

それは河北新報社からの突然の電話で始まった。会津若松市で生まれ育った私は、福島県内の二天地方紙には慣れ親しんでいるが、河北新報は大変失礼ながらなじみが薄かった。電話があったことを仙台に住む家族に話すと、「何を言っているの！河北新報って言ったら東北を代表する新聞なんだよ。そんな声がかかるなんてすごいことなんだよ！」と、叱られてしまった。

そんなすごい新聞社が、会津の無名の小さな会社になぜ？と電話を受けた当初は不思議だったが、思い当たる節が一つあった。

昨年、これまた突然、福島県男女共生課の職員から電話があった。私に、県男女共同参画審議会の委員になってほしいと言っている。弊社が過去に「福島県ワーク・ライフ・バランス先進的取組大賞」や「会津若松市男女共同参画推進事業者賞」を受賞していることが理由だそうだ。

# 座標



しかし、社長である私の主人ではなく専務の私でいいのかと聞くと、「県の審議会における委員の男女比率はいずれの性も40%を下回らない」という目標があるらしく、各専門分野の長を委員に指定してしまおうと、現在ではまだまだ長というのは男性が多く、目標達成できないという。そのため、長に準ずるものでも委員に選出できるとして、「副」である私に声をかけたと言っただ。

それにしても、歴代委員の名簿を見ると、医師や弁護士、大学教授や町村長など名だたる有識者ばかりであり、この中で果たして

## 日々感じたこと率直に

素人の私が発言できるの不安で、本心に私でいいのかと聞くと、「ぜひ、女性経営者目線で忌憚のないご意見をお願いします」と言う。せつかくお話をいただいたので受けることに決めた。そして本心に「忌憚のない意見」を述べてしまおうのである。

第1回審議会で、福島県内のある町長さんが、管理職に女性が少ないことについて「そもそも女性は管理職になりたがらない」と発言されたのである。

このご意見に、たまたらず、「それは男性社会の長時間労働が一つの原因で、そこを根本的に改革していかなないと女性のなり手は少ないままだ」と、町長さんに対し、忖度のない怖いもの知らずの発言を、忌憚なく披露してしまったのだ。

会が終了するとすかさず河北新報の記者さんがやってきて、「もう少し話を聞かせてくれ」と取材が始まった。これが「思い当たる

有限会社ワシオ商会専務取締役

鷲尾 一美

(会津若松市)

節」である。

こんな調子であるが、会社を経営していて日々思うこと感じたことや、小さい会社ながらも実践していることなどを書いていきたいと思う。

## 女性経営者の視点



わしお・ひとみさん 1975年会津若松市生まれ。

95年有限会社ワシオ商会入社。社員の働き方改革を進め、2021年福島県ワーク・ライフ・バランス先進的取組大賞受賞。22年現職。ふくしま健康経営優良事業所「県知事賞」。県男女共同参画審議会委員。東京大学健康投資推進協議会ワシオグループ役員。

「アンコンシャスバイアス」「ジェンダーバイアス」。最近よく耳にする言葉である。

無意識の思い込みや偏見という意味のアンコンシャスバイアス。特に、性別に対する思い込みや偏見をジェンダーバイアスというのだそう。私も男女共同参画の勉強をするようになってから知った言葉である。

アンコンシャスバイアスは、いつでも、どこでも、誰にでも存在するもので、例えば、血液型で性格を判断してしまったり、学歴や国籍で相手を見たり。特にジェンダーバイアスは性別で役割を決めがちで、「男なのだから外で働くべきだ」「女なのだから家事育児をするべきだ」といった具合である。

弊社に、ある人権擁護団体の方々が視察に来られた。人権と聞いて、難しく考え身構えてしまったが(こういう思い込みがアンコンシャスバイアスなのだろう)、セ

# 座標



カンドライブを過ごされているような方々で、終始とても和やかに会話が弾んだ。

なぜ人権擁護団体の方々が来られたのか。それは、弊社の男女共同参画の取り組みを聞かせてほしい、とのことであった。

弊社社員の男女比率は8割5分が男性であるため、今話題の「女性活躍」に目覚ましい取り組みがあるわけではない。では、何に取り組んでいるのか。男女がともに働きやすい環境をつくり、ワークライフバランスの推進に日々努めている。

一部を紹介すると、1時間単位

## 常に意識 アップデート

で有給休暇の取得が可能で、ほとんどの社員が、通院や学校行事への参加、子どもや家族の病気の看護のため利用している。男性社員の育児休暇は制度だけではなく、実際に希望通り取得できている。近年では不妊治療休暇も導入した。そんなことは当たり前のことと思っているのだが、視察に来られた先輩方には斬新な取り組みととられたことにギャップを感じた。「男性が子どもの病気で休むのか。奥さんはどうしているのか」「そんな理由で休むのは自分の時代には考えられなかった」との発言を聞いて、本当に人権擁護団体なのかと耳を疑ってしまった。

ジェンダーバイアスを自分より上の世代の方に理解してもらうのはかなり難しいと感じる。しかし人口減少の日本において、会社、特に中小企業は人材確保の面でもジェンダー平等に取り組まなければ存続が厳しくなる。経営者が意識を常にアップデートすることが

有限会社フシオ商会専務取締役  
鷲尾 一美

(会津若松市)

重要なのだと思う。

お帰りになる際、お一人が「とても参考になったし勉強になった」と涙を流され、戸惑ってしまった。ただ、皆さんが「自分たちの考えを改めないといけない」と口をそろえておっしゃったことが印象的だった。「人権」の中でも男女共同参画の分野で企業訪問されたのは、今回が初めてだったそう。このような活動をされている方々なので、すぐに理解されたのだと思う。

日本で男女共同参画が当たり前になるのは、いつになるのだろうか。

## ジェンダーバイアス

「取るだけ育児」は絶対にさせない。弊社の男性社員から育児の申請があった際に私は強く思った。

日本財団と育児アプリ開発会社の調査によると、男性の3人に1人が「取るだけ育児」の可能性があるというのだ。

育児中に夫が家事と育児を1日の中でどれだけ担っていたかを尋ねたところ、およそ3割が2時間以下と答えたそうだ。「取るだけ育児」は妻の負担軽減どころか、むしろ不満を増やしている。

「家でダラダラ寝てばかり」

「ゲームをしながらミルクを与えるのが見てられない」

「ほんの数日洗い物とか洗濯をしただけ」

「家事も育児も結局私がして、逆に昼ご飯の準備が増えて大変」

「育児を取ってゴルフに行っていて、うんざり」

男性が育児を取得した割合は、厚生労働省が2023年度は46・

2%と公表している。数年前は20%以下であったのが2倍以上増えたことになる。ただしこれは、昨年4月に大企業は育児取得の状況を公表することが義務付けられたことにより、取得率だけは増えたように感じる。

企業に公表を義務付けることは、何もしないよりはいいと思うが、企業側の理屈では取得率さえ向上させればいいとなってしまいがちで、内容までは関心が持たれていないようだ。実際、1日でも取れば取得したことになるので、そういう取り方をさせている企業も少なくないとか。

## 絆を強め仕事にも張り

妻の不満を解消するには、取得することだけではなく、「質」を重視しなければならぬ。

さて、弊社の男性社員はというと、1カ月間の育児希望を申し出てきた。中小企業である弊社は、代替要員を確保しやすい大企業と違い、2週間が過去最長の実績であったため、1カ月間は未知の領域だった。ぜひとも希望通り取得させてあげたいので、他の社員とどのように彼の仕事を分担し引き継ぐかを考え、納得の上、1カ月間の育児に入った。幸い弊社社員は皆協力的で本人も安心できたと思う。

仕事の方は大丈夫。問題は育児の「質」だ。育児に入る前、本人に「育児中は休みじゃないよ。育児と家事があなたの仕事だよ」と、「取るだけ育児」の話をした。さらに、終了時に提出してもらう育児報告書には、奥さまからの簡易通信簿的な内容も織り込んだ。家事・育児を「積極的に」取り



## 育児は質こそ重視

組んだか、奥さまに優しく接したか、などの項目を4段階評価で奥さまに丸を付けてもらい、感想を記入してもらった。「積極的に」というのが大事なのである。

結果は、全ての項目で最高評価に丸が付いていた。さらには、夫婦で子の面倒を見ることができて有意義な時間を過ごせたと、うれしい感想もいただいた。

ただ、育児はまだ始まったばかりだし、ましてや家事は一生継続。一過性に終わらず取り組んでほしい。それが夫婦の絆を強め、仕事にも一層張りが出ることと思うから。

鷲尾 一美

(会津若松市)

有限会社フシオ商会専務取締役

先月、「健康経営優良法人2024」の認定企業が発表された。これは、経済産業省が2016年度に創設した認定制度である。

「健康経営®」とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。つまりは、従業員の健康を会社がどれだけ考えられるか、ということだ。

なぜ国が健康経営を推進するのかというと、少子高齢化で働き手が間違いなく減少する中、国民の健康寿命を延ばし、「生涯現役社会」を構築することを目標にしているからだ。労働人口の不足や高齢化に伴う社会保障費の増大を食い止めるのが狙いとなる。

実践する企業にもメリットがある。従業員の健康増進に投資することは、活力や生産性の向上などの活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価の上昇につながると思われる。

また、企業イメージの向上や離職率低下、求職者の増加にもつな

# 座標



がる。さらに自治体が実施する公共事業の入札や補助事業の審査で加点されたり、金融機関から融資を受ける際に金利が優遇されたりする特典もある。

そんな健康経営に、土木資材の販売、レンタルを手がける弊社は20年以上前から取り組んでいる。といっても、当時はその言葉はあまり知られていなかった。ここ数年で認知されてきた用語だ。

弊社が常日頃取り組んでいたことが健康経営であり、対外的に宣言すればさまざまなメリットがある。アドバイザーから教えられ、19年に宣言した。

## 社員の活力向上に効果

中小企業が国の認定を受けるにはまず、加入している保険者（弊社の場合は協会けんぽ）へ健康事業所宣言をすることでそこから始める。宣言をするだけで何が変わるのかと平信半疑で宣言した。当然、宣言だけでは変わらない。実践をして認定を受けなければならぬのだ。とはいえ、弊社は既に取り組んでいるので、その内容を申請した。認定を取ることが目的になっている企業が少なくない中、弊社は認定が後から付いてきたような感じだ。

翌年からは「ブライト500」を認定されるようになり、今年で4年連続である。これは、全国の中小規模法人で健康経営優良法人の認定を受けた企業（今年は1万6733社）の中から特に優れた上位500社だけに与えられる称号であり、福島県内では毎年10社ほどのかなり狭き門である。ちなみに大規模法人の場合はホワイト500という。

有限会社フシオ商会専務取締役  
鷲尾 一美  
(会津若松市)

## 健康経営優良法人

宣言をしてから明らかに会社のフェーズが変わったのが22年、福島県独自の認定制度「ふくしま健康経営優良事業所」の最高賞である県知事賞を受賞してからだ。自治体やメディアなどから問い合わせや取材を受け、無名の小さな会社の知名度が向上した。初めこそ戸惑ったものの、社員の健康意識も変わり、業務へのモチベーションも向上したように感じる。

どのような取り組みを行っているのか、次回の座標で具体的に記してみたいと思う。

(健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です)

従業員健康管理を経営的な視点から実践する健康経営。「必要性は分かっちゃいるけど後回し」「日々の業務で手いっぱい」「健康管理は個人の問題」「健康に投資するなんてとても無理」。

先日、福島県会津若松市内の経営者で構成する団体の例会にスピーカーとして招かれ、「中小企業における健康投資」と題して、せんえつながら話をした。参加した社長さま方から伺った本音が前述の通りである。

確かに、効果が目に見えにくいので、健康経営に取り組むのは二の次になりがちだ。しかし、取り組んで損をすることはないし、取り組まない方が損である。中小企業は一人一人が果たす役割が大きく、規模が小さい企業ほど、従業員が健康を害した際の業務への影響が大きい。会社を存続させるためにも健康経営は不可欠だ。

健康への投資と聞くと「とてもそんな余裕はないよ」と思うかも

# 座標



しれないが、お金をかけるだけが投資ではない。それぞれの従業員と向き合い、健康状態を把握するのも時間的投資である。まずはそこから始めるのが良いと思う。

そもそも労働安全衛生法は、従業員の健康状態の把握を事業者に義務付けるが、「個人情報だから」「個人の問題だから踏み込めない」と勘違いしている経営者は多い。個々の健康状態によっては、就かせる業務を制限しなければならなかったため、事業者が把握するのは必須なのである。

弊社はそこに一番力を入れていく。全員が健診を受けるのはもち

## 健全な経営の出発点に

ろん、2次検診が必要な人は経営陣と面談し、必ず受診して独自様式の報告書に医師の意見を記入してもらおう。事業者は結果を聞くだけではない。就業制限の指示があれば措置を講じないと、事業者の責務を定めた労働安全衛生法66条の4に違反する。さらに、2次検診までは必要のない要経過観察の人も、毎年保健師と面談する。自身の状態を再確認し、病気の予防に努める。

また、健康を意識してもらおう機会をさまざま設けている。毎年健康に関するアンケートを実施し、結果を基に外部講師による健康セミナーを開催。給与明細書には、健康に関する豆知識や情報のチラシを同封する。高血圧者は毎朝測定し会社へ報告してもらおう。電話による健康相談の外部窓口も設置した。従業員数が50人未満のため義務ではないが、ストレスチェックを導入。ポウリング大会の定例化など、さまざまな取り組みはせず、

有限会社ワシオ商会専務取締役  
鷲尾 一美

(福島県会津若松市)

できることをしている。

今年の健康セミナーでは、食事の際、野菜を最初に食べる「ベジファースト」の重要性を講師に説いてもらった。飽食の時代、特に若い世代は何の意識もなく食べるであろうが、「御社は健康意識の高い方が多いですね。若い方でも野菜から先に食べています、とおっしゃっていましたよ」と、保健師さんからお褒めの言葉を頂いた。少しでも健康意識が浸透しているのがうれしい。

他にも、禁煙や食に関する取り組みが「先進的だ」と言われるので、次回の座標で紹介したい。

## 従業員の健康把握

企業が従業員の健康管理に積極的に関わる健康経営の実践例を、前回から紹介してきた。今回は、禁煙と食について取り上げたい。

福島県の20歳以上の喫煙率は他県に比べて高い。2022年の国民生活基礎調査では21・4%と全国平均の16・1%を大きく上回り、都道府県別のワースト1位。健康意識の高まりから喫煙率が減る中、恥ずかしい結果である。

土木資材販売・レンタル業を手がける弊社の顧客は主に建設関連業の関係者であり、ひと昔前はくわえたばこのまま来店されるのが当たり前だった。従業員の8割以上が男性である弊社も喫煙率が高かった。

16年に社屋を新築移転した時、転機が訪れた。思い切って屋内を禁煙にした。すると、お客さまにも従業員にも、時代の流れとして理解されるようになった。

後押ししてくれたのが、20年施行の改正健康増進法だ。望まない

# 座標



受動喫煙の防止が国や自治体の責務として法制化された。これを機に私たちは屋内禁煙から敷地内の禁煙へと踏み切った。一般企業の敷地内禁煙は法定以上の措置だが、従業員の受動喫煙を防ぐ義務を負うため、妥当と判断した。すると、喫煙していた従業員も吸える場所がなくなったため、必然的に喫煙本数が減ったという。

もともと、禁煙を目指す従業員には禁煙外来の費用を会社負担でサポートし、禁煙あめなどグッズの準備、禁煙成功者には「禁煙賞」と称した商品券を贈り、さまざまな手を打ってきた。喫煙者にはた

## 社員前向き 社会に変革

ばこの害を根気強く説明し、かつて7割を超えていた喫煙率は2割台に減少した。たばこはまさに「百害あつて一利なし」。今後も継続して取り組みたい。

続いて、食に関して紹介したいのは「置き型の社食」だ。社員食堂の代わりに社内に専用の冷蔵庫を設置し、総菜などを定期的に業者から届けてもらうサービスだ。

栄養士の監修による添加物を控えた健康的な総菜を常備し、従業員は好きなものを選んで安価で購入する。

以前から食に関する福利厚生を考えていた時、目に留まったのが置き型だった。弊社は拠点がある3カ所あり、それぞれ少人数のため社員食堂の設置は難しい。置き型なら3拠点を平等にできるため導入を決めた。

従業員は弁当を作る労力が軽減され、朝の時間を有効活用できるし、昼休みにコンビニなどへ行く必要がないため、効果的に休憩を

有限会社フシオ商会専務取締役

鷲尾 一美

(福島県会津若松市)

取れる。メニューが豊富で、肉・魚料理、カレー、煮物、汁物、サラダ、パンやご飯もあり、約20種が月替わりで送られてくる。従業員から便利でおいしいと好評だ。

これまで、健康経営の他にも男女共同参画や男性の育児休暇取得などの実践例を紹介してきた。全ては会社の存続と継続的な発展のためだが、最終的に社会貢献の一助になると確信している。従業員の働きやすい環境を整備することが、結果的に地域社会の好循環を生む。

半年間お付き合いいただき、誠にありがとうございました。

## 禁煙と食サポート

# 社説

## 法人の「健康経営」

興味深い営みではないか。

「健康経営」。先日の本紙オピニオン面「座標」欄で、福島県内の経営者が紹介していた。企業が従業員の健康づくりを積極的に後押しし、元気に働いてもらうことで生産性を上げ、社全体の業績向上につなげる考え方だ。

健康と経営を連動させるのがポイント。労働力不足や少子高齢化が進む中、人材の定着や医療、介護費削減といった効果も期待される。

座標の筆者は、ワシオ商会（福島県会津若松市）の鷲尾一美専務。小規模企業ほど社員が健康を損ねた際の影響が

大きいとして、土木資材販売レンタルの同社で20年以上前から健康管理を徹底する。

健康診断のフォローに、保健師との面談を取り入れて生

活習慣の改善を図る。健康に関する啓発チラシを給与明細書に同封したり、高血圧者は毎朝測定してもらったり。健康意識とともに業務への意欲も高まっているといい「会社を存続させるために不可欠」と鷲尾さんは強調する。

健康経営の概念は米国の経

営・心理学者ロバート・ローゼンが1990年代に出版した著書で提唱したのが始まりとされる。日本では2006年にNPO法人健康経営研究会が発足し、普及に乗り出す。13年に閣議決定した日本再興戦略に「健康寿命の延伸」が

も枠を広げた。制度に基づく全国の認定件数は23年度、大規模法人が2988件、中小規模法人は1万6733件。初年度の235件、318件からそれぞれ大幅に増えている。東北で23年度に認定された

煙者への手当支給（盛岡市の建設会社）、座りっ放しを抑制し立つことを習慣付ける昇降式デスクの導入（仙台市の遊具製造販売会社）といった実践があり、業務特性に沿って進められている。

## 社員の元気こそ企業の活力

盛り込まれ、官民の取り組みが始動した。

経済産業省は優れた健康経営を評価する制度をつくり、各社の取り組みを支援する。上場企業を対象とした健康経営銘柄を14年度から選定し、16年度には健康経営優良法人認定制度を設け、中小企業に

のは大規模法人98件、中小規模法人はワシオ商会を含む1450件。両部門の合計件数を県別にみると①宮城449件②山形333件③福島303件の順に多い。

東北経済産業局によると、出勤時の血圧・体重測定（青森県弘前市の運輸会社）、禁

こうした現状を踏まえれば、健康経営は東北でこそ、取り組む価値が大きいといえる。働く人の健康づくりに積極投資し、組織に活力をもたらす。やがては地域への波及効果にもつながる。そうした好循環を期待したい。

## ■経営の基本に人間据えて

小野 祥一 81歳

(仙台市太白区・無職)

2月20日の鷺尾一美さんの「座標」を読んだ。鷺尾さんが専務を務める会社では、男女ともに働きやすい環境をつくるため、1時間単位の有給休暇取得が可能で、通院や学校行事への参加などに利用されている。男性社員の育児休暇も希望通り取得できているというから、こんな進んだ会社があるのかと驚いた。鷺尾さんは「中小企業は人材確保の面でもジェンダー平等に取り組まなければ存続が難しい」と指摘する。

さまざまな業界で人件費が削減され、現場には非正規社員、フリーターが増えている。規制緩和が進んだ

市場に零細企業が参入しており、低価格競争も激化、給与水準は30年以上も変わっていない状況だ。

ドイツは昨年、国内総生産(GDP)で日本を抜き、世界3位となった。「世界」(岩波書店)3月号で、田中洋子筑波大教授がインタビューに答え、そもそもドイツには非正規雇用がないと紹介していた。

## ■泣く息子に あめ 心温かく

日野 千歳 32歳

(宮城県美里町・パート)

埼玉県で生まれ育った私は、就職、結婚、出産を経て今は宮城県北に住んでいる。先日、連休を利用して、3歳の息子を連れて実家へ帰省した。楽しい時間はあ

労働時間の長短はあっても、こちらは月給で、あちらは最低賃金レベルの時給などという処遇の区別がないそうだ。フルタイムでも短勤務でも、自分の都合で労働時間帯は決められる。こんな時間管理制のもので、ドイツの企業はちゃんと利益を出し、世界第3位に躍進した。鷺尾さんの会社とドイツ企業の共通点は、経営の基本に人間を据えていることだろう。

つという間に過ぎ、両親に見送られ大宮駅から新幹線に乗って仙台駅、在来線を乗り継いで自宅の最寄り駅に着いた。

車中、心地よい揺れに寝ていた息子を起こし、ホームに降りると東北の容赦ない北風。寝起ぎに突然の寒さで大泣きする息子を抱き、なだめながら自宅までの道を歩いていた。

その時、ふと後ろから「あらあら、どうしたの?」と声をかけられた。振り返ると見知らぬ婦人が立っていて、私たちに笑顔で話しかけてくれた。

さらに「あ、おばちゃんね、いいもの持ってるんだよ」とバッグからあめ玉を取り出し、息子と私の手にたくさん乗せてくれた。そして「気を付けて帰ってね」と手を振って去っていった。

空気の冷たさを忘れるくらい、心が温かくなった。東北の人は言葉や態度がぶつきらぼうだったり、素っ

### 投稿規定

【持論時論】1300字程度。筆者の主張を込めた建設的な意見・提言。掲載希望肩書も。  
【声の交差点】400~500字程度。  
【写真】2L判プリントかメール送信。撮影時の簡単な説明と日時、場所を明記。メールアドレスはphoto@kahoku.co.jp  
▷宛先=〒980-8660河北新報社「声の交差点」係。ファクスは022(211)1159。メールアドレスはkoe@kahoku.co.jp  
▷記入事項=郵便番号、住所、氏名、年齢、性別、職業、電話番号(携帯も)。  
▷ウェブでも受け付け=河北新報オンラインの投稿フォームからも受け付けています。  
▷注意点=原稿、写真はお返しできません。添削することがあります。見出しはお任せください。匿名、二重投稿、採否の問い合わせはご遠慮ください。掲載分には薄謝を進呈、河北新報データベースに収録します。東京新聞に転載されることもあります。

## ■地場産品で豊かな暮らし

大井 通正 76歳

(名取市・無職)

気なかつたりしても、心は優しい人が多いと感じる。「本当にありがたいところ」でした。心遣いにとでも救われました」と、声をかけ

てくれた名も知らぬ婦人に伝えたい。そして「私もあなたのように、この寒い地で、誰かを温められる人になりたいです」と。

日本の食料自給率は今、カロリーベースで38%だという。農家は後継者不足が深刻で、親戚の米農家も一昨年離農した。このように国家レベルでは米さえも将来大丈夫かと心配になるが、まずは自分の家の国産品自給率を考えてみたい。

わが家では夫婦の分担が決まっています。ここ数年、ご飯とみそ汁が私の役目となっていて。「米とみそがあれば生きていける」と言われるほど、古来、日本人にとって自給の要だ。

米は宮城県産ひとめぼれ、または、つや姫の玄米30kgを3カ月ごとに買っている。重いが、夫婦2人、3カ月生きていけるといふ実感が湧く。これを自家精

米機で精米し、発生するぬかは「いりぬか」にして他の食材に混ぜて食べている。一方、みそ汁は米みその場合、米は国産だが大豆は外国産と国産に分かれる。しかし、みそ汁の具はワカメや野菜類など、大抵国産で間に合っている。従って、ご飯とみそ汁の国産自給率は高いと思う。

これに国産の焼き魚が刺し身、総菜などを付け合わせれば、一応和食になるから、朝昼晩オール和食だと自給率も上がるだろう。

だが、バランスを考え、洋食も食べる。食の嗜好の変化と食材の多様化が自給率低下の要因の一つだ。自給率38%は心配だが、「地場産品で暮らせるか」の検討も危機管理上、大切だと思う。

## 声の交差点