



ジェンダー平等社会に向けて

～ 未来を創る物語 ～

YUI みらい  プロジェクト

ジェンダー平等社会に向けて

～ 未来を創る物語 ～

CONTENTS

04 「YUIみらいプロジェクト」とは

05 ジェンダー平等社会への共創プラットフォーム

YUIみらいプロジェクト ジェンダー・エキスパート
大崎麻子

06 2つの助成が支える
ジェンダー平等な未来をひらく
14団体の挑戦

地方創生助成

- 08 一般社団法人 十勝うらほろ樂舎
- 14 一般社団法人 気仙沼つばき会
- 20 公益財団法人 ほくりくみらい基金
- 26 特定非営利活動法人
男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海
- 32 特定非営利活動法人 ワークライフ・コラボ
- 38 一般社団法人 WE-Next

ソーシャルインパクト助成

- 44 公益財団法人 さっぽろ青少年女性活動協会
- 50 一般社団法人 Broken Rainbow - japan
- 56 特定非営利活動法人 ハッピーウーマンプロジェクト
- 62 一般社団法人 NewScene
- 68 特定非営利活動法人 Waffle
- 74 一般社団法人 GENCOURAGE
- 80 認定特定非営利活動法人 LivEQuality HUB
- 86 認定特定非営利活動法人
女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ

92 ファンドレイジング活動をサポートする伴走プログラム

94 YUIみらいプロジェクトチームインタビュー①
ジェンダー平等を社会に実装するプロジェクト設計

97 YUIみらいプロジェクトチームインタビュー②
助成団体の挑戦に伴走する支援のかたち

100 最終発表会レポート
「YUIみらいのその先へ ～未来を築く物語～」

- 102 ー エキスパート・パネル対話 ー
- 104 最終発表会の声から見てきたこと

105 ジェンダー平等な、ステキな未来へ
公益財団法人みらいRITA 代表理事／YUIみらいプロジェクト ディレクター
園田綾子

106 編集後記

107 YUIみらいプロジェクトの歩み



つながり、ひろがる、みらいを織りなす

ジェンダー平等社会への共創プラットフォーム

YUIみらいプロジェクト ジェンダー・エキスパート

大崎 麻子

ジェンダー平等の実現は、誰もが尊厳を尊重され、人生におけるあらゆる選択肢を自らの手で切り拓き、その可能性を最大限に開花させる社会の土台です。この平等を追求することは、地域社会を次代に向けて再構成し、多様な個性が交差して生まれる知見を経済や社会の循環に活かし、誰もが自律して生きられるウェルビーイングな社会を築くための、不可欠な投資です。

これまで各地の市民団体、自治体、そして志ある専門家たちが現場で実践を積み重ね、地域や組織の構造をより公正な方向へ変えてきました。私たちは今、その一つひとつの実践を、社会全体の規範として定着させていく新しいステージに立っています。YUIみらいプロジェクトは、一人ひとりが持つ潜在的な力を引き出し、それらが共鳴し合うことで、変革を加速させるためのプラットフォームとして始動しました。

YUIみらいプロジェクトの核にあるのは、ジェンダー平等のための「エコシステム（生態系）」の構築です。単なる資金提供にとどまらず、私たちが何よりも大切にしてきたのが、各団体に対する「きめ細やかな伴走支援」です。

これは、それぞれの団体や個人が本来持っている「変革を起こす力」を最大化するエンパワーメントのプロセスです。現場の課題を共に分析し、組織の基盤を共に育て、他団体や多様なセクターとのハブ（結節点）となつてつながりをつくる。この対話を通じて、個別の活動が「点」から「面」へと広がり、未来へ向けて中長期的なインパクトを育むための確かな土壌となりました。

多様なセクターがジェンダー平等に関与する今日、シビルソサエティ（市民社会組織）が果たす役割は極めて独自です。政府や自治体の方針は政治的な潮流に、企業の活動もまた経済的な要請に左右されやすい側面があります。これらは重要な力である一方、外部環境の変化により、時に取り組みが後退するリスクを孕んでいます。

それに対してシビルソサエティは、どんな時も一貫して「人権」を唯一無二のボト

- ・次世代へのエンパワーメント
IT/STEM教育による自律的なキャリア形成、若年層の政治参画を促すプラットフォーム構築、現場の声を社会制度へ届けるアドボカシー活動を統合的に推進しました。
- ・マルチステークホルダーによる地域創生
地域の行政、企業、経済団体、教育機関等の多様なアクターと「みらいワークショップ」を重ね、バックカスティングで共通ビジョンを描き、協働の輪を広げました。
- ・性と健康の権利（SRHR）と尊厳の守護
性と生殖に関する健康と権利の普及、LGBTQ+当事者を含む性暴力被害者への対応、社会全体の意識改革に踏み込み、誰もが権利を行使できる環境づくりを推進しました。
- ・住居支援を通じた包括的な社会保護
困難を抱える女性や世帯に対する住居支援と包括的な社会保護ネットワークを構築し、セーフティネットからこぼれ落ちない、安定した生活の基盤を築きました。

真の社会変革には、多様な主体がそれぞれの強みを活かし、協働する「マルチステークホルダー・アプローチ」が不可欠です。行政が政策の枠組みを整え、大学や研究機関が知見を深め、メディアが課題を可視化する。そして、シビルソサエティが人権という揺るぎないボトムラインから、経済をも包み込む広がりを持った変革の風を吹き込む。

官・民・市民社会がそれぞれの役割を分かち合いながら、共通の目的に向かって連携する。この強固でしなやかなネットワークこそが、日本全体のジェンダー平等推進を支え、人権が守られ、誰もが自律して働くことでウェルビーイングを実感できる「経済と社会の持続的なつながり」を支えるインフラとなります。

本プロジェクトの歩みは、シビルソサエティがその力を十分に発揮し、多様なセクターが互いの強みを活かし合う、確かな礎となりました。これから官民市民が一体となって未来を共創するこのエコシステムが、日本全体のジェンダー平等推進の揺るぎないインフラとして発展し続けることを確信しています。

個人の潜在力が開花し、組織が社会への貢献を果たす。そして、多様なステークホルダーがその輪を広げていく。YUIみらいプロジェクトの歩みが、これからの社会のあり方を問い直し、人権を土台とした共創の未来を切り拓くための、確かな指針となれば幸いです。

「YUIみらいプロジェクト」を読み解く3つのキーワード

「YUIみらいプロジェクト」とは

シャネル財団の支援によって誕生した「YUIみらいプロジェクト」。ジェンダー平等に特化した民間の助成金プログラムとして、総額約1億3000万円を全国14の団体に2年間助成しました。

プログラムは、地域のジェンダー平等推進を多様なステークホルダーと共に行う「地方創生助成」と、先進的な取り組みを支援する「ソーシャルインパクト助成」の2つの柱で展開されました。これらの活動の根底には、3つの共通するキーワードがありました。



KEYWORD1

市民社会

ジェンダー平等の実現には、構造的課題を捉え、既存の仕組みや慣習を変えていく必要があります。その鍵を握るのが、現場の声を直接聞き、課題の核心を知る「市民社会」の力です。YUIみらいプロジェクトは、それぞれが明確なビジョンを持ち、経験とネットワークを有する各団体が更なる影響力を持続的に発揮するため、事業助成に加えて組織基盤の強化と伴走支援を行いました。各団体のニーズは活動の中で常に変化するため、定期的なミーティングを持ち、その時々をのニーズを汲み取り、プロジェクトチーム自身やファンドレイザーなどの専門家の力を借りながら、多様な支援を柔軟に提供しました。



KEYWORD2

エコシステム

YUIみらいプロジェクトは、単なる資金助成に留まらず、ジェンダー平等を推進する市民社会団体を核に多様なセクターが響き合う「エコシステムの構築」を重視しています。活動の基盤はビジョンの共有と共創による信頼関係です。地方創生助成では、導入期の「みらいワークショップ」を通じて多様な主体との連携を実質的に支援しました。また、助成先同士がお互いの力をもらいながらシナジーを生み出す機会を提供し、現場の実践から得た学びを政策にインプット。こうした個別の活動を社会構造の変革へと波及させるエコシステムこそが、持続可能なジェンダー平等を実現する鍵となります。



KEYWORD3

地方

ジェンダー課題は社会全体の共通課題ですが、特に地方では男女間の賃金格差や固定的性別役割分担が根強く、若年女性の都市部流出を招く大きな要因となっています。これに対し、YUIみらいプロジェクトの「ジェンダー視点のある地方創生助成」採択団体は、各地域の実情に即した創意工夫あふれる活動を展開しながらジェンダー平等のエコシステム構築を推進しました。また、「ソーシャルインパクト助成」の団体も都市部に留まらず広く地方へ歩を進め、地域の行政や団体と連携しながら活動を展開しています。各地にまかれた変革の種は、今後さらなる大きな花を咲かせていくことでしょう。

2つの助成が支える

ジェンダー平等な 未来をひらく 14団体の挑戦



YUIみらいプロジェクトは、2つの助成プログラムで構成されています。「ジェンダー視点のあるソーシャルインパクト助成」と、「ジェンダー視点のある地方創生助成」です。両プログラムでは、事業を支える「事業費」に加え、「組織基盤強化のための経費」も対象としています。活動を広げていくには、支援者・協力者層の拡大や情報発信、経理、組織運営の仕組みづくりなど、土台を整えることが欠かせないためです。さらに、みらいRITAによる伴走支援で、団体の中長期的な成長と社会的インパクトの創出を後押ししています。それぞれの助成を受けて、全国各地で活動する14団体の取り組みと、その背景にある思いや挑戦を紹介します。

ジェンダー視点のある

ソーシャル インパクト助成

草の根でジェンダー課題に向き合ってきた団体は、課題を生み出す構造を深く理解し、解決に向けた革新的なアイデアを有しています。しかし日々の活動の中で、新しい取り組みに対する資金を集めたり、新たな連携先を開拓したりすることは容易ではありません。そこで「ジェンダー視点のあるソーシャルインパクト助成(以下『ソーシャルインパクト助成』)」では、先進的な事業のアイデアと実行力を備える団体が、自団体の強みを活かしながら、自分たちにはない強みを持つ、外部の多様なアクターと協働し、ジェンダー平等社会実現に向けて広く波及し得る取り組みを支援しました。

- 1 公益財団法人
さっぽろ青少年女性活動協会 → P44
北海道
- 2 一般社団法人
Broken Rainbow - japan → P50
青森を拠点に全国
- 3 特定非営利活動法人
ハッピーウーマンプロジェクト → P56
富山県
- 4 一般社団法人
NewScene → P62
全国
- 5 特定非営利活動法人
Waffle → P68
全国
- 6 一般社団法人
GENCOURAGE → P74
全国
- 7 認定特定非営利活動法人
LiveQuality HUB → P80
愛知県名古屋市
- 8 認定特定非営利活動法人
女性と子ども支援センター
ウィメンズネット・こうべ → P86
兵庫県

ソーシャルインパクト助成 P44 - 91

ジェンダー視点のある

地方創生助成

2000年代以降、地方の若年女性が都市部・海外に移動しています。その背景には、地域に根強く残るジェンダー規範・慣行があると指摘されています。ジェンダーギャップ解消を目的として、家庭・職場・地域社会に根強く残る性別役割分業意識や、それを前提とする仕組み・慣行を「官・民・市民社会の連携」によって変革する取り組みを支援しました。応募時点では、取り組み内容は決めずに、応募動機と、地域のあるべき姿（ビジョン）等を申請書に書いていただきました。そして選考後に、みらいRITAが開催を支援する「みらいワークショップ」を通じて、地域で「官・民・市民社会の連携」によって、取り組み内容を決めました。

YUIみらいで生まれたネットワーク

全14団体は、北海道から九州まで、日本全国に広がっています。キックオフイベントで初めて顔を合わせた後は、団体同士で活動を訪問し合ったり、新しいつながりが生まれたりと交流が広がりました。プロジェクト終了後も、その関係は続いています。



② ④ ⑤ ⑥
全国的に活動中

- 1 一般社団法人
十勝うらほろ楽舎 → P08
北海道十勝地方
- 2 一般社団法人
気仙沼つばき会 → P14
宮城県気仙沼市
- 3 公益財団法人
ほくりくみらい基金 → P20
石川県
- 4 特定非営利活動法人
男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海 → P26
滋賀県
- 5 特定非営利活動法人
ワークライフ・コラボ → P32
愛媛県
- 6 一般社団法人
WE-Next → P38
福岡県

地方創生助成 P08 - 43

過疎化を「構造」で変えていく。
戻ってきたくなる町

浦幌の実践

一般社団法人

十勝うらほろ楽舎

海岸線から丘陵・森林地帯まで広がる自然の中で暮らしが営まれてきた北海道・十勝の浦幌町。過疎化が進む人口約4000人の町で、近年、地域の未来を自分ごととして引き受ける人たちの存在感が増している。同町では、唯一の高校廃校をきっかけに地域学習を始め、地元住民や、子どもたちの間で日々新しい事業や活動が生まれる土台を築いてきた。その結果、若者のUターンや20代の転入に成果をもたらし、女性町議会議員の増加といった変化が起きている。

そこに新たな価値を生み出そうと、

2020年から居場所づくりや子ども・若者の挑戦を後押ししてきたのが

一般社団法人「十勝うらほろ楽舎」だ。性別や立場に役割を固定せず、

「どうすれば地域が無理なく回り続けるか」を考え続ける先にある、

一人ひとりが生き生きと暮らせる地域を目指し、

持続可能な「構造」を形づくっていく――。

浦幌だけに留まらず十勝全体で、実践を重ねている。

人との出会いがキャリアを変えた

「なぜ私が浦幌に惹かれたのか、なかなか自分では言語化できないんですけど……」。そう笑いながら話し始めたのは、

十勝うらほろ楽舎で働く東京都出身の宮寺由佳さんだ。エンターテインメント業界の大手企業で長年、コンテンツ開発やインナーブランディングに携わってきた。

都市部でキャリアを重ねてきた宮寺さんが十勝を訪れたきっかけは、趣味の一人旅だった。「正直、それまでは十勝に特別なイメージがあったわけではありません」。そう前置きしながらも、当時を振り返る声には、出会った人たちとの関係を思わせる、温かな情景がにじむ。

印象的だったのは、地元の人たちからの自然な歓迎だった。外から来た人に対して身構える様子はなく、「よく来たね」「ちょっと寄っていきなよ」と声をかけてくれる心地よい距離感。「次第に、もっとこの場所を知りたいと思うようになったんです」。十勝で大人が学ぶコミュニティに参加し、東京と十勝を何度も行き来した。畑や牧場に足を運び、一次産業に携わる人たちと出会う中で、「これまで、なんて狭い世界で生きてきたのか!と気づかされたんです」と宮寺さんは語る。

都市では、職業や肩書きが先に立つ。だがここでは、その人自身が大切になっていることが自然と問われたのだという。新型コロナウイルス禍でキャリアを見つめ直していた2021年、宮寺さんは家族と相談



十勝うらほろ楽舎の宮寺由佳さん

し、一人で浦幌町へ移住する決断をした。「このコロナ禍において何が正解かは誰にもわからない。だからこそ、大人がチャレンジして失敗できる時期」。そんな十勝うらほろ楽舎の北村貴さんの言葉が、背中を押した。

十勝うらほろ楽舎では、やりたいことやテーマを持つて活動している人も多い。宮寺さんの場合は、「何かやりたいことがあるわけではなく、浦幌の人が好きだからここにいる。それぞれの活動を応援していく『ニュートラル』な立ち位置にいることが多いです」と打ち明ける。今は団体の活動に携わりながら、町役場の業務にも関わっている。20年以上にわたり、ブランドや世界観を形にする仕事をしてきた経験を生かし、「都市部と十勝をつなぐ役割として、十勝の魅力をもっと



(左から)宮寺由佳さん、越坂佑平さん、北村貴さん
(2026年2月9日最終発表会参加者)



十勝うらほろ楽舎

北海道十勝郡浦幌町、「うらほろジェンダーアクションプログラム」

<https://uragaku.or.jp/>

外に発信していけるのではないかと感じています」と新たなキャリアを拓いている。

女性の単身赴任が照らす、ジェンダー観

充実した暮らしの反面、移住前は「女性の単身赴任」をめぐる空気の違いを感じたという。男性の単身赴任であれば、「仕事だから」「家族のためだから」と、特別な説明を求められることは少ない。一方で、女性には、「家庭はどうするか」「理解のあるパートナーでよかったね」といった、含みを帯びた言葉が添えられることがある。悪意がないからこそ、その違和感は表出させづらい。

そこには、東京のような都市部であっても、性別による役割分担を前提とした価値観や、長年積み重なってきた地域の「当たり前」がある。そのことに気づいたとき、宮寺さんの視点は、個人的な体験から、地域全体のあり方へと移っていった。

若い世代の女性が、進学や就職を機に都市部へ出たまま地元に戻らないという課題は、浦幌に限らず全国各地で指摘されている。宮寺さんが感じた違和感は、そうした構造とも重なる。「中学卒業後に町を出た男性は浦幌町に戻ってきているのに、女性は戻ってきていない。その数に明確な差があるんです」。宮寺さんは「好きな浦幌町をこの先も残していくヒントが、この違和感の先にあるのかもしれない」と感じたという。



浦幌町、昆布刈石展望台

チャレンジを支える越境と受容

浦幌町内では、宮寺さんのようにこの地に魅力を感じて移住する人や、Uターンで戻ってくる人、そして新しいなりわいを興そうとする人が、若い世代を中心に目立つようになってきた。浦幌町出身の北村貴さんは、この町に根づいてきた「受け入れの土壌」が、こうした動きを支えていると指摘する。

「私たち自身、『移住者の子孫』だという意識があるんです」。自分たちも移民であったという歴史的な記憶が、他者を排除しにくい空気を形づくってきたのではないかという。

この土壌は、町唯一の高校の統廃合をきっかけに、PTA、学校、行政、企業・団体などが一体となった独自の教育プログラム「うらほろスタイル推進事業」の展開によって、さらに耕されてきた。義務教育の9年間で、ふるさと学習やキャリア教育を行うもので、十勝うらほろ楽舎がサポートしている。

例えば、プログラムの中には、子どもたちが地域の家庭に泊まる民泊型の学びがある。一見すると子どもたちのための取り組みに見えるが、「実は、大人の社会教育でもある」と北村さんは語る。ホストとして他人の子どもを家に迎えることは簡単ではない。だが、受け入れてみると予想以上に楽しく、温かな体験になる。その積み重ねが、大人たちの中にあつた「他者との壁」を、



十勝うらほろ楽舎の北村貴さん

少しずつ低くしてきたのかもしれない。北村さんは、遠くへ行かなくても、日常の中で越境が起きている状態を「うらほろ型越境学習」と説明する。外から来た人を特別扱いするのも、過度に警戒するのもない。その中間にある柔らかな受容の姿勢が、結果として新たな移住者やチャレンジヤーを迎え入れる土壌となり、対話の入口を残してきたのではないかと見ている。

内側からの気付きで「構造」を設計する

北村さん自身、就学を機に上京し、ITマーケティング会社を起業したのち、二拠点生活を経て浦幌町にUターンしている。戻ってきたとき、まず目

に入ったのは景色の変化だった。「私が子どもの頃は人口が一人ほだったのに、戻ってきたら半分くらいになっていったんです」。人が減ると歩調を合わせるように、町なかでは次々とシャッターが下りていった。「東京にいれば1000万人分の1の存在です。でもここでは4000分の1。だったら、この町で何かできることがあるんじゃないかと思ったんです」

北村さんはこれまで、十勝地域で「女性のロールモデルを可視化する」取り組みにも力を注いできた。地域で実践を重ねてきた人たちに光を当て、表彰やネットワークづくりを通じて存在を社会に示す。そうした活動はメディアにも取り上げられ、当事者の自信や次の挑戦につながっていった。「誰かの背中を見て、『自分もやっていいんだ』と思える人が増えていく」。その循環が生まれたことは、北村さん自身が手応えとして実感した成果でもある。

そして今、より強く意識しているのが、「個人の頑張り頼り続けるやり方には限界がある」ということだ。どれほど優れたロールモデルがいても、その人が抜けた途端に回らなくなる仕組みでは、持続可能とは言えない。だからこそ目を向けているのが、「構造」である。個人の熱量に依存せず、地域が自走していくための仕組みをどう描くか。北村さんは、静かにその設計図を描き続けている。

地域の実践者と考えるジェンダーバイアス

北村さんがUターンして間もない頃、ある経営者から「これからは女性を活用していかないとね」と声をかけられたことがあった。北村さんは、その言葉に強い違和感を覚えたという。時代とともに人が減り、担い手が限られていく地域において、「活用する」、「役割を一方的に当てはめる」という発想そのものが、現実に沿わないのではないかと。そんな問いが、頭に浮かんだ。

この20年で、地域の担い手の幅は確実に広がった。一方で、性別役割分担の前提や、無意識の期待は形を変えながら残り続けている。北村さんは、こうした圧力は女性だけの問題ではないと指摘する。



帯広市で開催した講座「ジェンダーバイアスってなんだろう？基本のき」



最終発表会団体報告の様子

「男性側にも、『こうあるべきだ』というプレッシャーがあります」。人が減り、役割が回りづらくなる中で、これまで当然とされてきた前提が通用しなくなる場面は、すでに各所で起きている。

そこで注目しているのが、地方議会だ。2023年の統一地方選挙では、2030代の女性町議会議員が新たに3人誕生した。「議員には高い志を持ってほしい。また専門分野だけでなく幅広く学び、多方面から情報収集をしてしっかり研鑽を積む。さらに地域の声を広く聴き、正しく届ける重要な役割であると自覚してほしい。これができるようになれば、彼女たちがテーマとして何を掲げるかで、流れが変わると思います」。北村さんにとって、議会は制度変化、つまり「構造としての変化」への重要な起点である。

そうした問題意識を背景に、十勝うらほろ楽舎がYUIみらいプロジェクトとともに開催したのが、「ジェンダーを政策に変えていく」全3回講座シリーズだった。初回は「まずはバイアスに気づくこと」をテーマに、十勝地方の議員や行政関係者、町民、移住者など約20人が参加した。

講師には、YUIみらいプロジェクトのプログラム・ストラテジスト高橋聖子さんと、ジェンダー・エキスパート斎藤万里子さんを招き、ジェンダーバイアスの基本知識を共有。人口減少と地域の持続可能性という文脈から、ジェンダーギ

ャップ解消を捉え直す機会をつくった。

導入で繰り返し強調されたのは、「男女別データで見る」ことの重要性だ。人口減少や若年層流出は広く知られているが、男女別・年代別で見たときに、初めて浮かび上がる課題がある。兵庫県豊岡市では、若者回復率を男女別に分析したことで、若い女性が戻っていない現実が可視化され、そこからジェンダーギャップ解消戦略の策定へとつながった。そんな事例も交えて紹介された。

会場の空気を一気にほぐしたのは、カードを使ったワーク「ジェンダーポーカー」だった。参加者は「家庭では」「職場では」「学校では」といった身近な場面を思い浮かべながら、性別に紐づけられがちなジェンダーのステレオタイプを書き出していく。参加者が記載したカードをシャッフルし、配られたものの中から、「圧が強い」と感じるものを選び、その理由を語り合った。「家事負担」「姓の変更」「補佐役」「逆アロポーズ」。言葉が次々と挙げられ、共感の笑いも起きる。

しかし次第に、それらが個人の性格や選択の問題ではなく、日常の中で選択肢を狭めてきた構造として作用していることが共有されていった。

参加した地方議員の一人は、「今日の学びを、どう町に落とし込んでいけるかを考えています。自治体は違っても、十勝全体でジェンダー平等を押し上げていけたらいいなと思っています」と語った。また、ある自治体の首長は「男女別

たちが本気で支える。相互的な情熱に溢れた循環が、町の空気をつくってきた。

「若い世代の人たちが、自分の限界を超えた力を出してくれている。だからこそ、大人は全力でサポートするし、結果として楽しそうな人が身近なロールモデルになっているのだと思います」。その関係性こそが、「戻りたくなる町」の土台になっている。

関わりの形は多様だ。宮寺さんは「この町で何かを成し遂げたいというより、人や産業、文化そのものが好きで関わっているんです」と話す。さまざまな興味関心や、立ち位置があるからこそ、新たな挑戦の芽を育て、困りごとを支え合えるのかもしれない。

十勝うらほろ楽舎では、「何か困ったときに、あそこに相談してみればいいか



移住者が中心となり、浦幌町に誕生した書店「トリノメ商店」

もしれない」と、思い出してもらえ、受け皿のような場所を目指している。人口減少への対応として、本腰を入れた施策が必要になったとき。セミナーで講師を探すとき。そんな局面で、「まずは相談してみよう」と思い出してもらえ存在になること。それが、目先の目標だ。

もう一つは、相談を受けて終わらせず、政策に落とし込むところまで伴走することだ。課題を整理し、現状を可視化し、自治体ごとの文脈に合わせて実装可能な形へと翻訳する。今後も浦幌町に限らず、十勝19市町村と連帯していくつもりだ。

浦幌町に関わるあらゆる人が、地域の中で居場所を見つけて輝いていける。次のバトンを渡していける。同じ方向を向きながら、みんなでつくる持続可能な故郷の未来は、きっと明るい。



困ったときに、 まず思い出してもらえる場所

「正直なところ、町外に出ていくのを止める必要はない気がしているんです」。自身も進学や就職を機に町を離れた経験があるからこそ、北村さんは、若い世代の流出を一概に否定しない。視線は、目の先の人口増減ではなく、より長い時間軸を見据えている。「それよりも、地元で『面白そうなもの』があったら、自然と戻ってくるんじゃないかと直感しています。大事なのは、楽しそうだと思う場所や、関わりをつくれるかどうかじゃないかなと思っています」

実際、さまざまな人たちが活躍している浦幌町について、「大人の目がキラキラしている町だと言われることがあります」と北村さんは笑う。若い世代が自分の力を出し切って挑戦し、それを大人



街中に構えている十勝うらほろ楽舎の事務所



参加者から共有されたジェンダーステレオタイプのカード(右)



おもてなしから始まった。 未来の港まちを想う、 女性たちの応援団

一般社団法人
気仙沼つばき会

遠洋マグロ漁船の基地として発展してきた宮城県気仙沼市。水産業を軸にした文化が息づく港まちで、漁船を見送る伝統的な行事を盛り上げてきたのが、「気仙沼つばき会」の始まりだ。東日本大震災後、「気仙沼で暮らす人たちが、もつといきいきと生きられるまちにしたい」と気仙沼の魅力発信へ舵を切ってきた。そんな彼女たちが次に目を向けたのは、地域に横たわるジェンダーギャップの解消だ。2023年に法人化してからは、未来の女性リーダーや政治に関心がある人を育てる「勉強会チーム」、そして女性主体の新しい産業を模索する「水産DXチーム」に分かれ、小さな検証を重ねている。誰をも温かく迎え、その背中を見送ってきたつばき会が、自らの航路を切り拓いていく。



(左から)中居慶子さん、千葉可奈子さん、斉藤和枝代表理事
(2026年2月9日最終発表会参加者)



宮城県気仙沼市、「気仙沼みらいアクション」

<https://kesennuma-tsubakikai.com/>

漁師を見送る、 女性たちのおもてなし

大漁旗が風をはらみ、岸壁からは色とりどりの手旗が上がる。晴れ晴れとした笑顔で手を振り続ける、地域住民の声が響いている。

安全な航海と大漁を願い、乗船員の家族や漁業関係者によって受け継がれている気仙沼名物「出船おくり」。そのにぎわいを支えてきたのが、当時「おもてなしを考える女性の会」として誕生した気仙沼つばき会である。

2009年、「気仙沼観光を盛り上げてほしい」と依頼を受け、地元旅館の女将たちが中心となって立ち上がった。当初は同業者の集まりだったが、次第に地域で水産加工や飲食店経営を行う



出船おくりを盛り上げる気仙沼つばき会



(左から)斉藤和枝代表理事、高橋和江理事

「出船を盛り上げてもらえないか」との声を受け、女性たちが港に集まった。こうして始まった出船おくりは、ときに300人を動員して大漁旗を掲げてきた。仕事の合間に立ち寄る人、観光客などが集い、港全体ににぎやかさが戻っていった。

震災後、 まちの誇りを可視化する

2011年3月、東日本大震災が発生する。漁港施設はじめ、水産加工場や関連施設が甚大な津波被害を受け、活気溢れていた港まちは一変した。暮らしも産業も立ち行かなくなる中、メンバー間で「漁師さんを大事にしよ



漁船が停泊する気仙沼漁港

う」、「気仙沼を知ってもらおう」という想いを共有した。

こうして2013年に立ち上がったプロジェクトが、地元漁師の仕事を取り取る「気仙沼漁師カレンダー」だ。最初は市内でも懐疑的な声が上がっていたが、次第に共感者を増やし、10年かけて10作品の制作・販売に奔走した。

この活動と並行して、月1回の定例会を開いて、落語家を招いたイベントや、来訪者に朝ごはんを振る舞う企画も展開する。代表理事の斉藤和枝さんや理事の高橋和江さんなどの目に止まった女性たちをスカウトしてきた気仙沼つばき会は、Uターンや移住者メンバーを含めた20〜80代約20人がメインに活躍する団体へと成長した。

同市出身で、気仙沼つばき会事務局



震災後に想いを込めてつくられた「福来旗(ふらいき)」

千葉可奈子さんは、震災前後に都内の市場で働いていた経験がある。労働人口の多い都心では、個を求められることがないと感じていた。復興が進む2017年に地元に戻ったとき、気仙沼つばき会のメンバーから「かこちゃん（可奈子さん）は何やりたい？何をしたら面白いと思う？」と声をかけられた。一方的に役割を与えられるのではなく、自ら選ぶことができる。「これまで、そんな声をかけてもらえることがなかったんです。地元には私にしかできないことがあるのではないかと、エンパワーされました」

気仙沼漁師カレンダーの制作に区切りがついた2023年、メンバーたちで「次は何しよう」と話し合った。そのタイミングで重なった想いと出会いが



気仙沼つばき会の千葉可奈子さん



最終発表会団体報告の様子

あった。

ジェンダー課題と 気仙沼つばき会の交差点

気仙沼つばき会には、経営者、会社員、自営業者など、さまざまな立場や経験を持つ女性たちが集っている。発足当初から、全員が「ジェンダー平等」を強く意識していたわけではない。それでも、会として共有していた合意がある。それは、「地域の未来にとって良いことに取り組む」という一点だった。

次の活動を模索していたころ、千葉さんと縁のあった公益財団法人みらいRITA代表理事の菰田綾子さん、ジェンダー・エキスパートの大崎麻子さんが気仙沼市を訪れ、役員メンバーと気仙沼の課題について意見を交わした。歴史的に男性が主力となってきた水産のまちでは、女性が活躍できる職種が少なく、若い女性のUターン率が低い。斉藤さん、高橋さんは、自らも会社を率いてきた経験から、「男女を問わず働きやすい環境を整えることは、個々人のやりがいや成長につながり、長期的には企業や地域経済にとってもプラスになる」という実感を持っていた。

気仙沼の未来を考えたとき、「性別にとらわれず、誰もが自分らしく最大限に力を発揮できるまち」を目指すべきではないか。そうして応募したYUIみらいプロジェクトでは、今後の鍵を

握るテーマとして「意思決定プロセスへの女性参画」と「漁業分野におけるジェンダー平等」を掲げた。それぞれを「勉強会チーム」と「水産DXチーム」に分け、団体として取り組むことを決めた。

メンバーによって、ジェンダー課題への関心の入り口は異なる。千葉さんが課題に向き合う原点となったのは、都内の市場で働いていたころの経験だった。深夜勤務で、出会いの少ない男性社員の「嫁候補」として女性が採用されるような職場で、「寿退社」が多かった。結婚した女性たちは、夫の激務を前提にワンオペで子育てを担う生活に。2011年当時、社内に産休を取



気仙沼つばき会の小柳朋子さん

得した女性はいなかった。そうした現実を見つめながら、千葉さんはこう振り返る。「女性として生き

るって、おみくじみたいだなと思ったんです」。良い相手に巡り会えば安泰。しかし、相手の男性次第で人生が左右されてしまう。引いてみなければ結果がわからない「おみくじ」のような不確実さや不自由さを感じた。

将来のことを考えたとき、目の前にあるのは、キャリアを貫き独身で働き続ける道か、結婚・出産を機にキャリアアコースから外れる道かという、二項対立だった。その違和感は、自分自身だけでなく、これから生きる子どもたちの未来をも狭めてはいないか、という問いへつながっていく。

気仙沼つばき会では、やりたいと思うことに、自ら手を挙げて取り組む「手挙げ制」が基本だ。気仙沼のジェンダーギャップの解消という新たなテーマ

は、千葉さんをはじめとするメンバーの提案と熱意から始まった。また、2014年に都市部からUターンした同市出身の中居慶子さんも、地元でのジェンダーギャップを感じていた。都市部では一個人として扱われていたのに、地元では「女性として」見られているような感覚。責任のある仕事を全うしていても、家事や仕事の準備は女性の役割とされる。はびこる無意識の性別役割分担に疑問を抱き、千葉さんたちの思いに共感した。

2015年に気仙沼へ移住した小柳朋子さんも、地域に根づく「古き良き役割分担」の空気に違和感を抱いていた一人だ。幼い娘を育てる中で、「これから育っていく世代の子どもたちにとって、よりよい環境をつくるきっかけになるなら挑戦したい」と、勉強会チームを牽引した。

政治という意思決定層に 女性を

暮らしの中で芽生えた疑問や違和感は、個人の問題ではなく社会の問題だった。持続可能な地域の未来に目を向けたとき、気仙沼つばき会とジェンダーギャップ解消の課題はごく自然に交差し、メンバー間で支持を得ていった。

中居さんの印象に残っているのは、YUIみらいプロジェクトの各団体が集ったキックオフ会だった。「全国各

地で、さまざまな分野からジェンダー平等に取り組もうとする人たちの熱を感じたとき、みんなで一斉に動けば社会は変わるかもしれないと思えたんです。私はそこからスイッチが入りました」

とはいえ、方向性が決まるまでには紆余曲折があった。地域の中であらゆるアクションを起こし、政治を通さずとも地域を変えた成功体験があるメンバーたちにとって、「地域の政治を変える」ことは遠回りのように思えたのだ。

それから、勉強会チームでは「女性の意識改革」と「女性の政治参画」の二本柱で活動を重ねてきた。気仙沼市では、女性の大学進学率や投票率は高い一方で、非正規雇用の多さや賃金格差、女性のU/Iターン率の低さなど、生活実態とのギャップがある。さらに、市議会では24議席中女性が一人にとどまり、「市政を決める場に女性が少ない」課題も浮き彫りになっている。

それならば、まずは「政治や議会はわからない」という心理的ハードルを下げることから始めようと、全4回の勉強会を企画した。市内の約20人が参加した勉強会では、ジェンダーの専門家などからも「なぜ女性が意思決定の場に関わる必要があるのか」「どう関わっていくのか」を学んできた。

その最終回では、東京都武蔵野市議会議員のさこもみさんを招き、「議員という仕事を『転職』として捉える」と



気仙沼つばき会の中居慶子さん

いう視点から、政治参画を自分ごとにしてきた経緯を聞いた。

2026年4月には、気仙沼市議会議員選挙が予定されている。意思決定の場に一人でも多くの女性を増やせたら、このまちをもっと多様で住みやすい故郷にできるのではないか。勉強会チームは、そんな未来を描いた。

アクションする人を支える環境づくり

さこうさんは、民間企業で働いた後、2023年の選挙で無所属で市議に当選した。「政治家になりたかったわけではない」としながらも、民間企業で社会課題に向き合う中で、税金の使い方や議会の影響力を実感し、「より課題



勉強会に登壇する武蔵野市議会議員のさこうみづみさん

解決に近づける仕事」として議員を選んだと語る。

民間で培ったスキルや人脈を活かしつつ、さらに行政の知識が加わることで「将来の選択肢も広がる」とさこうさんは話す。「議員は転職の一つとして選べる」こと、「多数決で勝たなくても、自分の意見は制度に反映される」こと。政治家になったからと言って、全てを請け負う必要はないのだと、女性たちの背中を押すエピソードの数々に、司会を務めた千葉さんは大きく頷きながら「男性的な長時間労働モデルに迎合しない政治参加のかたち」になり得ると応じた。

会の最後には、それぞれに感想と「アクション宣言」を発表してもらう時間を設けた。千葉さんをはじめとする気仙



勉強会の司会を担う千葉さん

沼つばき会のメンバーは、今後もいち個人として「立候補を考えているさまざまな女性に伴走し、寄り添う仲間でありたい」と宣言した。会場の温度が上がっていた。

行政や社会に「こう変わってほしい」と外側から望むのではなく、自分たちが当事者として関わり、変えていく。千葉さんは、「勇気を出して一歩踏み出す女性を応援していきたい」と思っています」と語る。そして、「声を上げたり、アクションを起こしたりする人がきちんと支えられる環境をつくりたい。選挙は立候補する人だけのものではなく、市民みんなでつくるものだと思うんです。誰かを選ぶ側であると同時に、地域にいる私たち自身が、選挙をつくる当事者になることが大切。そ



勉強会の感想を話し合う参加者



アクション宣言の時間で発言する高橋さん

の感覚を、より多くの人と共有しながら、一緒につくっていききたいと思っています」と熱を込めた。

参加した女性からは「政治家は男性になるイメージで、誰に投票しても同じだと思っていました。今回の勉強会で、新しい考え方を知ることができたと、何より楽しかった。私たちの声を聞いてくれる気仙沼つばき会の存在は大きいし、『大変だね』で終わらせず行動するメンバーの姿に心強さを感じています」と、前向きな感想が出ていた。

勉強会チームを見守る高橋和江さんは、「今回の勉強会で、女性たちが職業の一つとしての政治家を志すことのハードルが下がったように思います。楽しいから続いできた活動の先にある、若い人が住みやすいまちづくりには、

きつと気仙沼の存続がある。エネルギーのある世代に頑張ってもらいつつ、フォロワーできる存在でありたい」と後押ししている。

勉強会チームでは、家庭におけるジェンダー平等を考えるための小冊子「時代は変わった。では、あなたは？」も制作した。企業に縛られ家庭に関わりたくても関われない男性の現状や、意識を変えて実践を始めている若い世代の姿も紹介し、誰もが「自分ごと」として受け止められるようなものを、各家庭へ届けた。ジェンダー平等への意識改革のきっかけづくりを進めている。

漁業の中に、私たちの居場所を

一方、水産DXチームでも、新たな挑戦が動き始めている。

「これまでの水産業は、完全に男性的な世界観の中で回ってきました。そこに女性が一人、二人入って『良かったね』、合わなければ『ダメだったね』と切り捨てられてしまう。男性中心の構造の中に女性を適応させるやり方では、何も変わらないと気づいたんです」。そう語るのは、自らも水産業でキャリアを築いてきた斉藤和枝さんだ。

既存の世界観に女性を迎え入れるのではなく、女性が主体的に参加できるフィールドそのものをつくる必要がある――。その気付きが大きな転機だった。体格別の競技のようなイメージ

で、それぞれの価値観や強みを発揮できる場をつくる。その先に、性別を横断した「世界観」で仕事を選ぶ選択肢を増やしたいと考えている。

きっかけは、若い世代の言葉だった。「気仙沼で漁業で稼げたらいい」と語る女の子の姿。そして地元経営者から聞いた「結局は水産業が儲かっていればまちは回る」という現実。その両方を前に、斉藤さんは「これは覚悟を持って向き合うテーマだ」と感じた。気仙沼つばき会に持ち帰ると、半数以上が「水産DXをやりたい」と手を挙げた。

YUIみらいプロジェクトの助成を受けた国内外調査の末、着目したのがプランクトンを培養したり、テクノロジーを活用したりする陸上での「カキ養殖」だ。カキが入った重量のあるカゴの上げ下げを、人力から機械に変えるなどの工夫によって、筋肉量に関わらず誰もが活躍できる可能性を秘めているのだという。

ただ、実用に向けた道のりは平坦ではない。沿岸域利用の規制や海水排出に関する制限など別の制限があり、想像以上に高い壁に直面した。現在は大学の研究者と連携し、実証実験に取り組もうとしている。

「女性がきちんと稼げるようになれば、漁業の現場でも発言が届くようになるはず。実績のある人の声は、きちんと聞かれる。その中に私たちが入っていくことを目指しています」。沿岸漁業は

高齢化が進み、人手不足が深刻だ。このままでは担い手がいなくなる未来も現実味を帯びる。待ったなしだからこそ、自分たちでつくる。その覚悟が固まった。

気仙沼つばき会が漕ぎ出す、新しい未来

活動による社会全体の変化は「まだまだこれから」だけれど、中居さんは確かな手応えを感じたという。「社会の構造を変えるには、意思決定の層に女性たちが入っていく必要がある。そのことが、私たち自身の中に強く刻まれたと思います」。そして、「多様な背景を持つ人が意思決定の場にいないければ、違いは反映されにくい。政治に限らず、地域の企業やコミュニティにも、多様性をもっと広がつていくことが必要だと思っています。もし今回の取り組みをきっかけに女性リーダーが誕生すれば、それは議会だけでなく、ほかの分野にも希望や刺激を与えるはず。そうした変化が連鎖し、さまざまな人が力を発揮できる地域になっていくことを願っています」と希望を抱く。

「子どもたちが進路を選ぶときも、住む場所を考えると、ちゃんと自分で選べる社会であってほしいと思っています」と話すのは、小柳さんだ。「性別を理由に、選択肢が狭められないこと。そして、その選択が周囲から認め



YUIみらいプロジェクトメンバーと気仙沼つばき会

られること。見守る大人も、選ぶ当事者自身も、選ぶ権利があるんだと当たり前に思える社会になってほしい」。そんな気持ちで、これからも活動に邁進するつもりだという。

千葉さんは「ここで、自分の可能性に気づかせてもらいました。だから次は、私が返す番だと思っています。海とともに生きるこの港まちを、誰もが『やってみたい』と声に出せる場所になりたいんです」と話す。千葉さんの視線は、まっすぐ先を見据えている。

海へ出て挑戦する人たちを、港から見送り続けてきた気仙沼つばき会。今度は、自らが帆を上げる。にぎやかな「未来」の気仙沼港から聞こえてくるのは、彼女たちへ向けた大きな声援と、惜しみない拍手だ。

震災があぶり出した課題。 女性たちの「やりたい」が 地域を動かす

公益財団法人

ほくりくみらい基金

石川県で挑戦する人の思いや行動が、未来をつくる――。
そう信じて2023年に設立された公益財団法人「ほくりくみらい基金」は、
北陸地域に根ざすコミュニティ財団だ。

地域の中で小さな実践が生まれ、育っていく土壌を整えることを
目指してYUIみらいプロジェクトに参画した。

その後、2024年の能登半島地震が発生する。

この震災は、長年地域の女性たちが感じてきた「息苦しさ」の正体を、
はつきりと照らし出す契機にもなった。同基金では災害支援基金の立ち上げと運営に奔走しながら、
被災地で暮らす女性たちの声をヒアリングし、

震災下のジェンダー課題を可視化。さらに東北の助成団体などとの
交流を重ねる中で、傷つく女性のエンパワーメントに取り組んできた。

その流れから生まれたのが、能登の女性たちの小さな挑戦を後押しする

「ほくみの学校プチ」である。学びと実践、そして資金調達を結ぶ

仕組みを整えたことで、彼女たちが復興を担う存在として力を発揮していく
エンパワーメントのサイクルが動き始めた。今後は、プラットフォームづくりへと

展開していく構えだ。「未来はつくれる！」と誰もが思える地域へ。

その挑戦は、いま、多様な人々を包み込みながら広がっている。



(左から)須田麻佑子さん、永井三岐子代表理事
(2026年2月9日最終発表会参加者)



石川県金沢市、「女性がつながる能登の復興」

<https://hokuriku-mf.jp/>

「息苦しさ」から始まった、 コミュニティ財団

石川県金沢市出身で、長く国際協力に
携わってきたほくりくみらい基金の永井
三岐子代表理事は、2014年、地元
にUターンしてきた。当時は里山里海の保
全や文化と自然の関係を研究する環境分
野の仕事に携わりながら、翌年以降はS
DGsの広がりの中で、地域のサステナ
ビリティを「環境・社会・経済」で捉え
る動きの最前線に立っていた。

だが、自治体の委員やアドバイザー
として会議の場に関わる中で、ある違
和感が募っていく。この時感じたこと
を、永井さんは少し考え込んで表現す
る。「何とも言えない息苦しさ、ってい
う感じなんですかね」。それは、目に

見える課題ではなく、もっと根深い、
構造の問題だった。

象徴的だったのが、かつて出席した会
議だった。その時の出席者全員が男性
だった。女性が一人もいないことに関し
て外部からの指摘が入ると、参加者の構
成は変えず、その下に女性を配置する案
を示したという。会議卓に座るのは男性
だけ。その背後で実務を担うのが女性た
ち。構図は変わらないままだった。

「意思決定の場面に、もっと当事者が入
るべきだと思っているんです」と、永
井さんは訴える。例えば女性の困難を
巡る問題や、子ども・若者を巡る問題
で、言葉を持っている当事者が「仕組
みを作る側」に回ることは、そう多くな
い。永井さんが感じていたのは、そう
した構造そのもののへの違和感だった。

世間で「ジェンダー平等」や「多様
性」の言葉が聞かれ始めても、地域社会
の意思決定のあり方は大きく変わってい
ない。いわゆる「お上」(意思決定に関わ
る上層部)が示す支援策ではなく、市民
が主役になり、アクションを起こせる仕
組みが必要なのではないか。女性や若者
が、受け手ではなく担い手として意思決
定に関われる場をつくれなにか。

そう感じていたのは永井さんだけで
はなかった。身近な女性たちからも、
同様の意見が寄せられたのだ。「みんな
で一緒に未来をつくっていききたい」。そ
んな想いから2023年に生まれたのが、
ほくりくみらい基金だった。



ほくりくみらい基金の永井三岐子代表理事

公的資金を前提とするのではなく、民間主導で地域に資金を循環させ、市民活動を支えるコミュニティ財団。全国を見渡しても数は多くない。とりわけ、行政に依存せず独立性を保ちながら運営する形は、きわめてまれだ。「地域を変えていくことに対して、一人で頑張るのではなくて、同志がバックアップしてくれる仕組みが必要だと思っただんです」。個別の課題解決ではなく、構造を動かすための土台づくり。女性をはじめ、誰もが気持ち良い空気を感ずることができるよう。そんな挑戦は、ここから始まった。

動き出した矢先の、能登半島地震

YUIみらいプロジェクトの採択が



能登半島地震で海底が隆起し、水位が下がった港

決まり、ほくりくみらい基金が本格的に動き出そうとした翌年、能登地方を震源として甚大な被害をもたらした能登半島地震が発生した。地域の土台を整えようとしていたタイミングでの災害に、目の前の緊急支援に追われる日々が続く。それでも永井さんの中で、はつきりしていたことがある。復興とジェンダー課題は、切り離せないということだ。

例えば、避難所運営の現場では、多くの女性が担い手となっていた。炊き出し、物資の仕分け、子どもや高齢者へのケア。生活の維持を支える役割は、自然と女性に集中していく。それにも関わらず、避難所運営などを決める場に、女性は少ない。当事者の声は現場に届いているのか――。

さらに問題だったのは、被災状況や支援ニーズが男女別に把握されていないことだった。どの世代の女性が、どのような困難に直面しているのか。データがなければ、課題は可視化されない。

地震後に結成された能登の女性ネットワーク「フラはなの会」（これからのことをフラッと来てフラットに話す会などを運営）と、「減災と男女共同参画研修推進センター」、YUIみらいプロジェクトとの共同で行ったヒアリング調査では、被災地で傷つき疲弊した女性たちの声が次々と寄せられた。

個別のエピソードは多様でありながら、避難生活の中での負担の偏り、セ

クシユアルハラスメント、職場が休業状態に陥るなどの経済的な不安、孤立など、共通する状況が見られる。災害対応の最前線に、ジェンダーの視点はどれだけ組み込まれているのか。ヒアリング調査を基に作成した提言は、県や関係機関に提出した。男女別データの取得や、避難所運営への女性参画の必要性も訴えたが、施策として具体的に動き出すものは多くはなかった。

被災地でつないだエンパワメント

制度はすぐには動かない。その現実が、構造の壁を改めて浮き彫りにする。それは、永井さんが以前から感じていた「息苦しさ」と似ている。震災は、地域のジェンダー課題といった、これまで見えにくかった不均衡を浮き彫りにした。

一方で、新たなつながりももたらした。同じYUIみらいプロジェクトの助成先であり、東日本大震災を経験した、宮城県気仙沼市の一般社団法人「気仙沼つばき会」のメンバーとの出会いだ。永井さんは思いを馳せる。「何度かお会いする機会をいただいたのですが、その時のエンパワメントは忘れられません。経験者にしかかけられない言葉があるのです。その時同席した能登の女性たちには、どこか安堵感があつたように思います」

その後、他の助成団体とは約半年遅

れる形で「みらいワークショップ」を実施した。能登の女性たちを集めて能登復興の未来を考えた時、小さな「やってみたい」や「できるかもしれない」が浮かんできた。

能登の女性たちが始める挑戦

避難所運営を担うなど、さまざまな場面でスキルやリーダーシップを発揮した女性たちは、地域の中でも一置かれる存在となっていく。それまでは裏方やサポート役として見過ごされてきた力が、非常時の中で可視化されたのだ。声を上げることが「わがまま」なんかではないのだと、こわばっていた空気が、少しずつ和らいでいく。すると制度の外側から、動き出す人たちが



ほくみの学校プチの最終発表会の参加者

現れ始めた。

その流れの中でまず行ったのが、ほくりくみらい基金の事務所や出張で行った「ほくみオープンDAY」だった。地域での活動に関する相談や資金繰りについて、地域の人たちが相談しやすい環境づくりに努めた。

その次に、ほくりくみらい基金独自の対話型ワークショップ「ほくみの学校」を、能登で何か始めようと一歩踏み出した女性向けに限定した「ほくみの学校プチ」を開いた。全5回で、自分の事業アイデアを形にするまでを伴走する場で、地域活動の担い手、支援に関わってきた女性たち12人が参加した。

今回の「ほくみの学校プチ」の着想のヒントになったのが、山形県鶴岡市の井東敬子さんが始めた「鶴岡ナリワイプロジェクト」だった。「やってみたい、できるかも」といった個人のときめきから生まれる、小さなビジネスを実行する人を増やす起業講座やネットワークだ。

永井さんは、井東さんとの出会いについて振り返る。「市民が小さな生業をやっていく形は、今の能登にぴったりだなと思ったんです」。金沢市を拠点に、ひとり親家庭支援に携わる小幡美奈子さんとチームを組んで、参加者に資金調達や情報発信について学ぶ場を提供した。

そんな講座の最終回、最終発表直前のチャットグループでは「手が震えてます」「原稿、まだ直してます」といった



能登半島地震の女性たちの声を集めたヒアリング調査



ほくみの学校プチの最終発表会の様子

震災は、地域の脆さと同時に、潜在していた力もあり出した。会議の席にいなかった女性たちが、今、自らで活躍の場をつくり始めている。

女性が女性を支える循環へ

ほくみの学校プチで、最終発表会の講評を担った井東さんは、ほくりくみらい基金の取り組みについて「全国的にも稀な、行政が絡まない民間主導の地域基金」と位置づける。「うちの地域にも欲しい」と言って簡単にできるものじゃない」と感嘆し、意義を強調した。

そんなほくりくみらい基金では、これまでの伴走支援や対話の中で蓄積してきたノウハウを生かし、事務局が課題を整理・言語化したうえで、解決に



ほくみの学校プチの最終発表会の様子

向けたプロジェクトとして社会に開いている。その実践の一つが、クラウドファンディング機能の実装だ。寄付者が応援しやすい仕組みを整えることで、資金だけでなく共感も集めることを目指している。

見据えるのは、単発の支援ではなく、最終的に「女性が女性を応援する循環」を地域に根づかせることだ。それは、助成金を届けるだけではない。挑戦する人の背中を押し、つなぎ、伴走する仕組みをどうつくるか。その鍵を握るのが「つなぎ役」の存在である。「つなぎ役は可視化されない。だから育てる資金が不足するんです。そこへの焦点が当たるようになったらいいなと思っています」と永井さんは言う。起業などで脚光を浴びるのは、成果



「鶴岡ナリワイプロジェクト」の井東敦子代表

を出したプレイヤーだ。その背後には、相談に乗り、資金を探し、場をつくり、関係をつないできた「黒子」的存在がいる。だが、その働きは数字や成果指標に表れにくい。だからこそ、意図的に投資しなければ育たない。

永井さんは、今後助成金とコーディネート育成を組み合わせたエコシステムを構想している。資金を仲介しながら、人と人をつなぐ。孤立した挑戦を点で終わらせず、線へ、面へと広がっていく。北陸地域全体へ広げたプラットフォームをつくり、その中心に、女性やノンバイナリー、若者、多様なバックグラウンドを持つ人たちがいる風景を当たり前にしたいという。

意思決定の場に当事者がいること。市民起点のパートナーシップが機能していること。女性や若者が、特別扱いされることなく自然にリーダーとして立っていること。それは、遠い理想ではなく、ほくりくみらい基金が現実に変えつつある光景でもある。「次の世代が、もう少し自由に働ける地域にしたいですね」。永井さんは、背筋を伸ばす。

誰もが活躍しやすい場を、「与えられるまで待つ」のではなく、当事者が自ら決め、支え合い、自分たちのためにつくっていく地域へ。小さな積み重ねは、やがて地域の構造を大きく変えていくことになるだろう。その物語が、いま、北陸から始まっている。



最終発表会団体報告の様子

男女共同参画センターから 起こすさざ波。暮らし続けたい 滋賀をつくる

特定非営利活動法人

男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海

世界有数の古代湖・琵琶湖をはじめ豊かな自然とともに生き、自律の精神や進取の気性という気風を培ってきた滋賀県。

その地に、次世代を担う誰もが安心して暮らし続けられる未来を描き、

男女共同参画の推進に取り組んできたのが、

NPO法人「男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海（おうみ）」である。

滋賀県立男女共同参画センター（GINEETしが）の事業を受託する民間団体として、

県や関連組織と連携しながら、性別にかかわらず一人ひとりが

自分らしく活躍できる社会の土壌を築いてきた。

これまでの歩みを土台に、YUIみらいプロジェクトに応募。

そこで新たに立ち上げたのが「しがミモザプロジェクト」だ。

企業など多様なステークホルダーが交流・共創できる「しがミモザベース」をはじめ、

地域に顕在化するジェンダー課題を住民とともに考えるワークショップや、

ユース世代の声を拾い学びを深める「しがミモザカレッジ」に注力している。

地域とそこに暮らす人を大切に思うからこそ、

湖面に広がるさざ波のように、ジェンダー平等の輪を広げている。



（上段左から）勝身真理子理事長、久保川雅子理事（下段左から）木村芽久美さん、佐野栄子さん（2026年2月9日最終発表会参加者）



滋賀県近江八幡市、「しがみらいプロジェクト」

<https://i-you-oumi.com/>

県民活動から生まれた、 IYOU淡海

「滋賀県が好きだから、誰にとっても暮らしやすい地域であってほしい」。今、そんな純粹な気持ちから、長年県内でキャリアを築いたメンバーたちが推し進めているIYOU淡海。「淡海」は、琵琶湖を指す言葉だ。滋賀県は、かつては「淡海の国」とも呼ばれ、琵琶湖は、今もなお「母なる琵琶湖」として人々の暮らしに息づいている。

発足のきっかけは、1993年に立ち上がった「滋賀県男女共同参画社会づくり推進連絡協議会」だった。県域の女性団体のネットワークづくりを目的として、県と連携しながらジェンダー課題のヒアリングなどに取り組んできた。



IYOU淡海メンバーと「しがミモザカレッジ」修了生

1999年には、「滋賀県男女共同参画推進協議会」に改組。2004年からは滋賀県立男女共同参画センター（GINEETしが）の貸館管理運営業務を受託。2008年に法人化し、活動が続いている。2024年には、YUIみらいプロジェクトに参加し、若者世代や多様なステークホルダーへの働きかけなど、行政出身メンバーなどの知見を生かした取り組みを展開している。

働く非正規雇用の女性が多い街

滋賀県は、女性の就業率が全国1位を誇る。しかしその裏側には、非正規雇用率も全国トップという厳しい現実が潜んでいる。結婚や出産を機に離職し、再就職時にはパートや派遣など非正規に回歸する、正規雇用率はいわゆる「L字カーブ」を描く形だ。

この傾向は、家庭内の役割分担と密接に関わっている。滋賀県の調査では、男女ともに「夫婦で家事・育児・介護を分担する」ことを理想とする声が多い一方で、現実には、家庭において女性への負担が集中している。結果として女性は安定した正規雇用を維持しづらく、非正規に追い込まれてしまうのだ。

一方で、滋賀県では40代男性の1割以上が週60時間を超えて働いている。男性の育児休業取得率は50%を超えているものの、ジェンダーロール（性役割）に基づく課題を抱える様子は、国内

全体の現状を投影している。

滋賀に「住み続けられない」事情

また、管理職に占める女性の割合も、全国で37位と低迷。IYOU淡海の理事長・勝身真理子さん自身、数少ない女性管理職の一人だった。県の男女共同参画センターに籍を置いたメンバーの高山朋子さんも「一歩先で活躍している女性のロールモデルが少なかった」ことを覚えている。久保川雅子さんもかつて、小学校の校長として活躍していた女性の一人だ。第一線でその道を切り拓いてきたからこそ、次世代には同じ思いをしてほしくない、と切に願い、活動を展開してきた。

滋賀県で特に女性の非正規雇用率が高い要因として、県は次の二つを指摘している。第一に、製造業が多い産業構造だ。製造業は景気変動に応じて人員調整を行いやすく、非正規を多く抱える傾向がある。企業の需要と、働きたい女性の現状のニーズがマッチしていることで、正規雇用が増えづらいのではないかという。第二に、京阪神のベッドタウンとしての性格である。大阪や京都と長距離を通勤する夫に代わり、妻が子育てを一手に担うことで、就業継続が難しくなるケースがある。

こうした背景から、将来を考える女性には、キャリアと育児を両立させる理想的なキャリアパスを描きにくく、県



IYOU淡海の理事長・勝身真理子さん

外や都市部へ流出する。結果として「滋賀に住み続けられない」構造が固定化しているのだという。

バックラッシュを乗り越えて

滋賀県立男女共同参画センターは、こうした課題に警鐘を鳴らし続けつつ、条例に位置付けられた活動支援の総合的な拠点施設として、さまざまなセミナーや研修、情報発信などを行ってきた。

しかし、2000年代初頭に広がったジェンダー・バックラッシュの波は、滋賀県にも及んだ。ジェンダー関連の講演会では抗議が相次ぎ、図書資料室の蔵書をめぐって批判的な声が寄せられたこともある。その経験を経て、対話を通じた相互理解が必要だと

勝身さんは語る。「ジェンダー平等の理念だけだといまだに身構えられてしまう場面があります。そこで、SDGsや地方創生の視点からのアプローチも含め、課題を共有し、共感を広げようとしています」。地域とそこに暮らす人びとを第一に考える姿勢があるからこそ、丁寧に進めてきた経緯がある。

近年は、滋賀県立男女共同参画センターを拠点に、悩みを抱える女性が集える居場所づくり事業なども展開している。そして今、取り組んでいるのが「しがミモザプロジェクト」だ。ユースをはじめ多様なステークホルダーが学び、交流する中で、共感・共創へと「だれもが暮らしたい、暮らし続けたいし、がの未来」に向けて実践していく試みだ。「しがミモザベース」(プレ会)では、



ファシリテーターとして参加する修了生



最終発表会団体報告の様子



みらいワークショップ@米原

ユース、企業、経済団体、金融機関、大学、メディア、市民団体、国、県市などが、ともにプラットフォームとしての機能発揮に向けた議論や、具体の取組などを検討している。中でも「役割スイッチ研修プログラム」のほか、「しがミモザサミット2025」の開催など、実践的な展開を図りつつ、広く共感を広げ、具体のアクションへとつながうとしている。また、2期目を進行している「しがミモザカレッジ」では、県内の学生などユース世代を対象にしたリーダー育成を行っている。1期生8人は、今もIYOU淡海が実施するワークショップなどの活動にスタッフとして参加するなど、つながり続けているという。

聖泉大学でジェンダーや男女共同参画

をテーマに研究し、IYOU淡海の理事も務める富川拓准教授は、ワークショップなどに若年層の意見が入り込む意義を説きつつ、「ジェンダー課題についてはインターネット上での情報など断片的で、体系的に学ぶ機会がない」と実感している。IYOU淡海では、今後大学などと連携し、若い世代との交流をより深めていくことを構想している。

誰もが当事者として考えるために

2025年8月、米原市男女共同参画センターと共催し「みらいワークショップ@米原」を開いた。市男女共同参画センター所長の鰐田知恵子さんによると、地域課題に関心の高い女性議員や学校教員、福祉関係者、民生委員、さらには地元の中高生と、多世代の参加を呼びかけたという。

このワークショップでは、グループごとに「ジェンダーギャップを放置した社会」の最悪のシナリオと、「解消された社会」の最高のシナリオについて、意見を出し合う形で進化した。最悪のシナリオでは「仕事や給与で格差が拡大する」「子どもがいない」「就職の場が近くにない」など、参加者から不安定な未来像が示された。一方、最高のシナリオでは「自然が豊かでいつでも帰って来られる」「すぐに近くに頼れる人がいる」「多世代が集える居場所がある」といった希望が語られ、会場の空気は次第に明るくなっていった。



最高のシナリオ(左)と最悪のシナリオ(右)

ファシリテーションを担ったIYOU淡海の木村芽久美さんは、「さまざまな世代が混ざること、経験値やライフステージによって異なる意見やアプローチが出てきます。ジェンダー課題

を、まずは自分ごととしてとらえることが大切だと思います」と振り返る。

暮らしを見つめ、潜在化しているジェンダー課題を可視化する。その課題を社会全体で共有し、誰もが当事者として考え、行動につなげる。こうしたワークショップは、行政だけでは生み出しにくい柔軟性と実効性を持っている。実際、県の職員もこれまでのワークショップに参加し、その効果を肌で感じているという。

県女性活躍推進課の佐保田ます美課長は、「金融機関や製造業、地域団体、学生など、まったく違う立場の人たちが同じテーマで意見を交わす。そこで“自分ごと”として考え、行動に移していく。行政の事業ではなかなか実現できないことを形にしているのがIYOU淡海です。異なる立場の人が一堂に会するからこそ、気づきが広がる。参加者が継続的に関わる仕掛けは、行政にはできない強みです」と話す。

次世代を見据えた滋賀の姿

ワークショップの最後には、「最高のシナリオを実現するために、今の自分のできることをアクションプランとしてまとめた。飛び交ったのは、「若者の政治参加」や「教育の充実」、「若者が意見を言える社会」などの意見だった。全体発表を担当した中学生は、「日常の中で、若者の意見を取り入れてもらえて



IYOU淡海の木村芽久美さん

いると実感できていません。自ら学校の外に出て行かないとその機会がないのだと思います」と訴える。また、自らの将来を考えた時、県内では「働く場所が限られている」ことも感じている。

たとえば地元が好きでも、魅力的で働きやすい職場がなければ、県外へ出るしかない。勝身さんは、「男性の育休取得をはじめ、働き方改革を進める企業も増えてきたなど、時代とともに働き方は大きく変化してきました。女性の管理職登用が進んでいない県内企業の中には「どう進めたらいいかわからない」という率直な意見も聞きます」と、現状に触れる。

そんな課題に直面する滋賀県の男女共同参画施策を巡って、佐保田課長は次のように話す。「働く場での意識や制



滋賀県大津市にある滋賀県庁

度の変化が、家庭や地域に波及する。だからこそ、企業と一緒に進める必要があると思っています」

「IYOU淡海をハブにしていける」

2015年度、佐保田さんの発案から創設されたのが「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」だった。認証基準は32項目あり、1つ星から3つ星までの段階で企業を評価する仕組みで、とりわけ3つ星は「女性管理職比率30%以上」を必須条件とする全国屈指の厳しさを誇る。佐保田さんはこの意義を強調する。「取り組みを『見える化』し、社会に発信することで企業が人材獲得で選ばれるきっかけになる。学生や保護者からも、安心して就職できる会社だと

受け止めてもらうことができるんです」現状に危機感を抱く企業や、県内で増えつつある女性活躍推進認証企業と、地域活動をつなぐことも課題の一つだ。それが、若い世代が働きやすい企業を増やすことにもつながる。さらに認証を受けた企業が社内改善だけにとどまらず、IYOU淡海のような地域プロジェクトへ従業員を送り込む仕組みが生まれれば、波及効果は一段と大きくなる。

佐保田さんは言う。「せっかく前向きに取り組む企業があるのだから、その力を地域と結びつけたい。IYOU淡海のような場をハブにすれば、県の制度と地域の実践を両輪で回すことができるのではないだろうか。地域に入って多様なステークホルダーを巻き込みながら進められる民間と行政が、役



県女性活躍推進課の佐保田ます美課長

割を分担しながら進めることで、滋賀のジェンダー平等は確実に前へ進むと信じています」。制度や数値目標を掲げる行政と、県民に寄り添い行動を促すNPO。両者が補い合うことで、単発で終わらない「続く仕組み」を目指す。そのために、今後はIYOU淡海を中心に、県内の男女共同参画センターをはじめ、企業や行政など多様なステークホルダーが交流・共創できるプラットフォーム「しがミモザベース」の構築を目指している。ともに事業を実施しながら、「参加してみたらタメになった」と思えるような取り組みを積み上げていきたいと考えている。

人のつながりが未来をひらく

IYOU淡海の活動を支えるのは、制



県女性活躍推進課(左2人)とIYOU淡海メンバー(右2人)

度や資金だけではない。メンバー自らの足で、一人ひとりに参加を促す丁寧な姿勢や、人から人へとつながる縁である。勝身さんは「やっぱり人が一番の財産。人の力だと思っています。メンバーがた

くさんいるわけではないけれど、少数精鋭のチームです」と胸を張る。今、ここに、表向きの呼びかけだけではなく、対話と信頼関係の積み重ねによって、多様なステークホルダーと共感を広げ、共創につなげようとする動きが、少しずつ広がっている。

さざ波から広がる共創

ジェンダー平等は、一朝一夕ではなし得ない。勝身さんは続ける。「活動に関わった一人の一步だったとしても、50人いれば50歩になるんです」。一つひとつのアクションが積み重なることで、社会全体に波紋が広がっていく。そうすれば、大好きな滋賀を、良い形で次世代に引き継いでいくことができる。高山さんは、「滋賀にずっと住むことを考えている若い子の声を聞き、地元に対する愛着を持ち続けてほしい」と思いました。ジェンダー平等がそこに寄与していると、少しでも知ってもらえたなら私たちの活動の意味があると思います」と話す。

2025年末に予定しているサミットでは、これまでの実績や若者の活動成果を披露し、賛同者を着実に増やし共感を広げる場とすることを目指している。多様なステークホルダーが一体となり、小さなさざ波が広がり、大きな共創のうねりへと育ちつつある。「ともに考え、ともに動くことで地域の



IYOU淡海の久保川雅子さん(左)、佐野栄子さん(右)



IYOU淡海の高山朋子さん(左)

未来は変えられる」。その信念こそが、活動の根底にある。IYOU淡海の挑戦は、地域に眠る可能性を呼び起こし、滋賀から社会を変えていく力を秘めている。

「私の悩み」は、社会の問題。 人と企業と地域をつなぎ、 仕事も子育ても諦めない松山に

特定非営利活動法人
ワークライフ・コラボ

育児とキャリアの狭間で悩む女性たちが、
安心してつながれる居場所をつくりたい。

そんな思いを原点に、NPO法人ワークライフ・コラボは2009年、
愛媛県松山市で発足した。身近なロールモデルの不在から将来像を描けなくなり、
ライフステージの変化を機に会社を退職した経験を持つ

同市出身の代表理事・堀田真奈さんたちの切実な声は、
やがて子育てや家事を女性に偏らせてきた「社会構造」そのものへと問いを広げていく。

キャリア相談や、地域全体で子育てを担う事業などを重ねながら、
YUIみらいプロジェクト採択後は、ジェンダー視点を持って

自らアクションを起こす人材を育てる「えひめまつやまみらいづくりプロジェクト」や、
地域全体の理解増進を目指す「まつやまジェンダーサミット」を展開。

女性や次世代が、その人らしく働き、
生きられる未来に向けて、変化の種をまき続けている。



堀田真奈理事長
(2026年2月9日最終発表会参加者)



愛媛県松山市、「小さな変化を起こしていこう!プロジェクト」

<https://www.worcolla.com/>

キャリアを巡る原体験

「仕事は好きだったのですが、将来のキャリアを考えることは一切なかったし、社内でも子どもを育てながら働いてる女性はい人もいませんでした。子育てしながらキャリアを築く成功体験が見えなかったんです。結婚をきっかけに、霧がかかったように先が見えなくなり、退職しました」

大学卒業後、就職氷河期に掴んだ旅行会社で、2人目の女性営業職として就職した堀田さんは、法人営業や企画提案などの仕事にやりがいを感じながら働いていた。好成績を収めていたが、当時女性社員への風当たりは強く、「結婚後も子どもを育てながら働き続ける女性」の姿はなかったという。そんな行き詰まりを感じて転職した別の旅行会社でも、同様だった。結婚を口にした途端、「パートでもいいよ」「無理しなくていいんじゃない?」といった言葉が返ってくる。「配慮」として語られる言葉は、女性のキャリアが当然のように途切れる前提で扱われていることを突きつけてもいる。

当時はまだ、「ジェンダー」や「構造的課題」といった言葉で自らの違和感を説明する術を持っていなかったと話す堀田さん。育児休業制度の存在も、相談できる場所も、ロールモデルも、身近にはいなかった。ただ、「続けたいと思っているのに、続けられない気がする」という霧の中にいるような感覚だけがあったという。

社会側の理解が進んでいない中で、仕事と子育てを両立しようとすれば、努力や工夫だけではどうにもならない壁にぶつかる。個人の頑張りだけでは到底乗り越えられないのに、その苦しさは「自己責任」や「覚悟の問題」として処理されてしまう。その経験が、堀田さんの中に強い疑問を残した。

転職や出産・子育てを経験する中で、同じような悩みを抱える女性たちと出会っていった堀田さん。職場を離れざるを得なかった人、非正規で働き続けてきた人、能力や経験があっても「自信がない」と口にする人たち。話を聞けば聞くほど、それぞれの悩みは違っていて、実はよく似ていた。そうした気づきから、女性たちが集まって話せるコミュニティとして、会社員の傍らで「ワークライフバランス向上委員会」の運営を始めた。2009年には、松山で働く女性の当事者団体として、NPO法人ワークライフ・コラボを立ち上げる。

目指したのは、仕事と暮らしを両立したいと願う、「ごく普通」の女性たちが、無理なく選択できる環境を地域につくること。女性が女性を応援すること。そのためにも必要なのは、「身近な人の悩み」を、声として集めることだった。

「地域らしさを生かす」方法への共感

ワークライフ・コラボ理事の高橋浩子



ワークライフ・コラボ理事の高橋浩子さん

さんは、夫の転職を機に東京から松山へ移住し、約13年間専業主婦として暮らす中で、「社会や自分自身への感覚が鈍っていく感覚」に焦燥感を覚えるようになっていった。子どもの成長を前に、このままではいけないと感じていたころ、働き始めた地域の公民館に届いていた冊子を通じてワークライフ・コラボの存在を知った。冊子は、愛媛で働く身近な女性10人を紹介しながらそれぞれのワークライフバランスについて説くものだった。高橋さんは、自身や身近な女性たちのキャリアについて振り返る。「周囲では商社や金融に就職する友人が多く、そこに行けば、いい人に出会えるから、という理由もセットで語られていました。いわば『商社マンの妻になる』こと自体が、一つのステータスとして共有されていた感

覚です」

当時はまだ、「ワークライフ・バランス」という言葉自体が、都会のどこか遠い出来事のように捉えられていた時代。しかしその冊子では、「都心だけで通用する方法ではなく、この地域らしさを生かすやり方」を提示していたのだ。アプローチに共感した。その後、SNSで見かけたスタッフ募集に応募し、団体に関わるようになったのだという。

当事者としての強みを生かして

設立から十数年。ワークライフ・コラボが積み上げてきたのは、ワークライフ・バランスを「個人の工夫」や「自己責任」の問題としてではなく、「企業や地域の構造の課題」として捉え直すための回路だった。

受付や補助業務は女性が担うもの、育児は取れても復帰後は「マミートラック（出産・育児を理由にキャリアコースから外されること）」に乗せられ、キャリアの行方は曖昧になる。そうした慣習が組織の中に染みつくことで、働く人たちの選択肢は静かに狭められてきた。

その構造に風穴を開けるには、外から正論を投げかけるだけでは届かない。だからこそ堀田さんたちは、働く女性自身でつくる当事者団体として、地域や企業の内側に入り、対話を起点に変化を起こす方法を選んできた。「私たちの団体は、それぞれが悩みや葛藤を抱えながら

手探りで進めてきた。その経験そのものに、本当の強みがあるんだろうなと思います」。堀田さんは、そう振り返る。

活動拠点の松山市は、三世代同居や親が近距離の家庭も多く、家族の支えを背景に働き続けやすい一方で、生活に一定の「余裕」があるからこそ、変化のスピードは緩やかとも言われる。産業構造を見ると、サービス業が中心で、「母親自身がジェンダー格差のしんどさを経験したから、愛媛では就職せず県外に出たほうがいいと娘世代に勧める」という声が聞かれることもある。

ただ、時代の変化とともに課題の輪郭は少しずつ変わってきた。女性活躍やワークライフ・バランスという言葉は浸透し、制度導入も進んだ。その一方で、人口減少と人手不足が深刻化し、働き手や地域の担い手をどう確保するかが企業・



自治体にとって現実的な課題となっている。こうした背景の中で、ワークライフ・コラボの活動も、次第に「ジェンダー平等の実現」へと軸足を移していった。

見えない「ドア」を探して

ジェンダー不平等な社会を説明する際、彼女たちはよくこんな比喻を用いるという。建物の入り口に立ったとき、男性には自動ドアが用意されているのに、女性には手動でこじ開けなければならぬドアがある。あるいは、そもそもドアの存在に気づかず、遠回りの道を探すことになる人もいる。誰もが「ドアがあること」に気づける社会が、ひとまずの最低ラインだ。そのための啓発と対話を、活動の中心に据えてきた。



ワークライフ・コラボで活動する米子真理さん

同団体で活動する社会保険労務士の米子真理さんは、子育てをしながら働く女性の多くが「手に職」を選ばざるを得ない状況や、女性社員にだけ押し付けられる業務、セクシユアルハラスメントなどに違和感を抱いてきた一人だ。ワークライフ・コラボと関わる中で、「過去に感じていたしんどさの背景には、ジェンダー不平等という構造があったのだと腑に落ちた」と語る。

また、アドバイザー会員でピア（当事者）カウンセリングコーディネーターの田中菜さんは、「知らないから選べない、をなくしたい」と話す。ワークライフ・コラボとタッグを組みながら、子育て中の女性が孤立しないよう、地域の中に駆け込み寺のような居場所をつくることを目指している。



アドバイザー会員の田中菜さん



最終発表会団体報告の様子



当事者が自らの経験を言葉にし、構造として共有する。そのプロセスが、次の当事者の気づきや行動を生み出していく。ワークライフ・コラボの活動は、そうした静かな循環の上に成り立ってきた。

問いを共有し、対話する場をつくる

ワークライフ・コラボが、今回新たに焦点を当てているのが「企業の中堅層」だ。YUIみらいプロジェクトの取り組みの一環として、2025年9月から開講した「えひめまつやまみらいづくりプロジェクト2025」では、企業に勤める20代後半～40代の中堅社員を対象に、全5回の連続講義を行った。

若手でも経営層でもない、現場を知り、



中堅社員向けプログラムに集まった参加者

組織の日常を実質的につくっている世代。彼ら・彼女たちが声を上げられるかどうか、職場の未来を左右する。にもかかわらず中堅層は、「忙しさ」のもとに学びや対話の機会を後回しにされがちだ。問題意識を持つについても、言葉にできないまま抱え込んでしまうケースは少なくない。

だからこそワークライフ・コラボは、「気づき、言葉にし、発信できる人を増やす」ことに主眼を置いたプログラムへと舵を切った。中堅層が若手にとつてのロールモデルとなり、職場の定着を左右する存在であること。さらに、キャリアや価値観の転換期にあり、上からも下からも挟まれやすい立場だからこそ、対話を通じて視点の更新が組織全体の変化につながると考えたからだ。「私たちは答えを持っているわけではありません。でも、言

葉にできないモヤモヤを、いろんな人と対話しながら共有できる場になったらいいと思っています」。堀田さんたちはそう期待を込める。

多様な人が働ける社会に

その現在地が、取材当日の会場に立ち上がっていた。会場に入ると、まず促されたのは「肩書きを置く」こと。受付で渡された名札に書くのは、本名ではなく「ニックネーム」だ。少し戸惑いながらペンを動かす参加者に、運営側はこう説明する。「役割や立場をいったん脇に置いて、一人の人間として会話してほしい」

このプログラムの狙いは、知識のインプットだけではない。対話を通じて、自身の言葉を育てること。そのための空間づくりから、丁寧に設計されていた。

講義の中で、堀田さんが繰り返し伝えていたのは、働き方改革や女性活躍は「制度を入れれば終わり」ではない、という点だった。制度を整え、言葉を広げてきた過去10年。けれどこれからの10年は、本気で「人を大事にする」企業を増やしていかなければ、地域そのものが持たない。従来の「無制約に働ける人」を前提にした組織は、すでに現実と噛み合わなくなっている。だからこそ必要なのが、中堅層が職場の課題を言語化し、仲間をつくり、対話と発信を繰り返していくことだ。合言葉は「受信と発信」。周囲の声を受け取り、自分の言葉で返す。その往復運動こそが、職場



とまちを変えていく土壌になる。

参加者の一人である女性は、「多様な人が働ける社会になっていかないといけないと感じています。労働人口が減る中で、働きがいと働きやすさの両方を備えた企業が増えてほしい。そうした課題を地域に広げていく点で、ワークライフ・コラボにはこれから頑張ってほしい」と話した。

また、同団体の賛助会員で、県内企業で育休を取得した男性社員は、こんな疑問を投げかける。「育休を取ったことや、家族のお弁当を作ったことを『よくやっているね』と褒められることがあります。でも、それは男性がやっているから珍しいだけではないでしょうか。女性だったら、同じ言葉をかけられるのでしょうか」「ジェンダーギャップは個人の問題ではなく、構造の問題だと理解を促す団体があることは、愛媛全体にとって意味があると思います」

対立せず、じわっと風穴を開ける

「ジェンダーという言葉に、身構える人は少なくありません」。堀田さんたちが何より大切にしているのは、地域の中で対立を生まないことだ。

「ジェンダー平等を目指す中で、誰かを糾弾したいわけではありません。地域の中で、じわっと風穴を開ける。そのため、まずは安心して話せる場をつくり、違和感を言葉にできる人を増やしたいんです」

日々の業務や人間関係の中で、「あ、これっておかしいのかもしれない」と静かに気づく瞬間がある。声を荒らげるほどではないけれど、これまで飲み込んできた違和感。そうした小さな気づきこそが、変化の起点になる。

かつての「女性が頑張る」ことを前提としたエンパワメント型の支援から、個人に委ねない構造変革へ。堀田さんはこう語る。「ワークライフ・コラボとして活動しなくていい未来が、私にとつてのいい未来。子どもが性別に関係なく学びや職業を選択できるように、『昔は女性活躍って言葉があったよね』と笑って話せる社会になってほしいと思っています」

この思いに応えるように、愛媛県少子化対策・男女参画課の藤本久美課長も、「個人それぞれが望む未来を描ける愛媛であってほしいし、そうしていかなければならないと感じています」と話す。

「私の悩み」は、社会を動かす入口になる

ワークライフ・コラボの活動は、今もなお更新され続けている。それは、完璧な答えにたどり着いたからではない。社会や働き方が変わり続ける中で、問いそのものを変化させてきたからだ。活動の出发点は、「子育てをしながら働き続けられるか」という切実な個人の問いだった。やがてそれは、「なぜ続けられないのか」「何が選択肢を狭めているのか」という社会の問いへと広がり、今では「この構造のままで、地域や企業は持続できるのか」という、より根源的な問いへと向かっている。

一人で拳を上げるのではなく、身近な人たちと対話しながら、少しずつ言葉にする。自分の職場や地域の文脈で語れる言葉を持つ。その積み重ねが、制度を動かし、組織の前提を更新していく力になると信じている。

「私の悩み」は、とても個人的で、小さなものに見えるかもしれない。けれどそれは、社会が変わるきっかけでもある。松山で起きている変化は、特別な誰かによる劇的な改革ではない。日々の現場で交わされる対話と、気づきを共有する人の輪が、じわじわと広がっているだけだ。その「じわっとした変化」こそが、次世代の松山の基盤をつくる。

あなたの違和感は、どこから来ているだろうか。そして、それを誰と、どんな言葉で話してみたいだろうか。

福岡の 女性管理職たちがつなぐ、 ジェンダー平等な社会へのバトン

一般社団法人
WE-Next

「次世代を生きる人たちに、働きやすい社会を残したい」

そんな想いを込めて、女性管理職中心に手を取り合ってきた団体がある。

ジェンダー平等な社会を次世代に――を理念に掲げ、

福岡市を拠点に活動する一般社団法人「WE-Next」だ。

前身である「女性の大活躍推進福岡県会議」の意思を受け継ぎ、

女性管理職同士がつながるネットワーク「WE-net」を中心に活動を続けてきた。

2023年、YUIみらいプロジェクト「ジェンダー視点のある地方創生助成」の

採択をきっかけに法人化してからは、

経営者層に向けて意識変容を促すプログラムやセミナー、

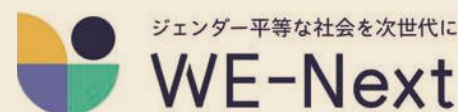
若年層向けのプログラムなど活動の幅を広げている。

誰もがジェンダー平等を実感できる社会の実現を目指して、

今日もエンパワーメントのバトンをつなぎ続けている。



(上段左から)高山健司共同代表、佐々木圭子理事、(下段左から)
高見真智子共同代表、武富恭子理事(2026年2月9日最終発表会参加者)



福岡県福岡市、「ふくおか ジェンダー主流化プロジェクト」

<https://we-next.jp/>

ネットワークから始まった

「WE-Next」

「将来のキャリアに不安を抱えているのは、社内で私だけかなと思っていたんです」

メンバーの一人がこぼしたそんな言葉に、女性たちが深くうなずいた。「会社の中で数少ない女性社員だった上、入社当時は育休制度なども整っていませんでしたから。だから管理職になって初めて皆さんとお会いしたとき、『共感してくれる仲間をやっと見つけた』と感動しました」

過去の参加者たちが口々に評する女性管理職ネットワークWE-netは、2025年現在で11期目を迎えた。2013年にWE-netの前身団体が運営し始めてから、さまざまな業界・業種に勤める部長・課長級の女性社員(職員)300人以



2025年5月に開催されたWE-Net11期目のミーティング

上に参加してきたという。

園田理恵さんは、社内で女性活躍を推進する部門のリーダーに抜擢されたことを機に、2015年に2期生としてWE-netに参加した。当時40代後半にさしかかり、「自分自身のキャリアや、これからの人生をどう進んでいったらいいのだろう」という不安を抱えていた時だった。異業種のメンバーとの出会いで「管理職でもみんな、それぞれ悩みながら進んでいるんだということがわかって、肩の力が抜けたんです」と振り返る。

同じような悩みを持っていた先人も多かった。園田さんはその後、キャリアコンサルタントの資格を取得し、今も職場で活躍している。「今思えば、あれがキャリアのターニングポイントだったと思います」。自ら得た発見などを後輩メンバーにもつないでいきたいと、WE-net修了生が新規生を支援する「サポーター制度」を発案した。

一方、9期生として門を叩いた野上千寿さんは、社内で初めて産休・育休制度を取得し、管理職に就任した女性社員だった。「社内で一人、(ダイバーシティー経営などの大切さについて)どうやって男性上司に伝えたらいいのかわからずにいました」と打ち明ける。「働き方について相談すると、社内では『特別扱いじゃないの?』とか、『自分で選んだことですよ』と返ってきてしまう。手詰まりでした」。だから、「このネットワークで皆さんのお話を聞いて、悩んでいるのは自分だけじゃなかったんだって思えたんです」



WE-Net 2期生の園田理恵さん

今は、女性管理職の数も増えてきた。キャリアパスも広がっている。「後ろに後輩たちが控えているんだと思うと、私たちが変えていかなければ、と身が引き締まる思いでいます」

私生活に好影響を与えた気付き

活動に加わってから、周囲との関わり方に変化があったメンバーもいた。WE-net10期から継続して携わる井戸下奈緒さんは、幼いころから早く自立したいという思いがあり、短大を卒業してすぐ結婚した。「ようやく親元を離れて、自立できたと思っただけです。でも……。手に職をつけたいと資格取得や就職を希望するも、家族の伺いを立てていたという。『最初はアルバイトでしたが、徐々に』仕



WE-Net 9期生の野上千寿さん

事って楽しいかも」って思えるようになっていったんです。その後、取得した資格を活かして正社員として働くようになり、キャリアを積んで管理職に就いた。WE-netやメンバーとの対話を通じて『女性はあるべき』といった思い込みに縛られていたことに気づき、その気づきは私生活にも好影響を与えています。これまで井戸下さん一人で抱えていた夫婦間の家事分担を見直し、今では自分の好きなことにも我慢せずに時間を使えるようになり、夫婦関係も良好になったという。井戸下さんは続ける。「先人の方たちが切り拓いてくれた道があるからこそ、私たちもその後を歩める。WE-netの活動を通して、『さらに次の世代にバトンを渡せる人になれるかもしれない』って思うんです」



周囲との関わり方やジェンダー観の変化を話す井戸下奈緒さん

経済界が連携した、 福岡の「女性活躍推進」

参加メンバーにさまざまな変化をもたらしたWE-Netの前身は、2013年に発足した「女性の大活躍推進福岡県会議」だった。「女性の活躍は喫緊の課題」との共通認識から、故・麻生渡氏（元福岡県知事）が旗振り役となり、2人の共同代表を筆頭に経済団体、大学などを巻き込んでいったという。経済界による取り組みは、全国でまだそう多くはなかった。大活躍推進福岡県会議の主要プロジェクトの一つとして、WE-Netの1期目は、数少ない女性管理職20人弱をかき集めるようにして始まった。

経済団体の合併に伴い、2021年には「女性がリードするビジネスと社会の

た、株式会社読売西部サービスの五島慶太社長は振り返る。「リアルボストークでは、福岡のトップランナー（地域を代表する企業経営者）の視点や考えを聞けて勉強になりました。登壇したボスたちは、あるべき姿をはっきり持っておられ迷いが無い。課題をどうブレイクスルーするかという視点を持っていること、またトップが仕組みを作りかえていく意識があることが大事だと思いました」

そんな五島社長がジェンダー課題を意識するようになったきっかけは、同社管理職で、WE-Netサポーターの井戸下さんの活躍だ。「私自身、これまで男女で仕事を分ける感覚はなく、女性も仕事をするのが当然という感覚でした。今のボストにつくまでジェンダーの課題が自分事ではなく、意識に及んでいなかったので



WE-Netのサポーターとして、今も活動に携わるメンバー



最終発表会団体報告の様子

広がりを見せている。

そんな九経連の第2期中期事業計画には、「ジェンダー主流化の取り組み」としてWE-Netプロジェクトとの連携が位置づけられた。これは新たな方向性を示す流れだと、WE-Net理事の佐々木圭子さんは言う。「九経連さんの事業として私たちのネットワークが続いていく、ということは、地元にとって大きなインパクトだと思っています。これは私たちにとって、大きな変化でした」

高山健司共同代表も、WE-Netの事務局移管による影響を実感している。

「九経連さんと一緒に推進していく体制を作れたことは、これまでで一番大きな成果だと思っています。事業計画の中に私たちの名前を入れてもらえるなんて、本当にすごいことです」

福岡から九州全体へ広がる ネットワーク

活動を続ける中で、11期目と安定してきた女性管理職ネットワークWE-Netは、2025年から、地元の総合経済団体「一般社団法人九州経済連合会」（九経連）が事務局を担うことになった。福岡県内にとどまらず九州地方全域から参加を募ることで、ネットワークはさらなる



WE-Net理事の佐々木圭子さん

女の子だから？

目の前にはなかった選択肢

どうして、当初「女性管理職」に焦点が当たったのか。その背景には、この地域に根付くジェンダー課題があった。

「福岡県の人口は増えていますが、あくまで社会増。そして、若い女性が多い。理由はなんだと思いますか」。WE-Netの高見真智子共同代表は、問いかける。「九州出身の女の子たちにとって、親が進学や就職を許してくれるギリギリラインが福岡だったんです」。育児や介護のケア要員として、縁談のためとして、選択肢を限られてきた（限られている）女性は、多くいる。

「男の子たちは上京するなどしていくけど、女の子たちは福岡に集まります。その交差点が福岡なんです。それなのに、彼女たちは十分に活躍できていなかったし、その余波は今も残っています。男女の賃金格差も。これって、おかしいことだと思いませんか」

佐々木さんも、自身の経歴を振り返る。「かつて理系の博士研究員をしていたときに、私は性差を感じたことがない、と思っていました。でも本当にそうでしょうか。今思えば、知らないだけだったんです。同じ世界で先を行く女性の先輩が身近にいないことで、キャリアの選択肢を狭めていたんですね」

佐々木さんはその後、学内の女性研究者支援プログラムへの参加をきっかけ

変革「WE-Netの会」として仕切り直した。そんな中で、2023年にYUIみらいプロジェクト「ジェンダー視点のある地方創生助成」へ応募し、「一般社団法人WE-Net」として法人化。新たなスタートを切ることになった。

YUIみらいプロジェクトに採択されてからは、女性管理職ネットワークWE-Netにとどまらず、経営者層へ意識変容を促すイベントやプログラムも加えた。福岡経済界のトップ経営者が女性管理職比率の向上などを語る「リアルボストーク!」、ジェンダーの視点で人的資本経営に取り組む中小企業と経営者に向けた「ジェンダー主流化ブートキャンプ」、金融庁の審議官を招いた特別セミナーなど、多岐にわたる。

直近の経営者対象事業全てに参加し



株式会社読売西部サービスの五島慶太社長



1期生の土谷和子さん

に、学術人材の育成や、ジェンダー課題を意識するようになったと言う。自身にも、結婚や出産など、ライフステージの変化があった。

「自分のキャリアに後悔はありませんが、当時はできない／しなきゃいけないと思い込んでいたことも多かった。もしたかさんの選択肢が見えていたら、どんな道を歩んでいたでしょうね」

「結婚するまで福岡（実家）は出ちゃいけないと言われた」、「女性は採用枠が少ないからと、運任せな選出方法で不採用になった」、「就職していいかどうか夫に伺いを立てていた」――メンバーたちも、それぞれ女性であることを理由に選択肢が限られたり、理不尽な言葉を受けかけられたりした経験があった。

働きたいけど、働けないジレンマ

必死に掴み取った就職先。だが、女性の雇用が進んでいなかった会社などでは、制度が整っていなかったり、出産を機に「マミートラック」（育児を担う女性が会社都合で出世コースから外されてしまうこと）に陥ったりすることもあった。

1期生の土谷和子さんは、入社当時のことを打ち明ける。「女性は結婚したら辞めるのが当たり前、ましてや子どもが生まれたら当然辞めるという空気でした。ですから夫も『自分が家族を養う』意識が強く、私が仕事を続けることには懐疑的。子どもたちが幼いころは会社を続けながらワンオペで子育てしていました。次第に働くことに理解を示してくれました」

土谷さんはその後管理職になったが、



1期生の高鍋優子さん

と言っているのに、やる気がないと受け止められてしまう。同じような話は、さまざまな会社で伺います。賃金差や昇進格差は、コミュニケーションの課題からも生じている。だからこそ、と高見共同代表は続ける。「社内の昇進率や給与に男女差があることをデータ化して、ちょっと考えませんか、と上層部に提案していくことはとても大切なことだと思います」

2025年3月に開催した特別セミナーでは、そんな「男女間賃金格差」や「人的資本情報開示」に焦点を当て、金融庁の新発田龍史企画市場局審議官らを講師に招いた。福岡を牽引する大企業、中小企業の経営者や役員が参加し、終了後のアンケートでは、「ジェンダー平等について、日本は構造上の問題があるという点が非常に大きな気づきを得た」、「まずは一步を踏み出さないといけないと強く思った」、などの反響があったという。これは、前身団体が推し進めた「女性活躍推進」から「ジェンダー平等」へ、スケールを広げたムーブメントを見据えるメンバーの自信にもつながった。

福岡や九州における、女性の活躍やジェンダー平等の実現への課題について、五島社長は推察する。「（地域によらず）余裕がない、ということではないでしょう。構造的な課題に踏み込む必要があるのが現実。余裕があれば、知恵を出す。特に中小企業が多い地域では、経営者の意識改革が重要なファクターになると思うのです」

当時は女性が昇進していくことも含め、働き続ける選択肢がない状況だった。結婚・出産した女性は戦力外通告。女性活躍を推進する制度も担当者もいなかったため、自ら手を挙げ、社内の意識改革や制度づくりを進めた。

今はWE-Nextで、「次世代と協働するジェンダー平等な社会づくり」を目的としたユース×政治家ワークショップを担当している。土谷さんは力を込める。「家族や周囲の理解がないままだと、女性へのびのび働き続けることは難しい。だから、娘たちを含む次世代が少しでも働きやすくなるような社会の実現に少しでも貢献したいと思っています」

同じく1期の高鍋優子さんは、支店長をしていたときに、社内で本格的な女性活躍推進の取り組みが始まり、推進担当者として人事部へ異動した。そのころには、活躍する女性社員も増えてきた。ただ、人材を育成する中で、ある壁にぶつかったという。

「特に難しかったのは、男女の役割分担意識でした」と、高鍋さんはこぼす。時代の移り変わりとともに、結婚や出産を経ても退職する人は減ってきた。育休明けの女性たちの時短勤務も増え、それ自体は、いい変化はなはずだった。

「どうすれば、女性たちが仕事を続けたまま育児・家事を両立できるのかばかり考えていました。早く帰っていいよ、と声をかけるけど、それでは女性がますます仕事から遠ざかってしまう」。ジレン

このボタンを、次世代につなぐ

WE-Nextとして、今後、どんな未来を描いていこうとしているのか。

実は、法人化を決めた2024年、「女性がリードするビジネスと社会の変革」としていたWE-Nextのキャッチコピーを刷新する機会があった。理事の佐々木さんは、当時を思い返す。「最初の案には、『ジェンダー平等な未来を』というワードが入っていました。でも、メンバーの一人がふと『その未来、私たちがってほしいよね』とこぼしたんです」新しいキャッチコピーは、自分たちの世代も含む言葉である「社会」に変更し、「ジェンダー平等な社会を次世代に」に決まった。満場一致だった。

高山共同代表は「まだスタートではあります。着実に前進しています。女性管理



インタビューに応じる高山共同代表



WE-Next広報担当リーダーの初村清香さん

マだった。「正直、男性のワークライフバランスを整えようという発想がなかった。家庭内での性別役割分担に目を向けないまま女性に仕事でのさらなる活躍を求めているので、女性にばかり負担をかけることになってしまっていたのではないかなと思うんです」

自信がない？

立ちほだかる昇進の壁

高鍋さんは続ける。「私が働いていた会社では、上司などから人前に立つ仕事などを頼まれると、『いや、私なんてとてもそんな...』って断る女性が多かった。自信がないこともありですが、自分一人が目立ってしまうことを避ける風潮があったように思います。でも、WE-Net

職のネットワークから始まり、今後は女性のリーダー育成も念頭に置きながら、世の中を少しでもいい方向へ変えていこうと動くこと。それは巡り巡って、地元の経済活性化にもつながるはずですよ」と話す。「若い世代や男性など、多様な人たちに参画してもらう機会があったらと思いますし、何よりWE-Nextの活動をもっと多くの人に知ってほしいなと思っています」

私たちが世の中を変える、その日まで

YUIみらいプロジェクトに採択されて間もない2024年1月のキックオフミーティングで、参加メンバーらの印象に残る場面があった。

福岡県内の学生と、企業役員などの大人が集まり、ジェンダー平等が進んだ未来で起こってほしい「最高のシナリオ」と、そのために何ができるか知恵を出し合った。女性役員が増えること、男女で子育てや仕事をすること、格差がないこと――。それぞれが思う未来像が次々と出てきた。

その中で、ある学生が発言したという。「女性の私が、総理大臣になって世の中を変えます」。胸を打たれた。彼女一人に全てを背負わせることはないが、この言葉は目指す未来を同じくする、WE-Nextメンバーたちの原動力になっている。

「次世代には同じ思いをしてほしくない」。決して軽くないボタンだから、手をつないで、次の一歩を目指している。



ジェンダー主流化ブートキャンプに参加した五島社長（上段右から2番目）

にいる女性管理職の仲間たちは違った。冒頭の挨拶や司会などを頼まれたら、みんな『わかりました、私やりますね』って、二つ返事で引き受ける。すごく驚きました。こんな景色を、後輩たちにも見せてあげたいと思いました」

謙虚さは、女性にとって「昇進をはばむ壁」でもあると、メンバーは口を揃える。WE-Nextで広報担当リーダーの初村清香さんは言う。「男女で抱えている課題は違うのに、同じテーブルに乗せてしまふんです。そこで謙遜してしまうと、昇進のチャンスは回ってこなくなる。能力を評価していた上司は『せっかく目をかけたのに』と傷つき、女性は『そんなつもりじゃなかったのに』となってしまう」

高見真智子共同代表も、賛同する。「女性社員たちは、自信がなくて『いいです』

新しいレールを敷く。 北海道でつくる ジェンダーコレクティブ

公益財団法人

さっぽろ青少年女性活動協会

北海道で、ジェンダー平等はどこまで進んでいるのか―。

都道府県版ジェンダーギャップ指数は3分野で最下位の47位と、厳しい現実が突きつけられ、社会構造としてのジェンダー不平等が根強く残っていることを示している。そんな課題に40年にわたり向き合ってきたのが、

公益財団法人「さっぽろ青少年女性活動協会」だ。婦人文化センターから女性センター、そして現・札幌市男女共同参画センターの運営と、

時代の変化をくぐり抜けながら、相談支援と学びの場を支えてきた。現在は、相談や啓発といった「点」の取り組みにとどまらず、

営利・非営利、企業・NPO、市民活動などセクターを横断し、戦略的にジェンダー課題へアプローチする場「ジェンダー・コレクティブ北海道」を展開する。その場を活用して、道内の団体や個人がすでに行っているアクションを

称える「NEW RAIL AWARD」を開催するなど、長年培ってきたネットワークを基盤に、多様なステークホルダーを結ぶプラットフォームづくりに取り組み。分断ではなく、つながりを。ジェンダー平等社会に向けた新しい道を、切り拓こうとしている。

ジェンダー平等の取り組みを オープンにする

2025年12月、北海道札幌市の地下通路のオープンスペースに、次々と人が集まっていく。立ち止まる通行人に足早に通り返しながら振り返る人、スーツ姿の企業担当者や学生、NPOスタッフ、行政職員。所属や年代が異なる人たちが、一つのステージを取り囲む。

ジェンダー課題解決に向けたアクションをしている人や団体を表彰する道内初のイベント「NEW RAIL AWARD」。北海道の各地で続けられてきたさまざまな取り組みが、一堂に会した。ジェンダー課題に向き合う道内の実践を公募し、共有することを通して点在していた取り組みを、つなぎ、交差させることを目的としているのだという。

「閉じた会議室ではなく、誰もが目にできるオープンスペースを会場にして、通行者の方にも見てもらえるようにしました」と仕掛けを話すのは、さっぽろ青少年女性活動協会で、ジェンダー・コレクティブ北海道の橋本彩加さんだ。「ジェンダーと聞くと、難しいとか怖いとか、どこか自分とは遠いもののように捉えている方がまだ多いと感じています。本当は私たちの日常の中にあるテーマなのですが、自分ごととして捉えにくい側面があるのかもしれない」。だからこそ、オープンな場所で開催することに意味がある。「ふらっと立ち寄って、なんと



イベントに関心を寄せて足を止める通行人の姿

く話を聞いてみる。そこで知るきっかけが生まれること自体が、とても大切なのではないだろうか。ジェンダーを特別な議論として閉じるのではなく、暮らしの延長線上にあるテーマとして届けていく。そうしたアプローチが、これからはますます必要になると思っています」



NEW RAIL AWARDの受賞者

自然とつながりが生まれた表彰式

NEW RAIL AWARDでは、広大な北

海道の各地の企業、自治体、NPO、ユース、個人から、ジェンダー課題解決の事例を募集するアクション部門60事例、ジェンダーの気づきを促す動画・写真コンクール部門59作品のエントリーがあった。エントリー団体や作品は、北海道を中心に活動するジェンダーの専門家らが、挑戦を始めたばかりの「チャレンジ」、他の企業や団体、市民や若者に希望を与える「エンパワリング」、社会に大きな変化をもたらした「インパクト」の三つの区分で評価し、表彰する。

会場では授与式、受賞作品の上映、そして受賞者による3分間ピッチが続く。子育て世代でも働きやすい職場や、LGBTQ+の当事者による学生団体など、登壇者たちは短い時間の中で、



(左から)菅原亜都子さん、橋本彩加さん
(2026年2月9日最終発表会参加者)



北海道、「北海道ジェンダーベースド・プラットフォーム構築事業
―営利セクターと非営利セクターをジェンダーでつなげる―」

<https://syaa.jp/>

それぞれの現場の成果だけでなく、葛藤も合わせて語った。ステージの外では、「一緒にできることがあるかもしれない」「次はうちの地域でやろう」「社内で紹介したい」といった自然発生的な対話が生まれる。そんな輪が広がり、若者と経営者が語り合い、自治体職員とNPOが次の企画を相談する。表彰として可視化されたことで、動き始めたつながりがあった。

これまで各地で静かに続けられてきた実践は、互いの存在を知らないまま、点のままで存在していた。NEW RAIL AWARDは、その点を線にし、線をつなぐ試みだった。

北海道で、何が起きているのか

「地域からジェンダー平等研究会」がまとめた都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2025年によると、北海道は行政、教育、経済の3分野で最下位だった。意思決定の場に女性が少なく、経済参画も低い。地域社会や企業の中で、固定的な役割意識が依然として根強く残っている現状が浮き彫りになっている。また、新型コロナウイルス以降、北海道から道外へ転出する女性が増加している。札幌は道内の若者を吸収する都市でありながら、同時に20代女性を東京へ送り出す「中継地点」にもなっている。と、さっぽろ青少年女性活動協会では、ジェンダー・コレクティブ北海道



さっぽろ青少年女性活動協会の菅原亜都子さん

の菅原亜都子さんは話す。「女性たちが去っていつているというのは、単なる人口移動ではないと思っています。ここにおいても自分らしくいられない、公正な扱いを受けられないと感じて、北海道を諦めているのではないかと考えました」

もし、若い女性が地域を離れる背景にジェンダー構造があるのだとすれば、それは一部だけの課題ではない。北海道全体の持続可能性に関わる問題である。ただ、広大な北海道のジェンダー課題は単一ではない。

見えている景色の違い

長年、札幌市男女共同参画センターの運営を担ってきた視点から見ると、

企業が見ている景色と、NPOが見ている景色は大きく異なることに気が付く。企業の現場では、女性管理職比率や役員登用、ダイバーシティ計画の策定といった数値目標が語られる。いわゆる「ガラスの天井」をどう突破するか。意思決定層に女性を増やすことが急務だ。一方、NPOが向き合っているのは、DVや性暴力、困窮、子育ての孤立といった切迫した現実である。経済的・社会的に追い込まれた女性をどう支えるかという、足元の問題だ。

一見、距離のある二つの課題。だが、それらは根でつながっている。意思決定の場に女性が少なければ、支援制度の設計にも偏りが生じる。困窮や暴力の問題が放置されれば、挑戦できる女性の母数も減る。ガラスの天井と、足元の困難は、同じ構造の異なる表れにすぎない。それにもかかわらず、企業とNPOはこれまで十分に交流する機会がなかった。

「（経済を回す）営利セクターと、（活動に熱心な）非営利セクターに壁があることが、一番の課題でした」。YUIみらいプロジェクトに応募したきっかけについて、菅原さんはそう話す。それぞれが懸命に取り組んでいるにもかかわらず、課題は北海道全体の構造として共有されていない。だからこそ必要なのは、分断を越え、セクター同士をつなぐアプローチではないか。ジェンダー・コレクティブ北海道は、その想いから始まった。

分断ではなく、横断へ

ジェンダー・コレクティブ北海道では、まずはセクターごとに学びを深めた。企業には企業の言葉で、NPOにはNPOの文脈で、ユースにはユースの感覚で。まずは安心して語れる場を整えることから始めた。そして2年目は、あえて境界を越え、セクターを混ぜたアクション創出ワークショップを開催し、企業担当者と若者、NPOと行政が同じテーブルについた。

ユースコミュニティを担当している橋本さんは、セクターを越えた対話の難しさについてこう振り返る。「大人とユースが同じテーブルにつく機会をつくったのですが、ユースが見ているジェンダー課題と、大人が見ている課題の間に、



最終発表会団体報告の様子



NPOと企業が一緒に取り組んだワークショップ



NEW RAIL AWARDの様子



ジェンダー平等アクション創出ワークショップ

想像以上に大きなギャップがありました。対話の後、ユースに感想を聞いたところ、参加者からこんな言葉が返ってきたという。「ギャップが大きすぎて、大人との対話に絶望しました」。ユース同士の対話は前向きに進んでいた。それだけに、セクターを越えた瞬間に生じた溝の深さは衝撃だった。「若者からは『企業はジェンダー課題に本気で向き合っていないのではないか』という声も上がりました。一方で企業側も、どう振る舞えばよいのかわからず、戸惑う様子がありました」

菅原さんも、事業を進める中で葛藤があったと明かす。「この取り組みを、長年現場で活動してきた支援団体の方々がどう受け止めるだろうか、ということは常に考えていました。広げていくことは大切ですが、その過程で誰かを置き去りにしていないか、という視点は持ち続けたいと思っています」

そんな課題を前にしていた時、地域で長年社会活動を担っている団体から励ましを受けた。「私たちも、何十年もかけて社会課題に取り組んでいる。そんなに簡単に理解してもらえないわけじゃないじゃない」。軽やかな笑い声に、肩の荷が降りた気がしたと振り返る。「いろいろな立場の人を巻き込み、ジェンダーの取り組みを広げていくことは必要です。でも、その広がりや表面的なものになっていないか、女性たちの声が薄まっていないかは、きちんと問い続ける役割を担いたい



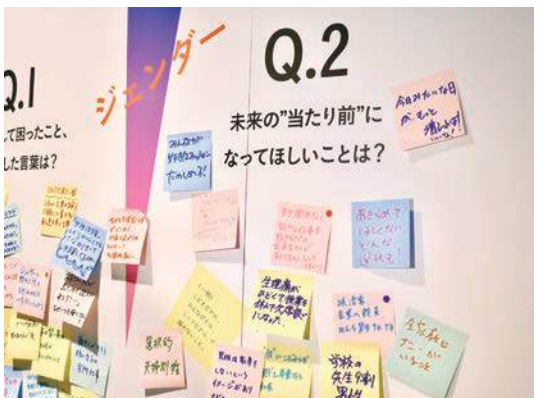
さっぽろ青少年女性活動協会の橋本彩加さん

と思っています。時間はかかるけれど、コツコツと続けていくことが大切だと思っています」

小さなレールを、北海道全体へ

次は、これを一過性のイベントで終わらせず、北海道全体でジェンダーアクションが自発的に生まれ続ける「エコシステム」を築くことを目指す。そのために、三つの挑戦を掲げている。

第一に、担い手の育成。セクターを横断できる人材を増やし、企業、NPO、行政、ユースをつなぐハブを育てていく。第二に、インパクトの可視化。取り組みが社会にどのような変化をもたらしているのかを測る評価ツールを整備し、ジェンダー施策を「善意」ではなく



NEW RAIL AWARDの参加者や通行人が想いを寄せた付箋

「社会的価値」として理解される仕組みへと転換する。

第三に、ジェンダーファイナンスの構築。価値ある取り組みに資金が循環する仕組みを整え、評価と成果の見える化を通じて、投資や寄付の流れを生み出す。ジェンダーをコストではなく、未来への投資として位置づけるためだ。

北海道にはすでに、力強い実践がある。各地域で芽吹くアクション。企業の中で静かに進む制度改革。若者同士の対話。札幌だけでなく、過疎地も含めた北海道全体へ。企業も、学生も、自治体も、個人も、立場を越えてつながることで、孤立していた小さな取り組みは線となり、やがて面へと広がっていく。その接統点から、新しい北海道の道筋が描かれ始めている。

社会の側を変えていく。 「国内唯一」のLGBTIQ+ 人権擁護団体が目指す未来

一般社団法人

Broken Rainbow - japan

全ての性暴力被害が矮小化されることなく、人権が守られる社会を――。
国内で唯一、性的マイノリティの性暴力サバイバー（性暴力を生き抜いてきた人）の
権利擁護に特化している団体がある。

現在は青森県に拠点を置き、全国で20年以上活動が続けてきた

岡田実穂代表が旗を振る一般社団法人「Broken Rainbow - japan」だ。

性犯罪に関わる刑法改正をきっかけに設立された同団体では、
性暴力・性犯罪の総合的な支援を1カ所で担う

全国のワンストップ支援センターとの連携や、アドボカシー活動、
調査協力などを通じて、これまで多くの場面で

「なかったこと」にされてきた被害実態をすくい上げてきた。

現在は、あらゆる当事者が「助けを求めることを諦めなくていい」と

思えるような法制度や社会システムを作ろうとロビー活動や

講演活動に尽力する傍ら、海外の団体とも情報共有をしながら、

国内にはまだなく、LGBTIQ+に特化した

アドボケイト（代弁・擁護者）向けのガイドや

研修プログラムを作成しようと展開している。



岡田実穂代表
（2026年2月9日最終発表会参加者）



青森県を拠点に全国、
「性のありように捉われない性暴力被害に関する社会制度基盤を創出する」

<https://broken-rainbow.jimdofree.com/>

活動の始まりと刑法改正

「性暴力とは、被害者との関係性にかかわらず、いかなる環境においても、いかなる者によっても行われるもの。これは世界保健機関（WHO）による性暴力の定義ですが、そこに性別の規定はありません」

2025年6月に行われた講演会で、岡田さんはWHOのレポート（※1）の一節を紹介した。「こう書かれている以上、日本でも同じ定義を基盤にしたいと思ったんです」。岡田さんたちが立ち上げた、「Broken Rainbow - japan」の出発点だった。

日本では、性犯罪に関わる旧刑法において、「（女性の）貞操」や「家（家長の血筋）」を守るべきだと定めていた時代があった（第2次世界大戦後、この保護法益は性的自由・自己決定権であるということが定説となっている）。その流れを受けた強姦罪（2017年の刑法改正により廃止）では、「男性が暴行または脅迫を用いて、女性に陰茎を挿入すること」のみを対象としていた。つまり、つい数年前まで、性犯罪の加害者は男性、被害者は女性と明確に線引きされていたのだ。

男女を想定した

「強姦罪」の改正を

岡田さんは約20年前に活動を始め、

2009年にはあらゆるサバイバーを対象とした団体「レイプクライシス・ネットワーク」を創設。LGBTIQ+コミュニティ内外で数多くのサバイバーの声を聞いてきた。そんな中で、性犯罪に関する刑法改正の議論が始まった2014年当時、法改正に向けてただ一人、LGBTIQ+についてのヒアリングを受けたのが岡田さん（レイプクライシス・ネットワーク）だった。

そのヒアリングで、岡田さんはある検察官から「トランスジェンダーに対する被害や事件はどの程度起きているのでしょうか」と問われた時のことを振り返る。「法律を専門にする人たちがさえ、LGBTIQ+の性被害の実態を知らない現状に驚きましたし、しんどい気持ちがありました」

LGBTIQ+当事者が差別や偏見にさらされず、安心して相談でき、適切な支援を受けられる場所がごく限られている。その現実があるのだから、「LGBTIQ+サバイバーが見えてこない」のは当然だと、岡田さんは語る。「声を上げられなだけで、私たちの周りには多くのサバイバーがいます」

差別を禁じた、

画期的な「附帯決議」

LGBTIQ+サバイバーの存在をないがしろにしないよう、岡田さんたちが改正を求めてきた旧刑法は、2017

年6月に抜本的に改正された。110年ぶりの快挙だ。岡田さんたちは当日、参議院本会議にて全会一致で可決された瞬間をオンラインで見いていたという。附帯決議では、「被害者となり得る男性や性的マイノリティに対して偏見に基づく不当な取扱いをしないことを、関係機関等に対する研修等を通じて徹底させるよう努めること」が申し付けられた。画期的だった。岡田さんは当時を思い返す。「実質、差別が禁止されているんです。自分たちが求めていることではあったけれど、まさか人生で、こんなことが成せるとは思いませんでした」

あらゆる性暴力サバイバーへの サポート体制を

この改正では、施行後3年をめどに、見直しを行うという附則も定められた。性行為を伴う性犯罪は「強姦罪」から「強制性交等罪」と名称が変わり、性別規定はなくなった。ただ、まだ「陰茎の挿入」を前提としていた。岡田さんたちはこの法の見直しを見据えて「一人でも多くのサバイバーにとって使いやすい改正法にしたい」と、2019年、レイプクライシス・ネットワークのプロジェクトチームとしての位置づけではなく、個別の任意団体として「Broken Rainbow - japan」を創立した。

その後も、ロビー活動は続いた。陰茎



一般社団法人 Broken Rainbow - japan代表の岡田さん

の挿入のみならず、手指器具等の挿入も「性犯罪」と規定することなどを求める要望書を検討会に提出。院内集会の開催なども重ね、多くの議論の中で、身体の一部および器具の挿入も「不同意性交等罪」として構成要件に含まれるようになった。まだ完璧ではないけれど、さまざまな性被害が「犯罪」として成立するようになった2023年の法改正に、勇気づけられたサバイバーは多い。

ただ、要望した中ではかなわなかったものもある。性犯罪の裁判において、被害者の性的経歴やプライバシーに関する情報のうち、関連性の低い情報の提出を原則禁止する制度「レイプシールド」の規定だ。岡田さんは言う。「性暴力サバイバーを守る中で、アウティング（本人の同意を得ずに性的指向や性自認などを暴露すること）の禁止や、身体特徴や性生活などを詮索されずに済むようにすることは、クイアコミュニティにとって非常に大きい問題です。課題はまだ山積していると思います」

根強いステレオタイプ

法律が変わってもなお、社会に根強く残るステレオタイプは、当事者の口をふさぎ、あらゆる二次被害を生み出してきた。昔も今も、被害者は女性に限らない。男性もいるし、ノンバイナリーもいる。また、性別だけの話ではなく、さま



最終発表会団体報告の様子

ざまな性のありようの人たちが性暴力の被害に遭っている。だからこそ、警鐘を鳴らす。

「こうした社会の中で暮らすLGBTQA+サバイバーは、性暴力を起点として、重複的にトラウマ経験を積むこととなります。自己肯定感を下げられてしまえば、自己防衛能力も低下してしまうかもしれない。時として、重複的なトラウマの影響は、新たな被害の原因にもなり得る。セルフエスティムの低下は、自らを傷つけることにもつながる。これは、人の命がかかっている問題です」

性被害実態調査から見えるもの

LGBTQA+当事者が受けてきた暴力について、アメリカの研究機関が2016～17年に実施した、親密なパートナーからの暴力に関する調査（性的指向に基づく被害報告）（※2）がある。この調査によると、生涯の中で望まない性暴力の経験率は、ヘテロセクシュアル（異性愛）女性の約47％と比べて、レズビアン女性は約54％、バイセクシャル（両性愛）女性は72％と、半数を超える女性が被害に遭っている。

男性の数字を見ると、ヘテロセクシュアル男性では約22％だが、ゲイ男性は約48％、バイセクシャル男性は約47％と、倍以上の差が開いていることがわかる。

また、同国でトランスジェンダーの支援や政策提言を行う団体が実施した「全トランスジェンダー調査2015年」（※3）では、47％のトランスジェンダーが、生涯のどこかのタイミングで性暴力被害に遭っているという。

日本でも、2019年に調査が行われた。LGBTQA+当事者の健康課題を調査している日高康晴教授が行なった調査（※4）によると、トランスジェンダー女性の57％、レズビアン女性の約52％、トランスジェンダー男性の約52％と、それぞれ半数以上が身体的暴行、性的強要を含む被害を受けている。

『見えない』ことにされてきた被害の背景

LGBTQA+の権利保障を求める声は、時代の移り変わりとともに広がりつつある。こうした動きが進む中で、権利擁護の歩みが止まることを恐れて「沈黙せざるを得ない」と感じるサバイバーもいるという。一体どういうことなのか。岡田さんは説明する。

「自分の被害をおおやけにすれば、『だからクイアコミュニティは危険なんだ』という偏見を助長する材料にされるのではないかと恐れて、声を上げられない人がいます。こうした葛藤は、多くの国で共通して見られる傾向です」。一つの加害・被害の事例が表に出ることで、LGBTQA+当事者全体の人権が危機にさ

らされる恐れがある、というのだ。トランスジェンダーをはじめ、LGBTQA+へのバックラッシュ（反動）も、ここ数年で激化している。

「被害があったことで自らの権利が侵害される可能性がある、なんておかしい話だと思いますが、そんなことを心配しないとならない。もうそんなふうに誰かの声を封じる社会には、終止符を打たなければいけません。どんな性がありようであれ、性暴力はまぎれもない人権侵害です。今ここで起きている侵害を、『なかったこと』にしてはいけなと思います」

なかなか変わらない相談現場

「クイアであること」「被害を受けたこと」。その両方を抱えたサバイバーが安心して支援を求めることができる場は、国内にどれほどあるのか。

Broken Rainbow - japan が、2021年にワンストップ支援機能を持つ組織を対象に実施した調査（※5）では、有効回答が得られた31組織中、性的マイノリティからの相談を「受けている」と回答したのは半分の16組織。8組織は「受けていない」、6組織が「わからない」、1組織が「対象外」と回答した。研修時間も15分以下～8時間と大きな開きがあった。

岡田さんは指摘する。「2017年の附帯決議では、研修を徹底するよう書

いてあったにもかかわらず、研修内容が『自治体のリーフレットを回し読みしました』程度でしかない機関もありました。これでは意味がありません。当事者が抱える困難について、学び続ける姿勢が必要ではないでしょうか。実際に、相談窓口ですれ違いが起きた事例がこうだ。

——とある窓口で、相談者は自分がレズビアンであることを打ち明けた。対応した相談員は、性的マイノリティに関する研修を受けていたという。こう声をかけた。

「いいと思うよ、人を愛するって素敵なことだね」

一見、肯定的な言葉に聞こえる。しかし、当事者がそのとき本当に伝えたかったのは、「女性のパートナーから被害を受けている」という切実な訴えだった。この場でセクシュアリティの肯定を求めているのではない。けれど、返された言葉によって問題はすり替えられ、彼女は続きを話せなくなってしまう。

岡田さんは言う。「レズビアンは『女性同性愛者』だと知っているだけでは、何の問題解決にもならないんです。個人の属性そのものよりも、それを取り巻く人間関係や地域社会の構造にこそ、本質的な困難がある。つまり、それは『当事者の問題』ではなく、『社会側の問題』なのです」。支援者の「理解したつもり」が、当事者の声を奪ってし



サンフランシスコの活動の歴史について説明を受ける岡田さん(左)

だが、完成はゴールではない。実際の普及には葛藤もある。「たとえどれだけ良い資料があったとしても、問題意識を持って学んでくれる人がいなければ、人は育たない。そのことを、この助成事業を受けさせてもらいながら常に考え続けています」

クイアであることも、被害者／サバイバーであることも「排除の理由」にならない社会をつくるためには、声を上げる側も、支える側も、同じ方向を向いて学び合える場が必須だ。岡田さんは今も全国で、その土壌をつくるための講演会活動が続けている。

「いついつまでも」と思える空間を目指して

そんな岡田さんが指針としている団体がある。アメリカ・カリフォルニア州で1971年に設立された、米国において最も古くから活動を開始したクライシスセンターであり、現在各地にあるワンストップセンターの始まりである団体「Bay Area Women Against Rape（現・BRAVE Bay Area）」だ。2003年に研修を受けて以来、交流を続けてきた。ただ、2025年9月をもって、BRAVEは活動を終了した。政権交代に伴う予算編成の変化と、長年続く資金難が大きな理由だという。多くの団体が運営に苦しむ中、それぞれが模索を続けている。アメリカで起

きたことが日本でも起き得るのではないかとという危機感も募る。

岡田さんは、この団体の集大成とも言える60時間の研修に、最後の受講生の一人として参加した。BRAVEが紡いだ歴史を経て、今後の日本社会で私たちはどう進んでいくべきなのか。どんな場をつくっていかけるのか。「BRAVEがつくってきた空間は、誰がいても『ここにもいい』と思える場でした。そう感じさせてくれる場こそが、私たちがこれから目指すべき場所なのだと思います」

また、アジア圏のジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）に取り組む仲間たちとも、日々情報交換が続けている。日本ではまだ前例の少ない分野で、「先生がいる」と思える存在に出会えたことは大きな支えだったと、岡田さんは振り返る。

サバイバーが生きやすい社会をつくる

全国各地で講演会を行う中で、「どうすれば性暴力の被害を減らせますか」と問われることがあるという。岡田さんの答えは明快だ。「性暴力サバイバーに優しい社会のシステムをつくることです」

性暴力を許さない社会を目指すなら、加害行為への罰則強化だけでなく、被害を受けた人がためらわず相談できる環境

を整えることが不可欠だ。誰もが「自分も相談していい」と思える体制や制度、そして社会の認識の転換が、加害を抑制する空気をつくる。

たとえば、現在全国に設置されている「ワンストップ支援センター」は、医療、法的手続き、警察への相談などを一箇所で行える重要な拠点だ。実際には、LGBTQ+当事者が安心して被害を打ち明けられる場になっているとは言いがたい。言葉の選び方一つが、当事者にとって「自分は相談してはいけない存在なのかもしれない」と感じさせてしまうのだ。

「どんな言葉で案内するのか、どんな空間で迎えるのか。そうした『支援の手前』にあること全てが、サバイバーにとっての大きな分かれ道になるんです」と岡田さんは訴える。

今を生きるサバイバーの声を聞く

今日もLGBTQ+サバイバーからの相談電話がかかってくるBroken Rainbow - japanの事務所には、一つの指針となっている紙が貼られている。岡田さんは言う。「サバイバーたちはよく、自分の被害経験を性暴力と言っていないかどうか分からない、といった伝え方をすることがあります。こちらが決めつけることはしません。そんな時には、この『性の権利宣言』（※6）を思い出すんです」

「あらゆる暴力や強制・強要から自由で

いる権利。セクシュアリティに関連した暴力や強制・強要を受けるようなことがあってはならない」

「何度読んでも、その通りだなと思うんです。また、サバイバーの経験は、あくまでも一人のものでしかないからこそ、『こうである』と決めつけることはできません。まずは、今を普通に生きている当事者たちの声を聞くことから始まると思っています」

岡田さんは強調する。「この社会には、当たり前前にLGBTQ+のサバイバーがいます。医療機関に頼らざるを得ないほど苦しい時があれば、観光地で笑っている時もある。私たちは、さまざまな場にいる当事者たちの声を聞き、社会を変えるために声を上げてきましたし、これからもそうすると思います」

道のりは長い、今すぐできることもある。リーフレットやウェブサイト「性的マイノリティの相談も受けられます」と一言添えること。耳を傾けること。そして「Broken Rainbow - japan」が作ったアドボケートガイドを活用すること。

岡田さんは、呼びかける。「私たちは性的マイノリティの性暴力サバイバーの権利擁護に特化する国内唯一の団体ですが、これは誇れることではありません。さまざまなサバイバーの選択肢を守っていくアドボケートや人権擁護の活動を、一緒にしていきたいと思います」

助けを求めることを、「誰もが」諦めなくていい社会になるその日まで。

■ Broken Rainbow - japanが新たに制作した性暴力サバイバーズガイドの表紙



本文中注釈

※1 WHO: 暴力と健康に関する世界報告, 2002 年

※2 Centers for Disease Control and Prevention: The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey / 2016/2017 Report on Victimization by Sexual Identity, 2023 <https://www.cdc.gov/nisvs/documentation/nisvsReportonSexualIdentity.pdf> (2025.06.26最終閲覧)

※3 The National Center for Transgender Equality (NCTE): 2015, The report of the U.S. Transgender Survey <https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf> (2025.06.26最終閲覧)

※4 日高 庸晴: 「LGBTQ+の健康レポート」医学書院, 87-88 2024.8.15

※5 Broken Rainbow - japan: 性暴力被害相談・ワンストップセンターにおける性的マイノリティ対応状況調査, 2021

※6 性の健康世界学会: 性の権利宣言, 2014年3月 https://www.worldsexualhealth.net/_files/ugd/793f03_0157859eef0344f7b0bd6202574ea124.pdf?index=true (2025.06.26最終閲覧)

世界基準の“生きる教育”を、地域の日常に。

富山の女性たちが育てる未来

特定非営利活動法人

ハッピーウーマンプロジェクト

国内で唯一、幼児から大人まで一貫した性教育プログラムの構築を目指し、富山県内各地でセクシュアリティ教育の実践を続けている

NPO法人「ハッピーウーマンプロジェクト」。

産婦人科に「行きづらい」と感じた女性たちの疑問から生まれたこの団体は、行政と連携した授業や講演の実施、

駅構内自由通路で心身の悩みを気軽に話せる窓口の設置など、

多層的な活動を進めてきた。全国的に性教育が後退した2000年代の

“性教育バッシング（バックラッシュ）”のさなかでも、

歩みを止めなかったハッピーウーマンプロジェクトがこれから挑むのは、

科学的根拠に基づいたユネスコの「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」を、

日本の現場でより使いやすくブラッシュアップした教材づくりだ。

地域に生きる大人たちが、性や生について安心して語り合える環境を整える――。

その延長線上にこそ、彼女たちの目指す未来がある。

大人こそ性教育の「学び落とし」

「これから生きる子どもたちには、どうか『自分の心と体を大事にできる人』に育ってほしい。そして性別を問わず、自分らしい人生を生きてほしい。私たちは、そんな思いでセクシュアリティ教育を始めました」

2025年8月下旬、富山県南砺市の「幼児期からの生きる学び事業」の一貫として行われた研修「ぐるーいんぐあっぷ講座」で、参加した保育士や教育関係者約50人が熱心に耳を傾けていた。講師を務めたのは、ハッピーウーマンプロジェクト理事で公認心理師の小林涼子さんだ。

同団体には、女性の健康やDV、性暴力に関する相談が年間約2500件寄せられる。小林さんは、子どもたちと接する大人に持ち帰ってほしい知識について、丁寧に説いた。「私たちは、毎日多くの女性の相談を受けています。だからこそ、傷つく前に知ってほしいことがあるのです。まずは、自分の権利を守ることに。それと同時に、人の権利を奪わない（加害しない）こと。今日は、健全な発達が阻害されてしまう子どもたちのことについて、皆さんと一緒に考えていきたいと思っています」

研修には、虐待・マルチトリートメント（不適切な関わり）など子どもの権利に関することから、大人自身も固定観念のある性的同意や、ジェンダーロール（性役割）を巡る言説などを盛り込んだ。例



ぐるーいんぐあっぷ講座で熱心にディスカッションする参加者

えば、「女性の幸せは結婚し子どもを持つことだ」、「男性は家事をしなくてもよい」、「女性は感情的で、男性は論理的である」など――。小林さんは続ける。「これらが、根拠のない偏見の一例です。自分が言われて嫌だったことや、周囲で見聞きした偏見の言葉について書き出してみよう」。会場には、身近に潜む偏見や差別、そして自らの過去を見つめ直す静かな時間が流れる。

「根拠のない思い込みや偏見は、大人である私たち自身が、すでに身に付けてしまっているものです。だからこそ、偏見に気づき、学び落とすことが大切なのです」。小グループに分かれた参加者たちは、体験を語り合いながら、それぞれの立場からできることを探っていた。会場には、次第に前向きな対話の熱が満ちて

いった。

研修を受けた保育士の女性は、「自身が性教育を受けたことがなかったの、意識していなかったし、最初は戸惑いもありましたが、性別に基づく差別・偏見が内在化していたことに気付きました」と振り返る。園の中では、女の子はピンク、男の子は青と色分けをしてしまっていることもあると言い、「子どもたちへの声掛けについて、本当にこれだけののか、と考え続けていきたい」とうなずいた。

これまでの研修では、プライベートパターや他者との境界線（バウンダリー）をテーマにしたこともある。その中には、「子どもが（性器や妊娠・出産などについて）知りたいと思うのは自然なこと。ごまかしたり、叱ったりしてはいけない。どう伝えたらいいのかわからない。



富山県、「国際セクシュアリティ教育ガイダンスに基づく、セクシュアリティ教育プログラム(教材・資料)の作成と人材育成」

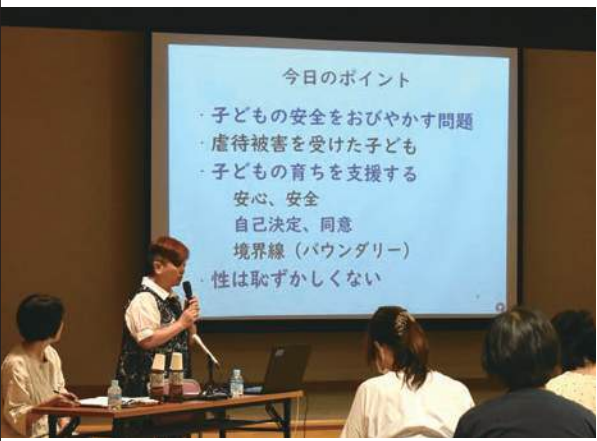
<https://happy-woman-project.net/>



(左から)木村なぎさん、小林涼子さん
(2026年2月9日最終発表会参加者)



ハッピーウーマンプロジェクトの小林涼子さん



ったのでとても勉強になった」、「大人や親の性に対する意識を見直したり、自覚したりすることが必要だと思った」など、自分の中の思い込みや経験を省みる声も上がっていた。

南砺市で始まっている幼児教育

ハッピーウーマンプロジェクトによるセクシュアリティ教育の取り組みは、2007年に始まった。最初は児童養護施設の未就学児・高校生向け出前授業から、職員・大学生・障害福祉領域へと波及し、2024年度は県内40カ所で開催を行った。

ハッピーウーマンプロジェクトが学校で授業を始めた当初は、県の厚生センタ―を通しての依頼が中心であったと、小林さんは言う。当時、厚生センターの事業であった「ヤングヘルスセミナー」の中に、ハッピーウーマンによる性教育も加わることができたのだ。そうした経緯から、性教育やコミュニケーションに関する講座の依頼が、特に県西部の学校を中心に広がっていった。これが、学校現場での活動が本格的に始まるきっかけとなった。

その後、国から県、県から市町村へと事業が段階的に移譲される流れの中で、南砺市が手を挙げた。市独自の事業として「市内全ての中学校で特定学年に性教育を実施する」体制を整え、現在は、小学5年生の授業を地元の助産師が担当



し、中学1、2年生をハッピーウーマンが担当している。2025年度からは4年間かけて、市内の保育園や幼稚園で年中児を対象にした講座も始動する。南砺市とは10年近くにわたって継続的なパートナーシップを続けているが、このようにセクシュアリティ教育について自治体为主导し、幼児・小学生・中学生と段階的に実施しているケースは、全国でも珍しいという。

南砺市総合政策部こども課長兼こども家庭センター長の山田千佳子さんは、こうした講座で「普段子どもと関わっている先生方に、現場で生かせる取り組みを学べる機会をつくることができればいいなと思っています」と話す。同市で2023年から施行された「南砺市こどもの権利条例」を踏まえて、「いじめや虐待などの相談件数は市内でも増えている、問題が認知されるようになってきて

います。子どもたちを守るためにも、幼少期から自分の体と心を大事にすることへの気付きが得られるといいのではないのでしょうか」と期待している。

教室の外へも広がる支援の形

「子どものSOSを聞ける場所が、もっと身近に増えたなら」。そんな思いから、ハッピーウーマンプロジェクトでは地域の人々に向けたアクションを続けてきた。身近にいる人たちに性や人権の知識を広げていくことが、地域全体で子どもや女性の声を受け止める基盤になると考え、2022年に始めた「駅ナカ保健室」では、産婦人科医をはじめ、医師・助産師・カウンセラーなどが定期的に集い、誰でも気軽に体や心の悩みを相談で



ハッピーウーマンプロジェクトが行っている事業のリーフレット

きる場を開いている。学校や医療機関で相談することへ敷居の高さを感じている若い世代にとって、駅という「いつもの通り道」にある安心の場所は、支援の入り口となっている。

なぜ、こうしたアウトリーチが大切なのか。性や健康に関する悩みは、往々にして「相談に行く」こと自体がハードルになる。家庭や学校、医療機関のどこにも話せない人にこそ、支援を届ける仕組みが必要だ。だからこそ、「来るのを待つ」のではなく、「出ていく」支援を通して、地域の誰もが安心して自分の体と向き合える環境づくりを進めている。

美容室から始まる、

地域のSOSネットワーク

特に、困難を抱えやすい女性にリーチできる、「美容室」という場の可能性にも着目した。富山県は全国的にも「働く女性」が多い地域だ。だからこそ、美容室の数も驚くほど多い。「富山の女性はみんなよく働いているけれど、自分のためにぜいたくするというより、家計を支えるために働いている人が多い。だから『自分のお金』として使えるのが、美容室なんです」と、小林さんは言う。

月に一度、あるいは季節の変わり目ごとに訪れる美容室。髪を切りながら、何気ない日常の愚痴や家庭の悩みをこぼす。そんな会話の中に、SOSのサインが潜んでいることも少なくない。ハッピ

ーウーマンプロジェクト理事の木村なぎさんは、「もし美容師さんたちが、(ジェンダーやDVなどに関する)ちょっとした視点を持ってくれたら、困っている人をいち早く専門家につなげられるはず」と確信する。美容商材を扱う地元企業とも連携し、美容室向けの研修や啓発講座を企画してきた。地域に根づく場所を通して支援を広げる。その発想は、富山の暮らしのリアリティーから生まれたものだ。

婦人科への懷疑から生まれた声

富山県で、こうした継続的な性教育や、それにまつわる活動が行われてきた背景には、約20年前の女性たちの声があ



最終発表会団体報告の様子



った。

始まりは2004年5月。「私たちの行きやすい婦人科をつくろう」という合言葉のもと、医師や看護師、カウンセラー、会社員、主婦など、立場も年代もさまざまな女性たちが集まったのが出発点だった。発起人の一人だった小林さんは、こう語る。

「20歳前後からずっと、自分が納得して通える産婦人科を探していたんです」。その思いの根底にあったのは、多くの女性たちが抱いていた医療現場での違和感だ。「診察のたびにカーテンを閉められるのが嫌だったんです。自分の身体のことなのに、なぜ遮られなければならないのか。また、待合室から診察室に入り、また待合室に出てから内診室へ」という「他患者に見られる導線」も嫌だ、といった声も上がりました」

当時は、富山県内の女性たちが集まり、語り合いながら、「患者の視点から見た婦人科のあり方」について話し合う会だった。「突然、写真を撮られて嫌だった」、「何の説明もなく、検査だけが進んでいった」。婦人科に対して、不信感を抱いていた女性たちで勉強会を重ね、海外の医療現場も視察しながら、意見を持ち寄って形にしていた。

元々学生時代に心理学を学んでいた小林さんだが、首都圏で全く異なる職業に就き、家族の都合で富山へ移住することになったのが転機となった。「富山に来て初めて、自分の体を任せられると思う

角的視点から学ぶ包括的性教育を実施していたが、「まだ不足している」と感じていた点を埋めるものとして、ユネスコなどが発行した「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」に可能性を感じた。小林さんは、初版を読んだ当初、現場の実感とどこか「ずれ」があり、完全にはふに落ちなかったという。しかし、2018年の改訂版で女性の視点やジェンダー平等の観点が強化されたことで、「これはやるべき教育だ」と確信を持つようになった。

ハッピーウーマンプロジェクトがYUIみらいプロジェクトに応募したのは、この国際ガイダンスを基に教材、そしてそれを使ってもらうための仕組みを開発するためだった。応募以前から地域での性教育実践は積み重ねていたものの、それらを体系化し、次の段階へ進め



ハッピーウーマンプロジェクトの木村なぎさん

医師と出会いました。これまで学んできた心理学や、私自身の過去の経験を生かして、いつか産婦人科に相談室を設け、女性支援の入り口をつくりたい、と思っただんです」。それからまもなく、メンバーの思いを取り入れた新しい病院が開かれる。仲間とともに学び、語り、共感する時間を通じて、「私たちの問題は、私たち自身で変えられる」という確かな手応えを得た。

一方、かつて都内の産科病棟で助産師として働いていた木村さんは、現場でDVや性被害などがある事例を知り、体の知識を社会に伝える必要性を痛感した。その経験から、こう振り返る。「正直、病院の中だけでは限界があると思うんです。体のケアはできても、社会的・精神的なケアまで対応できない。だから

るための契機となったという。

同団体ではまず、現在の講座内容を、ガイダンスが示す8つの領域（人間の発達、ジェンダー、暴力と安全など）に照らし合わせてみた。すると、国際ガイダンスが示す方向性とおおむね一致していることがわかった。小林さんは言う。

「私たちがやっていたセクシュアリティ教育の方向性が間違っていないことはわかったのですが、例えばノーと言うことを教えるには、幼児期から教育を進める必要があります。今の日本の教育を考えると、ゴール到達は難しいんです」

そこで、「自分たちの講座をバージョンアップさせる」ことを目的にするのではなく、視点を変えて、「ほかにできる人を増やし、学校や地域などさまざまな場所で独自に実践できる仕組みをつくっていかう」という方向に発想を転換した。

だれもがその人らしく、生きていくために

現在は、保育士・助産師・教員などの専門職を対象にした指導者養成を軸に、地域に根ざした協働チームを「自走型」へと育てていくことを目指している。ハッピーウーマンプロジェクトのメンバーがいなくてもできる仕組みをつくれれば、さらに多くの地域でも実践していけるからだ。モチベーション設計やファシリテーション支援には、外

こそ、NPOとして社会啓発を進めていけたらと思いました」。病院という箱だけでは、十分とは言えない。ならばソフト面を充実させていこうと、2006年5月、NPO法人ハッピーウーマンプロジェクトが誕生した。

途切れさせなかった富山の性教育

団体設立後は、女性の健康や生き方を支える活動に加え、性教育や人権教育にも力を注いできた。2000年代に入ると、国内では性教育への「行きすぎ」批判が相次ぎ、自治体や学校で授業が中止・縮小される動きが広がった。こうした性教育バッシングの中、首長のもとへ赴き、「性教育をやめないでほしい」と訴えた団体メンバーもいた。その結果、富山県では性教育の実践が途切れることなく継続されてきた。

厚生労働省「衛生行政報告例（令和6年度）」によると、15〜19歳女性の人工妊娠中絶件数は全国で女子1000人当たり約4件。一方、富山県は約2.5件と、全国平均の半分程度の低い水準を示している。地道な教育の積み重ねが、地域の若い世代の行動や意識の変化を確かに支えている。

国際ガイダンスへの確信と広がり

ハッピーウーマンプロジェクトでは元々、性を体・心・人権・関係性など多

部専門家の力も取り入れる予定で、市町村との連携によって、学校の内外を横断した「面での展開」、そして最終的には、生まれる前（妊娠時）から大人まで、全ての人が学べる機会や仕組みを作っていくことも構想している。こうしてできた「富山型」の生きる教育の実例は、北陸から全国へと展開していく可能性を秘めている。

ぐろーいんぐあっぷ講座は、特別な授業だけでなく、日常の中の言葉や振る舞いの中にこそ息づく。例えば、子どもがふとした質問をしたとき、先生がどんな言葉で答えるか。その一言一言が、子どもの世界を形づくる。だからこそ、教師や支援者自身が学び、変わることが、最も持続的な包括的性教育の形である。小林さんはこう語る。

「先生が変われば、子どもたちも変わる。その影響は何年も続いていくんです。国際ガイダンスが示す教育を、現場でつないでいけることほど価値のあることはないと思っています」

まずは、地域の土壌を作っていくことからだ。セクシュアリティ教育、そして包括的性教育を、ただの「教科」ではなく、自分や他者を大切にするに当たって必要な「学び」として根づかせ、多世代の地域の人たちがその人らしく生きられるように。そう願う女性たちへの共感、富山から他地域に、そして次世代へと自然に、しかし確実に広がっていくだろう。

同じ未来を目指す仲間として スタッフを支える マンスリーサポーター制度、 その思いと実現

一般社団法人
NewScene

「この活動を、来年も続けられるだろうか」。

多くの非営利組織が、一度は立ち止まる問いだ。

寄付や助成金で資金は集まった。

それでも、人を雇い、組織として活動が続けていくことに、不安が残る。

マンスリーサポーター制度を立ち上げた後、

20代・30代から政治分野のジェンダー平等を実現する

FIFTYS PROJECT（一般社団法人「NewScene」）も同じ問いの前に立っていた。

本記事では、黎明期から停滞、転換を経て再び前に進むまでの過程をたどりながら、

「なぜマンスリーサポーターなのか」

「なぜ人件費を支える資金調達なのか」という

問いに向き合ってきたFIFTYS PROJECTの歩みを、

能條さんと鈴木さんの言葉からたどる。



（左から）芝田万奈さん、鈴木なりささん
（2026年2月9日最終発表会参加者）



全国、「三パン（地盤・鞆・看板）のない人こそ政治家になれる社会へ
～20代・30代から政治分野のジェンダー平等を実現する
『FIFTYS PROJECT』の候補者・政治家を支える環境整備プロジェクト～」

<https://www.fiftysproject.com/>

継続的に活動できる組織を目指して

マンスリーサポーター制度を立ち上げた理由は、「寄付を集めたいから」ではない。「活動が続けられる組織でありたい」。その一点に尽きる。

FIFTYS PROJECTを推進するNewSceneの団体設立は2022年8月。ジェンダー平等を軸に統一地方選挙に向けた候補者支援を進める中で、代表の能條桃子さんは早い段階から違和感を抱いていた。「NPOや政治の活動は『仕事にならないもの』、『ボランティアでやるもの』という前提が、まだ強い」。志ある若者が数年で現場を離れていく現実を見てきたからこそ、学業や仕事の合間に思いだけで続ける形に限界を感じていた。

ジェンダー平等のように時間をかけて向き合うべき課題だからこそ、「一時的な活



一般社団法人NewScene代表 能條桃子さん

動」で終わらせたくない。そこでFIFTYS PROJECTを選んだのが、マンスリーサポーターという仕組みだ。

目標は具体的だった。「200人が、月1500円ずつ支えてくれたら、一人のスタッフを雇える、という考えでした」。イベント費や単発事業ではなく、人が安心して活動が続けられるための資金をつくる。その選択は、資金調達の手法というより、「どんな組織でありたいか」という意思表示だった。マンスリーサポーターは、助けを求める相手ではない。同じ未来を目指す仲間として、関わってもらうための方法だった。

初期の手応えと、その後の停滞

マンスリーサポーター制度は、立ち上げから比較的早い段階で広がりを見せた。制度を開始したのは2023年3月。統一地方選挙をきっかけに活動を知り、「選挙が終わった後も、この活動が続けてほしい」と感じた人たちが登録していった。約3カ月で、マンスリーサポーターは180人に達した。

その広がりには、自然発生的なものではない。SNSでの発信に加え、知人への個別連絡や、イベントやランチ会での声かけなど、地道な積み重ねがあった。普段の活動と並行して、決済システムの選定やウェブサイトの導線設計にも取り組む。「記憶がないくらい、カオスでした」。この言葉が象徴するように、立ち上げ期は試行錯誤の連続だった。



ファンドレイジング担当 鈴木なりささん

それでも、180人という数字は、「一人のスタッフを雇う」という当初の目標を現実のものに近づけていた。団体として次の一歩を踏み出せるだけの手応えは、確かにあった。

しかし、その流れは次第に緩やかになる。「180人を超えたあたりで、ぱたっと止まった感覚がありました」。背景には、統一地方選挙という大きな節目があった。高揚感が落ち着く一方で、団体として「次に何を打ち出すのか」「どんなフェーズに入ったのか」を、まだ言語化できていなかった。

停期の内側——「このままでは、続かない」という違和感

年末の活動報告を経てマンスリーサポ

■ FIFTYS PROJECTがマンスリーサポーターに込めた思い（著者作成）

マンスリーサポーターへの参加
（毎月の継続的な応援）

スタッフが安心して継続的に活動できる
（活動を支える安定資金）

組織が安定し長期的な活動が可能に

社会課題の解決に確かな成果が生まれる

ーターが200人を超えたころ「FIFTYS PROJECT」は一見、安定した基盤を手に入れたように見えた。一人のスタッフを雇うという当初の目標は達成され、活動は継続できている。けれど、代表の能條桃子さんの中には、拭いきれない違和感があった。

「このまま同じことを続けていても、前に進める感じがしなかったんです」。停滞していたのは、寄付の数字だけではな

い。ゼミや勉強会、議会報告会は続き、関心も確かに存在していた。それでも、

彼らが組織としての成長や次の体制づくりにつながるのか、輪郭を描けず

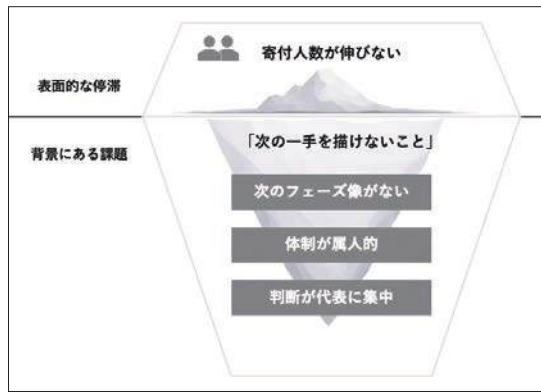
にいた。

能條さんは当時を、「ファンドレイ

ジングだけが止まっていたわけではなく

で、活動全体が少し踊り場にいた、とい

■ 停滞の正体（著者作成）



めの視点がほしかった。団体とファンド

レイジングを、「設計し直す必要がある」

必要を感じていた。

このタイミングで、ファンドレイジ

ング担当として鈴木なりさんがFIFTYS

PROJECTに加わる。鈴木さんは、もと

もとマンスリーサポーターとして外から

活動を支えていた一人だ。「中の人たち

が、すごく面白いと思ったんです。それ

ぞれが強い思いを持っていて、ちゃんと

続けようと本気で考えている」。その姿

勢に惹かれ、中に入って関わることを選

んだ。

YUIみらいプロジェクトの支援が始

まり、ファンドレイジングを体系的に学

ぶ中で起きた変化は、劇的な成果ではな

く「視点の転換」だった。ステークホル

ダーや数字、構造。それまで感覚で捉え

ていたものを、言葉と枠組みで捉え直す。

『「頑張る」から、『考える』に、少しずつ

軸足が移っていった感じです」。正解を

教えられるのではなく、問いを投げかけ

られる。そのプロセスを通じて、FIFTYS

PROJECTはファンドレイジングを外部

任せにするのではなく、自分たちの意思

決定として引き受けるようになっていっ

た。この視点の変化が、次の具体的な行

動につながる転換点となった。

変化——ファンドレイジングが

「属人」から「チーム」になった瞬間

停滞期を経て、FIFTYS PROJECTのフ

■ マンスリーサポーター募集のチラシ



ファンドレイジングは、大きく舵を切るこ

とになる。その変化は、新しい施策を打

つことではなかった。まず取り組んだの

は、「今の状態を正確に把握すること」だ

った。

「誰が、どんな関係で関わってくれてい

るのか。どこから、どれくらい支援を

いただいているのか。それが整理でき

ていなかったんです」

ファンドレイジング担当として加わっ

た鈴木さんは、ステークホルダーや寄付

の構造を可視化していった。ステークホ

ルダーピラミッドやドナーピラミッドを

描き、感覚で捉えていた状況を、数字と

言葉に落とし込む。この作業は、成果を

出すためというより、「組織の中で同じ

前提に立つため」のもだった。

「数字を見ることが自体が目的ではなく

で、どう考えるかをそろえるための作業



最終発表会団体報告の様子

だったと思います」。この変化は、団体

の外に向けた表現にも及んだ。提案した

のは、メンバー全員の写真を撮り、寄付

ページに掲載すること。顔と名前、役割

を明確にする。それだけで、寄付を検討

する側の不安は大きく減る。

「お願いではなく、『一緒にやりません

か』と伝えたかったです。誰がこの活

動を担い、どんな未来を目指しているの

か。その前提が共有されることで、団体

の中でも「なぜマンスリーサポーターが

必要なのか」、「今、何人を目指してい

るのか」を、以前より明確に語れるよう

になった。

そして次の一手として選んだのが、

300人キャンペーンだった。人数を増や

すこと自体が目的ではない。300人いれ

ば、もう一人、ファンドレイジングを担う

人を迎えられる。代表一人に集中していた

判断や負荷を分散し、組織として次のフェ

ーズに進むための設計だった。こうしてフ

ァンドレイジングは、特定の誰かの「頑張

り」から、チームで考え、選び、進める営

みへと変わっていった。

飛躍——「人数を増やす」ではなく、

「次の一手をつくる」ために

300人キャンペーンは、FIFTYS

PROJECTにとって初めて、「目的を言語

化した拡大フェーズ」だった。「300

人にしたい、ではなくて、300人いれ

ば、次の体制に進める、という話をしよ

う感覚です」と振り返る。

この時期に直面していたのは、単純な

資金不足ではない。問題は、「次の一手

を描けないこと」だった。代表一人が考

え、動き、決める体制では、これ以上の

広がりには難しい。一人の頑張りで回して

きたフェーズが、限界に近づいている。

その感覚が、少しずつ大きくなっていっ

た。

「もっと広げたい」「二人目、三人目のス

タッフを迎えたい」。そう思った時に突

き当たったのが、「多くの人が、継続的

に関われる組織になるには、どうしたら

いいのかわからない」という問いだった。この違和

感と問いこそが、転換点への入り口だっ

た。

転換点——「ファンドレイジングの設計」と「視点の変化」

「このままでは続かない」。停滞期に芽

生えた違和感は、やがて具体的な行動に

つながっていく。その一つが、助成プロ

グラム「YUIみらいプロジェクト」への

応募だった。能條さんが当時を振り返

って語るのは、資金やノウハウを補いた

い、という理由ではない。「何かを解決

してもらおうというより、一緒に考えてく

れる人が必要だと思っていました」

応募書類に書いたのは、マンスリーサ

ポーターを増やしたいという目標だけ

はなかった。代表一人で考え、動き続け

てきた体制を見直し、次の段階に進むた

うと決めました」。鈴木さんが語るよう

に、ここには「数字はゴールではなく、

手段である」という考え方があった。

キャンペーン期間は約2カ月。やるこ

と自体は、これまでと大きく変わらな

い。ただし、伝え方は明確に変えた。

「なぜ今なのか」「何が変わるのか」。その

2点を、必ずセットで伝えることを意識

した。

寄付ページでは、「300人でできる

こと」を具体的に示した。誰が、どんな

役割を担い、それによって活動がどう広

がるのか。支援者に委ねたのは、「助け

るかどうかわからない」という問い。この次の一歩に

参加するかどうかわからないという選択だった。

結果として、マンスリーサポーターは

300人を達成し、その先の目標350

人も超えた。けれど印象的なのは、達成

の瞬間よりも、「次は何をしようか」と、

スタッフや支援者と自然に話せるようにな

ったことだという。300人キャンベ

ーンは、「考え、準備し、伝えれば応え

てくれる人がいる」という実感を、組織

の中に残した。

支えてもらっているのは、

活動だけではなかった

300人キャンペーンを経て、FIFTYS

PROJECTのマンスリーサポーターは、単

なる資金提供者ではなく、活動とともに

支える存在として位置づけられるように

なった。寄付額の分布を見ると、最も多

■ マンスリーサポーター300人を目指す理由

FIFTYS PROJECTって??

政治分野のジェンダー不平等、私たちの世代で解消を

と掲げ、現在代表の能條桃子のほか、フルタイムスタッフ1名、副業・アルバイトスタッフ4名、その他ボランティアという小さなチームで2022年夏から活動しています。



FIFTYS PROJECTって??

2023年の統一地方選挙では、ジェンダー平等実現を目指す20代・30代の女性・ノンバイナリー29人がFIFTYS PROJECTに参加して立候補、24人が当選して議員になりました。

私たちの手で、政治の場に私たちの代表を送り込むことができる

という確かな手応えを感じました。

なぜマンスリーサポーターが必要なの??

次の2027年4月の統一地方選挙、私たちは**100名**の候補者を支援することを目指しています。

候補者を発掘し支援する体制を拡充するため、**フルタイムスタッフを1人増やし**たいと考えています。

これはあと…

¥3000円 × 100人

で可能になります。

どうやってサポートするの??

FIFTYS PROJECTのホームページから、こちらのバナーをクリックしてください

FIFTYS 寄付

で検索！

毎月1000円からサポートできます！



いのは月10000円。無理のない金額で長く関わる人たちが層として支えている。「団体に専従の人がいる、ということ自体が希望です」。寄付者から寄せられたこの言葉は、マンスリーサポーター制度を人件費と結びつけて伝えてきたFIFTYS PROJECTにとって、一つの確信になった。活動の成果はイベントや政策提言のように見えやすい。一方で、それを支える人の存在は見えにくい。だからこそ、「人が活動を続けられる状態そのもの」を支援の対象として、正面から伝えることを選んだ。

この選択は、寄付者との関係性にも表れている。寄付者は評価する外部の存在ではなく、団体の現在地や迷いを共有する仲間だ。報告や感謝も、一方通行ではなくなった。

マンスリーサポーターの存在は、資金面だけでなく、組織に心理的な安定をもたらしていた。来月を心配し続ける状態から、「次に何を考えるか」を話し合える状態へ。挑戦を前向きなものに変える余白を生んだのは、継続的に関わる支援者との関係だった。

この現在地を踏まえ、インタビュー全体から見えてきたファンドレイジングの要素を整理していく。

ファンドレイジングを支えた5つの要素

ここまで見てきたように、FIFTYS

■ マンスリーサポーターのチラシに書いたメッセージ

次の世代に、もっとフェアで平等な
生きやすい社会を残すための
仲間になってください。
マンスリーサポーターへのご登録。
どうぞよろしくお願いいたします。
FIFTYS PROJECTメンバー同

② 停滞期を「失敗」と捉えなかったこと

200人で足が止まった時期を、うまくいかなかったと総括するのではなく、次のフェーズを考えるための時間として受け止めた。その整理があったからこそ、無理に数字を追わず、設計を見直す余地が生まれた。ファンドレイジングにおいて、停滞は珍しいことではない。それをどう捉えるかだ。

③ 属人的な頑張りを「チームの機能」に転換したこと

ステークホルダーや寄付の構造を可視化し、数字を共有可能な言葉に落とし込むことで、「誰かが頑張らないと回らない状態」から、「話し合い、判断できる状態」へと移行していった。これは、ファンドレイジングを個人のスキルから、チームの機能へと変えるプロセスでもあった。

④ 「誰がやっているのか」を丁寧に伝えたこと

顔と名前、役割を示すことは小さな変更に見えるが、寄付者との距離を縮め、関係性を築く上で大きな意味を持っていた。活動の正しさだけでなく、人の存在を感じられることが、継続的な支援につながっていた。

⑤ 成果を「人数」ではなく「次の一歩」で語ったこと

理し、次の一手を描く。そのための時間を確保できたことが、結果として組織の選択肢を広げた。

YUIみらいプロジェクトの支援は、団体を「支援される側」にとどめなかった。支援をどう使うかを主体的に選び、引き受けた。そして、一時的な活動で終わらせたくない。その姿勢と想いが、FIFTYS PROJECTの変化を支えていた。

終わりに―「ファンドレイジング」を自分たちの言葉で考える

FIFTYS PROJECTの歩みは、特別な成功物語ではない。立ち上げ期の混乱、初期の手応え、そして停滞と迷い。その一つひとつに、「どうすれば続けられるか」という問いが通底している。

マンスリーサポーターを選んだ理由も、人件費を目的に掲げたことも、300人キャンペーンを設計したこと、いづれも活動を一過性で終わらせないための判断だった。ファンドレイジングは、単に資金を集める行為ではない。どんな組織でありたいのか、誰と、どんな未来をつくりたいのかを、言葉にし続ける営みでもある。

きつと支援者は、その言葉と姿勢に共感し、寄付という形で参加しているのだろう。

（聞き手／執筆…ソラヴィス非営利専門
コンサルタント 相澤順也）

300人という数字はゴールではなく、次の体制をつくるための通過点だった。未来のイメージと結びついた数字だからこそ、支援者は参加を選びやすかった。

これら5つに共通しているのは、ファンドレイジングを技術やお願いではなく、「組織の意思決定」として捉えている点だ。

YUIみらいプロジェクトの支援は、何を変えたのか

ここまでのプロセスを振り返ると、YUIみらいプロジェクトの支援が果たした役割は、単に資金を提供したことにとどまらない。むしろ大きかったのは、FIFTYS PROJECTが「考え続けられる状態」を取り戻したことだった。

ファンドレイジング講座や伴走支援の中で繰り返し投げかけられたのは、正解ではなく問いだった。「なぜそれをやりたいのか」「それは今の団体の状態に合っているのか」。その問いに向き合うことで、ファンドレイジングは外部に委ねるものではなく、自分たちの意思決定として引き受けるものへと変わっていった。

また、助成によって生まれた「時間」も重要だった。目の前の資金繰りに追われる状態では、立ち止まって考える余白は生まれにくい。設計を見直し、役割を整

■ ファンドレイジングによる組織の変化（著者作成）

ファンドレイジングへの取り組みは、金額以上に“組織の状態”を変えた

Before	After
- ファンドレイジングが代表に集中 - マンスリーサポーターの目的が内部でも曖昧 「集める」行為が精神的負担に - 成果が属人的／再現しにくい	- 役割分担と設計が明確に - マンスリーサポーターからの寄付＝人件費という言語化 - 支援者との関係がフラットに - 組織として継続可能な形に

Before/Afterを支えた“組織の姿勢”

- （助成財団など外部の）支援をどう使うかを主体的に選び、引き受ける姿勢
- ジェンダー平等のように時間をかけて向き合うべき課題だからこそ、「一時的な活動」で終わらせたくない

地域から多様な テックリーダーが生まれる。 Waffleが変える、 これからのテクノロジー教育

特定非営利活動法人
Waffle

日本の理工系分野では、キャリアの各段階ごとに女性の数が減っていく。身近なロールモデルの不在、ジェンダーバイアス、機会の格差――。

こうした構造的な壁を壊し、テクノロジー業界に多様な視点を増やそうと、女子やノンバイナリーが「つくる側」へ進むきっかけを支えているのが、NPO法人「Waffle」だ。中高生が1日でWebサイト制作に挑戦し、IT業界で活躍する先輩のキャリアアートを聞く「Waffle Camp」、SDGsの課題を解決するアプリ開発やピッチに取り組む国際的なコンテスト「Technovation Girls」、未経験でもITを学びたい大学生向け「Waffle College」など、Waffleではこれまでさまざまな「入り口」を用意してきた。さらには、自治体や企業との連携を通じて、

都市部だけに偏らない学習機会を広げつつ、教育現場や政策にも働きかけていくつもりだ。

「テクノロジーの未来は、もっと多様で、豊かになる」。そう確信しながら、日本中で女性やノンバイナリーのテックリーダーが活躍する未来を描いている。

Waffleが生まれたわけ

「どうして理工系に進む女子が少ないのだろう」。この素朴な問いは、日本の教育や社会に根深く残るジェンダー課題を映し出す。IT・テクノロジー分野では国際的に見ても女性比率が低く、高校での文理選択からキャリアの階段を上るにつれて、女性やノンバイナリーの姿は少しずつ消えていく。この状況は「水漏れパイプ」と呼ばれ、Waffleもこの構造的な問題を指摘してきた。

この現象は、個人の努力だけでは解決できない。複数の要因が複雑に絡み合う、社会全体の構造的な問題だからだ。義務教育ではSTEM（科学・技術・工学・数学）の重要性が説かれ始め、教育機会そのものに大きな差はない。それで



Waffleの森田久美子さんと辻田健作さん

女性がテクノロジー業界で活躍できる社会

この課題に、日本各地の教育現場・自治体・企業と連携して挑んでいるのが、2019年に立ち上がったNPO法人「Waffle」だ。Women Affection Logical Empowermentの頭文字をとった団体名には、「愛情深く、そして論理的に女性をエンパワメントしたい。難しく捉えられがちなテクノロジーを、お菓子のワッフルのように親しみやすくしたい」と

も、「理系は男子のほうに向いている」というステレオタイプや、保護者・教師の無意識のバイアスが入った進路相談での助言、ロールモデルの不足、心無い言葉や排除的な雰囲気によって学びを諦めざるを得ない環境、企業における不公平な賃金や評価制度などが存在する。こうした経験は積み重なり、女子やノンバイナリーの学びの継続意欲を削ぎ、挑戦の芽を摘み取ってしまうている。

テクノロジーは社会のインフラであり、未来そのものを形づくる基盤だ。AI、交通、医療、防災、金融など、日常のあらゆる領域に深く組み込まれ、欠かすことのできない分野となっている。だからこそ、女性をはじめ、多様なバックグラウンドを持つ人々が開発に参加しなければ、実生活における安全性や公平性は担保されず、結果的に「ジェンダー平等」の実現も遠のいてしまう。

いう想いが込められている。団体創設の裏側には、国内外で活躍する多様なリーダーの姿を間近で見してきた、メンバーたちの実感があつた。

Waffleのディレクター森田久美子さんの前職は、大手通信会社の技術職だった。国内では女性技術者が極端に少ない環境に身を置き、「最初は、男性が多いのが当たり前だと思っていました」と打ち明ける。ところが、米国ニューヨークの現地法人へ赴任した際、その前提が大きく揺らいだ。「大手企業のCEOが女性であることも珍しくないことを知りました。対して日本では、駐在員は男性ばかり。女性は『駐在妻』か、現地採用者ばかりだったんです。なぜここまで違うのか……」

その時の森田さんを支えたのが、元metaのCOOであるシェリル・サンドバーグ著「LEAN IN」（女性のキャリアとリーダーシップを後押しする内容）だった。「女性であることを理由に、自分の『仕事を頑張りたい気持ち』を否定しないでいいのだと腹落ちして、涙が込み上げてきました。全然違う世界があるんだと感動したんです」

帰国後は、女性のエンパワメントを目的に、日本初の企業内LEAN INサークルを立ち上げた。活動を始めるに当たって心ない言葉を投げかけられた経験もあるが、「だからこそ、女性たちが連帯する意味がある」と確信したという。

理工系分野に女性が少ない構造への間



Waffleディレクターの森田久美子さん

題意識は、自身のキャリアを通じて強く感じてきた。Waffleがメンバーを募集しているという案内を目にし、最初はプロボノとして政策提言やファンドレイジングに携わり、その後フルタイムメンバーに転身。現在は、組織の基盤整備と教育プログラムの設計などにも携わる。

PR担当の辻田健作さんも、IT業界での経験から、多様なリーダー像の必要性を痛感していた。社内で「仕事ばかりしていないで、早く結婚しなきゃダメですよね」とこぼす、若い女性社員の姿に衝撃を受けたのだという。「多様な価値観を知っているはずの世代が、無意識のうちに上の世代から受け継いだ古い規範を再生産しているのではないか」と感じた。社会や組織の構造そのものに働きかけたいと思い、Waffleに加わった。



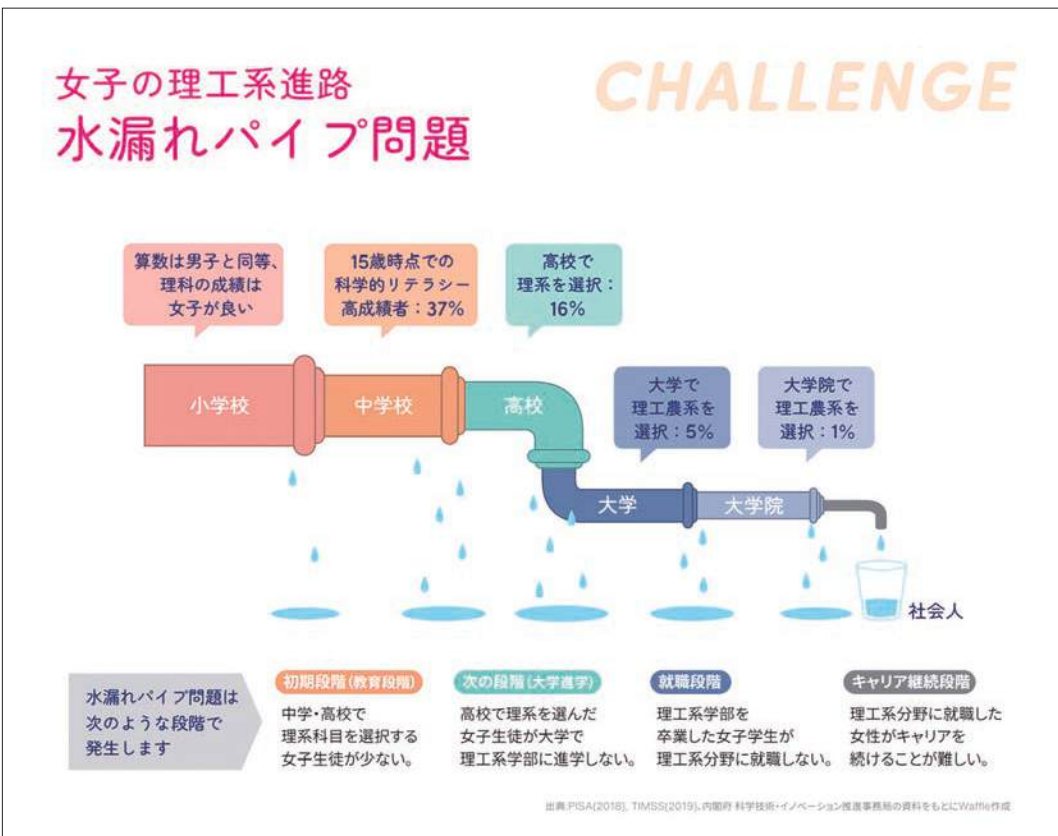
（上段左から）森田久美子さん、田中沙弥果さん（下段左から）鳥井雪さん、正木千香子さん（2026年2月9日最終発表会参加者）



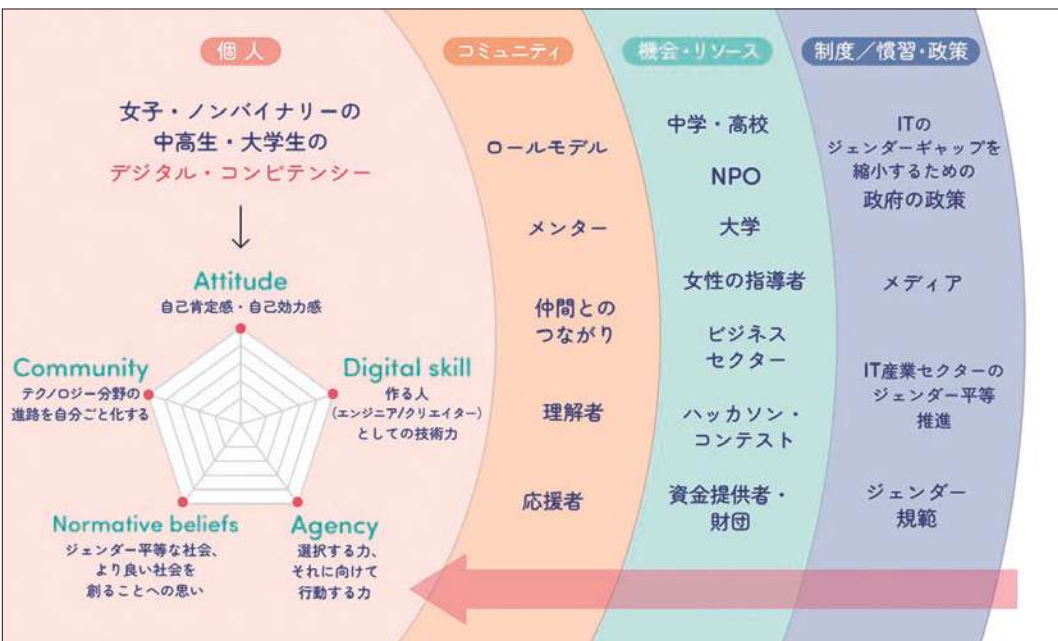
全国（特に地方）、「地方パートナーとの協働による
女子生徒の理系進路選択を促進するプログラムの提供」

<https://waffle-waffle.org/>

■ Waffleが指摘する“水漏れパイプ”を示す図



■ デジタル・コンピテンシーなどをまとめた体系図



新しいT教育の地図

Waffleが目指しているのは、単なる「IT教育」ではなく、社会構造を変え、テクノロジーのつくり手そのものの多様性を増やすこと。これは、理工系進学／就職のジェンダーギャップの解消と同時に、新しく生まれてくるであろうイノベーションを支えるための取り組みだ。

10代の女子やノンバイナリーの若者が、「つくる側」に挑戦できるようにするために必要なのは、周囲の後押し、前向きな自信が生まれる環境、ともに学ぶ仲間、学びの機会をつくっていくことなどだ。しかし現状では、そのどれもが十分とは言えない。そこでWaffleは、継続的な学習機会、コミュニティやロールモデルの紹介、そして企業・行政・教育現場を巻き込んだ環境づくりへと踏み込んだ。

森田さんはWaffleに入ってから、環境による格差をより実感したという。「私の場合、学校に入る時や、就職した後に『先輩（ロールモデル）がいるから大丈夫だ』と思えた節がありました。でも、そんなロールモデルに出会えない人もいます。そうした人たちが抱く不安を、どのように取り除いていくことができるのかを考えています」

社会の仕組みによって可能性が失われているのなら、その仕組みを変えたい。その思いから、WaffleはYUIみらいプロジェクトに参加し、教育プログラムを通じて何を指すのか、といった「デジタル・コンピテンシー」を体系的にまと



Waffle Campの参加者

ジェンダー視点あるリーダーを育む

プログラミング教室へ行ったら、周り

めた。結果として、プログラム全体の方

向性がよりわかりやすく、共有しやすい

指針になったのだという。

Waffleの取り組みを「個人」「コミュニ

ティ」「機会・リソース」「政策」という四

つの観点で整理できた成果は大きいと、

森田さんは言う。「YUIみらいチームの

伴走により、私たちが挑んでいる領域を

改めて構造的に捉え直すことができた

た。国際機関や各支援団体の動向にも精

ジェンダー視点あるリーダーを育む

Waffle Campでは、生徒にとって身近な

「好きなもの」などを題材にし、初心者で

も短期間で達成できる構成にしている。文

系・未経験も参加でき、Webアプリ制作

まで行うWaffle College（大学生）では、

コミュニティが学習継続を後押ししている

の点という。また、プログラミングに加え

て「少し先を歩く先輩の話」をセットで提

供すること、成功体験と将来像を結び、

自己効力感を引き上げることを目指す。

Waffleが掲げるデジタルコンピテンシ

ーには、「技術力」や「自己肯定感」、「I

T進路の自分ごと化」などに加えて、「ジ

ェンダー平等な社会・より良い社会を創

ることへの思い」を育むことが加わって

いるのも特徴だ。

実際に昨年、参加者向け講義にジェン

ダー要素を取り入れてみたことがある。

「ジェンダーギャップとは何か」と問いを

投げかけ、フィナランドと日本の内閣写

真を並べて構成の違いを示したり、参加

者に「ジェンダーギャップを感じた瞬間」

をチャットに書いてもらったりした。

上がった声は、今も昔も変わらない。

「足を開いて座るなど注意された」、「制

服でスラックスが選べるようになった」

が、「女子なのにスラックス？」と言われ

た」など、身近な場面で投げかけられて

いる言葉が多いことが明らかになった。

森田さんは、「若い世代にも、ジェンダ

ーステレオタイプはまだまだ投げかけら

れている」という現実を改めて突きつけ

られたと振り返る。

「ジェンダーギャップとは何か」と問いを

投げかけ、フィナランドと日本の内閣写

真を並べて構成の違いを示したり、参加

者に「ジェンダーギャップを感じた瞬間」

をチャットに書いてもらったりした。

上がった声は、今も昔も変わらない。



中高生向けの音とテクノロジーのワークショップの様子

地域で広がる「参加」の芽

中で、「車いす利用者が電車に乗るときは大変そうだ」という話題が上がった。その時、生徒は自らが車いすユーザーであることを打ち明け、日々の困りごとを率直に語ってくれたのだという。そこからチームの方向性が一気に定まり、「ユーザーの乗降待ち時間」と「駅員の負担」双方を減らすアクセシビリティ支援アプリを開発した。完成したアプリは、ピッチイベントで企業賞を受賞し、審査企業から「今の社会に同様のサービスがなかったことに驚いた」「社会インフラの一つだと思う」と高い評価を得ている。

生徒を心配していた教員は、初回講義の後に「とても楽しかった」と本人から報告を受け、感涙したという。この生徒はその後、テクノロジーへの探究を深めている。

子どもたちが学びの一步を踏み出す原動力は、家庭や学校、地域といった「日常生活の場」での影響が大きい。Waffleの教育プログラムも、実は参加者の多くが「ロコミ」や「学校で配布された紙のチラシ」をきっかけに参加しているという。森田さんはこう話す。「開催自治体の学校に紙のチラシを配っていたら、保護者や先生がプログラムを見つけて、『楽しめそうだから行ってみたい？』と子どもたちを後押ししてくれます。参加理由のうち、こうした『身近な大人の後押し』による参加者が約半分を占めています」。現在、年間約千人にプログラムを提供している。内訳は、Waffle Campが約120人（2025年）Technovation Girlsが約440人（同年）などで、参加者数は年々増加傾向にあるという。

Waffleの取り組みに賛同し、力を入れている自治体がある。長野県上伊那地域では、Waffleを長く応援している教員が中心となり、毎年多くの生徒がプログラムに参加している。ある日、面接練習に来た生徒が、教員に向かってこう語った。「Waffle Campは本当に楽しかったです。医学部に進んで、フェムテック開発に関わりたいと思っています」。その教員は、「思いがけない進路に驚いたが、Waffle Campでの学びが将来像につながったことが胸に迫りました」と言う。工学部志望の生徒が増えたり、学校では仲間を見つけにくかった

た生徒が「ここに居場所を感じた」と話していたり、プログラムは若者たちの進路選択や自己理解に大きな影響を与えている。理数系の学力が全国トップクラスでありながら、工学部進学者の女子比率が1桁に留まる「ミスマッチ」に課題を抱えていた福井県でも、Waffleと連携し、学習機会を地域に広げる取り組みを始めている。今は、上記以外にも新潟県長岡市、兵庫県豊岡市、長崎県長崎市など全国各地で、自治体予算や地元企業などの支援などを通じて学習機会を継続提供する「モデル都市」づくりが進んでいる。

イナリー向けの学びのエコシステム」を各地に広げていくことだ。そんな次のステージに向けた課題は、山積している。教育の成果を「単発の満足度」ではなく、「進路・就業・継続学習」といった長期的な変化で捉える評価指標の整備、初回の学びのハードルを下げるため、短時間で学べるコンパクトな講座を担うトリーナーの育成。そして、自治体・教育委員会・企業の人材育成と接続させ、学びを政策レベルに落とし込む働きかけである。こうした取り組みの先に見据えるのは、地域や家庭の経済状況に左右されず、全ての子どもが学びにアクセスできる社会だ。その結果として、テクノロジー領域で活躍する女性やノンバイナリーのテックリーダーが当たり前になり、その多様性が自然とプロダクトやサービス



気仙沼でのワークショップの様子

新しい時代を担うテックリーダー

これまでは「個人」と「制度」に働きかける活動を積み重ねてきたが、その中間にある「コミュニティ」や「機会・リソース」の領域には、まだ伸びしろが残されていると、森田さんは言う。2030年に向けてWaffleが重視するのは、参加者、メンター、保護者、地域の協力者など、多様なステークホルダーがつながり続けるコミュニティ基盤を強化し、全国のパートナー団体と協働して「女子とノンパ

背中を押してあげることで、世界は変わる

「Waffleのプログラムに参加するかどうかを決めるのは、ほんの小さな興味や『やってみよう』という気持ちだけで十分です。プログラミングが得意である必要も、英語が完璧である必要もありません。むしろ大切なのは、可能性の芽を摘まずにそっと背中を押してくれる大人の存在です」。森田さんは、そう呼びかける。信頼できる大人から「あなたならできるよ」と声をかけられたとき、子どもたちは驚くほどまっすぐに進んでいく。その一歩が、将来の選択肢を開き、まだ見ぬ未来を形づくっていく。だからこそ、保護者や先生など周囲の大人には、迷っている子どもたちをぜひ後押ししてほしい、と言う。学校・家庭・企業・行政、それぞれの立場から、できることがあるはずだ。

森田さんは続ける。「そして、中高生・大学生の皆さんには、どうか勇気を持ってドアを開けてほしいと思っています。Waffleのプログラムは無料で、いつでも開かれています。これまで機会に出会えなかったとしても、今からでも遅くはありません。気持ちさえあれば、次の景色は必ず変わります」。新しい時代のテックリーダーは、今日もここから生まれていく。



Technovation Girls 2025 日本公式 ピッチイベントの参加者

若者の声が社会を変える。 ジェンダー平等への アクションがつなぐ希望

一般社団法人

GENCOURAGE

SNSに集まった声をきっかけに、若い世代の意見をこぼさぬよう政策提言を続けてきた一般社団法人「GENCOURAGE」(ジェンカレッジ)。高校生のころからジェンダー課題に関心を寄せ、自らアクションを起こしてきた櫻井彩乃さんが設立した団体だ。今日、「ジェンダー」という言葉を口にする、意見の違いがあらわになったり、他人事として受け止められ否定的な反応が返ってきたりすることも少なくない。

「若い人たちにも意見はある。でも、それをすくい上げる仕組みがない」

櫻井さんは、ジェンダー課題についてもっと知りたいと感じながらも、つながる場を持てずにいる同世代が全国に「孤立」している現状に着目した。

そこで生まれたのが、オンライン講義を軸とするサードプレイス「ジェンカレ」だ。

政治、性教育、性暴力被害など、各分野でジェンダー課題に向き合ってきた

専門家を招き、全13講座を実施。参加者が学びを自分なりのアクションへ

落とし込むところまでを設計している。さらに、地域や年代のニーズに応じた

プログラムも展開する。若者の声を政策提言へとつなぎながら、

国内で「アクションする人」の輪を、着実に広げている。

1000件超の声から始まった

「進路や働き方を性別で決めつけられる」「ジェンダー規範の押し付けが苦しい」「若者の声をもっと聞いてほしい」――。

そんな本音が、SNS上にあふれていた。きっかけは2020年、「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)」に対するパブリックコメントの募集開始だった。それまで、日常の中で性別規範への息苦しさを感じていても、それを意見として表明できる場はほとんどなかった。ましてや、政策議論の場は遠い存在。2012年から国内でジェンダー課題に取り組んできた櫻井さんは、「生活」と「政策提言」の間に横たわる壁の高さを実感していた。

そこで展開したのが、SNSキャンペーン「#男女共同参画ってなんですか」だった。呼びかけに応えるように、全国の若者から1050件を超える声が寄せられた。1000ページに及ぶ素案資料を読まなくても議論に参加できるよう、わかりやすい情報発信を行い、定期的にオンラインイベントも開催。パブリックコメントへの参加のハードルを下げていった。

実際、10〜20代から届いたのは、日々の息苦しさや将来への不安の声。そして同時に浮かび上がったのが、「声はあるのに、政策議論の場に届いてい



櫻井彩乃代表理事

ない」という現実だった。

若者が安心して語り、対話し、仲間とつながり、その声を社会へと届けたいく場合は、当時ほとんど存在していなかった。「それならば、ともに学び、対話し、つながり、行動できる場をつくらう」。こうして2021年、GENCOURAGEは立ち上がる。3年後に法人化した。「Gender(ジェンダー)」と「Encourage(勇気づける)」を掛け合わせたその名には、一人ひとりの一歩を後押ししたいという願いが込められている。

SNSで声を上げたことも、パブリックコメントを提出したことも、最初は小さな一歩だった。だが、その一歩は次の誰かの背中を押す力になる。小さく、ポジティブなアクションの連鎖



過去のジェンカレ生

こそが、社会を確実に前へと動かしていく。櫻井さんが確信していることだ。

学校を動かしたジェンカレの学び

GENCOURAGEでは、全13回のオンライン講義を軸とするサードプレイス「ジェンカレ」を運営している。年齢を問わず「聴講生」として参加できるほか、15〜29歳は「ゼミ生」として約半年間、オンラインコミュニティでの対話や、企業経営者などメンターによる伴走支援、自らのジェンダーアクションを構想する合宿などに参加することができる。

これまでに約1000人のゼミ生を輩出し、ジェンダー課題解決に取り組む15団体が立ち上がった。中には国や地

GENCOURAGE

全国、「ユースが包括的にジェンダー課題を学び、アクションを行う支援プログラムGENCOURAGE(ジェンカレッジ)」

<https://gencourage.org/>



(左上から)梁本彩夏さん、櫻井彩乃代表理事(左下から)山田麻央さん、高橋真愛美さん(2026年2月9日最終発表会参加者)

方公共団体の審議会委員に就任した修了生もいる。ジェンカレの学びは、理論や共感で終わらない。それを具体的な行動へと変え、現場を動かすところまでを見据えている。

修了生の高橋真愛美さんは、高校1年生のときに第2期として参加した。性被害の構造に疑問を抱いたことがきっかけだったという。それまでは「社会課題なんて身近にないと思っていた」と振り返る。しかし講座の中で、ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）などを学ぶうちに、点だった違和感が線でつながっていった。

課題図書を読み、統計を調べ、身近な人とジェンダーについて対話する。レポート提出もあり、負荷を感じることもあった。それでも、「今まで当たり前だと思っていたもののメッキが、どんどん剥がれていく感覚でした」と発見が多かった。

合宿で立てたアクションプランで、高橋さんが選んだのは教員への働きかけだった。同世代に訴えるよりも、指導する側にいる大人に伝えることで、より多くの生徒に影響を与えられるのではないかと考えたからだ。

通っている高校では毎週、探究科目の担当教員による会議が開かれていた。その時間をもらい、教育現場におけるジェンダー視点の必要性をプレゼンテーションした。進路指導に潜む無意識のバイアス、理系進学における男



高橋真愛美さん

女差、歴史教育に登場する人物の偏り。具体的な数字と事例を示しながら、「授業の中で問いを立てることはできないか」と提案した。「すごく勇気が要りました。でも先生たちが受け皿になってくれる学校で、話しやすいようにサポートしてもらえました」と、安堵したことを覚えている。

会議の様子を映した録画は、後日クラスメイトにも視聴してもらった。すると、「身近な人が女性であることを理由にパワハラを受けている」「自分もジェンダーについてモヤモヤしている」といった声が寄せられた。

さらに、高橋さんのアイデアの一部は実際の授業にも反映された。学生の提案が、学校という枠組みの中に入り込み、複数の生徒へと波及した。小さな

な一歩が、構造の中に確かな変化を生んだ瞬間だった。

「頭の中のアイデアで止まらずに、現実までのハードルが一気に下がりました」。ジェンカレで出会った仲間やメンターは、行動を後押しするネットワークとなった。これからも相談できる人がいる。壁にぶつかったときに共感してくれる人がいる。この経験をきっかけに、大学進学後も学びを深めていくつもりだという。

いち参加者から、場をつくる側へ

ジェンカレは、受講して終わりではない。修了生がファシリテーターとして各地のワークショップに立ち、「参加者」から「場をつくる側」へと役割を移していく。学びが一方向のインプットで終わらず、実践へと循環する設計だ。プログラムは対象や目的別に用意されている。短時間で完結するワークショップ「Dayジェンカレ」、地域で行う「ジェンカレfor Local」、教育現場で学ぶ「同 for School」、若者との対話で企業価値を上げる「同 for Business」。地域や組織の文脈に応じて、入り口を変えている。

高橋さんは、1Dayジェンカレのファシリテーターとして各地を回る中で、対話の大切さを実感したという。「同じ世代でも、ジェンダーと聞くと身構えてしまう方もいます。でも一緒にワー



最終発表会団体報告の様子

クショップをやってみると、みんなで自分ごととして考えられる。ジェンダーは対立するものではなく、ポジティブに向き合うこともできるテーマなんだと実感しました。もっとこの活動が広がればいいなと思っています」

3期生の山田麻央さんもまた、各地での経験が視野を広げたと語る。「ファシリテーターとして地域に出向く中で、ジェンダー主流化の必要性を強く感じました。同時に、安心して話せる場づくりが本当に大事だと実感しました。ジェンカレで得た学びを、今度は私が広げていきたいと思っています」

普段は関西に住む1期生の梁本彩夏さんにとっては、地域を越えたつながりそのものが支えになった。「何度もジェンカレのみんなと顔を合わせることで、できたことで、一人じゃない、みんなで作っているんだと実感できて、とても有意義な時間でした」。今ではGENCOURAGEの運営側として活動を支える立場にいる。若者が育ち、支える側に回る。この循環自体が、ジェンカレの成果である。

地方で起きている静かな孤立

YUIみらいプロジェクト採択後は、地域や学校、行政と連携しながら、若手ファシリテーター育成や、1Dayジェンカレの展開に力を入れた。地方で実施する場合、多くは2回セットで

実施する。1度目は学びと対話。2度目は数カ月後、参加者が持ち帰ったアクションの成果を共有する場だ。そこには若者だけでなく、行政担当者や地域の担い手も参加する。話して終わりにしない。「次に何を一緒にできるか」という問いを必ず残すようにした。

特に地方では、「これを言ったら浮くかもしれない」、「否定されるかもしれない」という不安感が、当事者を静かに孤立させていく。櫻井さんの印象に残っているのは、福島県男女共生センターで開かれたIDayジェンカレの日。会場には、高校生や大学生、社会人が集まった。男子学生の姿もあったという。参加者の一人は、こう漏らした。「福島で同世代とジェンダーについて話せると思っていませんでした」。違和感はあるにしても、言葉にできない。言葉にしても、受け止めてもらえるか分からない。参加者の言葉から、そんな不安が渦巻いていたことが読み取れた。

首都圏にいると見えにくいことが、地方では鮮明に浮かび上がる。大学進学に否定的な周囲の声。「長男だから」という無言の重圧。ジェンダー課題解決の拠点であるはずの男女共同参画センターに、若い世代が足を踏み入れづらい現実。地域資源があっても、アクセスの入り口が閉じていることも少なくない。

GENCOURAGEが向き合おうとしているのは、そんな「静かな孤立」であ



ワークショップ教材を説明する櫻井さん

る。だからこそ、各地で参加者を増やしてきたジェンカレを軸に、「ゆるく全国でつながるネットワークをつくること」が重要になると櫻井さんは話す。心理的安全性が担保された場で、初めて違和感は言葉になる。そして、その言葉が次の行動へとつながっていく。その積み重ねは、地域の風景を少しずつ変えていく。

再現可能な仕組みづくりへ

YUIみらいプロジェクトの助成金を活用し、ワークショップ教材「ジェンダー平等のとびら」も新たに制作した。地域や学校、メディアなど身近な場所に潜むジェンダー課題を見つける「ジェンダーレンズカード」。今できる行動の



ジェンカレで新たに制作したワークショップ教材

ヒントを示す「マイボイス・マイアクションカード」。そして、対話を書き留められるワークブック。場の熱量を一過性で終わらせないための、再現可能なツールである。若者が場をつくり、再び次の場を生み出していく。そのプロセスそのものが、ジェンカレの目指す変化である。

声を制度へ YOUTHPEAKとつなぐ挑戦

GENCOURAGEが育ってきた「場」から生まれた声を、実際に社会を変えていく力へと変えていく。そこに踏み出すのが、次のフェーズだ。「若者の声を、聞いて終わりにしてしまおうと、ただの失望につながってしまいます」。

参画ってなんですか」から5年。第6次男女共同参画基本計画に向けては、2025年夏のパブリックコメント募集を見据え、「第6次男女共同参画基本計画にユースの声を届けよう」というキャンペーンを牽引した。

重要なのは、「若者の意見を聞く」段階で止めないことだ。意思決定の場へバトンをつなぐ仕組みをつくること。そのためには、審議会や政策形成過程への若者参画を制度として組み込む必要がある。実際に、若者や女性を一定数審議会に登用する条例を持つ自治体もある。だが、国レベルではまだ十分とは言えない。「内閣府男女共同参画局の中に、若い世代だけの審議会を設ける必要があると思います」。櫻井さんはそう提起する。

若者を「意見を聞く対象」としてではなく、「政策形成の主体」として位置づける。その構造転換こそが、求められている。

持久走としてのジェンダー平等

山積する課題の一方で、確かな手応えもある。「ジェンダー平等は、短距離走ではなく持久走ですよ。だからこそ、小さな変化を成功事例としてキャッチし、次へつないでいくことが必要だと思うんです」。その言葉には、現場を積み重ねてきた実感がこもる。

ジェンカレで学び、対話し、アクション



ワークショップ教材を説明する櫻井さん

櫻井さんはそう語る。声を集めること自体が目的になってしまえば、参加した若者の期待はやがて無力感へと変わる。だからこそ必要なのは、その声を「制度」に落とししていくことである。

その実践の一つが、GENCOURAGEのメンバーによるアドボカシープロジェクト「YOUTHPEAK」だ。ユースの声を国や自治体、企業に届け、社会のルールや制度、組織の仕組みを変えていくことを目指す。特徴的なのは、単独の団体として要望を出すのではなく、ジェンダー平等に取り組む組織や個人が連帯し、ともに声を上げる点にある。小さな声を束ね、政策決定の場に届く規模へと編み直していく。

2020年に始まった「#男女共同



ジェンカレ4期生による最終発表会の集合写真

シングルマザー居住支援を 仕組み化する、 全国展開を目指す 新しいハウジングの形

認定特定非営利活動法人

LivEquality HUB

離婚や家庭内暴力（DV）をきっかけに、
母子が住まいを失うことは決して珍しくない。

住所がなければ子どもを預けられず、仕事に就くことが難しい。
収入がなければ家を借りられず、生活が行き詰まる――。

母子世帯が陥りやすい「負のスパイラル」に対して、
住まいの提供を土台に母子への伴走支援に取り組むのが、
愛知県名古屋市を拠点に2022年から活動する

認定NPO法人「LivEquality HUB（リブクオリティ・ハブ）」だ。

別居・離婚準備中のプレシングルマザーらに、相場より安く

アクセスの良い良質な住居を提供する株式会社LivEquality 大家さんと連携して、
その後の生活に伴走する支援の形を築いてきた。YUI みらいプロジェクト

「ジェンダー視点のあるソーシャルインパクト助成」への採択をきっかけに、

「全国に広がる可能性を持つ新しいハウジングモデル」としての展望を広げている。



青木佑真事務局長
（2026年2月9日最終発表会参加者）



愛知県、「多機関連携による、
プレシングルマザーの支援基盤拡大プロジェクト」

<https://livequality.co.jp/hub>

なぜ今、 住まいの支援なのか

LivEquality HUB には、全国から
年間200件近くの相談が寄せられ
る。団体の立ち上げ以来500件以上
を支援している居住支援コーディネー
ターの神朋代さんによると、インタ
ーネットや行政経由で団体を知り、
LivEquality HUB の相談窓口へ直接
連絡を寄せる女性が多いという。中
でも目立つのは、「複雑で困難な状況
をいくつも抱えた母親」の姿だ。例
えば、シングルマザーであると同時に、
過去に親から虐待を受けた経験がある
人。あるいは、外国籍でDVを受け、
日本語が十分に話せない女性などであ
る。



LivEquality HUB居住支援コーディネーターの神さん

母子にとって「住まいを手放す」こと
は大きなリスクを伴う。ところが、現
在の支援制度の多くは「離婚成立後」
でなければ利用できず、事実上一人で
子育てを担う母親やプレシングルマザ
ーは制度からこぼれ落ちてしまう。D
Vや虐待などから逃れ、身の安全を確
保するために、収入が安定していなく
ても家を出ざるを得ないケースもある。
神さんは説明する。「離婚後、最も
多いのは母子ともに実家に戻るケー
スです。愛知県では特にその傾向が強
い。しかし実際に実家に戻れるかどう
か、戻った後に安心して暮らせるかど
うかは、親との関係性に左右されてい
ます」

両親が離婚を受け入れていなかった
り、虐待を繰り返していたりする場合、
住まいがあっても母子にとって安心
できる環境にはならない。実際に、
祖父母自身に虐待の自覚がなく、孫に
も暴力を繰り返す事例もあるという。
父親の暴力から逃れたはずの母子が、
今度は祖父母の暴力にさらされる――。
「せっかくDVから逃げてきたのに、
再び暴力が繰り返される。これでは子
どもにとって、何も環境が変わらない
んです」

こうして実家には頼れない、他に
行く当てがない母子に寄り添ってきた神
さんは指摘する。「多くの場合、お母
さんたちは金銭・時間・気持ちに余裕
がありません。周囲に相談しづらく、

既存の支援がない、 落とし穴

実際に相談に訪れる人の多くは、ビ
ジネスホテルや友人宅など、一時的な
滞在先から連絡してくるという。一方
で、行政を介してつながることもあ
る。「住まい」の問題で困っているけ
れど、公的支援を利用することができな
いケースがあるのだ。

例えば、緊急時に使える「一時保護」
や「母子生活支援施設」は短期的な仮
住まいだ。比較的安価で借りることの
できる公営住宅や市営・県営住宅は抽
選や先着順で募集時期も限られ、「今
すぐ住まいを確保したい」というニー
ズには応えられない。

首都圏を中心に増えてきているひと
り親世帯向けのシェアハウスも、必ず
しも安定した住まいとは言にくい。
そこで寮付きの仕事を選ぶケースも見
られるが、母親が仕事を辞めたいと思
ったときに、同時に住まいも失ってし
まうリスクがある。言わずもがな、一
般の賃貸住宅は、会社員など安定した
職に就いていないと、借りることは難
しい。「つまり、既存の支援がないの
です」と神さんは指摘する。

そういった問題があるのに、そもそも住所がないと保育園を利用できず、子どもを抱えたままでは職探しも難航する。こういった「負のスパイラル」に陥り、住まいをはじめとする生活の立て直しに難航する母子の姿が浮き上がる。

現場で見えてきた 母子世帯の現実

「例えば離婚を考えると、まず『家を出なきゃ』と思って相談につながります。でも実際には、住まい探しの前に、行政機関でDVの相談が必要だったり、弁護士に相談することが先決だったりする場合もあるんです」と神さんは言う。

特にDVがある場合は、加害者からの追跡を避ける必要がある。身の安全が脅かされる可能性があるからだ。居住支援コーディネーターの二人は、ヒアリングの中でそんな状況を見極め、保育園の見学や選択、転校手続きなど、煩雑な手続きの同行支援や、児童相談所や女性相談支援センターなど周囲との連絡調整などを行っている。伴走支援にかかる費用は全て寄付や助成金で賄い、母子の負担はゼロだ。こうして実際入居にこぎつけた母子は、名古屋市内で27世帯66人（2025年3月末現在）に上る。

■ ソフト・ハード支援の両輪で構成されるLivEQuality グループ



ったとしても、それだけで大丈夫だということはありません。頼れる親族や友人がいなければ、子育てをしながら生活を安定させるのは至難の業です」。実際、利用者の約3〜4割は外国にルーツを持つ母親であり、日本語教室やマンツーマン支援とのマッチングを通じて学習支援も行っている。中には全く日本語を話せない状態で入居し、翻訳アプリを介してコミュニケーションを取りながら生活を始める母親もいるという。

このように、ただ住みよい家を見つめる「ハード面」にとどまらず、その後の生活を安定させるために必要なステップを伴走する「ソフト面」の支援も同時に行うのがLivEQualityグループの強みだ。

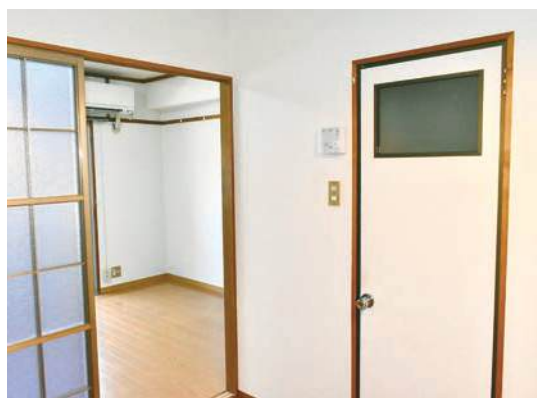


LivEQuality HUB居住支援コーディネーターの榎原さん

合言葉は、日当たりのいい部屋

「低予算で家を探した時、紹介されたのはどこも暗い部屋ばかりでした。不動産会社の人が土足で入っていくような部屋もあって…。相談に来るお母さんたちも同じような不安を抱えているはずです」。居住支援コーディネーターの榎原有望さんは、自身の経験を重ねる。「だから私たちは、明るくて住みやすい部屋を案内することを大切にしています」

LivEQuality 大家さんを通じて案内している部屋はどれも、「日当たりがいいこと」が特徴だ。それだけでなく、駅徒歩圏内や、オートロック完備など、親子にとって安心感がある物件が多い。「近くに住んでいるお母さん



LivEQuality HUBが案内している部屋の一つ



最終発表会団体報告の様子

同士がコミュニケーションを取ったり、活動を応援してくれている近隣の方々が優しく見守ってくれたりする様子を見かけることもあります」。榎原さんも、お母さんと行政機関の仲介役になったり、必要な場所に同行したりして、入居前後の母子をサポートする。

LivEqualityグループでは、シングルマザー支援に協力的な大家や不動産会社、保証会社と連携し、市場相場より約3割安い家賃で住まいを提供している。初期費用もできるだけ抑え、緊急連絡先も親族に限らず友人や職場の同僚でも良いとするなど柔軟な条件を整えているという。こうした住居の確保が困難な人すべてに安心できる家を提供する取り組みは、「アフオーダブルハウジング」とも言う。さらに、LivEquality HUBの居住支援コーディネーターが伴走支援を行うため、保証会社の審査も通りやすくなる。

母子世帯への貸し出しをためらう家主の多くは、家賃の未払いを懸念するというが、これまで伴走してきた世帯で家賃の滞納が起ったことはない。神さんは言う。「私たち居住支援コーディネーターが定期的に見守り、関係者との調整も行っています。仕事がかつたり、金銭管理が難しかったりする世帯に関しては金銭管理する支援団体など、すでにある制度や団体につなぐようにしています」



こつは、チーム一丸で対応すること

IT企業やスタートアップで培った経験を活かし、LivEquality HUBの立ち上げ時から裏方で現場を支えている事務局長の青木佑真さんはこう明かす。「私たちが大切にしていることは、『支援者』を一人にさせないことです。母子が直面するのは住まいだけでなく、借金、就労、健康、子育てなど多岐にわたる課題だ。居住支援コーディネーターなどの支援者が一人でケースを抱えて孤立しないよう、弁護士や精神保健福祉士、医師などの専門職、そして行政など必要な機関や個人と連携し、『チームで母子を支える体制』を整えている。その連携先は、名古屋市内の団体や個人など、100を超える。

1件ごとに事情が異なり、対応は決して単純ではない。それでも、関わる人が「母子の住まいを支える」というビジョンとともに、一つひとつのケースに丁寧に向き合う。それぞれの得意分野を生かして、チームとして支援を積み重ねている。

最初に出会う、友だちのように

DVから避難する際など、母子が全く知らない地域に移るケースは少なくない。土地勘のない場所でも、時間もお金も気持ちも余裕がない中、新しい支援先を探すのは至難だ。青木さんは言う。「だからこそ、LivEquality HUBの活動に意義があると思っています。私たちは、その地域で最初に出会う『友だち』のような存在でありたいと思っています」。地域と入居者をつなぐハブとして、地域に根を張って活動するプレーヤーとつながり合い、既に活動している個人や法人と信頼を培っていくことも大切にする。

居住支援コーディネーターの二人は、日々さまざまな母子と接している。そんな中で、神さんは実感していることがあるという。「女性たちは、暴力とか困難な状況によって尊厳を失っていることが多いです。安心安全な住まいを起点に、彼女たちの本来の尊厳を取り戻していくその過程がすごく大事だと思っています」



LivEquality HUB事務局長の青木さん

定期的に面談を行ったり、訪問したりと関わる時間を重ねていると、女性たちの第一印象と、数年後の表情が全然違うことに気が付くと、神さん、榎原さんは口をそろえる。

「忙しい日常の中で、お母さん一人で対応していると、なかなか過去を振り返る機会がないじゃないですか。それでも半年前は言えなかった『NO』が言えるようになったり、自分の思いを周囲に伝えることができるようになったり。その成功体験と一緒に喜ぶことができるのも、伴走支援の良さだなと思います」

「仕組み」で属人化を超える

YUIみらいプロジェクトの採択を

経て、現在はそういった支援のノウハウを記録に残して「マニュアル化・フレーム化」する取り組みや、スタッフを増員した組織体制の構築を進めている。全国どこへ展開しても同じ質のサポートを提供できるようにするためだ。青木さんによると、集めている情報は大きく分けて二つあるという。一つは、法律や制度、医療に関する半恒久的な情報だ。実際のケースをもとに、どんな制度やサービスを使ったのか、どのようにアクセスしたのかを記録に残すことで、支援者本人が過去のケースを思い出せるようになるほか、新しく入ってきたスタッフへの共有や、人材育成にも生かせる。

もう一つは、「入居者にどのように接していくか」という。例えば就職、離婚成立前、虐待やトラウマといったさまざまなお母さんたちがつまずきやすいタイミングで、支援者がどのように関わったかを、情報として残している。ケース検討などを通じてこれらの情報をまとめ、時にはAIなどを用いて自動化させていくことで、誰が対応しても「同じ質」の支援が提供できるようになっていくことを目指す。

新しいモデルを全国へ広げる

こうしたLivEquality HUBが培ってきたシステムを「全国で展開できる仕組みにすることが次の課題です」と青木さ

んは先を見据える。名古屋市内での取り組みは、福祉や経済など多方面から注目を集め、成功事例の一つとして紹介される機会も増えてきた。知名度の向上とともに、団体の活動を知る人が着実に広がっているのだ。「ソフトとハード両面を兼ね備えている組織は、ほとんど事例がないと思います。日本ではまだ珍しい『住まいとつながりの一体的な提供』への関心は確実に高まっていて、事業展開をより進めやすいフェーズに入ってきたと感じています」

その広がりには、実際の政策へもつながった。東京都は2025年度、住宅供給促進ファンドを創設し、「アフオーダブル住宅」に関する取り組みを本格的に開始した。これは、LivEqualityグループの事例がきっかけの一つだったという。各方面からの注目が高まることで、活動は政策面にも波及し始めている。まだ制度に組み込まれていない母子を巡る課題も多いが、積み重ねた取り組みが、着実に社会を動かしつつあるのだ。

今後は他地域への展開も視野に入れながら、行政・企業・医療・法律など多様なセクターと連携したエコシステムの構築を目指す。母子家庭を、「公的制度か民間賃貸か」という二極に追い込まず、孤立させない。その中間を支える新しい仕組みを社会に提示する、LivEquality HUBの挑戦はこれからも続いていく。

地域に根ざした エンパワーメントの力。 女性を孤立させない 「ミモザハウス」実現の軌跡

認定特定非営利活動法人

女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ

女性や子どもが安心して自分らしく生きられる社会を目指し、

相談支援や緊急一時保護施設（シェルター）運営、

デートDV防止啓発など幅広い取り組みを続けてきた

認定NPO法人「女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ」。

90年代に女性たちの人権擁護を目指す市民団体として発足して以降、

代表理事の正井禮子さんを中心に、草分け的な存在として知られてきた。

阪神・淡路大震災後は、DV被害者の支援をはじめ、

さまざまな女性のライフステージに寄り添う切れ目ない居場所づくりや、

支援を展開している。2024年には、生活に困窮するシングルマザーや留学生などが

孤立せず「ここに住みたい」と考える新しい支援付き住宅「ミモザハウス」を開設。

全国でも注目を集める取り組みだ。地域に根を張り、

誰も取りこぼすまいと当事者を中心に据えたエンパワーメントを行う

「唯一無二」の団体が、ミモザハウスを実現させるまでの軌跡をたどった。



正井禮子代表理事、鈴木幸恵事務局長
(2026年2月9日最終発表会参加者)



兵庫県、「困難を抱える女性のための総合的エンパワーメント事業」

<https://wn-kobe.or.jp/>

「ここに住みたい」と考える住まい

広々とした建物内に、楽しい子どもたちの声が響く。おしゃれな北欧家具に、自由に遊べるキッズスペース、人が集まることのできるカフェスペースに、ワークスペースまで。旧女子寮を改修した4階建てに全40室を備えたミモザハウスは、2024年6月にオープンした。さまざまな世代の女性たちが一緒に暮らせる住まいを作ろうと、正井さんを中心に構想を練ること約10年、民間企業や共同運営団体、行政との連携でようやく実現にこぎつけた。

母子や学生、单身女性などに安価に部屋を貸し出すミモザハウスの特長は、支援経験のある常駐スタッフによる見守りや、定期的なカウンセリング、就労・学



子どもたちがのびのび遊べるキッズスペースの一角



家具・家電付きのミモザハウスの部屋の一例

習支援や食糧支援など、きめ細かなサポートが受けられること。ウィメンズネット・こうべが長年培ったシェルター運営や母子支援のノウハウを生かした、まさに「集大成」の住宅だ。困難を抱える女性のための住宅は類例が少なく、国内外の人々が視察に訪れるという。

そんなミモザハウスのキーワードは、自らが「ここに住みたい」と考えることだと、正井さんは強調する。きっかけは2010年、デンマークで自身が視察したシェルターだった。築年数の経った建物ながらも、室内は北欧家具で温かく整えられ、子ども用の家具が並ぶリビングもあった。正井さん自身、「ここに住みたい」と考えるすてきな空間だったと、当時を語る。

特にDVに遭っている女性たちは、「住まいの確保ができない」ことを理由

に、家を出られない現実がある。また、家を出られたとしても、職に就いていないなどの問題から「ここにしか住めない」と、住まいを自由に選ぶことが難しいケースも多い。この状況に問題意識を持つことになった原点は、ウィメンズネット・こうべの発足当時にさかのぼる。

女性に対する暴力からの解放を目指して

1992年、まだ「DV」という言葉が社会に浸透していなかった時代に、正井さんを筆頭に市民有志が始まったウィメンズネット・こうべ。ここでは女性たちが自由になれる社会を目指し、連帯の場や、勉強会を重ねてきた。

活動を始めて間もない1995年、阪神・淡路大震災が発生した。震災の渦中で浮き彫りになったのは、ジェンダーに基づく暴力や貧困、女性たちの生きづらさだった。

例えば避難所での性暴力、逃げることでできない環境下でのDVや虐待などの暴力被害、経済的に余裕のない女性たちが住んでいた「古い木造住宅」の全壊―。その様子は、同団体の著書にも記録されている。

「地震の揺れは平等にきたとしても、結果は平等ではなかった。古い家や木造文化住宅が壊れ、女性のお年寄りが最も多く亡くなられた。（中略）女の給料でコンクリートの家は建たない。いったん結



ミモザハウスを開設したウィメンズネット・こうべ代表理事の正井禮子さん

地域に根を張る「コミュニティ

正井さんの印象に残っている母子がい

婚・育児で退職すれば、再就職はパート勤務がほとんど。離婚しても子どもがいなければ市営住宅にも入れない（※1）
こうして、ウィメンズネット・こうべの活動は「女性に対する暴力からの解放」へと展開していった。2004年には、女性と子どものためのシェルター「ともだちの家」の運営を開始。今は、DV被害を受けた女性の相談、一時保護から居住支援まで、総合して行っている。そのほかにも、学校現場で若年世代に向けたデートDV防止講座、学習支援など、あらゆる女性や子どもとともに、支援のあり方を模索してきた。



最終発表会団体報告の様子



「ともだちの家」で過ごした女性たちが思いを綴ったノート

る。夫のDVから逃れ、シェルターを利用した母親と5人の子どもだ。退所後、地域で暮らす母子に食料支援を届けに行った正井さんは、ある日こんな話を聞いた。

「近所付き合いができていなかったけれど、一年くらい経って信頼を寄せた隣人の女性に、勇気を出して『夫の暴力から逃げてきた』と打ち明けました。そして、『暴力なんてよくあることよ、私なら子どものために我慢するわ』と心無い言葉をかけられて…」

正井さんは言う。「DVを理由に離婚した女性たちは『離婚してよかった』と思う一方で、『子どもから父親を奪った』『貧困してしまった』という罪悪感を持っています。だからこそ、そういう言葉に深く傷ついてしまう。お母さ

オープンな場所にあるものの、室内の様子が目立ちすぎない、「半分開く、半分閉じる」つくりで、どこかほっとする空間だ。

WACCAは週4日開所し、子どもの学習支援や、気軽に参加できるイベントを実施している。県外から引っ越してきて孤立しがちな母子世帯や、悩みを抱える母親や子どもから、相談を受けることもあるという。経済的に困窮しているなど、特に気になる家庭には食料品の無償配布を案内しつつ、対面で困りごとを聞く機会をつくり、継続したかわりを持つように心掛けている。

今は、単身・高齢女性が参加しやすい定期イベント「COCOサロン」なども開催し、女性たちのライフステージが変わっても通える工夫を続けている。WACCA立ち上げ時から携わっているスタッフの茂木美知子さんは、「自分がいいなと思う場所に、つながり続けられることが大切だと思うんです」と実感する。「私たちは常に、目の前にいる困っている人のためには何が必要か？という視点で、みんなと一緒に居場所づくりをしてきました。地域に根を張っている唯一無二の場所だから、『明日はもうありません』とは言えない。関わってくれた人たちの変化と一緒に喜ぶためにも、継続しなければならぬと思います」

WACCAスタッフの園田美恵子さん



商店街の中にある「WACCA」は、木のぬくもりある入り口が特徴

んが閉じこもってしまうと、子どもも同じように閉じこもってしまう。そんな姿を見て、何とかしないとと思ったんです」

「貧困＋孤立＋子育て」という困難な状況が続くことは、虐待のハイリスク要因になり得ると、正井さんは続ける。「孤立していると将来のことを考えるのが怖く、『今だけをどうにかしよう』と考えてしまうんです。そんな悩みを、一人で抱えているお母さんたちも多いです」

そこで2013年、「しんどいことを話しに来られる場所」として、神戸市長田区の商店街に、シングルマザーをはじめとする女性と子どもの居場所「WACCA (women and children care center わかか)」を開いた。



WACCAのスタッフ、ボランティアなどが協力して作った温かな空間

は、ウィメンズネット・こうべのさまざまな活動に20年以上携わっている。「関わりを持つているシングルマザーの方から、『仕事を見つけた』などの報告をもらえることがうれしい」と話す。スタッフ同士でもしんどさを共有し支え合えることが、この活動を続ける大きな力になっているという。

子どもたちが帰ってこられる居場所

WACCAでは、小中学生の学習支援にも力を入れている。経済的に余裕がない母子世帯でも、「塾に通いたい」という子どもたちのために、大学生やシニアなどの多様なボランティアが集まり、週3回、子どもたちにマンツーマンで勉強を教えている。2024年度は、小中学生延べ2000人、ボラン

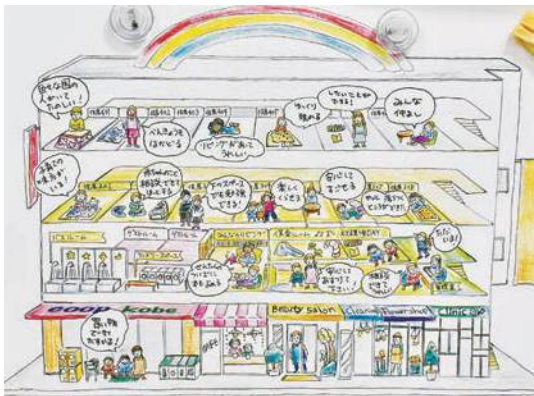
ティアは同1000人が関わってきた。WACCA塾を担当している小畠麻理さんは、「成長していく子どもたちを見守りたくて、スタッフを続けています」と笑みを見せる。「WACCA塾では、子どもたちのやりたい！に答えられるよう、勉強の強制はしていません。自分で選んだんだ、という実感を持って欲しいからです。子どもたちが自分のペースで顔を出し、心を落ち着けられるように、WACCAの室内には「隠れることができる空間」などいくつもの居場所がある。

WACCAに顔を出した子どもたちにも、絶え間なく「〇ちゃん、こんにちわは」、「今日はどうしたの」と声をかけて回る小畠さんは言う。「お母さんとケンカしたとか、学校で嫌なことがあったとか、WACCAに来るなり話し出す子どもたちもいます。心の揺らぎや傷つきも多い時期だからこそ、話したいと思った時に話を聞いてあげられる空間でありたいと思っています。受験勉強を頑張って巣立った卒業生たちが、顔を出してくれることもあります」

孤立させない住まいのかたち

「WACCAにいるときは皆さん安心して元気になるんです。でもアパートに戻ると孤独で希死念慮が増す、と打ち明ける人もいました」と正井さんは語る。

同団体が2019年にまとめた「DV



正井さんが思い描く支援付き住宅を、娘さんがイラストにした

被害を経験したシングルマザーと子どもに関する実態聴き取り調査報告」では、離婚後の母子の声が寄せられた。「1歳半の子どもと二人きりになり、不安で眠れなくなった。頭痛や吐き気で精神科に通った」、「将来への不安が大きい。子どもをどう育てていくか、いつまで働けるか、常に不安がある」といった切実な叫びだ。

特に深刻なのが「離婚後の住宅確保の難しさ」だと、正井さんは言う。「保証人がいないと家を借りられない」「収入がない」「子どもが複数人いる」。こうした条件が重なり、住まいが見つからず、孤立する母子が後を絶たない。一時的に避難してきたシェルターや母子生活支援施設を出た後の行き場がなく、再び困難に直面する。その現実を

さまざまな世代の女性と子どもが困りごとを相談し、コミュニティに参加し、安心して暮らしていくことができるセーフティネットの構築につながった。そんなミモザハウスを参考にしようと、北海道から沖縄、さらに海外からも視察が相次ぎ、各地で「同じような施設をつくりたい」という声も寄せられている。正井さんは「その声をもらうだけでも、本当につくってよかったと思います」と手応えを感じている。

そして、「民間の取り組みとして始めたものを、国の政策として広げていきたい。DV被害を経験した人にも、普通に暮らす権利、援助を受ける権利がある。その尊厳を守れる社会にしたい」と訴える。

活動を存続させる上で、経済基盤の



全国各地のつながりの大切さを実感する正井さん

前に、正井さんは「安心して暮らせる住まいを作らなければ」と再確認した。

デンマークのシェルター視察後から、神戸市内でも空き家や休眠施設の提供を呼びかけるチラシを配り歩いていたが、思うような反応はなかった。諦めずに続けること約10年、ワイメンズネット・こうべの思いに共感した生活協同組合から、耐震化済みの旧女子寮を無償提供するという話が舞い込んだ。ようやく、視界が開けた。国土交通省の補助事業にも採択され、神戸市内の公益財団法人との共同で、念願の「ミモザハウス」が誕生した。

ミモザハウスには、2025年7月末時点で、母子世帯、学生、単身者など26世帯が暮らす。「いつてらっしゃい」「お帰りなさい」と声をかけ合う日



オープンに当たり、全国各地の関係者や支援者から寄せられたコメント

確立や次世代への継承といった課題は多い。YUIみらいプロジェクトの「ソーシャルインパクト助成」への採択を機に、組織体制の見直しを進めている。

また、同じ志を持った全国の団体とのネットワークが広がっていることも実感しているという。「女性の政治参加など、各団体の取り組みや想いに触れると元気をもらえます。助成にとどまらず、ネットワークづくりを後押ししてもらえたことがありがたい」。神戸を拠点に全国の女性支援団体や当事者と密に連携してきた蓄積があるからこそ、「二人では変えられないことも、ネットワークを通じて社会を変えていける可能性がある」と確信している。

次世代に託していく

ワイメンズネット・こうべが活動を始めてから33年。多くの困難に寄り添い、女性と子どもたちの居場所を築いてきた一方で、正井さんは率直に語る。

「変わったようでも変わらない日本の歩みの遅さに、絶望してしまうんです。あなたはどうか。これまでは変えられなかったことも、若い人が関心を持って取り組んでいる限り、次世代が何とかやってくれるだろうと希望を持ちたい」

ワイメンズネット・こうべには、若い世代のスタッフやボランティアも加わり始めている。2023年にWACCAに参加したスタッフの一人は、民間企業から

常で、「スタッフが常駐しているからセキュリティ面も安心」との声も上がっている。

ここに越してきたあるシングルマザーは、子どもを抱え将来に漠然とした不安を抱いていた中で、ミモザハウスに来て、「初めて先のことを考えられるようになった」と打ち明けた。「ようやく普通の生活ができる」、「子どもとどこへでも行ける」といった安堵の言葉も聞こえてくる。

また、ミモザハウスができたことで、制度のはざまにいた「中年の単身女性」への支援の薄さも浮き彫りになったという。その他にも、成人したばかりの若年女性や、精神的に大きな負担を抱える人など、共同住宅という形での「安心できる居場所」が必要とされていることを実感している。

一方で、受け入れの難しさもある。住まいを求めて訪れる人の中には「ここに住みたい」と希望する人もいるものの、安全面の確保や生活環境の観点から、受け入れが難しい場合もあるという。その様子を丁寧にヒアリングして、十分な支援ができないもどかしさを感じつつも、「せめて話を聞くことによって、少しでも安心につながれば」とミモザハウスのスタッフは語る。

広がるつながりが社会を動かす

ミモザハウスの誕生によって、さま

転身した。

「SNSが発達した今の時代は、リアルに話せる場が限られています。だからこそ、話したくても話せないことがある」とそのスタッフは感じている。大切にしているのは、相談を切り出してくれた人に真摯に向き合うことだ。「困っている人は、普段は見えていないだけで『ふつう』に暮らしています。誰かに相談したり、お互いに頼り合ったりすることが日常の中で自然にできる社会になればいいと思います」。地域に住む乳幼児から高齢者まで、誰もがつながれる関係を築くこと。それが彼女のライフワークとなっている。

2024年から活動に加わった若手スタッフは、社会に根強く残るジェンダー規範に目を向けている。「女性だから『善き母』『善き人』でいなければならぬ、そんな固定観念の中で苦しむ人がいます」。同じ女性であっても、トランスジェンダーであったり、障害があったり、それぞれの事情を抱えている。「関わる人たちが、望む形で自由になれるように、これからは私なりのやり方でエンパワーしていきたいと思っています」

ただ「支援者」として手を差し伸べるのではなく、地域の中で「ともに歩む人」として支え合う。私も、あなたも。ワイメンズネット・こうべが長年かけて培ってきた力は、これからは形を変えながら受け継がれ、多くの人をエンパワーし続けていく。

■ 団体を支えた伴走者の姿勢

伴走者は、団体の言葉やペースを尊重し、心理的な安心感づくりを重視した。例えば、MTGで「チェックイン」「チェックアウト」の時間を設けることで相互理解を促し、6か月という短期間でも円滑なFRにつながった。また完璧を目指さず、「できる範囲」を一緒に探した。例えば、「強み（団体の社会的価値や魅力）」を言語化し続けたことで、寄付募集への心理的ハードルが下がり、チームとしてFRへの意識が

高まった。このように、伴走者はスキルを提供するだけに留まらず、お互いの関係性を築き、団体が積み重ねてきた活動や地域・コミュニティなどとの関係性に秘められた潜在力を活かすことを意識した。実際に、団体が自らの言葉で活動の価値を語り始め、理事やスタッフが積極的に寄付募集に関わるようになった場面に、変化の兆しを感じ取っていた。

■ 6団体に共通して起きた3つの変化

1

マインドの変化

「申し訳ない」から
寄付募集は
「未来への提案」へ

寄付募集を「申し訳ないお願い」と捉えていた状態から、「未来への提案」「参加機会の提供」へと認識が転換した。支援者インタビューや伴走者との対話など、団体の“外”にいる人の声に耳を傾けることが契機となった。

2

行動の変化

感覚頼みのキャンペーンから
データに基づく
定点観測と施策へ

現状分析や支援者アンケートを通じて情報を整え、時に伴走者からの助言を受けて戦略を練る。そして、小さな試行を行い、振り返る。この一連の流れが団体の中に生まれた。これにより、伴走前に見られた突発的なキャンペーンは影を潜め、「今は何をやるか／やらないか」を判断できる状態へと進んだ。

3

体制の変化

担当者だけの孤独なFRから
チームで担う
FRへ

開始時点では、FRが一人に集中し、孤立感や心理的負担を抱えている団体が少なくなかった。これはFRの役割や意図が言語化されていないことによる課題でもあった。伴走を通じて、それらを言葉にし、スタッフや理事の関与が生まれた。その結果、理事やスタッフを巻き込んだチーム型FRへ変わっていった。

この3つの変化は、相互に作用しながら連鎖的に現れた。
いずれも、伴走による整理と対話に触発され、団体が自ら生みだした変化だった。

■ 伴走を終えて

本伴走はファンドレイジングの正解を伝えるのではなく、団体の内側にある可能性を可視化し、変化が生まれる条件を整える取り組みであった。プログラム終了後のアンケートでは、「プログラム全体の満足度」は4.8点（5点満点）、「組織

やチームに変化はあった」は4.5点（同）、「自分たちでもできる実感や自信が高まった」は4.3点（同）、という結果が得られた。このプロセスを経た6団体は、それぞれの歩幅で、確実に、持続的なファンドレイジングへと踏み出していけよう。

（書き手：「ファンドレイジング活動をサポートする伴走プログラム」スーパーバイザー 相澤順也 浅井美絵）

ファンドレイジング活動をサポートする 伴走プログラム

非営利組織の活動が中長期的に持続するには、単発の資金確保ではなく、
ファンドレイジング（以下、FR）の基盤強化が不可欠である。YUIみらいプロジェクトは、参加6団体にに対し、
「戦略・実務・資金」を同時に投入する三位一体の伴走支援を実施した。

■ プログラム概要と特徴

本プログラムは2025年4月から12月にかけて実施された。初期2か月間は個別ヒアリング等を通じて団体の課題を整理し、伴走者とのマッチングを行った。その後、約6か月間の伴走フェーズへ移行。月2回以上のMTGや、全体共有会を通じた団体間の学び合いの機会を設けた。希望団体には現地ワークシ

ョップも複数回実施した。伴走期間中は、問いを通じて戦略を描く【考える支援】、実務をサポートし実装を促す【進める支援】、助成金による【支える支援】の三層を同時展開した。背景には、非営利組織が直面する三重苦―考える時間がない、人手が足りない、資金力がない―の構造的な解消を図った。

集合研修 (2024.8-2025.3)	準備期間 (2025.4-7)	実行期間 (2025.7-12)	
FR研修 全6回	個別 相談	マッチング	ファンドレイジング 伴走
本プログラムの 前身	6団体が応募	考える支援（戦略・整理） 進める支援（実務・実装） 支える支援（資金・環境）	報告会

参加団体

特定非営利活動法人 ワークライフ・コラボ
一般社団法人 WE-Next
特定非営利活動法人
ハッピーウーマンプロジェクト
一般社団法人
NewScene／FIFTYS PROJECT
特定非営利活動法人 Waffle
認定NPO法人 女性と子ども支援センター
ウィメンズネット・こうべ

伴走者・実務パートナー

戸井田由奈／青山織衣／吉見 新／
印田彩希子／渡辺眞子／山中はるな／金承 民

ファンドレイジングと ファンドレイザー

「ファンドレイジング」とは、非営利組織が、活動のための資金を個人・法人・政府などから集める行為を総称している。寄付・会費、助成金・補助金のほか、広義の意味では事業収入や融資なども含む財源全体の獲得を指す。「ファンドレイザー」とは、活動に必要な財源を獲得すると同時に、社会に対して、解決しようとする社会的課題の理解を広げ、関係者の輪を広げていく存在である。

事例

ウィメンズネット・こうべ

同団体は、単発のクラウドファンディング実績はあるものの、継続的な寄付基盤づくりには課題を抱え、またFR担当者の育休により、人的リソース不足も顕在化していた。本伴走では、戦略を担う伴走者と、名刺登録やデータ整備を担う実務パートナーの2名体制を構築。約2600件の名刺・リストを可視化し、募集ページやメルマガ創刊、オンラインイベントを実施した。その結果、目標を上回る50名超の新規マンスリーサポーターを獲得し、年間約120万円の安定財源を創出。何より、「発信すれば応えてくれる人がいる」という組織内の確信が生まれた。



YUIみらいプロジェクトチームインタビュー①

菫田綾子さん・大崎麻子さんに聞く

ジェンダー平等を 社会に実装する プロジェクト設計

各地域や分野でジェンダー平等を推進する市民団体に対し、2年間の助成と伴走支援を行ってきたYUIみらいプロジェクト。その特徴は、個々の活動を支えるだけでなく、企業や自治体、金融機関など多様な主体をつなぎ、地域から社会変革を生み出す基盤作りを目指してきた点にある。兵庫県豊岡市での実践をヒントに、各地でユースが参加するワークショップを展開し、地域課題をデータで可視化。その蓄積は、第6次男女共同参画基本計画にも影響を与えた。プロジェクトの立ち上げと展開を担ってきた菫田綾子さん、大崎麻子さんに、その背景と意義を聞いた。



日本のジェンダー政策に欠けていたつながり

「国際目標にコミットしているにも関わらず、ジェンダー主流化を十分に実装してきたとは言いがたい」。国際協力や国連での政策議論の現場に長く携わる大崎さんは、そう日本のジェンダー政策の現状を指摘する。具体例として挙げるのは、データに基づく政策形成の弱さ、ジェンダー視点を政策全体に行き渡らせる「主流化」の不足、そして市民社会組織が持つ知見や現場の声を政策に届け、行政にアカウンタビリティ（政策の成果について説明し、検証可能

にする責任）を求める基盤が十分でないことにある。さらに、企業や金融、教育機関、メディアなど、社会を構成する多様な主体を巻き込みながら構造変革を進める仕組みもまだ乏しい。

「ジェンダー平等は一部の領域で完結する課題ではないからこそ、チャネル財団とみらいRITA財団の協働で行うYUIみらいでは、単なる資金援助ではなく、政策と現場をつなぎ、多様なセクターを結び、市民社会が根拠ある提言を行えるようにする『エコシステム』づくりを目指しました」と大崎さんは説明する。

豊岡モデルを、市民社会主導へと組み替える

地方創生部門の原型には、豊岡市で進められてきたジェンダーギャップ解消戦略がある。大崎さんはアドバイザーとして、菫田さんは委託業者として、それぞれ参画している。首長のコミットメントのもと、データや聞き取りによって地域課題を可視化し、市民を巻き込んで戦略を策定。さらにモニタリングと評価まで行った先進的な取り組みである。

ただし豊岡市の場合は、あくまで「行政主導のモデル」だと大崎さんは強調する。市民社会の側から立ち上がった変革ではない。そこでYUIみらいでは、この豊岡モデルを土台に、主体を市民社会へと移し替える発想をとった。市民社会組織を中心に、さまざまなセクターを巻き込み、地域から変化を起こす。実装するうえで大きな役割を果たしたのが、長年、企業や自治体でサステナビリティを推進してきた菫田さんが得意とするバックカasting手法だった。大崎さんは、日本の行政機関は「今の延長線上でできること」を考えがちで、未来のありたい姿から逆算する発想がなじみにくいと語る。そこで菫田さんは、次のように説明する。「山登りと同じで、高い山の到達したい頂上を意識することが大切。まずは理想的な未来の共通のイメージを持てるようにすることが、大きなポイントでした」

未来を描き、ユースの声を起点に地域を動かす

そこで各地のワークショップでは、参加者に未来の地域像を描いてもらうことから始めた。グラフィック

レコーディングなども用いて、可視化した未来を共有することで、参加者の間に共通の景色が生まれていく。菫田さんは、それによって「参加した人みんなが一緒に登りたくなる」雰囲気をつくることを意識した。その際、特に重視されたのがユースの視点だった。大人たちが若者の未来に責任を持ち、その未来から地域のあり方を考え直す。このパターンは、プロジェクトの推進力になった。

ただ、各地での実装は平坦ではない。菫田さんによれば、参加者の構成は「産官学金労言」を基本に設計し、地域ごとに主要企業や金融機関、自治体関係者などを意識的に入れていった。しかし同じモデルを適用しても、地域や団体の特性によって難所は異なる。たとえば滋賀県では、男女共同参画の知見は深くても、企業へのアウトリーチに慣れていないことが壁になった。どんな言葉なら伝わるのかという段階から伴走していった。

実践の積み重ねが、政策を動かした

こうした実践は、国の政策にも影響を与えた。大崎さんがとりわけ重視したのが、第6次男女共同参画基本計画への反映である。

第5次計画までは、不足をどう是正するか、女性の参加機会をどう増やすかといった個別施策の積み上げが中心だった。しかし第6次計画では、「ウェルビーイングな社会」というありたい社会像が示された。ジェンダー平等を、多様な人が幸せを追求できる社会の基盤とする発想である。

さらに、それまで散発的に触れられてきた「地



菫田綾子

高い山の到達したい
頂上を意識する。
理想的な未来の
共通イメージを
持てるようにしたことが、
大きなポイント

齋藤さん・高橋さん・深川さん・井口さんに聞く

助成団体の挑戦に伴走する支援のかたち

プログラムを支えたのは、YUIみらいプロジェクトの運営を担ったプロフェッショナルなメンバーだ。

助成団体を対等なパートナーとして迎え、組織基盤の強化や学びとつながりの創出、政策の場への橋渡しまで幅広く伴走してきた。ジェンダー専門家の齋藤万里子さん、マネジメントや評価を担う高橋聖子さん、会計・事業運営を支える深川紗絵子さん、クリエイティブと事業支援を担う井口花子さん。専門性を生かし、ジェンダー平等をめざすエコシステムづくりを支えてきたチームに、プロジェクト開始当初の思いや工夫を聞いた。

これまで国際的なアブローチの実践に携わってきた齋藤さんは、3年前、YUIみらいが始動する意義を強く感じていた。「海外の現場で見てきた成功事例が日本でも実現できるのかと思うと、期待で胸が高鳴りました。同時に、未知の挑戦でもあると感じていました」

海外では、草の根団体が政府や支援者と対等な立場で政策提言を行い、社会を変える役割を担うことは珍しくない。しかし日本では、女性支援団体や人権団体は「ボランティアで支えられる活動」と見られがちで、資金や後盾も十分とはいえない状況下で活動が続いている団体も多い。

高橋さんもまた、NGOセクターや東日本大震災の支援に携わった経験から、日本の課題を実感していた。避難所や被災地支援の中で、ジェンダー視点があほとんど存在しない現実に衝撃を受けたこともあるという。「優れた知見を持つ団体は数多くあるのに、それを支える社会の仕組みが圧倒的に足りていないと感じました」

日本では、そういった市民団体へ資金やサービスを提供する代わりに、政府や支援元からさまざまな要求が課されるケースも少なくない。しかし、本来市民団体は、各地域や分野に根ざしたネットワークやノウハウを持つ希少な存在だ。その強みを、支援

対等なパートナーとして向き合う姿勢

政権や経済の状況が変わったとしても、平等や人権の原則を言い続けられるのが市民社会の力

大崎麻子



方」が、明確な柱の一つとなった。助成期間中には、政府関係者がYUIみらいの取り組みを視察したこともある。大崎さんは、石川や滋賀などの現場で、市民社会主導のバックキャストイングが生む課題と可能性を体感してもらったことが、計画の骨格にも反映されたのではないかと語る。

YUIみらいでは一貫して、データの蓄積も重視してきた。地域の現状を調べ、見える化し、それをもとに多様な主体と対話する。例えば松山市では働き方に関する調査を通じて、企業が抱いていた女性への思い込みを覆すデータを示し、市の新たな施策に反映されることも期待されている。こうした積み重ねは、エビデンスベース政策の強化にもつながっていく。

能登半島地震を受けた対応も、政策的なインパクトを持った。震災後の調査と提言は、防災分野の拡充につながった。被災地の現実を、単なる経験談で終わらせず、調査と提言として政策に接続できたことは大きな成功体験となった。

課題は、市民社会を持続させる資金基盤

こうした成果が見えてきたからこそ、次の課題も鮮明になった。それが、市民社会組織を支える資金の乏しさである。「日本ではジェンダー平等の構造転換を目指す団体に対して、継続的な資金がほとんど流れていない。これは国連でも世界的な課題とされている」と大崎さんは指摘する。DVや貧困など個別課題への支援はあっても、団体基盤の強化やアドボカシー、ネットワーク形成を支える資金は極めて限られている。

そのためYUIみらいでは、フアンドレイジングの強化にも力を入れた。藺田さんは、最初は難しいと思われていた団体でも、講座を受け、会員募集やマンスリーサポーターの仕組みを整えることで、少しずつ手応えが出てきたのだという。外からの支援だけでなく、自分たちで中長期的な資金繰りをする。その力を身につけることも、持続可能な市民社会には欠かせない。



大崎麻子

ジェンダー・エキスパート

神奈川県出身、東京都在住。国際基準・動向の専門家。国連女性の地位委員会日本代表、内閣府男女共同参画会議専門委員、豊岡市ジェンダーアドバイザーなどを務める。YUIみらいでは、戦略立案・政策アドボカシーを担当。



藺田綾子

プログラム・ダイレクター
(みらいRITA代表理事)

兵庫県西宮市出身、東京都在住。企業や自治体のSDGs推進、サステナビリティ経営、ウェルビーイング経営。YUIみらいプロジェクトでは全体ディレクションを担当。





(写真右)岩手県盛岡市からリモート勤務されている深川さんには、後日オンラインでインタビューを行った。写真は、岩手の伝統行事「チャグチャグ馬コ」とともに。

する側が制限してしまっただけではない。だからこそYUIみらいでは、助成先を「支援する／される」関係ではなく、「パートナー」としてとらえる姿勢を徹底した。上から管理するのではなく、ともに社会の変化を生み出す仲間として関わる。その考え方は、助成制度の設計そのものにも貫かれている。

つながりと未来を形にしたクリエイティブ

高橋さんによれば、事前ヒアリングで多くの団体が求めていたのは「つながり」だったという。ジェンダー平等を目指すフィールドで互いに知ってはいても、深い意味で支え合い、学び合うエコシステムはまだ十分に育っていない。

このプロジェクトの思想を、言葉とビジュアルの両面から形にしたのが井口さんだ。団体へのヒアリングを通して、熱意ある実践者たちの存在に強く心を動かされたと話す。

「ゆいみらい」という名称には、人と人を結び（ゆい）、つながりを生み出すという意味が込められている。ロゴは「Y」と「M」を重ね合わせてデザインされ、花のモチーフにはシャネル財団の象徴も重ねられた。色も、ピンクや紫といった既存のジェンダー表象に寄りすぎず、ポジティブな印象のオレンジ色が選ばれた。

井口さんはロゴやウェブサイトの制作だけでなく、研修運営やアーカイブづくりにも関わった。とりわけ団体のニーズから始まったファンドレイジング研修では、録画や共有の仕組みを整え、参加できなかった団体も学べる環境を整備するなど、実務運

営へとつなげていく役割を担っていた。

伴走の中で見えてきた、本当のニーズ

YUIみらいの伴走支援は、最初から決まったメニューがあったわけではない。3か月に一度のヒアリングを軸に団体ごとの困りごとを拾い、必要に応じて対応する「ワンストップ窓口」のような形から始まったという。何が必要かをあらかじめ決めるのではなく、現場から上がる声を受けながら伴走していったのである。

その代表例が、ファンドレイジング支援だ。定期ミーティングを重ねる中で、多くの団体に共通する課題として資金調達が浮かび上がった。そこでまず基礎研修を実施し、続いてマンスリーサポーター獲得に特化した連続講座を実施。さらに意欲の高い団体には、専門家が6か月伴走する実践型支援へと発展していった。

ここで問われたのは、単に「どう資金を集めるか」ではない。自分たちはどんな団体で、誰とつながり、どんな社会を目指しているのか。その問いに向き合うこと自体が、団体の自己理解と再定義につながっていた。

高橋さんはまた、ロジックモデルづくりも重要な支援だったと振り返る。目の前のニーズに応え続けていると、団体は全体像を見失いやすい。だからこそ、何を目指し、その途中に何があり、今どこにいるのかを整理する支援が必要だった。

斎藤さんも、第三者の視点が入ることで、草の根団体が自分たちの活動の価値を再確認できる意義は

大きいと語る。政策や社会全体の文脈の中で自分たちの実践を見つめ直すことが、次第に団体内のエンパワーメントにもつながっていった。

経理・事務の不安を、安心に変える

こうした伴走支援が機能した背景には、チームと団体とのあいだに築かれた信頼関係がある。ドナーが偉いのではなく、最上位にいるのは権利主体である女性たちだと3人は語る。その女性たちを支える団体があり、その団体をさらに支えるのがYUIみらいチームだ。逆三角形のようなこのイメージが、YUIみらいの基本姿勢だった。

斎藤さんも、当初は団体側に「厳しくチェックされるのでは」という緊張感があつたと振り返る。しかし定期的な対話と迅速な対応を重ねる中で、「困りごとを言っても大丈夫」「頼っていい」という安心感が広がっていった。

Slackを使ったフラットなやりとりや、苗字ではなく名前やあだ名で呼び合う関係も、その空気づくりに一役買った。気軽に相談でき、小さな疑問でも誰かが拾ってくれる。そうした積み重ねが、信頼を育んでいったのである。

深川さんも、この「相談しやすさ」は心がけていたと語る。特に経理や事務は、助成を受ける側にとって聞きづらい領域になりやすい。だからこそ深川さんは柔らかな表現を心がけ、断るときも理由を丁寧に伝え、気軽に相談できる存在であらうとしてきた。個別面談を重ね、有効なフォーマットを共有し、団体が事業終了後も自走できるよう支える。そ

うした見えにくい実務が、プロジェクト全体の安定を支えていた。

エンパワーメントの花が咲くために

YUIみらいが生んだ変化は、急激に社会を塗り替えるようなものではない。チームメンバーの言葉を借りれば、「じわじわ」と広がる変化である。団体の存在感が高まり、声が政策に届き、企業や行政との接点が生まれ、横のつながりが育っていく。その変化はすでに始まっている。

一方で、チームの誰もが「2年では短かった」と感じている。花が咲き誇る景色を見るには、まだ時間が必要だ。

それでも、このプロジェクトが残したものは大きい。YUIみらいは、国内の市民団体の活動を支える新しいモデルを示した。信頼を土台にした伴走、組織基盤への支援、学び合いの場、政策との接続、そして何より、相手を対等なパートナーとして尊重し、それぞれの団体が安心して力を発揮できるよう環境づくりに努める姿勢である。

「一人のファンドマネージャーが運用するのではなく、チームとして、それぞれの専門性を持ち寄って活動できたことも大きいと思います」と斎藤さんは笑みを見せる。

プロジェクトを支えたチームは、エンパワーメントを軸に、見えにくい壁を取り除こうと向き合い続けてきた。その丁寧な実践の積み重ねが、各地の挑戦を孤立させず、社会を変える確かな一歩となっている。



井口花子
事業サポート・クリエイティブ
神奈川県出身、神奈川県在住。米国・日本で、グラフィックデザイナー、コーディネーターなどを務める。YUIみらいでは事業サポートやクリエイティブ等を担当。



深川紗絵子
総務・経理
福岡県出身、岩手県在住。長くNGOセクターで働く。専門は、会計、事業マネジメント。YUIみらいでは助成先団体の経理等を支援。



高橋聖子
プログラム・ストラテジスト
埼玉県出身、東京都在住。長くNGOセクターで働く。専門分野はマネジメント、プログラム設計、ジェンダーと防災。YUIみらいでは運営を担当。



斎藤万里子
ジェンダー・エキスパート
神奈川県出身、東京都在住。国連機関やNPOでジェンダー専門家として活動中。専門は、組織および事業のジェンダー評価や事業マネジメント等。YUIみらいでは、ジェンダー研修やドナー対応を担当。



ボランティア（右上）に支えられた最終発表会。成果物を手取る人や応援メッセージを書く人の姿も見られ、最後は参加者全員でこぶしを挙げて締めくくった。

今日は終わりではなく、新しいスタート。
皆さんもコミュニティの一員です。未来を思い描き、仲間とともに楽しく走り出しましょう！

——— 菌田綾子さんのクロージングメッセージより



全国各地から集まった14団体が最終発表会に集結。2年間の挑戦と学びを共有し、未来へ向けた新たな一歩をともに踏み出した。



YUI みらいプロジェクトでは、理想の未来と望まない未来を対比し、その実現に向けたロードマップを示す実践で共感を広げてきた。



各団体の実践報告に耳を傾け、活動の広がりや成果に熱心に聞き入る参加者。会場では共通の課題や学びを共有する姿も見られた。



組織基盤の強化やファンドレイジング支援の重要性を説く大崎さん。力を蓄えた市民社会が価値を生み、官民連携でジェンダー平等を築いていく。



YUIみらいプロジェクト最終発表会 「YUIみらいのその先へ～未来を築く物語～」

2026.2.9 HYATT REGENCY YOKOHAMA

2026年2月9日、2年間の集大成となる最終発表会を神奈川県横浜市で開催しました。
朝から夕方まで、各地から駆けつけた団体メンバーによる熱意あふれる発表を、
行政・企業・財団など多様なゲストが受け取り、
応援メッセージや交流を通じて思いを分かち合うあたたかな時間となりました。



——各団体の最終発表を終えて、
いかがでしたか？

作道郁子さん…この2年の成長に驚きながら発表を聞いていました。伴走型でソフト面まで力を注いできたプロジェクトが、しっかり形になっていったと思います。最初は本当に実現できるのか懐疑的でもありましたが、皆さんの情熱がそれを現実にしたのだと感じました。

吉田和子さん…キックオフの頃は「自分たちができるのだろうか」という不安も感じられましたが、今日は「自分たちが変えていくんだ」という自信が表情に表れていて、頼もしく感じました。団体同士が学び合う機会も多く、そうした交流を通じて視野が広がったのではないかと思います。

小木曾麻里さん…活動そのものに集中すると、団体運営や組織づくりは後回しになりがちです。でも今回は、そうした基盤づくりにも手が届いていたのが印象的でした。行政や大企業など多様なセクターとの連携が団体の自信にもつながり、皆さんの表情が本当に輝いて見えました。作道さん…全国に仲間がいるという実感も、大きな支えになったのではないかと思います。

小木曾さん…異なる事情を抱えた地方の団体同士が、それぞれの経験を持ち寄ってつながれたことも本当に素晴らしかったです。例えば被災地の気仙沼と能登のお話にも、その連帯がよく表れていました。



最終発表会を終えて

— エキスパート・パネル対話 —

YUIみらいプロジェクトに対して外部の多様な視点から助言を行う専門家チーム「エキスパート・パネル」の作道郁子さん、吉田和子さんと、小木曾麻里さんにこれまでの歩みを振り返っていただきました。

——YUIみらいの意義を
どのように感じましたか？

小木曾さん…こうしたプロジェクトを望む声は以前からあったと思いますが、この形で実現したことは、とても貴重な出来事だと思います。

吉田さん…シャネル合同会社としても、各地の団体をつなぎながら支えていく仕組みは初めてで、エコシステムやプラットフォームという発想も新鮮でした。

小木曾さん…助成先を選定する場では、理屈だけでなく「この人を応援したい」という感覚も大きかったと思います。意外なほど思いが重なり、自然と方向性が集約していったのが印象的でした。

吉田さん…選定のプロセスそのものも、とても学びの多い経験でした。

作道さん…特に印象的だったのは、助成後も自分たちで進んでいける基盤づくりまで考えられていたことです。会計、組織運営まで含めた支援でした。大きな花が咲くには時間がかかりますが、その土台がしっかりと築かれたのだと思います。

吉田さん…「官」と「民」だけでは社会は変わらず、「市民社会」の存在がとても重要なのだと改めて学びました。今日のような動きこそ、これからますます必要になると思います。

小木曾さん…日本では市民社会への信頼や資金の流れがまだ弱く、特にジェンダー分野は厳しい状況にあります。だからこそ、それを支える仕組みやインフラを

育てていくことが必要です。年齢や性別に関係なく、人を引っ張っていく力のある方がたくさんいたのも印象的でした。リーダーが多く育っていることに希望を感じました。
作道さん…今後、皆さんがどのように羽ばたいていくのか本当に楽しみです。また再会できたら嬉しいです。

——プロジェクトを通して
実感したことはありますか？

吉田さん…自分の視野が広がったと感じています。一個人として何ができるのか、これから考えていきたいと思いました。

小木曾さん…今日のような笑顔が、さらに広がっていったら嬉しいですね。ジェンダー分野にはまだ十分にお金が回っていないので、社会投資の立場から少しでも力になっていきたいと思っています。

作道さん…ロールモデルの存在はとても大きいと思います。誰かの希望になるような人たちを、これから後押ししていきたいです。



吉田和子さん
シャネル合同会社
執行役員 人事総務本部
本部長

自動車業界および製薬業界を経て、2015年より現職。これまで人事、総務、営業、マーケティングを経験。



作道郁子さん
シャネル合同会社
執行役員 法務部 部長／
ニューヨーク州弁護士

シャネルの日本事業の法務・知財・コンプライアンスを統括。ラグジュアリー、エンターテインメント、テクノロジー領域で20年以上の実務経験を持つ。



小木曾麻里さん
SDGインパクトジャパン
共同CEO

世界銀行グループの上級職を歴任した後、日本初のジェンダーファンドの設立や企業のDE&I推進に従事。その後SDGインパクトジャパンを設立し、日本企業のジェンダー平等の推進を目的の一つとするESGインパクト・ファンドを立ち上げる。インパクト投資の専門家。

ジェンダー平等な、ステキな未来へ

「私たちはどんな未来で暮らしたいですか？ 次世代にどんな未来を渡したいですか？」

この問いから始まった、YUIみらいプロジェクト。

この3年間、14団体の皆様は「ありたい未来」を先に描き、

そこから逆算して今を変えていく――

そんなバックキャスティングの思考を大切に、力強い歩みを進めてこられました。

その歩みには、多くのパートナーや支援者、地域の皆様が深く関わってくださいました。

こうした広がり、心から敬意を表します。

この冊子に綴られているのは、単なる活動の記録ではありません。

ジェンダー平等な社会、そして性別や性のありようにかかわらず、

誰もが自分らしく幸福に生きられる未来へと続く「希望の地図」です。

今日までの大切な歩みを分かち合いながら、次世代へのたくさんの愛と情熱を

これからの未来を創る大きなエネルギーへと繋げていきましょう。



Ayako Sonoda

公益財団法人 みらいRITA 代表理事
YUIみらいプロジェクト ディレクター

園田 綾子

連帯が生んだエンパワーメント

最終発表会の声から見えてきたこと

2年間の成果発表を終え、会場からはさまざまな感想が寄せられた。
発表を通して見えてきた助成団体の成長や、未来への期待を振り返る。

共通の悩みを共有できる ネットワークの存続を

各団体のお話に元気をもらった一日でした。SNSで活動を拝見していたのですが、地方での具体的な取り組みを実際に聞けて、多様で興味深かったです。ユースの取り組みの難しさなど、共通の悩みを共有できたのもよかったです。キックオフのときより、活動の深みがぐっと増しているのを感じました。これからも団体同士で相談し合えるネットワークが続いていくと思うと心強いですし、もっと多くの人に知ってほしいと思いました。



一般社団法人 GENCOURAGE
櫻井彩乃 代表理事

全国を拠点に活動する、ジェンダー視点
のあるソーシャルインパクト助成団体。

みんなで連帯したからこそ、 熱量ある挑戦が生まれた

二年間あっという間でした。改めて、YUIみらいプロジェクトのすごさを感じています。私たちは全国の地方に散らばって活動していますが、このプロジェクトがそれぞれをつなぎ、学び合ったり、困ったときに助け合ったりできる関係をつくってくれました。どの団体も決して順風満帆ではなかったはずなのに、発表では皆さん力強かった。ジェンダー平等を目指して一緒に動くと、こんなにも熱量のある場が生まれるんだと実感しています。



公益財団法人 ほくりくみらい基金
永井三岐子 代表理事

石川県金沢市を拠点に活動する、ジェン
ダー視点のある地方創生助成団体。



一般社団法人 気仙沼つばき会
斉藤和枝 代表理事

宮城県気仙沼市を拠点に活動する、ジェ
ンダー視点のある地方創生助成団体。

最終発表会に参加した関係者から寄せられた声

今回の発表を通じて、各団体に取り組む事業の意義を改めて実感しました。包括的性教育の実践なども拝見し、現場の課題と真摯に向き合う活動の重みを感じました。ファンドレイジングは単独で成り立つものではなく、社会に必要とされる事業があるからこそ応援が集まる。その可能性を強く感じた時間でした。

ファンドレイザー 吉見 新さん

キックオフの頃と比べて、団体の皆さんの主体性や自信が大きくなっていて感じました。最初は「やりたいことがあるけれど不安」という声も多かったのが、今回の発表では「ここまで実行してきた」という具体的な成果として語られていました。一人ひとりが力をつけ、表情や言葉にもその変化が表れていたのが印象的でした。

グラフィックレコーダー 山内あかりさん

YUIみらいプロジェクトの歩み

- 2023.4-6

●

コンテキスト分析・助成金設計

コンテキスト分析：関係者への聞き取り、政策・社会情勢の分析を行う
助成金設計：コンセプト、審査基準を設計、募集要項作成
- 2023.7-11

●

募集・選考期間

公募：広報、説明会、個別相談会
事務局による情報整理、エキスパート・パネルによる厳正な審査
- 2023.12

●

助成契約締結
- 2024.1

●

YUIみらいプロジェクト開始

キックオフ・ミーティング（東京）
14の助成先団体が初顔合わせ、応援団とも交流
- 2024.1-2

●

地方創生助成先の地域で「みらいワークショップ」開催

ここから各団体がアクションプランを形成
※能登半島地震のあった石川県は5月・8月に実施
- 2025.12

●

YUIみらいプロジェクト助成期間終了
- 2026.2

●

最終発表会（横浜）

再び14団体が応援団とともに結集、互いの活動の発表と交流を行う

澤村成美
ライター／編集者

地方新聞記者を経てフリーランスに。ジェンダー課題や女性・クィアのエンパワーメントをテーマに執筆する傍ら、相談支援の現場でも活動している。

編集後記

「私が社会に出たばかりのころはね…」と、遠慮がちに語られた過去のエピソード。この冊子の制作にあたり、北海道から九州まで各地取材して回りましたが、地域も時代も、職業も環境も異なるはずなのに、どこか重なる経験に出会う瞬間がありました。性別を理由に選択肢が限られたり、やりたいことやキャリアを諦めざるを得なかったり。ジェンダー平等の実現を目指す活動の背景には、そうしたきっかけがあることを改めて感じました。

印象的だったのは、YUIみらいプロジェクトチームや助成団体、関わる方々が、驚くほど前向きでパワフルでありながら、「次の世代には、もっと自由に選択できる社会を手渡したい」という想いを共有していたことです。取材先では、いつもエンパワーメントのシャワーを浴びたような温かな余韻を持ち帰っていました。取材先でいただいた言葉や笑顔の数々は、この冊子の行間にもきつとにじんできているはずです。

社会やコミュニティの中で少数派になるとき、私たちの前には、思わず立ち止まってしまうほど高い壁が立ちはだかることがあります。しかしそれは、私たち自身の壁ではなく、社会の側にある壁です。YUIみらいプロジェクトの実践には、そんな壁をみんなで共有しながら乗り越えていくチームワークと技術、そして情熱がありました。

バックカasting手法が採用されたワークショップでは、その壁を越えた先の未来について、語り合うことから始まります。「それっていいね」「そんな景色を見てみたいね」という共感が、次第に具体的なアクションへとつながっていく。次にまばたきをしたとき、ジェンダー平等が達成された未来にいてるのではないか——そんな感覚さえ覚えました。

YUIみらいプロジェクトの最終発表会。蘭田綾子さんの言葉が、今も胸に残っています。

「子どもたちの笑顔が原動力です。子どもたちの未来が本当に明るく素敵になってほしい。世界中の子どもたちが明るい未来を生きられるよう、実現のためにできることはやろうと思っています」

私も、その言葉に深く共感しています。志を同じくする方々で埋め尽くされた会場を見渡しながら、そんな未来を現実にしようと取り組んでこられたYUIみらいプロジェクトチーム、助成団体、そしてすべての関係者の皆さまに深い敬意を抱くとともに、私自身もこのコミュニティの一員でいられることを心から誇りに思っています。

このような貴重な機会をいただき、本当にありがとうございます。

ジェンダー平等が実現した未来で、皆さんと笑顔でお会いできる日を、心より楽しみにしています。

YUI みらい  プロジェクト

ジェンダー平等社会に向けて ～ 未来を創る物語 ～

発行日：2026年4月13日 初版

Production / YUIみらいプロジェクト

Edit & Text / 澤村成美

Art Direction & Design / 井口創

Photography / 小林慎平、澤村成美

Illustration / 山内あかり

Printing / 藤原印刷株式会社

万一、落丁、乱丁などがありましたら、お取り替え致します。
本書の写真、記事、データの無断転載、複写、放映は、
著作権の侵害となり、禁じております。

©2026 MIRAI RITA FOUNDATION. All Rights Reserved.

www.mirairita.org/yui-mirai/