



平成21年度採択 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」

秋田大学 国際シンポジウム 持続可能な男女共同参画の あり方を探る



国立大学法人 秋田大学
男女共同参画推進室 ココニ 

目 次

| | |
|---|----|
| はじめに | 1 |
| 第1部 基調講演 「ドイツにおける男女共同参画の問題と取り組み」 講師：ハイディ・ブック＝アルブレット氏 (ドイツ テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日文学科) | 5 |
| 第2部 パネルディスカッション 「持続可能な男女共同参画のあり方を探る」 《パネリスト》 ハイディ・ブック＝アルブレット氏 (ドイツ テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日文学科) 元野 隆史氏 (秋田県生活環境部 男女共同参画課 調整・参画推進班 副主幹) ドナルド・ウッド (秋田大学大学院医学系研究科准教授) 奥山 栄樹 (秋田大学大学院工学資源学研究科准教授) 《コーディネーター》 渡部 育子 (秋田大学教育文化学部教授・男女共同参画推進室長) | 18 |
| 資 料 | 32 |
| アンケート | 33 |

秋田大学 国際シンポジウム
持続可能な男女共同参画のあり方を探る

平成23年
2/21(月)
13時30分～16時00分(会場13:00)

ホテルメトロポリタン秋田
3階「ジュエル」
秋田駅前大通7丁目2番1号

入場無料 予約あり

Program

- 開 会
- 致 辞 秋田大学長 西村 昇
- 基調講演
講師 「ドイツにおける男女共同参画の問題と取り組み」
講師 ハイディ・ブック＝アルブレット氏
(ドイツ テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日文学科)
- パネルディスカッション
パネリスト
ハイディ・ブック＝アルブレット氏
(ドイツ テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日文学科)
山崎 幸美氏 (秋田県生活環境部 秋田大学学務課長)
ドナルド・ウッド (秋田大学大学院工学資源学研究科准教授)
奥山 栄樹 (秋田大学大学院工学資源学研究科准教授)
コーディネーター
渡部 育子 (秋田大学教育文化学部教授・男女共同参画推進室長)
- 閉 会

主催：秋田大学 男女共同参画推進室coloconi 後援：秋田県
協賛・お問い合わせ：秋田大学 男女共同参画推進室coloconi
TEL: 019-650-2200 FAX: 019-650-3188 E-mail: coloconi@qac.aomori-u.ac.jp

はじめに

今、激動する社会のなかで、大学は、よりいっそう、人材育成、知的創造の中核としての男女共同参画の推進を期待される存在となってきました。大学では、さまざまな分野・職種で、さまざまな雇用形態によって教職員が勤務しています。制度自体はかなり整備された大学が取り組むべき次の課題は、ダイバーシティ尊重の風土を醸成しワークライフバランスの実現をめざした活動をすることと考えられます。そのためにはグローバルな視野での意識啓発が必要です。男女共同参画がより進んでいる国と地域の実情を目で確かめることが不可欠です。目標の数値をクリアするだけでなく、質的な充実を図ることを目的に、わが国における男女共同参画の現状と課題を把握しなければなりません。

シンポジウム「持続可能な男女共同参画のあり方を探る」では、ドイツ・テュービンゲン大学からハイディ・ブック＝アルブレット氏をお招きし、「ドイツにおける男女共同参画の問題と取り組み」と題する基調講演と、国際的比較を視野に入れながら、大学における男女共同参画の問題点を明らかにし、解決への糸口を探るためのパネルディスカッションを行いました。

基調講演では、女性の政界進出をはじめ、ドイツでの男女平等の状況を、ドイツの光景を映すスライドとともに紹介。パネルディスカッションでは、男女共同参画のドイツ、アメリカ、日本の現状と課題について討論。学童保育の整備が追いつかないというような問題はドイツでも日本と同じようにみられること、一方、制度を利用する際の遠慮や気兼ねといったマイナスの意識の問題は、日本に特徴的であることが分かりました。

地方都市では社会意識を変えるために、ロールモデルとしての大学の果たす役割は大きいと考えられます。男女平等度を示す国際ランキングの順位に一喜一憂することなく、持続可能な男女共同参画社会を実現するために、今、わたしたちがしなければならないことは何かといえば、まず、使える制度を知ること、そして、自分自身の豊かな人生を築くためにその制度を利用してみることではないでしょうか。

ライフとワークのバランスの取り方は十人十色。長い人生は山あり谷あり。“ダイバーシティを尊重しましょう！”と言わなくてもよくなる日が早く来ることを祈っております。

国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室長 渡部育子



平成21年度採択 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援in秋田」

秋田大学 国際シンポジウム 持続可能な男女共同参画のあり方を探る

日時：平成23年2月21日（月）13：30～16：00

場所：ホテルメトロポリタン秋田 3階「ジュエル」

●プログラム

- | | |
|-------|---|
| 13：30 | 開会挨拶 秋田大学 学長特別補佐（学長特命事項担当） 教育文化学部 教授 寺井謙次 |
| 13：40 | 第1部 基調講演 ※日本語による講演です 「ドイツにおける男女共同参画の問題と取り組み」 講師：ハイディ・ブックニアルプレット氏 （ドイツ・チュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科） |
| 14：30 | 質疑応答 |
| 14：45 | 第2部 パネルディスカッション ※日本語によるディスカッションです 「持続可能な男女共同参画のあり方を探る」 |
| 15：45 | 質疑応答 |
| 15：55 | 閉会 |

主催：秋田大学 男女共同参画推進室 **coloconi** 後援：秋田県



申込・お問合せ：秋田大学 男女共同参画推進室 **coloconi**
TEL:018-889-2260 FAX:018-889-3186 E-mail: sankaku@jimu.akita-u.ac.jp

●講師プロフィール

ドイツ・テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科 ハイディ・ブック＝アルブレット 氏



Ms. Heidi Buck-Albulet
(ハイディ・ブック＝アルブレット氏)

二人の子どもを持つ母で、出産・育児を経て、なお、意欲的に研究活動を続けている。

| | |
|------------------|--|
| 1990年 | テュービンゲン大学卒業 |
| 1992年～2000年 | テュービンゲン大学日本文化研究所研究員 (1994年5月から1997年4月まで育児休暇 育児休暇連絡奨学金で研究を続行) |
| 2003年 | テュービンゲン大学 博士論文賞受賞 |
| 2004年10月～2008年2月 | テュービンゲン大学文化学部 男女同等担 当者アシスタント |
| 2008年3月～ | ヨーロッパ社会基金によるバーデン・ヴュル テンベルク州の女性のためのマルガレーテ・フ ォン・ウランゲル大学教授資格取得プログラム 奨学生として、テュービンゲン大学アジア地 域文化研究所日本学科の研究員、現職。 現在は日本中世の説経(説法)の歴史につい て研究。 |

著書に Emotion und Ästhetik. Das Ashiwake obune – eine Waka-Poetik des jungen Motoori Norinaga im Kontext dichtungstheoretischer Diskurse des frühneuzeitlichen Japan. (感情と美学 若い本居宣長の「あしわけをふね」と近世の歌論)、Wiesbaden: Harrassowitz. (2005)「ドイツで育児と仕事を両立させて」、富士谷あつこ・伊藤公雄(編者)『日本・ドイツ・イタリア 超少子高齢社会からの脱却 家族・社会・文化とジェンダー政策』明石書店2009年147-159など。

●パネリスト

ハイディ・ブック＝アルブレット氏 (基調講演 講師) 

山脇 幸美氏 (秋田県男女共同参画課長) 

ドナルド・ウッド (秋田大学大学院医学系研究科准教授) 

奥山 栄樹 (秋田大学大学院工学資源学研究科准教授)

コーディネーター 渡部 育子
(秋田大学教育文化学部教授・男女共同参画推進室長)

第1部 基調講演

「ドイツにおける男女共同参画の問題と取り組み」

◎講師 ハイディ・ブック＝アルブレット 氏

(ドイツ テュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科)

ハイディ・ブック＝アルブレット 氏

テュービンゲン大学を卒業後、テュービンゲン大学日本文化研究員になり、在籍中に育児休暇を取得し、育児休暇中連絡奨学金で研究を継続。

二人の子どもを持つ母で、出産・育児を経て、なお意欲的に研究活動を続けている。

現在はテュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科の研究員として、日本中世の説経の歴史について研究。

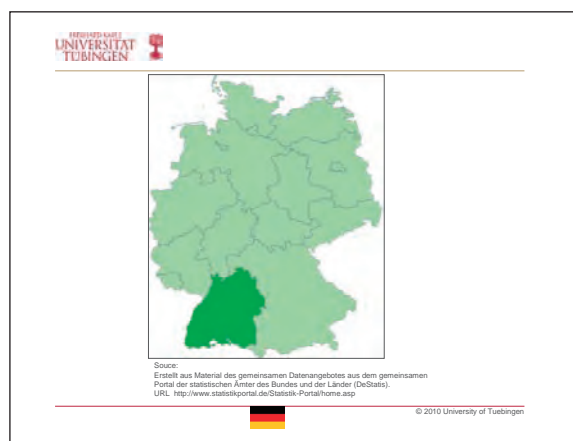


みなさん、こんにちは。本日は秋田にご招待いただきまして、大変感謝しております。心よりお礼申し上げます。私はハイディ・ブック＝アルブレットと申します。



南ドイツバーデン・ヴュルテンベルク州にあるテュービンゲン大学の人文科学部のアジア地域文化研究所日本学科の研究員として勤めております。日本古典文学を教えておりますので、現代日本語よりも古典の日本語のほうが慣れております。少し不安ですが、どうぞよろしく申し上げます。

これからドイツの男女共同参画の状況について



てお話させていただきます。男女共同参画の問題は幅広い分野に渡っていて、ドイツの男女平等物語は完全に成功の物語だというわけではありません。

今回はバラバラな形で恐縮ですが、四つほどの問題を取り上げたいと思います。ドイツの男女共同参画はグローバルなレベル、欧州連合のレベル、国のレベル、州のレベル、地域のレベル、そして個々の企業や施設のレベルまで関連があります。私はここで国や州のレベル、例えばバーデン・ヴュルテンベルク州の事例を中心にお話いたします。

テーマとしてはまずドイツにおける最近の時事問題である指導的地位の女性比率に関する議論をまとめておきます。

次に、ドイツの育児休暇制度や働く親たちの問題についてお話しします。

その次に働く母親としての個人的な経験にも触れたいと思います。

最後に公務員に対する取り組みで、成功した例を紹介したいと思います。本題に入る前に基本的な問題として、まず男女共同参画はなぜ必要なのかという問題について少しお話させていただきます。

たいと思います。

UNIVERSITÄT TUBINGEN
CATEGORIZATION AND/OR CHAPTER

テーマ

- 時事問題: 指導的地位の女性比率
- 育児休暇制度と両親手当
- 個人的な体験
- 成功例 バーデン・ヴュルテンベルク州の公務員の女性比率

© 2010 University of Tübingen

最近では男女共同参画の必要性に関して異議のある人はあまりいないでしょう。しかしこれはいつもそうだったわけではありません。今まで女性の社会参加を妨げたのは日本でもドイツでも主にイデオロギー的な障害でした。日本では良妻賢母などの女性観、ドイツでも国家社会主義時代や戦争後の母性主義という考え方が挙げられます。

現在、ドイツでも日本でもいまだにそういう考え方を克服するためのプロセスが行われています。そういう考え方を克服しようとする事になった理由は二つあると思います。

一つは百年以上の女性運動の結果でしょう。もう一つは皆さんご存じのように少子高齢化です。日本でもドイツでもそしてヨーロッパのほとんどの国でも高齢化が進み、出産率が下がっています。男女共同参画の必要性に関して一般的に合意されるようになったのはそういう状況にもよるものと言えるでしょう。

私がここで指摘させていただきたいのは、男女共同参画は経済的な問題の解決のためだけではなく、人口移転問題の解決のためでもなく、また有資格者不足問題の解決のためでもなく、男女共同参画はそれ自体に価値があることで、正義の問題あるいは道徳の問題でもあるということです。

またドイツなどの女性運動の歴史を見ますと、多くの成果が上がるようになりましたが、挫折や後退もありました。

例えば第二次世界大戦直後の女性被雇用者の割合は高かったそうですが、60年代ごろには女性は

仕事を辞めるように促された場合がよくあったそうです。ですので時事的な問題を議論しながらも、歴史も無視できないものです。

UNIVERSITÄT TUBINGEN

時事問題: 指導的地位の女性比率

© 2010 University of Tübingen

一つ目の問題です。ドイツでごく最近の対象になりましたのは企業や企業連携の監督委員会などで、指導的地位にある女性が少なすぎるということです。これは日本でもドイツでもそうです。

2007年のグラントンプソンという会計事務所のインターナショナルビジネスレポートは指導的地位に占める女性の割合について研究結果を発表しました。この図をご覧ください。

この図は企業における指導的地位の女性の割合についての国際比較です。左のほうはトップ10、すなわち上位10カ国、右のほうは下位10カ国です。

ご覧のようにフィリピンが最上位、ドイツも日本も下位10カ国に入っています。つまり2007年にフィリピンは取締役会などに女性が参加している企業が大多数でしたが、ドイツや日本ではもっとも少なかったのです。

UNIVERSITÄT TUBINGEN

Women in Senior Management – top ten and bottom ten

| | | | | | |
|----|----------------|----|----|-------------|----|
| 1 | Philippines | 98 | 23 | France | 58 |
| 2 | Mainland China | 91 | 24 | India | 56 |
| 3 | Malaysia | 85 | 25 | Turkey | 53 |
| 4 | Brazil | 83 | 26 | Mexico | 53 |
| 5 | Hong Kong | 83 | 27 | Argentina | 47 |
| 6 | Thailand | 81 | 28 | Italy | 42 |
| 7 | Taiwan | 80 | 29 | Germany | 41 |
| 8 | South Africa | 78 | 30 | Luxembourg | 37 |
| 9 | Botswana | 75 | 31 | Netherlands | 27 |
| 10 | Russia | 73 | 32 | Japan | 25 |
| | Global | 65 | | | |

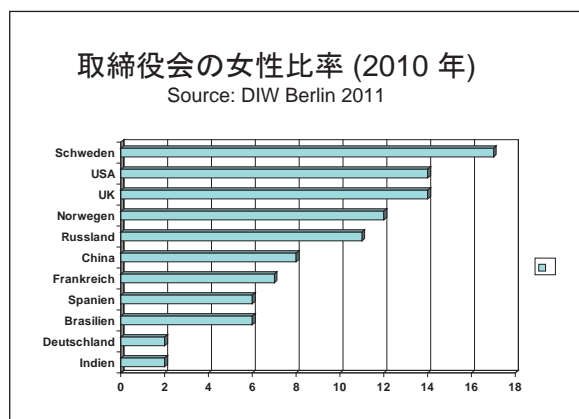
Source: Grand Thompson Business Report 2007

© 2010 University of Tübingen

もう一つのグラフをご覧ください。

大企業の指導的地位の女性比率の国際ランキングです。スウェーデンやノルウェーが最上位。残念ながら日本はここに示されていませんけれども、ドイツはインドと同じように下位になってしまっています。

このような背景でドイツでは2010年にドイツ企業のための指導的地位の比率制度を採用するか、しないかというディベートが起こりました。



最近ドイツ企業のマネジメントでは、指導的地位の女性の割合を高めるための取り組みを図る傾向にあります。

例えばボッシュという自動車部品の下請け会社は2012年までに、2009年か2010年よりも指導的地位の女性の比率を現在の10%から15%まで増加させるという計画を立てました。コメルズバンクという銀行では女性推進の取り組みがボーナスにさえ影響するようになったそうです。

ドイツテレコムは2010年3月に指導的地位の女性の比率を2015年までに30%まで増加させる計画を公表しました。

しかし結局はまだまだ少ないのが現状です。

指導的地位の女性比率を増加させる目標

- ボッシュ:
2012年までに
10%から15%に
- コメルズバンク:
ボーナスに影響するように
- ドイツテレコム:
2015年までに、30%に

© Bettina Schuster

© 2010 University of Tübingen

企業がこのような目標をたてた理由の一つとしては、ところどころのイニシアチブ活動が挙げられます。

例えばダニエラー・ヴェーバー＝レイという女性弁護士の活動が2008年からコーポレート・ガバナンス・コデックス関係の政府委員会委員として発議したことによって、コデックスに会社の監査役会、幹部会などで「女性はふさわしく尊重すべき」という表現が入れられるようになりました。

コーポレート・ガバナンス・コデックスは企業経営についての提言を行いまして、ヴェーバー＝レイ弁護士の「各会社はそれぞれの目標を具体的に数量で表現すべき」という要求はいわば女性比率制度だと言えます。

もう一つはいわゆるニュルンベルグ決議文がその一つです。ニュルンベルグ決議文では四つの要求が決議されました。

そのうち二つを挙げますと、一つ目はノルウェーの例にならって、株式法でドイツ企業では、2013年までに少なくとも監督委員の40%が男性と女性が占めるべきだと定める。

もう一つは民間企業のための平等法を定めるという要求です。その比率制度についての現在の議論は最近までは専門家の間の議論でしたけれども、この講義を準備している最中にテレビのニュースで取り上げられるほどの話題になりました。毎日原稿を書きなおすほどの急速な展開になりました。

1月末にはウルズラ・フォン・デア・ライエン労働大臣も刑罰規定を設けると脅しをかけて、この理論に介入しました。またクリスティーナ・シュレーダー家庭大臣は3月に首脳会談を開催することを発表しました。

この比率制度に関しては女性の中でも賛成の意見も反対の意見もあります。反対の意見を持っている人は「男女よりも資格」という理由を挙げますが、賛成する人は比率制度がなければどうしても女性の比率は上がらないと主張しています。

実際に、以前は「資格よりも男だ」、あるいは「資格よりもコネ」という暗黙の原則に従うことが普通だったと言えます。


私は比率制度も場合によっては有用ではないかとの考えを持っております。比率制度の発祥地であるノルウェーの経験をはじめ、ドイツの政党の幹部会でもたくさんの比率制度の成功の例が挙げられます。

取締役会のための比率制度を要求する声は最近増えてきましたが、女性の割合を増加させるためには時間的猶予が必要という意見もあります。女性も最高意思決定機関に参加している企業は特に利益が上がっていることは常識ですので、これから自然に進んでいくことになるのではないかという意見もあります。

しかし企業のほうからのコミットメント、つまり意思表示は10年前にもあったけれども、それはほとんど効果がありませんでした。ですので先ほど述べましたように、ともすれば比率制度が必要ではないかと考えております。


それと同時に女性、または母親と父親の支援する取り組みも必要だと思っております。

最近の話題ですが、勤務時間を見直す必要があるという声があります。必ずしも労働時間が長いからといって能率が高いわけではありません。ここまではドイツの現在のディベートを私の知識の範囲の中でまとめさせていただきました。



指導的地位の女性比率の増加を要求するイニシアチブ

- ・ヴェーバー＝レイ弁護士のコーポレート・ガバナンス・コードに関する政府委員会委員活動
「各会社はそれぞれの目標を具体的に数量で表現すべき」
- ・ニュルンベルグ決議文の要求
一、ノルウェーの例にならって、株式会社ドイツ企業では、2013年までに、少なくとも監督委員の40%は男性と女性が占めるべきだと定める。
二、民間企業のための平等法を定める



© 2010 University of Tübingen

次に二つ目の問題ですが、ドイツの育児休暇についてお話させていただきます。

育児休暇は実際には休暇ではないため、2000年ごろからドイツでは育児休暇というよりも「親時間」という用語を使うようになりました。ここでは便宜的に育児休暇という表現を使うことにしました。



育児休暇と両親手当



© 2010 University of Tübingen

まずはドイツの連邦法による法律的枠組みを紹介いたします。

夫婦は雇用主に対して子ども1人当たり、3年間までの育児休暇を取る権利があります。雇用主の了承を得た場合は、子どもが8歳までの間に12カ月ほどをずらして分けて取ることができます。また、育児休暇の八週間前と育児休暇中は、解雇は禁じられています。

夫婦そろって育児休暇をとることもできますが、その場合は収入がなくなるので、実際にそういう例を聞いたことがありません。

従業員が15人以上の会社の場合、育児休暇中は夫婦それぞれがその会社で30時間のパートタイムの仕事をする権利があります。パートタイムは雇用者にとっても被雇用者にとっても連絡を維持するチャンスですから、相互利益になります。

またあとのパネルディスカッションで詳しく説明させていただくつもりですが、バーデン・ヴュルテンベルク州では育児休暇をとる大学教員や大学に雇用されていない研究者も、子育ての期間に特別に奨学金を申請することもできます。

この奨学金を提供するプログラムはブリキッテ・シュリーベン・ランゲという女性学者にちなんでシュリーベン・ランゲプログラムです。この奨学金で研究を続けることもできます。

育児休暇が終わってからは元の職場あるいは対等の職場へ戻る権利があります。そしてその対等の職場への復帰に関しては問題が起こる可能性があります。

例えば公務員や社会人が元の職場で指導的な地位についていた場合でも、必ずしも指導的地位

の職場へ戻れるわけではありません。もし職員が不敵な扱いを受けたと考える場合は反差別法に基づいて雇用者を訴えることもできますが、これはおそらく長いプロセスになってしまいます。

ここで両親手当について述べたいと思います。出産前の6週間は母性保護期間が始まり、妊婦は会社に行かなくてもよいです。出産前の6週間から出産後の8週間までの給料は3カ月の平均給与から1日あたり13ユーロを引いた金額が支払われます。その13ユーロは母性手当で健康保険から支払われることとなります。2007年1月から、生まれた子どものために一時的に仕事を休んで育児休暇を取る親に手当が支払われることになりました。

この両親手当は給料の67%、少なくとも300ユーロ、上限1800ユーロの給料補償です。この方法では富裕層を有利に扱ってしまうことになると労働組合や共済組合から批判が出ました。

両親手当の支払いの理由の一つは、少子化という現状が特に高学歴の人々に広がっていますから、両親手当により多くの子どもが生まれるようになることを意図して導入されました。しかし両親手当は人気があっても、出産率は少ししか回復しませんでした。

支払われる時期に関しては誕生から12カ月目まで、一人親の場合は14カ月目までです。父親も育児休暇を取ると夫婦合わせて14カ月目まで両親手当をもらうことが出来ます。その余分な2カ月を「パートナーの2カ月」と言います。通常は父親が取るので「父親の2カ月」と呼ばれることもあります。

この方式では北欧モデルに基づいて、もしパートナーが2カ月の育児休暇を取らなければその権利が消滅して育休期間が短くなる仕組みです。

ここで簡単に両親手当の成果について述べさせていただきます。

両親手当の一つの効果として、育児休暇を取得する父親の数は増加してきました。例えば2007年以前は育児休暇を取得した父親は3.5%を超えませんでしたけれども、2007年に父親の12%が両親手当を申し込むようになりました。

しかし父親の大部分が2カ月程の育児休暇しか取得しません。

| 育児休暇と両親手当 | | | |
|----------------------|--------------|----------------|--|
| 出産前の六週間 | 母性保護 | 有給 (-13 ユーロ/日) | 13ユーロは、健康保険から支払われる |
| 出産後の八週間 | 母性保護 労働禁止 | 有給 (-13 ユーロ/日) | " |
| 誕生から12ヶ月目まで | 育児休暇 | 両親手当 | 給料の67% (少なくとも300ユーロ=約三万円), 1800ユーロ=約二十万円が上限) |
| 誕生から14ヶ月目まで | 育児休暇 | 「パートナーの2ヶ月」 | " |
| 誕生から3年まで 八歳まで分割可能 | 育児休暇 | | 州の両親手当で、収入によるパートタイム可能 |

次は子どもの看護のための休暇制度を簡単に紹介します。皆様ご存じのように小さい子どもはよく病気になります。ドイツでは12歳未満の子どもが病気の場合、それぞれの親は多くても1年に10日の休暇を取ることができます。一人親の場合は合わせて20日になります。子どもが2人の場合は2倍になりますが、3人以上は多くても夫婦それぞれ25日になります。

| 子どもの看病のための休暇制度 | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 十二歳未満の子供が病気の場合、それぞれの親は多くても一年に十日の休暇をとることができる 一人親の場合は合わせて20日 子供が二人の場合は二倍 三人以上は多くても夫婦それぞれ25日 | |

さて、両親手当の採用はドイツの政府の閣僚、当時のフォン・デア・ライエン・家庭大臣（現在の労働大臣）の功労でした。しかしドイツの女性の被雇用者にとって一番大きな問題は保育園が少ないことです。

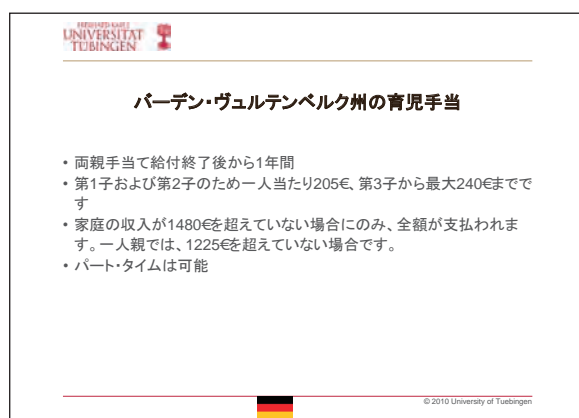
そこでフォン・デア・ライエン大臣の発議によって2007年の7月に2013年までに乳幼児の1/3に保育場所を提供するよう保育園を増設することが議決されました。それに対して保守派から反対の声が強くあがって2007年は激しいイデオロギー論争の年となりました。

フォン・デア・ライエン大臣は7人の子どもの母親でもあり、ドイツキリスト教民主同盟の党員ですが、ドイツの女性像を変革し、本当に文化革命をおこしたとも言えましょう。



国庫支出金である両親手当の受給期間後、バーデン・ヴュルテンベルク州の育児手当を要求することもできますけれども、州の育児手当は所得制限があります。最近は両親手当にも所得制限があることになりました。

州の育児資金は25年前に導入されました。現在の月額額は第1子および第2子に対して一人当たり205ユーロ、第3子から最大240ユーロまでです。細かい説明を省略しておきますが、結論を言えば国による両親手当と違ってバーデン・ヴュルテンベルク州の育児手当は低所得者のための取り組みです。バーデン・ヴュルテンベルク州を含めて四つの州で育児手当が支払われています。



ところでドイツでは子ども手当、両親手当、家族のための財政支援の取り組みが140ほどありますけれども、これはおそらくヨーロッパ中でもっとも多いです。一方ドイツの出産率はヨーロッパ

中で最も低いです。

財政支援だけでは発想が貧しいと言えましょう。例えば今年の1月から第1子、第2子の一人当たり子ども手当が20ユーロ（約2,200円）増加されまして、184ユーロ（約2万円）になりました。平均所得者などは「ありがとう」と言いますが、実はあまり変わらないでしょう。

そういう発想が貧しい取り組みはドイツでは「如露の原則」と言います。出産率を高めるために「如露の原則」よりも育児サービスなど積極的に政策を形成する必要があると確信しております。



ヨーロッパの国々では育児休暇の制度は世界でもっとも発達していて、確かに大きな成功だと言えましょう。しかし私はここで問題を指摘したいと思います。

例えば2人の子どもを産んで、1人あたり3年間の育児休暇をとる場合、最大6年間の育児休暇になります。ヨーロッパの育児休暇は子どもを持つ者にとって素晴らしい制度ですが、「家庭期」があまり長くなると、年齢差別などのために職場へ戻る権利があってもキャリアのチャンスが少なくなるため、女性は長い「家庭期」を選ぶと言わば罠にかかってしまいます。

現在はドイツで重要なポストに応募するなら、若い方がチャンスが大きいので、テュービンゲン大学の男女共同参画室の担当者はあまり長い育児休暇を取らないように勧めています。

とにかく育児休暇は子どもと遊んだりする機会ではあれ、キャリアアップのための研修を受ける機会や雇用者と連絡を取り合うチャンスでも

あるべきだと思います。

例えば取得する親は少ないですが、先ほど述べた子どもがいる女性学者のための特別奨学金は、育児と研究を両立させるために非常に有効な取り組みだと思っております。

民間企業や公共機関でも研修プログラムがありますが、その拡大は非常に重要だと思います。

さて秋田大学のいろいろな資料を拝見いたしましたが、日本では育児休暇を取る雰囲気がありませんという事が読み取れました。育児休暇を利用したくない理由に「職場の周りの人に迷惑がかかるのではないか」という心配や「代替要員がない」などが挙げられたそうです。

一方ドイツでは育児休暇を取得することは日本よりも当然のことだと思われています。その迷惑がかかるのではないかと心配はそれほどでもないと思います。代替要員がないという問題もないことはありませんが、日本ほど深刻な問題とされていないと思います。


おそらく日本とドイツの文化的背景の違いもありますが、社会全体にとって望ましいのは出産率が上昇していることなので、やはりその迷惑がかかるのではないかと心配はしないほうがいいと思います。

ドイツではインターネットのブログなどを見れば「お金が足りない」とか、「家庭はつまらない」などの理由で育児休暇を3年未満しか取らない女性も少なくないそうです。

しかし育児休暇中に組織再編や再構築があって、職場がなくなる場合があると聞いております。対等な職場に戻る権利があっても法廷闘争に持ち込むことは、持久戦や消耗戦になる可能性があります。


またもう一つの問題はドイツでは短期雇用契約が増えてきました。2008年に被雇用者の8.9%は有期雇用形態で働きました。

1991年には5.7%だけでした。連続して有期雇用形態で働くため子どもを産むことを遅らせる若い人も少なくないです。育児休暇を取得、被雇用者の代替要員ももちろん有期雇用形態で働きます。その代替要員の人も出産をためらうことも



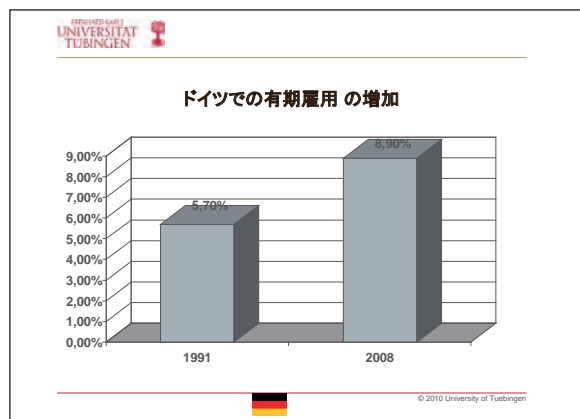
育児休暇の問題

- 「家庭期」が余り長くなると、年齢差別などのために職場へ戻る権利があっても、キャリアのチャンスが少なくなる
- テュービンゲン大学の男女共同参画室の担当者はあまり長い育児休暇を取らないように勧めています
- 継続教育や雇用者と連絡を取り合うチャンスでもあるべき
- ドイツでは短期雇用契約が増えてきた



© 2010 University of Tübingen

よくあると聞いております。このような矛盾した状況もうまれています。



一方大学教授以外の大学教員の場合、有期契約は普通で、無期契約は例外です。しかし育児休暇を取得する場合は国の学問有期契約法によって、育児と資格取得を両立させる取り組みとして、その契約の残りの期間を育児休暇後に付加することができるようになりました。



個人的な体験



© 2010 University of Tübingen

ここで私自身の経験に触れさせていただきます。私は1990年に大学を卒業後まもなく息子が生まれました。そして1年家にいました。ほんと

に幸せて、素晴らしい時期でしたけれども、それはまた寂しくて孤独な時でした。

四六時中ずっと赤ちゃんと一緒にいて1日中大人と会話する機会がありませんでした。仕事の身の振り方についても途方にくれました。

息子が1歳頃の時、チュービンゲン大学の日本語学研究所へ就職するきっかけがありました。

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

CATEGORIZATION AND/OR
CHAPTER

個人的な体験

- 1990年に大学を卒業、息子を出産
- 1991年チュービンゲン大学へ就職
- 1994年、娘を出産
- 1997年4月まで育児休暇、育児休暇中連携奨学金で研究を続行
- 2000年に契約の期限が満了
- 2002年チュービンゲン大学の博士号取得
- 2004年から2008年までチュービンゲン大学文化学部の男女同等担当者のアシスタント
- 2008年から、バーデン・ヴュルテンベルク州の女性のためのマルガレーテ・フォン・ウランゲル大学教授資格取得プログラム奨学生として、さらにチュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科の研究員

© 2010 University of Tübingen

ここで簡単に雇用の形を説明しておきましょう。ドイツの大学ではドクドラント、つまり博士論文準備中のものが2人で、ポストを分けたり、50%のポストに就いたりすることがよくあります。

例えば午前中に大学の仕事をしてから、午後博士論文を続けるという理想的な日課表に基づいています。しかしそういう理想的な日課には子どもという可能性が考慮されていません。

午後は子どもが家にいますが、半日の給料で全日の育児サービスを支払うのは難しいことです。そのため博士論文を続けることも難しくなります。私のポストもその50%のポストでした。

突然就職のきっかけがあったことは嬉しく思いましたが、それから育児サービスを考えなければなりません。現在もドイツに保育園は少ないですけれども、当時はさらに少なかったのです。その少数の保育園へ入園できる子どもは、ほとんど一人親の子どもたちばかりでした。既婚者は金持ちだから保育園へ入園させるべきではないという状態でしたので、息子を半日保育ママに預けました。

自分の子どもを他人に預けるのは簡単なものではありません。私も勇んで預けたわけではありませんでした。もし他の女性、特に私の女性の

上司が力づけてくれなかったら私にはできなかったと思います。大学に勤務を始めて3年半後に娘が生まれて、私は3年間の育児休暇をとりました。幸いに3年のうちの2年間は育児休暇のための奨学金をもらうことができました。

私が支給を受けた時は連絡を保つための奨学金、つまり育児休暇の間、大学と連絡を保つための奨学金とされていました。先ほど述べたシュリーベン・ランゲプログラムの先行モデルでした。これを使って博士論文を続けるために娘も週3回半日保育ママに預けました。娘は当時1歳に満たなくて、ちょっとかわいそうだと思います。

その保育ママとの関係はうまくいかなかったので、約1年後新しくできた私立保育園に半日預けました。娘が3歳になってから私は職場に戻って、娘を全日の保育園に行かせました。カトリック教会の保育園でした。

息子は当時小学生で午後の時間、保育ママに預けました。2人の子どもの育児サービスのために私の給料はほとんど使いつくしてしまいました。主人にも週に1回、昼休みに帰宅し、息子と一緒に昼ご飯を食べてもらって、子どもが病気の時や休みの時にはたまにおばあちゃんたちに支援してもらってちょっと楽になりました。

有期雇用契約でしたが、契約期間後も研究を私的に続けていました。しかし子どもが小さいうちに自宅で研究するのは、ドイツではそう簡単ではありません。ドイツの学校、特に小学校は半日学校です。またドイツの学校では色々な理由があってバラバラに授業が休みになるという大きな問題があります。

それで育児休暇中かつ独立学者の期間中に博士論文を進めることを試みたところ、息子は1・2時間とか、3時間とか早く帰ってくることがよくありました。また、相次いで学校や幼稚園が休みになったり、子どもが病気になったり、バラバラの授業が休みになることが重なった状態で、博士論文を続けるのは難しいことでした。

現在は、小学校では定期的な時間になりましたが、その状態は改善されることになりましたが、中学校や高等学校では現在もバラバラに授業が

休みになるという大きな問題が残っています。ですからドイツでは子どもが入学する時から働く女性にとって本当に困難な時期が始まります。

最近、いわゆる Schuelerhort (学童保育) などの1年生～6年生ごろまでの生徒の保育園のような施設や午後までやっている全日学校が増えましたが、それに非難の目を向ける人もいます。とにかくドイツの働く母親たちは毎日毎日自責の念を抱きながら仕事を続けている状態です。

今でも学童保育を利用する親たちは「お子さんが1日中他の子どもと一緒にいるの？悪い影響にさらされていることを心配してないの？」などと言われていることも聞いております。

私も娘を保育園に入園させた時、咎める視線を向けられて、「5時まで?! ちょっと長い!」と言われました。

さて2003年にやっと博士号を取得しました。その次の年チュービンゲン大学文化学部の男女平等担当者のアシスタントとして大学へ戻りました。それはいわゆるミニジョブ、400ユーロ(約45,000円)以下の収入の限界雇用でした。そういう仕事を続けながらいろんなプロジェクトを申し込みまして、やっと現在の大学教授資格取得プログラムの奨学生としてチュービンゲン大学の日本学科の大学教員になりました。

その教授資格取得プログラムについてはパネルディスカッションでも少し説明させていただくつもりです。

さて今回の雇用はフルタイムですが、今回も有期雇用契約です。契約は来年2月の終わりに期限が切れます。

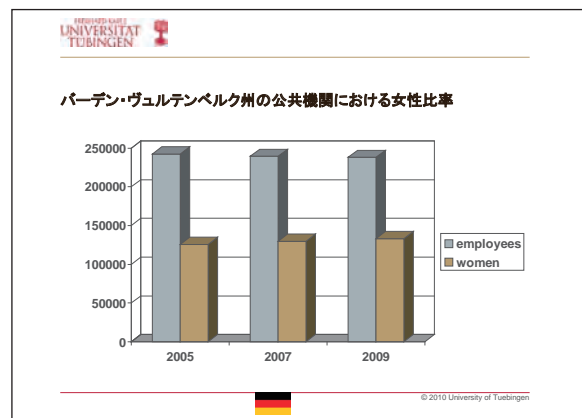
私は子どもが大きくなりましたので、家で働くこともできるようになりました。大学教員の仕事のいいところは家でもできますし、週に2回位は研究所へ行かなくてもいいので、娘と一緒に昼ご飯を食べたりすることもできます。

ここで成功例としてバーデン・ヴュルテンベルク州の公務員の男女平等参画の取り組みの成果について述べさせていただきます。

2005年にはバーデン・ヴュルテンベルク州の公共機関における男女平等機会法が施行されま



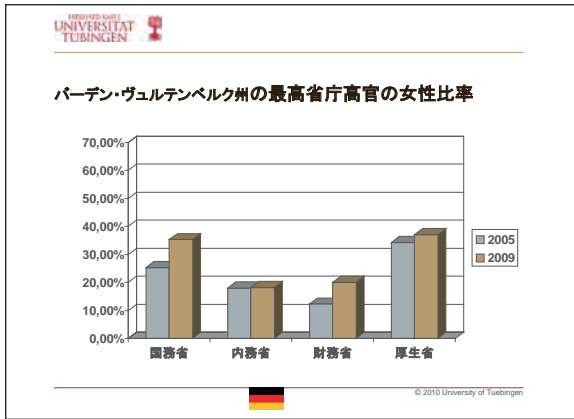
した。その法律の目標は女性のキャリアを支援する他、女性の昇進機会を改正すること、女性が少ない分野で女性比率を増加させること、不利益を廃止すること、女性と男性にとって家庭生活と仕事を両立できることを可能にすることです。



例えば具体的な取り組みとして州の最高省庁では過去5年間で在宅勤務を207に倍増させました。去年バーデン・ヴュルテンベルク州の労働厚生省によって発表された広報によりますと、ほぼすべての分野で女性率を増加させることができました。

2009年にはバーデン・ヴュルテンベルク州の公共機関では女性の割合は従業員の総数の56%でした。最高省庁の高官では多くても35%、少なくとも15%で、指導的地位ではもっとも少ないものの、各省庁でも増加が達成されました。

日本と同じようにドイツでは育児休暇を取得したり、パートタイムで働いたりする被雇用者は女性です。最近まで十分な資格を取得することができないという議論に基づいて、パートタイムの仕事ではキャリアを積むことは困難でした。しか



しそういう議論は的外れです。

例えば最近バーデン・ヴュルテンベルク州の司法機関では半日のポストを持つ裁判官もフルタイムの裁判官と同じように昇進することができますようになりました。個別的な例ですけれども、チュービンゲンの近隣の簡易裁判所では半日のポストを持つ簡易裁判所長さえいます。

また去年の12月にはチュービンゲンの裁判員の子どものための保育園がバーデン・ヴュルテンベルク州の司法省によって開設されました。その取り組みを開始したのは4人の子どもの母親でもあり、当時のチュービンゲン地方裁判所の所長でした。

我々がこのことから学ぶことは何でしょうか。女性は男性とは別の決定をすることもままあります。ですから意思決定の場で女性が半分を占める必要があります。

この講演ではドイツの状況を紹介することを試みました。ドイツの状況はまったくの成功話ではありませんが、まったく望みのない話でもありません。



最後になりますが、小さな写真ギャラリーをお見せいたします。

この写真は2009年1月からドイツ家庭大臣を勤めているクリスティーナ・シュレーダーです。シュレーダー大臣は現在妊娠していて、7月には最初の子が生まれることを発表しました。内閣メンバーが妊娠しているのはこれが初めてです。出産してからはわずかな育児休暇をとってすぐ家庭大臣の仕事の続けるつもりだと言っています。



この写真はもう一人のドイツの政治家です。ドイツ社会民主党の書記長アンドレア・ナーレスも1月に最初の子を産みました。しかし書記長のポストを心配して2カ月ぐらいの育児休暇しか取らないで、すぐ戻ると言っています。権力闘争の場である政治の世界は今でも母親の友好的な場所ではないと言えましょう。



この写真は皆様ご存じと思いますが、ドイツ首相アンゲラ・メルケルです。私は必ずメルケル首相の政策に同意をしなくても、彼女が2005年に首相になった時は深く感動しました。

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

アンゲラ・メルケル連邦首相



(c) Bundesregierung/Chaperon

© 2010 University of Tübingen

最後になりますが、ドイツの女性サッカーチームを紹介します。

50年代にドイツには女性にはサッカーができないとあって、女性サッカーは禁じられていました。

しかし男性が出来ることは女性も出来ます。女性には能力があります。冒頭に述べましたようにその能力を生かせるようにすることは経済問題の解決のためではなく、それ自体に価値があります。

ご清聴ありがとうございました。

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

ご清聴ありがとうございました

Contact:
heidi.buck-albulet@uni-tuebingen.de

© 2010 University of Tübingen

質疑・応答

会場女性A)先生今日はありがとうございました。

先生のご説明の中でバーデン・ヴュルテンベルク州の育児手当のところ、「如露の原則」というのが出てきましたが、これは日本でいう子ども手当のようなものかなと思ってお聞きしました。この「如露の原則」によって、出産率が高くなったとか、何かそういう効率的なものが生まれたのかどうか。そのことをお聞きしたいと思います。

ブック氏)「如露の原則」で私がお伝えしたいと思ったのは、お金だけで効果が上らないということです。保育園を提供したり、あるいは働く女性の評価など、そういうことが必要です。

ドイツでは出産率は最も低いので、お金だけで問題は解決はできないと思います。

会場女性A)それでは先生は出産率を上げるためにはどんなアイデアをお持ちでしょうか。

ブック氏)例えばフランスでは、女性が働いてもそしてパートタイムだけじゃなくて、フルタイム働いても子どもが2人～4人いるのは普通です。だから働く女性に対しての意識のほうが大事だと思います。

なるべく子どもがいる時は子を家庭で育てるのが大事だという意識では出産率が上がらないと思います。

大事なのは、保育場所の提供です。

会場女性B)二つお聞きしたいんですが、博士課程に入ったということですけど、授業料はどうだったのかということをお教えてください。

ブック氏)私が博士論文を書いたときの育児休暇中の奨学金は、当時は少なかったです。500マルクだったのですけれども、ちょっとだけ育児サービスを支払うぐらいの奨学金でした。しかし、奨学金の多さだけではなくて支援のほうが大事だと思います。

奨学金をもらって保育ママを探しました。もちろん奨学金は全部使ってしまいましたけれども、やっぱり助かりました。

そして契約が切れました時は失業状態で1年

間ぐらい。そのあと幸いに結婚して別に給料がなくても生活ができるぐらいでした。だから私の場合は仕事がなくても家で研究ができました。

会場女性B)もう一つですが、お話を聞いていると働きながら、勉強もしながら、子ども育てて、すごく大変だと思いました。そのコツを教えてくださいましたらありがたいのですが。

ブック氏)そうですね、研究が大好きということですよ。どうしても研究を続けたい、そういう希望が強かったのです。

そして博士論文を書くための時間はとってもかかりました。当時は、先ほど述べたように、子どもの学校の授業がバラバラに休みになるのに、それの対策はないんです。前もってわかれば、保育ママの所に行かせるとか、そういう方法がありますが。

ドイツ語で言う「長い息」が必要です。

会場女性C)今日、ドイツと日本は第二次世界大戦以後、同じ道を歩んだわけですけど、やっぱりドイツもこれだけすばらしく男女共同参画ができているので、私はすごくうらやましいのです。

お話の中で女性の比率を何パーセントと決められている。そういう場合に日本の場合だと必ず反動があるんですよね。そういうことで現実的にはなかなか進まないことがあります、ドイツではどうだったんでしょうか。

例えば私が若い時に保育の仕事をしました、子どもを預けて働くということ自体にすごい攻撃がありました。

そういうふうには必ず女性が動く場合、家庭を壊すとか、いろいろな運動が足を引っ張るんですけど、そういうことはドイツではあまりなかったんでしょうか。

ブック氏)ドイツでもそういう意識は強いんです。それはたぶん少子化現象で一番大事なことかと思えます。

会場女性D)この資料を見ると日本とすごく似ていると思うんですね。日本も育児休暇だとか、い

ろいろな施設がかなり揃っていますが、しかしながら現実には使われていない状況というのがあります。

ドイツのほうがメリットを自由に使えるというか、快く使える状態になっているのかなと思いました。

日本ではこんなにいろいろなシステムが揃っているのに、実際には男女共同参画が現実的に動いていないといったジレンマがずっとあるような気がするんですね。

こういったメリットを使える背景がしっかりしているのかなあということが一つ。

あとはドイツには女性のネットワーキングのようなコミットワーキングがあるのでしょうか。ブック氏) ネットワークもあります。例えば保育ママは、日本にはないと思いますが、ドイツでは保育場所が少ないので、保育ママが多いのです。これがいわばネットワークの形です。

ドイツと日本は男女参画があまり進んでいませんね。ヨーロッパの他の国と比較してもやっぱりドイツは遅れています。そして保守的意識も非常に強いです。だから進んでいる部分は欧州連合から入ってくるわけです。

だから大学も欧州連合の男女平等の要求が入ってくるから、それで進むことになります。

あと、保育ママの説明ですが、保育ママは個人的、家庭で子供を育てる普通の母親に自分の子を預けて、支払われることになります。そういう私的なものです。普通の家庭の、他の母親に自分の子を預けるわけです。それは日本ではないでしょうね。

ベビーシッターは家に来てもらいますが、保育園と同じように自分の子を他のお母さんの所に行かせるわけです。保育場所が少ないからそういう保育ママがいます。

第2部 パネルディスカッション

「持続可能な男女共同参画の

あり方を探る」

《パネリスト》 ハイディ・ブック＝アルブレット氏

(ドイツチュービンゲン大学アジア地域文化研究所日本学科)

元野 隆史氏 (秋田県男女共同参画課 調整・参画推進班 副主幹)

ドナルド・ウッド (秋田大学大学院 医学系研究科准教授)

奥山 栄樹 (秋田大学大学院 工学資源学研究科准教授)

《コーディネーター》 渡部 育子 (秋田大学教育文化学部教授／男女共同参画推進室長)

渡部 育子 氏

専門は古代史です。男女共同参画社会から古代を読み解くと何が見えてくるのでしょうか？

ドイツの女性首相のスライドを見たとき、日本でも1300年前の多難な時代、政界の舵取りをしたのは元明(げんめい)、元正(げんしょう)の女性天皇であったことを思わずにはいられませんでした。



渡部) それではパネルディスカッションに入ります前に、パネリストの皆様にご自己紹介を兼ねましてそれぞれの男女共同参画に関する取り組みのご紹介をお願いしたいと思います。

まず最初にハイディ・ブック＝アルブレット様にチュービンゲン大学における男女共同参画の取り組みを10分程度で紹介していただきたいと思っています。

ブック) まずはドイツの教育制度について少し説明しておきたいと思っています。先に述べたようにドイツは連邦共和国ですが、その教育政策は州レベルで行われています。

ですからドイツの大学でどのような男女共同参画の取り組みが実施されているかは必ず州のレベルに注意しなければなりません。

もう一つは日本やアメリカと違って、ドイツでは私立大学が少なく、ほとんどの大学は公立大学です。

ドイツの大学における男女共同参画の取り組み
バーデン・ヴュルテンベルク州・チュービンゲン大学
2011年2月21日, ハイディ・ブック＝アルブレット

はじめに

- ・ドイツの教育制度は州のレベルで行われている (欧州連合や国のレベルからの影響あり)
- ・ドイツのほとんどの大学は公立の大学です

© 2010 University of Tübingen

チュービンゲン大学は1477年に創立されました。19世紀末には学士をとった女子学生が1人だけで、初めて女性が公的に入学できたのは1904年の創立後427年経ってからでした。そして1989年にいわゆる女性担当者という官職が設置されました。あとに男女平等担当者に改称されました。

現在は学生の60%が女性ですが、女性教授の割合は約15%です。チュービンゲン大学は2018年までに20%に増加させることを図っています。ちなみに一番下のランクは28%が女性ですが、目

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

テュービンゲン大学・女性の歴史

- 1477年に創立
- 1904年に初めて女性が入学
(1895年にマリア・フォン・リンデン伯爵(右)は例外として博士号を取った)
- 1989年女性担当者設置、後に男女平等担当者に改称



(c)Universitätsarchiv Tübingen

© 2010 University of Tübingen

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

女性の割合

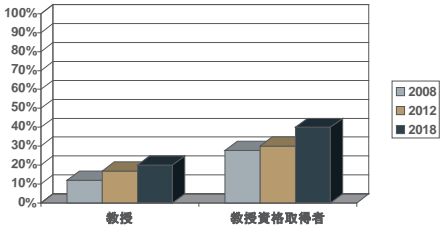
- 学生の約60%が女性
- 教授の約15%が女性
(一番下のランクの教授は28%)



© 2010 University of Tübingen

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

テュービンゲン大学 女性の割合の増加目標



| カテゴリー | 2008 | 2012 | 2018 |
|---------|------|------|------|
| 教授 | 15% | 15% | 28% |
| 教授資格取得者 | 30% | 35% | 40% |

© 2010 University of Tübingen

標は40%です。

バーデン・ヴュルテンベルク州の大学に関する法律では、バーデン・ヴュルテンベルク州の大学は実行期間が5年間の構想発展計画を立てなければならないということが定められています。その発展計画の実行期間が終了したあと、その計画目標がどれほど実施されたかなどについて報告しなければなりません。

男女参画化への取り組みもその発展計画の構成要素の一つです。

女性のための大学教授資格取得プログラムを紹介させていただきます。

ヨーロッパの数カ国では教授になるためにハ

ピリタツィオンという資格が必要です。ハピリタツィオンを取得するためには博士号を取得したあと、一本の大きな論文を書いて試験を受けなければいけません。

しかしたとえば2007年、2008年に博士号を取得した女性の割合は48.9%でしたが、2004年から2008年のハピリタツィオンでは27.8%に過ぎませんでした。そのためバーデン・ヴュルテンベルク州は1997年にマルガレーテ・フォン・ウランゲル、女性のための大学教授資格取得プログラムを設けました。他の州にも似たようなプログラムがあります。このプログラムはドイツで初めて正教授になった女性マルガレーテ・フォン・ウランゲル(1877-1932)にちなんでいます。

このプログラムの特徴は、マルガレーテ・フォン・ウランゲル奨学金は普通の奨学金ではなくて、雇用であるということです。

最初の3年間はバーデン・ヴュルテンベルク州社会基金からそのポストの資金が出て、次の2年間は大学の予算から資金が出ます。

ウランゲルの奨学生は被雇用者ですから、税金だけではなく失業保険、年金保険などを支払うこととなります。その上大学教員と同じように教育、自らの研究、事務をしますので、経験を積むこともできます。

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

バーデン・ヴュルテンベルク州の取り組み



Source: <http://www.gdch-wwangen.de/index.php?navid>

- 女性のための大学教授資格取得プログラム
- ドイツの最初の女性教授、マルガレーテ・フォン・ウランゲル(1877-1932)にちなんで
- 奨学生は被雇用者になる

© 2010 University of Tübingen

次にシュリーベン・ランゲプログラム触れたいと思います。シュリーベン・ランゲプログラムはブリギッテ・シュリーベン・ランゲ(1943-2000)という女性にちなんでいます。

ブリキッテ・シュリーベン・ランゲは4人の子どもの母親であり、ローマ文献学の教授で、また

チュービンゲン大学の当時のいわゆる女性担当者でもありました。シュリーベン・ランゲプログラムは子どものいる、博士号やハビリタツィオンや芸術上の資格を目指す女性学者のために設けられました。

皆さんご存じのように子どもを産む時期と資格取得時期は重なることがよくあります。博士号をとったのにもかかわらず、大学でのキャリアを諦める女性が多いです。

そこでシュリーベン・ランゲプログラムは女性が育児と学問を両立させるために適切な枠組み条件を提供することによって女性の資格取得者の裾野を拡大することを目指しています。

月ごとの支給額は博士号を取得するために1200ユーロ、ハビリタツィオンの資格取得するために1800ユーロになります。



バーデン・ヴュルテンベルク州の取り組み

- ・ブリギッテ・シュリーベン・ランゲ(1943-2000)にちなんで、女性が育児と学問を両立させるためのプログラム
- ・月ごとの支給額は博士号を取得するために1200ユーロ(約136000円)、ハビリタツィオンを資格取得するために1800ユーロ(約200,000円)になります



(c)Universitätsarchiv Tübingen

© 2010 University of Tübingen

簡単にその他のバーデン・ヴュルテンベルク州のプログラムを紹介します。一つはマティルデ・ブランクにちなんで女性のための講師プログラムは女性学者が講義やゼミを行う経験を積むためのプログラムです。

もう一つはメンタリング・プログラムです。これは主に研修のためのプログラムです。

もう一つは自然科学の女性学者の割合比率を高めるための女性を支援するプログラムで、主に夏期講習会や夏期大学の形で行われています。

もう一つは女性教授プログラム。実は国のプログラムですけれども、州と関連して5年以内にドイツに少なくとも200の新しい女性教授のポストを設置するプログラムです。



その他の取り組み

- ・マティルデ・ブランクにちなんで女性のための講師プログラム
- ・メンタリング・プログラム
- ・自然科学の女性学者の割合を高めるためのプログラム(夏期講習会)
- ・女性教授プログラム(国と連携して)



© 2010 University of Tübingen

そして大学の取り組みです。まずドイツで教授を選考、任命する方法について少し説明しておきます。ドイツの大学では教授のポストを公募すると応募書類が届いたあと、教授選考委員会が開かれることになります。男女平等担当者かあるいはその代理人がその委員会委員として参加します。

男女平等担当者は決議の権を持っていませんが、女性の教授候補者が不利に扱われないように監督して、各会議では最後に会議の内容や結果について賛成か、反対かを表明します。

次はダブル・キャリア・カップル相談室です。ドイツにおいて教授になるためには、自分が卒業した(言い換えれば応募する時勤めている)大学以外の教授のポストに応募しなければなりません。ですからドイツの学者生活では引越す必要がよくあって、仕事と家庭や育児を両立させることが難しくなります。

このためいわゆるダブル・キャリア・カップルの相談室では、新しく任命された教授の配偶者は、自分のキャリアや近隣の地域の雇用などの相談や支援が受けられます。



大学の取り組み (1)



- ・大学の男女平等担当者
- ・学部の男女平等委員
- ・教授選考委員会の男女平等参画担当者
- ・ダブル・キャリア・カップル相談室

© 2010 University of Tübingen

次は育児サービスです。2006年にチュービンゲン大学と学生生活課に当たる機関によって新しい保育園が開設されました。現在は6か月から3歳の子供合わせて16人が保育されています。他のチュービンゲンの保育園でも学生や大学院生のために合計で10人の保育場所が確保されています。

次はティーチング・イクオリティー・プログラムです。このプログラムは女性学生の機会平等を目指しています。女性教授の比率が少ない場合、女子学生にとって模範的な例が少なくなります。そこでチュービンゲン大学では女性教授が少ない学部や学科は、1学期の女性客員教授を申請することができます。

また実践講義というプログラムもあります。女子学生は成績が良くても将来のキャリアがはっきりしていないことがよくあります。ですから産業、経営、学術の分野で働いている女性による講義で、女子学生が就職やキャリアのチャンスについて展望が開けるように、学部は客員講師を申請することができます。実践的能力を学ぶためのゼミも申請することができます。



以上です。ありがとうございました。



渡部) ありがとうございました。では続きまして秋田大学の取り組みにつきまして、奥山栄樹先生お願いいたします。

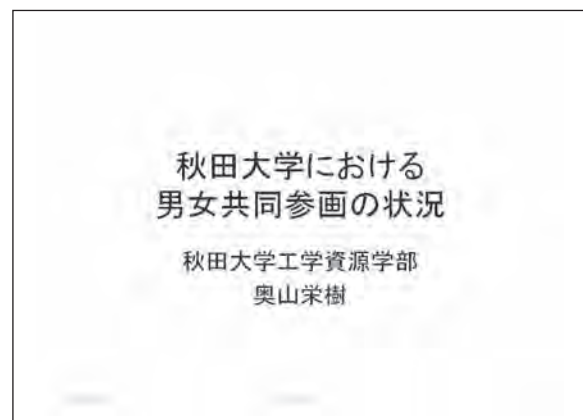
奥山 栄樹 氏

1985年3月東北大学大学院工学研究科博士前期課程修了、4月秋田高専助手、1991年秋田大学工学資源学部助手、1995年イギリス Univ. of Warwick 客員研究員、1996年秋田大学工学資源学部助教授、専門は機械の形状測定、精密工学会、European Society for Precision Engineering and Nanotechnology 正会員



奥山) 私の専門は機械になります。私がなぜこういう所に出ているかというと、過去に育児休業をとったからで、それが原因でこういう役目が回ってきました。

これまで秋田大学における男女共同参画というのがどんなふうに進んできたかというのを簡単に説明させていただきます。



まず始めに2005年に男女共同参画推進委員会というものができました。主な所だけ紹介させていただきますが、2008年3月男女共同参画推進のためのアクションプランというものが作られました。

これは男女共同参画というものがあまり進んでないので、もっと進めるようにしようという計画を作ったということです。それから2009年には女性研究者支援モデル育成事業というのに採択されました。

これまでの取り組み

2005.2 男女共同参画推進委員会設置

2005.12 男女共同参画推進に係る提言
2005.12 同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に關する指針策定

2008.3 男女共同参画推進のためのアクションプラン策定

2009.5 参画推進室設置
女性研究者支援モデル育成事業採択

アクションプラン

- 女性教員比率向上のためのポジティブアクション
 - 1) 平等な採用機会
 - 2) 業績が同等の場合には、女性を積極的に採用する旨、募集情報に明記
 - 3) 公募に際しては、育児・介護休業、学内保育施設、就労支援制度等について周知
- 教職員のワークライフバランスを改善するための支援環境・制度の整備
 - 1) 休憩室、更衣室等の設置
 - 2) 千秋保育園(丁酉会)の充実
 - 3) 育児・介護休業等についての制度の周知(説明会、ホームページ)
 - 4) 代替要員システムの構築
 - 5) 「子の看護休暇を10日に」「産前休暇を8週間に」「育児参加休暇を14日に」

アクションプランは大きく二つの柱がありまして、一つは女性教員の比率を上げるようにしようというもので、もう一つは教職員のワークライフバランスを改善するために環境を整えましようというものです。

最初の女性教員の比率を上げましようというものでは、いろんな所に公募の情報を載せましようというのが最初になります。

それから次に男性と女性で応募してきた人の業績が同等の場合には、女性を積極的に採用する旨、募集要項に明記しようということを決めました。

念のため申し上げておきますが、募集要項に明記しようと思っただけであって、実行されているかどうかというのは別問題です。

二つ目が環境を整えようという話なのですが、学外の方あまりご存じないかもしれませんが、医学部の附属病院のほうに千秋保育園というのがあります。これは当時定員割れだったのが、これを充実させましようというのを計画の中に入れました。

それから育児・介護休業等についての制度を周知するようにしましよう、「子の看護休暇」が年5日になっていたものを年10日に、「産前休暇」は6週間を8週間に、それから「育児参加休暇」は5日間を14日間にしましようということをやりました。

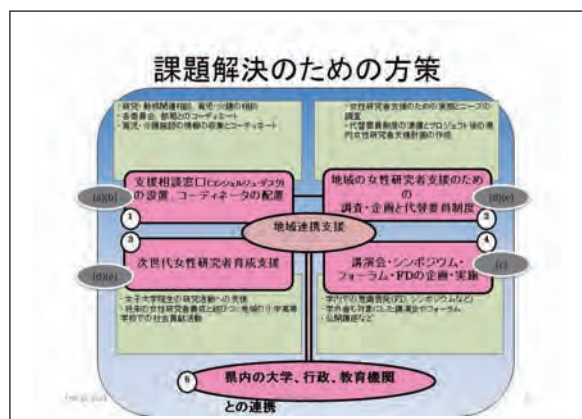
次の女性研究者支援モデル育成事業というのですが、もともとの問題意識としましては、私たちのところではいろんな生活の仕方があるので、個々の生活にあわせた支援をする必要がある。あるいは教員が育児休業とかをとる場合に、

大学の場合ですと代替要員をどうするかというのをまだ系統的にできていませんので、こういうのを作りましようという話をしています。

女性研究者支援モデル育成事業 元々の課題(問題意識)

- (a) 個々の生活や仕事の実態にあわせた支援
- (b) 現行制度の十分な活用と柔軟な運用
- (c) 休業制度を利用しやすい職場づくり
- (d) 代替要員の確保
- (e) 次世代の女性研究者の育成
(研究者の裾野拡大と研究職への理解)

問題解決するためには支援相談窓口ですね。これを作りましようとか、それから代替要員の制度を作りましようとか、それから意識改革のために講演会やりましようとか、こんなことを企画してきました。



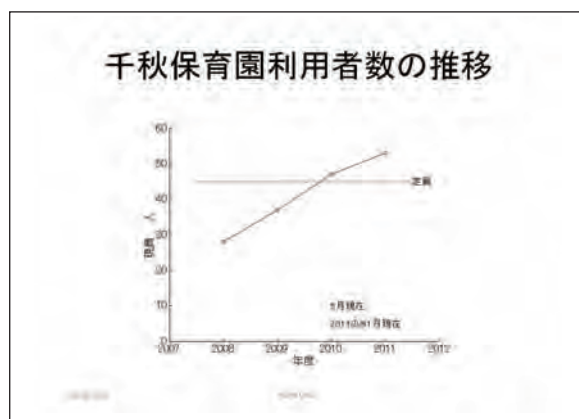
問題はどれくらい実現されているのか、効果はあったのかということなんです。「業績の評価を男女同等と認められた場合には女性を積極的に

採用と公募に明記」ということなのですが、去年の10月から先週までデータとりましたところ、14件中2件。これはダメでした。

**どの程度実現されているのか？
効果の程は？**

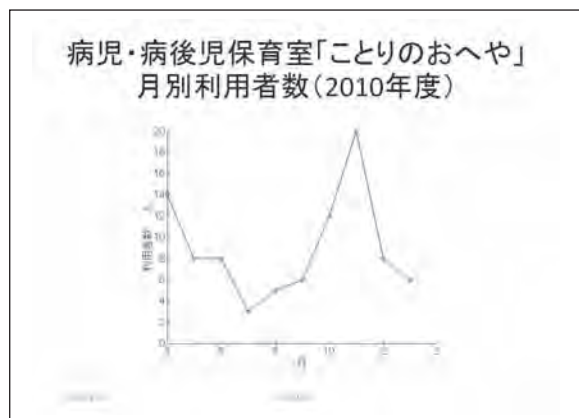
- 「業績の評価において同等と認められた場合には女性を積極的に採用と公募に明記」
- 2010年10月から2011年1月までJREC-JNIに掲載された公募12件中2件のみ
- 「千秋保育園の充実」
- 利用者数が大きく増加
- 「支援制度の整備(産前休暇を8週間)(子の看護休暇を10日)(育児参加休暇を14日)」
- 多彩な制度が利用され始めている。まだ、周知不足。
- 「育児・介護休業等についての制度の周知」
- 説明会なし。ホームページ等は作成。

それから「千秋保育園の充実」というところなのですが、アクションプランというのを作ったあと、どんどん増えていまして、現在では定員オーバーになっています。



それから病児・病後児保育「ことりのおへや」がありまして、これは定員が2名ですけれども、昨年から使われるようになりました。

暑くなり始める時期と寒くなり始める時期、このあたりに利用者が多いということがわかります。



千秋保育園ですが、利用者数が大きく増加している。これは非常に良かったと思います。

それから「支援制度の整備」に関してですが、産前休暇を8週間にするというものがありまして、これがどれだけ使われているかです。2009年度、2010年度の12月までのデータで、合わせて52名産前休暇とっていますが、そのうち50名は6週間を超えて8週間利用しています。そう意味ではやった価値はあったかなと思います。

制度利用状況(常勤)

| 種類 | 09年度取得者数 | | 10年度(12月まで) | | 備考 |
|------------|----------|----|-------------|----|----------------------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | |
| 産前休暇 | 33 | | 19 | | 52名中50名は8週間 |
| 配偶者出産付添い休暇 | | 7 | | 10 | |
| 育児参加休暇 | | 0 | | 3 | 2名は5日超 |
| 子の看護休暇 | 8 | 14 | 23 | 12 | 男性の取得者も多い 2009医療系職員利用0? |
| 短期介護休暇 | 0 | 0 | 4 | 2 | |
| 育児短時間勤務 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 介護部分休業 | 0 | 1 | 0 | 2 | |

2011年2月現在、育児休業中26名、介護休業中、0名。

それから「男性の育児参加休暇」ですが、5日間から14日間としています。2010年度に3名利用してまして、そのうちの2名は5日間を超えて利用しています。

それからこれはデータには出ていませんが、これをやり始めたのが2008年度ですが、私の知っている限りにおいて2008年度に育児参加休暇14日間取ったというのが2名おります。

男性で育児休業はとらないけれども、「育児参加休暇」をとっているというのは何人かいるということです。

それから「子の看護休暇」、これは年10日ぐらい取ることができますけれども、非常に興味深いデータでして、秋田大学では女性だけではなくて男性もよくとっていることがよくわかります。

データとしてちょっと不自然だなと思う所が1カ所ありまして、2009年医療系職員が「0」になっていて、ここだけちょっと不思議なデータが出ています。

ほかに「短期介護休暇」ですとか、「部分介護休業」などを利用されている方が今いると。

それから非常勤の人の場合にはこれもありま

すね、育児短時間勤務制度を利用している人もいます。

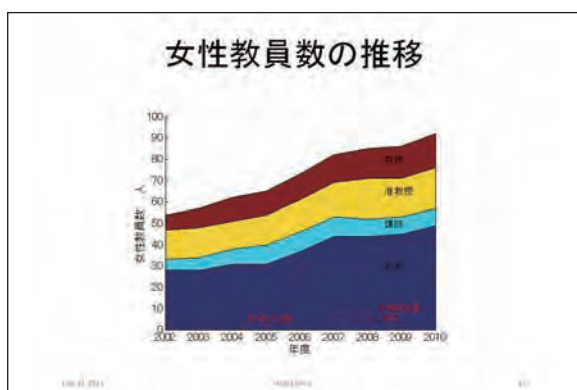
制度利用状況(非常勤)

| 種類 | 09年度取得者数 | | 10年度(12月まで) | | |
|------------|----------|----|-------------|----|-------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | |
| 産前休職 | 14 | | 10 | | 24名中11名は8週間 |
| 配偶者出産付添い休職 | | 0 | | 0 | |
| 育児参加休職 | | | | | |
| 子の看護休職 | 4 | 0 | 6 | 0 | |
| 短期介護休職 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 育児短時間勤務 | 4 | 0 | 2 | 0 | |
| 介護部分休業 | | | | | |

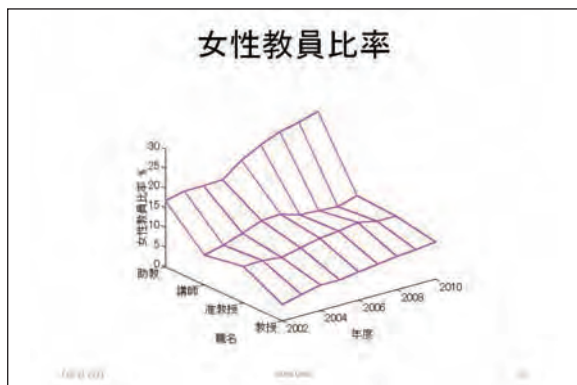
2011年2月現在、育児休業中3名、介護休業中、0名。

このようにいろんな制度が利用し始めているんだけど、まだ周知不足かな。ここでは説明会とか、こういったのをやる必要があると思います。

これは女性教員の推移で、横軸が年度、縦軸が数になっています。この紫の部分が助教ですね、水色の部分が講師、それから黄色の部分が准教授、赤の部分が教授、一番上の線が合計を表します。

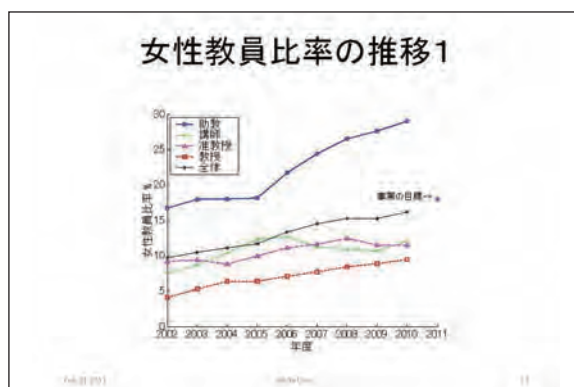


比率で見えていくとこういう形になります。



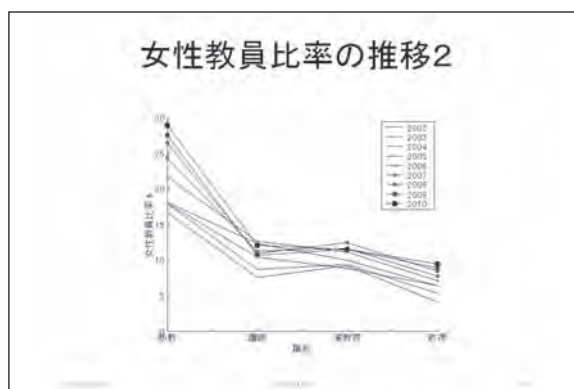
それから女性研究者支援モデル育成事業というのが明確な数値目標というのがありまして、秋田大学では2011年18%が目標になっています。

これまでの合計（黒の線）を延長していくと、ちょっと苦しいかなという気がしないでもないです。



それから先ほどのグラフですが、今度左側のほうから見ていきますと、助教、講師、准教授、教授、縦軸が比率で、点が大きくなると最近のデータということになります。

これから見ると最近のほうは右下がりの傾向が非常に強くなってきている。こちらのほうもうちょっと増やさないといけないんじゃないかなというような感じのデータになっています。



最後にちょっとこういうのを紹介させていただきます。昇給というのがあるんですが、その昇給の区分が大きく三つに分けられます。真ん中が普通、1がいいほう、3が悪いほうです。

例えば懲戒処分となった職員は良好ではない。これは納得できるんですけども、育児休業を取った人は良好ではない。こういうのがまだ大学の中に残っているので、こういうのを改めたほうがいいんじゃないかなというふうに思っています。

これまでのところをまとめると、千秋保育園というのは利用者増、これは効果があったと言って

いいと思います。

いろんな制度が作られて利用し始めているんだけど、まだ周知が必要かなと。説明会を開くなどの予定を立てたんですが、誰がやるかというのを決めてなかったのが、誰もやってないということになっています。こういうのを明確にやる必要があります。

アクションプランの徹底とか、意識改革が必要かなというふうに思っております。以上です。

まとめ

- 千秋保育園は利用者増で効果が認められる
- 育児・介護休業関連の多彩な制度が利用され始めているが、まだ、周知が必要
- 説明会を開く -> 誰がやるかを定める
- アクションプランの徹底等、意識改革が必要

渡部) ありがとうございます。データとしてお示しして問題のない私ども大学のプラス面、マイナス面をお話していただきました。

では引き続きまして、アメリカ、日本両方で研究生活を送られましたドナルド・ウッド先生、アメリカと日本の違いなどを含めてお話いただければありがたいと思います。ではウッド先生お願いいたします。

ドナルド・ウッド氏

出身：米国・テキサス州1995年—1997年大瀧村のA L T (英語指導助手)、2004年3月東京大学大学院総合文化研究科博士課程修了(文化人類学)。
編集者：編集刊行物 Research in Economic Anthropology (『経済人類学研究』) ほか。
近年の研究興味：民族(俗)学、経済人類学、秋田の文化と歴史。



ウッド) こんにちは、ウッドと申します。テキサス州の出身ですが、この12年ぐらいは1度しか帰ってないので秋田のほうが故郷になっている

ようです。研究分野は文化人類学です。学士と修士はアメリカのテキサス州の農業工業大学でとりましたが、博士号は東京大学で修得しました。

初めて文化人類学と日本の研究をしようと決めた時はジェンダーの勉強をしていました。日本社会の中で女性の立場はどうなっているのかという問題などについてです。ですから最初からこのシンポジウムのテーマに興味を持ちました。

もう一つ、大学院生活が長く、6年間ぐらいは大学院にいて、アルバイトをしながら仕事のない生活が6年間続きました。その間子どもたちが生まれたので、最初から家庭での男女共同参画に関わっていたつもりです。

大学の仕事が決まる前に1年間妻が仕事にでたので、1年間専業主夫 (House father) をやっていました。だから一人で洗濯、掃除、買い物、料理などをしていましたので、家事をやることの立場から少しでも見られると思います。

たとえば「クレヨンしんちゃん」を見てると、お母さんがよく怒りますね。「私の仕事を増やさないで!」とか、よく気持ちがわかります。

ちょっと洗濯物を外にかけて、近くの店に買い物に行って、その間に雨がザーと降って、そういう気持ちもわかりました。いい経験だったと思います。

このシンポジウムの目標も興味深いと思います。なぜかという日本社会が少しずつ変わってきていると思います。たとえば最近新聞で見た記事で、1月21日の魁新聞に出た記事によりますと、12歳以下の子どもを持っている父親の75%くらいは育児と家事に参加していて、料理もしているそうです。ただ電子レンジとかインスタント食品とかに頼って料理しているみたいです。

また今月見つけた記事では、60%ぐらいの20代、30代のお父さんたちが専業主夫をやってもかまわないというデータでしたが、それには驚きました。日本社会が少しずつ変わってきていると思います。

ただ仕事場はそれほど変わってないと思います。だからワークカルチャーが変わらないといけないと思いますし、それはこのシンポジウムの一

つの大きいテーマなので、良い結果を期待しています。宜しくお願い致します。

渡部) ありがとうございます。それでは行政の立場から秋田県男女共同参画課の元野様、お願いいたします。

元野 隆史氏

昭和39年7月 旧田沢湖生まれ/平成6年4月県庁採用/平成20年4月男女共同参画課/家族は妻と2人の子ども(中1男と小3女)/目標は残業ゼロ/子どもを連れて登山やキャンプに行くのが楽しみ/大仙市大曲在住



元野) 秋田県共同参画課の元野と申します。今日は当課課長の山脇が来る予定だったのですが、県議会の日程でどうしても都合がつかずに私が代わりに務めます。今日は宜しくお願いします。

私は秋田県男女共同参画課に来て3年目になりまして、本年度は来年度からの5カ年の男女共同参画の計画作りが大きな仕事でした。

今日は国際シンポジウムということでございますので、簡単に日本の国際的な位置付けをご紹介します。

以前はジェンダーエンパワーメント指数ということで、日本は非常に世界の中でも遅れていることを言われてきましたが、ここにきて男女平等指数で16位とか、いろいろな数字が出てきたものですから、一言で日本が国際的にこれぐらいの位置だと説明することが難しくなりました。

ただ性別役割分担意識では日本は50%ぐらいなので、アメリカ、ドイツが80%超えているのに対してまだ遅れている。

それから男女の賃金格差というのも非常に大きなものがありまして、OECD加盟国の中でも最下位クラスである。

それから男性の家事、育児ですが、アメリカ、ドイツだと1日の中で3時間ぐらい男性が家事をやっているんですけども、日本だと合計1時間ぐらいということでもまだまだこちらが遅れて

おります。

個別にみるといろいろ遅れている面がございます、それが結果的に少子化の一つの要因になっているのではないかと考えてございます。

秋田県でどういう取り組みをしているかということでございますけれども、今の佐竹知事になってから、ふるさと秋田元気創造プランという計画を作りまして、その中で少子化に関しまして、「平成25年度で赤ちゃんを8千人誕生させよう」という目標を立てております。

平成16年に秋田県の出生数が8千人割り込みました。平成20年度で7400人まで下がり続けているのを、平成25年に再び8千人まで戻そうという目標を掲げております。

その目標を達成するために県庁内の各部局、たとえば少子化対策局であるとか、あるいは子育て支援課、それに男女共同参画課でいろいろ施策を組んで取り組んでいるところでございますけれども、一つカギになるのが企業の取り組みでございます。

企業の中において、女性が出産や育児を経ても働き続けられる環境をいかに作っていくかということが少子化を解消する大きなカギになります。

現在日本全体で働く女性の6割が出産、育児を機に仕事を辞めるという統計結果がでておりますので、これをいかに働きながら子育てをしていくかという環境を作っていくことがテーマとなっております。

本来であればせっかく育てた従業員に辞められるわけですから、企業にとっても非常に損失になるわけです。そうであるにもかかわらず育児のための休暇や休業を取りにくい雰囲気があるので、そういうところを人材のフル活用により変えていけば、企業の業績にも繋がっていくと思うんですけども、なかなかそこら辺の意識が企業にはできていない。

秋田県の中でも先進的な企業であります、ワークライフバランスを充実させて、企業の従業員のやる気を出して、業績に結び付けている会社はいくつかあります。大多数の会社はなかなかそういうことに気づいていない現状でございます。

そこで県といたしましては、そういう大多数の企業にもできるだけワークライフバランスであるとか、仕事と家庭の両立支援というのをとってもらうように、インセンティブの付与を行っております。企業のやる気を出させるために、たとえばこういうことしたら奨励金をあげますよというような有効策をとっているところでございます。

代表的なものと、「お父さん育休奨励金」というものがございまして、男性が10日以上の子育て休業を取得した場合、その事業所に20万円奨励金を出すという制度でございまして。

また取った従業員本人にも5万円、3か月以上の育休とった従業員には20万円という奨励金ですけれども、そういう奨励金制度を平成16年から行っております。

年によってばらつきあるんですけれども、だいたい10企業ぐらいコンスタントに支給している状況でございまして。

それから「仕事と育児・家庭の両立支援奨励金」というものがございまして。男性、女性に関わらず結婚、育児に伴って仕事を辞めざるを得なかった従業員を、その会社が正社員として再雇用した場合、その会社に50万円の奨励金を出そうという制度で今年から始めております。

ただ、なかなか正社員として再雇用というのが高いハードルでございまして、まだ1件という実績でございまして。この正社員の要件をどうするかというのもまた今後の課題かと思っております。

それから県の入札参加資格について、その審査の中で育児介護休業法の規定を上回る取り組みをしている会社や、あるいは男性、女性でそれぞれ1名ずつの子育て休業者を出した事業所などには評価を付与しようという事業を平成18年度から行っておりまして、審査の年には60件ぐらい該当事業所が出ております。

また、優良企業のPRなどもしております。いずれにしてもいかに事業主のやる気を出させるか。働きやすい職場環境を作っていくかというのが課題でございまして、今後とも取り組んでいきたいと思っております。以上です。

渡部) ありがとうございます。実は本日のパネルディスカッションは、秋田大学、地方都市秋田ではすべての人々が自分が自ら選択するワークライフバランスのもとで、生き生きとした仕事と人生を送るためにはどうしたらいいのか。何が問題で、それを解決するためにはどうすればいいのかということを考えていきたいということで開催いたしました。

そこでまず私どもの大学の例でございましてけれども、制度はある程度整ってきたのに十分に活用されていないのではないかと。これは先ほど奥山先生からデータを示していただいたとおりでございまして。

それではどうして休暇を取りにくいのか、この辺から入っていきたくと思いますけれども、奥山先生、ずばりということだと思っておりますか。

奥山) 二つ問題があって、まず一つ目は労働者側の問題として、そういう権利を持っているという意識があまりないということがあるかと思っております。

たとえば年次有給休暇であっても、産前休暇とかであっても、休みをもらうという感覚がまだ残っているように思っております。

そうでなくて年次有給休暇というのは労働者が出せば基本的にはそれは通る、事業主側はそれを拒否する権限がなくて、特に忙しい場合だけ休みの日程を変える、時期変更権を持っているというふうな、自分たちの権利等意識を持つ必要性というのが日本の場合にはあるのではないかと一つ思っております。

それからもう一つは制度を知らないという人が非常に多いことです。これは制度を周知するように事業主側で働きかける必要があるんじゃないかと思っております。

渡部) ありがとうございます。制度を知らない、これは実は私もこの事業を進めていくにあたりまして、アンケート調査をしましたところアクションプランは定めた、しかし60%の教職員がそういう制度があることは知らなかったというこ

とで、制度を知っているかどうかというアンケート調査をしたのは制度を周知するのに少し意味があったのかなということを感じて、愕然としたことはございます。

これは先ほど元野様からもありましたように、一つは事業者として努力しなければいけない点だと思っています。もう一つは権利の問題、権利意識の問題であります。

先ほどブック先生のお話の中にもありましたように、ドイツでは育児休暇ではなくて親時間、休暇ではなく時間があるということでした。

それから先ほどのブック先生のお話の中には、休暇をとるのに周りに気兼ねをするようなことではないというお話ありましたが、そういう権利意識への点についてドイツではどのようなことを日本と比較して、何かお考えになったことがありますでしょうか。

ブック) ドイツでは育児休暇の法律とか、全部ドイツ全国で決められていまして、必ず制度を知らない人はいないんです。会社、大学によって別々の制度があるわけではないんです。ある会社は法律で3年間の育児休暇があるけれども、ある会社は4年でもいいというのはたまにあります。育児休暇はドイツ全国であまりかわらないですから、だから知らない人はいないと思います。

渡部) ドイツでは知らない人はいないということですけど、アメリカではこういう権利をとる、行使するという点ではウッド先生どうでしょうか。何か遠慮しているとか、そういうところございますか。

ウッド) 知らないという人は労働者の中にいないと思います。自分の権利だという意識だと思います。結構取ると思います。

渡部) 権利の問題が、ディスカッションすると奥深いもの、あるいは文化の違い、歴史の違いというようなものもありますけれども、やはり男女平等を示す指数を日本がもし上げるとすれば、一人

ひとりの自分自身の人生を豊かにするとすれば、権利の問題というのはやはり現在の日本、あるいは秋田、一つ注意していかなければいけない問題であると考えられます。

では、権利を知らないということは実はこの社会意識の問題で、なんとなくみんながそうであるというようなことと結び付いてくると思います。先ほどドイツでもやはり育児、とくに小学校に入ったあと、母親が非常に仕事、研究者の場合であれば研究それから子育て、育児の問題、両立するのに苦勞するというようなことありましたが、日本ではこれは「小1の壁」と言われまして、子どもが小学校に上がった時になかなかそのところが上手くいかないということがあります。このあたりについて、秋田大学の制度を使えばどのくらいクリアできますか。たとえば病気した時とか。

奥山) 残念ながら秋田大学では小学校に入る前までです。そういう意味では県のほうは小学校に入っている、子の看護休暇が長くとれたりすると思います。秋田大学のほうはまだそこまでしていないですね、残念ながら。

渡部) アメリカでは子どもが小学生でお母さんが研究者ということで、お母さんが苦勞するという点、あるいは子どもが非常に寂しい思いをするということ、ウッド先生、何かありますかでしょうか。

ウッド) そうですね、小さい子どもを持っていても大学院に入ったりして、修士号とか博士号を取る人が多いと思いますね。私の母も私が8才ぐらいに大学院に入って修士号とったんですね。やっぱり夜の授業でちょっとの間寂しい思いをしましたことを覚えています。「お母さん、行くの？いつ帰ってくるの？」とかね。そういうことは少なくないと思います。

渡部) アメリカでは一般的だということでした。

実は女性研究者が一生研究することは、最近日本でも社会人の大学院生が非常に増えてきております。そうしますと小学校だけではなく中学生

くらいになっても、そういう子育て支援とそれから研究の支援など、両方の仕組み作りをしていかなければいけないような気がいたします。

仕組みづくりということになりますと各事業所や大学ももちろんですが、行政の側でこの仕組み作りに関して、学童保育も含めて今進んでいるようなことがありますでしょうか。

元野) 今一番働くお母さんが大変だと思うのは病児保育だと思うんです。県内でも病児・病後児保育を完備している保育園というのは少ないものですから、そこを増やす努力というのはしておりますね。まだ十分数ではないです。

渡部) 実は秋田大学でも昨年度から病児・病後児保育を始めました。ただ病児・病後児保育というのはドイツではあまりない。病気の子供を保育所に預けるよりは、むしろ看護休暇を取るほうですか。

ブック) 突然何かあった場合の保育場所がチュービンゲン大学にはないです。ハイデルベルグにはそういう保育園があるそうです。

渡部) 先ほどのブック先生のデータを拝見していますと、ドイツでは看護休暇、子どもの看病のための休暇、これはかなり充実しておりますね。シングルの場合でも看護の休暇はかなり長いですね。

ブック) 長いですが、私自身はとったことがないです。大学だったらわりと自由ですが（看護の休暇を取らなくても子供を世話するなど）、普通の会社の方々が取る必要があるかもしれませんね。

渡部) 子どもが病気の時は休暇ではなくて先ほどドイツで言う「親時間」のような形で休めるのが理想だと思うのですが、現在の日本ではそういうどうしても休めない時に仕事を辞めなくてもいいように、さまざまな制度を整えていく。それが行政全体でできなければとりあえず事業所で

きるところからやっていく。こういうことも必要じゃないかと今の話し合いから読み取れると思います。

さて大学はもともと研究と教育がその使命でございます。そこで先ほどから大学院生に対する支援あるいは大学院生が子育てをする時、これは男女を問わずいろいろあると思うんですが、研究していく上で特に大学院生に対する支援というのはどういうものがあれば一番いいとお考えでしょうか。

奥山) 保育園だと思いますね。そういう意味では一応千秋保育園も受け入れ可能になったと思います。一番難しい所はおそらくクリアしたんじゃないかなと思います。

渡部) 秋田大学の保育園は大学院生の子どもさんも大歓迎ということで現在保育しております。

ウッド先生、大学院はアメリカと日本、両方をご経験してらっしゃいますけれども、アメリカと日本の大学院生で日本に来てカルチャーショック受けられたようなことはありませんか。

ウッド) さっき言ったように修士はアメリカで取りました。アメリカの大学院では、子どもを持っている人が少ないんですね。子持ちの大学院生が珍しくないし、子持ちの大学院生もかなりいますし、また仕事してから大学に戻る人は子ども持っている。子育てが終わった人も結構いますし、いろいろな人がいます。

日本に来て東京大学の博士課程に入ったら、子どもを持っている大学院生は私だけでした。ちょっとビックリしました。

別の大学に行くともっと年配の方がいますし、子どもを持っている大学院生もいますから、日本の中でも大学院によっても違うと思います。

渡部) ありがとうございます。大学院生は研究のスタートの段階ですけれども、だんだん研究も進んできますと、研究者も年をとってまいります。そこで出てきます問題が介護の問題で、この介護

というのは職場にとっては育児、出産育児と違いまして、いつ突然始まって、どれだけ続くかわからない。あるいは時には介護をする親が近くにいないのに遠距離介護をしなければいけない。こういう問題もあります。

たとえば日本の場合には少し前までは介護も娘や嫁など、女性がやればいいじゃないかという風潮がありました。ドイツでは介護の担い手というのは、男性、女性、何か性別の役割分担みたいなありますでしょうか。どうしても女性の負担が重くなるということがドイツではありますか。

ブック) 歴史で見れば介護は家族ぐるみですることでしたけれども、小さい形の家族になってから女性の分担になったわけです。一人で介護するのは非常に難しいですから、3人、4人でやらなければいけない場合もあります。

渡部) アメリカの場合は親の介護は娘とか、お嫁さんというようなことはありましたか。

ウッド) 現在アメリカのほうでは、家で面倒見るよりも施設に入れるか、そのプロフェッショナルやエキスパートに家に来てもらうのが圧倒的に多いと思います。介護のせいで仕事を辞めないといけないという感覚はほとんどないと思います。むしろ収入が必要で辞められないという感じです。だから女性がやらないといけないというのはほとんどないです。

渡部) 少子高齢化ということになりますとこの秋田県が実は全国一でもあるわけです。女性が一生働き続けるということになりますと、介護の問題は避けて通れない。こういう点で介護というのは女性に限ることなんでしょうか。

元野) 今の団塊世代が介護の時期に入るこれから20年後ぐらいを考えますと、もうとても女性だけでできる問題ではなくて、人数が多いというのもそうですけれども、徘徊したり、あるいは入浴の負担だとかは体力的にも厳しく、男女問わずやっ

ていかなければならないと考えております。

先ほど県の奨励金という話は、大介護時代に入りますので、管理職が介護休業を取った場合に奨励金を出すというメニューもございます。

渡部) ありがとうございます。もしかすると秋田県の場合、介護をキーワードにしたほうが男女共同参画大推進県になる可能性もあるのではないかとということにもなってきました。

先ほどブック先生のご講演のあと非常に多くの皆さまからの熱いご質問寄せられましたけれども、時間も押していますので会場からお一人ぐらい、どうしても発言したいという方いらっしゃいましたら、お願いします。

会場女性A) 大学関係者ということで大学に偏ったことで恐縮でございますが、ハイディ・ブック先生のお話の中で、教員になられる時、大学の教員になろうとする時に出身大学以外の大学を選ばなければならないといったことがございました。そのお話を伺う中で大学教員の流動性という視点からご質問させていただきたいのですけれども。

たとえばバーデン・ヴュルテンベルク州の大学の数とキャリアをアップする際に他の大学へ移動をしたりとかすることは一般的なのかどうかということ。その大学の中であってキャリアをアップしていくのが一般的なのか、それとも他の大学を選ぶということが一般的なのか。

それから州単位での政策ですとか、ドイツの中では州単位で公立の大学が多くあるということでしたけれども、州を越えて他の大学へ移動できるのか。たとえば育児休暇ですと、それは取りにくいという雰囲気はないというお話がございましたけれども、そういった場合の代替教員の確保という点からドイツの国ではどんな状況か。さまざまな質問で恐縮ですけれども、様子をお伺いできれば。

渡部) 沢山ご質問いただきましたので、少し分けたいと思います。一つは大学の教員になる時に自

分の出身大学ではない所の教員にならなければいけないと。そうしますとそれまでの教授資格を得るまでのキャリアを積むには出身大学では積めないのか、ということです。

ブック) 教授になる場合に必ず他の大学で、同じ大学ではできないです。

ドイツにはないのですが、アメリカと日本ではテニュアトラックという制度があるようです。

自分の大学で教授のポストに応募すると不正の疑いがあるから、必ず外の大学に応募しなければなりません。

渡部) 公平を期すためということですね。それからもう一つは他の大学に応募する時に他の州の大学にもいけるかどうかということです。

ブック) もちろん他の州の大学でも問題ないです。

渡部) もう一つ。もし休暇をとった場合、代わりの教員の確保ができるかということです。休暇を取った場合に授業を代わりにしてくれる人の確保ができるかどうか。

ブック) できます。学術振興協会の研究プロジェクトの場合は以前、代替要員がないという問題があったそうですが、私も3年間の休暇を取ったけれども、その間は代替要員がありました。問題ないと思います。

会場男性A) (ウッド訳) 広小路のほうに行けば閉まって建物が多い。誰も使っていないいい建物がいっぱいあるので、それをたとえば企業とかがそういう建物を買って、老人介護施設になどに変えたらどうでしょうかという意見です。

渡部) とってもいいご意見で秋田県のほうで検討していただければと思います。

まだ沢山あるかと思いますが、時間ももう過ぎておりますので、ここでまとめたいと思います。

本日のパネルディスカッションはまず秋田大

学はもちろんのこと、秋田、日本ではもっと権利意識を持たなければいけない。権利意識を持つといってもまずは何が自分の周りにあるか気づくこと。権利や制度があることに気づく。そして自分がそれ使ってみようかという気持ちになる。そのことが社会を変えていくんじゃないか、そのように思いました。

特に権利意識につきましては、いかに私たち日本人に欠如しているのかということが今日のディスカッションでわかったことです。これは簡単なことですがけれども、非常に重要なキーワードになると考えられます。

最後に先ほどのブック先生のご講演での言葉をお借りしまして、「男女共同参画はそれ自体に価値がある」ということを本日のパネルディスカッションの結びの言葉にさせていただきたいと思えます。本日はどうもありがとうございました。

ドイツにおける男女平等の発展の年表

- 1865 Luise Otto Peters(ルイーゼ・オットー＝ペーターズ)はライプチヒで「一般ドイツ婦人会」(Allgemeiner Deutscher Frauenverein)設立、女性の教育やすべての職業のアクセスを要求した。
- 1891 出産後の四週間の有給休暇などの婦人労働者保護法が導入された。
- 1900 BGB(Bürgerliches Gesetzbuch, 民法)が施行された。夫が単独ですべての家庭の事情を決定する権利を有する。この法律では、家父長的原理が記された。
- 1901 バーデン州(南ドイツ)では、ドイツで始めて女性が高等学校や大学に認められるようになった。
- 1918 女性が選挙権、被選挙権を取得した。
- 1919 兵士を経済に復帰させるために、女性を解雇するような条例が採用された。
- 1934/35 既婚女性の職業制限。女子学生のための入学許可人数制限が規定された。
- 1937 軍備拡張のために職業制限が緩められた。女性が軍需工場で働く義務が導入された。
- 1949 ドイツ連邦共和国基本法第3条第2項に男女平等が導入された。
- 1952 母性保護法 Mutterschutzgesetz が制定された。
- 1957 Rentenreform 年金制度改革が施行された。
- 1957 男女同権法の制定。それ以前は、女性は夫の承諾を得た場合だけ仕事を持つことができた(親族法に基づいた夫の決定権)。
- 1961 家族法・扶養法の改革。
- 1961 エリザベス・シュワルツハウプト(Elisabeth Schwarzhaupt)が、連邦大臣になった。ドイツの最初の婦人連邦大臣。
- 1968 母性保護法の改正で、出産前の保護期間は六週間、出産後の保護期間は八週間になった。
- 1980 育児のために休業していた女性のための公務員の就職の年齢制限が上げられた。
- 1986 連邦政府による育児手当が導入された。
- 1987/92 法定年金保険の育児期間の認識の法制定。
- 2001 連邦政府の育児手当法の改正。柔軟な拘束条件が設けられた。母親と父親は、出産3年後まで、パートタイムの仕事する権利を有する。
- 2002 暴力防止法が実行された。
- 2005 アンゲラ・メルケルがドイツの最初の女性連邦首相になった。
- 2006 一般均等待遇法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)差別を裁判所に訴えることができるようになった。
- 2007 Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz 連邦両親手当・連邦両親休暇法。以前の連邦育児手当は両親手当に置き換えられた。両親手当は給料の67%、高くても1800 Euro、少なくとも300 Euro。支払われる時期は誕生から12ヶ月まで、一人親(Alleinerziehende)の場合は14ヶ月まで。父親も育児休暇をとると、夫婦合わせて14ヶ月まで両親手当を貰うことができる。この余分の二ヶ月を「パートナーの二ヶ月」(Partnermonate)という。
- 2007 ドイツ政府の閣僚、フォン・デア・ライエン家庭相の発議によって、2013年までに乳幼児の三分の一に「保育場所」を提供するように、保育園を増設することが議決された。
- 2011 指導的地位の女性比率とクォーター制についての議論がなされた。

<http://www.meinhard.privat.t-online.de/frauen/chronik.html> 参照



平成23年2月21日

秋田大学国際シンポジウムに関するアンケート調査

本日はご来場いただきましてありがとうございます。今後の事業の参考とするため、皆さまのご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

以下の項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

- 性別 ①女 ②男
- 年齢 ①20歳未満 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代以上
- 職業・所属
①学生 ②パート・アルバイト ③会社員 ④公務員 ⑤NPO 法人職員 ⑥秋田大学教職員
⑦他大学教職員 ⑧その他学校関係者 ⑨専門職（弁護士・医師・会計士等）
⑩男女共同参画団体関係者 ⑪専業主婦（主夫） ⑫自営業 ⑬無職
⑭その他（ ）
- 本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下さい。
①チラシ・ポスターを見て ②新聞・広報誌を見て
③秋田大学ホームページ・男女共同参画推進室ホームページを見て ④知人からの紹介
⑤その他（ ）
- 本シンポジウムの内容について、評価及びご意見をご記入ください。
4：非常に役に立つ 3：役に立つ 2：役に立たない 1：まったく役に立たない

| 内容 | 評価 | コメント |
|-------------|---------|------|
| 全体 | 4・3・2・1 | |
| 基調講演 | 4・3・2・1 | |
| パネルディスカッション | 4・3・2・1 | |

- 今後講演会等を開催する上でご希望やご意見等がございましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。ご記入後は会場出口の回収箱にお入れください。

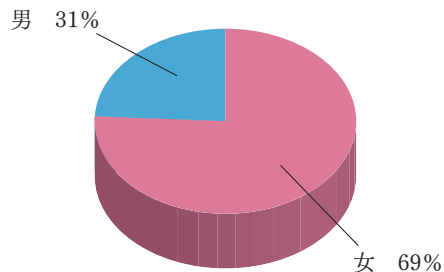
秋田大学 男女共同参画推進室

秋田大学国際シンポジウムに関するアンケート

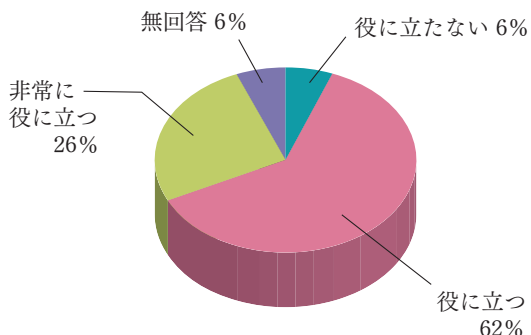
■参加者アンケート（回答数：47）

平成23年2月21日(月)実施

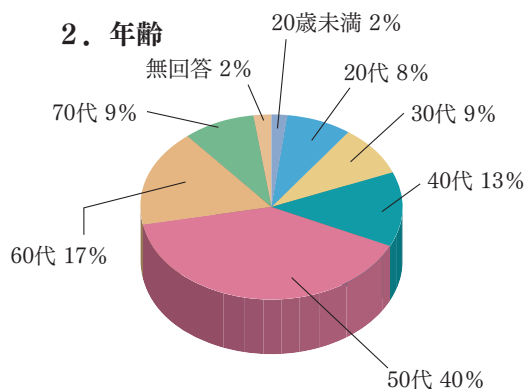
1. 性別



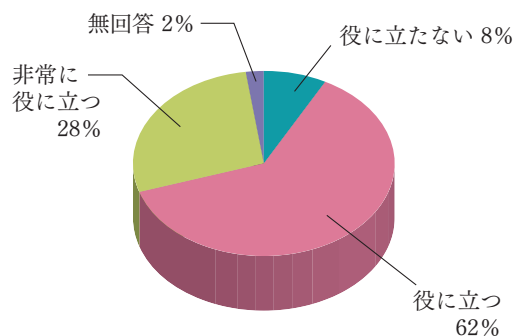
5-1. 本シンポジウム全体について



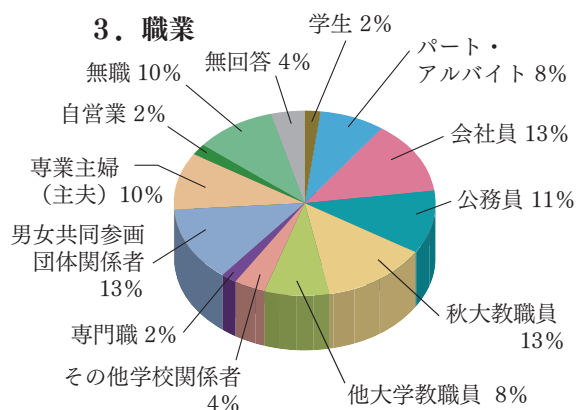
2. 年齢



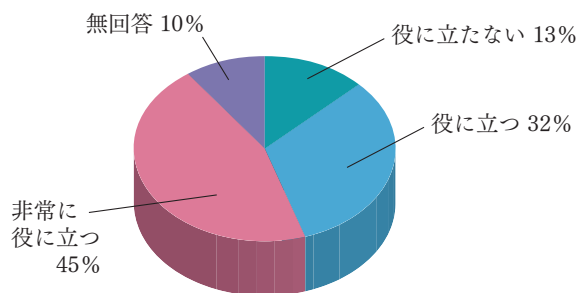
5-2. 本シンポジウム基調講演について



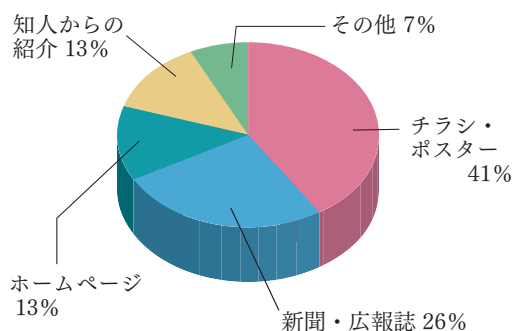
3. 職業



5-3. 本シンポジウムパネルディスカッションについて



4. 本シンポジウムをお知りになったきっかけについて(複数回答)



■参加者アンケート（回答数：47）

5-1. 本シンポジウム全体について

- ・「持続可能な男女共同参画のあり方を探る」というテーマの（持続可能）というフレーズに違和感があった！
- ・仕事の面では役に立つが、個人としてどうかというあまり効果がないように思う。
- ・内容が大学の現状中心でしたが、いろいろな取り組みがこころみられていることに興味を感じました。
- ・ドイツは有期雇用が多いということが日本と根本的に異なる。
- ・ドイツの話を聞かせてもらうにあたり、休暇制度・共同参画についてのシステムなどはわからない。それなのに、何故日本はもっと後進国なのだろう。
- ・日本語が十分でなく、理解を深めるためにも通訳をおくべきであった。
- ・良かった。
- ・何もわからないまま参加したので、私にとってはむずかしかったです。
- ・豊かな生活を支援するあり方の中味が聞きたかった。
- ・質問の時間が長すぎた。
- ・持続可能な男女共同参画とはどのようなものなのか、いまひとつわからなかった。
- ・一般の方の参加もあり、多様な方へのプログラムとなっていてよかった。
- ・質疑応答が多い。全体で目標に進めるべき。
- ・とても良かったです。進行もすばらしかったです。
- ・男女共同参画の意識と実践にドイツ・アメリカ・日本・秋田のそれぞれの状況がわかって良かった。

5-2. 本シンポジウム基調講演について

- ・欧州連合のしぼりの中で男女共同参画のおくれを回復させたフランスのように地続き国境国と日本の差を感じ羨ましく思った
- ・マイクの関係が少し聞き取りにくかった。質問等は言語の違いでむずかしいと思われるので初めから通訳等をつけた方がよかったのでは・・・。
- ・質問がうまく伝わらず、応答が不一致なような気がしました。
- ・質疑応答の部分で、言語の問題があり講師の方が気の毒でした。通訳要。
- ・何故ドイツの講師を選んだのか疑問です。男女共同参画社会の意識レベルが日本と同レベルということで選んだのでしょうか。ドイツの具体的な施策をもっと知りたかったです。
- ・何故ドイツの教員を呼んで、しかもジェンダー問題の専門家ではない人を、また個人的な体験以外には一般市民としての情報しか持っていない人を呼んだのか。講師の日本語力が質疑を理解できないようなら最初から通訳をやとうべき。
- ・資料の準備は良かったが、頁などの説明がなく、さがすのが大変だった。
- ・ドイツが進んではいますが、同じような悩みとかあり、同調しました。
- ・親しみを感じました。国や民族の違いを感じませんでした。
- ・日本語がよく分からない（質疑応答での）。マイクの音量がたりない。
- ・もう少しパワーポイントを活用したほうが…。説明が一本調子。
- ・ドイツの実状がわかって興味深かった。
- ・日本語がよく分からなかった。
- ・ドイツと日本の類似する部分が多い。少子化の原因を感じる。
- ・先生の個人的な経験談を興味深く聞きました。
- ・諸外国の状況がわかった上で、日本の男女共存を考える必要があることを知った。
- ・内容が大学に特化したもの。
- ・講演いただいたテーマ四つの内容が良かったです。
- ・ドイツの州、国の法制度が進んでいること、国民意識が高いこと（権利行使）。
- ・国が違うとなかなか理解できない部分もあるが、いろいろな情報を得ることは大切だと感じました。

5-3. 本シンポジウムパネルディスカッションについて

- ・予算を使わずに秋田県が活性化するためにはぜひ首長が男女共同参画推進を（早急に）旗振りしてほしい。
- ・国際的な話、大学、行政毎の違う観点の話が聞けて興味深かった。

- ・大まかな社会単位、企業単位の改革が主だという話だが、まずは一人一人の意識改革の方が早急に必要なのは…。
- ・具体的な話を聞くことが出来、良かった。性的役割の現状についても知りたかった。
- ・「持続可能な～あり方」というテーマに対し、あまり深掘りされなかったのは残念。
- ・やはり日本語での説明はすぐ理解出来て、有難かった。
- ・良かった。
- ・ズバリ現場の生のお話で良かったです。
- ・時間が短いのでは。
- ・もっと時間があれば良かったと思います。
- ・もう少し活発な討論があれば良かった。
- ・色んな意見を聞けました。
- ・自己紹介が長すぎて、ディスカッションされてない。
- ・もっと時間がほしかった
- ・ドイツ、アメリカ、日本の比較、現状を知ることができ、とても有意義でした。
- ・司会が上手でした。秋大の取り組み；×・○・△が明快でした。
- ・いろんな方の話が聞けて良かった。これからは主夫経験、大事だと思います。

6. 今度講演会等を開催する上でご希望やご意見等がございましたら、ご記入ください。

- ・三井マリ子さんの「ひげのノラ」にみるような内容の講座を開催してほしい！
- ・“持続可能な”ということがよくわからなかった。
- ・フランスなど進んでる所（男女共同参画も含め育児サポート等）の話がきけたらと思う。少子化（秋田県）問題をもっと議論し、良い結果につなげたい。そのためにも働く女性への支援が必要。
- ・日本の制度（秋田県の子育て支援制度）を司会者も行政担当者もよくわかっていないということがわかった。秋田大学内のアクションプランを策定する時、もっとわが国の既存の制度とのマッチングを行うことが必要ではないでしょうか。
- ・外国の方から話を聞く機会をまた設けてほしい。
- ・男女共同参画の言葉は日常新聞でもメディアでも耳にするが、このような形で集中的に考えをまとめるチャンスを与えられ、有意義な会をありがとうございました。家庭の小さな単位だけではなく、こうした国際的な立場でみていく機会が欲しいと思います。
- ・国際的にどう行われているのかきけるので役に立つ。今後の日本の動向を考える上で。昨年、医学部で行った時も参加し同じく思った。これからも、よろしく。
- ・せっかくの講演だったのにパソコンの音が少し気になり残念でした。
- ・娘が二人目出産予定で働いているし、どんどんこれからもお願い致します。若い人たちにもいっぱい参加してほしい
- ・会場からの質問も多く、良かったように思う。どのようなことに関心を持つ人が多いか調べる必要があると思う。
- ・基調講演の講師の方への質疑応答ではあらかじめ通訳がいればスムーズで内容の濃いやりとりが出来たのではないかと思います。
- ・ドイツでの情報を少しでも知ることができて良かったです。どうもありがとうございます。さらにいいシンポジウム開催ができますよう願っています。
- ・日本の社会の中で、男女平等、共同参画を推進していく上で、家族制度がはばかっていることがひとつの事実としてあると思います。その辺の日本の古さに興味があります。必ずしも正しいとは思えないのですがー。
- ・また参加したい。
- ・会場が少し寒かったです。
- ・何のために男女共同参画を進めていくのか、視点があいまいであった。持続可能な男女共同参画とは何のことかよくわからない。
- ・介護をテーマにした講演、企業での取り組み紹介。
- ・質疑応答の際、通訳をつけていただければと思います。
- ・権利意識とっても大切なことです。働く人としても、そして人権として誰もが認められて、生きていくーこれこそが男女共同参画だと思います。

秋田大学 国際シンポジウム
「持続可能な男女共同参画の
あり方を探る」

発行 2011年3月
編集 国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室
連絡先 〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号
TEL 018-889-2260
URL <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/>
E-mail sankaku@jimu.akita-u.ac.jp