

2

女性のチャレンジ支援講座

「レッツチャレンジ! さぁ動きだそう」

受講対象

次の目的を持つ県民50名程度

- (1) チャレンジ支援策について学びたい
- (2) 多様な動き方について知りたい
- (3) 地域づくりやまちの活性化に貢献したい
- (4) NPOを立ち上げたい、コミュニティビジネスに挑戦したい
- (5) 起業したい

会場

滋賀県立男女共同参画センター 視聴覚室

事業内容

- 各回講座後にパネラーおよび講師と受講者の意見交換の場として「Q&A」の時間を設けました。(自由参加)
- 講師は全てチャレンジモデルであり、助言者は連絡会議構成機関に依頼しました。



第1回
5月20日(金)

地域や社会の活性化は、女性のチャレンジから!

～身の丈ビジネスから始めよう～

講師 (有)キャップス 代表取締役
清水 智子さん

社会情勢を知るとともに、この変化の時代に女性のマネージメントの能力を生かす女性のチャレンジの時代の到来を知り、身の丈ビジネスについて学びました。



第2回
6月17日(金)

コミュニティビジネスへの道「子育て支援活動」

～様々な形態から学ぶ～

パネラー ①グループ活動「子育ていきくらぶ森のくまさん」 辻田 純子さん
②NPO法人「NPO法人保育サービスドリーム」 田島麻佐子さん
③コミュニティビジネス「マイママ・セラビー」 押栗 泰代さん

助言者 (財) 滋賀県産業支援プラザ



*チャレンジショップ同時開催(7店)

自主グループ、NPO法人、コミュニティビジネス各1組のパネラーから子育て分野における様々な活動のあり方について学びました。(ミニシンポジウム形式)
また、(財) 滋賀県産業支援プラザ(連絡会議構成機関)からコミュニティビジネスについて説明をいただきました。

感想 (抜粋)

- 不安や希望などを持ちつつ、歩んでこられたことや現在進行形であることなどがわかり、違い存在だったのが身近に感じられました。
- 個人でもグループでもスタートしたからには、あきらめずがんばるという気持ちが重要なのだなあと感じました。

第3回
7月8日(金)

税と社会保険に強くなるウラワザ ～知っておきたい税・社会保険制度～

講師 (財)21世紀職業財団滋賀事業所 雇用管理アドバイザー 社会保険労務士 柳崎光枝さん
(財)21世紀職業財団(連絡会議構成機関)との共催で実施しました。講師ご自身のチャレンジの経験も含めご講演いただきました。

第4回
7月22日(金)

商と農のコラボ! ～商店街や地域の活性化を目指して～ キーワードは、「アイディア」と「ネットワーク」

パネラー ①(有)ほのぼの館 代表取締役 高木 茂子さん
②蒲生町商工会女性部「特産品あかねの会」 代表 大澤 洋子さん
③観光イチゴ農園「グラス・ホッパー」 中村 身江さん

助言者 滋賀県農業技術振興センター

観光を核とした地域づくりでの有限会社化、地元農産物の商品化、農産分野での起業の3事例から商業と農業分野での起業について学びました。(ミニシンポジウム形式)
また、滋賀県農業技術振興センター(連絡会議構成機関)から助言をいただきました。

感想 (抜粋)

- 一つひとつの積み重ねの大切さがわかりました。
- 立場のちがう三者三様のお話で新たな視点がめばえました。
- 具体的に活動をされている方から、直接お話が聞けてとても良かったです。

第5回
8月19日(金)

自らの課題やニーズを行動に!

趣味と特技とアイディアを生かしてNPO設立へ

講師 NPO法人 ヒューマンサポート協会
代表理事 黄瀬 紀美子さん

有限会社を設立し、さらにNPOを支援するNPO法人を立ち上げた講師を招き、活動実績、ノウハウからNPOへの道を考えました。



第6回
9月9日(金)

私にできることって? why? what? how to?

講師 (有)キャップス
代表取締役 清水 智子さん

適職を探すために自己分析し、はじめの一步を踏み出すために必要なことを学びました。





基調講演

『社会の活力と女性のチャレンジ』

講師 鹿嶋 敬さん

(実践女子大学人間社会学部教授)

平成17年9月25日(日)

内閣府と共催、京都府、奈良県、兵庫県などからもご協力をいただき、「ビジネスステージから広がる豊かなくらし、社会の元気」をテーマに開催しました。開会にあたり、内閣府男女共同参画局原田審議官から、女性の社会進出が遅れている現状や男女共同参画を推進するうえで、女性のチャレンジ支援が重要なテーマである等の話がありました。



さまざまな分野の政策・方針決定過程に女性が参画することを指すもので、政府目標として2020年までに3割という数字を掲げています。横へのチャレンジは、理系の研究者、技術者など、従来あまり女性が進出していない分野に活躍の場を広げることを目的にします。三つ目の再チャレンジは、子育てや親の介護等々でいったん家庭に入った女性たちが、もう一度労働市場など社会で活躍しようとする際、円滑にチャレンジできるようなシステムをつくらうというものです。

上へのチャレンジ

まず、上へのチャレンジですが、ポジティブ・アクション(以下「PA」)が、近年、企業で採用されるようになりました。例えばある企業では、女性管理職が全管理職の1割しかいなかったとしましょう。そこで男女間の処遇格差の是正を目指し、今から3年かけて2割に増やすというように、目標と期間を決めて努力をすることをPAといいます。放つたらしにしておいて政策・方針決定過程への女性の参画が、3割にまで達するものではありません。意図的にやましようというのが、このPAの基本的な考え方ですが、といって女性を一律に平等に扱う結果の平等を目指すものではありません。あくまで意欲・能力を前

提にした、機会の平等を目指すものです。

PAをどうすすめるか

ある会社でのPAですが、「女性への偏見は認めない。個人の能力を判断基準にする。性別ではなく個性重視の業務遂行を行う」というのが、社内に対しての宣言でした。さらに専門能力をアップすること、出産、育児、介護の支援をすることなどの目標も掲げました。PAを実施する上でその成否のカギになるのは、トップの認識がどれくらいあるかです。同時に、PAは慈善事業の一環ではありません。その方が会社にとって利益が出るからです。というわけで、トップ自らPAの旗を振り、その後その会社では徐々に女性の管理職が増えています。そんな評判が評判を呼び、特に女性の優秀な人材の確保に一役買っています。

日本のPAの大きなポイントは男性、特に中間管理職の旧態依然の女性観などをどう変えるかという問題、すなわち彼らの意識改革です。PAの基本は、能力があれば男性であろうと女性であろうと積極的に起用登用しようというものですから、意識の中に「女はだめだ」という偏見があれば、この話は先に進みません。PAを実施する企業のほとんどが、まずは中間管理職の男性の意識改革を大きな柱に据えているというのは、欧米ではあまり聞かない話です。つまり日本では、男性の意識が職場の男女平等を実現する上で、いかに大きなネックになっているかということの現れでしょう。

もう一つ大事なことがあります。PAに賛同し、それについてくる女性が1割でも2割でもないという成功しないということです。男性だけがどうのこうのと言っても、始まらない問題であることも確かなのです。そういう女性が1人もいない場合はどうするかですって? それはなかったのではなく、積極性を奪うなど、企業がそういうふうにしてしまったんだと思います。ですから、眠ったままにしておかず起こしてあげるといふ考え方も、大事だと思います。

人事院版・女性幹部職員育成法

人事院から女性幹部職員を育成、登用するための研究会報告書が出ましたが、女性管理職育成のポイントとして、次のような点を指摘しています。まず、第1点は「女性に仕事を任せろ」、第2点は「女性に任せられたら頑張る」、第3点は「(周囲が)頑張るようにサポートする」、4番目が「頑張ったら評価する」。この4つが、国が女性国家公務員を管理職に登用する際の基本です。これがうまくサイクルを描くようになると、女性の登用も前進するのではないかと思います。

管理職の登用の具体策として管理職の意識改革、それからワークライフバランス、もう一つメンター制度があります。メンター制度のメンターとは相談に乗ってくれる人という意味です。女性の場合は、子どもを持って働き続けるというような場合に、自分と同じような境遇の人が同じ職場にいない場合が多かったりするため、辞めてしまうということがあります。ロールモデルが身近にいるということは、非常に大事です。メンター

制度はそうした状況の改善に有効です。ただ、メンターには利害関係のない人がなることが大事で、例えば上司をメンターにしても本音を打ち明けたりすることができにくくなります。もう一つ、米国にはリバースメンターというシステムもあります。これはメンターには若い女性社員、相談者であるメンティーには中間管理職といった組み合わせで、こちらは中間管理職を育てるという、メンター制度とは逆(リバース)の意味があります。

偏見の除去→横へのチャレンジ

理系の研究者など、あまり女性が進出していない分野がまだにある背景には、やはりジェンダー・バイアスが読み取れます。ジェンダー平等という概念の中には、男女差別を解消するという以外に女性に対する偏見とか男性が抱いている優越感をなくすなど、意識の問題にまで踏み込んで男女平等を実現するというニュアンスも込められています。ジェンダーのバイアスがかかっている意識としては、例えば女性は理系に向かないとか、判断力は男性の方が優れている、感性、精細さは女性の判定等々、男女間ではっきり色分けがあるわけです。これらの問題は、男女差という個人差だと思いますが、残念ながら男女差として理解されていたりするため、進路の選択や管理職に女性が少ないといった問題にそれが反映されているのではないかと思います。

再就職しやすい環境の整備→再チャレンジ

25歳から54歳の女性の約260万人が再就職を希望しています。女性の場合、第一子出産を契機に10人中7人が家庭に入ってしまうから、逆に言えば、その7人の何割かが子どもの手が離れたら再就職を、すなわち再チャレンジをと考えても不思議ではありません。再就職しやすい環境の整備は国にとっても重要な課題ですが、実は再就職する側も何をしたいのかかわからない人が結構います。自治体が考えなければならぬチャレンジ支援のための機能は大きく2つあります。何をしたいかわからない人をうまく誘導するためのアドバイザー機能と、もう一つはコーディネーター機能です。コーディネーター機能は、ある程度自分の方向づけがわかっている人たちに対してのカウンセリング機能です。まだ何をしたいのかかわからないという人のためには、何があなたに関心があるのか。どういう生き方をしようしたいのか。そこからいろいろと話を進めていかなくてはなりません。

改めて問う、男女共同参画社会とは何か

「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮すること」。これが男女共同参画社会の基本的な考え方です。そのような社会を実現することが、基本法の前文によれば今世紀の最重要課題ということになります。その中でチャレンジ支援は、男女共同参画社会を形成する上での核になる取り組みです。その点を是非理解していただければと思います。

投資信託のシンクタンクを経営する女性が、信託運用会社にエンパワメントファンドという名の「チャレンジファンド」に関する企画を提案したら、どうも担当者から評判が良くなかったらしいのです。その理由が、何とというか、「おじさんの」だった。「それだけでなく妻は強いのに、さらに何かにチャレンジするようなイメージのファンドが売り出されると困るんですよね。現代女性はもう、十分にエンパワメント(力の伸展)してますよ」と言われたんだそうです。

そんなこともあってそのファンドは日の目を見なかったそうですが、「なるほど、男性の中にはそういう受け止め方をする人もいるんだ」ということで、その話を聞いておりました。今日のテーマは女性の「チャレンジ」ですが、この問題は男女共同参画社会の点からみても大変重要な課題です。チャレンジ支援のキャッチフレーズにこうあります。「女性のチャレンジは男の元気、社会の活気」。男性も狭い見ではなく、このような視点でこの問題を考えることが大事でしょう。

女性のチャレンジ支援について

チャレンジは、上へのチャレンジと横へのチャレンジ、再チャレンジと、大きく3つに分けられます。上へのチャレンジは、さま

『ビジネスステージが変わる、 女性のチャレンジが変わる』

パネリスト

佐野 智世さん
(戦略マーケティング研究所ケイ・ファクトリー主宰)

柴山 純さん
(P&Gエクスターナル・リレーションズ シニア
スーパーバイザー ダイバーシティ 担当)

谷口 知子さん
(有限会社キュアリンクケア (キュリカ) 取締役)

山崎 弘子さん (NPO法人まちづくり役場理事長)

コーディネーター

鹿嶋敬さん (実践女子大学人間社会学部教授)



鹿嶋：先ほどは、チャレンジ支援の基本的な考え方を申し上げたのですが、具体的にチャレンジが今どういうふうに行われているのか、そこにはどういふ問題があるのか。女性がチャレンジするための条件や、バリア、そしてチャレンジを可能とする環境整備をどのように築いていけばいいのかなどについて話を進めていきたいと思っています。

女性のチャレンジ

佐野：男女共同参画の第一歩は女性の経済的な自立だと思っています。今、企業の中の女性たちがなかなか超えられない問題として、管理職になる前に辞めてしまうということがあります。まだまだ女子社員に対する管理職研修が少ないため、コミュニケーションやリーダーシップに自信が持てず辞退から結果的に退職へ追い込まれたり、結婚や出産がきっかけになる人も多く、一度辞めてしまつともとのキャリアが保てません。再チャレンジ、その中でも主婦の方々の再就職に関わっていますが、再就職は本当に厳しく、そんな大変な思いをするくらいだったら辞めないで！と思っています。私は、仕事を辞めないで続けてきて良かったというのが実感なので、再就職を希望する人にとって頼りになる助っ人になりたいという思いで支援しています。

谷口：病院で看護師として働いていましたが、病院内看護職という立場では、望まれているケアの提供に限界があると感じ、起業という選択をとりました。優秀な看護職たちが燃え尽きて病院を辞めていく現状は社会の損失でもあり防ぎたい、病院内看護からは抜けおちてしまう対象者を何とかしたい、という2つの思いが起業の理由です。現在は、分

譲マンションの集客室を活用し、住民サービスとして妊産婦に対する面談・茶話会等を行っています。コミュニティへの出張ダイケアサービスです。つくられたサービスと与えられるのではなく、自分のとらえている行動を大丈夫だよと言って欲しいとか、話を聞いてくれる場というものがある必要なんだ、ということがわかってきました。

山崎：まちづくり役場は、滋賀県で150番目のNPO法人です。長浜からの情報発信、人材育成塾の運営、イベントの企画、まち歩きマップの作成、その他様々なことをやりながら行政におもねないで自主運営をモットーに頑張っています。これが長浜の体質です。長浜はご承知のとおり黒壁という会社が、ガラスという新しい文化を取り入れて衰退した町を元気にしてくれました。ほとんど人通りのなかつたまちなかに、200万人もの観光客が来られています。商店街が観光地になってしまった。これはもう大変なことです。中心市街地の再生ということでは全国のお手本となりました。まちづくり役場は地域の皆さんとともに「持続するまち」に向けて活動しています。

企業における女性のチャレンジ支援

柴山：P&Gの顧客の皆さまはその多くが女性ですが、弊社がダイバーシティを経営戦略と位置づける背景は、それだけではありません。第一に、お客様に喜ばれる革新性を生み出すために、組織のダイバーシティが必要不可欠なのです。厳しい市場においては、消費者ご自身も気づいていないニーズに応えられるような革新的なアイデアの開発が欠かせません。そのためには同じような考え方の人がかりが

集まった組織では対応できません。女性も男性も様々な人々の力が必要です。第二に、社員全員が充実感をもって、その人なりの最大の力を発揮できることが重要です。ワークライフバランスが実現し、多様性を活用できる職場環境は、少数の優れたリーダーのいる組織ではなく、全員がリーダーな組織を可能にします。最後は、優秀な人材の確保です。まだ力を生かされていない女性が多くいらっしゃるの、市場における潜在能力と同じだけの比率の女性を組織の中に持ちたいと、採用活動にも力を入れています。

チャレンジをするための環境整備

柴山：男女共同参画社会への認識が進む中、多くの方が直面する課題が「個人の意識改革」だと思います。男女問わず、誰しも心の中に何らかの先入観や固定観念が存在します。先入観や固定観念の存在自体が問題なのではなく、大事なことは、「何らかの固定観念を私も誰しも持っている」ということに気づかせること。そして、その固定観念が自分の業務の中でどのような意味を持つか、たとえばその固定観念に支配されたまま部下の査定をしたらどうなるのかというようなことを考える機会が大切です。実は、メンタープログラムも同様の効果があります。多様なロールモデルを知ることによって、「こんな生き方もあってよい」と自分の選択肢を増やす機会を提供します。リバースメンターも同様で、上司はこうでなければならないと中間管理職が思い込んでいる像そのものが、もしかすると求められている像ではないかもしれないわけです。

谷口：チャレンジするための環境整備ということですが、自分の持つ資格を有効にいかすことも整備だと思います。また、起業に限らず人生の転機においてもそうだと思いますが、タイミングの取り方、パワーの出し方、自分の思考バリアの克服も整備だと思います。私は先入観、固定観念のきつい人間でいたが自分かいつかにつまらないかということに気づくことができたのは、周りの方が教えてくださったからです。今の私の活動(起業)には女性だけでなく多くの男性が支援してくださっており、男女がともに参画する、ということは、チャレンジをする環境整備のキープポイントになってくるのではないかと思います。

チャレンジする皆さんへ

佐野：再チャレンジされる方は、男性だから女性だからではなくて、やりたい仕事と働き方を選択し、働くための力をつけて、再就職に望んでほしい。活躍できる場は多くあるので、そういう波に乗ってほしい。10年ぐらいの自分自身の事業計画を立て、10年後のなりたい自分が描ければ、今できること、今しかできないこと、今は力をためておくべきときなのか、ぐっと進んでいくべきときなのかは、ご自身で判断していかれると思います。ご自身のチャレンジをぜひ成功させていただき、長くキャリアを重ねて、夢をかえてほしい。辞めないで続けていた方がいいこともあるし、思い立った日からチャレンジをしたら、その間に制度もどんどん変わっていき、結果的に働きやすくなっていくと思います。

谷口：私は佐野さんのいわれる波に乗ればばかりです。波に乗ることを自分で決め、選択した波に乗りました。「流された」だと、後で失敗したときのせいにしてしまうと思いました。何かを決めるとき、転機が訪れたときは、自分で決めたいんだと思えるのなら行動しても大丈夫ではないかと思っています。それに関しては、男も女も同じだと思います。私はこれからもいい波に乗りたいなと思いますし、つかんでいきたいと思っています。

柴山：P&Gは経営戦略として多様性の活用組織の中で取り組んできましたが、実は社会という組織においても全く同じアプローチが可能です。ハード面の整備だけではなく、ソフト面が重要であることもどちらの組織でも同じですね。ダイバーシティの原点は、男性・女性という違い以前に「個人」です。それぞれの個人がたまたま女性であったり、関西で育つたりと様々なバックグラウンドを持っているのです。「ダイバーシティは思いやりから。」いざさか道徳的なプレッシャーですが、一人の人間として相手を思いやるというところに大きな鍵があるような気がします。

山崎：自分の道は自分で切り開いていくという精神が大切だと思います。人がやらないことを自分が果てしなく好きだった。様々な人にお会いして、ネットワークができて、次にステップしたときに大いにプラスになりました。今まで積み上げてきたものが生かされてきた。40より50、50より60、現在60歳ですが、今が一番と言える自分があることをうれしく思います。我ながら楽しい生き方をさせていただきました。自分がしたいと思う方向にしっかりとアンテナを張っていることが重要で、そうすれば、いつか出番が来るような気がします。これからの社会、男性も女性もお年寄りもスーツのお父さんも、みんなみんな、やりたいことに向かって頑張れたらいいなと思います。

終わりにあたって

鹿嶋：女性のチャレンジというテーマで熱い思いを聞かせていただきました。印象に残ったことをいくつか申し上げます。「とにかく何かをしたい」という熱い思いが、パネリストである女性たちを突き動かしているのだと思います。熱い思いと同時に、自分に責任を持つということも、男女共同参画社会を形成する上では大事です。責任を持って、果敢にチャレンジする中から、おそらく、従来とは違う何かが見えてくるのでしよう。また、P&Gは積極的にダイバーシティに取り組んでおられる会社ですが、「個人の意識改革は大事」と発言しておられます。P&G以外の会社でも、例えばダイバーシティ期間を設けたり、女性の登用を数値目標化し、それを監査の対象にするダイバーシティ監査を実施する企業も始まっています。ダイバーシティは社員の多様な価値観を尊重することが経営にもメリットをもたらすという取り組みですが、それは多様な生き方を尊重する男女共同参画とも共通する考え方です。そう考えますと、今後、企業には、男女共同参画の理念がしっかりと根付く下地が十分にあると思います。