

平成29年度 国・地方連携会議ネットワークを活用した  
男女共同参画推進事業実施報告

- ① 一般社団法人日本ヒーブ協議会  
次世代の仕事と生活の調和を創造する  
～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～ P. 1
- ② 公益社団法人日本歯科医師会  
女性歯科医師がより輝く未来へ P. 7
- ③ 認定特定非営利活動法人日本BPW連合会  
「女性の活躍で和歌山が輝く！」  
～みんなで作る50/50（フィフティ・フィフティ）～ P. 13
- ④ 日本弁護士連合会  
来たれ、リーガル女子！  
～女性の裁判官・検察官・弁護士の仕事と働き方って  
どんなんかな～ P. 19
- ⑤ 特定非営利活動法人 国連ウィメン日本協会  
A I時代 女性・少女が未来を拓く  
-ステレオタイプの殻を破ろう- P. 24
- ⑥ 一般社団法人日本ヒーブ協議会 九州支部  
働きやすい地域は暮らしやすい！「“九州男女”の共同  
参画」～ワーキングスタイルから考えるまちづくり～ P. 27
- ⑦ 一般社団法人東京ニュービジネス協議会  
企業×女性起業家のマッチングイベント P. 47



# 次世代の仕事と生活の調和を創造する

## ～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～

(報告)

団体名 : 一般社団法人日本ヒープ協議会

### 【開催趣旨・目的】

日本ヒープ協議会は、企業等の消費者関連部門などに働く女性が、生活者と企業のパイプ役としてよりよい仕事をするため、その能力向上を目的に1978年に設立された団体である。女性の団体として、発足当初より、男女共同参画にも取り組んで来た。2017年度は、「三位一体で描く消費環境デザイン～消費者・企業・行政で紡ぐ次世代の消費社会～」をテーマに活動している。本シンポジウムは、そのテーマにも沿った形で、「次世代の仕事と生活の調査を創造する～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～」とした。

第4次男女共同参画基本計画の第3分野に「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」が掲げられている。就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現の場でもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、性別に関わりなくその能力を十分に発揮出来る社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化からも、極めて重要な意義を持つ。

女性が就労を継続するにあたり、子育てや介護、闘病・治療などとの二者択一を迫られることなく、両立して働き続けて能力を十分に発揮するためには、個人のライフスタイルやライフイベントに対応した「多様で柔軟な働き方」を通じ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとることが求められている。そのためには、多様な生き方、働き方があることを前提に、家族のみならず勤務先や社会の理解と支援も非常に重要となる。

本シンポジウムでは、前半で働く女性を取り巻く就労環境、それらを支援する制度・環境の実態、大学生の就労への意識、男性の育児への課題、育児休暇中・復帰後の働き方への支援、社員の意識改革やワークライフバランスが生み出した企業としての価値など、幅広く事例を共有した。さらに、後半のヒープカフェ（ワールドカフェ）では、「次世代の就業・消費生活環境はどうあるべきか」について参加者全員で意見を出し合う形式とし、特に若い世代との情報共有にフォーカスしつつ、それぞれに気づきを持ち帰って頂くことを目指した。

【日時】 平成29年10月27日（金） 13:00～17:00（開場 12:30）

【場所】 大阪産業創造館 3階マーケットプラザ（大阪市中央区本町1-4-5）

【参加者数】 78名

### 【プログラム】

13:00～13:10 開会挨拶

- ・内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）岡本義朗
- ・一般社団法人日本ヒープ協議会 関西支部長 川口徳子

13:10～15:10 第1部（事例リレー）：

テーマ：男女共同参画の実現に向けての就労・消費環境の取り組み

・上田理恵子氏（株式会社マザーネット 代表取締役）

・内田真紀子氏（甲南大学生協同組合 専務理事）

・小崎恭弘氏（ファザーリング・ジャパン 顧問

大阪教育大学教育学部教員養成課程家政教育講座 准教授）

・中谷真紀子氏（江崎グリコ株式会社 経営企画本部 経営企画部  
国内経営推進グループ）

・龍麻衣（日本ヒーブ協議会 関西支部会員、

株式会社 Mizkan Partners 品質環境部お客様相談センター）

15:10～15:30 休憩

15:30～16:50 第2部：ワールドカフェ（ヒーブカフェ）

テーマ：“次世代の仕事と生活の調和”において、私たちが大切にしたい  
ことは何か

ファシリテーター

・大石純子氏（株式会社ダスキン メリーメイド開発部

外国人家事支援人材受入PJ 主幹）

16:50～17:00 閉会挨拶

・一般社団法人日本ヒーブ協議会代表理事 宮木由貴子

#### 【内容】

#### ■【第1部】 事例リレー (13:00～15:10)

#### ●テーマ 男女共同参画の実現に向けての就労・消費環境の取り組み

##### 上田理恵子氏

マザーネットは働く女性が仕事と子育てを両立する上での問題点を解決する事業を行っている。主なワーキングマザーの悩みは「子どもが病気のときの預け先」「保育所に入所出来ず、希望の時期に復帰できない」「仕事を任されるようになったが、帰宅が遅くなり、子どもとの時間が取れない」等がある。一方、企業の悩みは「社員からの保育所探しの依頼」「子育て中の社員が増え、組織がまわらない」等がある。先進企業は「辞めずに働き続ける支援」から、「早期に復職し、真剣に仕事と育児を両立する人の積極的な支援」へ変わって来ている。

<次世代へのメッセージ>『誰かが1歩踏み出さないと何も変わらない。夢を描いて実現してほしい。若いから、女性だから、お金がないから、できない理由をあげるのではなく、チャレンジすることが、社会を変えることにつながる』

##### 内田真紀子氏

大学生の就職に対する意識において、「就職先が安定しているか」「自分が何に向いているか」に不安を感じている学生が多くなっている。大学生の多くはインターネットを利用し、いち早く情報を手に入れ、注目されることや、自分を守るために情報を発信している。最近の大学生は「すごく真面目で親孝行、空気を読む」がキーワード。逆に言えば、「考える、疑問を持つ」ことが薄れている学生が多くなって来ている。専務理事就任時、男性職

員の意識を変えること、認め合う風土づくり、社員全員の情報の共有することに取り組んだ。

<次世代へのメッセージ>『努力をすること、考えること、疑問をもつこと、新しいことを見ること、学ぶ機会を多く与えること』

#### 小崎恭弘氏

最近、視線の合わない子ども、笑顔のない子どもが多く、その横でママが笑っていない。その横のパパも笑っていない。子育てから遠い位置にいたパパを子育ての場面に引き寄せることで、子ども、ママや地域、企業、社会みんなが笑えるようになる。

育児を積極的に関わる人をイクメンと言うが、ポーズだけでなく、主体的に育児に関わること、覚悟と責任が必要。父親が育児に関わることは、子どもにとって、多様な環境、価値観に触れ、とても良いことである。カナダ、アメリカのデータで、父親が育児に関わっている子どもは、知的、情緒的、社会的に優れているという結果がある。

父親の育児は『子ども』『母親』『父親』『企業』『社会』を幸せにする。

#### 中谷真紀子氏

グリコの20代、30代前半にかけて女性の比率は年々増えており、ダイバーシティに関する取組を本格的に開始した3年前と比較すると、経営層・管理職層の理解も得やすくなったと感じている。

従来からも会社として、育児・介護等を理由とした「休むための制度」は整えてきたが、近年はもっと働きたいとの声も増え、テレワーク等の「柔軟に働くための制度」を整えていきたいと考えている。制度の活用促進においては、利用しやすい職場の雰囲気作りが大きな課題である。

女性が活躍出来ることを道筋の一つとして、多様な人が活躍でき、働きやすい職場を作っていかなければ良いと思う。

#### 龍麻衣氏

出産前と出産後の働き方に対する意識の変化があった。今ある制度の中で工夫して、家族の協力を得て仕事をしている。

日々の仕事では「私にしか出来ない仕事をする（求められた仕事に私がやることでの付加価値をつけて返す）」ことを心がけている。生活者としての力を蓄えられると、就労者として企業活動に貢献出来ると考える。

<次世代へのメッセージ>『自分で考え判断する力を身につける』

#### ■【第2部】 ワールドカフェ（ヒープカフェ）（15:30～17:00）

●テーマ “次世代の仕事と生活の調和” において、私たちが大切にしたいことは何か  
<ファシリテーター>大石 純子氏

ワールドカフェ形式で実施。「多様な働き方、暮らし方をする人が企業の中に増えることで、会社はどのような変化が生まれるか？」等のテーマで数回セッションを行い、最後に

「私が“次世代の仕事の調和”において、大切にしたいこと」を参加者全員で共有した。

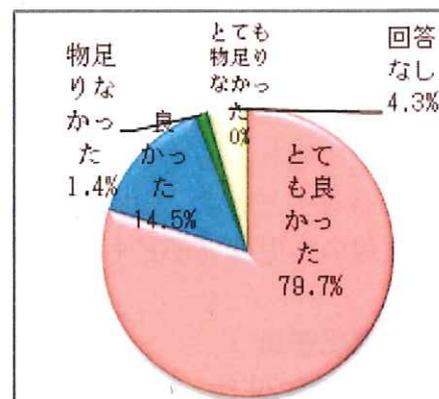
〔ヒープカフェの流れ〕

- ・ダイアログ1・2 : 多様な働き方、暮らし方をする人が企業の中に増えることで、社会にどのような変化が生まれるか？
- ・ダイアログ3 : 元のテーブルで2回目のダイアログ共有
- ・ダイアログ4 : 良い変化を生む出すため、私（たち）がしたいこと・私（たち）に出来ることは？
- ・ダイアログの振り返り：私が“次世代の仕事の調和”に置いて、大切にしたいこと

【参加者のおもな感想・意見】（アンケート等から）

●「第1部 事例リレー」は良かったか？

「とても良かった」79.7%、「良かった」14.5%  
トータルポジティブ93.2%の高い評価を得た。



<具体的な感想：とても良かった>

- ・多様な視点・事例が良かった（14）
- ・講師が良かった（5）
- ・イクボス、父親、夫の観点からの意見が良かった
- ・時間が短い、5人の事例は多い
- ・課題が見つかった、ためになった、参考になった、世の中の変化、会社制度が解った他

<具体的な感想：良かった>

- ・刺激になった、興味深かった、多眼で参考になった、一件が短くやや物足りない他

<具体的な感想：物足りなかった>

- ・5人のリレーは多すぎる、具体的な話が聴きたかった(1)

《意見》

- 「様々な視点からのご意見や取り組みを聞いて本当に面白かった」（30代女性 会社員）
- 「多種多様な立場からの講演とても参考になりました」（50代男性 会社員）
- 「異なる立場の方からの話を聞いてとても参考になった」（30代女性 公務員）
- 「様々な立場の方から多くの事例を見させていただいて良かった」（20代男性 学生）
- 「素晴らしいパネリストの選定でした」（30代女性 会社員）
- 「各人が実体験にもとづいて熱く楽しくお話いただきました」（50代女性 会社員）
- 「様々な事例を知り、将来のキャリアの展望や開発の参考になった」（20代男性 学生）

●「第2部 ワールドカフェ（ヒープカフェ）」は良かったか？

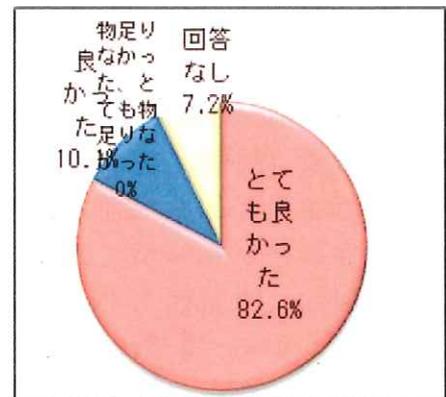
とても良かった82.6%、良かった10.1%で、  
トータルポジティブ92.7%の高い評価を得た。

<具体的な感想：とても良かった>

- ・色々な話が聴けた、多様性を感じた (18)
- ・活発に議論ができた
- ・時間が足りない、話し足りない
- ・勉強になった、参考になった、気づきがあった
- ・和やかなリラックスした雰囲気では話が出来た、楽しかった、ファシリテーター、カフェホストが良かった、他

<具体的な感想：良かった>

- ・限られた時間の中で良い運営だった
- ・多くの意見を聞き、自分の仕事の取り組み方の 参考になった



<<意見>>

「異業種、異年齢とリラックスして話ができ、多くの気づきを得た」(50代女性 会社員)

「多様な考え方にふれ、立場の違う人と意見交換できた」(20代男性 学生)

「いろいろな意見があって驚きました」(50代女性 学校・教育関係者)

「リラックスした雰囲気ですごくばらんなお話ができた。テーマ設定が大きかったのが良い」(30代女性 会社員)

「人生の先輩より貴重なお話を聞くことができ良かった」(20代女性 学生)

「世代を超えた話ができたと、とても有意義でした」(50代男性 会社員)

### ●シンポジウム全体は良かったか？

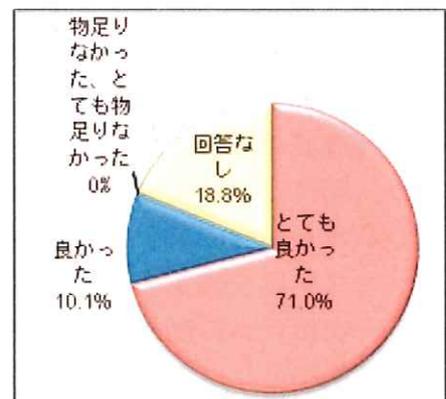
とても良かった71.0%、良かった10.1%で、  
トータルポジティブ81.1%の高い評価を得た。

<具体的な感想：とても良かった>

- ・共感を得た、多様性、良い時間を過ごせた、など (5)
- ・良かった、雰囲気が良かった (6)

<具体的な感想：良かった>

- ・また参加させていただきたい



<<意見>>

「男性女性の働きやすい環境に関して普段聞けないお話が聞けて勉強になった。様々な立場から考えて行動すること、受け入れることが大切であると改めて感じる事ができた」(20代女性 学生)

「次世代のというとな何を話すのかなと思いましたが、自分たちの身近な所から変化があり、変わって行き変えて行けるかもと思う事ができた」(30代女性 会社員)

「学生の方の考え方がこうも違うのかと分かり衝撃的でした」(50代女性 生協)

「初めての参加だが、非常に有意義な機会となりました。企業の垣根を超えた、こうした

取り組みの有効性を再認識しました。また参加させて頂きたい」(40代男性 会社員)

### 【シンポジウム等を通して得た成果(効果)と課題】

#### ○成果(効果)

・参加者構成は、女性79.7%、男性20.3%となった。主催団体の関係者から、個別に男性に参加を働きかけた。ヒープカフェでは各テーブルに1名は男性を配置することが出来た。年齢は、10歳代1.4%、20歳代10.1%、30歳代24.6%、40歳代18.8%、50歳代34.8%、60歳代5.8%、70歳代1.4%と幅広く、職業等も、約4割が会社員(ヒープ関係者除く)ではあるが、学生、公務員、自営業、教員・教育関係者、生活協同組合など幅広く参加があり、多様な視点から会話・意見交換が出来た。

・第一部は「多様な講師による事例リレー」への評価が大変高く、大学生からも「将来のキャリアの展望の参考になった」とのコメントがあり、開催趣旨・目的に対しての成果は得られた。

・第二部のヒープカフェ(ワールドカフェ)では、多様な立場からの意見交換により、参加者が多角的に考えを深めることが出来て、評価が高かった。具体的には、「色々な話が聴けた、多様性を感じた」ことへのコメントが多く、「異業種との交流」「リラックスして話げできた」「多くの気づきを得た」などの評価を得た。

#### ○課題

・一部、「事例リレー5名は多かった」「もっと詳しく聴きたかった」との意見も散見されたが、今回のテーマからは5名いずれの立場も必要であったと考える。

今後はテーマ・対象を絞るのも良いかと考える。

#### 【今後の課題】

・開催日に行政等のイベントが重なり、他団体からの男性の参加などの集客が難しかった。会場と講師のスケジュールの関係上、今回はやむを得なかったが、今後は他イベントと重ならない日を設定するなどの配慮が必要である。

・次世代への働きかけとして学生をターゲットにするのは良い。しかし、平日の昼間に学生を集めるには限界がある。一方で、土曜日の開催となると会員や企業からの参加が難しくなる。大学と連携して、授業の一環として参加してもらうように働きかけるなどの工夫が必要である。

以上

# 女性歯科医師がより輝く未来へ

(報告)

団体名 : 公益社団法人 日本歯科医師会

## 【開催趣旨・目的】

日本歯科医師会では、歯科界の更なる活性化に向けて、キャリアパスの形成及び向上を目指す女性歯科医師や、女性歯科医師の多様な働き方を支援するための環境整備を目的に、その対策に鋭意取り組んでいる。

対策の主な対象は、▽出産前後や育児、介護、病気療養等により歯科医療から一旦離職した女性歯科医師で、復職を希望する会員及び入会希望者、▽更なる研鑽を目指す女性歯科医師の会員及び入会希望者、▽学生・臨床研修歯科医—である。

平成 28 年度には、その一環として、▽人材バンク（就業支援サイト）の設置、▽各ライフイベントに応じた生涯研修の拡充、▽大学等との連携による広報・研修の拡充—などを掲げ、平成 29 年 3 月に就業支援サイトを日本歯科医師会ホームページ内に設置した。

また、日本歯科医師会が目指す女性歯科医師への支援事業は、内閣府が示したテーマ例のうち、特に「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」及び「起業等の女性のライフステージに対応した活躍支援」に該当している。

以上を踏まえ、女性歯科医師が歯科医療、公衆衛生を含めた社会活動においてより輝くために期待されることや、そこに立ちはだかる壁を検証することを目的に、国や歯科医師会における女性歯科医師及び雇用者への育児休業や復職に関わる各種保険・制度等の周知、研鑽を積むための情報共有、学生や臨床研修歯科医等への啓発・育成を図るとともに、歯科医師を目指す中学・高校生とその家族に今後の進路の参考にしていただくためにシンポジウムを実施した。

## 【日時】

2017 年 11 月 3 日（祝・金）13：00～16：00

## 【場所】

歯科医師会館 1 階大会議室（東京都千代田区九段北 4-1-20）

## 【参加者数】

102 名

## 【プログラム】

■第一部（13：05～14：50）

○基調講演（60 分）

「女性の活躍加速のために～女性が能力を発揮できる環境の整備～」

古屋 範子・元厚生労働副大臣

○講演（15分×3名：45分）

「私の日々の活動～キャリア形成・向上に向けて」

上原 美華・滋賀県開業歯科医師

則武 加奈子・東京医科歯科大学歯学部附属病院歯科総合診療部助教

白井 淳子・東京都福祉保健局東京都南多摩保健所 歯科保健担当課長

■第二部（15：10～16：00）

○パネルディスカッション（50分）

「女性歯科医師がより輝く未来へ」

コーディネーター

有松 美紀子・公益社団法人日本歯科医師会理事

パネリスト

上原 美華・滋賀県開業歯科医師

則武 加奈子・東京医科歯科大学歯学部附属病院歯科総合診療部助教

白井 淳子・東京都福祉保健局東京都南多摩保健所 歯科保健担当課長

【参加者のおもな感想・意見】（アンケート等から）

＜基調講演＞

- ・国の制度についてまとまっていたので、今後の参考になった。
- ・国の支援制度が充実してきたことは喜ばしいことで、どんどん利用していきたい。
- ・専門分野とは違った一般的なお話を聞くことができとても良かったです。
- ・色々な制度があることが分かった。
- ・各法案を立案し新設されていることを改めて知りました。
- ・歯科医師、歯科学生は、政策による制度、女性の勤務環境の整備の実態を知る機会が少ないので、勉強になった。
- ・各制度について具体的にわかってよかった。
- ・あまり知らなかった制度について聞いてよかった。
- ・女性が仕事を続けられる社会になると良いと思います。
- ・今後ライフイベントのときは積極的に制度を利用していきたい。
- ・知らない法律がたくさんあり、子育てに関して将来自分が開業したときに女性を尊重したいと感じた。
- ・国の対応がわかった。
- ・難しい内容なので、理解に時間がかかる。
- ・結婚や子育てしていない人にはピンとこない感じがします。

＜講演＞

- ・お三方とも、興味深い内容でした。特に白井先生のお話は公務員としての歯科医師の働きが知れて良かったです。
- ・様々な人の支えが必要なことを再確認できた。

- ・女性の立場での話し合いに色々と学ばせて頂きました。
- ・三者三様で良かったと思う。
- ・女性のライフイベントを攻略しながらのキャリア形成がよくわからなかった。分野によるとり組みの違いはわかった。
- ・歯科医師は素敵な仕事だと改めて気づかされた。(上原先生) 大学病院は福利厚生が充実していると思った。(則武先生) 行政歯科医師のご苦勞を知った。(白井先生)
- ・様々な立場を見ることができ、将来のイメージを想像できました。
- ・それぞれの立場でキャリア形成が異なることが分かり、ロールモデルとしての参考になりました。今後の育児に備え、家族・周囲の協力を得られるよう自分自身も努力していきたいと思います。
- ・多くの歯科学学生、臨床研修医の先生に(特に女性の)聞いてもらいたい内容だった。
- ・3つの方向からの視点で歯科医師としてどのように活躍されているのかが知れてよかった。
- ・歯科医師として同じ条件を持ちながら3種の別々の職業の方のお話を聞けて、将来の参考になりました。
- ・女性でも十分に活躍できることを学び、より一層歯科医師として働きたいと思った。
- ・サクセスストーリーは良かったが続けられないことも知りたいのでは？
- ・シングルマザー歯科医師や独身歯科医師もいても良かったかも。

#### <パネルディスカッション>

- ・若い女性の意見が聞けて良かった。
- ・男性の理解と協力が必要と再認識しました。
- ・ロールモデルを展開するための参考になった。
- ・行政職の多岐にわたる内容の紹介、興味深く聞きました。
- ・会場からも色々な地域の状況を聞くことができた。
- ・異業種からの参加でしたが、人事担当のため意義ある話を聞くことができました。
- ・仕事と家庭の両立の大変さ、けれど苦ではないという共通意見が印象的だった。
- ・自分自身は出産、育児の経験は無く、雇用者として、参考にさせていただきます。
- ・大学の子育て支援制度がよく分かった。
- ・個人的な質問にこたえていただきありがとうございました。
- ・普段このような機会があまりないのでディスカッションの時間は良いことだと思った。
- ・女性歯科医師は、結婚・出産などライフイベントを平行して、また、お休みしても復職して続けられる仕事であることがわかった。
- ・現役で働く方ならではの詳しい話を伺え良かった。

#### <シンポジウム全体>

- ・色々な意見が出て良かった。
- ・とても勉強になりました。

- ・大学生（歯科）にもっと聴いてほしかった。
- ・ほとんどの人は何となく歯学部に入って、厳しい現実を知ることになると思う。その学部生の時に本シンポジウムを聴けたら良かったと思った。
- ・やはり女性が働く環境はまだ理解が得られていないところがある、と思いました。
- ・全体的にほんわかした雰囲気良かったです。
- ・公衆衛生歯科医師という職業の選択があるとは知らなかったのととても良かったです。
- ・活躍の場は違えど、先輩方のご意見は大変参考になりました。出産を機に諦める方が少なくなるようなヒントがたくさんありました。
- ・ディスカッションの時間が充分で様々な話しが伺えて良かったです。
- ・僕は男だけど、女性も関わる職業のため、女性目線からも大切にしていきたい。
- ・将来についてのことを色々と考えさせられる良い機会でした。
- ・女性として上手く仕事と付き合っていく方法が学べました。
- ・実際は子育て、ママ業、家事、歯科医師、ドタバタで大変な面がみえなかった。
- ・おひとりの講義時間が短く内容がかけあしとなってしまったように感じます。

#### <最も印象に残ったこと>

- ・歯科医師として患者さんに笑顔になってもらうことは一番の喜びだということ。
- ・高校生の参加、男子学生の参加。
- ・若い人の歯科に対する意見が聞けたこと。
- ・女性医師のライフプラン、将来について。
- ・女性歯科医師の先生方は仕事と家庭の両立にとてもがんばっていらっしゃる。
- ・様々な方々のサポートが大切だということ。結婚や出産・子育てをメリットと捉えていること。
- ・高校生の発言が有意義だった。
- ・「歯科医師になって後悔しているという女性を聞いたことがない」という言葉。大学時代、研修医時代の多くの友人は妊娠して解雇されたり、仕事に恵まれなかったりで苦勞している。それでも求人は多く、給与も高いので、他の職種よりは少しは恵まれているのかと思った。
- ・自分にとってはライフイベント＝中断して当然、という感じだったので、中断後どうしていくかを考えるきっかけになりました。
- ・種々の取り組みが進んでいることを知った。
- ・それぞれ、異なる立場にある歯科医師が、生き生きと活躍されていること。
- ・仕事と家庭の両立の大変さ、まだ女性が活躍できる働きやすい時代ではないのだと分かりました。
- ・大変な時が楽しい時。
- ・男女共に働き方を変えていくということ、女性が働きやすい職場＝男性も働きやすく育児にも参加できることだと感じた。
- ・世代が異なるシンポジウムのお話しの補足性が高くライフステージへの対応が理

解しやすかった。

- ・ 法律を含め、沢山初めて知ったことが多く本当に有意義な時間をすごせたと思います。
- ・ リカレント教育→このことがあることを本日初めて知りとても良いものだと思います。また、医科歯科大学さんが行っている歯学部生と歯科衛生士学生とが共に学ぶことはとても良いなと思いました。
- ・ 結婚・出産を経て子育てと両立しながら、キャリアを積んでゆける働き方を学ぶことができ、より将来の人生について希望が持てました。
- ・ 悩みはみな同じだと思った。
- ・ いくら制度の充実を図っても、使われなければ意味はない。
- ・ 周囲の環境が恵まれると、仕事が続けられると思いますが仕事をしないと生活が出来ない人の環境とは区分けされていると思います。
- ・ もっと一般人に向けての理解をアピールすべき。
- ・ 基調講演を聞き、いろいろな支援制度があることに驚きました。自分が子育てで大変な時期には歯科医師会にも入会できず、今、少し手が離れて地域の会で理事等の仕事をしていますが、そういった支援の話は、全くとっていいほどあがってきません。

#### 【シンポジウム等を通して得た成果（効果）と課題】

- ・ シンポジウム全体への評価は「とても良かった」38%、「良かった」45%と8割を超える高評価を得た。  
プログラム別にみても、基調講演が「とても良かった」35%、「良かった」48%、パネルディスカッションが「とても良かった」43%、「良かった」45%であり、いずれもおおむね高い評価を得ていた。また、講演においては「とても良かった」53%、「良かった」43%と96%に達していた。
- ・ 基調講演の目的は「出産・育児・介護休業や復職に関わる国の各種制度等の啓発」、講演の目的は「開業（歯科医師会）、大学、行政の異なるフィールドで活躍している女性歯科医師それぞれの立場からの日々の活動の紹介や、女性ならではの問題にどのように向き合ってきたのか」である。  
前者は国の取組に触れる機会を与えることができたこと、後者は若い世代に様々な選択肢を提供することができたことから、所期の目的は達成できたと言える。これは、来場者からの意見が概ね好評を博していたことから窺える。
- ・ 最も評価が高かったパネルディスカッションにおいては、講演を行った3氏がパネリストとして登壇し、自身の進路決断時期や出産・育児等の経験談の他、「楽しく仕事を続けることの大切さ」などを説いた。  
来場者との質疑応答においては、高校生から「歯学部を受験します」との声が上がるなど、参加者数は少なかったものの、高校生や学生などの若い世代にライフプランを考える機会を与えることができたことは大きな成果と言える。
- ・ 一方、定員250名に対し参加者が102名にとどまったことは課題である。これに

は周知期間の短さや方法の工夫不足といった要因がある。

また、▽都市部と地方の違いの整理、▽学生などの若い世代からの教育の必要性、▽他業界との連携、▽雇用者側への喚起などについて示すことができなかつたことも課題である。

今後、女性歯科医師が増加していくと目されている中で、仕事を継続していくための環境の整備に向けて、出産・育児・介護等に係る国の制度等の更なる周知と併せて、取り組んでいく必要がある。

## 【今後の課題】

### ＜広報＞

- ・ 事業採択から運営会社が決まるまでの準備期間の間隔があいていることも手伝い、シンポジウムの趣旨や意義等を十分に周知・広報する期間を確保することができなかつた。また、大学生や臨床研修歯科医、高校生等の若年層への啓発が不十分であった。そのため、広報期間の確保と大学や高校等との連携による若年層へのアプローチを工夫することが不可欠である。

### ＜企画・今後の展開＞

- ・ 出産・育児・介護等に係る国の支援制度の普及啓発、歯科医師という職業が様々なフィールドで活躍することができること、歯科医療、公衆衛生を含めた社会活動においてより輝くために期待されることなどを示し、進路選択等の参考に資することなどを中心に、初期目標は達成できた。しかしながら、女性が抱える問題（立ちはだかる壁）を十分に検証するには至っていない。

壁の検証と課題解決に向けては、継続せずに単発で終わるのであれば意味を為さない。「男女共同参画」という言葉そのものがなくなる社会を実現させるためにも、全国展開に拡大するとともに、▽都市部と地方の違い、▽男女問わず、学生などの若い世代からの教育、▽他業界との連携、▽雇用者側（男性含む）への喚起などについて、啓発を図る必要がある。

また、来場者個々の意識高揚や効果的な啓発を図るべく、今回の質疑応答やアンケートだけでなくグループ討議等を盛り込むなど、来場者参加型をより強めていくような工夫も必要と考える。

# 「女性の活躍で和歌山が輝く！」

## ～みんなで作る50/50（フィフティ・フィフティ）～

(報告)

団体名 : 認定特定非営利活動法人日本BPW連合会

### 【開催趣旨・目的】

2015年9月、国連総会で採択されたSDGs（2030年までに解決すべき行動目標）の第5目標は「男女平等」の実現である。日本BPW連合会は2030年までに完全なジェンダー平等の実現を目指す「203050（ニイマルサンマルゴウマル）」を活動テーマに掲げ、男性や若者、高齢者など社会を構成する人々を大きく巻き込んで、討議を行い、アピールを採択するなど、各地で議論を深めてきた。

中小企業が多く、職場環境の整備が遅れて、「男女平等」が進んでいるとは決して言えない地域で、多様な人々が参加する議論の場を設け、地方の抱える課題解決策を探ることは、日本全国に共通する重要課題解決につながると考える。

今回、超高齢化地域で、中小企業が多く、男性の育児・家事参画が進まない和歌山において、男性も巻き込んだシンポジウムを開催した。男性を含む若者から高齢者まで、職種も多様な参加者による活発な議論を通して、2030年までに50/50（フィフティ・フィフティ）の達成に向けた『和歌山アピール』（別紙）を採択した。

この『和歌山アピール』は、政府（内閣府）をはじめ、和歌山労働局、和歌山県、和歌山市、共催団体、後援団体、協力団体等に伝達し、同時に、上記組織や団体に対して、和歌山アピールの実現に向けて尽力いただくよう理解を求めた。

このシンポジウムを契機として、男女平等社会が男性にも女性にも自分らしく生きられる社会であること、そして、地域の活性化につながるとの認識が醸成され、もって、男女共同参画社会実現に向けて行動を加速する機会とした。今後、和歌山クラブは機会があるごとに『和歌山アピール』を取上げ、その実現のために事業を展開していく。

また、日本BPW連合会として、地方都市でのイベントの成功事例を、各地の単位クラブと共有し、全国での展開に結び付けていきたい。

【日時】 平成29年11月18日（土）午後1時20分～午後4時15分

【場所】 和歌山商工会議所4Fホール（和歌山市西汀丁36）

【参加者数】 定員：120名

参加者：158名

(内訳) 一般参加者 111名（当日参加者6名）

BPW会員 37名

登壇者 10名

男性 42名 女性 116名

## 【プログラム】

・ 1時20分～1時30分 主催者挨拶等

・ 1時30分～2時30分 《トーク&トーク》 60分

出演：内閣府男女共同参画局・武川 恵子局長

太洋工業(株)代表取締役社長 細江 美則さん

(有)ViVifala 島ゆかこ代表取締役 島 由佳子さん

コーディネーター：NPO法人日本BPW連合会理事長 平松 昌子

・ 2時40分～3時40分 《問題提起》《グループディスカッション》 60分

### 《問題提起》

問題提起者：株式会社松源 西庄店店長 堀口 由記江さん

「国連女性の地位委員会」インターン参加者 川合 里沙さん

紀の川市食育推進会議会長 三國 和美さん

### 《グループディスカッション》

全体コーディネーター：和歌山大学准教授 金川 めぐみさん

アドバイザー：内閣府男女共同参画局・武川 恵子局長

NPO法人日本BPW連合会理事長 平松 昌子

NPO法人日本BPW連合会副理事長 名取 はにわ

参加者が5つのテーマごと2グループずつに分かれ、全部で10グループつくり、話し合った。グループディスカッションの全体コーディネーターの進行のもと、BPW 会員がグループ内にミニファシリテーターとして参加し円滑なディスカッションに努めた。模造紙、ポストイットを使いながら意見を出し、出た意見をまとめていった。最後に、1グループに1枚のフリップに話し合った内容のまとめの言葉＝一番アピールしたいことを書いた。

・ 3時40分～4時15分 発表と和歌山アピール採択 35分

10グループの発表者にステージに出てもらい、フリップを参加者に見えるようにもち、会場全体で共有した。その後、10グループから選抜して5グループに絞り、グループ内でのディスカッションの内容を発表。アドバイザーからコメントをもらった。最後に、参加者により『和歌山アピール』を採択した。

## 【参加者のおもな感想・意見】（アンケート等から）

（当日及び後日、参加者から直接聞いた感想）

- ・グループディスカッションがあるので、うまく話せるか心配しながらの参加であったが、話す前にポストイットに考えや感想を書いてまとめておいたので、緊張することなく話すことができ、楽しかった。
- ・日頃、話をしない分野の人々、年代の人と意見交換ができ、いろいろな意見が聞けて有意義であった。
- ・緊張するかと思っていたが、会場の和やかな雰囲気楽しく話し合うことができ良かった。
- ・フリップ に最終的な意見を書くのは有効な進め方であった。

（アンケートから抜粋）

- ・和歌山や国、民間が考えていること、思っている事が参考になった。40 歳代男性
- ・同じ女性の立場の仕事をする方の話がきけたことにより、みんなが同じような思いを持っていることに気づくことができました。40 歳代女性
- ・問題提起や達成に向けた活動が分かり有意義でした。60 歳代男性
- ・現状について、意識的に対策を行っている企業について聞くことができよかった  
男性女性の格差がまだまだ多いので対応しなければならない。
- ・世代の異なる方々とディスカッションの機会はないのでとてもよかったと思います。  
20 歳代女性
- ・男性の参加が多かったのがとても良かった。60 歳代女性
- ・とても素晴らしい内容でした。今後も同じようなシンポジウムを開催していただきたい  
と思います。40 歳代男性
- ・参加型で他の参加者と話ができよかった。50 歳代男性
- ・真の活動を見聞できて有意義でした。60 歳代男性
- ・普段お話しすることのない方々と接する良い機会となりました。ありがとうございました。  
20 歳代女性
- ・男女の平等の問題について、意識を持って考えている方々の出会いの機会となりました。  
20 歳代女性
- ・現状の問題と、これから意識しなければならないことが分かった。20 歳代男性
- ・盛りだくさんで刺激になりました。10 年後へのアクション、自分にできる範囲で取り  
組みたいと思います。50 歳代女性
- ・地方では「会社の中での女性の役割」がある意味固定化されているように感じます。  
男性も女性も、そのような考えの枠を取り払ってお仕事できることが男性・女性とも  
に活躍できることにつながるのではと感じました。様々な方とお話しでき、よい勉強  
をさせて頂きました。ありがとうございました。20 歳代女性

## 【シンポジウム等を通して得た成果（効果）と課題】

### 〈成果（効果）〉

- ・ アンケート集計から、「とても良かった」「良かった」を合わせると、シンポジウム全体が96,4%、「トーク&トーク」93%、「グループディスカッション」91,8%、「発表と和歌山アピール採択」89,4%と高評価であり、参加者の満足度も高かった。また、「今後のあなたの行動」の参考になったかとの間で、「とても参考になった」「参考になった」を合わせて93%であることから、参加者一人ひとりがこのシンポジウムから何らかの示唆を得たことがわかる。これを一時のことにせず、うまく具体的なアクションにつなげていきたい。
- ・ 参加者個人が、議論の中で、「男女平等」を自分の事として捉え、考える機会を得た。
- ・ 参加者が、男女が職場をはじめ社会の様々な場面で平等に活躍できるよう自分自身が行動せねばならないという意識改革が生まれた。
- ・ 通常の和歌山クラブの事業には参加したことがない新規の参加者が多く、参加者が男女共同参画の視点で考え、ディスカッションという能動的なかたちで体感し、普段の生活の中で男女共同参画の課題への気づきや理解の深まりを得られた。
- ・ 共催、後援、出演協力、広報協力などのため、従前からの連携団体をはじめ、新規開拓を試みた。このシンポジウム開催を通して、従前から連携できていた団体とはより理解が深まった。また、新しく協力を依頼した団体・企業とは新たな連携が生まれ、今後も発展させていく重要なきっかけとなった。
- ・ 和歌山では、講演会等受け身の行事は参加しやすいが、自分の意見を述べる、ワークショップ形式やグループディスカッションに苦手意識を持つ人が多く、参加を呼びかける段階でも同様の声を聞いたが、当日はどのテーブルでも、とても活発に、楽しく意見交換をする姿が見られた。テーマの設定、雰囲気作り、進行の仕方でも積極的な議論ができることを参加者自身も体感できた。

### 〈課題〉

#### （参加者について）

- ・ 全体参加者数は定員を上回り、男性も多様な年代の参加が多くあった。50歳代60歳代の参加者が半数強、あとの20歳代～70歳代以上はそれぞれ1割前後であった。今後、子育て中の若年層や学生の参加をどう促すかさらに工夫したい。
- ・ 共催や後援団体、協力団体による集客が男性参加につながった。  
共催：和歌山県中小企業団体中央会 和歌山県商工会連合会 一般社団法人和歌山経済同友会 学校法人近畿大学生物理工学部 JAわかやま  
後援：和歌山労働局 和歌山県 和歌山市 和歌山商工会議所 和歌山県経営者協会 一般社団法人和歌山青年会議所 国立大学法人和歌山大学 日本労働組合総連合会・和歌山県連合会（連合和歌山）

#### （企画について）

- ・開催時期が、地場産業のみかんの収穫期や他の行事・イベント、大学祭り等と多く重なり、当シンポジウムの意義や特徴（面白さ）への理解を得る努力がかなり必要であり、集客に苦慮した。様々な団体の外向きへの発信が活発になり多くの事業が催されるなか、開催時期についての決定は難しくなっていると考える。反面、関心を持てば遠隔地でも参加する人も多いのではないかと思われる。その中で、参加者の優先順位をあげるにはどうすれば良いか？は常に課題であるが、できるだけ多くの人に興味をもつ切り口、運営の仕方を熟慮し、広報の範囲を可能な限り広げることが必要だと考える。
- ・盛りだくさんの企画で、各々の時間が足りない感があった。特に、せっかく議論して発表の準備もしていただいたので、発表の時間をもう少し確保して、10グループ全ての発表ができるようにすればよかった。（当時は言葉での発表は5グループ）
- ・参加者が多くなり、会場が少々手狭になった。

（開催までの準備段階において）

- ・共催団体採択から受託会社決定までの期間短縮ができればよい。  
受託会社決定から具体的に準備が進むのでは広報が遅れるとの考えから、事業採択後独自でチラシを作成し、広報、集客にあたったが、受託会社決定後にチラシ作成から始めると広報が間に合わないのではないかと考える。
- ・受託会社デザイナーと企画側で、チラシ案のイメージにかなり乖離があり調整に苦心した。

（和歌山アピール実現に向けて）

- ・今後は『和歌山アピール』を機会をとらえて様々な分野に発信するとともに、その実現に向けて活動を進めていく。今回のようなシンポジウム開催も視野に入れ、地域の人々を巻き込んで、一人ひとりの行動、意識改革を促し、生活の中で実感できる203050の実現につなげていきたい。

## 「女性の活躍で和歌山が輝く！」～ みんなで作る50/50 ～【和歌山アピール】

2017年11月18日のシンポジウムにおいて、経済、政治、地域・家庭、教育、子育て・介護の5分野についてそれぞれの視点からグループで話し合った結果、全ての分野で男女が格差のない立場（50/50）で活躍し、特に「女性の活躍で和歌山が輝く」ことを願って、以下の和歌山アピールを採択します。

## 経 済（商・農・工）の分野では：

- ・超少子高齢化の和歌山に於いて、女性が十分に活躍し能力を発揮できる環境を整備していく。
- ・中小企業が多い地域性においても、男女が働きやすい職場づくりを目ざす。

## 政 治 の分野では：

- ・生涯を通じて、政治と暮らしが直結している事を誰もが理解できるよう工夫していく。
- ・『クオータ制』や『ポジティブアクション』の役割と意義について考える機会をつくる。

## 地 域・家 庭 の分野では：

- ・仕事と家庭の両立支援のため、老若男女が話し合う機会をつくり、家族はじめ地域社会の意識を変えていく。
- ・地域に残る『性別役割分業意識』をなくし、女性も地域の代表として表に立つ機会を増やしていく。
- ・現在、女性が多く担っている家事、育児、介護について男性が主体的にかかわれる体制を整えていく。

## 教 育 の分野では：

- ・『夢が叶う和歌山』を目ざし、人づくりに投資する。
- ・男女平等の教育を幼児から高等教育の場まで、徹底して実践していく。
- ・経済的な理由で男女の教育格差が生じることがないように、必要な子どもへの教育支援の実施について検討する。

## 子 育 て・介 護 の分野では：

- ・今一度意識を変え、母性神話をなくし、父親の子育て参画を進めていく。
- ・女性だけではなく、男性も含めて、介護による離職が生じないように、仕事と介護の両立ができる制度を整える。

## 来たれ、リーガル女子！～女性の裁判官・検察官・弁護士の仕事と働き方ってどんなかな～

(報告)

**団体名** 主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、近畿弁護士会連合会、大阪弁護士会、日本弁護士連合会、大阪大学大学院高等司法研究科、大阪大学大学院法学研究科、日本女性法律家協会  
共催：大阪大学男女協働推進センター

### 【開催趣旨・目的】

政府の「第4次男女共同参画基本計画」は、司法分野における施策の基本的方向として「法曹三者それぞれにおいて30%目標に向けた取組を加速していくため、法曹となり得る人材プールを拡大すべく、法曹養成課程において女性法曹養成に向けた取組を進める。」とし、日本弁護士連合会も「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」中「3弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消」において「⑧弁護士を目指す女子学生・生徒の裾野を広げるべく、大学や高等学校をはじめとする教育機関や女子学生等に対し、女性弁護士に関する情報提供を行う方策を検討し、実施する。」との具体的施策を掲げている。

しかしながら、司法試験合格者に占める女性割合は平成24年の25.9%をピークに顕著な増加はなく、逆に平成29年の合格者の女性割合は20.41%と減少している。現状、「法曹三者それぞれにおいて30%」という上記政府目標達成の見込みはないといわざるを得ない危機的状況である。上記政府目標を達成するには、まず、法曹を志望する女子学生を大幅に増加させることが不可欠である。

そこで、将来の進路を考える女子中高生及びその保護者に対して、普段の生活ではあまり接することのない女性法曹と触れ合う機会を設け、法曹の仕事の魅力やワークライフバランス・収入面・就職状況などを女性の視点から生徒たちに伝え、意見交換を行い、将来の進路選択の有力な選択肢として法曹を考えてもらうことを目的とし、本シンポジウムを実施した。

【日時】 2017年11月23日(祝・木) 13時～17時

【場所】 大阪大学豊中キャンパス(豊中総合学館、法経研究棟)

【参加者数】 223名(内訳：学生121名、保護者・教員102名)

### 【プログラム】

<第1部>

13時05分～(豊中総合学館4階 401講義室)

基調講演「女性法律家の魅力～そのやりがい語る～」

講師：林 陽子弁護士

(前国連女性差別撤廃委員会委員長、現同委員、第二東京弁護士会)

<第2部>

13時30分～(豊中総合学館4階 401講義室)

パネルディスカッション「女性法律家のさまざまな働き方」

パネリスト：森 純子判事(大阪地方裁判所)、赤羽 史子検事(大阪地方検察庁)、  
佐藤 倫子弁護士(香川県弁護士会)

コーディネーター：水島 郁子教授(大阪大学大学院高等司法研究科、大阪大学男女協働推進センター委員)

<第3部>

14時35分～

○学生対象：模擬裁判企画「有罪？無罪？どう考える」(豊中総合学館5階 模擬法廷)

講師：弁護士

○保護者・教員対象：説明会「法曹という職業選択について」

(豊中総合学館4階 401講義室)

説明者：水島 郁子教授(大阪大学大学院高等司法研究科教授、大阪大学男女協働推進センター委員)、森 純子判事(大阪地方裁判所)、赤羽 史子検事(大阪地方検察庁)、島尾 恵理弁護士(大阪弁護士会副会長)

<第4部>

15時30分～

○学生対象：グループセッション

刑事①(法経研究棟3階 L1講義室)

講師：下野 真弓検事(大阪地方検察庁堺支部)、佐藤 正子弁護士(滋賀弁護士会)

刑事②(法経研究棟3階 L2講義室)

講師：田中 千尋検事(大阪地方検察庁)、亀石 倫子弁護士(大阪弁護士会)

民事家事①(法経研究棟4階 セミナー室D)

講師：中武 由紀判事(大阪地方裁判所)、西村 香苗弁護士(奈良弁護士会)

民事家事②(法経研究棟B1階 セミナー室C)

講師：新海 寿加子判事(大阪地方裁判所)、日野田 彰子弁護士(京都弁護士会)

男女共同参画(豊中総合学館7階 総合セミナー室3)

講師：西片 和代弁護士(兵庫県弁護士会)、高坂 明奈弁護士(大阪弁護士会)

労働(豊中総合学館6階 総合セミナー室2)

講師：山浦 美紀弁護士（大阪弁護士会）、中島 ふみ弁護士（大阪弁護士会）

企業法務（豊中総合学館3階 L3講義室）

講師：竹田 千穂弁護士（大阪弁護士会）、中澤 未生子弁護士（大阪弁護士会）  
吉鹿 央子弁護士（グンゼ株式会社企業内弁護士・大阪弁護士会）

国際関連（豊中総合学館6階 L7講義室）

講師：高瀬 朋子弁護士（大阪弁護士会）、大石 賀美弁護士（大阪弁護士会）

憲法・人権（豊中総合学館4階 L5講義室）

講師：佐藤 倫子弁護士（香川県弁護士会）、高木 野衣弁護士（京都弁護士会）

医療・福祉（豊中総合学館5階 総合セミナー室1）

講師：松森 美穂弁護士（大阪弁護士会）、国本 聡子弁護士（大阪弁護士会）

16時10分～

○保護者・教員対象：模擬裁判企画「有罪？無罪？どう考える」

（豊中総合学館5階 模擬法廷）

【参加者のおもな感想・意見】（アンケート等から）

<第1部>

「法曹の人が国連でも活躍していると聞いて、興味を持つことができました。」（高校生）  
／「分からなかった部分をクイズ形式で教えて下さり、とても分かりやすかった。」（中学生）  
／「裁判や法律家に興味はあったものの、実際に裁判に関わる人のお話を聞くことは初めてで、より知識を深めることができました。」（高校生）  
／「私の興味のあるジェンダーに関する問題についてのお話をされていて、国連などではたらく道もあると聞き、めざしてみようかと思いました。」（高校生）  
／「女子(学生)の視点で仕事の話があり子育てについても、キャリアの中で関連させてお話いただけて、法律家の方の仕事に理解が深まり、親近感がわきました。」（保護者）  
／「世界にはばたく日本女性の活躍に驚きました。」（保護者）

<第2部>

「法律家として働いていらっしゃる方々の現状をより詳しく知ることができました。女性が働きづらいとよく言われるこの社会で自分の意志をもって働き、強く生きている方々の話を聞けて、カッコいいなと思いました。」（高校生）  
／「裁判官、検察官、弁護士の知らなかった部分が知れました。今までは遠く感じていて、ぼんやりとしかどういふものか知らなかったけど、今回分かってうれしかったです。」（中学生）  
／「まさに聞きたい質問がならび、お答えもわかりやすい話し方で、よくわかりました。何よりとて

も楽しく仕事をされていることがよく伝わってきました。」(保護者)

#### <第3部・模擬裁判>

「本当の裁判のようで本物を見たことがない側からするととても魅力的でした。」(中学生) / 「裁判にはたくさんの考慮すべき点があって難しいと思いました。それぞれの役職の方の臨場感あふれる演技がとてもよかったです。」(高校生) / 「裁判はドラマとかでしか見たことがなかったし、ニュースでも絵などでしかでてこないの、初めてちゃんとした裁判を見ることができとても貴重な経験になった。」(中学生) / 「もう少したっぷり見たかったです。」(保護者) / 「初めて、模擬裁判を目にすることができた。興味があったので、すごく良かった。区切って説明があったことが分かりやすかった。」(高校生)

#### <第4部・グループセッション>

「ブラック企業とか過労死が問題になっている中で、労働に関して知らなかったことを知るいい機会になった。楽しかったです！」(高校生) / 「とても近い距離で話が聞け、自分の将来について考えることができました。」(中学生) / 「進路になやんでいたの、いろいろなお話を聞いて良かった。やはり法学部を目指そうと思います。一番楽しかったです。」(高校生) / 「いくつか質問をさせていただき、ここでなければ知ることができないことを知れて良かったです。」(中学生) / 「グループのテーマを超えてたくさんのお話(体験談など)を聞け、かつ質問もたくさんさせて頂いて楽しかったです。」(高校生) / 「第1~3部では200人で話を聞いていたけれど、第4部は少人数で話を聞くことができたので、すごく詳しい話を聞くことができたし、質問もできる時間があったので、すごく貴重な経験ができ良かった。」(中学生)

#### 【シンポジウム等を通して得た成果(効果)】

下記アンケートの結果によっても、自分からは遠い存在、堅くてまじめで楽しくなさそうだと法曹に対するイメージが変わり、身近で、仕事にやりがいを持って取り組んでいて魅力的という良いイメージとなっている。その結果、司法を身近に感じるだけでなく、自分の進路選択の一つとして法曹を考えたいという声もあり、本企画開催の目的は成功したと評する。**女子中高生の進路決定に際しては、保護者が大きな影響力を持つと思われるが、法曹の現状を知ったことで視野が広がったとの声もあり、保護者の意識を変えることができた点も大きい。**また、この企画にかかわった若手の女性法曹が改めて自分たちの仕事の魅力を確認し、今後ますます活躍の場を広げていくことが期待される。

本年度は、模擬裁判も取り込み、中高生が受け身だけでなく、自分で法的視点から考える体験をしてもらったというのもいい結果につながったと思う。

#### <イメージが変わったというアンケート結果>

「世界の違う存在」→「自分にもなれるかなと少し近くに感じ、より興味がわいた。」

(高校生) / 「罪を犯した人を裁き、正しい方へ自立させ、社会の治安を守ってくれる心強い人」 → 「本当にだいぶ変わりました。裁判官、検察官、弁護士さんたちがどれだけ人につくしているのかがわかり、自分もみがいていくべきところをみがいていきたいと思います。」(中学生) / 「固い人が多いイメージ」 → 「みんな明るい人で、仕事に対してやりがいをもっていることがわかって魅力的」(高校生) / 「かたい感じ。真面目しかいない。楽しくなさそう。」 → 「結構楽しそう」(中学生) / 「女性に対して厳しいイメージ」 → 「男女性差があまりないと知った。」(中学生) / 「勝つためにきついスケジュールで動き回り、負けると依頼人から責められる大変な仕事」 → 「勝つだけが全てではなく、信念をもって裁判することで負けてもその頑張りが伝わり感謝される」(中学生) / 「全く興味がなかった。魅力を全く感じていなかった。」 → 「とてもおもしろそうで驚いた。視野が広まった。」(保護者) / 「女性だからマイナスのイメージが多かった」 → 「女性だからできることがたくさんあってすごいと思った。」(中学生)

【いい意味でイメージが変わらないというアンケート結果】

「ずっとかっこいいままです」(高校生) / 「想像どおりすてきなお仕事だと思いました。」(高校生)

<全体その他の感想>

「法学部や法曹に漠然と興味があったのですが、より一層深まりました。進路に迷っていたので、とてもいい機会になりました。」(高校生) / 「改めて法曹界の仕事につきたいという思いが強くなりました。」(高校生) / 「将来の夢の選択肢が増えてとても良かったです。」(中学生) / 「法学部は特別な人たちの行くところというイメージが変わった。」(保護者) / 「法曹界の人を近くで見れたり、話が聞けて、とても有意義な時間を過ごすことができました。」(中学生)

【今後の課題】

1. 全国に広げる

昨年は東京で開催し、本年度は大阪で開催し、いずれも好評を博した。しかし、女性弁護士のニーズは各地方にあることから、次年度以降は高裁管内の各ブロックの地方で、引き続き開催することが望ましい。既に、企画の骨はできており、ノウハウを蓄積し、承継可能である。後は、各地の規模と特色を生かした工夫をもって、同様のシンポジウムを開催し、全国に女性法曹希望者を増やしていきたい。

2. 関心を今後につなげる

本企画により、法曹の道に関心を持った、また持ち始めた中高生の思いをそのまま引き継ぐにはどうすればいいかを考えることも今後の課題である。法学部に入ってもロースクールに進学しない学生、ロースクールに入っても司法試験を受験しない学生も多数いる。

彼女たちの目を法曹にひきつける更なる取組を考えていくことも今後の大きな課題である。

# AI時代 女性・少女が未来を拓く-ステレオタイプの殻を破ろう-

(報告)

団体名 : 特定非営利活動法人 国連ウィメン日本協会

## 【開催趣旨・目的】

AI (Artificial Intelligence: 人工知能) によるイノベーションは、私たちの生活や社会、経済に大きな影響を及ぼすようになってきた。2030年頃には多くの知的課題をこなすAIの登場で多くの人が職を失うという試算もある。

女性・少女がこうした時代に取り残されることのないよう、新しい技術や情報へのアクセスを推進し、生活や仕事環境の変化に応じた女性・少女の権利を擁護し、経済的エンパワーメントに利する政策や制度を構築することが必要である。女性・少女自身も従来のステレオタイプ的な進路選択や就業意識を一新し、新しい時代にふさわしい能力と意欲を身につけることが求められている。

本シンポジウムでは、特に女性・少女の仕事のありように焦点をあて、AI時代がもたらす仕事環境の変化に、効果的に対応する重要性を示唆する。ついで、各分野の専門家等から、来るべき時代にふさわしい女性・少女のキャリア形成について議論いただくことで、女性・少女の新たな可能性を探り、女性・少女が躍進することによって、AI時代がもたらす多様な価値観の転換に対応し、日本およびグローバル社会の共存及びさらなる進化への方向性を明確にすることをめざす。

【日時】 2017(平成29)年12月2日(土) 14:00~16:40

【場所】 津田塾大学(千駄ヶ谷キャンパス) 広瀬記念ホール(SA305教室)  
東京都渋谷区千駄ヶ谷1丁目18-24

【参加者数】 210名

【主催】 内閣府、男女共同参画推進連携会議、津田塾大学、公益社団法人ガールスカウト日本連盟、一般社団法人大学女性協会、特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会

【後援】 経済同友会、国立研究開発法人科学技術振興機構、独立行政法人国際協力機構、国連ウィメン日本協会北九州、国連ウィメン日本協会大阪、国連ウィメン日本協会よこはま、国連ウィメン日本協会東京、国連ウィメン日本協会さくら

## 【プログラム】

開会挨拶(10分) 14:00~14:10

有馬 真喜子(特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会理事長)

高橋 裕子(津田塾大学学長)

基調講演(40分) 14:10~14:50

AI時代のキャリア形成 ~女性・少女が躍進する未来に向けて~

井上 智洋 氏(駒澤大学経済学部准教授)

〔休憩 15分〕

パネルディスカッション(90分) 15:05~16:35

AI時代 テクノロジーと共存する社会で女性・少女はどのように仕事や生活に  
チャレンジしていくのか

パネリスト 井上 智洋 氏 (駒澤大学経済学部准教授)

萱野 稔人 (津田塾大学総合政策学部長・教授)

国谷 裕子 氏 (東京芸術大学理事、慶応義塾大学特別招聘教授、  
FAO(国連・食糧農業機関)親善大使(日本担当))

戸嶋 一葉 氏 (日本マイクロソフト株式会社プラクティスディベ  
ロップメントマネージャー)

コーディネーター 田中 由美子 (特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会理事)

閉会挨拶(5分) 16:35~16:40

**【参加者のおもな感想・意見】(アンケート等から)**

- AI時代というより、普遍的な、女性男性を問わない、社会での生き方、成長のあり方について考えることができた。
- 大変楽しく有意義な時間であった。
- AI時代は、必然的にその流れなのだろう。ステレオタイプの殻を破る機会になり、女性の力が男女平等に発揮されるようになるとよい。ステレオタイプを捨てて、理系女子をたくさん育てよう。
- 日本の性別役割分担の根強さには驚き、絶望感さえ覚えるが、今日の講座で少し希望を抱くことができた。
- AIと女性について具体的にイメージできなかったが、今日のパネルディスカッションでは参考になった。
- 今後も同様のセミナーを開催いただけたら幸いである。
- 今大学4年生で来年4月から会社で働く身としては、今日聴いた内容は非常に勉強になった。色々なことをもっと自分自身で考え、行動していかなければならないのだと気が引き締まる思いだった。もっともっと若い世代こそがこのような機会に触れるべきだと思う。学生の参加者がもっと増えるように工夫したらよいのではと思った。

**【シンポジウム等を通して得た成果(効果)と課題】**

- 井上氏による基調講演では、今後、高度にAIが発達した時代が到来した場合、事務職のような職業はAIに代替されることが想定されるものの、クリエイティビティーやマネジメントに代表される、ホスピタリティーに関わる職業は代替されずに残るという見通し  
が示された。一方、こうした職業においては男女の能力差はなく、労働時間は短くとも、付加価値を付けられる時代が到来すれば、むしろ、出産や育児の両立が、比較的容易になるという期待を持つことができることが解説され、参加者に、今後求められる働き方についての示唆を与えることができた。
- パネルディスカッションでは、異なる分野(経済および女性教育の専門家、ジャーナリスト、企業)からパネリストを迎えたことにより、AI時代の到来に予想される社会の変

化や、今後予想される問題、それに対応する女性の働き方の変化などについて、幅広い視点から議論が交わされ、参加者の理解を深めることができた。

- 参加者からパネリストへの質疑応答の時間を設け、自由に質問を受け付けたことで、参加意識の高揚につながると同時に、パネリストを含めたより幅広い議論につながることができた。

#### 【今後の課題】

- 「AIの発達による社会の変化」という大きなテーマを、今回一回限りのシンポジウムにおいて議論し尽くすことはできないため、参加者からの要望にもあったように、テーマを掘り下げ、再度、同趣旨のシンポジウムを開催することを検討することが望ましい。
- 参加者数については想定を超えるものであったが、その比率は女性が多くを占めたことから、企業関係者へのダイレクトメールの発送数を増やし、働き盛りの男性を含めた企業関係者の来場増につなげるなど、今後は男性の参加を進める方策が必要である。
- AIの発達に伴う社会の変化によって、生活に大きな影響を受けるのは、若い世代が中心となることから、上記とあわせて、大学関係へのダイレクトメールおよびその他の周知広報の取り組みを手厚くするなど、20歳代および30歳代の参加を進める方策を検討する必要がある。

# 働 き や す い 地 域 は 暮 ら し や す い !

「九州男女」の共同参画」～ワーキングスタイルから考えるまちづくり～

(報告)

団体名 : 一般社団法人日本ヒープ協議会 九州支部

## 【1】開催趣旨・目的

日本ヒープ協議会は、企業等の消費者関連部門等に働く女性が、生活者と企業のパイプ役としてよりよい仕事をするため、その能力向上を目的に 1978 年に設立された団体である。女性の団体として発足当初より男女共同参画にも取り組んできた。2017 年度は、「三位一体で描く消費環境デザイン～消費者・企業・行政で紡ぐ次世代の消費社会～」をテーマに活動を展開。本シンポジウムは、さらに地方ならではの、地域からの視点を加え、「働きやすい地域は暮らしやすい! “九州男女”の共同参画～ワーキングスタイルから考えるまちづくり～」とした。

地方において定着した感のある「男女共同参画」ではあるが、地方・地域での働き方において、男女共同参画の視点に立った社会の実現は、いまだ現実味を帯びていない。九州独特の意識や風土、伝統的価値観が、働き方やその環境整備を阻んでしまう現実を認識した上で、地域における女性活躍推進、九州の男女共同参画に焦点を当て、地域・企業・ヒトが互いに機能し合う、コンパクトなまちづくり(コンパクトシティ)を掲げた。そして企業と企業で働く私たちヒープがこのテーマを提案することで、企業努力だけでは足りない、地域の行動や意識の変化を求め、男女共同参画の環境づくり、九州の意識や風土を見つめなおすきっかけにつなげたいと考えた。

本シンポジウムは、福岡と熊本の2都市・同テーマで開催した。第1部は、地方創生や女性の活躍推進に貢献している地域のリーダー的企業や知見あるパネリストが、「企業の男女共同参画の取組を軸に、地方創生や地域貢献への取組」を語り、福岡と熊本での「男女共同参画を描きやすいまちづくり、企業の取組や課題・現状」を提示。そこで共有した情報と意識をもとに、九州支部オリジナルのヒープカフェ(ワールドカフェ)の手法によって、第2部で、様々な世代の男女が集まった全参加者の下、地域に根差した男女参画の課題をひも解き、「ワーキングスタイルから考えるまちづくり」のキーワードを導き出すこととした。

【日時】 <福岡> 平成 29 年 12 月 10 日(日) 13:00~17:00(開場 12:30)

<熊本> 平成 30 年 1 月 13 日(土) 13:00~17:00(開場 12:30)

【場所】 <福岡> エルガーラ中ホール 福岡市中央区天神 1-4-2-7 階

<熊本> 男女共同参画センターはあもにい 熊本市中央区黒髪 3-3-10

【参加者数】 <福岡> 計 97 名 <熊本> 計 74 名

【プログラム】 2 会場共通

13:00~13:10 開会挨拶

- ・内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)岡本義朗
- ・一般社団法人日本ヒープ協議会 九州支部長 花田泉

13:10~15:00 第1部: パネルディスカッション

「企業の取組事例から、福岡市での働きやすい&暮らしやすい男女共同参画のコンパクトシティを考える」(2 会場共通)

<福岡講演者> ・堤 新吾氏 エフコープ生活協同組合 専務理事

- ・村山 由香里氏 株式会社アヴァンティ 代表取締役社長
- ・原口 尚子氏 公益財団法人九州経済調査協会 調査研究部研究員
- ・加留部 貴行氏 九州大学大学院統合新領域学府 客員准教授

<熊本講演者>・矢田 素史氏 九州産業交通ホールディングス株式会社 代表取締役社長  
・田村 祐輔氏 株式会社鶴屋百貨店 常務取締役企画本部長  
・丸野 香代子氏 株式会社談 代表取締役

15:10～16:40 第2部: ワールドカフェ(ヒーブカフェ)

ワーキングスタイルから考えるまちづくり「働きやすい地域、暮らしやすい地域には何が必要か」

<ファシリテーター>・花田 泉 クリエイティブオフィスビーンズ/日本ヒーブ協議会理事

・岩井 美樹 有限会社リアプロジェクト/日本ヒーブ協議会会員

16:40～17:00 閉会挨拶

・一般社団法人日本ヒーブ協議会代表理事 宮木由貴子

## 【2】福岡会場内容

### ■第1部: パネルディスカッション (13:10～15:00)

テーマ: 企業の取組事例から、福岡市での働きやすい&暮らしやすい男女共同参画のコンパクトシティを考える

#### ●堤 新吾氏(エフコープ生活協同組合 専務理事)

エフコープは、1983年、福岡県内の5つの生協が合併して設立された。

基本理念は、「ともに生き、ともにつくる、くらしと地域」。くらしを支える事業には、「無店舗事業」「店舗事業」「福祉事業」「葬祭事業」「共済」だけでなく、「ハウジング」「しょうがい者支援事業」「商品検査センター」「電力事業」「農業生産法人」等多岐にわたっている。女性の社会進出にともない、井戸端会議的に集まり分ける、以前の共同購入よりも個別宅配が急増。働く女性の増加と共に時短の食材や品揃えも充実、変化を遂げている。70歳定年制度設定、同一労働同一賃金を実現。女性活躍の場としては、女性チームの声から生まれたスマホアプリの開発で冷蔵庫の食材管理をする等、子育て応援チラシや商品づくり等、様々な活躍の場を提供できている。女性活躍推進は、ジョブローテーションやリーダー研修等も取り入れ、16年度のフルタイム女性の採用比率は21.8%。管理職の女性比率が14.5%で、女性の役付比率は管理職含め32.4%の登用を達成している。子育てを応援するチャイルドケア制度も17年前に導入、くるみんやえるぼし認定を始め、フルタイムと定時の雇用形態を移行できる制度も実施して、多様な働き方のロールモデルを展開している。

#### ●原口 尚子氏(公益財団法人九州経済調査協会 調査研究部研究員)

九州、沖縄、山口の経済に関する調査研究を行うシンクタンクとして70年を迎える団体で、自身は町づくりや高齢社会に関する調査研究を担当。団塊ジュニアが前期高齢者になると同時に、今まで「支える世代」と考えられてきた労働人口が不在となる2035年問題に対し、待機児童、介護難民、空き家、孤独死、つながりの希薄化等多様な問題が、個人ではなく社会全体の問題となる時代の課題解決のために多様な主体が互いに支え合うシステムや支え合うマインドをどうつくるかを研究のテーマとする。特に、縦割りではなく、住民・事業者・行政が地域や社会の課題を共同で解決できる「おたがいさま」の関係のある地域づくり、「おたがいさまコミュニティ」の在り方について研究を重ねている。韓国ソウル市のソンミサン・マウルという地域事例では、共同出資から住民に必要なものを事業化。例えば、保育園をつくる際、この地域だったらこうしたいというアイデアを出し、先生の紹介や自分が子供を見たり、通わせたり、一人一人できることを持ち寄って共同出資で設立。自転車道をつくり、卵アレルギーの子供のために有機農の卵のアイスクリームをつくり、共同購入する場所としてコミュニティカフェを近隣に置く。さらに通わせたい小学校・中学校・高校がないから代案学校をつくる等、みんなのアイデアに共同出資して住民が必要なコミュニティをつくっている。活動参画者を「活動家」と呼び、どんどん増やしながら、自分たちの住みやすい町を、お母さんもお父さんも協力し合って子供を育てている。ソンドル・マウルという地域では、共同育児から始まり、省エネや環境保持等に取組むことで町づくりの

活動を広げている。このように働きやすい街づくりのためには、一人で頑張るのではなく、みんなで持ち寄る。ないものをねだるのではなく、あるものを活かす。できることを批判するのではなく、できることを試してみる。特定の対象に対する対策でなく、全世帯の参加策へと広げ、お金のために時間を売る働き方から、時間を寄付したり交換したりする働き方や自分の才能を寄付するというやり方もある。周りのいろいろな人、地域住民、法人市民、事業者がお互いの力を借り、一緒にやっていく。そうやって地域の暮らしのこと、町や暮らしについて話し合えるような、そういう関係をつくること。いろんな「あったらいいな」、そんな「おたがいさまコミュニティ」で住みやすい町づくりができていくのだと思う。それが、男女共同参画社会の地域の在り方の目標に近づくのではないか。

### ●村山 由香里氏(株式会社アヴァンティ 代表取締役社長)

福岡で働く女性を応援する情報誌「アヴァンティ」を出版して 25 年。登録企業に無料配布して、「あきらめないで一步前に入る勇気を持とうよ」のメッセージを発信している。毎月、地元で活躍する女性を紹介するインタビューシリーズを 20 年以上継続。読者にとってのロールモデル紹介であり、地元でのロールモデル発掘となった。また、人と人をつなぐ場として、シンポジウム、ツアー、食事会等、25 年間で 10 万人近く動員。社員数 20 名、全員女性で新卒採用も多く、育休取得率 100%。妊娠して辞める社員はいない。夫の転勤でも在宅勤務の正社員が東京、長崎、鹿児島にでき、時短社員でも管理職を継続する会社となった。また、自身は福岡県の男女共同参画センターで 5 年間館長を務めた。男女共同参画は 50~80 代の地域の女性団体の活動がメインだった 2010 年当時、「女性が活躍できる社会に変える」という思いで、問題を若い女性や企業のトップに伝え、管理職、経済界を巻き込んだ。女性活躍のための日本の法律は、86 年男女雇用機会均等法、99 年男女共同参画社会基本法、2016 年の女性活躍推進法で、大きく変化。しかし、2017 年 11 月、世界経済フォーラム(WEF)の「男女格差報告」では、日本は過去最低の世界 144 か国中 114 位。経済分野 114 位、政治分野 123 位と低い。日本は先進国のはずなのに、女性の地位では時代に取り残された感がある。2013 年、総理が経済会のトップに、せめて一人は女性の役員をとの要請は影響力が大きかったが、それから増えて 3.3%。ノルウェーは 40%を超え、スウェーデンは 30%近い。ノルウェーはクオータ制で、役員の内 4 割以上がどちらか性でないと上場を廃止する、すごい政策だ。日本の大きな問題は、男性の長時間労働と大企業の転勤システム。長時間労働に対しては働き方改革が功を奏している。女性が仕事を辞めざるをえない大きな理由である転勤問題も、夫の転勤で妻も同じ地域に転勤できる制度を持つ企業も出てきた。男性の家事育児参画では、「男子厨房に入らず」の時代から、イクメンや弁当男子等が出現し、「家事ができる男性がいい」という時代に変化している。90 年代初め、男女の家庭科共修が始まり、価値観が変化し、家事に抵抗のない世代が育っている。

「少子化は女性たちの反乱か？」とさえ思える。夫が家事や育児をすると、二人目以降の子どもの出生率が高いという興味深いデータがある(男女共同参画白書)。夫の家事・育児時間がゼロの家庭は、二人目以降ができるのは 1 割弱。2 時間未満の家庭では、約 3 割、6 時間以上だと 8 割を超える。夫の家事育児参画と少子化は、実はものすごい関係があるのだ。女性が活躍する日本の未来は男性の家事育児参加が大きな鍵。家事や育児や介護を、男女共に、そして、経済も家庭も共に担い合う社会をつくることだ。日本の男性の育児休業取得率は 3%と低すぎる。男性が育休を取らなければ、男性と女性がフィフティフィフティで仕事をしていくのは不可能だろう。

### ●パネリストのトークセッション

### (九州男児・九州男女について)

- ・九州男児から感じるのは、女性が男性を立てるのが上手。女性が一步後ろに引いている感じがする。
- ・地域の例として、夫婦の男性が組織の会長で、女性は同じ現場で一生懸命働くというようなスタイルがある。

### (地元企業での女性の登用について)

- ・東京の肩書のある女性を連れてくるような事例も多く、下から上がってくる女性を登用する例をあまり聞かない。支社にはいるが本社にまだ女性役員がない。これは男性側の意識が強いのでは。
- ・企業で頑張っている女性に出会う機会が少ないから、出会う場づくりや情報発信の継続は大切。見えるということが大事だ。

### (地域や企業内で感じていること)

- ・SNSの普及で、世代だからこそその悩みの共有、頑張っている姿、普段のみんなの姿を通じて共感することで、また頑張ろう、何か一緒にやれることはないか等、うまい循環ができています。
- ・SNSを通じて復興支援の状況を知ったり、様々な活動を支援でき、長年の交流につながっている。
- ・出産して辞める女性のスタッフはいないが、育休の間に自分のキャリアが遅れるということ、女性自身が相当心配している話を聞く。組織として制度も含めて、そんなことはないという空気を作ることは重要な課題ではないかと感じる。
- ・男性の育休を取れない大きな理由の一つに、給料がなくなること、昇進に響くのではないかとという危惧があると聞く。実際に取組んだ男性が昇格したり、最近増えてきた男性の保育園の送り迎え等も含め、子育て中の女性に配慮するのと同じように、子育て中の男性に配慮することも必要だが、配慮のさじ加減は非常に難しいだろう。
- ・外国の女性の人生設計やキャリアアップの実情とその賢明な努力を知ることで、選択や発想の転換に大きなインパクトを与えることができる事例となる。
- ・同様に男性の家事参加の現状も海外の事例を紹介する等、話だけではなく、見える化する。

### (「働きやすい地域は暮らしやすい」のテーマに寄せて)

堤氏：一番思うのは、年齢や性別の関係なく、新人でもベテランでも、同じ課題について同じ目線で物を言える、受け止められる組織を作ること。それが私の役割だろうと考える。言うのは簡単だが、トップ層の在り方次第で一気に閉塞してしまうこともある。「発信し続ける」というのは極めて重要だ。

原口氏：「暮らしやすい地域が働きやすい」と、ループしていくと感じた。

村山氏：企業に勤める働き方だけではなく、フリーランスも非常に増えている。当社も、育休中に勉強を始め、復職時に副業をしたいと週3日勤務を始めた社員がいる。これからの時代はいろんな働き方をする男女が出てくるだろう。ITを使うことで遠隔でも仕事ができるという意味では暮らしやすい。自分たちのアイデア次第で社会も変化・変革すると感じる。

加留部氏：働き方改革が課題の今、「タイム イズ マネー」であり、「時間の使い方をどうするのか」と捉える。時間の使い方は自分の生き方そのもので、どういう時間の使い方をしたのかということが生き様そのものだと感じる。つまり、働き方改革＝生き方改革だと。ヒープカフェで意見を大いに交換してもらいたい。

## ■第2部：ワールドカフェ(ヒープカフェ) (15:10～16:40)

テーマ：ワーキングスタイルから考えるまちづくり「働きやすい地域、暮らしやすい地域には何が必要か」

参加者全員でテーマを共有し、発言し、考える、ワールドカフェを、独自の「ヒープカフェ」スタイルで実施。1部のシンポジウムを受け、今回のテーマである、地域やまちにどう落とし込んだらいいのかのセッションを進めた。

- ・セッション1:自己紹介&前半のシンポジウムで「目からウロコだったこと」
- ・セッション2:会社と地域に何があったら働きやすく、暮らしやすくなるか
- ・セッション3:それを具体化するには何が必要か
- ・ハーベスト:なるほど!と自分なりに気づいたことは何か
- ・ウォーキング:みんなの意見を見る・共感する
- ・まとめ:共感者が多かったキーワード作成者から一言コメント

◎共感を呼んだキーワード:「おたがいさま」

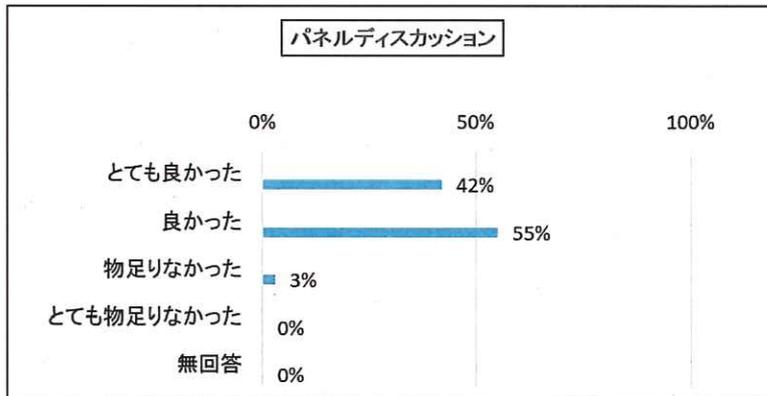
・会社でも地域でも「おたがいさま」の気持ちを皆が持つこと。そして「できること」を共有する場を持つこと。

- ・「おたがいさまコミュニティ」が大事。主体的にかかわり、それぞれの役目を果たす。
- ・お互いに相手を理解しようとする姿勢
- ・家庭も社会もすべてが“おたがいさま”
- ・風通しの良い職場。お互いを認め合う組織風土
- ・地域や家庭でも、「手伝う」じゃなくて、一緒にやるのが当然

■参加者のおもな感想・意見（アンケート等から,n=69）

●【第1部】パネルディスカッションは良かったか？

「とても良かった」42.0%、「良かった」55.0%。トータルポジティブ 97.1%の高い評価を得た。



<「とても良かった」コメント>

- ・それぞれの立場の示唆に富んだ話が聞け、新たな発見があった。(40歳代男性・会社員)
- ・他の企業の話聞くことができないのでいい時間だった。周りに伝えたい。(20歳代女性・会社員)
- ・時代背景をしっかりと見据えた取組を知った。(50歳代女性・会社員)
- ・データに基づいた深い内容で、たくさんの気づきがあった。(50歳代女性・会社員)
- ・隣の席の方とのディスカッションの時間が良かった。(40歳代女性・会社員)
- ・地域づくりの視点、転勤、遠隔での就業等、参考になった。(30歳代女性・会社員)

<「良かった」コメント>

- ・3名、違う視点から分析されていて面白かった。(40歳代男性・会社員)
- ・さまざまな事例があって良かった。(50歳代女性・自営業)
- ・原口さんの報告は今後の社会づくりにおいて重要な視点を持ち合わせている。報告を後日HPにアップ

してもらいたい。(40 歳代男性・団体職員)

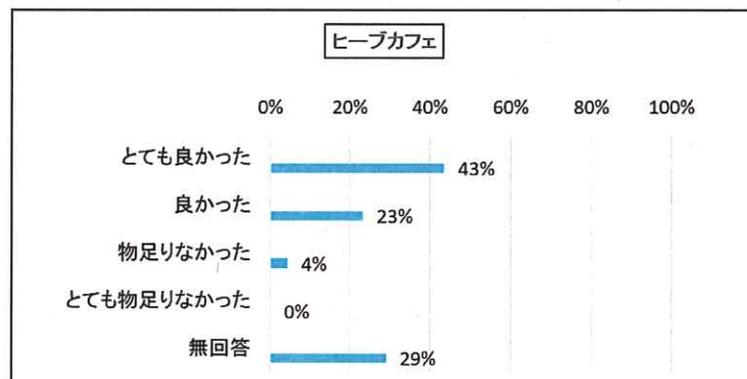
- ・男性の家事参加率が日本の少子高齢化問題の解決にもつながるという視点は面白い。(40 歳代男性・会社員)
- ・パネリスト同士のやりとりの時間がもっと欲しい。(40 歳代女性・会社員)
- ・UDトークが意味不明。(40 歳代女性・自営業)
- ・ディスカッションの時間をもう少し多くとってほしかった。(40 歳代女性・会社員)
- ・時間が少し足りなそうだった。(20 歳代男性・学生)

#### <「物足りなかった」コメント>

- ・女性活躍推進の具体例をもう少し聞きたかった。(50 歳代女性・会社員)

### ●【第2部】ワールドカフェ(ヒープカフェ)は良かったか？

「とても良かった」43.5%、「良かった」23.2%。トータルポジティブ 66.7%の評価を得た。



#### <「とても良かった」コメント>

- ・いろいろな企業、地域、世代等、いろいろな方の考えや思いが聞けて面白かった。(20 歳代女性・会社員)(30 歳代男性・会社員)(40 歳代女性・公務員)
- ・少し時間が短かったが、普段話すことのない方と話せていい経験だった。(20 歳代女性・会社員)
- ・次々と新しいアイデアに触れ、自分の中に気づかなかったアイデアが出てきて楽しかった。(50 歳代男性・会社員)
- ・いろいろな意見が飛び交い、分からないワードも出てきたのもっと勉強しようと思った。(20 歳代女性・会社員)
- ・いろいろな業種と話げできた。回ることで意見の共有ができた。(20 歳代男性・学生)
- ・とても良かったが、移動が多すぎて最後は意見が重なり、あまり発言ができなかった。(40 歳代女性・会社員)
- ・初めてのイベント参加で、ワールドカフェは大変参考になった。(50 歳代女性・会社員)(60 歳代男性・会社員)

#### <「良かった」コメント>

- ・テーマが理解できた。(30 歳代女性・会社員)
- ・多くの方の声、考え方を聞くことができた。(40 歳代男性・会社員)
- ・同じパネルディスカッションを通して感じたことを共有できた。(20 歳代女性・会社員)

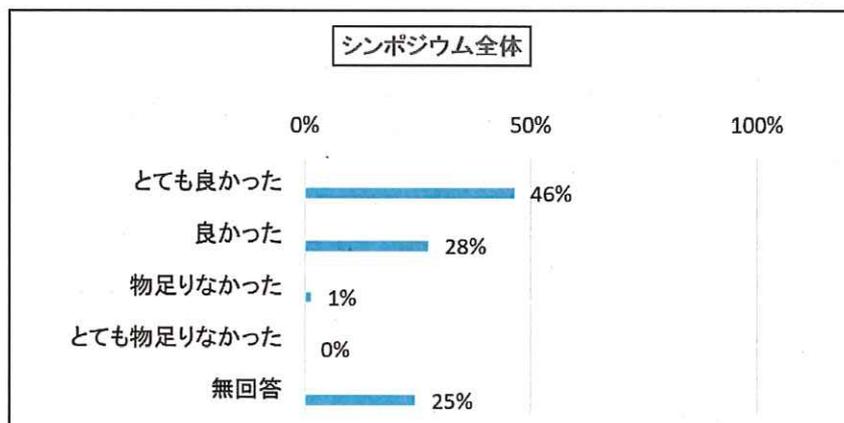
- ・ディスカッションや進め方等、とても役に立った。(50 歳代女性・会社員)
- ・楽しかったがもう少しゆっくり話をする時間がほしい、時間に追われた。(50 歳代女性・自営業)

#### <「物足りなかった」コメント>

- ・結果的に「お互い様」を自分事として考えているのは何人かなと思った。自分がトップになって考えるとこういう意見がなかった。他人任せが良いという感じで終わった気がする。(30 歳代女性・公務員)
- ・ちょっと優等生すぎ。(50 歳代女性・その他)

#### ●シンポジウム全体は良かったか？

「とても良かった」46.4%、「良かった」27.5%。トータルポジティブ 73.9%の評価を得た。



#### <「とても良かった」コメント>

- ・実り多い会だった。(20 歳代男性・学生)
- ・初対面の人と仕事の話をするのがなかったので新鮮だった。(20 歳代女性・会社員)
- ・異業種の方の話が聞けて良かった。(40 歳代女性・会社員)
- ・大いに刺激を受けた。明日から仕事を見直したい。(50 歳代男性・会社員)
- ・これからの社会を見据えた良いシンポジウムだった。(50 歳代女性・関係者)
- ・名刺交換等、もう少し交流の時間がほしい。(30 歳代女性・会社員)
- ・このシンポジウムの中身が広報されるといいと思う。(40 歳代女性・会社員)
- ・ニックネームを書くのはちょっと気恥ずかしい。(50 歳代男性・公務員)

#### <「良かった」コメント>

- ・全体をコーディネートしていただいた事務局の皆様、お疲れ様でした。(40 歳代男性・会社員)
- ・ヒーブの宮木さんのお話はとても良かった。全体的にリラックスした感じで話げできた。(50 歳代女性・会社員)

#### ●「男女共同参画」について寄せられた意見

- ・男性の育休取得率だけではなく、子育て中の急な子供さんの容態変化に対する保育園等の呼び出しはパパも受けやすくしたい。会社の理解や子供の保険証の複数(両親分)発行。(40 歳代女性・会社員)
- ・お互い様コミュニティづくりについて分かりやすく説明があったが、都市部の一人暮らしや独身者の場合、コミュニティに参加する機会がないため、意識が分からない等の問題がある。違和感なく参加できるように web を使う等の工夫が必要。(50 歳代女性・会社員)

- ・女性の多い職場にいるため、「女性活躍」はかなり進んでいる方だと思うが、事情を伺うにつれ、自分たちはかなり恵まれた環境だと再確認した。ロールモデルの女性には並々ならぬ苦勞があり、「私はそこまですら頑張れない」と引いてしまうこともある。よりフラットで寛容な社会ができるといい。(30 歳代女性・会社員)
- ・家庭を持つ女性の、仕事に対するモチベーションをどう上げるか。(30 歳代男性・会社員)
- ・男 VS 女、子育て VS 独身の考え方から一歩抜けて、ユニバーサルデザインの考え方が男女参画には必要な視点だと感じた。(30 歳代女性・公務員)
- ・サロン・カフェ等の小さなコミュニティの立ち上げ方の話が聞きたい。大がかりも大事だが、細々とした小コミュニティの集合体を作るべきと考える。(70 歳以上男性・個人ボランティア)
- ・とてもいい意見がたくさん出たと思うが、国に活かされるのか。今後の導線が分からない。(30 歳代女性・自営業)
- ・知らないこと、実体をよく理解していないことが多く、大変参考になった。(60 歳代男性・会社員)
- ・データで語ること、人と人が出会う場を作ることの大切さを改めて認識した。会社での活動に活かしたい。(50 歳代女性・会社員)
- ・要望テーマ「自分がトップになるために必要なことは」等どうだろう。(30 歳代女性・公務員)
- ・政治・経済参画が国際的に見て、低いことを是正する方策。(40 歳代男性・会社員)
- ・取り扱うテーマをより多くの方に関心を持ってもらうことが大切。今後いろんな企画をお願いしたいので、駅等さまざまな場所での告知がもっと必要だ。貴重な場を提供していただいた。(40 歳代男性・団体職員)
- ・もっとたくさんの方々に参加してもらえるように発信・広報活動を。(50 歳代男性・自営業)
- ・もっと上の人(代表)は参加してほしい。(20 歳代女性・会社員)
- ・名刺持参という、事前に案内がほしい。(50 歳代女性・会社員)
- ・音声を文字化した文字の大きさがもっと大きい方が良いと思う。(30 歳代女性・公務員)

### 【3】熊本会場内容

#### ■第1部：パネルディスカッション（13:10～15:00）

テーマ：企業の取組事例から、福岡市での働きやすい&暮らしやすい男女共同参画のコンパクトシティを考える

#### ●矢田 素史氏（九州産業交通ホールディングス株式会社 代表取締役社長）

当社は今年で76歳。企業改革、企業再生から今15年目となる。親会社は旅行会社のエイチ・アイ・エスでベンチャー企業。ホールディングスとして事業会社は11社ほど、従業員が1,770人、アルバイトを含めると2,000人を超える。バスは726台保有で全国18番目位。全日空の代理店、飲食店や売店、旅行、九州道のサービスエリア、高速フェリー、地域商社と、とにかく何でもやってみようという会社。目指すのは、地方創生と地元貢献。熊本は九州の真ん中だから、国内外における九州のゲートウェイになりたい。その中心を担うのが、31年夏オープンの敷地面積3万㎡の桜町の再開発だ。約160店舗の商業施設、1日4,300台・26乗りのバスターミナル、最大3,000人のコンベンションホール、ホテル205室、マンション159戸、シネコン9スクリーン、駐車場840台余。ここを起点に、町の中心部、熊本駅、空港、インバウンドのクルーズ船の八代港等をつなげ、九州のハブ・アンド・スポーク構想を考えている。伝統的な会社の経営スピード、慣習・文化が染みついていて、改革を進めている割には生産性や成果が伴わない、新しいことにも力が発揮できない。経営は順調だが物足りない状況が続く、「立派なハードができて、中身が伴わないのでは」という危機感から、4年前に企業改革を始めた。組織・事業・人事制度・働き方という4本柱の改革だ。組織改革のスローガン、キーワードに女性活用、女性活躍というキーワードが出てきた。もっと女性を表舞台へと導き、バス事業という男性社会の会社にメスを入れたかった。女性の積極登用、女性リーダーの育成を目標とする女性だけの「なでしこ委員会」が立ち上がり、様々な視点から制度改革、労働環境整備の提言組織となり、私がトップダウンでルールを定めた。第1段階は、結婚・出産・育児等の社内制度の整備、鳥取大学に先進例を見つけて、「ワークライフバランス支援センター」を立ち上げ、半日休暇、時短、満3才までの所定外労働免除申請を小学校6年生までにした。副業承認を行い、社員面談のスキーム、フレックス制の周知等制度を整えた。第2段階はリーダーの育成がメイン。自薦・役職・年齢不問で20～50代のメンバー9名が集まるが、2、30人はほしい。外部研修に肥後銀行や鶴屋百貨店から来ていただき、知識付与、個人面談等を行った。2期生も自社の部長職女性との意見交換やセミナー研修、レポート提出等、社内報で活動内容を報告、全社を啓蒙している。「ワークライフバランス支援センター」は3年目。グループ全社員をサポート、離職者を減らし、人材を確保。安心して仕事にやりがいを持って働けるよう、ワーキング、キャリア、育児・介護、メンタルヘルスのサポートを行い、頻りに面談を行う。その結果、社員の定着率が向上。育児休業中の社員の面談や悩み相談、社内勉強会、再就労支援。御主人の転勤に伴い熊本を離れる時に登録すると、復帰時に辞める時点の処遇、役職等から始められる制度をとった。子育てトーク、ベビーマッサージ、社内勉強会等、メンタル相談は難しいが、専門家の知見も借りながら実施している。係長職は男女比3対1。課長・部長は男女比9対1。管理職比率は男性8人に1人。女性は13人に1人くらいで、「2030」までの道半ば。「なでしこ委員会」からは数値達成よりも公正な評価が大事という意見も出ている。成果は、熊本県のブライツ企業に12社中5社、県の男女共同参画推進事業社は12分の2社、市の子育て支援優良企業はまだ持株会社だけ、頑張っていきたい。

#### ●田村 祐輔氏（株式会社鶴屋百貨店 常務取締役企画本部長）

「お客様に幸福な体験を提供する。お客様を自分の大切な家族と思って接しなさい」という企業ミッションがある。日々やるべきこと、これを毎日やりなさいと定めている。自分で判断をしてその瞬間の接客を行い、最

最終的にお客様にご満足頂くというのが、接客の要領。すなわち「接客では全ての権限を委譲するのであなたの思った通りにやりなさい」と、鶴屋百貨店の看板を一人一人が背負っている。社員の総幸福量を増やす取組を6年間続けてきた。お客様の幸福を理念に置いて、その幸福を実現する青い鳥はやはり社員だ。青い鳥である社員が元気で健康で幸福でなければ全てのお客様の幸福も含めて始まらないだろうというのが根底の考え。鶴屋で働くことに幸福感を感じないならば、果たしていい接客ができるだろうか。企業ミッションであるお客様に幸福な体験を提供するということができるだろうか。“全ての社員が鶴屋ファン”であるというのが非常に大事だと考える。そもそも会社は社員のもの、私ども経営陣は株を持っておらず、社員が株を持っている。元々根底に会社の活動を通じて一番幸福になるのは社員だという考えがある。

創業66年の鶴屋百貨店は7万平米の4館体制。3800名の従業員の内、当社雇用は1000名、うち60%が女性。パートナー、お取引先の雇用が2800名。年間で1300万人のお客様が来店されている。

熊本県が昨年募集した「よかボス」に登録認定された。労働組合がないのでよかボスの社長の久我自ら自分は組合の委員長だと、社員のやる気を増すいろんな取組をリーダーとなって積極的に推進をしている。6年間の取組を「よかボス宣言」の5つの内容とした。①「私は、社員のアイデアが活かされる夢のある職場環境づくりに取組んでいます」と宣言した「働き方改革」では総労働時間が減ってくるので労働生産性の向上を行う必要があるため、人材の育成が不可欠になる。入社2、3年目の社員プロジェクトである営業企画委員会を立ち上げた。年間の歳時記でお客様がちょっとハッピーな気分、幸福な体験ができる企画を練る。何回かプレゼンを繰り返しながら、最終的には役員プレゼンで物事を決めるが、成功するよう導きながら、若い社員に必ず成功体験を積ませる。いくつかの企画は年間の風物詩として定着している。②「鶴屋ラララ大学」を開設。講座数は50余。例えば食品であれば、果物はどういう時に完熟のサインを出すのかとか、魚の新鮮な目利きとか、コストパフォーマンスのいいワインの注文の仕方、同窓会でいかに若々しく品よくみせるか、贈答のマナー等、ちょっと消費者にお得になるような情報を提供している。いろんな深い知識を持った社員がそれぞれの売り場を運営していることがお客様に伝わり、その社員とお客様との関係性が深まれば、次はあの社員に訪ねて物を買おうとか、そういう発想につながる。料金は500円、お客様に対して60分間の講義を行う内容で、それ自体が商品となる。実施まで3、4か月かかると、何回ものプレゼン後、役員プレゼンで最終オーケーが出ない限りゴーサインが出ない。この過程で人材が育つというのがこの鶴屋ラララ大学の取組。人材が育てば生産性が上がって、労働時間が短くてもパフォーマンスは維持できる考え方だ。次は、働き方改革の本丸になる取組。土日がかき入れ時で、平日休みの当社。社員の年間休日数108日、有給休暇5日で年間113日の休みを社命で義務づけている。普通は年間の営業計画が先に決まって休みを入れるのだが、ライフワークバランスということでライフを優先している。定休日が何日あれば113日の休日が消化できるかを、仮の営業計画で検証。その結果決まった定休日が16日。定休日が多いとお客様にとってはサービスの低下になるため、必ず新聞広告で休日を告知。「本年度は鶴屋は労働環境整備のため年間定休日数を16日といたします」と宣言して、お客様のご理解を戴いている。③出産、育児、子育てという女性の経験値は百貨店の営業には非常に有用なもの。キャリア継続のためにも、事業所内保育所を2つ運営している。スマイリア(40名)とエンジェリア(60名)の合計100名のキャパシティ。近年、統計を取っているわけではないが、鶴屋百貨店では早婚というか、出生率も少し上がったような気がする。モデルケースとしても統計を取っていききたい。食事は熊本県立大学の食育を学ぶ学部とメニュー献立を作り、当社の宴会場の厨房で手作りで行う。既製品、レトルト、冷凍の類は一切使わず、一汁三菜の日本的なスタイルで昼夜の2食を提供。また、お母さん方の食育の勉強会も行い、非常に好評だ。④がん検診等の健康診断制度の充実を図っている。また、乳がん、子宮がん、前立腺あるいは腹部超音波、ピロリ菌、脳ドックなど、定期健診以外も会社負担。禁煙のサポートプログラム

は成功すれば費用の半分を負担、産業医は内科とメンタルのお二人にお願いしている。⑤それぞれのライフステージで安心して働ける組織づくりを推進中。女子寮、独身寮、家族寮の3タイプを提供。育休取得率は100%。短時間勤務も100%実現できている。学童短縮勤務は小学校1年生～2年生が取っている。介護も同じような制度があるが利用が少ないのが現状。取得しやすい環境を整備する必要がある。

## ●パネリストのトークセッション

### (熊本地震・2016年4月以降の働き方や地域の変化)

矢田氏: 1つが「誰かの役に立ちたい」という気持ちが強くなり、2つは「感謝の気持ちを強く持つ」ようになり、3つ目はグループ12社の「連携感・一体感が強まった」こと。当時は、インフラ事業者としての誇りを示そうと呼びかけ、路線バスを何とか動かそうと奔走する社員や、地域のボランティアや被害営業所に出かける社員等の頑張りがありました。反対に、全国から来られるボランティアに感謝やお礼の気持ちを持つという気持ちにも敏感になった。そして、事業会社、業界、業態、役割、役職を超えて一緒に頑張ったことで、自分たちの事業の使命を強く意識することができた。

田村氏: 地震から1週間後に一部営業を再開をした。お客様に発した「大変でしたね」「大丈夫でしたか」「頑張ってくださいね」という何気ない販売員の言葉にご立腹されたのです。家財道具一式をお買い上げになるお客様に対しては、通常の「ありがとうございました」という言葉を使うことはとてもできない、ただ深く頭を下げて目礼するのみ。「今後どうやって接客していったらいいだろう」と一同、自信を失いかけた時期があった。ある化粧品会社の社長様が「こういうときは、お客様の手をいつもより長く握って差し上げなさい。」と美容部員にアドバイスをされた。それを参考に「お客様とともに」という営業方針に切り替え、とにかくお客様のお話を聞くことに徹した。そうすることによって販売員として、自信を回復でき、笑顔が徐々に戻ってきた。その時本当に私どもがお客様に支えられているんだなというのを実感した。また、指示待ちではなく、販売店が自主的な判断を行い、地域のために動いていた、それは一つの大きな成果だった。

### (九州男児・九州男女について)

矢田氏: 肥後もっこす(頑固者)等の言葉はあるが、よく聞いてみると家の中では奥様の手のひらの中にいたりして、裏を返すと女性が賢明な運営をされているのかなと感じている。

田村氏: NHK大河ドラマの「西郷どん」等は、九州男児の象徴的な人物像だろう。物語を通じて感じたのは、何か常に弱い者の立場に立ち、男からも女からも両方からモテる存在が九州男児だと思う。

### (働きやすい地域づくりへの貢献について)

矢田氏: 一つ、「意識を変え、習慣化する」ことで、CSR活動等と組み合わせ、「人は他人のためのほうが頑張れる」というところで地域に向き合う。例えば地域の清掃活動やバスの乗り方教室等を行っているが、CSRとつなげることによって気持ちも上がってくる。上が模範を示すことも大切。二つ、「制度を変える」こと。当社では、8時、9時、10時の出勤時間の選択ができ、お父さん社員が子供を保育園、幼稚園に送っていく事例も増えてきた。そして早く会社に来た者は、上司から声を掛けて早く帰られる環境を作ってあげることも大切。時間管理ができる環境づくりで残業がほぼゼロになったスタッフも出て、残業代よりも、余暇時間の充実や家族との交流、地域のボランティア活動等へのやりがいも感じ始めている。制度を変える時のポイントは、柔軟な対応と選択制。融通の利かない制度に人を合わせるのではなく、ある程度融通性を持たせる。そして選べるシステムにすることで自主性が発揮できる。三つ、働きやすさは「業務の効率化と両輪でやる」ということ。時間の効率的活用がベースにあるから、当社ではインターネットのアクセス制限をしており、ネット上でムダな時間を過ごさないようにしている。また業務時間内は禁煙。業務に集中できる環境づくりができたと自負している。

田村氏:よかボスの一存で、健康経営の中で禁煙プログラムを設けている。そんな取組をしているとけんぽ協会から社員全体で医療費削減になっているという資料がきてびっくりした。営業の面からを医食同源に基づいた食文化の提案により、熊本県民の健康増進に貢献したい。

(質問:外国人社員についての対応、教育は?)

田村氏:外国人の社員は、中国1名、台湾人2名、インドネシア人1名が在籍している。外国人採用を増やすにあたって、ハラル対応の必要を感じて、女子寮の改装で3室ほど自炊できるよう大きめのキッチンを設けた。

(質問:経営者の考えにより社員の幸福感が変わる、取組の数や実感を聞きたい)

矢田氏:継続して習慣化することで成果が出る。一つ一つやるより、やる気があれば3つでも5つでも一気にやることで、意識の醸成やモチベーションも上がる、業績も伴って残業も減れば、正のサイクルとなる。企業改革を始めて4年経過したが、効果が出始めるのに2年かかった。その見えない期間も諦めてはいけない、地面の下で根っこがどんどん伸びているというのを信じてやり続けること。トップが率先してやっていくことだ。

田村氏:社員は常に会社の改革の本気度をどこかで見ている。社内改革でアンケートを募集すると、困っていることや不満が何千と出てくる。それについて必ず答えを返すことを心がけている。トップの説明責任は非常に大事だ。改革を行う時は、トップ自ら全従業員を集めて説明することを手を抜かずにやっている。そこを疎かにすると社員は二度とアンケートで真実を語らなくなる。

(質問:中小企業でもできると思われることと理由を聞きたい。また男性の育休は?)

矢田氏:人手不足は全業種、部署に及んでいて、路線バスの維持さえ難しいような状況。バス事業では、みんな規則ギリギリのところまで働いて、お互いにカバーし合いながら、路線を維持している。

できるかできないかという、私はできると思う。本気度と、それをカバーする周りの配慮、それに対する受益者の感謝。つまり、お互い様の精神。きつい状況でも人のためにカバーし合う。すると自分も必ずそういう順番が回ってくる。そういう精神でやれば大概のことはできると考えている。

田村氏:制度を実現するために労働分配率でいくと、結構限界まで福利厚生にかけてきた。たぶんそんなに費用を伴わなくてもできることはある。例えば、トップと従業員の風通しを良くするようなことはお金のかかることではない。社員のアイデアを吸い上げること等はできると思う。育児休暇は100%だが、男性の育児休暇はゼロ。これは行政等からも指摘を受けている。企業同士でも話題に上る。確かに男性が1日でも取れば取得したとになって、くるみマーク等の対象にもなるだろう。しかし自然に男性から手が挙がるのを待っている。うちは社内結婚が多く保育園に親子3人で子供を預けるような風景を見ており、男性が取ってもいいと常々言っているその内に、機が熟す、そのうち手が挙がると。それでいい、時間の問題だと思う。

(「働きやすい地域は暮らしやすい」のテーマに寄せ、御社の描くもの)

矢田氏:一つに、他社や地域を巻き込んだ働き方事業をやっていききたい。五木村で客貨混載輸送というお客様と荷物を一緒に運ぶことを行っている。人手の足りないところを協力・協調・連携して、他社や地域を巻き込んで、バスができることは何かを考えている。二つに、学生の県内就職の促進。熊本は人材輩出県で、職業教育が非常に進んでいて、高卒の45%が県外就職をする。できるだけ地元で優秀な人材に働いていただけるように、その受け皿にふさわしい会社になりたい。三つ目に、お客様の利便性を高め、社員の働きやすさを反映した事業展開を考えたい。社員全員から「入社して良かったね」と言ってもらえるような働き方ができる会社になりたい。

田村氏:一言で言うとダイバーシティだと思う。今後、熊本は、九州産交さんの桜町の再開発をはじめ、JR 熊

本駅の再開発、八代港に70隻以上のクルーズ船の寄港が続く。熊本城も順次復元して、阿蘇の道路も整備され、スポーツの国際大会も予定されて、熊本は大河ドラマの舞台にも決定し、国内外からの交流人口が増大する。そこでいかに熊本の良さを伝えるおもてなしができるかを考えている。定住人口の減少を交流人口で補い、豊かなGDPが築けると思う。観光産業は裾野が広い。うまくやれば、熊本全体が豊かになる。観光立県熊本。但しそれに水を差すのが人不足。そのソリューションがダイバーシティ。外国人・高齢者を含めて熊本県民皆で猛烈に熊本愛を発揮して熊本自慢をしたらいいのではと思う。

## ■第2部：ワールドカフェ(ヒーブカフェ) (15:10~16:40)

テーマ：ワーキングスタイルから考えるまちづくり「働きやすい地域、暮らしやすい地域には何が必要か」

参加者全員でテーマを共有し、発言し、考える、ワールドカフェを、独自の「ヒーブカフェ」スタイルで実施。1部のシンポジウムを受け、今回のテーマである、地域やまちにどう落とし込んだらいいのかのセッションを進めた。

- ・セッション1:自己紹介&前半のシンポジウムで「目からウロコだったこと」
- ・セッション2:会社と地域に何があったら働きやすく、暮らしやすくなるか
- ・セッション3:それを具体化するには何が必要か
- ・ハーベスト:なるほど!と自分なりに気づいたことは何か
- ・ウォーキング:みんなの意見を見る・共感する

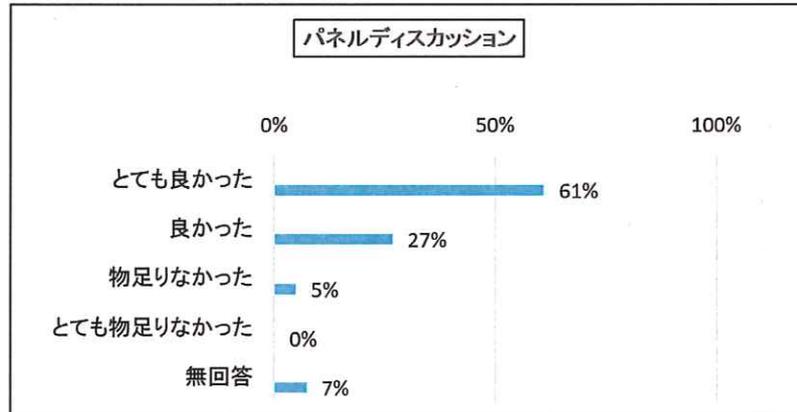
◎共感を呼んだキーワード:

- ・トップの強力なリーダーシップと成果が出るまで我慢強く取り組むこと。
- ・トップのひと言、トップダウン
- ・まずは上が変わらなければ
- ・決定権を持つ女性マネジメント職を増やす! :女性が働きやすい職場環境を生む出すチカラとなるから。(そのためにはキャリア採用支援や男性育休、時短勤務生活給支援などの制度を行政や国政が検討すべき。
- ・「見える化」いい事例も悪い事例も、実は十分に共有されていない。想像力が生むお互い様。
- ・「やってみることに意義がある~お互い様の領域拡大~」
- ・「自分の居場所を広げる。~会社・家庭・地域…多様な学び」

## ■参加者のおもな感想・意見 (アンケート等から,n=41)

### ●【第1部】パネルディスカッションは良かったか?

「とても良かった」60.9%、「良かった」26.8%。トータルポジティブ 87.7%の高評価を得た。



#### <「とても良かった」コメント>

- ・すごい話を聞いて良かった。本当によい話だ。(30 歳代女性・公務員)
- ・貴重な経営者の話が聞けた。(50 歳代男性・会社員)
- ・熊本を代表する 2 社の取組が聞くことができ良かった。(40 歳代男性・会社員)
- ・2 社の取組の本気度がよく分かった。(40 歳代男性・会社員)
- ・他企業の取組、トップ発信力はとても伝わった。(20 歳代女性・会社員)
- ・鶴屋さんの取組事例が自社にも取り入れられることがあると思った。(30 歳代女性・会社員)
- ・途中でテーブルごとのディスカッションができて良かった。(40 歳代女性・会社員)
- ・パネリストへの質問時間をもっと長くほしいと思った。(40 歳代女性・会社員)
- ・事例が具体的でとても分かりやすかった。トップの本気度は大事だ。(40 歳代女性・関係者)
- ・二人ともちゃんと向き合って決断をしていることが伝わって感動した。(40 歳代女性・関係者)

#### <「良かった」コメント>

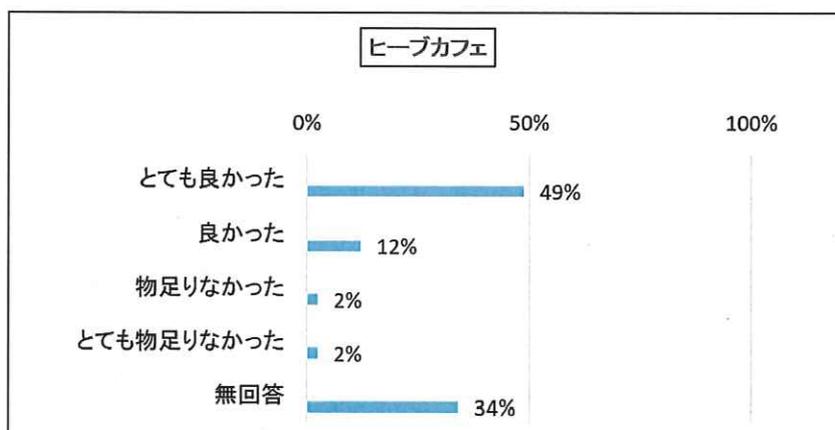
- ・男女共同に対する取組や姿勢、今後の展開について理解することができた。普段聞くことができない企業のトップの方の意見を聞くことができ良かった。(20 歳代男性・会社員)
- ・男女共同参画という視点がもう少しほしかった。(40 歳代女性・公務員)
- ・テーマの働きやすい地域よりは企業という内容だったのが少し残念。(40 歳代男性・会社員)
- ・重要なテーマが盛り沢山で少々消化不良気味。もう少し時間が必要だ。(50 歳代男性・公務員)
- ・身近な熊本を代表する県内の企業の積極的な取組を知ることができた。質疑応答でもう少し聞く時間があっても良かった。(30 歳代女性・会社員)
- ・ステージ上のスクリーン全体が見えにくかった。字幕文字が小さくて読めなかった。(40 歳代女性・会社員)
- ・熊本愛、くまもとじまん、感謝、おたがいさま、食育。(40 歳代女性・会社員)

#### <「物足りなかった」コメント>

- ・企業の代表としてこういう場に女性の管理職者がなぜいないのか。(70 歳代女性・NPO 市民グループ)
- ・産交さんに登録しておけば転勤等でいったん熊本を離れてもまた元の職に戻れるようになるというもの以外は新しい発見はなかった。やはり物事を早く進めようとするにはトップダウンで進めるのが多いのかなと思った。(60 歳代女性・登録派遣社員)

## ●【第2部】ワールドカフェ(ヒーブカフェ)は良かったか？

「とても良かった」48.8%、「良かった」12.2%。トータルポジティブ 61.0%の評価を得た。



### <「とても良かった」コメント>

- ・多くの人の話を伺い、とても参考になった。(50歳代女性・NPO 市民グループ)
- ・初めて参加しました。色々な意見がありとても楽しかった。(30歳代女性・公務員)
- ・ワールドカフェ方式に初めて参加したが、とてもいい方法だと思った。(40歳代男性・会社員)
- ・話やすいリラックスした雰囲気だった。(40歳代女性・会社員)
- ・ワールドカフェの手法を仕事に活かしてみたい。(50歳代男性・公務員)
- ・福岡と違った展開になり、大変良かったと思う。(50歳代男性・公務員)
- ・皆の意見が聞けて良かった。女性のトップの話が多くてみにつまされた。(40歳代女性・関係者)

### <「良かった」コメント>

- ・やり方が面白い。(50歳代男性・会社員)
- ・多くの参加者が帰ってしまい、とても残念。休憩時間が長く、帰りやすい空気だった。(40歳代女性・会社員)
- ・男女が共に働きやすい環境をつくるために様々な意見を聞くことができとても勉強になった。(20歳代男性・会社員)
- ・お互い様の気持ち、もわりの思いやり、本気度(トップのやる気、みんなのやる気)(50歳代女性・会社員)

### <「物足りなかった」コメント>

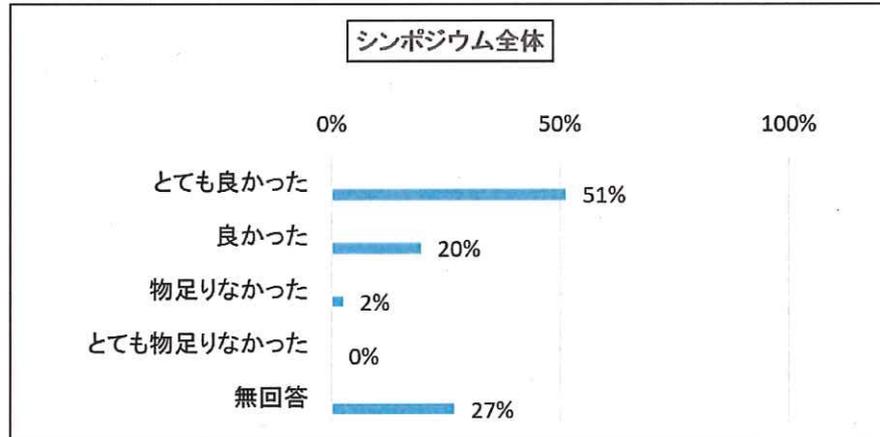
- ・段取り、まとめ方の見取り図を始めに示しておいた方がうまく進んだのでは(テーマ3点も初めから書いておいてほしい)。(50歳代男性・公務員)

### <「物足りなかった」コメント>

- ・ファシリテーターがいつも喋っていてうるさかった。やり方の順序等前もって通知しておくべき。あまりにもぐるぐる回らせるのは落ち着いた話し合いができないので良くない。(70歳代女性・NPO 市民グループ)

## ●シンポジウム全体は良かったか？

「とても良かった」52.5%、「良かった」20.0%。トータルポジティブ 72.5%の評価を得た。



#### <「とても良かった」コメント>

- ・とても有意義だった。(40 歳代男性・会社員)
- ・初めての参加ですが、運営等もすばらしく良かった。(40 歳代男性・会社員)
- ・今日のセミナーを今後役に立てていきたい。(50 歳代男性・会社員)
- ・とても勉強になった。これを活かしてまた頑張りたい。(30 歳代女性・公務員)
- ・すごく良かったと思うが、間で帰ってしまった方が多かったのはちょっと残念。(40 歳代女性・関係者)
- ・他社様の事例を知ることでもでき、多様性を認めるヒントをいただいた。(40 歳代女性・会社員)

#### <「良かった」コメント>

- ・初めてこのような説明会に参加でき、本当に良かった。(20 歳代男性・会社員)
- ・自分の意識変革につながった。(50 歳代男性・会社員)
- ・平日開催が良い。(40 歳代女性・会社員)

#### ●全体への感想

- ・興味本位で来たが、とても具体的で分かりやすかった。(40 歳代女性・会社員)
- ・企業から地域にもっと焦点があてられると良かった。(40 歳代男性・会社員)
- ・地元企業の取組だが、できるものは当社にも活かしたいと感じた。(40 歳代男性・会社員)
- ・今日のことを参考にして取組んでいけそうだ。(40 歳代男性・会社員)
- ・とても勉強になった。目からウロコなことがたくさんあった。(30 歳代女性・公務員)
- ・熊本でこのような交流ができるのは大変良かった。(40 歳代女性・会社員)
- ・今後も地域でのシンポジウムを増やしていただきたい。(50 歳代女性・会社員)
- ・ヒーブとして活躍される皆様と接触が持てる貴重な機会となった。(50 歳代女性・NPO 市民グループ)

#### ●「男女共同参画」について寄せられた意見

- ・初めてこうした会に参加したが、進め方含めて参考になる。各人の意識や立脚点の違いが大きいと感じたが、それこそが男女共同参画の現状ではないか。(50 歳代男性・公務員)
- ・女性活躍がよく議論されるが、女性も男性も働きやすい社会を作ることが大事だ。女性は働きやすくなったが男性は二の次、管理職は例外のような社風がある。(30 歳代女性・会社員)
- ・視野が広がり、価値観も経験も違う方たちと話す機会を持つ事の興味深さを実感した。教育関係者や労働局等のメンバー参加があれば良い。行政ももっと民間の働き方改革について関心を持たなければと思う。(40 歳代女性・公務員)
- ・男女共同・平等にするためにも就業規則、他社内規程等を改訂し、社内改革をしていかなければならないと思った。ヒーブカフェでは色々な意見交換を交えることができ、本当に良かった。(20 歳代男性・会社員)

・ダイバーシティ(多様性)まで広げて議論したい。元気な人⇔病気の人、育休中の人⇔介護中の人、外国人⇔紹介者⇒全ての人が働きやすく。(40歳代女性・会社員)  
・女性をもっと政治の場に送り込むことをテーマにしたシンポ。決定権のある場に女性を送り込むことをテーマにしたシンポ。日本の GGI の低さはまさにここに集約していることをもっと自覚すべき。(70歳代女性・NPO 市民グループ)

## 【二つのシンポジウム等を通して得た成果(効果)と課題】

### 1. 男性の参加者も多いシンポジウムとなり、意識の高さを感じる事ができた。

福岡の参加者構成は、女性65%・男性35%、熊本は女性70%、男性30%であった。参加した男性は、福岡は会社員の方々が多く、熊本は、公務員、NPO職員の姿も見られた。働く現場だけでなく、地域としての意見が多く出された。

#### ◎男性参加者への留意点

1) 福岡は、やすらぎ荘募金、こども会議、球団・サッカー誘致など、企業(経営者)が地域のために貢献するまちづくりのスタイルが定着している。また、祭りの運営などもまちを挙げて行い、日常生活に根付いている。企業や市民の「地域貢献」というキーワードは外せないと感じている。特に企業経営者にとって、この感覚は、震災のあった熊本も同じではないかと感じる。

2) 今、男女共同参画ブームである。全国区で話題の女性経営者や憧れのロールモデルの女性の登場で、多くの女性の参加者が望めるのは正攻法だと考えたが、地方において経営者の多くは男性である。経営者の男女共同参画への理解が進まないと、何一つ解決しない。「自分たちも、公的な男女共同参画の場所に、参加・共感したり、発言できる」といった機会の提供は男性経営者にとっても刺激となる。言葉を選び、男性経営者に協力を求め、参加をお願いした。(今後、地元経済界が呼びかけるならば、男性参加は飛躍するだろう。)

3) 福岡では、「協働」の場所にはファシリテーションが多々利用されている。特に男性の参加者が多い傾向にある。ワールドカフェスタイルは、興味も高く、福岡では案内の時点から手ごたえがあった。

### 2. 男性側からも、共感かつ具体的に行動しようとする高い意識を共有できた。

企業・地域という視点を軸に構成した男女共同参画のシンポジウムを目指したので、ロールモデル=女性の登場ではなく、パネラーには地域密着型の企業を中心に登場願った。自社の働き方や女性活躍推進を語るリーダー企業(まさに地方なので、男性の代表者であるが)のトップの語る姿を見て、男女共同参画の時代の要請や流れ、住みやすく働きやすい地域をつくるために必要な働き方の改革等、男女で参画する前向きな姿勢を、男性参加者に自然な形で強く意識付けできたと考える。なぜなら、参加した企業の多くが男性社員や、次世代につなぐキーマンとなる女性社員を伴って参加されていた。また、熱心な表情だけでなく、会終了後はイキイキと声をかけてくださる男性の方々が多かった。

### 3. 男女共同参画には、「地域」というキーワードも欠かせない。

九州で行われる男女共同参画のイベントの多くは、ロールモデルやリーダー的な働く女性中心のものが主流で、イクメンやイマドキの若い男性経営者が登場してくるイベントも数多い。一目会いたいカリスマの登場も興味ある内容だが、実際にコソコソと地域に根を張る企業の男女共同参画の未来図の描き方や、地域の在り方そのものが男女共同参画に与えているだろう影響力を考えておく必要があると痛感できた。企業努力だけでは動かせない、地域からの男女共同参画の視点。今、地方で広がる「協働」の波は、地域における男女共同参画が当たり前の意識へと変化しつつある。地域で役職を持って働く男性を、縁の下で支える女性たちの姿だけではない、それこそ様々な男女の役割、ダイバーシティの、九州男女の萌芽が見えたのではない

か。

#### 4. 地方の抱える男女共同参画のジレンマ。

安倍内閣のもと、女性活躍推進法が成立した。但書には、常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務とされている。国内では、中小企業は全体の99.7%を占め、従業員の3人に2人が中小企業で働いている現状だ。人材不足等の影響で休廃業・解散等を行う企業数は過去最多の3万件に上っている(2017年版「中小企業白書」)。この現状のもとでは、中小企業の男女共同参画の先進的な例を聞くのも一つの方法論である。モチベーションの高い話を聞くことも可能だろう。実際のところ、国の積極的な取組の下、県や市でも、先進例としてばく進する企業や人を取り上げている例は既にたくさんある。ヒープは生活者の声を企業に届け、活かす媒体としての役割を長年担ってきた。日本や世界の最新の取組をいち早く捉え、企業内活動に活かす企業や地域のリーダー企業の存在、その役割の重要性を常にとらえている団体でもある。物足りなかった方のアンケートに発された「企業のスケールが大きすぎる」「企業の代表としてこういう場に女性の管理職者がなぜいないのか」というシンプルな声にこそ、地方なりのジレンマが存在している。回答にならないかもしれないが、アンケートの中の「取組の本気度がよく分かった」「ロールモデルとなる女性には並々ならぬ苦勞があり、『私はそこまで頑張れない』と引いてしまうことがある。よりフラットで寛容な社会ができるといい」とある。リーダー企業の発信する本気の取組をどうとらえるかで改革は無限となるだろうし、また、当たり前(にたくさん)の女性管理職が登場する九州であってほしいと願う。

#### 5. ヒープカフェで分かった、みんなの「話したい！」

もつばら、企業内や、企業と生活者を結ぶセミナー等で展開する機会が多いヒープカフェ。男女共同参画というテーマで、地域や企業に落とし込んだ今回の流れで圧倒的に聞かれたのは、「時間が足りない」という言葉だった。前者の場合では事足りるカフェの展開が、今回のテーマとなると不足感があるという事実。それこそ、男女共同参画の多様さを物語っているのではないかと感じた。一人一人の中にある男女共同参画や地域づくり、我が社への思いを、みんなが「話したい！」と強く感じたからだろう。この貴重な声を吸い上げるヒープカフェ、新しい男女共同参画を創造するバージョンのヒープカフェの進化が必要だ。

#### 6. 熊本のシンポジウムの流れについて

「重要なテーマが盛り沢山すぎた」「地域よりは企業という内容だ」と指摘もあった熊本での展開について。当協議会はOBのネットワークがあるが、熊本の方々にとっては地元のものではない。被災における共通の認識がない、パネリストはリーダー的企業だけに企業の取組をしっかりと聞きたいと感じたし、いわゆる他地域からの開催者がやってきて話をする上で、一度会場で共通認識すべき必要性を感じた所以だ。当然、被災の様子を聞くだけの話に終わってはいないことはご承知と思う。しかしながら、いきなり男女共同参画云々と型通りには話すことができなかつた。たぶんテーマにまっすぐに話を絞るためには、熊本の関係者の皆さんとの顔合わせと打ち合わせを2回以上は行っておく必要があつただろう。(1回の訪問と電話・メールでの細やかなやり取りを丁寧に行った)。遠方、かつ地域企業のトップである講演者という状況は、ハードルが高かつたという反省がともなう。さらにもっと事前に、熊本市民とのディスカッションやヒアリング等の時間や段取りあつた方が良かつただろう。

また、「内閣府」という看板のイベントだからこそ、地方の責任ある企業にとっては、ある意味重く感じるのも否めない。企業選定はなかなか大変な作業だつた。だがそんな中でも、九州産交さんと鶴屋さんの社員もシンポジウムに参加して、「男女共同参画」への意識や理解をさらに深めた。これは福岡のエフコープさんも同じで、参加した社員はもちろんトップの意識と理解もさらに高まつたと報告されている。地域の代表企業のトップが理解して、男女共同参画を強く推進するパワーの周囲への波及効果は、とても大きいと考える。

## 7. 共催や協賛だけでは伝わらない地方や組織の仕組みを知る

今回、広報の難しさを痛感した。「内閣府」の事業で、さらに「男女共同参画」というテーマであるにもかかわらず、多くの大学や公的機関にとっては、たくさんあるイベントの一つに過ぎない実態だ。地元である県や市の共催・後援が先に決定しない限り、国だとしても認可しない団体や、形だけの後援なのでとクールに済ませる機関も多かった。まさに地方は地元密着。ネットワークのある政財界のリーダーや公人をからめていく政治力の必要性も痛感した。女性のみで構成する九州支部に足りない点であると感じる。分かりやすかったのは熊本で、「会いに来ていただければ」と多くの方々に言われた。フェイストゥフェイスでネットワークを築く段取りが根付いている。実際に大学には何度も連絡を取り、会いに行く等のコミュニケーションを行った。福岡は大学や公的機関は挨拶等では、もはや通じない。綿密な段取りや関連のリーダーによる紹介も合わせて行う必要がある(優先順位獲得の必要性)。実際に来場者は、関心あるリーダーの行動や声かけによる動員力が大きかった。

### ● 広報実施報告 ※配布先による各自広報は含まず(※特記あり)

[HP]日本ヒーブ協議会・福岡市・福岡市男女共同参画アミカス

[Facebook]九州支部・有料広告(熊本6千円)・福岡市・福岡県男女共同参画センターあすばる

[メルマガ]福岡県男女共同参画センターあすばる

[メール]熊本県男女参画・協働推進課(県庁内各課・県内市町村へ2回・男女共同参画推進団体約200)・熊本市男女共同参画センターはあもにい(関連団体)

[チラシ送付]福岡市女性活躍推進課(7区役所147校区・アミカス・情報プラザ)・ヒーブ(熊本県認定ブライト企業等40社・福岡県男女共同参画関連市町村70か所と個人10名)

[講演会・セミナー配布]福岡市女性活躍推進課(女性活躍推進会議200名)

[※特記:後援各社・団体の協力]九州経済調査会会員メルマガ・福岡市と粕屋郡の校長 106 か所チラシ配布・安川タクシー全車チラシ貼付走行・西南大学学内チラシ掲載・熊本学園大学チラシ掲載とボランティア協力の学部内告知・熊本県立大学地域連携-研究推進センターチラシ掲載とボランティア協力の学部内告知

[マスコミ]西日本新聞社告知(福岡・熊本)・リビング新聞告知(福岡)・熊本日日新聞記事掲載

※マスコミへ告知・取材願いを行うも、当方への報告義務がないため、情報の把握に至らず。

### 【二つのシンポジウム&ヒーブカフェを終えて～今後の課題】

#### 1. 次世代に伝える男女共同参画としての大学生参加やコラボ推進のために。

これからの男女共同参画を考える上でも、大学生の参加は必要。福岡の場合、大学は大変忙しく、教授を含めた共同テーマの組立が欠かせない。教授の意思がないと動かない現状で、意思があったとしても、次に大学側の理解や了承が必要となる。大学生参加を考えるとき、以下の仕組みが必要と思われる。

- ① 大学の始まる新年度前から、共通のテーマを探し、組立てることができる大学と教授を探す。年間活動が決まってからでは遅い。
- ② 大学生だけをターゲットとした、各地域の大学と大学生が主催のテーマと仕組みづくり。
- ③ 大学や教授の皆さんとの交流を図る国や内閣府独自のネットワークの構築。

#### 2. 男女共同参画のテーマで、シンポジウムとヒーブカフェ開催の収穫の可能性を探る。

働く企業や環境、立場等、様々に違う中で、男女共同参画のテーマを掘り下げていくためには、単なるシンポジウムの開催だけでなく、より理解と共感を参加者に伝えるヒーブカフェの開催は有効な方法だと感じた。

ただし、落としどころや展開方法は、よくあるワールドカフェでもなく、これまでのヒープカフェでは収まらない、より理論的な組み立てや、厚い情報の上でセッションを行う必要性を感じる。そんな修正や変更の必要性を感じるからこそ、シンポジウム+ヒープカフェは進化していきだろう。収穫をしっかりとらみながら、新しい落としどころの可能性を皆さんとの交流の中から探りたい。

また熊本では、シンポジウムの後に帰ってしまう参加者が多かった。一つには、熊本での打ち合わせの少なさが原因。シンポジウムの仕切りの時点での配慮や、次につなぐという意識が希薄になっていた。もう一つは、ファシリテーションやワールドカフェ体験に対する理解の低さであろう。ほぼ未体験に近く、伝える努力がもっと必要であった。また、アンケートにもあったように、このようなセッションや会議によるフォローが細やかに求められているのが地方であると感じた。

### 3. 地方における男女共同参画を推進するヒープの可能性を探る。

一般的に男女共同参画を推進する地方でのリーダーは、行政である。ヒープは企業に立脚し、生活者の視点を重視してきた団体である。行政視点で男女共同参画を見るのではなく、ヒープという企業と生活者視点から、男女共同参画を描き、企業や地域に落としていく活動の一端は、女性の意識を醸成し、スキルアップに貢献、男性の理解に共鳴・共感していくのではないだろうか。いまだ地方における企業のトップが（それは大企業であっても地方にあれば同じという意味も持つ）、女性の社会進出を阻んでいる言動は、まだ地方において当たり前でもある。さらに人々が生活する地域活動へ広げると、よりその色は濃いのが実態だろう。地道ではあるが、肅々と着実に、男女共同参画の価値を伝えることは、私たちヒープの一つの課題ではないかとの認識を得たシンポジウムだった。

### 4. 男女共同参画・女性活躍推進の地方へのスピード浸透は情報ネットワークにある。

シンポジウムでは、その地域のリーダー企業の取組であっても、「知らなかった。もっと発信してほしい」という、発信の重要性に対する発言が熊本でもあり、福岡のアンケートにも「広報してほしい」等の発言がある。より良い情報の発信方法を考えると同時に、各地域のみでなく、九州という広域の視点でとらえ、情報のネットワークづくり、流れづくりを日常的に構築していくことが必要である。特に仲間意識等も求められる地方だからこそ、相互に発信し合うネットワーク構築が肝要だ。

男女共同参画という概念は行政管轄なので縦割り感が強い。県や市、校区を超えて縦横に走るネットワークづくりこそが、男女共同参画推進・女性活躍推進のスピード化の核を今後担うだろう。男女共同参画における、活きた知恵や活動意義を生かすも殺すも、情報の流れ方次第だと考える。

# 企業×女性起業家のマッチングイベント

(報告)

団体名 : 一般社団法人東京ニュービジネス協議会/J300 実行委員会

## 【開催趣旨・目的】

本企画は、WEPs（女性のエンパワーメント原則）の第5・6原則の促進を図るイベントである。

女性の活躍による経済社会の活性化において、WEPsの果たす役割は大きい。日本では200社以上（平成27年5月現在）がWEPsに賛同し、署名している。WEPsは7原則で構成され、署名企業は各原則の遂行に尽くしているが、「ステークホルダーや地域との参画」を謳った第5・6原則は、各社内で実施される管理職の登用促進や教育・研修機会の提供などの取組とは異なり、その活動方法や取組の在り方が模索されている。

こうした現状に鑑み、本事業では、第5原則のうち「女性の経営者や起業家との取引の発展、取引先や同業者の関与」、第6原則のうち「ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進」にフォーカスし、東京ニュービジネス協議会・J300実行委員会等が協力し、女性起業家と大・中堅企業、WEPs署名企業による女性のエンパワーメント促進事業を実施する。さらには、様々な女性起業家の活躍を全国に発信することで、都内だけでなく地域の女性の社会活躍を促す。過去4回を経て、事例も複数生まれているため、実績紹介とともに第5原則のさらなる加速をはかる。

## 【シンポジウムの名称】

企業×女性起業家のマッチングイベント

ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです

—WEPs（女性のエンパワーメント原則）の実現に向けて—

【日時】2018年2月15日（木）10:30～16:15

【場所】イトーキ東京イノベーションセンター-SYNQA

【参加者数】 第一部：202人、第二部：151人 のべ353人

## 【プログラム】

### ■第一部 10:30～

[トークセッション1]女性起業家と取引企業によるコラボレーション事例を紹介

[トークセッション2]全国各地で活躍する女性起業家の取組を紹介

### ■休憩 12:15～13:30 ランチ交流タイム

### ■第二部 13:45～

[これまでのマッチング実績の紹介]

[プレゼンテーションセッション]

事前に企業が提示したテーマに対し、女性起業家がプレゼンテーション

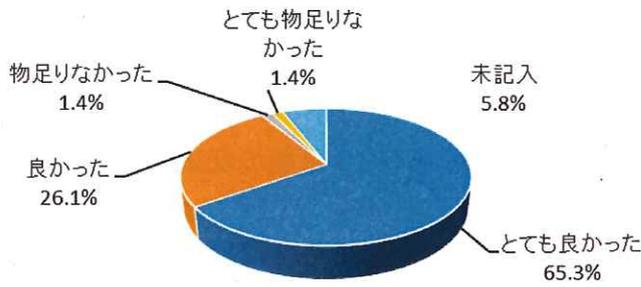
### ■クロージングセッション

総括発表

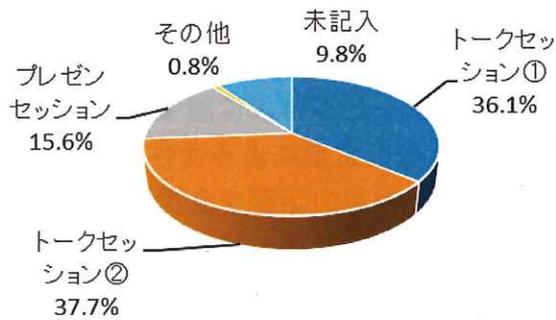
【参加者のおもな感想・意見】アンケート回答率 約 28%

■ イベントの評価

「とても良かった」「良かった」の評価が合計で91.4%。



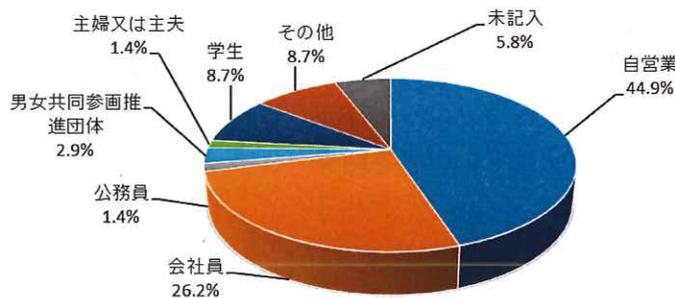
■ 良かったと思うセッション



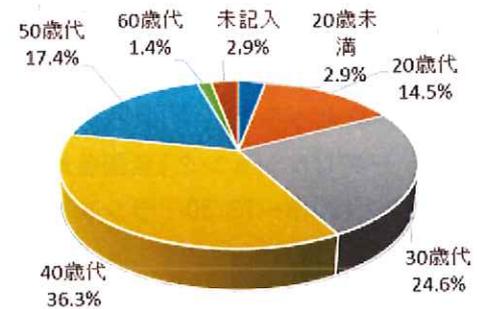
■ 参加者の属性

女性起業家だけでなく様々な職種、幅広い年齢層の方が参加した

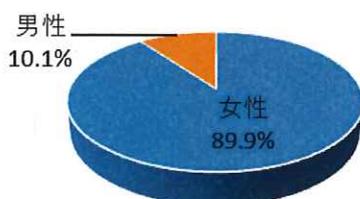
▼ 職業・属性



▼ 年齢



## ▼性別



### ■参加者コメント（一部抜粋）

- ・女性起業家の方の様々な取り組みを知ることが出来てよかった。女性の力はすばらしいと思った。
- ・人と人とのつながりがビジネスにつながることを改めて確信しました。
- ・これから起業するため参加。ご意見等伺って周りの起業仲間とコラボしたら面白いと思う企業もありました。女性起業家同志のコラボも実現していけたらいいですね。
- ・成功事例を丁寧に分かりやすくお伝え頂いたので、良かった。プレゼン力をもっと磨いて、発信できるように努めていきたい。
- ・たくさんの女性社長さんとのご縁があり、とても有意義でした。

### 【シンポジウムを通して得た成果（効果）と課題】

**【成果1】 第二部プレゼンセッションのプレゼン通過率は約 35%で、WEPs 第五原則の促進に向けた具体的な成果につながった。**

参加企業が女性起業家のプレゼンを「もっと詳しく聞きたい」と評価した割合は約 35% (35/101 プレゼン)となった。昨年より通過プラン数は増加し(昨年度 31→今年度 35)、通過率は横ばい(昨年度: 約 35%→今年度: 約 35%)であった。

また、女性起業家が実施したプレゼ数は過去最大数(101 プレゼン、昨年比+12)となり、企業と女性起業家の取引機会提供の規模が拡大した。

**【成果2】 企業と女性起業家の実際の取引の好事例を発信することで、WEPs 第5、6原則の促進を図り、男女共同参画社会への理解を深める機会となった。**

女性起業家と取引する大手企業の担当者がトークセッションに登壇し、企業の目線から女性起業家と取引のきっかけやその効果などを発表した。

また、企業・一般参加者を含め交流可能な休憩時間を設けたことで、女性のエンパワーメントに関心がある来場者と女性起業家との間に接点を生み出すことができた。

**【成果3】 全国の女性起業家の取り組みや事業を発表することで、起業を検討する女性にロールモデルを提供することができ、女性活躍促進の機会となった。**

トークセッション1・2では、全国各地で活躍する8名の女性起業家が登壇。それぞれの女性起業家の事業内容や事業にかける思いを発表した。



▲トークセッション1の様子



▲トークセッション2の様子



▲プレゼンの様子1



▲プレゼンの様子2



▲満員の会場



▲ランチ休憩中に参加者が交流する様子

## 【課題】

### ＜昨年イベントからの改善＞

同イベントは5年連続の開催となり、各関係スタッフの習熟度向上やタイムスケジュールの改善により、イベント全体を通してスムーズに進行することができた。

昨年度イベントの課題でもあった、「効率的な参加者の交流」のため、イベント開始時間を午前に変更し、第一部と第二部の間に交流可能な昼食休憩時間を設け、来場者に時間に余裕のある交流の機会を提供することができた。

来場者アンケート結果では、「とても良かった」「良かった」の評価が合計で91.4%となり、昨年度の88%と比較しても、来場者の満足度は向上した。

### ＜今後の課題＞

#### イベント後の商談成立に向けたフォローアップの実施

プレゼンテーションセッションで、企業に「もっと詳しく聞きたい」が評価されている。一方、例年イベント後に女性起業家・企業双方にヒアリングを継続して行った結果、商談成立まで至らないケースも多く見受けられる。法人取引経験が少ない女性起業家などフォロー体制提供もイベントとは別に検討が必要と考えている。

今年度もイベント後の女性起業家と企業に対しては進捗ヒアリングを継続して行っていく。

