

自分らしさと違いを活かしあう社会へ



**NPO法人GEWEL
2017
アニュアルレポート**

<http://www.gewel.org>

GEWEL（ジュエル）とは

G lobal	グローバルな視点で
E ngagement	主体性をもって関わり
W ellbeing	心身ともに良好な状態で
E xcellence	卓越した価値を発揮する
L eadership	リーダーシップ



リーフのシンボルに、GEWELの「G」と「芽生え」や「向上心」の意味を込め、成長する姿を新緑の青葉で表現しました。多様性社会に関心を持つ気持ちが「芽生え」、葉っぱのように「成長」する社会になることを願っています。

異なる個性の一人ひとりが自分らしさを発揮し、お互いにその違いを活かしあう社会を目指しています。

見える違いや見えない違いに気づき、異なるものとして尊重する。自律した個が相互に影響しあい、価値を生み出す。インクルージョン社会に成長することを願っています。

GEWELはダイバーシティ&インクルージョン（D & I）に共感するひとを増やし、違いを感じる場を提供することで、D&Iの共感者と実践者が広がるよう活動しています。

自分らしさと違いを活かしあう社会へ！

ビジョン

多様な個性をもつ一人ひとりが、自分らしさを発揮し、違いを活かして成長しあえる社会を目指します

ミッション

私たちはダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の意義を広め、理解を深められる場を作り、1人ひとりが実践できる社会創造に貢献します

ビジョン・ミッションに基づく目指すステージ

GEWEL3.0

実践

究極的な成果は、D&Iを学んだ人が公私問わず、日々の生活の中で自ら進んでD&Iを**実践**することである。

GEWEL2.0

体験

- 普及啓発
- 調査研究
- 体験共有

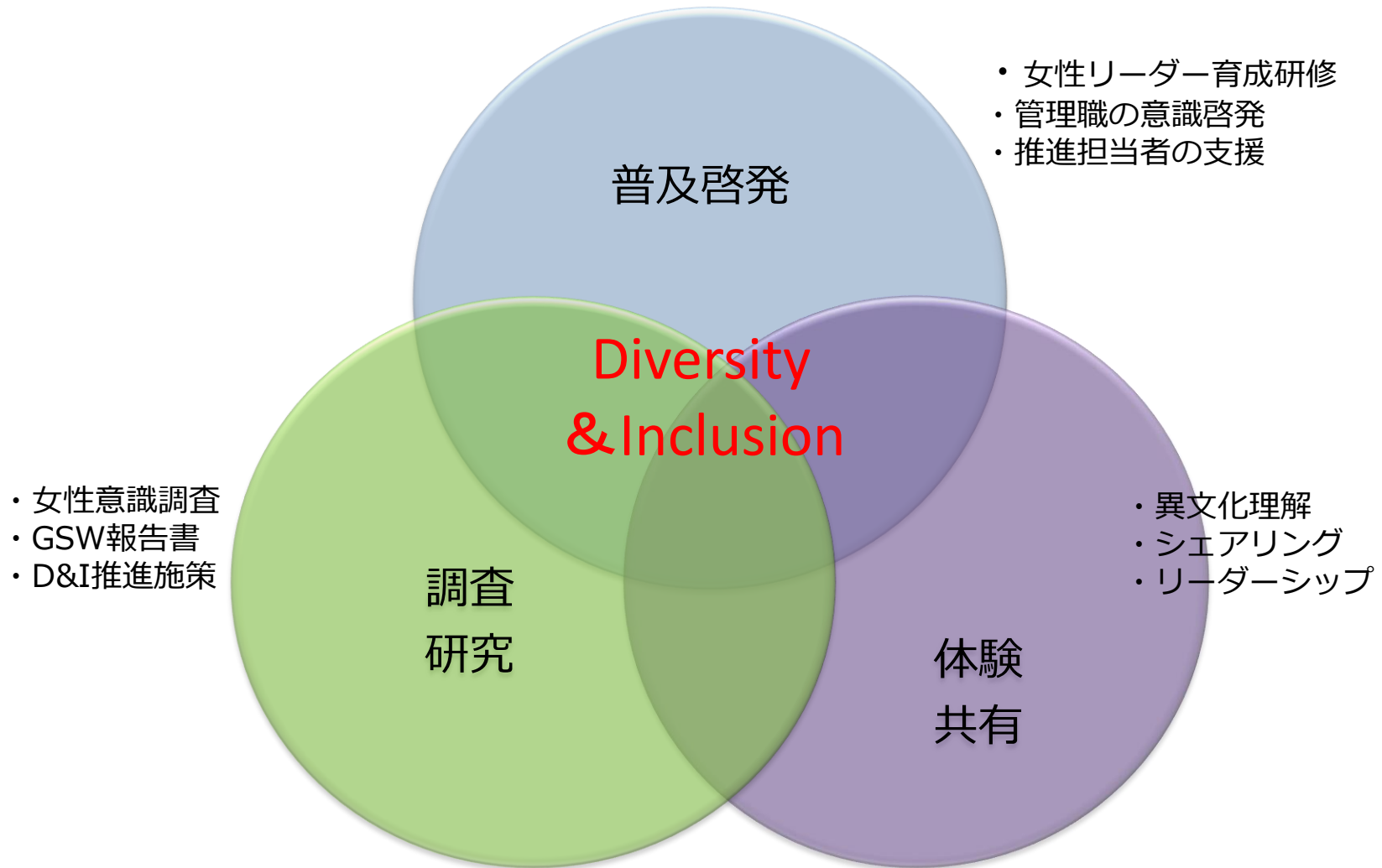
従来のD&I普及・啓発から一歩進め、D&Iを学んだ人が**体験**する機会を提供する。体験とは、あくまでも単発の経験をする機会である。

GEWEL1.0

普及・啓発

創立以来のGEWELの主たる事業。**普及・啓発**活動により、女性リーダーの育成支援、D&Iとは何かということが社会に伝わり、浸透してきたと思われる。

GEWEL2017年 事業内容



GEWEL2017年活動

普及啓発

- GEWELオープンフォーラム2017
- グローバルダイバーシティ ワークショップ
- 企業のダイバーシティ推進担当者の会
- 企業研修 管理職向け
- 女性のためのビジネスリーダーシップ塾
- 女性の健康促進 企業コンソーシアム
- 理事登壇・メディア掲載
 - ・SDGsport「女性が輝く社会にスポーツは何ができる？」
 - ・フューチャーセッション「女性発の新規事業・イノベーションを広げる：女性から始まる信頼のプラットフォーム」
 - ・ラジオ出演（渋谷ラジオ、イクボスTODAY）
 - ・雑誌「プレジデントウーマン」
 - ・読売オンライン



GEWEL2017年活動

調査研究

- Global Summit of Women報告書
- 「働く女性の意識調査」(web調査)
10年前と同じ調査内容にて実施。
- インクルージョン研究会 (全5回)
団体・企業のダイバーシティ推進担当者向け



GEWEL2017年活動

体験共有

- アジア女性起業家 メンターシッププログラム協力
- GSW参加体験・共有
- 二枚目の名刺 NPOサポートプログラム
- 学生インターシップ・ボランティア
- GSWインターン・報告書作成
- GEWELのイベント運営リーダー経験



活動トピックス - GEWELオープンフォーラム2017

今年のGEWELオープンフォーラムは11月9日（木）大崎ブライトコアホールにて開催されました。今年のテーマは「Inclusion～わたしの価値は無限大！～」でした。

「自分の価値を“ここまで”と制限していませんか？ インクルージョンな社会は、ひとりひとりが自分の価値を信じチャレンジし、そして他者のチャレンジを応援する社会であるとGEWELは考えます。お互いの価値と可能性が無限に広がる…」そんな社会の実現について一緒に考える会となりました。

第1部 ネットワーキングでは日本ブラインドサッカー協会協力による
ブラインドサッカー体験

第2部 4名のパネリストによるパネルディスカッション

（パネリスト）

- 初瀬 勇輔氏（株）ユニバーサル スタイル代表取締役
（視覚障害者柔道現役選手）
- 松井 みさき氏 写真家・映像作家
- 小野寺志保氏 元女子サッカー日本代表GK
- 蓮見勇太氏 Diversity & Inclusion Evangelist

第3部 お互いの自分らしさと、その無限大の価値を活かすために

私たちができることは？」との問いを共有し、「自分の価値を活かすために」同時に「他者の価値を活かすために」それぞれが何ができるか？
について対話が繰り広げられました。

本フォーラムの約2ヶ月前から、学生ボランティアのみなさんが企画や準備をし、このフォーラムが実現しました。ゼロベースで企画や運営を考え、当日の司会進行や運営までを担っていただいた学生ボランティアの皆さんの力なくしては、このような場は実現できませんでした。

インクルージョンな社会は、ひとりひとりが自分の価値を信じチャレンジし、そして他者のチャレンジを応援する社会です！お互いの価値と可能性が無限に広がる…そんな社会の実現について一緒に語り合う場となりました。



活動トピックス — 第3回働く女性の意識調査実施報告

ダイバーシティ&インクルージョン（以下D & I）および、女性の活躍に関する調査を実施いたしました。本調査は10年前に実施した内容をもとに行い、働く女性の意識の変化から、D & I および女性活躍推進の進捗等を省察し、今後のわたくしどもの活動およびそのミッションに掲げているD&Iの普及に活かしていくことを目的としています。

調査結果サマリー

1. 働く女性の就業継続意識～就業継続派は増加～

- 回答者の56.4%は「定年まで働きたい」との継続就業意識を持つ
- 働く目的は「家計」が最多で32.2%。次いで「仕事を通して成長したい」が27.3%

2. 働く女性のキャリア観～管理職志向派は増加～

- 「将来管理職になることを考えているか」との設問では「どちらともいえない」との回答が最多で27.8%であったが、「すでに管理職」「将来管理職になりたい」との双方の合計は45.0%。
- 「管理職になりたくない」理由のトップは「今まで以上に長時間働きたくないから」。管理職否定派の43.8%が選択している

3. D&Iの浸透～男女平等状況は変化なし～

- 社内における男女の差について「男女平等」との回答は28.6%。最多は「どちらかというと男性が優遇されている」が最多で41.9%
- ダイバーシティ（概念）の理解については「聞いたことがなく知らない」との割合は前回調査の32.6%から14.1%と減少

1. 調査概要

- 有効回収数：1,095名
- 調査対象者：働く女性全般
- 調査方法：インターネットを通じたWeb調査（ネットリサーチ(株)マクロミル “Questant”を利用。無記名、自記入式調査票の様式）
- 調査期間：2017年7月3日～9月8日
- 調査実施者：NPO法人GEWEL

<GEWELからの提言>

- ・D & Iをビジネス上の課題のみとせず、社会課題ととらえ組織や社会の価値創造へと発展させていく活動が必要
- ・個性を開花させ、相乗効果を生み価値創造につなげていく次のステージへの鍵はインクルージョン
- ・インクルージョンの浸透に必要なこと
 - 多様なメンバーが価値を生み出すために必要な組織行動の浸透
 - D & I文化の定着
 - 自分の中にある多様性への気づき

活動トピックス - Global Women Impactor (メンターシッププログラム)

アジア女性社会起業家ネットワーク (AWSEN : Asian Women Social Entrepreneurs Network) が主催する「Global Women Impactors」は2017年3月に発足し、GEWELもその活動に協力してまいりました。



日本の女性リーダーたちがアジアの女性社会起業家のメンターとなり、製品やサービスの日本展開実現に向けて伴走する約6か月のプログラムです。初年度にあたり、GEWELからメンバー3名が参加し、異文化ダイバーシティを体感し、女性・ビジネス・リーダーシップという共通項で繋がりました。参加したそれぞれの所感から、ダイバーシティ体験がもたらすものの一端を知っていただけるはずです。

①石田映子さん (写真上)

会社員として働いていると、目の前の業務のことだけを考えがちで、その先にどのような課題が解決されるのか、という視点を忘れてしまいます。けれど、どんな仕事にも、その先に必ず、社会貢献につながる課題解決があるということを、社会起業家の取り組みを知ることによって認識できました。(中略) 私自身の仕事においても、今回のプログラム参加は、目先の課題解決が、組織への、社会への、世界への課題解決の一步になっていくということを、自分事として意識できるようになり、この機会を得ることができて本当に感謝しています。



②小崎なるみさん (写真右)

スタート前には、色々な知識を持ち合わせたメンバーが集まると言う事で、ダイバーシティの醍醐味を感じられる良い機会だと思っていました。また、各自のスキルを上手く融合してメンティの望みを叶えるのがメンターの役割と疑いなく思っていたのですが、実際は大きく違っていました。ダイバーシティに対して、こんなに自分で思い込みしていたのだと気づいたのが、今回の一番の学びです。ただ、同時にとても考え疲れてしまいました。(中略)

正直なところ未だに「有用なダイバーシティ」とは何かと言うのは、クリアに見えていませんが、今回私は、個々の違いとアプローチの違いまで互いに尊重する事で結果的に有用になるのだと学びました。

③外崎真由美さん (写真左)

チームでメンタリングをしていても全員が同じ意見であるべきとは限らない。それぞれが自分の経験値や視点から各々メンタリングすることもありなのではないかと気づきました。(中略) けれども実業務と仮想業務で同じようなところでつまづき考えた時間は確実に私の中で何かを変えてくれたことは間違いありません。現在環境的に人種や性別、年齢、専門分野が違う人達と仕事をしているのですが、今回の経験が少なからず私のちからになっていることは確かです。また本当のチームメンタリングの成果は終了したあと、つまりこれからどう考えどう行動するかで何か見えてくるのかもしれないとも思っています。

活動トピックス - 二枚目の名刺 (NPOサポートプログラム)

特定非営利法人二枚目の名刺が主催されている「NPOサポートプロジェクト」のパートナー団体として、10月から3か月に渡って参画いたしました。

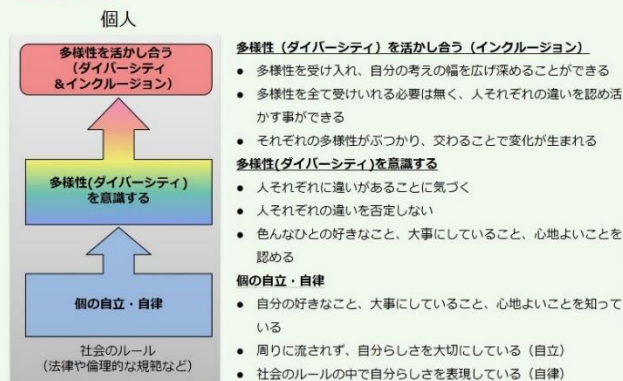


NPOとの協業を通じた社会の変化と、人（自分）の変化を同時に生み出すという目的の通り、これまでにない成果物が創出されると共に、プロジェクトメンバー一人ひとりの心境に、気づきと変化をもたらす、素晴らしい機会となりました。

参加者の声～

- ・ダイバーシティ&“インクルージョン”という言葉は知らず、ダイバーシティについてもあまり身近に感じられてはいなかった。企業で女性活躍などに取り組む前に、能力を発揮できる環境や仕組みをつくるのが重要だと考えていた。しかし、D&Iが、まさに多様な個人のコーポで新たな価値や変化を生み出すことだと知り、その前提になるのが自立・自律ということに納得した。このプロジェクト自体が、まさにD&Iで、実際にメンバー全員の力で、新たな価値を生み出したと思うし、活動プロセスで自分自身に腹落ちするまで体感できた。
- ・今回の社会問題のテーマであるD&Iについてそれぞれの“想い”を真剣にぶつけ合い、融和し、沸いてきたパワーから社会への提案ができるような“モノ”が産まれたことをとても嬉しく感じています。

個人のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) のステップ



参加者の声～

- ・人はそれぞれの違いがある中で、社内、社外でも全て受け入れてゴールを共有することの難しさを感じていました。ただ、同じゴールを確認できてさえいれば、個人を尊重し受け入れたら、受け止めたりしながらよりよいゴールをみんなで作っていく事が大切なんだなあと。ポジションや、キャリア、年齢や性別に関係なくいいものは良い。そう思って議論することが大切だと改めて実感です。

・今回の活動を通じて印象に残ったことは「みんなのモチベーションがあがった瞬間＝“自分の強み”“自分にとってのあたりまえ”がチームに貢献できると分かった瞬間」だったということ。D&Iが身近なものであることを体感しました。

- ・多様性は「価値」も「不安」も生みだしますが、「違いから生まれる価値」を信頼しあうことが、D&Iを推進するエネルギーを創り、「違いから生まれる懸念」を阻止しようとするのがD&Iを停滞させる、そんな実感を得た3か月間のプロジェクトでした。

財務報告

業績及び財務状況レビュー

2017年度は、社会におけるD&Iの動き・意識の変化に伴い、新たなGEWELの活動方針（普及啓発、体験共有、調査研究）を打ち出しました。それに伴いロゴとウェブサイトも一新し、SNSも積極的に活用してD&Iに関する活動を多方面に発信しています。

また10年前の女性の意識調査と比較するために今年度も同様の調査を実施し、その結果をもとに提言を行いました。

新たに法人会員を設け、企業におけるD&I普及の支援や管理職以上のプログラムとしてエグゼクティブリーダーシッププログラムを立ち上げました。また体験共有型D&Iプログラムとしてアジア女性起業家メンターシップやプロボノとの連携にも取り組みました。さらにオープンフォーラムでは学生ボランティアにイベントの企画運営を担ってもらうなど、次世代のリーダーたちを育てる企画も充実させました。

このような新たな活動を積極的に行い、2017年は投資の年となりました。今後は2017年の活動での経験をもとに一層D&I普及・啓発、体験共有を充実させて参ります。

* NPO法人GEWELでは持続可能な運営を行っていくため、NPO法人会計基準に準拠して財務報告の作成及び税務申告を行っております。また、ご支援いただく皆様、正会員、賛助会員、法人会員の方々に対して適正な開示に努めてまいります。

収益推移

単位：¥

	2017年12月期	2016年12月期
事業収入	5,914,720	9,777,677
会費・寄付金	680,000	860,000
その他	123	1,010
収益合計	6,594,843	10,638,687

純利益推移

	2017年12月期	2016年12月期
正味財産増減額	△1,485,431	1,275,992

財政状態推移

	2017年12月期	2016年12月期
資産合計	5,485,749	6,792,217
負債合計	862,204	683,241
正味財産	4,623,545	6,108,976

団体概要

法人名	特定非営利活動法GEWEL (通称：NPO法人GEWEL)
所在地	東京都品川区北品川5-5-15 大崎ブライツコア4F SHIP
コンタクト	office@gewel.org
URL	http://www.gewel.org/
代表理事	村松 邦子
副代表理事	小嶋 美代子
理事	荒金 雅子
理事	高見 真智子
理事	田村 真由美
監事	神野 美穂
事務局長	中川 陽子

沿革・活動

- 2003年： Global Enhancement of Women's Executive Leadership として活動を開始、NPO法人GEWELを設立
- 2004年： 第1回働く女性の意識調査実施
- 2005年： ダイバーシティ推進活動を開始
- 2006年： 第2回働く女性の意識調査実施
- 2007年： ダイバーシティ&インクルージョン推進目的を明確化
- 2008年： ダイバーシティ推進室長の会実施 管理職のダイバーシティ意識と行動調査を実施
- 2009年： ダイバーシティ・ベンチマーク調査実施
- 2010年： ダイバーシティ・ベンチマーク調査をアメリカで実施
- 2011年： Diversity & Inclusion Leadership
- 2012年： GEWEL Entrepreneurs 発足 2013年 経産省ダイバーシティ経営企業100選に協力
- 2014年： 他団体とのコラボレーションを積極推進
- 2015年： 新体制にてスポーツ＊ダイバーシティ開始
- 2016年： GEWELオープンフォーラム拡大＋国内地方4拠点
- 2017年： 新ロゴ導入・ウェブサイト刷新
第3回働く女性の意識調査実施
体験共有型D&Iプログラムを開始



自分らしさと違いを活かしあう社会へ

NPO法人GEWEL

2018年2月

COPYRIGHT© GEWEL ALL RIGHTS RESERVED