WAW! 2016
World Assembly for Women

主催：日本国政府

国際女性会議
World Assembly for Women

WAW!2016

WAW! 2016
World Assembly for Women

―報告書―

2016年12月13日～14日
グランドプリンスホテル新高輪

国際女性会議WAW!（WAW! 2016）

World Assembly for Women

日本で、世界で女性が輝く社会を実現するため、WAW!は2014年に初めて開催されました。

WAW!は、女性を巡る様々な課題について包括的に議論し、解決策を提言していく場であり，政治、経済、社会の第一線で活躍する人々がテーブルを囲み、国や肩書にとらわれず自分の言葉で率直に議論することが特徴です。

WAW! 2016のテーマはWAW! for Action。女性活躍の是非について議論する段階は終わった、行動に移そう、とのメッセージが込められています。

WAW! 2016では、１日目に、安倍総理を始めとする国内外のリーダーたちが講演やパネル・ディスカッションを行う公開フォーラムが開催されました。
２日目には、参加者が５つのハイレベル・ラウンドテーブルと２つのスペシャル・セッションに分かれて議論を行いました。議論された内容は、参加者からの提言として取りまとめられ、同日のクロージング・セッションで発表されました。（後日、「WAW! To Do 2016」（国連文書A/71/829）として発出されました。）

WAW!をより大きなムーブメントにするために、今回も「シャイン・ウィークス」として、公式サイド・イベントを募集し、シャイン・ウィークス期間中（2016年10月１日～ 2017年１月31日）、国内外で145のイベントが開催されました。

WAW!は世界に提言します。私たちの理想の社会を作るために。
WAW!はムーブメントです。皆で議論し、発信していきます。
WAW!はネットワークです。国や文化を越えてつながり、共に行動します。

本報告書は、株式会社ソフィア研究所の協力の下、外務省総合外交政策局女性参画推進室が作成いたしました。

WAW! 2016
World Assembly for Women

目　次

1．公開フォーラム …… 2
2．オープニング・セッション …… 5
3．ハイレベル・ラウンドテーブル
H-1 STEM（科学・技術・工学・数学）分野における女性の人材育成・活躍促進 …… 6
H-2 女性のリーダーシップの促進 …… 8
H-3 ワークライフ・マネジメント2.0 …… 10
H-4 女性の健康を考える ―特に性と生殖に関する健康と権利の向上に関連して …… 12
H-5 平和・安全保障における女性の参画とエンパワーメント …… 14
4．スペシャル・セッション
S-1 若者が作りたいジェンダー平等社会とは ～現状と課題～ …… 16
S-2 地方からのイノベーション：女性が「真」に輝く社会とは？ …… 18
5．クロージング・セッション …… 20
6．G7 WINDS特別イベント「STEM分野で輝く女性の未来」 …… 21
7．レセプション・昼食会 …… 21
8．パネル展示 …… 22
9．対外発信 …… 22
10．シャイン・ウィークス …… 23
11．WAW! アドバイザーズ …… 24
12．WAW! To Do 2016 …… 25
13．参加者一覧 …… 28

1.公開フォーラム

日時：2016年12月13日（15:00～17:30）
場所：グランドプリンスホテル新高輪３F「北辰」

公開フォーラムは12月13日に開催され、約800名が傍聴しました。2014年、2015年の開催に続き、今回も安倍晋三内閣総理大臣からのスピーチがあり、本年のWAW!のテーマ「WAW! for Action」のもと、「行動」を通じて「意識」を変え、あらゆる人が活躍できる社会を目指して、「働き方改革」、「女性のリーダーシップ」、「女性が担う平和な社会づくり」について、日本の具体的な取組や国際社会として共に進むべき方向性について話されました。

安倍晋三内閣総理大臣

マーニー・レヴィーン
インスタグラムCOO

基調講演者のマーニー・レヴィーン・インスタグラムCOOからは、テクノロジーを活用して柔軟な労働環境を実現できること等、ワークライフ・マネジメントや女性の社会での活躍を推進するための先駆的な提案について自らの経験も交えて発言がありました。

榊原定征経団連会長からの挨拶では、経済界においても女性の活躍は重要な「経営戦略」と位置づけられているとしつつ、その具体的な取組について紹介がありました。また、女性初の東京都知事となった小池百合子都知事からは、東京都における働き方改革として同知事が掲げるライフ・ワーク・バランスの実現、女性自身の意識の改革のための取組等について紹介がありました。日本と強いパートナーシップがある国連機関UN Womenのプムズィレ・ムランボ＝ヌクカ事務局長からは、安倍総理大臣がHeForShe（UN Womenによる男女平等促進のため男子・男性の関与を呼びかけるキャンペーン）のインパクト・チャンピオンであることを紹介しつつ、女性に対する暴力への対応、持続可能な開発目標における女性の重要性、STEM分野における女性の活躍推進や、同一労働同一賃金の実現を含む、女性の経済的エンパワーメントの効果やその課題、スポーツにおける女性の活躍推進による男女平等の推進や女性のリーダーシップの向上等につき話がありました。

プムズィレ・ムランボ＝ヌクカ
UN Women事務局長

榊原定征
日本経済団体連合会会長

小池百合子
東京都知事

また、アウン・サン・スーチー・ミャンマー連邦共和国国家最高顧問及び澤穂希元サッカー女子日本代表キャプテンからのビデオ・メッセージも上映されました。スーチー国家最高顧問は、女性が能力を発揮できる世界の実現に向け一丸となって協力することが重要であることに言及しました。澤選手からは、女性自身が自分の体の状態を把握し自己管理していくことや、夢と目標を持ち続けていくことの重要性が述べられ、参加者は熱心に聞き入っていました。

アウン・サン・スーチー
国家最高顧問（ミャンマー）

澤穂希
元サッカー女子日本代表キャプテン

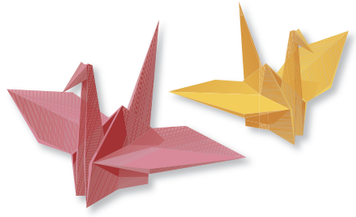
パネル・ディスカッション１「女性が担う平和な社会づくり」では、マリエット・スクールマン北大西洋条約機構（NATO）女性・平和・安全保障担当特別代表がモデレーターを務め、アウット・デン・アチュイル南スーダン・ジェンダー・児童・社会福祉大臣、スレイトーイ・スン赤十字国際委員会カンボジア事務所職員、ソクチャン・シエン・バッタンバン女性障害者協会理事／車椅子バスケット連盟コーチの３名から、紛争によって被害を受けながらも、女性として平和な社会づくりに向けて自ら起こしてきた行動につき紹介がありました。スクールマン特別代表は「女性は平和を担うための重要な役割を果たしている。女性・市民社会が関わった場合、失敗の確立は64％も少なく、平和条約の35％は15年以上続くという実績がある。しかし、和平プロセスの女性の交渉人は９％、条約の女性署名者は４％、国連の平和維持活動（PKO）の女性軍人は３％で、PKOにおける警察官の女性は10％に留まる（注：目標値は20％）。」旨発言し、アウット大臣からは、「本質的に女性は平和主義で平和構築をしている。問題の第一は、女性にとってマイナスの慣習や風土があること。二つ目はチャンスを奪われること。家庭内では男兄弟が優先され、政策や法制度は女性に有利なものではない。長い間女性は抑圧された結果、消極的になり、自らの権利擁護のために前に出ない傾向がある。女性も男性も考え方を変えるべき。」との発言がありました。カンボジア内戦により下半身麻痺となったソクチャン氏は、「赤十字国際委員会の支援をバスケットボールという形で受けるようになり、（自分を含め）女性の暮らしが変わった。社会に出るようになり、自信もついた。」と発言し、ソクチャン氏をサポートしてきたスレイトーイ氏は、「障害を負った女性と関わる日々の活動から、障害があることはけっして障壁ではない。地域、社会がチャンスさえ与えれば健常者と同様何でもできると感じる。」と述べました。

パネル・ディスカッション1
「女性が担う平和な社会づくり」

パネル・ディスカッション2
「スポーツと女性」

パネル・ディスカッション２「スポーツと女性」では、伊調馨選手（リオオリンピック・レスリング金メダリスト）、辻沙絵選手（リオパラリンピック陸上銅メダリスト）、成田真由美選手（アテネパラリンピック水泳金メダリスト）、三宅宏実選手（リオオリンピック重量挙げ銅メダリスト）が登壇し、女性アスリートを取り巻く環境や女性特有の課題について意見交換しました。男性と女性の身体的・精神的な違いを理解することの重要性が指摘され、結婚や出産に関する女性アスリートならでは悩みが共有されたほか、生きていく上で必要なこと、礼儀作法や人のつながり、挑戦することの価値をスポーツを通じて学ぶことができたとの話がありました。また、日本や世界の女性に対するメッセージとして、三宅選手は、「最近はオリンピックでも多くの女性が活躍するようになるなど、女性が強くなっている。力の差はあるが、女性ができる部分で調和していきたい。」旨述べ、成田選手は「女性のもつパワーは大きい。このパワーで2020パラリンピックを成功させる。」と語り、辻選手からは「現在は女性が暮らしやすい世界ではなく、仕事もやりにくいが、スポーツを通して女性の良さを伝えたい。」との話があり、伊調選手は、「スポーツを通じて経験を積んできた女性として、問題の解決に尽力したい。」と述べました。

会場の様子



2.オープニング・セッション

日時：2016年12月14日（10:00～11:00）
場所：グランドプリンスホテル新高輪3F「白雲・慶雲」

12月14日に行われたWAW!2016二日目冒頭に、ハイレベル・ラウンドテーブル及びスペシャル・セッションの参加者が一同に会してオープニング・セッションが行われ、その後の議論の幕開けにふさわしいスピーチが行われました。

加藤勝信女性活躍担当大臣･内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、安倍内閣では、女性活躍を「一億総活躍社会」の中核として進めており、中でも最優先課題は「働き方改革」であり、「女性活躍推進法」により国・地方公共団体、大企業に女性の採用・登用状況の把握、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定、情報の公表を義務づけたことにも言及し、同一労働同一賃金、非正規雇用の処遇改善、柔軟な働き方の環境整備等更なる改革を行う旨述べました。

続いて、ヘレン・クラーク国連開発計画（UNDP）総裁は、持続可能な開発目標（SDGs）において、女性活躍のためにジェンダー平等が必要という認識が示されたことに言及し、特に取組が必要な分野として、１.クオータ制度の導入等による女性の政治参画促進、２.男女間の賃金格差の解消及び女性の正規雇用、３.女性に対する暴力の防止を挙げました。

林文子横浜市長は、日本では意思決定権のある地位に女性が少ない点に触れると共に、性別役割分担意識と長時間労働に代表される日本の労働慣行が女性活躍推進の障壁となっていると指摘し、女性支援のための横浜市の取り組みを紹介しました。

最後に、安倍昭恵総理夫人は、３回目を迎えたWAW! 2016の開催を喜ばしく思うと同時に、こうした国際会議が世界各地で開かれ、世界各国が努力しているにも関わらず紛争や貧困がなくならないことに疑問を投げかけ、個人が心の平和に目を向ける必要性について述べました。

加藤勝信女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

ヘレン・クラークUNDP総裁

安倍昭恵内閣総理大臣夫人

林文子横浜市長

会場の様子

3.ハイレベル・ラウンドテーブル

H-1　STEM（科学・技術・工学・数学）分野における女性の人材育成・活躍促進

日時：2016年12月14日（11:15～12:45／14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪１F「瑞光」

STEM分野における女性の人材育成・活躍促進の課題は何か、そして今後どのような取組を行うべきかにつき議論が行われました。

課題としては、親、教師等からの期待が子どものキャリア選択に大きな影響を与えており、男性は工学、物理、女性は人文、医療を選択する傾向や、女性がSTEM分野に進むと、キャリアとして研究職に就くことが当然であり選択肢が少ないというバイアスがあることが挙げられました。

こうした現状の下，採用面接において女性に対するバイアスがかからないようにすること、STEM分野のイメージを変えていくためソーシャルメディア等でのキャンペーンを行うこと、親、特に母親や教師が女性のSTEM分野への関心を妨げないよう考えを変えるための取組を行うこと、研究以外でもSTEM知識を生かすことができる幅広いキャリアの可能性について発信していくべきこと、などが提言されました。無意識のバイアスを完全になくすことはできないが、その影響力を下げるためにルールを変えていくことが必要との議論もなされました。

また、STEM分野で活躍する女性のロールモデルがあまり示されておらず、STEM分野を目指そうとする若い女性が自己のキャリアをイメージしにくいため､STEM分野の専門家とメディア等が連携し､STEM分野の女性のビジビリティを高め、その活躍を発信していくこと、また学生が女性科学者と実際に話して身近に感じることができる機会を作ることについて提言されました。

その他、女性がSTEM分野に進学しない様々な要因に関するデータをまとめ、公表することが必要で、STEM分野における給与の情報や、発明者の男女比率等を活用して現状を示すべきとの意見もありました。スキルと職業のギャップを埋めるよう、民間企業がSTEM分野への女性の進出に関し、経営トップ層が積極的に関与し、女性の復職も含めた制度を整備すべきとの提言がありました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

世界各国が包括的かつ公平で持続可能な成長を実現し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け貢献するためには、イノベーションを担う多様な人材を創出することが必要であり、そのためには女性・女児の社会参画とリーダーシップ発揮のための平等な権利､質の高い教育と保健等へのアクセス及び機会の保障は不可欠である。そのため、従来女性の参加が相対的に少なかった、科学技術、情報・コミュニケーション、医療などの分野への女性の参加推進等を通じ、教育・職業訓練及び職業におけるジェンダー格差と固定観念を撤廃し、女性の将来の職種や専門分野の選択肢の多様化や自己実現に向けた取組を支援することが重要である。

本年５月のG７倉敷教育大臣会合における「倉敷宣言」では､包摂的かつ公平で持続可能な成長のための女児･女性のエンパワーメントの促進について合意がなされ、とりわけ科学、技術、工学、数学（STEM）を含む全ての分野において女性が積極的に参画できる平等な機会を保障する重要性について共通の認識を得た。また、G７伊勢志摩サミットの首脳コミュニケにおいても､UN Womenの女性のエンパワーメント原則（WEPs）を促進し、指導的地位への平等な機会を確保すること等が合意されるとともに、教育大臣会合における議論も踏まえつつ、STEM分野における女性の積極的な役割の拡大及び本分野におけるキャリアの促進は、人材プールを拡大し、かつ創造性及びイノベーションの力を高めることから、G７イニシアティブとして「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS)」が立ち上げられた。

社会の多様性を高め、イノベーション力を高めていくことは先進国に限らず各国共通の課題であり、商品開発や研究開発における多様な観点の導入は、イノベーションを促進し、世界の諸課題を解決する鍵になりうるものとして近年注目されている。また、特定の業種・業態における男女間の不均衡は、男女間給与格差の一因でもあると考えられる。

女性研究者は、日本を含め世界で増加傾向にあるものの、依然としてその割合は英国や米国においても30%程度であり、日本においては、15%程度に留まる。この背景として、STEM分野を選択する女性は男性に比して少ないことがあり、STEM分野における人材プールを拡大していくためには、自己のキャリアとしてSTEM分野を選択する女子学生を増やしていく必要がある。また、女性のライフイベントに応じた能力開発・職業教育の提供も課題となっている。

参加者による議論の様子

参加した高校生による質疑応答の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はp.28-29参照
仲條亮子／ステファニー・フォスター（米）／リュドミラ・アントノフスカヤ（ベラルーシ）／モンセラ・ゴメンディオ（OECD）／レベッカ・K・グリーン（米）／黒田玲子／アヴリル・マクドナルド（英）／宮嶋麻由／プムズィレ・ムランボ＝ヌクカ（UN Women）／二宮くみ子／尾崎マリサ（スプツニ子！）／バンカー・ロイ（印）／シモーナ・セッテバネッラ（伊）／玉城絵美／渡辺美代子／メアリー・ウエールズ（加）／イリス・ヴィーツォレック（独）／ビビアン・ウィリス・マッツィッチ（EU）／依田みなみ

3.ハイレベル・ラウンドテーブル

H-2　女性のリーダーシップの推進

日時：2016年12月14日（11:15～12:45／14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪１F「旭光」

企業等において女性リーダーを増やす障壁として、女性リーダーのロールモデルが少なく、女性リーダーについてバイアス等があることが挙げられ、女性リーダーが能力を発揮し活躍できる環境を作るためにどのような方策が必要かについて、熱心な議論が繰り広げられました。主に、ロールモデルが少ない中、どのようにリーダー候補者を増やし、また、どのようにリーダーを育成するのか、そして女性リーダー支援のためには何が必要かという点が論点となりました。

まず、リーダー候補者を増やすために参加者自身が行ってきた取り組みとして、インターネット上でのネットワーキング機会の提供や、公共調達において女性の活躍推進に取り組んでいる企業への追加点付与といった具体例が紹介されました。また、男性管理職が、女性がリーダーとなることによって生まれる多様性の利点を理解するなど、ステレオタイプの打破が必要であるという意見も見られました。クオータ制度（女性に一定数の議席を割り当てる制度）については、参加者それぞれの見方があるものの、女性リーダー候補者を増やすための施策の方向性としては正しく、人選に透明性をもたせると同時に、インセンティブの付与も考慮しながら進めるべきとの提言もなされました。

次に、どのようにリーダーを育成するのかという点については、リーダーになるインセンティブを与え、ロールモデルを示すことに加え、女性リーダーについて無意識または暗黙のジェンダー・バイアスを打破し、官民で多くの女性リーダーを積極的に登用していくために、全てのレベルで組織的な研修が行われるべきだという見解が示されました。

さらに、女性リーダー支援のために、実際にリーダーとなった女性がエンパワーされ、能力を発揮できる環境作りについても議論され、夫や家族からの支援の促進の他、パートタイム雇用向けにも保育サービスを増加させ、質的に改善することや、フレックスタイムの導入など、ワークライフ・バランスの推進に関しても意見が交わされました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

第４回世界女性会議行動綱領において、意思決定レベルの女性の参画の重要性を含むあらゆる分野における女性の参画について合意して20年以上が経った。また、日本においても、職場における男女の差別を禁止する男女雇用機会均等法が施行されてちょうど30年が経過した。今では女性が組織の管理職に就くことは珍しいことではなくなったが、女性達は本質的な組織の意思決定に関わっているであろうか。

意思決定レベルへの女性の平等な参画は、道義的な問題にとどまらない。政治分野における女性の参画推進は、社会の構成をより正確に反映し、多様な民意を反映させるという観点から、特に地方において極めて重要である。経済分野においては、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、多様な価値観が企業の経営に反映されるとともに、イノベーションが促進され、企業競争力、社会的評価が向上し、企業価値の向上にもつながる。資本市場においては、企業の持続的成長に関心が高まる中で、女性活躍に積極的に取り組み、経営力を高めている企業を評価する流れもある。例えば、ESG（環境、社会、ガバナンス）投資において女性の活躍情報が重視されることも考えられる。

日本政府は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30％程度となるよう期待する」という目標を掲げ、女性の人材が上位の職位へ着実にステップアップするよう様々な取組を実施している。具体的には、今年４月に完全施行された女性活躍推進法に基づく企業等の行動計画の策定・公表や情報公表の促進、同法に基づく認定企業等を公共調達等において評価する取組、女性役員候補者の育成の在り方についての検討、組織トップ自らが女性活躍推進に取り組むムーブメントの全国への拡大等を強力に推進している。

女性のさらなる参画が、質の高い成長のために欠かせないものであることが広く理解されているにもかかわらず、なぜ目に見える形での進展が見られないのであろうか。昨年のWAW!では、長時間労働の是正やリーダーの意識改革の必要性等が提言された。リーダーの意識改革だけではなく、女性自身がキャリアを形成していくイメージや意欲を持てるような取組が必要である。女性管理職が少ない又はいない理由として、「女性が希望しない」、「女性に昇進意欲がない」と指摘されることが少なくない。しかし、女性の場合は管理職に昇進することで仕事と家庭の両立の難しさを懸念する面や身近にロールモデルがいないといった側面が強く、「女性にはチャレンジ精神が足りない」と捉えることは必ずしも的を射ていない。女性社員が抱く仕事と家庭の両立への懸念が解消され、ロールモデルとなるような女性管理職が身近に現れるようになれば、管理職に登用される女性も増えていくものと考えられる。また、女性が活躍する企業が資本市場や調達等を通じて社会において評価されることも重要な鍵と考えられる。

参加者による議論の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
津坂美樹／キャサリン・アダムス（米）／アビゲール・フリードマン（米）／林文子／細川稀叶／ホ・ムンミョン（韓国）／水野弘道／アイリーン・ナタビダッド（米）／大宮英明／アンジャン・シャキャ（ネパール）／鈴木英敬／内永ゆか子

3.ハイレベル・ラウンドテーブル

H-3　ワークライフ・マネジメント2.0

日時：2016年12月14日（11:15～12:45／14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪１F「暁光」

ワークライフ・マネジメントを更に推進するための課題について、活発な議論が行われました。若い世代ではワークライフ・マネジメントに関する意識変化の傾向があるが、ワークライフ・マネジメントのための制度や政策等が整備されても実践がなされないのは、全体として人々の意識が変化していないためであり、意識改革、特に性別役割分業意識の根強い世代に対する意識改革が課題である点が指摘され、メディアキャンペーンやメンターの活用が提案されました。

今後の取組として、トップマネジメントが率先して働き方を変え、男性の意識を変えること、また意識改革のロールモデルを示し、表彰することなどが挙げられました。

また、ライフイベントに対応可能な柔軟な働き方を促進するための制度整備など、さまざまな取組が官民で行われてきているという現状を踏まえて、次の施策が議論されました。短時間労働、フレックスタイム、テレワーク等ICTの有効活用及びそのためのハード面の整備、中途採用の増加、時間ではなく成果をみる人事評価システムの導入、保育園等支援のためのサポートのメカニズムの充実、育児休暇を取った後のサポートの整備、結婚・出産後に仕事に復帰したい人のためのリカレント教育の実施、男性の育児休暇取得等、取組を更に推し進めることが必要という諸点です。男性の家庭進出により生まれるマーケットに注目すべきであるという意見も見られました。

更に、現在のワークライフ・マネジメント促進のための取組によるデータや関連資料の少なさは問題であり、今後の強化が必要との提言がなされました。統計データの構築により、ワークライフ・マネジメント促進の取組による生産性の上昇を公表できれば、雇用主も納得して積極的に取組を推進するとの指摘がありました。また，財務報告と同じようにワークライフ・マネジメントの基準を設け、企業から政府へ報告する制度を作るとの考えも出されました。

他には、ワークライフ・マネジメント、女性の活用に関する方針、規則をリストにし、各国が比較できるようにすることや、短時間労働と女性が働くことによる生産性の向上を世界的に国や機関がまとめ、誰もが活用できるようにすることも重要との議論がなされました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

個人の持つ時間は有限である。仕事（ワーク）と生活（ライフ:家庭、育児、介護、趣味等）の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、公共の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。日本では、仕事と生活の調和に向けた取り組み、ワークライフ・マネジメントに関心が高まりつつあるが、同時に様々な課題が見えてきた。例えば、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が依然高い水準で推移している。背景には、上司、被雇用者自身による長時間労働へのポジティブなイメージ、長時間働くほど残業代が支払われる給与制度、そして成果による評価が導入されていないこと等が挙げられよう。また、結婚後の女性の離職率は17%、第一子出産時の離職率は46.9%である[1]。離職をせず短時間勤務制度や育児・介護休暇制度を活用した女性でも、昇進とは縁遠いキャリア・コース（いわゆるマミー・トラック）を進まざるを得なくなる場合もあるだろう。健康と生活に配慮するとともに、労働者の多様なニーズに対応した働き方を可能にすることは、多様な人材の活躍を進め、企業競争力を高めるためにも不可欠であり、程度の差はあれ、ワークライフ･マネジメントは引き続き世界共通の課題と考える。また、近年は、ワークライフ・マネジメントと言うとき、「ワーク」の意味するところは、単に生活と両立できれば良いのではなくて、自らの人生の一部として追求していくものという、より豊かな意味を持って捉えられつつある。

日本政府は、仕事と生活の調和の推進のため、経済界、労働界、国・地方公共団体と協力して、制度的枠組みの構築、環境整備、また、様々なキャンペーンを通じた日本全体の気運の醸成を推進している。本年からは、女性活躍推進法に基づく認定企業等を公共調達において評価する取組や「働き方改革実現会議」を開催し、長時間労働の是正、テレワークなどの柔軟な働き方、子育て・介護と仕事の両立等に取り組んでいる。また、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に自主的に取り組む民間企業も多く見られる。

このように女性も男性も対象とした様々な取り組みが官民により行われてきたが、男女共に、自分の人生の一部としての仕事と生活を実現できるようにするために制度構築、意識改革の更なる取り組みが必要とされている。

[1] 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」（2016年９月）

参加者による議論の様子

会場の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
西村篤子／アイリーン・ヒラノ・イノウエ（米）／青野慶久／アランチャ・ゴンザレス（ITC）／本田哲也／伊東正仁／治部れんげ／カミナ・ジョンソン＝スミス（ジャマイカ）／神戸洋美／キャシー松井／エリーズ・モワゾン（仏）／成澤廣修／ライモ・ペルシネン（スウェーデン）／佐々木かをり／ジェニファー・セマクラ・ムシシ（ウガンダ）

3.ハイレベル・ラウンドテーブル

H-4　女性の健康を考える―特に性と生殖に関する健康と権利の向上に関連して

日時：2016年12月14日（11:15～12:45／14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪2F「青葉」

女性の健康、特に性と生殖に関する健康と権利に関する課題と包括的且つデータに基づいた取組の必要性について、議論と提言が行われました。

課題に関しては、参加者の間で「性と生殖に関する権利」の向上を大事にしないと今後の進歩がないということ、権利の向上によりどのように女性をエンパワーできるのかとの議論に男性も入れるべきとの認識が共有されました。リプロダクティブ・ヘルスについては、既に目覚ましい進歩があり、変化を起こすことができると認識されている、政府・NGO・民間企業も団結して問題を解決すべき段階にあるとの認識が共有されました。

具体的に指摘された課題としては、まず、女性、特に若い女性と女児の平時および危機時における脆弱性として、児童婚の慣習や予期せぬ妊娠による学校教育の機会や健康の喪失により、その後の生き方の選択が制約されるという形で権利が阻害されることや、出産の有無や時期を選択するための教育を受ける・選択する権利が担保されていないことが挙げられました。また、生殖に関する健康は若年から高齢にわたる女性の問題で、特に、不妊の問題がさまざまな形態の女性に対する暴力に繋がる現実も重大な課題であること、「性と生殖に関する健康と権利」は女性の人権であるとの認識が男性を含む社会全体に希薄であり、この点についての包括的取り組みへの視点が必要であることが指摘されました。

取組における必要な方向性としての包括的且つデータに基づく取組としては、第１に「性と生殖に関する健康と権利」の問題は様々な分野と密接に関係しており、法律、教育、就業などを含む包括的な取組が必要であることが挙げられ、少女のリプロダクティブ・ヘルスと貧困との相関、児童婚制度と就学との関係、学校給食提供による女子就学延長と児童婚の削減の関係などに関するデータが、複数分野の関係機関横断的アプローチをとることが課題解決への道につながると指摘されました。第２に、女性の健康と経済的エンパワーメントに関する政策についての好事例が共有される活動（Healthy Women Healthy Economy）が、一つの可能性として注目されました。第３に、紛争・災害など人道支援を要する状況下でも、女性･少女は単に弱者として位置付けられるのではなく、支援の方針決定に参加することがエンパワーメントにつながること、リスク軽減、非常時への備え、レジリエンスの向上のためにも対策決定過程に女性の意見が必要であることが挙げられました。第４に、SDGsに関するデータベースとしてSocial Institutions & Gender Index（SIGI）があるが、避妊法へのアクセス等、データギャップが生じている項目が多々あるため、現状を把握し、具体的にどのような対策が必要かを見極めるためには、データギャップの解消が必須との意見が出されました。第５に、女性が性と生殖に関して正しい選択ができるためには、関連情報へのアクセスが十分に得られるような情報提供が必要があり、第６に、予算編成において女性の健康は優先的に予算配分されることが少ないため、政治的リーダーに対して女性と健康の重要性を認識させることが主要と指摘されました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

心身共に健やかであることは、豊かな生活を送る上で男女を問わず重要である。しかし、女性には、妊娠・出産をはじめとする女性特有のイシューがある。女性が自分の健康について正確な知識を得られること、また、関連サービスへのアクセスが容易にできることは、女性が自らの生活について自分で意思決定するために必要である。しかしながら、世界には女性が主体の妊娠に関わる意思決定と計画性の欠如、妊産婦死亡、HIV/AIDSをはじめとした性感染症や女性性器切除等の課題がある。このような問題は、特に途上国では早期・強制婚や若年妊娠等による女性の就学率の低下、就業率の低下、GDPの低下、貧困の増加等、開発課題とも深く関わっている。また、性と生殖に関する健康と権利は、先進国の課題でもある。女性の健康に関する正確な知識が時として普及していなかったり、実践されないため、予期せぬ妊娠、また、それに起因する育児放棄や児童虐待等の問題がある。例えば、日本において、15歳から49歳の女性のうち、近代的避妊方法を実行している割合は50パーセント[1]に留まり、乳がんや子宮頸がんの検診率も低い。

持続可能な開発目標では「2030年までに、家族計画、情報・教育及び性と生殖に関する健康の国家戦略・計画への組み入れを含む、性と生殖に関する保健サービスをすべての人々が利用できるようにする」ことが目標として挙げられている。2016年のＧ７伊勢志摩サミットの際に発出された「Ｇ７女性の能力開花のためのG7行動指針」では、「我々は、引き続き、家族計画サービスを含む、女性及び女児のための健康サービスの提供を優先させること、また、女性及び女児が教育、訓練、経済的機会に参加する能力を促進することを視野に入れ、保健や生殖に関して十分な情報を得た上で意思決定ができる権利を強化する取組を支援することにコミットする」旨が述べられており、また「国際保健のためのG7伊勢志摩ビジョン」では、特に青少年に着目し、「青少年にやさしいサービス及び青少年の参加に焦点を当て、性と生殖に関する健康と権利及びサービスへのアクセスを提供」することの必要性が強調された。先進国・途上国にかかわらず、国際社会全体の更なる取り組みが期待される。

女性がライフサイクルにおいて心身共に健康でいるためには、十分な知識・情報を得ること、自らが決定し人生を計画するという基本的な権利の充足に加え、男性を含む地域社会の意識の変革も重要であり、様々なステークホルダーによる多角的な取り組みの検討が必要である。

[1] UNFPA「世界人口白書2015」

参加者による議論の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
石井澄江／スーザン・ハーバート（英）／アンネ・ビルギッテ・アルブレクトセン（デンマーク）／ドルジ・チョデン（ブータン）／テウォドロス・メレッセ（IPPF）／ババトゥンデ・オショティメイン（UNFPA）／エリザベス・ラスムーソン（WFP）／上田奈生子（OECD）／弓削昭子

3.ハイレベル・ラウンドテーブル

H-5　平和・安全保障における女性の参画とエンパワーメント

日時：2016年12月14日（11:15～12:45／14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪2F「松葉」

平和・安全保障における女性の参画やジェンダーに基づく暴力根絶等のための課題、今後の更なる取組を確かなものにするための方策等が議論されました。

女性の参画に関する課題については、まず、平和・安全保障分野に従事する女性の数が少ないという数の問題があります。この分野が男性社会であり、その中で女性のキャリア・パスが男性と異なることもあり、女性が選別されて方針決定など重要な役目を与えられる地位にいることが少ないが、女性の参画は持続的な平和のための鍵であり、例えば軍や警察等の方針決定の地位に女性がいることは効果的な戦略作りを促進します。したがって、国連安保理決議第1325号を行動に移すべきで、紛争解決から平和構築へのプロセスにおける女性の参画の重要性が強調されました。

大きな課題であるジェンダーに基づく暴力については、被害者への保護・支援の強化の必要性、男性警官が女性の被害事件に対して真剣に対処しないという不正義の問題、ジェンダーに基づく暴力の被害者は暴力そのものに苦しむだけでなくトラウマやコミュニティによる差別にも苦しむこと等が指摘されました。この課題の背景には、暴力の加害者、被害者の保護・支援をする実務者、被害女性とそのコミュニティ全てにジェンダー規範が刷り込まれていることもあり、伝統的なジェンダーに関する固定観念に我々自身が気づくこと、研修の役割、教育、政府におけるジェンダー主流化、研究結果や統計などの活用、などに留意すべきことが認識されました。また、加害者の不処罰や女性の司法へのアクセスに関する国際的な司法メカニズム強化についても議論の必要性が提案されました。

更に、女性・平和・安全保障に関する行動計画を策定する国は増えてきたが履行が確かなものになっていないこと、取組を実施する際の説明責任のなさ、取組を行う関係機関等の資金の不足が課題として挙げられました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

「女性・平和・安全保障」分野について議論する際、女性が「保護されるべき被害者」としてだけではなく、平和構築の担い手として多様な役割を担っていることが認識されている。2000年に採択された安保理決議第1325号は、女性が紛争に影響を受けていることを認識するとともに、紛争予防・紛争解決・和平プロセス・紛争後の平和構築・ガバナンスにおける意思決定の全ての段階における女性の積極的な参画を要請している。また2016年に国連事務総長が発表した「暴力的過激主義を防止するための行動計画」は包括的な計画であり、女性のエンパワーメントは持続的な平和のために重要であること、またジェンダー平等指数が高い国は暴力的過激主義に対して脆弱でないことは偶然ではないと述べ、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが重要事項の一つとして挙げられている。

紛争地域の混乱した状況下では、特に女性・女児は脆弱な立場に置かれやすく、性的暴力を含むジェンダーに基づく暴力が蔓延する。また、女性・女児は大規模な自然災害発生時にも、脆弱な立場に置かれやすく、ジェンダーに基づく暴力被害や住居、食糧、仕事へのアクセスの不足等の問題に直面することが多い。女性は、当事者のニーズを最も良く理解する立場にあり、こうした悲惨な事案が発生することを予防するとともに、地域社会の復興のプロセスにおいて積極的で意味のある参画が期待される。

我々は今、暴力的過激主義の台頭、第二次世界大戦以降最高レベルに達する難民・国内避難民の発生、過去に類を見ない規模の自然災害を経験している。国際社会は、女性が和解とコミュニティの強靱性の強力な担い手であることを十分理解した。平和・安全保障分野への女性の参画、リーダーシップ発揮に向けた具体的な方策について更なる議論が必要である。

会場の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
山中燁子／メラニー・バービア（米）／アウット・デン・アチュイル（南スーダン）／ヒラリー・アメシカ・グベデマ（ガーナ）／橋本ヒロ子／林陽子／ J.A.ヘニス・プラスハート（オランダ）／北岡伸一／隈元美穂子／アンジュ・マルホトラ（UNICEF）／マーラ・マリナキ（EU）／野口元郎／マリエット・スクールマン（NATO）

4.スペシャル・セッション

S-1　若者が作りたいジェンダー平等社会とは～現状と課題～

日時：2016年12月14日（11:15～12:45）
場所：グランドプリンスホテル新高輪３F「慶雲」

「ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女の子のエンパワーメントを行う」という持続可能な開発目標（SDGs）５にフォーカスを当て、目標達成のために取り組んでいる活動にはどのようなものがあるかを発表し、また、若者が考えるジェンダー平等社会を実現するためにどのような役割を担えるのかについて議論が行われました。

各パネリストの報告では、ユースの視点を入れたジェンダー平等について、国際NPOユース・グループのイベント等を通じて学生に周知活動を行ったり、ユースサミットの議題のほぼ全てにジェンダーへの配慮が入り、国際的な場では男女平等等が確立された価値観となっていることを発信したり、労働・子育て両立に不安を持つ学生に子育てを体験する家庭訪問を提供して自分の将来像を思い描くことをサポートしたことが挙げられました。また、性暴力に関する刑法改正の取組、行き場のない女子の支援、女性議員を増やす活動等についても報告がありました。それぞれの経験から導き出された共通の課題としては、ジェンダー平等や女性・女児のエンパワーメントについて男性の当事者意識が低いこと、法律や社会政策にジェンダーの視点が組み込まれていないこと、政策決定過程に若者が関与できる仕組みがないこと等が挙げられました。加えて、17歳までは児童福祉法の対象となるが18歳からその支援から外され、法の狭間にいる年齢の女性は未成年であり単独で住居を借りることもできず、経済的自立を可能にする生活スキルも十分でないまま社会に出されると、男性に比べて性的搾取などハイリスクの状況におかれるという、「女性の若者」の制度的課題が、行き場のない女子の事例から指摘されました。

これまでの活動と課題を踏まえて、どのように現状を変えていきたいかという問いに対して、男性がジェンダー平等に当事者意識を持つこと、様々な生き方を提示して自らの人生を選べる社会にすること、証拠や論理性を過度に尊重するのではなく日常の倫理観に沿った法律に改善していくこと等が挙げられました。最後に、若者からの提言がユース宣言として、以下のように取りまとめられました。

＜ユース＞　女性だけでなく、男性も共にジェンダー平等社会に貢献しましょう。
＜政　府＞　①ユースの声を実質的かつ恒常的に政策に反映する仕組みを作ってください。
②ジェンダーに基づいた差別的な法律を撤廃してください。

参加者による議論の様子

加藤勝信女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣
（男女共同参画）

コンセプト・ノート（現状・課題）

2015年９月、国際社会は「持続可能な開発目標」（以下、SDGs）を採択。本年のWAW!はSDGsが採択されてから初の開催となる。SDGsでは、目指す世界像として、全ての女性と女児が完全なジェンダー平等を享受し、その能力強化を阻む法的、社会的、経済的な障害が取り除かれる世界を掲げ、ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、全ての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものであると宣言している。しかし、世界で完全にジェンダー平等を達成した国は存在しない。途上国ではいまだに、女性や女児が教育や保健といった基本的人権へのアクセスが保障されていない。日本においても、世界経済フォーラムが公表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」（2016年度）において、144カ国中111位となっており、特に「政治」及び「経済」の分野において、ジェンダー平等に取り組む課題は山積している。

一方、ジェンダーの固定観念を覆し、男女の役割意識を変える取り組みも若者世代を中心に広がりつつある。今日の世界は、史上最大の若者世代を抱えており、目標達成のためには、未来を担う若者のエンパワーメントが欠かせない。世代によって変化する男女の役割意識をどのように捉え、若者が考えるジェンダー平等が実現したら、社会はどのように変わるのか。

本セッションでは、特にSDGsの目標５「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」にフォーカスを当て、目標達成のために、若者がどのようなアドボカシー活動（政策提言、啓発）を進め、また、どう意思決定に参画できるのか、実現の妨げとなっている課題についても認識し、解決のための議論を行う。様々なバックグラウンドや経験を持つ若者が集まり、グローバルの視点、若者ならではの革新的な視点を共有し、社会に示す。

加藤大臣を交えた議論の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
城谷尚子／淵上貴史／山本朱音／新居日南恵／大崎一磨／竹下奈都子／戸谷知尋

4.スペシャル・セッション

S-2　地方からのイノベーション：女性が「真」に輝く社会とは？

日時：2016年12月14日（14:45～16:15）
場所：グランドプリンスホテル新高輪３F「慶雲」

地方の女性支援活動に従事する６名のパネリストが、地方での活動やイノベーションを起こした成功事例を共有し、課題克服の方法について議論を行いました。

まず、地方に残る課題として、意識や社会規範の側面からは、議論が続いている性差別や年齢差別の根底にある家父長制が住民男女に強くみられることが挙げられました。その例として、日々の生活に根付く男女や世代間の役割分業意識によって女性が一歩前に出て行動に移ることが阻まれたり、女性活躍推進法が成立しても地方の女性に周知されず、若い女性の声が政策決定に届かないという問題、男性は外勤、女性は内勤という役割分担意識によって営業部に配属された女性は差別を受け、出産をすると他の部署に異動させられたりするといった問題が共有されました。保育園ニーズなど勤務女性の抱える課題は都市部と類似しているものの、やはり地方においては、家事・育児等の母親役割への周囲からの圧力が大きい点も課題として挙げられました。

また、あるパネリストは、家族との同居が新卒女性の就業条件であることにより企業に就職できず、出身地方の会社ではお茶くみと洗濯が女性の役割であったことが、起業を決意させたというエピソードを紹介しました。途上国での活動実績があるパネリストは、多くの地方では女性は自尊心が低く、自信がないことに触れ、都市の人が地方の声を聞き、地方から学ぶことを主流化する必要性に言及しました。

パネリストたちの地方の女性支援活動は、上記のような課題に直面する女性たちを支援するもので、成果を挙げつつあります。例えば、更年期女性の疾患研究から始まったアメリカの性差医療が日本に導入され、それまでの更年期外来クリニックを女性専門外来に特化し、更年期女性への医療支援を始めた活動は、生活の質の向上を促進するリプロダクティブヘルスの推進事例といえます。この活動は、一般職場の女性管理職への研修や、更に地域の男性にも性差医療を紹介することにより、広域での情報ネットワークの設立に至りました。また、地方の女性センター職員は、少女の相談を受け入れる方法に着目し、自分らしい生き方を模索するガールズ相談にLINE（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を導入することで、彼女たちのニーズに応えることに成功した事例を紹介しました。

海外の好事例として、インドのベアフット・カレッジが紹介されました。これは、村から出たことも、学校に行ったこともない35歳から50歳の女性を対象に６か月間でインドのソーラーエンジニアとして育てる取り組みです。女性の家族や村人は当初否定的なものの、読み書きができない女性が、６か月間ジェスチャーでソーラーシステムを学び、エンジニアとして村に戻った後は、無燈の村に明かりをつけたエンジニアとして周囲から尊敬され、若い人のロールモデルとなることを紹介しました。この取り組みを立ち上げたインドからのパネリストは、技術を身につけた女性が自尊心を高め、また、同じ境遇の中から選ばれた女性たちが出会い、連帯したことがこの取り組みの大きな成功要因であると述べました。

参加者による議論の様子

コンセプト・ノート（現状・課題）

ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメント（SDGの目標）を推進するにあたっては、都市部と地方・農山漁村の格差が開かないように配慮することが重要であり、その認識は国際的に共有されている。地方・農山漁村では、女性や女児の保健医療サービスや教育へのアクセス、雇用機会、生計手段の選択肢、金融サービスを含む経済資源へのアクセス、意思決定への参画の度合いなどが都市部に比べて限られていることが多い。したがって、すべての女性たちが「真に」輝く社会を創るためには、地方・農山漁村特有の障壁・課題を抽出して解決策を講じることと、女性が主体的に参画できるような地域社会を創ることが必要である。

途上国の開発支援においては、公正という観点に加え、女性のエンパワーメントへの投資が地域の持続的な社会・経済発展に繋がるという観点から、農山漁村開発におけるジェンダー主流化と農村部の女性・女児のニーズに特化したエンパワーメント支援が実施され、ノウハウが蓄積されてきた。

日本においても、政府による女性活躍推進の取組を地方に確実に広げていくことが喫緊の課題である。また、地方の人口減少と少子高齢化に歯止めをかけることを目的とした地方創生においても、特に若い女性が生きやすく、働きやすく、暮らしやすい地域社会を構築していくことの重要性が認識され始めている。

参加者による議論の様子

【参加者】（順不同・敬称略）　※参加者一覧はpp.28-29参照
大崎麻子／目黒依子／千葉千優／石本めぐみ／清田真由美／太田 彩子／バンカー・ロイ（印）／須永珠代

5.クロージング・セッション

日時：2016年12月14日（16:30～17:30）
場所：グランドプリンスホテル新高輪3F「白雲・慶雲」

WAW! 2016二日目の夕刻には，２日間の議論の集大成となるクロージング・セッションが開催されました。クロージング･セッションでは，ブータン及びスウェーデンからの参加者によるスピーチと，５つのハイレベル･ラウンドテーブルと２つのスペシャル・セッションのラポラトゥールによる各テーブルの議論内容の報告が行われました。

ドルジ・チョデン・ブータン王国公共事業居住大臣／女性・子供のための国家委員会会長によるスピーチでは，70年代から国民総幸福量（Gross National Happiness: GNH）を提唱してきたブータン王国では，家庭内において親は女児に財産を残す文化が根付いており，男子よりも保護されるべき対象として扱われている一方で，未だに性差に基づく固定観念も残っていると状況が紹介されました。また，「すべての女性が輝く社会」を目指すために，ブータン初の女性閣僚である自身の経験から学んだこととして，働く女性のワークライフ・バランスのためには政策的・法的サポートが必要であることや，女性の政界進出には家族を含む周囲のサポートが不可欠であること等を強調しました。

スウェーデンのライモ・ペルシネン議員は，同国では1993年以来、党首選挙の候補者に男女各１名を挙げる動きがあり、その結果、様々な名簿において男女比が１：１になったことを紹介しました。他方、ジェンダー平等の達成は，過去40年取り組んできたものの未だに多くの課題が残されており，ジェンダー平等は経済発展や社会の繁栄に不可欠と認識すべき概念であり，グローバル社会の中でジェンダー平等を目指す戦略が必要である旨発言しました。

クロージング・セッションでは，５つのハイレベル・ラウンドテーブルと２つのスペシャル・セッションの議論を参加者全体に共有するために，それぞれのラポラトゥールからの報告が行われました（詳細は各ハイレベル・ラウンドテーブル、スペシャル・セッションの項を参照）。

石兼公博外務省総合外交政策局長は閉会の挨拶の中で，今回のWAW! 2016を「意識改革」というキーワードを用いて性別に基づく固定観念の払拭に社会全体が取り組むことが鍵であると総括し，その意味で未来を担う若者が今回のWAW!に多数参加したことは有益であったと発言しました。また，WAW! 2016における行動志向な議論・提案を後日成果文書「WAW! To Do 2016」として取りまとめ、国連をはじめ国際社会に幅広く発信していくことを述べました。

ドルジ･チョデン大臣（ブータン）

ライモ・ペルシネン議員
（スウェーデン）

ラポラトゥールによる報告の様子

6.G7 WINDS 特別イベント「STEM分野で輝く女性の未来」

WAW! 2016に先立ち、12月13日午前、G７･WIND特別イベント「STEM分野で輝く女性の未来」が開催されました。本イベントは、G７伊勢志摩サミットにおいて立ち上げられた「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」の一環であり、プムズィレ・ムランボ＝ヌクカ UN Women 事務局長、原山優子内閣府総合科学技術・イノベーション会議議員、G７WINDS大使、G７代表、OECD、民間企業、学術関係者、学生等が参加しました。

はじめに、ムランボ＝ヌクカ UN Women 事務局長が基調講演を行い、G７各国が国内外で女性の参画とエンパワーメントを促進する政策を支持することは重要だと述べ、女性の非正規労働、早期婚、デジタル・ディバイド等の問題にも言及し、解決策としてSTEM分野を含む教育の重要性を強調しました。

WINDS イベントの様子

WINDS イベント参加者

また、G7WINDS大使、G7代表及びOECDが、ロールモデルとして自らの経験、STEM分野に進む女性のキャリア・ビジョン、各国の現状､取組みについてプレゼンテーションを行い､その後ディスカッションを行いました。

理系分野の中でも、物理、工学系において女子の割合が特に低く、メディアにおいてもSTEM分野において女性が登場することが男性に比べて少ないことが複数の発表で言及されました。OECDの調査では、STEM分野において、15歳の男子と女子の能力の差はほとんどないが、女子は科学の能力に自信がないという結果が出ています。

女子やその親はどのようなSTEMキャリアがあるのかよく知らず、STEMキャリアは親や教師が女子の将来に描くイメージに当てはまらないため、女子が親にSTEM分野に進むことを反対されて諦めてしまうケースがあり、また女子の自己認識と科学者のイメージの間にギャップがあることも女子が理系に進む障害になっているとの指摘がありました。そこで、ロールモデルの提示、STEM分野の女性のネットワークの更なる強化、女性に優しい制度にするため組織の改革の更なる強化､STEM関連のセミナーやプログラムの実施､STEM分野の女性のメディア等での広報が提言されました。

7.レセプション・昼食会

「農業女子」コーナーでの安倍総理夫人

昼食会で折られた折り鶴

農業女子の食材紹介コーナー

空手演舞

参加者と記念撮影する安倍総理夫人

さくらの女王

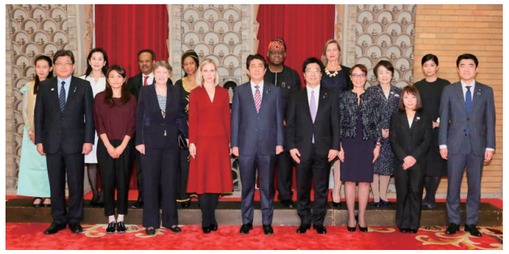
レセプションで挨拶をする
岸田外務大臣

レセプションで挨拶をする
ケネディ駐日米国大使（当時）

参加者間のネットワーキングや日本文化の紹介を目的として、１日目の夕方にはレセプション、２日目には昼食会が行われました。

１日目のレセプションでは岸田外務大臣やケネディ駐日米国大使（当時）からの挨拶の他、空手演舞が披露され、振り袖姿のさくらの女王らが会場を華やがせました。また、農業女子プロジェクトのメンバーによる食材紹介コーナーでは、ワイン（山梨県）やジュース（山形県）、ジャム（福島県）が振る舞われ、安倍総理夫人も立ち寄られ、多くの参加者が日本の味覚を楽しみました。

２日目の昼食会では、安倍総理夫人は、冒頭のご挨拶の中で女性の持つ「平和を創るチカラ」について触れられた後、参加者に折り鶴を通した平和を呼びかけました。



国際女性会議 WAW!に向けた安倍総理大臣主催夕食会
（写真提供：内閣広報室）

当日のフォトブースの様子と参加者の写真（一部）

8.パネル展示

12月13日、公開フォーラムの会場内で国際協力機構（JICA）と赤十字国際委員会（ICRC）よるパネル展示及びUN WomenによるVR（Virtual Reality）体験コーナーを設置しました。それぞれのコーナーにおいて、各機関の現地での取組の様子を写真や動画で紹介したり、カンボジアで使用されている移動カフェのレプリカを用いて、ICRCと日本企業「UEDA COFFEE」が共同して行う少額融資プロジェクトによって、障害を負ったカンボジア人女性が生計を立て直す姿を紹介しました。

ICRCによる展示

UN Womenによる展示

JICAによる展示

9.対外発信

今回３回目を迎えるにあたり、より多くの皆様にWAW!を知っていただくため、対外発信に力をいれました。WAW!初の試みとして、JR線の一部で動画広告（トレインチャンネル）を放映し、一般の方々に向けてもWAW!開催を広く周知しました。また、今年はFacebookやTwitter、LINEなどのソーシャル･ネットワーキング･サービス（SNS）を活用し、著名人の方々や関係府省庁とも連携しながら幅広くWAW!に関する情報を発信しました。総理やスポーツ選手等からの「女性が輝く社会」に向けたメッセージを集めた事前広報動画の再生回数は5.5万回を超えるなど、改めてWAW!の存在を示すことができました。さらに、グーグルの女性応援サイト「Women Will」を今年も期間限定でWAW! 2016特別バージョンにし、「女性が輝く社会」の実現に向けた意見・アイディアを募集しました。

Facebook：@shineweeks

Twitter：@WAW_Japan

トレインチャンネル放映の様子（写真提供：㈱ジェイアール東日本企画）

WAW! 2016 事前広報動画

10.シャイン・ウィークス

WAW!をより大きなムーブメントとするために、WAW!の趣旨である「女性が輝く社会づくり」に賛同し、一緒に盛り上げて頂く公式サイドイベントを2016年10月１日～2017年１月31日の期間募集しました。登録されたイベントでは、WAW!のロゴの使用、WAW!の参加者の登壇等、WAW!と各イベントとのコラボレーションを図りました。今回は、期間中145件のイベントが開催されました。

2016年10月27日（木）2016 ACCJ ウィメン・イン・ビジネス・サミット
（主催者：在日米国商工会議所）

2016年11月13日（日）
日本女性会議2017とまこまいプレ大会
（主催者：北海道苫小牧市）

2016年12月６日（火）女性活躍サミット2016 in 京都
（主催者：京都府）

2016年９月23日（金）・24日（土）
Women in Innovation Summit 2016
（主催者：三重県）

2016年12月５日（月）
WAW!ブルネイ・ダルサラーム 2016
（主催者：在ブルネイ日本国大使館）

2016年10月12日（水）・12月15日（木）
女性の健康教育に関する講師派遣授業「かがやきスクール」
（主催者：バイエル薬品株式会社）

また、営業部女子課の会では、全国支部のうち北海道、千葉、岡山、徳島、高知、福岡、佐賀に「ミニWAW!支部」を発足し、WAW!のムーブメントを地方の文脈から捉えるといった新たな試みも見られました。「ミニWAW!支部」の活動は、WAW!当日のスペシャル・セッション「地方からのイノベーション：女性が「真」に輝く社会とは？」において発表され、地方と東京を繋げるきっかけとなりました。

11.WAW!アドバイザーズ

女性に関連する様々な分野で活躍する方々をWAW!アドバイザーズに迎え、萩生田光一内閣官房副長官及び野上浩太郎内閣官房副長官（注：第１回アドバイザーズ会合の際は、世耕弘成前内閣官房副長官）の下、WAW! 2016に向けたアドバイザーズ会合を３回にわたって、総理官邸において実施しました。各会合では、WAW! 2016のコンセプトやアジェンダ、対外発信の方法、成果のとりまとめ方等につきアドバイザーズと積極的な議論を行いました。

アドバイザーズ会合の様子

【WAW!アドバイザーズメンバー】（五十音順、敬称略）
青野（西端）慶久（株式会社サイボウズ代表取締役社長）、石井澄江（公益財団法人ジョイセフ理事長）、大崎麻子（関西学院大学客員教授）、太田彩子（一般社団法人営業部女子課代表理事）、佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授）、澤穂希（元サッカー女子日本代表キャプテン）、治部れんげ（経済ジャーナリスト、昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員、豊島逸夫事務所副代表）、SPUTNIKO!（スプツニ子！）（マサチューセッツ工科大学（MIT）メディアラボ助教授､デザイン･フィクション･グループ研究室主宰）､津坂美樹（ボストン･コンサルティング･グループ（BCG）シニア・パートナー ＆ マネージング・ディレクター）、仲條亮子（グーグル株式会社執行役員、アジア太平洋地域Partner Prex代表）、成澤廣修（文京区長）、新居日南恵（manma代表、慶応義塾大学法学部政治学科４年）、林陽子（国連女子差別撤廃委員会委員長、弁護士）、本田哲也（ブルーカレント・ジャパン株式会社代表取締役社長）、室伏きみ子（お茶の水女子大学学長）、弓削昭子（法政大学教授、国連開発計画（UNDP）前駐日代表・総裁特別顧問）

12.WAW! To Do 2016

（国連文書A/71/829）

以下は、WAW!参加者からの様々な提案やアイデアを踏まえ、とりまとめたものである。

STEM（科学・技術・工学・数学）分野における女性の人材育成・活躍促進

固定観念からの脱却

【具体的な提案】
・少女時代に、周囲がSTEM分野への関心を妨げないようにする。教師や両親、特に母親の役割が重要。
・STEM分野の社会的意義や様々な問題解決で果たす重要性を発信する。

ロールモデルとの交流やSTEM分野に接する機会を促進する

【具体的な提案】
・教育分野において女性科学者がSTEM分野のキャリアについて学生に発信することを奨励したり､若者と身近に接する機会を作る。
・テレビ等のメディアを通じて、STEM分野で活躍する女性の活動やキャリアの紹介を促進する。
・個々の女子学生・女性の主体的なキャリア設計を促進し、ジェンダー平等に配慮した環境を整備する。

民間とのパイプラインを構築する

【具体的な提案】
・STEM分野における女性の活躍を促進するため、企業や組織が女性のSTEM分野におけるキャリア構築を奨励し支援する。
・民間企業におけるSTEM人材の必要性を周知し、STEM分野で女性が何ができ、どのように活躍できるかを発信する。
・STEM分野及び各分野における男女比データを収集・活用する。
・出産等で一旦離職した女性技術者の復職も含め、女性のキャリア全期間において支援できる制度等を整備する。
・STEM分野のキャリア形成において､所属する組織を超えたメンター制度等を積極的に活用できる仕組み及び環境を整える。

STEM分野で活躍する女性を増やすためにも、あらゆる分野におけるジェンダー平等を進める

【具体的な提案】
・ワークライフ・マネジメントの促進を行う。
・政治・職場における無意識なバイアスの排除に取り組む。
・より幅広い声を反映させた政策策定に取り組む。

女性のリーダーシップの推進

女性リーダーに対する固定観念の打破

【具体的な提案】
・女性リーダーに対する固定観念をなくすためのトレーニングを全てのレベルで促進する。
・家族や周りの男性が、女性のサポーターとなることが重要である。男性リーダーが女性の活躍を優先課題として認識し、改善に向けて先導する。
・家庭において、両親が男児・女児に分け隔てなく投資する。
・女性の積極的登用を官民で行う。

女性のリーダーシップを促進する制度の充実

【具体的な提案】
・女性リーダーを増加させるための仕組みや税制上の優遇制度の導入を検討する。
・職場の保育所等の施設を質・量共に充実させる。特にパートタイム雇用向けに施設を完備させる。
・フレックス・タイムの導入を進める。
・男性のコミットメントを増大させ、マネジメントレベルの意識を変える。
・女性起業家に対して、アドバイザーの派遣、財政支援、スペースの貸与等の支援を行う。

ワークライフ・マネジメント2.0

働き方と役割分担についての意識変革を促進する

【具体的な提案】
・企業トップが率先して、働き方に関する意識改革が個人の自己実現のために重要であるのみならず、企業の経営戦略上も極めて重要であるとの認識を持ち、社内における意識改革を推進する。
・柔軟で多様な働き方を促進するため､成果の適切な評価をはじめ改革にインセンティブを与える企業マネジメントを推進する。
・意識改革実践のロールモデルを広めるため、トップによる実践や実践者の評価・顕彰などのしくみを工夫する。

・職場・家庭、社会での固定的な役割分担概念をとりはらうため、幅広いメディアやメンター等を積極的に活用する。
・働き方改革の推進や男性の家事・育児の積極的参画による新たな市場の創出などの積極面について啓発・発信する。

柔軟な働き方を実現するツールを積極的に導入・活用する
【具体的な提案】
・フレックス・タイムや労働時間の短縮を積極的に導入する。
・ICTを最大限に活用し、場所と時間に関する柔軟性と機動性の向上を促進する。テレワークの一定の義務的導入などの試行も含めトップから活用を奨励する。関連のハード面の整備も充実させる。
・従来のやり方にとらわれず、生産性を高め、時間を有効に管理できる仕事の仕方を工夫し、積極的に導入する。

有用な関連情報・データの整備と見える化の促進
【具体的な提案】
・労働時間と生産性の関係や、女性の活躍と課題に関するデータや分析など有用な関連情報の整備、見える化を推進し、より効果的な意識改革及び実際の改革実現のために活用する。
・女性の社会進出に関する施策・規則等の関連情報を集積し、アクセスを容易にすると共に、経験や取組の共有化のためのネットワーク構築を促進する。
・関連分野における適切な数値目標とモニタリングの導入を促進する。

ライフイベントを積極的にサポートする労働環境を整備する
【具体的な提案】
・保育や介護等のサービスを充実させアクセスを容易にする。退職世代や近隣コミュニティの活用も検討する。
・リカレント教育など職場復帰やキャリア継続・アップがしやすい体制を充実させる。
・男性の育児休暇取得促進をはじめ、男性の家事・育児参加が増大しやすい労働環境を充実させる。

女性の健康を考えるー特に性と生殖に関する健康と権利の向上に関連して

リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発・推進・普及
【具体的な提案】
・女性が健康でなければ経済的なエンパワーメントは達成できないことを認識し、生涯にわたる課題となるリプロダクティブ・ヘルス/ライツの適切な啓発を行うとともに、推進、普及に努める。
・ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）達成の重要な鍵を握るリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関して、女性が希望どおりにいつでも負担可能で質の高いサービスが受けられるよう、保健医療サービス提供体制を強化する。
・人道危機に際して、特に女性のリスクが高いことを認識し、女性特有のリスクとリプロダクティブ・ヘルス等の健康ニーズに応える危機対策や防災計画を策定し、危機に備える。一人ひとりが自分の健康状態を把握し、望ましい選択ができるよう職場、地域リーダー、団体、教師、両親の啓発を行う。
・性教育は当事者である若者の視点を大切にし、若者自らが主導し、仲間同士で啓発することを促す。
・生涯の健康確保のため民間の力を活用し、官民連携を進める。

包括的なアプローチの採用
【具体的な提案】
・社会規範そのものを変革する。
・性差別的な法律や政策をなくす。
・変化を担う規範となるロールモデル、エージェントやチャンピオン（特に男性）等を特定する。教師、地域社会、宗教団体指導者等も含めた関係者が共通の認識を持つようにし、関係機関の協力体制を構築する。
・男女両方に対する教育を行う。また、学校教育と共に家庭での教育も重要である。
・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意思決定過程に女性自身の意見を取り入れる。

データの収集・共有
【具体的な提案】
・女性の健康に関する施策について好事例を収集して共有する。
・関連するデータが欠如していることを認識し、解消に取り組む。

平和・安全保障における女性の参画とエンパワーメント

平和構築への女性の参画を増やす
【具体的な提案】

＊意思決定の場への女性への参画
・平和構築に当たる軍、警察、国会等において、意思決定権のある女性を増やし、女性と男性が平等に意思決定の過程に参加する体制作りを推進する。
・平和維持軍の意思決定に強い影響力をもつジェンダー・アドバイザーを増やす。
・安保理決議第1325号に基づく行動計画の策定及びその着実な実施、説明責任を伴ったモニタリング･評価のメカニズムの策定。
・国会に象徴される政策決定の場に女性を増やし、女性の視点からの政策を推進する。
・自然災害においても、復興計画の策定の場や実施の責任者として、女性を参画させることにより、女性や子供に対する配慮ある政策や計画を推進する。
＊現場での活動への女性の参画
・前線の平和維持軍への女性の参画の拡大、特にシニア・レベルへの参画を拡大する事で、現場での性的暴力などの被害者の減少と被害者へのケアに寄与する。
・現場やキャンプなどで、女性の医師や警察官を増やすことで、女性の被害者の未然防止や救助・救出を容易にする。

研修を強化する
【具体的な提案】
・主要な組織のリーダー、及びリーダー予定者を対象にした女性・平和・安全保障に関する研修を強化する。トップ・レベルからの変革を促す。
・防衛大学や研究所、防衛医科大学、弁護士や裁判官を育成する機関、さらに、行政官の研修所、国家レベルでの任務に就く予定者に、女性・平和・安全保障に関する教育やジェンダーを考慮した基礎研修等を行う。
・各国で、地域の女性たちにレジリエンスの研修を行い、紛争・戦争及び自然災害が発生した時に、どう行動すべきかの心の準備及び物質的な準備をする。
・防災教育を広めるための教育者としての女性を育成する。

ジェンダーに基づく暴力への取組を強化する
【具体的な提案】
・紛争下のジェンダーに基づく暴力の防止に更に焦点をあてる。
・ジェンダーに基づく暴力への対処に関するベスト･プラクティスやデータの収集を強化し､これを男性の専門家とも共有する。
・医師･看護師･警察官･カウンセラー･法曹（裁判官、検察官、弁護士）などの女性の専門家を増やすことにより、ジェンダーに基づく暴力の防止や対応、被害者救済により素早く、より広範囲に対応できる体制を強化する。
・ジェンダーに基づく暴力の防止等のために、効果的にテクノロジーを利用する。

若者が作りたいジェンダー平等社会とは～現状と課題～
【具体的な提案】
・これからの時代を担うユースとして、女性だけではなく、男性も当事者としてジェンダー平等社会の構築に貢献する。同世代のユースにも働きかけていく。
・ジェンダーに基づいた差別的な法律を撤廃し、現在の法律や制度からこぼれ落ちている若年女性に対する法的枠組みを改善することを政府に提言する。
・ユースの声を実質的かつ恒常的に政策に反映する仕組みや政策対話の場を作ることを政府に提言する。
・国際協力の分野でも、日本が世界のジェンダー平等の推進をリードすることを政府に提案する。

地方からのイノベーション：女性が「真」に輝く社会とは？

女性にとって生きやすい、働きやすい、暮らしやすい地域社会を作りたい女性と男性に向けて
【具体的な提案】
・生き方の選択を阻む家父長制的性・年齢差別を克服するために、自信と自尊心を養う。そのためには、未経験の事柄に関心を持ち、経験や知識・技術を身につけ、同じ立場の人と連帯する。
・目標に向かって一歩踏み出すためのロールモデルを見つける。
・イノベーションは技術面だけではなく社会の仕組みや規範の変化であり､自己変革を伴う。変化の担い手となることを意識する。

地域社会に向けて
【具体的な提案】
・外部からの知識や経験者を受け入れることにより、地方が変わることに留意する。そのためには多様性を受け入れる意識が必要。地域外部の人間は内部の人間が気づかない地方の資源に気付きやすい。
・若い女性・少女を含む女性の声が意思決定のプロセスに入る仕組みを作る。
・女性の社会参画と人口流出、個人所得等の統計を地方・都市で比較分析し、地方からの人口流出の改善策を講じる。

13.参加者一覧

※肩書きは開催当時のもの

(1) 日本政府要人

- 安倍晋三（内閣総理大臣）
- 安倍昭恵（内閣総理大臣夫人）
- 岸田文雄（外務大臣）
- 加藤勝信（一億総活躍担当大臣、働き方改革担当大臣、女性活躍担当大臣､内閣府特命担当大臣（男女共同参画））
- 萩生田光一（内閣官房副長官）
- 野上浩太郎（内閣官房副長官）

(2) 外国人参加者（ラストネームアルファベット順）

- アウット・デン・アチュイル（ジェンダー・児童・社会福祉大臣（南スーダン））
- キャサリン・アダムス（ハネウェル上級副社長（米））
- アンネ･ビルギッテ･アルブレクトセン（プラン・インターナショナル最高経営責任者（デンマーク））
- リュドミラ･アントノフスカヤ（ポリマスター・ホールディング社長（オーストリア), ポリマスター社CEO（USA）（ベラルーシ））
- ドルジ・チョデン（公共事業移住大臣／女性・子供のための国家委員会会長（ブータン））
- ヘレン･クラーク（国連開発計画総裁（ニュージーランド））
- ステファニ・フォスター（米国務省グローバル女性課題室シニア・アドバイザー/参事官（米））
- アビゲール･フリードマン（ウィステリアグループ設立者･CEO、アジア財団上級顧問（米））
- ヒラリー･アメシカ･グベデマ（法律研究所所長（ガーナ））
- モンセラ･ゴメンディオ（OECD教育･スキル局次長（西））
- アランチャ・ゴンザレス（国際貿易センター（ITC）事務局長（スペイン））
- レベッカ・K・グリーン（イー・アール・エム日本株式会社主席コンサルタント（米））
- J.A. ヘニス・プラスハート（国防大臣（蘭））
- スーザン・ハーバート（メルク上級副社長（英））
- アイリーン･ヒラノ･イノウエ（米日カウンシル　会長（米））
- 許文明（東亜日報　論説委員（韓国））
- カミナ・ジョンソン＝スミス（外務・貿易大臣（ジャマイカ））
- マーニー・レヴィーン（インスタグラム最高執行責任者（米））
- アヴリル・マクドナルド（レディング大学名誉教授、英国女性ビジネス評議会委員（英））
- アンジュ・マルホトラ（国連児童基金（UNICEF）ジェンダー主席アドバイザー（米））
- マーラ・マリナキ（欧州対外活動庁ジェンダー主席アドバイザー（ギリシャ））
- キャシー松井（ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長、チーフ日本株ストラテジスト、グローバル・マクロ調査部アジア部門統括（米））
- テウォドロス・メレッセ（国際家族計画連盟（IPPF）事務局長（エチオピア））
- プムズィレ・ムランボ＝ヌクカ（国連事務次長兼UN Women事務局長（南アフリカ））
- エリーズ・モワゾン（FORCE FEMES代表（仏））
- アイリーン・ナタビダッド（世界女性サミット会長（米））
- ババトゥンデ･オショティメイン（国連人口基金（UNFPA）事務局長（ナイジェリア））
- ライモ･ペルシネン（国会議員（社民党）（スウェーデン））
- エリザベス・ラスムーソン（国連世界食糧計画（WFP）事務局次長（ノルウェー））
- バンカー・ロイ（ベアフット・カレッジ創立者（印））
- マリエット・スクールマン（NATO女性・平和・安全保障担当特別代表（蘭））
- ジェニファー･セマクラ･ムシシ（カンパラ市事務局長（ウガンダ）
- シモーナ・セッテパネッラ（北海道大学准教授（伊））
- アンジャン･シャキャ（国際問題センター主宰（ネパール））
- シエン・ソクチャン（バッタンバン女性障害者協会理事、車椅子バスケット連盟コーチ（カンボジア））
- スン・スレイトーイ（赤十字国際委員会障害者インクルージョン・オフィサー（カンボジア））
- メラニー・バービア（ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所所長（米））
- メアリー・ウエールズ（ウオータールー大学教授（加））
- イリス・ヴィーツォレック（株式会社IRIS科学・技術経営研究所､ライプニッツ協会日本代表､GIGA研究員（独））
- ビビアン･ウィリス･マッツィッチ（欧州委員会ジェンダー課長（仏））

(3) 日本人参加者（五十音順）

- 青野慶久（サイボウズ株式会社代表取締役社長）
- 石井澄江（公益財団法人ジョイセフ代表理事・理事長）
- 石本めぐみ（特定非営利活動法人ウィメンズアイ 代表理事）
- 伊調馨（リオオリンピック・レスリング金メダリスト）
- 伊東正仁（損害保険ジャパン日本興亜株式会社取締役・常務執行役員）

- 上田奈生子（経済協力開発機構（OECD）開発センター（DEV）次長）
- 内永ゆか子（特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク（J-Win）理事長、株式会社グローバリゼーションリサーチインスチチュート（GRI）代表取締役社長、一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク（JDN）代表理事）
- 大崎麻子（関西学院大学客員教授）
- 大崎一磨（G8&G20ユースサミット日本代表、上智大学国際教養学部国際教養学科４年生）
- 太田彩子（一般社団法人 営業部女子課の会代表理事）
- 大宮英明（三菱重工業株式会社取締役会長）
- 尾崎マリサ（スプツニ子！）（現代美術家､マサチューセッツ工科大学メディアラボ助教）
- 神戸洋美（愛知県議会議員）
- 北岡伸一（独立行政法人国際協力機構理事長）
- 清田真由美（春日クリニック院長）
- 隈元美穂子（国連ユニタール広島事務所所長）
- 黒田玲子（東京理科大学教授、東京大学名誉教授）
- 小池百合子（東京都知事）
- 小谷真生子（ニュースキャスター）
- 榊原定征（経団連会長、東レ相談役最高顧問）
- 佐々木かをり（株式会社ユニカルインターナショナル代表取締役社長、株式会社イー・ウーマン代表取締役社長）
- 治部れんげ（昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員）
- 城谷尚子（公益財団法人プラン･インターナショナル･ジャパン国内プログラムチームリーダー）
- 鈴木英敬（三重県知事）
- 須永珠代（株式会社トラストバンク代表取締役）
- 竹下奈都子（特定非営利活動法人BONDプロジェクト広報担当）
- 玉城絵美（H2L株式会社 共同創業者、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）さきがけ研究員、早稲田大学人間科学学術院助教）
- 千葉千優（札幌市男女共同参画センター事業係 指導員）
- 津坂美樹（ボストンコンサルティング・グループ（BCG）シニア・パートナー &マネージング・ディレクター）
- 辻沙絵（リオパラリンピック・陸上銅メダリスト）
- 戸谷知尋（公益財団法人プラン･インターナショナル･ジャパンユース･グループG-SChooL副代表、慶應義塾大学生）
- 仲條亮子（グーグル合同会社執行役員、アジア太平洋地域 Partner Plex 代表）
- 成澤廣修（文京区長）
- 成田真由美（アテネパラリンピック・水泳金メダリスト）
- 新居日南恵（manma代表、慶應義塾大学生（法学部政治学科））
- 西村篤子（特命全権大使（女性・人権人道担当））
- 二宮くみ子（味の素理事）
- 野口元郎（国際刑事裁判所被害者信託基金理事長）
- 橋本ヒロ子（十文字中学・高校校長）
- 林文子（横浜市長）
- 林陽子（国連女子差別撤廃委員会委員長）
- 淵上貴史（創価大学国際教養学部３年生、ちゃぶ台返し女子メンバー）
- 細川稀叶（一般社団法人ウーマン・イノベーション協会代表理事、株式会社ニリアバニー 代表取締役社長）
- 本田哲也（ブルーカレント・ジャパン株式会社代表取締役社長）
- 水野弘道（年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）理事兼CIO（最高投資責任者））
- 三宅宏実（リオオリンピック・重量挙げ銅メダリスト）
- 宮嶋麻由（集まれ理系女子！実行委員会創設者、九州大学工学部学生）
- 目黒依子（上智大学名誉教授）
- 山中燁子（世界津波の日特別大使
- 山本朱音（上智大学法学部４年生）
- 弓削昭子（法政大学教授）
- 依田みなみ（電気通信大学大学院情報システム学研究科修士２年生）
- 渡辺美代子（科学技術振興機構副理事）

(4) 事務局

- 石兼公博（外務省総合外交政策局長）
- 水嶋光一（外務省総合外交政策審議官）
- 北郷恭子（外務省総合外交政策局女性参画推進室長）