マーケティング マネージャー
Grow with Google プロジェクト 統括

2004年東京大学社会学専修課程卒。大手広告代理店、Twitter 日本上陸時のマーケティングと PR を担当した後、2011年グーグル合同会社入社。女性活躍と働き方改革をテーマとして1,000社以上のパートナー企業を集めた「Women Will」、学生・中小企業・開発者・スタートアップなど日本中の1000万人のデジタルスキルの習得をサポートする「Grow with Google」など、テクノロジーを活用してより良い社会を実現するための各種プロジェクトを担当。内閣府 男女共同参画局 専門調査会委員など複数の委員を拝命。プライベートでは2児の父で、北は知床、南は奄美大島まで様々な場所で子連れリモートワークにトライ。過去に複業として東京・青山で飲食店を経営。

思っていることを言い合える
そんなチームは幸福度も高い

「Googleが掲げる10の事実」というものがあり、特に「スーツがなくても真剣に仕事はできる」「情報を探したくなるのはパソコンの前にいる時だけではない」という項目が好きです。世界中で人々が多様な人生を送っている。その人達の役に立てるように、世界中の情報を整理してアクセスできるようにするのがグーグルのミッションです。私たちはチームでイノベーションを起こしていきます。メンバー一人ひとりがいかに自律的に働き、チームの力を最大化できるか、そういうカルチャーをどう作るかも重

要です。私は今までいろんな場所で働いていて、例えば北海道の知床に子どもも連れて行き、流氷や私が働いている姿を見せたりしました。子どもにとってもハッピーな体験です。テクノロジーを使えば、こういう働き方ができます。Google では、柔軟な環境で働く生産性は上がるのか、ワークライフバランスは良くなるのか、の実証実験もしました。チームのパフォーマンスを上げるには、メンバーが意見を言い合い、リスクをとることを安全と感じ、お互いに弱い部分をさらけ出すことができるといった「心理的安全性」を担保することです。それにより、結果的に幸福度も上がるのではないかと考えています。

● モデレーター



小安 美和氏

株式会社Will Lab
代表取締役

東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社入社。2005年株式会社リクルート入社。2013年株式会社リクルートジョブズ執行役員 経営統括室長 兼 経営企画部長。2015年より、リクルートホールディングスにて、「子育てしながら働きやすい世の中を共に創るiction!」プロジェクト推進事務局長。2016年3月同社退社、6月スイス IMD Strategies for Leadership (女性の戦略的リーダーシッププログラム)修了、2017年3月 株式会社 Will Lab設立。岩手県釜石市、兵庫県豊岡市などで女性の就労促進、人材育成に関するアドバイザーを務める。2019年8月より内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員。

幸せは人の数だけある
自分なりの幸せを考えること

分科会1では、「幸せに働く」ことをテーマに、組織と働き方のイノベーションについてディスカッションを進めました。私たち一人ひとりが幸せに働くためには、何ができるのだろうか。そんなことを深掘っていくうちに、皆さんがお帰りにする頃には「明日から幸せに働けそう」という気持ちになっていただきたいと思います。私は女性リーダー育成プログラムの設計や運営などの仕事をしていますが、「幸せに働く」を目指したいけれど、どうしたらいいのか…モヤモヤした

ものを抱えている女性がとても多いと感じています。

前野先生が共同開発された幸福度診断 Well-Being Circleをやってみたのですが、職場以外にも家族や地域との関係性、健康なども実は大切な要素ということに気がきました。また、個人個人が幸せになることが結果として組織を変えていくというボトムアップのサイクルも作れると思います。

100人いたら100通りの幸せがあります。「こうあるべき」ではなく、どうやったら幸せなのかを自分自身でふと考えることが、もっと幸せに働くためのヒントになるのではないのでしょうか。

2

自分らしさを表現 ～多様な働き方を実現する女性の起業

自身の長所を活かしてやりがいのある仕事をする——「起業」は、働き方の多様性と自己実現の手法として注目されています。分科会2では、「自分らしさを表現できる起業」をテーマに、3人の女性起業家に登壇していただきました。それぞれ何を思い、どんな価値感を軸に起業したかを語ります。これから起業を考えている方、既に起業している方、新たなチャレンジを志している方、どちらにも新たな気付きとなったに違いありません。

● パネリスト



大笹 いづみ氏 株式会社教育ネット
代表取締役

システムエンジニアを10年経験した後、企業内起業で学校教育へのICT事業を立ち上げる。2014年に株式会社教育ネットを設立。現在は学校教育や地域における「情報モラル」や「プログラミング」教育の支援をメインに活動している。また「かながわICTクラブ運営協議会」を立ち上げ、児童等と、社会人、高齢者などの地域住民が、地域でモノづくりやプログラミング等のICTを楽しく学び合うための総務省の実証事業に参加。先生や保護者、地域と共に未来を生きる子どもたちの可能性を信じ、知恵を出し合うことから生まれる支援やサービスを提供することで新しい価値を創造し続けている。内閣府認定「ISB公共未来塾」が実施する、社会起業ビジネスプランコンペで優秀賞を受賞。

やりたいことは自然に湧いてくる それがありのままの自分らしさ

事業を通じて社会課題の解決を目指す、いわゆるソーシャルベンチャーの会社を、2014年に横浜市内に設立しました。横浜市は、女性へのサポートが手厚く、風土的にも起業に向いていると思い、横浜を選択しました。現在、子どもたちに向けて、情報モラルの教育支援やプログラミング教育を行っています。小学校向けの授業や保護者の方への講習の他、インストラクターの育成も始めました。もともとシステムエンジニアでしたが、男社会で女性が働くには厳しい

環境でした。子どもが生まれ、この子が社会に出た時に生きやすい社会を作りたい、子どもたちの夢と可能性を広げたいと思ったのが起業のきっかけでした。自分の信念や情熱を認めて共感してくれた人たちの支援や後押しのおかげで起業が実現できました。当社はオープンな社風で、男女差も全くありませんし、働き方の制度も決めていません。みんなで言いたいことを言い合って、仕事を進めていく方が、いいものが生まれると感じています。無理をせず、自然体のときに楽しかったこと、感動したことを忘れずに大事にしていくと、起業の道も広がっていくのではと思います。

● パネリスト



城宝 薫氏 株式会社テーブルクロス
代表取締役

途上国で見た子どもの貧困と、飲食店の広告費の課題を同時に解決する「テーブルクロス」の仕組みを考案。飲食店を予約すると途上国の子どもたちに給食が届けられる。さらにインバウンド事業「byfood.com」を運営。訪日外国人に対して食に特化したエクスペリエンスを提供し、プラットフォーム事業を拡大している。大学3年時に起業した際は、約1億の資金調達を行いシステム開発に力を入れてきた。現在では社内の半分は外国人、さらに子どもを持つ女性社員の採用も積極的に行いダイバーシティの企業作りに励む。EY主催EY Winning Women2018受賞。EO主催GSEAグローバルコンテスト日本代表、スイス最古のシンポジウム「St.Gallen Symposium」日本代表。経済産業省や内閣府をはじめ、企業・経済団体・大学・NPOなどでの講演を多数行う。

思いを話し、共感を積み上げ 前例のない事業を始める

起業家には、「スキルや資格を活かし、社会に価値を提供して対価を得るタイプ」と、「目の前の社会問題を解決したい、こういう社会を作りたいという理想のために会社を興すタイプ」の2種類があると思っています。私たちの会社は後者で、食べることを通じて困っている子どもたちを支援する仕組みを、持続可能なビジネスとして立ち上げました。予約が入った飲食店からのインセンティブの一部が途上国の給食費にあてられる成果報酬型のモデルで、飲食店オーナーに自身

の思いをお話すると、多くの賛同をいただきました。その手応えを感じながら政府系の金融機関に相談した結果、学生の起業家として初めて融資が決まりました。以後、他の金融機関も続いてくれて、目標の資金を調達できたのです。システム開発には予想もしないお金がかかりましたし、イレギュラーなアクシデントも起こります。自分が抱える課題を分析して、それを人にきちんと相談することで周りを巻き込んでいけると思っています。「社会はもっとこうあったらいいのに」と考えている皆さん、今日を一步踏み出すきっかけにして、みんなでチームを組み、社会を変えていきませんか。



● パネリスト



大久保 佳代子氏

オーケービーコーディネート
代表

海外で見つけた商品の直接取引をコーディネートする貿易戦略コンサルタント。

中小の専門商社及び輸入車インポーターにて19年間に渡り、15カ国以上の海外企業との取引条件の交渉や契約締結、貿易実務、国際物流など海外業務全般に携わる。また、米国ラスベガスでの就労経験も持つ。言語の壁、貿易の経験や知識不足等により海外ビジネスに積極的に取組めない中小企業が商社に頼らず、直接取引を実現するための支援サービスを提供するため、2017年3月に開業。2019年4月からIDEC横浜にて横浜企業の海外ビジネスマッチングや海外展開も支援している。

今までの経験・知識を活かして
自分にしかできない仕事を

人生の転換期に、自分らしく社会貢献できる方法として「起業」という選択肢を選びました。夫の転職に伴って横浜に来て、ここで何ができるのだろうと考えた時、20年間輸入商社に勤めてきたキャリアを活かせると思ったのです。自分が積み上げてきた知識や経験、ノウハウを中小企業や個人事業主の支援に活用することを考え、それをいろいろな人に喋っているうちにワクワクしてきました。国と国、人と人、モノとモノをつな

ぐ架け橋になる。日本人はまだ商談の場において、海外の方に対して明確な主張をすることが苦手なこともあり、私ならその交渉に当たることができると思いました。そこで、お客様が英語を喋れなくても貿易の知識がなくても、私と二人三脚で安全に海外企業と直接取引できるようサポートする事業を始めました。今後は、海外業務を担える人材の育成にも力を入れて行くつもりです。お仕事でいただく感謝の言葉は、会社員時代とは違い私個人に向けられた「ありがとう」なのかなと思うと、自分自身の価値を感じられる瞬間です。

● モデレーター



高田 朝子氏

法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科 教授

米サンダーバード国際経営大学院国際経営学修士(MIM)。慶應義塾大学大学院経営管理研究科経営学修士、同博士課程修了。経営学博士。

モルガン・スタンレー証券会社勤務を経て、法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科准教授、現職。専門は組織行動、リーダーシップ。主要著書『女性マネージャーの働き方改革2.0』(生産性出版、2019年)『女性マネージャー育成講座』(生産性出版、2016年)『人脈のできる一人一人は誰のために「一肌ぬぐ」のか?』(慶應義塾大学出版会、2010年)、『危機対応のエフィカシー・マネジメントー「チーム効力感」がカギを握る』(慶應義塾大学出版会、2003年)

良いネットワークを作り
互いに助け合える関係構築が重要

3人のパネリストから、奇しくも「言いふらすこと」のメリットが語られました。自分が何をしたいかを言語化して話すことには2つの作用があります。一つは自分がこれをやると言うことで自分への洗脳。もう一つは、アピールすることにより周りへフラグを立てること。そうすると助けてあげたいと思う人が出てきたり、今まで無関係だった人ともネットワークが繋がったりします。だからやりたいことを「言いふらすこと」はとても大事なことです。

人口減少が深刻化する日本では、これからは競争

が中心のトーナメント(勝ち抜き戦)ではなくリーグ戦になるだろうと言われています。つぶし合うよりも、良いネットワークを作り、みんながつながることによって相互補完を図っていくアプローチが主流になるのです。何かあったらお互い助け合える関係を作っていくこと。これを「返報性の原理」と言い、「私にしてくれたことを、あなたにもしたい」という人間心理から生まれるストロークです。あなたの利益は私のもの、では成立しなくなります。そして、これからは、性別で働き方を分ける時代ではなく、自分はどうか働くのがいちばん幸せなのかは自分で決める時代になると思っています。

3 同僚は外国人 ～ハマで広がる ダイバーシティ

横浜在住の外国籍市民は増加の一途をたどっており、外国人が同僚になるケースもこれからますます増えるでしょう。外国人と共に働く上で大切なことは何か。それによって会社や個人はどう成長していくのか。実際に日本で働いている外国籍社員のお2人、受け入れている企業、送り出している大学、それぞれの立場からお話しいただき、会場の皆さんと横浜市のダイバーシティ実現の糸口を探りました。



● パネリスト



河瀬 恵子氏

横浜市立大学
留学生就職支援コーディネーター

横浜市立大学卒業後、明治製菓株式会社を経て株式会社リクルートエージェントにて法人向け中途採用支援を経験。その後、株式会社ディスコにて高等教育機関向け就職支援プログラム開発に従事。2017年より現職。文部科学省委託事業「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」産官学連携コーディネーターとして外国人留学生向けキャリア教育・インターンシッププログラムの設計を行う。国家資格キャリアコンサルタント。早稲田大学トランスナショナルHRM研究所招聘研究員。

日本企業が変われば 日本の社会も発展していく

留学生の就職支援を始めた頃、留学生から「日本人は優しいが、日本企業は外国人に冷たい」と言われ危機感を覚えました。企業の採用側は、留学生の日本語力や、日本人社員との関係構築力などを懸念しますが、留学生が企業で最大限に力を発揮するためには、彼らを日本人化するのはではなく、日本人側が外国籍社員に歩み寄る

姿勢をもつことが大切です。留学生の高い学習意欲やチャレンジ精神は日本人社員の士気を高め、職場に良い変化をもたらします。留学生が職場に定着するためには、上司が彼らに期待する仕事や役割を具体的な言葉で伝え、対話を重ねながら学び合う気持ちで育成していくことが大切です。そこから得られる思わぬ発想や改善策もあるでしょう。多様な人材と共に、どう会社を発展させていくか真剣に考えていきましょう。

● パネリスト



馬 暁征氏

キャタピラー・ファイナンス株式会社
アソシエイトプロジェクトリーダー

早稲田大学大学院情報生産システム研究科卒業(修士)。Caterpillar Chinaに入社し、契約書管理やマーケティングを経験。2018年に来日してキャタピラー・ファイナンス株式会社に入社し、リーダーとして多様なプロジェクトを推進している。また、エンployerリソースグループ(Young Professionals Japan)のリーダーとして、部門を超えた社員交流や能力開発の機会創出に貢献している。

異文化を知ることで視野が広がり 自分たちの課題解決に

私は就職の前にも北九州で大学院生として二年間留学し、2016年にキャタピラー・ジャパンのプロジェクトリーダーとして再来日しました。私が日本語を話すだけでなく、これまで英語を話す機会がほとんどなかったであろう同僚が、英語でコミュニケーションをとろうとするなど、お互いを理解しようとする努力によって、仕事をスムーズに進められている

と思います。

さまざまな国の文化を理解すると、視野が広がり、多様なアプローチを学ぶことができます。たとえば、私はアジアパシフィック9か国の戦略を支援するチームで、日本に特化したプロジェクト管理を担当していますが、他国のビジネスプロセスも採り入れながら課題解決に取り組んでいます。これから日本のオフィスで複数の言語を使用できるようになれば、異文化への理解がさらに深まるでしょう。

● パネリスト



谷川 篤志氏

株式会社ファンケル
海外事業本部 海外営業部 部長

1996年株式会社ファンケルに入社。製品の海外への輸出や原材料の輸入業務に従事。その後人事部にて人事制度の運用や労務管理、グループ会社の総務人事業務を経験し、2007年より国外の販売拠点のサポート全般を担当。

通関士資格を有し、化粧品やサプリメントの輸出入や販売に関する制度についての知識・経験が豊富。現在の職場ではメンバーの半数が海外出身のため、多様性を尊重し、国籍問わず活躍できる職場づくりを目指して奮闘中。

お互いの強みを活かすことが成長の鍵に

私の部署では、製品の販売先が中国をはじめとした中国語圏が中心であるため、部下の半数が外国籍で、3人が中国、1人が台湾、1人が香港出身の社員です。商品の中国への輸出にあたっては中国語での交渉が必要で、大変大きな戦力となっています。逆に、主に日本語を使う仕事は日本人社員が対応するなど、得意分野を活かした分業ができていると思

います。香港出身の課長が他の外国籍社員の面倒をよく見てくれていて、中国語によるフォローができていることも良い職場環境となっています。

外国籍社員のさらなる活躍に向けて、社内では、日本語能力向上を意識して日本人社員とランチに行くよう勧めるほか、日本語の使い方に関するアドバイスを日々行っています。また、外国籍社員と定期的に本人が抱く理想と現実を確認し、ずれていたらどう修正するかをよく話し合うことも大切にしています。



● パネリスト



チャン レ トウ ウエン氏

光輝化成株式会社
取締役 品質保証部長

2012年ベトナム国家大学ホーチミン市自然科学大学卒業。2016年光輝化成株式会社への3カ月のインターンシップを経て、2017年6月に同社技術部入社。2018年8月より取締役・品質保証部長に就任。現在は人事部門を担当しつつ、品質管理部の責任者として各種精密測定機器を駆使した製品の精度測定・データ解析を行い、製品の精度改善と品質問題のトラブル解決を職務とする。

人種や性別とは関係なく熱意を持って頑張れる仲間を

私は理系の大学を卒業し、ものづくりの仕事がしたいと思っていました。アニメを通じて興味を持っていた日本でインターンシップの機会があり、光輝化成に行ったことが縁で入社することになりました。働き始めて2年半、現在は取締役と品質保証部長を任されています。役職がついていない時から働いているので、その時の経験を

活かし、社員に寄り添って、励ましの言葉をかけ、感謝の気持ちを伝えるようにしています。外国人、若い、女性という自分でも取締役を務められているから、あなたにもきっとできると勇気づけることで、社員の背中を押したこともあります。社員が会社のことを好きであれば、意欲が高まり、仕事はうまく回っていく。一緒にがんばれる仲間がいれば、問題が起こっても解決できると信じています。

● モデレーター



梅野 匡俊氏

横浜国立大学 学長特任補佐
成長戦略研究センター 客員教授

横浜国立大学卒業後キリンビール株式会社に入社、経営企画・マーケティング部門で勤務。横浜支社長、原料資材部長、三菱広報委員会(出向)部長を経て退職後、横浜国立大学でマーケティング戦略を専門分野として研究・教育に従事。大学院インターンシップ科目を担当し、特に留学生とは面談を繰り返し、本人の目的と能力を見極めふさわしい企業を選定。留学生が日本企業に直に接することで、卒業後の進路を具体的に考え得る機会を提供してきた。

それぞれの個性を尊重することが横浜のダイバーシティの推進に

今、横浜に住んでいる外国籍の方は10万人を超え、横浜国立大学でも院生を含む学生の10%が留学生です。一般的に、留学生の3分の2が日本での就職を希望していますが、実現するのはその半分にとどまっています。日本の会社が外国人をよりポジティブに受け入れるには、それぞれのスキルや知見を活かす視点が大事で

す。皆さんのお話で共通しているのはコミュニケーションを積極的に取っていることです。企業規模、送り出す側と受け入れる側など、立場や環境は異なっても、さまざまな気付きや施策によってモチベーションを高めていると感じました。世代や年齢が違えば、日本人同士でもギャップは感じるもの。外国人というくくりは外し、それぞれの個性を確認し認め合っていく。それが「横浜モデル」ではないかと思えます。

交流会

暮れてゆく横浜港、ベイブリッジの景色をバックに、カラフルなスイーツを楽しみながら、交流のひとときを楽しみました。



乾杯:渡邊 美洋子
横浜ウーマンビジネスフェスタ
実行委員長



閉会の辞:小山内 いづ美
(公財)横浜市男女共同参画推進協会
理事長



関連事業

横浜市内企業における女性の活躍推進、女性リーダーの育成をめざして「横浜女性ネットワーク会議」の関連事業を行いました。

「よこはま女性のリーダーシップ・プログラム」

〈2019年9月～2020年2月、月1回ずつ全6回、参加費無料〉

講師:小安 美和氏(株式会社 Will Lab代表取締役)

横浜市内18社の企業から18人の参加者を得て、会社を超えて学び合い成長し合えるネットワークを築きました。プログラムの詳細は、HPをご覧ください。 <https://www.jyoshigoto.yokohama/>

「管理職のためのマネジメントセミナー～次代を担う女性部下を育てる～」

〈2019年11月6日、12月12日 全2回、参加費無料〉

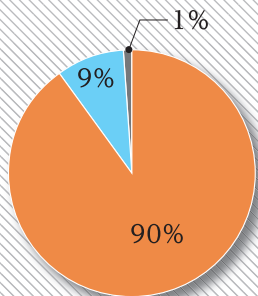
講師:上岡 実弥子氏(株式会社 キャラウィット代表取締役)

横浜市内12社の企業から15人の管理職の参加を得て、女性社員の育成についてワークショップ形式で学びました。

「横浜女性ネットワーク会議&ウーマンビジネスフェスタ」当日参加者アンケート

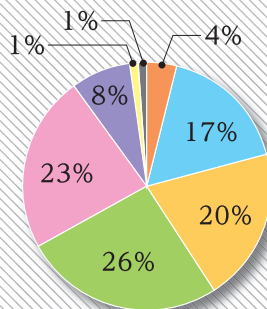
性別

- 女性
- 男性
- 無回答



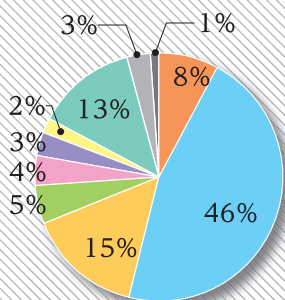
年代

- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代
- 70代
- 無回答



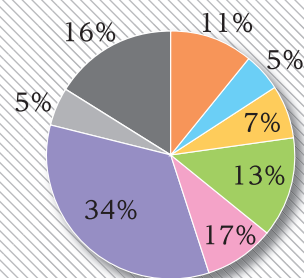
職業

- 経営者
- 会社員
- 公務員
- 団体職員
- 自営業
- パート・アルバイト
- 家事専業
- 学生
- その他
- 無回答



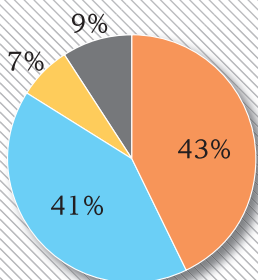
役職

- 役員
- 部長職
- 課長職
- 係長職
- 主任職
- 役職なし
- その他
- 無回答



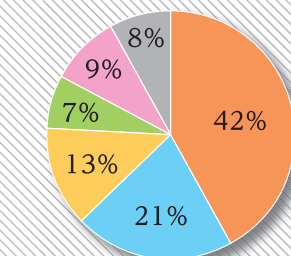
満足度

- 大変満足
- 満足
- まあ満足
- 無回答



参加目的

- 自己啓発
- 情報収集
- 気になる登壇者がいたため
- 業務の一環として
- ネットワークづくり
- その他



※回収率50%(アンケート実施数300人、回答者数151人) ※参加目的のみ、申し込み時のアンケート結果(227人)より集計



CHEER! (女性起業家によるプレゼンテーションプログラム)

2019年9月5日。新都市ホールにおいて「横浜ウーマンビジネスフェスタ」のエキシビジョンとして、プレゼンテーションプログラム「CHEER!」を開催しました。

自分の事業をもっと知ってもらいたい、応援してくれる人を見つけたい・・・と応募された多くの女性起業家の皆さん。事前審査を経て、選出された4人はこの日に向けて専門家からのトレーニングを受けてきました。

そして、迎えた9月5日。ステージ上で、事業内容や将来ビジョンなどをPR。実行委員による審査の結果、最優秀賞は、オーケービーコーディネート 大久保 佳代子さんに決定しました。

最優秀賞の表彰式は、1月25日開催の横浜女性ネットワーク会議&ウーマンビジネスフェスタのなかで行われ、受賞者の大久保さんは分科会2のパネリストとしても登壇されました。



〈2019年度応募概要〉

公募：6月4日～7月3日
書類審査：7月4日～7月17日
プレゼンテーション審査：7月22日
プレゼンテーション
スキルアップトレーニング：8月23日

〈アドバイザー〉 ※外部アドバイザーのみ記載

(有)シンビプロジェクト
取締役副社長／印象戦略家 **ちとせ氏**
(株)日本政策金融公庫
南関東創業支援センター **関谷 善行氏**



最優秀受賞者表彰式 ～交流会にて

横浜ウーマンビジネスフェスタ実行委員紹介

横浜ウーマンビジネスフェスタは、市内の女性起業家有志を中心として立ち上げた実行委員会組織です。

○ 実行委員長

渡邊 美洋子氏

YWS横浜女性起業家スクエア
エスバスプレジール 代表



○ 副委員長

近藤 愛子氏

(一社)神奈川ニュービジネス協議会
アンナベレンナ(株) 代表取締役



○ 監事

上村 美由紀氏

ママ士業の会(よこはマリン)
(株)小林労務 代表取締役社長



○ 広報

堀内 れい子氏

神奈川県中小企業家同友会
堀内れい子社会保険労務士事務所 所長



2019
9月5日
(木)

4人の女性起業家とプレゼンテーションテーマ

13:10

椅子に座ったまま出来るオリジナル体操で
健康寿命の延伸をサポート

人々の健康を支援し、健康寿命の延伸へ繋げたいという思いで出張体操指導を実施。元気な高齢者を増やして、地域活性化への貢献を目指す。

森口 尚子 氏

いきいきフィットネスライフ



13:25

個人・中小企業の海外取引を交渉から貿易実践まで
ワンストップでサポート

海外ビジネス初心者の個人・中小企業が、安全かつ迅速に海外企業と直接取引できるよう、海外取引・交渉サポートサービスを提供。

大久保 佳代子 氏

オーケーピーコーディネーター



13:40

地域の企業と連携したエシカル食品の開発で
フードロス問題を解決

地元の飲食店と協力してフードロス食材を使ったメニュー開発に取り組む。フードロスの更なる認知を目指して、「エシカル食品開発事業」を発足。

伊藤 晶美 氏

(株)パル・コーポレーション



13:55

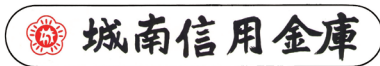
家族のコミュニケーションのきっかけとなる学童で、
家族の課題を解決

家族のコミュニケーション不足を解決するために、家族で一緒に夕食が取れて、子ども達が自分の時間を楽しめる、そんな学童の実現を目指す。

増島 佐和子 氏

さかせる





Orchestrating a brighter world

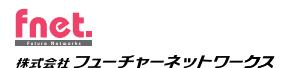


神奈川倉庫協会

あなたとずっと、今日よりもっと。



三宝精機工業株式会社



[事務局]

● 横浜女性ネットワーク会議事務局(男女共同参画センター横浜北)

TEL: 045-910-5700 E-mail: network@women.city.yokohama.jp

● 横浜ウーマンビジネスフェスタ実行委員会事務局(横浜市経済局 経営・創業支援課内)

TEL: 045-671-3828 E-mail: ke-women@city.yokohama.jp

※本報告書の写真、文章等の無断転載、複製複製(コピー)を禁じます。

デザイン 曾原 義弘(zuan)

印刷 株式会社 佐藤印刷所