

山形ワークライフバランス・イノベーション

平成25年度報告書・シンポジウム報告書

「これからの社会をつくる女性のリーダーを育てるために」

work
life
balance
innovation

山形大学 男女共同参画 推進宣言

1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」においては、男女共同参画社会の実現が、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられ、「社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。」と謳われています。また、2005年12月に閣議決定された「男女共同参画社会基本計画（第2次）」では、性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれず、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習を充実することが強調されています。

山形大学は、東北地区有数の総合大学として、21世紀を担う人材養成に取り組んでおり、教育、研究、地域貢献、国際交流等のすべての活動において「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、地域のリーダーとして活動する立場にあります。そのためには、すべての学生と教職員が、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる大学作りを推進することが重要です。特に、教員・役職員の指導的立場や意思決定レベルにおける女性比率の向上、子育て・介護支援、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）等を目指し、男女共に働きやすい職場作りが求められています。

山形大学は、地域に根ざし世界を目指す大学として、多様な価値観に基づく教育・研究を推進し、県内はもとより、東北地区、さらには全国の中にあって模範となる「男女共同参画」の実現された大学となるように、今後、男女共同参画を一層推進することをここに宣言します。

平成21年1月23日

山形大学長 結城章夫

目次

ご挨拶	1
I 山形大学男女共同参画シンポジウム	
「これからの社会をつくる女性リーダーを育てるために」	
1 学長挨拶	2
2 基調講演「女性リーダー育成の意味と教育の役割」	3
3 パネルディスカッション	13
(1)「企業経営と女性の活躍推進」	13
(2)「学校教育における女性リーダーの育成」	21
(3)「台湾と日本の女性労働者の姿を通して考えるキャリア形成」	24
(4)「学生が変わることで、社会が変わる」	26
(5) ディスカッション	28
II 「山形ワークライフバランス・イノベーション」事業概要	
1 「山形大学男女共同参画基本計画」に関する具体的施策（行動計画）について	34
2 男女共同参画推進委員会委員名簿	39
3 男女共同参画推進委員会議事	40
4 男女共同参画推進室員及びスタッフ名簿・室ミーティング議事	41
5 男女共同参画推進室活動記録	42
III 活動報告	
1 意識改革	44
1-1 学長・学部長と女性研究者との懇談会	44
1-2 第5回男女共同参画フェスタ	45
1-3 ランチミーティング（女性教職員交流会）	47
2 研究支援	48
研究者のための英語論文書き方セミナー	
3 研究と育児等の両立支援	49
3-1 託児サポーター制度	49
3-2 研究継続支援員制度・学会参加時の保育支援制度	49
3-3 巡回相談員制度	50
3-4 小白川キャンパス保育所の設置	52
4 女性研究者の裾野拡大	54
4-1 中学生以上対象セミナー	54
4-2 女子高校生対象のセミナー	54
4-3 基盤教育「ウーマン・オブ・ヤマガタ」	56
5 アウトリーチ活動	57
5-1 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013	57
5-2 第11回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム	58
5-3 他機関との連携	59
6 広報活動	60
ホームページ・メールマガジン・ニュースレターの発行	60
IV 資料編	
山形大学の男女別教員数と女性割合	61

ご挨拶

山形大学の男女共同参画推進の5年間を顧みて

本学が男女共同参画事業に自覚的に取り組む契機となったのは、平成21年度文部科学省科学技術振興調整費（JST）の「女性研究者支援モデル育成」事業として「山形ワークライフバランス・イノベーション」が採択されたことでありました。それから5年を経過し、本学の男女共同参画推進事業は、ようやく軌道に乗りつつあるところであります。

本学では、平成22年に策定されました「山形大学男女共同参画基本計画」によって定められた10年間の具体的目標の実現を目指し、同計画に従って各種の男女共同参画推進事業が推進されています。女性研究者支援のための研究継続支援員制度や、全職員のワークライフバランスの実現を支援するための託児サポーター制度等々の諸制度を整備し、上記JST採択事業の補助期間終了後も、本学の独自事業として、これらの事業を引き続き推進してまいりました。

今後、これらの事業をさらに発展させ、教職員全体のワークライフバランス実現を目指して、事業を積極的に推進してゆくことが期待されています。まず、JSTの採択事業ということから、女性研究者支援に重心が置かれていたのを、女性研究者支援という点は維持した上で、教職員全体の支援へと拡大すること、次に、男女共同参画推進という特別事業として行ってきたものを労務の業務として一般化し、全体に浸透させ、日常業務にしていくことが、今後の課題となります。

この点で、小白川キャンパス保育所（愛称：のびのび）が開設され、平成26年4月からの園児募集に至ったことは大きな前進であります。他方、女性教員比率、女性管理職比率の向上は、依然として本学の大きな課題であり続けています。女性教員比率は、同規模国立大学間では最低水準を低迷しており、女性管理職比率は、比較困難な水準にあります。これを打開するための一助となればと思います。昨年11月に、「これからの社会を作る女性リーダーの育成」をテーマとしてシンポジウムを開催しました。その内容は本報告書で紹介しております。

本学の男女共同参画推進は、ようやく独り立ちしつつある段階にあります。今後、他大学と同様、男女共同参画推進なしに、本学が高等教育機関としてその使命を全うしてゆくことは困難であります。皆様の御理解と御支援を得て、本学における男女共同参画が力強く推進されることを祈念致します。

平成26年3月28日

山形大学理事・副学長
山形大学男女共同参画推進室長

北野通世

I 山形大学男女共同参画シンポジウム

「これからの社会をつくる女性リーダーを育てるために」

平成25年11月15日（金）開催

1 学長挨拶

山形大学長
結城章夫



山形大学は、平成21年に男女共同参画推進を宣言して以来、今日までワーク・ライフ・バランスの実現と女性研究者支援を重要な課題として、育児を抱える教職員のための託児サポーター制度など新たな制度を構築して参りました。来年の4月からは小白川キャンパス保育所もオープンいたします。

平成23年度には、山形県内の高等教育機関の関係者が中心となって「男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言」を採択し、以来、大学コンソーシアムやまがたとの共催でシンポジウムを開催しております。

さて、本日は、「これからの社会をつくる女性リーダーを育てるために」をテーマとしてシンポジウムを開催いたします。これは、女性教員比率の向上を目指している山形大学にとってだけでなく、わが国が直面している課題です。

今から10年前の平成15年に、「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」という目標が決定されました。現在、2020年にオリン

ピックが開催されることが注目されておりますが、あと7年後には、あらゆる分野で女性の占める割合が30%に達しているようにすることをもっと自覚する必要があります。どのようにして現在の男女格差を解消するのか、先進国の中で低位にある様々な女性比率をどうやって向上させることができるのか、皆様と共に考えたいと思います。

本日は、東京学芸大学学長の村松泰子先生、日本IBM株式会社人事ダイバーシティー&人事広報担当部長の梅田恵様よりはるばるお越し頂きご講演をいただきます。

村松先生は、教育とジェンダーに関する研究の第一人者で、教育に携わる者にとって見逃すことのできない重要な示唆をいただくことと思います。

梅田様からは、日本IBMを「女性が活躍する会社」第1位に導いた立役者として、女性支援を企業経営の観点からお話いただけるものと思っております。

また、山形大学附属小学校の坂本澄子校長先生から、教員リーダーの育成や教員養成に関わって実践に基づいたお話を伺います。さらに今回は、これからの社会を担う学生からの率直な発言が行われることを楽しみにしております。

本日は、山形県をはじめ、各市町村からご担当の方々や、鶴岡工業高等専門学校、県内各学校の関係者の方々からお越しいただいております。感謝申し上げます、開会の挨拶とさせていただきます。

2 基調講演「女性リーダー育成の意味と教育の役割」

東京学芸大学長
村松泰子氏



はじめに

皆様こんにちは。ご紹介いただきました東京学芸大学の村松と申します。東京学芸大学というのは教員養成を主眼としている大学ですので、教育にかかわるテーマでお話する機会をいただきましたことを大変うれしく思っております。

本日は4つのことをお話ししようと思えます。1つ目は、なぜ「女性」リーダーか、男女共同参画か、2つ目は、事例としての自分史とリーダー経験、3つ目は教育の役割、4つ目は、「女性」リーダー育成についてです。

今日のタイトルには「女性リーダー」となっております。たぶん私を呼んでいただいたのは、今、学長をしており、リーダー的なことをやっているということだと思いますので、私がどういう形でリーダーをやってきたのかということをご紹介させていただこうと思えます。ただ相当上の年代でございますので、今の若い方にダイレクトには役に立たないと思えますが、こういう歴史をたどってきた今の世の中があるんだということを含め、世代を超えて共通に考えられることがあるのではないかとということで、お話ししたいと思います。

1. なぜ、「女性」リーダーか、男女共同参画か

(1) 「女性」リーダーとは

スライド3で「女性」に「」がついている意味は、もちろん、女性グループのリーダーなのではないということはお分かりだと思います。今まで女性が少ないから「女性リーダー」と言われがちなんですけれども、男性の場合はいちいち「男性リーダー」と言いません。人口は男女半々位いるんですけど、新聞の見出しなどを見ると、圧倒的に女性だけ「女子」や「女性」が付くことが多いんですね。その後に続く言葉が「女性であるから」みたいな説明をされがちです。今回も「女性リーダー」ということですが、女性とは関係なくリーダーの話をしてもいいのですが、先ほど結城学長さんからお話がかったように、国は2020年までにあらゆる分野で、リーダーシップを発揮する女性たちが少なくとも30%になることを目指しています。半分でなくて、30%を目指すんですが、それが実現するかどうか心許ない状況の中では、ことさら「女性」を取り上げざるを得ない。そういう意味で「」をつけております。

「男女共同参画社会」とはどういうことかということ、日本はすでに「男女共同参画社会基本法」という法律をもっておりまして、その中で定義をしております。「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。

「男女共同参画」がもつ意味を「個人にと

って」と、「社会にとって」とに分けてみました。「個人にとって」は、性別に関わりなく、個性や能力を発揮する機会が提供されるべきだという考え方ですので、女性だけでなく男性も「男性だからこういう生き方はおかしい」「女性だからこういう生き方は無理だ」と線引きするのではなく、一人一人の人間が豊かに生きていけることだろうと思っています。個人だけではなくて社会全体も、男女共同参画をしていく必要があります。政治、経済、教育等々、社会のあらゆる分野に男女が平等に参画していることが必要です。

(2) メディアの世界では

私は大学を出てから長いこと NHK の研究所におりました。専門はマスコミュニケーション研究です。メディアの世界は、一見女性が活躍しているように見えるかもしれませんが、他の分野と同じように女性の進出が非常に遅れている分野です。世界各国の中で最下位に近いという状況です。

それが何をもちたすかという、女性がメディアの中で働く機会を奪われるだけではなく、メディアの内容を男性が決めている、男性の関心事が優先されてしまうということです。メディアというのは、多くの人に影響を及ぼしているわけです。そのメディアの内容を作っている人たちが、例えばテレビの番組で何を取り上げるか、ニュースで何を取材しに行くか、等々を圧倒的に男性が決めているとしたら、男性の視点が優先されてしまいます。

「男性の視点」「女性の視点」というのははっきりあるわけではありませんけれども、しばしば男性の視点が優先したような報道の仕方になってしまいます。概していえば、男性は「争い」が好きですね。政治も争いごとの説明になってしまうことがあります。もっと生活の場に必要政治についての関心が薄れてしまう傾向が報道にありました。

最近ではメディアが多様化してきましたから表現が比較的多様になってきましたが、特定の角度だけからの偏った情報提供がされていると、私たちは「世界とはこういうものだ」と思ってしまいます。一人一人の頭の中にある社会というものは、直接経験できること以外、かなりの部分がメディアに依存していると思います。

東日本大震災とはこういう現象だったんだという取り上げ方ひとつ見ても、事実とメディアが報道しているものは全く同じではなくて、現場の方たちからは「自分たちのことは、ちっとも伝わっていない」という言葉が聞こえてくることがあります。「誰が、どういう問題意識で取り上げるか」というのは大問題なんです。それが人々の認識を作るからです。そういう意味で、メディアと教育は同じような状況にあると思います。

例えば「もっと放送に女性の視点が入ったほうが良い」というようなことを提言していくのは、男性でもできますけれども、女性がいたほうがしやすい。気がつきやすいですよ。そういう意味で、政治、経済、雇用、教育、メディア、医療などあらゆる分野でもリーダーが多様であることで多様な見方ができ、画一的な硬直した社会ではなくて、柔軟な社会をつくり、活力のある社会になっていくと思います。

(3) 教育の世界では

日本の戦後間もない時期は、大勢の人が同じような仕事をして、一人一人が歯車になって大量生産していけば良いので、比較的画一的なことをしていけば生産性があがった時代でしたが、これからは多様な社会になって行かなければ、活力は出てこないと思います。安倍首相もその辺に気がついて、少子化も進んでいますから、女性に働いてもらわないと日本社会は成り立っていかないということ

で、このところ、とみに女性の活用をおっしゃっています。

では、教育の世界はどのくらい女性がリーダーにいるのだろうかというところをお示します。65.1%と書いてあるのが、小学校の女性教諭の割合です。小学校は女の先生が多い、中学校になると男の先生のほうが多いけれどもそれでも40%は女性がいます。高校になると少し減る。これは日本の現状です。世界では、中学・高校も女性が非常に多いです。小学校では教諭の65%が女性であるにもかかわらず、校長先生の割合は17.8%で、いかに女性のリーダーが少ないか。教頭先生もそうですね。中学・高校は、さらに低いということになります。

全国の国公私立大学の中の女性の学長の割合は9%くらいです。ちなみに国立大学は全国に86ありますが、現在女性は3人だけですので、3.5%の割合になっております。

教育の世界は比較的男女平等が進んでいるというイメージがあると思いますが、教育の世界も上に立ってリーダーになるのは男の人、それを支えて頑張っているのが女性という図式になっています。

それ以外の分野でも、女性が少ないことが社会に影響を与えています。圧倒的に男性が営んできた「政治」はやはり偏っています。もっと多様な視点が入ることで政治自体が変わります。「司法」は、最近、女性の弁護士さんや裁判官が増えてきているので、「女性の権利」の問題が、以前より大きく扱われるようになってきました。例えばセクシャルハラスメントの問題が、「問題なんだ」というようになってきたのは、たかだか20年余くらいの歴史しかないんですよ。それ以前は「そんな当たり前」「そんなことに目くじら立てる女たちがおかしい」と言われたのを、私たちの年代は経験してきました。今でいうセクハラを「女性は甘受しなければいけない」「それが大人の女性なんだ」と言われて

きましたが、それは「女性の人権の問題だ」となったのは、司法の世界に女性が入ってきてからです。

(4) なぜ女性のリーダーが少ないのか

では、「どうしてこんなに、女性のリーダーが少ないのか」というと、根本的には、これまでの性別役割分業のシステムが、相当根強く日本社会に浸透しているからです。「女性と男性では役割が違う」という価値観でシステムを作ってきてしまっています。誤解がないように申し上げておきたいのは、女性が働き出したのはごく最近のことだという誤解が、特に若い方たちの中にはあるかもしれないのですが、日本の女性はずっと働いてきました。山形県も農業県だと思いますが、日本の農業を女性はずっと支えてきているわけです。漁業もそうですね。夫婦でないと成り立たないような漁業もあります。

女性が家に引きこもり出したのは、高度経済成長期に労働人口の中の「勤め人」が増えてきて、仕事をする場と家庭との距離が物理的に離れてきた時からです。「勤めに行くのは男」「家で仕事するのは女」という役割分業が成り立ってきました。

私が大学を出て間もない頃が、もっともそれが強烈だった時代です。世界では「国際女性年」と言っていた1975年に、日本の専業主婦率が一番高くなっているんですが、女性は「家事」という仕事をしている。夫婦で一緒に農業をやっている、家事は女性が多くを担ってきたという歴史があるので、「家事は女性の仕事」となってきました。どこの国でもそうなのではありません。日本ではそういうシステムが強固でした。

性別役割分業というのが、家庭か、仕事かという役割分業だけではなくて、上に立つのは男性、リーダーは男性、フォロワーは女性という役割もずっと長くあったわけです。労働の分野が違うというだけではなくて、そう

いう価値観が長く浸透していたために、それにふさわしい教育が行われてきました。

例えば会議のときに、一番最初に意見や質問が出るのは圧倒的に男性。残念ながら私が講義をしてもそうですね。積極的な女性はなんとなく煙たがられるとか、内心は積極的なんだけど、おとなしいふりをしていたほうが女として通用するみたいな、社会が作ってきた価値観があります。そういう価値観で、女とはこういうもの、男とはこういうもの、女の役割、男の役割、女らしさ、男らしさというのはこういうのが理想なんだと社会が考えていく、それを「ジェンダー」と言っています。

女性のリーダーが少ないのは、この性別役割分業ゆえだと思いますけれども、もう一つ、女性は家事と労働の両方を今でもしなければいけない、ということで、ワーク・ライフ・バランスが取れていないことです。もともと家事は女性にまかせておけた時代は、ライフのことをあまり考えないで働くのが男性の価値であるかのような時代がありました。それを未だに踏襲して、女性が働くなら男性と同じような働き方が出来ないダメだと言わなければならないところが残ってしまっています。男性も含めてワークとライフとのバランスを取ることが重要だと思っています。

これは私のメディア研究なんですけれど、共著で『テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス』という本を来週発行いたします。テレビの最前線で働いている、特に50代以上の男女が本当にワーク・ライフ・アンバランスで、そういう人たちが作るテレビに生活者の視点なんて入ってこないのが当たり前です。幸いなことに30代は男性も含めて少しバランスが取れていました。

つまり女性のリーダーが少ないのは、女性が消極的だからとか、意識が低いからだとか、責任をもたないからだとか、言われることがあります。もちろん個人差があり、女性の

中にも積極的な人もいるし、男性の中にも消極的な人もいますけれど、女性に責任をもてといっても、ワーク・ライフ・アンバランスでモーレツに働かなければいけない、男性と同じようにやらなければいけないというのであれば、「校長先生にはなりません」という女性がいたとしても、それは個々の女性の問題ではない、と言いたいのです。その働き方自体を変えていかなければ解決しません。個人の意識や責任の問題ではなくて、社会的なことだととらえていただきたいと思います。

2. 事例としての自分史とリーダー経験

(1) 事例としての自分史

ここで私のことを少しだけお話させていただきます。私は大学の学部を卒業するときに、研究者になるという気はさらさらありませんでした。私の周りに女性の研究者がいなかったんですね。大学の教員には女性が一人だけいましたが、同じ女性という親近感はありませんでした。

私はアナウンサーになりたかったわけでも番組を作りたかったわけでもなく、NHKがもっている研究所に行きたいなと思って、研究所に入るにはどうしたらいいんだろうと調べたら、NHKに入らなければいけないことを知って愕然としました。NHKは大卒の女性を採用していませんでした。機会均等法が出来るずっと前ですから、「女性はいりません」「女性の定年は30歳です」と言われたらそれで終わりでした。潜り込むために、大学の3年のときから研究所に行つてアルバイトをしました。NHKの「臨時職員」という名前で1年半働いてから正規の職員にしてもらいました。

よく学生から「先生は、差別なんか受けたことはないんじゃないですか」と言われますが、そんなことはありません。入口からずっとそういう状態だったのです。

NHK時代から職場内外のネットワークを

積極的に広げました。声をかけていただいて研究会活動だとか学会活動だとかをしていました。NHKの研究所で働いているうちに、やりたいことをするためには大学の研究者になったほうが良いだろうということが比較的早くに分りました。研究者、大学の教師になるには大学院を出ていなければならないんだということが、この研究所に入って初めてわかりました。NHKの研究所は東京港区の愛宕山というところにあるのですが、一番近くてメディアのことが勉強できるということで、上智大学の大学院に行つて準備をしました。その後、ジェンダーに関心をもつ社会学者たちの研究会のメンバーから、学芸大のメディア担当として来ないかと声がかかって、大学に移つたのが40代後半。それまでも大学の非常勤講師はしていましたけれども、もう50近くになってから初めて大学に専任の教員になったという変わった学長です。

(2) 私のリーダー経験

私が大学に着任した直後に、すぐに東京都から、ある委員会の座長をやってくださいと、電話がかかってきました。「ああ、国立大学の教授というのはこういう仕事があるんだ」と思ったと同時に、愕然としたのは、私はそれまで「長」とかトップという仕事は一度もしたことがないということでした。学級委員長とか生徒会長とかそういうこともやったことがありませんでした。高校は女子校に行つたのでチャンスはあったと思うんですけど、していませんでした。やはりこれは、リーダーは男性、サブは女性という世界に私自身がどっぷりつかっていたのだということを実感しました。

以後、研究会とか委員会等々で「長」は、やってなかったときがないくらいずっとやってきました。キャンパスライフ委員会というのは、学芸大の人権問題委員会ですが、全国の大学に先駆けて作ったものです。当時の

学長から言われて準備委員会に出たら、その委員長をすることになっていました。名称を「人権委員会」と提案したときに、「人権委員会なんて委員会をつくつたら、学芸大は人権問題だらけだと思われる」とおっしゃって、「キャンパスライフ委員会」という訳のわからない名前の委員会になりました。準備委員会を2年間やってから、この委員会の最初の委員長になりました。

それから2010年、国立大学法人になった時に、人文社会科学系長というのをやりました。これは年齢順みたいな感じなんですけれど、その時に「私も管理職になったんだ」と思いました。2年任期の最後の半年が始まる時に、部局長会という女性が一人しかいない会議ですが、そこでそろそろ言ってもいいかなと思ひ、「男女共同参画に大学としても取り組んだらどうでしょう」と提案したら、「いいんじゃない。じゃあプロジェクトリーダーになってよ」ということになりました。附属学校関係者にも入ってもらい、大学からは教員のほかに、当時人事課の課長補佐に女性が一人いたのでその人を巻き込んで、10月から半年間で「男女共同参画白書」を作りました。女性の割合などを全部調べ上げて出しました。次の年に「男女共同参画推進本部」が立ち上がることになりました。

私はそこまでやったら、研究に戻ろうと思っていたのですが、翌年から理事をやることになりました。その時、「男女共同参画推進本部」は、当然村松さんが担当だろうと思われたらしいのですが、私は、「違うでしょう。私は教育担当の理事です。男女共同参画の問題は教育だけの問題ではありません。研究にも関係するし、お金や人事にも関係するから総務担当の理事がなるべきです」と言って、総務担当の理事をお願いをしたということがあります。後々それが正解で、私がやっていたらできなかったような予算面での手当をすることができました。

私のキャリア形成に関しては、学長はもちろん大学の先生になろうなんて思っていました。人文社会科学系長になった時も2年務め、男女共同参画の取り組みを立ち上げればもういいだろうと思っていたのですが、そうはいかなくて、理事をやり、学長をやりということになってきました。本当に結果としてこうなってきたと思います。

『高校の「女性」校長はなぜ少ないか』という研究を、山形大学の先生などと一緒にやったのですが、大勢の女性の校長先生にインタビューをしたときに、皆さん口をそろえて「校長になろうとは思っていませんでした。結果としてこうなっています」と、おっしゃっていました。同じだなあと思いました。そういう意味では、だいたい、ものごとは計画通りには行かない、キャリアを形成するとはいつても、そんなに計画通りには行くものではないということです。

ただ私も、今から分析的に自分を振り返れば、可能な範囲で少し先の展望をもって種をまいておくとか、計画的に行動し、判断するときは自分の選択肢を広げる方向でしてきたかなと思います。NHKに入るにはNHKの中を探ったほうが良いというので、大学3年のときからアルバイトに行くとか、5年先とか10年先くらいにはNHKでは駄目だ、いずれ大学に行くためには大学院に行っていたほうが良いとかの判断ですね。

さきほどご紹介した『ワーク・ライフ・アンバランス』の本の著者紹介のところに、私は、「先輩女性の少ない2つの職場で各十余年、巡り合った環境を生かしつつ頼まれた仕事をなるべく断らずにきた結果としての今です」と、書きました。本当は断ったほうが楽だなと思うことはいっぱいあるんですけど、断るのもエネルギーがいりますので、どうせならやろうと挑戦するほうを選んできたかなと思っています。ただし、がむしゃらにやればよいと言っているわけではなくて、頑

張りすぎないことも大事だと非常に思っています。断るときには断るべきです。

(3)キャリア形成に意味のあったこと

こういうキャリア形成の中で意味があったかなと思うこと、もしかしたら後に続く方にも意味があるかなと思うことは、「人」と「経験」と「中期的な展望」をもつことです。これは結局、積極的に人と接触する、仲間を作る、ネットワークを作る、参加する、経験する、「長」の経験と言うのは私にはなかったですけども、なるべくやることです。

「自信のもてる機会」というのは大事なことだと思います。就職がいつまでも決まらなかったときに、大学の指導教員の男性の先生が「大学院にでも行きますか」とおっしゃったんですね。そのころ女性に対して「でもしか大学院」とか言っていた時代だったので、そういう意味だったのかなとも思うのですが、「あれっ、もしかしたらそういう力が私にあるのかな」とちょっと思いました。その先生はよく言ってくれたなと思います。上に立つ人は、女性にいろんなチャンスを与えること、起用すること、自信を与えること、ほめて育てること、それはとても大事なことだと思います。

こういう経験から考えると、主体的な自分というのは必要ですけども、全てを一人だと頑張らないことです。「頼る力」というのは女性のほうが概してあります。男の人は頼ることが下手ですね。自主独立でないと男らしくないというジェンダーを刷り込まれているからです。自殺するのは男性のほうが圧倒的に多いですね。相談できないからです。私は困った時に相談できるというのは能力だと思います。「何とかの力」というベストセラーがいっぱいありますが、私は「頼る力」と言う本を書きたいなと前々から思っていました。ただし、最近は「頼る」のと「頼む」のは違うかなとも思っています。「頼めるこ

と」が大事です。「何が必要だから、何を頼む」と、ちゃんと言えなければならないですよ。

(4)女性のいる景色

現在、東京学芸大学は、女性が学長で、常勤理事3人のうち1人が女性、副学長2人のうち1人が女性です。執行部の会議をやると7人中女性が3人。だから全教員を前にした時、前に立っているのが女性3人だけだったということもあります。「紅一点じゃ、足りない」というのは今年の国の男女共同参画週間のキャッチフレーズですが、本当に女性が一人ではできない、複数必要です。男性が多様なように、女性も多様なんです。そういう人たちが助け合えばできます。本学ではそれだからこそできたことも多いですね。

本学の教員公募の際には、かなり前から「男女共同参画の精神にのっとっています」と、書いていましたけれど、今年から、「同等ならば女性を採用します」という言葉を入れました。残念ながらまだ実績は上がっていません。

私の悩みは、私の次をしてくれる層に女性が少ないことです。大学の人事は本当に長期的な展望のもと、計画的な人事をしていくことが必要です。今採用する人が20年後、30年後の大学を支えるわけで、今から男女共同参画にしていくこと、そして、女性が働き続けられる職場環境が必要だと思います。

3. 教育の役割

基本的には「教育を変えれば社会が変わる」と思っています。日本の学校教育は男女平等教育をやってきたはずなんですけど、本当にそうだったら、もっと男女平等が進んでいたと思います。それでも数少ないリーダーが出てきているように、教育には既存のジェンダーを変革する力は確かにあります。しかし、既存のジェンダーを再生産することを、やって

いる面もあります。それから脱却することを「新しい男女平等教育」と言っているんですが、「男女平等のことを教える」と同時に、「男女平等に教えること」が非常に大事です。

2006年に東京と東北地方も含めて小学校の子どもと先生の調査をしたのですが、その時「リーダーになるのは男子のほうが多いですか、女子のほうが多いですか」と、子どもたちに聞くと、嬉しいことに「どちらでもない」と言っている子が一番多かったです。面白いのは、男子は男子のほうが、女子は女子のほうが、「リーダーになる」と言っているんですよ。先生たちは女子と同じような傾向です。つまり、男子は女子のリーダーをなんとなく、心理的に認めにくくなっている。今の学校の中でそういうことが起きているということです。

どうしてそういうことが起きるかと言うと不必要に男子と女子を区別することが、女子と男子は違うんだ、という意識を植え付けます。それから、大人の世界にもある性別役割分業によって、例えば「この教室汚いな。女の子いるんだろう」という先生がいます。掃除は女子の役割、生徒会長や運動部の代表は男子というところがあります。

4. 「女性」リーダーの育成

女性リーダーを育成するためには、社会の作るジェンダーの枠から極力自由になろうという方向を目指すべきだと思います。誤解のないように申し上げますが、女性が男性並みに男らしくふるまえということではありません。一人ひとりの個性を生かせば良いということです。一方社会の側では、男性と女性に違うことを期待していないか、メディアだとか教育、高等教育の中で、意識や価値観の改革を進めます。また、働き方を、ワーク・ライフ・バランスが取れるような働き方にしていきます。それが男女ともに生活の質を高めていくことになるだろうと思います。

女性リーダー育成の意味と教育の役割

村松泰子(東京学芸大学)

山形大学男女共同参画シンポジウム
「これからの社会をつくる
女性リーダーを育てるために」
2013. 11. 15

本日の内容

- I. なぜ、「女性」リーダーか、男女共同参画か
- II. 事例としての自分史とリーダー経験
- III. 「女性」リーダー育成と教育の役割

II. 事例としての自分史とリーダー経験

- 研究者志向なし(身近にロールモデルなし)
- NHKから大学へ
- 職場外のネットワークの重要性
- 大学着任(40代後半)後
- 遅かった「長」の経験 ←ジェンダー
- キャンパスライフ委員会準備・委員長
- 学系長時代に男女共同参画推進P提案

私のキャリア形成

結果としてのキャリア

- 世代的限界、性・世代を超えて共通する面
- ただし、可能な範囲で中期的展望をもち、計画的に行動し、選択肢を広げる選択
- *「先輩女性の少ない12つの職場に各20年余。巡りあった環境を生かしつつ、頼まれた仕事をなるべく断らずにきた
- 結果としての今です。」(近刊の著者紹介)
- *断るべき時には断ることも大事

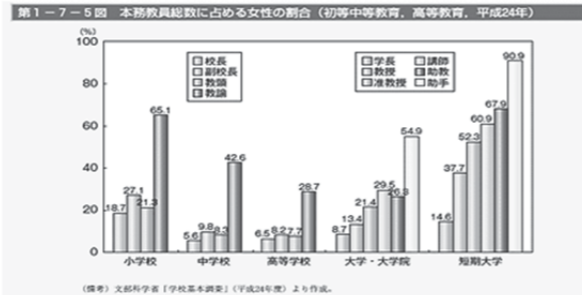
I. なぜ、「女性」リーダーか、男女共同参画か

男女共同参画(対等な構成員、参加の機会、利益と責任)

- 個人にとって
可能性・生き方を限定されない
- 社会にとって
- 各分野の男女の偏り
⇒ 影響を受ける男女にとって問題
- 各分野の担い手・リーダーが多様であることで、
多様な見方、活力のある社会に

教育界の現状—どこまで変わってきたか

女性教員比率 *回は、内閣府男女共同参画白書 平成25年版より



キャリア形成に意味のあったこと

(=リーダー育成のため考慮すべき点)

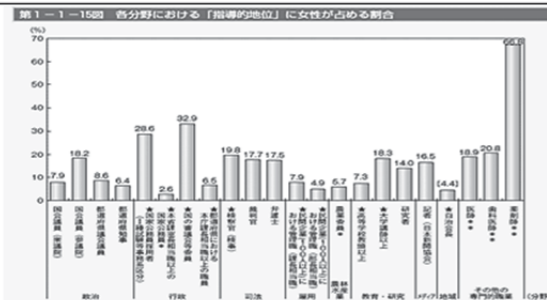
- 人: 職場内外のモデル、仲間・ネットワーク
- 経験: 自信をもてる機会、責任をもつ経験 (自己決定感)
- 中(長)期的展望(種まきをしていく)
- 経験から得たこと
- しっかりした自分をもちつつ、すべてを一人では考えない、「頼る力」「頼む力」も大事
- なにからでも得るところあり/見つける
→ 挑戦、環境を生かす

できたこと、できなかったこと

- ・女性のいる景色をつくる
- 「紅一点じゃ、足りない」
- 国の男女共同参画週間(6月)のキャッチフレーズ*
- 女性が複数いることでできたこと—保育所づくり
- ・教員採用にポジティブ・アクション導入(実績?)
- ・女性の後継者の層が薄い
大学固有の人事システム=長期的・固定的
⇒ 計画的な人事と、女性の働きやすい環境を

社会の現状—どこまで変わってきたか

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



なぜ女性のリーダーが少ないのか

性別役割分業のシステム

- 女性はずっと働いてきた(家事+仕事)
- 上に立つのは男性という価値観・教育
- 女性は、前に出ない・消極的にと、
- 社会がつくってきた(ジェンダー)
- ワーク・ライフ・アンバランス

個人の問題(意識・責任)でなく、社会に起因

III. 「女性」リーダー育成と教育の役割

教育を変えれば社会は変わる

戦後教育で男女平等教育を行ってきたか?

学校教育が男女平等であれば、

社会はもっと男女平等のはずでは?

1. 既存のジェンダーを変革する働き
女性の知識・能力・意欲の拡大→挑戦
2. 既存のジェンダーを再生産する働き
→ <新しい男女平等教育> が必要

<新しい男女平等教育>

すべての子どもをジェンダーの枠にはめず、一人ひとりの人間としての個性を最大限に発揮させるよう助けること

≠男女の画一化

=多様性(女性も男性も多様)

教育内容=男女平等を教える

教育方法=男女平等に教える

3 パネルディスカッション

(1)「企業経営と女性の活躍推進」

日本アイ・ビー・エム株式会社 人事ダイバーシティ&人事広報担当部長

梅田 恵氏



シティーとか年金の問題とか、今までの価値観を大きく変えなければいけないことが出てきたのですが、会社の改革に社員がなかなか付いてきてくれない状況がありました。そこで、アメリカでは人事制度を専門に社内へ広報する部署がありましたので、同じくそれをやるために人事に移ることになりました。移ったところ、ダイバーシティもついでにやってよということ、2人分の仕事を1人分の給料でやるということになり、それくらい女性の活用が上手な会社で今日に至ります。

私が担当していますダイバーシティ、多様性のある人材というのは、女性だけにとどまらず、障がい者、性的マイノリティー、日本で採用された留学生の人たちなど外国籍の人たちがいます。後は、ワークライフバランスという事で主に男性の働き方をどう変えていくかという事と、最近では世界でも世代の違いを利用して企業の力にしていくことがダイバーシティの課題になっています。40代の私たちと上の方との価値観の違いよりも、バブル世代の私たちと、超氷河期に就職活動をして入った20代、30代の人たちとの価値観やコミュニケーションの仕方には大きな開きがあります。とにかく電話が黒電話から進化してきたのを知っている私たちと、物心ついた時から携帯電話を持っている人たちとは、全然コミュニケーションが違いますので、そういう違いを一緒にするのではなくて、違いを利用して企業の力にしていくことも私のダイバーシティの仕事になっています。

はじめに

皆さんこんにちは。日本 IBM で人事ダイバーシティを担当しております梅田と申します。自己紹介を簡単にします。私が社会人になったのは1987年で、まさに、男女雇用機会均等法が86年に出来て、それが就職状況に反映されたのが87年の入社からでしたので、本当に身を持って男女雇用機会均等法の恩恵を感じました。それまでは短大でないと就職は不利、4年制大学の女性は就職が難しい、できないと言われていたのが、その1年の間にアツという間に変まって、むしろ4大卒の方に求人が来て、売り手市場で就職できた世代です。

最初は事務職で入ったのですが、その後は主に広報畑を歩いております。広報と言うのは、先ほど村松先生のメディアのお話にもありましたけれど、仕事の仕方がかなりアンバランスで、それに対応しなければいけないので、かなり大変だったんですけども、2008年からは、人事専門の社内広報ということで人事部門に移りました。

1. ダイバーシティと企業

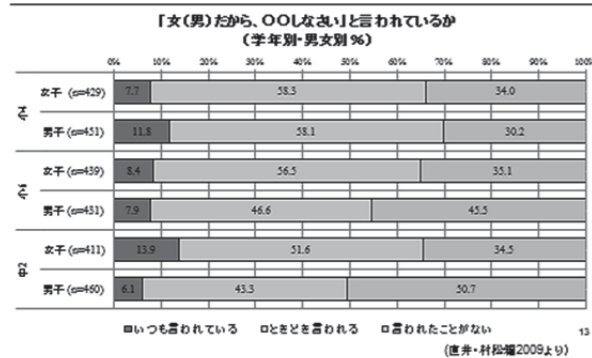
企業の中の人事制度というものが、この10年くらい大きく変わってきて、ダイバー

2. ウーマンズ・カウンセルの活動

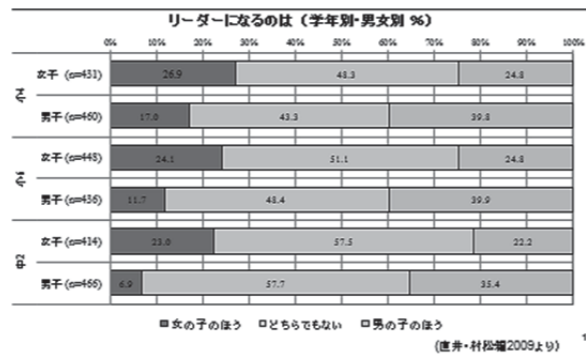
(1) ウーマンズ・カウンセルの誕生

学校でなにが起きているか(1)

福島県・東京都・神奈川県小4～中2調査(2006)より



学校でなにが起きているか(2) 同上調査より



<新しい男女平等教育>の教育方法 = 男女平等に教える

学校はどのようにジェンダーを作り出しているか

- * 新しいカリキュラム観: 児童・生徒の学ぶ全て
→ 「隠れたカリキュラム」
学校・教師が意図せずに児童・生徒に
伝達している知識・文化・規範など

<新しい男女平等教育>のために (高等教育にも適用可能)

ジェンダーによる偏りに気づくための視点

- ① 不必要な女子と男子の二分法
→ 女子と男子は違うという意識
- ② 性別役割分業・性別役割期待
→ 女子と男子で異なる枠をはめる
- ③ 男子と女子の上下関係
→ 男子がメイン、女子がサブ
- ④ 女子と男子の機会不均等
→ 場所や時間の配分の有利・不利

学校のなかの ジェンダー・チェックのためのマトリックス

	①不必要な二分法	②性別役割	③上下関係	④機会不均等
A 教室環境				
B 学級生活				
C 学校施設・慣行				
D 教師-生徒関係				
E 生徒間関係				
F 教師間関係				
G 保護者・地域との関係				

結びに: 女性リーダー育成のために

- ひとりひとりの女性に求められるもの
現状では、社会がつくるジェンダーの枠
⇒ それから自由に(≠男性並み)
- 社会や組織に求められるもの
意識・価値観の改革... 教育の重要性
(高等教育の可能性)
働き方の改革... 男女ともにQOLを高める

1998年に日本IBMの中に、女性社員のさらなる活躍を支援するウーマンズ・カウンセルが発足し、女性リーダーを作っていくことに重点を置いた活動がスタートしました。1998年を起点にしますと、2012年末には、社員数が13%だったのが20%に、管理職の1.8%が13%に、役員は1人だったのが今は30人くらいと変わってきています。

この変化は、主に働き方の改革を女性社員側から提案をして貰ったことから起きています。女性の管理職が未婚であったり、子どものいない女性リーダーが増えるだけだと、若い世代から見るとあこがれの存在になかなかありません。そこで、制度は整っていても実はとりにくい雰囲気があったりとか、帯に短し、たすきに長しでなかなか活用しにくい点を、活用する女性の側から見直しをして直していきました。女性の比率、特に女性の管理職の比率が増えていきました。最近では、どの職位クラスを見ても大体3割のワーキングマザーがいるという状況になっています。

働き方の改革に伴って男性の育児休職も増えてきています。まだ年間15人くらいですけれども、男性育児休職者は平均141日くらい休職を取っていて、皆さんかなり業績優秀な方々です。聞いてみますと、稼ぎのいい奥さんにずっと働いてもらった方が、自分が仕事が嫌で万一切めた時に辞めやすく、変な保険よりもよっぽどいい保険になるとか、自分も育児に参加したいから一人目はお母さんが育休とって、二人目はお父さんが取るとか、奥さんと一緒に休みを取って、最初の3か月くらい集中して2人で育児をやるとか、という話で、色々なスタイルがかなり増えてきているなと思います。

女性の方の働き方も変わってきていまして、安倍首相が、育児休職で「3年抱っこし放題」と言いましたが、3年も休んだら戻れなくなると、実はダイバーシティー関係者の間ではものすごく不評です。あまり休暇が長

いと社員本人も職場に戻る自信がなくなるので、日本IBMの場合も1980年代から、お子さんが満2歳になるまで休みをとれるようにはなっているんですが、最近では2年も取る人はいなくて、平均300日くらいです。この5年前と比較しても休暇取得日数の平均も60日くらい短くなっていて、短時間勤務とかを利用して、できるだけ早く復職復帰して、キャリアを細く長く継続したいという女性が増えていきます。

女性のキャリアが継続し、経済力を持つようになると、子どもを持つことに対する意欲も高まり、出産数も増えているということがIBMのデータでは言えます。

日本IBMは1960年代から女性活用に積極的に取り組んでいますが、実は苦肉の策だったという事なのです。当時、まだ2000人くらいの規模だったIBMが、大型コンピュータ市場の成長に合わせて10年間で1万人の企業に、20年間で2万人の企業になるという人員計画を立てた時に、年間千人くらいの単位で新たに人を採用していかなければなりません。しかし、外資系ということと、日本では知名度が低いということで、男性に応募してもらえませんでした。そこで、4年制大学の優秀な女性に来てもらうにはどうしたらいいか考え、まずお給料を男女一緒にしました。それまで女性が男性より低いお給料でした。私なんかもピンときていなかったんですけど、日本IBMでは男女同一賃金を1960年代から実現しました。また、新人教育に2・3年かけていましたので、結婚や出産で会社を辞められては元が取れないということで、育児休職などの制度を整えていきました。

(2)ダイバーシティーへの転換

優良企業と言われていたIBMですが、90年代前半には、市場の変化を読み切れず、日米同時に赤字になってしまいました。それまでは、白人男性中心のアメリカの会社ですが、

そこで同質の考え方の人ばかりが集まっていると急速な変化に対応できない、あつという間に業績不振に陥るという反省がありました。かなりリストラで血も流しましたが、大きく方向転換をしてダイバーシティーという考え方をIBMの生き残り戦略として本格的に導入して、今日に至っています。

(3)女性比率の改善に向けて

大号令をかけて世界中でダイバーシティーを開始したのですが、なかなかアジアもヨーロッパも言うことをきかないということで、1997年に、各国のIBMの女性活用ランキングを出しました。そうしましたら、日本と韓国が断トツでビリ争いをしています。日本は韓国にも負けて最下位になってしまったんです。女性の比率が13%、男女の離職率は入社5年目で女性が男性の2倍という状況、女性管理職比率はたったの1.8%ということで、これではいけないということになりました。日本IBMは制度も整っていましたし、私が入社する時も女子学生の人気企業の1位とか2位の会社でした。ですから中で働いている女性自身も「そんなに女性比率が劣っているはずがない」と、3割くらいの女性管理職がいると思っていたのですが、改めて数字を出してみると1.8%という非常にショッキングな数字で、やっぱりこれは結果として平等に活用されている状況とは言えないということが分かりました。そこで、女性社員自身が改革をリードするウーマンズ・カウンセルというのを作りました。女性を育児などの事情によって働くことから免除するのではなく、どうやったら女性のキャリアが継続するか、キャリアを築いていかれるかという観点で様々な調査や働きかけを行い、いろんな制度改革の提案を行いました。

最初に着手したのはやはり女性社員の比率を増やしようということで、理数系の女性が少ないため10%程度しか女性の採用を

行っていませんでしたので、営業職とかにも女性に入ってもらおうようにして、新卒の女性の採用比率を3、4割に増やしました。

また、途中で女性が辞めてしまうのを防ぐために、採用プロセスに女性管理職が入るようにしました。面接官がみんな男性では、すぐにお嫁に行って辞めちゃうような女性ばかり採っているんじゃないか、女性の目から見て「あ、この人は大丈夫」というような女性をどんどん採っていきこうと変えました。

(4)女性管理職を増やすために

管理職比率の増大については、上から数値目標を落とすのではなくて、自分の部門の中の女性のタレントをもう一度見直すことで目標を立ててもらいました。自分の後任候補者の中に女性を入れるとしたら誰を入れるか、今すぐは無理でもその人が何年後だったらなれるか、そのためにはどういったサポートをするか、どういう経験をしてもらったらトップになれるかという育成計画を作り数値目標を立てました。女性の場合、数が少ないので、それまではせつかく女性の管理職を作っても、男性からも女性からも、上からも下からも好奇の目で見られ、「初の女性課長」といってろんなことを言われて、心が挫けてしまうこともあるんですね。それが最初の女性管理職たちの経験から出てきた言葉なので、多少プロモーションの時期は遅れても、一つの部署で複数の女性管理職を一気に作ることで、「あの人もなった、この人もなった」という状況を作ることと、「あの人がやれるんだったら、私もやってもいいかもしれない」というような状況を作ること、女性の管理職の定着を増やしました。

あとは働き方ですけれども、柔軟性を高めるようにしてきました。日本の人事制度というのはどうしても社員を管理することが主で、働く時間や場所が固定されていることが多いんです。それだとなかなかいろんな事情

のある人のニーズに対応できないということで、働く時間と場所の柔軟性という観点で制度を整えて、利用率を見ながら上げていくことをしました。

これはウーマンズ・カウンセルで取ったアンケートですけれど、女性社員に聞いてみると、ワークライフバランスの制度もできて、現状には満足はしているんですが、将来に対しては、不安を持っている人が多いんです。子育てとの両立に対して不安を持っている人が、実は子どものいる人ではなくて、まだ結婚もしていない、子どもを産んだことがない女性が、今の働き方に子育てが加わったらどうなるかということで、不安に思っているケースが多いということです。そういう不安を取り除いたり、少しでも軽くしていかないと、安心して働いたり将来のキャリアを描いたりできない。私の仕事の一つには、そういう啓発セミナーで不安をなくしていくということがあります。

管理職から見ると、男女の役割に対する固定観念は、むしろ女性の側に強いように見えます。ウーマンズ・カウンセルで、管理職にインタビューに行ったときに、「女性がなぜ管理職になれないのか？」と問うと、「すぐに泣くから」とか、「すぐに辞めるから」とか、「せっかくチャンスあげたのに、しり込みする」ということでした。そこで、「泣かない女性」「辞めない女性」「チャンスが来たら覚悟を決める女性」を作って行こうということで、先輩の方からまずは女性の側の意識改革に取り組みました。

ダイバーシティーを担当するようになってびっくりしたのは、若い女性社員から、「子どもをいつ産んだらいいんでしょう？」と聞かれることが多いことです。私が答えられるのは「結婚してからの方がいいよ」というくらいなのですけれども（笑）。それだけ今の女性は子どもをタイミングよく生んで、キャリアも欲しいし、育児もしたいという人が多

いので、「バース・ライフプランを自分で考えよう」というセミナーも開催しています。

今では性別の差というより世代間の価値観の差というのが大きくなっているようです。40代の女性たちの働き方というのは、必ずしも若い世代の憧れにはなっていません。若い世代にどうやったら働き続けられるかを考えてもらう活動もやっています、特に男性中心の働き方の文化の色濃い営業職が、相変わらず女性の離職率が高いので、2010年からは20代後半から30代前半の営業職の女性社員だけに集まってもらって、ウーマンズ・カウンセルの活動をしています。営業職では子どもをもてないという思いがあるのですが、実は40代で子どものいる営業職女性もかなりいるんですけれど、それを表に出さないだけだったのです。40代女性は会社に入るとスイッチを切って、育児のことは封印して、男性と同じようにバリバリ働いています。育児のことを、次世代のためにどんどん話してもらうようにしています。また、復職から2、3年目の女性から1週間の子育てのやりくりをチャートにしてもらいました。女性の方がより具体的に細かい情報を欲しがる傾向があるのでやっています。

自らリーダーシップを取るということでは、女性自身にいろんな経験をしてもらうことで、かなり意識は変わっていきます。このウーマンズ・カウンセルで、営業職18人の成果としては、2年間の活動のうち、3分の1の人が結婚をして、3分の1が妊娠・出産したことがまずあげられます。

2年前に日本IBMのトップが女性になりました。10代目でやっと女性がトップになったんですけど、ダイバーシティーの同僚から、「ついに女性ですね」と言われたんですが、彼女のことをあまり女性と意識したことはありません。最もタフで、最も仕事に厳しい人がトップになったと思っています。この人が、「今やダイバーシティーというのは、女性の

参加促進というのではなくて、全員参加で戦うこと」と言っています。企業にとっては女性だからとか、子育て中だからとか、障がいがあるからということで、仕事を免除してしまうと、そういう人は企業の扶養家族のような存在になってしまいます。仕事をしない人が増えてきてしまうとやはり不公平感も出ますし、厳しいグローバル競争の中で生き残っていけないんですね。一人一人がどうやって力をつけ、自立して、かつ自分で判断してプロとして働く社員になるかが、企業の成長につながるということでやっています。

IBM

企業戦略としての女性の活躍推進 - 日本IBMの取り組み -

日本アイ・ビー・エム株式会社
ダイバーシティ担当 梅田恵

© 2008 IBM Corporation

IBM

日本IBMの女性社員の現在

柔軟な働き方の浸透とともに女性の定着率、管理職比率、ワーキング・マザー率も向上

男性育児休暇者 14名(2012年実績)
平均141日休業

女性の割合	1998	2012	子どものいる女性割合
社員数	13%	20% (Global 29%)	30%
管理職	1.8%	13% (Global 25%)	30%
役員級	1人	12% (Global 21%)	33%

育児休暇取得日数 5年間で平均60日短縮
女性の育児による短時間勤務 5年間で倍増94名
女性の出産数は 5年間で50%増 2011年は150人出産

© 2008 IBM Corporation

IBM

柔軟な労働環境の提供

働く時間の柔軟性	働く場所の柔軟性
育児早退(1日21分) 1972	モバイルワーク 1997
産前・産後休暇(産前7週間/産後8週間) 1974	サテライトオフィス 1997
育児休暇(出産から子が2歳まで) 1987	e-ワーク(在宅勤務) 1999
フレックスタイム 1989	フリーアドレス 2005
フレッシュアップ休暇(勤務10/15/20年) 1990	ホームオフィス(完全在宅) 2009
介護休暇(1年、再取得可) 1991	
教育休暇 1991	
ボランティアサービス休暇(年間12日) 1991	
ボランティアサービス休暇(原則1年) 1991	
看護休暇(年間5日間) 2002	
短時間勤務(60%/80%) 2004	
裁量勤務 2004	
介護休暇(年間5日) 2010	
フレックス短時間勤務 2010	

※配偶者の転勤に伴う休暇は2年まで可 ※産前・産後休暇以外すべて男性の取得実績有

© 2008 IBM Corporation

IBM

IBM Women's Challenge Survey 2008 by JWC #5

対象: 37歳以下の女性約900名 / 全管理職 約1600名

参加率: 女性社員 45% / 管理職 56%

仕事に対する満足度
・ 仕事に対する満足度 とても満足・満足.....95%

Work/Lifeバランスについて
・ Work/Lifeバランスについて とても満足・満足.....90%

仕事において男女差を感じる
・ 仕事において男女差を感じる いいえ.....90%

10年後に目指すポジション
・ 役員.....10% 管理職.....30%

いつまで仕事を続けるか
・ わからない.....43%

キャリア上で心配なこと
・ 子育てとの両立.....70%

管理職から見た女性のキャリア上の阻害要因

- 男女の役割に関する固定概念
- リーダーシップ不足
- 女性のチャレンジ精神が弱い
- 仕事と個人生活(育児)の両立
- アドバイスできる女性幹部社員がまだ足りない

© 2008 IBM Corporation

IBM

積極的な女性活用、実は苦肉の策だった?!

1960年代 ビジネスの成長と優秀な人材の確保

- 1961年 初の管理職教育開催 社員数 2061名
- 1962年 創案制度発足 社員数 2366名
- 1963年 四年制大学卒女子の採用を積極的に実施 (男女同一賃金)

1970年代 福利厚生制度の充実と社員満足度向上

- 1972年 完全週休2日制実施 社員数8000名
- 1976年 身体障害者雇用促進本部設置し、積極的な障害者雇用開始
- 1979年 女子社員の定年を5年延長、男女ともに60歳へ

1980年代 プロフェッショナルの育成と機会均等

- 1981年 専門職制度を実施 社員数 約1万2000人
- 1985年 人事内にイコール・オポチュニティー専任担当者設置
- 1987年 社員数 2万人突破

1990年代 イノベーション(スキル、ワークスタイル、企業文化)

- 1995年 初の女性の役員誕生
- 1998年 社長直轄の経営諮問委員会(ウイメンズ・カウンシル)発足
- 1999年 人事内にダイバーシティ専任組織を設置

© 2008 IBM Corporation

IBM

日本IBMの女性社員の状況 - 1998年当時

女性活用の取組みですでに有名。優れた女性リーダーを輩出する一方、全体的な女性の活躍のためにはさらなるチャレンジが必要だった

1. 女性社員の割合は欧米およびAP各国に比較して最下位(13%)
2. 女性の離職率は男性の2倍
3. 管理職の中の女性比率 1.8%

© 2008 IBM Corporation

IBM

第5期 JWC活動(2008-2009)

- Women's Challenge Survey - 入社5-10年の全女性社員および全管理職対象
- キャリア意識の向上を促すWomen's Challenge Forum/Evening Session - 若手主任女性社員対象
 - 仕事と子育ての両立-先輩社員からのHints & Tips
 - 技術系女性社員対象
 - 営業系女性社員対象
 - お客様との合同ワークショップ
- プライベートな相談を含めたメンタリング - 育児の悩みなども含めたメンタリング
 - IBM Women度の巻(人事制度のガイド)
 - 先輩からのHints & Tips(仕事編、プライベート編他)
- 制度改革提言:ワークシェアリング
- 人事ダイバーシティの取組み
 - 産婦人科医による年代別セミナー
 - 産業界による女性向けストレスマネジメント
 - 育メン道場
 - 管理職向けWork/Lifeセミナー

© 2008 IBM Corporation

IBM

第5期が目指した女性層

- 女性社員の5割は35歳以下
- バブル世代の男性上司との意識ギャップ大
- ちゅっかり派?の若手女性
 - 始業重視
 - 定年や自分を犠牲にしてまで働くべきとは思わない
 - 普通に働いて、普通に子供を産んで、普通にえらくなりたい?
- 40代女性がマズで会社で働く新しい時代
 - バリキャリア派
 - 会社では家庭の匂いはさせない
 - 男性と同等かそれ以上に働き、具合が悪くても仕事して治す
 - ライフ実業派
 - 能力も実力もあるが仕事はそこで趣味やボランティア活動にも情を出す

© 2008 IBM Corporation

IBM

Diversity推進の特徴 - 当事者が課題解決をリードする

Japan Women's Council

- 女性社員が自らの課題を分析し、解決策の提言を行う経営諮問委員会
- 1998年1月 女性役員と全社横断的に集められた9名の女性メンバーでスタート
- 2013年現在までに150名以上が参画

JWCの提言から生まれた施策

在宅勤務(e-work)	1999年
短時間勤務	2004年
J-Win(女性管理職異業種ネットワーク)	2005年
フレックス短時間勤務	2010年

© 2008 IBM Corporation

IBM

数値目標の設定とアクションプランの実行

数値目標 - "頑張れば実現可能"な数値目標の設定

- 女性社員比率の増大
 - 退職率: 男性と同等にする(マイナスを減らす)
 - 採用: 女性の比率を上げる(プラスを増やす)
- 管理職比率の増大
 - 女性の中の管理職比率を男性の管理職比率と同等レベルにする
 - 『身近(各部門)に女性の先輩(キャリア目標)がいる』ように

アクションプラン - 進捗を社内報等で公表し、「改革」の見える化

- 女性社員比率の増大
 - すべての採用面接に女性の面接官を配置
 - 女性社員の意識改革と積極的な情報発信(フォーラム開催、事例紹介等)
 - 女性の真の退職理由の把握と定着率向上の施策のPilot実施
- 管理職比率の増大
 - 男性管理職への支援(メンタリング・ガイド策定、事例紹介)
 - 女性の育成機会の増大(メンタリング実施、全社プロジェクト等への登用)

© 2008 IBM Corporation

IBM

ワークライフ・インテグレーションの時代へ

社員がプロフェッショナルとして責任を持って 24時間365日を主導的に仕事と個人生活をマネージする

- 時差や拠点が不利にならない柔軟なワークスタイル
- ダイバーシティ推進と多様な価値観の共有
- ITの進化による効率とチームワークの両立

© 2008 IBM Corporation

IBM

第6期 JWC (2010年7月~2012年7月)

「しぜやかに、自分らしく」

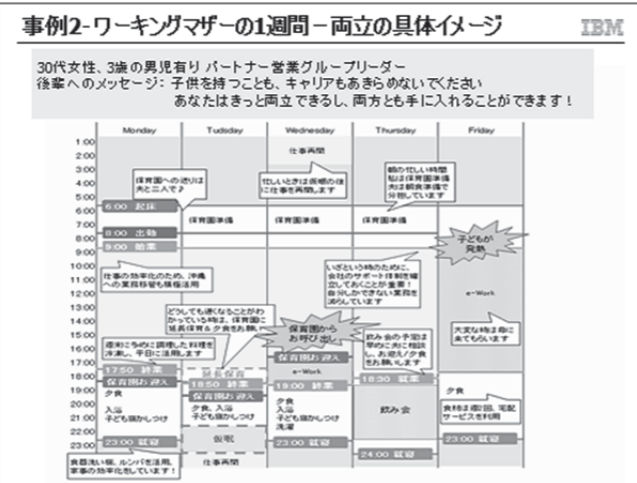
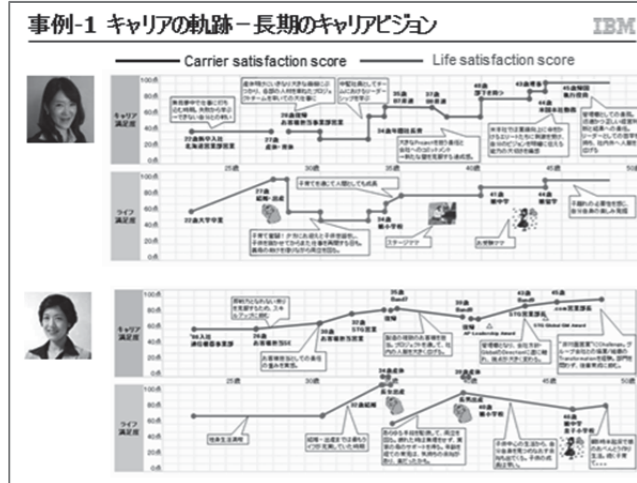
リーダー: 志保聡子 執行役員-官公庁事業担当
メンバー: 女性営業18名(平均年齢 32歳)

目的: ① 自らのキャリアデザイン
② ネットワーキング(社内外)
③ 女性営業比率の拡大

自らの経験に照らし、女性営業職の定着率が低い原因となる課題を整理。「働き方」「育児」「ネットワーク」の3つに課題を集約し、解決策を検討

- 営業という仕事・働き方に対する不安: New Smart Styleチーム
 - リーダーポジションを担う女性営業職の育成
 - ライフステージの変化に合わせてキャリア形成の施策
- 育児との両立に対する不安: Shining Working Motherチーム
 - 育児後も育児しながら女性営業として自分らしく働く
 - 復帰後仕事を続けたい女性営業の不安要素を取り除くための施策
- 会社情報不足に対する不安: WATAMIKAチーム
 - JWCの活動を女性営業に広く認識してもらうための活動
 - 相談できる人を見つける「場の創出」

© 2008 IBM Corporation



(2)「学校教育における女性リーダーの育成」

山形大学附属小学校長
坂本 澄子 氏



年々女性管理職の数も減っております。
中学校は山形県で女性校長はたった1人です。次期管理職ポストである教務主任や主幹教諭の数も同じく非常に低い割合になっております。

2. 女性の管理職が少ない原因

どうしてこんなに少ないのかというと、先ほどの先生方のお話からもわかるように、社会全体の状況と、後は家庭の事情ということがあると思います。年齢が高いということで、子育てというよりは、管理職の場合は、介護の問題が非常に大きくて、それから夫の職業との関係、「夫が管理職だから私は…」という状況もあるようです。
それから先ほど「意識はその人のせいではない」というご指摘がありましたが、やはり教員本人の意識というものが少なからず関係があるのではないかと考えています。後は、職場での人を育てるという意識の問題も大きくあるのではないかと考えています。

はじめに
山形大学附属小学校長の坂本澄子と申します。どうぞよろしくお願い致します。
私は小学校の教諭として勤めて今年で36年になります。間もなく終わりを迎えます。管理職としては教頭を8年間、3つの学校で勤めさせていただき、校長は今年で5年目で、附属小学校が2校目ということになります。
女性初とかよく言われますが、私はあまり意識しておりません。職責を全うしてきたらこの附属小学校にお世話になることになったという感じです。
私がお話したいことは、狭い教員という世界の女性管理職の現状です。また、私が管理職という立場でしてきたこと、それから今後さらに難しくなるであろう女性校長・教頭をどう育てていくかということについてお話させていただきますと思います。

3. 管理職としてやってきたこと

(1) 職場で

私がこれまで何ができたのかということ振り返ってみると、ほんとに精一杯自分の職責を全うすることで今日に至ったと思っています。職場では、小学校ですから、6割くらいが女性です。私も家庭を持つ一人の女性として、女性の生活や体の負担等は共感でき、理解できるというところからアドバイスをしてきました。女性は仕事と家庭の両立をしなければならないという状況の中で、それを克服して仕事をやっていくためのアドバイスをしてきました。

1. 女性の管理職数の現状

まず現状ですが、先ほどのデータからも、女性の管理職が非常に少ないということでしたが、山形県内では小・中・高・特別支援学校の女性管理職は1%強です。年齢が非常に高くなっておりまして、早い人は48歳くらいからですが、教員全体の高齢化が進んでおり、

事例3-大イベントを企画・実行することから学ぶ

できる！女性営業育成講座 一結果をだす営業の条件とはー

目的:
「自分自身」を改めて考え、見つめなおし、「結果を出す女性営業になる！」
- 成功体験をもつ女性営業の話を聞く
- 異業種交流を通じ、自らを客観視する
- 自分の「強み」に気づく

参加者: 30代女性営業職 34社 約180名

主要プログラム:
第一部「女性営業はどう見られているか」
- 男性営業部長からみた女性営業の優れている点、不足点
第二部「できる！営業の極意とは」誰にも取れない私の成功の秘訣
- 飲料メーカー、製薬会社、日本IBMの女性営業リーダー
第三部 ディスカッション-女性営業としての自分の強みは何か
- 「環境を変える」「自分を変える」という観点で楽しい状況に直面した際の行動を話し合う
第四部 発表 ささまざまなプレゼンスタイルを仲間から学ぶ

第6期の活動を振り返って(ホワイトペーパーより)

◆営業職に対する誇り
- 異なる事業部や他社で活躍している女性営業とのコミュニケーションを通じて、企業の誇である営業という仕事の意義と価値を再認識した。
- 「できる！女性営業育成講座」では、企画から動議まで営業のスキルを存分に活かし、予想をはるかに上回る集客と高い満足度を得ることができた。
- 活動の主体である自分たち自身が、生き生きと輝きながら営業を続け成長していくことが今後に続く若手女性営業の定着率向上につながると気づいた。

◆自ら発信することによる外部への影響
- 自分たち自身がキャリアに悩み、課題認識を持つ世代だからこそ、同世代が欲している情報を発信することができ、イベントを企画することができた。
- 社内外の様々な方々との接点から新たな刺激や情報を得ることができ、ネットワークの重要性を改めて認識した。

◆意識/モチベーションの変化
- 日常業務の忙しさを理由に、キャリアについて考えることを避けてきた。JWCの活動を通じ、初めて自分のキャリアについて真剣に考え、他メンバーの意見を聞き、視野を広げることで、スキルアップや、キャリアアップへのモチベーション、後に続く後輩の育成の重要性について認識した。
- 通常の業務では得られない「気づき」があった。

自立した個人を育み、全員参加で組織の成長を図る

「ダイバーシティとは、もはや女性の参加促進ではなく、『全員参加(Inclusion)を意味する言葉だと私は考えています。全員参加とは全員の意見を尊重すること。そして個々が臆することなく自分の意見を述べ、自分に与えられた役割を遂行することだと思っています。」

中国や日本やヨーロッパなど、どこにいても、男性女性にかかわらず、参加する権利は平等に与えられるべきです。これほど簡単なことであるにもかかわらず、それができていないことがあまりに多いです。

全員が必ず自分の意見を主張できる文化を創り上げることで、社員一人ひとりが自分の意見を持ち、議論できる環境になります。自分の信念は貫くこと。これが私の考える全員参加を実現するための基本的理念です”

なぜIBMはダイバーシティに取り組むのか

1992年企業広告キャンペーン“INNOVATION”

「若者編」 「外国人編」 「女性編」 「地方編」

教員の仕事というのは無限で、学校から帰っても、持ち帰った仕事がありますし、子どもに何かあればすぐに対応しなければならないという状況があります。仕事だけをやっていくわけには行きませんから、上手な仕事の仕方ということで、先を見通し、精選して、集中してやる、時間を有効に使うということが重要になってきます。「終わってはいないけれど今日はここで終わり、というやめる勇氣をもつことが大切」と職員にはよく言っています。諦める勇氣が必要だということは、女性だけではなく、全職員に話しています。

つまり、切り替えができることです。心身共に疲れてくるとストレスも溜まりますよね。とにかく何か、自分に合ったストレスの解消法を見つけることです。お金がある人はお金を使ってストレスを解消する、人に迷惑をかけなければ何でもいいので、お金のない人はない人なりの解消法を一つ見つけるということです。私もストレスがたまると、「とんでもない買い物をしてしまう」と職員に話してよく笑われますが、とにかくストレスをうまく解消しながら仕事をしていくように話しています。このように、普段から職員とのコミュニケーションを大事にしています。学校を回って子どもたちとも話をしますが、教職員一人ひとりと話をし、今抱えていることを理解するようにしてきました。

もう一つは女性の意識ということがあります。先ほど「泣かない」「辞めない」ということがありましたが、教員は給与面でも平等で、男性と同じように仕事も求められますが、女性だからといって人に頼ってしまったり、苦手だからといって一歩引いてしまったりするという面も見えてきました。

そこで、女性にはとても素晴らしい能力があるということを示し自信を持たせていきたいと考えています。ここにも男性がたくさんいらっしゃいますが、男性はプライドが高いと思います。女性もプライドはありますが、

そこにちょっと違いがあって、一から学ぶことをためらわないのが女性じゃないのかなと思います。人に聞ける、ダメだなと思ったら方向転換してやり直す、そういう能力は十分に女性のリーダーとして使えるのではないかと考えています。

やはり弱点を払拭していけるように、日々職員の仕事ぶりを見ながら適切に評価をして「自分もやれそうだな」という自信を持たせていくこと、また、適材適所で仕事を与えていくということが大事だなと思います。これは女性に限らず職員全員に指導しているところです。

(2) 保護者に対して

保護者に対しても、大体母親とのやり取りが多いので、同性として共感しながらお話を聞くようにしています。座談会等で保護者に話をする機会もあります。親は自分の子どものためにと一生懸命やっています。その表し方は様々ですが、その一生懸命さをまず受け止めて話を聞くということを心がけています。こうしなければならないとわかってはいるけれどなかなかできないのが本音ですから、自分の失敗談なども話しながら、まず気持ちに寄り添って方向性を示していくと、わかって頂けることが多かったように思います。子育てをする母親は非常にストレスを抱えていて、誰にも話せない、夫も聞いてくれない、様々な状況があることを聞いて、ストレスの解消法などもお話をしているところです。

(3) 管理職の育成

私たちの後を継いでくれる管理職を育てるということですが、私は管理職に適した人材がいると思います。人材を発掘することが必要です。なぜかというと、教員はみんながみんな管理職に向いているかということ、そうではありません。子どもと共に担任をして学級

経営、学年経営をした方がいいという教員もいます。担任外に出て、学校経営に携わる方が力を発揮できる人もいます。それを見極め、その人のライフステージも考えながら、その能力を認め、価値付けて、やりがいがあるという気持ちにさせていくのが管理職の役目かなと思っています。家庭の事情も含め、そういう頃合いを見ながら昇任への機会を与えていくことがこれからは大事だと思います。

女性にその能力を再認識させることはもちろん、本人が意識改革も含めて、考え方を今までと転換し、現状維持ではなくて常に更新していくような積極的な仕事の仕方をしていくこと、リーダーとして組織を動かすのは面白いというような経験を、職場の中で積み重ねていくことが、自信につながっていくと考えています。

先生の仕事は日々忙しくてとても大変ですが、「大変だけどよかったな、やりがいがあるな」という思いをさせるように、管理職として考えている所です。もちろん環境整備も大事で、様々な制度を利用できる状況にありますので、育児休暇、介護休暇等の制度を利用しながら働いていけるように声掛けをしているところです。

(4) 子ども達の育成

最後に私たちは学校教育で子ども達を育てているわけですので、小学校、中学校、高等学校の教育の中で小さいうちから、男女の能力をお互いに理解して尊敬できるような子ども、男女ということより一人の人間としてそういうものの見方が出来る子どもに育てていきたいと思います。あとは、キャリア教育がとても大事だと思います。自分の将来の職業観を、両親を見たり働く人を見たりして、こんな職業に就きたいというイメージをはっきり持ちながら自分の進学を決めていく、そういう子どもが育つ環境を整えていくことが大事だと思っています。

4. 私のこれからの課題

後は私の課題になりますが、自分自身が感化できる存在になることです。「教育は人なり」とよく言いますが、でも、「あんな大人になりたいな」とか「あんな女性になりたい」とか、「あんな風に働く女性になりたい」と憧れられる自分、そのためには私自身職責に向かって生き活きと働く姿を見せていくことが、次の人を育てるのではないかなと思いつつながら、老体に鞭打って毎日働いているところです。ありがとうございました。

(3)「台湾と日本の女性労働者の姿を通して考えるキャリア形成」

山形大学人文学部3年生

中野朱理さん



はじめに

私は山形大学人文学部人間文化学科で東洋史を学んでおります中野朱理と申します。現在3年生で進路選択時期の学生です。これからどうやって生きていけばいいのかなと考えている立場からお話させていただきます。

一つは台湾留学中に感じた台湾の女性労働者の姿や考え方の違いと、もう一つは今自分が率直にキャリア形成について考えていることについてお話したいと思います。その二つを踏まえたうえで、今ある価値観についてどのようにとらえ、どのように変えていくべきなのかについて述べたいと思います。

1. 台湾の女性労働者

台湾の女性労働者について、なぜお話しするかといいますと、私が台湾に留学してカルチャーショックを受けたこと、一方で日本との類似点を感じたことからです。台湾を考えることで、日本の問題点を考えることができるのではないかと思います。

台湾は経済的に豊かな国で、アジアでも屈指の経済的先進地域であるといえます。精密機器などを中心とした産業が発達しています。女性の労働者比率は、日本や韓国より高く50.2%になっています。今回注目するのは「年代別女性労働者比率」と「女性の大学教

の比率」についてです。

年代別女性労働者比率は日本と比較してみると、日本では、20代で女性労働者のピークを迎え、30代で一気に10ポイント近く下がり、40代で少し戻るといふM字曲線を描く形となっています。台湾では同様に20代がピークなのですが、30代の減り方は日本より緩やかで山型のグラフを描いています。

この傾向が現れる背景としては、結婚や育児に左右されずに労働を続ける女性が多いためであると分析がされています。実際に私が台湾で交友があった方に聞いたところ、「働き盛りの女性が離職したら、それって企業にとって喜ばしくないよね。何で女性が辞めちゃうの。育児だってお金がかかるじゃないですか」と言われて、「そういう考え方があるんだな」とその時初めて思いました。

大学の女性教員の比率は、台湾の最高学府である台湾大学では、2006年の統計によると、全教職員のおよそ22%が女性教員です。東京大学では、2009年の統計で女性教員の比率はおよそ10.3%で、単純に計算すると約2倍の差があることとなります。ただ、大学の勤務ですとか統計方法の違いなんかも考慮しなくてはいけないので、あくまでも数字は参考程度だと思っていただきたいのですが、実際に留学した銘傳大学の応用日本語学科では、およそ21人の教員中、18人が女性で、女性の多い職場だなと思いました。

台湾の若い女性の考え方として、台湾行政院の分析では、子育ては親がやった方が良いとかではなく、親族やベビーシッターなども利用して社会の中で子育てをしていきたいと考えている傾向が強いということです。

母親だろうと父親だろうと個人の時間を重

要視する傾向が台湾にあり、それを社会が容認していて、「どうして日本の人はそれを疑問に思うのですか」と言われてしまうほど当たり前なんだなと感じました。

自分なりに考えたことなのではけれども、台湾では人の助けを借りる育児の在り方が容認されている背景には、親族関係が密接で広範囲であるという伝統的な家族構造があるからなのかなと思います。台湾でマジョリティの人たちは、だいたい明・清時代に福建省からやってきた人達で、福建省の中のハッカと呼ばれる人々は、複合大家族を営む傾向があります。複合大家族では、親族集団で共同生活を送り、その中で子どもを育てていくという傾向があるため、そういう伝統的な家族制度が、現在の台湾の子育てに影響を与えているのではないかと考えています。

日本だと親戚の人に頼むのはなんとなく気まずいと思うんですけど、台湾ではあまり抵抗がなく、良いことだなと思いました。

ただ問題点がありまして、「家事労働の意識」では、「男性がお金を稼いで、女性は家事をする」という考え方に賛成すると答えた割合が50%強という数字で、日本で賛成すると答えた割合よりも高い数字となっています。台湾の女性と言うのは、外でも家でも働いていて、「2倍働いているんだよ」と言う方もいました。女性に対してワークもライフも両方やってくれなくちゃ困るという要請があつて、忙しく働き続けなければいけないという点に問題があるということです。台湾では、ワーク・ライフ・バランスが議論がされているそうです。

2. 日本でのキャリア形成について

日本においては、どうやってキャリアを形成していったらよいかに対して感じていることを述べたいと思います。今年の夏休みに企業のインターンシップに参加しまして、「こ

ういうものなんだな」と感じたことが二つありました。一つは、ある企業に行ったときに、私たちインターンシップ生へ女性の次長の方から講話がありまして、その中で「私がこの企業を選んだのは、女性でも管理職になれるからです」と言われたのです。その時に「女性が管理職になれるかどうか会社が選びの基準になるんだ。裏を返せば、男性とは違う努力が必要なのだ」と思ったことです。

もう一つは、別の企業の説明会に参加した時に、女性の管理職の数がすごく少ないと思ったので尋ねましたら、「積極的にやりたがる人がいないんですよ」とおっしゃったんです。「やりたがらないのはどうしてなんだろう」「何でそういう人がその会社には多いんだろう」と思いました。こうした問題の背景には、制度や仕組みの問題というのはもちろんあると思いますが、それ以上に、あいまいな表現になりますけれども、社会の空気とか個人の意識の改革というのが足りないのかなと思います。男女に関わりなく仕事と生活のバランスが取れるキャリア形成が社会によって容認されなくてはいけないと思います。

いくら仕組みが整っても、これは取っちゃんいけない気がするとか、言っちゃいけない感じがするという空気があるかなと思います。そういう空気が問題なのかなと思いました。

最後に

社会で当たり前だと思われている慣習とか価値観というのは、本当にそれが当たり前なのか常に問わなくてはいけないということです。今当たり前だと思う事も、その根拠はどこにあるのか考えていくと、意外と何の根拠もなく、なんとなくAだからAなんだという循環論法に陥っていることがたくさんあるように思います。そういった問題を捉える姿勢を、私たちは持っていかなくてはいけないのではないかとこのように考えます。

(4) 「学生が変わることで、社会が変わる」

山形大学地域教育文化学部3年生

阿部 信也 さん



はじめに

私は山形大学地域教育文化学部3年の阿部信也です。私は中学校の英語の教師を目指しています。今日は貴重なお話をお聞きすることができ、これまで以上に考えるべきことがたくさんあるなと思いました。

先程の先生方のお話の中で、「多様な背景、立場の人が共生し対等に活躍する社会というのが、これからの社会をつくっていくために求められている」という考え方に私はとても共感できるなと思いました。

まず初めに、私がどうして今回自分の意見を発表する場を与えていただけたかを説明した後、私が考えるリーダー育成について述べさせていただこうと思います。

1. 「男女共同参画社会基本法」への偏見

私は3年生前期の総合演習で、河野銀子先生が開講していらっしゃる「男女共同参画社会と教育」を取り、「男女共同参画社会基本法」について学ぶ機会がありました。その授業の中で河野先生が私の意見を聞いて下さり、「その意見おもしろいね」と言ってくださったことがきっかけで、こういう場所で話す機会をいただくことができました。あの授

業で学習するまで「男女共同参画社会基本法」というものを、内容も知らないまま、女性のためのもので男性には関係ないものと誤解していました。高校で法律の名前は学習したのですが、その中身は教えてもらった記憶がありません。男には関係ないんじゃないか、社会に出たときに女性が働きやすくするための法律なのではないか、という勝手なイメージでその法律を解釈していました。

よく知らないのに勝手なイメージで偏見を持ってしまうということは、この社会の中で多くあるのではないかと思います。

2. 多様な人々についての学び

今年の3月から4月にかけて1か月間、カナダのトロントに語学留学に行きました。カナダは多国籍国家ということでいろんな国から移住して来たり、学びに来たり、働きに来たりする人が多い国です。

そのカナダでの出来事なんですけれど、通学中に男性二人が手をつないで歩いている現場を目撃したんです。いわゆるゲイと言われていた方たちだったんですけれど、そういう人たちがいるという知識はありましたが、身近にいなかったもので、正直、最初に見た時は「気持ち悪いな」と感じました。

そういうことを語学学校の友達と話している時に、「ゲイパレードというイベントも行われている」という話を聞き、「カナダではゲイの人たちも普通に生活しているんだな」、「いろんな人たちが当たり前で生きているんだな」と感じました。友達から「ゲイバーに行ってみないか」と誘われ、先生からも「行ってみたら君の考え方も変わるんじゃないか」と勧められて、一度行ってみることにし

ました。行ってみると、言い方はおかしいですが、本当に自分と全く同じ人間でした。確かに恋愛に関して自分と少し異なるところがありますが、だからといってさげすまれるとか、自分とは違うと決めつけてしまうのはおかしいと感じました。それからは、毎日のように通学中に手をつないでいる男性たちを見ても、「自分とは少し違うところはあるんだけど、こういう人たちがいてもいいじゃないか」と、自分の中で考え方が大きく変わっていくのが分かりました。

理解していないこと、理解しているつもりになっていることは、誤解につながる危険を持っていると思います。そのために正しい理解や考え方というものを広めていく必要があるのだと私は考えています。

3. 広く知らせていくこと

「男女共同参画社会と教育」という授業で気づいたことですが、山形大学では男女共同参画を推進するイベントがあって、パネル展などが開かれていたのですが、私の友人約30人ほどに聞いてみたところ、誰もそれを知りませんでした。開催場所も素通りしてしまうような所であって、このままではいけないんじゃないかと思ったわけです。

また、この授業の中で「男性学」という視点を学んだことも、自分の考え方が大きく変わった要因です。「男だから」とか、「男らしくない」とかという言い方で、男性も女性と同じように生きづらくなっている、ということを知りました。こういうことを広く知らせていくことによって、男性も変えていくことができるのではないかと考えたのです。

4. 学生を変えることで社会を変える

最後に、私の考えるリーダー育成について述べさせていただきます。

私は、「学生を変えることで、学生が社会

を変える」と考えます。大学生はこれから社会に出ていく人たちです。彼らがこの「男女共同参画社会基本法」などを知らないまま社会に出てしまうと、上司や先輩から「男だからお前はこうしなければいけない」「女だからこうなのだろう」なんていうふうに言われてしまうのではないのでしょうか。「今までこうだったのだから、お前もこうしなきゃいけない」という考え方がまだあるような気がします。それに対して、社会に出たばかりの若者が疑問を抱いたとしても、それに対する知識がなければ「仕方がないことだ」と我慢してしまうか、もしくは無理やり納得してしまうのではないかと思います。また、ただ知識を持っているだけでは、自分の意見を主張するのはなかなか難しいのではないかと思います。社会の考え方がある程度固定化していると思われるので、その中で突然自分が言い始めても、多勢に無勢の状況では中々自分の意見を主張できないのではないかと思います。そこで、もっと多くの学生に伝え、知識を広めていくことで、ボトムアップ式に、社会を変えていくことにつながるのではないかと思います。

正しい知識や考え方を持った人材を育成していくことによって、女性のリーダーだけではなく、柔軟な考えを持った男性を育成していくことにつながるのではないかと思います。そうした考え方を持った人が管理職に就いた場合は、男だから、女だからではなく、適材適所、男女問わず能力に秀でた面での人を活用していくことができることにつながるのではないかと考えています。

以上、学生が正しい知識と発言力を持つことで、社会に出てから社会を変えていくようになるのではないのでしょうか。それは柔軟な考え方を持つ新しいタイプのリーダーを育てることになるのではないかと考えています。

(5) ディスカッション

「これからの社会をつくる女性のリーダーを育てるために」

コーディネーター 山形大学教授
高木直氏



高木：

今、学生のお二人からすばらしい考え方を発表していただきました。お二人とも留学の経験をお持ちで、海外に出てみて日本を見つめ直し、そこからいろんなことを考えられたということで、そのような経験の大切さも教えていただきました。当たり前だと思っていたことを問い直すこと、正しく理解することが大事だということが共通に話されました。

最後に、教育がいかにか大事かという話もありました。まず、学生のお二人からご質問などありますか。

阿部：

村松泰子先生のお話の中で、「男女平等を教える」と「男女平等に教える」という考え方を聞き、とても興味深く感じました。私も教師を目指しておりますので、生徒に対して、「男なんだから頑張らなきゃ」なんて言い方ではなく、平等にかかわっていきける教師になりたいと思いつながらお聞きしました。

中野：

私は率直に、「ダイバーシティ」ということが本当に必要だと思いました。今回は男女共同参画ということですが、男性や女性以外にも様々な人たちが、異なる価値観の人たちが一緒に何かすることで産み出すものは、同じ価値観を持った人たちのそれよりも面白いものになるのではないのかなと思いま

した。梅田さんのご発表の中で、新しいCEOの方の「インクルージョン」という言葉にも感動しました。ダイバーシティとインクルージョンというのは、これから私たちが生きていく社会の中で、大切なテーマになる大事な言葉なんじゃないかなと思いました。

梅田：

「ダイバーシティ&インクルージョン」と言っています。ダイバーシティは多様性、インクルージョンは受容ということで、多様な人材をいかに組織の中に受け入れて、活かしていくかということです。1970年代に組織論として出てきた考え方です。多様性というのは、性別、障がいの有無、国籍といった、見て違いが分るダイバーシティと、宗教とか、性的指向、出身地、従軍経験とか、見た目からはわからないけれども、その人の個性を要素づける重要なものがあります。いかにその違いを認識して、企業の中で活かしていくかということがダイバーシティの考え方です。

IBMは世界170か国で43万人が働いているんですけども、「メリークリスマスと言わないようにしましょう」ということにしています。そんなことをと思われるかもしれませんが、「メリークリスマス」はキリスト教のお祝い、それ以外に沢山の宗教のお祝い事があるので、単にキリスト教だけを称賛しないように配慮をしましょう、ということです。無意識にやっていると、排除されていると感じる人がいるということを考えるのがダイバーシティです。IBMはもともと「個人の尊重」ということが人事の基本理念になっています。その個人の尊重というのは今申し上

げたように、いろいろな属性を先に考えてその人を判別してしまうのではなく、その人の個性をまず見て、それからその人の属性に配慮していくという考え方です。日本では先に属性を考えてしまって、女性だとか子育て中だとかでまず分類してそれからということがあって、なかなかダイバーシティが進まないのかなというのが私の考えです。

高木：

「男女共同参画」は、男性、女性というように性の二分法を前提としていますけれども、もっと多様に考えていかなければいけないということですね。梅田さんに質問がきています。「辞めるのを踏みとどまる女性について、主に誰に相談しているのでしょうか」というのですが。

梅田：

女性の場合は、もう相談に来た時点で心を決めていて揺るがない場合が多いですね。男性の場合は説得すると踏みとどまる場合が多いのですが、女性は違います。そこで、辞めることを考えないようにするにはどうしたらよいか、という取り組みをします。

初期のウーマンズ・カウンセルが、入社5年目で男女の離職率がだいぶ違うということで、なぜ女性が辞めてしまうのか調査しました。辞めた女性とか、辞めることを考えている女性にインタビューした結果、最初は、育児と仕事の両立が大変なんだろうと仮説を立てていたんですが、それは二番目位で、実際は、「自分がこの会社について、5年後10年後はどのようなキャリアなのが見えないから」とか、「仕事を始めたら面白くなって、大学で勉強し直したくなったから」とか「留学したいから」とか、自分のキャリアに関わる事が一番でした。

そこで、キャリアのロールモデルを見せていくとか、今の仕事で満足がいなくても、いろんな仕事があるので、それをどんな人に相談したらいいかということをお知らせする

ことにしました。さらに、メンタリングとかシャドーイングというやり方で、経験したことがないことにもチャレンジできるように勇気づけたりしました。メンタリングというのは、自分の仕事には直接関係のない上の人と一対一で話をしながら、長期的なキャリアの考え方というものを学んでいくやり方です。シャドーイングというのは、例えば役員とか管理職に、一日とか三日、あるいは一週間、一緒について歩いて、どのように決断をしたり、発言したり、振る舞ったりするのかを背中を見て学ぶことです。男性は上司もリーダーもたくさんいるので、いろんな人の良い所を見て学ばばいいのですが、女性は、女性のリーダーがいないと、というところがあり、そうではなくてもっと視野を広く持とうよ、と言っています。しかし、男性の側も男性の後輩には「自分もこういう時にこうだった」と、アドバイスしやすいようですが、女性の部下とか後輩に関しては、「お手上げ」という感じになるようです。その組織で組み合わせができない時は、会社全体で女性のカップリングをする、ということをしています。「辞めるのを考えることを防止する」ということです。

高木：

「女性のリーダーになるにあたって気を付ける点を教えてください」、「上司が女性の場合についても何かあれば」という質問もきています。

梅田：

男性のリーダー、女性のリーダーというのはなくて、やはりリーダーというのは、「決断をする人」ということと、チームで仕事をする上でいろんな人の力を見て、それを総合して使う人だと思います。男性のリーダータイプとか、女性のリーダータイプと言うのは特になんとも思いません。女性だけなぜ「女性のリーダーシップタイプ」とか言われなくちゃいけないのかなと思いますが、そこがまだま

だということかなと思います。

女性のリーダーが少ないので、女性に完璧なリーダー像を周りが求めすぎるんですよ。それで本人も肩肘を張って頑張りすぎてしまうことが多いんです。ある時、うちの女性役員が「男性のリーダーを見てごらんささいよ。変な人もいっぱいいるじゃないの。女性の役員の中にも同じくらい変な人がいてもいいのよ」と言ったんですが、気が楽になったことがあります。

高木：

坂本先生に、「山形の教育現場では、男女平等教育はなかなか進んでいないし、むしろ逆かなと感じることがありますがその要因は何でしょうか。進めるために必要なことは具体的に何ですか」という質問がきています。

坂本：

山形でも数年前から男女混合名簿にしている学校があります。ただ全部とは認識しておりませんが、そこから始めるという方法もあると思います。本校はまだ名簿は男女別ですが、先ほど言いましたように、男女の違いを認識して、それぞれの能力をお互いに尊重するという教育を大事にしています。

リーダーが女性でも男性でもそれは関係ないと思います。その職場の課題を見極め、組織としてどのように解決していくか、そして子どもをどのように育てていくかということが大切です。まだまだというところはありますが、先ほど阿部さんが発言されたように、「男女平等を教える」、「男女平等に教える」というところを踏まえた上で取り組んでいきたいと考えています。

高木：

村松先生、男女混合名簿については一頃、話題になって進めていこうということにもなりましたが、特に山形県は難しい部分もありまして、高校は 100%になりましたが、小・中学校では進まない傾向があります。「そんなことにこだわって」と言う人もいます。そ

の辺はどうでしょうか。

村松：

阿部さんから「男女平等を教える」と「男女平等に教える」ということが心に引っ掛かったというお話を聞いて、大変うれしく思いました。その話を先にしますと、私も教員養成の大学に務めています、学校の先生というのは次々に課題が増えてくるので、新しい課題が増えてくると、「何を教えたらいいんですか」と「を」の方に関心がいくんですね。「男女共同参画社会基本法」を知っていたほうがよいから、それを教えるとか、ロールモデルがいることを教えるとか、教育内容には先生方の意識が向くのですが、「男女平等に教える」というほうは、かなり意識化をしないとついうっかりということになります。

女性学を教えていると、すぐ女性だとか男性だとか自分から言ってしまうんです。性の二分法みたいなことをやらざるを得ないところがあって、難しいところはあります。ただ、「こんな些細なことをやっても」というよりは、「気づかないでやっていることを意識化しましょう」というねらいが非常にあります。東京学芸大学には附属学校が 12 校園あり、その 12 の中も多様なんですね。男女混合名簿を使っている所もありますし、別々のところもあります。入学式や卒業式であちこちに行くわけですが、男女が一列おきだったり、合唱のために別々だったりします。名簿通りじゃなくてもいいんですよ。教育の方法も画一的ではなくて、多様なやり方で改革していただければいいのかなと思います。機械的に決めるのではなく、なぜ問題があるのか、何のためか、を考えることが大事だと思います。

高木：

村松先生に質問がたくさんきています。「中・高校生のジェンダー分析で、時代の変化がありましたら教えてください」、「ポジティブアクションの現状について教えてください」、「近年、なでしこジャパンとか女性の

活躍について目にしますが、その一方で『男のくせに』という言葉を目にします。これは、平等にするという意図の裏に差別が残っていると考えるのですがいかがですか」

村松：

最後のご質問から言いますと、オリンピックの 100 年の歴史を見ると、マラソンなんかも「女性は長距離を走れるはずがない」とずっと思われていたのに、今これだけ走っているわけですよ。女性の中にも多様性があり、男性の中にも多様性がある。そう思うのが大事だろうと思います。「草食男子」という言い方がありますが、「男のくせに」というのがあるんじゃないかと気になりますね。「草食男子」もいて結構じゃないですか。

「子どもたちのジェンダー分析から見た時代変化」ということですが、30 年くらい前に東京の中野区で子どもたちの性別役割分業意識の調査をしたことがあります。そのころと比べると相当変わってきているように思います。やっぱり先生が変わってきていると思います。まさに今言った、「男のくせに、女のくせに」というのはいけなことだ、と先生が思い始めているので、言わなくなっています。ただ「男だから頑張れ」というのが女子に対する差別になっていることには気がついていない。それが女子には「女の子は頑張らなくていいよ」と聞こえているわけです。

私の学生がやった調査でも、「男のくせに、女のくせに」と言われた経験は時代とともに減ってきています。大人より今の若い人のほうが自由になってきていると思います。身だしなみに気を付ける男性が出てきましたし、上の世代の方だったら「男のくせに」と思うような男性が沢山出てきたことは変化してきていると思います。やはり教育の力だと思います。

最後に、ポジティブアクションについてですが、これは、積極的な措置と違って、こんなにハンディキャップがあるんだからと、

少しプラス α をつけて、女性を増やすためのアクションを取ることです。フィリピンでは、大学の先生といたら大体女性なのですよ。台湾から報道関係の方がインタビューに来て、私に「どうして日本はこんなに放送界に女性がいないんですか」と尋ねたことがあります。台湾はそんなに女性がいるんだと思いました。日本はとにかくあらゆる領域で女性が少ないことは際立っているんですよ。国立大学の学長も 86 人中 3 人しか女性がいませんが、アメリカだったら主だった大学の半分近くが女性です。その意味でポジティブアクションをとらざるを得ないだろうと国も言っています。国立大学協会というところで、女性教員比率の目標値を定めて増やそうとしているんですけども、なかなか難しい。「逆差別になる」とか、「ポジティブアクションでの採用は価値が低いかなのような見方をされるから嫌だ」とかいうこともあるんですけども、そんなことを言っている場合じゃない、ダイバーシティを高めることが大学の生産力・研究力を高めることになるんだということで、意図的に、ある時期、少々強引であっても進めるべきだと思います。日本の政党は議員に本当に女性が出ていきにくい構造になっています。比例代表名簿だったら女性・男性・女性・男性とするとか、党として女性候補を何%にするとか、やり方はいろいろありますよね。

東京学芸大学がやっているポジティブアクションはまだ成果は見えていないんですが、私は公募状況や採用プロセスを明確にするように仕掛けています。今年ついに公募条件の中に「業績等が同等ならば、女性を採用します」ということを明記しました。附属の学校でもそうしました。普通の公立小学校では、女性の先生が 60% いらっしゃるのに、附属は異なる状況があったのでそういう措置をしています。日本では本当にポジティブアクションについての抵抗が大きい。それを打ち破る

ためには、日本が遅れていることをみんなが知って変えなければいけないと思います。

高木：

山形大学も、「能力が同等ならば女性を採用する」という公募を各学部で数年前からやっていますけれど、やはり逆差別ではないかという議論もあります。

中野さんに質問ですけど、「台湾では親族やベビーシッターを使って子育てをすることでしたが、日本のように育児休暇などの福利厚生はどうなのでしょうか」、また、「過去の日本は地域が連携して教育していましたが、現在は社会の変容で崩れてしまいました。台湾は社会の変容で親族との関係が崩れるとか変わったことはありますか。」

中野：

福利厚生はもちろんあります。日本では結婚や出産で女性は、「仕事を続けるの」と聞かれますが、台湾にはないということは、裏を返せば、結婚しようと育児だろうと仕事をしなくちゃいけない実情とか意識があると思います。台湾の育児休暇がどのくらい消化されているかデータは持っていないのですが、おそらく台湾の女性の中では、育児休暇を取って一時的にでも収入が減ってしまったり、キャリアに傷がついたり、仕事に障害になるのであれば、育児休暇は取りたくないと感じている方は非常に多いのではないかと思います。もしかしたら、休暇を取りづらいといった点が台湾社会の問題点としてあるのかなと私はとらえています。

2 番目の親族集団についての質問ですが、私の学んだ中で台湾の親族集団、親戚関係というのは非常に広範囲なんです。大体 100 人前後の親戚との関係を保つことが出来る親族集団を持っています。日本だと地域だとおっしゃいましたが、台湾では地域だけでなく台湾社会の各地のいろいろなところに親戚がいます。私の体験でお話しますと、友達と台北から一番南の高雄というところに旅行に行

ったんですけど、「あなたはどこに泊まるんですか」と聞いたところ、「従妹のお姉さんの娘さんの所に泊まる」という表現をされていて、そういう人たちとの付き合いがあるんだな、とびっくりしました。日本だと親戚や地域で育てるというのがあるかと思うのですが、台湾だと親戚付き合いが広いので、頼るところが沢山あるということです。台湾は、今は核家族問題というのがありますが、ベビーシッターを使うとか、他人に頼って育児をすることにに対する抵抗感が低いのではないかと、留学先の先生から聞いたことがあります。逆に「日本はどうなの」と聞かれた時に、「やっぱりお母さんが頑張って育てなきゃいけないという空気があるんじゃないかな」と思いました。

高木：

「三歳児神話」という言葉がありますけれども、根拠がないけれども、小さいうちは母親が育てた方が良いという考え方があるのかなと思います。梅田さんいかがですか。

梅田：

海外の育児休職の例をみますと、日本ほど育児休職が保障されている国はなくて、アメリカは育児休職がないですね。マタニティ・リープというのはあるんですけど、それ以上は辞めなくちゃならないので、みんな必死で戻って来る感じなんです。女性が復職せざるを得ない環境があるので、シッターとかがビジネスとしてあるのかもしれないです。特にアジアの同僚と話をしていると、「日本は 2 年も休めるの。子どもを産むときだけ日本 IBM に移籍しようかな」と言っています。

村松：

北欧なんかは父親休暇、母親休暇というのがあってかなり休めて、お給料もある程度保証されるようなので、他にないと言ってしまおうとちょっと誤解を招くかもしれません。

高木：

北欧のように、男性が育児休暇を取るよう

にパパ休暇というのを用意するというように、取らざるを得ない状況を作っていくというのもワーク・ライフ・バランスを推進する上で一つの方法かもしれませんね。

学生の 2 人に「高校や大学の進路を決めるときに誰に相談しましたか」という質問です。

阿部：

自分の場合ですと、先生とか家族に相談というのはほとんどなかったように思います。高校の時に、友達に勉強を教えたことで教える楽しさを感じたことと、高校の英語の先生に「カッコいいな」「おもしろいな」という憧れを持ったことから始まっています。今は、教育実習などを通してより教育に対する思いが強くなってきています。

中野：

私も同じように自分の興味関心というのが一番です。ただ実は、小学校まで算数が大好きで、中学校の時は選択で数学を取ろうかなと思っていたのですが、数学の授業は男子生徒が非常に多くて、先生も「あれ、中野さん取るんだ」みたいだったので、「取っちゃダメなのかな。恥ずかしいな。だったら地理にしようか」、と思った結果、数学が苦手になってしまって、文系に至ったという面があります。中学校のその体験がなければ、もしかしたら別の進路があったのかなとはちょっと思いました。

高木：

フロアの方でご質問なりご感想なりがございましたらいかがでしょうか。那須先生。

那須：

私は基盤教育で「現代社会の諸問題と共生の実現」という授業をやっています。20 世紀の 100 年間で、世界中が、日本がどういう風になったのかというお話を、いろいろな人においでいただいて、オムニバス形式でしています。私は母のことを話します。大正 10 年、1921 年の生まれですから母が成人に達したころはもちろん選挙権もなかったし、学

習をする機会も制限されていた時代があったことを話しています。やはり大きな前進が 50 年、100 年のレベルでいうとあるんだということがわかります。

ただ、社会にはやはり遅れた部分がありまして。それはポジティブアクションということで、積極的にそれを前に進めていく政策展開がたぶん必要であると思っています。

今日、こういう機会を大学が持てるということは、やはり大きな前進なのだろうなと思います。本当の意味での平等だとか民主主義だとか一つ一つの講義が学生たちの心の中に種をまいて、それが少しずつ社会を前進させていく力になるのだなと思ったところです。

高木：

ありがとうございます。我が国のジェンダーギャップ指数が世界経済フォーラムの今年度のデータでは、136 か国中 105 位という大変恥ずかしい位置にあるという事が発表されたばかりです。こういう状況の中で大学がどう頑張っていくのか、考えていかなければならないと思っています。同じ東北の大学では、学生の中に男女共同参画委員会というのをやって、学生から男女共同参画の改革をやっているところもあります。ぜひ本学も元気な学生たちの活躍を期待したいと思います。村松先生、コメントをお願いいたします。

村松：

学生さん二人からのお話をいただいて、教育の価値があるなと思いました。また、IBM の取り組みの中で、女性の管理職を二人以上配置する、という話がとてもよかったと思います。一人だと、その人が女全体を代表しているようになってしまうので、複数にするというのは大事なことです。女性の中でも多様性があるからです。ダイバーシティの根本までいったら一人一人が全部違うわけです。性や年齢などではなく一人一人なのだということが大事です。そのことを一言加えさせていただきます。ありがとうございます。

Ⅱ 「山形ワークライフバランス・イノベーション」事業概要

1 「山形大学男女共同参画基本計画」に関する具体的施策（行動計画）について （全学・各部局としての対応）

I 目的

山形大学は、「男女共同参画基本法」（平成11年6月23日法律第78号）の理念に基づき、男女共同参画社会実現のために大学が担うべき役割と責任を自覚し、「山形大学男女共同参画推進宣言（平成21年1月23日）を策定した。本学の学生及び教職員が性別にかかわらず、あらゆる活動において個性と能力を発揮でき、かつ、学業・仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することを目指し、具体的な施策の推進を図っていくため、ここに山形大学男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）を定める。

Ⅱ 基本計画

基本理念の具体化に向けて、本学の基本方針を次のとおり定める。

- 1 教職員（教員及び職員）等の男女機会均等の実現・格差の是正
- 2 教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り
- 3 男女共同参画に関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備
- 4 男女共同参画への意識改革への促進
- 5 女性研究者（教員及び後期博士課程学生）の裾野拡大
- 6 男女共同参画推進のための教育・研究の実現
- 7 男女共同参画に関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
- 8 男女共同参画に取り組む地域社会との連携

Ⅲ 具体的施策（行動計画）

【教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正】

1 女性教員比率の向上

全学

- ・雇用機会均等法によると女性の割合が4割を下回っている場合、男女格差が存在していると判断される。本学においても女性教員比率を引き上げるとともに、格差の是正に努める。
- ・女性教員の採用比率を当面、全体として20%（「国立大学協会」の提言）以上とすることを目標とする。
- ・平成25年度までに、女性教員の比率を現在の13.1%（平成21年度）から15%まで引き上げる。将来的には、女性教員の比率を25%まで引き上げる。
- ・上記の目標を達成するため、必要な改善措置等を男女共同参画推進室を中心に各学部等においても具体的に検討し、その達成状況を毎年点検する。

人文学部

- ・教員公募に際し、雇用機会均等法第8条（ポジティブ・アクション）への配慮を教員募集要項に記載することを学部内で検討する。
- ・女性応募者の増加を図るため、男女共同参画推進室と連携し、ワークライフバランスを充実させるため環境整備の推進を図る。

地域教育文化学部

- ・女性教員の採用比率の向上を図るため、引き続き教員公募の採用条件の中に、雇用機会均等法第8条（女性労働者に係る措置に関する特例）を踏まえ、業績及び人物の評価において優劣をつけがたい場合は女性を採用する旨の記載を明記する。

- ・平成25年度までの数値目標である女性教員比率15%については、本学部では既に達成済みであるが（16%）、更に比率を向上させるための方策の検討を行う。
- ・サバティカル制度の運用の中で、女性教員の利用を促進し、本学部が女性研究者にとって魅力的であることを知らしめ、応募者の増加を図る。

理学部

- ・教員公募要領に男女雇用機会均等法実施の取り組みを明確に記載する。
- ・理学部関連学会における「男女共同参画支援事業」の情報収集を続ける。

医学部

- ・今年度末で保育園の契約が更新されるため、来年度は24時間保育園の定員増を予定している。
- ・小児科の協力のもと病院内に病児保育所の設置を予定している。
- ・ライフスタイルに合わせた勤務態勢とともに、安定した勤務環境を整えるため、短時間常勤職員の制度の弾力的な運用を可能にする。このために、助教以上のポジションのポイントを育児中の教員（男女とも）に分割して利用できるよう大学本部に対して働きかけを続けていく。

工学部

- ・引き続き、教員公募にあたっては、雇用機会均等法第8条に配慮している旨を公募要項に明記する。
- ・毎年女性教員1人以上の採用を目指す。また、公募の際は年齢バランスと学科バランスも考慮に入れる。
- ・運営会議を中心に以下のリクルートを実施する。
 1. 学会・職務上の人的ネットワークを使って女性教員の候補者を捜す事
 2. そのための工夫や情報交換を定期的に行う事
 3. 他の教員の女性教員の必要性に対する意識改革の方策検討と行動

農学部

- ・女性教員比率目標値の半分に満たない状況をふまえた採用計画に努める。
- ・平成27年度末までに全体目標（15%）に近づけるよう努力する。

附属学校

- ・平成25年度以降の教員の採用に当たっては、現在の教員比率を維持し将来的な目標比を達成できるよう努める。
- ・勤務時間等の適正化など、女性教員の出産・育児などに対応できる職場環境の改善に努める。

基盤教育院

- ・引き続き高い女性教員比率を維持し、将来の定年退職の状況等も見据えつつ、基盤教育院としての教員採用を進める。

2 大学（学部）運営における女性参画の拡大

全学

- ・女性職員の人材育成のため、積極的な方策を推進する。
- ・女性教職員の管理職比率の向上のため、登用等を積極的に推進する。

人文学部

- ・男女共同参画推進室と連携し、男女雇用均等法の周知徹底を図る取り組みを推進する。

- ・リーフレット「男女共同参画社会ってなんだろう？」を活用し、学部運営における男女共同参画の意識向上に努める。

地域教育文化学部

- ・引き続き、全学の男女共同参画推進室と連携して男女雇用均等法等の周知徹底を図る取り組みを積極的に支援推進していく。
- ・女性教職員が広く組織運営に関わる機会を設け、より一層活躍する職場の環境作りを推進する。

理学部

- ・当該委員会委員、キャリア教育担当教員、女性研究者および一般男性教員もランチミーティングに積極的に参加し女性参画事業の理解を深めるようにする。
- ・学部の女性教員はそれぞれ、大学、学部、学科の重要な委員を担当する。

医学部

- ・性別による優遇措置はとらないが、管理職として適切な人材を登用することにより、引き続き積極的に女性教員の活用を図っていく。

工学部

- ・講演会等を実施することによって、雇用機会均等法の周知徹底を行う。
- ・運営会議において定期的に女性教員の意見聴取を行い、学部運営に反映させる。
- ・女性教員の「女性教員としての人材育成」のため、新任5年以内の教員（企業出身、博士課程出身者）に対するメンター制度の導入を図る。メンターとなってくれる教員や外部の適当な人物を組織し、女性教員が希望した時にはいつでも相談が受けられる体制づくりを行う。
- ・ピア・メンターを活用するため、女性教員および若い女性研究者の卵たちによる座談会を定期的に関く。

農学部

- ・引続き女性職員の人材育成を、長期的な計画のもとで継続的に行う。

附属学校

- ・平成25年度以降も、積極的に女性職員の育成を行い女性職員の係長への登用を進める。
- ・校長・教頭への女性教員の登用を積極的に推進する。

基盤教育院

- ・引き続き、全学委員会や基盤教育院のディレクター・サブディレクター、研究部長等への女性教員の登用を図る。

【男女共同参画への意識改革の促進】

全学

- ・シンポジウムや啓発セミナー、男女共同参画フェスタ等を定期的に開催する。
- ・女性研究者ネットワークを構築し、定期的な勉強会等を開催する。
- ・学長・学部長と女性研究者との懇談会を定期的に開催する。
- ・ホームページ、男女共同参画ニューズレター、メールマガジン等による学内外への情報発信を強化する。

人文学部

- ・「学長・学部長と女性研究者との懇談会」など懇談や研修の場を設け、ワークライフバランスや男女共同参画について学部内の意識改革を促進する。
- ・男女共同参画についての男性教職員の意識向上をはかるため、男女共同参画に関連する講演会や研修会・委員会等への男性教職員の積極的参加を促す。

地域教育文化学部

- ・引き続き学長・学部長と女性研究者との懇談会を実施し、女性教職員の要求や抱える問題等を明確化し、交流を図る。
- ・男女共同参画推進室のホームページやメールマガジン、ニューズレターの情報閲覧の周知を図る。
- ・学部のホームページや「クリエイション」に活動状況を掲載し、学部内外への情報発信を強化する。
- ・教職員間の協同制・同僚制を強化し、男女共同参画推進の意識を高める。
- ・メンター制度の積極的な活用を行うため、制度の周知と工夫を図る。

理学部

- ・男女共同参画事業に積極的に参加する。
- ・「学長・学部長と女性研究者との懇談会」等を積極的に支援する。
- ・育休について正確な情報を提供する等、議論を深め「育休取得希望者」を支援する。

医学部

- ・医学部学生を対象に、男女共同参画や女性医師のキャリアアップのための講演会などを開催する。
- ・山形県医師会、山形県女性医師ネットワークなどとも連携し広く啓蒙活動を行う総合医学教育センター、高度医療人研修センターが中心となって女性医師・看護師の再就職やキャリアアップに関する相談・広報活動を積極的に行う。

工学部

- ・男女共同参画推進ワーキング・グループを強化し、研修会やイベントなどを主催できるように努める。
- ・運営会議を中心に、すべてのマイノリティが働きやすいキャンパス、学びやすいキャンパスを目指すための組織化を図る。
- ・男女共同参画推進室の企画事業への職員参加を推進する。

農学部

- ・学長・学部長と女性研究者との懇談会やランチミーティングを継続して定期的に開催するよう努める。
- ・継続して、ホームページ、男女共同参画ニューズレター、メールマガジン等の学部内への周知、情報発信に努める。
- ・継続して「ワークライフバランスの調和」に努める。

附属学校

- ・全学で企画するシンポジウム、啓発セミナー及び男女共同参画フェスタ等に積極的に参加させ、教職員の意識改革を推進する。

基盤教育院

- ・引き続き、全学で企画するシンポジウムや啓発セミナー、男女共同参画フェスタ等に 参加を希望する教員が参加できるよう配慮する。

小白川キャンパス事務部

- ・引き続き、全学で企画するシンポジウムや啓発セミナー、男女共同参画フェスタ等に参加を希望する職員が参加できるよう配慮する。

【女性研究者の裾野拡大】

全学

- ・専門分野を活かした職業に就いている女性卒業生等を招いた講演会や交流会を、各学部等で定期的に開催する。
- ・女子中高生向けのセミナー等を開催する。

人文学部

- ・学部生、大学院生を対象とするセミナー等を開催し、専門分野を活かした職業に就いている女性卒業生を招き、講演会や交流会を行う。
- ・高校への出張講義やオープンキャンパス等の機会に、研究者として活躍する女性卒業生が多数存在することをアピールする。

地域教育文化学部

- ・引き続き、オープンキャンパスの際に行う授業や出前授業の際に、女性教員が参加して専門分野で活躍する姿を高校生に話してもらい、本学部の魅力を伝えていく。
- ・オープンキャンパスの際に、出産・子育て世代の女性教職員の姿をパネル展示する。
男女共同参画に関する講習会、院生・学部学生・高校生向けのセミナー等の開催を実施する。

理学部

- ・専門分野を活かした職業に就く女性卒業生等を招き、講演会や交流会を開催する。
- ・女子中高生向けのセミナー等を開催する。
- ・上記の他、女性研究者によるセミナー等を開催する。

医学部

- ・医学部をめざす女子中高生は多いが県主催の高校生向け「スーパー医進セミナー」での講演やオープンキャンパスなどを通して、さらに医学部の魅力を伝えていく。
- ・上記活動を継続するとともに、臨床に携わっている医師・看護師が研究への道にも進めるように以下を行う。
- ・高度医療人研修センターで大学院進学・専門医取得を含めたキャリアアップコースを支援する。
- ・「専門看護師、認定看護師相談室」を新たに設け、研究職を含めた看護師のキャリアアップについての相談を受け付ける。
- ・大学院に「在宅がん緩和看護コース」を新たに設け、より専門的な研究・臨床へ進む人材の育成をする。

工学部

- ・若手研究者の育成を目指し、女子学生と各世代の女性研究者とが触れ合う場を定期的に設ける。
- ・中学・高校に積極的に女子学生を連れて出前講義などに何う事を推奨する。
- ・広報活動においても、男女共同参画推進を強調する。

農学部

- ・女性研究者育成のための講演会を継続して実施し、女子学生の進学率の向上に努める。
- ・女子高生に科学実験の体験指導を継続的に行い、農学部系への進学率向上に努める。

附属学校

- ・各学部等が開催する講演会や交流会に積極的に参加できる環境を整備するとともに、各学部等の計画の実施に積極的に協力する。

基盤教育院

- ・引き続き「ウーマン・オブ・ヤマガタ（教養セミナー）」を実施する。

2 男女共同参画推進委員会委員名簿

所属等	氏名	備考
学 長	結 城 章 夫	第1号委員
理 事	北 野 通 世	第2号委員
理事・副学長付きスタッフ	高 木 直	第3号委員
人 文 学 部	立 松 潔	第4号委員
	赤 倉 泉	第5号委員
地 域 教 育 文 化 学 部	小 田 隆 治	第4号委員
	河 野 銀 子	第5号委員
理 学 部	大 西 彰 正	第4号委員
	井 深 章 子	第5号委員
医 学 部	細 谷 たき子	第4号委員
	鈴 木 匡 子	第5号委員
工 学 部	兒 玉 直 樹	第4号委員
	八 塚 京 子	第5号委員
農 学 部	夏 賀 元 康	第4号委員
	木 村 直 子	第5号委員
基 盤 教 育 院	加 納 寛 子	第6号委員
総 務 部 長	黒 沼 毅	第7号委員
企 画 部 長	水 井 義 武	第8号委員
保 健 管 理 セ ン タ ー 所 長	富 樫 整	第9号委員

【参考】

- ①第1号委員 学長
- ②第2号委員 学長が指名する理事
- ③第3号委員 男女共同参画を推進する担当理事・副学長付スタッフ
- ④第4号委員 各学部長が推薦する当該学部の副学部長 各1人
- ⑤第5号委員 各学部から選出された教授又は准教授の女性教員 各1人
- ⑥第6号委員 基盤教育院から選出された教授又は准教授の女性教員 1人
- ⑦第7号委員 総務部長
- ⑧第8号委員 企画部長
- ⑨第9号委員 その他委員長が必要と認めた者
- ⑩第5号及び第6号委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3 男女共同参画推進委員会議事

第10回男女共同参画推進委員会議事

H25. 5. 9 (木) 11時00分～12時00分

事務局第1会議室(3階)(医・工・農は各テレビ会議室)

議 事

I 協議事項

- 1 平成25年度事業計画について ……資料1
- 2 基本計画に関する平成24年度評価及び次期計画について ……資料2-1, 2-2
- 3 小白川キャンパス保育所設置計画について ……資料3
- 4 くるみんマーク取得対策について ……資料4
- 5 平成25年度「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」への応募について ……資料5
- 6 その他

II 報告事項

- 1 平成25年度男女共同参画推進委員会委員及び男女共同参画推進室員について…資料6-1, 6-2
- 2 平成25年度の各種支援制度について
 - ① 学会出張時の保育支援制度について ……資料7-1
 - ② 研究継続支援員制度について ……資料7-2
 - ③ 託児サポーター制度について ……資料7-3
 - ④ 巡回相談について ……資料7-4
 - ⑤ 女性研究者支援メンター制度について ……資料7-5
- 3 平成25年度各学部等による企画について
 - ① 学長・学部長と女性研究者との懇談会について ……資料8-1
 - ② 女性研究者裾野拡大セミナー(理系学部)について ……資料8-2
 - ③ ランチミーティングについて ……資料8-3
- 4 平成25年度基盤教育教養セミナー「ウーマン・オブ・ヤマガタ」講師一覧について…資料9
- 6 その他

(配付資料)

- 資料 1 : 平成25年度男女共同参画推進計画概要
 資料 2-1 : 男女共同参画基本計画に関する年度評価及び計画の見直しについて
 資料 2-2 : 女性教員比率の状況について
 資料 3 : 小白川保育所の概要
 資料 4 : 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
 資料 5 : 平成25年度「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」への応募について
 資料 6-1 : 平成25年度男女共同参画推進委員会名簿
 資料 6-2 : 平成25年度男女共同参画推進室名簿
 資料 7-1 : 平成25年度学会出張時の保育支援制度要綱
 資料 7-2 : 研究継続支援員制度実施要項
 資料 7-3 : 山形大学託児サポーター制度の開始について
 資料 7-4 : 山形大学男女共同参画推進室巡回聞き取り相談事業の内容
 資料 7-5 : 女性研究者支援メンター制度実施要項
 資料 8-1 : 学長・学部長と女性研究者との懇談会について
 資料 8-2 : 女性研究者裾野拡大のためのセミナー(理系学部)について
 資料 8-3 : ランチミーティングについて
 資料 9 : 平成25年度山形大学基盤教育「ウーマン・オブ・ヤマガタ」講師一覧について

参考資料1: 山形大学男女共同参画推進に関する規程(平成21年4月1日)

4 男女共同参画推進室員及びスタッフ名簿

室 員	氏 名	備 考
室 長	北 野 通 世	理事(総務担当)
理事・副学長付きスタッフ	高 木 直	地域教育文化学部教授
室員 チーフ・コーディネーター	木 村 松 子	男女共同参画推進室准教授
室 員	山 本 有 香	渉外部准教授
室 員	黒 沼 毅	総務部長
室 員	阿 部 敏 樹	総務部人事課長
室 員	細 谷 美千枝	総務部労務課長
室 員	柴 田 俊 秀	総務部労務課上席係長
室 員	小 泉 睦 巳	男女共同参画推進室専門職員

スタッフ	氏 名	備 考
チーフ・コーディネーター	木 村 松 子	
専 門 職 員	小 泉 睦 巳	
事 務 補 佐 員	石 澤 多 貴 子	
相 談 員	會 田 幸 子	

室ミーティング議事

第1回ミーティング 平成25年4月9日(火) 11:00～12:00 第3会議室

- 1 平成25年度事業計画について
- 2 山形大学女性教員比率の推移状況
- 3 基本計画に関する平成24年度評価及び次期計画について
- 4 小白川キャンパス保育所設置計画について
- 5 くるみんマーク取得対策について

連絡事項: 8件

第2回ミーティング 平成25年5月31日(金) 14:00～15:00 第3会議室

- 1 平成25年度男女共同参画シンポジウムについて
- 2 内閣府「男女共同参画推進事業」応募について
- 3 小白川保育所設計図および委託業者公募方法について
- 4 小白川保育所のWebサイト作成について
- 5 小白川保育所の名称募集について(6月中)
- 6 くるみんマーク取得対策について
- 7 5月の巡回相談から見えてきた課題
- 8 男女共同参画推進室紹介リーフレットの検討

連絡事項: 4件

5 男女共同参画推進室活動記録

- 4月 3日 女性研究者へのノートパソコン貸出利用者の募集
- 4月 4日 平成25年度「託児サポーター制度」の開始
- 4月 8日 平成25年度学会参加時の保育支援制度の利用者の募集
- 4月 9日 第1回男女共同参画推進室ミーティングの開催
- 4月10日 理学部・工学部・農学部、女性研究者裾野拡大セミナーの企画募集
- 4月10日 学内メンターの推薦依頼
- 4月17日 平成25年度男女共同参画推進室の巡回相談事業の開始
- 4月23日 男女共同参画推進委員会の開催
- 4月23日 託児ルーム見学・説明会の開催
- 4月25日 平成24年度教員公募への各学部等における応募状況調査開始
- 5月31日 第2回男女共同参画推進室ミーティング
- 5月31日 第1回ランチミーティング
- 6月 6日 「研究者のための英語論文書き方セミナー」（飯田キャンパス）の開催
- 6月20日～山形大学男女共同参画フェスタの開催
- 6月27日 男女共同参画セミナー「知っていて欲しい性と生～産婦人科医師からのメッセージ～」の開催
- 7月 5日 山形大学男女共同参画推進室ニューズレタ（第13号）の発行
- 7月19日 農学部 学長・学部長と女性研究者との懇談会の開催
- 7月31日 「年次有給休暇の取得率50%以上を目指すチラシ」の作成配付
- 8月 5日 地域教育文化学部 学長・学部長と女性研究者との懇談会の開催
- 8月 5日 女性研究者裾野拡大セミナー2013 in 農学部の開催
- 8月20日 「女性研究者メンター制度」利用者の募集開始
- 8月22日 平成25年度・後期「研究継続支援員制度」利用者の募集開始
- 9月 4日 国立大学における男女共同参画の推進に関する調査（第10回）の回答
- 9月 6日 理学部・女性研究者裾野拡大セミナー「理学部で何ができるの？～女子高校生のための山大理学部案内～」の開催
- 9月19日 工学部・男女共同参画推進室ランチミーティングの開催
- 9月17日～平成25年度託児サポーター養成講座の開催
- 9月25日 「研究者のための英語論文書き方セミナー」（鶴岡キャンパス）の開催
- 10月 1日 第2回ランチミーティングの開催
- 10月 7日 理学部 学長・学部長と女性研究者との懇談会の開催
- 10月 7日 第11回男女共同参画学協議会連絡会シンポジウムに参加・パネル展示
- 10月 9日 山形大学託児サポーターの「認定書」及び「登録証」の交付
- 10月13日 工学部・女性研究者裾野拡大セミナー「目指せ！理系女子！！」の開催
- 10月18日 小白川キャンパス保育所保育業委託会社の公募開始
- 10月20日 山形県男女共同参画センター チェリアフェスティバルに展示参加
- 10月23日 ウーマン・オブ・ヤマガタ公開講座「看護の仕事と生活—私が目指すもの—」の開催
- 11月 6日 ウーマン・オブ・ヤマガタ公開講座「女視力のススメ—自分らしく生きるために—」の


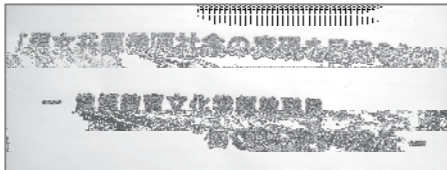


開催

- 11月15日 山形大学男女共同参画シンポジウム「これからの社会をつくる女性リーダーを育てるために」の開催
- 11月25日 入試センター試験業務のための臨時託児室利用者の募集開始
- 11月29日 小白川キャンパス保育所保育業委託会社のプレゼンテーション及び審査の実施
- 12月 4日 ウーマン・オブ・ヤマガタ公開講座「勇気づけの心理学とともに」の開催
- 12月11日 ウーマン・オブ・ヤマガタ公開講座「セルフ・マーケティングのすすめ」の開催
- 12月14日 理学部・女性研究者裾野拡大セミナー「理学部の研究室を覗いてみよう」の開催
- 1月 9日 人文学部学長・学部長と女性研究者との懇談会の開催
- 1月25日 「サイエンスカフェ in 山形大学」の開催
- 1月27日 山形県審議会委員への「若者・女性人材リスト」の協力依頼
- 1月30日 「山形大学男女共同基本計画」に関する年度評価及び計画についての各部局への依頼
- 2月18日 山形大学男女共同参画推進室ニューズレタ（第14号）の発行
- 2月25日 平成2年度・前期「研究継続支援員制度」利用者の募集開始
- 2月27日 小白川キャンパス保育所入所説明会の開催
- 3月 4日 山形大学小白川キャンパス保育所開所式
- 3月28日 平成25年度男女共同参画推進室報告書の発行

Ⅲ 活動報告

1 意識改革

1-1 学長・学部長と女性教職員との懇談会

学部名	日時	場所	対象者	テーマ	参加数
人文学部	1月9日(木) 13:30~14:30	503教室	男女教職員	働きやすい職場環境を実現するためのワークライフバランス	20人
	<p>「以前は子育てや家庭のことなど出しにくい雰囲気があり、人に頼むこともできなかった。今はこのように問題を出し合えるようにならってきた。」という感想も出され、「個人的な状況がわかれば協力できるので、もっとコミュニケーションが必要だ。」という提案が出された。</p> 				
地域教育文化学部	8月5日(月) 11:30~12:50	小会議室	男女教職員	ワークライフバランスについて	18人
	<p>平成23年から続けているオープンキャンパス時の女性教職員のパネル展を今年は子育てをしている男性教員のパネルも加えて展示したところ、「男性でも家庭では育児をしていることがわかる。」などの感想など寄せられ、とても好評だったとの報告があった。このような情報発信の大切さが話題となった。</p> 				
理学部	10月7日(月) 16:30~17:30	13番教室	男女教職員 大学院生	フリーディスカッション	30人
	<p>多数の大学院生の参加があり「年齢のことを考え出産・子育てをしたいがドクター取得や就職のことが気になる。」などの意見が出された。また、男性の意識改革や支援体制についても意見が出された。</p> 				
農学部	7月19日(金) 15:15~16:15	会議室	男女教職員	フリーディスカッション	14人
	<p>「先輩女性研究者のロールモデルがないため、仕事とプライベートのバランスについて悩む。他の女性教員との情報交換を行い、コミュニケーションをとる必要を感じている。」という意見のほか、ドクターコースの女性学生の相談や悩みを聞く場を設けたいなどの意見が出された。</p> 				

1-2 第5回男女共同参画フェスタ

目的 「男女共同参画週間」(内閣府6月23日~29日)に合わせ、学生、教職員、一般の方々を対象に、山形大学男女共同参画フェスタを開催し、男女共同参画意識の向上を図る。

(1) パネル展

期間：6月20日(木)~7月2日(火)
 場所：山形大学インフォメーションセンター
 (理学部1号館東側)
 内容：「山形ワークライフバランス実現への取り組み」
 「男女共同参画社会基本法」



(2) ヌエック図書展

期間：6月20日(木)~7月19日(金)
 場所：小白川図書館1階閲覧室入り口
 図書の内容：ヌエック(国立女性教育会館図書館)所蔵の「ジェンダー」「異性関係」「コミュニケーション」等をテーマとした200冊の書籍を専用コーナーに特別展示
 貸出方法：貸出簿に手書きにて記入
 貸出期間：1週間(更新なし)
 貸出冊数：1人5冊まで
 貸出対象：学内の学生及び教職員



(3) 男女共同参画セミナー

日時：6月27日(木) 16:30~18:00
 場所：基盤教育2号館211教室(1階)
 テーマ：「知っていてほしい性と生~産婦人科医師からのメッセージ~」
 講師：井上聡子氏(さとこ女性クリニック院長)
 山形大学医学部卒 “人間と性”教育研究協議会山形サークル代表
 平成23年度山形県男女共同参画社会づくり功労者知事表彰受賞
 対象：学生・教職員・一般
 参加人数：16人(学生6人、教職員・その他10人)

「知っているほしい性と生～産婦人科医師 からのメッセージ～」

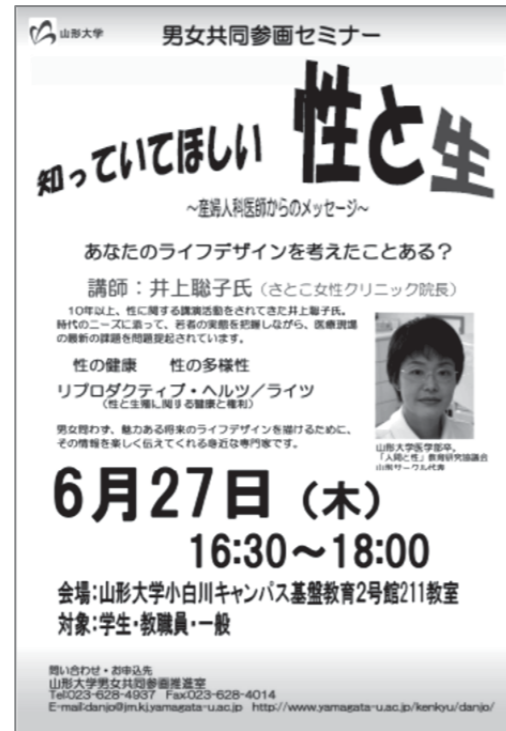
【内容】

井上聡子氏は、10年以上、性に関する講演活動をされ、時代のニーズに添って、若者の実態を把握しながら、医療現場の最新の課題を問題提起されている。

本セミナーでは、男女問わず、魅力ある将来のライフデザインを描けるようになるために、性の健康、性の多様性、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）についての情報を、身近な専門家として楽しく伝えていただいた。

また、医師への道筋や産婦人科を選んだ理由、開業医として産婦人科医への敷居を低くする努力などが話された。

特に日本ではピルの情報が遅れ、適切に利用されてこなかったことやがん検診率が低いこと、性の健康や自己決定のために必要な情報をつかむ必要性があることが強調された。



【参加者の感想】

- ・性教育を受ける機会自体が少ない中、大学に入ってからのこのような話を聞いたのがとてもよかったです。ピルの効用があんなにあることに驚き、東北の中絶率など知らなかったこともあり、とても勉強になりました。（学生 女性）
- ・高校のときにも同じように、井上先生が来校され講義してくださいました。その時は集会だったのであまり集中できなかったのですが、このように少人数ですと、質問しやすくていいと思います。とても面白かったです。（学生 女性）
- ・産婦人科の医師からの視点ということで参考になりました。やや女性向きの内容だったという印象がありました。男性、女性が一緒に性について考えることの難しさもありますが、一緒に考えることによって広がりがあるかなと思いました。（一般 女性）
- ・正しい情報を女性だけでなく、男性こそ知るべきであると思いました。それこそパートナーを“大切”に思うなら。でもそれが大人として、結婚の最低の条件ではないかと思えます。（一般 男性）
- ・ずっと仕事が忙しく、先生のお話を伺う機会がありませんでした。本当に新しい発見や情報をもっと早く知りたかったです。参加させていただくことができ良かったです。（一般 女性）
- ・年代・性別に関係なくたくさんの人に聞いてほしい話だった。正しい知識を持ち、家庭や職場における相互理解が男女共同参画をすすめる事になると思った。（職員 女性）



1-3 ランチミーティング（女性教職員交流会）

キャンパス	日時	場所	対象者	テーマ	参加数
小白川	5月31日（金） 12:15～13:00	基盤教育1号館会議室	男女教職員	新任者と語るワークライフバランス	19人
	<p>新採用、県外からの異動、部署の異動があった方々が集まり、現在の心境ややりたいこと、山形での生活のポイントやアドバイスなどが語られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雪国は初めてなので山形での冬を快適に過ごしたい。 ・単身赴任の覚悟も必要。経験を広げるチャンスにする。 ・人と話をする機会を意識的に作りたい。 				
米沢	9月19日（木） 12:00～13:00	工学部百周年記念館 迎賓室	男女教職員	フリーディスカッション	11人
	<p>工学部企画のランチミーティングが開催され、子育てについての経験やアドバイスや、若い方からは出産・育児についての感想が出された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休後、職場に復帰する際、短時間勤務も考えたが、通常の勤務で何とかやってこられた。 ・先輩の話は参考になると同時に、相談できそうで心強い。 ・子育て中は大変だったが、今思うと楽しかった。 				
小白川	10月1日（火） 12:15～13:00	人文学部3号館 第3会議室	男女教職員	子育て真っ最中の男性・女性を招いて	17人
	<p>学長・室長を交え、子育て真っ最中の教職員を囲んでのランチミーティングを開催した。</p> <p>男性の場合、妊娠や出産の状況が周りに見えないため、事情を抱えていても、言えなかったり、周りが気づかなかつたりする。男女共にワークライフバランスの危機を乗り越えるには、状況を開示する勇気と受け入れる環境の重要性が認識された。</p>				



2 研究支援

研究者のための英語論文書き方セミナー

平成 25 年 3 月に開催した英語論文書き方セミナーでは、基本的かつ重要な技術と素養を学ぶ機会となり好評だった。そのため昨年度に引き続き、今年度も 2 回のセミナーを開催した。講師には、日本人研究者の論文執筆における癖や誤りを知悉されているミリンダ・ハル (Melinda Hull) 氏を迎え、英文校正や日本語論文の英語翻訳の豊富な経験をもとに、わかりやすくお話いただいた。また、毎回、セミナー終了後に十分に質問の時間をとったため、参加者の満足度が高かった。

講師：ミリンダ・ハル (Melinda Hull) 氏

(協力) カクタス・コミュニケーションズ株式会社 (英文校正エディタージ)

内容：英語論文の構成、英語論文執筆に必要な文法。

対象：教職員、大学院生、ポストドクター他

(1) 1 回目開催

日時：平成 25 年 6 月 6 日 (火) 17:30~19:30

場所：医学部基礎棟 3 階第 3 講義室

参加人数：44 人

夕方からの開催要望が多かったことから、飯田キャンパスで再度開催することとなり、他キャンパスからの参加もあった。

(2) 2 回目開催

日時：平成 25 年 9 月 25 日 (水) 13:30~15:30

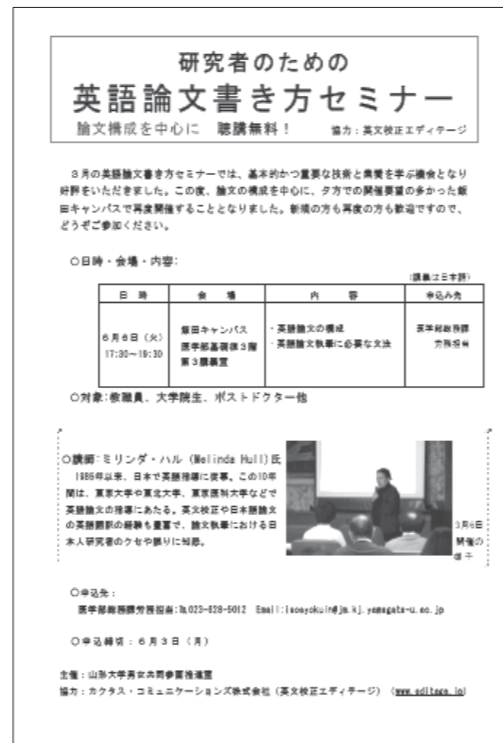
場所：農学部 103 講義室

参加人数：25 人

初めての鶴岡キャンパスでの開催だったが、大変好評で定期的な開催を望む声も聞かれた。

参加者の感想

- ・幸いにも 4 時間コースと 2 時間コースの両方に参加させていただきました。英語が苦手なため不安がありましたが、それもすぐに消えて、魅力的な語り口に引き込まれました。最も重要なポイントとして「論文構成」を強調されていましたが、日本語の論文との違いがよくわかりました。(女性 教員)
- ・時間的にむずかしいかもしれないが、具例を示しながらの説明を増やしてほしい。(男性 教員)
- ・今まで誰も教えてくれなかった。とてもシンプルで基本的なことと思われるのに、とても勉強になりました。次回、ぜひ文法について教えてほしい。(女性 学生)



3 研究と育児等の両立支援

3-1 託児サポーター制度

仕事と育児の両立を可能にする環境整備の 1 つとして、平成 21 年 12 月 1 日に開始した制度である。夕方、仕事が長引く場合や学校等が休業で子どもを預ける場所がない場合に、学内の一時保育施設にて、託児サポーター研修を修了した学生が保育士の指導のもとで保育を行う。

今年度は、大学院生の利用もあり、学生への研究支援も広がっている。

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
登録している教職員数	8 人	15 人	21 人	21 人	24 人
登録している子ども数	13 人	23 人	31 人	29 人	37 人
年間延べ利用回数	15 回	71 回	45 回	49 回	60 回
年間延べ利用時間	28 時間	227.5 時間	153.5 時間	151 時間	184.5 時間
託児サポーター数	29 人	45 人	50 人	40 人	29 人

3-2 研究継続支援員制度・学会参加時の保育支援制度

(1) 研究継続支援員制度

出産、育児、介護等により十分な研究時間を確保することが困難な女性研究者に「研究継続支援員」を配置し、継続して研究を行うことができるような環境を提供する。

学内から、制度の継続と幅広い層の教員を対象としてほしいという要望があり、来年度からは、男性研究者も対象とすることを検討し、広げることとした。

申請理由	前期	後期	合計
妊娠・出産・育児	6 人	7 人	13 人
介護	4 人	4 人	8 人
合計	10 人	11 人	21 人
支援員配置時間	1,389 時間	1,500 時間	2,889 時間

(2) 学会参加時の保育支援制度

平成 24 年 4 月より女性研究者の研究と育児の両立を支援するため、「学会出張時の保育支援制度」を実施したが、制限が多く利用しにくいせい利用者数は少なかった。そのため、学会参加時として利用範囲を広げた。また、要望があった男性研究者については、来年度は対象とすることを検討し、広げることとした。

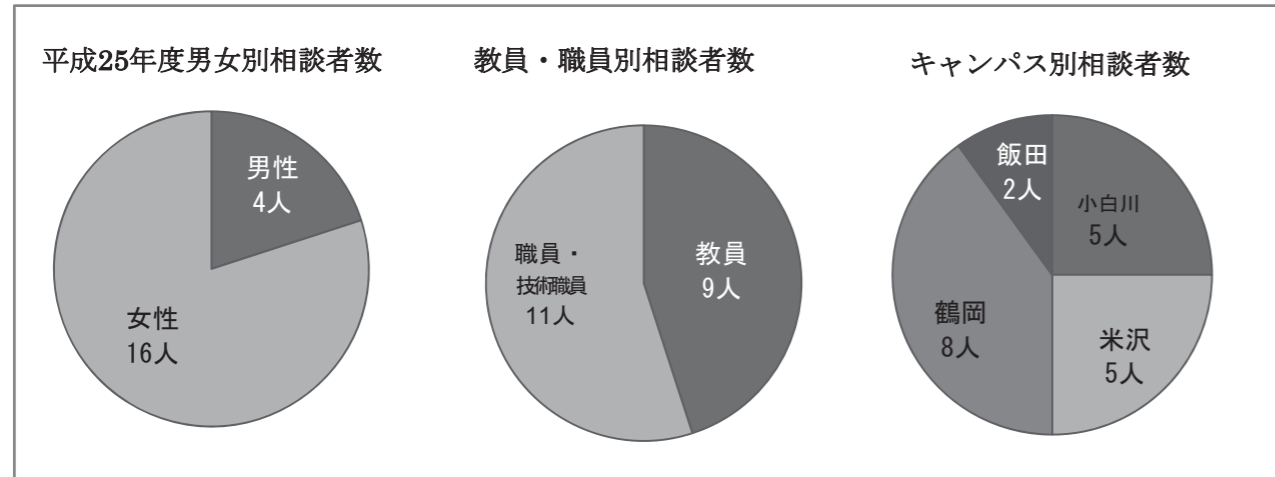
3-3 巡回相談制度

(1) 概要

全職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、希望する全ての男女教職員を対象として巡回相談を行うこととした。

(2) 相談者数

下図の通り



(3) 実施方法

①受付方法

全学に案内をメールで配信したが、申し込みはごくわずかであった。そこで個別に依頼し、了承された方を訪問して話を伺った。また新規採用の教職員には直接メールや封書で依頼しお会いすることができた方もいた。

昨年からは男性教職員にも相談業務を行っているため、継続してお話を伺う事ができた男性教員や、メールで問い合わせがあった上で相談を受けるケースがあり、男性教職員の方からの反応があったことは大きな進展である。

②時間と場所の設定

教員の場合は、時間の設定が比較的容易で、場所の設定についても、研究室や空いている会議室等で行うことができた。職員の場合は、昼の休憩時間を利用して行うケースと、所属部署の上司の了解を得て昼の時間以外に行うケースと、職員の方が時間を指定して行うケースがあり、学部によって実施できる時間帯も様々である。相談内容によっては、他者に相談を受けたことを知られたくない方もいるため、本人の意思を尊重し時間と場所を決定することが必要である。

(4) 相談内容 (○現状と◆要望)

・教員

- 女性研究者を増やす抜本的な対策が必要である。
- 男女問わず、ポジションアップのために異動を考えている人はいる。
- 産休・育休の事例がないため厳しい状況である。相談する相手もないのが現実である。
- 子の送迎や病気等で年休を使うことがあり、子育てをしないと分からない苦労や不安がある。
- ◆子育てをしている方が周りにいないため、ロールモデルがほしい。
- ◆研究継続支援員制度は有難いが、募集等に制約があるため、個別に研究支援員を紹介してほしい。

- ◆指導が難しい学生に対する負担が大きくなっているため、サポートしてほしい。
- ◆子育て中はセミフレックス制の導入や年休・看護休暇等の制度を使いやすいようにしてほしい。
- ◆17時以降の会議には出席できない。17時以降の会議をしないよう働きかけてほしい。
- ◆学会出張時のサポートは女性研究者に限らず、子育て期の男性教員にも支援を拡充してほしい。

・職員

- 評価や数値に踊らされ、事業やプロジェクトの増加とともに、残業が増えている。
- ◆育休が取りにくい学部がある。環境を整えてほしい。
- ◆本部と部局の風通しを良くしてほしい。

(5) ワーク・ライフ・バランスのために工夫していること

- ・職場で子育ての現況や大変さを話す機会がないため、年賀状や懇親会等で家族のことを話題にして、感謝を伝えるとともに、子育て期の現状を理解していただけるよう努めている。
- ・パートナーと連絡やスケジュールの確認を密にし、子育て期を乗り切っている。
- ・代わりの方がいないため、技術職員は休めないと思っていたが、「学長・学部長と女性研究者との懇談会」の中で北野室長が「技術系でも休んでいいんですよ」と言われたのをきっかけに、休みたい時に休んでもいいんだと吹っ切れるようになった。
- ・「何がしたい」と「何ができるだろう」はいつもセット。朝早く起きて仕事をすると効率が良い。

(6) 相談を終えて

・直接会うことの重要性

何気ない会話でも直接会うことで、ワーク・ライフ・バランスを振り返るきっかけになり、信頼感が生まれる。その後メールで連絡を取り合い、必要な情報を提供することができた。

・子育て期の男性教職員の悩み

男性教職員は育児を話題や理由にできない雰囲気があり、孤独に頑張っている方が少なからずいる。男性教職員から継続してお話を伺うことで今後の支援の在り方や課題が見えてくると思われる。

男女共同参画推進室は女性研究者を支援する取り組みは多いが、子育て期の男性教職員も利用できるような体制に変えていく必要がある。

・出産・育児への不安の解消

子育てをしたいと思っている若い教職員が多い中、職場にロールモデルとなる子育て期の先輩がいないため、事例がないことへの不安や周りの協力が得られないだろうとの理由で出産をあきらめている人もいる。そんな中、26年4月に小白川キャンパス保育所が開所となったことは大きな前進である。

今年は男性職員の育児休業取得者が4名おり、仕事も生活も同じように充実させたいと望む男性が増えている表れである。男性の育児参加と女性の活躍を進めるためにも、男女問わず子育てができる山形大学に変わっていく必要がある。そのためには教職員全体の意識改革が不可欠である。

・女性教員数増加に向けて

他大学は積極的に女性研究者を採用しようとする動きがあるのに対して、山形大学は女性教員枠での採用については学部内で賛否両論あり、数値も依然として低い。このままでは、委員会や女子学生からの相談等は一部の女性教員に集中しているため負担が大きい。今後さらに女性教員を増やす努力が必要である。

3-4 小白川キャンパス保育所の設置

(1) 保育所設置の決定

平成21年6月・平成24年1月及び3月に入所児童数を把握するためアンケートを実施し、保育所設置に関して具体的な検討を行うこととなった。平成24年5月に実務者を中心とするワーキンググループを設置し4回の検討会を経て、保育所の設置を学長に答申。これを踏まえ、平成26年4月1日に開所することを決定した。

(2) 関係規程の制定

保育所開設に伴い、関係規程を制定する必要がある、「山形大学小白川キャンパス保育所運営委員会規程」及び「山形大学小白川キャンパス保育所利用規程」が平成25年8月21日の役員会及び平成25年9月18日の経営協議会（持ち回り）において承認され、平成25年9月30日に制定（平成25年10月1日適用）された。

(3) 委託業者の選定

関係規程が制定され、公募による企画競争により保育業務を委託する業者を選定するため、平成25年10月18日に公募を開始。平成25年11月29日に「小白川キャンパス保育所運営委員会」委員による応募3社のプレゼンテーション及び審査を実施した結果、特定非営利活動法人やまがた育児サークルランドに委託することを決定した。

(4) 愛称の決定

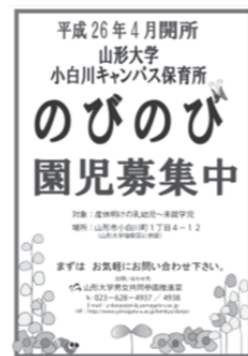
愛称を公募し、平成25年9月25日の役員朝の会において「のびのび」とすることを決定した。

(5) 施設改修による整備

既存の非常勤講師宿泊施設「瑞樹荘」の一部を改修し保育所とする工事及び隣接する用地を園庭にする工事が平成25年8月に着手され、平成26年2月初旬に保育所及び園庭の整備が完了した。

(6) 入所者の募集

平成26年4月1日開所に向け、入所希望者の募集を平成25年10月30日に開始するとともに、男女共同参画推進室HPに「小白川キャンパス保育所のびのび」HPを作成し、利用案内等を掲載した。



(7) 小白川キャンパス保育所開所式

日時：平成26年3月4日（火）13:30～14:30

場所：小白川キャンパス事務局棟第1会議室（3階）

小白川キャンパス保育所

参加：40人

次第：1 開式の挨拶 山形大学副学長・山形大学小白川

キャンパス保育所長 北野 通世

2 学長の挨拶 山形大学長 結城 章夫

3 運営委託先法人の紹介 NPO 法人やまがた育児サークルランド代表 野口比呂美様

4 テープカット 学長・所長・運営委託先代表・

「のびのび」命名者2人・保護者

5 保育所見学

施設概要：床面積 195.19㎡(保育室1・2 56.19㎡、乳児室18.13

屋外園庭 370.4㎡

安全設備 入口オートロック・電気錠、カメラ付きイン

ターホン、防犯空間センサー9ヶ所設置

非常通報ボタン2ヶ所（常設用・外出用）

入所予定数：平成26年度中の入所予定数7人（3月4日現在）

テレビ報道：3月4日夕方、4社のテレビ報道が行われた。

（さくらんぼテレビジョン、山形テレビ、YBC山形放送、TUYテレビユー山形）



山形大学小白川キャンパス保育所 のびのび 開所に当たって

この度、小白川キャンパス保育所がオープン運びとなりました。

本保育所は、「山形大学男女共同参画基本計画」に基づき、その基本方針である「教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り」の一環として、また、保育や幼児に関する教育・研究の支援施設として設置するものであります。

本保育所の保育のポリシーは、乳幼児の健やかな成長を第一に考えた保育、安全な保育を行うということにあります。運営を委託するのは、NPO 法人やまがた育児サークルランドです。このNPO 法人は高い理念と豊かな経験をもつ法人であり、今後本学と協力して、幼児の発達に即した優れた保育を実現することができると期待しています。

なお、本保育所は、職員配置、保育室の面積、園庭の設置、離乳食の提供等々、山形市の基準を満たすことにより、認証保育所となることを目指しております。保育所の更なる充実に向けて、皆様方のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成26年3月4日

国立大学法人山形大学理事・小白川キャンパス保育所長 北野 通世

4 女性研究者の裾野拡大

4-1 中学性以上対象セミナー

【サイエンスカフェ in 山形大学】

日時：2014年1月25日（土）14:00～16:00

会場：山形大学小白川キャンパス理学部13番教室

1. 農学 恩田弥生さん（山形大学農学部 助教）
第5回資生堂女性研究者サイエンスグラント受賞者
※当日は恩田研究室 堀淳恵さんが代理登壇した
2. 理学 松井淳さん（山形大学理学部 准教授）
理学部男女共同参画推進ワーキンググループ
3. 工学 帯刀陽子さん（東京農工大学工学部有機材料化学科 講師）
第6回資生堂女性研究者サイエンスグラント受賞者
4. 化粧品 蓑田裕美さん（資生堂サイエンスコミュニケーター）

参加者：43名（内、中学生18人）

資生堂と共同開催で、山形大学の資生堂女性研究者サイエンスグラント受賞者を含む研究者を講師として、サイエンスカフェを開催した。中学生以上を対象とした裾野拡大セミナーの開催は初めてであり、市内中学校2校から科学部の生徒の参加があった。

参加者の感想

- ・自分がこれから進む道は、自分で探していかなければいけないと改めて思い、今後の勉強を頑張ろうと思いました。
- ・理系に進むことで将来どんなことができるようになるか、今まで以上に考えの幅が広がった。
- ・私のやりたいことが見えてきた。大学院進学したいと思えた。
- ・まだ知らない面白い研究が多いと感じた。研究職に就きたいと漠然と思っていたとしても実際の様子がわからなかったのが、今回のイベントで研究の幅広さを知った。もっと関心が高まったので研究職を目指してみたいと思った。

4-2 女子高校生対象セミナー

（1）【女性研究者裾野拡大セミナー2013 in 農学部】

日時：平成25年8月5日（月）

参加人数：60人（内、山形北高等学校39人）

農学部を1日コースで紹介するセミナーを開催した。参加者からは、「オープンキャンパスでは聞けない話や体験ができて、農学についての興味が深まった。」との感想があった。

- ・農学部紹介・農場見学・体験実験
- ・卒業生に聞く「大学の選択と理系学部での大学生活」



- 森千紗都さん、秋葉未歩さん（安全農産物生産学コース）
- ・研究者に聞く「研究者への道—博士課程進学と目指すべき研究者像—」
西條裕美さん（岩手大学連合農学研究科生物資源科学専攻）

（2）【理学部で何ができるの?～女子高校生のための山大理学部案内～】

日時：平成25年9月6日（金）16:00～17:30

会場：理学部S401教室

参加人数：93人（山形西高等学校生）

理学部全学科（物理学科、生物学科、物質生命化学科、数理科学科、地球環境学科）の教員による研究紹介に加え、女子学生・女性研究者の生の声を聞くことで、理学部への理解を深めることを目的として開催した。参加者からは、具体的に理学部で学べる内容や研究生生活、就職先のイメージがつかめたという感想が多く寄せられた。

（3）【工学部・女性研究者裾野拡大セミナー「目指せ!理系女子!!」】

日時：平成25年10月13日（日）10:00～12:10

会場：米沢キャンパス百周年記念会館、八塚研究室、黒谷研究室

参加人数：29人（米沢興譲館高等学校20人、教職員9人）

講師：中島志穂氏（東日本旅客鉄道株式会社）

神山かおる氏（(独)農業・食品産業技術総合研究機構食品総合研究所食品機能研究）

理系ロールモデルの講演と女性研究者の研究室見学を開催した。参加者からは、「理系女子事情を知ることができ良かった。」「自分の興味のある研究室を見ることができてよかった。」などの感想があった。



（4）【理学部の研究室を覗いてみよう】

日時：平成25年12月14日（土）13:30～16:30

会場：理学部1号館12番・13番教室、他各学科研究室

担当：井深章子准教授、各学科担当教員

参加人数：75人（山形西高等学校生）

- 物理学科「ようこそ物理学科の研究室へ」
- 数理科学科「数理モデルで自然現象の解明を」
- 生物学科「ゲノムDNAに刻まれた『情報』を見てみよう」
- 物質生命化学科「物質や生命現象を司る化学を”見る”」
- 地球環境学科「本物の宝石と偽物との見分け方—結晶光学の知識を利用した判定法と顕微レーザーラマン分析装置を用いた分析法—」

理学部全学科の研究室訪問、実験体験等が行われた。説明を行った学生には、参加者から研究内容や学生生活について多くの質問が寄せられ、先輩との交流の場にもなった。

全体として、オープンキャンパスより詳しいことが聞けるため、理系に対する興味が高まり、進路選択の幅が広がった等の感想が多く聞かれた。



5 アウトリーチ活動

4-3 基盤教育「ウーマン・オブ・ヤマガタ」

1 ねらい

21世紀日本の最重要課題となっている「男女共同参画社会」とはどのような社会で、どのような問題をどのように解決するのかについて、多方面で活躍する山形の女性を招き、仕事と生活について経験に基づいた講義をもとに、男女共同参画社会について具体的に考え課題をつかむ。

2 講師一覧表（敬称略）

	月 日 (曜)	講師名	プロフィール
1	10月23日(水)	荒井 幸子	退職後、訪問看護事業所を開設。72歳で山大大学院看護学専攻に進み、3月に修士（看護学）取得。
2	10月30日(水)	荒木 志伸	准教授。専門は考古学、日本史。山形県や東北地方の遺跡や出土文字資料、霊場について研究。
3	11月 6日(水)	武浪 秀子	西川町立大井沢自然博物館学芸員。環境保護団体「エコトーン山形」代表。理学部大学院在籍。
4	11月13日(水)	佐々木由佳	農学部附属やまがたフィールド科学センター助教。作物栽培と土壌環境、気象環境を研究。
5	11月20日(水)	松寄 葉子	医学部感染症学講座准教授。専門はウイルス学、小児科学。呼吸器系ウイルスの生態について研究。
6	11月27日(水)	井深 章子	理学部物質生命化学科准教授。専門は蛋白質科学でタンパク質の構造と機能を研究。
7	12月 4日(水)	佐藤 節子	山形市立西小学校長。不登校の児童生徒の理解と支援に取り組み、カウンセリング心理学を研究。
8	12月11日(水)	今野 千保	元ソニー(株)デバイス開発企画部・統括部長。山産学連携教授及び国際事業化研究センター副センター長。
9	12月18日(水)	終 紫乃	工学部准教授。専門はものづくり管理会計学。トヨタ生産システム等の企業業績評価について研究。
10	1月15日(水)	山根 純佳	人間文化学科准教授。「再生産労働」や「ケア労働の社会的配置とジェンダー」について研究。
11	1月22日(水)	大友 幸子	地域教育文化学科教授。花崗岩体の地質学的岩石学的研究（朝日山地、阿武隈帯）を実施。

3 受講生の感想

- ・ディスカッションをして、まだまだ男女共同参画を推進していく余地があることを改めて実感した。私達だけでなく、ほかの学生達にもこの考えを広げていきたいと考えている。
- ・目標や夢に向かって一直線に進んでいなくてもいいんだという考えを私の中に持つことができた。一度自分を見つめ、何がしたいのか、何をしなければいけないのかを考えていこうと思うことができた。

5-1 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013

—世界で活躍できる理系女性研究者の育成—

日時：平成25年11月11日（月）9：00～19：30

場所：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンター

主催：文部科学省 協力：独立行政法人科学技術振興機構

- 内容：1 ポスター発表
 2 分科会 山形大学Bグループ（地域の大学29機関）
 3 文部科学省説明「女性研究者研究活動支援事業」
 4 基調講演
 郷 通子氏（大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 理事）
 5 特別講演 北澤宏一氏（東京都市大学 学長）
 6 分科会発表
 7 パネルディスカッション「世界で活躍できる理系女性研究者の育成に向けて、今、研究・教育機関に求められるものは何か」



パネラー 郷通子氏、北澤宏一氏、相馬芳枝氏、水田祥代氏、小館香椎子氏、文部科学省分科会発表の内容（一部）

Aグループ（大都市圏の大学）

- ・女性限定公募を行った。
- ・停年退職者のポストを利用して2年前から女性採用に充てている。
- ・保育所が2つあり、離職回避に役だっている。

Bグループ（地域の大学）

- ・地方の大学は、首都圏や京阪地域とは異なる課題がある。
- ・メンターの人材不足があり、マッチングに困難がある。コンソーシアムの活用が考えられる。
- ・コンピューターカップルの支援が課題である。同居支援が難しい。地域の研究者ポストの情報共有が求められる。
- ・地域横断型コンソーシアムを複数作っていくことも考えられる。

Cグループ（女子大学）

- ・若手研究者にリーダー的役割を経験させるようにしている。助教が国際シンポジウム主催を経験したことで、国際ネットワークが広がった。
- ・女子大ネットワークで理系女子の裾野拡大を図りたい。

Dグループ（工学系機関）

- ・女性研究者が少ないため、メンター制度は他機関と連携している。メンターへのインセンティブとして評価や報酬が検討課題である。

Eグループ（医学系機関）

- ・研究力向上のため、学生時代に海外研修をさせたい。

Fグループ（独立行政法人）

- ・採用のための予算が厳しい。人件費の確保が必要である。
- ・研究力強化のためのメンターがボランティアであるのは問題ではないか。

5-2 第11回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

- 日時：平成25年10月7日（月）9：30～17：00
 場所：東洋大学 白山キャンパス 125周年記念館
 全体テーマ：多様性尊重社会を目指してー第3回大規模アンケート結果報告よりー
 主催：男女共同参画学協会連絡会
 内容：1 分科会A「女性研究者のポテンシャルを最大限に：問題点と国際比較！」
 2 分科会B「あなたが光るために ～提言・要望のもたらすもの～」
 3 ポスターセッション
 4 特別講演「ダイバーシティの実現に向けて～女性がトップで社会が変わる？～」
 名取はにわ氏（元内閣府男女共同参画局局長、NPO法人日本BPW連合会理事長）
 5 第3回大規模アンケート調査報告
 6 パネル討論「多様性尊重社会を目指して」



山形大学ポスター発表

報告：全体会議で、平成24年に実施された第3回大規模アンケート調査の結果が報告された。これは5年ぶりの調査で、16,314人から回答を得ている。興味深い結果が多く見受けられたということで、以下のような報告があった。

- 1 基本的なデータ結果から
 - (1) 在職場時間が全体として前回より減少した。
 - (2) 契約時間を定めない任期付き職の割合が半減した（裁量労働による雇用の減少）。
 - (3) 人事公募経験について、応募回数20回以上の回答者が全体の5%に及ぶなど、ポスト難を色濃く反映している。
 - (4) 介護を必要とする家族がいたとする回答者が全体の3割にのぼるなど、新たに見出された問題点がある。
 - (5) 理想の子ども数と現実の子ども数との乖離が、5年経過しても全く改善されていない。
 - 2 重要項目から
 - (1) 役職の男女差が明らかに見られる。
 - (2) 部下人数、研究開発費の年代別分布を見ると、女性の方が低い推移を示し、改善が望まれる。
 - (3) 未就学児を持つ女性の在職時間の短さ、育児休業取得の困難さが浮き彫りになった。
 - (4) 女性の学会出席時に通常より配偶者（男性）が担当する機会が多いという結果が得られ、徐々にではあるが男性の育児参加の浸透が示唆された。
 - (5) ポストクにおける子どもの人数の少なさ、収入の少なさといった問題の深刻さを示すデータが多く得られた。
 - (6) 施策について前回調査よりも認知度の上昇が認められる反面、数値目標に関する否定的な意見もあり、問題点が透けて見えるようなデータが得られた。
- （資料集『多様性尊重社会を目指してー第3回大規模アンケート結果報告よりー』2013、p.9参照）

5-3 他機関との連携

機関等	連携内容
内閣府男女共同参画局	Challenge Campaign ～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～ 共催団体 http://www.gender.go.jp/c-challenge/kyousai/kokuritsu/018.html 先輩からのメッセージ 地域教育文化学部 大友幸子教授 平成26年3月14日掲載 http://www.gender.go.jp/c-challenge/senpai/rigaku/chigaku/003.html
厚生労働省	女性の活躍推進宣言 輝く女性が、企業を輝かせる。 宣言します！ 宣言日 2013年6月12日 ●職場風土の改善 ●女性の採用拡大 ●女性の職域拡大 ●女性の継続就業支援 ●女性管理職の増加 http://www.positiveaction.jp/declaration/add/search_detail/?id=214
山形労働局	雇用均等行政推進員会議 平成25年7月12日 意見交換「ポジティブ・アクションの取組と課題について」
山形県男女共同参画センター チェリア	チェリアフェスティバル山形2013 —あなたとわたしが輝く未来への一歩— 日時：平成25年10月20日（日） 参加者：延べ3,792人 山形大学の取組内容：パネル展示 「山形大学ワークライフバランス実現への取組」
山形市男女共同参画課	山形市男女共同参画審議会（会長：木村コーディネーター） 第1回審議会 5月13日（月）10：30～12：00 第2回審議会 12月18日（水）15：30～17：00 男女共同参画に関する作品審査会 平成25年9月2日（月）14：00～16：00
長井市企画調整課	長井市男女共同参画推進審議会（会長：木村コーディネーター） 男女共同参画推進本部会及び作業部会 講話「そもそも男女共同参画社会とは」 第1回審議会 6月25日（火）「これまでの男女共同参画推進事業について」 第2回審議会 7月24日（水）「男女共同参画基本計画総括案について」 第3回審議会 9月13日（金）「男女共同参画基本計画の基本方針と重点課題」 第4回審議会 2月26日（水）「答申に向けた次期計画素案について」 答申提出 3月11日（火）「第2次長井市男女共同参画基本計画」
大学コンソーシアムやまがた	山形大学男女共同参画シンポジウムの共催 日時：11月15日（金）14:40～17:30 場所：山形大学基盤教育1号館132教室 内容：テーマ「これからの社会をつくる女性のリーダーを育てるために」 基調講演・パネルディスカッション
NPO法人やまがた育児サークルランド	託児サポーター養成講座の共催 日時：講義9月17日（火）～25日（水）、保育実習9月27日（金）～30日（月） 場所：基盤教育棟1号館127教室および子育てランドあ～べ（実習）

6 広報活動

ホームページ・メールマガジン・ニュースレターの発行

「小白川キャンパス保育所ののびのび」のHPを新たに作り、メールマガジンを隔月、ニュースレターを年2回発行した。

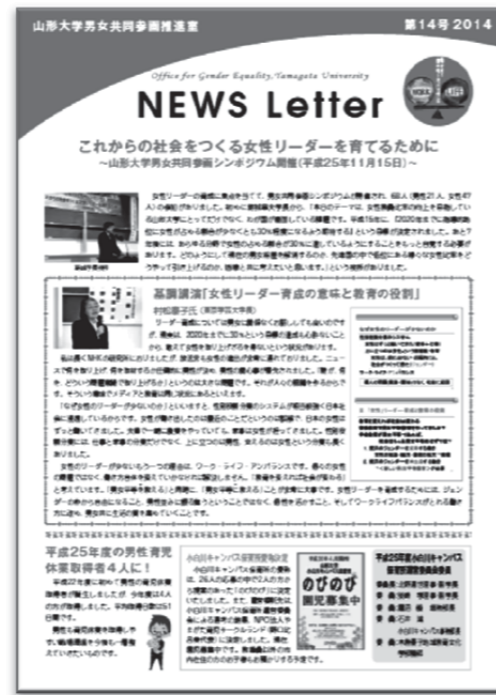


【<http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/nobinobi/index.html>】

ニュースレター 第13号



第14号



IV 資料編

山形大学の男女別教員数と女性割合

(2013年10月1日現在)

2013年10月1日現在の本学教員数(常勤)を男女別にまとめた。

男女計861人中、女性教員は115名(全体の13.4%)である。

以下、職位別(表1と図1)と部局別(表2と図2)に男女の教員数と女性割合をまとめた。

表1 職位別女性教員の割合

	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
男性	279	233	51	180	3	746
女性	23	35	12	44	1	115
計	302	268	63	224	4	861
女性割合	7.6%	13.1%	19.0%	19.6%	25.0%	13.4%

注.教員数には休職者等を含む。

図1 職位別女性教員の割合

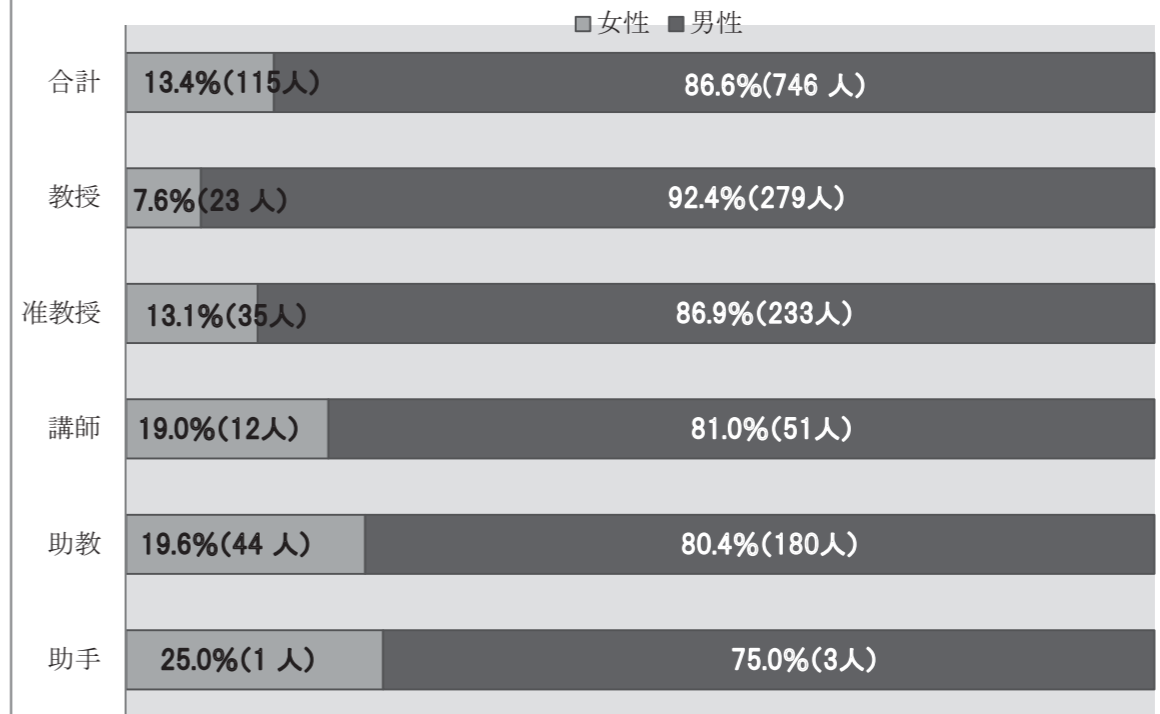


表 2 部局別女性教員の割合

	人文学部	地域教育 文化学部 (注 1)	理学部	医学部 (注 2)	理工学 研究科 (注 3)	農学部	その他 (注 4)	合計
男性	71	82	73	224	197	62	37	746
女性	13	16	5	61	6	5	9	115
計	84	98	78	285	203	67	46	861
女性割合	15.5%	16.3%	6.4%	21.4%	3.0%	7.5%	19.6%	13.4%

注 1.地域教育文化学部は、地域教育文化学部と大学院教育実践研究科を含む。

注 2.医学部は医学部、大学院医学系研究科、附属病院を含む。

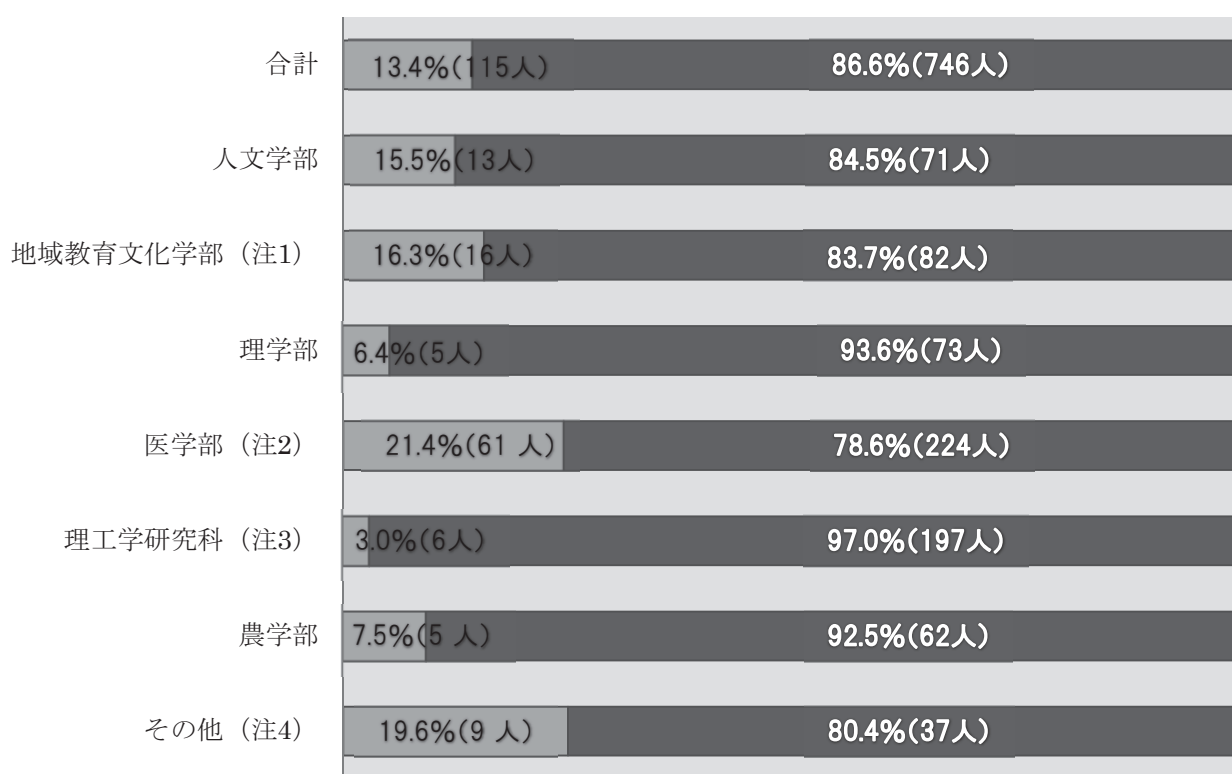
注 3.工学部教員は理工学研究科に所属する。

注 4.その他は基盤教育院、企画部、渉外部、エンロールメント・マネジメント部、
小白川キャンパス事務部、男女共同参画推進室、教育企画室、保健管理センターを含む。

注 5.教員数には休職者等を含む。

図2 部局別女性教員の割合

■ 女性 ■ 男性



山形ワークライフバランス・イノベーション

平成25年度報告書・シンポジウム報告

2014年3月発行

「これからの社会をつくる女性のリーダーを育てるために」

発行 山形大学男女共同参画推進室

連絡先 〒990-8560 山形市小白川町一丁目4-12

Tel 023-628-4937 Fax 023-628-4014

URL <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/>

E-mail y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

山形ワークライフバランス・イノベーション

平成25年度報告書・シンポジウム報告書

「これからの社会をつくる女性のリーダーを育てるために」

◎work◎life◎
balance innovation