

Support Office for Female Researchers

スワレ通信

Support Office for Female Researchers

第2回男女共同参画シンポジウムが 開催されました!

平成24年2月29日(水) 信州大学教育学部において開催、合わせて約200名が出席しました。

PROGRAM

- 開会挨拶 14:00 ~ 14:10
- 事業説明 14:10 ~ 14:30
- パネルディスカッション 14:40 ~ 16:20
- 閉会挨拶 16:20 ~ 16:30



開会挨拶



信州大学 学長
山沢 清人

信州大学の男女共同参画も春を迎えます。今回のシンポジウムでは、国立大学で男女共同参画を進めている3大学の先生方をお招きして、信州大学にアドバイスをいただきます。3大学は信州大学にとってロールモデルとなりますので、パネルディスカッションでも、たくさんの貴重なお話を賜れると思います。信州大学は「知の森づくり」ということで、教職員の皆さんに大学をよくする方策を考えて

もらっています。森はいろいろな種類の木が育っていき、木のもとにいろいろな植物がまた生まれてくる。そして、動物が出します糞で森はさらに豊かになっていく。そういう繰り返しの中でお互いに付き合って、いろいろな考え方の中で信大をよくしていきたい。シンポジウムを通して、より大学が豊かになってほしいという思いでこのたびのシンポジウムを企画しました。しっかり勉強していきたいと思います。

信州大学の女性研究者支援事業について

今日のシンポジウムは、学内の教職員・学生を中心とするものですが、男女共同参画担当の行政の方々、さらには近隣の教育機関の方々などにもお出でいただきまして、感謝申し上げます。信州大学が本事業に取り組むきっかけというのは、文部科学省の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」に採択されたということがあります。目的は、「女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、出産、子育て、

介護等のライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取り組みを支援する。」ということです。本事業の採択にあたり、山沢学長から「本学における男女共同参画の取り組みというのは極めて重要であり、大学活性化戦略として位置づけている。」という、非常に力強いご発言をいただき、その効果もあって採択されました。支援期間は、平成23年度から3年間ということになります。この事業は、平成18年度から文部科学省が支援を開始し、今年で6年目を迎えます。6年間で65の機

関が採択されており、年間ほぼ10機関ずつの採択ということになります。国立大学では信州大学を含めて41大学がこの事業を実施中、または、採択後継続的な取り組みをしているという状況です。

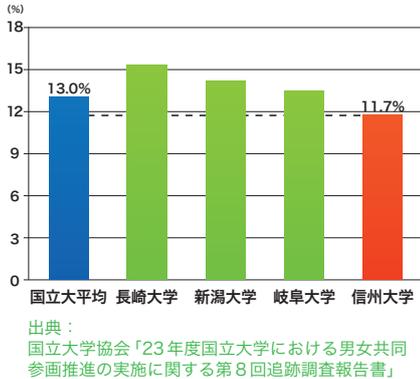


女性研究者支援室長
(教育学部教授)
松岡 英子

女性教員の比率

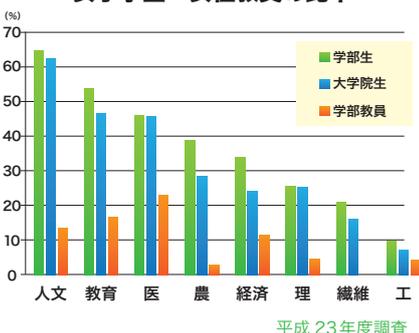
信州大学の女性教員の比率は11.7%（助手を除く）となっています。国立大学の平均は13%。今日お招きした3大学は、我が大学よりも高い数字となっています。（表1）

表1 女性教員の比率（助手を除く）
～国立大学の平均との比較（2011年）～



学部別に女子学生と女性教員の比率を示したものが表2ですが、教育学部を見ていただきますと、学生は半数くらい女性ですが、女性教員は15～16%で学生に比べると非常に少ないです。それでも、他学部と比較していただきますと全学的には多い方ということがわかります。理系の学部では女性教員が4～5%以下と非常に低くなっています。このように、女子学生と女性教員の比率がアンバランスであり、女子学生が女性の先生に何か相談したいと思っても、学部には数名の女性教員しかおらず相談ができないというのが現状です。日本の女性教員の数は、年々伸びてきていますが、先進国の中では最低レベルであるというふうにしばしば言われているところです。

表2 信州大学における
女子学生・女性教員の比率



信州大学の取り組み

本学の取り組みでは5つの取り組みを示してあります。1つ目は、支援体制および相談体制の確立です。支援体制を確立するために支援室を十分に機能するようにしていき、相談事業も来年度に取り組み予定です。2つ目は、研究活動を支援する者（大学院生・学部生など）の配置。3つ目は、ワーク・ライフ・バランスなども含めた、柔軟な勤務体制の確立。4つ目に、女性研究者の積極的採用・昇進。そのための意識啓発ということで、本日のようなシンポジウムを開催するということになります。5つ目は、女子学生、大学院生のキャリア形成支援ということで、ロールモデルを示すなど、自分のキャリアを考えることのできる支援を考えています。

女性研究者支援室

女性研究者支援室は、松本と長野に分室を置いています。松本は、総務部人事課内に置き支援員を配置しています。長野分室は、教育学部内の独立した建物にあり、コーディネーターと支援員を配置しています。支援室の愛称は「SuFRé」（スフレ）これは、女性研究者支援の支援「Support」の「Su」と、「Female」の「F」と「Researchers」の「Re」を取りまして、「SuFRé」となりました。お菓子のスフレとスペルは違いますが、甘くてふわふわして親しみがあるお菓子のように、多くの方々に好かれるような支援室を目指しています。

教職員の働きやすい環境づくり

文部科学省の事業なので、名前は「女性研究者支援室」となっていますが、男性も支援しています。究極的に目指すところは、全学の教職員の働きやすい環境づくり。年齢、性別、職種、国籍などにこだわらない、多様な人々の個性を発揮しやすい社会や大学を作っていくということです。

研究補助者制度

女性研究者が出産、子育て、介護などのライフイベントと研究を両立することができるよう研究補助者（大学院

生・学部生など）を配置して支援しています。本学では、妻が研究者である男性研究者にも配置しています。12月から本年3月までの利用者は、18名、内男性7名、女性11名、男性の先生方にも使っていただいています。子どもの年齢は小学校6年生までです。

女性教員比率を13.7%にアップ!

今回の支援事業では、女性教員比率をアップすることを大きな目的としています。事業終了の時には、13.7%にするということを目指しています。「国立大学の平均値までもってこよう!」ということが信州大学の目標です。そのためのひとつの方策としまして、男女共同参画推進委員会で議論し、教員公募要項に記載する文言を決定しています。女性研究者を増やすには、まずは応募者を増やし、研究者を獲得しなければならない。男女共同参画の取り組みや環境整備をより積極的に行い、素敵な環境である信州に、皆さんにお出でいただければありがたいということです。

今後の予定ですが、人事制度の紹介ガイドブック、事業概要リーフレット、プロモーションビデオなどを年度末までに作成します。

シンボルマークは、募集の結果21点の応募がありました。現在選考中で3月中には決定する予定です。以上、本学の女性研究者支援の取り組みについてご説明させていただきました。



パネルディスカッション

大学における男女共同参画の推進 ～先行事例から学ぶ～

パネリスト

新潟大学 元副学長 男女共同参画推進室 前副室長 / 五十嵐 由利子 氏

長崎大学 副学長 男女共同参画推進センター長 / 大井 久美子 氏

岐阜大学 副学長 男女共同参画推進室長 / 林 正子 氏

コーディネーター 信州大学 理事 / 渡邊 裕

コーディネーター：渡邊 裕 理事

お越しいただいた3大学いずれも、「理系の女性研究者の支援」を中心に活動されてきましたが、平成23年度からは、全ての分野が支援の対象になっています。このへんの違い、あるいは、男女共同参画推進事業の進行もお含みいただき、各大学の状況をご説明いただき、信州大学にご助言をいただきたいと思っております。

【平成20年度「女性研究者支援モデル育成事業」採択】 五十嵐 由利子 氏（新潟大学）……………

「子育て支援」、「アカデミックキャリア形成支援」、「メンターによる支援」の3つの事業に取り組み、これらは、大学のおかれている現状、地域の現状を踏まえて事業内容を考え進めてきました。

本学の一番の特徴は、新大シッターによる休日の保育支援です。研究者は、平日に研究時間の不足がありますので、休日の子育て支援が必要であり、継続的な制度として取り組んできました。利用女性研究者からは、研究以外の評価と効果について「生活面と精神面で良かった」という評価があります。また、研究補助者の学生のキャリア形成にもつながっており、大学院の博士課程卒業後に研究員になった人や、助教で採用された人もいます。学内での女性研究者支援の周知も進み、一定レベルの環境を整えることができました。文系の人事の先生方からも、「女性を採ります」という声があり、全学的に女性教員を採るという意識になってきています。

コーディネーター……………

信州大学の状況をお伝えしますと、松本キャンパスには病院もありますので、乳幼児を中心とした50人規模の保育所があります。来年度末までには、一般の職員にも利用できるように80人規模に



渡邊 裕 理事



五十嵐 由利子 氏



大井 久美子 氏



林 正子 氏

拡大し建て替えをしていきたいと考えています。松本キャンパス外のキャンパスについては新潟大学が取り組んでこられた、保育スペースあるいはプレイルームのような作り方も大いに参考にしたいと思っております。

【平成21年度「女性研究者支援モデル育成事業」採択】 大井 久美子 氏（長崎大学）……………

本学の男女共同参画推進室は、センター長、コーディネーター、助教、部門長、総務部長、人事課長、専門職員等によってつくられています。「人間環境支援部門」「両立支援部門」「女性研究者拡大部門」の3部門を設け、それぞれに部門長を置きワーキンググループとして機能しています。

第二期中期計画に女性教員の新規雇用率を30%にすると書き込みました。いろんな厳しいご意見もありましたが、このときの長崎大学は女性教員の採用率は24.6%であったので、学長には30%という数字に納得し決断していただくことができました。教員の公募文書に記載する文言には、「男女共同参画社会基本法に則り、男女共同参画を推進している大学であるということ」と、「ポジティブアクションを推進していること」を記載しました。また、任期制教員の育児休業取得に関する特別措置の導入を記載することで、女性の採用に意識を持つという効果が得られました。テクニカルスタッフ雇用制度については、女性教員140名中、未就学児を育てている人は8名。小学校6年生までを対象にするとようやく19名。この取り組みを進めてみて、子どもを持

つ女性教員の継続がいかに難しかったかがよくわかりました。多様性を尊ぶという教育研究環境の中で、男女ともにすべての教員・学生に、学びやすい、あるいは働きやすい環境ということで計画をしています。

【平成22年度「女性研究者支援モデル育成事業」採択】 林 正子 氏（岐阜大学）……………

岐阜大学は振興調整費の課題名を「多様性活力発揮に向けての女性研究者支援」というタイトルで申請しました。採択を受けてから、事業を推進するための男女共同参画の宣言と行動計画を作成。学長、理事、副学長、各部局の代表者と連携するかたちで、多様性人材活用推進会議を設定したところに岐阜大学のカラーがでていと思います。現状としましては、教員の女性比率13.8%と微増となっています。2011年のアクションプランとして、2015年までに17%以上に引き上げると国大協がうたっていますので、本学ではこの数字を目標にすることを教育研究評議会で承認を得たいと考えています。

「意識改革」「女性研究者育成」「女性研究者支援」「人的資源循環支援」と、具体的な支援育成モデル事業として、4つの柱を立てました。

コーディネーター……………

採択事業の目的を達成していかなければならないわけですが、特に女性教員の比率を高めていかなければならない。実際どのように実績を確保されるように活動されてきているのかお聞きしたいと思います。

五十嵐 由利子氏 (新潟大学) ……………

支援事業の3年目にポジティブアクションという形で取りかかりました。全学的に集めたポストを活用する制度を利用し、自然科学系で女性限定の公募を行いました。今回は農学部でしたが、分野を決めてしまうと女性の応募が少なくなるのではないかとということで、分野を狭くしないで公募、3倍くらいの希望者が来たということを聞いています。このとき、女性を限定することで女性が安心して応募するということがわかりました。

大井 久美子氏 (長崎大学) ……………

テクニカルスタッフを雇った方々がどれだけ科研費を取得したか公表しています。また、テクニカルスタッフを雇った研究者に研究発表をしてもらうなど、これだけ成果があるサイエンスをやっているんだということも、女性研究者はやっていかななくてはならないと思います。

本学では、テニュアトラックで優秀な女性が残る場合があります。今後、テニュアトラックでも女性枠で採用するかどうか課題が上がっています。もう一つの課題は、研究者が継続して働くことができるようになることです。事務職員の方たちもこの運動に積極的にかかわり、推進の力になっています。

林 正子氏 (岐阜大学) ……………

現状としましては、男女間の格差が生じた場合、構成員に男女共同参画の文言を提示し、努力目標であれ、国大協がう

たっている1年に1%ずつ上げるなどの数字を掲げ、その数値目標を全職員で共有することが、結果的には女性教員比率を高めるということにつながると考えています。

コーディネーター ……………

本学では、平成26年の5月ぐらいまでには、半数は理系、半数は文系ということで、女性教員を24名採用するという目標を掲げており、男女共同参画推進委員会で24名～30名を採用するよう各学部に示して審議することになっています。

次に、事業期間後の事をどのように考えているのか伺いたいと思います。併せて、教員職員を含めて、男女共同参画、あるいはワーク・ライフ・バランスをどのように確保していくのか、そのあたりも含めて、各大学の施策を教えてくださいたいと思います。

五十嵐 由利子氏 (新潟大学) ……………

平成23年度からですが、実施したすべての事業は継続しています。体制が女性研究者支援室から男女共同参画推進室になりました。そこには大きく3つの組織があります。事務職員の男女共同参画を進めるところ、今までどおりの女性研究者をベースにしたところ、若手の研究者を育てるところ、という組織になっており、女性研究者支援を引き継いだところが中心になって事業を進めています。

支援の対象をどこまで広げるかというところで議論しました。男性もというとなかなかそこまでできない。まだまだ、男女共同参画推進の中のひとつの役割として、ある一定のレベルまでは女性限定にしています。男性の場合、「どうしても」という時、事情を聴いての判断にしています。事務職員には、正規の採用としての再雇用制

度(3年以内で復職の場合)があります。

大井 久美子氏 (長崎大学) ……………

理系の女性研究者は増えてくると思います。女子中学生、高校生にぜひ理系の大学にきてもらえるようなプロジェクトを考えなければと思っています。一方、女子学生が半数以上いるのに女性教員が1人しかいない学部がありますので、そういうところは事務職員も合わせて学部全体が協力することが大事であると思います。

また、事務職員の育児休暇中の代替時間6時間を10割に変更、女性教員のみならず、事務職員への支援も一緒に行っています。

林 正子氏 (岐阜大学) ……………

まずは、男女共同参画の取り組みを構成員に認知してもらうことが必要です。男女共同参画推進の目的は、究極的には、働きやすい職場ということ、女性研究者の比率を高めることによる、職場や大学の活性化であると思います。女性研究者支援というプログラムを実践することが、男女共同参画推進のための基盤づくりになるということ、構成員に理解してもらえる活動にしていきたいと考えています。



閉会挨拶

鈴木 隆 理事



本日の事例は、活動を浸透させていくような工夫、さらには、様々な人と人を結びつける活動を盛り上げていく工夫など、男女共同参画の活動等大変参考になりました。本学も積極的に取り組んで参りたいと思います。

お問い合わせ

信州大学 女性研究者支援室 (SuFRe: スフレ)

松本分室 (総務部人事課内)
〒390-8621 松本市旭 3-1-1
TEL 0263-37-2167
FAX 0263-37-3314

長野分室 (教育学部内)
〒380-8544 長野市西長野 6-口
TEL / FAX 026-238-4048

E-mail : sufre@shinshu-u.ac.jp
HP : <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

開室時間
9:00 ~ 17:00 (月~金)

長野分室 (教育学部内) 案内図

