羽ばたけ! 女性リーダーたち

赤松政経塾が開講

新しい時代の女性リーダーを育成するムーブメントとして各界から注目されている赤松政経塾が9月15日に開塾し、第1回目の講義が国際文化会館（港区六本木）で開催された。全国から53名の幅広い世代の女性たちが入塾し、熱意あふれる講師の話に聞き入った。

◀塾生にエールをおくる赤松良子塾長

Profile：東京大学法学部を卒業し労働省入省。婦人少年局長、婦人局長を歴任。この間、男女雇用機会均等法の成立の中心的役割を果たす。その後、駐ウルグアイ大使、女性職業財団会長、文部大臣等を務め、2003年旭日大綬章を受賞。2008年、日本ユニセフ協会の女性初の会長に。WIN WIN会長。

塾長の赤松良子さんは、元文部大臣で、厚生省の局長時代に男女雇用機会均等法を成立させた人物として知られている。国民の半分以上が女性であるにもかかわらず、政策決定の場に女性が少ない日本の現状を変えるべく、超党派の政治団体WIN WINを立ち上げ、女性議員の数を増やす活動を展開してきた。しかし、現在、女性の国会議員の割合は、参議院で16・1%、衆議院で8・1%に過ぎない。

赤松政経塾は、次世代を担う女性たちが、社会をリードする智恵やノウハウを共有できる学びの場として開塾した。

赤松良子塾長からのエール「夢」を持つことから始めよう

赤松政経塾といえば、松下政経塾や松下村塾（しょうかそんじゅく）を連想される方が多いのではないでしょうか。ご存じのとおり松下政経塾は、パナソニックの創業者であり日本を代表する実業家、松下幸之助氏が立ち上げた塾で、ここから多くの政治家を輩出しました。

松下村塾は、幕末に吉田松陰が立ち上げた私塾で、ここからも高杉晋作、伊藤博文など優れた政治家がたくさん出ています。

両塾とも、世の中が大きく変わろうとする激動の時代に立ちあがりました。そういう時期に国をよい方向に導いていくには優秀な人材の育成が急務なのです。

赤松政経塾も、これからリーダーとなって日本を引っ張っていく優秀な女性人材を育成するべくここに立ち上げました。ぜひ皆さんには、「リーダーとなって新しい時代を作ろう」という夢を持ってほしいと思います。夢を持てば、何分の一かは実現するかもしれない。見ない夢は実現しません。

ここから素晴らしい女性リーダーたちが育っていくことを私は夢見ています。そして、その夢は必ずかなうと信じています。

これを第一期生のみなさんに送る言葉としたいと思います。

◆第一講義

やる気があれば変えられる

大学を卒業後、NHKに入社。アナウンサーとして18年、ニュースショーのキャスター、国会中継、選挙報道など、「女性ではじめて」ということをたくさんして、その後、解説委員を務めた小宮山洋子さん。育児休業のない時代に、男児を3人育てた元祖ワーキングマザーでもある。民主党政権時代に女性初の厚生労働大臣となって活動した経験を踏まえ、「女性たちが社会を変えられる」と熱いエールを送った。

小宮山洋子政策研究会代表

［プロフィール］ NHKアナウンサー・解説委員の後、参議院議員（1期）、衆議院議員（4期）。民主党政権時、厚生労働副大臣・大臣、少子化担当大臣を歴任。DV防止法等を議員立法として作る。社会保障改革（特に子ども・子育て支援）等に尽力。

ダークスーツの男性だけでは世の中はよくならない

私が政治家を志した理由は二つあります。

一つは、NHKに勤務するかたわら女性の課題などの政策提言を行うNGO活動もしていたのですが、議員さんたちには忙しくてなかなか相手にされない。ならば、自分が政治家になって政策を実現した方が早いのではないかと思い始めていたことです。

もう一つは、アナウンサーとして、国会中継をするとき、放送席から国会の議員席を見下ろすと席を埋めるのはダークスーツを着た男性ばかり。彼らに社会的に弱い人の気持ちなどわかるはずがない。女性が政治の世界に入らなければ社会は変えられないと実感したことです。

26年NHKで仕事をしていると、各党から誘いがありましたが、私は、多様性が活かされなければ世の中はよくならないと思っていましたので、多数派の自民党からではなく、民主党から党が順位をつける最後の参院選に出馬しました。

政治家になるには方法はいくつもある

世の中をよくするために政治家を志すなら、方法はいくらでもあります。たとえば、最近では多くの政党が候補者の公募を行っています。選挙には、「地盤（支援組織）」「看板（知名度）」「カバン（お金）」の3バンが必要とよく言われます。議員となってからは特にカバンの少ない女性のための支援基金を作りました。知っている議員に紹介してもらうという手もあります。

やろうという気持ちさえあれば、女性だって政治に参加して世の中を変えることができるのです。

もちろん勉強もしなければなりません。まだまだ女性は、男性の2倍勉強してやっと認められるのが今の日本の現状。それは意思決定の場に女性が少ないからにほかなりません。

まず政治に参画して志ある者を集めること

議員になれば、超党派の議員立法など、いろいろなことができます。

DV防止法を作り、児童虐待防止法を改正しました。最初、男性議員たちは「DVは家庭の問題であって国会で議論する問題ではない」と否定的でしたが、暴力は人権問題だと主張しました。当時の総理府の調査では、「日本人の20人に1人が家庭内で命に関わる暴力を受けたことがある」という衝撃的な数字が明らかになり、流れが変わりました。6つの会派の超党派の議員で検討し、各省のキーパーソンにも周

資料A 働く「なでしこ」大作戦～女性の元気で日本再生～

※ その他本会議で、他省庁から発表された取組についてもプロジェクトの内容とし、追加する。

○ 各省横断的な取組として、2～3年程度のプロジェクトとして集中的に政府を挙げて実施。工程表を作成し、チェックを行う。
○ 企業の自主的な取組を促進し、女性の活躍促進・企業活性化をはかる。

企　業	労働者	社　会

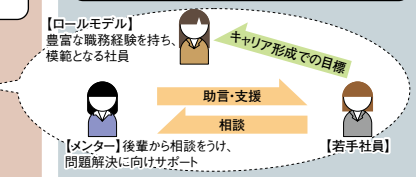
1「見える化」の強力な推進
○ 格差・差別の「見える化」
・企業労使で男女均等度合いを把握し、ポジティブ・アクションにつなげるシステムづくりをすすめるとともに、職務評価手法について、企業へのノウハウ提供を行う。
○ 市場での女性の活躍促進の「見える化」　＜対象:株主・消費者、就職希望者＞
・有価証券報告書に女性管理職比率等を盛り込めないか
・CSR報告書、求人パンフレットに女性管理職比率や女性の活躍などを盛り込むことの推奨
・厚生労働省のポジティブ・アクション情報サイトを利用した女性の採用拡大や女性管理職比率の向上などの目標を定めた企業の「見える化」

2「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の実施
女性の活躍促進・企業活性化推進チームの設置
約20,000社の目標を設定し、企業へ直接的働きかけ

6女子中高生等を対象にした意識啓発活動

7公務員等による取組の率先

3メンター(相談相手)の導入支援
メンター、ロールモデルの確保が難しい企業がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りの支援



4公共調達での女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの勘案

5周知啓発キャンペーン
企業の自発的活動となるよう政府を挙げたキャンペーンの実施
【ポイント】女性の継続就業が、企業、労働者、社会それぞれに得になる(現状では損失である)ことを試算し、周知

8医療、介護等の分野での女性の就労促進、公正な待遇の確保

りで聞いてもらい、3年かけて議員立法で法案が成立。この法律ができたことで、暴力によって命を失う人が減ったのではと思います。やる気さえあれば変えられるのだと、このとき実感しました。

野田政権のときに女性初の厚生労働大臣となり、少子化担当大臣も務めました。大臣は、いろいろなことができます。

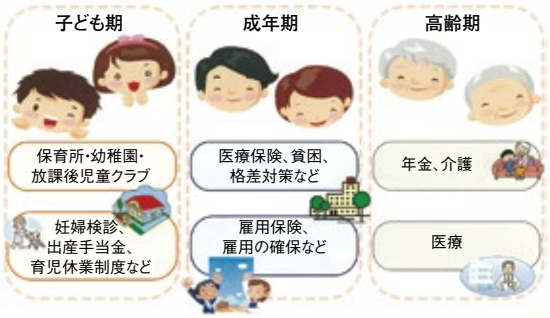
厚生労働大臣のときに、特命チームを組織して、女性活躍促進策を作りました。マスコミに取り上げてもらうにはネーミングが大事だと思い、チームで「働く『なでしこ』大作戦～女性の元気で日本再生」と名づけました。厚労省や雇用均等室の職員が企業に出向いてポジティブ・アクションを推進する政策などです（資料A）。

若い人がやる気を出せる政治を

社会保障と税の一体改革は大臣としての大きな仕事でした。社会保障というと、みなさん「年金、医療、介護」を思い浮かべると思いますが、これに「子育て支援」を加え、子育て支援に関する法案の作成や予算化に取り組みました。そうでなければ若い人たちがやる気になれません（資料B）。

日本は今、65歳以上の高齢者が25％。これに対し子どもの比率は12・8％という超少子高齢社会です。1965年には高齢者1人を9.1人が支えていましたが、2012年には2.4人が、2050年には1.2人が支えることになります（資料C）。国の借金は1000兆円を越え、これを国民1人当たりに換算すると、子どもまで、生まれたその日から800万円の借金を背負うことになります。

資料B 国民生活を支える社会保障



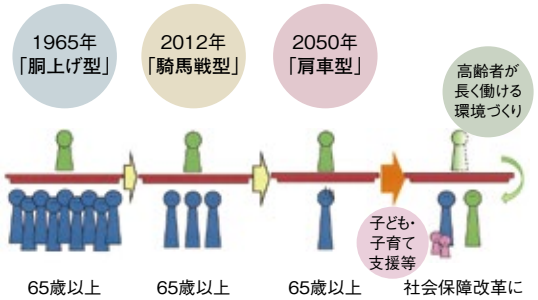
■消費税の使い道

現　在　高齢者3経費（基礎年金、老人医療、介護）

改革後　社会保障4経費（年金、医療、介護、子育て）

全世代対応型の社会保障へ

資料C 「肩車型」社会へ



資料D 消費税5%引き上げによる社会保障制度の安定財源確保

■消費税率（国・地方）を、2018年4月より8%へ、2015年10月より10%へ段階的に引き上げ
■消費税収の使い途は、国分については現在高齢者3経費（基礎年金、老人医療、介護）となっているが、今後は社会保障4経費（年金、医療、介護、子育て）に拡大
■消費税の使途の明確化（消費税収の社会保障財源化）
■消費税収は、全て国民に還元し、官の肥大化には使わない

（注）現行分の地方消費税を除く。また、現行の基本的枠組みを変更しない事を前提とする。

1%程度

社会保障の充実 +2.7兆円程度

○子ども・子育て支援の充実 0.7兆円程度
・待機児童の解消（保育、放課後児童クラブなどの量的拡充）など

○医療・介護の充実 ～1.6兆円弱程度
・高度急性期への医療資源の集中投入（入院医療の強化）、在宅医療・介護の充実（病院・施設から地域、在宅へ）など

○年金制度の改善 ～1.6兆円弱程度
・低所得者高齢者・障害者等への福祉的給付、受給資格期間の短縮など

（・貧困・格差対策の強化（低所得者対策等）
低所得者の保険料の軽減、総合合算制度など 上記のうち ～1.4兆円程度（再掲））

4%程度

社会保障の安定化：今の社会保障制度を守る +10.8兆円程度

○年金国庫負担2分の1 2.9兆円程度
・（平成24年度・25年度の基礎年金国庫負担割合2分の1の差額に係る費用を含む）

○後代への負担の付け回しの軽減 7.0兆円程度
・高齢化に伴う増（自然増）や安定財源が確保できていない既存の社会保障

○消費税引上げに伴う社会保障支出の増 0.8兆円程度
・年金、診療報酬などの物価上昇に伴う増

これはひ孫の代になっても返せないほどの借金です。

私たちは国の借金を少しでも減らして財政を健全化し、社会保障を維持する必要があります。そのためには、消費税を上げるほかありません。歴代、消費税を上げた政権はすべて選挙で惨敗していますが消費税を上げなければ、国際的信用は落ち、社会保障も崩壊します。

子育て支援政策では、教育と保育をともに行う認定こども園の拡充、放課後児童クラブの拡充などのために0.7兆円を消費増税からあてます。他からの予算も合わせて1兆円超、子どもにここまで財源をあてたのは初めてのことです（資料D）。

2012年の衆議院選挙で民主党は惨敗し、私も政治家を引退しましたが、法律は成立していますので、政権が変わってもこれらの子育て支援策は実現します。

女性議員数を増やすことが急務

在任中、女性議員を増やすために、資金力の乏しい女性のための基金を作りました。党の公募広告が男性誌にしか出ていなかったのを、「女性の元気が日本を変える」というキャッチコピーで女性誌にも掲載しました。これらの努力により衆議院で民主党の女性議員は40人にまで増えましたが、先の選挙で3人にまで減ってしまったことは大変残念です。

列国議会同盟（IPU）の発表によると、日本の国会議員に占める女性の割合は約8%で189カ国中127位という不名誉な結果となっています。

政治は、男性だけでは良くなりません。女性が政治の場に出ることで、私たちが生きやすい社会を実現するのです。この赤松政経塾の一期生の中から、リーダーとして活躍する人が出てほしいと思います。

ここで、私にいただいた50分という時間まであとわずかとなりました。私はアナウンサー時代からストップウオッチを使っています。私のキャッチフレーズは「1分から2時間まで話ができます」というもの。限られた時間内で、いかに起承転結を組み立てわかりやすく話すか。女性リーダーを目指すみなさんは、ぜひこのスキルを身につけてほしいと思います。

◆第二講義

女性はもっと活躍できる
～女性の力で企業を活性化する～

202030への動きが加速している。安倍内閣は全上場企業に向けて、役員・管理職に積極的に女性を登用することを要請。近い将来、女性の登用比率の情報開示が義務づけられる。しかし、女性が本当に活躍するためには、越えなければならない壁が立ちはだかっている。その壁とは何か。成功企業はいかにして乗り越えたのか。21世紀職業財団会長の岩田喜美枝氏がそのポイントを明らかにした。

岩田喜美枝氏

［プロフィール］　厚生労働省（雇用均等・児童家庭局長）、資生堂（代表取締役副社長）を経て、現在はキリンホールディングス社外監査役、日本航空社外取締役、21世紀職業財団会長、国連ウイメン日本協会副理事長、男女共同参画会議議員など。

女性役員管理職の数を増やすことが急務

安倍総理は企業に向けて、「全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性の登用を。まずは役員に一人は女性を登用してほしい」と要請しました。

また、女性の登用促進のための環境整備として、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書に、役員・管理職への女性の登用比率を情報開示することが今年度内に義務づけられます。さらに女性活躍推進に向けた新たな法案が、今年度内に国会に提出されるでしょう。

従来の女性活躍の切り口は、人口減少にともなう労働力を補てんするための女性登用であり、男女平等という〝人権〟の切り口でした。これに対し今の「女性が活躍すれば、企業が活性化する。女性の活躍は経営課題だ」という切り口は、経営者の腹にすとんと落ちた。

これまで女性活躍や労働力人口があまり進まなかったのは、人権という切り口が企業経営者にはピンとこなかったからだと思います。

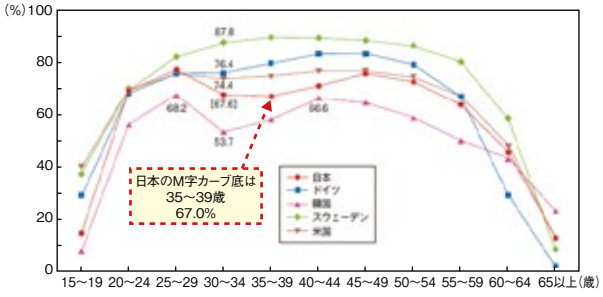
女性活躍では日本は世界のワースト2位

国際比較をすると日本は唖然とするほど女性が活躍できていません。女性の就業率を示すグラフで30代の子育て期に離職する女性が増えることを示す「M字型カーブ」を描くのは日本と韓国くらいです（資料A）。

女性管理職の比率も、他国が3割程度まで伸びているのに対し、日本と韓国は1割程度。GMIの調査によると役員の女性比率は45カ国中ビリから2番目という不名誉な結果です（資料B）。

日本の中でも地域差があります（資料C：次ページ）。女性の活躍を、M字型カーブが深い⇔浅いという軸と、管理職比率高い⇔低いという軸で分布すると、M字型カーブが浅く、女性

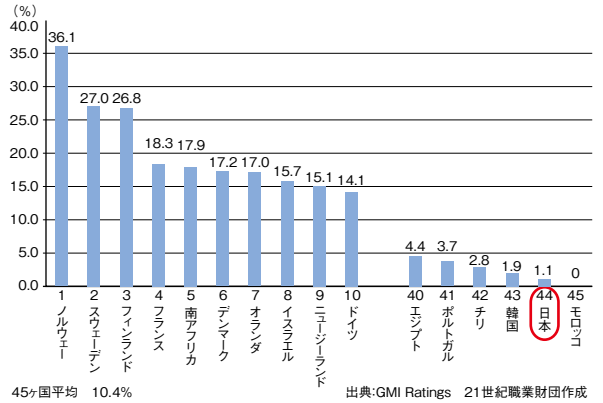
資料A 女性の年齢別就業率（国際比較）



（備考）1.「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。
2. 米国の「15～19歳」は16～19歳
3. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成23年）、その他の国はIOL"LABORSTA"より作成。
4. 日本は2011（平成23）年、韓国は2007（平成19）年、その他の国は2008（平成20）年の数値。
5. 平成23年の［　］内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成24年度版」

資料B 取締役・執行役員に占める女性比率（国際比較）2013年

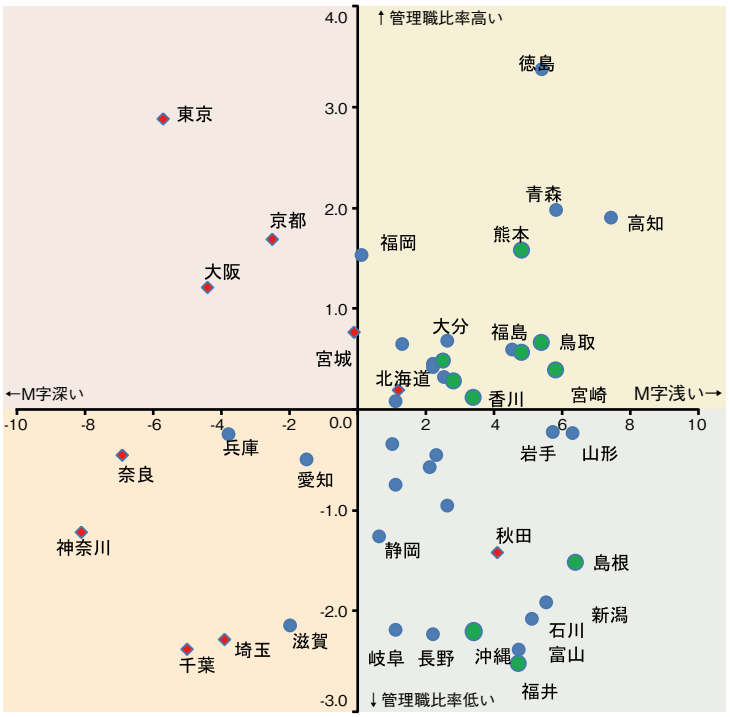


45ヶ国平均　10.4%

出典：GMI Ratings　21世紀職業財団作成

資料C

女性の活躍については、「M字が浅いが、管理職比率が低い」、「M字が深いが、管理職比率は高い」、「M字が深く、管理職比率も低い」等、地域により課題が異なる。



地域ごとの状況（全国平均との比較）

- ○ 徳島県、高知県、青森県は、M字が浅く、管理職比率も高い。
- ○ 福井県、富山県、石川県は、M字が浅いが、管理職比率が低い。
- ○ 東京都、大阪府、京都府は、M字が深いが、管理職比率は高い。
- ○ 神奈川県、千葉県、埼玉県では、M字が深く、管理職比率も低い。

（備考）1. 横軸は、「全国平均のM字の深さ－各都道府県のM字の深さ」。
2. 縦軸は、「各都道府県の管理職比率－全国平均の管理職比率」。
3. 緑の●は出生率上位10都道府県、◆は下位10都道府県
4. データ出所は、本資料のp7,8,11参照。

の管理職比率が高い（＝女性活用が進んでいる）のは徳島、青森、高知、熊本など。M字型カーブが深く、女性の管理職比率が低い（＝女性活用が進んでいない）のは千葉、埼玉、神奈川という結果です。東京は、管理職比率は高いがM字型カーブが深い＝子育てとの両立ができていない、という結果となりました。

多様性が社会を豊かにし企業の競争力の源泉となる

日本は人口が減少していますから、今後も良質な人材を採用し続けたいと思うなら、男性だけでなく女性にも目を向けなければなりません。女性だから、子どもがいるからという理由で、本来は優秀なのに活躍できていない女性をもっと活用する必要があります。

消費者の半分は女性です。女性のニーズは、女性のほうがよくわかるのは自然なことです。

企業の競争力の源泉は何か。これまでなかった新しい価値を提案していく力です。それは、モノカルチャーな組織ではなく、多様性に富んだ組織からしか生まれません。

今や、女性が活躍している企業の方が、事業が活性化しているということはいくつものデータが証明しています（資料D）。

女性の活躍の三段階

安倍総理は、育児休暇を3年に延長する「3年間赤ちゃんを抱っこし放題」施策を華々しく発表しましたが、これは多くの女性の共感を得ることはできませんでした。その理由は、二つには、明らかに女性が家で子育てを担う前提であること、二つには女性のキャリアアップを考えたときに3年も仕事を中断するのは不利であることです。

女性の活躍とは何でしょうか。どういう状態なら女性が活躍できていると言えるのでしょうか。①子育て期に仕事が継続できる。子育てと仕事を両立できている②女性がキャリアアップして、活躍できている

この二つが大事です。これを実現するためには、3つの段階を踏まなければなりません。

第1段階「女性は出産後退職するのが当たり前の段階」

第2段階「女性はかろうじて仕事と家庭責任を両立できる段階」

第3段階「男女ともに家庭責任を担いながらしっかりキャリアアップ」（資料E）

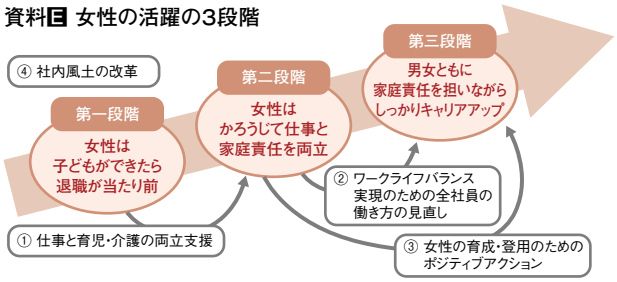
今、大企業の多くは、育児休業や時短制度など両立支援の制度整備によって、第2段階には到達できています。しかし、ここからが難しい。この段階の女性は、「かろうじて仕事は続いている」が、「キャリアアップはしていない」のです。

両立支援策の方向転換

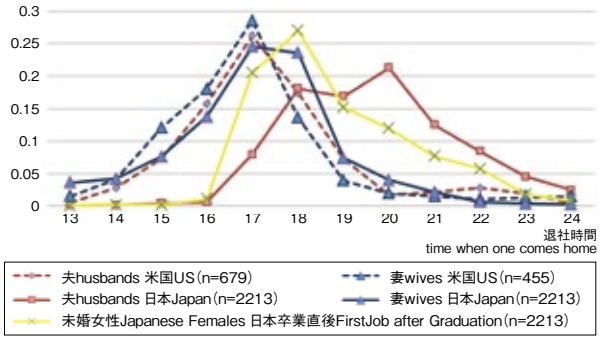
これまでは、育児休業や時短制度を利用できる〝期間〟の長さばかりが問題視されてきました。しかし第三段階に行くためには質に転換するべきです。

女性の育児期間は30代前後。社会人としては働き盛りの年代で、この時期に責任ある仕事を任されることが将来のキャリアアップに大きく影響します。ところが、この時期に育児休暇や短時間勤務を取ることで、女性は男性に比べ、キャリアアップのチャンスが大きく減ってしまいます。育休や時短は女性のチャン

資料E 女性の活躍の3段階



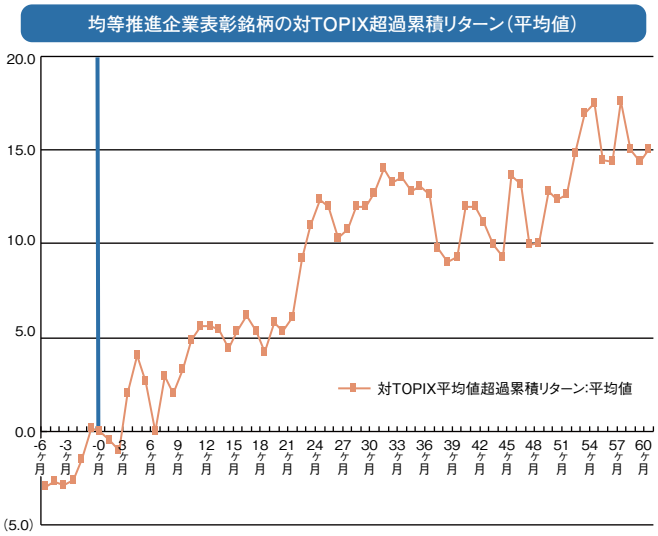
資料F 両立支援の方向転換の大前提



出所）お茶の水女子大学　文部科学省委託　近未来事業　　WEB調査　2010年

資料D 女性の活躍は経営にプラスの影響

日本でも女性活躍推進に取り組んでいる企業（均等推進企業表彰企業）は株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向



注）厚生労働省（「均等・両立推進企業表彰（うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。）」の受賞企業（表彰月の月末に上場していた152企業））及び東証データをもとに作成。

出所）大和証券キャピタル・マーケッツ㈱金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日）

スをせばめているのです。

仕事を免除するタイプの両立支援策はもうこれ以上必要ありません。これからは、フルタイムで仕事をしながら、子育てもできるように働き方を変えていくべきです。

そのためには、裁量労働や在宅労働など、労働条件をフレキシブルにする方法があります。子育てをしながらも普通に仕事ができ、しっかり経験を積むことができるように方向転換するべきなのです。

残業をなくし生産性を上げて女性のキャリアアップを推進

第3段階まで上がるために、まず必要なことは働き方の見直しです。育児期の女性だけでなく、全社員、とくに男性の働き方を見直す必要があります。

これまで正社員に当たり前に期待されてきた、長時間労働や転勤。これができるのは、妻が専業主婦の男性のみです。高度成長期のワークスタイルが、未だに働き方のスタンダードであることが大きな問題です。

今、男性はほとんど育児に参画できていません。男性がもっと育児を担わなければ、いくら会社が両立支援をしても第3段階には進めません。妻にキャリアアップしてもらいたければ、男性も家事育児をシェアしなければなりません。

本当は男性も育児に参画したいはず。でも、長時間労働が当たり前の企業ではできません。

男性の育児参加は、残業がない働き方が当たり前になってはじめてできることです。

日米の働く夫婦の退社時間の比較を見てみましょう（資料F）。アメリカでは、男女ほとんど同じ時刻に退社しています。ピークは夕方5時です。早く家に帰って育児をしたり、地域活動やボランティア活動に参加するソーシャルライフも楽しんでいます。

日本の妻の退社時刻は、アメリカの男女と似ています。しかし夫は夜8時が退社のピーク。これを妻の時刻に近づけることが日本の大きな課題です。

アメリカはできている。日本だってできると私は思います。

ワークライフバランス＝女性が育児と仕事を両立できることと定義する人も多いと思いますが、本来はもっと広い意味です。女性も男性も、仕事と趣味、生涯学習など、個人のための時間、家族生活、社会貢献、政治活動のための時間も含めて、両立できるよう働き方を改革することです。育児中の女性に限らず、だれしも24時間を会社に捧げることはできないのです。

しかし、この改革が難しい。成功している会社は、業務改革がうまくいったところです。

業務改革の方法には大きくは2つあります。

①一人当たりの労働時間を短くする。たとえば残業をなくす。

②一人当たりの労働時間が短くできなくても、働き方をフレキシブルにして、ワークライフバランスとりやすくする。

②は、制度の問題なので、実行するのはさほど難しくありません。難しいのは①です。

簡単な方法は、人数を増やすこと。でもこれではコストがかかります。会社は社員を減らして残業時間も減らしたいのです。

そのためには、1時間あたりの労働生産性を上げるしかな

い。たいていの会社がまずやるのは、ノー残業デーをつくる、消灯時間を決めるということです。

悪くはないのですが、それだけでは大きな効果は出ません。重要ポイントは、

(1) 無駄な仕事を廃止する
(2) プロセスの簡素化

です。これも大変難しいのですが、(1)(2)ができたところだけが、残業のない会社となり、女性管理職比率の向上に成功しているのです。

ゴール・アンド・タイムテーブル方式で女性リーダーを育成しよう!

次に必要なことは、ポジティブアクションです。機会均等を保証するだけでは女性のキャリアアップは進みません。男性との大きな格差があります。これをいかに縮めるか。そのための特別な施策をポジティブアクションと呼びます。

今、上場企業の女性の取締役が4割以上というノルウェーも、女性活用は遅れていました。ところが、女性比率を4割以上にするというクオータ制（割り当て制）を導入し、これが達成できなければ上場廃止というペナルティを課した。これでドラスティックに変わったのです。その後ヨーロッパのいくつかの国がクオータ制を導入しました。

しかし、私はクオータ制については懐疑的です。政治の世界ではいいのですが、企業経営に取り入れるのは無理があると思っています。

今、国は2020年までに女性リーダー30%という目標を掲げていますが、現時点で1割に満たない企業と、既に30%近い企業があります。ここに、一律に30%という目標を掲げるとどうなるか。女性の育成が追いつかないので、能力にあるなしに関わらず女性優遇をしなければならない。すると男性が差別されることになる。また、女性側も実は優遇されたくない。企業も最強の経営陣をつくりたいのにそれができない。皆が困ります。

私は、クオータ制の代わりに、ゴール・アンド・タイムテーブル方式（目標と達成までの期間を設定し、その実現に向けて努力する方法）を提案しています。これの利点は、目標が一律ではないこと。それぞれの会社が独自にゴールを定めていいのです。

目標がなければ変わることはできません。私は2003年、資生堂に入社したときに、10%だった女性管理職比率を、2013年までに30%にするという目標を掲げました。最初は社内で誰ひとり賛成してくれませんでしたが、8年間で、女性優遇は一切せず実力主義で27%にまで上げた。数値目標がなければできなかったと思います。

では、どうやって女性を育成するか。これは私の信念ですが、人を育てるのは仕事経験そのものです。小さな仕事だけさせていても、人は絶対育ちません。大きな仕事を与え、周囲に助けらながらでもなんとかこなすと、その仕事の大きさだけ成長できるのです。従来は、難しい仕事は当然のように男性に与えられてきました。企業の中には色々な仕事がありますが、「管理職になるためには経験しておいた方がいい仕事」が必ずあります。そういうところは必ず男性が配置されてきた。これからは、そこに女性を配置する。

評価、登用では優遇には反対ですが、育成は、女性を優遇するべきです。そうでなければ、男女の圧倒的な格差は縮まりません。

産業界も女性活躍支援に乗り出した

経済同友会が、「『意思決定ボード』のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言」を発表しました。その中に「2020年の目標を企業が率先して達成するために努力する」「目標値を自ら掲げ、女性管理職・役員の登用・活用を進める」「女性比率を積極的に情報公開する」ことなどが盛り込まれています。

ようやく産業界も変わってきました。しかしこれは東京だけの現象で、地方にまではこの熱が伝わっていません。第2段階で終わっているところがほとんどです。

そのような中、昨年5月に、福岡県が産学官一体で女性活躍推進の取り組みをスタートしました。女性登用の、自主宣言目標登録制度をスタートし、一年後の今、登録企業・自治体数は200を超えました。福岡方式が他府県にも広がっていくことを期待します。

取材・文：石井栄子　写真：戸井田夏子

第一期塾生の声

生活はみな政治につながっている

愛知県から参加

神永れい子さん

現在、「クオータ制の実現をめざす会」を主宰しています。赤松良子先生主宰の「クオータ制を推進する会」の役員も務めています。夫の転勤で青森から沖縄まで転々とし、専業主婦を余儀なくされましたが、子育てを通じて、水や食の安全、環境問題、教育問題に強い関心を抱くようになりました。それらは全て政治とつながっています。国政に女性議員を送り出すことはよりよい社会の実現のために不可欠だと思います。今回赤松政経塾に参加して、たくさんの若い方にお会いでき大変刺激になりました。クオータ制実現の輪を広げていきたいと思います。

弱者を切り捨てない女性目線が必要

仙台市から参加

草野祐子さん

「みやぎジョネット」という女性支援ネットワークの代表をしています。3・11の東日本大震災の報を聞いてすぐに、被災地を訪ね、その惨状に驚きました。個人レベルでは助けられないと、赤松良子さん、小宮山大臣（当時）に陳情に行ったことが、赤松政経塾を知ったきっかけです。被災地の復興は一見進んでいるようですが、障害のある方、高齢者の方など、復興から取り残されている弱者もたくさんいます。これは被災地だけの問題ではない、社会全体に女性目線が必要だと実感しています。赤松政経塾から優れた女性リーダーが育つことを期待しています。

私たちでも世の中を変えられる

埼玉県越谷市から参加

松田典子さん

給食調理員をしながら二人の子どもを育てている元シングルマザーです。社会から助けられていると思うこともありますが、子育てをしていて困ること、不安に思うことがたくさんあります。世の中を変えたいと思い、フェミニスト議員連盟の勉強会に参加しています。政治は、自分には遠い話だと思っていましたが今日、小宮山さんの、「政治家になることで、社会を変えることができる」という話を聞いてとても勇気づけられました。私も積極的に政治に参加して、女性のパワーで、子どもたちが明るい未来を描ける世の中にしたいです。

民間企業の立場で社会を変えたい

静岡県沼津市から参加

勝又あすかさん

沼津市で、24時間の介護施設を経営しています。民間企業として社会を変えたい。沼津市を良くしたい。そのような気持ちから赤松政経塾に参加しました。今、沼津市は若者人口が減っています。ならば、若者を無理に呼び込むのではなく、沼津市を東京巣鴨のような高齢者がワクワクできるような街に変えていきたいと考えています。そのために、民間企業の立場から街づくりに参加し、社会改革のきっかけを作っていくことが目標です。小さな街を変えていくことは、未来の国づくりにつながります。赤松政経塾で受けた刺激を故郷で生かしていきます。