

参加無料!

完全予約制

男性も一緒に  
考えよう!

ふじのくに  
さくや姫  
サミット 2021

自分らしく働く! 100人100通りの方法

女性活躍っていったい何?

さくや姫とは

富士山の女神として名高い  
「木花咲耶姫」に由来します。  
(コノハサツヤヒメ)

## 実施報告書

- 1 オープニング/開会挨拶 (13:00)  
静岡県くらし・環境部長 市川 敏之
- 2 基調講演 (13:35~14:45)  
福田 幸寛さん  
産業医・家庭医療専門医 筑波大学総合診療グループ Gallup認定ストレングスコーチ  
『あなたの中にある「強み」という宝物を見つけよう  
～ひとりひとりが輝けば、会社も社会も変わる～』
- 3 分科会 (15:00~16:30)  
・第1分科会『活躍するってどういうこと? 「女性活躍」を探求する』  
・第2分科会『女性が多い職場で働く男性の本音・女性の本音』  
・第3分科会『育休(産休) 男性に聞く仕事と家庭のリアル』
- 4 分科会報告 (16:35~16:50)
- 5 エンディング/閉会挨拶 (16:50~17:00)  
藤枝市 男女共同参画 多文化共生課長 高橋 昌之

令和3年10月15日(金) 13:00~17:00 (入室開始12:45)  
WEB会議アプリ「Zoom(Zoomウェビナー及びZoomミーティング)」でのオンライン開催  
サテライト会場: BiViキャン会議室(藤枝市)

## 参加人数

項目		申込者	参加者			
			女性	男性	合計	
全体		119			<b>103</b>	
内訳	基調講演	基調講演のみ参加	57		<b>56</b>	
	第1分科会	活躍するってどういうこと？ 「女性活躍」を探求する	40	26	5	<b>31</b>
		(藤枝会場)		(5)	(1)	(6)
		(オンライン Aグループ)		(4)	(2)	(6)
		(オンライン Bグループ)		(9)	(0)	(9)
		(オンライン Cグループ)		(8)	(2)	(10)
	第2分科会	女性の多い職場で働く 男性の本音・女性の本音	11	7	2	<b>9</b>
	第3分科会	育休（産休）男性に聞く 仕事と家庭のリアル	11	6	1	<b>7</b>
	分科会参加者合計	62			<b>47</b>	

※分科会に参加されたうちの45名の方が基調講演を聴講しているため、基調講演の参加者合計は101名となります。

## 基調講演

あなたの中にある「強み」という宝物を見つけよう  
～一人ひとりが輝けば、会社も社会も変わる～



**福田 幸寛さん**

産業医・家庭医療専門医 筑波大学総合診療グループGallup認定ストレングスコーチ

### 【講師プロフィール】

2013年富山大学医学部医学科卒業。

埼玉県立大学を卒業後、理学療法士として働く中で、命に寄り添う医療をしたいと医学部を再受験。救急医を経て、家庭医療専門医を取得。病気を治すだけでなく健康な生き方をサポートするために産業医として活躍している。3人の子育てにも全力で向き合い、心理学やコーチング、コミュニケーションを学びながら仕事にも家庭にも取り入れている。

### 《講演内容》

『あなたの中にある「強み」という宝物を見つけよう～ひとりひとりが輝けば、会社も社会も変わる～』と題し、強みとはそもそも何か、強みはどのように見つけるのか、どうしたら強みを生かすことができるのかなど、自分らしくイキイキ生きていくためのヒントを、福田先生の3つのご経験を軸にご講演いただきました。

講演ではそれぞれの場面で、Strength Finderによる福田先生の強みのTOP5「ポジティブ・共感生・社交性・活発性・コミュニケーション」を交えて、**人の強みはあるときは強みとなり、あるときは自分を苦しめる悩みとなること**について、具体的に教えていただきました。

### ①理学療法士から医師になり、そこで燃え尽きた経験

理学療法士時代に、リハビリをしていた患者さんががんになり、結果亡くなったこと。訪問リハビリの現場でも、病院にいる自分が手を出せない在宅ケアの環境を感じたこと。そして、人の命を救うために進んだ医師、救急医療の現場でも、命を救うことができなかったこと。そんな経験から、医療従事者として自分が完璧な人間でないことがとても悔しく、虚しさを感じて苦しまれたそう。さらに、同じ頃に三男が生まれ、医師としての自分の悩みと子育ても完璧に関われない状況の板挟みに苦悩が増し、心が壊れるほどに追い詰められてしまったそうです。

この時、**学び続け完璧を求めようと努力する自分の強みが、かえって自分を深く苦しめていた**ことに気づくことができ、この経験から「**完璧である必要はない**」ということを伝えていただきました。

### ②父と緩和ケアの経験

19歳当時、病床の父のお見舞いにあまり行かず、最後を看取ることなく亡くなってしまったこと。医師となり、ある患者さんをケアしていたとき、忘年会のときに容態が急変し、最後の瞬間に立ち会えなかったこと。

最後に立ち会えなかったことは共通している2つですが、後者は周囲から、「最後まであきらめずやり通した」と振り返りの言葉がかけられ、**最後の結果よりも自分が相手に何をしてきたかが大事だ**と気づくことができ、「**結果よりプロセスを大切に**する」ということを伝えていただきました。

### ③ビジネスパーソンと関わる中で学んだチームで強みを発揮していく経験

そもそも自分と他人は別の世界を見ているので、「**自分の強みと相手の強みを対話によって理解することが大切**」であること。

ニューヨークライフバランス研究所の調査によると、以下の場合の仕事のエンゲージメント率は

- (1) 上司が強みも弱みも見えてくれない 2%
- (2) 上司が主に弱みだけ見ている 45%
- (3) 上司が主に強みを見ている 61%

という研究結果が出ており、無関心であることが最も仕事のやる気を奪っていることが明らかであること、さらに相手の強みを見て理解することが大切であるということ、データをもとにご説明いただきました。

### 《参加者からのご感想》

- ・「完璧である必要はなく、人と人でお互いに足りない部分を補い合うことが大事だと分かった。」「講師ご自身が内面的な特徴を把握し、より良い方向へコントロールされていることがとても興味深かった。」「貴重な話を伺えて、人生において大切なものは何かを再考する機会となった。」といった声が寄せられました。
- ・自分らしく生きていくために、自分の強みをどう見つけてどう活かせばよいのか、何にポイントを置いて進めばよいのか、福田先生のお話から大切なヒントを学ぶことができました。





## 第1分科会『活躍するってどういうこと？「女性活躍」を探求する』

### 1 コーディネーター〔5名〕（4グループ）

- ◆オンラインAグループ：今村映子
- ◆オンラインBグループ：古宮裕里子
- ◆オンラインCグループ：佐久間常幸／橋本恵子
- ◆藤枝会場：野中裕美子



### 2 グループディスカッション

- ◆コーディネーター・参加者 自己紹介
- ◆「周りの女性で、活躍している人を一人イメージしてください。どんな方でしょうか？」問いに対し、各自のイメージの違いを意見交換しました。
- ◆以下の問いについて、それぞれの考えについて意見交換しました。
  - ・「男性活躍」とどう違いますか？
  - ・活躍することに対して自分の課題は？現状とのギャップは？
  - ・女性活躍で周囲から期待されている事はどのようなことですか？
- ◆【気づきの共有】対話を通して感じたこと、理解が深まったこと、新たに発見したことなど
- ◆【行動宣言】行動宣言用紙に記入し発表



### 3 ディスカッションまとめ

活躍している女性のイメージは、「明るく元気で活動的な人」、「経験や知識が豊富で、仕事を的確にこなす人」、「いつ相談しても穏やかで話しやすく思いやりのある人」、「何をしたいか明確な目標があって、それに向かって行動できる人」、「仕事と子育ての両立している人」、「決断力があり、その人の意見を中心に場が動くような人」、「チームに良い影響を与える人」、「巻き込む力のある人」等、多様なイメージ像が浮かんできました。

「営業分野で社長と話をできるのは男性が得意と思っていたが、女性のほうがお客様の話をよく聞く。こういう方のほうが管理職に向いているのかも思う。」というご意見から、「女性のほうが子育ての負担が多いので、女性の活躍と男性の活躍とは同じにならない。」といったご意見もありました。

「活躍を求められるが、そもそも自分が前面に出ることが苦手それが課題」、「感謝される仕事をもっとしたいのに会社の中に場がない。」などのご意見が挙がりました。

「数字あわせの女性管理職登用ではなく、性差ではなく、実力をみてほしい。」という、あくまで「個」を平等に評価してほしいというお声もありました。

また各グループで共通して挙がっていたのは、「活躍に性別は関係なく、その人次第であること」ということでした。その人の与えられた環境で、その人が納得して選択したやり方で進んでいくことが「活躍している」ということであり、当人が充実感や楽しさを持って進んでいるのであればそれが正解なのではないか、というご意見をいただきました。



## 第2分科会『女性が多い職場で働く男性の本音・女性の本音』

### 1 コーディネーター [2名] (1グループ)

鈴木あゆみ、塚本敦則

### 2 グループディスカッション

◆コーディネーター・参加者 自己紹介

◆「この機会に本音を聞いてほしい」「女性が多い職場で困っている」「実はこんなことで悩んでいます」等、平日頃感じていることを自由に書き出してもらい、その中から議論のテーマを決め、意見交換しました。

テーマ①：女同士の付き合いは大変との話を聞いたが、女性が多い職場の悩みは？

テーマ②：女性から男性に声をかけづらいというイメージだが実際はどうなのか？

テーマ③：育休、産休取得への理解や不平等に関して

◆【気づきの共有】対話を通して感じたこと、理解が深まったこと、新たに発見したことなど

◆【行動宣言】行動宣言用紙に記入し発表

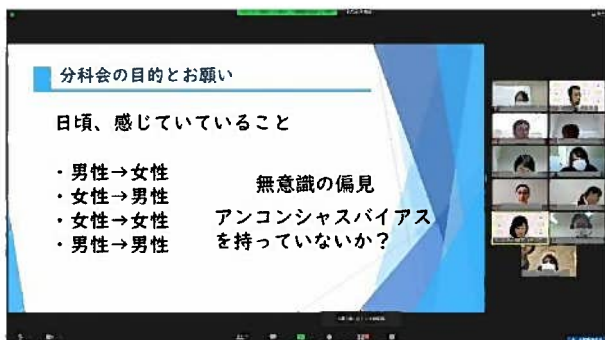
### 3 ディスカッションまとめ

テーマ①については、「子育ての有無、世代、雇用形態等の違いによる意見の違いはあるが、女性同士で話ができている特に問題はない。」、「世代や興味関心が違うと難しいかも。」、「女性は「話」が好き。女性は1日2万語しゃべらなないとストレスがたまる、対して男性は7千語で約3倍というデータもある。また、話し合う目的として、女性は共感、男性は議論や決定したいという傾向があるらしい。おしゃべりとの線引は必要だが、雑談に参加して共感することは職場の潤滑油の要素もあるかもしれない。」というご意見が挙がりました。

テーマ②については、「言葉選びには注意している。女性と男性で声の掛け方や言い方は変える方が良い。」、「男女の区別は特に意識していないが、ネガティブな言い回しをしないように注意している。女性に対しては特にほめる時は平等に、仕事面でほめることを意識している（プライベートな部分はほめ方が難しい）。」と意識的に伝え方を気にしている方がいた他、「強い言葉を使う男性には躊躇してしまう。優しい人の方が声を掛けやすい。」、「まめに話しかけてくれる人、いつも挨拶してくれる人は話しやすい。」と、話しかけられやすい印象づくりも重要であることを示唆するご意見がありました。

テーマ③については、「育休、産休等に限定せず、プライベートな有給休暇等も含めて平等にしている。休みにくい人に対しては上司から促し、それを実現するために、いつでも休める体制づくりと風土づくりが重要。」、「自社で男性育休を取得した社員がいたが、休んでいる間もできる限り連絡をしていた。そういった対応があるとうまくいく。休む側にも配慮があると良い。」など、他社でも活かせるような具体的な取組みの提示や、「育休産休、有給休暇の取得や、業務全てに通じて“お互い様意識”が大事。男性だから女性だからと区別しすぎるのも良くない。」といった、意識醸成の必要性を示すご意見もありました。

「平等性を意識して立ち回れば、周りの人からの不平等感を払拭できると感じた。」、「互いの違いを認め合うことが改めて大事だと思った。」、「立場関係なく、一定の気遣いや心くばりが必要。過ごしやすい職場はみんなで作っていく必要があると感じた。」と、相手への思いやりや配慮がやはり基本であることに言及したご意見が多く挙がりました。



## 第3分科会『育休（産休）男性に聞く仕事と家庭のリアル』

### 1 コーディネーター [2名] / パネリスト [3名] (1グループ)

- ◆コーディネーター：鈴木美晴、田中丈士
- ◆パネリスト：株式会社フジヤマ 鈴木寛人さん  
株式会社サンロフト 小長谷洋志さん  
静岡県 緒方啓介さん



### 2 グループディスカッション

実際に育休を取得した3名のパネリストをお迎えして、取得のきっかけや取得前の準備、不安やその解消法、経験して良かった点や仕事への影響などについてお話を伺い、そこから男性育休に関する理解と気づきを深めました。

- ◆育休取得をした男性3名のパネルディスカッション
- ◆質疑応答
- ◆【気づきの共有】対話を通して感じたこと、理解が深まったこと、新たに発見したことなど
- ◆【行動宣言】行動宣言用紙に記入し発表

### 3 ディスカッションまとめ

パネリスト3名の方から、以下のようなお話を伺いました。

#### ◆鈴木寛人さん

1人目の子どもの時は育休を取得しなかったが、2人目は、会社が育休取得に積極的であったことや取得経験のある先輩社員がいること、相談しやすい環境もあって取得することに。当初は業務への影響や会社の反応、妻からは育児・家事に対する不安の声もあったが、引継ぎ書を作成して意識的に同僚や上司、お客様等とコミュニケーションをとり、また周囲にも理解していただいて、不安は解消できたのではと感じる。

育休経験は自分を見つめ直す機会になり、福祉や子育ての大切さを実感。仕事が公共・まちづくりに関するものが多いので、業務を通じて還元して行きたい気持ちも芽生えた。

#### ◆小長谷洋志さん

妻の出産への立ち会いや産後のサポートのため、育休を取得。業務分担への不安や制度面も未知であったが、仕事は部分的に会議に出席したり部下にサポートしてもらいながら進め、また妻とも相談したり情報収集しながら不安を解消。たまたま取得のタイミングが年度末であったので、社内・取引先との連絡や調整に苦労することもあったが、取得後は、労働生産性を上げる意識の変化や業務に関連する情報収集と経験ができ、商談時に育児経験を活かすなど、育休取得が仕事に結びついている。

#### ◆緒方啓介さん

育休取得を貴重な機会と考えて、取得を決めた。事前の不安や育休中の大きな不安はそこまでなかったものの、日々の食事の献立の組立が大変だと実感。取得の経験は、職場の子育て中の同僚等への家庭の事情を推測できることでマネジメントに活かせていると感じる。職場では、制度は認識されていたが、実際に取得する職員が出始めたことについて、新しい流れを感じていたのではないかと。それが当たり前と考えられるためには、一定の時間がかかると思うので、それまでは取得しやすい仕掛けや仕組みが必要だと思う。

パネリストの皆さんそれぞれの視点から育休取得についてお話いただきましたが、共通して育休経験が業務や家庭にもたらす好影響や、妻や家族との絆の強まりを感じられたようでした。

参加者からは、「取得のメリットやスムーズに取得するためのコツ等、リアルな話を聞くことができて大変参考になった。」「育休経験をそれぞれの会社で活かしたい思いが感じられた。」など、多くの気づきを得ていただけたようでした。



## 分科会コーディネーター紹介

\*「ふじのくに さくや姫サミット 2021」の企画・運営に携わっていただいた皆さんです。

第1分科会	今村 映子	静岡ガス株式会社
	古宮 裕里子	有限会社春華堂
	佐久間 常幸	株式会社TOKAIホールディングス
	橋本 恵子	ことのはスクエア
	野中 裕美子	浜松いわた信用金庫ワーキングレディースクラブ 朝日住宅株式会社
第2分科会	鈴木 あゆみ	株式会社サンロフト
	塚本 敦則	株式会社共立アイコム
第3分科会	鈴木 美晴	静岡県女性管理職の会 Advance Club 株式会社プランニング富士
	田中 丈士	株式会社フジヤマ

主催：静岡県／ふじのくに女性活躍応援会議

共催：藤枝市/(一財)静岡経済研究所/静岡経済同友会静岡協議会/(一財)静岡県銀行協会/

(一財)静岡県経営者協会/(一社)静岡県商工会議所連合会/静岡県商工会連合会/静岡県女性管理職の会 AdvanceClub/(一社)静岡県信用金庫協会/静岡県中小企業家同友会/静岡県中小企業団体中央会/日本労働組合総連合会静岡県連合会



最後は参加者全員で富士山マークを作って記念撮影をしました。

