



実施報告書

- | | | |
|---|---|----------------|
| 1 | オープニング／開会挨拶
静岡県くらし・環境部長代理 山田 琢也 | (13:00) |
| 2 | 基調講演〈大ホール〉
澤田 智洋氏
世界ゆるスポーツ協会代表理事、コピーライター
『"違い"と"弱さ"を生かすための働き方と思考』 | (13:05～14:10) |
| 3 | 事務局からのご案内 | (14:10～14:15) |
| 4 | 分科会
・テーマ1『育児を支えあう仕組みづくりを考える～男性育休当事者たちの体験談～』〈502会議室〉
・テーマ2『管理職になる選択、ならない選択～女性社員のホンネ～』〈504会議室〉
・テーマ3『安心して意見を言える職場をどうつくる?』〈第2会議室〉 | (14:30～16:00) |
| 5 | 全体会（分科会報告） | (16:15～ 16:45) |
| 6 | エンディング | (16:45) |

令和4年11月10日（木）13:00～17:00
 会場：静岡県男女共同参画センター あざれあ
 ★基調講演のみ会場およびライブ配信（Zoomウェビナー）

参加人数

項目		申込者	参加者		
全体		98	87		
内訳	基調講演	会場参加	52	48	
		(うち基調講演のみ参加)	(6)	(3)	
		オンライン参加	46	39	
	基調講演参加者合計		98	87	
	分科会	テーマ1	育児を支えあう仕組みづくりを考える ～男性育休当事者たちの体験談～	10	8
		テーマ2	管理職になる選択、ならない選択 ～女性社員のホンネ～	15	14
		テーマ3	安心して意見を言える職場をどうつくる？	21	20
分科会参加者合計		46	42		

基調講演

"違い"と"弱さ"を生かすための働き方と思考

澤田 智洋氏
世界ゆるスポーツ協会代表理事/コピーライター



【講師プロフィール】

1981年生まれ。2004年広告代理店入社。映画「ダークナイト・ライジング」の『伝説が、壮絶に、終わる。』等のコピーを手掛ける。東京2020パラリンピック閉会式のコンセプト/企画を担当。
2015年に誰もが楽しめる新しいスポーツを開発する「世界ゆるスポーツ協会」を設立。これまで100以上の新しいスポーツを開発し、20万人以上が体験。また一般社団法人障害攻略課理事として、ひとり起点に服を開発する「041 FA SHION」、視覚障害者アテンドロボット「NIN_NIN」など、福祉領域におけるビジネスも多数プロデュースしている。

《講演内容》

『"違い"と"弱さ"を生かすための働き方と思考』と題し、澤田氏が手掛けた数々のプロジェクトをご紹介いただきながら、マイノリティからの視点を事業やプロジェクトへ活かす考え方についてお話しいただきました。

そもそも、広告クリエイターとして活躍していた澤田氏が、現在の「マイノリティデザイン」に関わるビジネスを始めたきっかけは、生まれながらにして複数の障がいを持つ第一子の誕生でした。

当初は大きな戸惑いを持つも、障がいを理解するため会いにいった200人もの当事者の話を聞くうちに、澤田氏の意識は一変。障がい者の個性に触れたり、世の中には障がいを持つ人のために創られた物が原型になっている物が多いと知り、「障がい者は一方的な保護の対象ではなく、当事者が持つ独特の何かを活かして発明できるのであれば、それを活かさない手はない。弱さを克服するのではなく、むしろ弱さを活かして社会を変えることができるのでは」と考えます。

「全ての弱さは、社会の伸びしろ。」という考えのもと、車いすの女性のためのスカート、身体機能をシェアする忍者ロボット等々の開発、スポーツ弱者のための「ゆるスポーツ」を生み出し、現在も80～90件程のプロジェクトを進めています。

様々な活動の中で感じているのは、プロジェクトに対する反響の大きさ（＝生活者が求めている）や、企業への好影響（＝投資家の高評価など）だそうです。

講演の最後には、澤田氏より「日本は、“大人・男性・健常者”を中心に社会が作られているので、ミスマッチが生じている部分がある。

女性が感じている不都合やミスマッチを社会に投じてもらい、女性も男性も働きやすく生きやすい社会になればいい」と、メッセージをいただきました。



分科会テーマ1『育児を支えあう仕組みづくりを考える～男性育休当事者たちの体験談～』

コーディネーター 今村映子、片井康広、塚本敦則

進行

- コーディネーター・参加者 自己紹介
- 男性育休取得者とその上司の方による事例紹介①
株式会社TOKAIヒューマンリソースエボル 佐藤様/大場様
- 男性育休取得者とその上司の方による事例紹介②
株式会社共立アイコム 神谷様/宮野様 (リモート登壇)
- 質疑応答、グループディスカッション、行動宣言

分科会1では、企業のダイバーシティ推進担当者や行政の方など、主に目前に課題を持つ8名の方がご参加くださいました。

2社の男性育休取得者とその上司の方の体験談を伺い、質疑応答や意見交換を経て、明日からの行動宣言を行いました。



■ 事例紹介①株式会社TOKAIヒューマンリソースエボル様

<育休取得当事者、佐藤様 (第3子の時に2ヶ月間取得) >

- ・当時、社内報のトップに男性の育休取得推進の記事が出ていること、社長の推進の発言が後押し
- ・取得前や休暇直後は、仕事に問題がないか？等不安があったが、気持ちを切り替えて育児をエンジョイすると決め、積極的に育児を行った。復帰後は意識が変わり、残業は極力しないことを意識するようになった
- ・育休取得のポイントは、早めに会社に言って引き継ぎの準備をしっかりと行うこと

<上司の立場から、大場様>

- ・初めての取得者だったので、今後の取得者増加や引き継ぎの成功事例づくり、RPA移行へのきっかけに期待
- ・取るなら育児に専念してほしい、育休中は連絡しない、させないことを意識→引き継ぎの精度アップ
- ・今年、37名中31名が男性育休を取得し、取得率は大幅に増加。成功事例ができ、会社の風土ができた
- ・属人的な業務を減らしていくことが重要

★登壇者や質疑応答の内容は一部抜粋です

■ 事例紹介②株式会社共立アイコム様

<育休取得当事者、神谷様 (第3子の時に約1ヶ月半取得) >

- ・上の2子の夏休み期間であり、コロナ禍の緊急事態宣言中で親戚の協力が得られず、仕事をしながらの育児に限界を感じ取得を決意
- ・管理職の長期育休取得の前例なく、引継ぎのプロセス構築に苦戦。関係者への育休取得の段取り、説明に注力
- ・顧客の引継ぎを復職後も継続することで手が空き、新規開拓に注力。前年比110%の成果
- ・管理職業務をメンバーに分担したことで部下がマネジメント業務を経験でき、将来の管理職の育成につながった

<上司の立場から、宮野様>

- ・取得自体は良いと思うが、会社がどう思うか、業務への支障、メンバーへの負荷等、正直不安だった
- ・会社やまわりのメンバーに対して、理解と協力を得られるようにロビー活動
- ・メンバーの負担増の解消を検討することが、無駄の削除、連携強化など改善のきっかけになり、自部署だけでなく会社を巻き込んで、抜本的な改善につながった

■ 登壇者との質疑応答

- ・育休中の金銭的な問題に対して、会社や行政に要望したいことは？
→毎月天引きされるものを止めてくれるとありがたい
1日3食のご飯の支度が大変。給食宅配サービス等があると良い
- ・育児休暇取得者をサポートする社員に対しての支援は？
→RPAなど、人に負荷を掛けない仕組み作りが必要に感じる



育休取得の当事者から非常にリアルなお話を伺い、参加の皆さまはしきりにメモをされていました。

育休取得者や受け入れる企業側が押さえるべきポイントや、男性が育休取得するメリットが良く理解できる分科会となりました。

分科会テーマ2『管理職になる選択、ならない選択～女性社員のホンネ～』

コーディネーター 野中裕美子、鈴木あゆみ、石川寿子

進行

- コーディネーター・参加者 自己紹介
- ①「管理職になりたい？なりたくない？」について意見交換
- ②「管理職になるとしたら？」について意見交換
- ③解決策の模索
- グループ発表・行動宣言

分科会2では、地域や業種・職種、立場が様々な14名の方が参加されました。

この分科会を選んだ理由として、「採用活動に生かしたい」、「いろいろな働き方改革をしているが、それが本当に女性のためになっているのか答え合わせしたい」、「女性管理職が何を考えているのか知りたい」、などがあがりました。



■ 最初の問い①「管理職になりたい？なりたくない？」について

- ・「なりたい」のご意見 →自分の考えで仕事ができる、給与増、がんばってきた証、女性の意見を反映できる
- ・「なりたくない」のご意見 →責任増、ストレス、不安、趣味や家庭との両立できるか心配

■ 次の問い②「管理職になるとしたら？」について

- ・残業、家庭との両立ができるか、体力・気力がもつか、部下の育成、責任の重さ、マネジメントスキル、同僚との関係変化 などが心配
 - ・「管理職にならない」としたら、給料が上がらない、モチベーションが上がらない、若い人が上司になる、女性はやっぱりだめと思われる、欠点があると思われるかもしれない
- といった声が上がりました。

それに対して

■ ③解決策の模索

- ・バイアスをなくす（男性の役割が決まっている）、ロールモデルの決めつけ（“女性でなくてはいけない”、など）
 - ・ロールモデルがいない問題には、どこに原因があるか職場で考える機会を持つ
 - ・チャレンジする、お試し期間だと思う、会社を変えていく
 - ・不安があるなら、“ならない”と割り切る
 - ・管理職の負担を軽くする
 - ・ネーミングを変える（管理職のネーミングが良くない）
 - ・男性の家事育児参入、固定的役割を再考する
 - ・専門職でもよい、組織の精度として取り組む
- といった声が上がりました。



コーディネーターが思う以上に、参加者からご意見をいただき活発な話し合いになりました。

以下、コーディネーターの気づきより↓

「男性も女性も、アンコンシャスバイアスに縛られている部分がある。時代として男・女・管理職・そうでない人のくくりではなく、いかに自律的にかつ主体的に仕事に向き合っていくかが重要。選択肢があることが大切だと感じました。」



分科会テーマ3『安心して意見を言える職場をどうつくる？』

コーディネーター	橋本恵子、木村真澄、大塚渉爾
進行	<ul style="list-style-type: none">■ コーディネーター・参加者 自己紹介■ 「職場で心理的安全性をつくるために工夫していることはありますか？」について 個人ワーク・グループワーク・全体共有■ 行動宣言 「職場に心理的安全性をつくるために明日から取り組む具体的なアクション」について 個人ワーク・グループ共有・全体共有

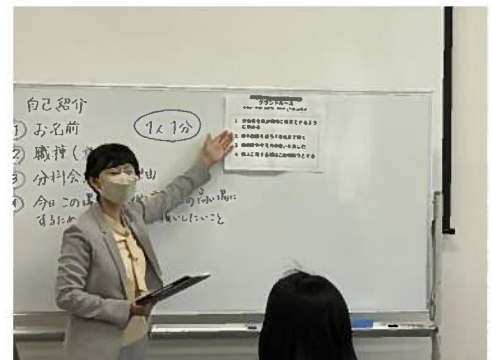
今回のサミットで、一番参加者が多かった分科会3。

職場や組織における、“心理的安全性”についての関心の高さがうかがえました。

分科会では、職場の心理的安全性について課題の共有や、日常から実践できる取り組みを、5つのグループに分かれて検討しました。

■ 質問「職場で心理的安全性をつくるために工夫していることはありますか？」では

- ・相手の話を最後まで聞く、口を挟まない、忙しそうにしない、表情
 - ・否定をしない、受け止める、共感しようとする、ニコニコして聞く、話を聞くときは手を止めて相手を見る
- など、普段のコミュニケーションでの傾聴のスタンスから
- ・愚痴を聞く、雑談する
 - ・笑顔で挨拶をする、“ありがとう”を言う
- など、普段の何気ないところからの重要性が上がっていました。



ほかにも

- ・ミスは絶対に責めない
 - ・相手によって発言する内容を考える
 - ・いつもと違う様子を感じる人がいたら声を掛ける
 - ・会議で話をしていない人がいたら、あえて簡単な問いかけをする
 - ・提案について、出来るだけ叶えてあげる
 - ・褒めることや感謝を伝えることで、相手に対してフィードバックが伝わりやすくなる
 - ・よい事例を自薦・他薦で共有することで、お互いの理解が深まり心理的安全性を持つ職場につながる
- といったご意見が上がりました。

ほか、以外に多かったのが「お菓子の差し入れ」。

これらの内容を全体で共有した後、各自で「私の行動宣言」を作成しました。

異なる環境の方々が集まったことや久しぶりの対面でのグループワークでもあり、会話がとても弾みました。

また共通の課題や取組も見え、行動宣言も個人として明日から取り組むことができることや職場に提案できる他社の取り組みなどがみられ、一緒に「安心して意見を言える職場づくり」を目指していくことができる、顔が見える仲間ができた第3分科会でした。



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 2022」の企画・運営に携わっていただいた皆さまです

第1分科会	今村 映子	静岡ガス株式会社
	片井 康広	株式会社TOKAIマネジメントサービス
	塚本 敦則	株式会社共立アイコム
第2分科会	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
	石川 寿子	株式会社ソフトウェアアプロダクツ
	鈴木 あゆみ	株式会社サンロフト
第3分科会	橋本 恵子	ことのはスクエア
	木村 真澄	矢崎部品株式会社 静岡県女性管理職の会 Advance Club
	大塚 渉爾	社会福祉法人美芳会

主催：静岡県／ふじのくに女性活躍応援会議

共催：(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/

(一社)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



全体会では、各分科会ごとに内容を発表していただきました。



最後は全員で
行動宣言を持って記念撮影しました！