

第2回真の幸せ（ウェルビーイング）戦略ワーキンググループ議事要旨

日時：令和3年12月15日（月）13:00～15:00

場所：富山県庁4階大会議室・オンライン

（1）事務局説明

- ・ 第1回WGでの委員からの意見を踏まえ、①県民のウェルビーイングの向上、多様性の促進、②女性のウェルビーイング向上、働き方改革などの推進、③人材交流・人材集積の推進についての課題に対応する施策を説明。

（2）委員の主な意見

- ・ ウェルビーイングの定義やビジョンをどのようなものにするかがすごく大事。ポジティブ心理学の知見で、ウェルビーイングを高めるために必要なPERMA（パーマ）という5つの要素とか、ウェルビーイングを上げるのと保つのは違うので、保つためのSPIRE（スパイア）という5つの要素も踏まえた上で、県のビジョンや定義をつくってから調査をしたり指標をつくることをお勧めする。
- ・ 県民ニーズを測るためのアンケートは、ある程度想像どおりの結果になると思う。ウェルビーイングはある程度、世界中で示されている指標がもうあるので、県内のこういう人たちはこうだろうという予測の上で、それに対してどう思うかを聞くほうがより具体的な答えが得られると思う。
- ・ 認定制度はよくあるが、認定されたら何になるのか、企業にとってのメリットを示せるとよい。
- ・ 経営者としては、認証制度は横展開というか、他社の取組と評判を見て自社も取り入れようとか、リクルートのインセンティブ以外のところでのほうが使えるかなと思う。
- ・ 富山県らしいオリジナリティーのある指標をいかに見つけるかということが、模範を示すという意味でも割と大事になるのではないかな。
- ・ 顕彰対象は企業に絞らず、個人を入れるのも1つの方法ではないか。最先端の事例はフットワークが軽い個人の部分で見せられるのではないかな。
- ・ ウェルビーイングの企業認定制度は、認定する側の労力をできる限り下げておくことが大事なポイント。福岡市では、従業員のウェルビーイングを測定する、公開する、そ

してそれを経営の会議にかける、この3つをやっているところを認証する方向。認定の手間をなるべく簡便なものにするという視点から制度を構築すべき。

- ・ R4年1月からJC（青年会議所）が全国でウェルビーイング経営宣言を出していくが、内容は福岡市と全く同じ。県内JCの支部長さんなどともぜひ連携していただきたい。
- ・ 県のホームページで移住者を紹介するページがあるが、県内で活躍する地元の方、地元の企業さんを紹介するウェルビーイングのページをつくってほしい。
- ・ 経営者の意識をがらっと変えていくような事業を実施していく必要がある。女性活躍や意識改革もそうだが、ウェルビーイングを企業内に展開するのも経営トップからスタートすることなので、例えば、富山県の経営者はみんなウェルビーイングのトレーニングを受けるとか、本当に変えていくんだというのが見えるとよい。
- ・ 年齢によってアンケートの回答が異なると思う。20代は東京が大好きで戻りたくない。30代は、富山のよさも分かり始める頃で、40代になると冷静に分析して、富山との関わりに初めて思いを馳せる余裕が出てくる。
- ・ 企業顕彰制度は告知がとても重要。知ってもらえないと応募がない。また、この告知自体が、富山県としてのメッセージになる。どういう方針で、どういう思いで富山県がこれを行っているかという部分の告知も大切。
- ・ 調査をして網羅的に物事を進めていくという方向性と、加えて、何かシンボリックな行動をしていくという、この両輪が大事。
- ・ 女性の働き方改革、女性のウェルビーイング向上に関して、富山の常識は日本の非常識というところがある。旦那の飲み会の後に奥さんが車で迎えに来るとか、富山の常識だが日本の非常識で女性のウェルビーイングが悪化しているようなことから1個選んで、これ、みんなでやめよう、もしくはこれをみんなでやろうという、象徴的なアクションを起こすのは結構大事。
- ・ 座談会で本当の本音を引き出すのは難しい。誰でも匿名で意見が送れる意見箱はどうか。匿名だから物が言える人たちが、自分たちの意見が少しでも伝わったと思えるようになれば、もっと県民参加を促進できるかもしれない。
- ・ ニーズ調査をして多様なニーズに答えるというのはあまりにも広過ぎる。女性社員への教育がすごく大事だが、研修は時間もお金もかかるので、なかなか踏み込めない。経営者への意識啓発と併せて、補助金などの仕組みがあれば変わるのでは。

- ・ ワークーションも、子育て世帯を呼び込みたい企画であるので、子供を富山で預けることができる仕組みをここに盛り込んでほしい。
- ・ 地域おこし協力隊はOBやOG、横のつながりづくりをする場がないことが課題なので、横のつながりづくりやOB、OGによるアドバイザー設置も検討してほしい。
- ・ 関係人口づくりについて、無関係の人を呼び込むのはすごく難度が高いので、最初は、割と関係性が既に緩くあるような人たちを対象に、その人たちの関係性をより強化することに絞ってやってもいい。また、「食は最強のコンテンツ」と言われ、食関係のワークショップを開くと、割と関係性が強固になり再訪しやすい傾向がある。
- ・ リピートしてもらうことがすごく重要で、食とともに、やっぱり住民や事業者さんとの接点があるかないか。そこで自分の存在意義があると感じられると、あの人にまた会いたいとか、あのことにまた関わりたいとなってリピートするようになっていく。
- ・ ワークーションは、子供、家族がキーワード。子連れワークーションとか親子ワークーションとか、いろんなところが言っているが、突出した場所はまだないので、明確にファミリーや子供を含めたワークーションができる体制を取る必要がある。そこにはデュアルスクールが絶対に関わってくるので、施策の中に組み込んで考えてもらえるとよい。
- ・ 副業される方は、すごく地域創生に興味のある方が多くて、たまたまでも御縁が1回できると、やっぱり来たいとか、ぜひこれからも仕事をしたいとか、年配の方だったら、退職後こちらでシニアとして働きたいとか、そういうつながりが結構できやすい。
- ・ 幸せ人口1000万人はすばらしいビジョン。それに向けて、どういう順番でどういう人たちをターゲットにしていくのかをよく考える必要がある。もう少しターゲットの解像度を高めて、ものすごく戦略的に最初は狙っていかないと、何となく網羅的に多様な人たちに投げかけても全然刺さらなそうだと思う。
- ・ 子育てはウェルビーイングの中心を占めるので、子育てしやすいとか、子育てに協力するというキーワードは割と分かりやすいし、ロールモデルになりやすい。
- ・ ファミリー・サポートの登録者の増加については、登録できるタイミングを出産後ではなくて出産前にして、母子手帳をもらう段階で、ファミリー・サポートに登録できるようにしてほしい。また、対個人だけでなく、対企業という形で、企業に派遣できるように制度も考えてもらいたい。
- ・ ファミリー・サポートは、困っている人を援助するという点が、ウェルビーイングを目

指す富山県には合っていない。もっとファミリーがよりよい暮らしをするためにというところにビジョンを置き換えることによって、利用がネガティブなものからポジティブなものにならないか。

- ・ 米国では、子供は家族だけで育てるものじゃなくて社会で育てるものという共通の価値観があり、週末に子供を預けて、夫婦でデートするカップルが結構多い。利用する親がハッピーになることを主目的に周知できたらすてきなサービスになるのでは。
- ・ 子育てしている家族が自分たちで子育ての環境・サービスを探さなきゃいけないのも大変で、うちだけという罪悪感を生むので、集団で、みんながやるんだったらやってみようみたいな感じでやれたらいいのでは。
- ・ 産後すぐに人に頼る経験をする制度があればよい。産後早いうちに人に頼った経験があれば、その後も頼りやすいし助けやすい。
- ・ 子どもを社会で育てることで、富山に日本でも先進的な風土、文化が生まれるのでは。
- ・ ファミリー・サポートで子供を預かっている間にずっと見ているのは大変だと思うので、例えば英会話のレッスンを提供できるような体制を取るとか、何人か集めて、子供の教育のためにもなるといえば、お母さんも預けやすいのでは。
- ・ 今回やっていることはパラダイムを変えるぐらいのことだと思うので、既存施策の何かを変えてとかということよりは、県内企業はすべて、子供がある程度大きくなったら、いつでもオフィスに連れて来れるようにするとか、大きなビジョン、こんな状態にみんながなれば富山のウェルビーイングが上がるというのを一度みんなでアグリーして、そこから細かい話をしていったほうがよい。
- ・ 女性のウェルビーイングで一番重要な要因は自分の時間を持てているかどうかだという報告がある。これは測定可能なので、例えば、富山県の女性は日本で一番自分の時間を持ててウェルビーイングであるという状況が作れたら素晴らしい。
- ・ 困ったときに助けてくれる人がいることがウェルビーイングの重要な要因だと言われている。ファミリー・サポートが機能するための最大の壁は、人に頼るということを本人も周りもよしとする空気づくり。日本は保健師が妊娠、出産後をサポートする体制があるので、ここで出産前から人に頼る練習をしていく。まずは妊産婦にターゲットを絞って徹底的にやっていくことで結果、そこ以外にも広まっていくのでは。
- ・ 子供にとっても幸せな状況で会社が受け入れてくれるということが大事。親も、子供が熱出していても働きたい時があれば、子供を見てあげたい時もあるので、働き

方全体として、子育て世代に限らず、休んでも会社と支え合えるところまで広げて頼り合いというところを考えていけたらいい。