

Gender Equality and Women's Economic Empowerment

**ジェンダー平等と
女性の経済的エンパワーメント**

**平成 27 年度 NWECC 国際シンポジウム
NWECC INTERNATIONAL SYMPOSIUM**

主催：国立女性教育会館

後援：文部科学省

Organizer : National Women's Education Center of Japan (NWECC)

Supported by : Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

Gender Equality and Women's Economic Empowerment

ジェンダー平等と
女性の経済的エンパワーメント

平成 27 年度 NWEC 国際シンポジウム
NWEC INTERNATIONAL SYMPOSIUM

主催：国立女性教育会館

後援：文部科学省

Organizer : National Women's Education Center of Japan (NWEC)

Supported by : Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

ジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント

Gender Equality and Women's Economic Empowerment

目 次 Table of Contents

- ◆ 主催者挨拶 Opening Remarks..... 1
内海 房子 Ms Fusako Utsumi
国立女性教育会館 理事長 President, National Women's Education Center (NWEC)

- ◆ 基調講演者・パネリストプロフィール Speakers' Profile..... 3

第 I 部 基調講演 Part I Keynote Address

- ◆ 女性の経済的エンパワーメントに相乗効果をもたらすジェンダーに対応した
フィリピンの取組み..... 12
Synergizing Gender-responsive Actions for Women's Economic
Empowerment in the Philippines..... 30
エミリン L. ヴェルゾーサ Emmeline L. Verzosa
大統領府フィリピン女性委員会委員長 Executive Director
Philippine Commission on Women (PCW),
Office of the President

第Ⅱ部 パネルディスカッション Part II Panel Discussion

女性の経済的エンパワーメント その課題と挑戦

Women's Economic Empowerment Issues and Challenges

パネリスト

Panelists

エミリン L. ヴェルゾーサ

Emmeline L. Verzosa

原田 文代

Fumiyo Harada

萩生田 愛

Megumi Hagiuda

◆ 女性力を成長力と変革力に——日本政策投資銀行の女性起業支援 56

Developing Women's Capacity for Growth and Change—

Promoting Women's Entrepreneurship 68

原田 文代

Fumiyo Harada

株式会社日本政策投資銀行
女性起業サポートセンター

General Manager
The DBJ Women Entrepreneurs Center
Development Bank of Japan (DBJ)

◆ ケニアのバラで雇用を生み出す

「アフリカの花屋」の挑戦 78

Create Jobs by Kenyam Roses

“AFRIKA ROSE”takes on a Challenge 94

萩生田 愛

Megumi Hagiuda

アフリカの花屋 代表

CEO&Founder, AFRIKA ROSE

ファシリテーター

Facilitator

矢島 洋子

Yoko Yajima

三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

経済・社会政策部主任研究員

兼 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長

Principal Consultant and General Manager of
Diversity Management Strategy Department of
Mitsubishi UFJ Research & Consulting

主催者挨拶 Opening Remarks



内海 房子 Fusako Utsumi
国立女性教育会館 理事長 President, National Women's Education Center

本日は、「平成 27 年度 NWEC 国際シンポジウム」に、多くの方においでいただきましたことを大変嬉しく存じます。海外からおこしいただきました基調講演者のフィリピン女性委員会ヴェルゾーサ委員長ならびにパネリストの皆様、そして国内外でさまざまな立場から女性のエンパワーメントのためのご活動をされている方々に、お忙しいところお集まりいただき心よりお礼を申し上げます。

今年度の国際シンポジウムでは「ジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント」をテーマとして取り上げました。女性が経済的に自立し、社会参画を果たしてゆくことの意義は、女性個人のレベルにとどまりません。少子高齢化と経済のグローバル化が進む中で、活力ある社会を創る中核的人材としての女性の力にも注目が集まっています。

この小冊子には「NWEC 国際シンポジウム」の基調講演とパネルディスカッションの資料が掲載されています。

本シンポジウムでの議論が参加者の皆様にとりまして、男女共同参画を推進する際の一助となれば幸いです。

平成 28 年 2 月

It gives me great pleasure to welcome so many of you to the 2015 NWEC International Symposium. Let me start by thanking our keynote speaker, Ms. Emmeline L. Verzosa, Executive Director of the Philippine Commission on Women, our panelists, and every one of you working in various capacities toward women's empowerment both here in Japan and overseas, for making the time to be here today.

This year's symposium is being held around the theme "women's economic empowerment." The significance of women attaining economic independence and participating in society extends well beyond the individual level. In the midst of economic globalization and an aging population with a shrinking birthrate, women's potential to become a core human resource for building a vibrant society is demanding increasing attention.

This booklet contains materials pertaining to both today's keynote lecture and panel discussion. I do hope these discussions will offer you valuable insight as you strive toward realizing gender equality.

February 2016

基調講演者プロフィール Keynote Speaker's Profile

エミリン L. ヴェルゾーサ Emmeline L. Verzosa

フィリピン Philippines

大統領府フィリピン女性委員会委員長

Executive Director

Philippine Commission on Women (PCW),

Office of the President



ジェンダーと開発、女性のエンパワーメント、健康と栄養の分野で 35 年余りの活動経験があり、非政府組織の職員から栄養学の教授、独立コンサルタントを経て、2002 年より現職。ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの政策を立案し所管するフィリピン女性委員会の委員長として、政府におけるジェンダー主流化の取り組み全体を統括し、社会、文化、経済、および政治の各分野で、女性の人権の推進に関する政策や計画、サービスの実施の責務を担っている。国内外の関係者、とりわけ市民社会組織、民間部門、および研究機関の女性たちと連携してフィリピンのジェンダー平等の推進に取り組んでいる。

フィリピン女性委員が監督するプロジェクトのひとつが、**GREAT** 女性プロジェクトである。**GREAT** とは、「女性の変革のためのジェンダーに配慮した経済活動 (Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women)」の略語である。カナダの支援を受けた同プロジェクトは、経済団体、地方自治体、民間部門の活動の相乗効果を図り、技術的熟練やビジネス研修、技術革新、資源、施設、(販売を促進するような) パッケージング、市場へのアクセス改善等を通じて女性の経済的エンパワーメントを可能にする、ジェンダーに配慮した就労・雇用環境を創出している。

また、女性の社会参画を支援する法律の政策提言においても、女性憲章、責任ある親および生殖保健法、家庭内労働者法、女性子供暴力禁止法、人身取引禁止法、母子同室・母乳育児法、公衆衛生労働者憲章などの画期的な法律を成立に導いた経験も豊富である。

若い頃は、フィリピンの農村地域のコミュニティ・オーガナイザーとして活動し、保健衛生、農業などのコミュニティ・プログラムへの住民参加を促した。

ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスで、途上国における社会政策・計画の修士号を取得。専攻はジェンダー、社会計画・開発、保健計画・財政。またフィリピン大学ディリマン校(ケソン市)家政学部で地域栄養学の学士号、および栄養学の修士号を取得。

2012 年、フィリピン大学同窓会からジェンダー平等と女性のエンパワーメントの優秀同窓生賞を授与された。

Emmeline L Verzosa has over 35 years of experience in gender and development, women's empowerment, health and nutrition first as an NGO worker, a nutrition professor, an independent consultant, and currently as Executive Director of the Philippine Commission on Women (PCW) since 2002. As head of the Secretariat of this policy-making and oversight body for gender equality and women's empowerment, Ms Verzosa manages the over-all gender mainstreaming efforts in government ensuring that policies, programs and services work for the promotion, protection, and fulfillment of women's human rights at the socio-cultural, economic, and political spheres.

She works in partnership with key stakeholders, especially women from civil society, the private sector and academe at the international, regional and local levels.

Among the projects managed by the PCW is the GREAT Women Project, which stands for Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women. Supported by Canada, the project synergized efforts of economic agencies, local government units, and the private sector creating a gender-responsive enabling environment for women's economic empowerment through better access to technical skills and business training, innovation, resources, facilities, packaging and markets.

She also has extensive experience in legislative advocacy leading to the passage of landmark laws such as the Magna Carta of Women, the Responsible Parenthood and Reproductive Health Law, the Domestic Workers Act, the Anti-Violence Against Women and their Children, the Anti-Trafficking in Persons Act, the Rooming-in and Breastfeeding Act, and the Magna Carta of Public Health Workers, among others.

Early in Ms Verzosa's career, she worked as a community organizer in rural areas in the Philippines mobilizing people's participation in health, agriculture and other community programs.

She earned her Master of Science in Social Policy and Planning in Developing Countries specializing in Gender, Social Planning and Development and Health Planning and Financing from the London School of Economics and Political Science and her Master of Science in Nutrition and BS in Community Nutrition degrees from the College of Home Economics, University of the Philippines Diliman, Quezon City.

In 2012, the University of the Philippines Alumni Association (UPAA) conferred to her the Distinguished Alumni Award in Gender Equality and Women Empowerment.

パネリストプロフィール Panellists' Profiles

原田 文代

Fumiyo Harada

日本

Japan

株式会社日本政策投資銀行 (DBJ)

女性起業サポートセンター

General Manager

The DBJ Women Entrepreneurs Center

Development Bank of Japan (DBJ)



日本開発銀行（現日本政策投資銀行、DBJ）入行後、関東・甲信、東海地域の地域開発案件に従事。その後日本開発銀行にて主としてアジアの発展途上国・市場経済移行国の金融システム整備、インフラ整備等のテクニカルアシスタンスを担当。主たる対象国は中国、ベトナム、モンゴル、ミャンマー等。2008年日本政策投資銀行の民営化決定前後に、欧州自動車メーカーの日本企業買収、米州系大手エネルギー企業の対日投資、日本企業の対外インフラ投資等、数多くのクロスボーダー融資プロジェクトを手がける。

2009年より世界銀行グループ国際金融公社（IFC）東アジア・太平洋局のインフラ担当シニアインベストメントオフィサーとして、同地域の水道、ガス等のユーティリティ、鉄道インフラ整備に対するエクイティ投資、ローン供与に従事。2012年より日本政策投資銀行のシンガポール現地法人であるDBJシンガポール副社長兼企業金融部長として、DBJのアジアネットワークの拡充と共に、同地域現地企業へのファイナンスを提供。IFCとDBJシンガポールにおいて多様なバックグラウンドを持つチームのマネージメントを経験。

2015年2月より現職でDBJ女性新ビジネスプランコンペティションを始め様々なセミナーや支援事業を通じて女性起業家の支援に携わるとともに、兼務で主としてDBJのアジア関連ビジネスを担当。

東京大学経済学部卒。家族は夫と娘一人。東京都出身。

After joining Development Bank of Japan (DBJ), Fumiyo first engaged in regional development projects in the Kanto-Koshin and Tokai regions of Japan. Then she expanded her geographical coverage to Asia by working for DBJ's technical assistance projects for developing countries and countries in transition in Asia on improvement of financial system and infrastructure development. The countries of her experience include China, Vietnam, Mongolia and Myanmar.

Around the time of the government decision to privatize DBJ in 2008, Fumiyo closed several milestone cross border finance projects including an acquisition of a Japanese car company by a European company, direct investment by a major energy company from Latin America, and an infrastructure development project by a Japanese company in Asia.

Fumiyo joined International Finance Corporation (IFC) of the World Bank Group as Senior Investment Officer in 2009 and provided loans and equity products to utility projects (e.g., water, gas) and transportation infrastructure projects such as railway development. She moved back to DBJ in 2012 as Deputy CEO and General Manager of Corporate Finance Department of DBJ Singapore Limited and led financing projects to local companies in the region and contributed to development of DBJ's network in Asia. Thus, her managerial experience includes management of teams with diversified backgrounds, at both IFC and DBJ Singapore.

In February 2015, Fumiyo took her current position in which she supports women entrepreneurship by holding the DBJ New Business Plan Competition for Women Entrepreneurs as well as by hosting various seminars and events. She has other responsibilities at DBJ as General Manager of the International Strategy & and Coordination Department: primarily taking care of DBJ's Asian Business.

Born in Tokyo, she holds a B.A. of Economics from the University of Tokyo. She is married and has one daughter.

萩生田 愛

Megumi Hagiuda

日本

Japan

アフリカの花屋 代表

CEO&Founder, AFRIKA ROSE



米国の大学在学中に参加した「模擬国連」で1日1ドル以下の生活をしている途上国の現状にショックを受け、いつか自分の目で途上国を見たいと感じる。製薬会社勤務を7年経験した後、ケニアでボランティアを体験。「与えるだけの支援や援助」に疑問を感じ、2012年に『アフリカの花屋』を設立。薔薇の輸出量世界1位のケニアに鮮やかに咲く薔薇を日本に輸入し広めることでケニアの雇用を増やし、持続可能なシステムをつくるアプローチに挑戦中。

While in college in the United States, Megumi participated in the Model United Nations and was deeply shocked to learn about the actual situation of developing countries where people live on less than one dollar a day. Since then, it became her sincere wish to go and see developing countries with her own eyes someday. After working for a pharmaceutical company for seven years, Megumi had a chance to experience some volunteer work in Kenya. She eventually came to have doubts about “merely providing support and aid” and established “AFRIKA ROSE” in 2012. Megumi is now challenging new approach to increase employment and create a sustainable system in Kenya by importing brilliant roses and spreading them over Japan from Kenya where the export volume of roses is ranked number one in the world.

矢島 洋子**Yoko Yajima**

日本

Japan

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

経済・社会政策部主任研究員

兼 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長

Principal Consultant and General Manager of Diversity
Management Strategy Department of Mitsubishi UFJ Research
& Consulting

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの視点から、調査研究・コンサルティング等を行っている。2004 年から 3 年間、内閣府男女共同参画局で男女共同参画分析官を務める。兼職としては、中央大学大学院戦略経営研究科客員教授、内閣府休み方改革ワーキンググループ委員等。著書に『介護離職から社員を守る』(労働調査会、共著)等。

She conducts research and consulting from the viewpoint of the promotion of women's empowerment and work life balance. Counsellor for Gender Equality Analysis of Gender Equality Bureau, Cabinet Office (2004-4997)

Concurrently serving as Affiliate professor, Chuo Graduate School of Strategic Management and Member of Cabinet Office Working group for reforms of the way people take vacation leave. Author of a book about solving the problem of employees leaving a company due to nursing care at home.

第 I 部 基調講演

Part I Keynote Address

女性の経済的エンパワーメントに相乗効果をもたらす ジェンダーに対応したフィリピンの取組み¹

エミリン L. ヴェルゾーサ

フィリピン女性委員会委員長

はじめに

国連アジア太平洋経済社会委員会によると、女性を経済的にエンパワーすることは、ジェンダー平等を実現する過程において重要な要素であると考えられています。ジェンダー主流化^{訳注}戦略により、ジェンダー平等、女性のエンパワーメント、女性の人権を保障する環境を全国・地方レベルで確立し、過去数十年間で着実な歩みを進めてきました。戦略としてのジェンダー主流化は、開発サイクルの各段階に影響を及ぼすジェンダー分析とジェンダーに対応した政策立案に向けて中央政府機関および地方自治体の能力を構築し、法令、政策、計画や政綱にジェンダー平等に関する課題や懸念事項を認識させ、対応させることを必要としました。この戦略は、ジェンダーに対応した開発計画を実現させるため、ジェンダー・フォーカル・ポイント・システム、ジェンダーと開発（GAD）予算などのシステムや仕組みを整備することも求められました。

ジェンダーと開発に関する能力が強化され、ジェンダー立案および予算策定が制度化されるなか、「フィリピン女性委員会（Philippine Commission on Women）」は、全

¹ 2016年2月12日 NWEC 国際シンポジウム「ジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント」において発表（於：東京）

^{訳注} ジェンダー主流化とは、あらゆる分野での「ジェンダー平等」を達成するための手段である。すべての開発政策や施策、事業は、中立ではなく男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、ジェンダーの視点に立って開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスを指す（内閣府男女共同参画局, 2010: 10）。

国レベルだけではなく地方レベルにおいても、ジェンダー主流化に対するより明確なアプローチ、ジェンダーと開発予算のよりの絞った使用が必要であることを見出しました。ジェンダー主流化の利点は、地方自治体単位で実施された場合に、女性たちが結果と効果を実感することで、より具体的に実証されるのです。

女性の貧困、女性に対する暴力、リプロダクティブ・ヘルス、メディアにおける女性の否定的描写など、フィリピン社会におけるジェンダー問題は、依然残っていますが、気候変動、情報技術の進歩、グローバル経済、政治的再編により、新たな問題も持ち上がってきています。

困難な経済状況、国内での機会、根強い男女間の収入格差、貧困による影響が男女で異なることや、経済的に疎外された状況に止めおかれていることなどを考慮すると、女性の経済的エンパワーメントは、引き続き取り組むべき重要な課題であり、ジェンダー主流化の目標でもあります。女性の経済的エンパワーメントを支援することは、女性を取り巻く経済状況を変えるだけでなく女性の地位や立場、人権問題に取り組むことにつながり、ひいては国内経済全体に資することにもなります。政策、サービス提供、経済的機会に対する包括的アプローチを設定するだけでなく、同時に差別的な社会文化的規範を解消してゆくことも、女性の経済的エンパワーメントを実現するためには必要です。したがって、女性の経済的エンパワーメントを推進するプロセスは、より良いガバナンスの履行にもつながるのです。

1. フィリピンにおける女性の経済的エンパワーメントの現状

女性の経済的エンパワーメントは、「女性が、情報、信用、融資、金融支援、サービス研修、市場や技術など価値ある生産資源へアクセスでき、管理できることである」と定義されています。女性の経済的エンパワーメントにより、女性は適正な賃金が支払われる仕事に就き、人間らしい労働条件で働き、男性と同様に財産を築く機会を得ることができます。

フィリピン女性委員会が策定した「2011年－2016年フィリピン開発計画」のジェンダー平等指針であり、「1995年－2025年ジェンダーに対応した開発のためのフィリピン計画」の第2次計画である「2013年－2016年女性EDGE計画」は、正規労働に就く女性、女性移民労働者、非正規経済に身を置く女性、中小零細企業で働く女性、農

業・漁業・林業に従事する女性を、経済的エンパワーメントの最優先グループとみなしています。

(1) 正規労働者

正規労働に就く女性、または安定した雇用に従事している女性は、2009年の710万人から2012年には810万へ増加しました。しかし、この数字には家内労働者も含まれています。女性の就業率も2009年の92.8%から2015年には94.3%へ増加しています(PSA, 2015)。就業率の向上にもかかわらず、雇用における男性の割合は60.7%と、女性の39.3%より依然として高くなっています。女性の雇用は、男性2,290万人に対し、1,480万人と見積もられます。

女性の不完全雇用も2009年の15.0%から2012年には16.2%へ増加しました。国際労働機関(ILO)が発表した2014年の報告によると、フィリピンの失業率は7.3%とASEAN域内でもっとも高い数値となっています(BPFA +20 Progress Report)。

就労におけるジェンダー格差および有給雇用における女性の就業率の低さはさておき、正規労働に就く女性は、ジェンダーに基づく待遇差別や固定概念に起因する様々な問題に直面しています。女性が雇用機会にアクセスできるかどうかは、以下の3点にかかっています。何が「女性の仕事」かに対する昔からの考え方、それに対して社会がどの程度の価値を見出しているか、そして、家族責任を果たすことを支援するシステム、です。建設および運送業界には男性が多くみられる一方、女性はサービス分野や教育・保健分野での就労が多く、この傾向は海外就労者にもあてはまります。女性は下位レベルの業務のためにより低い賃金を得ており、実質ベースでの女性の平均基礎日額は、男性より低くなっています。例えば、女性はビジネスプロセスアウトソーシング(以下、BPO)業界で多数を占めているものの、たいていはデータ処理、医学記録サービス業務などで、ソフトウェア・パブリック、コンピュータ・プログラミングや映像プログラミングなどハイエンドのBPO業務を担う男性と比較して、著しく低い賃金の業務を割り当てられています(NSO, 2010)。家事労働者として働く女性たちは、書面による契約書の欠如、休日や残業代のない長時間労働、骨の折れる仕事、家事以外の業務の割当など、雇用主が経営する企業において追加の賃金なく働くこと、言葉による虐待、身体的虐待、さらには性的虐待、教育機会の欠如など様々な搾取にさらされています。

(2) 女性海外就労者

女性海外就労者はフィリピンの海外労働人口全体の50-60%を占めています。「海外フィリピン人委員会」は、2014年現在、海外に居住する約1,048万人の40%が海外就労者であると推測しています。女性海外就労者のほとんどが中東、香港、シンガポール、イタリアで介護労働者や家事労働者として従事しています。フィリピン人看護師の需要も世界中で高まっています。

家事労働者や介護労働者は通常、世間の目から見えない職場で業務をおこなうため、搾取、経済的・性的虐待や非人道的な労働条件などの、より高いリスクに身をさらすこととなります。家事労働者は、人身取引や売春の被害者となりやすい傾向にあります。

女性海外就労者、とりわけ搾取的な労働条件や受入国における紛争や災害により本国に送還された女性海外就労者の帰国や社会復帰に関する懸念も表面化しています。帰国してもフィリピン国内には仕事もなく、生計を立てることは困難な状況です。さらに女性海外就労者からの送金への依存、大量消費、物質主義など家族や家庭内の問題のため、就労先の国で貯蓄をすることが困難です。フィリピンにおける女性海外就労者およびその家族に影響を及ぼす、移住労働にかかる社会的コストに関する調査では、彼女たちの70%が長期的視野に立った貯蓄ができていないと推定されています。

(3) 非正規労働

非正規部門は、「社会改革および貧困削減法（1988年、RA8425）」において、「極小規模で中央政府機関に未登録の事業を営む貧困層の個人で、最低賃金もしくは他形態の代償の見返りにサービスを販売する企業に携わる労働」と定義されています。フィリピンでは、官僚組織が定めた要件や規則のため、起業しても会社の登記をおこなわないことが多く、経済活動の約80%が非正規部門とみなされています。

「2008年 国家統計局インフォーマルセクター調査」によると、非正規部門労働者数は約1,050万人に上ります。女性は非正規労働者のうち3分の1（34%）を占め、主に、卸売・小売業（63%）、農業・狩猟・林業（18%）、製造活動（9%）に携わっています。

同調査によると、非正規労働者の約72%がいかなる社会保険にも加入しておらず、非正規労働者のほぼ全員が、有給休暇（84%）、有給病気休暇（83%）、有給出産休暇・父親産休（84%）、疾病・死亡・解雇に伴う社会保障（52%）、解雇手当（82%）等、通常の福利厚生を享受していません。女性は、収入もわずかで、病気や雇用の不安定な

ど貧困につながるリスクが高い、無給の家事や家内労働者という低階層に集中しています。2013年度の労働力調査によると、女性労働者は1,608万8千人、労働人口の42.5%を締めています。

「中小零細企業のためのマグナカルタ (RA9501)」は、中小零細企業 (MSME) セクターを土地を除く資産規模が1億フィリピンペソ (約2億5千万円)²と定義しています。登録済企業の大半が零細企業で構成されています (91.6%)。小規模起業家は、国内で登記している中小零細企業の大半(91.6%)を占めています。2006年に中小零細企業が占める割合は全企業約99.6%で、全企業によりもたらされる雇用の60%以上を担っていました。都市部の貧困層だけでなく、正規雇用に恵まれない地方の女性にとって、中小零細企業はしばしば唯一の新規雇用先となっています。

(4) 女性零細企業家

女性零細企業家は、資本不足、増大する非正規金融業者への依存、過労、一括購入ができないことによる原材料の供給制限、市場へのアクセスの困難さに苦慮しています。女性はまた、バリュー・チェーンに精通していないことで、自社製品や企業活動により高い価値を付加する機会や、新規市場に参入する機会を逃しています。

ビジネスにおいて女性の成長および開発を妨げる問題のいくつかは、女性が自身の事業を維持し拡大する能力に欠けることと大きく関係しています。その要因には次のようなことが含まれます。

- 起業時の不十分な市場調査

多くの女性が企業を設立するための綿密な市場分析や、実現可能性の検討をおこなわず事業に参入しています。

- 資金入手の難しさ

資金は入手可能ですが、膨大で厳しい要件に加え、融資申込書の処理時間が遅いことも、中小零細企業の資金手当を困難にしています。中小零細企業は担保要件により、銀行から資金を借り入れることが困難で、最低融資要件および短い返済期間障害となっています。一部地方の中小零細企業向け融資パッケージは、都市部のみで利用可能

² 1 フィリピンペソ ≒ 2.5 円 (2015 年 12 月 25 日現在)

参照 : <http://www.bloomberg.co.jp/markets/>

で、またいくつかの地方の中小零細企業は財務管理能力に欠けています (Women's EDGE 2013-2016)。

● 事業の維持、拡大の困難さ

この状況の要因のいくつかは、出産育児に関する女性の責任が企業活動より優先されることがあります。特に、夫婦間で緊張や対立がある場合、子どもが幼少な場合、技術的・経済的能力が不足している場合、競争心が少ない場合や市場戦略が乏しい場合などにこの傾向が顕著になります(Women's EDGE)。

農業部門では国内総労働力の約 35%を占める平均 1,180 万人を雇用しています。2010年には、農業・漁業・林業部門における雇用の割合は 33.2%にまで達しました。1995年から 2010 年の間、国内農業分野における女性の雇用の割合は 25%前後です。

(5) 農業・漁業・林業部門に従事する女性

農業・漁業・林業部門に従事する女性や子どもは、地方の貧困、天然資源の劣化や破壊の影響を直接受けています。農業部門では、フィリピンの労働力人口の約 35%、1,180 万人が就労しています。1995年から 2010 年までの 15 年間、就農している女性は約 25%にのぼりましたが、2015年には 17.8%まで減少しています。こうした状況を鑑み、フィリピン女性委員会では、農業・漁業・林業部門に従事する女性をとりまく状況を改善することを目指し、プロジェクトを開始しました。

2. フィリピン女性委員会の役割

「フィリピン女性委員会 (以下、PCW) 」は、「大統領府」の下で女性やジェンダー平等問題に関する政策決定や調整をおこなう主要機関です。女性関連問題の監視機関である PCW は、ジェンダー主流化を推進する機関として、女性問題の権威として、女性の人権、女性のエンパワーメント、ジェンダー平等を率先して提唱する活動をおこなっています。

PCW は、1975 年「フィリピン女性の役割委員会 (以下、NCRFW) 」として設立されました。NCRFW は、2009 年、フィリピン女性委員会 (PCW) とその名称を変更し、その権限も共和国法令 9710、いわゆる「女性のためのマグナカルタ」の制定にまで拡大されました。

監視機関としての私たち PCW の使命は、女性と男性が開発に貢献し、そこから平等に恩恵を被ることができるよう女性の人権を推進、擁護すべく政府に働きかけをおこなうことにあります。政策提言、技術支援の提供、ジェンダーに対応した政府の政策・計画・各種事業やサービスのモニタリングおよび評価を通じて業務をおこなっています。しかし研修、保健サービスなどは、他の政府部機関の所管となるため、PCW は地域の女性に対して、直接的なサービスは提供していません。

私たちがジェンダー主流化に取り組み始めた際、ジェンダー課題への配慮、ジェンダー分析、ジェンダー計画立案や予算策定等を提供する意味で、私たちは「専門家」というより「広範囲な知識・技術・経験を持つジェネラリスト」でした。各セクターが私たちの開発したツールをうまく利用してくれたらとの期待を胸に、すべての分野に同一のモジュールを当てはめていました。保健、教育、社会福祉において女性が抱える問題を理解するのは容易で、PCW はその後、女性に対する暴力、人身取引、差別禁止、リプロダクティブ・ヘルスなどに深く関わっていきました。

しかし、通商産業など他分野におけるジェンダー課題に対応することは困難でした。関係省庁はジェンダー概念の理解に乏しく、特に、経済、インフラ、運輸、エネルギー分野への適用は困難を極めたのです。

当初、貧困状態にある女性の「経済力」の問題は、家庭内暴力の発生率の高さや、暴力的な関係から女性が抜け出せないことと相関性があると考えられていました。このような意見は、女性を経済的にエンパワーする必要性を、ある特定の視野からとらえたものでしかありません。PCW は、女性がディーセント・ワーク（適正な賃金が支払われる労働）を達成するために安定した生計手段を手に入れることや、小規模な事業を営むことを、フィリピン政府と自治体内の優先課題に加えるべきであることを実感し始めました。そこで私たちは「**GREAT 女性プロジェクト (Great Women Project)**」を通して女性の経済的エンパワーメントに集中して取りかかることにしました。

3. GREAT 女性プロジェクト：女性の経済的エンパワーメントの推進と女性の主体性の強化

GREAT 女性プロジェクトの GREAT は、「女性の変革のためのジェンダーに配慮した経済活動（Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women）」の頭文字をとったもので、2007年から2013年の6年間にわたり、カナダとフィリピンの2国間で実施された700万カナダドル（約6億1,950万円）³のプロジェクトです。同プロジェクトの目標は、女性の経済的エンパワーメントを可能にする環境を拡大し、女性の零細企業家および零細企業に携わる女性に焦点をあてることにあります。この取り組みは、登録企業の90%超が零細規模に分類されており、それ以上に数千もの企業が未登録で非正規経済と位置づけられているフィリピン経済の特性を考慮したものです。PCWは、実行機関として経済や企業開発機能を備えた主要省庁とタッグを組み、40前後の地方自治体（8州37市町村）を試験地に出しました。

能力構築、協調関係構築プロジェクトとして、GREAT 女性プロジェクトは、女性の経済的エンパワーメントに向け3つの主要機関に的を絞っています。

- フィリピン女性委員会（PCW）：プロジェクトは同委員会の経済関連問題における能力を強化し、女性の経済的エンパワーメントに関連するテーマにおいて効果的に政府機関を動かす方法を構築することを目的としました。
- 中央政府機関（NGA）：省庁内の政策・プログラム策定において主流化プロセスを牽引していくべき幹部グループを通して、ジェンダーと女性の経済的エンパワーメントに関する分析における省庁内の能力を強化することを目的としました。省庁はより多くのジェンダーに対応した政策やプログラムを導入していくこと、能力強化を省庁内の関連部署に伝えていくことが求められました。
- 地方自治体（LGU）：各自治体においても同様の観点から実行機能・立法機能を果たせるよう、地方自治体にもジェンダーと女性の経済的エンパワーメントに関連する能力を補強するための研修が実施されました。女性零細企業家に直接サービスを提供する地方自治体には、域内で女性が必要とするプログラムやサービスについて、省庁と

³ 1カナダドル≒約88.5円（2015年12月25日現在）

参照：<http://www.nikkei.com/markets/kawase/crossrate.aspx>

密接に連携することが求められました。この段階では、事業開発サービスを提供できる民間セクターグループが活躍しています。

プロジェクトの対象は、能力構築のために集められた省庁と地方自治体の職員で、政策研究、立案、予算策定、プログラム・サービス事務所に加え、ジェンダー・フォーカル・システムなどに携わる職員です。このアプローチにより、省庁の至るところでプロジェクト実施についての説明や説得が活発におこなわれました。また、同プロジェクトはジェンダー分析向けツールの開発を目的とし、女性の経済的エンパワーメントに関する重要なメッセージを発信するとともに、政府・非政府・事業グループ・地域女性団体での講師を養成する研修を実施しました。研修を受講した講師は、次第に草の根レベルの起業家精神、金融リタラシー、基本的なプロジェクト管理、環境管理を指導する講師へとステップアップしていきました。

研修を受けた地域の女性リーダーは、地方レベルの能力構築活動の中核的な存在となりました。ジェンダーに配慮した事業展開、ジェンダーと起業家精神、在宅事業における職業安全や保健、家計や事業開発に関する環境法や政府プログラムへの適応指導などの学習活動も実施されました。女性グループは都市部での市場参入視察に参加し、互いの経験を共有し、他の女性企業家から学ぶことのできるフォーラムに出席しました。各地方自治体が女性グループのニーズに対する相談業務を開始すると、地方行政に参画する女性企業家数も増加しています。同プロジェクトは試験地 8 ヶ所で約 10,000 人の女性企業家に働きかけを実施しました。

導入過程最後の 2 年に向けて、**GREAT** 女性プロジェクトは、プロジェクト向け事業開発援助に異なる観点をもたらす社会事業団体と協働しています。女性零細企業家が製品の品質を向上させ、新規市場で販売するための手助けとなるよう、PCW は **ECHOsi** 財団 (**ECHOsi Foundation Inc.**) と提携しました。**ECHOsi** は、デザイナー、製品開発者やいくつかの産業グループ（コーヒー、スローフード、有機、グリーン）のネットワークから成る小売販売店（**ECHO** ストア）と直接リンクする非営利団体です。民間セクターのパートナーとして、**ECHOsi** はこれらのコネクションをすべて活用し、食品・非食品製品の生産、製品クオリティや一定の生産工程を向上させるための女性企業家の指導、製品の原価計算・価格設定の見直し、都市部市場向けの製品試験販売など、事業設計のすべてを請け負いました。**ECHOsi** は、都市部、ニッチ、職人工芸市場の顧客や

市場開発の全サイクルをくまなく検討するため、このレベルアップ過程は通常の政府援助とは大きく異なっています。ECHOsiは、今では地域女性が扱う製品の基盤となっている GREAT 女性ブランドを築き上げました。

GREAT 女性プロジェクトの成果には、現在では女性企業家のさまざまなニーズに集中して取り組む政策や、強化された経済セクターにおける計画やプログラムなども挙げられます。中央政府機関や地方自治体は、内部の政策策定、企画立案、予算策定やサービス展開において「ジェンダー主流化」を適用する方法を学び、それにより政府機関としての有効性も向上させました。

例えば、GREAT 女性プロジェクトの支援を受ける女性零細企業家に労働安全衛生に関する研修を実施した経験から、「労働安全衛生センター」は、以前は正規部門の労働者にのみ提供してきた研修プログラムを非正規部門の労働者にまで拡大しました。

「フィリピン健康保険公社」も、零細企業に携わる女性の問題やニーズに対応するため、既存の健康保険プログラムを拡充しました。特にフィリピン健康保険公社により開発・実施された非正規部門を対象とした「部分的補助金計画」は、女性の健康保険へのアクセスを増やし、安価で恩恵が得られるようにするものです。

「環境天然資源省」は積極的に女性の経済的エンパワーメントに関する問題を同省の権限と関連づけ、「水質浄化法」や「固形廃棄物管理法」などエコツーリズムやフィリピンの環境法令を小企業経営・運営に取り入れる観点からも、環境的に優しくジェンダーに対応した企業に情報や指針を提供しました。

「科学技術省」は同省技術のジェンダー対応を評価する一方、「通商産業省」は新しいサービス提供分野として、「ジェンダーに対応した価値連鎖分析」と呼ばれる新ツールを策定しています。

プロジェクト実施の中で学んだ教訓には、以下のようなものがあります。

- a) 能力構築は目標に向けて策定・計画されるべきです。研修活動の策定にはジェンダー分析と経済的テーマが盛り込まれるべきで、対象者（例：政府もしくは民間セクター団体の実行者もしくは義務を負う者）と同じく、研修を請け負う省庁の権限を考慮に入れるべきです。女性に直接サービスを提供する地方政府や地方自治体と比較して、中央政府機関には異なる能力構築が求められるかもしれません。また地域の女性グループにも同様に、異なる組み合わせの経済的エンパワーメント能力が求められます。
- b) 進んで包括的ビジネスの原則を導入する事業者や民間セクター団体を積極的にプログ

ラムへ引き込むべきです。これらは通常、明確な社会的・環境的目標を持つ中小企業、大企業、社会事業団体で、政府の政策開発に参画したり、地域の女性グループと一緒にビジネス向けの取り組みや製品・市場開発を導入することができます。

- c) 女性のリーダーシッププログラムは、経済的エンパワーメントに関する取り組みにおいて必ず利用されるべきです。女性零細企業者はしばしば、自身のビジネスを「事業」ではなく、生活上のニーズを満たす収入源とみなしています。これら女性の多くは、開始した事業の成功は企業家としての彼女ら自身にかかっていることを充分には理解していません。女性は企業家として、通常は女性であるがゆえ手が届きにくいとされる、創造的、革新的な意思決定能力、ネットワーキング能力を継続的に高めていく必要があります。

4. 相乗効果と合意の形成

プロジェクト開始当初、最初にパートナーとなる中央政府機関と会議をしたとき、私は関係機関の合意の形成をおこなうことと、相乗効果の重要性を強調しました。女性企業家はもとより、政府関係者の時間や資源を無駄にたくありません。散発的に提供されるサービスや女性のニーズと無関係のプログラムは必要ありません。ただ音を鳴らすためだけに、省庁に彼ら独自の旋律を奏でてほしくはありませんでした。旋律は他の省庁が奏でる残りの旋律と調和していなければなりません。私はオーケストラが交響曲を演奏する例を用い、PCWを指揮者、さまざまな省庁はそれぞれ異なる楽器を演奏しながらも、美しいハーモニーの協奏曲を奏でられることに喩えました。プロジェクトの最後には、特に地方レベルで「交響曲」よろしく一致した取り組みが作られたので、オーケストラの喩えはうまく作用したようでした。GREAT女性プロジェクトの最終評価報告書においても、このアプローチや女性の権利やジェンダー平等に力を入れることが国家レベル、地方レベルにおいて女性の経済的エンパワーメントを可能にする環境を作り出す上でいかに効果的であったか、特に地方レベルでより効果的であったことが強調されています。

特定の対象グループに的を絞った政府プログラムやサービスの相乗効果、諸機関との合意の形成は、明確な成果をもたらす方法であることが証明されました。普通、中央政府機関は、それぞれの権限に基づき、互いに独立して、それぞれのサイロ（貯蔵庫）において独自の経済もしくは生計プログラムを導入しています。例えば、通商産業省で

は、より良い市場に参入できるよう製品の梱包やデザインを改善します。「労働雇用省技術教育技能教育庁」は、技能研修のみを提供し、科学技術省は、機械を提供し、調査開発を実施します。農務省は、原材料向け農業製品を向上させる技術援助に注力しています。省庁がそれぞれの判断で稼働すると、女性あるいは女性が労働力を提供する男性の生活にもたらされる影響を実感することが困難になります。

いくつかの地方自治体は、省庁が政府のプログラム目標を達成するため、参加者および受益者を競う傾向にあったようです。GREAT女性プロジェクトは中央政府機関と地方自治体が同じ女性零細企業家をクライアントにできるように、そして合意の形成がクライアントにより良いサービスを提供できること、より効果的なサービス提供につながることを正しく評価できるよう手助けしています。競争ではなく合意の形成こそが市民を助けるより効果的なアプローチとなるのです。

相乗効果の側面では、起業家精神、雇用、社会保障、環境維持に相互に関連する問題に取り組む女性の経済的エンパワーメントに対し、より包括的アプローチの形式を取り入れました。

女性の経済的エンパワーメントに対する支援とは、地方レベルにおいて、何よりも事業登録手続き、中央・地方政府政策、女性の経済的エンパワーメントプログラム、サービス、アクセス方法、ビジネスサービス、施設、その他女性の経済的エンパワーメントを支援する各種資源に関する情報を提供することです。通常、女性企業家とサービスをつなげることを目指す企業デスクという形態で実現しました。GREAT女性プロジェクトの地方における製品の生産、拡充、販売を目的とした共通のサービス施設、貿易倉庫、ディスプレイセンターの設立は、関係者間の合意形成が地方レベルでどのように実現したかを知ることができる、もうひとつの例です。

ここで、これらの相乗効果がどのように作用しているかがわかるインフォグラフィックス動画をいくつか見てみましょう。ひとつはプロジェクト全体の成果を示したもので、もうひとつはガインザの地方自治体において、カニの幼生肉から作られるフィリピンの珍味カニペーストを作る女性零細企業家グループについての動画です。

【GREAT WOMEN 動画の上映】

5. GREAT 女性プロジェクトの成果

GREAT 女性プロジェクトは零細事業を営む個人女性が、新しい市場傾向、製品のブランディング、設計やレベルアップなど実際の営業活動、注文交渉や高い品質の製品を適切に値段設定することなどを経験できるようにしました。女性のエンパワーメントは、女性一人ひとりが構想や目標を自覚し、自身の小さなビジネスがその構想を支え、達成する方法であることに気づいたときに現実のものとなりました。

GREAT 女性プロジェクトの管理事務所が 189 人の女性零細企業家に呼びかけて実施した調査とフォーカス・グループ・ディスカッションをとおして、女性たちを取り巻く現状や生活に生じた変化に関する声が多く聞かれました。

a. 貧困女性の社会経済状態の改善

- 私たちの少ない生計に副収入がもたされ、今では自分がほしいものを買うことができます。食事はご飯に醤油か塩をかけたものだった状況からは劇的な変化です。最低生活必需品さえ欠いていました。（北コタバト州ピグカワヤン町）
- 麺づくりによって収入が増え、今では子どもたち全員を学校へ行かせることができます。以前は夫の収入では食べ物も賄えなかったので、子どもによっては学校を辞めさせなくてはなりませんでした。（ボホール州バリリハン町）

b. ジェンダー関係の改善

- 以前は、仕事で遅く帰宅すると夫が怒りました。今では夫も理解を示してくれ、家事を手伝ってさえくれます。（ボホール州バリリハン町）
- 今は経済的に夫を助けることができるので、夫との関係も改善しました。私が事業を営んでいることもあり、家計に関する決定をするとき、私も意見を言えるようになりました。（レイテ州バルゴ町）

c. 地方政府の計画策定や予算策定に参加する女性の増加

- 私は貧しく低学歴なので、自分が住む地域の市長と面と向かって話す能力があるなどと思っていませんでした。GREAT 女性プロジェクトのおかげで、異なる省庁のたくさんの人や地方自治体職員、私のような女性零細企業家に会うことができ、自分に自信を持つことができました。これからは自分のビジネスでより成功することを目指しています。（ボホール州ジャグナ町）

d. 女性零細企業家による女性の権利の意識向上

- 女性の権利や問題をより強く意識するようになりました。今では地方自治体の行政にも参加し、ビジネスを向上させるために私たちが求めるサービスを知事に伝えていきます。（イロイロ州パヴィア町）

e. ビジネスにおいて自信を高める

- 今は、自分の人生のあらゆる側面でエンパワーされていると断言できます。以前はお金を得ることも困難でしたが、今では自分のビジネスも営んでいます。私が地方自治体セミナーで得たビジネスの知識を、私と同じような女性零細企業家と共有するよう研修セミナーのリソースパーソンとしても指名されています。（イロイロ州バディアンガン町）
- 自宅で販売する方法から市場のスタンドで販売する方法へ変えました。最初は生計を立てていく方法がわかりませんでした。今では自宅で麦わらのバッグやバスケットを作り、公共市場で販売することに追われて忙しくしています。（イフガオ州ラムート町）

f. 女性零細企業家により得られた利益が他の女性零細企業家やその家族にまで施される

- 今では子どもたちを学校に通わせることができます。子どもたちも教育を終えることができます。（レイテ州バルーゴ町、ボホール州バリリハン町）

零細事業のスケールアップを図ることは容易ではなく、多くの女性が継続的な支援を必要としています。事業を成長させるために必要な課題は、成長や価値を付加するそれぞれの段階で異なります。女性は依然として、資本、より安価な原材料源、適切な技術、新規市場へのリンクなどの必要性を訴えていかななくてはなりません。しかし、エンパワーされた女性たちは、必要なニーズに対する解決策を自身で見つけることができます。女性たちはすでに、どの省庁にアプローチし、どの機関が必要なサービスを提供できるか、ネットワーク内の誰が解決策を現実のものにする手助けをしてくれるかをわかっているのです。

2013年度プロジェクト完了評価報告書は、以下のように結論づけています。
「GREAT女性プロジェクトを通じて、PCWは中央政府機関や地方自治体に対してマーケットでの競争に耐え得る技術や資源を有している女性たちに着目し、彼女たちが経済関連機関に平等にアクセスできるよう促すことが重要だと明言している。女性の経済的

エンパワーメントに関するアプローチとは、女性たちが力を得て、経済活動の恩恵を自律的に享受できるようになり、各種資源や経済活動からもたらされる利益について決定権を持つことができることが肝要である。」換言すれば、PCWはインフォーマルセクターで活動する女性小規模起業家のエンパワーメントを優先課題としています。女性の経済的権利や能力開発の重要性を喚起しつつ、PCWは中央政府機関、地方自治体と連携を深めながら、女性起業家が市場での競争を勝ち抜くための知識や技術を身につけ、そのために必要な資源を入手するとともに、自らの経済的権利に気づき、これらの権利を行使できるよう努めてきました。

6. 課題と提言

GREAT女性プロジェクトは、経済的自立を目指す何百万人もの女性たちの人生に変化をもたらすにはささやかな貢献をおこなったにとどまっています。仮にこのプロジェクトがよりスケールアップして実施されたなら、様々な危険を伴い、また家族と離れて暮らすという社会的なコストを生じる海外就労ではなく、フィリピン国内にとどまるという別の選択肢を女性たちに提供することができるのです。

GREAT女性プロジェクトを継続し、スケールアップするためには、他の女性の経済的エンパワーメントを目指すプログラム同様、多数の問題があります。女性の経済的エンパワーメントの障害とは、起業支援に係る限られた人的資源、女性グループの不十分な組織化、民間企業との連携の弱さ、フィリピン国の就業機会の少なさなどで、こうした要因のため、女性たちは海外就労についています。女性の経済的エンパワーメントについての進捗状況のチェック体制の確立も重要です。

上記を踏まえ、女性の経済的エンパワーメントを推進するために、以下の提言をおこないたいと思います。

- a. ジェンダーと開発と女性の経済的エンパワーメントに関わるあらゆるレベルの機関に能力開発や技術支援を継続的におこなうこと。支援には、環境に配慮したジェンダーに対応するバリュー・チェーン分析や、各機関の連携強化も含まれます。
- b. 女性小規模起業家の協同組合を設立すること。協同組合を通じて、地方自治体に対する女性たちの発言力が増し、製品の販売価格の交渉時に有利になり、女性起業家のニ

ニーズを地方自治体により反映しやすくなります。同時に、女性グループ間の潜在的な競合の可能性も低減することにつながります。

- c. 民間企業との連携を強化し、製品の品質改善と販路の拡大を図ること。
- d. 政府、非政府組織や専門機関が女性海外就労者を対象としたプログラム、支援サービスを実施し、彼女らのニーズに的確に応えること。
- e. 経済的エンパワーメントを目指している女性たちにとり、資本や融資、市場、能力開発・リーダーシップ訓練や、最新技術へのアクセスが保障されているのチェック機能の確立と改善。アジア太平洋経済協力閣僚会議（APEC）が策定している「APEC女性と経済ダッシュボード」は、女性の経済参画の進捗状況を監視する有効なツールのひとつです。

女性の経済的エンパワーメントの実現には、関係機関による相乗効果を生み出すような取り組みと、ジェンダーに配慮したガバナンスの確立が女性の経済的エンパワーメントを実現する鍵だと確信しています。

参考文献

Bertulfo, Lota and Macapagal, MJR. Dec 6, 2013. *End of Project Evaluation of GREAT Women Project*. Commissioned by the Department of Foreign Affairs, Trade and Development, Government of Canada

ILO Country Office for the Philippines. 2015. *Philippine Employment Trends 2015: Accelerating inclusive growth through decent jobs*.

National Statistics Office (NSO). 2013. *National Labor Force Survey, 2013*.

Philhealth. 2014 *Great Leaps: Charting the Future of Philippine Health Care Annual Report 2014*.. Accessed from http://www.philhealth.gov.ph/about_us/annual_report/ar2014.pdf

Philippine Commission on Women (PCW). 2013. *Women's Empowerment, Development and Gender Equality Plan, 2013-2016*.

Philippine Commission on Women (PCW). 2014. Philippine Progress Report on the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Plus 20 and the Outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly.

Philippine Statistics Authority (PSA). 2015. *2014 Survey on Overseas Filipinos*. Accessed from <https://psa.gov.ph/content/2014-survey-overseas-filipinos%C2%B9>

Philippine Statistics Authority (PSA). 2015. *Fact Sheet on Women and Men in the Philippines: Updates on Women and Men in the Philippines*.

Philippine Statistics Authority (PSA). 2015 *Gender QuickStat: Second Quarter 2015 (An Update of PSA's Most Requested Sex-disaggregated Statistics)*.

UN ESCAP. 2013. Empowering Women Economically: Illustrative Case Studies.

Villanueva, Luzviminda A. 2016. Strengthening Women's Agency: Experiences from the GREAT Women Project: A Discussion Paper.

“Synergizing Gender-responsive Actions for
Women’s Economic Empowerment
in the Philippines”¹

Emmeline L. Verzosa

Executive Director

Philippine Commission on Women

Introduction

Empowering women economically, according to UN ESCAP, is a critical component of the process of achieving gender equality. The Philippines, through the strategy of gender mainstreaming, has achieved major inroads in its pursuit of gender equality in the past decades. It has established an enabling environment at the national and local levels wherein the pursuit of gender equality, women’s empowerment and women’s human rights was made a conscious and regular part of the development process and agenda. Gender mainstreaming, as a strategy, has

¹ Presented at the NWEI International Symposium with the theme: Gender Equality and the Women’s Economic Empowerment, 12 February 2016, Tokyo, Japan

entailed building the capacities of national agencies and local government units for gender analysis and gender-responsive planning so that these development actors can look into their policies, plans and programs and address the gender equality issues and concerns within their areas of concern or responsibility. Gender mainstreaming has also entailed putting systems and mechanisms in place such as the gender focal point systems (GFPS) and the gender and development (GAD) budget, as ways to sustain the practice of gender-responsive development planning.

While gender and development capacities have been built and gender planning and budgeting have been institutionalized, the Philippine Commission on Women saw a need for a more focused approach to gender mainstreaming and a more targeted use of the GAD budget not only at the national but more so at the local level. We believe that the gains of gender mainstreaming will be better demonstrated and appreciated through more concrete and visible results and benefits to women especially at the local levels.

Gender issues in Philippine society such as women's poverty, violence against women, reproductive health, and negative portrayal of women in media remain as challenges, and new ones are emerging as a result of climate change, advancements in information technology and global economic and political restructurings.

Women's economic empowerment continues to be a critical area of concern and goal of gender mainstreaming given the challenging economic situation and opportunities in the country, persistent gender disparities in income and the differential effects of poverty and economic marginalization for women and men. Supporting women's economic empowerment will not only change women's material conditions but also address women's status and human rights.

It will contribute to the national economy as a whole and to better governance practices since pursuing women's economic empowerment necessitates further enhancing the enabling environment so that more holistic policies and service provision are put in place and where discriminatory sociocultural norms that hinder the achievement of women's economic empowerment are eliminated.

1. Status of Women's Economic Empowerment in the Philippines

The Philippines defines women's economic empowerment (WEE) as women having access to and control over high-value productive resources such as information, credit, loans or financial assistance, services training, markets and technology. This means women having decent jobs, humane working conditions and benefiting from wealth-creating opportunities equal to men.

The Philippine Commission on Women led the formulation of the Women's Empowerment, Development and Gender Equality (Women's EDGE) Plan 2013–2016, which is the gender equality guiding plan of the Philippine Development Plan 2011–2016. It is the second time-slice plan of the Philippine Plan for Gender-Responsive Development 1995–2025. The chapter on Women's Economic Empowerment identifies the following as priority groups: women in formal labor, women migrant workers, women in informal economies, women in micro, small and medium enterprises (MSMEs), and women in agriculture, fisheries and forestry.

Women in formal labor, or those engaged in remunerative and stable employment, had increased from 7.1 million in 2009 to 8.1 million in 2012. This figure includes workers in private households. Women's employment rate also

increased from 92.8% in 2009 to 94.3% in 2015. Despite this improvement in employment rate, men's share in employment is still higher at 60.7% compared to women at 39.3%. Female employment was estimated at 14.8 million compared to 22.9 million males. Underemployment among women also increased from 15.0% in 2009 to 16.2 percent in 2012.

Aside from the gender gap in labor force participation and the low participation of women in paid employment, women in formal labor are subject to gender segregation/stereotyping and various work-related vulnerabilities. Women's access to employment opportunities is still influenced by existing notions of what "women's work" is including the value that society attributes to it, and by the availability of support systems for meeting gendered family roles and expectations. Hence, men are found in construction and transport industries, while women are employed in the service sector and education and health industries even overseas. Women have lower wages resulting from their lower-level jobs. For example, women in the Business Process Outsourcing (BPO) industry are usually assigned to data processing and medical transcription services which offer lower pay compared to computer programming or video programming which are jobs given to men and are considered as high-end BPO jobs. Specifically as domestic workers, women are vulnerable to particular forms of exploitation and abuse including the absence of written contracts, long working hours without day-offs or overtime pay, heavy workloads, assignment of non-household duties without additional pay, lack of opportunity for education or self-improvement, and verbal, physical and sexual abuse.

Women migrant workers make up 50 to 60 percent of the Philippines' overseas workforce. As of 2014, the number of Filipinos abroad is estimated at 10.48 million; 40% of these are temporary migrants or overseas Filipino workers

(OFWs). Women migrant workers are mostly employed as caregivers and domestic workers in the Middle East, Hong Kong, Singapore and Italy. Filipino nurses are likewise in great demand worldwide.

Because of the location of their workplaces, domestic workers and caregivers are at a higher risk of being exploited, economically and sexually abused, and of being treated inhumanely. Domestic workers are also more prone to human trafficking and prostitution.

An emerging concern is the return and reintegration of woman migrant workers, particularly those who have been repatriated due to exploitative working conditions and to conflicts or calamities in the destination country. The absence of local jobs and viable livelihood makes it difficult for women to sustain their economic productivity when they return to the country. Furthermore, family and domestic issues including dependency, consumerism, and materialism drain the resources and saving capacities of women migrants. A research on the social costs of labor migration estimated that 70 percent of women migrants in a particular region of the country are unable to save for their long-term goals.

The term **informal sector** is defined in Philippine law (Republic Act 8425 or the Social Reform and Poverty Alleviation Act of 1988) as “poor individuals who operate businesses that are very small in scale and not registered with any national government agency, and [. . .] workers in such enterprises who sell their services in exchange for subsistence wages or other forms of compensation . . .” Bureaucratic requirements and regulations are said to discourage entrepreneurs from registering their businesses and this leads to about 80 percent of economic activities becoming part of the informal sector.

According to the 2008 NSO Informal Sector Survey, there are about 10.5 million workers in the informal sector. Women comprise one-third (34 percent) of the informal workers and they are engaged in wholesale and retail activities (63 percent), agriculture, hunting, and forestry (18 percent) and manufacturing activities (9 percent).

Based on the same survey, about 72 percent of informal workers were not covered by any social insurance. Almost all did not enjoy the usual employment benefits such as paid vacation leave (84 percent), paid sick leave (83 percent), paid maternity and paternity leave (84 percent), social protection in case of injury, sickness, death, or dismissal (52 percent), and compensation upon dismissal (82 percent). Women are concentrated in the lower strata of unpaid family and industrial home workers, where earnings are meager and poverty-inducing risks, such as illness and job insecurity, are high. The 2013 Labor Force Survey estimates that they have reached 16.088 million or 42.5% of the working population.

The Magna Carta for Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) or Republic Act 9501 defines the MSME sector as enterprises with an asset size (less land) of up to PhP 100 million (US \$2million). Microenterprises consist of a great percentage (91.6%) of registered MSMEs in the Philippines. In 2006, MSMEs comprised 99.6 percent of all enterprises in the country and they provided over 60 percent of the jobs generated by all enterprises. MSMEs are often the only source of new employment for the urban poor and for rural women who have no access to formal employment.

Women micro-entrepreneurs are known to suffer from lack of capital, an increasing dependence on informal lenders, overwork, limited supply of raw materials (due to their inability to purchase in bulk) and from limited access to

markets, among others. Without a familiarity of basic value chain analysis, they also miss value-adding opportunities (or interventions that give more economic value to their product or enterprise) and new market opportunities.

Some of the issues that are known to hinder the growth and development of women in business mostly relate to their inability to sustain and upscale their businesses including:

- lack of social preparation and technical skills in entrepreneurship - many women venture into business without a thorough market analysis and feasibility study of the enterprise to be set up.
- difficulty in accessing funds - funds are available but MSMEs find these difficult to access because of stringent and voluminous requirements as well as the slow processing time of their loan applications; MSMEs have difficulty in borrowing funds from banks because of the collateral requirements; MSMEs find the minimum loan requirement and the short repayment period restrictive; financial packages for MSMEs in several regions are available only in urban areas; MSMEs in several regions lack the capacity for financial management.
- difficulty in sustaining and upscaling their businesses - some of the factors accounting for this situation are the priority given to women's assigned gender roles and reproductive responsibilities over the enterprise, especially where there is tension or conflict between the spouses or if the woman has small children; the women's lack of technical and financial capacity; and women's less competitive nature and poor marketing strategies.

Women (and children) in the agriculture, fisheries, and forestry sectors bear the brunt and impact of rural poverty and natural resource degradation and destruction.

The agriculture sector employed an average of 11.8 million people, constituting around 35 percent of the total workforce of the country. For the period from 1995 to 2010, the proportional share of women's employment in agriculture in the country was around 25 percent. In 2015, it has declined to 17.8%

Given this situation of women in the economy, our office embarked on an ambitious project to address the situation.

2. Role of the Philippine Commission on Women

The Philippine Commission on Women (PCW) is the primary policy-making and coordinating body on women and gender equality concerns under the Office of the President. As the oversight body on women's concerns, the PCW acts as a catalyst for gender mainstreaming, authority on women's concerns, and lead advocate for women's human rights, women's empowerment, and gender equality.

The PCW was created in 1975 as the National Commission on the Role of Filipino Women (NCRFW). In 2009, the NCRFW was renamed as the Philippine Commission on Women (PCW) and its mandate was expanded by the enactment of Republic Act 9710, or the Magna Carta of Women (MCW).

As an oversight agency, our mission is to make government work for the promotion, protection, and fulfillment of women's human rights to enable women and men to contribute to and benefit equally from development. We pursue this

through policy advocacy, provision of technical assistance and monitoring and evaluation of the gender responsiveness of government policies, plans, programs and services. Thus, we do not provide direct services to the women in the communities such as capital, or training, or health services because that is the mandate of the different government departments.

When we began our gender mainstreaming work, we were ‘generalists’ in terms of providing gender sensitivity, gender analysis, gender planning and budgeting. We applied the same modules to all sectors hoping that the sectors will be able to apply the tools we developed. It was easy to see the women’s concerns in health, education, and social welfare. PCW was then heavily involved in eliminating gender-based violence, anti-trafficking, anti-discrimination, reproductive health and others issues.

But it was not easy to see the gender dimensions of other disciplines like trade and industry. Agencies had difficulty understanding the concepts and their application especially in the areas such as the economy, infrastructure, transportation, energy and others.

Initially, discussions on ‘economics’ and women in poverty situations were mostly linked to discussions on violence against women, particularly on women’s inability to get out of violent relationships. This is a limited view of the need to economically empower women and eventually, the PCW began to understand how women’s livelihoods and small businesses as means of decent work can by itself be an agenda and the priorities of national and local governments in the Philippines. And so we embarked on focusing on women’s economic empowerment with the GREAT Women Project.

3. The GREAT Women Project: Promoting Women's Economic Empowerment (WEE) and Strengthening Women's Agency

GREAT Women stands for **Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women**. It was a \$ 7 million Canadian bilateral project that was implemented for a period of six years from 2007 to 2013. Its goal was to enhance the enabling environment for women's economic empowerment (WEE) and the project focused on women micro entrepreneurs and women workers in microenterprises. This focus considered the country's economic profile that over ninety percent of registered enterprises were categorized as micro in scale and that thousands more were unregistered and considered in the informal sector or informal economy as discussed earlier. The PCW, as executing agency, partnered with major national government agencies with economic and enterprise development functions and around 40 local government units (8 provinces and 37 municipalities and cities) were included as pilot sites.

As a capacity and partnership-building project, the GREAT Women Project focused on three levels or sets of key players for WEE:

- PCW – The project intended to build the Commission's capacity on economic related issues and on effectively influencing government agencies on relevant women's economic empowerment themes.
- National Government Agencies – The project intended to build the capacities of agencies on gender and WEE analysis through a core group of officers who were expected to lead in their agency's mainstreaming processes for policy and programming functions. The agencies were expected to implement more

gender responsive policies and programs and cascade the same capacity building efforts to other relevant units of their agency.

- Local government units (LGUs) – Local governments were similarly given training to strengthen their gender and WEE capacities to enable them to carry out their executive and legislative functions with such perspectives. The LGUs, which directly provide services to women micro entrepreneurs, were expected to link with national agencies for programs and services needed by women in their areas. At this level, the private sector groups, which could provide business development services, were engaged.

The project targeted a mix of officers within an agency and LGU for capacity building and these included officers working in the executive, policy research, planning, budgeting, and programs and services offices as well as the gender focal system. This approach would later prove to strengthen and sustain the persuasion and advocacy work throughout the agency. The project also targeted the development or customization of tools for gender analysis, developed WEE core messages and implemented training of trainers among government, non-government and business groups, and community women's associations. Many of these trained trainers gradually transformed into trainers on grassroots entrepreneurship, financial literacy, and basic project management and environment management.

The trained community women leaders became a resource for community-level capacity building activities. There were peer learning activities on gender sensitivity, gender and entrepreneurship, occupational safety and health in home-based businesses, orientations on environmental laws and

government programs pertaining to livelihoods and business development. Women's groups participated in market exposure trips in cities and attended forums that allowed them to share experiences and learn from other women entrepreneurs themselves. As their LGUs began to consult them on their needs, the women entrepreneurs' participation in local government processes increased. The project reached out to about 10,000 women entrepreneurs within the eight pilot sites.

Towards the last two years of implementation, the GREAT Women project engaged with a social enterprise organization, which brought a different perspective to business development assistance for the project. PCW partnered with ECHOSI Foundation Inc. specifically to help women micro entrepreneurs develop the quality of their products and sell their products to new markets. ECHOSI is a non-profit organization with direct links to retail outlets (ECHO Stores), a network of designers and product developers and some industry groups (coffee, slow food movement, organic and green). As a private sector partner, they harnessed all these connections to undertake design clinics with women producing food and non-food products, mentoring the women entrepreneurs to improve product quality and certain production processes, refining their product costing and pricing, and testing products to urban markets. This up-leveling process was far different from the usual government assistance since they go through the entire cycle of product and market development several times with the ECHOSI team who is adept with customers in urban, niche and artisan markets. ECHOSI developed the GREAT Women Brand, which is now a platform for community women's products.

Among the outcomes of the GREAT Women project are policies and enhanced economic sectors plans and programs that are now focused on addressing women entrepreneurs' various needs. NGAs and LGUs learned how

to apply ‘gender mainstreaming’ in their policy-making, planning and budgeting and service delivery, thus improving their effectiveness as government institutions.

For example, learning from its experience in giving training on occupational safety and health to GREAT Women project-assisted women micro-entrepreneurs, the Occupational Safety and Health Center (DOLE-OSHC), has now extended their training program to informal sector workers where before the agency provided such training to formal sector workers only.

The Philippine Health Insurance Corporation expanded its existing health insurance program to address the issues and needs of women in microenterprises. Specifically, a Partial Subsidy Scheme for the informal sector was developed and implemented by PhilHealth, which enabled women to gain access and benefits from health insurance at a low cost.

The Department of Environment and Natural Resources has actively linked its mandate with the concern for women’s economic empowerment and produced information and guidelines for environmentally-sound and gender-sensitive enterprises, for gender-responsive eco-tourism and on the implications of Philippine environmental laws such as the Clean Water Act and the Solid Waste Management Act to small business management/establishments.

The Department of Science and Technology assessed the gender-responsiveness of its technologies, while the Department of Trade and Industry came up with a new tool called Gender-Responsive Value Chain Analysis as an additional area of service provision.

Among the lessons learned in the course of project implementation are:

- a) Capacity building should be designed and planned for targeted results. The design of training activities should include gender analysis and economic themes and take into consideration its intended audience (e.g. enablers or duty-bearers from government or private sector organizations) as well as the agency mandates of those undertaking the training. National agencies may require different capacity building compared to sub-national and local agencies, which provide direct services to women. Community women's groups would similarly require a different set of competencies for economic empowerment.

- b) Programs should actively engage businesses or private sector organizations that are willing to implement the principles of inclusive business. These are usually SMEs or large companies or social enterprise organizations with clear social and environment objectives. They can participate in government's policy development functions and/or implement a range of initiatives for business or product and market development with community women's groups.

- c) Women's leadership programs should be made essential to any economic empowerment undertaking. Very often, women micro business owners do not consider their business as "business" but just as a source of income to provide for their needs. Many of these women do not know that the success of the business they started largely rests in themselves as the entrepreneurs. As entrepreneur, a woman would need to continuously develop her creative, innovative, decision-making and networking capacities, normally inaccessible to her being a woman.0

4. On Synergies and Convergences

In the beginning of the project, when we first convened our partner national government agencies, I emphasized the importance of convergence and synergy. We do not want to waste the time and resources of the women entrepreneurs more so that of government. We do not want services provided in a sporadic manner or programs that are not relevant to the needs of the women. We did not want the agencies to play their own tune for the sake of making sounds. The tune must be in harmony with the rest of the tunes produced by the other government agencies. I used an orchestra playing a symphony as a metaphor with the PCW as the conductor, and the various government agencies playing their respective instruments and yet producing a beautiful harmonious concerto. The metaphor appeared to work, since at the end of the project, several ‘symphonies’ or convergence efforts especially at the local level were created. The GREAT Women end-of-project evaluation report highlighted how this approach and a focus on women’s rights and gender equality have been effective in creating an enabling environment for WEE at national and local levels, with more effectiveness observed at local (LGU) level.

Synergy, convergence of government programs and services focused on particular target groups has proven to be the way to go to effect concrete outcomes. The usual practice is that national government agencies would be implementing their own economic or livelihood program according to their mandates and working in silos, independent of each other. For example, the trade and industry department would focus on packaging of products or design, so that they will have better markets. The Technical and Educational Skills Development Authority or TESDA would just provide skills training. The Science and Technology Department provide machines, do research and development. The agriculture department focuses on technical assistance on improving agricultural

products for raw materials. When agencies work on their own, it is hard to see the impact on the lives of the women or men they serve.

Some LGUs observed that national agencies tended to compete for participants and beneficiaries of their programs to be able to meet their program targets. The GREAT Women project helped NGAs and LGUs to realize that they all have the same clients - the women micro entrepreneurs - and to appreciate that convergence can lead to better service for clients and to more effective service provision. Convergence rather than competition is the more effective approach to help citizens.

Synergies took the form of a more holistic approach to WEE that addressed the inter-related concerns of entrepreneurship, employment, social protection and environmental sustainability.

The convergence of interventions for WEE materialized at the local level in the form of enterprise desks that generally aims to link women entrepreneurs to services by providing information on, among others: business registration procedures, national and local government policies, programs and services on WEE and means of access, resources/tools on business services, facilities and other WEE support. The establishment of common service facilities, trade depots and display centers, which are intended for the consolidation, production, upgrading and marketing of women's products in the local sites of the GREAT Women Project, is another example of how convergence materialized at the local level.

Let us watch a couple of video info-graphics to show how these synergies work. One is on the overall accomplishments of the project and the other is about a group of women micro entrepreneurs in a local government unit in Gainza

producing crab paste, a delicacy in the Philippines made from the flesh of tiny crablets.

[SHOW GREAT WOMEN VIDEOS]

5. Achievements

The GREAT Women project enabled individual women with micro businesses to get exposed to new market trends, to the actual practice of branding, designing and leveling-up their products, to negotiating for orders and better pricing for quality products. Women's empowerment came when they began to look at themselves and their personal vision and goal, and look at their small businesses as a means to support and achieve that vision.

Through a survey and a series of focus group discussions that were conducted by the Project Management Office of the GREAT Women Project involving 189 WMEs , the following testimonials are evidence of changes in the women micro-entrepreneurs' conditions and lives:

a. Improved socio-economic conditions of poor women

“Our small livelihood is bringing extra income. I can now buy what I want. It was a huge leap from our situation where we had soy sauce and salt with rice for our meals. We lacked basic necessities.” – WME, Pigcawayan, North Cotabato

“With increased income from our noodle-making, we can now send all our children to school unlike before where we had to make some of them stop as my husband did not have enough money even for food.”– WME, Balilihan, Bohol

b. Improved gender relations

“Before my husband got angry when I got home late because of work. Now, he understands, he even helps me in doing household chores.” – WME, Balilihan, Bohol

“My relationship with my husband is now better because I can now help him financially. Because of my business, I now have a voice in my household when it comes to making decisions with regards to finances.” – WME, Barugo, Leyte

c. Increased participation by women in local government planning and budgeting

“Poor as I am and with low education at that, I never imagined that I could be capable of talking face to face with the Mayor of our municipality. With GREAT Women Project, and after having met many people from different government agencies and the LGU staff, meeting other WMEs like me gave me confidence. I now aim to achieve more in my business.” -- WME from Jagna, Bohol.

d. Increased awareness of women’s rights by WMEs

“We have become more aware of women’s rights and issues. We now participate in the affairs of our LGUs, tell our Governor what services we need to improve our business.” WME from Pavia, Iloilo

e. Increased self-confidence overall and in business

“Now I can say that I am empowered in every aspect of my life. Before, it was very hard to earn money, now I have my own business and am now being tapped as a resource person in training seminars for other WMEs like me to share with them the business knowledge I got from the LGU seminars.” -- WME from Badiangan, Iloilo.

“We moved from selling from home to selling from our market stand. I did not know how to run this livelihood. But now, I am busy making straw bags and baskets at home and sell in the public market.” – WME, Lamut, Ifugao

f. Benefits gained by women micro-entrepreneurs extended to other WMEs and to their families

“We can now send our children to school. They can now finish their education.” WME from Barugo, Leyte; also, from Balilihan, Bohol.

Many would need continuous assistance because scaling up a micro business is not easy. Addressing the challenges to growing businesses would require different interventions at each stage of growth or value adding. Women would still express the usual need for capital, cheaper sources of raw materials, appropriate technology, and links to new markets. However, because they are now empowered, these women can find solutions to these needs as they would know which government agency to approach, which institution could provide them the services and who among their network could help her make this solution happen.

The 2013 End-of-Project Assessment Report concludes that, “Through the GREAT Women Project, PCW has made clear that its priority is to direct NGAs and LGUs [national government agencies and local government units] to focus on “women who need the skills and resources to compete in markets, as well as fair and equal access to economic institutions” and demonstrated that the approach to women’s economic empowerment is to enable women to “have the power and agency to benefit from economic activities, and to have the ability to make and act on decisions and control resources and profits”. In short, PCW’s priority is to empower women micro-entrepreneurs in the informal economy. In its roles as advocate of women’s economic rights and capacity builder, PCW in partnership

with NGAs and LGUs has enabled women micro-entrepreneurs to have the knowledge and skills and resources needed to make their businesses competitive at the same time be aware of their economic rights and exercise those rights.”

6. Challenges and Recommendations

The GREAT Women project model is a small contribution to the overall transformation of the lives of millions of women seeking to be economically empowered. If implemented on a wider scale, perhaps it could provide another alternative for women to stay in the Philippines rather than choose to migrate for better opportunities abroad where they risk their lives and safety and bear the social costs to her family.

Sustaining and scaling up the gains of the GREAT Women Project and other women’s economic empowerment programs continues to face many challenges such as limited capacity of human resources in charge of enterprise development; lack of organized and dynamic women’s groups; limited networks of private sector partnerships; lack of economic opportunities at home country, thus pressuring women to seek work overseas; lack of effective monitoring mechanisms and tools to track progress on women’s economic empowerment.

The following recommendations are thus put forward:

- a. Provide continuous capacity building and comprehensive technical assistance on Gender and Development and Women’s Economic Empowerment (GAD-WEE) among various agencies involved in economic empowerment at the national as well as local levels, including training on green and gender-responsive value chain analysis and

coordination and collaborative strategies.

- b. Organize women micro-entrepreneurs into associations or cooperatives so they can have a stronger voice engaging with their local government units or negotiating market prices and other needs and at the same time strengthen cohesion to mitigate potential conflicts within the group.
- c. Strengthen private sector partnerships especially social enterprises for purposes of product upgrading and expansion of markets for the products of women micro-entrepreneurs.
- d. To effectively address the needs of women migrant workers, interventions need to be scaled up and linked with other programs and services being provided by government, non-government and other professional organizations.
- e. Set-up and improved monitoring mechanism to account for the economic and social benefits of women's economic empowerment interventions on access to capital and financial and credit, access to markets, capacity building and skills training, leadership, and innovation and technology. The APEC Women and the Economy Dashboard can be a tool that can be used for this to track women's economic empowerment and participation in the economy.

With synergized efforts and good gender-responsive governance, women's economic empowerment can become a reality.

References

- Bertulfo, Lota and Macapagal, MJR. Dec 6, 2013. *End of Project Evaluation of GREAT Women Project*. Commissioned by the Department of Foreign Affairs, Trade and Development, Government of Canada
- ILO Country Office for the Philippines. 2015. *Philippine Employment Trends 2015: Accelerating inclusive growth through decent jobs*.
- National Statistics Office (NSO). 2013. *National Labor Force Survey, 2013*.
- Philhealth. 2014 *Great Leaps: Charting the Future of Philippine Health Care Annual Report 2014*.. Accessed from http://www.philhealth.gov.ph/about_us/annual_report/ar2014.pdf
- Philippine Commission on Women (PCW). 2013. Women's Empowerment, Development and Gender Equality Plan, 2013-2016.
- Philippine Commission on Women (PCW). 2014. Philippine Progress Report on the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Plus 20 and the Outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly.
- Philippine Statistics Authority (PSA). 2015. *2014 Survey on Overseas Filipinos*. Accessed from <https://psa.gov.ph/content/2014-survey-overseas-filipinos%C2%B9>
- Philippine Statistics Authority (PSA). 2015. *Fact Sheet on Women and Men in the Philippines: Updates on Women and Men in the Philippines*.

Philippine Statistics Authority (PSA). 2015 *Gender QuickStat: Second Quarter 2015 (An Update of PSA's Most Requested Sex-disaggregated Statistics)*.

UN ESCAP. 2013. Empowering Women Economically: Illustrative Case Studies.

Villanueva, Luzviminda A. 2016. Strengthening Women's Agency: Experiences from the GREAT Women Project: A Discussion Paper.

第Ⅱ部 パネルディスカッション

Part II Panel Discussion

NWEC国際シンポジウム

女性力を成長力と変革力に

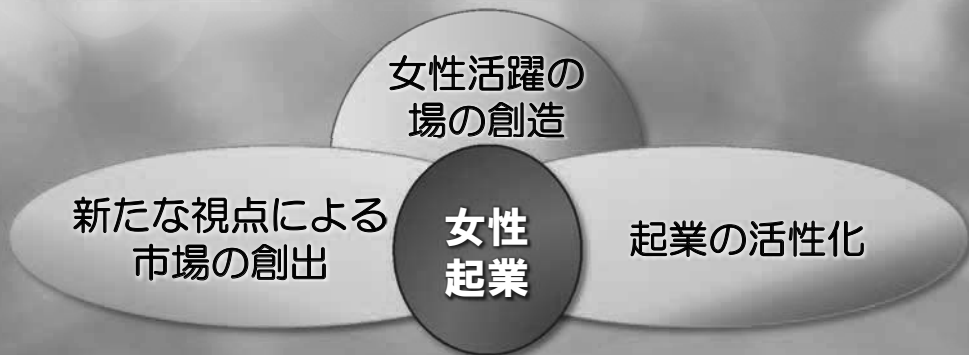
DBJの女性起業支援

2016年 2月12日(金)
株式会社日本政策投資銀行
女性起業サポートセンター
(DBJ-WEC)



女性起業への期待

→ 女性の新しい視点でのビジネス
新たな経済の成長 と 社会の変革 の原動力



女性起業に関する悩み、課題

資金、起業・経営ノウハウ、ネットワーク
(販路のみならず交流の場を含む)等が課題と認識

- ◆ 開業資金の調達
- ◆ 経営に関する知識・ノウハウの不足
- ◆ 事業に必要な専門知識・ノウハウ不足
- ◆ 同じような立場の人との交流の場がない
- ◆ 家事・育児・介護との両立
- ◆ 販売先の確保

女性の起業は、資金のみならず、時間、ネットワーク、起業ノウハウ等、様々な課題に直面しており、その結果、リスクを限定した成長性の低いビジネスに留まる傾向にあります。

3

DBJの取り組みの特徴(1)

- ◆ 女性経営者にフォーカスしたオープンなコンペティションの開催

➡ 女性起業のムーブメントを創出

- ◆ 創業を後押しできる事業奨励金の提供

DBJ女性起業大賞 最大1,000万円

- ◆ 資金のみならず事後支援等を実施

事業計画のブラッシュアップ、起業・経営ノウハウのサポート、ネットワーク・取引先紹介、研修参加

外部の経営者や有識者とタイアップ

➡ 資金と事後支援等の組み合わせによる成長事業の支援

男女共同参画白書(H25年版)

女性新ビジネスプランコンペティション(日本政策投資銀行)

起業を支援する取組は、国、道、地方公共団体等において種々な取組が実施されており、経済産業省が日本政策投資銀行を通じて実施している「女性、若手/シニア起業家育成」取組のように女性を主要なターゲットとして取り組んでいるものもある。

そのうち、日本政策投資銀行「DBJ」においても、女性の新しい視点によるビジネスを促すための成長と社会の発展の両立を図るため、平成25年度に女性起業サポートセンターを開設させ、26年からは女性経営者にターゲットを絞った「女性新ビジネスプランコンペティション」を開催している。

創業、サービス、ビジネスモデル等において斬新なアイデアや独創性のあるもの、事業としての成長が期待できるビジネスプランを応募し、審査員による審査を経て、100万円以内の支援金を提供し、コンペティション終了後にも審査員からのアドバイス、創業、経営ノウハウのアドバイスやネットワーク構築、ビジネスプランのブラッシュアップ等のメンタリングや情報提供等にも一層連携しながら行う。また、応募者だけでなく応募した女性起業家を対象に、起業や経営に関する様々なテーマでセミナーを開催するなどの支援も実施している。

第1回コンペティションでは、審査員からの採択を申請した応募者の応募があり、その中から、採択可能な事業を採択し、100万円以内の支援金を提供し、審査員からのアドバイスを提供した。

「ベトナム・スリランカ」をテーマとした支援金受取者(株式会社エムスエー・ラオス(株)が採択)が発表された。また、審査員からの採択を申請して、採択可能な事業を採択し、100万円以内の支援金を提供した。

採択された採択者(株式会社エムスエー・ラオス(株)が採択)が発表された。また、審査員からの採択を申請して、採択可能な事業を採択し、100万円以内の支援金を提供した。

採択された採択者(株式会社エムスエー・ラオス(株)が採択)が発表された。また、審査員からの採択を申請して、採択可能な事業を採択し、100万円以内の支援金を提供した。



【第1回女性新ビジネス】(提供：日本政策投資銀行)

4

DBJの取り組みの特徴(2)

女性起業支援を目的としたセミナー、講演会の開催

女性起業のムーブメントを創出

DBJ-WEC・新日本有限責任監査法人WWN共催セミナー
2013/11月～ 「女性起業家のためのビジネス実践講座～経営を学ぶシリーズ」

DBJ-WEC・日本弁護士連合会共催セミナー
2014/9月～ 「女性起業家のためのリーガル実践講座」

地域との連携 ～ 2014年以降のセミナー実績抜粋

- 2014/ 2 「女性起業家セミナーin Osaka」 (近畿経産局 他)
- 12 「起業家の登竜門 ビジネスコンペティション応募でああなたの事業を磨こう」 (SOHOしずおか、静岡銀行 他)
- 12 「いわて女性起業支援セミナー ～輝く女性のために～」 (岩手銀行 他)
- 2015/ 3 「九州創業促進フォーラム」 (九州経産局 他)
- 11 「起業家の登竜門 ビジネスコンペティション応募でああなたの事業を磨こう」 (SOHOしずおか、静岡銀行 他)
- 11 「輝く女性起業セミナー」 (北都銀行 他)
- 12 「女性起業支援セミナー」 (広島県、広島市、中国銀行、トマト銀行 他)
- 12 「ほくぞん女性起業支援セミナー」 (北陸銀行 他)

5

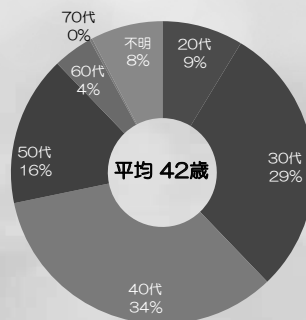
第1回～第4回コンペティション 応募状況

■応募総数 1,533件 (第1回643件、第2回176件、第3回308件、第4回406件)

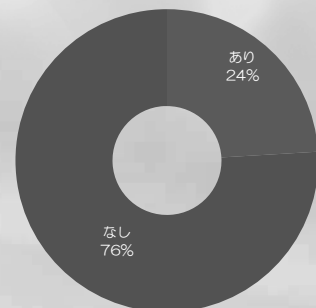
■地域別

	件数	%
北海道	53	3.5%
東北	87	5.7%
関東・甲信	890	58.1%
うち東京都	589	38.4%
北陸	26	1.7%
東海	89	5.8%
近畿	214	14.0%
中国	39	2.5%
四国	16	1.0%
九州・沖縄	109	7.1%
海外	10	0.7%

■年齢別



■他コンペの応募経験

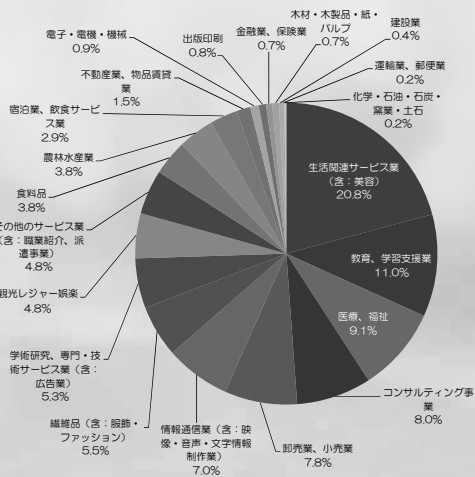


6

第1回～第4回コンペティション 応募状況

■業種別

	構成比
生活関連サービス業（含：美容）	20.8%
教育、学習支援業	11.0%
医療、福祉	9.1%
コンサルティング事業	8.0%
卸売業、小売業	7.8%
情報通信業（含：映像・音声・文字情報制作業）	7.0%
繊維品（含：服飾・ファッション）	5.5%
学術研究、専門・技術サービス業（含：広告業）	5.3%
観光レジャー娯楽	4.8%
その他のサービス業（含：職業紹介、派遣事業）	4.8%
食料品	3.8%
農林水産業	3.8%
宿泊業、飲食サービス業	2.9%
不動産業、物品賃貸業	1.5%
電子・電機・機械	0.9%
出版印刷	0.8%
金融業、保険業	0.7%
木材・木製品・紙・パルプ	0.7%
建設業	0.4%
運輸業、郵便業	0.2%
化学・石油・石炭・炭素・土石	0.2%



7

第4回コンペティション

- ◆ 創業期にある女性経営者による事業
- ◆ 初めて事業を営む人、第二創業も対象
- ◆ 審査基準：革新性、事業性、経営者
- ◆ 新たに「地域みらい賞」を創設

応募数 406件

8

二ヶ月間にわたる厳正な審査

全国各地を往訪、一次審査通過の30人の女性起業家と面談



9

外部審査委員による最終審査会



10

第4回ファイナリスト一覽



矢島 里佳 さん

株式会社和える 代表取締役

大賞

東京都



鯛 かおる さん

株式会社アトラステクノサービス 代表取締役

兵庫県



日比野 好恵 さん

株式会社BBSTONEデザイン心理研究所 代表取締役

優秀賞

千葉県



高橋 陽子 さん

ダンウェイ株式会社 代表取締役

神奈川県



坪内 知佳 さん

株式会社GHIBLI 代表取締役

地域
みらい
賞

山口県



栗栖 弘美 さん

Kurisumade 代表

広島県



成田 由里 さん

株式会社ウーマンスタイル 代表取締役

石川県



原田 さやか さん

株式会社玉川きこり社 代表取締役

静岡県



青野 里美 さん

NPO法人ひよこ会 理事長

宮城県

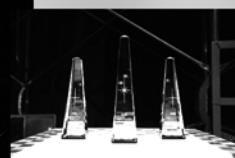


甲田 恵子 さん

株式会社AsMama 代表取締役

神奈川県

コンペティション表彰式



事後支援 — メンタリング —

受賞後一年間のメンタリングによる事業ブラッシュアップ

- ◆ 中長期的なゴールを設定し、一年間のプログラムを策定
- ◆ 各受賞者の課題に適合した外部メンターを選定
- ◆ オンサイトでのきめ細かなアドバイス



13

事後支援 — ビジネスマッチング等 —

A 社 (食品製造・販売)

- ◆ DBJの取引先等への納入支援
- ◆ DBJ主催イベントでの商品紹介
- ◆ DBJ現地法人によるアジア市場進出支援
- ◆ 財務・株式戦略アドバイス

B 社 (特許技術を用いたコンサル業)

- ◆ DBJのネットワークを活用した大企業潜在顧客とのマッチング
- ◆ DBJ主催イベントでの広報
- ◆ 専門研修への参加
- ◆ 事業戦略策定・新分野開拓支援

14

女性起業推進に向けて

1. 女性による起業の重要性

- ◆ 多様な業種に広がる起業
- ◆ 地域や社会の課題や事業機会を捉えた事業→熱意、使命感、社会性のある取り組み
- ◆ 既成概念に拘らない発想、サービス等の組み合わせによる付加価値
- ◆ 地域資源の活用、地域の協力の取り組み

● 成長、変革の原動力であることを再認識（新しい市場、質的变化の源）社会性、地域性のある事業が多いことを認識。他方、人材育成・教育等でグローバル案件も増加

2. 新しい事業の成長に向けて

- ◆ 事業計画、経営体として検討の余地の大きいプランも散見、人材等様々な経営資源不足
- 資金のみならずネットワーク紹介やビジネスマッチング、経営ノウハウサポート等の重要性
- 地域（自治体、地元企業、経営者、金融機関、支援団体等）でのサポート連携
- ◆ 家事・育児・介護等とのバランス確保
- 子育てや介護支援事業等のサービス充実（民間事業促進への金融支援、人材確保施策等）

15

第5回コンペティション概要（1）

募集事業

- ◆ 女性経営者による開始5年以内の事業
- ◆ 大きな成長が期待できる事業
- ◆ 新規性あるいは高い付加価値が期待できる事業

表彰

DBJ女性起業大賞	最大1,000万円
DBJ女性起業優秀賞	最大 500万円
DBJ女性起業地域みらい賞	最大 500万円
DBJ女性起業事業奨励賞	最大 100万円

16

第5回コンペティション概要 (2)

スケジュール

募集期間	2015年12月15日～2016年2月26日
オープニングセミナー	2015年12月16日(水)
一次審査(書類)	2016年 2月 下旬 ～ 3月中旬
二次審査(面談)	2016年 3月 中旬 ～ 4月中旬
最終審査会	2016年 6月 2日(木)
受賞者発表・表彰式	2016年 6月 下旬
事後支援	2016年 8月 ～

17

お問い合わせ先

DBJ女性起業サポートセンター
DBJ Women Entrepreneurs Center (DBJ-WEC)

【詳細情報およびお問い合わせ】

(日本語) <http://www.dbj.jp/service/advisory/wec/>

(English) <http://www.dbj.jp/en/service/advisory/wec/>

03-3244-1652 (セツ-代表)

著作権 (C) Development Bank of Japan Inc. 2015
当資料は、株式会社日本政策投資銀行 (DBJ) により作成されたものです。

当資料は、貴殿との議論を行うことを目的にて作成された資料であり、特定の取引等を勧誘するものではなく、DBJがその提案内容の実現性を保証するものではありません。当資料に記載された内容は、現時点において一般に認識されている経済・社会等の情勢および当行が合理的と判断した一定の前提に基づき作成されておりますが、DBJはその正確性・確実性を保証するものではありません。また、ここに記載されている内容は、経営環境の変化等の事由により、予告なしに変更される可能性があります。当資料のご利用並びに取り組みの最終決定に際しましては、貴殿ご自身のご判断でなされますよう、また必要な場合には顧問弁護士、顧問会計士などにご相談の上でお願いいたします。

DBJの承諾なしに、本資料（添付資料を含む）の全部または一部を引用または複製することを禁じます。

18

以下、参考資料

19

参考資料：第3回受賞者



矢野莉恵（やの・りえ） Material Wrld,Inc.代表取締役 ニューヨーク州

ファッションの中心地ニューヨークで、服飾ブランドや百貨店と連携し、自宅に眠る中古衣服のオンライン流通サービスを構築。日本へのビジネス展開を目指す。



田中美和（たなか・みわ） 株式会社Waris 代表取締役 東京都

ホワイトカラー系の業務経験を持つ “ハイスキル ワーキング マザー” 向けのジョブマッチングを業務受委託の形で実現。女性の多様な働き方を提供。



引地恵（ひきち・めぐみ） 一般社団法人WATALIS 代表理事 宮城県

宮城県亘理町の巾着文化を活かし、中古着物生地によるリメイク雑貨を製造。ビジネス拡大で被災地域のコミュニティの再生と雇用創出に貢献。



御手洗瑞子（みたらい・たまこ） 株式会社気仙沼ニッティング 代表取締役 宮城県

震災を機に気仙沼に根付く編み物文化を活用し、ハイエンド手編みセーターを企画・作製。多くの地元編み手さんを育成し、新たな業への発展を目指す。



酒井里奈（さかい・りな） 株式会社ファームステーション 代表取締役 岩手県

エタノール製造が民間開放される中、独自の発酵技術で米を原料にエタノールと飼料の同時製造を実現。コンパクトなシステムの導入で地域活性化に貢献。

20

参考資料：第3回ファイナリスト



古川ひろ美（ふるかわ・ひろみ） 有限会社BOND 代表取締役 福岡県

セリフの入力で簡単にキャラクター動画を作成できる、感情表現豊かなスマートアバターの開発。人に優しい案内など幅広い用途に利用。



橋本昌子（はしもと・まさこ） 株式会社スパーテル 代表取締役 石川県

薬局展開に有料老人ホームの新規開設を融合させ、介護・終末期医療を改善。薬剤師が参画した多職連携による地域包括ケアを推進。



吉田理恵（よしだ・りえ） 株式会社ハッピーリス 代表取締役 東京都

集音技術の知見を福祉分野に活用、食事介助における飲み込み音（嚥下音）の確認装置（ごっくんチェッカー）を開発・製造。



太刀山美樹（たちやま・みき） 株式会社MIKIファニット 代表取締役 福岡県

民間学童サービスとして、放課後アドバンススクールを立ち上げ、子ども一人一人の興味・関心に合わせた体験の場を提供。

21

参考資料：第2回受賞者と事業支援



吉本 桂子（よしもと・けいこ） 【ロイヤルブルーティージャパン(株) 代表取締役】 神奈川県

高品質な日本茶葉を使用した高級ボトリング茶の新ブランドを開発。日本の茶葉農家の再生・支援に資するとともに、高級「日本茶」飲料というノンアルコール市場を創出。ジャパンブランドとしてグローバル化に取り組む。
→【サポート】取引先等とのマッチング、マーケティング・ブランド戦略アドバイス 等

女性起業大賞



日野 美貴（ひの・みき） 【(株)西日本冷食 代表取締役】 福岡県

ポイルシャコなど大手が扱わないニッチな冷凍魚介類を取り扱うことで事業基盤を構築。シャコの廃棄殻と温泉を利用した地域ブランドうなぎを開発し、環境に配慮した循環型水産業に取り組む。
→【サポート】取引先等とのマッチング、地域発ブランド戦略、品質管理、業容拡大に伴う経営体制のアドバイス 等

女性起業優秀賞



鮫島 弘子（さめじま・ひろこ） 【(株)andu amet 代表取締役】 東京都

世界最高峰の素材といわれるエチオピア・シーブスキンを使用したバッグを中心に、レザー製品を企画・製造販売。エチオピアでの技術教育・人材の雇用創出とともに、端布を利用したエシカル&高級製品の展開をめざす。

特別賞
(High-Spirits賞)

22

参考資料：第2回ファイナリスト



石川 佳寿子(いしかわ・かずこ)

【(株)ピコサーム 代表取締役】

茨城県

電子デバイスの安全性を高めるため、薄膜熱物性測定装置（「Nano TR」、「Pico TR」）を開発・販売。受託計測事業も行う。半導体の積層化に伴う電子デバイス内の発熱による故障・短寿命化等の解消に寄与。



片桐 実央(かたぎり・みお)

【銀座セカンドライフ(株) 代表取締役】

東京都

レンタルオフィスを中心に「シニア起業家」のビジネスプランづくり、共同オフィス運営、企業家交流会など、シニアを対象とした起業支援を行う。高齢社会の中で増加する働き続けたいシニアの起業を支援するビジネス。



菅原 俊子(すがはら・としこ)

【(株)ハート・オーガナイゼーション 代表取締役】

愛知県

医師のための症例議論プラットフォーム「e-casebook.com」事業を運営。世界中の医師の経験や新しい技術・知識等を集約し、医師が症例を議論するITプラットフォームを構築し、医療の質を高める。



池 成姫(ちー・そんひー)

【(株)COAROO 代表取締役】

東京都

一本のベルトで付け替えなしで様々なシーンに対応できるショルダーバッグ「コアルーバック」及び「コアルーベルト」を開発・販売。次世代ショルダーバッグとしてブランド化をめざす。

参考資料：第1回受賞者と事業支援

鹿島 美織

震災復興特別賞

(株)アネモア
CEO

宮城県

みんなシェアしよう。
ぐるぐるバス、わいわい仕事・・・場と時間をシェアする仕組みとは？

被災地石巻において、地元女性による食堂や仮設住宅からの巡回バス事業を運営することにより、生活産業の復興、生活の利便性改善を実現。ボランティアを起え、自立した事業を目指す。

米良 はるか

未来にチャレンジ賞

オーマ(株)
取締役

東京都

* 実行者 * を支援する日本初のクラウドファンディング
クリエイティブな活動、社会性の高い活動、夢の実現を支援してもらうためのプラットフォーム事業

日本初のクラウドファンディング（ネットを活用したマイクロファイナンス）のリーダー。コンサルタント活用、データマイニング技術により、資金集めの成功率を高めている。

小林 りん

日経特別賞

(公財)インターナショナルスクール・オブ
・アジア経弁沢 設立準備財団 代表理事

東京都

アジア太平洋地域のために、新たなフロンティアを創り出し変革を
起こせるリーダーを育てる。
日本初!全寮制インターナショナルハイスクール

経弁沢において、国内初の少人数制・全寮制・インターナショナルスクール(高校)を設立。国際バカロレアプログラムの導入や留学生感致により、グローバルリーダーの育成を目指す。

浅田 麻衣子

レバロン(株)
代表取締役社長

東京都

～未来を変えるビデオ・エンコーダー～
高解像度、低コスト、低電力消費の実現

高解像度、低コスト、低電力消費を実現したビデオ・エンコーダー（画像圧縮機能）の事業化。この技術により薄型フィルムディスプレイやワイヤレス放送用カメラが実現。

宇井 吉美

(株)aba

代表取締役社長

千葉県

未来の介護をデザインする
尿検知シート「Lifilm」

寝たきり高齢者の排泄処理介助を目的とした非接触型尿検知器の製造販売。化学物質濃度と湿度により排泄を検知することで、人体接触による不快感や使い捨てによる高コストを解消すると共に、介護現場の負担を軽減。

西浦 明子

軒先(株)

代表取締役社長

東京都

“もったいない”スペースをシェアする
日本初の遊休スペース流通市場の創造

不動産の遊休スペースをネット上でマッチング。既存の不動産会社が扱わない狭小なスペースを1日単位のレンタルでも取り扱うことで、不動産業におけるニッチな新領域を開拓。

光岡 眞理

(株)サムライト

代表取締役社長

福岡県

携帯型タブレット端末を活用した介護予防教室
みつおか式「脳若トレーニング法」事業展開

タブレット端末を使った介護予防（認知症予防）教室を展開。ライセンス方式による全国展開も視野に入れている。講師とのコミュニケーションを重視。

February 12, 2016

NWEC International Symposium

Developing Women's Capacity
for Growth and Change

Promoting Women's Entrepreneurship

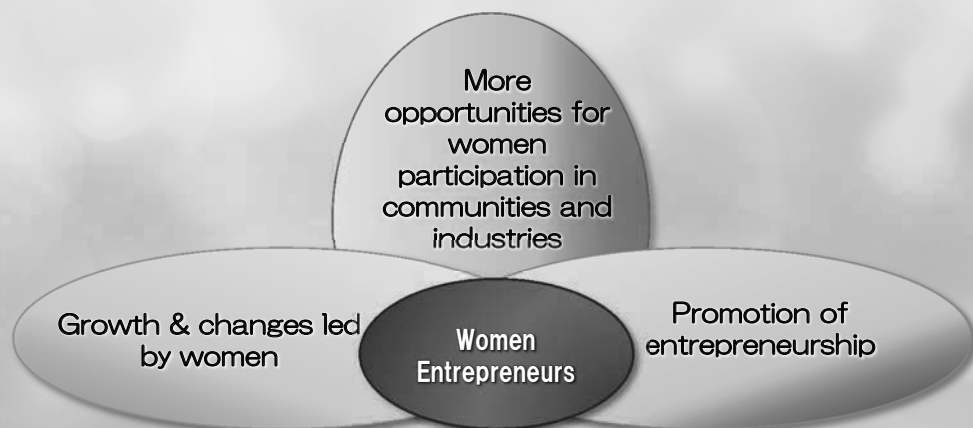
Fumiyo Harada

General Manager

Women Entrepreneurs Center
Development Bank of Japan Inc.



What DBJ Expects for Women Entrepreneurs



Challenges for Women Entrepreneurs

- ◆ Insufficient expertise and management know-how
- ◆ Difficulties in fund raising
- ◆ Distance to the markets
- ◆ Fewer opportunities to meet with people in similar positions
- ◆ Work - Life Balance: heavier burdens of housework and family matters

Women entrepreneurs tend to stay with businesses with limited risks but lower growth.

DBJ Efforts and Features—Competition

- ◆ Competition Focusing on Entrepreneurship by Women
- ◆ Provide business incentives to boost business startups

DBJ Women Entrepreneurs Grand Award
JPY 10,000,000 (USD 82,000)

2015 White Paper for Gender Equality

女性新ビジネスプランコンペティション（日本政策投資銀行）

起業を支援する目的は、近々、国、地方自治体等において様々な形で実施されてきて、経済産業省が中心に地域活性化を推進している。「女性、新事業・新産業創出」を掲げる地方自治体も数多く出てきた。DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

そのほか、日本政策投資銀行（DBJ）においても、女性の創業支援を目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。

DBJは、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。また、DBJは、女性起業家を支援する目的として、毎年、女性新ビジネスプランコンペティションを開催している。



図1 女性新ビジネスプランコンペティション（日本政策投資銀行）

- ◆ Mentoring (1 year)
 - Brush up business plans, provide support for entrepreneurship and management know-how, networking for business partners, and business matching
 - Mentoring by experienced external entrepreneurs and experts

DBJ Efforts and Features—Seminars

DBJ-WEC Seminars

DBJ-WEC • EY-Winning Women Network
 “Business Practice Course for Women Entrepreneurs: Management Training Series”

DBJ-WEC • Japan Federation of Bar Associations
 “Legal Practice Course for Women Entrepreneurs”

Promoting Women Entrepreneurs in Regional Areas

- 2014 Feb Women Entrepreneurs in Osaka
- Dec Brushing up your business plan! in Shizuoka
- Dec Women Entrepreneurs in Iwate
- 2015 Mar Entrepreneurs Forum in Kyushu
- Nov Brushing up your business plan! in Shizuoka
- Nov Shining Women Entrepreneurs in Akita
- Dec Hiroshima Women Entrepreneurship Seminar
- Dec Hokuriku Bank Women Entrepreneurs Seminar in Toyama

5

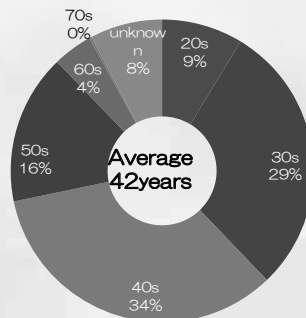
Applications in the DBJ Competition

■ Totaling 1,533 applications

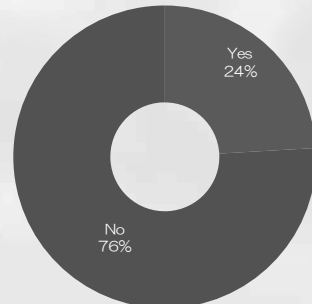
■ By region

	Application	%
Hokkaido	53	3.5%
Tohoku	87	5.7%
Kanto/Koshin	890	58.1%
Tokyo	589	38.4%
Hokuriku	26	1.7%
Tokai	89	5.8%
Kinki	214	14.0%
Chugoku	39	2.5%
Shikoku	16	1.0%
Kyushu	109	7.1%
Overseas	10	0.7%
Total	1,533	100%

■ By age group



■ Experience in other competitions

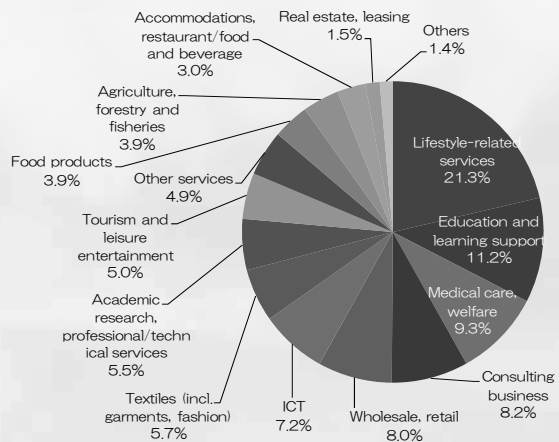


6

Applications in the DBJ Competition

■ By businesses, by industries

	%
Lifestyle-related services	21.4%
Education and learning support	11.3%
Medical care, welfare	9.3%
Consulting business	8.3%
Wholesale, retail	8.0%
ICT	7.2%
Textiles (incl. garments, fashion)	5.7%
Academic research, professional/technical services	5.5%
Tourism and leisure entertainment	5.0%
Other services	4.9%
Food products	3.9%
Agriculture, forestry and fisheries	4.0%
Accommodations, restaurant/food and beverage	3.0%
Real estate, leasing	1.5%
Others	1.4%



7

2015: The 4th Competition

- ◆ New businesses established by women
- ◆ Three Pillars of Evaluation Criteria
 - Innovation
 - Business feasibility
 - Management capacity
- ◆ “Future for the Region” Award

406 Applications

8

Selection Process

Visited 30 short-listed women entrepreneurs nationwide



9

Final Selection by the External Committee



10

Winners & Finalists for the 2015 Competition



Rika Yajima

CEO, Aeru Co., Ltd.

Grand Award

Tokyo



Kaoru Tai

CEO, Atrous Techno Service Co., Ltd.

Hyogo



Yoshie Hibino

CEO, BBSTONE Design Institute Co., Ltd.

Entrepreneur Award

Chiba



Yoko Takahashi

CEO Danway Co., Ltd.

Kanagawa



Chika Tsubouchi

CEO, GHIBLI Co., Ltd.

Award for Innovative Regional Growth

Yamaguchi



Hiromi Kurisu

Kurisumade

Hiroshima



Yuri Narita

CEO, Woman Style Co., Ltd.

Ishikawa



Sayaka Harada

CEO, Tamakawa Kikori Sha Co., Ltd.

Shizuoka



Satomi Aono

President, NPO Hiyoko Kai

Miyagi



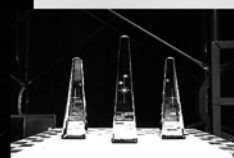
Keiko Koda

CEO, AsMama Co., Ltd.

Kanagawa

11

2015 Ceremony for the Awards



12

Post-competition Support: Mentoring

Brushing-up the business plan through one-year mentoring

- ◆ Discussing a mid-term goal and planning a one-year program
- ◆ Assigning an external mentor with suitable expertise
- ◆ Hands-on mentoring (mostly on site)



13

Post-competition Support: Other

Company A (Food Manufacturing & Sales)

- ◆ Introduction to DBJ' s clients
- ◆ Marketing at DBJ-hosted events
- ◆ Support by DBJ' s subsidiary in Asia for penetration of Asian markets
- ◆ Advisory on finance and shareholding strategies

Company B (Technical Consulting)

- ◆ Introduction to DBJ' s clients
- ◆ Marketing at DBJ-hosted events
- ◆ Complementary participation in DBJ' s seminars for industrial professionals
- ◆ Advisory on business strategies for new markets

14

Lessons Learned

Importance of entrepreneurship by women

- ◆ Entrepreneurship extension to a variety of industries
- ◆ Business that captures the challenges and opportunities of communities and society
 - Initiatives with enthusiasm, sense of mission, and social aspects
- ◆ Added value through ideas and services, not bound by stereotypes
- ◆ Utilization of local resources, local cooperation

- Reaffirm the driving force behind growth and change (new markets, sources of qualitative changes)
- Recognize that there are many social and local businesses
- See increase in global projects through the cultivation and training of human resources

15

Lessons Learned

Toward the growth of new business

- ◆ Visualize plans that have large capacity for consideration, in terms of business plans and management bodies, but lack a management resources such as staff, governance and facilities for manufacturing/services

- Importance of networking, business matching, and support for management know-how, and not simply funding
- Further collaboration for regional support
(local governments, local businesses, management, financial institutions, support groups, etc.)

- ◆ Ensure balance between housework, child care, and nursing care

- Enhanced services, such as for child care and nursing care support (financial support, human resource policies to promote private business)

16

The 5th DBJ New Business Plan Competition

Application eligibility

- ◆ New businesses by women entrepreneurs: within 5 years since establishment
- ◆ Great growth potential
- ◆ Innovative ideas / high value added

Awards

DBJ Women Entrepreneurs Grand Award	Up to JPY10 m
DBJ Women Entrepreneurs Award	Up to JPY 5 m
Award for Innovative Regional Growth	Up to JPY 5 m
Award for Potential Growth	Up to JPY 1m

17

The 5th DBJ New Business Plan Competition

Timetable

Acceptance of Business Plans	Dec. 15, 2015 - Feb. 26, 2016
Launching Seminar	Dec. 16, 2015
1 st Selection (examination of documents)	Late Feb. - Mid Mar. 2016
2 nd Selection (interview)	Mid Mar. - Mid Apr. 2016
Final Selection	Jun. 2, 2016
Announcement of Awardees	Late Jun. 2016
Post-competition Support	Aug. 2016 onward

18

Contacts

DBJ Women Entrepreneurs Center (DBJ-WEC)

【For further details and inquiries】

(Japanese) <http://www.dbj.jp/service/advisory/wec/>

(English) <http://www.dbj.jp/en/service/advisory/wec/>

Phone: +81-3-3244-1652

Copyright © Development Bank of Japan Inc. 2016
This material is created by Development Bank of Japan Inc. (DBJ).

This material has been prepared solely for the purposes of consideration and discussion between you and DBJ. This material is not intended as a solicitation or an offer to buy or sell any financial instrument, product, service or investment or for any other transaction. DBJ does not guarantee any feasibility of transactions described herein.

This material is prepared based on current generally held views of the economy, society and so forth, as well as certain assumptions reasonably made by DBJ. However, the information and content are not warranted as to completeness or accuracy and are subject to change without notice, due to change in the business environment or other reasons.

Please note that DBJ is not responsible for any action taken based on this material and no transactions described herein should be entered into without the independent advice of lawyers, accountants and/or other professional advisors where appropriate. Also please note that it is strictly prohibited to copy, extract or disclose all or any part of this material (including any attachments hereof) without prior written consent from DBJ.

19

NWEC国際シンポジウム

ケニアのバラで雇用を生み出す 「アフリカの花屋」の挑戦

アフリカの花屋 萩生田 愛

AFRIKA ROSE

Agenda

- 『アフリカの花屋』の事業内容
- 自己紹介
- 今後の展望

AFRIKA ROSE

Agenda

- 『アフリカの花屋』の事業内容
- 自己紹介
- 今後の展望

AFRIKA ROSE



『アフリカの花屋』とは？

～ビジネスモデル～

ケニアの生産者



→
バラの輸入

←
仕事
安心

『AFRIKA ROSE』



→
笑顔・感動

←
感謝

お客さま





アフリカの薔薇の特徴

1. 強い生命力（持ちが長い）
2. 元気な存在感（大きい）
3. 珍しい模様（珍しい）



ケニアの雇用創出に貢献できる！

5



愛情を込めて薔薇を栽培しています



従業員

2012年
150人
2013年
380人
2015年
1500人

福利厚生

24時間体制の病院無料、昼食無料、奨学金制度

6

Agenda

- 『アフリカの花屋』の事業内容
- 自己紹介
- 今後の展望

AFRIKA ROSE



自己紹介

名前：萩生田 愛（はぎうだ めぐみ）

出身：東京都町田市

大学：カリフォルニア州立大学（国際関係学、スペイン語）

仕事：

2005-2011 エーザイ株式会社（MR, グローバル人事）

2011-2012 ケニアでの学校建設ボランティア

2012年10月 **アフリカの花屋 Open**

2013年10月 株式会社 Asante 設立!

趣味：テニス、ピアノ、素敵なレストランでワインを飲む





1981年、東京都町田市出身、妹2人。



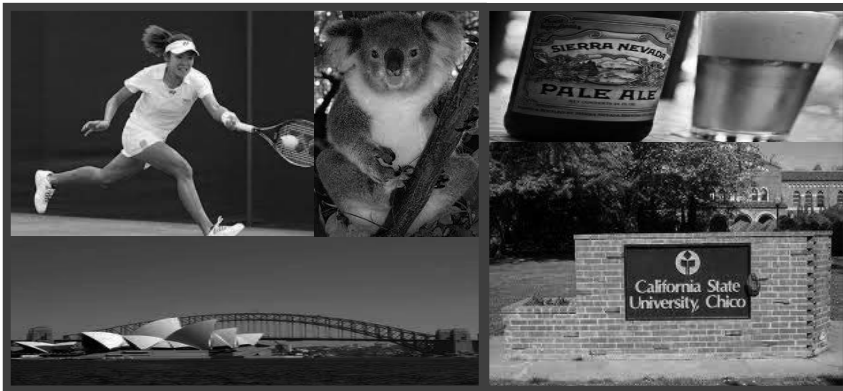
ひとみしりな小学生



9



高校のオーストラリア留学をきっかけに、大学はアメリカへ！



10



Model United Nationsに参加。貧困問題への意識。



11



2年間MR、4年間グローバルビジネスと人事を経験



12



教室建設のボランティア

(親に職がなければ、家計を支えるために子どもが働く現状)



13



How can I help you?

援助の葛藤...



14



私はいったいどうしたら良いのか？

援助ではなく、ビジネスで

上から与えるのではなく、対等な立場で

一時的ではなく、長期的に
持続可能なシステムをつくりたい。

15



ケニアの薔薇との出会い

「日本に薔薇はないのかい？」



16



鮮やかな発色！輪が大きい！2週間以上長持ち！



17



ケニアにおける薔薇の輸出量は、世界No.1！
しかし、日本への輸出は、わずか1%未満...



18



たくさん薔薇を日本に輸入すれば、雇用機会が増え、安心して学校に行ける子供が増える！



19



徹底された温度管理！17時間で日本に到着！



自社で検疫と通関を行い、
すぐに水あげ！！！！

20



その日のうちに水あげ、梱包、全国へ発送！！



21



お客さまからのメッセージ

「お花が大好きな母からは大興奮で本当に嬉しそうにお礼の連絡がありました。また、届いて花瓶にさすまで閉じていたお花が、花瓶に入れた途端咲いた！とびっくりしてました。心から喜んでくれたことが本当に私達も嬉しくて、これもひとえに素敵なお花を届けてくださった萩生田様のおかげとっております。」

「本日お花が届きました。きれいなお花をととても素敵に仕上げさせて頂き、祖母ともども感動しております！アフリカのお花は鮮やかで力強いと聞いていましたが、実際見てみると本当に今までのお花と違って茎の太さやピンとはった花びらに驚きました。我が家にケニアの風が吹きました^^」



22

Agenda

- 『アフリカの花屋』の事業内容
- 自己紹介
- 今後の展望

AFRIKA ROSE

23



2015年9月 広尾1号店オープン記念プロジェクト

「アフリカの花屋」1号店オープン記念プロジェクト

by アフリカの花屋(はぎうだめぐみ) ♥ アート

プロジェクト

活動報告 8

サポーター 234

これまでに集まった金額

¥2,310,400

サポーター 234 人

116%

目標は ¥2,000,000 に設定されています。
プロジェクトは 2015/09/16 に達成し、
2015/09/17 に募集を終了しました。

フォローする 15

[フォローするとどうなるの？](#)

プロフィール



アフリカの花屋(はぎうだめぐみ)

24



2015年9月

お客さんと一緒に、手作りのお店♡



AFRIKA ROSE 広尾本店





男性が入りやすい花屋

- シンプルな内装
- 花以外のアイテムも購入できる (ワイン、雑貨)
- 男性のフラワーデザイナー
- カッコいいデザインの花束



LEXUS × AFRIKA ROSE





企業様の展示会装飾



ひとりでも多くのお客さまにケニアの薔薇を楽しんでいただく
ひとりでも多く子ども達が安心して学校に通える環境をつくる



ご清聴ありがとうございました！

※バレンタイン、ホワイトデーのご予約承ります！

AFRIKA ROSE

NWEC International Symposium

Create jobs by Kenyan roses “AFRIKA ROSE” takes on a challenge

Megumi Hagiuda
CEO & Founder, AFRIKA ROSE

The logo for AFRIKA ROSE is displayed in a stylized, white, sans-serif font against a dark background. The letters are bold and modern, with the 'A' and 'R' having unique geometric shapes. The background of the logo features a faint image of rose stems and leaves.

Agenda

- Business lineup of “AFRIKA ROSE”
- Self-introduction
- Future prospects

The logo for AFRIKA ROSE is displayed in a stylized, white, sans-serif font against a dark background. The letters are bold and modern, with the 'A' and 'R' having unique geometric shapes. The background of the logo features a faint image of rose stems and leaves.

Agenda

- Business lineup of “AFRIKA ROSE”
- Self-introduction
- Future prospects

AFRIKA ROSE



What is “AFRIKA ROSE”?

～ Business model ～

Producers in Kenya



→
Import
roses

←
Job
Security

“AFRIKA ROSE”



→
Smile
Fascination

←
Gratitude

Customers





Characteristics of African roses

1. Strong vitality (last long)
2. Vigorous presence (big)
3. Unique pattern (unique)



Contribute to job creation in Kenya!



Raising roses with affection.



Number of employees
2012: 150
2013: 380
2015: 1500

Welfare program

24-hour free clinic, free lunch, scholarship system

Agenda

- Business lineup of “AFRIKA ROSE”
- Self-introduction
- Future prospects



Self-introduction

Name: Megumi Hagiuda

Hometown: Machida, Tokyo

University: California State University (international relations, Spanish)

Career:

2005 - 2011 Eisai Co., Ltd. (MR, global personnel affairs)

2011 - 2012 School construction volunteer in Kenya

October 2012 **Opened “AFRIKA ROSE”**

October 2013 Established Asante Co., Ltd.

Hobby: tennis, piano, drink wine at fine restaurants





Born in 1981 in Machida, Tokyo. Have two sisters.



Was a very shy girl.



After studying abroad in Australia during high school, I went to the United States for college.





Participated in the Model United Nations and developed an awareness of poverty issues.



Worked as an MR for two years, and experienced global business and personnel affairs for four years.





School construction volunteer

(Actual situations where children have to work to support a household if their parents have no job.)



How can I help you?

Conflicted feeling in providing aid...





What in the world should I do?

Not aid, but business.

Not giving from above, but on even ground.

Want to establish a long-lasting sustainable system, not a temporary one.



Encounter with Kenyan roses.

"Don't you have roses in Japan?"





Bright colors! Big corollas! Last for more than two weeks!



Export volume of roses in Kenya is number one in the world!
But, the volume of export to Japan is less than 1%...





By importing a lot of roses into Japan, job opportunities will increase, and there will be more children who can go to school without worry!



Thorough temperature control! Arrive in Japan in 17 hours!



We handle quarantine and customs clearance procedures, and preserve roses immediately!!!



We preserve imported roses immediately, pack and send them out nationwide on the same day!!



Messages from customers

“My mother loves flowers, and she sounded really excited and happy when she called me to say thank you. She said that the roses were closed when she received them, but she was surprised to see that they bloomed right after she put them in a vase. We too were really happy that she was so genuinely delighted. It’s all because you delivered such beautiful flowers to us. Thank you very much.”

“We received the roses today. My grandmother and I were really impressed with the wonderful way you arranged them! I have heard that African flowers are bright and strong, and I was really surprised to see the thick stems and solid petals myself. They are really different from the roses I have been familiar with. A wind from Kenya blew into our home.”



Agenda

- Business lineup of “AFRIKA ROSE”
- Self-introduction
- Future prospects

AFRIKA ROSE



September 2015

Project to celebrate the opening of Hiroo Maiden Shop

「アフリカの花屋」1号店オープン記念プロジェクト

by アフリカの花屋(はぎうだめぐみ) ◆アート

プロジェクト

活動報告 8

サポーター 234

これまでに集まった金額

¥2,310,400

サポーター 234 人

116 %

目標は ¥2,000,000 に設定されています。
プロジェクトは 2015/09/16 に達成し、
2015/09/17 に募集を終了しました。

フォローする 15

[フォローするとどうなるの？](#)

プロフィール



アフリカの花屋(はぎうだめぐみ)



September 2015
Setting up a shop for ourselves with customers ♡



AFRIKA ROSE Hiroo Flagship Shop





Flower shop accessible for men

- Simple interior
- Items other than flowers are also available (wine, miscellaneous goods, etc.)
- Male flower designer
- Flower bouquets of cool design



LEXUS × AFRIKA ROSE





Decorating company exhibitions



Deliver the pleasure of Kenyan roses to as many customers as possible.
Establish an environment that allows as many children as possible to go to school without worry.



Thank you very much!

※We are accepting orders for Valentine's Day and White Day!



本報告書の内容は、「平成 27 年度 NWEC 国際シンポジウム」の報告資料をとりまとめたもので、必ずしも国立女性教育会館の統一的な公式見解ではありません。

本報告書および他の国立女性教育会館の報告書等は、当会館ホームページにて公開しています。

URL : <http://www.nwec.jp/>

なお、本報告書に記載されている内容は、国立女性教育会館の許可なく転載できません。

This report is the hand-out materials of 2015 NWEC International Symposium. The views expressed in the report do not necessarily reflect those of NWEC.

The full text of this report is available in PDF format from the NWEC home page.

URL: <http://www.nwec.jp/en/>

The contents of this report may not be reproduced without permission from NWEC.

発行：平成 28 年 2 月

編集：独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 番地

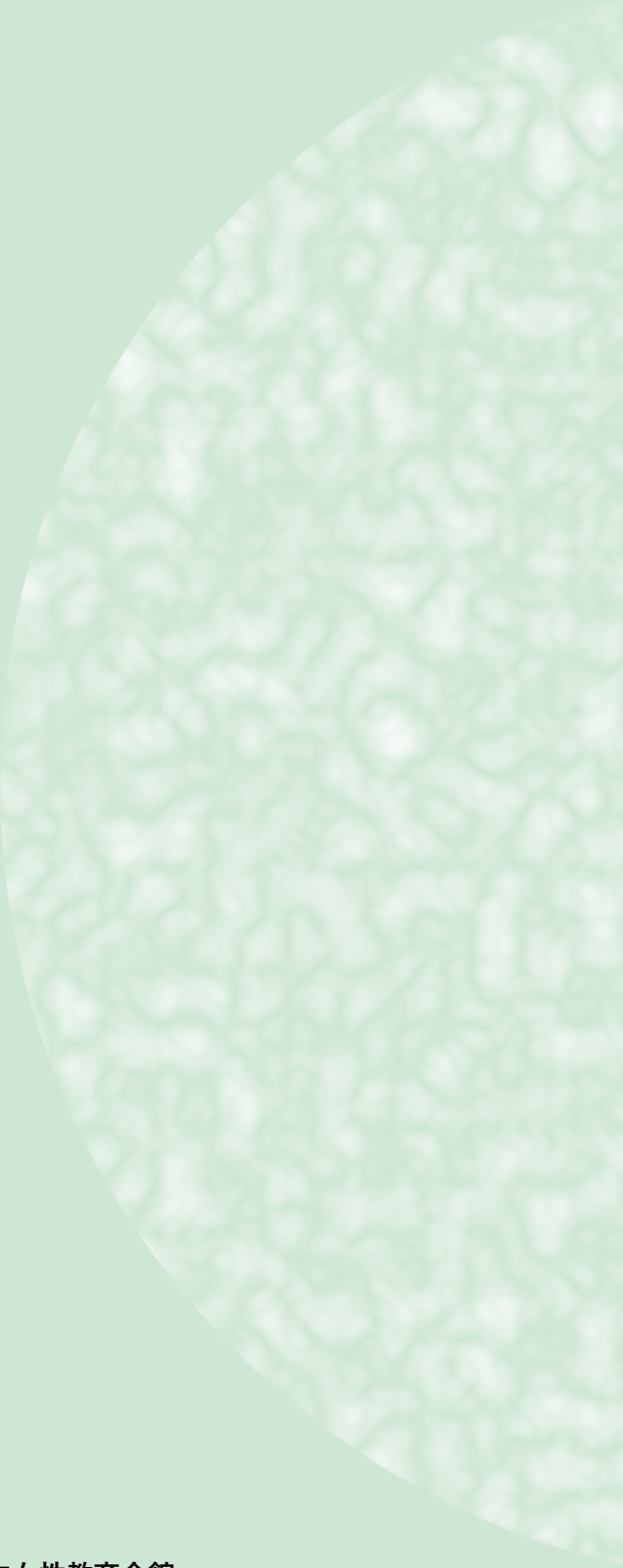
E-mail : rese2@nwec.jp

Published by: National Women's Education Center of Japan (NWEC), February 2016

728 Sugaya, Ranzan-machi, Hiki-gun,

Saitama, 355-0292, Japan

E-mail: rese2@nwec.jp



独立行政法人国立女性教育会館
National Women's Education Center of Japan