

外食業界における女性活躍のすゝめ ～女性はじめ多様な人材活用が組織を活性化させる～



日時:2021 年 7 月 19 日(月) 15:00～17:10

会場:浪速区／ORA会議室

今回の労務部門会セミナーは、外食業界における女性活躍の機運醸成を図ることを目的に、女性経営者による基調講演と座談会を開催しました。

第1部の基調講演では、活躍されている女性経営者のひとり、西平都紀子監事(株式会社信濃路 代表取締役)が、経営理念に込めた想いや自社の取り組み、自身の女性活躍に対する考えなどを語ってくださいました。

続いての第2部「女性経営者による座談会」では、ファシリテーターを務める森田佳代子副会長・労務部門長(翔家フードサービス株式会社 代表取締役)のもと、西平監事、池本由貴子常任役員(株式会社大成閣 取締役)、堀井瑞恵氏(株式会社MoT 代表取締役)の3名がパネリストとして登場。森田副会長からの“本音”の質問はもちろんのこと、参加者からのさらに突っ込んだ質問に対しても、3名のパネリストが“本音”で自身の想いや自社の事例を回答。終始笑いが絶えない座談会となりました。

PICK UP

■第1部 基調講演 西平都紀子監事(株式会社信濃路 代表取締役)

- 人生の大きな転機となった父の言葉
- 私を成長させてくれた「蕎麦屋」
- 父の死を機に社長に就任
- 「この会社で働いて良かった」と思ってもらえる企業へ
- ひとりの“人”として見てもらうために
- 「人の喜びを自分の喜びに」を合言葉に
- “人”を育てるためには活躍できる職場づくりが重要

■第2部 女性経営者による座談会

ファシリテーター 森田佳代子副会長・労務部門長(翔家フードサービス株式会社 代表取締役)

パネリスト 西平都紀子監事(株式会社信濃路 代表取締役)

パネリスト 池本由貴子常任役員(株式会社大成閣 取締役)

パネリスト 堀井瑞恵氏(株式会社MoT 代表取締役)



■基調講演

西平都紀子監事(株式会社信濃路 代表取締役)

○人生の大きな転機となった父の言葉

『信州そば うどん 信濃路』は、1975年、私が小学校6年生のときに、父が脱サラして始めました。

しかし、当時の私にとっては何の魅力もない仕事。「蕎麦屋なんか絶対に手伝わない」と思ったのを今でも覚えています。

その後、父は順調に出店を重ね、いずれの店舗も繁盛店となっていました。しかし、その一方で父が母に辛くあたる機会も増え、大好きだったはずの父とは顔も合わせない日々を送るようになりました。



私は、18歳から自動車会社で働いたのち、21歳のときに大阪に住まいを移し、ファッション関係の仕事に就きました。大阪に住むようになってからも1か月に一度は実家に帰っていたところ、ほとんど口を聞

いていなかった父から、「海南店をオープンするときだけ手伝ってくれないか」と言われたのです。

「いまさら何を？」とも思いましたが、それまで親不孝していたこともあり、1ヵ月間の休暇を取り、海南店のオープニングを手伝いました。そして1週間後、今度は「2年目の店で人が足りないから行ってくれ」と言われ、深く考えずにその店へ。それが私の人生の大きな転機となりました。

○私を成長させてくれた「蕎麦屋」

当時 24 歳だった私は、何の興味も抱かず、親孝行するためだけに店に入りました。ただ、なぜ、オープン2年目にも関わらず、初年に比べて売上が半減しているのかが不思議でなりませんでした。その疑問は店に入ってからすぐに解決しました。

今だからこそ言えますが、本当に不味そうな料理をお客さまに出していたのです。なぜ、そうなったのかを見てみると、従業員たちが本当におもしろくなさそうに単なる作業として調理をしていたのです。

「このままではこの店は潰れる！」と思った瞬間、私は自分が何とかしなければならないと思いました。そして、その翌日、私はファッション関係の仕事をきっぱりと辞め、化粧もしないまま長靴を履き、割烹着を着て、天ぷらの揚げ方、ネギの切り方、うどんの伸ばし方など、調理を覚え始めました。

私が店に入るようになると、良くない影響を与えていたスタッフたちは次々に店を去り、私と一緒に頑張ろうと思ってくれた女性ばかりが残りました。

そして、2年が過ぎたころにはオープン当時の売上まで復活、その一年後には倍の売上を出すようになり、繁盛店になりました。そのとき、本当に初めて、「ひとりではできないことも、何人かが協力すれば達成できる」、このことに気が付くことができました。そして、そのように思えるきっかけを作ってくれた父には心から感謝しました。ただ、実際に口に出して「ありがとう」とは言えていません。それだけは今も後悔しています。

○父の死を機に社長に就任

店長として切り盛りするようになると、やがてその店は超繁盛店となり、ますますやる気がみなぎりました。しかし、神さまは再び私に試練を与えました。父が突然入院し、大好きだった「信濃路」に戻ることなく、3ヵ月後に他界してしまったのです。当然のことながら、当時の私は経営にはまったく携わっていません。また、父には病気について何も話していなかったため、引き継ぎもしていません。それにも関わらず、1995年、31 歳で私は株式会社信濃路の全社員、スタッフの人生を背負うことになりました。

社長に就任してからは、本当に何度も大きな壁にぶつかりました。しかもひとつの壁を乗り越えたと思えば、さらに大きな壁が現れる、そんな苦労の連続でした。ただ、その壁を乗り越えるごとに自分自身が強くなっていくことも感じていました。

「絶対に蕎麦屋は手伝わない」と思っていた私が、今は胸を張って「信濃路の西平です」と言う……。

本当に人生は何が起こるかわからないものです。

○「この会社で働いて良かった」と思ってもらえる企業へ

私が継いだころの株式会社信濃路は“家業”でしかありませんでした。しかし、働いている社員、スタッフはもちろんのこと、家族にも『信濃路』で働いて良かった」と思ってもらうには“企業”にしなければならない。“企業”になれば、社員たちはさらに成長し、その結果、自分自身も成長できるはず——。

そう思った私は、まずは自分自身が経営の勉強をしなければならない、経営者の方々と交流しなければ

ならないと考えはじめました。そして、入会したのが異業種団体である青年会議所と同業種の団体である一般社団法人大阪外食産業協会(ORA)でした。

ただ、入会当初は青年会議所の活動が忙しく、なかなかORAには参加できませんでした。それでも、得た情報を和歌山の飲食店経営者に提供することが私の役割だと思い、時間の許す限りORAにも参加しました。

○ひとりの“人”として見てもらうために

当時の和歌山青年会議所の会員は、女性は私を含めて3名だけで、男性が約200名。しかも、男性経営者は大手企業の方ばかりでした。たかが蕎麦屋でしかも高校中退。そんな私が本当に経営者として通用するのか……。私は自分との闘いを始めることになりました。

まずは、“西平都紀子”というひとりの“人”として見てもらえるようになりたいと、全力で活動に取り組みました。

今、振り返ると「そこまで女を捨てなくても良かったのでは……」と思いますが、当時は本当に必死でした。ただ、その経験を経たからこそ、男性には男性の良さ、女性には女性の良さがあり、その差をうまく活かすことができれば、“人”として強くなれる、これを知ることができたように思っています。

○「人の喜びを自分の喜びに」を合言葉に

経営者としての勉強をするうちに、私は次第に自分自身の想いを言葉に表すことで社員たちに覚悟を示したいと考えるようになりました。

そして、「私は、この仕事を一生誇りとし、必ずや、社員さん達に心から『この仕事ができる本当に良かった！信濃路に来て、本当に良かった！』 そう言ってもらえる会社にする事をここに誓います。」

この言葉を経営指針書に記し、社員たちにも伝えたのです。

そのうえで私は、社員たちに自分がどういった想いで仕事をしていくのか。どういった想いで経営をやっていくのか——。それらも伝えたいと思い、経営理念もつくることにしました。

私は、「飲食店＝食を通じてお客さまに幸せを提供するのが仕事」と考えています。そして、その仕事を通じて社員たちに幸せになってほしい、そのためには、『信濃路』を“人”が成長する職場、環境にしなければならぬと思っています。

「人の和を大切にできる人であってほしい」「人を敬える人であってほしい」「人の喜びを自分の喜びに思える人であってほしい」。そんな“人”が集まった会社が『信濃路』である——。

いつか胸を張ってそう言えるようになりたい、これらの想いのすべてを込めて5年の歳月をかけてつくったのが、当社の経営理念である【和敬喜心】です。12年が過ぎた今、ようやく社員にも浸透したように思っています。

○“人”を育てるためには活躍できる職場づくりが重要

これまでに数多くの活躍されている女性の方々に会いました。そして、その方々を見ているうちに、一人ひとりが持つ魅力をより輝かせているのは男性ではないかと思うようになりました。つまり、男性がいてこそ、女性は輝けるのではないかと……。そして、当然ながら男性も女性がいるからこそ、その魅力を

存分に発揮できるのだらうとも思うようになりました。

とはいっても、女性が男性の集団のなかだけには、女性ならではの魅力に気が付かないかもしれません。やはり女性は女性のなかで切磋琢磨するからこそ、その魅力に磨きがかかるのです。

そのような想いから、当社では、現在、女性正社員たちが中心になり、『信濃路』のパート・アルバイトを含めた全女性に向けた[女性成長プログラム]を作成しているところです。

そして、それと同時に取り組んでいるのが、[キャリアアッププラン]の構築です。もちろん、評価制度そのものは以前からありましたが、きちんと運用できていない状態が続いていました。

そこで今年、改めて“人”が活躍できる職場づくりに取り組みたいと、その分野の“プロ”を採用し、一から見直すことにしたのです。[キャリアアッププラン]の運用はまだ先になりそうですが、外部の新しい風を吹き込んだことで、当社がさらに進化するのではないかと期待しているところです。

これからも、事業の繁栄は“人”次第であることを忘れず、“人”を育てることを使命と思い、社員と共に邁進していきたいと思います。

＜抜粋要約＞

■女性経営者による座談会

ファシリテーター 森田佳代子副会長・労務部門長(翔家フードサービス株式会社 代表取締役)

パネリスト 西平都紀子監事(株式会社信濃路 代表取締役)

パネリスト 池本由貴子常任役員(株式会社大成閣 取締役)

パネリスト 堀井瑞恵氏(株式会社MoT 代表取締役)

森田副会長:これからの時代、様々な個性や価値観を活かす多様性活躍の職場づくりがどの会社や店舗においても必須になります。その目指す多様性活躍のなかのひとつに女性活躍があります。

この座談会では、現役でご活躍中の 3 名の女性経営者の方々にご自身のことや会社における取り組みについてお尋ねすることで、ご参加の方々に何らかのヒントや気づきを得ていただければと思っております。

まず、西平社長にお伺いいたします。幅広く社会貢献されるようになったきっかけと、ご苦労されたこと、良かったことをお聞かせください。

西平監事:社会貢献に取り組むようになったきっかけは、青年会議所への入会です。

最初は、地域貢献や青少年育成について学び、一生懸命に地域を活性化させることを本気で考えている方々を見て、「なぜ、この方たちはそんなに一生懸命になれるのだろうか」と不思議に思っていました。しかし、そのうちに、社会貢献することに意味があるのではなく、“人”に必要とされる団体、“人”に必要とされる企業、“人”に必要とされる“人”になることが重要だということに気が付きました。



社会貢献もSDGsも同じですが、「取り組もう！」と意識して活動するのではなく、出来ることに少しずつ取り組んだ結果、それがあとあと社会貢献やSDGsにつながっていく——。そういうものなのではないかと思っています。

森田副会長：西平社長のお話はいつも“人”がキーワードになっていることが印象的です。

次に池本常任役員に伺います。家庭と仕事の両立で苦勞なされたこと、良かったことをお聞かせください。

池本常任役員：弊社は昭和 28 年、私の祖父が 68 年前に創業し、私が3代目です。主に中国料理専門の宴会向けのレストランで、結婚式や会合など、大人数の集まりをメインに営業しています。

ご質問いただいた通り、私は結婚していて、子どもが 2 歳のときに社会復帰をしました。仕事と子育てを両立したからこそ、今の私がいるように思っています。

たとえば、そのひとつが「こども食堂」の活動です。このコロナ禍のなか、世の中には本当に困っている方が大勢おられます。しかし、日常生活を送っているなかではなかなか気づきにくいのも事実です。

私は 2020 年 3 月、たまたまあるテレビ番組の特集で「こども食堂」の取り組みを知りました。

「私がすべきことはこれではないのか？」と思った私は、すぐに店の近くの小学校の校長先生にお弁当の提供ができないかとお声掛けしたのです。すると、「すぐにでも欲しい」と返事があり、去年4月から毎月、当社は第4水曜日にお弁当を提供させていただいています。

当初は 80 食くらいでしたが、今では 100 食を越えるまでに……。すでに多くの外食に携わる方々が活動されていますが、さらにこの輪を広げていければと考えています。

森田副会長：堀井社長は、飲食店経営はもちろんのこと、清掃事業、保育事業、児童発達支援、放課後デイサービス、プロレスチーム、ネイルサロンと多角経営でご活躍中ですが、多角経営をされるきっかけ、ご苦勞なされたこと、良かったことをお聞かせください。

堀井氏：今から 10 年ほど前、まだインバウンドがそれほど話題になっていなかったころに、「これから海外からの旅行客が増えるのではないだろうか」と思い、約7年前に 民泊運営会社を立ち上げました。

事業を進めるうえで一番困ったのは“清掃”で、清掃事業は今後大きく展開できるのではないだろうと感じ、自らが事業化することを思いつきました。そして、6 年前に設立したのが株式会社MoTです。

その後、大阪商工会議所の勉強会に参加したのを機に、企業主導型保育事業についても勉強を始めました。この「企業主導型保育園」とは、企業が自社従業員のために事業所内や周辺の商業施設等に保育所を設置するもので、知れば知るほど当社のニーズに適していると思うようになりました。

というのも、清掃事業に従事するパートの方の場合、たとえば勤務先がビジネスホテルならば 10 時チェックアウト 15 時チェックインでその間に清掃を行います。その間の保育を「企業主導型保育園」が担うことができれば、さらに多くの方が働けるのではないかと考えたのです。

現在はこの企業主導型保育園を3園経営しており、清掃事業と保育事業を一体化させたビジネスを展開しています。さらに、児童発達支援と放課後デイサービスについても、現在1園、今年 9 月からはさらに1園オープンさせ、計 2 園で 3 歳から 18 歳までをお預かりできる事業も展開する予定です。

このように多角経営している私ですが、あえて多角経営しようと思って始めたのではなく、“人”が好きで、“人”を大切にしたいという想いから、“人”に関する事業だけに取り組んでいたら多角経営になりました。そのため、今まで苦勞をした覚えがありません。もちろん、様々な壁はありましたが、先ほど基調講演で西平社長が話されたように、「神さまが与えてくださった試練」だと思い、常に前向きに乗り越えてきたつもりです。

森田副会長:では、次に「創業当初と現在の女性社員と男性社員の割合」についてお伺いします。

池本常任役員:以前は着物を着た“仲居さん”という女性が 100 名ほどいて、厨房は全員が男性でした。ここ 30 年ほどは男性のホールスタッフも増え始め、最近では、サービス担当者は男女同数ほどになりました。ただ、厨房スタッフは全員が男性なので、従業員全体で見れば男性のほうが多いと思います。

堀井氏:創業時は 100%が女性で、私以外の全員がパートでした。6 期目の現在は、社員が約 30 名、パートが約 130 名で、全体のうち女性が約 70%です。

西平監事:創業当初は女性が 5 名、男性は 1 名でした。今は約 380 名中 74%が女性です。

森田副会長:結婚や出産後も働き続けている女性はこのくらいおられますか？

堀井氏:企業主導型保育園も経営していることから、生後 2 か月から預かれる体制が整っています。そのため、妊娠した方は出産後、ほぼ復帰してくれます。結婚についても、それを機に辞める人はほとんどいません。

西平監事:結婚、出産で辞める人もいますが、戻ってくる人が多いですね。

池本常任役員:当社には私が生まれる前から働いている女性もいて、なかには 90 代で現役の方も……。昔は結婚、出産で辞めた方もおられましたが、今はほとんどの方が辞めずに働かれています。

森田副会長:続いて、女性活躍、多様性に向けた取り組みについてお聞かせください。

池本常任役員:私自身、結婚していて、子どももいるので、どのように仕事と両立できるのか——。このことについて、いろいろと考えてきたつもりです。

今後、少子化をこれ以上進めないためにも、ぜひとも若い女性には仕事と結婚、子育てを両立してほしいと思いますので、その方たちを私たち先輩女性経営者が支えていけるような活動にも、積極的に取り組んでいきたいと思っています。

堀井氏:働き方、生活の仕方、社会がどんどん変わっていくなか、求められる会社であり続けるためには、その変化に柔軟に対応できる力が必要だと考えています。具体的には、保育事業や福祉事業などを充実させていきたいと思っています。

そして、女性の方々が「子どもがいるからできない」と諦めることなく、イキイキと働き、女性の力を存分に活かせる会社にしていければ……。将来、独立したいと考える人には、当社を子会社化するなど、出来る限りの応援もしたいと考えています。

西平監事:現在、[女性成長プログラム][キャリアアッププラン]などを構築しているところです。

当社ならではの“女性リーダー像”をつくり、一人ひとりがそれを目指にどのような“人”になりたいのかを考える、そのような仕組みができればと思っています。

それ以外としては、「パート談話会」の開催も計画しています。また、男性はキッチンスタッフから店長になることが多いのですが、女性はホールスタッフ、キッチンスタッフを経験してから店長になるため、両方の立場が理解できるという強みがあります。今後は女性店長の育成にも力を注ぎたいと思っています。

森田副会長: 今回のテーマである「女性活躍」は、今年度、会長に就任された高橋会長が進められている活動のひとつで、機関誌ORAの2021年7月号において、次のように想いを語られています。

「女性たちが存分に能力を発揮できるよう、女性が望む方向性のなかで、真に女性が活躍できる場をORAのなかにつくれないだろうか」。

私は、この高橋会長の想いを実現するために、今回、労務部門会のなかに女性活躍推進チームをつくることにしました。そして、まずは女性経営者の方々の声を拾い上げるためのプラットフォームづくりを行い、来年度にはそれを運用することで実情を把握し、共に学び成長する場を形成していきたいと考えています。

ぜひとも、皆さまにもご参会いただき、お知恵を拝借できればと思います。本日はありがとうございました。

＜要約抜粋＞