

投資家ネット\*『ジャパニーズ インベスター』/宝印刷主催

## 個人投資家のための会社説明会

### 第28回 基調報告

### 『女性を元気にする会社 part 3 ~ウーマノミクス~』

2011年12月15日(木) 於: 京王プラザホテル「錦」

 **宝印刷株式会社**

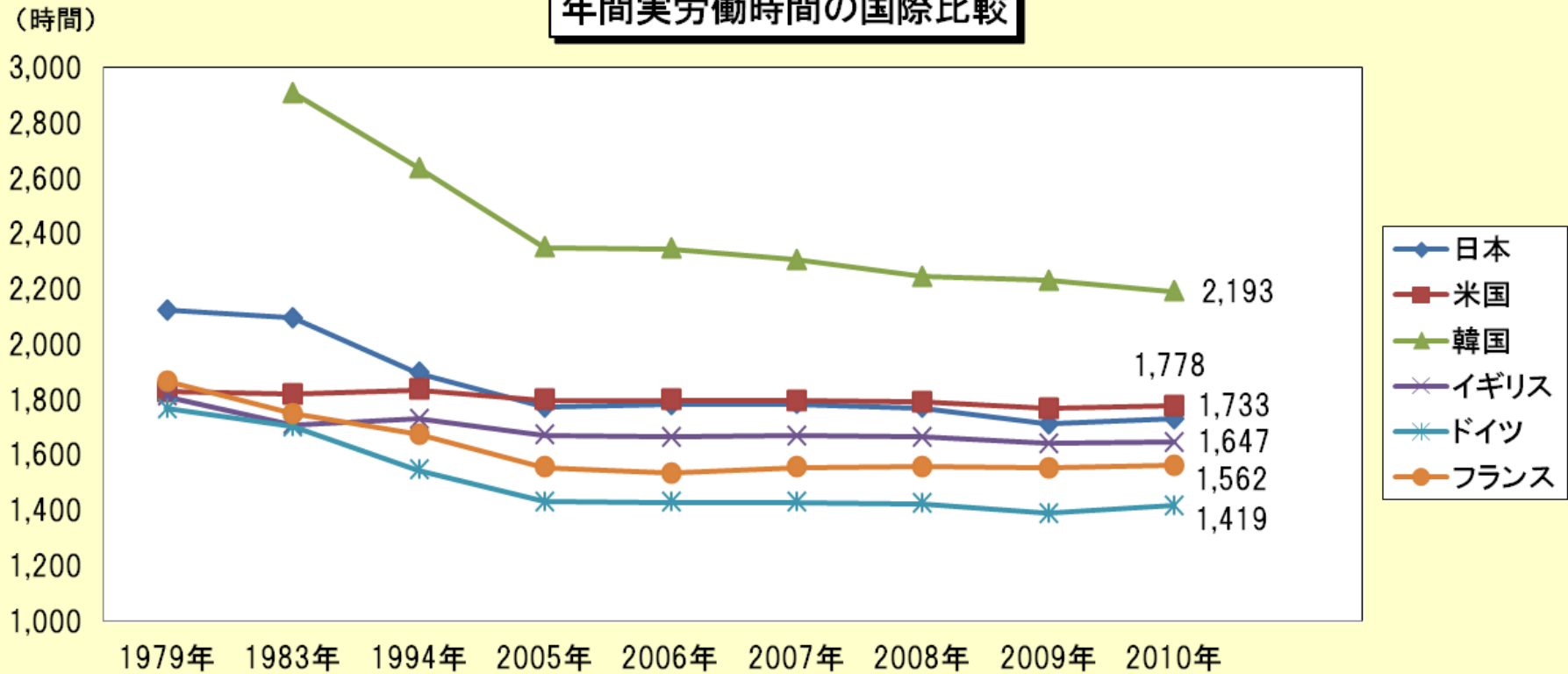
常務執行役員 **近藤 一仁**

【ご注意】「個人投資家のための会社説明会」は、個人投資家の皆様に参考情報を提供し、企業に対する理解を深めていただくことを目的に開催するものです。従いまして個別銘柄への投資を推奨したり、特定の金融商品の購入を推奨したりするものではありません。また、主催者及び参加企業は投資・運用結果に対して一切の責任を負いません。投資や金融機関とのお取引を行われる場合には個別情報をご確認の上、ご自身の判断と責任において行うようお願いいたします。

- 1 これまでの経緯、「ワークライフインテグレーション」
- 2 「ウーマノミクス」と事例紹介
- 3 女性活用の実態と男女の認識ギャップ
- 4 女性の社会進出を阻んできた要因
- 5 女性の就業率向上と経済成長
- 6 「ウーマノミクス」によって期待される好循環
- 7 「ウーマノミクス」の最終ゴール
- 8 本日の参加企業三社のご紹介

# 長時間労働は最近、是正されているか？

年間実労働時間の国際比較



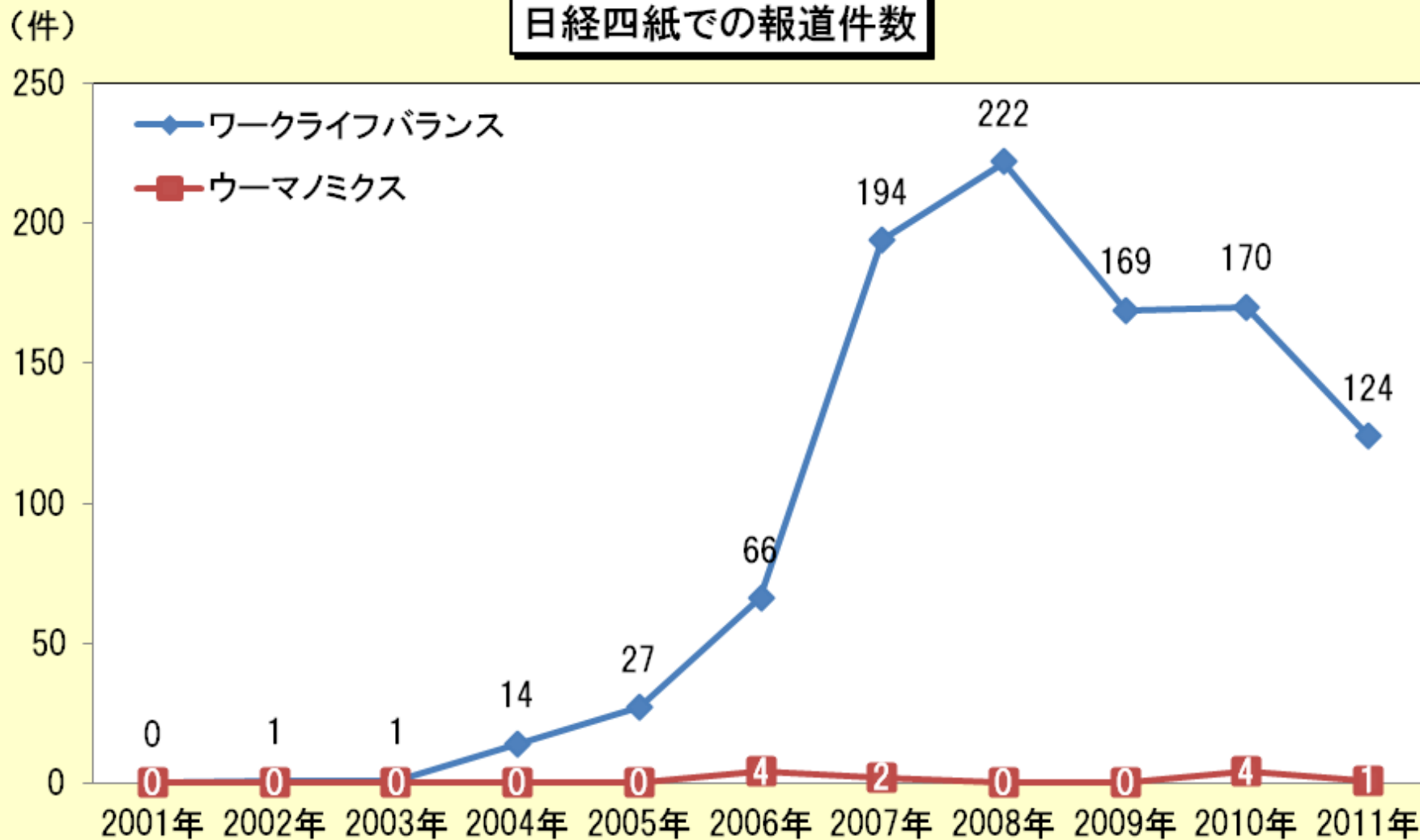
(注)フルタイム、パートタイム、自営業を含む実労働時間の統計。「ドイツ」の1979年と1983年は「西ドイツ」のデータ。

**是正阻害要因**

- 東日本大震災
- 長引く不況
- 急速な円高進行
- 不祥事への対応

# 「ワークライフバランス」から「ウーマノミクス」へ

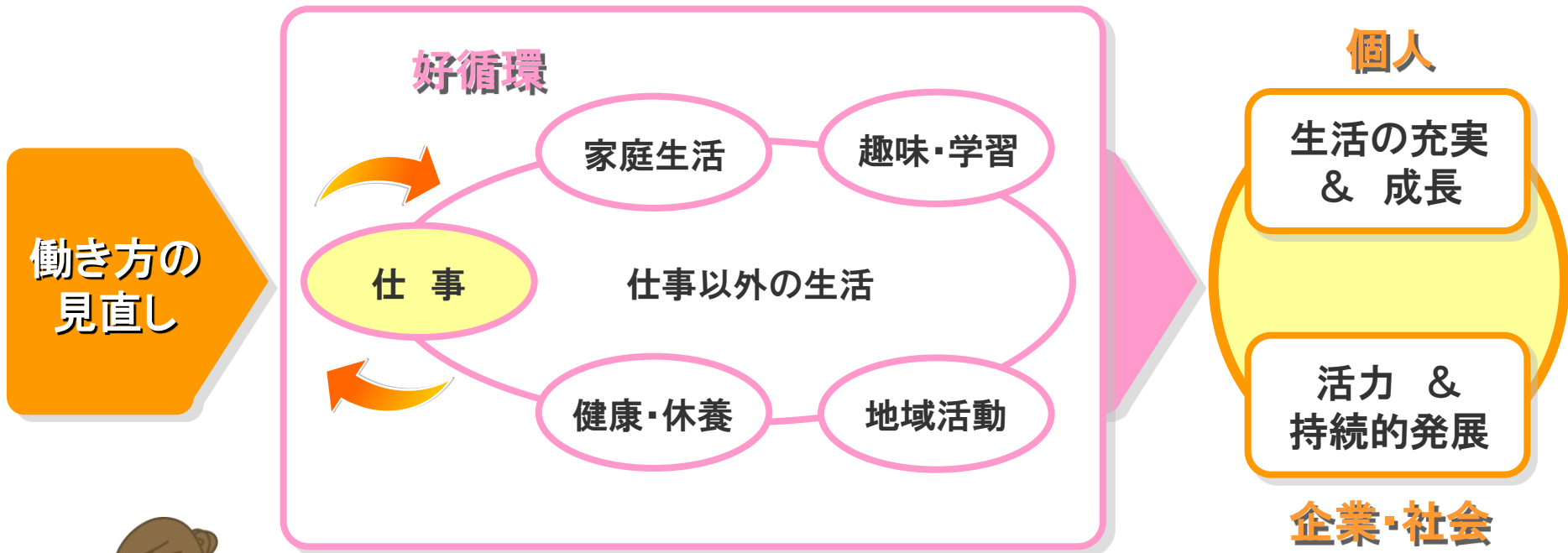
日経四紙での報道件数



※「日経四紙」・・・日経朝刊・夕刊、日経産業、日経MJ(流通)、日経ヴェリタス(日経金融を含む)。2011年は12月7日まで。

# 「バランス」よりも「インテグレーション」が重要！

ワークライフバランスで生まれる「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環、  
単なる勤務時間短縮ではなく、仕事もしっかり、余暇も充実のバランスが最も重要！



# 絆を求めて結婚を望む女性！ 「震災婚」が急増？

絆

Kizuna - the bonds of friendship

Thank you for the *Kizuna*.

One month has passed since an earthquake of unprecedented scale struck Japan taking thousands of precious lives. Even today, evacuation shelters are still the only refuge for more than 150,000 people.

In the tsunami-devastated regions there was no food, no water, no electricity and the survivors had no communications. At that desperate time people from around the world rallied to our side bringing hope and inspiring courage.

Every blanket and every cup of hot soup brought warmth and strength to the search for work.

We are friends and neighbors.

Recovering stability.

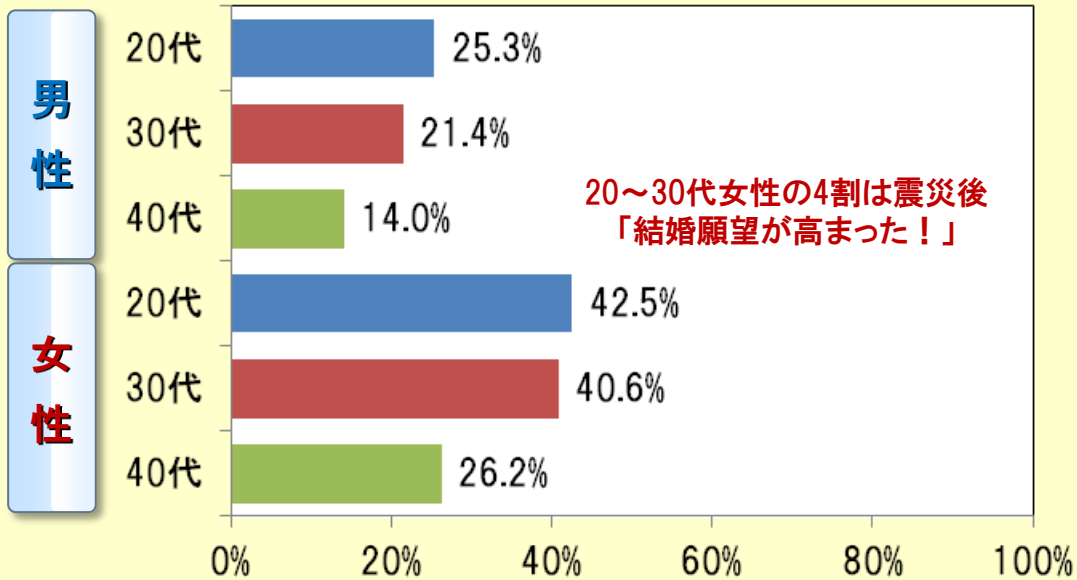
Through general.

With national.

As our people.



## 震災後、結婚したい気持ちが高まった人の割合



出所：『プレジデント』（2011年9月12日号）がgooリサーチと共同でインターネットを通じて行った調査。調査期間は7月1～2日。対象は20～40代の独身男女。性別、年代ごとの均等人数で2,125人が回答。グラフは「高まった」と「まあ高まった」の合計で作成。

# ～男女雇用機会均等法施行25周年～ 略年表

1976年	・女性初の公使(緒方貞子 国連代表部)	1995年	・育児・介護休業法改正 ・「育児休業給付金」支給開始
1979年	・東証1部上場企業で初の女性取締役誕生	1997年	・女性初の事務次官(松原亘子 労働省)
1980年	・女性初の大使(高橋展子 デンマーク) ・女性向け就職情報誌「とらばーゆ」創刊	1999年	・男女共同参画社会基本法の公布・施行
1981年	・男女別定年制(男性60歳女性55歳)に無効の判決(最高裁) ・神戸商船大学の受験制限解除により、全国立大学が女性に門戸開放	2000年	・「男女共同参画基本計画」策定 ・女性初の知事(太田房江 大阪府、潮谷義子 熊本県)
1982年	・女性初の税務署長(河村喜久栄)	2001年	・日本人女性初の国際裁判官(多谷千香子 旧ユーゴスラビア国際戦犯法廷)
1983年	・女性初の地方裁判所長(寺澤光子)	2002年	・厚生労働省「少子化対策プラスワン」とりまとめ
1986年	・男女雇用機会均等法及び労働基準法一部改正の施行	2003年	・女性初の旭日大綬章受賞(赤松良子、林寛子(扇千景)) ・緒方貞子 文化勲章を受章
1988年	・「日経WOMAN」「Hanako」創刊	2004年	・「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書刊 ・林寛子(扇千景)初の参議院議長に選出
1989年	・全ての国家公務員採用試験で女子の受験制限が撤廃	2005年	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定
1990年	・女性初の国公立大学長(池川順子 県立高知女子大学)	2006年	・「マザーズハローワーク」全国12カ所に開設
1991年	・女性初の市長(北村春江 芦屋市) ・育児・介護休業法の制定	2007年	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定
1993年	・女性初の衆議院議長(土井たか子)	2008年	・「短時間労働者対策基本方針」策定
1994年	・女性初の最高裁判事(高橋久子) ・日本人女性初の宇宙飛行士、宇宙へ(向井千秋)	2009年	・女性が開発に参画したビール風飲料「キリンフリー」が大ヒット
		2010年	・林寛子(扇千景:元参議院議長)桐花大綬章の叙勲 ・事業仕分けで厚生労働省の「男女ワークライフ支援事業」が廃止(女性と仕事の未来館→女性就業支援センター)
		2011年	・なでしこジャパンがドイツW杯で優勝し、ブーム化 ・アジア太平洋経済協力会議(APEC)「女性と経済サミット」 ・女性役員の会「エグゼクティブ・ネットワーク」が発足

# 「APEC USA 2011」におけるヒラリー・R・クリントン長官

Japanese  
Investor

2011年9月13日から16日にかけて、米国サンフランシスコで開催されたアジア太平洋経済協力会議(APEC)「女性と経済サミット」において、クリントン米国务長官は「女性の活用が経済成長を促す」との基調講演を行った。

- 21世紀最大の課題は経済成長と繁栄の維持。**経済活性化には女性の経済活動への参画が不可欠**。女性の参加を促進し、その効率性・生産性を持ち込むことで経済成長及び競争力の向上に劇的なインパクトをもたらす。
- 女性の労働への参加障壁の撤廃により、**米国9%、ユーロ圏13%、日本16%のGDP上昇が見込める**。また中・露・比・越・韓・インドネシア等では2020年までに収入が14%増加。収入の向上は消費の増加に直結、更に経済成長を促す。
- 米国では役員の3人に1人が新興市場で女性のエンパワーメントに投資した結果、利益が増加したと報告。**リーダーシップにおける多様性が企業のパフォーマンスと強い関連性があることを示す研究結果もある**。
- 民間企業の取組事例としてウォルマートを紹介。女性起業家支援の一環として、女性経営企業からの商品購入を、2016年までに倍増させ200億ドルまで増加させるとともに、1億ドルを投資し、女性の職業スキル育成に活用予定。



ヒラリー・R・クリントン米 国务長官

1947年10月26日、米国シカゴ生まれ  
第42代米国大統領 ビル・クリントンが夫であるが、署名にはヒラリー・ローダム・クリントンと、間に旧姓を挿入している。



# 女性役員の会「エグゼクティブ・ネットワーク」が発足

2011年10月26日、「J-Winエグゼクティブ・ネットワーク」が発足。

## 設立趣意と目的

- 女性エグゼクティブ同士の業種・業態を超えたネットワークを通して、メンバー同士の相互研鑽・発展を目指す
- 数少ない日本の女性エグゼクティブとして、「次世代」女性リーダーの育成に努める
- 日本の女性ビジネスリーダーの存在を世界にアピールし、グローバルネットワークを強化する



幹事長・星野朝子さん  
(日産自動車執行役員)

### 星野 朝子(ほしの あさこ)さんの経歴

1983年	日本債券信用銀行(株)入行。国際金融部勤務
1986年	ノースウエスタン大学ケロッグ経営学大学院入学。マーケティング、マネージメント、ファイナンスを専攻
1988年	ノースウエスタン大学ケロッグ経営学大学院修士課程終了(MBA取得)
1989年	(株)社会調査研究所 主任研究員として契約。
2002年	(株)インテージ(旧 社会調査研究所)役員理事 Chief Marketing Officer 日本マーケティング協会 マーケティングサイエンス研究会コーディネーター 立命館大学経営学部 非常勤講師
2002年4月	ヘッドハンティングにより日産自動車株式会社入社 市場情報室長
2006年より	日産自動車株式会社執行役員(女性で唯一)

# 「ウーマノミクス」って何？ 経済観念は女性の得意技？

Japanese  
Investor

## ウーマノミクス

Woman  
(女性)



Economics  
(経済)

ゴールドマン・サックス証券のストラテジスト  
キャシー・松井さんが1999年から提唱。



キャシー・松井さん  
(ゴールドマン・サックス証券)

ウーマノミクスは…

日本の人口動態問題の最も現実的な解決策。日本の人口の半分、つまり女性をフルに活用することが労働力率の上昇につながる。

女性の就業率と  
出生率の誤解

女性の就業率が高ければ高いほど出生率も高い。例えばスウェーデンやデンマーク、オランダ、カナダ、オーストラリアは就業率も出生率も高い。一方、日本と韓国、イタリアは就業率も低く出生率も非常に低い。日本国内でも全く同じ現象が見られる。例えば福井県、長野県、沖縄県は、出生率が高く就業率も高い。

女性の消費支出は  
相対的に好調

女性がより社会に出て、活躍していけば、所得の増加につながり、消費につながる。そのお金は、例えば保育・介護サービス、外食、インターネット関連、不動産、金融サービスなどに振り向けられるだろう。これらの関連サービス、あるいはモノを提供している企業44社の株価を見てみると、日本の株式市場より元気がよい。

# 消費者の潜在ニーズから生まれた「キリンフリー」

女性社員が「アルコールゼロ」という世界で前例のないビール風味飲料の開発に参画。2009年4月発売時の販売計画は同年末まで63万ケースだったが、400万ケースを販売。前年のビール風味飲料の全販売量は250万ケースに過ぎず、「キリンフリー」が新市場を創出した結果の大ヒットとなった。

## 商品開発の経緯

- 「フリー」の開発は、道路交通法の改正で飲酒運転への罰則が強化された2007年秋に始まった。
- キリンはアルコール分0.5%のビール風味飲料を2003年から販売していたが、アルコールをゼロにした飲料の潜在需要を感じ取っていた。
- 商品開発が難航する一方、飲酒運転撲滅の一助にしたいと「社会貢献」をキーワードにしたプロモーション準備を進めた。
- 2008年夏に商品化が承認。試飲すると、酔わないのにビールを飲んだ時のようなリラックス感があり、味も風味もビールに近い仕上がりとなった。
- 2009年4月の発売時は、高速道路のパーキングエリアで、飲酒運転防止を訴えながら「フリー」を配布した。



梶原 奈美子さん  
(キリンビール)

## キリンビール株式会社

営業本部 マーケティング部 商品開発研究所 新商品開発グループ

### 梶原 奈美子(かじわら なみこ)さんの経歴

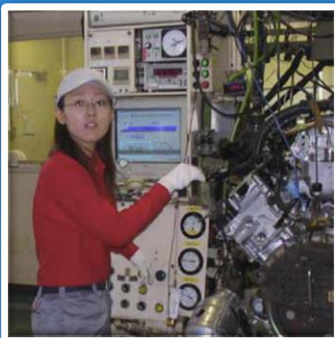
2004年	日本リーバ入社。マーケティング部に所属し、アジア各国のヘアケア商品の改良・新製品を担当。
2005年	ユニリーバグループのタイ法人に出向。
2006年	キリンビール入社。マーケティング部商品開発研究所で新商品開発を担当。
2009年	カクテルなどの開発を経て、ビール風味飲料の開発チームに参画して、キリンフリー発売。

# 日産自動車 女性初のエンジン検査員が活躍

日産自動車では、2001年に初めて女性のエンジン検査員が誕生。男性社員だけの部門でも、女性の進出で環境整備が進み、企業の発展に貢献している。

## 大変だったことや実務上の困難への対応

- 一般の乗用車エンジンは500～1000の部品点数があり、V型8気筒の高級車の場合には、1300もの部品がある。全ての部品の名称と機能を憶えるため、部品の説明は特別の教育の機会がなく、職場の行き帰りに見て、憶えていくしかなかった。
- 従来の作業環境は男性の身体を基準としたものだったが、男性より身体が小柄な女性でも作業できるよう職場環境全般の見直しと改善を提案し、実施した。
- 工場では日勤・夜勤を1週間交代ですが、久野木さんは特別辛い・苦しいと思うことはなく、男性と同等の夜勤をこなしている。



久野木 雅美さん  
(日産自動車)

工場はまだ男性中心だけど、女性であることにこだわらず、私でもできると思って技術部門にチャレンジしてもらいたい。技術の知識がなくても大丈夫、女性が自分の適性にあった職種に進出する「勇敢さ」を発揮してもらいたい。

日産自動車株式会社  
横浜工場第1製造部 エンジン検査員

久野木 雅美(くのき まさみ)さんの経歴

2001年4月 日産自動車(株)横浜工場第1製造部 入社

# 乳がん治療分野で活躍するエーザイ

エーザイは、ウーマンオンコロジー(女性特有のがん)に集中的に取り組んでおり、今年乳がん治療に新しい光と可能性をもたらす新薬「ハラヴェン」を自社創製 開発した。女性の活用も進んでおり、女性社員の比率は23.1%、女性管理職比率も2.9%となっている。

## 乳がんの新治療薬「ハラヴェン」

- 乳がんは、女性のがんによる主な死亡原因の1つであり、日本では毎年約6万人の患者が罹患している。
- 「ハラヴェン」は治療の選択肢が少ない手術不能又は再発乳がんを効能としている点が画期的。

2010年3月	日米欧3極同時申請
2010年11月	米国で販売を開始
2011年4月	英国、ドイツなどで販売を開始
2011年7月	日本で販売を開始



女性の視点から製品の持つ価値を最大限に引き出し、患者様とご家族への貢献を果たしたい。

### エーザイ・ジャパン オンコロジー領域部

#### 小笠原 若菜(おがさわら わかな)さんの経歴

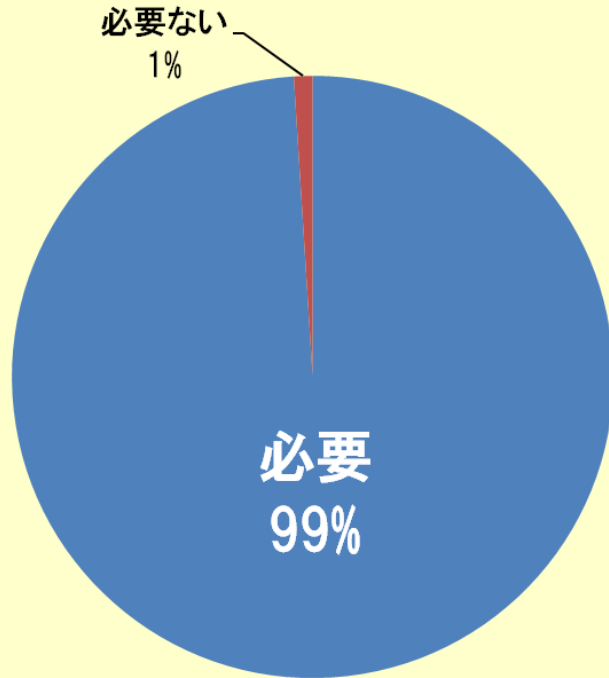
2003年	エーザイにMRとして入社。診療所・クリニックなど2年、大学病院を4年担当。
2009年	統合戦略室に移り、部門を超えた新ビジネス構想などの戦略立案に参画。
2011年	エーザイ・ジャパン オンコロジー領域部に異動、自社創製抗がん剤「ハラヴェン」のプロダクト・マネージャーとなる。



小笠原 若菜さん  
(エーザイ)

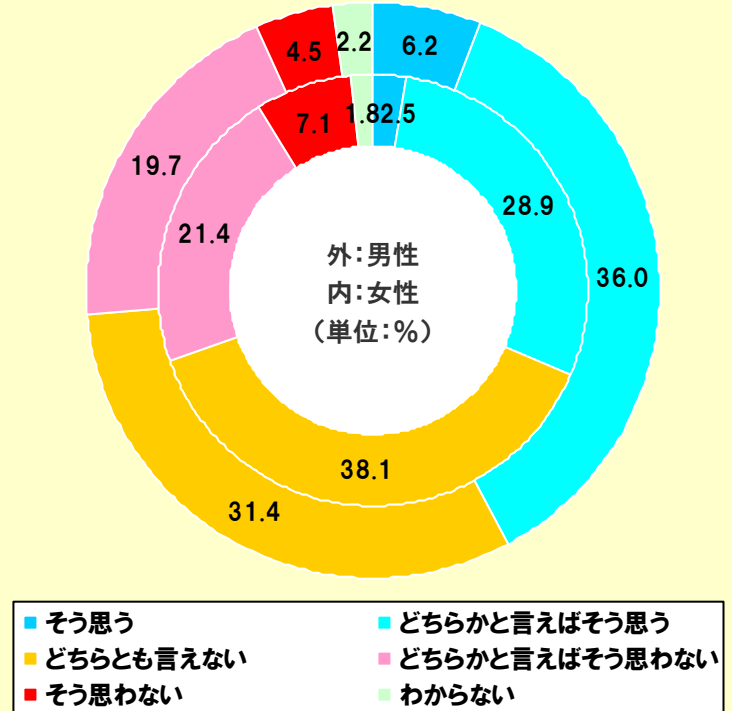
# 女性の活用に関する男女の認識ギャップ

## 女性の活用は必要か？



出所:主要企業100社のアンケート(NHK調べ)

## 女性の能力は十分活用されているか



出所:内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

- 主要企業100社のアンケートでは、99%が女性の活用が必要だと回答している。
- 女性の活用について、男性の42.2%が「十分活用されている」とポジティブに回答しているのに対し、女性は31.4%しか「十分に活用されている」と思っていない。

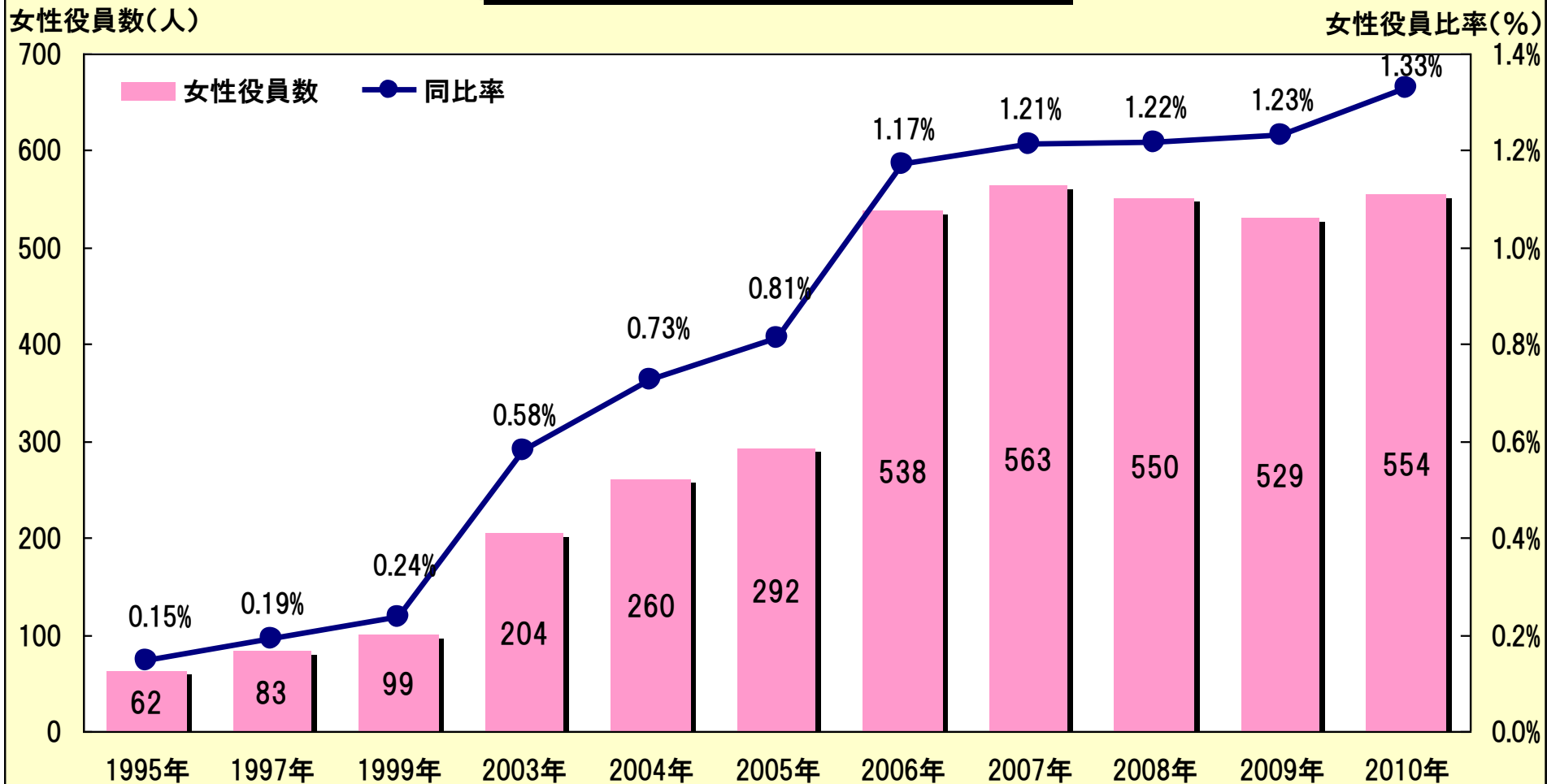
# ジェンダーギャップ指数で日本は世界134カ国中、98位

順位		国名	ジェンダーギャップ指数 (GGI値)
2011年	2010年		
1	1	アイスランド	0.8530(+0.0034)
2	2	ノルウェー	0.8404(±0.0000)
3	3	フィンランド	0.8383(+0.0123)
4	4	スウェーデン	0.8044(+0.0020)
5	5	ニュージーランド	0.7808(+0.0022)
<b>98</b>	<b>94</b>	<b>日本</b>	<b>0.6514(-0.0010)</b>

ジェンダーギャップ指数は、社会進出や政治参加における性別格差に関するもの。この数値は、1に近づくほど、男女平等であることを示す。日本は0.6514。第1位はアイスランドで、最下位のイエメンは0.4873。日本は概ね東南アジア・アフリカ諸国並みの水準！

# わが国の上場企業における女性役員比率は1.3%

## 全上場会社の女性役員数と比率の推移



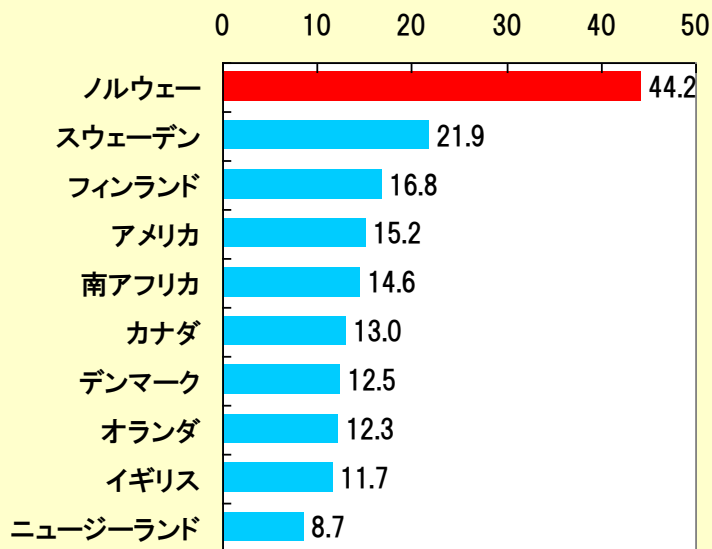
※ 2006年調査からジャスダックの女性役員を含む。



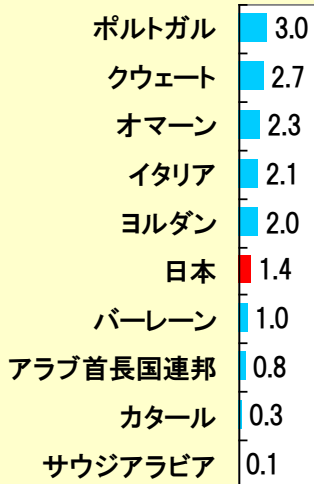
# 日本の女性は企業経営に向いていない？

女性役員比率

上位10カ国



下位10カ国



アジアの女性役員比率

国名	調査企業数	女性役員がいる企業の比率	女性役員比率
香港	42	67%	8.9%
ニュージーランド	100	40%	8.7%
オーストラリア	200	49%	8.3%
中国	78	49%	7.2%
シンガポール	57	47%	6.4%
台湾	75	40%	6.3%
マレーシア	27	37%	5.9%
インド	2,408	27%	5.1%
韓国	81	14%	1.5%
<b>日本</b>	<b>100</b>	<b>16%</b>	<b>1.4%</b>



## 家庭

- 家事・育児による負担
- 保育所の未整備
- 親の考え・夫の無理解

## 仕事・職場

- 男性優位のビジネス社会
- 男性管理職の古い考え方
- 長い勤務時間・拘束時間
- 男女の賃金格差

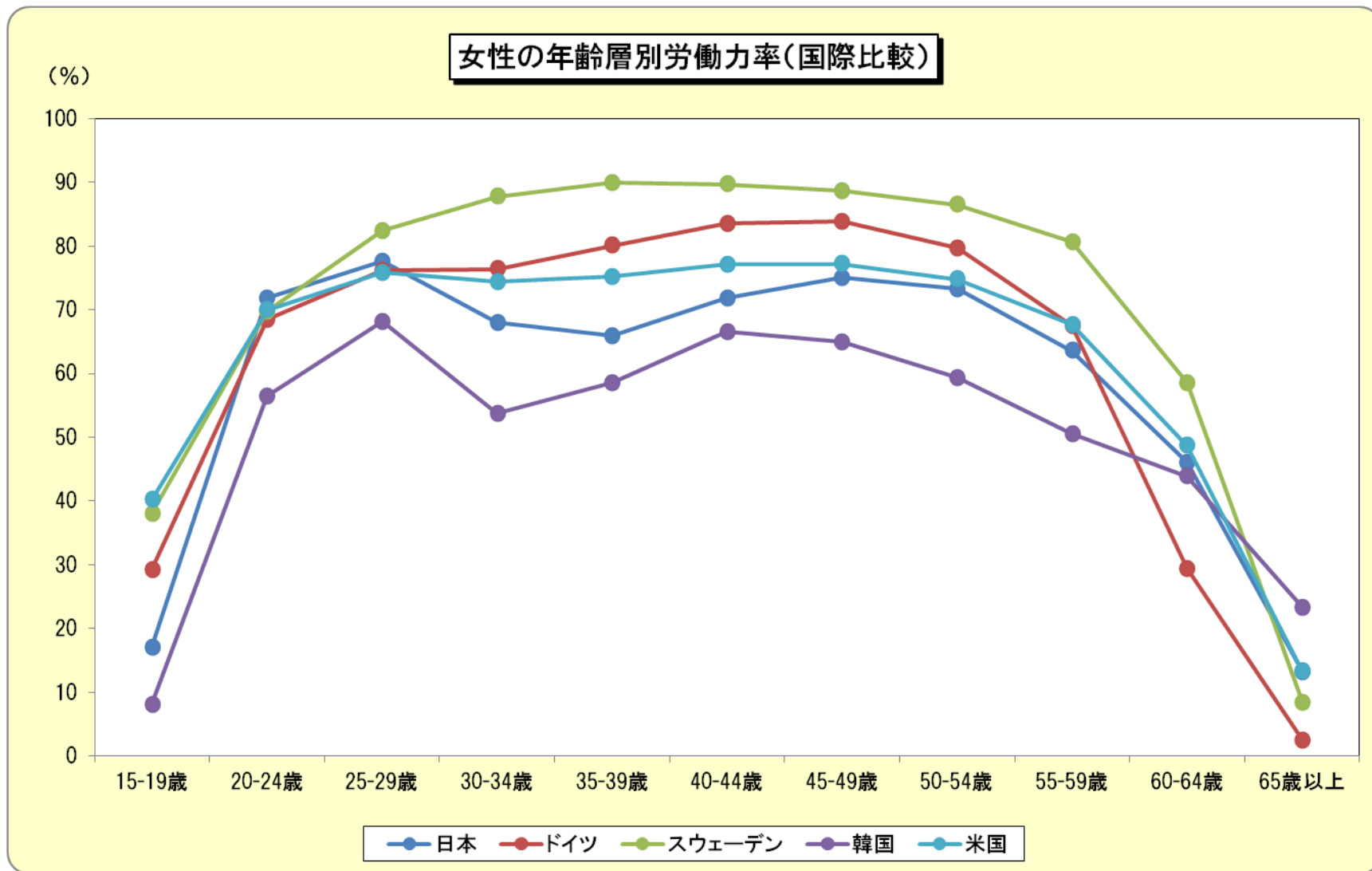
## 女性自身

- 社会進出への意識
- モチベーションの低さ
- 近所・世間体

## 法律・制度

- 法整備や活用の遅れ
- 育児休暇制度の未整備
- 有給休暇制度の不徹底

# 女性の労働力率 ～日本と韓国はM字型～

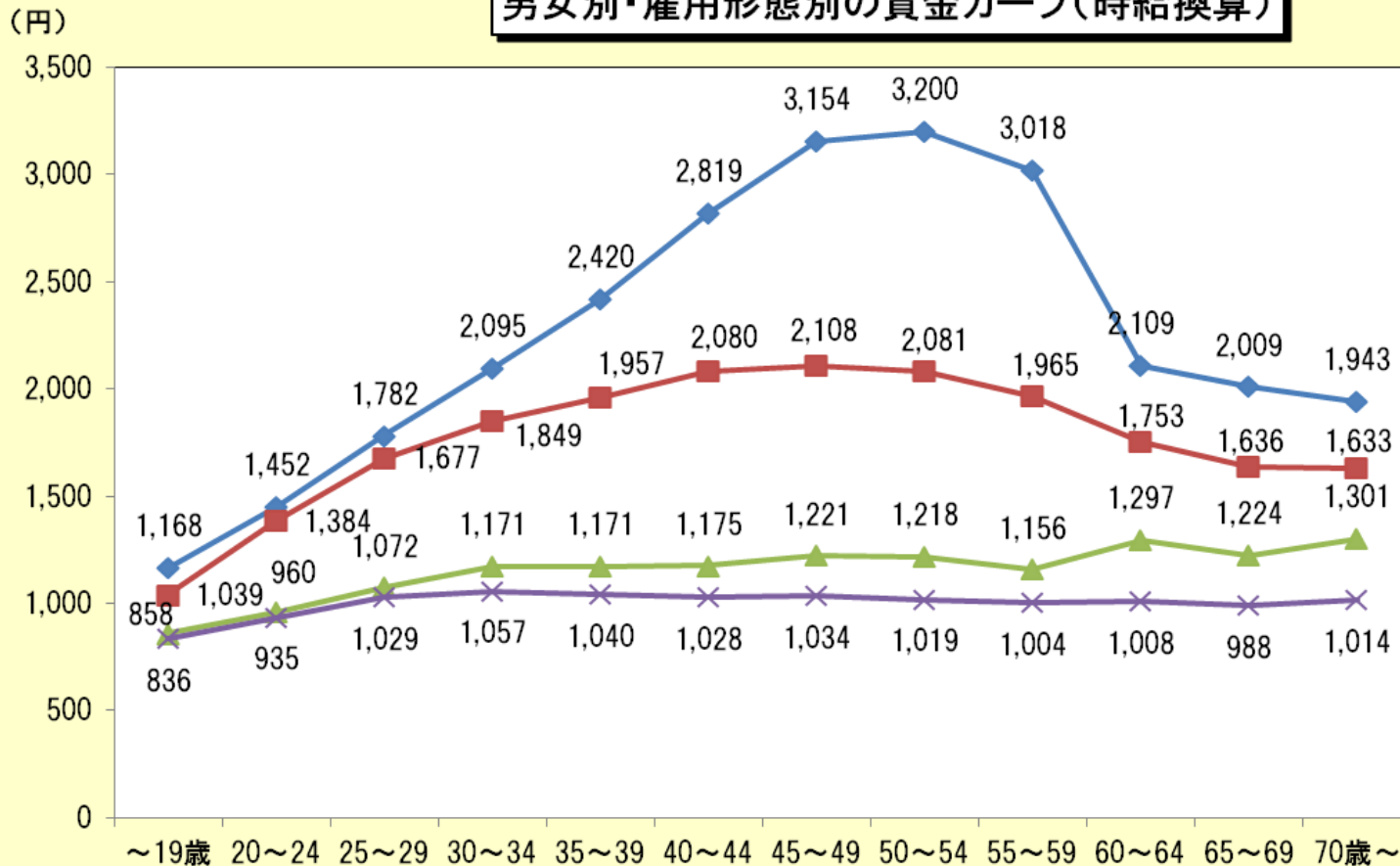


- (備考) 1. 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。  
 2. 米国の「15-19歳」は「16-19歳」。  
 3. 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年), その他の国はILO「LABORSTA」より作成。  
 4. 日本は平成22年(2010年), 韓国は平成19年(2007年), その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。

# 男女別賃金格差と働く女性のモチベーション

大学卒業～20歳台までは男女の差はほとんどないが、それ以降は次第に男女の賃金較差が開いていく。50歳前半に至っては男性正社員の65%。

男女別・雇用形態別の賃金カーブ(時給換算)

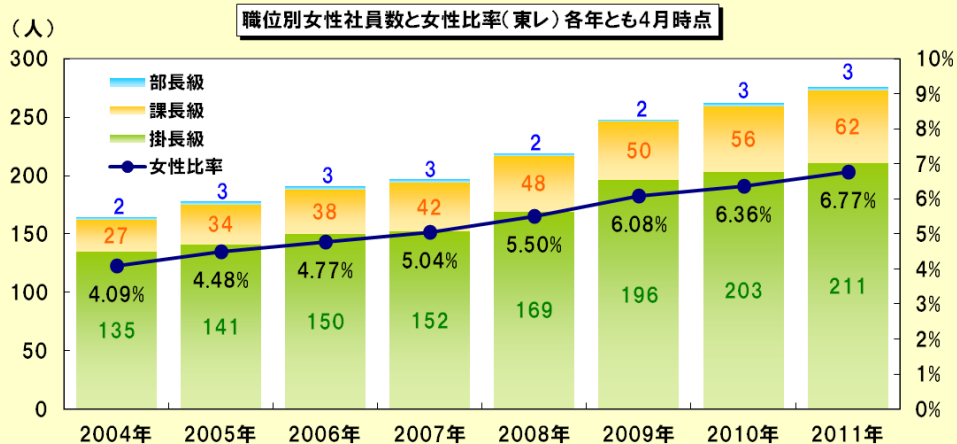


- 男性(正社員)
- 女性(正社員)
- ▲ 男性(短時間労働者)
- × 女性(短時間労働者)

# CSR経営の推進企業（Diversity:多様性重視の経営）

## CSR報告書の事例

- 女性が活躍できる企業風土づくり（東レ）
- 女性たちのために（りそなグループ）
- 働きやすい職場づくり（アサヒビール）
- 安心して働きやすい職場づくり（イトーヨーカ堂）
- 女性活躍推進への取り組み（ヤマハ）
- 人間尊重 健全な企業風土づくり～女性の活躍推進～（リコー）
- 人間尊重と人材の活用（大和証券グループ本社）



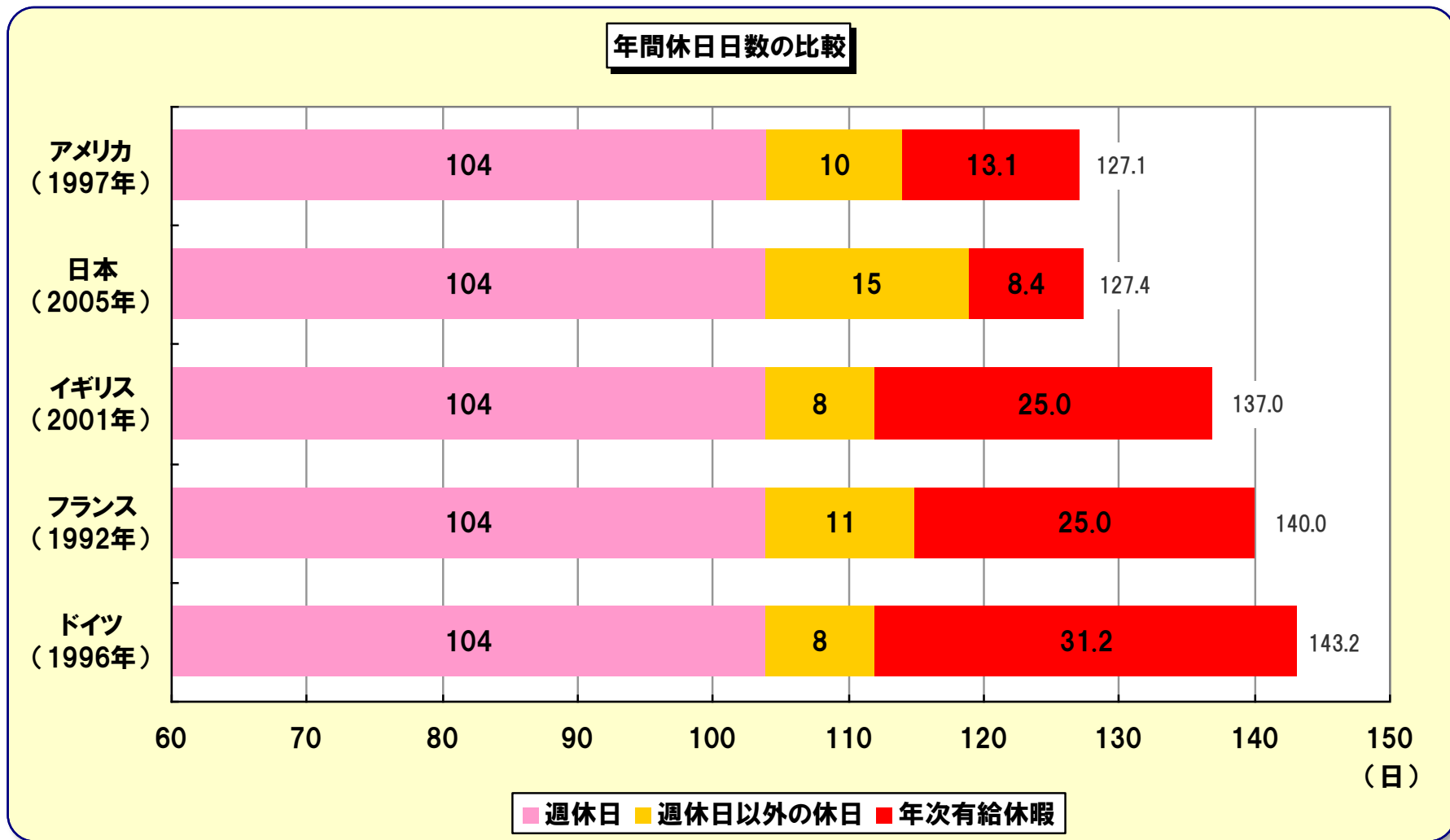
出所:東レのウェブサイトより作成。

### 上級職・管理職全体に占める女性の割合 (人間開発最高位国の上位34カ国)

1	米国	43%
1	バルバドス	43%
3	ニュージーランド	40%
4	フランス	38%
4	ドイツ	38%
6	カナダ	37%
32	日本	9%
32	韓国	9%
34	カタール	7%

出所:「Human Development Report 2009」より作成。

# 有給休暇の消化率格差、日独の差は約1ヵ月！

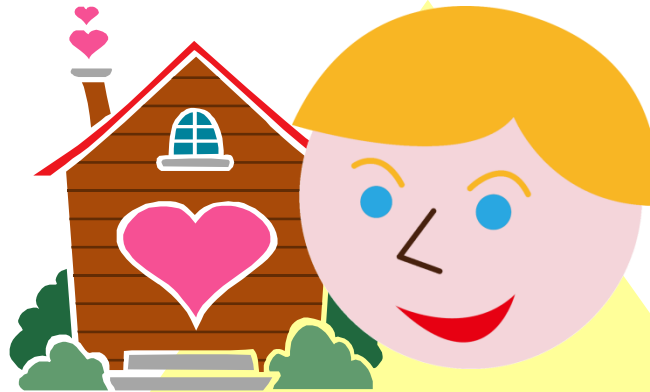


出所：厚生労働省「平成16年就労条件総合調査」(2004)、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準監督課推計  
(日本以外の年次有給休暇は付与日数を示す。欧米においては年次有給休暇は「完全取得」が原則。)

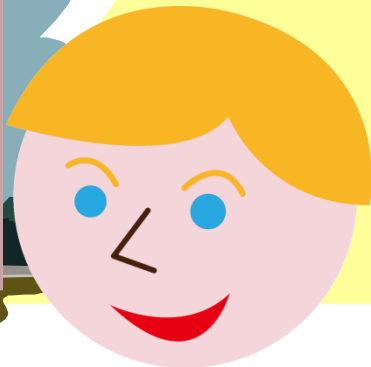
# ワークライフバランスのとれた欧米人（ドイツの例）



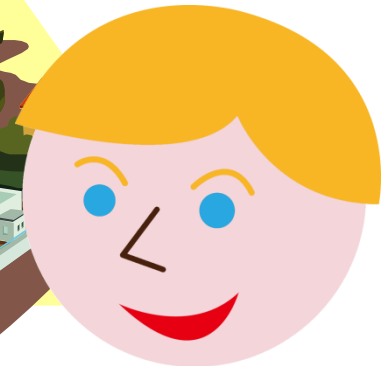
**「家庭」**での素顔



ドイツ人は、三つの素顔の  
バランスを取って生活している！



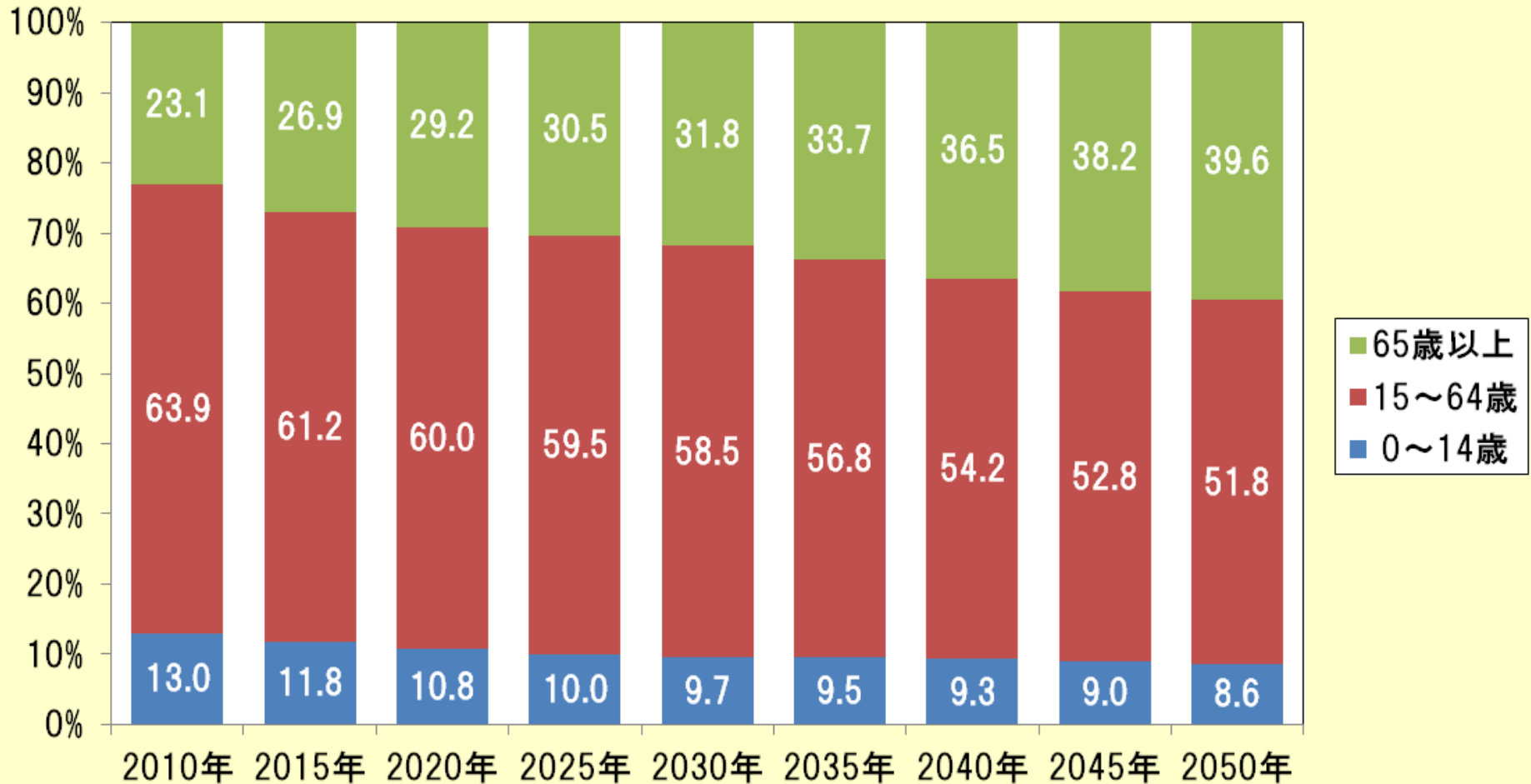
**「企業」**での素顔



**「コミュニティ」**での素顔

# 少子高齢化が進む日本社会を支えるのは、誰？

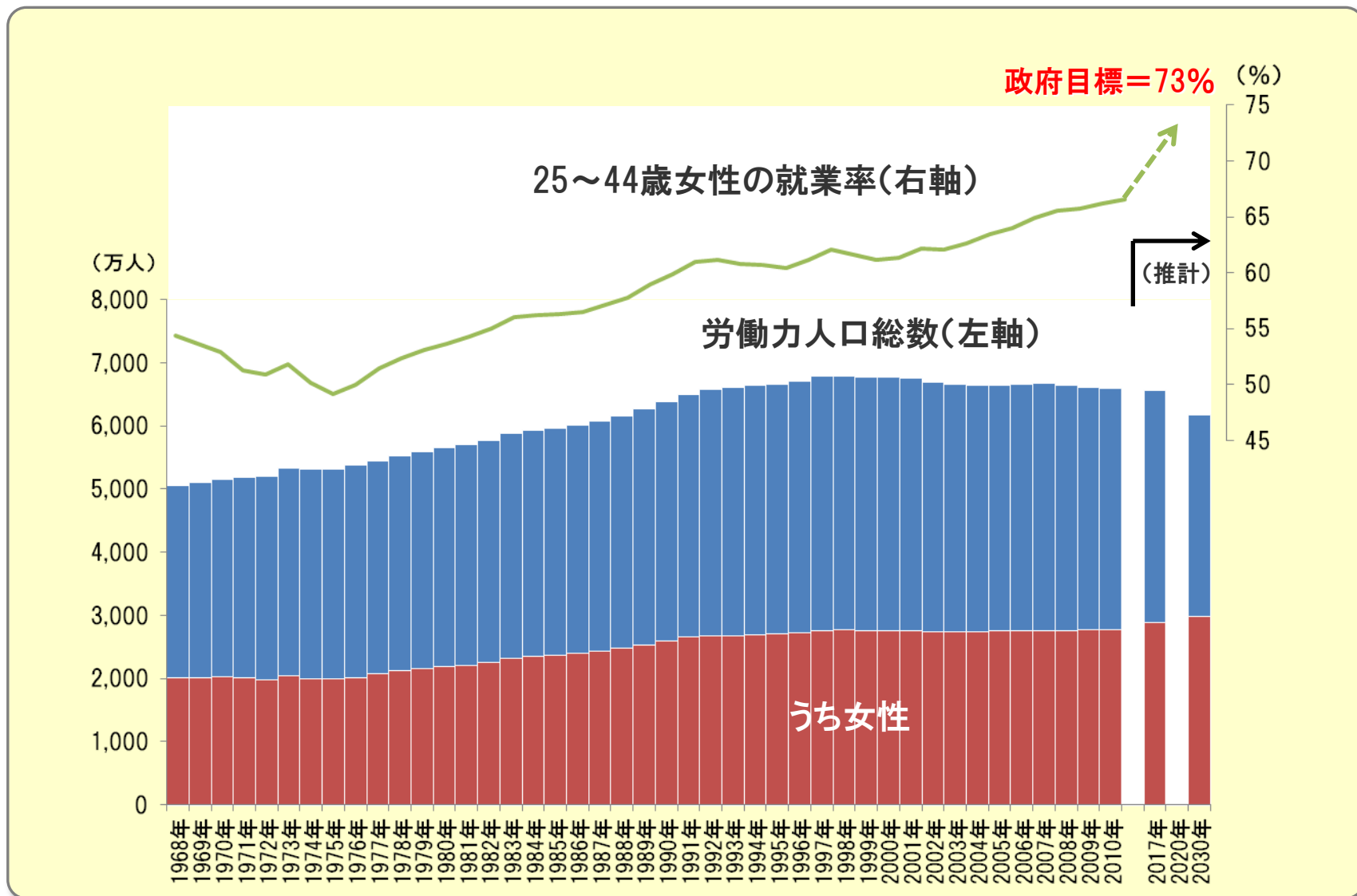
年代別人口構成比の将来推計



(注)各年10月1日の中位推計値



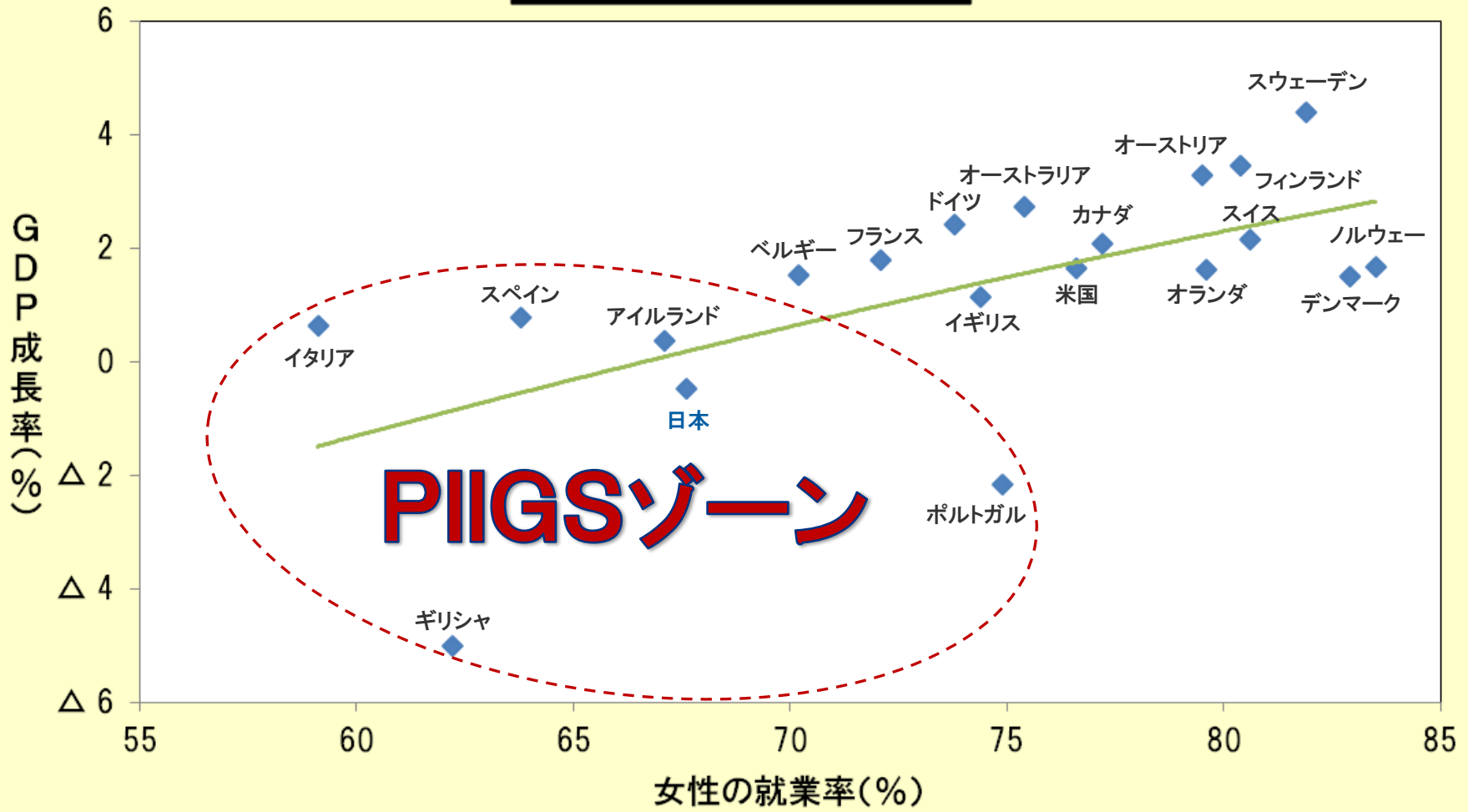
# 高まる女性の就業率 目標は73%の就労率！



(注)労働力人口は15歳以上の就業者と完全失業者の合計。就業率は人口(年齢階層別)に占める就業者の割合。労働力人口と就業率は「労働力調査」(総務省)、将来推計は国立社会保障・人口問題研究所の「労働市場への参加が進むケース」をもとに作成。

# 女性の就業率が高い国ほど高いGDP成長率！

女性就業率とGDP成長率

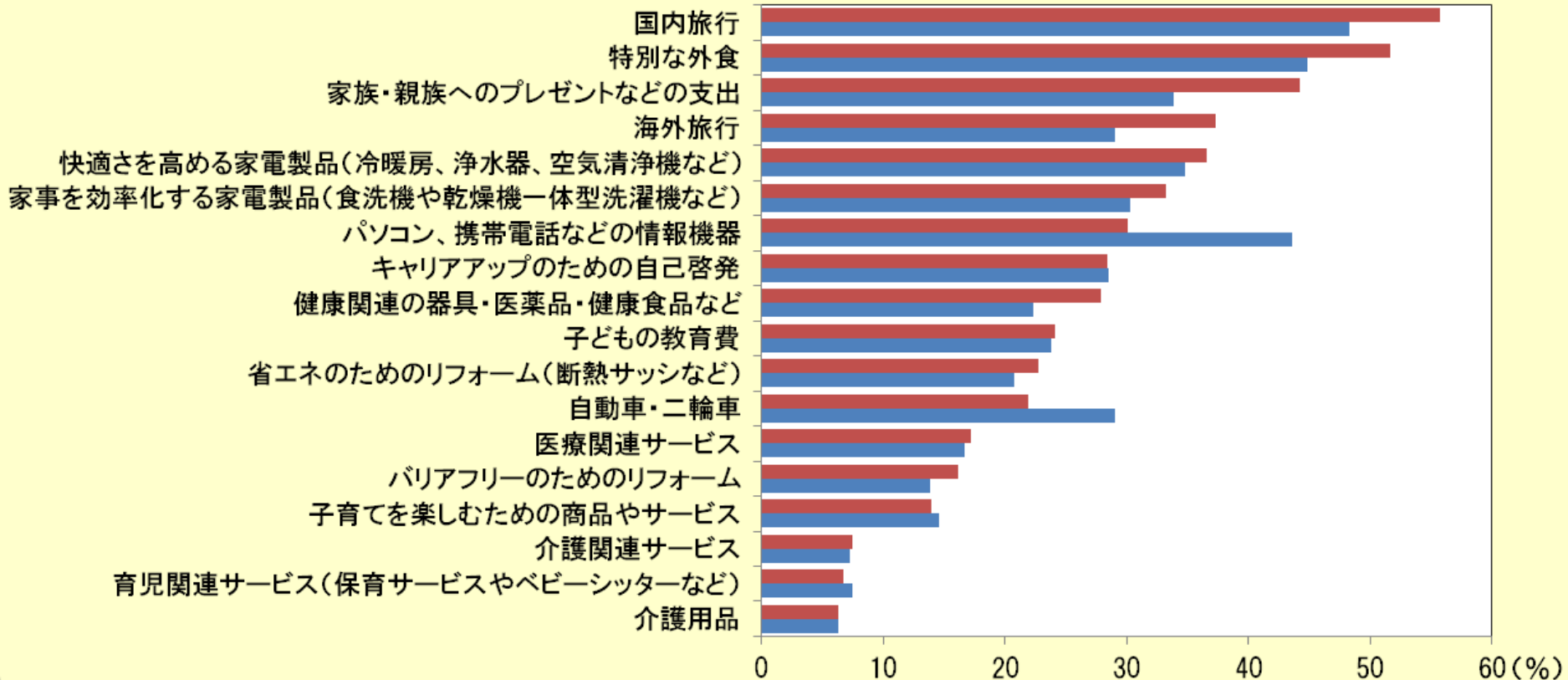


# 女性は旅行・グルメ・贈り物・エコ家電に傾斜消費！

男性は情報機器、自動車・二輪車などのハード傾斜消費だが、女性は旅行・グルメ・家族や親族への贈り物・生活の快適さや効率性を重視する消費へ。

今後お金をかけたい消費分野(性別)

■女性 ■男性

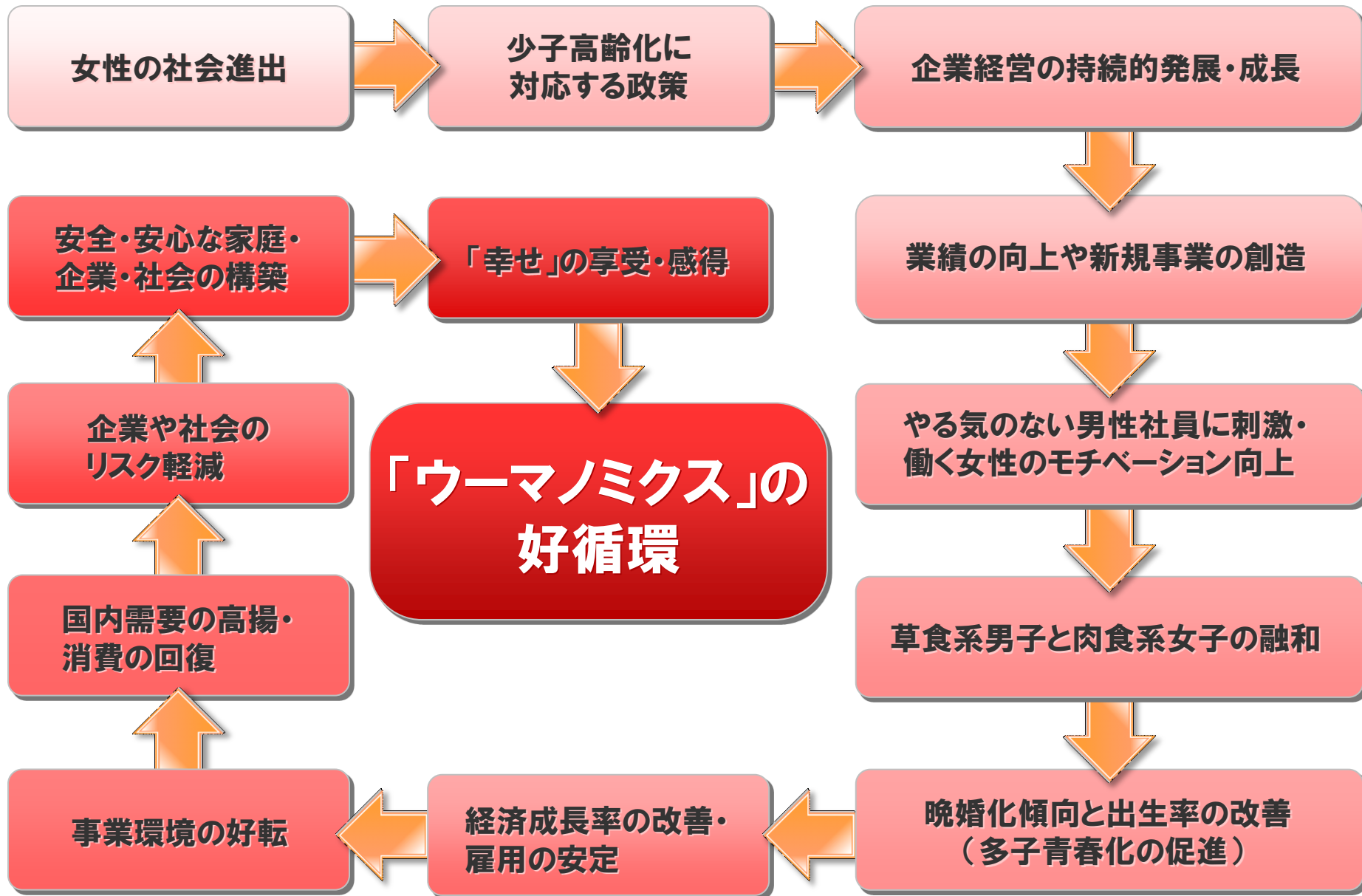


(備考)1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。

2. 男性(N=5,054)、女性(N=4,957)に尋ねたもの。

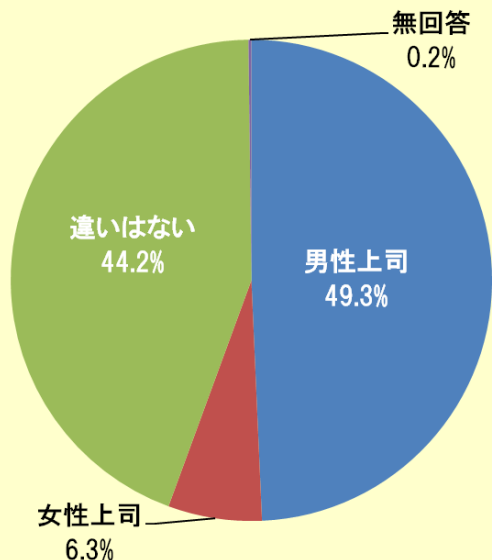
3. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」、「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。

# 「ウーマノミクス」によって期待される好循環



# 女性の社会進出により、社内の指揮命令系統にも変化

男性上司と女性上司のどちらが仕事がやりやすいか？



## 男性上司派

- 異性の方がお互いの弱みを補ってうまく機能すると思うから。
- 考えていることが想定範囲内で、基本的に単純だから。
- 女性だと対抗意識が出てしまい、素直に意見が聞けない。
- トラブル対応時に男性の方が冷静で物事を見る視野が広いと感じる。
- 男性上司の方が女の部分を武器にしやすい。
- 女性上司は社内調整等で不利な気がする。

## 女性上司派

- 自分が抱える問題を一度は経験していることが多く、アドバイスを求めやすい。
- 協調性をもって合理的に仕事ができる人が多い。
- 苦勞がわかるので、部下として支えようという気持ちになる。セクハラをしない。

## どちらでも良い

- 男女差というより、個人差の方が大きく、ケースバイケース。
- 男性は仕事上での付き合いと割り切れ、女性は仲良くなれる。一長一短。

# 「ウーマノミクス」の最終ゴール

女性の活躍の場を拡げることによって企業や社会のリスクを軽減し、普通に結婚し、家庭を作り、親や子ども達といった身近な家族との絆を大切にしながら、「当たり前の幸せ」を全ての国民が享受、感得できるようにしていくことが、「ウーマノミクス」の最終的なゴールであって欲しい。

女性が自信とやりがいを感じる

男性が刺激を受ける



男性と女性がバランスよく、お互いを尊重して、楽しく愉快に暮らせる家庭と企業を目指す！



## テンプホールディングス株式会社 代表取締役会長兼社長 篠原 欣子 氏

テンプグループでは「雇用の創造・人々の成長・社会貢献」を企業理念に掲げ、幅広く人材サービスを展開しています。6ヶ所の保育施設や、障がい者雇用の場としてクッキー工房を運営し、女性や障がい者の就労を支援。仕事を通じて夢や喜びを提供できる企業を目指しています。



## ワタベウェディング株式会社 代表取締役社長 渡部 秀敏 氏

国内79・海外35拠点のグローバルネットワークを活用し、挙式場選びからハネムーン・ドレス・パーティまで結婚式のあらゆるニーズに応えるブライダル業界のリーディングカンパニー。1973年には業界初のハワイ・ホノルルへ海外進出し、来期には50万組の取り扱い実績を誇る国内外におけるリゾート挙式のほか、メルパークや目黒雅叙園を運営するなど、国内展開も強化。現在は、香港、台湾、上海、シンガポールへと進出し外国人向けリゾート挙式サービスの提供やハウスウェディング施設の運営を手がけるなど東アジアにも積極的に進出している。



## ナノキャリア株式会社 代表取締役社長CEO 中富 一郎 氏

東京大学および東京女子医科大学発技術を用いたナノ粒子医薬品のパイオニアとして、新しい抗がん剤の開発実績を持つ。  
患者さんのQOL(生活の質)を改善し、医療費削減につながる革新的な医薬品の開発を進め、既にヒトを対象とした抗がん剤の臨床試験を実施中。

- 『企業の女性活用度調査2011報告書』 日経ウーマン、2011年4月刊
- 『女性を活用する国、しない国』 竹信三恵子著、岩波ブックレット、2010年9月刊
- 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』  
佐藤博樹、武石恵美子共著、勁草書房、2011年3月刊
- 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成～少子社会を変える働き方～』  
樋口美雄、府川哲夫共著、東京大学出版会、2011年1月刊
- 『仕事と子育て男たちのワークライフバランス』  
中間真一、鷺尾梓共著、幻冬舎ルネッサンス新書、2010年12月刊
- 『女性社員活躍支援事例集～ダイバーシティを推進する11社の取り組み～』  
日本経団連、日本経団連出版、2007年11月刊
- 『ウーマノミクスが日本を救う』～ダイバーシティシンポ・基調講演:3  
＜キャシー・松井さん＞～ (<http://joblabo.asahi.com/articles/-/2848>)
- 『男の座標軸～企業から家庭・社会へ～』 鹿島 敬著、岩波新書、1993年1月刊
- 『定年後～豊かに生きるための知恵～』 加藤 仁著、岩波新書、2007年2月刊
- 『震災婚』 白河 桃子著、ディスカヴァー携書、2011年10月刊
- 『夢をかなえる～思いを実現させるための64のアプローチ～』  
澤 穂希著、徳間書店、2011年11月刊