

特別コラム

女性初の知財関係者

世界最古の日本に根ざす 『永続の智慧』

令和5年度日本商工会議所青年部会長 木村 麻子
株式会社 PR 代表取締役 CEO

1. 世界最古の日本に根ざす『永続の智慧』

日本は世界最古の国家であり、100年以上続く企業が最も多い国です。

なぜ、世界で最も永続してきた企業が多いのでしょうか。

SDGs や、D&I の重要性が叫ばれる中、私はこの国日本にこそ今世界が目指す持続可能性を高める智慧や、人々がワンチームとなって豊かな未来をつくるためのヒントがあると思っています。



私は香川県高松市出身で20年前に起業、企業や地域のPRやブランディングサポート等の事業を営む一方で、地域活性化活動や日本の伝統文化を次世代へそして世界へと発信する文化支援活動も約17年行っており、来年開催される大阪・関西万博では世界に向けて日本文化を発信する文化催事の企画にも携わらせていただいております。

そんな中で、ご縁あって未曾有のパンデミック、コロナ禍が5類に分類された令和5年度4月に、日本を代表する経済団体の一つであり、経団連・経済同友会とならび日本の政策提言団体の一つである『日本商工会議所の青年部（YEG）』（全国417単会・32400名※2023年4月時点）初の女性会長に就任しました。

商工会議所青年部（以下YEGとさせていただきます）の特徴は、地域により設定年齢に前後がありますが、20代から45歳～50歳くらいまでのまさに現役世代、地域の未来を担う青年リーダーの集合体であることです。

私はこの未来を創る責任世代の青年リーダーの思想と行動にこそ、無限大の可能性があり、社会を変える力があると思っており、活動を始めた当初は想像もしていなかったことではありますが会長として就任させていただいたことを心から誇りに思っています。

2. 商工会議所のルーツはフランスマルセイユ

さて、改めて皆様は商工会議所のルーツをご存知でしょうか？

日本商工会議所は、現在で515商工会議所（2023年4月時点）125万人の会員を誇る日本最大級の経済団体ですが、実は商工会議所の発祥は中世から近世にかけて西欧諸都市において商工業者の間で結成された「ギルド」だとされており、世界初の商工会議所は、1599年のフランスのマルセイユに組織されたマルセイユ商業会議所です。

以来、ヨーロッパ大陸諸国には、フランスに範をとった商工会議所が続々と設立されますが日本における商工会議所の歴史は明治時代にまで遡ります。

3. 全国の商工業者・民意を集める機関がなかった日本

当時の内務卿・伊藤博文や大蔵卿・大隈重信らが、江戸時代に欧米列強と締結した不平等条約改正の折衝に乗り出しました。

しかし、『全国各地の商工業者の声や実業界の意見を集約する機関』などの仕組みがなかった当時の日本には『民意を取りまとめることができないだろう』とされ、折衝に難航します。

そこで、伊藤博文らは当時、実業界において力のあった渋沢栄一に相談し、日本全国の商工業者・実業界の意見集約、国際的地位向上を目的に、1878年（明治11年）3月、日本初の商工会議所となる「東京商法会議所（後の

東京商工会議所)」を設立、初代会頭には近代日本経済の父とされ、2024年に新一万円札の肖像となった『渋沢栄一翁』が就任しました。

4. 日本経済の変革を促したのは若き青年リーダーの情熱

当時、渋沢翁の年齢は38歳、まさに私たち YEG と同様に青年経済リーダーであった渋沢翁はその後、全国各地の商工会議所設立に携わったと同時に銀行を拠点に企業の創設・育成に力を入れて生涯に約 500 もの企業に関わり、約 600 の社会公共事業・教育機関の支援や民間外交に尽力されました。

4. 1 ～道徳と経済の合一論～

しかし、なぜ渋沢栄一翁はこのように多くの商工会議所や企業、公共事業を立ち上げそれらを発展させ続けることができたのか。

それは渋沢翁の教えである論語と算盤、～道徳と経済の合一論～にあるとされています。商人たるもの『利益だけではなく、そして道徳だけでもならない』

儲けだけを求めるのではなく、子どもたちのために、地域のために、そしてこの国の未来のために役立つことを考え、自ら行動する。

私益と公益の両立を目指し、追求することが結果として自社の発展や多くの人々の信頼に繋がり、ひいては国が豊かになると考えるこの教えは今も私たち商工会議所、YEG のスピリッツの中に脈々と受け継がれています。

そしてきっと、商工会議所にこの教えがあったからこそ、私自身もこの日本商工会議所青年部会長という大役を無事に全うできたのではないかと考えています。

5. 女性活躍が進まない日本の経済分野

さて、少し話は変わりますが、日本における女性活躍の重要性はすでに約 40 年前から叫ばれており女性活躍推進法といった法律があるにも関わらず、日本の女性活躍の進行状況は世界的に見てもかなり遅れていると言わざるを得ません。

詳しい話はまた機会があればさせていただきますが、まるで運命に導かれるように、この経済団体である日本商工会議所の青年部の女性初の会長に就任することになった時、会長年度に一体、何をすることが最もこの商工会議所に、そしてこの国日本に貢献できることなのかを真剣に考えました。

そしてやはり日本の経済分野のジェンダーギャップ（男女格差）の問題、また、少子高齢化社会を支える施策として政府が長年推進してきた『女性活躍社会の実現』に向けて貢献することが私の役割の一つであろうと考えました。

現在の日本商工会議所青年部には 417 の単会があり、女性比率は約 10%、すなわち全国に約 32400 名の会員がいますのでそのうち 3240 人程度が女性ということになります。

そう聞くと結構たくさんいると思われる方もおられる方と思いますが全国に 417 ある単会の中で女性会長をまだ 1 度も輩出したことがない単会も多くあり、日本商工会議所青年部もこれまでの歴史の中で一度も女性会長を輩出できていませんでした。

男性がしっかりと作り上げた組織や仕組みの中に、もっと女性たちの持つ視点や感性を取り入れ多様性やイノベーションを生み出すことで更なる組織や地域の経済的、文化的発展に結びつけていくことができます。

しかし、まだまだ社会構造やシステムは、働く女性たちにとって家庭との両立が難しい状況にあり、まずは当事者である女性の視点や感性を組織や地域に 30% 程度取り入れる、そういったポジティブアクションを実践し、日本の経済分野のジェンダーギャップ、女性活躍推進に寄与することを目指そうと決めました。

しかし、実際は簡単ではありませんでした。

新しい取り組みを始める時は摩擦がつきものですからある程度は予想していましたが、思った以上に、最初の一歩を踏み出すまでには摩擦がありました。

主に課題は内部の理解です。

私が会長としてまとめることになった令和5年度は出向者約365名で全国32400名のための事業を創るのですが、まずはそのメンバーに同じビジョンを持ってもらうことが必要でした。

そこでまずは1年間を通じ、何を目指し、どのような姿勢で臨みたいかの意思を示すために中長期ビジョンに沿わせて『年度スローガン』と『3つの重点項目』を作成するところから始めました。

それは下記の通りです。

【令和5年度スローガン】

Challenge Everything ～持続可能で心豊かな未来への貢献～

【3つの重点項目】

- ① 誰ひとり取り残されない『デジタル社会実現への貢献』
- ② 『人と自然の共生社会実現への貢献』
- ③ 家庭も社会も共に支え合う『男女共同参画推進』への貢献

何事にも挑戦しよう！といったメッセージとともに、日本の持続可能で心豊かな未来の現実を目指し、3つの重点項目をかかげ、9つの委員会を設置、リーダー育成を目的とした研修会や講演会などを行いました。

そして次に着手したのは日本商工会議所青年部の執行部の中でも、特に重要な事業を創る役職、『委員長』の女性比率を政府が掲げる目標数値の30%にすることでした。

私が会長に就任するまでの41年間、日本YEGの委員長のうち女性委員長は1名、または0名のことがほとんどでした。

また全国的にも女性メンバーの所属比率は全国の32400名のうち10%、つまり約3240名が所属しているということではありますが、まだまだ地方の女性執行部率は低く、10%～5%、または0の単会も少なくないのが実情です。

そのような状況ですから、全国を見渡しても活躍している女性リーダーはまだまだ少なく、役員候補者も非常に少ない状況でした。

ですので、実情を知る執行部候補者からは、いきなり日本YEGの委員長比率を30%にすることは難しい、と言われましたし、反対意見もありました。

また、『女性比率を無理矢理30%に増やしても形だけではないか。男性でも女性でも力のある人間が上がっていけば良い』や、女性をリーダーにしようとしても『女性自身が役職に就きたがらない』という声も少なくありませんでした。

しかし、本当にそうでしょうか。

男女関わらず能力が高い人が役職に就けばいい。

その理論通り、今の組織が作られているのなら現状の執行部の中に女性が0や5%未満というのは女性が男性よりも劣っているから、ということになりますもちろんそんなことはなく、男性リーダーに劣らず優秀な女性は非常に多いはずですが。

私から見てリーダーとして適任、またはポテンシャルが高い、と感じる女性たちの多くは未だリーダーに指名されていませんでした。

また、女性たち自身が役職に就きたがらないという話もあります。

しかしこちらも、『女性もリーダーとしての小さな経験を積み重ねることによって、出世や役職に就く意欲が高まる』といったデータも発表されています。

時代は変わってきたのではなく、『変えてきた』から変わったのです。

文化は創るものであり、まだない文化は誰かが摩擦を恐れず取り組むことが必要です。

少子高齢化により経済社会の担い手不足という死活問題とも言える社会問題に直面する中で、男性社会の中に働

きたい意思を持った女性たちの参画をもっと推進し、共に支え合う新しいシステムや文化を構築していくことは急務であり誰にとってもポジティブなことです。

しかし、なぜ日本では女性活躍社会実現にこんなにも時間を要しているのでしょうか。

それは恐らく、いかにこの取り組みが自社にとって持続可能性を高め、文化的、経済的發展を生み出す成長戦略であるかがあまり伝わっていないからではないでしょうか。

『日々忙しく、人手も足りないのに新しいことに取り組む余裕なんてない！』そんな声は今も聞こえきそうです。

しかし、少子高齢化は待ってくれません。

すでに全国で正社員の人手が不足している企業は全体の50%を占めていると言われており、人手不足、担い手不足は加速度的に進行し、女性や若者たちに選ばれない企業や地域は消滅してしまう可能性すらあります。

そして新しい文化を醸成し定着させるには5年、10年がかかります。

今から始めても、組織にその取り組みが定着し、文化になるには最低5年はかかると考えると、悠長なことを言っていられません。

次の世代の人達が活動しやすい土壌、道を切り拓くためには、5年先、10年先の未来のために私たちが今、新たな一歩を踏み出さなくてはならない。

そのために、まずは、今まで誰も取り組んでこなかった、女性比率30%の委員長を輩出し、男性社会の中に新たな文化を生み出そうと決意しました。

6. これからの人たちのために～新しい文化と道を切り拓こう～

そう決めた私は、全国から女性リーダーを探し始めました。

そしてまず私が声をかけた女性委員長候補は、30代半ばの女性でまさに今『妊活』をしている女性メンバーでした。

『委員長になってみないか』と声をかけた私に彼女は言いました。

『ありがとうございます。とっても光栄な話で興味はありますし、挑戦してみたい気持ちはあります。でも万が一、途中で子供ができてしまったらご迷惑をかけてしまうから、辞退した方が良いのではないかと悩んでいるのです。』と言いました。

それを聞いた私は言いました。

『子供は授かりもの、いつ授かるかは誰にもわからない。』

そして確かに今まではそういったことはプライベートなことであり、仕事や社会活動に支障をきたしてはならない、という暗黙のルール的な潮流がありましたね。でも本当にそれで良いのでしょうか？女性が妊娠する可能性があるのは当たり前です。また男性だっていつ病気をしたり、怪我をして突然活動ができなくなるかもしれないですよ。

つまり、人である以上、人生いつ、何があるかわからない。

なのに、そういったことがないのが当たり前、ということ自体に無理がある。

ぜひ一緒に、これからの人たちのために新しい文化をつくっていきませんか？

それが、私たち女性リーダーの役割だと思うのです。』

そのような話をしたところ、その女性メンバーは悩んだ結果、

『わかりました。私もこれからの女性たちや若い世代の人たちのために、日本の新しい文化を作れるよう、貢献し頑張ります』とってくれたのです。

そしてその他の女性委員長も同様に、『私益と公益の両立』、まさに洪沢栄一翁の教えの通り、『自らの成長と、これからの人たちのために、共に手を携えて新たな文化を創ろう』

そういった同じ志のもとで全国各地から集い、1年間全力で活動してくれました。

そして結果、歴史上初めて日本 YEG 委員長の女性比率30%を達成、執行部の女性人数と全国から集う女性出向者の人数も過去最多を記録、内閣府との連携による女性活躍に関するセミナーや研修、全国中小企業の女性活躍の

実態調査や、課題などの声を集めて政策提言を行うなど1年間一貫して全国のリーダーの意識変革と基礎知識の共有、女性リーダー育成に力を注いだことにより、令和6年度、7年度以降も積極的に女性会長や執行部を輩出しようという単会の動きを耳にするようになってきました。

これは今までなかった動きであり、この流れはきっともう止まることはないとは私は信じています。

なぜなら、私たち日本 YEG には～日本の未来を創る「変革の道導」となる～という中期ビジョン 2023-2027 があり、『先駆け』私たちは 日本の未来を担う青年経済人として、公の精神と大局的な思考をもって自発的に行動する。すべての YEG とともにという行動指針があるからです。

地域と日本の持続可能で豊かな未来のためにこの先もきっと、仲間達が公の精神をもって変革の道標として挑戦し続けてくれると私は信じています。

7. 男性リーダーへの感謝

そんな中で、改めて忘れてはならないな、と思ったことがあります。

それは、時代の変革期に尽力した女性リーダーたちに対して、そして、背中を押してくれた男性リーダー達への感謝です。

男性社会の中で、私を会長職に推薦してくれたのは地元高松商工会議所青年部（高松 YEG）の会長と OB の男性の先輩 2 人でした。

前例にないこのチャレンジに『会長職のような激務、女性でできるのか？』といった否定的な意見を受けることもあったようですが、彼らは『絶対できる』と周りを押し切り、私に猛アタックしてくれました。

実は日本 YEG の会長職を全うするためには約 10 年間、あらゆる役職を兼務する必要があり、その活動量と重責は相当なものでした。

また 2020 年からは未曾有のコロナ禍に見舞われ、私の仕事の業種はその煽りをもろに受ける業種であったために『この大役を全うできるのだろうか…』そう不安に感じた時もありました。

しかし常に 2 人の先輩が『必ず伴走するから！』と支えてくれたからこそ最後まで全うすることができました。もちろん支えてくれたのは先輩だけではありません。

『今こそ、この日本の未来を変えなくてはならない！』と女性活躍や男女共同参画推進を全力で支援する意思を持った男性リーダーたちが次々と名乗り出てくれ、共に学び、共に悩み、時には矢面に立って行動してくれたからこそ、私や私以外の女性リーダー候補者たちも安心して挑戦できたのだと思うのです。

8. 1月1日能登半島地震

そんな中、2024 年 1 月 1 日能登半島地震が発生しました。

私たちの仲間も大勢被災し、私たち日本 YEG は 1 月 1 日即日に石川県連と北陸信越ブロックと連携し、直ちに現地の状況把握、安否確認、支援体制を整えるなど、皆昼夜問わずに支援を行いました。そして私はその時ほど、YEG 活動をやっていてよかった、と思ったことはありませんでした。

地震発生後、被災地に住む友を、仲間を助けようと必死で駆けつけてきた仲間たちの姿、そして、緊急物資の声かけに対し全国から集まった支援物資の量とスピードは想像を遥かに超えるものでした。仲間がいる素晴らしさ、そして人の温かさを心から感じ何度も涙しました。

そして、この辛い経験は多くのことを気づかせてくれたものでもありました。

その一つは人は弱くて、そして強いということです。

強大な自然の猛威の中にあっては人間は無力です。

全てが一瞬で失われ絶望の淵に立たされる。しかし、そんな中でも人はまた未来への希望を見出し、立ち上がる強さがあることを改めて知ることができました。

そしてもう一つは、コミュニティの力は無限大、であるということです。

1 人の力は小さい、でも人が集い、小さな力がたくさん集まれば小石が一つに固まった細石のように巖となりて、

雨や風にも飛ばされることなく大きな力を持ち、人を助け、時には国をも動かすことができる。

そんな人のコミュニティの持つ力と、無限の可能性を改めて感じる事ができたのです。

9. 日本が世界最古の国家となった永続の智慧

さまざまな経験や学びをいただく中で、今私が思うのは、日本が世界最古の国家となり 100 年以上続く企業が世界一多いのはきっと、このコミュニティの力を信じ、発揮させる智慧と力を持った時代のリーダーがいたからではないかということです。

コミュニティの力が大きければ大きいほど、その影響力は増し、大きな社会変革をも起こすことができるようになります。

しかし、多様な思想や価値観を持った人たちがコミュニティとしてまとまって、一つの方向に向き、力を合わせてことをなすことは容易ではありません。

しかし、そんな多様な人たちを、ワンチームにする教えが古来より日本にはあったのです。それは以下のようなことだとされています。

第一条「和をもって貴しとなす」

これは、聖徳太子が推古 12 (604) 年に制定した日本最古の成文憲法である「十七条憲法」ですが、

現代語訳は『人と争わない「和」をなにより大事に下さい。背き、逆らわないことを模範とし下さい。』

世の中には、人間関係が上手くいかないこともある。それでも、上下の身分に関係なくみんなと議論を行えば自然と物事はうまく進むものです。調和をもってすれば、不可能なことなどありません。世の中において大事なことは、「和を重んじ活発な議論を行う」ことである。』という意味だそうです。

この十七条憲法は、貴族や官僚など、人の上に立つものや、政治に関わる人々に対し人としての道徳や心がけを説いたものとされていますがまさに今、世界と日本が目指す、多様性を包括し生かす D&I、Diversity (多様性) & Inclusion (包括) の実現や、誰もが幸福感を感じ生きられる Well-being 社会実現のために必要な思想ではないでしょうか。

また、この条文を憲法の第一条にしているということはこの思想を非常に重視していると思われませんが、“和”を説いたのは、1400 年前の当時も多様な人々の争いが絶えずあり、異なる多様な人々が助け合いながら、『平和で豊かな国』をつくっていくためには力を合わせてワンチームになる必要があったため、その実現のための教えだったといわれています。

また、実践の学問とされる儒教の始祖孔子は「君子たるリーダーは、どのようなときでも広い視野と知見で正道をわきまえて行動する」とし、目先の利益で動く人はリーダーとして不適格である。としています。

個人も企業も利益は必要です。

しかし、利益を生み出す源泉は信用・信頼です。

その場の利益や、立ち回りばかりを気にして信用・信頼づくりを軽視するようリーダーは当然信頼されず、結果、組織を動かすことができずに利益や成果を出すことができないという教えです。

また、儒教では人としての信用や信頼を得るためには『五徳』と言われる、5つの徳が重要であるとしています。約 260 年天下泰平の世を築いたとされる徳川家康公の『徳川』の徳は、この『五徳』の思想をもった統治を志してつけたものとされる説があります。

そして、徳川家康公は五徳の中でも特に『仁 (徳)』…人への愛や思いやり、慈しみの心を持って人と接することを大切にしていたといわれています。

当時、社会のトップリーダーであった徳川家康公がもしそのように人への思いやりや慈しみの心、仁の精神と意志を持って統治を行っていたのであれば『天下泰平の世』が永く続いたことも当然の結果なのかもしれません。

そして最後に、第一国立銀行をはじめ、生涯に 500 もの企業に関わり、明治時代に「道徳経済合一説」を唱え近代日本の礎を築いたとされる商工会議所の父、渋沢栄一翁も、社会のリーダーとしてのあるべき姿を『論語とそ

ばん』の中で説いています。

私益と公益の両立、常に自分の利益だけを考えるのではなく公の精神を持ち、地域や日本、そして人々に対して貢献をする精神を持って豊かな社会を築いていくことに力を注ぐこと、誰かのためにと行動する慈しみや、公の精神を持つことが人と人との信頼関係を深め、結果として強く大きなチームとなって大きな成果を生み出すのだという教えです。

デジタル社会の中便利になる一方で人と人との関係性は希薄になりコミュニティが育まれにくい環境となっています。

しかしやはり人のエネルギーの源は、人と人との関わりによる絆や愛、希望、願いにあり、コミュニティや組織をより強く、大きいものにすることに必要なのは『信頼』です。

目の前の利益を追い求めるのではなく、未来のために、公の精神を持って未来への貢献の意思を持って生きること、そしてたとえ1人の力は小さくても、一人一人が『これからの人たちのために、未来のために』と利他の精神と公の心を持って力を合わせ、行動してきたからこそ、戦後焼け野原となったこの国日本は世界第3位の経済大国にまで成長したのではないのでしょうか。

そして、そういった「人としてのあり方」こそが世界最古の国家であり、100年以上続く企業が最も多い『永続の智慧』なのではないかと思うのです。

私自身もこの学びをしっかりと心に留めて日本を愛する細石の一つとして未来のために前進し続けて参りたいと思います。最後になりますが、このような機会をいただきました日本弁理士会の皆様に心から感謝致します。