

IV 教育・啓発活動

構成員の意識啓発を目的に、2014年度、2015年度も、以下のような教職員セミナーや関連授業などを実施した。

IV-1 男女共同参画教職員セミナーの実施

1) 2014年度教職員セミナー

2014年6月25日(水)、「ダイバーシティ推進の意義と課題」をテーマに、教職員セミナーを開催し、参加者は約60名であった。セミナーでは、栗林澄夫学長の挨拶の後、廣木義久教授(企画専門部会委員)による「大教大ロールモデル2014」の紹介、永井由美子学長補佐(企画専門部会長)による講師紹介が行われた。その後、株式会社ピープルフォーカス・コンサルティング取締役・ファウンダーの黒田由貴子氏による「ダイバーシティ推進の意義と課題」と題する講演が行われた。

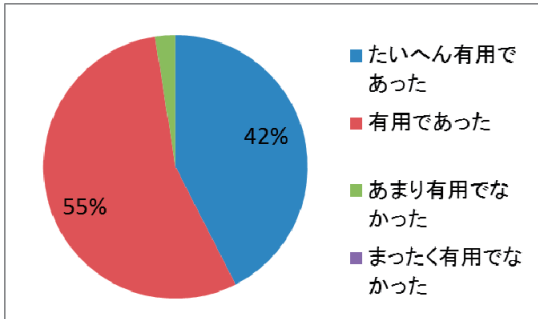
黒田氏の講演では、まず、ダイバーシティとは、性別・年齢・国籍などの多様性にとどまらず「究極的には個々人の個性が認められること」である、という基本的な考え方が紹介された。そして、近年、なぜ、企業がダイバーシティを重視するようになっているのか、ダイバーシティを推進している企業はどのような特徴を持っているのかといった経済界の動向が示された。その上で、ダイバーシティを推進するためには、差別を生み出すメカニズムや平等にするだけでは事態が改善しないことへの理解が必要であるとされた。また、ダイバーシティ推進のための対策に関連して、組織構成員の意識改革・スキルアップと制度・仕組みなどの見直しによる環境整備との二つの側面から、具体策が紹介された。以上のように、講演の内容は、企業における女性活用を主な事例としていたが、本学における男女共同参画推進のためにも、重要な示唆を含むものであった。

さて、今回の教職員セミナーでも、従来と同様のアンケートを行った。アンケートの回答は42名(教員・教諭9名、事務系職員23名、学生8名;男性19名、女性23名)より得られた。回答者の中には学生も含まれており、この種のテーマへの若い世代の関心の高まりを示しているといえよう。アンケート結果では、「本セミナーは男女共同参画に関する理解を深める上で役に立ちましたか」に対する回答が、「たいへん有用であった」17名、「有用であった」22名、「あまり有用でなかった」1名と、42名中39名(93%)が肯定的な回答をした。(図IV-1-①)

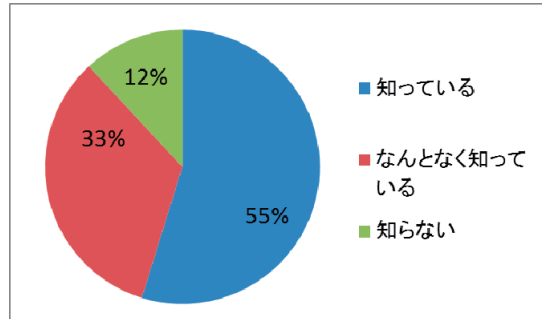
そして、今回のセミナーについての感想では、「多様な社会のあり方が実現すればよいと思う」、「大学においてもダイバーシティは有効であると思う」などや、「多様性を実現するためにはさまざまな問題や困難が生じると思う」といったものがみられた。また、「企業での取り組みで失敗事例も聞きたかった」、「もう少し掘り下げて聞けるだけの時間がほしかった」などの感想もみられた。

アンケートでは、その他に、本学の男女共同参画推進行動計画などに対する認知度(「知っている」23名(55%)、「なんとなく知っていた」14名(33%)) (図IV-1-②)や、男女共同参画に関して希望する制度・サービス・設備などについても尋ねた。希望する制

度などに関して、メンター制度、短期間の介護休暇制度や介護に対する配慮及び理解、急に子どもを預ける場合の保育施設、女性の管理職を目指せる研修などの回答があった。



図IV-1-① 本セミナーは男女共同参画に対する理解を深める上で役にたちましたか？



図IV-1-② 大阪教育大学男女共同参画推進行動計画等、本学の男女共同参画推進の取り組みについて知っていましたか？

平成 26 年度
教職員セミナー

ダイバーシティ 推進の意義と課題

日時 平成26年 **6月25日(水)**
14:00~15:30

場所 柏原キャンパス 事務局棟4階 大会議室

対象者 本学教職員・学生 ※多数の参加をお待ちしております

講師 株式会社ピープルフォーカス・コンサルティング
ファウンダー・取締役 **黒田 由貴子** 氏

講師紹介
ソニー株式会社にて海外マーケティング業務に従事。その後、赤系大手経営コンサルティング会社のシニアコンサルタントとして各国大手企業の経営陣のためのコンサルティング活動を行なう。1994年に株式会社ピープルフォーカス・コンサルティングを創業。
2012年3月まで代表取締役を務める。同社においては、組織開発やリーダーシップ開発に関する企業内研修やコンサルティングを展開。経営層向けにシグゼクティブコーチングも数多く手がける。
アステラス製薬の社外監査役(2010年~2014年)、CAC Holdings(2011年~)ならびに丸紅(2013年~)の社外取締役役に就任。また、認定NPO法人JEN(Japan Emergency NGOs)の代表理事を務め、国際的人道問題に関連する活動も行っている。
慶応義塾大学経済学部卒業、米国ハーバードビジネススクールにて経営学修士(MBA)取得

アベノミクスの主要政策として女性活用が掲げられて以来、ビジネスの世界では女性管理職を増やす取組みが急激に加速化しています。
組織開発の専門家として、数多くの企業における女性活用を指導してきた経験をもとに、男女というジェンダーのみならず、ダイバーシティの本質とその課題について考察します。そして、より多くの女性が指導的地位に就くために、管理職や女性自身に必要なマインドやスキルについて問題提起させていただきます。女性のみならず、これからの社会人のあるべきキャリア構築を考える上での一助になれば幸いです。

■お問い合わせ先 管理部人事課職員係(内線 3237)

平成26年度「男女共同参画週間」6月23日(月)~29日(日)
男女共同参画推進本部(内閣に設置)は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指しています。

学内周知用ポスター



黒田由貴子氏



教職員セミナーの様子

2) 2015年度教職員セミナー

2015年6月24日(水)、「男女共同参画推進」をテーマに、2015年度教職員セミナーを柏原キャンパスで開催し、教職員、学生合わせて65名の参加があった。

同セミナーは2部で構成され、第1部では「2014年度大阪教育大学男女共同参画推進助成」を受けて進められた調査・研究に関する以下の4つの報告がなされた。小崎恭弘准教授「父親の子育てを支える社会システムの検証」、鈴木真由子教授「大阪における『子育て支援ガイドブック』の提案」、馬暁華准教授「ジェンダーの視点から見るグローバル助成人材の育成」、そして大平満恵氏「イクメン・イクボス養成プロジェクト」である。

第2部は、男女共同参画に関わる民間企業の取り組み事例として、株式会社ワコールのダイバーシティ推進課の松山かほり氏を招いて、「ワコール ダイバーシティコンセプトと『くるみん』認定への取り組み」と題して講演をいただいた。

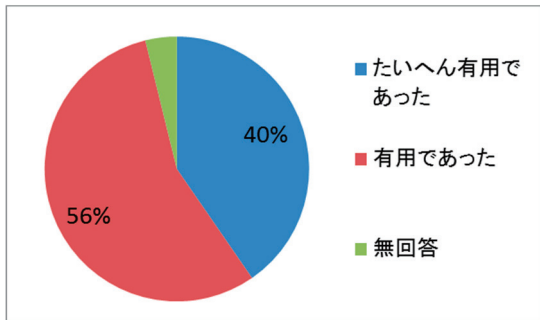
株式会社ワコールは、2014年にダイバーシティ支援室を設置し、その取り組みを強化している。その背景として、ひとつに内部要因として従業員女性比率が87%を占めること、ふたつに外部要因として人口オーナス期(人口減少が経済にとってマイナス要因となる期)に対応できる次世代リーダーの必要性を指摘している。つまり、育児や介護と仕事の両立(ワークライフバランス)をはかり、女性が働き続けることを可能とするような環境の整備が企業の未来にとって不可欠の課題であるという認識である。そして、これらの課題に対応することによって、多様な人材は各々の有する多様な能力をフルに発揮することができ、結果として企業全体のパフォーマンスが引き上げられていくと考えている。したがってワコールにおいては、ダイバーシティは経営課題のひとつと位置付けられている。具体的には介護と仕事の両立、出産・育児と仕事の両立、さらには定年後再雇用や障がい者雇用、そしてウエルカムバック制度(再雇用登録制度のことで近年多くの企業で取り組み始めている)などに取り組んでいる。

ワコールは2012年にくるみん認定を取得したが、さらにプラチナくるみん認定へ向けて行動計画を策定している。

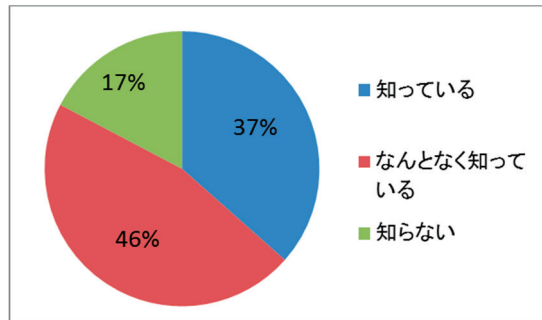
セミナー直後のアンケートから参加者の声を聞いてみよう。アンケート回答者は52名で、男性23名、女性29名であった。職種等では、教員8名、事務系職員31名、学生12名であった。アンケートでは50名が「たいへん有用であった」もしくは「有用であった」と評価している。特に改めて男女共同参画について考えてみるよい機会となっているという参加者が多く、もっと多くの人が参加すべきであるとの声は強い。具体的には、「普段聞けないような企業のダイバーシティの取り組みが聞けてよかった」「自分の将来の問題として聞くことができた」「知らない制度がたくさんあって、良い勉強の機会となった」「育休を取るほうも努力する。だから周りもフォローするということが重要だと思った」「育児だけではなく介護の問題も重要だと分かった」等々である。

同アンケートでは、男女共同参画に関わって希望する制度・サービス・設備等についても尋ねている。回答としてもっとも要望の高いものは、やはり保育所であった。これは以前より強い要望としてあり、委員会としても検討を重ねてきた問題でもある。同様に今回のアン

ケートで目立った声は、育休を中心として男性のワークライフバランスを支えるような制度の充実であった。



図Ⅳ-1-③ 本セミナーは男女共同参画に対する理解を深める上で役にたちましたか？



図Ⅳ-1-④ 大阪教育大学男女共同参画推進行動計画等、本学の男女共同参画推進の取り組みについて知っていましたか？

平成 27 年度
教職員セミナー
男女共同参画に関わる民間企業の取組み事例

**ワコール
ダイバーシティコンセプトと
「くるみん」認定への取組み**

日時 平成27年 **6月24日(水)**
14:00~15:30

場所 柏原キャンパス A-209 教室

対象者 本学教職員・学生 ※多数の参加をお待ちしております

プログラム

14:00	あいさつ (閉会) 中西 正人理事
14:05	報告「平成26年度 大阪教育大学男女共同参画推進動向」 ◆父親の育てを支援する社会システムの検証 小嶋 春弘准教授 ◆大阪における「子育て支援ガイドブック」の提案 鈴木 真由子教授 ◆ジェンダーの視点から見るグローバル女性人材の育成 馬 曉準准教授 ◆イクステン・イクス大規模プロジェクト 水平 源喜氏
14:45	株式会社ワコール 松山かほり氏による講演
16:30	あいさつ (閉会) 永井 由美子学長補佐

講師 株式会社ワコール
ダイバーシティ推進課 **松山 かほり** 氏

ワコールは2014年にダイバーシティキャリア支援室を設置し、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。最終的な目標は「企業の競争優位を創出し、経営目標を達成すること」です。ワコールのダイバーシティ推進の2本柱は、①ワークライフバランスを実現できる就業環境の整備と②次世代リーダーの育成です。①②により、多様な人材が育立(仕事と育児・介護など)しながら「活躍できる」環境を実現させ、人材多様性の促進と違いの活用によるワコールのパフォーマンス向上(=企業の競争優位を創出)を目指しています。

講師紹介
名古屋大学法学部卒業後、1999年に株式会社ワコールへ入社。通信販売事業部やワコールブランド事業本部で、生産管理やMD(マーチャンダイザー)を経験する。2014年新設の「ダイバーシティキャリア支援室」のメンバー公募に応募し、現在2年目。主な担当は「育児と仕事を両立し、将来のキャリアに繋げるための環境整備」が次世代リーダーの育成。現在は「育児フレックス勤務」を利用してフルタイム勤務中。育児と仕事(キャリア)を両立するロールモデルになるべく、奮闘中。

■お問合せ先 総務部人事課福祉係 TEL: 072-978-3237 (内線 3227) / E-mail: fukushi@ur.osaka-kyoiku.ac.jp

平成27年度「男女共同参画週間」 6月23日(火)～29日(月)
男女共同参画推進本部(内閣に設置)は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指しています。




松山かほり氏



教職員セミナーの様子

学内周知用ポスター




男女共同参画に関わる民間企業の取組み事例

Wacoal Diversity Concept

～ワコールのダイバーシティ推進と「くるみん」認定への取組み紹介～

2015年6月24日(水)
株式会社ワコール
ダイバーシティ・キャリア支援室


1



本日のレジュメ

- 1、会社概要
- 2、ワコールの目指すダイバーシティとは
- 3、ダイバーシティ推進の具体的取組み
- 4、くるみん認定に向けた取組み
- 5、其々の立場の方に向けて

2



本日のレジュメ

- 1、会社概要
- 2、ワコールの目指すダイバーシティとは
- 3、ダイバーシティ推進の具体的取組み
- 4、くるみん認定に向けた取組み
- 5、其々の立場の方に向けて

3




会社概要

創業 : 1946年(昭和21年)
創業者 塚本幸一が、戦地から復員したその日に、個人商店「和江商事」創業
服飾雑貨品の行商始める
(八幡商業高等学校卒)

創立 : 1949年(昭和24年)
資本金100万円、従業員10名で「和江商事株式会社」設立
“ブラパット”販売開始





4




ワコールの経営理念

社是
わが社は“相互信頼”を基調とした格調の高い社風を確立し、一丸となって世界のワコールを目指し不断の前進を続けよう

経営目標
「世の女性に美しくなってもらうことによって広く社会に寄与することこそ、わが社の理想であり目標であります。」



5



国内の就労状況 概要

(2015年4月1日現在)

* (株)ワコールホールディングス、(株)ワコールのみ

従業員数:	5226名		(女性比率 87%)
正社員:	総合職	743名	(19%)
	事務系	289名	(99%)
	デザイン系	165名	(99%)
	販売系	2727名	(100%)
	研究系他	92名	(92%)
契約社員:	1208名		(97%)
	うち定年後再雇用	99名	(69%)
	うち障がい者	75名	正社員含む (97%)
管理職数:	312名		(女性比率 15.2%⇒2015年15.7%)
	<small>(日本全体 H24総務省データ11.6%)⁶</small>		

アパレル企業売上ランキング



※2014年3月期

1位	ファーストリテイリング	1兆1,430億
2位	しまむら	5,018億
3位	ワールド	3,173億
4位	オンワード HD	2,790億
5位	青山商事	2,221億
6位	ワコール HD	1,937億
7位	TSI HD	1,819億
8位	AOKI HD	1,794億
9位	アダストリアHD	1,532億

HD=ホールディングス

TSI=東京スタイル+サンエー+ナーガヨナル

7

参考文獻：経産新報

本日のレジュメ



- 1、会社概要
- 2、ワコールのダイバーシティ推進とは
- 3、ダイバーシティ推進の具体的取組み
- 4、くるみん認定に向けた取組み
- 5、其々の立場の方に向けて

8

ダイバーシティ推進の背景①



《ワコールの内部環境》

○女性が85%を占めるワコール

○2001年に「女性共感企業」を宣言

2001年1月、ワコールは「女性共感企業」を宣言しました。女性の気持ちや感性を大切にして、**ワコールはすべてのビジネスプロセスにおいて、女性に共感し、共鳴される企業でありたい**と思います。お客様としての女性、社員としての女性、社会全体の女性に対して、即ち、これからのワコールは、地球規模で、多様な女性たちとの絆を結んでいかなければなりません。世界の女性に共感される美の創造、それは女性共感企業ワコールの目指す理想であります。そこにワコールの事業の「信念と情熱」があります。

⇒多様な人材を活用できる職場環境

9

ダイバーシティ推進の背景②



《ワコールを取り巻く外部環境》

○社会が急激に変化する時代

・顧客ニーズ(市場)、ビジネス環境の多様化

・人口オーナス期に対応できる

リーダーの数が企業の競争力

⇒変化に対応できる次世代リーダー

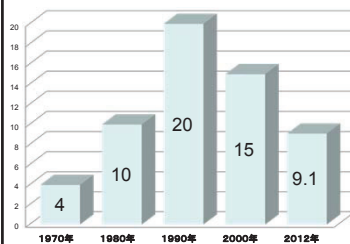
10

ワコールを取り巻く国内市場①



アパレル業界市場規模推移

単位:兆円



参考文獻:アパレル市場レポート

レディスインナーウェア市場規模推移



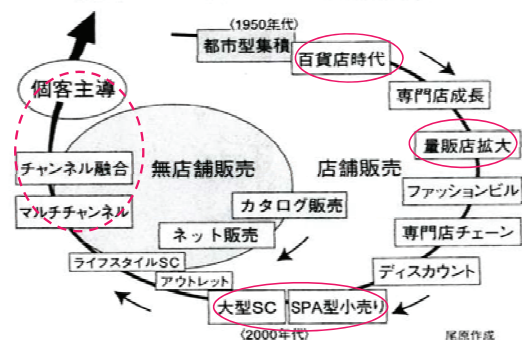
参考文獻:レディスインナーウェア市場レポート

(2016年12月現在)

ワコールを取り巻く国内市場②



図① アパレル小売業態の進化(1950年代～)



12

尾原作成

ワコール・ダイバーシティ宣言 (ゴールイメージ)



ワコールは社員一人ひとりの多様な価値観から生み出される創意工夫により、お客様に愛される商品やサービスを提供し続けます。

その活動を促進する土台づくりとして、社員のライフスタイルの変化に対応するワークライフバランスを実現し、また次世代リーダーを育成することで、一層の活躍を推進していきます。

⇒ 顧客(女性)からの評判・共感の形成と
ビジネスの競争優位の創出に貢献する。¹³

ダイバーシティは経営課題の一つ



・塚本会長:

単に女性という視点だけでなく、過去の流れを変える、無駄なことの排除や別の視点、やり方の提案。一部に多少のマイナスはあっても、最終的にトータルの収支がプラスになる活動に期待している！！

・安原社長:

競争優位の創出

社員の8割以上が女性社員である現実から、現場のオペレーションを回しているのは女性であると認識している。どの組織・役割においても、男女がバランスよく配置されチーム力が更にあがることを期待する！！¹⁴

ダイバーシティの推進の2本柱



両立(育児・介護)しながら“活躍できる”環境づくり

ライフスタイルが変化してもスムーズに職場復帰



働き続ける社員の育成 & キャリアサポート

ワークライフバランス

次世代リーダーの育成

15

外から見たワコールの女性就労環境



【日経WOMAN調べ】 調査対象 539社中
女性が活躍する会社総合ランキング: 56位 ↗ 45位

女性の勤続年数等 男女均等度: 26位⇒27位
女性活用度(研修制度など): 97位⇒31位
ワークライフバランス度: 70位⇒217位
管理職登用度: 83位⇒53位

※女性社員の比率が高く、男性同様に長く仕事を続け専門性を高める傾向がある。
※2014年度から専任部署の新設、女性活躍に向けた研修実施により、女性活用度は向上。
※ワークライフバランス施策は後進していないが、他社との相対評価で低迷。¹⁶

- 1、会社概要
- 2、ワコールのダイバーシティ推進とは
- 3、ダイバーシティ推進の具体的取組み
- 4、くるみん認定に向けた取組み
- 5、其々の立場の方に向けて



17

ダイバーシティ推進の取組み(67期)



18

(参考)介護環境・支援



少子高齢化の進行を背景に、介護は40-50代のビジネスパーソンが主体的に関わり、解決すべき課題となりつつある。

ワコールにとっても職責の中核を担う管理職の課題でもあると認識し、介護と職務を両立するために不可欠な情報提供、職場風土や制度改革を実施。

19

(参考)介護支援の方針と具体的な施策



見直し後の介護制度 (赤字が新規施策)

※印の制度は通算365日まで

休む制度 <ul style="list-style-type: none">介護休暇 対象者一人につき年間5日、二人以上は年間10日 給与有給、賞与無給介護休業※ 対象者一人につき通算365日まで、3分割可能／無給 失効有給休暇販売系正社員、販売正社員のみ／積立限度40日	働く制度 <ul style="list-style-type: none">介護短時間勤務※介護フレックスタイム制※／内勤者のみ時間外労働及び休日労働の免除※時間外労働の制限・深夜業の免除
相談窓口 <ul style="list-style-type: none">健康保険組合外部相談機関	厚生資金貸付制度 <ul style="list-style-type: none">勤続年数により、50万円を限度に貸付 (正社員のみ)
提携サービス <ul style="list-style-type: none">ベネフィットステーション(労働組合)高齢者見守りサービス(有料)	情報提供 <ul style="list-style-type: none">介護ハンドブック(小冊子・社内イントラ)
復職プログラム <ul style="list-style-type: none">ウェルカムバック雇用制度(仮)	その他 <ul style="list-style-type: none">介護休業給付金 雇用保険から給付 休業開始から3カ月間、賞金の40%相当額を 休業終了後に支給

20

(参考)次世代リーダー育成



女性の能力をフル活用するため、意欲と能力のある人財の発掘、フレキシブルな職務経験と、代理権限・役割の委譲による、次世代リーダーの早期育成。

同時に女性を活用できる管理者の育成に取り組む。
(2018年度末までに女性管理職比率:20%目標に!!)

21

(参考)次世代リーダー育成の具体的な施策



◆自ら手を挙げて学ぶ エントリースクール方式 寺子屋『ワコ女塾』

- 選抜型 リーダー育成研修** 本当にこれでもいいのか？こうすればもっと良い結果が！
 - ・“課題解決力”を「自分ごと」として学び
 - ・業務⇒志事(しごと)への変革を促す
 - ・アイデアをリアリティに変える実践力を養う
- 選抜型 NO2育成研修** 何かおかしくないか？自分ならこうする！！
 - ・マネジメント補佐として、担当業務を超えたチーム
 - ・ミッション、組織横断的な活動に関わる意義や
 - ・違いを恐れず創造性を発揮するスタンスを獲得

22

1、会社概要

2、ワコールのダイバーシティ推進とは

3、ダイバーシティ推進の具体的取組み

4、くるみん認定に向けた取組み

5、其々の立場の方に向けて

23

現行の出産・育児支援



*赤字がくるみん認定への行動計画で実現した施策


<継続就業制度>


- ・母性健康管理 (通院休暇、始終業時刻の変更)
- ・育児休業 (最長2歳の誕生日の月末)
- ・育児短時間 (最長小学校就業前まで)
- ・**育児フレックスタイム制** (小学校1年の期末まで)
- ・看護休暇 (小学校就業前の子の病気、予防接種の為の休暇)


<制度以外>


- ・育児支援サイト「wiiw」によるコミュニケーション
- ・販売店舗へ短時間勤務者フォロー人員投入


24


ワコールの一般事業主行動計画の軌跡 	
★子育てを行う従業員の両立支援を目的とした取組み	
【目標1】 第3回 第4回 第5回	育児を行う従業員の「 働きかた 」及び「 休みかた 」の選択肢を増やす
【目標2】 第3回	育児を行う従業員に関する 超過勤務免除制度 について、 法定を上回る内容 に改善する
【目標3】 第4回	ビューティーアドバイザー職の 両立支援策 として、短時間勤務者が勤務する店舗への フォロースタッフ の供給体制を構築する
25	

ワコールの一般事業主行動計画の変容 	
★生産性向上や活躍に向けた働き方を実現する取組み	
【目標3】 第3回 第4回	男性従業員の育児休業の利用を推進 し、取得率10%(20%)以上を達成する
【目標4】 第3回 第4回 第5回	実労働時間を削減 することによりワークライフバランスを推進する
【目標5】 第5回	育児休業取得者を対象に、スムーズな復帰と復帰後の 両立と活躍を支援 するための情報提供を強化する。
【目標6】 第5回	子育てを行う販売系従業員の スムーズなフルタイム勤務復帰を支援 するための費用補助を導入する。
【目標7】 第5回	性別にかかわらず活躍できる職場風土醸成 にむけ、意識改革のための研修を実施する。

これからの出産・育児支援の方向性 	
<p>長期の職務離脱を可能にする施策から、 早期の職場復帰を可能にする ワークライフバランスを目指す施策への転換。</p>	
27	

	
<ol style="list-style-type: none"> 1、会社概要 2、ワコールのダイバーシティ推進とは 3、ダイバーシティ推進の具体的取組み 4、くるみん認定に向けた取組み <li style="border: 2px dashed orange; padding: 5px;">5、其々の立場の方に向けて 	
28	

管理職の皆様へ 	
◆女性の部下をどのように扱ってよいかかわらないと思われた事がありますか？	
<ol style="list-style-type: none"> ①育成は男性と全く同じ（チャレンジングな仕事、異動） ②妊娠中・子育て中はジャストフィットの配慮を！ 	
◆女性は管理職になりたがらない？	
<ol style="list-style-type: none"> ①女性の活躍に対する期待が伝わっていますか？ ⇒ キャリアアップしないことのデメリットもしっかり伝える ②若い時から仕事の面白さを体験させていますか？ ③管理職のワークライフバランスが実現していますか？ ④女性自身の意識改革に手を貸していますか？ 	
29	

	
◆男性の育児参加啓発のお願い	
<p>○両立できる体制作りに向けて 男性の育児参加は社員の家族サービスといった観点にとどまらず、今後ますます増加が見込まれる介護問題への対応を見据えた「両立できる体制」の一環として考えております。</p>	
<p>○生産性向上をメンバーひとりひとりが実感する機会に 男性の育児取得は、メンバーが減数となった環境を体験して頂く機会です。 誰かが休んでもチームとして対応できるワークシェア体制やフォロー体制は、チーム全体の生産性向上にも繋がります。</p>	
⇒「 両立できる体制 」の具現化や「 生産性向上 」の必要性を実感頂く機会として、 男性の育児参加への啓発、お声かけをお願いします。	
30	

女性の皆様へ



- ①キャリアづくりをあせらない
- ②出産を希望するのであれば先に延ばさない
- ③転職はいいが、働くことを辞めてはいけない
- ④チャンスは来る、夢をあきらめない
- ⑤後輩女性の力になる
- ⑥ロールモデルが身近にいない？

⇒ 自分自身の働き方のモデルであれ!³¹

男性の皆様へ



一社会人として 家庭責任をしっかりと担う！！

特にゼロ歳児の時の育児参加

⇒ 父子関係、夫婦関係の基礎

32



光ってる人の、恋とワコール。

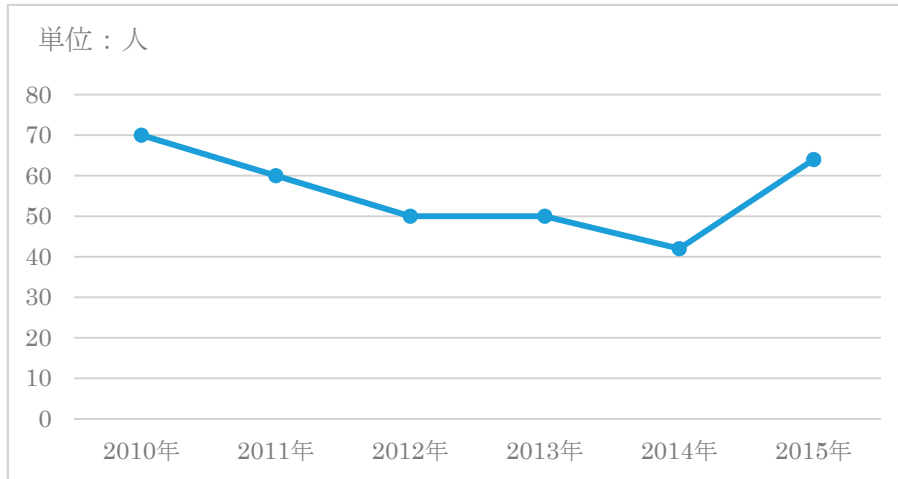


33

3) これまでの取り組みを振り返って

男女共同参画に関わるテーマを教職員セミナーで取り上げるようになったのは 2010 年からである。したがって 2015 年で 6 回目となる。ここではアンケートに示された参加者の声をもとに、この 6 年間の取り組みを振り返ってみる。

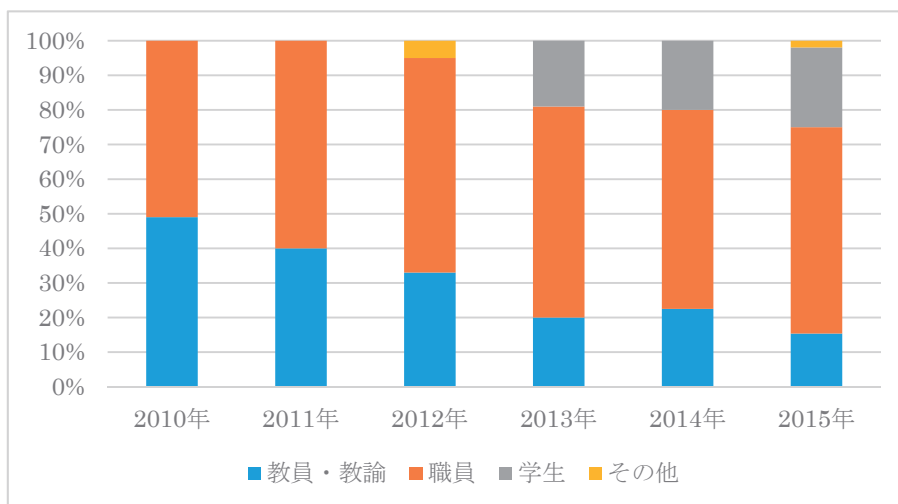
図IV-1-⑤はこの間の参加者数の推移をみたものである。これによれば 2010 年以降、参加者数は減少を続けていたが（ただし 2014 年はアンケート回答者数を示しているの、実際には 2013 年と同水準であったと思われる）、2015 年は増加に転じた。



* 参加者数は概数，2014 年はアンケート回答者数による。

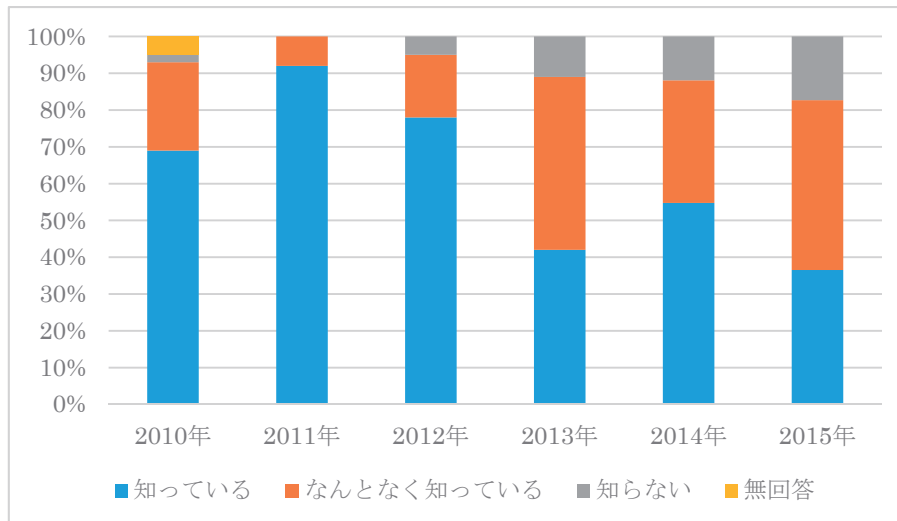
図IV-1-⑤ 参加者数の推移

図IV-1-⑥より、参加者の職種別構成をみると、教員・教諭の参加者比率が低位のままであることがわかる。これに対して学生の参加者比率が高まっている。教員・教諭の参加者数の推移（アンケート回答者のみ）をみると、2013 年には 20 名でまだ二桁を維持していたが、2014 年には 9 名、2015 年には 8 名という状況にある。



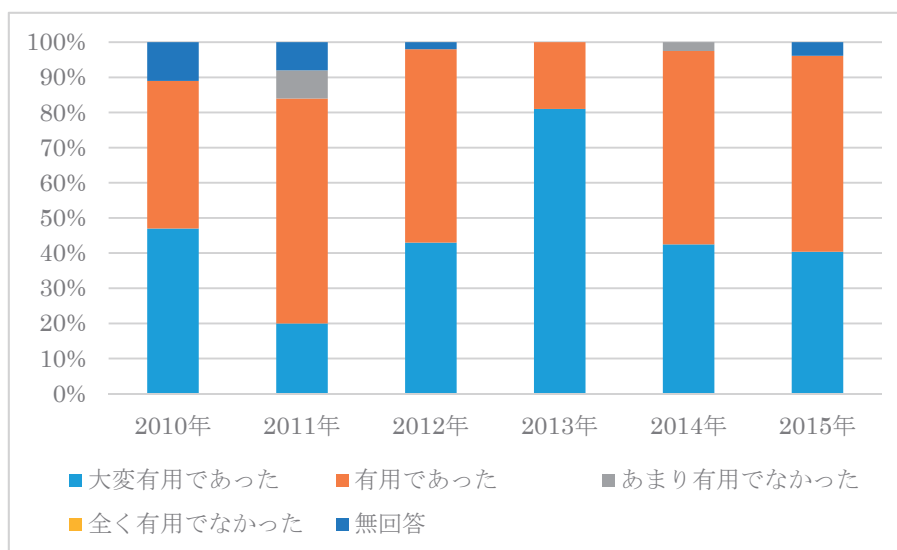
* アンケート回答者の数値である。以下の図表も同様。

図IV-1-⑥ 参加者の職種等の推移



図IV-1-⑦ 男女共同参画の取組に対する理解度

図IV-1-⑦より男女共同参画の取組に関する理解度をみると、2012年まではおよそ参加者の80%前後が「知っている」という層であったが、2013年には「知っている」の層よりも「なんとなく知っている」と「知らない」という層がおよそ50%を超える状況となっている。以後も「知らない」という層の比率が増加傾向にある。これは学生の参加比率の増加に関係していると推察される。そして「なんとなく知っている」という層が男女共同参画について少し学んでみようとする傾向があるのではないかと考える。



図IV-1-⑧ 企画の評価

では最後に企画の評価についてみておこう。これによれば「たいへん有用であった」が80%を超えた2013年と最低であった2011年を除けば、「たいへん有用であった」と「有用であった」が40~50%程度で同水準にあるというのが平均的な状況である。しかし「有用

であった」が無難な回答として位置づけられ、一部にやや批判的なニュアンスも含むものとするならば、2011年と2014年は「あまり有用ではなかった」という層が一定数存在することから、2010年、2012年、2015年が平均的評価、2013年が高評価、そして2011年と2014年が、評価が低かったといえそうである。各々の年の企画は、2010年から2012年までが他大学の先進事例を学ぶことを企図して、神戸大学、熊本大学、そして東京学芸大学からゲストスピーカーを招いたもの、2013年がイクメンに関するもの、そして2014年と2015年が民間企業の取り組みを内容とするものであった。

さて、以上のようなアンケートに示された数値から今後の課題としてどのような点が指摘できるであろうか。

まず何よりも参加者数の問題である。2015年は増加傾向を示したとはいえ、2010年の水準を超える状況にはなっておらず、絶対的にも相対的にも低い状況にある。特に問題と思われるのが教員の参加者数の激減である。そして統計には示していないが、相対的な男性の参加率の低さである。これまでの企画において強調されている点に育児や介護に対する男性の理解の重要性がある。したがって本学の男女共同参画の取組を進めていく上で、今後、どのように参加を促していくかが問われる。付言すれば、たとえば子育てが自分自身に切迫した課題でなくとも、未来の父や母となりうる学生と関わりを持つ限り重要な問題として位置づけられるのである。どのようにすれば男女共同参画の取組に意識が向かうのか、解決法は簡単には見出せるはずもないが、さまざまな提案を検討してみる必要がある。

参加者の増加を考えるうえで、当部会がまず考え実行できることは、企画の工夫である。前回の報告書でも指摘したが、2013年はひとつの転換点であった。上述の企画内容を見ればわかるとおり、2013年より前は他大学の男女共同参画の取組の紹介であった。言うなれば、大学という空間に限定された話題である。このような企画は大学における男女共同参画を推進する立場からすれば参加意義の見出しやすいものであるが、そうでなければ魅力の乏しいものと映ってしまう。したがってこの時期の参加者のひとつの特性として男女共同参画に対する理解度の高さが見出せる。しかし2013年のイクメン問題は大学内外を問わず注目される問題であった。したがって日頃あまり男女共同参画に意識を持たない参加者も惹きつけるテーマであった。参加者数の増加こそなかったが、あらたな層の参加者を促したといえる。この傾向は2014年以降の民間企業の取組みの紹介にも見出せる。しかし、民間企業の場合の「ダイバーシティの取組み」は多様性を経営資源として生かすという視点が強調される傾向にあり、ある面で特異な議論に映ってしまう可能性があり、またそこに参加者との齟齬が発生する。これが2014年と2015年の参加者数と評価の違いを示したのではないかと考えるのである。2014年と2015年の違いという点では、もうひとつ学内構成員による報告の有無があげられる。アンケートにおいてもこの点を評価する声があった。身近な人が話すということも参加者を惹きつける要素となりうると考える。

以上のようなこれまでの経験と蓄積をふまえて、次年度以降の教職員セミナーがより本学構成員のニーズに即した魅力的なものとなり、多くの参加者が男女共同参画について考えるより良い場となるよう、いっその内容の充実を求めていかなければならない。

IV-2 関連授業の実施

1) キャリアデザイン

「キャリアデザイン」は教養基礎科目として開講されている。講義担当者は、本学キャリア支援センターの副センター長を務める田崎悦子特任准教授である。2014年度は、「キャリアデザインⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」に分けて、異なる内容で開講され（キャリアデザインⅣはインターンシップ体験を含む集中講義）、2015年度は、「キャリアデザイン」の講義名で複数（前期・後期2コマずつ）開講された。

2015年のシラバスでは、

- ・「キャリア」「キャリアデザイン」の意味を自分の言葉で説明できる。
- ・多様な価値観や様々な働き方を理解する。
- ・自分の価値観・人生観、特徴・個性を考え、受け入れることができる。
- ・社会環境と人のつながりを理解し、自分のキャリアをデザインする力を身につける。
- ・社会で必要とされる主体性などの社会人基礎力を向上させることができる。
- ・学校現場で実施されるキャリア教育の意義と必要性を説明できる。

の6点が到達目標とされている。2014年度のシラバスでは、キャリアデザインⅠにおいて、「「キャリア」「キャリアデザイン」の意味が理解できる。多様な価値観や様々な働き方を理解する。自分を受け入れ、周りの人たちや社会環境とのつながりを理解してキャリアをデザインできる。自分の人生を切り拓くために必要な力や知識を身につける。」の4点が目標とされた。

この2015年「キャリアデザイン」、2014年「キャリアデザインⅠ」の一部では、上記の到達目標とも関連づけながら、1時限分（90分）を男女共同参画に関する講義として2011年度から部会メンバーが担当している。2014年度は、前期水曜2限・後期火曜2限の「キャリアデザインⅠ」において、2015年度は、前期火曜3限・水曜2限の「キャリアデザイン」において、いずれも1時限分を担当した。具体的な内容は次のとおりである。

○2014年度前期 キャリアデザインⅠ

担当日時：2014年6月11日（水） 2限

担当者：小松孝至（企画専門部会委員，学校教育講座 准教授）

当日の受講者数：117名（課題提出者）

主な内容：以下の内容を、学生自身の内省をメモする課題を含めて実施した。

1. この講義の背景である、大阪教育大学での男女共同参画推進指針の制定、および大阪教育大学男女共同参画推進行動計画の内容を簡単に説明し、その一環としての講義であることを説明した。
2. はじめに、「自分がもし子育てをすることになったら困ると思うこと・不安なこと」について考える課題を行った。次に、子育てとキャリアをめぐって、厚生労働省の資料をもとに、少子化の進行や就業率のいわゆる「M字カーブ」を説明するとともに、近年経済発展をみせた韓国の少子化リスクを題材に、個々の自己実現とともに「働きたい人が

きちんと働ける」「生産性向上」という観点からも男女共同参画が求められることを説明した。あわせて、男女共同参画が進んでいる企業の業績や株価などが高い水準にあることなどを、同じく厚生労働省の資料から説明した。

3. 上記 2. の課題で書いた内容に対し、どんな支援が必要かを考える課題を行った上で、子育てをめぐる発達心理学研究でわかってきていることを「女性のほうが男性より「よい」親か」「子どもを保育園に預けることの悪影響はあるか」などのテーマで説明した。そのうえで、父親の育児参加の必要性や職場の意識改革の必要性などを説明した。最後に、国立社会保障・人口問題研究所の第 14 回出生動向基本調査を用いて、男女で結婚相手を求める現状に大きな性差がある現状を紹介した。

受講生の感想：受講生の記入内容の中には、自らの問題意識や経験に沿って考えを進めているものも見られた。たとえば「意識の広がり地域差があるので（大阪と地方を比べれば性別役割分担は地方が色濃い）、そういった差を是正するためにどのようなことが必要だろうか。」などである。講義の内容を肯定する意見（例「育児に対する支援を積極的に行うことが必要」「パートナーや周囲の理解が重要」）は多い。

担当者の感想：上記のような感想がみられる一方、問題を自らにかかわることとしては捉えていないことが分かる回答、講義のメッセージを十分理解していないと感じられる回答もみられた。また、時間配分を考慮して、受講生が考えを深める時間を確保することも課題と考えられた。

○2014 年度前期 キャリアデザインⅡ

担当日時：2014 年 7 月 1 日（火） 2 限

担当者：花家 薫氏（ゲスト講師 堺市役所長寿社会部高齢施策推進課）

当日の受講者数：100 名程度

主な内容：言語聴覚士で本学卒業生の花家薫氏がゲスト講師として教壇に立った。花家氏は本学を卒業後、専門学校に通って国家資格である言語聴覚士を取得し、現在は堺市役所の長寿社会部高齢施策推進課に勤務している。脳卒中や認知症などにより言語機能や聴覚に障がいのある患者へのリハビリテーションに携わるほか、地域のグループ活動にも貢献している。

行政で働く理由について「公衆衛生という分野に興味があったから」と話す花家氏。国や市の関係者と連携することですべての取り組みがつながりを持ち、市民へ公正公平にサービスを提供できることがその魅力である。さらに専門職ならではの強みを、「個々の症例に応じて、予後予測を交えた具体的な指導、助言ができること」と語った。

また、堺市で働く傍ら、平成 22 年に本学大学院健康科学専攻修士課程を修了し、2014 年 4 月からは神戸大学大学院保健学研究科博士後期課程で学んでいる。「仕事との両立は大変ですが、理論と実践の反復はキャリアの形成につながります」と意欲を語った

学生には「チャンスを作り、活かすには、事前の準備と普段の信頼関係の構築が大切です。タイミングを逃さず、相手の懐に飛び込む勇気をもってください」とアドバイスを送った。

受講生の感想：学生がこの講演を聴き、「リハビリテーション専門職への進路を考えていたので、将来の指針になりました」「行政の専門職に関心があったので、実際に仕事に従事している人の話が聴けて参考になりました」と自身の将来へ影響を受けている学生も見られた。



花家 薫氏

平成26年7月1日(火) 大阪教育大学 キャリアデザインⅡ

行政における専門職の役割

～ワークライフバランスと働く環境～

堺市 長寿社会部 高齢施策推進課
言語聴覚士 花家 薫

地域包括ケアシステムの構築について

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目前に、重度な要介護状態ともなっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、**医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現**していきます。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるために、地域包括ケアシステムの構築が重要で
- 人口が概ね75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、**高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。**
- 地域包括ケアシステムは、**保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要**です。

地域包括ケアシステムの姿

老人クラブ・自治会・ボランティア・NPO 等

行政での専門職としての成功の秘訣

内的要因

- ① タイミングよくアイデアを提示できる
- ② 提案する話合いの際に、紙面で(図)示せる
- ③ 専門職として適切な人を紹介できる
- ④ 実際の経験に基づいた提案ができる

仕事で役割を発揮するために必要なこと

- ① チャンスを作る
- ② チャンスを活かす
- ③ 他職種、他部署への
コミュニケーション能力を養う

○2015 年度前期 キャリアデザイン

担当日時：2015 年 7 月 7 日（火） 3 限

担当者：小松孝至（企画専門部会委員，学校教育講座 准教授）

当日の受講者数：93 名（課題提出者）

主な内容：上記 2014 年「キャリアデザイン」と同様の内容を，学生自身の内省をメモする課題を含めて実施した。日韓比較とともに，合計特殊出生率や女性の就業率を欧米・アジアの諸外国と比較するグラフを用いて国際比較を実施した。

受講生の感想：2014 年度に比べ，講義の進行を調整し，受講生の意見を記入する時間を長めにした。たとえば「(前略) 私たちの世代では，男子と女子で立場が異なるということは少ないとは思いますが，私たちの親の世代の 40-50 代では，男女の役割分担の考えが根付いていると思います。(中略) 男性が子育てしやすい環境，女性が働きやすい環境が整えられていけば，少子化という深刻な問題の解決につながるのではないか。」などの感想がみられた。

担当者の感想：前年度と同様，受講生から，講義内容を肯定する意見は多くみられるが，そこから一歩先へ踏み込む（例えば自分自身の将来と関連づけて考える）ことが，なかなか難しいことは改めて理解できた。（講義を全面的に受け入れないとしても）自分の生き方・価値観を形成していく継続的なサポートが必要と思われた。

○2014 年度後期 キャリアデザイン I

担当日時：2014 年 12 月 16 日 2 限

担当者：安達智子（企画専門部会委員，人間科学講座 准教授）

当日の受講者数：70 名程度

○2015 年度前期 キャリアデザイン

担当日時：2015 年 6 月 24 日（水）2 限

担当者：安達智子（企画専門部会委員，人間科学講座 准教授）

当日の受講者数：70 名程度

主な内容：「キャリア発達とジェンダー：その心理学的メカニズム」の表題にて講義を行った。具体的な内容は，これまで行ってきたスポット講義を踏襲するかたちの 3 部構成である。授業開始時に，“これは異性のやることだ”というステレオタイプは何故自信を下げるのか？ 男女差はどのようにして根付くのか？ 異性の領域に適応するための戦略として何を身につけるべきか？ という 3 つの問を投げかけた。その後心理学や社会学の理論や実験・調査データを用いて，ジェンダーにまつわる諸問題について論じた。

受講生の感想：ジェンダーという言葉は知っていたが，自分自身にステレオタイプや思い込みがあることには気が付いていなかった。職業に関するステレオタイプや偏見を無くす

ことで、個人の職業選択の幅が広がると思う。それが当たり前だと思っていると、疑問を抱くことなしに生活を送っているのが教育の役割は重要だと思う、などの感想が聴かれた。

担当者の感想：こちらが問を投げかけることは、学生にとってはこれまで自明のこととしてきた考え方や慣習、意識や態度について再考する良い機会になるだろう。一方、授業で得られる効果は限定的なものであるために、学生達の日々の生活の様々な場面で気づきや再考を促すような働きかけが望まれる。

○2015 年度後期 キャリアデザイン

担当日時：2015 年 12 月 16 日 2 限

担当者：林紀代美氏（ゲスト講師 金沢大学教育学部 准教授）

当日の受講者数：100 名程度

主な内容：金沢大学准教授の林紀代美氏（水産地理学専門）が、『『まなぶこと、はたらくこと、つながること』からみえる人、社会』と題して教壇に立った。

林氏は奈良教育大学を卒業し、京都の高等学校で非常勤講師を務めたが、教師の仕事への自信を失いかけていたときに大学教員からの勧めもあり、大学院への再進学を決意。本学大学院修士課程、京都大学大学院博士後期課程を経て、在学中に金沢大学教育学部の講師のポストに就任し、現在は地域創造学類担当の准教授の役職にいる。

大学教員になって 9 年目、結婚・出産という人生の節目が訪れ、「仕事が忙しく、研究にも注力したい、でも、いま子どもと向き合わなかったらいつ向き合うのか？」との思いから、同僚の夫とともに育児休業を取得した。復職後も、学生による子守隊や大学制度の活用により、教員と育児を両立させた。「学生たちにとっても子育てがどういうものかを間近で観察してもらう機会にもなります。社会全体で子どもを育む関心を喚起するために、育児の『見える化』も必要なのではないかと思います」と語った。

最後に林氏は、教員をめざす学生に向けて「子どもたちにとって教員が一番身近な大人で、その言動を知らず知らずのうちに学んでいることもあります。視野を広げて、引き出しをたくさん増やし、子どもたちのお手本になるような教師をめざしてください」とエールを送った。

受講生の感想：出席した学生からは「働く母親が仕事と育児のバランスに悩まないよう、もっと社会全体での支援体制が必要だと感じた」「もし大教大の先生に子どもが生まれたら、わたしも子育てに協力して支えたい」などの感想が寄せられた。



林紀代美氏

2) ジェンダーとセクシュアリティ

「ジェンダーとセクシュアリティ」は教養基礎科目として開講されている。2014年度は柏原キャンパスで後期 1 コマを教職教育研究センター長の森 実教授と同センターの神村早織准教授（2015年度から連合教職実践研究科所属）が担当，2015年度は柏原キャンパスで後期 2 コマを神村准教授が，天王寺キャンパス（第二部）で前期 1 コマを森教授と神村准教授が担当した。

2014年度のシラバスでは，

- ・ 基礎的な概念を知るとともに，ジェンダーセンシティブな考え方を学び，ジェンダーの視点から世界を捉えなおすことができる。
- ・ 性暴力（セクシュアルハラスメント，DV等）について理解し，加害者にも被害者にもならないために，性暴力を許さない感性，態度を身につける。
- ・ ポスト雇用機会均等法世代の生き方・働き方について考え，自らのキャリアプラン（生き方・働き方）を検討することができる。
- ・ 上記について，学校における男女平等教育の視点から考えることができる。

の4点が到達目標とされ，2015年度のシラバスでは，これらに加え「LGBT（セクシュアル・マイノリティ）について学び，多様な性のあり方とカミングアウトの意味について理解する。」が加わった。

この2年間では計5コマを企画専門部会メンバー及びゲスト講師が担当した。具体的な内容は次のとおりである。

○2014年度後期 ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2014年11月26日（水） 2限（月曜授業振替日）

担当者：上田裕美（企画専門部会委員，教職教育研究センター 准教授）

当日の受講者数：150名程度

主な内容：授業前半部分では大阪教育大学の男女共同参画に関する取り組みについて紹介した。後半部分では，「ドメスティックバイオレンス（DV）」の問題を取り上げ講義した。また，内閣府男女行動参画局による若年層を対象にした交際相手からの暴力防止に関する

予防啓発教材を用いて、よりよい人間関係を考えるためのグループワークを行った。

受講生の感想：「大阪教育大学が男女共同参画に関して色々なことを行っていることを初めて知った」「自分自身のことを考える機会になった」などの感想が得られた。

○2014 年度後期 ジェンダーとセクシュアリティ

授業日時：2014 年 12 月 15 日（月） 2 限

担当者：杉山文野氏（ゲスト講師 LGBT 活動家，NPO 法人ハートをつなごう学校代表）

当日の受講者数：152 名

主な内容：世界で 5.2%（当時）の割合で存在するとされている LGBT についての基礎知識や社会的な理解が進みつつある現状について述べ、性同一性障害である自らが、男性と意識する心と女性へと変化する身体との不一致に苦しみながら成長してきた過程を紹介した。「フェンシングとの出会いにより一時の辛さ、苦しさも人生における成長の糧になった。コンプレックスをいかに受け止め、次の一歩を踏み出すかが大切である。」と締めくくった。

*LGBT 女性同性愛者，男性同性愛者，両性愛者およびトランスジェンダーの頭文字をとったセクシュアルマイノリティの総称



杉山文野氏

○2015 年度後期 ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2015 年 11 月 30 日 2 限

担当者：上田裕美（企画専門部会委員，教職教育研究センター 准教授）

当日の受講者数：40 名程度

主な内容：昨年度に引き続き、「ドメスティックバイオレンス（DV），デート DV」をテーマに講義を行った。授業前半では，DV とは何か，配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律について，児童虐待と DV，この問題に対して学校教員ができること・なすべき対応，などについて解説した。授業後半においては，昨年度と同様に，交際相手からの暴力防止のための予防啓発教材を用いてグループワークを行った。

受講生の感想：「グループワークではメンバーの価値観と自分との違いをたくさん知る事ができて良かった」「人間関係では相手を思いやる事が難しさと大切さを再確認し、嫌な事があった時には自分もはっきり No という意思表示をすることが大切だと思った」などの感想を得た。

担当者の感想：本学の男女共同参画の取り組みについて授業で聞いて初めて知ったという学生も多く、このような機会に積極的に伝えることは重要であると感じた。

○2015 年度後期 ジェンダーとセクシュアリティ

担当日時：2016 年 1 月 4 日（月）、5 日（火） 2 限

担当者：小川隆史氏（ゲスト講師 大阪府立福井高等学校 教諭）

当日の受講者数：計 74 名

主な内容：「セクシュアルマイノリティの生徒支援から学んだこと」と題し、小川氏が関わってきたセクシュアルマイノリティの生徒のエピソードを交え、2 日間にわたって学校現場における支援体制の現状を語った。これまでに培った大阪の人権教育の原則により、ブレずに方針を立てることができたという小川氏は「当事者生徒の気持ちに寄り添い、決めつけずに本人の選択を待つ姿勢が大切」と学生にアドバイスした。

受講生の感想：「教師としてカミングアウトされた際に、子どもの意見、気持ちを第一に尊重し、その上で大人の当事者との出会いや学校、親との連携を図って、チームで温かく向き合っていくことが大切だと思った」「様々な問題を抱えた生徒の心を養う力を教員は持っているのだと思った」などの感想を得た。



小川隆史氏



IV-3 男女共同参画教材コンテンツ作成ワーキング・グループ活動報告

本学において男女共同参画を推進していくためには、それぞれの教員が当該テーマを扱った授業や働きかけを積極的に行っていくことが望まれる。本ワーキング・グループでは、その際に活用できる教材を収集・整理することを目的として活動を行ってきた。2015年度は、本部会のメンバーが「ジェンダーとセクシュアリティ」及び「キャリアデザイン」において実施してきたスポット講義で用いた資料を用いた教材のメンテナンスとアップデートを行った。

1) コンテンツのメンテナンスとアップデート

2015年度は、「子育てとキャリア（小松孝至）」、「ジェンダーとセクシュアリティ1（上田裕美）」、「ジェンダーとセクシュアリティ2（上田裕美）」、「ジェンダーとセクシュアリティ3（上田裕美）」、「キャリア発達とジェンダー（安達智子）」、「キャリアデザインI（鈴木真由子）」以上6つのコンテンツについてメンテナンスとアップデートを行った。それぞれのコンテンツについて、作成者、ファイル形式、作成年、最終更新年、使用授業、課題（ワーク）の有無、文献リストの有無、そしてキーワードをリストアップしてINDEX化したものを表IV-3-①に示す。

表IV-3-① 大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツ INDEX

大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツINDEX

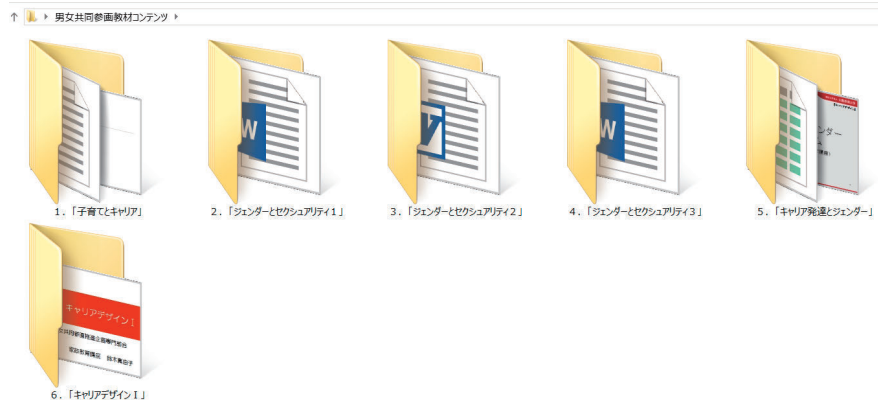
コンテンツ番号	1	2	3	4	5	6
名称	「子育てとキャリア」	「ジェンダーとセクシュアリティ1」	「ジェンダーとセクシュアリティ2」	「ジェンダーとセクシュアリティ3」	「キャリア発達とジェンダーその心理学的メカニズム」	「キャリアデザインI」
作成者	小松 孝至	上田 裕美	上田 裕美	上田 裕美	安達 智子	鈴木真由子
ファイル形式	power point × 24枚 pdf × 4頁(関連資料)	word × 5頁	word × 4頁	word × 3頁	power point × 24枚 Excel × 2頁(質問紙/集計表) Word × 1頁(設問)	power point × 8枚
作成年	2012年	2012年	2013年	2013年	2013年	2013年
最終更新・確認年	2015年	2015年	2015年	2015年	2015年	2015年
使用授業	キャリアデザイン	ジェンダーとセクシュアリティ	ジェンダーとセクシュアリティ	ジェンダーとセクシュアリティ	キャリアデザイン	キャリアデザインI
課題(ワーク)	○	—	○	—	○	○
文献リスト	—	○	—	—	—	—
キーワード	大阪教育大学の現状	性:ジェンダーの定義	セクシュアルハラスメント	男女間の暴力	ステレオタイプ	ジェンダーの定義と問題点
	育児	性と発達	—定義	ドメスティック・バイオレンス(DV)	自己効力	男女共同参画社会の定義
	出生率	性行動	—分類	配偶者からの暴力	性別とジェンダーの定義	職場・労働における男女共同参画
	女性の仕事参加(M字型カーブ)	恋(愛)	—影響	デートDV	性別ラベル	男女共同参画の実現に向けて
	男性の家庭回帰		—何故起こるのか		適応戦略	
	国際比較					

2) コンテンツの使用と追加について

収集した教材コンテンツは、図IV-3-①に示すような「男女共同参画教材コンテンツ」フォルダのもとにINDEXとともに保存し学内で共有化している。利用の際には、自由に修正・加工を加えて良いこととする。ただし、同教材は学内で行う授業のみで使用しその他の目的への利用は禁じ、印刷や公刊は行わないこととする。また、教材コンテンツの作成

者は、必要に応じてコンテンツ内容の修正や追加を行う。さらに、コンテンツは随時追加を行いながら幅広い領域における知見を活かした男女共同参画教材を目指す。

図Ⅳ-3-① 大阪教育大学男女共同参画教材コンテンツ保存フォルダ



Ⅳ-4 「大教大ロールモデル 2014」の作成・配布

企画専門部会では、本学における男女共同参画を推進するための活動として大教大ロールモデルパンフレットの作成を企画し、その実行のために、2013年度に大教大ロールモデル・ワーキンググループを組織した。

本学においては、多様な研究分野に携わる教員が所属している中、分野によって男女比に偏りがあることが、男女共同参画推進会議でもよく認識されており、学内に周知されてきているところではあったが、そのような分野ごとの男女比の是正は一筋縄にはいかず、様々な取り組みが必要であった。そこで、その取り組みのひとつとして、男女共同参画の視点を入れた大教大ロールモデルパンフレットの作成が企画された。

他大学では、特に、理系女性研究者の数を増やすことを目的に、理系を目指す女子学生等向けに、各大学に所属する女性研究者を紹介するパンフレットが作成されているが、他大学のロールモデルの多くは、理系女性研究者のロールモデルであり、そのようなロールモデルは総合教育大学である本学においてはなじまない。そこで、本ワーキンググループでは、本学が提示するのにふさわしいロールモデルとはどのようなものか、本学にとって有効なロールモデルとはどのようなものか、どのような階層、属性を対象としたパンフレットとするのか、といったことを検討し、以下のような内容のパンフレット「大教大ロールモデル 2014」を作成した。

- 1) A5版、18 ページの冊子体
- 2) 表紙タイトル「夢のかたち 未来のかたち 大教大ロールモデル」
- 3) 冊子の配布対象は高校生
- 4) 高校生に進路選択の視野（男女共同参画の視点を含めて）を広げてもらうための本学にふさわしいロールモデル集

5) モデルは以下の計6名(所属及び職名等は発行当時)

- ・教員養成課程理科教育講座教授：石川聡子氏
- ・教養学科スポーツ講座准教授：生田泰志氏
- ・教養学科自然研究講座准教授：乾陽子氏
- ・管理部財務課財務係職員：笹井章弘氏
- ・管理部総務企画課教員養成課程支援係職員：中原麻実氏
- ・大学院教育学研究科実践学校教育専攻2回生：堀本真先氏

6) 各モデルが以下の質問に回答する形式

- ・どんな研究・仕事をされていますか？
- ・研究者・本学の事務職員になろうと思ったきっかけ、大学院へ進学しようと思ったきっかけは何ですか？それは「いつ」どのようなことですか？
- ・研究生活・仕事・大学院生活の中でのやりがいはどのようなことですか？
- ・どんな高校生活・大学生活を送りましたか？
- ・働きながら大学院で学ぶのは大変ではないですか？
- ・これから大学へ進学する高校生のみなさんへのメッセージ

「大教大ロールモデル2014」は2014年7月に発行され、2014年度及び2015年度の本学オープンキャンパスにおいて配布された。

印刷された「大教大ロールモデル2014」はすでに在庫が切れており、現在、続編として「大教大ロールモデル2016」の作成を検討しているところである。



大教大ロールモデル2014

IV-5 ワークライフバランス推進強化月間の設定

政府より、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動(「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」)を展開するとの方針が示されたことを受け、本学においても、2015年7月及び8月をワークライフバランス推進強化月間と設定し、右記の取り組みを実施した。

大阪教育大学における「ワークライフバランス推進強化月間」の設定について ～国民運動「夏の生活スタイル変革」の取り組み～

大阪教育大学における国民運動「夏の生活スタイル変革」の取り組みについては、「ワークライフバランス推進強化月間」と位置づけ実施するものとし、平成27年度は以下のとおり取り組みを行います。

1 期間

平成27年7月、8月

2 実施内容

(1) 定時退勤の取り組み強化（週2日実施）

平成24年度以降、事務局においては水曜日を定時退勤日としてワークライフバランスの実現、事務の効率化及び超過勤務の縮減に取り組んでいるところです。

期間中は、各部課室において、さらに他の曜日に定時退勤日を設けることとします。なお、定時退勤の実施は、業務に支障のない範囲で取り組むものとします。

(2) 定時退勤日の一斉消灯の励行

定時退勤日の当日は、18時までの消灯を励行するなど定時退勤の実効性を高める取り組みを並行して実施します。

(3) 業務削減の取り組み強化

今年度実施することとしている業務削減の取り組みについて、この期間に集中的に検討・実施します。

(4) 会議等設定時刻の配慮の実施

期間中、会議等の設定にあたっては、定時退勤や早朝出勤などの取り組みに配慮してください。

(5) 早朝出勤の実施

各部課室の一部の常勤職員において、早朝出勤（勤務時間開始時刻及び終了時刻を早め開始時刻を7時30分以降に設定）を実施し、早朝出勤者には原則超過勤務を行わせないものとします。

なお、早朝出勤は、業務に支障のない範囲で行うものであり、窓口時間や休憩時間を変更することなく、また他の職員への負担が増すことのないよう実施することとします。希望があっても全ての職員に適用できるものではなく、課室で数人など限定的に実施することとしてください。

3 その他

(1) 2の取り組みは、教員の皆様のご理解ご協力を得て事務局を中心に行うものですが、教員の皆様もご都合の許す範囲で、実施期間をずらすなどして、ワークライフバランスの実現に取り組んでください。

(2) 夜間勤務、シフト制及び夏季が繁忙期である課室並びに附属学校の事務室などでは業務に支障があるため早朝勤務など一部の取り組みについては実施が不可能又は困難なものもありますが可能な範囲で適宜工夫してワークライフバランスの実現に取り組んでください。

IV-6 研究助成事業の実施

男女共同参画推進会議では 2012 年度よりジェンダーの視点を取り入れた教育研究活動を奨励する目的で、男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動に対する助成事業を行った。

1) 2014 年度研究助成事業

2014 年度は、別紙IV-6-①のとおり公募を実施し、応募数 7 件中 5 件が 2014 年 6 月 23 日の男女共同参画推進会議における審査、7 月 7 日の役員協議会における審議を経て採択された。

また、各活動結果報告は別紙IV-6-②～⑥のとおりである。

表IV-6-① 2014 年度研究助成事業採択結果

区分	所属・職名	氏名	事業名	配分額
代表者	家政教育講座・准教授	小崎 恭弘	父親の子育てを支える社会システムの検証 ～父親の育児を支えるツールの分析から～	200,000
分担者・協力者	家政教育専攻・大学院1回生	増井 秀樹		
代表者	家政教育講座・教授	鈴木 真由子	大阪における「子育て支援ガイドブック」の提案	180,000
分担者・協力者	家政教育専攻・大学院1回生	杉村 千聖		
代表者	健康生活科学講座・教授	碓田 智子	家族を抱え夜間大学院で学ぶ社会人大学院生の就学環境づくりに向けての調査研究	150,000
分担者・協力者	健康生活科学講座・教授	岡本 幾子		
代表者	欧米言語文化講座・准教授	馬 暁華	ジェンダーの視点から見るグローバル女性人材の育成： 日米中三国における男女共同参画の比較研究	230,000
分担者・協力者				
代表者	学生サービス課・係長	別所 めぐみ	イクメン・イクボス養成プロジェクト ～くるみんマークをもつ学校を目指して	40,000
分担者・協力者	人事課・主任 学外協力者	九鬼 志郎 太平 満恵		
計				800,000

2) 2015 年度研究助成事業

2015 年度は、別紙IV-6-⑦のとおり公募を実施し、応募数 2 件中 2 件が 2015 年 7 月 5 日の男女共同参画推進会議における審査、7 月 6 日の役員協議会における審議を経て採択された。

表IV-6-② 2015 年度研究助成事業採択結果

区分	所属・職名	氏名	事業名	配分額
代表者	家政教育講座・准教授	小崎 恭弘	父親支援研究会の立ち上げとその活動 ～我が国の父親支援発展を目指して～	400,000
分担者・協力者	家政教育専攻・大学院2回生	増井 秀樹		
代表者	附属平野中学校・教諭	堀口 健太郎	ワークショップを通して中学生が考える“性”	290,000
分担者・協力者	附属平野中学校・副校長 附属平野中学校・教諭	山田 雅弘 高岸 康文		
計				690,000

2014 年度 大阪教育大学男女共同参画推進助成のご案内（公募）

男女共同参画推進会議では【大阪教育大学 男女共同参画推進 行動計画 4－教育・研究・啓発】の一環として、「4-1. ジェンダーの視点を取り入れた教育研究活動を奨励する」目的で、男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動に対する助成事業を行うことになりました。皆様からの積極的な応募を期待しております。

男女共同参画推進事業 募集要領

1. 助成金総額 80 万円
2. 助成事業件数 2～3 件程度

3. 応募対象

本学所属の附属学校を含む教職員や学生が、単独あるいはグループ・講座等の組織で実施する男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動を対象とします。グループでの活動の場合は、共同研究のメンバーに学外者が加わってもかまいませんが、活動の代表者は本学在籍者であり、応募責任者は本学の教職員とします。また、学生等が申請する場合は、応募責任者は本学教員とします。

4. 応募要領

男女共同参画推進助成に係る実施計画書及び経費申請書を作成し、応募期限までに人事課職員係（メール添付で提出の場合は ryouritu@bur.osaka-kyoiku.ac.jp）まで提出して下さい。様式は、添付ファイルを参照して下さい。本学の男女共同参画推進会議のホームページからもダウンロードできます。

5. 応募期限

2014 年 6 月 13 日（金）

6. 審査

応募された事業は、男女共同参画推進会議による審査委員会において、本学の男女共同参画を推進させる事業かどうかの観点で審査を行い、役員協議会で審議の上、学長が決定します。

7. 助成金交付予定

2014 年 7 月中旬

8. 活動結果の報告・発表

助成を受けた個人・グループ等は、年度末に活動報告（活動の概要・成果）及び会計報告をしていただきます。また、事業に関する情報は、本学ホームページ等にも掲載させていただきますのでご了承ください。

今回より、2015 年の男女共同参画週間（6 月 23 日～29 日）関連行事（教職員セミナー）にて活動報告を行っていただく予定です。

2014年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

父親の子育てを支える社会システムの検証～父親の育児を支えるツールの分析から～

(代表者) 家政教育講座 准教授 小崎 恭弘
 (分担者・協力者) 家政教育専攻 大学院1回生 増井 秀樹

1. 研究目的

1990年の1.57ショック以降、国を挙げての少子化対策が取り組まれることとなった。しかし、わが国における少子化は改善の傾向が見られず、これまでの子育て支援の中心的な対象であった母親に加えて、父親への子育て支援が重要視されることとなった。

2001年に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」の中で「父親の産休5日間」が示されたことをきっかけとして、各自治体においても父親支援が取り組まれることとなった。それら具体的な父親支援の取り組みとして、近年いくつかの新しい動きがみられるようになってきた。

それが「父子手帳」と「パパスクール」である。そこで、本研究ではこれら二つの取り組みについての調査を行った。①父子手帳に関する調査 自治体における父子手帳の現状を明らかにすると共に、その活用の意義について検討する。②パパスクールに関する調査 自治体やNPO法人等が行っているパパスクールの講座内容を分析し、講座内容にどのような傾向があるのか明らかにする。

2. 研究方法**①父子手帳に関する調査**

(1)全国版調査：全国の広域自治体を対象とした質問紙調査を行った。調査期間は2014年6～8月、配布数47部、有効回答数40部、有効回答率は85.10%であった。

(2)近畿圏版調査：近畿圏内（大阪府・京都府・兵庫県・奈良県・和歌山県・滋賀県）の基礎自治体を対象とした質問紙調査を行った。調査期間は全国版調査と同様、配布数168部、有効回答数111部、有効回答率は66.07%であった。

なお、質問紙の作成に当たっては小崎（2006）の「父子手帳についてのアンケート」を参考に、一部改変を行った。

②パパスクールに関する調査

パパスクールポータルサイト(<http://papaschool.solare-h.com/index.php?school>)に記載されているパパスクール、NPO法人ファザーリングジャパンに調査依頼をし、把握している(平成26年12月28日まで)パパスクールの講座内容を分析し、項目に分けて整理を行った。

全国68か所で行われているパパスクールを対象とした。期間は2014年8月～12月である。調査項目は、名称、主催、場所、開催回数、期間、募集人数、対象者、継続性である。またそれぞれの講座名と講師名それらの具体的な内容に対をデータとした。

3. 結果及び考察**①父子手帳について**

質問紙調査の結果、父子手帳の配布を行っている自治体は広域自治体・基礎自治体ともに約3割程度に留まり、父親の子育て支援に対する意識には自治体ごとに差が見られた。父子手帳の配布を行っていない理由として、共通して最も多かったのが「別の方法で父親の子育て支援・情報提供を行っているため」という回答であった。父子手帳の認知度の低さや具体的な配布・作成の指針となるようなものがないことから、別の方法で父親の子育て支援・情報提供を行う自治体が多くなったと考えられる。

また、自治体によって独自に作成された父子手帳は、内容が非常に充実したものが多いことが明らかになった。広域自治体・基礎自治体ともに全体的にバランスの取れたものが多く、特に子どもに関する内容を重視した自治体が多割を占めた。父子手帳の大きな目的の一つに父親の子育てに対する不安感を取り除き、育児参画への意識の醸成を図ることがあり、子どもに関する内容を重視し

たと思われる。一方、母子健康手帳との相違点として両親のパートナーシップに関する内容やWLBに関する内容が記載されていることが挙げられる。夫婦が協力して子育てを行うことを促すためにこれらの内容が記載されており、母子健康手帳と比べて父子手帳の自由度が高いことが明らかとなった。

父子手帳の活用に意義がある・大いに意義があると回答した自治体は広域自治体・基礎自治体ともに9割以上を占めており、父親支援の有効な手段として捉えていることが分かった。具体的には、父親の育児参画に対する意識の醸成、母親の育児負担軽減、パートナーや子どもとの関係を作る一助となるなどの回答があり、父子手帳が様々な役割を果たすツールであることが伺える。

父子手帳は、根拠となる法律等が存在しないことから、各自治体で作成・配布の有無やその内容が委ねられ、内容やその質にも差が生じている。母子健康手帳のように法律や政令を制定し、全国的に一定程度以上の質の父子手帳が提供される環境を整備することが重要である。また、一部の自治体で配布されている「親子健康手帳」のように、父親・母親を分けずに、夫婦が協力して子育てを行うことができるような形に改善していく必要がある。

現在、各自治体によって父子手帳以外にも父親支援の取り組みが行われているが、自治体の意識の差や、規模の違い、社会的に父親の子育てに対する認識が不足していることなどから、十分な支援が行われているとは言い難い。少子化が進むわが国において父親支援は非常に重要な意味を持つものであり、今後、迅速さをもって父親支援の取り組みを行い、社会的な父親支援への意識、認識の醸成が促されることが望まれる。

②パパスクールについて

現在我が国で実施されている68か所のパパスクールで行われている講座内容を分析した。それらの結果から、すべてのパパスクールで父親としての心構えを伝える内容が組み込まれていることが明らかとなった。これは、パパスクールにおいて一番の目標として父親である自覚を持たせるということを中心に置いているためであると考えられる。また、子育てに関する意識・知識・技術に関する内容と、夫婦のパートナーシップに関する内容、働き方に関する内容の3項目が多数のパパスクールに組み込まれていることが明らかとなった。父親と子どもが交流する内容が組み込まれている場合も存在し、イベントを共に経験・体験する中でコミュニケーションを深めようとする意図も見られた。

4. まとめ

2011年にイクメンブームが社会で認知されるようになり、当時の流行語などとなった。「父親の育児」という概念自体はある程度社会において認知され、定着したように感ぜられる。しかし実際の育児においては、6歳未満の子どもを持つ父親の育児時間は一日平均39分であり、同じ母親の202分を大幅に下回る。(平成23年度社会生活基本調査より)実に1/5程度である。言葉が先行しており、実態としては、父親の育児自体が社会で必ずしも、実施されているとは言い難い状況である。

そのような非常にアンバランスな状況の改善、また父親自身の意識の変化などを目指し、行政や子育て支援関係者、また父親支援関係者や当事者としての父親も様々な活動を行うようになってきた。

それらの具体的な支援ツール・プログラムが、「父子手帳」「パパスクール」という形になってみられるようになった。これらは新しい形での子育て支援であり、その中においても「父親」に特化したものである。これまでの子育て支援が、どちらかという母親支援の様相を持って推進してきたことに対する、アンチテーゼ的な意味合いも見受けられる。また子育て支援が社会的な課題となり、少子化対策が我が国における最重要課題として、位置づけられる昨今において、子育て支援の範囲の拡充という動きの中で新しいターゲットとして「父親」に照準が定められているともいえる。

このような社会全体の動きの中で、子育て支援の新しい対象者として、また子育ての主体としての父親への関心は今後ますます高まっていくと考えられる。その場合の支援ツール・プログラムに関する研究や取り組みは、我が国においてはほとんどなされておらず、今回のこれらの研究の意義は大変に大きいと考える。

なお、本研究における父子手帳に関する研究は、2014年度家政教育講座4年生秋吉美帆の卒業研究として取り組んだものである。

2014年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

大阪における「子育て支援ガイドブック」の提案

(代表者) 家政教育講座 教授 鈴木 真由子
 (分担者・協力者) 家政教育専攻 大学院1回生 杉村 千聖

【目的】

本事業では、大阪府下の自治体が発行する「子育て支援ガイドブック」に注目し、どのような内容項目で構成されているのか、その特徴と課題を把握する。また、それらが高等学校家庭科における学習内容と、どのような対応関係にあるのか検討する。同時に、子育て中の親がどのような情報を必要としているのか、親になる前にどのような学習が必要であると考えているのかについてニーズを把握し、以上の結果を反映させた「子育て支援ガイドブック」を試作・評価する。

【方法】

- 1) 自治体発行の「子育て支援ガイドブック」の収集・分析、意見聴取
 調査方法：・行政担当者への電話による問い合わせ・資料提供の依頼
 ・ウェブサイトより資料ファイルを収集（平成26年9月～11月）
- 2) 高等学校家庭科の教科書分析
 ・高等学校『家庭基礎』教科書全6社の「保育」「子育て」に関連する学習内容の整理
 ・子育て支援ガイドブックとの収録内容の比較
- 3) 子育てに関連した情報に対するニーズ調査
 調査対象：子育て中の親12人
 調査方法：個人・グループに対するヒアリング調査
 調査時期：平成26年9月
 調査内容：子育て支援ガイドブック利用の有無、育児中に利用した情報源及びその利点と欠点、親になる前に知りたかったこと、高校生が学んでおくべきこと など
- 4) 「子育て支援ガイドブック」の試作・評価
 ・1)～3)の結果を反映させた、「子育て支援ガイドブック」の試作
 ・行政担当者(43か所)及びヒアリング協力者(10人)を対象に試作版ガイドブックの郵送・評価の依頼

【結果・考察】

- 1) 大阪府下における「子育て支援ガイドブック」の実態
 大阪府下の全43市町村のうち、冊子形態での子育て支援ガイドブックを発行している自治体は33市町村であった。ガイドブックの作成にあたり、収録内容は主に市職員が決定しており、外部団体に依頼している自治体はなかった。
 行政担当者は、冊子形態によるガイドブックの意義について「インターネット環境がなくても情報を得られ、手元に置いておくことができる」(12市町村)、「(全戸に配布することで)市からの働きかけができる」(4市町村)、「情報量が多い」(3市町村)、「今必要でなくても予備知識として知っておくことができる」「スクロールの手間がなく見やすい」(それぞれ1市町村)といった、市民にとってのメリットを挙げたほか、「冊子を用いることで訪問時に説明がしやすい」といった、行政にとっての利点に対する指摘もあった。

2) 高等学校『家庭基礎』における学習内容と子育て支援ガイドブックとの比較

高等学校家庭基礎の教科書全 6 社中 5 社以上に記載されていた学習内容のうち、「予防接種」、「集団保育」、「遊びについて」、「虐待・育児不安」、「障がいのある子ども」については、情報の多寡はあるものの、収集した子育て支援ガイドブックのうち 7 割を超える冊子において何らかの記載が確認できた。また、「からだ、ことば、情緒、社会性などの発達のためやす」、「愛着」、「母乳と人工栄養、離乳食」、「基本的・社会的な生活習慣や子どもの生活リズム」、「子どもの事故（予防・原因）」、「育児の男女共同」、「子どもの権利条約」、「親の役割」については、1～3 割程度のガイドブックに収録されていた。

一方、「乳幼児の衣服」、「社会で子どもを育てるしくみづくり」、「出生率」、「世界の子どもの現状」といった子育ての社会的側面に関する学習内容について、記載されているガイドブックが確認できなかった。

また、教科書には掲載されていないが 7 割以上のガイドブックにされていた内容は「健康診断」、「手当・助成」、「医療機関一覧」、「相談窓口一覧」などであった。これらの地域に密着した個別性が高い生活情報は、行政サービスとして不可欠であると考えられた。

3) 子育て支援および子育てガイドブックに関するニーズ

ヒアリング調査の結果、子育て支援ガイドブックを利用した対象者は 4 分の 1 と少なかった。他地域のガイドブックをサンプルとして提示したところ、利用経験の有無に関わらず過半数が肯定的な反応を示した。その理由は「遊び場や親子で出かけることができる場所についての情報が得られるのが良い」（経験あり 3 人、なし 2 人）「リーフレットは管理できずバラバラになってしまったので（冊子形態がよい）」（経験なし 2 人）などである。また、紙媒体の利点としては、「見やすい・手元にあるからすぐに見られる」（4 人）、「詳しい情報が得られる」（1 人）のほか、「困ってからではなく予備知識として見られる」（1 人）といった回答もあった。

子育て情報の収集にインターネットを利用した経験のある者も多かったが、「知りたいことがはっきりしているときには便利」（3 人）という利点がある一方、「情報があまりにも氾濫しているのでだんだんネットからは離れた」（1 人）という欠点も指摘された。

妊娠・出産以前に知りたかったことは、「子どもの発達の個人差・生活習慣」（5 人）、「産前産後の体の変化・ケアについて」（5 人）などであった。高校生に学習してほしい内容については「ホルモンバランスや出産前後の体のこと、婦人科検診の大切さなど体のケアについて」（4 人）、「妊婦や幼児との触れ合い体験」（4 人）、「子どもにかかるお金のこと、働き方のこと」（3 人）などであった。また、「人間の倫理観、道徳を学んでほしい」という声も聞かれた。

4) 「子育て支援ガイドブック」の試作・評価

1)～3) の内容を踏まえ、子育て支援ガイドブックを試作した。紙面構成は、①必要と思われる情報の一覧、②具体的なガイドブックの実例、③関連する高校家庭科学習内容の紹介、である。作成したガイドブックは、行政担当者及びヒアリング協力者に送付し、評価を受ける。

【今後の課題】

行政担当者及びヒアリング協力者からの評価結果を踏まえ、試作版「子育て支援ガイドブック」の改訂を行う予定である。

2014年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

家族を抱え夜間大学院で学ぶ社会人大学院生の就学環境づくりに向けての調査研究

(代表者) 健康生活科学講座 教授 碓田 智子

(分担者) 健康生活科学講座 教授 岡本 幾子

1. 本事業の目的

夜間大学院・健康科学専攻には、看護師などの医療職、栄養士、福祉職、各種専門学校教員などの専門職に従事し、大学院に通う院生が多い。2013年度に健康科学専攻の修了生（主に女性）を対象に行った調査結果（「子育て世代の社会人大学院生の就学環境づくりに向けての実態把握」）では、院生の多くが職場の支援がない中で、自身の努力と家族の支えによって就学を可能にしている実態が明らかになった。また、修士論文の研究と仕事でゆとりがないため、子どもに向き合う時間が十分に取れないことに負い目を感じながら学ぶことなどが浮かび上がった。

本事業は、昨年度の調査結果を発展させ、男性の社会人院生が抱える課題等に対しても視野を広げ、年齢や職業、家族状況などの多様性を持つ社会人大学院生が就学しやすい環境整備に知見を得ることを目的とする。

2. 調査方法**1) 子どもの預かり支援に関する他大学の事例調査**

昨年度の調査の中で、大学院修了生から、「家に誰も子どもをみてくれる人がいない日があった時に、大学に子どもを連れてきて授業やゼミを受けたり研究ができるよう、キッズルームなど子どもの居場所がほしい」という声があった。学内に保育施設や子どもの一時預かり施設を設けている事例として愛媛大学と奈良女子大学でヒアリング調査を行うとともに、国立大学のホームページから子どもの預かり支援施設の状況を把握した。

2) 夜間大学院生との座談会（2015年2月15日実施）

健康科学専攻の院生8名にご協力いただき、座談会を形式で意見交換会を実施した。院生の年齢は40歳代～60歳代で、家族を抱える男女各4名である。職業は公務員、専門学校、医療機関、文化サロン勤務などである。主なテーマは、①職場の理解や支援、②家族の理解や支援、③家庭生活と大学院の両立、④本学の就学環境への意見・要望である。

3. 子どもの預かり支援に関する他大学の事例

国立82大学のホームページを検索したところ、学内に保育施設（一時預かりを含む）を持つ大学は29校（35%）であった。経営管理は、大学が行うもの、NPO法人に委託するものなどがある。また、大学関係者だけでなく地域住民も利用できるものもある。

奈良女子大学の「ならっ子ルーム」は、子どもの一時預り施設である。事前登録により、子育て中の学生も利用可能である。サポーター養成講習を受けた地域住民や学生が託児時間の面倒を見る。夜間は10時まで対応している。また、奈良女子大学では学生対象の育児奨学金制度や女性院生の学術論文投稿費補助も設けられている。愛媛大学の学内保育所「えみかキッズ」は、学生が保護者である乳幼

児も保育対象である。運営は民間委託で、夜 9 時 30 分までの延長保育も行われている。学内で乳幼児の姿を見ることは、特に教育学部学生の意識付けにも効果があるという。

4. 家族を抱える社会人院生の課題について

1) 職場の理解について

定時退社を認めてもらっている職場もあるが、それ以外では、大学院での就学にあたり職場からの支援はない。日々の業務が多忙のため、仕事時間を削ってまで大学院に通うことに否定的な考えの同僚も多いとのことであった。職場の理解を得られないため、退職することで大学院進学を実現した院生もいる。

2) 家族の支援と家事などとの両立について

女性院生の場合は、子どもや夫からの励ましや家族の家事手伝いに支えられて就学を可能にしている。特に子どもが、働きながら大学院で学ぶ母親の姿を理解してくれるようであった。一方、男性の場合は家計を支える役割が強いため、子どもの受験と重なると家計の負担が大きいことから、家族の理解を得にくかったとの意見も聞かれた。

男性院生は入学前から家事をあまり負担していなかったため、大学院入学後も家事との両立に対して問題意識が低い。一方、女性院生は配偶者がかなり家事を負担してくれることで、何とか家庭生活との両立を図れている。帰宅が夜 10 時～11 時になるため、子どものことを気づかうことができず、子どもの忘れ物が増えているとの話もあった。

3) 就学環境への要望例

- ・授業に出席したくても、仕事の都合で授業に間に合わないことが多い。教員側はそのことに理解があるが、聞きたかった授業を聞けないのがとても残念である。あとで授業の資料等を見ることができるシステムがほしい。
- ・所得額ではなく、社会人院生の家庭状況（子どもが私立に通っている、ローンを抱える等）に配慮した奨学金制度を設けてほしい。一定の所得はあっても、子どもの進学等で家計に余裕がない場合もある。
- ・社会人院生も学部学生と同様に、保護者名の記入を求められることに違和感がある。
- ・社会人院生は休日にしか研究の時間がまとまって取れないので、土曜の午前や日曜日にも図書館を開館してもらい、学べる環境ができると有り難い。

5. まとめと課題

家族を抱える社会人大学院生の就学上の課題は、ジェンダーによって若干の違いが見られた。大学院入学前から家事を負担していた女性の方が家事と大学院生活との両立に苦慮しているが、配偶者や子どもたちからの応援がある。一方、男性院生は家計を担う役割が大きいため、子どもの学費負担の上に父親が大学院に行くことに家族の理解が得られにくいようである。今回の座談会出席者には小学校低学年以下の小さな子どもを抱える院生はいなかったが、愛媛大学や奈良女子大学ほか、他大学の子育て支援サービスは、本学の社会人大学院生の就学環境対応にも応用可能ではないかと考えられる。社会人大学院生の課題について定期的に聞く機会を設けることが、就学環境の整備に重要である。

2014年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

**ジェンダーの視点から見るグローバル女性人材の育成：
日米中三国における男女共同参画の比較研究**

(代表者) 欧米言語文化講座 准教授 馬 暁華

I 研究目的

男女共同参画社会とは、男女の性にかかわらず、平等に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、ともに責任を負う社会を言う。もともと男女共同参画社会は、意思決定や政策方針決定過程に人口の半分を占める女性が男性とともに参画し、現在の政治や社会の政策や制度、および方向性を見直すために指導的役割を果たしていくことにより形づくられている。現実問題として、女性がどれだけ第一線で活躍する場を与えられているか、この問題が男女共同参画社会の実現に関わる重要なポイントである。

本研究事業では、次の2つを達成することを目標とする。

- (1) 日本・アメリカ・中国における男女共同参画の歴史と現状を国際比較研究し、男女共同参画の歴史と現状を明らかにする。
- (2) 日本・アメリカ・中国における男女共同参画の問題点と課題を分析し、政治、経済、メディア、および学術の分野で活躍している女性の役割を考察する。特に国際比較研究を通じて、グローバル女性人材を育成するための方策を模索する。

II 研究の方法

現代社会では、アメリカにおいても日本においても中国においても、女性なしでは成り立たない。グローバル社会において男女共同参画社会をどのように構築すべきか、その過程において、女性がどのような役割を果たすべきだろうか。

本研究事業では、日本、アメリカ、中国で活躍する女性を中心にグローバル時代に求められる人材像について考察する。特に今まで女性が活躍できなかった分野で成功した女性の人生体験を通じて、グローバル人材、特に女性人材となる素養と能力を明らかにする。その上で、地球市民として21世紀に生きるグローバル人材のモデルを提示するとともに、男女共同参画社会をどのように構築すべきか、その過程において、女性がどのような役割を果たすべきかを検証した。

具体的には、日本、アメリカ、中国三国における政治、経済、学術、メディアなどの分野で活躍する数名の女性議員、実業家、学者、弁護士などへのインタビュー調査や資料分析を通して、三国における男女共同参画社会の現状を分析し、男女共同参画社会の構築における女性の役割を考察した。

グローバルな世界で生き抜く女性人材をどのように育成し、特に内向き志向の強い日本の若者に対して、グローバル時代に生きるため、必要となる素養と能力をどのように身につけさせるのか、大学教育にとってはきわめて重要な課題である。

こうした現状を踏まえて、本研究事業は、グローバルな世界で活躍している日本人女性研究者を招聘し、本学にて「Studying Globally, Acting Globally」という講演会を行った。また日本社会における女性のさらなるエンパワーメントをすすめるため、女性が能力を発揮するために必要な

支援のあり方と環境整備について論じた。

III 結果と今後の課題

21世紀を迎え、すべての男女が互いに人権を尊重し、性別にかかわらず、その個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を築いていくことは、グローバル社会においてもっとも重要な課題の一つである。

1990年に国連で「ナイロビ将来戦略勧告」が採択され、それに向けたプログラムの策定を加盟諸国に勧告した。この勧告では、「政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦2000年までに男女の平等参加を促進するため、指導的地位に就く女性の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標を掲げ、それらの地位に女性を就けるための募集および訓練プログラムを定めるべきである」との数値目標を設定している。しかし現在、政治的・経済的活動における意思決定権を持つ日本、アメリカ、中国の女性は30%のはるか手前で足踏みし、国際水準との格差がある。

加えて、政治、行政、経済、学術、メディア分野などでも意思決定レベルでの女性の参画は低い。つまり、質の面からみても、日本、アメリカ、中国では女性の社会進出はまだまだ進んでいない部分がある。

1999年に「男女共同参画社会基本法」が可決してから15年が経過した。法律や行政の面は女性の社会的地位は高くなっているが、日本、アメリカ、中国では男女の共同参画にはいまだに多くの課題が残されている。男女を問わず、すべての人々が自分の意思で社会活動に参画し、ともに責任を負いながら、均等に政治的・経済的・社会的利益を享有する権利を確保しなければならない。それは、法律や行政だけでは解決できない。私たち一人一人の意識の変革と実践がその成功の鍵を握っているのである。

2014年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

イクメン・イクボス養成プロジェクト～くるみんマークをもつ学校を目指して

(代表者) 学生サービス課 係長 別所 めぐみ

(分担者) 人事課 主任 九鬼 志郎

学外協力者 太平 満恵

プロジェクトの目的：

- ・育児休暇を含む男性の育児参加がしやすくなるような雰囲気を醸成すること。
- ・育児休暇取得の現状，課題や問題点等を把握するための手段として，座談会やアンケート調査を行う。
- ・座談会やアンケート調査の結果を公表し，大学全体で男性が育児に参加することの意義を共有する。

方法：**① 育休に関する座談会**

老若男女問わず，多様な面々が膝を突き合わせて「あなたにとって育休とは？」(仮題)というテーマを掘り下げて語り合う過程で，育休を通して働き方や生き方について考えることを目的とする。

② 「イクメン・イクボス養成プロジェクト」に係るアンケート調査

実施期間：平成26年7月18日(金)～7月25日(金)の1週間

<https://enq.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/smart/eq.asp?U=3003007003166119467>

③ リーフレットの作成

- ・イクメン・イクボスが認知されるようなリーフレットの作成。男性の育児参加や育児休暇の取得が継続的に実施できるような職場環境を作るよう，教職員に配布する。

なお，サブタイトルに「くるみんマークをもつ学校を目指して」としたが，この企画が採択された時点で，男性職員の育児取得が決まり，くるみんマークが取得見込みであることがわかった。そのため，くるみんマークの取得にこだわらず，男性の育児参加に焦点をあてることとした。

結果：**① 座談会を4回実施**

第1回：7月29日(大学会館の和室) 参加人数15人(内子ども3人)

第2回：8月25日(大学会館の和室) 参加人数14人(内子ども2人)

第3回：9月16日(男女共同参画推進室) 参加人数6人

第4回：1月29日(よろず相談コーナー) 参加人数5人

業務に支障が出ないよう，また帰宅時間に影響しないよう，4回すべて昼休み時間(12時～13時)に開催した。また学内外から，男性の育児参加についての発言者に参加してもらったり，子どもと一

緒に参加し易いよう場所を和室にしたり、途中の入退場を認めたり、このプロジェクトらしい間口の広い座談会となるよう企画した。また昼休み時間の開催のため、軽食を取りながらのランチミーティングとした。

第1回ではゲストを交え、オランダと日本の働き方の違いや子育て方法について意見交換を行った。第2回では男性の育児参加についての活動を行っている「ファザーリングジャパン関西」のメンバーもゲスト参加し、男性の育児休業取得について意見交換を行った。この座談会に参加した男性教員は、育児休業を取得することを強く希望しておられるものの、現実的な対処方法について悩んでおられたことから、第3回座談会では、育児休業を取得した経験をもつ男性教員をゲストとして招き体験談を聞いた。

企画の段階では、座談会の回数は3回を予定していたが、当プロジェクトの実施期間中に本学の男性職員が初めて育児休業を取得し、6か月の育児休業から復帰されたことを受け、その体験を聞くために第4回の座談会を行った。

なお、第2回、3回の座談会に参加された高鉄先生は、現在、3月末までの約1か月半、育児休業を取得中である。「プロジェクトの2回の座談会で、先生方のお話を聞けたことが実際に育休取得に踏み切る背中を押してくれました。子育てのたいへんさはまだこれからですが、理解ある職場としんどい出産をしてくれた妻に感謝し、精一杯がんばります。」と感謝の言葉をいただいた。このプロジェクトを実施した成果が表れたことは、大変喜ばしい。

②男性の育児等に関する意識調査のために「イクメン・イクボス養成プロジェクト」に係るアンケート調査（所要時間およそ10分）を実施

ガルーンの掲示板で告知し、アンケートへの協力を呼びかけた。回答者数は119名。回答者の内訳は、「事務系職員」が52.1%、「事務補佐員・技術補佐員」が25.6%、「大学教員」が16.2%であった。（アンケート結果別添）

アンケート結果を簡単に振り返ると、男性が育児に参加することについて「賛成」が89.1%と非常に高いものであった。男性が育児に参加することへのデメリットは何かという質問では、「育児休業中の経済状態」が66.1%、「男性職員が育児休業取得中の職場のマネジメントの負担」が48.3%、「職場復帰後のフォローアップ」が43.2%であった。また同じような質問で、男性の育児休業取得への障害は何かと尋ねたところ、「育児休業中の経済状態が不安」が40.9%と、こちらでも経済的理由が一番であった。

男性の育児参加を促進するためにはどうすればいいかを複数回答で聞いたところ、「上司や同僚の理解」が86.1%と一番多く、次いで「労働時間の短縮・フレックス制・在宅勤務など多様な働き方を設定する」が69.6%、「時短勤務や残業をしない働き方でも、効率よく仕事をしていること（生産性の高

さ)に対する評価基準の設定」が49.6%であった。これらの回答に対処することで、本学における男性の育児参加が促進されると考えられる。

また仕事と家庭(私生活)の両立ができていくかどうかという質問に対しては、「両立できている」「やや両立できている」を合わせて77%であり、本学の現在の職場が比較的働きやすいところであることを示すものと思われる。

③ パンフレット 600 枚を作成

アンケート結果や座談会の様子だけでなく、ワークライフバランスを促進し、イクメン・イクボスとなる人が増えるようにデザインした三つ折りパンフレットを作成した。男性の育児参加を促進するため、教職員に配布する。(パンフレット別添)

考察等：

アンケートの結果から、男性の育児参加に対する理解は高いものの、現実的な生活として、経済的不安を訴える声が多く、希望と現実のギャップを示していた。この問題に対しては、実際に育児休業を6か月取得した岩本氏の経験談が参考になる。岩本氏によれば、育児休業給付金の率が平成26年4月から67%に引き上げられているため、月々の収入はあまり変わらなかったようである。この点をアピールすれば、男性の育児休業の取得が促進されると考えられる。

また、労働に対する評価として、「時短勤務や残業をしない働き方でも、効率よく仕事をしていること(生産性の高さ)に対する評価基準の設定」が望まれていることがわかった。これは、第1回の座談会でも話題に上がったことであるが、日本では長時間労働を好意的に評価する傾向が強いことに対する不満であろう。私生活を確保するためには、何よりもまず、それにかかる時間が必要である。それが長時間労働で奪われると、育児参加どころではない。仕事量が多く、そのため残業になるのはやむを得ないが、効率よく仕事を仕上げ、残業が少ない者に対する評価を高めていかなければ、長時間労働の弊害として、男性が育児に参加できないという構造から抜け出せない。個人的に仕事の効率化を進めても、残業代が減り、評価が低くなるだけではあれば、当然であろう。

なお、仕事と家庭(私生活)の両立で最も不安なことを訪ねたところ、「介護」が36.8%と一番多かった。ワークライフバランスは、子どもを持つ働く親の抱える問題だけにとどまらない。少子高齢社会である日本の現状では、高齢となった親世代の介護、独居老人をもつ家族の増加、単身世帯の増加がみられる。共働きを支えてくれた親の介護は、働く女性の肩に重くのしかかり、介護を機に仕事を辞める女性も多い。女性はあらゆる局面で、職場を離れるかどうかという選択を迫られる。しかし、このようなことは「女性の選択の問題」と矮小化すべきではないだろう。家庭のことは家庭だけの問題にとどまらず、生活を支える仕事の問題であり、多様な働き方を認める職場の問題である。ワークライフバランスを進めることは、コストパフォーマンスを高めるという側面があるだけでなく、生死を含めた人の生き方に影響することから、真摯な取り組みが求められる。

2015年度 大阪教育大学男女共同参画推進助成のご案内（公募）

男女共同参画推進会議では【大阪教育大学 男女共同参画推進 行動計画4－教育・研究・啓発】の一環として、「4-1. ジェンダーの視点を取り入れた教育研究活動を奨励する」目的で、男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動に対する助成を行うことになりました。皆様からの積極的な応募を期待しております。

男女共同参画推進助成 募集要領

1. 助成金総額 80万円

2. 助成事業件数 2～3件程度

3. 応募対象

本学所属の附属学校を含む教職員や学生が、単独あるいはグループ・講座等の組織で実施する男女共同参画に関連した教育活動・研究活動及び実践活動を対象とします。グループでの活動の場合は、共同研究のメンバーに学外者が加わってもかまいませんが、活動の代表者は本学在籍者であり、応募責任者は本学の教職員とします。また、学生等が申請する場合は、応募責任者は本学教員とします。

4. 応募要領

男女共同参画推進助成に係る実施計画書及び経費申請書を作成し、応募期限までに人事課福祉係（メール添付で提出の場合は ryouritu@bur.osaka-kyoiku.ac.jp）まで提出して下さい。様式は、添付ファイルを参照して下さい。本学の男女共同参画推進会議のウェブページからもダウンロードできます。

5. 応募期限

2015年6月12日（金）

6. 審査

応募された事業は、男女共同参画推進会議による審査委員会において、本学の男女共同参画を推進させる事業かどうかの観点で審査を行い、役員協議会で審議の上、学長が決定します。

7. 助成金交付予定

2015年7月中旬

8. 活動結果の報告・発表

助成を受けた個人・グループ等は、年度末に活動報告（活動の概要・成果）及び会計報告をしていただきます。また、事業に関する情報は、本学ウェブページ等にも掲載させていただきますのでご了承ください。

また、2016年度の男女共同参画週間（6月23日～29日）関連行事（教職員セミナー）にて活動報告を行っていただく予定です。

IV-7 コラム「手をつないで」の掲載

2012年より本学行動計画の「積極的な広報・啓発活動の展開」として、大学広報誌『天遊』にコラムを連載することとした。2012年11月発行の天遊 No.23 から掲載され、男女共同参画推進会議企画専門部会のメンバーがリレー方式で執筆を担当し、現在、12回を数えている。

手をつないで Vol.7 「親密な関係の中にある暴力について」

天遊 No.30 (2014年7月発行)

配偶者や恋人など、親密な関係にある者からふるわれる暴力の問題は、「ドメスティック・バイオレンス (DV)」という言葉で知られるようになりました。なかでも、配偶者や元配偶者からの暴力の防止と被害者支援に関しては、2001年に法律が施行されて以降、法整備がなされてきています。しかし、被害者の経済的自立に向けた支援や心のケアの問題など、まだまだ取り組むべき課題は山積しています。

DVは、児童虐待とも関連の深い問題です。暴力に晒されることは子どもの心を深く傷つけ、健全な心の発達を歪めます。私の専門とする心理臨床の場でも、深刻な状態を訴えて来談するケースの背景に、子ども時代にDVに晒され、厳しい環境を生き抜いてきた大変さを知ることには少なくありません。年月を経てなお、癒えない苦しみを抱えるほどの深刻な影響を子どもに与えることから、DVは絶対にあってはならないと痛感します。

親密な関係の中にある暴力というのは、周囲には見えにくいものです。また、周囲に見えたとしても、加害者がそれを暴力であることを認めようとしない場合や、被害者の側も「相手を失いたくない」という感情から「No!」と言えなくなっている場合もあります。

誰でも親密な関係の中で自分が満たされたいという感情を持つことはあるでしょう。しかし、対等な関係を相手との間に築こうとすれば、自分の欲求充足だけではなく、関係に生じる欲求不満に耐える力や相手に飲み込まれずに自分自身でいられる力が必要となります。女性の経済的自立を促進する男女共同参画社会の早期実現とともに、これから恋愛を経験し、やがて自分の家族を持つ若い人たちが、自分を大切にする力、そして人を愛する力をしっかりと自分の中に育てていってくれること願ってやみません。

男女共同参画推進会議

企画専門部会委員 上田裕美 (教職教育研究センター 准教授)

手をつないで Vol.8 「レディ・マドンナの幸せとは」

天遊 No.31 (2014年11月発行)

ビートルズにレディ・マドンナというヒット曲があります。それは次のような歌詞で始まります。

Lady Madonna, children at your feet
Wonder how you manage to make ends meet
by Lennon & McCartney

ところで、最近巷でウーマノミクスという言葉をよく耳にします。Woman(女性)+Economics(経済)の造語で1999年に生まれたそうです。ウーマノミクスを推進する根拠は男性労働者の減少を女性労働者で補完することによって経済効率を維持し、経済成長を達成する点に求められています。多くのマスコミの論調では男女共同参画とウーマノミクスはほぼ同義で、

これを受けてマスコミが描いている「女性の社会進出」のイメージは、まさにステレオタイプ
のキャリア・ウーマンです。男女間とあわせて同性間での格差も問題化している状況なのに、
です。

さてさて、レディ・マドンナの話にもどりましょう。この歌の含意については諸説あります。
マザーグースのパロディであるとか当時のイギリス財政に対する皮肉であるとか、はたまたポ
ールのエルヴィスに対するオマージュであるとか。しかしこの曲が支持されている理由は次の
点にあるのではないのでしょうか。着飾る余裕もなく毎日毎日子育てに追われている労働者階級
の女性の姿を「マドンナ」と歌うポールの優しさと温かいユーモアに感動するから。

男女共同参画社会の目的は、男も女も関係なく、だれもが自分らしく生きられる社会をつく
ることです。ウーマノミクスという言葉聞いたとき、私は思わずこの曲を口ずさんで考えま
した。レディ・マドンナの幸せとは、と。

男女共同参画推進会議

企画専門部会委員 高山 新 (社会文化講座 教授)

手をつないで Vol.9 「大教大ロールモデル 2014 と男女共同参画推進ロゴマーク」

天遊 No.32 (2015 年 1 月発行)

アベノミクスの主要政策として女性活用が掲げられています。国立大学の平成 25 年度におけ
る女性教員比率は平均 14.1%ですが、本学は 23.9%であり、86 大学中、第 5 位と女性教員が多
い大学です。

男女共同参画推進会議企画専門部会では、平成 24 年に策定した「大阪教育大学男女共同参画
推進行動計画」に沿って様々な活動をしています。7 月のオープンキャンパスでは“大教大ロー
ルモデル 2014”を高校生や保護者に配布しました。ロールモデルは近年、大学や企業が積極的
に作成していますが、特に他大学では“リケジョ”と呼ばれる理系女性研究者や大学院生のロー
ルモデルが多く公表されています。本学では初めての取り組みでしたが、後発組という弱点を逆
に利点として、他大学とは違うものというコンセプトで作成しています。大学構成員である教
員、職員、社会人大学院生男女数名をロールモデルとして依頼し、高校生に対してキャリア形
成の刺激となるように工夫している点が特徴です。なお“大教大ロールモデル 2014”は、柏原キ
ャンパスでは人事課と入試課、天王寺キャンパスでは事務室にて配布しています。

男女共同参画に関連するマークとして“くるみん”“イクメンプロジェクト”がありますが、本学
の男女共同参画推進ロゴマークも昨秋、遂に誕生しました。一昨年、162 件の応募作品から附
属池田中学校の生徒さんが考案した作品を最優秀賞として選出し、このオリジナルをさらにデ
ザイン化しました。受賞の際のコメントは「男女はもともと 1 つだったという意味で、男女平
等だと表したくて描きました」。これからの男女共同参画推進関連の資料にはこのマークが大
活躍しますので、皆さん覚えてくださいね。

男女共同参画推進会議

企画専門部会長 永井由美子 (健康生活科学講座 教授)

手をつないで Vol.10 「『わたし』のなりたちと他者を理解することの意味」

天遊 No.34 (2015年7月発行)

今回は、私の研究テーマにかかわる、少しややこしい理屈の話におつきあいいただけたらと思います。

発達心理学の中には、「子どもの自己の発達」という研究領域があり、筆者はその研究をしています。私たちはそれぞれ、ほかの誰ともちがう固有な「わたし」の感覚、理解を持って生きています。そのような感覚、理解がどのようになりたち、育ち、私たちの行動と結びつくのか、そんなことを考えます。

さて、このような研究では、「わたし」を知ることと「他者」を知り切れないということがしばしばいわれます。子どもたちは親をはじめとした周囲の人々とのかかわりの中で「わたし」をはっきりさせていきます。私たち大人もあらためて「自分」の存在を感じ取り、考えるのは、多くの場合、他人とのやり取りの場面です。また、私たちの個性、例えば性格や持ち味というものも、自分と他者の比較を通して意識されていきます。

このように考えると、他人について「こんな人だ」「こうあるべきだ」と決めてかかることは、実はその他者にかかわり、それに対比される自分自身のあり方を制約することと表裏一体であるように思われます。例えば「女性はこう行動するべきだ」と考える男性は、その女性にかかわり対比される自分自身を「男性としてこうあるべきだ」と（はっきり意識するかどうかは別として）位置づけ、自分の新たな可能性を発見できなくなるのではないのでしょうか。

もちろん、私たちは相手を理解せずに人とかかわることはできませんし、社会の中では役割に応じてすべきことが決まっていることも多くあります。ただ、まだ知らない自分の可能性、持ち味を知ったり、自分のまだ知らない弱さに気づいたりするためには、ひたすら自分を見つめる（内省する）のではなく、自分の周囲の他者がもつ多様性や未知の個性に敏感であることも大切でしょう。そう考えると「男女共同参画」も、それぞれが自分の新たな可能性に気づききっかけになるといえるように思われます。

男女共同参画推進会議

企画専門部会委員 小松孝至 (学校教育講座 准教授)

手をつないで Vol.11 「自分のキャリアをライフイベントと共に描いてみよう！」

天遊 No.35 (2015年11月発行)

先般「女性活躍推進法」が成立しました。

結婚、出産後も働き続ける女性が増えてきたとはいえ、仕事と家庭の両立は依然大きな課題であり、一方、女性の採用比率が高まった会社では、いかに女性に活躍してもらうか大きな課題です。

最近よく、女性にとって28歳という年齢は、ターニングポイントだと言われます。

厚生労働省の統計では、女性の平均初婚年齢は29歳、平均第1子出産年齢は30歳です。28歳はこの直前にあたり、仕事に慣れ、強みも見えてくる一方で、結婚、出産のライフイベントもリアルに考える時期とみて、キャリア形成の分岐点と受け止められているようです。出産前に責任ある仕事を多く経験した女性は、出産後も早めの復職を望み、復職後も昇進を目指そうと頑張る。出産前の働き方が後々の働き方に影響するため、前倒してキャリアを「意識的に」形成することが大切だそうです。

ある新聞に掲載されていました「出産前にやっておきたいこと」を紹介します。

- (1)「信頼貯金」を増やす。結婚，出産前になるべく仕事を引き受けて経験を積む。会社が手放したくない人材に成長出来ていれば，復職後も職場からの理解や支援を得やすい。
- (2)「ロールモデル」（お手本にすべき人物像）を作る。Aさんの仕事の進め方，Bさんの処世術・・・など，複数の先輩からいい部分を抜き出してロールモデルを作り，近づけるよう努力する。
- (3)「定年までの見通し図」を書く。横軸を定年までの時間軸とし，予想されるライフイベントや仕事上の出来事を書き出す。長い目で働くということをとらえるきっかけになり，育児に時間を取られるのは一時的だということも分かる。
今後のキャリア形成の一助となれば幸いです。

男女共同参画推進会議

企画専門部会委員 上野山 諭（人事課長）

手をつないで Vol.12 「男女共同参画をめぐる現状と課題について」

天遊 No.36 (2016年1月発行)

昨年改訂された全ての小学校6年生算数教科書で人口ピラミッドが掲載（但し，一部記載に誤り等あり）されるようになった。そのグラフからも少子高齢化は尙え，育児・介護に関わる対策は急務となっている。

勿論，国は，対策を講じ，厚生労働省パンフレット『改正育児・介護休業法のあらまし』（2010）にまとめられているように育児休業・介護の拡充，両親での育児休業，男性の育児取得や労働制限に関して政策を打ち出している。また，身近では，各施設で授乳室などの整備が設けられたり，学会でも開催期間中に保育室・託児所が設けられる現状がある。それらの成果は，少子化社会対策白書(2015 内閣府)の子育て支援施策充実（支援新制度の円滑実施，待機児童解消，小1の壁打破）や男女の働き方改革（男性の意識・行動改革，ワーク・ライフ・バランス，女性活躍推進）等々の項目としてまとめられている。

ただ，制度上の整備は何えるものの，現実的には例えば「雇用均等基本調査(2014)」で育児休業取得者の割合が女性 86.6%（前回調査比 3.6 増）となるものの，男性 2.3%（同 0.27 増）に留まり，政府が掲げる 2020 年男性 13%とは乖離するなど，実態の伴わないことも多い。

また最近のニュースとして「子供をお迎えに行く父親は本当に出世できないのか（企業の求める働き方と相いれないお迎え時間，「女性活躍推進」で母親のお迎えも遅くなる？）」を目にし，実際，延長・夜間保育が増加する現状を合わせて考えると，制度が絵に描いた餅にならぬかと危惧せざるを得ない。

加えて，「園児の声を騒音のように意識する等により保育所立地に反対する住民の立場に，同感できるか，できないか」で「同感できる」考えが 35%の割合でいた（2015 厚生労働白書）現状もある。

以上からすると，現場・周囲と実行出来る環境作りの整備が必要な時期に来ているのではないかと考える。

男女共同参画推進会議

企画専門部会委員 富永 雅（実践学校教育講座 准教授）