

ふくい 女性活躍推進 フォーラム



2023年 **リアル&オンライン**
11月8日 水 13:30~17:15 福井県国際交流会館

テーマ

自分色のわたし わたし 働く女性が自分らしく
あり続けるために

共働き率も、女性の就業率も全国トップレベルの福井では、企業・団体、地域社会などで、多くの女性が活躍しています。そんな“女性たちが、もっと自分らしくチャレンジできる社会づくり”をテーマに、県は「ふくい女性活躍推進フォーラム」を開催しました。

開催あいさつ



福井県副知事
鷲頭 美央

福井県の女性が、ノビノビといろいろなことにチャレンジできる社会をつくる。そのためには、家事や育児の負担が女性に偏っているという課題を含め、いろいろな変革を起こしていかなければいけないと感じています。県としましては、今年5月に「女性活躍課」を創設。さらに「ふくい女性活躍推進チーム」という部局横断のチームを立ち上げ、職場における働き方改革や子育て支援などの強化を進めています。

今回のフォーラムでは、「自分色のわたし」「自分らしく」をキーワードとしました。仕事も家庭も、「こうしなければいけない」という制約ではなく、「こんなことをやりたい」を実現するにはどうしたらいいかを考えていただくためです。このフォーラムが、女性活躍に向けた、さまざまな変革のアクションにつながればと願っています。

基調講演

味の素株式会社のDE&I 推進の取組み

働き方改革と女性キャリアを
支える施策を中心に



味の素株式会社
人事部人事グループ DE&I 推進チーム
シニアマネージャー 兼
味の素みらい株式会社 代表取締役

小池 愛美氏

ダイバーシティで重要な、「一人多様性」

味の素は創業の志である「おいしく食べて健康づくり」を受け継ぎ、「アミノサイエンスで、人・社会・地球のウェルビーイングに貢献する」を掲げています。

「ダイバーシティ（多様性）」というと、女性、外国籍の方、経験者の方を採用するなど、いろいろな人の属性のみに注目しがちです。しかし、一人の中の経験がたくさんあれば、「一人多様性」という価値観もあります。私の場合、その転職経験から味の素では多様性があるといえますが、ずっと味の素にいる社員でも、PTA活動に参加して、家事・育児などの情報をママ友から得て、そこから商品を発想することも多様性につながるのです。ダイバーシティを語る時、「一人多様性」は重要だと思います。

「働き方改革」は企業にも、大きなメリットがある

ダイバーシティのスタート前に、味の素が力を入れていたのが「働き方改革」です。柔軟性の高い働き方が整備されれば、活躍してくれ

る女性が圧倒的に増えます。しかし働き方改革をしていない場合は、家事や育児の多くを担当する女性にとって両立は大変です。全社員の働く時間と場所の柔軟性を高め、みんなが活躍できるよう同じスタートラインに立つことが大切なのです。

働き方改革は社員や家庭だけでなく、企業にも大きなメリットがあります。それは—①新規の人材獲得の幅が広がる②既存の人材が介護などで退職せずすむ③余剰の時間活用で、「一人多様性」が生まれやすい—ことです。味の素では、所定労働時間を見直して8時15分から4時30分までとし、朝5時から夜10時までの間、コアタイムなしで7時間15分働けばいいというフレキシブルな就労となりました。こうした働き方改革の記事が出始めてから、某大学生就活企業人気ランキングでずっと10位以内です。特に課題だった理系女性が、1位や2位となり、とてもうれしい状況です。

女性登用のために、無意識の思い込みをコントロール

味の素グループが目指すDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の目指す姿は、「性別、年齢、国籍、障がいの有無、経験などによらず、社員一人ひとりの多様性を尊重し合い、多様な個の強みを生かす会社・社会」です。

そのDE&Iの実現のために、重要なキーワードが「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」です。

味の素では、人事採用などを扱うマネージャークラスだけでなくトップも、この思い込みをコントロールしないといけないと考え、トレーニングを始めています。これがないと、女性登用は進まないと考えています。

味の素は、女性社員比率が3割と少ない会社であり、女性管理職も12~13%しかいません。登用はフェアにするというルールを設け、さらに女性キャリア支援の取り組みとして、入社から役員までの育成プログラムを始めています。本日のテーマ「自分色」のように、一人ひとりの色は異なり、それが会社の中に入ることによって、会社もどんどん変わっていきます。私からは「自分らしい自分色を組織に生かそう」を、最後のメッセージにしたいと思います。

県内企業で働く女性社員による プレゼンテーション

<ファシリテーター>
福井県副知事

鷲頭 美央



永森建設株式会社



経営企画課
永森 智子氏

当社グループは、住宅建築、不動産売買、リフォーム、古民家再生などを手がけています。

当社には子育てなどのライフイベントに応じた、「短時間勤務正社員制度」があります。これはキャリアを積んできた女性に仕事と家庭を両立してもらうことが狙いです。現在、この制度を活用した社員が6人おり、幹部候補として活躍しています。その他に▽子育て期間の休日シフト（日曜日の定休）▽時間単位有給休暇制度▽育児休業前の面接の実施などを行っています。何よりも社員の声を聞き、働き方を一緒に考えることが大切だと思っています。

クラシス株式会社



総務部人材開発課マネージャー
田中 裕子氏

当社は建築資材の卸売販売、構造設計、プレカット加工などを行っています。

取組みの一つは、「男女同一基準での評価」です。職種別のスキルMAPをベースに、女性の能力をバイアスなく評価できるため、採用拡大にもつながっています。その他にも、▽子育て・地域活動などに使える「時間短縮勤務制度」「時差通勤制度」▽働く時間が臨機応変な「フレンドリー雇用」▽働き方改革と健康経営を掛け合わせた、残業時間の削減など、さまざまな働き方改革に取り組んでいます。

株式会社文教コーポレーション



社長室ウェルビーイング担当
上原 知愛氏

当社は北陸を拠点に、医療・教育機関における経営コンサルティングから施設運営までを担っています。

社員の7割は女性です。その活躍してくれる社員のライフステージに合わせた働き方のために、トップが「ウェルビーイング」を軸とした中期経営戦略を計画。▽「1on1ミーティング」や「スキルアップ支援」による、能力発揮・キャリア育成▽「育児休業取得推進」「残業時間削減のためのモニタリング」などの育児・介護支援など、働き方を選択できる仕組みを設けています。

「自分色のわたし」ディスカッション



<ファシリテーター>
鷲頭 美央（福井県副知事）
<アドバイザー>
小池 愛美氏

鷲頭 各社の取組みに感銘を受けました。印象的だったのは、社員の声に応えようと働き方改革に取り組んでいたことでした。それでは、最後に皆さんに、仕事と家庭を両立するポイントについてお聞きしたいと思います。

永森 子育てや仕事に追われると、パニックになることもあります。そういうときは、親や家族、友だちと会って笑って話し、「自分が幸せでないと、仕事も家事もうまくいかない」と自分の軸を見失わないようにしています。



<パネリスト>
永森 智子氏、田中 裕子氏、
上原 知愛氏

上原 「私しかできないこと」「私じゃなくてもできること」を分けて考え、優先順位をつけるようにしています。子どもにとってのママは私しかいませんが、それ以外のことで、例えば保育園の行事はパパに任せたりすることが大事だと思います。

小池 結婚後に、家族みんなで役割分担についてしっかりと家族会議をしました。その時に大切にしたのは、“自分の人生ファースト”。家族一人ひとりが、「自分の時間ややりたいことは諦めないままでいよう」と話し合いました。

田中 福井県ならではの保育園が選べる良さを生かして、私の「働きたい」という気持ちをかなえるため、延長保育などをフル活用しました。家族では、「みんなで家事をやろうね」というコミュニケーションや実践も大切にしています。

鷲頭 ありがとうございます。県としては、仕事も家事も自分らしくあり続けることを、福井の中で実現できるようアクションにつなげていきたいと思っています。

働く女性を対象としたワークショップ

幸せを実感するSelf Loveワークショップ

グループで自身の嫌いなこと、自身のしたいことを書き出して、グループ内で発表しあいました。第三者に話すことで共感を得られたり、他の意見で解決の糸口になったり、自身への肯定感の醸成につながりました。



<ファシリテーター>
キャリアコンサルタント

宮下 麻衣子氏

参加者の声：

- ・こうしたい!を書いて、シェアするのが楽しかった。
- ・モヤモヤが少し吹き飛ばされました。
- ・自分の頭の中が整理できてよかったです。

