

みんなの SDGs

シンポジウム報告書

2019 年 5 月 21 日（火）18:00-20:30

次世代・女性のエンパワーメントと SDGs プログラム

1 貧困を
なくそう



2 飢餓を
ゼロに



3 すべての人に
健康と福祉を



4 質の高い教育を
みんなに



5 ジェンダー平等を
実現しよう



6 安全な水とトイレ
を世界中に



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



10 人や国の不平等
をなくそう



11 住み続けられる
まちづくりを



12 つくる責任
つかう責任



13 気候変動に
具体的な対策を



14 海の豊かさを
守ろう



15 陸の豊かさも
守ろう



16 平和と公正を
すべての人に



17 パートナリシップで
目標を達成しよう



ジェンダー平等、女性のエンパワーメントから
見た SDGs アクションプラン 2019

SDGs とジェンダー：
女性の経済的エンパワーメントと世界の動き

第 1 部 パネルディスカッション
「女性のエンパワーメントと SDGs」

東京大学 EMPOWER Project の試み

高校生とジェンダー啓発

若者からみた SDGs アクションプラン 2019

第 2 部 パネルディスカッション
「次世代と SDGs」

目 次

目次	01
プログラム	02
開会挨拶	03

第 1 部 女性のエンパワーメントと SDGs

1 ジェンダー平等、女性のエンパワーメントから見た SDGs アクションプラン 2019	04
長崎大学熱帯医学グローバルヘルス研究科教授 / プラン・インターナショナル・ジャパン理事長 池上 清子	
2 SDGs とジェンダー：女性の経済的エンパワーメントと世界の動き	09
Gender Action Platform 理事 WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーター 斎藤 万里子	
3 第 1 部 パネルディスカッション「女性のエンパワーメントと SDGs」	14
座長：SDGs 市民社会ネットワーク代表理事 黒田 かをり	

第 2 部 次世代と SDGs

4 東京大学 EMPOWER Project の試み	18
東京大学 EMPOWER Project 飯山 智史 / 町田 紘太	
5 高校生とジェンダー啓発	23
私立 海城高等学校 2 年 小林 恒司 / 清水 拓 / 新正 慧	
6 若者から見た SDGs アクションプラン 2019	29
Japan Youth Platform for Sustainability :JYPS ニューヨーク支部広報局員 新 武志	
7 第 2 部 パネルディスカッション「次世代と SDGs」	34
座長：SDGs 市民社会ネットワーク代表理事 黒田 かをり	
総括	40

みんなの SDGs シンポジウム

次世代・女性のエンパワーメントと SDGs プログラム

2018 年 12 月に策定された SDGs アクションプラン 2019 は、2019 年の国連ハイレベル政治フォーラムにおける我が国の自主的国家レビュー (Voluntary National Review: VNR) のバックボーンとなり、さらに 2019 年暮れに予定される SDGs 実施指針の改定に向けて重要な礎となります。本シンポジウムは、SDGs アクションプラン 2019 における次世代・女性のエンパワーメントの位置づけをレビューし、討論することを目的とします。

| 日 時 |

2019 年 5 月 21 日 (火) 18:00 ~ 20:30

| 場 所 |

聖心女子大学 グローバルプラザ ブリット記念ホール
東京都渋谷区広尾 4-3-1 聖心グローバルプラザ (4 号館)

| モデレーター |

黒田 かをり

SDGs 市民社会ネットワーク代表理事

| 主催・共催 |

みんなの SDGs

SDGs 市民社会ネットワーク / 国際開発学会社会連携委員会 / 聖心女子大学グローバル共生研究所

| プログラム |

開会挨拶 明石 秀親 (みんなの SDGs 事務局長 / 国立国際医療研究センター)

第 1 部：女性のエンパワーメントと SDGs

| 1 | ジェンダー平等、女性のエンパワーメント から見た SDGs アクションプラン 2019

池上 清子 (長崎大学熱帯医学グローバルヘルス研究科教授 / プラン・インターナショナル・ジャパン理事長)

| 2 | SDGs とジェンダー：女性の経済的エンパワーメントと世界の動き

斎藤 万里子 (Gender Action Platform 理事 / WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーター)

| 3 | 第 1 部 パネルディスカッション「女性のエンパワーメントと SDGs」

第 2 部：次世代と SDGs

| 4 | 東京大学 EMPOWER Project の試み

飯山 智史 / 町田 紘太 (東京大学 EMPOWER Project)

| 5 | 高校生とジェンダー啓発

小林 恒司 / 清水 拓 / 新正 慧 (私立海城高等学校 2 年生)

| 6 | 若者からみた SDGs アクションプラン 2019

新 武志 (Japan Youth Platform for Sustainability :JYPS ニューヨーク支部広報局員)

| 7 | 第 2 部 パネルディスカッション「次世代と SDGs」

総括 黒田 かをり (SDGs 市民社会ネットワーク代表理事)

明石 こんにちは。ようこそおいでくださいました。きょうは雨がどうなっているのかと思っていたのですが、比較的、始まる前はやんできたかなという感じです。この「みんなのSDGs」というのは、国際開発学会とか国際保健医療学会、それからJICA、私は国立国際医療研究センターから来ているのですが、その他にNGOの「動く動かす」とかJANIC、あるいはJANNETといったいくつかの機関がコンソーシアムを組みまして、みんなでSDGsを考えよう、あるいはそれを盛り立てようという会です。

それで今回はSDGsアクションプラン2019というのを、国が出し、それに関連して4回のセミナーというかシンポジウムを開催する中の1回です。これまでに、1月にSDGsアクションプラン2019の全体像と作成手順をレビューして、2回目、3月に「地方創生とSDGs」ということで地方の、自治体などからおいでいただいて講演をいただいたんですが、3回目、「次世代・女性のエンパワーメントとSDGs」ということで今日のシンポジウムがあります。構成は2部構成で、最初の第1部が「女性のエンパワーメントとSDGs」、第2部が「次世代とSDGs」ということで、SDGsの中でもいろいろ、17のゴールの中でいくつかトピックスがありますが、その中で今回は女性と次世代を取り上げたいと思います。

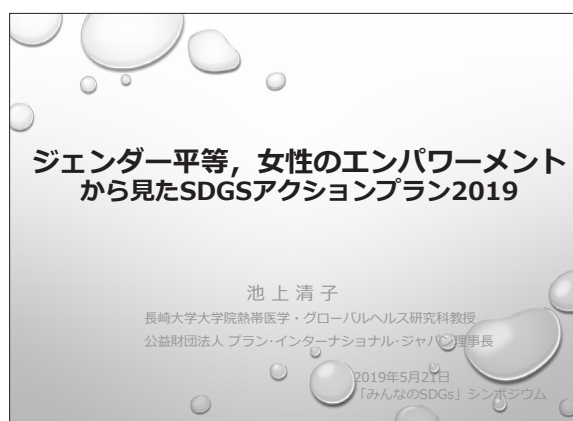
女性というと、日本はジェンダーの指数とかも悪くてということがあるし、次世代、実はSDGsの話をしていた他所でお聞きしたときに、次世代って何となく子どもっていう感じで見てしまいますけども、次世代が実は担っている部分、あるいはそこが重要な部分もあるということに、あらためて気が付きました。実は子どもの視線というか、次世代の視線でSDGsは本当につくられているんだろうかみたいな、そういう思いもありまして、きょうはその両方の面を聞けるということで楽しみにしております。今回、第1部のほうはモデレーターを黒田かをりさんにさせていただいて、第2部を新武志さんにさせていただきます。ということで、それぞれ進めていただきたいと思いますのできょうは最後までよろしくお願いいたします。

| 1 | ジェンダー平等、女性のエンパワメントから見たSDGs アクションプラン 2019

長崎大学熱帯医学グローバルヘルス研究科教授 /
プラン・インターナショナル・ジャパン理事長

池上 清子

司会 では、第1部が『女性のエンパワメントとSDGs』ですけども、長崎大学熱帯医学グローバルヘルス研究科の教授の池上清子さんにお願いいたします。

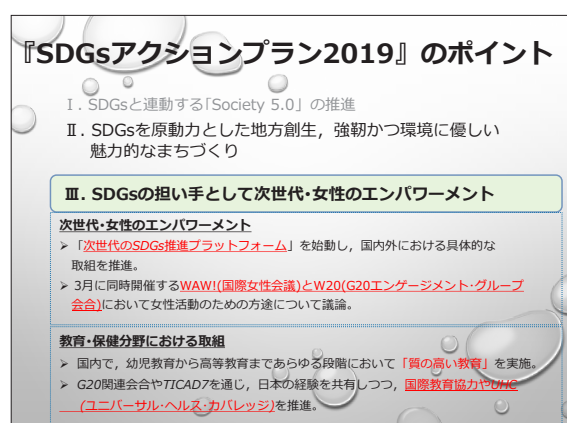


池上 皆さん、こんばんは。池上と申します。よろしくお願いします。持ち時間、15分ですが、今日話をしたいと思っていることは二つあります。一つは、ジェンダーと女性のエンパワメントという二つの視点からSDGsアクションプラン2019を見ると、何がいえるのかということです。結論から先に申し上げます。まずジェンダーの平等というコンセプト、考え方が何なのかということが全く、SDGsアクションプラン2019では話がされていません。つまり、理念の問題、考え方の問題、枠組みの問題、ひいては、どういう社会を私たちが創りたいのかについての議論、または表現が、このSDGsアクションプラン2019には全くありません。これは何か意図があるのかなと疑うくらい、全く、きれいさっぱり何もありませんでした。これが第1点です。本当にそれでいいのだろうかという疑問が最初に出てきます。

二つ目のポイントというのは、このエンパワメントという言葉です。アクションプラン2019の中では、次のセッションで討議されるテーマである次世代と、ひとくくりになっています。エンパワメントと言っても、女性と次世代のエンパワメントはその目的も、方法論も異なるはずですが、また、この両グループがどのように力をつけるのか、その結果、個人が力をつけ得るのか、社会が力をつけられるのか、または社会システムとして力をつけていくのか、市民社会が社会セクターとして力

をつけていくのかなど、あまりよく分からないというところがあります。

今、申し上げましたように、理念や哲学が明確ではないのですが、何をどうしたらいいか、Howの問題はこのアクションプランの中でいくつか出てきていますので、まずそれをご紹介するところから始めたいと思います。その後、ジェンダーの観点から見たとき、日本のランキング、つまり、今、世界の中でSDG5番目の目標であるジェンダーの平等の観点から見ると何がどのくらい遅れているのか、他の国と比べるとどこも一緒に見ていただければと思います。

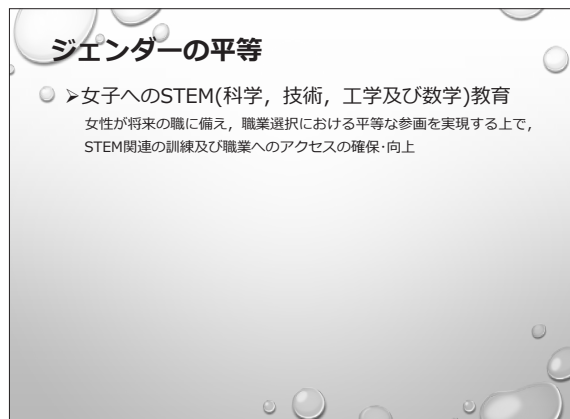


ポイントとしては三つあります。最初、ここに1、2、3つであるのですけれども、1は経済の話ですよね。『Society 5.0』、これは経団連が頑張っていると思います。2番目、これ、地方創生です。強靱な、環境に優しい街づくりをしようというので、これは既にいろいろな省庁、または各団体が取り組んでいると思います。この二つのところは、かなりコンセプトもしっかりとした形で出てきているのではないかと思います。『SDGsの担い手としての次世代・女性のエンパワメント』という三つ目の柱の中に本日のテーマである、女性と次世代が出てきます。

その中でいわれていることは、赤い字で書きましたが、次世代のSDGs推進プラットフォームをつくって具体的な取り組みを続けていこうという話ですが、皆さん、聞いたことがあるかもしれませんが、きょう、ここのお部屋にいらっしゃる方は『WAW!』と言え

ばピンとくる方が多いかもしれないのですが、World Assembly for Women という日本政府が主導している女性のための国際女性会議がありますとか、W20、これはG20 に関連するということで、女性のことなので W20、women の W ですね。市民社会は C20、civil society なので C20。様々な場において、女性のための活動方針について議論をしていきましょうとなっています。

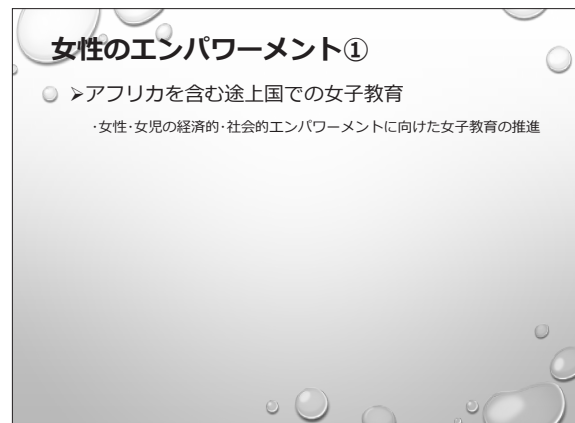
具体的には、教育と保健の取り組みがその下に付いているのです。その中身は、ここに書きましたように、質の高い教育をしていくことが、このアクションプラン 2019 ではいわれています。G20 とか、今年はいろいろな国際会議が続きますけれども、G20 の関連の会議とか TICAD7 です。加えて、皆さんご存じかもしれないのですが、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）という、国際保健の一つの戦略について議論する国際会議がニューヨークで9月にありますとか、が書かれています。



ジェンダーの平等

- 女子へのSTEM(科学, 技術, 工学及び数学)教育
女性が将来の職に備え、職業選択における平等な参画を実現する上で、STEM関連の訓練及び職業へのアクセスの確保・向上

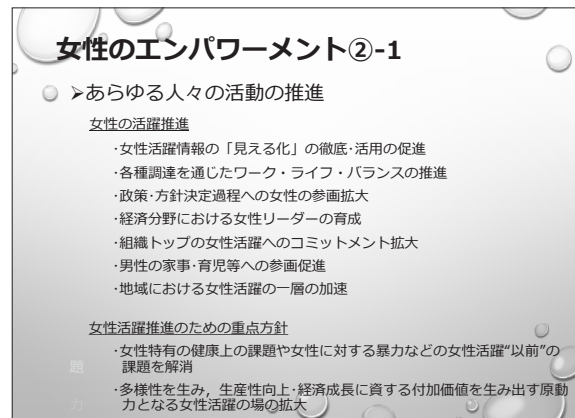
今、アクションプラン 2019 に、ということが書かれているのかという話をしています。最初に申し上げましたジェンダーの平等の視点から拾ってみたのですが、ジェンダーの平等に関連して出てくることは、主にこのくらいなのです。これが本当にジェンダーの平等という形でいえるのかなという感じもしなくはないのですが…。具体的には、女子への教育、女性が将来の職に備える職業選択、平等な参画ができるという点はもちろん、指摘されています。これは女性に力を付けて、自己決定できる社会を目指しているはずなのです。決して経済的な力を付けるだけが目的ではないはず。多様な社会ということです。多様な社会といったときに、何を皆さんは、想像されるでしょうか。マイノリティーの人たち、少数民族の方たちをどうするかとか、などを想う方も多いと思います。それを含みながら、SDGs が推進している、「誰一人取り残されない社会をつくろう」という話なのです。そういう話であればジェンダーの平等には大いに関係があると思いますが、最初に申し上げたとおり、繰り返しになりますけれども、やはりコンセプトの議論というのがこの中ではされていませんでした。



女性のエンパワメント①

- アフリカを含む途上国での女子教育
・女性・女兒の経済的・社会的エンパワメントに向けた女子教育の推進

次に女性のエンパワメントについて拾ってみました。アフリカの女性の教育。女子の教育というのは重要なプライオリティーであることは確かです。SDGs の 4、5 に直に関係があるという話でいけばそのとおりです。でもこれは What ではなくて How なのですね。方法論の話をしています。



女性のエンパワメント②-1

- あらゆる人々の活動の推進
女性の活躍推進
・女性活躍情報の「見える化」の徹底・活用の促進
・各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
・政策・方針決定過程への女性の参画拡大
・経済分野における女性リーダーの育成
・組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大
・男性の家事・育児等への参画促進
・地域における女性活躍の一層の加速
- 女性活躍推進のための重点方針**
・女性特有の健康上の課題や女性に対する暴力などの女性活躍“以前”の課題を解消
・多様性を生み、生産性向上・経済成長に資する付加価値を生み出す原動力となる女性活躍の場の拡大

次の話で、あらゆる人々の活動の推進をしていくという意味でエンパワメントが必要だという話の関連で、ここ、ずっと見てくると、ワーク・ライフ・バランスですとか、女性の情報の見える化ですとか、それから女性の参画ですとか、リーダーの育成とか、いろいろあるのですがけれども、これもこういうことを通してどうしたいかがやはり見えてこないのです。何が見えてくるかというと、経済活動を女性にもっと活発に参加してほしいという意図が後ろに見えてくるような気がします。

スライドの一番下に書きましたが、これは重点方針というところにある表現です。女性に対する暴力について、きちんと配慮をしましょうという話です。これは重要です。

女性のエンパワメント②-2

男女共同参画に関する国際的強調の推進

- ・国際会議等の機会に、男女共同参画推進及び女性のエンパワメントへの貢献に関する我が国の取組を発信
- ・アジア・太平洋諸国等の各国との交流で架け橋となっている女性の活躍に焦点を当てた知見交換・ネットワーキング

働き方改革の着実な実施

- ・女性・若者の活躍の推進(子育て等で離職した正社員女性等の復職支援)

次世代のSDGs推進プラットフォーム

若者・子供・女性に対する国際協力

- ・女子教育支援
- ・途上国における女性企業家の支援
- ・危機下の女性に対する支援

男女共同参画に関することになると、会議に出ましようとか、発言しましようという話ですとか、働き方の改革をきちんと見ましようという話。国際協力も続けていきましようというくだりに、女性に対する国際協力も必要ですという話が出ます。

女性のエンパワメント③

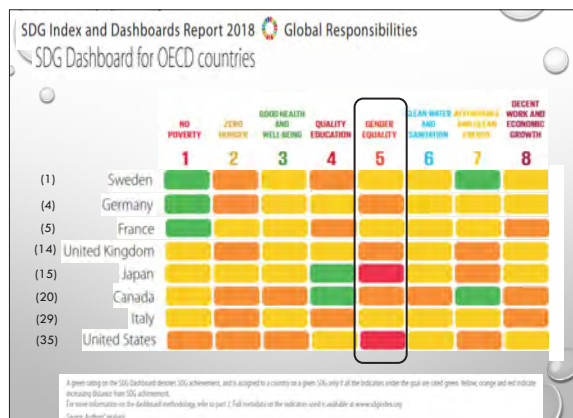
➤ 平和と安全・安心社会の実現

女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・性犯罪・性暴力への対策の推進
- ・セクシャル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進
- ・配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等
- ・若年層を対象とした性的な暴力の根絶
- ・ストーカー事への対策の推進
- ・女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

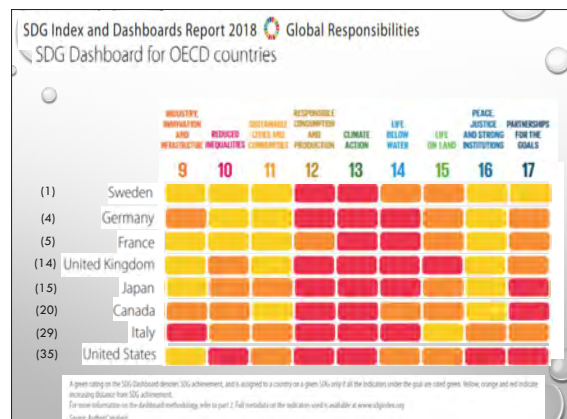
最後にエンパワメントの中で、ジェンダーに関連して重要と思ってピックアップしたのは、平和と安全・安心できる社会の実現の部分です。女性に対するあらゆる暴力の根絶という話が出てきます。

以上が、アクションプラン 2019 の中に、書かれていることを話をしました。

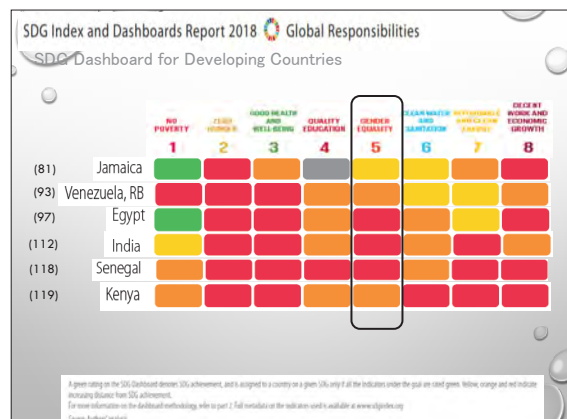


次にちょっと皆さんにさくっと見ていただきたいのは、SDGsのダッシュボードなのですが、まず、

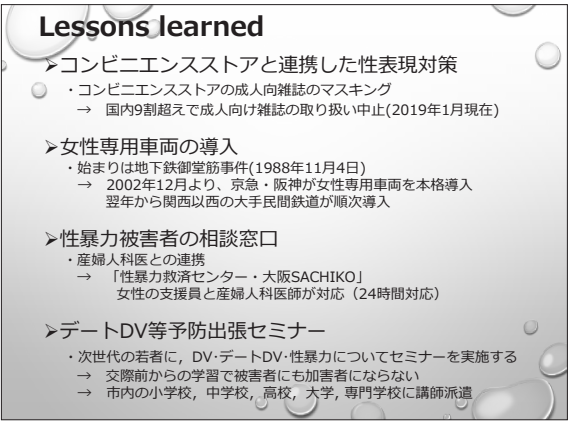
OECDの国の中からG7の国を選んでみました。それぞれの国が、目標を達成しているのかを色分けしています。ジェンダーは5番目を見ていただきたいと思います。G7の中で、5番の目標達成に赤信号がついているのは日本とアメリカです。アメリカ?と思われるかもしれませんが、日本もアメリカも同じ理由で赤がついています。これは政治参加が達成されていない点なのです。アメリカはもうちょっと政治参加に女性が積極的なのかなと思いましたが、他の先進国と比べると、そうでもないということがわかります。



こちらはあとの9から17の目標です。こちらはG7の国であっても、先進国であっても赤が多いところをちょっと頭に留めておいてください。



では途上国は今、どうなっているのかということで、各地域からいくつかの国を選んでみました。ジェンダーのSDG5を見てみると、やはり赤ですよね。ジャマイカが辛うじて黄色、あとは赤とオレンジということです。G7のものと比べると、圧倒的に赤が多くなっていることに気が付かれると思います。やはり途上国のほうがなかなか目標の達成度合いが遅れているということもあると思います。



実際に実行されたことが結構たくさんあるのですけれども、今、私たちの社会を見たとき、女性に対する性暴力をどう防止したらいいのか、どう予防したらいいのか、または、どのように被害者の心と身体のケアに当たればいいのか、などの話にかなり役立つヒントが含まれています。一つはコンビニの雑誌（特に性の表現が成人向けの雑誌）ですけれども、子どもたちが見られないように雑誌の表紙をマスキング（雑誌の上からカバーを掛ける）という形で、予防活動を進めています。最初は一つのコンビニのチェーンだけで始めたのですが、堺市市内の9割を超えるコンビニで導入されています。

また、女性専用車両の導入に関しては、御堂筋線で痛ましい事件があって、性暴力というか、1人の女性に対するレイプがありました。この事件が、女性専用車両の導入のきっかけとなり、堺市から始まっています。今、全国に広がっているというような話です。もう一つ、ここで堺市が頑張ったことは、警察に女性の警官を増やすこと。性暴力が起きたときに女性の警官だと相談しやすいという話です。性暴力は本来、あってならないことですが、なかなかなくならないのも事実です。

堺市ホームページより抜粋

[illegible]

みんなのSDGsシンポジウム | 次世代・女性のエンパワーメントとSDGsプログラム | 2019年5月21日開催

これからの取組

➤ **法律整備の必要**

現在の法規制（不十分）	
痴漢	→ 迷惑行為防止条例
盗撮	→ 青少年健全育成条例
女子高生ビジネス	→ //
ポルノ雑誌	→ 自主規制

※強い法の後盾が無く、性犯罪の軽い風潮

“包括的性暴力禁止法”が必須

最後になりましたが、堺の話为基础にしながらこれから何が必要なのかということを考えますと、例えば性暴力に関するさまざまな条例とか、青少年健全育成条例とか、自主規制とか、迷惑行為防止条例とか、いくつかの法律があります。でもこれでは不十分で、性暴力はなくなるのです。では、どうすればいいのか？性犯罪に関して、包括的な性暴力の禁止法という形で将来、動いていくのがいいのではないかと思います。これ、SDGs が何を私たちに訴えているのか、ジェンダーの視点から切ると何が出来るのかと考えると、やはり、大切なのは、コミュニティの中で女性が安心して暮らせる、そういうコミュニティをつくる。それから男性と女性の間関係、人間関係が本当に平等になるような社会をみんなで作っていくというような理念、コンセプト、みんなが共通のコンセプトを持てるということが重要なのだと思います。そして、そこでは、SDGs が果たす役割が大きいのではないかと思います。

どうもありがとうございました。

ご清聴ありがとうございました。

email : tmgh_jimu@ml.nagasaki-u.ac.jp

| 2 | SDGs とジェンダー： 女性の経済的エンパワメントと世界の動き

Gender Action Platform 理事 /
WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーター 齋藤 万里子

司会 続きまして Gender Action Platform 理事で WE EMPOWER Japan、ナショナル・コーディネーターの齋藤万里子さんからお話を聞きたいと思います。齋藤先生、よろしくお願いします。



齋藤 本日は貴重な機会をありがとうございます。WE EMPOWER プログラムのナショナル・コーディネーターをしております齋藤と申します。同時に Gender Action Platform という小さな NPO 法人でも理事として事務局等の活動しております。今回、黒田さん（WE EMPOWER のアドバイザーの一人として専門的な見地からアドバイスをいただいています）から、WE EMPOWER の活動の紹介をお願いしますとご依頼がありました。また、村上先生からは、SDGs とジェンダーで見たときに日本がすべきこと、というお題目もいただき、非常に悩みましたが、池上先生が包括的な全体像をお話しくださると聞き、私は女性の経済的エンパワメントに焦点を当て、世界の動きが今、どうなっているのかということをご紹介したいと思います。その議論の中から日本が取るべき行動や方向が見えてくるのではないかなと思います。



特活）Gender Action Platform

ジェンダーと女性のエンパワメントを専門とするシンクタンク

- SDGs・ESG投資などの昨今の国際潮流を踏まえ、クライアントのニーズに合った知見とノウハウを提供
- リサーチ、政策提言、コンサルティング、セミナー・研修、講演（スピーカーの派遣）、等

www.genderactionplatform.org



Gender Action Platform は、シンクタンクのような役割を果たしている NPO 法人です。リサーチ、スピーカーの登壇や講演を頼まれますが、ここに写っている APEC の写真は、2017 年に外務省の APEC 室を通して APEC の事務局から受託した調査報告書です。『Individual Action Plan for the Enhancement of the Ratio of Women's Representation in Leadership』といって、政府と企業の女性リーダーシップの進捗について、APEC メンバー国の進捗を分析しました。この調査結果に我々は衝撃を受けました。

まだ SDGs が始まったばかりで、それ以前は、ビジネスにおける女性の経済的エンパワメントの話をする際、日本ではワーク・ライフ・バランスの文脈で語られるのが主流だったのですが、オーストラリア、ニュージーランド、台湾、カナダなどは 2015 年くらいから既に証券取引所がメインになって企業に向けてジェンダー平等の取り組みをしないと企業の価値が下がりますよ、と指示やアドバイスをしていました。日本でも最近になってコーポレートガバナンス・コード、スチュワードシップ等のニュースに出るようになりましたが、ジェンダーに関する取組が諸外国ではかなり前から始まっていたのです。



それを見て、時代はここまで来たのかとわれわれも思ったのですが、その翌年、2018年に一つの案件がグローバルで立ち上がりました。ILOとUN Womenが実施機関で、資金提供がEUの3年間のプログラムで、WE EMPOWERといいます。G7諸国における責任あるビジネス行動の促進ということで、主に企業を対象にして、G7諸国で企業がもっとしっかりとジェンダー平等の推進、女性のエンパワーメントをしましょう、それにはお互いが助け合って、好事例を共有し、ネットワークを広げるのが必要ということを活動のベースにしています。最もコアとなるのがこの2017年のG7サミットで、日本もちゃんと合意しています、ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップです。このロードマップをベースにG7は進んでいるはずなのです。各国それぞれ達成度や進捗のペースが違うため、情報や好事例、知見等を共有し合っていきたいというのがこの案件の趣旨です。私の他にもう一人、大崎麻子というGender Action Platformでも理事をしております者がナショナル・コーディネーターで、2人でやっています。



グローバルな中にそれぞれ国ベースの案件が立ち上がっており、WE EMPOWER Japan、アメリカ、カナダ、EU、それぞれテーマが違います。国によって戦略的に推せるところ、推すべきところ、あと、タイミングもあるので。カナダは産業界、イノベーション・クラスターといって、新しいイノベティブなエリアを促進させる

ために業界を超えたつながりで企業をクラスターでくくってネットワークを組んで活動し、政府が奨励しているそうですが、そこにジェンダー視点を入れることをやっています。アメリカでは仕事の未来の中で特にIT企業にフォーカスを当て、これから生まれてくる新しい技術に対して、ジェンダー視点を持ち、女性へのネガティブなインパクトがないよう啓発しています。また、ジェンダー投資もやっており、日本もですが、アメリカでもジェンダー視点をもって、例えば企業が管理職に女性を登用しているか、セクハラ対策をしているか等々、ジェンダー視点をもって企業を査定・評価し、投資家による企業価値がきまる、お金が集まる、企業にとっては資金へのアクセスチャンスが上がる、というファイナンスのセクターの動きが進んでいます。実は日本でも始まっており、日本のWE EMPOWERプログラムでは、ジェンダー投資、サプライヤーの多様性、これは企業が調達する際に女性起業家、女性がリーダーである企業を広く対象として考えましょうってことです。そして、今年、ILOの100周年で、かつ、6月の総会で職場におけるバイオレンスとハラスメントに関する新しい条約が締結されるところで、MeToo運動など色々な活動や動きがあります。女性活躍って一言でいいですけど、安全な職場なくして活躍などできないし、日本はとても課題が多いので、仕事におけるセクハラとディーセント・ワークに取り組んでいます。日本ではワーク・ライフ・バランス、育休の問題など、メディアを騒がせるようになりみなさんも目に触れる機会が増えたと思いますが、そのような課題もカバーしながらやっています。



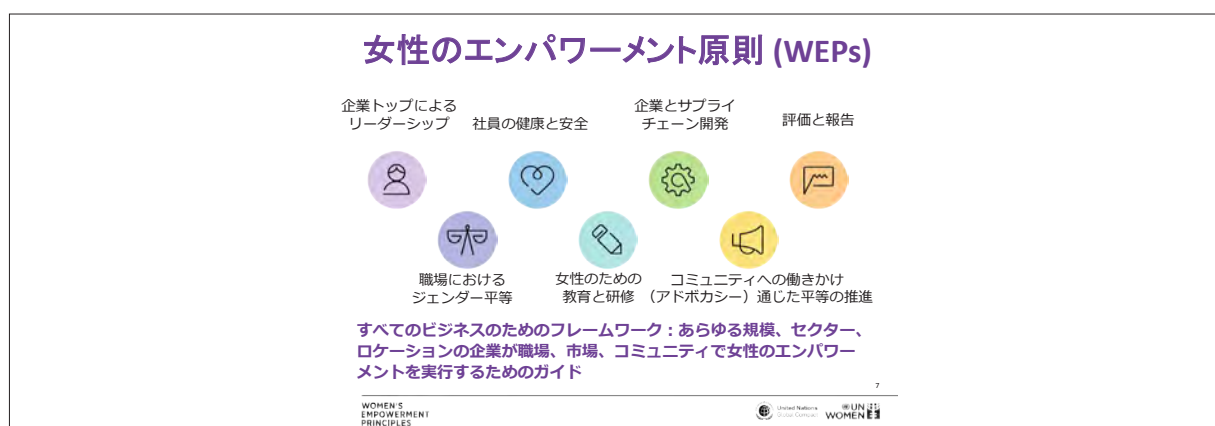
昨年と今年までのWE EMPOWER Japanの活動をこのスライドでご紹介します。まずは、『主流化に向かうSDGsとビジネス』で、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとIGESさんが毎年SDGsの報告書を出されていますが、今年は協働させていただきまして、ジェンダー平等の推進をやっている企業へのインタビュー結果やどのようにSDGs全てにジェンダー視点を主流化すべきかというような内容になっています。また、

先ほど池上先生がご紹介くださった政府の2019年SDGsアクションプランに、『WAW!』とW20のご紹介がありました。が、われわれもW20でWE EMPOWER Japanのアドバイザーの一人でジェンダー投資のご専門家が笹川平和財団さんにいらして、一緒にジェンダー投資のスペシャルセッションを設けました。

WE EMPOWERの活動と世界の動き	
世界の動き	WE EMPOWER (◇) と世界の取組み
ジェンダー投資	◇ World Investment Forum (国連貿易開発会議) ◇ Gender Smart Investing Summit (カタリスト等) ◇ 2019 WEPrinciples Forum ◇ W20 2019 スポンサー・セッション
女性に対する暴力(性暴力、DV、セクシャル・ハラスメント)の撲滅) : #MeToo 運動 ILO 仕事の世界における暴力とハラスメント (新条約の採択)	コーポレートガバナンス (透明性・情報開示) ◇ジェンダー投資 ◇女性のエンパワメント原則のさらなる普及
G7・G20サミット (国際公約)	2017年G7サミット「ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ」 G20ブエノスアイレス首脳宣言 W20 2019 コミュニケ、W72019 提言 ◇女性のエンパワメント原則のさらなる普及
同一価値労働同一賃金	◇ WE EMPOWER – Win-Win Forum ◇ EPIC (同一賃金国際連合)
仕事の未来 ILO 創立100周年「仕事の未来」イニシアティブ	◇ デジタル & リカレント教育 ◇ 人材確保、ミレニアル世代の関心 → サステナビリティ、ジェンダー平等

また、WE EMPOWER は、世界の動きに沿って活動や優先分野を決めるので、グローバルでジェンダーと云ったらどういことが今起きているのか、世界の動きがこの(スライドの)ように非常に顕著です。先ほど申し上げたジェンダー投資や女性に対する暴力の問題は、実は、G7、G20 サミットなどの国際枠組みにも含まれており、近年では多くの国際的な枠組にジェンダー視点が主流化されています。ものすごいモメンタムがあります。同一価値労働・同一賃金の問題も、世界では議論されています。働き方の中で、非正規と正規の格差についてやっていくというふうに日本政府はいいますが、必ずしもそこでは男女の同一価値労働・同一賃金を前面に取り扱っているわけではないですし、日本はまだまだ課題が残っています。

次に仕事の未来。今後、想像もつかないような仕事が出来上がっていく中で、その変化によるインパクトをより多く受けるのが若い女性ですので、早く何とかしなければいけないという動きが世界で起きています。その中では特に、それに関連して右の活動をしているので、後でご覧になっていただきたいと思います。そして、今日このあとご紹介したいのが、国際公約です。2019年のアクションプランでは、ジェンダーに関して『WAW!』とW20の記載しかありませんが、そこでの提言が何だったのか、政府がきちんと実行するのか、が鍵になるはずで。

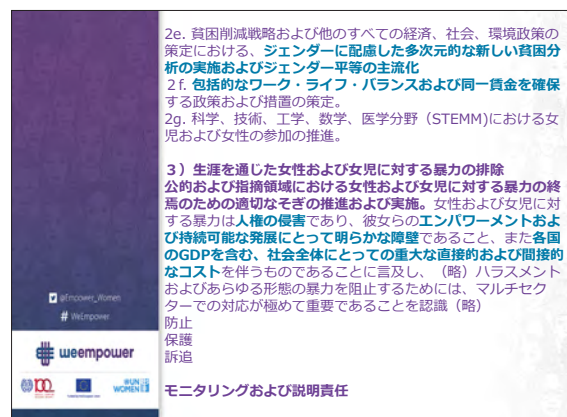


時間があまりないので急ぎます。これは後からまたお話、興味がある方がいらっしゃれば話しますが、WE EMPOWERの1つに女性のエンパワメント原則、WEPs、聞いたことある方、いらっしゃいますか。ビジネスを対象にしていまして、いわゆる企業のためのSDG5の達成のためのツールといわれています。WEPsの事務局もWE EMPOWERのグローバル(NY)が事務局をつとめています。

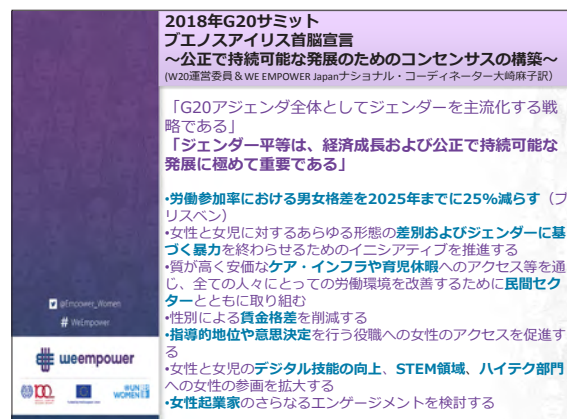


では、なぜここまでWE EMPOWERやグローバルレベルでジェンダー投資や主流化が進んだか。私はMDGsの時代から特に国際協力でジェンダー平等と女性のエンパワメントをやっていますが、10年くらい前に世銀がGender equality is smart economics というスローガンを掲げまして、それまで人権・社会テーマとして扱われていたので大きな反響があったのですが、そこから急速に、特にこの4、5年でさらに企業の動きが加速しています。ESG投資が大きな牽引となっていますね。日本でも最近年金積立金管理運用独立法人、GPIFさんが、ESG投資で女性活躍指数、WINというインデックスを採用されました。2016年から施行されている女性活躍推進法によって企業が情報開示を始め、女性の管理職は何パーセント、雇用率の男女別データ、等の情報開示を始めたことがプッシュになって、指数ができたのだそうで、日本でもただ形だけのワーク・ライフ・バランスや女性活躍ではなく、ビジネスとして取り組もうとしている企業も増えています。

また、海外ではBLOOMBERG等がジェンダー平等のインデックスを提供する、ジェンダー平等に関する企業のランキングが発表されるなど様々な取り組みがどんどん出てきています。それによってどうことが起きているかというと、企業はリスクの軽減、例えばセクハラに対処しない企業は投資家から見たらリスクが高い、などですね。GPIFの理事長がこの前、『WAW!』のときにおっしゃっていましたが、投資家としてそんな（リスクの高い）企業、興味ありません、長い目を見たときにそういう企業というのは多分伸びないでしょうとおっしゃいました。淡々と、女性活躍とか、ジェンダー平等とか多様性がない企業っていうのは、これから伸びることはないというのが私の投資家としての見解ですとはっきりおっしゃった。そういった投資家が増えてきているので、企業の取組はかなり変わってきていると感じています。



国際公約については、先ほど申し上げたこの案件のベースになるG7サミットのロードマップがあります。ぜひ、読んでいただきたいです。非常に画期的なロードマップで、これをベースにして今、新しい国際公約がどんどん積み上がっています。SDGsも基にしていますので、後でご覧ください。



さらに昨年、G20サミットがブエノスアイレスで開催され、初めて首脳宣言にジェンダーの視点がフルに主流化されました。経済成長、および公正で持続可能な発展にとって極めて重要であるというのがバーンと、一番最初に書かれています。

W20 Japan 2019コミュニケ（仮訳）

- G20ブエノスアイレス首脳宣言に謳われた「ジェンダー平等は、経済成長および公正で持続可能な発展に極めて重要である」とする声明を全面的に支持
- SDGsの達成に向けて、女性と男性が協力してジェンダー格差の解消に取り組む必要性を改めて表明

- 労働もしくは雇用担当大臣に対し、**2025年までに労働参加率における男女格差を2.5%減らす**という2014年ブリスベン・コミットメントに関する中間報告を2020年のG20において提示するよう要請する。
- 労働市場における法的・社会的な構造的な障壁を取り除き、ジェンダー平等を達成するための解決策を提示する。**
- デジタルにおけるジェンダー格差を解消し、女性がデジタルにおける権利を行使できるようにする。**
- 女性の金融アクセスを保証し、女性の起業を推進し、**投資とマーケットへのアクセスを加速させる。**

- ジェンダー・ステレオタイプと無意識のバイアスをなくす**ためにジェンダー平等に関する学校や職場での教育や生涯教育を推進する。。
- ソーシャル・メディアを含む、公的および指摘領域における女性と少女に対する**すべての形態の暴力を根絶する。**
- ジェンダー平等を達成するための効果的で**透明性の高いガバナンスおよびアカウンタビリティ**のメカニズムを構築する。

それから、日本政府がアクションプランに記載したW20のコミュニケもぜひ見てください。ブエノスアイレスの首脳宣言をベースに、ジェンダー平等は、経済成長および公正で持続可能な発展、これもまさにSDGsですが、にとって重要であるという声明を指示し、SDGsの達成に向けてジェンダー格差の解消に取り組む必要があると。労働参加率ですとか、労働市場におけるいろいろな制度的・法的な構造的な障壁を取り除く、デジタルにおけるジェンダー格差、投資とマーケットへのアクセスとか、そして暴力ですね。先ほど申し上げたセクハラの問題。あと、ジェンダー・ステレオタイプと無意識のバイアスをなくすということも宣言に入っています。これだけのコミュニケの内容を実施できていますか、ということこれから私たち、市民社会も政府に問うていかないといけない。

W7 2019提言

The Women 7 calls on G7 leaders to adopt domestic and foreign policies that are **truly feminist, gender transformative and aiming to redress traditional and patriarchal power dynamics.**

- Develop and implement feminist domestic and foreign policies combining in particular feminist diplomacy and ODA
- Support adolescent girls' and women's empowerment, particularly in terms of health, education and the fight against violence
- Promote women's economic empowerment, financial inclusion and access to decent work for everyone
- Adopt accountability frameworks for all G7 engagements concerning gender equality

次に、8月にフランスでG7がありますが、前段階でWomen7が開催されました。ジェンダー平等や女性のエンパワメントに関する議論をする場で、仮訳が出て

なかったのが英語で置きましたが、W7の内容もブログレシブです。truly feministな革新を求めるということで、特に家父長制や伝統的なパワー・ダイナミクスに対してちゃんと対処していきましょうということです。

**最後に。。。
「日本版」SDGs vs グローバルスタンダード
5つのGAP**

- SDGsアクションプラン等、諸施策へのジェンダー主流化におけるGAP
(SDG 5以外にもジェンダー視点を：230指標の内53指標がジェンダー視点によるもの)
- 国際合意・基準と国内施策とのGAP
- SDGs実施・モニタリング・評価プロセスにおけるGAP
- 「取り残されている人々」対策におけるGAP
- 「仕事の未来」対策におけるGAP

すみません、また後でいろいろ質問を受けたいと思いますが、私が2019年の政府のアクションプランを見ていてすごく思ったのは、日本版SDGsで満足してしまうと日本はSDGsの達成は難しいのではないかと。日本版SDGsをグローバル・スタンダードで見たときに様々なギャップがあると思っています。SDGsに詳しい方は、ターゲットと指標をご覧になっていると思いますが、ジェンダー視点の入った指標は実は230指標のうち53指標もあります。横串で刺したようにいろいろなSDGsにジェンダー視点がすごく入り込んでいます。これはMDGsの教訓を生かして作り上げたものです。ところが、今のアクションプランではジェンダー主流化が全く足りてない、ギャップがあると感じます。国際合意の基準と国内の施策とのギャップも大きいですね。これだけ国際的に動いているのに、じゃあ、国内はどうか。そして、実施モニタリング評価プロセスにおけるギャップで、これはノウハウ、Howの問題もあると思うので、どんどんいろいろな知見を積み上げていくべきだと思います。

あと、取り残されている人々の対策が全く取れてないと思います。私のきょうのプレゼンも企業につとめる女性たちに限定しているところがありますが、本来は、企業に雇用されない女性たち、シングルマザーですとか、vulnerableな状況に置かれている人々がまだたくさんいらっしゃいます。そういった方々に対して、アクションプランは全く配慮ができていないと思います。最後に、仕事の未来、先ほど申し上げた、予期せぬ、これから変わっていく仕事と未来に対するギャップです。『Society 5.0』というふうに経団連さんがおっしゃっていますが、ジェンダーの視点がゼロです。まさに仕事の未来という分野の話だと思うのですが、残念ながら入っていません。すみません、取りあえずここでいったん、終わりにします。ありがとうございました。

3 | 第1部 パネルディスカッション 「女性のエンパワーメントとSDGs」

| 座長 | SDGs 市民社会ネットワーク代表理事

黒田 かをり

司会 これからパネル討論に入りたいと思います。モデレーターはSDGs 市民社会ネットワーク代表理事の黒田かをりさんをお願いいたします。ちょっとセッティングしますのでお待ちください。

座長(黒田) 皆さま、こんばんは。きょう、たくさんの方、お集まりいただきまして、皆さんの大変、関心のあるテーマだと思っております。私、今、ご紹介いただきましたSDGs 市民社会ネットワークの黒田と申します。よろしくをお願いいたします。私、実は後ろに座っていらっしゃる大橋先生のご紹介で、聖心女子大のほうでSDGsというクラスを持たせていただいています。受講している学生さん、19名の方が登録しているのですが、SDGsのゴールの中で何に関心があるかということを読み取ったところ、やはりジェンダー平等が一番、多かったですね。他にも貧困であったり、格差であったり、あとは難民であったりとか、聖心女子大らしいなというふうに思ったり、あと、気候変動とかもありました。もちろん女性だからということだけではないと思うのですが、若い男性の中でもジェンダー平等に対する関心が随分、高まっているのかなと感じることが多いです。もちろん男女というだけでなく、LGBTQIなどの性的マイノリティに対する関心が、若い世代に高まっているのかなと思っております。

ということで、座らせていただきます。これからお二人に少し質問させていただきたいと思います。池上さんから、最初にアクションプラン2019を解説していただきましたが、全般的に理念や考え方が書かれていないということと、やはりどうしても今ある施策から積み上げていくということもあり、どういう未来を目指すのか、2030年の日本のビジョンは何かということは書かれていないと思います。きょうのテーマだけでなく、もう少しSDGs全般として、最近では本質的なところが少し抜け落ちてたままブーム化してるようなところも若干、懸念されるわけですが、その辺り、もう少しご意見いただいてもよろしいでしょうか。

池上 ありがとうございます。すごく大きな課題・質問をいただきました。やはりSDGsといえば誰一人取り残されない社会をどこまで政策と行動（アクション）に細

分化して自分の身の周りまで意識として、ブレイクダウンできるかっていう話なのだろうと思います。きょうのテーマ、前半が女性、後半が次世代。基本的にこの二つのグループっていうのは取り残されやすいグループですよ。取り残されやすいグループをどういうふうに取り残されないようにしていくかを、もう少しきちんとした道のりが欲しいなと思います。同時に女性が社会で活躍する、それから若い人たちが自分らしく生きられるような社会をつくっていく。それが、なんのためなのか等の観点を、2019のアクションプランの中では書き入れてほしかったと思います。それ、私の個人的な意見ですけど、一言で言えば、やはり自分らしく生きられる社会ということなのだろうと思います。

座長 ありがとうございます。女性が輝く社会というときに、そこまでの深い意味が込められていないような感じもいたしますので、おっしゃるとおりかなと…。

池上 すいません、もう一つ。女性が輝く社会と言われると、女性は輝いてないのですかって、冗談を言っていました。大切な点は、女性が輝くとは、男性も輝かないと女性も輝かないということですよ。つまり、誰でもが輝いてないと、女性も輝けないわけですよ。だから、「誰でも」が一番、重要なポイントであって、アクションプラン2019だけではないですけど、いわゆる政府が出してくる書類の中で、裏表で見えてくるっていうのは、少子高齢化社会の中で、女性と高齢者に社会に出て働けよと。それが見えてくるのですよね。

確かに少子高齢化の社会をどうやって支えるのかは大きな問題ではありますけれども、その中で、外国人とどう共生するのか。全然、ディスカッションされてないのですよ。それで、女性が輝けば少子高齢化はどういかなるのではなくて、女性の一人一人が輝くだけではなくて自分の力を発揮できる社会を創り、自分が自分らしく、女性も、それから若い人たちも（今日のテーマ以外にも取り残されやすいグループの人たちがいるので、その人たちも）、生きられるような社会をつくる理念が重要なのだと思うのです。SDGsは、こういった理念や価値を共有する願ってもない機会です。ということで、理念や

価値を、アクションプラン2019の最初の部分に謳うべきだと思います。そのあとで、三つの柱（『Society 5.0』、地方創生、女性と次世代）で具体的なhowが示されて、実行に移されるという形が望ましいかと思います。拡大アクションプラン2019でもいいのですが、書かれていないのですが、必要な事項を追加で書き入れてほしいと思っています。

座長 ありがとうございます。あるジェンダーの専門家にお会いしたときに、SDGsは男性視点で書かれていると思いますと言っていました。アクションプラン2019もそういうところがあるのかなと思ったりもします。ありがとうございます。次に斎藤さんのほうにお伺いしたいのですが、そもそもこのWE EMPOWERというのはG7の国を対象に、EUがお金を出しているのですよね。EUがお金を出して、日本の女性が、特に経済面で、力をつけることを支援するということでしたが、EUの狙いというか、何を狙っているのかという辺りを、教えていただけますか。

斎藤 この案件が始まる時に日本政府、関係省庁にご挨拶に行った際に「なんでEUがやるのだ」と言われました。外から言われるのは非常に心外だと。日本はやっているのだから、なんでEUがわざわざやるのか、強い言葉をいただきました。私たち（担当者）は、この仕事を引き受ける際にこの点がおそらく問題視されるだろうと思い、UN Women本部に確認をしたのですが、先ほど申し上げたG7ロードマップに立ち返ると、G7で底上げしていかないとSDGsの達成しかり、世界、グローバルな進展がない、EUはジェンダー平等をより普遍的な視点で考えていることを言われました。また、駐日のEUの担当官からは、日本からも学ぶことはたくさんある、自分も日本滞在が長いので、そこはしっかり認識していると。ヨーロッパだって、EUだって課題は多い。アメリカも学ぶこと、課題、それぞれある、カナダはトルドー首相がフェミニスト政府というふうにいわれているぐらい進んでいますし、学ぶべきところが多い、学び合える事例等を集めた上で、みんなでワンランクアップできるようにしていきたいという意向だと理解しています。

座長 はい、ありがとうございます。先ほどG20の話も出ていましたけども、去年のアルゼンチンのG20で、ジェンダー主流化がしっかりと書かれ、今回のG20の議論の中でもジェンダー主流化が強調されていますが、その辺り、日本政府はどうなのですか。日本政府、もちろんW20の活動もあるんですけど、G20大阪でのジェンダーというものはどういうふうに位置付けられているのでしょうか。

斎藤 今、まさにW20の委員を務めていらっしゃる皆

さんが、G20に向けてG20のシェルパさんと話合いを進めています。日本政府がpresidencyをやっているので、日本の目玉が欲しいところですが、日本政府もジェンダーが一つのポイントであることはよく分かっているようです。ただ、どこまで、ハードルをきちっとクリアしてくるかはきちんと見届けなければならず、労働力の市場参加率などは日本的に達成できるという認識があると推測しています。また、今回のW20の一つの目玉は、国際公約の実施に対するアカウンタビリティを求めるメカニズムを設けました。日本の貢献に、KPI、進捗についてきちっとtrackしていきましょうということをW20のコミュニケに入れました。ですので、日本政府もその重要性はよく理解されていると聞いています。問題は、ジェンダー暴力、賃金など本質の話になったときにどこまで踏み込めるか、ではないかと思います。

池上 私も今、お聞きしようと思ったところです。今のアメリカの政権の話が出たのですが、やはりアメリカだけではなくてフランスも同じように女性が今、手にしている権利をどんどん制限しようという動きがあって、右からの勢力のプレッシャーがフランスでもかなりあるとのこと。さっきフランスはかなり進んでいるとおっしゃいましたが、進んではいるのですが、それが今、脅かされている状況だそうです。だからフランス国内で女性たちが立ち上がって、自分たちで演劇をしながら、みんなで今の現状（女性の権利の制限）についてこれでいいのかということに向けてメッセージを送る動きまで出てきています。

もう一つは、皆さん、よくご存じの、アメリカの今の大統領のやり方は国際的には本当に困ったなと思って見ている人が多いと思うのです。実際に女性の健康と権利から見ると、私は個人的には許しがたいという言葉を使わせてもらいたいくらい腹の立つ言動を取り続けていると思います。環境の問題に対してもしかり、ですし、それから自国だけよければよいという価値観に基づいてアメリカは動きつつあるところが非常に大きな不安材料でもあると思います。

ジェンダーといったときに、やはり経済の話はすごく重要ですよ。自分でお金を稼げるのかどうか。女性が自分で使える現金があるのかどうか。これによってエンパワーメントがどこまで進むのかは、全く変わってきます。だから経済はいうまでもなく、ジェンダーとの関連では重要になります。この意味で、女性が管理職に就くだけではなくて正規に雇用される、それから同じ仕事であれば同一賃金であることが保証される、などが必要ですし、それから保健医療の問題でいえば、女性も自分で自分の健康や身体のことを自分でコントロールできる、自分で決められることも必要だと思うのです。

今、申し上げたような価値観や理念を、このSDGsの

時代になってから、共通の理念や共通の考え方をつくりうるチャンスとしてちょっと変な表現ですが、私たちは手に入れている。ですから、それを上手にを使って社会を変えていくチャンスではないかと思っています。

座長 はい。ありがとうございます。あまり時間がないのですが、このセッション、7時5分までということなので、二つぐらい、フロアからご質問いただきたいと思います。いかがでしょうか。きょうは若い方たちもたくさんご参加されています。どんなことでも結構です。ご質問されるときは簡単にご所属とお名前と、どちらに対する質問かをおっしゃっていただければと思います。いかがでしょうか。せっかくの機会ですので、ぜひご質問いただきたいと思います。はい、ではそちらの方ですね。お願いします。

タマムラ ありがとうございます。法政大学のタマムラと申します。斎藤さんに質問があるのですが、職場での女性の活躍についておっしゃっていたと思うんですが、具体的に斎藤さんはどのような職場での女性の活躍像みたいなのをイメージしていっていますか。

座長 はい。ありがとうございます。職場での女性の活躍像ということでしたけど、もし他にもご質問おありでしたら、ああ、じゃあ、もう一人だけいただいて。そしてお二人に、それぞれにお答えしていただくということにしたいと思います。はい、では前の方、お願いします。

小林 ありがとうございます。海城高校2年の小林と申します。非常に興味深いディスカッションと、あと、講演、ありがとうございました。池上様にご質問なのですが、例えばEUが日本へ干渉してくるときに、どうして日本に干渉するのだみたいなことを言っているみたいなお話があったと思うのですが、各国、各文化圏の中では異なる文化がちょっとずつあって、ちょっとずつ違う感覚があると思うのですが、それを無視して全てが統一化されるっていうのはかなり難しい話だと思うので、各国の文化とか感覚とどういうふうに融合させていくことが重要だと思いますとか、あるいはどういう方法が重要かなっていうのをお聞きしたいと思っています。

座長 はい、ありがとうございました。では斎藤さんからお答えいただきましょう。二つ目の質問も、もしよろしければ。その後、池上さんに。

斎藤 ありがとうございます。ちょっと一つ、言い忘れたことがあって、先ほどの池上先生のおっしゃっていた理念にも通じますが、エンパワーメントの意味をご存じの方、若干、何だろうなって思いませんか。私たちは女

性のエンパワーメントとは、スキルをつけるとか能力をつけるというだけではなく、自分の生活、人生において、ちゃんと自分で立って自分で決められる力をつけることであると考えています。ですから、教育、保健とか安全ですね、自分の体の安全。それから出産すること、いつするかを決める権利。これは sexual and reproductive health and rights であって、権利です。このように色々な分野においてジェンダー視点が必要だってことが、エンパワーメントを考えるとすごく見えてきます。

個人的には、SDGsはMDGsに比べてジェンダー主流化の可能性があるものだと思っていますが、日本ではまだまだ足りない。各国、もちろん、チャレンジはあり、すべて同じように「統一」はできませんが、人権である、権利であるっていったときの最低限の権利は文化や風土で言い訳できるものではないと思います。SDGsを裏返しにすると権利であると、このシンポジウムの前のシリーズで朝日新聞の方がおっしゃっていました。私、それを読んで、さすがだと思いました。一言で端的におっしゃってくださったなど。女性のエンパワーメントも、ジェンダー平等も、権利がベースにあるということをもう一度立ち返って考えるべきだと思っています。

それから、職場での活躍イメージは、自分が働くことが自分の人生の中の大事な部分を占めるときに、自分のライフコースの中で、自分が意義のある働きができてることが大事だと思います。就職をして、意味のある仕事ができ、かつ、例えば結婚がしなくなった、出産がしなくなったってときにそれもできて、仕事も続けられる。男性と一緒に働いていくときに不平等がないとか、高い理想に聞こえるかもしれませんが、活躍イメージはこんな感じで、それが可能になるには、女性が決定プロセスに参画することが重要です。

ワーク・ライフ・バランスは女性だけの話ではありません。男性の働き方改革が日本では必要です。「女性活躍」は、男性にも当てはまることだと思います。働きやすく、sustain できる働き方、男性もしたいじゃないですか。家族を持ったら家族と一緒にいたいじゃないですか。お友達とか、趣味とか、自分が新しい分野にチャレンジしなければ勉強とか。それが可能なことが誰一人取り残さない、SDGsでは私は思っています。

それから、各国それぞれの状況とか風土、文化、ありますが、やはり権利とエンパワーメントの問題で、各国全く同じやり方をしろとは誰もいっていませんが、日本ももっと押し進めていく必要があると思います。

池上 さっきのご質問ですが、あなたは、逆に質問ですけど、普遍的な価値っていうのを信じていますか。普遍的な価値と文化的な価値というのが対立することもあるし、同じであることもあると思うのです。ただ、普遍的な価値っていう方が含む、含まれるの考え方というと、

より大きい。その中の一部が文化的な価値なのだと思うのです。だからそれは共通のものもあるし、共通じゃない、普遍的な価値のものがもっとたくさんあるかもしれない。そういう考え方をしてみたらどうでしょう。私はSDGsが共通の価値を追求していると思うので、やはり普遍的な価値を目指すべきかという気がしています。

座長 はい。ありがとうございました。もう終了のお時間になってしまいました。短い時間でしたが、池上さんと斎藤さんに来ていただいて、本当はあと1時間ぐらい議論を続けたかったんですけども、ここで終わりということになります。きょうのお二人のプレゼンテーションと今のパネルでつくづく思ったことが、やっぱりSDGsというのは価値や理念を共通にする非常に大きなきっかけというか、フレームワークといったほうがいいかもしれないです。

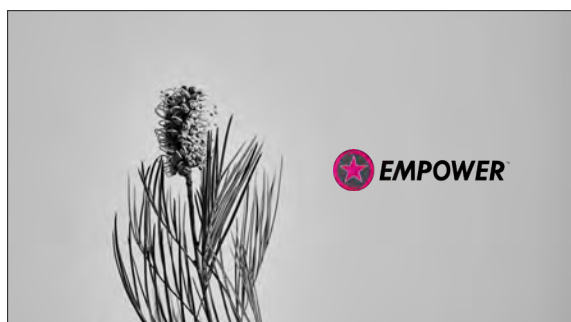
それが今、「共通言語」ということで言葉だけが流通してしまっているところがあるのでここでもう一度、本質に立ち返る必要があるのかなということと思いました。あと、やはり権利ベース、権利が重要だというお話もありましたけど、女性活躍ということだけでなく、暴力のない世界、社会をどう築くかということも、もちろん行政もそうなのですけども、市民一人一人も考えていかなければいけないと、あらためて思いました。ということで、池上さんと斎藤さんに大きな拍手をお願いします。どうもありがとうございました。

| 4 | 東京大学 EMPOWER Project の試み

東京大学 EMPOWER Project

飯山 智史 / 町田 紘太

司会 では、東京大学 EMPOWER Project の飯山智史さんと町田紘太さん、よろしくお願いいたします。

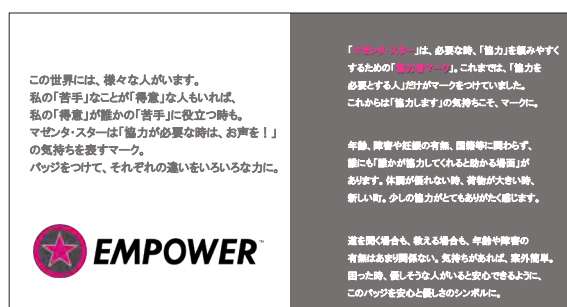


飯山 ありがとうございます。ただ今ご紹介をいただきました、東京大学 EMPOWER Project の飯山と申します。私は今、学部の4年で、医学部の健康総合科学科というところでメンタルヘルスや看護を学んでおります。本日はよろしくお願いいたします。

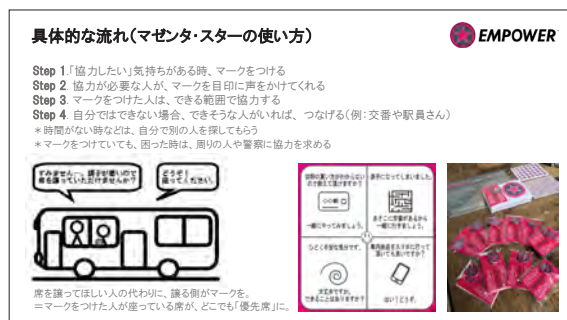
町田 お招きいただきありがとうございます。僕も同じく東京大学の4年生で、工学部の社会基盤学科に所属して、一般的に土木工学と呼ばれるような分野で、町づくりや、ハード的な、橋の作り方など物理的なことを学んでおります。よろしくお願いします。



飯山 本日は次世代ということで、私たちが普段、大学で取り組んでいます EMPOWER Project をご紹介させていただきたいと思っています。EMPOWER Project は、簡単にいいますと、「協力者カミングアウト」というものを進めるプロジェクトです。



僕も今日、付けておりますし、左の星のマーク、ピンクの星のマークを広めるという活動をしております。

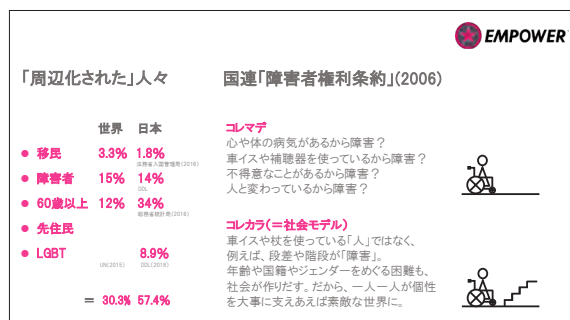


実際、この星のマークが何なのかといいますと、今までのマタニティーマークだったり、ヘルプマークだったり、そういった当事者のカミングアウトを促進するようなマークの逆転の発想として、協力者が付けるマークとして僕たちが考えているものです。これを広めようという活動が EMPOWER Project です。本日はこのプロジェクトを生んだきっかけや、どういう考え方からこのプロジェクトを思い付いたかということも含めてご紹介できればいいなと思っています。



先ほどから何度も出ていますし、本日のメインテーマ

でもある SDGs なのですが、先ほどから何回も皆さまがおっしゃっているように、この SDGs で一番、大事なのは誰一人取り残さないというメインの考え方です。一つ一つの目標もちろん大事なのですが、根底にある誰一人取り残さないという考え方をしっかり理解して、その上で解釈していくことがすごく大事だと思うんです。MDGs は比較的、平均値を上げる的な考え方やっていった結果、格差が開いてしまった。その結果、より、最も周辺化されている人々に最初にアプローチをすることによって格差のない、誰一人取り残さない世界をつくってこうというのが SDGs だと思っております。



そしてこの誰一人取り残さないというのを考える上で、じゃあ、今、一体、誰が取り残されているのか。誰が周辺化されているのかというのを考える必要があると思います。移民の方だったり、障害者の方だったり、高齢者の方だったり、先住民の方だったり、LGBTの方だったり、先ほどの話でいうと女性もここに入るかもしれません。そういった方々が、いわゆる周辺化された人々として定義されがちです。ですがこうやってパーセンテージを見ると、もはや、単純に足していっていいわけではありませんが、マイノリティ、少数派というわけではなく、むしろ社会のメインストリームになっていく、MDGs な考え方ではなく、mass ではなく、社会の大事な役割を担っていく存在として見ることもできます。

ですが、この周辺化されている方々をどのようにこの社会の中にインクルージョンしていくかという中で、非常に重要な考え方になってくると私たちが思っているのが、この右側にあります、国連が 2006 年に採択しました障害者権利条約というものです。ご存じの方もたくさんいらっしゃると思うのですが、この障害者の権利条約で障害の定義が大きく変わりました。今まではこの上にあるとおり、医学モデルという考え方です。例えば、車いすに乗られている方が障害者だとか、つえを使っている方が障害者とか、足の不自由な方が障害者とか、簡単にいうと障害が人に宿るという考え方だったのです。

ですが、例えば車いすに乗っている方でも、町中にスロープがあって、町中にエレベーターがあって、自分の行きたい所に行けて、自分のしたいことができれば全くそれは障害がないというか、不自由なく暮らせるわけで

す。ということは、障害は人に宿るのではなく、社会に宿るという考え方にしたのが、下にあります社会モデルという考え方です。あくまでも耳が聞こえづらいとか、車いすに乗っていると、医学的コンディションはその人の個性の一つでしかなくて、それを何かしら不自由にさせている社会側に障害があるのだというような考え方になりました。つまりこの絵が示しているとおり、段差だったり、階段だったり、そういう社会側が作り出しているバリアが障害であるという考え方です。

WHAT are innovative?

「当事者」のカミングアウト頼り
マタニティマーク・ヘルプマークは有用でも表明したくない人も(精神・知的障害等)協力したいが恥しくて声をかけられない人も

「属性」で人を判断
国籍・障害・ジェンダー・年齢…ステレオタイプをもちがち

「社会貢献」を特別視
他者への無関心
「良いこと」は「気持ちいいこと」?

協力者カミングアウトへ
逆転の発想で、協力する側が意思表示を当事者がカムアウトしなくてもOK
「どうぞ」と言いきく人もマークをつけられ安心

その場の「ニーズ」への協力
例えば、道を聞く際、国籍や障害の詳細は不要属性に問わず、誰でも当事者・協力者になりうる

「カッコいい、普通のこと」へ
若者含む多くの人が本当は優しくしたい
おしゃれなマークなら身につけたい

「誰もが、気軽に協力を頼むことができ、協力し合える」ことで
外国人、子供・高齢者、障害者、体調が悪い人等を区別せず、誰もが暮らしやすいように、
国連SDGs達成、オリンピック・パラリンピックの為、真の「おもてなし」社会を！

この考え方はすごく重要だと私たちは思っているんですけども、特に私の専門がメンタルヘルスということもありまして、特に障害者の中でも精神障害だったり知的障害の方というのはさらに周辺化されやすいという性質があります。それはなぜかといいますと、インフラをはじめとする社会制度の面で、やはりどうしてもこれをすればみんな、幸せになるっていうものは考えにくいんです。点字を設置すれば、視覚障害の方、多くの方が助かったりとか、エレベーターを設置すれば車いすの方がすごく助かったりっていうのはあると思うんですけども、精神障害、知的障害の方は、そもそもみんな、ニーズが違いますし、そもそもどんなことで困っているのか見えにくいんです。人によってどんな幻覚を見ていたりとか、どんな精神状態であったりっていうのが全く分からないので、これを設置すればみんな、幸せになるっていうことは無いというわけなのです。

その中で、そのかたがたのアクセシビリティをどういうふうに上げていくのか。どうすればみんなが幸せになる世界を作れるのかっていうのを、町田や、お世話になっている井筒節先生という教授とも 1 年ぐらいひたすら話し合った結果、結局、周りの人が優しくなるしかないというすごく根本的な答えにたどり着いたのです。ですが、心のバリアフリーなどがいわれているように、それが確かに真理だと思いますし、インフラでは解決できないことも人が協力すれば解決できることはたくさんあるなと気づきまして、その周りの人が優しくなるっていうものをどれだけ真剣に取り組めるかっていう中で出てきたのが、この EMPOWER Project という考え方です。

今までは当事者のカミングアウト頼りなところがあり、当事者がマタニティマークやヘルプマークでカミ

ングアウトをしていました。ですが、マタニティマークを付けているからマタハラを受けてしまったりとか、友達に内部障害があることは知られたくないという方がたくさんいらっしゃいます。あとは協力する側も、例えば皆さまも経験あるかと思うのですが、バスに乗っていて目の前に高齢者の方がいらっしゃって、席を譲ろうかどうか迷うようなことがあるかと思います。もし断られたらちょっと恥ずかしいから寝たふりしようとか、そういうことがあるかと思います。なので、逆転の発想で、協力者がカミングアウトをすることで、どっちにとっても有用なものになるのではないかなというふうに思います。

また、人は属性で人を判断しがちということがありまして、車いすに乗っているから困っていらっしゃるとか、精神障害の方は大変だとか、何となくそういうステイグマや考え方があると思うのですが、全くそういうことはないのではないのでしょうか。よく私たちが活動の中でもらう意見の一つとして、精神障害の方が今まで、精神障害があるということで周りの人から、「助けられる側」のようなレッテルを貼られがちだったと。自分でもレッテルを貼りがちだったと。でも、自分たちにもできることはたくさんあるし、自分でも人に協力することはたくさんできるから私はこのマークを付けますというふうに言うくださる方がいました。例えば、車いすを使っているからエレベーターの場所をたくさん知っていますし、普通に僕は知らない所に行ったら道を知りませんし。

そのように誰もが困るときも、協力できるときもあるということを大事にしています。なので、その場のニーズに注目することで、障害があるからか、気持ち悪いか、風邪をひいているからか、理由はなぜか分からずとも席を譲ることはできると思います。その理由は関係なく、そこにニーズがあって、そこに協力する人がいればいいと思っています。その考えを大事にしていると、それが本当のエンパワーメントにつながるのではないかなというふうに思っています。

テーマカラー・シンボルマーク



プログラム名 「EMPOWER」(SDGs用語)

テーマ・カラー 「マゼンタ・ピンク」(SDG10カラー)

シンボルマーク 「マゼンタ・スター」

星を囲むのは 「17角形」(SDGsの目標数)

テーマ・ワード 「May 17」



----- 「マゼンタ・ピンク」(SDG10カラー)

----- 「マゼンタ・スター」

----- 「17角形」(SDGsの目標数を図形化)

→ 若者が、ファッションに取り入れられるバッジやステッカーに
(アクセサリやバッグ、洋服などのコラボ・グッズへの発展も)

その協力者が付けるマークということで考えたのですが、やっぱり少しキャッチーなものにしたいと。今までの福祉のイメージのように、手を取り合っている

とか、ハートマークとか、一見、分かりやすいマークにしたところで、今までそういうのに関心がなかった人にはリーチできないというか、そういう、若者の間で、社会貢献が恥ずかしいとか、人の役に立つのが恥ずかしいと考えている人もいますし、そういう人にも積極的に付けてほしいということでこのピンクのマークを付けました。このSDG10の、人や国の不平等をなくすというマゼンタ・ピンクの色をメインにして、若者だったりいろんな人が、ファッションや自分の生活の中で取り入れても違和感のないマークにしようということでこのマークを取り入れました。

国連NY本部での発表(2017.12)



国連「国際障害者の日」パネル・ディスカッションにて、好事例として紹介され、講演を行いました。



町田 これまでの活動を簡単にご紹介させていただければと思います。ちょうど僕たちがプロジェクトを立ち上げてから大体、2年弱ぐらいになっています。最初に国連ニューヨーク本部に、国際障害者の日パネルディスカッションに招待されて、そこで講演を行い、その後も国連の皆さまといろいろと活動を進めております。

UNICEFやWFPとの活動(2018～)





例えばユニセフの皆さんや、WFPの皆さんと大学などでイベントを開いて、実際にユニセフの職員に、僕たちはこういうことをやっているのだから、だけど、じゃあ、一緒に何かできることはありませんかみたいな感じでいろいろと経験をさせていただいたりとか。



また文化や芸術というアプローチをととても大事にしながら、先ほどの話にもあったと思うんですが、やっぱり若者って気恥ずかしいとか、僕なんかも結構そうなんですけど、恥ずかしかったりとか、前に出てしゃべるのが震えるみたいなのがあって、そういう若者らしいというか、日本の若者が特にそうなのかもしれないのですが、気軽にできたりとかっていうことを目指していて、もっとこう、なんかこういうプロジェクトの背景を知る前にまずこんなものがあるんだとか、この星のマークは何だろうって思って手に取ってもらって、そこからこういう意味があるんだな、使ってみようという入りやすさを大切にしています。東京ミッドタウンで行われた『Design Touch』というイベントに参加したり、オリンピック・パラリンピック組織委員会の2020応援プログラムとして、東京大学駒場キャンパス正門の前にカラフルな灯籠を設置して多様性に思いをはせてもらうというプログラムを実施しています。



サッカーも文化や芸術の一つということで、大学サッカー連盟さんとのコラボレーションで、『EMPOWER マッチ』を開催しました。毎年、試合の公式球が変わるといことで、捨ててしまわれる前年の公式球を頂いて、新しい価値を付加して、リサイクルと違った形のリクリエ

イトをしてオリジナルのサッカーボールを作るといワークショップを行いました。



企業さんとのコラボレーションも今までにあります。ピエール・エルメさんという、一見すると社会貢献とちょっと結び付かない面もあるかもしれないのですが、これはピエール・エルメさんが毎年行っている、難病と闘う子どもへの支援を行う『マカロン・デー』というキャンペーンに参加させていただいたもので、紙粘土でマカロンの形のアクセサリを作って、それと一緒にピンクの星を作るといワークショップを青山の本店の2階にあるカフェでやらせていただいたりとか。



それ以外にも教育との相性も良く、いろいろな学校さんから SDGs の話と、障害者の方やマイノリティーとされているかたがたに対してどうすることが子どもたちにできるのかなど、将来の展望として自分たちが何ができるのかのような視点から授業をやってくださいと言っていたことが結構あり、授業をさせていただきました。



UNFPA と UN Women さんと、昨年の 11 月に開催させていただいたノーベル平和賞記念映画上映で、ノーベル平和賞を受賞されたコンゴのムクウェゲさんの映画を

上映させていただきました。UN Women 日本事務所と UNFPA の所長と有働由美子さんがモデレーターとしていらして、パネルディスカッションをさせていただきました。



目黒区に駒場キャンパスがあり、目黒区の皆さんと一緒にさせていただくことも多く、目黒区議会議長さんにごあいさつに行ったりですとか、目黒区で地域を盛り上げるために活動している青年、少年を表彰する青少年社会貢献表彰をいただきました。

東京大学で文化祭が行われて、その五月祭で Y20 という、G20 のエンゲージメント・グループのイベントが行われ、そこに登壇をして、G20 の首脳たちに提言を届ける政策提言を行いました。



これからさらに広めようと頑張っているところなのですが、大きく二つの軸で進めようと頑張っております。一つは政策や制度の面でもしっかりと社会モデルの考え方や、このマークを広めたいと思い、長崎県の副知事さんにお会いしました。ピエール・エルメさんの例にもあったとおり、若者や、もしくは社会貢献にあまり興味のない人にも取つきやすいようなコラボレーションや、影響力のあるものを作っていけたらいいなと思っております。ありがとうございました。

| 5 | 高校生とジェンダー啓発

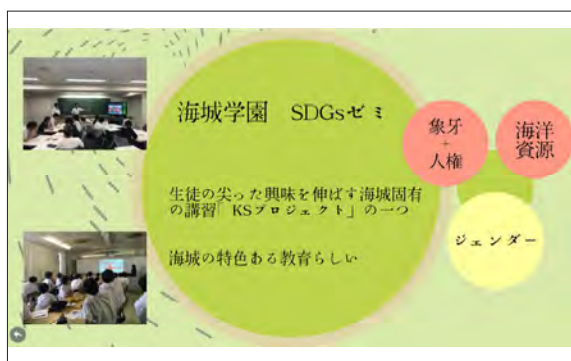
私立 海城高等学校 2 年

小林 恒司 / 清水 拓 / 新正 慧

司会 続きまして海城高校 2 年生の小林さん、清水さん、新正さん、お願いします。



清水 皆さん、こんにちは。われわれは高校生とジェンダー啓発というテーマで発表するのですが、まずわれわれは海城学園 SDGs ゼミというところから来ています。各個人が発表するのでその際に自己紹介をさせていただきますが、僕は海城高校 2 年の文系で清水拓と申します。今、実は中間審査中でして、中間審査、1 日目が終わったところでございます。



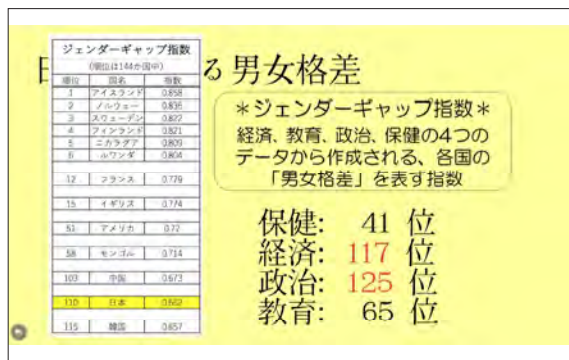
それで SDGs ゼミっていうのは、皆さん、ご存じの SDGs というものを基軸にして考えていこうという海城の講習のうちのひとつとなっておりまして、全ての生徒が参加することができるようなものになっています。その中でも三つ、フォーカスしているものがあって、ここに書いてある象牙と人権、あとは海洋資源の持続可能性といったものを研究している中の一つとして、われわれはジェンダーというものに関心を持って調べていたりであるとかっていうことをしています。



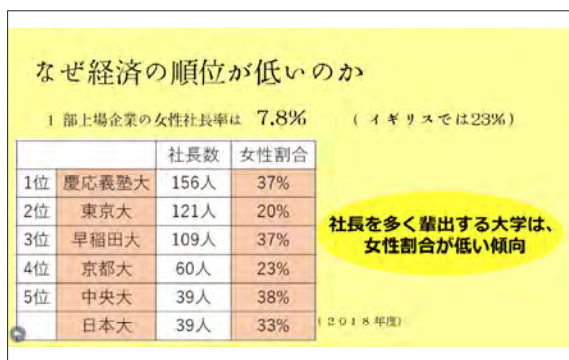
ジェンダー班の中ではどのような行動をしているかというと、このような行動、今、三つぐらい挙げているんですが、その中でも一番上の資生堂さんと UN Women さんのジェンダー平等啓発ワークショップというのが去年、ありまして、これが、われわれが活動する際の関心を持ったきっかけになったといえますか、あとは対外的に発表する初めての機会であったということもあって、かなり強く影響を受けたというふうに考えております。



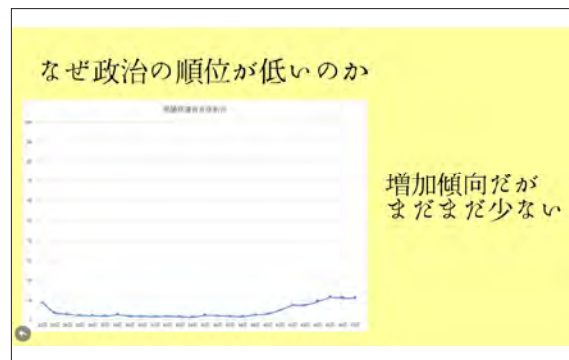
われわれが今までしてきたことということで、われわれが今まで調べてきたことというのを一度、皆さんに共有したいと思います。



日本というのは現在、男女格差というのが、先ほどの話にもありましたとおり、ジェンダーギャップ指数、よく出る数字ですが、144カ国中110位というふうに非常に低い数字というのがよくいわれています。この四つの中で目立って低いものというのが経済と政治というふうになっていると思うのですが、じゃあ、なぜ、経済と政治というのはこんなにも低いのかっていうのを自分たちの中で原因分析をしたところ、まず日本の一部上場企業の（女性）社長率は7.8パーセントなのです。一方、イギリスでは23パーセントです。



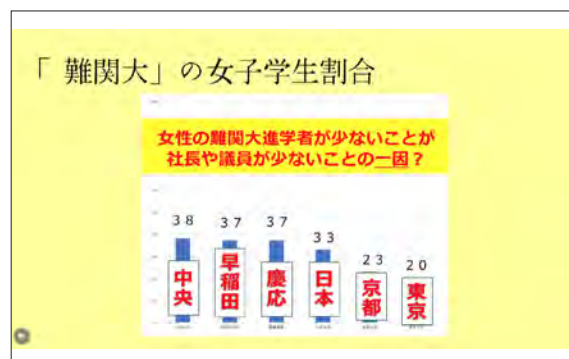
これは違う国で違う環境ですからあくまで参考にということなのですが、一部上場企業を排出している大学のランキングというのをこういうふうに見ますと、そうそうたる大学が並んでいるわけですが、その中でその大学の女性割合というのを見ていくと、全て4割以下、このような割合になっているのです。ですから、われわれは社長を多く輩出する傾向がある大学っていうのは女性割合が低いっていうような傾向があるのではないかと、いうふうなことを調べました。



また、じゃあ、なんで政治のほうは低いのだろうかというふうに考えた際に、衆議院議員の女性割合というのをグラフにしてみると、こういうふうになるのです。最後のほう、少し上がっているように見えるのですが、増加傾向にあることは確かなのですが、まだまだ低い割合であるというふうにいえると思います。



これも先ほどと同じ原因分析の仕方で見ると、こういうふうに国会議員を多く輩出している大学というのを1位から10位まで並べてみると、赤く色を付けたものというのは4割未満なのです。10位の中で8校、それが4割未満となっていて、先ほどと同じように多く議員を排出する大学というのは女性割合が低い傾向にあるということが分かりました。



新正 どうも、海城高校2年生の新正です。理系です。今回は、取りあえず難関大学の女性学生割合を並べてみました。40パーセントを切っている大学ばかりで、東大に関しては20パーセントという結果でした。

難関大学と女子学生を取り巻く現状

- ・東大の「住まい支援」(ただし、今年の東大の男女比は16.9%なので効果はあまりなかった)
- ・男女比が偏る大学を問題視する流れ
- ・海城生で「妻が自分より高学歴であっても気にしない」と答えた人が約8割

女性の難関大進学が増える流れができつつある?

男である私たちが、この流れを加速させるためにできることは?

そういうわけなのですが、これで難関大学と女性学生を取り巻く現状を見てみると、東大の住まい支援ってのがありまして、もちろん東大の方はご存じだと思うのですが、女性の生徒が遠くから通ったりして下宿をしなければならないことがあると思うのですが、そういうときに生活費の支援をするって、大ざっぱに言えばそういうことなのですね。今回の、今年の東大の男女比は16.9パーセントと、さっきのやつは20パーセントだったのですが、ますます下がってしまっていて効果があまりなかったのではないかなということも、あくまで一つの見方ですけど、そういうこともできるのではないかなと。

また、男女比が偏る大学、去年の入試に関してとか、結構、いろいろあったと思うのですが、そういうのを問題視する流れができている、これだけ見るとちょっとどうなのかなって感じなのですが、なんと海城生で、海城生ってわれわれのことなのですけど、われわれで何年もずっとアンケートを採ってきているわけなのですが、私の妻が自分より高学歴であっても、何も、別に問題がないよと答える人が8割ということで、これは素晴らしい結果ですね。ということで、やはり女性の難関大進学は少しずつ増える流れになっているのではないかなということになっていて、私たち男はこの流れをどうやって加速できるかっていうのが、今、これ、結構、遅いじゃないですか。もうこれは、少しずつできているのですが、もうちょっと、もっと加速しないと、こんなゆったり進んでいたら、それこそグローバル・スタンダードにも追いつけませんし。

関連する背景

性別にかかわらずあらゆる“意識”が関係しているのでは?

- 1: 女性が社会的リーダーになろうとしない意識
→ 女性を参画にくくする社会的抑圧
女性議員候補者擁立の難しさ
- 2: 男性のジェンダー問題に対する意識の低さ
→ 幹部世代の固定観念
ワークショップなどの参加比率

ず、関連する背景をまとめてみると、なぜ、そもそも女性が社長であったりとか議員にならないのかっていうのに、これは別に女性を責めてるわけじゃなくて、女性が社会的リーダーになろうとしない。なぜかっていうと女性は参画できないって、それは多分、社会的抑圧を受けているのじゃないかなっていうふうに僕たちは分析したのです。これは衆議院議員の方に取材をして、女性議員を地方で擁立するのは難しいっていうふうにおっしゃっていたので、これはその通りだなと思いました。

男性のジェンダー問題に対する意識の低さっていうのは、つまりわれわれの親世代ぐらいに当たるのですが、そのぐらいのかたがたが今、会社であれば社長であったりとか、部長、人事権のあったり、そういう壇上、役職に就いていたり、そういうかたがたの固定観念、例えば女性が会社の社長をやるなんて、そんなことは私の時代にはあり得なかったみたいな、そういう感じの方がまだいらっしゃるのかなみたいなことがあったりとか、また、私たちが今まで参加してきたワークショップ、例えば資生堂の、先ほどのワークショップも挙げたんですけど、そういうワークショップでも、私たち、男子校は開成と海城だけだったんです。その2校だけで、非常に少ない。もうこれは、ワークショップの参加比率っていうのを見てからも、男性がそんなにジェンダー問題に関わろうとしているわけではないのじゃないかなっていうのは背景の一つになるのではないかなと思いました。

我々ができる事、している事

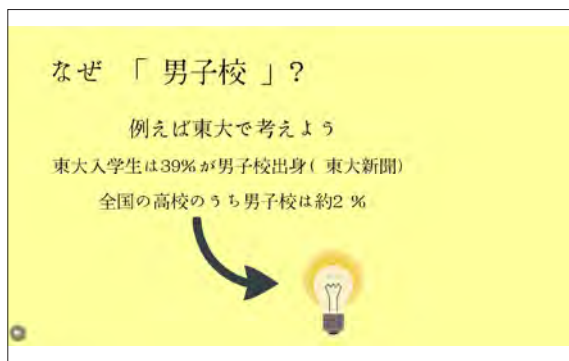
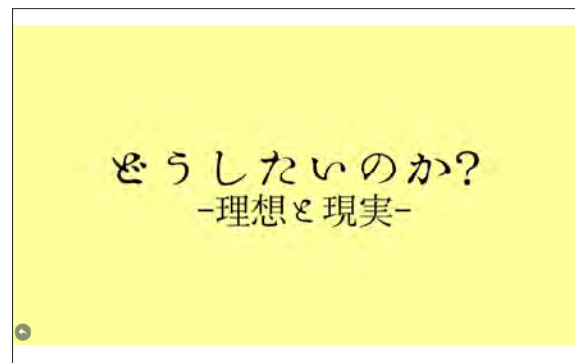
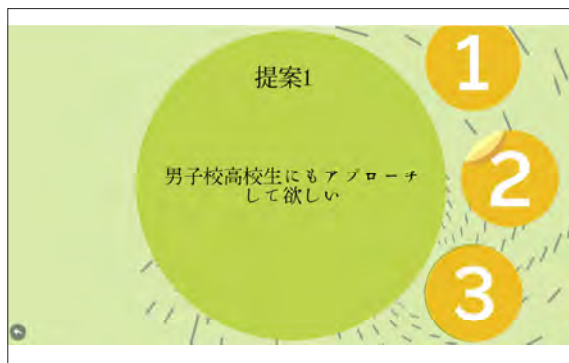
同校生徒
向けの啓発

外部向けに
考えてもら
う場の提供

我々の視点から啓発・意見共有の実現
参加者に新しい視点、知識、価値観を与えたい!

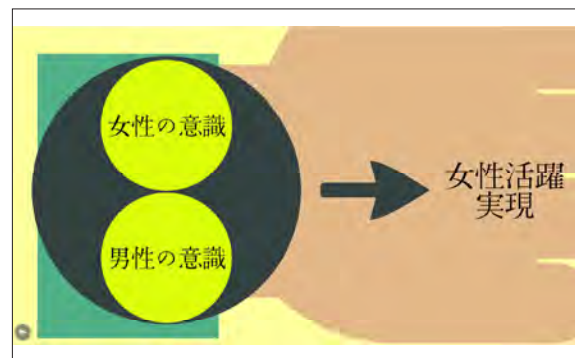
そこで私たちが今、できること、していることですが、同校生徒向けの啓発。これはどういうことかっていうと、講習の一環で興味がある人たちを呼び集めて、そこでこういうことがあるのだよっていう、そういう啓発を行うことだったりとか、外部向けの考えてもらう場の提供。これは特にやっぱり資生堂の、先ほどのワークショップに代表されるような、ワークショップに参加するっていうことも含めてですね。私たちの視点からこういうことがあるのではないかっていうことを共有することを行っているってことです。

それをどうやってできるのかということで取りあえ

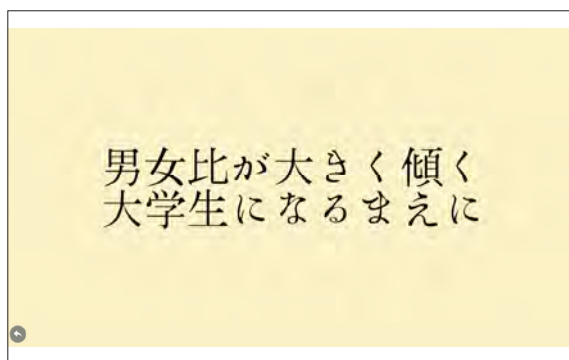


小林 文系の小林恒司です。海城は、実は理系のほうが多くて、8クラスあって、大体、5クラスが理系なんですけど、今回は3分の2が文系ということでちょっと異質なメンバーです。じゃあ、どうしたいのかっていう理想と現実のお話をしなければならなくて、先ほどのやっぱ理想がなければならぬというのは確かにそのとおりだと思います。

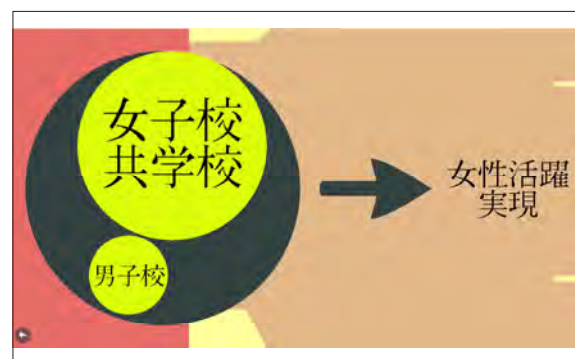
そこで一つ目の、今回は提案なんですけど、男子校高校生にもアプローチしてほしいということで、なんで男子校かっていうと、例えば東大、申し訳ないですけど16.9パーセント。東大で考えてみると、東大の入学生の40パーセントって男子校出身なんです。これで何がすごいかっていうと、全国の高校のうちで男子校、約2パーセントなのですよ。2パーセントの全国のうちで東大に行っちゃったのが40パーセントっていう感じなのですよ…。



そもそも、さっき、関連する背景でも女性と男性っていうのを分けて、そこでSOGIとか、無視しましたけども、女性の意識と男性の意識が同じぐらい意識されることで、どんどん動いていくことで初めて女性活躍が実現できるし、それこそ真の実現であると。そうでなければならぬという意味で、私たちはそもそも考えています。

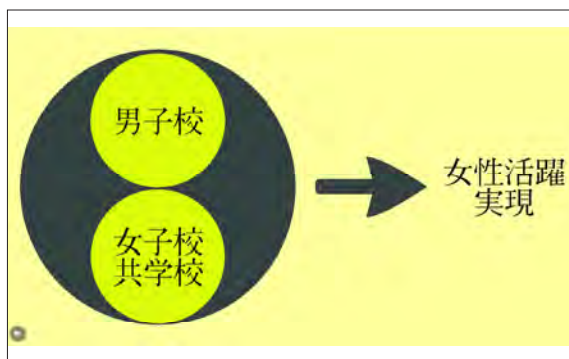


もちろん、そうなんで、大学生になったら、それこそ東大では16.9パーセントとすごく強調されちゃうわけで、そういう大学生になる前に、男子校のうちに啓発を行っていくっていうの、意味があるんじゃないかなと私たちは考えました。

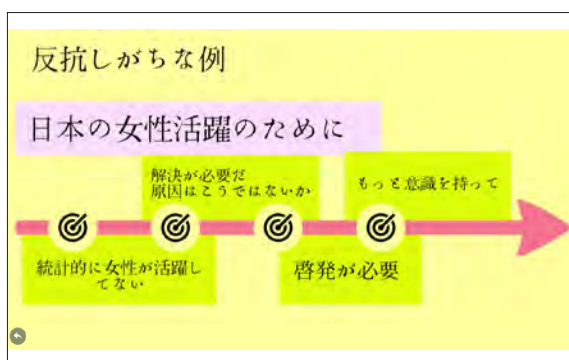
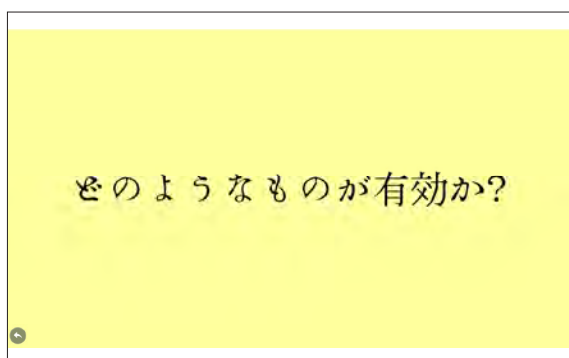


なんですけど、高校生のジェンダー啓発みたいなところに焦点を当てると、さっき言ったとおり、男子校の参加数ってすごく少ないんですよ。資生堂のやつだけじゃなくて、例えば僕らもジェンダーのワークショップとか

シンポジウム、行きますけど、男子校の人って全然、いないのです。じゃあ、このまま高校生の中でジェンダーの話題って結構、ホットで、SGHとかそういう中でもかなりやっている人たちが多くんですけど、大体、女子高か共学校だと。



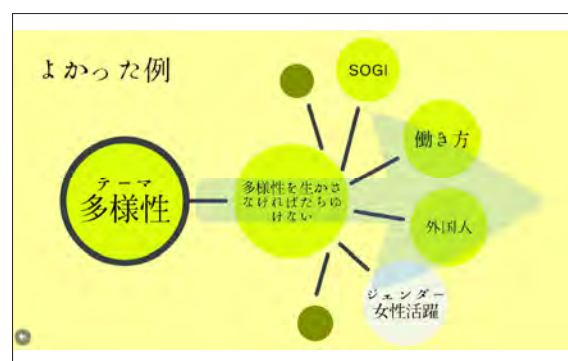
これって本当にこのままでいいのかなっていうのがまず1個、視点があるから、われわれは男子校にアプローチしてもらって、ここはちょっと女子高と共学校、混ぜてしまったのは申し訳ないんですけど、同じような形で動いていかないといけないよねっていうことで男子校にアプローチしてほしいというのがまずあります。



じゃあ、どういうふうにアプローチをするのが男子高校生にとって有効かっていうことを考えなきゃいけないと思うのですが、まずちょっと反抗しがちな例っていうのがあって、例えば日本女性活躍のために、バーンみたいなタイトルを出して、統計的に女性が活躍していないみたいな。じゃあ、解決が必要で、原因はこうなのですよと。啓発が必要です。じゃあ、もっと意識を皆さ

ん、持ってくださいみたいになっちゃうと、ちょっと責められているみたい感じて反発する子って全然、いるのですね。これは授業でもそうだし、例えばもう一度だけ責めて言う、申し訳ないんですけど、さっき SDGs アクションが男性視点だと。男性が考えているのだと。そういうことを言われると、確かに、ちょっとなんか僕もジェンダーのことを真剣に考えていろいろやっているのに、いや、そういうわけじゃないのだけどな、別に男性も考えてるしとか。

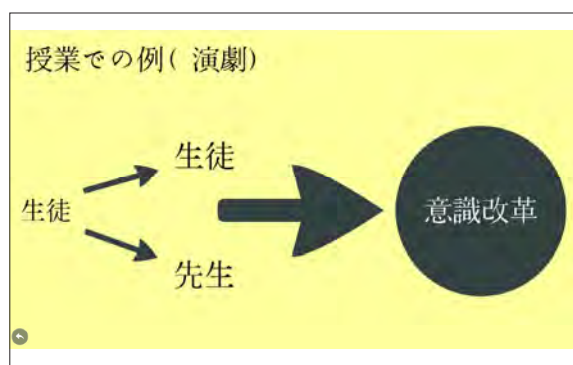
あるいはこういうことを言って、例えばジェンダーに興味ない子だったら、いや、男性だって大変なんだよ。女性が楽しってるんだみたいになっちゃう子もいるんですよ。それって責められているような気がするんですね、どうしても。責められているわけじゃないのは、それは分かるんですけど、でもそういうふうな感じになってしまうんですね。



そういう反発されちゃう例があるので、じゃあ、どういうふうにしたらいかっていうと、まずテーマとして多様性をまずバーンと置くのです。で、そもそも今の社会は多様性を生かさないといけないっていうことをまず伝えます。なぜならば少子高齢化とかいろいろありますけれども、昔の寿命が短かった時代の社会保障制度では、このままの人生 100 年時代はきついんですよねっていうのがそもそもあるから、いろいろ多様性があるって、なんか多様性、一つ、言って、じゃあ、性の多様性、愛する人の多様性があるって、これを生かさないやいけないね、どういうふうに包括的に扱っていかなくやいけないのか、じゃあ、働き方もそもそも多様性があるって、どういうふうに解決していかなくやいけないのか。じゃあ、外国人の労働者の方と一緒に、どういうふうに過ごしていかなくやいけない、労働者じゃなくてももちろんそうなのですけど、多様性、どう生かしていくのか。ジェンダーの女性活躍もあって、女性が今現在、抑圧されている中でどういうふうに多様性を生かしていかなければいけないのか。じゃあ、またもう一個、多様性があるってっていうふうにこう、いろいろ多様性の中のある一つの多様性という扱いの中でどういうふうに行っていくと意外と反発がないのですね。授業でもそういう例があったの

ですけど、別に特に反発はなかったと。

なのでこういう、バーンとやらないとか、あとは男性はちょっとねみたいな感じでやっちゃうと、ちょっと、せっかくあれですよ、高校生とか特にホットな話題だし、女性も男性も大人の方はすごくいろいろ取り組んでらっしゃるのに、それがうまく伝わらないのです。それはすごくもったいないと私たちは考えているので、こういうものにしたほうがいいなっていうふうには私たちは思っています。



もう一つ、男子校にアプローチする方法として、授業中とかこういうことがあるのですってちょっと紹介したくて、例えば僕、意識、持ってるとは自負してるんですけど、そういう人たちが他の生徒とか先生に対してちょっとアプローチすることで意識改革を行えるっていうのがあって、抽象的なのでちょっと例を言うんですけど、ちょっとこれ、授業中だと思ってください。

—— こんにちは、じゃあ、いつもお母さんにお弁当を作ってもらっているでしょう、お母さんに。

小林 いや、ちょっと待ってください。それ、ジェンダー的におかしくないですか。それはだってお父さん、作る人もいますし、私もお父さんに作ってもらおうとき、あるので、それはおかしくないですか。それ、やめてもらっていいですか。

—— ああ、そうかもしれないね。

小林 みたいな感じ。で、別にこれは、いいですか、この先生の考え方を今、ここで変えようっていうものじゃないのですよ。あくまで他の知らないジェンダーなんて頭はないと。それはもう知らないのだからしょうがないですね。でも、それ、ジェンダーとしておかしくない？とか、それ、差別してない？みたいな発言を、ちょっと面白おかしくでもいいから言うと、そういう話題って世の中に存在しているんだっていうのが認知されて、例えば次、また別の場所で同じような発言をした人がいたら、その人は絶対、あのおかしい小林がなんか言ってたみたいと思うはずなんですよ。

それを繰り返していくと、僕らは結構、去年、繰り返してやっていたら、そのクラスは結構、ジェンダー、うるさいようなクラスになってっていうぐらいは、でも本当に意識改革、行われたっていうのがあるので、何かそういうふうに感じたら深刻に、バーンというよりは、ちょっと面白おかしくでもいいから何か発言をするっていうのが私たちは重要なことというふうに思っているし、上の世代に伝えられるっていうこともあるので、非常にこれは有効かなっていうふうに思っています。

もう一つ、提案がございまして、その啓発、届いてますか、自己満足じゃないですかっていうのをすごく言いたくて、なんかわれわれの発表を聞いててすごく軽々しく感じませんでしたかっていう、ちょっとなんか、そんなさっき、反発しがちな例みたいな感じで出して、そのとおりじゃないかみたいな感じで、じゃあ、何を啓発したいんだみたいな話が分らなかったと思うし、雑に感じたと思うんですけど、結構、この場に高校生が少ないのになんかこういうこと言うの、申し訳ないんですけど、高校生でもジェンダーのやつって結構、啓発しようっていう結論が多くて、意識、高く持とうっていうのが多いんですけど、でも何を啓発したくて、なんのためにやって、どうやって、誰に、ターゲットを絞れてない。デメリットも考えてないようなものが多いのです。

われわれもそうです。これはかなり自戒的な面とか反省的な面が多いのですが、この辺は文字通りなのですが、このデメリットを例えば説明すると、自分たちが伝えようとしている意見っていうのは、世界が仮に正しいと思っている、どんな人が正しいと思っているてもあくまでその人たちの主観でしかないっていうのがポイントで、それを伝えることによって誰かを弾圧することにならないとか、誰かが傷つくことにならないかっていう、そういうデメリットを本当にしっかり考えた上で啓発しているのかっていうのが重要だと思います。

例えば僕らの先輩には、男らしく、女らしくで生きていいじゃないですか。別に俺はそれで幸せなだけみたいな人、がいます。でもそれ自体人に迷惑をかけなければ問題ない。別に僕らはその人たちを弾圧してないと思っているけど、ああいうふうな啓発をしてしまっただけでちょっと怒ってしまったのです。なので、そういうことをしてしまうとある人を弾圧しちゃうことになっちゃうじゃないですか。それは誰の幸せにもならないし、我々の目的でもないのです。だから、しっかり精査しないといけないんですよ。啓発する前にいったん止まって、どういうふうにやんなきゃいけないかっていうのをやしないと、われわれは啓発がうまくいかないと思うのです。せっかく熱があって、大事な話題で、取り組まなきゃいけない。絶対、高校生にも伝えなきゃいけないのに、どうしてもその熱がうまく生かせないっていうところは、ここにももしかしたらあるのではないかっていうことでわれわれは発表を終わりたいと思います。ありがとうございました。

| 6 | 若者からみた SDGs アクションプラン 2019

Japan Youth Platform for Sustainability :JYPS
 ニューヨーク支部広報局員

新 武志

司会 では、最後に Japan Youth Platform for Sustainability、JYPS のニューヨーク支部広報局員の新武志さんからお話を伺いたいと思います。



新 紹介にあずかりました、Japan Youth Platform for Sustainability のニューヨーク支部、新 武志と申します。本日は僕、若者から見た SDGs アクションプラン 2019 というテーマでお話しさせていただきます。よろしくお願いいたします。



ちょっとこれは後でパネルディスカッションのほうに回しまして、時間的制約がありますので、まず国際視点から見た日本と SDGs と。

国際視点からみた日本とSDGs

SDGsグローバルランク 11位→15位



先ほど池上さんのお話とかでも挙げられていたと思うんですけど、SDSN とベルテルスマン財団の独立した専門家チームが出版した指標になっております。簡単に説明しますと、現状評価ということで日本は 2018 年度、2017 年度も 11 位から 15 位まで下がっており、赤色が現在、悪化している、2030 年までには達成しないと。緑色は 2030 年までに、この調子でいけば達成するだろう。黄色が、状況は改善してはいるがまだ不十分である。というものと、オレンジ色は現在、停滞しているということになっているのですが、赤色のほうを見てみると、先ほどからお話にあったジェンダーの平等を実現するというものと、12 番のつくる責任、つかう責任、13 の気候変動に具体的な対策をというものと、海の豊かさを守ろう、あと、パートナーシップというものが著しく欠けているということが見られます。

SDGs Action Planの3本柱

I. SDGsと連動する「Society 5.0」の推進

1. 「誰一人取り残さない」社会の実現のための、「人間の安全保障」の理念に基づいた世界の「国づくり」と「人づくり」

2. 二面性：国内実施・国際協力 (MDGsからSDGs)

II. SDGsを原動力とした地方創生、後継かつ環境に優しい魅力的なまちづくり

III. SDGsの総い手として次世代・女性のエンパワメント

次世代・女性のエンパワメント

- 「次世代のSDGs推進プラットフォーム」を創設し、国内外における具体的な取組を推進。
- 3月には関係機関等による「WAW 1」国際女性会議とW20/G20エンゲージメント・グループ（食料）において女性活躍のための方法について議論。
- 教育・労働分野における取組
- 国内で、経済界から政府機関まであらゆる段階において「真の働き方改革」を実現。
- G20閣僚会合やTICAD7を通じ、日本の経験を生かしつつ、国際教育協力やUHC（ユニバーサルヘルズ・カバレッジ）を推進。

SDGs アクションプランの 3 本柱というのも、先ほど説明したのでちょっと割愛したいと思うのですが、ポイントはこの SDGs アクションプランを話すときに、誰一人取り残さない社会の実現というのと、あと、二面性ですね。国内実施したもの、MDGs から SDGs へ移行するときにもステークホルダーが多様化したように、国

内で行われたことというのを国際協力でも適用しようということで、日本のモデルというものを追求しています。で、SDGs、先ほどお話があったように、このように、次世代のSDGs推進プラットフォームは後ほど説明するのですが、『WAW!』だったり、あと、W20、あと、教育だったり保健という分野について、国内もちろんなのですが国際協力という面においてもお話がされているということになっています。

「SDGs実施指針」の8分野

- ①あらゆる人々の活躍の推進
- ②健康・長寿の達成
- ③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション
- ④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
- ⑤省エネ・再エネ、気候変動対策、循環型社会
- ⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
- ⑦平和と安全・安心社会の実現
- ⑧SDGs実施推進の体制と手段

若者がどの、この実施指針の8分野において、話が主にされているかというと、あらゆる人々の活躍の推進において三つほど言及されているんですね。どういったゴールが関連してくるかという、貧困だったり教育、ジェンダー、経済成長、格差の是正と、消費者としてのつくる責任、つかう責任っていうのが挙げられるのですが、国内実施と国際協力の線引きというのが上手く為されていないことがわかるんですね。国内実施になると若者の話は結構限られてくるのです。これ、政府のアクションプランなので、若者から見たときにどういったニュアンスが含まれているかというと、若者の問題は若者の活躍を推進することによって解決しようというスタンスが見受けられます。これは実際にはどうなのか。若者は他のゴールにもっと貢献できる、そういったポテンシャルを秘めているにもかかわらず、そこは一切、書かれていないということを少し強調しておきたいと思います。

実際に先ほど海城高校や東京大学のEMPOWER Projectのプレゼンテーションにあったように若者がSDGs達成に向けてインパクトを与えることというのは実際、可能なのです。彼ら、私たちの活動も若者の活動も十分な社会における貴重な資源だと捉えることができます。したがって、若者がどのようにSDGsに貢献していけるかという点がSDGsアクションプランは抜けているので、そこを社会的権利集団として若者が主体的に行動し、他の若者のアクションを促し、プレゼンスを高めていく必要があります。

「次世代のSDGs推進プラットフォーム」

2030年以降にSDGs推進の主役となる次世代によるSDGsへの関与を深め、主体的な推進を加速し、国際社会に対して次世代のSDGs推進に関する日本の「SDGsモデル」を示すため、2018年6月の第5回SDGs推進本部にて安倍総理大臣から立ち上げを表明し、同年12月の第6回SDGs推進本部において立ち上げ*。

ステアリング・コミッティ（7組織）



アイセック・ジャパン ETIC 日本青年会議所 G7/G20 Youth Japan 日本模範国連 日本経営フォーラム Japan Youth Platform for Sustainability

(*特設ウェブサイト引用: https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press8_000580.html)

次のスライドなのですが、その主体的に行動を促すためのSDGs推進プラットフォームっていうものは一応、議論されていて、主に七つの組織、ステアリング・コミッティがあります。実はこれ、若者が2018年度に提言して、それを安倍首相の下で設立されたものなんです。主に若者の活躍を推進するプラットフォーム、あるいは組織が所属し、例えばアントレプレナーを育成するだったり、コミュニティベースのアントレプレナーだったり、あと、若者の声を集約する、先ほどおっしゃっていたC20だったり、W20、あるいはYouth20のY20であったり、あと、日本模範国連、皆さん、ご存じだと思うんですけど、そういったグローバルリーダーの育成だったり、国際課題の理解を促進していく目的の組織があります。

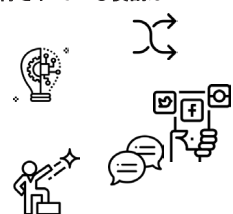
【メジャーグループの9つの住み分け】



メジャーグループ、九つの住み分けというものなのですが、子どもと若者っていうのは1992年の『リオ+20』から周知化されやすいということで前に持ち出しているのです。

SDGs達成するために、ユースに期待されている役割は？

1. **クリティカルシンキング**ができる
2. **変化**をもたらす事ができる
3. **革新的な考え**をもたらすことができる
4. 高い**コミュニケーション力**がある
5. **リーダーシップ**をとることができる



(Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/childrenandyouth>)

子どもと若者っていうのは、SDGsを達成するためにということが期待されているのか。これ、SDGsの

Knowledge Platform から引用しているのですが、まず一つ目、クリティカル・シンキングができる。二つ目、変化をもたらすことができる。三つ目、革新的な考えをもたらすことができる。四つ目、高いコミュニケーション能力がある。五つ目、リーダーシップを取ることができるってことなのですね。要するに現在の権力構造であったり、現在の社会的潮流というものをみて、自体験を元に、ここにこういった問題があるなということを考え、そこで高いコミュニケーションとリーダーシップを、イニシアチブを取って、他者を巻き込んで革新的な変化をもたらしてくれるってことを期待されていると思うんです。

ただ、これが実際どうなのか。現実、本当にこういう役割を僕たちが担えているのかということにちょっと立ち止まって考えてみたいと思います。仮にこういったポテンシャルがあったとしても、これを最大限に私たちは生かしきれているのか。あるいはそれを、最大限に引き出すための環境だったり風潮、あるいはそういったシステムっていうのが整っているのかという点が疑問視されます。そこでなんですけど、誰一人取り残さないというのをうたっている SDGs なわけなので、みんなで取り組む必要っていうのは絶対あると思うんです。それを実現するためには若者が主体的に行動することを促せるような内部的な後押しというものと、外部的な環境を整えるということが必要だと考えます。



パネルディスカッションでは内部的な話をさせていただこうと思っているので、今回、僕からは外部的な話を、環境的な話をしていきたいと思います。実は私つい先日留学から帰ってきました、その1カ月半前ぐらいに ECOSOC Youth Forum に参加させていただきました。ECOSOC Youth Forum を知らない人に説明させていただきたいと思うのですが、各国から集まったユースが現在、直面している課題について話し合っ、ユースとしての意見、アイデアを交わす国際的なスペースなのですね。そこで私たちが主に行ったこと、JYPS の派遣団の一員として行ったことっていうのは三つあります。

一つ目は国内から国際へ向けた情報発信と情報収集、あるいは国際から国内へと向けた情報発信と情報収集。二つ目が全体会議における発言。三つ目がサイドイベン

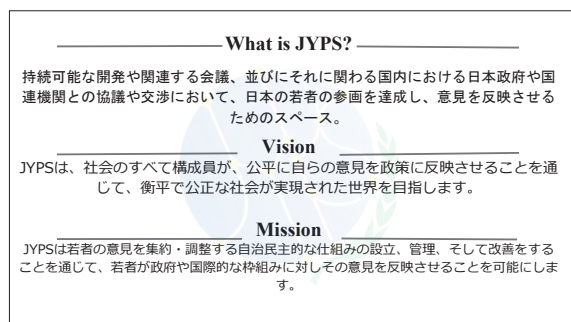
トの開催です。サイドイベントの開催なのですが、これはタイと、ドイツと、アラブ首長国連邦と、国連政府代表部と、ユース代表を巻き込みながら共催したもので、主に若者の参画のメカニズムについて議論し、互いから学び合っ、シナジーを生み出すことを目的として開催しました。そこで学んだことというのを共有させていただきたいと思います。



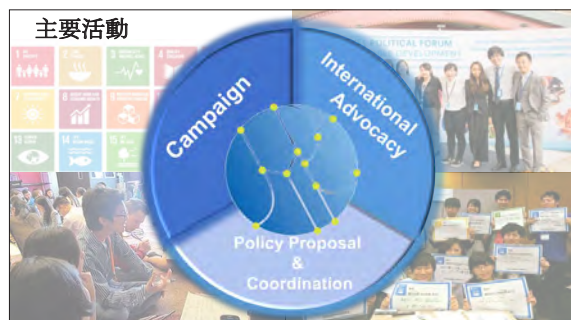
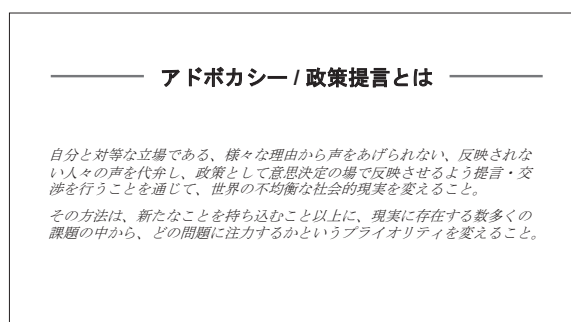
これが簡単な図なのですが、若者の国際、国内、両方において presence を強めていくっていうのと、若者の意見の集約をして、それをアドボカシー、政策提言として統合していく、政策決定プロセスにおいて反映していく活動をしている、そういった組織っていうのは3種類あるんです。一つ目は国際機関主導、UNMGY のような国際機関主導で、国家主導と、これはほぼ大半を占めるんですけど、あと、ユース主導になります。その形態としては、主に協議会、council、あと、フォーラム・プラットフォームっていうものが主要になります。レベルもさまざま、いろいろ異なっていて、例えば Japan Youth Platform for Sustainability、JYPS の例を挙げると、垂直のレベルでは単一になるんですけど、水平のレベルで SDGs 市民社会ネットワークの皆さんがたと一緒につなぐって、より多くの人を政策決定プロセスに巻き込んでいこうというふうな試みが見られます。一方でドイツの例を挙げると、垂直のレベルにおいて段階を踏んでいて、例えばローカルレベル、次にサブナショナルレベルで、最後ナショナルレベルということで、いくつか段階を踏むことによって、さらに、より多くの若者の意見を集約しようという試みが見られています。

そういった、国によってさまざま違うのですが、ただ、こういった協議会だったりフォーラム・プラットフォームっていうのがない国もあるんです。そういった国というのはどういうふうになっているかというと、個人とか団体というのを選んで、選ぶ側に都合のいい発言をしてくれる人たちを優遇するというようなケースが多く見られるのです。決してこれは少なくなくて、こういった現状を鑑みると、やっぱりユースを取り巻く環境というのはまだ不十分である、理想的とはいえないというのが私たちの意見です。従って、私たちはいかに包摂的に、いかに適切に若者の意見を集約して、国際的な場、

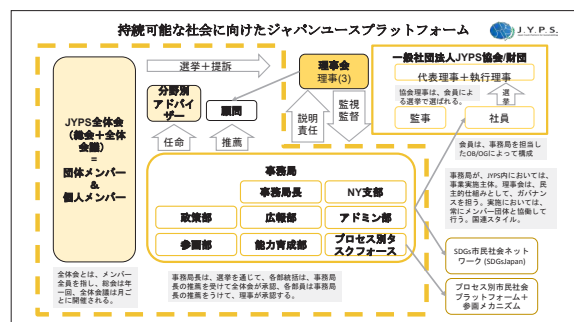
そういった場をつくることによって、政策決定プロセスに反映させるかが私たちの使命になっています。



これが JYPS のビジョンだったりミッションということになっております。



主要活動としては、Campaign、International Advocacy と、Policy Proposal & Coordination っていうのが挙げられるんですけど、政策提言とその Coordination という場においては、多くの若者主導の団体というものを、いろんな他分野に取り組む若者集団の団体と一緒に協力して知識を拡大、知識を蓄積していった、強力な政策提言を作ることを目的としています。Campaign に当たっては、若者同士の間でその知識を共有し合って、その若者の政策決定プロセスにおいて、幅広い人たちをエンゲージしていくということが目的です。International Advocacy に当たっては、国際的なアクセスがない人だったり、そういった発言する場、周辺化された人たちに対して、そういう場を提供、より多くの場を提供することによって、その人たちの意見を反映させるといった目的があります。



これらを実現するために、JYPS はこのような仕組みを取っています。大事なことは JYPS 全体会議ということで、団体メンバーと個人メンバーを主体として、その下で事務局というものが、プロジェクトの実施だったり、そういった会議、そういった若者の意見を集約する場というものを提供するということです。



最後に、ユースコンパクト、についてお話ししたいと思います。先ほどこっちと言いつたんですけど、どのフォーラムだったり協議会、どのプラットフォームにおいても、やはり民主制の確保において質的な問題にどこも直面しているのですね。それは多分、若者のみならず、どのステークホルダーも同じだと思うんですけど、そういった問題があると同時に、私たちが別で実施しているのがユースコンパクトというものです。これ、まだ計画段階なので深くまでは説明できないんですけども、具体的にどういったものかっていうと、どこにどんな若者の団体がいるのか、どういった SDGs、どういったゴールに取り組んでいるのかっていうのをマッピングする、見える化することによって、国際と国内の若者主導の団体というのと、これまで別の地域で活動していて、これまで関わりがなかった若者の団体のパートナーシップを促進しようっていう取り組みがなされています。



このように若者が主体的に行動する必要が、SDGs アクションプランを見ても若者が主体的に行動する必要があるということを理解していただけたかと思うのですが、これを実現するための外部的な環境というものにはこういった活動が、国際、また国内でもなされているということです。最後に告知だけさせていただきます。G20 ユースサミットが6月22日、6月23日、神戸市外国語大学で開催されますので、まだ参加者だったり参加団体というのを募集しております。もし興味のある方は一般申し込みフォームという、ここ、URL がありますので、あるいは私たちにメールしてもらえれば、まだ参加可能ですのでぜひご応募ください。



また、先ほど言った質的問題というものを、やはり若者、民主性を確保するためにも、やはり人員が不足しているだったり、資金が不足しているだったり、さまざまな問題を私たちは抱えています。それを一緒に解決するために取り組んでいく、そういった人員を現在も募集しておりますので、ぜひ、興味のある方はこちらのほうの URL を通してアンケートを記入ください。すいません、かなり時間が押していたので早口になってしまいましたが、以上で私のプレゼンを終わりたいと思います。ありがとうございます。

| 7 | 第2部 パネルディスカッション 「次世代とSDGs」

| 座 長 | Japan Youth Platform for Sustainability :JYPS ニューヨーク支部広報局員

新 武志

座長（新） それでは早速、『次世代とSDGs』というテーマでパネルディスカッションを始めさせていただきますと思います。本日のパネリストの皆さま、あらためてご紹介させていただきたいと思います。左側から清水さん、小林さん、新正さん、町田さんと飯山さんになります。よろしくお願いします。本日、私、Japan Youth Platform for Sustainability の新武志がモデレーターを務めさせていただきます。本セッションは2部構成になっていて、第1部がSDGsの達成における若者の強みと弱みは何なのか。それを最大限に生かすために、または弱みを克服するためにはどういった取り組みが必要なのかというのと、第2部でSDGsと若者の内部的な後押しをするためにはどういった取り組みが必要なのかという議論をしていきたいと思います。時間は25分です。パネリストが5名のため進行上、ご協力をお願いいたします。

それではまず一つ目から。初めに若者の強みについて皆さんに議論していただきたいと思います。既に皆さんにプレゼンテーションをしていただきましたので、ある程度、プロジェクトの概要というものは会場の皆さんも理解していただけていると思うんですけども、SDGsを達成するに当たって、自身の経験から若者の強みっていうのはどういったところにあるのかという点について、まず、東京大学 EMPOWER Project の飯山さんからお願いいたします。

飯山 私が思う若者の強みというのは、やっぱり独自の発想であったり、柔軟な発想にあると思うんですよね。今、世界で問題になっていること、障害者の権利とか、フードロスや駄目だとか、そういうことって多分、何年も、何十年もいわれてきたことだと思うんです。でも、それでもうまくいっていないこと。だからそれをあらためて駄目だっていう、ただ繰り返しているのには、それにも意味あるかもしれないですけども、もっとやらなければいけないことがあると思うんです。その国際社会の中で、今まで国連などで重視されてきたのは政治だったり、経済だったり、軍事だったりであったと思うんですけども、やっぱりそれでうまくいかなかった問題を越えていくためには、イノベーションであったりとか、文化の力

であったりとか、そういう新たな発想で、新たなアイデアを生み出していく必要があると思うんですよね。

それを持っているのは若者というのはあると思いますし、あと、SDGsが17個、表として並んでいる意味っていうのは、17個が、一つ一つが独立しているんじゃなくて、一つ一つを考えていくのではなくて、これとこれ、結び付くよねとか。環境とディーセント・ワークは結び付くよねとか、一見、離れているようなものでも結び付けるヒントを得られるっていうのがあるなと思います。そして、そういう今まで点と点と見てきたものを線につなげられるっていうのも若者の力なんじゃないかなと思っています。

その中ですごく大事にしていきたいなって思うことは、何ていうか、若者の無邪気さというか。さっき小林さんが一度、立ち止まって、男らしさ、女らしさで怒られたという話もあったじゃないですか。怒られたというか、なんかちょっと傷つけてしまったかもしれないみたいな、思い、あったじゃないですか。それももちろん大事で、誰でも傷つけていいとかそういうわけでは全くないんですけども、そこを気にし過ぎちゃうのもいけないなと思って。やっぱり大人になると知ることってたくさんあるじゃないですか。忖度して言えなくなってしまったりとか、それってコストがどうなのって考えてしまっただけで言えなくなってしまうこととか。そういうのが、いい意味でないのが若者だと思っておりまして、先ほどの斎藤さんのお話にもありましたけども、絵に描いた餅とか、机上の空論とかっていうふうにいわれることもあるかと思うんですけども、そういうのを恐れずにどんどん発信してって、そういうことから何か世界は変わっていくのではないかなと思うので、そこが若者の強みじゃないかなと思っています。

座長 ありがとうございます。次、海城高校はどうでしょう。

小林 お答えします。海城の小林です。なんか具体的にSDGsのどうかということではなくて、若者の強みを端的に申し上げると、単純に言うとか責任がないっていうところに私たちはあると思います。言い方がかなり無責任なんですけど、特に高校生とか中学生はそうだと思う

んですけど、僕らも中学生とかから一応、活動しているんですけど、先生とか、大人の方のご協力がないと何もできないわけですよ。でもその分、僕らがすることに責任は発生しづらいわけで、もちろん無責任であるって言いづらいわけではなくて、例えば大人が負わなければいけない責任って、多分、私が知らない何倍もあると思うんですけど、そういうことが、多分、似た話になると思うんですけど、ないので、結構、自由に動こうと思ったら、動きたいなっていうふうにはなると、そこにはもちろんいろんな方の協力、必要なですけど、そういったところが若者の強みかなというふうに思います。

座長 面白い意見で、ありがとうございます。では次、その強み、柔軟性ということをおっしゃっていただいたと思うのですが、その責任のなさ、あるいは、逆に言えば活動範囲の、行動のしやすさというふうな言い換えができるかと思うんですけども、今現在、そういった強みがあって、それを最大限に生かすことができているのかっていう点をどのように評価されて、それを最大限に生かすとすればどういったヒント、どういった鍵が必要なのかというものを少しお話しいただければと思います。では飯山さんか町田さん、お願いします。

飯山 今の世の中の風潮っていいますと、すぐたたかれるとかっていうの、あると思うんです。新しいことを言うとかたたかれるとか、特にSNSとか。なので、昨日、僕ら、Y20のイベントをやりまして、そこでも提言というものをしたんですけども、やっぱり会場から匿名で質問をもらって、すごいこう、何ていうんですか、現実的な意見が来たりするんですよね。ちょっと悪い意味で。それはすごく悲しくて、自由で、知らないこともあって、経験もないかもしれないけども、若者の意見というのをできるだけつぶさないでほしいというのはすごく強い思いとしてあります。できるだけ育ててほしいというか、芽を摘まないでほしい。それでやる気がなくなってしまう人もたくさんいるので、それが本当にお願いというか、なってしまうんですけども、温かく見守ってほしいなというふうに思います。

座長 ありがとうございます。つまり、大人の方、もっと経験だったり知識があるかたがたに、それをむしろつぶすのではなくて、非難するのではなくてどうすればもっと良くなるかという改善点を指し示してあげることが重要だというふうに認識しました。ありがとうございます。では海城高校の方々お願い致します。

新正 これ、弱点の克服とかも関わってくると思うんですけど、先ほど挙げたのは責任感がない。責任感がないというわけじゃないですけど、責任がないですから。な

んかそれこそ保護者とか先生がたが負うような、たたかれるとかいうのは、別に私たちはたたかれないわけで。少したたかれますけど、先生がたが基本的には責任を持ってくださっているっていうので、私たちはそこで、そこは裏返すと、逆に先生がたが責任を持ってくださっているからこそとか、こういう場を紹介して下さっているからこそこういう活動ができているわけで、それは何か、それこそ資金力がないこととか、あと、動ける範囲が狭いとか。そういうことになっちゃうと思うんですけど、それを大人の方から支援していただいたりとか、そういうことをしていただくと、ますます私たちは多分、動けるようになるっていうことになると思います。

小林 ただ、われわれの話をすると、例えばジェンダー班は資生堂のプログラムに参加して、結構、大きな活動かなっていうふうに私は思っていたので、企業さんとかが自主的に実施しているようなプログラムにこちらから参加するっていうようなこと、企業さんが用意しているものに参加することで、結構、若者の強みみたいなものも生かせる場が、世の中にはまだまだあるのではないかなとも思います。

座長 ありがとうございます。主に強みを最大限、生かすためにはやはり若者単体のみならず、他の社会的アクター、大人のかたがたであったり、パブリック・セクター、プライベート・セクターであったり、そういった人たちの若者とのパートナーシップっていうものがやはり重要だというふうに再認識させていただきました。次なんですけども、若者の弱みについて。自身の困難、そのプロジェクトを実施するに当たっているような困難があったと思うんです。その中で一番、難しかったものと関連付けながら、お話しいただきたいです。若者がこう、プロジェクトを実施だったり、そういった活躍するに当たって難しい点っていうものを簡単に説明していただければと思います。

町田 自分たちがプロジェクトをやっていく上でもなのですが、特に日本では顕著なのかもしれないのですが、若者の数がそもそも絶対的に少ないというのが、現状、事実としてあるのではないかと思います。選挙に行ける年齢が20歳から18歳に下がったことで2年分の若者の発言は、票としては取り入れられるかもしれないのですが、それは多分、そこまで、現実にはいえばちょっとは増えるけれども、すごい大きな数になるとかっていうわけではなくて、それこそ、今、ここにいらして下さっている高校生の皆さまは、選挙に行く権利はないです。

ただ、そういう中でもっと若者の意見を取り入れてほしいと思うので、数が少ないというのは、弱みというか弱点なのかもしれません。さっき言ってくださった革新

的なアイデアが出てくる、柔軟な発想ができるようになっていく中에서도、どうしても数が大きい人とか、あとは声の大きい人の意見がどうしても中には取り入れられてしまうと思ったりはします。

座長 なるほど、ありがとうございます。数的な問題というのが今、挙げられました。それでは海城高校の皆さん、誰か、自体験でもいいですし、自分たちが観察したことでも。大本に若者の弱点というものをお話したいだと思います。

清水 はい。先ほども言ったんですが、われわれは、実は中間テスト中であるということで、学生っていうのはいろんなことを吸収しなければいけない時期なのですね。僕もそうなのですけど。なので、学生っていうのは勉強も当然、しなきゃいけないわけです。例えば鎌倉幕府がいつ成立したかとかも。なんですけど、その一方でこういう活動にも参加したい。参加してほしいわけじゃないですか、社会は。それに若者は参加するべきだし。じゃあ、その時間っていうのはどこから割くのかっていった際に、われわれには大学受験っていう一つ、大きな、シビアな、超えなければいけない時期っていうのがあるんですね。その大学受験っていうのをやる際に、今、こういう活動っていうのはあまり強くは評価されないんですよ。今、AO 入試といわれる、例えば世にいう学力っただけではなくて、他の要因っていうのも含めた入試っていうのが増えてきていますけど、そういうものを増やすことによって、大学に入る際の価値としてこういった活動が見られるようになれば、より多くの学生っていうのがこういうことに取り組むようになるのかなというふうにわれわれは思っています。

座長 なるほど、ありがとうございます。とても適切な意見だと思います。そういった評価するシステムというのは、若者の活動というか若者の活躍というものを推進するためには必要なことだと思います。それではちょっと弱点をどう克服するかというところまでお話ししていただきたいと思いますので、東京大学のほうで数的な問題、その対策、その打ち手にこういったものがあるのかっていうものをちょっとお話しいただければと思います。

町田 ありがとうございます。先ほども申し上げたように、Y20 のイベントに出て、Y20 というエンゲージメント・グループが一つ、あるというのは大きなことだと思うのですが、こういった形で何か政策の意思決定の場に若者が入れるようなところが整備されていくとよいのではないかなと思うと同時に、Y20 に行ける人、行きたいと思う人、それが全ての若者ではないというのも大事なかなと思います。自分たちのプロジェクトで

も社会貢献にあまり興味がないとか、気恥ずかしいと思うような、いわゆる意識高い系じゃない人たちがどうしたら政策の意思決定の場において自分の意見を言えるか。もしくは自分が意見をそもそも言いたくない、持っていない、もしくはいろいろな事情によって、例えば、障害のある方ですとか、離島に住んでいたりと、地域的な格差があってもなかなか自分の意見を表明したりとかできないというのをどうしたら、今の時代だったらインターネットなどの環境が整備されてきている中で、それらをうまく活用しながらサイレントマジョリティー、マイノリティーとされている人々の声を Y20 だけでなくいろいろな場に、意思決定に入り込めるところができていくと、多くの意見を政策に入れられるのではないかと思います。

座長 町田さん、ありがとうございました。ちょっと今、お話であったと思うのですが、確かに意識高い系だったり、SDGs っていうのは、何ていうんでしょう、一応、国際連合が 2015 年に採択していて、ステークホルダーも多様化したのでトップダウン型ではないというのは、私たちは、ここにいるかたがたは皆、分かっていると思うんですけど、どうしてもそういった関心がない人にとってはやはり上から降りてきたもの、というふうに見えてしまうということもあると思うんです。

リスクについて 2 部のほうでお話ししていきたいと思うのですが、先日、外務省 NGO 市民社会ネットワークが参加者として行われた SDGs 意見交換会の資料を読んでいて、リスクとして、SDGs が誰一人取り残さない SDGs ではなく、活躍できる人のための SDGs になってしまっているのではないかっていう意見が一つ、あったのです。確かにそういった危険性は十分にあるかもしれないってことは思っていて、例えば経団連だったり、そういった SDGs バッジを付けることを義務化するっていうことを取り組みさせていたりすると思うのですが、それに対しての、Facebook のコメントで、これは気持ち悪いって、やりたくないって言っているのを見ました。これはちょっと残念でもったいないなとすごく思っていて、本来は自分事として捉えられるべきはずなのに、SDGs っていうそこに強みがあるはずなのに、そういった距離感だったり抵抗を、むしろ押し付けてしまうことによって生み出してしまっているのではないかと考えられます。

これは問題であるというふうに考えているのですが、でも、打開するためにはどういった対策ができるのか、どういったことが私たちにできるのかっていうことについて、ちょっと難しいテーマなのですが、どうしたら SDGs というものが誰にとっても、どんな人にとっても受け入れやすいものであるか、在り続けることができるのかっていうことについて、ぜひ意見をお伺いしたいと

思います。

飯山 ありがとうございます。今、新さんが言ったようなことって本当に重要だなと思っていて、本来はSDGsって誰もが、一人一人が意識して行動できるものじゃないですか。でもやっぱり今までの国連だったりとかMDGsとかのイメージからすると、どっか遠い国の、アフリカの黒人の女性がとか、貧困層の子どもたちがとか、兵士がとか、なんか自分からは離れている世界のようなことのように、特に日本人はすごく思うってしまう気がするんですよね。やっぱり小学校とかに授業行っても結構そうだったりして。なので、その意識をどうやったら一人一人の生活まで落とし込めるか。例えば誰一人取り残さないっていうのを貧困とかにすぐ考えるのではなくて、クラスの中で、教室の中で取り残されている人はいないとか、いうふうに考えていくとか。だから僕らがこのEMPOWER Projectで大事にしているのは、とにかく一人一人が自分で行動できる。バッジを付けるとか、外すとか、協力するとか、協力されるとかいう、一人一人の個人レベルでできるっていうことをすごく大事にしています。

あと、それこそ、でも、みんなに付けてほしいって言っているわけじゃなくて、今のSDGsのバッジもそうですけども、付けたい人が付けられればいいと思うんですよ。やりたい人がやれるっていう環境がよくて。なので、やっぱり人って、さっき言った政治とか経済とか、いろんな強制力とかがありますけども、結局、心で嫌なものは嫌ですし、感情としてやりたいものはやりたいじゃないですか。だからどんなふうにやりたいこととか、かっこいいこととかとして、このSDGsの誰一人取り残さないっていうのを見せていくかっていうのが非常に重要だなと思っています。そういう力があるのは文化だったり、芸術だったりっていうのがあるので、特にLGBTとかはそういう側面があると思うんですけども、ずっと抑圧されていた人がレインボーのバッジを付けたりとか、レインボープライドとかを始めて、なんかかっこいい、なんかおしゃれ。自分はよく知らないけどちょっと参加してみたい。そういうふうに思ったからどんどん時代は変わっていったと思うんですよね。なので、それをさらに人権的に広げていって、障害のあるかたがたや女性だったりとか、そういったいろんな方に対して、かっこいいとか、文化的に面白いとか、心を動かす形でやっていけばいいのではないかなというふうに思っております。

座長 ありがとうございます。本当にそのとおりだと思います。かっこよく見せるというのはとても大事だと思っていて、ださいものだったら誰も付けたくないじゃないですか。そういうこともそうですし、心を動かすっていうのもすごく大事で、やっぱり人って心が動かない

と、自分で結局、意志っていうものは自分で決めるものなので、やっぱり心を動かしてこそようやくその人たちにとって受け入れられやすいSDGsで在り続けるのかなと思います。それでは海城高校の皆さん、お願いいたします。

小林 リスクというか、限られた人にしかSDGsとか、SDGsっていう枠組みじゃなくても、例えば社会問題の意識とか伝わらないっていうのは、どこにでも、いつでもある問題だと思うんですけど、でも普通に、普通についていう言い方、ちょっと怒られるかもしれないですけど、客観的に考えたときに、例えば僕らとかは私立の中高一貫に通っているような、一般的に言えば恵まれた環境にいる者であって、例えばシングルマザーの、かなり、例えば7人に1人は貧困状態だって、厚生労働省が定める貧困ラインの下にいるようなかたを含め全体で考えても大学に進学するのは日本では5割ぐらいですけど、進学は難しいとか、高校にも行けないかもしれない。自分の次の、明日が大変なのだっていう人が、じゃあ、SDGsって確かに身近な問題って、たとえば仮に分かっていたとしてもそれを考えられるかと思ったら考えられないと思うので、そこにリスクがあるのは分かっているんですけど、そこに関しては、僕らは公教育に頼らざるを得ないなっていうのが現状で。

仮にうまく伝えられる機会が、例えばこういう場で設けられて、伝えられたとしたらどういうふうにすればいいかって話すと、より具体的にすることが必要だと思います。なんか僕らもまた反省的になりますけど、例えば意識を持とうとかだと、じゃあ、この、終わって部屋を出たときに、次、私はどうしようみたいな感じになっちゃうかもしれない。意識ってなんの意識だろうじゃなくて、例えばバッジを付けるとかそういうものだと、じゃあ、バッジ、どこで買えるの？ Amazonで調べるわ、みたいなことになるかもしれない。その次の行動が読めるぐらいまで本当に具体的に言うっていうのも、抽象的に言うのも、もちろん大事ですけど、同じぐらい重要だかっていうふうに思うので、伝えられる機会があるのだったら、より具体的に簡単な、次の行動が、一歩先が見えるようなものを提供するのがリスクを最大限に回避できるものかなというふうに思います。

新正 実は、うちの学校には、国語科の先生に演劇とかワークショップにすごく詳しい先生がいらっしゃって、その先生がおっしゃったことで、もうすごいそうだなあと思ったんですけど、人間って、例えば先ほどおっしゃっていた例でいうと、アフリカのどっかで何が起きているのも別に私にとって何も関係ないじゃないですか。何も関係ないわけじゃないですけど、どうなってるんだってなるじゃないですか。私は別にアフリカにいるわけでは

ないし、それで私の生活が今のところは脅かされないという、そういう意識を持ってしまう人間なのですね。それは僕の考えなのですけど、申し訳ないですけど。だからそれで何が言いたかったかというと、つまり私はこうなんだじゃなくて、なんでこの問題が私に関わっているのかっていうのの当事者意識っていう、自分が原因なのだっていうのが一番、取り組みやすい意識なんですけど、そういう当事者意識が出てきてやっと気付くようになるっていうのが一番、大事なんじゃないかなっていうふうに、私はその先生に言われて、ああ、それは確かにそうだなと思って、これはちょっとついでに共有しときたいなと思ったので、ぜひ言わせていただきたいと思います。だから多分、当事者意識っていうのがこういうのには関わってくるのじゃないかなっていうふうに思います。

座長 ありがとうございます。確かに一番最初、おっしゃっていただいた、具体的に、例えば抽象的な概念だけ、SDGsの概念だけを押し付けるのではなく、一方、深く掘り下げた、もう一步、簡単に誰でも一步、取れるような、自分たちの個性を見い出せるような具体策、具体案というものを指し示すことによってより受け入れやすくするというものもすごい納得のいくものでした。それで先ほどおっしゃっていただいた自分事にする、自分事として考える、よくある世界のどっかで起こっていることだから、気候変動なんて見えないし、そんなこと、起こっているかどうか分かんないっていうような意見ではなく、自分事として考えるっていうことも、確かにすごく重要です。

そこで最後の質問に移っていきたいと思うんですけど、時間がなくて押していますが、例えばインセンティブシステムとして企業、プライベート・セクターにおいては、corporate social responsibility、CSR だったり CSI、あるいは PSI だったり、SDGs に取り組むことは企業にとって投資を集める手法、先ほどおっしゃっていたジェンダー投資だったりっていうのもそうなのですが、投資を集める手法だったり、イノベーションのチャンスになるという、そういった文句を、経団連だったり政府っていうものはうたっていると思うのです。例えば、証券会社とかを巻き込むことによって、企業へのインセンティブ、動機付けっていうのがあるのですよ。だからこそ SDGs だったりそういうものにはすごく取り組んでいく潮流っていうものが今、著しく見られているっていうふうに僕は考えるんです。

そこで、要するに人ごと、世界のどっかで起こっていることだからっていうのから自分事変わったわけじゃないですか、企業にとっても。それを若者でも同じようなことは行えるのではないかなというふうな考えに基づいて、じゃあ、若者のインセンティブシステム、若者のボ

トムアップを図るためには、他人事から自分事に考えるように若者になるためには、どのようなインセンティブシステム、動機付けのシステムのモデルが必要なのかという点についてぜひご意見をお伺いさせていただきたいと思います。

町田 システムとかモデルとかっていうことじゃないかもしれないですけども、私たちが普段からとても大事にしている文化とか芸術とかっていうアプローチは結構いいのかなと一つ、思うのですけれども、SDGs って聞くとやっぱり堅かったりとかっていうイメージの中で、バッジを作るとか、バッジでいろんなグッズを作るとかっていうのもそうなのですが、これだからやってみようかなって思えるきっかけとして、まず入りやすい土台をつくってっていうので、実際に社会に対して堅い活動をする、いわゆるそういうすごい意識の高い活動をするとかいうほどでもなくても、ちょっとバッジを買うだけで自分は誰かにに対して貢献できているのだとか。それは海の向こうの誰かかもしれないし、目の前で協力を必要としている誰かにに対してかもしれないですけど、自分がそういったことで社会に対していいことをしている。または、それと同時に自分はこの社会に所属しているのだっていう、抽象的な感覚になってしまうのですけれども、そういうポジティブな気持ちになれるっていうのは、とても大事なのかなというのが僕ら、とても思っています。

あとはどうしてもインセンティブとかっていう言葉になったときに、お金とか、地位ですとか、権力みたいな、こういったものがどうしても頭に浮かぶときもあると思うのですけれども、それだけじゃなくて、他にも動機付けしてくれる、自分事してくれるものっていうのは結構あるのかなと思って、それはすごい心の温かさみたいなところなのかなというのはやっぱり思っていて、バッジを付けて、誰かにに対して協力をするっていうことで、今、自分が目の前にいる、自分がそうやって行動すること。それこそ具体的にちゃんと行動することで、目の前にいる誰かが、5 秒間とかだけでもほんと優しく、幸せな時間になってくれるっていうのは一つの、お金とかではないですけど、インセンティブとして自分が行動に移していく、SDGs 達成っていう目標は大きな目標かもしれないですけど、自分がそうやって社会に対して何かいいことをする行動、移していくきっかけになるのかなっていうふうには思います。

座長 すみません、時間が押しているのを承知で、最後、海城高校の皆さん、お願いいたします。

清水 僕もなんでしょう、これっていう、なんかあんまりソリューションはないのですけど、僕の中では本当に

その文化・芸術っていうのにすごく共感していて、こういうことっていうのは、はやりものになりがちだと僕は思っているんです。例えばフェアトレードっていうのは、すごくはやったじゃないですか、ある意味で。で、みんな、知って、だけど、これがあと何年、続くか分からないですよ。例えばクラシック音楽っていうのは今も残っていますけど、あれが残っているのは芸術として素晴らしいっていわれて、長く続いているからなのです。

それで、今、例えば女性が、ステレオタイプな言い方で言うと虐げられているわけじゃないですか。それは、じゃあ、なんでなんだっていうふうになったときに、それっていうのは文化レベルでそういうことがあるからだっていうふうに僕は思っているのです。例えばイエス・キリストも女性ではないですし、ムハンマドも女性じゃないんですよ。ブッダも女性じゃないのです。僕は宗教に関心があるのでこういうことを言いますが、ですから、例えば女性活躍っていう面でいったとしても、文化レベルにまでそのことっていうのを落とし込まないと、一瞬のはやりで終わっちゃうのではないですかっていうのが僕の思うところです。

座長 なるほど。貴重な意見、ありがとうございました。本日は、これにて『次世代とSDGs』についてのパネルセッションを終わりたいと思います。ありがとうございました。

黒田 皆さま、お疲れさまでした。2時間が、あっという間に飛ぶように過ぎていったと、そんな感じがしました。きょうは3回目ということなのですが、SDGs アクションプラン 2019 の3本目の柱ということで – あまり議論がされていないなというところだったわけなのですが、その二つのテーマと一緒にここでお話ができたということはよかったと思っています。スピーカーは、前半は女性、後半は全員男性だったという、ちょっとコントラストのあるセッションではありましたが、きょう、いくつか出てきた話の中で、まとめということではないのですが印象に残ったことを少し申し上げたいと思います。

第1部のほうでも出てきましたが、SDGs の共通の価値や、理念、あるいは普遍性、権利、人権といった本質的なものが、アクションプランから見取れないということ。こういったことをしっかりと議論して、政府にもしっかり働きかけをすることは必要だろうと思いました。また、安全・安心といったときに、暴力のない社会をつくること、これはクラスルームでいえば、いじめのないクラスかもしれません。こういったことは全てSDGsにつながっているということです。今回のセミナーを機会にこういった人権や価値についてあらためて考えるきっかけになったのではないかと思います。

また、企業の話もありましたが、ジェンダー平等とか人権に配慮しないと企業は生き残れないという時代になっていると思います。そういう危機感を、グローバルで活動している企業は持っているかもしれませんが、どうしても国内と国際でダブルスタンダードが生まれがちだと思います。これは先ほど斎藤さんが5つのギャップ、日本版SDGsとグローバル・スタンダードの5つのギャップについてお話しされていたけど、とても重要な点だと思いました。その意味で、SDGsの日本版を考えることの危うさも感じました。

第2部のほうの次世代のチームの話は素晴らしいなと思いました。EMPOWERマークは、面白い発想だなと思いましたし、また海城高校のジェンダー班の皆さんが、なぜ日本のジェンダー指数が低いのかということをもとに調査されたことも、大変興味深かったです。そのユースへの期待のところで、JYPSの方がおっしゃっていた「クリティカル・シンキング」「変化をもたらす」「革新的な考えをもたらす」「高いコミュニケーション力」「リーダーシップ」が現れていたのかなというふうに思うのです。

これもよくいろいろなところで議論になるのですが、SDGsの達成年は2030年、11年後ですが、いまユースの皆さんがまさに社会の中堅になっています。特に高校生とか、最近、中学生の方ともお話しすることがあるのですが、ポスト2030世代なのですね。ですので、どういう未来をつくっていくのかっていうときに、若い人たちの意見を聞くことや、若い人たちが積極的にそういう議論に参加することがすごく重要だと思うのです。

あるところで、若者の一人が、こんな持続不可能な社会をつくったのは大人だと言ったことがあります。だから、もしかしたらもう50代以上の人はSDGs達成に向けた話には中心的に参加しないほうが、自分も含めてなんですけども、いいのかなと思うときもあります。先ほどの話もありましたが、柔軟な考え方を持っているなどの若者の強みを活かすためにも、大人は、自分たちが持っているリソースだったり、知恵だったり、経験だったり、そういったもので、サポートしていく、そんな形でSDGsというものが、世代を超えて、今後も議論がされていくといいと思いますし、どういう未来をつくりたいのかっていう話を60歳の方がするのは無責任になるかもしれませんので、SDGsを切り口に、世代間で一緒に、今日のようなセミナーを組んだり、話し合いができたりすることは良いと思います。

最後になりますけど、当事者意識という話がありました。誰一人取り残さないということを考えてみたいと思います。障害者権利条約の策定の際、“Nothing about us without us” というスローガンを掲げ、世界の障害者団体が連携して、条約の策定に向けて主体的に大きな活躍をしました。これは「自分たち抜きで自分たちのことを決めないで」という意味ですが、皆さんもご存じだと思います。「誰一人取り残さない」というときに、取り残されがちな人たちが主役になって、しっかりと意見が言える。そういったことをどうやって実現するかをみんなで考えていくことが SDGs 実現に向けてすごく重要だと、きょうの話を聞いて思いました。

非常に雑駁な、感想めいたことになってしまいましたが、これをもってきょうの素晴らしいセミナーを終わりにしたいと思います。きょうは皆さま、ご参加いただきましてありがとうございます。

みんなの SDGs シンポジウム
次世代・女性のエンパワーメントと SDGs プログラム

発行
2019 年 8 月

国立国際医療研究センター
国際医療協力局
東京都新宿区戸山 1-21-1
<http://kyokuhp.ncgm.go.jp/>
E-mail : info@it.ncgm.go.jp



2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

本シンポジウムの開催ならびに報告書の作成は、国立研究開発法人国立国際医療研究センター（NCGM）の国際医療研究開発費「課題番号（30 指 2）持続可能な開発目標（SDGs）の保健ゴール、特にユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）と健康の社会的決定要因（特にジェンダー、貧困、居住）ならびに民間医療施設との関連に関する研究」にて助成されました。