

Global



〔提言〕

女性が自分らしく「輝く」関西へ

2023年3月

グローバル適塾 第21期

関西の活性化グループ

目次

はじめに	1
第1章 現状と課題認識	2
1.1 日本マクロに見る地域活性化の阻害要因・課題	2
1.1.1 生産・労働力人口の減少	2
1.1.2 東京へのリソース一極集中	2
1.2 関西固有のヒトにまつわる課題	4
1.2.1 我々の定義する「地域活性化」	4
1.2.2 関西におけるヒトの課題	5
第2章 目指す姿 / 提言の方向性	8
2.1 目指す姿	8
2.2 提言の方向性	9
第3章 提言施策	12
3.1 40歳代以降の働いていない女性の労働参画支援	12
3.1.1 施策の方向性	12
3.1.2 施策内容	20
3.1.3 施策実現のための課題・解決策	29
3.1.4 期待効果	30
3.1.5 今後の展開	31
3.2 関西アセットを活用したコミュニティ参画支援	32
3.2.1 関西のアセットに着目した理由	32
3.2.2 関西が保有するアセットの整理	32
3.2.3 神社仏閣を活用したコミュニティの醸成	32
3.2.4 楽器演奏を通じたコミュニティの醸成	35
3.3 女性特有の社会課題を解決する女性起業家支援	39
3.3.1 なぜ女性起業家に着目したのか	39
3.3.2 女性起業家の現状と課題	40
3.3.3 女性起業家の現状	41
3.3.4 関西における女性起業家支援の現状	45
3.3.5 女性起業家の課題	46
3.3.6 輝く女性の創出に向けた女性起業家支援の提言	48
第4章 まとめ	53
おわりに	54

はじめに

本提言の目的は、関西を活性化させることである。

とは言うものの、これは非常に漠然とした目的であり、「関西」はともかく「活性化」とは何か、何がどうなれば活性化したと言えるのか、まず明確にする必要がある。

関西ではなく、一旦日本全体に目を向けると、高齢化社会の到来や出生率の低下により労働力人口は減少し続けており、首都圏の人口はコロナ禍を経て、昨年は26年ぶりに前年を下回ったものの、人口の東京一極集中の大元にある構造的な要因（利便性の高さ、企業や大学の集積など）を大きく変えるほどのインパクトはなく、関西などの東京圏以外の地域では労働力人口の不足が懸念されている。また、労働力人口の不足は、産業の衰退などモノやカネを東京圏に流出させ、更なるヒト不足という地域の経営資源が流出する負のスパイラルに直面している。

この負のスパイラルは地域の経済活動の縮小をより一層加速させ、最悪の場合には地域が消滅してしまうという可能性もある。つまり、このヒト・モノ・カネのスパイラルは地域の持続可能性を左右する根源であり、このスパイラルを負から正へと転換し、それぞれのリソースが持続的に循環する状態を実現したとき、地域が活性化していると考える。

では、関西を活性化させるためには何をしなければならぬか。我々はこの議題に対して議論を重ねた結果、「女性」が重要な要因であり、女性にまつわる社会課題を解決し、彼女たちが自己実現を達成できる社会、いわば「女性が輝く社会」を作ることが必要だという考えに至った。女性にまつわる社会課題の解決には、もちろん女性自身に関わるだけでなく男性の意識や行動などへも働きかけ、ジェンダーギャップ等を解消することも必要であるが、我々は、女性が自らの望むとおりに社会参画し、社会への貢献を通じて女性自身が自己実現することこそが、関西を活性化させる上で最も重要な点であるという結論に至った。女性が輝く社会を実現するには、働きたい女性にとってより良い環境や仕組みを整備することと、働く/働かないによらず、女性が気兼ねなくコミュニティに参画でき、その中で自律的あるいは相互的な社会貢献を通じたそれぞれの自己実現を目指すことのできる環境を整備することが必要だと考える。

2019年、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とする「女性活躍推進法」が改正されたことを受け、女性管理職を増やす動きがこれまで以上に活発化している。ただ、この法律のメインターゲットは働きたい女性であり、我々は働く女性の活躍に資する取組みだけではなく、働く/働かないという状況に関わらず、女性が輝くための一歩を踏み出すことができるような取組みも重要だと考えている。

我々は、女性が社会参画や社会貢献を通じて自己実現を達成できる「女性が輝く社会」の実現を目指し、その実現に向けて、家庭、職場そして地域という広範な領域を網羅した、女性を輝かせるための具体的な施策を提言する。

第1章 現状と課題認識

1.1 日本マクロに見る地域活性化の阻害要因・課題

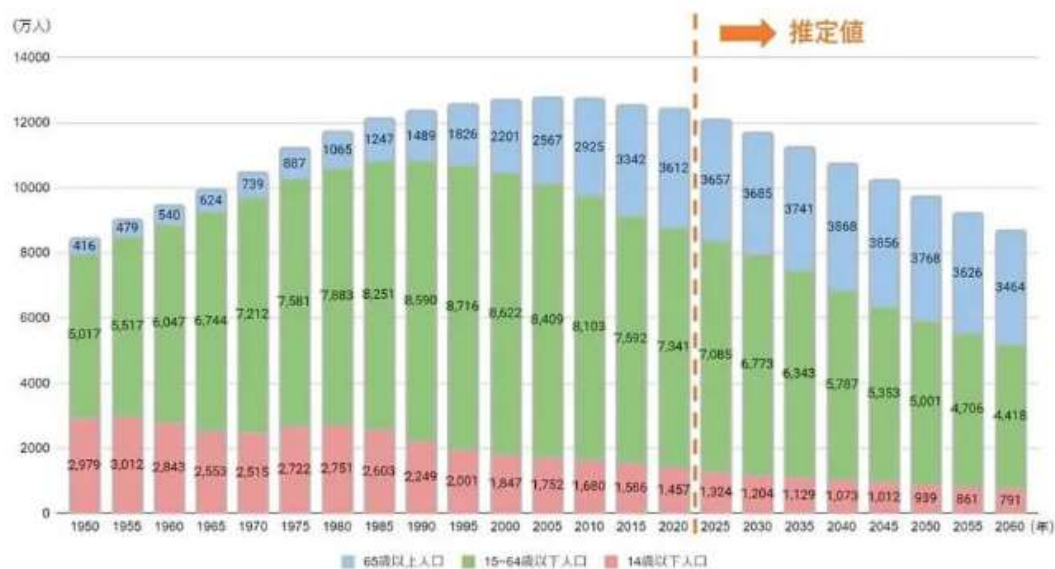
1.1.1 生産・労働力人口の減少

日本の総人口は2010年の1億2,806万人をピークに減少を続け、2019年には1億2,617万人と200万人ほど減少、2055年には1億人を割り込み、9,744万人になることが予想されている。

また、一般的に企業が労働力として見込んでいる生産年齢人口（労働意欲の有無にかかわらず日本国内で労働に従事できる年齢の人口。日本では主に15歳から64歳の人口を指す）は、2022年7月時点では7,428万人で、1995年の8,761万人をピークに減少し続けている。つまり、30年も経たないうちに日本の労働力人口は約1,300万人、およそ15%減少したことになる。

この労働力人口の減少は今後もますます加速することが予想され、2030年における労働力人口は労働需要に対して644万人の不足に直面すると推測されている。加えて、高齢化率（総人口に占める65歳以上の人口の割合）は年々増加しており、2050年には約39%になると推測されている。日本は、世界と比較しても高齢者の割合が非常に大きく、今後、圧倒的な労働力不足が懸念されている。

図表 1-1 日本の人口の推移



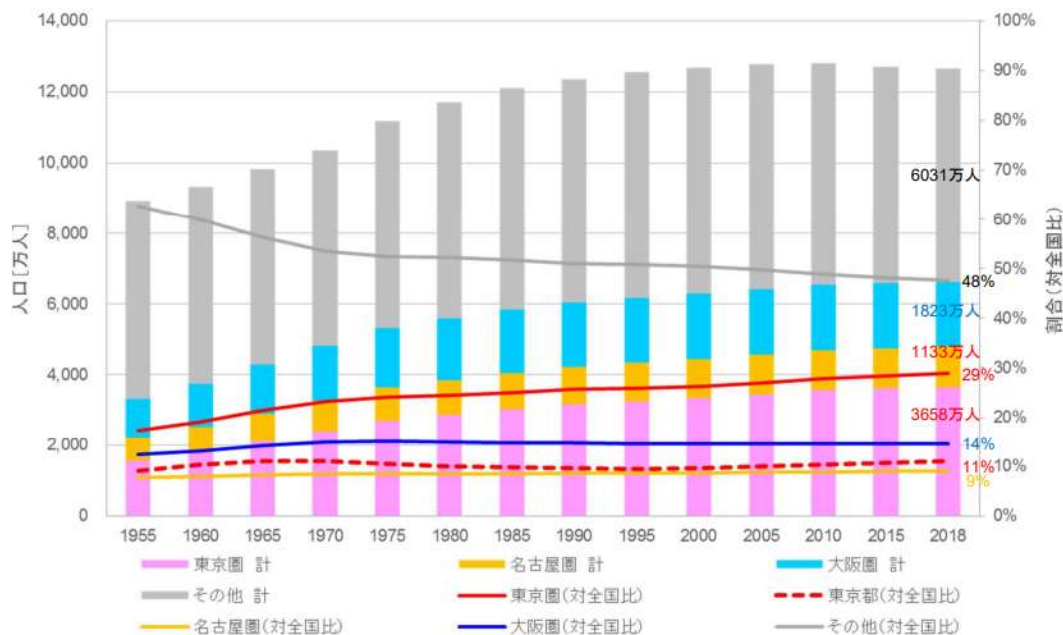
出典：総務省統計局「人口推計」「国勢調査結果」

1.1.2 東京へのリソース一極集中

続いて、日本の圏域別の人口推移を確認する。

総人口の推移が横ばいになり始めた 2000 年頃以降より、名古屋圏や大阪圏における人口推移はほぼ横ばいとなっている一方で、東京圏の人口は 2018 年まで一貫して増加しており、2018 年には総人口の約 3 割が東京圏にいるという状態になっている。

図表 1-2 圏域別の人口推移



東京圏: 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 名古屋圏: 岐阜県、愛知県、三重県 大阪圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 三大都市圏: 東京圏、名古屋圏、大阪圏 地方圏: 三大都市圏以外の地域

出典: 国土交通省『東京一極集中に現状と課題』

また、「県内総生産」においては、2019年のデータによると、東京都が最も高く 115.68 兆円、続く大阪府は 41.19 兆円と、75 兆円ほどの開きがある。また、東京都の県内総生産額は国内総生産額の約 20% を占めており、東京都では人口（ヒト）の集中だけでなく、いわゆるカネの集中も生じていると言える。

図表 1-3 2019 年における県内総生産トップ 7 位

順位	都道府県	県内総生産(兆円)	割合(%)
1	東京都	115.68	19.9
2	大阪府	41.19	7.1
3	愛知県	40.91	7.0
4	神奈川県	35.21	6.1
5	埼玉県	23.64	4.1
6	兵庫県	22.20	3.8
7	千葉県	21.28	3.7
—	全県計	580.77	100.0

出典: 内閣府「統計表(県民経済計算)」を元に塾生作成

地域における労働力人口の減少・流出や少子高齢化は、産業の衰退や財源・税収の縮小など、カネの減少へと転じ、その結果、地域社会インフラなど行政サービスの質の低下を招くことで、さらなるヒトの流出へつながり、まさに「負のスパイラル」を生み出してしまふ。

これらのことから、地域活性化を阻害する「負のスパイラル」を抜け出すためには、そのスパイラルの起点となるヒトにまつわる課題の解消が必須であると考えている。

ヒトに着目した政策で、目覚ましい地域活性化を遂げた事例として、兵庫県明石市が挙げられる。同市は、「こどもを核としたまちづくり」を掲げ、特に子育て世代に特化した手厚い支援政策を多数実施したことで一躍有名となり、2013年から現在に至るまで、9年連続で人口が増え続けている。住民（ヒト）に安心を提供する施策の具現化で、同市に住みたいと思う人が増え、人口が流入、その結果、街は賑わい、増えた税収・財源を通じて安心の提供につながるさらなる施策を打ち出せるという、まさに、ヒトを起点として「正のスパイラル」を生み出した最たる事例と言えよう。更に、同市は、2022年4月には、「すべての人が自分らしく生きられるインクルーシブなまちづくり条例」を制定。子育てをする人々のみならず、全ての女性やマイノリティの人々が、「意思の形成又は表明に係る支援その他の必要とする支援を受けられる社会を実現させること」を条例の主旨としている。明石市の事例は、本提言の検討を進めるにあたって重要な示唆を与えてくれた。

これらを踏まえ、次に、国内第二位の経済都市圏規模を誇る関西固有の課題に着目していきたい。

1.2 関西固有のヒトにまつわる課題

1.2.1 我々の定義する「地域活性化」

ヒトにまつわる関西固有の課題に触れる前に、改めて、本提言にて我々が定義する「地域活性化」とはいかなる状態にあるかについて述べておきたい。

我々の定義する「地域活性化」とは・・・

地域で暮らす人々が、意欲的かつ心持ち豊かな状態にあり、そのような人々によって地域の経済や文化の動きが活発化することで、持続可能な社会を創り出すこと

地域活性化のための重要なのは、やはり「ヒト」だと我々は考える。その地域に定着する「ヒト」なくして、経済や文化（カネ・モノ）は生まれ得ない。

ただし、ここで触れておきたいのは、地域で暮らす人々が、必ずしも「働く」という経済参画というカタチを通じて社会貢献すること、あるいはそのような環境や施策が整備さ

れることだけが、地域活性化の要因ではないということだ。「意欲的かつ心持ち豊かな状態」という言葉のとおり、地域で暮らす人々が、「働く」「働かない」に関わらず、支障なく地域社会に参画することができ、その中で各々の思う形での社会貢献を通じて自己実現を図り、内面的な充足感や満足感を得られる状態にあること、あるいはそのような環境や施策を整備することが、地域活性化にとって重要であると考えられる。

すなわち、「働く」人に特化した部分最適かつ外形的な環境整備だけでは、地域活性は限定的かつ暫定的に終わってしまう可能性があると考え、それとあわせて、地域で暮らすあらゆる人々の内面的な充足感や満足度の醸成が図られる手立てを打つことにより、より持続可能な地域発展が望めると考えるものである。

1.2.2 関西におけるヒトの課題

ここまで、地域活性化においては、地域で暮らす「ヒト」が最も重要な因子であることを述べてきた。中でも特に、地域において「働く」人たちのためにより良い環境や施策を整えること、そして、「働く」「働かない」によらず、地域で暮らす人々が気兼ねなくコミュニティに参画でき、社会貢献を通じたそれぞれの自己実現につながる環境を整えること、この二点が、地域活性化に向け具体的にとるべきアクションだと考える。

関西においても、「ヒト」という観点で、上記二点の方向性に照らした際に、「女性」という領域において、それらを阻む特徴的な課題が浮き彫りとなってきた。

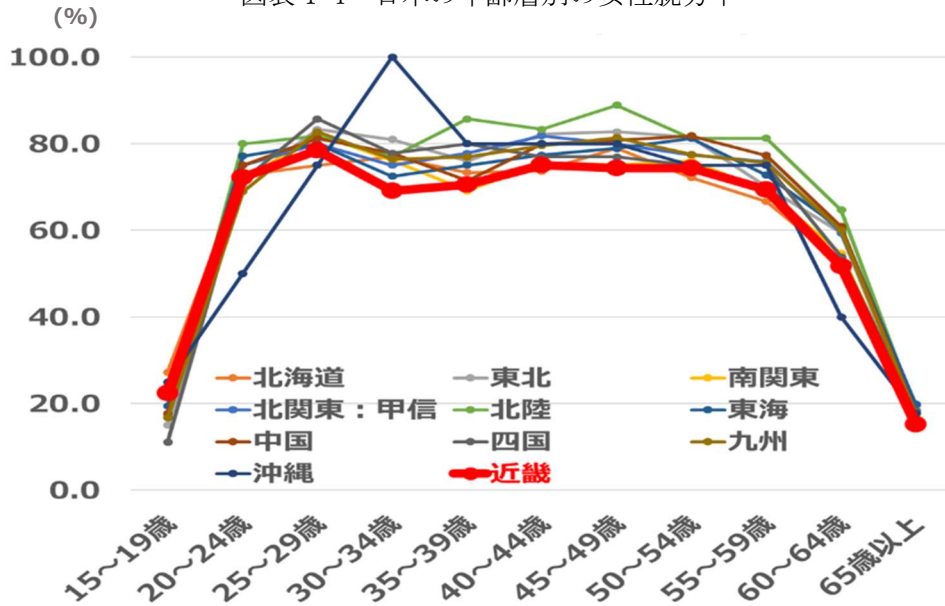
(1) 「女性」の就労環境

女性の就労について、日本における女性の年齢階級別労働力率は概ねM字カーブを描いており、25～34歳あたりの窪みが大きい。これは、結婚や出産を機に一旦離職し、育児が一段落したら再び働く女性が多い、という日本の特徴を表している。

このM字カーブの窪みは、過去からは浅くなってきているものの、都道府県別にみると大都市圏およびその周辺地域で窪みが深い傾向にあり、大都市圏およびその周辺地域以外の地域と比較して、関西の女性は働くことに対して結婚や出産などのライフイベントによる制約を相対的に大きく受けていると推測される。

また、関西では、女性の有業率が全国に比して低いという実態がある。これは、関西の産業構造や保守的な価値観の根強さがその原因のひとつとも言われているが、特に30～40歳以降の有業率は全国と比較するとかなり低く、結婚や出産などをきっかけに離職した女性の再就職のしづらさも関西特有の課題のひとつとして挙げられる。

図表 1-4 日本の年齢層別の女性就労率



出典：総務省「労働力調査（基本集計）2018年」を元に塾生作成

図表 1-5 関西2府4県における女性の年齢階級別有業率（2021年）

(単位：%)

都道府県	総数	15 ~ 19歳	20 ~ 24歳	25 ~ 29歳	30 ~ 34歳	35 ~ 39歳	40 ~ 44歳	45 ~ 49歳	50 ~ 54歳	55 ~ 59歳	60 ~ 64歳	65 ~ 69歳	70 ~ 74歳	75 ~ 79歳
全国	50.7	18.1	69.2	81.2	74.0	72.9	76.9	77.9	76.8	70.4	55.1	35.4	21.6	6.6
滋賀	52.1	20.2	67.3	80.7	75.1	75.0	75.9	79.0	77.4	74.3	54.3	34.8	20.2	5.5
京都	49.7	21.2	62.5	77.0	74.7	72.0	74.5	75.6	75.0	68.7	55.6	34.9	23.3	7.3
大阪	49.1	22.2	68.1	79.1	70.3	71.6	70.9	74.2	73.4	65.6	50.6	34.3	17.4	5.1
兵庫	47.6	12.7	68.1	80.3	71.5	69.0	74.6	75.8	73.1	69.1	50.7	29.6	16.5	5.1
奈良	45.5	14.8	66.5	78.0	70.5	68.1	71.4	75.9	71.3	68.3	47.8	26.3	15.7	5.6
和歌山	47.3	16.5	71.5	79.5	71.6	72.4	79.2	78.8	77.7	65.6	49.0	35.9	22.8	7.8

 : 全国より下回っている
 : 全国より2ポイント以上下回っている

出典：厚生労働省「令和3年版働く女性の実情」を元に塾生作成

(2) 「女性」の地域コミュニティにおける閉塞感

続いて、図表 1-6 は、政令市、中核市、その他市町村それぞれの出身者別の「閉塞感を感じて東京圏へ移住した人の割合」を示したデータである。

どの規模の都市のケースも、男性に比べて女性は、地域の風土や文化、コミュニティに対して閉塞を抱えている傾向が強いことがうかがえ、女性の閉塞感を解決することが重要なのではないかと推定する。

また、特に都市の規模が大きいほど男女における閉塞感の差は大きく、大都市圏を抱える関西の女性の環境を改善することが大きなインパクトをもたらすのではないかと想定する。

図表 1-6 地元が人間関係やコミュニティに閉塞感を感じて東京圏へ移住した人の割合



出典：国土交通省「市民向け国際アンケート調査結果（速報）」

第2章 目指す姿 / 提言の方向性

2.1 目指す姿

本提言では、関西における前述の「女性」に関する諸課題の解決を図り、以下のような社会を、関西の「目指す姿」としたい。

関西の目指す姿・・・女性が自分らしく「輝く」社会

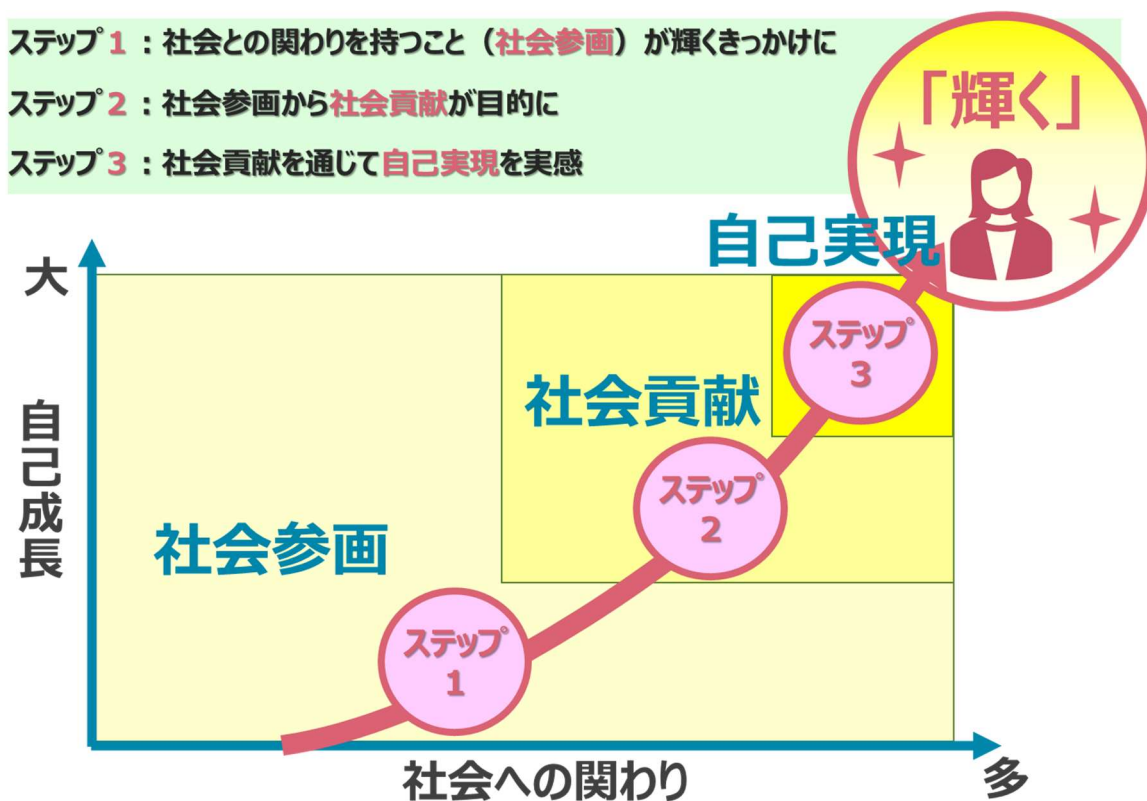
～女性が自らの望むとおりに社会と繋がり、社会への貢献を通じて、
自己実現を達成できる社会～

ここで述べる、女性が「輝く」状態にあるためには、図表 2-1 で示す通り、まずは、前提として、家庭のみならず、職場や地域といった社会との関わりを持つ、いわゆる「社会参画」が必要である。

そして次の段階では、そのコミュニティの中で自身の役割を果たすことによる「社会貢献」をし、それを通じた「自己実現」を実感できた時、女性は「輝く」状態にあると定義する。

この「目指す姿」を叶えるためには、それを阻む、前述の関西特有の女性に関する諸課題への対策を講じることが必要である。そして、それが関西活性化につながると考える。

図表 2-1 女性が「輝く」ための3ステップ



出典：塾生作成

2.2 提言の方向性

我々が提言する施策は、「目指す姿」を実現する上で必要な「社会参画」→「社会貢献」→「自己実現」の過程で留まっている女性を支援し、女性が輝くことを目指しやすい仕組みや環境を整えることである。また、図表 2-2 の通り、女性が“輝きにくい”社会を是正すべく家庭、職場および地域といったあらゆる側面についてアプローチした施策を展開することが重要であると考えており、以下3点をテーマとした施策を提言したい。

- 働きたい女性の「働く」を叶える40歳代以降の働いていない女性の労働参画支援
- 女性がコミュニティで好きなことを存分に楽しむコミュニティ参画支援
- 女性特有の社会課題を解決する女性起業家支援

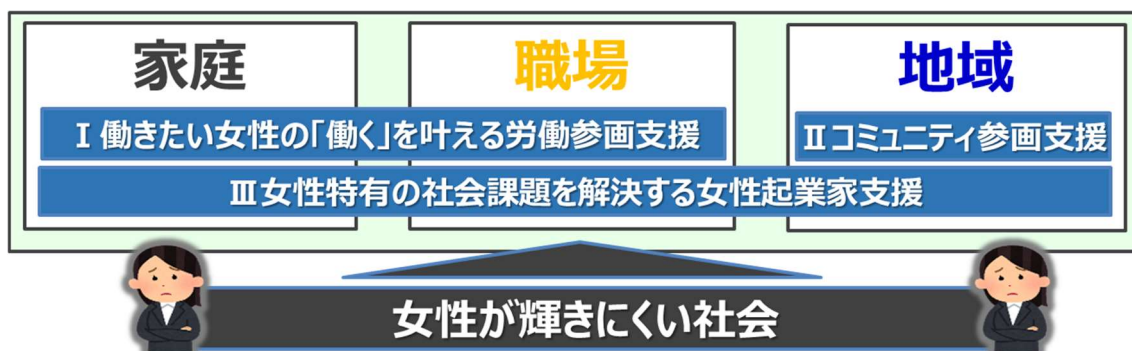
第一に、「働きたい女性の『働く』を叶える40歳代以降の働いていない女性の労働参画支援」とは、育児や介護と自らが望む働き方を両立できていない女性、また、そもそも働いていない40歳以上の女性が、働きたいと思ったときに働くことができる環境や仕組み

を構築することである。働くことを望む女性にとって、その「働く」を叶えることは、社会参画そのものであり、輝くための最初のステップとなる。

第二に、「女性がコミュニティで好きなことを存分に楽しむコミュニティ参画支援」とは、自分の好きなことを表現することや、他者とともに充実した時間を過ごすことができるコミュニティを構築することである。コミュニティの中で同じ価値観を共有することで新たな人間関係を構築し、お互いを理解し、認め合うことよって、自らが役に立っていると実感できる。そして、自分の好きなことを通して自己実現し、輝くことができる。

第三に、「女性特有の社会課題を解決する女性起業家支援」とは、女性特有の社会課題解決を望む女性起業家を強くバックアップすることである。女性起業家だからこそ、女性ならではの視点で女性特有の社会課題に着目でき、それらの解決に向けた活動を加速させることにより、女性が自分らしく輝く社会の早期実現が可能になると考える。また、女性起業家を支援することは、彼女たち自身が輝くためへの支援になるだけでなく、輝きたいと望む女性が一歩踏み出すためのロールモデルともなる。

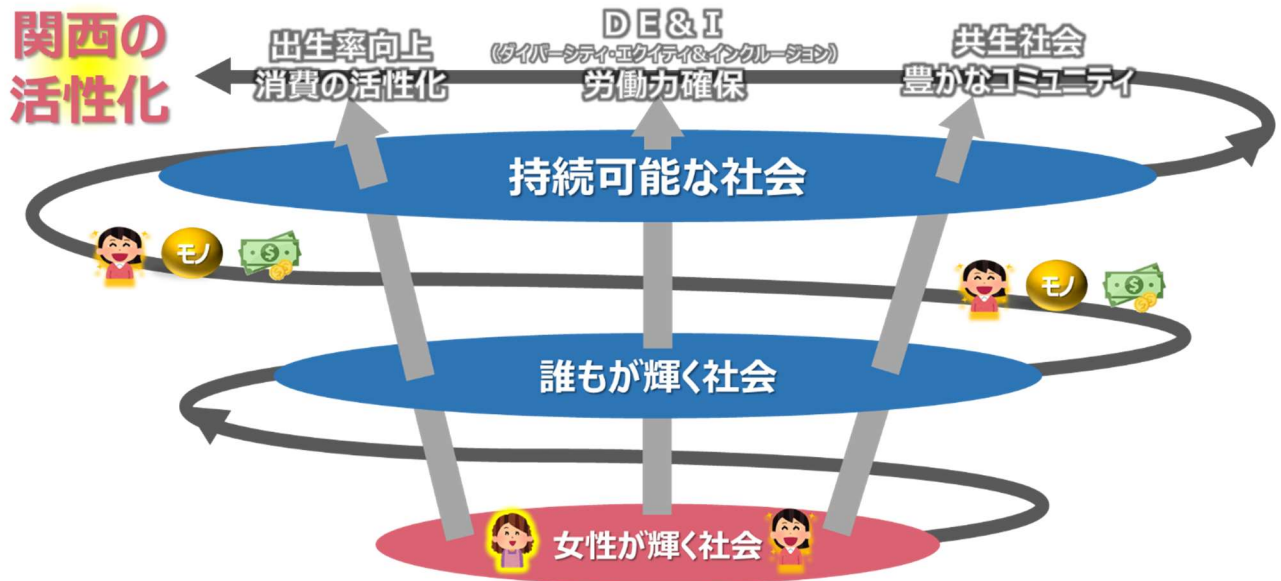
図表 2-2 提言の方向性



出典：塾生作成

これら3つのテーマに基づき、具体的な提言施策を記していく。具体的な施策の実行により、女性が「輝く」社会を実現することでヒト・モノ・カネの好循環のスパイラルアップを導き、誰もが「輝く」社会ひいては持続可能な社会の実現を目指していく。図表 2-3 に示す通り、家庭、職場、地域の側面からの課題解決が進むことで、家庭の側面では出生率向上や消費活発化が、職場の側面ではDE&I(ダイバシティ・エクイティ&インクルージョン)の実現や労働力の確保が、地域の側面では育児・介護についても他者が助けてくれる共生社会と豊かなコミュニティが実現し、関西の活性化に繋がるものと確信する。

図表 2-3 提言施策を実現することによる目指す姿



出典：塾生作成

第3章 提言施策

ここまで、現状の課題認識と我々が考える地域活性化、それに基づく提言の方向性を述べてきた。

ヒト・モノ・カネが首都圏に集中する日本の課題を踏まえた地域の活性化とは「地域に暮らす人々が、意欲的かつ心持ち豊かな状態にあり、そのような人々によって地域の経済や文化が活発化することで、持続可能な社会を創り出すこと」であると考えている。

それを念頭に、我々が提言するのは「女性が自ら望むとおりに社会参画し、社会への貢献を通じて、自己実現を達成できる社会、つまり、女性が「輝く」社会の実現を目指すことに通じる施策である。

第3章では、次の3つの施策について、記していく。

- 40歳代以降の働いていない女性の労働参画支援
- 関西アセットを活用したコミュニティ参画支援
- 女性特有の社会課題を解決する女性起業家支援

3.1 40歳代以降の働いていない女性の労働参画支援

本編では、働きたい女性の「働く」を、40歳代以降の働いていない女性の労働参画により叶える施策について述べていく。

課題整理ののち、後段では、具体策①「オカンのリカレント教育」、具体策②「オカンの勧誘」、具体策③「当日利用を可能とするリアルマッチング」について詳しく説明したい。

3.1.1 施策の方向性

(1) 育児をしている働く女性の実態

仕事と育児の両立に関して、図表3-1の正規雇用の女性へのアンケートより、子育てを配偶者やパートナーに任せること、親や家族などに子育てを任せること、シッターや保育所などの保育サービスに子育てを任せることは比率が低く、短時間勤務で働きながら子育てをしたり、残業はしないようにしたりするなど、その負担が女性に偏っている実態があることが分かる。

図表3-2「第一子誕生前後の家事・育児時間」では、働く男女における第一子誕生前後の1日当たりの家事・育児時間を調査しているものである。第一子の誕生前における家事・育児は、女性平均が約2時間、男性平均が約1時間で、男女差は1時間程度であるが、第一子誕生より1年後には女性平均が8.2時間と最も長く、男女差は5時間半となっている。ここからも、育児負担が働く女性に偏っているととも1日の中で相当な時間が家事・育児に費やされていることが分かる。

図表 3-1 正規雇用の女性における仕事と育児の両立のあり方

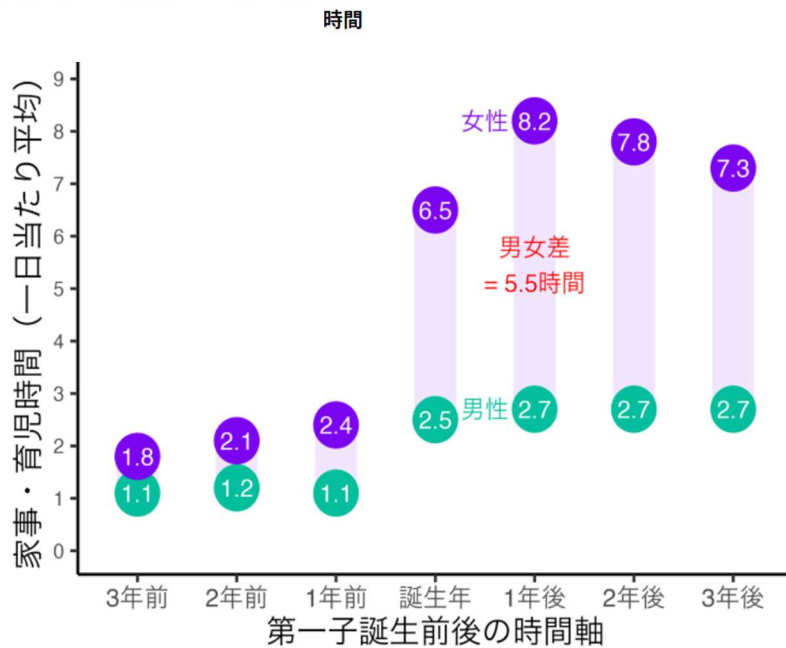
	合計	Q17.仕事と育児の両立のあり方:実際<女性・正社員>					
		長期の休業を取得して、子育てをする	子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する	残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする	仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする	所定の労働時間を変えずに出勤・退社時間を調整することで子育てをする	短時間勤務で働きながら子育てをする
末子が生まれてまもなくの頃	1000	70.6	7.3	2.3	3.3	2.5	4.1
末子が1歳になるまで	1000	56.4	7.4	3.6	5.3	3.4	8.0
末子が2歳になるまで	1000	8.6	6.0	6.7	10.6	6.4	24.7
末子が3歳になるまで	1000	2.8	4.3	6.5	10.3	5.9	22.5
末子が小学校に入学するまで	1000	1.0	3.9	7.8	12.6	6.8	16.4
末子が小学校低学年の間	1000	1.0	3.7	9.0	13.5	7.2	14.3

	合計	勤務シフトを調整することで子育てをする	配偶者・パートナーに子育てをまかせる	親や家族などに子育てをまかせる	シッターや保育所などの保育サービスに子育てをまかせる	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	1000	1.7	0.2	0.6	1.4	0.1	5.9
末子が1歳になるまで	1000	1.3	0.5	0.4	3.4	0.3	10.0
末子が2歳になるまで	1000	2.7	0.2	0.6	7.3	0.3	25.9
末子が3歳になるまで	1000	2.7	0.1	0.4	6.8	0.2	37.5
末子が小学校に入学するまで	1000	2.8	0.0	0.6	6.5	0.3	41.3
末子が小学校低学年の間	1000	3.4	0.0	0.9	4.4	0.4	42.2

(図表中の合計はn=1000、その他の数値の単位は[%])

出典：厚生労働省 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書(2020年度)

図表 3-2 第一子誕生前後の家事・育児時間



出典：全国就業実態パネル調査(JPSED)(2017~2021年)

また、図表 3-3 アンケートのように、キャリアのために妊娠の機会を先延ばしにしたことがある女性が 2 割いること、年代別に見ると中堅層となる 30 代が他の年代に比べて高くなっていることより、キャリア志向の女性にとって出産・育児がキャリア形成とのトレードオフの関係となっている実態が窺える。

図表 3-3 アンケート「キャリアのために妊娠を先延ばしにしたことがある？」

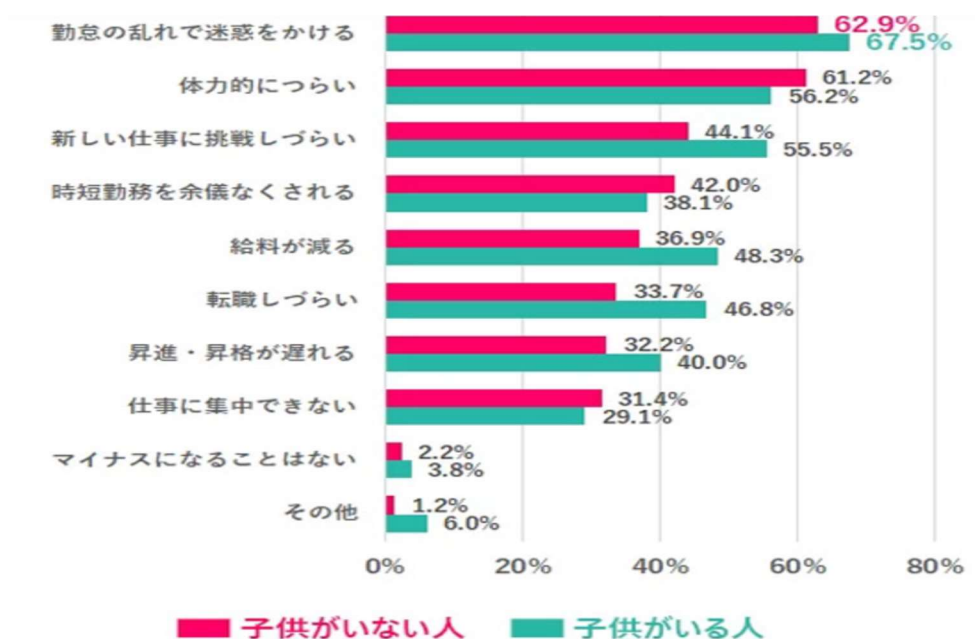


出典：Woman type アンケート (2022 年)

次に、図表 3-4 「子どもがいることでキャリアのマイナスになることは、どんなことだと思う？」のアンケート結果の 1 位は「勤怠の乱れで迷惑をかける」ことであり、図表 3-5 「子育てと仕事の両立でツライと思うときは？」のアンケート結果の 1 位が「子どもが体調を崩したとき」であることから、子供の体調不良や急なクラス閉鎖など育児に伴うイレギュラー対応が負担となっていることが分かる。

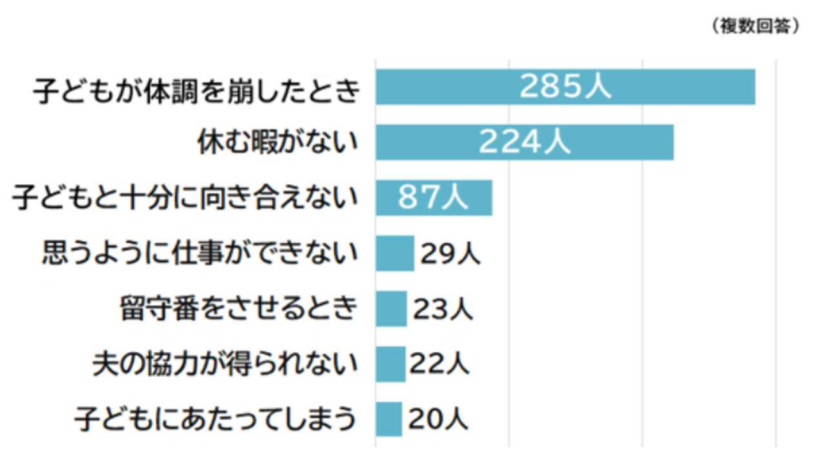
また、図 3-4 アンケート結果の 3 位である「新しい仕事に挑戦しづらい」と 4 位である「時短勤務を余儀なくされる」より、キャリア形成や自身のやりがいのためといった前向きに取り組みたい仕事であっても必要な時間を確保することができないなど育児とのバランスを取った希望通りの働き方が難しい状況が窺える。

図表 3-4 アンケート「子どもがいることでキャリアのマイナスになることは、
どんなことだと思う？」



出典：Woman type アンケート(2022年)

図表 3-5 アンケート「子育てと仕事の両立でツライと思うときは？」



出典：株式会社ビズヒッツ 仕事と子育ての両立に関する意識調査 (2020年)

(2) 育児における施策の方向性

前述のとおり、育児をしている働く女性の実態として、育児と仕事の両立において大きく以下3点の課題があることが分かる。

- 女性の育児における役割分担が大きく時間的にも体力的にも負担が大きいこと
- キャリアのために妊娠機会を先延ばしにした経験がある女性が2割にもものぼること
- 子供の体調不良等によるイレギュラー対応（急なお迎えや病児保育対応等）に伴う勤怠の乱れ・職場への負担や、時間的制約により新しい仕事へ挑戦しづらいなど希望通りの働き方が難しいこと

上記より、育児と仕事の両立のためには、子育ての負担を実質的に軽減できる仕組みや文化を作り出す必要がある。男性の育児休暇や育児参画など行動変容が求められるが、根深く残った性別による役割意識はすぐには変わるものではなく、女性への負担が急に軽減するものではないと考える。そのため、子供の体調不良やクラス閉鎖など育児に伴うイレギュラー対応、キャリア形成や自身のやりがいのための残業など急な依頼にも対応可能な育児サービスの実現とサービス活用時に女性がうしろめたさを感じる必要がない社会的実装や経済的負担軽減が求められる。

(3) 介護をしている女性の実態

図表 3-6 は若年世代（20～34 歳）と壮年世代（35～40 歳）の男女にアンケートをとったものであるが、それによると、2021 年では壮年女性の約 16%、壮年男性の約 4.8%、若年女性の約 5.4%、若年男性の約 3.3%が家族の介護をしているという結果となっている。対象者の年齢が上がるほどに介護している人の割合が増える傾向があることが分かる。

ただし、2021 年が前年よりも割合が減少しているのは新型コロナウイルスの拡大の影響で、対面による介護に制約が生じて、介護が難しくなっている可能性があるかと推察される。また、配偶者がいる男性が介護者になる割合が大幅に少なくなった一方で、女性は大きな違いがみられない。このことより、男性は配偶者がいる場合には介護を妻が担っている一方で、女性は配偶者の有無にかかわらず介護の役割を担っていることが窺える。

上記の内容より、次のようなことが分かる。

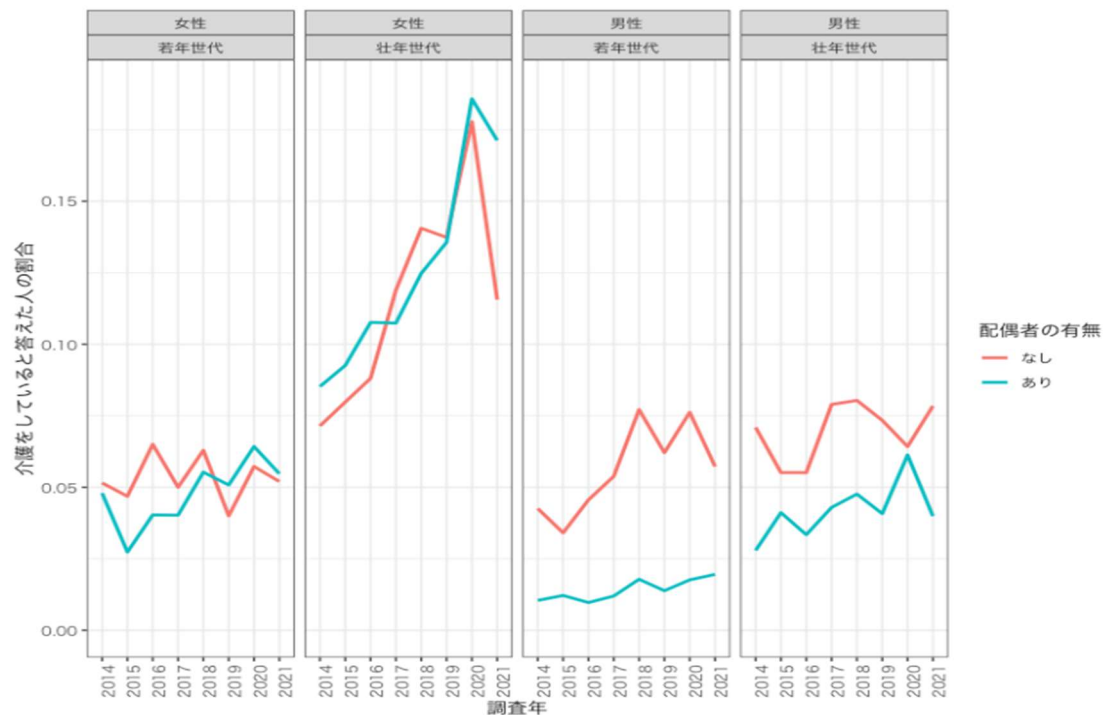
- 若い世代よりも壮年世代の方が介護をしている割合が多い
- 男性よりも女性の方が介護をしている割合が多い
- 配偶者がいる男性は介護を妻に任せている可能性が高い

また、総務省統計局の調べによると、2016 年 10 月～2017 年 9 月の 1 年間で、介護や看護のため仕事を辞めた人の割合は約 9 万 9,000 人に上る。このうち介護離職に至るのは女性の方が多く、図表 3-7「介護・看護を理由に離職した男女の割合」のとおり約 8 割を占めている。

これらのことから「親の介護は妻がするもの」「家族の世話は女性がするもの」という

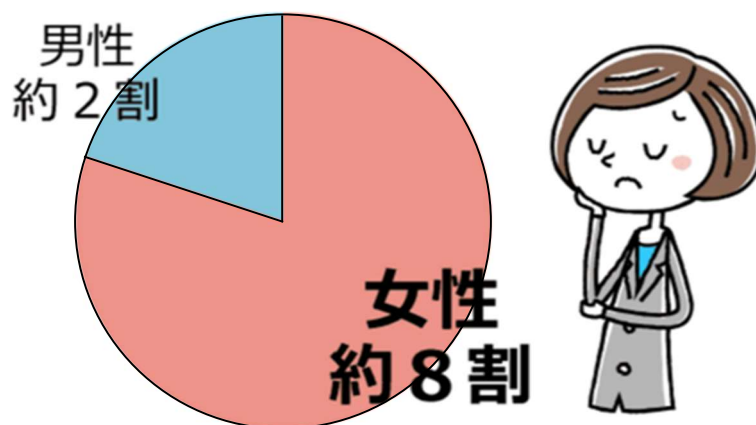
男女間での役割分担がまだまだ一般的であることが分かる。

図表 3-6 男女における介護をしている人の割合



出典：東京大学「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2021」

図表 3-7 介護・看護を理由に離職した男女の割合

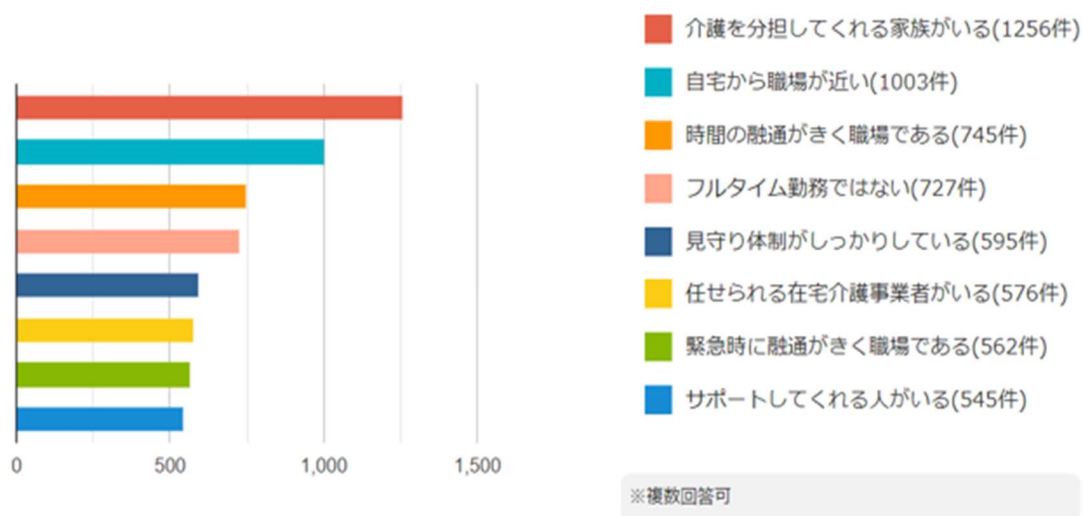


出典：平成 29 年就業構造基本調査（総務省統計局）

(4) 介護における施策の方向性

図表 3-8「介護と仕事を両立する上で必要なものは？」より、在宅介護においても「介護の分担」「サポートしてくれる人」といった介護の一部を担ってもらいたいニーズと、「緊急時」における対応ニーズがあり、急な依頼にも対応可能なホームヘルパーサービスが求められている。

図表 3-8 「介護と仕事を両立する上で必要なものは？」

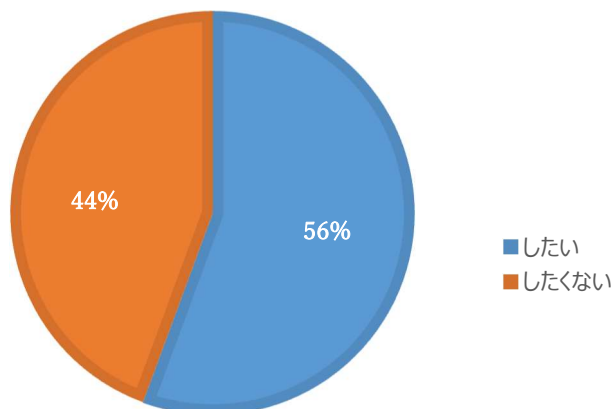


出典：みんなの介護アンケート(2019年)

(5) 未就業女性の実態と施策の方向性

図表 3-9 は 2020 年 7 月に実施された 20 代～50 代の専業主婦 514 名へのアンケート結果であるが、これによると、子供がいる専業主婦の約 56%が「社会復帰したい」と思っている。

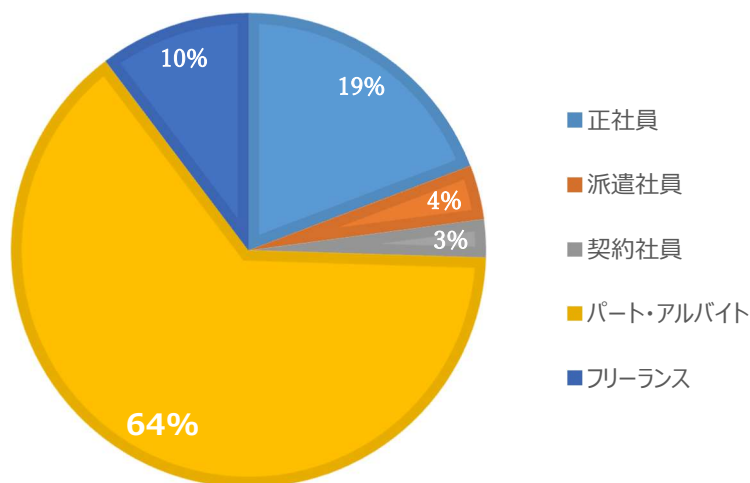
図表 3-9 あなたは社会復帰したいと思いますか？



出典：学ぶ働く研究所「専業主婦 514 人に仕事復帰に関する意識調査」(2020年)

また、図表 3-10「社会復帰する場合、希望の就労形態は？」より、働きたい雇用形態はパート・アルバイトが 64%と過半数を占めていることが分かる。

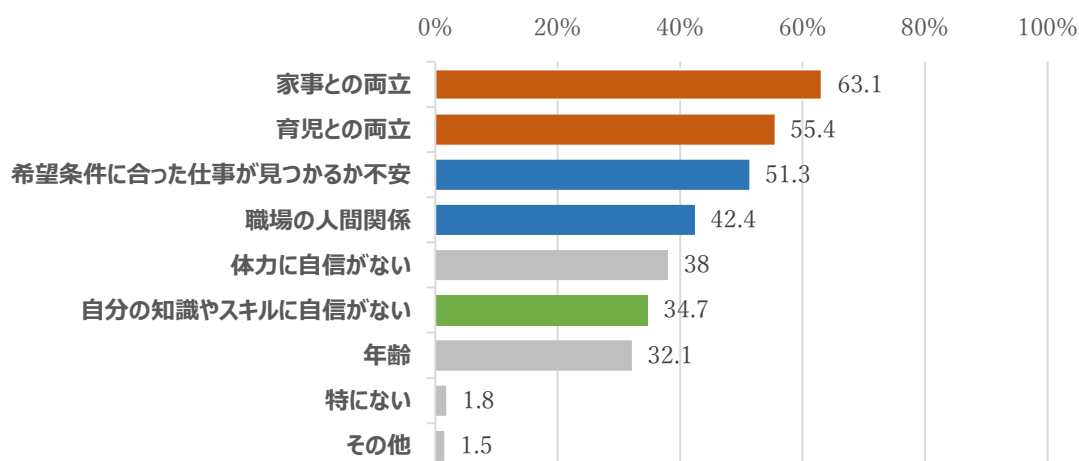
図表 3-10 社会復帰する場合、希望の就労形態は？



出典：学ぶ働く研究所「専業主婦 514 人に仕事復帰に関する意識調査」（2020 年）

図表 3-11「仕事復帰しようと思った時に、あなたが不安に思うことは？」のアンケート結果より、未就業女性が仕事復帰時に不安を感じる理由の 1 位は「家事との両立」、2 位は「育児との両立」であり働くことを阻害する環境があるためである。また、3 位と 4 位は、「希望条件に合った仕事が見つかるか不安」「職場の人間関係」と働くことへの条件についてであることが窺える。また、3 割を超える人が「自分の知識やスキルに自信がない」と回答しており、ブランクによるスキルの陳腐化も社会復帰の主要な阻害要因といえる。

図表 3-11 仕事復帰しようと思った時に、あなたが不安に思うことは？



出典：学ぶ働く研究所「専業主婦 514 人に仕事復帰に関する意識調査」を元に塾生が作成 (2020 年)

上述の調査結果より専業主婦が働くことの「制約」は3つあることが分かる。

- ①現在働いていない理由（制約）と両立する働き方が実現できない。
家事、子育てなどにより労働時間や勤務場所に関する条件が「制約」になる。
- ②仕事に求める希望条件があり、魅力的な仕事に「制約」される。
- ③仕事を辞めてからのブランクによってスキルの陳腐化が起こることから、ブランクが長くなるほどスキルが維持できなくなり、スキルが「制約」される。

そのため、専業主婦が働くためには、これらの「制約」と両立する、魅力的で保有スキルをいかすことのできる、もしくは未経験からでも挑戦できる就労機会が必要である。

3.1.2 施策内容

(1) 施策概要

働きたい女性が輝くために、彼女らが迎えるライフイベントに左右されず働き続けられること、働きたいときに働くことができる社会が必要である。つまり、働きたい女性が働きたいと思った時に、働くに必要な能力が身につけられることや求められる場所もしくは女性自身が働きたい環境で働くことができ、その働きたいを周りが全面的に応援・バックアップしてくれる仕組みが求められる。

そのため、我々は子育てが一段落した40歳以降の女性（以下では、オカンと略記する）のうち、未就業オカンに着眼した。未就業オカンの働きたい気持ちを後押しし、オカ

ンが輝く「オ KANSAI コー・プラットフォーム（以下では、オカン PF と略記する）」を実現する。

オカンにより働きたい女性の育児・介護・家事の一部を担って頂き、働きたい女性の「働きたい」を支援し、オカンにとっても収入機会だけでなく自己成長や自己実現の機会となる WIN-WIN の関係を作り出したい。

なお、本プラットフォームの運営について、本プラットフォームによる女性活躍により受益者となる官民の協力による専用会社が必要であると考えており、具体的には塾生の出身母体である関西企業や女性活躍をめざすその他企業と関西圏にある自治体による出資により設立することを想定している。

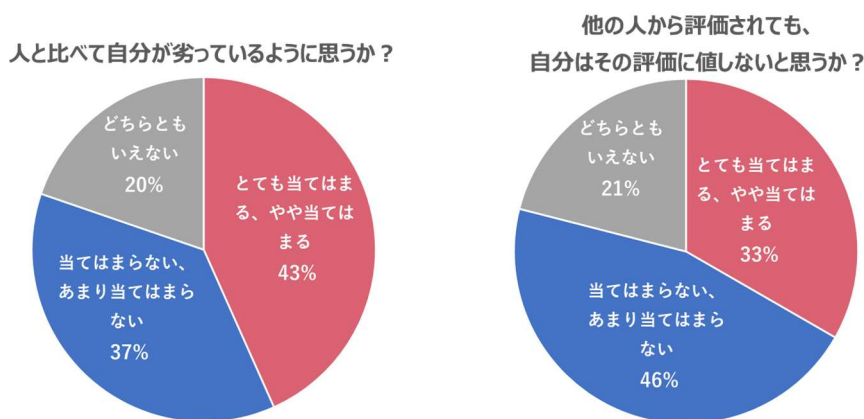
以下がオカン PF のコンセプトと施策概要となる。

① コンセプト

図表 3-12 は、日経ウーマノミクスの女性会員に対しての、自身の能力やスキルを認められない状態を示すインポスター症候群に関するアンケート結果となる。左図「人と比べて自分が劣っていると思うか？」に対し 43%の女性は「とても当てはまる・やや当てはまる」と答え、右図「他の人から評価されても自分はその評価に値しないと思うか？」に対し 33%の女性が「とても当てはまる・やや当てはまる」と答えていることから、女性はインポスター症候群の傾向が強く、自身の能力やスキルを低く見積もる傾向があることを踏まえた施策設計が重要である。

そのため、オカン PF では、オカンのインポスター症候群を無理なく解消できる就業機会と各オカンの経験やスキルに合わせた自己成長機会の提供を通じて、オカンの成長・自己実現をサポートし輝くオカンを増やすことをコンセプトとする。

図表 3-12 インポスター症候群に関するアンケート



出典：日経ウーマノミクス「インポスター症候群に関するアンケート」（2020年）を元に塾生が作成

②特徴機能

【オカンのリカレント教育】

オカンの経験や成長像を明確化し、オカンが学習と実践を通じて自信をつけながら成長することをサポートするプログラムを提供する。

【オカンの勧誘】

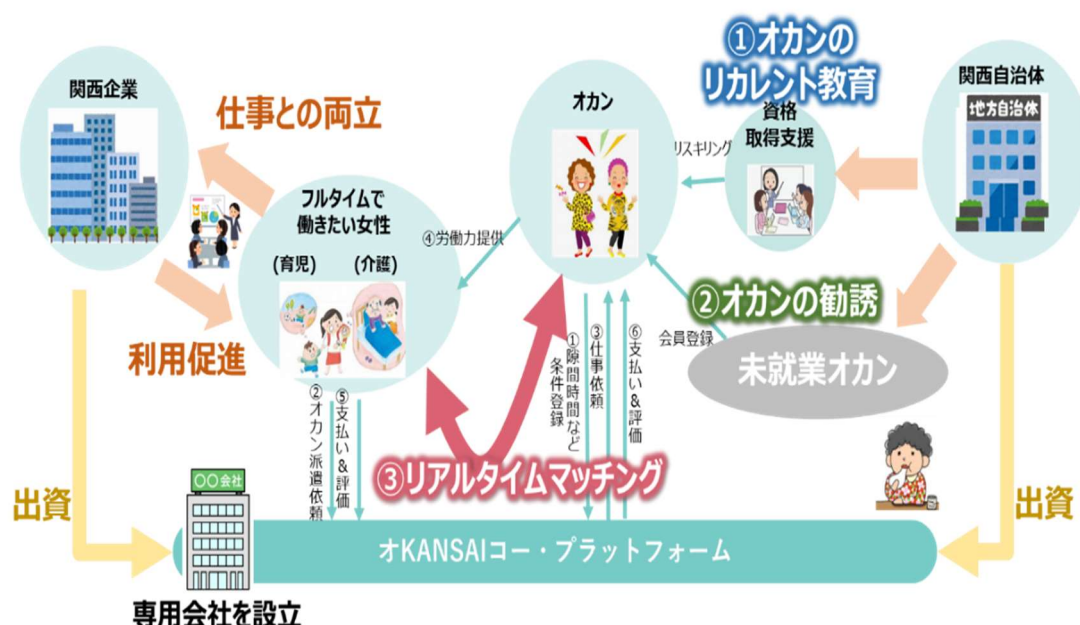
育児・介護・家事などのサービス提供者となるオカンを勧誘する仕組みを構築する。

【リアルタイムマッチング】

働きたい女性と働きたいオカンのリアルタイムマッチングを通じて、当日利用可能な育児・介護・家事支援サービスを実現する。

なお、施策の全体イメージは図表 3-13 の通りである。

図表 3-13 オ KANSAI コー・プラットフォーム全体概要図



出典：塾生作成

(2) ターゲット

施策の女性対象者について、図表 3-14 のとおり各ライフステージにおける「輝いていない」と考えられる事象毎にサービス提供者とサービス利用者を整理した。本施策のサービス提供者となるターゲットケースは、出産後から育児を通じて生じた制約や親の介護によって希望通りの働き方ができていない事象を抱える k, l, m, n, o であり、この中でもメインターゲットとなるのは子育てが一段落したオカンとなる。また、サービス利用者となるターゲットケースは、育児負担によって子供を産むことを諦めることや希望通りの働き方ができていない事象を抱える g, h, i, j, o となる。

図表 3-14 女性が輝いていないと想定される事象

ライフ ステージ	意思はあるものの、〇〇できない事象	記 号	施策対象者	
			提供者	利用者
就職	働きたい職が地域になく希望の職で働けない	a	—	—
	働きたい職とスキルアンマッチのため希望の職で働けない	b	—	—
結婚	配偶者の就労環境の影響により時間と場所の制約を受けて希望の職で働けない	c	△	—
	配偶者の就労環境の影響により時間と場所の制約を受け働けない（専業主婦）	d	△	—
	配偶者の就労環境の影響により時間と場所の制約を受けて継続したい職をやめざるを得なかった	e	△	—
出産前	出産前と同じ年収を確保することが難しいため(時短勤務など)子供を産めない	f	—	—
	キャリアの断絶を回避したいため子供を産めない	g	—	○
	育児の負荷が大きく働くことの両立が難しいため子供を産めない	h	—	○
出産後～ 育児	フルタイムで働きたいが、育児のため短時間勤務でしか働けない	i	—	○
	新しい仕事や資格取得に挑戦したいが育児負担が重く諦めている	j		○
	出産を機に会社をやめたことから、働きたいが働けていない。	k	○	—
	育児のためパート、アルバイトでしか働けない	l	○	—
子供の独 立	子育てはひと段落したが、働き甲斐のある仕事がないため働いていない	m	○	—
	退職から時間が空き、スキル陳腐化の不安から働いていない	n	○	—
親の介護	介護理由で離職あるいはフルタイムで働けない	o	○	○

出典：塾生作成

(3) 目標設定

前述のメインターゲットへの対策が、あるべき姿（オカンの成長・自己実現をサポートし輝くオカンを増やすこと、働きたい女性が望み通りの働き方を選択できる社会）に対してどのような効果を発揮するか、という点について、下記4点のKPIを設定し測定することとした。

【KPI とする4点の指標とあるべき姿への各効果】

① オカンのオカンPFへの参画者数

本施策は、働きたい女性と未就業オカンとのリアルタイムマッチングを通じ、急な育児・介護・家事の支援を可能とすることがポイントとなる。そのため、支援して欲しい時に支援してくれるサービス提供者側の供給が一定数確保されていることが重要となることから、できるだけ多くの未就業オカンが参画することが目標となる。そのため、未就業オカンの10%（10人に1人）が参画するようなメジャーなプラットフォームに成長

させることを目標としたい。具体的な目標数値としては、5年毎に実施している2017年就業構造基本調査結果より、関西2府4県における40歳以降から70歳までの女性のうち、未就業者または家事を主とする者は2,801,600人いることから、28万人の参画が目標値となる。

② オカンPF上でのオカン成長者数や輝くオカンのコメント発信数

本施策に参画するオカンにおいては、収入機会としてだけでなく女性にその傾向が強いインポスター症候群を無理なく解消し、自己成長や自己実現の場としていくことが大きな目的となる。そのため、オカンPFにおいては、カウンセリングを通じて成長像を定め経験学習サイクルによる成長支援を実施していく仕組みを具備することから成長者数を計測することができ、オカンPF参画者のうち年間10%が成長することを目標とする。また、ロールモデルとなるオカンによりチャレンジする人が増える効果を狙う上でもオカンPF上で提供するコミュニティ機能を通じて、オカン自身の活躍や想いなど輝くオカンのコメント数を計測し、1日2件以上、年間1,000件以上を目標とする。

③ サービス利用者となる小学生以下の子供を持つ女性の正社員、女性管理職比率

フルタイムで働きたいのに時間の制約があり短時間勤務となっているケースや新しい仕事や資格取得に挑戦したいが育児負担が重く諦めているケースが解消され、希望通りの働き方が可能となる。また、希望通り働けないことによるキャリアの断絶の問題も解消され、キャリアアップを志向する女性の選択肢を広げることができることから、正社員率や女性管理職比率の向上が期待できる。

④ 出生率

子どもを産みたいのに産めないケースが解消され、子どもを産みたい女性が各障壁に悩まされず、子どもを持てるようになることから出生率の向上が期待できる。

(4) 各機能詳細

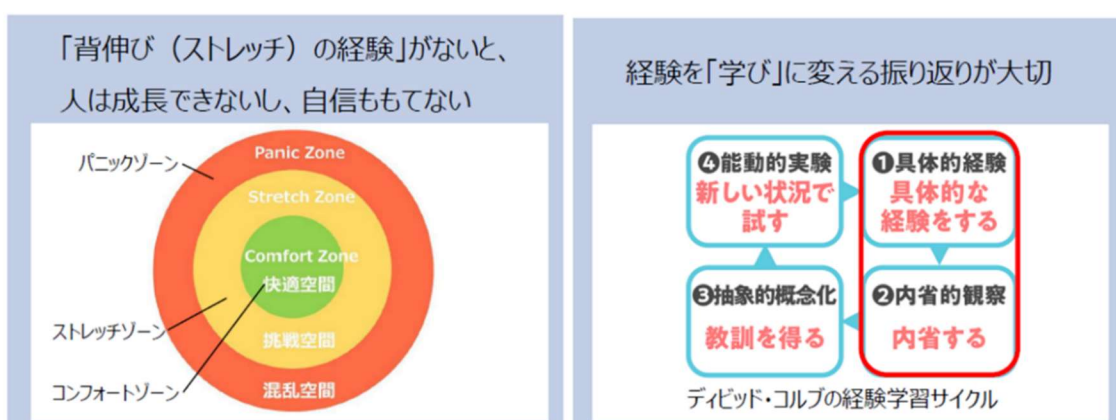
① オカンのリカレント教育（具体策①）

オカンのリカレント教育では、オカンの経験や成長像を明確化し、実践的に自信をつけることができるプログラムを提供する。図表3-15の左図のように人は背伸び（ストレッチ）の経験がないと成長できないし自信が持てないと言われており、オカンのリカレント教育では、各オカンのコンフォートゾーンから無理なくストレッチゾーンへチャレンジできる設計としている。また、経験を学びに変える振り返りが大切であることから、図表3-15の右図にあるように経験学習サイクルを回していく。

具体的には、図表3-16の左図にあるようにプロボノ活動者等の有識者によるカウンセリングを通じて、オカンにとってのコンフォートゾーンとストレッチゾーンに位置づけられるレベルや仕事内容を明確化する。次に、ストレッチゾーンに位置づけられる仕事内容について講義や研修を受講の上、メタバースによる事前体験により、仕事への不安を軽減する。そして、実際のマッチングによる仕事経験とカウンセリングによる自己成長の気づ

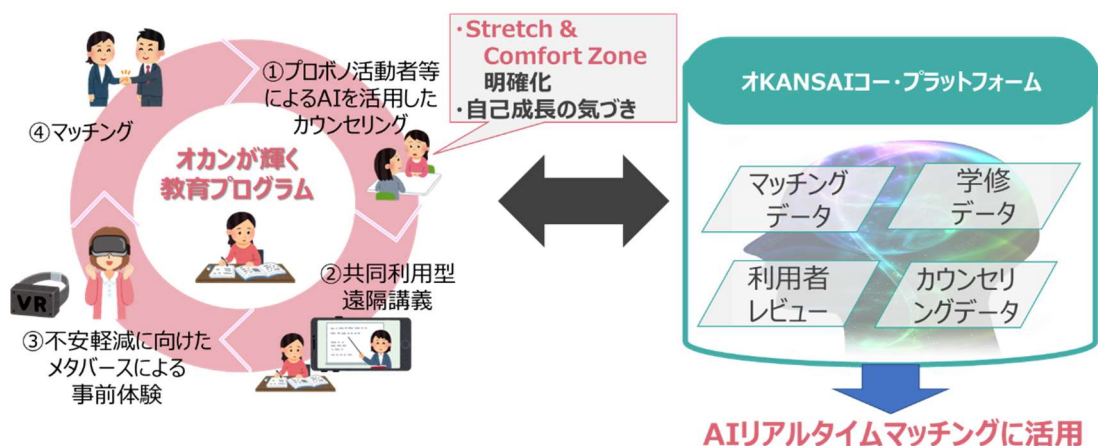
きを得て次のステップへ進むといったサイクルを回していくのである。また、上記のサイクルを支援する仕組みとして、図表 3-16 の右図にあるようにオカン PF に AI エンジンを搭載する。各オカンの学修・マッチングデータ、利用者レビュー等を AI に学習させ、経験や適性に合った目標提示とそのステップに必要な教育プログラムをリコメンドする仕組みとすることで、段階的なスキル習得をサポートする。このようにして、経験学習サイクルをシステムでサポートし、スキル習得に繋げると同時に自信に繋げていくことで、図表 3-17 のように、スパイラルアップにより輝くオカンに導いていくのである。

図表 3-15 経験学習サイクル



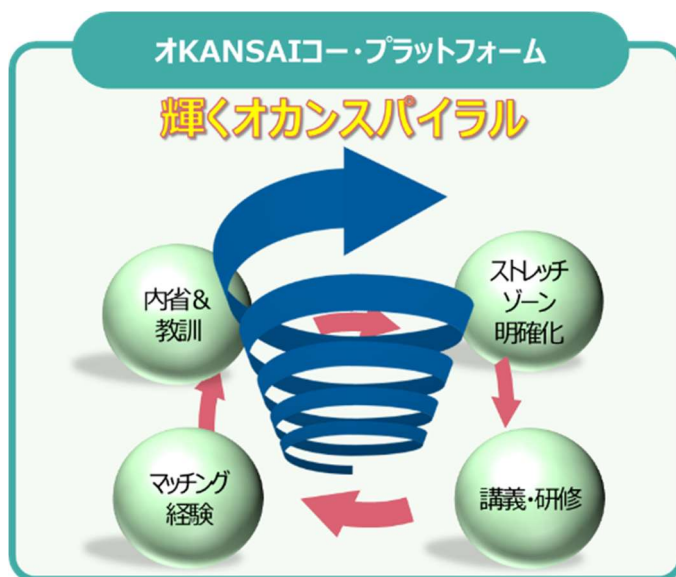
出典：塾生作成

図表 3-16 オカンのリカレント教育概要図



出典：塾生作成

図表 3-17 輝くオカンスパイラル



出典：塾生作成

また、教育プログラムにおける講師には、元教師や元介護士などの有資格者や経験豊富なオカンに担ってもらい、自宅からのリモート環境での教育環境と受講したいオカンとの間を日時指定によってマッチングすることで、時間や場所などの制約によりリタイアしていた元教師や元介護士などにとっても参加し易い環境を提供する。また、これは受講する側のオカンにとっても隙間時間で受講できることから互いにとってもメリットが享受できるものとする。

② オカンの勧誘（具体策②）

ここでは、オカン PF の担い手となるオカンの勧誘の実現方法について述べる。運営会社による元保育士や元介護士などの募集広告のみならず参画自治体やその地域にある自治会の協力を得た勧誘活動が考えられる。自治体においては、各自治体におけるファミリーサポート制度のサポーター会員からの勧誘が考えられ、また、図表 3-18 のとおり相当数の自治会があることから、自治会のネットワークを活用した募集を実施することが立上げ当初における主要な勧誘方法となると考える。

図表 3-18 関西 2 府 4 県における自治会数一覧

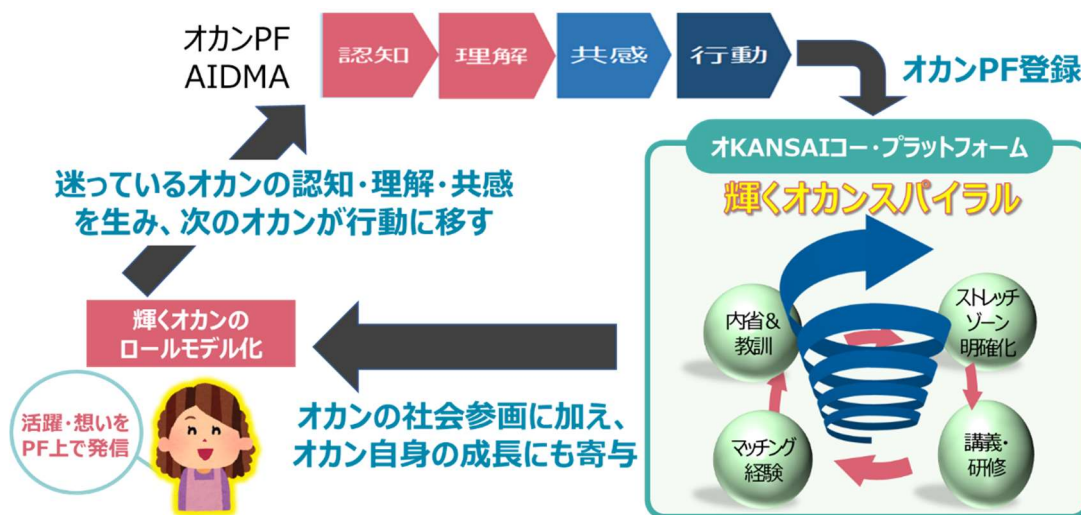
	大阪府	兵庫県	京都府	和歌山県	奈良県	滋賀県
自治会数	9,038	10,882	3,462	3,840	3,954	3,408

出典：「自治会等に関する市区町村の取組に関するアンケートとりまとめ結果」（2021 年）を元に塾生作成

次に、オカン PF 稼働を通じて経験者が出てくることによって、図表 3-19 のような各オカンの人脈ネットワークを通じた口コミや井戸端会議での「認知」「理解」「共感」「行動」

といった勧誘効果を狙う。実際の経験者が前述の経験学習サイクルによりロールモデルとなることで、その存在がコミュニティ機能による発信や口コミを通じて、新たな「認知」を広げるといった勧誘における好循環を起こしたい。いわば、オカンPFで成長した輝くオカンが迷えるオカンを呼び込むといった好循環である。

図表 3-19 オカンの勧誘における好循環概要図



出典：塾生作成

③ 当日利用を可能とするリアルタイムマッチング（具体策③）

当日利用を可能とするリアルタイムマッチングでは、図表 3-20 のとおり働きたい女性とオカンとのマッチングを通じて、育児・介護・家事支援を実現する。

図表 3-20 リアルタイムマッチング概要図



出典：塾生作成

制度設計としては、参画企業においては補助制度の導入（ex. ○○○円の補助/回）などの利用促進に協力してもらおう。利用者は専用サイトから申請し、利用方法に応じてサービスを受けるという仕組みとする。具体的なリアルタイムマッチングの利用方法については図表 3-21 の通りとなる。

また、オカン PF のプラットフォーム構築・維持・運営にかかる費用はリアルタイムマッチングにおける斡旋手数料により回収することを想定しており、(3) で述べたオカンの目標参画者数 28 万人を元に下記のとおり試算してみた。オカン PF の構築・維持・運営にかかる費用を本手数料収入で回収できるよう事業計画を立てることが必要となる。

【試算】

オカン PF 参画者	: 280,000 人
年間労働時間	: 100 時間
時給	: 1,300 円
斡旋手数料率	: 10%
オカン PF 売上	: 364 億円/年 (280,000 人×100 h×1300 円)
オカン PF 運営収入	: 約 36 億円/年 (364 億円/年×10%)

図表 3-21 リアルタイムマッチング利用方法

	育児	介護	家事
利用者 (ユース ケース)	・病気や学級閉鎖など育児における緊急対応 ・急な残業や仕事を頑張りたい方 ・資格勉強や趣味の時間をつくりたい方	・残業で急遽介護 支援が必要な方な ど	・残業で急遽家 事を手伝っても らいたい方など
利用方法	①専用アプリよりアクセスし、ログイン。 利用日・利用時間・利用メニューを選択 ②利用日は当日も対応可能 ③利用時間も1時間単位から選択可能 ④利用メニューは自宅・サービス提供者宅 <保育園からのピックアップ付き> 自宅：〇〇〇円/時間 サービス提供者宅：〇〇〇円/時間 保育園からのピックアップ：〇〇〇円/回 ⑤単位料金は提供者やメニューにより異なる。 (内閣府や自治体の補助も活用) ⑥提供者の指名はスキルや職務歴、利用者評価を ★印で表示 ⑦サービス利用後の料金は補助も専用会社が代理 申請、差引き後の料金を決済	① 同左 ② 同左 ③ 同左 ④ 利用メニュー は自宅のみ 〇〇〇円/時間 有資格加算： +〇〇〇円/時間 ⑤ 同左 ⑥ 同左 ⑦ サービス利用 後の料金を決済	①同左 ②同左 ③同左 ④同左 ⑤単位料金は提 供者やメニュー により異なる。 ⑥同左 ⑦同左
提供 サービス	送迎、シッティング、遊び相手、宿題サポート ピアノや英語などの専門分野での習い事対応も。	入浴介護、掃除、 洗濯、食準備	掃除、洗濯、食 事準備
提供価値	利用者：当日での急な働きたいを実現 資格勉強の時間確保 休息や趣味の時間を確保 うしろめたさの排除	同左	同左

出典：塾生作成

3.1.3 施策実現のための課題・解決策

本施策実現のための課題・解決策について図表 3-22 のとおりまとめた。

具体策①に関しては、オカンへの教育プログラムを実行する際の相当数の講師の確保と講師負担の軽減が課題と考える。講師の確保における対策案としては、各地域における元教師や保育士等の経験者によるプロボノ推進による参画とオカンPFによって資格取得したオカンの講師へのキャリアパスによって確保できるのではと考える。また、講師負担の軽減への対策案としては、事業会社側にて教育プログラムを開発あるいは他社より調達し提供することによって講師負担の軽減が可能と考える。

具体策②に関しては、オカンの登録者が依頼者の依頼にマッチングできるだけの相当数の確保とサービスを提供する側のオカンにとってのトラブル時の不安解消が課題であると考える。オカンの登録者数の確保における対策案としては、自治体の現行制度であるファミリーサポート会員といった家事・育児サービスの経験者からの勧誘と各地域の自治体の協力を得て勧誘する方法が考えられる。また、初期登録者からの口コミや経験者のレビュー

一機能により興味関心を持ったオカンの参画も期待できる。続いてトラブル時の不安解消に対する対策案としては、トラブル時の体制としてコールセンターや対応要員を整備することとサービス提供における保険加入が考えられる。

具体策③に関しては、利用者の心理的不安（利用における安全性や利用自体のうしろめたさ）および費用負担が運営上の一番の課題であるとする。利用者の心理的不安を払拭するための対策案としては、事前に無料でお試しが可能な期間を設けることや企業からの利用促進、並びに社会的に利用促進する広告をうつことが考えられる。また、費用負担への対策案としては、企業からの補助および自治体からの補助や税制優遇などによる金銭面でのサポートが考えられる。

図表 3-22 施策実現のための課題と解決策

		課題	解決策
具体策①	オカ リカレント	i) 講師の確保 ii) 講師負担の軽減	・元教師や保育士等によるプロボノ推進 ・教育プログラムの提供
具体策②	オカン勧誘	i) 登録者の確保 ii) トラブル不安	・友人・自治会による勧誘 ・トラブル時の体制・保険 ・充実したレビュー機能
具体策③	リアルタイム マッチング	i) 利用者の心理的ハードル （不安、後ろめたさ） ii) 利用者の費用負担	・お試し利用 ・利用促進広告 ・企業による補助金 ・自治体による税優遇

出典：塾生作成

3.1.4 期待効果

図表 3-23 にて、本施策のステークホルダーとなるサービスを提供するオカン、サービスを利用する女性、出資者となる関西企業、同じく出資者となる自治体における施策による期待効果を整理した。

まず 1 点目はサービス提供するオカンの観点であるが、インポスター症候群を解消し経験学習サイクルを回すリカレント教育機能により、資格取得やスキル開発による自己成長や自己実現を経て生き生きとした人生を獲得するといったことや就労による年収増が可能となる。

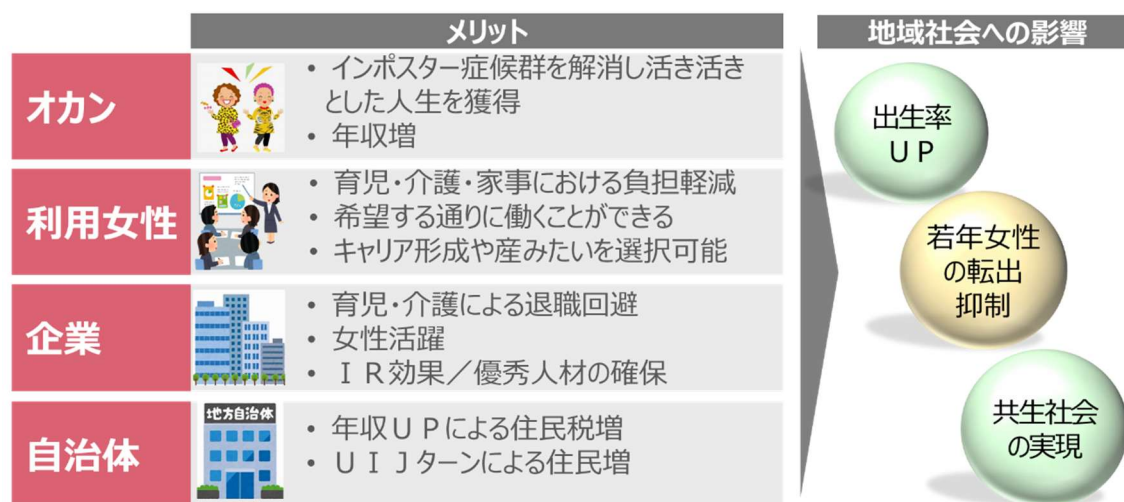
2 点目にサービス利用する女性の観点であるが、育児・介護・家事における負担軽減に繋がること、働きたい時に働ける環境となることから時短勤務からフルタイム勤務に変更することによる収入増が可能となることや、フルタイム勤務で課題となる突発的な残業に対しても制約を受けることがない。また、積極的に活用することによりキャリア形成や子供を産みたいなど育児・介護・家事の負担から諦めてきた要因を排除し、自身の意思によって選

択することができるようになると思う。

3 点目は出資する企業の観点であるが、社員の退職阻止につながることや、女性活躍という点で他社との差別化を図ることが期待でき、投資家や優秀な女子学生の採用にも有利に働くことも考えられる。

4 点目の自治体や地域社会における観点であるが、女性の年収増に伴う税収の増加、安心して子供を持つことができることにより選ばれる地域として UIJ ターンによる住民増および出生率の向上などが期待できる。また、オカンが生き生き働くことにより若年層にとってのロールモデルとなる効果から若年女性の流出抑制につながることや、本プラットフォームの積極活用によって育児・介護を地域で支え合う共生社会の実現にも貢献するものと確信する。

図表 3-23 期待効果まとめ



出典：塾生作成

3.1.5 今後の展開

ここでは、オカン PF についての導入計画から将来展望に至るまでについて述べる。当初半年程度については、社会的制約を持つ女性への貢献を目的に、社会貢献としての位置づけとして実証実験によるプラットフォーム構築と AI 学習のためのデータ収集を行う。本格的な導入は AI 学習の時間確保およびオカンの登録者数が軌道に乗るまでに 1 年程度、成長期に入るのも 1 年半程度はかかると考えており、この頃より育児・介護・家事における女性活躍における制約を取り払うプラットフォームとしての認知向上も図れるのではと想定している。

投資回収期間としては 5 年程度として計画を考え、導入より 3 年程度を目標にマネタイズフェーズへの移行を考える。企業の利用促進など育児・介護・家事を頼みたい女性利用者の需要が大きい場合はオカン PF としての成長余地があると考えられるが、育児・介護・家

事の需要に対しオカン側の供給過多となる場合においては、仕事の斡旋機会が少なくなるため、オカンの就労意識の低下やオカン PF からの脱退者が出てしまいオカン PF の維持および成長が危ぶまれる事態となる。そのため将来展望としては、マネタイズを可能とするためにも、オカンのケイパビリティを企業活動にも拡大することでオカンの就労機会を確保すると共に、本プラットフォームの活用による労働不足解消への寄与や、後述する関西アセットを活用したコミュニティ参画支援策との連携なども視野に入れるものである。

3.2 関西アセットを活用したコミュニティ参画支援

2つ目の施策提言である本編では、女性がコミュニティで好きなことを存分に楽しむコミュニティ参画支援について、関西の特徴に着目した具体施策を提言したい。

3.2.1 関西のアセットに着目した理由

関西におけるヒトの課題の一つとして、ライフイベントの積み重ねや年齢の経過につれ、地元コミュニティに閉塞感を抱く傾向が強いことが挙げられる。この課題は男性と比べ、ライフイベントが多く、家庭で過ごす時間が長い傾向にある女性に多く見られる。関西のアセットの活用により、女性が社会参画する機会を作り出し、同じ趣味の女性が繋がることで社会貢献ができる仕組みを構築したいと考える。

3.2.2 関西が保有するアセットの整理

スポーツチームや食、言語等、関西には有形・無形のアセットが豊富に存在するが、特に関西に集積の多いアセットとして、神社仏閣、また楽器演奏にフォーカスし、具体策①「神社仏閣を活用したコミュニティの醸成」と具体策②「楽器演奏を通じたコミュニティの醸成」を提言したい。

3.2.3 神社仏閣を活用したコミュニティの醸成

(1) 関西のアセットである神社仏閣

関西には、伏見稲荷大社、春日大社等の世界有数の神社仏閣が数多く存在する。また国宝や重要文化財の数も他地域と比較して多い。このような国内外に広く知られている歴史・文化的価値のある神社仏閣は、関西の重要な観光資源として、関西経済の発展に寄与している。

一方、多くの観光客が訪れる神社仏閣以外にも、次のような地元では有名な魅力ある神社仏閣、すなわちニッチな観光資源が関西には多く存在する。

- ・ 松尾大社：日本第一醸造祖神 延命長寿 よみがえりの水
- ・ 大將軍八神社：方除・厄除けの神
- ・ 御寺 泉湧寺：美人祈願の観音様
- ・ 愛宕念仏寺：表情豊かな石仏

・日向大神宮：京のお伊勢さん

(出典：京都市公式 京都観光 Navi)

(2) ニッチな神社仏閣をアセットとして着目する理由

関西経済の発展には、コロナ禍前と同様に多くの観光客を受け入れ、旅行消費を拡大させることが必須であると考えられる。観光客数を増加させるためには、新たな観光客の誘致とともに観光リピーターを増やすことも重要である。

観光庁による 2017 年の訪日外国人消費動向調査において、以下の傾向が分析されている。この傾向は、訪日外国人旅行者に限らず、国内の旅行者にも該当すると想定される。

- ・訪日外国人旅行者の 61.4%が、訪日回数 2 回目以上のリピーターである。
- ・訪日回数が増えると、地方を訪れる割合が高くなる。またひとり旅の割合が高くなり、(団体ツアーではなく)個別手配の割合が高くなる傾向がある。

観光庁の分析結果より、大手旅行会社による団体ツアーでは訪問することのないニッチな神社仏閣は、リピーターにとって魅力的な観光資源であると考えられる。

またリピーターは個人旅行の割合が高いことから、自ら Web サイト等で観光情報を収集し、行程を組み立てる必要があり、観光協会等が発信する観光関連情報や観光案内へのニーズが高いと考えられる。リピーターのニーズに迅速に対応し、観光案内等のサービスを提供することが観光リピーターの増加につながると考えられるが、このような柔軟な対応は大手旅行会社には難しく、言い伝え等の地元で詳しい女性の力を活用できる機会になると考える。

リピーターにとって魅力的な観光資源であるニッチな神社仏閣について、地元で詳しい女性の力を活用し、観光関連情報や観光案内サービスを提供することにより、女性が社会参画する機会を生み出したいと考える。

(3) 施策内容

① ターゲット

施策の対象者は、ニッチな神社仏閣や周辺の地元情報に詳しい女性及び個人観光客の多様な興味や観光案内要望に迅速に対応可能な女子学生等を想定している。

② 施策内容

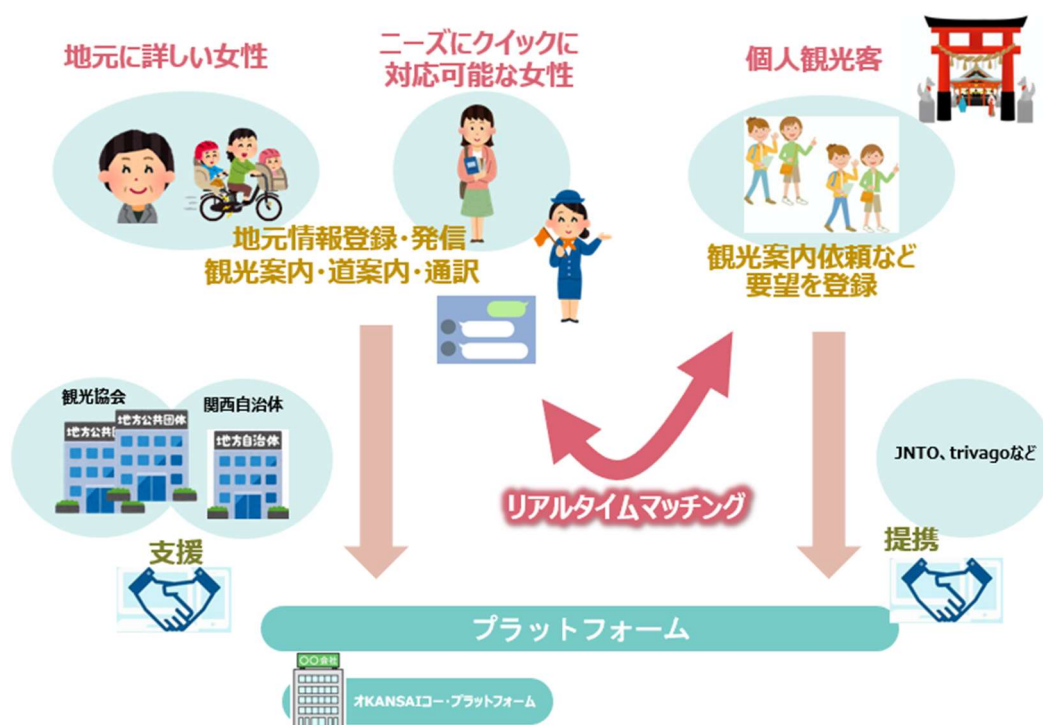
ターゲットになる女性(以下では、ターゲット女性と略記する)が地元の情報を登録・発信するとともに、ターゲット女性とニッチな観光資源に興味を持つ個人観光客とのリアルタイムマッチングを可能とするプラットフォーム(以下では、観光マッチング PF と略記する)を立ち上げる。

発信する地元の情報とは、ニッチな神社仏閣について地元で伝わる言い伝えや近隣のニッチな観光資源を巡る交通案内等を想定している。

リアルタイムマッチングとは、個人観光客が当日利用可能な観光案内、道案内、通訳、チャットによる情報提供等のサービス提供を想定している。

施策の全体イメージは図表 3-24 のとおりである。

図表 3-24 関西アセット活用（神社仏閣編） 施策全体概要図



出典：塾生作成

③ 施策実現のための課題・解決策

観光リピーターや個人観光客のニーズにクイックに対応するためには、相当数のターゲット女性登録者の確保が必要である。また観光マッチングPFの認知度向上及び運営費用の確保も必要である。

解決策として、利用者である個人観光客の多くが利用する trivago や訪日外国人旅行者の多くが検索時に利用している日本政府観光局運営の総合観光サイト JNTO 及び観光協会との連携により、プラットフォームの認知度を向上させることが考えられる。また前述のオカンPFの活用も視野に入れる。

運営費用については、(4)期待効果に記載のとおり、観光マッチングPFの活用により、観光客の増加や観光案内の人手不足解消等の恩恵を受ける自治体や観光協会からの補助や利用者である観光客から観光案内等の料金を受け取ることが考えられる。

(4) 期待効果

① ターゲット女性

地元女性や女子学生にとって、隙間時間を利用して、自身の有する知識を活かし、社会参画・社会貢献する機会となる。

また地元の魅力を発信する機会を得ることで、さらに地元や歴史に関する知識が磨かれ、将来的な観光産業への貢献も期待される。

② 観光客

ニッチな観光資源についての詳細情報を得られ、またニーズに対して迅速なサービス提供を受けられることにより、満足度が向上する。

③ 自治体、観光協会

プラットフォームの活用により観光客の満足度が向上することで、さらなる観光客の増加が見込まれ、自治体の活性化につながる。

またガイドスタッフの高齢化や後継者育成に課題を抱えている観光協会にとって、観光関連情報や観光案内サービスの提供の担い手が増えることは有益である。

(5) 目標 (KPI)

地元情報の発信やニッチな観光資源に興味をもつ観光客にサービスを提供することによる、女性の自己実現の達成度を直接的に測定することは難しいため、観光マッチングPFへのターゲット女性登録者数を KPI とする。

具体的には、「令和3年度観光ボランティアガイド団体調査結果」(出典：公益社団法人日本観光振興協会)の都道府県別ガイド人数の人口比率を東京都並みに高めるという観点から、5年後の新規プラットフォーム登録者数 500 人(関西 2 府 4 県合計)を当面の目標とする。

3.2.4 楽器演奏を通じたコミュニティの醸成

(1) 楽器演奏者の現状分析

楽器演奏を趣味とする人口は、図表 3-25 のとおり、老若男女を問わず数多く存在し、女性の行動者数が男性対比で約 1.5~2.0 倍程度多い。また人口・比率共に年代が進むにつれて低下していることが見て取れる。

図表 3-25 年代別、男女別 楽器人口

年代	男性 (行動者数/行動者率)	女性 (行動者数/行動者率)
10～14歳	57.9万人/20.59%	121.1万人/45.15%
15～19歳	50.0万人/16.22%	95.6万人/32.67%
20～24歳	41.0万人/13.14%	65.1万人/21.88%
25～29歳	40.1万人/12.40%	49.0万人/15.75%
30～34歳	40.5万人/11.10%	53.6万人/15.09%
35～39歳	40.1万人/9.83%	61.7万人/15.51%
40～44歳	39.3万人/8.07%	62.0万人/13.01%
45～49歳	32.6万人/7.03%	47.1万人/10.31%
50～54歳	32.9万人/8.41%	39.6万人/10.15%
55～59歳	25.7万人/6.93%	32.0万人/8.53%
60～64歳	25.7万人/6.54%	34.0万人/8.33%
65～69歳	24.7万人/5.09%	40.2万人/7.70%
70歳以上	31.8万人/3.41%	56.4万人/4.49%

出典：otomo (2016 年の社会生活基本調査を基に作成) <https://widewindows.com/media/2016data-2/>

(2) 関西のアセットとして着目する理由

楽器演奏者人口を地域別に見れば、図表 3-26 のとおり、関西在住者で趣味としている人口が多いことが想定される。

例えば、図表 3-27 のとおり、奈良県・兵庫県がピアノ保有率の上位 1・2 位を占めている。奈良県は長期的に使用される家財を指す「耐久消費財」の保有率が高く、兵庫県は宝塚のお膝元として潜在的に音楽への興味が高いことが背景として考えられる。また、ストリートピアノを見ても、兵庫県は全国でも有数の設置台数を誇る。

楽器演奏者が多いという特色は関西特有のアセットであり、関西で楽器演奏者を繋げることがコミュニティへの参加意識醸成・社会参画に有効な手段であると考えられる。

図表 3-26 人口あたり楽器演奏行動者率が高い都道府県

1位	東京都	14.34%
2位	神奈川県	13.81%
3位	滋賀県	12.69%
4位	京都府	12.40%
5位	兵庫県	12.04%

出典：otomo <https://widewindows.com/media/2016data-2/>

図表 3-27 都道府県別ピアノ保有率

都道府県別 順位一覧				都道府県別 順位一覧			
総合	県名	単身	家族	総合	県名	単身	家族
1	奈良県	2	1	25	秋田県	30	3
2	兵庫県	3	2	26	京都府	4	7
3	宮崎県	1	24	27	長崎県	29	31
4	群馬県	20	11	28	岐阜県	39	34
5	千葉県	21	6	29	福島県	16	39
6	長野県	5	12	30	茨城県	31	32
7	石川県	7	5	31	宮城県	28	13
8	埼玉県	12	25	32	和歌山県	24	36
9	北海道	8	19	33	東京都	14	16
10	神奈川県	15	9	34	新潟県	25	28
11	滋賀県	19	8	35	愛媛県	40	23
12	熊本県	36	20	36	鹿児島県	23	40
13	栃木県	11	30	37	島根県	27	33
14	岡山県	6	22	38	三重県	42	42
15	愛知県	32	27	39	山口県	33	35
16	高知県	9	18	40	沖縄県	41	46
17	大阪府	17	14	41	鳥取県	13	45
18	香川県	43	4	42	岩手県	26	38
19	広島県	22	17	43	佐賀県	47	44
20	徳島県	10	29	44	山形県	37	43
21	静岡県	34	26	45	山梨県	45	37
22	福井県	35	10	46	青森県	44	41
23	富山県	38	15	47	大分県	46	47
24	福岡県	18	21				

出典：引越し侍/エイチーム <https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000492.000001348.html>

(3) 施策内容

① ターゲット

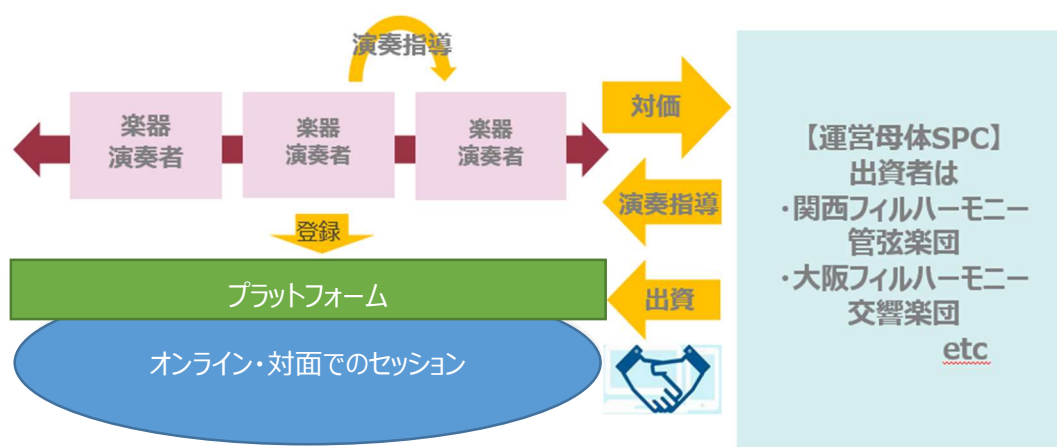
施策の対象者は、関西の女性楽器演奏者を想定している。楽器演奏を趣味とし、同じ趣味の仲間との繋がりを求めている女性や、若い頃に楽器演奏を楽しんだことがあり再開のきっかけを求めている女性を想定している。また隙間時間を利用して楽器演奏指導をすることで社会貢献したいと望む女性もターゲットと想定している。

② 施策内容

ターゲット女性が希望・情報を登録することにより、同じ趣味の仲間と繋がる機会を提供し、また演奏指導者や発表会を行う際の会場と繋ぐことを可能とするプラットフォーム（以下では、演奏者マッチングPFと略記する）を構築する。登録する希望・情報とは、演奏楽器、演奏歴、演奏指導歴、セッションの希望等を想定している。

施策の全体イメージは図表 3-28 のとおりである。

図表 3-28 関西アセット活用（楽器演奏編） 施策全体概要図



出典：塾生作成

③ 施策実現のための課題・解決策

ターゲット女性が演奏者マッチングPFに登録し、同じ趣味の仲間と繋がるためには、登録及び利用における安全性への心理的不安の解消が必要である。また演奏者マッチングPFの認知度向上及び運営費用の確保も必要である。

解決策として、関西フィルハーモニー管弦楽団や大阪フィルハーモニー交響楽団との連携を進めることを検討したい。関西を活動拠点とする管弦楽団・交響楽団からの出資を受けてSPC(Special Purpose Company: 特別目的会社)を設立し、SPCが主体となり、プラットフォームを構築することを想定している。信頼ある管弦楽団・交響楽団が運営母体となることにより、ターゲット女性の心理的不安が解消され则认为。

また信頼ある管弦楽団・交響楽団から演奏指導を受けられる機会や楽団にセッションを披露する機会が得られれば、演奏者マッチングPFの付加価値が向上すると考える。

(4) 期待効果

① ターゲット女性

同じ趣味の仲間と繋がることにより、社会参画の機会が得られる。また信頼ある管弦楽団・交響楽団から演奏指導を受ける、セッションを披露するという貴重な機会を得られる。

② 管弦楽団・交響楽団

SPCは、繋がりを持った楽器演奏者への演奏指導を通じて対価を受領し、運営費を賄うことを想定している。また楽団はさらなる集客やマネタイズ策が必要な状況と理解しており、楽器演奏者との繋がりには広告宣伝や集客の効果もあると考える。

(5) 目標 (KPI)

余暇を楽しむことは、個人としての活力を生み、コミュニティへの参加意識醸成及び社会参画に有効な手段であると考えます。

図表 3-25 に示した年代別の行動者率を各 5.0 ポイント引き上げることが当面の目標とする。

3.3 女性特有の社会課題を解決する女性起業家支援

本項目では、女性特有の社会課題を女性自らが解決していくアクションをバックアップするための方策について述べていく。

課題整理ののち、具体策①「大学における女性起業家育成プログラム・女性起業部の設立」、具体策②「『女性起業家経営適塾』の開塾」、具体策③「女性起業家専用コワーキング施設『Fe-Work』の設立」について詳しく説明したい。

3.3.1 なぜ女性起業家に着目したのか

変化が激しい世の中において、地域活性化に向けたプロセスを明確化している『ビジネスリーダーがニッポンの難問を解く』は、「社会課題の解決はイデオロギーや政策で解決することはなく、企業が常に世の中を変えてきた」としている。高齢化や少子化等による2030年問題等、我が国の社会システムを崩壊しかねない社会課題に直面する日本。これまで同様、企業が社会課題の解決の主役とならなければならない。しかし、どんな企業や事業が社会課題解決の先頭に立つのだろうか。

我々は、女性起業家であり、女性起業家による事業が、社会課題の解決において優先度の高い「女性特有の社会課題」を解決し、結果、本提言で目指す「女性が輝く社会」の確立に寄与すると確信している。

女性起業家だからこそ、女性の視点で女性ならではの社会課題に着目でき、それらを解決でき、加えて社会への関わり、社会貢献、自己実現に迷っている女性にとって、一歩踏み出すロールモデルに女性起業家になるのではないかと考えたためだ。

女性起業家は社会貢献・女性地位向上への使命感と、女性ならではの着眼・課題認識をもとに、女性特有の社会課題を解決し女性を輝かせる事業を展開することで、以下2点の効果を生み出すことができると考える。

- ・事業を通して、働かない女性が社会へ参画するきっかけを創る
- ・起業家自身の自己成長を通じて、社会参画等に迷っている女性に対するロールモデルとなり、自己実現へ踏み出す勇気を女性に与える

つまり、女性の社会参画促進やロールモデルとなる等、起業家自身が「女性が輝く」きっかけを創出するのである。

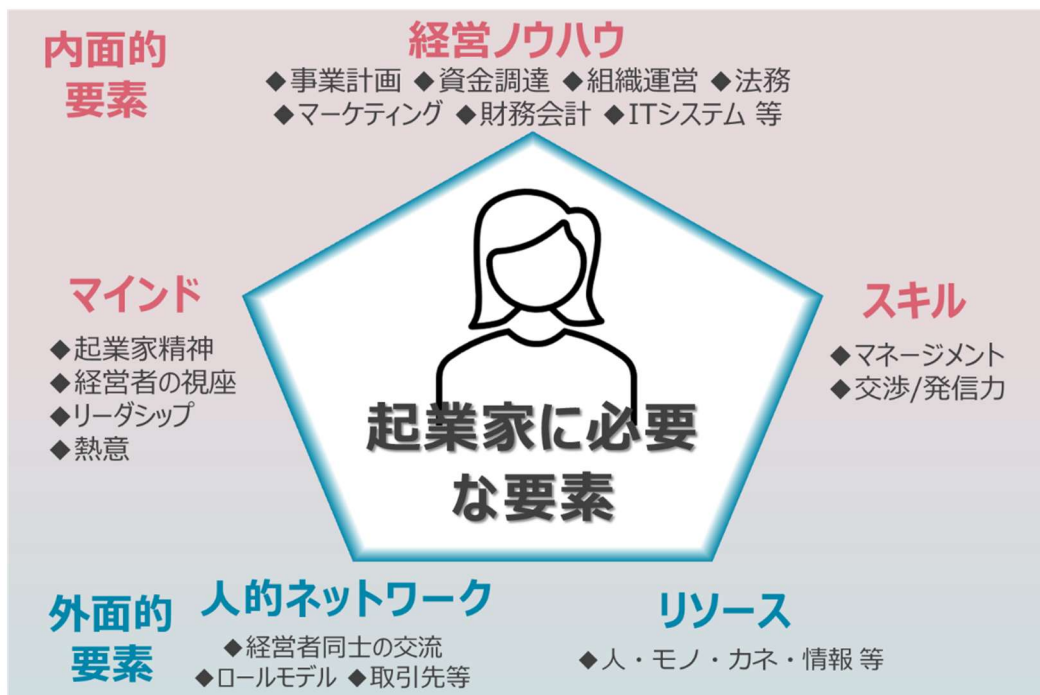
3.3.2 女性起業家の現状と課題

(1) 女性起業家に必要な要素

女性起業家に必要な主な要素は「内面的要素」と「外面的要素」に分けられる。

内面的要素には、事業計画・資金調達・組織運営・法務・マーケティング・財務会計・ITシステム等の「経営ノウハウ」や、起業家精神・経営者の視座・リーダーシップ・熱意の「マインド」、マネージメント・交渉・発信力の「スキル」がある。外面的要素には、経営者同士の交流・ロールモデル・取引先等の「人的ネットワーク」に加え人・モノ・カネ・情報等の「リソース」がある。これらが女性起業家に必要な要素と考える。

図表 3-29 (女性) 起業家に必要な要素



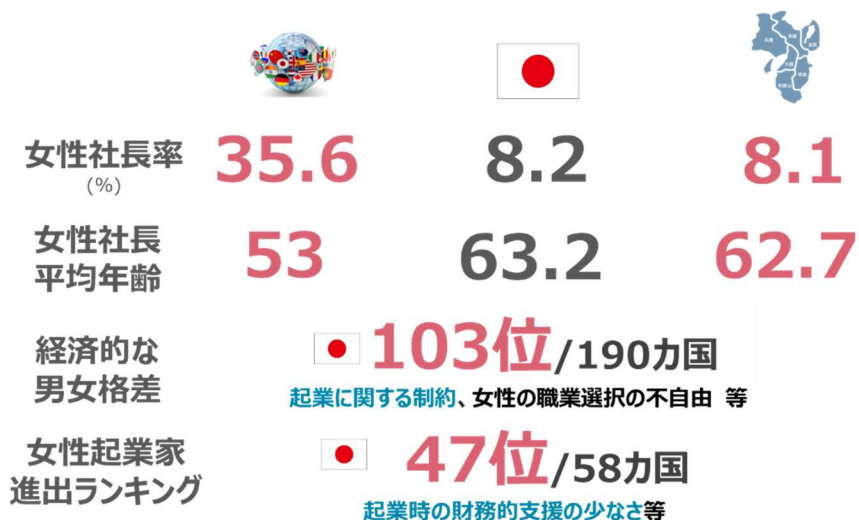
出典：塾生作成

3.3.3 女性起業家の現状

日本および関西の女性起業家の実態を世界と比較してみると、女性社長率では世界は35.6%、日本は8.2%、関西は8.1%となっており、女性社長比率の低さが顕著である。加えて、女性社長の平均年齢を見てみると世界は53歳、日本は63.2歳、関西は62.7歳と高齢化が進んでいる点も着目すべきであり、いずれも大きく後進している。

また、世界190カ国を対象とした地域の経済的な権利を巡る最新の男女格差調査によると、日本は女性の職業選択や賃金、起業に関する制約で評価が低く103位となっている。特に着目すべきは、女性起業家進出ランキングでは58カ国中47位と起業時の財務支援等の少なさが理由として挙げられていることから、世界的に見て、国内の女性起業家支援の遅れが顕著である。

図表 3-30 世界と日本・関西の女性起業家



出典：Mastercard 女性起業家に関する5回目の調査結果等から塾生作成

図表 3-31 の通り、関西における女性起業家・社長の実態を調査したところ、男性に比べ内部昇格や創業者社長が少なく、40-70 代の(世襲)社長が多いという現状がみられた。

図表 3-31 関西の女性社長の就任経緯別



出典：帝国データバンク 全国「女性社長」分析調査（2021年）

図表 3-32 関西の新任女性社長の年代別構成比



出典：帝国データバンク 全国「女性社長」分析調査（2021年）

次に大学における女性起業家支援について述べたい。女性社長を出身大学別にみると、「日本大学」が246人で2年連続トップとなっている。次いで、「慶應義塾大学」の241人、「早稲田大学」が226人、「青山学院大学」は185人と続き、首都圏の私立大学が上位を占めている

図表 3-33 女性社長の出身大学

順位	大学名 (*は女子大学)	(人)	前年比(%)	(人)
1	日本大学	246	+10	(236)
2	慶應義塾大学	241	+7	(234)
3	早稲田大学	226	+6	(220)
4	青山学院大学	185	+8	(177)
5	* 日本女子大学	158	-6	(164)
6	同志社大学	137	+9	(128)
7	明治大学	134	+6	(128)
8	上智大学	129	+5	(124)
9	* 共立女子大学	120	±0	(120)
9	立教大学	120	+1	(119)

※ () 内は2020年4月時点の人数

出典：帝国データバンク 全国「女性社長」分析調査（2021年）

大学における女性起業家向け支援プログラム等の有無であるが、図表 3-34 の通り、起業家を育成するプログラムは多くの大学で提供されている。一方、着目すべきは、女性起業家に特化した育成支援プログラムや起業部は存在していないと想定している。

図表 3-34 関西の大学における主な起業家育成プログラム及び起業部

運営母体	形式	設立年度
起業家育成プログラム		
近畿大学	プログラム	2020
同志社大学	プログラム	2021
起業部、起業サークル		
大阪大学	サークル	2003
京都大学	起業部	2018
奈良先端科学技術大学院大学	サークル	2018
近畿大学	起業部	2019
和歌山大学	サークル	2020
神戸大学	コミュニティ	2021
関西大学	コミュニティ	2022
関西学院大学	起業部	2022
甲南大学	サークル	2022

出典：ガイアックス 全国企業部マップ等を元に塾生作成

最後に、女性起業家の実態に関する調査結果を紹介したい。「デル・テクノロジーズ社：女性起業家を取り巻く環境に関する意識調査結果」等によると、女性起業家が抱える今後の目標に関するアンケート結果は、「社会貢献」が第一位(回答率全体の 44.6%、複数回答可)であり、「女性の地位向上」が第二位(同 23.0%)となっている。加えて、起業したメリットに関するアンケートでは、半分以上の 50.2%の女性起業家が「やりがい」と答えている点も着目すべきだ。つまり、女性起業家は、社会を変えたいという使命感が大きく、自身が起業家へのやりがいを感じているため、まさに「輝く女性」のロールモデルとなりうるのである。

女性のロールモデルとなる女性起業家の存在として株式会社 With MidWife の代表者である岸畑氏を紹介したい。彼女は、助産師でありながら 2019 年に同社を起業。妊娠・出産・育児・職場環境の改善など、女性とその家族を中心とした支援サービスを提供している。女性ならではの視点で、女性特有の社会課題の解決に向けた事業を展開している女性起業家の一人である。今後、岸畑氏が活躍する姿を見て、「女性が輝く 3 ステップ」において、次のステップに踏み出そうとする女性が増えることが推察できるのではないかと。

3.3.4 関西における女性起業家支援の現状

関西には多数の起業家支援団体が存在している。例えば、大阪産業創造館が起業相談等を実施している。注目すべき点は、公益財団法人大阪産業局が運営組織となっているDISCOVER MYSELF（大阪イノベーションハブ）である。本支援スキームは、女性起業家に特化したアクセラレータープログラム等の支援を提供している。

図表 3-35 関西における主な起業家支援スキーム

必要な要素		気づき	検討	創業以降
内面的	マインド			
	経営ノウハウ	起業部 起業家育成プログラム	大阪産業創造館：起業相談、各種セミナー	
	スキル		DISCOVER MYSELF（大阪イノベーションハブ） ビジネスプラン発表会、アクセラレータープログラム 等	
外面的	リソース	唯一の 女性特化型	スタートアップカフェ 等 起業相談、協力企業によるサポート	
	人的NW			
	その他			

出典：塾生作成

次に、女性起業家のみならず、起業において必要な助成金・補助金制度について述べたい。特に着目すべきは、図表 3-36 が示す通り、関東地方独自のものが多い。例えば東京都では若手・女性リーダー応援プログラム助成金事業や、女性・若者・シニア創業サポート事業である。また、融資制度には横浜市・埼玉県・茨城県でも独自融資制度がある一方、関西の女性起業家が支援を受けたい場合は、融資制度という面においては、各支援団体に相談する、もしくは全国規模の助成金等を活用する必要があると想定されている。

図表 3-36 起業時等に活用可能な主な助成金・補助金制度

助成金	融資制度
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 若手・女性リーダー応援プログラム助成事業【東京都】 ◆ 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース） ◆ キャリアアップ助成金 ◆ 地域中小企業応援ファンド（スタート・アップ応援型） ◆ 雇用関係助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性・若者・シニア創業サポート事業【東京都】 ◆ 女性・若者経営者支援資金／女性・若者起業家支援貸付【埼玉県】 ◆ 女性・若者・障害者創業支援融資制度【茨城県】 ◆ 創業おうえん資金【横浜市】
補助金	その他資金調達方法
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 小規模事業者持続化補助金 ◆ ものづくり補助金 ◆ IT導入補助金 ◆ 事業承継補助金 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ クラウドファンディング ◆ コンペティションへの応募 ◆ 賞金付きの賞への応募

出典：塾生作成

関西の大学における起業家育成については、各大学で2018年以降起業に関する基礎知識のインプット機会や起業に向けた情報交換等のプログラムや起業部・サークル等による機会が提供されている。しかし、女性起業家育成に特化したプログラムや女性起業部は、存在しておらず、女性特有の社会課題解決に着目し、課題解決を立案する訓練が学生時代の早期からなされていない。加えて図表 3-33 の通り、残念ながら、女性社長を輩出した卒業生数トップ10にランクインしている大学は、関西では同志社大学1校のみである。

3.3.5 女性起業家の課題

前述の現状や実態を踏まえ、女性起業家の課題を以下に述べたい。

まず、約10年前となる2011年と昨年2022年の調査結果を比較したい。デル・テクノロジーズ社等の調査によると、2011年時点では“育児・家庭との両立”を課題とした割合は18.1%と第5位であったが、2022年では44.3%と第1位となっている。また、“経営ノウハウの不足”については2011年では41.7%と課題の第1位となっていたが、2022年では44.1%と依然高い数値となっており、育児・家庭との両立に次いで第2位となっている。

図表 3-37 2011 年と 2022 年における女性起業家の課題



出典：デル・テクノロジーズ：女性起業家を取り巻く環境に関する意識調査結果等を元に塾生作成

そして、最も着目すべき点は、2022 年の男女比較での課題である。“育児・家庭との両立”については、男性との差分が 13.2%と大きく広がっており、男性と違い女性起業家には家庭との両立に向けた支援が必要であると考えられる。その他に、同じ起業家との交流や経営ノウハウの醸成についても男性と比較すると女性の課題認識は大きい。女性起業家は女性起業家特有の課題を抱えながら検討を進めていることが分かる。

図表 3-38 起業家の課題 男女比較



出典：みずほ情報総研 H30 年度 創業・企業支援事業等を元に塾生作成

その他の課題では、女性起業家が自ら発信する SNS 等から推察できる点として、コワーキングスペースにおける安全な作業場所の確保も課題として挙げられる。女性起業家にとって起業してからの作業場は、コワーキングスペースが主であるが、女性起業家からコワーキングスペースに関する治安を懸念する声があるためだ。最後に、図表 3-33 で示した

通り、全国における女性社長の卒業生数トップ10において、関西の大学は同志社大学のみであった。関西での女性起業家を増やすためには、関西の大学での女性起業家育成プログラムや女性起業部の設置推進が課題として挙げられる。

3.3.6 輝く女性の創出に向けた女性起業家支援の提言

(1) 輝く女性の創出に向けた女性起業家支援について

現在の女性起業家の課題解決に向けた要望では、保育所・家事支援の拡充が最も多くなっており、次いで公的税制支援、学生時代からの教育支援制度、女性起業家の社会的地位、性別による機会の是正となっている。女性は家事と育児の両立に加え、資金支援や起業家育成の制度・スキームの構築・改善等を強く求めている。

図表 3-39 女性起業家の課題解決に向けた要望 (2011年→2022年)



出典：経済産業省委託「女性起業家に関するアンケート調査」(2011年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

等を元に塾生作成

女性起業家特有の課題解決や(女性)起業家が必要な要素の醸成に直結する支援・育成プログラム等を提供することにより、女性起業家が事業を通して女性特有の社会課題を解決させる環境を構築。結果、女性が輝く社会を実現する一助となると確信している。我々が考えた具体施策内容は、具体策①「大学における女性起業家育成プログラム・女性起業部の設立」、具体策②「『女性起業家経営適塾』の開塾」、具体策③「女性起業家専用ワーキング施設『Fe-Work』の設立」である。

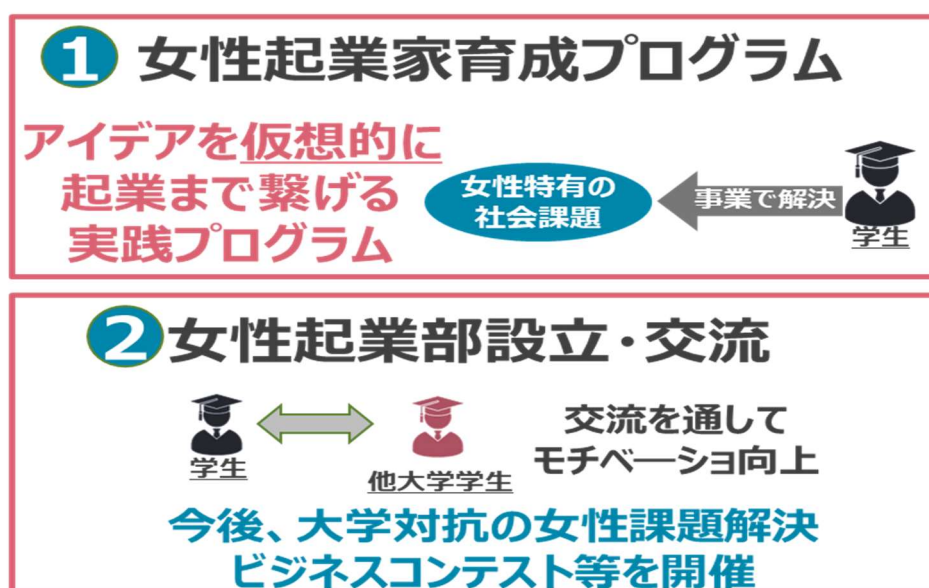
〈具体策① 大学における女性起業家育成プログラム・女性起業部の設立〉

女性起業家の課題解決要望第3位に挙げられていたとともに、女性社長数輩出が関西の

大学では少ないという厳しい現状を踏まえ、関西における大学での女性起業家育成プログラムの設置を推進すべきであると考えます。本プログラムは、女性起業家候補である女子大学生に対して、大学時から女性起業家という選択肢を幅広く認知するための機会創出を目的とする。加えて、女性起業家に必要な要素である「女性特有の社会課題」に着目する機会を与えると同時に、起業家としてのマインド/使命感を醸成させることが目的である。そのため本プログラムでは、女子大学生が今後抱えるであろう想定課題に対して、それらの解決を牽引するアイデアを仮想的に起業までつなげるプログラムを展開することを想定している。

大学における女性起業部の設立も合わせて推進すべきである。女性起業部の設立が進んだ際は、大学対抗の女性課題解決ビジネスコンテスト等を開催し、女子学生同士が切磋琢磨する環境を構築するとともに、彼女たちのアイデアを発信する場を積極的に我々企業や大学が創出すべきだと考える。その結果、他大学の学生との交流を通じてモチベーションを向上させることができると想定する。運営組織は大学を想定。それら大学に対して関西経済同友会が起業ノウハウ等を伝授するために、会員企業の起業経験社員が支援するスキームを想定している。

図表 3-40 施策イメージ



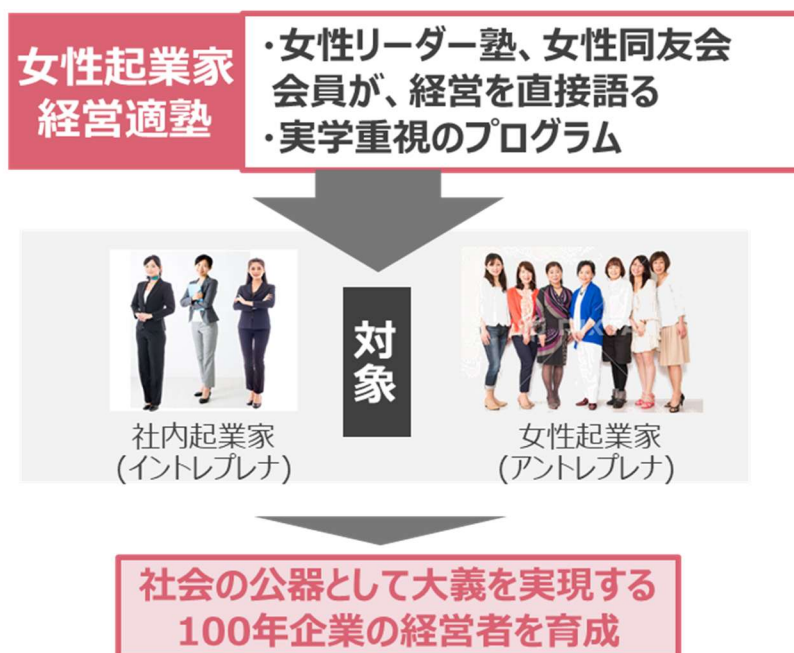
出典：塾生作成

〈具体策② 「女性起業家経営適塾」の開塾〉

女性起業家の課題第2位に挙がっていた経営ノウハウ不足の解決に向けて、関西経済同友会が本課題の解決に向けた取り組みを更に深めていくべきである。具体的には、関西経

済同友会の女性リーダー塾が中心となって、スキルや短期的利益に捉われない「本物」の女性経営者を育成する場として「女性起業家経営適塾」を主催すべきだと考える。関西経済同友会会員の社員である社内起業家（イントレプレナ）を対象とする。彼女達に対して、直接経営を語る場を設けるなど、実学重視のプログラムを提供することによって、「社会の公器として大義を実現する100年企業の経営者」を育成する場とする。当初は、社内起業家のみを対象とするが、中長期的には、女性起業家等の本格受け入れに向けて、協議会等の法人化による運営を目指すべきだと考える。

図表 3-41 施策イメージ



出典：塾生作成

〈具体策③ 女性起業家専用コワーキング施設『Fe-Wrok』の設立〉

女性起業家の課題として挙げられている「女性起業家同士のコミュニケーション促進と共創の場」の創出に加え、「育児との両立」や「安全な作業場の確保」等の解決に向けて、女性専用コワーキングスペース「Fe-Work」を設置・展開すべきだと考える。図 3-42 の通り、「Fe-Work」は、女性起業家に対して4つの主要サービスの展開を目的に設置したい。第一は、女性起業家同士が集まり、日々の悩み相談等、コミュニケーションを取るのみならず、お互いが起業に向けて切磋琢磨できる環境の構築をすべきである。

2点目は、企業主導型保育所の設置だ。女性起業家にとって作業場となるコワーキングスペースでの保育・託児サービスの提供は、子育てと起業検討という両立が難しい中において、彼女たちが集中して、企業検討できる環境を実現することができる。起業前や起業後も安心して働ける環境を整える一つ的手段として、企業主導型保育所の設置は有用であろう。

加えて、起業前後の経営リソースが不足するもしくは、不足した場合に「Fe-Work」が女性起業家と協力者を仲介し、即座に不足するリソース等を獲得交渉できる機会も提供する。例えば、女性起業家による女性特有の社会課題解決に資金提供意欲のある金融機関やベンチャーキャピタル等とのマッチングを行う起業資金や事業資金の支援だ。女性起業家同士や女性起業家が進めたい事業に対して協力してくれる企業とのマッチングを行い、ヒト・モノ・情報等のリソース支援も展開すべきである。これらの支援によって、女性起業家特有のリソース面等における課題解決をワンストップサービスで解決することができると想定している。

最後に、女性起業家支援は、喫緊の課題であり、新規施設の建設や、0からの知名度向上等を行うのではなく、スピードと実現の可能性を優先し、既存の起業家支援組織に「Fe-Work」の機能を付加させることが最も理想的な実現手段だと考える。そのため「Fe-Work」の運営組織として、NTT西日本が運営するオープンイノベーション施設「QUINTBRIDGE」(2022年3月大阪市都島区に開業)で本提言施策を推進してもらうことが最も適していると考え。大阪を拠点としており、関西の女性起業家支援という目的において女性起業家にとっての利便性は運営組織の選定において外せない基準だ。また、開業から約9か月で利用者数が5万人を突破し、起業家を目指す人々の知名度は高いと想定されるとともに、大阪産業局が主催する「Kansai Startup Mashups」のメインイベント会場に決定するなど、産官連携も進められていることから、今後の女性起業家支援に柔軟に対応可能な組織だと想定できる。以上のことから、「Fe-Work」の実現に向けてNTT西日本「QUINTBRIDGE」との連携を進めていきたい。

図表 3-42 施策イメージ



出典：塾生作成

(2) 女性起業家支援を通じて期待される効果と KPI

女性起業家育成に向けて力を入れることで、スキームを活用した女性起業家による事業を通じた社会課題の解決実現を目指せるものである。当スキームを活用しこれら支援により女性起業家の株式上場（IPO）を 10 社目指すことを KPI と設定する。

第4章 まとめ

我々は、「関西の活性化」という漠然とした抽象的なテーマに対して、業種も職種も異なる10名の塾生で議論を重ねてきた。比較的早い段階で、関西の活性化のための主な要因は、「女性」だと塾生全員の中で共通認識を持てていたが、具体的に女性がどのようになればよいのか、あるいは女性にとってどんな社会になればよいのか、またそれがなぜ関西の活性化に繋がるのかについて、塾生全員が納得のいく結論を見出すことに多くの時間を注いだ。本提言では言及するまでには至らなかったが、女性特有の社会課題の解決には、男性の意識や行動を変革するための仕組みの構築や、企業における女性支援に関する情報公開の義務化など、女性以外が主体となる様々な提言案も挙げた。結果として、女性は①社会参画、②社会貢献、③自己実現の3ステップにより自分らしく「輝く」ことができ、そのように女性が輝くことのできる社会こそ、ヒト・モノ・カネの正のスパイラルを生み出す起点になるという考えに至り、これを達成するために効果的かつインパクトの大きな施策を提言できたと実感している。

本提言の主役は、関西の女性だ。関西の女性は、一般的に他人の為に頑張る「利他」の精神と、多種多様な他人を受け入れる心の広さ「包摂」が強みだと考える。本提言の実現を通して関西の女性は輝き、そして彼女らが利他と包摂の強みを通して、日本の女性の輝くロールモデルとなるとともに、日本の女性の「輝く」を支えていくと確信している。そして日本全国の女性が自分らしく輝く社会を実現し、関西のみならず日本全体が活性化することを願っている。

おわりに

今回、関西の活性化の検討を通じて、この課題が、我々が真に向き合うべきものであるということを改めて痛感した次第である。

我々は関西に拠点を置く企業から集まった次世代を担う社員であり、これから長く、地域課題・社会課題の中心に身を置き、課題解決の責任を担うこととなる。したがって、我々の使命はまさに関西の活性化であり、ひいてはそれを契機とした日本の活性化である。そして日本の活性化は、国際社会における日本の地位を高めることである。

そのような壮大なビジョンを現実のものとするために、我々が心に留めて置くべきことは、「地域に暮らす人々が、意欲的かつ心持ち豊かな状態にあり、そのような人々によって、地域の経済や文化の動きが活発化することで、持続可能な社会を創り出すこと」である。

我々関西の活性化グループの10名は、各企業に戻ってもこの夢を胸に秘めて仕事に打ち込みたい。我々は引き続き邁進していく。

謝辞

本提言を策定するにあたり、塾生をいつもあたたかく見守っていただき、半年間を通じて多大なご指導・ご助言を賜った大阪商業大学経済学部 明石芳彦教授に心より感謝申し上げます。また、談論風発講座の開講に際し、インバウンド観光に対する取組みなどご講話を賜った株式会社竹中工務店 難波正人取締役副会長をはじめ、国内フィールドワークをご快諾頂いた岡山県後楽園事務所 石井謙次事務所長、谷口圭三津山市長、児島商工会議所 太宰信一専務理事、泉房穂明石市長に深謝の意を表します。最後に、1年間塾生を支えて頂いたグローバル適塾運営協議会 山口京子主任調査役及び、事務局の皆様、そして、大変貴重な機会を与えて下さった塾生各々の企業の皆様に、この場を借りて深くお礼申し上げます。

グローバル適塾 第21期生 関西の活性化グループ一同

【参考資料・URL】

- ・稲盛和夫、堺屋太一 『日本の社会戦略 世界の主役であり続けるためには』 PHP 研究所 (2003 年)
- ・奥田 碩 『人間を幸福にする経済 豊かさの革命』 PHP 研究所(2006 年)
- ・河合 雅司 『未来の年表 人口減少日本でこれから起きること』 講談社(2017 年)
- ・富山 和彦 『なぜローカル経済から日本は甦るのか：G と L の経済成長戦略』 PHP 研究所(2014 年)
- ・ムハマド・ユヌス 『ソーシャル・ビジネス革命：世界の課題を解決する新たな経済システム』 早川書房(2010 年)
- ・NTT データパブリック&フィナンシャルカンパニー社会課題研究チーム 『ビジネスリーダーがニッポンの難問を解く』 ダイヤモンド社(2013 年)
- ・Harvard Business Review, Tomas Chamorro-Premuzic, Rosabeth Moss Kanter, Amy Jen Su, Peter Bregman Confidence (HBR Emotional Intelligence Series)/Harvard Business Review Press(2019 年)
- ・Kay Peterson, David A. Kolb How You Learn Is How You Live Personal Development Guide/Institute for Experiential Learning(2017 年)
- ・明石市 Web サイト 市政情報
<https://www.city.akashi.lg.jp/shise/index.html> (2022 年 11 月参照)
- ・株式会社 WITH MIDWIFE
<https://withmidwife.jp/> (2022 年 12 月参照)
- ・公益財団法人 音楽文化創造 【事例紹介】奏でることを本気で楽しみ、音楽で地域の活性化をめざす！(2022 年)
<https://www.onbunso.or.jp/activity/17112/>(2023 年 1 月参照)
- ・一般社団法人関西経済同友会
<https://www.kansaidoyukai.or.jp/> (2023 年 2 月参照)
- ・京都市公式 京都観光 Navi
<https://ja.kyoto.travel/> (2023 年 2 月参照)
- ・京都市公式 京都観光 Navi 京都のパワースポットは珍スポット続出!?ご利益抜群の寺院・神社 5 選
<https://plus.kyoto.travel/entry/2020/09/14/172657> (2023 年 2 月参照)
- ・厚生労働省 令和 3 年版働く女性の実情
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/21.html> (2023 年 1 月参照)
- ・厚生労働省 令和 2 年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握の ための調査研究事業
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000791048.pdf> (2023 年 2 月参照)
- ・国土交通省 東京一極集中の現状と課題 (2021 年 3 月)
<https://www1.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001390443.pdf> (2023 年 1 月参照)

- ・国土交通省 市民向け国際アンケート調査結果(2020年)
<https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001371780.pdf> (2023年1月参照)
- ・国土交通省 観光庁 訪日外国人消費動向調査
<http://www.mlit.go.jp/kankocho/siryou/toukei/syouthityousa.html> (2023年2月参照)
- ・国土交通省 観光庁 平成29年訪日外国人消費動向調査【トピックス分析】
<https://www.mlit.go.jp/common/001230647.pdf> (2023年2月参照)
- ・ストリートピアノ設置場所一覧2023
<https://pianomitsuketa.com/streetpianolist/> (2023年2月参照)
- ・総務省統計局 人口の推移と将来人口(2020年推計)
<https://www.stat.go.jp/data/nihon/02.htm> (2023年1月参照)
- ・総務省 自治会等に関する市区町村の取組についてのアンケート とりまとめ結果
https://www.soumu.go.jp/main_content/000808317.pdf (2023年2月参照)
- ・男女共同参画局 男女共同参画白書
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html (2022年12月参照)
- ・Teach me Biz 現在の日本の労働人口のデータ
<https://biz.teachme.jp/blog/working-population/> (2023年1月参照)
- ・デル・テクノロジーズ「女性起業家を取り巻く環境に関する意識調査結果を発表」
https://www.dell.com/ja-jp/blog/dwen_survey_20220901/ (2023年2月参照)
- ・東京大学 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査2021」分析結果報告—パネル調査からみる健康、意識、雇用、介護—
<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/socialresearch/pr/22PressRelease.pdf> (2023年2月参照)
- ・内閣府 県内総生産(生産側、名目)(2019年推計)
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kenmin/files/contents/main_2019.html (2023年1月参照)
- ・西日本電信電話株式会社 QUINTBRIGDE
<https://www.quintbridge.jp/> (2023年1月参照)
- ・日経ウーマノミクス 実はあなたも「インポスター症候群」!? 自信なくても前に進みたい
<https://nwp.nikkei.com/report/2020/research1.html> (2023年2月参照)
- ・公益社団法人 日本観光振興協会 令和3年度観光ボランティアガイド団体調査結果
<https://www.nihon-kankou.or.jp/home/activity/1645075577/> (2023年2月参照)
- ・PARADOX 創研 マズローの欲求5段階説を活用したインナーブランディングの考え方(2021年)
<https://prdx.co.jp/visions-prdx/maslow/> (2022年12月参照)

・株式会社ビズヒッツ “子育てと仕事の両立”に関する意識調査ランキングを発表！
644人のワーキングママの悩みは「子供」や「夫」などさまざま 結果に対し『ビッグデータ』 林下 清志氏』がアドバイス

<https://www.atpress.ne.jp/news/219070> (2023年2月参照)

・株式会社富士通総研 地域・地方の現状と課題 (2019年)

https://www.soumu.go.jp/main_content/000629037.pdf (2023年1月参照)

・学ぶ働く研究所 専業主婦514名に仕事復帰に関する意識調査～不安やネックとなるものは？～

<https://manabu-hataraku.com/archives/1465> (2023年2月参照)

・みんなの介護 【アンケート】介護と仕事を両立するポイントは？離職を防ぐ支援制度や給付金などを解説

<https://www.minnanokaigo.com/enquete/no9/> (2023年2月参照)

・リクルートワークス研究所 育児は働く男女の時間をどのように変えるか？ 生活時間データでみる「家庭と仕事の両立」

<https://www.works-i.com/column/jpsed2021/detail009.html> (2023年2月参照)

・Woman type 約2割が「キャリアのために妊娠機会を先延ばし」経験あり。働く女性の「産む・産まない」「卵子凍結」事情【755名アンケート】

<https://woman-type.jp/wt/feature/28940/> (2023年2月参照)

以上

【グローバル適塾 第21期 関西の活性化グループ】

《塾生》

リーダー

中西 勇貴 (丸一鋼管株式会社)

サブリーダー

亀本 生起 (西日本電信電話株式会社)

藪本 青義 (大阪ガスマーケティング株式会社)

メンバー

片瀧 誠慈 (株式会社大林組)

川上 裕之 (富士通株式会社)

河崎 八重子 (日本生命保険相互会社)

高田 俊一 (株式会社三井住友銀行)

田中 一志 (株式会社日立製作所)

玉垣 奈津子 (有限責任あずさ監査法人)

正橋 夏樹 (西日本旅客鉄道株式会社)

《学界講師》

明石 芳彦 (大阪商業大学 教授)

《事務局》

稲垣 隆弘 (グローバル適塾運営協議会 事務局長)

山口 京子 (グローバル適塾運営協議会 主任調査役)