

第3回枝野経済産業大臣と女性経営者等との懇談会
議事録

日時：平成24年10月4日（木）16：30～18：00

場所：本館17階西6 第2特別会議室

<出席者>

堤香苗	株式会社キャリア・ママ	代表取締役
井筒祥子	株式会社キャリア・ママ	取締役
佐手みどり	株式会社キャリア・ママ	アウトソーシング事業部長
横田響子	株式会社コラボラボ	代表取締役
小野ゆうこ	株式会社つくるひと	代表取締役
川崎貴子	株式会社ジョヤンテ	代表
藤川立也	有限会社フジカワ	代表取締役
奥中祐子	有限会社フジカワ	副社長

枝野幸男	経済産業大臣
近藤洋介	経済産業副大臣（省内男女共同参画推進本部長）
石黒憲彦	経済産業政策局長
岡田江平	経済産業政策局産業資金課長・新規産業室長
坂本里和	経済産業政策局経済社会政策室企画調査官
佐藤二三男	中小企業庁経営支援部経営支援課企画官

<議事録>

（大臣）皆さんお忙しい中、今日お集まり頂きましてありがとうございます。日本経済全体が高度経済成長の時代から大きく変化をしていく中で、新しい価値創造、そうした中でしっかりとした内需を回していくということが重要な局面に入っていると思っております。人口減少社会で労働力の量という点はもちろんですが、それ以上に、日本には発揮されていない潜在力が、まさに女性の力を経済社会の中で十分に活用していただくことで、新しい時代の新たな価値を生み出していくことができる。また、そうしたことを通じて所帯所得を高めていくことができる、なかなか個々の所得を上げていくことは難しいですが、ダブルインカムで稼いでいただくことで、所帯所得を上げて、それが内需につながっていく。様々な観点から女性の経済分野における活躍ということは、日本の経済をしっかりと今後、活力維持していく上で、不可欠な重点課題になっているというふうに思っています。そうした観点からも、内閣府の男女共同参画局、若しくは経済産業政策局でもしっかりと重要視して位置づけて仕事をさせていただいており

ますが、今日はなんといっても現場で、現状では女性の経済活躍に困難が多い中で、それを乗り越えてご活躍いただいている皆様に、様々な障害、そしてどうやって乗り越えてこられたのか、更に今後どういったことをやっていけばいいのか、それぞれの体験に基づき貴重なお話を伺えるのを楽しみにしております。ぜひどうぞよろしく願いいたします。

<参加者自己紹介、取り組み、ご意見、提案>

(堤) どうもみなさま、初めまして。そして、大臣には先般、埼玉で行いました“ちいさな企業未来会議”に続きましてもう一度このような場をいただき本当に嬉しく思っています。今日は10分の時間ですが、私どもがなぜ主婦や母親でも、もう一度仕事をすべきキャリアを育成していくことをつないでいってほしいと思ったのかという点でのお話をしたいと思います。

まず、株式会社キャリア・ママについて、本社は多摩ニュータウン東京都多摩市にあります。私自身、18歳と8歳の2人の息子の母親でして、なぜこのような会社を作ろうかと思ったかという、ちょうど私が長男を出産した頃というのは、子供を産んだ母親が外に出て働くなんてことはなかなか難しい時代で、やはり「自分の子供は母親が見ろ」というような、なんとなく「保育園に預けるな」みたいな感じの圧力をまだまだ非常に強く感じていた時代でした。でも母親になってもまた結婚してもやはり自分らしく生きていきたい、自分らしくキャリアを積み重ねていけないかというところがこのキャリア・ママという会社の原点となります。今でこそ当たり前前のテレワーク、在宅ワーク、ワークシェアリング、ワークライフバランスという言葉が全然なかった時代ですが、子どもの子育て、親の介護、自分にハンディキャップがある人が家族にいたときに、それを支える彼女たちが働くにはどうするかということで、16年前から在宅ワークを進めています。もちろん、在宅して仕事ができても、それぞれには学校に出なければいけない時間や病院に連れて行かなければいけない時間があります。そのため、働いているスタッフが、自分の中で仕事を組み立てていって、全国のワークスタッフと一緒にチームを組みながら、スモールオフィス、ホームオフィスの先駆けとして、15年以上やって参りました。母性を尊重したしなやかさと斬新さ、「やっぱりうちのお母ちゃんは世界一」という言葉を子供から発信してもらえるような一生懸命生きる大人の姿をビジネスという仕組みで実現したということ。普通はビジネスモデルありきで最適な人を選びますが、先に思いがありどう継続していくかということで、キャリア・ママが生まれました。

育児サークルから始まって有限会社から株式会社になったという、今、全国10万人の既婚者の方を中心としていますが、最近は男性の方やシルバーの方も入っています。そして主婦の力を企業や行政とつなげていくビジネスモデルをスイッチボードモデル

型の事業で行っています。マーケティングとアウトソーシング事業というものを主力としていきますので、全て在宅もしくは自宅近くでできるようなものです。

キャリア・マムの多摩の本社には10名ほどの社員しかおらず残りの3分の1強は全国にいます。今日はテレビ会議で沖縄のスタッフと東京池袋のスタッフ、そして多摩本社とこちらの会場の4ヶ所をつなぎ、実際の業務の状況を体感してもらいます。図のように、プロジェクトマネージャーの下にサブマネージャー、グループリーダーと様々な在宅ワーカーがおり、主婦が子育てや介護をしても復職できる仕組みを組み立てています。特にサブマネージャー、グループリーダーは介護や子育て経験を持つ主婦で、生活の悩みも共有しながら業務をやっています。

中小企業の零細企業の経営者だからこそ思いますが、非常に地元の女性、主婦は戦力になる人物です。彼女たちにとっても大企業に通勤ラッシュにもまれながら通勤するよりも、自分の地元で働くもしくは自分らしく起業するという選択をした方が家族と自分とのバランスを取り合っていけ、時代はそのように向いてきていると思っています。

働き方が多様化することで、仕事、家庭、介護、育児をバランス良く行う社員が存在できると思っています。そして、自分に配慮してくれる会社があることで社員やスタッフたちも、非常に顧客視点になります。中小企業の経営者は有益な人材を介護等で失うことなく、自社の戦力として活用していくことができると思っています。様々な働く価値観に合うよう、たまたま様々な働き方を実践してきた会社なので、週4日勤務の正社員や、週3日程度の契約社員で安定して社会保険等をつけている社員もいます。子育てと家庭と仕事を非常にバランス良くするため、時間を譲ればその分キャリアを削るということではなく、キャリアも家族も大事にするということです。

せっかくですので、沖縄のスタッフも5時過ぎに子供の迎えがある中待っていますので、体感をしていただければと思います。今ここに映っているのは、先程の図でいうところのプロジェクトのマネージャークラスになります。契約社員もしくは社員クラスというイメージです。

実際にテレワークといっても、大企業しかできない、大がかりなシステムがいると思われる方もいらして、中小企業の経営者で社員を在宅で就業させることに二の足を踏んでしまう方も多いと思います。このシステムは年間数十万前半で運用できるシステムなので、沖縄のスタッフ、多摩本社のスタッフが連携して主婦の視点を生かしたミステリーショッピング業務をやっております。大臣よろしければお話をください。

「(大臣) みなさんありがとうございます。5時に間に合うようにやりたいと思います。」

「(井筒) 井筒です、お疲れ様です。中村さんちょっと顔がくらいです。宮内さん、沖縄の天気はどうですか」

「(宮内) とっても良い天気です。」

「(井筒) 中村さん、今日はお子さんは家にいますか？」

「(中村) 遊びに行きました」

「(大臣) このようなシステムでの打ち合わせで、紙や資料は大丈夫なんですか？」

「(井筒) 今白くなっているところにパワーポイントを表示することができます」

「(大臣) 宮内さんはじめまして、どれくらいの時間を仕事に使っていますか、例えば一週間で」

「(宮内) 一週間のうちに基本4, 5日、1日5時間から7時間くらいです。自分のペースに合わせて仕事ができるという環境を整えています。」

「(大臣) 例えば今のプロジェクトの中で、中村さんはどんな役割を担っていますか？」

「(中村) 進捗管理や指示をして、きちんとデータが揃うように監督する役割をしています。」

「(大臣) 中村さんや宮内さんの下にたくさんの在宅ワーカーがいらっしゃるという理解ですね。その方との間のコミュニケーションはどのような形ですか。」

「(中村) 掲示板を使い説明する時間もとっていますが、基本的に文字でやりとりすることが多いです。」

中村や宮内は100人規模の人間を使っており、これをサポートする形でサブリーダーやグループリーダーが入ってきます。文字のコミュニケーションなので、どうしても病院に行かなくてはいけないとか、例えばシングルの方で子どもの用事があるときは、きちんと書き残してやりとりしています。みなさん、保護者会や塾の送りですという感じで書き残しています。

「(大臣) 宮内さんと中村さんは直接お会いになったことがありますか？」

「(宮内・中村) ないです」

やはり、ひとつの仕事を一緒にやっているのも、彼女たちのロイヤリティーは非常に高く、キャリア・ママが15年以上経営をやったのは彼女たちあってこそだと思っています。

「(大臣) みなさんありがとうございました。」

(横田) 女性経営者1300名のコミュニティー支援を女性社長.net というサイトを通して行っているコラボラボの横田響子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。まず自己紹介ですが、私は、社会人経験は大企業と独立今半々くらい、大手企業の良さや中小企業のフットワークの軽さを経験しています。新卒でリクルートに入社して、大手企業を中心に人材の採用から組織作りなど、各部門をほとんど経験し、営業現場を担当したり、役員直下で事業計画を作成していました。そのため、大組織で働く醍醐味は十分わかっております。

独立して約8年ですが、従業員10名以下の女性社長たちを中心に1300名と日々やりとりをしています。非常にフットワークが軽く個性的な方が多く、本当に女性経営者たちは明るいです。2009年に、J300という女性社長300人が集まるイベントを行いました。世の中のニュースがどんよりしてみんな暗い中、女性社長たちがみ

んなめちやくちや元気で女性社長300人集まると絶対不況を吹っ飛ばせるわという感じでした。今回4回目で11月18日に実施します。お手元にJ300プラスというチラシをお配りしていますが、今回は横浜市の委託を受けAKB48のプロデューサーである秋元康さんにご協力いただき、300人で盛り上がる予定です。秋元さんがもし女性社長をプロデュースしてくれたらどうなるのかなと思います。女性起業家のアイデアがご支援にも役立つのではと思います、4月には2泊3日で南三陸の方まで、雇用創出につながるプロジェクトが作れないかということで行って参りました。報告書もあります。

私個人としては、大きな組織の信用力や資金力と、女性社長の発想力とフットワークが混ざることが、ダイバーシティの一つではないかと思っています。女性起業家の支援だけで完結しがちですが、大手も女性起業家をうまく使ったら良いというのが今日の私の論旨です。

女性起業家の現状ということで3ページ目に女性社長の光と陰をまとめました。光は、女性起業家は女性を雇う傾向にあるという内閣府のデータもあるとおり、女性従業員の雇用創出にもつながるとというのが一つの大きな点だと思います。

二つ目に大きい点は、大企業や老舗企業と女性社長が組むというケース、商品と一緒に作って事業と一緒にやっていくというケースで、成功例がぼちぼちと出てきています。この資料でもすごい女性社長たちということで事例をまとめています。

実例は、次にお話いただく小野社長に譲るとして、すごい女性社長たちがたくさんいますので、そういった視点でも女性起業家を見ていただきたいというのが一つの主旨です。

一方で陰という部分では、女性起業家はやはり若手ということもあり廃業率も非常に高く、ママ社長たちは本当に忙しく子育ても経営もしているというので、経験も少なかったり、忙しすぎたりということで事業継続が難しいので、起業後も事業継続の支援をしていくことも進めていただきたいと思います。

今日は右下の部分にフォーカスしてお伝えします。私たちは今回、直接的な支援ということで女性社長への仕事の発注を増やすという提言をさせていただきます。そんなにお金がかからず、すぐにできることではないかと思っています。まずは自治体の発注目標を持つ、女性起業家や小規模女性起業家に仕事を出すということを検討していただきたいと思います。アメリカではオバマ政権で連邦契約の5%、約3千億程度の女性起業家への発注目標を持っています。そのため、小さく産まれた企業に実績を積ませることができると思います。あとは民間企業の発注促進をするという案があります。私は内閣府の委員会にも属しており、国連機関のUNwomenがWEPsを進めています。女性起業家にも仕事の発注をしていくというものです。世界の流れでは女性起業家の支援はメンタリングや融資だけではなく、実際直接的に仕事を出すという潮流がありますので、例えば税制控除のインセンティブとして民間企業に促進することはできるかと思っています。

最後になりますが、光の部分で女性起業家が大企業と組むことで良い商品が生まれるといった実例も出てきています。特に仕事の質を下げようということではなく、イノベーター的な仕事が生まれる可能性もあるということで、ぜひ融資だけではなく、仕事を与え実績を作る機会を起業家たちに提供していただきたいと思います。

(小野) こんにちは。つくるひとの小野です。女性社長会のお笑い担当と言われていて、どれだけ笑わせられるかわからないですがやってみます。今、横田社長からご紹介があったように、いろんな女性社長さんがいますが、当社の仕事は新しい価値を作り出すところに軸を置いていて、二つ事業をしております。

一つ目は、現状どうなのというところに入っていく、新しい商品開発や事業サービスの開発のお手伝いと、教育に重きを置いて、スマホ学習のプラットフォームを作り、主婦やリタイアして再チャレンジしたいという方への学習支援を行っています。今日の事例は一つ目で、事業開発やサービス開発の中で、女性社長の役割を一例としてお話ししたいと思います。

一つ目が、さぬき市のお土産物開発。これは経産省の予算によるプロジェクトで、800万円で新しいお土産物を作るということをさぬき市が受けました。それで、最初800万がついたということで、地元の商工会の責任者が地元17社のお菓子業者を集めたところ、適当にお店にあるものを詰め合わせて、さぬきのセットとして売り出せばいいという意見になってしまったと。それではまずいということで、3ヶ月話し合いを繰り返していたところ、そのとき会頭を務めていた徳武産業の社長とつながりがあった経緯で紹介があり、現地へ赴き、「お土産物って何ですか？もう一回考え直してください」という質問からはじめました。「さぬき市を代表するお土産物、それって何が達成できたらふさわしいものになりますか。単なるお菓子を作るだけではないですよ」という話をするところからスタートしました。現場はほとんど親父様たちで、その親父様同士のしがらみもありましたが、みんなに仲良くなってもらって3チームに分かれてお菓子のコンテスト合戦をしてもらい、優秀賞が販売に至りました。これは、香川県の県産品コンクールで優秀賞をいただきましたが、お土産物の名前に88文字の日本一長い名前をわざとつけ、記者会見でさぬき市の市長が一生懸命読み上げてくださり、注文するときに全部言わなければいけないということで、ネットで広がり、発売の翌日に130万ヒットしたという順調な滑り出しを作ったことがあります。こういった現状打開が必要なところでは、今までのしがらみ同士の中ではできてこないです。そこに宇宙人みたいな人がやってきて、あなたたちどうなのよと言われると、改めて素直に考え始めてくれ、上から目線ではなく膝詰めでお酒飲みながら話し合っていくとみんな心を開いてくれて、「実は過去にこういう失敗経験があつて嫌だった」といった話も出てきて、進めていくことができました。

次は東北の横田社長のツアー企画でして、東北支援というものに対して、事業支援が

女性社長の視点から起こせるのではないかということで参加しました。現地に行くと閉塞感が出ているのは大きな計画ばかりで、2年後、3年後、5年後みたいな話でしたが、目の前の今を生きるためにお小遣い程度で良いのでお金が欲しいけれども販路がないということが悩みとしてあったので、小さいことならすぐ始められるということで、もう既に経営を始めている会社のシールを iPhone などの機器に貼って東北支援をアピールしてもらおうと思い、ステッカー事業を始めました。仮設住宅にはパソコンとプリンターが有り余っていて、発送もおばちゃんたちができるということで始めました。海外にいる日本のアニメファンのコミュニティーに対して、テストマーケティングで販売を始めたところですが、現地で聞かれた「津波のバカ」というような日本語のステッカーとアニメキャラクターのステッカーと現地で一生懸命事業を起こしているお店のステッカーをセットにして販売しています。そうすると、世界中の人から支援をいただけるので、その中から東北の教育に還元していく仕組みを考えました。こういった今すぐ始められる小さいことで、現状を打開していくという発想は、女性が得意なのではないかと思っています。ありがとうございます。

(川崎) みなさんこんにちは。株式会社ジョヤンテの川崎と申します。「働く女性の成功、成長、幸せのサポート」は当社の理念で、女性に特化した人材紹介、派遣、教育事業、コンサルティングサービスをしている会社です。「働く女性の成功、成長、幸せのサポート」というのは私の学生時代の目指すべきところでした。やはり成功もしたいし、成長し続けられる環境にもいたいし、キャリアを取っても結婚や出産をあきらめたくない。それをできる会社を探して就職活動をしていましたが、やはりワークライフバランスができてない企業が多く、なかなか見つけられなかった。就職氷河期で、特に就職が難しい中、三つが手に入るキャリアなんてあるのかと非常に迷っていたのを覚えています。それなら起業しようと単純に思い、起業するには営業力をつけようということで、女性でも営業させてくれるというパソナに入社し、4年間修行を積んでから女性3名で独立することになります。1997年の設立でもう16期目です。最初は派遣会社からスタートしました。しかし、いろいろな若い女性が登録しにきた際に、みなさんの悩みがプライベートの悩みや、その仕事を得るにあたり自分の結婚はどうするのか、親のことはどうするのか、キャリアアップはどうするのかという悩みも同時にヒアリングをするので、こんなにたくさんの女性たちが頑張りたいと思っているのに、「うちの会社は女性が課長止まりだから」とか、「彼氏が女性は自分より収入が低くいてほしいと言うから」といった、目に見えないガラスの天井を感じていると思いました。それで、派遣で紹介しているだけではダメだと思い至り、はじめて女性に特化した人材紹介会社、正社員紹介をスタートしました。キャリアの架け橋ということでキャリアアーチという名前をつけて、優秀で頑張りたいという女性たちをたくさん正社員で送り込むための人材紹介をスタートしました。企業の社長や人事部長とも対話する中で、今年の新卒は女性

が優秀だという話を10数年聞いてきましたが、10年後に女性の管理職が育っているかと思ったら全然育っていません。結婚して辞めたり転職するなど、優秀だといわれて入社した女性たちが育っていないということが非常に多く見受けられました。ご存じの通り、データでは日本の女性管理職比率は先進国では最下位、そして結婚や出産で仕事を退職してしまう人が全体の7割といわれています。本当にもったいないなど。女性のキャリアはぶつ切りで、どんどんキャリアダウンしてしまう。優秀だと言われて期待を胸に新卒として入った女性たちが全くキャリアアップをしないで現在に至っているというのは日本の損失だ、正社員を紹介するだけではダメだということで、企業に乗り込んで女性を育てられる会社、ワークライフバランスも含めて女性マネジメントワークを男性マネージャーたちに指導したり、女性のキャリアアップのセミナーをしたりしています。しかし、長期的なビジョンがないので、キャリアがぶつ切りになってしまう。そのため、高校生、大学生の頃からちゃんと教育していきたいというのが私の思いです。リーマンショック以降、夫の会社が倒産して働かなければならなくなったとって求職する女性たちは、もともと優秀で頑張っていた女性ですがやはり仕事が見つからないです。そのため、どのように回避したらよいかという点を直接女性たちに届けるため、雑誌への執筆活動もしながら、女性のキャリアがビジョン通りになるよう若い世代から主婦の方々まで講演活動など行っています。この「上司の頭は丸見え。」というのは男性向けに女性マネジメントでやるべきことを書いた本で、女のプロの異名をもつと言っていますが、女性に対するマネジメント指導をしています。プライベートでは7歳と半歳のふたりの娘の子育てにも悪戦苦闘しています。

現場の女性たちの声をダイレクトに聞く仕事をしていると、企業における女性活用の問題点が浮き彫りになってきます。女性マネジメントに関する知識不足、会社の決定権がある場所に女性がいない、男性の思いこみのまま進んでいるので、結局立派な託児所を作ったけれども誰も使わない現状があります。また、制度不足、結婚、出産、介護の問題で辞めざるを得ない、そして家庭と仕事の両立に苦しんでいる女性たちが多数いて、会社の社風や働き方、評価制度を変えないと難しい現状です。そして、お手本やメンターになる女性がいないので、女性たちは私だけパイオニアになりたくないと考えています。女性の正社員雇用のほとんどは35歳未満で、30後半、40の正社員の求人は本当に少ないです。ただ、40、50でバリバリ仕事と家庭を両立させる女性たちを入れることによって、あとに続く女性たちの励みになるということを企業に理解してもらい、メンターになる女性たちの採用に力を入れてほしいと思っています。では、働く女性側には問題点はないのかというと、長期ビジョンで仕事をとらえられない。そしてパイオニアになることを嫌がる。自分が一番先に産休を取るのを嫌がる人が多いです。また、職場の半径5メートル以内の人間関係で辞めてしまうという人が多いです。そして家事や育児、介護などの問題を一人で抱え込んでしまう。いろいろなひとを巻き込んでいけないといけないんです。私自身も0歳児を保育園に入れるのに世田谷区に住んでいます

が、100人待ちと言われていています。子育てを自分一人で抱え込まないという文化をもっと発信していきたいと思い、子育てブログをずっと書いていますが、女性たちの肩の荷を下ろしたくて活動しています。

最後になりますが、企業には女性管理職育成のための助成金や制度指導を徹底していただきたいと思います。また女性には大学や高校でキャリア構築の授業を必須にしてほしいと思います。そして働く世代が学べる交流会や勉強会でみんながどのように工夫しているのかを知る機会や、保育園、子育てサポートも本当に必須だと、ひしひしと私自身もママをやりながら感じています。ありがとうございました。

(奥中) こんにちは。有限会社フジカワの奥中と申します。よろしくお願ひいたします。

本来でしたら、社長である藤川の方から説明するところですが、残念ながら男性ということで今回は私の方からご説明をしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

では、マザーワークによるワークライフバランスの実現についてお話しします。マザーワークとは、子供とお母さんの時間を大切に作る多様な働き方の一つです。その働き方をする女性をマザーワーカーと呼んでいます。現在弊社では営業職8名、事務職7名、ウェブデザイナー1名、関連会社に3名、プログラマー1名の方がマザーワーカーとして働いています。弊社は保育用品全般を販売する会社です。10年前の創業当時は資金もなく、従業員さんを雇用する余裕などありませんでした。そのような中、お客様である幼稚園でお母様方から聞こえてきたのは子供が病気の時や行事のあるときに気兼ねなく休めるのであれば、少しの時間で良いから働きたいという声でした。それを認めるだけで働いてもらえるなら、また短時間で良いのなら経費も最小限で済むとすぐに取り組み始めました。それがマザーワークの始まりです。マザーワークを簡単に説明しますと、週3日の短時間雇用、基本10時から14時。一つの仕事を複数人でシェア、子供が病気の時や行事の時は安心して休んでもらう、自社開発のコミュニケーションシステムの利用、週1回の顔を合わせての全員参加のミーティング、社内勉強会等の取り組みです。女性の短時間雇用で業務が順調にはかどるのかと心配されるかもしれませんが、社会経験を積んだ女性ですので過去のスキルや経験を生かし、やりがいと責任感をもってこちらの想像以上の働きをしてくれました。また同じ子育て中の女性が多いので、子供が病気等で欠勤した際には気持ちよくフォローし合うことができ、社内にお互い様の気持ちが浸透していきました。弊社が10年間取り組み続け、マザーワーカーを増員し、事業内容を拡大してきたことがメリットがあったことなのによる実証だと思います。

こちらの子育て女性の就労の流れの現状はこのような形に分かれています。弊社でマザーワーカーを求人募集した際に業務内容により異なりますが、1名枠の募集に10名から40名くらいの応募があります。その多くがBかCの方です。子育てをしながら短時間で良いから働きたいという人がこんなにもたくさんいるということを知ってもらいたいです。また、子供を長時間預かってもらえる環境が就業につながるわけ

でもないということも知ってもらいたいです。現状推進されているフルタイム雇用では企業やAとBの方にはメリットがありますが、CやDの子供との時間を多く持ちながら働きたい女性や専業主婦層の方には、満足のものではないと思います。子供と過ごす時間が働く時間に奪われてしまってワークライフバランスが保てないからです。現状の選択肢を進めることによって子供とお母さんが一緒に過ごす時間が少なくなること

を危惧しています。では、マザーワークを導入するとどうなるか。このように無理なくより多くの女性の社会進出が可能になります。労働人口の減少が懸念されていますが、女性の社会参加が進み、子供を産み育てやすい環境作りも可能になります。マザーワークを企業における子育て支援制度として導入すれば、子育て中は短時間雇用

に切り替えて子育てが落ち着いた頃に正規雇用への復帰も可能になります。マザーワークを導入する企業が増えれば子供とお母さんの時間をより多く保つことができ、また女性の社会進出も進み、子育て女性のワークライフバランスが実現できます。また、地方の中小企業にとっては優秀な人材を雇用できることができるという大きなメリットがあります。弊社では導入企業を増やすために周知活動やコンサルティングに取り組んでいますが、なにぶん小さな企業ですので力不足、資金不足に頭を悩ませています。ぜひ行政のご支援をいただき、活動の幅を広げていけたらと思っています。どうぞよろしく願いいたします。

最後に弊社でマザーワーカーとして働いての感想を2件読み上げさせていただきます。まずマザーワーカーSさん、営業職です。平成22年12月に入社。

「こちらの会社にお世話になって1年半が過ぎようとしています。最初求人広告を見て、絵本の仕事、幼稚園、保育園の営業というところに惹かれ、思わず電話をしました。社長からお電話があり、「うちは子育てをしているお母さんに来て欲しいんだけどSさんの子供さんはいくつですか。」と聞かれ、今まで聞かれたことのない質問に驚いたのを覚えています。わざわざ働きにくい子育て中のお母さんを雇うなんてどういうことなんだろうと半信半疑でした。面接に伺わせていただいて一番印象に残っているのは、Sさんはお金を稼ぎたいか、家庭が大事かどうかどちらか聞かれたことです。確かに金銭面も大事ですが、子供のことはもっと大事だと思ったので、正直に、「どちらも大事ですので選べません」と答えました。「うちの会社は子育てを応援したい。金銭面を重視されるのであればよそを探した方が良いかな、少ししかもらえなくてもうちで働きますか？」と。やっと良い会社に巡り会えた気がしました。子供や家庭を大切にしながらできる仕事はなかなか見つかりません。私の子供は体があまり丈夫ではないので、休むことが多くなるのは目に見えていましたので、9時から3時を週5日という就労は難しいと思いました。動ける時間に営業をやり、動けないときのサポートをしていただける男性社員もいて、お子さんを大事にしながらぼちぼちがんばりやと言ってくれる社長と、なんかあったらお互い様だからなんでも言ってとってくれる仲間がいるこの会社に出会えて良かったなと思っています。子供に求められる間はそばにいてあげる。そして少し

ずつ私の仕事を理解できるように子供がなったら仕事の幅を子供の成長に合わせて広げられる、そしていつの間にか自立していく。こんな働き方のできるお母さんが増えたら、子供との時間を大切にするお母さんがたくさん増えるでしょう。子育てを応援してくれる会社がさらに増えて欲しいです。」

もう一件、こちらも営業職の方でマザーワーカーYさんで、平成24年6月入社です。「子供を保育園に預けて働くことを決めて2ヶ月がたとうとしたときにフジカワの求人に出会いました。すぐに見つかるだろうと思っていた仕事は、なかなか条件に合うところが見つからず、毎日焦っていました。短い時間働き、土日は子供と過ごし、子供の都合に合わせてお休みをもらえる。そんな仕事を探すことがこんなにも難しいことだったのだと気づきました。そんなときに見つけたフジカワの求人広告に私はとても救われた気持ちになりました。面接の時にも子供を持つお母さんがたくさん働いていること、子供の都合に合わせてみんなで助け合い、お休みを取っていることなどを聞いて、私が求めている働き方を理解してくれる会社があることに本当に感動しました。今こうしてフジカワで働くことができ、周りの方々、家族、子供にも感謝をして、毎日心に余裕を持って生活できています。子供と過ごす時間を大切にしたいと思う気持ち、自己の確立のため、家計を助けるために働きたいと思う気持ちはどのお母さんでも同じだと思います。その思いを受け入れてくれる世界がもっと広がり、私のように救われるお母さんが少しでも多くなることを強く望みます。」

以上です。みんな感謝しながら働いています。どの会社でも子供が病気の時はどうするんですか、夏休みは誰が預かってくれるんですかと聞かれたりするため、就業をあきらめたり、あるいは、勤めていたけれど負担に感じた部分があり辞めざるを得ない、会社にも迷惑をかけてやめるという女性もたくさんいると思います。でも、子育ての時間なんてあっという間だし、夏休みといってもたった1ヶ月じゃないかと社長が言ってくださるので、その中でみんなが助け合って、私も上の子供が21歳、下が18歳という大きな年齢にまでなってようやく子供の手が離れたかなというところまでできました。保育園、幼稚園、小学校低学年の間は、やはりお母さんがそばにいてあげる環境が親にも子供にとっても一番の環境じゃないかと思いますが、企業側の考え一つで変わるので、受け入れてもらえる企業が増えれば子育てしながら生き生きと働ける女性が増えると思います。また行政で企業に支援していただけたらいろいろな形も生まれるのかと思いますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

<フリーディスカッション>

(大臣) 皆さん同士は横のつながりは従来からありますか。

お話を伺っていると、今日のこの場のお互いの仕事を協力し合うと色んなものがつながらるかなど。そういうプラットフォーム、皆さんと同じような視点で同じような努力

をされている方が他にもたくさんいらっしゃる、そうしたお互いの知恵や取組について協力するためのネットワークを広げる場が作られれば、まず半歩進むのかなと印象をもったのですが、どうでしょうか。

(横田) 同じ問題意識で小さくてばらばらにやっているというケースがあるので、情報を横でつないでいくということをしています。女性の経営者の悩ましいところは、忙しすぎるので、ちゃんとキュレーションしてくれる人材に絡んで、あなたとあなたたち絶対お見合いしたら良いよというところまでがちょっとやってあげないと、なかなかつながらないという点です。年に1度、300人集まるイベントをやっていますが、それでは足りないので、お見合い合戦をやってくれる人がもっと増えたら良いと思っています。

(大臣) 藤川さんのところはこういう問題意識を持った同じような企業が増えるようにというコンサルをされているわけですね。

(藤川) 書籍にも書かせてもらいましたが、女性の優秀な人材を安く使うところから始めましたが、それが社員旅行の時に感謝状をいただいたときに、だんだん広がっていかないといけないと思ったところから始まっています。コンサル事業をやるのは男性経営者に理解してもらわないと無理ですが、女性経営者が男性経営者に言ってもなかなか違うところがあって入らないんです。僕は男性経営者で女性の視点を持てたので、なるべく男性経営者に伝えようと努力をしていますがなかなか伝わりません。特に女性の前で言いにくいですが、男性は論理的に考えますが、女性は途中で感情が出てきてしまう点が、弊害になっている気がします。そのため、コンサルをするときは、生活感を出したらいけないよ、甘えたらいけないよ、けどみんなは理解してくれるから、というようにしています。そのバランス感覚が非常に難しいです。広がるといいなと思いつつやっています。

(大臣) 今、近藤副大臣が言ってくれた発注の話は、経済産業省は予算のない省ですからなかなか金をつける話は大変ですが、こういったことはやりようがあります。

例えばアメリカが少し先行していますが、みなさんのところで具体的な内容や参考事例など、何かありますか。

(内閣府 大西) 傍聴させていただいております内閣府男女共同参画局の大西でございます。今、横田さんがご紹介されました **WEPs** の女性のエンパワーメント原則についてのチーム活動の事務局をしております。こちらのリーフレットの裏の左下に国際的な動きというのをご紹介しております、企業における女性の活躍促進に向けて各国の積極的な取り組みというのをご紹介しています。この二つ目の丸の公共調達とありますが、

オバマ政権になり、2011年から連邦契約の5%を優先的に女性が経営する小規模ビジネスに発注するということをしております。2011年度に始まり、初年度は3000億円規模と聞いております。特に女性が経営する小規模ビジネス一般ではなくて、特に女性の参入が少ない領域83業種を選びまして、そちらを重点的に選んで調達を優先的に発注しようとしていると聞いております。以上でございます。

(大臣) ありがとうございます。

堤さんや藤川さんにも関係すると思いますが、多様な働き方は経営者としては、確かにスタートはコストが安く済むとかですし、アウトソーシングだと単価が低くなりがちですよね。

(堤) スタートは確かにそうでしたが、今は、中国に出ていた仕事が入件費高騰により、日本国内企業に帰ってきています。あと、女性経営者になれる方の数よりも、女性従業員になる方の数が多いと思うので、少しでも収入になればと思っています。働き方のバリエーションをつけてあげることで通常の従業員としても十分に女性は頑張れます。今考えている事業の一つに、地域で3名からのコールセンター事業の形態で、起業の際に仲間を誘いその地域の中で地産地消コールセンターを進めていこうと思っています。地元の零細企業でも、在宅や子育てや介護なども受け入れながら、女性に活躍する場所を与えてあげれば、地域の中小企業が経済的に厚くなる部分があるのではと思っています。NPOなども含めて色んな連携をしていくときに、女性経営者は小さいところからスタートしていますので、スタートさせるときのしんどさをよく分かっているだけに、男性でガンガンやってきた方よりも、柔軟に色んな方々と組めるのかなというのが一番大きいと思っています。

(藤川) おっしゃる通りで、当社は入ってすぐから、経営の勉強をみんなにしていたでいます。当然マザーワーカーさんにも勉強してもらっていますが、5、6年も経つとこの中にも宝物みたいな人材がたくさん出てきます。「つ」の付く間とって9つまでは、子どもを預けられない場合は連れてきていい仕組みにしていますが、9つを越えると来なくなります。その頃から、女性の労働力は上げられます。そのときまでに経営力をつけていく。創業してからの資金繰りや看板の無さといった苦しみに耐えようと思ったら、女性経営者の10人中、8、9人は死んでしまうのではと思うので、社内ベンチャーの形をとって小さくても投資をしておき、将来子どもが大きくなったら起業を目指しなさいという形で2つ3つ進めています。このような仕組みがあれば、もっと目立つ人が出てくると思います。今日、倉田という者を連れてくる予定でしたが、彼女も抜群で、出ないから無理矢理掘り出していつているという感じです。従業員でも自分が経営者を目指していない方もたくさんいますが、経営意識の勉強として京セラのフィロソ

フィーを勉強させており、5、6年経つと非常に成長し、経営観を持った方が出てきます。このようなやり方をすればもっと成長できると思っています。

(堤) パートワーカーから入って、今は管理職として在宅でやっている者を紹介します。

(佐手) 最初は子供を出産して専業主婦になりましたが、5年程経ち、社会復帰をしたいと思っていたところ、なかなか正社員が難しく、子供が小さいと保育園も病気の時に預かってもらえないということもあり社会復帰ができないときに、このキャリア・ママという会社を知り、最初は、一番末端の在宅ワーカーとして働いていました。子どもが大きくなるにつれて、働く時間を増やして、今は管理職としてフルタイムで働いています。ライフスタイルに合わせて就業時間とか働き方を変えられる企業があると、女性がかつて社会に進出できるのではないかと考えています。

(川崎) 私も主婦の職業支援をやっているのですが、キャリア・ママさんやフジカワさんのような会社があるのは非常に重要だと実感しています。でも本来は、これからは男女共働きが当たり前という社会に入っていくと思っています。今までは消費を牽引してきた女性がお金を稼げないという状況が、非常に日本経済の冷え込みを象徴していると思っています。それに、非婚率も高く、年収600万の独身男性とだったら結婚したいという女性が増えている今、年収600万は全体の3.5%しかいないという話も聞いています。うちのこを探している場合ではない、自分が300万稼いで、300万の夫と家事も育児も分担し、いろんな人たちを巻き込んで、消費活動を行いながら子育てをしていくということをこれから女性たちは頑張っていかないと、子どもを産めない社会になってきていると思います。やはりそれには女性たちの意識も必要ですし、企業側の意識改革や制度改革も必要ですし、政府にインフラを整えていただかないと。本来、女性が正社員でもアルバイトでも派遣でも働けるとというのが、これから一番必要なインフラだと思っています。

(井筒) 私は元々、商社に勤めており、男性と同じように働くことに限界を感じていて、二人目の出産をしたときに堤と知り合い、キャリア・ママを株式会社にするときに役員として入社しました。自分はバリバリ働いていた方ですが、ちょっと子供が大きくなって、振り返ると、自分の子どもが小さかった時の記憶がほとんどないです。子供が小さくて子育てにバランスを取りたいときは、仕事の量を減らしても良かったのかなと、そういう働き方ができるような社会になると良いなと感じているところです。学生の時にキャリアと同様に、子育てについても学ぶ機会があれば、子供を持って働くというイメージができるかと思っています。子育てをしながら働くことが当たり前になれば、女性の就業率も上がると考えていて、別のところでも提言させていただいています。大学生

が必修授業のような形で学ぶ機会を持つなど、実現できたらよいと思っています。

(堤) 主婦の方が続けるか辞めるかではなく、働く量を低減して続けていくには色々な働き方がないといけない、働き方と生活を支えるために、経済産業省で、女性の方を支えるような、例えば中食のお店であったり、子育てやデイケアセンターなんかを集積させる形で作っていただくような新しいビジネスプランを提言のワード資料に書かせていただいています、このやり方であれば、自分たちで地域の他のNPOと一緒に協業で頑張っていけるのではと思います。

(井筒) 意識改革につながるような活動ができればいいなと思っています。

(横田) 女性起業家は、優秀な人に活躍していただきたいと考えているので、10時～14時勤務や週3日勤務、Web会議で出勤の1時間のロスをなくすようなことを自然とやっています。女性起業家が増えれば、フレキシブルな働き方が自然と増えると考えていて、事例を広く共有できればと思っています。もし、女性起業家に仕事を発注することに抵抗があるようなら、既存のところと組ませたり、地域を越えて都市圏と地方が組むこともできると思います。違う人を少しでも入れていくのがダイバーシティへの一歩だと思います。よろしくをお願いします。

(小野) 本日はありがとうございました。二つありまして、一つは女性が社会に参画していくときに産業基盤と社会基盤の二つに関係しているのですが、支援の情報が分断的で横断的でないので、インターネットなどでも取り出しにくいのです。そのため、目的別にキュレーションがかかり、まとめて情報取得できるような改革をやって欲しいというのが一つ目です。二つ目は、小さなことに対する支援に目を向けていただきたいと思います。お小遣い起業家ではないですが、年間500万から始めようというところでの成功体験を積めるプラットフォームがあるとよいと思います。例えばハローワークを通じて参画できるなど、そういったことを進めていただきたいと思いました。

(川崎) 今日はありがとうございました。現場の意見として、女性が働けば確実に景気が良くなると実感しています。今日は話足りない、どこでもいくらでも今後しゃべらせていただきますのでお呼びいただければと思っております、よろしくお願いたします。

(奥中) 今日はありがとうございました。フルで働きたい方や長時間働きたい方のニーズというのは企業にたくさんあると思いますが、子育てにも重点をおいてという女性の働き方のニーズがあまりにも少なく、働きたいけど働けないという女性が世の中には

たくさんいると思います。弊社で取り組んでいるマザーワークのような子育ての時間を取りながらワークライフバランスをはかりながら働き続けることができるような選択肢も増えればと思いますので、ご支援いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(藤川) マザーワークにはものすごく感謝してくれる方がたくさんいます。経済産業省が掲げられている専業主婦層が社会に出る仕組みに合致していると思います。10時14時には理由があり、学童保育、幼稚園の問題、保育園の問題が全て関わってきます。これは当社が幼稚園や保育園と取引をしているから分かるもので、面白い仕組みなのでぜひ読んでいただければと思います。

(近藤副大臣) 素敵なお話を本当にありがとうございました。我々経済産業省という政治家の役割というのは、国民のみなさんの生活の質を上げることだろと思ってます。どうやって生活の質を上げていくかという環境作りをするのが僕らの仕事だと思っております。そういう観点からみると、今日の話は非常に染み入る刺激的な話でありました。特に、横田さんの話では、自治体で発注目標を持ったらいいというご提案もいただきました。そのとおりだろうなと思います。現実、僕らは政府の中で中小企業の発注目標を掲げています。確か50%でしたでしょうか。中小企業に対してこれだけの比率を発注しなければいけないと政府で目標を掲げています。それを一步、二歩踏み出して、例えば女性経営者の社長のところにこれだけの目標というのは、あなたが無理な目標じゃないだろうと思いました。何か相当とんがった政策をしないとなかなか物事は動かないだろうという気がしております。大臣とご相談しながら、どうやって壁をぶち破るかということを政府として考えなきゃ行けない時期だと実感いたしました。今日お話を承ったのを、聞くだけではなくて、どういう形で政策の中に落とし込むことができるか、しっかりと検討して行動したいと思います。貴重なお話ありがとうございました。

(大臣) 本当に今日はありがとうございました。大変な刺激を受けました。私も、女性が活躍できる場を広げることで景気が良くなるというよりも、もっと深刻で、女性が活躍できる経済にしないと日本の経済は成り立たない、マストだと思っておりますので、なかなか壁が厚いのは皆さんが一番ご存じの通りだと思いますが、フルタイムでも働けるような環境整備と、逆にそうじゃない働き方もいくらかでも選べるという、両方をやっていかなきゃいけない。経済産業省という立場から保育所を直接作るわけにはいかないものですから、まずは、保育所が不十分だけれども働ける、学童保育が不十分だけれども働けるというところを、なんとか広げられるよう頑張っていきたいと思っておりますし、働きながら子育てをするサポートしようという思いもあって、課題対応型事業促進法案を国会に提出しており、今の少子高齢化社会で子育てをサポートする産業そのものに特化

をして後押ししようという法律案を国会に出しているところです。今日のお話をきちっと整理して、活かせるアイデアは活かさせていただきたいと思っておりますが、少なくとも同じような視点で頑張っていらっしゃるみなさんが、お互いのやり方や存在について共有できるプラットフォームは大変意義があるということと、発注をなんとかできないかということは勉強してみたいと思っております。さらに言えば、特に企業経営者が問題意識を持ってもらえるように、川崎さんや藤川さんのようなコンサルの仕事が受け入れられるような環境作りをどうするか頑張っていきたいというふうに思っています。これに懲りずにいろんな形で現場からの知恵をお貸しいただければと思います。今日は、本当にありがとうございました。

以上