

## 「ワーク・ライフ・バランスの取組推進チーム」活動報告

「ワーク・ライフ・バランス（WLB）の取組推進チーム」では、概ね上半期において、各団体の課題認識や取組事例について報告・議論を行い、各団体が参考にすべき意見・好事例の抽出を行った。広範な活動領域にわたる多様な団体に構成されたチームにより、「WLB」について、幅広い視点から議論が行われた。下半期において、各団体が具体的な活動を展開した上で、その内容をチーム会合に報告した。

チーム活動を通じて得られた成果は以下の通りであった。

- ① WLBに関する認識の深度化につながった
- ② 異種の団体間での関係構築や連携につながった
- ③ 課題認識や取組事例について参考となる知見をまとめた
- ④ 参加団体の新しい取組につながった事例があった
- ⑤ 参加団体の活動目的や意義の再認識につながった、または今後の活動に新たな方向性を示唆した事例があった

※①、③、④については本文（P 1～6）参照

⑤については本文（P 7～P 8）及び参考資料を参照

### I WLBの必要性、課題に関する議論と取組み事例報告

#### 1、WLBの必要性に関する議論

##### （1）過酷な勤務環境が離職の原因となっている

- ・看護職員においては、20代後半から30代前半にかけて就業率が大幅に低下し、復職する職員が少ない。長時間労働と夜勤などによる負担が原因となっており、勤務環境の改善が求められる。（日本看護協会）
- ・医師や看護師など専門職については、ワークシェアリングが進みにくいという事情もあるが、一方でこれら専門職の働き方を見直さないと、将来専門職になりたいと思う人が少なくなってしまう。（南議員、大学女性協会 阿部会長）

##### （2）WLB実現による女性労働力活用が職場維持に不可欠

- ・特に、医療機関の現場などでは、育児などで休業した女性が職場復帰できないと、必要な人員を確保できない状況にあり、WLBの実現が必要である。（日本看護協会）
- ・男性中心社会を脱却するため、質の高い保育園の設置や、産休後に確実に職場復帰ができる環境整備などが求められる。（日本女性科学者の会）
- ・女性医師、女性の労働人口は4割にも達し、ますます増加している。女性医師は未来の医療に不可欠であり、女性が働くことで経済にもプラスと言われる。こういう時代だからこそWLBを構築できる社会を作るべきだと思う。（日本女医会）

##### （3）女性にとって働きやすい環境は男性にとっても働きやすい環境（組織文化の変革）

- ・働く女性が増えるにつれ、女性の果たす役割は大きくなるが、女性が働きやすい環境とは男性にとっても働きやすい環境である。その実現に向け、組織全体の意識改革、さらには組織の文化を変える必要がある。（日本医師会）

#### (4) 人的資源配分の不均等是正（企業活動、社会活動など）

- ・社会全体でみると、人手が企業等経済活動ばかりに集中することになってしまう。WLBが進まなければ、ボランティアなど社会活動の担い手が確保できない。  
(ガールスカウト日本連盟)
- ・経済活動と家庭責任の調和という点で、特に発展途上国においては、農業をはじめとする分野で「ワーク」と「ライフ」の境界線が不透明である。女性は自宅やその周辺が主な活動範囲であることも多く、そのため、生産・再生産両面にわたる多大な貢献が正当に評価されていない。こうした「見えない」女性の貢献を「見えるものにして支援する」ことも重要である。  
(UN Women)

#### (5) 女性のキャリア形成と出産・子育てを含めたライフプラン

- ・高齢妊娠について、WLBの基本知識としてご理解いただきたい。女性のキャリアデザインを考えるうえで妊娠には適齢期があり、40歳を過ぎてからの妊娠は妊娠率自体が低くなり、医学的にもリスクが高い。(産婦人科医会)
- ・本当の意味でのWLBは人間らしい暮らしを当たり前に行うことができることだと思う。女性と男性が共に働きながら一緒に子育てをすることも大切だが、育児期に仕事を離れて子育てを優先させる生き方を認めるということも必要なのではないか。多様な生き方を認め、受け入れられる社会であることが重要だと思う。  
(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)
- ・男尊女卑や固定的役割分業などの社会通念・慣習、生活の優先度(男性は家庭より仕事)、男性の生きにくさなど、相談現場の視点からもWLBの阻害要因が認められる。  
(全国婦人相談員連絡協議会)

## 2、WLBの課題に関する議論

### (1) 経営者層および従業員への理解促進・意識浸透

- ①経営層がWLBの意義やメリットなどが認識されにくい。  
(全国中小企業団体中央会)
- ②WLBに関する従業員への啓発など経営者の役割に加えて、メリハリある仕事の遂行、能力開発に励み、生産性の向上に積極的に貢献していく姿勢など、従業員の取組が重要である。  
(日本経済団体連合会)
- ③利益確保に専念せざるを得ない経済情勢の中、WLBの取組は短期的に人員減などデメリットを発生させることが多いため、生産性向上などの長期的メリットがなかなか経営者層に理解されにくい。  
(全国中小企業団体中央会)
- ④重要性は認識しているものの、実現のためのノウハウや人材等の不足が課題であり、専門家の派遣などにより、ノウハウ不足を補っていきたい。大学等教育機関との連携も検討したい。  
(全国中小企業団体中央会)
- ⑤40~80代の成人女性と女子学生を対象としたアンケートの結果では、WLBという言葉の認知度について、学生は全員が「知っている」と回答したのに対し、一般の成人女性では「知っている」との回答が少なかった。学生の情報源が大学の授業

であることは特記に値する。具体的な施策の認知度では、育児介護休業制度の充実やフレックスタイムについては高かった一方、労働組合と話し合う機会の設定については低い結果となった。 (婦人国際平和自由連盟日本支部)

## (2) 長時間労働の是正

①長時間労働に加え夜勤や宿直などのある勤務の中でWLBを実現することは容易ではない。現状把握のために調査を実施すると、医師の睡眠時間は短く、自宅待機も頻繁にあり、メンタル面のサポートが必要との結果も出ている。

(日本医師会)

②一般を対象としたWEBアンケート結果を見ると、有給が取得しにくいなどの実情が継続的に示されている。長期連続休暇の取得に必要な項目で毎年上位に上がるのは「法律や会社の制度等による休暇取得の義務化」や「上司の理解や率先垂範」である。

(日本観光振興協会)

## (3) 組織の文化や風土の改革 (男性の意識改革)

①男性、女性双方にとって働きやすい職場づくりが課題である。出産でも休暇を取るのに同僚の目を意識しなければならない面がある。風土改革が進まないと、産休・育休はもとより旅行のための長期休暇などは取得できない。

(日本医師会)

②子供が病気になったとき、責任のある仕事をしている人は仕事を抜け出すのが難しい。特定の個人がいなくても業務に支障を生じないような体制の構築が課題である。産業保健労働衛生の面からも働き方の見直しが必要だ。

(日本女医会、南議員)

③会合が夜の8時に設定されるなど、長時間労働型の生活リズムに合わせた運営になっている。子育てに携わるなど時間制約のある者も参加できるような運営が求められる。

(日本歯科医師会)

④働き方や生きる価値、経済のあり方を含む話だ。経済のかじ取りをする人にWLBの重要性を学んでほしい。

(大学女性協会 阿部会長)

⑤男性自身のWLBは男性にとっても重要な話であることを、もっと啓発していく必要がある

(公立大学協会・犬塚教授)

⑥公立大学を対象としたアンケートの結果、育児や介護との両立支援制度を実施したとの回答は高く、制度面の整備は進んでいると思われる。一方、WLBの実現のため実質的に必要な制度やサポート体制の整備、充実はかなり遅れている。

(公立大学協会)

⑦男性の意識改革も重要であるが、女性の依存体質も改めるべき。自立的な生き方(精神的、経済的)を可能にする制度、教育の構築が必要である。

(国際女性教育振興会)

## (4) 性別による固定的な役割分担の見直し

①働き方の見直しには配偶者の協力が必要であるが、夫には頼りにくいのが実情である。出産後も働き続ける女性医師は多いが、それは、①収入を減らしてでも仕事を減らす(減った仕事は他の女性医師がカバー) ②大学病院を辞めて他の医療機関で

働く、などによりWLBを求めた結果である。 (日本女医会)

②意思決定機関における女性の割合を増やすことが必要である。代議員は選挙で選ばれるので要望はできないが、今後は女性代議員の誕生が望まれる。(日本歯科医師会)

③多種にわたる重要ポストの選考の際には、選考委員会のメンバーを男女同数とする必要がある。(日本女性科学者の会)

④女性が増えているのに女性の組織率が上がらない理由がWLBにあると考え、意識調査を行った結果、「妻、母、嫁の立場があり、時間的余裕がない」との回答が多かった。性別役割分担意識に関しては男女の差が大きい。

(日本歯科医師会)

⑤女性の学生や職員が多い職場では、「すでに女性が多いのだから男女共同参画やWLBに取り組む必要は特にない」と回答した所もあった。このような誤解を解き、正しい理解を促す必要がある。(公立大学協会)

### 3、WLBの取組と成果(「★」は成果について報告のあった取組)

#### (1) アンケート等による現状把握

①女性医師を対象としたアンケートを実施したところ、女性医師も過酷な勤務環境にあること、夫が医師である場合には家事・育児への協力度が低い、などの課題が明らかになった (日本医師会)

②公立大学向けにアンケートを実施した。特に取組んで欲しい内容に関する自由記述では、先進的な取組の情報提供や団体としての情報共有化を求める声が多い。推進体制整備や大学間連携など積極的取組を求める意見もあった。調査結果を報告し、協会全体で問題を共有化した。(公立大学協会)

③今後も一般を対象に実施するアンケートの中で、WLBについて、また長期旅行がもたらす効用などについて掘下げて質問してみたい。

(日本観光振興協会)

#### (2) WLBに関する周知活動(会員団体向け)

①WLBの重要性については冊子の作成やアンケート、講演会などで周知  
2013年版経営労働政策委員会報告において、経営者が積極的に発信してきたこれまでの取組みをさらに進め、企業が用意した制度を利用しながら、全ての従業員がそれぞれのライフステージに合わせて自己の能力を十分に発揮することの大切さについて記載 (日本経済団体連合会)

②次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の義務化の周知活動  
・都道府県団体への通知文書、メールマガジンなど (全国中小企業団体中央会)

③機関紙等による啓発  
・ストーリー性を持たせるなど内容を工夫 (全国商工会連合会)  
・構成員向けと管理者向けに分けて作成 (日本医師会)

④シンポジウムの実施

・役員向けの会合での、広島県中小企業家同友会実施の「中小企業経営と介護問題」に関する勉強会や調査結果についての取り組み事例紹介

(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

・中小企業経営者を対象とした行事の一分科会で「保育の現場から考えるワーク・ライフ・バランス」をテーマに報告(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

・育児・介護を含めたケアワーク、男性の育児参加など、WLBの実践などに関するシンポジウムやセミナーなどを実施(大学女性協会)

・「バランスのとれた生活が家庭で子育てを促す」などの内容でシンポジウムやセミナーを実施(国際女性教育振興会)

・都道府県、市町村の商工会において、地方自治体と協力して実施する推進運動やセミナー開催等についての周知、普及(全国商工会連合会)

・2013年2月に内閣府男女共同参画局と協力して中小企業経営者対象の「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」を実施。経営者が労働環境整備へ取り組む際の姿勢や、社員が誇りを持って自発的に働ける環境づくりについて意見交換をした。

(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

・「女性の活躍推進シンポジウムを開催した。「企業における機会の均等・インクルージョン・差別の撤廃」「キャリア形成」「キャリアアップ」「人事部にとっての女性の活用」にとって、WLB推進が鍵になることが明確に示された。

(UN Women)

#### ⑤「カエル！ジャパン」キャンペーン

・WLBの取組を「国民運動」として推進するため、キャンペーンを実施している。登録すればシンボルマークを利用できる。(事務局)

### (3) 職場改善のワークショップ ★

①都道府県看護協会と連携して医療機関を対象に、WLBに関するワークショップを開催している。組織内の推進体制づくり、現状分析、アクションプランの作成、取組み成果発表と次期の計画などを盛り込み、PDCAのサイクルを回して最低3年は継続する。アンケートを通じて組織の姿が見えるように実施しており、それに基づいたアクションプランの作成について働きかけている。

このワークショップを継続実施した成果として、今のところは以下の通り。

- ・職員の離職率の低下(3年連続低下 12.6%→11.0%)
- ・看護職の人員確保(離職率の低下、求職者数の増加)、長時間労働の是正、健康・安全な夜勤・交代制勤務への取り組み、役割分担の見直しによる他部門との協働・連携強化、「おたがいさま」風土の醸成、職場の風土改善、休暇日数の増加(有休取得促進、リフレッシュ休暇の創設)、WLBの理解・啓発、WLB支援制度等の周知・理解など
- ・地域を主体としたWLB推進体制が構築

※看護行政、労働局、医療関係団体等との連携強化

特に労働局から、各施設の労務管理について支援が受けられるようになった成功要因としては、ワークショップの成功要因としては、看護部だけの取組みでなく、院長、事務長を含めた推進体制をとり、法人全体、病院全体の取組みとしたことがあげられ、他職種も含めたWLBの取組みに発展してきている。(日本看護協会)

- ②病院管理者や産業医を対象に、「職場改善ワークショップ研修会」を実施している。  
(平成 22、23 年度 20 か所で実施) (日本医師会)

(4) モデルケースによる働き方や意識の改革 (育児休職からきちんと復帰した実例) ★

- ①過去に複数の女性が同時に妊娠した際は管理者があたふたしてしまっただが、産休から復職後、しっかり仕事に復帰した実績などもあり、管理者の意識も変わった。今では女性が妊娠することは想定内の事態となっている。
- ②休みを取ることに不安はあると思うが、不安や申し訳なさを感じることなく堂々と休み、堂々と復帰できるような体制や共通認識を作るなど、環境整備が重要である。
- ③新たに、自分たちにできることとして、性教育の分野から、ジェンダーや女性のライフプランに関する教育を取り上げ、活動を開始した。女性がライフプランを意識することで生き活きと就労し、家庭においては楽しく子を育む生活実現を支援したい。  
(日本産婦人科医会)

(5) フォーラムなどによる男性役員の意識改革 ★

- ①平成 17 年から働く女性のための支援策について、男女共同参画の観点から全国規模の報告、協議を行っている。平成 21 年までは女性を中心としたテーマだったが、それ以降は男性を含めた男女共同参画の意識改革をテーマに実施している。  
(日本医師会)
- ②指導的立場、意思決定機関における女性の割合を増やす取組として、上記フォーラムのほか、各種情報提供や会議などの取組を粘り強く続けた結果、都道府県組織の役員の意識が変わってきている。結果として、女性の役員の数も徐々に増加している。  
(日本医師会)

(6) 働く女性の意識改革

- ①女性が働きやすい環境づくりに取り組んできたが、女性自身の成長が必要という観点から、平成 19 年から働く女性のためのキャリアデザインセミナーを実施している。  
(日本女医会)

(7) 仕事と生活の両立を進めるための具体的な活動 (特徴的なもの)

- ①育児休業からの復帰時に昇給に影響が生じないように調整する、女性研究者と女子学生の交流会を実施するなど、WLB に関する取組を、大学ごとに進めている。大学に特徴的な取組として、学生を活用した幼児教育や保育ニーズをカバーする取組があげられる。  
(国立大学協会)
- ②研究者が休業を取得した場合、研究のブランクをカバーすることが重要になるため、研究の支援について各大学で様々な取り組みを行っている。具体的には、両立支援組織の立ち上げ、「研究支援要員」による育児や介護に負担のある研究者の支援、病児保育支援助成制度などである。  
(国立大学協会)
- ③地域に密着した行動する団体として、会員同士が育児や介護の相互補助を行う「ファミリーサポート事業」、地域の伝統文化や早寝早起き朝ごはんを進める「子どもを

「守り育てる運動」など、地域社会の受け皿の立場から、WLBに取り組んでいる。  
(全国婦人団体連絡協議会)

## II チーム活動の振り返り（一部抜粋）

- ・広範な領域の方々から取組みを伺うことができ、WLBと一言にいても、様々なイメージをもって各団体が活動していることが改めて理解できた。

仕事と家庭の両立支援に関する制度が整備される中で、全般的に、職場の理解が遅れ制度が活用されない現状がある。先進事例となる企業の取組内容及び実績を積極的に紹介し、同じ問題を抱えている企業間で情報の共有化が図れるよう活動する必要がある。（日本経済団体連合会）

- ・WLBのメリット（生産性の向上、従業員の定着率向上、優秀な人材確保、社会的評価、健康・安全対策（メンタルヘルス疾患防止）等）や重要性の周知啓発、身近な企業の成功事例の情報提供等により、決定権限を持つ経営者・役職者の意識改革を行う必要がある。特に、人材の確保に苦慮することの多い中小企業にとっては、WLBの取組みを充実させることは、優秀な人材確保・定着の上で、有効な手立てとなり得るのではないか。実践できるものは今後とも取り上げたい。（全国中小企業団体中央会）

- ・中小企業の経営者団体として、社員の仕事と生活の充実という視点から労働環境整備を捉え、責任を持って推進することが地域の雇用を守ることにもつながる社会的な意義について再認識できた。「中小企業はWLB推進に関して制度は整っていないが社員の家庭環境に応じて柔軟に対応している」現状を客観的に認識できたと同時に、その事実が知られていないことが分かった。「人を生かす経営」を推進する企業づくり・環境づくりの取組みを継続するとともに、今後は関連委員会（と連携しながらより一層の推進を図る。（中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会）

- ・このテーマに関し、公立大学全体に関わる共通の重要問題としての取組に向けた第一歩を踏み出すことが出来た点で、24年度の活動には大きな意義があったと評価している。今後は地域特性や規模、設置者の多様性などを踏まえつつ、個々の大学が積極的にこの問題に取り組めるよう、協会としても連携体制の確立や継続的な情報収集と提供など、支援活動を様々に展開する必要がある。（公立大学協会）

- ・国立大学間だけでなく、公私立大学とも連携を密にし、教育機関として、幼稚園から大学までを見据えたワーク・ライフ・バランスを考えていかなければならないのではないかと感じている。（国立大学協会）

- ・WLBの論点は、労働条件、働き方の問題など、ワーク側からのアプローチが中心と思われるが、ライフ（余暇も含め）の側からのアプローチが大切ではないかと思った。男女共に生活者としての自覚を持って初めてWLBが実現する。（大学女性協会）

- ・ガールスカウトの経験がある、ということは、WLBを実現できる大人になる、という確信を得たのはこのチームに参加した成果のひとつである。WLBは大人になって初め



て身につくものではない。小さい頃に体験する豊かな時間の量と質が担保されて初めて可能になる。  
(ガールスカウト日本連盟)

・男女平等社会・雇用均等・女性への暴力の防止等の観念は社会に定着してきているが、個々の家庭内や実際の身の上で起こると、建前と本音というところがあり、WLBの推進の妨げとなっている。このような観点が浸透していくように活動していきたい。また、女性への支援を通じつつ、男女が共生できるインテグレーションを目指した社会のあり方を模索したい。  
(全国婦人相談員連絡協議会)

・男性の育児・仕事の両立の厳しさ等の報告から、男性は男性で苦勞している現実も知る事が出来た。労働人口が減り、経済活動が停滞している現状を打破し、日本の未来を切り拓くには更に女性の参画が必要であり、男性支援にもなると思う。今日こそ、働く女性の労働環境整備・制度創設が急務であり、男女参画社会づくりに取り組むことが最重要課題であると思う。  
(日本女医会)

### Ⅲ まとめ

本チームは、経済系団体や医療系団体、教育系団体、地域・社会系団体など、多岐に渡るメンバーで構成されていた。WLBを実際に進める主体となる団体から、その取組をフォローする立場の団体まで、WLBに対する定義・考え方も異なる、「多様性のチーム」であったと言える。

チーム活動においては、団体間の連携・協働に注力した活動を実施した。第4回会合では背景の異なる団体同士が本音を話し合うワールドカフェを実施した。ワールドカフェとは、小グループで席替えを繰り返しながら、あたかも参加者全員が話し合っているような効果が得られる話し合いの手法であるが、多様な視点を交えて自由な議論が行われ、様々な「気づき」につながったという感想が多かった。また第5回会合では活動領域の近い団体によるグループ別意見交換を実施した。活動を通じ、「視野が広がった」「ネットワークが広がった」という声が多く聞かれたように、背景の異なる意見を否定せず、それぞれの考え方、活動のいいところを各団体に持ち帰ることで、それぞれの活動のレベルアップに資するようなチーム活動になったのではないかと思う。

WLBを考えるうえで、第5回会合の議論の中で「次世代の育成」という視点が出てきたことは意義深いと思う。「まずは経済情勢、雇用の維持を」という切実な声がある一方で、WLBは個人的な利益に資する「目的」ではなく、より良い社会を次世代に残すための「手段」と捉えて進めていく必要がある。

正しい知識の周知、組織の風土や個人の意識改革、長時間労働の是正などWLB推進の課題は山積しているが、具体的な取組の中で成果も見え始めてきて

いることを励みにしたい。上記の問題認識に基づき、活動を通じて得られたアイデアや連携を活かし、自らの組織を変革する力を得ながら、「変えられるところから変えていく」具体的な活動を、それぞれの分野で継続していくことが重要である。

#### ※ワーク・ライフ・バランスに関する意見交換（ワールドカフェ）の実施

第4回会合では、それまでの議論も踏まえ、「ワールドカフェ」形式による意見交換を行った。「WLBを進めるうえでの悩み」、「WLB実現の課題は何か」、「WLBの推進に向けて何をするか」について、小さなグループに分かれ、メンバーを入れ替えながら行った。

これまでの発表内容を踏まえ、WLBの進め方についてそれぞれのメンバーが検討し、「気づき」を得ることを目的にしたものであり、活発な議論が行われた。各メンバーが得た「気づき」をもとに、グループごとにWLBに関する考えを「短歌」にまとめた。

(発表されたものの一部)

「働いた 後の笑顔が 家庭での 楽しむ子らの 未来を作る」

「お迎えは 今日私で 明日あなた みんなでやれば 社会はハッピー」

「不審者じゃ ないよ私は イクメンだ 見てよ子どもの 明るい笑顔」

「ワークとライフ どっちも大事だ 男女とも バランスではなく インテグレーション」

「男女とも ワーク・ライフ・バランスの 自己決定 できる世代を 教育しよう」

「子育てと 仕事も一緒に エンジョイし 自由と愛で 夢の実現」

「教育と 施策で進め ワーク・ライフ・バランス 夢ある人生 実現したい」

「多様性 認める国に 幸溢る 夢も希望も 色とりどりに」

## 男女共同参画推進連携会議

### 「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームメンバー

(平成25年1月4日現在)

◎…正コーディネーター、○…副コーディネーター

#### (企画委員)

安藤 哲也	NPO 法人ファザーリング・ジャパン副代表理事
大日向 雅美	恵泉女学園大学大学院平和学研究科教授
岡村 正	株式会社東芝相談役
権藤 光枝	有限会社 Branches 代表取締役
高橋 俊介	PFC 代表
○千代田 有子	弁護士
◎萩原 なつ子	立教大学社会学部、大学院21世紀社会デザイン研究科教授
南 砂	読売新聞東京本社編集局医療情報部長

#### (団体推薦委員)

公益社団法人ガールスカウト日本連盟 会長	浅野 万里子
公立大学協会 副会長	木苗 直秀
一般社団法人国際女性教育振興会 代表理事	鍵山 祐子
一般社団法人国立大学協会(千葉大学大学院専門法務研究科教授)	後藤 弘子
全国商工会連合会 専務理事	寺田 範雄
全国地域婦人団体連絡協議会 会長	柿沼 トミ子
全国中小企業団体中央会 専務理事	眞鍋 隆
全国婦人相談員連絡協議会副会長(栃木県婦人相談員連絡協議会会長)	麻島 幸江
一般社団法人大学女性協会 副会長	牧島 悠美子
中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会 代表	糸数 久美子
社団法人日本医師会 副会長	羽生田 俊
社団法人日本観光振興協会 副理事長	齋藤 芳夫
公益社団法人日本看護協会 副会長	大久保 清子
一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事	川本 裕康
公益社団法人日本産婦人科医会 幹事	高瀬 幸子
社団法人日本歯科医師会 常務理事	倉治 ななえ
公益社団法人日本女医会 監事	松井 比呂美
日本女性科学者の会 会長	大倉 多美子
婦人国際平和自由連盟 日本支部(WILPF) 会長	金子 堯子
特定非営利活動法人UN Women 日本国内委員会 理事	三輪 敦子