

リケジョ発、幸福社会へ。

リケジョ活躍促進に向けた
「かなテラス」（かながわ男女共同参画セ
ンター）のチャレンジ
－その政策的意義と今後の課題－

2018年8月31日

山本長史（かなテラス所長）

@研究・イノベーション学会

「女性エンジニア活生分科会」（JWSE）例会



<今日お話ししたいこと>

1. 「かなテラス」のミッションと社会的背景・社会的意義
2. リケジョ活躍促進に向けた2つのアプローチ
 - (1) 現役世代向け…「かながわ女性の活躍応援団」
(トップの意識啓発・具体的支援策の普及)
 - (2) 将来世代向け…「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」
(女子中高等学校への現役リケジョ出前講座)
3. 今後の課題
4. 男女共同参画社会の行方(幸福社会フェーズ2?)

1 - (1) かなテラスのミッション

■ かながわ男女共同参画センター

男女共同参画社会の実現を推進する地域の拠点施設

(※「かながわ」から「男女共同参画社会」を明るく「てらす」
＝かなテラス)

■ 男女共同参画社会とは

〈男女共同参画社会基本法〉

- 性別にかかわらず、その個性と能力を生涯にわたって十分に発揮できる社会
- 男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会

1 - (1) かなテラスのミッション

■ 男女共同参画社会とは

⇒ 平たく言えば、

■ 排除されることのないまっとうなフェアな社会、持続可能な活力あるイノベティブな社会

※野田女性活躍担当大臣曰く（H30.3）

「女性を優遇してくれと言っているのではないんです。まっとうに働けて、まっとうに評価される社会を作ってほしい。私たち女性のためにではなく、次の世代のために。」

⇒ 含意あり。たとえば、

「まっとうに評価」…さて、その評価軸は？

1 - (1) かなテラスのミッション

■ 第4次男女共同参画社会基本計画 (平成27年12月25日閣議決定)

第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

「我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠」

⇒ 女性研究者・技術者が増え、
活躍すると、

「多様な視点や発想による成果」
が増える

さらっと、こう書いて
ありますが、...

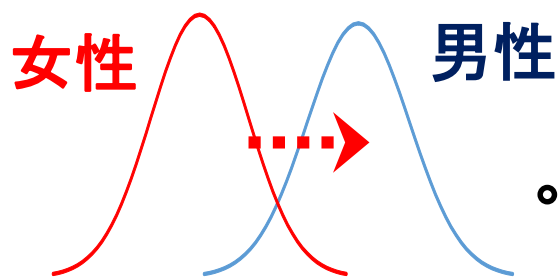
「多様な視点や
発想」って？

= CSV (Creating Shared Value: 共有価値の創造) かも？

1 - (1) かなテラスのミッション

女性研究者・技術者の活躍 = 「CSV」?

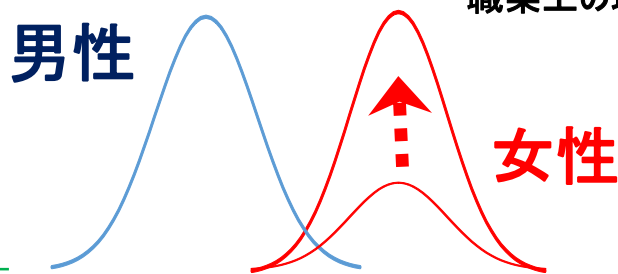
■ これまでの
男女共同参画



これでは多様性の説明にならず

研究開発・イノベーション
経済成長
職業上の地位

■ これからの
男女共同参画、
実はこういうこと?



まっとうでフェアな社会、
次の世代のために。
=CSSV?

機会の平等
競争社会
結果としての格差
トリックルダウン

インクルージョン
排除しない社会
幸福社会、SDGs
フェアトレード

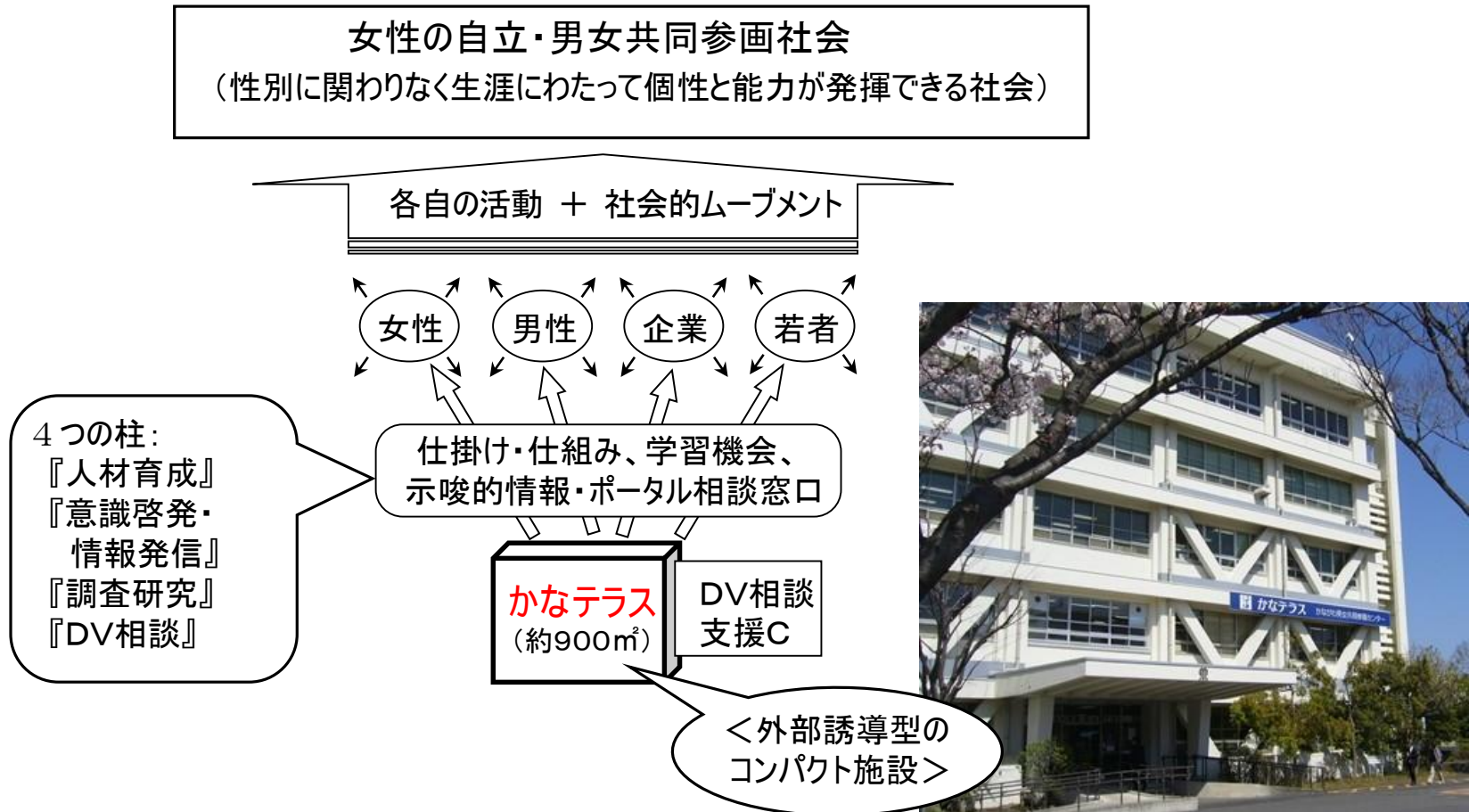
Creating Sustainable
Social Value ?

しかも、企業経営的にもプラス!

1 - (1) かなテラスのミッション

さて、「かなテラス」のミッションは？

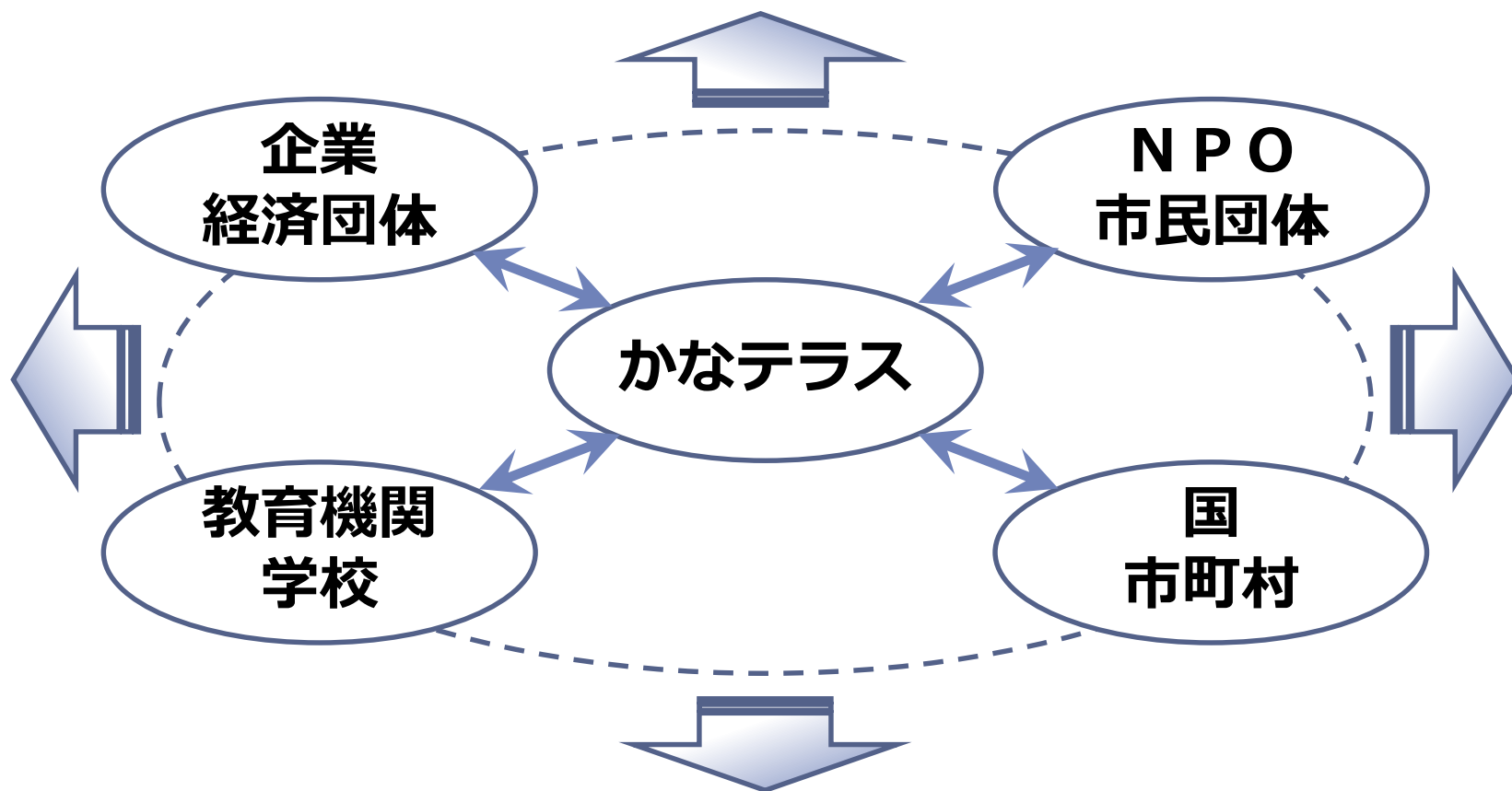
= 外部連携、外部誘導を主軸とした施策展開により男女共同参画社会を実現



藤沢駅より徒歩約10分
(県合同庁舎内)

1 - (1) かなテラスのミッション

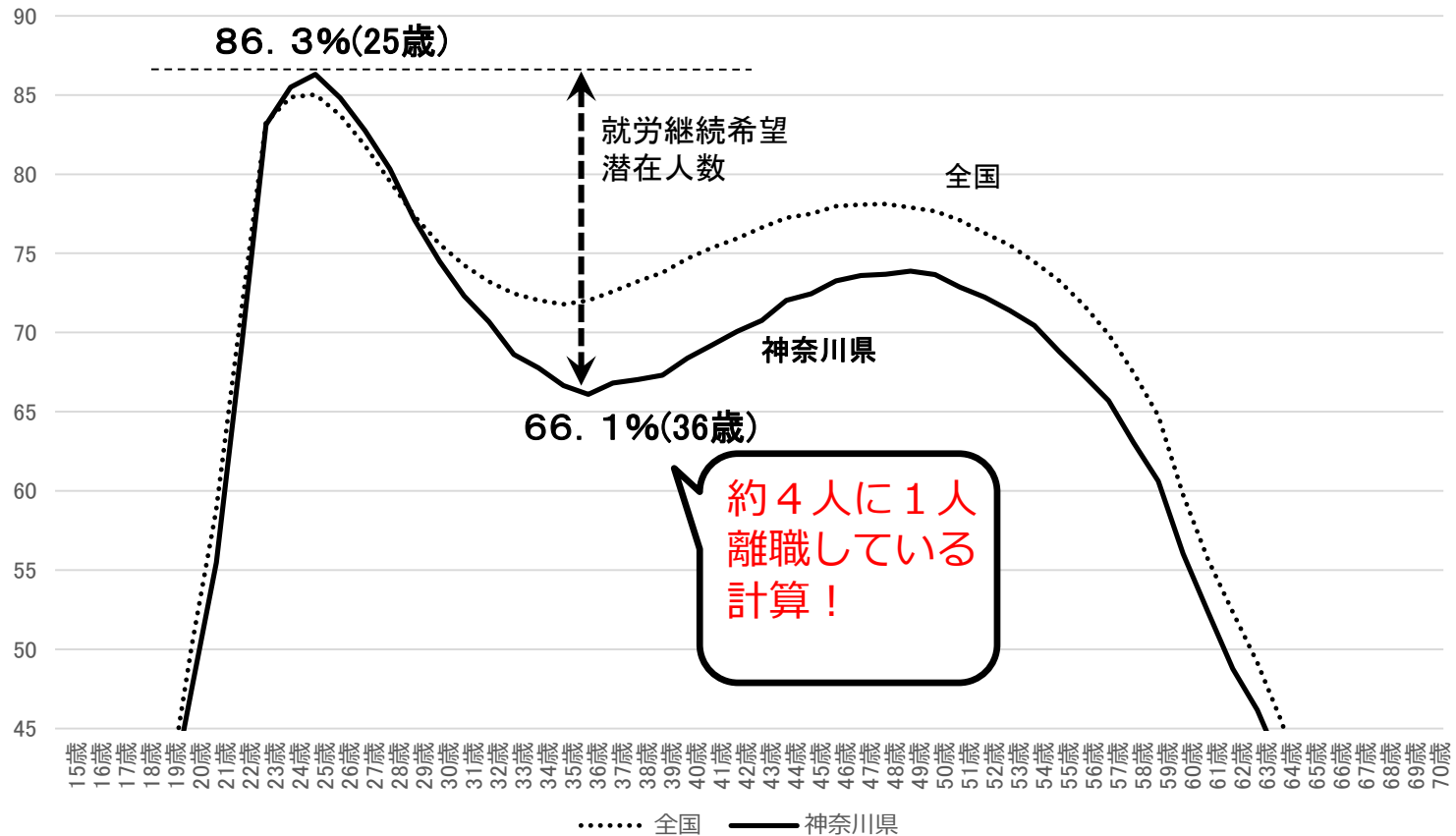
- 外部連携、外部誘導を主軸とした施策展開
⇒ 意識改革、具体的取組みの「社会的ムーブメント」へ



1 - (2) 社会的背景の理解

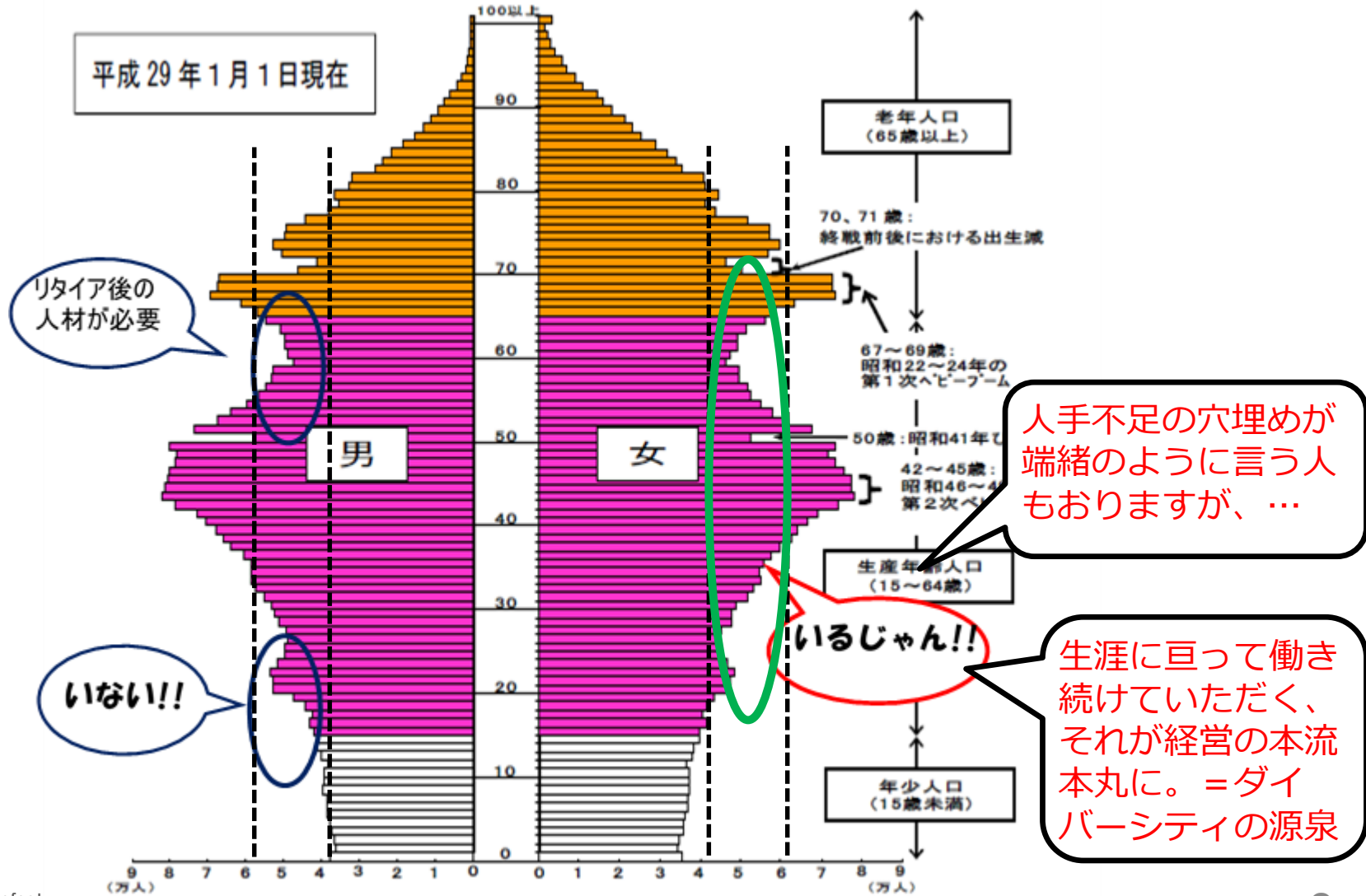
■ 男女共同参画社会実現に関わる課題と追い風

年齢別労働力率（女性。2015年国勢調査）



1 - (2) 社会的背景の理解

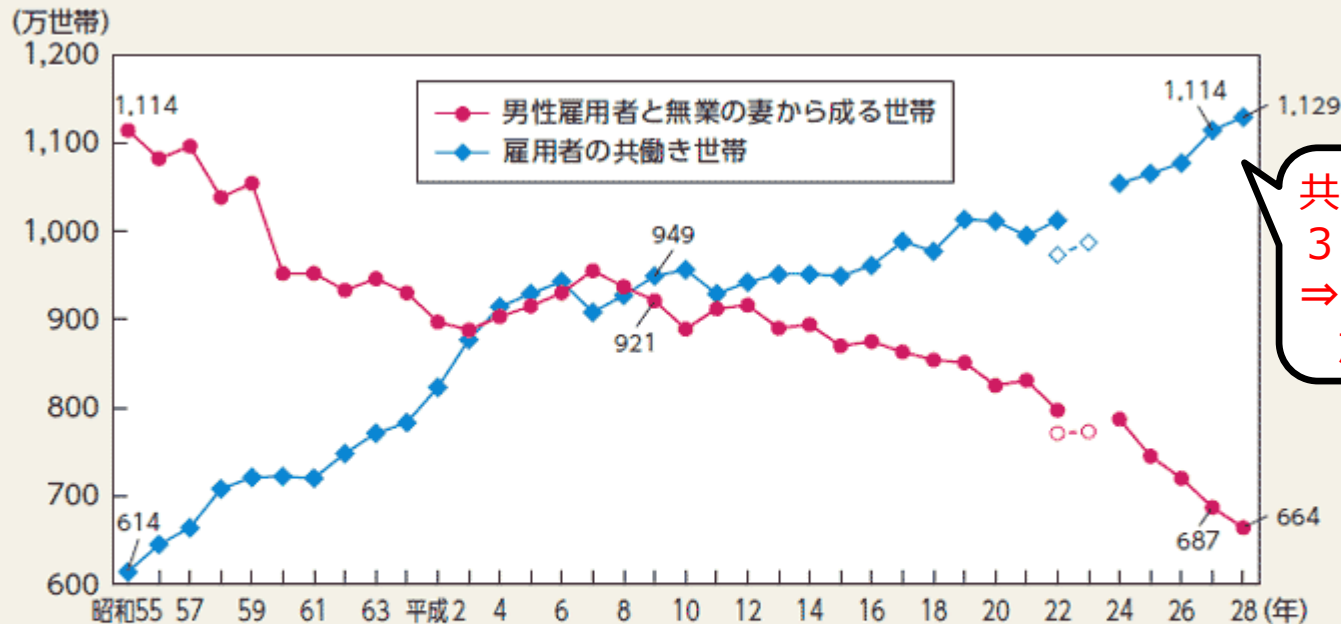
<神奈川県の人人口ピラミッド>



1 - (2) 社会的背景の理解

＜共働き世帯数・専業主婦世帯数の推移＞

I-3-4図 共働き等世帯数の推移



共働きが2倍。
3分の2は共働き
⇒共働き前提が当たり前

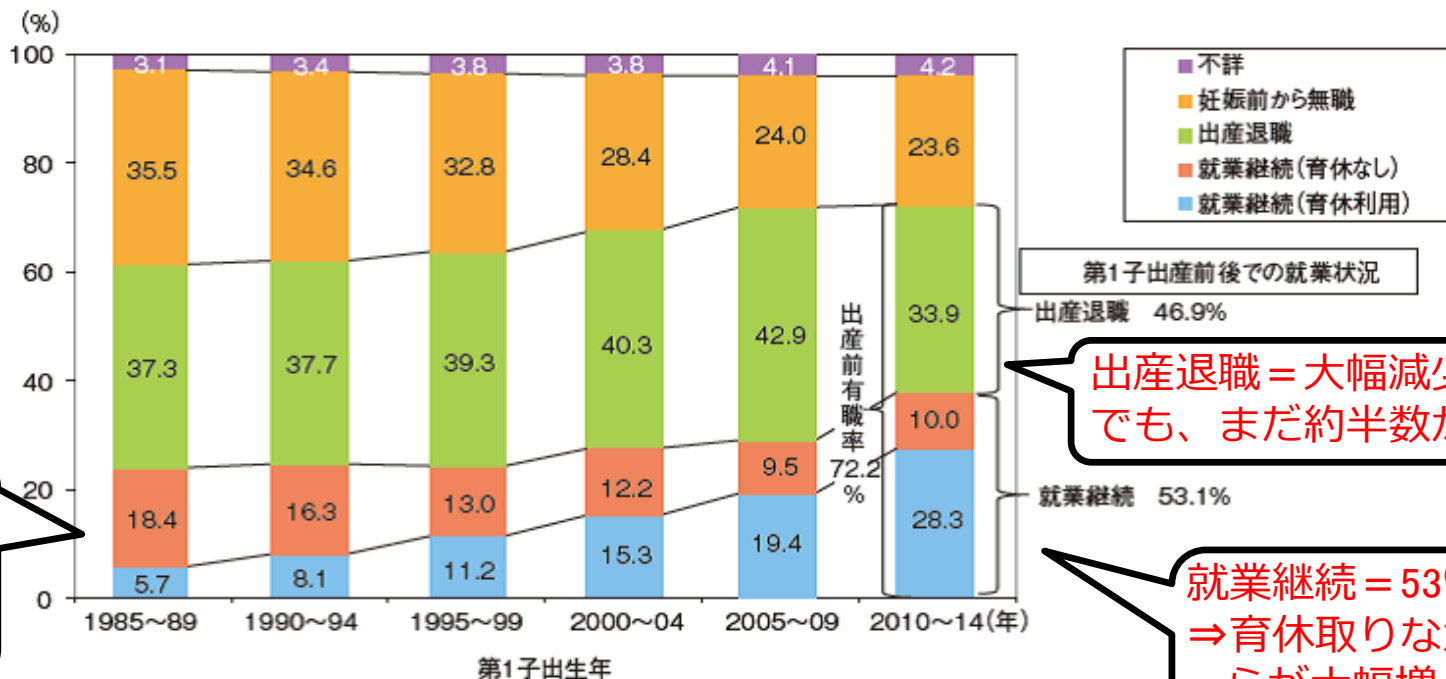
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:内閣府「H29男女共同参画白書」

1 - (2) 社会的背景の理解

<第1子出生前後就業状況の推移>

【図表 3-4-15 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



かつては、就業継続を育休なしが大半。

出産退職 = 大幅減少。でも、まだ約半数が退職

就業継続 = 53% ⇒ 育休取りながら大幅増。

(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子ども1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子ども1歳時無職

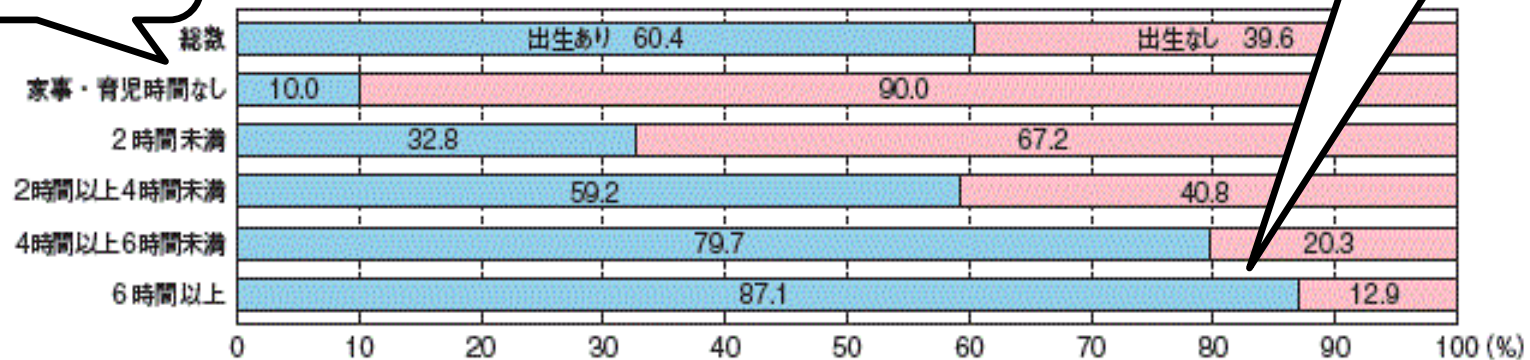
出典: 内閣府「仕事と生活の調和レポート2017」

1 - (2) 社会的背景の理解

<男性の休日の家事育児時間と第2子以降の出生との関係>

男性コミットゼロ
⇒第2子以降はわずか
10人に1人!

男性コミット4時間以上
⇒第2子以降、
8割、9割に。



資料：厚生労働省「第14回21世紀成年人縦断調査（平成14年成年者）」（2015年）

注：1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：内閣府HPよりDL

男性の家事育児コミット増は、女性の就業継続とともに、出生率回復にも。

1 - (2) 社会的背景の理解

○神奈川県の実研究者・技術者数

■研究者数 1万6,000人 (東京都 1万7,000人)

■技術者数 32万5,800人 (東京都 37万9,700人)

★ともに東京に次いで全国2位。 人口比ではトップ

⇒神奈川県がリケジョ活躍推進をやら
ないでどこがやる？！

1 - (2) 社会的背景の理解

○ちなみに全国都道府県の研究者・技術者数ベスト5は。(2015国勢調査)

■実数

順位	研究者数		技術者数		研究者・技術者数	
1位	東京	16,980人	東京	365,790人	東京	382,770人
2位	神奈川	15,210人	神奈川	316,000人	神奈川	331,210人
3位	茨城	11,640人	愛知	181,110人	愛知	185,930人
4位	大阪	7,760人	埼玉	160,500人	埼玉	166,650人
5位	千葉	7,510人	千葉	144,730人	千葉	152,240人

■人口10万人 当たり

順位	研究者数		技術者数		研究者・技術者数	
1位	茨城	399.0人	神奈川	3,462.6人	神奈川	3,629.2人
2位	栃木	214.3人	東京	2,706.5人	東京	2,832.1人
3位	神奈川	166.7人	愛知	2,420.2人	愛知	2,484.7人
4位	東京	125.6人	千葉	2,325.9人	千葉	2,446.5人
5位	千葉	120.7人	埼玉	2,208.8人	茨城	2,361.7人

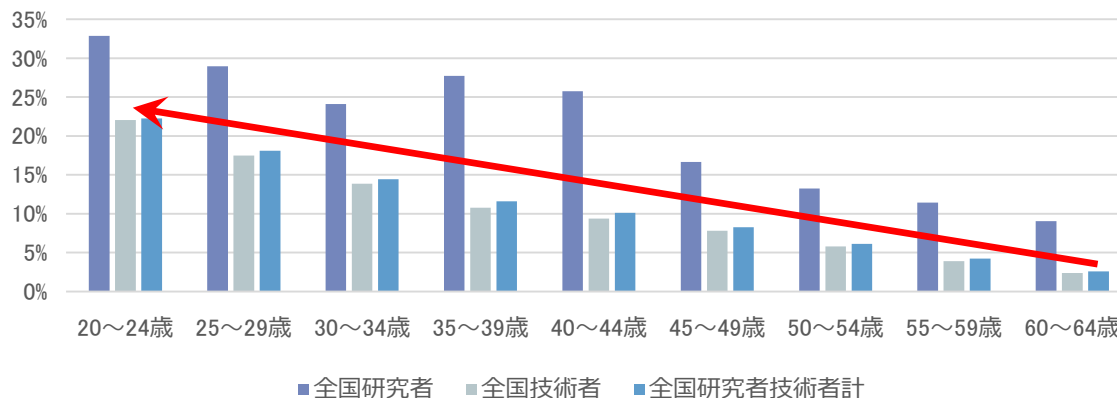
1 - (2) 社会的背景の理解

○研究者・技術者数の年齢階層別女性比率

■ 全国

全国・神奈川とも
に若年層の
女性比率アップ

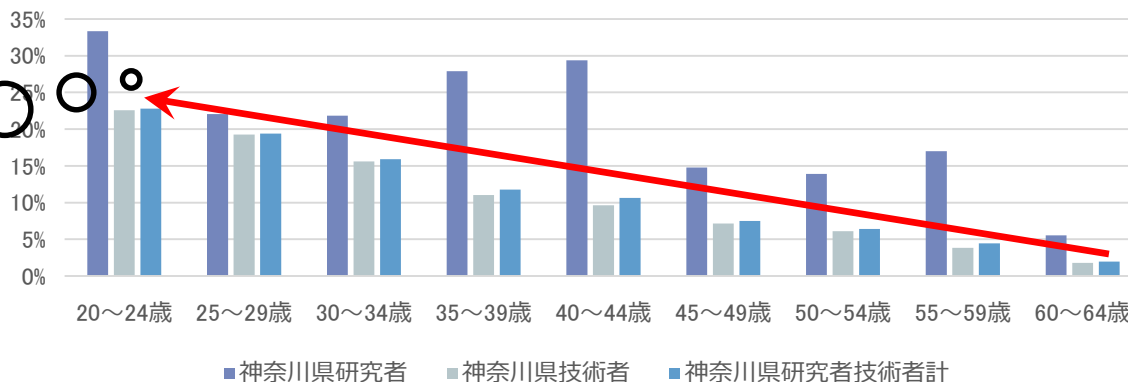
研究者技術者に占める女性比率(H27国勢調査。全国)



■ 神奈川県

高くはなっている
けど、まだ20%
くらい。まだまだ。

研究者技術者に占める女性比率(H27国勢調査。神奈川県)



1 - (2) 社会的背景の理解

○研究者・技術者数の年齢階層別女性比率

■ 全国

女性構成比	研究者 (全国)	技術者 (全国)	研究者技術 者計 (全国)
20～24歳	32.84%	22.04%	22.26%
25～29歳	28.94%	17.48%	18.09%
30～34歳	24.09%	13.84%	14.43%
35～39歳	27.73%	10.77%	11.57%
40～44歳	25.76%	9.38%	10.11%
45～49歳	16.66%	7.82%	8.24%
50～54歳	13.22%	5.80%	6.13%
55～59歳	11.43%	3.87%	4.23%
60～64歳	9.05%	2.35%	2.58%

■ 神奈川県

女性構成比	研究者 (神奈川県)	技術者 (神奈川県)	研究者技術 者計 (神奈川県)
20～24歳	33.33%	22.58%	22.79%
25～29歳	22.05%	19.26%	19.41%
30～34歳	21.86%	15.60%	15.90%
35～39歳	27.90%	11.02%	11.78%
40～44歳	29.39%	9.65%	10.66%
45～49歳	14.77%	7.15%	7.51%
50～54歳	13.92%	6.12%	6.43%
55～59歳	17.00%	3.85%	4.45%
60～64歳	5.56%	1.80%	1.96%

1 - (2) 社会的背景の理解

○国勢調査の研究者・技術者とは

中分類・小分類(B専門的・技術的職業従事者)

05 研究者

- 051 自然科学系研究者
- 052 人文・社会科学系等研究者

06 技術者

- 06a 農林水産・食品技術者
- 07a 電気・電子・電気通信技術者
- 07c 機械技術者
- 07d 輸送用機器技術者
- 07e 金属技術者
- 07f 化学技術者
- 091 建築技術者
- 09a 土木・測量技術者
- 10a システムコンサルタント・設計者
- 104 ソフトウェア作成者
- 10c その他の情報処理・通信技術者
- 11a その他の技術者

- 12 保健医療従事者(医師、薬剤師、保健師、看護師、栄養士等)
- 16 社会福祉専門職業従事者(保育士等)
- 17 法務従事者(裁判官、検察官、弁護士等)
- 18 経営・金融・保険専門職業従事者(公認会計士、税理士等)
- 19 教員(幼稚園教員～大学教員等)

- 20 宗教家
- 21 著述家, 記者, 編集者
- 22 美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者
- 23 音楽家, 舞台芸術家
- 24 その他の専門的職業従事者(司書、個人教師等)

大分類

- A 管理的職業従事者
- B 専門的・技術的職業従事者**
- C 事務従事者
- D 販売従事者
- E サービス職業従事者
- F 保安職業従事者
- G 農林漁業従事者
- H 生産工程従事者
- I 輸送・機械運転従事者
- J 建設・採掘従事者
- K 運搬・清掃・包装等従事者
- L 分類不能の職業

2. 「リケジョ活躍促進」への2つのアプローチ

(1) 現役世代に向けたアプローチ

○職場における働き方改革・キャリアアップ促進

⇒「**かながわ女性の活躍応援団**」による男性トップの意識改革と具体的取組み拡大(社会的ムーブメント拡大)

(2) 将来世代に向けたアプローチ

○女子中学生高校生の理系志望(理工系進学・就労、研究職技術職系進学・就労)の促進・支援

⇒「**かながわりケジョ・エンカレッジプログラム**」による女子中学生高校生向け出前講座の実施拡大

リケジョ向けに特に力を入れているのはこちら

2-（1）かながわ女性の活躍応援団

- 「かながわ女性の活躍応援団」とは
 - 『男性トップから男性トップへの意識改革の働きかけ』を目的
 - 女性活躍推進に積極的で、神奈川にゆかりのある社会的インパクトのある企業等の男性トップ20名と知事（団長）による「かながわ女性の活躍応援団」を結成（H27.11）
- なぜ「男性トップから男性トップ」か
 - 女性の活躍実現には男性の意識改革、特にトップの意識改革が極めて重要かつ有効（スピード感が違う）
 - 県内企業のトップの約9割が男性という現状から、男性トップの意識改革には男性トップから男性トップへの働きかけが効果的。⇒あえて応援団員は男性のみ

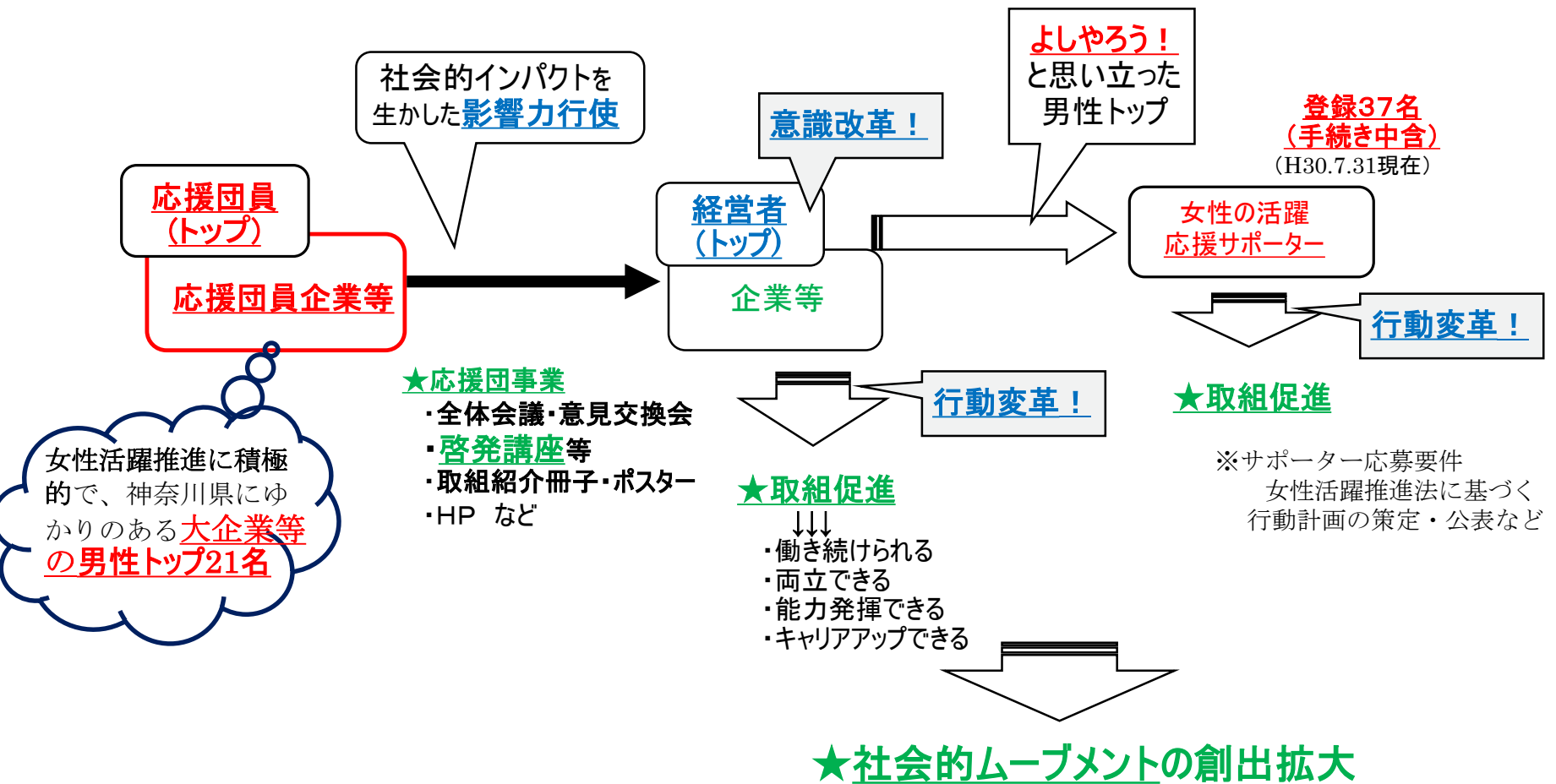
2-（1）かながわ女性の活躍応援団

■「かながわ女性の活躍応援団」の取組み

- 性別に関わりなく個性と能力を発揮し続けられること
（女性の活躍）
=個人にとってだけでなく、企業経営的にも重要との発想のもと、
- 意識改革の社会的ムーブメント拡大のための取り組みを展開中
=シンポジウム、啓発講座（他団体等と共催）、啓発冊子、HP等

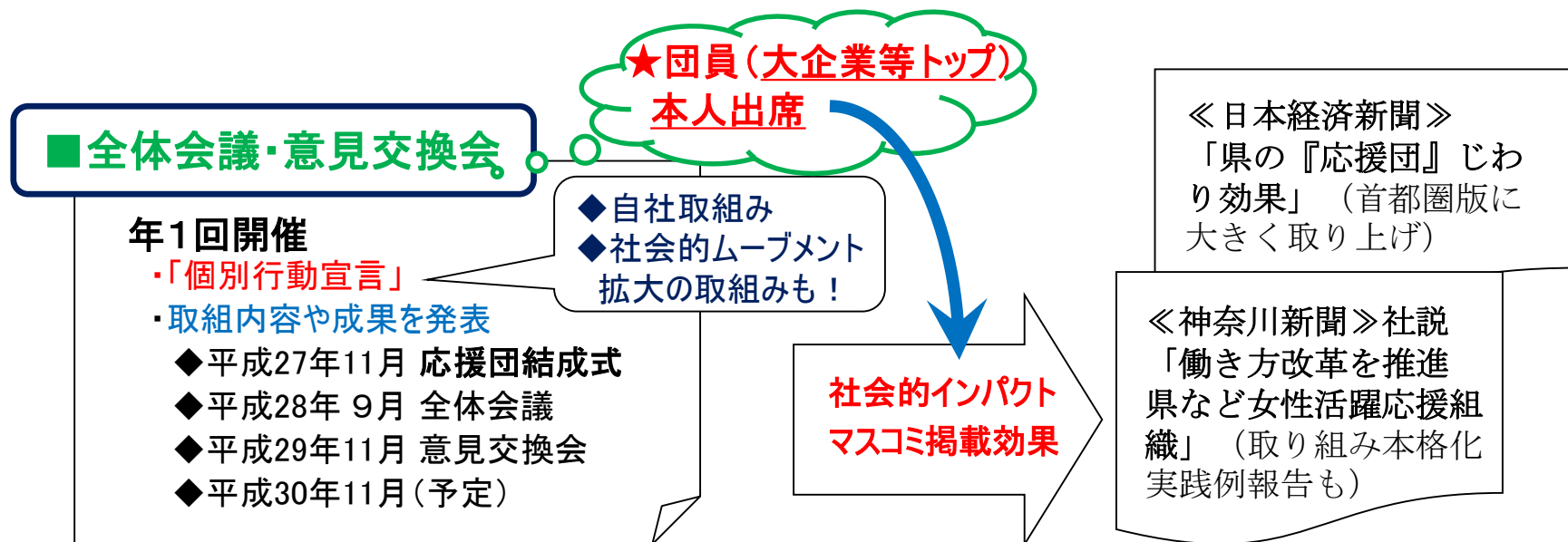
2- (1) かながわ女性の活躍応援団

■ 「かながわ女性の活躍応援団」事業スキーム



2- (1) かながわ女性の活躍応援団

★意識改革の社会的ムーブメント創出拡大のための取組みを展開中



■ 啓発講座等の開催(応援団員企業等から講師派遣)

- ◆平成27年度 5回 参加者 611人
- ◆平成28年度 8回 参加者 530人
- ◆平成29年度 14回 参加者1,510人
- ◆平成30年度 17回 参加者1,700人(目標)

- ◎ 年々拡大。29年度からは特に経済団体とのコラボを拡大(直接、企業経営者等への働きかけを行うため)
- ◎ 「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」とも連動(※平成29年度開始の中学校・高校への「リケジョ促進出前講座」に応援団員企業等からも派遣)

2-（1）かながわ女性の活躍応援団

★リケジヨ活躍促進の取組み事例

①事例 1

○啓発講座での現役リケジヨ活躍事例紹介

□かながわ女性活躍推進セミナー（第一生命）

・トークセッション

スピーカー：キリンビバレッジ（株）

商品開発研究所担当部長

日揮（株）

品質管理部

プロジェクトQCマネージャー

□平成29年度女性活躍シンポジウム（平塚市）

・基調講演「JFEスチールのダイバーシティ推進」

鉄鋼「ウーマン」の活躍推進

JFEスチールのダイバーシティ推進活動

24時間操業の製鉄所における取り組み

女性の就労、
就労継続、円滑
な復職サポー
ト、モチベー
ションの保持支
援など、具体的
支援策を紹介

2-（1）かながわ女性の活躍応援団

★リケジョ活躍促進の取組み事例

②事例 2（昨年度の試験導入を経て、30年2月より全社展開）

○「なりキンママ・パパ研修」（取組紹介冊子・啓発講座で紹介）
（キンビール（株）の研修）

□研修期間中（1か月）に、例えば、いきなり保育所（ダミー）から電話「発熱したのでお子さんを引き取りに」→仕事を中断、段取りをつけて退社。

⇒突発事態に備えた時間・進捗管理能力の向上。サポートしてもらった周囲の巻き込み力。ライフイベント両立の予行演習。「理解し支え合うお互い様」へ。

■最大のポイント（キーコンセプト）

○チャレンジするための時間を創るための働き方改革。

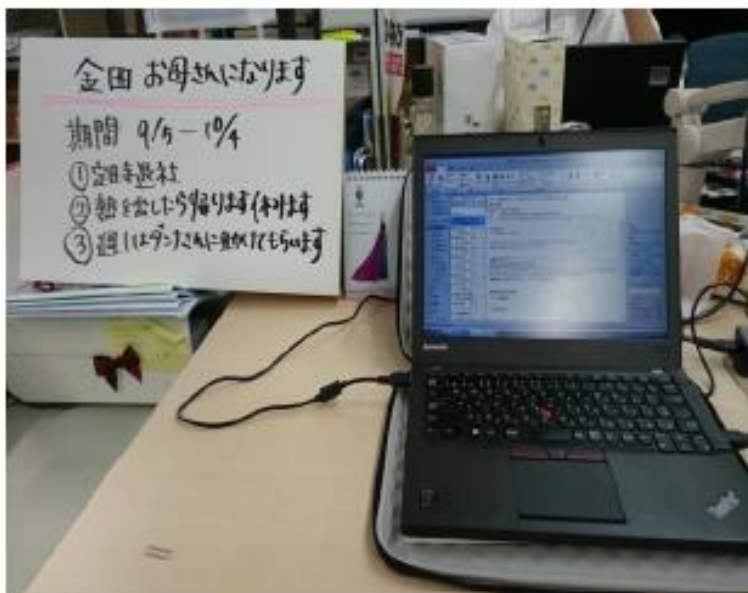
○長時間労働前提では、多様な人材がコミットできない。

「なりキリンパパ・ママ」プログラム～女性社員の創意

仕事と育児を両立するママやパパなどに各社員がなりきり、1ヵ月単位で、時間制約や突発事態への対応を要する働き方を行うキリン独自の取り組み

効果

ライフイベントを迎えても安心して働く予行演習
仮想体験を通じて多様な働き方に対する理解
自身やチームの仕事の仕方を見直し、業務効率を高める



今年2月から全社的に展開

なりキリン ママ・パパ～実証実験ルール

「時間制約あるパパorママ」になりきる1か月を経験しましょう！

1	定時出社（9時前後）	保育園お送り。基本は定時出社ですがフレックスはOKとします。
2	定時退社（17時30分前後）	保育園お迎え。基本は定時退社ですがフレックスはOKとします。
3	配偶者サポート制度	週に1回、配偶者の力を借りて 早朝出社、残業、業務上必要な飲み会参加 を可とする
4	突発的な休み（終日）	「子供発熱、翌日休んでください」の連絡⇒ この場合、翌日は勤務不可（賃金支給） 。4と5はトライアル中どちらか1回のみ。
5	突発的な休み（出社後）	「子供発熱、すぐ迎えに来てください」の連絡⇒ この場合もその日そこから勤務不可（賃金支給） 。4と5はトライアル中どちらか1回のみ。
6	シッター制度	帰れない時は ベビーシッター利用 を想定した 仮想罰金制 （4,5の時は利用できない）各自、お住まいのエリアのシッター代を調べて頂きます。
7	PC利用、携帯電話、在宅勤務	制度・ルール通りの運営（部分在宅利用可能）
8	ママパパ活動宣言	開始時に仕事に関わる人に連絡（ママパパになったつもりでやる事を宣言）
9	ママパパ日記	ママパパとしてやったこと、 時短のコツを毎日メモ & 共有 （負荷にならない程度）

【仮想の前提条件】 ①子どもの年齢は2歳前後 ②配偶者とは同居 ③実家サポートは原則なし ④フルタイム勤務

※ 肉親の介護・世話のシミュレーションとしての「時間制約ある働き方」研修でもOKです

「なりキリンママ・パパ」研修を取り組む意味

「なりキリンママ・パパ」研修は参加者本人の働き方改革だけでなく、体験を通じて多様な働き方・立場への理解することで多様な人が活躍できる環境を目指します。

■ 期待できる成果

会社組織の将来構造に向けた
トレーニング

突発事態に備えた時間・進捗
管理能力の向上

サポートをしてもらう周囲との
コミュニケーション強化・巻き込み力

ライフイベントと両立できるように
するための予行演習

硬い役割・担当範囲の相互柔軟化
(ある人が突然いなくなっても仕事は回す)

- ・6月現在、国内飲料事業各社の一部部門で先行実施し、事例・ノウハウ収集中
- ・本年秋めどで、原則として全部門で実施。2年間のうち1度は社員が体験することを目指す

チャレンジする時間創造×生活者視点強化
チャレンジからの学びを次のチャレンジに
活かすサイクルが回っている状態

育児・介護による制約など、
多様な人材を活かせる風土

社員の**リーダーシップ**、**マネジメント力**向上

「他に迷惑をかけないお互い様」から
「理解し支え合うお互い様」へ

2-（1）かながわ女性の活躍応援団

★リケジョ活躍促進の取組み事例

③事例 3（間接的な響きはありますが…）

○「男性の家事育児当たり前化プロジェクト」

□男性の家事育児コミットは、女性の就業継続・能力発揮に必須。

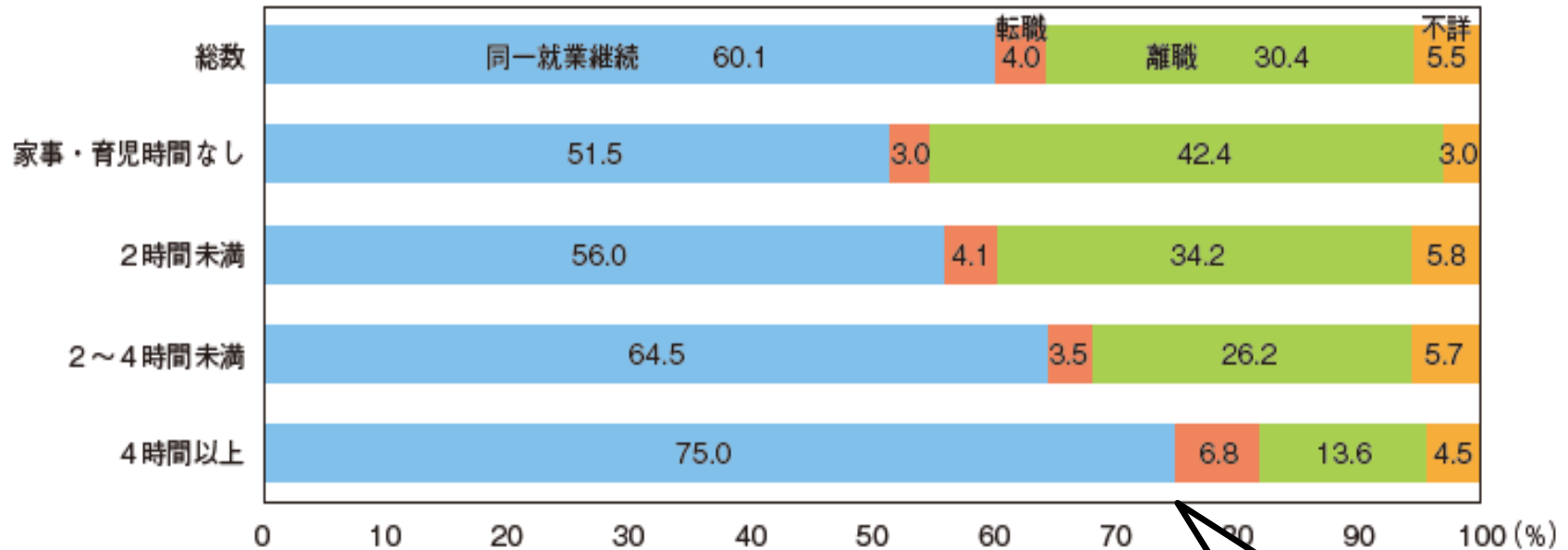
⇒男性の苦手な家事育児No1.の「料理」からチャレンジ
「父親料理体験教室」→日常化へ

★第一生命、岩崎学園とコラボ企画

- パパが料理にチャレンジ（日々できるもの）
- その間、ママと子どもはダンス体験レッスン
- ダンスのあと、パパの料理をおいしくいただく

2 - (1) かながわ女性の活躍応援団

【図表 3-4-37 夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業継続状況】



(備考)

- 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月:2015年11月)より作成。
- 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 - 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
- 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 家事・育児時間の「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

男性の家事育児コミット度合いと女性の就業継続は正の相関。

出典: 内閣府[仕事と生活の調和レポート2017]

2-（1）かながわ女性の活躍応援団

● 応援団事業で伝えようとしていること

- 多様な働き方改革＝生涯にわたって能力を十分に発揮してもらおうということ。
- 例えば育児期。これまでは「育児免除型」。今は、時短も使いながら両立して働き続けてもらう、仮に育休になっても、できる限りスムーズに復帰してもらい、キャリアアップもしてもらう、「育児・キャリアアップ支援型」へシフトしている。（岩田喜美枝アドバイザー）

⇒時代は着実に変化・進化している感あり。
その先行事例の紹介・普及を。

(2) 将来世代に向けたアプローチ

○女子中学生高校生の理系志望(理工系進学・就労、
研究職技術職系進学・就労)の促進・支援

⇒「**かながわりケジョ・エンカレッジプログラム**」による女子中
学生高校生向け出前講座の実施拡大

リケジョ向け
に特に力を入
れているのは
こちら

2-(2) かながわりけじョ・エンカレッジプログラム

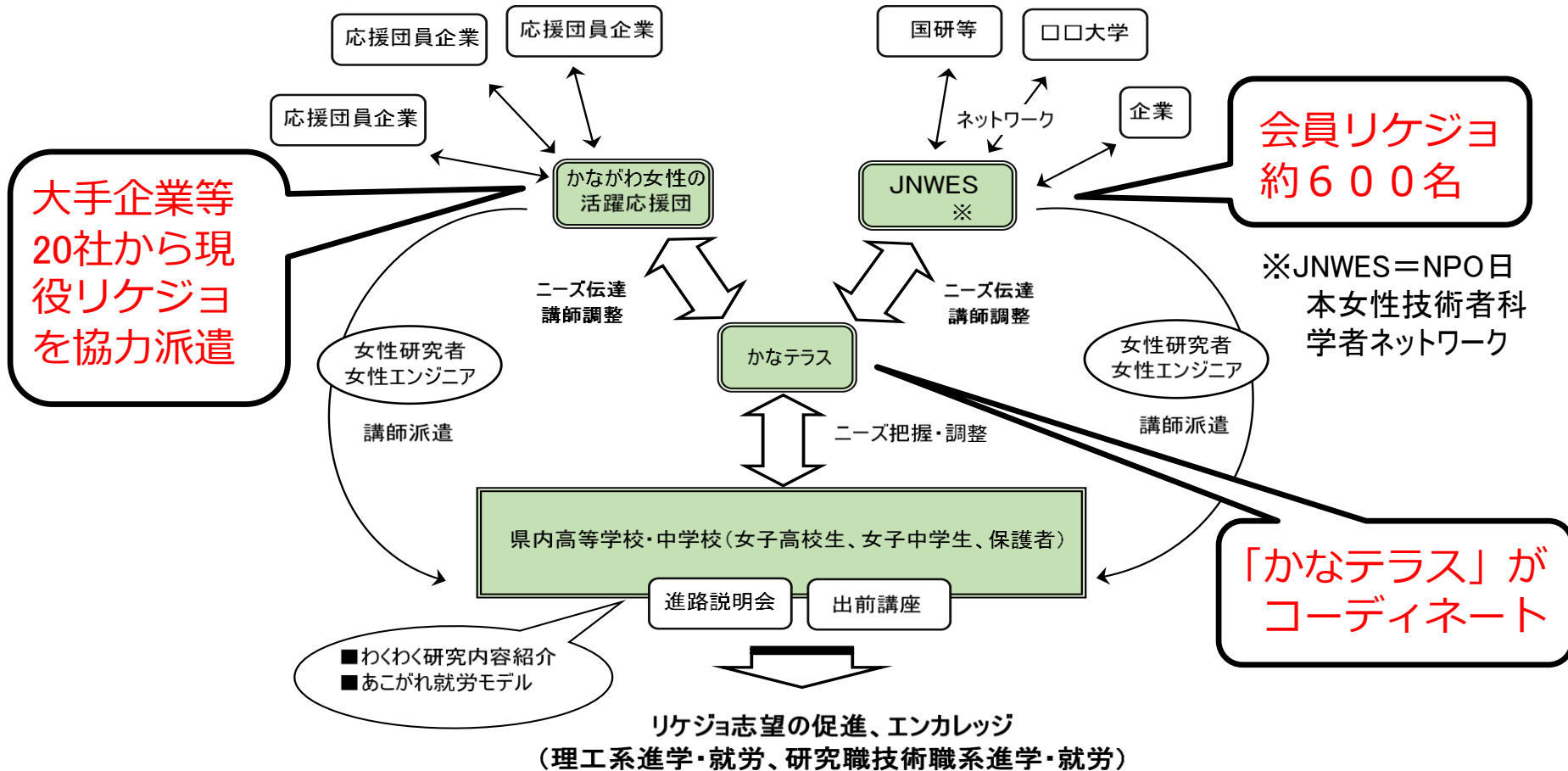
■ 県内中学校、高等学校向け出前講座

○「かながわ女性の活躍応援団」団員企業等
○NPO法人
日本女性技術者科学者ネットワーク

↓ …「かなテラス」がコーディネート
« 「働くリケジヨ」を講師として派遣 »

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

■ スキーム



★平成29年10月25日、NPO法人「日本女性技術者科学者ネットワーク」(JNWES)と神奈川県、協力協定締結。

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

- かなテラスが埋めようとしている穴（掘り起こそうとしている隘路）は、

① 対象生徒

インカレッジ手法 女子・中高校生		出前講座 (全員参加型)	出前講座 (参加希望型)	集客型 イベント
		希望層		
潜在的 希望層	自発性あり			
	受動的			

★年齢層＝中学3年～高校1年中心

「潜在的希望層」
の掘り起こし、
エンカレッジ

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

- かなテラスが埋めようとしている穴（掘り起こそうとしている隘路）は、

② 情報・知見

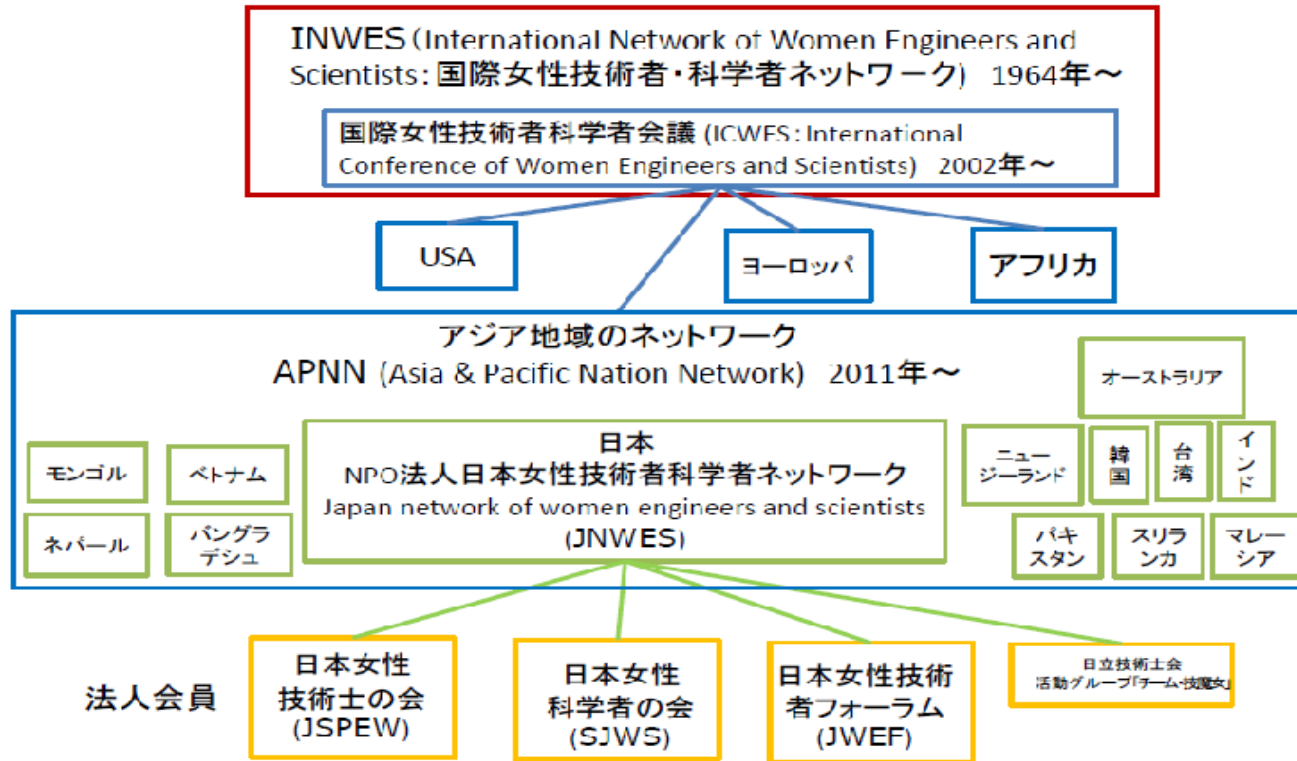
情報・知見の種類		現状等	穴・隘路
科学への興味関心		科学実験体験など（集客イベント、出前講座とも）比較的多く有。	
進学情報 （学部学科情報など）		中学校高校に比較的多くの情報蓄積あり。	
大学卒業後の進路情報		中学校、高校の進路指導の先生もそれほど詳しくない。	
就職している姿 進路選択の実際	近隣職場	中学校ではほぼ全員に体験機会。日常生活でも遭遇機会あり。	
	活躍リケジョ	具体的業務内容、育児と業務の両立など、聞く機会希薄。	

この遭遇が
結構な刺激
に！！



2-(2) かながわりケジヨ・エンカレッジプログラム

■ NPO日本女性技術者科学者ネットワークとは



※ 「NPO日本女性技術者科学者ネットワーク」は、INWESの日本側カウンターパートとして、「日本女性技術士の会」「日本女性科学者の会」「日本女性技術者フォーラム」「日立技術士会活動グループ「チーム技魔女」の4つの既存NPO等法人会員により2015年に設立されたもの。(2002年設立の任意団体INWES Japanを名称変更、NPO化したもの)

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

■ NPO日本女性技術者科学者ネットワークとは

◎ 日本女性技術士の会 優れモノの啓発冊子も発行



出前講座で活用させて
いただいています。
=印刷協力「かなテラ
ス」で大量増刷!!

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

■ 「かながわ女性の活躍応援団」 団員企業等リスト

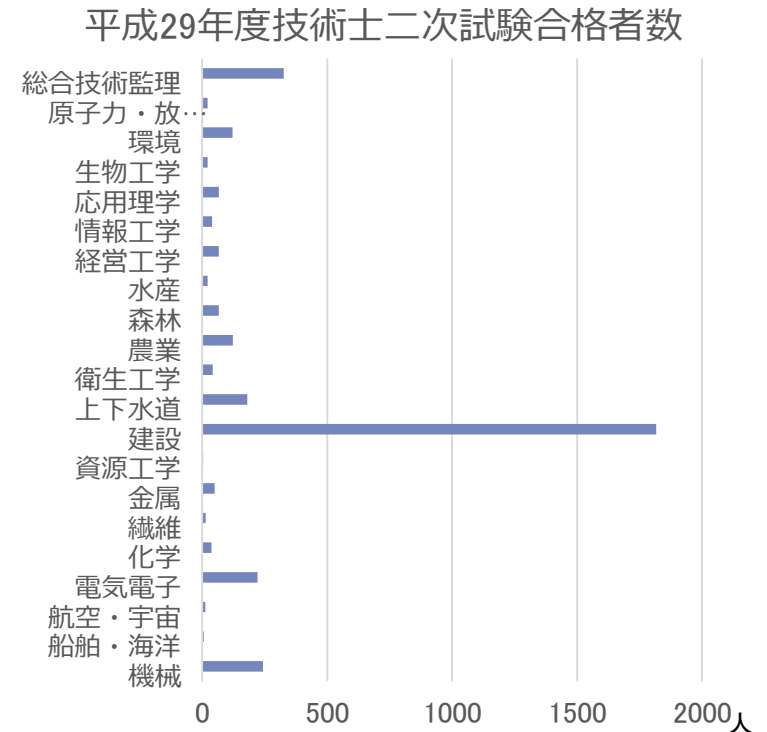
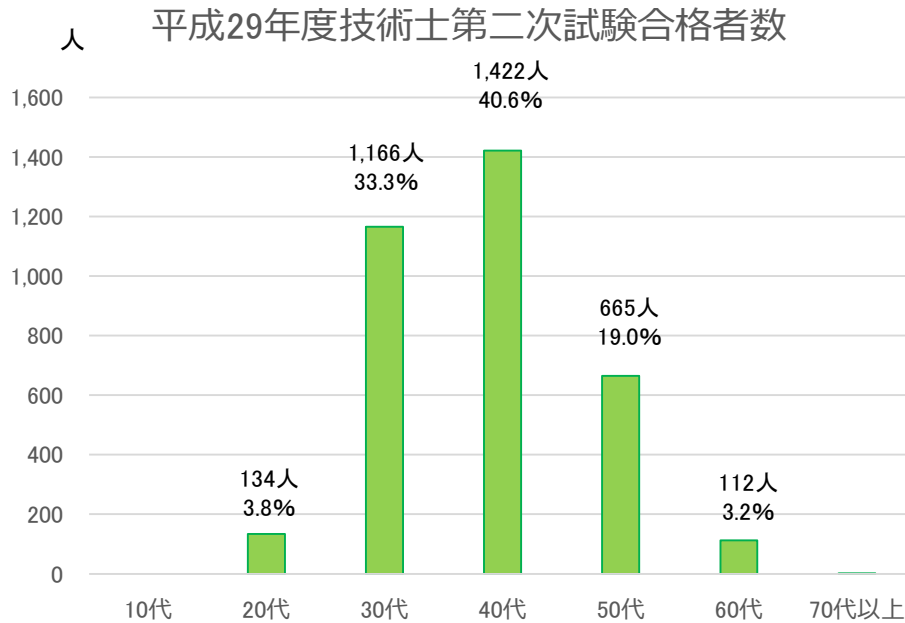
かながわ女性の活躍応援団(団長=神奈川県知事)

(株)アイネット	アサヒビール(株)
京浜急行電鉄(株)	アツギ(株)
(株)資生堂	麒麟ビール(株)
(株)高島屋	JFEスチール(株)
(株)ツクイ	第一生命保険(株)
日揮(株)	飛島建設(株)
日産自動車(株)	日本発条(株)
(株)ファンケル	富士フイルムホールディングス(株)
富士通(株)	富士屋ホテル(株)
(株)横浜銀行	国立大学法人横浜国立大学
	神奈川県

研究所、制作現場等で活躍中の現役リケジョを協力派遣

2-(2) かながわりケジヨ・エンカレッジプログラム

「かながわ女性の活躍応援団」と「NPO日本女性技術者科学者ネットワーク」の組み合わせの妙



幅広い技術分野の方。
経験値高め。

⇒女子中高生に年齢的に近い
若手現役リケジヨは応援団員企業から

2-(2) かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

■ 「かながわ女性の活躍応援団」と「NPO日本女性技術者科学者ネットワーク」の組み合わせの妙

◎ **このような組み合わせが、** . . .

「かながわ女性の活躍応援団」
団員企業から

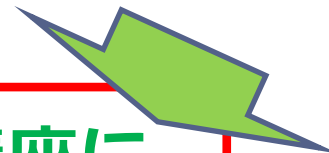
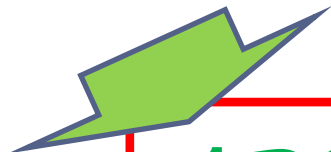


- 日本発条(株)
ばね生産本部 野田香織
- 技術分野: 機械工学
- 入社3年目エンジニア

JNWES
日本女性技術士の会から



- (株)アットシステム
代表取締役 佐宗美智代
- 技術分野: 情報処理等
- 富士通SE勤務から独立



1つの出前講座に

2 - (3) 実施例① 県立追浜高校

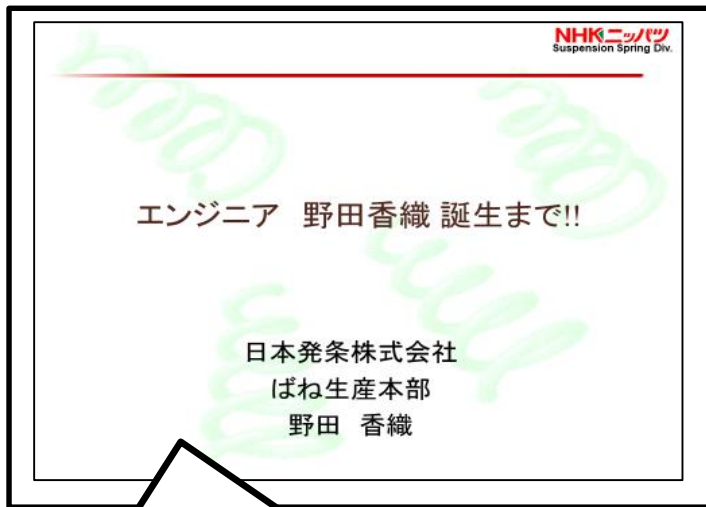


- H30.6.13実施
- 中堅進学県立高校
- 「1・2年生全員対象の進路講演会」として実施

- 講師＝現役リケジョ(日本発条、アットシステム)
「かながわ女性の活躍応援団」団員企業、JNWESそれぞれから
- 講義20分×2名＋質問回答コーナー。
- 好評価。継続開催希望(29年度に引き続き開催)

2 - (3) 実施例① 県立追浜高校

●「かながわ女性の活躍応援団」 (日本発条、ばね生産本部。入社3年目)



1. 自己紹介
2. 現在の仕事内容
3. これまでの経緯
 - 3-1.なぜ理系で工学部を選択したか
 - 3-2.大学での学び
 - 3-3.研究室は何をする?
4. 最後に

●JNWES(大手企業エンジニア (SE)からスピノフ)



1. 自己紹介/ITの仕事は面白い
2. 進路選択を間違えた身近な人の話
経営学部と経済学部の違い?
3. 夫婦でバトル、理学部と工学部の違いは?
4. その仕事、道(進路)は一つだけか?
車は機械学科、宇宙ロケットは航空学科?
5. ネーミングは違っても中身は一緒
推進工学/原動機、家政学部/生活科学科
情報処理/システム工学/情報メディア

2 - (3) 実施例② 県立市ヶ尾高校



- H30.6.15実施
- 中堅進学県立高校
- 放課後自由参加の「キャリアアップ講演会」(連続開催)の一部として実施
- 講師 = JNWES理事長(技術士(農業部門:農村環境)、一級建築士、一級造園施工管理技士。)、神奈川県大気水質課化学職(着任4年目)
- 講座終了後、講師への個別質問が多数、好評。
- H29年度は、少人数参加であったが好評価。開催後の口コミ反響も大。⇒進路カウンセリング窓口に問い合わせ相次ぐ。⇒H30年度継続実施。

2 - (3) 実施例② 県立市ヶ尾高校

- JNWES (日本女性技術者科学者ネットワーク) 理事長 (技術士、造園施工管理技士)



You can do anything!
その為に君たちは高校に通っている

To know something about everything



To know everything about something

- 「かながわ女性の活躍応援団」
神奈川県大気水質課化学職
(着任4年目)



北大に進んだ理由
社会人になってわかったこと

「日本女性技術士の会」作成 理系の仕事って？ —進路に悩むあなたへ— Vol.4

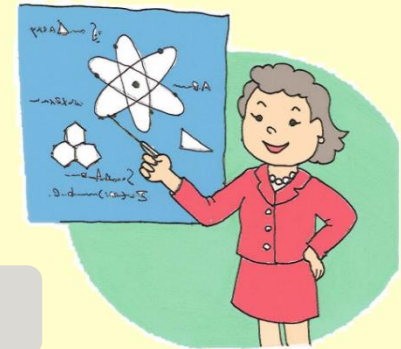
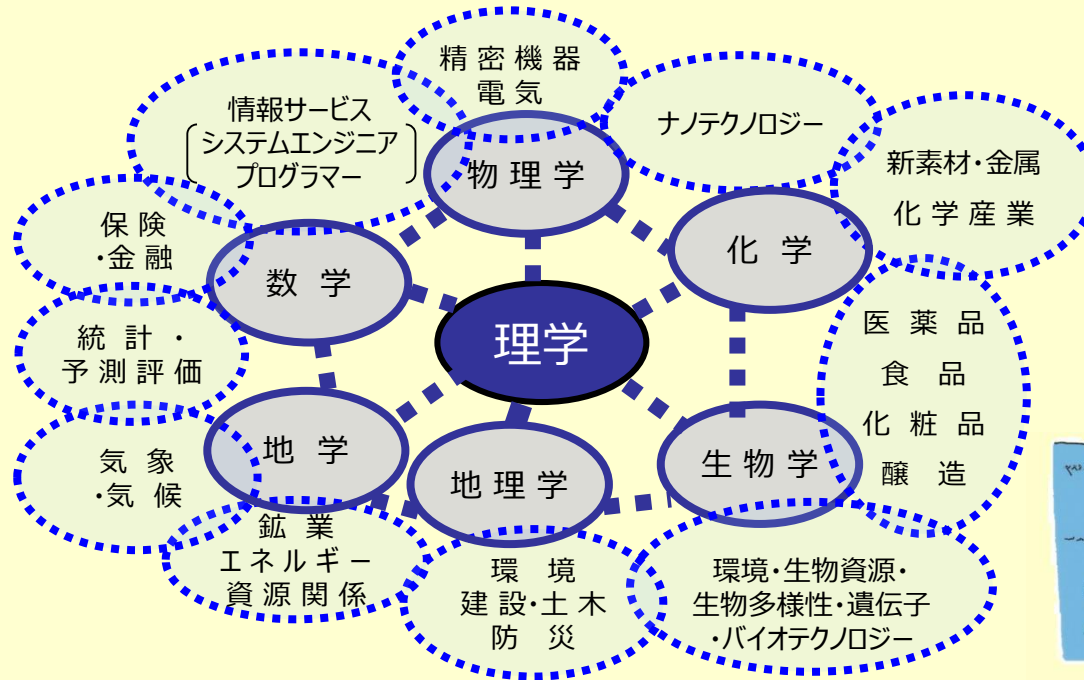


神奈川県
かなテラスが
大量増刷！！

お手元の冊子をお手に
取り、ご覧ください。

大学の学部選択と卒業後の進路

■ 理学系……理学は物事の理を探求し、様々な分野の基礎を作る



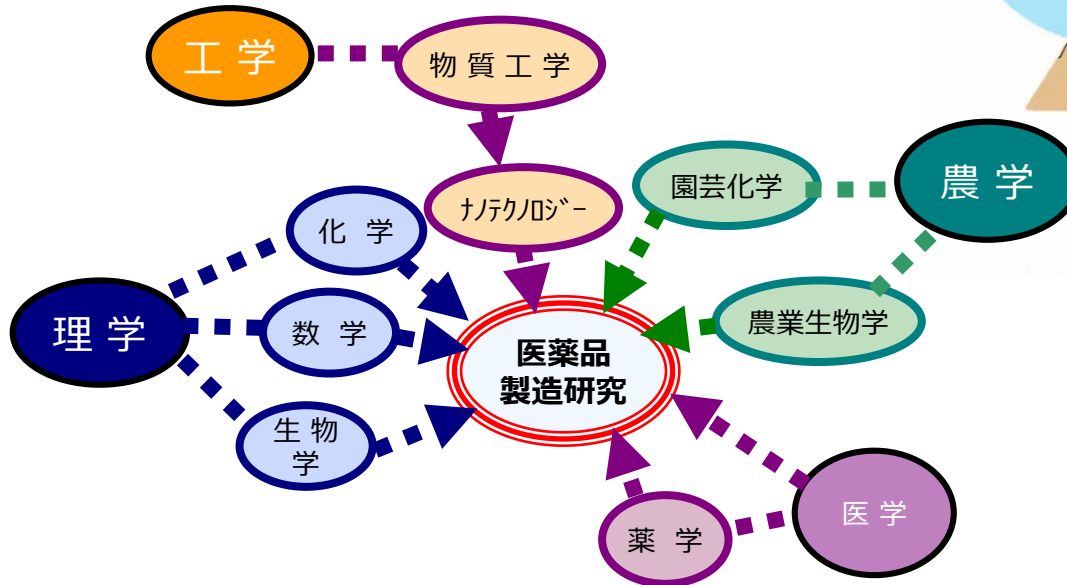
★ 理学系は研究・教育方面へ進むことが多い

※理学系の全分野の記載ではなく一例です

(C) 特定非営利活動法人 女性技術士の会、NPO-JNWES、木村了

夢をあきらめないで・・・
一つの職業でもアプローチはさまざま！

■ もし、「薬品関係の仕事がしたい」と思ったら・・・



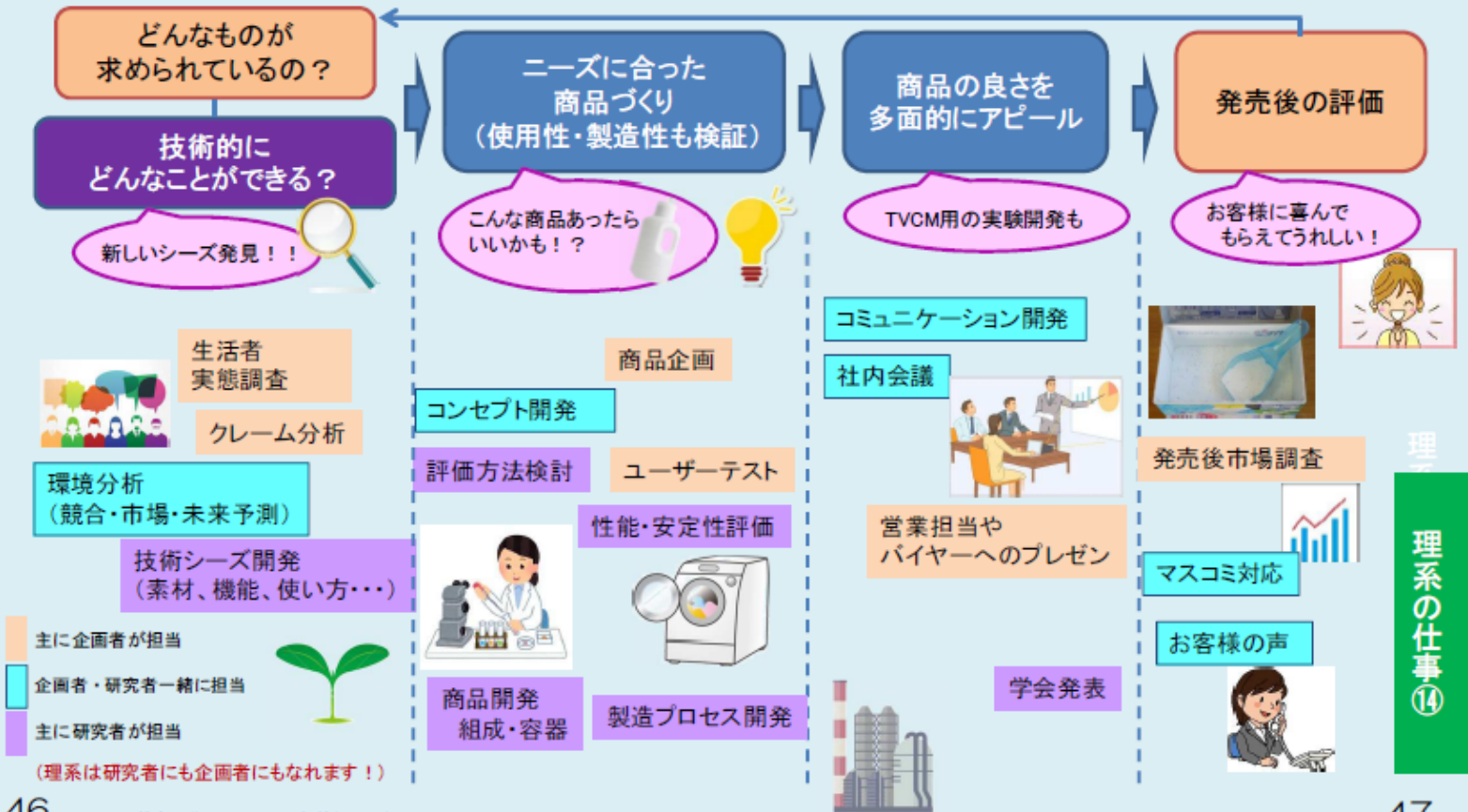
※アプローチの過程の一例です

(C) 特定非営利活動法人 女性技術士の会、NPO-JNWES、木村了

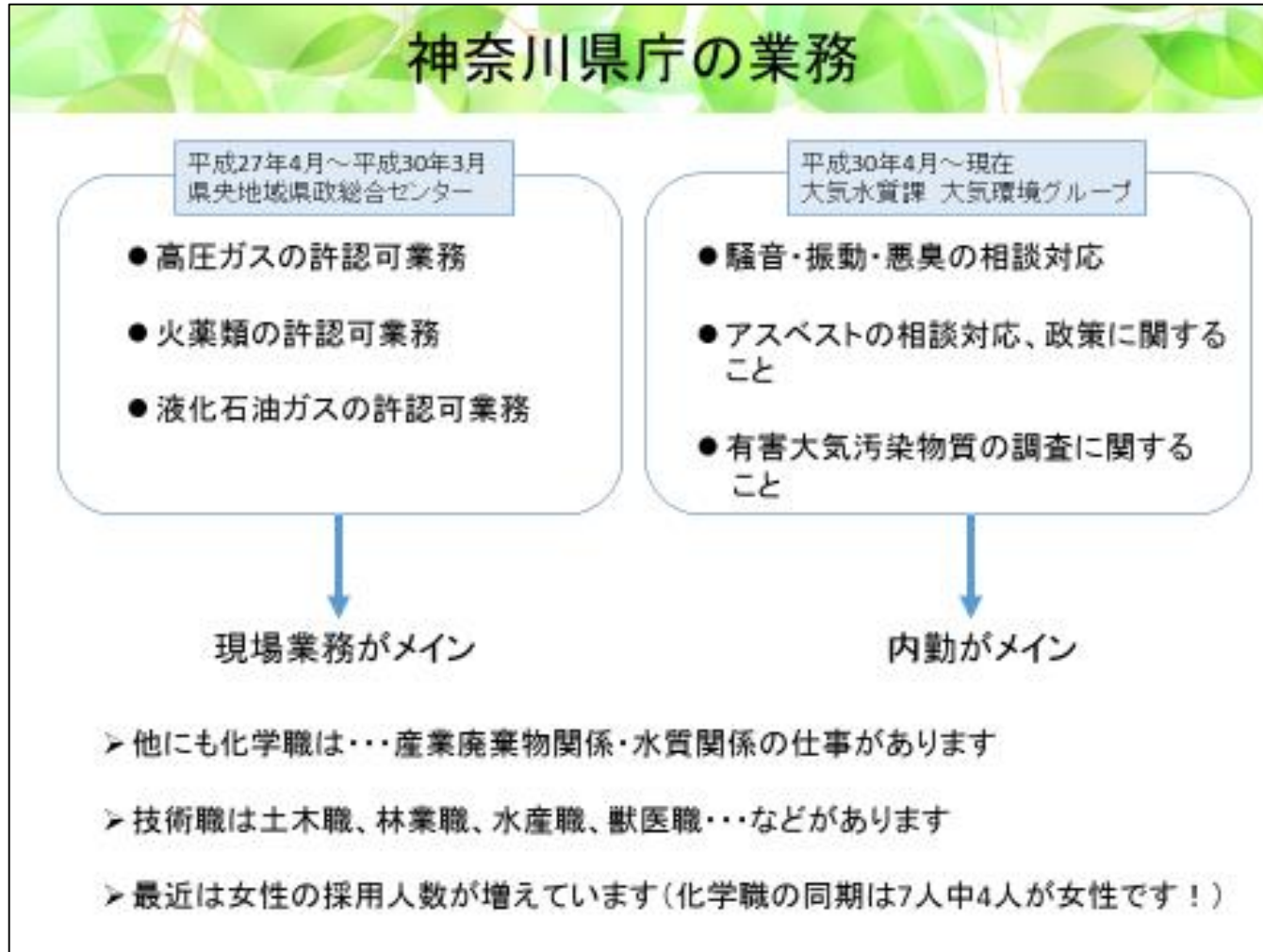
理系の仕事⑭

【化学工学】 例えば 衣料用洗剤開発

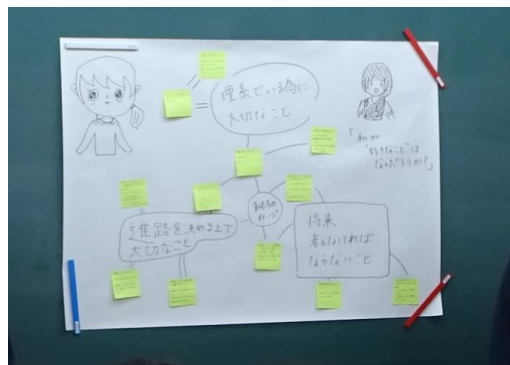
お客様のニーズに応える商品を、商品企画担当や製造担当(工場)と協働で作ります。
機能開発だけでなく、容器の使いやすさや工場での作りやすさ、良さをどう伝えるかも重要です。



県庁の仕事ってどんな仕事しているの？



2 - (3) 実施例③ 聖園女学院



- H29.12.25実施
- 藤沢市内私立中高
- 自由参加の冬休み期間中の「特別講義」(講演+グループワーク)として実施

- 講師 = NPO日本女性技術者科学者ネットワーク現役リケジョ(女性技術士の会理事長(栄設計。技術士、造園施工管理技士)、山下設計情報技術室長、防衛医科大学校准教授)
- 中1から高3まで参加。
- 200分の長時間プログラムであったが**好評価**。

2 – (3) 実施例。その後



● 継続開催！

実施校の継続開催希望、高確率。

● 対象年齢拡大！

中学3年生対象リケジョ出前講座

(高校入試後、卒業までの期間。平塚市中学校にて予定)

● 自発的実施校拡大

私立中高校から自発的依頼

⇒「学院セミナリオ」(科学教育センタープログラムの一環)

《生徒たちの感想》

- 実際に働いている人から**直接、話を聞く機会**は貴重！
- 好きなことを見つけて、いきいきと仕事をしている。**カッコイイ！**
- **「理系」のイメージが変わった！**

H30追浜高校：57.9%の生徒が「変わった」と回答。
そのうち61.7%が「良くなった」と回答。

$.579 \times .617 = 35.7\%$
単発講座で35.7%、
結構な数字です。

- 自分の**進路**について考える
きっかけになった！**勉強頑張ろう！**

2-(4) 中学生の意識とリケジョポテンシャル

平成29年度内閣府委託調査
「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」

■ 中学生の意識

・女子中学生の理系イメージ(男子に比べてポイントの高かった項目)

「受験のとき試験が難しそう」71.9% 「学習するのは難しい」58.2%

「かっこいい」38.4%

仕事イメージに広がりがない

・中学生の理系の「仕事」イメージ

1位「学者」 2位「医師・医者」 3位「研究者・研究員・研究職」

「サラリーマン」「公務員」はあまりイメージされない。

リケジョポテンシャル開花の可能性あり！

・「自分は理系タイプである」とする女子生徒の割合

女性の理数科目教員の授業を受けている女子生徒…**33.8%**(293人中)

そうでない女子生徒 …**22.5%**(484人中)

3. 今後の課題

■ 効果的な水平展開方策の構築と実施

(1) 現役世代のリケジョ活躍促進

○現状では、「応援団事業」のムーブメント拡大が、かなテラスとしての水平展開方策。

■職場環境改善の意思決定とスピードの鍵を握る「経営トップ」への働きかけ機会の拡大が課題。

⇒トップ勉強会の機会を持つ経済団体(商工会議所、中小企業家同友会)とのコラボ展開中。

⇒具体的取組み紹介冊子も作成中。

※しかし、応援団事業は、リケジョ活躍促進に特化しているわけではないので、現状では、アドホックな対応&半ば偶発的な応用可能性に依存している側面もあり。

3. 今後の課題

■ 効果的な水平展開方策の構築と実施

(1) 将来世代のリケジョ活躍促進

○ <かながわりケジョ・エンカレッジプログラム>の実施
校拡大を強力に調整・模索中。

■ 実施校、出前講座受講生徒・保護者の拡大

H29 3校 572人 ⇒ H30 6校 1,521人 ⇒ …

■ 「先行事例・パターンの蓄積」と「コーディネート力のキープ」が最大の課題。講師派遣元はあっても、
単に繋げばいいというものではなく…。

顔の見える
関係が大切
で、…

■ 「対象拡大」にも課題。現状は大学進学進路選択
が中心だが、中学校、小学校への展開、技能系
は？…などなど。

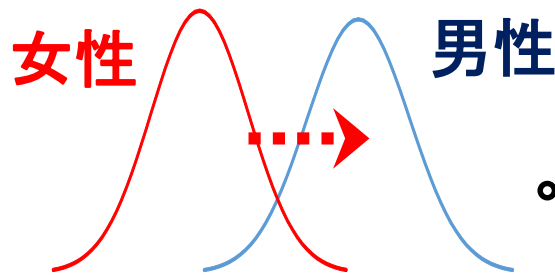
**「かなテラス」は、
「リケジョ・エンカレッジ」を
強力に進めていきます！！**

**+ 本日は、学会プレゼンですので、
付言を少々・・・。**

4. 男女共同参画社会の行方

女性研究者・技術者の活躍 = 「CSV」?

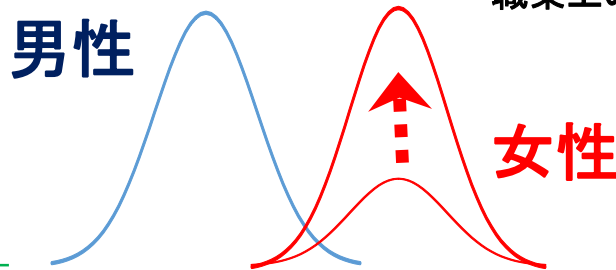
■ これまでの
男女共同参画



これでは多様性の説明にならず

研究開発・イノベーション
経済成長
職業上の地位

■ これからの
男女共同参画、
実はこういうこと?



まっとうでフェアな社会、次の世代のために。
=CSSV?

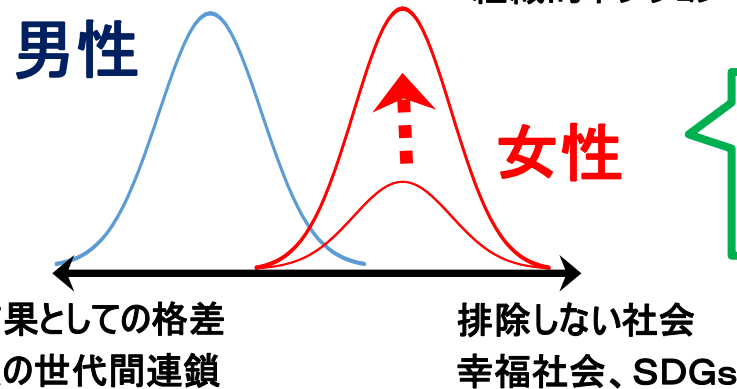
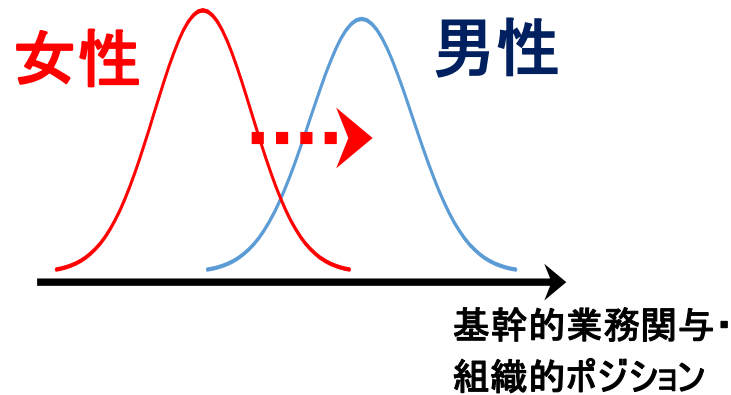
機会の平等
競争社会
結果としての格差
トリックルダウン

インクルージョン
排除しない社会
幸福社会、SDGs
フェアトレード

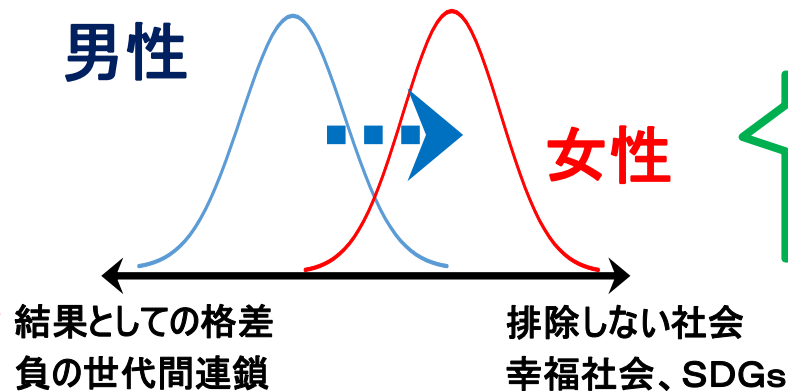
こう言いました
が...

4. 男女共同参画社会の行方

実は、
こういうことかも。

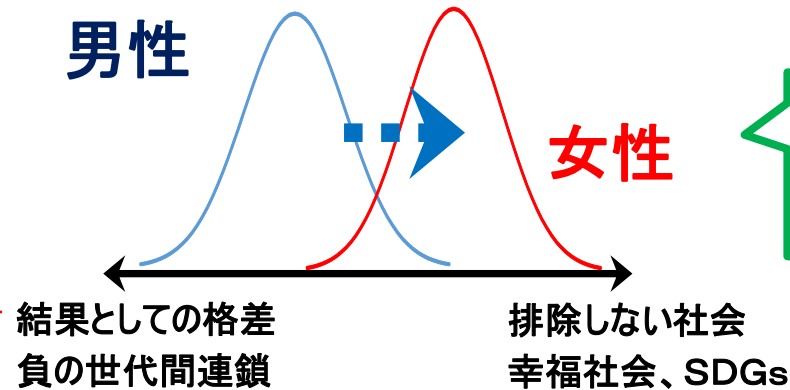


■男女共同参画社会
の行方
= 女性の力を借りて
男性も社会的に進化



4. 男女共同参画社会の行方

■ 男女共同参画社会
の行方
= 女性の力を借りて
男性も社会的に進化



● 「かなテラス」 on going…

- ・ 男性家事育児当たり前化プロジェクト
- ・ 女性を部下に持つ男性管理職セミナー
(アンコンシャス・バイアス克服。女性とセット)
- ・ 女性向け将来社会実現ツール獲得セミナー「かなテラスカレッジ」 (フェーズ1?)

4. 男女共同参画社会の行方

・なぜ「男性家事育児当たり前化」なのか

○女性の生涯にわたる就業継続と能力発揮の前提。

○出生率回復への期待。

○婚活条件にも・・・。

<結婚相手の条件として考慮・重視する項目>

- **男性女性ともに「家事・育児の能力」が「人柄」に次いで第2位。**
- 男性が「女性に重視」=46.2%、
女性が「男性に重視」=57.7%

出典：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

4. 男女共同参画社会の行方

- ・ 女性を部下に持つ男性管理職セミナー
(アンコンシャス・バイアス克服。女性とセット)

- 第1回開催 平成29年3月20日 参加者数38人
- 平成30年度(9月19日開催)

こんな内容です。

現在受付中⇒**応募多数！定員超過！**

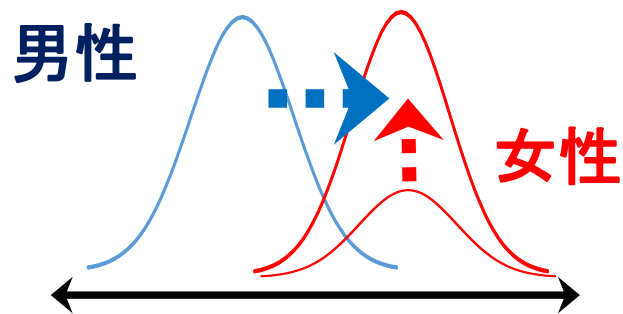
女性活躍推進法が施行され女性管理職の早期育成が求められる一方、「リーダーや管理職になりたがらない」「昇格を伝えたら辞めたいと言われた」「女性管理職モデルがない」・・・など、どう育てたら良いのかわからないと悩んでいる管理職も少なくありません。本セミナーは「**無意識の遠慮**」や「**過度な配慮**」をせず、**個人の資質や実情に合わせた「個を活かす」マネジメントスキルを学ぶ**ことで、日頃の部下への関わり方を振り返りながら、改善点に気づき、実務に活かせる内容となっています。

4. 男女共同参画社会の行方

・女性向け将来社会実現ツール獲得セミナー「かなテラスカレッジ」

1	6/9	午前:「女性の参画が社会を変える —21世紀型社会をめざして—」	横浜国立大学大学院国際社会科学 研究院教授 椛島 洋美氏
		午後:「コミュニケーション・表現力 —自己紹介を通じて自分を表現してみよう—」	株式会社テレビ朝日アスク 講師 山口 容子氏
2	6/16	午前:「“～だから”“無理”という前提を疑おう —活躍する場を見つけた女性の事例分析から考える私の戦略—」	聖心女子大学 人間関係学科 教授 大槻 奈巳氏
		午後:「実践者に聞く! —自分らしく生きるための地域活動に向けて—」	認定NPO法人藤沢市民活動推進機構 事務局長 手塚 明美氏
3	6/23	午前・午後:「交渉と合意形成を科学する —思惑のズレを生産的な活動へと転換するヒント—」	明治大学専門職大学院 ガバナンス研 究科教授 松浦 正浩氏
4	6/30	午前・午後:「システム思考入門 —問題構造を見抜くつながり思考を身につける—」	有限会社イーズ 中小路 佳代子氏
5	7/7	午前・午後:「ディベート(議論する)力 —論理的に考え、正しく伝え、実りある議論をするために—」	日本ディベート協会 副会長 瀬能 和彦氏
6	7/21	午前・午後:「あなたの中のリーダーシップを発掘しよう —思い込みを解消し自分らしいリーダーのスタイルを見つける—」	昭和女子大学 人間社会学部 准教授 本多ハワード素子氏
7	7/28	午前・午後:「男女共同参画社会をつくる力 —みんなの力を引き出す、活かす方法—」	立教大学大学院21世紀社会デザイン研 究科教授 萩原 なつ子氏
8	8/25	午前・午後:「政策提案の設計図を描く —魅力ある提案に必要な要素とは—」	横浜国立大学大学院国際社会科学研 究院教授 椛島 洋美氏
9	9/8	午前・午後:「共生と参加の地域社会を考える —少子高齢時代の新発想—」	中央大学 法学部 教授 宮本 太郎氏
10	9/15	午前・午後:「声と言葉による発信力を高める —プレゼンテーション“私の次の一歩”—」	株式会社テレビ朝日アスク 講師 山口 容子氏

**「かなテラス」は、
「リケジョ・エンカレッジ」を
強力に進めていきます！！
+ 男性の頭の揺さぶりも、…**



ご清聴ありがとうございました。