

TAKE FREE

富士北麓の輝きを知るフリーマガジン

シルベ!

@

巻頭特集

華やぐ北麓 Women!

vol. 04

2017 春

エリア特集

湧水のふるさと 忍野村

シルベ! レポート

富士北麓の「はたらく」を考える

連載

私は、北麓を選んだ。

巻頭特集

華やぐ 北麓 Women

Midwife

訪問助産師

Textile Designer

郡内織物デザイナー

Cheif Umpire

ボート競技審判長

冷涼な自然環境の富士北麓。
古くから働く女性が活躍し、
産業や文化の担い手であり続けてきた。
今回取り上げるのは、その精神を受け継いだ、
行動力あふれる「北麓 Women」。
華やぎを増す彼女たちは、
そのまなざしを地域の未来へ向けていた。

地域で初めて、助産師として開業



訪問助産師のメリットは、ふだんの暮らしの中にいるママを診られること。的確なアドバイスで、不安の種を摘む。

——富士北麓地域で初の開業助産師になられたそうですね。どうして開業しようと考えたんですか。

妊婦さんを、お産の前後も含めて一貫して診たいなと前から思っていたんです。いずれは開業したいという気持ちも持っていたので。

——助産師さんの仕事って、赤ちゃんを取り上げるだけじゃないんですね。そうなんです。実際、いま私がやっているのも産前・産後のケアです。不安と隣り合わせの妊婦さんをサポートするのが大きな仕事ですね。たとえば妊娠期は、つわりのほかに、肌荒れとか便秘とか、些細なトラブルがとつても多いんですよ。これは、お医者さんにはとても診きれない。今までは親きよ



新米ママの最初の関門「卒乳」について語らうイベント。ママたちがつながる場づくりにも挑戦している。

うだいがケアしていた部分ですけど、県外から来ていたり、高齢出産で親も高齢の妊婦さんには、頼る人がいないんです。

——そこで、助産師さんの出番というわけですね。自宅に訪問するスタイルをとっているのは？

妊婦さんやママたちが、どんな生活をしているかがわかるからです。どこで寝起きをしているのか、部屋が寒いとか暑いとか、トラブルの原因がつかめるから、アドバイスがしやすい。だから、いまのところ「助産院」は設けずにやっています。

——病院へのお勤めも続けられている。職場に理解してもらうのも大変だったでしょう。

前例がないことなので、多少は(笑)。でもいまは、職場と相談しながら両方の仕事のバランスをとっています。ていうより私、本当になりたくて助産師になったので、働いているって感覚もないんですよ。毎日が本当に楽しくて。——すごくパワフルな言葉ですね。わたなべさんの強さの源は、どこにあるんでしょうか。

うーん……。私自身というより、仲間がいるっていうのは強いと思います。生まれ育った土地だし、昔からの気心の知れた友達や親戚がいる。困っているときには、人から人へつながって、誰かが助けてくれたりしますから。

——助産師としても、「横のつながり」を大切にしているそうですね。

自然で安全なお産をしたいっていう思いに賛同してくれる仲間を増やしていければいいなと思っています。助産院を開くだけじゃないカタチがあると思うので。あとは、妊婦さん、ママたち自身にも、いろんなつながりを持ってもらいたいですね。いま、お乳をやるめるタイミングについて話す「卒乳カフェ」を開催していたり、つながりの場をつくることにも挑戦しています。女性の一生にかかわっていけるのが助産師ですから。

わたなべ・みゆきさん

1977年、富士吉田市生まれ。看護師として経験を積んだ後、信州大学医療技術短大で助産学を専攻。卒業し、公立病院で助産師として長年勤務。自らも三度の出産を経験し、2016年に開業した。

お産の不安を取りのぞくために、
つながりを人から人へ。

Watanabe Miyuki

わたなべ みゆき



変わっていく時代だからこそ、 長く、大切に使ってもらえるデザインを。

Tamura Chiemi

田村 知恵巳

—— 槇田商店で初めて、デザイナーとして採用。地域伝統の郡内織物業界でも珍しいことだったようですね。

それより前は、デザインを外注することはあっても、デザイナーを抱えるということはなかったそうです。そういう意味では初めてだったかもしれません。私が入った1980年代は、ようやくコンピューターで色柄をデザインできるようになった時期。それを扱える人手が必要ではあったんです。

—— 職人の世界ですし、ご苦労も多かったんじゃないですか。

織物のデザインで、糸の知識がなければできないんです。いくら良いデザインをつくったって、織れないものは織れない。私もテキスタイルの専門ではなかったのですが、試行錯誤の連続でした。専門用語も多くて、最初は職人さんが何を言っているのかすらわからない（笑）。とにかく、見て、さわって、教えてもらうことの繰り返しでしたね。—— 平成に入ってからには、織物業界も変化が多かったんだとか。

弊社の場合は、柄をつくって生地を売るのがもとで、やがてOEM（ブランドの受託生産）が増えて、しばらく黒子に徹していました。近年になって海外の安い製品が入ってくると、それだけでは戦うのは難しくなった。だから、自分たちにしかつくれないもので勝負しようと。弊社にとってそれ



生地の風合いや色味を確かめる「分解」と呼ばれる作業。地味とも言える工程の積み重ねが、優れたデザインを形づくる。



産地のブランド化が進み、価値を認めた若者たちが織物業界に飛び込むケースが増えている。彼女たち若手を育てるのも、役割のひとつ。

は、長年扱ってきた傘でした。

—— デザインの重要度が高まってきたわけですね。

今って、傘は安いものがあふれていて、忘れ物の代表格でしょう。これも便利を追求してきた時代の流れなんですけど、それでいいのかわかって。やっぱり長く、大切に使ってもらいたい。傘の立ち位置を変えたいですね。そのために、持っていて楽しい、嬉しくなる傘づくりをしていきたいです。

—— 女性を取り巻く環境も変わっていますね。

新卒が入った時は、「男女雇用機会均等法」が成立したて。女性は18歳で就職して、3年くらいで結婚して退社っていうのが普通でした。今は、結婚や子育ての後も続けたい子が増えてきた。仕事の幅も広がってるんですね。そういう後輩たちには、できる限りのサポートをしています。

—— 郡内織物を次の世代へつなげていくという課題もありますからね。

撚糸、整経、染色などが分業されて、それぞれの職人さんが支えてきたのがこの産地ですが、後継者不足で維持が難しくなっているのが現状です。ただ、魅力を感じた若い世代が、産地に戻ってきてくれている。だから、永続的に続けていけるようにしていきたい。地域の中に、せっかく良いデザインワークがあるんですから。

郡内織物デザイナーの草分け



たむら・ちえみさん

1963 年、富士吉田市生まれ。美大でインテリアなどのデザインを学ぶ。卒業後、株式会社横田商店にテキスタイルデザイナーとして初めて新卒採用され、以後 30 年にわたり織物製品の企画・デザインを手掛ける。

日本ボート界初の女性審判長に就任



さすが・じゅんこさん

1967年、富士河口湖町生まれ。吉田高時代にボート競技と出会い、インターハイ・国体を経験。1986年に審判員試験に合格して以来、仕事の傍ら地方大会・全国大会で活動。2012年、最高位のA級審判員に就任。今年4月より日本ボート協会審判委員長。

ボートと人の本質を伝える、 公正な競技づくりを。

Sasuga Junko
流石 淳子

——全国の審判員を束ねる審判委員長
になりました。ボート競技では女性
初だそうですね。

女性の審判員自体が少ないですから
ね。2020年の東京オリンピック・
パラリンピックも控えていますし、重責
を感じています。男性とは少し違った
視点を持って、審判員のレベルアップ
をしていけたらと思っています。

——ボートの審判員で、どんなことを
するのでしょうか。

ボート競技は、1人乗りから8人乗
りまでの種目があります。決まった距
離を漕いで、その順番を競うレースで
す。審判員には、スターターや着順判
定などさまざまな役割がありますが、

すべての選手に公平に勝つチャンスと
与えることが最大の役割ですね。河口
湖でやるローカル大会はもちろん、関
東のブロック大会、国体など全国大会
に派遣されることもあります。

——どうして、審判員を？

高校時代から選手としてボートをし
ていて、短大でも続けていました。そ
のころ、河口湖で開催することになっ
た国体に向けて審判を増やしていて、
仲間と一緒に試験を受けることになっ
たんです。誘われるまま、審判として
レースに関わるようになって。ボート
自体が好きだし、続けていたらいっぱ
い間にかこまできてました(笑)。

——苦い経験もあったようです。



競技者を知ること、審判員の大切な仕事。地元の指導者と情報交換も欠かせない。

まだ新米のころ、2人乗り種目のレ
ースで主審を務めたんです。スタート
直後、あつというまに艇同士が接近し
て、一瞬で衝突してしまっただけ。幸い選
手にけがはありませんでしたが、何も
できなかったことが悔しくて。主審と
して、選手に警告を与えたり、レース
を止める判断をすべきだった。トラブ
ルの芽を摘んで、公平なレースをする
のが審判の務めなので。

——その思いが今につながっているん
ですね。ただ、ボランティアですし続
けるのは大変ですよ。

それなりに(笑)。全国大会への派遣
では、何日も仕事を休むこともありま
す。でも、やっぱり楽しいからかな。



職場の「雑貨と珈琲の店『和』」で。審判業務で店を開ける
ときは、彼女たちがサポートしている。

なんとかなってます。全国に人の輪も
できますし。

——女性を含めて、若手の育成にも取
り組んでいるそうですね。

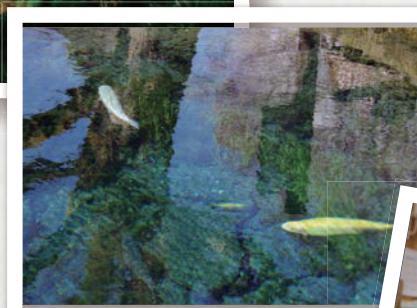
以前、女性用の制服は1サイズのみ
だったんですが、女性の体形に合わせ
たものを新しくつくって、サイズも増
やしました。若手を育てるのは簡単に
はないけど、少しずつですね。審判を
やっている、いろんな立場の人、い
ろんな世代の人と関わって、得るもの
は大きいんです。ボート競技も、本質は
やっぱり人との関わり。自分だけでな
く他者にしっかり目を向けて、広い視
野でチャレンジしていける人材を、競
技を通して育てていきたいですね。



忍草の「お宮橋」からの桜は絶景！
(撮影・鈴木定さん)
写真提供／忍野村



農業が盛んな内野。
逆さ富士を見ながらの田植えは格別!?
写真提供／天野寛さん



忍野グルメのひとつ、
よもぎの草餅。おばあ
ちゃんの手作りだ



エリア特集

とても透明度の高い忍野八海の水。
住民の飲み水にもなっている

忍野水にまつわる エトセトラ



今回、クローズアップするのは忍野村。世界文化遺産の
ひとつ「忍野八海」に代表されるように、言わずと知れた
湧水のふるさとだ。街の魅力の源を探れば探るほど、行
き着くのはやっぱり清らかな水のチカラ。その不思議な
世界を紹介していく。

元八湖霊場再興の絵図(1843年)。龍神が棲む
神秘の池として、多くの富士講信者が訪れた。
東円寺 所蔵

忍草と内野という2つの村が合併し
てできた忍野村。「忍」の字の由来「シ
ノブグサ」(シダ)のように、厳しい環
境に耐え忍んで発展してきたその歴史
を、東円寺の住職・鷹野慈誠さんに聞
いた。

湧水に恵まれ、昔から豊かな村で
……と思っていたが、実際はその逆。
むかし湖の底だったため、忍草は湿地
ばかりで、富士山噴火で一度流された
内野は溶岩と灰だらけ。おまけに標高
900m超！ とても米はつくれな
かったので、人々は知恵を絞った。

「昔は、木挽(製材)などの山仕事や駄
賃付け(運送業)なんかをしていたよ
うです。冬場は神奈川・足柄のミカン
農家へ出稼ぎに行ったりして、みんな
働き者だったんですよ」と住職。

そんな忍野に大ピンチが訪れる。江
戸末期の「天保の大飢饉」だ。200
人以上が餓死し、困った村人は市川大
門の代官所に駆け込んだ。そこに居合
わせたのが、長百姓・大森友右衛門。
私財を投じて、古くからあった湧水池
群「元八湖霊場」を富士講のパワース
ポットとしてプロデュースした。これ
が大ヒットし、後の忍野八海になった。
グルメに観光など、水を生かして魅力
を増す忍野の姿を、次ページでもっと。

シルベ!

シルベ! 記者が歩いて探したさまざまなトピックを、
マップとともに一挙紹介!

記者が歩いた 忍野マップ

二十曲峠

忍野屈指の絶景スポット、二十曲峠。休日には
多くの写真家が集まる(撮影・鈴木克哉さん)
写真提供/忍野村



角屋のとうふ

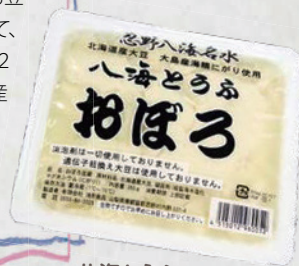
同業なのにお隣! 内野の豆腐屋さん

おらかな内野の住民性を象徴して
いるのが、仲良く2軒ならんだお豆

腐屋さん。冷涼な内野地区でも栽培できた大豆を使って、
昔は多くの豆腐店が軒を連ねていたらしい。いまはこの2
店だけだが、双方ともミネラルたっぷりの忍野の水と国産
大豆にこだわって豆腐をつくっている。濃厚で口当たり
まろやかな内野の豆腐を、一度ご賞味あれ。

八海とうふ 内野537-4 ☎ 0555-84-3029

角屋豆腐店 内野556 ☎ 0555-84-2127



八海とうふ

ファナック

産業用ロボットメーカー
のファナックは、言わず
と知れた忍野の産業の
要。1984(昭和59)年、
忍草に本社工場を移転
し、豊かな水と自然の
中で世界へ向けたもの
づくりをしている



永遠のライバル!?

忍草VS内野

合併から140年経っても、内野と
忍草は別の村!? そんな噂を聞い
て、忍野村役場の米山卓也さんに聞い
た。ぶっちゃけ、仲悪いんですか?

「そんなことはないです(笑)。小中学
校も一緒です。ただ、住民性は違うか
もしれません。まず忍草は、ルールを重
んじる堅実な人たちです。昔から商家が
多くて経済観念があるし、北富士演習場
闘争で団結した過去もあります」

なるほど! では内野の人は?
「僕も内野なんですけど、遊び人でルー
ズ(笑)。昔から、みんな共同で山仕事
をしていた土地で、おからかて人なつ
こいところがありますね」

違うからこそ、村の施設は両地区の
境につくったり、村長が忍草なら副村
長は内野から出したりと、バランスを
とってうまくやっているみたい。北海
道出身の承天寺住職・船場正譲さんも
こう語る。

「外から来た人を受け入れてくれる土地
なので住みやすいです。若い方もいるし、
人とのつながりの厚さが良いですね」

違いを認め合ってつながれるのが、
忍野の「人の魅力」なのかもしれない。

地味にすごい!

森の中の水族館



全国的にも珍しい、淡水魚専門の「山梨県立富士湧水の里水族館」が、隠れた名所として最近注目されているらしい。

鮮やかで派手な色の魚は一匹もない代わりに、日本最大の淡水魚イトウなど、100種類以上の魚が勢ぞろいしている。しかも、飼育用の水は忍野の湧水100%かけ流し! お魚たちも気持ちよさそうだ。体験イベントなどにも積極的で、子ども連れのファミリーにはとくに人気なんだとか。

山梨県立富士湧水の里水族館
忍草 3098-1 ☎ 0555-20-5135
(開館) 8:00-18:00 火曜休館

毎年8月8日の
「八海祭り」で点火

しほくさ
忍草エリア

八文字焼

東円寺

忍草浅間神社

忍野村役場

新名庄川

忍野八海

富士湧水の里
水族館

ファナック

138

イラストマップ/中山成子

Topics

世界遺産「忍野八海」を守る人びと

世界文化遺産に登録された忍野八海。近年では観光客も急激に増えているが、水が汚れたりしていないのだろうか。忍野の自然保護に取り組む、忍野ユネスコ協会の長田五月会長に聞いてみた。

「大丈夫。今はとっても綺麗になっていますよ。観光客のマナーも向上してきているし、地域の意識も高まっています。でも、取り組みを続

けていないとまた汚れる可能性はありますね」

そのために長田さんは「ユネスコ子どもクラブ」を組織し、子どもたちと地域の清掃や学習会に取り組む。ずっとホテルが舞うような忍野を守ろうと、これからも活動していくという。



村内の清流・新名庄川に入って
生物を観察

「忍野ユネスコ子どもクラブ」であいさつする長田さん



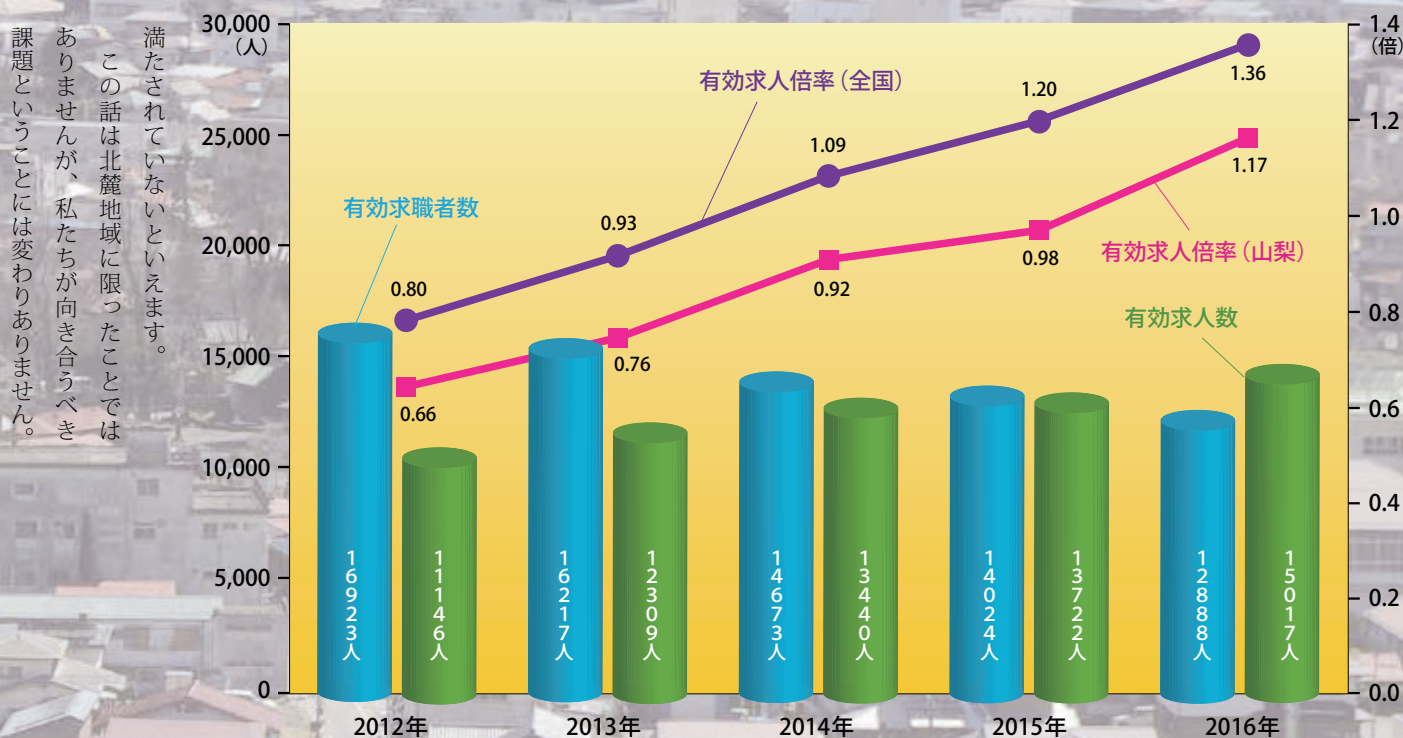
北麓で働き手が
足りてないって本当？



求人数が高まり、
求職者は減少。
慢性的な人手不足に
なっています。

北麓では、数年前から製造業やサービス業を中心に求人が増えていきます。有効求人倍率（県内）も2016年平均で1・17倍まで改善しました。しかし、「景気回復で雇用情勢が良くなった」と喜べる状況ではありません。その理由は、求職者の数がどんどん減っているからです。おもな原因は、高齢化に伴う労働力人口の減少。需要があるのに供給がされない、慢性的な人手不足に陥りつつあるのです。

もう一つは、雇用のミスマッチです。正社員に限った求人倍率（県内今年1月）は0・74倍と低い水準に留まっています。正社員にこだわる求職者が多い反面、非正規労働者の需要は



山梨の求人・求職の状況
山梨労働局「山梨県の労働市場の動き
(平成28年平均分)」より作成

シルベ!
レポート

vol.2

空前の人手不足!? 北麓の「はたらく」を考える

富士北麓のトピックスを、独自取材でレポートする「シルベ!レポート」。
第2回は、この地域の「はたらく」を考えます。
最近、富士北麓のどこへ行っても聞かれる「人手不足」の声。経営者の皆さんは頭を抱えています。
地域の未来を語るうえで、一番大事なこの課題に迫ります。

編集長 佐藤史親

こんなデータがあります。2013年に新卒で県内の企業に就職した大卒者の36・1%が、3年以内に離職（厚生労働省調べ）。全国平均より4・2ポイント高い数値になっています。高卒者は46・7%で、全国平均より5・8ポイント高く、新卒者が定着しづらい現状が垣間見えます。

一旦入れば面倒は見ると。その代わり休日は少なく、残業代は出さなくても我慢してくれ、という企業が多いと思います。古い慣習なのか、人材を大切に育てるという発想も欠けています」

こう話すのは、30代の人材コンサルタント男性。北麓地域でも、若者を中心とした従業員の「使い捨て」が一部で見られると語ります。「手が遅かったから」と、未経験の新人のタイムカードを改ざんして残業代を支払わないなど、悪質なケースもあるといいます。



最低賃金の759円に近い求人も。
企業側も「ない袖は振れない」状況にある



なぜ、北麓で働き手が減っているの？



北麓の労働環境が、
相対的に悪化していることが一つの理由です。



解消するには、どうしたらいい？



賃金改善だけでなく、
仕事の効率化など労働環境の改善が求められます。

厳しい人手不足に対応して、労働環境の改善に取り組んでいる企業もあります。

ある製造業の会社では、女性の待遇を改善しました。従来、結婚と同時にパート従業員になるのが「暗黙の了解」でしたが、希望すれば正社員として雇用を継続することになりました。産休や育休も取得させ、能力ある社員の流出を防いでいます。

また、シフト制にも関わらず残業が多かったサービス業のある会社では、業務の内容を見直して、作業の一部を廃止。残業時間の削減につなげ、社員にも定時退社へ向けて効率的に働く意識が生まれているようです。

賃金を大幅に上げられなくても、労働者が働きやすい環境をつくる工夫をすることが、深刻化する人手不足に立ち向かう経営者に求められそうです。