

男女がお互いを尊重し、その人らしく生きる。  
仕事も暮らしも楽しむ。  
そんなあなたを応援する情報誌です。

特集

## いきいき生きる 「女と男の働き方」part 2



P11

インフォメーション  
ファミリー・サポート・センターのご案内

P9

データ・ウォッチング  
「14.4%」  
研究者に占める女性割合

P8

講座レポート  
「家事労働ハラスメントを考える」  
「減速して自由に生きる」

P7

スウェーデン大使館  
訪問レポート

P6

ワーク・ライフ・バランス  
海外事情

特集

# いきいき生きる 「女と男の 働き方」

part 2



いきいき生きるためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が大切です。今号では、環境を整えたり、時間の管理を工夫したり、家事や子育てを分担したりなど、ワーク・ライフ・バランスの実践者を紹介します。

通勤に自転車を  
利用して気分転換  
を図っている

(30代・男性)

仕事だけでなく自分  
の時間をもてるよう  
心がける

(30代・男性)



キャリアのために今やる  
べきことをこなすと、  
わくわく生きられる

(50代・男性)

まちの声を集めてみました

いきいき働くために  
工夫や実践  
していること

家事は家族で分担

(30代・女性)

親の世話を家族で  
協力している

(50代・女性)

残業は18時くらいま  
でと決めて仕事をやる

(20代・女性)

仕事が終わったら、  
生活のスイッチに  
切り替える

(40代・女性)

週2回趣味の  
ダンス教室に

(20代・男性)

家族の関わりを大切に。  
家庭があるからこそ、  
安心して働ける

(40代・女性)

早く帰れる日は、周りが  
仕事をしていても帰る

(20代・女性)



## 営業職でキャリアアップ

# 仕事も私生活もあきらめない 続けることで道は開けます



飯沼 佳子さん

大日本印刷(株) 情報ソリューション事業部

の苦労を語ります。

女性というだけで認めてもらえない中、飯沼さんが心掛けたことは、お客様やモノづくりの現場と密にコミュニケーションを取ることでした。

「最初は専門用語もわからず戸惑うことばかりでしたが、わからないことはそのままにせず、何度でも足を運び直接会話をしながら、徐々に理解を深め合うプロセスを踏んで、相手の信頼を得ていきました」

男女雇用機会均等法の施行以降、チャンスは平等に開かれているとはいえず、営業職で活躍する女性はまだまだ少ないのが現状です。そんな環境の中、入社から20年、キャリアアップをはかり、子育てや趣味の時間も充実させながら営業の第一線で活躍し続けてきたのが飯沼佳子さんです。

「当部門の営業職は、商業印刷ということで、お客様からの販売促進物やカタログのオーダーメイドを扱う仕事です。製造工程がみな違うため、現場に指示を出すタイミングも不規則で時間的な制約のある仕事ですが、自分の作ったものが世の中に出る喜びにやりがいを感じ、この仕事に就きました」

入社当時の印刷業界はまさに男社会。「お客様から『うちの担当は頼りない女の子』と思われるたり、実際そう口にする人も多かったりした時代でした」と当時

### 信頼を得ることで 乗り越えた男女の壁

### ロールモデルがない中、 育休を取得

入社から9年目には出産、事業部の営業職で初めて育児休業を取得しました。

「復帰後は保育園の送迎用に自転車通勤を許してもらったり、守衛さんに荷物を持ってもらったりしたこともありましたね」と語る飯沼さん。まさに試行錯誤し手探り状態でしたが、妊娠出産をき



っかけに、それまで一人で抱え込んでいた仕事を誰でもすぐに取り組めるようになりました。付せんをつけて見やすくしたり、取り出しやすいよう整理整頓をしたり、周りからのサポートが受けやすいよう工夫し、生活全般も見直しができたそうです。

### 新たな挑戦 DNPフィルと大学院

一方、子どもが小学校へ入学するタイミングを見はからい、社内オーケストラのDNPフィルに参加。

「軽いノリで手を挙げたのが始まりです」と飯沼さん。「この活動を通して社内の新たなネットワークができ、仕事の

幅が広がっただけでなく、仕事と趣味の時間に見せる仲間の顔のギャップのおもしろさもあって今も続けています」さらに、たまたま受けた知的財産セミナーに刺激を受け、著作権や商標を学ぶ決断をして大学院に入学。今でも勉学に励んでいるそうです。

### あきらめず続けることで つながった夢

仕事も私生活もバランスを取りながら前向きにチャレンジしてきた飯沼さんですが、時には挫折しそうになったこともあったそうです。

「大切なのはあきらめない意志の強さ。続けていけば必ず解決策が見えてきますし、時には我がままになって自己主張することも大事だと思います」

そんなあきらめずに乗り越えてきた経験をかわれ、昨年10月には新設された人材育成開発室の担当になりました。「今は準備期間中ですが、一から勉強したいと思っています。ここではメンターとしての役割もあります。女性のメンター受講者を中心とした若手とは、20歳も離れていることに愕然としました(笑)が、後輩が定着し育っているのはうれしいかぎりです」

チャイミングな笑顔で輝いて話す飯沼さん。中学生になった娘さんからは「スリープ姿で仕事をする母親が大好き」という言葉も。毎朝一緒に家を出て、娘さんとの会話の時間を楽しんでいるとのこと。駅までの道すがらどんな会話を交わしているのでしょうか。

## 家事・育児参加

# 家庭・仕事 それぞれの質を高めてWLB



### 小松原 康宣さん

フコク生命株式会社  
事務企画部 事務企画グループ長

### 育児や家事にも 仕事のヒントがある

仕事と家庭の両立に奮闘しているのは、もはや女性だけではありません。「イクメン」「カジダン」などと呼ばれる男性も徐々に増え、ともに生活を支えています。小松原康宣さんもその一人。保険会社で管理職として働くかたわら、育児や家事に積極的に関わっています。

「会社が新しくスタートした年に子どもが生まれたんですよ」

当初は人事関連の業務を担当していた小松原さんは、男性も子育てに参加しやすいように分割取得が可能な5日間の育児休業というユニークな制度を作りました。

「1日単位で取得できる有給休暇で、育児で休んでいいんだ」という制度があれば利用しやすいと思った」と当時を振り返ります。

「長期の休暇ではないけれど、普段は見えない妻の苦労を見ることができると、



### 分担は自然の流れで効率よく

夫婦共働きで、家事はできる人がやるという方針。「ゴミ捨て、洗濯、朝食の

いろいろな発見もある」

先駆となって制度を利用した小松原さんは、育児の現場で得られることも多く、生活だけでなく仕事に対してもポジティブな影響を与えると実感したそうです。

準備など朝の家事は私の担当で、学童保育の迎えは妻が。そこからの流れで、夕食の支度は妻です」  
効率を考え、自然の流れで分担しているそうです。

「子どもが生まれたころは、男性の家事・育児参加が言われるようになってきていましたが、まだまだ当たり前ではなかったですね」と小松原さん。母親は専業主婦で、あまり手伝いをする子どもではなかったそうですが、「小さいころから家事全般は見慣れていました。今は自分がそれをやるだけ」と日々の家事についても抵抗なくこなしています。

### 二つの「管理」で 日常をコントロール

そんな小松原さんが、ワーク・ライフ・バランス実現のカギと語るのは時間管理です。

家庭では、この時期は自分が（相手）が忙しいとか、この日ならどちらが休んだほうが影響が少ないなど、スケジュールに関して夫婦でよく話し合いをします。

職場では、社内の共有カレンダーに「5時にお迎え」と入れるなどオープンに。「みんなに認識してもらおうことで、調整がしやすいんです。相手は『5時前に相談しなくちゃ』と思って行動します。私も5時以降はダメって気兼ねなく断れます」

家庭生活も仕事もうまくコントロールしながら、効率的に進めている小松原さん。「あとは健康管理ですね。病気をす

ると誰かに迷惑がかかりますから」と、現在は最寄駅の2つ前で降りて、歩く時間を確保しています。

### 仕事対生活ではなく、 それぞれの質を高める

もう一つ健康維持も兼ねて小松原さんが力を注いでいるのが、ゴルフボールです。「パラリンピックの正式種目でもあるこの競技には、会社で障がい者アスリートの支援に取り組んだ際に出会いました。スポーツの難しさや奥深さを理解するには、まずやってみないと」

ゴルフボールは、アイシールド（目隠し）を着用した3名のプレーヤーが、鈴入りのボールを転がし合い、味方ゴールを防御しながら相手ゴールにボールを入れて得点するという競技。見た目からは想像がつかないほど難しく、最初は動くこともできなかったといいます。

今では会社の枠を越え、ボランティアスタッフとして国内大会の運営や普及活動にも携わるようになりました。2020年の東京パラリンピックには、多くの人に応援に来てもらえるように、今後も協力していくと意欲的です。

何事においても、まずは自分でやってみるといふ姿勢の小松原さん。「仕事と家庭の割合をどう分割するのではなく、それぞれの質を高める努力をする。お互いが相乗効果を発揮して、仕事と家庭をうまく機能させていけばいい。そうすれば自然とワーク・ライフ・バランスは実現されると思います」と締めくくってくださいました。



## 研究職で活躍

# ライフスタイルの変化で 授業も研究も意識も変わった



折井 麻美子さん

早稲田大学教育・総合科学学術院  
教育学部英語英文学専攻 言語学博士  
杉並区教育委員会教育委員

### キャリア継続には 意欲をもって

女性の活躍に注目と期待が高まっている昨今、ワーク・ライフ・バランスをはかりながら研究者としてキャリアを継続している折井麻美子さん。なぜ継続できたのでしょうか。

大学の仕事は研究や授業のほか、校務といわれる学科や学部を運営するための業務など多岐にわたります。

「授業や研究で忙しかったのですが、子どもが生まれると本当に時間がなくなりました。でも、私は欲張りなので授業も研究も意欲的にやりたかったのです」

そこで折井さんがたどり着いたのが、教えることと研究をつなげることでした。こんなことをやりたい。これができるのもっと良くなる。そうすると自ずと授業も良くなる。意欲的にいろいろ試み、その過程や結果を研究として発表することができれば、研究者として進んでいけると考えたそうです。

「この方針は今でも変わっていません。と折井さんはいきいき語ります。」

### 環境が変われば 意識が変わる

折井さんがワーク・ライフ・バランスのために見直したのが、時間の使い方でした。

「もともと私は研究のための資料やデータ集め、データ入力、論文の翻訳など全て一人でやってしまう自己完結型だったんです」

子どもが生まれ環境が変わり、仕事に時間が割けなくなっただけで、意識を変えて、自分でなくてもできる作業はプロの力を借りたり、アウトソーシングを利用したりしました。

大学ではICT（情報通信技術）を推進していたので、LMS（Learning Management System）を活用してオンデマンド授業をはじめ、試験の作成と実施、採点、成績の入力など、使えるものは全て使うことにしたそうです。

「どこが省エネできるかをシビアに考え、できる省エネは全てやりました」と

いう折井さん。「おかげで、自分でなくてはできないことをやるという気持ちが強くなりました。授業の運営は今までよりも細かくより丁寧になりました。不思議だなと思います」

折井さんが大学のシステムを有効活用できたのは、システムに詳しくなかったからではありません。「こんなことをやりたい。これができるともっと良くなるとICTのスタッフの皆さんにも相談したからだと思います」

なんと折井さんは、大学のICT賞を受賞したとのこと。「私が受賞したのではなく、チーム折井として受賞したと考えています。自己完結のときより忙しくても、子どもがいる今のほうが楽しいですし、チームで動くのが楽しいですね」

### やってみないと できるようにならない

一方、大学の仕事だけでも忙しい折井さんですが、地域の教育委員の仕事も引



き受けているとのこと。最初は断るつもりだったそうですが、2つの理由で引き受けることにしたそうです。

「一つは、夫から言われた『やってみれば。求めてもらえるというのは、恵まれたチャンスだよ』という言葉に背中を押されて。もう一つは、行政のまちづくりと子どもたちの教育への熱い思いです。ビジョンを持った方たちと出会うことで、人生が変わり、違う世界に連れていってもらえるかなと思いました」

インタビュウ中ずっと優しい声で明るく話される折井さん。「バイタリティを感じます」と伝えると、「学生からは私の授業は疲れると言われることもあるけど、とユーモアのある答えも。最後に、研究職を目指す女性にアドバイスを伺いました。

「独身のときは時間を自分のために使うことができますが、結婚すると自分だけではない生活になり時間のやりくりが大変です。子どもができるのもっと大変。しかし、状況が変わるとそれに適応してできるよになることが増えていきます。いざその状況になるとどうにか工夫して、いろいろな人の助けも借りて、できる状況をつくっていくことは可能です。やっていくうちにできるようになります。子どもがいるとたくましくなりますし、いっぺんにいろいろなことができるようになります」

やってみないとできるようにならない。怖がらずに、えいや！って、チャレンジしてください」

# ワーク・ライフ・バランス 海外事情



海外におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、大きく二つに分けられます。企業主導による取り組みが進められてきた「アメリカ型」と、国や地方自治体が中心となり取り組んでいる「ヨーロッパ型」です。先進国の様々な施策を紹介いたします。

## 【日本のデータ】

- ◆ ジェンダー・ギャップ指数／世界105位
- ◆ 合計特殊出生率／1.43
- ◆ 女性の労働力率／48.2%
- ◆ 平均年間総実労働時間／1745時間



## スウェーデン

世界最高水準のワーク・ライフ・バランス

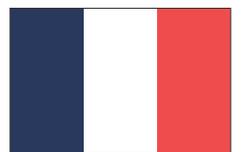
手厚い制度により、男女ともに仕事と家庭生活を両立させやすく、世界最高水準のワーク・ライフ・バランスを実現しているスウェーデン。

とりわけ、子育て期の制度が充実しており、育児休業は両親合わせて480日取る権利があります。そのうち60日はいずれか片方の親に割り当てられており（パパ／ママ・クォータ制）、利用しなれば無効に。シングルペアレントは1人で480日休暇を取れます。また、「両親保険法」により休業中の390日は、休業前の所得の約80%が保障されています。男性の育児休業率も高く、2012年では24%、「父親の日」（新生児の父親は10日間の育児一時給付・休業の権利がある）にいたっては85%です。

女性の就業率も、子育て期に仕事を中断する日本とは異なり、スウェーデン女性（25～54歳）の平均就業率は8割を超えています。進んだ福祉制度が男性の育児参加を促進し、仕事と家庭の両立を支えています。

## 【データにみる男女共同参画】

- ◆ ジェンダー・ギャップ指数／世界4位
- ◆ 合計特殊出生率／1.91
- ◆ 女性の労働力率／68.3%
- ◆ 平均年間総実労働時間／1621時間



## フランス

家庭と生活両立の背景に手厚い支援

子育て世代の女性6人に5人が働いているというフランス。合計特殊出生率は2.0を超え、少子化が進む日本の出生率1.43をはるかに上回っています。

仕事と子育ての両立ができて背景には、GDPの4%という規模の国からの手厚い経済支援があります。これは日本の2倍以上の比率です。子育てのための手当は30種類以上と子どもに手厚く、多岐にわたります。

育児休業後は、完全に休業するか、パートタイムに移行するか選べるなど、柔軟性のある働き方が可能な仕組みにより、出産後は仕事か子育てかの二者択一ではない環境が整っています。

また、幼稚園は午後4時半まで、それ以降も臨機応変に対応（有償）してくれる施設があり、「保育ママ制度」などの託児支援も充実しています。

フランスの法定労働時間は週35時間、夏には長いバカンスも。労働時間が短ければ男女ともに家族と過ごす時間が増えるという考えが浸透しています。

## 【データにみる男女共同参画】

- ◆ ジェンダー・ギャップ指数／世界8位
- ◆ 合計特殊出生率／2.01
- ◆ 女性の労働力率／51.9%
- ◆ 平均年間総実労働時間／1479時間



## オランダ

ライフスタイルに合わせ、働き方を自由に選択

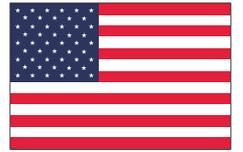
オランダでは、労働人口の40%が週30時間未満のパートタイム労働です。背景には、失業を避けるためワークシェアリングが浸透していることが挙げられます。また、法律で労働時間による差別が禁止されており（同一賃金・同一労働）、全員が正規雇用という考え方のもと、賃金、手当、福利厚生などの労働条件すべてにわたって、パートタイム労働者はフルタイム労働者と同等の権利が保障されています。

さらに、「労働時間調整法」により、労働者は時間当たりの賃金を維持したままで、自ら労働時間を短縮・延長する権利が認められています。子育て期はパートタイムで働き、その後はフルタイムに戻るといのようにライフスタイルに合わせて自由にワークスタイルを変えることができます。

最近ではインターネットを活用したテレワークなども広がり、家庭で仕事ができるなどの働き方も広がっています。

## 【データにみる男女共同参画】

- ◆ ジェンダー・ギャップ指数／世界13位
- ◆ 合計特殊出生率／1.72
- ◆ 女性の労働力率／67.3%（2008年）
- ◆ 平均年間総実労働時間／1381時間



# アメリカ

企業戦略としての  
ワーク・ライフ・  
バランス

家庭は個人の領域という考え方の強いアメリカのワーク・ライフ・バランスは、国や地方自治体の先導ではなく、女性の社会進出に伴う企業の施策であるワーク・ファミリー・バランスとして発展してきました。

結婚・育児のために優秀な女性が辞めてしまうことは企業にとって大きなマイナスです。国の制度で育児休暇（年間12週の無給休暇）は保障されていますが、子育てをしながら働くに十分ではありません。そこで、企業が雇用の維持を図るため、育児支援を中心に就業環境の整備に取り組んできました。現在では、子育て中の女性だけでなく、子どもや家族を持たない労働者などにも支援が広がり、ワーク・ライフ・バランスへと進化を遂げています。たとえばフレキシブル・ワーク（フレックス・タイム、ジョブ・シェアリング、週労働時間圧縮など）といった制度などがあり、柔軟な勤務形態により働き方が見直され、男性の家事や子育て時間も増えています。

## 【データにみる男女共同参画】

- ◆ ジェンダー・ギャップ指数／世界23位
- ◆ 合計特殊出生率／1.88
- ◆ 女性の労働力率／57.7%
- ◆ 平均年間総実労働時間／1790時間

## スウェーデン大使館 訪問レポート

ワーク・ライフ・バランス先進国の事情を探るべく、編集委員がスウェーデン大使館を訪ね、オッレ・ペッテション一等書記官にお話しを伺いました。

——ご自身も積極的に子育てに関わっているとお聞きしましたが、国の子育て支援で最も役に立ったものは何でしょうか。

育児休業中の所得が80%まで保障される手当制度です。私の職場では90%まで保障されてきました。スウェーデンの場合、育児休業は「取る・取らない」ではなく、「いつ取るか」の問題なのです。高水準の所得保障は、男性の育児参加を進める大きな後押しになっていると思います。

——保育園などの整備はいかがでしょうか。

実は日本と同様に、都心では保育園が不足しています。第1子のおときは近くの保育園に入れませんでしたが、そのため、私は75%の短時間勤務制度（9時～15時）を利用して遠くの保育園に迎えに行っていました。ス

ウェーデンの外務省ではそんな事情も考慮して夕方に重要な会議はしない方針でしたし、保育園の迎えのためには会議を退席する同僚もいました。もちろん、すべての職場がこうした環境にあるわけではないですが、日本では考えられないことではないでしょうか。

——手厚い保障制度の財源はどうなっているのですか。

ご存じのように、スウェーデンでは日本の消費税にあたる税金は25%です。ですので、すべて税金でまかっています。

——男性の子育てが浸透するまでには時間がかかったと思いますが、どんな経過があったのでしょうか。

1970年代から男女共同参画の改革が進められてきました。当時は



性別役割分担意識も根強くあり、決して男女平等な社会ではありませんでした。劇的に変化したのは2000年を過ぎてからです。

——仕事と子育ての両立における問題点を聞かせてください。

一つには、出生率の増加に保育園の数が追いついていないことが挙げられます。また、育休中の所得保障なども法的には整っていますが、大企業と中小企業では保障額に差があるなど労働条件を同等にするのは難しいのが現状です。今、一番議論されているのは、男女平等を進めるには、男性の育児休業の日数をさらに増やすことです。

——ワーク・ライフ・バランスにおける日本との一番の違いは何でしょうか。

雇用主の休暇に対する理解と労働市場の柔軟さですね。スウェーデンでは、私生活を大事にする、時間効率を考えて働く、仕事以外の活動をするなどで仕事も良くなるという考えが浸透しています。

——最後に、仕事における日本の良いところをお聞かせください。

倫理観です。それと、おもてなしに代表される細かい点に気を配ることで、それらをもっとアピールすれば世界競争の大きな武器になると思います。

●男女共同参画講座

「家事労働ハラスメントを考える」

講師・竹信 三恵子氏

(ジャーナリスト 和光大学教授)



「家事ハラ」とは、家事労働を担う多くの女性たちが十分に外で働けないために経済力や発言力を奪われ追い詰められている状況を指します。「今朝、NHKのニュース番組に出演して来ました」と10月4日、講師の竹信三恵子先生がさっそくと登場し、歯切れの良い話で22名の参加者がスッと引き込まれました。

「あらゆる行動は調査から始まる」と多岐にわたるデータを元に、日本における女性労働の蔑視の現状を示し、そこから男女の家事分担の比率、家事時間における女性の占める割合が圧倒的に高い状況が現れてきました。

先生のお話は日本の雇用・福祉政策や海外の家事政策にまで及びました。「真の女性活躍のためには、標準労働者像の転換が必要」と語ります。そして家事ハラ社会で働くためには、家事労働の共有化が大切だと「女性同士でSNS等を利用した情報共有を身近なところから始めて、集票力のある団体を作りましょう」と先生から呼びかけがありました。「そうですね。女性



性パワーを結集して家事ハラの慣行を打破していきましょうー」と受講者も共感する講座でした。

●男女共同参画講座

「減速して自由に生きる」

講師・高坂 勝氏

(オーガニックバー店主)

「生きづらい世の中にもう一つの選択肢を」世の中の動きが急速化していく中で、様々なしながらみやプレッシャーの中にいる現代人。11月29日に行われた講座で、そんな私たちに一つの提案を投げかけてくれたのは、今回の講師である高坂勝さんです。

94年に大手小売企業に入社して順調に成果を上げてきましたが、ストレスから心を疲弊して自分の生き方を見つめ直したと語ります。現在、週4日は自身の経営するオーガニックバーで働き、3日は農作業をして暮らしています。自分が消費する米・野菜を作り、最近では味噌や醤油までも手作りしているそうです。

「商品サイクルが早くなった結果、企業が新商品を出しても売れるのは一年半しかない。これでは先進国じゃなくて発展過剰国だ」と高坂さんは語ります。現代人は「足るを知る豊かさ」についても一度見直すべきではないでしょうか。「収入は減っても、好きな仕事で生活に必要な分だけ稼ぎ、頑張りすぎない」こんな生き方をしている人達がダウンシフターズ(減速生活者)です。高坂さんはその先駆けで、これまで各地で講演や出版を行ってきました。



講演当日は、現状に対する鋭い批判や消費社会に対する警鐘を鳴らしつつも、ダウンシフトはあくまでも選択肢の一つと話します。「これまで

同様あくせく働いて経済的發展を求める生き方も当然あっていいし、一方でダウンシフトした生き方をしてもいい。自分がしたい生き方を選べる社会が一番なのではないか」との発言に多くの来場者から賛同の声が上がりました。



“Your life is your message”

ご自身がダウンシフトする際に、割り出した生活に必要な金額は年収300万円。これに農作物を加えて生活を営んでいるとのこと。しかし、ギリギリの生活ではなく、両親への仕送りや貯金をするゆとりもあるそうです。既製品はなるべく購入せず必要なものは自分の手で作る。「お金ではなく、時間と手間ひまをかけてつくる」ことで、自分のイメージ通りのモノを使うことができるし、モノに対する愛着もわくと語っていました。

お金を使う際も中小の小売店から直接購入しているとのこと。大量生産ではなかなか出来ない仕事が詰まったモノがたくさんあり、そこにお金を出したいと高坂さんは語ります。

理想とする世の中は人それぞれにあると思います。その中で、どういった世の中を目指すのかは私たち一人一人の選択にかかっています。「未来は予想するものではなく選択するものである」高坂さんのこの一言が胸に響きました。

最後に高坂さんはこう語りかけました。  
“Your life is your message”  
あなたはどんな生き方を選択しますか。



女性が輝く社会の国づくりが進められています。総務省「科学技術研究調査報告」（平成25年）によると、日本における研究者に占める女性の割合は、平成25年3月31日現在で14・4%になっており、イギリス37・7%、スウェーデン37・2%、アメリカ33・6%と比べるとまだまだ低い水準です（図1）。

### 研究職は男性の分野という意識

女性の研究者が少ない要因の一つに、大学院への進学率が低いことが挙げられます。先進国と比較しても高等教育（大学、大学院修士課程、大学院博士課程）の在学率は、アメリカ110・2%（※）、スウェーデン85・6%、韓国83・6%、オランダ81・1%、イギリス71・5%、フランス65・1%であるのに対して日本は58・2%にとどまっています。また大学院の進学率

図1 研究者に占める女性割合の国際比較



（備考）男女共同参画白書平成26年版より作成

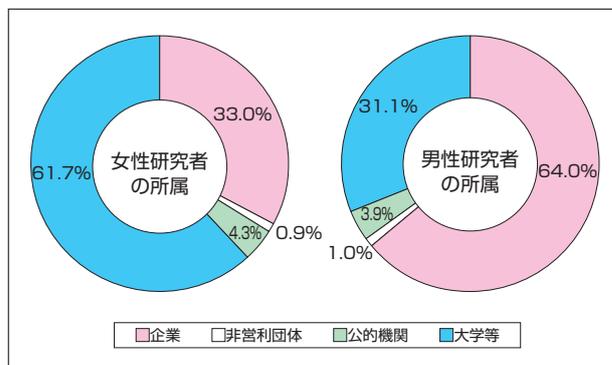
は男性15・0%に対して女性は6・0%と低いことがあげられます。

大学院への進学率が少ない背景には、研究職は男性の分野という私たちの意識があるのではないのでしょうか。

図2をみると女性研究者の活躍の場は、大学等に所属する研究者が61・7%に対し企業では33・0%です。一方、男性研究者の所属は、企業が64・0%、大学等が31・1%です。女性と男性では逆の状況になっています。企業ではまだまだ男性優位の状況にあることがうかがえます。

※在学率は「高等教育機関(Tertiary Education, ISCED 5及び6)の在学者数(全年齢)／中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。

図2 研究者の所属機関（男女別、平成25年）



（備考）男女共同参画白書平成26年版より作成

### 結婚、出産後も研究を続けていける社会へ

男女共同参画学協会連絡会「第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態」（平成25年）によると、女性研究者が少ない理由として、最も多かったのは「家庭と仕事の両立が困難」、次いで「育児期間後の復帰が困難」、「職場環境」が上位に挙げられています。

国の第3次男女共同参画基本計画における女性研究者の採用目標値（自然科学系）は、早期に25%、さらに30%を目指すこととされています。女性研究者が研究を継続できるためには、男女で家事労働に携わる意識改革と労働時間の短縮、ITなどを活用した在宅勤務制度などが求められます。

## 女と男のヘルシーライフ

「キャベツスープ」  
手作りしてみませんか？



キャベツには免疫力を高めるビタミンCや胃腸を保護してくれるビタミンUが豊富に含まれています。また一年中出回っており安価で入手しやすい野菜です。そんなキャベツとウインナーで簡単スープはいかがでしょうか？

料理をする男性が珍しくなくなつた昨今、朝食担当の男性も増えているとか。煮込むだけのシンプルな調理で、美味しくできるので忙しい朝でも手軽に作れます。

### ■作り方

- ① ざく切りしたキャベツにウインナーと水をひたひたに入れひと煮立ちしたらコンソメ（固形ブイヨン）を加えます。
  - ② 好みの柔らかさになったら塩、コショウで味を調えれば完成です。ウインナーにこだわれば美味しさも倍増します。
- お好みでニンジン、玉ねぎ、トマト、ベーコン等を加えても。

若者にも起きています

## ドメスティック・

## バイオレンス(DV)

DVは若い世代の恋人間でも起きています。思春期や青年期の恋人間に起こる暴力を「デートDV」といいます。

恋人に「いつも自分と一緒にいてほしいから、友達とは遊ぶな」、「デートの費用は男性が払うのが当然」と言われたら、「好きな相手からの希望だから聞き入れない」と思うかもしれません。でも、我慢して相手の希望を受け入れるような行為は「デートDV」です。

「デートDV」には殴る、蹴るといった暴力はもちろん、携帯電話の履歴や電子メールのチェック、行動の監視、性的行為の強要、避妊に協力しないなど、相手の意思を無視して自分の思いどおりにさせたり、自分の価値観を押しつけ相手の自由を奪い束縛したりする行為がみられます。

### なぜ起きるのか？

力による支配を容認する意識や、愛情があれば暴力は許されるという暴力容認の考え方、ジェンダー意識（社会的・文化的につくられた性差、性別意識）による「男は強くたくましく、女は優しく素直に」といった偏った見方にとらわれることで主従関係が生じ、対等な関係でなくなることで起きます。また、若い世代は恋愛への憧れなどもありデートD

Vに陥りやすくなります。

### 束縛は愛情ではありません。

加害者は「恋人同士だから」「相手のことが心配だから」「自分のことが好きだから」などの理由で相手を自分の思いどおりにしようとしています。一方、被害者は「受け入れなければ嫌われてしまう」「相手の束縛は自分を愛してくれているから」と嫉妬や束縛が愛情だと思いつき、DVの被害に気づかず、「自分が悪いから我慢すればいい」と抱え込んでしまつこともあります。

### 健全な関係を築くためには

好きな相手と一緒にいても「嫌だな…」と感じたり、どちらか一方が支配したりするような関係は対等とは言えません。心地よい関係を築くためには、お互いの違う考え方、価値観を認め合い、自分の気持ちも相手の気持ちも尊重することが大切です。

### 一人で悩まず相談を

デートDVを受けていると感じたときは、一人で抱え込まずに、信頼できる人に相談しましょう。身近な人に話しづらい場合は、「悩みごと相談室」などの相談機関へ相談してみましょう。

新宿区 悩みごと相談室  
(問合せ)男女共同参画課  
☎03(3341)0801



新しい時代を切り開く!!

## ワーク・ライフ・バランス推進企業を応援しています

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは「仕事」と「生活」（子育て、介護、地域活動、自己啓発、趣味の時間など）の調和の取れた状態をいいます。

男女が共に多様な生き方を選択でき、家族や地域社会の一員として責任を分かち合いながら積極的に活動していくためには、ワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と生活が共に充実していることが必要です。

新宿区ではワーク・ライフ・バランス推進企業として新たに下記の会社を認定しました。

**企業名** 株式会社セプテーニ(西新宿8-17-1住友不動産新宿グランドタワー28F)

**認定分野** 子育て支援・働きやすい職場づくり

**どんな企業?** インターネット広告事業を主力としている企業です。

**認定のポイント** 代表自らが委員長を務める全部門横断のプロジェクト「hug-kumi委員会」の活動が充実していて職場環境の改善や女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、子育て支援に関連する多様な取り組みに力を入れています。



# ファミリー・サポート・センターをご利用ください

～4月1日から事業内容を拡充します～

ファミリー・サポート・センターとは、子育ての援助をしたい方を提供会員、子育ての援助を受けたい方を利用会員として登録し、地域の中で助け合いながら子育てをする会員制の相互援助活動です。その活動内容はさまざまで、会員宅等での預かりはもちろんのこと、保育施設や塾等への送迎、冠婚葬祭やご家族のリフレッシュ時などにも利用することができます。

平成27年4月1日から新宿区ファミリー・サポート・センターがより利用しやすくなります。

利用会員になるには、登録説明会への参加が必要です。登録方法や事業の詳細等は、新宿区ファミリー・サポート・センター事務局まで問い合わせください。

## 拡充内容

### (1) 通常の預かりについて

- ①利用時間を1時間早め、午前6時から午後10時までとします。
- ②土曜日の利用会員登録説明会の開催日数を年6回から年11回に増やします。

### (2) 病児・病後児預かりについて

- ①病児・病後児預かりの時間を従来から前後30分ずつ拡大し、午前8時から午後6時30分までとします。
- ②病児・病後児預かりの前の通常預かりの回数を2回以上から1回以上に緩和します。
- ③会員双方の取り決めにより利用会員宅または提供会員宅のいずれでも預けられるようになります。
- ④病児・病後児保育施設等への送迎及び送迎前後の預かりを依頼できるようになります。
- ⑤子どもを預けたいとき、ファミリー・サポート・センターを通じて依頼していましたが、提供会員にも直接依頼することができるようになります。



### (3) その他

ファミリー・サポート・センター事務局の開設時間を午前8時から午後6時30分までに延長します。

ただし、午前8時から午前8時30分及び午後5時以降の時間は原則として、緊急時又は病児・病後児預かりの問合せのみになります。

#### 【問合せ】

- 事業全体に関する問合せ：子育て支援課青少年事業係 ☎03 (5273) 4261
- ご利用についてのお問い合わせ：新宿区ファミリー・サポート・センター事務局 ☎03 (5273) 3545



## 本の紹介

### 『時間がない!』を卒業する200のアイデア ～1日が25時間になる超時間節約術』

著者 マイケル・ヘッペル/訳 服部真琴  
CCCメディアハウス



「初めから終わりまで読まないで欲しい」という気配り? で始まるこの本。そう、この本を手にはしているのは時間がない人です。

目標は1日1時間の節約。いかにして迫りくる邪魔を撃退し、本当にしなければならないことをするか。

著者は元「先延ばしのプロ」だったとか。「やると口に出す」「毎晩寝る前に5つのやることリストをつくる」など、自身の「ぐずぐず」克服法をはじめ、周りから集めた200のアイデアはとてもシンプルです。

こうしなさい、あしなさいは一切なし! するかしないかを選ぶのは読者です。毎日におまけの1時間ができたら、あなたは何をしますか?

### 『女の子は、明日も。』

著者 飛鳥井千砂/幻冬舎

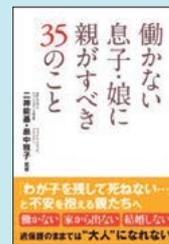


人が羨むような生活に見えてもそれぞれ悩みを抱えているものです。この本は、4人の女性それぞれを主人公にした4部作です。夫が医師の専業主婦、大手出版社の編集者、マッサージ師、翻訳家。

千葉の高校で同級生だった4人が、とあることがきっかけで14年後に東京で再開、月に1度食事会をするようになった。結婚、自分探し、女性像へのこだわり、子供を持つことへの思い、夫婦のあり方など、32歳となり悩みながらも、それぞれの方法で道を見つけていく。全編を通して書かれている女性としての生き方には年齢を問わずじんとくるものがあります。夫婦や友人など人との繋がりの暖かさを感じさせてくれる一冊です。

### 『働かない息子・娘に親がすべき35のこと』

二神龍基・島中雅子 監修/株式会社アース・スターエンターテインメント



「日本の親は子どもに向かって“飛べ”と言いながら、足首をつかんで離さない」イタリアの心理学者の言葉です。子どもが自らの道を決める時、その一歩を踏み出せないのは親が口出ししているから

ではありませんか?

本書では、「知っておくべきこと」として子どもと価値観の違う親が何をどうすべきか。「実践すべきこと」では第三者の支援や環境を変えることが子どもの自立を促すアプローチになると紹介する一方、「準備しておくべきこと」では子どもが独りになった時のために、親が家計の収支や資産、相続の仕方を確認しておくべきと提案しています。働かない子どもの背中を押すきっかけにおすすめの一冊です。

## 大募集

平成27年度編集委員を募集します。

# 『ウィズ新宿』を いっしょにつくりませんか



プロの編集者の指導のもと、男女共同参画について学びながら情報誌を作成してみませんか？ 26年度は区長へのインタビューやスウェーデン大使館への取材を行いました。「取材をしてみたい」「記事を書きたい」「写真やイラストが得意」そんなみなさんの応募をお待ちしております。

**応募資格** 土曜日（月1回～2回）の編集委員会に出席できる方で、区内に在住・在勤・在学の18歳以上の方  
**募集時期** 平成27年3月16日（月）～4月11日（土）

募集要項は男女共同参画推進センターのほか、区内図書館・出張所・地域センター等で配布します。また新宿区のホームページでも確認できます。

問合せ 男女共同参画課 ☎03 (3341) 0801

## しんじゅく女性団体会議

区内女性団体の連携と女性のエンパワーメントをめざし、年6回の定例会を行っています。現在10団体で活動中。平成26年度は通年テーマ「次世代育成」、サブテーマ「女性と子どもの人権」とし、人権に焦点をあてて下記の研修を実施しました。



- **研修**  
「どう守る 女性の人権～女性が活躍できる職場づくり～」  
男女共同参画課長
- **講演会**  
「安全なネット・スマホの使い方とコミュニケーション」  
講師・NPO法人ICT教育総合研究所 主任研究員 石村 吉輝
- **研修会**  
「市川房枝の生涯を語る」  
講師・公益財団法人 市川房枝記念会 女性と政治センター
- **日帰り研修会**  
婦人保護長期収容施設「かにた婦人の村」

ただいま新規団体を募集しています。（随時募集しています。ただし、平成27年4月からの活動に参加を希望される場合は3月18日（水）までに申し込みを）。下記の要件を満たしている団体が申込できます。

- ①区内に活動拠点を持ち、2年以上継続的に活動している。
- ②女性の地位向上と一般的な教養を高める活動を継続して行っている。
- ③会員数が20名以上で、構成員の半数以上が女性かつ8割以上が新宿区民

問合せ 男女共同参画課 ☎03 (3341) 0801

## ◆ 編集委員を終えて ◆

「ワーク・ライフ・バランス」は性別、年齢、家族構成など個人の違いに関係なく“みんな”の問題です。いきいきと働くことは、いきいきと生きることにつながります。仕事と生活の調和が当たり前にとれる世の中になれば、いろいろな問題が解決するのでは…と海外の事例から感じました。

発見また発見の1年。今年も苦しましましたが、その何倍も楽しく、先生のご指導の下とても充実した時間でした。この達成感は何にも代えがたい！ お力添えいただいたすべての方々に感謝申し上げます。（大槻 かおり）

“伝える”ことの難しさと表現力の未熟さに悩みましたが、最後に多少なりとも褒めてもらえる記事が書いて少なからず成長を感じています。今号では第一線で活躍中の方へのインタビューを通して、諦めないで続けることの大切さを実感することが出来ました。また、大使館訪問など貴重な体験をさせて頂いたことにあらためて感謝を申し上げます。ありがとうございました。（鈴木 順子）

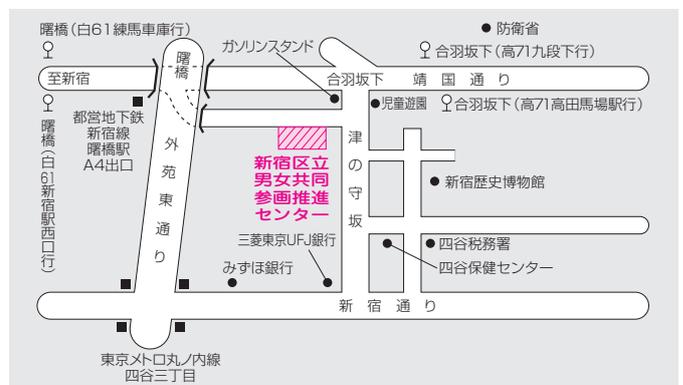
講座レポート「家事ハラスメントを考える」を担当しました。編集者の立場で先生と参加者の様子（うなずき、反応）を見る。初体験の私が、さらに読者の皆様に文章で分かりやすくお伝えする。思えば「もっと大きな視野をもって地域に貢献したい」と編集委員に応募した私でした。本質をつかんで簡潔に伝えることを学び、区民として得たこの貴重な体験は、これからの地域活動に是非いかしてまいります。関わった皆様、ありがとうございました。（山城 明美）

男女共同参画ってどういうことだろう、ワークライフバランスって何、そして書く勉強もしたいと思い編集委員に応募しました。しかし、119号、120号と原稿執筆に悪戦苦闘でした。先生のご指導があったからこそ仕上げる事ができたと感謝の気持ちでいっぱいです。

今号では、仕事も暮らしも楽しみ、いきいき生きる方たちのお話をうかがうことができ、刺激を受けました。「〇〇をやりたいな」と思うだけでなく、今までなかなか実行に移すことができなかった新しいことに挑戦していきたいと思います。（名嘉真 裕子）

## 編集後記

今号では前号に引き続き、いきいき生きる「女と男の働き方」を特集し、編集委員と一緒に生き生きと活躍されている方々取材しました。また、データによる日本と諸外国とのワーク・ライフ・バランス事情の比較など、分かりやすい紙面づくりを目指しました。いかがでしょうか。ぜひ感想などお寄せ下さい。



発行 新宿区子ども家庭部男女共同参画課  
新宿区立男女共同参画推進センター  
〒160-0007 東京都新宿区荒木町16番地  
TEL03(3341)0801 FAX03(3341)0740

発行日 平成27年3月19日



この印刷物は再生紙を使用しています。