

枝野経済産業大臣と女性経営者との懇談会  
議事録

日時：平成24年5月17日（木） 12：00～13：30

場所：本館17階東8 第一共用会議室

<出席者>

石黒不二代	ネットイヤーグループ 代表取締役社長
岸紅子	NPO法人日本ホリスティックビューティ協会 代表理事・ コロソ代表取締役
小松万希子	小松ばね工業 取締役社長
小室淑恵	ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
佐々木かをり	イー・ウーマン 代表取締役社長・ ユニカルインターナショナル 代表取締役
諏訪貴子	ダイヤ精機 代表取締役
田澤由利	テレワークマネジメント 代表取締役・ ワイズスタッフ 代表取締役
田端陽子	太新 代表取締役社長
枝野経済産業大臣	
中根経済産業政務官	
坂本経済社会室企画調査官	

<議事録>

（枝野大臣）お仕事お忙しい中、お集まり頂きありがとうございます。私も、一般的な意味で男女共同参画政策を一生懸命やってきた数少ない男性議員の一人。野党時代には、選択的夫婦別姓の法案の筆頭提案者を何年間も続けてきて、残念ながらまだ実現できていない。

経産大臣になって半年あまり、日本の経済という観点からの女性の皆さんの社会参加、特に経済の分野での女性の活力を生かすことがないと日本経済が立ちゆかないと改めて実感している。そのためにそれなりの努力をしてきていることになっているが、残念ながら起業においても、それぞれの企業社会の内部においても、なかなか女性の皆さんの力を十二分に発揮できる状況にはなっていない。これを乗り越えることが、少子高齢

化の中で、日本の経済の活力を維持し続けるための必要条件とさえ思っている。まさに、その厳しい状況の中で、ご活躍しているみなさんのご経験を踏まえ、率直なご意見をいただきたい。来週には、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が開かれるので、経済産業省の政策のみならず、省庁所管にかかわらず、指摘は各省にしっかりと伝えたい。忌憚のないご意見を伺いたい。

<参加者自己紹介、取り組み、ご意見、提案>

(石黒) ネットイヤーというデジタルマーケティングの会社、IT サービスの会社をやっている。2008年上場し、現在社員は300名。売り上げ規模80億のまだ小さな会社。女性の活用ということは意識しておらず、当たり前のこととして作っている制度を紹介したい。

成果主義を軸に、裁量労働制を採用している。人事部長に聞いて、驚いたのは、連結従業員数300名、単体従業員数132名、うち女性従業員数49名、産休育休中の女性が16.3%もいたこと。人事部長に「大丈夫か」と聞いたら、「とりあえずまわっている」とのことだった。資生堂のような女性の活用が進んでいるところでも、育休中の比率は4%なので、かなり高い数字。女性社員の比率は、当初20%、現在は40%くらい。女性が増えたのは、ワークスタイル選択制度というのを設けていたことが要因。女性だけでなく、介護をしている社員のように会社にはいないと仕事ができないというような場合でも、使える制度。どこにいてもどんな働き方でもとにかく成果を出すということを考えたもの。例えば、妊娠期間中や育児中に所定の労働時間の100%~80%、80%~60%、60%~50%というような短時間勤務プランというのを設け、公平性を考慮して、基本給は少し下げているが、成果を出せばボーナスで報酬がもらえるような制度である。育休中に、自宅で、資生堂が作った WiWiW を使って、会社を離れていても会社にいるのと同じように仕事ができるように、育児休業者のコミュニティや受講できるオンライン講座を受ける権利を与え、会社がサポートしている。

そして、子供がいて、ストレスを感じることは、子供が風邪をひいて保育所が利用できないということなので、国の補償する制度の上に、子供一人につき年5日、二人以上につき年10日の看病休暇を作っている。

また、私は、2歳の子供を連れてスタンフォードのビジネスを出た後、アメリカの会社に10年ほどいたが、アメリカにいてよかったと思ったのは、日本と違って、会社に来て働くということが義務化されていないこと。どこで働いても成果をだせばよいと、ITの会社では、自宅でPCだけあれば働けるので、在宅勤務を可能にしている。また、これはあまり関係ないが、当社には副業申請制度というのがある。

成果主義を徹底することにより、女性の活躍が生まれる。日本の会社の働き方は、夜遅くまでの残業が普通。そうしてないと働いていないと思われ、帰りにくいという会社もあると思う。成果主義の中でも時間当たりの生産性を軸におけば、長時間労働の人

が評価されるのではなく、効率的に働く人が評価されるように人事制度をかえていくこと。

最後に、私が参加している経産省の別の委員会でも、保育所がもっと長時間やってほしいという意見が盛んだが、私はそれには反対で、シリコンバレーで一番働きやすかったのは、保育所がすべて6時に閉まるため。そのかわり女性だけでなく男性も今のアメリカのルース大使も弁護士も医者もみんなこぞって6時に子供を迎えに行き、それ以降は家で仕事をする人はする。社会が子供を向いているので、今の日本のように延長保育が必要という風潮ではない。それでは体が持たない。働き方を変え、全員が6時に保育所に迎えにいける社会を作ることが、女性の活躍を向上させるような一つの方法だと考える。

(岸) NPO 法人日本ホリスティックビューティー協会の代表をしている。ホリスティックというのは全体調和とかバランスという意味。女性の健康や美容とか、働く女性たちそのものの幸せをどう作っていくかということに着目しているNPOの立場でお話したい。

心と体のつながりを意識して生活することで、なるべく長く幸せでいきいきと働けるようにしていく。そのためには、セルフケアが大事でそのための知識をみなさんに与えていきたいと考えている。これからは医療費もうなぎ上りになり、よい医療を受けれるかどうかというときに、女性、もちろん男性もそうだが、自分たちの体を守っていくということがベースにないと、産業というのは人が素地なので、成り立たないと思う。そこを理解したうえでの制度が必要。もちろん、育休、時短などのシステムを企業にやってもらうのも大切だが、その一方で、女性たち自身が自分たちの体と心について、無頓着だと思う。それがなくしては、自分たちの感性を出して、世の中の貢献にしていきたいので、セルフケアの知恵をお伝えしていきたい。

ここで、みなさんに質問。戦前の女性の生涯の生理の回数はどれくらいか？いきなりすごい質問だが、50回くらいだったと言われている。月1回で50回はおかしいと思うかもしれないが、栄養状態が悪かったというより、一番の理由は多産だったこと。妊娠中授乳中は生理は止まっている。一子あたり2年くらい止まっていて、10人兄弟というものもいたし、生殖能力がある限り子供を産み続けているのが、有史以来の女性の在り方だった。今、少子で子供は一人か二人だと現代女性は500回くらい生理がある。戦前の10倍の回数で、このように女性ホルモンのシャワーを浴びていると、子宮内膜症、子宮筋腫、卵巣がん、乳がん、などの体の不調が深刻化している。代替医療を含め、セルフケアをわかっていただくということを広めている団体。

(小松) 当社は、大田区と宮城県、秋田県に工場を持ち、精密ばねを作っている会社。昭和16年に祖父が創業、昭和61年に母が社長に就任し、昨年会長となり、私が社長

に就任した。多くの中小企業は、経営と資本が一体化していることもあり、当社のように女性が経営者になるということもある。私自身が、実力をつけ、経営者として認めていただくことが課題である。

女性力を活用する立場としては、女性力は必要不可欠と考えている。ばねの検品、出荷などは主に女性パートタイマーがやっている。仕事が女性向きということだけでなく、働く時間が多様なため、女性が働きやすい。子供が小さい方は午前中のみ、60過ぎの人は午後のみなど、フレキシブルな働き方をしている。また、地元で根付いた企業として、働いている人のほとんどが近所の方というのは、女性には働きやすい環境といえる。

課題としては、モノづくりの現場には女性がいないこと。弟は当社のインドネシアの子会社にいるが、インドネシアでは女性が現場にでている。日本では長い歴史の中、現場は男性という固定観念があるので、インターンシップ制度等を使って、女性を現場に配置し、免疫をつけ、将来は女性も現場で活躍できるようになればよいと考える。今後は当社としてもダイバーシティマネジメントを向上させ、女性力を見直したい。大事なことは男女の本質的な差異を認め、それぞれの役割を見出し、お互いを敬うこと。

提案としては、当社は家族手当は先代が廃止してしまった。国としても「扶養」という概念をなくしてしまえば、結婚した後の女性も前向きな意味で自立すると思う。

(小室) 資料を見ていただきながら、ご説明したい。私は、働き方見直しのコンサルをしている。これまで900社の労働時間の見直しをしてきたが、3割残業が減っても業績はほとんど変わらないという結果だった。3000人規模の企業で一人一時間早く帰れば、9億円が削減できるなど、日本は生産性をもっと上げられる余力があると思っている。今は男性が介護で休む時代、大手の製造メーカーでは、昨年の介護休暇を取得した人の7割が男性だった。これから、家庭的な事情を持つ人も労働力を組み入れていくために労働時間に対する国家戦略を持つことが必要となる。石黒さんの時間当たり生産性の話には、とても共感している。このことで多様性を高めていけば、多様な社員が職場で議論し、高い付加価値のサービスを生み出し、大臣がおっしゃっている付加価値型経済の達成にもなると思う。

資料の写真は、長男で、この会議がリスケされている間に6歳になり、会社も6年目。出産3週間で起業し、それ以降6年間、ずっと時間制約付き社長をしてきた。当社は、全員残業禁止だが、ずっと増収増益を続けている。6時に仕事は終わらせるし、きちんと業績を上げられると実感している。一昨年、介護にも直面し、ヘルパー2級をとったこともあり、介護と仕事の両立のサービスも展開。調査をして愕然としたのだが、6時間以上残業している人は、介護と仕事を両立が難しいと考え、介護度2であっても24時間型介護施設にいれようとする。長時間労働をしていると、家族のことをどこかにほっておかなければ、仕事ができないと考える社会に向かってしまう。

また、一人目を産んだときに実感したが、二人目を産むのをやめようと思ったのは、夫の長時間労働が大きな要因。しかしその時の話し合いで夫も考え方が変わり、毎日、家事を同じ時間だけしてくれるようになり、二人目をもちたいと考えるようになった。長時間労働をやめることによって、財政をかけることなく、国民の幸福度はアップすると実感する。

スライドの7に主張をまとめたが、女性の活躍の誤解とポイント5か条と呼んでいるもの。一つ目の誤解は、女性は管理職になりたがらないのではなく、今目の前にいる管理職のようにはなりたくないと思っているだけ。管理職とは、責任と時間外労働が増え、残業代がつかず、家庭が崩壊しているイメージ。二つ目の誤解は、女性は結婚と出産を機に意欲を落としていると言われていたが、実はもっと早い段階で意欲を失っている。入社3年目ごろに、社内にロールモデルがいなくて愕然とする。結婚出産している人のキャリアは横ばいになっており、この目の前の仕事の壁を頑張って越えても行く場所がないと悟ってしまう。3年目までにロールモデルがいる環境が必要。三つ目の誤解は、仕事と家庭の両立が大変というだけで、離職するわけではない。グローバル人材しか通用しない世の中になっており、働く母親は自分の子供が社会に出るときのことを考える。仕事をしてなければ子供の教育に力を入れられるが、自分は最低限の保育しかしてくれないところに預けていることで、自分の仕事をするという選択が子供の教育の差になってしまうと考え、自分のキャリアのほうをあきらめる。十分な教育が、保育の場でも行われていれば母親は安心して仕事ができる。四つ目の誤解として、短時間勤務制度があるから働きやすいわけではない。家に帰って、子供に食事をさせたら、すぐにパソコンに向かい、子供と会話することなく、飛び交っている会社のメールに必死に返信をしている女性も多い。他の社員たちも、時間内できちんと成果を出すようにすべきで、時間当たり生産性を徹底して評価に入れていかないと短時間勤務は事実上のタダばたらきとなる。五つ目の誤解は、転勤を嫌がる女性は総合職につけないというような職種わけがあるが、転勤を断る女性は上昇志向がないわけではないということ。転勤しないと成長しないという前提に、合理的な理由がないと考えているだけである。東京だけにしか事業所がない企業で人が育たなければならないということはない。人を転勤させることによって根性を測ってふるい落としてきた慣習があるので、転勤が昇格の条件になっている。このままでは育児も介護も捨てられる人しか、偉くなれない世の中になってしまう。総括として、しかしながら女性は、女性支援を全面に出した政策を望んでいるわけではない。下駄をはかしてもらって偉くなったと思われることほどつらいことはない。

これからは、介護で男性も時間制約があるので、介護にフォーカスして、男女ともに時間の制約を持つ社会になるのだということを企業にも経営者にも浸透させるよう行政には動いてほしい。そのことによって、その時代にあったビジネスを経営者が考えれば、働き方が変わると思う。

(佐々木) 87年にユニカルインターナショナルを設立。今日の参加者の中では一番古く、会社は25周年になる。そして、イーウーマンを2000年に設立。はじめの会社を作ったときに、20代の女性が会社を作るのがまだ珍しくメディアの取材をたくさん受けた。そこで、なぜ女性が？と全員が聞いてきた。ひどいときには、あなたの愛人は誰だ？どこから資金が来ているのか？というほどで、質問を受けながら世の中を知った。そして、多くの女性たちが苦しんでいるのであれば、女性のネットワークを作れないかと考え、作ったのが国際女性ビジネス会議。二十数年間毎年やっている。それが変形して、イーウーマンにつながった。イーウーマンは女性の視点でものを作る、ブランド構築というコンサルティングをやっている。女性の活躍は、会社として取り組んでいるけれど、フレックス、在宅勤務あるいは、子供子育ては3歳までが大切なので、親として必要だと思った時には休める制度がある。

この場で、政府に国としてやっていただきたいことは、経済的なデータ、女性が働くことの経済メリットがあることのデータをどんどん出してほしい。アメリカのネットワークにも出て、話をしてきたが、印象的だったのは、女性の起業家が数千人集まる会議で、2000年になったらアメリカの中小企業の経営者の半分以上が女性であるという予測がでて、それが、あらゆるところで引用されたおかげで、それまで女性の起業家の会合には、スポンサーになっていなかった金融機関が、翌年から、女性経営者が集まる会合にブースを出すようになったということ。

国としては、女性が働きやすい環境を作るということはやってほしいが、過去と比べると働きやすい制度はすでにたくさんできている。これは、女が働きたかったら、子育ても仕事も介護もできるようにしてあげたよ、と男性が言ってくれた制度で、男性自身は変わってこなかった。そして、頑張り屋の女性たちが全部を引き受けてしまった。ここからは第二ステージで、男性がかわらないとどうにもならない。そのためには、経済データをきちっと出して、ドアを固く閉じている男性の経営者や、ディジションメーカーや、政治の世界や、メディアの人たちが、彼らの論理でドアをあけたくなるような、この20年十分やってきたことではなく、違う側面からのデータが必要。儲かるんだったら、鍵かけてるのは損だね、と思わせるようなデータを経済産業省には出してほしい。それに伴って、多様な制度を作り、そして男性の意識改革、ライフスタイルの改革に着手していかない限り、これ以上やると女性が4倍5倍働くことになる。国としても生産性が高くないのではないかと思う。今日皆様が話したことは、すべて同意する。

今日、お配りした資料は、国際女性ビジネス会議で、800人から1000人の個人の女性の有志が全国から参加する会議のご紹介で、裏にはイーウーマンでやっている円卓会議を紹介している。今日司会をしていただいている坂本さんにもご登場いただいた。以前、女性のネットワークの会報に枝野さんご登場いただいてインタビューをした形跡があるので、それをお持ちした。93年のこと。

(諏訪)職人を軸とした大田区の町工場の代表。2004年先代が急逝。青天の霹靂で、代表に就任した。その頃は、この業界女性が少なく、どこに行っても、女性は一人で、秘書に間違えられたりした。周りの評価は、女性だし、若いし、娘だし、無理だろう、会社もだめになるだろうという予想ばかりだった。私自身も女性であることをコンプレックスに感じていたが、社員が「たまたま女性だったというだけですよね」と言ってくれ、吹っ切れた。大学卒業して就職したのも、大手メーカーだったが、そのとき200人の中で女性エンジニアは一人。女性だからできない、女性だからいいやと声が聞かれることもあり、大変悔しい思いも経験した。

ダイヤ精機は、女性の就職支援もやっていきたいが、製造業に女性はよりつかない。女性だから、できる仕事もあると思う。例えば、磨きという作業もあるが、女性は爪磨きも好きだし、適材適所で、女性ものづくりの職人もありと考えている。一ヶ月前に、事務の正社員を募集したところ、2週間の応募期間に、町工場で小さい起業にも関わらず、30人の応募があった。子育てを終えた専業主婦が、社会に戻るきっかけとしてくれればよいと想定していたが、多くは、シングルマザーや、独身者も多く、正社員だから応募したという人が多かった。履歴書を見ると、一度契約社員になると、いろいろな業種でずっと契約社員で、そこから抜け出せない人や、40を過ぎるといつ契約が切られるかわからなくて不安で、安定を求めてきた人が多かった。その中で、まだまだ成長を望む女性もいたので、女性を活用した方が、日本の将来のためにもなると感じた。

お願いは、夫婦別姓の実現。3年前、2代目就任で昔の名前に戻したが、本当に大変で、契約のときにどちらを名乗るか、今日この建物に入る時も、身分証明書と名前が違うというので、困った。経営者として苦勞している。

(田澤)資料に沿って自己紹介したい。最初のグラフは、日経ウーマンオブザイヤー、リーダー部門7位を頂いたときに書いた曲線。仕事のモチベーションをグラフ化したもの。会社に就職して働きたいなと思っても、出産や夫の転勤で働けなくなったりした。働きたいし、20才の長女を始め3人の子育てするなど家族も大事にしたいしと欲張りだったので、グラフがぎざぎざになった。その上の薄い点線は、同期で会社に入ってそのまま働いている男性は、このように進んでいるのではないかという予想。現状では、女性は働き続けることが難しい状況になりやすい。

その中で、生き残り方法として見つけたのは、テレワークという働き方。離れた場所でも、在宅勤務でも、地方にいても働き続けることができる仕組みを作りたいと考えて、会社を経営している。女性の就労支援、少子化対策が、いろいろある中で、テレワークは必ずその効果があると考えますが、テレワークは難しいとも思われている。資料二枚目に、働く人、企業、その人の家庭とバランスを持ってすすめるなければならないということをもとめた。女性だけがテレワークを希望してもだめで、企業も生産性の向上を理解して、進めなければならない。女性も喜び、企業も喜び、子供、地域も喜ぶソリューション

ョンはそれほど多くない中、テレワークは有望。働くと言うことは経済活性化に直結するので、休む制度を作るだけではなく、休まなくてもすむ働き方を推進してほしい。

最後のページは、具体的な施策のお願い。

(田端) 魚屋を営んでいる。魚屋といってもぴんときないと思うが、お馴染みの企業で例えると、マルハ大洋漁業、DeNA、フェデックス、ユニクロを足して4で割ったB toBの会社。マルハは、漁業部門に、DeNAは、経営資本のERP完全IT化に、フェデックスは全国津々浦々のロジスティックスに、ユニクロは高品質で低価格のPB商品を開発する生産部門に例えた。男社会で、超保守的な水産業界に女だてらに宣戦布告して16年。これまで女を意識したこともなかったのに、メリットデメリットを考えたことも感じたこともないが、仕事をしながら、結婚、出産、育児、介護を経験してきたので、これらの経験が役立てばと思い、この懇談会に参加した。よいテーマなので、大学生の娘も連れてきた。

#### <フリーディスカッション>

(大臣) 皆さんの共通の認識として、時間あたりの生産性を上げること、長く働けばいいというものではないというカルチャーを変えなければということがある。家事や育児や介護をしながらでも、生産性が上がれば評価されなければならないということも共通認識である。では、そういう社会を作ることを阻む「壁」となっているものは何か？保育所延長が逆効果ということもあるように、傾向や問題意識があれば伺いたい。

(佐々木) いろいろな仕組みやアイデアがあるが、拒んでいるものがある。それは、女性の活用は、女性労働力が増えるとか、CSRであるというところまでは男性に浸透してきている。それだけでは、男性に扉のカギをあけさせていない。消費力アップにもつながる、買ってくれる人が増えるという経済の側面として示すことが必要。

また、男性経営陣と女性たちとの接点が必要。今日のこの場もそうだし、仕事の間でも、女性に会うと経営陣のマインドが変わる。そのシフトが起きる段階を丁寧にやっていくこと。

(小室) スライドの6ページをご覧ください。国会でも20分プレゼンをし、その様子はユーチューブにアップされている。長時間労働させる企業が損をする仕組みを作ること。労働時間規制をやれば、手っ取り早いけど、経済団体の反対などもあり難しいと思う。アメリカでは、残業代の割増率は、平日1.7倍、休日2倍であり、「それくらいの仕事で休日に出てくるな」と上司から言われるなど、時間を管理職がコストとしてとらえている。日本では、時間外割り増しや安く、日本はまだサービス残業がある。人件費は、中国人の8倍、インド人の9倍にもかかわらず、人件費に対するコスト意識はとて低

い。また、国際会計基準では、積み残した有給休暇は負債であり、転職するときの時給で払い戻ししなければならない。若いうちにいかに有給休暇を使い切らせるかという意識が強い。このように海外で当たり前のことを、日本でも取り入れていくことだけで改善すると思う。

また、コンサルの実感として、長時間労働の企業や業界は、行政と取引のある業種。国土交通省と関係ある建設業界、厚労省から発注のある製薬業などの特定部署が猛烈に残業している。まず霞ヶ関から変える必要がある。

(田澤) 時間あたりの生産性は大事だ。しかし、少子化が30年続いており、労働力が減っている中で、一人あたりの生産性をあげるだけでなく、今働けない家事や育児をしている人、地方在住者、障害のある人が働ける環境整備が必要。会社に行かなくても働ける、時間制約がある人でも短時間労働など柔軟に働ける仕組みと組み合わせると、労働力が増え、生産性があがっていくと思う。

(石黒) 企業経営者として、日本では成果主義が徹底されていないと感じる。アメリカのように成果主義を取り入れたが、うまくいかなかったという人も一部いるが、成果主義という戦略が正しくても実行方法が間違っただけだと思う。経営者のジェネレーションの問題もあるが、年功序列、終身雇用で育ってきた人たちはなかなか目が向かないし、また今まで生産性の向上を真剣にやってきたのは、メーカーの工場だけで、QA(品質保証)、歩留まりをあげるなどに留まってきた。抜けているのは、ホワイトカラーの生産性向上。営業も含めて、企画、人事、財務が生産性をあげていくことをまったくやってなかった。外に出て行かなくても中の努力だけでも営業利益率が数パーセントあがることに経営者がまず気づくべき。このために行政がどのような指導をすればよいのかはわからないが。経産省は夜11時でもいつも連絡がつく通り、残業は多いのだが、そこをまず理解してほしい。

(佐々木) 労働基準法を変えないといけないと思う。成果主義、生産性を徹底すると厳しい時代になる。これまでのように、一人一人が働かなくても給料が上がっていく、終身雇用されるという世の中を変えることによって、働きたい女性や頑張っている人が報われる世の中にするべき。これは、女性を活用するという社会運動とは全く真逆で、成果主義を求めるという厳しい時代に向かっていく。そのためには、セーフティネットの充実もしていけないなど両方の側面がある。労働基準法が中途半端で、長年変わっていないが、根本的に変えていくことで、企業が成果主義を導入していくと思う。

(石黒) 大賛成。IT企業は、グローバルな企業と競争をしている。facebookやグーグルなどのグローバルなビジネスモデルを作るのも、カリフォルニアの州法が、理由が

なくても即日解雇ができることになっているから。そのような企業、つまり生産性が高い人を雇用し続け、生産性の低い人は解雇できる企業と、日本のように労働基準法によって解雇ができない企業とが競争していかなければならない。ぜひ、労働基準法の見直しをしてほしい。

(田澤) 労働基準法のすばらしい点もあると思う。アメリカの成果主義の進んだ社会では、一部の人たちだけが働けて、働けない人も生み出している。アメリカがすべてではない。日本流の働き方をしっかり作って行くべき。労働基準法だと企業が右肩上がりならよいが、そうでないと苦しくなる。時代にあった労働基準法を作っていくことが必要。

石黒さんに質問だが、育休率のパーセンテージが高かったが、常時その数字だと、女性の16.3%は働いていないということになるが、戦力ダウンだと思わないのか？

(石黒) 業績は伸びているし、社員の方も「制度があったから、ここで働けることができて、こんなに幸せなことはない」とわざわざ言いに来てくれる。社員の定着率にしても、育休をとっている人は本当に戻ってきてほしい人なので、一年くらいで戻ってきてくれる。よい社員が継続的に働けるよい制度だと考えている。

(田澤) 良い言葉。経営者が、育休社員は、戦力ダウンだと思っていることが多い。

(小室) もう一つ必要なのは、私生活におけるインプットが重要。メーカーのコンサルをすると、私生活がないのに、生活者の商品を考えていることが多い。みんなで空の引き出しを持ち合って、ひっくり返して、おれはアイデアないけど、おまえも？と言いつ合っている。そういう会議が長く、むりやりひねり出した商品は売れない。これを繰り返している限り、日本から斬新な商品サービス、世界を圧倒するモノは生まれえない。意識してでも、ライフを充実させるべき。工場で行っている無駄取りだけではホワイトカラーの生産性は、あがらない。私生活で楽しい思いをし、充実した生活、その中でこれは困ると心底思うような生活から初めて、消費者に必要とされる製品やサービスが出てくると思う。

今後、介護と仕事を両立する人向けのサービスが、必要とされる。今は、介護される人向け商品ばかりだが、本当に必要なのは、介護する人向けの製品、サービス。介護する側は仕事も忙しいし、年金をあてにできない中で自分の経済基盤を維持しながらやっていかななくてはならない。在宅勤務を利用しながら、介護をやっていく商品、サービスを開発し、そこで日本がリードすると、今後少子化、高齢化が急速に進展する中国、韓国に、日本の商品やサービスが輸出できる。ここでグローバル展開できる支援をしていくことが大切。

テレワークで惜しいのは、会議が難しいということ。当社では、在宅で勤務するのは

全社員いつでもできるようにしているが、会議をしようとする会議システムの不具合が起きる。不具合を調整すると20分かかってしまう。小さい企業でも、在宅会議システムをコストをかけずに導入できたら、会議ができないから在宅勤務はさせられないという声がなくなると思う。

(田澤) 会議システムは、あえて、どこのをお使いかは聞かないが、ご相談いただきたい。

2008年のAERAの記事に「15年後には、出産休職より介護退職が増える。」とあったが、今から10年後にそういう時代がやってくるということを実感すれば、女性のためではなく、男性のため、日本のためにも、女性が働きやすい社会にするという重要性が理解できる。企業がその認識を持つことが大事ではないか。

(佐々木) ライフイベントは、女性のものだという経営者が多い。ライフイベントがある女性を支援する会社にしましたという経営者がいるが、私からは、結婚も出産も一人ではできません、と返している。

多様性、ダイバーシティの時代、いろいろな人がいるだけでなく、いろいろな視点が経営やディシジョンメイキングに関わっていくことが大事。男でも女でも、障害があってもなくても、違う意見をもてる、違う提案を出せる体制に個人がなっていくこと。職場を6時にでるということは、単に仕事をやめて帰るということではなく、家庭、地域、学校等社会生活である研修の場に出るということ。同じ職場にいて、パソコンに向かうのではなく、町を歩いて、八百屋で買う、授業参観にでる、隣のおばさんと話して気づきがある、など。

(岸) 少子化対策と女性の活用は地続きといのは、その通りだと思うが、更年期の問題などが、働く女性たちの意識や意欲をすごく阻害してしまう。女性の体について、働く女性自身が知識を持たなければならないし、国や企業も理解した上で、女性という資本を活かしていくという形にもっていかないと、立派なシステムや評価体制ができて、実際に中で動く人の体と心がついていかなければ残念。両輪でやっていって頂ければありがたい。

(坂本) フロアからだだが、誕生学協会の代表がいらしているので、紹介したい。

(大葉ナナコ) 誕生学協会という公益社団法人の代表と株式会社バースセンス研究所をやっている。5人の子供を産んだ後に開業した。特に出産準備教育、妊娠、女性の体についての教育プログラムを普及させることをしている。女性の心の問題、男性不妊の問題など、見える化して、10代20代からセルフケアを初めていかないと遅い。10代

からセルフケアの知識を得て、社会に出て行くための「誕生学プログラム」を広められる人材を育成している。現在、340名が学校のゲストティーチングで、中学や高校に行っている。

(岸) この不況の中で、働く女性も肩に力が入っていて、若い人がそういう中に入っていきたくない、入っていけないと思うという女性が大半。女性たちが、好きなことを仕事にして、個人事業主になって、お小遣いを稼げるようになり、夫にバッグを買っていい？と聞くのではなく、自分で買えるようになればよいと思う。女性は、スモールビジネスを丁寧に作っていくのにも向いていると思う。

(坂本) 30人を超える女性職員も参加しているので、女性経営者に聞きたいこと大臣に直接いいたいことなどがあれば、発言してほしい。

(門) 製造産業局で国際案件を担当している。独身の30歳。一点目は、製造産業を所管しているが、名刺を整理したら、700枚のうち女性は20枚のみだった。ジェンダーのダイバーシティがかけていることが、日本の産業競争力、特にものづくりに悪影響を及ぼしているのではないか。二点目は、皆さん幸せそうなプライベートだが、私は恥ずかしながら独身。結婚できない、しない女性が増えている。合コンに行こうと思っても、まわりの男性は片付いてしまっていて、厳しい。まず出産・育児に入る前の段階で、出産、育児は一人ではできないので、その前の段階でどういった工夫が必要か先輩型のご意見を伺いたい。

(石黒) できる女性ほど油断している。仕事邁進の期間が長いので、ふと気づくと上の方の男性はとられてしまっている。早いうちに活動することが重要。

(岸) 結婚したから、子供を産んだから、とって安泰ではない。自活力があり、たくましいのはよいこと。いつ出産するかわからないので、そのために子宮を温存しなくてはならないし、ストレスが多い人ほど、生理前のイライラが多い、婦人科のリスクが高い、更年期がひどくなるということもある。今は若くてがんばりもきくが、40代、50代、定年前にどうなっているか、考えた上で婚活した方がいい。だが、結婚したらゴールではない。リスク分散という点が大事。

(佐々木) アメリカのフォーチュンという雑誌がやっている会議で、200名くらいのワールドエグゼクティブが集まるのだが、そこでも夫選びが仕事やキャリアで努力をするよりよっぽど難しいというのがワークショップでも話題になるくらいなので、焦らずに。

(田端) 製造業を代表しまして。私自身、結婚は勢いだと思っている。21歳の娘は、ママとパパはなぜ結婚したのか？結婚に夢がない、という。勢いで結婚して、結果はあとからついてくるもの。出産も岸さんが言うとおりに、温存できる期間がある。できれば、20代、早くて30代、無理して30代後半くらいを目標に持ってよいのではないか。

(小室) 「キャリアも恋も手に入れるあなたが輝く働き方」という本を差し上げる。社員には、婚活をするより、誰かの役に立てるギブをするようなところに行く方がいいとアドバイスしている。社員は6時に退社して、社会貢献をするような場に行っている。相手を求めているよりも、相手にギブをしている人の方が魅力的にうつることがある。遠回りに見えても、その時間を確保する、自分の貢献できることに対してアクションしてみる事が大事。

(諏訪) まだ若かったということもあり男性の中で女性一人の境遇に限界を感じていた。早く結婚したのは会社を辞めたかったという理由も一理あった。私から上の世代は、寿退社、肩たたきという言葉がはやった時代。結婚したら仕事を辞めるのが当然という時代。女性のさらなる活躍というのは、寿退社が通例だった40代以上を活用していくことが国力につながっていくと考える。大田区のものづくりの会議でも、女の子しか生まれなかった経営者が、女の子に会社を継がせようか迷っているということがあり、そこを援護射撃していきたい。ものづくりの世界でも女性経営者を誕生させていきたい。ものづくり大田区というイメージがあまりよくないので、女性にアピールして、門戸をひろげていかななくてはと考えている。

(小松) 経済産業省主導のものづくりなでしこ JAPAN のメンバーで、集まりがあったが、女性たちは、非常に前向きで助成金なんてもらわないという勢いでやっている。少子化で男の子がいなかったから会社を継ぐということもあるが、それが不利になるのではなく、女性だからこそ、明るいメッセージを出して、ものづくりを元気にしていくことができるのではないか。さらに、日本の現状は、空洞化しており、中小企業がどう生き残るかを考えたとき、今まで頼っていた客に頼るのではなく、自ら海外に出て、販路を開拓し、発展していかなければならない。

(田澤) 女性職員が沢山いらしているが、二年前に二年目研修できてくれた女性職員は、非常に優秀だった。今日も来てくれた。彼女が一生働き続けるには、経産省が今のような長時間労働の状態だと、結婚・出産をあきらめなければならないような状況が出てくる。経産省が6時以降に仕事をせず、合コンにいけるような環境を大臣が作ってくださることが大事。

(大臣) 霞ヶ関の夜が遅いのは、取引先との関係。永田町という強力な取引先との関係で夜が遅くなる。もちろん、通商関係の部署では時差もある。この取引先が変わってくるのは何十年とかかりそうで、難しいが、頑張って改めていきたい。取引先との関係で、できることがあれば、教えていただきたい。

(小室) 私は、省庁のコンサルもしたことがあるが、実際に国会質問の対応での残業は多くない。ほとんどは、習慣による残業。企業でも、3月末が納期でものすごい残業をするとそれが常態化してしまい、他の通常時でも残業が増えてしまう傾向がある。最初は、9対1の割合で外的要因だと言うが、コンサルが終われば、6対4で内的要因が原因だったと気づく。相手のせいだと思っている限り、自分は変わらない。また、取引先は、夜10時でも11時でも電話が通じると言うからかけてくる。こちらが、しっかり6時までにはしていると、弊社には、5時までには依頼をしてくるなど、時間をリスペクトしてくれるようになる。自分たちがいつまで職場にいて、相手からリスペクトされないという関係を作っている。これは国益につながる話で、単に官僚の健康のためではない。省庁の残業が、いろいろな業界に悪影響を出し、国のクリエイティビティを失っている。国会が夜遅くに質問を出すと国益を損なうということを共通認識として持つてほしい。

(坂本) 時間をオーバーしていますので、最後に一言ずつ頂きたい。

(石黒) 男性が多い会議よりも議論が活発で、さすがコミュニケーション能力が高い女性が集まっているからだと思った。

(岸) 経済社会課題対応事業の促進に関する法案を出されているが、女性の就労人口を増やすという課題に対して、心と体、女性特有の波というのを捉えて活かしながら、女性が活躍していけるためのサービスにお力添え頂くためにも、法案を通していただきたい。そうして、一人でも多くの女性が働いて、育て、看取れる社会の実現をしていただきたい。

(小松) 今日の懇談会などをマスコミを通して発信していくことで、男性の意識が変わっていくのではないか。

(小室) 昨年、経営者と対談して感じたのは、企業の方も国に労働時間の戦略を持ってほしいと思っていること。かつては、業界の6社中2社くらいがその意識であったが、今は4社に増えているが、自分たちだけが率先して時間の制約を作ってしまうと、他の

2社に出し抜かれてしまうのではないかという不安があり、なかなか実行できない。この4社の意識は国がここでハードルを作ってくれれば、生産性を高めて勝てるのにというもの。経済団体の反対もあろうが、経営者個人個人と情報交換をしていただいて、実際の思いをつかんでいただきたい。日本は再びアジアのリーダーになれると思う。

(佐々木) 女性の活躍は、女性だけではなく労働の生産性の話なので、男性も女性も幸せであれば、アイデアもわくし、生産性もあがる。経産省にはデータをそろえていただいて男性の心を開くアプローチをして頂きたい。

(諏訪) こんなに女性がいるところは初めてなので、逆に緊張した。こんなに活躍している女性が沢山いるのなら、さらなる活力が期待できると思った。現場でどのような女性が職を求めているのか、その人たちが必要な情報は何か、という原点に立ち返った政策を考えてほしい。

(田澤) この懇談会に参加させていただけることになり、非常にうれしかった。というのも、自宅は、北海道北見市、オホーツクで5日前に雪が降ったところ。そこにある小さな会社の社長が中央で話をさせて頂くのは有り難いと思うし、このような機会をもっと作ってほしい。地方にもすばらしい女性や経営者がいるので、その声を聞いてほしい。

(田端) 私もこの場では違和感を感じていた。こんなに女性に囲まれてたのは、久しぶり。くさい、くらい、きつい3Kの水産業界にいたら、朱に交わり、かなり親父化してきた。もう少し、女性らしさをビジネスシーンに出しておけばよかったかなと思うこともある。女子力は、計算高いしたたかさ、鋭い眼力、きめ細かなサービス精神だと思う。これをもてば、国が指針とする価値創造経済への変革が達成できると思う。

(中根政務官) 大変貴重なご意見をたくさん頂いた。私自身も、地元と東京の事務所で、スタッフが7人中6人が女性。女性に会議に代理出席させると、中根さんとはいつも女性だね、男性はいないの?と言われてたりする。それこそ、成果主義、実力主義でやっている結果。私自身、幼稚園の理事長で、妻が園長であり、幼児保育をやっているが、ここでも女性に囲まれ、支えられて仕事をしている。幼稚園の主任をやっている優秀な先生が出産するとき、新しい先生を雇うというのも手ではあったが、安定感があり、続けて働いて欲しい人には育児休暇を経てでも、勤め続けて頂きたいと、環境は整えていきたい。

本日、印象深かったのは制度や法律は男性目線で作られ、女性が頑張れる社会になってきたけれど、これらはあくまで男性目線だったということ。これからは女性目線で考えていかないと本当の意味でも女性が働きやすい世の中に変わっていかないと感銘を

受けた。女性が管理職になったり、起業したりすると、さらに女性が働きやすく、さらに女性を沢山雇用するというのも、データである程度明確になっているので、ぜひ女性が活躍しやすい社会環境を経済産業省として、関係省庁連携して、バックアップしていきたい。今後ともご指導賜りますようお願いする。

(大臣) ありがとうございます。感想は、まずおもしろかった。なかなか、この界限の一時間半の会議が短く感じられるのは珍しい、充実した話ができただ。宿題もたくさん頂いた。まず省内の残業をどうするか、これは簡単ではないが、やっていきたい。そして、女性を活用した方が得なんだと男に分からせるためのデータを整理して、そしてそれをいかに世の中に伝えていくのかということ。そして、この懇談会は、非常に有意義だったので、このような場をコンスタントにやっていった方がいい。今日もいろいろな業種、お立場、経歴の方がいらしたが、他にもいろいろな業種、お立場、経歴の方がいらっしゃるので、引き続きやっていきたい。できるところからやっていきたいので、後ろからせつついて頂きたい。

(以上)