

Title	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
Author(s)	山本, 長史
Citation	年次学術大会講演要旨集, 33: 842-847
Issue Date	2018-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/15660
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2105

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—

○山本 長史 (神奈川県)

yamamoto.1cp6@pref.kanagawa.jp (かなテラス(神奈川県立かながわ男女共同参画センター)所長)

要旨:「かなテラス」(男女共同参画社会の実現を目的とした外部連携・外部誘導型の神奈川県の機関)では、「女性比率の向上」と「生涯にわたっての就業継続と能力発揮」という2つの社会的要請を踏まえ、「現役世代向け」「将来世代向け」を車の両輪として、リケジョ活躍促進施策を意欲的に実施している。リケジョに特化しているのは「将来世代向け」で、現役リケジョを高校中学校に出前講座講師として派遣する「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」を進めており、潜在的希望層の掘り起こしや伝える情報や知見の拡大などに好評を得ている。「コーディネート力のキープ」などの課題にも対応しながら、学校と企業とのマッチングを丁寧に行い、実施拡大を進める予定である。あらためてリケジョ活躍推進の意味を考えてみると、男性との置き換えだけでは多様性の説明にはならないことから、これまでの「競争社会」中心の指導価値とは異なる、「結果」のバランスや満足度が重視される社会(=幸福社会)への進化を目指した動きと言えるのではないかと。リケジョ発、幸福社会へ。かなテラスも貢献したい。

1. はじめに

国の「男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)」は、「科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤」であり、「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、その活躍を促進することが不可欠である」としている。2015年国勢調査によれば、研究者・技術者に占める女性の割合は、年齢が低いほど高くなっており、50歳代前半の比率6.1%(研究者・技術者計)が20歳代後半18.1%と上がってきているものの、我が国における女性研究者の割合はOECD諸国中最低水準にあり¹⁾、工学系など女性比率の低い分野への対応も含め、まだまだリケジョ割合の向上、活躍の促進が必要な状況にある。

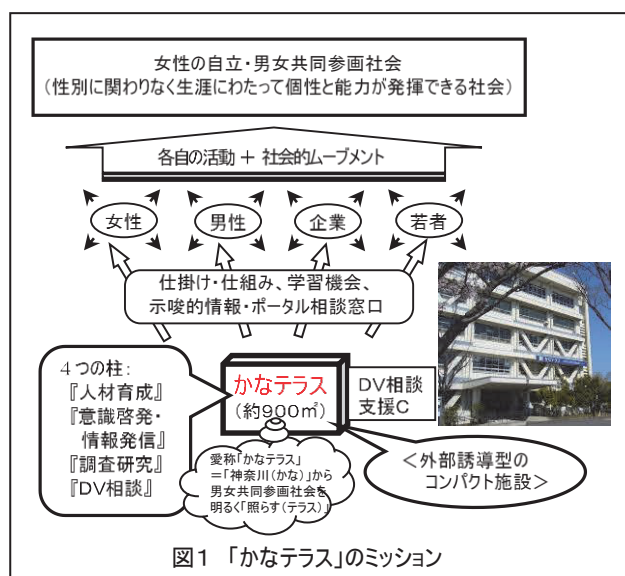
神奈川県は、研究者技術者数が人口当たり全国一の県であり、このような背景の中、県の機関、「かなテラス(かながわ男女共同参画センター)」は、「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」などのリケジョ活躍促進施策を、外部連携・外部誘導型の政策スタイルにより、意欲的に展開している。

本稿では、それらの取組みの持つ政策的意義と課題に触れるとともに、リケジョ活躍促進が将来社会形成に向けて持つさらなる意義(「幸福社会」への加速)についても言及したい。

2. 「かなテラス」のリケジョ促進施策の政策的意義と課題

2.1. 「かなテラス」とは

男女共同参画社会の実現を目的とした、外部連携・外部誘導型の県の機関である。「人材育成」「意識啓発・情報発信」「調査研究」「DV相談」を4つの柱として、「かながわ女性の活躍応援団」や「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」といった仕掛けや仕組み、「かなテラスカレッジ」といった学習機会など、外部の力(企業、経済団体、学校、NPO、市町村、国等)を借りた、もしくは後



押しする取組みを主軸として進め、意識改革や具体的取組みが社会的ムーブメントとなり、男女共同参画社会(性別に関わりなく生涯にわたって個性と能力が発揮できる社会)の実現につなげていくことをミッションとしている(図1)。ちなみに、「かなテラス」という愛称には、「神奈川県(かな)」から男女共同参画社会を「明るく照らす(テラス)」という意味が込められている。

2.2. リケジョ活躍促進の社会的要請

リケジョ活躍促進に関する社会的要請としては、次の2つ、すなわち、マスとしての「女性比率の向上」と、それぞれの女性の個としての「生涯にわたっての就業継続と能力発揮」があると考えている。

一つ目の研究者技術者に占める女性比率の上昇ニーズについては、リケジョの比率がまだまだ低い(図2)ことと、人口ピラミッドの年齢分布という構造的要因による人手不足の穴埋め(「最大の潜在的労働力」)の必要性から単

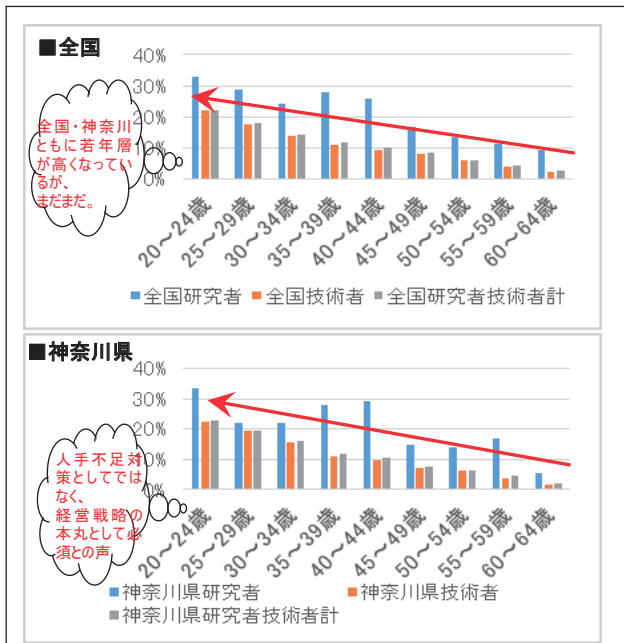


図2 研究者技術者数の年齢階層別女性比率(H27 国勢調査)

純な絶対数の増加をイメージするかもしれないが、企業の現場の声を聴いてみると、今やイノベティブな研究技術開発や経営戦略を進める上でリケジョ促進やダイバーシティは必須要素、不可欠であり、経営上の本丸として、リケジョ採用を求めている企業が増えてきている。狭義の社会貢献ニーズ(CSR)ではなく、経営戦略の本線としての女性比率の上昇ニーズが社会的に発生している。

もう一つの女性の生涯にわたっての就労継続・能力発揮についても、社会的ニーズが高まっている。図3に示したように、共働き世帯数は近年大きく伸びてきており、専業主婦世帯の約2倍、もはや共働き前提が当たり前の社会になっており、内閣府の調査でも、女性が「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人の割合(20歳以上男女とも)は一貫して上昇しており、直近28年調査では54.4%と過半数になっている(図4)。また、人材不足とダイバーシティへの対応などから、出産育児などによる退職女性の復職支援を超えて、育児期も就労継続を促進しようとする企業も増えてきている(そのほうが人的資源への投資効果も高く、時短や休業期支援は将来への

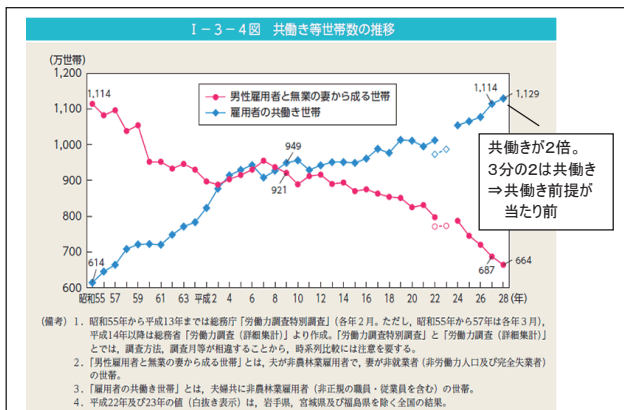


図3 共働き世帯数・専業主婦世帯数の推移
内閣府「男女共同参画白書(H29)」

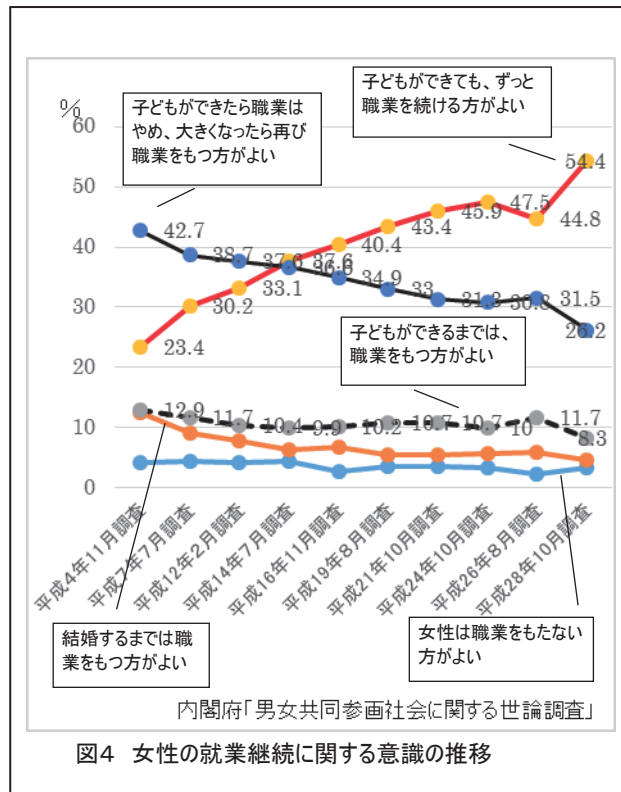


図4 女性の就業継続に関する意識の推移
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

人的投資と捉える企業も増えてきている)。このように、本人(及びパートナー)の意識の観点からも、企業経営的視点からも、生涯にわたっての就労継続を求める社会的ニーズが高まってきている。

2.3 「現役世代向け」リケジョ促進施策 - 「かながわ女性の活躍応援団事業」など-

神奈川県は、研究者技術者数が人口当たり全国一の県であり(表1)、県の機関、「かなテラス」では、リケジョ活躍促進施策を、外部連携・外部誘導型の政策スタイルにより、意欲的に展開している。

前述のような二つの社会的要請を踏まえると、リケジョ活躍促進は、その母数を増やす「将来世代向け」の施策

表1 研究者数・技術者数の多い都道府県

■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	神奈川県 15,210人	神奈川県 316,000人	神奈川県 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	神奈川県 3,462.6人	神奈川県 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	神奈川県 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

と、生涯にわたっての就労継続と能力発揮を促進する「現役世代向け」の施策の両者を車の両輪として進めていく必要があるが、まずはかなテラスが実施している「現役世代向け施策」に触れる。

かなテラスでは、「かながわ女性の活躍応援団」事業を進めている。女性活躍推進に積極的で、神奈川県にゆかりの深い大企業等の男性トップ21名(団長＝神奈川県知事)が応援団員となり、男性トップから男性トップへの意識改革と、先進的な具体的取組の紹介・普及拡大促進などにより、女性活躍の社会的ムーブメントを拓いていこうとするものである(表2)。

表2 「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	キリンビール(株)
(株)高島屋	JFEスチール(株)
(株)ツワイ	第一生命保険(株)
日揮(株)	飛鳥建設(株)
日産自動車(株)	日本発条(株)
(株)ファンケル	富士フィ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

企業のトップはまだまだ男性の比率が高いことから(平成29年度神奈川県内社長の92.6%が男性)、男性トップのリーダーシップによるスピード感のある取組の普及拡大を狙いとしており、具体的な取組としては、応援団員トップ自らが集まり、社会的ムーブメント拡大のための取組も含めた「行動宣言」(及びその取組状況)を発表する「全体会議」のほか、経済団体とのコラボによる「啓発講座」や先行好事例を紹介する「冊子」の作成普及などを進めている。

啓発講座や冊子などで実際に紹介した好事例の一つを

なりりん ママ・パパへ実証実験ルール

「時間制約あるパ/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(活動宣言)	開始時に仕事に関わる人に連絡(ママ/パになったつもりでやる事を宣言)
9 ママ/パ日記	ママ/パとしてやったこと、時間のコツを毎日メモ&共有(負担にならない程度)

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

図5 先行好事例の紹介例(働き方改革導入促進研修)

© 2018 Kirin Holdings Company, Limited

記載する(図5)。応援団員企業の一つであるキリンビール(株)が平成30年から本格導入している働き方改革のための研修制度で、全社員がそれぞれ1か月間「(育児や介護などで)時間制約のある社員になりきる」体験をするものである。図5の表に記載のとおり、定時出社定時退社に加え、突発的な保育園からの連絡による緊急退社も実際に実行するなど、徹底した疑似体験を行う。この研修は、「企業経営上のチャレンジをするための時間を創るのが働き方改革」、「長時間労働前提では多様な人がコミットできない」、という基本認識に立脚しており、平成29年度の試験導入の結果では、時間制約のある職員がいることを前提とした業務管理や資料共有、理解し支え合うお互い様意識などが進んだ結果、勤務時間短縮と同時に営業成績も上がったということである²⁾。

これら「かながわ女性の活躍応援団」の取組みは、その対象を「リケジョ」に特化したものではないが、生涯にわたって女性が個性と能力を発揮し続けられる職場環境を拓いていく取組みは、「現役リケジョの活躍促進」に繋がっているものと考えている。また、そうした職場環境づくりや人材育成の取組みを社会的ムーブメントとして着実に拡大していくことが重要であり、そのためのより効果的な拡大手法へのチャレンジもかなテラスの課題と考えている。

2.4 「かなテラス」が取り組んでいる「将来世代向け」リケジョ促進施策 -「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」-

かなテラスでは、「将来世代」のリケジョを拡大するため、企業や大学研究施設等の現役リケジョを高校や中学校に出前講座講師として派遣する「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」を進めている。平成29年度から開始したものの、平成29年度3校、参加生徒数572名、平成30年度6校、参加生徒数1,500名余となっており、実施校及び参加生徒からも高評価を得ている。このプログラムの事業スキームは図6のとおりであり、「かながわ女性の活躍応援団」団員企業等とJNWES(NPO法人「日本女性技術者科学者ネットワーク」)。平成29年10月25日神奈川県と協力協定締結)から現役女性研究者・女性エンジニアを派遣いただく仕組みになっており、進路説明会などの形で出前講座を開催する高校・中学校との間の調整・コーディネートをかなテラスが担っている。

このプログラムが埋めようとしている穴、政策的隘路を図7に示した。イベント会場で待ち受けるのではなく、学

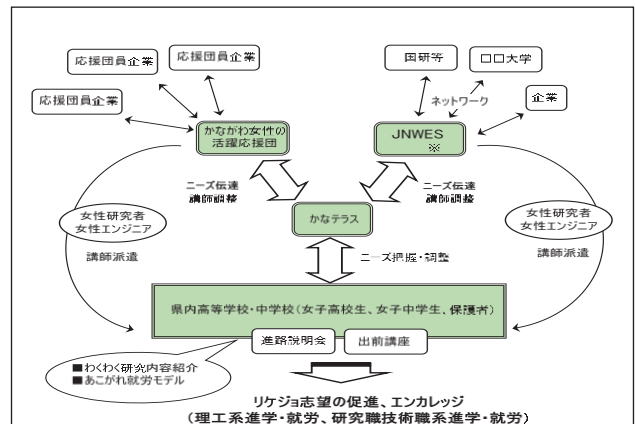


図6 かながわりケジョ・エンカレッジプログラムの事業スキーム

■対象生徒

インカレッジ手法		出前講座 (全員参加型)	出前講座 (希望制)	集客型 イベント
女子中高生				
希望層		○	○	◎
潜在的 希望層	自発性あり	○	★	○
	受動的	★	-	-

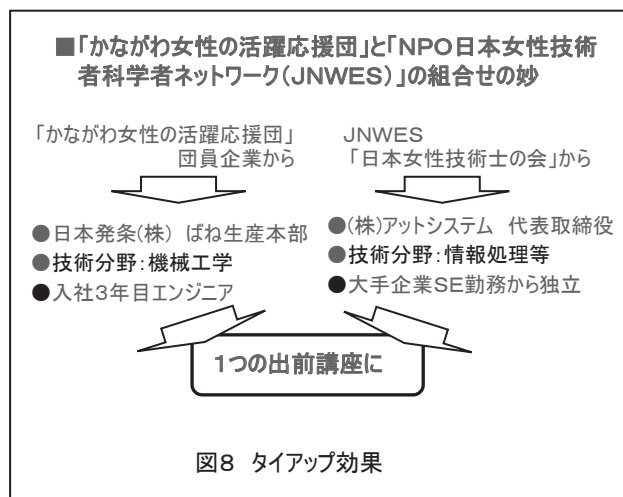
■情報・知見

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。	★

図7 かなテラスが埋めようとしている穴(政策的隘路)

校に講師が出前講座として出向いて行き、学校によっては全員参加型の講座開催を行うため、潜在的なリケジョ志望層の掘り起こしになっており、伝える内容面に関しても、現役リケジョが講師となることから、大学卒業後の具体的な進路情報や、普段はなかなか触れることのない、企業内現場の業務内容や育児と仕事の両立の実際などの情報(進路指導の先生もあまり持っていない情報)を伝えられる機会となっている。

応援団とJNWESとのタイアップも効果的である。一例を図8に示したが、応援団企業から高校生に年齢的に近い入社数年目のエンジニア、JNWESからは大手企業勤務を経て独立したITエンジニア社長、こんな講師の組合せが実現できている。また、JNWESの構成団体であるNPO日本女性技術士の会作成の、進路選択や生き方を考えるのに極めて効果的な冊子「理系の仕事って?—進路に悩むあなたへ—Vol.4」(かなテラスが大量増刷)も好評を博



している。


実際の実施風景と概要(一例)を図9に示す。大学進学を選択する生徒の多い県立高校での全員参加型の講座であるが、この時のアンケート結果では、「理系のイメージが変わった」57.9%、そのうち「良くなった」が61.7%と回答。単発講座で35.7%(=57.9×61.7)が「イメージが良い方向に変化した」と回答した結果となっており、一定の効果はあるものと受け止めている。

●H30. 6. 13実施(好評価。
29年度に引き続き実施)

●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。

●講義20分×2名+質問回答コーナー



↓

■受講生アンケート結果

- ・「理系のイメージ」が変わった!.....57.9%
- ・そのうち、「良くなった」と回答.....61.7%

↓

■単発講座でのイメージ改善=35.7%

・57.9%×61.7%
=35.7%。結構な数字です。

図9 現役リケジョ出前講座の実施概要と効果

これまでの、かなテラスから高校等に出前講座開催の打診や働きかけを行っていたが、今年度、逆に県内の私立中高校の方から出前講座開催の要請を受けた。これまでの実施校も学校側の評価が高く、高確率で継続開催となっていることから、今後も実施校拡大が見込まれ、かなテラスとしても拡大を進めていきたいと考えている。

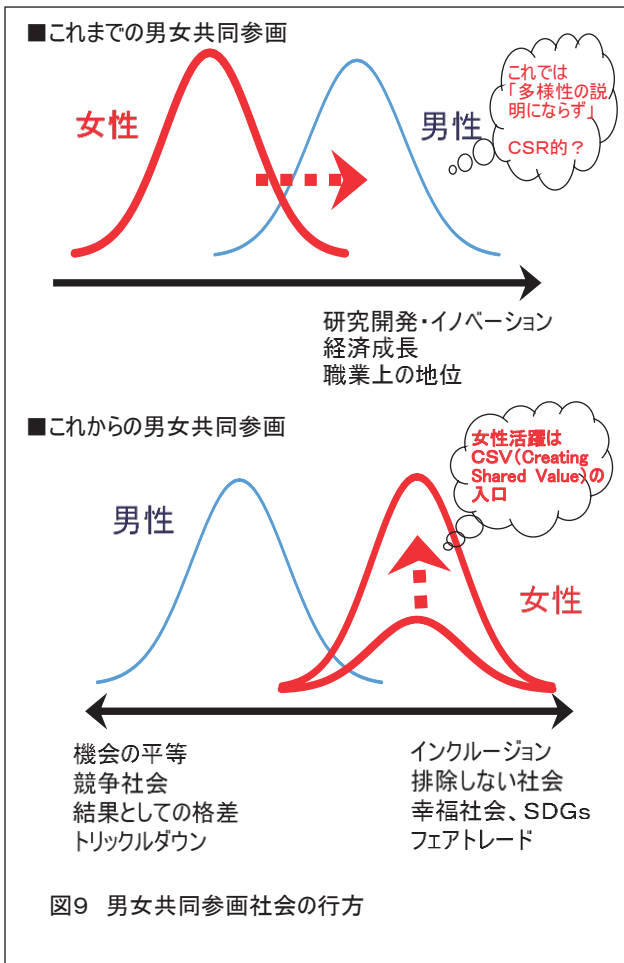
今後の課題としては、次の4点が考えられる。

まず一つ目は、量的拡大の目標値についてである。平成30年度は実施予定校6校、受講生徒数1,500名となったが、神奈川県は人口規模は一学年8万人程度(2018年1月1日現在の15歳の人口=80,765人)、どこまでの拡大をどのように目指すのかという問題がある。

二つ目は、今後の拡大を進める際の質のキープの問題である。単に学校とリケジョ(企業等)をつなげばいいというものではなく、それぞれに異なる学校側のニーズや事情(求めている情報や心的インパクトの種類、講師の業種や分野への希望、あるいは、用意できる時間枠の種類(進路説明会やロングホームルーム等)など)と現役リケジョを派遣いただく企業等とのマッチングや調整(学校側への提案調整も)を丁寧にやっていく必要がある。「効果的な先行事例・パターンの蓄積」と「コーディネート力のキープ」が課題と認識している。

三つ目は、保護者の対象への取込みである。実施校の教師からも、生徒の進路決定に対する保護者の影響力が大きいため、保護者も対象とした出前講座実施の必要性が指摘されており、どのような対応方法があるのか、その検討が必要である。

四つ目は、低年齢層、中学生・小学生への対象拡大である。理系進路選択について、高校ではもう遅いのではないかと、との指摘を頂戴している。30年度に県内市町村の協力を得て、中3対象の現役リケジョ出前講座を開催する予



定としているが、低年齢化すると当然内容構成についても工夫や改良が必要となるため、さらなる低年齢化については、今後の検討課題と受け止めている。

かなテラスでは、このような課題認識も持ちながら、リケジョ・エンカレッジプログラムを強力に拡大展開していきたいと考えている。

3. リケジョ活躍促進が持つ将来社会形成に向けての意義

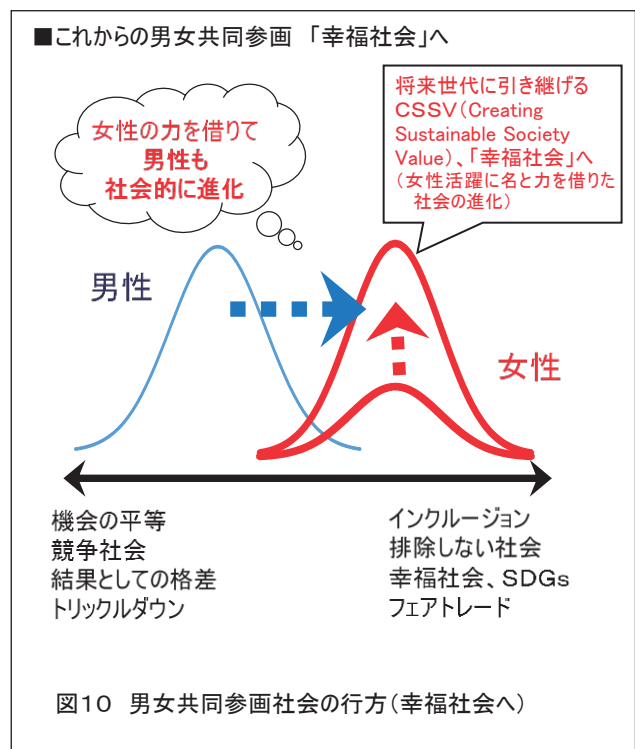
3.1. リケジョ活躍促進の意味再考

ここであらためてリケジョ活躍促進の意味を考えてみたい。

「リケジョ活躍促進」と聞くと、図9の上の図のように、「研究開発・イノベーション」や「経済成長」、「職業上の地位」などについて、これまで男性が占めていたところ(座標軸の右方向)に女性が入ってきてもらう(もしくは定年退職後の穴埋め、人材不足の穴埋めとして女性に入ってもらい、あるいは、義務的に女性に入れ替える)、そうイメージしている人も多いのではないだろうか。しかし、例えば、冒頭でも触れたように、国の「男女共同参画基本計画」は、「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、「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、その活躍を促進することが不可欠」、つまり、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」と記載しており、そのことを自然に受け止めている向きも多いと思うが、図9の上の図では、右側にいる男性を一部女性に置き換えるだけなので、それでは単純には「多様性」にはつながらず、「多様性を説明しない」ことに気付く。

多様性が個々の研究者・技術者個人個人のばらつきによるのであれば、男性と女性を入れ替えても、多様性が自動的に増えるという結論にはならないからで、逆に、女性研究者・技術者の活躍が多様性に結び付くとの結論は、男女の性差(男性とは異なる女性ならではの価値観があるということ)が前提とされていることとなる。では、男性とは異なる女性ならではの価値観とはなんだろうか。それを仮説的に置いてみたのが、図9の下の方である。これまでの男性中心の社会が価値を置いていた指導原理を横軸の左方向に、これからの社会に求められている指導原理を右方向に置いてみた。すなわち、左方向は基本的に競争原理に価値が置かれており、「機会の平等」が重視(強調)され、「競争社会」であるので「結果としての格差」が許容されやすく、社会の繁栄には「トリックルダウン」が有効とされる。対して右方向は、「結果」のバランスや満足度の状態に重きが置かれ、多様な人を「インクルージョン」し、「排除しない社会」、「幸福社会」「SDGs」「フェアトレード」などに価値が置かれる。国連の開発目標であるSDGsのキーコンセプトは「誰一人取り残さない」である。今の世の中は、横軸の右方向の価値追及や結果を重視する方向にあると考えられるが、それを躊躇なくストレートに我が事として行動に移せるのが女性に多く、したがって、女性の活躍がそのような社会の実現へと繋がっていく。それがこれからの男女共同参画社会の行方なのではないか。そのことは、女性活躍推進を半ば義務的な社会貢献(CSR)として捉えるのではなく、社会的価値を経営戦略の中に取り込むCSV(Creating Shared Value)のための入口と位置付ける企業が現れていることもとも符合する。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」のは、このようなこれまで比較的重視されてこなかった価値観や指導原理がイノベーションの現場に入ってくるということではないだろうか。

だとすると、我々が目指している男女共同参画社会というのは、女性の活躍に名と力を借りた(もちろん、これま



で被っていた（被らせていた）女性という理由だけの不利益は徹底的に払拭していかないといけないけれども）、男性の気づきや進化も含めた社会全体の進化を目指していると言えるのではないだろうか。それを図示したのが、図10である。CSVは共有価値の創造だが、男女共同参画社会の行方は、将来の世代に引き継げるCSSV（Creating Sustainable Society Value）、持続可能な社会に向けての価値創造、すなわち「幸福社会」形成ということにならないだろうか。

3.2. 「かなテラス」が行っていること再考ーリケジョ発（男女共同参画発）、幸福社会へー

リケジョ発（男女共同参画発）、幸福社会へ。そのような視点に立った時、符合的と思えるかなテラスの取組みを2点紹介したい。

一つは、女性活躍を支える男性の意識改革・行動改革である。具体的には、「男性管理職向けアンコンシャス・バイアス払拭セミナー」や「男性家事育児当たり前化プロジェクト」を進めている。前者は、女性の活躍を阻んでいるものとして「アンコンシャス・バイアス」（無意識の遠慮（引き過ぎ）と過度な配慮（踏み込み過ぎ））があるとされていることを踏まえ、女性を部下に持つ男性管理職を対象に開催するもので、応募多数、定員オーバーの状態が生じている。後者については、緒に就いたばかりで今後の展開を模索中であるが、第一弾の事業として、「お父さん料理教室&お母さん親子ダンス教室」（バンドル実施。主催：第一生命、共催：（学）岩崎学園 横浜保育福祉専門学校、（株）LDH JAPAN、神奈川県）を実施している。両者とも走りながら企画実施する状況にあるが、応募者のレスポンスや協力関係企業の反応などから「女性活躍

を男性が支えるのは世の必然」、そしてその先に、「女性も男性もともに進化する社会へ」、そのような時代背景を実感している。

もう一つは、女性を対象とした社会変革ツールの獲得支援である。かなテラスでは、問題の構造的把握の仕方や合意形成手法、コミュニケーション能力やリーダーシップ力などなど、将来社会実現ツールの習得を目的とした「かなテラスカレッジ」（表3）を開催している。こちらも毎回定員を超える応募を頂戴しており、時代状況との符合を実感している。

4. 最後に

本稿では、かなテラスが進めているリケジョ活躍促進の政策的意義と課題を中心としながら、男女共同参画社会実現の意味についても若干の言及をさせていただいた。

本学会での一般講演発表（＝本稿提出）を後押ししてくださった吉祥分科会代表ほか学会分科会幹事の皆様方に心より感謝申し上げるとともに、「女性活躍に名と力を借りた幸福社会の実現」という将来社会の形成に向けて本稿（及び「かなテラス」の今後の取組み努力）が少しでもお役に立てれば幸いである。

文献、注

- 1) 文部科学省科学技術・学術政策研究組「科学技術指標 2018」2018.8 NISTEP RESEARCH MATERIAL, No. 274
- 2) キリン（株）岩間勇気氏による講演会「多様性が生み出すイノベーション・新しい飲料文化の創造を目指して-キリンから学ぶ女性の活躍推進-」（川崎市主催）（かながわ女性の活躍応援団啓発講座資料にも記載。かなテラスHP掲載。
<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/siryo.html>

表3 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」プログラム(平成30年度)

1	6/9	午前:「女性の参画が社会を変える ー21世紀型社会をめざしてー」	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授 梶島 洋美氏
		午後:「コミュニケーション・表現力 ー自己紹介を通じて自分を表現してみようー」	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 ー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ー」	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! ー自分らしく生きるための地域活動に向けてー」	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 ー思惑のズレを生産的な活動へと転換するヒントー」	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 ー問題構造を見抜くつながり思考を身につけるー」	有限会社イズ 中小路 佳代子氏
5	7/7	午前・午後:「ディベート(議論する)力 ー論理的に考え、正しく伝え、実りある議論をするためにー」	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 ー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ー」	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 ーみんなの力を引き出す、活かす方法ー」	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 ー魅力ある提案に必要な要素とはー」	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授 梶島 洋美氏
9	9/8	午前・午後:「共生と参加の地域社会を考える ー少子高齢時代の新発想ー」	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 ープレゼンテーション“私の次の一歩”ー」	株式会社テレビ朝日アスク 講師 山口 容子氏