

フレンテ

フレンテとはスペイン語で「前向き」という意味です。

Frente

vol.39
2009.10

一人ひとりの働き方、生き方



男女共同参画フォーラム～みえの男女2009～

シンポジウムに向けて
企業からの発信!



働きやすい職場現場づくり

株式会社百五銀行

建設業界で活躍する女性

日本土木工業株式会社

取締役経理部長 垣本美和さん

Essay

なおき 渥美由喜さん エッセイ

ワーク・ライフ・バランス

フォーラムで
お披露目!

三重の女性史



三重の女性史調査研究員の扉

「次へと繋ぐ、三重の女性史」

連携機関紹介 女性研究者支援モデル事業

パールの輝きで、
理系女性が三重を元気に

三重大学

鳥羽商船高等専門学校

フ
レ
ン
テ
み
え

フォーラムは記念事業が盛りだくさん!

開館
15
周年

男女共同参画フォーラム

～みえの男女2009～

11.13 金
14 土

1979年国連で「女子差別撤廃条約」採択から **30年**

1994年三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」開館から **15年**

1999年国の「男女共同参画社会基本法」制定から **10年**

2009年 『三重の女性史』 発刊

1日目は三重県の男女共同参画社会実現に向けた10年間の取組についての全体会。2日目は、現在の私たちの働き方、生き方に新しい展開をもたらした「女子差別撤廃条約」と「男女雇用機会均等法」の制定に大きな役割を果たされた赤松良子さん（元労働省婦人局長、元文部大臣、財団法人日本ユニセフ協会会長）に講演いただきます！赤松さんの基調講演を受けて、シンポジウムではワーク・ライフ・バランスの専門家・渥美由喜さん（株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長）をコーディネーターにお迎えしてこれからの働き方について一緒に考えます。

「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰式、8つのワークショップなどさまざまな分野のプログラムをとりそろえてお待ちしております。お問い合わせの上ぜひご参加ください！



赤松さんの基調講演では『三重の女性史』で掲載した内容と関連したお話もしていただきます！

フォーラムの詳しい情報はチラシ、フレンテみえHPでご覧いただけます。

働き抜いた三重の女性の軌跡が盛りだくさん！

5年の年月をかけて県民のみなさまと協働で『三重の女性史』作成に取り組んできました。

フォーラムではこの秋の発刊を記念したイベントを行います！

- 三重の女性史研究会主催ワークショップ（1日目14:30～16:30）
女性労働者の生活綴方活動をリードしてきた澤井余志郎さんのゲストトークなどを行います。
- ホールイベント・オープニング（2日目13:00～13:30）
監修の伊藤康子さん（元中京女子大学短期大学部教授、愛知県史編さん委員会特別調査委員、愛知女性史研究会員）が『三重の女性史』を映像とともにご紹介します。
- 『三重の女性史』パネル展（1日目・2日目終日）

フォーラムで
お披露目！

『三重の女性史』 発刊へ

『三重の女性史』の表紙は三重大学教育学部の大学生グループがデザインを担当しました。

表紙もぜひご注目ください！

〈デザインした学生からのコメント〉

三重大学の内容も出てきたりと、活躍した女性が身近にいたんだと驚きました。表紙の青と緑とオレンジで三重の海と山と明るい女性をイメージして配置し、また伝統工芸である伊勢型紙の柄を取り入れました。

若い世代も参画して
作成しました

一緒に考えましょう！
今年のテーマは
一人ひとりの働き方、
生き方

ワークショップ
で報告します！

日本まんなか共和国男女共同参画 研究・交流会～2009滋賀～

男女共同参画社会の実現に向け、滋賀、福井、岐阜、三重の4県は重点的に連携をすすめ、女性リーダーサミット、活動団体を中心とした男女共同参画フォーラムを開催してきました。この間にも、社会情勢は大きく変化しており、男女共同参画をめぐる課題も複雑化・多様化してきていることから、4県とも課題に的確に対応する施策立案の必要性が高まっています。今年度は、連携事業の成果を踏まえつつ、引き続き

4県のネットワークを活用し、共通する課題解決に向けた方策を検討する研究・交流会を行政・実践活動者等との協働により開催しました。

9月29日（火）～9月30日（水）に滋賀県で行われた「日本まんなか共和国男女共同参画研究・交流会～2009滋賀」で話し合われた内容を、フォーラムワークショップ（1日目14:30～16:30）において報告します。

Essay

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和、以下WLB)という言葉が徐々に浸透してきた。

WLBとは、「誰でも、いつでも、どこでも働きやすい職場作り」と私は考えている。これまでWLBに取り組む企業国内外600社をヒアリングし、3000社の財務分析をしたところ、中長期的に必ず企業業績向上に結びつく。これは、なぜか? ①優秀な人材確保、②従業員のやる気の向上、③業務の効率化という効果があるからだ。

ところで、私は半年前に、2回目の転職をしたばかりだ。一番最初に入った会社は、金融機関の子会社のシンクタンクで、従業員が2000人もいた。朝、部の掲示板に「部内会議午前2時スタート」と書いてあるような、まったく^{ワークライフ}WLBアンバランスな職場だった。私はそんな会社に嫌気がさして飛び出した。また、2回目に入った会社は200人、4ヶ月前に移籍したばかりの会社は従業員50人足らずだ。転職して良かったのは、同じような仕事をしていても、どんどん働きやすくなっていることだ。そして、私のやる気はどんどん引き出されて、研究業績も上がってきた。職場環境の違いにより、一従業員が大きく変わっていくと身をもって体感している。また、転職をするたびに企業規模が小さくなってきた。しばしばWLBは大企業だからできると誤解されているが、むしろ「中小企業にこそWLBを推進する意義は大きい」と考えている。実際に、私がヒアリングした600社の大半は地方の中小企業だ。三重県内の企業にも20社前後お邪魔をしており、素晴らしい企業がたくさんあることを知っている。

一昨年、育児休業も取得した。平日の昼間、赤ん坊を連れてうろうろしている男性、これは地域社会では「珍獣」のような存在だ。最初、私は見事に公園デビューに失敗した。これまで和気あいあいとしていたお母さんたちが、ぴたっと話をやめて、ちらちらこちらを見ながら、「あの人は失業者かしら」「あの人は奥さんに逃げられたかわいそうな人なのかしら」といった、微妙な視線を感じた。しかし、やがて地域のお母さんたちの輪の中に入ることができ、自分の中の多様性、人間の幅が広がったと感じている。そして、共通の体験をすることで、妻との「絆」が強まった。こぜりあいは絶えないが、息子の1歳の誕生日に妻が「私たちって戦友って感じだよな」と言われ、ぐっときた。

今3歳になる息子を共働きの妻と育てているが、妻が通勤に往復3時間かかるため、私が保育所の送り迎えをしている。毎日、仕事のエンドが決まっただけで、残業できないという制約があるからこそ、格段に業務効率が上がった。あるいは育児休業取得前に業務の棚卸しをしたこと、育児休業中に家事育児を同時並行でこなす力が身に付いたことは、復職後、大きく役立っている。さらに、赤ん坊というリスクのかたまりをいかに怪我させずに、病気になっても大事に至らないよう育てることで、マネジメントする上での危機管理能力も付いた。このように、一従業員として、特に男性にとってWLBというのは非常にメリットが大きい。ぜひ、未体験の男性たちには一歩足を踏み出して欲しいと心から願う。



執筆者紹介

渥美 由喜さん なおき 株式会社東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
1968年東京都生まれ、1992年東京大学法学部卒業、富士総合研究所を経て、2003年に(株)富士通総研に入社。専門は人口問題、労働雇用など。少子化問題研究の第一人者として、内閣府「少子化社会対策推進会議」「子どもと家族応援戦略会議」、日本経団連、日本商工会議所の委員等を歴任。富士総合研究所、株式会社富士通総研主任研究員を経て現職。自身も育児休業の経験があり、現在は仕事、育児のほか地域のボランティア活動に取り組む。またワークライフバランスは、経営戦略・地域戦略としてきわめて有効なカンフル剤と確信し、積極的な提言を行なっている。

男女共同参画フォーラム ～みえの男女2009～

11.14 土 シンポジウム 15:10~16:30

シンポジウムでは「働き方」について企業や行政の取組などそれぞれの立場からお話いただきます。

渥美さんにはコーディネーターを務めていただきます!

渥美さんのお話を
聞きたい! 読みたい!

続きはフォーラム&H10で

フレンテみえ

ホームページ参画ゼミ

「不況期にこそワーク・ライフ・バランスを!」

をテーマに開催中!

第1回10月初旬から全3回 続々掲載予定!

企業と一緒に考えませんか？

フォーラム シンポジウム 企業からのメッセージ

今年の男女共同参画フォーラム「みえの男女2009」では、「働き方」をキーワードにさまざまな分野について考えます。
2日目のシンポジウムでも「男女雇用機会均等法」の制定に尽力された赤松良子さんの講演を受け、今実際に企業で活躍する女性や職員のやる気を支援する企業の取組をうかがい、これからの働き方について考えます。

シンポジウムにお招きするお二人にフォーラムに向けてこれからの働き方、生き方についてうかがいました。

フレンドな人々

チャレンジする前向きな人を紹介します

シンポジストとしてお招きしている日本土木工業株式会社の垣本さんにお話をうかがいました。取材には社長の疇地さんも同席してくださいました。

—日本土木工業に就職されたきっかけは？

垣本さん：もとは日本土石工業株式会社に入社、日本土木工業へ異動と同時に事務部係長、その後、取締役経理部長になりました。建設業の事務も経理も経験が全くない状態からだったので勉強しながらの毎日、大変でした。

—初めての女性の管理職ですね。

疇地社長：はい。女性の管理職としては垣本さんが初めてでした。会社としてはやる気があれば男性、女性に関係なく受け入れて、惜しみなくサポートするという姿勢を持っています。

垣本さん：会社の中では自然に受け入れてもらったのですが、社外ではなかなか・・・。

官公庁の方や取引先の方は肩書きを見て見る目が変わると感じることもありました。管理職になった私を一番喜んでくれたのは母でした。いつも応援してくれています。

日本土木工業株式会社の取組

『やる気のある人を評価し応援する』をモットーに。

垣本さんが勤める日本土木工業株式会社は女性の管理職や現場監督の育成にも力を入れています。さまざまな取組が認められ、平成20年度「男女がいっきと働いている企業」表彰で選考委員会奨励賞を受賞されました！

✓ 社長と社員が日々コミュニケーション！

社長の疇地さんをはじめ常務が日々現場を回る中で、社員と密にコミュニケーションを取られ、そこから社員の声を聞き、安心して働ける環境づくりをされています。

✓ 手厚い育児支援！

育児支援の制度も手厚く、子どもがいる社員には「こども手当」と「奨学金」という心強いバックアップがあり、社員のみなさんに喜ばれています。

✓ 取組は他企業のモデルに！

まだまだ男性社会のイメージがつきまとう建設業界ですが、「男女問わずやる気ある人を評価し活躍できるようバックアップ」をする取組は営業実績につながっています。また全国的にも数少ない事例として同じ建設業界でモデルになっています。

シンポジウムで
お話をうかがいます！

日本土木工業株式会社
取締役経理部長 垣本 美和さん



喜びあえる職場環境を
会社とともに
つくりたい



日本土木工業株式会社
【代表者】代表取締役 疇地 一弘 【所在地】南牟婁郡御浜町大字引作 141-52 【業種】総合建設業 【従業員数】37人

男女共同参画に取り組む企業を紹介します

シンポジウムで企業の取組を紹介いただく株式会社百五銀行人事部
人事課長の荒木田豊さんにお話をうかがいました。

株式会社百五銀行は平成 17 年度「男女がいきいきと働いている企
業」ベストプラクティス賞の受賞、平成 20 年度一般事業主行動計画
認定企業を受け、三重労働局長「次世代認定マー
ク」(愛称:「くるみん」)を取得された県内の
ワーク・ライフ・バランスのモデル企業です!

一女性が働きやすい工夫をされていると聞きますが。
女性が、出産等を経ても働き続けられる環境づくりに努め
ており、平成 17 年 4 月より育児休暇を 1 年から 1 年半へ
延長しました。産休も含めて 2 年近く休むわけですから、
その期間の不安を払拭するため「育休取得者ミーティング」
を開催して、現在の銀行の様子や、復帰後の業務、子育て
との両立を可能にするさまざまな社内制度等について説明
する機会を設けています。取得者同士の情報交換の場とし
ても好評を得ています。

一多岐にわたる工夫をされていますね。

復帰後も勤務地を考慮したり、短時間勤務の対象拡大(小
学校就学前まで)、保育所送迎のための自動車通勤も認め
ています。また、男性の育児休暇取得を促進するため、2
週間以内の育児休業を有給にしたり、配偶者出産支援休暇
として特別休暇(1日)を付与しています。

株式会社百五銀行

【代表者】取締役頭取 上田 豪 【所在地】津市岩田 21 番 27 号 【業種】普通銀行業 【従業員数】2,391 人

シンポジウムで
お話をうかがいます! 株式会社百五銀行
人事部人事課長 荒木田 豊さん

働き続けられる環境づくりで 女性にも男性にも 働きやすい企業に

一女性の管理職の方も増えているとか?

女性管理職も年々増加しています。現在のところ、女性支
店長が 3 名、管理職は 118 名在籍しています。特に女性
管理職は、ここ 5 年で倍以上になっています。

一これからに向けて一言!
今後もさまざまな取組を通
して、女性にも男性にも働
きやすい職場環境を整えて
いきたいと思っています。



育児・介護休業法が 改正されました!

～平成 21 年 7 月 1 日公布～

現在、育児休業取得率は女性は 90.6%と前年に比べて上昇しましたが、
男性は 1.56%から 1.23%とダウンしています(平成 20 年度厚生労働
省調査結果)。

男性の育児休業取得の促進策も盛り込まれた改正育児・介護休業法が国
会で成立しました。

短時間勤務や残業免除を義務付けるなど、男性も女性もともに子育てや
介護をしながら働き続けることができるように取組が進められています。

改正のポイント

(1) 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働(残業)の免除の義務化

- ① 3 歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務になります。
- ② 3 歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日になります。

(3) 父親の育児休業の取得促進

- ① パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)
母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が 1 歳 2 か月に達するまで(2 か月分は父(母)のプラス分)に延長されます。
- ② 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進
配偶者の出産後 8 週間以内の期間内に、父親が育児休業を

取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

- ③ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止
労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

(4) 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日、介護休暇を取得できるようになります。

(5) 法の実効性の確保

- ① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み、及び②報告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料が創設されました。

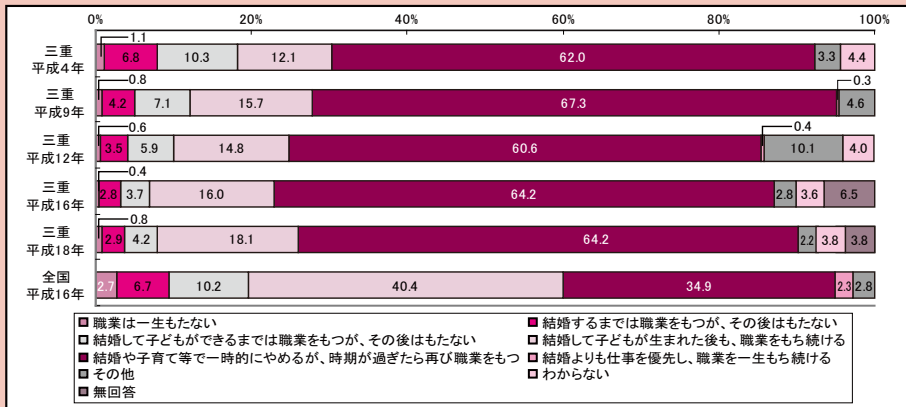
フォーラムシンポジウム 三重労働局雇用均等室から

男女共同参画フォーラム～みえの男女2009～、2日目のシンポジウムでお話しいただく三重労働局雇用均等室長鈴木里美さんからフォーラムに向けて三重県の“働く女性”を取り巻く現状についての情報をいただきました。全国に比べて三重の女性の働き方にはどのような特徴があり、男女がいきいきと働くことのできる社会に向けてどのような課題があるのでしょうか。

フォーラム2日目のシンポジウムでは詳しい解説を交えてお話しいただきます。

三重県のワーキング・ウーマン事情

女性の職業へのかかわり方について



資料出所：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」、三重県「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」

「結婚・出産後も継続就業する方がよい」とする割合は、三重県では平成18年で18.1%ですが、全国では、平成16年調査で40.4%となっています。一方、「子どもができたらず一旦やめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」は、三重県では64.2%ですが、全国では34.9%となっています。三重県と全国とで、子育て期における女性の職業へのかかわり方についての意識には大きな乖離がみられます。

有効求人倍率や失業率など、雇用に対するあらゆるデータが過去最低の結果です。“子どもができたらず仕事を辞める”比率が高いのは今までの雇用状況が良かったというのも一つの要因で、一度家庭に入ってから再就職に不自由しなかったからかもしれません。この雇用悪化でかなり意識が変わってくるのではないかと予想しています。

続きは
フォーラムシンポジウムで！
これからの動きに注目です！

三重労働局雇用均等室

働く人が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、男女がともに職業生活と家庭生活との両立を図ることができるような環境を整えるため、労働者や企業の方々からの相談に応じるとともに、必要に応じて企業に対し行政指導を行う厚生労働省の地方出先機関です。

三重労働局雇用均等室の主な業務

- ・職場における男女の均等な機会と待遇の確保のための取組（男女雇用機会均等法）
- ・仕事と育児や家族の介護との両立を図るための取組（育児・介護休業法。次世代育成支援対策推進法）
- ・パートタイム労働者の均衡待遇の確保のための取組（パートタイム労働法）

お問い合わせは... 〒514-8524 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎
TEL 059-226-2318 FAX 059-228-2785

フレンテみえの事業を報告します

Review 1
7.9

主催：(財)21世紀職業財団 三重事務所
共催：津市商工観光部商業労政振興課、フレンテみえ

再就職準備 (Re・Be ワーク) セミナー ～再就職に勝ち抜くための秘けつ～



妊娠、出産、子育て、介護などさまざまな理由で仕事を辞め、それが一段落した後、再就職を希望している方や「再び働きたい!」と求めている方もどのような準備をすればよいのか迷っている方を対象に開催しました。前半は講師で社会保険労務士の伊藤潤子さんから体験談を交えた再就職に勝ち抜くための秘訣や、知っておきたい法知識などのお話を聞き、後半は専門のコンサルタントと相談しながら、再就職までのプラン作りのための面談を行いました。再就職に向かって、厳しい現状に負けず自分らしくあるためにどうしたらいいのか、専門家の具体的なアドバイスに「このセミナーを機に、もう一度頑張ってみようと思った」との感想を多くいただきました。

フレンテみえの事業報告はフレンテみえHPにも詳しく掲載しています。どうぞアクセスしてください!

簡単に検索
できます!

クリック!

フレンテみえ

検索

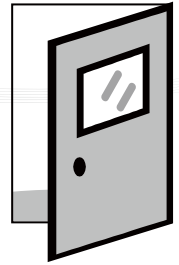
次へと繋ぐ、三重の女性史



三重の女性史研究会
執筆者
佐藤ゆかりさん

三重の女性史研究員の扉

フレンテみえで活動される女性史研究会のメンバーから男女共同参画の視点でみた身近なことをコラムでお届けします。



女性史に興味を持ったきっかけは市川ジュン・池田理代子・石坂啓の少女漫画。北京での世界女性会議も日本女性会議2000津も参加どころか知りもしなかった私が、調査研究会の一員となり、専門の先生方の教えや仲間との交流、さまざまな文献を掘り起こすうちに、どんどん“三重の女性史”の虜になっていきました。

調査や執筆の段階では、過去から今に至る多くの先輩たちに背中を押されているような感覚を、幾度も覚えました。主に年表と通史の一部を担当させていただいたのですが、年表では特に、出来事の羅列に終わるのではなく、①ドラマを感じられる年表、②次の世代が三重の女性史を研究するときの手引きとなる年表、を心掛けてきました。

調査研究会は『三重の女性史』の完成を以って一応幕を閉じましたが、私たちは新たに「三重の女性史研究会」を立ち上げ、活動を続けていくことにしました。

まとめた『三重の女性史』を県内外の方々に世代を越えて広く伝えていく必要があります。また三重の歴史の中に眠っている女性たちはまだ多くいるはずで、調査・研究の継続をしていかなければなりません。とりわけ三重は全国の女性史に比べ十歩も二十歩も遅れていますので、今後もメンバーと切磋琢磨し、研究を推し進めていきたいです。

フォーラムで
開催!

『三重の女性史』は明治～2000年にかけての女性の歴史を通史・聞き書き・年表の3部構成で紹介しします。なぜ男女共同参画が必要なのか改めてみつめ直していただける貴重な資料です。発刊記念イベントについての詳細はP.1をご覧ください。

Review 2 フレンテみえ男性講座 5.31

自立ってなんだろう?!
～みんなで昼ごはんでも作りながら
考えませんか～



自立をテーマに調理実習とワークを通じて考える講座を南野忠晴さん(大阪府立成城高等学校家庭科教諭・NHK高校講座「家庭総合」講師)をお迎えして定年世代向けに行いました。40代～80代と幅広い年齢層の参加者の中には包丁を握るのも初めてという方も。講師からの「自立とは自分の一番大切にしたいものを大切に作る技。自分でできること、協力し合える人を増やしていろいろなことに挑戦してください」とのお話、今後の「自立」を考える上で見つめ直すいい機会になったなどの声をいただきました。

Review 3 フレンテみえ男性講座 8.29

安藤哲也さん講演会
パパを楽しもう!～笑う父親に
なるためのファザーリングの極意



“パパを楽しもう!”をテーマにご自身も3児の父親である安藤哲也さん(特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン代表理事)にお越しいただき、講演会とトークセッション(男性のみ)の2部構成で開催しました。講演会の中では、「育児は期間限定です。父親になれたプレミアムチケットを手に入れたのだから、父親であることを楽しみましょう」というお話にうなずいているパパたちの真剣な顔が見られました。参加者からは「家庭をアウェイにしないように帰ったらゆっくり話し合ってみます」との声も。また、トークセッションでは、普段なかなか話せない悩みや、ママといい関係を築く工夫などが本音で語り合われました。地域で活躍されている方の事例発表も身近な話題がいい刺激になっている様子うかがえました。最後に「子育てはやってみないとその良さは分かりません。家の中だけではなく地域の行事にも参加してパパを楽しんでください」と安藤さんからエールが送られました。

安藤哲也さんの著書を
情報コーナーで貸出し
ています!

フォーラムで
活動へ!

参加された男性メンバーは
フォーラム2日目に行う
子育てパパによるカフェで
活動デビューします!



「女性研究者支援モデル育成事業」

パールの輝きで、理系女性が三重を元気に

「女性の科学者が少ない」現状から国では女性科学者支援の取組を進めています。三重大学では現在、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」として「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」というプロジェクトを地域で連携を取りながら進めており、フレンテみえもこの事業を支援しています。プロジェクトの連携機関をご紹介します。

国立大学法人 三 重 大 学

昭和24年に学芸学部(現・教育学部)、農学部(現・生物資源学部)の2学部で開校。現在では、人文学部・医学部・工学部も加えた5学部を擁しています。

三重大学の女性教員は教員全体のおよそ14%であり、これを医学系、工学、生物資源学、地域イノベーション学の各理系研究科に限定すると、女性教員の割合はわずか5.6%と、極めて少数になります。三重大学では女性を含めた多様な人々の多様な価値観を積極的に取り入れ、創造力と活力にあふれた大学づくりに取り組んでいますが、その一環として、本事業では、平成22年度末までに、理系研究科全体で女性教員の割合を9%まで引き上げることを目標とし、さまざまな取組を行っています。

また本事業では、三重大学のみにとどまらず、三重県下の研究教育機関(四日市大学、鈴鹿医療科学大学、野菜茶業研究所、養殖研究所、鈴鹿高等専門学校、鳥羽商船高等専門学校)と連携し、地域全体での女性研究者の一層の活躍と増加をめざしています。



国立大学法人 三 重 大 学

〒514-8507 津市栗真町屋町 1577
女性研究者支援室
TEL・FAX: 059-231-9830
<http://www.mie-u.ac.jp/>

独立行政法人
国立高等専門学校機構

鳥羽商船高等専門学校

明治14年東京攻玉社分校として開校。現在では、商船学科・電子機械工学科・制御情報工学科の3学科を設置し、さらに高度な専門教育を教授するために、2年制の専攻科が2専攻設置されています。また、近年では、小中学校生や一般向けの公開講座や出前授業といった地域連携活動にも積極的に取り組んでいます。

現在、文系では女性研究者が3名在籍していますが、理系女性研究者は在籍していません。将来の技術者・研究者を男女分け隔てなく指導していくためにも理系女性教員の採用増加に取り組んでいるところです。一方学生では、本科卒業後、女子の専攻科進学が増え、大学院進学や将来の研究者を目指しさまざまな研究活動に励んでいます。



独立行政法人国立高等専門学校機構 鳥羽商船高等専門学校

〒517-8501 鳥羽市池上町 1-1
TEL: 0599-25-8013 FAX: 0599-25-8016
<http://www.toba-cmt.ac.jp/>

平成 21 年度 三重県内男女共同参画フォーラム等実施予定

■男女共同参画 松阪フォーラム ～人・まち・夢の集い～
日時：2月6日(土) 会場：松阪市産業振興センター
問合せ先：松阪フォーラム実行委員会事務局(松阪市男女共同参画室内)
TEL: 0598-53-4339

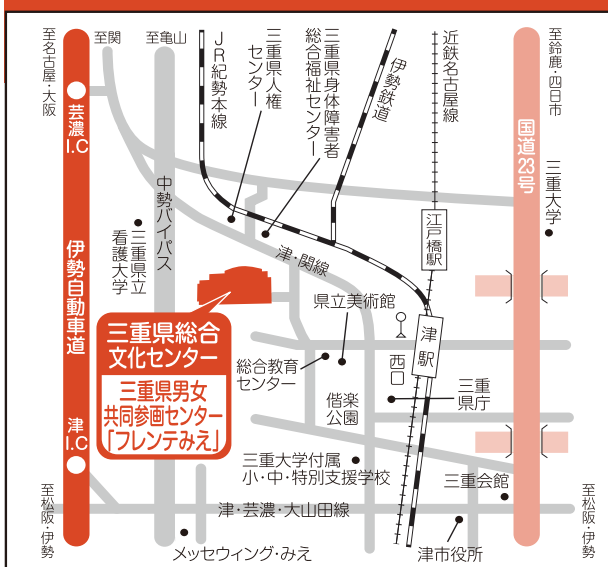
■津市男女共同参画フォーラム わあむ津
日時：2月13日(土) 会場：津リージョンプラザ
問合せ先：津市市民部 男女共同参画室
TEL: 059-229-3103

■ジェフリーふえすた2010
日時：2月14日(日) 会場：ジェフリーすずか
問合せ先：鈴鹿市男女共同参画センター「ジェフリーすずか」
TEL: 059-381-3113

■安藤哲也さん講演会
日時：3月27日(土) 会場：はもりあ四日市
問合せ先：四日市市男女共同参画センター「はもりあ四日市」
TEL: 059-354-8331

フォーラムで
開催！
三重大学女性研究者支援室による
ワークショップを2日目 11/14(土)に開催します

三重県男女共同参画センターまでのご案内



交通 ■バス/三重交通路線バス 津駅西口から約5分 ■徒歩/津駅西口から約25分
■自家用車/伊勢自動車道芸濃インターから約15分、伊勢自動車道津インターから約10分
※駐車場は約1,400台(無料)できるかぎり、公共交通機関をご利用ください。



三重県男女共同参画センター フレンテみえ

〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234番地
TEL: 059-233-1130 FAX: 059-233-1135
URL <http://www3.center-mie.or.jp/center/frente/>
E-mail: frente@center-mie.or.jp