

平成27年度



信州大学男女共同参画 セミナー開催報告

女 性が輝く組織に向けて 多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために。



平成27年11月11日(水)
13:30~15:30
信州大学松本キャンパス
旭会館3階SUNS大会議室





プログラム

- 開会挨拶
- 来賓挨拶
- 基調講演Ⅰ 「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」
- 基調講演Ⅱ 「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」
- 事業報告 「信州大学における男女共同参画の取組」
- 閉会挨拶



開会挨拶

信州大学長 濱田 州博

信州大学は、文部科学省と科学技術振興機構（JST）のプロジェクトを平成23年度から進めてまいりまして、徐々に教員の女性比率も上がってきているところでございます。ただ大学というところは結構多様な職種のあるところございまして、特に信州大学の場合は附属病院もございますので、多様な処遇の女性が仕事についていらっしゃる。それに向けた多様ということとさまざまな対応をしていかなければいけない。今後とも、今日のタイトルにもございますように、「女性が輝く組織に向けて」ということで、いろんな取組をしていきたいと考えているところでございます。

先週の土曜日（平成27年11月7日）に、本学は長野県子育て支援企業知事表彰を受賞し、小諸市で開催されたフォーラムにおいて表彰状をいただきました。その時の講演はどちらかというと職場の女性を支えるために男性はどうすればいいかというようなことでした。聴講されていた方はほとんど女性でしたが、本当はぜひ男性に聞いていただきたい話かなと聞いておりました。男女共同参画は女性だけの問題だけでなく、むしろ男性のほうにいろんな問題があるのかなと私自身も感じているところでございます。

今後女性教員比率の向上も含めて、これから信州大学はどういうふうな働く場、魅力ある場にしていけるかが重要かと思っています。それと同時に教育機関でもありますので、これから社会に巣立っていく学生に男女共同参画を植え付けていかなければならないと思います。在学中に男女共同参画を考える機会を与えるということは、教育機関として非常に重要なことだと思っておりますので、職場という面と教育の場という両面から信州大学としては今後とも取り組ませていただくという、ある意味決意表明をさせていただいて私の開会の挨拶とさせていただきたいと思っております。



来賓挨拶

長野県副知事 中島 恵理 氏

長野県では、10月に長野県版の地方創生の戦略であります「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」を策定いたしました。この長野県の地方創生を完遂するためにも、女性にとって暮らしやすく働きやすい、男女共に輝ける男女共同参画づくりが非常に重要と考えております。

また、先ほどお話がありましたが、この11月7日に「女性の活躍推進フォーラム」を開催いたしました。その折に、子育て支援に非常に積極的な取組をされており、子育てや仕事との両立支援に多大なご功績をお持ちの信州大学様に長野県知事表彰を授与いたしました。学術分野において、女性の発想や能力を生かすことのできる環境づくり、活躍を推進していくことは非常に重要なことだと感じています。学内の保育施設の運営やライフイベントと研究の両立ができるような研究補助者制度、こういったこれまでの取組は非常に素晴らしいことと考えております。

また国では、この9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定しました。これにつきまして、行政を含む事業主は女性の活躍推進の数値目標等を盛り込んだ事業主行動計画の策定が義務づけられることになりました。そういった意味でも、信州大学様での計画が非常に先進的なものと期待をしておりますし、長野県としてももしっかり男女共同参画を進めていきたいと思っております。

また県では、高等教育コンソーシアム信州等の教育機関の皆様や、経済団体・労働団体の皆様と一緒に女性の活躍を推進するための連携会議を開きたいと考えています。信州大学様におかれましては、県内のトップランナーとして今後とも様々な取組を推進されることを期待している次第でございます。



基調講演Ⅰ

「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」

文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室 基礎人材推進係長 高橋 耕輔 氏

■ 女性研究者の採用・登用等に関する現状

我が国は、第3期科学技術基本計画で具体的に女性研究者の採用に関する数値目標を掲げて取り組んでいるところでございます。その結果、右肩上がり女性研究者の総数および割合は向上しているものの、主要な国々と比較してみるとなお低い水準でございます。平成26年、女性研究者は約13万人、研究者総数に占める割合は14.6%になっております。

続いて、大学の職別に女性教員割合を見てみると、特に学長・副学長・教授の割合が低く、指導的立場の女性の活躍が課題となっています。分野別にみると、特に教授の女性割合が低い傾向にあることは共通していますが、特に理学、工学、農学分野で顕著となっています。

女性研究者が少ない理由について、男女共同参画白書において分析されているので紹介させていただきますと、男女の意識等に基づく要因も挙げられていますが、家庭と仕事の両立が困難、育児期間後の復帰が困難、職場環境など、研究環境に関する要因が高い傾向が見受けられます。こういったデータを踏まえ、研究と出産・育児等との両立などを図る取組を支援し、研究環境のダイバーシティを実現する必要があると考えられます。

■ 女性の活躍促進に関する動向

女性活躍の動きを更に加速するため、内閣には女性が輝く社会づくり本部が設置され、今年の重点方針が示されました。この中には、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の促進に関する法律）に基づく国・地方・企業の取組の促進や、リコチャレ応援ネットワークの構築のような女性の理工系人材の育成といったキーワードが盛り込まれています。

本年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布・施行されました。この法律では、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきことなどが基本原則となっております。また、本法律では、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を定めることなど、国が行うべきことを定める一方で、事業主行動計画の策定・公表等大学を含む民間事業主が行うことも定められており、このようなところが今後大学等に関係してくるものと考えております。



また、科学技術分野では、第1期科学技術基本計画から女性研究者の採用等について記述されてきたところですが、特に第3期科学技術基本計画において数値目標が定められ、第4期科学技術基本計画においても、引き続き数値目標に基づき、取組が進められています。このほかにも、男女共同参画基本計画なども定められており、そのような中、文部科学省としても、平成18年以降女性研究者支援モデル育成などの事業を通じて、女性研究者の活躍促進に取り組む機関を支援してきました。

現在、第5期科学技術基本計画や第4次男女共同参画基本計画に向けて検討が進められているところです。その中で、現在の第4期科学技術基本計画に定められた目標の早期達成など、女性研究者の活躍促進等に向けて、答申等がまとめられているところです。

■ 女性の活躍促進に向けた取組

また文部科学省においては、女性研究者の活躍促進に向けて、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」、「特別研究員事業（RPD）」、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の3つの事業が進められているところでございます。特に、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブは、研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を支援する事業で、特に機関としての取組が重要と考えています。平成28年度はリーダー育成という要素を盛り込み、また、現在の連携型を、より周囲の機関等を引っ張っていくような、牽引型に改めることなどを目指し、取り組んでいるところです。

■ 大学における取組への期待

我が国全体における研究環境ダイバーシティ実現に向けて、学長のリーダーシップの下、個々の大学の特性を活かして、大学の有する様々な機能を通じた一貫性のある組織的な取組を積極的に展開することを期待しています。

また、多くの大学で意識を持って取り組んでいると思いますが、部局という単位にとどまらず、機関としての積極的な取組とか、補助を受けている期間だけでなく、補助が終わった後も継続的に取り組めるような仕組みなどを検討いただき、また、他の機関の手本となるような意欲的な取組を自主的・積極的に進めていただきたいと考えています。

「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」

国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部 プログラム主管 山村 康子 氏



准教授、それから執行部への登用が少ない。例えば学部長・研究科長、それから理事になりますと女性は数えるほどしかいらっしゃいません。そして大学院博士課程、とくに後期への進学者の数が少ない。こういったことが女性研究者の活躍促進における課題と考えています。

図2 大学学部、大学院修士課程・博士課程に在籍する女子学生割合

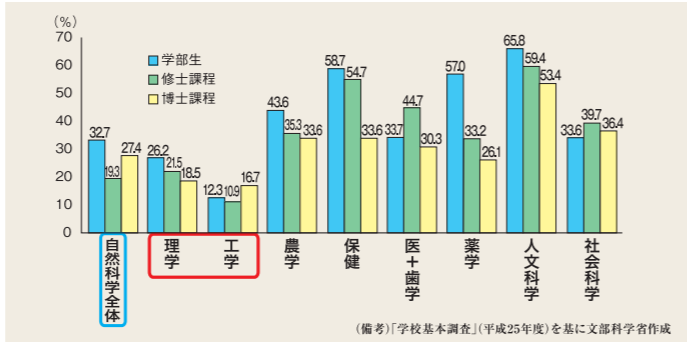


図3 米国の大学における自然科学分野の女子学生比率

	学部	修士課程	博士課程
女子学生比率 (%)	48.6	41.6	43.8

(備考)NSF“Science and Engineering Indicators”2014より

女性研究者支援・養成事業の実績

こういった状況を踏まえまして、政府としてどういった支援をして事業の実績が上がっているのか。科学技術基本計画は5年毎に作成されており、平成18年度に第3期科学技術基本計画が発表されました。その時に初めて、自然科学系における女性研究者の採用割合として25%という具体的な数値が掲げられました。現在はこの25%をクリアし、第4期科学技術基本計画では、目標が30%に引き上げられておりまして、今は30%を目指しているところでございます。

女性研究者支援・養成関連の事業としまして大きいものが3つございます。1つは女性研究者研究活動支援事業、信州大学が取り組まれたプロジェクトもこちらとなっております。それから2つ目が女性研究者養成システム改革加速事業、それから3つ目がこの2つの後継事業としてダイバーシティ研究環境イニシアティブという事業が平成27年度からスタートしております。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの事業は、これまでの2つの事業を委ねながら新たにスタートしました。こちらは6年の実施期間でございます。事業の目標は、研究環境の整備はもちろん、女性研究者の研究力の向上、上位職への積極登用といったことに取り組んでいただきます。期待される効果として、女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができる環境の整備や、さまざまな視点を持った研究者が共に研究活動を行う環境が構築され新たな研究開発成果が生まれるなど、人材の多様化が進むこ



とが期待されます。この事業には、特色型と連携型の2つがございます。特色型というのは、単一の機関内での部局横断的な取組、また連携型は、大学や研究機関、企業等が複数機関連携した取組です。

それではこういった様々な事業を実施している機関におけるグッド・プラクティスを参考にさせていただきますように紹介させていただきます。

研究環境整備のグッド・プラクティス

京都大学の病児保育施設 「感染隔離室」が設置されており、発熱や胃腸炎症状のあるお子さんでも預けることができます。

秋田大学の大学関連系と代替要員制度の構築 研究支援員になる方を見つけるのが非常に難しい中、秋田県内の大学と連携して代替要員の人材バンクをつくり、そこを中心に各連携機関に研究支援員を配置するということを行っています。

福島県立医科大学の被支援者優先順位スコア 支援できる研究支援員数に限りがあるということで、どの女性研究者に配置するか明確な優先順位をつけようということになりました。客観的な支援の必要度に点数を付けて、スコアの高い順に支援員の配置を進めています。

東京女子医科大学のワークシェア制度 出産・育児それから介護で離職される方が多いということで、先ずは離職を抑制するということから、2人の女性研究者が1人分のポジションの給与を共有するようなワークシェア制度というのを敷いています。

次世代育成のグッド・プラクティス

東北大学のサイエンスエンジェル 自然科学系部局に在籍する女子大学院生をサイエンスエンジェルという名前を付け時間雇用職員として雇用し、小中高等学校における出張セミナー、サイエンスカフェあるいは実験講座の補助を行います。女子小中高生の理系進路選択啓発とともに女子大学院生自身の自己啓発促進にもなっています。

物質・材料研究機構の再チャレンジ支援制度 修士の学位を取得後に、育児・介護でいったん研究を中断した女性研究者を対象として、研究業務員として雇用し、学位の取得を支援するという取組です。

採用及び登用の促進 グッド・プラクティス

千葉大学の定年退職者ポスト2年間前倒しによる女性枠設定 中小規模大学では非常に波及効果の高い取組で、定年退職者のポストはだいたい1年間か2年間の不補充期間というのがあります。理系の定年退職者ポスト（1年間の不補充期間）に対し、2年間前倒しで女性教員を採用して、理系女性教員の採用を加速させました。

九州大学の九大方式女性枠設定による教員採用システム 九州大学では、独自の部局人員管理方式「ポイント制」を活用し、部局規模に応じて人事ポイントを拠出して女性枠の採用に必要なポイントを確保します。そして、女性に限定した国際公募を関係部局で一斉に行い、広く応募者を募ります。その後、部局毎に採用候補者を選定し、その時に養成計画を作成します。そして、全学の委員会で採用候補者の業績・能力とともに、養成計画もあわせて審査し、採用者を決定します。

東京農工大学の農工大式ポジティブアクション「1プラス1」 小規模大学でもできるということで、常勤の女性教員を採用した専攻・部局等へ1名分の特任助教（男性でも女性でも構わない）の人件費を支給するものです。インセ



ンティブの付与ということで非常に有効だったということです。

広島大学のプロフェッサーシフト制度 女性教員が特に少ない、女性教員がゼロというような部局において優秀な女性研究員を特任助教として採用する。それから画期的な取組はポストアップ制度ですが、優れた女性の助教の方を各部局から推薦していただき、年間お一人ずつ一番優れた方を准教授に昇任させるということです。現在はこれをバージョンアップさせ、推薦した女性准教授を教授に昇任させるといった取組も実施しています。

研究力向上及びリーダーシップ育成のグッド・プラクティス

東北大学の沢柳フェロー 学長が任命したロールモデルにふさわしい女性教授20名がメンターになって若手の女性研究者を支援するというものです。

上智大学のグローバルメンター制度 学内の教員の方にメンターになっていただくケースが多い中、上智大学の場合には、海外招聘客員教授など海外の外国人研究者にメンターになっていただき、メンターとメンティのやり取りはメールを介してやっていただくということで、場合によってはメンターとメンティとの共同研究なども推奨しています。

名古屋大学の広域メンターシップ制度 名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学が連携して、広域な形でメンター制度を進めています。様々な研究分野のメンターやトップリーダーを確保することができ、またバラエティに富んだメンターにより、メンティとのマッチングもうまくいくということです。

金沢大学の共同研究スタートアップ支援 連携機関の女性研究者が研究代表者となる共同研究にスタートアップ研究費を助成しています。研究成果をワークショップやホームページで公開しています。

女性研究者支援・養成事業の今後の動向と信州大学への期待

今後の動向でございますけれども、女性活躍推進法が8月28日に成立いたしましたので、ますます女性研究者の活躍の追い風となっております。特に事業主行動計画の策定は、職員が301人以上いるところは必ず届出しなければなりません。もちろん信州大学も対象となります。届出にあたっては、女性の採用比率であったり、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職の比率について、状況を把握した上で行動計画を立てていただくことが必要でございます。

信州大学の女性研究者支援のプロジェクトは、平成23年度から3年間実施いただきました。信州大学の目標は非常に高く、数値目標もありまして達成できるかどうかと思ったのですが、すべて達成いただきました。そして事後評価で、初期の計画を越えた取組が行われているということでもなかなか取れないS評価となっております。そしてその時のコメントが、「今後は、一層の意識改革により自然科学系分野における上位職女性教員を増加させることを期待する」ということでした。あれから2年経ちましたけれどもいかがでございましょうか。このあたりを中心的に進めていただきたいと思います。



「信州大学における男女共同参画の取組」

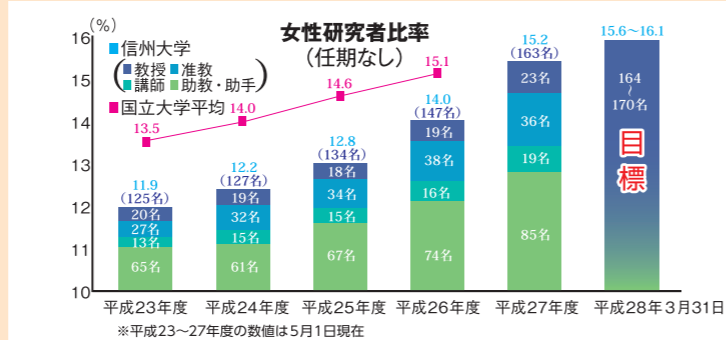
信州大学 男女共同参画推進室長 松岡 英子

取組の概要

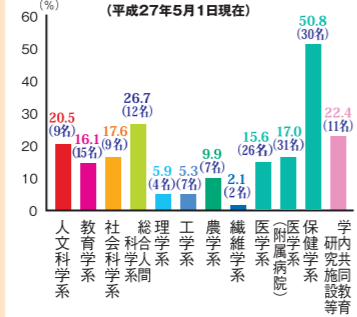
取組の中心は、まずは、あまりにも少ない女性教員を増やすことで、ポジティブ・アクションを行いました。部局別の増員目標数値を設定したうえで、公募の際には能力が同じならば女性を採用しますという記述をしました。さらには女性限定の公募、女性教員の採用・昇進への学長管理人員費の配分ということも実施しながら女性教員を増やしていくことができました。当然ですが、研究支援、環境整備にも力を入れてまいりました。

これによって平成23年度以前はほぼ横ばいであった女性教員数が、図のように事業開始により右肩上がりが増えてきていることがお分かりいただけると思います。平成27年5月には、女性教員が163名にまで増えました。ただ地方の中規模総合大学と比較すると多いとは言えない状況だと思います。また上位職が少ないという問題も抱えております。

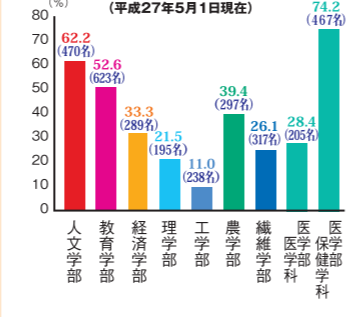
女性研究者・女性学生比率



部局別女性教員比率



部局別女子学生比率



信州大学における男女共同参画の歩み

平成20年度に、全学のメンバーからなります男女共同参画推進ワーキングチームが発足いたしました。その年の12月頃に文部科学省の補助事業に申請しようと提案しましたが、本学では早すぎると却下されてしまいました。平成22年度には学長裁量経費を得まして、有志で教職員・大学院生を対象に大規模な男女共同参画の推進に関する実態調査を実施しました。その翌年、その調査結果をもとに申請し、文部科学省科学技術人材育成費補助事業の女性研究者研究活動支援事業に採択されました。どちらかと言えば男性社会である信大の中で、事業展開はできるのだろうか、大きな不安を感じていました。しかしせっかく与えられた機会ですので、希望を持って新たな一歩を踏み出さなければならないと言いつつ取組を開始いたしました。

本学における男女共同参画の歩み

- 平成20年度** 男女共同参画推進ワーキングチーム発足
- 平成22年度** 学長裁量経費により、教職員および大学院生を対象にアンケート調査「信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究プロジェクト報告書」
- 平成23年度～平成25年度** 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」
 - 「女性研究者支援室」SuFRo設置 (松本分室、長野分室)
 - 信州大学男女共同参画宣言(学長)
 - スフレ5つの取組推進
- 平成26年度**
 - 「女性研究者支援室」を「男女共同参画推進室」に改称
 - 全ての事業を継続し、職員も対象とする
 - 高等教育コンソーシアム信州(本学学長が会長)に男女共同参画推進部会を設置
- 平成27年度**
 - くるみん認定
 - 学外との連携強化
- 平成28年度** 「男女共同参画推進室」を「男女共同参画推進センター」に改組予定

女性研究者研究活動支援事業は平成26年3月で終了しましたが、それまで多くの先生方から「男性は支援しないんですか」と言われてきました。とても気になっておりました、事業終了を期に名称を女性研究者支援室から男女共同参画推進室に変更して、職員の方も、男性も対象に含めて、事業を継続し進めております。さらに高等教育コンソーシアム信州に男女共同参画推進部会を設置いたしまして、他大学との連携にも力を入れ、また行政や企業との連携強化にも目を向けております。来年度は男女共同参画推進室が男女共同参画推進センターになるということが決まり、更なる強化を図っていきたく思います。

平成23年度から25年度の3年間の事業は、決して順調なものではなかったのですが、学長も支援してくださり、またメンバーの皆さん方も協力してくださったおかげで総合評価Sをいただくことができました。また本年は、くるみんの認定を受けたり、さきほど学長の挨拶にもございました長野県の知事表彰を受けたりすることもできました。さらに、長野県では5・6年受賞企業が出していなかったという厚生労働省均等・両立推進企業表彰の長野労働局長優良賞を頂戴いたしました。これらの賞に恥じないように努力していかなければならないと思っております。

女性研究者の支援としては、研究補助者制度を初年度の下半期から導入しています。研究補助者から支援を受けることで励みになったと伺いました。さらには研究補助をした学生さんを助教に採用するというケースもございました。本学は、制度導入当初から男性にもこの補助者制度の利用を認めるということをしなして、これが結構好評でした。

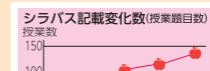
裾野拡大のためには、キャリア形成支援セミナーを開催し、オープンキャンパスにおいては女子高校生を集めて交流会などをしました。また他大学ではあまりやってないようでもございますけれども、学生の男女共同参画意識が高まるのではないかと考えまして、授業の中でジェンダーに関する内容を取上げていただくようお願いし、シラバスへの記載も依頼しました。その結果平成26年度には、事業開始から約7倍の授業数に増えてきております。ロールモデル集も3冊作りまして、今年も1冊作る予定でおります。ロールモデルは女性だけではなくて、男性の紹介もしております。

裾野拡大

女性研究者の裾野拡大のための取組

キャリア形成支援セミナー

- 博士課程進学や研究者を目指す女子学生を対象
- 4キャンパスで実施
- 部局の特色に合わせて内容を設定



男女共同参画・ジェンダーに関する授業の拡充

「男女共同参画」や「ジェンダー」に関する内容を含む講義について、その旨をシラバスに記載

オープンキャンパスにおける女子高校生への情報提供

- 本事業取組紹介等パネル展示
- 女子学生、研究者との交流会
- 女子高生のための「キャリアアザジン講座」



ロールモデル集の発行 (vol.1～vol.3)

高校生や学生、若手研究者等の参考となるよう、本学において育児をしながら仕事を続けている教職員の体験談とアドバイスをまとめた。学生による男女共同参画についての座談会ワークショップ等の内容も掲載している。



大学活性化戦略としての男女共同参画推進

本学が日本で、更に世界で認知される大学になるためには、大学改革を担う人材の育成が非常に重要です。最初から素晴らしい人材を雇ってくださるということもありませんが、実際に働いている人たちを育て上げていくということが非常に大事で、特にこれまで注目されてきませんでした女性研究者、若手研究者、外国人研究者の育成に目を向ける必要があるということは異論のないところではないかと思っております。従来の男性だけというのでは限界が見えてきているように思います。教職員・学生すべてがイノベーション人材として力を発揮できる環境づくりが必須なのは言うまでもないことと思っております。この男女共同参画事業に追い風になるのは、今回のセミナーで何度も出てまいりました女性活躍推進法の成立で、本学は当然この計画を立てなければならぬということです。本学は、長野県でリーダーシップをとれるような計画を立てていければと考えているところです。

閉会挨拶

信州大学 理事 (総務、環境施設担当) 松川 誠司

本日のセミナーは、本学の事業報告と合わせて盛りだくさんな中身だったので、全部急に吸収するのはなかなか難しいですが、今後にしっかり生かしていきたいと思っております。本学では、国の補助を受けて男女共同参画の取組を進めてまいりました。最後にS評価ということでお褒めの言葉もいただきましたけれども、その取組も含めて次のステップに進むべき時期に来ているのかなと私は思っています。そのためのいくつかのヒント、キーワードを今日のセミナーの中に見出せたのではないかと考えています。

1つは上位職への女性の登用ということが課題かと思っております。それからもう1つは、もともと女性研究者支援ということで始めましたが、すべての教職員にとっての男女共同ということも必要かなと思っております。それからもうひとつ言うと、女性にとって働きやすい職場というのは男性にとっても働きやすいに違いないと思っております。おそらく女性の社会参加にあたっていろんな壁があるので、それを取り除こうとする取組をしているのでしょけれども、そのことは男性にとってもいい職場づくりに繋がると考えています。

私が担当するようになってまだ数ヶ月ですが、これまでの実績をしっかりと引き継いでやっていきたいと思いますので学内の皆様方のご協力と、それから文部科学省、科学技術振興機構の皆様今後のご支援を引き続きよろしくお願いいたしまして、閉会のご挨拶とさせていただきます。



今年の8月に日本学術会議が「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」という提言をしております。その中には、ジェンダー平等を大学評価の一つにしたらどうかという提案もございました。日本だけではなく世界的な流れだと思えますけれども、女性の活躍をいかに後押しできる機関なのかと、そこを今後試される時がもっと多くなるのではないかと思います。

今後の課題

1つ目は、女性教職員の採用・養成・定着・登用です。女性教員比率はアップしてきましたけれども理・工・農・繊維のような自然科学系分野ではあまり増えていません。4つの学部を合わせてもたった20名の教員しかいません。先ほど先行事例などもご紹介いただきましたので、参考にしながら何とかしなければいけないと考えているところでございます。そのためにも、女子大学院生を養成して増やしていくということも大きな課題です。また女性教職員の上位職比率も高いとは言えませんし、執行部への女性の登用もないのでそれも課題です。

2つ目は、男女が働きやすい研究環境・職場環境のより一層の整備ということがあげられます。女性が働きやすいだけではなく、男性が働きやすいということも強調していったほうがいいのではないかと思います。今、私たちの人生設計は一律ではなくなっています。多様な価値観、多様なライフスタイル、それを受け入れることができる大学、職場というのがこれからは求められてきます。それが不可欠だと思っておりますので、それに合ったような環境をどうやってつくっていくのかということもぜひ多くの皆様方と考えていければいいかと思っておりますし、濱田学長のリーダーシップをよろしくお願ひしたいと思います。3つ目は信州におけるダイバーシティ推進プラットフォームの構築ということです。本学から男女共同参画、ダイバーシティという輪を地域や社会へ拡げていきたい。そしてそれは、大学に課された使命であると思っております。

今後の課題

- **女性教職員の採用・養成・定着・登用**
- ①特に自然科学分野の女性教員・女子学生の増加

女性教員	女子大学院生
理学系 4名(5.8%)	農学系研究科 34名(29.8%)
工学系 7名(5.2%)	理工学系研究科 143名(14.9%)
農学系 7名(9.9%)	総合工学系研究科 31名(16.4%)
繊維学系 2名(2.1%)	
- ②上位職(指導的地位)に占める女性の増加、女性リーダーの育成

女性教員	女性職員
教授 23名(6.9%)	課長補佐・専門員以上事務系 4名(1.4%)
准教授 36名(11.6%)	技術系 0名(0.0%)
	医療系 5名(45.5%)
- ③執行部への女性登用

理事、副学長は男性のみ

● **男女が働きやすい研究環境・職場環境のより一層の整備**

● **信州におけるダイバーシティ推進のプラットフォーム構築**

質疑応答

- Q 「これから増えてくる介護について、他の大学ではこんなことをしているというのがあったらお聞きしたいと思います。」(佐久大学 教員)
- A 「介護支援についてはここ2、3年で始まったばかりですが、情報の周知をパンフレット等で行っている大学もあります。また、介護している方からなかなか申し出がないのですが、研究支援の対象者に介護の方を含めて先行機関では実施しております。」(科学技術振興機構 山村氏)
- Q 「本学も自然科学分野が中心となっている大学です。女子学生に来てほしいと努力を続けているところです。夏には全国から女子高校生を集めているいろいろなイベントをやったり取り組んでいるわけですが、なかなか成果が出ていないという状況です。何か良い方法はないものでしょうか。」(諏訪東京理科大学 職員)
- A 「信州大学の工学部も状況は同じで、女性の受験生は少ないのですが、オープンキャンパスの時に女子高生を集めた講座を設けるなど工夫をしています。また、女性のための設備を充実するという事で、パウダールームを設置しました。椅子を置くにしても、ピンク・ブルーなどカラフルな色にして、女子が行きたいな、きれいだなと思うような工夫をしております。ご参考になればと思います。」(信州大学 男女共同参画推進室長)



- Q 「女性の管理職への登用が課題ですが、信州大学の理事とか副学長は男性のみになっています。これだけ全学あげて取組をしてくださっているわけですが、未だになぜ女性が登用されていないのかという理由があれば聞かせていただきたいと思います。」(信州大学 教員)

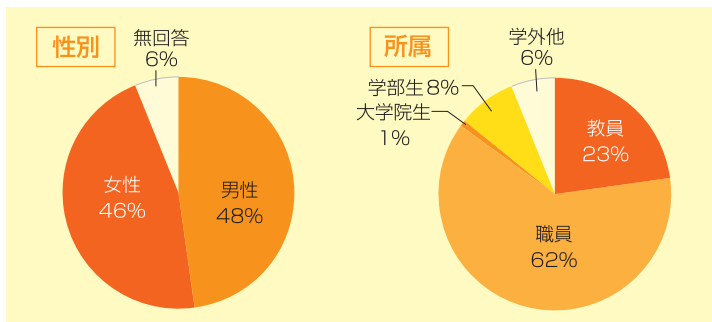


- A 「理事は6名という定員ですが、現在5名しかおりません。なぜ5名にしているかという、現在残りの1名の女性を選考中でございます、それで5名になっています。ですから来年の4月になればおそらく役員の中に女性が入ることになるかと思っております。したがって、現時点でない理由は、今選考中だからいないということでご理解いただきたいです。」(信州大学 学長)
- Q 「男女共同参画を進める中でコストの壁に突き当たってしまいます。何かよい解決策はありませんでしょうか。」(信州大学 職員)
- A 「1つは頑張って自主経費を工面していただくことと。もう1つは、文部科学省やJSTで様々な人材育成関係の事業をやっておりますので、事業終了の成果を踏まえて次の事業にトライアルしていただくことがあります。事業によって経費が付くようなものがございまして、女性研究者だけが前面に出ているような事業だけでなく、他の色々な事業の中で女性研究者の活躍促進ができる事業がございまして、ご検討いただければと思います。」(科学技術振興機構 山村氏)

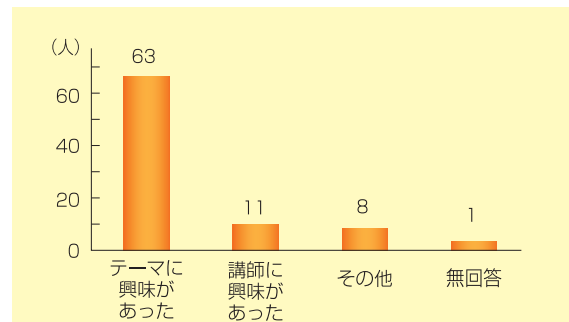
参加者アンケート 集計結果

参加者110名、回答83名(回収率75.5%)

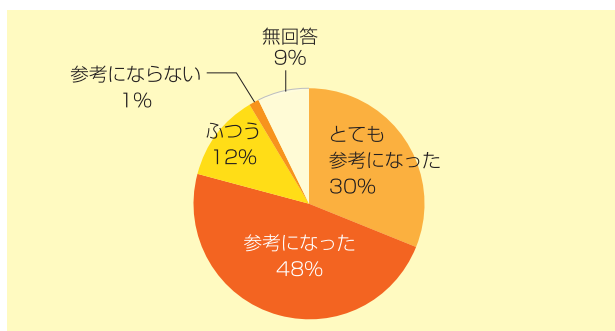
▼ 参加者について



▼ 参加動機



▼ 内容についての感想 (信州大学の事業報告について)



▼ 意見・感想

- 信州大学が事後評価でS評価をもらい、期待されていると実感しました。
- 昔を考えると、よくここまでの取組を数年でと驚きます。今後も男女ともに働きやすい・学びやすい環境整備が進むよう期待しています。
- 他大学の取組を知ることができて良かった。
- 大学の事例を多く用意いただき非常に参考になりました。
- 他大学の成功事例の中で、信大でも取り入れてもらいたいものが見つかった。

- 女性職員の出席が多く関心があることが伺えましたが、女性職員の上位職の育成・登用についての取組もお聞かせいただきたいと感じました。
- 月に数十時間の「研究補助者」の勤務がどれだけの支援になるのかと考えていましたが、研究者のモチベーションが向上したというお話を聞くことができ良かったです。
- 信大も女性の学長・副学長・学部長・理事等がはやく就任して欲しい。そして、将来的には理事の半分、副学長の半分を女性になるようにしてほしい。
- 執行部への女性の登用については早急を実現していただきたい。
- 自然科学系の女性教員比率、上位職の割合がまだまだ少ないと感じた。
- 日本の工学部の女子学生の割合の低さに当事者でありながら驚いた。
- 信州大学の理系分野での女子学生の増加には驚いた。
- 数字やグラフで見る現実におどろくばかりでした。
- 女性研究者等が働きやすい環境を整えるためには男性も含めた環境づくりが必要となると感じた。
- 女性活躍推進法が施行されていたことを知った。
- 女性研究者の割合は諸外国に比べてもまだ低いことや、女性活躍に向けて文科省でも様々な支援事業や促進のための検討が行われていることを知った。