

女性の力・生かさない「もったいない」 ～企業・行政の力の源は生活者感覚を持つ人材～

人口減少社会を迎え、女性の力を生かすことや次世代の育成がますます重要になる日本。

女性の力はどう生かすべきなのか、次世代を担う子どもたちには今、何が必要なのか――。

仕事と家庭を持ち、研究者・企業人としてのキャリアを重ね、現在は県政や企業のリーダーとして活躍する
嘉田由紀子・滋賀県知事と寺田千代乃・関経連副会長にご自身の体験も交えてお話を伺った。

子育てとは親も共に育つ「共育」

——仕事と子育て(家庭)の両立について、お二人はどのように工夫されていましたか。

寺田：私が子育てをしていたのは昭和40年代。「子育て支援」なんてだれも言わない時代でしたから、自分で工夫をしていました。一週間の前半に出張や夜が遅くなる仕事を固め、その間は私の母に来てもらって子どもたちの世話を頼み、週の後半は大阪にいて家にできるだけ早く帰るようにしていました。仕事をしているとどうしてもそちらに夢中になってしまいますから、「お弁当だけは作ろう」「授業参観だけは行こう」など自分なりの決まりを作ってはじめをつけていました。当時、私のほかに子育てをしている女性社員が2名ほどいましたが、みな、子どもの授業参観だけは仕事を抜けて行くようにしていました。

嘉田：私はずっと研究者を続けようと思っていましたので、米国留学中に長男を妊娠した時は悩みました。社会心理のカウンセラーに相談したところ、「あなたのようにアチーブメント意識の高い女性は24時間子どもと一緒にいると子どもをだめにする。23時間は自分のために使い、1時間だけ子どもと一緒にいて愛情を一生懸命伝えるようにしなさい」と助言を受け、決心がつかしました。ただ、帰国後、保育園を探すのがとても大変で。今よりずっと数は少ないし、私は大学院生でしたから「仕事を持っている人が優先」と福祉事務所から怒られたりしてね。

でも、カウンセラーの助言は適切でしたね。この時間配分はいいバランスでした。私は子どもと夕食を食べることだけは守っていて、どんなに夜遅くなっても、子どもたちは文句も言わず待っていてくれましたから、夕食

を共にする幸せを感じてくれていたのでしょうか。

寺田：子どもにとって重要なのは何時間一緒にいるかではないと私も思います。子どもはまっすぐに親の背中を見てくれています。

嘉田：土日で保育所が休みのときなど、琵琶湖の調査に子どもを連れて行くことがよくありました。次男が小学校2年生の時にひどい渇水があって琵琶湖の水位がとても下がっていたんです。それを見ていたのでしょうか、あ



嘉田 由紀子 氏

Yukiko Kada
滋賀県知事

1950年生まれ、埼玉県出身。73年京都大学卒業後、同大学院へ入学し、米国・ウイスコンシン大学大学院へ留学。79年より家族とともに滋賀県に住み、息子二人を大津で育てる。

81年京都大学大学院農学研究科博士後期課程修了後、滋賀県庁へ入庁。琵琶湖研究所研究員、琵琶湖博物館総括学芸員を経て、2000年京都精華大学人文学部教授に。

06年7月、滋賀県知事就任。

る朝起きたら、息子が「お母さん喜んで、雨が降っているよ。これで琵琶湖の水位も上がるね」と言ってくれたんです。彼は私と同じ思いを持ってくれていると教えられました。寺田さんも家庭でお仕事の話がされましたか。
寺田：もちろんしていました。息子達は小学生になるまでお母さんは働いているのが普通だと思っていたようですし、お母さんも仕事が大変なんだと、自然に家族で助け合っていたように思います。何かをしてあげなければ子どもが育たないなんてことはありません。

嘉田：子どもは大人の世界の問題を見て、自分なりに対処しようとしています。ですから、仕事に関心を持っていることは家庭の食卓の話題にしたほうがいいと思うんです。子どもから教えてもらうことも多く、子育てとは親も共に育つ「共育」だと思います。

働く姿を子どもに見せて養う人間力— アートコーポレーションと滋賀県の取り組み

—ご自身の体験を通して子育てや子どもに関してそれぞれの組織の長としてどんな取り組みをされていますか。

寺田：私自身が経験していることもあり、出産を控えた



寺田 千代乃 氏

Chiyono Terada

関西経済連合会副会長（アートコーポレーション社長）

1947年生まれ、奈良県出身。68年に結婚後、夫とともに寺田運輸を創業し、息子二人を育てながら経営に参画。76年にはアート引越センターを創業、翌年のアート引越センター株式会社設立と同時に代表取締役社長に就任。90年アートコーポレーション株式会社に社名変更後も代表取締役社長を務める。2005年に「パンプキン・ガーデン」第1号園を開園し、保育事業を展開。同年5月、関西経済連合会副会長に就任。

社員の短時間就業やフレックス勤務、子どもを持つ社員の短時間勤務などは以前から当たり前に行っています。私は女性社員に「しばらく子育てをしてからでもいいから、できるだけ仕事に戻りなさい」と言っています。最長で子どもが高校を卒業したからと15年ほど経ってから戻ってきた社員もいますが、半年か一年ですっかり取り戻して働いていますよ。企業としても喜んで戻ってきてくれる社員に仕事をしてもらうほうがいいですし。

また、「自分が子育てをした時にこれがあればよかった」という経験から保育事業を展開しています。従来の保育に加え、お母さんに少し子どもと離れてリラックスした時間を持ってもらえるよう、一時預かりにも熱心に取り組んでいます。

嘉田：知事就任後、子ども支援の政策に取り組んでいます。これまではどちらかというと縦割りで行われていた施策を、子どもが生まれる前の段階から乳児、幼児そして成人に成長するまでシームレスに助成・支援ができるよう「子ども・青少年局」を設置しました。具体的な施策としては将来、親となる中高生に命の教育をすることで子どもの大切さを教えたり、最近増加傾向にある虐待に対して児童虐待防止計画を策定し、カウンセラー等児童福祉関係の職員を増員しています。専業主婦のお母さんの悩みが多いという声を受け、悩み事があれば相談できる「かかりつけ保育園」の制度を始めました。男性も子育てに参加するよう、企業への呼びかけも行っています。

先ほど、子どもに働く姿を見せた方がいいというお話をしましたが、その思いもあって、昨年からは始めたのが「県庁版子ども参観日」です。子どもたちに夏休みに県庁へ来てもらい、親が働く姿を見たり、知事と話をすることで、子どもと親の仕事をつなごうとする事業です。この取り組みのもう一つの狙いは、県庁の職員に自分の仕事を振り返ってもらうことなんです。橋の建設も政策の策定も行政の仕事はすべて生活者の支援であり、最終目的は県民の皆さんの幸せづくり。それは職員自身の家庭にも関係してきます。自分の家族にきちんと説明ができる仕事でなければ、その目的は果たせません。

寺田：確かにそうですね。自分の得意なことをやっている大人の姿は素敵に見えますから、仕事をしているお父さんやお母さんは子どもには格好よく見えるようですね。友達感覚の親子もいいですが、どこかに「お父さん、お母さんはすごい」と思うところがなければ、子

もは言うことを聞きませんから、「子ども参観日」はいい機会になりますね。

当社もいつでも子どもを会社に来させていいことにしています。クリスマスには社員の家族も集めて抽選会と餅つきをやります。社員旅行も希望があれば家族が参加できる仕組みにしています。社員の子どもが小学校に入学するときは、私からお祝いとメッセージを贈るようにしており、社員の家族と会社、そして社長である私とのつながりを大切にしています。

嘉田：すばらしい取り組みですね。農家など親が家で仕事をしていた家庭が多かった時代は子どもに見えやすい仕事が多かったのですが、今はいろいろな職業があり、子どもたちは職業に対するイメージがわきにくいようですから。滋賀県では中学2年生が職場体験をする「中学生チャレンジウィーク」というプログラムを実施しています。このプログラムを通して、世の中にはいろいろな仕事があり、どの仕事も大切だということ、そして学校の成績が人生のすべてではないということに気付いてもらいたいと思っています。

寺田：子どもにはいろいろな事を見せて人間力を養っていく必要がありますものね。

生活者感覚を持つ人材の登用が 企業成長につながる

——仕事が忙しく、子どもとの時間が十分に取れないという話も聞きます。ワーク・ライフ・バランスを実現するためにすべきこととは。

寺田：多くの企業では、ワーク・ライフ・バランスに関する制度をきちんと整備しています。重要なのは、その制度を申告して普通に利用できる雰囲気職場にあるかということと、制度を利用する社員の気持ちではないでしょうか。当社でも短時間勤務の制度を使っている社員がいます。申請するときは少し遠慮もあるようなのですが、勤務時間中は責任を持って一生懸命仕事をするという姿勢が見えれば、不思議と周囲から不満の声が出ることはありません。世間では「制度を利用したらいろいろ言われる」という話もあるようですが、それは制度を利用する側が「これは当然の権利」と、仕事もいい加減にして制度に甘えているように見えるからかもしれません。自分の仕事に対する姿勢をもう一度見直してみる必要もあるのではないのでしょうか。また、制度があるだけでは不十分で、女性が職場でも家庭でも役割を果たして

いることを配偶者や家族が理解し、家族ぐるみで協力する姿勢もなければうまく行きません。

嘉田：寺田さんがおっしゃったように、制度はかなり作られていて、今は企業が本当にその制度を活用できるかという実践の段階に入っています。県庁でも男性の育児休暇制度はありますが、きちんと取得した職員はまだ2～3人というのが現状です。

企業経営者の方にぜひお伝えしたいことがあります。今、企業の製品、特に最終消費製品は女性が意思決定するものが多い。例えば引っ越しの業者をどこにするか、どの家電製品を買うかを決めるのは圧倒的に女性です。今後は製品やサービスを受け止める意思決定者がだれかをみすえ、その人々のニーズにあったものを提供することが企業成長につながると言われています。では、その人々とはだれか——女性です。子育てをキャリアの一環と考え、女性や家庭での役割をきちんと果たしている、「暮らし感覚」を持った男性を企業内で登用し、企業に生活者感覚を持つ人をバランス良く配置する。これからは生活者感覚を持つ人材が企業の成長力の源になると思います。

これは行政も同じ。最終的に行政サービスを受け止める生活者の気持ちがわからなければ住民の行政に対する満足度は上がりません。

寺田：確かに女性の活用が進んでいる企業ほど収益や利益が伸びているという話を私も聞いています。人口減少社会を迎えて労働人口が減るなか、女性には活躍していただかないと。それに優秀な女性が増えていると実感していますし。

嘉田：知事会などでも申し上げているんですが、過去30～40年、女性に教育や資格だけをつけて排除してきたことが今の日本の制度疲労につながっていると思います。私たちが大学を卒業したころ、女性は企業の就職試験さえ受けさせてもらえませんでした。これは多様な意見を生かせる組織を作らなかった為政者の責任です。それに気が付いたのなら、今からでも生活者感覚をもつ女性を行政や企業の意思決定の中核に入れるようにしなければ、日本の未来はますます暗くなってしまいます。

女性も仕事と家庭を持つのが当然と企業も行政も家族も認識し、男女ともに仕事と家庭双方のバランスを取るようにしなくてははいけません。また、子どもは子どもとしてお年寄りはお年寄りとして、社会に属する人々それぞれの力が発揮できる仕組み作りを行政は考えなければ



ばならないと思っています。

「環境」と「子育て」を関西のブランドに

寺田：私たち今の大人が次世代に残さなければいけないもの、しなければいけないことがあり、その責任は大きいと感じています。例えば環境や文化。滋賀県では琵琶湖を中心に環境に対する取り組みを行っておられますし、関経連でも関西を環境先進地域としてPRしようと活動しています。また、文化は地域そのもの。琵琶湖ホールや博物館は大切に残していくべきだと思います。魅力ある都市を作れば人も企業ももっと関西に来るようになるのではないのでしょうか。

嘉田：私は滋賀県知事なので、本当は「滋賀県を」と言いたいところですが、関西を子育てで日本一の場所にしたいと考えています。

滋賀県では小学校5年生を対象に琵琶湖で1泊2日の湖上体験をする琵琶湖フローティングスクール「うみのこ」というプログラムを行っています。水道の蛇口から出る水の生まれる場所である琵琶湖やその水源を見もらうことで、自分たちは自然に生かされていると感じてもらい取り組みです。このプログラムを京都や大阪の児童も体験できるようにするのが私の夢です。子どもは人間としての内なる自然を刺激してくれる、外なる自然

(自然や生き物)と触れ合っこそ成長しますから、自ら育ち学ぶ場をつくるのが大切です。

環境政策と子育ての考え方は似ているところがあるんです。町の中の川は効率や土地代の問題もあり、洪水にならなければいいという考え方で小さく深くなっています。でも、瀬も淵もあり、まわりに木があって、蛍が飛んでいる、ゆったりと流れる川の方が風情があって素敵だと皆さん思われるでしょ。子育ても同じです。効率だけを考えて成績さえ良ければいいと育てると狭い子どもになってしまう。子ども自身がゆったりしながらいろいろな経験をし、その子が本当にやりたいことをやるのを親が遠くからしっかり見守るとするのが理想の子育てではないかと思うんです。

寺田：子どもはそれぞれすばらしい能力や才能を持っていますから、それをうまく引き出して生かしてあげるようにしないとイケませんものね。

関西にいい意味での子育ての場を作ることは大切だと思います。そうすれば、一朝一夕に行くものではありませんが、だんだん人が集まってきて地域も発展します。関経連では関西のブランドを高める研究会を立ち上げているのですが、関西を“子どもを生み、育てるにも安心で楽しい地域”にするにはどんな方策があるかなども検討し、「環境」と「子育て」を関西のブランドとして発信できるよう、取り組みを進めていきたいと思っています。