

(4) 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング報告書における事例収集の活用結果

1

参考資料4 「女性の活躍促進による経済社会の活性化」に関する事例収集(ヒアリング結果)

1 目的

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループの「女性の活躍による経済社会の活性化 中間報告」(平成23年7月)においては、「新たな分野や働き方における女性の活躍」「制度・慣行、意識」「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」の3点が、今後の検討における重点課題とされた。これらの課題を踏まえ、女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深め、女性の活躍推進方策について更なる検討を行うため事例を収集・分析した。

2 方法

過去の顕彰実績、書籍、ウェブサイト等から事例を収集し、活躍分野、働き方、阻害・促進要因の3要素に着眼して代表的な事例を選定し、平成23年12月15日から平成24年1月16日にかけて、ヒアリング調査を実施した。

【事例収集に当たっての着眼点】

要素1 (活躍分野)	環境・エネルギー等に関連する産業
	医療・介護・ライフケア等のサービス産業
	社会的企業/ソーシャルビジネス/コミュニティビジネス
	農林水産業
	東日本大震災からの復興への主体的参画
要素2 ((新たな) 働き方)	起業
	多様なキャリアパス (再就職等)
	勤務形態 (フレキシブルワーキング、在宅勤務等)
	雇用形態 (正社員、パート・アルバイト等)
	非営利組織 (NPO等) への就職
要素3 (阻害・促進要因)	資金調達
	ノウハウの伝授
	人的ネットワーク
	家事、育児、介護などの分担
	固定的性別役割分担意識
	ロールモデル
	教育・能力開発

3 対象

ヒアリング調査を行ったのは、下記の計9名である。

このうち、起業した者は6名(A)、法人の立ち上げにかかわり、その後、中心的な存在となっている者が2名(B)、パート勤務から正社員、役員に登用された者が1名(C)となっている。

No.	氏名	所属・肩書き	所在地	分類
1	安齋 さと子	株式会社安齋果樹園 代表取締役	福島県福島市	A
2	池田 治子	株式会社エコトラック 代表取締役	大阪市門真市	A
3	木山 啓子	認定特定非営利活動法人ジェン 理事	東京都新宿区	B
4	菅原 由美	キャンナスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役	神奈川県藤沢市	A
5	田澤 由利	株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役	北海道北見市	A
6	田端 陽子	株式会社太新 代表取締役	東京都港区	A
7	寺田 悦子	特定非営利活動法人多摩在宅支援センター円 理事長	東京都八王子市	A
8	吉田 美幸	株式会社喜久屋 取締役	埼玉県松伏町	C
9	若月 ちよ	特定非営利活動法人ビーンズふくしま 理事長	福島県福島市	B

4 結果のまとめ

(1) 経済社会活性化への貢献

(新たな分野における活躍)

新たなニーズや技術革新、規制緩和等を受け、新しい分野において起業している。

<具体例>

- ・ 高齢化による介護ニーズ、入院医療から地域生活中心への転換による精神保健福祉ニーズ等の高まりに対応した新しい制度の下での医療・介護分野の新しいサービス
- ・ CO2 の排出が少なく環境への負荷が小さい新エネルギーである天然ガスを利用した運送業や、堆肥を利用した土づくりによる農業等、技術革新により新たに可能となった新しいビジネス
- ・ 食のグローバル化を背景とし新たに海外市場の開拓も目指す新しいビジネスモデル 等

(新たな働き方)

「新卒採用、正社員で終身雇用」という単線的な働き方ではなく、複線的なキャリアを形成している。

<具体例>

- ・ 初職を結婚・出産・子育て・介護等の理由で辞め、その後に、起業／再就職
- ・ 企業等での雇用経験を経て、NPOへの就職 等

(潜在化していた人材の積極的活用)

女性を積極的に雇用、または、雇用したいと考えており、女性の雇用拡大に貢献して

いる。また、新たな働き方の提案により、これまで潜在化していた人材の積極的活用を行っている。

<具体例>

- ・ 働きたいという希望があるが、長時間労働を前提としたフルタイム勤務は難しいと考え就業していない看護師等の有資格者
- ・ 子育て・介護等との両立のため在宅での勤務を希望する者
- ・ シングルマザー 等

(新たな価値創造)

新たな着眼点から新しい価値を創造し、新規サービス等を創出している。

<具体例>

- ・ 子育てや介護等の経験を生かし、利用者の立場に立ったきめ細かなサービス
- ・ 同業他社との差別化を図る付加価値をつけた商品・サービス 等

(2) 女性の活躍促進を促すもの

ア 子育て等と両立しやすい環境

- ・ 仕事と子育て等の両立は、どのような働き方であっても重要な課題として挙げられている。家族の理解・協力に加え、公的な保育サービスの利用のほか、中小企業、NPO等でのシフト制や企業内託児室、子連れ出勤、在宅勤務等、柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの試みがなされている。
- ・ 起業した事業主においては、子どもの年齢にかかわらず、子どもがいることにより活動が制約されることはなく、むしろ自分と子どものペースに合わせて活動できることにより、仕事と子育て等の両立がしやすかったという指摘があった。
- ・ 女性が事業主である場合、従業員についても仕事と子育て等を両立しやすい環境を整備しており、実際に子育て経験者が職場に多いところは「お互い様意識」が築かれている。また、柔軟な働き方を可能とする一方、従業員間に不公平感がでないよう、給与体系を見直すなどの取組を行っているところもある。

イ 能力・実績に応じた処遇

- ・ パートから正社員、役員に登用された例があるように、責任のある仕事を任されることにより、知識・経験が付与され、それに応じた昇進・給与となることが、仕事への意欲を高めている。
- ・ 実績に応じて自己の収入が増えることは、経済的自立だけでなく、自己肯定感の高まりにもつながっていた。

ウ 資金

- ・ 開業資金の調達は自己資金によるものが多い。女性による起業が小規模となる理

由について、自分のできる範囲で、まずは着実に始めたいと考える者が多いのではないかとの指摘があった。

エ 人脈・ネットワーク等を生かした市場開拓

- ・ 小さな仕事の積み重ねにより信頼を得て市場を開拓している。広告や宣伝というよりは、これまでの人脈やネットワークを生かし、クチコミで広がった例が多い。
- ・ 活躍している女性に対する表彰制度により、名前が知られるようになり、長期的には顧客の獲得につながったという指摘もあった。

オ 家族の理解・協力

- ・ 家族経営である場合、夫婦間での役割分担を行い、それぞれが得意とする仕事を担当することにより、生産性が高まるという指摘があった。

カ 能力開発、意識形成の機会等

- ・ 行政主催の起業セミナーを受講したり、学習会・研修会に参加したりするなど、起業までに外部の知見を有効活用している。また、活用できる社会資源等についてはインターネットを利用して情報収集をした例が多い。
- ・ 学生時代から、生涯を通じて働くことをイメージしていた例が多い。一方、知人や家族等とのかかわりの中で働くことを選択した例もある。
- ・ やりがいや充実感を感じながら働いており、その時々の仕事の課題解決に力を尽くす工夫や努力により、自らの能力を発揮している。
- ・ 身近なロールモデルやネットワークが重要であるとの指摘があった。
- ・ 資金の提供だけでなく、経営に関するノウハウや人脈の紹介等、起業後の継続的な支援が重要であるとの指摘があった。

(3) 東日本大震災からの復興に向けた支援について

- ・ 被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要であるとの指摘があった。
- ・ 被災地における女性の就労は厳しい状況であることから、まずは少額の現金収入を生み出すことを支援し、この中から起業につながるものを引き出すことが重要との指摘があった。