

# 2018 年年会 ランチョンセミナー セラミックスカフェのご案内 Ceramics Cafe

★セラミックス協会会員以外の方も、どなたでもご自由に参加いただけます。

日時：2018年3月16日（金）12時～13時

会場：東北大学（川内北キャンパス）B棟1階A会場

ランチ：お弁当と飲み物を無料でお配りします。（先着70名）  
（ランチを食べながらお聞きください）

12時～12時40分 講演

私たちは「働き方改革」「ワークライフバランス」をどのように  
捉えるべきか？

講師：松本 晃秀 氏（リープクリエーション合同会社代表）



12時40分～13時 フリートーク&交流

司会：男女共同参画委員長 中野 裕美（豊橋技術科学大学 教授）

学生さんにとっては、就活・就職に臨むための基本編として、若手社員・研究者にとっては、キャリアアップのために効率的な働き方を見直す機会として、さらに管理職の方にとっては、ダイバーシティマネジメントを進めるために、この機会にぜひ意見交換の場としてセラミックスカフェをご活用ください。

協賛企業

**TAIYO YUDEN**

お客様から信頼され、感動を与えるエクセレントカンパニーへ

<https://www.yuden.co.jp>

太陽誘電は、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、あらゆる差別がない職場環境を確保することを行動規範に定めています。

太陽誘電で働く多様な人々が最大限に能力を発揮していけるように、働きやすい環境づくりや活躍できる基盤づくりに取り組み、グループ全体でダイバーシティ活動を推進しています。

**muRata**

INNOVATOR IN ELECTRONICS

<http://www.murata.com>

ムラタは、社員全員が共有する“Innovator in Electronics”のスローガンのもと、多様な人材による更なるイノベーションの実現を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

**太平洋セメント**

<http://www.taiheiyo-cement.co.jp/>

当社は総合職採用における女性採用比率を30%以上とするなど女性活躍推進に関する数値目標を掲げ、適正な人材ポートフォリオの構築にむけて、女性の積極採用（アトラクション）と定着（リテンション）を促進しています。多様な人材の発想や価値観によるイノベーションを促進し、能力を最大限発揮できる組織を構築するためにダイバーシティの推進を図るとともにワーク・ライフ・マネジメントを推進しています。

**COORSTEK**

<http://www.coorstek.co.jp/>

Amazing Solutions

クアーズテックは、先端材料に支えられたユニークで高性能なエンジニアリングセラミックスを通じて、もっと素晴らしい世界を作るためのソリューションを生み出し続けます。

**Rigaku**

<https://www.rigaku.com>

株式会社リガクには、充実したワーク・ライフ・バランスと、ジェンダーを問わず活躍できる職場環境があります。すべての社員は、安心して働ける職場風土の中で、だれもがその能力を十分に発揮しています。

テーマ：

私たちは「働き方改革」「ワークライフバランス」をどのように捉えるべきか？

松本 晃秀氏 （リープクリエーション合同会社代表）

#### ◆ご略歴

2004 年和歌山大学経済学部を卒業後、リクルートグループに入社。

企業の人材採用に関するメディアの企画提案営業に携わる。

2009 年大手広告代理店へ転職しメディア、エージェント業を学んだ後に独立。

現在は、「東証 1 部上場企業から中小零細企業までの 500 社」と「就職・転職・独立したい個人 1000 人」に会い、その経験をもとに「成長」「キャリア」「雇用」「独立」などをテーマとした個人発行として日本有数のオンラインメディア「21 世紀独立論」を企画・運営。また、法人・個人のコンサルティングのほか、執筆活動等も行う。

#### ◆内容の概要

今回は、「働き方改革」や「ワークライフバランス」、そして「就職」「転職」「働く意味」「キャリア形成」「ワークスタイル」に対する 企業や個人の価値観（認識）を変えることの重要性について 500 社を超える企業と 1000 人を超える個人に直に触れてきた経験から見えてきたこと、感じてきたことをもとに、ざっくばらんにお話します。

2016 年 9 月、総理官邸で第 1 回「働き方改革実現会議」が開催されましたが、今、日本社会では、一人でも多くの人々が活躍し成果を挙げられるように企業・個人ともに「変化すること」が求められています。

それでは、具体的に何を変化させることが根本的に重要なのかと言うと「価値観」です。

価値観とは、何にどのような価値を認めるかという判断で、「物事の優先順位」とも言えますが、この価値観を変えていくことや価値観の多様化を認めていくことが「働き方改革」の推進や「ワークライフバランス」の実現、そして、各々の望むキャリア形成にとって、とても重要なポイントになります。

また、一口に「働き方改革」や「ワークライフバランス」と言っても、そのイメージや、それに何を求めるのかは、企業や個人によって様々。つまり、コンパクトに表現してしまえば、企業は自社の課題や推進したい事業（活動）をもとにそれらを捉え、判断・選択・行動することになり、個人も同様に、自身の希望（キャリアや生活など）をもとにそれらを捉え、判断・選択・行動することになります。すなわち、この双方の事情や考えを踏まえて、どのような結論に着地させていくのかが極めて重要であり、まずは、一人ひとりが客観的な視点で社会を捉え、考えていくことが重要ではないでしょうか。

業種・職種、各企業によって状況は様々ですが、これまでの事例をご紹介しますながら、話題提供したいと思います。