

## ふくしま女性活躍応援会議

トークセッション 女性が働き輝くために大切なこと

日時 令和3年11月12日(金) 14:55~15:35

会場 ビッグバレットふくしま 1F コンベンションホール

出演者

福島県知事 内堀雅雄

株式会社ワーク・ライフバランス 二瓶美紀子氏

株式会社福島インフォメーションリサーチ&マネジメント 代表取締役 橘あすか氏

住友ゴム工業株式会社白河工場 工場長 面川寿彦氏

【知事】ありがとうございます。トークセッションに入る前に、講演会のご質問をチャットでいただいておりますので、二瓶さんにお答えいただければと思います。「女性だけの職場における留意点。ポイントがあったら教えて下さい。」。男女が一緒という前提でお話しをされていましたが、女性だけの職場の場合、こういったところに気をつけると良いというポイントはありますか。

【二瓶さん】まず「女性活躍推進」という言葉ですけれども、女性、男性と分けた考え方というのが、そもそも多様性に反しているのではないかという見方もできるのではないかと思います。女性だけの職場においては、女性だから同じように考えるのではないかという先入観で入りがちなのですが、女性であっても男性であっても、一人ひとり多様な人間だと思っておりますので、その個性を尊重していくという視点で取り組んでいただくのが大事なのかなと思います。

【知事】ありがとうございます。それでは講演会の質問を一旦ここで締めまして、いよいよトークセッションに移りたいと思います。今日のトークセッションの大きなテーマは、「女性が働き輝くために大切なこと」。これを「カエル会議」風に議論を進めていきたいと思っております。「カエル会議」のグラドルール「時間を守る」。お忙しい方がこうやって参加して下さっていますので、最後のシメ時間をぴったり「カエル会議」に則って。まず初めに自己紹介をお願いします。

【橘さん】株式会社福島インフォメーションリサーチ&マネジメントの橘です。よろしくお願いいたします。26歳の時「自分が本当にやりたいことに向き合ってみよう」と会社を立ち上げました。官公庁、自治体がクライアントの社会調査事業、アンケート調査の事業に取り組んで今年15年目になります。先程のチャットの質問のように、職場全員が女性です。女性だけの職場で、10名以下の零細企業では初めて福島県次世代育成支援企業認証<sup>※1</sup>を取得させていただいております。

【知事】ありがとうございます。では面川さん、自己紹介をお願いします。

【面川さん】住友ゴム工業株式会社白河工場の面川です。白河工場は今年で47年を迎えました。東京ドーム13個分の敷地で「ダンロップ」「ファルケン」のブランドタイヤを製造しています。生産規模は国内最大規模で現在は1,600名の従業員が働いていますが、女性は63名と全体の4%に過ぎません。そのために、女性の方から他の職場の女性と定期的に集まってつながりを深めたいという声がありました。それを受けて、2015年から発足したのが女性従業員による交流活動の

### R3.11.12 トークセッション 要約

『きらり★S-Girls』です。現在では、女性の活躍、働き方改革を牽引しておりまして、そういった取り組みをご評価いただきまして、昨年度は「福島県ワーク・ライフ・バランス大賞」<sup>※2</sup>をいただきました。さらに令和3年度の「日本創生のための将来世代応援知事同盟」<sup>※3</sup>様からも「優秀将来世代応援企業賞」<sup>※4</sup>をいただきました。

【知事】面川さんの会社は女性が4%。一方橘さんは100%と対照的で、それぞれ個性のある職場の女性活躍、あるいは男性が輝くためにどうしたらいいかをお話しできると思います。橘さん、女性が100%という職場で、女性活躍推進に熱心に取り組んだきっかけはあるのでしょうか？

【橘さん】2014年に従業員3人の出産が重なりました。当時は私も出産を経験していませんでしたし、会社としてどうすればいいのかわからなくて、産休・育休、時短勤務に対応していかなければならない必然性に迫られたのです。私のビジネスパートナーも出産を控えていたので、彼女と社労士さん、みんな学生時代の同級生なのですが、3人で社内の制度設計を見直すことにしました。

【知事】今までと同じやり方では難しいということがきっかけだったのですね。面川さんは、女性活躍推進に取り組まれた結果、会社全体で変化というのはありましたか？

【面川さん】『きらり★S-Girls』で女性のためのビジネスマナーの研修や工場見学の女性案内者の認定制度の創設、各種勉強会の企画、最近ではハラスメントの勉強会と女性向けの相談窓口の開設等を行っています。本来なら会社として取り組まなければならないことをリードしてくれていて大変感謝しています。このような女性の活動は、工場内にも浸透しております。各職場で女性でも無理なく仕事ができるような作業環境の改善を行ったり、新たに女性従業員の採用を計画している職場がどんどん増えたり、女性の活躍が刺激となり、工場全体に好循環を生んでおります。

【知事】女性がチームを作って、具体的にどういったことをやったらいいのかという議論を始めて、そこから具体的な提案が出て、実現していく。それが工場全体に広がるというお話ですが、男性が9割以上の職場で女性が議論を始めている時に眼差しの変化があったりするのですか？

【面川さん】時代背景もあるかと思いますが、女性が一生懸命活躍している姿を見て男性も触発されて、自分たちもやらなければいけないという雰囲気は感じております。

【知事】女性活躍がそれで終わるのではなくて、広がりが出てくるということもすごく大事ですね。

【面川さん】はい、そうだと考えています。

【知事】橘さんと面川さんのお話について、全然違う職場環境の中で、お2人それぞれのコメントがあったのですが、二瓶先生のお考えがありましたらお話しください。

【二瓶さん】どちらの会社でも、従業員の立場から自分たちの働く環境を整えていく提言があり、それを実現されてきたという意味で、講演の中でお話した「カエル会議」が実態として行なわれていたんだなと感じました。

【知事】実際にお二人の話は、まさに「カエル会議」そのものかもしれませんね。

【二瓶さん】私がコンサルに入る企業でも女性だけのチームで女性活躍推進をするケースは多いのですが、必ずしも成功するわけではないのです。「なんで女性だけが集められているの？」という反感を買うこともあります。成功するか失敗するかの鍵は、「会社として活動を本気でサポ

### R3.11.12 トークセッション 要約

ートするかどうか」です。面川さんが工場長として全面的にサポートして、提案を実現できるように図っていったことで成功したのだろうと感じました。

【知事】橘さんの場合は同級生ということもあって、意思疎通がしやすかったし、逆に喧嘩もあったのではと思うのですが、いかがですか？

【橘さん】そうですね。非常に意思疎通しやすい環境ではあったと思います。女性ばかりの会社ですので、家族的というか。私自身が代表取締役ということで外に行って営業にも行きますし、交渉もします。逆にビジネスパートナーは学生時代からとてもやさしいので、みんな困ったことがあったら、仕事以外のことも含めて相談してという雰囲気づくりができていました。なので、そのビジネスパートナーを中心にスタッフが、自分たちのやりたいこと、望むことを出してみようと社労士さんも加わって制度設計しました。私が判断する余地は1%くらいしかなくて、99%みんなが決めたことを最後、ハンコを押すみたいな流れで作ってきました。

【知事】すごく目に見えるような伝え方ですね。二瓶さんの講演のなかで、男性自身のアプローチを変えていかなくちゃいけないという話をいただき、私も非常に共感しました。例えば県庁という組織において男性の育児休暇取得率はものすごく低かった。それで「イクボス宣言」を私自身がして「取るのを当たり前にしていこう」と訴えました。講演のなかで、社長さんが、お子さんが生まれると「生まれてよかったね。育休取るよね？」って言うエピソードがありましたが、私もあれに近いことを、イクボス面談で行いました。これから育児休暇を取ろうとする男性職員を直属の上司と一緒にセットで呼んで「育休をとりたい？」と聞くのです。当然知事の前で上司は「ちゃんと取らせませう。そういう心配がないようにフォローします。」と言わざるを得ない。私が全員に会うわけにはいかないので、各部局でも、それぞれの上司に全員がこの「イクボス面談」的なことをやるということを徹底しています。

この中で県庁の育児休暇の取得率は上がってきていまして、令和2年度は30%を超えていまして、今年度は、はるかに30%を超えています。令和7年度には100%にします。やはり言わなくちゃダメですよ。あとは育児休暇、最初は短かったのですけれども、今は平均で1ヶ月くらい超えています。取るのが当たり前だというふうに基準を変えていく。育児、あるいは病気、介護はあらゆる方に来る可能性があるわけですから、そういう状況でも職場のみんなでもカバーしながらサポートして仕事をサステイナブルにできるかどうか、変化できるかどうかということは結構大事だと思うのですが、二瓶先生、いかがですか？

【二瓶さん】まさにその通りです。100%を宣言すると実現に近づいていくと思います。

【知事】できなかつたらどうしようと思うと、100%と言うのは勇気がいるものです。それから、達成年度を令和7年度にと明確にしないと始まらない。

【二瓶さん】そうですね。そこは知事に宣言していただいたということで、皆さんお聞きになりましたね。是非、県庁だけではなく、福島県全体で、企業も育休100%を宣言していくとか、そういった企業をサポートしていくとか。そういう取り組みに広げていけたら良いなと思いました。

【知事】まず「隗より始めよ」なので、しっかりそこを明確にすることが大事です。これから市町村や企業さんにも順次やってほしいと思っていますが、それぞれの規模や特質があるので強制的にやるというものではないと思います。育児休暇を1ヶ月取るとなると結構大変なのですが、1週間だったらきっとできると思うので、ちょっとずつ始めてみることを、皆さんに訴えていければと思っています。

### R3.11.12 トークセッション 要約

【二瓶さん】本当にその通りですね。自分たちにできるところから目標を定めて到達していくという形で進めていただけるといいかなと思います。

【知事】橘さん。女性が働いていく上で、女性自身が大切にすべきことはどんなことか教えてください。

【橘さん】女性が出産、育児を経ても仕事でキャリアを積んでいける環境づくりというのが非常に重要だと思うのですが、私は今日どうしても伝えたいことがあります。私は今40歳なのですが、去年の年末に体外受精で初めての子どもを産みました。体外受精では、ホルモンとかその日の結果によって通院のタイミングや回数が本当にまちまちです。「明日来てください」とか。

「ここから卵子を育てる治療をしますので今日から注射になりますね」とか。注射が15日間続く時もあります。クリニックに通えない時には自分で注射をしなければなりません。会社の人と一緒に昼を食べているスペースの隣で、自分は注射を打つみたい。私はありがたいことに職場の人には体外受精をするということは伝えていません。けれども、そういう体験って話す人ってなかなかいないですし、そもそも不妊治療をしているってことを公表したくない人も多いと思うんですね。でも実態としては今日本では生まれてくる子どもの14人に1人が体外受精で、福島県の出生数から逆算すると年間800人ちょっとの子どもたちが体外受精で生まれています。仕事をしながら不妊治療に通っている人は見えないだけでもの凄くいて、しかもそれは会社のサポートがないと非常に通いにくい環境なの分かりました。体外受精を公表したくない人はたくさんいるので、うちの会社の場合は「ファミリーサポート休暇制度」を導入して、家族のイベントや、介護、看護に使えるような柔軟にフレキシブルに対応できる休暇を制度設計に盛り込んで、運用しています。

【知事】橘さんが自分自身のご事情をあえてお話しをされて、まっすぐ伝わってきました。ボーナスからオーナスになっている日本で変化に対応できないとどうなるかは進化論でも出ているわけですね。今の話も非常に重要な要素だと思います。ありがとうございました。

面川さんは、工場長としていつも心がけておられることは、どんなことがありますか？

【面川さん】『きらり★S-Girls』では活動に自由度を設けて、それを会社として承認することが大事かと思っています。全メンバーが語り合う「語る場」を開催して、困りごとや一人ひとりの思いなどを共有し、改善して取り組むことで、一体感や達成感を味わい「働く喜び」これを実感していただきます。交流活動などでもメンバー自らが主体性をもっていきいきと活動して、モチベーションアップにつなげていくことがとても大事ではないかと思っています。

【知事】今、語り合い、いろんな話を傾聴する。すごくコミュニケーションは大事だと思うんですね。一方、コロナ禍で昔と違い、実際に顔を合わせて意見交換がしにくい状態が続いています。コロナ禍のコミュニケーションはどんな工夫をされていますか？

【面川さん】オンラインの活用や、僅かではあるのですが、直接対面という形も取りながら、状況にあったやり方で対応している次第であります。

【知事】今日もオンラインで100人近い方が参加して下さっているのですが、やはり離れた場所にあっても参加できる。県の審議会にもオンラインで、赤ちゃんを抱えたまま普通にフルタイム参加できる。そういう形でやはりDXオンライン<sup>※5</sup>を上手に使うことで、活かせることもあります。ただ一方で、実際に生でお会いしていると、画面とは違った、すごく伝わってくるものがあります。先程、橘さんが、自分の思い、経験を話された時にも、おそらく画面では分からないも

### R3.11.12 トークセッション 要約

のを、この会場に来ていただいている方には感じていただいていると思います。コロナ禍を経験した以上は「ハイブリット」リアルとオンラインを活かしながら、仕事の面でも、コミュニケーションの面でも活かしていかなきゃもったいないと思います。面川さんの、工場での体験というのは是非、参考にさせていただきたいと思います。橘さんと面川さんは全然違うアプローチの話だったのですが、二瓶さん、それぞれコメントがあったらお願いします。

【二瓶さん】橘さんのお話には本当に共感するというか。弊社でも、これまで沢山の社員が不妊治療をしてきました。最初に打ち明けるのは、社内であってもハードルが高いなか、この会場でお話いただくということは本当にすごい決断だったのではないかなと思います。お話を聞いた皆様がこれをきっかけに不妊治療ってどういうものなの？と調べて理解し、サポートしていただけたらと思います。

それから面川さんのお話については、本当に、取り組み自体が、私が講演の中で話した「カエル会議」そのもので、心理的安全性を高く、なんでも言える環境だからこそアイデアがいくつもおありだったんだということが分かりました。これをさらに一歩進めるということを見ると、今女性だけで進めているのは非常にもったいなくて、男性であっても同じように自分の働く職場をよくする活動を広めていっていただけるといいのではと思いました。

【知事】この会議はこれまで何回かやっているのですが、今日は男性が多くてすごく真剣に聞いてくださっています。先程の橘さんのお話は、普段なかなか聞くことができないお話で、いい意味で学びになりました。こういったトークセッションの中で初めての気づきがあったのではないかと思います。「カエル会議」の原則によるとエンディングが近づいてきました。面川さんからコメントをお願いします。

【面川さん】我々の職場では、まだまだ女性の人数はわずかですが、女性の声にしっかり耳を傾けて、改善できる環境を積極的に提供しなければならないと思います。私の立場で考える働きやすさというのは、どうしても男性目線のバイアスがかかってしまいますので、本当に彼女たちが求めていることを彼女たちの手で確立できるようなことが大事だと思っています。

【知事】ありがとうございます。工場長の思いがまっすぐ伝わってきました。「きらり」というのが白河工場のキーワードですね？この「きらり」というのは、まず女性が輝く、あとは男性も輝き、工場全体が輝く「きらり」でもあると思います。是非、今日の講演会、トークセッションを参考に、さらに白河の地で輝きを放ってもらいたいと思っています。それでは橘さん、思いの丈をお願いします。

【橘さん】今日、会場に来ている方、オンラインで見ている方はイクボスになる方々が多いと思います。会場に来る前に会社に連絡した時に「制度設計して、どの制度が一番使いやすいか？」ということ聞いてみたら、「制度設計よりも、制度を使いやすい環境というものが一番ありがたい」というようなことを言ってくれまして、面と向かって好きな人に好きって言われたみたいな、嬉しさがあったのですけれども。イクボスの方々だからこそ、制度設計した上で使いやすい環境づくりが非常に重要なのかなというように思います。

それから、私が申し上げた、出産以降のフォローというのはありますが、不妊治療や出産前のフォローは皆無に近いと思うのです。なので、知事が宣言することが重要とおっしゃったので、私も、お世話になっている生殖医療の先生と相談してどういうことをすれば良い取り組みになるってようなプランを持ってきました。それをお渡しできればと思います。そういった運用を

### R3.11.12 トークセッション 要約

経て女性が輝く職場づくり、キャリアを積んでいける環境がどんどん広がっていけばいいなと思っておりますので、引き続き、皆さまどうかよろしく願いいたします。

【知事】二瓶先生いかがですか？

【二瓶さん】今日セミナーに足を運んでくださった皆さまにも、女性活躍推進への思いがそれぞれにおありだと思うので、その実現に向けて自分にできることから動いていっていただきたいと思います。

【知事】今日も女性活躍推進についていろんな視点でお話しをいただきましたけれども、実践をしている方々や各社のコンサルティングをしながら見ておられる二瓶先生のお話などから、やはり実行していかなくてはならないと思います。理念も大事です。けれどやはり実行することが大事。福島県は今年からスローガンを変えました。それが「ひとつ、ひとつ、実現するふくしま」です。やはり福島県はいろんな課題がある。女性活躍もそうです。男女共同参画、ダイバーシティ、SDGs、全部課題ですけれども、それらを課題解決して、ひとつひとつ実現して結果を出していくこと。これが県民の皆さんがまた笑顔で生活をして働ける、そういう県づくりにつながると思います。今日、この講演会、トークセッションで学ばせていただいたことを大事にして、これからも皆さんと一緒に男性も女性も元気に輝ける福島県を作っていきたいと思います。皆さんありがとうございました。

---

#### ※1 福島県次世代育成支援企業認証（福島県次世代育成支援企業認証制度）

・・・仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取り組みを行っている企業を福島県が認証する制度です。認証を受けた企業名等を県のホームページ等で積極的に広報するなど、認証企業の社会的評価を高めるものです。現在、認証企業は延べ825社です。（令和3年10月29日現在）

#### ※2 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞

・・・福島県では、平成17年度から本県独自の制度として、子育てしやすい職場環境づくり、仕事と家庭の両立支援、男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を認証する「福島県次世代育成支援企業認証制度」を実施しています。認証を取得している企業のうち、「ワーク・ライフ・バランス」に関して取組が特に優れた企業に対して表彰を行っております。表彰は取組状況調査の内容をもとに選考会を行い、受賞企業を決定します。

#### ※3 日本創生のための将来世代応援知事同盟

・・・将来世代を支える社会を実現するため、知恵を結集して行動する、「日本創生のための将来世代応援知事同盟」を平成27年4月20日に立ち上げました。独自の発想と実行力を持ち、人口減少社会に立ち向かうトップランナーを目指す知事が同盟し、人口減少に歯止めをかけ、地方への人の流れをつくり、東京一極集中型社会を変えるために行動します。岩手県、宮城県、福島県、茨城県、千葉県、福井県、山梨県、長野県、三重県、滋賀県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、高知県、宮崎県、鹿児島県の19県が加盟しています（令和3年5月27日現在）。

※4 優秀将来世代応援企業賞

・・・「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が、子育て支援ならびに女性や若者への支援に対し、独自性、先進性のある取組を積極的に行っている企業・事務所を表彰し、その活動内容を広く紹介することにより、経済界を始め、社会全体で将来世代を支える意識の醸成と環境づくりの一層の推進に資するものです。

※5 DXオンライン：デジタルトランスフォーメーションオンライン

・・・デジタル技術を用いたWeb会議ツールのこと。代表的なものにZoomやマイクロソフト社のTeamsがあります。