

きばいやんせ^{かごんま}鹿児島んおごじょ

司会報告 大山 典子

平成30年度、本学「江角学びの交流センター」主催の文化講演会において、パネルディスカッション「きばいやんせ鹿児島んおごじょ」の司会を務めさせていただいた立場から、まずはパネリストをはじめご来場いただいた皆様のご協力のもと、有意義な時間を持たたことを感謝申し上げる次第である。

さてパネルディスカッションに先立ち、鹿児島県県民生活局男女共同参画室室長・日高照子氏による「女性の活躍が未来を拓く」の演題で、主に鹿児島県の女性の就業に関する現状と取組についての基調講演があった。その後パネリストとしてお招きした4名の女性の方々に、自己紹介を兼ねて各分野での具体的な事例報告をしていただき、休憩をはさんでディスカッションへと移行した。

パネルディスカッションでは、4名のパネリストそれぞれの立場から「女性の生き方」「女性管理職」「仕事と家庭の両立」などをテーマに議論が行われた。フロアからも思慮深い質問状をいくつかいただき、ディスカッションの最後にパネリストからお答えいただいた。

小林洋子氏は国家公務員として法律の制定・改正など大きな仕事を経験したうえで、職場で難しい仕事が増えてもとりあえず受けてみる、少し自分には難しいと感じてもチャレンジしていくことが大事で、そのことで成長していくと論じられた。管理職としては、機会を与え、期待をして、鍛えるという3つの「き」を大事に育成しているとのことである。今の能力よりも高い仕事を与え、機会を与えても放りっぱなしではなく言葉を添える。部下からの話に寄り添いたいという気持ちを持って、じっくり話を聞いて議論していく過程を大事にしているという女性管理

職としての心構えを説かれた。

山元紀子氏は会社経営者としての明確な抱負を語られた。働く女性の立場を理解し、女性従業員に働き甲斐のある仕事を与え、自分はこの会社にとって役に立っている、存在価値があることを自覚して自ら成長することに気づけば、それとともに会社も成長するということである。女性は子育てや介護の負担があるとき、家庭と職場の両立は難しく、自分のステップアップのための勉強時間を確保できないのが現状である。人材を育てなければ会社の成長はなく、給料にも影響するなど連鎖しているので、社員の幸せな家庭のための取り組みをしている。男性社員の育児休暇、現在の企業内託児所に病児保育を作る、企業内高齢者施設まで視野に入れている。女性の経営者ならではの発想である。

猪鹿倉房子氏は農家に嫁ぎ、当時は農作業・子育て・家事をすべてこなすことが当たり前であった。子育ても終わったころ、当初は農家の主婦たちが稼ぐ手段として「うんめもの会」という食品加工会社を創始したが、今ではふるさとの味を伝える意義深い仕事に生きがいを感じている。そこで働く会員たちはもとよりご近所付き合いで、仕事時だけでなく日頃の生活も一緒になることが多い。したがって自分がリーダーというより会員同士の話し合いで運営している。皆で考えを共有しながら同じ方向に向かって進むとき、経営もうまくいき、楽しさを感じられるとのことである。

安川あかね氏は鹿児島県の観光振興の立場から新しい企画を次々と立ち上げてきた実績をもとに、現在ホテルの宴会企画のグループリーダーとして活躍されている。リーダーは自分が実行し、それを部下に見せ、言って聞かせる、そしてさせてみて褒めることが大事と説かれた。また、仕事と家庭における母親の両立のためには、しっかり楽しく働き、家では疲れたなどの愚痴を言わないようにすることが大切である。母親の働く姿を娘にみせ、将来娘が働くときに母は楽しそうに働いていたな、しっかり働いていたなと思ってくれることが答えではないかと語られた。フロアも深く感銘を受けたことであろう。

4名のパネリストの体験的なお話を伺い、職業人としてのみならず、人として、女性としてどう生きていくべきかを考えさせられる貴重な時間となった。皆さまのご協力に重ねて感謝申し上げます。

きばいやんせ鹿児島んおごじょ

パネルディスカッション

パネリスト 小林 洋子 (鹿児島県副知事)
山元 紀子 (バレルバレープラハ & GEN 社長)
猪鹿倉房子 (「でんしろ うんめものかい」会長)
安川あかね (城山観光株式会社営業企画部)
司 会 大山 典子 (鹿児島純心女子短期大学教授)

司会 ただ今よりパネルディスカッション「きばいやんせ鹿児島んおごじょ」を開催いたします。パネリストの皆さんはすべて鹿児島んおごじょの方々です。会場にも女性の皆さんがたくさんいらっしゃいます。その中には働いていらっしゃる方、それから主婦の方もいらっしゃると思いますが、この会が同じ女性として一緒に気張っていけるような集いになりますように努めたいと思います。私、司会を務めます大山と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

なおパネリストの皆さんには分け隔てなく、自由闊達な意見交換をしていただきたいと思いますので、お互いに「さん」付けで呼ばせていただきます。

鹿児島の印象

司会 まず奈良県出身の小林さん、鹿児島弁は理解できますか？

小林 「のんかた」以外のことは大丈夫です。(笑)

司会 赴任されて2年経つ小林さんから見た鹿児島をどう思われますか？ 印象などをお聞かせください。

小林 鹿児島の方は、大変人柄が温かく、とても誠実な方が多いと思いますけれども、私が最初に鹿児島に来たとき、私に会う男性は皆が皆、おっしゃるのです、「小林さん、鹿児島県は男尊女卑じゃないよ、男性は女性の掌の上で躍らされているだけだよ」と。傍らには女性の方もいて、その男性からは見えないのですけれども(苦笑)、大抵「ハテ



小林洋子氏

ナ？」と首をかしげておられますね。

別の機会に女性の方に話を聞いてみると、女性はでしゃばるなという雰囲気を感じると言う方もいる一方で、男性経営者の中にはもっと女性に挑戦してほしいと後押ししても、なかなか挑戦してもらえないと言う方もいます。

私の印象としては、鹿児島県の男性と女性との間には認識のギャップがあるのかなと思います。もう少し話し合いをしてみたらどうかという印象を持ちました。

司会 安川さんも神奈川県出身でいらっしゃいますよね。観光に携わっていらっしゃいますので、多くの鹿児島県人と接していると思いますが、いかがですか？

安川 鹿児島は、よかおごじよ、よかにせ、多いですね。本当にそう思います。

鹿児島は、私たちの城山ホテルでも、高校を出てすぐに就職をして、多くの新入社員が寮生活か一人暮らしを始めて親元を離れます。神奈川はほとんどの方が自宅から通勤するので、高校を出て自立するという考えがないですね。私も27歳で鹿児島に移住するまではすっかりパラサイトで、実家にお世話になっていましたから、そういう中では皆さんたくましいなと思いますね。早くから自立心を持っておられると。



安川あかね氏

先ほど小林さんからありました、女性のたくましさを男性が掌の上で躍らされているということに関して言えば、少し残念なのは女性も男性もちょっと控えめすぎるかなと思います。鹿児島は本当にいい物がたくさんあるのにPRできていない、もっともっと自信を持ってですね、鹿児島にいるんだぞってPRしてほしいと思います。

私が横須賀から鹿児島に移住したとき、「あーそんな都会からこんな何も無いところにありがとね～」とおっしゃるんです。そんなことはございません。鹿児島は何よりも自然があります。そして都会にあるもの全てそろっていますので、決して何も無い土地じゃないです。すばらし

いところだと思います。

司会 ちなみに安川さんは西郷隆盛に魅せられ、15年前に鹿児島に移住されました。そこまでなさる西郷さんの魅力とはどのようなものなのでしょうか。

安川 西郷隆盛はですね、決していわゆる薩摩隼人という人物ではないと思います。非常に繊細で、正義感が強く、包容力があります。そしていざとなった時は自分が引き受けますという覚悟ですね、そういうところに皆が惹き込まれたのではないかと思います。器の大きさというか、いざとなった時の覚悟がどこまでできるのか、私も見習いたいと思っています。

司会 それでは生粋の鹿児島おごじよでいらっしゃる山元さん。客観的に見て、鹿児島の女性についていかがお考えですか？

山元 私の父は現在88歳ですが、私が若いころは男子厨房に入らずというのが父の教えでした。父が厨房へ入るのは今もお湯を沸かすくらいです。もう亡くなった祖母からも、父親を厨房に入らせるなど教えられて育った私です。寝る場所も父親が一番いい部屋で寝て、そしておかずも1品多いというのが半世紀前の時代でした。



山元紀子氏

ですから女性が外で働くのはとんでもないというのが私の若い頃の時代でしたが、世の中の流れで、三世同居から核家族化が進み、女性も働かざるを得ない状況になりました。男女雇用機会均等法といった法律もでき、女性の社会進出がどんどん許されてきました。鹿児島も変わらざるを得なかったというのが実情だと思います。

そのような変革の中で、今は女性も外で働くことができる素晴らしい環境にあるのではないかと思います。事業主として、もっと勉強しながら責任を果たしていこうと感じています。男女共同参画と女性の活躍が、これから鹿児島県自体が、発展していくための道筋になっていくだろうと思います。

司会 それではもうひとつ、猪鹿倉さん、農家に嫁いで数十年、ご自身

は根っからの鹿児島おごじよだと思えますけれど、いかがお考えですか？

猪鹿倉 私の暮らす地方では、兼業農家が多くて、昔から女性は農作業も子育てなど家庭のことも、両方しないといけないというのが当たり前でした。今の仕事を始めたのも自然とその流れの延長線上にあるかと思います。私たちは鹿児島らしさを感じさせるように、昔からわたしたち農家で受け継いできた団子とか煮しめなどでもてなし、故郷の味を届けています。



猪鹿倉房子氏

司会 ありがとうございます。男性からは女性が少し積極的に出てほしいという意見があるとうかがいましたが、鹿児島の女性は控えめでしょうか。今から私たち女性がどんどん元気の前に出て行かなければいけないと感じました。会場の皆様はどう思われたでしょうか。



司会 大山典子氏

女性の生き方

司会 それでは本題に入ります。まず前半では、パネリストの皆様がそれぞれ活躍されている仕事の視点でお話を伺いたいと思います。そして後半では、将来の社会のあり方、生活の豊かさ、ひいては女性の生き方を展望する視点でお話を伺いたいと思います。

まず、現在の仕事に就いたきっかけ、仕事にどのように向き合ってきたか、これまでの経験、自分なりに工夫して頑張ってきたこと、また、失敗談などもありましたらお話してください。まず小林さん、お願いします。

小林 私がこれまでやってきた国家公務員の仕事で一番大きなもの、ビッグプロジェクトに当たるようなものとしては法律の制定とか法律の

改正という仕事があります。国家公務員としては非常に大きな仕事なのですが、実は私がこれを経験したのは課長になってから、40代の終わりがごろにやっとやらせてもらったという状況でした。その時本当に経験値がなくて大変だったことを思い出します。私の上司も法律をつくるのが初めてで、課長も局長も超初心者みたいな中、百戦錬磨の女性部下がきてくれたのでチームとしては何とかになりました。

それで私の経験から言えば、難しい仕事が増えても取り敢えず受けてみるということですね。周囲は何かと工夫をしてくれて、一人ぼっちでやるということではないので、少し自分には難しいかなと思ったことにも手を挙げてチャレンジしていくことは非常に大事だと思っています。ちょっとずつ難しいことをやって、成長していきたいなと思っています。また、仕事のレベルが上がって、部下が付くととても良いのは、全部自分でやらなくて良い、立派な部下に任せれば良いことが増えてくる。これは素晴らしいことだと思っています。やはり仕事に自由度が増すと面白いことが増えていくというのが私の感想です。

失敗談は、私は割と嫌なことはすぐに忘れるタイプなのであまり覚えていないのですけれども（笑）、平成15年に石川県小松市助役に就いたときのことです。助役とは今の副市長なのですが、助役として色々な場面でお話をする機会があり、その時よく言われたことは、「助役さんの話はカタカナが多くてようわかりません」とか、「堅い話が多くてちょっと理解できません」ということでしたので、いつもわかりやすい言葉でお話しするように心がけております。これも日々精進だと思っています。

司会 難しい仕事は引き受けるとおっしゃいました。どんどんチャレンジする。その意気込みというのはどこから出てらっしゃいますか。

小林 私が入った昔の労働省というのは、霞が関の国家公務員の中でも、女の人が多かったです。女性の先輩がたくさんいて、代々先輩から挑戦しろ、難しい仕事があれば引き受けろということを言われて育ってきて、私も後輩にはそれを伝えるようにしています。

司会 そういう風土があったということですね。次に山元さんはどうですか。

山元 私がこの事業に入ったきっかけは結婚です。結婚をしたら楽しく

良い暮らしができるかな程度に短絡的に思っていた矢先でした。人生、結婚で180度変わるものだと身に染みしました。夫がある日転職すると言ったとき、人生が180度変わってしまったのです。特に鹿児島だと、男の方が「これするぞ」と言うと「はいっ」と嫌でも一応返事はしないといけなかったのが、「はいっ」とつい言ってしまった。(笑) そしたら引き受けた仕事が夫の家の事業なので、私も手伝わざるを得なかったわけです。

ところが、一つ女性で良かったなと思うときがあるのは、今でも鹿児島県の企業で女性の社長さんはあまりいらっしゃらないです。特に私は社長を引き受けて25年くらい経ちますが、25年前に女性社長はほとんどいないくらいだったので、「山元は女性だから仕方ないね」と許される部分も少しあり、それは少し得したなと思うこともありましたね。

また、女性だからこそ会話の言葉遣いには特に気を遣いました。この言葉を使ってはいけなとか、会話力が大切だと思いました。残念なことに東京のある女性の経営者から「会話力」を身につけなさいと言われてきました。そこで色々な本を1日10冊くらい読み漁り、自分の糧としてきました。女性ゆえに悔しいと思うことはいっぱいありましたが、その分勉強させていただきました。

司会 猪鹿倉さんはいかがですか。

猪鹿倉 私は難しいことはできないもので、一応自分は会長ですが、会長というリーダーとしてみんなを引っ張る役割ではなく、一会員としてメンバーのまとめ役くらいの気持ちでいます。自分と同じ思い、同じ方向を向いている人とは話がしやすく、まとまりやすくいいかなと思っています。

司会 やはり同じ志をもった人たちが集まって、一緒にやって良かったということですか？

猪鹿倉 はい、自分と同じ思いの人がそばにいと「こうだよ」と言ったら「そうだよ」と言ってくれて、話がスムーズに進みます。逆に「ダメっ」と反対されたらそのショックは大きくて。(笑) 自分の話に共感できる人がいて、それで十分流れができていきます。

司会 そのようにしてお弁当とか色々な商品ができたわけですね。

猪鹿倉 はい、そうです。ぜひ、錦江町アピールしようと思います。錦

江町の特産品をどんどん作ろうと思って頑張っています。

司会 ありがとうございます。安川さんお願いいたします。

安川 私が今この仕事に就いたきっかけですが、鹿児島で知り合いになった方が元々城山ホテルの総支配人をされている方で、とても性格がホテル業にあっているということで、城山で働かないかと勧誘していただきました。元々横須賀では歯科助手をしていましたから、ホスピタリティというところでは通じる場所があったのかなと思います。

歯科助手は助手ですので、常に先生や衛生士が次に何を必要としているのか先を読んで動かなければいけないですが、そういう部分が例えばレストランでお客様がちょっと空調の場所を探していたら「あっ、寒いかな」と気づくような、気づきの力が歯科助手時代に培われたと思っています。よくお年寄りの方が1人で来られて中々帰ろうとしないのでずっとお話ししてしまして、ここが何となく憩い場所なのかなと思ってですね、お昼の休憩中に一緒にお茶を飲んだりしていました。

神奈川の横須賀というところから鹿児島の城山で働いた時は、私が少し異質な人間という感じだったのではないかと思います。良い言い方をすれば、地域おこしはよそ者、若者、ばか者なんていう言葉がありますけれども、まさに私はよそ者でばか者だったのかなと思います。

色々なアイデアやこうすれば絶対よくなるという自信で突っ走ることがすごく多くて、失敗談というよりは、その突っ走るところですね。「あっ、ちょっと行き過ぎているから」と上司によく手綱を引かれて抑えられるというようなところがありました。そういう手綱を引く役割の素晴らしい上司に恵まれて今があるなと思います。西郷さんも斉彬公に独立の気性が激しいから私ぐらいじゃないと操れないと言われていましたが、ちょっと通じる場所があるのかなと思います。

司会 先を読んで気づく力が今のホテルの仕事に活きているということですね。そしてお年寄りとお茶をする優しさというのも大切なことなのですね。

安川 そうですね、自分自身がただただそういうことが好きだったということがあるのですけれども、あそこを今思い起こしてもとても楽しかったです。鹿児島に行くために退職を決めたときに、皆さんからそれぞれ本当に辞めないでほしいと声を掛けていただいて、でも鹿児島で頑

張ってねと送り出してくれて、今それは本当に私の宝になっています。

女性管理職

司会 それでは話題を変えまして、女性の管理職についてご意見を伺いたいと思います。リーダーとしての経験や心がけていることなどをお聞かせください。まず多くの部下をお持ちの小林さんからお願いいたします。

小林 管理職は一夜にしてならず。やはり女性管理職が出てくるためには、そもそも女性を採用しないといけません、その人が仕事を辞めると次はまた一からのスタートになりますね。辞めないようにして、更に育成をしていかないといけないと思います。

私は一管理職として、部下の育成が非常に大事だろうなと思っています。部下の育成で、いつも気にしている、気を付けている大事なことは3つの「き」です。これは企業の経営者の方も同じようなことをおっしゃっていましたけれども、「機会を与えて期待をして鍛える」ということです。

仕事の能力は仕事を通じてしかつきません。ちょっとずつ、今の仕事の能力でできることよりも高いものに挑戦していった能力が上がっていくのだと思いますが、そもそもその機会を与えてもらえないのであれば全く話になりませんし、機会を与えてもらったけれど放りっぱなしでは中々成長できません。しかも厳しい仕事だけ与えられたらいじめられているのかしらとってしまう可能性もあるので、やはり期待をしているからこういう仕事を任せているのだという言葉が必要かなと思っています。

機会を与え、期待して鍛えるということをリーダーとして心がけているのですが、中々これが難しく、ある程度任せないといけないけれども任せすぎたら変なものが出てきて期限に間に合わないということもあるので、どこまで任せて、どの部分でフォロー、アドバイスをするかということにとっても苦勞します。早く言い過ぎると本人がやる気をなくしてしまいますよね。指示ばかり受けて自分の自由にできないのかと思ってしまうけれども、手遅れになる場合もあるので、その判断が非常に難しいと思っています。

それからもうひとつリーダーとして、管理職として気を付けていることは、部下から相談しやすいと思ってもらうことです。まずは下の人の話を全部聞くということを心がけています。これは部下だけではなくて、勿論外に出たときもそうなのですが、話をしたい人の話はまずじっくり聞くということが大事で、全部のことに100%応えられるわけではないですけれども、寄り添いたいという気持ちを持った上でお話を聞くというのがどんな場面でも重要で、それは部下も一緒だと思っています。部下の話をじっくり聞いて議論をしていく、その過程をすごく大事にしています。

司会 それでは、でんしろろうんめもの会代表でメンバーを率いらっしゃる猪鹿倉さん、メンバーをまとめるコツなどありましたら教えてください。

猪鹿倉 でんしろろうんめもの会は都市部ではなく田舎にありまして、そこで働くメンバーも仕事の時だけではなく地域での生活でも一緒になることが多いので、仕事上で問題が生じたときは、メンバー全員に相談して、じゃあどの方向に進もうか、何をしようかと家族会議のように好きな意見を出し合って全体で決めています。最後の決断はどうかというのと、自分で「じゃあ、なんもかんも言わんでこれするよ！」という感じで言っています。

ただ、色々な会合でもリーダーだけが行かないといけないということではありません。重く管理職という形ではなく、会員の誰でも行って、みんなに内容を知ってもらえれば、それなりにおのずと、みんなで一つの方向に向かっていけるのかなと思っています。

司会 それでは小林さんと同じように機会を与えて、期待をして、そして鍛えるということをみんなで一丸となってやっているということですね。

猪鹿倉 そのとおりです。

司会 山元さん、女性管理職の割合を増やすという取り組みについて、そのメリットや、それを実現するための課題などありましたら教えてくださいませんか。

山元 私も女性なので働く女性の立場がよく分かるとは思っているのですが、実際は経営者として客観的に見ないといけないので、弊社では経

営コンサルタントという外部の方に一人一人を面接してもらっていません。

そのメリットとしては、女性に働き甲斐のある仕事を与えなければいけないということで、それを与えた後に、自分はこの会社にとって役に立っているという存在価値が自分でわかり、個人が成長すると気づけば、その結果会社も成長するということを目指したいと思っています。

しかしデメリットもあります。ほとんどの女性社員が子育て真最中です。働いている女性たちは大体25歳～45歳くらいまでなので、子どもは0歳児から高校受験や大学受験生もいます。そうするとやはり家庭と仕事との両立というのはとても難しく、また社員自身も勉強しないといけません、その教育時間をなかなかとることができません。それから育児のあとに、40代後半から50代になると、今度は親の介護の問題が出てきて、これもなかなか難しい問題というのが実情です。

そういうところを先ほど申しました外部のキャリアコンサルタントに、私には言いにくい悩みも相談し、コンサルタントを通して私に伝えてもらっては考えるということを繰り返しております。

司会 会社内だけで管理するのではなくて、外部の方の力を借りるということですね。そして個人が成長していくとそれに伴って会社も大きくなるという良い循環にするわけですね。

安川さんはホテルで色々な企画を立ち上げていますね。男性社会において、どんどん企画を立ち上げ、宴会企画グループのリーダーもしているわけですが、そのようなグループをまとめ、企画を通していくコツなどがありますか。

安川 まず正直申し上げますと、企画を次々と立ち上げて通していくのも、今までいかに企画を成功させてきたかという実績がものを言います。安川の企画は中々いいじゃないかと評価していただかなければなりません。

私自身がリーダーとして思っている理念、心情は本当にシンプルでたった1つなのですが、実は山本五十六なのです。言葉で伝えて部下が分かってくれる指示はほんのわずかだと思います。自分は言ったつもりでも相手が分かっているのは3割くらいではないでしょうか。山本五十

六の「やってみせ、言ってみせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」だと思います。まずは私がやってみる。それを見せる。そしてそこから初めて言ってみせて聞かせる。そしてさせてみせてほめる。ここ大事ですね、やはり私もそうですが、ほめてもらわないと中々育たないと思っています。これを本当に自分の中では仕事上の一番の理念としてやっています。安川ができるから自分もできるだろうと思ってもらいたいです。これは私にはできませんではなくて、私もやっているところをまず見せるのです。

子育ても一緒ですよ、靴をそろえなさいと言いながら、私が靴を玄関に並べなかったらいけません。まずは自分がやってみせるということをお願いしたいと思っています。

司会 スタッフの方には自分とはかくやっている、後に続けではないですけれども、こうしたらいいわよというところを見せて説明をし、そしてちゃんとできたら褒めてあげるといように育てているということですね。

安川 そうです、そこが一番大切にしているところです。

仕事と家庭の両立

司会 それでは今度は生活面で見たことを少しお聞かせいただきたいと思いますが、会場のなかにも子育てと仕事を両立させていらっしゃる方が多いと思います。子育て中の安川さん、仕事と家庭を両立するために、こうすれば子育ても仕事もうまくいくということがありましたらお答えください。

安川 私は実家が横須賀と遠く離れておりますし、主人の両親は結婚する前にもともに他界していて、何かあった時に親の力を借りるということにはできない環境で仕事と子育てをしまっていました。

両立できているかどうかは自分で判断することではないかと思えます。両方必死にやってきた中で、実は自分がどうバランスを取っているのかもわからないまままきちゃまっているのですけれども、本当にありがたいなと思っていることは、城山ホテルには朝7時から夜11時まで土曜日でも日曜日でもすべて預かってくれる託児施設があることです。いつもそこに子どもを預けて仕事を続けることができました。

レストランは夜遅くまで片づけがあったりします。娘に負担を掛けているなという思いがすごくありました。休みもなくずっと預けたり、夜も遅くなったりします。でも遅くなってごめんねとか、今日は日曜日なのに仕事でごめんねとか、ごめんねと親が言ってしまうと、子どもが何か悪いことをされているのかな、自分がかawaiiそうなのかなと思ってしまっているのではないかと。ですから余り「ごめんね、ごめんね」と言わないようにしようと気をつけています。

実は産後復帰した時に、城山ガーデンズ「水簾」の副店長という役を与えられて、すごく受けたい気持ちがありました。その頃夫から「娘がかawaiiそうと思わないのか」と言われました。少しはかawaiiそうだと思ってやれということです。私だってそんな風に思っていないわけではないというのがあって、でもやはりかawaiiそうなことをしているのかともやもやしなながら仕事をしていました。自分も働きたい、でも娘との時間も大切にしたいという思いでした。

ところが娘が小学校3年生の時、休みの日にホテルで食事しようと言って職場に連れてきたことがあります。スタッフのみんなが「あー安川さんのお嬢さんなの？」と言って娘に話しかけて、「大きくなったら何になりたいの？夢はあるの？」と聞くと、「ママのようになりたい」と言ってくれたんですね。私は娘にとてもかawaiiそうな思いをさせているなとずっとやもやしして、夫からもそんな風に言われていたけれど、娘はちゃんと私が働いているところを見て分かってくれていたんだ、ママみたいになりたいと思ってくれていたんだということが、とても嬉しくてありがたい気持ちになりました。

子育ては自分が子に育てられるのだとよく言われますが、私も本当にそうだと思います。その代りしっかりと働いて、楽しく働く。家では疲れたとかあまり愚痴を言わないようにしています。それは私自身、母がキャリアウーマンで働いている姿を見ていたという経験の影響もあると思うのですが、いずれ娘が働くときに私が働いていた姿の記憶が必ずよみがえってくると思います。その時にママは楽しそうに働いていたな、しっかりと働いていたなと思ってくれればいいと思います。そうなった時に初めて私がしっかりと、子育てと仕事を両立させていたと思えるのではないのでしょうか。

司会 子どもは働く母親の背中を見て育つということですね。猪鹿倉さんはどうでしょうか。子育ての真最中の頃はいかがだったでしょうか。

猪鹿倉 私は随分昔のことになるので、自分の子育てのことは忘れましたと言わないといけません。(笑) ですが今、会員の中には子育て中の者もいます。会員同士がお互いに協力して、保育園の送り迎えをしたりしています。仕事があることでその家族が地域の中にとどまって生活ができるし、私の会では育児休暇を取っている方もいて、長期的に雇用の安定を図っております。

司会 「うんめもの会」では育児休暇制度があるのですか。

猪鹿倉 はい、この9月から復帰しましたが、2年間育児休暇をとった会員がいます。

司会 その時はグループの人数が少なくなりますね。そういう時の仕事の回し方はどうしたのですか。お互いに協力ということがありましたか。

猪鹿倉 人数が少ない中で家族のようにかばい合えるというか、その人の仕事をみんながカバーしていました。チームワークで何とか助かりましたが、9月から復帰しましたので一応ほっとしているところです。

司会 グループの中でお互いに協力し合う体制がしっかり整っているから育児休暇が取れるということですね。それでは山元さんの会社ではいかがでしょうか。

山元 弊社の取り組みの中で、男性社員の育児休暇に挑戦してみようというのが私の今年のテーマです。それをするによってどうなるのかというのは、彼らがいなくなると女性社員が頑張るのかなとか、妻の気持ちに分かったりするのかなとか、今男性社員が育児休暇を取ると会社はどうなるのかなと色々考えています。私は事業主という立場なので色々なことに挑戦し、社員にも色々な経験をしてもらうことができます。

人材を育てていかないと会社は育たない、会社が育たないと社員に良い給料が払えないという連鎖になっているので、社員の幸せや家庭の平和のために何を指すべきなのか、今日はとてもいい勉強をさせていただいています。

私自身は主婦の立場でしたが、夫と起こした事業だから仕事が苦勞と

は思いませんでした。しかし今になって思えることなのですが、60歳を過ぎていくとどうしても介護の問題が非常に大きくなっています。そこで弊社では企業内託児所はあるのですが、企業内高齢者施設というのも一つ作ろうかなと考えています。ゆりかごから墓場までと言ったら語弊があるかもしれませんが、保育所の中に病児保育を作るとか、社員の福利厚生を更に改善していこうと思います。

また、企業間でもお互いに助け合うことで社会利益は大きくなると思っています。会社間での連携の取り組みをもっと頑張ってみようと思っています。

司会 企業での取り組みを聞きましたが、行政の立場から小林さんどうでしょうか。

小林 山元さんのお話は大変心強うかがいました。行政として保育所の待機児童を解消していくことは本当に急いで解決しないといけない課題であり、市町村と一緒に取り組んでいるところです。また、山元さんのお話しにあった企業が主導して保育所を作ることは公的な補助制度もありますので、ぜひ行政にお問い合わせをいただいて活用していただければありがたいと思います。

私がチームを率いるリーダーとしての経験から一つご紹介いたします。課長など、チームで長をつく人はその組織のチームの力を最大限引き出すことが一番大事な使命だと思います。そのために無駄なことを取り除くということが重要です。

報道でも聞かれると思いますけれども、国家公務員は国会の対応でよく夜中まで仕事をしています、実はこれ、待っている時間が結構長く、ものすごく生産性が低い業務です。ですから例えば残る人を交代制にするなど工夫していますが、いつもスムーズにいくわけではありません。あるとき私が22時過ぎても妊婦の課長補佐に仕事をさせていたときに、他の部下からせめて妊婦は22時前に帰してくださいと怒られたことがありました。これは失敗談の一つかもしれませんが、反省をして、もっと効率を良くするために何かできないかとさらに考えていくきっかけになりました。

それからよく無駄な仕事として挙げられるのは会議ですね、会議は無駄な資料をたくさん作らせるとよく言われるのですが、心構えとして、

打ち合わせは30分で、何を議論するかは最初にチーム全員に示す。誰が示してもいいのですが、チーム全体で共有して30分の間に結論を出すということは徹底しようと思っていました。無駄な資料、余分なものを作らせないという意味では、まずイメージを共有して、途中一回だけ内容をすり合わせて完成という形にし、あまり内容について行ったり来たりしない。これはチームの中だけではなくて外の人とやり取りするときも徹底していました。

自分のチームの成果を最大限出すために、仕事の無駄を出さないことを常にリーダーとして心がけてきました。

司会 会場にはリーダーとして仕事されている女性もいらっしやると思います。リーダーの役割や心構えについて参考になるお話をたくさんうかがいました。

将来に向けて

司会 そろそろ最後のテーマに入ります。これからますます人生を輝かせていかれるパネリストの皆さんですが、そのためにこれから取り組みたい課題や大切にしていきたいことなど、将来の展望についてぜひお聞きしたいと思います。それでは、山元さんから。

山元 後継者問題が非常に大きな課題です。これからの私の10年間は後継者育成だと思えます。具体的にはこのオーナー事業を継ぐ息子、それから息子を支える幹部社員の育成です。鹿児島の他の企業においても、事業を存続させるために後継者の育成は大きな問題になっていると思えます。

このグローバル化した社会の中で取り残されない企業になるために、どういうことを学ばなければならないか。AIや通信事業の日進月歩、ビットコインなど仮想通貨の普及、本当にドルが基軸通貨になるか等々、幅広く勉強しなければなりません。事業を継承しながら企業が存続するためには、日々変化・適応していかなければならないと思っていますので、そこをどのように後継者に伝えていくか、変化に対応できる人材の育成・教育の問題がもっとも重要です。私はそれを生きがいにして自分自身も勉強しなければならないと思っています。

司会 人生そのものが仕事と結びついていますね。次は安川さん、お願

いします。

安川 城山ホテルは、設備は整っていないながら確固たるロールモデルがいなかったために、子育てをしながら働く女性が、残念ながら私より上ではほとんどいません。なぜか結婚、出産イコール退職みたいな流れがありました。今では復帰率がほぼ100%になっています。

やはり誰もが、誰かがやったことがないところに足を踏み入れるのって不安がありますし、自分にはできないと思いがちですが、そんな中であの人ができているから私もできるという思いは大切なことで、大きな勇気につながると思います。私がある意味旗振り役としてやっていき、子育てしながらだって城山ホテルは働けるところだということを見せていきたいです。その私が仕事と家庭を両立させながら非常にくたびれて、例えば目の周りにクマを作ったり、見るからに苦勞している様子を見せるといけませんから、生き生きと楽しく両立している姿を見せるために、まず私が本当に楽しもうと思います。

育児も家庭も、仕事も、西郷隆盛の研究も、全て楽しみながら、一度だけの人生をもっともっと欲張って楽しんでいきたい。そういう姿を見せていきたいと思っています。

司会 今のお話を伺っているとこれからの人生が楽しそうですね。次に猪鹿倉さん、どうですか。

猪鹿倉 私は今71歳ですが、うんめもの会は75歳を定年とすると規定しました。しかしまだまだ若い者には負けられないと思ってまして、自分では80歳で一応区切りを付けて、それまでに後継者を1人、2人と育てようと思っています。私としてはそういうことでございます。

司会 ここでも後継者問題があるんですね。80歳を過ぎてもますます元気で頑張れそうに見えますが。(笑) 小林さんはどうですか。

小林 私は就職したときからずっと行政なので、今は県にいますし、市役所に出ていたこともありますし、また国も長いのですが、ただ一貫して人の役に立つことをやっていきたいという気持ちできました。それは変わらないと思います。

県にいる間は県民の皆さんに役に立つことは何かと考え、市役所のおときは市民の皆さんで、国の厚生労働省では、国民に役立つことは何かとということをずっと考えながらやってきました。

どんな仕事をやっていたとしても、やはり人間は生きていく上で何かの役に立っていると感じられないと、なかなか生きることが辛いかと思えます。公私ともに、大なり小なり、人のためになっていると思えることをやっていきたいと思っています。

司会 皆さんありがとうございます。ここでフロアーから質問がいくつかきておりますのでお応えいただきます。

男性の家庭参画

司会 「女性の社会進出、男女共同参画を支えるものとして、男性がもっと家庭生活に参加することも重要になると思います。女性の社会参画に比べ、男性の家庭参画を支える仕組みや法制度が少ないように見えますが、いかがでしょうか。男性の育児休暇以外に何かありましたら教えてください」。この質問には小林さんが良いでしょうか。

小林 男性の家庭参画を支えるものの第一は、とにかく長時間労働をやめることだと思っています。(笑) 国の政策として働き方改革の法案が成立しましたので、これから事業主様は大変なことになるかと思えますが、長時間労働は減っていくと期待しています。

県でも働き方の改革をしている企業の認定制度を始めましたので、ぜひご活用いただければありがたいです。

司会 山元さん、企業の立場から何かありますか。

山元 おっしゃるとおり、早く帰れ、早く帰るには工夫しろ、と言っているのですが・・・(笑) 中々、日本人というのは責任感がとても強いんです。

やはり仕事の能力を上げないといけません。そのキャリアアップのために勉強は欠かせない。勉強させるためには仕事とは別に、どこかで自分の勉強になるものを習いにいかせる。ここで強制的に休みを入れるということが必要です。年間108日間の休みを弊社は取っておりますが、強制的に休みを取らせ、シフトを強制的に守らせるということです。更に有給休暇の取得を促す様会社側が指導して社員の休みを取っていただく。社員は休まないのが現実です。ここまでやらないと会社は変わっていかないのではないかと思います。

子どもの教育

司会 次は60代の主婦からの質問です。「近頃の夫婦共稼ぎの増加とともに、以前に比べて授乳期間は短くなりました。男性が育児に参加することも多くなりましたが、子どもの教育にとって心配になることがあります。こんな風に育てられた子供たちが大きくなってどんな人格になるのか、働く女性たちはそこまで考えているのでしょうか。女性の社会進出に伴って心配しています」という質問ですが、働く女性の子どもの教育について、猪鹿倉さんどうでしょうか。

猪鹿倉 子どもは親の背中を見て育つということではないかなと思っています。うちの会員の話ではなく、うちの嫁のことですが、「次の日曜日は昼前から家にいません、子どものバレーの試合があります」とか、「何々があります」と、嫁は子どもの教育に一生懸命のようですから、私は孫の教育にそんなに心配はしておりません。母親が子どものために一生懸命になっている姿があれば大丈夫だと思います。

田舎の子ども達の教育環境としましては、自然環境の豊かさや、地域ぐるみでの子育ての意識は高いのですが、少子化が顕著であり、小学校では一学年の人数が10名に満たないクラスが多々あります。子どもが少ないため、子ども同士の競争心や向上心が乏しいと感じる部分もありますし、スポーツ活動でも、集団であるソフトボール等のスポーツは人が足りなくて近隣の町と合同でチームを構成して試合に出たりしています。

司会 安川さんはどうですか。

安川 今の子どもが大きくなったときの心配と言えば、家庭のしつけも含めてですが、教育の中で道徳を教える時間が少なくなってきていることです。人としてどう生きるべきかという道徳の教えよりも受験に必要な教育、そちらの方に少し偏っていると思うので、思いやりのない凶悪犯罪が増えたりしないかと心配になることがあります。

また西郷さんの話になりますが、西郷さんの生き方とか、当時の人々が学んでいたことは本当にシンプルで、人としてどう生きるべきかということです。そのころの郷中教育の教えや「島津日新公いろは歌」は鹿児島ならではの素晴らしい道徳教育です。子どもだからわからないということではなく、積極的にそういうことを教えていくのが鹿児島独特の

道徳教育になるのではないか、そうすれば子どもはけっして間違った成長はしないのではないかと思います。

理想の女性社員

司会 それでは最後の質問です。「私は子育てしながら働いている1人なのですが、皆さんが考えている理想の女性社員を教えてください」。これはまず山元さんですね。

山元 理想の女性社員は、事業主の立場から言うと稼ぐ女性です。(笑) 冗談はさておき、先ほどの「働く女性たちの子どもは大丈夫か」というご質問に関してですが、ある保育園の園長さんの言葉です。先日言われたばかりで良く覚えています。「子供は地域で育てなさい」ということです。地域の方々が子どもたちに声掛けをして、あなたもう家に帰りなさいよとか、お母さんどうしてるのとか、そういう会話は今ではすっかりなくなったかもしれない。地域との交流をもう一回、見直すべきだということを私は教わりました。「子供は家庭で育てるけれど、地域でも育てるものだ」という言葉が頭から離れません。

さて理想の女性社員の話に戻しますが、女性には自律して生き生きと働いて活躍してほしい。私は毎晩、今日もよく頑張ったと言ってから寝ているのですが、たった1回きりの人生であり今日という日を充実して生きて欲しいと思います。自分は役に立っている、その会社にとってなくてはならない存在であるということを感じながら仕事をしてほしい。本当に会社は人で成り立つものなので、弊社のような家庭的な企業は一人ひとりがとても大切なわが子のようにです。

ところである女性が仕事に入れ込みすぎて、離婚してしまったことがあります。私は責任を感じることもあるのですが、彼女はひとり身になった時、地域の助成金をもらいながら、資格を取るためにもう一回短大に通っています。そういう自律する女性というのは良かったのかな、悪かったのかな、ということを経営主としては悩みますが、彼女自身が生き生きとして幸せであればいいと思うしかないです。

伝えたいこと

司会 パネリストのみなさん、最後に何か言いたりなかったことはござ

いませんか。何でも一言ずつ、小林さんからお願いします。

小林 先ほど、女性社員・子育て社員の理想の話が出たとき、山元さんから「稼ぐ社員」という言葉が出ましたが、これは男か女か、子育てしているかどうか、関係なく、組織として成果を上げる人が理想というのは同感です。ただしその成果というのは子育てしているから上がらないものではないと思います。時間が短いなら短いなりに、時間で見たときの成果が大きければいいと思います。私の評価基準は長時間労働ではなくて、それぞれの時間の中でどんな成果を上げたかということだと思っています。

それから子育てについて、子どもが大きくなったときにちゃんと育てているか心配とのお話もありましたが、昔から農家をはじめ、どの時代でも共働きはありました。それでも子どもたちをみんなで育てていたのだと思います。ところが現在はどちらかという母親のいわゆるワンオペで、一人ぼっちで育てているところが非常に問題視されていて、それが心配だと思っています。その意味では地域の目があったり、公共機関の目があったり、もちろん夫も一緒に育てるという環境が非常に大事だと思っています。だからやはり長時間労働を短くしていく、効率のいい働き方をして成果を上げていくということがこれからの日本の目指すべきところだと思っています。

山元 人生の1日24時間というのはみんな平等にあります。どんな人でも24時間あるのですが、そこから睡眠時間を引いた残りの時間、学校に行っている人は学校が、企業で働いている人は会社そのものが人生の中心です。私は事業主として社員に言うのですが、会社そのものをどう生きるかというのがあなたの人生だから、仕事をもう1回見直してみよう。そこが自分の生きる道だと思えば、無理やりしたくない仕事をする必要はない、好きな仕事をした方がいい、仕事を嫌々するのは自分の人生無駄にすることです。仕事に集中すると、意外と仕事と家庭とをきちんと分けて考えやすくなります。きっと家庭もうまくいくのかなと思います。

学生の皆さんがここにいらっしゃいますが、どういう仕事に就くかというのは本当に自分が生きている道の中心なので、自分がしたいことは何かということ色々なたちの話を聞きながらじっくり考えて、早く

気づくことが大事だと思います。自分の人生を生き切るというのは最高です。私自身は短大時代、そこまで考えていなかったと反省していますが・・・(笑)

猪鹿倉 私は、子育てはとうの昔に済んだので、子育て云々はよくは思い出せないのですが、今の仕事についてお話しします。私が昭和58年にこの仕事を立ち上げた頃、うちの集落は子牛生産業が盛んでした。近所のおばちゃんたちが、今日は子牛1頭30万円しなかったと暗い顔をするのです。それで「何か自分たちで仕事して、月2、3万円稼ごうよ」と言って、この仕事を始めました。仕事のおかげで、洋服買ったよとか、ご飯食へに行こうとか、そんなときは皆、明るい顔をするようになりました。それこそが最初私が仕事を始めたときのモットーでした。年金プラス自分たちの稼ぎ、年金プラスいくら、というのを頑張っています。皆さんに老後を明るく過ごしていただきたいと、今の私はこれだけです。

安川 私は20歳で西郷隆盛という人物に出会って、27歳のときに鹿児島に移住を決めたときは、いわゆる結婚適齢期のご真ん中で、「单身、身寄りのない鹿児島で暮らすということをよく両親は賛成してくれましたね」とよく言われましたが、打ち明けたときの両親の第一声は「言うと思っていた」ということでした。いずれ言うと思っていたので、本当に快くではないですが、じゃあ頑張ってねくらいに親が理解して許してくれました。今は鹿児島で生活できていることに本当に感謝しています。「住めば都」という言葉がありますが、鹿児島は私にとって都、都以上にすばらしい所です。「都落ちにならないように気を付けます」と言ったりもしますが(笑)、私が元気な姿で、ここで働いているのは親孝行につながると思っています。両親はもう80歳で高齢ですが、子どもの手を借りずに元気で生活していることに本当に感謝していますし、遠く離れていてもそういう支えがあるから今の私があると思っています。そういう思いを忘れずに、楽しく、本当に大好きな鹿児島で生活していきたいと思っています。

観光に携わる人間としては、県外、国外の色々な方と接する機会がありますが、みんな鹿児島のファンになっていただきたい、また来たいと思っただきたい。これが与えられた使命と思ってこれからも頑張っていきたいと思っています。

想林第10号

司会 ありがとうございます。本日パネリストとしてご登壇いただきました4名の皆様には、厳しいお話も、ユーモアあふれるお話も、大変貴重で興味深いお話をうかがうことができました。人として、女性としてどう生きていくかということを学ばせていただきました。会場の皆様もきっと明日からの元気をいただいたのではないのでしょうか。名残惜しいですが、そろそろ時間となりました。最後に、「かごんまおごじょ、チェスト！今日はこころへんでよかろうかい」。皆様、どうもありがとうございました。(拍手)