

“Kyodo-Sankaku” 共 同 参 画



“Kyodo-Sankaku”
Number 120
February 2019
Japan Cabinet Office

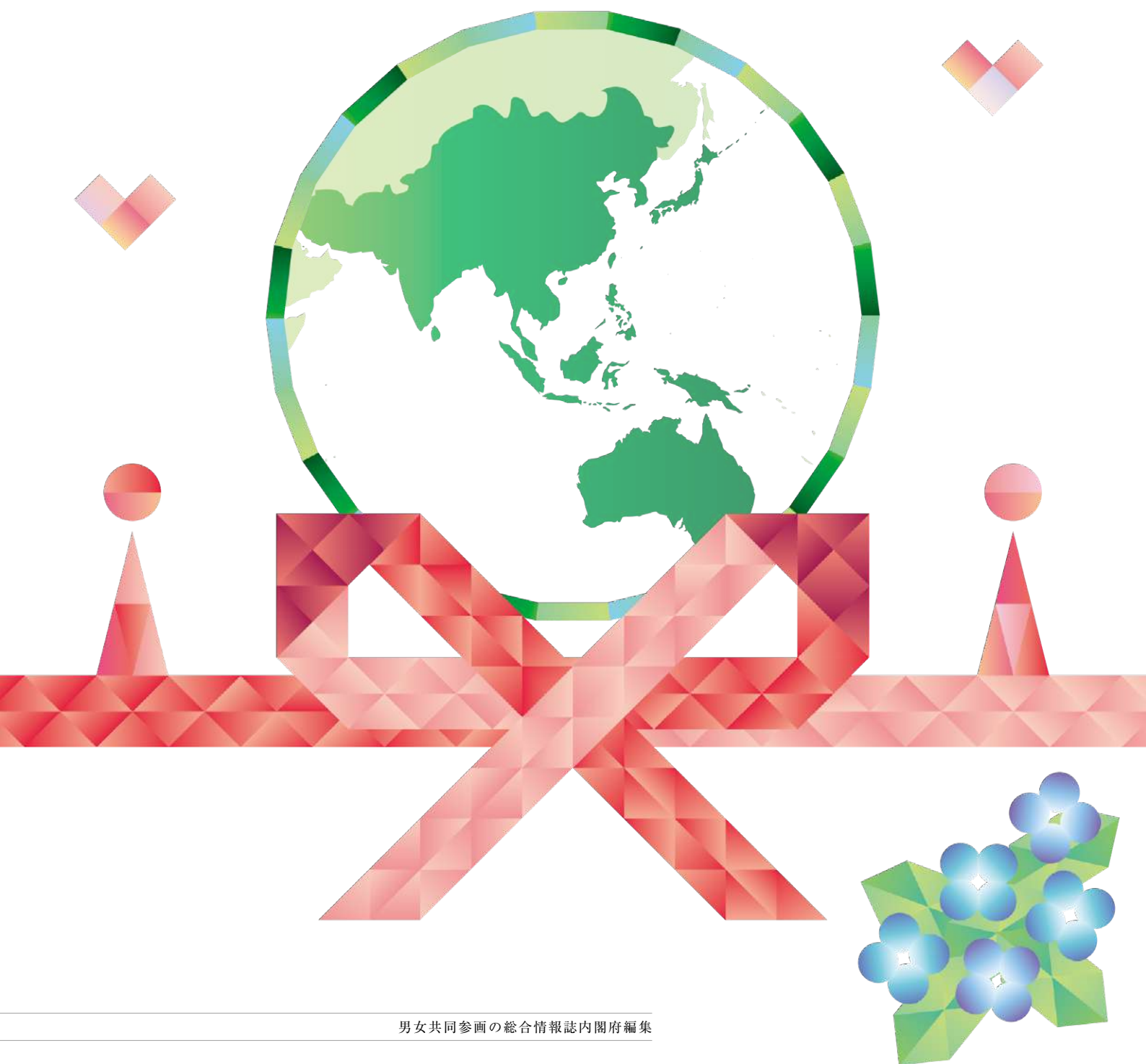
2

内 閣 府

Special Feature

特集1 / シンポジウム「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋で活躍する女性起業家たち～」

特集2 / 女性活躍の現場から 地場産業で活躍する女性人材を育成する「溶接女子」の取組について



主な予定

Schedule

平成31年2月13日	関西女性活躍推進シンポジウム「関西は働きたい女性を応援します!!」(仮称) (兵庫県民会館9階けんみんホール)
平成31年2月15日	企業×女性企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 んですー WEPs (女性のエンパワーメント原則)の実現に向けてー (イトーキ東京イノベーションセンター)
平成31年2月16日～17日	女子大学生セミナー(埼玉県比企郡嵐山町)
平成31年3月11日～22日	第63回国連女性の地位委員会(CSW)
平成31年3月23日、24日	第5回国際女性会議(WAW!)、Women-20(W20)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

特定非営利活動
法人全国女性会
館協議会
代表理事

内閣府 女性に
対する暴力に関
する専門調査会
委員

納米 恵美子



Noumai Emiko

「セクハラ」が流行語大賞に選ばれたのは平成元年。30年余を経て、平成最後の年を迎えた現在、再びハラスメントへの関心が高まっている。

セクハラをなくしていくことに反対する人はだれもいないだろう。だが、さまざまな取組にも関わらず、女性に対する暴力は起きている。女性のみが被害を受けているというつもりはない。そのうえでの話だが、ジェンダーに基づく暴力に関して、男女の意識差は大きいと実感することがままある。この社会に生きていて、電車の中での痴漢、職場、地域の集まりでのセクハラなどを一度も受けたことがない女性は少ないのではないかと。しかし、こうした現実を男性と共有することは思いのほか難しい。同じ職場で働き、同じ時代を生きているのに、こうも感じ方が違うのかと思うことも多い。あの「ざわっ」とする感覚、一瞬、どう反応してよいか言葉を失う感覚をなんとか伝えられないかと思うこともあるのだが、一方で「真の」理解を追求していくことが効果的なのだろうかという思いも去来する。やってはならないこと、やってしまった場合の責任の取り方を明確にすること、こう書くと、ごく当たり前のことだが、これを徹底していくしかないのではないかと思う。

目次

Contents

特集1

シンポジウム「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋で活躍する女性起業家たち～」

Page 02

行政施策トピックス1

「行政、NPO、企業等官民連携で取り組む子供の貧困対策」

Page 05

特集2

女性活躍の現場から 地場産業で活躍する女性人材を育成する「溶接女子」の取組について

Page 06

行政施策トピックス2

平成30年度「女性が輝く先進企業表彰」

Page 08

行政施策トピックス3

5周年を迎えた農業女子プロジェクト

Page 10

連載

その1 ジェンダー主流化の20年(10) ～グローバルな枠組みの基本原則に～
大崎 麻子((特活)Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授)

Page 12

連載

その2 「人権が尊重され、誰もが心豊かに安心して暮らせるまちをめざして」
城間 幹子(沖縄県那覇市長)

Page 13

取組事例ファイル(団体編)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組
柄澤 康喜(MS&AD インシュアランス グループホールディングス
株式会社取締役社長 グループCEO)
村岡 嗣政(山口県知事)
榎本 修次(株式会社乃村工芸社代表取締役社長)

Page 14

ニュース&インフォメーション

「NWE Cグローバルセミナー」開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

鹿児島県男女共同参画センター



シンポジウム 「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋 で活躍する女性起業家たち～」

内閣府男女共同参画局総務課

シンポジウム「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋で活躍する女性起業家たち～」の開催

平成30年11月18日(日)に内閣府主催のシンポジウム「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋で活躍する女性起業家たち～」を開催しました。

本シンポジウムは、内閣府が2016年度から実施している「アジア・太平洋輝く女性の交流事業」の一環として開催したものであり、我が国とアジア・太平洋諸国において活躍している国内外の「架け橋女性」(アジア・太平洋諸国と日本の両国を知り、お互いの国の発展・交流に貢献している女性)の活躍に焦点を当てています。

本年度は、中国、韓国、フィリピン、タイ、マレーシア、シンガポール、インドネシア、インドの8カ国と日本で活躍する女性起業家を22名、各国で女性起業家を支援している団体の方々8名を招聘し、女性起業家がアジア・太平洋諸国と日本の両国でどのような経験をしてきたか、女性の起業や海外進出への課題をどのように克服し、更なる女性の活躍に繋げていくのか議論するとともに、ネットワークの構築を行いました。

基調講演

基調講演では、モム・ルアン・プリーモム・ルアン・プリーヤブン・スリダバット氏(アセアン女性起業家ネットワーク(AWEN)執行役員会長)「女

性起業家の海外進出にあたっての女性起業家支援団体の役割とネットワークの力」というテーマで、お話をいただきました。



基調講演の様子

AWENは、ASEAN10カ国において、女性起業家の発展とネットワーキングを促進することを目的に設立されたものであり、域内の女性起業家のビジネスマッチング・プログラムや展示会等の企画・開催、ビジネスに関する情報や知見の共有、さらに、女性起業家の経営能力やリーダーシップの向上支援等を行っているとの紹介がありました。

また、女性起業家の海外進出支援として、ASEAN 域内のみならず、日本を含む諸外国や国際機関等と連携していくことの重要性、海外ビジネス支援におけるネットワーキングの重要性について語られました。

パネルディスカッション①

基調講演に続き「世界へ向かう女性起業家の課題」をテーマに、荻野みどり氏(株式会社ブラウンシュ

ガー1ST代表取締役)、山下彩香氏(エダヤ・リサーチ・コーディネエラ 取締役兼ディレクター)、リン・リー氏(オーフリーチョコレート有限責任株式会社CEO)、チャン・ソンウン氏(ヨーク代表)によるパネルディスカッションが行われ、濱田真里氏(なでしこVoice代表)がモデレーターを務めました。



パネルディスカッション①の様子

このセッションでは、各女性起業家からご自身の経験をお話いただいた後、海外で起業することの課題や、その克服方法について意見が交わされ、最後に起業、事業の海外進出を目指す会場の一般参加者に向けてメッセージを発信していただきました。

荻野みどり氏は、「わが子に食べさせたい食材かどうか」を基準に、食材を厳選している食品会社を経営し、ココナッツオイル等のオーガニック食材の輸入販売をしています。

「もうけることは悪いこと、汚いこと、卑しいことのように思っている日本人女性が多いですが、稼ぐことはお金を循環させ、多くの雇用を生み、人々の生活を豊かにしたり、文化を

つくったりすることにつながっていきます。もうけること＝悪というマインドを取り払って、事業を進めていけたら面白いんじゃないかなと思います。」とメッセージを送りました。

山下彩香氏は、フィリピンでデザインとアートと教育のプロジェクトを立ち上げており、竹のジュエリーや楽器のデザイン・制作を行っています。

「生まれつき左耳が聞こえなくて、弱者と寄り添いたいという思いから、フィリピンの少数民族の失われつつある文化を形にしていこうということを始めました。自分自身の強い思いを大切にするとともに、突破する行動力も大事です。一度行動すると、人はついてきてくれ、行動を起こすとそこにさらに共感が集まって、次々といろんなことが起こっていきます。」とメッセージを送りました。

リン・リー氏は、チョコレートを扱う店舗をシンガポールで経営するほか、中国にも出店しています。

リー氏は、「ビジネスを海外に拡大したいというときには、オープンマインドを持って、アドベンチャーを楽しむという気持ちも忘れないください。何事も完璧に進むということではなく、時には、問題も起きます。うまくいかないときにも立ち向かっていく、そういう強さが必要です。」とメッセージを送りました。

チャン・ソンウン氏は、ソーラー・ペーパーをはじめとする太陽光関連製品の開発・製造をする会社を経営しています。また、アフリカの農村の

小学校に太陽光発電装置を設置することで、途上国支援にも携わっています。

「ビジネスを始めるというのは怖いことであると思ってしまう、先延ばしにする人は多いけれど、今、始めましょう。完璧な準備というものなど、存在しません。いったん始めれば、いろいろな人と出会うことができ、関係者、支援者など多くの人たちと関係を築いていき、それを通して学んでいきます。「女性だから何か大変なことがありますか」とよく聞かれますが、女性だから大変と感じたことはありません。それよりも、女性であることをメリットだというふうに捉えることのほうが多いです。女性起業家というのは非常に希少な存在なので、価値があります。」とメッセージを送りました。

パネルディスカッション②

続いて、「女性起業家を支援する女性起業家支援団体」をテーマに、藤沢薫氏（全国商工会議所女性会連合会会長、東京商工会議所女性会会長）、ファディラ・マジド氏（シンガポール・マレー商工会議所副会長兼女性部代表）、リナ・ゾエツ氏（インドネシアビジネス女性協会事務総長常任委員長）によるディスカッションが行われました。モデレーターは、横田響子氏（株式会社コラボボ代表取締役）が務めました。



パネルディスカッション②の様子

藤沢氏からは、全国商工会議所女性会連合会は、昭和44年に設立され、今年で創立50周年となったこと、全国416の商工会議所に女性会があり、2万2000人の会員を持つ日本で最大の女性経営者の団体であるとの説明がありました。また、女性起業家大賞を毎年実施しているほか、起業を考えている方へ金融機関の紹介等、各種支援のプログラムを行っているとの紹介がありました。

ファディラ・マジド氏からは、シンガポール・マレー商工会議所では、ファイナンスやマーケティング等の女性起業家の能力強化のプログラムの提供や海外視察、展示会への参加を通じたビジネスマッチング等の取組、成功している起業家を招いての経験の共有を図るとともに、会員同士のネットワーキングの活動を行っているとの紹介がありました。

リナ・ゾエツ氏からは、インドネシアビジネス女性協会は3万人以上のメンバーを擁しており、資金へのアクセスの提供、メンバー間の相互のネットワークの醸成、表彰の実施などを行っていることを紹介しました。

シンポジウム 「つなぐ、架け橋～アジア・太平洋で活躍する女性起業家たち～」

ディスカッションの最後に、登壇したパネリストの方々からは、このシンポジウムをきっかけとして、日本を含め、アジア・太平洋各国の女性起業家支援団体のネットワークを深めていきたいとの提言がありました。

グループディスカッション

パネルディスカッション後、登壇者、架け橋女性、女性起業家支援団体、一般参加者を交え、10のグループに分かれて、グループディスカッションを行いました。

グループディスカッションは、女性起業家が起業後3年目をどう乗り越えるか、女性起業家が直面する課題とその克服方法（資金調達、ワークライフ・バランス等）、女性起業家が海外進出する際の心得、女性起業家支援に求められること等をテーマに話し合われました。

実際にアジア・太平洋地域で起業を経験した架け橋女性や女性起業家を支援している団体の役員の方から直接お話を聞ける機会とあり、どのグループでも非常に活発な議論が行われ、架け橋女性の知見、経験などの共有が行われました。

参加者からの反響

本シンポジウムには、約90名の一般参加者にご来場いただきました。シンポジウム終了後に行われたアンケートでは、「勇気をもらえた」、「海外

の起業家と繋がりを持つチャンスをもてた」などの感想が寄せられました。

女性起業家・女性起業家支援団体の交流

シンポジウムの翌日、11月19日（月）には、シンポジウムに参加された日本やアジア・太平洋諸国で活躍する女性起業家、女性起業家支援団体の方々の交流を深めるため、意見交換を実施しました。

女性起業家である光畑由佳氏（有限会社モーハウス代表取締役）、高垣絵里氏（ペーパーミラクルズ代表取締役社長）、立川真由美氏（まかないこすめ／株式会社ディーフィット代表取締役）の3名をゲストスピーカーと

してお招きし、ご自身のビジネスの紹介をしていただいた後、グループに分かれて、「社会課題の解決をめざす女性たち」をテーマに議論を行いました。

報告書

本シンポジウムを含む事業の結果については、平成30年度内に報告書を取りまとめ、内閣府HP等で公表予定です。起業に興味を持っている方や、既に日本国内で起業しており、海外進出を目指している方、将来の進路を思案されている方は、ぜひ読んでいただき、迷った際の道しるべとしていただけると幸いです。



シンポジウムに参加された女性起業家、女性起業家支援団体の方々



「行政、NPO、企業等官民連携で取り組む子供の貧困対策」

内閣府政策統括官(共生社会政策担当) 付 子どもの貧困対策担当



© Mercis bv

ディック・ブルーナさんのイラストで「子供の未来応援国民運動」を推進

子供の貧困？この日本で？

子供の貧困率は、平成27年時点で13.9%。およそ7人に1人が「相対的な貧困」の状態にあると言われています。「相対的な貧困」とはおおよそ、平均的な所得の世帯の半分に満たない所得のレベルで生活をしなければならないという状態です。今日の日本においても、子供の貧困という問題は現実に存在しているのです。

そこには、親の収入が少なく十分な教育を受けられない、進学や就職のチャンスにも恵まれず、十分な収入を得られず子供世代も貧困になる、という貧困の連鎖が生じているのです。特に、ひとり親家庭の相対的貧困率は50.8%と、実に2世帯に1世帯が相対的な貧困の生活水準となっています。この30年間で母子世帯数は1.5倍、その80%以上が就業しているにもかかわらず、非正規の場合平均年間就労収入は約133万円です。

子供の大学等進学率は、全世帯の進学率73.0%に比べ、生活保護世帯(35.3%)、児童養護施設(27.1%)、ひとり親家庭(58.5%)において低くなっています。

経済的な困窮の問題はそれだけにとどまらず、生活習慣、健康管理、自己肯定感など、子供たちの成長に様々な影響を与えます。生育環境により、「頑張っても仕方がない」と、学ぶ意欲と将来への希望を失ってしまうのです。

子供の貧困問題を解決するために

国は、教育の支援(奨学金の充実等)、生活の支援(相談体制や居場所づくり、児童養護施設退所者支援)、保護者の就労支援、経済的支援(ひとり親家庭の支援等)の4本柱で子供の貧困対策の充実強化に取り組んできました。しかしながら、子供の貧困はその実態が見えにくく捉えづらいため、また、必要な支援が行き届かないという課題があります。

そこで、現在、行政機関、NPO等の支援団体、企業等が連携して、社会全体でこの問題に取り組んでいます。民間の活動事例として、安心して過ごせる居場所づくり、子供食堂、学習支援、フードバンク等の取組があります。こうした活動には資金のみならず、食材、人材、ノウハウなども必要です。

広げよう、支援の輪

こうした子供たちへの支援を「子供の未来応援国民運動」として推進し、その一環として平成27年10月に創設された「子供の未来応援基金」で全国の支援団体に対して子供食堂や学習支援の活動資金を提供しています。寄付総額は平成30年末時点で累計10億円を超え、これまでに延べ165団体に支援を実施しました。

この基金の原資は企業寄付のほか、古本を活用した「こどものみらい古本募金」や、子供服をリユースする「こども服みらいファンド」、自宅に眠る物品を寄付する「お宝エイド」、飲料1本あたり10円を寄付する寄付型自動販売機の設置といった方法で集められています。

また、支援団体が企業等との交流を行い、連携した取組を推進するための「子供の貧困対策 マッチング・フォーラム」を全国(東京(1/25)、盛岡市(2/12)、周南市(3/14)、名古屋市(3/19))で開催中です。「自分たちにできることがないか」、手軽な支援方法を御紹介します。是非御参加ください。

▽▼詳細はこちら▼▽

https://www.8.cao.go.jp/kodomonohinkon/forum/h29_forum-kaisai.html

女性活躍の現場から 地場産業で活躍する女性人材を育成する 「溶接女子」の取組について

新潟県立三条テクノスクール

新潟県では、平成29年3月に策定した第10次新潟県職業能力開発計画において、「産業の維持・成長に向けた生産性向上と所得向上につながる職業能力開発」を目指し、産業界のニーズを踏まえた能力開発、ものづくり産業を支える人材の育成、全員参加の社会の実現に取り組んでいます。

新潟県立三条テクノスクールは、皆さんもご存じのとおり金物のまち三条市、燕市、加茂市などを抱える県央地域に位置しており、近隣には、産業集積都市の長岡市もあります。この地域の職業能力開発の拠点施設として、地場産業であるものづくり分野を中心に、学卒者、求職者および在職者の皆さんを対象とした公共職業訓練等に取り組んでいます。

なお、訓練カリキュラムについては、地元の商工団体等のご意見をいただきながら策定するとともに、訓練生向け合同企業説明会を開催して地元企業との求人求職のマッチングに努めているところです。

また、新潟県では平成29年度から国の競争的資金を活用した「ものづくり人材育成プロジェクト」に取り組んでおり、ものづくり企業への人材の育成供給と、正社員の拡充による安定就労の促進を目指し、ものづくり業界の業態を解説する「就職活動ゼミナール」や先輩従業員と懇談しながらの「企業見学会」、溶接やプレスなど「ものづくり体験会」を定期的に開催し、ものづくり分野の潜在的な労働力を発掘しています。

こういった取組において、この地域では、ものづくり分野で働く女性が他の地域に比べ多く、工場等での就業に抵抗感が少ないと感じていました。また、地域のものづくり産業の特色として、包丁や洋食器などの小物、ハウスウェア、宅配ボックスなどの軽量の薄板板金の製品製造が盛んなことから、製造工程において従事者に重労働を求めない職場が多く、女性が就労しやすい環境にもあります。

つまり職業訓練を通じたものづくりスキルの習得支援により職域を拡大することで、さらなる女性の就業拡大が期待できると考えていました。

しかしながら、この地域で盛んな製造業において、溶接技能者の活躍の場が多くありますが、求人が増えている一方で、溶接科の受講者数は伸び悩んでいました。

そのような中、当校の溶接科では、平成28年に県内で初めて女性の溶接科指導員の着任から、女性を中心に訓練受講者数を拡大しています。

それまで、ほとんどいなかった女性の受講者が、平成28年度は6人、平成29年度は18人と増え、年間受講者数もそれに伴い、約20人から約40人へと倍増したことにより、ものづくり企業の旺盛な求人ニーズに少しずつ応えられるようになってきただけでなく、女性溶接技能者「溶接女子」を採用した企業からも、「職場の雰囲気明るくなり活気が出た、根気強い仕事ぶりに感心した。」といった感想をいただくようになりました。



溶接科は、地場産業においてニーズの高いプレスや磨き加工についても学び、求人ニーズの高いマルチ技能者を目指す6か月の訓練コースで、年間4回開講します。受講者は、20～30代を中心に幅広い年齢層の方が男女を問わず学んでいます。

募集広報は、地域を管轄する複数のハローワークにおいて、新規の雇用保険受給者向け説明会に出席して訓練科をお知らせするとともに、職業訓練説明会で求職者一人ひとりに時間をかけて訓練受講に関する相談にお応えしています。併せて、訓練施設の見学会も毎週開催します。

この取組を女性指導員が行いはじめてから、女性求職者に対する訴求力が高まり、受講者拡大につながったものと思われます。

女性指導員は、「溶接技術には繊細な感覚が求められ、女性に向いていること、一度技術を身につければ忘

新潟県立三条テクノスクールでは、女性活躍の機運を踏まえ、地場産業の女性人材養成に取り組んでいます。今回、同校溶接科における女性人材養成「溶接女子」の取組について、牧野昭二校長にご紹介いただきました。

れることはなく、出産などで職場を離れても再就職しやすい。」といった魅力を伝え、自らがモデルとなったキャッチフレーズ「実は溶接って女子向きなんです！」のチラシを作り求職者に呼びかけました。

また、ものづくり体験会に加え、地元産業界がお盆や年末に開催する地場産業イベントにも、地元企業による包丁研ぎ体験などに並んで、溶接機を持ち込んだ体験ブースを積極的に出店し、それまでの重厚感のある鋼製製品から、ステンレスや線材を使ったランプスタンドなど女性視点の繊細でかわいらしいオブジェを採用し、さらにDIY女子溶接講座、キラリ☆溶接女子といったこれまで

使ってこなかったキャッチコピーを起用したことも、ものづくりの仕事に目を向けてもらうのにインパクトが大きかったと思います。

受講者は、訓練修了1か月前からハローワークで求職活動を行います。ものづくり分野も人手不足の状況にあることから、最近では、勤務時間や休日、残業の時間数などの雇用条件を選んで求職できるようになり、ワークライフバランスを大切にする方にも就職しやすくなっています。



先日、女性の訓練受講者と修了者が集まる「溶接女子会」を開催しました。参加してくれた11人は、調理器具、照明器具、建築金具などを製作する地元企業に勤めており、自社製品の紹介を交えながら自己紹介をして、訓練受講者からの仕事のやりがい、職場の雰囲気、子育てとの両立といった質問に対して、前職と比較しながら答えました。

「事務職が自分に向いてないと思っていて、いつかはこの地域で盛んな製造業に従事したかった。」「営業職でひたすら数値を追いかけて働くよ

り、一日一日の成果目標が明確な製造職は働きやすい。」「就業時間が明確でワークライフバランスがとりやすい。サービス業と違い土日の休みで友達と遊びに行ける。」「2歳児の子育てをしている修了生は、「仕事との両立はめちゃくちゃ大変だけど、育児だけの時よりも今は生活が充実しており、スイッチを切り替えることで、どちらにも張り合いが出た。」など、それぞれが生き生きとした表情で話してくれました。

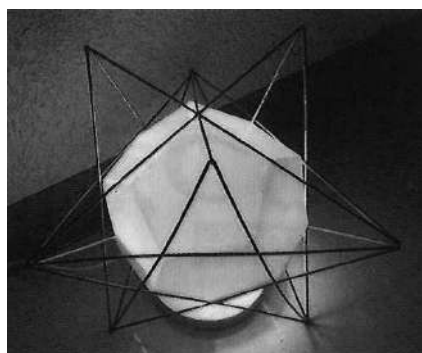
職場では、重量物の運搬を男性社員が手伝ってくれる。新たに女性用の更衣室を作ってもらったなど、会社から大切にしてもらっているという感想も挙がりました。

このような情報交換により、修了者同士で士気を高めるとともに、今訓練を受講している方を勇気づけてくれました。

女性指導員は、富山県出身。福祉を志し、京都の女子大に進みましたが、その後、福祉機器の製作に関心が移り、中退して職業能力開発総合大学校に入学。就職活動を経て本県のテクノスクール指導員に採用されました。現在、指導員勤務7年目です。この度、第1子を出産し育児休暇を取得中で、彼女の職場復帰を心待ちにしているところです。

今後も全員参加の社会の実現に向けて、地域機関との連携強化と多様なアウトプットを進めてまいります。

○新潟県立三条テクノスクール HP
<http://www.techno.ac.jp/top/sec/S>



※写真はイメージです。



平成30年度 「女性が輝く先進企業表彰」

内閣府男女共同参画局総務課

平成30年12月17日、総理大臣官邸において、安倍内閣総理大臣、片山内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の出席のもと、「女性が輝く先進企業表彰」表彰式を行いました。

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組と実績、並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業に授与されるものです。5回目となる本年度は、内閣総理大臣表彰として2社、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰として5社が表彰されました。

女性活躍は企業の成長戦略のど真ん中

安倍総理は表彰式冒頭の挨拶の中で、「優秀な女性人材こそが競争力の源泉であり、その確保は企業の人事戦略、成長戦略のど真ん中を占める時代であります。」「本日受賞された皆さんは、正に女性活躍のフロンランナーであり、これからもそれぞれの地域において、また日本全体において、モデルとなる先進企業として、女性活躍の知恵をどんどん広げていただきたいと思います。」と述べました。

女性リーダーを育てるために

表彰式の後には、片山大臣と受賞企業の代表者との懇談会を開催しました。各社から工夫を凝らした取組紹介の後、片山大臣から、女性役員育成や登用についての問いかけがあり、「業界を超えて女性社員にロールモデルを見せていくことが大切」「自社企業内での育成には時間がかかるが、候補者はかなりできてはいる。」「競争に勝ち抜いたという自信がないと、本人が地位を得たとしても、不安があるので、制度面で補助しつつ、しっかり競争してもらうことも大事」といった意見ができました。また、「女性だけが頑張るのではなく、まず頑張らなくてはいけないのは家庭の中の男性。男性が頑張れるような体制・風土を企業がつくる必要がある」という意見が出る中、片山大臣は「男性の育児休業取得率は非常に低い。また、取得日数も少ない。妻の出産後、休暇を取ることができればと思う。」「今年は女性活躍推進法の見直しもあるので、皆様と連携しながら、今後も女性活躍の取組を進めてまいりたい」と述べ、懇談会は終了しました。

女性が輝く
先進企業
2018



▶受賞企業代表者による記念撮影

前列左より、(株)アシックス廣田社長 COO、(株)埼玉りそな銀行池田社長、安倍総理大臣、片山大臣、(株)新日本科学永田会長兼社長、後列左より、舞立政務官、(株)横浜銀行大矢頭取、アフラック生命保険(株)古出社長、住友生命保険(相) 橋本社長、(株)三越伊勢丹杉江社長、中根副大臣

【受賞企業の紹介】
【内閣総理大臣表彰】

○株式会社埼玉りそな銀行(埼玉県)



埼玉りそな銀行

県内の先進企業として埼玉県や取引先企業と連携して女性のキャリアアップを支援。平成22年に設置した事業所内保育所の運営ノウハウを他企業へ提供するなど、地域の女性活躍推進に貢献しています。

○株式会社新日本科学(鹿児島県)



トップのリーダーシップと現場のボトムアップの両面から女性活躍と働き方改革を推進。女性特有の身体の働きを知り、パフォーマンスを十分発揮できるよう、セミナー等を定期開催するなど健康支援も実施しています。

【内閣府特命担当大臣表彰】

○株式会社アシックス(兵庫県)



ロールモデルを集めたフォーラム等の取組により女性社員のキャリアアップを重点的に支援。部署横断型のダイバーシティ推進プロジェクトを組織するなど、社員が自発的に取り組んでいます。

○アフラック生命保険株式会社(東京都)



「生きる」を創る。社長が中心となり推進体制を構築。上司が女性社員の育成計画を策定し、定期的に面談を行う仕組みやメンタリング、ロールモデル紹介等キャリア開発の取組を通じて、女性社員のパイプラインを形成しています。

○住友生命保険相互会社(大阪府)

あなたの未来を強くする



住友生命

中長期的な視点から管理職候補者を育成し、女性の営業職員を営業拠点長に積極的に登用。働き方改革では、PC強制シャットダウンなど、強制力のある長時間労働抑制策を実施しています。

○株式会社三越伊勢丹(東京都)



ISETAN MITSUKOSHI HOLDINGS

人事部が時給制契約社員から部長職まで、従業員と面談を実施し、中長期的に個々のキャリア形成意識を醸成。5年間で400名超が領域・勤務地限定社員から正社員へ登用されています。

○株式会社横浜銀行(神奈川県)



Bank of Yokohama

女性行員のキャリア形成への意識醸成と組織全体の風土改革を推進。役員メンター制度では、女性行員の経営参画への意識醸成を図っています。

受賞企業の取組は、下記ホームページに掲載していますので、ぜひご覧ください。

内閣府男女共同参画局HP

「女性が輝く先進企業表彰」

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo30.html>



▶片山大臣と受賞企業との懇談会



5周年を迎えた 農業女子プロジェクト

農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室

■農業女子プロジェクトのこれまで

農林水産省が推進している農業女子プロジェクトは、民間企業の協力を得ながら女性農業者の活躍を社会に発信する活動を行っています。農業就業人口の約半数を占める女性農業者が各地で活躍していることや、職業としての農業の魅力をもっと多くの方に知っていただきたいからです。

平成25年11月に37名の農業女子メンバーと9社の企業でスタートし、5年経過した現在、700名を超える農業女子メンバー、34社の企業と6校の教育機関が参画するプロジェクトに成長しました。「農業女子」と名付けていますが決して若い女性だけを対象にしているわけではありません。農業を生業とし、よりよい経営を目指したい女性農業者であれば誰でも参加可能で、生産している農産物も農業のキャリアも多様なメンバーが活動しています。

プロジェクトの一つの柱は、企業とコラボレーションし、農業女子メンバーの知恵やアイデアを生かした商品・サービスの開発です。例えば女性が操作しやすい農業機械や快適に着用できる作業着・インナーウェア・手袋など、こんなものがほしかった!という商品を企業と連携して創り出し世の中に送り出してきました。

この他にも、地方在住のメンバーが多いことから、各地に地域グループをつくりマルシェを開催したり、自ら生産した農産物を香港でプロモーションするイベントを企画・実現したり、国際会議(G7国際フォーラム、国連女性の地位委員会(CSW)サイドイベント)で農業女子メンバーが活動発表をしたり、WAW!のディナーレセプションで自らの農産加工品の提供を行うなど、この5年間で農業女子メンバー達は幅広い活動を行ってきました。

■5周年記念イベント

こんな農業女子プロジェクトの活動をより多くの方に知っていただきたいと、発足5周年を記念して昨年11月に関連イベントを開催しました。

プロジェクトの関係者が一堂に会し、活動方針等について議論を行う農業女子プロジェクト推進会議では、「SDGs×農業女子プロジェクトの可能性」と題して、大崎麻子さん(NPO法人 Gender Action Platform 理事/関西学院大学客員教授)による御講演と農業女子メンバーも交えたパネルディスカッションを行いました。

また漁業・水産業の各分野の現場で活躍している女性による「海の宝!水産女子の元気プロジェクト」が発足したことから、農業女子メンバーとこの水産女子メンバーの皆さんとのフォトセッションも実現しました。

他にも「ジャパンハーヴェスト2018丸の内農園」「アグリビジネス創出フェア2018」等のイベントを通じ、消費者や農業関係者等に向けた活動紹介も行いました。また、初の試みとして働く女性をターゲットとした「WOMAN EXPO TOKYO 2018 Winter」にも出展しました。六本木に集まる女性達がどれだけ「農業」に関心をもつものかと一抹の不安を抱いての参加となりましたが、「農業に興味がある」「自分(あるいは夫)の実家が農家でいずれは故郷に戻る」「友人が農業を始めたので教えてあげたい」「家庭菜園をやっている商品に興味がある」…という女性達がブースを訪れ、プロジェクトの成果品を手にとりご覧いただきました。



農業女子プロジェクト推進会議のフォトセッション



大崎さんの講演



パネルディスカッションの様子



ジャパンハーヴェスト2018丸の内農園
でマルシェを開催



アグリビジネス創出フェアの様子



WOMAN EXPO TOKYO 2018 Winter
への出展

■今後の取り組み

農業女子メンバーへのアンケートでは、全国のメンバーとのネットワークづくり、自らのスキルアップ、地域内の交流・グループ活動を望む声が多く寄せられました。地方在住のメンバーからは、首都圏での活動に参加しにくいという意見がありました。今後は、TV会議やSNSの活用を通じ地方在住メンバーも活動に参加しやすい環境づくりを進める他、メンバーのやりたいことを実現するためにも提案型の企画を積極的に推進することで、アクティブに活動できるメンバーを増やしていく方針です。

また、農業女子プロジェクトの3つのミッション(社会・農業界での女性農業者の存在感を高める／女性農業者の意識改革・経営力発展／若い女性の職業選択肢に農業)や、メンバーの日々の活動は、SDGsのゴール5(ジェンダー平等)を始めとする数々のゴールと合致することから、新たにSDGsをテーマに据えた活動を進めることとしています。

■3月10日は「農山漁村女性の日」

農林水産省では、毎年3月10日を農山漁村女性の日と定め、この前後に開催される様々な行事を通じ農山漁村女性の活躍を発信し、女性の参画を促進しています。今年度は主に以下の行事を予定しており、農業女子メンバーが参加する行事もあります。是非ご参加ください。

●未来農業DAYs

(3月8日：東京国際フォーラム)

農業の未来を担う若手農業者や女性農業者の優れた取組を表彰するとともに、農業に関心がある方による革新的なアイデアを支援することを目的に開催します。



申込みなど詳細はこちらから



●ふるさとの食、にっぽんの食フェスティバル

(3月9日～10日：代々木公園)

農業女子メンバーが農産物の販売を行います。

●舞台「私、農業始めます！」

(2月26日～3月3日：シダックスカルチャーホールA)

女子大生の目を通して農業女子の頑張り、食と農の大切さをコメディで伝える物語。3月2日～3日には会場で農業女子メンバーによるマルシェを開催する予定です。

申込みなど詳細はこちらから



ジェンダー主流化の20年(10)～グローバルな枠組みの基本原則に～

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

国際社会にとって喫緊の課題である「気候変動」。近年、ジェンダー主流化の動きが急速に進んでいます。

1992年に開催されたリオ・サミット(環境と開発に関する国際連合会議)で、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)が採択され、国際的な枠組みが設定されました。温室効果ガスの削減・吸収の促進を通じた「緩和策」(mitigation)と、気候変化の影響を軽減し、備える「適応策」(adaptation)を両輪とした対策が進められています。「緩和策」には、省エネ、再生可能エネルギーの開発・普及、森林保全など植物による二酸化炭素の吸収などが含まれます。「適応策」には、防災インフラの整備、農作物の品種改良・新種開発、渇水・治水対策などがあります。

気候変動自体は、男性も女性も関係ない「現象」ですが、気候変動から受ける影響は、男性と女性で異なります。例えば、砂漠化が進むと近隣の水源が干上がり、より遠くに水を汲みに行きます。森林資源が減少すると、煮炊きに使う薪をより遠くまで採取しに行きます。水汲み・薪集めは女性の役割とされている地域が多いので、無償労働の時間と量が増加し、健康を損なったり、教育・経済活動・政治への参加の妨げになったりと、女性のエンパワーメントの阻害要因になりうるのです。また、「緩和策」として森林保全を進めると、食料や収入源を森林の資源(水、薪、キノコ類、果物、ハーブ、シアバターなど)に頼っている女性たちの生活を直撃します。

ところが、気候変動対策の中心であるインフラ、エネルギー、農業、自然資源管理といったセクターは、従来「男性」の専門家、実務家、政策策定者が多い領域です。ジェンダー専門家、女性団体、一部の国際機関

がジェンダー視点の重要性を指摘しつつも、主流化からは程遠い状況が続きました。

しかし、2015年の第21回気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で、2020年以降の新たな法的枠組みとして採択された「パリ協定」の前文には、気候変動対策におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの重要性が明記されました。

途上国の森林劣化を食い止めることで温室効果ガスの抑制を図り、同時に持続可能な森林経営を進める取組みを支援するREDD+は「ジェンダー視点に立ったガイダンスノート」を制作。現地住民の生活への悪影響を防ぐための措置(セーフガード)項目においても「女性」を重要なコンポーネントと位置付けています。

2017年には、気候変動対策への国際的な資金メカニズムである「緑の気候基金」(Green Climate Fund)は、ジェンダー分析に基づく「ジェンダー評価」(ジェンダー・アセスメント)と「ジェンダー行動計画」の提出を資金要請の必須要件としました。UN Women(国連女性機関)と共同でジェンダー主流化マニュアルを制作・普及しています。

この動きの背景には、「ジェンダー主流化」がエビデンス・ベースの政策立案・事業計画を実行するための手段であるという認識の高まりがあります。対象地域の「性別役割分担」と「(土地、現金、設備などの)生産資源へのアクセスとコントロールの度合いの違い」を可視化し、その背景にある「ジェンダー規範」を特定し、それを踏まえて事業を計画することが求められているのです。それらの要素がプロジェクトの成果を左右するからです。言い換えれば、ジェンダー分析の無いものは「エビデンスを欠いた事業計画」とであると判断されるのです。



Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects
「緑の気候基金」プロジェクトにおけるジェンダー主流化マニュアル(UN Women(国連女性機関)との共同開発)
出典: <http://genderandenvironment.org/resource/mainstreaming-gender-in-gcf-projects/>



GENDER AND CLIMATE CHANGE
Gender and REDD+
出典: <https://a.msp.securewg.jp/docview/viewer/docN82B67831922F887c7d905d8945a7a27f664b8c82c54c21af2431f4af2b5daa7ca2757d3198d3>



おおさき・あさこ／(特活) Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授
コロンビア大学国際公共大学院で国際関係修士号を取得後、UNDP(国連開発計画)開発政策局に入局。UNDPの活動領域である貧困削減、民主的ガバナンス、紛争・災害復興等におけるジェンダー主流化政策の立案、制度及び能力構築に従事した。現在は、フリーの国際協力・ジェンダー専門家として、国内外で幅広く活動中。『エンパワーメント 働くミレニアル女子が身につけたい力』(経済界)。

「人権が尊重され、誰もが心豊かに安心して暮らせるまちをめざして」

 那覇市長 城間 幹子

沖縄本島の南部西海岸に位置し、空港・港を擁す那覇市は、古くから東南アジアの各都市を結ぶ交通の要衝地点として、現代では沖縄への玄関口として、沖縄県の政治・経済・文化の中心として発展しました。

先の沖縄戦では多くの文化財が消失しましたが、中国と日本の建築文化を融合した独特の様式をもつ首里城や識名園の復元、2000（平成12）年にはこれらの文化施設がユネスコ世界遺産（琉球王国のグスク及び関連遺産群）にも登録され、琉球の歴史や伝統文化・芸術等が改めて見直されています。

2020年3月の供用開始を目指す那覇空港第2滑走路やクルーズ船バースの増設等による観光客の増加は、沖縄県のリーディング産業である観光業の発展と雇用状況の改善にもつながる大きな経済効果をもたらすものと期待され、当市は県都として今後ますます発展する可能性を秘めています。

2014（平成26）年に那覇市長に就任後は、「平和・こども・未来－ひとつながるまち－」を高く掲げ、特に注力して取り組んだ待機児童の解消をはじめとすることも政策や、観光関連産業や情報通信産業、国際物流産業等の経済振興政策による「稼ぐ力」を高める幅広い施策を積極的に展開しています。

当市の男女共同参画行政の歩みは、本土復帰後の1976（昭和51）年に経済部労働福祉課（当時）に勤労婦人担当主査が配置され、当時は女性の地位向上や男女平等、女性の諸問題の解決を目指す女性行政の取組から始まっています。

その後、1998（平成10）年に「なは男女共同参画都市宣言」、2005（平成17）年に

「那覇市男女共同参画推進条例」を制定し、性別や固定観念にとらわれず、一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会、多様な生き方を尊重できる社会の実現を目指し活動を続けてきました。

そのような中、1996（平成8）年に開設された「なは女性センター」において、20年以上前からセクシュアリティに関する市民向けの講座や、窓口として明示はしていませんでしたが、女性相談のみならず、セクシュアリティに関する相談にも対応してきました。

これまでの当市の取組をアピールするとともに、性的マイノリティに関する問題を人権問題と捉え、「宣言」という形でより多くの市民に知っていただけるよう、2015（平成27）年7月、全国で2番目となる「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（通称レインボーなは宣言）を発表し、性の多様性の尊重に関する取組を進めています。同宣言の1年後にあたる、2016（平成28）年7月8日には、全国で5番目となる「那覇市パートナーシップ登録」を開始し、2019（平成31）年1月21日現在、28組の方々の登録がごさいます。

これらの取組が市民・県民に少しずつ認知・理解され、当市のみならず、県内の自治体においても、市民や教育現場における多様な性の尊重に関する施策・取組が進められ、広がりを見せていることには感慨深いものがあります。

2021年に市制100周年を迎え、風格ある県都を目指す那覇市のリーダーとして、これからも、市民・事業者の皆様とともに、一人ひとりの個性や多様性を認め、誰もが安心して自己の意思であらゆる分野に参画できるまち・那覇の実現を目指し、邁進してまいります。



しろま・みきこ／伊是名村出身。宮城教育大学卒業。昭和55年4月那覇市立石田中学校採用後、那覇市立鏡原中学校校長、香港日本人学校中学校校長、那覇市教育委員会教育長などを歴任。平成26年4月、那覇市長に就任（現在2期目）。趣味・特技：ウォーキング。座右の銘：要はその根をくささせないこと（漫画「家裁の人」から）

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組

平成26年に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が公表され、現在200名を超える男性リーダーが本宣言に賛同しています。今月は3名の賛同者の取組を紹介します。

■ダイバーシティ&インクルージョン推進

MS&ADインシュアランスグループでは、2018年度からスタートした中期経営計画「Vision 2021」で、ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）を人財戦略のベースに位置付けました。

D&Iのアプローチ方法には二通りあります。

ひとつは性別、国籍、ハンディキャップの有無といった、ある種の区分を意識して、関連する指標を高めていくことです。女性管理職比率、男性育児休業取得率、障がい者雇用率などの指標がこれにあたります。一方で、区分を意識せず、誰一人として差別を受けたり萎縮したりすることのない普遍性も必要です。「区分を意識した指標の改善」と「区分を取り払った普遍性の確立」の両輪で、D&Iを推進していきます。

■推進には三つの要素が重要

一つめは、企業情報を開示し透明性を

保つことです。従来の男性中心型社会のように、閉鎖的な状況の中で物事を決定するのではなく、経営情報をできる限り開示して課題を解決することが大切です。

二つめは、「働き方改革」です。多様な人々が活躍できる基盤を構築することは企業の競争力を高めるうえで極めて重要なだけでなく、社員の働きがいにもつながります。

最後にイノベーションを起こす風土づくりです。「5%を改善するのではなく、30%の改善を目指せ」といわれるように、大胆な目標に取り組まなければイノベーションは生まれません。そのためには、誰もが自由に意見を言え、その意見を取り入れる意思決定プロセスが重要です。D&Iを推進する先には、世界のさまざまな社会的課題を解決し、企業が持続的に成長し、社員がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実感できる世界があると確信しています。



柄澤 康喜
MS&ADインシュアランスグループ
ホールディングス株式会社
取締役社長 グループCEO



中期経営計画「Vision 2021」

■女性の活躍できる職場＝男性も活躍できる職場

山口県では、いわゆる女性活躍推進法の成立に先駆け、平成27年3月に「山口県女性職員活躍推進行動計画」を策定しました。この計画では、「女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり」を取組の方向として位置づけるとともに、「両立支援」と「活躍支援」の二本柱に基づき、これまで様々な取組を進めてきています。

■両立支援の取組

まず、「両立支援」では、育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立ができるように、フレックスタイム制や時差出勤を導入しています。また、男性職員の育児休業の取得促進にも努めており、子どもが生まれた男性職員に対し、お祝いと育児への参加を呼びかける、私自身のメッセージを送ることとしています。このほか、制度の周知や子育て応援ハンドブックの作

成等に取り組んだ結果、平成23年度に0%だった男性職員の育児休業取得率は、平成29年度には13.9%まで向上しました。

■活躍支援の取組

「活躍支援」では、能力や適性が十分に発揮できるように、女性職員の積極的な登用を行っており、従来5%前後にとどまっていた課長級以上に占める女性割合が、平成30年4月には10.2%まで伸長しました。

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることは、活力ある県づくりを進める上できわめて重要です。平成30年4月には、先述の県行動計画を改定したところであり、引き続き、実効性ある取組を積極的に進めていくこととしています。



村岡 嗣政
山口県知事



「子育て応援ハンドブック」より



「山口県庁子ども参観デー」での一コマ（知事室にて）



榎本 修次
株式会社乃村工藝社
代表取締役社長



女性専用休憩室「NEST ROOM」



「子どもとおとなの空間デザイン [対訳]」(産学社 2018年1月発売)
2018年 第12回キッズデザイン賞受賞

■出る杭を伸ばせ！

乃村工藝社は商業施設、文化施設、広報施設など、集客空間を創造する企業です。当社には126年前の創業時から老若男女問わず活躍できる風土がありました。「出る杭を伸ばせ！」という社風で、やりたいと手をあげた人の意見を尊重し、周囲がそれをバックアップしてきました。

当社には社員が誰でも応募できるビジネス提案制度があります。社員の30%を女性が占める中、多くの女性から積極的な提案があり、最近では入社2～3年目の女性たちが提案した「女性のための休憩スペースの新設」が入賞しました。女性が会社で休憩できる場所がないことへの気づきが提案につながり、受賞後、実現に向けて女性だけのプロジェクトチームを発足、「NEST ROOM」という女性専用の休憩室を新設しました。

■お客様への提案活動でも女性が活躍

2015年第9回キッズデザイン賞 優秀賞を受賞した「TeamM」は育児中の女性社員が、当事者ならではの視点を空間創りに活かした提案でした。育児中の社員でチームをつくり、授乳室やキッズスペース、保育園、学童保育施設などの空間に当事者の視点を加えることで、使い手に寄り添う空間をつくることができています。

また、TeamMは、子どもの身体寸法や事故事例を集めたデザイン指針書や産学連携による調査研究等の様々な活動実践と併せ、東洋大学の仲綾子准教授との共著で「こどもとおとなの空間デザイン」という著書出版しました。子どものための安心、安全、快適な空間づくりのノウハウを、社内だけでなく、社会全体で利用可能にしていくための取組の一環です。

全ての人にこころ良い空間づくりのために、今後ますます女性の活躍は欠かせないと確信しています。

【御案内】「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者による女性の活躍推進報告書を作成しました！



日本語版と英語版を作成

平成30年度版『「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者による女性の活躍推進報告書』を作成しました。

報告書では、女性活躍推進に取り組む男性リーダーご自身の「想いや原点」、「行動宣言に沿った取組」などを紹介しています。

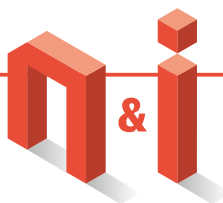
男性リーダーの熱い想いを感じ、取組を共有することで、皆様の組織における女性活躍推進の一層の加速にお役立ていただければ幸いです。

【主な掲載内容】

- 女性活躍推進への想いや原点、行動宣言に沿った取組の実践
- 地域における男性リーダーのネットワーク
- 男女ともにあるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に対する取組
- 管理職の行動・意識改革
- 女性の活躍によって得られた成果

以下のサイトに掲載しています！

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/activity.html#report



[News & Information]

1 News 国立女性教育会館 (NVEC)

「NVECグローバルセミナー」開催報告

12月7日に「女性の活躍促進にむけた取組み－アイスランドの経験から学ぶ」をテーマとして開催し、100名を超える参加がありました。ブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドット・ティル氏（アイスランド女性権利協会事務局長）が「ジェンダー平等な未来に向かって－アイスランドの取組みから」と題した基調講演を行い、男性の育児休暇取得の促進や男女同一賃金基準の導入等、アイスランド国内の様々な取組みについて報告しました。

後半のパネルディスカッションでは、「アイスランド専門家との対話－ジェンダー先進国を目指して」をテーマに論議が行われました。高見具広氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構経済社会と労働部門研究員）から、企業における女性管理職比率を改善するための提言がなされ、久保公子氏（市川房枝記念会女性と政治センター常務理事）は、日本の女性の政治参画の現状について分析しました。伊藤公雄氏（京都大学名誉教授）からはホワイトトリボンキャンペーン・ジャパン等、男性たちによる新たな取組みが紹介されました。

※詳細は、ホームページをご覧ください。

<https://www.nvec.jp/global/seminar/ecdat60000000qvg.html>

2 News 国立女性教育会館 (NVEC)

「学習オーガナイザー養成研修」開催報告

NVECにおいて、12月12日（水）～12月14日（金）の2泊3日の日程で実施し38名の参加を得ました。初日は「男女共同参画野視点に立った地域づくり」をテーマに体系的な学習プログラムを効果的に実践・展開できる人材である学習オーガナイザーと、そのツールとして会館が開発した「プログラムデザイン」の説明でスタート。続く基調講演では、神田道子氏（東洋大学名誉教授）が男女共同参画の基礎的理解を深めるために」として、固定的性別役割分業に縛られていた女性が徐々に政策や方針に参画する社会へと変化してきた歴史的プロセスをふまえ、男女共同参画基本法の基本理念と特徴について解説しました。このほか、ジェンダー統計・事業実施のノウハウ・事例研究・講義を通じ、男女共同参画を推進するうえでの基点・基軸を形成し、地域のジェンダー課題解決に向けたプログラム試案を作るグループワークを行いました。最終的には「男女共同参画の視点の防災」、「30代女性をターゲットにしたリーダー育成」、「60代女性のための次のステージ作り等のプログラムデザイン」等のプログラムデザインが完成。男女共同参画の視点に立った地域の人材育成事業を実施するために必要な理論と実践を学んだ内容の濃い3日間となりました。

3 Info 外務省

第5回国際女性会議 WAW!/W20の開催

第5回国際女性会議WAW!が開催されます。第5回WAW!は、G20のエンゲージメント・グループの一つであり、女性の経済的活躍を目的として、G20に提言を行う民間主導のグループW20と同時開催され、世界各国及び日本各地から女性分野で活躍するトップ・リーダーが出席し、日本及び世界における女性の活躍促進のための取組について議論を行います。当日は、技術革新、教育と人材育成、地方活性化、メディア、平和・安全保障、女性と起業、企業におけるダイバーシティ、無償労働の再分配等といった幅広い切り口から議論する予定です。現在、外務省HPより一般傍聴の応募及びプログラムの閲覧ができますので、多くの方のご参加をお待ちしております。

期 日：平成31年3月23日（土）～24日（日）

参加費：無料（先着順）

会 場：ホテルニューオータニ（東京）

参加受付：https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003059.html

締 切：3月15日（金）18時00分

※締め切り以前でも応募者が会場収容人数を上回った時点で募集を締め切らせていただきます。先着順となりますので、余裕をもって参加登録いただきますようお願い致します。

男女共同参画センターだより

News From Center

鹿児島県男女共同参画センター

鹿児島県男女共同参画センターは、男女共同参画を推進する総合的な活動拠点として、平成15年4月にかごしま県民交流センター内にオープンした県直営の施設です。また、配偶者暴力相談支援センターにも指定されています。

主な業務は、広報啓発、人材の育成、団体の活動支援、情報提供、相談等です。

毎年、県全域を対象にした事業を実施していますが、その中から特色ある4つを紹介します。

まずは、センターオープン当初から実施している「男女共同参画基礎講座」です。原則6月の毎週土曜日、4回連続で行うこの講座は、実感を伴う「つぶやき」ワークショップも交えた男女共同参画を体系的に学ぶ講座です。センターの基幹的講座で、毎年延べ400名を超える参加があります。この講座は、センター外の2地域（1つは離島）でも毎年実施しています。

2つ目は、条例で県独自で定めた男女共同参画週間（7/25～7/31）に実施している「男女共同参画週間事業」です。民間団体と協働で毎年テーマを変え県民の理解と関心が高まるよう基調講演、

ワークショップ、子ども向けワークショップ、パネル展示等を行っています。

3つ目は、教育委員会と連携して実施している「子どもたちの男女共同参画学びの広場推進事業」です。子どもだけでなく身近な大人も学ぶことにより、さらに子どもの学びが定着するよう、実施校では、児童生徒、教職員、保護者・地域向けのワークショップ・セミナーの3つを必ずセットで実施しています。この学びを通して、地域全体の人権意識や男女平等意識の醸成を目指しています。

4つ目は、女性の活躍推進のための「キャリアデザインセミナー」です。商業施設で実施し、広報等の協力を得たことにより、定員を超える応募や20代30代の参加者の増加という成果が得られています。

今後も各種機関と連携しながら、男女共同参画社会実現に向けた様々な事業を展開してまいります。



学びの広場推進事業

編集後記

2月14日はバレンタインデーです。

バレンタインデーは、3世紀に殉教したローマの司祭、聖バレンタインの記念日です。この日は、世界各地で恋人が互いに贈り物をして愛を誓い合います。日本では、神戸の洋菓子メーカーが昭和初期に商品カタログでチョコレートを「愛の贈り物」として紹介したのが始まりと言われているようです。

さて、男女共同参画週間キャッチフレーズ募集は2月末日が期限となっています。引き続き、皆様からの多くの応募をお待ちしております。

（編集デスク K.H）

【2月号表紙】

ネットワークや気持ちをつなぎ、結ぶコンセプトであるシンポジウムをリボンモチーフに表現しています。

デザイン／

株式会社スコープ

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

 <http://www.gender.go.jp>

 <https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

第120号 ● 2019年2月10日発行
編集・発行 ● 内閣府
〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話 ● 03-5253-2111（代）
印刷 ● 株式会社アイネット

第5回 国際女性会議 WAW!/W20

2019年3月23日[土]・24日[日]

場所：ホテルニューオータニ(東京) (東京都千代田区紀尾井町4-1)

主催：日本国政府 / W20日本運営委員会

Date: March 23 (Sat) - 24 (Sun), 2019

Venue: Hotel New Otani Tokyo (4-1, Kioi-cho, Chiyoda-ku, Tokyo)

Organizer: The Government of Japan/The Committee of W20 Japan



お問い合わせ先：外務省WAW! 準備事務局

TEL: 03-3580-3311 (代表)

Inquiries: WAW! Secretariat TEL: 03-3580-3311

3月23日[土] March 23 (Sat)

◎ 基調講演 | Keynote Speeches

◎ パネル・ディスカッション | Panel Discussions

技術革新と人材育成 | Technology Transformation and Human Resource Development

地方活性化と雇用創出 | Rural Development and Job Creation

女性のエンパワーメントによる新しい成長のカタチ | Enhancing Governance for Women's Empowerment

◎ 分科会 | High-Level Panel Discussions

多様性を育てるメディアとコンテンツ | Media and Contents to Nurture Diversity

紛争予防・平和構築・復興 | Conflict Prevention, Peace Building and Reconstruction

女性起業家による価値創造 | Creation of Value by Women Entrepreneurs

ジェンダー投資 | Gender Lens Investing

3月24日[日] March 24 (Sun)

◎ 分科会 | High-Level Panel Discussions

多様性を成長に | Diversity for the Sake of Growth

家族の未来 | Future of Family

デジタルの時代のジェンダー平等 | Gender Equity in the Digital Era

女性とヘルスケア | Women and Healthcare

◎ パネル・ディスカッション | Panel Discussions

労働におけるあらゆるジェンダーギャップの解消 | Closing the Gender Gap in Labor

◎ クロージングセッション | Closing Session

女性外相によるパネル・ディスカッション／総括 | Panel Discussion among Female Foreign Ministers/ Wrap up

傍聴を希望される方は、第5回WAW!/W20公式サイト
の応募フォームからご応募ください。(QRコードからもアクセス頂けます)

The registration form for the 5th WAW!/W20 as public audience
is open on official website.

https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003059.html



シャイン・ウィークス(2019年11月23日～5月24日)公式サイドイベントも募集中!
最新情報は第5回WAW!/W20公式サイトまたはSNSでご確認頂けます。
Call for official side events for "Shine Weeks" (January 23 - May 24, 2019).
Please check the latest information on our website and SNS.

WAW!/W20

検索



@shineweeks



@WAW_Japan