

かごしまジェンダー平等推進プロジェクト事業企画・運營業務委託仕様書

1 委託業務名

かごしまジェンダー平等推進プロジェクト事業企画・運營業務委託

2 事業目的

県民一人ひとりが個性と能力を十分発揮できる、ジェンダー平等で、持続可能な活力ある鹿児島を目指して、ジェンダーギャップの解消につながる普及啓発を実施し、職場、家庭、地域、学校等におけるジェンダーギャップの解消に向けた県民の気づきと行動変容を図る。

3 履行期限

令和6年3月29日（金）

4 委託費

5,889,000円（消費税及び地方消費税を含む）を上限とする。

5 事業内容

(1) イベントの開催

ア 対象

若者から高齢者まで、様々な世代を対象とする。

特に、以下のような方々の参加を促すようなものとする。

- ・ これまでジェンダー平等や男女共同参画に関心の低かった地域住民の方
- ・ 10代～30代の方

イ 目的

世代間の語り合いを通じて地域におけるジェンダー平等への理解を深め、参加者に具体的な行動を促すためのイベントを県内3箇所で開催する。

ウ 内容

① 講演等

一般的な講演に限定せず、例えばジェンダーに関連のある落語など、ジェンダー平等や男女共同参画に関心の低い層が興味を持ち、考えるきっかけとなるような内容とする。

② 事例発表

企業や地域等におけるジェンダー平等に向けた取組の事例発表を行う。（事例発表者は、かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチームメンバー（以下「PTメンバー」という。）から選定する。）（「PTメンバー」は別紙1のとおり）

③ ワークショップ

身近に感じる違和感や課題をもとに、ジェンダーギャップ解消のために一人ひとりができるアクションについて、世代を超えて検討・意見交換を行うワークショップを実施する。（コーディネーターは、かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチームスーパーバイザー及びアドバイザー（以下「PTスーパーバイザー等」という。）とする。）（「PTスーパーバイザー等」は別紙1のとおり）

④ 展示

かごしまジェンダー平等推進プロジェクト事業（以下「プロジェクト事業」という。）の取組を紹介するパネル展示や動画の放映、かごしまジェンダー平等推進のシンボルデザイン（別紙2のとおり）や旗の掲出等を行う。（写真及び動画データ、旗は県が提供する。）

⑤ その他

参加者には、5(2)イ②で示すノベルティグッズを配布することとする。

エ 開催地域、回数、時間

県内3箇所（北薩地域、大隅地域、奄美大島）で1回ずつ、1回あたり3～4時間程度

オ 参加方式

対面

カ 参加者数

各回50人程度とする。（提案内容による増減は可）

なお、参加者募集に当たっては、ポスター・チラシの作成のほか、様々な世代から多くの参加者を呼びこむための広報や仕掛けを行うこととする。

キ 会場

参加者の利便性を踏まえた会議室やホール等を選定すること。また、5(1)ウ④の展示ができるスペースが確保できる会場とすること。

ク 参加料

無料とする。

ケ 開催時期

すべてのイベントは、令和6年1月31日（水）までに開催することとする。

(2) 普及啓発

ア 目的

ジェンダー平等の意義や重要性を県民へ分かりやすく伝えるため、動画による広報を実施する。併せて、県民一人ひとりのジェンダー平等に向けた気運醸成が図られるよう、県が実施するイベントや取組等で活用できるジェンダー平等の周知のためのノベルティグッズを作成する。

イ 内容

① SNS 広告を通じた広報

- 令和4年度に鹿児島県が作成したジェンダー平等推進に関する啓発動画（動画データ掲載 URL：<https://www.gender-e.pref.kagoshima.jp/topics/2092/>）を活用し、SNS 広告を通じた広報を実施する。（動画データは県が提供する。）
- 性別や年齢を問わず、幅広い県民が目にすることができるよう工夫すること。

② ノベルティグッズの作成

- 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン（別紙2のとおり）を使用したノベルティグッズを作成する。（約200円×1,500個程度（5(1)ウ⑤の配布分や、5(3)イ③の送付分、5(4)ウ⑤の配布分も含む。））
- 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザインの使用取扱規定及び使用マニュアル（別紙3のとおり）に基づいて作成することとする。
- 「かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト」（URL：<https://www.gender-e.pref.kagoshima.jp>）の周知に繋がるよう、ノベルティグッズ本体又はパッケージに同サイトの QR コード又は検索ワードを記載した検索窓を掲載することとする。
- ノベルティグッズは、日常的に使用できるものとする。（例：ウェットティッシュ、クリアファイル等）

ウ 実施時期

- 「① SNS 広告を通じた広報」については、業務委託契約締結後速やかに着手し、期間限定的な配信とするのではなく、委託期間を通じて配信を行うよう努めることとする。
- 「② ノベルティグッズの作成」については、5(1)のイベントで配布できるよう作成することとする。

(3) 「ジェンダーギャップ解消のための私の行動宣言」の募集

ア 目的

県民のジェンダーギャップ解消に向けた気運醸成を図るため、「かごしまジェンダー平等推進宣言」（以下、「推進宣言」という。）（別紙4のとおり）に賛同した県民から、自らが考えるジェンダーギャップ解消に向けた取組を「ジェンダーギャップ解消のための私の行動宣言」（以下、「行動宣言」という。）として募集する。

イ 内容

① 行動宣言の募集

- ・ 行動宣言の応募様式及び応募受付体制（例：インターネットの応募フォーム、電子メール、郵送等）を整え、広く県民に募集を行い、応募の受付を行う。また、募集期間中は、応募のあった行動宣言の一覧を1週間に1回（月曜日から翌週日曜日分）作成し、翌週の火曜日までに県へ報告する。
- ・ 応募様式の必要項目は、県が指定する。
- ・ 複数の方法による応募受付体制を整備し、幅広い県民が気軽に応募できるようにすること。

② 周知・広報

行動宣言の募集に当たっては、チラシの作成やSNSの活用など、多くの応募を呼び込むための広報や仕掛けを行うこととする。

③ ノベルティグッズの発送

募集期間終了後、令和6年2月28日（水）までに、応募のあった県民の方々から抽選で100人を選定し、5(2)イ②で作成したノベルティグッズを発送する。

ウ 実施時期

業務委託締結後速やかに着手し、応募様式及び応募受付体制が整い次第、募集を開始する。また、募集の終期は令和5年12月25日（月）までとする。

(4) 集大成イベントの開催

ア 主なターゲット

広く県民全般を対象とする。

イ 目的

最終年度となる本事業の集大成として、これまでの取組の成果の発信や、PTメンバーによるパネルディスカッションを行うイベントを開催し、今後に向けて、ジェンダー平等に向けた取組のさらなる気運醸成を図る。

ウ 内容

① プロジェクト事業の振り返り

県職員による、これまでの本事業の取組についての説明

② 「行動宣言」及び「私のコミットメント」の紹介

PTスーパーバイザー等及びPTメンバーによる、応募のあった「行動宣言」及びPTメンバーが令和3年度に作成した「私のコミットメント」（別紙5のとおり）の紹介

③ パネルディスカッション

PTスーパーバイザー等及びPTメンバーによる、応募のあった「行動宣言」を題材としたパネルディスカッションの実施

④ 展示

プロジェクト事業の取組に関するパネル展示、かごしまジェンダー平等推進のシンボルデザインの掲示、応募のあった「行動宣言」の展示等

⑤ その他

参加者には、5(2)イ②で示すノベルティグッズを配布することとする。

- エ 開催地域，回数，時間
鹿児島市で1回，1時間半～2時間程度
- オ 参加方式
対面（オンラインでのライブ配信及びオンデマンド配信も行うこととする。）
- カ 参加者数
40人程度とする。（提案内容による増減は可）
なお，参加者募集に当たっては，チラシの作成のほか，多くの参加者を呼びこむための広報や仕掛けを行うこととする。
- キ 会場
県庁18階展望ロビーを想定（より適した会場があれば，他の場所でも可）
- ク 参加料
無料とする。
- ケ 開催時期
履行期限までに開催することとするが，成果品を，7で示した期限までに提出できるよう留意すること。

6 委託業務内容

「5 事業内容」に関する以下の企画運営業務を委託する。
なお，下線部分については，事業企画書に内容を記載すること。

(1) イベントの開催

- ア 事業企画書の作成
- イ 司会者や講演等の出演者の選定及び手配
- ウ 事例発表を行うPTメンバーの調整，PTスーパーバイザー等の調整
- エ 会場の確保
- オ 事業実施スケジュールの作成及び進行管理
- カ 参加者の募集（募集ポスター（750枚程度）・チラシ（9,000枚程度）の作成，
広報活動等）
- キ 応募者等の受付及びその個人情報の管理
- ク 参加者（応募者）への通知・連絡
- ケ 当日の展示物の作成
 - ・ パネル等展示物の作成（これまでの取組に関するパネル（12枚程度），かごしまジェンダー平等推進のシンボルデザインの掲示物）
- コ 当日資料の作成
 - ・ プログラム
 - ・ 運営マニュアル（タイムスケジュール，スタッフ配置表等）
 - ・ 当日配布資料
 - ・ アンケート様式 等
- サ 当日運営
 - ・ 時間管理
 - ・ 司会者や講演等の出演者，事例発表を行うPTメンバー，PTスーパーバイザー等，運営スタッフ等の配置
 - ・ 参加者の誘導及び場内整理
 - ・ 参加者へのノベルティグッズ配布
 - ・ 会場の設営・撤去
- シ 事業開催時の参加者へのアンケートの実施，回収及び集計
- ス ダイジェストムービー（活動記録）の作成
- セ 事業報告書の作成
- ソ その他事業実施に必要な業務

(2) 普及啓発

ア SNS 広告を通じた広報

- ① 利用する SNS の選定や広告配信するターゲットの設定, 広告期間・頻度の調整
- ② SNS 広告の手配
- ③ その他事業実施に必要な業務

イ ノベルティグッズの作成

- ① グッズの企画 (種類, 規格・仕様, デザイン・レイアウト, 作成数, 完成イメージ等)
 - ※ グッズは, 約 200 円/個×1,500 個程度作成することとするが, 作成する種類や, 種類ごとの数量は指定しないため, 具体的に提案すること。
- ② グッズの制作
- ③ その他事業実施に必要な業務

(3) 「ジェンダーギャップ解消のための私の行動宣言」の募集

ア 応募様式の作成

イ 応募受付体制の整備 (例: インターネットの応募フォーム, 電子メール, 郵送等)

※ 県民からの応募をどのようなツールで受け付けるか, 具体的に提案すること。

ウ 募集の周知・広報

エ 応募の受付及びその個人情報の管理

オ 応募のあった行動宣言の県への報告

カ ノベルティグッズを発送する対象者の抽選と発送

(4) 集大成イベントの開催

ア 事業企画書の作成

イ 出演する PT メンバーの調整, PT スーパーバイザー等の調整

ウ 会場の確保

エ 事業実施スケジュールの作成及び進行管理

オ 参加者の募集 (募集チラシの作成 (550 枚程度), 広報活動等)

カ 応募者等の受付及びその個人情報の管理

キ 参加者 (応募者) への通知・連絡

ク 当日の展示物の作成

- ・ パネル等展示物の作成 (例: これまでの取組に関するパネル (5 枚程度), かごしまジェンダー平等推進のシンボルデザインの掲示物, 応募のあった「行動宣言」の展示物)

ケ 当日資料の作成

- ・ プログラム
- ・ 運営マニュアル (タイムスケジュール, スタッフ配置表等)
- ・ 当日配布資料
- ・ アンケート様式 等

コ 当日運営

- ・ 時間管理
- ・ PT メンバーや PT スーパーバイザー等, 運営スタッフ等の配置
- ・ 参加者の誘導及び場内整理
- ・ 参加者へのノベルティグッズ配布
- ・ 会場の設営・撤去
- ・ オンラインでのライブ配信に必要な業務, 機材, 人員

サ 事業開催時の参加者へのアンケートの実施, 回収及び集計

- シ オンデマンド配信の実施
- ス ダイジェストムービー（活動記録）の作成
- セ 事業報告書の作成
- ソ その他事業実施に必要な業務

7 成果品

以下に定める成果品を、指定する期限までに鹿児島県へ提出する。

成果物	期限
(1) イベントの開催	
・ 事業報告書（データ及び紙）	令和6年3月29日（金）
・ ダイジェストムービー（データ）	令和6年3月29日（金）
(2) 普及啓発	
① SNS 広告を通じた広報	
・ 事業報告書（データ及び紙）	令和6年3月29日（金）
② ノベルティグッズ	
・ 制作したノベルティグッズ一式及びそのデザイン（データ）	令和6年3月29日（金） ※ ただし、イベント（集大成イベントも含む）での配布分及び行動宣言の応募者への送付分については、当仕様書5(1)ウ⑤、5(3)イ③及び5(4)ウ⑤に定めるとおり、配布又は送付すること。
(3) 「ジェンダーギャップ解消のための私の行動宣言」の募集	
・ 事業報告書（データ及び紙）	令和6年3月29日（金）
・ 応募のあった行動宣言一覧	令和6年1月5日（金） ※ ただし、募集期間中の1週間ごとの報告は、当仕様書5(3)イ①に定めるとおりとすること。
(4) 集大成イベントの開催	
・ 事業報告書（データ及び紙）	令和6年3月29日（金）
・ ダイジェストムービー（データ）	令和6年3月29日（金）

8 著作権等の取扱い

- (1) 本委託業務に関する制作物の著作権は、鹿児島県に帰属するものとする。
- (2) 本著作権には、著作権法第27条及び第28条で定める権利を含む。
- (3) 受託事業者は、鹿児島県の同意を得なければ、著作権法第18条及び第20条に規定されている権利を行使することができない。
- (4) 成果品の利用（二次利用等）については、県が使用するために必要な範囲で、随時利用できるものとする。

9 その他

- (1) 本委託業務の実施に当たっては、男女共同参画・ジェンダー平等の視点に十分に配慮することとする。そのため、受託者は、業務着手前に、PTスーパーバイザーによる男女共同参画に関する研修（受講は2～3人、2時間程度を予定）を受けていただくこととしている。（日程等は県が調整する。当該研修に係る経費は県が負担する。）
- (2) 本委託業務は、PTメンバーやPTスーパーバイザー等と連携・協力して実施することとしている。そのため、実施に当たり、PTメンバーやPTスーパーバイザー等も交

えて必要な協議や打合せ等を行うことがある。

(3) 以下については県と協議の上、決定・実施する。

ア イベントの開催

- ・ 開催（実施）日時，会場，内容
- ・ 司会者や講演等の出演者，事例発表を行う PT メンバー
- ・ ポスター・チラシ，アンケート用紙，当日のプログラム等の配布する印刷物
- ・ 当日の展示物（パネル等）

イ 普及啓発

- ・ 利用する SNS，広告配信するターゲットの設定，広報期間・頻度
- ・ ノベルティグッズの種類，規格・仕様，デザイン・レイアウト，作成数

ウ 「ジェンダーギャップ解消のための私の行動宣言」の募集

- ・ 応募様式及び応募受付体制
- ・ 募集の周知・広報ツール（チラシ等）
- ・ ノベルティグッズを送付する応募者の抽選の実施

エ 集大成イベントの開催

- ・ 開催（実施）日時，会場，内容
- ・ イベントに参加する PT メンバー
- ・ チラシ，アンケート用紙，当日のプログラム等の配布する印刷物
- ・ 当日の展示物（パネル等）

(4) その他本仕様書に定めのない事項については，県と協議して決定する。

○ かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチームメンバー

五十音順，敬称略

氏 名	所 属・職 名
飯塚 隆	株式会社南九州ファミリーマート 代表取締役社長
金子 陽飛	唐湊山の手町内会長， フルハークウイル株式会社 取締役
亀崎 翔太	医療法人クオラ 経営企画室
下村 輝昭	医療法人社団猪鹿倉会 パールランド病院 事務部 次長
田實 澄恵	鹿児島県立明桜館高等学校PTA理事
中川 詩織	富士通株式会社
長利 京美	株式会社新日本科学 上席執行役員
長山 美香	知名町地域女性団体連絡協議会会長
萩元 邦庸	株式会社スズキアリーナ大隅 代表取締役副社長
松尾 聡志	株式会社フロームワン 代表者
松見 千種	株式会社丸屋本社 マルヤガーデンズ事業部 広報室長
山本 美帆	HUB a nice d! 代表
吉永 亜矢	社会保険労務士法人A&Sパートナーズ 代表
和田 秀一郎	株式会社プロゴワス 代表取締役社長
たもつゆかり	オフィスピュア（スーパーバイザー）
高崎 恵	オフィスピュア（アドバイザー）

シンボルデザイン

かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト >

かごしまジェンダー平等推進プロジェクト事業 > シンボルデザイン



ジェンダー平等推進のシンボルデザイン

かごしま若者会議のワークショップで生まれた意見をもとに、ジェンダー平等推進のシンボルイメージを作成しました。

かごしま若者会議

シンボルデザインの使用を希望する場合は、使用取扱規程や使用マニュアルをご確認のうえ、事前に使用届書（別記様式第1号）を提出してください。

新聞、テレビ雑誌等報道機関が報道目的に使用する場合は、届出は不要です。

👍 1



> [印刷用] KGM_design1_CMYK.jpg

> [WEB用] KGM_design1_RGB.jpg

👍 2



> [印刷用] KGM_design2_CMYK.jpg

> [WEB用] KGM_design2_RGB.jpg

👍 3



👍 4



PAGE
TOP





▶ [印刷用] [KGM_design3_CMYK.jpg](#)

▶ [WEB用] [KGM_design3_RGB.jpg](#)



▶ [印刷用] [KGM_design4_CMYK.jpg](#)

▶ [WEB用] [KGM_design4_RGB.jpg](#)

コンセプト

みんなが自由に選んで掲げられる、主張としての“旗”

色

👉 ジェンダー平等を目指すための大事なことを、たくさん詰め込んだ5色

	ピンク (C=0、M=75、Y=10、K=0) 心・愛・尊重すること=気持ち
	きいろ (C=0、M=10、Y=85、K=0) 希望・成長・若者・ポジティブ
	みどり (C=75、M=0、Y=45、K=5) 成長・優しい気持ち・やわらかい・調和
	あお(紺) (C=65、M=15、Y=0、K=60) 誠実さ・落ち着き・冷静
	しろ (C=0、M=0、Y=0、K=0) 純粹さ・公正・無垢・スタート

形

ひとの心や気持ちは、「モヤモヤ」「大事にしたいこと(カケラ)」「切り離せない2面性」などが複雑に組み合わせられてきています。3つの面を平面で重ねたパターンをランダム制作しました。

▶ モヤモヤ（心に浮かんだモヤモヤする気持ち／まずはモヤモヤが”ある”ことを知る）

▶ カケラ（1人1人の思い、希望、多面性／大切にしたいことが凝縮しているもの）

▶ 2面性（受け入れる／切り離せないこと／みんな持っている男性の面・女性の面／無限(∞)）



シンボルデザインの使用について

▶ 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用取扱規程 [PDF](#)

▶ 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用マニュアル [PDF](#)

▶ 別記様式第1号 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用届出書 [Word](#)

▶ 別記様式第2号 鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用内容変更届出書 [Word](#)

シンボル発表動画（短編）

短編

長編

#わたしはわたし かごしまのジェンダー平



#わたしはわたし かごしまのジェンダー平



鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用取扱規程

(趣旨)

第1条 この規程は、鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン（以下「シンボルデザイン」という。）を使用する場合の取扱いに関して、必要な事項を定めるものとする。

(シンボルデザインに関する権利)

第2条 シンボルデザインに関する著作権及び使用に係る権利は、鹿児島県に属する。

(使用の届出)

- 第3条 シンボルデザインを使用しようとする者は、新聞、テレビ雑誌等報道機関が報道目的に使用する場合を除き、事前に知事に届出を行わなければならない。
- 届出を行う者は、使用届出書(別記様式第1号)を知事に提出しなければならない。
 - 知事は、前項に規定する使用届出書が提出された場合には、その内容を審査のうち、適当と認めるときは、これを受理する。
 - 使用期間は、2年以内とする。なお、更新を妨げない。

(使用の制限)

- 第4条 シンボルデザインの使用が次の各号のいずれかに該当する場合は、知事は届出書を受理しないものとする。
- 法令及び公序良俗に反すると認められる場合
 - 県の信用又は品位を害すると認められる場合
 - 第三者の利益を害すると認められる場合
 - 特定の個人、政党、宗教団体を支援し、又は支援するおそれがあると認められる場合
 - 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条に定める営業を行う者が使用する場合
 - 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団（以下この号において「暴力団」という。）若しくは同条第6号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する者が使用する場合
 - シンボルデザインの利用によって誤認又は混同を生じさせるおそれがあると認められる場合
 - シンボルデザインのイメージを損なうおそれがあると認められる場合
 - シンボルデザインの著しい変形その他キャッチコピー等の使用が適当でないと認められる場合
 - その他知事が別に定める要件に該当しない場合

(使用料)

第5条 シンボルデザインの使用料については、無料とする。

(使用上の遵守事項)

- 第6条 第3条に定める届出を行った者（以下「使用者」という。）は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。
- 使用に当たっては、原則、別添「ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用マニュアル」に定められた使用方法を遵守すること。なお、やむを得ずマニュアルによらない使用を行う場合については、県と個別に協議すること。

- (2) 届出を行った使用目的のみに使用すること。
- (3) 知事から求められた場合、シンボルデザインを使用した資料や物品等を提出すること。

(届出内容の変更等)

第7条 使用者が使用届出の内容について追加又は変更しようとする場合は、あらかじめ変更届出書(別記様式第2号)を知事に提出しなければならない。

- 2 知事は、前項に規定する変更届出書が提出された場合には、その内容を審査のうち、適当と認めるときは、これを受理する。

(使用の差止め)

第8条 知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には使用者に対し、シンボルデザインの使用を差し止めることができる。

- (1) 使用者がこの規程に違反した場合
 - (2) 届出書の内容に虚偽のあることが判明した場合
 - (3) 第4条のいずれかに該当するに至った場合
 - (4) その他シンボルデザインの使用継続が不相当であると認められた場合
- 2 知事は、前項の規定による使用の差し止めにより使用者に生じた損害について、一切の責任を負わないものとする。
 - 3 知事は、使用者にシンボルデザインの使用状況等について報告させ、又は調査することができるものとする。

(経費等の負担)

第9条 県は、この規程による使用届出の処理に要した費用及び使用の実施に係る経費又は役務を負担しない。

(損失補償等の責任)

- 第10条 県は、シンボルデザインを使用したことに起因する損失補償等について、一切の責任を負わない。
- 2 使用者は、シンボルデザインを使用した商品等の瑕疵により第三者に損害を与えた場合には、これに対し全責任を負い処理するものとする。
 - 3 使用者は、シンボルデザインの使用に際して故意又は過失により県に損害を与えた場合は、これによって生じた損害を県に賠償しなければならない。

(情報の公開)

第11条 知事は、シンボルデザインの使用状況等について広く利用促進を図る観点から、シンボルデザインの使用状況等について情報を公開することができる。

(事務)

第12条 この規程に関する事務は、鹿児島県総務部男女共同参画局青少年男女共同参画課男女共同参画室が行う。

(その他)

第13条 この規程に定めるもののほか、シンボルデザインの使用に関し必要な事項は、知事が別に定める。

附則

この規程は、令和4年6月16日から適用する。

別記様式第1号

鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用届出書

年 月 日

鹿児島県知事 殿

郵便番号
住所
団体等名
代表者職氏名

鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザインを使用したいので、下記のとおり届け出ます。

記

使用目的	
使用区分 (該当する番号に○をつけてください。)	1 印刷物(チラシ・新聞広告・パンフレット・名刺等) 2 のぼり・旗・看板等 3 WEB上の使用 4 その他ジェンダー平等推進の広報啓発用物品等 ()
具体的な内容 (配布数量・サイズ・配布場所・価格等を詳しく記載してください。)	
使用期間	年 月 日 ~ 年 月 日
担当者名及び連絡先	担当者名 : 電話番号 : FAX : E-mail :

【問合せ先・届出書提出先】

鹿児島県 総務部 男女共同参画局 男女共同参画室
〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1
TEL : 099-286-2634
FAX : 099-286-5541

別記様式第2号

鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン使用内容変更届出書

年 月 日

鹿児島県知事 殿

郵便番号

住所

団体等名

代表者職氏名

年 月 日付けで届け出た内容について、下記のとおり内容を変更したいので届け出ます。

記

項目	前回の届出内容 (すべて記載してください)	変更をする内容 (変更がある部分のみ詳しく記載)

【問合せ先・届出書提出先】

鹿児島県 総務部 男女共同参画局 男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1

TEL : 099-286-2634

FAX : 099-286-5541



鹿児島県ジェンダー平等推進のシンボルデザイン

使用マニュアル

- 01 **コンセプト・色・形**
- 02 **基本の4種（印刷用・WEB用）**
- 03 **基本の使用色**
- 04 **余白**
- 05 **最小使用サイズ**
- 06 **禁止事項**

コンセプト

みんなが自由に選んで掲げられる、主張としての“旗”

色

ジェンダー平等を目指すための大事なことを
たくさん詰め込んだ5色

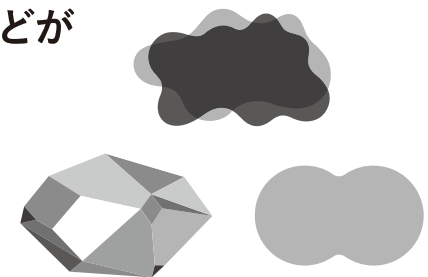
ピンク（心・愛・尊重すること＝気持ち）、きいろ（希望・成長・若者・ポジティブ）
みどり（成長・優しい気持ち・やわらかい・調和）、あお（誠実さ・落ち着き・冷静）
しろ（純粹さ・公正・無垢・スタート）



形

ひとの心や気持ちは、モヤモヤ・大事にしたいこと・切り離せない2面性などが
複雑に組み合わせられてきている。

モヤモヤ（心に浮かんだモヤモヤする気持ち／まずはモヤモヤが“ある”ことを知る）
カケラ（1人1人の思い、希望、多面性／大切にしたいことが凝縮しているもの）
2面性（受け入れる／切り離せないこと／みんな持っている男性の面・女性の面／無限（∞））



3つの形を平面で重ねたパターンをランダムに制作し、色を組み合わせ、制作。

02 基本の4種(印刷用・WEB用)

【基本の4種】以下の4種のシンボルマークをそれぞれ基本のデザインとしています。

媒体(印刷用、またはWEBなどのデジタルメディア)に合わせてご使用ください。

※印刷用をWEBに、WEB用を印刷に使用すると、色味が変わってしまう可能性があります。ご注意ください。

1



【印刷用】データ名: KGM_design 1_CMYK.jpg

【WEB用】データ名: KGM_design 1_RGB.jpg

2



【印刷用】データ名: KGM_design 2_CMYK.jpg

【WEB用】データ名: KGM_design 2_RGB.jpg

3



【印刷用】データ名: KGM_design 3_CMYK.jpg

【WEB用】データ名: KGM_design 3_RGB.jpg

4



【印刷用】データ名: KGM_design 4_CMYK.jpg

【WEB用】データ名: KGM_design 4_RGB.jpg

03 基本の使用色

ジェンダー平等を目指すための大事なことを たくさん詰め込んだ5色+タイトル文字の色

ピンク (心・愛・尊重すること=気持ち)、きいろ (希望・成長・若者・ポジティブ)
みどり (成長・優しい気持ち・やわらかい・調和)、あお (誠実さ・落ち着き・冷静)
しろ (純粹さ・公正・無垢・スタート)

ピンク
C0 M75 Y10 K0
R219 G90 B147
#db5a93



きいろ
C0 M10 Y85 K0
R255 G226 B38
#ffe226



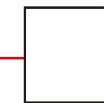
みどり
C75 M0 Y45 K5
R1 G172 B154
#01ac9a



文字色
C0 M0 Y0 K100
R0 G0 B0
#000000



しろ
C0 M0 Y0 K0
R255 G255 B255
#ffffff



あお
C65 M15 Y0 K60
R30 G93 B124
#1e5d7c

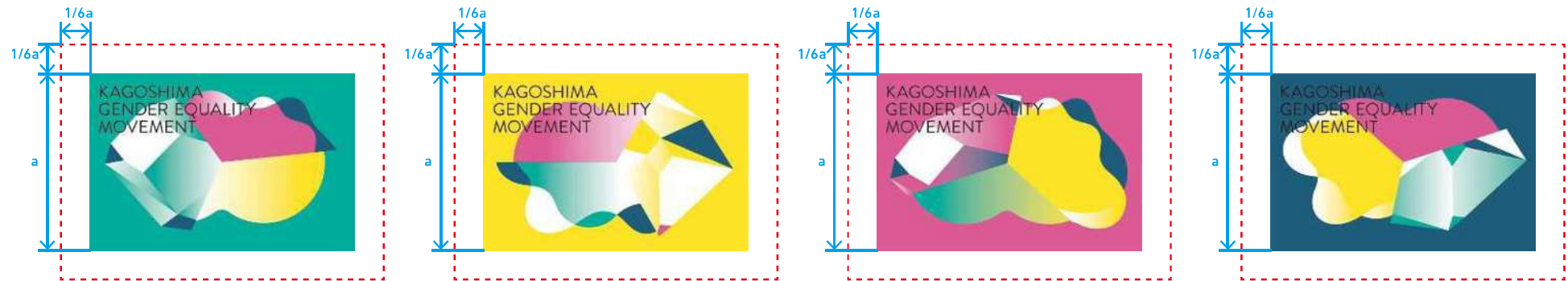


04 余白

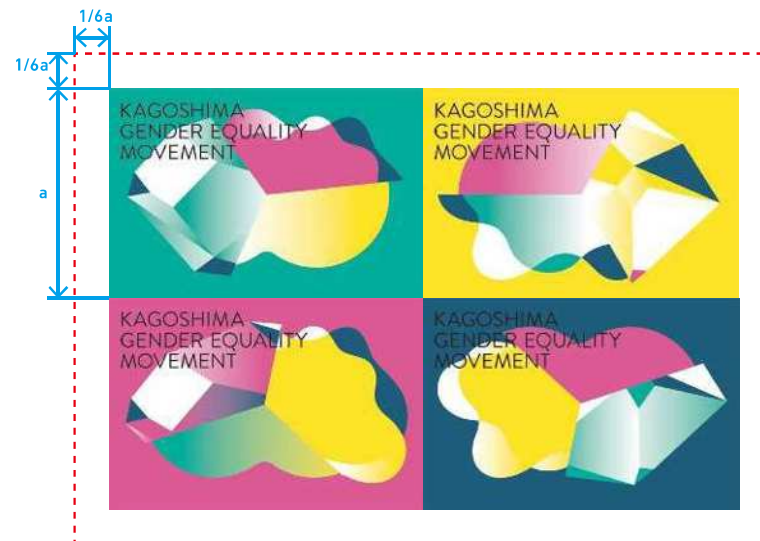
〔余白規定〕常に独自性を確保するために、シンボルマークの周囲の余白の表示サイズについて規定を設けています。

余白規定は、周囲の要素との間に、適切な余白を設けるための規定です。以下に定めた規定にしたがって使用することで、他のマークや文字と一緒に使用される場合でも、周囲の要素と混同することなく視認性を保ちます。ただし、4種を同じ領域内に表示する場合に限っては、以下の4種合体verのように4種を隣接して表示しても良いです。

【各種 単体表示の場合】



【4種合体ver】



05 最小使用サイズ

[最小使用サイズ規定] 常に独自性を確保するために、シンボルマークを使用する際の最小サイズについて規定を設けています。

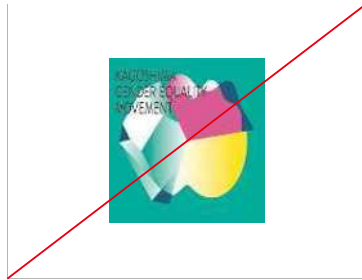
以下に定めた規定以上の使用で、視認性を保ちます。規定以下のサイズで表記することは禁止します。

※文字が読めて、かつビジュアルのクオリティを担保できる範囲内であれば、[基本の4種 (印刷用・WEB用)] データからデータサイズ (解像度など) を下げてください。



06 禁止事項

[禁止事項] 下記に示したような使用は、行わないでください。また、本ページに例示されていない展開パターンでも、明らかにイメージを侵害するようなものは使用しないでください。



伸ばしたり歪めたりしてはならない。



位置やサイズなどの関係を変えてはならない。



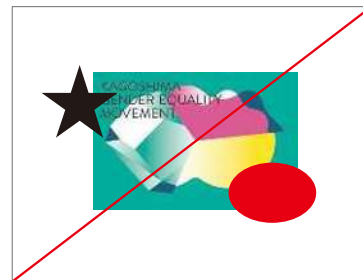
斜めに表示してはならない。



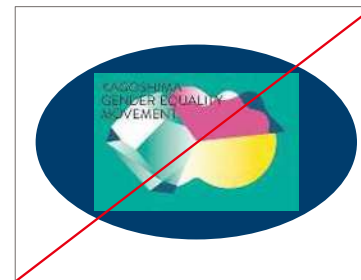
一部が欠けて表示されてはならない。



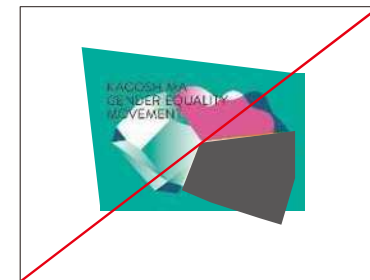
ビジュアルの印象が変わるような文字を追記してはならない



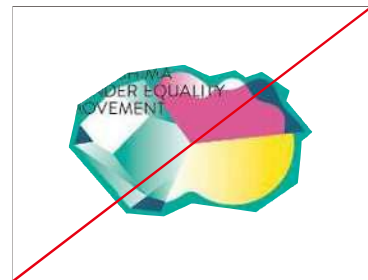
他の文字や記号を組み合わせると一体化してはならない。



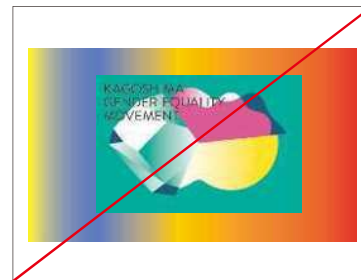
枠で囲ったり、印象が変わるような図形と組み合わせるとはならない。



変形させたり、印象が変わる図形に変えてはならない。



形のみを故意に切り抜いた表示をしてはならない。



複雑なパターンや強烈な色を背景に使用してはならない。



コントラストの低い色など、識別性が低くなるような表示はしてはならない。



かごしまジェンダー平等推進宣言

私たちは、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され個性と能力が発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、家庭、学校、職場、地域等あらゆる分野における男女共同参画・ジェンダー平等が推進されるよう、私たち一人ひとりが、性別による固定的な役割分担や偏見、差別等ジェンダーにより生じているジェンダーギャップの解消に向けて行動することを宣言します。

鹿児島県では、ジェンダー平等の推進及び男女共同参画の実現を目指し、令和3年度から「かごしまジェンダー平等推進プロジェクト」に取り組んでいます。

男女共同参画・ジェンダー平等の推進には、一人ひとりが身の回りにあるジェンダーギャップに気づき、その解消に向けて取り組むことが大切です。

私たち「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチーム」は、ジェンダーギャップの解消のために、できることを話し合いました。

ここに、私たち個人の行動指針として10の「コミットメント」を発信し、併せて、県民へのメッセージとして「かごしまジェンダー平等推進宣言」を、提唱いたします。

令和4年11月17日

かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチーム

<u>飯塚 隆</u>	<u>亀崎 翔太</u>	<u>下村 輝昭</u>	<u>長利 京美</u>	<u>長山 美香</u>
<u>萩元 邦庸</u>	<u>松見 千種</u>	<u>山本 美帆</u>	<u>吉永 亜矢</u>	<u>和田 秀一郎</u>
<u>たもつ ゆかり</u> [スーパーバイザー]		<u>高崎 恵</u> [アドバイザー]		鹿児島県

【ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント】

飯塚 隆 株式会社南九州ファミリーマート

わたしは、企業の経営者として

ジェンダー平等推進に寄与したい他社の目標となる役割として、自社の取り組みについて発信します。

○TOD(ちょっとお茶でもどう〜社長と社員の対話の場)での社員一人ひとりの声から会社の制度・慣行を見直してきた、これまでの取組をさらに進めます。

- ・賃金や評価の見直し〜男女の格差を無くし、性別による上下関係の思い込みを無くし、モチベーションを上げる。
- ・生産性を重視〜残業などしなくても業績を伸ばした社員を認める。年功序列、経験に基づく「職能給」制から本人の職責に基づく給料体系の「職責給」制に変更。
- ・社内教育を定期的に実施〜男女を問わず、階層別に職責に合わせた研修に切り替え、個人の習得状況を見ながら次のステップにつなげている。
- ・研修のありかたを考えないと、ジェンダーギャップは解消しない。

○これまで見直してきた`慣行`の浸透を図り、さらに職場風土の改革を進めます。

- ・服装の自由化〜女性だけにあった制服を無くしました。男性もスーツ、ネクタイから自由に。
- ・呼称の見直し〜肩書で呼ぶことをすべて廃止。書面において社長も役員もすべて「さん」付けで。女性を「ちゃん付け」で呼ぶことを厳禁。
- ・印鑑の大きさの統一〜役職によって大きさが変わっていたものを統一。
・・・etc

○いつでもだれでも育児休業が取得できるよう子育てがしやすい会社としての取組をさらに進めます。

- ・制度があっても職場環境が問題。仲間の理解が重要。

○性別や国籍等にかかわらず社員一人ひとりが力を発揮できるよう、認め合う・褒める文化を育てていきます。

- ・ありがとうの手紙(紙からWEBへ)
- ・失敗を表彰する制度(失敗を恐れず新しいチャレンジを生み出す!)

○地元企業としての魅力度を上げるために、さらにジェンダー平等・ダイバーシティの推進に取り組みます。

- ・目標の浸透度が見える化〜アンケート実施での社内の浸透度が見える化。
- ・外に向かっての公表、名刺・HP・SNSによる発信。
- ・グループ企業への働きかけ
- ・社員の身内が入社したい会社!

〔ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント〕

亀崎 翔太 医療法人クオラ

わたしは、
職場における男性の育児休業担当者として、
ジェンダーギャップ解消のために、

- これから自分が上の立場になっていくので、上司・先輩として、後輩たちがジェンダーを感じないような接し方をしていきます。
(それが上司への良い影響になればいいなと思います。)
 - 男性の育児休業取得をさらに進めます。
 - 男性だけでなく、女性からも相談を受けることができるように、話しかけやすい雰囲気づくりに取り組みます。
 - 子育て期にある親の一人として、子どもたちが、ジェンダーにとらわれることなく自由に選択ができる環境を整えます。
- ・おもちゃ屋に行けば、男の子向けと女の子向けできっちり分けてあることが多く、選択肢が狭くなってしまいます。男の子向け・女の子向けに関係なく全体を見て、そこから選択できるように導く。子どもは大人より自由に動ける、考えられるが、環境をつくるのが難しい。ジェンダーに配慮した環境づくりを私たち大人がやっていく。



[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

下村 輝昭 医療法人社団猪鹿倉会パールランド病院

わたしは、
医療機関の幹部職員として
職場におけるジェンダー平等を進めるために、

- 女性の立場を理解し、それを当たり前のこととして対応します。
- 男性の立場を理解してもらえるよう、情報発信していきます。
- 職場において、ジェンダー平等について学ぶ場をつくります。



【ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント】

長利 京美 株式会社新日本科学

わたしは、
鹿児島県における女性活躍リーディングカンパニーの役員として、
職場におけるジェンダーギャップを改善し、企業の持続的成長につなげる
ために、

○ダイバーシティ経営の1丁目1番地である女性活躍推進の重要性を伝える
伝道師になります。

- ・当社は、2007年から、「働きやすい職場づくり（ライフステージやライフイベントに合わせた柔軟な働き方が実現できる会社、働きがい追及できる会社）」に取り組み、女性活躍を経営戦略と位置づけ、50を超える改善、改革を行った。その結果、結婚、出産が理由の退職はゼロ、産休・育休からの復職は100%。そして純利益は2007年の6億から、2021年36.6億を大きく向上した。
- ・当社は15年間、女性活躍に取り組んでいるので、皆働き方に満足している。
- ・鹿児島県で開催されるセミナー等で他社の女性活躍の状況をお聞きすると、課題があり、不満を持つ方が多い。
- ・鹿児島県の調査では、「女性の管理職登用を特に増やす考えのない、経営者は47.8%。
- ・15歳から64歳の人口は、1995年から数十万単位で減少している。このような社会環境の中で女性は持続的成長の実現に向けた「最大の潜在力」。
- ・企業には人権や環境、雇用などに配慮する社会的責任（CSR）があり、ジェンダー平等、ダイバーシティは「選ばれる企業」の重要な指標。

ジェンダーギャップ改善、ダイバーシティの重要性にきづかないはずはない。

企業トップのリーダーシップと覚悟があれば、職場でのジェンダーギャップは改善し、個人の幸福と企業の成長につながると確信している。

【ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント】

長山 美香 知名町地域女性団体連絡協議会

わたしは、
地域におけるジェンダー平等を推進するために、

地域女性団体連絡協議会の会長として

○議会などにおける女性の参画を支援します。

- ・小さな成功体験を積み重ね、地女連としてだけでなく会員それぞれが自分自身に対し、自信を持てるようエンパワーしていく。
- ・疑問を声に出し、形にしていく学習を行い、地女連の声を政策に反映していく。
- ・来年度、女性議会を開催し、県内の女性議員を迎え交流を行う。

○女性(私)自身の中にあるジェンダーに関するアンコンシャスバイアスに気づき、学び合う場・機会をつくります。

特別支援教育支援員・スクールソーシャルワーカー(SSW)として

○子どもたちとの関わりの中で、子どもたちが身につけてきたジェンダー意識に対して「それはどうだろう?」「今のはどうだった?」と疑問を呈する存在となり、また、受けてきたジェンダー問題に対しては寄り添い、共に学び合う存在となります。

○保護者へ向け、ジェンダー平等について学ぶ機会を提供し、家庭内でジェンダーについて考えるきっかけをつくります。

○教職員と共に教育現場に埋もれているジェンダー問題に取り組みます。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

萩元 邦庸 株式会社スズキアリーナ大隅

わたしは、
県内企業の経営層の一人として、

- ・職場におけるジェンダー平等推進は、経営トップの意識に左右される。
- ・人口減少や若者の県外流出の状況、景気の動向には、ジェンダー平等の状況が密接に関係しているという認識を踏まえ、
- 豊かで暮らしやすい鹿児島県にするために、知識を増やし、打開策を考え、真剣に取り組み、ジェンダー平等推進においてもリーダーシップを発揮し、必要な施策を実行します。



[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

松見 千種 株式会社丸屋本社 マルヤガーデンズ

わたしは、
商業施設の企画・広報担当として、
ジェンダー平等の概念や学びを、いろいろな世代の方へ届ける役割の一
端を担います。

○性別にかかわらず就職氷河期世代のキャリアデザインについて学ぶ
場・機会をつくります。

・非正規雇用や結婚・出産による離職やキャリアダウン等の状況は、個人の幸福
(well-being)と、商業施設としての活力の持続可能性に影響します。

○DVについて、なかなか表に見えてこない状況に寄り添い、現状を共有
し、理解を深め、サポート体制の周知を図る場・機会をつくります。

○生理の貧困について、その背景にある女性をめぐるジェンダー問題に対
する理解と解決の場・機会をつくります。

○性別にかかわらず誰もが生き心地のよい、誰一人取り残さない社会を
願い、ジェンダー問題を、単にトピックスとしてファッション化させない、
根の張ったジェンダー平等推進の取り組みに寄与します。

・「個人的なことは、社会的なこと」に気づき、エンパワーメントを支えるジェンダー概念
を普及します。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

山本 美帆 HUB a nice d!

わたしは、
転勤族子育てママの経験を活かし、
子連れで働ける・学べる女性のチャレンジを支える活動を通して考える
家庭・地域におけるジェンダー平等推進に向けて、

○転勤族パートナーやママのスキマ時間、多様なスキルを集めた仕事づくり
をします。

・地域課題×多様な人材

○夫や家族との自分の立ち位置の共有作業を通して、家庭におけるジェン
ダー平等を進め、経済的自立をめざします。

・経済的自立へ

・資金計画や仕事スケジュール

・育児はママだけじゃない!

・娘の学校行事etcを全て知ってもらう。PTAやあいさつ運動



〔ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント〕

吉永 亜矢 社会保険労務士法人A&Sパートナーズ

わたしは、
社会保険労務士として、
職場におけるジェンダー平等を推進するために、

日々の業務を通して、ジェンダー平等について声にするようにします。

○採用の場や日々の労務管理の場において、事業主と話をしてジェンダー平等の視点を持つきっかけづくりを作っていきます。

- ・（具体的には下記のような話題が多いと想定しています）
 - ・男性の育児休業
 - ・103.130万円という基準
 - ・配偶者手当の意味
 - ・男性女性と分ける必要性／男性女性に分けない必要性

○自身の職場においてジェンダー平等について考える時間を設けると共にワークライフバランスを実行します。この取組を、生産性を下げずに実行できるモデルケースとして発信し、お客様の会社のワークライフバランス施策を推進します。

○ハラスメント研修等、社員研修の場においてジェンダー平等の推進に取り組んでいきます。



〔ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント〕

和田 秀一郎 株式会社プロゴウス

わたしは、
ジェンダー平等に取り組む企業の代表として、

○経営者のみなさんに意識付けするために「プチ協議会」を開催します。

(毎月1回4社ぐらい)

○会社内で、男女を問わず「～さん」呼びます。

(幹部全員もそうしてもらおう。)

○会社内で、年3回、ジェンダー平等についてのディスカッションを男女
5人ずつ集めて行います。

(2022年4月・7月・10月～アンケートをとって数値化したい。)

○「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチームメンバー」と名刺に
載せて、社外PRします。

○自分の子ども(娘三人)たちと、ジェンダー平等について毎月30分ずつ
語り合う時間をつくります。

(お互いの意識と知識を高め合うため)

これらの取組を通して、総じて現場でいったいどういう問題が起きている
のか、しっかり可視化した上で、結果につながる行動方法を分かりやすく
周囲に伝えていきます。