

中央区男女共同参画ニュース

Bouquet

ブーケ

特集

育児と仕事の両立支援 企業の取り組み

No.47
2005.9

CONTENTS

特集 育児と仕事の両立支援 2P

輝く女性にインタビュー in 中央区 脇ゆうりかさん 6P

Topics 「第4回中央区ブーケ祭り」 7P

中央区ニュース 8P



7月23日に開催された親子魚河岸教室
解体されたマグロに興味津々



アジの三枚下ろしに親子で四苦八苦

育児と仕事の両立支援 企業の取り組み



厚生労働大臣の定める表示
(次世代認定マーク)

今年4月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境を整備するため、社会全体で取り組むべきことを定めた新しい法律「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。今回の特集では、仕事と育児の両立支援に向けた企業の取り組みについて考えます。

次世代法と行動計画

次世代法(次世代育成支援対策推進法)は、次の3つの分野について、国の指針に基づいた行動計画を策定することを企業に義務付けています(ただし、従業員300人以下の企業については努力義務)。

職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
地域における子育て支援等

計画期間は2~5年で、目標の達成状況を客観的に把握できることが必要です。例えば、育児休業取得率を何%以上にすると、そのために管理職研修を実施する」といった要素を盛り込みます。一定の基準を満たした企業には、厚生労働大臣認定の「次世代認定マーク」の使用が認められます。具体的な認定基準は、男性の育児休業取得者が1名以上、「出産した女性の70%以上が育児休業取得」などとされています。

育児休業の現状

育児休業は企業の育児支援の大きな柱ですが、育児休業に関する規定は昭和47年に施行された「勤労婦人福祉法」にも、昭和61年の「男女雇用機会均等法」にも盛り込まれていました。福祉および女性の母体保護からスタートし、女性のキャリア育成のために不

可欠なものとしてきた育児休業を、男性を含めた労働者の権利として初めて定めたのは、「育児休業等に関する法律」(平成4年)です。これが現在の「育児・介護休業法」のもとになっているのです。しかしその後10年以上がたつた現在も、出産後、同じ職場に働き続けている女性は4割、6割が妊娠・出産で辞めています。育児休業の取得率は女性については70.6%まで上昇していますが、男性は0.56%に過ぎません。法律で義務付けられている、勤務時間短縮等の制度」をもたない企業も半数近くに上ります。

男性の育児休業取得

厚生労働省の調査によると、子育て中のお父さんの約7割が「仕事と同等かそれ以上に家事・育児を優先させたい」と希望しているにもかかわらず、うち半数が実現できずにいるとされています。ワーキングファザーは、ワーキングマザーの数を大きく上回っていますが、これまで職場ではワーカーでしかなく、ファザーであることは忘れ去られていました。仕事と育児のバランスは、女性だけの問題ではありません。働きながら子育てをしているすべての人にとって重要な課題です。今こそ男性を含めた働き方の見直すべき時です。男性の育児休業を特別視しない職場環境をめざすということは、子育

て中の人に限らず、すべての従業員が働き方を見直し、仕事と生活のバランスをとりながら働くことができ、企業のあり方を考えることにほかなりません。今後の取り組みが期待されます。

中央区の子育て支援サービス

子育て交流サロン「赤ちゃん天国」子育てに関するさまざまな情報交換や交流の場として、また、育児に関する相談を行うことを目的とした施設です。

親子フロア

1歳未満のはじめての赤ちゃんと保護者の方に集まっていたく場所です。子育て中の方々の情報交換や、専門スタッフによる育児相談を行っていますので、赤ちゃんと一緒に出かけの場としてお気軽にご利用ください。

緊急時保育事業

保護者の方が緊急の事由で一時的に保育することができなくなつたときに保育園での保育または家庭福祉員の居宅の保育、あるいは保育員を雇用する経費を助成します。

家庭福祉員(保育ママ)

生後57日以上3歳未満で保護者の就労等により昼間保育を必要とするお子さんを家庭福祉員がその

育休取得

労使双方にある

中小企業の難しい現実

赤森伸子さん

社会保険労務士



この春、改正育児介護休業法が施行されたわけですが、中小企業に限って言えば、1年半の休業をだれが取るのが、「うちの会社には関係ない」という受けとめ方をしているところがほとんどです。

事業主は、出産後も働き続けたいという女性が自分の会社にいるなんて考えてもいないのではないのでしょうか。女性側も育児休業なんて考えたこともないか、考えたことがあっても「私が休んだらみんなが困る。迷惑をかけてまで続けたくはない」と思っています。

実際、休業中の女性の代替要員として、派遣社員やアルバイトを雇う余裕のある会社はそうはありません。休業者が出れば他の人の仕事や勤務時間にしわ寄せがいきます。私たち社会保険労務士は折に触れ、経営者の皆さんに労働基準法や育児介護休業法などの説明をし、「育児休業を拒否す

ることはできません」と言っていますが、迷惑だと感じる同僚、辞めてもらうたほうが助かると考える経営者がいても、一概には責められないような気がします。もちろん、黙って見過ごせることではないのですが…。

結婚や出産で女性たちが辞めていく背景には、中小企業に勤める人の多くが、「ぜいたくを言わなければ勤め先はいくらでもある」と思っていることでもあります。大企業に勤めていけば、一度辞めたら同程度の待遇の会社を探するのは難しいと考えるでしょう。でも中小企業は事情が少し違います。少なくとも勤めている人は違つと考えています。だから辞めることに悲壮感はありません。「結婚したら家の近くで働きたい」「子育てが一段落したらまた仕事を探せばいい」と、当然のように退職していきます。「家庭を持ったらフルタイムは荷が重い。パートで十分」と考える女性も多いようです。

もちろん中にはキャリアを中断すること、長年かけて習得した技術を眠らせてしまうことを、もつたいたないと考える人もいます。会社にとつてかけがえない人材であれば、引き止められることもあるでしょうし、子どもがある程度大きくなつたら戻つてくればよいと送り出されることもあるでしょう。でも残念ながら、そうしたケースを耳にすることはあまりありません。とはいえ、何百人規模の会社と違って、就業規則に明記された制度がなくても、そうした例外的なケースに柔軟に対応できるところが中小企業の強みです。何年かに一度でもそうしたケースが生まれれば、それが企業風土として浸透していく可能性はあります。

いずれにしても、労働者の権利や労働環境に関する今の法律はどうしても大企業向けで、中小企業の現実とはかけ離れたものという気がしてなりません。大企業が社会的な責任を全うするのは当然のこと、まず大企業から変わるのではなくて、という考え方は理解できますが、そのツケが厳しい納期や予算縮小のかたちで中小企業に回つてくるのではたまりません。大企業と中小企業の格差がこれ以上、いたずらに広がることのないよう、ぜひ企業と従業員の努力だけではどうしようもない現実を補う制度、施策の充実を、今後の行政に期待したいと思います。

自宅において保育する制度です。

病後児保育事業

病気のお子さんを保護者が家庭で看護することができないとき、区が委託する医療機関でお預かり保育をします。なお、10月に日本橋浜町で開設する認証保育所でも実施する予定です。

ファミリーサポートセンター事業

育児の手助けが必要な方（依頼会員）と、育児の手助けができる方（提供会員）がそれぞれ会員となり、助け合いながら地域の中で子育てをする相互援助活動です。

問い合わせ先

については

福祉部児童家庭課子育て支援施設主査
電話) 3546(5350

については

中央区保健所健康推進課

電話) 3541(5936

日本橋保健センター

電話) 3661(5071

月島保健センター

電話) 5560(0765

、については

福祉部児童家庭課子育て支援係

電話) 3546(5350

については

福祉部児童家庭課保育園係

電話) 3546(9587

については

中央区ファミリーサポートセンター

電話) 3206(0120

女性社員の 活躍支援の視点から 仕事と生活の 両立を支援

ニチレイグループ



株式会社ニチレイプロサーヴ
人事サービス事業部採用・教育グループマネジャー
小野麻紀子さん

冷凍食品・低温物流、バイオサイエンスなどの事業を展開する株式会社ニチレイ(中央区・築地)は、平成17年4月、5つの事業会社とその関連・子会社からなるニチレイグループへ従業員数約6千人(を統括する持株会社に移行しました。移行前の(株)ニチレイの従業員数は約1千7百人で、女性は約2割。顧客の多くが女性ということもあり、平成12年から3年間、女性の役職登用優遇措置(ポジティブアクション)に取り組み、採用・職域拡大にも

つながる成果を上げました。

育児と仕事の両立支援に関しては平成2年に育児休業制度を導入しています。利用者は当初、年間数名で推移していたのですがその後徐々に利用者は増え、平成17年3月までにニチレイ単体で69名、グループ全体では97名に達しています。

現在、ニチレイグループの育児休業は最長1年6カ月。育児のための短時間勤務は子どもが小学校4年生まで取得することができ、1日につき2時間30分の勤務時間短縮が可能です。このほか、資生堂の事業所内保育施設、カングラム汐留」に協賛して、常時保育・一時保育の利用ができます。これまで常時保育では3名の利用がありました(うち1名は現在利用中)。

平成3年に(株)ニチレイに入社した小野麻紀子さん(株)ニチレイプロサーヴ人事サービス事業部採用・教育グループマネジャー)は、平成9年に約1年間の育児休業を取得しています。入社時は、子供が生まれても仕事を続けることなど考えてもいなかったという小野さんは、「私たちが入った頃は結婚退社が普通で、出産したら辞めるの当たり前という雰囲気でした。平成4年に育児休業を取得した者がいて、そんな働き方もあるのかとすごく驚いた記憶があります」と当時を振り返ります。

「その後、10年余りで社員の意識は大きく変化しました。今は結婚して

辞める女性はほとんどいませんし、出産後も特別の事情がない限り、仕事を続けたいと考える者が多くなっています」

育児休業を取得したとき、小野さんは、バイオサイエンス事業部で専門性の高い業務を担当していました。「私より前に身近に3人の取得者がいたこともあり、自分自身の中にもそういう選択肢が生まれていたので、理解のある上司で育児休業を勧めてくれたことも大きな要因になりました」と振り返ります。小野さんの担当業務は分割することが難しい仕事だったこともあり、代替要員が手配されなかったが、仕事の引き継ぎには3カ月をかけたそうです。

「毎日の業務内容をできる限り詳しく記録することから始め、だれでもできる仕事と、自分でなければできない仕事に整理したうえで、後者を中心に引き継ぎをするよう心がけました。職場の協力もあり、引継ぎはスムーズに行うことができたと思います」

平成9年5月に出産した小野さんは、7月から育児休業に入り、翌年4月に復帰されたのですが、「それまで住んでいたところが通勤に1時間30分かかっていたこともあり、休業中に育児サポートが手厚く、通勤時間の短い都内に転居しました」とのこと。休業中は、現在のように気軽にインターネットが使える時代ではなかったこともあり、長期間、仕事からも会社からも

離れていることの不安を強く感じることもあったそうです。

復帰後は1時間の育児時間と短時間勤務を合わせて使い、徐々に仕事のペースを戻していきましたが、「仕事も育児も不慣れで時間がかかるし、それはもう、ストレスがたまりました」といいます。そんな時、力をくれたのは別の会社に勤める育児休業の経験がある友人で、あれこれ相談し、ずいぶん励まされたそうです。

「夫とは保育園の送り迎えなどを分担するようにしましたが、どうしても子育ての比重は女性に多く掛かりがちです。子供が病気になるたら次はどちらが休むかを決めておく、といった細かな取り決めをできるかどうか、ポイントになると思いました」

現在、ニチレイグループではインターネットによる資生堂の育児休業サポートプログラム「ウィワイ」を導入し、育児休業取得者とのコミュニケーションを図ると同時に、各種情報提供や能力開発に活用しています。諸制度周知のための情報発信や相談窓口の設置、在宅勤務の制度化に向けての取り組みも進めています。

男性社員の育児休業取得はこれまで2名のみですが、「社内の意識や風土を変え、男性社員も仕事と家庭のバランスを上手にとつていけるような仕掛けを作っていければと思っています」(小野さん)と、男性社員の意識改革にも前向きな姿勢を示しています。

中小企業の育児支援 に欠かせない、 柔軟な対応 と職場の理解。

株式会社モントル

株式会社モントル(中央区・築地)は、

時計の修理・加工、貴金属加工、機械彫刻などを手掛ける会社です。従業員29名(うち女性社員7名)というこの会社に、育児休業を一人の女性が取得中と聞き、お訪ねしたところ、お一人とも快く取材に応じてくださいました。

平成6年入社、福田理代さんは、学生時代にデザインを勉強し、入社後、時計修理の技術を「から習得しました。」「最初は教えてもらいながらの手探りでしたが、すぐに夢中になりました。自分で修理した時計が動いた時の嬉しさといったら、ちょっと想像できないと思いますよ」と楽しそうに話す福田さん。すでに時計修理の技能検定2級を取得済みです。

福田さんは平成12年に結婚し、平成16年12月に出産。その後、育児休業を取得しました。入社した当時は結婚して子どもができたら辞めようと考えていたものの、仕事を覚えるにつれ、「せっかく技術を身につけたのに、辞めたらもったいない」と思うようになっ

そうです。

「夫は別の会社で同じ仕事をしていることもあって、もともと仕事に理解があり、応援してくれていました。出産後、仕事を続けることについても賛成で、夫の両親も協力するからと背中を押してくれたので、育児休業を取ることにしました」

モントルには、それまで育児休業を取った女性は人もいませんでしたが、福田さんが申し出ると、「サポートするから頑張ってください」という答えが返ってきました。「前例のない育児休業に踏み切るこ



株式会社モントル勤務
福田理代さん

子どもができる前は学生時代に熱中していた切り絵をしたり、絵を描いたりして、家で過ごすことが多かった福田さんですが、最近では外出の機会がぐんと増えたと言います。お子さんを連れて外を歩くのが楽しくてしかたがないのだとか。



株式会社モントル勤務
岡田泰美さん

「来年1月の復職後は、夫の両親に保育所の送り迎えを手伝ってもらおう予定です。元のペースに戻すのに多少時間がかかるかもしれませんが、仕事に関して不安はありません。」「育児との両立は大変でもそれを言い訳にはしたくはありません。甘えることなくいい仕事をし、できるだけ早く1級の資格を取りたいと思っています」と意欲をのぞかせます。

一方、平成11年8月入社の岡田泰美さんは、百貨店の受付窓口で接客を経験した後、平成16年に産前休暇に入るまで事務を担当。平成17年1月に出産し育児休業に入りました。

「結婚するまでの腰掛気分でしたので、他では経験できない仕事の面白さがだんだん分かってきたこともあり、結婚後も続けることにしました」という岡田さんですが、「両親が3歳になるまでは家で一緒に過ごすつもりもあり、以前は子どもができたら辞めようと思っていたのだそうです。それでも、やっぱり仕事を続けたい」と思うようになっただけで、育児をしながらいきいきと仕事をして

いる友人を「すてきな」と感じたから。妊娠中は具合が優れず、休むことも度々あったそうですが、職場の皆さんがしっかりとフォローしてくれました。「回りから冷たい目で見られたりしたら、いくらならば制度があっても育児休業を取ることはできませんでした。私は本当によくしてもらいました。時差通勤も認めてもらって、ずいぶん助かりました」。

実は岡田さんの場合、長時間の通勤時間がネックになっていました。そこで最近、通勤に便利なところに引っ越したのだそうです。復帰は保育園に入りやすい4月を予定しています。「夫は朝は自分が保育園に送ると言っています。」「家庭と仕事、バランスよくやっていきたい」と話す岡田さん。「自分で調べ、区の子育て支援事業などを積極的に利用するようになったところ、仕事だけをしていた頃とは違う世界が広がり、育児がますます楽しくなりました。みなさんにお勧めしたいですね」とのアドバイスもいただきました。

今回、福田さん、岡田さんのお話を聞いて感じたのは、中小企業には中小ならではの働きやすさがあるということ。同社には、欠員に対する社内調整が比較的容易な業態であるといった固有の事情もありますが、労使の信頼関係がなければ、そうした調整は難しいものです。互いの状況を思いやり助け合う職場、従業員の意思を尊重し柔軟に対応する経営者の姿勢には、学ぶべきものが多くあるのではないだろうか。

ポータルサイト・銀座コンシェルジュの取材で、頑張っている地元の人たちをバックアップ

銀座コンシェルジュ 編集部 脇 ゆうりか さん



Q 以前、放送局に勤められていたようですが、どのような仕事をされていたのですか？

生まれ育ったのは東京・葛飾なのですが、大学を卒業して札幌にある札幌テレビ放送という放送局に就職しました。自分で見て聞いて、五感で感じて、自分で伝えたいという思いがあり、制作枠で入社したのでラジオの仕事で、「女を磨こう、恋もして、仕事もして、何でもして、欲張ろう」という番組を作ったりしました。

Q 男性中心の職場で苦勞されたことはありませんか？

職場は男女平等で、性差別は感じませんでした。親切にしてもらい、いい思いがしませんでしたね。女の子がお茶を入れるというような悩みはなく、男女に関係なく休みなく働いていました。別にバリバリ仕事をするつもりはなかったのですが、仕事にのめりこんでいました。親元を離れて、

Q 中央区で仕事をするようになったきっかけは？

結婚して仕事をやめ、東京に戻ってきました。その頃、阪神淡路大震災をきっかけにコミュニティラジオ局が全国にでき始めたのです。東京に帰ったら東京のローカル色を見たいと思っていましたし、自分のやってきたノウハウが生かせるのではないかといいことで、中央区内にできたFM局で働くことにしました。

Q 現在はどのような仕事をされていますか？

インターネットの時代はどうなっていくのかを勉強したくて、今は銀座コンシェルジュという銀座オフィシャルポータルサイトの取材をしています。そのほか、NHK

Q 家庭生活と仕事を両立させる秘訣は？

日常の家事は私の担当です。夫はお風呂場や換気扇を洗う程度ですが、心の支えになっけてくれて、ずいぶん助けられています。女性が働くためには、そういうサポートがないと頑張れないと思います。

Q これからやってみたいことは？

先輩方から歴史的なお話をうかがうのも好きなのですが、世代を超えて若い人の話をもっと聞いてみたいと思います。今の若い人は、すぐく物を考えています。直に触れ合うことができれば、企画は自由なものだという夢を与えることができるのではないかと考えています。

「第4回中央区ブーケ祭り」を開催しました



6月17日(金)、18日(土)の2日間、「第4回中央区ブーケ祭り」を開催しました。今年も天候に恵まれ、35団体の参加のもと、2日間で合計1490名もの来館者がありました。今年初めてメインテーマ「女性と健康」を設け、そのテーマに基づき、各団体が展示やパフォーマンスなどで、日頃の活動の成果を発表しました。

また、ブーケ祭り実行委員会が中心となつて、各団体が男女共同参画に関する文章を考え、絵も文字も参加団体による手作りの「男女共同参画かるた」を参加団体合同で作成しました。老若男女が参加して、かるたとり大会が行われ、大変好評でした。各団体が協力しあい、ひとつの形にすることができました。今号を含め3回にわたり、「男女共同参画かるた」を紹介し、なお、かるたは、女性センター3階廊下などに掲出してあります。

「盛りだくさんのブーケ祭り」
中央区消費者友の会「二瓶紀美代さん

中央区消費者友の会は消費生活にかかわるタイムリーな話題を提供しています。今回は、「日本産原木栽培の干し椎茸の見分け方」「ペットボトル入り水の表示について」「正しい手洗いの仕方」など、体験を交え展示・発表しました。ブーケ祭りは、毎年華やかでまさにブーケ(花束)そのものです。



「楽しく健康な暮らしをめざして」

カンナの会 市村美寿さん

女性の生き方から自分たちの健康作りを目指して、食生活のアドバイス、血圧測定、体脂肪測定を行いました。生活習慣病など身近な話題の展示や相談に70名もの参加があり、大盛況でした。祭りに参加した男性は、女性の力はすごい。老いてはいられないよ」と少々刺激を受けたようでした。次回はもっと充実させて、男女ともにブーケ祭りを楽しみたいと思います。

ブーケ祭り参加団体
手作り

男女共同参画かるた【あ〜そ】



「ありがとう」「愛しているよ」は魔法のことは、男女で仲良く明るく社会



生き甲斐を育てる男女共同参画事業



うれしいなパパママと一緒に子育てを



笑顔でがんばる男女共同参画



老いても若きも心をひとつ生涯学習ブーケの泉



かけがえないあなたと生きて50年



気づこう 差別薬こう 平等



苦勞も喜びのひとつかな



けなさず、怒らず、認め合おう。共同参画を進めよう



子供らに 手本めそう 大人の姿



さわやかな風 緑を守ろう 男女(ひとびと)の心



幸せと一緒に育もう 貴方との絆



スーパーの 特売 今日 よろしくね



世界中男だけの国なんてないでしょう?



それぞれの得意分野で 補い合う 環境の世界は いつも男女共同参画

「女性の人材育成と両立支援」

男女共同参画セミナー
男女がともに能力を発揮できる職場づくりをするための知識を普及し、職場の中で男女差別のない環境づくりを考えるため、東京都労働相談情報センターと共催で開催します。

10月4日(火)

*女性活用が企業を伸ばす

講師 神尾 真知子

(尚美学園大学教授)

*人材戦略としての女性能力育成

三美印刷(株)の取り組み

講師 福本 義和

(三美印刷株式会社常務取締役)

10月7日(金)

*出産後の復職支援等 両立支援について

講師 神尾 真知子

*子育て中もやる気発揮できています！

花王(株)の取り組み

講師 長坂 広子

(花王株式会社イートパートナーシップ推進室長兼相談室長)

時間 午後6時～9時15分

定員 100名

会場 中央区役所本庁舎8階大会議室

(中央区築地1-1-1)

男性講座「男のやすみじかん」

男性は仕事、女性は家庭と役割分業された社会では、女性の就労が妨げられる一方で、男性には仕事ですべてという価値観

が植えつけられています。今、過労や自分の時間を持てないことにより、心身のバランスを崩す男性が増加しています。育児を通して、「育自」を実現した講師と、あなた自身の働き方や生き方を考える秋の午後、「男だから」の肩の荷をおろして、そんな休み時間を過ごしてみませんか。

日時 10月15日(土) / 22日(土)

午後1時30分～3時30分

講師 土堤内 昭雄(とてうちあきお)

(株)ツセイ基礎研究所主任研究員)

場所 女性センター「ブーケ21」

対象・定員 中央区内在住・在勤・在学の男性20名(申込順)

原則として両日とも参加可能な方

保育 2歳6か月以上未就学児を対象に、先着3名をお預かりします。

ご希望の方は9月29日(木)までにお申し込みください。

申し込みください。

セミナー・講座共通申込・問合せ先

総務部総務課女性施策推進係

TEL 5543(0)651

FAX 5543(0)652

電話またはアクセスでお申し込みください。

女性センター「ブーケ21」

団体登録二斉更新のお知らせ

団体登録の有効期間は登録日から2年でしたが、二斉更新に変更します。まだ有効期限のある団体も今回更新していただきます。10月1日から30日を更新期間としますので、お手数ですが、今までの登録証(会則規約)・会員名簿活動内容を

お持ちのうえ、受付までお越しください。なお、今年10月1日から10月30日までに更新および登録された団体は登録日にかかわらず、有効期限は平成19年9月30日までです。

女性団体および女性センター

利用者懇談会のお知らせ

男女共同参画のあり方や女性センター「ブーケ21」をより充実させるために、女性団体の代表者の方々と、日頃女性センターをお使いいただいている皆さんにご出席いただき、懇談会を開催します。多くの団体のご参加をお待ちしています。

日時 平成17年10月21日(金)

午後6時30分～8時30分

場所 「ブーケ21」ワークルーム

「なぜ女がいて、男がいるのか」

男女共同参画活動支援による「ガリテ講座

性教育、セックスレス、不妊問題、中期の心身の変調、老年期の夫婦のあり方：等男女間に横たわる問題はさまざまありますが、そもそもなぜ性別があるのでしょうか？医学、生物学の視点から性の根本的意義をわかりやすくお話ししていただきます。ガリテは、男女共同参画を考えるグループで、平成16年度区民スタッフ養成講座の修了者によりつくられました。この講座は、区の団体活動支援の事業助成金により実施されます。

日時 11月26日(土)午後2時～4時

編 集 後 記

今年度のブーケ祭!先終わりました。いつもの年より、実行委員会を4か月早く立ち上げ、入念に準備しました。各団体が協力して作成した「男女共同参画かるた」は大好評で、昨年以上の充実感を持つことができました。見てよし、遊んでよし、飾ってよしのすくれものです。また、メインテーマ「女性と健康」により、各団体の団結が強まったように思います。日頃なかなか見えない団体の活動内容がわかる2日間でした。今年はいままで以上にお子さんの参加もありました。明日の男女共同参画社会をつくる子どもたちです。たくさんのパワーをもらいました。『来年は今年以上に充実したブーケ祭!を』と思いはいふくらんでいます。

講師 荒木 慶彦
(順天堂大学大学院医学研究科助教)

場所 女性センター「ブーケ21」

定員 60名 申込み不要。ご自由に
参加ください。

問合せ先 「ガリテ」

田中 050(3)514(8)298

三田 03(3)533(6)294

おわび

6月発行の「Bouquet特集号」
3頁に誤りがありました。訂正して、お
わび申し上げます。

東京労働相談情報センター

誤 03(5)543(6)110

正 03(5)211(2)346

東京法務局人権擁護部

誤 03(3)214(6)231

正 03(5)213(1)234