

平成 20 年度 男女共同参画推進連携会議
小委員会活動中間報告

男女共同参画推進連携会議企画委員会

「202030小委員会」活動計画

【活動目的】

多様性に富んだ活力ある社会の実現のためには、社会における女性の参画が重要であり、政府においても、「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度」になることを目指して取り組んできたところであるが、現状としては、女性の参画の拡大は緩やかであり、社会の様々な分野における女性の活躍は国際的にみても低い水準にとどまっている。

こうした現状を踏まえ、本委員会では、目標値に対する単なる数合わせにとどまらず、対象をきめ細かく設定した上で、それぞれにおいて女性の参画を妨げる要因を分析、解決策を検討し、「2020 年 30%」の目標に向けたロードマップを作成するとともに、具体的な成果を男女共同参画推進連携会議において共有し、また同会議の活性化を図ることを目的とする。

【活動内容】

○ 女性の参画について、アンケート調査を実施

連携会議構成団体(90 団体)の男女共同参画に関する具体的な取組を明確にし、女性の参画を阻む要因の分析を実施することを目的として、各界・各層で活躍する女性や、その周囲を取り巻く環境について、平成 20 年9月にアンケート調査を実施した。アンケートの調査票は、議員等(連携会議議員に加え、傘下団体のトップや人事担当者)、管理職の女性、非管理職の女性の3つに区分し、25 団体の方に回答をいただいた。

【当面の作業スケジュール】

平成 20 年

12 月 連携会議構成団体への調査結果のフィードバック

1月以降 アンケート結果を踏まえた具体的アクションの検討

男女共同参画推進連携会議企画委員会 202030小委員会アンケート 結果概要

男女共同参画推進連携会議企画委員会202030小委員会では、連携会議構成団体の男女共同参画に関する具体的な取組を明確にし、女性の参画を阻む要因の分析を実施することを目的として、各界・各層で活躍する女性や、その周囲を取り巻く環境について、平成20年9月にアンケート調査を行いました。
結果の概要は以下の通りです。

1. 調査方法

- 男女共同参画推進連携会議構成団体(90団体)に対し、任意のアンケート調査を行った。
- アンケートの調査票は、議員等(推進連携会議議員に加え、傘下団体のトップや人事担当者)、管理職の女性、非管理職の女性の3つに区分し、それぞれに対して回答してもらった。

2. 回答状況

- 回答団体・・・25団体
- 議員等・・・36名
- 管理職女性・・・100名
- 非管理職女性・・・91名

3. 回答者の属性

- 管理職女性
 - ・現在の職場における平均職務年数・・・13.9年
 - ・平均管理職経験年数・・・5.4年
- 非管理職女性
 - ・平均職務年数・・・9.6年

4. その他特記事項

- 議員等宛てのアンケートについては、女性のみを構成員とする団体に対しては、回答を求めている。
- 本アンケートにおいて、「管理職」とは、原則課長級以上のことを指す。
- 本アンケートの回答者は、常勤職員を基本としている。

■ 男女共同参画推進連携会議とは？

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界・各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年に発足。

企画委員会や全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会(「聞く会」)を機動的に開催し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進している。

■ 男女共同参画推進連携会議企画委員会202030小委員会とは？

男女共同参画推進連携会議が平成8年に発足して以来、男女共同参画推進のための様々な活動を展開しているが、この間男女共同参画を取り巻く社会の状況も変化し、また、当会議の議員も増加して108名を数えるに至っていること、来年6月で男女共同参画社会基本法の制定から10年を迎えること等から、ここで改めて同会議の位置付け・役割と今後の活動の方向性等について検討した。その結果、「202030小委員会」、「啓発活動小委員会」、「国と地方の連携小委員会」、「広報小委員会」の4つの小委員会を設置し、ネットワークとしての総合力を活かして、広く国民を巻き込みつつ活動の更なる充実・強化を図るための企画・実施を行うこととした。

I 女性の管理職昇進について（意識・実態の現状）

女性の管理職昇進について、団体トップ側や実際に働く女性たちは、それぞれどのように考えているのか。

アンケートの結果、団体トップ側からみても、やはりまだまだ女性の活躍は進んでいないと感じていることが分かった。

また、初めから管理職になりたいと考えている者は非常に少ない。

これは、家庭との両立が難しいこと、ロールモデルの不足・不在から、自分が管理職として働くイメージが形成できないこと、固定的役割分担意識等に起因する。

一方で、実際に管理職として働く女性は、仕事のやりがい、視野やネットワークの広がりを昇進の利点として挙げている。

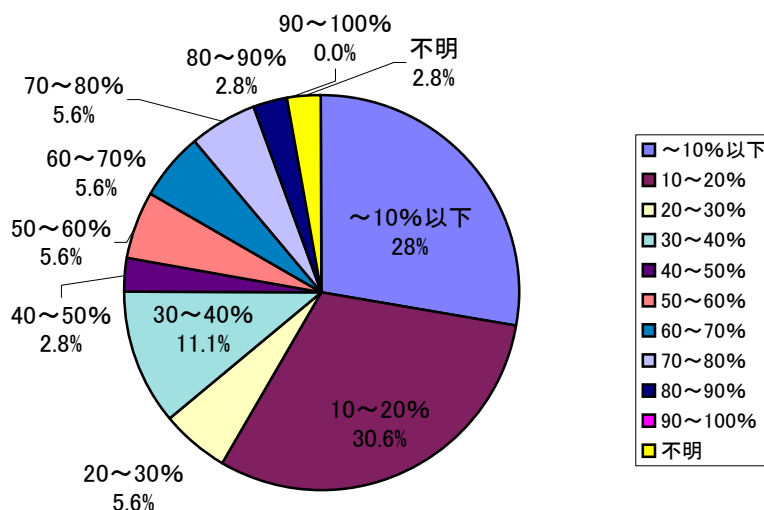
さらに、管理職女性と、非管理職女性との間にも、意識のずれが存在する。

これらの結果から、固定的役割分担意識の見直し、両立支援、ロールモデルの提示など、女性が管理職を目指すきっかけ作り（機会の付与、意識啓発）が必要なことが分かる。

1. 団体トップ側からみた社会全体の中での自己の組織における女性の活躍の進捗状況

自分の組織は、社会全体の中で、女性の活躍の度合いがどれだけ進んでいるか。

（たとえば、「～10%以下」→自分の組織は社会の中で下位10%、「90～100%」→自分の組織は社会の中で上位10%）



2. 女性の管理職昇進に対する意欲

【管理職】

以前から視野に入れていた者・・・34名
入れていなかった者・・・65名
不明・・・1名

【非管理職】

管理職になりたい女性が多いと感じている者・・・9名
そうではない者・・・79名
不明・・・3名

希望者が少ない理由

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現できない
 - ・「家事・育児」は女性がすべきという意識があり、昇進し責任が重くなると、両立が困難になるという懸念を抱いている。また、転居も必要となる場合もある。
- 能力開発支援の不足
 - ・身近に家庭と両立し、生き生きと働いている憧れの対象となるような女性管理職が少なく(おらず)、具体的なイメージがわからない(ロールモデルの不在)。
- 根強い固定的役割分担意識
 - ・自分が属する組織内だけでなく、取引先にも女性管理職に対する偏見があり、管理職になるための経験を積む機会が与えられていないため、昇進のことなど思いつかない。
- 管理職就任を必要としないところにゴール設定をしている
 - ・仕事を行っていく上でのそもそもの目標設定において、管理職となることは必須ではなく、特段昇進意欲がわからない。

3. 女性管理職が、管理職に就いて良かったと思う点

- 仕事のやりがい
 - ・任される仕事の幅や大きさが拡大し、裁量が増え、やりがいに喜びを感じる。
- 視野や付き合い、ネットワークの拡大
 - ・トップとの距離が近くなることに加え、任される仕事も大きくなり、視野が拡大する。
 - ・また、社内外の付き合いも増え、ネットワークの形成も進み、世界が広がる。

4. 管理職女性と非管理職女性の間の意識のずれ

ずれを感じたことがある者・・・45名
ない者・・・44名
不明・・・11名

- 昇進意欲
 - ・管理職は、一部の特別な女性だけになるものという意識が根強く、自分とは関係がないと思う傾向が強い。
- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に対する意識
 - ・仕事に全力投球できる上司(男性が多い)と、家事・育児との関係で限りある時間をやりくりする女性の部下との間に、仕事(長時間労働)に対する意識のずれがある。
- 相互に理解不足
 - ・昇進意欲に乏しくやる気がない女性が多いと感じている上司も多く、その一方で、女性部下は昇進よりも仕事そのもののやりがいを求めていることも多く、両者の意識にずれがある。

II 女性の参画を進めるために

団体トップ側も女性も、女性の参画が進まないのは、男性中心の組織文化や固定的役割分担意識等にあると考えており、その点でずれはない。

また、家庭との両立の難しさがキャリアを積む上でマイナスとなっている。

一方で、女性が管理職として活躍する上で重要なこととしては、仕事上の能力や心構え、家族の理解、協力、両立のための制度の整備、男性も含めた働き方・意識の見直しが必要と考えている者が多い。

加えて、ロールモデルの不足を指摘している(なお、非管理職女性91名のうち、現在メンターやロールモデルがいる者は52名である)。

1. 女性の参画を妨げる要因・障害

【団体トップ】

女性の参画を妨げる要因・障害と考えられるもの

- 根強い固定的役割分担意識
 - ・ 女性の絶対数も少なく、男性中心の組織文化が根強い。
 - ・ 男性がリーダーシップを取るべきとの意識が強い。
- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現の難しさ
 - ・ 仕事内容自体が、家事・育児をしない男性を想定しており、女性が働きづらい状況。
 - ・ 管理職選考時期と、子育ての期間が重なってしまう。

【管理職女性】

女性の参画を妨げる要因・障害と考えられるもの

◇実際に遭遇したもの

阻害要因があった者・・・21名
なかった者・・・68名
不明・・・7名

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現の難しさ
 - ・ 深夜残業、サービス残業などの長時間労働のため、家庭との両立が難しい。または、家庭の事情で残業ができないことから、職場に負担をかけてしまっている。
 - ・ 家事・育児はもちろん、夫や自分自身の転勤により、家庭との両立が難しくなった。
- 能力開発支援の不足
 - ・ 仕事と子育てを両立している、自分にとって身近なロールモデルが不足しており、「スーパーウーマン」でない(と思っている)者が、この先どうしていいのかがイメージできない。
 - ・ 固定的役割分担意識や、会社における前例・ロールモデルもないため、周りも管理職候補として見ないし、自分も管理職になろうと考えるきっかけもない。
 - ・ 自分の組織内だけでなく、取引先にも「女性が管理職なんて」という意識がある。
- 仕事上の経験不足
 - ・ 自分に管理する側としてのマネジメントの知識などがなかった上、研修等もなかったため、苦労した。
 - ・ 男性であればオールドボーイズネットワークの中で得ることのできる情報や縦横のつながりを、女性は得ることができない。

◇一般論

● 根強い固定的役割分担意識

- ・ 男性中心の組織風土が根強く、また、女性自身も管理職就任に意欲的ではない部分がある。

● 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現の難しさ

- ・ 長時間労働を良し(仕方なし)とする意識が男女ともにあり、家事・育児との両立が難しい。
- ・ 出産・育児の間は現場第一線の経験が積みなくなるのが現状である。

● 能力開発支援の不足

- ・ 男性中心の組織風土が根強く、女性に経験を積ませようとする姿勢に乏しい。
- ・ テレワークの普及や転勤への配慮などが十分ではない。
- ・ 出産・育児によるキャリア中断を挽回する制度がない。

【非管理職女性】

管理職に就くに当たって困難と考えている点

困難があると思う者・・・71名
思わない者・・・15名
不明・・・5名

● 根強い固定的役割分担意識

- ・ 男性だけでなく、女性も含めて、「男性がリーダーシップを取るべき」という固定的役割分担意識が根強い上、女性管理職の前例・ロールモデルも不足している。

● 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現の難しさ

- ・ 日常的な家事や育児の負担が女性に偏っていることから時間的制約が生じ、責任ある立場に立つことが難しい。

● 能力開発支援の不足

- ・ 女性(特に子どもを持つ者)が管理職として上に立つことに周囲が慣れておらず、理解が不足しているため、十分なサポートが得られない。

2. 女性が活躍するために必要なこと

【管理職女性】

女性が管理職として活躍する上で重要な点

◇実際に有用だった職業上の経験・自己啓発・サポート

● 仕事上の幅広い経験、若手時代の抜擢

- ・ 出向や、様々な部署への異動により、視野が広がり、職域が拡大した。また、若年時に大きな仕事を任されることにより、管理職としての資質が磨かれるとともに、仕事の面白さを実感した。

● 能力開発支援

- ・ 民間主催の管理職研修会など、自己負担で受講。また、管理職に「なるまで」ではなく、「なった後」に役立つ研修への参加が特に有用。
- ・ ネットワークへの参加や、ロールモデルとの交流により、指導を受けたり、今後のキャリアデザインを行っている。

● 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

- ・ 夫の理解や実家の支援。
- ・ 男性管理職の配慮。

◇一般論

● 仕事の能力

- ・ 仕事上の能力を磨き、周囲を納得させることが重要である。

● 能力開発支援の充実

- ・ 本人がやる気や目的意識を持ち、仕事だけでなく人生設計も含めてキャリアデザインを行うことが必要。その際には、ロールモデルの存在や、ネットワークにおいて得られるアドバイス・情報等が有用である。

● 周囲の理解、サポート制度

- ・ 女性が子育てをしながら管理職として活躍することは、特別なことではないという周囲の理解と、それを支えるための制度的、精神的支援が必要である。

【非管理職女性】

非管理職女性が、管理職になるに当たって努力しなければならないと考えている点

● 管理職として働く心構え、キャリアデザイン

- ・ 女性自身の意識（「女性は上に立つべきではない、管理職女性は特別な人だけ」など）を改め、ライフイベントも視野に入れてキャリアデザインを行う。

● 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- ・ 家事・育児と両立するために、家族（特に夫）の理解と協力を得ることが必要である。

● 仕事上の能力の向上・周囲の納得

- ・ 仕事上の能力を磨き、周囲を納得させることが重要。

非管理職女性の、国・所属組織・周囲への要望

● 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- ・ テレワークや短時間勤務などの制度の整備や、託児所の設置など、子育てとの両立支援策を求めている。

● 固定的役割分担意識の見直し

- ・ 「長時間労働＝よく働いている」という図式を改めるとともに、男女の固定的役割分担意識を見直し、男性もともに家事・育児に携わることを望んでいる。

Ⅲ 女性の参画を進めるための取組について（好事例紹介）

現在、団体トップ側は、両立支援や能力向上のための研修等をメインに取り組んでいる。

また今後は、男性も含めた働き方の見直しなどと同時に、意識の改革についても取り組もうとしている。

1. これまで実際に行われた女性の参画を進めるためのアクション

● 女性の採用・登用の拡大

- ・ 2010年、2015年、2020年とステップを区切って、女性職員の構成比、課長職以上の比率目標を持っている（日本生活協同組合連合会）。
- ・ 採用・昇格等における男女人数を必ず点検し、特に上位等級での昇格・マネジャー登用、マネジャー候補の育成研修等の際には、それに相応しい女性を必ず入れるようにしている（日本生活協同組合連合会）。
- ・ 採用時から、性別に関係なく、優秀な人材を雇用している。女性の採用比率がアップしている。これまで男性のみ配置されていた職種にも、女性正規職員を置き、男女一律に教育・研修を進めている（日本生活協同組合連合会）。

● 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- ・ ノー残業デーを設け、仕事と家庭が両立しやすい職場環境づくりを行った（国立大学協会）。
- ・ 育児休業取得の奨励と超勤縮減対策の実施（国立大学協会）。

● 能力開発支援

- ・ 管理職を目指す職員を対象とした自己啓発（通信教育・資格取得支援制度）を推進した。今後も継続する（日本生活協同組合連合会）。
- ・ 女性キャリア形成ワークショップを開催し、延べ80名を超える参加者がキャリアについて考える場を持った（日本生活協同組合連合会）。

● 相談窓口の設置

- ・ 男女ともに働きやすい職場環境をつくるため、学内に相談窓口を設け、個々のニーズに対応できる体制を確立している（全国公立短期大学協会）。

● 女性の参画に関する実態調査・結果公表

- ・ 会内に設置する約50の委員会に女性医師を登用するために、平成20年4月「女性会員登用のための調査」を実施し、就任可能な女性役員リストを作成（日本医師会）。
- ・ 職員のワーク・ライフ・バランス等の現状を知り、問題解決の対策や具体化のために、加盟法人にアンケート調査や聞き取り調査を行い、その結果をフィードバックした（日本生活協同組合連合会）。
- ・ 次世代育成支援対策推進に関し、男女共同参画の視点を踏まえた総合的な調査（都道府県調査、市町村調査）を実施し、取りまとめを行った（平成17年3月）（全国知事会）。

● 各方面への働きかけ

- ・ ①ゆとりのある勤務体制、②子育てしながら勤務できる支援体制③休業後の再就業を支援する体制、を日本医療機能評価機構の医療機能評価項目に加えてもらうよう、日本医療機能評価機構理事長宛に要望書を提出。要望の趣旨が平成21年7月から運用開始予定の新たな評価項目Ver6.0に盛り込まれることとなった（日本医師会）。
- ・ 全国知事会として政府に対し、子どもを産み育てることについての経済的支援、子育て支援サービス等の充実、仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善等について、提言・要望を行うとともに、各都道府県に対し、マスコミ等を通じたポジティブキャンペーンの展開等について、積極的な取組を要請している（全国知事会）。

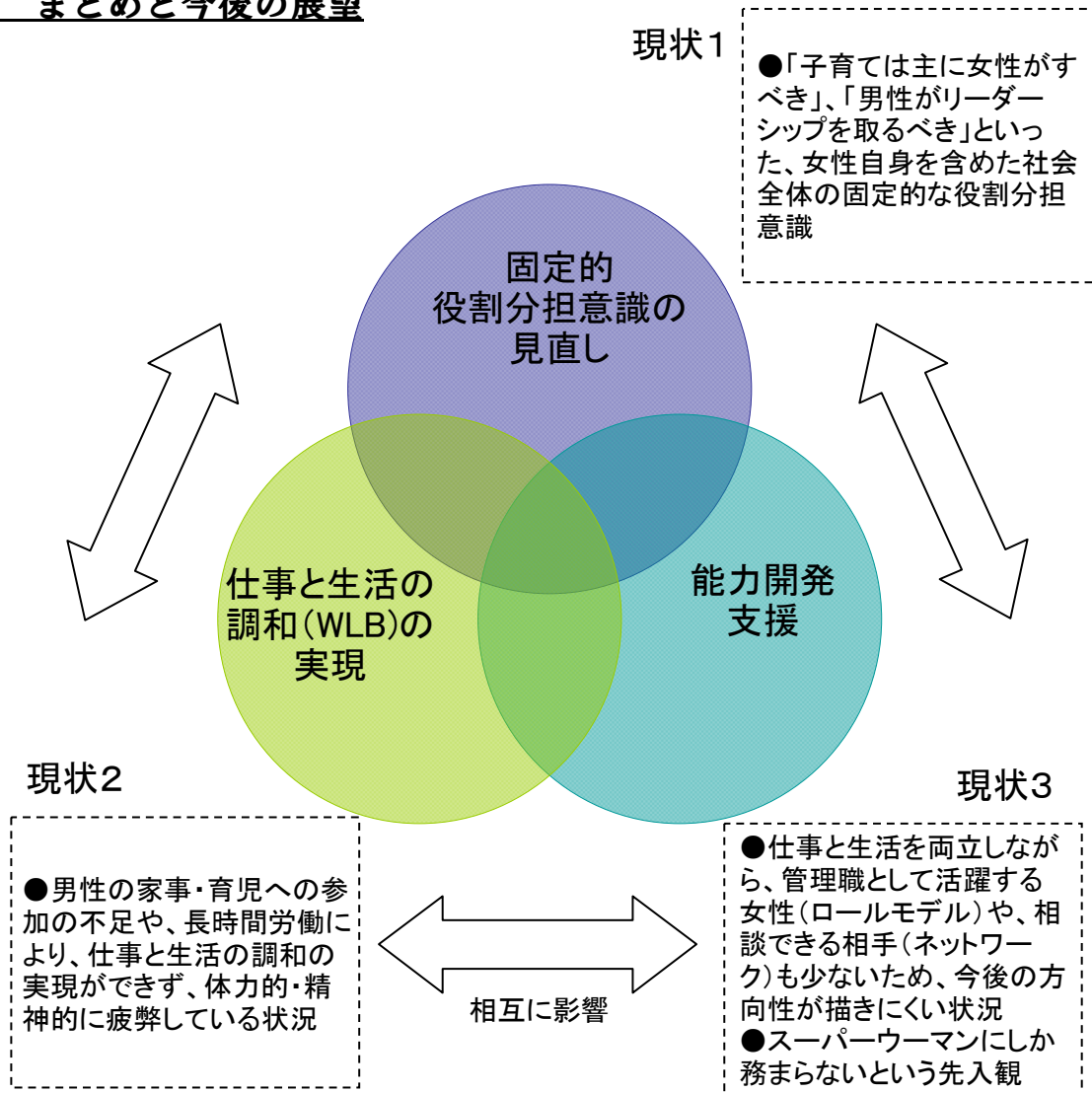
2. 女性の参画を進めるため、今後行う予定のアクション

- **女性の採用・登用**
 - ・ 女性管理職登用に向け、計画的な人事配置等を積極的に行う(国立大学協会)。
 - ・ 平成20年度の事業計画の中に、会内委員会への女性医師の積極的な登用について盛り込んだ(日本医師会)。
- **仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現**
 - ・ 連続休暇制度による年次有給休暇の取得を図る等、仕事と家庭の両立支援を進める(日本生活協同組合連合会)。
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進に関するガイドラインの策定(全国知事会)。
- **女性の参画に関する実態調査・結果公表**
 - ・ 保育の全国調査、在り方等の検討(予定)(日本女医会)。

3. 女性の参画を進めるため、必要だと思うアクション

- **固定的役割分担意識の見直し**
 - ・ 特に男性(経営者)の意識改革が必要(日本書籍出版協会)。
 - ・ 機関長の認識。男性の意識改革。長時間労働が美德である悪習をやめる工夫(日本女性科学者の会)。
- **女性の採用・登用の拡大**
 - ・ 採用・登用に係る具体的な数値目標の設定、及び管理職育成プログラムの導入(経済同友会)。
 - ・ (女性の)組織構成職員数が少なく、技術者の育成が必要(日本道路協会)。
 - ・ キャリアコースの明示と、それに沿った配置・登用(日本生活協同組合連合会)。
 - ・ 意欲のある女性職員の具体的な目標となるよう、既に管理職となっている者や、直前にある者を特定の分野に限定せず、財政、防災など様々な分野に配置し、実績を積み上げる人事を行うこと(全国知事会)。
 - ・ 採用の際、同順位なら女性を採用するよう申し合わせる(全国公立短期大学協会)。
- **仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現**
 - ・ 管理職になった女性の、仕事と家庭の両立を支えるための諸制度の整備(日本生活協同組合連合会)。
- **能力開発支援**
 - ・ メンター制の導入等(日本生活協同組合連合会)。

IV まとめと今後の展望



今回、アンケート調査を行い、得た結果をみると、阻害要因や、有用なサポート、アドバイス等全てが、①固定的役割分担意識の見直し、②仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、③キャリアデザイン、の3つに関連していることがわかった。

これらから、今後は、①男性だけでなく、女性自身も含めた社会全般における固定的役割分担意識の見直し、②男性も含めた働き方の見直しを含めた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、③女性がキャリアデザインを行うための環境整備、能力開発のための支援(豊富なロールモデル、相談体制の整備)、に取り組むことが必要であることが分かる。各組織内での取組も、これらの方向性に概ね沿うものである。

また、これらについては、「家事・育児は女性がするもの」という固定的役割分担意識があることから、男性の参加が少なく、結果としてその負担を女性が背負うことになり、仕事と生活の調和(WLB)が損なわれている、というように相互に影響し合っており、本年4月に男女共同参画推進本部において決定された「女性の参画加速プログラム」でも規定されているように、一体として進めて行く必要がある。

男女共同参画推進連携会議企画委員会

「啓発活動小委員会」活動内容

【活動目的】女性の登用促進のための組織トップの意識改革

【活動内容】

1. 表彰やランキングについて

- ① 企業を対象とした表彰やランキングの洗い出し、実態把握・洗い出し
 - 国の表彰（3）723 社（平成 11 年～平成 19 年）
 - 地方自治体の表彰（のべ 43 都道府県、30 市）574 社（平成 11 年～平成 20 年＊）（＊一部 20 年度表彰有り）
 - 民間表彰・ランキング（16）473 社（上位 10 社のみ）（6 月 13 日現在）
- ② ホームページ上での横断的な情報提供
 - 企業表彰の関係リンク掲載、どの企業がどの表彰を受けているかが一覧できるように形での情報提供（11 月末完了予定）
 - 民間表彰の関係リンクを掲載等（11 月末完了予定）

2. 大臣自らの企業トップ等への働きかけについて

表彰受賞回数やランキングなどから把握した企業とその業界状況等を踏まえ
大臣からの企業トップ等への働きかけの検討

- ① 大臣による企業、団体への働きかけの方策について提言、適宜参加
- ② 企業や組織のトップを対象とした懇談会などの実施等
 - 第一回目：7 月 2 日（水）大臣と 14 社の企業トップとの朝食懇談会

添付：ホームページ上での横断的な情報提供について（表彰）

2008/11/27

ホームページ上での横断的な情報提供について（表彰）

- ◆対象：国及び地方自治体の企業や団体を対象とした表彰（平成11年～平成20年。ただし20年度については表彰が決定したところのみ。）とその受賞企業及び団体。主だった民間表彰は表彰一覧のみ（2008年10月31日現在）

1）国の表彰：

- ①内閣府
 - ・女性のチャレンジ賞等（16年～）
 - ・「子どもと家族を応援する日本」功労者表彰（20年～）
- ②厚生労働省
 - ・母子家庭の母の就業支援企業表彰（18年）
 - ・はたらく母子家庭応援企業関連（19年）
 - ・母子家庭の母の就業の促進を図る優良企業等の表彰（20年～）
 - ・ファミリーフレンドリー企業（11年～18年）
 - ・均等推進企業（11年～18年）
 - ・均等・両立推進企業表彰（19年度～）

2）地方公共団体の表彰（延べ数）：

都道府県（43）及び管下の市（21）、政令指定都市（9）が独自に行なっている次に関するもの

- ①女性の活用：採用比率の拡大、職域の拡大、管理職登用等
- ②仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進：
両立支援、男女ともに働きやすい職場環境作り、子育て支援等

- ◆表彰データの収集：インターネット情報、国や地方公共団体のホームページ、平成17年度の「市区町村における男女共同参画に関する事例集」、平成19年度の「地方公共団体における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する事例集や個別事例および地方自治体への確認。

- ◆掲載： 1）国及び地方自治体等における表彰一覧（どんな表彰があるか紹介）
実施自治体名、表彰名、開始年、表彰の種類、概要、表彰の記載されているホームページアドレス
- ① 国及び地方自治体の表彰一覧
 - ② 民間表彰（次の表彰のみ）
 - ・ J—win award (J—win)
 - ・ ワーク・ライフ・バランス大賞（社団法人社会経済生産性本部）

- ・ 日経子育て支援大賞（日経新聞）

2) 国及び地方自治体の受賞企業等一覧（企業、団体のみ。個人への表彰は掲載しない。民間表彰分は掲載しない）

所在地、企業・団体名、業種、企業・団体ホームページアドレス、表彰年度、表彰名、表彰の種類、表彰理由記載のホームページアドレス（厚生労働省大臣賞企業）

- ① 都道府県、政令指定都市別、
- ② 企業・団体名 50 音別

◆掲載場所：1) 男女共同参画局ホームページ <http://www.gender.go.jp/>

①カテゴリーに新規で「表彰等（仮称）」

②カテゴリー→法律・計画・会議 → 男女共同参画推進連携会議 →パンフレット等

2) 仕事と生活の調和推進室ホームページにリンク

◆スケジュール：12月2日予定の全体会議までには完了予定

- ・ 地方公共団体への確認（追加、修正）～9月中旬
- ・ 上記を踏まえて表の精査 10月上旬
- ・ 厚生労働省への了解 10月中旬
- ・ 民間表彰のリンク掲載の了解 10月下旬
- ・ 啓発活動小委員会委員への御意見伺い（掲載内容、体裁など）～11月上旬
- ・ 男女局ホームページへの掲載 11月末
- ・ 仕事と生活の調和推進室ホームページへのリンク 11月末

◆その他：

- ・ 今後のメンテナンスをどのように行うか外注も検討
- ・ 民間の表彰やランキングの企業名などの詳細データは局内の資料として活用

◆ 添付資料：

- ① 国・地方公共団体等における表彰一覧（1頁目及び民間表彰部分のみ）
- ② 国・地方公共団体における表彰企業等一覧（所在地別）（1頁目のみ）
- ③ 国・地方公共団体における表彰企業等一覧（企業名50音別）（1頁目のみ）

2008/11/27

国・地方公共団体における男女共同参画関連表彰一覧

参考1頁のナ

実施		表彰名	開始年	表彰の種類			表彰の概要
国・都道府県・政令指定都市名	市名			女性の活用	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	種類	
内閣府		女性のチャレンジ賞等	16年	○		チャレンジ大賞、チャレンジ賞、チャレンジ支援大賞、チャレンジ支援賞、チャレンジ特別部門賞	平成15年4月に男女共同参画会議において決定された「女性のチャレンジ支援策」において、身近なチャレンジの事例を提示するために、活躍する女性を顕彰する「女性のチャレンジ大賞」制度創設の検討が提言されたことを受け、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを顕彰
内閣府		「子どもと家族を応援する日本」功労者表彰	20年		○	内閣総理大臣表彰、内閣府特命担当大臣(少子化対策)表彰	すべての子ども、すべての家族を、世代を超えて国民みなで応援し、安心して子どもを生育させることができる社会を実現するため、子育てと子育てを担う家族を支援する活動において顕著な功績又は功労のあった企業、団体又は個人を顕彰し、もって、社会全体において子育て支援に対する取組を広く普及させるとともに、家族や地域のきずなを深める意識の醸成に資することを目的とする。
厚生労働省		母子家庭の母の就業支援企業表彰	18年	○			母子家庭の母の就業の促進を図るため、母子家庭の母を相当数雇用している企業、母子寡婦福祉団体等に事業を発注している企業等母子家庭の母の就業支援に積極的に取り組んでいる企業を表彰
		はたらく母子家庭応援企業表彰	19年	○			
		母子家庭の母の就業の促進を図る優良企業等の表彰(はたらく母子家庭応援企業表彰)	20年	○			
		ファミリーフレンドリー企業	11年		○	厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞	仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っておりその成果があがっている企業等の取組を讃え、広くこれを国民に周知して、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資することを目的に表彰
		均等推進企業表彰	11年	○		厚生労働大臣最優良賞、厚生労働大臣優良賞、厚生労働大臣努力賞、都道府県労働局長賞	女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組(ポジティブ・アクション)について、他の模範とも言うべき取組推進している企業を表彰。
		均等・両立推進企業表彰	19年	○	○	厚生労働大臣最優良賞、厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞	女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業に対する表彰。表彰は、平成11年度より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を統合し、平成19年度から新しい表彰制度として公募により実施。
北海道		北海道両立支援推進企業表彰	17年		○		労働者の仕事と家庭の両立を促進するため、常時雇用する労働者が300人以下の企業のうち、育児休業制度等の取組を積極的に推進している企業を表彰し、広く道民に周知することにより、安心して働くことのできる雇用環境の整備を図ることを目的とする。
北海道		北海道男女平等参画チャレンジ賞	16年	○		輝く女性のチャレンジ賞 輝く男性のチャレンジ賞 輝く北のチャレンジ賞 輝く北のチャレンジ支援賞	職場、地域、家庭、その他の社会のあらゆる分野で、それぞれの個性と能力を活かしてチャレンジし、活躍している個人、団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援している団体・グループを顕彰し、男女平等参画社会づくりに貢献するチャレンジの身近なモデルを表彰することにより、男女平等参画社会の実現への機運を高めることを目的とする。
青森県		青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰	19年	○	○	奨励賞「企業の職場づくり部門」	平成19年度から、男女共同参画社会の実現に向けて、顕著な功績のあった個人及び団体(事業所を含む。)の功績を称えるとともに、男女共同参画社会づくりに対する県民の一層の関心を高め、もって男女共同参画社会の形成の促進に資するため、新たに設けた県知事表彰。この表彰には、長年にわたって男女共同参画社会の実現に向けた功績のあった個人を対象とする功労賞と、起業、NPO活動、地域活動及びそれらを支援する活動などに取り組む女性及び団体・グループ、女性の能力発揮、仕事と育児・介護の両立の支援などに取り組む企業等を対象とする奨励賞を設けている。
岩手県		いわて子育てにやさしい企業認証・表彰	19年		○	知事表彰	仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場づくりに取り組む中小企業を認証し、その認証企業のうち顕著な成果があった企業を表彰する。認証及び表彰企業を広く企業や県民に周知し、他の企業の取組を促すとともに、子育てにやさしい環境づくりを推進する。
岩手県	奥州市	奥州市子育て支援	19年		○		仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を表彰し、その取組について広く企業や市民等に周知することにより、もって市内の中小企業の次世代育成支援の取組の推進及び子育てしやすい社会環境づくりのための意識の向上を図ることを目的とする。
宮城県		ポジティブ・アクション推進事業優良事業所知事表彰	16年	○	○		女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組(ポジティブ・アクション)について、特に優れた取組をしている事業所を知事表彰するもの。 (同事業は、対象企業やメリットの拡大を図る等、大幅な見直しを行い、平成20年度より「女性のチカラを活かす企業認証制度」として再スタートしている。なお、優良事業所の知事表彰は従前どおり行う予定。)

実施民間団体	表彰名	開始年 ・期間	表彰の種類		表彰の概要	参考ホームページ
			女性の活用	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)		
日経新聞	日経子育て支援大賞	18年		○	日本経済の活力を維持し、暮らしやすい豊かな社会を形成するためにも、仕事と子育ての両立の重要性が一段と高まっています。だれもが安心して子育てができ、充実した仕事もできる社会は、女性に限らず男性も含めて働きやすく暮らしやすい社会と言えるでしょう。それは企業の生産性を高め、ひいては経済全体に活力を与えることになります。働く場としての企業、地域で大きな役割を果たす地方自治体、そして子育てしやすい社会づくりに努める民間団体・住民グループの三者からそれぞれ優れた取り組みをしている企業・団体を選出、表彰	http://www.nikkei-events.jp/honor/kosodate.html
(財)社会経済生産性本部	ワーク・ライフ・バランス大賞 (次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議)	19年		○	大賞、優秀賞(組織活動部門、普及支援活動部門)、アイデア賞 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」による新しい時代の新しい生き方を目指し、「働き方」と「暮らし方」双方の改革による「調和のとれた生活」の実現を図る運動の一端として企業・自治体・労働組合など各界でのワーク・ライフ・バランス推進における自発的活動や創意工夫された取り組みの活発化を図る表彰	http://www.iisecai.net/new/wlhtaishou.html
NPO法人 J-win	J-win Award	19年	○		J-Win 大賞、J-Win 準大賞、J-Win 取組賞、J-Win 特別賞 ダイバーシティ、とくに女性の活用より一層の推進をめざすためにダイバーシティ、とくに女性の活用に積極的に取り組んでいる企業を表彰する。(会員企業対象)	http://www.j-win.jp/topica/080226.html

注意事項:

- 表彰の掲載国: 国の表彰については男女共同参画に関わる主だった表彰のみ掲載。単年度で終了した表彰は非掲載。ただし表彰名や内容が違っても継続している表彰は掲載。
- 表彰の種類: 女性の活用: 採用比率の拡大、職域の拡大、管理職登用等
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進: 両立支援、男女ともに働きやすい職場環境作り、子育て支援等

男女共同参画関連表彰企業等一覧(企業名50音別)

作成日2008/10/31

企業名	業種	企業ホームページ	所在地	設立年	表彰年	表彰種別	表彰内容	表彰理由等	備考		
ア行	あいあい	(特許)あいあい	医療・福祉	http://www.za.ztv.ne.jp/eve2/	三重県	20年	厚生労働省	三重県	母子家庭の母の就業の促進を図る優良企業等の表彰		
	あいさんどうぶつ	愛三工業(株)	自動車部品	http://www.aisan-ind.co.jp/	愛知県	15年	厚生労働省	愛知県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞優良賞	
	あいしんせい	アイシン精機(株)	製造用機械器具製造業	http://www.aisin.co.jp/	愛知県	15年	厚生労働省	愛知県	均等推進企業表彰	厚生労働大臣優良賞 http://www-hm.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/	
	あいせいかい	(社)愛正会	高齢者ホーム等の運営・管理	http://www.aiseikai.org/index.html	茨城県	19年		茨城県	子育て応援企業表彰	奨励賞(仕事と子育て両立支援部門)	
		(福)愛誠会 特別養護老人ホーム唐松荘	社会福祉法人		岡山県	14年	厚生労働省	岡山県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あいだエンジニアリング	(株)英田エンジニアリング	産業機器	http://www.aida-eng.co.jp/	岡山県	16年	厚生労働省	岡山県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞優良賞	
	iwad環境福祉専門学校		専修学校	http://www.iwad.ac.jp/	広島県	18年	内閣府	広島県	女性のチャレンジ賞等	チャレンジ支援大賞	
	あいづけん	会津士雄(株)	建設業	http://www.aizen.co.jp/	福島県	19年		福島県	会津若松市	男女共同参画推進事業者表彰	
		会津三菱自動車販売(株)	自動車販売及び整備業	http://aizummc.co.jp/home.html	福島県	16年		福島県	会津若松市	男女共同参画推進事業者表彰	
	アイビーエージェン	アイビーエージェン(株)	人材派遣	http://www.ibi.co.jp/iba/	福井県	15年	厚生労働省	福井県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞奨励賞	
	あいりーる	(株)IBLJ	外国人労働者派遣業	http://www.iblj.co.jp/	香川県	18年		香川県	高松市	高松市子育て支援中小企業表彰	
	あいびくす	(株)アイビックス	IT・ITシステム開発及び販売	http://www.aivix.co.jp/	福井県	17年		福井県		父親子育て応援企業表彰	
	あいわーこーぼ	(株)アイワ・コーボ	総合コンサルティング業	http://www.aiwaco.co.jp/aiwaco/aiwaco.html	福島県	16年		福島県	郡山市	郡山市男女共同参画推進事業者表彰	
	あいわーど	(株)アイワード	印刷業	http://www.aiward.co.jp/	北海道	18年		北海道		北海道男女平等参画チャレンジ賞	輝く北のチャレンジ支援賞
	青森オフセット印刷(株)		印刷	http://www.a-offset.co.jp/	青森県	11年	厚生労働省	青森県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞	
	青森保健生活協同組合		生活協同組合	http://www.somori-h-coop.com/	青森県	18年	厚生労働省	青森県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あかちゃんのう	(株)赤ちゃんの城	ベビー用品の企画製造販売	http://www.baby.co.jp/	福岡県	17年		福岡県	久留米市	久留米市雇用優良事業所表彰	仕事と家庭の両立支援モデル事業所
	あかちゃん印刷(株)		印刷	http://www.kappan.co.jp/	秋田県	12年	厚生労働省	秋田県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	(社)福 秋田県民生協会		医療・福祉		秋田県	18年	厚生労働省	秋田県	母子家庭の母の就業支援企業表彰		
	あきた新電力	(株)秋田新電力	半導体	http://www.akiteshinoden.co.jp/	秋田県	13年	厚生労働省	秋田県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あきた新電力	(株)秋田新電力	製造業	http://www.akiteshinoden.co.jp/	秋田県	18年	厚生労働省	秋田県	母子家庭の母の就業支援企業表彰		
	あきた精密電子工業(株)		精密機械器具製造業		秋田県	11年	厚生労働省	秋田県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	労働大臣努力賞 http://www.mhlw.go.jp/general/saido/kovou/family/klevo1.html#1	
	(有)アキタドリームサービス		人材派遣業	http://www.akita-ads.com/	秋田県	20年		秋田県		あきた子育て応援企業表彰	
	あきのと	(福)安岐の郷	介護老人福祉施設	http://www.aki-net.co.jp/rainvasa/	大分県	19年		大分県		男女共同参画推進事業者表彰	
	あくせぶと	(株)アクセプト	マーケティング・コンサルティング	http://www.acept-jno.co.jp/index.htm	大阪市	16年		大阪市		大阪市きらめき企業賞	
	あくせぶと	(株)アクセプト	訪問介護、訪問入浴事業所		香川県	18年		香川県	高松市	高松市子育て支援中小企業表彰	
	あきふくしん	(株)アクティブレインズ	ソフトウェア開発・販売業	http://www.active-b.co.jp/aivbu.html	千葉県	17年	内閣府	千葉県		チャレンジ賞	チャレンジ支援大賞
	あきふくしん	曙ブレーキ工業(株)	自動車部品	http://www.akibruki.co.jp/01st/home.html	埼玉県	17年	厚生労働省	埼玉県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞優良賞	
	あさくらせん	朝倉染布(株)	染色	http://www.asakura-senpu.co.jp/	群馬県	17年	厚生労働省	群馬県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あさひかせい	旭化成(株)	総合化学	http://www.asahi-kasei.co.jp/asahi/jp/	東京都	13年	厚生労働省	東京都	均等推進企業表彰	厚生労働大臣努力賞 http://www-hm.mhlw.go.jp/houdou/0105/h05	
	あさひけんせつ	朝日建設(株)	建設	http://www.asahi21.co.jp/	富山県	12年	厚生労働省	富山県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あさひこうよう	朝日航洋(株)	製造業		埼玉県	19年		埼玉県		埼玉県あつた子育て企業賞	
	あさひ製作所	(株)朝日相模製作所	積層合板成型	http://www.asahi-sofu.co.jp/	山形県	12年	厚生労働省	山形県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あさひナショナル照明(株)		照明器具・インテリア		三重県	12年	厚生労働省	三重県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	(福) 志友会 芦北学園発達医療センター		医療機関、福祉施設	http://shiyu-kai.or.jp/	熊本県	14年		熊本県		男女共同参画推進事業者表彰	
	あしつくす	(株)アシックス	スポーツ用品製造販売業	http://www.asics.co.jp/	兵庫県	16年	厚生労働省	兵庫県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あしつくす	(株)アシックス	スポーツ用品製造販売業	http://www.asics.co.jp/	神戸市	18年		神戸市		こうべ男女いきいき事業所表彰	
	あすたラス富山(株)		製菓		富山県	19年	厚生労働省	富山県	均等・両立推進企業表彰	均等推進企業部門都道府県労働局長賞優良賞	
	あそしエード第一	(株)アソシエード第一	建築業	http://www.asociade.com/	三重県	16年		三重県		男女がいきいきと働いている企業表彰	選考委員会奨励賞
	あつぎ	アツギ(株)	衣料	http://www.atsumi.co.jp/	神奈川県	14年	厚生労働省	神奈川県	均等推進企業表彰	都道府県労働局長賞	
	あつぷるん	(株)アップル運輸	配送事業	http://www.apple-to.co.jp/	長野県	16年		長野県	上田市	上田市男女共同参画推進事業者表彰	
	あつみファッション	(株)あつみファッション	製造業		富山県	19年		富山県		仕事と子育て両立支援企業表彰	県知事賞
	あだば	(株)アドバ	サービス業	http://www.adva.co.jp/	愛知県	18年		愛知県		愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰	
	あぶりーせいせき	(株)アブリーティセサモ	料理教室の委託運営	http://www.abrii-seisaku.com/	大阪市	17年		大阪市		大阪市きらめき企業賞	
	あぶらな	(株)アブロンパレル	衣料品製造販売	http://www.abron.co.jp/	埼玉県	19年		埼玉県	加須市	男女共同参画推進事業者表彰	
	あべのぼてん	(株)阿部蒲鉾店	蒲鉾製造販売	http://www.abekame.co.jp/index.html	宮城県	13年	厚生労働省	宮城県	ファミリー・フレンドリー企業表彰	都道府県労働局長賞	

男女共同参画関連表彰企業等一覧(所在地別)

作成日2008/10/31

所在地	企業名	業種	受賞年度	表彰内容	表彰機関	表彰理由	備考
北海道	つるは	(株)ツルハ	12年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	ほくじんかい	(特医)北仁会	13年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	シーズ・ラボ	(株)シーズ・ラボ	14年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	北海道新聞	(株)北海道新聞社	16年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	北海道日本電気ソフトウェア(株)	ソフトウェア	17年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	(社)北海道勤労者医療協会	医療	18年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	北海道ガス(株)	ガス供給	11年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	札幌信用金庫	信用金庫	12年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	北海道日本電気ソフトウェア(株)	ソフトウェア	13年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	ズコーシャ	総合コンサルタント	14年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
北海道	空知信用金庫	信用金庫	15年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞優良賞	
北海道	ほくようぎんこう	(株)北洋銀行	17年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞優良賞	
北海道	あいわーど	(株)アイワード	16年	北海道	北海道男女平等参画チャレンジ賞	輝く北のチャレンジ支援賞	
北海道	西川マザーウッズ	林業	17年	北海道	北海道男女平等参画チャレンジ賞	輝く北のチャレンジ賞	
北海道	NPO法人お助けネット	子育て支援ネットワーク	17年	北海道	北海道男女平等参画チャレンジ賞	輝く北のチャレンジ賞	
北海道	(株)北海道アルバイト情報社	求人事業	17年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	(株)黒松内つくし園	養護施設	17年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	ほくせん	(株)ほくせん	18年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	ANA千歳空港(株)	航空会社	18年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	空知信用金庫	金融業	18年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	(医)社団養生館 苫小牧日病病院	病院	18年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	こうらくゆそう	産業輸送(株)	18年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	太平洋造船(株)	造船工業	19年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	北海道地産(株)	地産物産	19年	北海道	北海道両立支援推進企業表彰		
北海道	札幌集団給食事業協同組合	サービス業	20年	厚生労働省	母子家庭の母の就業の促進を図る優良企業等の表彰		
青森県	(株)トヨタレンタリース青森	レンタカー・カーリース	19年	青森県	青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰	奨励賞	
青森県	ふもとたしんそう	(株)藤田紳装	18年	青森県	青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰	奨励賞	
青森県	ふもとたしんそう	(株)藤田紳装	19年	厚生労働省	はたらき母子家庭応援企業表彰	母子家庭の母を相当数雇用している企業	
青森県	(株)野月金館	総合結婚式場	11年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
青森県	弘前航空電子(株)	金型・プレス成型	12年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
青森県	八戸製菓(株)	風船工芸上・製菓食品業	13年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
青森県	青森保健生活協同組合	生活協同組合	16年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
青森県	青森オフセット印刷(株)	印刷	11年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	岩手江刺産業協同組合	農業団体	19年	岩手県	奥州市	子育て支援優良企業表彰	
岩手県	水沢セミコンダクタ(株)	製造業	19年	岩手県	奥州市	子育て支援優良企業表彰	
岩手県	東北住電装(株)		11年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	岩手東芝エレクトロニクス(株)	半導体組立	12年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	かわとく	(株)川徳	13年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	東北日本電気(株)	電気機器	14年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	システムベース	(株)システムベース	15年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	あまたけ	(株)アマタケ	17年	厚生労働省	ファミリー・フレンドリー企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	盛岡セイコー工業(株)	精密機械	11年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	みやぎけんせつ	宮城建設(株)	12年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	東北日本電気(株)	電気機器	13年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	岩手京西電機(株)	電気機器	14年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞	
岩手県	(有)げいびく観光センター	河川遊覧業	15年	厚生労働省	均等推進企業表彰	北海道府労働局長賞優良賞	

国と地方の連携推進小委員会活動内容について（中間報告）

平成 20 年 12 月 2 日

本小委員会は、男女共同参画社会づくりを全国レベルで促進するため、国段階、地域段階それぞれの男女共同参画推進連携会議、更には地域の男女共同参画センターも含めて相互の連携を深め、システム化を図ることを目的として活動中である。

※ 地域段階の男女共同参画推進連携会議（地域版連携会議）とは、地方公共団体、関連団体等が参加する都道府県段階の連携組織を想定している。

【小委員会開催状況】

平成 20 年 2 月 14 日 第 1 回小委員会

平成 20 年 6 月 20 日 第 2 回小委員会

【活動状況】

1. 国・地方男女共同参画推進連携ネットワークの結成

本年7月半ば、地域版連携会議に対して、国と地域版連携会議によるネットワーク（国・地方男女共同参画推進連携ネットワーク）への参加を呼び掛けたところ、10府県の地域版連携会議の登録をいただいた（別紙1）。

そのうち6府県の地域版連携会議は、本年度、内閣府「男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進事業」によるイベントを共催することを契機に、ネットワークに参加していただくこととなったものである。

今後は、参加組織への情報提供・交換等を進めていく予定。

2. 「男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進事業」の共催

本事業は、内閣府、男女共同参画推進連携会議、地域版連携会議等の共催で仕事と生活の調和に関するセミナー・シンポジウムを行うものであり、6府県において、順次実施されている（別紙2）。なお、本事業開催の際には、開催プログラム等に国の連携会議北城議長からのメッセージを掲載していただいている。さらに、奈良県のフォーラムについては、国の連携会議企画委員会委員への依頼があり、出演していただく予定となっているなど、連携会議と地域版連携会議の交流を図っている。

今後は、引き続き共催事業を実施するとともに、事業終了後に、地域版連携会議からの報告等をしてもらう等の交流を図っていく予定。

国・地方男女共同参画推進連携ネットワーク参加組織一覧

(平成20年10月1日現在)

	会議・組織名	平成20年度 内閣府事業共催実績※
1	青森県男女共同参画推進協議会	11/28
2	千葉県男女共同参画推進連携会議	平成21年1/15
3	ふくい女性ネット	無し
4	しずおか男女共同参画推進会議	無し
5	あいち男女共同参画社会推進・産学官フォーラム	無し
6	京都府男女共同参画推進連絡会議	11/25
7	ひょうご男女共同参画推進連携会議	10/22、11/16、12/1、 平成21年2/12
8	奈良県男女共同参画県民会議	平成21年1/26
9	島根県男女共同参画社会形成促進会議	平成21年3/14
10	山口県男女共同参画推進連携会議	無し

※ 平成20年度内閣府事業とは、「男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進事業」のことをいう。

男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進事業について(081120現在)

●地域版男女共同参画推進連携会議との共催分

都道府県名	青森県	千葉県	京都府	兵庫県	奈良県	島根県
地域版連携 会議名	青森県男女共同参画 推進協議会	千葉県男女共同参画 推進連絡会議	京都府男女共同参画 推進連絡会議	ひょうご男女共同参画 推進連携会議	奈良県男女共同参画 県民会議	島根県男女共同参画 社会形成促進会議
名 称	男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) ～青森県内各地域のオピニオンリーダーによる公開フォーラム～	「仕事と生活の調和を考えるシンポジウム」～千葉から発信、人に優しいワーク・ライフ・バランス～	ワーク・ライフ・バランス推進フォーラム ～ひとりひとりの仕事の充実と生活の充実のために～	ひょうご「男女の仕事と生活のバランス」推進リレーフォーラム ●第1フォーラム 「ひょうご仕事と生活バランス推進フォーラム」 ●第2フォーラム 「ひょうご家庭応援県民大会」 ●第3フォーラム 「ひょうご子育て支援フォーラム」 ●第4フォーラム 「男女の仕事と生活のバランス推進フォーラム」	「仕事と生活の調和」県民フォーラム ～ひとつ『働き方』を変えてみよう～	ワーク・ライフ・バランスセミナー 「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して～個人・企業・社会をどうカエル？」 (仮題)
時期	20年11月28日(金)	21年1月15日(木)	20年11月25日(火)	●第1フォーラム 20年10月22日(水) ●第2フォーラム 20年11月16日(日) ●第3フォーラム 20年12月1(月) ●第4フォーラム 21年2月12日(木)	21年1月26日(月)	21年3月14日(土)
時間	13:30～16:00	13:00～16:30	19:00～21:00		14:00～17:00	未定
人数	300人	400人	300人	1900人(4回合計)	600人程度	300人
場所	ホテル青森 (青森市)	ポートプラザちば (千葉市)	府民ホール「アルティ」 (京都市)	●第1フォーラム 兵庫県公館 ●第2フォーラム 兵庫県公館 ●第3フォーラム 兵庫県公館 ●第4フォーラム 神戸クリスタルホール (全て、神戸市)	やまと郡山城ホール (大和郡山市)	島根県男女共同参画センター「あすてらす」ホール (大田市)

男女共同参画推進連携会議企画委員会
「広報小委員会」活動中間報告（案）

【活動内容】

- 1 男女共同参画推進連携会議及び内閣府主催のシンポジウムについて
平成21年2月9日（月）開催のシンポジウムについて企画・立案

概要：

「共同参画フォーラム 2009」

テーマ：男女共同参画とワーク・ライフ・バランス

構成： 第1部 基調講演 勝間和代氏（経済評論家）

第2部 トークセッション

渥美由喜氏（富士通総研主任研究員）他2名

- 2 男女共同参画に係るシンボルマークについて

シンボルマークの公募、選考などについて企画・立案

概要：

平成20年10月17日 シンボルマークの募集について記者公表
(応募期間は12月26日まで)

審査会委員（委員長：北城議長）の決定

平成21年2月9日 上記「共同参画フォーラム 2009」
において、公開プレゼンテーション、公
開選考会を開催し、シンボルマークを決
定

【今後のスケジュール】

平成20年

12月以降 来年度の全国会議の企画・立案