

## ●コーディネーター

村上 たかさん

参議院法制局 法制次長／リーダーシップ111 会員。  
国会議員の依頼を受けて法律案を作る仕事に長年従事。後輩たちにこの仕事の楽しさと職場の働きやすさをしっかり引き継いでいくこと、ライフワークとして主催者教育と法教育をミックスした教育プログラムを作っていくことが今後の目標。



# 「アマテラスアカデミア」メンバーとのパネルディスカッション詳録

## キャリアの持続を可能にする 女性の働き方は？

女性リーダーの会「リーダーシップ111」の7月定例会において、メンバーの小林照子さんが女性活躍を願って創設した塾「アマテラスアカデミア」のメンバーを迎えたパネルディスカッションが、青山ウィメンズプラザにおいて行われました。多くの働く女性は世代ごとに様々な悩みを抱えています。特に子育て・介護中や定年後の働き方については迷いが多いもの。今回の若手パネリストたちは、組織や分野、既成概念の垣根を越えてキャリアを築く方法を模索しています。4名のパネリストの体験談の中から、世代やジャンルを超えて共通する、持続的なキャリアを形成するためのヒントを探りました。

リーダーシップ111 代表者あいさつ  
萩原 貴子▶



### それぞれの歩んできた道

**村上**■参議院法制局に勤めて35年になります。国会議員から依頼を受けて法律を作るのが法制局の仕事です。現在は法制次長というポジションにおいて、法案の審査業務、人事や予算など組織の運営に携わっています。プライベートでは、事実婚のパートナーとの間に3人の子どもがいて、うち2人は社会人、一番下は高校生です。今日は、若くしているいろいろな社会人経験ができてきたみなさんとお話ができることを楽しみにしてきました。

**松本**■アマテラスアカデミアの3期生で、現在、事務局長をしています。仕事は、都市インフラ管理システムの会社で営業マーケティングをしています。以前は医療広告の仕事をしていました。その後、半年間の個人事業主を経て、今年5月からまた会社員として働いています。この間いろいろ心理的変化がありました。現在は夫と8歳の男児と3人で暮らしています。

**池田**■アマテラスアカデミアの3期生です。美大を卒業し、航空会

社で国際線のCA、キャリアアドバイザー、人事系の仕事などをしてきました。現在は「ヨガインストラクター」「奨学金支援財団の事務局」「人事業務サポート」など様々な仕事に個人事業主として携わっています。私のキャリアはひとりで表現しづらく、自分では「健康キャリア実践家」と名乗っています。「人が心身共に生き生きと輝ける社会」の実現を目指しているため、心身の健康を基盤にキャリアを築くためには何が必要かを自分自身に問いかけながら、日々奮闘しています。最近結婚して夫と二人暮らしです。

**山口**■会社勤務7年後、個人事業主になって2年数カ月です。企業で人事の仕事をしてきた経験を活かし、人事コンサルタントとして100名から300名規模の会社を対象に、採用に特化したコンサルティングを行っています。また、20代30代の女性に特化したライフコーチをしています。仕事、人間関係、恋愛、夫婦関係など、人間関係の悩みを解決しながら、より良い人生を歩んでいけるようコンサルティングをしています。

会社員のとき、27歳で管理職

になり、会社が500名から約1700名規模に急拡大するときに中途採用の責任者を任せられました。若くして責任ある立場にしていただけたことはありがたい反面、意思決定者に男性しかいない環境と、急拡大フェーズだからその期待値とそれに伴う業務量との狭間で自分の女性としてのこれからの人生を考えたときにキャリアの積み方を悩みました。この経験から、同じような悩みを持つ女性のライフサポートをしたいと思っています。最近結婚し、現在妊娠中です。自分自身もキャリア選択における葛藤や悩みを抱え、都度自分が納得できる答えを模索しながら乗り越えてきました。どのように向き合ってきたかを今日はお話したいと思います。

**関野**■13歳のときから、内面・外面の両面で自分の個性を輝かせる思春期教育の場を作りたいと思っていました。24歳のときに、まさに私が「こんな学校が欲しい」と思っていた学校に出会いました。それが小林照子さんの作った青山ビューティー学院でした。「人を幸せにする人を育てる」という方

●パネラー

松本 百合子さん

都市インフラ管理システムの営業マーケティング／アマテラスアカデミア事務局長。専門性の高い人や企業が、独自の強みを発揮することで豊かな社会を作ること支援したい。



●パネラー

山口 智胡さん

人事コンサルタント兼ライフコーチ／個人事業主。自分の中にある唯一無二の個性や魅力を知り、活かすことで理想の人生を歩む人を増やしたい。



●パネラー

池田 咲さん

健康キャリア実践家／個人事業主。心身の健康を基盤に、人がその人らしく「生きる」社会に貢献するため、ヨガインストラクターや奨学金支援財団職員として活動。



●パネラー

関野 里美さん

学校運営／ヘア・メイクアップアーティスト。「人を幸せにする人を育てる」美容の教育現場を通し、日本の幸福度が世界トップ3に入る社会を目指して。フロムハンドメイクアップアカデミー及び青山ビューティー学院高等部学長。

仕事の面白さ、やりがいとは

針で、今は青山ビューティー学院と、フロムハンドメイクアップアカデミーの校長をしています。

村上 ■今の仕事のどのようなところに面白さややりがいを感じているのでしょうか。

松本 ■アマテラスアカデミアの事務局長の仕事は、多様なメンバーとの出会いが面白いところです。この会は毎期、分野も専門も異なるメンバー15名が集まります。今5期目なので全部で80名弱。全く異なる個性の集まりで、最初から一緒に何かしようという話は絶対に起こらない。でも、互いに交流することでシナジーが生まれ、化学反応が起こり、新たなものが生まれていく。それをサポートできることがやりがいです。

もう1つは、スタートアップ企業の社員としての仕事。東京大学の大学発ベンチャーで、エンジニアがメンバーの中心です。そこへ、営業マーケティングという立場で異分子の私が入り、ゼロからトライアンドエラーを繰り返しながら営業戦略を考えていくのが面

白い。小さな会社なのでスピード感があり、毎日ワクワクしています。

池田 ■現在、複数の仕事を行っています。2つの仕事をあげさせていただきます。1つは、ヨガのインストラクターとして、自主開催でレッスンを開催したり、企業の中で働く人にヨガを提供しています。

もう1つは、奨学金支援財団の職員として奨学生の募集や奨学金の支給、コミュニケーションを行うを行っています。全ての仕事において面白いと思っているのは、クリエイティブな部分です。私は美大生だった頃から、アイデアを考えてものづくりをすることが好きだったので、どうしたらもっ

と良いサービスができるか、どうしたらもっと知ってもらえるかと妥協せず真剣に考えている皆さんと仕事ができるのが本当に面白いです。

山口 ■人事コンサルタントとライフコーチが私の二本柱。始めたきっかけとやりがいは同じです。私が人生をかけてやっていきたいことが、一人ひとりの個性を輝かせること。誰でも唯一無二の魅力を持っているのにご自身は、環境によって生かし切れていない。これをどうにかしたいというのが、この仕事を始めたきっかけです。個人事業主になったのは、従来型の社内の人事担当者という立場では叶えたい世界を叶えられないという焦りと、もっと個人の人生に寄り添いたいという気持ちからです。

個人が会社の中で輝くためには、今までの組織のあり方を変えないと難しい場面も多い。それでは、採用コンサルタントとして、ただ必要人数を満たすだけでなく、その会社がミッションを遂行するためにどんな人が必要か、その人が採用後輝くためにはどんな

な環境が必要か、まで考えてコンサルティングをしています。

ライフコーチでは、仕事を頑張りたいが、頑張りがすぎてプライベートが疎かになっていると悩んでいる女性の社外メンターのような形でサポートできたらいいなど考えています。私のところに来てくれた方が、「仕事だけでなく自分のことも好きになった」「恋愛とか夫婦関係もよくなった」と、言っていただけときは嬉しかったです。

こういう仕事ができていることが体が幸せですね。

**関野**■私の仕事は、やりがいと面白さしかない仕事だなと感じています。私たちは多感な高校生をお預かりしています。15歳で入学した子たちの10年後は25歳。20年後は35歳。30年後は45歳。一人ひとりの30年先を描くことができるのが一番のおもしろさです。

今の高校生は自己肯定感がとても低いと言われています。確かに9割ぐらいの生徒が、自己肯定感を抑え込まれたり失ってしまっているように見えます。しかし、才能のない子は一人もいません。才能の種を学校で磨き、可能性の最大化をはかることが私のやりがい

です。1人の生徒さんが2年生になったとき、「1年後にこんなふうになっているとは思わなかった」と言ってくれたときは、涙が出るほど嬉しい。

生徒が変わることで、ご家庭にも良い影響があります。当学院ではハンドマッサージの課題があり、宿題として家の人にハンドマッサージしてもらっています。生徒たちは、「お母さん、お父さん手を貸して」といって一生懸命練習する。すると家族のふれあいが必要生まれる。触れ合うことは言葉をこえた愛情表現なのです。これを3年間やることで、親御さんとの関係がより深くなる。美容という分野だからこそできる面白さです。

### 若者の自己肯定感が低いのは学校教育に一因がある

**村上**■皆さん熱いですね。人を育てたい、個性を伸ばしたいなど、やりがいや面白さには共通点もあるのかなと思いました。

関野さん、今の子たちの自己肯定感が低いのは、何が問題でどのように変えていけばいいと思いますか。



**関野**■たとえば、学校の校則には外見を規制するものが多いですね。校則という固定観念で生徒たちを縛りすぎているのではないかと。もう少し、個性を伸ばすという観点から、多様性を認めてもいいのではないかと思います。学校ごとに考え方はあると思いますが、もし規制をかけるなら、「なぜなら」と理由を言ってもらいたい。そうすれば生徒たちも納得できるでしょう。私も中学時代、高校時代、校則に疑問を感じて、先生たちに3年間問い続けました。でも、どの先生も「校則だからだ」の一点張り、納得できる理由を答えられませんでした。

美容は、着飾るものと勘違いされていますが、それだけではなく、自分に触れる、人に触れるということや、それによって生まれる思いやりを教育に入れていきたい。文科省にもそう提言しています。一般の学校にも美容という考え方が触れ合うという視点が入れられればいいと思います。

**村上**■納得いかないルールに従っていくうちに、人間はどんどん思考停止になりますよね。「触れ合

い」もぜひ、大きなうねりにしてほしいです。

### 優秀な女性が会社を辞めないためには何が必要か

**村上**■山口さんは会社で人事の仕事をしてきましたが、企業ではできないことをやろうと個人事業主になられました。それは素晴らしいことですが、そういう発想を持った人が、企業にもいてほしい。どうやったら会社に残れたのでしょうか。企業でやるには限界があると思ったのはなぜなのでしょうか。

**山口**■会社を辞めた一番の理由は、会社員の女性のキャリアを見ていて、「あんなふうになりたい」という人がいなかったことです。私の人生の最優先事項は家族です。夫や子どもとの時間を大切にしたい。一方で、実力をつけて影響力のある仕事もしたい。でも、やりたいことにチャレンジしながら、私が望むようなワークとライフのバランスを保って生きている女性に、会社では出会えませんでした。むしろ、頑張つて成果を出している女性ほど不幸そうに見える、憧れないというか……。

私自身、仕事に誇りを持って取り組んでいましたが、「この生き方に満足」とは言い切れませんでした。プライベートも充実させたい、地元にも貢献したい。でも実際は仕事で100%。9時半から22時まで仕事をして、22時から会食や飲み会という生活を長くやってきました。プライベートや健康を磨いたがしろにし、美しさや内面を磨く時間もなかった。これが自分のやりたい姿とは言えない。それに気がついた時に、ロールモデルがないと嘆くのではなく、自分がやりたい姿を追求することが、自分の幸せにも直結し、もしかしたら後進の道標になるかもしれない。変わりたい。そう感じたことが大きかったですね。

**村上** ■ こういう優秀な方が会社員をあきらめるのは、会社としてはもったいない話です。企業の中でもこうだったらやりたいことができたのでは、というのがあれば教えてください。

**池田** ■ 私は「仕方がない」という言葉が企業の中でなくなっていけばいいと思っています。

CAをやっていたときに、「こうしたいほうが良いのでは」というアイデアをどんどん声に出して言っていました。 「仕方がないから」と返されるだけで、何も変わりませんでした。「何も声を上げず今のルールで働くほうがいい」「変えない方が楽」という空気が蔓延していて、みんな「仕方がない」で片付けるのに慣れていくんですね。でも、みんなが働きやすくなるためには、既存のものを変えていかなければなりません。「仕方がないよ」「ルールだしね」というのが禁句になったらいいなと思います。「組織に属したくない」という気持ちがあるわけでもないで、柔軟性のある組織があれば、会社員でいることも選択肢になると思います。

**村上** ■ お子さんに「おかえり」と言ってあげられるのが幸せと言っていた松本さんも、企業にいて限界を感じていたのでしょいか。

**松本** ■ 自分が腹落ちしない、納得できない、でも変えられないという状況にいつけるのは難しいと思います。「選択肢はこれしかない」と思って思考停止すればいられたのかもしれませんが、アマテラスアカデミアに来て、「そうではない、いろいろな選択肢がある」と



知りました。

私も以前の会社では、朝早くから深夜まで働いていました。私はそれが好きだったので苦にはなりませんでしたが、出産後も働きたくてたまたま、2月に産んで7月には保育園に預けて働き始めました。近くの保育園には入れず、電車を乗り継いで遠くの保育園に通いましたが、それでも働くのが喜びでした。

組織で難しいなと思ったのは、コロナ禍でリモートワークが導入されたことことです。私のチームは、幼い子持ちのメンバーも多く、オフィスの雑音が元々苦手な繊細なメンバーもいたことから在宅勤務でも生産性は落ちず、むしろかなり向上しました。一方で、新人の多いチームでは統制が取れなくて在宅勤務がうまくいきませんでした。会社は、「在宅勤務ではコミュニケーションが取れない、さぼる人がいる、在宅は精神的にしんどくなる人のほうが多い」として、出社させる方針に戻しました。もちろん在宅勤務のデメリットも理解はできるものの、在宅で生産性上がるタイプの人も選択肢すらなくしてしまうこと

に私は全く納得できませんでした。しかし管理職だったので、会社の方針をぶれることなく部下に伝える必要はありません。自分には納得できないことを、自分の意見であるかのように伝えなければならぬことで、心が壊れていくのを感じました。

こんなに疲弊しながらここでやり続ける必要があるのかなと思っていたときに、アマテラスアカデミアに参加して、「世の中にはいろいろな環境や働き方がある。今の職場に固執する必要はないのでは」と思いました。

**村上** ■ 以前の会社は300人くらいの規模だそうですね。もう少し柔軟なのではと思いますが。

**松本** ■ 人社当時は50人くらいの会社で、提案したことがすぐ実行されるなど柔軟でフットワークの軽い会社でした。でも、会社が大きくなるに従って、どんどん規制が厳しくなり、新人はリクルートスーツでなければだめ、内勤のクリエーターでもオフィスカジュアルでなければだめ、ネイルはベージュ系だけ、など時代に逆行するようなルールができていきました。同世代の多い部長会では「こ

の方々の評価はどのように工夫されていきますか？

**関野** 本校は生徒数150から200人の小規模校で、教員も非常勤も含めて60名弱です。スタッフには、学校の在り方、会社としての在り方を常々共有しています。

本校では、生徒たちに5年後、10年後の自分のセルフプロデュースをしてもらいます。生徒一人ひとりの夢を、教員全員が共有し、みんなで生徒の夢を応援しています。これと同じことを、教員にも行っています。

5年後、10年後、どんなライフスタイルを送りたいかを常にヒアリングし、教員たちの想いを学長として大事にしています。たとえば、今は子育てを大事にしたいとか、キャリアアップしたいとか、家族の状況がどうかとか。仕事の時間は人生のかなりの時間を占めるので、スタッフは人生を共にするパートナーだと思っています。裏表のない関係性が継続の秘訣だと思います。小さな会社だからこそできることだと思いますが。

**村上** 私も職員を家族と同じと思っています。愛情をかける存在

る。事業のフェーズも変わるように、社員のライフステージもどんどん変化していきます。他の企業がやっている取り組みだからではなく、自社の社員が何を求めているのか、そういうところまで考えて、変化して、発信しなければいい人材を確保できない時代になっています。

**村上** 育児の負担が女性に偏りがちで、頻繁に子どもの看護休暇を取らざるを得なかったり残業できなかったりしてマミートラックに入ってしまう人もいます。そういうことのないように育児中の働きをちゃんと評価する仕組みも必要なのではないでしょうか。

**山口** 子育てしながら働く人のための制度や取り組みはいくらでもありますが、それを導入する経営者がどう考えているかが重要です。経営者がどれほど社員のことを考えているか、大切に思っているかが大事で、組織状態や社員に興味や理解がなければ、制度があっても使いづらく、形だけになる。会社の環境とか健康状態が良くない場合、たいてい経営者に問題があるように思います。

**村上** 関野さん、学校のスタッフ

れない人は外に出て自分でどんどんやっていくのですね。

**山口** さんは企業から相談を受けてアドバイスしているのですか。

**山口** どういう人材を採用すると企業が発展するのか、既存の社員と新しく採用した人が働きやすい環境にするためにはどうしたらいいか、一つひとつヒアリングしながら、その会社にとっての最適解を導いていきます。

働き方の選択肢は多様化していて、たとえば、職場の人間関係も仕事内容も好きだけど、リモートワークや副業ができないからできない会社に転職する、という人もい



◀一般社団法人アマテラスアカデミア代表の小林照子さん



**山口** 会社で人事をやっていた時に、いろいろな企業の人事担当者と話す機会がありました。当者とすでに頑張っている、活躍している人をより引き上げる評価や安心して活躍し続けられる制度の話よりも、期待していた実績や評価と乖離がある方をどうするといったのにか目が向いている話のほうが多かった印象。人事コンサルタントとしていろいろな会社を見ていると、勢いがある組織は、自分の意志を持って責任を全うしている人に光を当てる社風があると肌で感じます。

**村上** 人事評価を変えるのは、組織が大きいほど時間がかかったり多様な人が集まるので簡単ではない。ニーズとスピード感が合わない。変化を待っていら

れおかしくない？」と意見が出るのですが、上まで届かない。「この会社もそういうものでしょう」「仕方がない」と思えば我慢できるのかもしれませんが、私には難しかったですね。

**村上** 私の職場はセキュリティが厳しく、また、勤怠管理が難しいということからリモートワークはできませんでしたが、「そんなこと言っていたら若い人はどんどんよそに行ってしまうですよ」とかなりがらばって、リモートワークに切り替えていきました。コロナが一段落したころによくよくテレワークシステムを導入し、今後は、希望者はテレワークをしてよいことになりました。でも、男性は「周囲に迷惑かけるから」と、自主規制をかけるのです。「そんなことない」と言ってもだめですね。男性はすぐ上司の顔をうかがう傾向がありますね。

私は、「これおかしんじゃないの？」と声を上げ、会社を飛び出すような人にこそ、リーダーになる資質があると思います。時代の変化に即して自分を変えていける人だからです。そういう人こそ組織に残ってほしいですね。

でなければ組織を運営していけないですよ。

**アマテラスアカデミアで  
得たこと、変わったことは**

**村上** ■「アマテラスアカデミアに集う人たちがすごい」「化学反応が起きて新しいことが生まれる」というお話がありました。アマテラスアカデミアに参加することでのような変化があったのでしょうか。

**松本** ■私は、中間管理職の壁を突破して役員になる覚悟をしなければと思って入ったのですが、会社員だったら出会えないメンバーに会えたことが大きいですね。メンバーは個人事業主と会社員が半々。多種多様な仕事している方々ばかりで、毎月会って何度も話をする中で、いろいろな価値観を吸収でき、その中で自分はどうしたいかを選べるようになりました。

**池田** ■アマテラスアカデミアに参加して変化しない方はいないのではないでしょうか。アマテラスに通った1年間は、内省をすることが多くて、日ごろ忙しすぎて自分の心の声を聴く暇もなかったなと

気づきました。

アマテラスアカデミアが始まったときは、みんなもがいていて、それぞれがキャリアについて悩みを抱えていました。一見すると立派なキャリアを積んでいるように見える人ですら悩みや葛藤があるんだ、ということに気づきました。また、今まで「私はこういうキャリアです」というのを早く見つけなければと勝手に思い込んでプレッシャーを感じていましたが、発展途上の時期ですら楽しんでいんだと思えました。

自分の人生をどう生きたいかを自分に問うことは大事だと思えます。正解不正解はなく、自分の思うとおりにこのまま積み重ねていけばいいんだと、それぞれが思えればいいのだと思います。

**村上** ■そういう機会は男性にも必要ですよ。  
**山口** ■池田さんと全く同じです。アマテラスアカデミアでは、自分の成し遂げたいことや自分の強みを掘り下げます。本当はこれがない、でもできないという焦り、悩み、葛藤が出てきますが、それを感じていることさえも素敵なことだと、一緒に乗り越えていける

仲間と出逢

えたからこそプロセスを楽しめるようになりました。そういうマイマインドの変化を起こせる仲間や教えに出会えたのはよかったです。また、自己実現できる規模が大きくなったなと思います。

最近、ある私立の高校から、クリエティブな人を育成したいので人事やPRを手伝ってほしいというオファーを受けました。私の力量では無理だとお断りするつもりでしたが、アマテラスの仲間にはさまざまな専門家が

いるので、その方々の力を借りたりできそうだと、お受けすることにしました。チャンスがあったときにそれを掴めたのは、アマテラスのネットワークがあったおかげです。

**関野** ■アマテラスアカデミアは、一期15名限定。1年間で、自分の天命・使命・志を具体化する授業を8回でやっていく。15名の人と毎月、また自分でも言語化できていないことを掘り起こし共有していく。最後の講義では自分の天命・使命・志を発表しあう。その時、誰もが何かしら覚悟が定まると思っています。そして、これを実行していく。こういう出会いは稀だと思います。出会えたこと自体がすごく、自己実現の幅も広がるし、つながりも拡大する。メンバーが困っていたら何とかして力になりたいと思う。そういう連帯感や連

携も生まれる。今以上にすごい未来があるんだと思います。それを考えた小林照子先生は本当にすごい。

**村上** ■ではそろそろ小林照子先生にご登場いただきたい一言いただきませんか。

**小林** ■私は若き女性リーダーを育成し、連携し、世の中をより良く変えていく力にしたいと、アマテラスアカデミアを82歳のときに発想して83歳の時に作りました。今年で5年目になります。

私は、リーダーシップ111に30年前から入っていたいまま

リーダーシップ111 定例会  
アマテラスアカデミアとのパネルディスカッションと交流会

**持続可能なキャリアの構築： 垣根を越えて**

今回の定例会は小林照子さんが代表を務める一般社団法人アマテラスアカデミアのメンバーを迎えパネルディスカッションを行います。人生100年。働きたいと思う人が長く活躍できる時代が訪れました。リーダーシップ111のメンバーには昭和・平成を駆け抜け、なお第一線で活躍し続ける先輩方がいます。多くの働く女性は世代ごとに様々な悩みを抱え、特に子育てや定年後の働き方については迷いがちです。そんな中、アマテラスアカデミアのメンバーである若手パネリストたちは、自身の働き方について熟考し、組織や分野、既成概念の垣根を越えてキャリアを築く方法を模索しています。部下を持つ人、セカンドキャリアを目指す人にも共通する課題は何か。本会では、世代を超えたディスカッションや交流を通じて持続的なキャリアを形成するためのヒントを探ります。未来の働き方について、新たな視点やアイデアを得る絶好の機会です。ぜひお話し合わせの上でご参加ください。

**パネリスト（アマテラスアカデミアのメンバー） & コーディネーター（リーダーシップ111会員）**

 <p><b>松本 百合子氏</b> 都市インフラ管理システムの営業マーケティング/アマテラスアカデミア専務局長。専門性の高い人や企業が、独自の強みを発揮することで豊かな社会を作る支援をしたい。</p>	 <p><b>池田 咲氏</b> 健康キャリア実践家/個人事業主。心身の健康を基盤に、人がその人らしく「生きる」社会に貢献するため、ヨガインストラクターや奨学金支援財団職員として活動。</p>
 <p><b>山口 智胡氏</b> 人事コンサルティング兼ライフコーチ 個人事業主。自分の中にすでにある唯一無二の個性や強みを知り、活かすことで理想の人生を歩む人を増やしたい。</p>	 <p><b>関野 里美氏</b> 学校運営/ヘア・メイクアップアーティスト。「人を幸せにする人」を育てる。美容の教育現場を通して、日本の幸福度が世界トップ3に入る社会を目指して、フロムハンドメイクアップアカデミア及び青山ビューティ学院高等部 学長。</p>

コーディネーター：村上 たか氏（参議院法制局 法制次長）/リーダーシップ111会員  
国会議員の依頼を受けて法律家を作る仕事を長年従事。後輩たちがこの仕事を志し、職場の働きやすさをしっかり引き継いでいくこと、ライフワークとして主権者教育と法教育をミックスした教育プログラムを作っていくことが、今後の目標。

リーダーシップ111は各分野を代表する女性たちがネットワークを結び、助け合い、学びあい、情報交換しながら美熟な社会の実現に向けて立ち上げたグループです。発足の周年に因み「ワンワンワン」と社会に向かって議論しようと呼びかけられました。発足30周年を迎えます。

アマテラスアカデミアはリーダーシップ111のメンバーでもある美容研究家・小林照子氏が未来の女性リーダーになる人材を発掘、少数精鋭で育成する私塾として2019年4月に開講し現在5期目。2022年2月には一般社団法人化しました。

**2023年7月31日（月）19:00~21:00** 受付18:30開始

場所：東京ウイメンズプラザ 1階ホール  
<https://www.twp.metro.tokyo.lg.jp/outline/tabid/136/default.aspx>  
渋谷区神宮前 5-53-67  
東京メトロ銀座線・半蔵門線・千代田線 表参道駅 B2出口から徒歩7分

会費：1000円 ※会費は現金で当日受付でお支払い。お弁当は付きません。食事持込みの場合は交流スペースで召し上げます。

お申込み：7月21日（金）までに事務局宛にお申込みください。  
koko@nuu.biglobe.ne.jp



青山通り(24)オーバルビルの前にあるこの看板が目印です。

す。111は、「日本でもいろいろな業界のリーダーとして活躍する女性が111名くらいはいるだろう。111人を集めて、ちょうど成年だから、ワンワンワンとわめきながら世の中を変えていく」ということから生まれましう」。私は、111のおかげでいろいろな分野の方から学ぶことができ、とてもありがたいと思ってきました。111の会の中で、よく話題になったのは「私たちはがんばってきたけれど、今の30代はどうなのかしら。本当に日本のことを考えているのかしら」ということ。これを聞いて、私に何かできることはないかと考えました。私は学校をしています、夜は空いています。メイクアップアーティストがたくさんいるので、いろいろな分野の方を魅力的につくっていくこともできます。そこで考えたのがアマテラスアカデミアでした。1年に15人、25歳から39歳までのいろいろな分野の若い女性を集め、10年かけて育てていく。10年経てば、150人の力になる。私たちは、何のために生まれてきたのか、天命・使命・志を追求し、その使命を全うする。

30代といえば結婚や出産、いろいろな悩みや葛藤があります。互いに連携し、知恵を出して乗り越える。学友でもママ友でも同僚でもない、150人の仲間が、縦、横、斜めに連携できたら、世の中を変えられるに違いない。若いからこそ柔らかく軽やかである。そういう魅力のある人たちを集める。そんな構想が形になりました。111で学ぶこともたくさんありますが、アマテラスアカデミアの若い方たちからも、111とは全くちがうことをたくさん学ぶことができます。たとえば、アマテラスアカデミアの告知も、塾生から手を挙げて、インターネットやSNSを使って軽やかにやってくれました。塾生の発案で、ボイシーという音声メディアによる発信も始めました。今回パネラーになってくれた松本さんは、「この会は素晴らしいから、私が事務局をします」と手を挙げてくれました。塾生の方々のおかげでアマテラスアカデミアは一般社団法人になりました。今後も、若い方々の柔らかな、軽やかさで日本の未来を美しく豊かにしてくれることを期待しています。

## Q & A

### 質疑応答

■日本のジェンダーギャップ指数が相変わらず低迷していますが、どうすればこの状況を変えられるでしょうか。

松本 ■出産して私の生活は激変しましたが、夫の生活は全く変わりませんでした。なぜ私だけ家でも子どもの世話をしているのだろう、なぜこんなことになるのだろうと考えました。夫の会社は男性中心社会で、専業主婦や時短勤務の妻を持つ人が多い。いくら女性活躍推進といっても、男性の働き方が変わらなければ、女性が家事育児をするしかないのです。私は、それらを外注することで仕事に復帰しました。

多くの企業では、出産後、女性が時短勤務で男性がフルタイム勤務が一般的。男性側が時短勤務にしてもおかしくない、となっていない。

池田 ■私が考える一番簡単なギャップ解消のアイデアは、各パートナーが、互いに「自分はこのように」と伝えていくこと。そうすれば制度がなくても変わっていくのではないのでしょうか。例えば「男性は育児休暇を取れない」というのは思い込みであって、制度はあ

るので、取ろうと思えば取得はできるはずですが。私が夫に伝えていたのは「妊娠は私しかできないけど育児はあなたもできるよね。妊娠中の1年間は私はキャリアをセーブしないといけない可能性がある。でも、生まれてからはあなたが1年間育児休暇を取得してセーブすることもできるよね」と。子どもを授かる授からないということに関係なく、今から「自分が育児休暇を取得して子育てをするのかも」という視点を持つのも

らうようにしています。全ての夫婦が自分たちはどうしていきたいかをしっかりコミュニケーションを取っていけば、ギャップはなくなるのではと思います。

山口 ■ジェンダーギャップが大きい理由はいろいろあると思います。私が管理職をやっていたとき、やるからには成果を出したくて、どうしても仕事量が増えています。でも家庭も大事にしたい。今まで通りの取り組み方では両立はできないと感じて、私はどちらを大切にしたいかと改めて自分に問いかけた時に管理職のキャリアを手放すことを決めました。こういうことがギャップ指数を上げます。今になって思うのは、今までの

やり方がすべてではないということ。今までの固定観念を手放すことで解決できることもある。もっと人に頼ったり巻き込むことで、辞める以外の選択肢があったのかも。

私自身もそうですが、女性もっと固定観念から解放放たれて、他者を頼り巻き込む力、パートナーシップを育む力、コミュニケーション力を磨いていけば変わっていくかもと、現在仮説検証中です。

関野 ■美容業界は、ジェンダーギャップの少ない業界です。全員が、男とか女ではなく、人間だと思っています。生物学的違いはありますが、人間であるという本質を忘れずにつきあっていきたい。

パートナーと対話をしていくことは大事です。自分はそのような人生を生きていきたいか考えたときに、まず自分自身が納得できて、それが周囲に波及していくのが理想です。池田さんがおっしゃったように、個同士の小さいユニットからの変化が世の中に波及していくのが一番よい解決法だと思えます。

村上 ■「思考停止せず対話を続ける」ということが今日の結論かと思えます。みなさん、どうもありがとうございました。