



# OPGE通信

東京学芸大学男女共同参画推進本部ニューズレター

Vol.8 2008年9月17日

## 男女共同参画フォーラム報告

2008年7月23日に男女共同参画フォーラムが行われました。本フォーラムはFD研修会扱いとなったこともあり、75名（うち本学教職員は67名）の方が参加されました。前半は高橋本部長による「2008年版男女共同参画白書」報告会で、第一期男女共同参画推進本部（以下本部）の活動により明らかになった本学の現状と今後の課題について報告がなされました。特に第一期本部が中心課題としてきた次世代育成支援について、アンケート調査の結果や学内保育施設設置検討に関して熱く語られました。後半は「平成19年度OPGE助成事業研究報告会」でした。

OPGE助成事業は、本学における男女共同参画に資する活動に対して本部が助成を行うもので、平成19年度は附属大泉小学校の小野恭子さん、総合教育科学系の杉森伸吉さん、同じく総合教育科学系の直井道子さん・木村育恵さんの3件の活動が選定されました。いずれの報告も興味深いもので、多くの質問や意見が寄せられ、活発な討議が交わされました。フォーラム後に回収されたアンケートによると、いずれの報告会に対しても「参考になった」という意見が多く、今後の男女共同参画フォーラムに「ぜひ参加したい」「時間が合えば参加したい」と回答を寄せてくれた方の比率が95%以上と好評でした。



## 東京大学本郷けやき保育園視察報告

2008年6月16日に、東京大学構内に開所したばかりの「本郷けやき保育園」を訪問してきました。新築の施設で、ゆったりと授乳ができる部屋がありました。入所に際し留学生用の枠があり、掲示物は英語も併記してありました。こうした保育園が、東大の本郷キャンパスにもう一つ、駒場、柏のキャンパスに一つずつ開設されるそうです。



東大大学長直筆の看板

## 日本女子大学訪問記

2008年8月18日に、日本女子大学の女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室を訪問しました。このプロジェクトは、平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者育成モデル事業」に採択されて発足したもので、プロジェクトの概要と日本女子大学ならではの先進的な育児支援策について、推進室の中心メンバーである遠山嘉一先生、小舘香椎子先生、永田典子先生、小川賀代先生にお話を伺ってきました。

プロジェクトは①ユビキタスリサーチによる支援②ヒューマンリソース支援③調査企画という3つの柱から成っています。①では、情報ネットワーク整備により大学内と同じ環境を自宅へ提供すること、非常勤研究助手の配置、保育体制の充実などを行って、子育て中の研究者を支援しています。②では、個々のキャリアを蓄積したデータベース作成、企業との提携、学生の意識啓発などを通じてジョブ・マッチングの機会を多く提供し、多様なキャリアパスを支援しています。③では、卒業生へのアンケートによる進路選択の要因や選択結果への満足度の分析などを行っています。

TVモニターを通じて大学の拠点・研究室・自宅をつないでいる様子を実際に見せていただき、会議参加以外にもセミナーや実験など学生の指導を自宅からできたり、大学から自宅の子どもの様子を見られたり、有効に機能していることが分かりました。また、1970年開所という歴史あるさくらナースリーも見学しました。自然に恵まれた広い遊び場と明るく風通しのよい園舎はすばらしく、家庭的な雰囲気に満ち、隣接する幼稚園との連携も順調な様子が感じられました。さらに、NPO法人との契約により非施設型の病児保育も行っているそうです。急な病気にも対応して自宅で保育、というシステムは子を持つ親にとっては理想的です。

このプロジェクトが始まって、子育てを理由に早く帰宅することに抵抗がなくなったというご意見や、この事業に採択された大学はどこも、常勤以外のポストにある女性を中心に出産が増えているという情報も得て、活動の幅広い効果に感心し、OPGEとしても励まされた訪問でした。



左上: 広い園庭  
左下: 園玄関  
上: 乳児室



# 「男女が輝く」役割分担システムづくり

本部員(教育心理学講座) 杉森伸吉

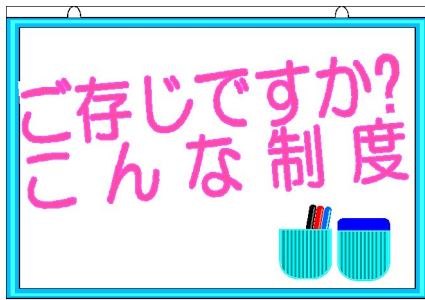
ある大手の会社は「男女共同参画推進室」というかわりに「ダイバーシティ推進室」ということで、社員の多様性の尊重を強調し、男女だけの区分をあえて越えようとしている。実はこの点については本学の男女共同参画の「基本理念」も明確に、「多様な分け方がある中で男女の別を強調することは・・・男女の格差を再生産することにつながる。したがって・・・ことさら男女を区分したり性別役割を固定したりせず、人間一人ひとりの多様性を尊重する」とうたっている。要するに個々人の個性や多様性を尊重することが本学の男女共同参画の主眼なのであり、「男女が輝く」という本部のフレーズに集約されている。

多様性の尊重の行き着くところのひとつは、「役割分担システムづくり」ではなかろうか。

本部の中では、以前の座談会記事にあった「できる人がやる」というフレーズがよく使われる。これは、「〇〇の仕事は誰それのものだから」というタテ割りの意識を脱却して、柔軟に役割分担をすることも意味している。しかし育児に関しては、日本では「母親が育てるもの」という意識が強く、祖父母に預けて赤ん坊の両親はフルタイムの仕事をするのが珍しくない中国や、他の諸国に比べて、女性の就労にとっては大きな負担となる。友人のカナダ人の心理学者は、1年間日本に研究休暇で滞在し研究に明け暮れ、カナダに戻ったわずか数ヶ月後に生まれた赤ちゃんを育てるため、当たり前前に1年あまり育児休暇を取った。博士論文を執筆中の奥さん（日本人）が、博士論文を仕上げるためである。日本も早くこういうことが当たり前にできる職場が多くなるといいと思うが、おそらく彼が2年あまり職場にいらなくても、「しわ寄せ」を被る人ができにくい役割分担システムになっているのではないだろうか。今度聞いてみたい。

また、「日本人は働きバチで、それは家庭のことをすべて奥さんが担うという犠牲の上に成り立っている」という日本人のイメージが諸外国ではまだまだ根強い。私の知人で、博報堂などで仕事をしている社会デザイナーの山名清隆氏は、数年前の1月に思い立って1月31日を語呂合わせで「愛妻の日」とし、「日本愛妻家協会」を設立した。同時に孀恋村の活性化のため、「キャベツ畑の中心で妻に愛を叫ぶ」というイベントも成功裡に行った。このとき諸外国のメディアが「日本愛妻家協会」をこぞって取り上げた。理由は、「家事を妻に押しつけ、もっとも妻をしいたげる国民に、真の愛妻家などいるはずがないのに、日本人にも愛妻家がいたのか?」というインパクトの強さであった。興味のある方は、この協会のホームページをご覧ください。

人々の多様性を尊重することは、その土台となる組織や文化のありようをどうデザインするかという問題を無視してはなかなか実現しにくいことである。



## 「家族が病気になったとき～付添休暇」

配偶者の出産に係る特別休暇に“付添休暇”と呼ばれるものがあります。具体的には、入退院の付添い、出産時の付添い、入院中の世話、出生の届出等を行なうための休暇です。

“付添”という呼び名が付けられていますが、単に付添に限らず出産に伴う様々な場面で活用できます。日数は入院などの日から出産後2週間を経過する日までの期間中、2日以内と定められています

## お知らせ

### \* 男女共同参画フォーラム：

#### 「平成19年度OPGE助成事業報告と2008年版男女共同参画白書報告」

日時 2008年7月23日(水) 15:00～17:00

場所 東京学芸大学 N棟313教室

平成19年度のOPGE助成事業と2008年版の東京学芸大学男女共同参画白書のについての報告会を行います。

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1 東京学芸大学男女共同参画推進本部

●TEL/042-329-7108 ●fax/042-329-7114 ●E-mail/danjo@u-gakugei.ac.jp

●URL/<http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>

詳しい情報等はホームページをご覧ください。



