ひめじ男女共同参画情報誌

ウエ～ブレット

第54号
令和3年・秋
（2021年）

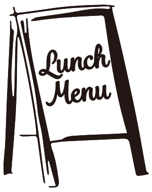
あいめっせ男女共同参画週間講演会
中村朱美さん ……………………2～3

中村朱美さん×清元市長対談 ……………4

姫路市女性活躍推進企業表彰・インタビュー
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 姫路支店 …5～7

海外から見た日本
Profile5. コパート・マリアンヌさん ………8

講演会レポート



広がる可能性と夢の実現

みんなに必要な新しい働き方

中村朱美さんの『佰食屋』を知っていますか

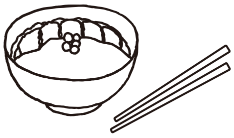
6月26日、あいめっせホールにて株式会社minitts代表取締役の中村朱美さんを講師に迎え、男女共同参画講演会が催されました。

中村さんは京都で国産牛ステーキ丼専門店『佰食屋』（ひゃくしょくや）を経営しています。「1日100食限定」「営業時間はお昼だけ」という特徴的な経営手法に込められた中村さんの想いと、企業の「持続可能性」の話に、聴衆の皆さんは新鮮な驚きを覚えながら聞き入りました。

Profile プロフィール　中村朱美さん

1984年京都府亀岡市生まれ。京都教育大学卒。専門学校の職員として勤務後、2012年9月に飲食事業や不動産事業を行う「株式会社minitts」を設立。1日100食限定をコンセプトに、美味しいものを手軽な値段で食べられるお店「佰食屋」を行列のできる人気店へ成長させる。飲食店でのワーク・ライフ・バランスとフードロスゼロを実現し、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2019」大賞等の数々の賞を受賞。

1 本当によく訊かれます　なんで100食以上売らないの？



この質問に対し、「何かをあきらめて100食限定にしているわけではなく、たくさんメリットがあるから100食限定にしている」と中村さんは話されます。

1つ目のメリット ▶▶ フードロスをゼロに

1日100食と決め、食材は必要分のみ仕入れます。そのため、閉店後は冷蔵庫が空っぽになるそうです。フードロスの数値は、お客様1人あたり1.5g（お米2～3粒）。普通のお店と比べて、なんと約61分の1にまで抑えられているとのことです。

2つ目のメリット ▶▶ 集客効果が上がる

1日100食限定、ランチ営業のみという希少価値を組み合わせて、人々の「行ってみたい！」というモチベーションにつなげます。

3つ目のメリット ▶▶ 最小限のコストで最大限の利益を目指せる

佰食屋では5人のスタッフで100食を提供します。スタッフ1人が20食を受け持つ計算です。この20食という数はスタッフがミスをせずに達成できる最大食数であり、スタッフ5人で100食を目指すことは、最小限のコストで最大限の利益を目指すことになります。

4つ目のメリット ▶▶ 従業員が早く帰宅できる

佰食屋はランチ営業のみのため、スタッフの終業時刻は遅くとも17時45分。必ず18時までには帰ることができるため、子育て中の女性はもちろん、高齢者・家族を介護している方・妊娠中の方・外国人留学生も働けるようになり、ダイバーシティ推進につながっています。中村さんは、定年制を廃止して、みんながいつまでも働ける組織を目指しているとも話されました。

Q.ダイバーシティとは

直訳で多様性を意味する言葉。
ここでは、国籍、性別、年齢などにこだわらず様々な人材を登用し、多様な働き方を受容していこうという考え方を指します。

2 働き方改革とは、従業員の自己決定権を大切にすること

佰食屋の働き方改革について、中村さんは「従業員の自己決定権」をキーワードに挙げました。

スタッフは自分で勤務時間や休日を決めることができ、これを実現するため会社は余裕をもって人員を配置します。人件費の割合は高くなりますが、仕事に余力が生まれることで「新しいことをやってみよう」という気持ちになるのです。

「自己決定権がスタッフのやる気と成長を引き出し、ひいては会社の成長をも促す。必要なのは経営者の寛容さ」と中村さん。

3 コロナ禍での佰食屋の取り組み

コロナ禍で得た経験についてもお話がありました。

2020年2月以降、新型コロナウイルス対策が本格化し外出自粛が要請されると、繁華街にあった佰食屋の店舗では客足が途絶え、売上がなくなりました。この状況を受けて中村さんは2020年4月、2店舗の閉鎖を決断します。この決断にはスタッフの後押しがあったそうです。素早い決断が功を奏して翌月から黒字を達成し、8月には利益率を過去最高にまで回復させたとのことです。

元スタッフにはできる限り再就職支援をして、当時は現在ほど失業者がいなかったこともあり、ほとんどの方が再就職できているとのこと。中村さんは「私たちはつらく大きな決断をしたが、その翌月には黒字に転じた。これからも厳しい時代が続くが、きっと乗り越えていける」と振り返ります。

中村さんのお話を聞いて

中村さんは、持続可能な社会を子どもたちに渡したい、子どもたちが受け継ぎたいと思えるような世の中をつくるのが大人の役割だと思っていること、そのためのアイデアを発信していきたいと述べて講演会を締めくくられました。中村さんのお話を聞いて、固定観念にとらわれて一見不可能と思いがちなことの中にも、努力と工夫で乗り越えられることも多いと教えてくれたように感じます。自分自身の生活を大切にする働き方のできる社会を実現させるために、中村さんの「佰食屋」は私たちに大きなヒントを与えてくれているのではないでしょうか。

著書のご紹介

『売上を、減らそう。たどりついたのは業績至上主義からの解放』
（ライツ社　1650円）

あいめっせ図書情報コーナーにて貸し出ししています。

対　談

中村朱美さん ✕ 清元市長

働き方、それは生き方を決めること。「自分にとって大切なものは?」そこから考える働き方

自らがワーク・ライフ・バランスを実践され、誰もが働きやすい仕組みづくりに取り組まれている「佰食屋」中村さんに、特徴的なビジネスモデルの秘訣やその背景について清元市長とお話いただきました。

一日100食、売上を減らした先に

清元市長： 飲食業界全体がコロナ禍というピンチの中にあっても、「佰食屋」さんでは1日100食という出口を決めて、ダイバーシティの方々の能力を集約し、安定した運営をしておられる。売上を伸ばすことよりも近江商人の三方よし「買い手よし、売り手よし、世間よし」というコンセプトは大変素晴らしいと思います。

中村さん： 市長の言われた近江商人の三方よしに加えて、私たちはSDGsの観点からも五方よし「お客様、会社、従業員、取引先業者、環境によし」を目指しています。右肩上がりの成長が難しくなった日本で、誰かが損をしたり、我慢をしたりすることのない、誰もが負荷を負わずウィンウィンの関係でみんなが幸せになったときに、本当に持続可能な事業と呼べると思っています。

仕組みで人を幸せにできる会社を

清元市長： 職場の男女比率はどれくらいなんでしょうか。

中村さん： たまたま女性が9割になっています。男女で仕事の内容が変わることはなく、皆がそれぞれ、その日に担当する自分の仕事に取り組むというフラットな形です。

清元市長： 子どものいる従業員の方や、それぞれ個々に事情があると思いますが、経営者として気をつけておられることはありますか。

中村さん： お子さんが熱を出して急に休むといった、一見「働きづらさの要因」も、最初から先手を打てる「メリット」だと考えています。人はそれぞれ状況も個性も異なるので、不確定な要素も最初から織り込んでおけば十分対応できます。最初からそこさえ準備し、カバーしておけば、後は遺憾なくその方の能力を発揮できると考えています。例えば障害のある方の場合、耳が不自由とわかっていれば、最初からその「対策」をしていればいいのです。ダイバーシティ（従業員の多様性）というのはリスクではなくむしろメリットなのです。

清元市長： 互いに補い合える関係を構築されているのですね。私ども行政も今一番に取り組まなければならないのが「働き方改革」だと思っています。いつ誰が休んでも、滞りなく仕事を進めることができる、つまりチーム力を発揮できる状況を作ることが「働き方改革」にとって大切だと思っています。まさにそれを実践されているのですね。

中村さん： マンパワーだけに頼らず、組織としてカバーできる状況を整えています。

清元市長： それは素晴らしいことですね。特定の誰かがいなければ、仕事が滞ってしまうということでは、「働き方改革」とは程遠いですね。

中村さん： 「働き方改革」とは、単に残業を減らす、休みを増やすと考えている人も多いと思います。しかしもっと働きたいと思う人もいれば、自由な時間を増やしたいと思う人もいる。また、一生懸命仕事に取り組みたい時期もあれば、子どもが生まれて早く帰りたい時期もある。私は、本当の「働き方改革」とは、その人のタイミングで働き方を選ぶことができることだと思っています。

清元市長： 実際の経済活動の中でそれを実践し、事業の自走・自立を実現されているのは本当に素晴らしいことだと思います。

★ ★ ★

姫路市
女性活躍推進企業
表彰

あいおいニッセイ
同和損害保険株式会社
姫路支店

女性の活躍推進に積極的に取り組む姫路市内の企業を表彰する「姫路市女性活躍推進企業表彰」をこの度、「あいおいニッセイ同和損害保険姫路支店」が受賞。男女共同参画週間に合わせたイベントで表彰されました。

ダイバーシティ経営を掲げる企業が増える中、地元の企業はどのような取り組みを行っているのでしょうか。支店長と女性社員にインタビューしました。

インタビュー
Interview NO.1

支店長
河上直人さん

女性の活躍のために具体的にどのような取り組みをされていますか

希望者が1年単位で、他部門の管理職に仕事における悩みや人間関係の悩み、またキャリアアップの相談などができる「メンター制度」を導入しています。私も1年間、東京の非営業部門の女性社員の悩みを聞いたり、相談相手になったりしています。そういった中で会社の定期研修の受講を勧めるなど、その女性の能力をどう伸ばしていくかを主眼に進めています。

一方、男性上司の意識改革は

管理職のほとんどは40代後半から50代の男性であり、その上司の意識改革が重要だと考えています。「力仕事は男性、きめ細かい仕事は女性」といったアンコンシャスバイアスを取り除き、個人の適性を伸ばせるように、管理職向けの研修を頻繁に行うなど、上司の意識改革を促す取り組みを積極的に行っています。

Q.アンコンシャスバイアスとは … 無意識の思い込み、偏見のこと。

育児休業を取られている方はおられますか

2名が取得中です。現在「保育所の紹介制度」を全社で進めています。スムーズに職場復帰ができるよう、東京・大阪は職場に保育所を併設、それ以外は地域の保育所と提携しており、優先的に利用ができます。

全社的に実施されている「あいムーブ制度」についてお聞かせください

当社の「あいムーブ制度」は、社員全員が定年まで長く勤務できるように設けられた制度です。女性社員の配偶者〈他の企業に勤務の場合も〉が転勤になった場合、その転勤先の地域への異動を申請できます。

女性活躍の面での姫路支店独自の課題は

2年前は、課長補佐以上の女性社員比率が全社平均の35%より低い25%、女性の管理職に至ってはゼロの状態でした。女性役職者を増やすこと、また女性の先輩社員には、後輩社員が「自分もあなりたい」と目指してもらえるような役職者・管理職になって欲しいという思いで、日々いろいろな面から働きかけを行っています。今年4月には介護と両立しながら課長職となった女性社員がいて、女性社員の意識も少しずつ変わってきています。

また、全社的な取り組みである『育ボス宣言』（育=子育て、ボス=上司）についても、掲げるだけにとどまらず、率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

インタビュー
Interview NO.2

＼あいおいニッセイ同和損害保険株式会社の／

女性社員に聞きたい！働き方と将来のこと

現場の社員はどんな風に働き、どんなキャリアを描いているのでしょうか。
3月まで姫路支店に長く勤務し、一昨年課長補佐に昇進した山崎綾子さんと姫路の各支社で働く女性社員2人にお聞きしました。

神戸支店
（2021年3月まで姫路支店）
課長補佐
山崎綾子さん
入社16年目

同僚やメンターの支えで成長
管理職にもチャレンジしたい

これまでの社歴と女性職員の働き方について教えてください

入社した当時は事務業務がメインでしたが、徐々に営業推進業務を担うようになりました。当時会社に女性営業社員はほとんどおらず、営業職は男性社員のみでした。その後女性の営業職への職域拡大が浸透し、今では全社的に営業職の65%が女性です。

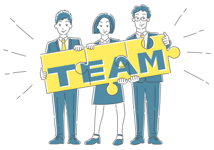
私自身は営業職ではなく営業業務社員として、2015年に主任に、2018年に課長補佐になりました。現在は営業業務社員の指導をしています。4月に異動した神戸支店では女性の役職者や時短勤務の社員も多く、女性の活躍が広がっていると感じます。

キャリアを積む中で悩んだことや転機はありましたか？何が支えになりましたか？

転機は2014年、営業業務社員のリーダー職を初めてすることになったときです。性格的にリーダー職は苦手で、憂鬱でした。でも、不安そうにしていると先輩や同僚が声を掛けてくれ、支えられました。

会社のメンター制度で他支店の部長にメンタリングをしてもらったことも役立っています。メンターは20歳以上年上の男性部長でした。1年間、毎月ハードルの高い課題をたくさん与えてもらい、当時は大変だなぁと思っていましたが、今思えば仕事上のポイントを学ぶことができ、会社から成長を期待されている実感も持てました。

その後、課長補佐に昇進されました指導役として心がけていることは？



私のマネジメントは指示型ではなく、「一緒に頑張ろう」というスタイルです。部下はほぼ全員が女性です。家庭のある社員もいるので、ワーク・ライフ・バランスには気を遣っています。育児・介護など状況はそれぞれですが、その時その時で頑張れる人は変わってきます。ギブ&テイクの気持ちで支え合えればと思っています。

管理職である課長へのチャレンジも見えてきましたか？

元々長く働けたらいいなと思っていましたが、実は先のことはあまり考えてはいませんでした。でも、せっかくこの会社で長く働いているのだから、管理職も目指したいなという気持ちになりました。先輩方が仕事と家庭を両立する姿を見ているので、自分もできるかなと。ライフイベントも昇進も、タイミングが訪れたら柔軟に対応したいと思います。

女性だけでなく、男性も働きやすい職場に

OJTで山崎さんに育ててもらった一人です。昨年まではOJTでトレーニングされる側だったのが、今年からトレーニングする側に変わりました。キャリアアップ欲はなかったのですが、4年目になって仕事の面白さがわかり、やりがいも出てきたので、続けたいなと思っています。

今、支店内ではビジネススタイル変革委員会という職場の働きやすさを進める活動もしています。コロナ禍で始まったリモートワークをもっと活用して、営業の効率化や残業削減などを進めたいです。私自身はとても働きやすいですが、女性だけでなく男性も働きやすい職場が理想です。

Q.OJTとは …

On the Job Trainingの略称で、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し実務を通して指導することで、知識・技術などを身に付けさせる教育方法のこと。

姫路第一支社

橋本涼葉さん

入社4年目

両立を支える制度に魅力を感じて入社

私は結婚や出産後もずっと働き続けたいタイプです。就活時に先輩社員から子育てと両立している社員が多いこと、配偶者の転勤地で働ける制度があることを聞き、魅力を感じて入社を決めました。

入社してすぐに在宅勤務となった時は不安でいっぱいでしたが、出社したときに山崎さんにいろいろ教わることで安心できました。また、1年やってみて、在宅勤務のほうがはかどる仕事もあると気づきました。将来家庭を持ったときにすごく良さそうです。

支社にはトップの「育ボス宣言」も貼り出されていて、思い描いている働き方が実現できそうです。

姫路第二支社

水嶋麻衣さん

入社2年目

取材を終えて

リーダー職に苦手意識があったという山崎さんが、同僚や上司、またメンターの支えもあって今は女性管理職候補に。自然体で歩まれ、その姿が後輩たちにいい影響を与えている様子が伺えました。

コロナ禍で始まった在宅勤務は、やる前は「やれる？」という状態だったそうですが、やってみたら「できる！」に変わったそうです。リーダーや管理職もやってみればできる人が多いのかもしれません。会社の制度とともに「自分にもできそう」と思わせる風土が後押ししていると感じました。

Interview

海外から見た日本

Profile5:コパート・マリアンヌ さん

マリアンヌさんはオランダとカメルーンのハーフでフランス育ち。フランス語をはじめ日本語と英語が話せます。姫路市外国人相談センター（市役所1階　市民相談センター内）で相談員をされています。

●現在に至る経緯をお話しいただけますか?

私の父はオランダ人、母はカメルーン人で、私はカメルーンで生まれフランスで育ちました。言語を使う仕事に就きたいと思い、姫路に住む親戚のもとへ来ました。
育児だけでなく自分のやりたいことをしようと思い、ボランティア活動に参加していました。そんなところに姫路市外国人相談センターから相談員になりませんかとお話がありました。

●姫路あるいは日本の好きなところや魅力は何ですか?

日本の自然が好きです。時々男山に登ります。街が清潔であること。日本の食べ物。季節に合わせた料理があること。毎日慌ただしく過ごす中でも癒されます。

●日本語について、感じることを教えてください

フランス語や英語と違い、日本語は敬語を使うのが難しいです。親しい友達とは播州弁で話します。「べっちょない」とか「ごじゃ〇〇」とか（笑）

●オリンピックが開催されましたが、どこの国を応援しましたか?

困難な中でオリンピックを開催した日本を応援していました。オランダ・カメルーン・フランスも自分にとって大切な国ですが、日本に住んで家族もでき、今は自分の一部が日本だと感じています。でも、サッカーだけはオランダを応援します（笑）

●外国人相談員の仕事について教えてくださいますか?

当初は相談に来られた外国人の通訳や翻訳、窓口への案内をするのが仕事と捉えていましたが、相談者は難しい状況に行き詰まってここに来ている人が多く、今はその人を親身になってサポートする仕事へと変わっています。お手伝いした方から感謝されることもあって、それが仕事のやりがいになっています。

●印象的なエピソードは?

母国に残っている我が子を日本に呼び寄せることができずに困っていたアフリカ人女性のお手伝いをしたことです。コロナ禍で海外との行き来が難しくなった上に、母親本人が妊娠中であったため、7歳の子どもがアフリカから1人で日本に来なくてはなりませんでしたが、渡航の許可がなかなか下りませんでした。法務省・空港・大使館・入国管理局などに何度も電話して入国を妨げている原因を突き止め、それを解決して無事に子どもを母親のもとに迎えることができました。

●日本での男女共同参画について、どう思いますか?

少しずつ変わっていますが、まだまだ女性は家事育児、男性が外で稼ぐ、ということが続いていると思います。
フランスでは、女性は1960年代から闘ってきていますが、それでも男女の給料は同じではありませんから、日本でも時間がかかるのではないでしょうか。小学生との交流会では、子どもたちに「あなたは男」「あなたは女」「日本人」「外国人」という見方ではなく、同じ「人間」として見ることで変わってくることがあるのでは、と話しました。

●保育所が増えるなど、日本でも環境が変わってきたと思いますが…

仕事の現場から何年も離れたあとに復帰することは非常に勇気がいりますし、復帰後も女性が子育ての多くを担っています。そのことを雇用する側はあまり意識していないのではないかと思います。女性の特質をよく理解した上で、女性の能力を活かすことができれば戦力になります。日本の女性は本当に強いですからね。

●ご自分のお子さんには、どんなふうに子育てをされていますか?

就学前の2人の子どもがいて、きついです（笑）
「されたくないことはしないで」と言っています。
食事の前にお祈りをしたり、少しずつお手伝いをしてもらったり、自分のことは自分でするように言ったり。でも、楽しくすることが大好きです。

編集後記

マリアンヌさんのインタビュー。産後の社会復帰の不安、子どもへの愛、仕事への情熱と悩みなどを聞いていると共感することばかりで、国籍やバックグラウンドは関係ないなと実感しました〈石崎〉

「佰食屋」中村さんへの取材は、私の今までの固定観念を覆す角度からの視点や価値観で、目から鱗でした。特に、人のヤル気を引き出すにはまずは周りが愉しそうにやってみる、その人がやりたいと思えるまで待つ!という考えには感銘しました〈川上〉

1日100食ランチのみの店「佰食屋」の、無理がなく無駄がない美しさと、コロナ禍で転んでもただでは起きない強さに驚かされました〈道岡〉

ウエーブレット第54号は、「新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置」が実施される中で始まった男女共同参画週間・中村朱美さんの講演会・清元姫路市長と中村朱美さんの対談・姫路市女性活躍推進企業の表彰式、と印象深い記事が満載の内容になりました〈神屋〉

ウエーブレット編集委員

愛称 ウエ～ブレット／「小波」の意味です。小さな波が意識改革という波紋を拡げ、やがては大きな波となり行動へとつながっていく願いを込めています。

聞かせてください

あなたの声!

第54号、ご覧になっていかがでしたか?
ご意見・ご感想などあなたからの
発信をお待ちしています。

ウエーブレットはここにあります

市政情報センター、各地域事務所、各支所・出張所・サービスセンター、駅前市役所、市民会館、各市民センター、各公民館、城内図書館、姫路文学館、生涯学習大学校、好古学園大学校、文化センター、キャスパホール、各総合センター、すこやかセンター、市民活動・ボランティアサポートセンター、青少年センター、あいめっせ　など

■編集／姫路市 市民局 市民参画部 男女共同参画推進課・男女共同参画推進センター“あいめっせ”
〒670-0012 兵庫県姫路市本町68番地290 イーグレひめじ3階　Tel 079-287-0803　Fax 079-287-0805
電子メール i-messae@city.himeji.lg.jp

あいめっせ