

「男女どちらも幸せになる働き方とは」

勝間和代氏（経済評論家）

どうも皆さんおはようございます。勝間和代です。よろしくお願いします。

すいません、私ですね、足を骨折してしまして、またかと言われそうなんですけど、これは何をしたかという、2ヶ月に1回くらいスカッシュの試合に出ているんですよ。それで週3、4回レッスンしていただいているんですが、女子日本チャンピオンは皆さんと同じ歳くらいなんです。今21歳の小林海咲さんという女性が3連覇してしまして、彼女にたまにお稽古をつけてもらうんですけど、一生懸命やったらやりすぎちゃいまして、そのままスカッシュコートの方のほうに走っていったら、ダーっとひっくり返っちゃって、ひっくり返ったときに自分の全体重を乗っけたらですね、当然のように足が折れまして、小指の骨の付け根とですね、あと足首を剥離骨折しちゃって、まああと1、2週間でギブスは取れるんですけども、こうやってひよこひよこひよこひよこですね、骨折した足で歩いています。皆さんは骨折したことはあまりないと思うんですけども、こういうことやるとね、どんなに身障者用トイレとかスロープがありがたいかがすごくよく分かる。あとですね、腸腰筋というんですけども、腰、足の付け根の筋肉が弱ると、自動的に皆さん、この後60年後とかに杖をついて歩かなきゃいけなくなるらしいんですよ。だからいかにその腸腰筋を弱めないようにしないと、今の私みたいにとても生活が大変になるから疑似体験ができますので、何をしたかという、骨折した後、私、トレーニング器具をたくさん買っちゃって、家でせつせとですね、体幹を鍛えたり腹筋したりして、骨折する前より健康なんじゃないかと個人的には思っているんですが。

まあそうやって、いろんな不運ってあるんですよ。どうしても何かチャレンジしていると。そのときにせつせつの不運を不運だと思わずに、楽しんで何かそれをいいことに変えるようなことというのをやっていただくと、今後様々な不運があったときにも、なんてラッキーなんだろうと能天気に見えるようになりますので、やってみてください。

それでは本題に入ります。

まずですね先ほど岡島局長のほうから、男性も女性も幸せになる働き方って何だろうということが話にあったと思いますけども、ポジティブ心理学という言葉聞いたことがある方、手を挙げていただけますか？何人かいますね。ありがとうございます。もしまだポジティブ心理学の本を読んだことない方がいたらぜひ1回お読みいただきたいんですけども、要はハピネスアドバンテージ、幸せ優位の法則と呼ばれているんですが、人生で

すね、幸せと目標達成とかあるいはお金を稼ぎたいとかいろいろ社会で活躍したいとの関係が、どっちがどっちだっている話になったんですね。今までは、例えばお金が稼げた、社会的地位が上がった、社会で貢献できたから幸せだと思われていたんですけども、どうもその順序が逆らしいと、一人一人の人が幸せだとすごく皆さんのパフォーマンスが上がるんですよ。大体幸せな人とそうでない人のパフォーマンスの差というのは、能力が全く同じだとしても3倍から5倍変わるんですね。ですので、それぞれがどうやったら幸せに生きられるかということをもっと最初に考えて、社会設計、企業・職場設計をして、その上で仕事をしてもらった方が、どうもですね、ずっと業績も良くなるし様々な精神的な疾患であるとか、肉体的な疾患がないということが分かってきたんです。

なので、これは幸せ優位と呼ばれているんですが、この国の制度の設計も含めて、どうやったら一人一人の、男性も女性も老若男女すべてが幸せになれるかということを考えていこうという発想があります。

その上で私たちがやっていたのは、男女共同参画会議。この男女共同参画会議ということを知ったことがある方、手を挙げていただけますか？嬉しい、さすがこのメンバーですね。普段世間の方に聞くと大体10人に1人も手が挙がりません。

これは何かと言いますと、内閣の方が半分ぐらい、私たち有識者が半分ぐらいで、大体30人ぐらいで構成されているんですけども、要は日本のいろんな幸福度を上げるためにはもっともっと男女が幸せに協業して働かなくてはいけない、そのためにはどんなことを私たちが、国ができるのか、制度的にできるのか、企業に働きかけなければいけないのかということの、いろんな問題をまとめたものです。その中で調査専門委員会というものがありまして、ここに多くの学者の方も含まれながら様々な社会調査を元に報告を行っています。

こちらの調査ももうすぐまた内閣のほうに報告される調査なんですけれども、今日は40分くらい時間をいただいて、このような形で、どうしたら女性が活躍できる経済社会とすることができるのかというようなヒントを、皆さんとお話していきたいと思います。

なので、よく聞いてくださいね。どうしてか。これ、午後の審査のときにちょっと織り交ぜて話すと点数が上がるかもしれない。本当かどうか。まあいろんなヒントが多分含まれていると思います。

まずですね、「女性の活躍の推進」と書いてありますけれども、何が問題かと言いますと、女性と男性って、これはオーバーインプロイメント、アンダーインプロイメントと言われているんですけども、女性は働きたい時間よりも働けてないんです。男性は働きたい時間よりもたくさん働いているんです。結果としてどっちも幸福度が下がっているんですよ。そりゃそうですよね。働きたい時間よりも働いている人と働けない人。なので、じゃあどうやったらもう少し女性が働けるような環境を作れるんだろうということ考えたときに、あともう一つ大きいのが、「成長分野を女性がけん引する」という話があります

が、なぜですね、女性が活躍したほうがいいのかということなんですけども、一つにはグローバル化の中で国ごとの役割分担が変わってきたということがあります。様々なかたちで日本もすでに第3次産業が50%を超えているんですけども、これは脳梁の関係で、女の人のほうがコミュニケーション能力が高いという傾向にあります。それは良い・悪いの問題ではなくて、脳がそういう構造になっているようです。コミュニケーション能力って聞こえが良いですけど、要はおしゃべりだったりですね人に気配りすることが癖になっているとかそういうことです。これは生殖淘汰の段階で、女性の方が比較的コミュニティーを守るという役割を担われていたので、そこに長ける人たちが段々と生き残ってきたので、全体的にコミュニケーション能力が高い、接客業が上手、あるいは様々なサービス業に対しての気配りがあるという人たちが女性に多くなっています。

今現在様々なサービスやビジネスを展開しよう、例えば今ですと、医療とか教育とか介護とかそういうところが成長分野ですけども、そういう成長分野において単純に女性の方が向いているということがあるんです。もちろん男性も女性も性差というのは一般論でして、それぞれの個人差の方がはるかに大きいので、性差だけでは物事は決められないんですけども、いずれにせよ第3次産業のウエイトが増えれば増えるほど、女性にもっともっと関わってもらえないと企業も国家も社会競争力がなくなってしまうんですね。

実際、なぜ今日本がどんどん競争力が失われているかという要因の一つとして、女性の活躍が行われていないからだと言われています。たとえばアメリカですと、ここ20年ぐらいのGDPの伸びをとりますと、そのGDPの伸びをつくっているのはほとんど女性なんです。男性ももちろん伸ばしてはいるんですが、大体物価上昇率並みにしかのびしていないんです。一方ですね、今までのアメリカのこの20年間の大きなGDPの伸びはどこから来たかという、これまで労働環境に参加していなかった女性が参画することによってどんどん1人当たりのGDPというのを女性が増やして行って、結果として経済成長をもたらしました。ですので、ここで「成長分野を女性がけん引するとともに」というのはそういう意味合いです。

加えて、「女性が既存分野や地域を活性させる」、これはどういう意味かといいますと、例えば、日産のカルロス・ゴーンさん。ゴーンさんが、日産の建て直しに入ったときに、日産が調子が悪かったときに、まずいろんなことについて課題を設けたんですけども、その大きな課題のひとつとして、車の開発陣を見たときに、ゴーンさんは仰け反ったそうです。何に驚いたか。車の開発陣が全員男性だったからです。ちょっと待ってよ、と。車を買うのって半分女性だし、ましてやお母さんの権限が強いんで、日本の場合、6割から7割くらい女の人が決めるんですよ。女の人が決めてる車を男の人が設計したら、やっぱり細かい機微が分からないんですよ。藤巻幸夫さんっていう、昔イトーヨーカ堂のバイヤーをやっていた今もいろんなところでコンサルタントをして活躍されている藤巻さんと話をしていた非常に面白かったのが、イトーヨーカ堂でセーターの品揃えをしようとしたときに、男性って5色ぐらいしか区別がつかないんですけど。女性って30色ぐらい

区別がつくんですって。だから全く違う発想と違う品揃えをしないと、同じ定番セーター一つを取っても売れ行きが違う。それを男性が設計した車というのは、どうしても女性の最後の最後にピカッと来ないんですよ。

私がよく家電で怒るのが、家電って何でか知らないけど、シャンパンゴールドとブラックとレッドを使うじゃないですか。家で台所に持っていくと本当に合わないんですよ。 「なんで私がシャンパンゴールドのキラキラしたのを台所に置かなきゃいけないの」とか思うんですよ。それをどうしてと聞くと、店頭で目立つ色を使いたがるんです、男性って。で、私たち女性は、自分の家の台所に入ったときに溶け込む色が欲しいんですよ。で、その男性陣にすごく文句を言うと、「分かった」といってパステルカラーを使ってくるんですよ。だから女性はパステルカラーは嫌いじゃないけど、家電まで使いたくないんだよ、と。そういう本当に細かい機微がなかなか分からないんですね。

もう一つ、昔を思い出しました。1999年ぐらいです。ちょうど私、携帯電話のコンサルティングをしていまして、ものすごく文句を言ったのが、色揃えが悪いということでした。当時ってですね、それこそシャンパンゴールドじゃないですけど、黒、シルバー、ホワイトぐらいしか色がなくて、女性向けって真っ赤かみみたいな色しかなくて、だから買わないんですって、この会社の携帯電話は。もっともっとうるさい色を用意してください、ああいう色を用意してくださいといって、ヨーロッパから様々な携帯電話を取り寄せてお見せしたのをよく覚えています。

いずれにせよ何らかの形でこれから成長しようと思ったら、女性の直感的なものというのをもっともっと生かさないといけないわけですね。

あともう一つ、生活困難者という問題があります。これは何かといいますと、今生活保護を受けている方というのが多くなってきているんですけど、一番多い生活保護のセグメントってどこだと思いませんか？これ、意外と知られていないんですよ。まず高齢者が多いというのは直感的に分かると思います。で、特に多いのが女性の高齢者なんです。女性が高齢者になった場合に、経済的自立がなかなか難しくなってきますので、高い確率で生活保護のお世話にならなくてはいけなくなってくる。

あるいはワーキングマザー。ワーキングマザーがいろいろいますけど、シングルワーキングマザーの貧困率も非常に高いんです。相対貧困率が50%を超えています。これは世界各国から比べても非常に特異なケースなんですけども、日本人の女性の離婚率が上がってきているんですけども、それでもなかなか諸外国ほどは上がっていない理由のひとつとして、実は離婚は本当はしたいんだけども経済的な要因から離婚はあきらめている女性が多いんじゃないかと、一般に言われています。そうすると何が起るかという、やっぱり幸福度が下がるんですよ。幸福度が下がるということは夫にとっても妻にとっても子供にとっても決してよくないことなので、もちろん私は、離婚は推奨しませんけれども、不幸な結婚というのを続けるということ自身もまた問題があるわけですね。なので、このようなかたちで経済的な自立というのをどうやって治めるかということが、もう一つ大きな

課題になります。

もう一つ。女性が、いわゆるM字カーブですね、このM字カーブによって子育て期に仕事を辞めることによって、労働重力人口が減っているというのと、GDPが減ってしまうということがあります。様々なデータ集で、20代、30代、40代、50代の男女別に、みんなが大体小遣いをどのくらい持っていて、どういうブランドが好きで、どういうところでお金を使っているかというものがあるんですけども、例えば書籍。私は本を書くので書籍のデータってすごくよく見るんですよ。驚愕するのが30代、40代、50代の男性って月額書籍に3000円くらい買えるんですね。そりゃそうですよね。働いていますから。平均すると2000円くらいなんです。じゃあ30代、40代の女性がお金出して本って、大体平均、雑誌も含めてですよ、いくらくらい買っていると思います？全国平均しちゃうと200円ちょっとなんです。どうしてかという、まさしくお金がないからなんです。生活費としては持っているんですけども、自分が自由になるお金というのはあまり持っていないので。そこでですね、書籍のような、ある意味不要不急ですよ、本読まなくても毎日暮らせますから、不要不急のものに対する投資というのがなかなか行われないうんですね。でもそういうところに投資が行われないと何が困るかという、再就職するときに困るんです。

再就職をするときに、いわゆるスキルフルな職業とスキルがいらなくてもいい職業と2種類に分かれていて、そのときにスキルがいない方の職業にみんな殺到してしまうんですよ。で、スキルがいるほうの職業というのは、もっともっと人が欲しいにもかかわらず、そこに対して労働力の供給がなされない。結果としてこれもやはりお互いにとって不幸なことになります。私も含めてなんですけれども、仕事を続けるのにどうしたらいいんですかと聞かれたときに、いろんな皆さん、口々に同じことを言います。辞めないこと。1回辞めてしまうと本当に再就職って大変なんです。もちろんコネがあつたり、あるいは何か特殊な資格を持っていればそんなに難しくないんですけども、一般的な再就職というのは、本当に、皆さんが思っているよりかなり厳しいんですね。だって男性ですら厳しいのに、1回辞めてしまったら、ましてや特別なスキルがない女性がどれくらい厳しいかというのは、それは想像に難くないと思います。

この後ですね、しばらく社会的な制度の問題として103万円の壁とか130万円の壁のお話をしたいと思いますけれども、ある意味103万円の壁、130万円の壁を前提で設計された仕事があまにも女性に多いんです。結果としてもっともっとスキルがある、あるいはもっと時間として働けるにもかかわらずそこに行けない女性というのが増えてきています。ですので、こういうような問題を解決するためにですね、やはり課題としてまず新分野でどういうふうにもっと女性が活躍できるのか。例えば、どうしたらもっと女性が起業ができるのか。そこに対してですね、例えば政府の支援として女性の優先枠みたいなものをもっと設けられないかということが1点目の課題。

2点目の課題として「制度・慣行の見直し、意識改革」と書いていますけども、先ほど申し上げたような、やはり制度的にですね、日本の税制ですとか年金制度というのは本当に女性になるべく主婦になって働くなと言っているような制度なんですよ。そうした方が、年間ですね、数百万単位で得てしまうんですね。もちろんそれを乗り越えて働いた方がいいというのはあるんですけども、そこまで、じゃあみんなやる気になれますか？これをディスインセンティブと経済学では言うんですが、わざわざ働かないように制度が設計されている。これをですね、「中立」と書きました。別に働くことを推奨する必要もないんですよ。働かないことを推奨する必要もないんです。それはどちらに対しても中立的になるような税制や年金制度というのを、もう少し設計できないかということをお私たちがこれから内閣の方に、これを進言するようなかたちになります。

次はですね、教育の問題があります。先ほど申し上げましたけれども、まずなぜ女性のほうが就業困難になりやすいかということは、スキルがなかなかついていないからなんです。仕事に対するスキル。なぜ仕事に対するスキルが低いかといいますと、日本は女性に対する教育投資が欧米に比べると明らかに劣っているんです。例えば今ですね、202030運動といいまして、2020年までに様々な公的な分野における女性の参画率を30%にしよう、あるいは将来的に女性の候補者、立候補者を30%にしようというような運動をやっております。

問題は何かというと、いわゆる候補者になり得る、あるいはリーダー格になり得る女性が、実際に大学で、あるいは大学院で学んでいる方たちがその候補になるんですけども、30%いないんですよ。例えば東京大学を取りましょう。東京大学の女性比率って皆さん何%ぐらいかご存知ですか？そうです、10%ちょっと。10数%です。で、皆さんいらっしゃるような大学でも一番高いところでようやく30ぐらいで、大体平均というのは20行くか行かないかです。これもですね、全学部の平均としてようやく25とか30で、いわゆる文学部みたいな女性が好む学部を除いてしまいますと、商学部、経済学部、あるいは工学部といったような比較的男性が多い学部をとると、やっぱり20いかないんですよ。そういった人たちがですね、将来幹部候補生になって、しかもそのリーダーに立ち上がるまでに、またあと20年30年かかりますから、202030って結構大変なんですね。なのでもっともっと、諸外国じゃどうなっているかということと大体男女大学院も含めて半々です。まあ当たり前ですよ、元々男女人数は半々ですから。だから中立的にですね、家庭が、なんでこんなことが起きてしまっているかということ、今家庭がですね、セレクトティブにおくっているんです。男の子だったら同じぐらいの学力であれば大学に上げるんだけど、女の子だったら上げないみたいなことをやっているんです。なぜでしょう。回収できないからなんですよ。女の子が大学に上がったとしても、このM字カーブで例えば仕事を辞めてしまった場合に、家庭が行った教育投資に対するリターンが返ってこないからなんです。なので、高所得家庭はあまりそれを気にしないんですよ。ただ中所得、低所得家庭がもし

子供が3人いた場合に誰を大学に上げるんだといったときに、男性が優先的に上げられるわけですね。もちろん奨学金制度とかいろいろありますから、女性もですね、決して大学の道が閉ざされているわけではないんですけれども、やっぱりそれにはハードルが高いんですよ。それを全部調べて申し込みをして審査を通過するというのをやらなければいけないので。なので、もっともっと経済状況にもかかわらず女性が就学可能な状態というのを、中立的にですね、家計がわざわざ男性女性を選ばずに、どちらでもですね、普通に大学に行きたいという女の子がいれば上げればいいじゃないかという環境を整えなければいけない。あるいはもっともっとですね、技能をつけるようなことについての女性の動機づけですね。そういうものやっつけていかなければいけないと考えています。

で、4つ目の課題というのがですね、あとはどうやってそういうものに対して配慮するか。例えば公共契約。今度これを進言するんですけれども、内閣府が何かプロジェクトを発注する、いろんな受注体制を整えるときに、男女共同参画を推進しているような企業に対しては入札の際に加点をしようという発想です。すなわち、これはこれからどういう基準を入れるかというのをやらなければいけません、例えば女性管理職比率が高いというのが一つの指標になり得ると思っています。なぜこれ女性管理職比率かといいますと、これも研究をしてきて分かっているんですが、女性を雇用している企業というのは業績が良いんですけども、正確に言うと、単に女性を雇用している企業って大差が無いんです。女性を雇用したうえでその女性がしっかりと上級管理職になる道が開かれていて、男女が人事評価上フェアに取り扱われている企業においてその企業の業績が良いんです。ですので、女性を雇用しただけでは業績が上がらないということが分かっていますので、もっともっとですね、様々なかたちで女性、しかもこれ女性だけじゃないんですよ。女性というのは、あくまでダイバーシティと呼んでいますけども、多様性において、例えばもっともっと様々な、私なんか今ちょっと足を怪我していますけども、例えばハンディキャップの人たちがもっと一緒に働けないか、外国人籍の人たちがもっと一緒に働けないか、男女がもっと一緒に働けないか、というようなかたちでですね、いろんな人たちが自分たちの能力を最大限に発揮して、やらされているという仕事じゃなくて、自分がやる気になっている仕事環境というのをもっともっと整えていって、その上でですね、一人一人が目一杯働けるようなことになれば、もっと経済社会が活性化して全体が幸福になるんじゃないかというのがこの発想なんです。

ちなみに日本の幸福度って大体どのぐらいかかってことを知っている方、手を上げていただけますか？あまりいらっしやらないですね。大体ですね真ん中よりちょっと下ぐらいです、全世界平均において。先進国の中では下の方です。どうしてかといいますと、私たちが別にミサイルが飛んでくるわけじゃないですしね、ご飯がないわけじゃないですし、情報操作をやっているわけじゃないですし、様々な社会的要因においてはそんなに不幸せになる要素ってないんですよ。それにもかかわらず、幸福度が低いっていうのは割りと稀

有なんですね。で、なぜ幸福度が低いかということについて様々な分析があるんですけども、一番大きな理由の一つというのは男性の働きすぎと考えられています。男性が働きすぎることによって、地域との繋がりとか家庭との繋がりというのが薄いんです。そうすると男性の幸福度が低いんですよ。男性の幸福度が低くて、通常幸福度というのはですね、U字カーブで戻るんですね。子供の頃割りとか幸福で、だんだんだんだん 40 ぐらいまで不幸になっていって、そのうち諦めがついてくるのか脳の構造が変わってくるのか、あるいはもういいやと思ってくるのか、U字に戻るんですけども、女性は比較的U字に戻っているんですが、男性が右肩下がりのまま沈んでいっちゃうんですよ。なんでこんなに男性が歳をとると不幸な社会なんだろうというので、スウェーデンとかあるいはイギリスとかアメリカのデータと比較したときに分かってきたのが、やはり一番大きかったのは地域、家族との繋がりです。結局ですね、なんで男性がこの辺で戻るかということこれはいわゆる 30、40 ぐらいでだんだん出世競争するんですが、そんなに大体みんな自分のキャリアっていうのが分かってくるわけですよ、どの辺まで行けるということ。で、そこである意味仕事だけのキャリアではなくて、社会でどうやってより良く生きようとか、家族とどうより良く生きようというかたちでわりと家庭回帰が始まるんですね。中年になりますと。ところが日本人はその、特に男性は、中年後の家庭回帰がうまくいっていないんですよ。なので、今からも男性の方々におすすめするのは、20代、30代のうちからですね。40になりますと大体自分のキャリアの行く末が見えてきますから、そのときにいかにちゃんと家庭から見捨てられていない状況を作るかというのが大事ですので、せっせとですね、よく推奨しているのが、最低でも週に2回は家族でご飯を食べようということなんですけども、そのようなファミリーテーブルと呼ぶんですが、そのファミリーテーブルのあり方みたいなものをもう少し考えられた方がいいかと思います。

で、これがM字カーブですね。日本が先進国上最低水準にあるというこの凹み方。ちなみにですね、M字カーブ、最近ちょっとずつ良くなってきてるんですよ。良くなってきてるんですけど、調べてみたら、これ、ぞっとすることが分かりまして、何がぞっとしたかということ、実は既婚女性のM字カーブはほとんど変わってません。じゃあなぜM字カーブが良くなったか。離婚率が上がったただけだったんです。なので、抜本的には実は何の解決にもなっていないどころか、実は少子化を助長しているのではないかというおそれがあります。でも、ここでヒントがありまして、ここでいわゆる普通の勤め人のM字カーブと、自営業者のM字カーブってちょっと違うんですね。自営業者のM字カーブっていうのは凹まないんですよ。なぜかということ、私も親が自営業だったから分かるんですけども、比較的自由がきくんで、いろんな制度設計、自分たちがやっていますから、その中で工夫することができる。そういうかたちで自営業がもっともっと女性で増えると、実はM字カーブの解消になるのではないかというのが一つのアイデアになっています。

私、親がやっぱり自営業だったので一階が工場なんですね。二階が自宅だったんで、母親が働いているので私の面倒をあまり見てくれてないんですけど、親戚のお姉さんとか従

業員の人たちが私にミルクをくれていたのをよく覚えています。それです、工場とかうろうろうろう赤ん坊の頃から遊びに行き親の仕事とか見てますから、そうやってやっぱりですね、何が幸福度を下げているかという一つの理由として、住んでいるところと職場をあまりにも切り離しすぎたが故に、男性が長時間労働の上に長時間通勤が加わってどうも乖離してしまったのではないかとされています。ですので、M字カーブのその一つの解として、双方を含めたかたちで職住近隣、すなわち女性も男性もなるべく通勤時間をなくしたり、あるいは家に子供がいる状態での仕事を継続することができるようになれば、M字カーブも解消するし、社会や地域、何て言っても職住近隣だと、地域も社会も家庭も全部同じ場所ですから、その同じ場所において繋がりというのが持てるのではないかと考えられています。

それでもなんだか言って女性の雇用者というのはどんどん増えているんですね。で、今、逆に課題になっているのが女性の雇用者、特に女性の正規雇用者が増えれば増えるほど、男性の非正規雇用者が増えているんです。すなわち全体の雇用者のパイって今あんまり上がっていないんですよ。どちらかという減っているぐらいなんですね。で、それまでですね、普通に働いている男性というのが普通に就職できたのが、女性との競争が始まっているんです。なぜ男女共同参画が進まないかという理由の一つとして、実は男性側が意識しているか無意識かは全く分からないんですけども、あまり女性との競争を望んでいないという説があります。結局男女共同参画が進めば進むほど、これまでですね、女性と競争したらひょっとしたら負けてしまったかもしれない層というのが今後この先も職を失う可能性が高いということになります。

ただそうは言ってもですね、なるべく敵対関係ではなくて、これはすみ分けと言っています、結局男性も女性もですね、一定数いた方が企業というのは明らかにパフォーマンスが上がるんですね。これはアメリカのギャラップ社という調べにもあるんですけども、大体どのぐらいパーセンテージ以上、これ男性だけでも女性だけでもダメなんです。3割を超えて異性がいる企業というのが職場のパフォーマンスが良くなっています。なので、よくみんないろんなところで3割3割というのは一応多少根拠があって、3割を超えだすとお互いのコラボレーションというのが上手くいってきます。これで面白かったのが、NASAでもほぼ同じ実験をやっています、スペースシャトルみたいなのを飛ばすじゃないですか。ああいって飛ばして閉鎖空間で男女の組み合わせを作ったときに、男性だけのグループも女性だけのグループもシュミレーションさせると上手くいかないんですね。これなぜだと思います？面白いんですよ。男性だけのグループって何しちゃうか。リスクを取りすぎるんですよ。リスクを取りすぎちゃってリスクマネジメントができなくて爆発するんですよ。女性だけのグループは何するのか。リスクを取らなすぎるんです。リスクを取らなすぎちゃって実際のミッションを遂行できなくなったり、あるいは待っているうちに状況が悪化してしまうんですね。なので、ある程度男性も女性もやはり一定数入れて、お互いに攻守じゃないですけども、そのバランスを取った方がどうもチームマネジメント

トとして上手にできるのではないかということが分かってきています。

ついでに男女差を言ってしまうと、数学の学び方というのも違って、男性の場合、男子の場合は競争させたほうがいいんです。なるべく能力別クラスとか作っちゃって、バンバンバン頑張れ頑張れ頑張れと追い立てると成績が上がるんですね。女性で能力別クラス作ると、これ逆効果なんです。みんなが嫌になっちゃうんですね。それに対してじゃあどうやったら女性がよく数学学べるかという、グループ作るんです。みんなで学びあいのグループを3人組とか5人組とか作ってお互いに教えあうと、これまた成績が上がっていくんですね。なので、やはりこの男女の性差はあるんだという前提のもとに、ジェンダーイコールとかジェンダーフリーという言葉よりは、もうあるんだということを前提に、教育制度も組み替えるし、職場の雰囲気も組み替えるということが、今一つの最新のトレンドになっています。

では、その第一分野でどうやったらですね、女性がもう少し上手に活躍できるかということ、いわゆる起業支援とかですね、複線型の、あるいは復興プロセス、この復興プロセスって何かと言いますと、震災が起きて復興会議とか復興会議メンバーを募ったら、またこれがひどいんです。政府の会議で政府の悪口を言うのは何なんですけれども、ほとんど全員男性で作っちゃったんですね。それは中央の会議もそうだし、地方の会議もそうだったんです。あれだけ日産さんの話を、私、他のところでもしているんですけれども、大体3割ぐらい女性を混ぜないとろくな計画にならないと言っているにもかかわらず、パッと気がつく全員男性みたいなことになってしまうので、やはりもっともっと女性を混ぜないといけませんねという話をしています。女性活躍への配慮ということをもっとやっていかなきゃいけない。

最近ですね、六次産業化って聞いたことあります？いろいろな農漁村において魚を獲るだけじゃなくて、あるいはじゃがいもを植えるだけじゃなくて、それをその場で加工をして、レストランとかで供給をして、観光とかで集客をして付加価値を上げるということ。そういうところで一番上手なのってやっぱり女性なんです。結局女性がきめ細やかな配慮でどのようなお料理を作って、どのようなレストランを作って、どのようなかたちで供給をするということで、すごく皆さんこれは活躍されているんですね。もし機会があったらぜひ十勝とかオホーツクとか、ああいう北海道のエリアに行っていただくと面白いと思うんですけれども、例えば十勝で今豚丼っていうのが非常に流行っていたり、あるいは様々なかたちです。十勝グルメみたいに競い合っているんですけれども、ハーブを作ったり、そういうのもですね、半分以上女性がやっていますね。ご夫婦でやっているケースも多いんですけれども、皆さんでご主人が作られたお野菜をそのレストランを作って観光化するといったかたちで上手にコラボレーションされています。

もちろん当たり前ですけど自営業ですよ。昔はトラクターに女性を乗せてくれなかったんです。小麦を刈るような。でも最近はですね、もうトラクターの性能が上がっていて男女どちらでも運転できるようになってしまっているんですね。そこでそういう風な

かたちで夫婦ですごいんですよね、そうやって活躍すると 40 ヘクタールとかの畑を持って、しかもそういうような六次産業まで稼動すると夫婦の年収が 4000 万円とかに上がっちゃうんですよ。なのでお金にすごく余裕ができるので、その余ったお金を今度何するかというと、ベトナムの土地を買ってベトナムの農地を改良して、またそこで農業指導とかしていて、そのベトナムの人たちの幸せに使ったりしてるんですね。いずれにせよですね、様々なかたちで実は儲からない儲からないと言われていた農業でも、やり方次第では全然問題なく儲かるんだということをこういう男女共同参画で行ったりしています。

で、女性の優先枠みたいなものというのをやるべきかやらないべきか議論があるんですよ。ただ少なくとも私は現状において女性が差別されているか差別されていないかと言ったら、やはり差別が残っているというのは真実だと思います。だから差別が私は存在する限りは、それを無くすための優先枠というのはあっていいと思っています。将来的に差別がなくなって、優先枠の必要性すらなくなったらそれは解き放てばいいのであって、ある意味その誘引としての女性優先枠というのは、置くことを視野に入れるべきかなと思っていますね。あと資金援助もそうでして、銀行は、要はお金を貸してくれないんですよ、女性だと。別に同じビジネスプランを持っていても貸してくれないんですよ。まさしくこういうのが差別なんですね。だから始めから女性優先枠みたいな資金援助枠というのを公的にあっても構わないかと思っています。で、またこれが変な話で、私の友人で、女性で、すごく優秀な翻訳会社やってる女性がいるんですけど、彼女のところ別にお金要らないんですよ。いらないんですけど、そういうふうに少数の優良企業があると、そこに向かってみんながお金を貸付に来るんです。だからうちはいらないって言うてれば、みたいなかたちになってしまうんですけども、だからそういう優先枠をせっかく作っても、そういうものが、ちゃんとですね、欲しがっている人に渡されるかどうかというものをしっかり見なければいけないかと思っています。で、あと新設事業所という話なんですけれども、雇用を作っているのってほとんど当たり前だけ新規事業所なんですね。だからもっともっと女性が起業をすれば雇用が生まれるんじゃないかと。で、今の女性の起業割合というのがですね、やはりそんなにまだ大きくないんですよ。半分を超えていません。でもそれでも十分に超えていて、且つですね、女性は女性でまたどんどんですね、男性が雇用するとですね、半分ちょっと男性を雇うんですが、面白いことに女性が雇用するとほとんど女性を雇うんですよ。なので女性の雇用者をもし増やしたいとしたら、もっともっとですね、女性が起業すればいいのではないかという発想です。ただ女性がですね、起業をしようと思うと何が足りないかといいますと、やはり開業資金とノウハウが足りないということなので、これはさっき言った教育投資の問題でもあるんですよ。その教育投資がなされていない分ですね、やはり相対的に学歴が高くなかったり就業経験が低かったりして、どうしてもいいアイデアがあっても銀行がお金を貸したがりませんから、そこにおいてですね、何らかのかたちで補助が必要ではないかという発想です。

ここにいらっしゃる方、特に女性の方、あんまり起業って視野にいれたことがないと思

うんですけど、起業いいですよ、楽しくて。私今こうやって一日ここに来ていますが、私これサラリーマンだったらかなり厳しかったと思います。一日有給を取ってやらなければいけない。でも起業していると自分が全部コントロールできますし、それこそなんで私週3回も4回もスカッシュやっているかという、まあ自分が起業家だからですよ。午前中はそうやっていろいろトレーニングをして、午後12時ぐらいから逆に19時みたいなかたちでタイムシフトで仕事をするというようなことが可能になるわけです。ですので、自分もし、特に私も子供を持っているからそうなんですけれども、子供を持ちながら働き続けようと思ったら、この自営業とか起業というのはすごく強い手段になると考えてみてください。

制度・慣行の見直し、意識改革。これがもう一つ難しいのが、女性と男性のお互いの意識の問題というのがなかなか直りません。特にですね、女性、最近20代の皆さんのなりたい職業トップ、専業主婦。もうまたかいなみたいなかたちで、でもこれもちゃんと理由があるんですよ。専業主婦は確かに有利なんです。どう有利かといいますと、例えば130万円の壁と呼ばれているようなものですか、あるいは配偶者特別控除、配偶者控除の適用率というのがあるんですけれども、配偶者控除というのは元々、まあ内助の功ではないんですけれども、女性がなかなか働けない環境でその分家計を助けていて、男性が働いているんだから、その分、国としてその働きを認めてあげましょうという制度だったんですね。ところがそのうちだんだんだんだんこの話は歪んできて、今どういう制度になっているかといいますと、高額所得者の節電になっちゃっているんですよ。高額所得者というのは奥さんが働く必要がない人が多いので、実際に働かない。働かないから配偶者控除、配偶者特別控除を受けられるので、高額所得者ほど配偶者控除をたくさんもらっているんですね、逆累進課税になってしまったんです。で、低額所得者の家庭というのは、奥さんも働くケースも多いので、結局配偶者控除がもらえないと、だからこの配偶者控除って何のために存在するの、というのが正直今みたいな共働きが主流になってしまっている社会においては訳分からなくなってしまっているんですね。だからまず、この配偶者控除そのものを止めてしまったほうがいいんじゃないか。実際これ、子供手当のときに止める予定だったんです。何が起こったのでしょうか。大反対。プーイングがきて結局政治的に妥協してしまって配偶者控除を止めることができなくなってしまいました。これは配偶者控除が存在するというので、しつこいんですけども103万円の壁と言いまして、わざわざですね、企業側が女性を低く雇用する誘引になってしまっているんですね。日本の最低賃金は700円台で非常に安いんですけども、これは103万円の壁が影響しています。もし103万円の壁がなかったら、1000円とか1200円くらいあげないと人が来ないと思います。

あと次の130万円の壁。妻が第3号被保険者である率ですね。これはもうすぐ改正されようとしていますけれども、いずれにせよこれもですね、夫の収入が高いほど第3号被保険者が高くなっているということ。これはやっぱり逆累進課税になってしまっているんで

す。すなわち、所得が高い層から年金いただいてないんですよ。おかしい話ですよ。で、それなのに奥さんは将来年金をもらえるという歪んだ構造になってしまっています。あとはですね、ただ、それでも夫婦を見た場合に女性も男性も共働きで働いている夫婦というのが一番収入も高いし、一番お金も使うし、税金も納めますというのがはっきり分かっていますので、とりあえず経済の活性化、国の税金の建て直し、成長力、そういうことを考えた場合には理想的にはやはり男女共に正規社員で安定した職を持って働けるような社会環境というのを作らなければいけないのではないかとというのが大きな制度上の問題意識です。

いずれにしても、ここで書きましたが、貧困率というのがそもそも非常に女性において高い、特に単身女性において高く、あるいは母子家庭とか単身女性において高くなってしまふ。これが問題なんですね。この2つ、分かりますか？単身女性の貧困率 50%、母子家庭の貧困率 56%ぐらいだったと思います。これがまず男女共同参画社会において非常に大きな問題になるんですよ。これもそうですね、子供のみの世帯。とにかくこの男女共同参画を実現しないと女性の貧困率が下がらない。で、今の制度というのは、高所得者優遇になっていて、全く働いていない。でもやはり男女ともに働いてもらったほうが収入面も税制面も落ち着くということです。

多様な可能性を、選択を可能にする教育、その形成支援は何かということで、結構この章は、私が強く言って、随分いろいろ調べていただいたんですけども、まず日本って意外と低学歴なんですよ。これ、知られていないことなんですけれども、先進国の中で女性の大学進学水準というのは、一番低いです。で、これぐらい低いと何が起こるかといいますと、まあ単純にですね、競争力がないんですよ。私たち競争というのは日本の中だけで行っているのではなくて、世界全体で行っているんですね。加えて今どの一流企業たち、特に多国籍化している一流企業たち、皆さん身に染みていると思います。半分ぐらい外国人採用しています。全世界で新入社員として。そうするとますますですね、女性の働き口というのが今のような高等教育在学歴では無くなっていってしまいます。ですので、これは国も家計もそれを理解して、男性も女性も両方必要なんですけれども、もっともっとですね、高等教育を受けてもらわないといけないということ。

あと相対貧困率。これもはっきりしています。要は、ほとんど学歴で影響されるんですよ。で、学歴で影響されたときに相対的に女性の方が低学歴だから、相対的に貧困率が上がるんです。だから別に同じ女性でも、例えば大学卒以上の女性の貧困率というのは男性の大学卒以上の貧困率と大差ないんです。分かります？これ。なので、要するに女性だから貧困率が高いんじゃないんです。教育を十分に受けられていないから貧困率が高いんです。なので女性に対して、どれぐらい男性と同等かそれ以上の教育をもっと実現するかということが、実は男女共同参画社会の一番大きな鍵なんです。

で、正規雇用者比率も全く同様です。大学・大学院卒の正規雇用者比率というのは女

性は非常に高いんです、実は。ただ、いわゆる高校卒の正規比率が非常に低く、しかもそこがボリュームゾーンだから正規社員の比率が低くなっているんですね。その部分を改めないと、いくら働きたいといっても企業だってスキルがない人を正規社員にしてお給料をあげるわけにはいきませんから、そこのバランスが必要になってきます。

で、管理職も同じで、やはり能力発揮ができるから管理職になりたいんですよ。でも発揮すべき能力そのものが、いくら素地があったってトレーニングをされてなければ管理職になれないし、なりたくないんですね。だから、その企業教育というのをどうやって女性にもっと施していくかということがもう一つの大きな課題になります。

私はマッキンゼーという会社にいましたので、元々企業教育を人に行うのも仕事でしたし、自分自身もすごく長い期間教育をしてもらいました。例えば英語を、今一応私一通り話せるんですけども、どのぐらいですね、英語を話すためにお金を、歴代私が勤めた企業に使ってもらったかという累積を計算したらですね、1000万円ぐらいかかっているんですよ。そのずっと英会話学校にお金を出してもらったり、留学させてもらったり。結局さすがに誰でも1000万円かければですね、英語話せるようになるんですよ。じゃあ誰もかれもその1000万円出してもらえるかということ、私はたまたま外資系にいたのであんまり男女の区別つかず、しかもこの人にお金をかけて将来的に回収できるんだったら出そうというという発想で英会話学校のお金を出してくれていたんですけども、そのような発想でですね、国全体あるいは少なくとも企業単位でもっともっと女性にですね、お金をかけるということをしていかないと、なかなか管理職比率も増えないし、女性の能力発揮というのもできない。またそれ以前の問題として国や家庭が女性に教育投資をしなければいけないということがよく分かります。

もう一度最初のスライドに戻しますけれども、ここで全体像のイメージというのを把握いただけたと思います。女性が活躍するということは、女性だけではなくて男性も楽にすることですね。男性がなぜ働きすぎてしまっているのか。女性が働いてないからです。で、男性がなぜ働きすぎてもなかなか日本の競争力が上がっていかないのか。男性しか働いていないからです。女性と男性が上手く協業することで、より良い商品、サービスというのが、日本、あるいは諸外国に提供でき、競争力が上がっていきます。そのことによって、もっと企業から家計から税収が上がってきます。税収が上がることによって公的教育に対する負担率を上げることができます。結果としてどのような所得階層に生まれたとしても、女性も男性も高い教育をより今より受けることができるようになります。高い教育をより受けられるようになりましたら、国際競争力が上がりますので、企業そのものももっと日本人を雇えるようになって、またさらに社会で活躍できる基盤を作るという好循環を産むことができるようになります。

あの、実はここにいる皆さんというのは日本の中ではものすごく恵まれた階層の皆さんなので、あまりこれが問題だということが分からないと思います。でも日本の問題は何かというと、教育を受けた層の厚さなんですね。特にそれはリーダー層に多いんです

けれども、日本は先ほどから女性の大学教育を問題にしていましたけれども、大学院教育を受けている人たちも非常に少ないんです。なぜ大学院教育が必要かと言いますと、例えば物事を論理的に考える、データを元に考える、あるいはコラボレーションを行う。様々な論文を読みこなしてその中で必要な知識を得るといったような統合型の知識、統合型の考え方というのに、どうも大学教育まででは足りないよだということが最近分かってきました。義務教育が終わって、そのあと7年間高等教育を受けるんですけど、7年間受けるだけだと、ようやく基礎教育とちょっと自分で考えるぐらいの教育で、まだたどり着かないんですよ、そこまで。なので、あと2年、4年ですね、さらに教育を加えることによって様々な人様の知恵をより統合して生かすような教育というのがどうもできるらしいということが分かってきていて、今だから海外では管理職というのがほとんどMBAあるいはMBAに相当するようなマスターディグリーというのが求められているんですね。かたやですね、そうやって統合した知恵を使って競争してくる人たちと、かたや私たちはある意味ですね、一生懸命一生懸命働いているんですけど、「働き一両考え五両」ということわざが私は好きなんですけれども、やはりどんなに一生懸命働いたとしても、考えた方をちゃんと優先させないと、競争力がなかったり、無駄働きになってしまうんですよ。ですので、国全体の底上げというのを男女共同参画ということを通じて、ちょっとずつでもいいからどうやっていけば行えるのか、特にここにいらっしゃる皆さんのようなリーダー層の方たちが、一体どうやって企業や社会をちょっとずつでもいいから変えていって、先ほど申し上げたとても大きな問題はここですね、高卒の女性が女性の半分相当を占めるにもかかわらず、能力発揮ができていない状態になっている。これが日本の今の競争力がなくなっている源泉の大きな理由の一つです。こういうものをどうやったら解決できるのか、そのためには配偶者控除の問題、第3号被保険者の問題。こういうものも解決しなければいけませんし、あるいは女性がもっともっとですね、起業ができるような環境、そういうものを応援するような風土というのを作っていかなければいけない。あるいは皆さん自身がもっと起業して、男性も女性も起業をして、女性を雇っていく。そういうようなことをですね、好循環としてやっていきながら、スパイラルアップと呼んでいるんですけど、ちょっとずつちょっとずつ良くなっていって、最後はみんなで上に上がっていくような、そして幸せだからみんなが金銭的な苦勞もなく、健康的な苦勞もなく、そしてより困っている人たちに対しては社会問題の解決に時間を使えるような、そんな社会制度を男女共同参画あるいは女性の活躍促進ということを鍵として、皆さんと社会で実現していけたらと思います。

これで私の基調講演を終わらせていただきます。どうも長い時間ありがとうございました。