

# 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) トークイベント要約

2019年7月31日  
福島県男女共生センター

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

今日は内堀知事の他、3人のスピーカーにご登壇いただきます。女性社長や部長としてどんな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等々、たくさんのヒントが得られると思います。では最初に内堀知事から順に自己紹介をお願いします。

(福島県 内堀知事)

今、女性の視点として感じていることは二つ。一つは「優しい」です。県内各地で女性にお会いすると「知事、身体に気をつけて」とか「ちゃんと食事しているの？」という言葉で「無理しなくていいよ」と言われます。それを聞くと逆に「頑張ろう」と思います。もう一つは、女性の方の未来への想いです。皆さん「子どもや孫たちのために」ということをすごく大事にされています。知事として福島県内原発の廃炉も含めて未来のために「安心して暮らせる福島」にしなければならないと思います。

(東陽電気工事 石川社長)

私は「やさしさ」と共に「厳しさ」のある女系家系の三女、末っ子として育ちました。今年創業86周年を迎える当社は電気工事全般と送電線の保守業務を主な事業としています。約6年前、私が30歳の時に会社の代表を父親から交代しました。女性が働くことの難しさを感じながら、大学院で経営の勉強をしたりしながら、少しずつ会社を変えてきました。その一つがワーク・ライフ・バランスです。また、働く女性応援企業として継続して社内で様々な取り組みをしています。

(陽と人 小林代表)

私は東京都出身で、大卒後は国家公務員として働き、4年勤めたのちに民間企業に転職しました。その頃も深夜まで働くのが当たり前で、ワーク・ライフ・バランスなんて言葉はないような生活でした。前職では全国各地で地域づくりのお手伝いをしていたのですが、その時にビビッと「福島はいいな」と思い、目の前の人の役に立てる仕事が出来ないかと2017年に会社を立ち上げました。事業内容は主に農業です。例えば「見た目は悪いが、おいしい」農産物を発掘して卸したり、廃棄される農産物を使った加工企画販売などを行っています。こういった事業を通して地域の役に立つだけではなく、やはり未来を見たい。子ども世代、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りたくて、昨年、仲間と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よい空間を提供できる事業に取り組みはじめています。

(タカラ印刷 佐々木部長)

福島市にあるタカラ印刷の営業部長をしています。当社は今年で創業65年を迎えます。現在従業員は55名、女性従業員比率は63%。女性管理職比率57%。女性が活躍する企業と認められ、平成25年に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に力を入れていて、企業ビジョンは「しあわせを広げる会社」です。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

石川さん、「家業を継いだきっかけ」や「女性従業員、社長として苦労していること」を、お話しください。

(東陽電気工事 石川社長)

両親と一番濃い時間を過ごし、2人の気持ちをよく分かっていた私が「会社を潰すくらいなら」と継ぎました。バブル崩壊で建設業が大変な時期を支えた社員に恩返しもしたかった。当初は取引先からも若い女性というだけで毛嫌いされましたし、社員たちは「この業界を分かっているのに大丈夫？」と不安になったようで、わだかまりが生じた時期もあります。父との関係がうまくいかずに対立したこともあり、それを経て今うまくい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)

小林さんが福島県で起業しようと思ったきっかけや、起業するにあたって苦労したこと、支えになったことがあれば教えてください。

(陽と人 小林代表)

社会人1年目に東日本大震災があり、その時は自分の無力さを感じました。それから転職をするなどいろんなことを勉強するなかで、自分でやってみようと思い起業しました。その際、会社の事業内容は決めないままに起業しました。なぜかという、私がやりたいことで本当に福島の役に立てるのかどうか分からない。でも、よそ者の私が急に行ったところで、教えてはくれません。「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「帰るところはありませんので、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うかがうことができました。苦勞したことは、農家さんに話を聞きに行くときに、私は車の運転ができなかったので、2時間ほどかけて歩いて行っていました。地元の人も最初から歓迎してくれる人ばかりではなく話を聞くのに苦勞しましたが、温かい人にも出会うことができました。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

タカラ印刷の佐々木部長は、どうやって「子育てと仕事を両立」したのでしょうか。

(タカラ印刷 佐々木部長)

40歳で出産した時、会社に育休を勧められたのですが、高齢出産が不安で一度退職しました。半年経って、会社から「育児の合間に少し仕事をしてみないか」と連絡があり、自宅で仕事を始めました。子どもが1歳くらいからは近所の子育て支援センターの預かり保育を利用し、週に1・2日アルバイト的に仕事を始め、3歳になった時に保育所に預け、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。課長になる時も、「家事・育児を優先させていい」ということだったので引き受け、余裕が出てから正社員になりました。会社の制度に合わせるのではなく、会社が私の状況や希望に合わせてくれたことが大きかったと思います。それを理解して協力してくれた同僚にも感謝しています。

(福島県 内堀知事)

女性の「決めたらやる」強さを、3人から感じました。タカラ印刷さんは、企業としての強さを感じました。改めて、県庁の話です。私は知事就任の翌年に、イクボス宣言をしました。合わせてイクボス面談を徹底的にやっています。大事なことは、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、その直属の上司である課長たちに、プレッシャーをかけることです。就任して5年経った今、福島県庁の男性職員の育休取得率は全国トップクラスですが、たった20%。取り組みを始めた時の5~6%から大きく伸びてはいますが、結局2割しか取っていません。なので、まだまだやるべきことはたくさんあります。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

石川さんは社長として、女性活躍、キャリアアップ、働き方改革で、どんな取り組みをされたのですか。

(東陽電気工事 石川社長)

女性は会社での活躍ばかりではなく、家庭でも活躍していることが多く、女性がキャリアアップのために資格を取ったり、できる業務を増やすには家族の協力が必要です。社員が会社でどう活躍をしているのかを、家族など周囲の人たちに理解してもらおうと、今年からニュースレターを月に1回発行して社員の家族に郵送しています。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

佐々木さんに質問です。女性が活躍することで会社全体にメリットがありますか？

(タカラ印刷 佐々木部長)

当社は、採用・教育・昇格とあらゆる場面で男女差はありません。営業部も半数以上は女性で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。男女差ではなく一人ひとりが活躍できる会社を目指していて、結果として製品の品質も生産性も上がるということで、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)

小林さん、国家公務員の経験と今取り組んでいる地域づくりの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 小林代表)

世の中、社会は女性に多くを求め過ぎです。私は31歳で子どもを生んだので、それまで周りからヒソヒソと「早く生まないともう産めなくなるぞ」的なことを言われていました。産んだら「二人目がいないとかわいそう」と言われます。世の中は女性活躍と言いますが、「お母さんがそばにいないと子どもがかわいそう」とも言われます。周囲からいろいろと言われる社会環境にも関わらず女性に役割を求めるといのは、あまりにも酷だと思います。一方で、女性目線や女性のニーズというのは商品開発などに役立つ機会が多くあります。

(ファザーリング・ジャパン東北 横田代表理事)

それぞれ個々人の想いとして女性活躍に必要なこと。または夢や目標などをお話してください。

(東陽電気工事 石川社長)

男女に関わらず誰かが活躍するには、その人を取り巻く環境すべての協力が必要です。女性には「家事や育児に責任があるから、会社でさらに責任をもつのはいやだ」という人もいます。活躍したい人には会社としても活躍できる場を提供し、そこを目指さない人であっても「どんな目標があって、何を大切にしているのか」を尊重することが大事になってくるんじゃないかなと感じています。

(陽と人 小林代表)

前の会社の人事評価制度では、定性評価は評価者の意向が大きく反映されるので、評価者のライフスタイル、働き方に合わせざるを得ない状況がありました。評価する側の上司は深夜まで職場にいて、土日も（職場に）いるのです。それは、仕事が忙しいという理由ばかりではなく、「家庭に居場所がないから」です。人事評価制度を見直し、働く人が会社を選べる社会にしていくことが必要なのではないかと思えます。もう一つ、男性の育休が取れる社会になってほしい。「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のです。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。

(タカラ印刷 佐々木部長)

弊社でも男性の家事とか育児参画への意識は若い世代ほど高いです。管理職世代やもう少し上の世代の意識改革が必要かもしれません。一方「女性だから」とチャレンジしない言い訳になっていることもあって、女性自身の意識改革も必要なのかなと思えます。あとは女性活用、女性活躍は女性を優遇することだと言われることもありますが、そうではなくて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平等にすること。性差がある環境も踏まえて、評価をきちんとすること。女性だから支援するのではなくて、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えます。家庭環境も本人の状況も、目指すことも全員違うなかで、安心して働ける環境を会社だけではなく、会社と社員が一緒になって作っていく必要があります。そこで、一番重要なのはコミュニケーションだと考えています。

(福島県 内堀知事)

さっき佐々木さんもおっしゃっていたのですが、昭和、平成、令和と時代が変わって、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。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。「当たり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。また、今、やりたいと思っているのは広げること。展開することです。先進的に取り組んでいる3人の話を「あの人たち特別だから」と外に置いてしまうのではなく、「自分のところでも何かできるんじゃないか」と気づいてほしい。少しずつなら必ず変えられると思います。人ごとではなくて我がこととして、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、全県的に広げていく、そういう役割を果たさないといけないと思いました。

※会場との質疑では、女性の活躍や子育て支援等に関する質問や感想がありました。