ふくしま市男女共同参画情報紙

しのぶぴあ

No.38
2016
SPRING

特集 しのぶぴあ放談会
～これからの働き方・生き方を考えよう!～

吟壌の桃 加藤さんと考える福島の農業のこれから
～フルーツファームカトウ 園主 加藤修一さんを訪ねて～

【表紙紹介】福島県立美術館前の並木道

美術館へと続く美しい並木道です。四季を通じてそれぞれに色鮮やかな表情を見せてくれます。落ち着いた心地よい散歩コースを美術館の木々や花々、広い芝生や日本庭園の散策と併せてお楽しみください。

しのぶぴあ 放談会

これからの働き方・生き方を考えよう！

「これからの働き方・生き方」をテーマに、様々な職業や年齢の方6名にお集まりいただき、「ワーク・ライフ・バランス」や「イクボス」等について話し合った内容をご紹介します。

【横田】 本日の大きなテーマは、「これからの働き方・生き方を考えよう」です。自己紹介の中でKさんから「今の働き方ではもう限界」とのお話がありましたが、どのような時にそう思われましたか。

K 以前の職場では、時間の管理が一番大変でした。特に子どもが生まれてからは、上司から早く帰っていいよと言われても、仕事のボリュームは変わらず、なかなかそうもいかない。同僚も同じように言ってはくれますが、「責任あるポジションにいるんだから…」という心の声がひしひしと伝わってきて、自分一人が先に帰るのは申し訳なく思えました。そのような中、震災を経験し、今の働き方の限界を感じました。

【横田】 仕事と子育て、家事の両立には、やはり時間の管理が大切ですよね。同じ24時間をどうマネジメントして使っていくのか。「ワーク・ライフ・バランス」の考え方と、「イクボス」の存在が大切になってきます。皆さんはどう思われましたか。

F Kさんのお話よくわかります。私の職場では、育児休暇が3年間用意されています。でも、その3年間の仕事は誰が回すのか。自分で調整するしかないんですね。人事課と現場には大きな認識のギャップがあると感じました。育児時間を利用して早く帰る場合でも、時間の管理や仕事の進め方は個人の裁量にまかされていて、いかに効率よく短時間で仕事を終えることができるか、個人のスキルと努力の問題とされています。職場全体で考え、全ての職員が労働生産性を上げていかないと、いざというときに組織がうまく機能しないと思います。

W 私は、幼稚園勤務をしていた際、午後8時までは帰れず、「園の子どもを見ることはできるのに、自分の子どものために早く帰ってあげられない」という悩みを抱えていました。当時、夫は午後10時過ぎの帰宅が当たり前。「育児をしてもらえない、もっと子育てにかかわってほしい」という思いの中、パートナーシップを上手にとることができませんでした。「育児は母親が」という時代的な背景もあったように思います。

N 私も子どもができるまでは、午後10時前に帰ることはほとんどなく、「自分自身」も「家庭」も省みない男でした。自分の時間は無制限にあると（勘違い）していたから、部下の時間に対しても無理解。妻から「もう少し子どもとしゃべってよ」と言われ、ハッとして時間の管理を徹底しました。朝方勤務へとシフトしたことで、今日も午後6時からの放談会に参加できました。

ライフに費やす時間を確保するために

【横田】 個人がライフに費やす時間を確保するためには、働く本人、上司もさることながら、同僚の意識、職場全体の意識、そして企業そのものの意識改革が必要です。特に男性は、「自分の時間が無制限にある」と考えがちです。そして子育てが始まると、女性は時間に関して「制約社員」になってしまっています。皆さんのご家庭では、男性も家事・育児に積極的に参画されていますか。

H 私の場合、共働きですので家事、育児も分担しながらやっています。仕事と同様、家事もどうやったらうまくまわるのか、家庭をマネジメントする感覚です。以前は、家事を1週間交代で行い、例えば「食事を作った方は後片付けをしない」というルールを決めていました。

ただ…、ある日突然、妻から「もうご飯は作らなくていいよ」と言われ、自分ではうまくできているつもりでも、あまり美味しくなかったのかなと。（一同笑）

家事も得意、不得意で分けても良いのではないでしょうか。アイロンがけは妻よりも得意で、今でも継続してやっています。

N 私の家では、妻は私の家事に口出しをしません。放っておいてくれたから、今でも皿洗いを続けることができているのだと思います。継続してやっていると、効率的な皿洗いの方法を考えるようになる。仕事に通じる部分がありますよね。

K 私の家では、夫が毎日、朝ご飯をつくってくれます。すごく助かるし、このまま続けてほしい。やっぱり口出ししてはダメかな。やってもらったら一言「ありがとう」と言うことが大切だと思います。

F 夫は、以前、「女が家事をやって当たり前」という考え方でした。今ではずいぶんイクメンになったと思います。18時～20時は家にいてもらい、子どもと一緒にご飯を食べたり、家事をしてもらっています。我が家ではこの時間が「ゴールデンタイム」。家族との時間を確保した上で、20時以降はジムに行くのも、飲みに行くのもOK。ただ…、保育園のお迎えでは、保育士が夫に重要事項を教えてくれない（笑）。夫は、「こんなに家事をやっている男はそうはいない」と言うけれど、逆に置き換えたら当たり前。やってあげている感は今も少し感じますね（苦笑）。

【横田】 私は、保育園の経営にかかわっていますが、パパが子どものお迎えに来たら褒めるよう保育士に促しています（笑）。それだけでも男性に対しては小さな意識改革をおこせる。家庭では、女性が男性の家事を奪っているということもあります。男性がうまくできるようになるためには、大変ですが、相手を褒め、自分が我慢することも必要です。ぐっと堪え、しわくちゃのまま干された洗濯物もそっとパンパンしてあげてほしい（笑）。家事もこだわりをもって工夫しながらやると面白いですよね。

W 50代の方で、もっと子育ての時間を持つべきだったと考える方は少なくないようです。お孫さんが生まれて初めて「もっとあのときに」と思われる方もいるようですね。

子育ては「期間限定のプロジェクトX」（NPO法人ファザーリング・ジャパン）

【横田】 子育ては、期間限定の「プロジェクトX」と言われています。

みなさんには、今大事にすべきこと、優先すべきことは何かをしっかり考えてほしい。人生の評価をするのは会社ではなく、家族です。パートナー・親子関係が笑っていられる環境を整えて、特に男性には、子ども軸からパートナー軸へと視点を変えながら、家庭生活へ参画してほしいですね。でも、家庭生活への参画は、個人の意識改革だけでは難しい側面もあります。個人として変わると同時に、働く職場も変わらなければなりません。皆さんの上司や個人としての働き方について教えてください。

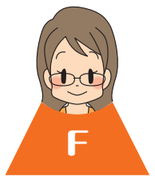
H ボスもボスなりの研修を受け、会社の方針に従って「水曜日はノー残業デーだから帰ろうね」とは言うけれど、定時に帰るための仕事術までは示してくれない。そこがボスの辛いところかなと思います。「ボスのボス」の意識を変え、良い意味でのトップダウンでワーク・ライフ・バランスを考え、実行すること。それが大切ではないでしょうか。

N 同感です。部分的に中途半端にやり方を変えても、組織全体には響きませんし、人の意識も変えられない。組織トップの意識を変える必要があると思います。個人としては、働き方を変えようと思ったときに、部下から仕事の評価をしてもらうことで、仕事を抱え過ぎていたことに気づきました。自分がやるべきこと、他の職員でもできることを分けて考え、仕事にメリハリをつけることが大切だと思います。

K 長時間労働をやって当たり前という職場環境、雰囲気では、たとえ育児休暇や育児時間を取得できたとしても、誰かがさらに長時間の労働を負担しなくてはなりません。組織全体で生産性をあげていくことが大切だと思います。

今の職場では、定時で帰ることが義務づけられているので、ものすごく集中力が高まります。

F 職場の環境、特に人間関係は大切ですよね。それが構築できていないと、仕事をお願いすることも難しい。子どもがいないときは後回しにしていた仕事もありましたが、なんせ子どもは突然体調を崩すもの。「今日の仕事は、明日できない可能性がある」を肝に命じ、今日できることは今日やるように心がけています。



【横田】 上司を「イクボス」化していくためには、部下も部下としての考え方をしっかりともち、仕事の成果をあげた上で主張することが大切です。そうしないと、上司には権利主張だけのように聞こえてしまいます。また、人事評価制度も変えていかなくてはいけません。「期間あたり」ではなく、「時間当たり」の生産性で評価する仕組みをつくり、同時に、男性も時間には制約があることを意識しながら働くこと。この「仕組み」と「意識」の二つがないと、特にこれからの「介護問題」には対応できないでしょう。年間10万人が介護離職しています。今後は、男女問わず多くの方が、仕事と家事、育児＋介護で時間をマネジメントする必要にせまられます。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）から、ワーク・ライフ・シナジー（仕事と生活の相乗効果）を目指して、これからも仕事と家庭生活、地域生活に積極的に参画し、誰もがハッピーライフをおくれるようにしたいですね。

皆さん本日は、大変有意義な時間をありがとうございました。

～放談会を終えて～

和気あいあいとした雰囲気の中、参加者の仕事観や家庭観、上司像等について、自由で多様な意見を伺うことができました。しのぶぴあ放談会が、今後の皆様の働き方・生き方を考える上で、少しでも参考となれば幸いです。

今日のKey Word（★キーワード★）

★★★ワーク・ライフ・バランス★★★

「働き方」と「暮らし方」の調和がとれた生活のこと。誰もが、さまざまな状況において、「仕事」・「家庭生活」・「地域生活」などの活動に、自身が望むバランスで参画できる状態のことです。

★★★イクボス★★★

職場で働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。NPO法人ファザーリング・ジャパンが提唱しました。

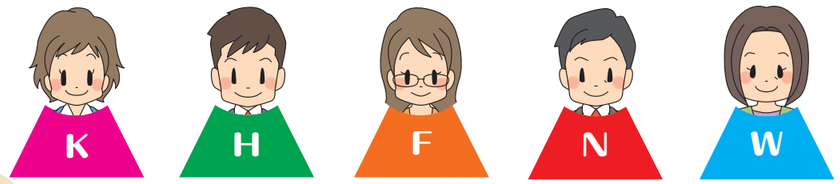
特定非営利活動法人OYAKODOふくしま 代表理事の横田（よこた） 智史（さとし）さんってどんな人？

知的障害者養護学校にて3年間障がい児教育を実践。後に某学習塾にて塾長、3校舎のマネージャーを経て、現在は教育の原点である幼児教育に携わり、保育園統括園長をする傍ら東北を中心とした多数の講演会、セミナー等で講師を務める。

「OYAKODOふくしま」では、思いっきり楽しむ子育てとするため、パパ・ママが笑っていられるよう様々な取組を実践、場の提供に努めている。

- ●NPO法人ファザーリング・ジャパン東北（共同）代表理事
- ●一般社団法人東北キッズリーダーズ理事
- ●一般社団法人親学推進協会親学アドバイザー
- ●一般社団法人日本能力開発推進協会（JADP）チャイルドコーチングアドバイザー　他

出席者（順不同）



30代 会社員　30代 公務員　40代 大学教授　40代 会社員　50代 自営業

ファシリテーター 横田　智史さん

吟壌の桃 ～加藤さんと考える福島の農業のこれから～

福島市大笹生の果樹農家「フルーツファームカトウ」園主の加藤修一さんは、独自の発酵肥料で育てた桃を「吟壌桃」と名付け、そのほとんどを直接顧客に販売しています。加藤さんに、桃づくりや福島の農業に対する思いを伺いました。

果樹農家の四代目として、はじめから迷いなく家業を継がれたのですか

20代前半で家業を継いだ当時、農業の社会的地位は、まだまだ低いと感じていましたが、小学校の卒業文集にも「農家」ではなく、「農業経営者になる」と書いていて、迷いはありませんでした。

しかし、当時は、農業一本で食べていくことが難しく、夜は警備のアルバイト等も並行してやっていました。結婚したことを機に「農業だけで食べていきたい。自立した農家として経営していきたい」という気持ちが強くなりました。

オリジナルの発酵肥料で土づくりをされていますが、始めるに至った経緯をお聞かせください

既存の方法で桃を育てても、形にはなるけれど面白いものはできません。独自の販売ルートを得ようとしたときに、同じ桃で新規に顧客を獲得することは難しい。そのような中、味の良いことで評判だった和歌山県有田市のみかん農家が、魚かすを使った土づくりをしていることを知り、万田酵素にヒントを得て、発酵肥料による土づくりを始めました。

魚かすは静岡産、土のカルシウムを補うためのホタテの殻は、北海道産を使用するなど、発酵肥料の元になる材料選びから、ブレンドのバランス、発酵までの工程を全て独学でやっています。

最高に美味しい桃を作るための基礎データはありませんし、始めてから4～5年間は試行錯誤の連続で、1年に一回、その年の桃でしか結果が確認できない。まさに修行のような日々でした。

なぜ独自に果樹園の除染に取り組まれたのですか

吟壌桃の「壌」は土壌の「壌」。それほど土づくりにはこだわりがあります。今まで安全安心で売ってきた桃を、放射性物質が降り注いで、それでも安心だからといって売ることはできません。

自治体の農地除染が遅れている中、「あと数年は待てない。自分でやるしかない」と思いました。2・6haの農地を除染することは、気の遠くなるような作業で、丸1年かかりました。本当によくやったと思います。

しかし、「自分だけが助かればよいのか」といった反発の声もあり、除染開始から2～3年間は本当に苦しかった。出荷が再開されて「徹底的に除染しました」と言えば、離れたお客様も戻ってきてくれると思っていましたが、売り上げは震災前の5割程度と結果に愕然としました。

その後、自力で除染した様子を様々なメディアで取り上げていただき、また新しい顧客を獲得することができました。現在の売り上げは、震災前の9割程度まで回復しています。

加藤さんにとって、「吟壌桃」とは、どのような存在ですか

かけがえのないものであると同時に、自分自身を表現するものと言っても良いです。30年間の様々な気持ちや苦労が、桃にはつまっています。

ご夫婦間の協力や、男女共同参画についてのお考えをお聞かせください

結婚時（妻から）の約束事として、妻には直接畑に出てもらわないこととしました。私は畑を、妻には従業員と一緒に、電話やネット販売、直売等、桃の発注業務を引き受けてもらっています。

役割分担を明確にしながらも、経営の方向性は常に一緒に考える。意識的には「共同経営者」として、今では僕よりも桃の味に厳しく、頼もしい存在です。

今後の抱負等をお聞かせください

去年初の試みとして、「吟壌林檎」のみを原材料として醸造したお酒をつくりました。近いうちに醸造所（ワイナリー）とカフェをセットにしたような場もつくりたいと考えています。

農業の6次化として、最終的には自分で生産した吟壌桃や吟壌林檎を、自分のレストランで提供したい。そうすることで、福島の食文化全体を盛り上げ、育てていきたいと思っています。

《取材を終えて》

「最高に美味しい桃を、旬を見極め、直接お客様に届けたい」という強い思いと農業経営者として、吟壌桃や吟壌林檎の生産を通して何か面白いことはできないかを常に考え、行動する姿がとても印象的でした。

加藤さんの今後の動きにますます注目ですね。

男女雇用機会均等法が施行されて30年。「イクメン」という言葉が世に定着し、この法律に込められた思いがやっと社会に広がってきたように思います。

二つの取材を通して、改めて意識の醸成・改革には、長い年月が必要だと感じました。

編集

しのぶぴあ編集委員会

加藤憲彦　佐藤淳子
佐藤裕子　錫谷和子

表紙：切絵作家 さとうてるえ

※「しのぶぴあ」は市政だより折込のほか、各学習センターなど市の窓口に配置しています。
また、市のホームページからもご覧いただけます。