

ふくしま女性活躍応援会議
キラっ人さんと創る元気なふくしま
(第一部) トークイベント

2019年7月31日

(司会)

本日はご来場いただきまして、誠にありがとうございます。
それではただいまから「ふくしま女性活躍応援会議」キラっ人さんと創る元気なふくしまトークイベントを始めさせていただきます。今日のこのイベントが皆様にとって有意義なものになることを願っています。それではステージの皆様をご紹介します。始めに内堀雅雄福島県知事です。

(福島県 内堀知事)

皆様、今日は暑い中、ようこそお越しくださいました。今日はよろしく願いいたします。

(司会)

東陽電気工事株式会社 代表取締役社長 石川格子さんです。

(東陽電気工事 石川社長)

本日はよろしく願いいたします。

(司会)

株式会社陽と人代表取締役の小林味愛さんです。

(陽と人 小林味愛代表)

よろしく願いいたします。

(司会)

タカラ印刷株式会社営業部長兼伝わるデザイン研究室長 佐々木まゆみさんです。

(タカラ印刷 佐々木部長)

今日はよろしく願いいたします。

(司会)

コーディネーターはNPO法人ファザーリング・ジャパン東北 代表理事 横田智史さんです。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

よろしく願いいたします。

(司会)

ここからの進行は、コーディネーターの横田さんをお願いいたします。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

みなさん改めましてこんにちは。NPO法人ファザーリング・ジャパン東北の横田と申します。ファザーリング・ジャパンは、12年前に東京で立ち上げられ、3年前に東北支部をNPO法人化して立ち上げました。何をしているかという、男性の「育児家事参画」を中心に啓発活動をし

ていて、男は仕事だけじゃないよと。子育て・家事が世界一楽しい、父親業だということを各方面で皆さんにお伝えさせていただいています。今日は、「キラっ人さんと創る元気なふくしま」ということで、内堀知事を始め3人のスピーカーの方々に御登壇いただいて、女性社長、または部長として、どんな御活躍をしているのか。また、どんな取り組みをされているのか。女性自身を取り巻く環境で、どのような取り組みをしているのか等々、たくさんのヒントが得られると思いますので、是非皆さん最後までお付き合いいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。着座して失礼いたします。では最初に内堀知事から自己紹介をお願いします。

(福島県 内堀知事)

今日は暑いくたくさんの方に集まっていたいてありがとうございます。女性の視点ということで、私の見方がすごく変わったのは実は5年前でした。5年前に副知事を辞めて知事選に出ました。それまで周りは男性ばかりで圧倒的に男性社会でした。正直、女性の視点はすごく薄かったかなと反省しています。けれども、実際に選挙運動も含めて県内をまわり始めたら、お会いするのは圧倒的に女性です。その時に初めて、福島は、あるいは日本はこういった女性に支えられて来たんだと恥ずかしながら実感しました。そこで女性の視点として感じていることは二つあります。

一つは「優しい」です。今でも、いろんなところで女性の方にたくさん会いますが、「仕事をもっと頑張れ」とあんまり言われないうです。無理するな、身体に気をつけろとか。「ちゃんと食べているか」。こういう感じの言葉でもって、「無理しなくていいよ」と、知事が言われます。なんだか変ですよ。それを聞くと逆に「頑張ろう」と思えるのですが、この間も新幹線の待合室にいたら、タタタって近づいてきたお母さんに塩アメをもらいました。「夏で暑いから、これで塩分補給して無理しないで頑張ってね」と言われました。この優しさってすごく素敵だなと思います。あともう一つは、女性の方の未来への想いです。「子どもや孫たちのために、どうなんだろう？」ということをすごく大事にされているなど実感します。その想いもあって、私が知事になってから、「県内原発の全基廃炉」をずっと数えきれない位訴えてきました。実際にこの会場に来る直前に、東京電力の小早川社長に会って、正式に廃炉を決定したというお話をいただきました。ただ、廃炉はまだこれからなんです。残念ながら30年、40年続きます。だからこそ、子どもたちの未来のために、「安心して暮らせるふくしま」。それから使用済み燃料は当然、福島が最終処分地はありえない。そういうことを女性の視点も含めて、知事として、頑張らなくてはいけないなということを考えている今日この頃です。

(会場から拍手)

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。それでは東陽電気工事の石川さんよろしくお願いします。

(東陽電気工事 石川社長)

はい、先ほど御紹介にありました東陽電気工事株式会社の石川です。今、知事から「女性には優しさがある」というお話があったのですが、私は優しさと共に厳しさのある女系家系で育ちました。石川家としては三女、末っ子として育ってきまして、会社としては公共・民間の電気工事全般、それから送電線の保守業務を事業として、今年、創業86周年を迎えることができました。約6年前、私が30歳の時に父親から代表を交代しまして、その時に「女性が働くのはすごく難しいな」と素直に感じてきました。悩み苦しみながら、大学院に行って経営の勉強をしたりして、少しずつ会社の中を変えていきました。その一つにはワーク・ライフ・バランスの取り組みがあり、仕事と生活の調和、それから働く女性応援企業ということで、数年前に賞をいただいて、今も継続して社内でいろんな取り組みを頑張っているところです。よろしくお願いします。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。小林味愛さんお願いします。

(陽と人 小林味愛代表)

こんにちは。株式会社陽と人の小林と申します。私は東京出身で、もともと国家公務員として働いていました。その時はワーク・ライフ・バランスという言葉はないようなもので、夜中の2時まで働くのが当たり前の世界にいました。国家公務員を4年で辞めて民間企業に転職しまして、その時は北海道から九州までいろんな地域で地域づくりのお手伝いをやっておりました。その時も労働時間の管理というのもあまりなく公務員時代と変わらないような働き方をしていました。福島県とは前職での仕事を通して出会いました。全国いろんなところに行っていたのですが、ビビッと「福島は本当にいいな」と思いました。本当に、こんなに「宝」があるところはありません。大きなことではなくても、目の前の方たち一人ひとりのお役に立てるような仕事が出来ないかと2017年に「株式会社陽と人」を立ち上げました。うちの会社は、主に農業をやっています。農業と言っても、今まで福島の人がやってきたところに新規参入しても意味がないので、これまで発見できていなかった、例えば「ちょっと見た目は悪いけれども、本当はおいしい」もの。これは本当は東京の若い人や女性に求められています。そういう農産物を発掘して卸したり、後は廃棄される農産物を「お宝」のようにとらえ直して、女性向けの加工企画販売などをやっています。そうすることで少しずつ地域の一人ひとりの役に立てているかもしれないのですが、やはり先を見たい。先ほど知事がおっしゃったように、自分たちの子どもの世代、その孫の世代にいい地域を残していきたい。子どもたちが育つ環境をつくっていききたいということで、昨年、仲間と一緒に別の会社を立ち上げました。国見町を拠点に、地域の子どもたちに居心地がいい空間を提供できるように、「リノベーション・まちづくり」というのをやっています。なかなか子どもたちや仲間たちが集まれる場所が国見町にはなかったのですが、そんな事業を今やりはじめています。今日はそんな話もいろいろとできればと思っています。よろしくお願ひします。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

それでは佐々木さんお願いします。

(タカラ印刷 佐々木部長)

みなさん、こんにちは。福島市にありますタカラ印刷株式会社で営業部長として二つの課、営業部合計15名のサポートをしております。ここで少しタカラ印刷のご紹介をさせていただきたいのですが、タカラ印刷は今年で創業65年を迎えます。主にチラシ、パンフレット、商業印刷物とか。医薬品・医療機器用添付文書。お薬を買った時に、お薬の箱の中に小さく折り畳んだ文書が入っていると思うのですが、あれをイメージしていただくと分かりやすいのですが、そういう添付文書の印刷や、後は住民票など各種証明書の台紙になる偽造防止用紙といったものの生産を今手がけております。現在従業員は55名ほどで、女性従業員比率は63%。女性管理職比率57%ということで、女性が活躍する企業ということで認めていただきまして、平成25年には内閣府から女性のチャレンジ賞特別部門賞をいただきました。ワーク・ライフ・バランスの推進や、地域貢献、そういったものに力を入れております。企業ビジョンは「しあわせを広げる会社」です。本日は、みなさんに会社員の立場からお話できればいいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ここからは一人ひとりに質問を投げかけていく形にしたいと思います。まずは石川さんに「お父様から家業を継ごうと思ったきっかけ」とか、「女性従業員であり、御自身が社長として苦労されていること」などを、お話いただければと思います。

(東陽電気工事 石川社長)

私は横浜の大学を卒業してから、地元に戻ってきて郡山で4年間、塾講師の仕事をしていました。全く会社を継ぐつもりはなく、先ほど紹介した通り石川家の三女として生まれましたので、会社は姉、または姉の旦那さんが継ぐものだと思っていましたが、そう上手くはいかなくて。や

はり父親・母親との関係も自分がやはり一番濃い時間を過ごしていたので、会社への想いもすごく感じていましたし、その中で、血のつながった人しか会社を継いでいけそうもないというのが目に見えていたので、他人ができないのだったら、石川家の誰かが継いでいかなければならないということで、親のことがよく分かっていて、会社のこともよく理解している私が「会社を潰すくらいだったらやってみたい」「チャレンジしてみたいな」と継ぐことになりました。1番はバブル崩壊で建設業が大変な時期をずっと支えてきてくれた長年いる社員に「恩返しをしたいなあ」という感謝の気持ちから、何かできないかなと会社を継ぐという新しい道に踏み出したところでした。

女性従業員とか、女性社長として苦労したところは？ ということですが、私が実家に戻ってきたのは10年位前だったので、その頃の建設業は女性が働くための環境が全然考えられていない世界で、若いとか女性というだけで毛嫌いされていましたし、社員が「この業界を分かっていないのに本当に大丈夫なの？」と不安になっているのも分かりましたし、話が通じないわだかまりが生じて対立した時期もありました。あとは、父と娘なので、父と息子の関係よりもうまくいかないことが多くて、毎日のように対立していたこともあったので、それを経て今うまく行っていますけれども、大変だったなと感じています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。いろいろと質問したいことがいっぱい出てきてしまったのですが、時間がなくなってしまうので次に行きたいと思います。では、小林さんは国家公務員をされていて、想像するにすごい働き方だったと思うのですが、どうして福島県で起業しようと思ったのか、そのきっかけであるとか。起業するにあたって、国家公務員を辞め、別の土地で起業することはすごく苦労をされたと思いますし、また国見町にきて色々と支えになったことがたくさんあると思うのですが、その辺もお話いただけますでしょうか。

(陽と人 小林味愛代表)

国家公務員の時も、民間企業の時も働き方はひどいものではあったのですが、何か不満があったわけではないのです。正直、その組織の文化とか環境に慣れてしまうと、何の疑問も湧かないし違和感もなかった。人間関係もうまくいって、不満に思ったことがあるわけではなかった。ただ、自分の社会人としての人生とか、自分の人生において、やっぱりあの東日本大震災が自分の心を壊したというか。本当に大きな衝撃を受けました。私はそれなりの夢と希望をもって公務員になったわけではあるのですが、社会人1年目の時に東日本大震災が起きて、その時のなにもできなかった無力さを忘れることはできません。そんな中で、有休を取って宮城県の石巻市にボランティアに出かけたりしたのですが、できたことといえばがれき拾いです。

こんなに自分は無力なんだと痛感しまして、それ以来、何か震災の復興に役に立ちたいということはずっと思っていて、とはいえ何のネットワークもない社会人1年目の自分は、まず目の前の業務を頑張ろうとずっと仕事をしていて、やっていたことといえば、被災地の商品を買うということでした。ずっと何か、大きなことはできなくても、ちょっとでも役に立ちたいと思ってはいたので、民間企業に転職してそれなりに、いろんなところを勉強させていただいて、社会人として約10年くらい経ったので、自分でやってみようと思い、会社を立ち上げました。苦労したことと言えば、会社の事業内容を決めないで会社を作りました。というのも、私がやりたいことをやっても、本当に福島の役に立てるのかどうか分からないわけですね。それで福島の方たちに何が必要か、課題は何だろう？ とペーパーを読んだところで分からないわけですね。地元でどんな方がいて、本当に困っているのはどんなことなんだろう。そういった話をきかなければ、やっぱり課題は分からなかったのです。でも、よそ者の私が急に行ったところで、話はしてくれないわけですね。「どうせ東京に戻るんだろ」と言われてしまう。であれば、一回会社を辞めて会社を作って、「帰るところはありません。なので、ぜひ課題を教えてください」ということで、いろんな方にお話を伺うことができました。それで立ち上げて作った事業が今のビジネスモデルになります。苦労したことと言えば、誰も私を知らない。この車社会のなかで、農道を歩いているこの女は誰だ？と。車の運転が全然できなかったのも、ずっと歩いて、2時間とかかけて農家さんに行ったりしていたのですが、そういったところで、知らない人に地元の人がいきなりウエルカムな

わけではないので非常に苦勞はしたのですが、ただ温かい人々に会うことができ、支えられて今があるということです。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

事業の内容を考えずに立ち上げたというのはすごいよね。

ありがとうございます。タカラ印刷の林社長には、僕もお世話になっていますけれども。「子育てと仕事を両立する時に苦勞されたこと」をお伺いします。イクボス宣言はしたものの会社のサポート体制というのは、どんな風に構築されていきましたか？

(タカラ印刷 佐々木部長)

私は40歳で出産のために一度タカラ印刷を退職しています。その後、在宅勤務を経て今は正社員として働いています。出産時、会社から育児休業を取得するように勧められたのですが、高齢の出産ということで不安があったものですから、退職を選択しました。ところが、出産後半年ぐらい過ぎた時に、会社から「育児の合間に少し仕事でもしてみないか」という連絡をいただいて、自宅で企画書を書くとか印刷物の原稿を書く仕事を始めたのです。子どもが1歳くらいになった時から、近所の子育て支援センターの預かり保育を利用して、週に1・2日とか出勤してアルバイト的に仕事をするようになって、3歳になった時に、子どもを保育所に預けてパートとして復職しました。復職して5年目でパートのまま営業課長になりました。一旦退職はしたのですが、退職した元社員に対しても育児を優先しながら仕事を続けられるという道を会社が作ってくれたことが大きかったかなと思います。子どもの成長に合わせて、段階的に働き方を提案してもらえたので、スムーズに復職することができました。課長に就任する時もパートの営業課長というのもあまり聞いたことがなかったんですけど、「家事・育児と課長職を両立できるようにまずはパートのままでもいいから。短時間勤務でもいいから。」ということだったので課長職をお引き受けしたのですが、だんだん余裕が出てきたときに正社員にさせていただきました。会社の規則とか制度に合わせるのではなく、会社が私の状況ですとか、希望に応じて、私に合わせてくれた。これはすごくありがたいことだなと思います。それを理解して協力してくれた同僚にも深く感謝しております。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

5年前の受賞ということで、先進的な取り組みだと思います。

それでは、知事ご自身のご経験を踏まえて、男性の家事・育児の必要性等々について県の取り組みなどを踏まえてお話いただければと思います。

(福島県 内堀知事)

その前に一つ訂正したいのですが、さっき女性の「優しさ」について語ったのですが、もう一つ加えなくてはいけないのが「強い」ということです。お話を聞いている間、会場のみなさんの相づちがすごかったのです。もちろん女性の優しさもある一方で「決めたらやる」この強さを、今、3人のお話を聞いて感じました。あとはタカラ印刷さんは、企業としての強さをすごく感じました。

改めて、県庁はどうなんだという話になりますが、やはり自分が知事になって変えたいと思ったのは、より「女性が働きやすい活躍しやすい環境」にしなければならない。その強い決意をもって、やはりイクボスの話をひとつだけ掘り下げたいと思います。知事就任の翌年、イクボス宣言をしました。宣言というのは理念なのです。宣言というよりは、結果なのです。実際に「やっぺなんぼ」です。イクボス宣言をもちろんするのですが、合わせてイクボス面談。これを徹底的にやっています。要は4人くらい、若手の男性職員に来てもらって、その上司も4人集めます。けっこう丁寧に話すのですが、ここで一番大事なのは、これから育休を取ろうかなと思っている男性職員の背中を押すこと、その直属上司である課長さんたちに、プレッシャーをかけることです。やはり、彼らに「あっ、知事がマジでやっているな」、「本気だぞ」と。やはり、これは、

イクボスってものを当たり前の県庁の文化にしなくてはいけない。ということを感じてもらっています。

何回かやっているうちに、男性職員だけではなく女性職員にも入ってもらいました。女性の職員は100%育休を取っています。ただ、その取り方もそれぞれですし、育休中の不安だったり心配だったり、職場に戻ってからの適応のことも悩みがあるのです。だから、男性の悩み、女性の悩みを両方聞いて、その直属の上司にちょっとずつ良くしようというメッセージを伝えます。それを全部、県庁全体で共有していますから、他の課の人たちも、「結構、知事マジだからやらないとマズいね」という雰囲気を職場で醸し出しています。その結果どうなったかという、今就任して5年経ちましたが福島県の男性職員の育休取得率は全国でもトップクラスです。ただ全然胸を張れないんですよ。今、全国でトップクラスと言いましたけれど、たった20%です。もともとは5%、6%から始まったので、大きく伸びてはいますが、結局男性の2割しか取っていません。これを胸張って、全国のトップですと言っていたらダメですよ。なので、まだまだやるべきことはたくさんあるし、こういった実行一つひとつを自分が率先垂範してこれからも続けていこうと思っています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。それでは石川さん、社長という立場で、女性活躍、キャリアアップ、働き方改革に向けて、どういう取り組みをされているのか皆さんに教えてください。

(東陽電気工事 石川社長)

やはり大企業ができる働き方改革と当社のように従業員が10数名の会社でできる働き方改革には大きな違いがあります。女性活躍という点でお話しますと、女性のキャリアアップは例えば資格を取ったりとか、できる業務をどんどん増やしたりとか、いろいろ角度があると思うのですが、特に家庭をもった女性は会社での活躍ばかりではなくて、家庭でも活躍しているので、会社の活躍をもっともっと推進していこう、と思うと家庭でも、例えば旦那さんであるとかお子さんであるとか、一緒に暮らしているお母さんお父さんであるとか周りの方々の支え、協力というのが必要になってくると思います。キャリアアップで資格を取る場合でいうと、家にいる時間帯で勉強する時間を確保するとすれば、家事を誰かが手伝ってくれたりとか、土日に試験を受ける時には子どもを見てくれている人がいるとか。そういった細かな部分で協力が必要になってくる感じなので、今年始めた取り組みとして、社員が会社の中でこういった活躍をしているのか。これは女性だけではなくて、男性社員も含めて、自分の家族がどんな活躍をしているのかを月1のニューズレターで紹介しています。今のところは外部には出さずに、社員と社員の家族に郵送して理解してもらい取り組みをしています。それから、福島県電設業協会では、それぞれの会社の取り組みを情報共有できるように女性技術サロンということで女性技術者、そして女性の総務・事務の方を集めて、いろんな立場での情報を共有しながら「明日からできること」をいろいろお話しできる場を作っていますが、こういったところが少し変わってきている点かなと感じています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。社内だけではなく、家族ぐるみでということですね。すばらしい。佐々木さんに質問です。女性活躍、キャリアアップ、働き方改革に取り組まれているタカラ印刷ですけど、家庭ワークとかワーキングマザーの方だけではなくて社会全体のメリットについて教えていただきたいと思います。

(タカラ印刷 佐々木部長)

タカラ印刷は女性活躍企業と良く言われるのですが、特段女性活躍に取り組んできたというわけではないのです。もともと中小企業で子育て期の女性従業員が多かったものですから、何かあった時には他のメンバーでカバーするという「お互い様」の関係が培われていたというのはあります。1995年に北京で開催された世界女性会議に当社の会長が参加しまして、その時に男女共同参

画の意識が社内で共有されたと思います。「うちはそういうことを大切にする会社なんだな」という価値観の共有ができていたのも土壌としてあるのかなと思います。タカラ印刷では、採用・教育・昇格とあらゆる場面で男女の差はありません。営業部もメンバーの半数以上は女性です。生産現場の印刷機や製本機を動かすオペレーターにも女性がたくさんいます。仕事と家事育児、それから介護との両立についても、男女の別は設けておりません。男性社員でも「子どもが熱を出したので今日は早退します」と帰る社員もいます。でも別に誰も何も言いません。入学式、卒業式、運動会など、子育ての節目の行事には会社の方から働きかけて、「お父さんもきちんと休みを取って参加してください」と伝えています。

人材活用や働き方に差はないのですが、体格的な差はどうしてもあるのでそれを解決するための改善活動に力を入れています。若手を中心に5S活動とかQCサークルは活発にやっていますので、そういう男女の差ではなく一人ひとりが活躍できるというところを目指していて、結果として会社の製品の品質も上がりましたし、生産性も向上したということが副産物としてありますので、メリットは大きかったかなと思います。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。トップが方向性を指し示して、それぞれのバックグラウンド、個々人の価値観そのものを尊重して、それに見合った制度を取り入れているという形ですね。素晴らしいと思います。

小林さん、国家公務員のご経験があり、今されていることが地域づくり。そういった観点から女性活躍について思うことを話してもらえますか。

(陽と人 小林味愛代表)

世の中、社会は女性にあまりにも求め過ぎなのではないかと思います。この前子どもが生まれまして、生後7ヵ月なのですが、31歳で子どもを産んだもので、それまで周りからヒソヒソと「まだ子どもを産まないのか」「早く産まないともう産めなくなるぞ」的なことを言われていたわけです。東京の会社で働いていると、どうしても産む環境ではなかなかないのです。福島で会社を作って、福島で働くようになったから産めたのですが、その後もそれは大変で。今働いていますが、育児ももちろんやっています、旦那が1年間育休を取っているのですが、仕事は出来ております。子どもを「産め、産め」と言われて、もちろん、私も産みたくて自分の人生の選択として子どもを産んだのですが、今度は何を言われるかということ「二人目がいないのはかわいそうだ」と。「え？今産んだばかりなのに」と。さらに、女性活躍と世の中いろいろと言われながらも「お母さんがそばにいないのは子どもがかわいそうだ」と。それはね、お母さんが一番思っているわけですよ。「会いたいな、会いたいな」と思うわけです。それをやっぱりいろいろと言われてしまうような社会環境、そしてその社会環境にも関わらず女性に役割を求めるというのは、あまりにも酷なんじゃないかなと思うのです。女性が社会に出た時に活かせるのではないかなと思う視点が、こちらでは「果物は大きくてきれいなものが良い」とされるのですが、消費者は「大きくてきれいなものはいらぬ」のです。女性目線でいうと糖分取り過ぎなわけなんです。小さい桃が食べたい。そういうニーズがあったりします。後は、うちの会社ではあんぼ柿の皮を使って、廃棄していたものを使ってコスメの開発をしています。それも女性向けに開発しております。女性目線とかニーズというのが、商品開発だったり企業をつくるのに活かせることは多々あるのではないかなと思います。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。だんだんヒートアップしてまいりました。ややもすると女性活躍というフレーズだけが先走っていて、捉え方を一部間違っているのかもしれないですね。繰り返しお三方にお伺いしたいのですが、女性活躍とか、キャリアアップというようなフレーズがたくさん並んでいますが、実際に個々人の想いとしては、必要なことって、こういうことではないかみたいなお話。または夢とか目標などをお話いただければと思います。それでは石川さん。

(東陽電気工事 石川社長)

先ほどお話したように、やはり女性だけではなくて会社の誰か一人が活躍するというのは、その人を取り巻く環境すべての協力が必要だと感じています。ただ、女性という点でお話すると、あるお友達の会社で、そこは製造業なのですが、働いている人にお話を聞きました。会社からはキャリアアップ、資格を取ってほしい、管理職になってほしいと働きかけをしているのですが、どうもその女性の環境では、家で家事とか育児とかに責任があるのに、会社にまで来てさらに責任を持つのはいやだと。そういった考えもあるのですね。女性だからもっと活躍をさせてあげたいとか、そういったことではなくて、女性も男性も変わらないという話をしていましたけれども、やはり、活躍したいという方に関しては会社としてもタカラ印刷さんのようにその人に寄り添って、活躍できる場を会社としても提供し、取り巻く環境にも働きかけをするということも大事だと思いますし、そこを目指さない社員にとっては、じゃあ「人生の中ではこういった目標があって、どういうことを大切にしているのか」ということを会社としても大切にしていけることが、すごく大事になってくるんじゃないかなと感じます。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

周りを巻き込んで、みんなで一緒に改革していくということですね。小林さんはどうですか。

(陽と人 小林味愛代表)

私は女性が働きやすい環境と言ったときに、大きく仕組みというか制度の面で二つあるんじゃないかと思っています。前の会社で働いていた時の話なのですが、1個目が人事評価制度ですね。前の会社ですと定量評価と定性評価と大きく二つの評価項目があって、定量評価だと売り上げ額の話なので非常に分かりやすく、定性評価は評価者の意向が非常に大きく反映される部分だと思うので評価者のライフスタイル、働き方に合わせて働かざるを得ない状況でした。例えば、その評価する上司の方、帰らないんですよ。びっくりするくらい家に帰らないですね。もちろん平日は帰らない、夜までいるだけではなく、土日も（職場に）いるんですよ。どうしてかという「家庭に居場所がない」と。「帰ったら怒られる」と言うんですね。それはどうかなと。忙しそうだなと思って、後ろを通ってみるとテトリスやってるんです。そういう、会社に評価する方がいて、評価される側がそれで給料が変わってきますので、やっぱりそれに配慮して働かざるを得なくなってくる生活があったので、やっぱり人事評価制度というものを見直すとともに、その評価制度をちゃんと特に大企業であればあるほどきちんと公表していく。そして働く人が会社を選べるような社会にしていくことが必要なんじゃないかなと思っています。

もう一点が男性の育休。男性の育休が取れる社会になってほしいと心から思っております。「奥さんが育休を取っているからいいんじゃない？」というのは全く違うんですね。男性が例えば1週間育休を取ったところで、子どもはまだ動かない時です。そんなに手はかからない。おっぱいをあげるという1週間ですよ。その後、動き始めてどれだけ大変か。どれだけ泣くか。そんなところをやっぱり一緒にやってもらわないと分からない。一人、二人いても足りない育児環境のなかで、やっぱり役割分担、男は仕事、女は家庭ではなくて、一緒に子育ても仕事もできるような社会になっていけばいいのかなと思っています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。会場にいる会社の管理職の方が凍り付いていました。勤務する時間の長さが評価につながっている。昔ながらの会社ではありますよね。育休って、育児、休みって書きますよね。いかにも休んでいるんじゃないか。時間あるでしょ？って勘違いしてしまうんですよ。佐々木さん、どうですか？

(タカラ印刷 佐々木部長)

弊社の社員を見ても、男性の家事とか育児参画への意識というのは若いほど高いのではないかと思います。なので管理職世代と言いますか、私や、もう少し上の世代の意識改革が必要なのかもしれないですね。先ほどから育休の話が出ていますけれども、例えば「育休を取らせて

ください」と男性社員が申し出た時に「え？奥さん何してるの？」という返答を悪意なくしてしまふ、世代、価値観みたいなのはあるんじゃないかなと思います。一方で女性も自分のチャンスというのを逃してしまっているってことも、なくはないと思うんですよね。「女性だから」っていうのは、自分の鎧、チャレンジしないことの言い訳になってしまっているというのもあって、女性自身の意識改革も必要なのかなと思います。

あとは女性活用、女性活躍という女性を優遇することだと言われることもありますが、決してそうではなくて、まずは男女の機会を均等にすること、それから労働条件を可能な限り、全て同じにすることはできないので、可能な限り平等にすること。それから、必ず性差が出てしまう環境がありますので、それを改善すること。それから、評価をきちんとすること。支援というのは、女性だから支援するのではなくて、先ほどから申し上げていますように一人ひとりの状況に応じた支援をすることが大切になってくるのかなと思います。

家庭環境も本人の健康状態も、それから目指すことも一人ひとりが全員違うわけですから、一人ひとりの社員が安心して働ける環境、これを作るのは、会社の責任ではなくて、会社と社員、従業員が一緒になって協力して作っていかなければ、作れないことだと思うのです。なのでそのためには、お互いに会社の状況、社員の状況をお互いに情報を共有する。一番重要になるのはコミュニケーションなのかなと考えています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

コミュニケーションですね。ありがとうございます。お三方のスピーチありがとうございました。それを踏まえて、働き方の必要性というのはもう誰もが今の時代感じていると思うのですが、内堀知事に、これからまた福島県でこういったことをされていく予定なのか。また、想いみいたいなものをお話いただければと思います。

(福島県 内堀知事)

ありがとうございます。今日は改めてお三方の話から「学んでいる」あるいは「刺さっている」という状況です。特に小林さんの話はすごく刺さりました。県職員で、これだけダイレクトに言ってくれる人はなかなかいないですから。おそらく職員の思いを代弁してくれているんじゃないかなと思って。ぐさぐさと刺さっています。これは、今喜んで言っていますからね。いやがっているのではないです。こういう生の話を、この場で聞いて学べたってことが、今日自分で言うのも何ですけども、このトークに来てよかったなと思っています。あと大事なことは、先程佐々木さんもおっしゃっていたのですが、昭和、平成、令和になりました。時代が変わって、やっぱり時代の状況とか、社会や価値観がどんどん変わる。もちろん残るべきものもたくさんあります。ただ一方で、変えていくべきものもあると思うのです。

今日も実はこのステージ上で一つ大事なことがあって、さっきから一生懸命手話通訳をされている方がいます。10年前の県のイベントでは手話通訳の方はいませんでした。もう一人おられて、交代で休憩しながら一生懸命やってくれているのですが、これ、今当たり前になっていますよね。

県の広報番組でも、手話通訳の方を入れるのは当たり前です。やっぱり平成の前半では当たり前でなかったことが、今、令和では当然になる。やっぱり「当り前の基準を変えていく」ということがすごく大事だと思います。そのためにも、今日のこのトークのように、実際に向き合って、横並びですけれども、話を聞いて、すごく納得して、今日から変えよう、明日から変えようってことが大事だと思います。

僕自身、今日、3人のお話を聞いていて、やりたいなって思っていることは、広げること。展開することです。今、先進的に取り組んでいる3人の話、「いや、あの人たち特別だからね」って外に置いてしまうのではなくて、「自分のところでも何かできるんじゃないか」って気づけると思うのです。今日も連合の皆さんとかたくさん来ていただいているのですが、一遍に全部変えようと思うとももちろん、難しいけれども、少しずつだったら必ず変えられると思うので、こういったお話をやっぱり多く広げていきたいと思っています。今日の企業さんだけではなく、例えば福島市のクラロンさんとか、いわき市のかしま病院であるとか。こういうところも県内のトップランナーというよりも、むしろ全国のトップランナーです。そのくらいすごい仲間が福島にはいます。

やはり、こういった取り組みって、人ごとではなくて我がことにできるんじゃないかなと思って、一歩踏み出す。そういう想いを知事として、県庁はもちろんですけども、全県的に広げていく、そういう役割を果たさないと、小林さんに怒られるなと思って聞いていました。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)
イクボス企業同盟が浜中会津でつながったりすることも、できないかなと。

(福島県 内堀知事)
いいですね。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)
ありがとうございます。まだまだお話を聞きたいところですが、ここで会場の皆様からゲストスピーカーのお三方、または内堀知事に、御質問のある方。時間でいうと2～3名に、お願いしたいと思います。じゃあ、手を挙げて、何々さんに御質問したいです。ということでお願いしたいと思います。どうでしょうか。なければ、僕から質問することになってしまいますが。企業さんであれば、もう少し企業の具体的な取り組みを教えてくださいとか。県の職員とかですね。ありがとうございます。どうぞマイクでご質問ください。

(会場から1)
イクボス宣言の成果を検証していくことも大事だと思うのですが、女性が育休を取る場合もそうですが、お給料がガタッと下がってしまいます。生活の面とか、いろいろな面で。保育園に入れるかどうかというそういう問題もあるので、そういった部分も解決していただかなければならないと思うのですが。知事さんとしては、どのようにお考えになっているのでしょうか。

(福島県 内堀知事)
御質問、ありがとうございます。イクボス面談をしていると、同じ質問、あるいは同じ想いを男性職員、女性職員からいただきます。地方公務員制度全体の話なので、ちょっと一遍にということでは難しい話ではあるのですが。本当に今、日本の少子化、高齢化が進んで人口が減少しているという中で、女性にも活躍していただきたいし、男性も頑張る。社会全体で子育てする、そのベースになる上で、給与制度をどうするか。これは重要な問題だと思っています。あと、育休を取る時も、先ほど期間の問題があったのですが、例えばどうやって安定的に長く取れるかということと、今の御指摘も連動しているんだろうなと思っています。今日はまず宿題としていただいて、ただ何か工夫をできるところがきっとあると思うので、他県の先進的な取り組みを見ながら、ぜひ県庁としても進化させていきたいなと思っています。すごく率直な、大事なご意見をいただいて、特に誰も手を挙げない中で手を挙げていただいて本当にありがとうございました。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)
ありがとうございます。まだ、お時間があります。

(会場から2)
目がキラキラした人たちのたいへんいい話を聞かせていただいてありがとうございました。大変いい時間を過ごすことができました。今私は学童に勤めているのですが、女性が勤めているには、やっぱり子どもっていうのは欠かせない問題だと思います。先ほどから、家族ぐるみでとか、バックアップしていくって、先ほど知事さんも言われましたけれども、未来への想いを女性の方がいっぱい持っているっていうのは、それは母性だと思うのです。やっぱり、自分が産んだ子どもたちということが、男性には分からない。それは当然のことだと思います。そうした時に、学童に来る子どもたちは本当に増えてきています。そうやって、みんなでバックアップして支えていかなくちゃいけないと思うのですが、その子たちは本当にさみしい目をしています。や

っぱり、どうしてもそうなると思います。でも、そうさせないために、いろんなどころで協力して支えていく必要があると思うのです。学童と学校と地域が連携して、今は学校は学童に対して余り関わりをもっていないのですが、地域の人と学童と学校の連絡を密にする。そういった場を設けてもらって、輝いている女性の方たち、そのお母さんたちをバックアップして、「頑張れ」って言うてくれるような、そんな子どもたちに育てていくことができればいいかなと思っています。なので、そういったところも考えていただけたらありがたいなと思っています。以上です。ありがとうございました。

(福島県 内堀知事)

最初から、一番前に座ってお話を聞いていただいていたいました。こういう時って、後ろから席が埋まっていったりして、みなさん遠慮がちになるのですが、今も自分の想いを、これだけ多くの人の前で伝えるということで、結構大変な部分もあったと思うのですが。すごく想いは届きました。

今のお話は、同感です。実は、子どもの放課後の児童クラブだったり、学童だったり、あるいはファミリーサポートなど、いろんなものがあるんですけども。結構、それぞれ一生懸命やっただいてはいるのですが、個別になって、分離している傾向は特に都市部が多いです。私自身、子どもの放課後の場にいくつか行っていますが、実は小さな自治体はすごく連携して、いい雰囲気やっだているところがあります。そこにいる子は、必ずしもさみしい目をしていなくて、いきいきして、そこに来たら最初にまず宿題をやってしまう。その宿題が終わった後、遊び始める。子ども同士の遊びもありますし、大人と一緒に新しい遊びをすることもあります。地域のおじいちゃん、おばあちゃんがいてくれて、いろんな話をしたり、昭和の手遊びをしたりすることがあったりとか。やはり、学童だけに任せきりではなくて、学校の先生もお互いに状況を見てということがあるので、さっきの浜中会津のネットワークの話もそうなんですけれども、子育てするのを家庭任せ、お母さん任せにしない。学校任せにしない。あるいは学童だけを孤立させない。そういうお互いのネットワークを作ることって、これそんなに無理なくできるのではないかなと思います。ただ、大きい市の方がむしろやりづらいのかなという気もするのですが。今日頂いた提言ですね、教育委員会ですとか、県でいうと子育ての部局。あとは保健福祉部もありますが、そういった関係部局でどうやったらお互いのネットワークづくりがしやすくなって、社会全体であたたかく見守りながら育てられるか。その契機にしたいと思います。大事なご意見を本当にありがとうございました。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございます。それでは最後のご質問です。

(会場から3)

昭和一桁生まれ。昭和3年生まれの私にとりましては、本日の皆様方のふくしま女性活躍応援会議、キラっ人さんと創る元気なふくしま。お三人のご意見に「はあ、女性は変わったな」と本当に心から喜び、そして知事様からは「当たり前前の基準を変えていく、今日から変えよう、広げよう」と、力強い言葉をいただきました。私は満92歳を過ぎました。本当にここに来てよかった。福島県変わるなど。女性が変われば、社会が変わるという言葉があります。男性の方ごめんなさい。私は本当に、今日参加させてもらってよかったと感謝をしております。これから福島県が内堀知事を中心に発展するように、皆様、女性の力、男性の力も必要なんですよ。ということで、皆さんがんばりましょう。ありがとうございました。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

ありがとうございました。最後、僕の総括というコーナーがあったのですが、これで終わりたいと思います。滞りなく進めさせていただきました。本当に会場の皆様もありがとうございました。