



WIT 2016

WOMEN IN INNOVATION SUMMIT

その挑戦が、明日を変える。三重から変える。

今年の5月に開催された伊勢志摩サミットでは、「女性の活躍」が議題の一つとなりました。三重県では、「女性が輝く社会」を実現する取り組みおよびポストサミットの一環として、「あらゆる分野における女性の活躍」をテーマにした「Women in Innovation Summit 2016」を開催しました。

開催日：平成28年9月23日、24日 会場：鈴鹿サーキット

知事あいさつ



「チャンスは貯金できない」これは、ベトナムとの平和交渉でノーベル平和賞を受賞されたアメリカのキッシンジャーさんの言葉。三重県もG7伊勢志摩サミットが開催されたチャンスを逃すわけにはいかない。女性の皆さんもいろいろなチャンスが来た時に「もうちょっと経験を積んでから」と待っていたらチャンスは逃げてしまう。しかし、また躊躇せざるをえない社会環境があることも事実。女性の皆さんが訪れたチャンスを躊躇することなく、つかみいける社会になるよう、多くの女性が活躍してきたここ三重の地から更なるムーブメントを起こしていきたい。

Keynote Session

「The sky is the limit ~地域と女性の力で切り開く未来~」

スピーカー：キャシー 松井 さん (ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長)
村上市 由美子 さん (OECD東京センター所長)

村上市：キャシーさんが提案された造語「ウーマノミクス」のアイデアはどこから生まれたのか？

キャシー：1990年から日本経済や株式市場の先行きを分析し、機関投資家にアドバイスする仕事をしてきた。その頃、バブル経済が崩壊し、日本経済の将来に希望が持てなくなった。周りの優秀な日本人女性が出産を機に仕事を辞めるのを見て、人口の約半分を占める女性を活用できれば日本経済が元気になると思いウーマノミクスのレポートを出した。

村上市：女性の就業率も上昇しているが、今後の期待は？

キャシー：女性の就業率が上昇しても非正規雇用で働く女性が多い。今後は女性の正社員や、リーダーの割合を増やすなど、女性の能力をさらに発揮できるかたちになってほしい。

村上市：女性の活躍とイノベーションの関係は？

キャシー：決定プロセスに女性ならではの視点が反映されることで、男性にはない商品開発や経営戦略のアイデアなどが生まれる。そこがイノベーションの源泉。

村上市：キャシーさんの人生観は？

キャシー：若い女性から「いつ結婚すべきか」「いつ子どもを生むべきか」と聞かれるが、計画を立てても99%外れる。15年前に乳がんを診断され、それが大きな転機になった。それまで仕事を頑張ってきたが、病気を体験し、子どものために生きることが重要と気付かされ、自分の中で優先順位が見えてきた。女性は完璧主義者が多く、妻・母・キャリアウーマンを完璧にこなそうとするが、それではストレスがたまるばかり。病気で得た教訓は「やるだけで十分」。自分のできる配分でワークとライフの均衡をめぐらす方がやりやすい。

『ダイバーシティ経営戦略 ~女性の本質的な活躍を後援し加速させる、リーダー会議~』

モデレーター：岡島 悦子 さん (株式会社プロノバ代表取締役社長)
パネリスト：玉塚 元一 さん (株式会社ローン代表取締役会長CEO)
富塚 優 さん (株式会社リクルートホールディングス執行役員)
松本 亮 さん (カルビー株式会社代表取締役社長兼CEO)
鈴木 英敬 さん (三重県知事)

岡島：女性活躍、ダイバーシティの目的・意義は？

玉塚：一つ目は商売上の必然。高齢化が進む中、小型だけだと生活全体を支援していく店の意義が高まっている。生活者視点を持った店づくりをするために女性の視点が重要。二つ目はイノベーション。ダイバーシティがあって、いろいろな視点でさまざまな意見が出るからイノベーションが生まれる。

富塚：もともと比較的女性が選択権を持っている事業をやってきたので、女性の視点に基づいて知恵を出し合ってきた。当たり前に当たり前のことをするだけではないか。

松本：ダイバーシティは力づくでやっている。時代が変わり、男だけの時代はとっくの昔に終わった。ダイバーシティは会社の成長のエンジン。

鈴木：仕事の必然と率先垂範。多様な県民の皆さんと多様な幸福感を高めるためには、施策を推進する組織も多様でなければならぬ。「働き方改革」「女性活躍推進」と言っているのに自分たちがやっていないと施策に説得力がない。

岡島：各企業での取り組みや成果は？

玉塚：取締役の8人のうち3人が女性。取締役会に生活者視点が入り、活性化している。事業所内保育施設であるハッピーローソン保育園はスムーズな復職につながっている。最近評判が良いのは帯同転勤制度。配偶者に合わせて働けるようにしている。

富塚：2012年から女性活躍推進に取り組んでいる。グループ主要10社の役員比率は10%以上伸びている。女性リーダー研修では経営トップが参加することで、参加者47人中7人の役員が誕生し、30%が昇格した。結婚・出産などのライフイベントに対して28歳の女性を対象に実施し、上司にもその対応策について考えてもらっている。

松本：数は力になるので、女性をどんどん登用している。また、社員が家事育児しやすいように働き方改革をどんどん進めたい。会社が求めているのは勤務時間ではなく成果。魅力的な人間が価値を創造する。

鈴木：県庁では平成26年度からワーク・ライフ・マネジメントを導入し、導入前に比べて、超長時間勤務が37%削減された。男性の育児休業取得も推進して平成26年度は16%、育児休暇も90%になった。女性の管理職登用について量的な部分だけでなく、主要なポジションに女性を据えるなど質的な登用にも力を入れている。

テーマ別セッション

『最先端科学・技術分野において活躍する女性 ~新産業創出と人材育成~』

モデレーター：井原 慶子 さん (カーレーサー、慶応義塾大学大学院特任准教授)
パネリスト：遠藤 典子 さん (慶応義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授)
片田 舞子 さん (株式会社東京大学エッジキャピタル (UTEC) パートナー)
中島 さち子 さん (ジャズピアニスト、数学者)
本島 圭奈子 さん (日産自動車株式会社パワートレインパートナーシップ&アライアンスコーディネーションオフィス課長)

井原：理工系分野で女性が活躍するために一番課題になっていることは？

本島：理系の女子学生がそもそも少なく、企業が採用するにも人材が不足していること。もう一つ大きな課題は、女性の技術者は現場で技術を生み出すことに生きがいを感じている人が多く、マネジメント層に上がることさらにやりがいがあることに気付いていないこと。

男性社会で、危機感が少なく思い切った改革が必要。女性には大きな変化に惹かれる。

片田：理系と文系という区別がナンセンス。女性を「こうあるべきだ」という「べき論」から解放してあげることが大事。自分がしたいことは何なのか考える。前を歩く人がいなくても自分道をつくるという心構えが必要。完璧にすることは不可能。できないことは頼る。頼った時は感謝する。その気持ちがあれば女性も活躍できる。

遠藤：社外取締役として企業を見てみると、「女性ならではの」が逆に制限をかけてしまっていることがある。自分がやれることに制限をかけないほうがいい。社会に出て活躍しようとする女性は追い越し車線を走り続けてほしい。また、企業経営者には女性に名前だけのリーダーではなく、権限のあるポジションを与えてほしい。男性陣は上を見るのでそこをケアすると男女が活躍できる社会につながるのでは。



中島：女子生徒の理系の選択は課題。女性は社会に役立つことに惹かれるし、数学に限って話をすると、就職先があまりないという誤解もある。理系分野はまだ

『地域の食文化を女性により次の世代につなぐ』

モデレーター：齋藤 由佳子 さん (GenuineEducationNetwork (GEN) S.r.l代表取締役社長)
パネリスト：北川 静子 さん (有限会社せいの里代表取締役)、清水 加奈 さん (有限会社マルシゲ清水製茶、かぶせ茶カフェ店主)

齋藤：後継者づくりで取り組んでいることは？

北川：20歳代から80歳代と一緒に仕事し、その中で知恵、技の伝承を行っている。春になると、子どもたちにツクシを採取してもらい買い取っている。お客さんがおいしいと食べるのを子どもたちにも伝え、いつとも違う目標で自分たちの足元や地域を見てもらう取り組みをしている。

の予定が重なることが多くなった。今しかできない子育てが1位、2位が仕事、3位が家事と自分の中で優先順位をつけ、ルールを決めて割り切っている。

清水：かぶせ茶カフェでは、その一室に「お子(こ)茶(ちゃ)まろム」というキッズスペースを設けている。若い家庭で急須がない家がたくさんある。かぶせ茶カフェで父母が急須でお茶を入れて飲む行為を子どもにも遊びながら見てもらえたら。

齋藤：今後、めざしていることは？

北川：食文化の継承と農業の後継者育成。農山、漁村、みんな同じ問題を抱えている。皆で次の世代がそこで生活できるように、つないでいかなければならない。

清水：伊勢茶やかぶせ茶の良さ気付いてもらい、ファンを増やしたい。面白い茶農家をめざして北川さんのツクシではないが、新芽を子どもたちに採ってもらおうかなと思う。

清水：かぶせ茶カフェでは、その一室に「お子(こ)茶(ちゃ)まろム」というキッズスペースを設けている。

若い家庭で急須がない家がたくさんある。かぶせ茶カフェで父母が急須でお茶を入れて飲む行為を子どもにも遊びながら見てもらえたら。

齋藤：子育てと事業の両立で苦労した点や工夫した点は？

北川：年齢や立場が違う人たちが協力しあい、家庭生活との両立ができるよう「お互いさま」でやっている。

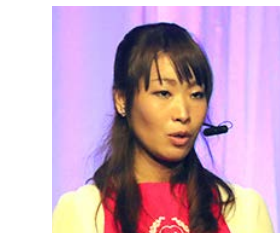
清水：子どもが大きくなるにつれて学校の行事と仕事

プロジェクトアワード「STAR SHOW」

これからの時代に求められる新しい働き方につながるプロジェクトやアイデアについて、事前審査を通過した10人のファイナリストが各自5分間のプレゼンテーションを行いました。



みえモデル賞
女性だからこそできる新しい農業の形
井上 早織 さん
名張市



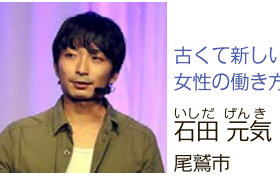
オーティエンス賞
子育てと仕事をシェアする仕組み
nico*labワーク
伊藤 理恵 さん
鈴鹿市



イノベーション賞
田舎のリリアリティは裏口から！
バックヤード・サイクリング・ツアー
西井 勢津子 さん
多気町



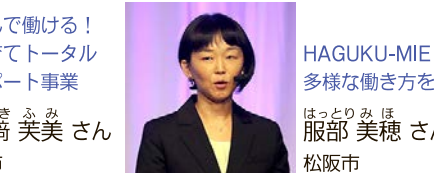
IBM賞
退職後、子育て中に
キャリアが磨ける三重県へ
川北 睦子 さん
四日市市



古くて新しい女性の働き方
石田 元氣 さん
尾鷲市



産んで働ける！子育てトータルサポート事業
木崎 美美 さん
津市



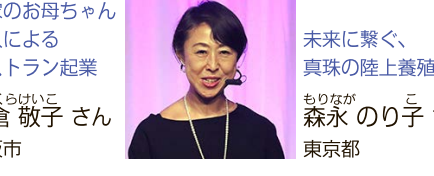
HAGUKU-MIE
多様な働き方を育む
服部 美穂 さん
松阪市



地域の木と暮らし
ライフスタイルの提案
ほんた みか さん
桑名市



農家のお母ちゃん7人による
レストラン起業
まつくまけい 松倉 敬子 さん
松阪市



未来に繋ぐ、興味の陸上義理
もりなが 森永 のり子 さん
東京都

Women in Innovation Summit 2016 共同宣言 (抄)

【自ら行動する女性の宣言】

WIT2016に集った皆さまのように、多くの女性や各界リーダーの活躍によって、これまでにないイノベーションが起きつつあります。一方で、働き方の制約や既成概念が壁となり、私たちは自らブレーキをかけざるを得ないこともあります。このWIT2016は、女性活躍の次なるステージを加速させる「ギアチェンジの場」です。皆で共有した、多様な働き方、産業間連携、地域間連携などのアイデアを元に自身の能力をさらに育み、「成果の花」を咲かせていきます。そのために、私たちは、アクセルを強くしなやかに踏み込み、チャレンジすることを宣言します。

【女性の活躍を応援する各界リーダーの宣言】

私たちは、それぞれの職場・地域で女性が活躍できる社会の実現に向け従来の男性中心型の労働慣行や社会通念にとらわれることなく、新たな

イノベーションの創出を促し、女性がその持てる能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組むことを宣言します。

【知事の宣言】

女性の活躍を実現するためには、「男性が変わる」「働き方を変える」ことが重要です。三重県は、女性の活躍を継続的に支援していくためのプラットフォームを構築するとともに、WIT2016の開催を通じてそのムーブメントを加速させ、女性の活躍推進にアクセラを踏むことを宣言します。



シンポジウム

可能性は∞ (無限大)

~ 私らしく働くということ ~

日時 2016年11月23日(水・祝)
13:00~15:00 (開場12:30)

会場 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」セミナー室C
三重県津市一身田上津部田1234

対象 三重県在住・在勤の女性

入場無料
(事前申込制)

定員100人(先着順)
締切11/13(日)

主催：三重県 企画協力：日経ウーマノミクス・プロジェクト

24日(土) 地元学生によるグループワークおよび成果発表



23日の開催内容を受け、次世代を担う地域の大学生ら約30人が、新しい生き方・働き方を考えるグループワークを行い、「キャリア形成について研修の機会を積極的に提供すること」「ワーク・ライフ・バランスを実現するため、仕事と家庭の両立を支援する社会環境を整えること」などの「みえユース提言」をとりまとめ、知事に手渡しました。