

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」

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

### 【司会】

それではただいまよりトークセッションを始めさせていただきます。はじめにご登壇されているみなさまをご紹介させていただきます。先ほど講師を務めていただきましたが、改めまして河合薫さんです。引き続きよろしくお願いいたします。一般社団法人 fukucier (ふくしえる) 代表理事の小林しのぶさんです。よろしくお願いいたします。日本精測株式会社代表取締役会長佐藤光信さんです。よろしくお願いいたします。このトークセッションの進行は、内堀知事にお願いいたします。それではよろしくお願いいたします。

### 【内堀知事】

はい、私が MC 役をやらさせていただきます。先ほど河合先生がお話をされていたのですが、今日はアクリルパネルはあるのですが、やっぱりリアルで会ってお話しできるって私自身もなかなかなかったので、すごくうれしいです。特にここビッグパレット、広い会場を使って三密を避けながらみなさんがこれだけ集まっていただけたことを本当にうれしく思います。手を振ってくれる方もいらっしやあってありがたいですね。ありがとう。

それではですね、この後、いよいよトークセッションに入りますが、トークセッションの趣旨をご説明したいと思います。新型コロナウイルス感染症の拡大にともなって、新しい生活様式、これを取り入れることが求められています。その中でテレワーク、オンライン会議など新しい働き方が広まっています。このウィズコロナの時代に求められる新しい働き方を踏まえて、女性活躍の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、特に女性のみなさんが「働きやすいな」「暮らしやすいな」と感じていただける環境を作ることが大切だと思います。その意味で、人生を豊かにする新しい働き方。ちょうど私の真上に横断幕が出ていると思いますが、それをテーマにしてウィ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今日の講師のみなさん、そして会場のみなさんと一緒に考えていきたいと思っています。

もうしばらくお付き合いをください。では初めに、小林さん、自己紹介をお願いできますか。

### 【小林さん】

一般社団法人 fukucier (ふくしえる) の小林しのぶと申します。よろしくお願いいたします。事業内容を少しお話しさせていただきたいのですが、私は福島県内で高齢者の方や障がいのある方と、介護や支援ができる 60 代以降のアクティブシニアさんや子育て中のお母さんをつなげる、マッチングする事業を行なっております。創業したきっかけというところまでお話させていただきたいのですが、私はもともとケアマネジャーとか社会福祉士という資格で働いていたんですね。ところが、高齢者の方、おじいちゃん、おばあちゃんは「お墓まいりに行きたい」とか、「お孫さんの結婚式に行きたい」とか、そういうことをできないでいる。ところが公的な介護保険では、そこまでは難しいというところで、

「公的なサービスを補完するような仕組みが必要だなあ」と思いまして、創業に至りました。この介護、人材不足なんですけれども、私、今日会津若松市から来たのですが、当初の目標は「働く方が5人集まればなんとかやれるかな」と思ったんですけれども、今はここ郡山でも、福島市でもいわき市でも、伊達市でも「働きたい」って手を挙げてくださる方がたくさんいらっしゃって、今では130名になりました。

【内堀知事】

130名ですか。すごいですね。

【小林さん】

ありがたいです。本当に。

【内堀知事】

ありがとうございます。今ね、fukucier（ふくしえる）というのはかわいい素敵な名前だなと思うのですが、そのネーミングの意味をよかったら教えてください。

【小林さん】

はい。“ふく”っていうのは、福島とか福祉のふくになっていて。“しえる”というのは、コンシェルジュとの造語なんです。働く方を何かかっこいい呼び名がないかなと思って、「じゃあ、ホテルにいるコンシェルジュのような」呼称を決めたのです。

【内堀知事】

コンシェルジュさんはホテルにいて、一人でなんでも受け入れてお客さんに対応できる。そのコンシェルジュのしえるをとって「fukucier（ふくしえる）」としたんですね。ありがとうございます。

では続いて佐藤さん、自己紹介をお願いいたします。

【佐藤さん】

会津若松市にある日本精測株式会社の代表取締役会長をしております佐藤光信でございます。当社は建設コンサルタント事業と高齢者の介護事業で、小林さんと同じようなこともやっています。建設コンサルタント事業というのは、道路とか河川の測量とか設計、そういったコンサル系の仕事でございます。当然、男性社員が多くて、男社会の職場でございます。高齢者の介護事業の方は逆に介護スタッフとか、厨房のスタッフ、それから清掃のスタッフ。いろんなスタッフがありますが女性が中心の職場です。そのため男性、女性を問わず、すべての職場の職員が、仕事と家庭を両立させていければと。そういった環境を整備していくということで、いろいろと進めて参りました。特にこれから会津地方では、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、事業所内保育所というものを7年前に創設して、そういったところも含めてワーク・ライフ・バランスに取り組んで、「くるみん」を取得したり、また、イクボス宣言をさせていただいたり。誰もが持てる力を発揮して活躍できるような会社を目指して「ふくしま女性活躍応援宣言」もさせていただきました。そういったいろんな取り組みの中で、2018年に福島県の「ワーク・ライフ・バランス大賞」をいただきました。よろしく申し上げます。

【内堀知事】

佐藤さんありがとうございます。今ですね、佐藤さんちょっと謙虚に言われていたのですが、日本精測さん、本当に女性活躍ですとか、ワーク・ライフ・バランス、一生懸命やっ

ておられて、まさに現場で実践されている企業です。今日はそこのリーダーということで、その経験について、この後具体的にお話しただけだと思います。

では続いて、河合さん。先ほど、1時間の講演、本当にお疲れ様でした。今日は本当は1時間半、2時間話せるボリュームをね、ぎゅっと1時間の中に押し込めてくれているなど思ったのですが、すばらしい講演に、本当に今日会場に来てくださった皆様がいろんな学びがあったと思います。そんな河合さんから、改めて自己紹介をお願いいたします。

#### 【河合さん】

自己紹介というよりは、ひとつ今日は女性活躍なので、講演の中では女性活躍というよりはもっと大きなテーマでお話しさせていただきましたけれども。一言だけ言わせていただきますと、私はずっと、お天気キャスターだった時も、例えばANAの時も、国際線の2期目、気象予報士も1号、その後も女性が少ないところでやってきました。私自身は男だとか、女だとか年齢だとか人種だとかで制限したことは一度もないです。私自身は。でも、向こうからは何度も制限されました。悲しいことに。「元お天気お姉ちゃんだろ」というようなことは何度も言われましたし、「元スッチーか」ということも言われましたし。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」というようなことも言われました。ですが、そういうことがあるたびに、私は笑った方ですけれども、笑えない女性というのもたくさんいると思います。

#### 【内堀知事】

ありがとうございます。昭和、平成、令和、時代が変わってきて、少しずつ当たり前の基準がまともになってきているんですが、やっぱりそういった時代が間違いなくあったなということを今、思い起こしますね。ありがとうございます。それではですね、これからみなさんに一つ目の質問なのですが、小林さんの方にまず聞きたいと思っています。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、お一人お一人にお話をうかがっていきこうと思います。まず小林さんに、fukucier（ふくしえる）で活躍されている方々、どんな方なのか。また、多様な働き方や働くことで得られる生きがいについて、感じることはどういうことがあるのか。教えてください。

#### 【小林さん】

はい。どういう方が活躍されているのかなんですけれども、私も予想しなかったのですが、隙間時間を活用してサービスに入っていますので、すごくブランクがあるような看護師さんや介護福祉士の方。そして一番活躍するのは、専業主婦の方。また、びっくりしているんですけれども、在宅で介護中の方が働きたいと。

#### 【内堀知事】

介護をされている方自身が働きにこられるんですね。

#### 【小林さん】

はい。これは、本当にびっくりしました。あとは障がいのあるお子さんをお持ちのお母さんも多いです。「生きがい」というところなんですけれども、弊社の事業自体が「生きがい」で成り立っているような会社なのかなと思っているんですが。具体例を何かあげられればと思って、先ほどの質問にもあったのですが、このコロナ禍で、働く方の交流の場というのがやはり介護を提供するので、なかなか一緒にリアルでというのは難しくなりました、それこそZoom（ズーム）<sup>\*1</sup>であったりとか、ウェブ会議ですね。

【内堀知事】

やっておられるんですね。

【小林さん】

はい、やっているのですが、やはりその中で、お一人、これはあげてもいいよと言われていたのでお話できるのですが、60代くらいの方ですね。やはりふさぎこんでしまって、近所の方ともなんだかうまくいかないし。誰にも話せない。そういう時に、働くことで生きがいにつながるのはもちろんなんですけど、それだけじゃなくて、働くことで新たなコミュニティができていて、近所の悩みをまた働く方同士で話し合っただけというのが、なんか「生きがい」だけだったのが、それこそさっき河合先生がおっしゃっていた、今度はつながって行って、働くことでまたコミュニティができていくということを感じています。

【内堀知事】

ありがとうございます。fukucier（ふくしえる）で今頑張ってもらっている方が、すごくそれぞれ多様性があるって、立場・状況が違うんだなということがわかりましたし、あとは生きがいという言葉、すごく素敵ですよ。やっぱり、やってやりの良さがある。生きがいがあるということが、また次も頑張ろうと思える、先ほどの河合先生の講演の内容にもすごくプラスの要素でつながるなと思って聞いていました。ありがとうございます。続いて佐藤さんにお尋ねしたいのですが、まさにこの日本精測さんとして、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできて、変わったこと、あるいは、取り組んできた結果、得られたメリット。こういったものがあったら教えてください。

【佐藤さん】

女性職員はほぼ100%、育児休業を取得して職場復帰している。それがすごいことだと思います。また男性社員でも育児休暇を取って、会社の保育園に子どもを預けて迎えに行ったり。そういった奥さんの職場復帰を（助けて）子どもを迎えに来て、子どもの笑顔を見ることでまた仕事に励むようになります。そういった体験をしているということがあると思います。当社の事業所内保育施設ですが、育児休暇をとった職員が職場復帰する大きな流れがあります。また介護業界というのはタクシー業界と同じくらい離職率が高く、一般的にいうと30%近いと言われていたような職場なんですけれども、当社の場合ですと1~2%で推移しています。一般的な企業の中でも非常に離職率が低いと思います。それは保育所があったり、総務部や職場の上司がいろんな働きかけをして、社員一人ひとりと話している。話を聞いているということを含めてチームワークを育てている。そういったことが大きな要因になっているのではないかなと思っています。女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んで得られたメリットですね。働くスタッフの子どもたちが、夏休みに自分の保護者の職場を見学するという取り組みをして、「子ども参観日」というのを設けたのです。同僚の子どもと接触する機会が生まれて、職場内にお互い様という雰囲気が出てきたと。助け合う雰囲気が出て、チームワークが強固になったと。やはりいろいろお互いに言える雰囲気というのが大きいかなと思います。

【内堀知事】

ありがとうございます。離職率、普通は30%、それが1~2%というのは通常の企業と比べても本当に遜色ない、すごい離職率の低さだと思います。さきほど、河合さんに傘の話をしていただいたんですけど、日本精測さんには傘を超えてさしかけるチームワーク

がきつとあるんだろうなと思って聞いていたのですが。今、お二人の話を聞きながら、河合さんコメントがあったらぜひお願いいたします。

#### 【河合さん】

今佐藤さんからお話があった「子ども参観」なんていうのは、まさに無駄ですよ。やらなくても全く問題がないけれども、それをつくっていることによってコミュニケーションができるということ。あとは佐藤さんのところも小林さんのところもそうだと思うのですが、キャリアというのを、私はいつもキャリアレインボーということをお話させていただくのですが、キャリアという仕事ということと思われがちですけれども、キャリアというのは生まれてから死ぬまでの社会的役割だというふうに捉えてほしいですね。そうすると生まれた時には赤ちゃんという役割が生まれます。大きくなると子ども、小学生、学生という役割が生まれます。それでさらに大きくなると市民という役割が生まれてきます。それがさらに大きくなってくると社会人として、職業人として初めて仕事、お金を得る職業のキャリアが始まる。それからパートナーを得て、父親であったり母親という役割が出てくる。さらに歳を重ねてくると、高齢者、おじいちゃん、おばあちゃんという役割が生まれてくる。つまり人生というのは、人それぞれ、違ったキャリアレインボー、七色が密接につながっていて、先ほどすきま時間でお仕事とおっしゃっていましたが、でも、介護をなさっている方、専業主婦の方たちというのは、専業主婦として、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、お金を得るところの職業人の部分は薄らいでいた。でもそのピカピカの経験があるからこそ、職業人に混じった時に、戻った時にブルー色の職業人のところが、色がどんどん濃くなって行って、さらに他のキャリアの経験があるからこそ、仕事もどンドン生かされていくってということもあるんだと思います。

#### 【内堀知事】

今のレインボーの例え、すごくわかりやすいですね。やっぱり人生、一つの色だけではなくて、もちろん人生の中でね。一時的に仕事にかなり集中してしまったり、あるいは出産、育児とか、そういったタイミングはあるんでしょうけれども。トータルで見ると七色、やっぱりあって、それぞれ人が違うんだってところをレインボーという捉え方はとても大事だなと思いますね。

#### 【河合さん】

一つだけお話いいでしょうか。面白い取り組みがあってですね。佐藤さんのところも育休から戻ってきてくれるようになってメリットしかないとおっしゃっていましたが、ある社長さんはもっと踏み込んでいて、育休から戻ってくると昇進させるのですよ。リーダーにさせるんですよ。その理論というのは、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、言うことをちっとも聞かない子どもの面倒を見て、限られた安い給料の中で子どものご飯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をしっかりとやっている。それは育児の中でもう身についているのだから、それを活かすためにリーダーにさせる。仕事は周りの力を借りながら半年間の間に学ばばいいと。そういうので逆に昇進させている社長さんにお会いしたことがあります。

#### 【内堀知事】

実はここでシナリオ上は県の取り組みを説明することになっているのですが、今、お三方の話を聞いていると恥ずかしくて話せないなというのが率直なところなんです。

私自身、知事に就任して今6年経つところなんです、イクボス宣言を始めてまだ4～5年。実はこの女性活躍の応援会議を作ったちょうど4年目です。結論を言うと福島県、ようやくスタートラインに立ったくらいかなというのが、率直な思いです。ただ、その足りていないところ、恥ずかしいところを知事自身が自覚することが、とても大事なかなと思っています。

**【河合さん】**

めちゃめちゃその通りです。たいていそういうふうには思わないで、「いやうちはね、ちゃんとやっているよ」みたいな方が結構いるので。

**【内堀知事】**

この後のシナリオを読むとね「県はいっぱいやっています」というようなことを書いてくれているんだけど、今のお三方の話を聞いて「それはやめよう」と。まだまだ、福島県は足りていないんだということを恥ずかしいのですけれども、みんなの前で明かすことで逆に言ってしまった以上はやらなくちゃなと思えるようになると思うのです。今日の新聞でイクボスに取り組む県が37あるということですが、その中でうちの順位は17番です。だから微妙な順位ですよ。高くもないし、低くもないし。この17位という順位を上げるためではなくて、やはりイクボスもそうですし、女性活躍もそうですし。今日この会場にいる方がね、「いやあ福島はちょっとずつよくなっているよね」って思っただけのようにすることが知事の大事な仕事だと思うので、このお三方の話を聞いて恥ずかしいと思った今日の気持ちを忘れずにこれから頑張っていこうと思います。次ですね、質問の二つ目に入りたいと思います。次は、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、お三方からお話をうかがいたいと思います。まず小林さん、コロナによって価値観ですとか働き方にどんな変化があったか、教えてください。

**【小林さん】**

はい。事業の中では、どうしても私たちは訪問して介護を提供するサービスですから。

**【内堀知事】**

そうですね。バーチャルではできないですもんね。

**【小林さん】**

そうなんです。通所よりは感染を起こしにくいところではあるのですが、それでもいろいろと気をつける点がありまして、すごく考えるようになったのは、利用する方はもちろんなのですが、働き手も安心して働けるというところを特にたくさん考えるようになりました。思ったところが、1社では何もできないのですよ。ところがいろんな企業さんと連携して、それこそIoTだったりとか。今進めているのは、アプリの開発。そういったところで感染予防をしながらいうところを第一に考えるようになりました。あと1点なんですけれども、私たちは働き手の方に、最初に登録する時にいろいろとお話をうかがうのですけれども、その中でコロナに対する考え方も、何気なく必ず聞くようにしていて、コロナに関しては不安感であったりとか。本当にみなさん様々な思いを抱えていらっしゃるの、その方がこの状況の中で、どのくらい働く希望があるかとか。あとはどのような働き方だったらできるのかというようなことを個人に確認をするようになったかなあと。

### 【内堀知事】

すごくきめ細かくて分かりやすいです。ありがとうございます。佐藤さんいかがでしょうか。

### 【佐藤さん】

介護事業の場合ですね。高齢者が利用者だったり、老人ホームの入所者だったりということで、高齢者施設のクラスター発生などもありましたので、非常に気を使っております。利用者本位という価値観で、より徹底して介護現場はやっております。食事を供給する厨房でも、それらを支える総務でも衛生管理を全員で行いながら、三密の解消に取り組んでいます。また、1日1回、その施設全体の空間の殺菌をオゾンで行っています。オゾンは人がいると害になるので、いない時間に30分とか時間を計って完全殺菌を行っております。そういったことで非常に介護事業のスタッフは一生懸命やっているかと思えます。また建設コンサルタント事業の方もメールの活用などで打ち合わせの回数は若干減らしているのですが、図面をお互いに見ながら打ち合わせをしないと進まないということがあります。

どちらの職場も職員同士のコミュニケーションがなかなか図れない状況なので、心がかなり疲れているというところがあるかと思えます。早く新型コロナが収束して、治療薬ができて、みなさんが安心していろいろと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おります。

### 【内堀知事】

ありがとうございます。お二方とも特に介護関係を抱えていると余計、本当にお一人お一人のご負担が高まったまま、しかもそれをずっと継続しなければいけないので、ご苦労は多いかと思えます。お二方のお話を聞いて、河合さん、いかがでしょうか。

### 【河合さん】

小林さんが今、IoTとコラボしてと言っていましたけれども。私このコロナの中で起きた一番いいことだと思っているんですね。モザイク型の働き方っていうように呼んでいるのですが、今までだったら手を組まなかったような人たちがまさに傘の貸し借りをすることによって、一緒にやるようになった。これは会社同士でもやっていますし、個人でもやっぱりそういうことが起きましたよね。例えば、医療現場が非常に疲弊していた時に、自分も決して恵まれていないのに、お野菜を作っている人たちが、いつもだったらお店に出すところが、お店もクローズしているので、それをどうすることもできない。じゃあ、捨てるくらいだったらお弁当を作って医療従事者に配ろうよというふうになって、そこにシェフの人たちが集まったり、地域の若者が来て。ただじゃダメだから、200円で売ろうよとか。そういったまさに傘の貸し借りが生まれて、これはまさにモザイクだと思います。あともう一つは、やはりお二人とも、介護現場のところで、一番このコロナで安心を求めるようになったと思うのですね。ただ、不安というのは一つではなくて、非常にいろんなものが不安であると思えます。そんななかで、不安の反対って安心だというふうにみんな思いがちなんですけれども、安心って何かというと、「一步前に踏み出すこと」なんです。よ。「一步前に踏み出すこと」。なんもしないでいることが安心ではなくて、なにかチャレンジしてみることで、それをやることで、みんなその不安が変わって、じゃあ次は何をやろうという前向きな気持ちになってくるので、小林さんも佐藤さんもお話で何かなさっているということは十分わかりますので、もう一步踏み出すようにすれば、次の未来につながるのではないかと思います。そう思いながら聞いていました。

### 【内堀知事】

今、不安の反対が安心かなと思ってしまいますのですが、むしろ一步踏み出すことだという言葉は響きますね。やはり今コロナが心配だと。緊急事態宣言の時は、やはりひたすらにステイホーム。これはやむを得なかったと思うのですが、今は感染症についてある程度、科学的なあるいは医学的な知見もわかってきた。したがって新しい生活様式を守りながらであれば、むやみに感染するものではないし、家に居続けることで逆にネガティブなマイナスな部分があるので、そこは上手にギリギリ折り合いをつけながら、前に踏み出す。あるいは働き方も工夫しながら、続ける。こういった部分、モザイク型として大事ですよ。ありがとうございます。

それでは、あつと言う間に最後の質問なのですが、3問目はウィ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それぞれまとめの思いを込めてお話をいただければと思います。ではまず小林さん。いつもトップバッターですみません、が。よろしくお願いいたします。

### 【小林さん】

私から2点なんですけれども。まず1点目が、働きたい意欲があってもなんらかの理由で働けない方というのは、たくさんいるというのはテレビのインタビューでもありますけれども、私の周りには実際にそういう方が本当にたくさん多いなということを実感しています。私自身、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感じでやっていたんです。ところが、今この仕事をしていて、皆さんから学ぶのは、どちらかという会社側が個人に合わせた方がとっても活躍してくださるし、それこそ離職率が下がったりするということにもつながるんだなと思っています。

私どもは隙間時間を使っているんで、佐藤さんがおっしゃったような資格のたくさんあるような会社の方よりも劣るんじゃないかなというふうに私自身がすごく思っていたのですが、得意なことだけを提供することになっているので、お客様からはすごくレベルが高いって言われるんです。

そんなことはないと思うのですが、そういうふうにおっしゃっていただけるので、やっぱり、さっきの女性活躍というところにもつながるのですが、最初は大変だけれども会社に合わせるというところから、会社が個人に合わせるということが、活かし方になってくるのかなと思います。

もう1点目がですね、個人的に思うのが、河合先生がおっしゃっていたところでもあるのですが、女性だから、男性だからということではなくて、例えば女性が役職にどんどんついたら、すごくいいんじゃないかな、いい効果があるんじゃないかなと思いますし。あとは副業もですね。弊社は副業されている方が入ってくるので、実際にやってみて思うのが、個人の自立であったりとか、自主性だったりとか。あとは、さっきのIoTじゃないですけども、新しい事業をやろうと思った時に、いろんなスキルがこう集まってくるので、そういった双発というのにもつながっていくのかなと思っています。そういったところが大事なかなと思っています。

### 【内堀知事】

ありがとうございます。小林さんがさらっと会社が個人に合わせるんだと言われているのですが、それってある意味、すごく価値観を変えなくてはいけないし。難しいけれど、それがやはり今のワーク・ライフ・バランスとか、働き方を変えるというのは、基本的にそういう発想のひっくり返し、転換がないとダメなんだろうなと思いました。ありがとうございます。佐藤さん、いかがでしょう。



### 【佐藤さん】

確かに、私も経営者自身として、発想を転換させて職場を変えていく必要はあるんだろうと思います。ただ、いかんせん、今までやってきた職場が職場なので、相手、人がいる。対面が基本の職場ということで、それが難しい状況にあると思います。ただテレワークとかサテライトオフィスなどはどんどん可能だと思います。福島県内、特に会津に人が戻ってきて、地域の活性化につながっていただきたいと思います。そんなふうに思います。そのためにも国とか地方自治体に十分な支援をしていただければと思います。また、女性が活躍していく。そのためには、企業側も大胆に抜擢していく。そういったことが一番大事だと思います。また、それを受ける女性にもちょっと心を、今までの経験から言わせてもらおうと、殻を破ってほしいなど。やはり「私なんか」とか、そういう殻を若干女性の方は持ち合わせている。どうしても引いてしまう。そういうところが今まで経営者として感じているところです。そういったことを乗り越えた人は、どんどんいろんなことをやってくれますね。どんどん、いろいろ任せられる。そういった人が伸びて育っていくと思いますので、自分の殻を破るといことは大事なのかなと思います。特に自分をよりよいものと、楽しく生きる方法を見つけると、先ほど河合さんがおっしゃっていたことでもあるかと思います。やっぱり、いい方向にやっていくというのをもってもらおうというのが大事だと思います。それは、うちのばあさんのように、長生きにも通じると思っています。

### 【内堀知事】

ありがとうございます。企業自身もやはり変わっていく。合わせて、それを受けられる女性のサイドの方も一歩前を出てみる。そういう思いが、重要だということを経験の中で感じておられるのですね。ありがとうございます。河合さん、全体のまとめに入ってきているのですが、お二方のお話を聴きながら、いかがですか。

### 【河合さん】

おっしゃっている通りなのですが、逆のことを言うようですが、お二人の思いにつながるようなこととお話させてください。女性活躍、例えばこういうふうなリーダーにならなくちゃとか、こういうことにならなくちゃとか。ビジョンを持ってとか、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。だから、自分はこんなだ、あんなだ。これはできませんとか、それは私もずっと思ってきました。今もそうです。例えばコロナで講演会が激減したんですよ。もう、一斉に無くなって。最初、3月から5月まで全部キャンセルになって。稼ぎ時なのにと思っています。

### 【内堀知事】

そんなこと、今まで一回もなかったですからね。

### 【河合さん】

一回もないです。どうしようと思って。でも7月になったらと思って、でもまたダメで。9月、10月まで入っていたのもまだダメだと。そうすると講演会を多くの収入にしていた人間にとって、「私は結局世の中のおぼく銭で食っているんだ」と思ったのです。でも、振り返ってみれば、今までも大学院に行った時も、何も決まっていなかったのに、自分で学費を払ってまで大学院に通い、何も決まっていなかったのにスチュワーデスを辞め、飛び込んでいったわけですね。でも、振り返ってみると、こんなキャリアになっていて。多分、何度も泣いているんですよ。でも通り過ぎてみると、忘れちゃうんですね。だから、でも、その時に何をやってきたかということ、目の前にある今自分のできることを精一杯や

るしかないんです。それしか答えはなくて、このコロナになってから、より自分のできること、できることっていうのを考えた中でやっぱ1冊出来上がったのが、6月に発刊した「コロナショックと昭和おじさん社会」というのは、そんな中で生まれた本だし。

【内堀知事】

あれはまさに、そのなかで。

【河合さん】

そうです。あのなかで私が今コロナで起こっていることは、あたしがずっと書いてきたことじゃんと思って。で、それはやはり傘を借りなくちゃいけなくて。それを信頼できる編集者に話したら、「それは今必要かも。書こうよ。」ということになって。やった。そんなことの積み重ねなんですよ。これは女性活躍でも全く同じことだと思います。おそらく結果としてお二人はここにいらっしゃるのだと思いますし、知事だっておそらくきっと、そうだと思いますし。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。その中で悩みながら動いているので、やっぱり、そういう意味で、自分自身、悩みながら一歩出るということにつきますよね。

【河合さん】

世の中って、思った通りにはならないし、理不尽なことだらけなんですけれども。捨てたもんじゃないんですよ。

【内堀知事】

なるほど。力強い言葉です。

【河合さん】

誰かが必ず見てくれるんですよ。それって、もうダメだって思った時に、メールが来たりして、「ああ救われた」みたいなことがあったりとか。私は“やりがいの神様”と呼んでいるのですが。やりがいの神様は年に1回か2回しかこないんですよ。

【内堀知事】

結構貴重なんですね。

【河合さん】

でも、それがあつて多分、生きてこられたんだと思いますから。

【内堀知事】

すてきな話をありがとうございます。このトークセッションですね、あつと言う間に時間が過ぎてきたのですが、改めて今日、この女性活躍。特に新型コロナウイルス感染症の影響がある中で、お三方から本当に示唆に富むお言葉をいただきました。今日この会場におられるみなさん一人一人が、やっぱりこういろんなキーワードを自分自身のなかで「ああこれ素敵だな」「参考にしよう」と何かひっかかる部分があったんじゃないかと思いません。今日、実際にリモートではなくて、リアルでできているって素敵ですよ。今日は後

ろの方、結構遠いんですけれども、やっぱり一緒の空間にいるっていうことが今日のこの共感をまちがいなく呼んでいると思います。せっかく今日、このビッグパレットで一緒になったみなさんが、気持ちを一つにして男性も女性も、あとそれぞれの立場は全部違いますけれども、このコロナを乗り越えて、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。そんな思いが今日生まれれば、本当にうれしいと思います。それではですね、短い時間ではあったのですが、素晴らしいトークショー、そして講演していただいたお三方に大きな拍手をお願いします。ありがとうございました。

#### 【司会】

ありがとうございました。本当に、まだまだお話を聞いていたい。そんな貴重な時間ありがとうございました。今までと違った明日を迎えられそうな、そんなエネルギーをたくさんいただいたような気がします。ありがとうございました。以上をもちまして、福島女性活躍応援会議、講演会・トークセッションプログラムを閉じさせていただきます。本日はみなさまご参加いただきまして、まことにありがとうございました。

---

#### ※1 Zoom（ズーム）：ウェブ会議システム

- ・・・Zoom ビデオコミュニケーションズが提供するクラウドコンピューティングを使用した Web 会議サービスの名称