

提 言

湖国しがの自然と環境に育まれた発想力豊かな優秀な人的資源、
とりわけ女性力・若者力を思う存分発揮出来る県へ

平成 27 年 3 月 24 日
滋 賀 経 済 同 友 会
女性力・若者力・起業力発揮研究会

はじめに

滋賀県民が持つ「きらりと光る強み」を際立たせて、滋賀県経済をより活性化させようと、今年度は「際立つ滋賀」をメインテーマに議論を重ねてまいりました。滋賀県政でも「夢や希望に満ちた豊かさ実感・滋賀」を基本構想の理念に掲げ、7つの重点テーマの一つに「子どもの生きる力を育み、若者や女性が輝く社会の実現」を据えて、若者や女性などが能力を発揮し、活躍できる社会を構築していくための施策に重点的に取り組むこととされています。

当研究会では、「湖国の自然と環境に育まれた発想力豊かな優秀な人的資源」を活かすこと、とりわけ女性が持つポテンシャルの高さの活用(=「女性力」)、若者が持つ柔軟な発想と未来に対して持つ強いパッションの引き出し(=「若者力」)、そしてこのような「女性力」や「若者力」が湖国滋賀で更にその力を発揮し易くする為には、そしてやる気のある女性・若者がベンチャービジネス(=「起業力」)をスタートアップ出来易くするには何が必要なのかを議論してまいりました。

については、滋賀県経済活性化に向け、会員企業並びに行政が、女性力・若者力・起業力について、改革すべき点、努力すべき点、考え方を变えるべき点、等々を、提言・提案します。

I. 女性力を思う存分力を発揮し、女性がのびのびと働ける社会・滋賀県とは

1. 現状・課題

- ・ ジェンダー・ギャップ指数・世界の男女平等ランキング (2014年)

	日本は世界 104 位 / 142 カ国	ノルウェー 3 位
--	----------------------	-----------
- ・ 男女の賃金格差

	日本(男性を 100 として) 73.5	ノルウェー 93.6
--	----------------------	------------
- ・ 家事や育児に費やす時間

	日本の男性一日当たり 1.02 時間	ノルウェー 3.04 時間
	日本の女性一日当たり 4.59 時間	ノルウェー 3.35 時間
- ・ 我が国では第一子の出産後仕事を辞める女性は半数にのぼる
- ・ 母親の就業率(子供の年齢が 3 才未満の場合)

日本	29.8% (所謂M字曲線)	オランダ 75.8%
----	----------------	------------

(出典 OECD より)

我が国の経済成長戦略でも産官学において女性が活躍する事は必要不可欠であるとの認識のもと、女性の活躍推進の為に法律や各組織の制度・規律・施策を改革はしているが、まだまだ道半ばであるのが現実である。仕事を持つ女性の多くは、働きたくても(男性程は)働く時間がない。そして女性が結婚・出産・育児そして介護による一時的離職を経た場合に原職への復帰が容易ではないのも事実である。

どのようにすれば「女性力を活かす社会」となれるのか。「1972年勤労婦人福祉法」の施行に始まり「1985年男女雇用機会均等法」「1986年女子保護規定緩和」「1991年育児休業法」「1995年育児・介護休業法」「2009年育児・介護休業改正」等々、女性の社会進出を推進する法律により、就業者に占める女性の割合は、欧米・アジア諸国と比べても大きな差は見られない(日本 42.3%、米国 47.2%、スウェーデン 47.2%、韓国 41.6%、2012年：出処経済産業省)。企業や官庁における女性管理職の比率は増加傾向にはあるものの欧米の三分の一の現状(スウェーデン 31.2%、フランス 38.7%、日本 11.2%：出処内閣府)であり、「日本再興戦略」で2020年までに女性管理職割合を30%に引き上げると宣言せざるを得ない状況である。

女性力を活かし、我が国の経済成長と産業競争力を上げていくために何が必要で、何が阻害要因となっているかを考察すると、阻害要因は「日本古来の家のあり方」である。即ち男性は外に出て働き、女性は家事・育児・介護をして家を守るという、良くも悪くも日本の文化が根底にある。また各組織における意思決定過程での女性の参画割合が少ない事が改善策の遅れの原因となっているのも現実である。

2. 女性が活躍しやすい真の男女参画社会システム提言

女性がその力を発揮できる所謂「女性活躍先進県」を滋賀県が目指し達成するには、結婚・子育てをしつつ十分に働く事が出来る社会の構築にある。県に於いて推進している「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業認定企業」が更に増えることと、女性力を遺憾なく発揮して、やる気のある女性にはベンチャー創業の模索が可能な社会システムづくりが必要である。

(1) 意識改革を促す教育プログラムの推進

① 学校教育における更なる「男女共同参画社会造り教育」の推進

幼少期の段階、義務教育から高等教育において、家庭内での固定的役割分担意識からの脱却・払拭する教育を教育者も含め推進することが肝要である。県は小、中、高の教育にワーク・ライフ・バランスの意識を醸成するプログラムを強化し、子どもころから可能な家事は分担する習慣を身に付けさせる。特に、就職後の結婚・出産・育児といったライフイベントと仕事との関係においては、男性の家事・育児について、固定的役割分担意識にとらわれない職業観・家庭観を身に付ける教育が重要である。

② 家庭・企業・社会における更なる「男女共同参画社会造り教育」の推進

「子は親の後ろ姿を見て育つ」というように、親世代もしっかりと男女共同の家事参画を勧めなければならない。企業においては「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を実現可能な会社造りに更に努力して行き、ましてや

「マタニティーハラスメント」皆無の社会を実現しなければならない。これらの教育により真の男女共同参画社会意識を若い頃から醸成し、就職後も男性社員が家事・育児に参画しやすいような社内の意識啓蒙・環境の体制整備を県内企業・団体等は率先して推進して行く。「女性が活躍出来る組織は更に強くなる」を経営としてのポリシーが社内全体で実践されるように努め、最先端を行く県としての社会全体の風土の醸成に努める。

※スウェーデンでは 20 世紀初頭、欧州市場での国際競争に晒された企業は、マーケティングや製品・サービス開発のみならず、社会のあり方・経営方針そのものに女性の視点や経験を積極的に反映する事で、高い成長を実現した。この取り組みは、社会の構成員は男性と女性が半分ずつで、市場の半分の決定権は女性にあるという、シンプルだが確信をつく判断によるものである。今日の「ダイバーシティ経営」の先駆けといえる（産業競争力懇談会COCN）。

(2) 多様性のある働き方への環境整備の推進

「ダイバーシティ」を構築するため、産官は連携してフレキシブルな働き方を受け入れる社会システムを加速させる。多様な働き方が可能な社会とは、子育て中の夫婦には男性女性社員とも正規社員の短時間労働を可能とする。全国でも上位(No. 1)の県を目指して早急の体制・仕組造りに努める。特に育児・子育て時の設備・制度面の具体的支援方法として、以下の通り。

①保育サービスの整備面については、2013 年より政府が取り組んでいる「待機児童解消加速化対策プラン」に基づき、県内市町村は認可保育所待機児童数、H26 年現在 441 名を幼保連携型等により早期に解消を要望する。

保育所整備面(ハコ)、保育士等人的面(ヒト)、制度面等

②延長保育、一時預かり、休日保育、病児・病後児保育、家庭的保育、企業内保育の更なる充実化。

③県内企業は、次の制度・仕組みを整備する(見える化)。

出産・育児休暇制度、労働時間短縮制度、職場復帰が不利にならない制度、育休者へのフォロー制度

労働条件に男女間格差(同一の職種)の無い制度(賃金・昇給、管理職登用・昇格・昇進)

(3) 税制・社会保障制度のあり方

我が国の専業主婦を想定した配偶者控除・社会保障費負担免除は、従前から女性の就労に対して抑制的であり、「片働き」の世帯が税制上優遇されるのは現代のライフスタイルに合っていないと指摘されてきた。一方税制として検討されるべき時に来ているのは、我が国の現行税制は個人単位所得税課税方式を世帯単位所得税課税方

式へ移行を検討すると、①米国やドイツの「2分2乗」方式そして②フランス式課税制度「n分n乗」方式などを一歩踏み込んで検討すべき時にきている。しかし所得課税制度の為、規制改革の一端として国に要望すべき課題である。又は地域特区として可能か検討すべき課題である。

①夫婦の所得を合算して算出した課税所得を2で割った上で累進税率を適用した仮の税額を計算し、その仮の税額に2を乗じて納税額を算出する。

②方式：夫婦とその子どもの所得を合算した上で、子供の人数も含めた「家族除数（n）」を用いて税額を計算する仕組みである。家族除数である「n」の値は、単身者は1、夫婦のみは2、夫婦と子供1人は2.5、夫婦と子供2人は3、夫婦と子供3人は4（以後子供が1人増えるごとにnが1増加）である。この仕組みの特徴は、通常、子供に所得はないため、子供の数が増えるほど税額が減少することである。

II. 若者力を発揮し、やる気のある若者が創業可能な地域・滋賀県とは

1. 現状・課題

滋賀県は大学を誘致して若者が多く集まる施策を実行してきており、それらの目的は成功したと言える。しかし卒業生の大半が湖国滋賀に残らなければ、自立的な産業クラスターに繋がったとは言えない。若者の持っている能力を遺憾なく発揮できる「場」がなく、若者にとって魅力的な地域・滋賀県とはほど遠いのが現実である。

ここに滋賀県の企業が持つ「ものづくり」・「伝統産業」のコア技術と滋賀県の自然が持つ魅力との融合策を検討する「若者アイデアの場」を模索構築する。また、スポーツ面で若者が集まる施策を考えると、2020年東京オリンピック・パラリンピック、2024年びわこ国体に対して滋賀県の若者の活躍を強固なものとする施策を考えなければならない。

2. 検討課題

(1) 滋賀県の際立つ資源とハッカソン(※1)のアイデアを融合させる仕組み作り

産官学共催で「ビワッコソン・ウイーク(※2)」「キャンパスベンチャーグランプリ・ビワッコソン大賞」等々を創設し、地元の学生のみならず全国のハッカソンのアイデアを募集して、滋賀の魅力の世界に発信する。滋賀の「ものづくり力」との、「滋賀の自然」と観光との、「滋賀の歴史」と観光との、滋賀の環境産業との、滋賀の介護・医療産業との、滋賀の医療と医療ツーリズム等々との融合、さらには滋賀県内にどのようなスタートアップビレッジを造ると全国から若者が集まるのか、斬新なアイデアを募集し、ベストアイデアには事業化を促し創業の芽を育てる

仕組み造りが求められる。

スポーツに於いても若者が滋賀に残る仕組み造りが必要である。現在「ナショナルセンター(※3)」は東京一カ所のみだが、フランスではパリ以外の主要な都市にナショナルセンターが存在する。我が国の関西におけるナショナルセンターとして、湖国滋賀に相応しいスポーツのナショナルセンターの創設を提言したい。

※1. ハッカソン Hackathon : ハック (hack) とマラソン (marathon) を融合した造語

同じテーマに興味を持った開発者たちがオープンに集まり、大人数で賑やかに、協議・協力しながら集中的に共同作業を行う催し。

※2. ビワッコソン Biwakothon : ビワコとハッカソンを融合した造語

※3. ナショナルセンター : 国立のスポーツトレーニングセンター

(2) 全国・世界の投資家を対象に資金面のエコシステムを構築

ベンチャーキャピタル投資家、一般からのクラウドファンディング、エンジェルからの投資、大企業からの投資等々の投資家の関心を高めるため、滋賀の各地でその地域に相応しいテーマでビワッコソンのアイデアをスーパープレゼンテーションの場を設け、アイデアの事業化に対して投資を検討できるエコシステムづくりが求められている。

(3) 創業者の失敗を許す社会的風土の構築

若者が持つ柔軟な発想と未来に対して持つ強いパッション(「若者力」)を存分に発揮させる為には、失敗を許す社会的風土を醸成して行かなければならない。また法律面、会計面のルールをシリコンバレーから取り入れる必要がある。ファンドの frontline にて活躍中の経営者との連携も検討する。

Ⅲ. まとめ：女性力、若者力・起業力を発露させるためには

「人・もの・金」→「人・もの・金・アイデア」の時代に私達湖国の経済人は、若者力・女性力と一体となって滋賀の持つ「きらりと光る強み」を世界に遺憾なく発揮し、新たな県経済を構築するため、あらゆるアイデアを集め、その英知を実現化する事が求められている。主に若者が活躍するスポーツにおいては琵琶湖の持つ価値を活かして世界に発信しなければならない。最後に私たちは湖国滋賀の経済界と県政は、「住み心地日本一」「女性活躍先進県」を目指すにとどまらず、「住み心地世界一」「世界一起業しやすい地域」を目指し、更なる改革努力を実行しなければならない。

以上