

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／大学における男女共同参画の取組

Special Interview

スペシャル・インタビュー／松繁 寿和

大阪大学大学院教授



主な予定

Schedule

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月	第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）
6月中旬	男女共同参画白書公表
6月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（大分県豊後大野市）
6月22日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
6月22日	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰
6月22日	女性チャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰、男女共同参画週間キャッチフレーズ最優秀賞表彰
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）
8月7日	男女共同参画宣言都市奨励事業（福井県永平寺町）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

横浜市長
林 文子



Hayashi Fumiko

互いの強みを活かし、弱みを補完し合いながら男性と女性が一緒に働き続けられる社会が理想。子どもが小さな時期は、働きたくないという女性も、子どもが中学生以上になると9割以上が働くことを希望している。一方、現状をみると働いていない女性が多く、希望との間にギャップが見られるという調査結果があります。経済界にいたとき、経営職としてポジティブ・アクションを実行し女性をもっと職場の中に、と努力しましたが、実際にはなかなか思うようにならなかったのが現実でした。

横浜市は、女性の年齢別労働力率を示す、いわゆるM字カーブの底が全国と比較してまだ深く、対策が必要です。現在、「男女がともに安心して働きやすく、子どもを生み育てられるまち」を実現するために、保育所持機児童の解消、地域における子育て支援の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の自立に向けたチャレンジ支援など、特に「子育て支援」は緊急的に取り組んでいます。常に大切なこと、それは、実際の市民生活に、もっと肌感覚で共感し政策を実現することです。そして女性にあらゆる場面に参画していただき、大いに声を上げていただきたい。そう思っています。

目次

Contents

特集

大学における男女共同参画の取組

Page 02

行政施策トピックス

2010 APEC女性リーダーズネットワーク会合（WLN）
日本開催

Page 08

スペシャル・インタビュー

「大学における男女共同参画—女性研究者を増やしたい!—」／
松繁 寿和 大阪大学大学院教授

Page 10

連載

その1

ワークライフ・マネジメント実践術②／
渥美 由喜（株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長）

Page 12

その2

こんにちは!厚生労働省です。
～雇用の分野における男女共同参画の取組をご紹介します～
第2回 改正育児・介護休業法の施行について

Page 13

その3

女性のライフプランニング支援総合推進事業成果の紹介

Page 14

取組事例ファイル（自治体編）

愛媛県

Page 15

取組事例ファイル（企業編）

株式会社静岡銀行

Page 16

取組事例ファイル（団体編）

特定非営利活動法人日本BPW連合会

Page 17

ニュース&インフォメーション

第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての
基本的な考え方についての公聴会を開催 他

Page 18

リレートーク

蒔苗 正子（The企画エルサーチ株式会社 代表取締役）
魚返 美樹（大分県消費生活・男女共同参画プラザ「アイネス」 主任）

大学における 男女共同参画の取組

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

男女共同参画の現状

男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題であり、男女がともに個性や能力を発揮するために、学校、家庭、地域、職場における教育・学習の果たす役割は極めて重要である。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成21年10月）によると、それぞれの分野で男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、「平等」と答えた者の割合は「学校教育の場」では68.1%となっており、他の分野に比べ最も高い割合になっている。

一方、政策・方針決定過程への女性の割合は緩やかに増加しているものの、水準は依然として低く、政府が定める「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標には遠く及ばないものがほ

とんどである。

大学の女性教員の割合も低い水準となっており、平成21年度学校基本調査によると、大学の本務者・講師以上について、国立大学では10.4%（4,630人）、公立大学では22.9%（2,174人）、私立大学では19.6%（15,032人）となっている。

各大学の女性教員の採用については、各大学の権限に基づき、自主的・自律的な人事の一環として行われるものであるが、国立大学協会は「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という自主的な目標を掲げ、第2次男女共同参画基本計画にも記述されている。しかしながら、国立大学の女性教員の割合は公立大学、私立大学と比較すると依然として低くなっている。

大学評価等を通じた取組促進

大学における男女共同参画の推進のため、文部科学省においては、大学評価等を通じて、各大学の積極的

な取組を促している。

国立大学法人評価については、男女共同参画基本計画等を踏まえ平成20年度以降に係る国立大学法人の年度評価及び中期目標期間評価の実施にあたり、法人が取り組む必要のある最小限の共通事項に関する観点として、「男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。」を新たに追加し、国立大学法人評価において積極的に評価することを明確にした。平成21年度に実施した平成20年度の業務の実績に関する評価においては、男女共同参画の推進に向けた取組を注目事項等として積極的に取り上げた。

また、すべての国公立私立大学が対象とされる認証評価においても、男女共同参画基本計画等を踏まえた観点を認証評価基準の中に取り入れている。（独）大学評価・学位授与機構では、平成19年度以降の認証評価の実施にあたり、「大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化

図1 大学における女性教員数

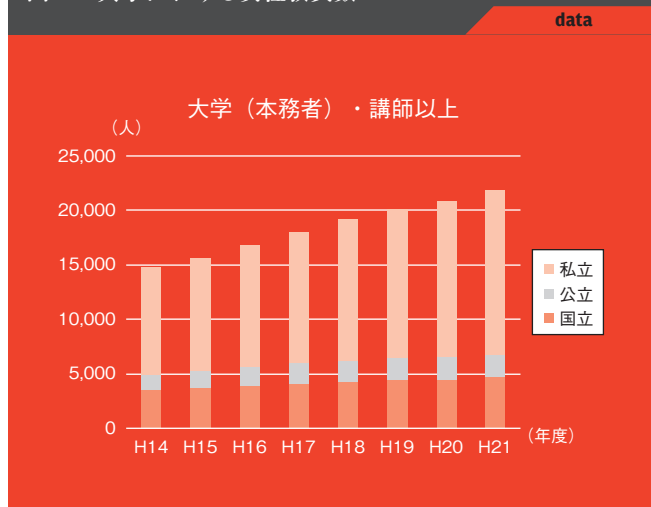
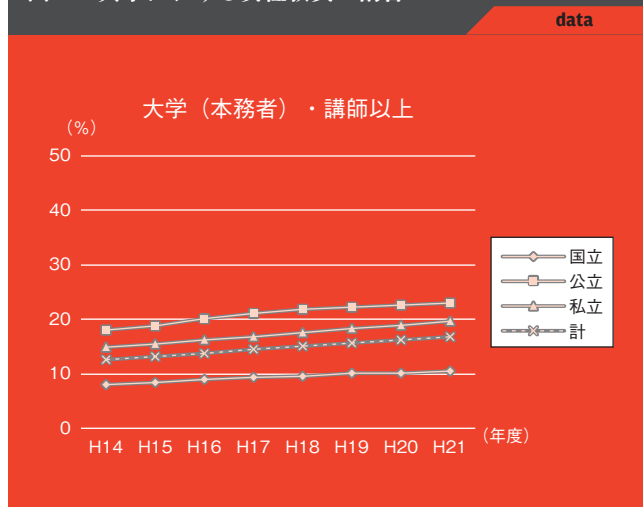


図2 大学における女性教員の割合



男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに個性や能力を発揮することが必要であり、教育・学習の果たす役割は極めて重要である。近年、大学における男女共同参画推進の重要性が認識されつつあり、推進体制を整える大学も増えつつある。一方、大学における女性教員の割合は未だに低い状況にある。

するための適切な措置が講じられているか」という基本的な観点において、「性別のバランスへの配慮」の措置状況を新たに評価対象として追加している。

これらの動向も影響してか、国立大学法人については、中期目標・中期計画に男女共同参画に関する項目を入れるところが増えている。また、男女共同参画推進に向けた具体的な取組指針や計画等の策定、男女共同参画推進のための組織の設置等も進んでいる。

女性研究者の活躍促進

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要である。

女性研究者については、我が国の研究者に占める女性の割合は、平成21年で13.0%と欧米諸国に比べ著しく低い割合にある。

このような背景の下、平成18年3月に閣議決定された「第3期科学技術基本計画」において女性研究者の活躍促進に関する政策が明示され、女性研究者の採用については、自然科学系全体として25%の数値目標が掲げられた。

平成22年度予算においては、文部科学省では女性研究者支援等として、以下の施策を講じている。

①特別研究員事業—RPD（リスタート・ポストドクター）

優れた研究者が、出産・子育てによる離職・研究中断後に、研究職への復帰がしやすいよう生活費相当額の「研究奨励金」及び研究費（科学研究費補助金）を給付する。

【平成18年度開始、120人（平成22年度）】

②女性研究者支援モデル育成（科学技術振興調整費）

大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮

しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援する。

【平成18年度開始、55大学等が実施（平成18～22年度）】

③女性研究者養成システム改革加速（科学技術振興調整費）

特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する取組を支援する。

【平成21年度開始、12大学が実施（平成21～22年度）】

④女子中高生の理系進路選択支援（サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト）

児童生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供を行うなど、女子中高生の理系進路選択支援を行う。

【平成18年度開始、平成21年度より（独）科学技術振興機構に移管】

図3 女性研究者数及び比率の推移

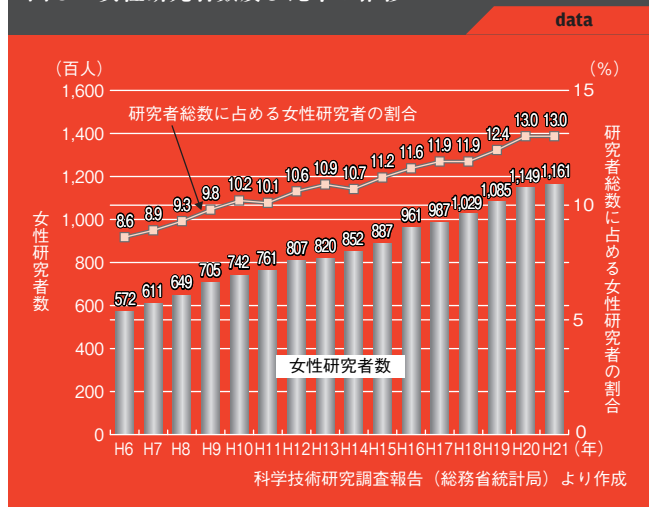
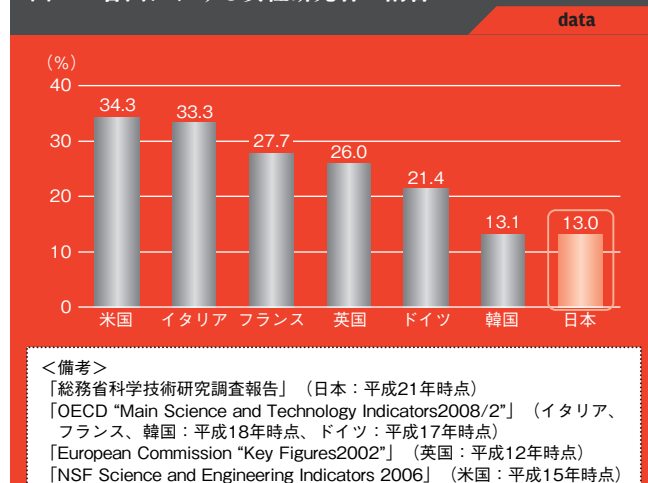


図4 各国における女性研究者の割合



取組事例① 北海道大学の男女共同参画に向けた女性教員増員に関する取組状況 人件費負担軽減をインセンティブとした大学女性教員採用促進のためのポジティブアクション

第3期科学技術基本計画の中に女性研究者活躍促進が「自然科学系全体で女性の採用 比率を25%にする」という数値目標付きで明記されたのを受け、平成18年から文部科学省科学技術振興調整費事業「女性研究者支援システム改革」が開始された。まず女性研究者活躍のための環境整備に重点を置く「女性研究者支援モデル育成」プログラムとして始まり、昨年度までに全国45機関で実施されてきている。この間、旧7帝大総長が揃って「男女共同参画に係る共同宣言文」を発表、「公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用等を含めた施策に英知を絞り、その実施に向けて真摯に努力する」と明言している。平成21年度からは、モデル育成事業で整備された環境・意識改革を前提に、女性比率の際立って低い理学・工学・農学系分野における女性研究者定着に的を絞った「女性研究者養成システム改革加速」プログラムが5大学で始まった。

北海道大学では、平成18~20年度女性研究者支援モデル育成、21年度からは女性研究者養成システム改革加速を推進している。モデル育成と並行して平成18年度より実施してきた独自の女性教員採用促進策「ポジティブアクション北大方式」により女性教員増員に努めてきた。法人化後、教員人件費管理方式が従来の公務員型総定員管理から人件費総額管理に移行し、教員人件費が各部局管理分

と、全学で戦略的に運用する全学運用分とに分けられたことに乗じて、女性教員を採用した部局に全学運用分から人件費を追加付与することで各部局に女性採用へのインセンティブを与え、無理のない女性教員採用促進を図った。この結果、3年間で46人の女性正規教員が採用され、北大の女性教員比率は7.0%から8.6%に上昇したが、人文・社会科学系の増員が目立ち、理工系の女性教員は期待通りには増えず、理工系へのインセンティブ強化を考えていたところ、ポジティブアクション北大方式に倣ったシステム改革加速プログラムが登場し、理・工・農学系で女性正規教員を新規採用すると振興調整費から300万円×3年間を人件費に充当できることになった。北大ではさらに全学運用経費を上乗せし、理・工・農学系部局が女性教員を積極的に採用できるように、また採用される女性教員には任期付き助教職でも最短8年間は北大に在籍でき、出産・育児等を経ても学内外でのステップアップを目指せるような計画を立てた。年間5名、5年間で25名の女性正規教員を採用予定で、昨年度5名、今年度2名のフレッシュで優秀な女性教員が既に着任しているが、かなり大幅な人件費負担軽減であるわりに部局は採用に慎重で、大学全体の人件費削減が厳しく進行する中での女性増員の難しさが浮き彫りになっている。

手っ取り早く女性を増やすには人

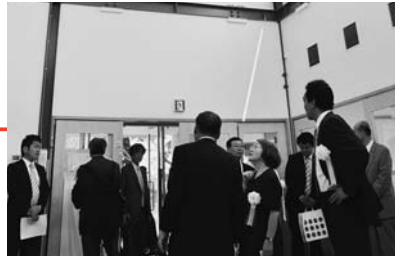
件費／定員の中に「女性枠」を設定すればよいが、限られた教員ポストは男女を問わず優秀な研究者にオープンであるべきと考える。女性採用へのインセンティブも数年間の人件費軽減では後年度負担が気がかりでなかなか手が挙げられない状況では、確実な増員を「加速」するための女性枠設定も一定期間必要かもしれない。しかし、性急な数値目標達成に照準を合わせるのではなく、大学が科学技術の発展に貢献できるよりよい研究教育機関であらうとすることと整合性を持った女性教員の増員でなくては意味がない。多様性を担う人材として活躍が望まれる女性の採用促進のためのポジティブアクションを、いつまで、どこまで行うのか。本質的には、男女両者の意識改革、女性が継続的に活躍できる女性を安心して採用できる環境の整備、公募への女性応募者の増加、そして男女を問わず論文数等の機械的な研究業績比較ではなく教育指導能力を含めた大学教員としての総合的資質を見る選考に十分な時間・手間をかけることが、女性教員増員のポイントだと考えられる。研究だけでなく教育まで短期的成果・評価を求められる昨今、人事に費やす教員の時間・労力の確保も、当然であるのに難しい現状が大きな障害であるかもしれない。

北海道大学

<http://www.hokudai.ac.jp/>



学芸の森保育園開所記念式典



学芸の森保育園施設見学
(ランチルーム)



学芸の森保育園0・1歳児保育室内

取組事例② 東京学芸大学の取組—女性学長の誕生と男女共同参画の推進—

東京学芸大学では、平成17年10月、男女共同参画推進プロジェクトを発足させ、男女共同参画事業のための行動計画案を策定した上で、平成18年4月、役員会のもとに男女共同参画推進本部を設置した。プロジェクトの長であった村松泰子は平成22年4月から本学の学長となり、大学全体の運営の舵取りをしている。創基137年創立60年の本学の歴史の中で初めての女性学長であるとともに、男女共同参画の推進役の一角を担ってきた氏が学長となったことは、「男女共同参画」推進の象徴として注目を集めている。

こうして設置された男女共同参画推進本部（以下、推進本部）は、「人事、教育、研究その他すべての面で大学の男女共同参画を推進する」ことを目的に、基本方針として、①男女共同参画実現への率先した取組、②ジェンダーの視点を踏まえた教育・研究を推進、③大学運営の全ての領域での男女の均等な機会の保障、④子育てを含む生活と仕事や修学との両立を挙げ、以下のような取組を実施してきた。

まず、最も大きな成果として特筆すべきは、保育園の設置である。推進本部では、平成18～19年にかけて、保育所に対する学内のニーズや教職員の認識を調査したほか、他大学の保育園10施設を訪問し、その運営状況や設立経緯を視察した。そのうえで、保育園の運営は委託が中心

であったため、委託による保育の可能性と財務関係を整理し、平成20年3月、保育所設置に関する具体的な企画案を役員会に提出した。役員会での決定には1年を要したが、平成21年4月、ついに保育園を設置する方針を確認し、保育所設置準備委員会が設けられた。同委員会では、保育園の建設場所の検討、設計の検討、委託業者の検討などを行い、平成22年4月1日、「学芸の森保育園」が開園した。建物の完成が遅れたため、当初は教職員の福利厚生施設を間借りしての開園となったが、4月1日現在、教職員のお子さん4名、学生のお子さん4名、地域のお子さん4名を迎えて保育が開始されている。

この他、推進本部では、次世代育成支援として、子育てに関する相談窓口の開設、子育て期にある大学教員の夜間授業の免除、トイレの改修や危険個所の改善などを提言・実施している。

また、教育研究における取組としては、第1に、OPGE（Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei University）助成金制度を2007年度に創設した。これは、男女共同参画に関連した教育・研究をサポートするため、毎年総額80万円程度、助成件数2～3件に助成するもので、小学校の授業のあり方や教師のジェンダー認識に関わる研究など、本学ならではの研究が行われている。また、学内のトイレの改

修や危険個所の改善など、上記した具体策に反映された研究報告もある。

教育研究の取組の第2に、大学で開講される授業についてである。推進本部では、男女共同参画やジェンダーに関する授業の実施状況を調査し、「ジェンダー」「性差別」「性役割」「性教育」「人権教育」などのキーワードを付与して、学生が検索できるシステムを考案した。また、推進本部を中心に、新たな授業も開講している。

雇用面における取組としては、主に、附属学校園を含む教職員の女性比率調査や意識調査を実施してきた。そして、教員公募に際して、男女共同参画の趣旨を踏まえる旨、応募要領に明記するようにした。また、応募者の女性比率が確認できるよう、システムの改善を実現した。雇用面での取組は、総じて穏健なものにとどまるが、新学長に女性を迎えた今回は、女性比率の向上に弾みをつけて行きたい。

この他、広報活動として、『OPGE通信』を季刊で発行し、他大学の保育園や女性研究者支援の状況、子育てや結婚に関する制度紹介、インタビュー記事などを掲載している。また、フォーラムを年2回のペースで開催しているほか、2年ごとに活動報告及び本学の現状を、『白書』としてまとめている。

東京学芸大学

<http://www.u-gakugei.ac.jp/>

取組事例③ 日本大学の男女共同参画と女性研究者支援への取組

日本大学は、大学院22研究科、14学部、短期大学部、通信教育部などを擁し、学部・大学院学生数約8万名、付属高等学校25校・中学校15校その他を合わせると約9万8千名が在籍する、わが国では最大規模の私立総合大学である。これまでに約100万名余の卒業生を輩出し、社長の数が多いなど産業界への貢献度も大きい。

日本大学は、男の大学のイメージが強いが、実は大正9年より女子学生に門戸を開いている。これは、旧帝大などよりずっと早い時期で、多くの女子志願者があり、数十名が入学したと推測されている。現在では、学部学生の30%、大学院学生の25%は女子である。一方、専任教員女性比率は、女子学生の比率に比べてまだ低い状況にある。

本学は、国の施策や国内外の動向に従い、少しずつ男女共同参画体制整備を進めて来た。平成17年には、「子育て、就業に関する教職員アンケート」を行い、この結果を元に、「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届を提出した。また、財団法人21世紀職業財団の「女性の活躍推進状況診断」を受けた。その後、ベビーシッター育児支援割引券交付制度や、育児休業取得中の通信教育講座終了受講者に対する受講料全額交付制度等を開始し、現在も継続している。一方、平成19年、本部研究委員会内に「男

女研究者共同参画専門部会」を設置し、平成20年2月には、第一回日本大学男女研究者共同参画シンポジウムを開催した。また、同窓会組織である校友会にも、女性部門であるレディース桜門会が発足した。

平成20年度より、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」（課題名：キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル）に採択され、全学をあげての本格的な取り組みが始まった。およそ100名の教職員よりなる女性研究者支援推進ユニット内に、推進コアおよび6つのプロジェクトチーム（意識改革推進・IT支援推進・相談体制整備・キャリアウェイ整備・キャリアUP支援・WLB推進）が発足し、活動を開始した。推進コアは専任教員のコア長と職員、振興調整費で雇用した特任メンバーから成り、各チームと連携しながら、事業全体の総括と企画・推進、および事務的な作業を行っている。各チーム長は各学部の専任教員であるが、積極的に事業に参加し、プロジェクトの中核を担っている。ここが、本学事業の特徴のひとつであり、専任教職員と特任メンバーがチームワークよくアクティブに活動し、多くの企画を実施している。このネットワークは、事業終了後の活動継続に、大いに役立つと考えられる。

二番目の特徴は、本学は規模の大きな大学で学部の自立性が高いた

め、平成20年度は理工・生物資源・医をモデル学部とし、21年度には生産工・薬・歯をサブモデル学部へと拡充していったことである。学部毎に、意識改革講演会等を実施している。各学部にも男女共同参画委員会等が設置されたので、事業終了後の活動の中心として期待が持てる。

三番目の特徴は、多くの付属中・高等学校をもつ大学として、モデル校である豊山女子を初めとして、次世代育成キャリアウェイ整備に力を入れていることである。理工系の女子学生をふやすことはもちろん、将来設計を含めたキャリア教育を行い、OGや女性教員のロールモデル集を作成するなど、将来的に女性がキャリアを継続していくことができるように、教育と環境整備を行っている。

これらの活動の結果、平成22年度新規採用専任教員女性比率は、理工学部40.0% 生物資源科学部38.9%となり、申請時の数値目標各々20%および30%よりも高い結果を示した。また全学女性教員比率も、平成18年度以前の10%から増加し、平成21年には15%（理系13.7%）に達した。女性研究者の人数としては、過去4年間で158名増加している。

日本大学の取り組みを全国の私立大学に広げ、男女共同参画および女性研究者支援のユニバーサル化を実現したいと考えている。

日本大学

<http://www.nihon-u.ac.jp/>



東海大学学長室ワーク・ライフ・バランス
推進室支援ルームのメンバー



女性研究者のためのランチ交流会

取組事例④ 東海大学の男女共同参画とワーク・ライフ・バランス推進のための取組

取組のスタート

東海大学がワーク・ライフ・バランス推進に向けて準備を始めたのは2005年8月であった。この月に学長室内で男女共同参画に向けた検討を開始した。その後2007年4月にワーク・ライフ・バランス準備会を発足、2008年2月には学長室ワーク・ライフ・バランス推進室を発足させている。

2008年7月には、文部科学省による「女性研究者支援モデル育成」プログラムに採択され、3カ年計画で「産学協働女性キャリア支援東海大学モデル」を推進している。

東海大学は創設時より「科学技術教育の推進による平和国家の建設」の理念にもとづき、産業界で活躍するイノベーション人材の育成に力を注いできた総合大学であるが、2008年度時点で理工系の女性教員の比率は5%弱であった。本事業を実施することで、女性教員の働きやすさを整備し、増員を図り、日本の科学技術人材のさらなる確保につなげていこうと日々取り組んでいるところである。

取組の5つの柱

「産学協働女性キャリア支援東海大学モデル」では次の5項目を柱に体系的なサポートを行っている。

I)「女性研究者および次世代人材の産学協働型キャリアパス形成」として研究支援制度およびメンタリングシステムを確立すると同時

に、産業界との人材交流を促進することで、女性研究者のキャリアパス形成を支援。

II)「ライフイベントに対応したワーク・ライフ・バランスの総合支援」として、ライフイベント支援制度の確立、出産・育児・介護等のライフイベントに対する支援体制を強化。

III)「ワーク・ライフ・バランスを考慮した勤務体制の見直し」として、在宅勤務制度やフレックス制度等の柔軟な勤務体制の導入、研究以外の業務負担軽減によりワーク・ライフ・バランスを推進。

IV)「学内の意識改革と啓発活動」として、セミナー・講演会や、幹部および教職員向け研修会による学内の意識改革と啓発活動を実施。

V)「学内外への情報発信活動」として、本計画の波及効果を意識し、各種メディアを使った学内外への情報発信活動を積極的に行う。

これらの取組は、当初湘南キャンパスをモデルとして実施し、現在は全国のキャンパスに支援体制を構築し、継続的に推進している。

達成目標

女性研究者の競争力の向上とともに、アカデミックおよび産業界への継続的な人材輩出を可能とするために、学長室内に設置したワーク・ライフ・バランス推進室が主導となつて、本計画を確実に実施することが大事だと考えている。具体的には以

下の目標を立て、それぞれ実行している。

- ・女性研究者の研究競争力をつけ、発表論文数、外部研究資金獲得額等を向上させることで、女性研究者のアカデミックキャリア形成および向上を支援する。
- ・講演会、セミナー開催等による、産業界との共同研究人材交流と導入を積極的に行う。
- ・女性が働きやすい職場環境を構築することで、女性研究者の増員を図る。平成22年度までに全新規雇用教員中の女性比率30%、理工系の女性研究者比率7%を達成する。さらに平成30年度までに、理工系の女性研究者比率を15%まで引き上げることを長期的な目標とする。

東海大学モデルは、女性研究者支援の取組を、日本全国に広がる約10のキャンパスで地域性を活かしつつ展開をしていくものである。この本学ならではのモデルは、地域性や支援体制の規模において他に類を見ないものであり、その波及効果は大きいと考えている。

なおモデル事業終了後も研究者、さらには職員の支援体制を長期的・継続的かつ「当たり前のもの」として、維持・発展させていく所存である。

東海大学

<http://www.wlb.u-tokai.ac.jp/>



TOPICS

2010 APEC女性リーダーズ ネットワーク会合（WLN） 日本開催

WLNとは

APEC女性リーダーズネットワーク会合（以下「WLN」という）は、APEC関連の会合の1つであり、男女共同参画社会の実現のために女性達の経済活動の発展に寄与することを目的として毎年APEC議長エコノミーで開催されています。1996年にフィリピンで第1回会合が開催されて以来、APEC議長が持ち回りで開催しており、毎年21のAPEC参加エコノミーの経済界を中心に学界、行政、民間団体等から女性リーダーが300～500名が参加し、経済活動における女性の活動への意見交換や情報交換を行う国際的な交流の場です。

全体テーマと 開催日程・会場

今年のWLNは我が国初の開催となります。全体テーマは「女性による新たな経済活動の創造 ― 人・自然・文化を活かす ―」です。このテーマのもと日本で活躍する多くの女性リーダー達がこの国際交流の場で他国や日本のあらゆる分野における女性の経済活動の事例に触れながら、国内及び国際的なネットワークを形成し、日本、海外の状況について理解を深めあい、さらなる女性の躍進への足掛かりの機会となることを目的として9月19日（日）～日21日（火）の3日間、東京 新宿 京王プラザホテルで開催いたします。

実行体制

昨年、7月に民間企業の方々を中心とした次の11人の実行委員（*）からなる「2010 APEC WLN実行委員会」が設置され、内閣府が事務局となり開催に向けて多くの団体等の協力を得ながら準備を進めているところです。

備を進めているところです。

（*）実行委員の方々は次の通りです。

実行委員長：内永 ゆか子（株）ベネッセホールディングス 取締役副社長、ベルリッツインターナショナルリンク会長兼社長兼CEO、NPO法人J-Win理事長

副実行委員長：岩田 喜美枝（株）資生堂 代表取締役 執行役員副社長

副実行委員長：北城 悟太郎 日本アイ・ビー・エム（株）最高顧問

副実行委員長：國井 秀子 リコーITソリューションズ（株）取締役 会長執行役員

実行委員：アキレス美知子（株）あおぞら銀行 常務執行役員 人事担当

実行委員：家本 賢太郎（株）クララオンライン 代表取締役社長

実行委員：帯野 久美子（株）インタラクティブ・ジャパン 代表取締役、和歌山大学理事（国際交流・男女共同参画担当）／副学長

実行委員：鹿嶋 敬 実践女子大学教授

実行委員：高松 和子 ソニー（株）VP環境推進センター センター長

実行委員：橋本 葉子 国連NGO国内婦人委員会副委員長

実行委員：平松 昌子（株）ケーブル・パーソンズ 常務取締役

内 容

今年のWLNは我が国における女性の活動の実情を海外に発信する大きなチャンスとなります。そのためにも出来るだけ多くの分野の方々の参加が必要であり、分科会、関連事業の等への企画・実施について全国から募集を行い、多くの関連団体等から応募をいただきました。

3日間のWLNでは基調講演をはじめ、2つの全体会合パネルディスカッション

と6つの分科会や広く我が国の女性団体等の活動の展示、エクスカージョン（日本の伝統や最新技術などの施設見学後、女性関連団体等のメンバーと懇談会）、プログラムの合間には日本の踊りや音楽等の文化イベント等様々なイベントが応募団体を通して行われる予定です。

全体会合パネルディスカッションと分科会

WLN会合2日目は「経済活動への女性の参加」に焦点をあてて、午前中の全体会合では、特定非営利活動法人日本BPW連合会により「女性たちによる経済活動創造への挑戦」と題してパネルディスカッションが行われます。午後から「組織における女性のキャリア構築」について次の3つの分科会で議論される予定です。

- ①女性の経営参加：「女性たちも経営に参加しよう！」（NPO法人J-winにより企画）
- ②人材育成・教育：「女性の生涯にわたるキャリア開発を支える教育システム」（財団法人 日本女性学習財団により企画・運営）
- ③科学・技術分野：「女性技術者・科学者のリーダーの育成」（IEEE Japan Council Women in Engineeringにより企画・運営）

WLN会合3日目は「女性の起業力」に焦点をあてて、午前中の全体会合ではNPO法人ユニフェム日本国内委員会の企画により「各国にみる女性の起業力」と題してパネルディスカッションが行われます。午後から「人、自然、文化を活かす女性の起業」について次の3つの分科会で議論される予定です。

- ①農山漁村：「人・もの・環境を最大限

に活かす農山漁村女性の起業活動成功の秘訣」（社団法人農村漁村女性・生活活動支援協会により企画・運営）

- ②ニュービジネス：「新機軸を担うニュービジネスとその未来」（アジア女性経済会議実行委員会により企画・運営）

- ⑥地域経済：「地域に根ざした企業経営における女性の力」（中小企業家同友会全国協議会により企画・運営）

全体会合パネルディスカッション及び分科会には海外からも多くのスピーカーの応募があり、それぞれの分野で多くの国・地域の方々が熱心に議論をされることが期待されます。

学生ボランティア募集について

現在WLN期間中に基調講演、全体会合パネルディスカッション、分科会等の講師、パネリストのサポートや運営の補助の役割を担う学生ボランティアを募集しています。

学生の方々が、将来の職業を選択する上で、経済活動への関心と参画意識の向上を図り、今後必要となる職業観を身に付けたり、特に女子学生にとっては、APEC 21エコノミーの女性リーダー達と直に接することにより、将来のキャリアを考えるための契機になることが期待されます。

貴重な体験ができるこの機会をお見逃しなく、全国から多くの学生の方々の応募をお待ちしています。詳しくはこちらをご覧ください。

<http://www.apecwln2010.jp>

WLNへの参加申込み

7月上旬に上記サイトから受付開始予定です。多くの方々のお申し込みをお待ちしております。

2010APEC
WLNロゴ



2010 APEC
WLN
女性リーダーズネットワーク会合

Special Interview



「大学における男女共同参画—女性研究者を増やしたい!—」

Matsushige Hisakazu

今回は、大阪大学における男女共同参画などの取組について、大阪大学大学院の松繁寿和教授にお話を伺いました。

— 研究者になられたきっかけは。

松繁 高校、そして大学の時に自分を見つめていると、納得できなかったり、十分に理解してないことがあると、とにかくやりなさいと言われてたとしても行動に移せない人間なんだと分かったんです。私は自分が組織の中で働くのは不向きな人間だと気づいたんです。そこで学校の先生になろうかなと。そして、どうせそうするならあと2年くらい勉強しようと思って大学院に行くことを決めました。ところが入ってみると、2年間で経済学が身につくわけでもない。途中でやめるというのは余りにも中途半端だなと思い、続けることにしました。結果、ある意味でずっとこういうことになったという次第です。でも、気が付くと、今、研究科長をしていますので、組織のマネジメントをやっているわけです。人生思い通りにいかないというのが正直な感想ですね。

— 男女共同参画が重要だというお考えについてお聞かせください。

松繁 私は労働経済を専門にしています。労働経済では女性就労は大きな問題なんです。大阪大学は大きな大学ですが、女性の問題を取り扱っている研究者があまりいなかったんです。私は特にその分野の専門家として特化してはいないんですけど、多少やっていたものですから、男女共同参画の問題に関わるようになりました。

ただ、男女共同参画については、個人的な思い入れもあります。それは、私の母親が小学校の教員という職業についていたことに起因します。田舎なものですから、農業もしなければいけないという状況だったんです。それを見ていまして、家事と職業を一緒にこなすことはできない。それを完全にやろうとすると身体を壊す。要するに、どちらも1人分の労働力を必要とするわけです。ですから、女性に働きなさい、かつ家事と育児をやりなさいという社会そのものが無理を強いているというのがずっと思いの中にありました。男女共同参画に関われと言われた時に、阪大の中で何かできないかなというふうに思ったわけです。

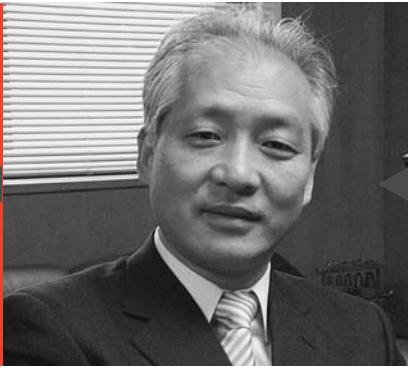
— 女性の研究者が少ないことについてはどうようお考えでしょうか。

松繁 その原因は正直に言って文系の私には十分に分かりません。けれど日本全体が女性の能力を生かしていないというのは事実ですね。

最近では、表彰を受けたり、卒業生代表になったりする優秀な学生は女性の方が多い。にもかかわらず女性の研究者が少ないというのは、それを生かせる制度が整ってないか、あるいは女性自身がなろうとしていないか。

もう一つは、大学における働き方にも問題があって、ワーク・ライフ・バランスがかなり崩れている。日本人は長期的に成果を上げるという人生や社会の作り方が下手なのかなという気がします。働き過ぎて体を壊すとか、30代で燃え尽きてしまうとかではなく、長い時間スパンを考えて計画した方が、個人的にも社会的にも高い成果を上げることができる。あるいは仕事を分け合いながら豊かに生きた方が、実は仕事も生活も質がよくなるということを知らないのかなと思います。

それから、日本は、キャリアブレイクが1回あると戻ってこれられない社会構造になっています。これも変



松繁 寿和

大阪大学大学院教授

まつしげ・ひさかず／大阪大学経済学部卒、Ph.D（オーストラリア国立大学）。2003年より大阪大学大学院国際公共政策研究科教授。2009年より同研究科研究科長。ドイツマールブルグ大学にて客員教授、オーストラリア国立大学にて客員研究員を経験。専門分野は労働経済学、教育経済学、人的資源管理。主要著書は「人事の経済分析」（編著、ミネルヴァ書房、2005年）、「キャリアのみかた」（編著、有斐閣、2010年）

女性が働きやすい社会は、男性も働きやすい

えた方がいい。優秀な女性が、大企業の総合職に入っても、出産によって一度退職すると、次は本当にパートしかない。日本社会全体として、人材をうまく活用していないと思います。

— 大阪大学における男女共同参画の取組についてお聞かせください。

松繁 阪大は今年度、「多様な人材活用推進本部」を立ち上げました。基本理念は、女性をはじめとする多様な人材を積極的に活用・開発することにより、本学の研究・教育の質を高めることを推進することです。そして、男女共同参画の推進という観点から、学内環境の整備、啓発活動、支援相談システムの構築を進めています。さらに、女性のみならず、外国人や障害者などに人材活用推進の範囲を拡げていくことにより、本学の研究・教育の質を一層向上させることを目指しています。

このため、阪大はかなりのお金を投資していますし、日々の運営にも投下しています。財政面ではかなりの負担かなと思います。ただ、組織の側から見て、元がとれる可能性が高いと思われます。私は経済学者ですから、すぐにお金の話になるんですが、例えば、500万円分の貢献を

してくれる女性がいて、そのために400万円が託児所とかでかかる。100万円しか手元に残らないというのであっても、進めるべきだと思います。これだけ日本の経済状態が低迷すれば、100万円でも手に入るということを考えるべきでしょうね。また、実は400万円子育てにかかったのは無駄なお金ではないんです。社会の将来への投資なんです。人材への教育投資は、今の社会で最も利率のいい投資ですから。

ですから、阪大では、託児所施設とか、あるいは各部局に女性研究者、職員、学生が利用できる休憩所をつくり、授乳とか搾乳ができるようにハード面でも力を入れています。

— 社会における女性の活躍促進については。

松繁 日本は、少子・高齢化が進んでいます。結果、働いている人達が支えないといけない人口の層が相対的に増えています。そうすると、労働力をどこからか確保しないといけません。選択肢は余りないのです。高齢者の方に引き続いて働いてもらう、それは非常に重要なことだと私は思っています。働かないのであれば社会参加してもらう、生きてきた知恵をもう一回社会に還元してもら

うシステムをつくる。もう一つ、有効に活用されていない層があって、それが女性だと思うんです。働いている高齢層があって、働いている男性の層があって、働いている女性の層があるというふうにする必要があります。男性層だけで、他の残りを支える状況ではもうない。だから、十分に活用されてこなかった労働人材である女性に参加してもらうことは必要不可欠なことだろうと思います。

— 最後にメッセージを。

松繁 女性が、自分達の利益を追求したい、そのための場を手に入れる権利があるという主張は理解できます。けれども、それだけでは周りの人は権益を失うのではないかと考えると受け入れるのに躊躇する。だから、女性たちが働ける社会をつくった時に、周りの人にとっても働きやすい社会ができるんだ、その方がプラスになるんだというような説得の仕方をした方が、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進みやすいのではないかと思います。

ワークライフ・マネジメント実践術②

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&
ワークライフバランス研究部長

渥美 由喜

今回から3回にわたり、ワークライフ・マネジメント（WLM）の第一段階である「従業員の意識啓発」を図る具体的手法について、ご紹介したい。

意識→行動→スキル

企業がWLBを推進する際に、現場の部課長クラスが抵抗勢力となることが多い。いくらWLBをレクチャーしても、なかなか染み込まない。頑なで、できれば触れたくないから、人呼んで「粘土層」(図表1)。

トップダウンで進めようとしても、分厚い粘土層があるため、なかなかWLBが浸透しない、という企業は少なくない。

一方で、粘土層の中に、わずかながらWLBに理解のある管理職もいる。筆者は、彼らを泥沼に咲いた「蓮の花」上司と呼んでいる。多くの蓮の花が咲き誇る姿こそ、職場が目指すべき極楽浄土だ。

管理職研修等で企業に出向くと、女性担当者から「粘土層管理職にWLBを浸透させるには、どうしたらいいですか」「どうしたら蓮の花上司のスキルを広められますか」と尋ねられることが多い。

筆者の回答は、「意識が変わると、行動が変わる。そして、行動が変わると、スキルが向上していくものだ。同様に、WLMも意識啓発段階⇒実践段階⇒スキル向上段階の順に進めることが重要だ」。

例えば、仮に「長時間労働は美德」という職場風土を放置したまま、タイムマネジメント研修等で、スキルばかりを管理職に教え込んだとしても、大きな効果は期待できない。真先に着手すべきは、職場の風土改革であり、管理職をはじめとする従業員の意識啓発だ。

意識啓発を図るJFK

とはいえ、人の意識は簡単に変えられ

るものではない。基本的に、人は命令口調の「上から目線」には反発するし、哀願する「下から目線」は軽んじてしまう。意識啓発を推進する場合は、聞き手が「自分と話者の関係性」に目を留めるのではなく、自らを省みて「気づく」きっかけ作りとなるように心掛けるべきだ。

では、従業員に「気づき」を与えるのは何か。過重なワークが恒常化しており、時間面からみたライフが窮乏しているような職場を窮場（きゅうば）と略すと、「窮場危機」を救うのがJFK。すなわちジョーク、不安、感動だ。

WLB川柳・ポスターの効用

粘土層を正攻法で説得しようとするほど、彼らは頑なになってしまう。直球よりも、変化球で勝負すべし。婉曲的にジョークや風刺で気付きを与える方が効果的だ。また、トップダウンのみならず、ボトムアップの手法も組み合わせることで、「やらされ感」が漂わなくなる。

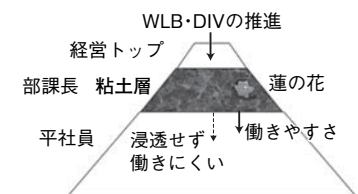
具体的には、全社員からWLB川柳やWLB標語入りポスターを募る手法がある。これまで十数社が実践したが、かなりユニークな作品が集まる(図表2)。

ポスター例では、わき腹のぜい肉を指でつまんでトホホ顔のイラストの横に、『減ってうれしいのは体脂肪率と連日の残業』。ニコニコしている地球儀のイラストの横に、『エコ宣言！CO2CO2（コッコッ）減らそう残業削減』

こうした川柳やポスターを社内の各所に掲示しておく、頭の隅に残る。小さな蓄積が功を奏し、「たまには早く帰宅してみようか」といった実践につながる。

今回は、JFKのF（不安）の効用について述べる。

図表1 浸透を阻む要因「粘土層」



(注) 粘土層が、平社員、労働組合に広がっている会社もある。
(資料) 筆者が作成。

図表2 WLB川柳の例

- ①メシ忘れ 家庭忘れて 忘れられ
- ②暇ならば 部下を誘わず 早よ帰れ
- ③寝顔より 跳びつく笑顔が 活力剤
- ④頼んだら 意外と美味しいパパごはん
- ⑤サービスは 残業×で 家族○
- ⑥有休を 取れて仕事も 一人前
- ⑦退社時間 上司定時で 俺零時
- ⑧部下思い 思うだけでは 通じない
- ⑨無駄省け 言った私を 皆が見る
- ⑩出先から 必ず帰社し 嫌われる
- ⑪メル友と 呼べる相手は 上司だけ
- ⑫明日でいい 言った翌朝 あれできた
- ⑬誘ったら 今日め「今日は」と 断われ
- ⑭定時前 「すまん」「悪いな」「よろしくな」
- ⑮名を呼ぶな！ 私は終業 5分前
- ⑯帰りざわ 5分ですむに ダマサレタ
- ⑰子の気持 わかるぞ上司は 選べない
- ⑱残業し サービス残業 チェックする
- ⑲残業も 毎日続けば 定時です
- ⑳残業代 カットでみんな サービス業
- ㉑手を出すな オレの仕事だ！ 残業用
- ㉒仕事ない だけど早くは 帰れない
- ㉓妻の声 残業ですか 上機嫌
- ㉔打ち合わせ 次回の日時を決めただけ
- ㉕クリスマス わざと会議を 長引かせ
- ㉖川柳が できないくらい いい職場
- ㉗「忙しい！」言いつつ飲み会 フル参加
- ㉘力関係 馴れてないのに 分かる犬
- ㉙家族割 家事もみんな 家族割
- ㉚有休を 稼いで決めて 主夫となり
- ㉛家族との 会話のつもりが 独り言
- ㉜加齢臭より もっとイヤな 過労臭
- ㉝ワークライフバランス？ワークとライフがバラバラだぞんと嘆く妻
- ㉞働き方チェンジ！今すぐ上司をチェンジして
- ㉟もう8時とまだ8時。熟年離婚の分かれ道

(資料) ①～⑥は、川崎市男女共同参画センター「ワーク・ライフ・バランス川柳 入選一覧」より抜粋。
⑦～⑮は、第一生命「サラリーマン川柳」より抜粋。
<http://event.dai-ichi-life.co.jp/company/senryu/index.html>
㉚～㉟は、筆者が作成。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年東レ経営研究所入社。内閣府・少子化社会対策推進会議委員、ワーク・ライフ・バランス官民連絡会議委員、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議点検・評価分科会委員を歴任。

第2回 改正育児・介護休業法の施行について

厚生労働省

近年の急速な少子化の進行等を踏まえ、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進するために、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、原則として本年6月30日から施行されます。主な改正の内容は図のとおりです。

短時間勤務制度の義務化について

今回の育児・介護休業法の改正では、現行法においては事業主の選択的措置義務とされている短時間勤務制度が義務化されたことが大きなポイントの1つです。（なお、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用されます。）

①短時間勤務制度が導入された背景

仕事と子育ての両立が難しかった理由は「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題となっています。また育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い現状がありました。

現行制度では、育児・介護休業法第23条において3歳までの子を養育する労働者について、①勤務時間の短縮（短時間勤務）、②所定外労働の免除、③フレックスタイム制度、④始業・終業時刻の繰り上げ下げ、⑤事業所内保育施設の設置・運営、⑥事業所内保育施設の設置運営に準ずる便宜の供与、⑦育児休業に準ずる制度、のいずれかの措置を講じることが義務付けていましたが、必ずしも労働者が利用したい制度が職場で用意されているとは限りませんでした。

育児休業から復帰した後の働き方としては、父親と母親が保育所への送り迎えを余裕をもってでき、子育ての時間確保ができることが重要です。このようなことから、今回の改正においては、育児休業の後も仕事と子育てを両立し、継続就業をしやすいするためには、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務制度を単独の措置義務としました。

②制度の具体的な内容

この短時間勤務制度は原則として全ての男女労働者が対象となります。措置の内容としては、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間までを許容）とする措置を含むものとする必要があります。

また、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

図 育児・介護休業法の主な改正内容

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができ、この制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日（ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日。）

4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

女性のライフプランニング支援総合推進事業成果の紹介

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省においては、平成21年度に「女性のライフプランニング支援総合推進事業」として、各地域における既存の社会資源（行政の支援、民間団体の支援等）を整理し、必要な対象に支援が届くような体制整備に関する検討を行うため、全国7団体において試行的実施を行いました。

今回、委託先団体の一つである「特定非営利活動法人関西こども文化協会（大阪府）」の事業の成果を紹介します。

当該団体は、20代から40代の女性をターゲットに、仕事・子育て・介護等様々な選択の機会を前向きにとらえ、女性が輝き、心身ともに健康な人生を歩めるようそれぞれのライフイベントにあった多様な情報を掲載したライフプランニング手帳「わたしデザイナー」を作成し、活用プログラムを実施しました。

事業概要

（1）ヒアリング調査

対象の女性がライフプランを考える上で実際に生じる不安や課題を明らかにするため大阪府内5か所で20代から40代の女性を対象にヒアリング調査を行いました。子育て中の女性も参加しやすいよう、一時保育も実施しました。

本調査により、乳幼児の子育て中の女性には、「時間をゆっくりとって自分のことについて考える時間が必要」、「目先のことにとらわれる傾向がある」ということがわかりました。

（2）社会資源の調査

ヒアリング調査を基に、ライフイベントごとに生じる仕事や結婚、妊娠、子育て・教育等における課題や不安に対応する社会資源について、行政に情報を提供してもらうほか、連絡協議会委員により調査を実施し、社会資源に関する情報を精査しました。

（3）ライフプランニング手帳「わたし

デザイナー」の作成

手帳は、「ワークシート」、「ライフイベント」に応じた情報、「フリーページ」の順で構成されています。

「ワークシート」では、つながりマップやリバランスシート、マイヒストリーシート、プランニングシート等を掲載しており、ワークシートに書き込むことで、自分を見つめ、より自分らしいライフプランニングができるようなページとなっています。

「ライフイベント情報」では、ライフイベントごとの選択肢・情報を例示しているページです。例えば、「仕事」では就職を探すための民間機関やキャリアアップのための情報サイト等を紹介しています。（4）ライフプランニング手帳活用のプログラム作成・実施

ライフプランニング手帳促進モデル地域を2か所選定し、20代から40代の子育て中の女性と仕事をしている女性を対象に手帳を活用したワークショップを実施しました。

参加者アンケートによると、ライフプランニングに関する意識が向上し、「ほしい情報、なりたい将来が考えられたことで指針を作れると思いました」、「これからのライフイベントに不安になったりもしたが、それに備えていくことが大事だなと気づくことができた」等の感想が寄せられました。

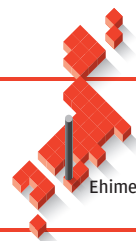
成果の活用

関西こども文化協会では、大阪府豊中市地域就労支援センター等が主催する就職活動中の女性を対象とした講座の中で、ライフプランニング手帳を活用したワークショップを3月に実施しました。

今後も、男女共同参画センターや企業などと協働し、女性のライフプランニングを支援していくこととしています。

○ワークシート （つながりマップ、プランニングシート）

○問い合わせ先
特定非営利活動法人関西こども文化協会
電話番号 06-6460-1621
URL <http://www.kansaikodomo.com>



男女共同参画社会の実現に向けて

愛媛県では、目標年次を平成22年度とする「愛媛県男女共同参画計画 パートナシップえひめ21」を策定し、「①男女の人権の尊重」、「②男女共同参画の視点に立った意識の改革」、「③意思決定の場への女性の参画拡大」、「④家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備」、「⑤労働の場における男女平等の確保」の5つの主要課題を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいます。



第14回男女共同参画社会づくり推進県民大会の様子



女子高校生の理工系チャレンジ支援事業の様子



デートDV啓発資料

男女共同参画社会づくり推進県民大会

男女共同参画社会づくり推進県民会議が母体となって、男女共同参画社会の実現に向けた意識の高揚や自発的な活動を促進し、県民総ぐるみ運動を展開しており、大会には、毎年、県内各地から700名を超える県民が参加しています。

今年は6月22日（火）に、「ワーク・ライフ・バランス」をテーマとした基調講演とてい談を予定しています。

高校生のための男女共同参画推進事業

次世代を担う高校生を対象に男女共同参画の理念を広め、将来の人材を育成するため、2事業を実施しました。

「高校生のための男女共同参画講座開催事業」は、高校生自らの男女共同参画への理解促進や、高校生を取り巻く教職員や保護者も含めて、男女共同参画社会の実現に向けた学校全体での取組を促すため、県内高校において有識者による講義と併せて、男女共同参画をテーマとす

る漫才を上演しました。

「女子高校生の理工系チャレンジ支援事業」は、自らの個性や能力が発揮できる主体的な進路選択を支援するとともに、未来の理工系人材の育成につなげるため、県内大学や企業と連携して、県内の理工系分野に関心を持つ女子高校生50名を対象に、有識者による講演の後、県内大学工学分野の研究室や、企業を訪問し、第一線で活躍する女性科学者、研究開発に励む女性研究者、大学院生等と直接交流し、その魅力を体感するものです。

大学生のためのデートDV防止啓発講座

近年、特に若者の間で起こっている「デートDV」防止に向けて、大学生を対象とした啓発講座を開催するとともに、啓発パンフレット「デートDVって何？」を新入生に配布しました。HPでも公開しています。

<http://www.pref.ehime.jp/h15400/dvboushi/stopdv.htm>

愛媛県女性総合センター

女性の社会参加の促進、能力の開発等を図るため、昭和62年に設置され、男女共同参画推進のための学習、研修、相談、交流などの総合的な拠点施設となっています。

施設の管理運営は、指定管理者制度を導入し、男女共同参画社会づくりを進める財団法人えひめ女性財団が行っています。

（愛媛県県民環境部管理局男女参画課）

愛媛県は、四国の北西に位置し、北側には瀬戸内海に面した平野が広がり、南側には西日本で最も高い石鎚山(1,982m)がそびえ、海・山両方の美しい自然に恵まれています。気候はおだやかで、人口は約144万人です。「坂の上の雲」の秋山兄弟や俳人正岡子規の出身地としても知られ、松山城、道後温泉など多くの歴史と伝統ある文化が伝えられています。名産品としては、みかん、真珠、タオルが有名です。

株式会社静岡銀行

互いに支え合いともに
成長できる組織の
実現に向けて

従業員のモチベーション向上

静岡銀行ではワークライフバランスが社会的に注目を集める以前から、従業員のモチベーション向上のために必要であるとの判断のもと、職業生活と家庭生活の両立支援に継続的に取り組んできました。具体的には、育児休業制度や育児短時間勤務制度等子育て支援策、セレクト勤務（時差勤務）、半日休暇制度、With F 制度（行員同士の夫婦が同一地域での勤務を可能とする制度）の導入など、従業員の価値観や就労感を踏まえて各種制度を整備するとともに、一人ひとりが利用しやすい環境づくりに努めてきました。こうしたなか、平成19年5月には、静岡県で初の「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定（くるみん）を受けることができました。

最近の取り組みとしては、6月に施行される改正育児介護休業法に対応するという背景もありますが、従業員の声を反映させた利便性の高い制度にしたいという考えに基づき、育児短時間勤務制度の対象となる子を小学校就学前の子まで延長するなど制度を拡充させました。

女性の活躍支援

現在、静岡銀行では女性支店長は12名を数え、地方銀行の中で高い水準にあり、渉外や融資などの営業職務に携わる女性も350名を超える現状を踏まえると、一層の活躍支援が重要と考えています。

この意味から、支店長や役席に登用する女性の育成を目的に、マネジメント業

務を行ううえで重要な問題解決能力や、リーダーシップなどを学ぶための選抜型研修を実施しています。また、職場の枠を越えて集まる「女性交流会」を開催し、既に活躍する先輩女性から経験に裏打ちされた様々なアドバイスを受けるほか、仕事と家庭の両立などの悩みについて相互に相談する機会を設け、女性が生き生きと働くために、様々な情報交換を行う場を提供しています。

「森のほいくえん」がオープン！

7月中旬、JR東静岡駅の近くに静岡銀行、静岡ガス(株)、静岡鉄道(株)の3社共同による事業所内保育施設「森のほいくえん」を開設します。これは、静岡銀行としても初の試みであり、育児に取り組む従業員が安心して働くことのできる環境を整備し、「仕事と家庭生活の両立」と「従業員のキャリア形成」を支援するための取り組みの一つです。

やりがいと充実感のある職場

最後に、最も力を入れる必要があると考えているのが職場風土作りです。職場風土の醸成は一人ひとりの意識改革が重要となります。そのため従業員全員がワークライフバランスの意味を理解し、結婚、出産、育児、介護といった悩みを抱えている方々が相談しやすい職場環境の確立を研修等を通じて目指していきたいと考えています。

今後も従業員が人生のさまざまなステージにおいて、やりがいと充実感が感じられる生き生きとした職場の実現に向け、互いに支え合い、助け合う心を大切に育むことができるよう取り組んでいきたいと考えています。

（経営管理部給与厚生グループ）



女性交流会



「森のほいくえん」完成図

会社概要／株式会社静岡銀行

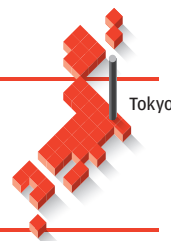
●設立：昭和18年3月1日

●店舗：静岡県内168、県外22、海外5

●本店：静岡市葵区呉服町1丁目10番地

●従業員数（単体）：3,153人

特定非営利活動法人 日本BPW連合会



日本BPW連合会の 取り組み

BPWインターナショナルの総会で決めた統一テーマ「変革への挑戦—女性たちのリーダーシップ・アドボカシー・行動—」に沿った活動を行っています。

1 ワーク・ライフ・バランスシンポジウムの開催

ワーク・ライフ・バランスなど日頃考えたこともない男女に数多く参加して頂き、このテーマが自分達の生き方の問題であり、自分達が構成している社会の問題であり、経済を始めとする日本の将来の問題でもあることを先ず知って、一緒に考えてもらうことを目標にしました。

全国3箇所で開催し、延べ500名近い参加を得て好評をいただきました。



WLBシンポジウム

2 女性リーダー育成研修事業

地域を変えていく女性リーダーを支援するプロジェクトです。フィッシュ財団の支援を得てNPO活動の先進国であるアメリカ・ボストンで、行政と民間団体との関わり方、社会活動のあり方及びNGOの運営方法を学んでもらい、帰国後女性リーダーとしてDV被害者支援等地域社会に貢献してもらうことを目的としています。昨年は4名を派遣し、本年も既に募集を開始しています。



ヤングスピーチコンテスト

3 UN-CSW インターン派遣事業

毎年3月にニューヨークの国連本部で開催される女性の地位委員会（CSW）にインターンとして公募した若い女性達を毎年2ないし3名派遣しています。

CSWだけでなく、それに対応して各



CSWインターン会議場にて

国政府はじめ、国際的な女性団体が各々の会合を持ちますので、それにも参加して頂きます。世界の女性達と問題を共有することの大切さを学んでもらい、将来国際的な場で活躍されることや、日本の国内に今なお残る差別の解消に寄与して頂けることを期待して、今年も7回目のインターンを派遣しました。

4 APEC WLN会合への参画

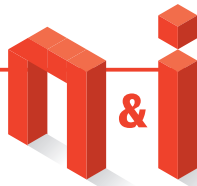
2008年ペルー、2009年シンガポールのWLN会合に参加した会員から報告を受けていたために、以前から関心を持っていました。今年は日本が議長国となり「女性による新たな経済活動の創造—人・自然・文化を活かす—」をテーマとして9月に会合が開かれますが、全体パネル1の企画運営を当会が担当することになりました。女性CEOが自らどんな着眼点で仕事をし、新しい事業分野の開拓を行ってきたか、またそれにより、経済活動にどのような影響をもたらしたかを語って頂き、さらなる女性の経済活動を促進するために必要な環境や条件は何かを議論して頂こうと思っています。

5 ヤングスピーチコンテストの実施

毎年全国5ブロックで行われる研究会において、「私にとっての仕事」をテーマにスピーチをして頂き、ブロック代表を決めます。全国総会に各ブロックから選ばれた代表に出演して頂き最優秀賞を授与しています。

将来リーダーになるべき有望な女性達に、プレゼン能力を高めてもらうと同時に、自らの生き方を見つめる機会にして頂ければと思っています。

1958年に三つの単位クラブを集めて日本BPW連合会組織が誕生しました。BPWとは、ビジネスのB、プロフェッショナルのP、女性のWの略で、職業を持つ女性達が働く女性に関わる諸問題の改善と平等な社会的地位の確立を目指して活動しています。全国に21単位クラブがあり、連合会は、国連の経済社会理事会の諮問機関として一般協議資格をもつBPWインターナショナルに加盟しています。平成20年9月15日、NPO法人になりました。



[News & Information]

1 News

内閣府

第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方についての公聴会を開催



男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画（第2次）については、平成22年度に計画全体の見直しを行うこととされています。昨年3月、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対して、第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について諮問がなされたことを受け、男女共同参画会議の専門調査会において検討が行われてきたところであり、去る4月15日、男女共同参画会議において専門調査会から中間整理が報告されました。

この中間整理について、専門調査会では、4月20日から5月11日にかけて宮城・東京・愛知・兵庫・広島・福岡の全国6ヶ所において計7回「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方についての公聴会」を開催しました。

公聴会では、まず中間整理のポイントについて、専門調査会委員から説明があり、その後参加いただいた方々から中間整理の考え方や内容について数多くの意見をいただきました。

また、宮城・東京・愛知・広島の各会場には、福島みずほ内閣府特命担当大臣（男女共同参画）（当時）も参加し、専門調査会委員とともに参加者からの意見を聞きました。福島大臣は、多くの参加者の方から貴重な御意見をいただいたことに感謝の言葉を述べるとともに、実効性のある基本計画を作っていくこと、すべての女性を支援していくこと、困難を抱える人々を底支えていくこと、男女共同参画の推進体制を強化していくことなどの考えを述べました。

さらに、公聴会と並行して4月16日から5月12日の間、パブリック・コメントを実施し、中間整理についての御意見を募集しました。

公聴会やパブリック・コメントによっていただいた御意見については、基本問題・計画専門調査会において、どのように反映するか議論された後、6月には男女共同参画会議から内閣総理大臣に対して、第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方として答申される予定です。答申の内容については、7月号の「共同参画」において御紹介する予定です。

さらに、この答申を受け、年内を目途に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定するよう検討を進めることとなります。

※第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/sanjikeikaku/chukanseiri/index.html>

2

News

内閣府

「第54回国連婦人の地位委員会（「北京＋15」）等について聞く会」を開催

4月20日、三田共用会議所において男女共同参画推進連携会議主催の標記会合が開催され、関係省庁、NGO等が参加しました。

第4回世界女性会議から15年目にあたることを記念して、「北京宣言・行動綱領の実施状況のレビューとミレニウム開発目標達成に向けてのジェンダー視点導入の役割」をテーマに、3月1～12日に国連本部で開催された第54回国連婦人の地位委員会（CSW）について、目黒依子CSW日本代表から会合の概要の報告がありました。

次に、NGO代表として日本政府代表団に参加した橋本ヒロ子北京JAC共同代表・十文字学園女子大学教授と黒崎伸子日本BPW連合会前会長が、NGOの視点から見たCSWの模様について報告しました。

さらに、今次CSW会期中に開催されたサイドイベントに関し、（独）国際協力機構（JICA）の灘本智子氏がJICAと（社）農山漁村女性・生活活動支援協会が開催した「農村女性のエンパワーメント」について、日本女性監視機構（JAWW）代表の原ひろ子氏が国際婦人年連絡会・国連NGO国内婦人委員会・JAWWが開催した「日本における女児・男児への教育」を始め、日本のNGOが関わったサイドイベント等について、報告しました。

3

News

内閣府

平成22年版高齢社会白書を閣議決定

政府は平成22年版高齢社会白書を5月14日に閣議決定し、第174回常会（通常国会）に提出しました。

15回目の報告となる今回の白書では、高齢社会対策基本法に基づき、我が国の高齢化の現状や将来推計人口等に基づく今後の見通しについて説明し、平成21年度に政府が講じた高齢社会対策の実施状況と、22年度に講じようとする高齢社会対策について盛り込んでおります。

2009年は、高齢化率は22.7%、75歳以上の高齢者割合は10.8%となり、どの国も経験したことのない「本格的な高齢社会」を迎えました。

また、今回の白書では、「高齢者の社会的孤立と地域社会」について取り上げ、高齢者の社会的孤立について分析し、併せてこれを解消するための取組を紹介しています。

高齢者の社会的孤立は、生きがいの低下につながるだけでなく、孤立死や、高齢者による犯罪等の増加といった社会的な問題とも深く関係しています。今後、高齢者の一人暮らしの増加が見込まれる中、高齢者の孤立を防ぎ、高齢期を迎えても、社会との交流のある人間らしい生活を維持していくためには、地域社会における支え合いが不可欠であり、住民・ボランティア・NPOなどの民間と、地方自治体や専門家が「協働」関係を築き、取組を進めることが必要であること等を記載しています。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>

[News & Information]

4

News

内閣府

平成22年版子ども・子育て白書を閣議決定

政府は、平成22年版子ども・子育て白書（平成21年度少子化の状況及び少子化への対処施策の概況）を5月25日に閣議決定し、第174回国会（通常国会）に提出しました。

今回で7回目の報告となる同白書は、本年1月に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」において、施策のあり方をこれまでの少子化対策という視点から、社会全体で子育てを支援していくことに重点を置くことへと大きく転換したことを受け、白書の通称も従来の「少子化社会白書」から「子ども・子育て白書」へと変わりました。

今回の白書では、この「子ども・子育てビジョン」の策定の背景やその意義、概要について解説するとともに、出生率等の現状や将来推計人口に基づく今後の見通し、平成21年度に政府が講じた施策の概況について記述しています。

平成20年の出生数は約109万人強、合計特殊出生率は1.37と、平成19年より多少上向いてはいるものの、決して楽観できる状況ではありません。今後は「子ども・子育てビジョン」の理念を踏まえ、同ビジョンにおいて打ち出した5年後の数値目標の達成を目指し、各施策を進めてまいります。

詳細は以下のアドレスをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2010/22pdfhonpen/22honpen.html>

5

Info

内閣府

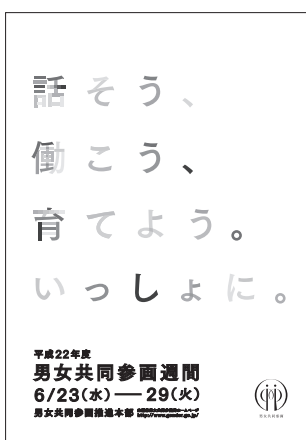
男女共同参画週間（6月23日～29日）

本年は平成17年末に5年計画でスタートした第2次基本計画を見直し、第3次基本計画を策定する重要な年です。

男女が互いに人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画推進本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日（平成11年6月23日）にちなみ、毎年6月23日から29日まで「男女共同参画週間」を実施しています。

本年度は「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」というキャッチフレーズのもと、男女共同参画社会の実現に向けた各種行事の実施、ポスターの作成配布等の広報啓発活動を実施します。

詳細はHPを御覧ください。 <http://www.gender.go.jp/>



6

Info

内閣府

男女共同参画社会づくりに向けての
全国会議
「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」

男女共同参画週間の中央行事として、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。

今年は、「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」をテーマに、困難を抱える男女が安心して暮らせる社会づくりや、いろんな分野で活躍している方々の様々な男女共同参画の取組を紹介し、老若男女問わず男女共同参画を身近にとらえていただくこととしています。

日時：6月22日（火）13:00～16:30（開場12:00）

場所：メルパルクホール東京（東京都港区）

定員：1,500名（先着順・事前登録制）

参加費：無料（託児あり・字幕表示あり）

主催：内閣府

協力：男女共同参画推進連携会議

プログラム

第1部 開会挨拶・基調講演

・開会挨拶

・基調講演

「老若男女の参画社会へ 生活保障の新しいデザイン」

講師 宮本太郎氏 北海道大学法学部 教授

第2部 パネルディスカッション

「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」

（パネリスト）

河野真矢子氏 キリンアンドコミュニケーションズ
株式会社 代表取締役社長

成澤廣修氏 文京区長

山下由美氏 農業者（愛媛県宇和島市）

（コーディネーター）

山本恵子氏 NHK名古屋放送局報道部 記者

各種受賞者の紹介

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞、「男女共同参画週間」キャッチフレーズの受賞者を映像等で紹介。

お問い合わせ先

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

内閣府男女共同参画局総務課

全国会議参加申込係

TEL 03-5253-2111（内線83751）

[News & Information]

7 Info 国立女性教育会館

「国立女性教育会館ミニ統計集日本の女性と男性2009年」発行

日本社会の重要な分野での女性と男性の状況をA人口・世帯、B教育、C生活時間、D労働と所得、E健康・安全・社会保障、F意思決定、G地位指標の7項目に分けたリーフレット「国立女性教育会館ミニ統計集日本の女性と男性2009年」を作成しました。

データに基づいた現状を把握して、男女共同参画社会形成を進めるために、是非ご活用ください。

リーフレットは英語版もあり、国立女性教育会館ホームページからダウンロードできます。

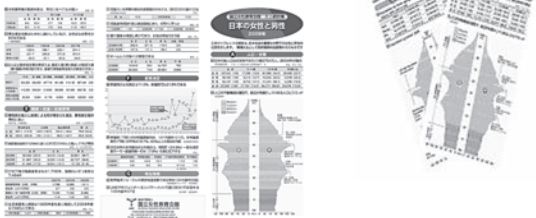
<http://www.nwec.jp/jp/program/research/page03.html>

問合せ先：国立女性教育会館研究国際室

統計リーフレット担当

TEL 0493-62-6479

E-mail: rese@nwec.jp



9 Info 国立女性教育会館

女子中高生夏の学校2010
～科学・技術者のたまごたちへ

女子中高生が科学技術の世界の楽しさを「体験する」、そこで生き生きと活躍する女性たちと「交流する」、科学技術に関心のある仲間や先輩と「知り合う」機会として、平成22年8月12日（木）～14日（土）2泊3日で「女子中高生夏の学校2010～科学・技術者のたまごたちへ～」を開催します。



このプログラムは、Initiation, Interaction, International をキーワードに、科学研究者・技術者、大学生・大学院生と女子中高生が少人数を単位として親密に交流し、理系進路選択の魅力を伝えるものです。理系の分野も様々です。すでに理系の道を進んでいる女子中高生も、これから夢を追い求める人も、ちょっと不安な人も、より深くより広く自分たちの視野を広げてみませんか？

また、進路選択に影響を及ぼす身近な支援者である保護者・教員のプログラムも別途設定しております。自分の将来像を描いていく子どもに対し、よきアドバイスができるよう理系進路支援についての理解を進めます。

詳細は、夏学HP (<http://www.natsugaku.com>) または国立女性教育会館のHP (<http://www.nwec.jp/>)、あるいは事業課0493-62-6724までお問い合わせください。

8 Info 女性と仕事の未来館

女性と仕事の未来館からのお知らせ

①第1回全国相談担当者研修会 ～新任者向け～

働く女性の健康課題やキャリアカウンセリングの現状について情報を共有したり、実践的な相談スキルを習得する研修会を実施します。

日時：6月23日（水）10：30～16：30

対象：全国的女性関連施設の相談員、相談事業担当者

＊主に着任して1～2年以内の職員 定員50人

講師：星野寛美（関東労災病院女性外来担当）

渋谷武子（未来館特別相談員）他

②女性エンパワメント支援セミナー ～新任者向け～

働く女性の現状と労働法の講義、常設展示（働く女性のあゆみ）の視察などを通じて日頃の支援事業に役立つ知識やノウハウを紹介します。働く女性支援のネットワークを広げる機会としてもご活用ください。

日時：6月24日（木）10：00～15：00

対象：全国的女性関連施設の職員、事業企画担当者

＊主に着任して1～2年以内の職員 定員50人

講師：浅倉むつ子（早稲田大学大学院法務研究科教授）他

①、②とも場所：女性と仕事の未来館（JR田町駅徒歩3分）

詳細は、HPを御覧ください。 <http://www.miraikan.go.jp>

10 Info 国立女性教育会館

平成22年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（NWECフォーラム）」開催について

国立女性教育会館では、8月27日（金）～29日（日）に、平成22年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」を開催します。

これは、全国で男女共同参画社会の形成をめざし、研究や実践活動等を行っている個人・団体等の相互交流とネットワークづくりを推進するものです。

今年度は「未来へのメッセージ ～男女共同参画社会への展望一歩先に進むための関係づくり～」と題したシンポジウム、男女共同参画を推進していく上での喫緊の課題を参考に設定した以下の5テーマに基づくワークショップなどを行います。

1. 女性のキャリア形成への取組
2. ワーク・ライフ・バランス
3. 安全・安心と男女共同参画
4. 地域の活性化と男女共同参画
5. 男女共同参画の拠点づくり

一般参加者募集は7月より行います。

詳細は国立女性教育会館のホームページ (<http://www.nwec.jp/>) を御覧ください。

問合せ先：事業課 0493-62-6724

リレートーク

Relay Talk 1

The企画エルサーチ株式会社 代表取締役

Makanae Masako

蒔苗 正子



私の男女共同参画は、平成11年から青森県が女性の人材育成のために開催した「あおり女性大学」で2年間学んだことがスタートです。昨年秋、一期生の会では小冊子「第2ステージに立った女性たち」を自費制作しました。

私も、平成17年に女性大学の同期生と二人で起業し、実践の場である第2ステージにあります。「もっともっと青森ファンをつくろう！」をテーマに、9割が女性という会員に支えられ、第一次産業に携わる方の収入向上や県産加工品づくりのため、消費者起点による調査等をおこなっています。商品化の現場ではアンバランスな男女比で開発を進めている場面によく出会います。また、特に第一次産業ではアイデアを即実行できる、とてもパワフルな女性が多いことを実感しています。

12月4日東北新幹線が新青森駅まで全線開通します。青森県ブームを起こすためのお役に立ちたいと思います。

Relay Talk 2

大分県消費生活・男女共同参画プラザ「アイネス」 主任

Ogaeri Miki

魚返 美樹



大分県消費生活・男女共同参画プラザ「アイネス」では、平成15年4月のオープン以来、女性のあらゆる悩みに応えることや講座などの開催により学ぶ機会・情報を提供すること、活動・交流の場として活用してもらうことを通して男女共同参画の推進

や女性のチャレンジ支援に取り組んできました。平成21年8月には、配偶者暴力相談支援センターに指定され、また、今年4月から、本課が「アイネス」に移転し男女共同参画行政の窓口を一本化するなど、県民のみなさんにとって、より一層身近で利用のしやすい施設をめざし、機能強化に努めているところです。

私自身は、「アイネス」勤務が2年目になります。「県民中心の県政」をモットーに、「アイネス」でたくさんの輝く笑顔に出会うため、今後も時代のニーズに合ったサービスを提供できるよう努力していきます。

編集後記

6月23日から29日までの1週間は、「男女共同参画週間」です。昨年までは、この週間の趣旨を伝える標語を募集していましたが、今年度はキャッチフレーズを募集しました。応募総数は2,915点にも上り、今年は若い方々からの応募が目立ちました。

男女共同参画という言葉は、どちらかと言えば硬いと思われる方が多いのですが、今年度の最優秀作品は、「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」。とてもシンプルでストレートな表現です。このキャッチフレーズが全国の皆さんに、口ずさんでもらえることを願っています。

また、キャッチフレーズに合わせてポスターも作成しました。それこそキャッチフレーズの良さを最大限に活かしたシンプルでストレートなポスターに仕上がりました。裏表紙にも使われておりますが、是非現物を目にして頂きたいです。

(編集デスク M.T)

kyodo- sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

www.gender.go.jp

第24号●2010年6月20日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111 (代)
印刷●中和印刷株式会社

話そう、
働こう、
育てよう。
いっしょに。

平成22年度

男女共同参画週間

6/23(水) — 29(火)

男女共同参画推進本部 内閣府男女共同参画局ホームページ
<http://www.gender.go.jp/>



男女共同参画