

Empowered Woman JAPAN 2018

開催レポート

2018年4月17日(火)

主催／Empowered Woman JAPAN 2018 実行委員会

後援／総務省、経済産業省、厚生労働省、文部科学省、流山市、佐賀市、岡崎市、みなかみ町、一般社団法人日本テレワーク協会

協賛／パナソニック株式会社、株式会社東芝

実行委員会事務局／日本マイクロソフト株式会社

公式URL / <https://www.microsoft.com/ja-jp/business/empower/>



Empowered Woman JAPAN 2018 開催概要

主催	Empowered Woman JAPAN 2018 実行委員会	
後援	総務省、経済産業省、厚生労働省、文部科学省、流山市、佐賀市、岡崎市、みなかみ町、一般社団法人日本テレワーク協会	
実施日時	2018年4月17日(火)12:30-15:30	
実施場所	霞山会館(千代田区霞が関)	
参加人数	219名(うち報道関係者34名)	
プログラム	Empowered Woman JAPAN 2018 実行委員長ご挨拶	日本テレワーク学会 会長 東北芸術工科大学デザイン工学部企画構想学科教授(工学博士) 松村 茂氏
	THEME 1	いつでもどこでも働き学び、 毎日を楽しむ人生 IT エバンジェリスト 若宮 正子 氏 ファシリテーター 中村 寛子 氏
	THEME 2	テクノロジーを活用した 『人生100年時代』の働き方と学び方 経済産業省 産業人材政策室 参事官 伊藤 禎則 氏 認定NPO 法人育て上げネット 理事長 工藤 啓 氏 ファシリテーター 中村 寛子 氏
	THEME 3	ウーマンテレワーク実践事例 ～いつでもどこでも誰でも、 働き、学べる世の中へ～ 株式会社新閃力 シェアサテライトオフィス Trist 代表 尾崎 えり子 氏 流山市長 井崎 義治 氏 株式会社ダンクソフト(テレワークインタン受け入れ企業) 代表取締役 星野 晃一郎 氏 ウーマンテレワーク体験プログラム 体験者 入谷 真紀 氏 日本マイクロソフト株式会社 政策渉外・法務本部 地方創生担当部長 宮崎 翔太
	THEME 4	人生100年時代における学び直しと働き方。 それは機会の拡大。 ロンドンビジネススクール教授「LIFE SHIFT」著者 リンダ・グラットン氏
	クロージング挨拶	総務大臣・女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣(男女共同参画・マイナンバー制度) 野田 聖子 氏 日本マイクロソフト株式会社代表取締役社長 平野 拓也
協賛	パナソニック株式会社、株式会社東芝	
実行委員会事務局	日本マイクロソフト株式会社	

Empowered Woman JAPAN 2018 実行委員長ご挨拶

私がテレワークの研究を続けて30年ほどになりますが、今ほど広く知ってもらえたことはありませんでした。これは、働き方改革の施策の中にテレワークという言葉が出てきたり、ICTの目覚ましい発達があったからこそだと思います。

テレワークには、3つの利点があります。「いつでも」「どこでも」「誰とでも」働けるということです。

「いつでも」は、たとえば4時間だけ、午前中1時間、午後3時間など、自分の好きなタイミングで働くことです。「どこでも」は、実家や地方など場所の自由さです。そして、私がおもっても強調しているのが「誰とでも」働けるということです。自宅で家族と一緒に、あるいは仲間とコワーキングスペースで働くことも選べる。このように自由な働き方が選択できるのが、テレワークなのです。

テレワーク社会が進むと、子育て中の方や高齢者、病気療養中で出社できない方や障碍をお持ちの方が働くことができるように

なります。1億総活躍と地方創生、そして、地方と大都市がともに活躍する社会の実現に大きな役割を果たすのです。

2018年1月に、厚生労働省が副業・兼業のモデル就業規則を発表しましたが、早速様々な会社で副業を義務付けるような動きも出てきています。一つの会社ではなく複数の会社で働くことや、リカレント教育、起業など様々な組み合わせが可能になり、自分

の人生を見直すよい機会が訪れています。人生を100年で設計する時代、好きなきに、自分の好きな場所、可能性のある場所で社会に参画することができる。そんな社会が近づいているのですから、自己実現のための人生設計をしなければなりません。このような誰でも参画できる社会を実現していくため

に、私たちは本実行委員会を立ち上げました。本日のセッションを通じて、半歩先を行く方々に少し先の未来を見せていただきながら、皆様とともに、生き方や自己実現を考えるよい機会になればと願っています。

日本テレワーク学会 会長
東北芸術工科大学デザイン工学部企画構想学科教授(工学博士)
松村 茂氏



いつでもどこでも働き学び、 毎日を楽しむ人生



中村 若宮さんの人生を振り返って、まずは高校卒業後に銀行に就職したころのことを伺います。インターネットもテクノロジーもない時代ですね。

若宮 終戦直後でお札は指で数え、計算は算盤です。単純な仕事を飽きずに正確にやれる、ロボットのような人が理想像でした。そのうちにコンピュータが入ってきて、総合オンラインシステムができました。私は業務改善提案が趣味だったのでやっていたら、開発セクションへ異動することになりました。

中村 そのころ新しいことに挑戦する意識が芽生えたと。そして60歳になる前に、パソコン通信を始められたそうですね。

若宮 そのころは、個人もパソコンを使う時代になっていました。物好きですし、コミュニティに入りたいという思いもあって、退職金を当て込んで当時は希少品だったパソコンを買いました。

中村 そして、コミュニティとして「メロウ倶楽部」を設立されたのですね。

若宮 「メロウ倶楽部」は、インターネット上に展開している老人クラブです。20年前にインターネット上に設立したときから「車椅子に座っていても、一歩も外に出なくても、在宅のままですべてのサービスが楽しめる会であるべきだ」という考えを持って構築を進めてきました。たとえば、町内会のように「メロウ倶楽部」でも年次総会をやりませう。画面上の「総会会場」のボタンを押す

と、総会のページに移動して、議案が詳しく書かれている。質疑応答のコーナーもあり、質問があると経理担当の幹事が返したりします。一人ひとりがラジオボタンをちょんちょんと押して投票し、それが一定数集まると総会成立。場所もいらず、体の不自由な方も参加できるすばらしい仕組みです。

中村 その後「エクセルアート」を始められます。その理由は何ですか？

若宮 私のところには同世代のシニア女性がパソコンを習いにいらっしゃいます。皆さんにエクセルを教えたかったのですが、数字ばかり書いてあって楽しくありません(笑)。それで、エクセルのセルを塗り潰してデザイン化するとことで楽しもうと始めたのが「エクセルアート」です。

中村 この「エクセルアート」を学びたいという若者が今増えていて、彼らに教えているということも起きているそうです。そして「エクセルアート」をきっかけにプログラミングを始めたわけですが、それが81歳のときですよ？

若宮 そのころになるとスマホが流行り始めたのですが、シニアには非常に使いにくいんです。指でスライドする、スワイプするなどの操作が難しいということと、シニアが面白く感じるアプリが少ないことが問題でした。知り合いの若い人に「シニア向けのアプリを作ってよ」って頼んだら「自分で作ればいいじゃないですか」って言われてしまって。それで、とても難しかったのですが、周りの方

のいろいろなサポートがありまして、どうにかリリースできることになりました。

中村 若宮さんは、リリースしたアプリ「hinadan」が大きく評価され、プログラマーとしてApple社のCEO、ティム・クックにも認められました。さらに2018年2月には国連の社会啓発委員会でキーノートスピーチもされています。

若宮 シニアにとってICTスキルがあることがいかに重要かを、自分の体験を交えてお話ししました。シニア、特に独居老人は孤独に陥りがちなので、現実的＝リアルでお会いできなくても、ネット上の交流で癒されるということを中心にテクノロジー活用可能性をお話したところ、多くの方からご賛同いただきました。

中村 「メロウ倶楽部」のお話もそうですが、コミュニティの大切さ、そしてすべてがオンラインで行われているところがとても興味深いですね。

若宮 20年間「メロウ倶楽部」の世話役をやっていますが、最初から全部テレワークで成立しているこのグループに所属できたということが、非常によかったです。これから気になるのは、IoTです。介護などの分野で、いかにテクノロジーを使ってシニアの自立をサポートできるのか。私自身、コンピュータ関係のテクノロジーがあったからこそ今の私があると思っていますから、これからもますますテクノロジーのお世話になっていこうですね。



ITエバンジェリスト
若宮 正子 氏



ファシリテーター
中村 寛子 氏

テクノロジーを活用した 『人生100年時代』の 働き方と学び方



人生100年時代の 働き方と学び方を考える

まずは伊藤氏から、働く人のニーズや価値観の多様化に伴う、新しい働き方とリカレント教育の大切さについてのご視座をいただきました。「今、働く人の価値観は多様化しています。子育て・介護との兼ね合いや、人生100年時代における20・30代と60・70・80代の働き方の違いなど、様々なニーズがある。それに伴って、テレワークやフリーランス、兼業・副業の普及など、働き方も多様化しています。しかし日本の仕組みや制度は、長く企業で働く正社員を前提として組み立てられていることが多い。今、その障壁を解消するため、関係省庁が総がかりで、働き方の『選択肢』を広げるための制度と仕組みの構築に知恵を絞っている段階です。制度とともに鍵を握るのは、『テクノロジー』です。これまでは、地方に企業を誘致したり、あるいは、地方から東京に出て来たりしなければ働くことができなかった。しかし今はテレワークを通じて、時間や場所に捉われない働き方が可能です。選択肢があるということはよいことですが、責任も伴います。それは『学び続ける』ということ、『プロフェッショナルである』ということです。全員がIT技術者になる必要はありませんが、それぞれの立場に応じて備える必要があります。経済産業省でも、大人の私たちが『何を学ぶのか、どう学ぶのか、学んでそれをどこで使うのか』をずっと研究してきました。コンピュータで

言う、OSとアプリの関係です。一番大事なのは、OSの部分です。これを私たちは『社会人基礎力』と呼んでいます。前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力は、「教育」を通じて身につけることができる。働き方改革において、本当の意味でセーフティネットとして機能するのは、教育なのです。若い人と話していると思うのは、これからの人生は『すごろく』ではなく『ポケモンGo』のように、自分でいろいろなステージに出かけてポケモンゲット、つまり『持ち札』を増やすことが必要になります。そのとき、自分が何を持っていて、何を持っていないか、持っていないければ、どう補っていくのかということを考え、そして常に新しい経験をして『変身』＝トランスフォーメーションすることに開かれた姿勢であること、それが、これからの世界に必要なスキルではないでしょうか」

IoT で未来をつなぐ

工藤氏からは、働き方の多様性に対する意識変革の必要性についてさらに新しい視点をいただきました。「日本は仕事を失いやすく、誰もが無業状態になる可能性があるにもかかわらず、いったんその状態になってしまうと抜け出しにくい社会です。私たちは生活支援と就職支援の間の『就労支援』、つまり働くための支援とともに、働き続けるための支援を行っています。これまで就労支援といえば、人との関係性を構築したり、コミュニ

ケーションをやり直すなどをしたりすることが多かった。しかし最近では、それらを基盤にしつつ、プログラミング学習を通じてロボットが動く仕組みを理解したり、『メルカリ』『ココナラ』『polca』などのアプリを活用して就職以外にも収入を得られるような機会提供の取り組みをしようとしています。まずは、就労支援の可能性そのものの拡がり支援者の間で体験して、それを受益者に伝えられることを目指しています。このことは、たとえば自分の余暇や楽しみをテクノロジーと組み合わせることで、就職して働くことはまた違う仕事のやり方にチャレンジし、若者たちに自分たちの価値を再認識してもらうことができます。また、経済的・物理的な制約でインターンシップなどに参加することが難しい環境の若者もおり、職場に足を運ばなくても面接やインターンシップが完結できるようなテレワークとインターンシップを組み合わせた取り組みもしています。テレワークをうまく使えば、地方にいながら東京の企業のインターンシップをしたり、その逆も可能となります。そしてそのインターンの結果、これまで住んだことのない地域の企業に採用されることも起こりえます。つまり、自分たちの働き方や生き方にテクノロジーをうまくインストールしていくことで、時間も空間も超えることができるようになる。新しい働き方だけでなく、子育てや介護など自分が置かれた環境に合わせたキャリア形成をしていくという、大きな可能性が開けると思います」



経済産業省 産業人材政策室 参事官
伊藤 禎則 氏



認定NPO法人育て上げネット 理事長
工藤 啓 氏



ウーマンテレワーク実践事例 ～いつでもどこでも誰でも、 働き、学べる世の中へ～



女性と企業の双方に 学びと気づきを与える

宮崎 「ウーマンテレワーク体験プログラム」は、2018年3月13日に千葉県流山市で先行スタートし、4月3日から4月末までに佐賀市、岡崎市、みなかみ町の全4地域で実施しています。

コンセプトとして、「女性と企業が双方で学ぶ、場所に捉われない働き方と学び方」を掲げています。テレワークもITも、あくまでも働き方改革の手段です。働きたいけれど働いていない方と、特に地方の中小企業で人材が見つからないというギャップを埋める手段の一つがテレワークだと思います。今回検証しているコンセプトとしては、女性の方に対しては、テレワーカーとしてのキャリア構築。これは出口としては、雇用もあれば請負、フリーランス、業務委託といういろいろな形態があります。企業においても、社員が会社にいること＝仕事をしているということではなく、アウトプット思考で評価していただく。出社をするということを取り払ったときに、本当に人が不足しているのか。そこを実証してみたいというプロジェクトです。今回、多くの自治体様にもご協力いただきまして、テレワーカーや地元の企業を支えるためにも取り組みを進めています。取り組みの手段としては、テレワークやテクノロジーだけでなく、学び直しも重要です。これはITを学ぶということだけでなく、マイン

ドセットや、キャリアに関する様々なトレーニングも含まれます。これらはマイクロソフト単体でできるものではなく、業界を超えて多くのパートナー様たちと一緒に育てていきたいと考えています。

「ウーマンテレワーク体験プログラム」の流れとしては、まず参加者と企業の双方に対して教育プログラムを提供します。そして実践のために、参加者に一定期間、テレワーク型のインターンを体験いただきます。最後の出口として、全国での就労・採用による選択肢の拡大を目指します。これは就労支援のプロジェクトではありません。場所という概念を取り払って、テクノロジーで機会を生み出す。それは、地方や中小企業、女性だけでなく、すべての国民に対して共通するテーマになると考えています。

このプロジェクトには、全国の様々なパートナー様にご協力いただいています。この動きは始まったばかりで、完成することは多分ないでしょう。マイクロソフトはテクノロジーの観点からこの取り組みを支援しつつ、会場

にお越しいただいている皆様や、今日中継をご覧になっている方々の「自分はこの活動にこうやって貢献できる」という思いと行動を集め、政府の推進している政策と併せて、大きなうねりを作っていきたいと考えています。

尾崎 千葉県流山市で2年前にシェアサテライトオフィスTristを立ち上げたときから、箱をただつくるだけではなく、一度辞めてしまった方がどうすればもう一度復帰できるか、そのための学びはどういうものかということを検討し、実践してきました。そうした経験を反映して、「ウーマンテレワーク体験プログラム」は、主に4つのステップになっています。

一つはマインドセットです。テレワークで働くときには、自発的・自主的に仕事や情報を取りに行くスタンスやマインドが何よりも重要になります。「悪意のない放置」をされてしまうので、自分のキャリアをどうしていきたいのか、自分の強みが何かということがわかっていないと、自信を持って企業に質問したり、協議をしにいけないためです。

いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ

女性

テレワーカーとしての
キャリア構築

企業

テレワーカーを獲得する
人材戦略

自治体

テレワーカー、企業
地元コミュニティ支援

「学び直し×テクノロジー×テレワーク」



日本マイクロソフト株式会社
政策渉外・法務本部 地方創生担当部長
宮崎 翔太



株式会社新閃力
シェアサテライトオフィスTrist代表
尾崎 えり子 氏



<https://www.youtube.com/watch?v=WCqEB1kNcbo>



ある程度の自信を感じていただいた後は、ITテレワークスキルの講座を受講いただきます。クラウドを使って離れた場所間で情報共有や共同作業を体験しながら、最新のテクノロジーが難しいものではなく、新しい可能性を広げてくれるものだということを受講生の皆さんに理解していただきます。

さらに、キャリアコンサルタントなどの専門家を招いて、自分のキャリアアップや、これからの社会の変化などについて説明をいただいています。

こうして自分の心とスキル面での準備が整ったところで、5日間の課題型テレワークインターン行きます。これは実務ではなく、出された課題をSkypeを通してミーティングをしながら提出をするというものです。この過程で、企業側と参加者の双方で、テレワークによる意思疎通やスキルの活用を体感してもらうようになっています。

学ばなければならないのは女性だけではなく、企業側も変わらなければならないと思います。ですから、企業側にもオンライン講座で、社会保険労務士などの専門家やテレワーク実践企業の方々からお話をさせていただく機会を作っています。

テレワークが広げてくれた 自分の可能性

尾崎 入谷さんは建設コンサルティング会社で長く働かれた後、10年以上の子育て期

間を経て、今回プログラムに参加されています。参加への思いや背景をお聞かせください。

入谷 退職後は育児に専念していましたが、子どもに手がかからなくなったら働きたいと思っていました。働くなら自分のキャリアを活かして、スキルアップを図りながら社会貢献していきたいと、やりがい求めていたんです。でも、流山近辺では会社が見つからず、都内まで通勤しなければならないのかなと思っていました。

そのうち、子ども自身がやりたいことや夢を持つようになり、母親としてそれを大切にサポートしていきたいと思うようになったんですね。「子どもを一番に考えると、母親の働きたいという気持ちや希望は諦めなければいけないのでは…」と迷っているときに、今回のプログラムのお話をいただいたんです。テレワークにはなじみがなかったのですが、「もしかしたらこれで、子どもの夢をサポートしながら、自分が働くことを諦めなくても済むのかな」という希望を持つことができました。

尾崎 オリエンテーションに来られたときの入谷さんは、「私に何ができるんだろう、むしろ何もできません」とモヤモヤ感が見えましたが、プログラムを終えたときには自信に満ち溢れていて、変化が大きかったですね。

入谷 受講前は、テレワークでどんな仕事ができるのかもまったくわからない状態で、データ入力や簡単な事務作業くらいかなと思いついて、「フルタイムで働けるわけではないし、少しでも働かせてもらえるなら

…」という受身の状況でした。でも受講してみて、テレワークで使えるツールをいろいろと教えてもらって、データや情報の共有も簡単にできるし、いろいろな人とすぐに密なコミュニケーションがとれるということがわかって、テレワークのビジネスの可能性についてとても広がりを感じたんです。そこから、自分の将来についても、より深く広くどんどん考えられるようになっていきましたね。

尾崎 星野さんは入谷さんをテレワークインターンとして受け入れた企業側ですが、入谷さんに実際にお会いしたのは今日が初めてですね。

星野 そうですね。とはいえ、プログラムを通じて、Skype越しでも入谷さんの雰囲気はよく伝わっていました。ダンクソフトでは採用面接もSkypeでやっています。わざわざ来ていただいて結局お断りすることもあるので、Skypeで済ませられるならそのほうがいいのではないかと思います。私たちは徳島や山口では知名度がありますが、東京では有名ではないので、採用が難しいんですね。ですから、離れていても働きたいという人がいれば、積極的に会って一緒に働けるモデルを推奨しています。

少子化や介護の問題を考えると、できるだけオフィスに行かなくても仕事ができるような経営スタイルを持たないと、今後組織が継続できないのではないのでしょうか。人がいないと経営は成り立たないのでなるべく優秀な方に来てほしいですし、ネットワーク



ウーマンテレワーク
体験プログラム 体験者
入谷 真紀 氏



株式会社ダンクソフト
(テレワークインターン受け入れ企業)
代表取締役 星野 晃一郎 氏

協力パートナー





を全国に持っている企業のほうが強みになると思いますね。

尾崎 テレワークのツールや手段を選ぶ際には、どういふことを意識されていますか？

星野 セキュリティや信頼性の問題は非常に大きいですね。もう一つ、インターネットがないと仕事ができないというのは、実は困りものです。新幹線の移動中などでも仕事をしなければならない場合がありますから。マイクロソフトさんのクラウド製品は、インターネットにつながらなくても情報の編集・保存ができ、インターネットにつながったときに同期がとれる仕組みになっています。経営者としてはできるだけいろいろな場所でいろいろな働き方をしてほしいので、プラットフォームとして非常に重要なツールだと思っています。

やるリスクだけではなく やらないリスクを考える 自治体の挑戦

尾崎 井崎市長は自治体のトップとして様々な新しい施策を実施されていますが、どのような考えをお持ちでしょうか？

井崎 流山市は、過去5年間の人口増加率が千葉県内で1位、厚生労働省が発表した2045年の推計人口増加率でも千葉県1位になっています。

十数年前から「子育てしやすい環境」が必須と考え、「母になるなら流山市」「父になるなら流山市」というキャンペーンでPRし、実

績を作ってきました。

しかし、流山市に移って出産し、子育てを始めた方の中で、仕事を辞める方が非常に多いんですね。「母になるなら流山市」であれば、働きながら子育てできる、子育てをしながら働ける環境も作っていかうということで、様々な取り組みをしています。

私自身も注意し、市の職員にも機会あるごとに話をしていることがあります。一つは、新しい事業を始めるときに、やるリスクだけではなくやらないリスクも考えようということ。それからもう一つは、顕在化した市民ニーズだけでなく、潜在的なニーズに対しても布石を打つということ。この二つの視点がとても大事だと思います。

尾崎 働きやすい街を目指して、具体的にはどんな施策を考えていらっしゃいますか？

井崎 流山市はベッドタウンで雇用が非常に少ない街でした。今、尾崎さんをはじめ、いろいろな方がいろいろなビジネスを始められているので、こうした主体的な動きに対して市が積極的に応援していきたいです。そして、現在よりも一桁二桁多い方たちが、子育てしながらテレワークで働ける。そういった働き方の環境を作りたいと思います。

尾崎 今回のプロジェクトの中で、都心から一番遠い佐賀市は、どういう思いで参加されたのでしょうか？

宮崎 佐賀市は、野村総研の調査で「暮らしやすさナンバーワンの市」に選ばれましたが、人材流出の問題が顕在化しています。

一方で、東京でお会いした佐賀出身の方に「いつか地元に戻りたいですか？」と聞くと「帰りたいけど、今の仕事が維持できないと収入が厳しいので帰れません」と。そういった課題を解決する手段の一つが、テレワークではないかと思います。

岡崎やみなかみ町を含め、全国のそれぞれの地域に、それぞれの温かさや観光資源、住みやすさといった魅力があります。自治体と連携してそれぞれの地域に合ったアプローチで本プロジェクトを推進すれば、日本全国でたくさんの答え、ロールモデルが生まれると思います。そういった意味でも、4都市からスタートしたこのプロジェクトを全国に広げていきたいと思っています。

テレワークで未来を 拓くためのヒント

入谷 最初は何もわからない状態でしたが、プログラムに参加して一歩踏み込んだ結果、本当にいろいろなことを教えてもらい、可能性が広がって、すごくワクワク感がありました。でも実際に調べてみると、テレワークを行っている会社はまだ少ないと実感して、とても落ち込みました。「これからどうなるんだろう？」と。受け入れてくれる企業にはどのようにアプローチしたらいいんだろうというのが、今、不安に思っている部分です。

星野 テレワークが完全にできている会社はまだ日本では少ないですが、とはいえ



流山市長
井崎 義治 氏





ゼロではありません。地方で知名度を上げることのメリットに気づいた企業が移転するというケースも増えています。インターネットやネットワークを活用して探していけば、そういった企業は確実にありますので、そこは安心していいと思いますね。

尾崎 まだ社会が変わってっていない中で自分が先に変わると、すごく不安だと思います。でも、それを先に経験したものの勝ちというところもありますね。

星野 そうですね、先行者メリットはデジタルの世界の特徴でもあります。価値があるものがお金から経験へと、少しずつ変わり始めていると感じます。

私たちの会社は 2011年の震災以降、徳島県神山町でスタートして、現在8か所のサテライトオフィスを持っています。介護やお子さんの問題、難病といった事情があって、テレワークを使って働きたいという人とつながり始めているのですが、そういう流れが自分たちのメリットにもなると思います。それから、徳島県で6年の間に6人採用していますが、その人たちにお子さんが6人生まれているんです。テレワークのような小さい活動から少しずつ変えていくことで、日本全体の少子化も変わっていくんじゃないかという期待がありますね。

経営者の方たちに向けても、ヒントがあります。よく「どうやって管理しているんですか？」という質問を受けるんですが、うちは24時間365日オンラインの会議室が開きっぱなしになっています。そこに参加することを「出社」と呼んでいるんですね。それでお互いに顔を見ながら一緒に仕事をしている状態

が作れます。そういうちょっとしたヒントで、テレワークは身近なものになりますから、一歩踏み出してみる価値はあるんじゃないでしょうか。

尾崎 企業が一歩踏み出す、個人が一歩踏み出すということも大変ですが、自治体としてのポイントがあれば教えてください。

井崎 先ほど申し上げたように、やるリスクだけでなく、やらないリスクを考えることで相対的・客観的に考えられると思います。それからもう一つは、何かをやろうとすると、当然賛成してくれて一緒にやれると思っていた利害関係者が反対に回ったりするような想定外のことも起こります。そういうときにできるだけWin-Winの関係であることを理解していただいて突破していくことがとても重要だと思います。

流山市は3年前から、200戸以上の大規模なマンションを開発する場合に認可保育園を設置する努力規定を設けました。実は、ある事業がすでに始まっている中で規定ができたので、本社を訪ねてお願いをしたところ、そこで設置していただけることになったんです。そのマンションの売上が非常に好調だったこともあって、その後はすべての200戸以上のマンションに認可保育園が設置されています。ですから、行政の決定にも目標と意志があれば、難しいケースでも実現する可能性は大きいと思います。

一人ひとりの一歩が 未来を創る力になる

尾崎 一歩踏み出すのは不安も大きいです

が、その先で得られるものも大きいということを非常に強く感じました。今回このプログラムを、マイクロソフトという大きなブランドで、かつ宮崎さんという男性が仕切ってくれたということは、女性が伸びていく上ですごく大きかったと思っています。

宮崎 正直わからないことがたくさんで、私自身このプロジェクトで学ぶことだらけです。働きたくても働けていない女性をマイノリティと呼ぶなら、このチャレンジを解決するためには、女性側だけではなくマジョリティ側が変わらなければいけない。当事者もそうでない方も、女性も男性もいろいろな方が自分事として意識を変えなければいけない。対立軸を生むのではなく、「共創」する世の中を創ることが重要だと思います。

星野 このあと登壇いただくリンダ・グラットン教授の『WORK SHIFT』という本の中に、SF作家のウィリアム・ギブソンのコメントが引用されています。「未来はここにある。ただ、平等に訪れてはいない」。

我々は神山町で限界集落の再生に関わって、ICTで地方が変わるのを体験しています。テレワークインターンシップを通じて、人の採用までテレワークでできるということも体験しています。ですから、未来は自分たちで作れたいと思っています。

ここにいらっしゃる一人ひとりが未来に向けて一歩踏み出すことで、おそらく日本は変わっていきます。引き続きマイクロソフトさんにこういうイベントやムーブメントを継続してほしいですし、皆さんと一緒に未来を創っていきたいと思います。



人生100年時代における 学び直しと働き方。 それは機会の拡大。



テクノロジーが教えてくれる 人間にしかできない仕事

女性の働き方という面において、今は、日本は過渡期にあります。テクノロジーによって、私たちの仕事や暮らしも変わりました。AIやロボットなどの進化により、私たちが単純作業を行う必要もなくなります。そして、人間はロボットのように仕事をするのではなく、人間らしい仕事ができるようになり、ひいては、人間らしく時間を過ごすことができるようになります。

では、人間にはどのような仕事ができるのでしょうか。私たちには「感情知性 (Emotional Intelligence)」があります。他の人々に教える能力。そのこととともに積極的に、生涯を通じて学ぶ力があり、さらに想像力も持ち合わせています。また、批判的な思考をすることもできます。これらは、AIやロボットにはない能力です。しかし、現在の私たちの働き方は、遠くまで通勤し、オフィスに長時間勤める、いわゆるロボットの働き方が未だ多くはないでしょうか。今こそ、つまらない単純作業はロボットやAIに任せて、人間らしくあるべきです。そのためには、私たち自身が本質的に働き方を変えていく必要があります。

日本には素晴らしい条件がたくさんあります。まず、長寿国であること。それにより時間という余裕が生まれ、自分がやりたいことをやる時間があります。たとえば、5年、

10年子育てに専念したとしても、その後さらに60年間働くチャンスがあるのです。生涯を通して自分の人生を捉え、自分の人生をどう生きたいか考えてみてください。

人間であるということに 軸を置く働き方への変革

私たちは、時間の100%を「学校」「仕事」につき込み、引退したら100%「余生」を送るという従来の「3ステージ型」のモデルから、新しいスタイルに移行すべきときを迎えています。それはたとえば、教育を受けるにしても、人生の好きなタイミングで、いつでも学べるような生き方です。実際、テ



クノロジーの進化による社会の変革・変化により、私たちはたびたび学び直しをしなくてはならない状況になってきています。

日本が再び世界のリーダーになるためには、アントレプレナーも必要です。自分たちで起業する人々が新しい時代の活力になるからであり、欧米では、すでに彼らが大きな役割を果たしています。

つまり、必要なのはロボットのように働くことではなく、人間らしくクリエイティブな時間を過ごし、イノベティブに働くことです。休みを取って世界を見て回ったり、あるいは、子どもたちの世話をする時間をきちんととるような生き方をするということ。本質的には、人間であるということに軸を置いていくことが大切なのです。今日の日本において、AIを含む技術の進歩や、長寿による生産的活動のできる年数を考えると、今こそ働き方を変えなければいけない時期なのではないでしょうか。それも、一人、二人、数十人で変えるのではなく、全員で模索することが大切だと思います。

日本がチャンスを捉えきれていない原因の一つは、女性の活躍機会を活かしきれていない点です。日本は移民も出産数も比較的少ないのですから、皆が生産的に働くべきなのです。人口の半分が生産的な活動に関わらないというのは、理に合いません。女性が子どもを産みたい、世話をしたいということは、とても素晴らしいことです。しかし40歳になって子どもが独立したとき、100歳まで生きるとしたら残りの人生をどうするのでしょうか。本当に大切なことは、いろいろなチャンスを模索



ロンドンビジネススクール教授「LIFE SHIFT」著者
リンダ・グラットン 教授



フィナンシャルタイムズ紙「次の10年で最も大きな変化を生み出しうるビジネス思想家」、英エコノミスト誌の「仕事の未来を予測する識者トップ200人」等に選ばれる。日本では政府の「人生100年構想会議」の有識者議員を務める。



し、男女問わず一緒に働ける環境をつくることです。男性も等しくフレキシブルに働き、家族のために時間を使い、自らの人生を自分のニーズに合う形にしていかなければなりません。

女性の役割において、過去の西洋諸国の歴史を振り返ると、3つのステージがありました。一つ目は、私自身がそうでしたが、1960年代、父親が外で働き、母親が専業主婦で、小さな子どもがいるという典型的な家族です。けれどもそれは急速に変わりました。母親が働きたいと思うようになり、またその必要が出てきました。二つ目のステージでは、一部を除く欧米諸国で、女性が社会進出をしました。しかし、男性が人生を通してキャリアを構築する社会の中で、女性たちはどうしても仕事をする（＝家庭の収入を支える）ことに留まりました。そしてようやく今日、欧米の若い世代の中では、男女双方がそれぞれにキャリアを構築し、順番にキャリアを伸ばす時代が訪れました。所得の男女差が縮まると、誰が主たる賃金獲得者になるかというのは大きな問題ではなくなります。夫婦の間で誰が働くか、誰が子育ての役を担うかといったことを、相談して決めていくわけです。男女双方がキャリアを求め、双方が子育てを担って、一緒に育てることができるようになりました。

女性の活躍とダイバーシティは日本にとってのチャンス

人々がやり方を変えていくと、グループや企業、国が多様性を持つようになります。そして、より多くの女性が働くようになります。向こう10年間で、先進国では8億6千万人の女性が労働市場に参入します。しかし、このことを通じて、仕事が奪われるわけではないということは、アメリカの経験からもみることができます。1960年代、アメリカでは何億人という女性が労働市場に参入しまし

たが、結果として雇用が広がり、経済は拡大しました。多くの人々が新たに労働市場に参入すると、企業の生産性が高まり、市場や雇用が生まれるのです。つまり、女性の機会拡大は、経済にとってもよい影響を与えるのです。また、年長の労働者を増やすという意味では、日本は世界をリードするべき存在です。

もう一つ、人口動態の観点から言えば、夫婦が仕事をしながら順番に子育てをする



「シーソー型カップル」が増加しています。世界で働いている人の6分の1がフリーランスというのが実態です。テレワークによって自宅で働いている人たちは、ある会社ではフルタイムで働き、さらにフリーランスで働くこともできます。しかも、必ずしも日本の企業だけでなく、世界中のどの企業でも働けます。また、小さな企業を立ち上げるという選択肢もあります。

どのような企業、あるいは国にとっても、ダイバーシティは必要不可欠です。なぜかという、多様な人の存在により、より多くの目で自分たちの仕事を精査でき、問題解決の能力も高まり、生産性も高めることができるからです。つまりダイバーシティは、国や企業の活力やイノベーションの創出にとって、欠くことができないものです。

そのために私たちは、柔軟な働き方に慣れなくてはなりません。たとえば日本では「自宅での仕事は生産性が落ちるのでは」という懸念があるようです。しかし、世界中の事例から、柔軟な働き方には多くの利点

があることがわかっています。もしあなたが工場のロボットであれば、長時間労働でうまく生産性を高めていくでしょう。働けば働くほど生産できるというのは、製造業が発展する最初の時期にはよいものです。しかし日本は今、知識集約型の経済です。ただ長時間働くだけでは、クリエイティビティは落ちてしまう。長時間労働はもはや、現実的に日本の経済を支えるものではないのです。オフィスを出て、余暇や休息など他のことに時間を使って新たな活力を生み出すことのほうが、より生産性が上がります。この取り組みは社会全体の働き方の文化を変えるものですから、個別の企業ではなく、皆が進めなければなりません。そして働く人にはもっと、責任や自立性を与えることが必要です。

最後に、生涯学習についてお話しします。教育機関が変わらなければならないことはもちろん、企業・政府もコミットしなくてはなりません。また、その実践のためには、ロールモデルになりうる人が必要です。会社のCEOなどが柔軟な働き方をし、生涯学習を実践しなければなりません。オーストラリアの銀行・ウエストパックでは、様々なオンラインの学習資材を誰でも使えるよう公開したところ、何千という人が学び始めました。人間というのは学ぶ存在なのです。もちろん、政府の担う役割もあります。シンガポール政府は、すべての国民に対して生涯学習支援をしています。そして日本政府は、熱心に21世紀にふさわしい働き方を育もうとしています。古い製造業型のロボットの働き方ではなく、もっと人間らしい働き方にシフトしようと政府が一丸となって推進しています。

人間の本当に素晴らしい点は、想像力があるということです。今、私たちの目の前には、ロボットではなく、より人間らしい働き方をすることでより人間らしくなる、非常に大きなチャンスが広がっています。



Empowered Woman JAPAN 2018 を終えて

総務大臣・女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣(男女共同参画・マイナンバー制度)

衆議院議員 野田 聖子 氏



少子化、人口減少社会に直面する我が国が、成熟国家として持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性の活躍が不可欠です。

そして、安倍内閣におけるこの5年、女性活躍の旗を高く掲げて取り組んだ結果、増加した就業者数250万人のうち、約8割の200万人を女性が占め、上場企業の女性役員数も約2.4倍、女性管理職比率も過去最高になるなど、女性活躍は確実に進展してまいりました。

しかし、他方で雇用の場における男女間の賃金格差、ワンオペ育児や介護負担の偏りなど解決すべき問題はまだまだたくさんあります。世の中で、女性活躍が叫ばれるようになって、多くの方たちは、一部の特別な女性の話だと捉えて、自分には関係ない、と考えておられるのではないかと思います。また、第一子出産前後の就業継続率も53.1%まで向上しましたが、あえて、逆に言わせていただければ、まだ半数の方が職を辞めてしまうというのが現実であります。

女性をエンパワーしていくために現状を変え、就業する女性一人ひとりが働きがいを持ち、自信を持って働いていくための鍵となるのが、本日のテーマになっているテレワークです。テレワークはICTを利用して、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。子育て世代、シニア世代、障害のある方も含め、国民一人ひとりのライフステージや生活スタイルに合った働き方を実現するものであり、まさに、働き方改革の切り札だと信じています。

私自身、昨年8月に総務大臣になる前の一議員の時代が、モバイルによるテレワークを最大限に活用して、仕事と、子育て、家事を両立させてきました。そのテレワークの推進に最も必要なのは、トップの意識改革です。そのため2017年11月から、経団連・日本商工会議所など経済界に対して、女性の採用、登用の拡大、配偶者手当の見直しなどに合わせたテレワークを活用による、目に見える形での働き方改革を推進していただくように、お願いしているところです。

私は日本の企業が生き残るには、多様性の



確保、ダイバーシティ、とりわけ、女性活躍の推進こそが、企業の取るべき道であると考えています。現在検討されているコーポレート・ガバナンス改革において、取締役会の機能発揮の観点から、ジェンダーの多様性確保の重要性が指摘されていることもその証左だと思っています。

大きな潜在力を持つ女性が、その能力を最大限に発揮して、日本の、ひいては世界全体の経済成長、世界の平和、すべてに及ぶ役割を担っていただくではありませんか。



日本マイクロソフト株式会社代表取締役社長
平野 拓也

本日のイベントは、日本マイクロソフトのミッション、「地球上のすべての個人とすべての組織が、より多くのことを達成できるようにする」に即しており、事務局を担当させていただいたことは非常によい経験になったと感じています。今後も本日の成果を活かし、テクノロジーの会社として、AIやクラウドなどで女性のエンパワーメントに貢献することはもちろん、できるだけ多くの方が働きやすい環境・時間を実現するために、事業を進めてまいります。

Empowered *Woman* JAPAN

Empowered Woman JAPAN 2018 実行委員会

事務局 日本マイクロソフト株式会社 〒108-0075 東京都港区港南 2-16-3 品川グランドセントラルタワー

