



第4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**

平成25年6月10日(月)  
信州大学長野(工学)キャンパス  
講義棟2階200番教室



## 開会あいさつ

山沢 清人 学長

第4回の男女共同参画シンポジウムでございます。本日は、文部科学省の佐藤弘毅人材政策企画官に基調講演を賜り、長野高専の酒井美月先生、山洋電気株式会社の山口敦子主任をご参加いただきましてパネルディスカッションを行います。

信州大学の男女共同参画の事業も、平成23年度に文部科学省の女性研究者研究活動支援事業に採択されて今年で3年目となり、目標をきちんとクリアしたいと思っております。本学の理系・技術系の工学部・繊維学部は大きな教員集団ですが、それぞれの女性教員比率が非常に低く、大きな問題と考えております。技術分野には女性研究者が少ないと言われていますが、その先端の分野には非常に多くの女性研究者がいるわけで、彼女たちに本学の教員になつていただこうというのは、教育・研究のレベルが上がること間違いないでしょう。ぜひ女性教員の採用について前向きに考えていただきたいところです。

今日は技術系の学部にとって、男女共同参画への大きな課題を解決するためのヒントが隠されていると思います。いろいろ勉強していきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。



## 基調講演

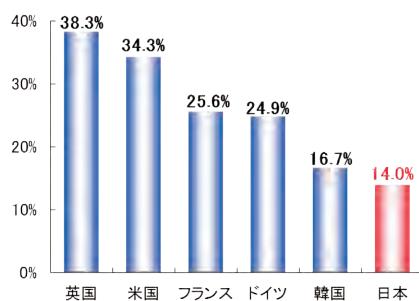
### 文部科学省が行う 女性研究者研究活動支援事業 —女性研究者の活躍に向けて—



文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課  
人材政策企画官 佐藤 弘毅 氏  
(現 人材政策課人材政策推進室長)

#### パワーポイント資料

##### \*1 各国における女性研究者の割合



（備考）  
「総務省 科学技術研究調査報告」（日本：平成24年時点）  
「OECD "Main Science and Technology Indicators"」  
(英國：平成22年時点、フランス：平成22年時点、  
ドイツ：平成21年時点、韓国：平成22年時点)  
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」  
(米国：平成15年時点)

##### 女性研究者の採用割合を30%に (第4期科学技術基本計画)

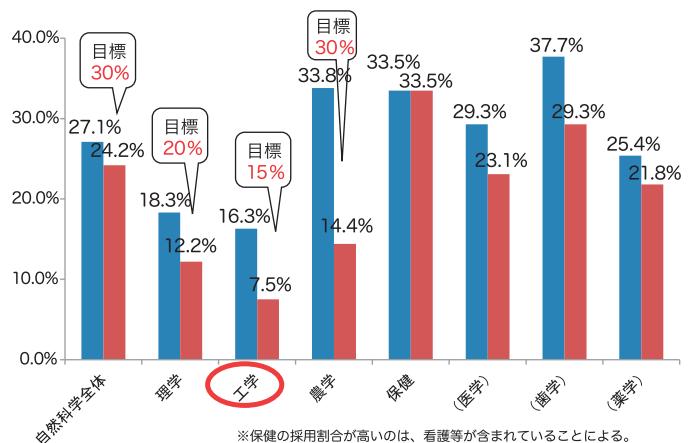
我が国では、第3期科学技術基本計画より女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者は年々増加傾向にあります。しかし、依然として諸外国と比べて低い水準にあり、現在、女性研究者の割合は14%です\*1。機関別で見ますと、大学等や公的機関の女性研究者の割合は年々増加しているものの、母数の大きい企業等・非営利団体の女性研究者の割合は伸び悩んでいます。大学における女性教員の占める割合は、公立大学法人で高く、国立大学法人で低くなっています。

第4期科学技術基本計画では、期待される女性教員の採用割合として、自然科学全体では25%を早期に達成させ、さらに30%まで高めることを目指しています。現在は24.2%ですが、分野別にみると工学系が少なく(7.5%)、まずは15%にするという目標を掲げています\*2。

科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査では、女性研究者の少ない理由として「家庭と仕事の両立が困難（女性66.2%・男性53.6%）」、「育児期間後の復帰が困難（女性46.6%・男性30.4%）」との回答割合が男女ともに高くなっています。

##### \*2 女性教員の採用割合と博士課程(後期)の女性比率 [分野別]

■博士課程(後期)の女性比率 ■女性教員の採用割合



※保健の採用割合が高いのは、看護等が含まれていることによる。  
出典：博士課程（後期）の女性比率 学校基本調査（文部科学省 平成24年度）  
女性教員の割合 文部科学省調べ（平成21年度）



### ■あいさつ

### ■基調講演

文部科学省が行う女性研究者研究活動支援事業  
—女性研究者の活躍に向けて—

### ■パネルディスカッション

工学系における男女共同参画への期待  
～課題と方策～

### ■閉会



います。また、評価に関わる意識は男女の差が大きく、「評価者に男性を優先する意識がある」(女性36.0%・男性15.7%)となっています。

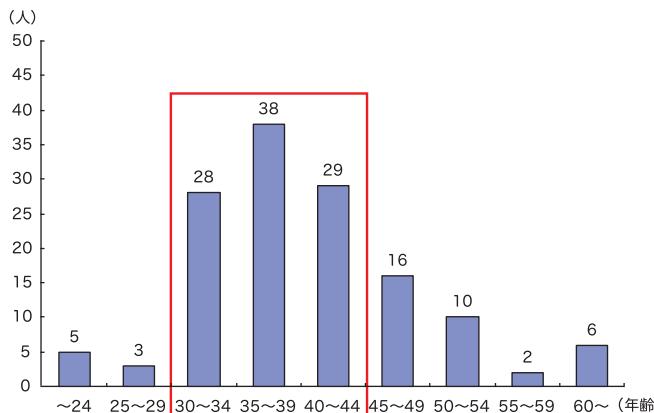
女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なことは、勤務時間の調整や保育施設、あるいは評価の面など、仕事をしながらの配慮が必要であることが数値に現れています。

## ■ 研究力向上を目指し、 研究者が力を発揮できるように

ノーベル賞受賞のきっかけとなった論文の多くは30代～40代前半の若い時期に発表されており、出産・子育ての時期と重なります<sup>\*3</sup>。やはり若いうちに休むことなく、研究を続けることができる環境をつくっていくことが重要です。

安倍晋三内閣総理大臣は「世界で最もイノベーションに適した国を造り上げる」と述べられ、研究者、イノベーション、さらに女性の活躍を支援することが大切であると言われています。文部科学省でも、女性研究者の力が十分に発揮できるように、女性研究者に活躍していただくための施策を進めています。

### \*3 ノーベル賞(化学賞、物理学賞、生理学・医学賞)受賞者の業績を上げた年齢の分布(1987～2006)



注) 業績を上げた年齢は、受賞のきっかけとなった論文等の発表年から生まれた年を単純に差し引く。

①受賞のきっかけとなった論文等の発表年から生まれた年を単純に差し引く。

②複数の論文等が受賞の対象になっている場合は、最初の論文が発表された年を使用。

③受賞の対象となった論文等の発表時点が特定できない場合は、その中間の年を発表時点と仮定。

例えば、1990年代の業績であれば、1995年、1990年初めの業績は、1992年。

1990年後半の業績は、1998年。1990年中頃の業績は1995年。

出典：文部科学省調べ

## ■ 女性研究者支援にかかる主な施策

文部科学省では、研究者個人、環境整備を行う機関・組織、そして次世代育成に対して支援を行っています。研究者個人に対しては、出産・子育てで研究を中断した研究者に、独立行政法人日本学術振興会が行う特別研究員(RPD)制度があります。機関・組織へは、女性研究者が出産・子育て・介護と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援する女性研究者研究活動支援事業があります。本事業を進めている大学でニーズが高いのは研究支援者の配置であり、多くの大学で取り組んでいただいている。今年度から新たに拠点型（従来のものは一般型）を設けました。事業期間が終了したところも含めて独自の取組を進め、他の機関などと連携し、拠点となって研究力・実績の向上に取り組んでいただくものです。

併せて取組事例の収集、分析、あるいはロールモデルのインタビューなど実態把握を行うことにより、女性研究者支援の更なる推進に繋げ、取組の普及を図る公表・普及事業も行おうとしています。

女性研究者研究活動支援事業の評価では、論文数、外部研究資金、特許、受賞などの数も増え、大学全体の研究力向上にも大きく貢献していると思います。数字には表れませんが、助成を受けている方々以外へも影響を及ぼしていると聞いております。

次世代の育成支援プログラムで、実験教室や出前授業などを支援しています。昨年は関西科学塾という関西地区の複数大学が共同で、地域の中で連携した取り組みが行われました。

ご参考までに、学部生の自主研究の発表の場であるサイエンス・インカレでも、今年はリケジョが大活躍し、応募が前回に比べ約50名増え、受賞者は約3倍になりました。

## ■ 大学の取り組みから日本社会へ

大学は社会を変革し、牽引する役割を担っています。国立大学における男女共同参画の推進は、日本の社会にとって大変重要な取り組みであると考えております。今後も女性研究者の育成支援、活躍が促進されるよう環境づくりをしていただきたく、引き続きよろしくお願ひいたします。

## パネルディスカッション

# 工学系における 男女共同参画への期待 ～課題と方策～

### ●パネリスト

独立行政法人国立高等専門学校機構  
長野工業高等専門学校講師

山洋電気株式会社人事部第一課主任

信州大学工学部長

信州大学大学院理工学系研究科助教

信州大学女性研究者支援室長／教育学部教授

酒井 美月

山口 敦子

大石 修治

小林 一樹

松岡 英子

### ●コーディネーター

信州大学理事(経営企画、総務、人事担当)／副学長 渡邊 裕  
(以上 敬称略)



**渡邊** 女性研究者が依然として少ない現状で、女性研究者が活躍できる環境づくりに励み研究力向上を目指すことが肝要との佐藤企画官の基調講演を受けまして、後半のパネルディスカッションに入りたいと思います。

信州大学は平成23年に女性研究者研究活動支援事業がスタートし、11.9%であった女性教員比率を平成26年の5月には13.7%にするという目標を立てております。工学部では、学部別に決めた採用目標値が3人でしたが、1人達成し、あと2人です。私の希望ですが、国立大学の平均は14%ですので、平成26年の4月には信州大学全体で、なんとか14%を超えるように努力してまいりたいと思っております。

女性が博士になり研究者が増えると、日本経済が潤うのかどうか、女性が工学系の進路選択をするにはどうしたらよいか、そのために女性研究者を取り巻く環境をどう整えていくか…就業・研究・家庭環境の問題などがあります。

女性研究者を大学に招き入れるためには、ポジティブアクションのようなものが必要になってくるかと思います。



### 女性研究者が増えること、その必要性

**大石** 工学部長の大石です。ものづくりという世界に女性の観点が入ってくると、多様性が増えてくるのは間違ひございません。女性研究者の活躍を歴史的に調べてみると、一番インパクトがあるのは、キューリー夫人でしょう。ポロニウム・ラジウムの発見で2回も(1903年、1911年)ノーベル賞を受賞しています。このキューリー夫人に憧れ、科学を目指した女性のなんと多かったことか。すばらしいロールモデルだと思います。

1911年に日本では、東北大学が帝国大学では初めて女性の入学を許可し、1913年に黒田チカさんが日本で最初の帝国大

学の女子学生となり、女性で2番目の理学博士を取得しました。日本初の女性理学博士は保井コノさんでテーマは「日本産石炭の構造の研究」。これは工学に近いテーマだと思います。それから地球科学者の猿橋勝子さん。海の中の放射性元素を分析し、基礎データと事故が起きた時のデータを明らかにして、水爆の恐ろしさを知らしめた方です。自然科学に携わる女性の名誉である「猿橋賞」を創られています。現在、男女共同参画に取り組んでいらっしゃるのは米沢富美子先生（慶應義塾大学名誉教授：物性理論・固体物理学）でしょうか。米沢先生は、母親が数学好きで、4、5歳の頃から理系の面白さを教えて理系に進まれました。これから理系の女性がもうちょっと増えしていくといいなと思っています。

**山口** 山洋電気株式会社で技術系の採用を主体に、ハラスメント対策の活動をしております。山洋電気は1927年に創業、冷却ファン、無停電電源装置、太陽光発電システム用パワーコンディショナなどの開発、設計、製造、および販売を行っております。2013年3月には東証一部に上場しまして、本社は東京におき、国内のモノづくり、開発の拠点、生産拠点を長野県の上田に集結しています。私どもでは、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を打ち出しております。

統括管理職に女性技術者についてヒアリングしますと、「女性から多くのアイデアが出される。」「感性を大切にしたい。」ということでした。介護福祉機器などの安全性や軽量化、使い心地の良さなどに、女性の視点がますます必要になってくるかと考えております。

**酒井** 長野工業高等専門学校で環境都市工学科講師として、土木建築系の学生を育てています。具体的にはインフラストラクチャー（社会基盤）の整備です。水道・道路・橋・ダム…そういったインフラストラクチャーの分野は、誰もが使うもので、その使用用途に性別の差はありません。先の東日本大震災後にどんなふうに再生し、復建するかには、女性の視点が必要になりますし、対策委員会には女性を登用するように希望が出され、そのようになったという話も聞きます。

つまり我々のような分野でもインフラストラクチャーを整備する仕事を学び、専門知識を持った女性が一定数入ってくると、女性の視点が活かされ、弱者のない良好な状態になるのではないかと思っています。

**小林** 信州大学大学院理工学系研究科に所属し、専門は情報工学、具体的には人工知能とか農業のICT化などをしております。子どもは5歳の娘と3歳の息子がいます。私ぐらいの世代、30代には“イクメン”がいます。自分では頑張って育児をしているつもりですが、「出世できない」、「30代は使えない」と評価される事例があり、厳しい局面にたたされることもあると感じています。

女性研究者が増えるのは、もちろん大賛成です。ロボットの人工知能、社会性などの国際会議では女性研究者が非常に多く、女性研究者の下で研究している男性も活躍されている。日本ではロボットの分野は男性が多いのかなというイメージでも、ロボットに社会性のある動きを持たせるところに女性の視点が入ると、研究としては断然面白くなります。博士号を持っている女性が増えれば、研究が進み、結果的にいいものが身の回りに

あふれる状態になってくるのではないかと思います。

**松岡** 女性研究者支援室長の松岡でございます。まずは工学部でこのようなシンポジウムを開催できることを嬉しく思います。女性研究者研究活動支援事業に採択されて3年目になりますが、本学においてもさまざまな変化がみられるようになりました。例えば、育児・介護支援を公に口にできること、会議開始時刻を早めること、授業にジェンダーの視点を含めることなどです。なぜ女性研究者が必要なのか。現在日本にいる270万人の科学者・技術者が、このままで2050年には170万人に減少するといわれています。減少分を補い、日本の科学技術力を維持するには、女性の理系への参画がとても重要になっています。

**渡邊** 現在、政府は理工系の人材の育成に向けて努力しています。同時に理工系学部の求心力を高め、研究力のある大学に育てていくことに重点をおいています。信州大学もその流れにしっかりと乗っていくためには、男女共同参画を進め、女子学生が希望を持てるような大学にしていかなければならないと思っております。

工学部の学生の状況を見ますと、今年度は2,237名中、女子学生は197名。だいたいこの10年間において約1割前後で推移しておりますが、もっと女子学生が増えてほしいところです。また女子学生が研究者へ進むには、身近にさまざまな相談者、あるいは憧れのロールモデルとして女性教員が控えていることも必要であろうと思います。



## 女性の工学系への進路選択と 研究者を取り巻く環境整備

**渡邊** 工学系に女子高生が入学し、大学院に進学するようにする、さらに研究者へ進むにはどういう環境がよいのか。これは進路として研究者を選択することに躊躇を感じる要素をどう改善するのかという課題になるかと思います。この点について、お願いいたします。



後ろ姿を見て  
「ああ、やっぱり  
研究者っていいな」と  
思ってもらえる  
よう… (大石)

**大石** 女性研究者をすぐに増やすのは難しく、若い世代にできるだけ理科の面白さをわかってもらうことが重要だと思います。小学生の8割は理科が好きと答え、中学生になって激減し、高校になってまた減りと、なかなか今人気の“リケジョ”に育たない状況です。大学ができるることは、中高生、特に女子高生に、理科は面白いし、役に立つということを伝えて、将来リケジョになんたら先輩教員の後ろ姿を見て「ああ、やっぱり研究者っていいな」と思ってもらえ

るよう…もしかしたら、女性研究者を増やしていくための近道かもしれないと思っています。

また女性が研究者になった時に、一番心配するであろう出産と育児ができるだけフォローできるように環境を整えることは重要だと思います。



## 復帰がどれほど 大変かを 知っていれば、 休みたくは ないのです（酒井）

**酒井** 長野高専は、全5学年1,000人の学生に対して、女子学生は15%と非常に少ない。この比率が増えること、つまり学校の段階で女性の比率が増えると、職場で男性・女性が共に働いているときの意識が変わり、女性がいることが当然と感じる、そのおおもとになるのだろうと思います。

それにはまず入学者を増やすなくてはなりません。我々は小学生の段階で、理科好きを中学生で嫌いにさせないように働きかけます。おそらく15歳の女子生徒が、かなり強い意志を持って工学系の選択をしても「本当にそれでいいのか？」と周りに言われたら「どうしようかな？」と迷ってしまうと思います。進路の相談相手になるおとなには、女性が進路として工学系を選んでもおかしくはないという認識を持っていてほしいと思います。

女性研究者の働きやすい環境については、先ほどの文部科学省の調査結果で「勤務時間・勤務形態の弾力化」の比率が男女共に高かったのですが、女性の比率は「育児休業制度や介護休業制度の整備・拡充」よりも、「保育施設の併設」の方が高くなっていました。女性研究者は子どもを育てながら働き続けたいというのが希望だと思います。復帰がどれほど大変かを知つていれば、休みたくはないのです。また、産休の間の非常勤講師の手配について、都道府県などの規模で、人材を手配するためのネットワークができているとよいなと思います。

**渡邊** 法律で権利を保証されても、実際に教員が休業する際に、代替措置をどのようにとるかは大きな問題です。しっかりとしたシステムをつくっていかなくてはならないと思います。



## 男性に比べて 不利なことはない ということを、 大学がしっかり 打ち出していく（小林）

**小林** 酒井さんの言葉を受けて、幼稚園や小学校の段階から、大学が率先して、工学部の強い印象を与えるようなことをするのも面白いと考えました。例えば、大学が小学生に「これはすごい！」と認めてあげて賞を与える。子どもにとっては、大学

に評価してもらえるのはかなり良い印象で、工学部に進もうかなという気持ちが起きてくるのではないかでしょうか。また、子どもの面倒を見るために、大学の中に子ども達が出入りできるところがつくられれば、子どもにとっても、すごい機械を見たことや先生に会ったことを友達に自慢するうちに「工学部に行きたい」という話につながるかな、と思います。

また私も高専の出身ですのでよくわかるのですが、例えば自分の娘が男性中心の学校や企業に進みたいと言ったら「もう一回考えてみようか」と言ってしまいそうです。工学系に進みたいという娘に対して、もう一度考えた方がいいということを言う親がいてもおかしくないと思います。女子高生が工学部に入学しても全然問題はない。男性に比べて不利なことはないということを、大学がしっかりと打ち出していくことが重要ではないかと思います。



## 働きやすい 環境には 周囲の理解が 大切（山口）

**山口** 徐々に技術者の面接を受けにくる女子学生さんが多くなりました。今年度も例年よりさらに人数が増えてくるとみております。

私たちの次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、2011年4月から4年間ですが、社員が仕事と子育てを両立できるよう働きやすい環境をつくると共に、次世代育成について社会へ貢献しようと規定しております。

目標として挙げられているのは「育児を支援する社内啓発を強化する」、「妊娠中及び復職後の健康管理・業務配慮に関する相談窓口の促進」、「男性社員の育児休業取得を促進する」など。現在育児休業の取得人員は、女性がコンスタントに20名ほどで、残念ながら男性はいまだ取得に至っておりません。

また社内給与体制、昇給・昇格制度は、男女共に区別がなく、採用において男性・女性・外国人の枠を設けることもありません。現状300名ほどの技術者の中で女性技術者は5名と少ないのですが、男の子2人のお母さんに話を聞いてまいりました。

生産技術という職種で、男性社員の中に女性は1人。子どもを産んだ時には、周りから温かく支援してもらったということでした。子育てに長い時間をかけられないことが反省点でしたが、時間よりも、濃い接し方ができる問題はないということです。子どもに支えられ、仕事のメンバーに支えられながら今日まであるということでした。働きやすい環境には、周りの理解があるかどうかということも大切だと思います。

**渡邊** 信州大学の保育所ですが、病院が整備した保育所が老朽化し、この事業を契機に、現在松本地区に90人規模の保育所の拡充新設を行っています。今後は、松本以外の各地区に保育所を準備していかなくてはならないところです。学童保育の要望も出てきています。

**松岡** いかに工学系の女性研究者を増やすかということには、強弱さまざまな方策があります。長いスパンでみれば、将来研究者になりうる人材を育成して、女性の裾野を拡大していくことは大切です。

例えば大阪大学の工学部と工学研究科は、オープンキャンパスで女子高校生のための企画に取り組んでいます。在学生からのメッセージを伝え、お茶やお菓子などの簡単なものを食べながら女性研究者と交流会をしています。本学の工学部でもオープンキャンパスで取り組まれたらと思います、ご参考までに。

工学部には女性がいて当たり前、いないのはどうしてだろう?と考えると、女子の受験生を増やしていくことにつながっていきます。地域に愛されて、女性も行ってみたいと思われるような工学部にしていくことはとても大事なことではないかなと思います。



### 女性教員を増やすためのポジティブアクション

**渡邊** 女性教員の少ない学部では、女性を優先的に雇用するポジティブアクションというような配慮が必要になるかもしれません。ポジティブアクションについてはいかがでしょうか。

**大石** 教員公募の時には全学の男女共同参画推進委員会で決定したように、「信州大学は男女共同参画を推進しており、業績等（研究業績、教育業績、社会的貢献ほか）及び人物の評価において同等と認められた場合には女性を採用します。」と入れています。採用の時に同等であつたら女性を優先しますということを明言しています。また、「ただし、これは性別のみで優先的に採用することを認めるものではありません。」という一文を公募要項の最後につけるようにしています。

工学部の6名の女性教員は教授1名、准教授4名、助教が1名。事務系ですと11名の主査のうち男性が6名、女性が5名ということで、半々です。

私は6名の女性教員や、事務系の女性がたくさん働いているらっしゃる後ろ姿を学生を見て、ああいうふうになりたいなと思う…それが一番すばらしいことではなかろうかと思います。

**酒井** 高専は専門の科目で女性教員の比率は0%でしたが、5年前に私が入って2%に、昨年1名の採用で4%になり、伸び率は倍増ですが、全体に占める割合はたった4%です。よくよく考えてみると、これまで私が学んでいた学校の専門科目に、女性の先生はいませんでした。学ぶことは男性も女性も同じなので、その差を考えてみたことはありません。しかし教員になってみると、わざわざ女性の教員を選んで相談にくる女子学生が、こんなにも多いのかと思いました。その意味では女性教員が多くいた方がいいなと思います。

高専では、採用公募に「男女共同参画に配慮しておりますので、女性の積極的な応募を期待します。」と記し、「女性を歓迎している」ということがわかるようにすることを目指しているようです。



「女性が応募してこない」とよく聞きますが、努力が必要です（松岡）

**松岡** ここでいうポジティブアクションとは男女の差が大きい場合にその差を解消しようとする積極的改善措置です。組織を活性化させるには、マイノリティー（少数派）の占める割合が30%必要だと言われ、国も30%を掲げています。ポジティブアクションにもさまざまなレベルがありますが、確実に女性教員を増やするのは女性限定公募です。現在、本学の農学部でも実施していて、非常に問い合わせが多いそうです。

特に理工系分野において「女性が応募してこない」とよく聞きますが、両立のための環境整備だけではなく、応募者を増やす努力をする必要があると思います。東京工業大学では、女性研究者のための公募お知らせメールを配信し、応募者が増えたということです。周知には、ホームページ、学会誌、同窓会誌に掲載、学会ではビラ配布などの努力をされていると。女性研究者研究活動支援事業は、多くの大学が取り組んでいますので、優秀な女性研究者は取り合いになると思います。

また、ポジティブアクションの一つとして女性教員を採用した学部へのインセンティブ付与。例えば、北海道大学では女性教員を採用した部局に人件費の4分の1を与える、九州大学では運営費交付金の傾斜配分の指標に、女性教員在籍比率と採用比率を加えるということです。女性を採用した方が学部にとってもメリットがあると思われるような積極的な方法です。

さらに、教員選考の透明化ということも、とても大事なことではないかと思います。



工学部・繊維学部がまさに目玉、信州大学をひっぱっていく状態にあると思います（渡邊）

**渡邊** 政府は今、理工系の人材・研究力のある大学の育成に重点を置いています。本学でいえば、工学部・繊維学部がまさに目玉であって、将来の信州大学をひっぱっていく状態にあるのではないかと思います。その時に将来有望な女性たちをいかに取り込んでいくのかという、大きな長期的な戦略をつくっていただくのが、信州大学にとっても我が国にとっても重要なことではないかと思います。今日はそういう面での話し合いができたのかなと思います。工学部で開催できることを感謝いたします。ありがとうございました。

## 参加者の所属

教員：21%

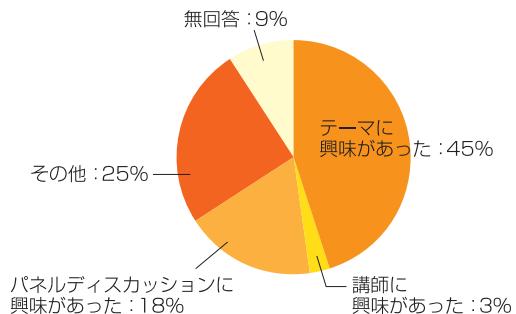
職員：67%

学生：2%

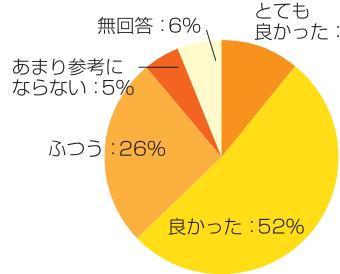
行政関係他学外：10%

## 参加者アンケート 集計結果

### ▼参加した動機について



### ▼パネルディスカッションについて



### ▼意見・感想

- 文部科学省が行う、女性研究者支援事業についてデータとグラフで理解しやすかった。
- 質問時間がなかったので残念でした。
- パネリストは、企業・若手研究者など幅広く、割と本音ベースの発言もあって面白かった。
- 「研究者は休みたいと思ってはいない」という発言が印象に残りました。
- 大学における男女共同参画推進が3年目となり、男女共同参画推進が難しいであろうと思えた工学分野でのシンポジウム開催は、推進が進んだことを実感しました。課題が具体的にとりあげられたことも、とても良かったと感じました。
- こういうシンポジウムに参加しない人にどう伝えていくかが、課題かと思います。学部ごとで取り組みをどうしているのか見せて欲しいです。

- 工学部も内部では理解されている教員が多いのです。しかし、男性社会の雰囲気です。ここは、強制的に比率をまずは増やしてほしいと考えます。事務は女性が多くなり、変わってきています。
- 3年休める（育休が取れる）よりも、仕事を休まなくとも、それぞれの課題（ライフプラン）に対応できる制度を考えてください。
- スフレの行っている活動のうち、4／5は女性研究者に限定されないと私は思います。女性に限定せず、もっと男性を男女共同参画に巻き込む取り組みが必要だと思います。
- 女性教員も増やす必要があると思うが、事務室の管理職登用をもっと積極的に取り組んでいただきたい。
- 理工系学部の定員の一部に女子枠を設けてはいかがでしょうか。



男女共同参画推進  
SHINSHU UNIVERSITY

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/>

平成25年9月発行