

# 女性活躍と地域経済

信金中金月報掲載論文編集委員

打田 委千弘

(愛知大学 経済学部教授)

先日、沖縄県で実施された事業承継啓発月間の一環として、「女性後継者の挑戦～地域のくらしを支え文化をつむぐ～」トークセッションのファシリテーターを務めた。後継者不在率が高い沖縄県において事業承継を推進するため、内閣府沖縄総合事務局、沖縄県、沖縄県事業承継・引継ぎ支援センター、中小企業基盤整備機構沖縄事務所が共催の形で、21年度から事業承継啓発月間を制定し、広報活動に力を入れているものである。

事業承継啓発月間では、地域ごとに事業承継セミナーを開催し、士業団体などとも連携して、地域に根差した事業承継を模索するイベントを開催すると同時に、メインのイベントを開催している。21年度は、地元金融機関（琉球銀行、沖縄銀行、沖縄海邦銀行、コザ信用金庫）の各頭取や理事長、沖縄県税理士会のトップ、沖縄振興開発金融公庫、中小企業基盤整備機構からもご登壇いただき、当方がファシリテーターを務めた。内容は、各金融機関や支援機関などから事業承継に対する事例をご紹介いただき、今後の連携などを模索した大変有意義なものであった。

22年度は、先述の通り、事業承継を完了した女性経営者の皆様（琉球料理の朝食で知られる沖縄第一ホテル女将 渡辺克江様、壺屋焼窯元である(有)育陶園 高江洲若菜社長、アグー豚を育てる喜納農場 喜納忍代表）、我々の共同研究者である島袋伊津子 沖縄国際大学教授にご登壇いただいた。

今回、なぜ女性経営者の事業承継をクローズアップすることになったのかという点であるが、当方は、2019年10月より、地元岡崎市の岡崎市男女共同参画推進及び多様な性の尊重に関する審議会の会長を務めており、性的マイノリティの方に対する理解促進や支援を継続し、さらに一歩進んだ施策としてパートナーシップ制度を導入（2022年4月から施行）するための答申案を作成する中で、地域の事業者に関する男女共同参画意識のアンケート調査などから大変な危機感を感じたためである。岡崎市の事業者へのアンケート調査によると、業種間での偏りは一定程度あるが、育児や介護制度の導入・働き方改革などの点で十分とは言えないこと、企業規模が小さくなるほど厳しい状況になることが散見された。内閣府の資料などからは、女性活躍が進んでいる企業は利益率が高く、子育てと仕事が両立できるように支援している企業は、中期的な財務パフォーマンスが高まることが指摘されており、女性経営者の存在は、地域経済

済牽引の重要なパーツとなり得る。

日本における女性活躍の程度は、かなり厳しい指標が示されている。例えば、世界経済フォーラムが出している最新(2022年版)のジェンダー・ギャップ指数(GGI)を見ると、日本は総合で146ヵ国中116位(0.650)である。ちなみに、トップはアイスランド(0.908)である。各項目(経済、教育、健康、政治)で見ると、経済:121位(0.564)、教育:1位(1.000)、健康:63位(0.973)、政治:139位(0.061)と経済、政治分野での出遅れが目立つ。これらは、社会の意思決定における女性活躍の場が限られていることを意味し、ひいては社会全体の生産性向上や所得の増加などを難しくしている側面があると考えられる。

近年では、都道府県別ジェンダー・ギャップ指数(Ex. 地域からジェンダー平等研究会作成、三浦まり 上智大学経済学教授などが作成)が作成されている。GGIと完全には一致しないが、行政、教育、政治、経済について公表データに基づいて指標化している。ちなみに、行政部門では鳥取県(0.395)が1位、教育部門は広島県(0.503)、政治部門は東京都(0.292)、経済は沖縄県(0.384)で各1位となっている。当方の住んでいる愛知県では、行政:30位(0.220)、教育:24位(0.382)、政治:23位(0.148)、経済:37位(0.347)となっており、ファシリテーターを務めた沖縄県では、行政:16位(0.238)、教育:15位(0.414)、政治:30位(0.135)、経済:1位(0.384)である。各指標と地域性に関する分析は、今後の課題であるが、個人的には、沖縄県のデータから女性経営者の存在が地域の経済環境を変えるキッカケになるのではないと考えている。

先ほどご紹介したトークセッションについては、経営者になる前の多様な経験が現在の事業展開に生きていること、事業承継や経営改善を行う上で外部の専門家支援が重要であること、家族内でしっかりとコミュニケーションを取ることなど、貴重な意見が参考になった。また、3名の経営者から共通することは、家業(ファミリービジネス)を存続させることに対する強いコミットメントである。一般的に、後継者を選択する(親族内承継)場合、長男が選ばれることが多い。2019年に実施した沖縄振興開発金融公庫とのアンケート調査でも、後継者として予定されている属性のうち、「長男」は58.0%、「長男以外の男の実子」が15.3%であるのに対して、「女の実子」は8.9%でしかない。一方で、帝国データバンクや東京商工リサーチなどの調査によると、女性社長が就任する形態でもっとも多いのは、同族承継(親族内承継)である。これらは、事業承継のどこかの時点で後継者の変更が発生し、女性が代表者になることが多いことを示唆するものと考えられる。我々の経済社会は、無意識のうちに男性が社長など組織の代表になることを前提としているケースが多くあるのではないかと考えている。社会が劇的に変化するこの時代、女性のしなやかな判断が地域経済再生の重要な鍵になるのではないかと考えている。