

疑問だらけの20代が 女性管理職になるまで

疑問だらけの20代

1987年、大学卒業とともに(旧)桜江町役場へ入庁し、私の公務員人生がスタートしました。

右も左もわからない20代は、給与担当や窓口業務といった職場を転々としました。

私が入庁した当時、女性の仕事は、庶務や窓口、管理業務といった固定観念が強く、朝昼のお茶汲みはもちろん、男性職員のタバコの灰皿洗いなども、当然のように女性職員の仕事の一部になっていました。

さらに、当時、私が疑問と憤りを感じたのは、女性職員が窓口や庶務など、いわゆるルーチンワークを任される一方で、女性職員より後に入庁した男性職員が専門性の高い仕事を任されるという慣例でした。この疑問や憤りは、1999年に制定された「男女協働参画社会基本法」の施行を機に、

徐々に解決されていくこととなります。

入庁13年目、奇しくも、私は女性であるという理由から男女協働参画行政の担当を任されることになりました。そして、男女協働参画計画を策定する過程で、私が疑問に感じた性別による固定的な役割分担は、ジェンダー(社会的文化的に形成された性差)という言葉で表現されていることを知りました。

この仕事に出会ったことで、私の疑問や憤りは、不自然な感情ではなく、人としてあたり前の感情なのだと思えたのを覚えています。

そこで、20代半ばで結婚・出産し、30代半ばで子育てが一段落ついた時、私は「ある事」を実行に移します。

自己研鑽を重ねた30代

仕事のライフステージを省みると、私の



中川 哉

江津市政策企画課地域振興室室長

【なかがわ・かなえ】

1987年(旧)島根県桜江町へ入庁。2004年10月、市町合併後は産業振興、定住対策、地域振興を担当し、2015年4月から現職。2008年度から総務省の地域人材ネットに登録され、2009年度には、総務大臣の委嘱により滋賀県高島市の地域力創造アドバイザーを務める。

転機は、30代半ばだったと感じます。

まず、始めたのは、志を同じくする女性の公務員仲間を募って、地方自治について深く掘り下げて勉強する「自治研究会」の立ち上げでした。女性への正当な扱いを求める「権利」を主張する前に、個人の能力やスキルを高めることが先決だと感じたからです。

この自治研究会は、平成の市町村合併前の2年間という短い期間での活動でしたが、この時の学びと経験が、今の私の礎となっています。

この研究会では、地方自治の課題やテーマに研究者の論文をサマリーにまとめ、メンバーにプレゼンテーションし、皆でそのテーマについて議論を深めるという作業を地道に重ねました。

この間、文章の要点をつかみコンパクトにまとめる力やプレゼンテーション力を始め、会議の進行や説明の仕方など、知らず

知らずのうちに様々な力が身に付いたと思います。

こうして身に付けた力を自治研究会のテーマ研究で顕在化した課題の解決に役立てたいと思うようになりました。

市町合併をステップに替えた40代

2004年10月、私が39歳の時、一市一町による市町合併があり、これを機に、私は旧桜江町にあたる桜江地区の地域振興を担当することになりました。当時の私は、「編入合併された町を衰退させてはならない」という強い使命感に燃えていたのを覚えています。

そこで起こしたアクションは、桜江地区のキーマンを集めて、NPO法人を立ち上げ、官民協働で地域振興や定住対策に取り組むことでした。

まず、全国に先駆けて取り組んだのは、定住促進のための空き家活用事業です。NPO法人の理事に、工務店の経営者で宅地建物取引主任の有資格者がいたことから、不動産業者とNPO法人、行政（江津市）が連携して、移住希望者に物件化した空き家を仲介する仕組みを創りました。

この仕組みは、現在、江津市の定住対策の柱の一つになっていますが、他方で、全国的な取組みへと波及しています。

この「定住促進のための空き家活用事業」が全国的な取組みになった要因の一つは、

財源確保のために国の交付金事業を活用したことでした。企画提案型の国の交付金事業は、その成果がホームページ等で公表されます。そのため、全国から問い合わせが殺到し、空き家活用事業は多くの市町村へ導入されていきました。

その後、数々の国の交付金事業へトライしますが、その都度、企画力やプレゼンテーション力が培われていったように思います。気がつけば、桜江地区の地域振興担当から、江津市の定住対策と地域振興を担っていました。

課題が施策になり事業になる

定住対策や地域振興にかかる事業を組み立てる際、信条としていることがあります。それは、解決を必要とする課題が見えれば、必然的にやるべき事が見えてきて、事業を組み立てることができるということです。

「なぜ、中川さんは次々と新しい企画を創ることができるのですか」。そんな質問を受けることがよくありますが、私は「今、取り組んでいることに解決すべき課題があれば、事業を組み立てることができます」と答えます。

例えば、空き家活用事業ですが、田舎暮らしを希望する方々には、自然豊かな地域の空き家に住みたいというニーズがあります。一方で、不動産業者は、過疎地域の空き家は需要が無い、或いは、仲介料の採算

が取れないという理由で、空き家を「物件」として取り扱わないという実状があります。そのため、過疎地域の空き家が増え続けるという構図になります。

そこで、行政が不採算部分の一部を担うことで、空き家の流動化を促す仕組みを事業として組み立てました。課題が明確になれば、解決方法を組み合わせて事業を創ることができる。単純明快です。

次の一手

リーマンショックが本市の雇用や求人



総務大臣室で行われた2009年度地域力創造アドバイザー委嘱式で記念撮影（後列左から2人目が筆者）



「江津市ビジネスコンテスト」略してビジコンの打ち上げでの一コマ。
(前列左から2人目が筆者)

影響を与え始めた2008年頃から、本市の定住対策に新たな課題が浮上します。その当時の本市の定住対策は、「住むところ（空き家バンク）」と「働くところ（無料職業紹介）」を一体的に対応できる相談窓口を開設し、若者や子育て世代の移住・定住を促進するというのが主な取組みでした。ところが、住むところ（空き家）は紹介できても、働くところ（求人企業）が紹介できないという、若者定住には致命的な課題が発生します。

次の一手は、「仕事が無いなら、仕事を創ることができる人材を誘致する」ことでした。始めたのは、過疎地域の課題を解決

するビジネスプランを持った、地方暮らし志向の人材を誘致・発掘する事業でした。その手法として、当時、地方自治体では珍しかったビジネスプランコンテストを導入しました。

また、事業の持続可能性を担保するため、Uターン創業人材を支援する組織として、新たなNPO法人を立ち上げ、仕組みの中に組み込みました。

この取組みは、2013年度に過疎地域自立活性化優良事例表彰で総務大臣賞をいただく取組みになりました。

とにかく仕事がおもしろい

新たな事業に取り組むと、想定外の波及効果が生まれます。

地方志向の創業人材を誘致する目的で始めたビジネスプランコンテスト事業の波及効果として、中心市街地の空き店舗を活用して開業する若者が出現し始めます。

NPO法人のスタッフやビジネスプランコンテストでUターン創業した若者に感化され、一時的ですが、市内の若者が我も我もと仕事を興すという現象が発生しました。その結果、今まで本市に無かった魅力的なビジネスが生まれています。

例えば、都市部のオフィス街を走っているようなおしゃれなフードトラックが、飲食店が無い山間部の集会所に出向いて、タコライスを提供します。

また、空き古民家をリノベーションして、マクロビオティックのカフェレストランと地元産小麦や酵母を使ったパン屋さんが開業しました。

地元の農産物を副原料に使用する地ビールの醸造・販売を始めた30代の夫婦は、創業1年未満で1億円を超える売り上げをたたき出しています。

今このまちには、私が企画した事業の想定を超えた経済効果と職の多様性が生まれています。

仕事のおもしろさや醍醐味は、こうした想定外の展開にあります。

管理職の戸惑い

2015年4月、地方創生のための江津市版総合戦略の策定と推進をミッションとする地域振興室が、政策企画課の内室として設置されました。私は、50歳の節目の年に、計らずも、この地域振興室の室長を任されることになりました。

振り返ると、今までは、只ただ自分がやりたいと思う事業を楽しみながらやれる環境がありました。ところが、管理職になった途端、組織目標とビジョンを立て、業務の進捗管理に目配りし、部下のマネジメントや育成に注力しなければならぬ役割が付加されました。

思いのほか困難を感じたことは、様々な場面で判断や決断をしなければならぬ



「江津市地方創生シンポジウム 2016」にて

ことでした。管理職であれば当然のことですが、今まで、仕事上では男性上司に、家庭では夫に判断を委ねていたことを再認識することになります。

20代から30代にかけて、あれだけアレルギーを感じていた「性別による固定的な役割分担」を自身が払拭できていない現実を直視しなければなりませんでした。

あまりの自信の無さから、夫に愚痴をこぼすと、「判断や決断をする時は、男だっ」と不安を感じる。僕も、いつも迷っている」と答えが返ってきました。この言葉に勇気づけられます。男性だって決断は迷うものなのだ。

自分らしく

管理職2年目からは、ほどよく肩の力を

抜いて、自信を持って仕事に臨めるようになりました。

迷った時は、一人で抱え込まずチームで解決を考えます。不安な時は、今まで乗り越えてきた経験を思い起こし、「私ならできる」と自己暗示をかけます。すると、迷いも不安も吹き飛びます。

困難を乗り越えるには、環境の変化に振り回されず、自分らしくあることだと今更ながらに実感しています。

現在の公務員の職場は、男性女性の分け隔て無く、あらゆる職場に配属が行なわれます。数年前には、男性が大半を占めていた企画の部署でさえ、昨今では、女性職員の割合が増えたばかりか、女性管理職の姿も見受けられるようになりました。

女性の活躍が期待される時代背景から、女性の管理職への登用は、これまで以上に門戸が開かれるでしょう。

そうした中で、私が女性管理職の先達として心がけていることがあります。それは、感情に流されず、いつ何時も毅然とした態度や立ち振る舞いをすること。また、外見的な身嗜みや服装にも気を配ることです。この心がけや行動は、私が「自分らしさ」を保つために必要な条件であり、また、私

が描く理想のリーダー像でもあります。願わくは「中川さんのような管理職になりたい」と追隨する女性職員が、たくさん現れてくれることを期待しています。

しなやかに、したたかに

安定した職場だと言われていた公務員の職場も、目まぐるしく変化する社会情勢に翻ろうされ、職場を後にした仲間がたくさんいます。女性でも男性でも、確固たる信念や自信を持って仕事をするのが難しい時代になっています。

今の私を支えているのは、疑問と憤りを抱えて過ごした20代、男性に負けたくないという研鑽に励んだ30代、果敢に新しい仕事に挑んだ40代の経験にほかありません。

そんな経験から、私の座右の銘は「しなやかに、したたかに」という言葉です。

辞書で「しなやか」の意味は、柔軟で、動作や態度に角張ったところが無く、なよやかなさま。たおやかで優美なさま。そして、「したたか」の意味は、強く、他からの圧力に屈しないさま。しぶといさま。強く、しっかりしているさま」とあります。

私の50代は、女性ならではの「しなやかさ」と「したたかさ」でもって、自分らしく立ち振る舞うことを目標にしています。だから、どんな50代が私を待ち受けていても、微塵の不安もありません。