

第3回



# 信州大学男女共同参画シンポジウム開催報告

多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために。

# Diversity



## 信州大学の男女共同参画をどう進めるか！ ～先行事例から学ぶ～

平成24年11月12日（月）松本キャンパスにおいて、第3回信州大学男女共同参画シンポジウムを開催しました。平成20年度から22年度まで、文部科学省科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成（現女性研究者研究活動支援事業）に取組まれた東京工業大学と静岡大学による事例報告に続き、本学教職員により「信州大学の男女共同参画をどう進めるか！」についてパネルディスカッションが行われました。



## 国立大学法人 静岡大学

# 女性研究者支援から男女共同参画へ ～持続可能な地方大学モデル～

静岡大学

男女共同参画担当副学長 船橋 恵子氏



### profile

昭和54年 東京大学大学院博士課程修了  
平成13年 静岡大学 人文学部教授  
平成21年 静岡大学  
男女共同参画担当副学長

### 事業開始にあたり

静岡大学の男女共同参画の推進は、平成19年度から始めました。女性研究者が68名(9.7%)というのがスタートラインです。自然科学系に限りますと5.0%です。

平成19年度に新しく学長が就任された時に、男女共同参画を大学の基本的戦略の1つとらえて担当の副学長を新たに設置し、参画推進ワーキング・推進室を設置し、意識・現在のニーズ調査等を行いました。そこで先行大学の取組みを参考にしながら、4つの柱からなるプログラムをつくりました。

### 4つの柱とオンデマンド支援

4つの柱というのは、1つは意識改革、2つ目は研究環境の改善。これは研究そのものの支援と育児・介護を抱えている人たちのバックグラウンドに対する支援の2種類があります。3つ目は女性研究者の裾野を拡大すること、4つ目は全学的な男女共同参画推進体制を整備していくことです。

意識改革は、上層部を対象にした「トップセミナー」ほか、構成員を対象にしたシンポジウム、セミナーをやってまいりました。

研究環境の改善に関しては多彩な支援メニューをつくり、オンデマンド支援という形にしました。とにかく相談窓口に来てください、あなたに合う支援はどんなものか、相談にのります、という形です。

支援のメニューについては、まず初めに相談窓口、相談員の設置です。研究支援員制度は大変有効でした。実はスタート時に、地域にたくさん有効な人材がいるはずなので掘り起こして、大学に人材データベースを作り、そこから支援員を確保しようとデザインしましたが、時間や予算の都合もあり地域の方に働いていただくには中途半端な仕事になること、データベースのメンテナンス費用などもかかるため、やめることになりました。

2つあるキャンパスのうち静岡のキャンパスでは眠っていたぼろぼろの小屋を改修して、一時預かりの施設を多目的保育施設という形で開きました。多目的とは授乳スペースや子連れ研究会、今は地域連携で地域の子育て相談などもしており、いろいろな目的で有効に活用する工夫をしております。

浜松キャンパスは学童保育がなく、夏休みと春休みだけの学童保育を設置しました。今夏は、地域の人たちにもとても人気があったので40名定員に100名を超える応募があり、選考に苦労しました。

工学部が子ども向けの面白実験などをする、他の学童ではえられない、「キッズラボ」と愛称をつけたユニークなものをつくりました。地域に定着しつつあるところですが、非常に手間がかかりますので外部委託を検討しております。

年次有給休暇については法定基準を上回る制度を多々整備しております。今年度4月からはプレ産休制度を設けました。特別休暇制度の中に、つわりや不妊治療もOKということにいたしました。

ぜひお勧めしたいのは、「会議は5時まで」というポスターです。プログラム終了の数カ月前に作りましたが、会議室という会議室に貼りまくり、これは意外に効果がありました。規則ではないのですが、今までダラダラ長くやっていたものも気にされるようになりました。

### 女性研究者支援から男女共同参画へ

事業が終わり振り返ってみますと、女性研究者に特化した支援ということで、文科省からお金をいただいて行かせていただきましたが、実は女性にとって働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい環境です。育児や介護を抱えているのは、女性だけではなく、女性でも抱えていらっしゃる人もいます。また教員だけでなく、職員、大学院生もいます。これは大学全体の課題だと、とらえて進めてまいりました。だからこそ構成員の支援と賛同を得ることができ、事業が終了しても続けることができたのではないかと思います。

### 取組みの推進のために

信州大学の学長も大変熱心に取組んでおられると思いますが、やはり学長のイニシアチブ、リーダーシップがとても重要です。教員と事務職員との連携も大切になります。継続的に意識改革を進めていくこと、中期目標、中期計画の中にきちんと位置付けた中でやっていくことが大切だと思います。

幸いにして平成22年度の事後評価で「S」の評価をいただき、今年は静岡県の男女共同参画社会づくりの活動に関する知事褒賞を受賞しまして、学内では「本学の男女共同参画は進んでいる!」と言ってくださるようになりました。これから女性研究者支援ということをと1つの手がかりにしながら、大学のイノベーションの1つの拠点というように広げていきたいと考えております。





#### profile

昭和51年 東京工業大学大学院  
理工学研究科博士課程修了  
平成4年 東京工業大学  
工学部無機材料工学科 教授  
平成23年 東京工業大学 理事・副学長、  
男女共同参画推進センター長

女性研究者研究活動支援事業\*終了大学による事例報告1

\*旧女性研究者支援モデル育成

## 国立大学法人 東京工業大学

# 理工系女性研究者 プロモーションプログラムを振り返って

東京工業大学  
理事・副学長 男女共同参画推進センター長 岡田 清氏

### 東工大の男女共同参画推進

本学は平成16年度に男女共同参画推進を検討するワーキングを設置し、平成20年度から本学の男女共同参画ポリシー「東京工業大学は、男性女性が互いに人格を尊重し、それぞれの能力を十分に発揮できる『最高の理工系大学』の実現のため、男女共同参画を強力に推進する」を掲げて活動をしてまいりました。ただ、平成20年5月の時点では約1,100名の教員中、女性は58名、5.2%ぐらいであり、必ずしも女性研究者の研究継続のための環境が整備されているとは言えない状況でありました。そこで、平成20年度の「旧女性研究者支援モデル育成」事業に申請し、採択されました。

本学の「理工系女性研究者プロモーションプログラム」では、女性教員数を70名、比率で6%以上に拡大することを目標に、シンポジウム等による学内外への活動アピール、個別ニーズを反映した諸制度の制定と実施を行うこととしました。

プログラムが終了した平成22年度末の状況は、女性教員数が74名(6.7%)に増員し、学内各層への男女共同参画の意識の醸成もある程度達成し、育児・介護等との両立支援の体制が整えられ、女子学生や女性研究者の意識向上、孤立解消に成果を出すことができました。

### 理工系女性研究者プロモーションプログラム

プログラムの内容は、大きく2つに分けられます。1つは、オーダーメイドプラン。もう1つは、キャリアモデルプランです。

オーダーメイドプランでは、まず男女共同参画推進センターのコーディネーターが全女性教員にヒアリングを実施しました。ここで出た意見を参考にして、女性研究者への支援策を策定・施行していきました。オーダーメイドとは、これらの支援策の中から個々の研究者が必要な支援を自ら選んで利用するというものであり、利用後のコメントや、さらにその後のヒアリングから出てきた意見をフィードバックして、改変や新規支援策の構築につなげています。

出産・育児・介護に対する支援をご紹介します。

例えば、任期付き教員の場合、育児休業を取得したら、任期期間は延長されないのかという意見を取り入れ、任期期間中に産休・育休や介護休業を取った場合、その期間は任期から除外するという制度に改正しました。また育児期間中に短時間勤務に変えたが、雑務が減らず、研究・教育ができなかったという意見に対して、「子育て教員部分就業制度」を設け、短時間勤務制度を教員が利用する場合、真っ先

に研究・教育の時間を確保できるということを明記し、周知しました。

さらに女性研究者が育児・介護で時間を取られる際に研究アシスタントを大学の負担で雇用するアシスタント雇用支援制度を平成20年度から開始しました。平成21年度からは独自経費で事務仕事のアシスタントや男性研究者への支援も対象とし、これまで制度を利用したのは22名で、うち2割が男性でした。

ベビーシッター派遣支援事業は、保育者が子どもを預けられない時間帯に研究・教育を行う時、ベビーシッターを自宅や大学構内に派遣してもらう費用の一部を大学が補助するもので、民間業者と契約をしました。他に育児支援マークの制定やグッズの配布、またいつ、どんな支援を受けられるのかを利用者の視点で見た育児の時系列表を盛り込んだ支援案内を作成し、全教職員に配布いたしました。

プログラムのもう一つの柱であるキャリアモデルプランは、活躍している女性研究者の姿を見せることで、様々な層の意識改革を行うことを目的として実施しました。具体的には、部長等の上層部、研究者や学生、それぞれを対象とした男女共同参画やキャリアモデル提示の講演会を行いました。また、裾野拡大事業として、女子高校生を対象とした研究室ツアーや母校出前授業を行い、理工系の魅力を伝えてきました。

### プログラム終了後の男女共同参画事業

現在は補助金が終わり、大学独自の経費を使っています。このようにいろいろな施策の中から、アンケート結果で要望が高かったものを継続して行っています。

実効性の確保のために、第2期中期目標・計画には、男女共同参画の推進を明記しました。また平成22年度に策定し、平成30年度まで続く第1次男女共同参画行動計画のもと、現在の取組みを進めています。

終了後の新たな取組みの一例として、女子高校生を対象にアドミッションセンターと共同開催した「理工系女子育成講座」があります。本学教授による講演に加えて、いわゆる「リケジョ」の実情をコーディネーターが話し、先輩の女子学生と懇談する「リケジョ・カフェ」を併せて開催しました。女子高校生114名が参加し、保護者も多数参加しました。

信州大学の理工系学部にも我々の行っているような取組みを参考にさせていただいて男女共同参画を推進していただけたら幸いです。ご清聴ありがとうございました。

## パネルディスカッション

# 信州大学の男女共同参画を どう進めるか！



### 山沢清人学長 開会あいさつ

昨年度の2月に第2回、今日は第3回のシンポジウムとなりました。平成23年10月に女性研究者支援室、スフレ(SuFRe)を立ち上げて以降、研究補助者制度、メンターによる相談体制の整備、そして男女共同参画推進へ向けた意識啓発のためのシンポジウムや研修の実施など、信州大学といたしましては、着々と実績を上げる努力をしてきたところです。

今日は女性研究者支援モデル育成事業で高い評価を得られた、2つの大学、東京工業大学の岡田清先生と静岡大学の船橋恵子先生から、お話をいただく機会を得ました。それぞれの大学での事業展開を学び、その後お2人をアドバイザーにパネルディスカッションを行いたいと思います。信州大学でも成果を上げられるよう、ただ聞けばかりでなく、即実行に移すことも考えていきたいと思っています。よろしくお願いたします。

### 皆さんの意見を聞いて、 スフレの取組みを確実に 推進していきたい。

(松岡)



**松岡** 平成23年度文科省の「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、男女共同参画に関わる実施組織をつくりました。また、信州大学男女共同参画宣言を制定し、基本方針、行動計画を策定しております。さらに平成26年3月までの各学部女性教員の採用目標値も決定したところです。女性研究者支援室については、平成23年10月に開設され、松本と長野に分室をおいています。愛称は、スフレ。お菓子のスフレとスペルは異なりますが、甘くてふわふわしたお菓子のように親しみやすく、皆さんに好かれるような支援をしていこうとこの名前になりました。女性研究者支援というのは、男女共同参画の手始めの活動ということで、多様性を活かす大学になっていくことを目指しております。

それでは本学も東工大や静岡大に負けられないような取組みをしていけるよう、パネリストの皆さんからご意見を伺ってまいります。

**石田** 信州大学に赴任して8年目になります。赴任してから2人の子どもの授かり、ただ今育児の真っ最中です。男女共同参画のプログラムが採択されてから非常に働きやすい職場になったことを感じております。専門は古生物学で、化石を調べ、昔の地球のことを調べています。

ぜひお願したいこと、継続していただきたいことが4点あります。

1つは研究補助者制度の継続です。1年半にわたって利用させていただいています。育児が始まり大学にいられる時間が限られてくる中で、授業は削ることができませんので、やはり研究にかかる時間を削ることになります。論文執筆は家でも可能ですが、大学にいないとできない実験や作業にこの制度を利用させていただいています。本当に助かっており、成果も上がっています。私自身は論文を公表することができ、補助者に採用させていただいた研究室の大学院生自身もモチベーションがあがってポスター賞を受賞しました。双方にとって非常に良い成果があったということで、今後もぜひこの制度を続けていただきたいと思っています。

2つ目は産休・育休・介護休業の取得が業績評価に不利にならないしくみにしてほしいこと。なるべく早めの策定をお願いしたいと思っています。産休は、法律上どうしても取得する義務があり、産前産後合わせると3ヶ月弱に及びますが、業績評価にはまったく考慮されていません。男性にとっても大きな問題であると思います。制度ができれば、男性の育児休業取得の促進などにもつながると思います。

3つ目はライブイベント中の教職員を持つ職場への支援ですが、私自身の体験から感じたことです。私が産休中の授業については、非常勤講師を雇いますが、その他の委員会やさまざまな仕事については他の教員に分担して受け持ってもらいました。いやな顔

### 男女共同参画への 4つの要望。

#### 1つは研究補助者制度の 継続です。

(石田)





### ●アドバイザー

東京工業大学 理事・副学長 男女共同参画推進センター長  
岡田 清

静岡大学 男女共同参画担当副学長  
船橋 恵子

### ●パネリスト

経済学部経済システム法学科 准教授 富永 晃一

理学部地質科学科 准教授 石田 桂

総務部長 萩原 均

山岳科学総合研究所研究員 江田 慧子

### ●コーディネーター

信州大学女性研究者支援室長 教育学部 教授  
松岡 英子

一つせず、やっていただきましたが、ここにサポートがあれば、受ける方も気持ちよく、躊躇せずに子どもを3人、4人と産めるのではないかと思います。

最後に女性研究者の採用比率を上げるには、なんらかのアドバンテージがないと難しいと思います。女性は産休・育休と、どうしても休暇を取得しなければならない時期があり、私自身女性ですが、女性を採用するのに躊躇してしまうことがあるのはわかります。取り掛かりとして何かアドバンテージをつけると進んでいくのではないかと思います。



**育児休業で  
長く休めるよりは  
中断を短くし、スムーズに  
職場復帰できるように。**

(富永)

**富永** 現在子どもが1人、共働きで、単身赴任をしております。専門は法律で、差別禁止法、中でも妊娠差別法が専門です。私からは2点、具体的な提案と抽象的な提案をさせていただきます。

最初に具体的な提案で復職制度についてです。私の見たところ、男女には能力的な差はなく、個人差の方が大きいです。ただ、どうしてもちがうところが妊娠と出産です。今は結婚退職する人はあまりいないと思いますが、出産でお辞めになる方は結構おられ、非常に残念に思うことがあります。産休の8週間は強制ですし、育児休業は男女平等ですが、どうしても女性の負担が大きくなっています。子が小さい間は復職してから時間も短くして働きたいというニーズがあると思います。具体的には、育児休業で長く休めるよりは、中断を短くし、できるだけスムーズに復職できるようにすること。復職した時にはいきなり重い業務を負うのではなく、最初は軽い勤務で育児に十分対応できるような形から始めていくのがよいと思います。研究者の場合、長く休んでしまうと

戻るのが難しく、軽い拘束で研究だけでも続けることができるようにしたらどうかと思います。

もう1つは抽象的な提案ですが、普通の人を念頭においた政策が必要であると思います。今、女性研究者は少ないのですが、おそらく非常に優れた方ばかりで、逆にいうと今の状況で仕事と私生活を両立できる方しか残っていないという現実があります。

人間は研究をするために生きているのではなく、幸せになるために生きています。研究者としても成果を残し、また私生活においても幸せになれるというふうに手当をしなければ、なかなか女性には研究に残ってもらえないのではないかと思います。博士になりますと、研究者になるコストもかかっています。そういった方が研究を続けられず辞めてしまうのはあまりに惜しいと思います。女性の層が厚くなれば、働き方についてもだんだんと両立しやすくなる面がありますので、一定程度女性研究者の数が増えていくのはすばらしいことじゃないかと思っています。

**女性の管理職を  
増やしていきたい。**

(萩原)



**萩原** 今年の2月に事務職員を対象にしたワーク・ライフ・バランスの講習会がありました。今後、労働者が減少する中で労働力を確保するにはどうしたらよいかという点について、働きながら子育てをする社会をつくるという話がありました。女性が就労し、その数を維持する必要があり、女性が日本社会を救うという話です。

女性の管理職を増やす、キャリアを持った女性の職場を確保する、ロールモデルを提供する、子育てができる柔軟な勤務状況を提供することが必要であるということでした。

社会的には、女性就労者を増やしていくことが当然視される状況となっています。本学ではどうかというと、女性研究者については、研究補助者制度などの支援事業があり、女性教員採用数の目標が設定されました。これは大変画期的なことだと思います。事務系職員は、技術職員を除きまして31%を女性が占めています。国大協の調査では、事務系職員の総数に対する女性の比率は36%となっております。若干本学の方が、少ない数字ですが、



しかしながら本学の主査以下の若手職員は、女性が4割を占めていまして、今後増えてくるのではないかと思います。一番の問題は、他大学も本学も管理職が少ないということです。それを徐々に増やしていかななくてはならないと思っています。

また男女共同参画を推進するためには、意識改革、意識の浸透が重要と聞きますが、結局は各大学でできる範囲で種々の施策を行っていくことによって進めるほかはないのではないかと思います。

たとえば、5時以降の会議をやめることについて、本学の女性研究者と学長との懇話会でも強く出されていましたが、静岡大学の「会議は17時まで」というポスターを貼って好評だったと聞きましたので、これは考えていかななくてはいけないなと思った次第です。さらに予算の都合もありますが、保育・託児所についても取組んでいかななくてはならないと。このように信州大学で、できる範囲で方策を考え、実施していくことが意識改革のために必要だと思っています。

## 学部やキャンパスを超えて 情報交換できる、 若手女性研究者の会を 発足しました。

(江田)



江田 私は学部、修士、博士とずっと信州大学に在籍させていただき、今年で9年目になりました。農学部キャンパスにおり、専門は保全生態学と昆虫生態学でチョウのミヤマシジミとオオルリシジミの研究をしてきました。今回は若手女性研究者の会発足の提案をさせていただきたいと思っています。

まず、自分、あるいは周りの女子学生の悩みをあげてみますと、1つは教員・指導教員とうまくいかない。修士以上の学生だと一番ネックになる問題です。2つ目は女性のホルモンバランスを理解してもらえないことからストレスになる。農学部の場合はほとんどが男性の指導教員になります。研究室で人間関係がうまくいかないなどから精神科へ行く友人や大学を辞めてしまう女子もいました。

農学部には相談できる女性教員が少ないということもあります。なかなか接点がありません。またキャンパスが分散しているので多くの女子学生が同じような悩みを抱えていることに気づき

にくい現状があると思います。

そこで信州大学の若手女性研究者の会を発足し、研究者を目指している女子学生が学部やキャンパスを超えて、情報交換と研究成果を議論することによって、女性ならではの視線を活かし、研究に励めるように環境づくりをしていきたいと思っています。大学院生を対象に、悩みや相談を話し合えるお茶会を開催したり、スプレのイベントに積極的に参加したり、また女性研究者としての身だしなみや立ち振る舞いなどを学べるセミナーを開催したいと考えています。

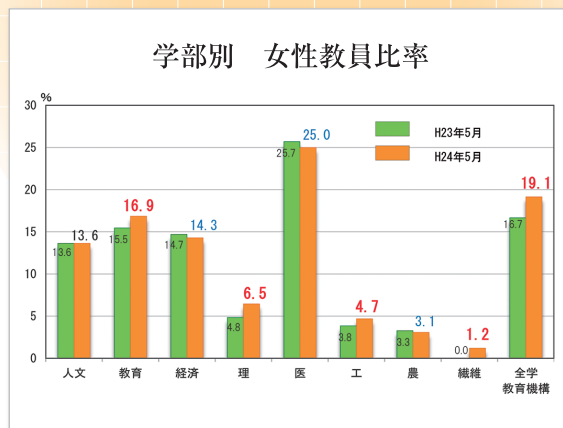
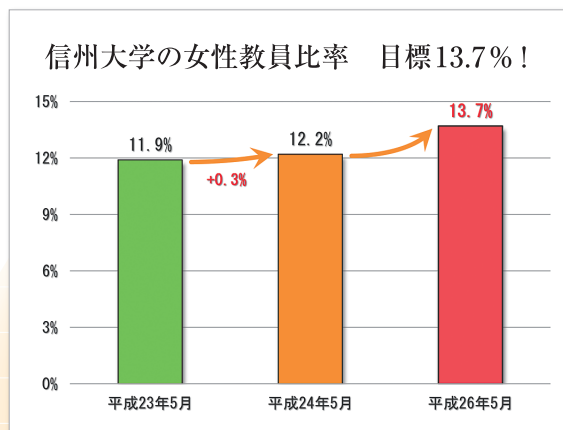
信州大学を卒業した若手の女性研究者が増えるように、夢を持てるようなキャンパスづくりが実現できることを願っております。

松岡 女子学生の悩みや身体的な症状などが起きているということのすべてが女性教員の少なさに起因しているというわけではありませんが、近くに女性の教員や研究者がもったいたら相談できたのではと思いました。例えば、本学の学部の女子学生の割合は36%ぐらいで、大学院生の修士と博士を合わせて20%ぐらいが女性です。それなりに女子学生はいても先生の方が追い付いていないということです。江田さんたちを中心とした若手女性研究者の会は、いわゆるセルフヘルプグループのように助け合い、励まし合って信州大学からいい研究者を排出していきたいという願いを込めたものだと思います。私としてはとても歓迎しております。

ちなみに女性教員の比率をアップさせる目標について、23年5月には11.9%でしたが、24年の5月には0.3%アップし、12.2%になりました。平成26年度までに13.7%はきついものがありますが、頑張ればできる数字ととらえています。ぜひ頑張ってくださいと思います。

女性の存在が普通になれば、そこに必要なニーズは、多くのメンバーに意識されるのではないかと思います。

次にフロアからの質問はございますでしょうか。



女性研究者支援室長 資料より





**質問1** 最近の子どものなりたい職業で、男の子は第8位に学者や科学者が入っていますが、女の子はトップテンには入っていないのです。科学者になりたいかどうかというところにそもそも男性と女性では差があります。このような裾野を広げることが重要ではないかと思いますが、いかがでしょうか。

**松岡** アドバイザーの方からのご発言いかがでしょうか。

## 理系の職場は男子に限らないということを、家庭にも伝えていく必要があります。

(岡田)



**岡田** 我々理工系大学としては、そこが一番重要だと思っています。私は家庭での教育、親御さんの考え方が大きく影響していると考えております。本学は様々な形で女子中高生に来てもらう機会があり、最近は保護者の方が一緒に来られることが多くなっています。親御さんにはぜひ大学をよく見てもらい、理系の職場は男子に限らないということを理解してもらうこと、これが王道ではないかと考えています。いろいろな支援策は、ある意味でカンフル剤であり、根本的な方法ではないと思います。本学では事務系職員の女性の比率は、おそらく50%を超えています。昔と違って、今は男性が孤立してしまう職場がままあります。事務系は進んでいますが、教員の女性比率向上はなかなか進みません。

**松岡** 女子中高生に希望者がいないというのは、今までのジェンダーバイアスの影響がとても強いと思います。日本はエンジニアが足りないと言われていて、270万人必要なところ、男性だけですと170万人しかいないので、日本の科学技術を維持するためにも、女性の理系への参加が大切といわれているところです。

**質問2** 男性教員は、なかなか意識を変えることが難しいようですが、どういうところに原因があると思われますか？またうまく伝える方法があったら教えてください。

**岡田** 男性教員の意識が変わらないのは、なかなか難しい問題です。身近にライフイベントを抱えたような方がいらっしゃるということが重要なことではないかと思っています。

**富永** やはり男性と女性が同じ境遇であった時に女性だけを優遇してしまうのは、認められても短期的な措置であると思います。同じような能力・状況であるのに一方だけ優遇されるのは反発を招きやすいと思います。一時的なケガなどは男性もサポートを受けられるというふうにしたら比較的抵抗が少ないのではないかと思います。

## 制度ができることで、確実に意識が変わり、働きやすい職場ができます。

(船橋)



**船橋** 同じことを言うのに、男性から言うのと、女性から言うのとでは受け止められ方が違いました。育児のことについては、経

験された男性にお話をさせていただくと割と男性同士で受け入れられてもらうものがあると思います。理想通りとはいかなくても、理解してくれそうな男性にもう一步の役割をしていただくこともよいかと思いました。意外ですが、女性はお産や子育ての話を経験者の中で話すと盛り上がりませんが、男性も盛り上がりやすくなります。話す機会がないだけなのです。

**質問3** 先行し、高い評価を得て進んでいる東工大や静岡大から見て、信州大学がここを頑張ったらよいというアドバイスがありましたら、教えてください。

**岡田** 我々はそんなにうまく行っているとは思っておりません。信州大学と同じく端緒についたばかりという状況だと思います。ただ、少し進んだこととして、本学卒業生で学内事情がわかる、産学連携の仕事をしている女性にコーディネーターとして、女性教員からヒアリングをしてもらい、ニーズを引き出してもらったのは、よかったと思っております。

**船橋** 私もまったく同じで、そんなに違っているとは思いません。スプレのリーフレット等を拝見しますと、先行大学からいろいろと学んでいらっしゃるということもあると思いますが、よく頑張っているなと思います。私が感じたこととしては、この女性支援プログラムのよいところは文科省から助成金をいただいて、正々堂々と大学で新しい制度をつくらせていただけていることです。とにかく反対が多少残っていても、疑問が残っていても、制度をつくれる時に作ってしまうことです。やめる時にはいつでもやめることができますし、変更もできます。制度ができることで、確実に意識が変わります。制度ができると、みんな得だからと使い、悪くないなと思う。そうやって一步一步変わっていくものだと思います。この制度化は男性を潤し、障害者が楽に働けるようになることでもあります。そのように働きやすい場所ができると、みんなの持っている潜在的な能力が発揮できる大学になります。それがこれからの生き残り戦略だと思います。

また、私自身が副学長という背伸びをしており、勉強することが多くとても大変ですが、こういう人間がいることで違った視点からものを言い、雰囲気が変わることがあります。無理やりでも女性を入れることで、最初の一步を築けるとも思います。

**松岡** どうもありがとうございました。皆様方のお話をお聞きして、これからは、大学から新しいことを発信し、社会をリードしていくぐらいの気概を持って取組んでいきたいと決意をあらたにしたところです。本日は短い時間でしたが、密度の濃い内容のある話し合いができました。これを持ちましてパネルディスカッションを終了いたします。皆様どうもありがとうございました。

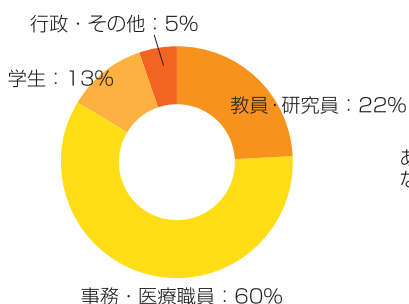
### 渡邊 裕 理事 閉会あいさつ

今日はパネリストの方々から、いろいろなご経験をもとにいい提案をいただきました。短期間に少しでも前進できるよう、努力してまいります。本日はありがとうございました。

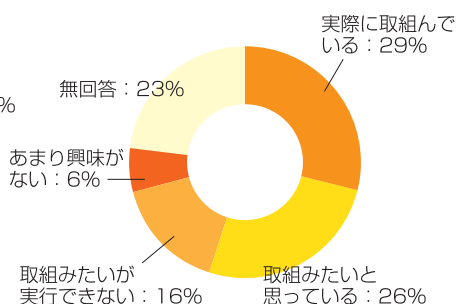


## 参加者アンケート 集計結果

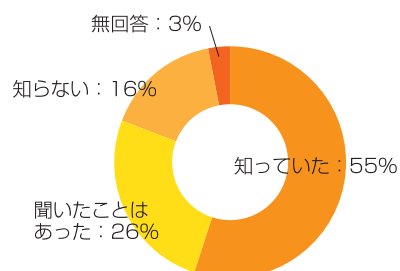
### ▼参加者



### ▼あなたの男女共同参画 推進についてお聞かせください



### ▼研究補助者制度を 知っていましたか



### ▼意見・感想

- 意識改善の重要性を改めて感じました。上層部が繰り返し言い続けることが重要だと思います。
- ライフイベントというと、女性の出産が強調されますが、介護をもっと強調すべきではないでしょうか。介護は男女平等におこるものと思います。しかも介護は男性も係わることが多いと思います。
- 男子学生への意識啓発活動・授業の展開が必要。また、ライフイベント中の女性がいる職場の支援・対策が必要。
- 若手研究者の会、良い取組みだと思いました。
- 支援事業終了後、制度の継続も検討していると思うが、学内の教職員・学生の意見を踏まえより良い制度にしてほしい。
- 女性研究者を増やすには、中高校生への働きかけが必要であり、その方策を検討してもらいたい。
- ライフイベント中の男性・女性全教員の聞き取りができるといい。
- 一番大事なのは女性教員の確保だと思いました。地方大学ならではの課題があると思います。その解消からかもしれません。
- 育児・介護というテーマが主になるかと思いますが、それにあてはまらない女性研究者も多いのではないかと思います。教育・研究に日々追われて大学と自宅の往復であり、結婚・出産して大学の制度を使いたくてもそうはできない現状です。
- パネリストの話聞き、女性研究者支援事業の補助者制度を多くの方が使うことで、次の世代の研究者がより使いやすいかたちになることに気づきました。積極的に支援できる雰囲気づくりを職場レベルから進められるよう心がけていきたいです。
- 女性研究者に対しては、研究者であるからこそ相当手厚いサポートがなされていると感じました。私の職場の人事担当や労組にぜひ聞いてほしいと思いました。



男女共同参画推進委員会／女性研究者支援室  
<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/sufre/>