

と思います。確かに人口流出という現実はあるかもしれない、大きな流れとしてはあるかもしれないけれども、実は、面白いことは地方で起こっているんだということ。社会の変化というものが地方で起こっているということをお話しいただいたと思います。大変刺激的なお話だったと思います。

この後は、フリーディスカッションという形になりますが、私のほうから、まず横田さんにお聞きしたいと思っていることがあります。イノベーションの重要性であるとか、いろんな人たちがつながっていくということの重要性みたいなことが、今、お二方からご紹介があったと思います。その話をどう聞いたかということと、もう一つ、とくに横田さんの場合は、仕事として女性の起業支援に取り組まれているということですから、女性に限らず、起業とイノベーションは密接な関係にあると思いますので、どのようなイメージをお持ちなのか、そのあたりをお聞きしたいと思います。

(横田) 横田と申します。

まず、最後に西村先生がおっしゃっていた協働ですね。イノベーションは、内部だけで考えていても新たなものがなかなか生まれないので、協働という行為は本当に重要な一つのキーワードだと思っています。弊社はコラボラボという会社で、コラボレーションをラボする会社を意味しています。コロナ前には、大企業でもオープンイノベーションの話題が増えており、研究所も立ち上がり、CVC、ベンチャー投資も増えてきており、やはり内製化一辺倒から外をうまく使う、組んでいくということが、一つのキーワードになっていたと思います。



横田代表取締役

そうした観点から、外資系企業はつくづくコラボ上手だと感じます。実は、弊社は数年前からFacebookさんとお取引をさせていただいています。彼らとの付き合いのなかで感心したのは、いきなり懐に飛び込んでくるようなアプローチのスタイルと意思決定のスピード感です。シンガポールから突然お問い合わせがあり、「日本でこんなことをやりたいんだけど、どうだろう」と、いきなり商談が始まりました。私たちがどんな会社かよく分からないのではないかと思うのですが、そのような形でアプローチしてきました。これに対して2〜3日で提案書を松竹梅で作って提示したら、1週間後には松パターンで決まっているようなスピード感です。日本の企業だったら、おそらく口座をつくるだけでもいろいろな障害があり、すんなりとはいかないわけです。Facebookさんのように、私たちのように小さなところとも、まずは小さくてもよいから組み始めるということ、そういうフットワークの軽い出島みたいなところを生かしていくことも必要なのではないかと思っています。

個人的には社内起業というのは、一つの出島なんじゃないかというように思っています。大企業さんのなかでも、新規事業実施の際、あえて人事体系をいじるのは面倒だから、もう出島をつくってしまっ、そこで給与体系の違う人を採ってしまおうとか、そういう流れも出てきています。そのような出島の活かし方は、イノベーション促進のポイントになってくるだろうと思います。

もう1点、諸富先生が女性は、社会の変化を先取りしているんじゃないかとおっしゃってくださったのは、非常にうれしく思っています。女性の起業は、資金が少ない形でスタートするケースも多いので、必然的にサービス系が多くなるのですが、実はものづくりも増えています。後ほど、何人かご紹介したいと思います。ものづくりとはいえ、売っているのは、必ずしもモノではなくて、ストーリーを売って

いる。

例えば、私、きょう、ピアスをしていて、そのピアスを留めるために、ある会社の留め金がついています。女性起業家が運営しているクリスメラという会社の商品です。数年で100万個売れている商品なんだそうです。この商品の開発秘話なのですが、その会社の女性社長が昔、彼氏からもらったピアスを失くして大げんかしたあげく、すごい気の強い女の子で、失くした私が悪いんじゃない、ピアスの留め金が緩いから悪いんだと言って、8kgのピアスまで耐えられる留め金を自分で開発しました。そもそもピアスの留め金というのは、おまけ程度のもので、数銭でつくられているようなものですが、このピアスキャッチは3,000円ぐらいします。もちろん当初は、販売に苦勞したそうですが、大切な人からもらった大切なピアスを絶対落とさないということで、ピアスには不可欠な留め金として販売し、ヒットしているそうです。この会社に限らず、単にモノを売るだけではなく、そうした自らの体験談とか、実際のストーリーを売っている人が非常に多いのが、女性社長の印象です。

(藤波) ありがとうございます。

1点確認したいんですけども、先ほど、出島と言われましたが、どのような意味で出島という言葉をお使いになったのでしょうか。いま1度確認させてください。

(横田) 大企業のなかで、新規事業をやり始めても、合理的に、論理的に新規事業を潰すという話をよく聞きます。そうであれば、ちょっとでも安全な形でトライ・アンド・エラーができる環境をつくるということです。今までの論理のなかでは定着させることができず、早々に潰してしまっていたものを、人の採り方やちょっとしたルールの緩和、いわゆる規制緩和ができる場をつくるという観点で、出島と申し上げました。

(藤波) ありがとうございます。それはすごくよく分かる話で、某大手自動車メーカーの方と話をしたときに、その会社の給与体系では、今、もういい人材が採れないという表現をされたんですね。それで、別会社をつくって、若い、優秀な人材を世界中から採ってくるんだ、というようなことを言っておられたのが記憶に残っています。

要は、今の日本の古い会社の体制では、もう社会の変化を促していくことが難しい時代になってきたということだと思います。今、そういう企業の新しい機能を出島という表現で表すのを初めてうかがったのですが、非常によく理解できました。ありがとうございました。

続いて、諸富さんにお聞きしたいと思います。ちょっと技術的な話になるんですけども、先ほど、産業のサービス化という言葉が出てきて、GAFAとかIT産業みたいなものをイメージされてのことだと思いますが、日本の場合も、単純にサービス産業というものでいえば比率が増えている、比重が高まってきてはいます。しかし、そのサービス産業化が、日本の場合は残念ながら生産性の低下のようなことにつながっていると思います。こういったことを防いでいくためにはどのようなことが必要なのでしょうか。

(諸富) サービスというのは、指しているものが非常に広いんですね。大きく二つに分けると、対面型サービスと非対面型サービスがありまして、GAFAがやっているのは非対面ですよ。一方、日本がサービスといった場合にイメージするのは、今回、コロナで大きく打撃を受けているような、介護とか病院とか、あるいは旅行、商店、外食というような対面でサービスしていくようなもの、こちらはなかなか

か生産性を引き上げていくのは難しいですね。人対人でサービスしていかなければいけない。ただ、GAFaがやっているのは、オンラインを通じた非対面型のサービス業ですよ。こちらの方が、生産性が高い、あるいは高めやすいということだと思います。

日本の場合には前者が広がってきていて、後者があまり伸びないことによって、サービス産業全般でみるといま一つ発展していないということになります。生産性をサービス産業で上げるというのはずうっと課題になってきているのですが、人減らしにはサービス業には限界があるし、逆に、そういう飲食店等は人対人で価値を出していくことに意味があるので、そこで人減らししてしまっただけではあまり意味がないと思います。

ただ一方で、飲食業であっても、あるいは、例えばコンビニでも、最近ニュースで取り上げられていましたが、全自動化されたコンビニにチャレンジしようとしています。デジタル化と対面型のサービスをうまく組み合わせて、人で価値を出す部分を保ちながら、バックヤードで思い切りデジタル化をして無人化をしていくとか、対面サービスの思い切ったデジタル化によって生産性を上げる道があるのだらうと思います。そこがまだ十分試されていないのだと思います。

(藤波) 分かりました。

西村さんにお聞きします。今、サービス業の生産性向上の話が出ました。地方はやはり人口流出、とくに南伊勢町のようなところはすごく人口が減ってきていると思いますが、それが逆にばねになって、新しいサービスであるとか、新しい仕組みみたいなものを生み出す原動力になるということはないでしょうか。

(西村) 間違いなくありますね。一次産業の場合には、地域資源というのは変わりません。田んぼの面積だとか漁業の漁場というのは変わらない。でも、働く人数とか、それを使っていた人数が5分の1になり、10分の1になれば、単純にそれだけでも、一人当たりの売上は上がるんです。そういう変化は確かにあります。

ただ、単純にそれだけで稼ぐというのはほとんど無理で、そこに新しい仕組みですね。先ほど少し言いましたけれども、「伊勢まだい」という新しいブランドをつくって、漁業者同士を協力させるということをする、それがまた新しい富を生み出すということが起こっています。

あとは、この後に言おうと準備していたのですが、歴史ある老舗の飲食店が伊勢神宮の周りにはたくさんあります。ここに例えばAIを導入する。先ほどもありましたけれども、対面のサービスにいかにかITを入れて効率化するかということで、「あびや」の小田島さんを紹介いたします。彼は最近かなり有名人になってきたので、皆さんご存じかもしれませんが、彼は僕のところの学生で、今度、博士号を取るんです。彼がやったのは、顧客予測です。明日何人来るか分かれば、ロスなく仕込みもできるし、人員配置のローテーションも容易になる。それと、一番肝心なのは、仕込みが簡単にできる。そうすると、お客さんが入ってから出すまでのリードタイムがめちゃくちゃ短くなるので、同じ店でも売上を5倍に上げられます。利益率は15倍ぐらいになる。

だから、そういう意味でいうと、地方で行き詰まったところから、今までのやり方、しきたりが全部抜けて、出島ではなくて、本島自身ががらっと変わるような感じで、新しいやり方にチャレンジしていく。すでに、そういう現象は確かに起こっています。

(藤波) ありがとうございます。

一つ目のテーマに関しては、時間の関係でこのあたりで終わりたいと思います。この話のなかで、先ほど、西村さんからはシュンペーターの言葉を借りて、「創造的破壊と新結合」というようなかなり刺激的な話も出てきました。要は、社会の新陳代謝ということだと思います。当然、なかにはメスを入れて血を見なければいけない部分があるのかもしれませんが、そういった新陳代謝を恐れることなく社会を変えていくことが、地方に求められているのだと感じました。


〔(2) ダイバーシティ推進などによる人材活用〕

では、次のテーマに移りたいと思います。次はダイバーシティの推進による人材活用というテーマです。ご存じの通り、ダイバーシティには広い意味がありますが、女性ということに限ってみると、先日の衆議院選挙、総選挙で、女性議員はたしか1割に届かなかったと記憶しています。あるいは地方議員を見ていただきますと、東京は実は3割が女性です。地方では県全体で5%程度の自治体が結構あるようです。このくらい大きく差が開いてしまっているという状況にあります。ダイバーシティを地域活性化の起爆剤に、なんていう話もよく聞かれるわけですが、現実問題としてはなかなか厳しい状況がある。そして、女性は東京に流れてきているということだと思います。

こうした現状を踏まえながら、最初に、横田さんのほうから10分程度プレゼンテーションをいただきたいと思います。お願いします。

(横田) 藤波さんが講演の際に、さらに女性は東京に集まるのか、とおっしゃっていた話のちょっとしたアンサーソングになればいいな、と思いながらお話をさせていただきます。

ここで話ししたいのは、これから地域のキーマンになってくるのは、女性に限った話ではなく、も



パネルディスカッション 2

ダイバーシティ推進などによる 人材活用

次世代の国づくり

Copyright (C) 2021 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

ちろん若手も含まれます。さらに、そうしたキーマンをどう盛り立てていけるかがポイントだと思っています。もちろんこれから、人生100年と言われていて、シニアの方もまだまだ活躍をされる時代です。しかし、ちょっと怒られるかもしれませんが、いまはシニアの方々が少し前に出過ぎのような印象を持っています。これからは、もうちょっと後ろから、若い人たちを支えるというような形に変わっていくことも大事なんじゃないかと思っています。そういった今の動きをご紹介しながら話を進めてまいります。

人口減少の地域社会に求められる新たな価値創造力(日本総研様) 2021年12月3日 女性社長.net

ベンチャー・中小企業における 女性活躍

—地域で活躍する女性経営者たち—



株式会社コラボラボ 代表取締役
(女性社長.net企画運営)
お茶の水女子大学 客員准教授
横田響子
<http://joseishacho.net/>

COLABO LABO INC. All rights reserved.

[女性社長オタクです。]

まず、私の簡単な自己紹介をさせていただきます。簡単に言うと、女性社長オタクでして、女性経営者の事業を継続するための支援をすることを目的に、2005年に前の会社から独立して、コラボラボを立ち上げました。女性社長.netというサイトに、今、約3,000名強の女性経営者、個人事業主の方が登録をしております。弊社がちょっとだけいろんな方に認知していただく機会になったのが、リーマンショックの直後に、表参道ヒルズで「女性社長が不況を吹っ飛ばす！」というイベントをやった時だったと思います。とにかく、リーマンショックの時に男性経営者はみんな暗かった。他方で女性陣はたくましいんですね。

女性のたくましさというのはどこからくるのか。例えば震災の時も、焚き出しとかで最初に動き出すのは女性でした。食べていくため、生きていくために必要なことを行動に移すのが早いのが女性の特徴だと思います。そんなたくましさを持つ女性起業家を300人超、集めてパーティーを開催しました。「世の中には20代から40代の、金なし、コネなしで始めて頑張っている、踏ん張っている女性陣が、こんなにいるのか」という感じの、非常にいいインパクトを出すことができたのが、リーマンショックの時の



イベントで、それが弊社を認知していただけるきっかけになったのだと思います。

〔事業継承でも女性経営者は増加〕

ご存じの通り、最近は女性社長に限らず、地域では事業承継が非常に大きな課題になっています。7割の会社がまだ後継者を決めてないと言われており、そんななか、配偶者が突然、事業を継ぐような事態が増えています。つまり、後継者を決める前に、前社長に早世され、困っている方が多いということです。エヌエヌ生命さんという保険会社さんから、何とかそのような形で事業を突然継いだ女性の方々をサポートできるプログラムをつくれませんかということで、協業で、スライドのようなことをさせていただいたりしております。

〔2040年の労働市場イメージ〕

こちらは少し話が変わるのですが、数年前に総務省の自治体戦略2040構想研究会というのがありまして、そのなかで、「横田さん、ちょっと2040年の労働市場を考えてみて」というように言われて作った資料がQRコードから全部見られるので、もしご興味があったら是非、ご覧ください。そのとき、私がイメージしたのは、やはり雇用市場が大きく変わるのではないかとということです。

単一組織で雇用されているゾーンというのは、どんどん年齢を経るごとに減って行って、パラレルワークが増えてくる。パラレルワークというのは、半分はもしかしたら大企業に雇用されているかもしれない。だけど、残りの3分の1はNPOをやったり、起業をしたりとか、もしかしたら公務員も3分の1ぐらいやっているかもしれないという、複数の仕事を同時並行的に持ちながらやっていく、ということが将来の働き方の正解なのではないかと思っている次第です。

事業承継でも女性経営者は増加

女性社長.net

①“夫からバトンを継いだ女性経営者”
の不安や悩みを共有するサイト
「女性社長のココトモひろば」



②“経営者の家族”向けイベント



③女性後継者支援団体をつなぐ

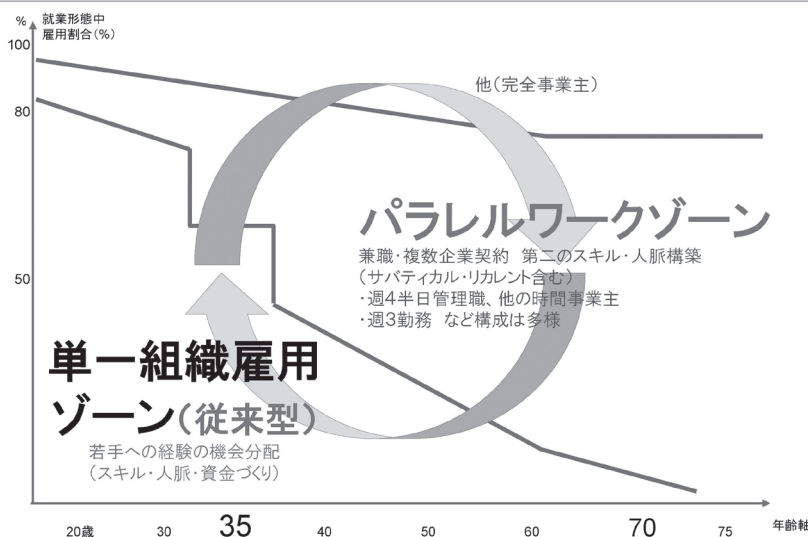


2

COLABLABO INC. All rights reserved.

2040年の労働市場イメージ

女性社長.net



総務省
自治体戦略2040構想研究会
「2040年の労働市場」
横田発表資料より

3

COLABLABO INC. All rights reserved.

もちろん、単一の組織でずうっと働いていく層もいるんですけども、人生100年と言われていて、多くの人が70歳を超えてなお働いているなかで、単一の組織で80歳まで全員を雇用するなんて、もうあり得ないわけですよ。そうしたときに、誰もが自分で起業できたり、安心して何かにチャレンジできる社会をつくっていくことが重要なわけで、そのためにはある年齢で切っていきなりボーンと崖から突き

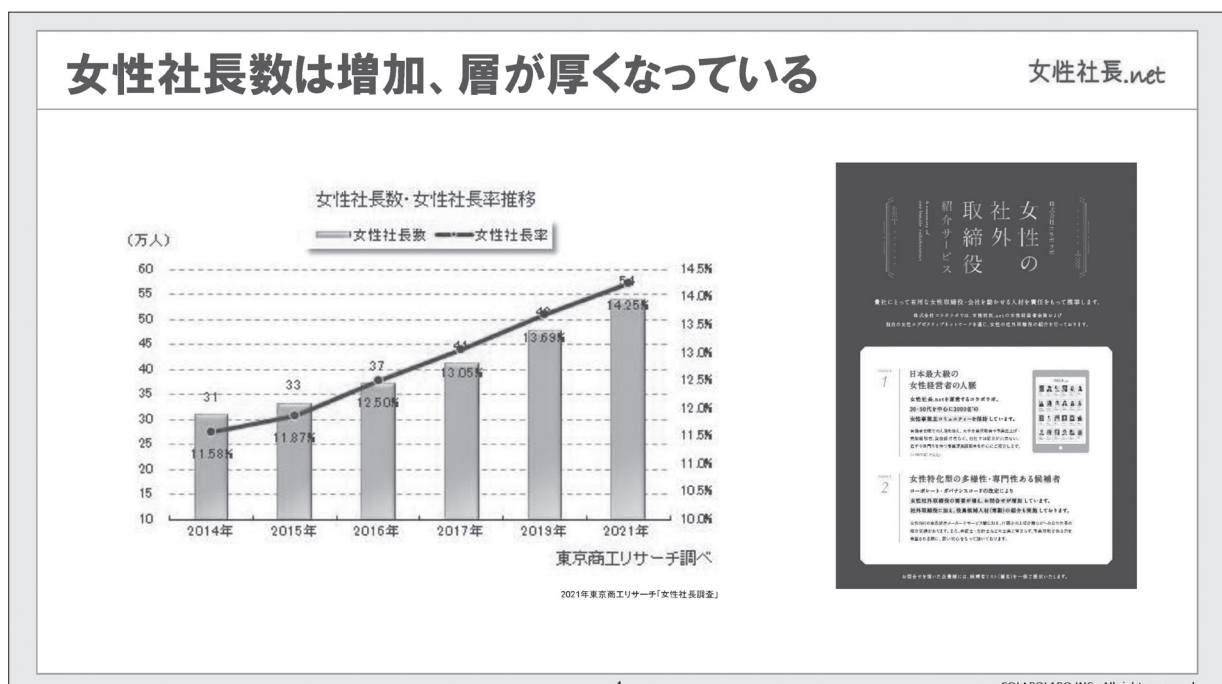
落とされても困るわけです。徐々に徐々に何かを試し始めるような体制をとっていかないと、日本の労働市場というのは、正直、もたないというふうには思っております。

パラレルワークが理想形なのだと思ってまして、これの先駆けが実は地方の女性社長であったりするわけです。何が藤波さんへのアンサーングかという話なんですけれども、なぜ、地方で女性が起業するのか。それは、自分がやりがいのある、自分の力を発揮できる仕事が地元にならなければ、自分でつくってしまえというように動き出している人がいるということです。

彼女たちも、もし3分の1ぐらい安定して雇用してもらえて、残りの3分の2で、自分たちが面白いと思えるものを全力で生み出せる環境にあるのであれば、多分、もっと会社を大きくできるのではないかと思いますし、雇用も生み出せるのではないかと思います。そのようなイメージで作成した資料なので、QRコードでリンクしている資料を、是非、お読みいただければと思います。

〔女性社長数は増加、層が厚くなっている〕

そのなかで、本当に女性の経営者さんというのは増えていまして、層も厚くなっています。2000年代から、インターネットのおかげで、誰もが少ない資金で起業できるようになりました。それが発展して、2010年ぐらいからプチ起業と言われる、子育てしながら自分のことを小さく始めたいという層が増えてきました。そして、足元の5年程度は、バリキャリア層、雇用機会均等法世代が管理職や役員を経て、ご自身で始められるケースと、あとは若手ベンチャー出身者です。ベンチャーでも、20代のうちに幾つかの会社を担当させてもらって経験を積み、独立したような人が、スケールするビジネスを立ち上げる例が増えている。また、事業承継も増えているということで、女性の経営者って、実は、蓋を開けると本当に多様です。皆さんご存じの通り、層の厚さも手伝って、最近は女性の社外取締役に対するニーズは



着実に増えてきています。本日は、そういったいろんな事業を実際に自分で担う人たちをご紹介しますので、いただきます。

〔地方を拠点に活躍する女性起業家たち〕

地方において女性の起業家がどういう状況にあるのかということをお話しします。10年前に比べて、すべての県で女性社長が増えています。別に東京だけで女性経営者が増えているわけではありません。

その起業家たちは、もちろん地元で育ってきた人たちや事業承継者もいるわけですが、なかにはIターン、Uターン、Jターン組という方々もおられます。

では、いったいどんな人たちのかということに興味が集まると思います。そこで、実際に地方で起業された女性社長3名を、簡単にご紹介させていただきます。

地方を拠点に活躍する女性起業家たち

女性社長.net

都道府県別女性社長比率						都道府県別女性社長比率(2017年常態データ)女性社長分析						
	2007年 [10年前、%]	2016年 [前年、%]	2017年 [%]	対10年前 (ポイント)	対前年 (ポイント)		2007年 [10年前、%]	2016年 [1年前、%]	2017年 [%]	対10年前 (ポイント)	対前年 (ポイント)	
北海道	5.78	7.19	7.19	▲1.30	▲0.03	道庁	5.18	5.78	5.78	0.60	0.00	
青森県	8.66	10.31	10.33	1.67	0.02	青森府	6.35	7.69	7.81	1.46	0.12	
岩手県	7.31	8.24	8.38	1.07	0.14	大原府	6.18	7.46	7.56	1.38	0.10	
宮城県	8.95	7.49	7.58	1.73	0.09	近畿	6.69	8.22	8.18	1.49	▲0.04	
東北	5.85	7.02	7.05	1.20	0.03	奈良県	6.42	8.52	8.45	1.03	▲0.07	
山形県	5.14	6.68	6.87	1.73	0.19	和歌山県	6.44	8.02	7.91	1.47	▲0.11	
福島県	6.60	8.93	7.07	1.47	▲0.14	島根県	6.37	7.68	7.73	1.36	0.05	
	9.29	7.72	7.93	1.54	0.11	中	6.19	8.92	8.91	2.65	▲0.02	
茨城県	6.48	8.19	8.33	1.85	0.14	鳥取県	5.49	6.24	6.03	2.54	▲0.21	
栃木県	6.28	7.48	7.53	1.27	0.05	岡山県	6.61	8.44	8.71	2.10	0.27	
群馬県	4.98	6.95	7.10	2.12	0.15	広島県	6.19	7.95	7.85	1.66	0.00	
埼玉県	5.47	6.71	6.84	1.37	0.13	山口県	6.65	8.24	8.18	1.53	▲0.06	
千葉県	6.56	8.06	8.19	1.63	0.13		6.31	8.18	8.22	1.91	0.04	
東京都	7.35	8.30	8.45	1.10	0.15	徳島県	6.54	8.82	10.19	1.65	0.37	
神奈川県	6.51	7.75	7.33	0.82	0.00	香川県	6.77	8.45	8.74	2.47	0.29	
	6.69	7.79	7.92	1.23	0.13	四国	5.55	7.71	7.98	2.44	0.28	
新潟県	5.18	6.22	6.30	1.12	0.08	高知県	7.14	8.20	8.33	2.19	0.13	
富山県	5.70	7.18	7.18	1.48	▲0.01		6.61	8.57	8.85	2.24	0.28	
石川県	4.91	6.10	6.15	1.24	0.05	福岡県	6.19	7.95	8.91	9.03	1.75	0.12
福井県	5.47	7.46	7.54	2.07	0.08	佐賀県	6.72	9.98	9.99	3.27	0.00	
	5.28	6.62	6.67	1.39	0.05	長崎県	6.91	7.88	7.80	0.89	▲0.08	
山梨県	5.81	6.22	6.36	2.55	0.14	熊本県	7.07	8.55	8.70	1.63	0.15	
長野県	4.35	5.65	5.71	1.36	0.06	大分県	7.59	8.18	8.20	1.61	0.01	
岐阜県	4.39	5.05	5.09	0.70	0.04	宮崎県	5.42	7.34	7.55	2.13	0.21	
静岡県	5.01	6.05	6.07	1.06	0.02	鹿児島県	6.19	7.49	7.64	1.47	0.17	
愛知県	5.08	5.94	5.96	0.88	0.02	沖縄県	6.09	10.22	10.32	4.23	0.10	
三重県	3.25	3.84	3.92	2.67	0.06		6.52	8.71	8.62	1.99	0.11	
	4.98	6.17	6.21	1.23	0.04	全国	6.24	7.60	7.69	1.45	0.09	

地方移住した女性たち(例)

天草(熊本): WEB屋+シェアオフィス (U)
福岡 : 支社勤務→個人事業 (J)
福岡 : IT起業 ※ホストンから帰国 (I)
智頭(鳥取): 県職員→保育 森のようちえん (U)
岡山 : ものづくり (I)
清水(静岡): 事務職 ※東京の仕事をテレワーク (I)
石巻(宮城): +塾を立ち上げ (U)
石巻(宮城): デザイン+コミュニティハウス(I)
盛岡(岩手): マーケ+りんご加工業 (J)

女性の起業は、地域に関わらず一選択肢。 地域密着+リモートワーク。移住組も活躍。

〔女性社長①〕

まずお一方目が、深海魚マニアの女性経営者です。現在、駿河湾の戸田(へだ)漁港というところにいらっしゃいます。この方は、各地を転々とした後に漠然と起業したいと思ったものの、人脈がなく、何からやればいいのかというところが見えていないなかで、自分は深海魚好きだったことを思い出したそうです。そこで、たまたま地域おこし協力隊でそういった案件があって、数年前に地域おこし協力隊の仕組みを使って戸田にいらっしゃったそうです。地元を知らないIターンということになります。

もともとその地域には、深海魚を食べる文化があったようなんですが、地域外ではそうした習慣がないため、出荷されることなく結構捨てられていたようです。より分けて捨てられていたものを、これはもったいないじゃないかということで、深海魚を販売する会社を立ち上げました。

どういう方が顧客かという、まずは高級、要は、食通の方々が食べる市場です。非常に売れていて、9カ月ぐらいで750箱売れたそうです。ご本人も漁師さんと一緒に船に乗って深海魚を釣ってくることもあるようです。食通の方が、直接お買い求めされるケースもあるそうです。そのほかにも、何と学校用の教材として買われるようになったりとか、大学の研究室から発注があって買われるケースがあったりとか、いろんなケースがあります。要は、今まで地域では生まれなかったものが、外から来た地域おこし協力隊の方によって、捨てられずに、新たな商品として育てていったということになります。

女性社長① 深海魚×地域おこし協力隊出身女性社長 Colablabo



ヘンテコ深海魚便も大人気。戸田(へだ)漁港発の深海魚をお届けする起業を念頭に地域おこし協力隊を経た女性社長。

〔女性社長②〕

二人目は、リトコスといって、佐賀の離島8島でコスメの原料を作っている方です。この方は島の耕作放棄地で新たにハーブを植えたり、島のおじいちゃん、おばあちゃんたちに新たに栽培をお願いして、ハイブランドや大きなコスメメーカーに原料提供することで、地域に利益を還元するとともに、仕事も生み出し、お金も生み出すということをやられている方になります。まだ始めて1年ほどです。リトコスから原料を調達してくれる企業さん側からすると、恐らくSDGsの視点からサプライヤーに対するケアという文脈を含めて、リトコスと取引することにメリットがあるわけです。結果的に、この離島に利益が還元され、離島8島で新たにハーブ栽培を始めて、しっかりとその出口もつくる、ということをやっているような女性社長さんがいらっしゃいます。

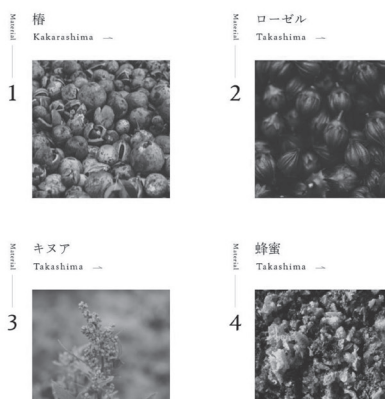
この方は、以前、ハイブランドの販売員さんをやっていらっしゃったそうです。ただ、シングルマザーになられて、行き先がなくなったなかで、たまたま佐賀の商工会議所で何年か勤めるなかでこういうビジネスを思いついて、改めてご自身で始められたそうです。

女性社長② 離島8島×コスメ原料提供×体験

Colabolabo
女性起業家のソーシャルアシスト



島の原料
Islands materials



島の耕作放棄地をハーブなどの植物で再びコスメへ再生。
ハイブランドや有名化粧品メーカーの原材料として供給される高品質原料。

7

〔女性社長③〕

三人目は、静岡で70年を超える歴史ある旅館を事業承継した女性経営者、若女将です。彼女が、トマトとペット用アロマミストの製造・販売に乗り出したきっかけは、東日本大震災です。震災後、大幅にお客様が減って、このまま旅館業の一本足打法でやっていて大丈夫だろうかというように思ったそうです。その時、改めて自分たちの資産は何かと考えたら、温泉水があることに気づいて、温泉水で何か商品ができないだろうかと考え、いろんな大学の研究者さんなどに協力をしてもらいながら、トマト栽培にたどり着き、ミストの開発につながったということです。

女性社長紹介しかしていないんですけれども、こんな形で、ほんとにいろんな場でいろんな発想で動き出している女性たちがいる、ということを知っていただきたかったということです。

〔キーポイント〕

ここで私が考えるキーポイントだけお話しして、終わらせていただきます。

ここまでの議論で、すでに先生方からも出てきたと思いますが、アイデアを持っている人というのはかなりいるわけです。でも、それが、力がなかったりコネがなかったりといったことで、埋もれてしまっている方が、非常に多いのが現実です。若手や女性のアイデアを地域で活かし切ることができる場を、いかにつくっていくのかということが一つ目です。

二つ目は、副業などに取り組みやすい雇用環境をつくることです。チャレンジすることは決して簡単なことではないわけで、いきなり起業しろというのは、なかなか難易度の高いものだと思います。フレキシブルな雇用を生むことで、副業として起業できるような環境があれば、新しいことを始めやすく、後押しにつながるのだと思っています。

女性社長③ 老舗温泉旅館若女将×大学

Colabolabo
COLLABORATION PLATFORM



東日本大震災がきっかけ。武器は温泉水。
「トマト」と「ペット向け消臭剤」を大学による共同研究でエビデンスも！

Copyright © 2013 colabolabo, Inc. All rights reserved.

8

キーポイント

女性社長.net

(地域の風土)

若手や女性の活動を地域が活かしきること

(働き方の柔軟化)

企業が柔軟な兼業や副業、リモートスタイルを提供すること

(サプライチェーン・SDGs)

企業が、地域や新しい企業を、調達網の中で意識する事

9

COLABOLABO INC. All rights reserved.

三つ目は、サプライチェーン・SDGsの視点で、企業側がサプライチェーンを組み立てるうえで、若手や女性のような、新しい芽を生みそうなところとお取引を増やしていくようなことにも取り組んでいただきたいということです。

実は、アメリカやケニアは、政府が公共調達する際に、女性や若者に優先発注する数値目標を持って

います。私は、地方自治体がそういったことを始めることで、地域のベンチャー企業がちょっとでも打ち死にする可能性を減らしてあげる後押しになるのではないかと考えています。

(藤波) 横田さん、ありがとうございました。

横田さんのお話を聞いて、「なるほど」と思ったのは、私の議論というのは、一方的に女性を被雇用者とみているんですね。雇ってもらう側というふうを考えてずうっと議論を進めてきたわけです。地方には、いい雇用がないじゃないかということです。でも、横田さんの話で、地方では、女性が人を雇う側として活躍し始めているということがみえてきました。非常に興味深いお話だったと思います。

確かにベンチャーを起こすのであれば、必ずしも東京でなくたって、インターネット時代ですから、どこでも仕事を起こせるわけです。そういったことを改めて感じさせていただきました。

横田さんに、追加でお聞きしたいのですが、今、地方では女性の起業、あるいは女性社長が多いというお話をされていましたが、これは、自分がやれる仕事、あるいはやりたい仕事がないからだというお話だったわけですが、地方のそういった雇用の現状、あるいは働く場の現状というのは、いまだに女性にとって厳しいと考えたほうがよろしいのでしょうか。

(横田) もちろん、いい職に就いて、やりがいを持って働いていらっしゃる方も多いとは思いますが、数も足りていない、もしくは女性の力を活かし切れていないということもあるのではないかと思います。

(藤波) 分かりました、ありがとうございます。

ダイバーシティに絡んで、これから少し皆さんのお話をお聞きしていきたいと思っています。

先ほどのプレゼンテーションに関して、西村さんにお聞きしたいのですが、新結合というようなお話をされたときに、通常、新結合というと技術とか生産装置とかそういったものを僕はイメージしがちなんですけども、先生の話を知っていると、どちらかというと、人と人のつながりみたいな、そういったものをかなり強くイメージされて結び付けるということをやられているような気がします。そのあたり、いかがでしょうか。

あと、もう1点は、地域において、とくに三重県でも結構ですけども、ダイバーシティですね。女性や外国人を含め、いろんな方の活躍のような観点で、今の地域社会の現状みたいなものについて、一言コメントをいただきたいと思っています。

(西村) 人と人とは結び付けているんですけども、誰でも彼でもというわけではありません。地方のいいところというのは、中小企業が多いなかでも、一族で綿々とならなってきた企業が多いんですね。そうしたなかでいま残っている企業には、判断できる社長たち、本当に分かった人たちがいて、その人たちと若者たちをくっつけると、ワーツと進むケースがあります。浅井君のケースはそうだったし、私が見ているケースはそういうのが多いですね。

ダイバーシティというところで言うと、これも先ほどのケースになるんですけども、トマトの工場が浅井農園がデンソーさんと組んで、自動収穫ロボットを創り、将来的にはこれを大々的に農業に展開するという構想があります。彼らが合弁でつくったのがアグリッドという会社なのですが、その中心になっているのは、実は、中国人の女性なんです。彼女は三重大学で博士号を取って、インターンシップしていたら、そのまま会社に勤めて、あれよあれよという間にそのリーダーになっちゃいました。こ

うやって変えていくというケースがあります。

地方の場合は、優秀な人材が少ないということもあるのかもしれませんが、若くして抜擢された人が、はまって、ものすごい勢いで先頭に立って動いていくということがあります。

ただ、一点だけちょっと気になっている点は、旧来型の地域に誘致してきた大企業に職を得ることができた人でも、それがその人にとって本当に魅力的な職場なのかという点、必ずしもそうとは言えない場合がある。人が足りないと言っただけけれども、企業がどんな人を求めているのかという点、「作業する人」みたいなところがあって、そのような職場で、安く女性を使うケースというのが実はまだ残っています。

もしかしたら、そういう理由で、女性が地方から出ていくケースもあるのだと思います。でも、本当はそういう人たちにちゃんとした場を与えれば、地域や企業を大きく変えていく力を発揮するのだと思います。また、女性経営者もそうなんでしょうけれども、ナンバー2もしくは権限委譲されたポジションの人たちというのは、女性のほうがしっかりと結果を出しているというのが、私が見ているケースでは多いですね。そんな印象です。

(藤波) ありがとうございます。

私も西村さんの紹介で浅井農園に見学に行ったことがあるんですけども、本当に外国の方が、というか、たまたまそのときは外国の方しかいなかった。その中国人の女性の方のほかにも、ヨーロッパから研究者が来ており、それが本当に小さな会社にいるわけです。もちろん、浅井農園は今では成長株なんですけれども、もともとは本当に小さなベンチャー企業が積極的にそういった人たちを採用していくということですね。

(西村) 面白いケースがあったんですね。浅井君のところは、今、ゼスプリ社と一緒にキウイ畑をつくっているんです。ゼスプリというのは、ニュージーランドのキウイの全国マーケティングをやっている会社ですけども、キウイといったらゼスプリという、多分、世界で最も大きな農業系企業だと思います。それが日本で展開するときに、浅井君のところと組もうということで、向こうからのご指名なんですよ。

それで、たまたまなんですけれども、ハローワークで募集したら、ベルギー人の男性が応募してきて、彼が、今、その農場の中心になってやっていますよ。変なんですけれども、三重県でもハローワークで外国人がつかまる。その人にちゃんと対応させれば、今、ニュージーランドとのやり取りは彼が全部やっているとします。

だから、本当に面白い仕事をつくっていけば、地方というのは割とすぐに活躍できるケースというのがあると思います。あまり抵抗なしに、本当にいい人を適材適所にやっていくんだという気持ちのある社長がいれば、地方というのは女性も活躍できるし外国人も活躍できるような気がします。

(藤波) ありがとうございます。

次、諸富さんにお聞きします。実際に地域で活躍していく人材としては、先生の立場から考えて、どういった人材が求められているのでしょうか。また、当然、そういった方はどこにでもいるわけではないでしょうから、どのような形で育成をしていくのかというあたり、お聞かせいただけないでしょうか。

(諸富) どういう人材がというと、一つは、やっぱりリスクを取って事業を立ち上げられる人です。確

実にビジネスとして立ち上げられて、しっかりと収益を継続的に生み出すことができるようなところまで持っていける人です。もう一つは、コーディネーター的な人です。地域のいろんな関係者をまとめ上げて、地域を一つの方向に持っていくような人です。

後者のまとめ役、コーディネーターになれる人というのは、一つは、やはり地域のリーディングカンパニーの社長さんとか、自分のビジネスがしっかりしているなかで地域全体のことに視野が及び、配慮している。私の知っている幾つかの地域では、そういう方が、周囲の企業に声をかけて、その地域の将来をどうするかということについての勉強会を立ち上げ、学習会を定期的にされたりしています。そのなかから新しい地域の動きを生み出していくようなケースを幾つか見てきました。

それから、第2は、外から入ってこられて、地域に定着し、周囲からの人望を得た方が、コーディネーターになっていくケースですね。例えば岡山県西粟倉村の牧大介さんという方がいらっしゃいますが、彼なんかは完全に外の人ですが、シンクタンクに所属し、地域にコンサルティングの仕事で入っているうちに人望を得て、そこで起業して、立派にビジネスを立ち上げ、人材も育成している。

それから、役所ですね。役所がコーディネーターになることは十分あります。ただ、その場合には、旧来の与えられた公的な仕事を確実に公平にやっていくという従来型の公の役割を超えて、役所自身がイノベティブな発想を持って仕事をしていける雰囲気であるケースが多いです。

ただ、すべての自治体にこれができるかと言われれば、必ずしもそうではありません。幾つかの、やはりまちづくりで名前が挙がってくるような自治体さんですね。それでも役所全体がそうなっていることは少なく、特定の人に依存していたり、たまたまその部署がそういう雰囲気だったりするケースが多いようです。人が代わったり部署が解体すると、また旧来の姿に戻ってしまうケースも多いのですが、役所がそういうコーディネーターになり得る場合もあります。

あともう一つ、前半の方で西村先生が言われたように、リスクを取って利益を上げられる人というのは、地方には少ないんですね。この人をどうやって見つけるか、あるいは連れてくるかというのは非常に重要です。昨日、たまたままちづくりビジネスで有名な、早稲田の商店街でまちづくりを始めて、今、全国的に活躍している木下斉さんという方と話していたんですけども、彼が言うのにも、地方に行くと補助金依存のビジネスが多くて、建設業にしても、農業にしても、林業にしても、補助金に依存して仕事をしているうちに、創意工夫やリスクを取っていくことを忘れて、与えられた定型的な仕事だけを着実にやることに特化するようになる。それで、頭脳部分、設計とかデザインの部分、東京の企業に任せて、得られた設計書通りにつくることに特化してしまう。そのうちに自分たちで創意工夫する精神は失ってしまうわけです。彼は、そういう企業が増えているとおっしゃっていました。

地方では、創意工夫する能力が低下してきているわけです。当然、リスクを取るというのは怖いんですけども、それをやっつけていかなければいけない。補助金をもらえればビジネスとしては確実になりますが、それを繰り返していると、やはりスキルが落ちるんですね。そうした地域では、人材も育ちにくくなると思います。リスクをとってビジネスとしてまとめ上げることができるタイプの人をどのようにして見つけて、あるいはなかから育てていくのか。西村先生のように大学で育てる。これは非常にすばらしいと思いました。一つは、そういう大学との協力。

それから、なかから育たない、あるいはいないということであれば、外部人材を連れてくるというの

も一つの手です。前にも言ったように、コンサルで入って、いつの間にかミイラ取りがミイラになるではないですけども、そういう感じで地元で羽交い絞めにされて、そこに定着し、成功していく方々を、数多く見てきました。外から獲得するというのも一つなのだと思います。

ある程度成功して名前が立ってくると、先ほどの岡山県の西粟倉村などはまさにそうですね、ベンチャーの拠点みたいになっていきます。ローカルベンチャーと彼らは呼んでいて、80社、今はもう100社に達するんじゃないですか。皆さんもお聞きになったことがあると思いますが、西粟倉村には、起業したい人やその企業に興味を持つ若い人がどんどん入ってきて、集積が起きています。新しいビジネスがある程度軌道に乗ると、まさに人材が人材を呼ぶ、ベンチャーがベンチャーを呼ぶみたいな形で、ベンチャーのコミュニティやエコシステムができていくという好循環を生んでいます。


ですから、そういう人材とコーディネーターを何とか地域で見出し、育てていくということです。役所の仕事は、そういう雰囲気をつくるということだと思います。

(藤波) ありがとうございます。

[ポスト地方創生の視点]

時間の関係もありますので、少しまとめの方向で考えていきたいと思っています。最後のテーマ、ポスト地方創生の視点ということで、全体的な、ここまで言い残してきたこと、あるいはここはというようなこと、重複でも構いませんので、これからどうやって地域社会を変えていくのかといったこと、その方法論などについてお考えをお聞かせいただきたいと思っています。

最初に西村さんからお聞きしたいと思っていますけれども、そのなかで、地方自治体の役割とか、あまりここまで触れられてなかったと思うんですけども、自治体と民間の連携、そういったところにも



パネルディスカッション **3**

ポスト地方創生の視点

次世代の国づくり

Copyright (C) 2021 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

一言触れていただけると助かります。

(西村) 自治体にも二つあって、県庁クラスと基礎自治体があります。私も藤波さんと一緒に三重県の経営戦略会議という県知事の諮問会議のような組織に所属していますが、そのような組織での議論をベースに大きく県の方針を示して行って、それを波及させることが重要だと思います。

県庁では、私が考える新結合を「組み直し」という言葉に置き換えてくれて、いろんな人たちの人と人との組み直し、もしくは技術と何かの組み直しをして、県のなかで新しい富を生み出そうとしています。地域イノベーションの考え方を産業振興政策のなかの考え方として入れてもらうようなこともやりました。逆に、そういうことを県が掲げるといことがまず重要だということですね。

基礎自治体では、それを具体的に落とし込むことが必要で、その際、人を活かしていくという発想が地方にとっては極めて重要になります。来ていただく人を活かすのもそうでしょうし、今いる人たちを活かしていくというのは結構重要です。

先ほどご紹介した南伊勢町でのリーダー研修ですが、実は、紀北町でやったのが始まりです。昔は集落ごとに青年団というのがありました。そこでいろいろと教えてもらって、代々人がつながって行って、まちを守るんです。それが人口減少によって崩壊していて、もうないんですね。でも、各集落には一人か二人ぐらい結構いいのが残っているんです。それが、逆に言うと、横のつながりがなくて孤立している。田舎ほど、今、人が孤立しているんですね。その人たちを紀北町の役場職員が探してきて、みんなでまちの将来を考えよう、お互いを知り合おうという会をした。これがリーダー研修なんです。

私は、それを10年ほど前から受け持って、最初は紀北町から始まり、隣の大台町に行き、南伊勢町に行き、御浜町に行き、紀宝町まで行く。今、三重県中で広がっていて、とくに南部でやっています。

こういうことを基礎自治体でやってきたことが、私は結構利いてきたと思っています。ですから、自治体が地域をよく知り、地域に即したやり方を明示しながら実行していく。これは、今、結構重要なと思っています。私たちはそういう活動もしていたということを紹介させていただきました。

(藤波) ありがとうございます。

続きまして、諸富さんにお聞きしますが、西村さんにもお伺いした行政の役割も含めて、地域活性化の方法論的なところ、すでにお話しした内容とかぶっても構いませんので、もう1度お話をいただきたいと思っています。

(諸富) とりわけ、私の場合は、行政は何をしていくべきか、関わり方ということでお話をしたいと思っています。行政では、これから人口減少になっていっても、しっかり守っていくべき行政サービスがあります。とくに福祉とか医療とか、このあたりは行政が従来同様、全住民を対象に、住民の福祉を守るために、しっかり税金でもって、あるいは公的負担でもってやっていかなければいけない仕事であるということは変わりません。

ただ、役所はそれだけではなくて、先ほど言いましたように、地域でイノベーションを起こすための火付け役であり、コーディネーターであり、そういう仕事も重要になっていくと考えています。地方であればあるほど、そういうところに注力していく。西村先生は、イノベーションの定義が違うんじゃないか、シュンペーターはもっと違うことを言っている、ということを指摘していました。単なる技術革新ではないという考え方は、全く賛成でありまして、地域全体の仕組み、雰囲気を変えていく、新結合

していくということを、役所が率先して起こしていく。

役場は、地域でも優秀な人材を集めている組織です。したがって、役所のこれまでの役割とは一線を画すことになるかもしれませんが、彼らにイノベーションの精神を発揮してもらうことは、非常に大事だと思います。

そのためには、役所ですべて完結するのではなくて、民間の人たち、住民の人たちといかに協力してプラットフォームをつくっていくか、ということが重要になっていくだろうし、私がやっている環境エネルギーのところで言うと、例えば日本版シュタットベルケという名前がついて、各地でいろんな動きが起きつつあります。地域新電力という名前のエネルギービジネスを立ち上げて、再生可能エネルギーで発電しながら収益を上げていって、その収益を地域に再投資していくような、地域経済循環の仕組みをつくり上げようとしているところが多いですね。

この場合、自治体やるのではなくて、自治体も出資していますけれども、地元民間企業と協力してやっていっています。少なくともこういうプラットフォームをつくるのが自治体の役割だというふうに思います。こういった動きをしていくことが非常に大事だと思います。

(藤波) 今、お二方のお話をお伺いして思ったのは、地方の自治体にあっても、民間的なセンスといますか、当たり前のように経営センス的なものが求められるということだと思います。また、諸富さんが言われたようなシュタットベルケは半官半民なのかもしれませんが、そういったものとの関わり方を考えても、やはり昔ながらの自治体の在り方からの脱皮というものが極めて重要だということが分かりました。まず地方自治体から変わっていくべきだということがうかがえたと思います。

それでは、横田さんにもまとめのようなお話をいただきたいのですが、一つだけ触れていただきたいのは、社会的企業と言われるような組織の役割です。社会的企業は、地方にとって、これからとても重要になってくるのではないかと考えています。そういったものを起業していく、あるいは女性が担っていく、というような形がどうだろうかと考えています。そのあたりのことについても触れていただければと思います。

(横田) まず一つ目、先ほどお答えし切れなかった、地域には女性の働く、満足いく仕事が少ないのではないかというふうにおっしゃっていた点について、改めてお答えさせてください。局地的な事例であるのですが、このコロナ禍で、私は結構地方の中小企業は体制を変更していかないと本当にまずいと思っています。

なぜなら、東京の企業で、リモート勤務がオーケーになったところが、優秀な地方の人材をどんどんリモートで奪っていっています。気づかないうちに、地域には住んでいるんだけど、優秀な人たちが地元ではなく、東京の企業に取られていっているのです。それは、賃金の問題、やりがいある仕事の問題、両方含めて、そうした状況が生まれやすくなっています。それによって、恐らく地方は、これまで以上に人が採れなくなっていくはずだと思っています。今、私は、最低賃金を全国的に上げていくこともやっていかないと、地方だから低賃金でいいなどと言っていると、逆に自分たちの首を絞めるのではないかと考えています。そこは、このコロナ禍でより加速している部分です。

私の会社も募集をかけると地方の優秀な女性からの応募がかなり来ます。女性経営者たちは合理的な発想をする人が多いので、フレキシブルな働き方を提供できている分、かなりいい人材が採れていると

聞いております。そういった面から考えて、では、地方はどう対処していくのか。人材をシェアできるような仕組みにしたり、地方であっても、東京の仕事をリモートでこなしながら地元の仕事もきっちりやることができるようなシェアの仕組みをつくっていかないと、難しいと思っています。

二つ目、ソーシャルビジネス、社会的企業の話です。今、政府では、イノベーションにつながる起業、スタートアップを後押ししていく取り組みを進めています。もちろん、ユニコーン企業とかビッグビジネスを育てていくことは大事です。でも、ソーシャルビジネス、地域に根差した小さなビジネスというのはより大事だと、私は思っています。

私が女性経営者に注目する理由というのは、1,000人の雇用をする会社よりも、数人を雇用する会社が100万社できたほうが雇用数としては多いということを念頭においているからです。地域の人が小さく働ける場所というのをつくれたりする。社会的企業であれば、自分たちは働いているつもりでも、実は、サービスを受けているみたいなどころもあったりして、やっぱり人に求められる場をつくれること自体に価値があります。スタートアップといったときに、どうしても、皆さん、大きなものをもっと思いますが、若い子たちはそういう価値観からかなり変化をしてくれています。女性はとくに見える範囲の人を幸せにするというところを重視していますから、是非、小さくとも地域に対して社会的な貢献ができる企業の後押しもして行ってほしいと思います。「そんなんでもうかるの？」なんて言って、心を折られている人たちが世の中にいっぱいいます。「すごいねえ」と言ってもらわなければ困ります、というところが二つ目です。

三つ目は、経験の機会を分配していくことが大切であるということです。若者にお金や安心して子どもが産める環境などを提供していくことが重要であるという認識は広がっていますが、それだけではなく、もう一つ、経験の機会の分配、すなわち、若い世代が生涯にわたってサバイブする能力、企業経営でいえば、事業存続に必要なマネジメント能力を、女性や若者に身につけさせることが大切だと思っています。

10年前に、女性社長は男性の経営者に比べて廃業率が2倍だと言われて、私、大ショックを受けました。しかし、それは、若すぎたり、コネの問題だったり、資金の問題だったりというところの違いであって、実はプロジェクトマネジメントや管理職経験がある人は、男女問わず相違ない経営をするというデータも出ています。何が言いたいかというと、やはり経験をしていないものをいきなりやってみるといっても、潰れる可能性が高いのは当然です。当然後押しが必要ですし、早い時期に経験する機会を得て、安心して経営に専念できる環境を提供していくことが重要だと思います。

(藤波) ありがとうございます。

今のお話で、少しショックを受けたのが、地方の有能な人材をリモートで東京の企業が使っている、採用しているという話です。もうそういう時代になってきているのかと驚きました。

今、お三方の話聞いて、地域で様々な活動をされている若い人たち、そういった人たちの活動を周りが支えていく。これは、行政はもちろん、場合によっては地域金融機関や地域のおじさんたちにも求められていることです。どこにでも西村先生がいるわけではないので、周りの人たちが寄ってたかって、いろんな活動、新しいことを始めている人たちを支えていくことが極めて重要であるということが分かりました。

中国地方は過疎がすごく進んでいます。ただ、こういった地域の中山間地域に行くと、若い人やNPO活動みたいなものを一生懸命裏方となって支えている高齢の方がいるんですね。過疎が進んでしまっ、行き着くところまでいってしまっ、これじゃいかん、やっぱり若い人たちを後押ししなきゃいかん、という意識が自然発生的に出てきた結果なのではないかと感じることがあります。

間もなく予定の終了時間になってしまうのですが、最後、総括に入りたいと思います。本日の議論といますか、皆様のお話、お互いのお話をお聞きになって、ご感想をほんの一言ずつ、1～2分で語っていただければと思います。

1番手前の西村さんからお願いいたします。

(西村) いい議論をさせていただいたということと、かなり勉強になりました。

多少繰り返しになるんですけども、私は、今の時代こそ、本当に人の力を活かすということが重要だと思っ、先ほどの横田さんのお話にもあっ、シェアしながら、いろんな経験をさせながら、その人を活かしていくことは結構重要だし、私たちが意識しているのは、その人の本当の良さは何だろうということを徹底的に議論しながら、本人に気づかせるということをやっ、そうすると、自分の足場が固まり、それを活かすことでいろんな人たちとコラボレーションし始める。それによっ、お互いが役割分担をきちっ、ともに伸びていく。実際三重県でも、周りが協力することで、一人の人材が伸びていくようなことが結構起っ、そんなことがこれから日本には必要なのだということを感じました。

(藤波) では、続いて諸富さん、お願いいたします。

(諸富) 地方で起業するとかビジネスをすることのいいところは、あまり組織が大きなく、多分、小さく始めることになっ、それで手応えも早く、身近に得られるということだと思っ。

横田さんの最後のお話で、女性が経験値を高めていくことが大切だという話もありましたが、組織が小さいということは、一人ひとりが重要な役割を果たさざるを得なくなるということだと思っ。そのなかで小さな成功体験を積み上げていくことが、結果として大きくなるかならないかはともかく、着実にビジネスを成功の軌道に乗せていくうで大事な要素だと思っ。

逆に、東京だと埋もれてしまうかもしれない人材・組織も、地域だと目立てるというんでしょっ、様々なチャンスや機会や反応を得られるというところが、地方のいいところなのではないかと思っ。

(藤波) 最後、横田さん、お願いいたします。

(横田) 先生方、勉強になりました、ありがとうございます。

数日前に、6割の自治体で起業数が増えているということがニュースになっていました。いい傾向だと思っ。それを後押しできるかどうかは、周囲の笑顔と実質的支援次第だと思っ、是非、明るい方向にむけて、動き出したらいいと思っ。

(藤波) ありがとうございます。

最後に私の感想をお話しさせていただきます。本日の議論にもあっ、人口減少や社会の変化が、今、急速に進んできています。そうしたなかで、地域を変えていける人材、もちろん、起業家もそうでしょうし、いろんな能力を持った方々、そういった方々が地域においてとくにその力を遺憾なく発

揮してもらおうということ、それこそが地方創生の本質なのだということが分かりました。

私などは、地方創生というと、何となくNPOが頑張るとかそういったようなイメージを持っていました。しかし、地域の活力は、そこに根付く企業が元気になること、地方の中小企業が元気になることによって生まれてくるということを考えれば、中小企業を再生していく、あるいはベンチャーがどんどん起こっていく、そういったことが地方創生の本質であるということになります。

すでにそうした事例が、各地で積み上がってきているというご報告もいただきました。重要なことは、一部のベンチャーの社長やNPOがただ頑張るというだけではなくて、そういった人たちを支える、あるいは活躍できる土俵をつくってあげるということです。活躍しやすい環境をつくってあげる、そういった支え手の役割も、極めて重要であるということを感じました。その支え手は、行政であり、地域の金融機関であり、もちろん、地域にネットワークを持つ顔役の方々、そういった方々のサポート体制が極めて重要になるということだと思います。

地方自治体、きょうは何度か意図的に皆さんにも振らせていただきましたが、これからは、各地で大きな課題としてダイバーシティに取り組んでいくことになるわけですけれども、その地域に暮らすすべての人たちの能力を活かしながら地域を盛り上げていく、その仕組みづくりが自治体には求められているということだと思います。各地において個人個人が豊かになって、それが地域全体の豊かさにつながっていく、そのような社会を目指していただきたいと思います。

このシンポジウムに本日ご参加いただきました皆様、あるいはインターネットでご覧いただいた方々の地域の発展につながっていくことを願ひまして、本日のパネルディスカッションを終了したいと思います。パネラーの皆様、誠にありがとうございました。