

加藤 敦(同志社女子大学大学院特任教授)

三宅えり子(同志社女子大学現代社会学部元教授) 著

アントレプレナーシップとジェンダー平等
女性企業家達の軌跡から学ぶ

同友館 2024.1. 284p.

いまは、新聞や雑誌記事、テレビなどでも「スタートアップ」という言葉に出会わない日はないぐらいである。それに関連して、「アントレプレナー」や「アントレプレナーシップ」という言葉も飛び跳ねるようになった。大学のホームページを閲覧しても、「アントレプレナーシップ」育成の一環として、「ビジネスプラン」コンテストに入賞した学生たちの集合写真などもよく登場するようになった。世はあげて、スタートアップとアントレプレナーシップの時代になった感がある。実際に、そうであればこのような騒がしいことにはならないのであろう。

そうしたなかであって、女性企業家たちの歩んだ道が彼女たちの肉声とともに紹介されるのが本書である。本書のタイトルに「ジェンダー平等」が選ばれた理由は、12人の女性企業家のスタートアップから現在までの軌跡を読む進めるうちに、なぜ、ジェンダー平等が問われなければならないのかの説かれ、氷解していく。本書の前半部分はケーススタディを読み解く上での「アントレプレナーシップとは何か」から始まるが、著者たちが強調したのは字句ではなく、「アントレプレナー」の精神はいままで等閑に付されてきたが、男女の別なくだれにでも潜在的にあるのではないかという点であろう。

この主張は、わたしに一冊の著作を思い起こさせる。小野暲の『文明〈後〉の世界』(新泉社、

2013年)である。小野は若いころから、多くの人たちは組織に属し、雇われることを想定しているが、実際にはすべての人に起業家の潜在性が潜んでいることを「万人起業論」として説いてきた。彼の持論の「万人起業論」が遺稿となった本書に収録されている。資本主義後の世界では「組織」への従属ではなく、自由な個人の自由な起業によるビジネスの連合体が未来のあるべき世界であることを主張したのである。それには教育が大事であることも強調された。

『アントレプレナーシップとジェンダー平等』の著者たちも、「起業やイノベーションについて『私にはできる』『機会があれば実行したい』と考える者を潜在的アントレプレナーとする。筆者の問題意識は、より多くの女性が、潜在的アントレプレナーとなるためには、教育者はどのような貢献ができるかということである」と説く。著者たちが「想定する読者は、起業家だけでなく、勤務者・学生並びに教育関係者など一般の人たちである」と断っているのもそのためであろう。

とはいえ、第1章の「我が国におけるアントレプレナーシップの現況」で、国際的研究機関GEM(Global Entrepreneurship Monitor)の調査結果から、①諸外国との比較で日本ではアントレプレナーシップの意識が低位で、なおかつ性差が大きいこと。②アントレプレナーシップを育む環境が脆弱であること、と指摘する。「わたしにはできる・機会があれば実行したい」と考える者が潜在的アントレプレナーであるとすれば、性差がある日本では「特に女性を増やすことが重要な課題である」というのが二人の著者の共通認識であろう。こうした認識が12のケーススタディを通したメッセージとして伝わってくる。具体的な構成はつぎのようになっ

ている。

序章 本書の目的と構成

第1編 ジェンダー平等へのアントレプレナーシップ

第1章 アントレプレナーシップの基礎と起業

第2章 アントレプレナーシップの養成

第3章 事業構想スキル:ビジョン, アイデアとビジネスモデル

第4章 個性に見合ったリーダーシップ・スタイル

第2編 ケーススタディ:女性企業家達の軌跡から学ぶ

第5章 ぬいぐるみ病院 堀口こみちさん:家族を思う持ち主の心を癒すサービス

第6章 ルカコ 仙田忍さん:複数チャネル×SNSによる多彩なタッチポイント

第7章 キンダーキッズ 中山貴美子:「奇跡の英語保育園」のブランド戦略

第8章 リトルムーン, ロスゼロ 文文月さん:顧客・社会とともに進化し続ける企業家

第9章 マダムシンコ 川村信子さん:おもてなしのプロが考えた製品差別化

第10章 アクセスライフ 住川奈美さん:現代を先取りした地域社会に生きる薬局経営

第11章 ダンウェイ 高橋陽子さん:障害者就労支援を通じ社会のD&I推進に貢献

第12章 やっべす 兼子佳恵さん:地域社会の復興・再生を支えるママさんの人づくり

第13章 モア・ハウス 大藪佐恵子さん:農業地域における女性の自立

第14章 シー・シー・ダブル 金成葉子さん:株式会社とNPOの「二刀流」で紡ぎ出す未来

第15章 石坂産業 石坂典子さん:組織文化として根付く共通価値創造(CSV)経営

第16章 日本ネパール女性教育協会 山下泰子さん:女性教員養成を支援

終章 ジェンダー平等への貢献

こうした個別ケースをそれぞれ詳しく紹介する紙幅はない。ケーススタディには民間ビジネスだけではなく、障害者の就労支援・就労定着支援、雇用支援などのNPO団体、東日本大震災で甚大な被害を被った石巻市の復興支援団体、農業組合法人などの事例も詳しく紹介されている。ケースを通じてわたしが気づいたのは、さまざまな制約があるなかで、本書に登場する経営者や代表が現場に立ち続けて、自分たちの抱える問題や課題の解決に継続的に取り組んだことによって、それぞれの人たちの潜在的なアントレプレナーシップが引き出されたのではないか、という点である。この点で、性別に関係なく機会平等がわたしたちの社会で保証されなければならない。

終章では、個別事例を通じて、ややもすれば、個人の頑張りだけに期待する「根性論」ではなく、個人の真摯な取り組みを支援できる「環境」を構築できるのかどうか、についてふれられている点に好感がもてる。著者たちの論点をわたしなりに整理しておこう。

- (1)「各自の主体的な教育やキャリアの選択」が可能であること―「多様化が進む社会で、性差ではなく個性(個体の多様性)

にもとづき、着目すべきであり、一人ひとりが自分の個人的特性を確認し、自分に適したスキルや自分らしい心的態度を身につければ良い」。だが、実際にはそのための環境改善は一筋縄ではいかないだろう。

- (2)「性別役割分担意識など社会的環境の改善」―「一つ目にキャリア断絶を極力、避けるような企業側の環境整備が必要である。企業家的資質を獲得するには、職業キャリアを継続してゆくことが重要であり、職場の組織文化の改善、男性育児休暇の取得促進や幼児保育の拡充等が重要である」こと。結婚後の出産・育児がもたら女性に負担を抱える現状を制度的にどのような改善ではなく、変革することが大事であることはいうまでもない。
- (3)「起業・独立、副業等をめぐる環境の改善」―「アントレプレナーシップを養った者が、リスクを抑えて行動に移すことができるように、より多くの企業等が就業規則において副業を認めたり、借入にあたっての日本特有の経営者保証制度を見直すことである」。現在では副業が可能であるが、実際には企業内に見えない規範があり、それを見える規則にしておくことが大事であろう。副業によるスキルの向上が独立後に役立つことは本書のケースの随所で示されている。
- (4)「いつでもだれでもアクセス可能なアントレプレナーをめざす人的ネットワーク、いいかえると企業家エコシステムの確立」―「誰もがいつでも能力開発や『学び直し』をして、年齢等に応じて転職や

起業、社内新分野での活躍などを複線的なキャリアを選択できるよう、能力開発・リカレント教育の充実と、雇用保険や求職者支援などセーフティネットの一体的構築が必要」、「地域において、普通の人達が、互いに『できる』と励ましあい、小さな成功体験をつくり、周囲の者の経験できる連続的継続的なプログラムが重要である」こと。

こうした取り組みの先に、ジェンダーをこえたアントレプレナーシップの普及が、本書では見据えられているように思える。本書が紹介する12の女性企業家のケーススタディには、この流れを確実にすることへの著者たちの期待が込められている。本書の冒頭にはICSB（International Council for Small Business）のKi-Chan Kim氏の推薦文がつぎのような掲げられている。

「文明の転換期を迎える今日、アントレプレナーシップはますます重要になり、特に女性企業家が大きな役割を果たすことが求められています。・・・企業とは何か。それは人間のために高度な技術・文化や社会が創造される場です。女性企業家達は、人間にとり不都合であったり利便性が低かったりする事例に直面し、改革しようという夢を抱いています・・・」。

とりわけ、本書の読者は、紹介されるケースを通じて、「女性企業家達は、人間にとり不都合であったり利便性が低かったりする事例に直面し、改革しようという夢を抱いています」という指摘に大いに共鳴・共感を覚えるであろう。他方で、女性企業家にとって結婚・出産・子育てという「ライフ・イベント」への対応が女性だけに負担を強いる現実には厳しいものがある

ことに気づかされる。そこには、住宅事情を反映した遠距離通勤、便利の良い保育園の不足に加え、ライフ・ワークバランスを困難にさせている男性中心の会社文化の存在等々、克服すべき課題はあまりにも多い。ケーススタディについて、著者たちは「限られた成功例」の紹介ばかりという批判を予期してのことか、つぎのように本書を結んでいる。

「本書事例で取り上げた女性企業家の方々は、ごく限られた成功例のように映るかもしれない。しかし、誰でも、自分の個性を踏まえて能力を高める努力を怠らず、他者への共感を忘れない限り、仲間とともにイノベーションを生み出すことができるだろう。」

たしかに、志半ばで成功が困難であった事例もたくさんあるに違いない。それらがわたしたちの社会的な環境のためであったとすれば、あらためてその課題の解決方法を探る研究の重要性や必要性はいうまでもない。他方で、いま、「他者への共感を忘れない限り、仲間とともに……」といった取り組みが、安易に表面的につながることが可能になった SNS の時代は、同時に「イージーカム・イージーゴー」の時代となり、他者への共感を持ち、保つことが必ずしも容易ではない。すくなくともいえることは、本書の事例での女性企業家たちは、この課題に果敢に取り組んだ人たちであることは間違いない。

（中京大学名誉教授 寺岡 寛）