

シンポジウム

地域とつながって研究者の 研究力を育てよう

報告集



■ CONTENTS ■

シンポジウム概要	2
開会挨拶	6
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 機構長 宮崎 泰成	
基調講演「子育てしやすい地域づくりとは～次世代育成に向けて～」	8
文京区長 成澤 廣修	
講演 1. 「ワークスタイル変革に必要な 3 つの要素」	21
サイボウズ株式会社 代表取締役社長 青野 慶久	
講演 2. 「地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業」	32
東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学（一）教室 講師 野原 理子	
事例報告「研究とライフイベントとの両立」	
座長 順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 前任准教授 平澤 恵理	
報告 1. 「生活習慣病のメカニズムの解明と新しい治療法の開発を目指して」	46
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 先端分子医学研究部門 細胞分子医学分野 テニュアトラック准教授 大石 由美子	
報告 2. 「子育てしながら研究、研究しながら子育て」	50
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 システム発生・再生医学分野 特任助教 田中 陽子	
報告 3. 「遺伝性腎疾患の臨床と研究－母親の目線を生かして－」	55
順天堂大学 医学研究科泌尿器外科学講座 助手 河野 春奈	
ワークショップ「育児と介護、実際にやってみて分かったこと」	59
座長 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 助教 有馬 牧子 登壇者 東京医科歯科大学 教養部 准教授 田中 智彦 東京医科歯科大学 難治疾患研究所 分子病態分野 プロジェクト助教 成瀬 妙子	
パネルディスカッション「地域とつながって女性研究者の研究力を育てよう」	67
コーディネーター 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長 井関 祥子 パネリスト 日本医科大学 小児科 教授 前田 美穂 宇宙航空研究開発機構（JAXA） 男女共同参画推進室長 塩満 典子 順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 前任准教授 平澤 恵理 サイボウズ株式会社 代表取締役社長 青野 慶久 東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学（一）教室 講師 野原 理子	
閉会挨拶	80
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター長 平井 伸英	
アンケート集計結果	81
学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部のご紹介	88

シンポジウム

地域とつながって研究者の研究力を育てよう

～活かしてみよう、あなたのこれまでのキャリア～
(国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業)

日時 平成26年12月23日(火・祝) 13:00(開場12:30)～17:00

場所 東京医科歯科大学 湯島地区 M&Dタワー2階 鈴木章夫記念講堂



プログラム

12:30 開場

13:00 開会挨拶

宮崎 泰成 (東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長)

【第1部 講演】

13:10 基調講演

「子育てしやすい地域づくりとは～次世代育成に向けて～」

成澤 廣修 (文京区長)

13:40 講演

「ワークスタイル変革に必要な3つの要素」

青野 慶久 (サイボウズ株式会社 代表取締役社長)

14:10 講演

「地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業」

野原 理子 (東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学(一)教室 講師)

【第2部 事例報告・ワークショップほか】

14:55 事例報告

「研究とライフイベントとの両立」

座長:

平澤 恵理 (順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 先任准教授)

報告1

「生活習慣病のメカニズムの解明と新しい治療法の開発を目指して」

大石 由美子 (東京医科歯科大学 難治疾患研究所 先端分子医学研究部門 細胞分子医学分野 テニュアトラック准教授)

報告2

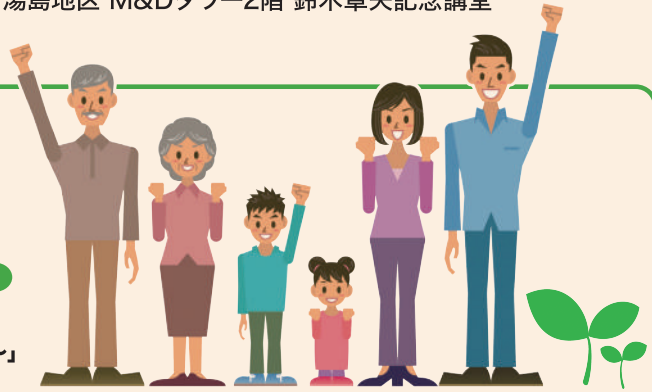
「子育てしながら研究、研究しながら子育て」

田中 陽子 (東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 システム発生・再生医学分野 特任助教)

報告3

「遺伝性腎疾患の臨床と研究—母親の目線を生かして—」

河野 春奈 (順天堂大学大学院 医学研究科泌尿器外科学講座 助手)



15:40 ワークショップ

「育児と介護、実際にやってみて分かったこと」

座長:

有馬 牧子 (東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 助教)

登壇者:

田中 智彦 (東京医科歯科大学 教養部 准教授)

成瀬 妙子 (東京医科歯科大学 難治疾患研究所 分子病態分野 プロジェクト助教)

16:00 パネルディスカッション

「地域とつながって女性研究者の研究力を育てよう」

コーディネーター:

井関 祥子 (東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長)

パネリスト:

前田 美德 (日本医科大学 小児科 教授)

塩満 典子 (宇宙航空研究開発機構(JAXA) 男女共同参画推進室長)

平澤 恵理 (順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 先任准教授)

青野 慶久 (サイボウズ株式会社 代表取締役社長)

野原 理子 (東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学(一)教室 講師)

16:50 閉会挨拶

平井 伸英 (東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター長)

17:00 閉会

登壇者プロフィール(敬称略)

Miyazaki Yasunari

宮崎 泰成 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長



1990年に東京医科歯科大学医学部卒業後、同大学医学部附属病院第一内科に入局。呼吸器内科を専門とし、都立病院や長野県の病院に勤め、2001年から米国ユタ大学ヒト分子生物学遺伝学プログラムに研究員として勤務。

2004年東京医科歯科大学医学部附属病院呼吸器内科助教、2009年から同大学院歯医学総合研究科睡眠制御学准教授、2012年より同保健管理センター長教授に就任し、学生および職員の健康管理を行っている。本年度より学生支援・保健管理機構の機構長を併任し、女性支援にもたずさわっている。

Narisawa Hironobu

成澤 廣修 文京区長



1966年生まれ、文京区本郷出身。明治大学公共政策大学院修了。1991年、当時全国最年少の25歳で文京区議会議員に初当選。区議を4期務めた後、2007年4月に区長に初当選(現在2期目)。

2010年4月、地方自治体首長初の育児休暇を2週間取得し、話題となった。その後、「男性職員の育児休業等取得促進実施要綱」を策定する等、職員が育休のとりやすい環境づくりをすすめている。

現在、内閣府少子化危機突破タスクフォース委員、東京都子供・子育て会議委員、東京都児童福祉審議会委員等も務める。著書に『なんちゃって育児休暇でパパ修行』(主婦の友社、2010年)がある。

Aono Yoshihisa

青野 慶久 サイボウズ株式会社 代表取締役社長



サイボウズ株式会社代表取締役社長。大阪大学工学部情報システム工学科卒業後、松下電工株式会社入社、BA・セキュリティシステム事業部営業企画部に在籍。1997年サイボウズ株式会社を愛媛県松山市に設立、取締役副社長に就任。マーケティング担当としてWebグループウェア市場を切り開く。その後、「サイボウズ デヂエ(旧DBメーカー)」「サイボウズ ガルーン」など、新商品のプロダクトマネージャーとしてビジネスを立ち上げ、事業企画室担当、海外事業担当を務める。2005年4月に代表取締役社長に就任。

社内制度においてもグループウェア活用によるワークスタイル変革を推進し、多様な働き方を実現している。自身も2児の父として2度の育児休暇を取得。

Nohara Michiko

野原 理子 東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学(一)教室 講師



1994年東京女子医科大学卒業後、同大学衛生学公衆衛生学(一)教室助手に着任。翌年に結婚し1996年に長女を、2001年に長男を出産した。同年、同大学にて医学博士学位を取得し、2002年に看護学部、2005年に附属女性生涯健康センターに兼務所属。

2007年メルボルン大学客員研究員として家族同伴で留学。2010年に、東京女子医科大学衛生学公衆衛生学(一)教室准講師および同大学ファミリーサポート室長に着任。2011年にメルボルン大学のMaster of Women's Healthを取得。2012年より現職。お世話になった新宿区ファミリーサポート事業の医療アドバイザーも務める。

職場、ご近所、家族など周りにいるたくさんの方たちからのサポートにより、子育ても仕事も大切に前向きに取り組むことができています。

Hirasawa Eri

平澤 恵理 順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 先任准教授



神経内科専門医取得後、1990年より国立精神神経センターにて筋疾患の病態解明を行い、細胞、遺伝子治療の研究に関わる。基底膜の組織発生、再生における機能に興味を持ち、米国国立衛生研究所(NIH)に留学。NIHではパルカンのノックアウトマウスの作成、解析から新しい機能の発見と2つの予後の異なるヒト遺伝性疾患の同定を行い、論文を精力的に発表した。以降、パルカン分野研究の第一人者となる。

現在、老研センターにてパルカンの筋収縮に関わる分子機構、神経新生と老化に関わる基礎研究に従事している。

今後は、神経筋疾患の治療開発や老化における細胞外マトリックスの機能の重要性を検証していきたい。

Oishi Yumiko

大石 由美子 東京医科歯科大学 難治疾患研究所 先端分子医学研究部門 細胞分子医学分野 テニュアトラック准教授



1998年、群馬大学医学部医学科卒業、臨床研修ののち、財団法人日本心臓血圧研究会附属榊原記念病院、東京大学医学部附属病院にて循環器内科医として勤務。2002年より大学院に在籍し、肥満や生活習慣病に関する研究を開始。2006年、東京大学大学院医学系研究科内科学専攻博士課程卒業。日本学術振興会 特別研究員(PD)、東京大学医学系研究科循環器内科 特任助教を経て、2009年8月より生後5ヶ月の長男を連れてカリフォルニア大学サンディエゴ校医学部留学。

2013年3月、東京医科歯科大学難治疾患研究所先端分子医学研究部門細胞分子医学分野テニュアトラック准教授に着任し現在に至る。

Tanaka Yoko

田中 陽子 東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 システム発生・再生医学分野 特任助教



2005年、茨城大学理学部卒業。卒業論文のテーマは放射線被曝後の臓器再生。臓器の再生と免疫に興味を持つ。2007年に筑波大学大学院医科学研究科を修了し、結婚。2009年に第一子を出産。2011年、筑波大学大学院人間総合科学研究科修了、博士号(医学)取得し、第二子を出産。筑波大学大学院では臨床免疫学教室に在籍し、関節リウマチ関連分子の機能解析や免疫細胞の関節炎における役割を解明する研究に携わる。2012年より現職。2013-2015年に東京医科歯科大学の研究支援員配備事業に採択される。現在の研究テーマは関節リウマチ・変形性関節症におけるmicroRNAの役割の解明。

Kawano Haruna

河野 春奈 順天堂大学大学院 医学研究科泌尿器外科学講座 助手



2004年、順天堂大学医学部を卒業し医師免許を取得、同年より順天堂大学附属順天堂医院にて初期臨床研修を行い、2006年に順天堂大学医学部泌尿器外科学講座の助手に着任。2010年に順天堂大学大学院に進学し、順天堂大学大学院医学研究科分子病理病態学講座にて、遺伝性腎癌モデルであるEkerラットのES、iPS細胞を利用した、腎癌発生メカニズムの研究に従事。大学院在学中に結婚、出産を経て、2014年より現職。現在、順天堂大学女性研究者支援の支援を受けながら、Ekerラットの研究を継続するほか、常染色体優性多発性嚢胞腎(ADPKD)の専門外来と研究を行っている。また、順天堂大学にて子育て中の女性医師を集めたランチオンセミナーを企画している。

Arima Makiko

有馬 牧子 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 助教



2000年にボストン大学大学院医学部公衆衛生学科卒業。ボストン市ブリガム&ウィメンズホスピタルを経て帰国後、国立保健医療科学院研究員を務める。2006年、東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科博士課程修了。国内・海外の公衆衛生政策や女性医療に関する研究に携わる。2008年より東京医科歯科大学において、女性研究者支援および男女協働参画の推進に取り組んでいる。各世代の女性が、家庭に仕事に地域に元気で活躍するためのキャリア支援をライフワークとしている。日本女性医学学会評議員、国家認定キャリアコンサルタント。第7回更年期と加齢のヘルスケア学会学術奨励賞受賞。国際ソロプチミスト鹿児島・日本財団女性研究者賞受賞。

Tanaka Tomohiko

田中 智彦 東京医科歯科大学 教養部 准教授



1967年生まれ。早稲田大学大学院政治学研究科後期博士課程単位取得満期退学。早稲田大学教育学部助手を経て2000年より現職。専門は哲学・思想史。著書に『生命倫理の源流—戦後日本社会とバイオエシックス—』(共著、岩波書店、2014年)、『生命倫理学2 生命倫理の基本概念』(共著、丸善出版、2012年)、『いのちの選択—今、考えたい脳死・臓器移植—』(共著、岩波書店、2010年)などが、また訳書にチャールズ・テイラー『くほんもの』という倫理—近代とその不安—(産業図書、2004年)、同『自我の源泉—近代的アイデンティティの形成』(共訳、名古屋大学出版会、2010年)などがある。1児の父として1年10ヶ月の育児休暇を取得。

Naruse Taeko

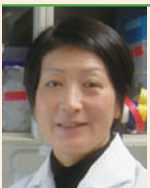
成瀬 妙子 東京医科歯科大学 難治疾患研究所 分子病態分野 プロジェクト助教



2000年、慶應義塾大学文学部卒業。2002年に大阪市立大学大学院医学研究科研究生(血液病態診断学)を修了し、2003年に同大学院にて博士(医学)を取得。1992年より東海大学医学部分子生命科学系研究員、1993年より大阪市立大学医学部客員研究員を経て、2000年より東海大学医学部分子生命科学系特定研究員、2003年より同学部奨励研究員となる。2005年、東京医科歯科大学難治疾患研究所特任助教に着任。2014年より現職。研究領域は免疫遺伝学。日本組織適合性学会評議員。2005年頃より実母のアルツハイマー病が悪化し、介護生活スタート。現在は両親を介護中。

Iseki Sachiko

井関 祥子 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長



東京医科歯科大学卒。専門分野は、哺乳類の頭蓋顔面の形態形成研究。1994年、徳島大学口腔病理学講座助手に就任した後、英国オックスフォード大学Department of Human Anatomy(現Department of Physiology, Anatomy and Genetics)にポスドクとして勤務。1997年に東京医科歯科大学歯学部助手に就任、2008年に同大学院顔面機能制御学講座分子発生学分野の教授に就任し、現在に至る。同大学の女性研究者支援事業の推進に携わり、2013年からは同事業の企画・運営を統括する女性支援専門委員会の委員長を務めている。現在日本分子生物学会のキャリアパス委員および男女共同参画学協会連絡会の連絡員を務める。

Maeda Miho

前田 美穂 日本医科大学 小児科 教授



1978年、日本医科大学卒業、同学第一病院小児科研究生となる。1979年より社会保険大宮総合病院小児科に勤務。1980年に日本医科大学大学院入学、第二生化学教室にてトランスフェリンの研究を行う。1984年、同学大学院修了、同学多摩永山病院小児科助手となる。1986年より屏風ヶ浦病院小児科医長、1987年より日本医科大学付属病院小児科助手、1989年より米国テキサス大学MD Anderson Cancer Center 客員研究員となり、癌の免疫療法とサイトカインの研究を行う。1991年に日本医科大学小児科助手に着任、1993年に同講師、2000年に同助教授を経て、2006年より現職。2008年より同学付属病院感染制御室室長(兼務)、2011年より同学付属病院感染制御部部長(兼務)。専門は、小児血液・腫瘍学。

Shiomitsu Noriko

塩満 典子 宇宙航空研究開発機構(JAXA) 男女共同参画推進室長・新事業促進センター参事



1984年東京大学理学部卒、科学技術庁入庁。1990年ハーバード・ケネディ行政大学院修士課程修了、公共政策学修士(MPP)。放射線医学総合研究所総括研究企画官、科学技術振興事業団国際室調査役、文部科学省宇宙政策課調査国際室長、奈良先端科学技術大学院大学教授、内閣府男女共同参画局調査課長・参事官、お茶の水女子大学教授・学長特別補佐、科学技術振興機構(JST)科学技術システム改革事業推進室長、宇宙航空研究開発機構(JAXA)調査国際部参事、新事業促進センター参事等。2013年10月より宇宙航空研究開発機構(JAXA)男女共同参画推進室長を併任。2007年日本女性科学者の会功労賞受賞。著書に『研究資金獲得法—研究者・技術者・ベンチャー企業家へ—』(丸善、2008年)がある。

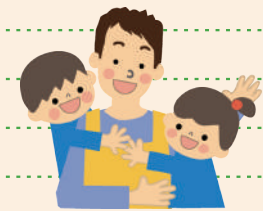
Hirai Nobuhide

平井 伸英 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター長



1994年、東京医科歯科大学卒業。1998年に同大学院修了、博士号(医学)を取得。精神生理学を専門とし、皮質脳波を用いた神経科学研究や睡眠脳波研究に従事している。同年より精神科医として東京都立松沢病院に勤務。2000年より東京都精神医学総合研究所(現東京都医学総合研究所)睡眠障害研究部門、2002年より自治医科大学講師に。この間2009年から3年間、スタンフォード大学精神科、睡眠センターにて、生体信号解析の研究に従事。帰国後の2012年より東京医科歯科大学保健管理センター准教授に就任、学生や職員のメンタルヘルス相談業務に加え、睡眠関連の講義や附属病院での外来診療を行っている。2014年より学生・女性支援センター長を務める。

MEMO



本日はご来場を頂き、まことにありがとうございました。
今後の活動の参考にさせて頂きたく、お帰りの際は、
アンケートへのご協力を宜しく願い申し上げます。



シンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう」

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、東京医科歯科大学

共催：順天堂大学、日本医科大学

後援：国立大学協会、男女共同参画学協会連絡会、宇宙航空研究開発機構(JAXA)

企画運営 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構

学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部

TEL:03-5803-4921 FAX:03-5803-0246 Mail:info.ang@tmd.ac.jp

URL:http://www.tmd.ac.jp/ang/

開会挨拶



東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構
機構長 宮崎 泰成



皆さま、こんにちは。東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構の宮崎でございます。

本日は、年末のお忙しい中、そして、寒い日ではありますが、ご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

本シンポジウムは、昨年から、不定期ではありますが、女性研究者支援および女性活躍推進を含めたテーマで開催しております。昨年は11月16日に、森まさこ前内閣府特命担当大臣にお越しただいて、基調講演をいただきました。

本日は、まず初めに、成澤文京区長より、「子育てしやすい地域づくりとは～次世代育成に向けて～」というタイトルで、基調講演をいただくことになっております。皆さまもご存じのように、成澤区長は、全国の男性首長で初めて育児休業を取られた区長でございます。次に、サイボウズ株式会社の青野社長より、「ワークスタイル変革に必要な3つの要素」のテーマで講演をいただくことになっております。青野社長は、非常に多様性のある先進的な労務形態を提案して、働きやすい職場づくりを行っていると聞いております。3番目は、東京女子医科大学の野原講師から、「地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業」の講演をいただきます。この“ファミリーサポート”が、本日のシンポジウムの1つのキーワードになるのではないかと思います。

その後、第2部では、多くの講師の先生方、それから、パネリストの先生方にご登壇いただき、活発な議論が行われるものと思います。大変楽しみにしております。

最後に、本シンポジウムの開催に当たって、内閣府および男女共同参画推進連携会議に多大なサポートをいただきました。また、文京区内の医療系大学である順天堂大学と日本医科大学からの共催もいただいております。それから、国立大学協会、男女共同参画学協会連絡会、宇宙航空研究開発機構(JAXA)からのご後援もいただきました。大変感謝を申し上げます。

それでは、ただ今より、本シンポジウムの開会をさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。



第 1 部

■ 基調講演 ■

子育てしやすい地域づくりとは ～次世代育成に向けて～

文京区長 成澤 廣修

■ 講 演 ■

1. ワークスタイル変革に必要な 3 つの要素

サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久

2. 地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業

東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学（一）教室
講師 野原 理子

子育てしやすい地域づくりとは ～次世代育成に向けて～



文京区長 成澤 廣修



司会：それでは基調講演に移ります。はじめに、「子育てしやすい地域づくりとは～次世代育成に向けて～」と題しまして、文京区長、成澤廣修様よりご講演頂きます。それでは成澤様、よろしくお願いたします。

区内大学と自治体との連携

皆様、こんにちは。ご紹介頂きました文京区長の成澤でございます。今日は、この東京医科歯科大学を会場に行われるシンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう」に、お招き頂きましてありがとうございます。

区内には19の大学がありますが、そのうちの医療系の3つの大学が協力し合って、女性活躍推進や子育てしやすい地域づくりに取り組んでいくと伺っております。研究者の皆様たちが生き生きと仕事をしながら子育てをしていくための、いろんな知恵が出ればいいなと思っております。

私自身、この東京医科歯科大学で48年前に生まれておまして、乳歯総入れ歯という壮絶な手術の経験を同じく東京医科歯科大学でしております。初めて受けた手術がその手術で、2度目は、お隣の順天堂大学で急性虫垂炎の手術を受けました。区内の医療系大学においては、あと日本医科大学と東京大学の附属病院にかかれれば完璧だと思っております。区内にある大学と自治体が、子育てのみならず、様々な面で連携していくことは、私たち自治体にとっても非常に大きなテーマですので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

首長としての育児休業取得について

今日は、男女共同参画の話と、文京区の子どもの現状と子育ての話、そして、医療系大学との連携等々についてお話を進めてまいります。30分ということですので、ちょっと駆け足になりますけども、お許しを頂きたいと思えます。

先ほど、宮崎機構長よりご紹介頂いたように、男性首長の中で私が日本で最初に育休を取得したということで、育休取得の2010年に、「ベストマザー賞」を受賞しました【スライド3】。「ベストファーザー賞」だったら大変うれしくちょうだいしたところなのですが、なぜか「ベストマザー賞」で、結果としては、江角マキコさん、小谷実可子さん、森高千里さん、久保純子さん、蓮舂さんという、非常に

スタイルのいい女性たちの中に、メタボ体系の私がぼつんと入って写真を撮るということで、非常に恥ずかしい思いをしました。しかしながら、その結果、私から始まった男性首長の育休取得というのは、現在、広島や三重の県知事さん等も含め、多くの自治体に広がっています。

おそらく、研究者支援のことにもつながってくるかと思いますが、そのときに「日本の母」からのお叱りというのがありました。「日本の母」と名乗る女性の方から匿名の手紙をちょうだいしたのですが、その手紙には「男は黙って外で元気に仕事、女性は家で家事育児。これが日本のよき伝統なのに、女の真似事をするなど、あなたは女々しい。」というふうに書いてありました。女々しいというのは、「女、女しい」と書きますから、私がベストマザー賞を受けた理由はそこにあったということだろうと思います。このことが何を意味しているかという、男女共同参画を考えたときに、男女ともに育児に取り組もうという意識のある男性に対して、「女々しい」と感じる女性が依然としているということです。男性がそう感じるのであればまだ理解ができるけども、性別役割分担意識は男性のみならず女性の中にも根強いということです。世代の問題もあるかもしれません。この点は、わが国が女性活躍推進や女性の社会進出といった国家的なテーマを解決するときに、避けて通れない問題になるということを指摘しておきたいと思います。

たまたま私どもの文京区には、安藤哲也さんが代表理事を務めるNPO法人ファザーリング・ジャパンという男性の育児参加を進める組織の活動拠点があります。安藤さんは、厚生労働省「イクメンプロジェクト」推進チームの顧問として、活躍なさっています。

育児休暇を取るとき、私の休暇期間中に議会を開かれては困るので、区の職員と議員さんたちだけにそっと話をして、おとなしく育休を取得しようとしていたのですが、ちょうどその年に、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」が始まりまして、そのメンバーだった安藤さんが、意識的に私の育休取得をマスコミにリークしてしまいました。その結果、毎日新聞の一面トップに、私の育休取得の記事が載ってしまい、そこから私の不幸が始まっています。

育児に関する意識が高くて取ろうと思ったわけでもなく、結婚9年目にしてやっと生まれたわが子と、その子を産んでくれた母親である私のかみさんに対して、せめて何かできないだろうかという思いの中で、わずかな期間だけでも、育休をとってみようと思ったので、実は極めて家庭的なことであって、もともとは外部発信をするつもりはありませんでした。しかしながら、いきなり新聞の一面トップという場に連れ出されて、そうするとイヤとは言えない性格なので、今日もここに立っているということにつながっています。

私の子どもと青野社長の長男は、誕生日が2月5日と同じ日にして、私の育休取得のニュースを知った青野社長がTwitterでつぶやいたのに思わず反応して、「一度飯を食いましょう」ということになり初めてお会いしました。その時に、「一部上場企業の社長で育休取る人っていないから、青野社長も育休を取ってみませんか」というふうにお勧めしたところ、ずいぶん悩まれていたのですが、「日経新聞に載りますよ」の一言で青野社長は育休を取得しました。2人とも不純な動機から育休を取得しましたが、今や文京区は“ファザーリングの聖地”と言われるようになりました。NPO法人ファザーリング・ジャパンの安藤さんや青野社長たちと一緒に、男性の育児参加を進める活動に取り組んでいること、そして、青野社長が働き方の見直しを社会にしっかりとアピールしながら、自分の会社でも取り組まれているということ等を考えますと、きっかけはどうあれ、私たちはその役割をしっかりと果たしているのかなと思います。



男性の育児休業取得率について再考する

私は、男性も育児参加をするべきだと思う一方で、必ずしも育休という制度にこだわる必要はないというように思っています。文京区で新しいマンションを買おうとすれば、超高級マンションで、100平米あたり1億円、80平米あたり8000万円といった金額になり、普通の人はなかなか買えません。

夫婦共働きで、ママが産休育休に入っているところに、パパも加わって育休を短期間でも取ろうとすると、ノーワーク・ノーペイですから、基本的には収入が0になり、雇用保険の中から原則半分、今は3分の2が補てんされるというかたちになります。実際には、ここへ雇用保険の本人負担が0になるので、8割程度の実質収入は保障されますが、1億円とか8000万円のマンションのローンを組んでいるときに、収入が欠ける月があるという状況を、その家庭が本当に選択できるのかということが現実的な問題になります。なので、必ずしも育休取得を選択する必要はないのではないかと思います。多様な子育ての仕方といったものを家族の中でカスタマイズすること、家族でお父さんとお母さんが子どもに対してどう向き合うのかといったことを話し合うことが大切だと思います。話し合った結果、自分の家ではこういうやり方だろうなという方向性が決まれば、それを実践していく努力をする。それを社会や会社、今回で言えば大学のようなところがどう対応できるのかというところのマッチングが試されているだろうと思っております。

例えば、日本の育休取得率について、女性は80～90%を超えています。男性は2%に届くか届かないかというラインにあると言われていました。

一方、文京区については、平成24年度の文京区役所における男性職員の育休取得率は18%です。国の平均が2%に届かないという中で、文京区役所の数字は18%となっています。しかしながら、18%の実数を見てください【スライド4】。取得対象者数11名に対して取得者数が2人であることから、取得率が18%と算出されています。わずか2人しか取っていても18%となりますので、全国平均よりはるかに高いと胸を張れるのかというと、決してそうではないと思っています。

しかしながら、厚生労働省が設定している「男性の育児休業取得率」の目標値13%は、もともと無理があるように思われます。例えば1年など長期を基本とする女性の育児休業の取得期間を“1”とカウントして、例えば3週間や1カ月などが基本となる短期の男性の育休取得も同点の“1”としてカウントとして取得率を計算しても、まったく意味がない。

ついでに、文京区役所の男性職員の育休取得対象者11名のうち2名が実際に育児休業を取得し、その数値が18%であり、全国平均の9倍であると言って胸を張ったところで何の意味もないということがお分かり頂けるかと思います。

今日は大学の関係者の方々も数多く来られていると思いますが、数字ではなくて、中身をどう充実していくのかということに観点を置いた仕組みづくりを心掛けていく必要があると思っております。



文京区の「男性職員の育児休業取得促進要綱」について

さて、次に男女共同参画の推進状況について見ていきたいと思っております。23区や全都平均よりも、文京区が女性の社会進出が様々な面で進んでいるというデータが出ています【スライド5-6】。

例えば、管理職数の女性比率について、最下位の区では3.9%となっており、23区や全都平均と比較してもかなり低い数値となっております。

今回は、急な国会の解散で法案が流れてしまいましたが、「女性活躍推進法」ができると、大学も私たち自治体も、管理職者数等における女性比率の目標値に向かって努力していくことが義務化されま

す。その時、最下位の区が3.9%から目標値に向かって数値を上げていって相当大変ですよ。しかしながら、こういう自治体が23区の中にも現実として存在するので、少し心配になります。

そのような中、私たち文京区がどのような取り組みを行っているのかと申しますと、【スライド7】の2つ目の丸に示しましたとおり、「男性職員の育児休業取得促進要綱」を、平成22年に策定しました。どのような内容かと申しますと、区の職員から「子どもができた」ということが報告されると、その職員の所属長、通常の場合は課長が、その職員に対して「男性職員を対象とした育児休業や子育てに前向きに取り組めるための様々な制度があります。それを活用するかしないかは、あなたの自由ですが、区役所としては正式にお勧めをします」という旨、お伝えするというものです。

職場の中で、例えば、大学もそうでしょうし、区役所もそうでしょうし、企業もそうだと思いますが、暇で暇でしようがない職場ってなかなかないのですね。みんな忙しく仕事をしていて、男性にしろ、女性にしろ、仕事を一時的にでも離れることによって、これからのビジネスマンや研究者としての自分の人生設計にマイナスになるのではないかとか、ここで自分が今の職場からいなくなることによって他の人たちに迷惑をかけるのではないかとか、そういうところが心の壁になるわけですが、少なくとも上司が勧めることで最初の心の壁だけは取り除いてあげようというのが、この「男性職員の育児休業取得促進要綱」です。この制度は、必ず所属長が対象者に勧めることにしています。

この前、この制度に関連して、面白い話がありました。奥様が専業主婦である男性職員が、この要綱の対象者になったのですが、その職員は家のローンも抱えていたりもして、とても休暇を取得できる状況ではなかったのですね。しかしながら、彼の上司が、とてもまじめな課長さんだったこともあり、「なんで取らないの?」「取っていいんだよ?」と、3度も勧めてきたそうです。「それ以上言うとはワハラだ」という笑い話がうちの区役所の中にはあります。

文京区が男性の育児参加をそのくらい勧めているということの裏返しになる話なのですが、育児休業の取得は、必ず上司の側から勧めていく。最近では「育ボス」というような言い方をしますが、そういった人たちをどれだけ増やしていくのかということが、男女共に必要だろうと思っております。

働き方を見直すことで変わること

文京区における男女共同参画の推進に関連しまして、結果としてですが、現在の筆頭部長は女性です。また、区内の危機管理を担当している危機管理課長と人事課の係長も女性です。自治体の危機管理は自衛隊がすぐに出動するイメージではないので、女性が担当課長でも問題ありません。一方、子育て支援の担当部長は男性です。また、私のところにいらっしゃるお客様へのお茶出し等の来客対応は男性秘書が行っています。

現実として今もあるのかわかりませんが、大学病院で、院長の周りに大人数が集まって病棟を練り歩くという院長回診のシーンが『白い巨塔』に出てきます。それ自体には意味があることなのかもしれませんが、そのように、お医者さんや会社の社長さん、政治家の方などの中には、背後にたくさんの人が付いていないと、1人では動けないというような人がいらっしゃるとうまに耳にします。

しかしながら、今日、私は1人でバッグを持ってここまで歩いて来ましたし、青野社長も徒歩でこちらにいらしたそうです。

そのように、上に立つ人自身が働き方を身近なところから見直していくことが大事であると思っております。例えば、私の秘書さんが、私が帰るまで区役所にずっといたら、私より早く来て、私より遅く帰ることが前提になってしまいますので、その人たちの家庭がほろほろになってしまうのですよね。私は、自分で鍵ぐらい閉められますし、自分で歩いて帰ることもできますから、秘書さんが早く帰っ

でも大丈夫なときには、早く帰ってもらう。時には、私よりも遅く出勤してもいいということ、きちんと認めてあげることが、初めの一歩なのかなと思います。



文京区における「UN Women」日本事務所の設置について

文京区の女性支援事業に関連して、区役所の入っている後楽園駅前の文京シビックセンターの中に、平成 27 年度、国連の女性機関である「UN Women」の日本事務所を設置することになっています【スライド 9】。

文京区が、男女平等参画や女性支援に積極的に取り組んできたことが、外務省や国連から評価された結果であると思っておりますが、「UN Women」日本事務所は、アジアにできる唯一の国連の女性機関となります。また、「UN Women」日本事務所を拠点として、区内大学の中でも特に女子大学や医療系大学とのアウトリーチ事業等々を進めていきたいと思っております。つきましては、アジア全体の女性へのエンパワーメント活動の出発点に文京区が位置することになりますので、今回のシンポジウムにご協力を頂いている各大学の皆様方にも、ご協力を頂きたいと思っております。

文京区は、平塚らいてうの「元始、女性は太陽であった」というあの有名な書き出しから始まる『青鞥』発刊の地でありますし、今、われわれがいるこの地、東京医科歯科大学は、もともとお茶の水女子大学の前身である東京女子高等師範学校であったわけで、日本の女子教育はこの場からスタートしているといっても過言ではありません。女性の社会進出は、日本全体の現在のテーマの一つになっていますけれども、そのことと文京区の活動というのは、これからも切っても切り離せない活動になると思っています。



保育サービス定員と待機児童数について

子育てに話を移します。現在、すべての自治体で「子ども・子育て会議」が開催されて、これから 5 年間のメニューをどのように作るのかといった議論が行われています【スライド 12】。

文京区でも、学識経験者の先生や子どもの保護者代表等々からなる「子ども・子育て会議」が行われていますけれども、ニーズ調査を行って、今、中間のまとめについてパブリックコメントをしている最中です【スライド 13 - 14】。

文京区の出生数がどのような状況にあるかと言いますと、【スライド 16】のとおり、平成 10 年は約 1,000 人でしたが、昨年の平成 25 年は 1,860 人になっており、なんと 1.8 倍となりました。ちょうど平成 10 年は、文京区ができて以来、文京区の総人口が一番底の 16 万 5 千人になったときにあたります。しかしながら平成 25 年には、総人口は約 20 万人となりました。

人口もじりじり伸びているのですが、いわゆる 0 歳児の人口の急増というのを見て頂くとお分かり頂ける通り、文京区で子どもを産んで子育てをしたいという人たちが確実に増えています。

一方、保育サービス定員については、【スライド 17】の青い線のとおり、平成 20 年度には約 2,100 人だったのを毎年増やして、平成 26 年度には約 3,200 人まで伸ばしました。一方、同じく【スライド 17】の赤い棒グラフは待機児童数を示しているのですが、ほぼ平均 100 人の状態がずっと継続しています。保育サービス定員を 6 年間で 1,000 人以上増やしているにもかかわらず、待機児童数は減っておらず変化がない。このことは、女性の社会進出の問題と関連していると考えられます。

例えば、文京区で言えば、マンションや一軒家を買っても、共働きが大前提になるというところが、この保育サービス定員を増やしても待機児童が減らないといういたちごっこの相関性に拍車をかけて

いるのだらうと思います。



持続可能な人口構成とは－「人口 20 万人回復大作戦」

区長就任以来、「子どもたちと高齢者への応援歌」というのが私のマニフェストのテーマなのですが、この地域の宝物である子どもたち、この地域をこれまで守り育ててくれた高齢者の皆さん、この2つの世代に対してしっかりとしたサービスを行うことが行政の最も重要な仕事だと思っております。

ところが、この2つの世代が最も金食い虫の世代です。この金食い虫の世代に対して、しっかりとしたサービスを続けていくためには、しっかりと税金を払ってくれる区民の人たちをどれだけ多く抱えていくのかというのが非常に重要な意味を持ちます。

“タックスイーター”、つまり税金を使う人たちだけを増やしていってしまえば、2つの世代に対するサービスを続けていくことが現実的に不可能になります。自治体としてできる努力には、何があるのでしょうか。

平成 19 年、私が区長に就任して最初に打ち上げたのが、「人口 20 万人回復大作戦」です。その作戦の最大注力点は、ワンルームマンションを建てにくくすることでした。

デベロッパーだってお金をもうけようとするから、猫の額ぐらいの土地があれば開発をして、800 万円台、1,000 万円台、1,200 万円台のワンルームマンションを大量に供給して、そこに学生さんなどが住むようになる。一方で、マンションの所有者は文京区には住まず、他の自治体に住んでいることがある。所有者は、年 8%で回るとか、9%で回るとか言われて、利殖商品としてマンションを買っているわけですね。

しかし、当時、23 区で最も厳しいと言われたワンルームマンションの規制強化をして、ある程度の広さのマンションしか建築できないようにすると、土地の集約化が始まり、ファミリーマンションの供給が始まるようになりました。

先ほどお話ししたように、文京区で新築のファミリータイプマンションを購入すると 1 億円とか 8000 万円とかしますし、中古でもその 3 割～3.5 割減ぐらいの価格なので、とても高額です。そのような物件を購入できる人たちは、夫婦共働きで、頭金をそれなりに払ったとしても、それなりの年収ベースが確保されている必要があります。その年収ベースの人たちというのは、課税標準所得で 800 万円アッパーの人たちであって、1,200～1,300 万円の年収の方々になるのでしょうか。男女の賃金格差は多少あるにせよ、そのぐらいの年収の人たちが文京区に住むようになった。そのような課税所得 800 万円アッパーの人たちが、文京区には約 13%いるのですが、この 13%の人たちで文京区全体の区民税の約 5 割を稼ぎ出しています。この層の人たちを増やしていくことによって、子どもと高齢者という 2つの世代に対するサービスを供給し続けていくことが可能となります。

人口のピラミッドで言えば、文京区の人口が 16 万 5 千人と最も少なく、新生児が 1,000 人であった平成 10 年は、高齢者が多いので肩のところから手がぐんと広がっていて、いわゆる生産人口が少ないものですからウエストがきゅっと絞られていて、子どもはほとんどいないので、足が本当に細い、糸のように細い、という状態でした。今は、生産人口が増えてきていますから、おなかの周りに皮下脂肪がどっぴり付いているという人口ピラミッドになっています。

皮下脂肪がおなかの周りにどっぴり付いているというピラミッド状をイメージして頂くと、そこが生産人口ですから、ここがこのまま上がっていくと、あと数十年はまだ稼いでいる人たちがいるということにつながります。そのように、人口の動態にテクニックを使いながら、文京区の持続可能性というものを高めていく努力をしています。



子育て支援は“親支援” –より良い支援のありかた

文京区では様々な待機児童対策を行っており、その一環として認可保育所を作っています【スライド18】。特長的なのは、認証保育所を認可保育所に移行しているということです。

研究者の方たちでも、保育所を1日に13時間以上利用する方が非常に多いだろうと推察しますが、「本当にそれでいいのですか？」ということをお今日は問いかけたいなと思って来ました。

子育て支援には、3つの要素があると言われます。1つめが「育児と仕事の両立支援」。つまり保育園を作ったり、学童保育の量を供給したりという、育児と仕事の両立をするための支援、預かるための支援にあたります。そして、2つめが「子育ての心理的不安の解消」。子育て相談とか、子ども広場だとか、そういったところによって、未就学、未就園の親子が家庭の中に閉じこもらないようにするための様々な取り組みが該当します。そして、3つめが「経済的負担感の軽減」。これは、予防接種を無料にするだとか、医療費無料などが含まれてきます。この子育て支援の3つの要素は、実はすべて親に対する支援なのです。

保育園に入れない子どもたちを“待機児童”と言いますが、この日本語、正確には正しくないと思います。待機しているのは子どもではありません。待機しているのは、職場に復帰ができない親です。子どもは、日中両親のどちらかがしっかり養育をしていてくれば、それですくすく育つわけです。なので、待機をしているのは親なのです。保育園に行けないのは親なのです。ですから、正確には“待機保護者”が正しい日本語になるのではないかと考えています。



社会全体で働き方を見直すことの必要性

心理的不安の解消も、親の心理的不安の解消。経済的負担感の軽減も、親の経済的不安感の軽減。つまり、子育て支援というのは実は親支援だということです。親支援のベクトルだけで子育て支援を続けるとどうなるかという、13時間以上保育のような方向にベクトルが進んでしまいます。1日は24時間しかないわけですから、そこから13を引けば11時間。その11時間の中から、保育園の送り迎えと、0～2歳の低年齢の子どもたちは8時間や9時間くらい平気で寝ますからその睡眠時間、そしてお風呂に入る時間を差引くと、もう夕飯を食べる時間はなくなってしまいます。そういう子育て支援を続けていくことによって、研究を守る、職場を守ることにどのような意味があるのかということをお聞き直さないといけないと思います。

恐らくその解決策は、私の次の講演者である青野社長が詳しくご説明して下さると思いますが、働き方の見直しを社会全体ができるかどうかという問題が重要となってきます。お父さんもお母さんも含めて、しっかり働き方の見直しをして、子どもと向き合う時間をどう増やしていくのか。長時間労働をこの国がどう是正していくのか。ここをしっかりとターゲットにしていかないと、安倍内閣が言う女性の社会進出も難しくなってしまうと思っています。現在の男性と同じ働き方をするような女性の社会進出を応援しても、この国の成長はないのではないかと私は思います。ですから、働き方の見直しが今後はかなり大きなテーマになってくるだろうということが言えるのです。



幼稚園における待機児童問題

文京区では、お茶の水女子大学と連携した認定こども園（仮称）の開設や、区立の幼稚園の認定こども園化なども進めています【スライド19】。

先ほど、保育園に入ることができない待機児童が、毎年平均100人くらいいると申しましたが、その人数は0歳から5歳までを全部足した数字です。

また、幼稚園で2年保育を希望する家庭には待機児童はおらず、ほぼ全入状態です。一方で、幼稚園で3年保育を希望しているご家庭の中に、待機児童はどのくらいいると思いますか。

実は、230人くらいいるのです。保育園の待機児童の人数をはるかに超えています。

どういうことかと言いますと、保育園の待機児童は、ほぼ0～2歳に集中していますから、3歳になればほとんど入園できる一方で、幼稚園では3歳児の受入が非常に難しいため、4～5歳の2年保育しか受けられない人たちが非常に多いということです。

いわゆる待機児童の問題は、保育園のみに限った問題ではなく、幼稚園にも関わる問題でありますので、認定こども園化や、区立幼稚園における3歳児の定員増などといった対応策を講じるなど、課題解消に向けて文京区が取り組んでいく必要があるということを示しています。



「ぶんきょう ハッピー ベイビー プロジェクト」について

そのように、文京区では、様々なワーク・ライフ・バランスの推進等々を行っているわけですが、その取り組みの一つとして、次に「ぶんきょう ハッピー ベイビー プロジェクト」を紹介したいと思います。

平成25年度より、内閣府の「少子化危機突破タスクフォース」（第2期）のメンバーに私も加えて頂いて、メンバーと様々な議論をしました【スライド23】。

『地方消滅—東京—極集中が招く人口急減—』（中公新書、平成26年）の編著者である増田寛也さんが指摘する「人口減少社会」、「極点社会」の問題は、皆様もご存じのとおりだと思いますが、平成の“日本沈没”と言われるぐらい、今のままでは人口のない自治体が生まれてしまう。その問題を回避するためには、少子化をどう克服していくのかということを考える必要があるのですが、子育てに限った話ではなくて、結婚、妊娠、出産、そして育児まで、トータルに支援を行うことが求められています。

そこで、文京区では「ぶんきょう ハッピー ベイビー プロジェクト」という取り組みを立ち上げることにしました。

少子化の要因は、非婚化、晩婚化、雇用環境の変化、不妊、晩産化、いろいろなことがあると言われてはいますが、これはすべて複合要因であって、一個だけ解決しても、すべては解決しません。

例えば良く言われますのは、非正規労働が増えていて、稼げないから子どもが作れないということなのですが、大学のように高学歴高収入の方々が多く所属する組織でも、非婚化や晩婚化が進んでないかというところ、そういうわけではありません。非婚化や晩婚化は、結構そういうところでも進むのです。特に晩婚化の問題は、結果として晩産化の問題につながってきます。2人目が作りにくい年齢で、初めてのお子さんを産むというケースが、皆様の身近に多くあるのではないのでしょうか。そうなってくると、日本の持続可能性が高まらないということもあって、文京区はこのプロジェクトを立ち上げ、青野社長にもそのメンバーに加わって頂いております。

プロジェクトでは、健康面も含めたトータルアプローチを行っております。例えば、過度なダイエットを小学校や中学校のときからしている子どもたちが、大人になって子どもを産むときに、低体重出

産になってしまうケースが非常に増えているとか、卵子の老化を知らない子どもたちが多いたとか、精子減少症とか、まっすぐ泳げない精子がある等という問題を、男女ともに知ってもらいたいと考えています。また、例えば、不妊の原因の約半数は男性にあるということすら知らない若い男性たちが、日本にはまだまだいるわけで、そういった基礎的な知識というものを文京区から広めていきたいなと思っています。

様々な方々のご協賛を頂いて、平成27年3月22日に「ハッピー ベイビー フェスタ」を、東京ドームのプリズムホールで行う予定です。ぜひとも皆様方にもご協力を頂けたらと思います。

また、このプロジェクトも、医療系大学と一緒に取り組みを進めていきたいと思っています。

国家戦略特区における医療系大学との連携

東京医科歯科大学も申請をして頂いていますが、文京区は国家戦略特区になっていますので、区内大学の皆様たちと一緒に規制緩和の突破口を開いて、この社会が引き続き発展できるように、文京区としても大学との連携を進めていきたいと思っています【スライド28 - 29】。

言い尽くせない点はお許しを頂いて、時間ですので、私からの基調講演は以上とさせて頂きたいと思っています。どうもありがとうございました。

司会：成澤様、ありがとうございました。



子育てしやすい地域づくりとは
～次世代育成に向けて～

文京区らしい子育て支援・次世代育成

文京区長 成澤 廣修

平成26年12月23日

スライド 1

本日のコンテンツ

- 男女協働推進社会に向けて
 - ・育児休業の経験から
 - ・文京区の男女協働参画推進
- 文京区の子どもの現状と子育て支援計画
- 医療系大学との連携
- 文京区からのメッセージ

スライド 2

育児休業の経験から

<首長の育休取得>

- ・ベストマザー賞2010受賞
〔江角マキコ、小谷実可子、森高千里、久保純子、蓮舫〕
- ・相次ぐ首長の育休宣言 **一波及効果は大きい**
〔東京都文京区、長野県佐久市、茨城県龍ヶ崎市の三重泉伊勢市、広島県知事、大阪府泉南市長、新潟県阿賀野市長、島根県益田市、三重県知事、三重県桑名市長〕
- ・ニッポンの母からのお叱り
- ・ファザリングの聖地(安藤ババ・青野社長)

<男性の育休参加>

- ・育休取得すべきとは思わない。
- ・家族のカスタマイズ

スライド 3

男女協働参画社会の推進

●文京区職員の育児・介護休業制度利用データ
(平成23・24年度)
(人)

	平成23年度		平成24年度	
	女性	男性	女性	男性
育児休業取得対象者数	27	27	36	11
取得者数	27	1	36	2
介護休業取得者数	1	1	1	0
短期介護休業取得者数	13	11	13	13
出産支援休業取得者数	—	20	—	10
育児参加休業取得者数	—	17	—	8

スライド 4

男女協働参画社会の推進

女性比率概算データ (%)

	文京区	23区	東京都
議員	35.3 (12/34)	25.7	20.0
審議会	32.3	29.7	21.1
職員	55.6	53.2	39.1
管理職	14.8	14.6	17.5

文京区：平成25年4月1日現在(東京都は平成24年4月1日現在)
東京都男女平等参画HP「区市町村の男女平等参画推進状況」平成24年度データ参照

スライド 5

男女協働参画社会の推進

管理職の在職状況

	管理職総数	管理職数女性	女性比率 (%)		管理職総数	管理職数女性	女性比率 (%)
千代田区	66	6	9.1	渋谷区	71	14	19.7
中央区	62	8	12.9	中野区	79	15	19.0
港区	94	14	14.9	杉並区	127	23	18.1
新宿区	97	14	14.4	豊島区	96	13	13.5
文京区	82	12	14.6	北区	87	20	23.0
台東区	84	9	10.7	荒川区	71	14	19.7
墨田区	76	9	11.8	板橋区	91	13	14.3
江東区	84	13	15.5	練馬区	105	17	16.2
品川区	71	12	16.9	足立区	158	23	14.6
目黒区	79	11	13.9	葛飾区	99	9	9.1
大田区	141	19	13.5	江戸川区	76	3	3.9
世田谷区	179	27	15.1				

文京区：平成25年4月1日現在、各区への問い合わせを基に作成

スライド 6

男女協働参画社会の推進

時勢をリードするメッセージ

- 文京区長及び副区長の出産、育児及び介護の期間中の公務に関する条例
(平成22年6月21日・条例第17号)
- 男性職員の育児休業等取得促進実施要綱
(21文総職第2333号平成22年3月31日区長決定)

スライド 7

男女協働参画社会の推進

私の(なんちゃって)ポジティブアクション

- * 任命権者として
 - ・企画政策部長は女性
(危機管理課長・人事係長も女性)
 - ・一方男女協働子育て支援部長は男性等
- * お茶出しは男性秘書...
- * 秘書随行全廃

スライド 8

「UN Women」日本事務所

平成27年度に文京シビックセンター内に国連機関「UN Women」の日本事務所を設置
～文京区を「女性が輝く社会づくり」の拠点に～

「UN Women」から、文京区に対し事務所設置の依頼

文京区が男女平等参画や女性支援に関する先駆的な施策を展開してきたことなどから、文京区に対し事務所設置の依頼

- ・全国初の自治体首長の育休取得
- ・全国初の妊産婦、乳児専用の救護所設置
- ・男女平等参画推進条例の制定など

スライド 9

「UN Women」日本事務所

【事務所開設に向けて】
平成27年度の設置に向けて、区内女性団体や教育機関との連携など、本機関との事業連携のあり方など協議を進めていきます

- ①文京区から女性の地位向上のための情報発信
- ②区内の女性団体や大学等をはじめとする教育機関との連携
- ③文京区での国際シンポジウムなどの開催
- ④区内の小・中学校における国際理解教育の実施

スライド 10

「UN Women」日本事務所

【国連機関「UN Women」】とは

- ・2010年7月2日の国連総会決議により、DAW(国連女性地位向上部)、INSTRAW(国際婦人調査訓練研究所)、OSAGI(国連ジェンダー問題特別顧問事務所)、UNIFEM(国連女性開発基金)の4機関を統合して設立された、United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)の略称。政府間協議機関である女性の地位委員会等の政策、世界的規準・規範の策定を支援すること等を役割としている。
- ・現在、本機関の事務所(リエゾンオフィス)はアジアには設置させておらず、このたび、**文京区に開設する事務所が唯一となる**

スライド 11

子育て支援計画

～平成26年度 平成27年度～

子育て支援計画 (後期次世代育成支援計画) | 子育て支援計画 | 子ども・子育て支援事業計画

子ども・子育て会議

地域福祉推進協議会 子ども部会

スライド 12

文京区子ども・子育て会議

- ・平成25年度 第2回定例会において条例設置
- ・委員構成 (17人)

区分	人数	構成
学識経験者	3人	大学准教授、講師
子どもの保護者	4人	認可保育園、学童保育等の保護者
子育て事業に従事する者	3人	私立幼稚園・保育園等の園長等
事業主の代表	1人	文京商工会議所
労働者の代表	1人	連合東京文京地域協議会
公募の区民	5人	

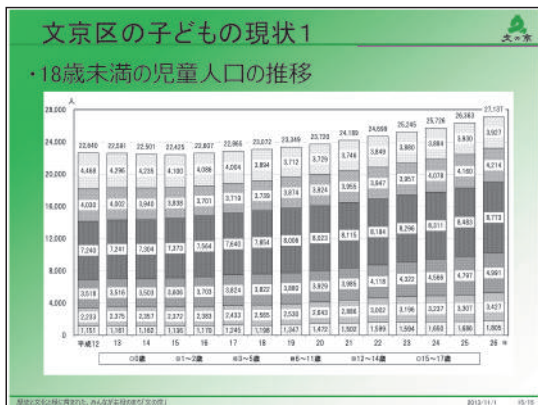
スライド 13

文京区子ども・子育て会議の取り組み

- ・平成25年度
 - 子育て支援ニーズ調査 (調査項目検討)
 - ニーズ量算定 (会議の委員で検討部会)
- ・平成26年度
 - ニーズを踏まえた教育・保育量の確保策検討
 - 子育て支援計画の改定の検討

↳26/11中間のまとめ 12月～パブリックコメント、27/3 計画策定

スライド 14



スライド 15



スライド 16



スライド 17

待機児童ゼロに向けた確保方策

＜認可保育園の開設を中心に保育サービスの拡充＞

- ・27年4月までに認可保育所を5施設開設
- ・区内認証保育所のうち5施設が認可保育所に移行

⇒合計316人の定員増

- ・27年度以降もニーズ量を踏まえた新計画に基づき更なる整備を行っていく。

スライド 18

待機児童ゼロに向けた確保方策

- お茶の水女子大学認定こども園の開設 (28/4)
大学と協働で、認可保育所に幼稚園機能を備えた、区立の保育所型認定こども園を大学の敷地内に開設
- 区立幼稚園の認定こども園化
3歳児対応の拡充と認定こども園化
- 地域型保育事業の推進
家庭的保育・小規模保育・事業所内保育・居宅訪問型保育
- 国有地や都用地の積極的活用 等

スライド 19

文京区の子育て支援施策

子どもを望むすべての家庭が、安心して子どもを産み、育て、子育てに喜びを感じられるために

子育ての不安・負担の軽減

- ・子育て応援メールマガジン
- ・子育て応援ホームヘルパー派遣事業
- ・一時預かり保育・子育てひろばの充実
- ・各種相談機関の充実

スライド 20

文京区の子育て支援施策

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・区内事業者のワーク・ライフ・バランスの取組みの推進
- ・多種多様な啓発事業の実施
- ・文京区での男性職員の育児休業取得奨励

子どもの健やかな成長 子どもを希望する方への支援

- ・こんにちは赤ちゃん訪問事業
- ・各種健診、両親学級、訪問事業等の実施
- ・ぶんきょうハッピーベビープロジェクト

スライド 21



スライド 22

内閣府少子化危機突破タスクフォース

少子化危機突破のための緊急対策

- ・3本の矢
 - *「子育て支援の強化」
 - *「働き方改革」の強化
 - *結婚・妊娠・出産支援
- ↓
- ・ぶんきょうハッピーベビープロジェクト

スライド 23

ぶんきょうハッピーベビープロジェクト

- 日本の少子化要因は、非婚化、晩婚化、雇用環境の変化、不妊、晩産化等、多方面に関係し、『コレ!』という単一の原因ではない。

↓

- 文京区として「区民の健康」という観点から、正確な知識をしっかりと伝え、早い時期から自らの身体とライフプランを考えるキッカケを作っていく取組みを開始 = 本プロジェクト

スライド 24


ぶんきょうハッピーベビープロジェクトの取組み

- ぶんきょうハッピーベビー応援団の設置
- ハッピーベビー健康相談
- 結婚・妊娠・出産・子育てに関する意識調査
- 成人用啓発冊子の作成
「子どもを望むすべての人へ Happy Baby Guide Book」
意識調査に同封(約8000冊) 区内19大学に配布予定
- 中学3年生向けの啓発冊子の作成
- 3月22日(日)に「ハッピーベビーフェスタ」開催

スライド 25

基本構想 ～将来都市像～

子育て支援分野
10年後の将来像



地域の思いやりにあふれた
「おせっかい」の輪の中で、
みんなが楽しく育ち合えるまち

スライド 26

医療系大学との連携

地域医療連携推進協議会

平成21年7月から協議会を設置し、東京医科歯科大学を始めとする文京区特有の医療系大学等との協議の場

成果

- 在宅療養後方支援病院として区と協定締結
- 「文京かかりつけマップ 地域医療連携情報誌」の作成・配布
- 「子どもの救急・急病ガイドブック」の作成配布

スライド 27

医療系大学との連携

国家戦略特区

平成26年5月 文京区が対象区域に指定
10月 第1回東京圏区域会議開催
12月 第2回東京圏区域会議開催

区域計画 (一部抜粋)

<医療分野>

- 保険外併用療養に関する特例関連事業
- 国家戦略特別区域高度医療提供事業(病床規制に係る医療法の特例別)

～第2回東京圏区域会議資料より～

スライド 28

医療系大学との連携

これからの課題

- 医療と介護の連携強化
- 今後、増加が見込まれる認知症への対応
- 大学病院から地域へ円滑な移行のための、さまざまな取組みの検討
 - 在宅での医療提供体制の構築への支援と医療系大学との更なる連携の検討
 - 地域三師会等との連携体制構築のための支援

スライド 29

大学や事業者へのメッセージ

- これからも、子育てや男女協働に関して、文京区は発信を続けます。どんどん真似してください。

スライド 30

ご清聴、ありがとうございました

スライド 31

ワークスタイル変革に必要な 3つの要素



サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久

司会：それでは、続きまして、「ワークスタイル変革に必要な3つの要素」と題しまして、サイボウズ株式会社代表取締役社長、青野慶久様よりご講演頂きます。それでは、青野様、よろしくお願いいたします。

自己紹介 “ワーカホリック” としての育休取得

皆様、こんにちは。サイボウズの青野といたします。今から30分ほどのお時間を頂きまして、働き方に関するお話を中心に講演させて頂きたいと思っております。

私はあまり病院に行かないので、医療系の大学にもあまり来たことがなかったのですが、子どもができてから病院には結構行くようになりました。でも病院に行っても、最近は薬をその場ではもらえないのです。薬屋さんは病院と別の所にあるっていうのを最近になって知って、「すごいな」って言ったら、「青野さん、もう10年以上前からそうですよ」って言われて、びっくりしました。

成澤区長に引き続き、私も病院のエピソードをお話しさせて頂きますと、実は1回だけ、東京医科歯科大学に来させて頂いたことがありました。

なぜかという、私は骨髄バンクのドナー提供をしまして、その検査でここに来ました。20歳ぐらいのときに骨髄バンクの登録をしていたのが、2008年になってようやくリクエストの連絡があって、「これはいい機会だ」と思って提供させて頂きました。

東証一部上場企業の社長としては、おそらく初のドナー提供者であったのではないかと思います。そのような経験があったりします。

私のプロフィールは【スライド1】の通りで、もともと愛媛県出身で、企業でコンピューターエンジニアをしていたのですが、その後1997年に会社をつくって、今年で17年目になります。

もう1つ、私の面白いところは、「青野慶久」という名前で通っているのですが、実は本名、違うのです。本名は「西端慶久」といいます。

もともと「青野慶久」だったのですが、結婚するときに、妻が婚姻届を前にして「私、名前変えたくないわ」って言いだしまして、「え？」みたいな、「ここに来てそれ？」みたいなことがありまして、名前変えても面白そうかなと思って「西端」になりました。

「青野慶久」って、仕事でも、もう知る人は知ってもらっているんで、レンタルビデオを借りるときとか、あまり本名使いたくないとき、名前を隠したいときもあるかなと思って妻の姓になり、その時々

で名前を変えたりしています。その辺からも、私たちの夫婦の位置関係というのが、なんとなく伝わるかと思います。

もう1つ、私がよく取り上げられるのは、【スライド1】の一番下に書いていますように、育児休暇を取得した点です。

先ほど成澤区長がおっしゃった通り、もともとは休暇を取るつもりはまったくなかったのです。

寝ても覚めても仕事が好きで、本当にまぶたが落ちるまで働いていたいタイプなのですね。布団の中にタブレット端末を持ち込んで、どうしても目が開かなくなったら、力尽きて、そこにエクスタシーを感じて寝るっていう、そういうワークスタイルをずっと続けてきました。なかなか分からないと思うのですが、いわゆるワーカホリックですね。仕事が好きなのです。

なので、そもそも自分が子どもを持つことも想定していなかったし、まさか育児に関わるようになるとも全然思っていなかったのですが、成澤区長から「青野さん、育児休暇を取ったら、マスコミに会社が相当取り上げられるよ」とお声掛け頂いて、「日経も来るよ」と言われて、「まじっすか?!」って即決してしまったという、ワーカホリックならではのエピソードがあります。

育児体験からの3つの学び

育児休暇を取ってみた結果、どうなったかというところ、3つぐらいの大きな学びを得ました【スライド2】。

まず1つは、自分に父性というのが備わっていることに驚きました。

ちょっと育ててみようと思った瞬間に、子どもがえらくかわいく見えてきて、それまで子どもとしか見ても、実はなんとも思わない性格だったのですが、“かわいい”という気持ちが芽生えてきて、それに驚きましたね。今は、自分の子どものみでなくて他の方の子どももみんなかわいく思っていて、社員が子どもを会社に連れてくると、「抱っこさせて」って言うてみたり、どこかのおばちゃんみたいになっています。あと、会社でよく子どもの写真を机に飾っている人、いますよね。あれ、もう私からしたら「言語道断！公私混同が甚だしい！」くらいに思っていたのですが、今、私の机には3枚ほど子どもの写真が飾ってあります。もう他の人のことを何も言えない…、そんな感じです。

2つ目に学んだのは、育児の大変さです。正直なめていました。育児なんて片手間ぐらいなものだろうと思っていたのですが、実際にやってみたら、本当に大変でした。3時間おきにミルクをあげなくてはならない。でも実際には3時間おきでもなくて、ミルクを飲ませ終わった後には、すぐ次の準備をしておかないと間に合わないの、ほとんど休みがない。ずっと継続して仕事をしている状態にある、そんな感じです。

しかも、トラブルが発生すると、それに合わせたお仕事が突発的に発生します。それをIT業界的に例えると、サーバー管理という仕事にあたります。みんながアクセスするパソコンを管理するという仕事なのですが、けっこうつらい仕事です。トラブルがあったら呼び出されて、被害も大きいので、みんなやりたがらない仕事なのですが、育児はそれを一人でやらされているような状態です。24時間365日、いつ呼び出しがかかるかわかりません。しかも、失敗が許されません。失敗すると人が死ぬのですよ。そのプレッシャーに驚きまして、こんな仕事を女性1人に任せるとか、あり得ないよねっていうのが、育児をしてみた感想でした。

3つ目に学んだことは、育児の大切さですね。私が育児休暇を取ったのは、子どもの生後半年ぐらいのときで、離乳食が始まるころでした。頑張って食材の裏ごしをして、離乳食をつくって、食べさせるわけですよ。なのに「うーん」って、子どものすごい抵抗に遭うわけですよ。「え？」みたいな。そ

してコップ1杯の離乳食を食べさせるのに30分以上かかるわけです。本当につらくて、私の頭の中でどういう言葉が出るかという、「この30分の間、メール7通は書けるぞ」と思いながら、コップ1杯の離乳食を食べさせる。そうしているうちに、だんだんつらくなって、「俺、何やってるんやろ、何やってるんやろ」という思いを抱えながら、本当につらい育児休暇の2週間が過ぎたのですが、最後に神が降ってきました、「何やってるんやろ、何やってるんやろ」というのに、答えが出てきました。それが何かというと、今、離乳食を食べさせているこの子は、じきに大きくなるのですよね。大きくなるということは、仕事に就いて、もしかすると、サイボウズのソフトを買うかもしれないわけです。たぶんうちの子なので、買う確率がけっこう高いはず。「この子、お客になるかも！」と、それが神が降りてきた瞬間です。サイボウズは、ユーザーライセンスという単位でソフトを提供していますから、人数の分だけの収益になるわけです。そうすると、今、育てている子どもが、将来のユーザーになると。たくさんたくさん育てておいたほうが、私たちのソフトはたくさんたくさん使われるようになるということ、その気付きは、私にとってはショッキングな発見でした。

「育児とは？」「人類最大の仕事」

育児は、市場を創造することにまきにつながってきます。以前の私は、「育児と仕事とどっちが大事ですか？」と質問されると、「どちらも大事」と答えていました。更に言えば、「育児は大事だけれど、仕事はすごく大事」と考えていました。社会に価値を創造することが仕事であって、それはすごく大事なことであると思っていたのですが、今はもう完全に考え方が変わりました。育児のほうがはるかに大事です。なぜならば、育児をしなくなった瞬間に、商売ができなくなるのですよ。なので、本当なら商売人はまず育児をしなくてはならないのです。しかしながら、少し視野を広げてみますと、どんどん子どもが減っているという日本の現状があります。

私が就職をした1994年から20年経ちましたが、日本はずっと経済的に停滞し続けています。その一番の原因は、もしかして少子化にあるのではないか？と思いました。そして、みんな市場を創造することを忘れてしまっているのでは？とも思いました。そして、「なぜ少子化が止まらないのだろう？」と考えたわけです。

しかしながら、よく考えてみたら、理屈は簡単なわけです。子どもが減っているわけですから、将来の市場はどんどん減っています。それにとまって、当然、将来は商売をやりにくくなります。「誰か少子化を止めて！」と思ったのですが、よく見渡してみると、今この日本で、政治家のリーダーや企業のリーダーをしている方々の中に、育児を経験している人ってほとんどいないのですね。逆に言うと、家庭を顧みずに働いたからこそ、その地位に就けたわけなのです。そうすると、ここで「育児を頑張りましょう！」というのは、おそらく彼らにとっては自己否定になるわけです。成澤区長は違いますよ。成澤区長のような新しいリーダーは違いますけれども、残念ながら世の中のリーダーはほとんどそうだとすることに気付いて、そのような方々がもう少し年を取って現場から離れるまでは、たぶん少子化は止まらないのだろうなというものが、残念ながら私の冷たい感想です。

ただ、最近では少しずつ空気が変わってきましたね。このような機会も増えてきて、この数年ですぐいぶん雰囲気が変わってきたなという感じがします。

「育児とは何か？」と問われれば、「人類最大の仕事」と答えることができるかと思います。簡単に言うと、人類が育児をやめた瞬間に人類は滅ぶという。滅んでしまうのです。すごいですよね。戦争よりももっと簡単に人類を滅ぼす方法は、みんなが育児をやめること。これはすごい事実です。そのことが実際に分かりました。

少し話を戻しますと、男性が育児に関わる家庭では、第2子が生まれやすいという話がありまして、わが家もめでたく第2子ができまして、来年2月には第3子が生まれることになっています。ありがとうございます。男の子、男の子と来まして、今度は女の子だそうです。第3子の女の子はずいぶんかわいいと聞いております。もちろん育児休暇を取る予定なのですが、育児休暇を取った後、仕事に戻るかどうか分かりません。3～4年休んでしまうかも知れません。そういう可能性もあります。

「働くママたちに、よりそうことを。」

そのようなことを考え続ける中で、「なぜ少子化が止まらないのか？」という問題に、我が社として1つの仮説を出すに至りました。それは、「働くお母さんへの理解が足りないゆえに、引き起こされてしまっているのでは？」というものです。そして、「少子化はどうすれば止められるのか？」という問いに対して、「育児を女性1人に押し付けている現状を理解していない人が多いから」という考えに至り、1編の動画を作ることにしました【スライド3】。

「作るからには本格的に作ろう！」ということになり、ワーキングマザーのお母さん役は西田尚美さんをお願いしました。現在の連続テレビ小説『マッサン』で、マッサンのお姉さんで主人公の良き理解者でもある千加子役をしている女優さんですね。そして、クリエイティブのディレクターは、谷山雅計さんといって、資生堂の「TSUBAKI」等を手掛けられた方をお願いしました。

それから、クリエイティブ監修は、中島信也さんという東北新社の方で、日清のカップヌードルの「hungry？」シリーズを手掛けられた方をお願いしました。

そのようにプロのクリエイターと本物の女優さんを使って、さらに、プロデューサーと監督・脚本と企画には3人のワーキングマザーの女性を採用して、1本の動画をつくりました。今日はこちらをご覧頂ければと思います。

cybozu.com いいね! 3,671 ツイート 1,718

働くママたちに、よりそうことを。

● キャスト & スタッフ ● Movie エピソード ● 働き方考える



「大丈夫」

<http://cybozu.co.jp/company/workstyle/mama/>

この動画を作って、12月1日にホームページで公開したところ、3週間くらい経った今現在で、ワーキングマザーの方々の口コミもあり55万回以上の再生がありました。たくさんの人が見てくださって、

いろいろな議論がなされています。

西田さんが扮するワーキングマザーに共感する女性が多くて、「これ、私だ!」という声とともに、たくさん拡散して頂いて、旦那さんに見せる人も出てきて、その旦那さんの中には、妻の苦勞が分かって態度が変わる男性もいれば、「サイボウズ、いったい何がやりたいの?」というようなコメントを出す男性もいたりして、そのような男性に対して「この人とは一生分かり合えない」という感想を投げしてくれる女性もいたり、いろんなところで、いろんな議論が起きています。

あまりにも反響が大きいものですから、広告を今度出そうと思っていて、この動画をさらに短くして1分間にまとめたものが、映画『妖怪ウォッチ』を上映している都内の映画館の一部で流れています。子どもが『妖怪ウォッチ』で大笑いする前に、お母さんにはこの動画で号泣して頂くことになるかもしれません。

それから、テレビCMでもこの動画を流す予定です。大みそかのダウンタウンの『ガキの使いやあらへんで』の「絶対に笑ってはいけない」シリーズを見てもらうと、そのCMでこの動画が流れます。また、お正月の『はじめてのおつかい』のCMでも流すので、番組で泣いて、CM中にもう1回泣くとか、そういうことがあるかもしれません。

それから、さんまさんとキムタクがやりたいことをやるお正月の番組『さんタク』のCMにも流れますので、ぜひご覧下さい。ワーキングマザーへの理解を深めることで、少子化の問題にアプローチをはかりたいと思っています。

働き方を変革することにより生まれた効果

次に、働き方のお話をしたいと思います。私たちサイボウズという会社は、ソフトを作っている会社です。“グループウェア”というソフトを作っており、従業員数が500人、国内拠点が5箇所と海外拠点が4箇所と、合計9拠点の会社になります【スライド4】。“グループウェア”というのは何をやるソフトかという、簡単に言えば、“いろいろな情報を共有する”ということになります【スライド5】。いろいろな情報をみんなで共有しておく、チームワークが高まります。少し言い方を変えると、例えば私が何か不都合があって仕事を休んだときでも、情報が共有されているので、お互いにワークシェアできるねと、そんなツールになります。このツールが、最近ではクラウドのサービスで提供されておりまして、お客さんがどんどん増えていて、起業から17年経った今、国内6万社が導入して下さっています。業績のほうは、2012年くらいまでは5年間ほど一時的に停滞していましたが、クラウドのサービスを出したことで、近年は再び伸びてきています【スライド6】。

サイボウズが面白いところは、社内の働き方を変革していったということにもありまして、それは離職率の低下にもつながってきています【スライド7】。

もともとサイボウズはIT系のベンチャー企業なので、いわゆる“ブラック企業”でした。当時の私は何の疑問も持っていなくて、「ITベンチャーなんだから、そんな徹夜とか当たり前でしょう?」「なんで君は土日会社に出てこないの?」といったような感じだったのです。その頃は、離職率が毎年15%から30%くらいあったのですが、働き方の変革を始めてから次第に数字が下がってきまして、去年は4%にまで離職率を減らすことができました。

働き方を変革することで女性の離職率も減りましたので、社員の女性比率が4割になったり、産休で離職する人がなくなったり、ついに今年女性初の執行役員が誕生したりするようになりました。当社初の女性執行役員である彼女は、今2人の子どもの育てるワーキングマザーで30代です。彼女は保育園のお迎えがあるので、5時に退社するのですが、そのような中で一部上場企業の役員もしている

という、非常に面白いことも起きています【スライド8】。

柔軟な働き方を可能とする3つの要素“ツール”“制度”“風土”

どうすれば働き方を変えることができるのでしょうか。制度を作ればできると思っている人もいると思うのですが、それは大きな勘違いです。3つの要素があって、3つを同時に進めていく必要があります【スライド9】。

まず1つ目は、“ツール”です【スライド10 - 12】。働き方の柔軟さを作るためには、便利な道具はフル活用しろということです。ツールを活用することで、非効率な業務を効率化することができ、ひいては働き方の柔軟化が可能となります。IT技術への少しの投資が必要となりますが、あつという間に元をとることができるし、むしろ何倍にもなって返ってきます。

例えば当社のグループウェアも便利なツールの1つになり得ますし、時間がない中で会議の会場までわざわざ足を運ぶ必要がなくなるビデオ会議も便利なツールの1つです。ツールを使うことで、お互いに楽になる。

それから2つめは“制度”ですね【スライド13】。今、もし制度が整っていないのであれば、在宅勤務の制度を入れたり、評価制度を変えたり、育児休暇をもっと長く取れるようにしたり、そのように制度を変えたり整えたりする必要があると思います。

3つ目は“風土”です【スライド16】。制度を変えても、なかなかその制度を使わないのですよね。私はもともと松下電工（現、パナソニック）の出身なのですが、私が就職した20年くらい前でも、制度上は男性も育児休暇を取れたのだらうと思います。しかしながら、育休を取る男性は周りで1人もいませんでした。なぜ取らないのか。誰も取らないからです。松下電工で男性が育児休暇を取ったら、どんな扱いをされるか、分かったものではありません。せっかくエリートコースに乗ったと思ったのに、育休取得がきっかけで、「なんかあいつ、ややこしいやつだ」と思われるような、そんなリスクを誰も取るはずがありません。なので、結局は制度整備だけでは足りないということですね。それを使うための会社の中の価値観、「こういう働き方がいいよね」というような価値観を、従来の価値観と入れ替えない限りは、制度整備には意味がないと言わざるを得ません。その3つが必要だということになります。“ツール”“制度”“風土”この3つが重要です。

多様な働き方は、本当の強さを引き出す

ツールはすごく簡単です。テレビ会議もありますし、当社の情報共有ツールのようなものを使うと、誰が今、何の仕事をどこまで進めているのか、が分かりますから、困った時には助けを求めて、手伝ってもらえば良い。そのほうが楽しくみんな働けるし、みんな楽しく働ければ学びも大きいし効率も良い。ツールをすでに導入している側から言えば、「なぜみんな使わないの?」という感じがします。当社では、働き方の選択を可能とする多様な人事制度が整備されています【スライド14 - 15】。例えば「残業しません!」と宣言すると、その人は残業しなくて良いという制度があります。さらには、「私、週3日しか来たくないです」と宣言する人もいて、それも認められています。それから、仕事の場所と時間を自由に選べるという制度も、今、施行しています。例えば、夜は学校に行きたいからとか、介護があるからとか、そのような理由で、朝早くから働いて、昼過ぎに終わりたいと、そういう働き方を認めていたりとか、働く場所も自宅に限らず、例えば実家のほうで働くこともできるようにしたりとか、また、6年間の育児休暇を取れるようにしたりとか、一度退職しても、6年間は会社に戻って

こられるという制度を作ったりとか、様々な取り組みをしています。

また、副業も自由化しましたので、会社に断りなく他の会社で働くことが可能です。平日はサイボウズで働いて、土日は他の会社で働いても問題ありませんし、週4日はサイボウズ、週1日は別の会社で働くという社員もおります。

いろいろと試みっていますが、最近の注目を集めているのが“人事部感動課”です。「ん？感動課？」とよく驚かれます。人事部のくせに採用もしなければ、育成もしない。何をやる課かという、年がら年中ずっとイベントの企画をしています。

会社というところは、決してお金のためだけに来ているわけではありません。どういうことかという、もらったお金を使って映画を観たり、友人と食事をしたりして、感動を得ている。ということは、会社でも感動を提供してあげれば一挙両得なのではないかと考えまして、会社の中で感動的なことを拾い上げて、感動課長がイベントに仕上げて、ムービーにしたり、冊子にしたりしています。ちょうど一昨日も、“会社参観日”というのを実施しまして、社員の親御さんに会社を見学して頂いたのですが、最後は号泣でした。「社員から親への感謝の言葉」という動画が流れ始めた瞬間に、親御さん、号泣ですよ。どのようなメリットがあるのかと言われると、まだ分かりませんが、そのような取り組みもしています。

最後は風土です。ポイントは“価値観”です。基本的な価値観として、多様性を認めようということに重要視しています。何が悪いのかというと、男性はこうあらねばならない、女性はこうあらねばならない、といった、その縛りから抜けられないところにある。しかしながら、「100人いれば、100通りの人事制度があってよい」という発想から、スタートしたいと思っています【スライド17-18】。「なぜ多様性を重んじるのか？」というと、たぶんそのほうが楽しいから。自分らしく生きていけるから楽しいし、多様な働き方ができれば、本当の強さが出てくる。1人1人、最高の強さを出してくれと。それは、会社にとってもメリットがあると。このようなことを考えて、多様性を重んじることによって、1人1人に働き方を考えてもらえるよう、心がけています。



ワーキングママたちの応援ー「パパにしかできないこと」

その他にも、【スライド19】のような、風土づくりに取り組んでいます。私が育児休暇を取ったのも、ねらいとしては、いわゆる率先垂範にありますね。私が育児休暇を取った瞬間に、会社の働くママさんたちの顔が変わりました。

それまでは4時半や5時に退社していくお母さん方、申し訳なさそうに、「ごめんなさい」と言いながら出ていたのですが、私が堂々とお休みを取って、短時間勤務などもしたりするものですから、「おつかれ様です。お先に失礼します」と、ワーキングママの人たちが元気に帰れるようになったのです。さらには、「育児のほうが大事だ」とか、「仕事している暇があったら育児しろ」とか、私が社内ですうい言葉を出しているから、ワーキングママたちも気持ちよく育児と仕事とを両立できる。

そして、ワーキングママたちの周りの社員たちも、「頑張って子育てをして下さいね」と、「次のユーザーを育てて下さいね」とか、「できれば1人と言わず、2人、3人育てて下さいね」と、そういう気持ちで見守ることができるわけです。そのようにして、この制度が本当に生きてくる。そんな会社になってきました。

先ほど見て頂いた動画「働くママたちに、よりそうことを。」には、最後までパパが出てこないの、動画を見て、怒るお母さんが結構いらっしゃって、「父親は何しているんだ！」という声が多くあがりました。しかしながら、ここではあえて父親は出さず、この動画は問題提起的なかたちで終わらせて

頂きました。

実は、イクメンパパが登場する内容の動画をもう1本作っていて、1月5日に公開予定です。ぜひ、そちらもご覧下さい。いろいろな人にご覧頂いて、いろいろな議論があがってくれればいいです。以上で私の講演を終わらせて頂きます。ご清聴ありがとうございました。



「パパにしかできないこと」

働くママのために、パパがすべきことって何だろう

仕事、家事、育児……

これで全部だろうか？

司会：青野様、ありがとうございました。




cybozu.com

**ワークスタイル変革に必要な
3つの要素**

サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久

スライド 0

自己紹介 cybozu.com



あおの よしひさ
青野慶久 (twitter: @aono)
1971年生まれ 43歳 A型
愛媛県今治市玉川町鈍川出身
鈍川小、玉川中、今治西高
大阪大学工学部 情報システム工学科卒
パナソニック(旧松下電工)に3年間勤務
1997年8月に松山で起業
2005年4月より代表取締役
息子二人、二度の育児休暇を取得
2015年2月、第三子誕生予定

スライド 1

育児体験から学んだこと cybozu.com

1. 「自分の父性の存在」
 - 自分の遺伝子スイッチが作動
 - まさか自分が子供の写真を職場に飾るとは...
2. 「育児は大変」
 - 24時間365日、いつ呼び出しがあるかわからない。
 - 超重労働かつ失敗できないプレッシャー
3. 「育児は大切」
 - 子供が育たないと市場が縮小するという事実
 - 育児は市場創造。仕事より大事。人類の未来創造

育児は人類最大の仕事

スライド 2

ワーキングマザー動画「大丈夫」 cybozu.com



「大丈夫」
FULL: 09:57:00
SHORT: 03:00:00
ID: 10000000000000000000



スライド 3

会社概要 cybozu.com

名 称	サイボウズ株式会社 (東証一部上場 4776)
事業内容	「グループウェア」の開発・販売・運用
創 業	1997年8月 (愛媛県松山市にて3名で創業)
所 在 地	東京都文京区後楽1-4-14 後楽森ビル12F
拠 点	東京、大阪、松山、名古屋、福岡 上海、深圳、ホーチミン、サンフランシスコ
資 本 金	614百万円
業 績	連結売上 5,197百万円 (経常利益 264百万円) ※2013年12月期
従 業 員 数	連結 513名 (役員・派遣含む) ※2014年9月末 平均年齢 32.9歳



スライド 4

グループウェアとは？ cybozu.com

あらゆる情報を共有

グループウェア

効果・効率・満足・学習
を高める

チームワーク向上

スケジュール

メール

商品

売上

社員

採用

契約

プロジェクト

メッセージ

会議室予約


ファイル

顧客

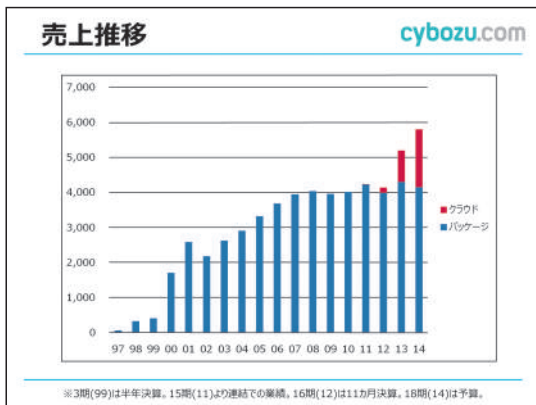
商談

受発注

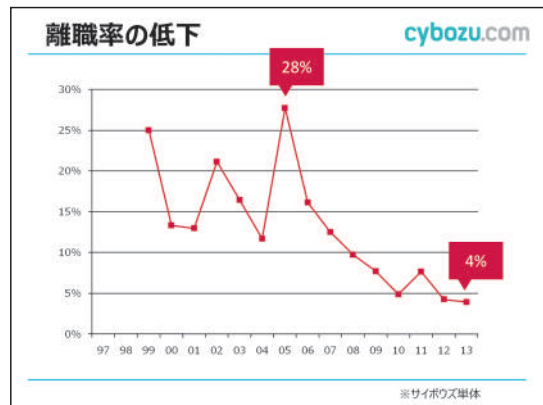
タスクなど



スライド 5



スライド 6



スライド 7

その他の成果 cybozu.com

- 産休・育休後の復帰率**100%**
- 女性社員比率が約**4割**に上昇
- 短時間勤務の**女性が執行役員**(管理部門長)に
- 社内結婚**33組**
- 社長もフリーアドレス化
- 震災時、全員が在宅勤務する中で決算発表
- 過去に退社した社員のうち**6名**が復帰
- 5年目までの新卒採用社員**100名**のうち、退社したのは**実質3名のみ**
- 働き甲斐のある会社ランキング**12位**(中堅企業部門)

スライド 8

ワークスタイル変革の要件 cybozu.com

ツール

クラウドで情報共有、遠隔会議、BPM、セキュリティ、リアルオフィスなど

制度

在宅勤務、人事評価と給与、育児休暇、採用・退職、副業など

風土

多様性重視、個性の尊重、公明正大、率先垂範、議論など

スライド 9

cybozu.com

ツール

働くITで環境を整える

スライド 10

効率的なチームワーク環境 cybozu.com

スライド 11

効率的なチームワーク環境 cybozu.com

スライド 12

cybozu.com

制度

働く基本ルールを見直す

スライド 13

人事制度 cybozu.com

- 人事ポリシーの策定：「**100人いれば100通り**の人事制度があってよい」
- 「社内相対評価」から「**社外相対評価（市場性）** + 社内絶対評価」へ
- 働き方の選択**（残業あり/なし、短時間勤務、週3日勤務など）
- 働く場所と時間**を選べるウルトラワーク
- 最大**6年**の育児休暇
- 退社しても**再入社**できる育自分休暇
- ストックオプションの廃止と社内持ち株会（**100%**の補助金）の設置

スライド 14

cybozu.com

- 8. 副業の自由化**（誰でも会社に断りなく副業可能）
- 自由に作れる部活動（年1万円/人）
- お誕生日会（3,000円/人）
- 部内イベント支援（年1万円/人）
- 喜びの叫び（四半期の全社懇親会）
- 仕事Bar（仕事について語る場。1,500円/人）
- イベン10（単発のイベント補助。一回半額/人）
- ドラマ誘致（今までに10回以上登場）
- スタ場（勉強会を開くときの軽食補助）
- 17. 人事部感動課**（社内に感動を作る専門職種）

スライド 15

風土

ツールと制度を生かす社風

スライド 16

「100人いれば、 100通りの人事制度があってよい」

従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、
それぞれが望む働き方や報酬が実現されればよいという考え方。
公平性よりも個性を重んじることで、一人ひとりの幸福を追求する。

「我が社には多様性がない」と考える**ダイバーシティ経営とは逆に**、
「すでに十分多様なメンバーが集まっている」と考える。

スライド 17

「多様性(個性)」を重んじる背景 cybozu.com

- **そもそも人間は多様**である。お互いの個性を認め合い、自分らしくいられることには**幸福感**が伴う。
- それぞれがもつ**多様な強み**を活かすことで、より**生産性を高められる**。
- 我々の組織が多様性をもっていなければ、**多様な顧客のニーズ**に 대응していくことができない。
- **イノベーション**を起こすには多様性が必要。**多様な考え方を尊重して議論**し、多様なスキルを組み合わせることでイノベーションを起こせる。
- より多くの人にチームに加ってもらえる。**(Inclusion)**
- リスクが分散され、変化に強くなる。**(Sustainable)**

スライド 18

企業風土づくり

1. 社内最高の価値観「**公明正大**」の浸透
2. **多様な働き方と子育て**を重んじる価値観の浸透
3. 成長の指針「**Action5**」の制定
4. 議論しやすい環境を作る社内用語の整備
5. **自立と議論の文化**の浸透（説明責任・質問責任）
6. 人事制度策定プロセスのオープン化
7. リーダーの**率先垂範**となる行動の積み重ね
8. ルールの背景となる**目的**の浸透
9. 福利厚生と**生産性向上**の両立を徹底

スライド 19

地域と医学系大学で連携した ファミリーサポート事業



東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学（一）教室
講師 野原 理子



司会：それでは続きまして、「地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業」と題しまして、東京女子医科大学衛生学公衆衛生学（一）教室講師、野原理子様よりご講演頂きます。それでは野原様、よろしくお願いいたします。

東京女子医科大学について

こんにちは。東京女子医科大学衛生学公衆衛生学（一）教室の野原理子と申します。私の前のお2人のお話がとても素敵で、先ほどの動画を見て感動して、この後私が何をしゃべるのだろうという気持ちになりました。私の所属する公衆衛生という分野は、地域保健をやっている医学部の中の教室です。そのほかに産業保健もやっていますので、このように大学での子育て支援のお仕事もさせて頂いています。私自身が仕事をする上で、何よりも働き方が変わらないとどうにもならないと思っていたところ、前の演者である成澤区長と、サイボウズの青野社長がその話を重点的にしてくださったので、本当に感動して聞いていました。それでは、私がやっていることを皆さんにご紹介させて頂きます。

東京女子医大は、残念ながら文京区ではないのですが、場所をちょっとだけご紹介しますと、この図に示した新宿区という所にあります【スライド1】。すぐ近くに東京医科大学さんがあります。後でお話しますが、東京医科大学さんとは保育支援事業の連携をさせて頂いています。文京区は新宿区より真ん中の上の方にある辺りですね。この辺に今日はお邪魔していることになります。私は東京女子医大の卒業生なので、入ったときから25年ぐらい、年齢も分かっています。そのぐらい新宿区にお世話になっていて、文京区にも来たいと思いつつ、なかなか新宿区を出られない理由がその後で明かされます。

東京女子医科大学について少し説明させて頂きますと、教育理念は「至誠と愛」としており【スライド2】、創立者の吉岡弥生先生が、患者さんと対するとき、いつもこの2つの言葉を心構えとして持っており、今もそれが大学の教育理念となっております。この方が吉岡弥生先生です【スライド3】。1900年に東京女子医科大学の前身である東京女医学校を創立されました。ここでポイントなのは、弥生先生は、「当時いかにも低かった婦人、女性の社会的地位を向上せしめようとしたというのが、この女子医大をつくった動機である」と述べていることです。更に「医学、医術は婦人に適しており、経済的能力を与える立派な職業です。そして、私の考えの根底にあるものは医学ではなくて、婦人、女性であります」と述べています。そのため現在でも日本では東京女子医科大学だけが、唯一女子のみ

を入学させている医科大学です。ですので、百十数年前から女性医師支援とか、女性研究者とか、女性を育てることを続けている大学から、私は今日やって来たということになります。



東京女子医科大学のファミリーサポート事業について

今日のお話ですけれども、女子医大ファミリーサポートというのを作りましたので、その概要と、本当に求められている必要な子育て支援は何かということをお話します【スライド4】。区長からも子育て支援は親の支援であるというお話がありましたけれども、本当にそちらの方向にどんどん動いてしまっているのではないかと、私も同じように感じていたので、そのお話もできるかなと思います。

こちらは女子医大ファミリーサポートの概要です【スライド5】。ファミリーサポートセンターについて、ご存じの方はいらっしゃいますか。ご存じでない方もいらっしゃいますよね。ファミリーサポートセンターというのを簡単にお話ししますと、厚生労働省が当時労働省だった頃に、働く人たちの子育て支援を目的に作り始めた事業で、子育て支援をしたいという方と、子育て支援をしてほしいという方が会員登録をして、会員相互の援助を行います。相互援助といっても、子育ての援助に対してある程度の報酬をお支払いするというもので、各自治体ではすでに整備がなされています。文京区にも文京区ファミリーサポートセンターがありますし、新宿区にも新宿区ファミリーサポートセンターがあります。

ただ、新宿区ファミリーサポートセンターもそうですけれども、他の全国でも、なかなか援助する側の人たちが集まりません。援助が欲しいと言っている方に対して、援助したいと言う方の人数がとても少ないのです。新宿区ファミリーサポートセンターだけでは、「提供会員」といわれる援助する側の方たちを育てるのが大変ということで、女子医大の中に援助する方を増やすシステムを作り始めました。結果的に、女子医大の中で援助が欲しい人も援助を受けられることになります。これは、当時の文部科学省による「大学病院人材養成機能強化事業・男女共同参画型 NICU 人材養成プログラム・地域と支え合う周産期医療」から補助金を一部頂いて構築することができました。



具体的な支援内容

どんな保育支援をしているかといいますと、一時預かり保育と、病児・病後児保育と、お泊り保育です【スライド6】。1時間当たり800円ぐらいで、1対1でお子さんを見てもらえるのですが、病児でも1時間1,000円で、お泊りですと1泊1万8,000円です。お泊りは高い金額に設定されていますが、例えば金額が3,000円ぐらいで子どもを預けて仕事に出るのはとても悲しいですし、よそのお子さんを自分の家で一晩お預かりする責任を考えると、やはりこの程度の金額設定になっています。一応今のところ利用者ゼロですが、これは使ってほしいというより、本当にたった1人子どもがお家に置き去りになることがないように設定しているものです。本当に希望者からのご連絡があれば、ご相談に応じます、というところです。

大体は一時預かり保育というのが多く、最初に会員登録を行い、その前にいろんな講習も受けて頂くのですが、支援を受ける側と支援を提供する側とで組み合わせ、マッチングをいたしまして、事前打ち合わせを行います。写真の左下がその様子です【スライド7】。一番手前に、白っぽい服を着てる方がコーディネーターさんなのですが、コーディネーターさんと、依頼会員である、親子さん。それから、向こう側にいらっしゃる方が提供会員さん、つまり援助をしてくださる方で顔合わせをします。事前に打ち合わせをした後はお2人の関係になりますので、例えば保育園の送迎はこんな感じで、

朝、お母さんの所にお子さんを迎えに行き、そのまま保育園まで連れて行くという支援をしています。

そういう形ですので、支援をしてくださる方は、ほとんど新宿区の大学病院の周りにお住まいで、その他にも、父母会の方などがいらっしゃいます。一番下にあるように、本当に地域の皆さんが、女子医大の職員のためにつながって集まってくださり、提供会員、援助会員という形で登録をしてくださっています【スライド8】。今年からは、同じように新宿区内にあり、女子医大から歩いて行けるぐらいの近さにある東京医科大学さんとも連携をさせて頂いています。東京医大の職員の方も、女子医大のファミリーサポートを使ってサポートを受けられるような仕組みを作りました。同じ大学なのではないかと思うぐらいに、両校はとても仲良くさせて頂いてまして、大学が2つになったというか、母校が2つになったような連携をさせて頂いています。

ファミリーサポートの利用状況

どういう方が使っているかということですが、女子医大ファミリーサポート、つまり援助をお願いしている側ですね。水色の大きい部分が医師で【スライド9】、74パーセントです。女子医大も、東京医大さんも、70パーセント以上は医師が登録して使っています。その他、看護系の職員の方と、それから、その他の病院職員の方全般、学生の利用もあります。籍があればどなたでも使えますので、男性職員でも、男性の学部生は女子医大にはいないのですが、大学院生であれば男性もいるので、誰でも登録して利用することができます。女性だけとか、医師だけの支援は広まらないですし、周囲との関係性を考えると実施しにくいですね。それは为什么呢と言われたときに、医師だけが使えるものでは汎用性が低いので、誰でも使えるようなものになっています。

活動実績ですが、2011年から活動を開始しました【スライド10】。震災があった直後からです。2010年度に提供会員さんを育成して、2011年から開始して徐々に徐々に利用の件数が増えました。2014年は202件から始まって、10月には303件となりました。グラフは4月から3月という年度で作っています。グラフはギザギザしていますが、よく見て頂くと、減っているのは8月なのです。久々に100件台に減ったので何か問題が起こったのではと想像してみました。8月は夏休みなので、普段使われている方も夏休みを取ってお休みされたのかなと思っていたところ、9月になると292件に増えましたので、これは夏休みをきちんと充電して、みんな頑張ってお働き始めたからかなと考えることができました。もしかしたら女子医大の職員の働き方にめりはりが出てきて、休むときは休んでいいと思える人たちが、この育児中の方々に増えたと勝手に思い込んでいます。このような形で今も利用が続いています。

ファミリーサポートの利点

このように見ますと、ファミリーサポート、すごくいいじゃないかなと思われると思うので、利点をまとめてみました【スライド11】。まず1つ目、各自のニーズに合わせた保育支援ができる。必要なときに必要なだけでいいのです。こう決めて、ずっと使わなきゃいけないとか、フルで預けないと預かってもらえないから、フルにするとかいう必要はなくて、必要なときだけ、自分をお願いしたいときだけ、子どもがここで楽しみたいときだけなので、保護者にも、子どもにも、負担が少ないということが挙げられます。

私ももともとは新宿区ファミリーサポートの利用者で、女子医大ファミリーサポートを運営する側になっても、自分も、依頼会員であり、利用会員であるので、「まるで自分のために作ったんじゃない

の？」と言われてしまうぐらいでした。会員1番になると、ちょっと恥ずかしいので、2番になりました。もう1人探して1番になって頂いて、私は毎週火曜日だけファミリーサポートに頼んでいたのですが、火曜日は残業していい日にして、娘のお絵かき教室に迎えに行ってから帰る日にしていました。私には子どもが2人いて、下の息子にファミサポさんを頼んでいたのですが、息子はファミサポさんが大好きで、時々私が仕事がなく、習い事のお迎えもなく火曜日に帰ると、ガーンって、「なんで今日ママなの？」と言って、普段ファミサポさんのことをお名前では呼ばせて頂いているのですが、「アヤちゃんじゃないの？」と言っていました。私としてはとても嬉しいような、寂しいような、ごめんねという気持ちでしたが、本当にニーズに合わせる事ができて、子どもも喜んでいました。

次の利点として、専門の施設が不要ということ。先ほど成澤区長がお話しされていたように、保育園を作ってもどんどん足りなくなる、まるで「いたちごっこ」というお話でしたが、ファミリーサポートにはその施設自体が不要です。各自のお宅、それぞれのお宅でのお預かりをするので、そういう意味では登録して下さった方の数だけサービスはできるので、施設を作る資金が不足している会社や病院でも、新たに施設を作る必要はないので、いい方法だと思います。

それから、院内保育所の補助ということで挙げたのですが、例えば院内保育所を作られている病院がだいぶ増えてきました【スライド12】。そこでも保育士さんがいなかったりとか、思ったようなサービスが展開できない所も多々ありますし、保育士さんにもお休みを取って頂かなければいけないので、その辺の人数をいろいろ調整するのが難しい状況があります。私も女子医大の院内保育所を見ていて思うのですが、そこにファミリーサポートの提供会員さんにアルバイトのような形で入って頂くことも可能です。この後でお話しする講習を受けて頂いているので、有資格ではないのですが、保育補助という形式ではありますが、入って頂いて、助けて頂くということもできています。人材をいろんなところで活用できるという意味での利点だと思います。

あと、離職防止というものも、これも必要なだけという意味では同じなのですが、親が常勤でないと子どもは保育園には入れないから、最初は働けないというときに、非常勤の方に、仕事に行く時間だけファミリーサポートをお願いするということもできていて、自分のペースで復職することにもとても役立っています。

ファミリーサポートの利点3は、先ほど言ったように、全国各地にすでにファミリーサポートセンターが整備されているので、自治体の方と企業なり、病院なりがうまく連携できるとすぐサービスが開始できることだと思っています【スライド13】。地域にあるファミリーサポートを病院のためだけに使わせるということではできませんと時々言われるのですが、病院で働く人がうまく働けるようになると、地域への社会貢献につながるの、そういう意味合いで、病院と連携するような方法を考えて頂けるととてもいいなと強く思っています。

そして、一番の利点は、地域との支え合いを感じられるところです。この後、写真をたくさん出しますが、「女子医大ファミリーサポートをやります」って、最初に言ったときに、もしかして誰も来てくれなかったらどうしよう、2人か3人、もし集まってくれたらいいけれども、誰も居なかったら最初とても不安でした。でも「女子医大の職員の手助けをしてください」というポスターを町内に貼らせて頂きましたところ、本当にたくさんの方に来て頂きました。その理由を毎回アンケートで伺うと、「先生たちを助けたい」、「いつもお世話になっているから」という回答で、大学病院であっても地域の病院と思われていたのに驚きました。またありがたさと、これまで頑張ってきた先輩たちのおかげだなと思い本当に感動しました。やってよかったなと、つくづく思いました。サイボウズさんの人事部感動課にこういうのを伝えたいです。

女子医大の周りを歩いても、サポーターの方たちがいろいろいらっしゃるので、私が走りなが

ら帰る道も、「先生、気を付けて」とか、よく声を掛けて頂いたりして、地域の人になったなという、とてもうれしい気持ちで毎日を過ごしています。



ファミリーサポートの欠点

とはいえ、利点がある以上、欠点もあり、その一つは社会的な認知度が低いことです【スライド14】。今も、手を上げてくださって言って、知らない方のほうが手の数が多かったのですが、ファミリーサポートセンター、ある程度の歴史があるにもかかわらず少し認知度が低いです。実際にファミリーサポートを使いたいと保護者であるお母さんが言っても、「見知らぬ人に子どもを預けて大丈夫なの?」とか、利用したくても使えないこともあります。先ほど言ったように、支援をしてくれる方が少なく、利用できないこともあるのですが、使える状況になっても、理解がないために使えないということもあります。

あと、育児の支援をする方々は専門職ではありません。本当に地域の心温かい方々で、医学とか、看護学とか、保育とかを、学校で学んでいる訳ではないので、支援する側も、どんなお家で、どんな考え方があって、どういうお子さんでというのに不安もあります。それに加えて病児の場合は、病状とか発達の状態とか、それに合わせた保育というところまでを考えると、やはり大きな不安もあります。更に、自宅でできるということが、これは利点でもあり、欠点です。心配な点でもあるのが、事故とか、1対1で本当に小さい子と2人きりで居たときに何か起きたときに、自分が果たして対応できるのか、頼んだ方が対応できるのかということが不安になります。



講習会・研修会・交流会の開催

これら欠点についてはなんとか克服できるように、安全に行うための講習会とか、勉強会をしています【スライド15】。保育サービス講習会は年に2回やって、女子医大では30時間やっているのですが、この講習会を受けて、一定の講習会が終わった方にのみ会員登録をして頂けるようになっていきます。女性労働協会という全国のファミリーサポートセンターの手助けをしている機関が、「保育サポート」という教科書をつくってくださっているの、それに合わせて講習をすると、24時間の講習ができ、終了すると、ほぼお預かりをするのに必要な知識や技能を身に付けられるようになっていきます。女子医大ではプラス数時間を用意し、今は30時間で講習会をしています【スライド16】。その講習会を受けて、実際にサービスを提供し始めますと、その後にスキルアップ研修を行います。お預かりをしたときに起こったヒヤリハットのこととか、こんな場合にはどうしようという形で、小グループによる事例検討をして、お互いにスキルアップを図るようにしています。

その他、公開講座で、本日お配りした資料の中にも、1月の研修会のご案内を入れさせて頂いていますが、地域の方たちに広く、育児に関する情報を提供しています。講習会を受けて頂き、提供会員になって頂いて皆さんにサービスを提供していただきたいだけでなく、講演や講習を聞いてくださった方たちが地域にたくさんいると、先ほど、青野社長のご講演の中でも子どもを抱いて歩いている動画が流れましたけれども、そういうときも、そうよねって、声をかけてもらえるようになります。本当に子どもって、保育園に一緒に行こうと思っても、10分の道のりも、30分ぐらいかかります。何かの周りをぐるぐる回ったり、全然動かないで立ち止まっていたりするときに、「子どもってそうよね」とか、「お母さん、いつも大変ね」とか、「〇〇君、頑張ってるね」というちょっとした言葉を掛けられるだけでもママたちはほっとします。私も自分の子どもを保育園に連れて行くときに、子どもが全然

鎖の所から動かなくて、それをずっと見ていて、だんだんこちらのイライラがたまっていたところを、ちょうど地域の方が通りかかって、「うちもそうだったわ」って、一言声を掛けられました。「そうか、そんなものなのね」と思って、その後ゆっくり歩くことができました。そういった地域の子育て力のアップという意味で、いろんな講演会や講習会をサポーターにならずとも受けて頂くことがとても重要だと感じています。その他、全体交流会というのは、お願いするほうの側と、お願いされる側、手助けする側との交流会ということで、大学の学園祭でワンブース頂いて行っています。

あとは、保育サービス講習会の項目をお示しします。この前の11月に開催したものは、8日間ぐらいかけて、3時間ずつぐらいの講習をきっちりやりました。後で資料をご覧ください【スライド16】。これがそのときの様子ですね。本当にたくさんの皆さんが集まって、これは2010年【スライド17】、2011年【スライド18】と、皆さんに来て頂いていますが、大好きな皆さんの写真をいろんなところでご紹介しています。これはスキルアップ講習会で事例検討をしているところです【スライド19】。これ、保育サービス講習会の様子です【スライド20】。子どもとの遊びがあったり、救命講習があったり、最後にみんなでそろって写真を撮りました。男性の会員さんもいらっしゃいます。これもスキルアップの様子ですね【スライド21】。2013年もやりました【スライド22-24】。こんな人たちもいました。見るだけで嬉しくなりますけれども、これが全体講習会の様子です【スライド25-26】。これは講義の形で、いろんなお話をさせて頂いています。この交流会も楽しくて、演奏があったり、遊びがあったり、大学祭でいろんな活動について写真を貼って紹介したりしています【スライド27】。

そういうふうに行っている中で、一番大事なことは安全について講習をすることで、それは、無理をしない、させないということです【スライド28】。支援する側がいったんお願いをされると、自分が見てあげなくてはと思うのですが、それが自分の範囲を超えていないかを判断する必要があります。例えば病気のお子さんを、今日どうしても仕事に行かなくてはならないから預かってくださいと言われたときに、本当に自分が安全に預かれますかということを考えてなくてはいけないということです。預けるほうも無理して仕事に出ても、職場でそんなに必要ではない日もあるかもしれません。預け先があるばかりに、預けて仕事に出なければならぬとか、預かってもらえる所がなかったら、本当は行かなくてよかったのという仕事もいくつかあるんじゃないかなと思っており、すべての依頼を受けることがありがたい大切な支援だとは思いません。親の育児を取り上げてしまう支援にならないかということも考えなければならぬと、はっきりと申し上げます。あと、何かあったら、必ず「ハウ・レン・ソウ」です。それから、会員同士で仲良くコミュニケーションをすることが大事だと思っています。これは、皆さんの写真です【スライド29】。



必要な子育て支援

学生サポートの様子はここに示します【スライド30】。後半で本当に話したかった病児保育の実態調査の結果を、必要な子育て支援に合わせてお話します【スライド31】。今後必要だと思う育児支援制度について、今から10年ぐらい前に調査しました【スライド32】。保護者の看護・介護休暇というのが一番多かったです。その次に、病児保育です。もうすでに病児保育が全国で少しずつ整備され始めた頃だったのですが、このグラフによると「休暇が欲しい」ということが分かります。休暇制度もあったのですが制度があっても、使えない。誰も使っていない、使いにくい。「私、今日看護のために休みます」って、例えばうちの夫が言ったとすると、「奥さん、大丈夫なの？ どうなってるの？ 君の家は」って言われるような頃でした。だから、ちゃんとした制度として使えるようにしてほしいというのが最も多かったのです。

次に2010年、平成22年に行ったこの調査では、保育所の利用をしている方々に、どんなことで育児中に困っていますかというのを聞きました【スライド33】。これも単なるアンケートなので、自分が思う所に丸を付けるだけなのですが、急病のときの対応が一番大変だったとか、あとは、感染症などです。でもその次は保育園の行事に行けないことを問題だと思っている。あと「認可保育園の入所」という病気以前の問題もありました。

では病気の時どうしているかという、「自分が仕事を休んだ」という回答が多く、赤いのが女性で、青いのが男性です。みんな自分が仕事を休んだりとか、両親に頼んだりしています【スライド34】。結局は保護者が対応しているのですが、その理由は預ける場所とか人がいないからだけなのかと疑問に思います。先程の、「看護休暇が欲しい」という理由は、親である自分が子どもを見てあげたいからということなのです。

そこでどのくらい病気をするのか、保育園で園児の欠席日数を数えました【スライド35】。0歳児から5歳児までのデータで、赤いのが0歳児で一番高い山になっており、平均して24日です。月2日間なのですね。たくさん休む子も、全然休まない子も居るとしても、年間平均で24日間です。入園した1年目でもそれしか休んでいないのです。2年目になると、12日間、つまり月1日に減ります。そのくらい誰でも休むだろうっていうか、休んでくれたほうが、会社も本当はありがたいはずなのです。年休を誰も使ってくれない会社よりも、ちゃんと年休を取れるような会社の方がいいのです。ですので、もうちょっとお母さんは安心していいのではと思います。

水色の山が10月ぐらいいあって、これはたまたま新型インフルエンザが流行った年にこの調査をしたので、その結果がここに反映されています。普通は2歳児以降になると、数日休むかどうかになります。そうすると、3年間の育休取得期間って、あまりいらぬように思います。出産を終えて、保育園に預けた1年目だけ少し手厚くすれば、全然普通に働くことが可能と考えています。それでも保育園から発熱などのお呼び出しがあるでしょうと思われると思うのですが、呼び出し、早退、発熱で呼び出された回数は、このグラフでは目盛の一番上が0.5日になっています【スライド36】。平均すると月に1人あたり1日にも満たないのです。そうすると、その子たち1人1人を誰かが迎えに行くシステムを作るよりも、保育園で安全に看護師さんを配置して頂いて別に部屋を1つ作り、その部屋で親が迎えに来るまでの1時間、2時間を待てるような体制をとったほうがよっぽどよいと思います。親はなんとか1~2時間で仕事を終わらせてお迎えに行き、次の日は休めるってというのが、普通の働き方というか、一番効率的なのではと思います。

ファミリーサポートの活動実績

ファミリーサポートはどんどん利用の件数が増えていて、利用内容は、「保育園のお迎え」とか、「帰宅後のお預かり」とか、「迎えて待っている」とか、「朝連れて行く前に預かって連れて行く」というのが多いです【スライド37】。病児・病後児も、ちょっと使われていますが、結局毎日のお手伝が一番多いです。毎日なので多いのは当たり前なのですが、でも、そこを助けてもらえると、日々のお迎えの負担が減り、短時間勤務でも、朝普通にみんなと一緒に始められるような時間に行けたり、今日は遅くなるという日には、誰かが迎えに行ってくれると、安心して日々の仕事が充実してくるというか、自分がやれているなという感じが強まって来ます。私自身の経験でもそうですけれども、これによって、病気の時ぐらいいは「早く帰る」って職場で言えそうだなと思います。

大切なのは、日常がどうかです。子どもが病気になる年20日間が原因で親が仕事を辞めるのではないのです。親は毎日がいっぱいいっぱい過ぎるので、子どもの病気がきっかけで、「もう辞めよう」っ

て思うのです。病児保育の利用もそんなに変わらないですね【スライド 38】。病児保育が欲しいとか、病気のときに絶対に困るといふニーズは、すごく増えてきたのですが、実は緊急時よりも日常がとても大事なのです【スライド 39】。普段の生活に少しゆとりがあると、風邪をひいたときにちょっと休んでも、そこを挽回する余力があるというか、そういう働き方ができて、そこができるような支援をファミリーサポートなどで行うことが目標じゃないかなと思っています。

誰にとっても、そのような支援体制があることは働きやすい職場作りにつながっていきますし、とにかくこれができたときに、震災の直後だったというのがありますが、どんな人でも、どうなるかわからないっていうことを考えると、そういうような形で働き方を見直していくのが、一番の育児支援だなと思います。この後ろの資料は補足でつけましたので、後でご覧下さい【スライド 40 - 41】。ご清聴ありがとうございました。

司会：野原様、ありがとうございました。

地域とつながって研究者の研究力を育てよう

地域と医学系大学で連携したファミリーサポート事業

東京女子医大衛生学公衆衛生学(一)教室
男女共同参画推進局
女性医師・研究者支援センター
女子医大ファミリーサポート室
野原 理子

スライド 0

東京女子医科大学

東京地下鉄路線図

スライド 1

教育理念:「至誠と愛」
「きわめて誠実であること」「慈しむ心(愛)」
「常住不断私が患者に接するときの根本的な心構えを短い二つの文字のなかに言い現したもの(吉岡彌生傳)」

スライド 2


至誠と愛に生きる
創立者
吉岡 彌生
Yayoi Yoshioka

私が東京女子医科大学の前身である東京女医学校を創立したのは明治33年でありましたが、当時いかにも低かった婦人の社会的地位を向上せしめようとしたのが動機であります。婦人の地位を向上せしめるには、まず婦人に経済的能力をあたえなければならず、それには自分が医師である。また、医学教育は婦人に適している立派な職業でもありますから、これを専門に教育する機関を創立することを考えなければなりません。また、私が学びました済生学会は共学のため風紀が乱れ、そのため女子の入学を拒絶するようになりましたことも私が女子のみの医学校を創設した動機の一つでもあります。以上のべましたことが創立の根本動機であります。したがって、私の考えの確固にあるものは医学ではなくて婦人であります。もし医学教育のみに眼をそくならは共学の方が有利かも知れません。また、実際の経営のみを考えたならば共学の卒業生が勤務する方が低くもありません。しかし私の建学の趣旨は上述のとおりでありますので終戦後の困難な時期にもついに初志をまげませんでした。すなわち、終戦後の我が国の医学教育制度改革に際して、女子医学教育を置換することの不利を各方面から公式非公式に警告されました。けれども、私はいかなる不利な条件があろうとも、この信念をまげまいと奮闘しておりましたので、外国の事情などいろいろ説明して、女子医学教育の必要性を強調したのであります。その結果、ついに女子医科大学が認められることになったわけでありまして、現在では「東京女子医科大学」が本邦唯一の女子医科大学であります。「女子医科大学創立と存在の意義」(「医人」7巻5号、1956)より

スライド 3

ファミリーサポートの利点 2


- 院内保育所の保育補助
 - 院内保育所での利用者(お預かり児)の増減や保育士の休暇確保
 - 短期の保育士の補充が難しい
 - 保育サービス研修を受けた提供会員が保育補助として活躍(短時間・短期での雇用が可能)
- 離職防止のための非常勤職員等の保育支援
 - 常勤でないため保育園への入園が難しい(優先順位が低い)
 - 勤務のために週に数回で数時間程度の保育支援が必要
 - ファミリーサポートによる短時間の保育支援
 - 勤務継続が可能に



スライド 12

ファミリーサポートの利点 3


- 既存のファミリーサポートセンターの活用
 - 厚生労働省が全国各地域に整備
 - 独自で組織を作る必要がない
 - 自治体との連携ができれば即サービス開始できる
- 地域とのささえあい
 - 地域住民の方々が医療機関の現状を知る
 - 地域の医療機関を支えたい方々から協力を頂ける
 - 地域住民のサポートを受ける
 - 地域社会への感謝の気持ち一地域社会への様々な形の貢献を行う
 - 災害など不測の事態の際など、地域と連携しての対応が可能に



スライド 13

ファミリーサポートの欠点


- 社会的な認知度が低い
 - 支援する会員が増えない
 - 利用したくても家族からの理解が得られない
- 育児支援をする方が専門職ではない
 - 利用者の様々な家庭の事情に戸惑う
 - 病児への対応への不安
- 基本的には自宅等密室での対応となる
 - 事故などの時の対応への不安



スライド 14

安全なファミリーサポートを行うために 1

- 保育サービス講習会 [2回/年]の実施・受講
 - 提供会員になるための基本講習で教科書「保育サポート3」がある
 - 全24時間を受講すると修了証が授与される
- スキルアップ研修会 [2回/年]の実施・受講
 - 小グループによる実際の事例の検討など
 - 継続的なスキルアップが図れる
- 全体研修会(公開講座) [1回/年]開催・受講
 - 広く地域の方々のための育児に関する講習会で広報も兼ねる
- 全体交流会 [1回/年]開催・参加
 - 提供会員と依頼会員および登録希望者の交流を図る



スライド 15

女子医大ファミリーサポート【保育サービス講習会】日程表 (平成26年度・第1学期)

開催日時	開催場所	講師	内容
11月17日(木)	10:00-11:30 開校式、表彰式、お祝い会 11:30-12:00 開校式	中野真由美 講師	開校式、表彰式、お祝い会
11月25日(木)	10:00-11:30 心身発達と保育サービスの関係	中野真由美 講師	心身発達と保育サービスの関係
11月26日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
11月27日(土)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
11月28日(日)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
11月29日(月)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
11月30日(火)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月1日(水)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月2日(木)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月3日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月4日(土)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月5日(日)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月6日(月)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月7日(火)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月8日(水)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月9日(木)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月10日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月11日(土)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月12日(日)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月13日(月)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月14日(火)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月15日(水)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月16日(木)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月17日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月18日(土)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月19日(日)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月20日(月)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月21日(火)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月22日(水)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月23日(木)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月24日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月25日(土)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月26日(日)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月27日(月)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月28日(火)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月29日(水)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月30日(木)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係
12月31日(金)	10:00-11:30 保育士と保護者の関係	中野真由美 講師	保育士と保護者の関係

女子医大ファミリーサポート事務局
〒108-8501 東京都港区赤坂一丁目1番1号 女子医大赤坂キャンパス 女子医大ファミリーサポート事務局



スライド 16

2010年度保育サービス講習会 スキルアップ研修会

保育サービス講習会



スキルアップ講習会



スライド 17

2011年度保育サービス講習会




スライド 18

2011年度スキルアップ講習会




スライド 19



スライド 20



スライド 21



スライド 22



スライド 23



スライド 24



スライド 25




スライド 26



スライド 27

安全なファミリーサポートを行うために 2

- 無理をしない・させない
 - 支援する方々は自分ができることだけを担う
 - 依頼された内容の全てを受けることが良いとは限らない
 - 依頼する方も無理をしていることがある・・・
 - 困難事例はしかるべき部署で対応を
- ほう(報告)れん(連絡)そう(相談)
 - 困ったときはすぐに報告・連絡・相談する
- 信頼関係を築く
 - 会員同士のコミュニケーションを良好にし、信頼関係を築く



スライド 28

女子医大ファミリーサポート提供会員の皆さん



第2期 修了生 第3期 修了生 第4期 修了生
第5期 修了生 第6期 修了生 第7期 修了生

スライド 29

学生サポーターの活動



学生サポーター	数学期	看護学部	合計
登録者数	4名	7名	11名
活動者数	2名	1名	4名
活動件数	20件	19件	40件

活動内容

下駄巻の巻かき	10件
子どもの食事・服等の送迎	10件
学習支援の英文	1件
学習支援から帰る際の預かり	1件
育児支援・幼稚園・学校等の送迎の預かり	1件
保護者の学车・送迎参加時の預かり	1件
保護者の送迎時の送迎の預かり	1件

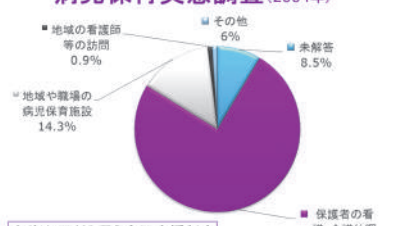
スライド 30

本日のお話

- 女子医大ファミリーサポートの概要
- 必要な子育て支援とは

スライド 31

病児保育実態調査(2004年)



地域の看護師等の訪問	0.9%
地域や職場の病児保育施設	14.3%
保護者の看護・介護休暇	75.3%
その他	6%
未解答	8.5%

今後必要だと思う育児支援制度

日本女医会働く女性のための育児環境整備支援事業平成16年度報告書

1991年 育児・介護休業法
1995年 市町村ダイケア事業として病児保育

スライド 32

保育所利用者調査(2010年)

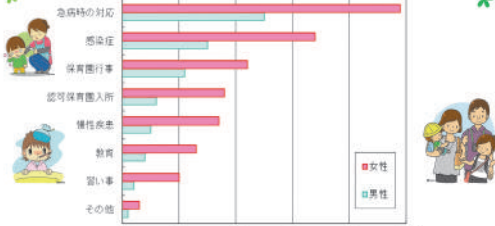


図1 育児で問題になったこと
保育園での出勤調査および保護者のアンケート調査による男女労働者に対する育児支援策の検討
東京女子医科大学雑誌, 81(6):18-25, 2011 科学研究費補助金(21710271)

子どもの急病、感染症が上位でも保育園行事や認可保育園への入園も大きな問題

スライド 33

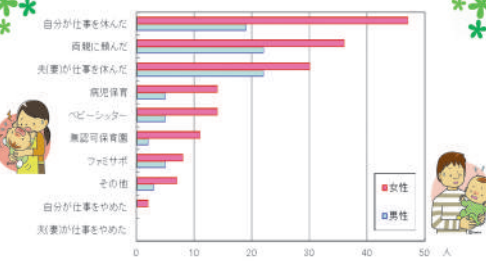


図2 問題が起きた際の対応
保育園での出勤調査および保護者のアンケート調査による男女労働者に対する育児支援策の検討
東京女子医科大学雑誌, 81(6):18-25, 2011 科学研究費補助金(21710271)

問題には主に保護者が対応 預けられる人や場所がないから??

スライド 34

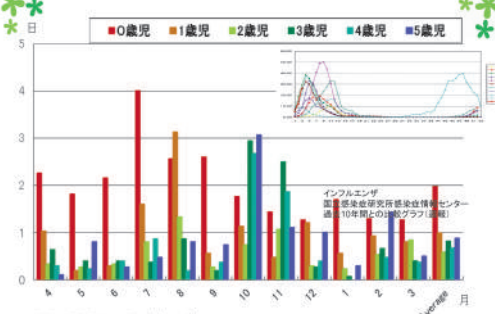
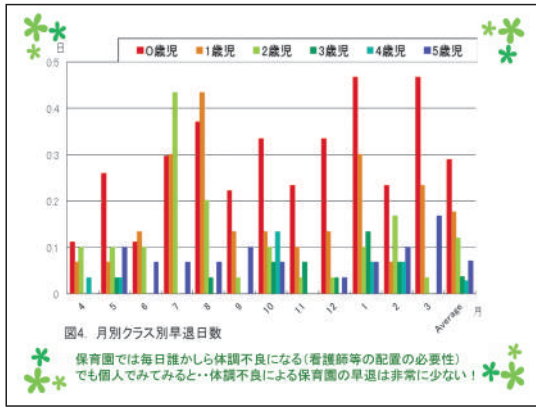
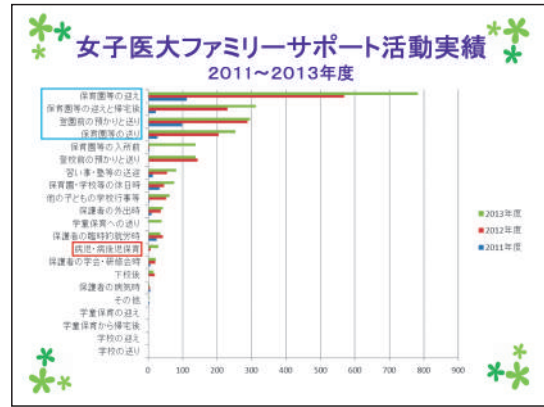


図3 月別クラス別欠席日数
0歳児クラスが欠席回数が最も多く(24日)
1歳児クラスになると半減(12日) 2歳児クラス以降では数日程度

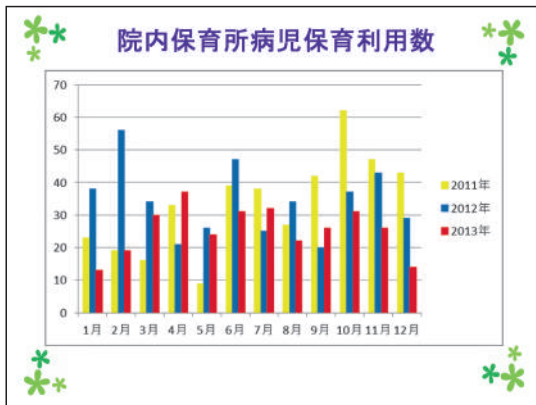
スライド 35



スライド 36



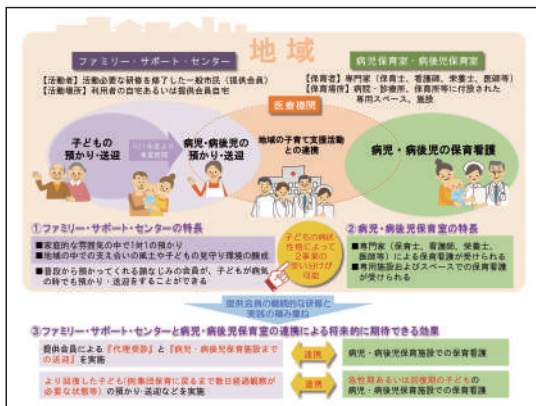
スライド 37



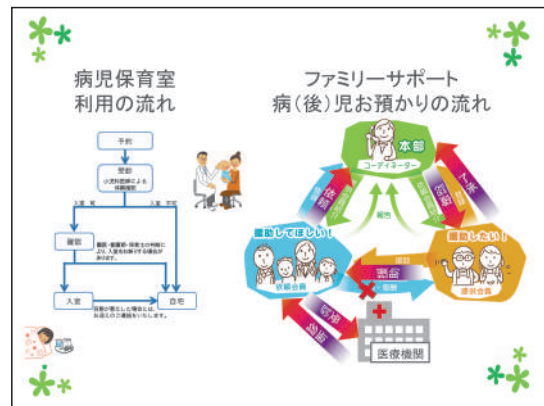
スライド 38

- まとめ
- 要望と実際の利用は不一致
 - 緊急時より日常の支援が大事では?
 - 日常を充実させられる支援
 - 子どもが病気の時くらいは保護者をすぐに返してあげられる職場のゆとり
 - 働き方の見直し
 - 誰にとっても働きやすい職場
- 災害等緊急の時に困らない職場に!

スライド 39



スライド 40



スライド 41

第 2 部

■ 事例報告 ■

研究とライフイベントとの両立

座長 順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター
先任准教授 平澤 恵理

1. 生活習慣病のメカニズムの解明と新しい治療法の開発を目指して

東京医科歯科大学 難治疾患研究所 先端分子医学研究部門 細胞分子医学分野
テニュアトラック准教授 大石 由美子

2. 子育てしながら研究、研究しながら子育て

東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 システム発生・再生医学分野
特任助教 田中 陽子

3. 遺伝性腎疾患の臨床と研究 ―母親の目線を生かして―

順天堂大学 医学研究科泌尿器外科学講座
助手 河野 春奈

生活習慣病のメカニズムの解明と 新しい治療法の開発を目指して



東京医科歯科大学 難治疾患研究所
先端分子医学研究部門 細胞分子医学分野
テニュアトラック准教授 大石 由美子



司会：お待たせいたしました。それではこれより「研究とライフイベントとの両立」と題しまして事例報告を開始いたします。ここからの進行は、座長であります順天堂大学大学院老人性疾患病態・治療研究センター先任准教授、平澤恵理様をお願いいたします。

平澤：座長を務めさせていただきます、順天堂大学の平澤と申します。本日は、研究と育児を両方行っている女性研究者の方々3名に、普段どのように両立しているか、お取り組みの状況をご紹介頂きます。最初の報告は、東京医科歯科大学の大石由美子先生から「生活習慣病のメカニズムの解明と新しい治療法の開発を目指して」という題名でご報告頂きます。よろしくお願いいたします。

生後5カ月の長男を連れての米国留学

大石：ご紹介いただきましてありがとうございます。東京医科歯科大学の大石と申します。本シンポジウムは、女性研究者を増やすことをテーマとしていますが、私は、少し視野を広げて、働く女性のキャリア全般について考えていきたいと思っております。

まず私の自己紹介ですが、私は神奈川県出身で、医学部を卒業後に内科医、循環器内科医として臨床経験を積んでまいりました。その後、大学院の博士課程に進学して以来、一貫して生活習慣病、いわゆる「メタボ」の研究をしております。その過程で3年7か月ほど米国に留学するチャンスがありました。私の経歴の中で一番ユニークだと思われるところは、おそらく、5か月になる長男を連れて留学に行ったというところかと思っております。

私が留学したのはサンディエゴというアメリカの西海岸にある、メキシコとの国境の街です。ここは非常によいところで、ラホヤという世界的に有名なビーチのすぐ近くに大学があり、平日は実験をたくさん行いました。また、シーワールドやサンディエゴ動物園といったアトラクションがたくさんあり、週末には遊ぶところにも困ることなく、非常に有意義な3年7か月を過ごしました。

研究テーマについて

私の研究についてお話ししますと、例えば運動不足や食生活の欧米化によって最近わが国でも肥満が増加しています。肥満ではしばしば糖尿病や脂肪肝、脂質代謝異常が生じます。あるいは動脈硬化に起因した心臓病や、脳卒中が増えます。また、意外に思われるかもしれませんが、肥満にともない、さまざまながんも増えるということが知られているようになっております。

肥満になると脂肪組織に変化が生じます。その変化は、単に体積が増えるというだけではなく、質的にも変化します。すなわち、さまざまな炎症細胞が脂肪細胞の周りに浸潤し、炎症がくすぶるといような慢性炎症という病態が、さまざまな病態のもとになるということが最近明らかになっております。炎症細胞の中でも、特にマクロファージが、動脈硬化や肥満の病態をつくるのに非常に重要です。そこで、マクロファージの機能を改善することによって病気の状態を元の健康な状態に戻して病気を治療したり、病気の発症を予防する可能性があるのではないかと考え、私はこのマクロファージに着目した新しい生活習慣病の予防薬、あるいは治療薬を開発すべく、研究を行っています。

これからの女性の働き方について

内閣府が2003年に掲げたのは、2020年までに指導的地位にある女性の割合を30%に上げたいという目標でした。現在の状況を見てみますと、2012年にわが国で指導的地位にある女性、つまり管理職の女性はわずか7%に満たない状況であり、まだまだ女性の登用が進んでいないのが実情です。

では、女性はあまり勉強しないのかといいますと、決してそうではありません。私は統計を見て非常に驚きました。大学進学率や就職率は、男性よりも女性の方が勝っているのです。しかしながら、そのキャリアを続けていくことができず、ドロップアウトしているような状況があるのです。

女性の立場から考えてみますと、おそらくはキャリア形成に非常に重要な30歳代の時期がさまざまなライフイベントと重なって、仕事をあきらめざるを得ないのであろうと想像されます。また、一度辞めてしまうとそこから復職するのが困難であるという状況があるのではと想像されます。では、このことを企業の社長さんたちはどのように感じているのかを見てみましょう。先月、朝日新聞が国内の主要企業の社長さんに対して行ったアンケートの結果をご紹介します。女性の登用が進んでいないことについて、その原因は何か、課題は何かを聞いたところ、最も多い回答が「管理職に適当な人材が育っていない」、「管理職を目指す女性が少ない」でした。あたかも女性側に問題があり、人材不足であるという答えのように見えます。しかしながら、実際には、そのような人材をこれまで育てられなかった、あるいは育つことができなかった、そのような社会的な土壌が重要なのではないかと私は思います。

本シンポジウムのご講演の中にも、働き方自体を変えなければいけないというご意見を拝聴し、私は大変うれしく思いました。女性の登用を進めるためには、やはり日本独自の会社の文化である、例えば「女性は家の中で家事をすべきだ」、「男性は夜遅くまで働いて当然だ」といった従来の固定観念を捨て、日本全体、あるいは社会全体の意識改革が必要と私は思います。

例えば会社で言いますと、会議が毎日夜遅くまであったり、また飲み会への出席を強要されるような状況では、やはり小さなお子さまをお持ちの女性の方にとっては、働きやすい環境とはとても言えません。ですから、これを例えば朝型にするということによって少しは解決の道があるのではないかと思います。

また、研究ということで考えると、研究は比較的個人の裁量で進めることができるので、時間的な自由度も高いですから、周囲の理解さえ得られれば、比較的、子育て中の女性にも続けることが可能な職種だと思います。

また、夕方には保育園のお迎えに行かなければいけないという時間的な制約が、子育て中の方には最大のハンディとなります。われわれ東京医科歯科大学では、「研究支援員配備事業」という支援事業がございまして、子育て中の女性に対して研究支援員を置き、日々一緒に研究を常に進めています。何か時間的な制約があった場合にその方がサポートするというような事業が展開されており、私もその支援を受けている立場なのですが、大変ありがたく思っております。

日米の保育園の比較

また、保育園の充実、待機児童問題というのもありますけれども、これに関してはアメリカの事例を紹介したいと思います。実は、日本のお母さんたちだけではなく、米国のお母さんたちも保育園については悩んでいるのです。

私は5カ月のときに長男を連れてアメリカに行き、6カ月から保育園に預けました。留学前から現地の保育園を探していたのですが、第1希望の保育園には空きがなかったため待機リストに載せることとし、当初は私立の保育園に入園させました。しかしながら、非常に保育料が高くて驚きました。当時、0歳児で一週間あたり377ドルもかかったのです。一年ほどして、第一希望であった大学附属の保育園に空きがでて転園させました。そこでもやはり保育料は月額10万円を超えました。このように保育料が高いことには、米国のお母さんたちも本当に苦労しているようでした。米国で利用した保育園は年齢ごとの保育室それぞれに庭が付いているような形で、子どもたちは部屋の中と外を自由に動き回ることができ、大変恵まれていました。また、同時に教育熱心でもありました。毎朝、保育園に行くと、子どもが自分の名前をなぞれるようになっていて、そこからアルファベットを習うことができました。

翻って考えてみますと、日本の保育園は認可保育園にしても何にしても、ここまで保育料が高いということはほとんどないようです。私は、もちろん認可保育園等の充実は大事だと思いますが、それよりもまず女性が働きやすい環境をつくること、それによって女性が正社員としてきっちり働ける環境をつくることを優先すべきで、その上で、その両輪として保育園の充実を進めるべきなのではないでしょうか。そのときには、多少保育料が高額となっても、例えば少し特色のある保育園もつくってもいいのではないかなと考えています。

研究者としてのキャリア

最後に、研究者の方へメッセージをお贈りします。研究、特に医学研究は、生命の仕組みをひも解く、非常に魅力ある職業だと思います。今、いろんなロボットが日進月歩で開発されてきておりますが、生命にとって代わるようなロボットはいまだに開発されていませんし、これからもたぶん開発されることはないでしょう。それぐらい生命というのは、それ自身が非常に巧妙で美しいものなのです。その生命が何らかのストレスを受け続けると、時に病気になってしまうのです。そのメカニズムを解明することは、地道ではありますがとても魅力的な作業であると思います。そのような研究を続けるということに日々喜びを感じながら、熱意と自信を持って続けることがとても大切ではないかと思います。

研究者のキャリアを考えたときに、40歳位までに研究の独自性を出すことが一つの目標となります

ので、30歳台の過ごし方がとても大切になります。今後は何か困ったとき、特に女性の方々にとっては、仕事を続けるのが大変だなと思ったときに、近くに相談できるような先輩や場所があることが、重要な要素となると思います。私自身もそのようなロールモデルとなれるように日々努力していきたいと考えております。

これが現在、一緒に働いてくれている仲間たちの写真なのですが、非常に理解ある仲間恵まれたことを本当に感謝しております。この場を借りて御礼申し上げます。ご清聴ありがとうございました。

平澤：大石先生、ありがとうございました。



子育てしながら研究、 研究しながら子育て



東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科
システム発生・再生医学分野
特任助教 田中 陽子



平澤：それでは、田中陽子先生、お願いいたします。

女性研究者のライフイベント —結婚・出産—

田中：ありがとうございます。東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科システム発生・再生医学分野の特任助教を務めております田中陽子と申します。

本日は、事例報告ということですので、私自身の経験に基づいた研究とライフイベントとの両立についてお話ししたいと思います。

まず、私の経歴をお示しします。私は理学部の出身で、理学部で学士号を取得しております。その後、医学部に移りまして医科学修士号を取って、そして博士課程に入りまして、博士課程の間に第1子と第2子を出産いたしました。第2子の出産とはほぼ同時に医学の博士号を取得いたしまして、その後、6カ月ほど育児に専念いたしました。その後、平成23年に現在所属しているシステム発生・再生医学分野に技術補佐員として6カ月勤務いたしました。平成24年からは同分野で特任助教として働いております。そして、現在、東京医科歯科大学で研究支援員の支援を受けているのですが、平成25年度と26年度におきまして研究支援員の配備事業に採択され、おおよそ2年間、研究支援員を配備して頂いて、研究を行っております。

女性研究者である私の場合と、私の周りの別の男性研究者の場合では、結婚と出産のタイミングが異なってきます。私の場合ですと、博士課程に入る時に結婚いたしまして、26歳と28歳で子どもをもうけております。その後、少しお休みがありまして、特任助教を務め、現在32歳ぐらいです。別の男性研究者の場合は、博士課程中に結婚なさる方はあまりいません。後で説明いたしますけれども、将来の不安であるとか、博士課程を終えた後に就職できるかどうかなどの不安が大きいことがその理由に挙げられています。博士課程を取得した後は、海外留学しますが、その前後に結婚なさる方が多くて、この海外留学中に出産もしくは日本国内や海外でポストを得た後に奥様が出産なさるご家庭が多いように感じています。

私の場合ですと、結婚や出産が早かったわけですが、メリットといたしまして、まず、妊娠する確率が高いということ、母子ともに健康である確率が高いということがあります。私は学会の予定に合

わせて二人の子どもを産むことができました。そして、体力のあるうちに子育てができる。ただし、出産が早いことのデメリットとして、この24歳から35歳ぐらいまでは実験を非常にこなす時期でもありまして、この時期に育児の時間を多く割かなくてはならないということは、この後のキャリアをつないでいくために少しの困難を生んでしまう可能性があると考えられます。



人生の様々な役割の組み合わせ ライフキャリア・レインボー

私がこのように早く結婚して出産する決意をしたのが「ライフキャリア・レインボー」と言われる考え方です。本日、オーガナイザーの1人である有馬先生のキャリアセミナーの教材からお借りしたもののなのですが、キャリアの形成は人生における役割と相互関係があり、影響を受け合うものであるということ、1976年にドナルド・スーパーという方が提唱しています。人は色々な役割をいくつか持って人生を送るということですが、例えば、子どもの場合は、幼少期は親の支援を受けて学問などに専念するという役割もありますが、後半の部分では親の面倒をみる、介護をするという場合も含まれます。今、非常に問題になっているのは、仕事の部分と家庭人、配偶者、夫、妻としての役割が重なる部分が非常に大変であるということ。一般的には、40歳から50歳の間が非常に重要と考えられています。例えば大きな仕事を任されたり、家庭人であれば子どもの養育費がかかる時期でもあります。子どもとしても、もしかしたら親の介護が始まるかもしれないという時期が非常にこの時期に重なってきます。育児と介護のダブルケアも考えられます。

今、私がいるのが25歳から35歳の間ですけれども、どのくらいの年齢で子どもを産むのかを、まずキャリアを考える上でどうしても考えなければいけないのですが、どこで産んだとしてもすべての役割を避けることはできません。時期によってエフォートを変えることはできますが、妻として、親として、子どもとして、職業人としての役割を手放すことはできないと思うのです。それならば、高齢出産、ダブルケアのリスクを考えて、出産するのは早いほうが良いとも思いました。



研究者の男女共同参画実態調査 -理想と現実-

冒頭で、私と男性研究者のキャリアの相違点についてお話しいたしましたが、このことに関連して、私が所属する日本分子生物学会で行った男女共同参画実態調査についてご紹介いたします。

日本分子生物学会は、基礎系の学会では一番大きな学会で、学会員が約1万5000人いるのですが、そのうち2500人が調査に協力しており、次のような結果が得られました。

・研究者の在位職場時間

→「配偶者がおり、子どもがいる方」と、「配偶者がおり、子どもがいない方」を比較した場合、1週間あたりの労働時間に次のような差がある。

「配偶者がおり、子どもがいる方」(25～50歳)

男性：約50時間／1週間 女性：約40時間／1週間

「配偶者がおり、子どもがいない方」(25～50歳)

男性：約60時間／1週間 女性：約50時間／1週間

・研究者の配偶者の有無

→男性の結婚率は約70%であるが、女性の結婚率は約54%であり、男女差がある。

- ・研究者の子どもの人数
→男性の約半数には1人以上の子どもがいるが、女性の約66%には子どもがいない。
- ・研究者の配偶者の職
→男性の配偶者の約45%が専業主婦であるのに対して、女性の配偶者は同業者（研究者）が多く約50%をしめる。
- ・子どもの数の現実と理想（平均数）
→39歳以下でも40歳以上でも、子どもを平均2人以上ほしい研究者が男女ともに多い。

～39歳

男性：子どもの人数 = 0.5人 理想の子どもの人数 = 2.3人

女性：子どもの人数 = 0.3人 理想の子どもの人数 = 2.2人

40歳～

男性：子どもの人数 = 1.4人 理想の子どもの人数 = 2.4人

女性：子どもの人数 = 0.8人 理想の子どもの人数 = 2.3人

子どもの数が理想より少ない理由についても本調査で回答を得ておまして、男性では先ほどお示しした通り、博士課程後の就職や不安、キャリアを積んでいく上でこの仕事を続けていけるかどうかという経済的な理由が非常に多くを占めています。女性の場合ですと、育児とキャリアの両立への不安が多数を占めておまして、後は職場の理解が少ないことが、子どもの少ない理由として挙げられています。





保育園確保への壁 —育児—

ここで私の話に戻りますが、博士課程で2人出産しておりますので、どのように保育園に預けてきたかということを少し具体的にお話いたします。まず、長女ですが、長女は生まれた後、すぐ海外の学会があったので、実家にしばらく、1カ月ほど預けていました。その後、東京都で預けようと思ったのですが、認可保育園はいっぱいで、認可外の保育園は、博士課程で収入が低かったため預けられませんでした。そのため、つくば市の近くの夫の実家に私と娘だけで移動して、託児所に預けて、そこから筑波大学へ通っていました。その後、娘が1歳になり、東京都の認可保育園に入所することができました。ただし、東京に戻った後は会議が週2回あったのですが、その週2回とも開始が午後6時だったんですね。どうしても保育園のお迎えに私も夫も間に合うことができないので、この時は、先ほど説明のあったファミリーサポートの支援を受けて保育ママにお迎えを頼んでいました。その後、異動して、第2子が産まれて引っ越しをして、認可外保育園に2人とも預けていたのですが、その時も技術補佐員としての職だったので、お給料は全部保育園に使うという状況でした。その後、また引っ越しまして、特任助教を務め、今は2人とも認可保育園に預けております。

子どもが0歳児の時は保育園に預けられなかったわけですが、この時は私が学生だったため、預けにくいという部分もありましたし、0歳児の保育先というのは社会全体に不足しておりますので、少し難しかったです。認可保育園に入園申請した方は分かると思うのですが、勤務時間や日数を基にしてランクがついています。学生のランクは上から6番目ぐらいですので、非常に入園の確保は困難でした。区役所には月曜日から金曜日までの研究スケジュールを提出し、教授にも一筆書いて頂きました。

現在の状況ですが、私の起床と就寝は毎日ばらばらで、朝は夫が保育園に送って行きます。私の勤務時間が週5日で9時から16時となっておりますが、この時間に仕事あまり終わることはなく、朝、もしくは後に少しオーバーして仕事をしています。私が保育園に迎えに行くと、娘たちは21時に就寝できるように日々頑張っていますが、大体これより遅くなってしまいます。夫が週1回、ノー残業デーがございますので、その時は、私は週1回、残業デーとして、夜遅くまで仕事をする事ができています。



東京医科歯科大学における研究支援員配備事業の波及効果

現在、東京医科歯科大学で研究支援員の配備事業を受けているのですが、対象は、出産、育児、介護、あるいは健康上の理由によって仕事、研究の継続に困難を感じている研究者に研究支援員が配備されます。おおよそ週15時間前後で、業務内容は実験の補助です。

なぜ必要かと申しますと、生物系の実験をやっている方々は分かると思いますが、実験というのは非常に時間がかかりまして、細胞や動物などの維持に時間もかかりますし、酵素などの反応にも非常に時間がかかります。

現在の状況ですが、この研究支援員配備事業というのは研究支援員のキャリア形成に役立つことが望ましいという目的もあります。私が平成25年度に配備を受けた時の研究支援員の方は、他大学の博士課程の学生でした。この方には週14時間働いて頂いて、現在も研究室で少し働いているのですが、4月からは海外へ留学することが決定しています。平成26年度の研究支援員の方は、他大学の学部生ですけれども、週3日働いて頂いて、将来は中学・高校の先生を目指して勉強をしています。



現在の研究内容について

私の現在の研究内容ですが、関節リウマチにおけるマイクロ RNA の役割の解明というのを行っています。マイクロ RNA と言いますのは、普通は DNA から転写されるのが RNA ですが、今まではこのような遺伝子の間の配列というのは意味のないものだと思われていました。こういう部分が翻訳を抑制しているということが分かっています。これは関節リウマチの滑膜を示したのですが、滑膜には自己反応性の T 細胞や B 細胞がありまして、また滑膜細胞も存在しています。それらが炎症によってマイクロ RNA の発現が増減しまして、こういったタンパク質の発現を調節しているのではないかとこのことを研究しています。このような研究は、多くの学会誌や、専門誌に発表しております。



女性研究者を取り巻くサポート環境とライフイベント

以上のことをまとめますと、女性研究者の場合、育児に手のかかる時期と実験を精力的に行う時期が非常に重なっていて時間が取れないということが大きな問題だと思います。次に、早い時期に産むか、遅い時期に産むかは、個人の生活や考え方によりますが、私の場合ですと、実験で、例えば放射線を使う実験などがございますので、そういうことを考えた場合、早い方がいいのではないかとということで、家族で相談して、早い時期に産むことを決断いたしました。先ほどお話ししたように、地域サポートでファミリーサポートの援助を私自身も受けましたので、地域のサポートも非常に重要だと考えております。大学からの支援も非常に重要でして、研究支援員はライフイベントに有用であると考えています。

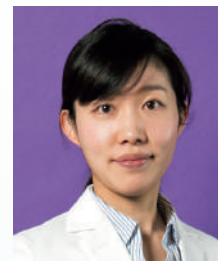
以上が私の発表です。ありがとうございました。

平澤：どうもありがとうございました。医学系においても博士課程が30代前半にかかることが多い中でお子さんを育てながらキャリア形成されている方が多いと思うのですが、一方で、保育園に非常に預けにくいということ、学生の場合、お子さんを非常に預けにくいというのはよく聞いておりまして、これらもいろんな地域の連携という中でお願いしていきたいなというところで

遺伝性腎疾患の臨床と研究 —母親の目線を生かして—



順天堂大学 医学研究科泌尿器外科学講座
助手 河野 春奈



平澤：次は、「遺伝性腎疾患の臨床と研究—母親の目線を生かして—」ということで、順天堂大学の河野春奈先生、よろしくお願いいたします。

順天堂大学で初めての女性泌尿器科医

河野：順天堂大学の泌尿器科の河野と申します。前のお二人の先生が大変すばらしいご発表をされたので、私は少しカジュアルなお話をさせて頂こうと思います。私は、研究者としては少しキャリアが浅くて、今も半分臨床、半分研究をやっている立場ですので、そういった立場でもお話しさせて頂ければと思います。

最初に自己紹介をさせていただきます。出身は長野県で、今、2歳になる娘が1人おります。写真は娘が1歳の時です。夫は会社員で、医療とは全然関係ありませんが、元々、理系出身ですので、研究のことには理解があるかなと思います。私は順天堂の泌尿器科で常勤の医師として勤務をしており、その中で遺伝性腎疾患に関する臨床と研究を任されています。当科教授の堀江がリーダーで私ともう1人、高澤という者がおられて、私たち2人が、実は順天堂で初めて泌尿器科医として入局した女性医師になります。元々、2人とも仲は良く、特に相談して入局したわけでもないのですが、思い切って泌尿器科に入局したということからも分かる通り、2人とも開拓者精神があります。彼女が私より半年先に子どもを産みまして、育児をトライする女医としても泌尿器科で初めてということで、2人手を取り合って、私たちがロールモデルになれるようにということで日々頑張っています。

臨床と研究の生活

私の年表としましては、臨床研修医の制度が始まった初年度でしたので、卒業後は2年間、まず臨床研究をして、泌尿器科に入局しました。そこから4年間、外科医としての生活をして、その後、研究をしようと思い立って大学院に入りました。入学してから1年後に結婚しまして、それから1年後に出産があって研究者の生活をして、昨年大学院を卒業後は泌尿器科に常勤で戻りましたが、研究を続けたいということで教授の堀江と相談しまして研究を続けている状況です。

最初の外科医の4年間、周りはみんな男性医師の中で、とにかく朝から晩まで仕事でした。7時半からのカンファレンスのために7時には病院に行って、夜中まで働いて、仕事が終わったらみんなでご飯を食べに行き、帰るのは日付が変わってとか、そんな感じでした。周りに女医さんももちろんいないですから、男性の中で働いていて、自分が結婚をしたり、育児をするということを全然考えていなかった4年間かなと思います。段々とがんの患者さんを診断して、手術して、化学療法もやって、としている間に、本当に、がんって何だろうと思うようになってから、やはり、基礎的なことを学ばなきゃいけないし、研究をしたいと思うようになりました。

泌尿器科は4年で専門医が取得できますので、そこまで頑張っただけで、研究のために大学院に進学しようと考えました。ちょうど年齢的なものもあって、おそらく大学院在学中に結婚するかなということなどをなんとなく考え始めた時期でもありましたし、意外と大学院で子どもを産んでいる先生達が多いので、もしかしたら私も大学院で子どもを産むこともあるのかなということを思い始めた時期でもありました。



身近なロールモデルとなる女性医師 結婚・出産・育児

大学院の研究は、順天堂大学の病理腫瘍学講座で行いました。ここではTSC2という遺伝子が欠損することによって発生する腎がんについての研究をして、ラットを使ったES細胞とiPS細胞の研究を行っていました。このラボは私にとって、とても良い環境でした。こちらに写っているパク先生は、とても素晴らしい方で、博士課程から日本に来られて、日本で子どもを産んで子育てしながら、またポストドクとして頑張っていたらご一緒しました。パク先生のようにロールモデルになるような女性が、このラボには結構いらしたんですね。そこで自分もできるだろうという感じで何の疑いもなく、結婚して、出産して、仕事を続けようと思うことができました。ということで、大学院に進学した後に結婚しました。結婚後すぐ妊娠もしたのですが、ここでトラブルが結構あって、まず切迫早産に26週でなってしまったんですね。その原因として、私が医者として恥ずかしながら、安定期に入ったから、産休を後で取ることも考えると、ここで頑張っておかなきゃいかんと思ってめちゃくちゃ実験をやりました。案の定というか、それで具合が悪くなってしまって、ある日の夜にもものすごくおなかが痛くなって病院に行ったら、緊急入院になりました。そこから約2カ月間、寝たきりの状態になりました。この時も本当にラボの先生方に支えて頂いて、翌日、翌々日にすぐに細胞を全部皆さんがストックして下さって、何とか実験を一時停止した状態にして下さるなど、本当に支えて頂きましたし、泌尿器科医としての業務も、後輩の男性医師が助けて下さって、本当にありがたかったです。



待機保護者問題に直面

先ほど待機児童ではなくて待機保護者というお話がありましたが、いざ産んだ後、まさしくこの問題に直面しました。先ほど大学院生だと預けるのが難しいというお話がありましたが、私も結局、学生の身分で、しかも待機児童の多い区だったので、まず無理と言われてしまいました。さあ困ったと思って、でも、大学の保育所があると思って大学の保育所の問い合わせをしました。そうしたら、なんと大学院生はそこに預ける資格がなかったんですね。それで本当に困ってしまったのですが、同じように困っている大学院生が多いので、そういう声を集めて相談しましょうと平澤先生におっしゃって頂

いて、たくさん仲間を集めて、署名を集めて、何とか大学院生で保育所を使えるという枠を設けて頂きました。これは非常に画期的だったと思いますが、その初年度の枠を使わせて頂いて、何とか6か月から入所させて頂きました。それまでは仕方がないので子どもを抱えて顕微鏡を見たりとか、ちょっとおんぶしながら仕事をしたりしていました。それを許して下さったラボの先生方にも感謝しています。

育児と仕事の両立を支える情報源

育児と仕事の両立を支えてくれているものって何かと思うと、本当はワーキングマザー同士でしゃべるのが一番いいのですが、なかなかみんな忙しくて会えないということで、このような『4000人に聞きました ハッピー・ワーキングマザー BOOK』や『妻母 あの仕事が「折れない」理由』などの本を参考にしています。日経 DUAL というサイトは1年前にできたのですが、これもかなり使えると思いますね。病児保育は文京区の病児保育施設を利用させて頂いています。それに加えて、フローレンスという病児保育のベビーシッター会社を使って何とかやっています。病児保育に預けるときに診断書を書いてくれる小児科の先生がいなくて駄目で、これが意外と書いてくれない先生もいるんですね。なので、私は予防接種の時点で3つの小児科に行きました。合うところを探しまして、良い先生を見つけました。信頼のおける小児科の先生を見つけること、これはやっぱり大事だと思います。

今後の自分のキャリアを考える

私が研究のことや、大学院を卒業して今後の自分のキャリアを考えた時に、「研究を続けたい」という話をしたら、多発性嚢胞腎という遺伝性の腎疾患で、約半分の患者さんが腎不全になって透析をしなければならないような病気がありまして、その研究と専門の外来をやらぬかと教授に言ってもらえて、ぜひやってみようということで引き受けさせて頂きました。この病気は常染色体遺伝なので半分の確率でお子さんに遺伝してしまうんですね。なので、外来では病気のことさることもながら、お子さんに関する相談もとても多くて、私自身が子育てをしているということが、とても助けになっているなと思います。この外来については、先日、読売新聞に載せて頂いています。

次に私の1日のタイムテーブルを簡単にお見せします。朝8時から泌尿器科のカンファレンスに参加しています。9時から臨床か研究かどちらかですね。大体6時ぐらいに保育園にお迎えに行きます。先ほどもありましたが、6時から会議がある場合もありますが、私は医局の方には教授に許可をもらって、子連れで出てしまっています。子どもに夕食を食べさせながらカンファレンスに出たりして、医局員もそれに慣れてきたような感じです。

後は、臨床で丸一日実験ができない日が週2回あるのですが、女性研究者支援が順天堂の方にもありまして、実験助手さんにお手伝いを頂いていて、これが本当にありがたく、助かっています。夜は9時に子どもが寝てから夫が帰るまで、夫の食事の準備をしたり、家事をしたりして、10時ぐらいから1時ぐらいまでの3時間に医局の書類仕事をしたり、論文を読んだり、時には大学に戻って実験をしたりしています。

ワーキングマザーでもあきらめない

ワーキングマザーでもいろんなことをあきらめないでやろうと思っています。例えば、国際学会への参加のため、1週間イタリアに行ってきたのですが、その間、子どもをどうするかという問題がありました。夫だけではどうも駄目で、夫の両親が茨城におられますので、そこに預けようということになりました。ただ1週間もお願いするのは気が引けるなと思って、一時保育を探しました。この時初めて知ったのですが、なかなか東京のように一時保育がいっぱいあるわけじゃないのですね。認可の保育園も手当たり次第電話して、事情を話し、私は東京に住んでいるけれど、義理の両親がその市の在住ということならいいでしょうと言って下さったところがありまして、そこに日中の保育はお願いして、送り迎えと夜は義理の両親の実家でということで何とか乗り切りました。

また、女性医師の集まりというのも大事だろうと思いまして、順天堂でランチョンセミナーという形でみんなを集めて開く会も立ち上げて、今、30人ぐらいの女医が集まっています。ここでは例えば子連れでフロリダの方に手術見学に2週間行ってきた先生に話をしてもらったりしています。

私たちだから出来ること 母親の目線を生かして

これで最後になりますが、いろいろと支援して頂きたいこととか、もう支援して頂いていることばかりですけど、私たちが、後、何を返せるか、私たちが出来ることは何かということも考えていかなければいけないと思います。やはり私たちが母親であるということに何かメリットがあるはずだと思うんですね。臨床は、割と母親の目線であることを返しやすいかと思います。その他にも例えば、同じ研究室の同僚だったり、みんなにも、母親目線で悩みを聞いてあげたりとか、優しい言葉をかけてあげられたり、研究室の中でも母親みたいな立場になることって、実はもしかしたらすごくみんなにとっても良いことなのではないかなと考えています。そんなことを考えながらこれからも頑張っていこうと思います。ありがとうございました。

平澤：河野先生、どうもありがとうございました。3人の先生方、どうもありがとうございました。



第 2 部

■ ワークショップ ■

育児と介護、 実際にやってみて分かったこと

座 長

東京医科歯科大学
学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター
助教 有馬 牧子



登壇者

東京医科歯科大学 教養部
准教授 田中 智彦



東京医科歯科大学
難治疾患研究所 分子病態分野
プロジェクト助教 成瀬 妙子

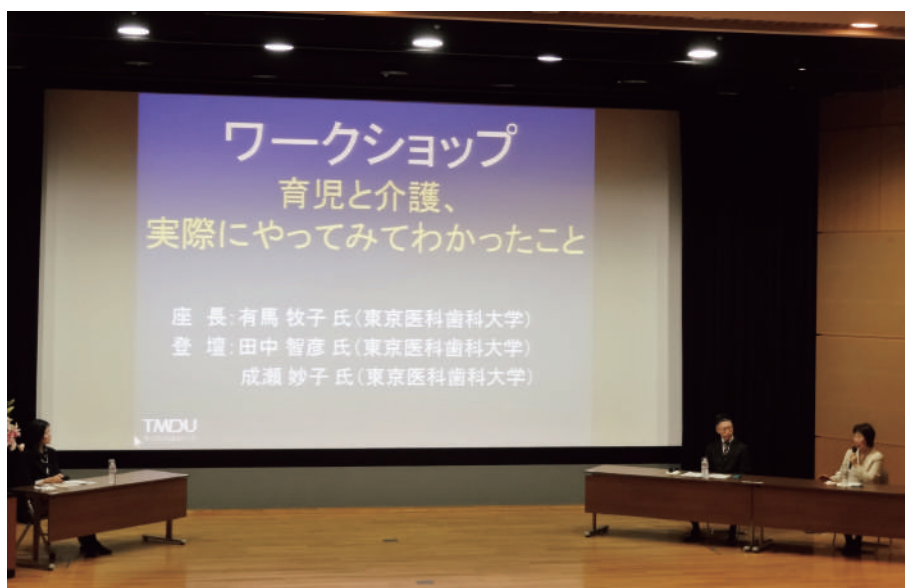


司会：続きまして、「育児と介護、実際にやってみて分かったこと」と題しまして、ワークショップを開始いたします。初めに登壇者を紹介いたします。東京医科歯科大学教養部准教授・田中智彦様。東京医科歯科大学難治疾患研究所・分子病態分野プロジェクト助教・成瀬妙子様。そして、本ワークショップの座長は、東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構学生・女性支援センター助教・有馬牧子様です。ここからの進行は、座長であります有馬様、どうぞよろしく願いいたします。

1年10カ月間の育児休業取得

有馬：ありがとうございます。座長を務めさせていただきます、東京医科歯科大学の有馬です。本日は、ご登壇を頂いている先生方と、育児と介護の実体験をテーマにお話しを進めながら、会場の皆さまも参加して頂く形式で進めたいと思っております。早速、田中先生にお聞きしたいのですが、先生の奥さまも大学の研究者でいらっしゃる、奥さまの出産に際して2日間の産休を田中先生が取られたと聞いております。それだけではなく、奥さまが育児休業から復職された後は、今度は田中先生ご自身が育児休業を1年10カ月間取得されたというご経験がおありです。1年以上の長い期間、特に男性教員の方が育児休業を取得するケースは少ないと思うのですが、その取得を思い立ったきっかけを教えてくださいませんか。

田中：田中と申します。どうぞよろしく願いいたします。育児休業が1年10カ月の長きにわたりましたのは、職場の規定で子どもの3歳の誕生日まで育休が取れるということでしたので、フルにちょうだいしたということになりますけれども、きっかけとしましてはいささか特殊な事情がありまして、当時、妻は福岡にあります私立大学に勤めておりました。1年間の育休が明けた後、福岡に戻らなければなりません。一方、私の勤務地は東京ですので、さてどうしようかということになったわけです。仮に妻が子どもを連れて福岡に行った場合どうなるか。今日、青野社長のお話にありました、『大丈夫』というミニムービーがありましたけれども、ああいう状況になることは明らかだったわけですね。ましてや、子どもはまだ1歳になったばかりということですから、妻がどれほど頑張っても、たくさんのしわ寄せがたぶん子ども



もに行ってしまうだろう。妻も助けが必要ですがけれども、一番助けを必要としているのは子どもなので、そうしますと、さて私に何ができるかということです。週末に東京と福岡とを行き帰りすることも考えたのですが、それではほとんど助けになりませんので、ここはそういうことであれば育休を取って、私が家庭に入って、妻が職場に戻れるようにすると同時に、子どもが無事に成長できるようにするのが務めだろうと思って、育休を取得することにいたしました。

有馬：ありがとうございます。1年10カ月の間、どのようなスケジュールで生活を送っていたか教えてください。

田中：私は、「家庭に入った」というのが適切な表現かと思うのですがけれども、子どもは10時から16時ぐらいまでは託児所のお世話にはなりつつも、朝ご飯を作って、妻を送り出したら子どもを託児所に送って、帰ってきたら洗濯をして、掃除をして、一息ついて、その後は晩ご飯の買物をして、支度をして、子どもを迎えに行き、子どもと少し遊んでから晩ご飯を作って、夜は家の片付けをして、子どもの寝かしつけをするという、そういう毎日を1年10カ月、休みなく過ごしておりました。土日は、妻は学会とかありますので、そういう場合は子どもと2人連れであちこち遊びに行ったりということもしておりました。



復職後の周囲の意識の変化

有馬：まさに「主夫」という言葉があてはまる生活だと思うのですが、実際に先生が育児休業から復職された後に、職場や周囲の方に対し、男性の育児参加とか、育児休業を取得することについて意識の面での変化や効果などはありましたか。

田中：よりによって1年10カ月間も育休を取っておりましたので、そういう意味でのハードルというのは低くなったのかなとは思っております。ただ他方で、育児休業が終わったからといって育児が終わるわけではありませんで、3歳から後も子どもはすくすくと成長しているわけです。そこでもやはり、同様に育児に関わっていかなければならないのですが、その部分に関しましてはずいぶん人によって個人差があるのかなという印象があります。実際にお子さんがいらっしゃる方は、「育児、まだまだ続いていて大変だよね」などといろいろな配慮をしては下さるのですが、他方で育児休業をこれだけ取って、戻ってきて、なぜ子どもができる前のような活動ができないのかと、いぶかしく思われている方も中にはいらっしゃるようです。そこまではなかなか、職場全体の意識が大きく変わっていくところまでは至らないように思います。



介護と研究との両立

有馬：ありがとうございます。次は成瀬先生にお話を伺いたいと思うのですが、今日ご登壇を頂いてる先生方の中で、成瀬先生は介護と研究とを両立していらっしゃると思います。数年前からご両親の介護をされている中で、一番大変なことをお聞かせ頂けますでしょうか。

成瀬：本日、皆さん子育ての未来がある輝かしいお話なのですけれど、私は1人だけ介護ということで参加させて頂いています。お子様を育てると、大きくなられていくので、いつか手が離れるときが来るという希望があるのですが、介護の場合はそれがだんだん沈んでいきます。しかも期限がありませんので、例えば、3年たったら楽になるとかそういうのではなく、これが1カ月続くのか、それとも10年続くのか、エンドレスなのですね。その中で自分がやるべきこと、逃げることができないので、そのモチベーションを持ち続けながら、仕事と介護の両方を投げ出さずにモチベーションを保ち、そして共存させるという自分の精神のバランスを維持することは非常に大切です。

私は神戸出身ですので、最初のうちは両親が神戸におりましたので、週末、神戸まで介護に通っていました。ですが母の方が5年ほど前に悪化しまして、それでこちらの方に引き取りました。そうしますと、糖尿病を患っていた父が独居状態になりまして、それが悪化するという連鎖が起こってしまいました。「介護」って聞くと、皆さんまず家で寝たきりの人を世話しているというようなイメージがあるかと思うらしく、そうではなくて、「施設に入っています」と話すと、「楽でいいじゃない」って言われてしまうんですよ。要するに、施設イコール、なんでも100%やってもらえるところで、何ももうすることがないというようなイメージを間違った認識で持たれることが多いのですが、実際にはやることは大変多いのです。例えば、病院には連れて行ってはもらえませんが、自分で連れて行かなければいけない。先ほどサイボウズの動画を拝見して、素晴らしいと思ったのですが、ほとんど同じような自問を私も毎日繰り返しています。大きく違うところは何かというと、親の介護の場合は、お子様みたいに抱っこできないのですよね、重くて。病院にも一緒に連れて行けない。つまり車いすですので、車いすが乗れるような大きさの車を手配しなければいけません。1人で運転して行っても、車いすを降ろせませんので、最低付添2名必要とか、熱が出て明日病院に連れて行って下さいって言われたときに、すぐ手配することとか、そういったことをいつも頭の中でやりくりをしているということ、なかなかご理解頂けないのが大変なところですね。



介護と研究とをやり繰りするためのポイント

有馬：現在の成瀬先生ご自身のワーク・ライフ・バランスの状況は、どのような感じでしょうか。

成瀬：決してベストな状態ではないと思うのですが、ありがたいことに私の場合、職場の上司である教授は、本学の男女協働・キャリア支援事業の委員も務めておりますし、そういうことで大変理解が厚いので、わりとフレキシブルな状況で仕事をさせて頂けるということが救いであるのと、それから家庭ですね。主人は医者をしておりますので、そういった大変さを少しは分かってくださるので、家事や介護に積極的に協力してくれるところです。それから、自分自身がどこかで割り切りを付けなければいけないので、仕事と介護、また、介護と自分の時間っていう、モチベーションを上げる時間っていうのをきれいに自分の心の中で割り切って、例えばお芝居を見に行ったり、しんどくてもそういう時間を作って、異空

間にいる時間ってというか、リフレッシュする時間を持つようにしています。

有馬：その辺りをポイントとして、先生ご自身が工夫をされているということですね。

成瀬：ただ、それで全部解消されるかっていうと、そうではないのですけれども、これは本当にエンドレスで続きますので、そういう状況に持っていかなければ倒れてしまいますので。

家事メン度・育メン度のチェック

有馬：ありがとうございます。さて、ここで少し話が変わりますが、この場ではワークショップということでお話をしていますので、参加者の皆様にも参加頂きながら進めたいと思います。お手元に「家事メン度・育メン度チェックシート」(次頁)、このオレンジの紙が渡っているかと思うのですが、まず、今日ご登壇を頂いている田中先生の「育メン度」を教えてくださいませんか。

田中：「育メン度」は6点満点です。

有馬：ちなみに「家事メン度」も教えてくださいませんか。

田中：「家事メン度」は3点です。

有馬：どれがチェックに入っていましたか？

田中：チェックが入ったものは、1番と、2番と、3番ですね。

有馬：ありがとうございます。こちらにありますけども、この場で会場の皆様も一緒にチェックをしてみたいと思うのですが、まず「家事メン度」。こちらは、男性の方だけでなく、女性の方もご自身の配偶者やパートナーになぞらえてやって頂きたいと思います。「家事メン度」の内容を御紹介しますと、1つ目、「自分が得意な家事が一つでもある」。2つ目、「家にある掃除機や洗濯機の家電は、人に聞かなくても一通り使うことができる」。3つ目、「お住まいの地域のゴミ収集曜日を知っている」。4つ目、「家電の情報を集めるのが好きだ」。5つ目、「よく行くスーパーの「きょうの特売品」をチェックしている」。6つ目、「マイエコバックを持ち歩いている」。チェックの数の合計が5個以上ですと、「人に自慢できる上級レベルの家事メン」です。チェックの数が2個から4個ですと、「今後の活躍が期待できる中級レベルの家事メン」です。0から1個ですと、「もう少し取り組んでもよい初級レベルの家事メン」です。

次に「育メン度」を紹介しますと、1つ目、「子どもの誕生日を正確に言える」。お子さんがいらっしゃるパパさんは、さすがにこれは皆さん言えるのではと思います。2つ目、「子どもの好きな食べ物を3つ挙げるができる」。3つ目、「子どもが好きな、あるいは好きだった本やキャラクターを知っている」。4つ目、「パパ育休を取ったことがある、あるいは今後取りたいと思っている、あるいは、過去に取りたかったと思っている」。5つ目、「家族と過ごす時間を積極的に持つようにしている」。6つ目、「1週間や1カ月の自分のスケジュールを家族と確認するようにしている」。こちらでもチェックの数が5個以上ですと「人に自慢できる上級レベルの育メン」です。チェックの数が2個から4個ですと、「今後の活躍が期待できる中級レベルの育メン」です。0から1個ですと、「もう少し取り組んでもよい初級レベルの育メン」ということなのですが、本日のシンポジウムに参加された皆様の中で、実際にチェックをされてみた方はいらっしゃいますか。あるいは今、チェックした結果をご自身で発表されてもいいという方はいらっしゃいますか(会場に呼び掛ける)。ありがとうございます。あちらの男性の方に伺いたいと思います。「家事メン度」と「育メン度」、どちらにチェックをされたかを教えてください。

ますか。チェックを入れた項目についてもご紹介頂きたいと思います。

発言者：私、独身ですので、「家事メン度」の方のチェックを入れさせて頂いて、5個付きまして、一応人に自慢できるというところにはなりました。チェックを付けられなかったのは、家の近所のスーパーの特売品のチラシまではチェックをしていなかったの、そこだけは「いいえ」を付けさせて頂きました。

有馬：ありがとうございます。この結果は、「家事メン度」や「育メン度」をすべて正確に反映するわけではないので、お気軽に使って頂ければと思います。私がこのチェック項目を作るにあたり、事前に職場のスタッフや周囲の方々にも試しにチェックを入れて頂いたのですが、「“お風呂掃除をしている”という項目を取り入れた方がいい」とか、いろいろ意見が出ましたので、皆様のご意見も取り入れながら内容を更新して行きたいと思っています。

さて、もう時間も少なくなって参りました。最後に成瀬先生にお聞きしたいのですが、今後、介護人口がどんどん増えていく状況の中で、介護と仕事とを両立して行くのに必要と思われることを、「地域とのつながり」を含めてお聞かせ頂けますでしょうか。

「家事メン度」チェック項目		実践度	
1	自分が得意な家事が一つでもある	はい	いいえ
2	家にある掃除機や洗濯機の家電は、人に聞かなくても一通り使うことができる	はい	いいえ
3	お住まいの地域のごみ収集曜日を知っている	はい	いいえ
4	家電の情報を集めるのが好きだ	はい	いいえ
5	よく行くスーパーの「今日の特売品」をチェックしている	はい	いいえ
6	マイ「エコバッグ」を持ち歩いている	はい	いいえ
診断結果…「はい」の数が、いくつありましたか？			
5個以上	人に自慢できる「上級レベルの家事メン」です。		
2~4個	今後の活躍が期待できる「中級レベルの家事メン」です。		
0~1個	もう少し取り組んでもよい「初級レベルの家事メン」です。		

「育メン度」チェック項目		実践度	
1	子どもの誕生日を正確に言える	はい	いいえ
2	子どもの好きな食べ物を3つ挙げるができる	はい	いいえ
3	子どもが好きな（好きだった）本やキャラクター等を知っている	はい	いいえ
4	パパ育児を取ったことがある、あるいは今後取りたいと思っている（あるいは過去に取りたかったと思っている）	はい	いいえ
5	家族と過ごす時間を積極的に持つようになっている	はい	いいえ
6	一週間や一か月の自分のスケジュールを家族と確認するようにしている	はい	いいえ
診断結果…「はい」の数が、いくつありましたか？			
5個以上	人に自慢できる「上級レベルの育メン」です。		
2~4個	今後の活躍が期待できる「中級レベルの育メン」です。		
0~1個	もう少し取り組んでもよい「初級レベルの育メン」です。		

診断の結果はいかがでしたか？
 ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、
 家事メン度・育メン度をレベルアップしていきましょう。



成瀬：去年か一昨年に、子ども用のおむつの生産量よりも、大人用のおむつの生産量の方が日本では上回ってしまったという話を伺って、「本当にすごい時代が来たんだな」って、「自分もその真ただ中にいるんだな」と実感しました。私も介護を実際にやって初めて分かったのは、周りにすぐ聞けるような場所がないのです。例えば、夜中に車いすの送迎に来てくれるタクシーとか、そういう互助会みたいなところはどこだろうとか、そういうのをネットで探すと、あっという間に30分～1時間が経ってしまいます。ですので、地域でもそのようなものを情報発信して頂ける場があると非常に助かると思います。

それと、私自身が現在利用しているのですが、私が住んでいる大磯町の隣町に、ファミリーサポートの介護版みたいなのがありまして、事前に会員登録をしておきますと、いざというときに病院などへの送迎をしてくれるサービスがあります。サービスの規模はまだ大きくないので、予約でしか使えないのですが、例えば今、銀行に行ったりするのも、本人確認とかが非常にうるさくて、代行ではできない部分があるのです。そういうときに本人と一緒に連れて行ったりとか、サポートしてくれるチームがあって、時々利用させて頂いています。そういったサービスがもっと広がるといいなと思います。キャリアを保つためには、介護では辞められないので、そのために施設に入れると料金がすごく掛かってしまうので、ますます仕事を続けなければいけないという悪循環が生まれるのですが、こうした形で利用できるものがあれば、もっと仕事に集中して取り組めるのではないかと考えています。



有馬：ありがとうございます。田中先生も、男性が家事・育児にこれからもっともっと参加していく上で、地域とのつながりも含めて、必要と思われることをお聞かせ頂けますでしょうか。

田中：いろいろと言われておりますが、こういうかたちで、今、世の男性は査定される側に回っています。家事・育児というと構えてしまうかもしれませんが、子どもができて、新しい日常が始まっているわけですから、こういうのをむしろ自分の日常生活の中にうまく取り入れてしまった方がいいと思いますし、そういう中で家事の楽しさとか、育児の楽しさを見つけて行くことができればよいのではと考えています。あまり大上段に構えてしまうとしんどくなってしまいますけれども、もっと日常のこととして引き受けて行ければなと思います。ただ、その場合に問題になってくるのは、男性はなおのことでしょうけれども、やはり時間に追われて仕事をしなければならない。これはもちろん女性もそうなのですが、そう考えていくと、男性も女性も同じように働くスタイルというものを、今日の前半の話でもありましたように、考え直して行かなければならないでしょうね。男性も、女性が家事とか育児ができないときに、ピンチヒッターですぐ穴埋めをできるような、そういうフットワークの軽さというものを発揮できる職場環境とか、時間の融通というものができていけば、もう少し道が開けてくるのかなと考えています。

有馬：ありがとうございます。田中先生、成瀬先生、貴重なお話を頂きましてありがとうございます。ワークショップを終了させて頂きます。ありがとうございました。

司会：田中様、成瀬様、そして、座長の有馬様、ありがとうございました。



第 2 部

■ パネルディスカッション ■

地域とつながって 女性研究者の研究力を育てよう

コーディネーター

東京医科歯科大学
学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会
委員長 井関 祥子



パネリスト

日本医科大学 小児科
教授 前田 美穂



宇宙航空研究開発機構 (JAXA)
男女共同参画推進室長 塩満 典子



順天堂大学大学院
老人性疾患病態・治療研究センター
先任准教授 平澤 恵理



サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久



東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学（一）教室
講師 野原 理子



司会：お待たせいたしました。それでは、これよりパネルディスカッションを開始いたします。

まずはパネリストの皆様をご紹介いたします。日本医科大学小児科教授・前田美穂様、宇宙航空研究開発機構（JAXA）男女共同参画推進室長・塩満典子様、順天堂大学大学院老人性疾患病態・治療研究センター先任准教授・平澤恵理様、サイボウズ株式会社代表取締役社長・青野慶久様、東京女子医科大学衛生学公衆衛生学（一）教室講師・野原理子様、そして、本ディスカッションのコーディネーターは、東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構女性支援専門委員会委員長・井関祥子様になります。

それでは、ここからの進行は、コーディネーターの井関様にお願いいたします。井関様、パネリストの皆様、どうぞよろしくをお願いいたします。



ライフイベントと仕事を両立していくためのポイントは？

井関：今、ご紹介にあずかりました井関でございます。よろしくをお願いいたします。

さて、このパネルディスカッションでは、「地域とつながって女性研究者の研究力を育てよう」ということをテーマに、会場の皆様からの質疑応答も含めながら、育児、介護などのライフイベントと仕事を両立していくためのポイントについて大学、そして企業の立場から話し合っていきたいと思っております。

まず、ご登壇者お一方ずつ、育児、介護、どちらでも結構ですが、ライフイベントとお仕事の両立について、日頃感じていらっしゃることを手短にお聞かせ願えますでしょうか。前田先生からお願いいたします。

前田：日本医科大学の小児科の前田と申します。今日はこのような会に参加させて頂きまして、ありがとうございます。日本医大も、女性研究者支援や男女共同参画などの必要性を認識してはいるのですが、今までは、そのサポート体制がなかなか整っていなかったのです。しかしながら、今年に入りまして平澤先生、井関先生、有馬先生と皆さんにお誘いを受けて、やっと日本医大も何とかしようかという話が出て、正式には来月、女性医師、女性研究者の支援室が立ち上がることになりました。本当にこの場でお礼を言わせて頂きたいと思っております。

私は、子どもが2人おりまして、もう2人とも30歳を過ぎました。当時はこういった誰かがサポートしてくれるファミリーサポートとか、研究補助員のサポートについて、耳にしたことがありませんでした。私の場合は、実家に徐々に荷物を戻し、みんなで実家に住むことになりましたので、大きな問題はなかったのですが、やはり、父が病気をしたりして、先輩に相談をしたところ、地域の新聞にサポートをして下さったり、家事支援や子どもも見てくれる人の募集をしたらどうかというアドバイスを頂きまして、おかげ様でとってもいい方が来て下さることになりました。子ども達が小学生、中学生になるまでその方に来て頂いたので、私が当直の時は泊まって下さって、特に主人がいない時などにも泊まって下さったりもして、私の大学の給料が全部そちらに回りました。おかげ様で本当に人に恵まれてここまでやってこられたという感じを持っております。

ただ、小児科医のうち女医はだいたい3分の1と言われている中、私どもの医局は4分の1ぐらいが女医さんなのですが、なかなか続けてくれる人がいません。文京区に住んでいる人も多いのですが、ちょっと待機とか、保育園に入れなくて、そういったこともあり、なかなかそのまま続けることができない。もちろん、最近では1年ぐらい育休がありますので、

その間はいいのですが、それが終わってもやはり戻ってくるできないという方が何人もいらっしゃいます。これから研究もしたいというところで一時お休みという形を取り、1回休まれてしまうとなかなか研究に戻れないということになってしまうので、私は、ぜひ休みなく続けていただけるような体制ができたらと常日頃考えております。こういった機会にいろいろ勉強させて頂きながら、日本医大の方もうまく女性研究者と女性医師の支援ができていたらいいなと今日は本当に感じました。どうもありがとうございました。

塩満：JAXAの男女共同参画推進室長を務めております塩満と申します。

私どもの男女共同参画推進室は、昨年10月に設置いたしました。文科省の女性研究者支援事業を活用させていただいております。こちらに、私のプロフィールに載せていただいておりますが、平成16年(2004年)から内閣府の男女共同参画局というところで女性研究者支援事業、あるいは男女共同参画施策などに携わってまいりましたが、私自身、独身でございますので、先ほど有馬先生がワークショップでなさっていらっしゃったような「家事メン度」、それから「育メン度」、「家事ウーマン度」、「育ウーマン度」でいいますと、ほとんどが非常に低いスコアになってしまうと思うのですが、最近では、先ほど成瀬先生よりお話がありましたような「介護ウーマン度」という意味では非常に高い。先ほど成瀬先生も仰っていましたが、介護は非常に大変だなということが、やってみて初めて分かったことです。

今、JAXAの男女共同参画推進室におきましては、やはり先ほどお話がありましたような病児・病後児保育、研究支援員の配置、それから育休期間中のサポートなどに力を入れさせて頂きたいと思っております。また、何より宇宙航空分野、ロールモデルが見えにくいということで女子学生の数も少ないこともありますので、ぜひいろいろな機会を通じて、他の分野の方々にもぜひ宇宙航空分野に関心を持って頂きまして女子を増やす、女性研究者を増やす、あるいは新しい技術を活用していただくということを進めて参りたいと思っております。また後ほどお話しさせていただければと思います。本日は非常にすばらしいお話をたくさん伺うことができましたこの企画に深く感謝申し上げます。

平澤：順天堂の平澤です。日頃感じていることとしましては、やはり、今までの慣習とか壁のようなものをどうしてもなかなか超えられず、いろいろ試しては下さるのですが、どうしても5%やってみようかというようなことしかできていないなということをずっと感じていたのですが、今日の成瀬区長、青野社長、それから野原先生のお話を伺って、ある程度大胆に勇気を持って取り組まれていることを知りました。そして、やはりこういう大胆なこと



をやらないと駄目なのではないかなと思いました。それが見えてくれば、大胆でもここでは大丈夫だったというモデルがあるということが重要なことだと思っています。文京区なり、ある地域なり、小さいグループでこんな大胆なことをやったらうまくいったということがみんなに見えてくるともっとちゃんとやれるのかなと思います。だからオーダーメイドの体制で多様性に対応していくことが非常に重要であり、そこに勇気を持って取り組むことが重要なことだと思いました。ありがとうございました。

青野：大胆かもしれませんが、私個人としては、実はあまり大胆ではなくて、本当に昭和型の人間で、日々葛藤しております。自分は頭では分かっているのですが、子どもが今2人いて、労働時間がたぶん半分ぐらいになったんですね。むちゃくちゃ多かったという話もあるのですが、半分になって、今度3人目が生まれて、これ以上仕事時間が減るのかと思うと僕にとっては結構なストレスで、それが子どもが生まれてからずっと続いているということで、あまり大胆な、偉そうなことを言っておいて何ですけど、個人としては非常に小さい感じです。ただ、これを僕らが見せていかないと、次の世代の人がやはり変わらないので、何とかしなければなと思います。

野原：本当に今のお話はその通りだなと聞いていましたが、私も子どもが生まれた時、まだ20代だったので、何もできなくて、どこに対しても本当に何もできていないということがすごくストレスで、働けないし、子育てもできないしというストレスでした。30歳代で体を壊した時に開き直りまして、“子育ても仕事もこんなにできてるじゃない、私ってすごすぎる”と思い込むようにしまして、それを前面に出していきました。皆様や先ほど登壇された、今、まさに子育てしながら頑張られている先生方に、もっと本当に自信を持って笑顔で、“お先に失礼します、私のためではないんです、続くみんなのために”という感じで、お休みも自由に取って、“私が取ったから、ほら、みんな良かったでしょう”というように、自信満々で、常に笑顔で過ごしていただけたらいいなと、日頃、感じていることです。



地域性を活かした“地域連携”の可能性—世界のモデルケースを目指して

井関：ありがとうございました。実は現在、日本全国には12万人余りの研究者がおり、その中で女性が占める割合は約14%です。お隣だから比較するわけではないのですが、日本の女性研究者比率は、お隣の韓国よりも低いです。今日は、企業における働き方の多様性に関するお話も伺いましたが、女性研究者も含めて、働く女性が、ライフイベントと仕事との両立を可能にしていかなければいけないということ、あらためて実感いたしました。

もう1つ伺いたいことがあります。今日のシンポジウムは“地域連携”がテーマの1つになっているわけですが、ライフイベントと仕事とを両立していくための良い方策について、地域と連携することでどのようなことができるのかということに関してアイデアがありましたら、お聞かせ願いたいと思います。前田先生からよろしく願いいたします。

前田：地域連携が非常に大切だと思うのは、やはり研究の補助をして下さる方で、すぐそばにいて下さる方こそ、非常に助けになるということはあると思います。ですから、地域で連携して、大学同士でもいいし、研究所の方でもいいし、そういった方がもし研究のお手伝いをしていただければ本当にありがたいなと個人的には思います。

医者という職業自体は、おそらく、臨床ではなかなか代わりをお願いするということは難しいのかもしれませんが、そういった研究の、最後のちょっとここを見ておいてというよ

うなお願いは、地域の方にすぐ来ていただければそういったこともできるかと思います。後は、自宅がある地域で、どこまで協力を得られるかでまた少し違う面もあるかもしれませんが、例えば、あまり遠いところから職場のそばにある保育所まで子どもを連れてくることはやはり不可能です。例えば、文京区に職場があって、自宅が他の地域にあると少し難しいということもあります。職場のある地域というのも非常に大切だけど、自分の住んでいる地域というのも大切なのかなと思いますし、それぞれの地域で連携ができればなと考えております。

塩満：今日は、非常に多くのことを成澤区長、青野社長、それから野原先生、いろんな方々のお話から勉強しました。特に文京区の子育て支援施策というのはすばらしいと感じております。やはり地域の自治体のトップの方のリーダーシップがあるとないとでは非常に違うと思っております。今、JAXAは御茶ノ水ソラシティにありますので、東京医科歯科大学さん、それから順天堂大学さんのお近くにいます。JAXAは千代田区で、東京医科歯科大学さんたちは文京区なのですが、距離的には近いということもございますので、こういう地域連携をぜひ活用させていただいてワーク・ライフ・バランスの取り組み、それから、厚労省の「乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）」や文京区の「Happy Baby Project」などを参考にさせて頂き、また、東京女子医大のファミリーサポート事業のようなことも取り入れて、JAXAも離職率ゼロを目指して頑張ってもらいたいと思います。また、日本の宇宙航空分野の発展のためにも女子学生にロールモデルをお見せしたいと思っておりますので、ぜひ地域との取り組み、地域との連携を深めてまいりたいと思っております。今日は、ワーク・ライフ・バランスに取り組む民間企業の率先垂範的な取り組みを伺って非常に勉強になりましたので、IT技術も使った事業を進めていきたいと強く思った次第でございます。

平澤：やはり、地域の重要性というのが地方において非常に見直されている中、東京都においてはなかなか区で分けられないところは大きいとは思いますが、小さなモデルとして何かを発信するということはできるのかなと思っております。文京区においては、やはり大学、学校が19あるということで、斬新な取り組みを青野社長や成澤区長の方で考えていただいて、発信して、いろんな似ている地域に広がっていくといいなと思っております。例えば、高学歴になっている現状や、学生のうちに子どもを産んだら保育所に預けられないということではなく、大学生が子どもを産んで、預けて、勉強して、働くときにはもっとうまく自分で仕事を見つけられるとか、いろんなことがあっていいのではないかなと思っておりますので、文京区の特性を生かしたこととかも、ぜひ、いろいろ考えて頂けるとうれしいなと思っております。

青野：地域というところでいくと、一般論なのですが、都会で起こっていることと、田舎で起こっていることは、同じ少子化でも全然意味が違うというような話があります。今、日本全体で見ますと、地方で育った若者が東京の方に流れてきているのに、東京の出生率が日本で一番低い。そして、地方の方がまだ出生率が高いのに、若者は東京に来るものだから出生率が下がって、拡大再生産で人口が減っているというような現状があると言われております。例えば、コマツという会社がありますよね。あの会社だと東京と石川県にオフィスがあって、両方女性が働いているのですが、そもそも既婚率が東京の方が低いと。晩婚化が進んでいるわけですね。しかも1世帯当たりで何人出生するのかという子どもの数が、石川県は2人ぐらいあるのに、東京だと子どもがいても1人みたいなことがあって、掛け合わせると大変な数字になります。

東京がまさに今一番日本でがんだと僕は思っています。魅力的だから都会に人が集まるのに、子どもが育てられないという、この問題を解決しないと日本の問題は解決できないと。そういう意味では文京区というのは非常におもしろいところで、人がどんどん増えているにもかかわらず、子育てに取り組もうという人々のキーマンとなる人物が何人か集まっていて、おもしろいチャレンジをいろいろしているので、もしここでモデルができればこれは横展開ができると思います。しかも、それは日本だけではなくて、日本のほかの都会でも横展開ができるわけで、まさに課題先進国と日本は言われているわけですね。この状況は韓国でも変わらないし、これから起こってくる新興国でもやはり同じことが起きるので、都会で子どもを育てられるモデルというのをまさに編み出すと、非常に世界的にレバレッジが効くモデルになり得ると思います。なので、ぜひこの文京区でチャレンジしたいと、そんなことを思っています。

野原：地域と言ったときに、いつも地域との連携って、どこをイメージしているのかなと思っていて、職場と地域のつながりというところを見ているのか、仕事に来ている人たちが住んでいるところの地域の人とつながってと思っているのか、何かちょっとその辺がはっきりしないかと思っています。私は、産業保健と地域保健のことを研究しているのですが、産業保健でこれをやっていて、地域保健ではこれをやっているのに、それらが全然つながっていないと常々感じています。職場と地域という意味では、職場がちゃんと地域とつながりましょう、だから、大学と文京区がつながるとか、私の職場である女子医大と地域が連携しているということで、働いている人が職場の地域の何かを活用できる、地域で何かをつくりたい、使いたいというように、職場が地域に入って行って、働いている人をその地域で支えてもらうような形をつくっていくことがいいのではないかなと思います。

井関：ありがとうございます。

そうしましたら、せっかく皆様、会場にいらしていただいていますので、会場の方からのご質問も受けたいと思います。もしご質問がある方がいらっしゃいましたら、挙手をお願いいたします。そして、登壇者のどなたに質問したいか。もちろん全員でもまったく構わないのですが、何かありましたらどうぞ。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

多様性に富んだ社会の中でのサステナビリティ

質問者 1：内容のあるお話、ありがとうございます。

研究者でも大学や研究所といった研究機関に所属する人もいらっしゃいますし、民間企業に所属する人もいらっしゃいます。また、子育てが終われば、ご両親の介護があるといったように、1人1人の人生を考えたときに、単独にライフイベントがあるわけではなくて、全部つながっているわけです。人それぞれの人生の中で、全部つながっている中で、それぞれの地域はすべて同じではなくて、それぞれの地域で格差や違いが、今、表面化してきています。一面的な議論では解決不可能であって、その地域とかその方の置かれている状況によって、バックボーンが違うのが現状だと思うのです。これからそれが一番如実に現れてくる国が日本だと思うのですが、その点をどうお考えなのか、お聞かせ頂きたいと思っています。

井関：ありがとうございます。これは全員の方からということですね。

質問者 1：そうですね。できましたら。

井関：では、前田先生から、よろしいですか。

前田：本当におっしゃるとおりだと思います。バックボーンが違う、私の周りでも、地方に親御さんが1人でお住まいの方って結構多くて、2週間に1回は週末に帰っているとか、呼ばれば飛行機に乗って帰る方とか、本当に何人もいらっしゃいます。皆さんちょうど子育てが終わって一段落ついたときにそういった時期になるというのは誰もが経験することなのではないかと思ったり、これから少子高齢化が進む中で、そういったことを経験せざるを得ない人がうんと増えるのではないかと思ったり。それを、ある程度は政治のほうからアプローチしていただいて、良い政策で解消していくことも、お願いできればと思います。個人的にはみんな努力をしているわけですが、仕事を持ちながら介護をしている皆さんを見て、体力的にも非常にきつそうだなと、思うことがあって、ご本人が倒れたら親御さんはどうするのだろうと思うこともあります。ですから、その方を地域で助けてあげるのがいいのですが、ご本人1人1人のお考えがあって、特にお年を召されるとあまり知らない方に助けてもらいたくないようなお話をされる方もあるので、なかなか自分でもどうやっていったらいいかわからないのですが、国としての何らかの政策がもう少しあるといいのかなと思います。

塩満：ご質問どうもありがとうございます。地域によって、例えば、病児保育とか、それから介護とか、サービスの水準がずいぶん違うと思います。JAXAは、千代田区御茶ノ水ソラシティに東京事務所があり、それから相模原市に相模原キャンパス、筑波と種子島に宇宙センターがありますが、いろいろ職員を取り巻く環境というのはそれぞれ違ってあります。そういう意味ではどこに住んだら一番よいサービスが受けられるのかというのを、今後は調べて比較していきたいなと思ってあります。ただ、住宅を買ってしまったとか、それから通勤などの制約があって、自分では住まいを選べないということもありますので、先ほど前田先生がおっしゃったように、政治に働きかけるということも必要になってくるのかなと思います。また、差を明確にしてこちらがお得ですよ、みたいなことがある場合には、損をしている地域の方はもう少し頑張ってもいいのかなと思ってあります。

具体的に、例えば、私、埼玉にも住んでいたことがあるのですが、やはり千代田区と埼玉では、在宅介護とか地域包括支援センターの情報提供の度合いとか、そういった部分でずいぶん違いがあることに気付いてあります。また、子育て期の職員においては、病児・病後児保育などについて、熱心な市長さん区長さんがここにいるとか、ここではどういう施策があるとか、そのようなことも情報提供いただいています。そういう差があった方がいいのか、ない方がいいのか、ちょっとわからないのですが、やはりすべからず住みやすい環境にさせていただけるような、そういう働きかけは重要だと考えてあります。

平澤：地域格差というのか、特性というのか、両方なのだと思います。国の施策だと全体のことを考えていくと思うのですが、やはり地域の特徴というのはあると思うので、地域で考えた方がいいこともたくさんあるなと感じています。今、国や自治体への期待というものもあるのですが、実際には自由度という意味では、やはり企業に、あるいは大学のようなアカデミアに期待したい部分もあるかなと思いますし、私たちは私立大学ですがけれども、例えば、医療や保健とかを考える場としての大学医学部は各県に必ずあるので、私たちも、特に女性医師が気が付く細やかなことを反映して、何か社会に役立てていけないなという感じはしています。

青野：まさに地域の差、人の差、人個人の差、僕はここが本質だと思っているのですね。先ほど

ご紹介したサイボウズの人事制度も、一番大事なのは方針で、何かというと100人いれば100通りの人事制度をつくらうとしているのですね。どうしても人って何か答えを探して、これが1個の答えであると決めてしまいがちです。例えば、男性の長時間労働を解消するために、僕が就職した20年前から“ノー残業デー”ってあったんですね。一律にみんな家に帰そうみたいな。何が起きたかという、その日、結局残業代をつけられないのでみんなサービス残業をするんですよ。“サービス残業デー”になるんです、ノー残業デーが。何でしょうね。一律のルールでみんなを救うことができないというところに立ち返らないといけないのですが、どうもまだそこは、日本人はあまり得意ではないよなと思っています。アメリカに行きますと、人種も様々だし、アメリカ人ってみんな英語をしゃべれるのかと思ったら、そうではない人も結構いるし、何だ、このいろんな変な人がいる国はみたいな、そんな感じで多様性に慣れているようです。日本ってどうしても単一民族的なところがあつたりとか、後、戦後工業化社会ができたので、結局、同じものを大量に作ろうという時代の中で、均質的な教育が進んだということ、慶応の先生から教えられました。“いろいろあっていいんだよ”という価値観にここから切り替えないといけないと思うのです。1個の正解を求めるのではなくて、“いろんなものがあるっていいんだよ”という価値観に切り替えないといけないのですが、その切り替えが1世代でいけるぐらいの変化かなと思います。根本的な考え方を変えないといけないと思うのですが、なかなか難しい。ただ、そっちに向かっているのは間違いないので、みんな苦しみながら、多様性のある社会をつくらうという方に、変えていかなくてはならないと思ったりしています。

野原：本当に何世代かかかるような話かなというところなのですが、地域による違いとかがある中で、今、私たちに何ができるだろうと考えますと、例えば、サイボウズさんでやられているようなことを自分の会社で試みようとする、「とてもできない、無理無理、あんなふうにはできない」とか。例えば、女子医大でこういうことをやりましたと言ってみると、「そこはなんかそういう環境が整っていてできたんでしょうね、良かったですね、でもうちでは無理です」みたいなことを言われることが多いです。せっかく良い先進事例を聞いても、なんとなく自分のところで考えたときにはできっこないとか、無理とか、難しいとかいうふうになることが多い。でも、それがすべてではなくて、うちがやっているのが一番いい方法でもないですし、たまたまその形で今こうやってこう進んでいますってということなのです。でも、少しは役に立っているかなというのをご紹介しているの、それを聞いて頂いた皆さんが、自分のところに帰ったらどんな形でというように、少しアレンジするだけでできることがたぶんたくさんあると思います。ちょっとそういうふう膨らますというか、良い事例をたくさんいろんな会でこのように聞かせて頂くことができるので、それを各地域に持ち帰って、自分の地域に合った形でつくって頂いて、その一つ一つが積み重なっていくと、日本全体としてなんとなくそういうことが広まるのではないかなと感じています。

井関：ありがとうございます。よろしいでしょうか。
ほかに会場の方から。どうぞ。

地方における子育て・介護・仕事の両立

質問者 2：私の住所は宮城の米川というところにあるのですが、質問が2つあります。

地域というお話が出てきました。青野様と野原様にお伺いしたいのですが、まず、地域に

において、例えば私の住む宮城の米川というところで、子育て支援の話をしようとしても女性が来られません。そういう話し合いがあっても結局、18時とか19時に始まるので、男性の方や地域のリーダーの方が集まることになります。これも風土をどう変えていくかという話だと思うのです。今日のお話の中で職場の風土をどう変えていくのかというお話だったと思うのですが、地域の住民や、地域に根強く残っている組織の風土を変えていくためにどうしたらいいのかということについて、何かありましたら野原様の方にお伺いしたいと思います。他の方にもお聞きしたいと思います。

青野様の方にお伺いしたいのは、地方における介護、あるいは子育ての問題です。地方に行くとかやはり仕事がない状況でして、ところが、先ほどのサイボウズさんのサービスを見ると、クラウド勤務であれば、別に東京とか都会でなくても仕事ができるのではないかというお話でした。職場と住まいの職住接近というのがありますが、食べる方の食と住むところが近く、クラウド勤務があれば、職場はどこに行っても anywhere で関係ないのではないかと。そうすると、子育てなり、介護といったものが、本当に地域とつながってできるのではないかなと思うのですが、その辺、今後、サイボウズさんの方でそういったことで何か課題解決につながるようなものが、もしアイデアとしてあればお聞かせ頂きたいなと思います。

井関：野原先生からお願いいたします。

野原：ご質問ありがとうございます。風土をどう変えるか。すごく難しいと皆さん思われるかもしれないのですが、私たちや、先ほど発表された皆さんが子どもを持って仕事をする事自体が、まず受け入れられていないということに問題があるのだと思います。

「この研究室で初めての出産になります」と言われる研究者の方も多かったです。子どもがいない時と同じように、他の人と変わらないような働き方をして、「みんなと同じですよ」という姿を見せなきゃいけないと思っている方が多いのですが、「私たちは他の人がやってこなかった、子どもを育てながら仕事をしたいと思っている変人なんです！」という感じで、変人宣言をして、どんな目で見られようが、私がやりたくてそれを選んだだけですから、というぐらいの開き直りでやっていくことによって、「変な人を受け入れなきゃいけないんだな」と周りに思わせていくと、周りの人は、「以前はこうだったはずだ…」と思いつつも、だんだん変な人が増えてきたりします。大体は、「今の若い人はこうだ」みたいな話はよく出てくることなので、変人が増えてきたという、そういう1人になるのがいいかなと思います。私も、18時からの会議は、必ず1回は断ります。理由は言わないのですが、「18時の会議は出られません」と言った後、何度かいろんな依頼が来てから、1回「出ます」と言ってみると、「お忙しいところすみません」とか言われるようになります。「単に家に帰りたいただけなので」と、そのことも伝えると、早い時間でないと集まれないのではないかな、と、だんだん周りが思ってくれるようになります。

そのような方法とか、子育て中のお母さんたちに会合に集まってほしければ、例えば、保育園に預けている時期であれば、保育園の何かの会の前後に開くとかすると良いと思います。子育て中のお母さんたちに、男性の方や地域のリーダーの方の基準で決めた場所や時間に出向いてほしいと言っても無理があります。その日、その時間、誰に子どもを預けて、誰にどう説明していくのかということを考えなくてはならないので、子どもを預けている時間にしか会は開けませんよ、ということ、古い考え方をする方々にお伝えいただければいいと思います。

青野：風土について少しお話ししたいと思います。風土が、まさにそろそろ動きそうな感じがしています。それもあって動画を投げてみたのですが、発火点をつくると、みんないろいろ意見を出すので、燃え上がるわけです。炎上するわけですね。そうすると、意外とママさんを応援したい人が多数派だねというのが分かって、結構改心する人が出てきたりもします。発火点にはだいぶ近づいてきたので、後、どんどん議論を引き出すような仕掛けをつくってあげればいいのではないかなと思います。

成澤区長が育休を取られたときも、“日本の母”みたいな人が反対意見を出したわけですが、あの時だとまだそうですね、ちょっと反対派も根強い感じがありました。その後、4年ぐらいたって、たぶん今は、首長さんで子どもができたのに育児休暇を取らなかったら、「何で取らないのですか」と市の職員に詰められるような空気が、どちらかというといまできていますよね。だから、ちょっと勇気を持って議論をふっかけるという仕組みがいっぱいできればなと思いますね。

ですので、本当は、もうちょっと目立つ政治家の人が、「私は18時以降の議会は出ません」とか、はっきり宣言してくれるとおもしろいなと思っています。

後、地方で働くということに関しても、もう少し時間が必要かなと思っています。ただ、流れはどんどん来ています。1つは“クラウドソーシング”というのがあります。このクラウドというのは“雲”のクラウド (cloud) ではなくて、“群衆”という意味のクラウド (crowd) です。クラウドソーシングの会社だと、発注した仕事が上げられて、それは誰でも受注しに行けるわけですね。こんなシステムを作ってくださいとか、こんなことをデザインしてくださいとか、これを入力してくださいとか。それは今だと都会から、いわゆる首都圏から上がる仕事が7割ありますが、受注しているのは地方が7割だそうです。つまり、首都圏から発注された仕事が、地方によって受注されている、そのようなことがクラウドソーシング上では起きています。年々、金額が上がっているんで、地方に仕事が行くという構造が徐々に広がってきています。

後、もう1つおもしろい動きは、いわゆるサテライトオフィスをそろそろ成功させる地域が出来つつあります。一番有名なのは徳島県にある神山町というところですね。行ってみたら分かるのですが、めちゃくちゃ不便です。徳島空港から車で1時間ぐらい行って、「えーっ？」みたいな緑の多いところなのですが、IT企業が今集まってきているんですね。“大南さん”というおもしろい人がいて、その人がいい人なので結構人が集まってきて、人が集まると仕事が回り始めるというようなことが起きていて、それが成功事例になって、他の自治体や頭のいい自治体がまねをし始めています。そのようなサテライトの成功事例が出てくると、今までより移住がやりやすくなります。ですので、都会からついに地方に向けて人が逆流するというのが始まると思います。それは単に都会が悪いという話ではなくて、そっちの選択肢もあるよねと。もちろん都会に残るのもあるのですが、地方に行くところないいいことがありますよと。どっちを選択しますかと。まさにライフスタイルの多様化みたいなことがようやく起きそうな感じになってきています。もうちょっと時間がかかるかなと思いますが、時代は確かに動いています。そんなことを思います。

井関：よろしいでしょうか。はい、塩満先生、よろしくお願いします。

塩満：JAXAも、相模原、筑波、それから御茶ノ水、それから種子島など、いろいろな離れた拠点があるのですが、そういう場合、テレビ会議を使って何とかコミュニケーションを取ろうとしています。もちろんまだまだ限界があって難しいところはあるのですが、できる限り、

そのような新しいIT技術を使ったり、それから、将来的には遠隔教育とか遠隔医療とか衛星通信も使って、よりコミュニケーションが円滑に進むような技術を開発したり、といったことにも努めておりますので、私どもJAXAのホームページもご覧になって頂きまして、何か使えそうな技術があったら教えて頂ければと思います。

井関：今に続けてなのですが、JAXAですと、相模原や御茶ノ水に職場があって、例えば、働いている方が別の場所での勤務になった場合に、その配偶者の方の勤務は、どのようになっているか、ご存じでしたら教えて頂けますでしょうか。

塩満：例えば、同居支援制度などの要望があったりとか、サテライトオフィス支援制度とか、在宅勤務とか、そういう支援制度が欲しいという声があったりはあるのですが、まだ実現していません。今後、転勤に応じて、家族が離ればなれにならないような、デュアルキャリア支援にも努めてまいりたいと思っております。

井関：それは先生の所属されている男女共同参画推進室のお仕事ということでしょうか。

塩満：ミッションの1つです。

井関：ミッションの1つ。ありがとうございます。



“介護版ファミリーサポート”の実現のために

井関：野原先生がご存じでしたら教えてください。先ほど介護という話が出ましたが、ファミリーサポートの介護版みたいな、いわゆるお年を召した方が少し買い物に行ってきてほしいというような声に応える、そういった取り組みをされているところはあるのでしょうか。野原先生だけではなくて他の先生方も、もしご存じでしたら教えてください。

野原：ファミリーサポートセンターで受けていないにしても、地域の社会福祉協議会さんでそういうサービスは、シルバーさん等で受けていると思います。ファミリーサポートでも、育児・介護と書いているので、実は女子医大でもやりたいと思っておりました。ただ、本当に介護をされる方が、何を支援として求めているかというのが分からない状態だったのです。しかしながら、今日、お話を伺ってとても参考になったのですが、もし、送り迎えを一緒に行ってくれる人がほしいとか、そういった保育園の送迎と同じような支援が求められているのであれば、実現はすぐ可能だなと思っております。すでに介護もカバーしている自治体は他にあると思うので、探して私も勉強しようと思っております。

井関：そうしましたら、塩満先生も、今、介護をされているということで、どのような制度を利用されているのか教えて頂けますでしょうか。

塩満：最初は在宅介護をしていて、訪問歯科や、訪問入浴のサービスを利用していたのですが、少し調子が悪くなってしまったので、一時的に病院に入院して、さらに骨折をしたので、今はリハビリテーション病院に、平澤先生のご紹介で入れさせていただいて、今は回復に向けて非常に希望を持っています。しかしながら、やはり、入院は何日間か限られていて、90日間しかいられないという制限がございますので、その後のことを考えなくてはいけないと思っています。では、その時にどうするかというと、今、たまたま私は御茶ノ水ソラシティの近くに家を借りているので、例えば、デイサービスを利用するに当たっては、送り迎えの時間にヘルパーさんがいたりとか、それからデイサービスに送って頂けたり等ができるといいなと思います。私は、20時までは仕事をしたいものですから、それまでは預かって頂いたり、ヘルパーさんがいらっしゃったりするとありがたいと個人的には思っ

ています。

もう1つは、やはり夜中に何度も起きるのですね。よく眠れないというのもありますので、たまにヘルパーさんに助けて頂いて、自分が寝てしまってもいいような、そういうサービスがあるとありがたいなと思っています。

具体的には、ベビーシッター派遣制度の介護版を考えたいと思っています。ベビーシッター派遣制度は、病児・病後児保育支援の一環として、例えば、病気になった子どもを一時的にシッターさんに預かっていただけというものでして、私どもは、東京医科歯科大学さんのすばらしい前例を活用させて頂いて、それから一橋大学さんも入れられたということもあって、現在検討中です。そのようなことを、今、東京医科歯科大学の卒業生でもある真田コーディネーターと一緒に考えております。

また、先ほどのファミリーサポートのお話もすばらしかったのですが、JAXAは、まだファミリーサポートまではやっていないので、そういうところも、介護版も含めて考えていきたいと思っています。順天堂大学さんのいろいろな取り組みとか、サイボウズさん、日本医科大学の取り組みも参考にさせて頂いて進めていきたいと思っています。もちろん、地域包括支援センターやケアマネジャーさんの企画力やサポート力も非常に重要だと感じております。

平澤： たぶん、介護に関しては、例えば、病院に連れていくだけとか、薬を取りに行きあげるとか、お買い物だけするとか、ご飯だけ作るとか、一応、網羅はされているのですが、現状、介護度とニーズで合わなくて、介護保険の範囲内を超えると自費が一気に高くなるという問題があると思います。保険がある分だけ原価が引き上げられているために、その保険を超えてしまうと1枠2,000円とかになってしまって、40万ぐらい払っているご家庭もあるわけですよね。でも、揃っているものは、揃っているのだと思うのですね。その中に、保育のヒントもあるだろうし、保育制度の中に介護のヒントもあると思うのですが、介護の方は、枠を超えた時にどういうものを一緒にそこへ取り入れて安価でいけるのかというのがポイントになると思います。逆に言うと、保育に関しては保険制度がないので、全く自費のようなどころがあって、そこにどうやってうまく取り入れていくのかということが課題なのかなと感じました。介護に関しては、全てのものは揃っていると思います。

井関： ありがとうございます。皆さんのお話を聞いていて、要介護と認定されずとも足元が危ない時、例えば、雨の日は買い物に行きしてほしいといったような、保険対象に入らない事を、地域で少し手伝ってあげられないかなということを考えました。ありがとうございます。他に、何かありませんでしょうか。では、最後の質問をよろしくお願いします。

IT 技術による予防介護の可能性

質問者 2： たびたびすみません。今、介護の話が出てきたので、お聞きしたいなと思うのですが、田舎に行くと介護の前の段階なのです。結局、話し相手がいなくてだんだんだんだん老いていくというか、家から出なくなってだんだんだんだん体が弱くなっていくことが多いのですね。テレビ会議とクラウドの話題が出ており思ったことなのですが、ファミリーサポーターがその家に行き…という支援方法がある一方、テレビ会議で話し相手ができるという支援方法があるだけでもかなり違うなというところがあるのです。地方に仕事が流れるにはもう少し時間がかかるという話だったのですが、そういったテレビ会議で予防

介護というか、お話しできるようになるということには、後、どのくらいかかるのかな、青野さん以外の方でもあればお聞きしたいなと思うのですが。

青野：難しいですね。イメージとしては、ツールとしては、僕たちのような業者からするとツールとしては揃っているのですよね。まさにiPadとかスマホとか、数万円で買えて、それがインターネットにつながっていれば、スカイプみたいなものがあれば24時間つなぎ放題でいけると。テレビ電話で24時間好きな人とつながるといふ、ここまで行っているにもかかわらず、まだ何かの理由で活用が進まない。そのハードルがなかなか私たちも、業者も超えられなくて、精神的なところもあると思うのですよね。例えば、“IT嫌い”と言われてしまうとそれで終わりだったりするのですが、どうでしょうね。変わってきている人は変わってきているのですけどね。私どもの親なんかも今、もう70歳を過ぎていますが情報共有しているのですね、グループウェアで。孫の写真が上がると、毎日ログインして、上げ忘れるとクレームがネットから入ってくるという。それなので、もうちょっとモチベーションが沸くように、うまく引き出してあげればいいのかと思います。まずは、1回体験してみると、「あ、これって便利なんだ」とか、「これって楽しいものなんだ」とか分かるので、最初の背中を押すところをちょっと周りの方がされるといいかなとか、そんなことを思います。

野原：例えば、私どもの場合だと、私の子どもがおじいちゃん、おばあちゃんのiPadを使って、「これで僕とつながれるよ」みたいに言うのですよね。休みの時に行って、そういうことを教えて、それを置いて帰ってきて、スカイプをするということなのですが、実家に帰らなくても、その地域にいる中高生、そういうものを使いこなしている中高生に、老人がいるおうちに行って頂いて、教えたり、学校でやっているものを見せたりとか、そのぐらいでも何となくいいのかなと。ちょっと、今思いつきましたので、お時間を頂きました。

井関：どうぞ。

塩満：例えば、もしかしたら平澤先生の方がお詳しいかもしれませんが、いろんなイノベーション事業、国の事業とかがありますので、そういう事業を使って、そのようなニーズを、科学技術を使って解決していくということに、随分、国も取り組んでいますので、これからJAXAも考えていきたいと思っています。今、IT技術によって、おじいちゃん、おばあちゃんとお話しできるような機会とか、それから健康の心配をご相談できる機会とか、あるいは単に楽しいというエンターテインメントみたいなことを提供する機会もあり得るかなと思いましたので、私どもも、ちょっと考えていきたいなと思っています。

井関：盛り上がってきたところなのですが時間となりました。本日、大学や企業の垣根を越えた形で女性研究者がつながる、地域連携ネットワーク結成の基盤をつくることができたと思います。今後、地域行政にも働きかけていきたいと考えております。

本日の講演、それから、ディスカッション、ワークショップが、文京区や本日ご参加の皆様が住んでいらっしゃる地域の中でのネットワークづくりのヒントになれば幸いです。

時間も押しております、コメントを頂きたいとは思いますが、これで終了させて頂きたいと思います。ご登壇者の皆様、ありがとうございました。

司会：パネリストの皆様、井関様、ありがとうございました。ご質問下さいました皆様も本当にありがとうございました。

閉会挨拶



東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構
学生・女性支援センター長 平井 伸英



東京医科歯科大学学生・女性支援センター長の平井といたします。演者の皆様、会場の皆様、本日はありがとうございました。

クリスマスイブの前日という貴重な休日を有意義に過ごして頂けましたでしょうか。私は大変勉強になりました。子育てと仕事との両立にはまだ課題が多いということがよく分かりましたが、行政や企業、あるいは大学といったさまざまなところで取り組みがなされていることを知り、心強く思っています。

私たちは「学生・女性支援センター」といいますが、その名のとおり学生と女性の支援という二つの使命を持っています。その片翼を担う女性支援部門の名称を決める際、私が提案させて頂いたのは「働き方支援部」というものでした。結局、それでは意味が分かりにくいということで、「男女協働・キャリア支援部」という名称になりましたが、育児と仕事とを両立するためには、働き方に対する対策が必要であることを痛感しています。今日はサイボウズさんが実際に行っている働き方の多様化の話を伺って、非常に感銘を受けましたし、同様の取り組みを東京医科歯科大学でも出来たらと思っています。

もうひとつ大切なことは、おそらく身近なロールモデルの存在だと思います。子どもにとって一番身近なロールモデルはもちろん親ですから、サイボウズさんのビデオのように、子どもに「お母さん、大丈夫？」と言われてしまうようでは、子どもたちが将来、安心して子どもを持って親になることが阻まれてしまうのではないかと感じます。私が以前、カリフォルニアに住んでいた時、当時小学校に入ったばかりの娘に「将来何になりたいか」という話をしました。彼女は「大統領になりたい」と言いました。その頃、ちょうど私たちが住んでいた街にオバマ大統領が来たのですが、学校にも銃を持った警官がたくさん警備に入っていたので、子供たちも大統領が来たことを知り、かっこいいと思ったのかもしれません。その後娘は「大人になったら新しいiPhoneを作りたい」と言い出しました。当時、もちろんiPhoneは流行っていたのですが、私たちの街にはAppleの社長だったスティーブ・ジョブズが住んでいて、ハロウインのときにジョブズの家に行くとお菓子がたくさんもらえるというのでみんなで行ったのです。ジョブズがiPhoneを含む多くの革新的な製品を生み出したことは有名ですが、地域の子供たちに与えた影響はそれ以上のものがあったのです。

本日講演して頂いた皆様は、それぞれが地域で活躍されています。この皆様が、ぜひ地域のロールモデルになって頂けたらと思いますし、今回のシンポジウムが地域で活躍される皆様をつなぐきっかけになってくれることを願っています。私は家に帰ったら、今日ご講演された皆様のことをぜひ娘に伝えたいと思います。娘がいつか「区長になりたい」とか、「IT企業の社長になりたい」とか、「研究者になりたい」と言ってくれたら楽しいなと思います。あるいは「お父さんと同じように大学で働きたい」と言ってもらえれば、それがきっと一番幸せなことなのかなとも思います。皆様も、ぜひ今日ここで得たことを持ち帰って頂けたら、たいへん嬉しく思います。今日はありがとうございました。

アンケート集計結果

国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業
シンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう
～活かしてみよう、あなたのこれまでのキャリア～」
アンケート

本日はご参加いただき、ありがとうございます。
シンポジウムにご参加いただいたご感想・ご意見を、差し支えない範囲で、どうぞお聞かせください。

- 1 性別 (女性 ・ 男性)
- 2 年齢 (20歳未満 ・ 20歳代 ・ 30歳代 ・ 40歳代 ・ 50歳代 ・ 60歳代 ・ 70歳以上)
- 3 職業・所属
1. 東京医科歯科大学の方: ①学部生 ②大学院生 ③教員 ④職員 ⑤その他()
2. 東京医科歯科大学以外の方: ①学生 ②会社員 ③教員 ④研究者 ⑤公務員 ⑥保育関係者
⑦介護関係者 ⑧NPO・市民グループ ⑨男女共同参画推進団体 ⑩ファミリーサポート関係者
⑪主婦又は主夫 ⑫自営業 ⑬リタイア ⑭その他()
- 4 本日のシンポジウムをお知りになったきっかけについてお答えください。(複数回答可)
1. チラシ 2. メールマガジン(内閣府) 3. 東京医科歯科大学からの案内 4. ホームページ
5. 月刊総合情報誌「共同参画」 6. 文京区広報誌アカデミースクエア 7. 区報ぶんきょう誌
8. 区内の掲示 9. 知人等からの紹介 10. その他()
- 5 本日のシンポジウムはいかがでしたか。下の表の「評価」欄のいずれかに○をつけていただき、ご意見等を「コメント欄」へご記入ください。

項目	評価					＜コメント欄＞ 良かった点・共感できた点・今後活かそうな点、また、 内容が物足りなかった点・改善すべき点など、ご自由にお聞かせください。
	良 か つ た	良 か つ た	ど ち ら と も 言 え な い	物 足 り な か つ た	り と な か つ た	
シンポジウム全体						
第1部 基調講演						
第2部 事例報告・ワークショップ						
第2部 パネルディスカッション						

- 6 本日検討したテーマのうち、ご興味のある分野をお知らせ下さい。(複数回答可)
1. 育児支援 2. 介護支援 3. 男性の家事・育児参加 4. 地域と医療系大学との連携 5. 女性研究者の研究力
6. キャリア形成 7. セカンドキャリアの活用 8. その他()
- 7 その他、ご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

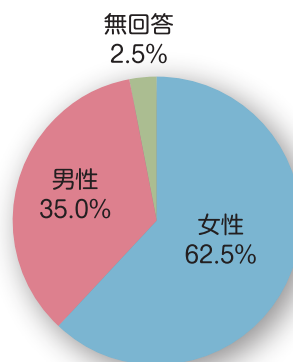
※ ご協力ありがとうございました。本アンケート用紙は、会場出口の回収箱にお入れ下さい。

内閣府、男女共同参画推進連携会議、東京医科歯科大学

参加者の皆様からのアンケート回答（有効数 40）

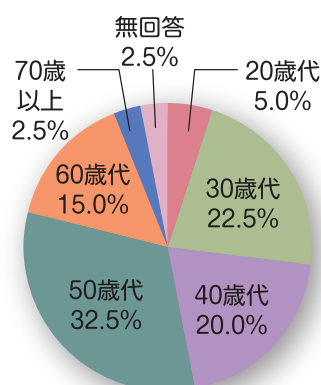
Q1 性別

	人数	割合
女性	25人	62.5%
男性	14人	35.0%
無回答	1人	2.5%
合計	40人	



Q2 年齢

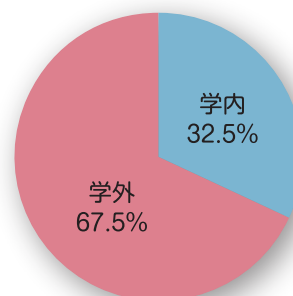
	人数	割合
20歳代	2人	5.0%
30歳代	9人	22.5%
40歳代	8人	20.0%
50歳代	13人	32.5%
60歳代	6人	15.0%
70歳以上	1人	2.5%
無回答	1人	2.5%
合計	40人	



Q3 職業・所属

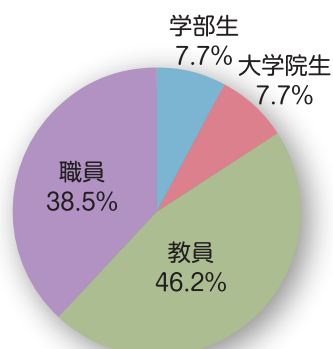
Q3-A 学内外別

	人数	割合
学内者	13人	32.5%
学外者	27人	67.5%
合計	40人	



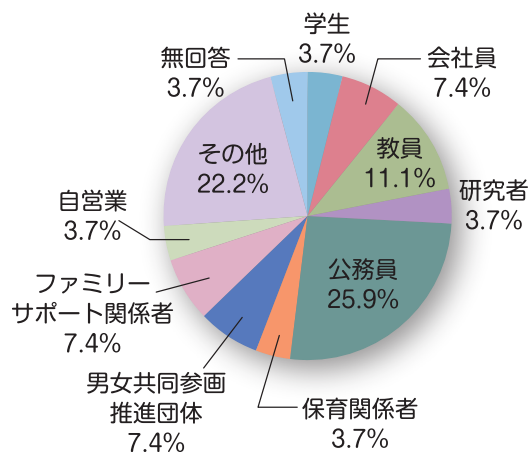
Q3-B 学内者別

	人数	割合
学部生	1人	7.7%
大学院生	1人	7.7%
教員	6人	46.2%
職員	5人	38.5%
その他	0人	0.0%
合計	13人	



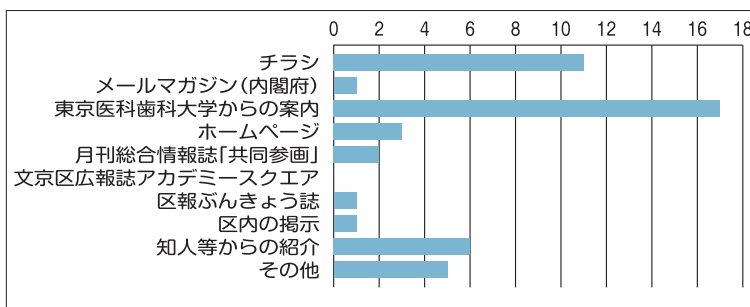
Q3-C 学外者別

	人数	割合
学生	1人	3.7%
会社員	2人	7.4%
教員	3人	11.1%
研究者	1人	3.7%
公務員	7人	25.9%
保育関係者	1人	3.7%
男女共同参画推進団体	2人	7.4%
ファミリーサポート関係者	2人	7.4%
自営業	1人	3.7%
その他	6人	22.2%
無回答	1人	3.7%
合計	27人	



Q4 本日のシンポジウムをお知りになったきっかけについてお答えください。(複数回答可)

	回答
チラシ	11
メールマガジン(内閣府)	1
東京医科歯科大学からの案内	17
ホームページ	3
月刊総合情報誌「共同参画」	2
文京区広報誌アカデミースクエア	0
区報ぶんきょう誌	1
区内の掲示	1
知人等からの紹介	6
その他	5
合計	47

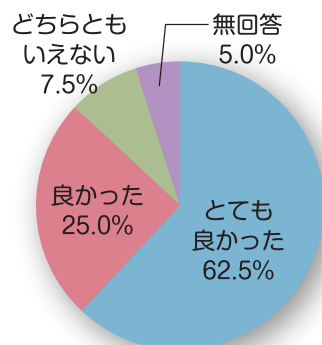


- ・インターネットで「男女共同参画」を検索した
- ・講演者より連絡をもらった
- ・千代田区 MIW での情報収集

Q5 本日のシンポジウムはいかがでしたか。下の表の「評価」欄いずれかに○をつけていただき、ご意見等を「コメント欄」へご記入ください。

Q5-A-1 シンポジウム全体：評価

	人数	割合
とても良かった	25人	62.5%
良かった	10人	25.0%
どちらともいえない	3人	7.5%
物足りなかった	0人	0.0%
とても物足りなかった	0人	0.0%
無回答	2人	5.0%
合計	40人	

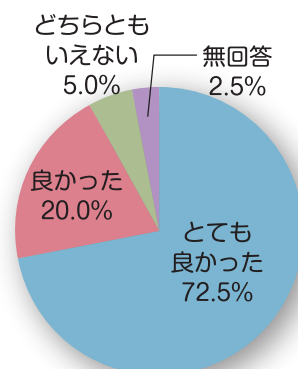


Q5-A-2 シンポジウム全体：コメント

- ・ファミリーサポート、私も利用しました。赤ちゃんと二人きりでストレスがたまっていた時、育児の大先輩と話をすることができて、すごく良かったです。
- ・よい取組なので続けていけばいいと思う。
- ・全てのプログラムに参加できなかったのですが、色々な意見（行政側からも）を聴くことができて有意義でした。
- ・行政レベルの支援がふえてきたことがわかった。
- ・研究者の勤務や業績の評価法が、より個人の事情を考慮した非“画一的”なものであってほしい。論文数とIF（インパクトファクター）では男女共不幸！
- ・性別役割分業意識を改善し、男女の仕事、育児のバランスを是正するためには、誰かが開拓者となり大胆な取り組みを行って結果を残すというモデルが重要だという考えに共感しました。
- ・子育て中は、子どものいる幸せをかみしめる反面、仕事への不安が増大する。サイボウズの青野社長でも日々葛藤していると聞き、そんなものかと思えた。子育てをしながら、かつ研究をしている中で、このようなシンポジウムを主催・講演している先生はえらいと思います。
- ・風土づくり、地方での仕事、介護上のアイデアなど、具体的なアドバイスを頂いたことが良かった。
- ・各々の立場での話、とても意味あるものですばらしいと思います。

Q5-B-1 第1部 基調講演および講演：評価

	人数	割合
とても良かった	29人	72.5%
良かった	8人	20.0%
どちらともいえない	2人	5.0%
物足りなかった	0人	0.0%
とても物足りなかった	0人	0.0%
無回答	1人	2.5%
合計	40人	



Q5-B-2 第1部 基調講演および講演：コメント

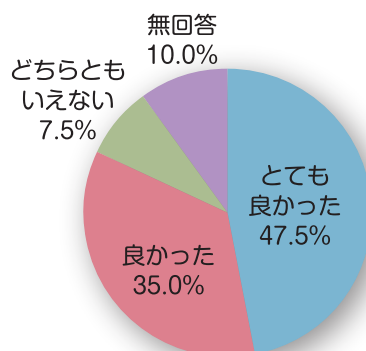
- ・実際に育児の経験をした様々な職場の方のお話が聞けて良かった。
- ・大変有意義なお話が聞けました。
- ・文京区長のお話にとっても感動しました。文京区に引っ越したい!!子育て中の人だけでなく、企業等の社長、担当者に聞いてもらいたい!ファミリーサポートはなかなかマッチングがむずかしいです。
- ・この場でないと聞くことのできないエピソードが盛り込まれていました。グラフの情報量が多すぎたので、論点を絞られるとより良くなると思いました。
- ・文京区で子どもが増えていることは知りませんでした。環境その他によって子どもを育てたいという意欲をバックアップしていくことができるのではないかと思います。
- ・成澤区長、青野社長の講演が面白かった。
- ・企業の積極的な育休の取り組みは学ぶものがある。また、東京女子医大のファミサポ事業は先進的なものがありすばらしいと思う。
- ・行政・企業レベルの地域の支援増加や考え方の変化を知った。
- ・具体的な取組みが分かりました。
- ・文京区長の講演が面白かった。データを示されたので、理解しやすかった。
- ・多方面からの女性支援について現状を知る事が出来た。
- ・ファミリーサポートセンターを知ったこと、地域との連携の重要性を知ったこと。
- ・大変勉強になりました。
- ・男性で育児休業を取得された方々のお話を拝聴し、仕事と育児を両立させることの重要性を確認することができて良かったです。
- ・話が上手なので聞き入った。政治家、経営者の話がアカデミア以外に入っていたのでとても良いと思った。
- ・育児は仕事よりはるかに大事だとみんなが認識していけるといいなと思います。ワーキングマザーの動画を

見て、「子どもが病気の際はタクシーに乗って帰ってもいいよ」と言いたい。

- ・「子育てがサーバー管理のよう」というのは新しく今までなかった視点でした。様々な視点が役立つものと学びました。
- ・男性のお話、是非上司にきいてほしいです。ファミリーサポートの取り組みは素晴らしいです。全国に広げたいです。

Q5-B-3 第2部 事例報告・ワークショップ：評価

	人数	割合
とても良かった	19人	47.5%
良かった	14人	35.0%
どちらともいえない	3人	7.5%
物足りなかった	0人	0.0%
とても物足りなかった	0人	0.0%
無回答	4人	10.0%
合計	40人	

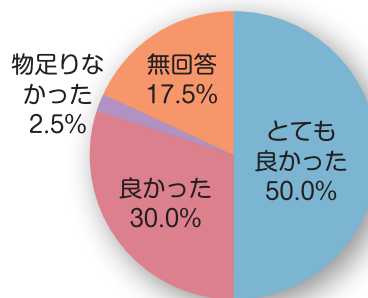


Q5-B-4 第2部 事例報告・ワークショップ：コメント

- ・研究者のみなさん、研究と育児の両立をがんばっているなあと思いました。認可保育園に入らせてもらえないのは私も同じだったので気持ちが良くわかりました。介護は知識ゼロだったのでいろいろ目からウロコでした。子連れで仕事（研究）とかうらやましい!!
- ・勉強も出産などのライフイベントの計画もしっかりできるのに、大事なところでぬけているかわいらしさがあったのが共感できた。介護の話が具体的で為になった。
- ・もう少し時間があれば良い。研究者としての子育ての苦勞がわかったように思う。
- ・女性の仕事・研究に対する姿勢の逞しさに感心した。
- ・現実とかけはなれたモデルではなく、もっと身近な事例をお聞きしたかった。
- ・介護の話が非常に興味深かった。
- ・子育てと研究の両立におけるロールモデルとなる事例であった。介護事例が1例であったのが残念。
- ・現状がわかった（事例報告）。介護の話は重要だと感じた（WS）。
- ・ロールモデルを見たこと、介護をされた方の話をきくことができた。
- ・ワーキングマザー、ワーキングファーザーの方々から、仕事と育児をいかに両立させたかという生の声を聞くことが出来て良かったです。
- ・国外への子連れ留学、子供を置いての国際学会参加など、迷いが多いことについて実践されてきた人の実像が見えてよかった。実家・婚家の方の保育園利用は参考になった。
- ・特にワークショップの介護のお話が、とても参考になりました。
- ・子育てばかりではなく、介護にも焦点があたりよかった。アメリカの保育料が高かったというお話について、子どもを預けるにはお金もかかるもの、それだけ大事なものと社会が認めてくれればいいのですが…。
- ・「介護施設に入った」⇒「楽しいじゃない」は、我が身のことのように感じました。「100人には100通りの」というのはココでも同じだろうと思いました。
- ・各々の女性研究者が自分の研究と共に女性全体のことを考え、しっかりとロールモデルになっていくことが期待できた。

Q5-C-1 第2部 パネルディスカッション：評価

	人数	割合
とても良かった	20人	50.0%
良かった	12人	30.0%
どちらともいえない	0人	0.0%
物足りなかった	1人	2.5%
とても物足りなかった	0人	0.0%
無回答	7人	17.5%
合計	40人	

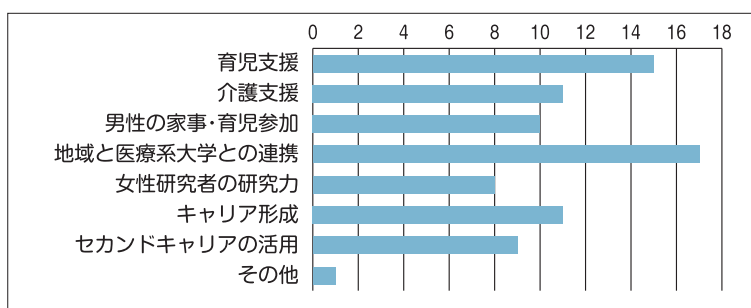


Q5-C-2 第2部 パネルディスカッション：評価

- ・介護サポートに関しては、社協さんがリボンサービスというものをやっています（ファミサポと同じ¥800／Hくらい）。介護レベルによると思いますが、買物・掃除等を頼んでいる方が多いです。また、車いすなど障がい者の方も利用しています。
- ・何かの形で解決やアクションプランにつながるような議論の進め方ができればより良かったと思う。
- ・ツールとしては揃っていてもなかなか手がでない。原因は金額だったり精神的ハードルだったりするのだろうと思いました。
- ・介護が身近に感じました。自分自身の健康管理を考える必要も感じた（寝たきり、生活習慣病など）。
- ・いろいろなアイデアがでてきておもしろかったです。
- ・育児・介護を相互に活用できるポイントがあるという事がわかった。
- ・ファミリーサポートのサポート力の限界をどうのり切るか。サポートの安定供給は難しく、現場が互いに助け合うことは欠かせないと感じた。
- ・地域をつなげるために、高齢者のITに対する毛嫌いを緩和することがこれからの時代に重要になるという考えに共感しました。
- ・パネリストたちの家族（理解者たち）の話がメインになると面白いかもしれないと思った。
- ・育児支援／介護支援の間で双方参考になることがあるという視点が興味深かったです。
- ・一律ルールではみんなを救えない。
- ・わたしの活動エリアでは、現実に育児をされているかた（女性）が声を上げる場がありません。「子育て支援に関する」議員によると、声をきく会も夜の開催。風土改革が必要。
- ・一般の意見もきけてとてもよかったです。地域との連携の重要性を益々実感した。

Q6 本日検討したテーマのうち、ご興味のある分野をお知らせください。（複数回答可）

	回答
育児支援	15
介護支援	11
男性の家事・育児参加	10
地域と医療系大学との連携	17
女性研究者の研究力	8
キャリア形成	11
セカンドキャリアの活用	9
その他	1
合計	82



働き方をかえる、
風土をかえる方法。

Q7 その他、ご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

- ・健康相談など、来るきっかけになるイベントが催されていて良かった。学術講演や子供向けのイベントと、この様なシンポジウムを組み合わせたら親子で来やすいのではないかなと思う。
- ・せっかくのシンポジウムでしたが、子育て世代のイベントが多い日程だったことが参加者の少なさにつながったと思います。次回以降、日程を御検討いただければと思います。
- ・体験者の経験談も面白いが、大学の方向性等を考えている方々の意見・ビジョンが聞ける機会もあると良いと思いました。(大学全体としての支援への熱意は感じるものの、個々の教室で温度差があるようにも思います)
- ・参加者が少ないのが残念。
- ・行政側から地域への具体的な発信がまだ充分ではない。又は、発信策を進める余地がまだまだあると感じます。
- ・講演者のみなさんのおっしゃる通りで、預け先の預かり時間をのばすのではなく、働き方を変えないとどうにもならないと思います。フルタイムで働く子どもとの時間が持てない!!時短だと収入が少ない&社保に入れない(重要)、差がありすぎる。
- ・仕事と育児のバランスが保てず悩んでいます。子どもにしわよせが行くのはさげたい。ロールモデルになる人が近くにいるのはすごく励まされるし勉強になるのが分かりました。私の住んでいる地域で今すごく問題視されているのは、保育園⇒小学校になるとお迎えの時間が早くなってしまうことです。学童保育の延長(可)を切に願います。
- ・多くの方のご意見を伺い、働き方・子どもを生むタイミングや環境・様々な考え方など、とても参考になりました。今回初めて参加させていただきましたが、大変学びの多いシンポジウムでした。また機会がありましたら参加したいと思います。
- ・100人いれば100人の人事という言葉が印象に残りました。育児があったり介護があったり、元気な独居老人、障害のある独居老人、様々な人、それぞれの生活が維持できる方法を社会全体で考えなければならないと思います。
- ・育児は自分がやってきたころよりも認識が深まり、支援が進んできた。社会的・将来的に重要性があると思いました。いろんな面で子どもが自立した今、介護を考える必要がでてきます。
- ・同じような立場にあっても、個々のケースで比較ができない難しさがあると思います。なかなか「育児美談」で語られないお金のことはとても大切です。男性育休を進める事が、家計にとって負担になる事があるという区長の話や、男女共同参画推進の実際の施行者にも知ってほしいと思いました。いわゆる「バリバリキャリア」で頑張る女性研究者のしわ寄せが、職場の「研究者でない」「女性ではない」スタッフに及ぶ可能性も考えなければいけないと、自戒も含めて思いました。
- ・互いが日常的にやさしい心がけで、他人も家族も支え合わなければならないことが良くわかった。大学も行政も柔軟な構造を作りつつ、多数者の幸せを追求するシステムを設けたいもの。
- ・介護保険は同居家族がいると利用しにくいシステムになっています。この辺を解決できるような取組みを聞きたいです。ファミリーサポートについて、もっと勉強したいと思っています。
- ・素晴らしい内容、どうもありがとうございます。
- ・地域のつながりではないが、研究者は次の勤務先はどこになるのかまったく想定できない。また職は続くのかも、ポストク 문제로常に不安がつきまとう。その中で「家庭」をもつための支援があるといいのに、と思う。例えば配偶者の勤務先の都道府県に内地留学ができる等。
- ・次回は平日の開催夕方を希望します。
- ・とても素晴らしく勉強になりました。
- ・子育てしている父母は、17時以降は働かなくてもいいという法律があればいい。子供を大切にする、大人の働き方、社会のシステムを変える必要がある。子供の非行等、子供たちがさみしい思いをしていることに注目してほしい。ハード面で、住居の狭さや職場への遠さなど考慮が必要。大きな独立したタワーを建てるより地域住民が触れ合えるコミュニティーを作してほしい。特に東京は、住宅問題が大きい。住居と職場が離れすぎ、住宅価格も子育て世代には無料にするなど、国がもう少し考えて欲しい。
- ・研究者の方に、地域に根ざした研究テーマの中で、地域社会に役立てるものはないか聞いてみたい。

東京医科歯科大学 男女協働・キャリア支援事業の取り組み

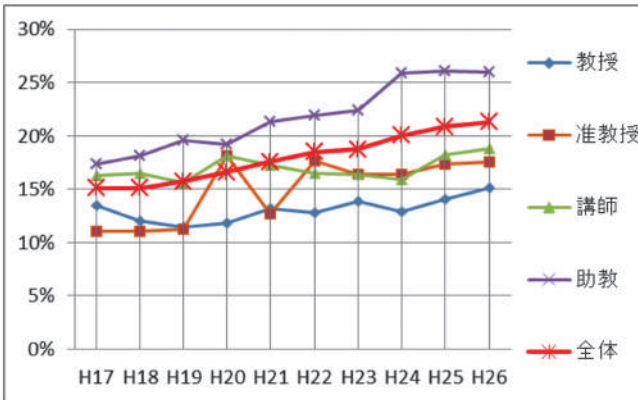
キャリア支援と学業・研究・仕事と家庭との両立支援を行い、
本学における男女共同参画と研究力の強化を推進しています。

- ①育児・介護中の研究者や女性特有の疾患を持つ研究者等に優先的に研究支援員を派遣する(研究支援員配備事業)。
- ②子どもが病気の際や保育者の仕事の際など、緊急時の保育に対応できるシステムを構築する(保育支援事業)。
- ③ネットワークサーバーを整備することで、自宅からの研究活動の継続を可能とする(在宅研究支援事業)。
- ④キャリアや学業・研究・仕事との両立に関するカウンセリング、講義やセミナー、交流会を実施する(キャリア支援事業)。
- ⑤積極的な広報活動や調査活動を行うことで、ニーズに即した事業を実施する(広報・調査事業)。
- ⑥女子大学院生が今後のキャリア形成に関する事業を自主的に企画運営し、その成果を発表することで、次世代の研究者を育成する(次世代育成支援:若手研究者キャリアデザイン事業)。

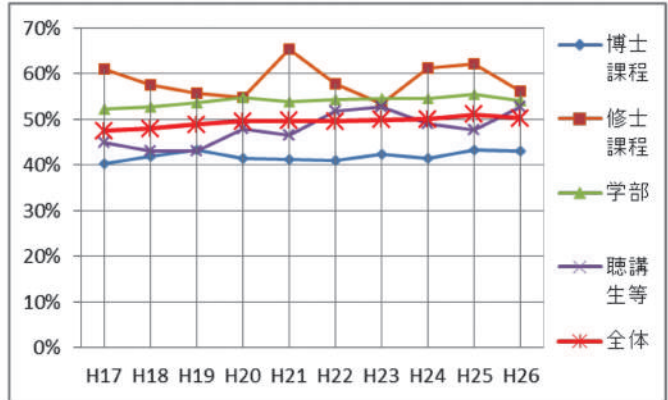
支援策として
2つの
重点課題

環境整備
&
意識改革

本学における女性研究者比率



本学における女子学生比率



主な活動内容

保育支援事業

- 学内保育園「わくわく保育園」…平成22年4月に開設。定員27名。
- 授乳・搾乳室…オフィスの一部を授乳・搾乳スペースとして開放している。



- 派遣型病児保育事業…病児保育と通常保育サービスが利用しやすくなるよう、シッター派遣会社と契約している。平成26年度は全51名(男性13名/女性38名)が利用登録しており、「重要な仕事がある場合、自分やパートナーが仕事を休まずに済むので、キャリアを継続する気持ちの支えになる」等の感想が寄せられている。

キャリア支援事業

- キャリア・ライブ相談室…国家認定キャリアコンサルタントが、学内の学生および教職員からのキャリア相談に対応している。
- キャリア講義…学部生を対象にしたキャリア講義を行っている。
- キャリアセミナー…キャリア意識やコミュニケーション能力の向上を意図したセミナーを実施している。



- 両立支援セミナー…家庭と仕事・学業とを両立するためのモチベーション向上の方法や、家庭・職場でのコミュニケーションのとり方等についてセミナーを実施した。
- ネット掲示板…ホームページ上に掲示板を作成し、意見交換を行っている。

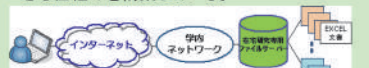
次世代育成支援事業

- 若手研究者キャリアデザイン事業(RA)…大学院生がキャリア形成に必要なプロジェクトを自主的に企画運営する事業を実施している。平成26年度は8名の女子大学院生が参加し、「家庭と仕事との両立支援制度の海外比較調査」女子大学院生の交流会・セミナー開催」の2プロジェクトが進行した。
- オープンキャンパスへの参加…女子大学院生(RA)が、「リケジョ」の先輩として、高校生等へ本学の魅力を伝えている。



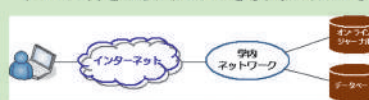
在宅研究支援事業

- 学内外からでも一元管理できる専用ファイルサーバーを設置し、在宅でも継続して研究ができる仕組みを構築している。



在宅研究専用サーバーを通じてファイル共有できることで、自宅のPCのHDD/メモリーサイズが増大することなく、且つ、USBメモリーなどを利用したファイル管理の手帳が不要です。

- 学内からのみアクセス可能なオンラインジャーナルに自宅からアクセスできるようにしている。



研究支援員配備事業

- 育児・介護中でワーク・ライフ・バランスの確立が困難な女性研究者に研究支援員を派遣している。
- 平成21年度10名、22年度13名、23年度3名、24年度4名、25～26年度5名の研究者に研究支援員が配備された。
- 平成25年度より、RU推進機構と連携し、特別枠(25年度7名/26年度4名)による研究支援員の配備を実施している。



広報・調査事業

- HP開設…イベントや各種案内の情報公開を行っている。
- シンポジウム…平成26年度は、女性活躍推進や男女共同参画に関するシンポジウムを開催した。文京区の成澤廣修区長が基調講演を行い、大きな反響を呼んだ。
- ポジティブ・アクション…内閣府男女共同参画推進室のHPに、本学のポジティブ・アクションを公開し、随時更新している。
- NLや報告書等の発行…活動報告のニュースレターや妊娠・出産・育児・介護等(ライフイベント)に関する冊子を作成。学内に配布し、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を推進している。
- 調査…ワーク・ライフ・バランス、保育、職場公正性、キャリアに関するアンケート調査を行っている。



東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部

〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 TEL:03-5803-4921 FAX:03-5803-0246 Email: info.ang@tmd.ac.jp

<http://www.tmd.ac.jp/ang/>

シンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう」報告集

発行 平成 27 年 3 月

編集 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部

〒 113 - 8510 東京都文京区湯島 1 - 5 - 45

TEL : 03 - 5803 - 4921 FAX : 03 - 5803 - 0246

Mail : info.ang@tmd.ac.jp URL : <http://www.tmd.ac.jp/ang/>

印刷 株式会社ウイング

〒 640 - 8411 和歌山市梶取 17 - 2

TEL : 073 - 453 - 5700 FAX : 073 - 453 - 5522



内閣府



◆ シンポジウム「地域とつながって研究者の研究力を育てよう」報告集 ◆

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、東京医科歯科大学

共催：順天堂大学、日本医科大学

後援：国立大学協会、男女共同参画学協会連絡会、宇宙航空研究開発機構（JAXA）

企画運営：東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部

TEL：03-5803-4921 FAX：03-5803-0246 Mail：info.ang@tmd.ac.jp

URL：http://www.tmd.ac.jp/ang/