

第一期 赤松政経塾

11月9日の講義をREPORT

2014年9月15日にスタートした赤松政経塾の第2回目が

11月9日に国際文化会館(港区六本木)で開催された。

全国から参集した塾生たちに赤松良子塾長から熱いエールが送られた。

▼全国で注目報道された赤松政経塾 新聞掲載記事。

- 1 静岡新聞(朝刊)
- 2 山形新聞(朝刊)
- 3 佐賀新聞(朝刊)
- 4 四国新聞(朝刊)

▼③

熟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 W N W N 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 6.5% に過ぎない。

赤松政経塾は、次世代を担う女性たちが、社会をリードする知恵やノウハウを共有できる学びの場として1月9日に第2回が開催された。

掛け声だけでは
女性活躍は進まない

赤松政経塾は、WIN WIN
で活躍されている先生方を招き、
みなさんに日本の政治について勉強
していただくという会です。日本
の政治でどのくらい女性たちが力
を発揮しているか、あるいはしそこ

ねているかがお分かりいただけると
 思います。

日本の人口の半分以上は女性です。有権者も半分以上。であれば国会議員も半分が女性であつてもおかしくない。フランスは、国会議員の男女比を半々にするバリテ法を、憲法を変えてまで成立させました。日

本は、まだそこまではいきませんが、「202030」、つまり2020年までにあらゆる分野での女性リーダーを30%以上にするという目標を2003年に掲げ、2010年に閣議決定し

ました。2020年まであと6年になりましたが、30%にはほど遠い。

掛け声だけではだめなのです。リーダーにふさわしい人、具体的に名乗りを上げる人が出てこなければ

ば実現しません。そこでWIN
WINでも智恵をしぼって考えた
のが、赤松政経塾です。女性たち
に、政治、経済、社会について勉
強していただいて、少なくとも30%
がリーダーとして参画できるだけの
女性を育成する。そうしなければ
202030は実現しません。

混乱する幕末の頃、吉田松陰が、
すぐれた人材を輩出するべく松下
村塾を立ち上げました。世の中を
よくするためには人材育成が不可
欠です。

女性を増やせといつてもいい女性
がいらないではないかと言われないよ
う、ぜひ皆さんに、ここで勉強して
いただいて、リーダーとなれる女性
に育つてほしいと思います。



▲**塾長の赤松良子さん** 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 代表。

輝け！女性

～リーダーを目指す女性たちのために

女性にやさしい社会を実現すること。弱者の声なき声をすくい上げること。人として正しい行いをする。平和な社会を守ること。2003年に初当選して以来、一貫した姿勢を貫いてきた高木美智代氏。「男性中心社会の閉塞感を吹き飛ばせるのは女性の笑顔と明るさ」と勇気の出るメッセージをいただいた。

高木美智代氏

【プロフィール】 福岡県北九州市門司区生まれ。創価大学文学部卒。2003年11月9日衆議院比例区東京Bより初当選（5期目）。公明党女性委副委員長。党東京都本部代表代行／政務調査会副会長／衆議院内閣委員会理事／元経済産業大臣政務官。



女性にやさしい社会は すべての人にやさしい社会

「女性にやさしい社会はすべての人にやさしい社会。男性中心社会の行き詰まりを解消し、女性の可能性を開く。女性の視点で社会を見直す」をテーマに立候補し、2003年に初当選しました。女性にやさしい社会は、すべての人にやさしい社会です。

それは、女性だけでなくむしろ男性の可能性も広げるのではないか。そのためには、さまざまな分野で世の中の仕組みを女性の視点で見直すことが大事だと考えました。

相馬雪香（「憲政の神様」「議院政治の父」と呼ばれた政治家・尾崎行雄の三女）先生には、平和を守るためには女性がしっかりとがんばることが大事、「日本の国益と世界の平和と両方から判断できる政治家になってください」と激励をいただきました。どうしたらいいのかと尋ねたら、相馬先生は、「自分で考えるのです、考えて考えて、考え抜くのです」とおっしゃられました。

当選早々から、ある男性議員から女性だから女性の問題しか

取り組まないのはいけない。男性のこともしっかりとやりなさいと言われ、経済産業や国土交通の問題にも取り組みました。この姿勢は今も貫いています。

現在は、内閣部会長という立場で、女性の活躍推進や、子ども・子育て、マイナンバー制度、TPPなど幅広い分野の仕事をしています。

弱者の声なき声を 聞きっぱなしにしない

東日本大震災のときには、企業再生推進会議の座長としてさまざまな施策を行いました。福島のある商工会議所を訪ねたときに、言われたことは忘れられません。「東北の人間は、東北電力の電気を使っている。福島の原発は東京の電力を供給している」と。人として、これまで電力を供給していただいた恩返しをしなければと強く思い、地域からの要望には極力対応し、対応できないことは、状況を文書にしてすべて回答しました。ここ

までする国会議員に初めて会ったと言われましたが、困っている人の声を聞きっぱなしにしない。人として当然だと思ふことをした

のです。

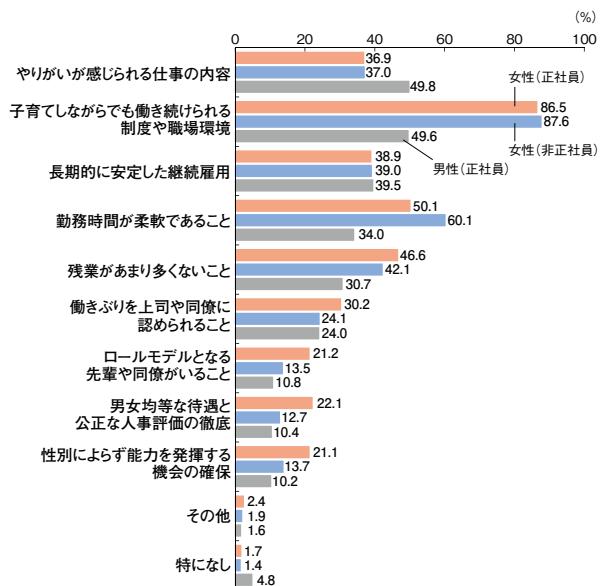
避難所には女性が着替える場所も授乳場所も、洗濯物を干す場もありませんでした。聞き取り調査をしたところ、地域防災会議に女性が一人もいないところが44%、防災局に女性がいないところは51%もありました。防災対策の段階から女性を入れなければと運動し、徐々に女性の数は増えています。

学校の耐震化も、進めています。2002年には44・5%しか耐震化されていませんでしたが、2015年にはほぼすべての学校の耐震化が終了します。

政治はなんのためにあるのでしょうか。ひとつは「国民の幸福と世界の平和」のため、そしてもうひとつは「弱者を守る」とことだと思えます。政治は、声が大きな人の意見が通ると言われますが、それでは声なき声の弱者をだれが守るのか。

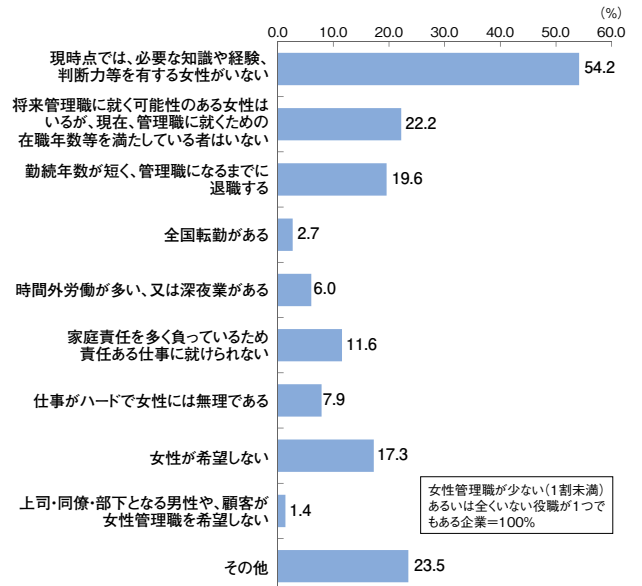
私は障害者のための政策にも力を入れてきました。平成23年6月には障害者虐待防止法を成立させ、これによって、障害者の虐待の相談・通報件数が半年間で13・5倍にまで増えました。

図B 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと(労働者調査)



(資料出所)厚生労働省委託調査三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

図A 女性管理職が少ないあるいは全くいない企業の理由



(※)平均勤続年数:男性13.2年、女性8.9年

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年)注)岩手県、宮城県及び福島県を除く

女性の活躍促進が急務

女性役職者が少ない理由について調べた資料があります。(図A)

これによると、

- ① 現時点では必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない
- ② 可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない
- ③ 勤続年数が短く管理職になるまでに退職する
- ④ 女性本人が希望しないが上位を占めています。

大きな問題は、女性が就労を継続できないことです。そのためには何が必要か。別のデータによると(図B)

- ① 子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境
- ② 勤務時間が柔軟であること
- ③ 残業があまり多くないことが多く挙げられています。

- ④ 長期的に安定した継続雇用
- ⑤ やりがいを感じられる仕事の内容

もあがっています。これらの課題に対して、どの

ように取り組めばいいのでしょうか。議員同士で検討し、自民党公明党で「女性の活躍加速法」を国会に提出しました。

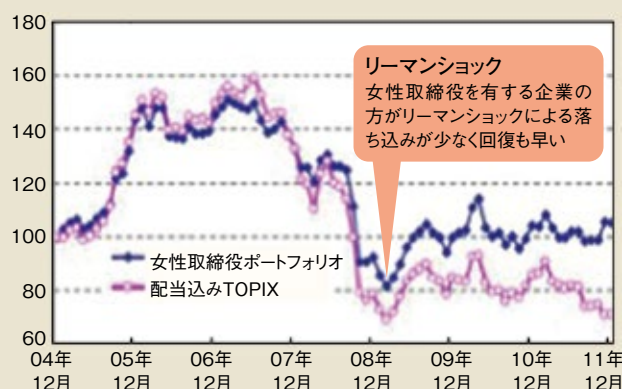
育児・介護休暇を取得しやすい雰囲気をつくること、テレワークなど柔軟な働き方を進めると、また、採用の時点から女性と男性を平等にすること、長時間労働を削減することなどが盛り込まれています。

女性の活躍推進には、クォータ制(管理職の中に一定割合の女性を必ず入れるという割り当て制)の導入も検討されています。超党派の議員連盟を作り、本格的議論を進めているところですよ。

女性の活躍による経済効果

「Labor から leaderへ」という言葉があります。女性がリーダーに育て、登用することが国や企業の発展につながることで、さまざまなデータから証明されています。

図E リターン指数の動向(2004年12月末=100)



(出所)ブルームバーグ、東京証券取引所等より大和総研作成

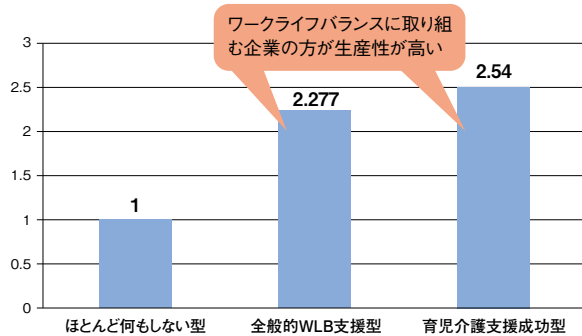
たとえば、取締役会の女性比率が高い企業のほうが、女性役員がゼロの企業よりも利益率が高いという結果が出ています。(図C)

またワークライフバランスに取り組む企業のほうが何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高いという調査結果もあります。(図D)

さらに、リーマンショック後、ほとんどの企業が業績を落としている中で、ダイバーシティに取り組む企業は業績を伸ばしたという結果が出ています。(図E)

図D ワークライフバランス(WLB)に対する取り組みと生産性^(※1)の関連

(「何もしない型」の生産性を1とした場合)



※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

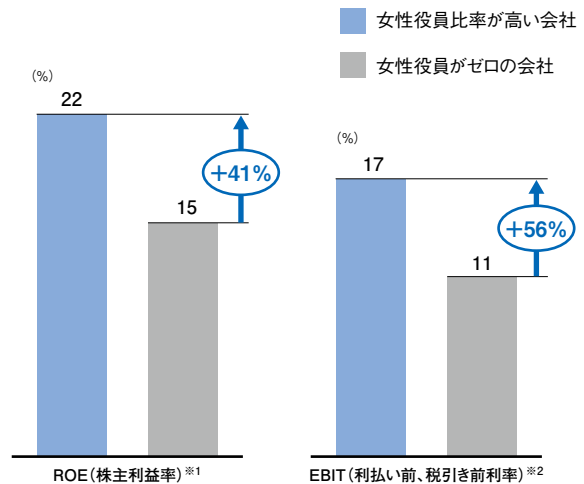
※2 「ほとんど何もしない型」＝「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組程度合いの低い企業

※3 「法を超える育児介護支援成功型」＝「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により「成功型」「無影響型」「失敗型」に分類。「成功型」は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

※「仕事と生活に関する国際比較調査」(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

図C 女性役員比率の高い企業は、女性役員ゼロの企業よりも利益率が高い



※1 ROE 279社の2007～2009年の期間について平均を算出

※2 EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル

注 調査範囲は欧州6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)

(出典)McKensey&Company「Women Matter」(2010)

女性の意識変革も大事

制度やしきみが整っていても、女性の意識や質はどうなのかということが問われています。女性の政治社会への関心を高めることが急務です。

子育て期の女性の就労割合

が下がることを表す「M字カーブ」は、日本と韓国に見られる共通点ですが、韓国は、今日日本が取り組もうとしている政策を2006年から進めており、だいぶ改善が見られています。韓国が今、日本を追い抜きつつあります。

多彩な活用ステージ

女性が活躍するためには、①子育て後、再就職したい、②地域で活躍したい、③高齢者の就労など、それぞれの状況や要望によって、多彩な活躍ステージが必要です。

①の場合はマイインターン、人材確保事業、②では起業支援やNPOの立ち上げ支援、③では能力を地域に還元できるしくみづくりなど。アメリカのシアトルでは地域のゆるやかなつながりの

拠点として、小さな喫茶店が話題になっています。日本でも、たとえば図書館にカフェを作り、高齢者が地域とゆるやかなつながれる仕組みづくりがあってもいいのではないのでしょうか。

智恵は現場にある

「現在、過去、未来において、人間には、命を尽くして成すべき唯一のことがある。それは、慈愛を持って互いに接し、人間が自ら作った壁を打ち破ることである」というトルストイの言葉を胸に、議員として政治に取り組んでいます。

また、私は「智恵は現場にある」と信じています。草の根活動、現場第一主義を貫き、困っている人、苦しむ人の声を聞く。情報を集めたら、情緒に流されず、データでもって裏付けし、質問し、予算付けをする。困っている人に寄り添っていく。この姿勢が政治家に求められると思います。

男性と上手につき合う術を磨こう

議員になると、役所とけんかをする人もいますが、協力することも大事です。彼らは法律や

税など、それぞれの専門家ですから、上手に教わって自分を成長させることです。

最後は、人に恵まれるかどうかです。相手も、こちらの人間性を見ている。すべての人と上手に仲良くすることです。女性の笑顔は武器であり女性の特典です。男性はメンツがあるからできないことでも女性はニッコリ笑ってできる。女性の明るさで、場をつなぐことができる。男性と上手につき合うにはとにかくほめること。そうすれば必ず相手はこちらを信頼してくれます。

最後に、私の好きなトルストイの言葉を紹介して終わりとしたいと思います。

「自身の成長や変革は、自己の内にと止まることはなく、必ずや他人をも啓発し、変革する」「自信の周囲を照らし温めるには、まず自身が燃えなければならぬ」

苦勞を厭わず、人びとに尽くしぬく。それが、人間として最高の人生だと思っています。

◆第二講義

伝える力を身につけ、 グローバルに 活躍する女性に！

同時通訳の草分けの一人、長井鞠子さん。50年近くにわたって、政府要人や企業のトップ、世界で活躍する研究者などの通訳を務めてきた。世界の中で日本人はどのようなスピーチをし、どのように世界から見られてきたのか。多くのプレゼンターを見てきたからこそ言える、伝わる話し方、魅力的な話術をうかがった。

長井鞠子さん

【プロフィール】 サイマル・インターナショナル会議通訳者・顧問。仙台市生まれ。国際基督教大学卒。1967年サイマル・インターナショナルの通訳者に。先進国首脳会議（サミット）や要人随行など、年間200件もの業務を請け負うトップ通訳者として第一線で活躍を続ける。著書『伝える極意』（集英社新書）



2013年の終わり、日本は、2020年の東京五輪開催決定のニュースにわきました。みなさんも、フリー・アナウンサーの滝川クリステルさん、フェンシングのメダリスト太田雄貴選手、パラリンピック陸上の佐藤真海選手の見事なプレゼンテーションをご記憶のことでしょう。

日本はなぜ勝ちえたのか。それはひとえにプレゼンテーション力だったと言われています。しかし、もともと日本人は謙遜を美德とし、声高に自分の意見を主張することを好まない民族です。五輪招致のプレゼンテーションは、言ってみれば、日本人がこれまでずっと苦手としてきたことへの挑戦でもありました。それがなぜ、勝てたのか。

猪瀬東京都知事（当時）率いる「チーム・ジャパン」に同時通訳として随行し、現場でスピーチを聞いた経験から、なぜ日本が勝てたのか、伝わる話し方とは何か、お話ししたいと思います。

伝えるための 3つのポイント

言いたいことを、相手にしっかりと「伝える」ためには、次の3

点が必要です。

- ①「誰かに伝えたい」という内容 トピック
- ②話を相手に分かりやすく伝えるスキル（論理性・構成力）
- ③伝えたいという熱意 モチベーション

①内容ですが、営業でも、商品説明（中身）なしで「これはいいよ！」を連呼するだけでは、物は売れません。

今回の五輪招致では、東京で五輪を開催することでのような利点があるのか、伝えるためのきちんとしたデータやプランがありました。

②スキル。これを日本人、とくに男の人は忘れがち。「男はだまって〇〇ビール」というCMもありましたが、昔から「以心伝心」「不言実行」という言葉があるように、べらべらしゃべるのは軽薄だという文化がありました。でも、世界では「話さなくても伝わる」ということは通用しません。日本人も言葉できちんと説明するためのスキルを磨く必要があるのです。

③熱意。「絶対に勝ち取りたい」という強い思いがあるかどうか

かです。

- ①②③がそろって初めて、プレゼンテーションやコミュニケーションは力を発揮するのです。

具体的なスキル1…表現力

ここに集まっているみなさんは、政治家やリーダーを目指している方々ですから、③のパッションは持ちだと思っています。あとは①しっかりと内容と、②伝えるためのスキルをどうつけるかだけです。

内容は、みなさんがそれぞれ努力して、各自の専門分野を極めることでついてきます。

②のスキルについて、いくつか紹介しましょう。

一つは、表情や身振りなどの「表現力」です。

五輪招致の際は、メンバーの中に専門のコンサルタントがいて、プレゼンメンバーは徹底的に指導を受けました。

みなさんもTVで、猪瀬氏が普段よりも大げさなジェスチャーをしたり、笑顔を振りまく姿をご覧になったでしょう。

身振り手振りを使ったり、身体の向きや目線を適度に動かし



たり、上手に間を入れたり。コンサルタントの指導のもと何度も練習しました。

また、カメラ目線についても指導を受けました。プレゼン会場はとても大きく、プレゼンターの顔が遠くてよく見えません。そのため大型のモニターが設置されており、IOCメンバーが見るのは、実際に舞台上にいるプレゼンターではなくモニターに映った映像でした。ですから、常にカメラ目線を意識することは大変効果的だったのです。

笑顔も大事です。笑顔はタダです。でもその効果は絶大。仏頂面で得することはつまりありません。

■ 伝わらなければ 言っていないのと同じ

日本チームのプレゼンテーションはすべて英語で行いました。同時通訳としては、出番がなくなるので日本語でとお願いしたいところですが、結果的には英語によるプレゼンテーションが効果的だったと思います。

同時通訳ではイヤホンを使用します。しかし、何か聞こえないときにイヤホンをつけなければ

ばならないと思うと「話を聞くう」という気持ちが一阶段下がってしまい、それだけでも不利になってしまいうからです。

実は、日本の前に、トルコがプレゼンしたのですが、トルコのエルドアン首相は、「本当の気持ちを伝えたいから母国語でスピーチをする」と言いました。正直言って、私は「しまった、負けた」と思いました。本来は、気持ちをしっかりと伝えたいときは、母国語で話して優秀な通訳を使う方がいいのです。が、結局、彼のスピーチの内容はともよかったのだと思いますが、抑揚も、笑顔もカメラ目線もなく、正直なところあまりインパクトのないスピーチでした。せつかくいい内容でも、伝えるスキルがなければ言わないのと同じことなのです。

■ 具体的なスキル2…声

意外に忘れられがちですが「声」はとても大事です。

高い、低い、大きい、小さいなど、みなさんは自分の声を客観的に分析したことがありますか？ 声が小さくて聞き取りにくけ

れば、それだけで「聞こえない」という気持ちになります。自分の声はいま一つ聞き取りにくいと思つたら、ボイストレーニングに通う、腹筋を鍛えるなどして改善するといひでしょう。

また、話の内容によって、声を高くしたり、低くしたり、大きくしたり小さくしたり、抑揚をつけること。ドラマティックに話すことも印象に残るスピーチにしたいなら効果的です。

■ 具体的なスキル3…論理的に話す

もう一つ、日本人のみなさんに気をつけてほしいことがあります。

それは、論理的に話すということ。日本語は、英語のように主語・動詞をはっきり言わないで、頭に浮かんだことをそのままならべても成立するフアジアなどところがあります。これは実は同時通訳にとってはとても英語に近づいている方です。

みなさんも、話すときは、「私は」と始めたら「○○です」ときちんと筋が通るような話し方を意識されるいいと思います。

いじわるな質問には こう答える

メディアは、よくいじわるな質問を投げかけてくるものです。それに対する練習も何回も重ねました。

実際に、韓国のメディアの記者から、慰安婦問題のことを挙げて、「日本に五輪開催の資格はあるのか」という質問もありました。当時は原発事故による汚染水についての質問もありました。

しかし、どんなことを言われても、「なるほどあなたの言いたいポイントはよくわかりました」と受けてそれ以上その話は続けない。その代わりに、自分が絶対に言いたい話題にワープするのが鉄則です。そのことによつて記者が「質問の答えになっていない」と怒ることはありませんし、言いたいことだけはしっかりとその場の人の記憶に残る。

その意味では、福島原発の汚染水について質問されたときの、安倍首相の「The situation is under control」は、賛否はあるものの大変効果的だったと言えるでしょう。

本当にグローバルな 人材とは

最近では、グローバル人材がよく話題になりますが、英語ができる「グローバル人材」ではありません。もちろん英語ができるに越したことはありませんが、日本の文化や日本の歴史についてきちんと語れるかどうかのほうが大事です。それが、①の内容ということです。英語だけでなくても身がなければ世界で通用しないのです。

異文化を理解するという姿勢も必要です。完全に理解できなくてもわからうとすることが大事です。それは、外国人との関係だけではありません。日本の中にもいろいろな文化や価値感を持った人たちがいます。同じような人とだけ付き合うほうがラクですが、それだけではこれからの世の中、生きていきません。面倒がらずに、いろいろな文化の人と付き合っていける人が、本当にグローバルな人材なのではないでしょうか。

育てるなら、 理屈っぽくて嫌な子を

親御さんから「英語ができ

る子に育てるのはどうしたらいいか」という質問を受けることがよくあります。そんなとき「理屈っぽい、とんがった、嫌な子」を育ててください」と答えます。

世界で通用しようと思ったら、理屈っぽくないとだめ。日本人は何か聞かれるとすぐ「えー、

だつてー」とごまかしたり、自分の意見をはっきり言わないことをよしとしがちですが、欧米では、小さなころから「Why?」と聞かれたら「Because」と理屈で答える訓練をされて育ちます。日本も「Because」でちゃんと答えられる子を育ててほしいと思います。

講師等を囲んでの ディスカッション

講義の後、ゲスト講師を囲んでの懇親会と名刺交換会を行いました。互いの仕事内容や職場での苦労・工夫などノウハウを共有し、明日への活力をいただける場となりました。



赤松政経塾 参加者の声



公正中立な 医療鑑定機構 の構築

東京都 歯科医

太田順子さん

歯科医院の院長をしています。目下の関心事は医療裁判です。日本の医療裁判では、医師のかばい合いにより医療ミスに遭った患者が敗訴するケースが多々あります。また、患者の勘違いにより非のない医師が訴えられている現実もあります。医療の透明性を確保するために、公正中立な医療鑑定機構を設立したいと考えています。WINWINの支援を賜り前回の衆議院選挙に出馬致しましたが落選しました。勉強して再起を果たしたいと考えています。

大先輩からの バトンを次世代に つなぎたい

東京都 会社経営

飯塚真奈美さん



外国人観光客に特化したマーケティング会社を設立して5年目です。先日、アイルランドのフィッツジェラルド大臣にインタビューする機会があり、女性が意思決定に参加することの重要性を痛感した矢先に、赤松良子さんをはじめ尊敬する大先輩たちが、赤松政経塾を開講されると知り、迷うことなく入塾しました。大先輩たちからしっかりバトンを受け取り、次の世代へ渡していきたいと思う、志高い仲間と切磋琢磨したいと思っています。



女性も力を持ち 社会に影響を 与える存在に

東京都 会社勤務

磯上悦子さん

人材開発部長から経営企画室に異動となり、会社の中期計画を立てる上で、世の中の動向や経済活動にも広く深く知識が必要と痛感し、参加しました。企業の中には聞けない、一流の政治家、経済界の先輩方の貴重なお話を聞けて本当に有益です。今の日本には、采配権を持ち自分の影響力を広げたいと思う女性が少ないのでは。男女問わず、中高大でのキャリア教育が必要だと思います。まずは自らがロールモデルになりたいと思います。

女性が社会で 活躍する 道は険しい

東京都 会社経営

村岡るり子さん



2年前に起業し、女性が社会で活躍することの大変さ、自分の未熟さを痛感する日々です。大先輩方からの成功談、失敗談をお聞きして自分の成長に役立てたいと思いました。
講師の方のセッションがすごく、世の中を変えるべく活躍する女性、その業界で一流になる女性の情熱と思いの強さをじかに感じる事ができました。
交流会では様々なバックグラウンドの方から思いや悩みを聞き、励まされました。