

みやざき女性の活躍推進会議設立10周年記念 ひなたの「とも活」推進大会

2025年11月19日(水) 13:00-16:10 (総会12:30-12:45)

MRTmicc ダイヤモンドホール

現地参加149名、オンライン参加66名、合計215名

基調講演

講演タイトル

しなやかに切り拓く ～私のchange&challenge～

講師

株式会社テレビ宮崎 代表取締役社長

榎木田 朱美氏



■榎木田氏のご経歴

宮崎県日南市出身。1992年UMKテレビ宮崎にアナウンサーとして入社。2007年第23回FNSアナウンス大賞受賞。2009年出産、産後8か月でニュース復帰。2018年アナウンス部長兼コンテンツ開発部長(50周年事業統括)としてUMK初のドラマ制作に携わる。

2025年代表取締役社長就任。女性アナウンサー出身者が民放放送局の社長に就任するのは全国初。

■仕事と家庭の両立

36歳で結婚、38歳で出産。当時の会社には明確な育休・産休制度がなかったため、総務部と協力して新しく制度を作り上げた。求められる場所で自分の力を発揮できる喜びを感じた。その後は産後8か月で職場に復帰し、男性記者たちのサポートを受けながら仕事と育児を両立させた。現在では男性社員も育休を取得するようになったが、産後の大変な時期(3か月以内)に育休を取ることが重要であると社内で伝えている。

■管理職としての経験と挑戦

管理職として社内横断プロジェクトの統括を任せられ、通常業務と並行して新たなタスクに取り組む難しさを経験しながらも、マネジメントの重要性を学んだ。また、局長や取締役になった際に不安や葛藤、自分自身のアンコンシャスバイアスに気づいた経験がある。



■放送業界のジェンダーギャップと課題

日本はジェンダーギャップの解消が遅れている。放送業界も男性中心の企業文化や意思決定層のジェンダー不均衡が色濃く残っているが、今後は多様な視点を取り入れることが必要。「ファーストペンギン」を孤立させるのではなく、次の世代につなぐビジョンを持つことが重要である。

■女性リーダーの“象徴”

「アナウンサー出身で話も上手だし、女性リーダーの象徴なのではないか」と言われることがあるが、「象徴」でも構わない。ロールモデルとなるような人物がいないと、他の女性もリーダーになることへの不安は払しょくされない。男性管理職と同じスタンスを求められたり、そもそも制度を決める場が男性ばかりという状況があったりする。企業は「女性がリーダーになることへの不安」をしっかりと認識する必要がある。一方で、女性が活躍できる環境を整備する中で負担を強いられている男性がいなくて、別の人物へしわ寄せがいかないかということも考えないといけない。中小企業が本気でアンコンシャスバイアスを打破しない限り、日本の生産性赤信号は消えない。



■DEI=企業価値

DEI(ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包括性))を進めているところこそ企業価値として評価される。これまでは平等が大事であるとされていたが、今は公平であること、その人にフィットした条件を提供することが大事である。そして最終的には全ての人に障壁のない状態を目指していく必要がある。若者に選ばれる企業になるためには、ダイバーシティを進めることが重要。

■これからのリーダーに必要な力と展望

時代が求めるリーダーの力は「共感力」「妄想力」「受容力」である。

全社員とその家族の幸せを目的とする共感力、様々な状況を想定し24時間考え続ける妄想力、どんな状況も一度受け止めて分析する受容力を兼ね備えていく人物がこれからのリーダーにとって大事である。

また、企業は中長期のビジョンとして将来のリーダー候補となる女性社員を育てていく、という覚悟を持つべきである。決裁者のポジションにも女性が加わっていくと、視点がどんどんフラットになっていく。企業が女性の活躍を推進することで生産性が向上し、子どもたちを生み育てながらも働ける環境が整っていくことで最終的には少子化対策にも繋がっていくと考えている。

株式会社テレビ宮崎 代表取締役社長

榎木田 朱美氏

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

小室 淑恵氏

KIGURUMI.BIZ 株式会社 代表取締役
みやざき女性活躍推進会議 共同代表

加納 ひろみ氏

登壇者

ファシリテーター

株式会社 Will Lab
代表取締役

小安 美和氏

みやざき女性の活躍推進会議 発足から10年を振り返ってー

榎木田氏／この6～7年で職場の雰囲気が変わり、女性の活躍がマジョリティになってきたと感じている。2018年に部長職に就き、その後社長に就任するまでは周囲から実力を試されている様なプレッシャーを感じていた。子育てと母親の介護を両立しながらキャスターの仕事の続け、職場の支援体制の重要性も感じた。私が育児と仕事を両立していることが入社を決め手になった女性社員がいたことは嬉しかった。

加納氏／10年前は女性活躍の重要性に気づいていなかった状況から、現在はその認識が広がったことが大きな成果。

小室氏／宮崎県の企業の事例を全国のメディア取材で引用するほど、変化の事例が生まれている。



Q 女性活躍推進における残された課題は？

加納氏／中小企業が多い宮崎県では個々の企業の取り組みの実態把握が不十分である。数字の向こうにある本質を見ていく必要がある。

榎木田氏／同質性の高い集団に多角的な視点を入れることは現状難しい。また女性がリーダーになりたがらない現状も課題である。意思決定層に女性を参画させることや、女性の特性を理解したアプローチをする必要がある。

小室氏／実は働き方改革によって労働力人口は増加している。ただ、増えた労働力人口を上手に使える企業とそうでない企業が存在する。建設業や運輸業では2019年の法改正時に国に5年の猶予を申し入れた。その間に「あの業界は長時間労働だから」という認識が広がり、人手不足が加速してしまった。育児や介護と仕事の両立ができる職場づくりが人手不足解消につながり、男女がともに働くことで現在と未来の労働力を倍増させる効果がある。

Q 今後の宮崎県の女性活躍推進の方向性は？

加納氏／男性の家庭参画の促進と、女性が意思決定権を持つ世界を描くことが重要である。

榎木田氏／女性を有能な人材として認識し、育成をマネジメントに組み込むことや、女性の特性を理解したプログラムが必要。面倒だと思わず、覚悟を持ってしっかりとした制度を構築していくべきである。

小室氏／若い男性の9割が育休取得を希望しており、その3割が半年以上の取得を考えている。そのような働き方に対応できる職場づくり・仕組みづくりが重要。高知県では時間外割増率を1.5倍に引き上げる条例が可決され、さらに週10時間を上限に無給休暇が取れる短時間勤務職員の採用枠が新設される。働き方改革によって仕事と家庭が両立できる社会を実現し人口減少対策を先導している。

管理職を目指す女性たちに対してメッセージ

小室氏／社員から相談される深刻な内容の多くは「生活」に関することである。それに対する確かなアドバイスを返せるようになると、その社員は息を吹き返したかのようにどんどん成果を上げていく。自身に辛いことや困難なことが起きた場合も「芸の肥やし」として捉え、良いマネジメントにつながる材料を1個ずつ手に入れているんだと前向きに考えてほしい。1、2年短時間勤務が続いたとしても足踏みではなく上昇しているんだと胸を張り、昇進意欲を持って頑張ってもらいたい。

パネルディスカッション 第2部

株式会社テレビ宮崎 代表取締役社長

榎木田 朱美氏

KIGURUMI.BIZ 株式会社 代表取締役
みやざき女性活躍推進会議 共同代表

加納 ひろみ氏

株式会社グローバル・クリーン
代表取締役社長

税田 和久氏

登壇者

ファシリテーター

株式会社 Will Lab
代表取締役

小安 美和氏

Q 女性が多い会社における女性活躍推進の課題は？

加納氏／KIGURUMI.BIZ内ではあまり課題を感じたことはない。むしろ対顧客や対取引業者など対外的な部分でやりづらさや不利な部分を感じることはあった。

税田氏／管理職登用時に女性自身が「私で大丈夫なのか」「子育てしながらできるのか」という不安を持つことがあったが、役割が変わるだけで働きやすさは変わらないことを理解してもらい、納得して管理職になってもらった。

小安氏／男性が多い会社、女性が多い会社それぞれで女性活躍推進のアプローチが異なる。これからまた10年、女性活躍推進を広げていく上で、課題をタイプごとにセグメンテーションしていくことが大切であると感じた。



Q 伝統的企業における女性活躍の進め方は？

榎木田氏／「一旦手を止めてインプットする時間」を確保しないといけないと感じた。担当部署だけが考えるのではなく全社的に横断して意見を交わすことが重要。UMKではワンフロアに全ての部署を集める方針のため、何かあれば全部署が気付けるようになっていく。しかし、それでも情報に対する温度差は部署によって異なる。そのため、しっかりとしたルールを明文化していくことで、固まった価値観から脱却していきたい。

Q 「いきいきと活動」という言葉の「いきいき」の具体例は？

加納氏／自分らしく、気持ちのいい働き方や生き方。何かを成し遂げないと輝けない、ということではなく自分の役割を自分らしくできれば、それがいきいきとした姿になると思う。

榎木氏／自分がやりたいことを無我夢中で追求できる時間。自分の特性が何かに刺さってやりがいが変わった時の感覚はとても素晴らしい。そして、年代・レイヤーによってやりがいの形は変わってくる。それをしっかりと自覚した上で会社に貢献していければ良いと思う。



Q 仕事と育児のバランスの取り方は？

加納氏／家のことと仕事を両方100%こなすのは不可能。「手抜きをする」「優先順位を決める」ことが重要。自分の体と心を大切にしないと潰れてしまう。本当に大事なことに集中することが大切である。

Q 管理職を目指す女性を増やすための取り組みは？

榎木氏／若いメンバーともコミュニケーションを取りながら、適度に力を抜くことを示している。「できないことはできない」と表現した上で、自分にできることを認識してもらうことが大切。夜の付き合いができない場合は「ランチに行きましょう」など、具体的な代替案を示すことが重要である。

Q 男性の家事・育児参画意識はどうすれば向上する？

税田氏／自身は料理などの家事を行い、「男女共に働いているという意識」を持っている。どちらか一方に家事の負担が偏らないよう、楽しみながら家事に取り組んでいる。

榎木氏／会社が抱える課題と似ていて、家庭の中でも「価値観のすり合わせ」「ルールの明文化」「見える化する」など取り組めることはあると思う。

Q みなさんにとって「とも活」とは？

加納氏／時間と役割をみんなで分担すること。家庭内の役割をリスト化して家族会議を行うことは有効だと思う。

榎木氏／子供の頃から家族の一員としての役割を果たすことが大切。防災対策と同様に、事前に家族内で話し合ってタスクを明確にすること、シミュレーションをしていくことが重要である。

Q 女性が多い職場で働く男性への支援はどうすればよい？

加納氏／男性・女性の性別ではなく一人の人として付き合い合うことが重要。タスクをしっかりと整理し、3か月・6か月・1年といった定期的なヒアリングを行うことがポイント。

税田氏／業界の特性上難しい場合もあるが、理想は同性が3割、4割程度いる環境を作ることが企業が取り組むべきポイントである。

Q 宮崎県の女性が活躍できる環境はあと何年で改善される？

加納氏／何もしなければ100年、200年かかっても変わらない。会社のトップの意識が変わることが重要。これまでみやぎ女性の活躍推進会議において、総会や講演の場に会社のトップがほとんど参加してこなかったという背景がある。60代、70代の方の意識を今変えようと思っても、非常に難しい。しかし、今の30代、40代が10年後に40代、50代になった時に改善のスピードが上がるのではないかと期待している。

最後にメッセージ

榎木氏／メディアとして女性が活躍できる風土づくりの発信を引き続き実践していく。

税田氏／宮崎県として政治・経済の分野に女性の進出が広がることに期待したい。私は経営者として経済の分野でサポートしていきたい。

加納氏／みやぎ女性の活躍推進会議は民間主導で10年間頑張ってきた。今後も皆さんが加わってくれることで、どんどん進化していけると思う。これからもよろしくお願いします。

基調講演、パネルディスカッションのあと、表彰式(宮崎県男女共同参画功労賞、宮崎県チャレンジ賞)及び参加者全員による大会宣言を実施。



株式会社レシビ総務 榎木 朱美氏