

## 第8回 ぎふ女性経営者懇談会 概要

日時：平成23年11月21日(月)  
14:00～16:00  
場所：中部学院大学 関キャンパス  
グレースホール

### <登壇者>

#### ・モデレーター

片桐 多恵子 氏 中部学院大学短期大学部 学長

#### ・パネリスト

##### <ワーキングマザー> 五十音順

栗生 万琴 氏 3歳のお子さんを子育て中  
(株式会社パソナテック Social Solution Company CEO)

青木 希久子 氏 4歳と1歳のお子さんを子育て中  
(日本放送協会 岐阜放送局 放送部アナウンス)

石塚 麻子 氏 4歳と1歳のお子さんを子育て中  
(岐阜大学大学院医学系研究科 皮膚病態学講座)

河合 仁美 氏 今年5月に出産し、4ヶ月で職場復帰  
(東京海上日動火災保険株式会社 岐阜支店 課長代理)

##### <イクメン 育児を積極的に行う男性>

小川 哲央 氏 ぎふイクメン大賞「イクメンのイケてる技部門」優秀賞受賞  
(陶芸家：小川窯(恵那市))

### <テーマ>

子育て中の女性からみた働きやすい環境づくり

### <主な発言>

#### 自己紹介

- ・片桐氏：私自身も、子育てをしているときには自分の時間が本当になくて、気晴らしに行かせてもらった音楽会での解放された感覚を今でもはっきりと覚えている。そんな経験もあって、今日は後ほど登壇者の皆さんに、ハンドベルとパイプオルガンの調子をプレゼントしたい。  
子育ては会社組織等にも通ずる話があるので、議論の中で共通項が出てくると思うし、社会を変える起爆剤となるヒントも出てくるのではないかと。
- ・栗生氏：大学卒業後、メーカーのシステムエンジニアとして勤務した後、仕事も家庭も両立できる女性の多い会社で働こうとパソナグループに転職した。そこで、IT人材系の(株)パソナテックの名古屋進出に携わり、豊田支店のマネージャーとして3年連続営業成績MVP表彰をいただくなどした後、出産。半年後に復帰した後、社内起業のチャンスがあり、ちょうど1年前、ITをつかって地域を活性化することを目的としたベンチャーを岐阜市内で立ち上げた。  
スタッフは40名程で、システム開発、ウェブサイト開発、スマートフォンアプリ開発等を行っている。メンバーの6割は女性で、その1/3がワーキングマザーである。
- ・青木氏：私は子育てをしている関係もあって、週に1度だけ夜勤があり、毎週水曜日の8時55分から総合テレビでニュースを読んでいる。その他に、ラジオでニュースを読んだり、また、岐阜放送局ではアナウンサーも制作業務に携わることがあって、自分で企画して取材に行くこともある。

夫はNHK名古屋放送局に勤めており、4歳と1歳の子供がいる。2人目の子供を生んだときに、夫が育児休業をとってみたいと言い出して、私が育児休業を半年切りあげて復帰し、夫が半年育児休業をとった。男性が育児をするということを間近でみる中で、制度面でいろいろ変えてほしいなと思うことがあったし、子育てしやすい社会づくりに貢献したいと思っている。

- ・石塚氏：岐阜大学の皮膚科研究室に勤めており、例えば、患者さんから血液をいただいてマーカーの濃度を測ったり、皮膚の水分量や張りを調べたり、組織を染めて病状を調べる、という研究をしている。  
皮膚科研究室の医師や職員はほとんどが女性。上司は子育て経験者もあるとてもハイパーな女性で、私も励まされつつ時にはペースについていけないこともあるが、何とか今日まで研究を続けてこられている。  
子どもは4歳ともうすぐ2歳になる男の子の2人。夫は、私が仕事を始めた当初は、本当に何も手伝ってくれなかったが、紆余曲折、夫婦で何度も話し合いをした末、今では何でもやってくれるたくましいパートナーになりつつある。
- ・河合氏：弊社の従業員は1万7千人、国内の営業支店は125支店あり、海外拠点としては、39の国と地域の427都市にネットワーク展開している。私は岐阜支店の業務Gに在籍し、支店経営の一役を担い、各種営業推進の企画・運営の統括及び支店内メンバーの人材育成等を行っている。  
プライベートでは、今年5月に女兒を出産し、4ヶ月の産休・育休の後、9月1日に仕事復帰。娘は保育園に預けたかったが、年度途中で保育園に入れなかったため、実家の母に協力してもらい、朝実家に娘を送り届けて会社に向かい、仕事を終えてから娘を迎えに行く毎日で、仕事と育児の両立をスタートしている。  
今日は、私が何故早期復職を望んだか、また特に会社の上司からどんな支援をしてもらっているか等を中心にお話をしたい。
- ・小川氏：恵那の山岡で陶芸をやっている。窯を使うため、まわりの迷惑とならないよう民家も何もない山の中で、電気も水道もない土地を切り開いて自宅兼工房を造った。陶芸家といっても、自称も含めれば1万人以上といわれる中で、陶芸で食べていくためには個性を出すしかないわけで、平安時代の窯を復元し、3日3晩寝ずに一人で焼くという独自のスタイルで焼き物をやっている。  
子どもは7歳、5歳、3歳、1歳の4人で、妻と私の2人で育てている。  
今日ここに呼んでいただいたきっかけでもあるが、子どもの洗濯物が増えて大変であったので、それを減らそうと、洗濯物は自分で洗濯かごに入れること、干し終わった洗濯物は自分で畳むこと、を子どもたちにルールとして課した。最初は、畳むのに時間がかかって大変であったが、今では私や妻より上手に早く畳むことができ、洗濯物も減った。このイクメンルールが認められ、今年3月にイクメン大賞を受賞させていただいた。

#### 子育てと会社組織等における共通項

- ・片桐氏：ワーキングマザーの方々と子育て仕方のお話をしていると、会社や行政、教育現場との共通項がたくさんあると感じることがよくある。  
例えば、人をやる気にさせるという観点からすると、小川さんもお子さん達をやる気にさせたわけだが、そうはいつでも簡単にはできないことかと思うが、どのようにされたのか。
- ・小川氏：子供に頭ごなしに言っても言うことを聞かない。どうしようかと考えた中

で、一緒にルールを作ればいいと思いついた。子供達と洗濯物についてどうしたらいいか真剣に話し合った。そうすると、彼らなりに私の話を聞いて、こうしたらいいという提案をしてくる。そうして自分たちで片付けルールを作ると、子供ながらそれを守らないといけないと思う。男の子は泥んこ遊びでいかに服を汚さないかを考え、女の子は「ファッションショー」をやめて朝の服選びに全てをかける。子供達はルールを作るのも楽しいし、それを守るのも楽しい。今では皆、競い合って洗濯を畳んでくれるので、私や妻は洗濯機のスイッチを入れるだけである。

- ・粟生氏：今の話の関連だが、私は子供を産んでから、人と仕事をしていくのは本当に子育てと同じだと思ってやっている。会社のマネジメントにおいても、トップダウンで上司がこれをやりなさいといってもなかなかうまくいかない。それで、社内ベンチャーを立ち上げてからは、時間はかかるが極力皆で話し合っ物事を決めるようにしている。一人一人が意見するようになると、最初は納得していなくても、自分の意見が通ってしまったからにはやらざるを得なくなり、皆で結束できる。

### 仕事と子育ての両立で大変なこと、工夫されていること

- ・青木氏：やはり子供が突然病気になった時が大変である。放送の仕事は時間が不規則で、同じ仕事がない。夫も同じ仕事をしているため、常に予測がつかず、お互いのスケジュール管理が大変。子供が朝、熱があるとわかった時に、どちらが休むのか、誰が面倒をみるのか、病児保育は空いているのか、いろいろなパターンをシミュレーションし、最終手段は千葉にある夫の実家に「何時までに来てくれますか」と頼むことにしている。
- ・小川氏：妻も仕事をしている中、妻と私の2人だけで4人の子供の面倒をみるということで、時間の配分には気を遣っている。時間とは自分でどうにでも都合をつけられるので、私は朝3時に起きて、子供達が起きてくるまでの静かな時間に集中した仕事をするようにしている。妻とはお互いに、仕事を立て込んできたり、集中したいというときには、もう一方が仕事を減らすなどしてカバーしている。
- ・粟生氏：私は夫が東京に単身赴任をしているが、3歳の息子と夫の両親と同居している。両親とも悠々自適で子育てには協力的であるが、お稽古ごとに熱心なのでスケジュール調整が大変である。私は土日不規則に仕事があるので、両親とスケジュールをいかに情報共有していくか、60代後半の両親にiPhoneを使ってともいわず、台所のカレンダーにスケジュールを書き込むことにしている。義父は黒、義母は赤、私は青のボールペンで。会社と同じく家庭でも情報共有を大切にやっている。
- ・石塚氏：私も夫も実家は関東なので、基本的には夫に頼るしかない状況。夫も残業で子供の迎えを頼めなかったり、また私が体調を崩したこともあって、最近は地域のファミリーサポート制度を利用している。講習を受けた地域の方々がお母さん代わりになって、子供を送り迎えしてくれたり、場合によっては食事まで面倒をみてくれて、核家族には大変助かっている。また、買い物も一苦労で、夫が休日出勤の時などは子供を連れて一週間分の買い出しに行くのが苦痛であったが、お母さん友達からの紹介で、生協の個人宅配を利用しており、レシピもついていてとても助かっている。

### 家族や職場における世代の違いによる考え方の違い

- ・粟生氏：夫の母はずっと専業主婦で、母親が仕事をするというイメージがなかったのだが、お金の問題ではなく、社会で長く活躍したいという思いを半年く

らい話し続けた結果、ようやく理解してくれた。世代も家庭環境も違う義母にどう理解してもらおうかということで、時間をかけて何度も何度も話し合ったことで今の私があるのだと思う。これは仕事も同じことで、異分野異世代の上司・部下とも話し合いによって、価値観の違いを近づけられれば仕事の出来も変わってくるのではないか。

- ・青木氏：NHKは男性の多い会社で、女性は子供を産んだ後に、しかも地方局で仕事を続ける人はとても少なかった。女性職員が増えてきたのは私くらいの世代からで、上司も女性職員に慣れていないように思う。働き方を話し合うときに、上司は善意から「仕事より家庭を一生懸命にやったほうがいい、仕事は少なくてもいい」といつてくれるが、私としてはもう少し仕事をしたいということで話が噛み合わないこともある。「女性は仕事は少ない方がいい」と決めつけず、どういう働き方をしたいのか、家庭と仕事をどうするのか、というのをもう少し任せていただけるといいな、という葛藤がある。
- ・片桐氏：子供は3、4歳までは家庭で育てた方がいいという3歳児神話が昔からあり、最近になってそれは間違いであるという意見が聞かれるようになった。知り合いの小児科の先生も、子供は家庭で育てるのがいいとずっと思ってきたが、今は環境が変わり、子供同士で遊べる場所が家の中にないので、それなら小さいうちから保育園に預けて、子供同士一緒に遊べた方がいいと考えが変わった、と言っていた。一方で、小さい子を預けるなんてかわいそう、という考え方も根強くある。

#### 職場における男性上司の理解

- ・河合氏：私はもともと仕事を通じて社会とつながり社会に貢献したい、また自分自身のレベルアップを図りたいという気持ちが強く、出産しても仕事を続けることに何の迷いもなかったが、一方で両立が出来るのかという不安もあった。そんな中、現在の支店長に、マネジメントの基本を教わり、新しい役割や私の成長につながるような様々な機会を与えてもらったことで、仕事への取組姿勢や目線があがった。仕事に対するモチベーションも格段にあがり、今まで以上に仕事が楽しくなってきた時に妊娠。支店長に報告した際に、心から祝福をもらったこと、そして「復帰を待っている」「新しい働き方をしなさい」との言葉に感謝、今の気持ちを大切に、早く復職したいと思った。ちょうどその時期、森松工業の西村今日子さんにお会いして、同社の中国での女性の活躍について伺い、どうしたら育児と仕事を両立させられるかを前向きに考えるきっかけとなった。そこで、母親という役目が増えたのだと考え、新しい働き方を自分で作りながら頑張ろうと改めて強く思い、家族に相談し協力を得ることとなった。上司は私が何を望んでいるかを理解してくれ、育児休暇中も育児に支障がない程度に会社の情報を提供してもらおうなど、おかげで復職の不安もそれほど感じなかった。また、復職後も今までと同じような役割を期待してもらっているのが何よりうれしく励みとなっている。
- ・片桐氏：会社から期待されていることを感じられたのがよかったのではないかと。女性の生き方・満足度に関する調査によると、育児不安を感じるのは専業主婦の方が多く、働いている女性の方は生活の満足度が高くなっている。早期復帰に導いてくれたという上司の財部支店長さんも本日会場にお越しなので、お話を伺いたい。

(東京海上日動火災保険株式会社 岐阜支店長 財部剛氏)

初めて課長になった時、優秀な女性を揃えてくれるのであれば自分のチームは全員女性でもかまわないと豪語したことがあるが、私自身は女性の方が男性より優秀だと思っている一人である。だから、男女という区別をな

くし、フラットに人材を登用していくことが大切だと思っている。  
先般当社の社内において支店長会議が開催され、女性の活躍推進というテーマで論議が行われたが、その席上でも私は次のような発言をしている。女性の活躍推進なくして組織力の最大化は成し遂げられないが、女性に頑張ってもらおうコツがあるとすれば、いかにモチベーションをあげるかということと、もう一つは、ロールモデルを押しつけないことだと思っている。こんな女性がいて、こういう取組が素晴らしいという話を聞くと、世の男性は同じモデルをそのまま広めようとする。しかし、男性より複雑で出来のよい女性に、単純な男性が一方的にモノを押しつけるようなマネジメントでは、女性の力は絶対に引き出せない。

部下の河合はキャリアウーマンで、仕事で自己実現をしたいという強い思いのある女性なので、ライフイベントをどう乗り越えながら仕事をしているのかを話し合った結果、よい関係で仕事ができていると思う。

最後に、岐阜に赴任して1年程だが、斎藤道三や織田信長といった戦国武将のDNAは岐阜の女性に受け継がれているのではないかと、思う(笑)。

- ・片桐氏：女性のよいところを理解したうえで、人材を養成していらっしゃる。女性の力を認め、女性を大切に育てていらっしゃるという観点では、森松工業さんもそうではないかと思うが、西村さんからご紹介いただければ。

(委員：西村今日子氏)

本当に女性の活躍・育成で成功しているのは上海森松で、背景も全然違う。ただ、門戸を開くという点では、男性社会の業界の中では開けていると思う。取引先の韓国企業の話だが、韓国は労働争議が多いため、生産ラインを全て中国の青島に移し、本社に残ったのは女性のみとなった。その社長に「日本と韓国が女性の活用について世界で一番遅れている。貴社には若い女性が多いので、出産後のサポートを考えるべき」という話をしたら、地域政府に働きかけて、地域一帯の働く女性の現状・ニーズを政府と連携して調査し、それをふまえて出勤に便利な地下鉄付近に託児所が設けられることになった。今ちょうど弊社を担当する女性社員さんが妊娠され、間もなく出産ということだが、彼女は河合さんのように、産休に入っても自宅でパソコンがみられる環境を整え、できる限り仕事をされるそうである。中小企業は、経営者の考え方一つでサポートを変えられる。中小企業ならではのサポート体制も取りやすいと思うので、弊社も含め、その企業にできるサポートを考えてもらいたい。

### 職場におけるサポート状況

- ・粟生氏：女性を支援する企業なので、短時間勤務など約12種類の特別社員勤務制度がある。パソナグループは現在43社、社員は約3千名であるが、平均年齢は30歳前後で、ほとんどが20代、30代である。我々30代の世代は就職氷河期で、働くことは一生と捉えており、社会的な勉強をするために、4年間休んで議員秘書や政治家を目指すという制度もあって、育児に限らず、大学院にいくとか、別な会社に行くということもできる。
- ・青木氏：岐阜放送局には女性の管理職は一人もいない。今、NHK全体でも女性の管理職を増やそうとしているが、実数は少ない。岐阜放送局には私のほかに、記者で子育てをしながら働いている女性がいて、彼女と私への対応を見る限り、上司も手探り状態なのだと感じている。あるべきサポートを目指し、まさにこれから変わろうとしている時期で、模索状態である。
- ・石塚氏：研究職は1年単位の契約で、育休等もしっかりしていないので、今までは結婚、出産を期に職場を変えてきた。今回の職場では、そういう経験をし

ていないのでわからないが、子供が2人いると検診は2回あるし、保育園の行事も平日に多かったりと、日中に半休をとらないといけないことが結構あるが、上司が子育て経験者ということでお許しいただいている。他の人とシフトが組めればよいのだが、基本的に一人でやっている仕事なので、上司とまめに連絡をとり、納期を確認しながら何とかやっている。

- ・河合氏：弊社は育児支援制度が充実しており、出産して育児休暇を取得し復職するのが当たり前ようになってきている。岐阜支店でも1年の育休から復帰後早々に、自らの役割を明確に認識し休暇前以上の活躍をしているメンバーもあり、同じ働く母親としては心強くうれしく思っている。私自身も職場のメンバーには理解・協力をしてもらっており、感謝すると同時にそれに甘えないように頑張ろうと思っている。

個人的に、今自分自身に課していることは、今後出産を考える後輩のためにも、育児をしながら仕事も頑張ればこうできるということを自らで証明し、こういう働き方なら自分にも出来る、やってみたい、と思われるようなモデルとなるよう、育児と仕事の両立をしなければと思っている。

- ・小川氏：私の場合、妻との関係の話をさせていただくと、先ほどの話にもあったが、男は単純で、褒められればうれしくなる。妻は講師で口が達者であるので、上手に私を褒めて、私は素直に育児・家事をたくさんするようになった感じである。優秀な女性は社会に出てどんどん働くのがいいと思う。

#### 子育て中の母親支援に関する要望・主張

- ・粟生氏：パソナグループに転職した時、女性初のリーダーとなった年の近い先輩から「子供を産むのならリーダーになってから産みなさい」とのアドバイスを受けた。それは権限と責任をもちながら、子育てとキャリアの両方をつくりあげてほしいというメッセージであり、それを実践することができた。女性は人数が少ないので特別扱いされてしまうが、今後女性の人数をもっと増やしてマジョリティーにし、女性のリーダーも増やしたいと思う。ただ一方で、子育てをしながら働くのはとても無理ということで、リーダーになりたがらない女性が増えているのも事実である。
- ・青木氏：育児は母親の役割というのを周りから言われている気がしている。シングルマザーの話もでたが、シングルファーザーもある。いろいろな家庭の形、役割がある中で、社会全体が「子育ては母親がやらないといけないものだ」という考え方は置いておいて、自分は家庭より仕事の方をやりたいという人は働けばいいし、男性でも育児をやりたいというのなら女性が働けばよいと思う。私もマスコミで働いているので、多様な価値観、社会の懐の深さをこれからつくっていくための提示をできる立場であり、これからもそういう仕事に関わっていきたいと思う。
- ・石塚氏：最近、日本の有給休暇の取得率が大変低いというニュースを聞いたが、私の職場においても、代わりがいなくて、皆休みなく働いている状況にある。そんな中で私一人、子供のことで休まなければならないことがあって、上司が理解してくれているとはいえ、本当に休みにくい。子育てが落ちついて、今後、親の介護が必要となるかもしれないし、病気など皆さんもいろいろな事情で休む必要がでてくると思う。だから、子育て中のお母さんに限らず、皆が有給休暇を取りやすい環境をつくってほしいと思う。
- ・河合氏：出産などのライフイベントを会社や仕事にとってマイナスと捉えずに、前向きに捉え、育児中の女性にも本人の意欲に応じ役割を与えてほしい。休暇等の制度の充実ももちろん必要であるが、同時に本人のモチベーションを維持させ、やりがいを感じさせるような支援、役割や経験の付与ができる会

社・職場であってほしい。そこは、結局、上司の意識の問題だと思う。行政に対しては、働く女性・母親同士の情報交換やネットワーク構築ができるような機会の提供を望んでおり、託児所等も併設して、働く女性が気付きを得たり元気になるような場を是非検討してもらいたい。最後に、例えば乳児健診や集団予防接種、各種子育てセミナー等は決まって平日の昼間。ただでさえ想定外の休みを取らざるを得ないことが多いので、祝日にも用意する等、「母親が働いている」ことを前提にした細かな配慮があったらうれしい。

- ・小川氏：子育ては中途半端にやると疲れるばかりで、子供もそれを見抜く。それよりも気分を変えて楽しむようにすれば、仕事も楽しくなるし、子供も楽しんでくれる。だから私はとにかく楽しんでやるようにしている。子育てはこれが正しいというものはないので、皆悩みながらやっている。だから、育児中の友人をたくさん持って、相談しあえることが大切だと思う。

## 会場からの質疑・応答

(委員：荒木陽子氏)

- ・理想的なお話でいいなと思って聞いていた。私の場合は一人で子供を育ててきた経験があって、意外に一人で精一杯やっている方もたくさんいらっしゃると思うので、そういった観点のお話もあればよいと思う。

(粟生氏) シングルマザー支援のお話をご紹介させていただくと、弊社は松山市でIT技術をつかった在宅就業支援業務をやらせていただいている。愛媛県は20代のシングルマザー率が高く、また地元就職思考が高いため、行政による支援策のお手伝いしているのだが、3歳未満のお子さんをお持ちのシングルマザーを対象に、パソコンスキルを身につけていただいて、関東のショップのデータ入力業務などを行っていただいている。

(大須賀志津香県議)

- ・河合さんが保育所に預けられなかった理由はなぜだったかお聞かせいただきたい。私も経験があるが、孫の面倒見るのは本当に大変で、イクメン大賞もいいが、面倒をみていらっしゃるお祖母ちゃんに個人的に大賞をあげたい。それから、お子さんがお一人の方に、お一人でももちろんいいのだが、もしもまた生みたいけれど一人で我慢している、ということがあんなら、政策に反映しないといけないので、そのお気持ちを伺いたい。

(河合氏) 自宅近くの保育所2所にあたったが、0歳児は定員オーバーで入所できなかった。母に相談し、私の仕事に対する思いを理解してもらい、全面的に協力を得ることになった。母には相当の負担をかけており、申し訳ないという気持ちと私が今こうしてられるのも母のおかげであるとの感謝の毎日。今まで以上に親孝行したい。子供が一人という部分は、まだ生んだばかりなので、これから考えたい。

(粟生氏) 子供はもう一人ほしいなと思う反面、一人目も高齢で産んでいるのでコウノトリにお任せしている。最近感じるのは、弊社でもそうであるが、結婚する女性は増えているものの、第一子が非常に出来にくい。育児休業中のママ以上に、実は不妊治療をしている奥さんが多くいる現状がある。

(委員：林正子氏)

- ・子育ては個々人の営みであると同時に、実はそれぞれの家庭、生活、職場でのあり方がそのまま反映していることを強く実感した。家庭のルールも、家族が時間をかけて共に作りあげることによって有効性を持たせるとか、職場でのマネジメント

にも活用できるということなど、よいお話を聴かせていただいた。

先日、勤務先の大学でも、子育て体験豊かな講師を招いてお話を伺った。本来的には職場で同様の環境にある人達の間での互助制度が確立していればよいのだが、自分のことで精一杯でお互いに助け合うことは難しいというお話だった。そこで、せめて次の世代に支援の仕組みを伝えていって、家族、友達同士、地域の方々とも助け合える体制が整えばよいと思う。

いろいろな価値観がある中で、女性のリーダー、管理職を増やすことは簡単ではないが、望めば誰もがその資格を有するという環境整備が重要であると教えていただいた。

最後に、今日のパネリストの皆さんからは、ご自身がロールモデルになるという使命感が感じられた。引き続き、家庭と仕事の両立について、次の世代にも希望をもたらしていただければと思う。

### まとめ（片桐氏）

- ・岐阜県の育休取得率は、女性は全国平均83.7%に対し、岐阜県では86.6%であるが、男性は全国平均1.38%に対し、岐阜県は0.8%という状況である。
- ・次世代育成支援対策推進法による認定企業は県内に22社あり、企業としても子育てをサポートしていただいているわけだが、こうした企業を優遇したり、広く認めていくことが大切ではないか。
- ・働く母親が増える中、保育所の数や定員を増やしてほしいといったサービス充実の要望が非常に多く、また、病児保育への要望も高くなっており、そうした公的支援もまだまだ必要である。
- ・子育ては、近頃は個人で頑張らなくてはならなくなっているが、チンパンジーの群れで大人が子供を助けながら道を渡ると同じように、人間も地域で育てるということをあらためて仕組みでいかにできないといけないと思う。
- ・子育ては両親だけの話ではなく祖父母の役割、地域の役割もあるのだと思う。

### <会場風景>

