

女性がさらに活躍できる
『ぎふ』を目指して

～議論のまとめと提言～

平成24年1月

ぎふ女性経営者懇談会

ぎふ女性経営者懇談会委員（35名）

- 浅野 真美（浅野惣糸㈱ 専務取締役）
荒木 陽子（アピ㈱ 長良川リサーチセンター 商品開発部長）
有巢 栄里子（本陣平野屋 女将）
石原 美智子（社会福祉法人新生会 名誉理事長）
市原 慶子（有）T J P コーポレーション 代表取締役）
伊藤 知子（㈱十八楼 若女将）
小栗 真理子（㈱清香苑 代表取締役社長）
小塩 貞子（㈱ライスアイランド 代表取締役）
片桐 多恵子（中部学院大学 短期大学部学長）
加藤 智子（ヤマカ陶料㈱ 代表取締役社長）
神谷 眞弓子（東海学院大学 短期大学部学長）
河合 雅子（岐阜聖徳学園大学 講師）
河瀬 麻花（㈱アリス開運堂 大阪支社長）
河瀬 晴予（㈱中広 取締役 クリエイティブ本部長）
後藤 三恵（㈱アースプラン 代表取締役）
小林 月子（岐阜大学 教育学部教授（社会学））
篠田 薫（学校法人篠田学園 かぐや第一幼稚園 園長）
島田 亜由美（㈱杉山製作所 取締役 アイアン事業部長）
高嶋 舞（まちおこし高嶋屋 代表）
玉井 博祐（合名会社玉井屋本舗 代表社員）
地守 素子（医療法人和光会 副理事長）
西原 みどり（㈱十六銀行 西野町支店 支店長）
西部 美里（有）エキップ 代表取締役）
西村 今日子（森松工業㈱ 取締役 海外事業部長）
花田 育代（日晃オートメ㈱ 専務取締役）
早川 美智子（セラハヤックス㈱ 代表取締役社長）
林 正子（岐阜大学 副学長（男女共同参画推進・環境対策担当））
林 里榮子（㈱林本店 代表取締役社長）
古川 芳子（岡崎女子短期大学 幼児教育学科 特任教授）
三厨 万妃江（有）キャリア・サポート 代表取締役）
本川 榮子（㈱明宝レディース 代表取締役）
森川 幸江（森川・鈴木法律事務所 弁護士）
森田 順子（㈱岐阜放送取締役営業編成局長）
山本 まり子（㈱大垣共立銀行 県庁前支店 支店長）
吉田 奈美（㈱伊勢屋グローイングアップ 取締役副社長）

（五十音順）

ぎふ女性経営者懇談会の設立経緯

ぎふ女性経営者懇談会（以下、「懇談会」という）は、岐阜県内の女性経営者や経済界等で活躍する女性が集い、起業や経営、事業拡大等に関する知見や経験について情報交換を行うとともに、女性の活躍や能力活用、ビジネスリーダー育成のために必要な支援、仕組み、岐阜県らしい産業振興等について議論いただくことを目的に、平成23年3月31日に岐阜県が設置した審議会である。

なお、本懇談会の設置は、平成22年10月に岐阜市において開催されたAPEC中小企業大臣会合と併催する形で、APECで初めてとなる「女性起業家サミット」が開催され、女性の起業促進や経済界におけるリーダーシップの拡大等が提言されたことが契機となっている。

ぎふ女性経営者懇談会の実施概要

1 テーマ

懇談会では、企業内における女性の登用・活躍、女性の感性を活かした商品やサービスの開発・販売・提供、女性による起業、の3分野に分け、下記のテーマを設定し、各テーマに関連の深い委員を中心に議論を行った。

企業における女性の活躍と能力活用

- ・「企業におけるキャリア教育と女性登用」【平成23年4月21日】
- ・「女性リーダーを活用した職場づくり」【平成23年5月26日】
- ・「企業等における働く女性のサポート体制づくり」【平成23年6月13日】
- ・「子育て中の女性からみた働きやすい環境づくり」【平成23年11月21日】

女性の感性と視点を活かしたビジネスの拡大

- ・「女性の感性を活かした地域のおもてなし」【平成23年7月27日】
- ・「女性の感性を活かしたモノづくり・デザインづくり」【平成23年8月25日】
- ・「女性の観点による国内外への販路の拡大」【平成23年9月30日】

女性によるビジネス創出の促進

- ・「女性による創業と女性起業家への支援のあり方」【平成23年10月27日】
- ・「女子学生等からみたビジネスの創出」【平成23年12月19日】

まとめ

- ・「女性がさらに活躍できる『ぎふ』を目指して」【平成24年1月26日】

2 懇談会の進め方及び特徴

懇談会の開催にあたっては、より自由闊達な議論が行われるよう、委員によるパネルディスカッション形式で議論を行った。また、会場は県庁の会議室を使用せず、委員が経営する福祉施設や大学、旅館、企業の会議室で開催するなど、県の審議会とし

ては異例の試みを行ってきた。さらに、委員以外にも、子育て中の女性や起業を目指す学生等のゲストを招き、幅広い議論を進めることに加え、会議は全面公開で実施し、毎回多くの一般聴講者も参加し、活発な意見が交わされた。

毎回のディスカッションにおいては、テーマに関する議論が行われただけでなく、各委員の活動や事業の紹介、事業の経過などが紹介されたほか、会場内には企業等PRコーナーを設置し、委員の企業等の商品やパンフレット等の展示を行った。

さらに、委員相互の交流も活発に行われ、懇談会をきっかけとした委員の企業同士の取引につながったケースもあるほか、委員の紹介記事が新聞各紙やテレビ、フリーペーパーなどにも多数掲載された。

懇談会における議論の概要及び主な提言

1 女性の活躍を促進する方策について

懇談会においては、各回のテーマに関する内容にとどまらず、幅広い分野にわたる示唆に富んだ議論が行われた。全体の議論を通じ、女性の活躍を促進する方策として指摘された事項は下記のとおりである。

(1) ロールモデルの積極的な提示

女性がのびのびと仕事に取り組み、社会進出を果たし、大きく活躍するためには、見習うべきロールモデル（お手本）の存在が重要であることが指摘され、それを広く周知していく方策が提言された。

また、本懇談会の委員一人一人が、岐阜県におけるロールモデルであり、その活躍をPRしていくべきとの意見もあり、多くの賛意が得られた。

<主な提言>

- ・外国における女性の活躍の例を学ぶ機会の創出
- ・女性の活躍が進んでいる企業を研究し、中心となっている女性を広く紹介する取り組みの実施

(2) 女性の幅広い交流機会の創出

ロールモデルとなる女性に出会うという意味を含め、働く女性同士が情報交換を行うことができる交流機会を創出することが重要であるとの意見も多く見られた。実際に、ビジネスを順調に拡大している女性は、様々な人たちとのネットワークを構築し、交流を深めていることが指摘された。

<主な提言>

- ・異業種・異分野のネットワークの設置
- ・企業内における女性の交流組織の創設
- ・20～30歳代の働く女性が情報交換を出来る場づくり
- ・女性の交流のための公共施設の開放及び教育・研究機関との連携に対する支援

(3) 多様な働き方の実現

女性の働き方について、一人一人の希望に合わせた多様な働き方を実現できる仕組みづくりを求める意見が多く見られた。

また、仕事でキャリアアップを目指す者、自ら起業を目指す者、家庭や育児を優先したい者、短時間での勤務を望む者など、人によって理想とする働き方は千差万別であり、こうした多様な価値観や働き方を肯定的にとらえ、それぞれが希望する働き方をサポートすることの重要性が指摘された。

<主な提言>

- ・目標達成状況を踏まえた時間数に頼らない評価制度の導入

(4) 女性が働き続けることの価値を教える教育

女性が働き続けることの価値や意義、働き続けるための課題や必要な支援について、高校までの学校教育の中で教えていくことが必要との指摘があった。

また、男性の意識改革が必要との観点から、特に男子生徒に対し、結婚してからの妻との家事・育児の分担を当たり前に行うことができるようにするとともに、社会に出てから、女性の活躍を男性の活躍と同等に歓迎できるようになるための教育が必要との意見があった。さらに、介護や医療、教育など、女性の活躍が期待され、労働市場の拡大が見込まれる分野への就労を促進するため、学校教育との連携を求める声があった。

<主な提言>

- ・「家事、育児は男女一緒に行うもの」という基本教育の徹底
- ・学校教育と連携した医療・福祉分野における人材育成の促進

2 働く女性への支援について

企業内における女性の活躍促進という観点では、男性中心の仕組みが依然として残っていることが指摘されたうえで、女性の働きやすい職場づくりや女性リーダーの育成に向けた対策が議論された。また、出産・育児と仕事との両立に関しても女性の視点からの議論が活発に行われた。

(1) 女性の働きやすい職場づくり

女性の働きやすい職場をつくるためには、企業全体でのサポートを期待する意見が出された。特に、中小企業においては、経営者の考え一つで女性へのサポート体制を充実させることができることから、男性経営者や中間管理職の意識改革への期待の声も聞かれた。

また、若い女性の県外流出防止の観点からも、中小企業との連携を進め、企業における女性の活躍を促進するための取り組みを強化すべきとの意見があった。

<主な提言>

- ・女性が働きやすい職場をつくるための社内プロジェクトチームの積極的な設置
- ・女性を理解するための研修会の開催
- ・女性だけでなく社員全体が休みやすい環境づくり
- ・企業等における女性視点が加わった人事評価制度づくり

(2) 女性リーダーの育成に向けたキャリア形成の支援

男性と女性を二項対立的に捉えるのではなく、お互いの個性を活かしながら組織を運営していくことは、企業や社会が伸びることにつながるとの考えが示された。

その上で、女性リーダーを育成していくために、女性自身が自立し、リーダーになったつもりで若い頃からキャリアを積んでいくことや、社会全体の中における自らの仕事の価値に目を向けることの重要性、若い女性社員がキャリアに対するモチベーションを持ち続けることの必要性が指摘された。

<主な提言>

- ・ 節目において自分のキャリアを考え直すための集中研修
- ・ 男性社会を生き抜いた女性経営者が組織の課題を伝える研修会の開催
- ・ 女性主体で企画運営するイベントなどの実施
- ・ 子どもが母親の活躍する場を見る職場見学

(3) 出産・育児休業後の復職支援

出産時における女性の支援については、全体を通じて特に多くの意見が交わされたが、出産にあたってのサポートもさることながら、復職・職場復帰についての支援を求める意見が多く見られた。また、独立して事業を行う起業家からは、日頃から出産時などにおける協力者をつくっておくことの重要性も指摘された。

<主な提言>

- ・ 産前産後休暇や育児休業期間中における業務に関する情報提供や復職に向けた研修の実施
- ・ 出産や育児に際して、一時的にパートタイムとなるキャリア転換制度の導入
- ・ 早期に職場復帰したいという希望を持つ女性に配慮し、柔軟な休暇取得ができる仕組みづくり

(4) 家族による子育て期の女性支援

子育て時における女性の活躍を促進するためには、家族の支援が不可欠であるとの意見が多く見られた。また、子育てはそれぞれの家庭のあり方がそのまま反映することから、家族と話し合い、お互いの価値観を認め合った上で、ルールを納得して決めていくことの重要性や、子どもも含めて、家族全員が自立していくことが女性のサポートになることも指摘された。

同時に、女性が自らのライフステージを考え、母親という役割を踏まえた上での働き方を自ら築いていくことや、自らの時間を作り、望んだことをやり続けることなど、女性自身の意識面での自立、さらには、子育ては楽しいものだにとらえる気持ちの重要性についても議論が交わされた。

<主な提言>

- ・ 母親同士のネットワーク構築の支援
- ・ 働く女性に合わせ、乳児検診や予防接種、各種子育てセミナー等を休日に開催するなどのきめ細かな配慮

3 女性によるビジネス創出の支援について

懇談会では、女性の起業を促進するための方策を探るため、実際に起業し、事業を行っている委員や、起業の支援を行っている委員、さらには学生時代から起業の意思を持ち、実際に起業に至ったゲスト学生等による討論を行った。

(1) 起業意欲の喚起

委員の体験等を踏まえ、女性の起業においては、社会や地域のために何かをしたいという思いがきっかけとなるケースや、自ら望んで始めた何らかの取り組みが企業形態による事業展開に立ち至るケース、さらには、普段の生活の中での「あったらいいな」という思いを形にするために起業に至るケースなどがあることが紹介された。

こうした認識に立って、女性の起業意欲を喚起するためには、普段の生活の中での問題意識を持つことや、趣味、仕事に関わらず、好きなことをやり続ける気持ちを持つこと、ロールモデルとなる人と出会う機会に積極的に参加し、具体的な起業のイメージを持つことの重要性が指摘された。

さらに、子どもや家庭と仕事との両立を目指す中で、よりフレキシブルなライフスタイルの実現を目指したソリューションを構築するための起業も出てくるとの見方も示された。

<主な提言>

- ・ロールモデルとなる女性起業家に会える機会の創出
- ・企業におけるインターンシップに柔軟に参加できる大学・学校の仕組みづくり
- ・子育てや介護などライフステージでの課題を社会で共有し、話し合える場づくり

(2) 起業を目指す女性のサポートの充実

女性が起業する際の課題として、資金の不足、ノウハウや知識の不足、人脈や相談相手の不足があることが指摘された。また、取り組みたいことのイメージはあるものの、解決すべき課題が具体的に整理できていないために金融等の支援が得られない場合があることも報告され、これらを解決するための支援を求める意見が相次いだ。また、起業した者に対して仕事を提供することが、ビジネスを学び、事業を軌道に乗せていく上で効果的であるとの意見もあった。

<主な提言>

- ・先輩起業家や専門家による伴走型のサポート
- ・起業にあたってのプロセスを学ぶことができる機会づくり
- ・起業家に向けた仕事の発注を促進する取り組みの充実

4 女性の感性と視点を活かしたビジネスの拡大について

懇談会においては、女性の感性を活かして商品開発・販路の拡大を進める方策について議論を行った。総じて、女性だからということでの特殊性はないとする意見がある一方、女性をターゲットとした商品の開発、販売やサービスを展開する際には、女性の視点が活きるとの意見も相次いだ。

(1) 女性の生活感覚を活かした商品の開発・販売

女性の感性が生かされたモノづくりの例として、具体的な商品開発にあたり、スーパーで毎日買い物をする主婦目線での商品提案をしていることや、男性にはない「かわいい」という感覚や、女性の感性が生きる「美容」「健康」に関連した商品の開発にあたり、女性スタッフが中心的に取り組んでいること、ターゲットとなる女性の顧客像を細かく設定していることなどが報告された。また、顧客の気持ちを思いやり、ラッピングやプレゼントを工夫するなど、真心を伝える取り組みが紹介された。

また、売れるモノづくり・デザインづくりのために、使い手の目線の重視、自社の強みやオンリーワンへのこだわり、商品の先にあるユーザーのハッピーを追求する姿勢が重要であることや、伝統の継承には変化し続けることが不可欠であることなども議論され、そもそも男性優位の資本主義社会が作り上げた既成概念にとらわれない柔軟さとそこに対応できる実行力がビジネスに直結することや、自分の生き様を商品やサービスにしっかりと結びつけ、結果を生み出していけるのは女性の個性であるとの見方も示された。

<主な提言>

- ・女性の生活環境が商品開発・販売に活かされている成功事例の情報発信

(2) 女性・母親に喜ばれるサービス・接客の強化

旅館・ホテルにおいて、個人客、女性に喜ばれる宿づくりが求められるようになってきていることや、宿を決める決定権を女性が有する傾向が強まっていること、女性客は好きか嫌いかの判断が基本にあることなどが報告された。

そのうえで、女性社員・スタッフの目線をお客様の目線として、接客や店舗の運営・改装などに活かしていくべきことや、母親としての気持ちで、子どもに喜ばれる準備をすることが子ども連れの家族を引きつけるといった考えが示された。

また、自分がお客様であったら何を望むかを考えることの重要性や、お客様や地域・社会の情報を収集するなど、入念な事前準備が不可欠であることが指摘され、こうしたことは教育などの分野にも応用が可能であるとの意見が交わされた。

<主な提言>

- ・ビジネスにおける「おもてなしの心」研修の実施
- ・「おもてなしの心」を充実させるための従業員満足（ES）向上の取組

懇談会における成果の活用に向けて

懇談会における議論の結果や提言を踏まえ、県の関係部局において、次の観点から、今後の施策を立案・実施されることを希望する。

(1) 女性の活躍を促進する環境づくり

女性の活躍を促進するため、先進的な活躍をされている女性を掘り起こし、ロールモデルとして広く紹介すること。また、県内の働く女性同士の交流機会を創出し、女性相互のネットワークづくりと研鑽の機会づくりを支援すること。

女性が一人一人の個性や置かれた環境に応じた多様な働き方を実現するための仕組みづくりを企業に働きかけること。

女性が働き続けることの価値に対する認識を高めるため、学校における女性の活躍に関する教育を強化すること。

(2) 働く女性への支援

女性の働きやすい職場をつくるため、企業全体で女性をサポートする体制づくりを進めるとともに、女性リーダーの育成に向けたキャリア形成支援のための取り組みを促進すること。出産・育児休業にあたっては、復職・職場復帰に向けた支援を重視すること。

子育て期の女性の活躍を促進するため、家族からの女性支援の重要性についての意識啓発に取り組むこと。

(3) 女性によるビジネス創出の支援

女性の起業意欲を喚起するため、社会的な課題への気づきの機会や、具体的な起業イメージを固めるためのロールモデルとの交流機会などをつくること。

起業を目指す女性にとって課題となる資金やノウハウ、人脈等の不足を解消するため、専門家による支援を充実させること。

(4) 女性の感性と視点を活かしたビジネスの拡大

女性の感性をビジネスの拡大につなげるため、女性の生活感覚が商品開発・販売に活かされている事例や、女性・母親に喜ばれるサービス・接客に活かされている事例を掘り起こし、模範例として広く紹介すること。

また、今後も様々な分野において、本懇談会と同様に、女性を主体とした議論の場を設けると同時に、これに男性が積極的に参画することにより、男女それぞれの個性を活かした岐阜県づくりが大いに進むことを期待する。

< 県施策への反映事例（平成23年度） >

「女性の活躍促進」「女性の感性を活かしたビジネス拡大」という視点のもと、女性の生活感覚を活かしたソーシャルサービスの立ち上げや、女性目線での経営改革の実施等を通じて、育児や介護等を理由に離職した女性の再就職機会を創出。

キャリア女性活用ビジネス推進事業（H23.8～H24.3）

- ・掃除・買い物代行等の生活支援サービス：5名雇用
女性の能力を活用して、県内過疎地域の高齢・独居世帯の生活を支援
- ・経営コンサルティング：3名雇用
女性の視点を活かし、県内中小企業の経営に関するカイゼンを助言
- ・フリーペーパーの発行、マーケティングリサーチ：6名雇用
女性の視点を活かし、子育て世帯を対象としたフリーペーパーの作成、マーケティングリサーチを実施



「女性の活躍促進」という視点のもと、女性の新たな活躍の場として注目される起業（独立開業、在宅SOHO、NPO、創業）を支援する研修を実施。

ソフトピアジャパン NEXT10 事業

がんばる（働く）女性起業コース
（H23.10～H24.2 全8回）

- ・ビジネスプランを立案するワークショップ及び、講義を通じてこれからのビジネスコアスキルの習得を目指すとともに、女性起業家を招いて、ビジネスプラン作成のヒントとなる講演会を開催



各回の実施概要

(第1回)「企業におけるキャリア教育と能力活用」 参加者：約70名

平成23年4月21日(木)ふれあい福寿会館 展望レセプションルーム

<登壇者>

・モデレーター

岐阜大学 副学長(男女共同参画推進・環境対策担当) 林 正子 氏

・パネリスト

アピ株式会社 長良川リサーチセンター 商品開発部長 荒木 陽子 氏

ヤマカ陶料株式会社 代表取締役社長 加藤 智子 氏

森松工業株式会社 取締役 海外事業部長 西村 今日子 氏

・ゲストパネリスト

東京海上日動火災保険株式会社 執行役員 岐阜支店長 財部 剛 氏

<主な意見>

- ・そもそも少人数の中小零細企業では出産等を抱える女性の登用は簡単ではない。
- ・産休に入る女性への支援とは、ただ休みを与えるだけではなく、しっかり復帰できる環境をつくること。体調や環境が整っている人に対しては「すぐに戻ってこい」というメッセージも必要。
- ・あるべきリーダー像に男女の区別はなく、そこに至るまでのキャリア形成に違いがあるようならば是正が必要。
- ・「女性なのに働いている」という見方が未だにあるが、小さい頃から育つ過程において、家事・育児は男女一緒にやるもの、という教育が必要。
- ・女性の活力なくして今後の日本経済の発展はありえないが、女性の側も「女だから」という甘えは許されない。
- ・異業種、異分野の働く女性が集い、ネットワークをつくれる場があるとよい。また、女性が気軽に各種相談をできる女性サポートセンターがあるとよい。
- ・働く女性の一人一人がロールモデルになるという意識が必要であり、ロールモデルの存在が、若い人達のキャリア形成、その後の登用に有意義となってくる。



< A P E C 女性起業家サミットの基調報告概要(西村今日子氏) >

- ・参加してみて、あらためて日本における女性の地位向上、機会と教育の必要性を感じた。
- ・登壇した分科会では、中国及び海外でのビジネス経験に基づき、女性が継続して働くための支援策として「働く女性に機会を与える」「家族や会社による働く女性への支援」「女性への偏見の克服」の3点を主張した。
- ・サミットの成果として、「女性起業家への資金調達支援と起業に関する指導(官民連携して)」「女性起業家同士のネットワークづくり、情報交換」「成功例(ロールモデル)の公表、発表、メンターの設定」「女性起業家に対する政治的イニシアティブ拡大」というメッセージが A P E C 中小企業大臣会合で政策提言として報告され、共同閣僚声明にも反映された。

(第2回)「女性リーダーを活用した職場づくり」 参加者：約80名

平成23年5月26日(木)ソフトピアジャパン センタービル レセプションルーム1

<登壇者>

・モデレーター

岐阜大学 教育学部教授(社会学) 小林 月子 氏

・パネリスト

社会福祉法人新生会 名誉理事長
株式会社中広 取締役 クリエイティブ本部長
株式会社明宝レディース 代表取締役
大垣共立銀行 県庁前支店 支店長

石原 美智子 氏
河瀬 晴予 氏
本川 榮子 氏
山本 まり子 氏

<主な意見>

- ・リーダーの原点は自分の言動に責任を持てるか、自立しているかということ。
- ・リーダーが持つべき意識としては、目先の仕事だけではなく、子や孫のため、社会をみて仕事をする。自分が経営者になったつもりで「一つ上の仕事をする」「視野を広げる」という意識が大切。
- ・全ての人がリーダーとはいかないので、個性、能力、本人の希望を見定め、適材適所が大切。本懇談会等の機会を通じ、リーダーとしての品格や自覚の向上を醸成できるとよい。
- ・若い世代同士でも仕事に対するモチベーションの違いに戸惑いがあるという。モチベーションをいかに維持できるようにするかは、会社や上司の使命である。
- ・20～30代の若い女性が集う懇談会や、女性主体で企画運営されるイベントが増えるとよい。
- ・現状として、女性が男性の上に立つには、男性の個性を理解しつつ、女性たる自分の良いところを重ね合わせる姿勢でやらないとうまくいかない。
- ・男女共同参画においては、男女を二項対立的に捉えるのではなく、個々の多様性を理解する必要がある。特に男性には、女性を一括に考えずに、多様であることを理解してほしい。
- ・女性が働き続けるには夫など家族の理解が不可欠であり、家族に仕事の中身をわかってもらえるよう、企業としての努力も必要。
- ・女性が末永く職場で活躍するにはどうすればよいか、男性だけではわからなかった課題を女性経営者・管理職が発見し、それを男女ともに伝えていくことで、お互いが発展できる。



(第3回)「企業等における働く女性のサポート体制づくり」 参加者：約70名

平成23年6月13日(月) 社会福祉法人和光会 ナーシングケア寺田 地域交流スペース

<登壇者>

・モデレーター

岐阜県教育長

松川 禮子

・パネリスト

株式会社清香苑 代表取締役社長
学校法人篠田学園 かぐや第一幼稚園 園長
医療法人和光会 副理事長
株式会社十六銀行 西野町支店 支店長

小栗 真理子 氏
篠田 薫 氏
地守 素子 氏
西原 みどり 氏

<主な意見>

- ・なるべく多くの体験をさせるよう、仕事をローテーションさせており、休職者が出た場合のドミノ人事をやりやすくしている。
- ・働き方の発想を転換し、時間に頼った評価制度ではなく短時間勤務であっても目標達成状況をふまえた能力給を与えている。
- ・働くお母さん方は、子供が小学校にあがると子供の帰宅時間にあわせてパート勤務になりたいとの声が多くなる。働くお母さん方の負担軽減のため、台風や子供の急な病気時の預かり対応について、学校と取り決めができるとよい。
- ・子供に何かあると「母親が家にいないからだ」という見方が未だあり、そうした母親のストレスを取り除いてあげる必要がある。家族、職場、社会がバランスよく支援することが必要。
- ・子供のショートスティやレスパイトケアの充実など、社会全体で働くお母さんを支える仕組みができればよい。
- ・現状として、女性にとって仕事と子育ての両立においては、子供を委ねられる自分の親や夫の親など、家族の理解があって続けられる状況だと思う。家族に理解を深めてもらうため、職場においても家族参加型の行事も企画している。
- ・待機児童の問題で、子供を保育園に預けられず復職に時間がかかった例もある。家事、育児を女性のみで担うのは負担であり、男性、女性がそれぞれの個性を理解し合い、尊重しあった活動ができるとよい。
- ・働く女性のサポート制度は、昔に比べれば随分進んできたわけだが、大事なはその柔軟な運用。また、男性の育児休暇があたり前になるよう社会で共有しなければいけない。
- ・中小零細企業において3年間育休を取る人を待ってられるのか、コストをかけて託児所を設けられるのかという問題があり、実現可能な支援を考えないといけない。
- ・女性自身の意識も重要で、自己規制をしてやりたいことを我慢して、批判を避けようというのは間違い。例え褒められなくとも、やりたいことをやり続ける姿勢が大切。



(第4回)「女性の感性を活かした地域のおもてなし」 参加者：約60名

平成23年7月27日(水)十八楼 高砂の間

<登壇者>

・モデレーター

岐阜聖徳学園大学 講師

河合 雅子 氏

・パネリスト

本陣平野屋 女将

有巢 栄里子 氏

株式会社十八楼 若女将

伊藤 知子 氏

有限会社キャリア・サポート 代表取締役

三厨 万妃江 氏

株式会社岐阜放送 取締役 営業編成局長

森田 順子 氏

<主な意見>

- ・相手を思う気持ちに置き換えれば、おもてなしは全てのビジネス、分野に通じる。
- ・おもてなしとは目に見えないが、それを表現するのが「マナー」である。
- ・「女性ならではの」というのは、裏を返せば「女性はこうあってほしい」という男性側の気持ちだと思う。

- ・旅館におけるおもてなしとは、「おもてなしのプロ」が行う有償のサービスだと思っており、お客様に親切にすること、自分なら何をしてもらえると嬉しいかを常に考え、実際行動に移している。
- ・サービスを受ける側に、「普通」という感情はなく、それが良かったか、悪かったかのいずれかになる。
- ・お客様からの求めに対し、できない理由ばかりを考えていた頃はストレスを感じていたが、今はどうしたら出来るかを考えるようにしており、お客様の望まれることを先に読むこと、アンテナをはってお客様に寄り添って情報を得ることが大切だと思う。
- ・ノウハウを経験値や個人の資質に頼るのではなく、組織として発信できるようにすることが求められる。
- ・営業まわりにおいて、先方に気持ちよく感じてもらえるよう、若い男性社員にもマナーを厳しく教えている。
- ・接客においては、そこに携わる女性従業員のES（従業員満足）を高めることが、おもてなしの心をより充実させることにつながっていると感じている。
- ・おもてなし産業は、今後急成長を遂げるといわれており、今後必要とされるのは非日常ではなく異日常だと思う。



(第5回)「女性の感性を活かしたモノづくり・デザインづくり」 参加者：約60名

平成23年8月25日(木)大垣共立銀行 本店 大会議室

<登壇者>

・モデレーター

岐阜県総合企画部 観光交流推進局長

古田 菜穂子

・パネリスト

浅野撚糸株式会社 専務取締役

浅野 真美 氏

株式会社アリス開運堂 大阪支社長

河瀬 麻花 氏

株式会社杉山製作所 取締役 アイアン事業部長

島田 亜由美 氏

合名会社玉井屋本舗 代表社員

玉井 博祐 氏

株式会社林本店 代表取締役社長

林 里栄子 氏

<主な意見>

- ・モノづくりにおいては、B to BでもB to Cでも、「作り手目線」ではなく、「使い手目線」が重要。
- ・スーパーへ毎日通っている主婦として、商品開発においてはいつも消費者目線で考えている。
- ・商品開発においては、コンセプトやターゲットを明快にすることが大切。モノを「かわいい」と感じるのは男性にはない女性特有の感覚なので、女性だけでコンセプトを作り上げた。
- ・家業であった自動車部品製造の職人さんの技術とインテリアデザイナーとを融合させることにより、造りたかったアイアン家具ができあがった。
- ・お菓子づくりに物語を加えるなど、商品にストーリー性を持たせたのは自分らしいところ。また、伝統ある建物を改築する決断ができたのも、女性であったからだと思っている。
- ・商品のペルソナ設定が物語につながり、商品が語り始めてくれるからこそお客様に手渡った時



に様々な形に変わり循環していく。商品の先にあるお客様の幸せを常に考えている。

- ・ 伝統とは、お客様の意見を聞きながらの革新とともにある。酒造りとは「不易流行」で、時代背景やニーズに応じ、常に変わり続けなければならない。それが伝統の継承につながり、事業の継承につながり、事業の展開につながる。
- ・ 女性の視点といっても、本来は男性も持っている視点であると思うが、そこに進む決断力が女性の方が強いということだと感じた。
- ・ 「笑顔」や「楽しさ」のもとにいい商品、いい商材、女性の感性を活かした売れるモノづくり・デザインづくりがある。
- ・ 女性自身の生き方が原動力となった事業の成功が、今後、男性の仕事にも活かされればよいのではないか。

(第6回)「女性の観点による国内外への販路の拡大」 参加者：約60名

平成23年9月30日(金) 東海学院大学 東キャンパス 図書館大ホール

<登壇者>

・モデレーター

東海学院大学 短期大学部 学長

神谷 眞弓子 氏

・パネリスト

有限会社TJPコーポレーション 代表取締役

市原 慶子 氏

株式会社ライスアイランド 代表取締役

小塩 貞子 氏

日晷オートメ株式会社 専務取締役

花田 育代 氏

株式会社伊勢屋グローイングアップ 取締役副社長

吉田 奈美 氏

<主な意見>

- ・ 美濃和紙のような伝統の地場産品は、それを継いでいかなければいけないが、一方でそれを守るには、和紙でドレスをつくるというような斬新さが必要であり、その時々のお客様のニーズに応えていくことが企業の営みだと思う。
- ・ 「美容」と「健康」に関心のある若い女性をターゲットに、女性社員だけで「ライフスタイル商品」を開発した。そうやってコンセプトを追求したが、東京ではそういったストーリー性のあるオシャレな商品が売れるが、地方では安くて堅実な商品が好まれている。
- ・ 超円高で海外移転を考える大手企業が増えているが、我々中小企業も全部一緒についていけないわけではない。ついていって本当に成功できるかは難しいところで、現に成功しているところはわずかしかない。
- ・ ネットショップの場合、お客様の顔がみえないが、発送時にリボンを結び、手紙をつけるなど、細やかな心配りにより、むしろ実店舗よりも距離を縮めることができると思う。
- ・ 「生きた人件費」として、スキルはあるが子育て中でフルに働けない主婦を活用し、ネットによる在宅勤務をしてもらっている。
- ・ 「女性の観点による販路拡大」のポイントは、「売れる商品づくり」「売れるマーケティング」「資源の有効活用」「企業間連携や各種支援施策の活用」の4点。
- ・ 今後、県内企業の活性化のためには、行政によるソフト面での支援、例えば公共施設の開放とか、教育・研究機関との連携など、そういう支援も積極的にお願いしたい。
- ・ 女性は相対的に変化に対する柔軟性がある。従来男性社会に生きる男性の場合は、メンツを気にするが、既成観念にとらわれない女性の場合は自ら枠をつくっていない。



(第7回)「女性による創業と女性起業家への支援のあり方」 参加者：約80名

平成23年10月27日(木)じゅうろくプラザ 中会議室1

「一日中小企業庁 in ぎふ」との併催

<登壇者>

・モデレーター

森川・鈴木法律事務所 弁護士

森川 幸江 氏

・パネリスト

株式会社アースプラン 代表取締役

後藤 三恵 氏

まちおこし高嶋屋 代表

高嶋 舞 氏

有限会社エキップ 代表取締役

西部 美里 氏

セラハヤックス株式会社 代表取締役社長

早川 美智子 氏

<主な意見>

- ・おせっかいおばさんとして、「あったらいいな」を形にしていけることが仕事になっている。
- ・起業にあたっては、失敗を恐れず、自分の目指すものをどこまで造れるか、という考えでよい。やりながらヒントは出てくるし、やらなければ何も出てこない。
- ・大それたことをするのが起業ではなく、自分のやりたいことを実現させるために、また、ワークライフバランスをしっかりと保つために起業するという選択もあるのではないかな。
- ・この地方では、まだ「女性がいい人と結婚して幸せに暮らせばよい」という考え方が強いように思うが、結婚しても好きなことならやり続けられると思うので、是非頑張ってもらいたい。
- ・「女性はこのくらいでいい」という男性の価値観に従うのではなく、自分達で実力を認めてもらえる社会にしていけないといけない。
- ・起業にあたっては、よきパートナーをみつけ、これは女性同士でも男性とでも夫婦でもよいのだが、それぞれが自立しつつも支えあうことで成功につながるのだと思っている。
- ・最初は「会社ごっこ」からでもよいので、女性も自立をし、よきパートナーとのジョイントベンチャーの感覚でやっていくのがよいと思う。
- ・女性はまだまだ会社組織の中では生きにくい現状にある。育児休業にしても、あれだけ男性に取得するよう、国家として働きかけているにもかかわらず、一向に実施されていないというのが象徴的である。
- ・そうした男性社会の息苦しさから抜け出そうと、起業をされる女性もいるのではないかな。今後、男性社会が変わらなければ、むしろ、女性の起業が増えていくのではないかな。



(第8回)「子育て中の女性からみた働きやすい環境づくり」 参加者：約60名

平成23年11月21日(月)中部学院大学 関キャンパス グレースホール

<登壇者>

・モデレーター

中部学院大学短期大学部 学長

片桐 多恵子 氏

・ゲストパネリスト

<ワーキングマザー>

株式会社パソナテック Social Solution Company CEO

粟生 万琴 氏

- (3 歳のお子さんを子育て中)
 日本放送協会 岐阜放送局 放送部アナウンス 青木 希久子 氏
- (4 歳と 1 歳のお子さんを子育て中)
 岐阜大学大学院医学系研究科 皮膚病態学講座 石塚 麻子 氏
- (4 歳と 1 歳のお子さんを子育て中)
 東京海上日動火災保険株式会社 岐阜支店 課長代理 河合 仁美 氏
 (H23 年 5 月に出産、 9 月に職場復帰)
- <イクメン 育児を積極的に行う男性>
 陶芸家：小川窯 (恵那市) 小川 哲央 氏
 (ぎふイクメン大賞「イクメンのイケてる技部門」優秀賞受賞)

< 主な意見 >

- ・ 女性は仕事より家庭を一生懸命にやった方がいい、仕事は少なくてもいい、という上司もいるが、もっと仕事をしたいという女性もいるわけで、多様な価値観を受け入れられる社会の懐の深さがほしい。
- ・ 出産しても同じように仕事を続けられるか不安があったが、「復帰を待っている。新しい働き方をしなさい」という上司の理解に励まされた。
- ・ 女性に頑張ってもらうコツは、モチベーションをいかにあげるかということと、ロールモデルを押しつけないことだと思う。男性より複雑で出来の良い女性に、単純な男が一方向的に押しつけるようなマネジメントでは女性の力は絶対に引き出せない。
- ・ 男は単純で褒められればうれしくなる。私と妻の関係においても、妻は上手に私を褒めて、私は素直に育児・家事をたくさんするようになった感じである。
- ・ 女性は人数が少ないので特別扱いされてしまうが、今後女性の人数をもっと増やしてマジョリティとし、女性リーダーも増やしたい。一方で、子育てをしながら働くのはとても無理ということで、リーダーになりたがらない女性が増えているのも事実。
- ・ 日本の有給取得率は大変低いというニュースがあったが、確かに自分の職場も大変忙しく、休む人がいない中で、上司が理解してくれているとはいえ子供のことで休むのは非常に申し訳ない。もっと皆が有給休暇をとれる環境をつくっていければよいと思う
- ・ 会社は、出産などのライフイベントを仕事にとってマイナスと捉えずに、育児中の女性にも本人の意欲に応じ、期待をし、役割や経験を与えてほしい。
- ・ 行政には、働く女性・母親同士の情報交換やネットワーク構築ができるような機会の提供、また、託児所等も併設して、働く女性が気付きを得たり、元気になるような場を提供してほしい。それと、例えば乳児健診や集団予防接種、各種子育てセミナー等は決まって平日の昼間であり、ただでさえ想定外の休みを取らざるを得ないことが多いので、祝日にも開催する等、「母親が働いている」ことを前提にした配慮をしてほしい。



(第 9 回) 「女子学生等からみたビジネスの創出」 参加者：約 60 名

平成 23 年 12 月 19 日 (月) 岐阜大学 全学共通教育棟 多目的ホール

< 登壇者 >

・ モデレーター

岡崎女子短期大学 幼児教育学科 特任教授 古川 芳子 氏

・ ゲストパネリスト

ガッツ家庭教師 (株式会社 G U T S) 代表取締役社長 古賀 浩嗣 氏

(名古屋大学在学中に岐阜大生と事業開始)
岐阜大学大学院 応用生物科学研究科 1年
(東海若手起業塾事務局として起業支援)
名古屋市立大学 経済学部 4年
(H23年10月まで名古屋駅前で「Alku Cafe」を開業)
パブリック・ハーツ株式会社 代表取締役
(岐阜大学研究員を経て起業)

谷 早織 氏

中崎 彩 氏

水谷 香織 氏

<主な意見>

- ・起業のきっかけは、「自分ならもっとうまくできる」という思いもあったが、単純に、「目立ちたい」という気持ちが自分を突き動かしたのだと思う。
- ・起業当初は売上げも上がらず、大手企業に就職した友人を横目に、正直つらかった。
- ・行政には、起業支援の助成の他に、安くてもいいので仕事を与えてあげてほしい。
- ・多くの大学生は手頃なところに就職すればいいと思っているが、就職活動の前ではなく、もっと前から、いろいろな経営者や社会人にとって刺激を受けることが必要だと思う。
- ・起業でなくとも、どこかに就職するにせよ、企業のことを何も知らないのどうしてそこに入りたいのか決められないと思うので、自分は社会に出る前に社会人と触れあう機会をたくさん作り、経験を積もうと思った。ただ、やってみると土台(学業)の必要性も身にしみた。
- ・飲食店経営は、気配り力+臨機応変な対応力が身につく、マネジメントの訓練にもなる。
- ・起業した場合、スタッフが少ないと、産休育休での仕事の引継が大変で、いざというときに仕事を引き継げるようにネットワークを組んでおく必要がある。
- ・先輩起業家から小さな仕事を紹介してもらい、伴走型でサポートしてもらえると心強い。一連の流れを理解できる。
- ・学生時代に起業することの意味については、一度社会に出て働いてみると、学ぶことの必要性を理解でき、何を学べばいいのかわかるし、真剣に学ぶようになる。
- ・学校を卒業するまで働いた経験がないというのではなく、どんなタイミングでも大学に入れ、どんなタイミングでも企業が受け入れてくれる、という環境ができれば、もっと起業が成功しやすいのではないか。

