

「女性が活躍する『感性都市』へ」

— 提言 —

平成14年2月

社団法人 神戸経済同友会

序

21世紀が多くの期待と希望を伴って幕を開けた。しかし、兵庫・神戸経済は依然として構造的な不況に苦しんでいる。兵庫・神戸経済を活性化させるためには、産業構造を変革し、再び力強く成長できる姿へと変えていかねばならない。

このような問題意識の下、神戸経済同友会は産業構造委員会において、兵庫・神戸経済を活性化するために今何が必要かについて、昨年4月以降議論を重ね、また各方面から貴重な意見をいただきなど検討を進めてきたが、この度、この議論の成果を提言として取り纏め、発表することとなった。

神戸港や重厚長大産業の発展の歴史を振り返れば、産業・経済の大いなる変化は、新しい担い手によって引き起こされるものであろう。21世紀の今日、新しい担い手と期待しうるのは「女性」ではなかろうか。経済のサービス化が一層進展し、多様化するニーズに対応していくためには、男性だけでなく女性の感性や能力を生かすことが重要になってくる。兵庫・神戸で女性がその才能・能力・感性を十分に發揮することは、地域経済変革の原動力となるはずである。

経済同友会の提言としては、いささか大胆と言えるかもしれないが、この提言を一助として、兵庫・神戸が「女性が思う存分活躍でき、感性溢れる都市」への第一歩を踏み出すことができれば、われわれとしても幸甚である。

平成14年2月

社団法人 神戸経済同友会
代表幹事 楠 守雄
代表幹事 岩田弘三
産業構造委員会
委員長 上島康男

《目次》

<はじめに>	1
<本編>	
1. 兵庫・神戸経済の現状	2
2. 21世紀における兵庫・神戸経済の方向性	2
3. 提言に向けて	3
<総論>	
[提言1] 「女性が活躍する『感性都市』の実現を」	4
<各論>	
[提言2] 「女性が社会全体で能力を発揮するための仕組みや支援体制の充実を はかる一組織の中核での女性の活躍をー」	7
[提言3] 「女性起業家が次々生まれ成長する街」	12
(資料編) 女性の雇用の現状について	
<平成13年度 産業構造委員会における研究活動及び討議経過>	15
<提言作成に際し、取材・資料提供にご協力いただいた方々>	22
<産業構造委員会参加者名簿>	24

<はじめに>

女性が活躍する感性都市へ

バブル崩壊と相俟って、わが国の社会経済システムは構造的問題を露見することになった。規格大量生産型の「規模の経済」を支えた工業化社会の論理は、近年、価値観が多様化する中、後退を余儀なくされ、「価値」創造型経済への転換が急務となっている。

この「価値」創造型経済を支えるのは、経済のダイナミズムを創出するイノベーションに他ならないが、このイノベーションの方法に大きな変化が生じている。例えば、従来は企業内で行われていたイノベーションが、企業外の多様な主体との情報共有に基づく相互的学習という形で、外部に影響を与えはじめている。この企業と外部との関係の組替えは、さらに発展し、社会経済システム全体の組換え、すなわち産業構造の転換へと波及していく。この変化を担う主体は「旧システムの呪縛にとらわれた男」ではなく、別の新しい担い手が必要である。

近年における急速な情報インフラの発達、規制緩和、公的サービスの廃止・民営化を含め、多元化・多様化する社会における新たなビジネス・チャンスの拡大は、それらの多くが生活に密着し、個性へのこだわりにウェイトを置くため、これまでの組織優先型経済社会においてはどちらかというと脇役であった女性の持つ感性や多様性との関わりがきわめて重要となる。

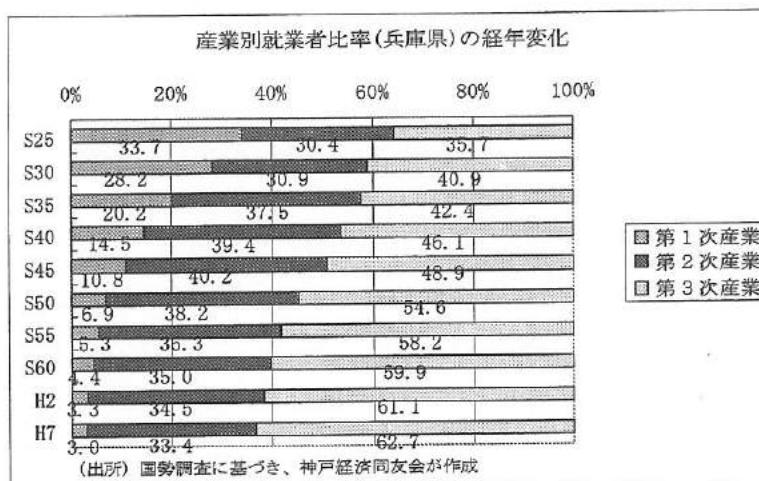
このように、組織ではなく個人が主役の経済社会が台頭しつつある。組織が主導してきたのがこれまでの産業都市であるとすれば、多様化・個別化する社会に呼応するのは、個々人の能力や感性が活かされる「感性都市」であろう。

本提言では、兵庫・神戸の経済活性化の本質的担い手である「人」の中で、この「感性都市」を支える主体として「女性」に焦点をあわせ、男女共同参画社会に向けた制度面からの展開も視野に入れつつ、次世代の社会経済システムを切り開く突破口として「女性が活躍する感性都市」の実現を提案しようとするものである。

1. 兵庫・神戸経済の現状

兵庫・神戸経済はバブル崩壊以降、停滞から抜け出せないでいる。主たる要因は、かつて兵庫・神戸を牽引してきた重厚長大産業などの製造業が成長力を失っていることである。これらの産業はアジア諸国等との競争激化や、生産拠点の海外シフトなどにより、往時の勢いは見られない。これに加え、震災によるバランスシートの悪化が追い討ちをかけた。また、神戸の象徴的インフラである「港」の衰退も震災以降顕著である。貿易量の落ち込みは少ないものの、国内外における相対的地位は急速に低下している。

現在の兵庫・神戸経済は、長期的な傾向として、製造業の割合が減少する一方、サービス・小売業などのいわゆる第3次産業が増加し、今では第3次産業が総付加価値(GDP)や就業者数で見ると全体の6割以上を占めるに至っている。しかし、第3次産業の業種は多様であり、大きな割合を占める業種はない。



2. 21世紀における兵庫・神戸経済の方向性：求められる産業構造の質的転換

サービス化・ソフト化の進展に伴い、生産と消費がより直結し、消費者のニーズが商品・サービスに反映されやすくなっています。この結果、従来型の生産者主導の経済から消費者主導の経済に移行しつつある。

兵庫・神戸は、明治以降、神戸港を外国との窓口として諸外国の文化・文明をいち早く取り入れ、まさに消費者主導の産業といえる子供服、スポーツ製品、靴、洋菓子・コーヒー等の西洋風食品、中華飲食、など生活関連の製造業やサービス業を他地域に先駆けて立ち上げてきた。近年では、アパレル、真珠等のファッショングループ企業が集積し、さらに高級惣菜販売企業などの台頭もある。

今後、経済のサービス化が進展する中で、生活関連産業は一層成長していく。具体的には、健康、医療、家事、介護、子育て、教育、教養、余暇、観光、旅行、運動、金融、

法律、飲食、娯楽、住居、環境などの多様なサービス分野で、個々人毎に微妙に違うニーズに応じたきめ細かなサービスが求められるようになる。これらの分野は多種多様であり、機械化が難しく、つまり人的対応を要するため、サービス業の就業者数は増加していくと思われる。

政府の経済財政諮問会議でも、雇用の受け皿としてサービス産業に大きな期待を持っており、今後5年間にサービス分野で500万人の雇用を創出すると予測している。

もともと、サービス業は、その多様性・生活密着性などから、女性、高齢者、若年層といった幅広い階層で雇用を創出していくところにその特性がある。特に、現状において家庭生活や消費との関わりの大きい主婦等の女性が、これらのサービス分野に進出していく可能性は高い。これに加え、女性の就業増加は、家庭における家事、子育て、介護などの仕事を市場化させ、新たな産業を生み出すきっかけになっていく。こうした家事代替産業も、当然ながら女性の進出余地は大きい。

3. 提言に向けて

21世紀の兵庫・神戸経済は「女性の活躍」がキーワードになる。

経済のサービス化が進む中で、感性豊かな女性の企業組織への参画が、企業組織の質を高め、商品・サービスの質や多様性にもプラスの効果をもたらすと思われる。女性の持つ生活・消費におけるリーダーシップも商品企画などでその力を十分に発揮できる。現在、兵庫・神戸地域の女性就業率は全国平均と比べ低い(全国46.0%、兵庫県41.5%、神戸市40.0%)。多くの有能な女性の才能が活かされていないことは兵庫・神戸にとって大きな問題である。こうした女性が活躍することこそ、今の兵庫・神戸経済に求められている。

現在、兵庫・神戸経済の活性化のために解決すべき課題が山積していることも事実である。すでに各方面で議論されている課題として、国際都市化の推進、重厚長大産業の技術・人材の活用、陸海空インフラの活用、医療産業都市構想の推進、中国・アジアの窓口機能の充実、生活環境優位による内外企業の誘致、中小企業融資制度の拡充、ベンチャー企業の育成、NPOとの協働、産・官・学・民の協調による活性化、ワークシェアリングの是非、など当産業構造委員会で議論すべきテーマは多かった。しかし、われわれは、もっと本質的な点、つまり産業構造の大転換を図って行く上で実際にそれを担う「人」こそが最も重要ではないかと考えた。その中でも最も注目したのが「女性」であり、その感性・多様性を必要とするのではないか、すなわち、兵庫・神戸が女性の活躍しやすい場、言わば、女性の感性・多様性が生かされる都市となることにより、当地の経済活動が活発になると想え、「女性の活躍」に焦点をあわせた提言を行うこととするものである。

《 総 論 》

[提言 1] 「 女性が活躍する『感性都市』の実現を 】

女性が活躍できる社会経済システムを構築し、女性が輝く『感性都市』を目指す。

男女共同参画社会の実現が社会的課題となっているが、ビジネスの世界では依然、男性中心という側面も否めない。女性にも均等に活躍するチャンスがあり、個人個人が十全に能力を発揮できる社会こそ今求められている。

これまで兵庫・神戸経済を支えてきた重厚長大産業は「男性型の企業文化」を作り上げてきた。しかし、21世紀においては産業のソフト化、サービス経済化の深化は不可避であり、ビジネス再生のための視点や発想の転換が求められるといって過言ではない。

個人の能力が評価され、これまでどちらかというと脇役的であった女性が活躍することは、兵庫・神戸の産業構造転換を促す重要な鍵と考えてよい。

われわれは女性が活躍できる都市を「感性都市」と名付け、兵庫・神戸が世界に先駆けて「感性都市」となることをを目指す。

1. 経営者としての問題意識

男女共同参画社会の実現が時代・社会の要請であることは論を俟たない。われわれ経営者は、他都市と比べ兵庫・神戸が長年にわたり重厚長大産業に依存してきたことを踏まえ、新しい産業構造への大転換を図るために、より現実的な問題として、女性活躍の必要性を感じなければならない。

その第一の理由は、企業が女性の得意分野を活かしていないことである。男女共同参画社会の精神では、男女に仕事上の能力に違いはないとしているが、現実にはこれまでの生活慣習や価値観の違いなどから、女性が得意で男性が不得意なものは存在する。例

えば、一般に家庭における消費のリーダーシップは女性が有していると言われ、消費に関する情報力や購買決定力も女性の方が強いのではないか。また、女性の持つ特有の感性も、多様性が重視されるマーケットでは強みを發揮するのではないか。

ところが、今まででは、顧客の大半が女性という企業ですら、トップ・中枢は男性が占めていた企業が多かった。今後は、女性を幹部に登用し、女性の能力や感性を活用していかなければ、ますます多様化する顧客ニーズを的確に把握し勝ち残っていくことは困難と言わざるを得ない。

第二は、兵庫・神戸における女性の就業率が全国に比べ低いことである。すでに述べたことだが、兵庫県は41.5%、神戸市にいたっては40.0%にすぎず、全国平均(46.0%)には遠く及ばない。産業構造を質的に転換し、この停滞から脱却するためには、女性等多様な人材を活用していくべきであるが、現状の就業率の低さは、逆にいえば経済活動を活発化するポテンシャルが当地にはまだたくさんあるということを表しているとも言えよう。

このように兵庫・神戸では、女性が、未だ男性中心といえるビジネスの世界で、十分能力を発揮していないか、あるいは発揮できるチャンスを与えられていないという状況にある。これは非常に残念なことである。女性が実力を発揮できるようになれば、それは、企業にとっても大いに有益なことである。兵庫・神戸の企業が、女性に能力発揮のチャンスを与え、その実力を引き出すことができれば、地域経済全体の活力も一気に高まっていくであろう。

2. 女性が活躍できる「感性都市」を目指して

これらの問題意識を踏まえ、各企業が女性にチャンスを与え、その結果、多くの女性が企業に参画し、企業が女性の得意分野や感性、多様性を活かしていくけば、企業は成長し、ひいては兵庫・神戸経済も産業構造の転換が進み、再び力強く発展していくと期待できる。

そこで、われわれは、このように女性が活躍できる都市を「感性都市」と名付け、兵庫・神戸を「感性都市」にしていきたいと考える。これからは新しい価値を創造していく上で、組織ではなく個々人の多様な感性が重要になってくる。それだけに女性だけではないが、とりわけ、サービス経済化の流れの中で、生活に根ざした女性の感性は確実に必要になってくる。

3. 具体化へ向けて

この「提言1」では女性の活躍が女性や企業だけでなく経済にとっても極めて重要であることを総論として提起し、そのような女性が活躍できる都市を「感性都市」と名付けた。

以下は各論とし、「提言2」では、女性が組織で活躍する必要性と、女性の活躍を阻害している問題点を探り、その解決策を提案する。「提言3」では女性の能力や感性をさらに発揮させ、経済全体に波及させていくために、女性の起業家育成について提案する。

《 各 論 》

[提言 2] 「女性が社会全体で能力を発揮するための仕組みや支援体制の充実をはかる一組織の中核での女性の活躍を—」

女性が社会や企業組織の中核で能力を発揮するためには、個人の能力を的確に評価する人事のあり方や、男性も含む子育ての支援体制の充実が必要である。

企業組織において、女性がその能力を十分に発揮し活躍できるような環境・体制を整備していくことは重要である。統計によるとわが国の労働力人口の40%を女性が占め、すでに企業では多くの女性が採用され、様々な職種で活躍している。しかし、例えば経営層・管理職層には女性が極めて少ないので現状である。

女性がその持てる能力を十全に発揮するためには、例えば子育てや高齢者の介護において、男性との協働のなかで、社会の仕組みとして、あるいは個別企業の制度として、サポートする体制を作ることは緊急且つ重要な課題である。

また、こうした状況下において一時的な「仕事の中止」ということも発生するが、これに対する企業の理解と復職制度の整備、実力主義にもとづく人材評価システムの確立など、組織的な対応体制の整備を求めたい。

1. 女性が社会・組織の中核で能力を発揮するために

男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法などにより、男女の制度上の待遇格差は存在しないはずである。しかし、様々な理由から、企業組織の中核には女性が極めて少ないので現状である。

理由の第一には、日本の雇用慣行である年功序列型賃金・人事制度が、女性の昇進を阻んでいる可能性がある。女性が出産・育児のために退職し、その後、復職しても昇進は難しく、また、その多くはパートタイマーとして再就職しているのが現状ではないか。

第二に、もともと企業組織には男性が多かったため、女性の評価が明確な基準で行われていなかった。ともすれば、評価基準があいまいな職種、例えば管理職や間接部門などでは女性の比率は極めて低い。¹ 一方、営業・販売など、成果・成績が数字で明らかな職種では、評価が明確な基準に基づいて行われたため、女性も活躍している。また、資格が必要な職種なども、女性の進出が顕著である。仕事の評価とは直結しないかもしれないが、例えば、司法試験の合格者数や判事補の数、国家公務員の就職者数なども年々女性の比率が高まっている。

このような現状はあるが、企業にとって優秀な人材の確保は常に重要かつ深刻な問題である。男女問わず従業員の能力を発揮させ、企業の競争力強化に繋げていく上で、もはや年功序列やあいまいな評価をしている猶予はない。実際、勝ち組と言われるある企業の人事担当者は、組織の中枢に女性が少ないことを問題視し、女性の積極的な登用を考えている。

男女の実態上の待遇格差は、いずれ解消していくはずであるが、兵庫・神戸の企業は、他地域に先駆けて、優秀な女性の登用を進めていくべきである。兵庫・神戸がそのような地域になれば、自ずと優秀な人材（男性も女性も）が集まつてくるようになる。

『女性を求め、女性から求められる会社』こそが、企業の存続条件の一つになるだろう。

また、より多くの女性が組織の中枢に進出するようになれば、その中から起業する人も出てくるのではないか。

(参考) 日本経済新聞(13年10月28日付)「私の履歴書」ジャック・ウェルチより抜粋

「日本では、外資が優秀な男子を雇うのは難しい。そこで私は女性に注目し、GEジャパンに『女性を求め、女性から求められる会社』のPRキャンペーンを展開してもらった。2001年5月の日本出張では幹部候補の女性14人と一緒に食事し、女性に夢を実現する機会を与えることがどんなに素晴らしい結果を生んできたかを実感できた。」

¹ 後掲の資料編P16図表4ご参照

2. 女性の出産・子育ての支援体制の充実について

女性が子供を生まない場合は、「女性の能力を活かすべき」というこれまでの論議で十分といえる。しかし、すべての女性がそうしたことを選択することはできないし、それでは社会は成り立たない。男性が子育てをする、もしくは助けることは、今や当然であるが、現実問題として女性の方に負担が多い状況にある。女性が子供を産み育てることと、企業で活躍できることが、両立できるような社会的な仕組みを考えなければならない。

(1)保育所の大幅増設

女性の就業にとって、保育所こそが、最も必要なインフラである。特に不足している乳幼児（0才～2才）向け保育所の一刻も早い整備が必要である。望ましい保育所の条件としては、駅に近いこと、職場に近いこと、預ける時間帯が柔軟であることなどが挙げられる。

今後は、官民それぞれで保育所の設置を進める必要がある。われわれ企業家も、このような保育所不足をむしろビジネスチャンスと捉え、この分野に積極的に新規参入を図っていくべきである。なお、最近、民間のいわゆる無認可保育所²を規制する動きがあるが、幼児の安全確保には十分配慮しつつも、新規参入を妨げないことが重要である。

(2)仕事の中止への企業の理解

出産・育児に伴いどうしても「仕事の中止」が発生する。一方では、出産・育児と同様に、企業の間接部門などでは幹部候補生に海外留学や他社への出向、研修などによる仕事の中止を許容しており、しかもその間、給与も支給している。これに対し、産休・育休は合わせても通常1年程度と、期間的にも問題とはならないはずであり、経営者の理解を求めたい。

地元企業の事例1 (P & G)

①管理職登用

P & Gでは女性の管理職登用が進んでいる。これは同社が実力主義と人材の多様性を重視するためである。係長級社員約600人のうち約150人(25%)が女性。また、課長級の約20%、部長級以上の約17%が女性となっている。

² 保育所には、認可保育所と無認可保育所がある。認可保育所には、公営のもの、社会福祉法人が運営するもの、民間企業が運営するもの、があり、一定の条件を備えることで、補助金が支給される。無認可保育所は民間が運営しており、経営形態に制限はない。

②育児等の対応

出産・育児への対応策として、育児休暇が2年間と育児・介護法で定める1年間よりも長く、また、フレックスタイム、勤務時間短縮などの制度もあり、勤務形態に関しては比較的融通がきくようになっている。このような対応は、女性への配慮もあるが、育児・子育てに関しては男性も負担を負うという立場で、男女従業員全体への配慮であるとのこと。「女性が働きやすい職場環境は、男性にとっても働きやすい環境ではないか。」（同社広報担当者）との指摘は印象的。

(3)出産退職後の復職支援

各企業は出産退職後の復職制度を設けるべきであろう。具体的には退職時に復職の時期、就業条件等について一定の契約を結んでおくことなどが考えられる。これにより、働く意欲が旺盛で優秀な女性を確保することができる。

地元企業の事例2（株式会社大丸神戸店）

①管理職への登用

大丸神戸店では、女性正社員約300人のうち約25%が管理職（係長級以上）であり、スタッフ職（販売、サービス教育、企画立案、コーディネーター等）、バイヤー、販売職など、女性特有の感性や販売キャリアを生かした分野で女性の活躍が目立っている。今のところ、店長や部長はまだ出てないが、「従業員もお客様も圧倒的に女性が多い業界であり、今後は女性店長や部長も出てくるのではないか」（人事担当部長）とのことである。（東京店では部長が出ている。）

②育児等の対応

同店では、出産・育児のために退職した女性向けに復職制度を設けている。現在この制度を利用して復職した社員はまだ数人だが、この復職制度が経験と能力のある女性社員の確保策として活用されている。

また、子供が小学生になるまでは短縮勤務が認められている。該当者は20名程度おり、出産後は元の職場に復帰している。

③企画・戦略立案への参画

同店は元町にあり、旧居留地の魅力を取り込んだ戦略が成功している。この成功の要因は、昭和60年頃から三宮一極集中が起きつつあった中で危機感を強め、旧居留地に店舗を出店する方法で旧居留地と同店を一体化して街全体の魅力を高めたことにあるが、その陰では女性の能力、感性が発揮されたことは言うまでもない。

(4) S O H O (Small Office Home Office) と I T の活用

育児期間中でも、パソコン、インターネットなど I T ツールを活用して、いわばサテライトオフィスとして自宅で仕事ができるように、企業は工夫をすべきであろう。仕事をする上でフェイストゥーフェイスも重要だが、I T 機器などを駆使すれば、自宅での仕事が可能な環境は整ってきている。

(5)社会的負担を担っている女性のために

育児に留まらず、高齢者の介護・看護や障害者の養育などを負担している女性に対する配慮も同様に必要であり、これらの女性に対する社会的支援が不可欠である。

(参考) 女性就業促進のための各界の提言の紹介

- ・ 配偶者控除や扶養手当が、家庭の主婦が働くことに対するディスインセンティブとなっている。これらは独身者や共働き世帯との処遇格差でもあり、廃止すべきである。(野村総合研究所)
- ・ 女性活用のためのアクションプランを作り、企業の方針として女性の社員や幹部の比率を高めていくべきである。(厚生労働省など)

《 各 論 》

[提言 3] 「女性起業家が次々生まれ成長する街」

たえず新しいビジネスが輩出される風土は都市の必須条件であるが次世代の都市経済にとって、女性起業家が次々に生まれダイナミックに活躍することは新しい産業構造にきわめて重要である。

女性起業家の活躍によって、女性の持つ感性や独創性が地域の経済に強く反映され、ますます女性の活躍できる社会が広がっていく。さらには、兵庫・神戸の経済構造を柔軟かつ大胆に転換させていく力となろう。

兵庫・神戸にも、起業に至った経緯は異なるものの、女性の経営者は少なくない。これから起業を志す女性が先人の活躍ぶりに意を強くしてチャレンジするよう期待する。

1. 起業家精神の醸成

女性が進路選択をするにあたり、企業家の起業体験を聞くことは意識改革を促すことにもなろう。企業家や起業家の成功体験を身近に知ることは難しいが、これは神戸経済同友会としても、そのような機会を設けるなど貢献できる分野であり、積極的に協力していきたい。

兵庫・神戸の女性経営者の実像

経営者になった経緯としては、相続等の事業継承、会社員からの起業、主婦からの起業など、各自様々であり、女性経営者を一概に起業家とすることはできない。しかし、どのような事情であろうと、一旦、経営者となると、それぞれ独自の感性や独創性を發揮して積極的に新しい発想や考え方を導入し、人事構成、商品・サービス企画などの面でも従来とは違った試みに挑戦されている。

2. 生活関連産業に専門化した投資事業組合の形成

地元企業家たちが集まり、地域の経済発展をも見据えた投資事業組合を作れないか。この投資事業組合は、兵庫・神戸が得意とする生活関連産業への投資に特化し、中でも女性の感性や得意分野を活かせる事業について、審査機能・アドバイス機能を充実させる。成長が見込まれる具体的な業種としては、家事代替、介護、看護、託児所、ライフスタイルデザインなどの家庭生活に近いものが有力ではないか。

投資事業組合としても、ノウハウ蓄積などの観点から、専門化・特化のメリットはあるはずである。また、この投資事業組合は、アドバイザー機能を重視して、企業運営に不慣れな女性起業家に対し、経営への的確なサポートを行っていくべきである。

3. 共働き世帯の推奨

起業する場合、失敗した時のリスクが大きい。したがって、夫婦のうちどちらかが仕事を持っている方が、一家としてリスク分散になる。これは女性の起業だけでなく、男性の起業にも言えることである。これは「提言2」を推進していくことが前提となる。また、配偶者控除など共働き世帯に対するディスインセンティブな税制も改めるべきである。

4. 兵庫・神戸の新進気鋭風土を活かす

兵庫・神戸には従来から新しい産業・業種を生み出す新進気鋭の風土がある。加えて、女性が活躍するにふさわしい文化や知性に溢れる都市でもある。このような素地を活かして、今後の女性起業家の輩出に努めていくべきである。

5. 神戸経済同友会での具体的取組み

神戸経済同友会としても自ら行動を起こし女性会員の増強に努めていく。さらに、女性企業家委員会（仮称）を設置し、重要課題として女性企業家の育成について研鑽を積みたい。

女性の起業事例

・株式会社夢工房（兵庫県）：ソフト制作事業

アプリケーションソフトの製作を主として、コンピューター利用のコンサルティングなども手がけるソフト制作会社。社長の田中裕子さんは、IT業界ではめずらしく女性企業家である。同社は「主婦による主婦のためのコンピューターソフト」のベンチャー企業で、「コンピューターを夢の箱に」「女性の感性を生かしたい」と社長は言う。

社長は、地元大手メーカーでシステムエンジニアとして働き、結婚後、子育てをしながら、86年に「育児と仕事を両立できる職場を」と仲間3人で同社を設立。いち早く在宅勤務制などを導入し、女性に働く機会を提供してきた。

同社の家事管理ソフトは80万本以上のヒットとなるなど、女性ならではのアイディアを効果的に生かしている。

・コティ（北海道）：無認可保育所運営事業（週刊東洋経済掲載記事より）

「ももちやんナーサリ」という名の無認可保育所を全国展開中。昨年10月に文部科学省から委託を受け、同省内に「かすみがせき保育室」を開設したこと有名。水沢佳寿子社長は、離婚後、3人の子供を育てながら、保育サービス事業を展開してきた。社長自身、子供を認可保育所に預けてきたが、そのサービスに不満だったため、自身が保育サービス事業に参入する際には、規制を受けることを嫌い、無認可保育所としたという。

・社会福祉法人あおぞら（兵庫県）：重度知的障害者入居施設運営事業

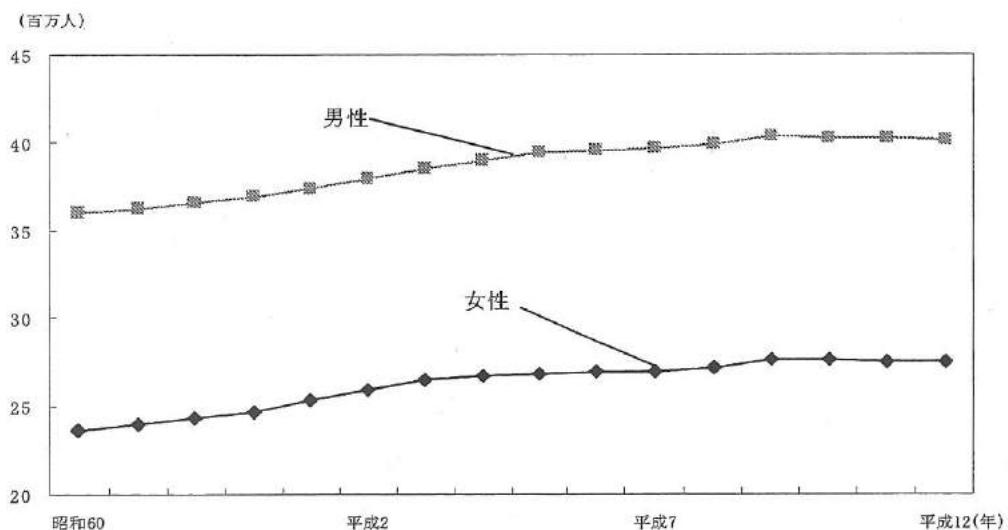
わが国には18歳以上の重度知的障害者の公的入居施設がないため、障害者の子供を持つ母親5人が発起人（発起人代表：永松陽子）となり、同じ立場の母親ら45名の賛同者を得て、社会福祉法人の設立や資金調達などを行い、平成11年6月には、50名を収容できる個室と作業場兼地元協力者との交流の場を併設する入居施設を建設した。永松陽子さんは理事となって、現在、同施設の運営に携わっている。

(資料編)

女性の雇用の現状について

労働力人口の推移を見ると、女性の社会参画は着実に増加しているが、男女の比率に関しては、近年、およそ6対4のままで推移しており、あまり変化していない。

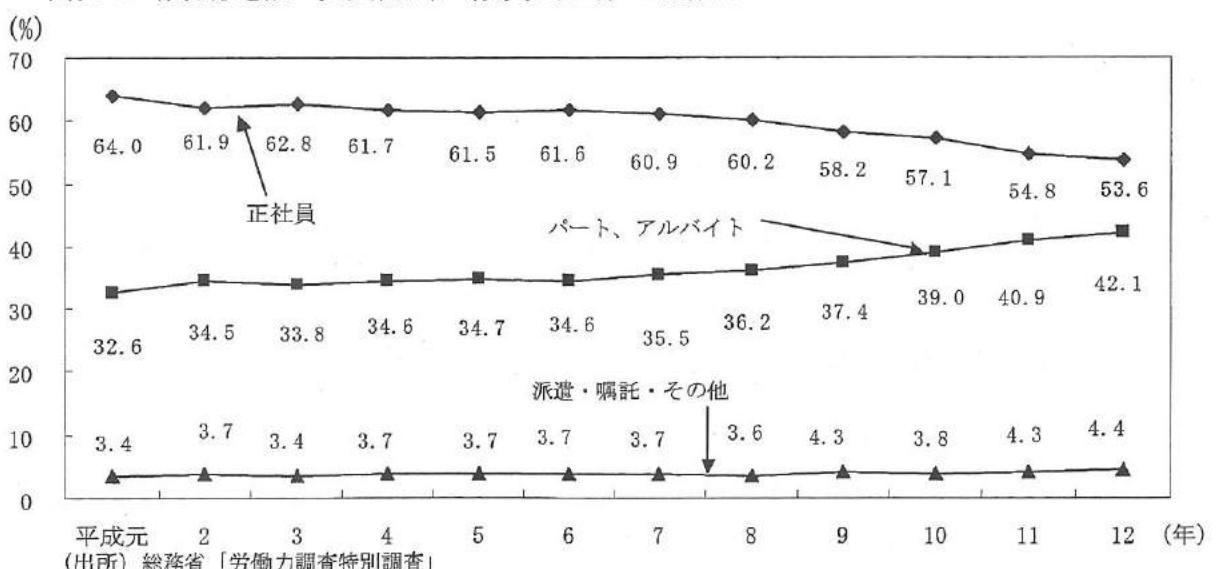
図表 1 労働力人口の推移（男女）



(出所) 総務省「労働力調査」

しかし、雇用形態の内訳を見ると女性の場合パートの比率が高い。女性就業者は補助的業務中心で管理職、経営幹部等の重要な地位にはほとんどいないのが現状である。

図表 2 雇用形態別・女性雇用者（役員を除く）の構成比



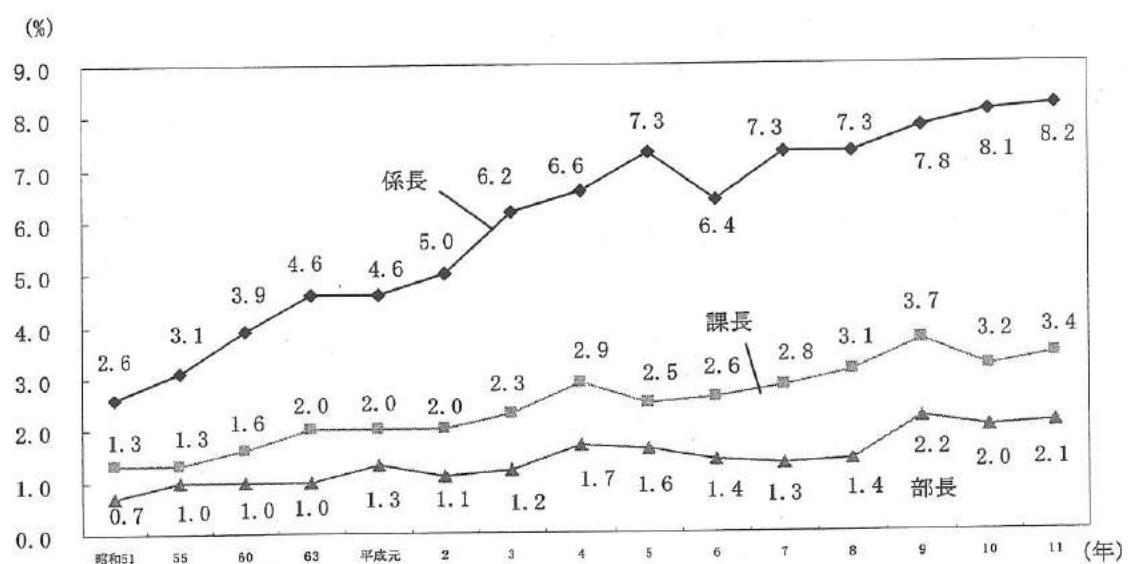
(出所) 総務省「労働力調査特別調査」

図表 3 女性パートタイマーの割合

	計	正社員	非正社員 計	契約社員	臨時的 雇用者	パート タイマー	短時間の パート	その他の パート	出向社員	派遣 労働者	その他	(%)
計	(100.0)	100.0	72.5	27.5	2.3	1.8	20.3	14.5	5.8	1.3	1.1	0.7
女性	(39.2)	100.0	53.0	47.0	2.6	2.0	39.6	28.9	10.7	0.4	1.8	0.6
男性	(60.8)	100.0	85.1	14.9	2.1	1.8	7.8	5.2	2.6	1.8	0.6	0.8

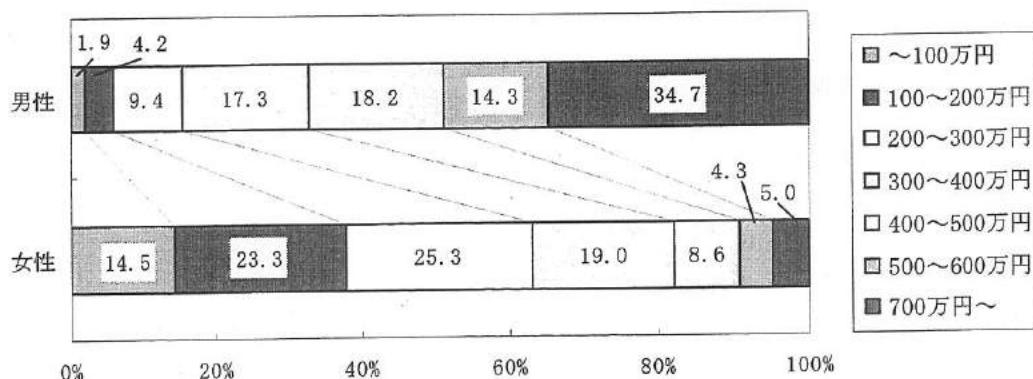
(出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

図表 4 管理職に占める女性の割合の推移



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表 5 女性の給与の状況

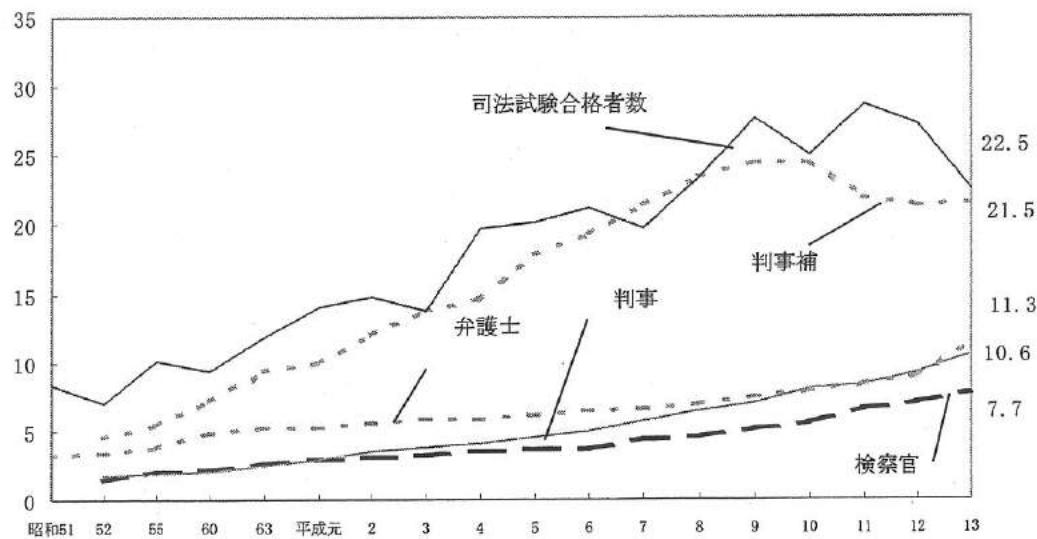


(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成11年)

一方、資格が必要な職種では女性は検討している。ストックベースでは男性が多いが、新規流入分では、女性の割合が増加している。

図表 6 司法分野における女性の割合の推移

(%)



(注) 弁護士数については、日本弁護士連合会登録会員数を用いた。

(出所) 判事、判事補については最高裁判所調べ

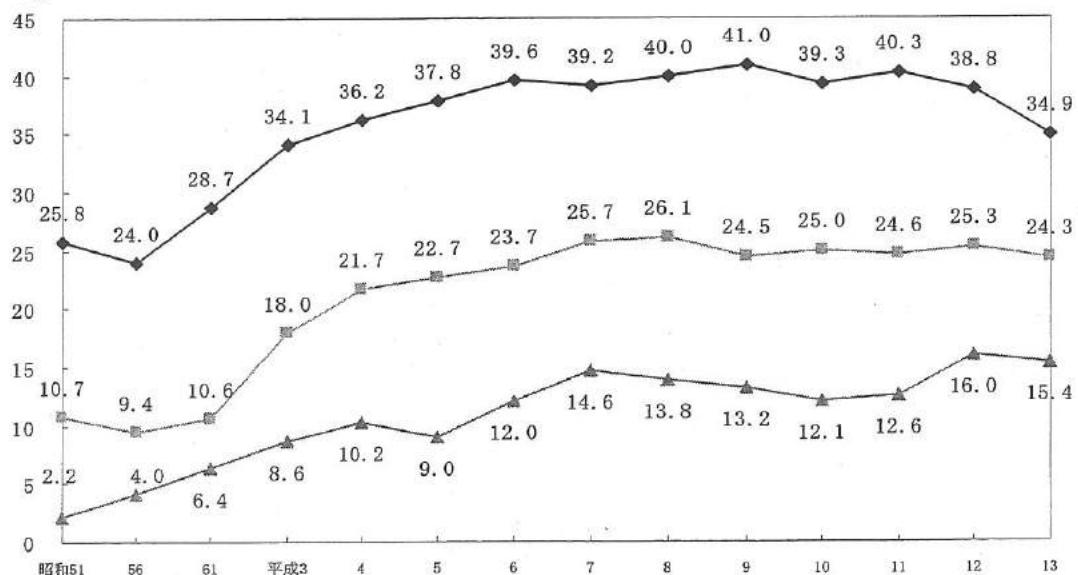
検察官、司法試験合格者については法務省調べ

弁護士については日本弁護士連合会事務局調べ

上記各種データは、内閣府男女共同参画局推進課より入手

図表 7 国家公務員試験採用者に占める女性の割合

(%)



注1：II種、III種試験は前年度に実施された試験に基づく採用者に占める女性の割合（ただし、平成13年度については、13年1月31日現在の採用予定者数に占める女性の割合）

注2：I種試験は当該年度の採用数（旧年度の合格者を含む）に占める女性の割合

注3：昭和56年度までは、I種は上級（甲）、II種は中級、III種は初級試験の数値

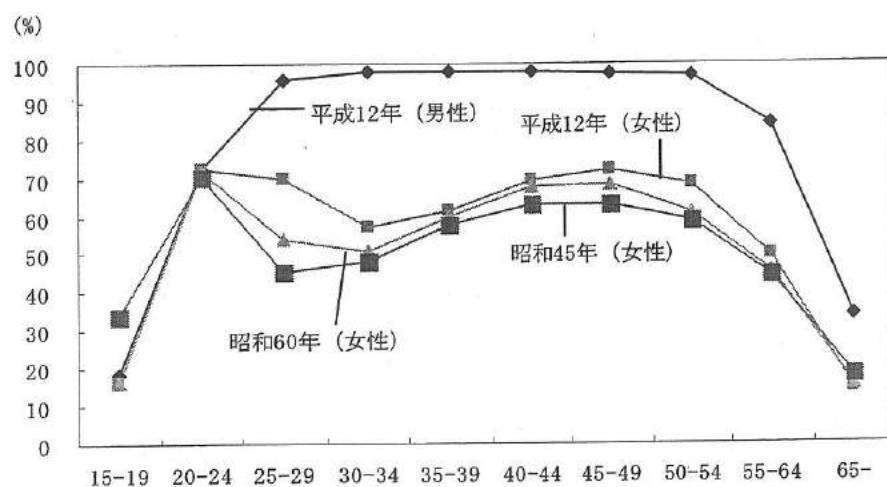
注4：平成13年度のI種は、13年3月5日現在の採用予定者数に占める女性の割合

(出所) 人事院調べ

すなわち、評価があいまいな職種では女性は不利な状況におかれている。一方、資格が必要な職種や、営業成績で評価が決まる職種などでは、評価基準が明確なため、優秀な女性は活躍でき、評価もされる。図表6のように、12年度の国家公務員の採用者の中女性の割合は、I種で16.0%、II種で25.3%、III種で38.8%であり、また、図表5では、12年度の司法試験合格者のうち女性は27.2%で、判事補は21.4%を占めているなど、女性の活躍が認められる。

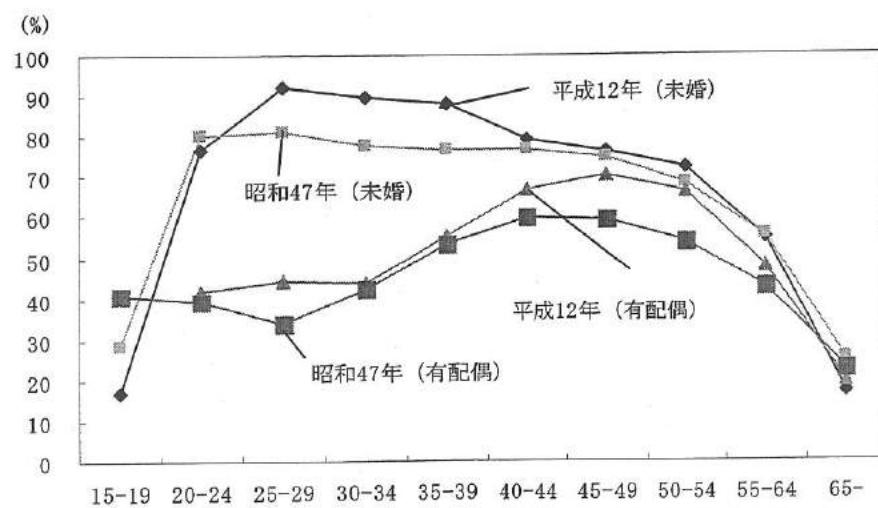
さらに、結婚・出産・子育てが女性の継続的な社会参画を困難にしている。特に出産・子育てが高いハードルとなっている。

図表8 女性の年齢階級別労働力率の推移



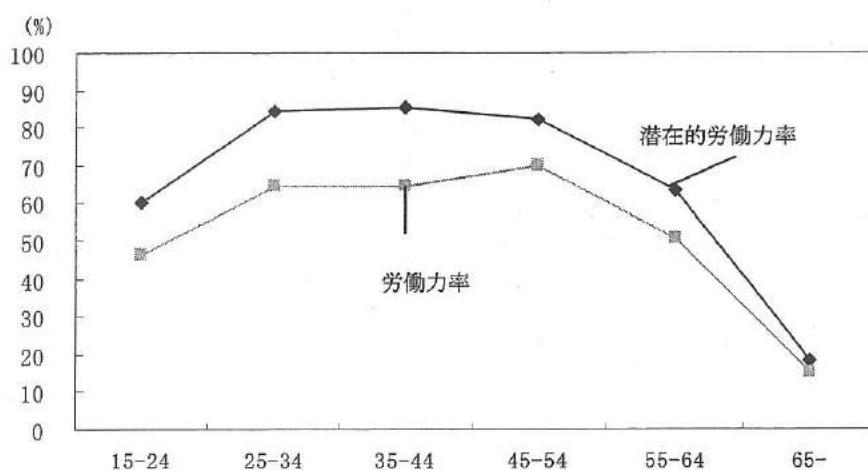
(出所) 総務省「労働力調査」

図表9 女性の年齢階級別労働力率（未婚、有配偶者）



(出所) 総務省「労働力調査」

図表 10 女性の年齢階級別潜在的労働力率

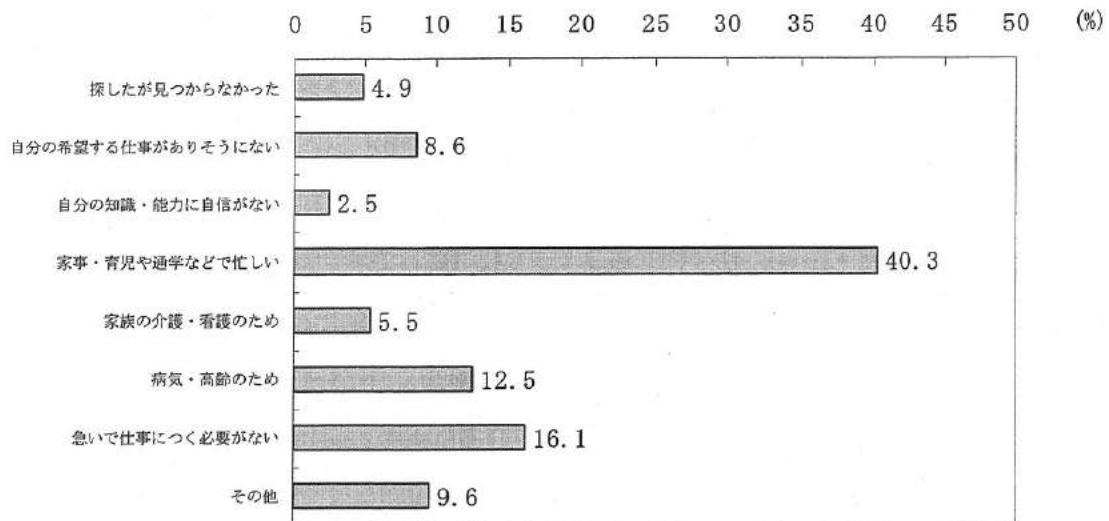


注：年齢階級別潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人

口のうち就業希望者）/15歳以上人口

(出所) 総務省「労働力調査特別調査」(平成12年8月)

図表 11 女性の非求職理由別非求職者の割合



(出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成9年)

女性の活躍状況を諸外国との比較してみると、日本が他の国よりも女性参画が遅れているわけではない。ただし、スウェーデンでは女性の社会参画が相当進んでいる。

図表 12 主要国の労働力率

国名	労働力率 (%)	
	女性	男性
日本	48.1	74.9
カナダ	58.9	72.5
アメリカ	60.0	74.7
韓国	47.4	74.4
フィリピン	50.0	81.8
スペイン	38.4	63.1
フィンランド	38.4	63.1
ドイツ	48.3	67.3
ハンガリー	45.4	61.4
イタリア	34.8	62.3
ノルウェー	68.5	77.9
スウェーデン	74.8	79.6
イギリス	54.5	71.6
オーストラリア	54.0	72.6
ニュージーランド	56.3	72.0

(注1) 労働力率=15歳以上労働力人口/15歳以上人口

ただし、アメリカ、スペイン、イギリスは16歳以上

フィンランド、ハンガリーは15-74歳

ノルウェーは16-74歳

(注2) 日本は2000年、その他は1999年の労働力率

(出所) ILO "Year Book of Labour Statistics" 2000、平成12年国勢調査(速報)

一方、兵庫・神戸における女性活躍状況を見ると、相当遅れていることがわかる。女性の就業率は全国平均以下であり、また、管理職への登用も進んでいない。取締役の比率が多いのは、経営者の妻などが多いものと思われる。

図表 13 兵庫県・神戸市の労働力率・就業率

	男子15歳以上人口	男子労働力人口	労働力率	就業者数	就業率
全国	52,329,500	39,198,500	74.9%	37,134,600	71.0%
兵庫県	2,244,600	1,653,000	73.6%	1,552,500	69.2%
神戸市	600,000	427,100	71.2%	395,100	65.9%
	女子15歳以上人口	女子労働力人口	労働力率	就業者数	就業率
全国	55,938,500	26,899,800	48.1%	25,759,000	46.0%
兵庫県	2,469,100	1,078,300	43.7%	1,025,700	41.5%
神戸市	680,800	291,800	42.9%	272,500	40.0%
	全体15歳以上人口	全体労働力人口	労働力率	就業者数	就業率
全国	108,268,000	66,098,300	61.1%	62,893,600	58.1%
兵庫県	4,713,700	2,731,300	57.9%	2,578,200	54.7%
神戸市	1,280,800	718,900	56.1%	667,600	52.1%

(出所) 平成12年国勢調査速報

図表 14 県内企業1社あたりの雇用形態(正社員・パート)別・男女別平均従業者数と比率

雇用形態	正 社 員		パートタイマー		合 計	
	平均人数	%	平均人数	%	平均人数	%
女性	78	39.2	121	60.8	199	100.0
男性	536	98.3	9	1.7	545	100.0
合 計	614	—	130	—	744	—

(注) 県内企業155社の平均

(出所) 兵庫県経営者協会 (2001)

図表 15 県内企業における男女別・階級別・管理職登用率

職階	男 性		女 性	
	総人數	登用率(%)	総人數	登用率(%)
取締役	850	1.03	27	0.22
シニア	581	0.70	8	0.07
部長	3,406	4.13	4	0.03
課長	8,388	10.17	70	0.58
係長	10,381	12.58	420	3.49

(注1) 登用率=当該管理職／社員数

ただし、男性登用率=男性管理職／男性社員数

女性登用率=女性管理職／女性社員数

(注2) シニアとは、本部長など部長と取締役の間の役職を指す

(出所) 兵庫県経営者協会 (2001)

図表 16 では、中小企業の方が女性登用率は高いが、中小企業では社長の親族が管理職や役員に就任することが多く、一概に登用率が高いとは言えない。

図表 16 中小企業における女性の登用状況

規 模	中小企業	大企業
女性登用率	3.2%	0.6%

(注) 女性登用率=女性管理職／社員数

(出所) 兵庫県経営者協会 (2001)

<平成13年度 産業構造委員会における研究活動及び討議経過>

4月19日 第1回委員会 「21世紀における『神戸の産業』を考えるにあたって」

報告者 神戸商科大学商経学部経済学科教授 加藤恵正氏

(同友会特別会員兼産業構造委員会特別委員)

6月 8日 第2回委員会

「都市間競争」「成長産業の育成」等について各委員宛事前配布した
質問票の回答結果報告及び討議

7月 11日 第3回委員会 討議 「神戸の産業の将来像」

8月 2日 第1回ワーキンググループ・ミーティング

8月 21日 正副委員長・特別委員・ワーキンググループによるミーティング

9月 4日 第4回委員会 討議 「提言の方向性について」

10月 12日 第5回委員会 討議 「提言の骨子案について」

10月 24日 女性経営者へのヒアリング

当方：委員長、ワーキンググループ

先方：神戸商工会議所・女性経営者倶楽部会員

11月 28日 第2回ワーキンググループ・ミーティング

12月 6日 第6回委員会 討議 「提言案について」

12月 17日 第6回委員会での討議結果を踏まえ、ワーキンググループが「最終案」を取りまとめ

12月 25日 加藤特別委員による修文を経て、各委員に「最終案」を提示

1月 10日 各委員からの意見を踏まえた最終調整

1月 11日 常任幹事会で了承

<提言作成に際し、取材・資料提供にご協力いただいた方々>

(順不同)

プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク
株式会社大丸本社
株式会社大丸神戸店
神戸商工会議所女性経営者倶楽部
兵庫県経営者協会
兵庫労働局雇用均等室
兵庫県企画管理部統計課

産業構造委員会（平成13年度提言委員会）参加者名簿

			(敬称略、順不同)
委 員 長	上 島 康 男	ウエシマヨーヒーフーズ	取 締 役 会 長
副 委 員 長	崎 谷 幸 生	東京海上火災保険	常 務 取 締 役
特 別 委 員	加 藤 恵 正	神 戸 商 科 大 学	教 授
		神 戸 経 済 同 友 会	特 別 会 員
委 員	浅 木 幸 雄	アサキインターナショナル	取 締 役 会 長
〃	飯 田 久 夫	日本総合研究所	理 事
〃	植 村 武 雄	小 泉 製 麻	取 締 役 社 長
〃	小 倉 攻 一	北 上 ホ テ ル	取 締 役 社 長
〃	小 田 俱 義	イ ズ ム	取 締 役 社 長
〃	小 柳 洋	神戸エコカーパスカル研究所	取 締 役 社 長
〃	大 西 健 一	八 家 化 学 工 業	取 締 役 社 長
〃	川 西 章 二	川 西 倉 庫	取 締 役 社 長
〃	河 野 忠 博	カ ワ ノ	代 表 取 締 役
〃	角 南 忠 昭	角 南 商 事	取 締 役 社 長
〃	角 田 嘉 弘	有 古 特 許 事 務 所	所 長
〃	徳 永 芳 弘	極 東 開 発 工 業	取 締 役 社 長
〃	道 満 雅 彦	オリバー ソース	取 締 役 社 長
〃	橋 本 康 男	大 関	専 務 取 締 役
〃	広 瀬 努	広 瀬 化 学 薬 品	取 締 役 社 長
〃	藤 岡 義 明	神 栄	取 締 役 会 長
〃	丸 山 恵 右	丸 山 印 刷	取 締 役 社 長
ア ド バ イ ザ イ	楠 守 雄	三 井 住 友 銀 行	常 務 執 行 役 員
〃	岩 田 弘 三	ロ ッ ク ・ フ ィ ール ド	取 締 役 社 長
ワーキンググループ	岩 崎 有 恒	神 戸 製 鋼 所	神 戸 業 務 グ ル オ プ 長
〃	小 松 春 生	み な と 銀 行	地 域 プ ロ モ ト 部 次 長
〃	清 水 徹	三 井 住 友 銀 行	金 融 調 査 室 上 席 推 進 役
〃	中 野 郁 夫	ロ ッ ク ・ フ ィ ール ド	社 長 室 長
〃	中 村 直 樹	東京海上火災保険	神 戸 支 店 公 務 課 長
〃	松 本 博 行	三 井 住 友 銀 行	金 融 調 査 室 室 長 代 理
〃	三 浦 篤 郎	日 本 興 業 銀 行	神 戸 支 店 副 支 店 長
事 務 局	綾 喜 弘	神 戸 経 済 同 友 会	事 務 局 長
	穴 田 幸 二	神 戸 経 済 同 友 会	事 勿 局 次 長

平成 14 年 2 月発行

社団法人 神戸経済同友会

〒650-0033 神戸市中央区江戸町 91-1
(神戸銀行倶楽部内)

TEL (078) 331 - 5584