

2020年11月5日(木) ふくしま女性活躍応援会議
新しい働き方と女性活躍～コロナが変えた価値観と働き方～

トークセッション「人生を豊かにする新しい働き方」要約

出演者 福島県知事 内堀雅雄

健康社会学者 (Ph. D) 河合薫氏

一般社団法人 fukucier (ふくしえる) 代表理事 小林しのぶ氏

日本精測株式会社代表取締役会長 佐藤光信氏

【内堀知事】

新型コロナウイルスの感染症拡大にともない新しい生活様を取り入れることが求められている中で、テレワーク・オンライン会議など新しい働き方が広まっています。ウイズコロナの時代に求められる新しい働き方を踏まえて、女性活躍推進につながる具体的な取り組みを進めていければと考えています。復興を進めて地方創生を進めていくためにも、あらゆる分野で誰もが一人ひとりが活躍できる環境を作ることが重要で、特に女性が「働きやすい」「暮らしやすい」と感じる環境を作ることが大切です。その意味で、人生を豊かにする新しい働き方をテーマにウイズコロナ時代に求められる新しい働き方や女性活躍についてみなさんと一緒に考えていきたいと思えます。ではみなさん、自己紹介をお願いします。

【小林さん】

一般社団法人 fukucier (ふくしえる) の小林しのぶです。高齢者や障がいのある方と、介護や支援ができるアクティブシニアや子育て中の女性などの働き手をマッチングしています。私は以前、ケアマネジャーや社会福祉士として働いていましたが、「お墓まいりに行きたい」とか「孫の結婚式に行きたい」という要望があっても公的な介護保険ではできないので、公的なサービスを補完する仕組みが必要だと考え、創業に至りました。当初は「働き手が5人集まれば」と思っていたのですが、郡山市・福島市・いわき市・伊達市でも働き手が集まり、今では130名になりました。事業所名は、福島とか福祉の「ふく」、コンシェルジュの「しえる」をつなげた造語です。働く人たちを「ホテルにいるコンシェルジュのような存在」と位置付けて、呼び方を決めました。

【佐藤さん】

会津若松市の日本精測株式会社で代表取締役会長をしている佐藤光信です。当社は建設コンサルタント事業と介護事業をやっています。建設コンサルタントは男社が多い職場で、介護は女性を中心ですので、男女を問わず仕事と家庭を両立できる職場環境の整備を進めてきました。労働者不足が進む中で若年層が働きやすい職場、働き続けられる職場を目指して、7年前には事業所内保育所を創設しており、そのような取り組みから「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「くるみん」認定を受けたり、「イクボス宣言」を行うと同時に、職員が持てる力を発揮して活躍できる会社を目指して「ふくしま女性活躍応援宣言」もさせていただきました。2018年には県の「ワーク・ライフ・バランス大賞」をいただきました。

【河合さん】

私は大学卒業後に入社したANAでは国際線スチュワーデスの二期目、お天気キャスターの時も気象予報士試験の第一回合格者で、女性が少ない職場で働いてきました。私自身は男女や年齢、人種で制限したことは一度もないですが、私自身が制限されることは何度もあ

りました。今でこそ言われなくなりましたが「忙しすぎて結婚する間もないか」といわれることもありましたが、笑って受け流してきましたが、笑えない女性もたくさんいると思います。

【内堀知事】

昭和、平成、令和と時代が変わって、当たり前前の基準がまともになってきていますが、そういった時代が間違いなくあったことを思い起こしますね。では、一つ目の質問です。多様な働き方、女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進の取り組みについて、みなさんにかがいます。

【小林さん】

ブランクがある看護師や介護福祉士の方もいますが、隙間時間で働くので一番活躍しているのは専業主婦です。さらに私も驚いたのですが、在宅で介護中の方や障がいのある子どもを育てているお母さんが応募してきます。私たちの事業は「生きがい」で成り立っています。例えば、このコロナ禍で、ご近所とうまくいかなくてふさぎ込みがちだった60歳くらいの女性が、働く方同士で悩みを話し合うことができたそうで、新たなコミュニティにもなっています。

【佐藤さん】

女性職員はほぼ100%、育休取得後に復帰しています。男性社員も育休を取って会社の保育園に子どもを預けて迎えに行ったり子どもの笑顔を見て仕事に励むようになります。離職率30%といわれる介護業界で当社の離職率は1~2%。一般企業と比べても低いです。保育所があり、総務部や上司が社員一人ひとりの話を聞いてチームワークを育てていることが要因だと思います。また、職員の子どもの対象に、夏休みに職場を見学する「子ども参観日」を設けています。同僚の子どもと接すると「お互いさま」と助け合う雰囲気生まれチームワークが強固になります。

【河合さん】

「キャリア」は、生まれてから死ぬまでの社会的役割と捉えることができます。赤ちゃん、子ども、小学生、学生から市民という役割が生まれ、社会人、職業人としてのキャリアが始まり、パートナーを得て、父親や母親という役割が出てきます。さらに歳を重ねて、おじいちゃん、おばあちゃんの役割になる。人生は、人それぞれ違ったキャリアレインボーの七色が密接につながっています。例えば、専業主婦の方は母親としてのピンク色が今までピカピカだったけれども、職業人の部分は薄らいでいた。でも、これまでのピカピカの経験があるからこそ、職業人に戻った時に職業人のブルー色が濃くなって仕事に生かされていくのです。ある会社では、育休から復帰した社員は昇進させるそうです。育児ほどリーダーシップが必要なものはないと。限られた時間の中で、子どもの面倒を見て、限られた給料の中で食事を作って自分のこともやらなくちゃならない。タイムマネジメントができていると。それを活かすためにリーダーにさせるということです。

【内堀知事】

人によって違うんだというところを七色のレインボーという捉え方はとても大事だなと思います。それでは、みなさんに新型コロナウイルス感染症によって変わった価値観、働き方についてうかがいます。

【小林さん】

1社では何もできないので、企業さんと連携して、IoTの活用だったりアプリの開発により、感染予防をしながら安心して働けるよう進めています。あとは働き手として登録する時にコロナに関する不安感やこの状況の中でどのくらい働く希望があるか。どのような働き方だったらできるのかを確認をするようになりました。

【佐藤さん】

介護事業所は利用者本位という価値観で衛生管理に取り組み、毎日施設全体の殺菌をオゾンで行なっています。また建設コンサルタント事業でもメールなどの活用で打ち合わせ回数を減らしているのですが、図面を見ながら打ち合わせをしないと進まない部分もあります。職員同士のコミュニケーションがなかなか図れないので、心が疲れてきています。早く新型コロナが収束して、安心して社会生活ができる環境が1日も早く来てほしいと思っています。

【河合さん】

小林さんから、IoTという言葉が出てきましたが、コロナ禍で、今まで手を組まなかった人たちがコラボするようになりました。モザイク型の働き方と呼んでいるのですが、まさに傘の貸し借りです。介護現場では、コロナ禍で安心を求めようになりました。不安の反対は「安心」だと思いがちですが「一歩前に踏み出すこと」です。チャレンジすることで、不安は「次は何をやろう」と前向きな気持ちになってきます。それが、次の未来につながるのではないかと思います。

【内堀知事】

ウイズコロナ社会に求められる新しい働き方や女性活躍について、参加者のみなさんそれぞれまとめの思いを込めてお話をしていただければと思います。

【小林さん】

意欲があってもなんらかの理由で働けない人がたくさんいます。前職では、いかにその人を会社のために教育するかという関わり方でしたが、今では会社が個人に合わせた方が活躍してもらえるし、離職率が下がると実感しています。また副業されている方が入ってくるので、IoTのように、新しい事業をやろうと思った時に、いろんなスキルが集まってくるのも大事なかなと思っています。

【佐藤さん】

女性が活躍していくためには、企業側も大胆に抜擢していくことが大事です。また、それを受ける女性にも殻を破ってほしい。「私なんか」とか、どうしても引いてしまう女性がいますが、それを乗り越えた人は、どんどんいろんなことをやってくれるので任せられます。

【河合さん】

女性活躍で、例えば理想のリーダー像にならなくてはいけないとか、ビジョンを持たなくてはいけないとか、どうしても目標を掲げていくようになります。でも、足元のことを120%一生懸命やり続けることでしかそこには到達しないのです。先のことだけやってたどりついた人なんて、世の中一人もいないと思います。

【内堀知事】

我々は未来を見通せるわけではないし、予測する中で悩みながら動いています。悩みながらも、「一步前が出る」ということにつきますよね。お三方から示唆に富むお言葉をいただきました。会場のみなさん一人ひとりが、今日出てきたキーワードのなかで「ああこれはステキだな」、「参考にしよう」と心にとまる部分があったと思います。みなさんが、気持ちを一つにして、男性も女性も、またそれぞれの立場も全部違いますが、コロナ禍を乗り越え、笑顔になって、お互い傘を差し合って助け合いながら、がんばろうという思いが今日生まれれば、本当にうれしいと思います。