



文部科学省科学技術振興調整費
「女性研究者支援モデル育成」事業

静岡大学

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

平成 22 年度報告書



平成 23 年 3 月

静岡大学 男女共同参画推進室

はじめに

静岡大学の「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」は、平成20年度から文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、平成22年度に最終年度を迎えました。この3年間にわたって、学内外の多数の方々からご理解とご支援をいただきましたことに、まずお礼申し上げます。

静岡大学は、すべての構成員が多様な個性を生かしていきいきと学び働ける大学をめざし、地域の中核的大学として率先して男女共同参画に取り組んできました。平成19年に県内の高等教育機関として初めて「男女共同参画社会づくり宣言事務所」登録をしました。平成20年に「男女共同参画憲章」を制定し、翌年にそれに基づいた「行動計画」を策定して、毎年重点項目を絞ってシステム改革に取り組んでいます。中期計画・中期目標にも、女性教職員の採用と登用、ワークライフバランスの推進を掲げ、また次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し実践して、国立大学法人としては数少ない認定マーク「くるみん」も取得しました。男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進室の下に、保育や女性研究者採用加速などの具体的な課題毎に組織された教職員のワーキンググループが、活発に活動しています。この動きを起こし軌道に乗せるにあたって、振興調整費の果たした役割は大きいものがありました。育児や介護、その他の困難を抱える女性研究者に対する大学の支援制度は、同様の困難を抱える男性研究者、職員、学生にも、範囲を拡大しつつあります。詳細については、第I部3年間の総括および第II部平成22年度実施報告をご覧ください。

本事業の終了後も、3年間のプロジェクトの経験を生かして、本学独自の予算を用いてより効率的な形で、(1)意識改革、(2)教育研究環境改善、(3)女性研究者裾野拡大、(4)男女共同参画推進体制整備の4本柱を進めて参ります。そして今後ますます、地域の教育機関、行政、企業、NPOとの連携を進めて、地域における男女共同参画とダイバーシティに基づく科学技術振興に貢献していきたいと考えています。

平成23年3月

静岡大学副学長(男女共同参画担当)
男女共同参画推進室長
船橋 恵子

目 次

はじめに	1
I 「女性研究者支援モデル育成」事業(平成20年度～平成22年度)の計画と実績	
1. 計画の概要	5
1.1 機関の現状	5
1.2 計画構想	5
1.3 実施期間終了時における具体的な目標	6
2. 取組の成果	7
2.1 実施体制	7
2.2 実施内容	7
2.3 各取組の成果の詳細	8
(1) 意識改革	8
(2) 研究環境の改善(オンデマンド支援)	10
(3) 裾野拡大	13
(4) 全学的な男女共同参画推進体制の充実	14
2.4 静大における女性教員の推移	16
2.5 静大における大学院生(修士課程)の進学率	17
3. 実施期間終了後の取り組み	19
3.1 短期	19
3.2 中長期	20
II 平成22年度実施報告	
1. 平成22年度の事業計画	21
2. 意識改革	23
2.1 シンポジウム・セミナーの開催	23
(1) 平成22年度男女共同参画セミナーの実施	23
(2) 平成22年度男女共同参画シンポジウムの実施	38
I 部 基調講演	40
II 部 パネルディスカッション	65
2.2 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講	83
2.3 ニュースレターの発行(季刊)	87
2.4 静大フェスタ	95
2.5 男女共同参画推進ロゴマーク	96
3. 研究環境の改善	97
3.1 男女共同参画相談窓口の出前相談	97

3.2 研究活動の支援	100
(1) 研究支援員の配置	100
(2) 「研究支援員人材データベース」の構築	105
3.3 メンター制度の導入	107
3.4 保育施設設置の検討	113
(1) 多目的保育施設の設置(静岡キャンパス)	113
(2) 学童保育所の試行(浜松キャンパス)	113
3.5 研究成果に対する支援	121
(1) 女性研究者の論文投稿支援制度	121
(2) 学会参加時保育支援制度	123
3.6 ITを利用した柔軟な働き方	125
(1) 出産・育児・介護支援に関する制度の広報、利用促進	125
(2) ITを利用した在宅勤務制度の検討と試行報告	126
3.7 会議は17時までポスター	131
3.8 メーリングリスト、テーマ別懇談会による学内ネットワーキング	132
(1) 学長と女性研究者との懇談会の開催(静岡)	132
(2) 保育支援施設に関する教職員交流会	133
4. 女性研究者の裾野拡大	
4.1 出前授業	135
4.2 工学部オープンキャンパス「女子高校生向け進路相談コーナー」(浜松)	137
4.3 キャリアカフェ(浜松キャンパス・静岡キャンパス)	140
4.4 中・高校生対象のサイエンスカフェ	147
4.5 ロールモデル集	150
5. 全学的な女性研究者支援環境の整備	
5.1 次世代育成支援認定マークくるみん取得	151
5.2 静岡大学運営や全学委員会に参画する女性研究者の数値目標の設定	155
5.3 静岡大学独自の女性研究者採用加速システムに基づく女性研究者の採用	156
5.4 「静岡大学男女共同参画行動計画」重点事項	160
III その他	
1. 女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム	163
2. 新聞記事・SBSラジオ(静岡放送)	164
(1) 新聞記事	164
(2) SBSラジオ(静岡放送)	167
3. 平成22年度 男女共同参画推進室活動日誌	169
4. 推進室名簿・推進委員会名簿・協力教員名簿	172

5. ワーキンググループ・小委員会リスト	174
①静岡保育WG、②浜松保育WG、③IT利用の柔軟な働き方WG、④メンター制度WG	
⑤科目検討WG、⑥アンケートWG、⑦将来構想WG、⑧研究支援員制度運営小委員会	
⑨浜松学童保育所運営小委員会	
6. 静岡大学における男女共同参画に関する調査	177

I. 「女性研究者支援モデル育成」事業
(平成 20 年度～平成 22 年度)
の計画と実績

1 計画の概要

1. 計画の概要

静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

(実施期間 平成 20 年度～平成 22 年度)

1.1 機関の現状

1. 女性研究者の人数と今後の見通し：本学は、自然科学系の女性研究者の割合が 5.0%と低く、また、職階が上がるにつれてその割合は低くなる。博士課程学生の女性割合も 14.9%（人文・社会科学系を含めると 18.0%）と低い。本学が男女共同参画に関する意識・実態を調査するため、平成 19 年に実施したアンケート調査（対象：全教職員・大学院生）、聞き取り調査では、教職員の男女共同参画に関する意識が低く、女性研究者等の活躍のためには、意識改革が極めて重要であることが明らかとなった。また、同調査では、女性研究者が必要としている支援内容は、専門領域・年齢層・ライフスタイル等によって多様であることも明らかとなった。

2. 女性研究者支援に関する現在の取組状況：中期計画に女性の積極的採用を明記し、女性研究者支援に取り組んでいる。特に、平成 19 年 4 月の新執行部発足以降、1)男女共同参画担当副学長の新設・任命、2) 同副学長を座長とする男女共同参画 WG を発足し、本学のビジョン・戦略の大きな柱として、教育・研究・社会連携と並ぶ形で「男女共同参画」を掲げ、具体的な戦略を策定（本計画はこの戦略に基づくもの）、3)女性研究者の支援等に全学的に取り組むため、「男女共同参画推進委員会」を新設するとともに、本取組を支える事務組織として「男女共同参画推進室」を新設、4)アンケート調査を行い、ポジティブアクションに向けた具体的項目を抽出、5)学長裁量経費により、「女性研究者の活躍促進に関するシンポジウム」を開催（学内外から約 300 名が参加）、6)理系研究者のキャリアパスを提示するため「女子学生対象のリクルートメイクアップセミナー」を開催する等、積極的に取組を展開。

1.2 計画構想

女性研究者の活躍促進について、男女共同参画憲章の制定、数値目標を明記した行動計画の策定、シンポジウム・セミナーの開催等により、本学の教職員の意識改革を図る。また、女性研究者が、キャリアのステップアップの過程において、育児・介護の負担により研究活動の中断を余儀なくされること、研究者の道を断念することのないよう、研究と育児・介護の両立を支援するため、「研究支援人材データベース」の構築等による研究支援者やメンターの配置等の研究活動の支援、業務延長時の大学での一時預かり施設の設置、介護休暇の新設等の育児・介護支援等、支援メニューの充実を図る。併せて、女性研究者の研究内容・形態、家庭環境等に応じ、最も必要な支援を必要な時に、オンデマンドで提供するための体制を構築する。また、メンター制度の整備や、女子学生エンカレッジセミナーにより、女性研究者のキャリア・イメージの形成や女性研究者を目指すことを応援し、博士課程を目指す女子学生を増やす。更に、全国有数規模を誇る附属学校園を拠点として、科学実験教室等の体験型活動等、理数好きの子どもを増やすための取組を地域において展開し、女性研究者の裾野を拡大する。これらを近隣大学、研究機関、静岡県をはじめとする地方公共団体等と協力して推進し、取組の地域への普及・浸透を図る。

1.計画の概要

1.3 実施期間終了後における具体的な目標

1.3 実施期間終了時における具体的な目標

本計画構想の具体的な支援の実施によって、下記の1.及び2.を達成するとともに、個々の女性研究者について、研究と育児・介護の両立等が図られ、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら女性研究者が活躍し、家族とともに輝くことを実現することを目標とする。

1.平成22年度までに、女性教員の採用比率を18%（博士課程の女性比率）まで引き上げるとともに、以下を達成する。

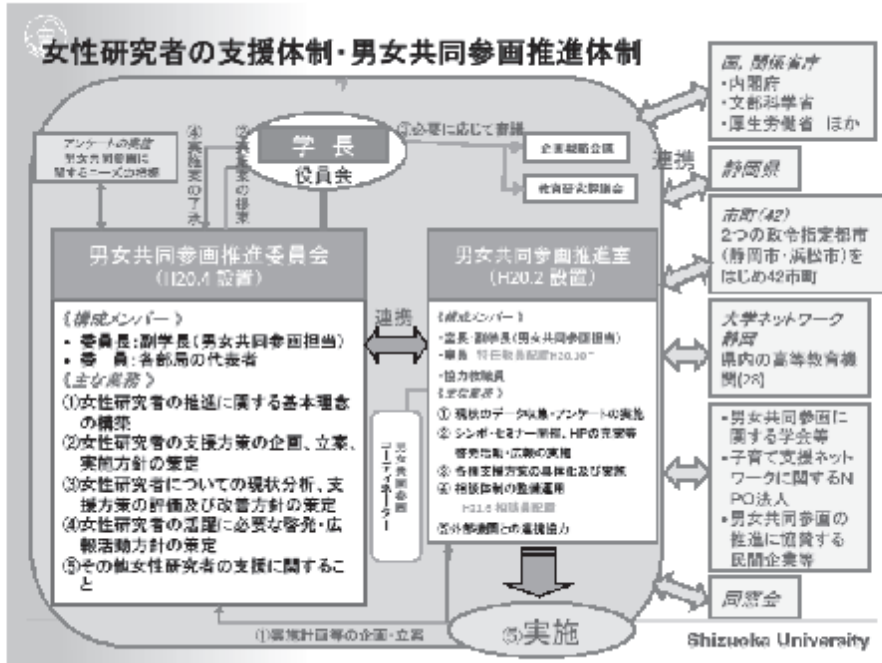
- ・男女共同参画憲章の制定、数値目標を明記した行動計画の策定。
- ・修士課程の女子大学院生の博士課程への進学率の向上。
- ・博士研究員や任期付き助手を数年経験した者の常勤研究者への就職率の向上。
- ・大学の管理運営や全学委員会に参画する女性研究者についての数値目標の設定。
- ・女性研究者の研究環境に関する評価のポイント向上（アンケート調査による）。
- ・女性研究者がキャリアのステップアップの過程で、育児・介護の負担により、研究活動の中断を余儀なくされること、研究者の道を断念することを無くす。
- ・次世代育成支援対策推進法の認定。

2.平成24年度までに、女性教員の比率を15%まで引き上げる。更に、将来的に女性教員の比率を25%まで引き上げる。

2 取組の成果

2. 取組の成果

2.1 実施体制



2.2 実施内容

科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成
(平成20年度採択)

女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援

機関の現状(H19.5)
女性研究者68名(9.7%)
うち自然科学系の女性研究者22名(5.2%)
女子大学院生(博士課程)58名(17.6%)

平成19年度の取組み

- ①男女共同参画担当副学長を新たに設置
- ②男女共同参画戦略WGを設置
- ③男女共同参画推進室の設置
- ④意識・現状のニーズ調査(アンケート方式)
- ⑤女性研究者の活躍促進シンポジウムの開催
- ⑥静岡県、静岡市との連携 等

拡
充
継
続

受けてほしい支援が
Select 出来ます

相談員がOn-Demand支援
をお手伝い

意識改革
・シンポジウム・セミナーの開催
・学長と女性研究者との懇談会
・新科目「ジェンダーから見る現代社会」の開講
・男女共同参画に関するホームページの開設 等

研究環境の改善

- On-Demand支援～Select menu～
- (1) 研究活動の支援
 - ・研究支援員の配置、メンター制度の導入
 - ・「研究支援人材データベース」の構築
 - ・学会等への出張等における支援
 - ・研究費、学会発表参加費、論文投稿経費の支援
 - ・キャリア・カフェ、講演会
 - ・ITを活用した在宅勤務サポートシステムの構築 等
 - (2) 育児・介護の支援
 - ・学内における保育施設の設置
 - ・女性研究者相談窓口の設置
 - ・介護休暇の新設
 - ・短時間勤務制度の導入
 - ・年次有給休暇、育児・介護休業の取得促進 等

女性研究者の裾野の拡大
・女子学生エンカレッジセミナー、キャリアカフェ
・附属学校園を拠点とした事業の展開 等

全学的な男女共同参画推進体制の整備
・「男女共同参画憲章」の制定、「行動計画」の策定
・次世代育成支援認定マーク取るみん取得 等

達成目標

H22年度までに
女性教員採用比
率を18%に引き
上げる。

H24年度までに
女性教員比率を
15%に引き上げ、
将来的に25%を
達成する。

2.取組の成果

2.3 各取組の成果の詳細

2.3 各取組の成果の詳細

本事業では、意識改革、研究環境の改善、裾野拡大、全学的な女性研究者の支援体制、という4本柱を立てて、具体的施策を実施し、推進を図った。(提案書に記載した当初計画以上に新たに行なった施策は「*」を付記)

(1) 意識改革

① シンポジウム・セミナー開催

静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク静岡等の後援を得て、本学主催で、

a. トップセミナー, b. 教職員セミナー, c. シンポジウムを、合計8回開催した。

延べ667名の参加が得られ、意識改革と取組みの牽引役を果たした。

H22年11月の男女共同参画に関する意識調査(⑨参照)において、50.9%、462名の教職員及び大学院生等が「意義がある」と評価した。

詳細は以下の通りである。

a. トップセミナー

H20.12(51名参加)「均等と両立の実現をめざした経営～男女共同参画の取り組み」

H21.7(79名参加)「女性が学術の世界に参加するとき-男女共同参画の未来-」

b. 教職員セミナー

H20.12(50名参加)「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」

H21.11(113名参加)「実現する夢、しない夢」(女性が活躍するときのパートナーシップ)

H22.6(126名参加)「イクメンのススメ ～育休取得パパの体験談～」

c. シンポジウム

H21.2(150名参加) 第I部「学術の世界における男女共同参画」

第II部「女性研究者支援がめざすもの-静大モデル促進に向けて」

H22.2(98名参加)「進化する静岡大学-これからのオンデマンド支援-」

第I部 基調講演

「男女共同参画とワーク・ライフ・バランスが組織を革新する」

「静大工学部と女性研究者-過去・現在・未来-」

第II部 パネルディスカッション

H23.2(67名参加)「女性の潜在的な力を引き出す-企業・大学・地域-」

第I部 基調講演

「企業戦略としての女性の活用-その意義と方法-」

「女性研究者支援策の過去・現在・未来-科学技術振興調整費に

よる取組と意義-」

第II部 パネルディスカッション「評価と討論」

②男女共同参画に関するホームページの開設（H20.8 開設，H21.4 改）

本学のホームページに男女共同参画推進室のコーナーを設け、支援事業、イベント、募集情報、データ・資料等を随時掲載し、必要な情報を提供した。また H21 年 4 月ホームページ改定以降、4888 件（H23.3.10 時点）のアクセスがあった。

③男女共同参画リーフレット（H20.12，H21.4 改，H22.4 改）

静岡大学全教職員約 1200 名，入学者約 2000 名，地域の大学，研究機関等に，毎年リーフレットを配布し，積極的な姿勢を学内外に発信した。

④ニュースレター（季刊）の発行

H21.6~H23.3 までの間に計 8 回のニュースレターを発行し，全教職員にメール配信，学内各部に掲示する等，啓発活動を実施した。

⑤学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講（H20，H21，H22 年度開講）

H20 年度静岡キャンパス，H21 年度静岡・浜松の両キャンパスにおいて，「男女共同参画社会」を開講した。さらに，H22 年度「ジェンダーからみる現代社会」に授業科目名を変更し，受講者数を増やした。H22 年度，計 213 名の受講学生に対し，男女共同参画に関する意識の涵養を図った。

⑥デート DV 出前講座（H20.11，H21.11，H22.9）*

静岡県，静岡市と連携し，延べ 152 名（H21，H22）の参加学生に対し，啓蒙を図った。

⑦静大フェスタ出展（H21.6，H22.6）*

静岡県内外から数千名の来場があった「静大フェスタ」において，「男女共同参画ブース」を設置し，静岡大学の男女共同参画の取組みとジェンダー統計を提示し，取組みの地域への普及を図った。

⑧保育ニーズ調査（H21.10）*

学内全教職員に配布し，乳幼児と児童のいる該当者に回答してもらう形でアンケート調査を行なった。280 名の有効回答数を得て，保育ニーズが高いこと，制度設計には慎重な検討を要することがわかり，保育関連の施策に繋がった。

⑨男女共同参画に関する意識調査（H22.11）

現状把握，3 年間の事業の評価，積極的改善措置に向けたデータ収集のために，

2.取組の成果
2.3 各取組の成果の詳細

アンケート調査を実施した。H23年3月に報告書をまとめた。

⑩男女共同参画ロゴマーク（H22.11）＊

以下の男女共同参画ロゴマークを学内投票により決定した。



ロゴの説明
静岡大学を大きく「S」で表し、男性・女性ともに支え合いながらハートフルな環境を作り、将来に向けて羽ばたく男女共同参画事業を象徴する

(2) 研究環境の改善（オンデマンド支援）

①相談窓口の設置（H21.6）

待ちの相談から転じてH22年に積極的な出前相談を開始し、以下の成果を挙げた。

H21年度（6月から3月）の相談件数 12件

H22年度4月からH23.3月までの相談件数 73件

男女共同参画に関する意識調査の結果、83.0%、752名が「意義がある」と評価し、必要な時に（オンデマンドで）、アドバイザーとして機能を果たした。

②研究支援員制度の導入（H22.2）

研究支援員を配置し、日常的に育児・介護に忙しい女性研究者を支援した。必要が生じた際には迅速に配置する仕組みをつくり、支援を行なっている。

H20年度利用 712時間 3名

H21年度利用 2120時間 3名

H22年度利用 1170時間 11名

男女共同参画に関する意識調査の結果、50.1%、348名が「意義がある」と評価した。

③人材データベース（H20.11導入、H22.4改）

同窓会、ニューズレターにて、人材データベースへの登録を募集し、「研究支援員」を確保した。登録者数は計18名、内10名を採用し（H23.1.26）、様々な分野の女性研究者に対応した。

④メンター制度の導入（H22.9）

メンター講習会（H22.11）を開催し、現在、メンティ（相談側）を募集している。メンターの指導的助言を受けることにより、若手の女性研究者がキャリア形成、研究能力の向上を図る。

男女共同参画に関する意識調査の結果、50.1%、348名が「意義がある」と評価した。

⑤多目的保育施設の設置 (H23. 4) (静岡キャンパス)

保育事業者へ委託し、定員 10 名の一時預かりを H23. 4 より開始し、保育ニーズに対応する。

男女共同参画に関する意識調査の結果、73. 1%, 663 名が「意義がある」と評価した。

⑥春休み学童保育の試行 (H23. 3) (浜松キャンパス)

定員 30 名の学童保育を試行し、H23 夏休みからの本格実施を目指している。

男女共同参画に関する意識調査の結果、75. 0%, 680 名が「意義がある」と評価した。

⑦学会参加時保育費支援制度の導入 (H22. 9)

育児期の研究者の学会等への参加を断念させないように、保育費の 1/2 の支援を行なう。現在 (H23. 3. 10) の申込みは 3 件である。

⑧女性研究者(准教授から博士研究員まで)の論文投稿支援制度の導入 (H22. 9)

女性研究者の活躍促進の観点から、論文投稿に係る費用(外国語論文の校閲費、論文の外国語要旨の校閲費、論文投稿費、論文掲載費など)支援を行なった。現在 (H23. 3. 10) の申込みは 6 件である。

⑨IT を利用した在宅勤務試行

本学では、裁量労働制を可能にしているが、育児により一定時間、在宅での研究を余儀なくされる教員に対し、IT を利用した在宅業務の可能性を拡大した。H21 後期 1 名、H22 前期 1 名、H22 後期 1 名が試行した。在宅勤務試行に関し、学内情報システム (a)WEB メール、(b)VSS (学内 SNS)、(c)実時間 WEB 配信システム (TV 会議システムと WEB 遠隔講義システムを組み合わせたシステム)、(d)オンデマンド遠隔教育システム等の利用が可能であった。試行の結果、特に育児休業からの復帰支援として有効であることが分かった。

⑩育児・看護休暇の改善 (H22. 4 改)

法定基準を上回る、看護のため年間 7 日以内、要看護者が 2 人以上の場合年間 14 日以内の基準を設定し、充実を図った。(法定基準：1 人=5 日まで、2 人以上=10 日まで)

男女共同参画に関する意識調査の結果、65. 2%, 392 名が「意義がある」と評価した。

⑪育児休業の改善 (H21. 4, H22. 4 改)

法定基準を上回る、子が 3 歳に達するまでの間同一の子について 2 回、1 ヶ月以上の

2.取組の成果

2.3 各取組の成果の詳細

休業期間を取得できるよう改善した。(法定基準：1歳2ヶ月に達するまで)

男女共同参画に関する意識調査の結果、65.8%、396名が「意義がある」と評価した。

⑫育児期間中の勤務時間短縮制度の導入 (H20.4 導入, H21.4 改, H22.4 改)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員に対し、いくつかの短時間勤務のコースから選択し、勤務できるよう導入、充実を図った。(法定基準：3歳までの子を養育する従業員)

男女共同参画に関する意識調査の結果、61.2%、368名が「意義がある」と評価した。

⑬介護休暇の新設 (H20.4)

法定基準を上回る、要介護者1人につき、1年7日以内の介護休暇を新設し、休暇制度の面から支援した。(法定基準：5日まで)

男女共同参画に関する意識調査の結果、85.5%、514名が「意義がある」と評価した。

⑭年次有給休暇、育児・介護休業等の取得促進(リーフレット H21.10, H22.4 改)

学内の全教職員約1200名にリーフレットを配布し、休暇・休業の取得が着実に図られるよう促進した。

看護休暇：H20年度6名(男性教員1,女性教員1,事務職員等4)

H21年度8名(男性教員2,女性教員1,事務職員等5)

育児休暇：H20年度1名(男性教員1)

育児休業：H20年度10名(男性教員2,事務職員8)

H21年度2名(事務職員2)

H22年度5名(男性教員1,女性教員1,事務職員3)

介護による勤務時間の短縮制度：H22年度1名(事務職員1)

男女共同参画に関する意識調査の結果、77.3%、465名が「意義がある」と評価した。

⑮「会議は17時まで」ポスター (H22.12)

学内の主な会議室に掲示し、育児・介護期間中の者に配慮するような環境の整備を促進した。

⑯業績評価における配慮

教員の個人業績評価の記入欄に「育児休業中」と書き込めるようにし、ハンディにならないよう配慮している。

⑰防犯体制の充実

H19年度意識調査及び、追加調査において、多くの教員が女性研究者の活躍のために

求められる対策として防犯対策の充実を挙げた結果を受け、夜間灯（H21年度5基、平成22年度1基）、防犯用ライト（H20年度11箇所）、監視カメラ（H22年度2台）を設置した。

⑱メーリングリスト，テーマ別懇談会による学内ネットワーキング

学長と女性研究者との懇談会の開催とメーリングリストを構築し、積極的な意見交換を行い、女性研究者支援に向けた具体的な施策に繋げた。

○ 学長と女性研究者との懇談会

H21.3 静岡キャンパス 女性研究者 18名参加 （対象者：両キャンパス 73名）

H21.7 浜松キャンパス 女性研究者 7名参加 （対象者：浜松 13名）

H22.5 静岡キャンパス 女性研究者 12名参加 （対象者：静岡 63名）

○ メーリングリスト登録数

女性研究者 ML 83名

多目的保育施設 ML 25名

長期休み学童保育 ML 17名

(3) 裾野拡大

①附属学校園を拠点としたキッズサイエンスの開催（H21.2, H21.10）

教育学部教員を講師として、延べ112名の児童・生徒に対し、科学技術や自然に直接触れる等の体験的な学習を通して、理数好きの子供の裾野を広げる活動を行なった。

②女子中高校生対象サイエンスカフェの開催（H20.8, H21.8, H22.11）

理学部教員を講師として、延べ68名の地域の中高校生に対し、興味・関心の喚起・向上を図った。

③出前授業（H21.7, H22.7）

農学部教員が、浜松市にある西遠女子学園高等学校に赴き、授業を行い、理工系を選択する女子学生を奨励した。

④女子中高校生対象工学部オープンキャンパス進学相談会の開催（H22.8）*

3名の女性教員が「女子中高校生進学相談コーナー」にて進学相談に応じた。10名の女子中高生に対し、進路選択における適切な判断を促した。

男女共同参画に関する意識調査の結果、50.8%、351名が「意義がある」と評価し、次年度以降、他の学部にも広げる予定である。

2.取組の成果

2.3 各取組の成果の詳細

⑤女子大学生・大学院生対象エンカレッジセミナー・キャリアカフェの開催

女子大学生・大学院生対象エンカレッジセミナーの開催（H21. 1, H21. 8, H21. 11）にて、延べ31名の理系女子大生及び女子大学院生の参加者に対し、女性研究者と個人レベルで話しをする中で、女子学生が研究者を目指すことを応援した。さらに、H22度から、キャリアカフェに展開し（H22. 10 静岡キャンパス, H22. 10 浜松キャンパス）、延べ32名の理系女子大生及び女子大学院生の参加者に対し、静岡大学を卒業した先輩女性と直接触れる機会を提供し、キャリア・イメージを形成することを支援した。

⑥理系女性研究者のロールモデル集（H23. 3 発行）

静岡大学理系女性研究者のロールモデル集を作成中。理系女子の学部生および院生900名、および全教員に配布する予定である。

(4) 全学的な男女共同参画推進体制の充実

①「男女共同参画社会づくり宣言事業所」に登録（H19. 11）

静岡県が推進する「男女共同参画社会づくり宣言事業所」に県内高等教育機関として初めて登録し、県内の主催する交流事業に積極的に参加している（H20. 8, H21. 8, H22. 8, H22. 11）。

②次世代育成支援認定マークくるみん取得（H22. 8）

次世代育成支援対策推進法に基づく、第二期行動計画の策定・実施及びその結果が一定の要件を満たしたとして、H22年8月16日に静岡労働基準局から認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。くるみんのマークは、学長室の待合室に掲示するとともに、教職員の名刺に貼ることができるよう、シールを配布するなど活用している。

③ジェンダー統計（H21. 5, H22. 7 改）*

学内教職員・学生の性別統計をとることにより、女子学生数の伸びに比して、女性教員数の伸びが低いことが明らかになり、本学独自の女性教員採用加速システム制定のコンセンサス形成に資した。さらに、最新の情報を適宜、確保する統計システムを構築し、実態に即した支援の基礎データとした。

④女性研究者（教育者）採用加速システム導入（H21. 11）*

本学独自に女性研究者採用加速システムを導入し、H22年度に4名を採用し、H23年度には6名の採用が決定しており、女性研究者採用比率を伸ばした。

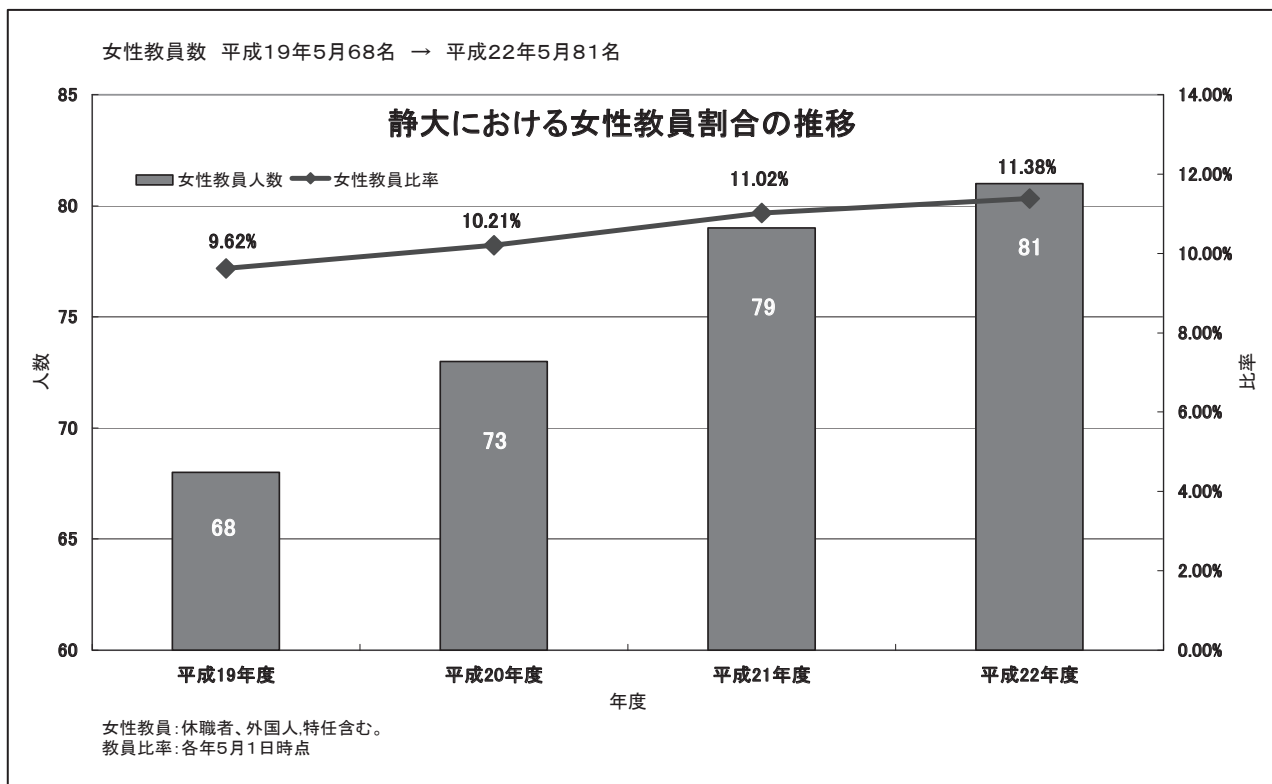
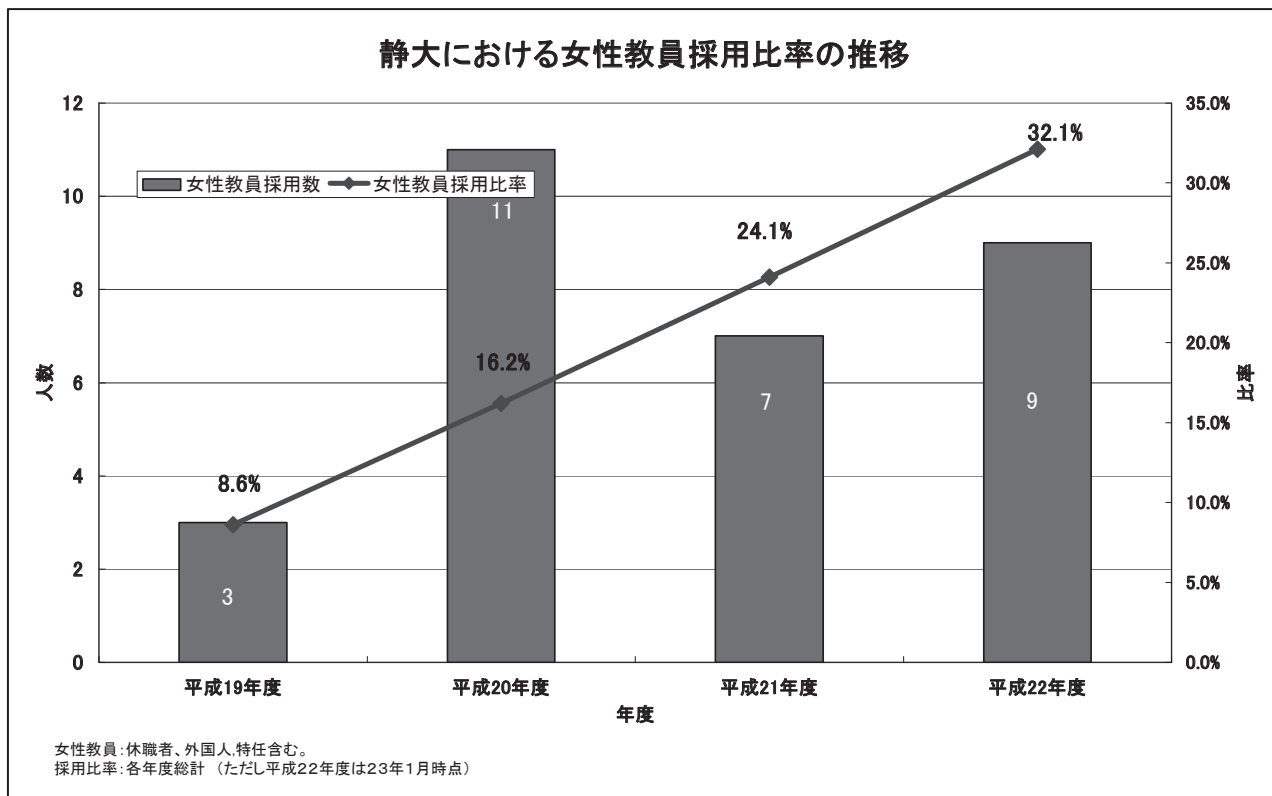
- ⑤「静岡大学男女共同参画憲章」の制定（H20.7）
全学を挙げて男女共同参画を推進していくことを掲げ，社会に示した。

- ⑥「静岡大学男女共同参画行動計画」の制定（H21.11）
本学の男女共同参画の活動の具体化に向けてのさまざまな取組みについて明確化し、促進を図った。

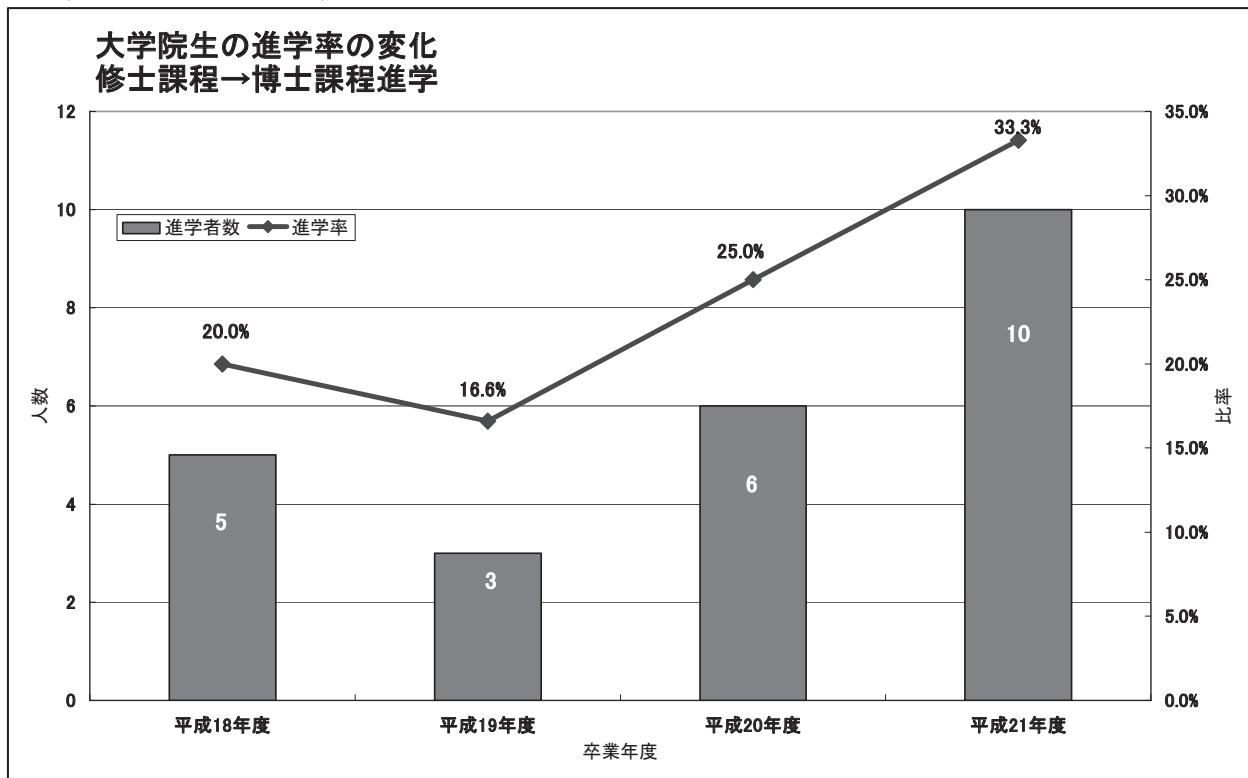
2.取組の成果

2.4 静大における女性教員の推移

2.4 静大における女性教員の推移



2.5 静大における大学院生（修士課程）の進学率



3 実施期間終了後の取組

3. 実施期間終了後の取り組み

3.1 短期

平成 23 年度は以下の事業を継続して実施することとした。

(1) 意識改革

- ・セミナー開催
- ・学際科目「ジェンダーからみる現代社会」
- ・DV 出前講座
- ・ホームページ，リーフレット，ニュースレター

(2) オンデマンド支援

- ・研究支援員制度と人材データベース
- ・相談窓口
- ・メンター制度
- ・静岡キャンパス多目的保育施設の効果的運用
- ・浜松キャンパス長期休み学童保育(春休みの試行から夏休みの本格実施へ)
- ・学会出張時の保育費支援
- ・IT を利用した在宅ワーク(必ずしも勤務制度の変更を必要としない)
- ・育児・介護休暇制度を、さらに使いやすくしていく
- ・キャリア形成途上にある女性研究者の論文投稿費支援については、いろいろな角度からの意見があり、そのあり方を検討する。

(3) 裾野拡大

- ・中高生向けのオープンキャンパス行事(工学部ほか)
- ・出前授業(農学部)
- ・サイエンスカフェ(理学部)
- ・エンカレジセミナーやキャリアカフェの要素を学際科目「ジェンダーからみる現代社会」に吸収し、卒業生を授業に招く。ジェンダーの視点を持ったキャリア教育科目群の中に位置づけていく。

(4) 推進体制

- ・本学独自の予算で導入した「女性教育者(研究者)採用加速システム」を継続。
- ・男女共同参画推進室を多目的保育施設内に H23 年度より移転し、特任教員 1 名とパート事務職員を配置し、事業をより効率的に発展させる。
- ・男女共同参画推進委員会のWG 活動の強化。
- ・メーリングリスト，テーマ別懇談会などによるネットワーキングの継続発展。

以上の予算措置として、女性教員採用加速システム(初年度 1000 万、累積していく)に加えて、平成 23 年度事男女共同参画推進業費(推進室人件費を含む)1500 万を予定している。その他に、学際科目運営費、両キャンパスの保育サービス運営費なども措置している。

3.2 中長期

「男女共同参画」は、静岡大学の戦略的な課題のひとつであり、そのなかに「女性研究者支援」を確実に位置づけている。本事業で導入された女性研究者に対するオンデマンド支援を、同じように育児や介護などの困難を抱えている男女の教職員・学生に広げていく。例えば、研究支援員制度、相談窓口、保育サービス、学会出張時の保育費支援、IT を利用した在宅ワーク、育児・介護休暇制度の利用促進は、すでに男女を対象としている。

さらに、男女共同参画憲章(H20 制定)とそれに基づく男女共同参画行動計画(H22-24 年度)は、中期目標・中期計画(H22-27)と一体となって、今後の男女共同参画推進を担う。

中期目標：男女共同参画憲章にもとづき、男女共同参画を推進する。

中期計画：①女性教職員の採用及び管理職への登用を推進する。

②ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)に向けた労働環境の改善を進める。

特に②については、すでに静岡県男女共同参画推進宣言事業体として登録し、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を実施し、基準適合一般事業主の認定(愛称「くるみん」マーク)を取得したうえで、次のステップに取り組んでいる。

以上の中長期的取り組みを推進する体制として、男女共同参画担当副学長、男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室を本学に設置している。

Ⅱ. 平成 22 年度実施報告

1 平成 22 年度の計画

1. 平成 22 年度の事業計画

I. 補助事業の内容

1. 補助事業の名称

女性研究者支援モデル育成
女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援

2. 機関名

国立大学法人静岡大学

3. 補助事業の目的

(1) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援

女性研究者が、出産、育児、介護などの局面においてもキャリアを中断（もしくは断念）することなく、研究と家庭生活の両立が図られる環境を構築し、女性研究者が活躍し、家族と共に輝ける大学を実現することを目的とする。現職の女性研究者に対して、個々の研究内容、形態、家庭環境に応じた多様な支援策を構築し、提供する体制を整え、女性研究者への研究環境の改善を推進し、女性研究者の比率を引き上げるとともに、女子学生の大学院進学率の向上を図る。

これらの取組を地域との連携による実施や、積極的に公表することで、近隣の大学、研究機関等への拡大普及を目指す。

4. 本年度の事業の項目及び内容

(1) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援

本年度は、昨年の取り組みを更に充実させ、本事業終了後も持続可能なシステムを構築していく。特に女性研究者の採用加速、教職員・学生・大学院生の意識改革、女性研究者の裾野拡大、研究環境の改善と育児や介護にかかる現行制度の利用促進、保育サービスの検討を進める。さらに出揃ってきた支援メニューをオンデマンドに提供する仕組みを強化する。

①意識改革ーさらなる充実へ

- 1) 昨年策定した行動計画の重点事項を選定し実施する。
- 2) 教職員・学生の啓発セミナーやシンポジウムを開催する。
- 3) 学長と女性研究者との懇談会を開催し、トップの理解を深める。
- 4) 新設科目「男女共同参画社会」の内容を充実させ受講者を増やす。
- 5) ホームページ、季刊ニュースレター、各種リーフレットを充実させる。
- 6) 改革状況を把握し、問題を発見するためのアンケート調査を行う。

②研究環境の改善ー支援メニューの充実と定着

- 1) 研究支援員制度の利用者を拡大し、ニーズに合った支援内容にしていく。
- 2) 研究支援人材データベースを運用し、より使いやすいものにしていく。
- 3) 相談窓口を充実させ、メンター制度を導入する。
- 4) 短時間勤務制度及び育児介護休暇制度を利用しやすい制度にしていく。
- 5) 保育サービスと保育施設の検討を進める。

1.平成 22 年度の事業計画

- 6) ITを利用した在宅勤務の実験を積み重ね、制度化する。
- ③女性研究者の裾野拡大ー中高生、大学生、大学院生に焦点を当てる
- 1) キャリア・カフェを開催し、学部生が大学院生と話す機会、在校生が卒業生と話す機会、そして企業などの女性研究者を招いて話を聞く機会を設ける。
 - 2) 中・高校生対象のサイエンス・カフェを実施する。
 - 3) 高校への出前授業を実施する。
- ④全学的な女性研究者支援環境の整備
- 1) 静岡大学独自の女性研究者採用加速システムを充実させる。
 - 2) 男女共同参画推進委員会を活性化し、課題ごとのワーキングを走らせる。
 - 3) 補助事業終了後の体制づくり、大学独自の予算化を進める。

5. 補助事業期間

- ・ 補助事業の着手（予定）日 平成 22 年 4 月 1 日
- ・ 補助事業の完了（予定）日 平成 23 年 3 月 31 日

II. 補助事業の実施体制

事業項目	実施場所	担当責任者
(1)女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援	静岡県静岡市駿河区大谷 836 静岡大学	船橋恵子 副学長 (男女共同参画担当)
①意識改革	静岡市駿河区大谷 836 (静岡キャンパス) 浜松市中区城北 3-5-1 (浜松キャンパス)	同上
②研究環境の改善、支援メニューの充実と定着	静岡市駿河区大谷 836 (静岡キャンパス) 浜松市中区城北 3-5-1 (浜松キャンパス)	同上
③女性研究者の裾野拡大	静岡市駿河区大谷 836 (静岡キャンパス) 浜松市中区城北 3-5-1 (浜松キャンパス) 静岡市葵区御幸町 3-21 (静岡市産学交流センター) 静岡県内高校	同上
④全学的な女性研究者支援環境の整備	静岡市駿河区大谷 836 (静岡キャンパス)	同上

2 意識改革

2. 意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

(1)平成22年度男女共同参画セミナーの実施

プログラムの名称	平成22年度男女共同参画セミナー		
テーマ	イクメンのススメ～育休取得パパの体験談～		
目的	育児休業を取得するなど積極的に育児に参加するとともに、勤務する企業において男性も育児参加しやすい環境づくりに取り組む男性を講師として招き、本学教職員を対象に体験に基づく考えやアドバイスを語ってもらうことによって、育児への男女共同参画および男性の育児休業取得に関する教職員の理解を深め、男性の育児参加と育児休業取得の促進に資する。		
日時	平成22年6月30日（水）14：25～15：55		
場所	静岡キャンパス 共通教育A棟 301 浜松キャンパス 総合研究棟 10 階会議室（テレビ会議システムによる）		
参加者	静岡大学の教職員および学生、近隣大学の教員、計126名		
周知方法	全教職員へのメール送付、評議会等全学的会議におけるチラシ配布および口頭による情報提供、学内への看板設置およびポスター掲示、男女共同参画推進室HPに掲載、県内の大学・研究機関へのポスター送付		
プログラム	14:25-14:30	開会挨拶	伊東 幸宏 静岡大学学長
	14:30-15:55	講演「イクメンのススメ～育休取得パパの体験談～」	堀川 佐渡 氏 (NPO 法人ファザーリング・ジャパン会員、 [株]NTT データ人事部ダイバーシティ推進室課長代理)

夫婦共働きで8歳と2歳の子供を育てている講師による、体験に基づいたわかりやすくユーモアあふれる講演であり、多くの人に好感を持って受け入れられた。アンケートには「楽しく有意義でした」「イクメンになりたいと思いました」「自分の人生を考える上で・・・色々な視点を入れて深めることの大切さを感じました」「一人ひとりの小さな一歩が社会を変えていくのだなあと思いました」等々の記述が並び、大きな反響が感じられた。

学生が参加者の三分の一を占め、学生からの質問もあった。学生も含め若い世代に大きなインパクトを与えたことに加えて、教職員、とりわけ管理職にある教職員にとっても、男性の育児休暇・育児休業取得について考える好機となったと思われる。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

講演 「イクメンのススメ～育休取得パパの体験談～」

堀川 佐渡

NPO 法人ファザーリング・ジャパン会員

(株) NTT データ人事部ダイバーシティ推進室課長代理

新潟市出身。[株] NTT データに入社、法人向け営業勤務の後に社内ワークバランス推進活動を有志と立ち上げ、テレワーク〔在宅勤務〕等を実現。育休取得後にダイバーシティ推進室勤務。共働きの妻、8歳と2歳の息子の4人家族。

子どもが一人の時、育児に十分協力的なつもりではあったものの、「育児の副担当」意識がなかなか抜けなかった。そのため妻には「一人目育児のトラウマ」が生じていた。その反省と好奇心から、第二子誕生後、妻と入れ替わりで3.5ヶ月の育休をとった。

育休は、会社勤務より忙しい毎日ながら「宝物のような時間」だった。人生における優先順位付けができ、妻や子どもとの絆が深まり、育児の主担当となることで身についたスキルは「表現〔演技〕力」「ダンドリ力」「トラブル予測力」「リカバリー力」「楽道家力」と人生に使えるものばかりであった。男性の育休取得は、自分、家族、企業、地域、社会のそれぞれにいくつものメリットがある。男性の育児参加を促す大きな推進力でもある。

職場復帰後は、育休を「免罪符」にせず働き方を変えた。「育児の主担当」として意識をリセットし、ワークライフバランス推進組織へ希望して異動、日々定時退社で保育園お迎えという毎日である。

しかしながら、男性の育休取得には色々な壁がある。どうしたら取得しやすくなるか。働き方の見直しなどに加えて、イクメンブームを作り出す、男性の育休取得はカッコイイという風潮の醸成等々も有効であると思う。

ワークライフバランス実現のためには「楽しく」が継続のキーワードである。「父親であることを楽しもう」、「良い父親 より 笑っている父親 になろう」、「ママも笑って子育てをしよう」と呼びかけたい。

NTT
NTTデータ

静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクト
平成22年度男女共同参画セミナー

**イクメンのススメ
～育休取得パパの体験談～**

平成22年6月30日
特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 会員
株式会社NTTデータ
人事部 ダイバーシティ推進室
堀川 佐渡

目次

自己紹介

なぜ育休を取ったのか？取ってみてどうだったのか？

男性の育児参画はなぜ必要？

企業での取り組み例 ～NTTデータの場合～

最後に・・・



NTT
NTTデータ

自己紹介

自己紹介

- ・堀川 佐渡（ほりかわ さど）
- ・新潟市出身
- ・株式会社NTTデータ
人事部ダイバーシティ推進室 勤務
- ・NPO法人ファザーリング・ジャパン会員
- ・共働き(別業種)の妻
息子2人(8歳、2歳)の4人家族
- ・2008年1月～4月半までの3ヶ月半、
育児休職を取得

NTTデータのご紹介



沿革	NTTグループでの位置付け
1967年10月 データ通信本部を日本電信電話公社の内部組織として設置	NTT東日本 - @nccn 地域通信
1988年 5月 日本電信電話株式会社より分社	NTT西日本 - @nccw 地域通信
1995年 4月 東証に上場(1998年1部指定)	NTT 基幹ネットワーク - @ncc 全国・国際通信
2010年3月期の業績	
資本金: 142,520百万円	  システムインテグレーション(SI) NTTコム - @ncc 地域通信
従業員数: 36,385人	
売上高: 1兆1,400億円(予想)	
連結企業数: 161社	

ファザーリング・ジャパン(FJ)のご紹介(1/2)

★特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン

「Fathering＝父親であることを楽しもう」という考えを持つ若い世代の父親を支援し、働き方の見直し(WLB)や企業の意識改革、地域社会の再生、次世代の育成までを目標に、父親の意識改革を促すセミナーやワークショップ、育楽配信事業、旅行事業などさまざまな父親支援事業を展開している。

個人会員:107名
法人会員:9社
サポーター会員:4800名
(2010年1月現在)

代表理事 安藤哲也

- 2.意識改革
- 2.1 シンポジウム・セミナーの開催

ファザーリング・ジャパン(FJ)のご紹介(2/2)

- ・セミナー、ワークショップ、フォーラムの開催
- ・ファザーリング・スクール(父親学校)の開催
- ・個人、企業の意識(実態)調査
- ・子育てパパカ(ぢから)検定の主催
- ・父親コミュニティ、ネットワーク形成
- ・パパソング音楽配信、Tシャツ(Tシャツ)の販売
- ・父子キャンプの開催、パパ保育園の運営(計画中)
- ・若年層(次世代パパ)への早期教育@大学・高校
- ・企業提携(研修、事業アライアンス)
- ・父子家庭支援(フレンチトースト基金)
- ・パパの育休取得推進プロジェクト(さんさかー/FJP)

なぜ育休を取ったのか？ 取ってみてどうだったのか？

堀川の育休取得までの歩み

- 学生時代**
 - ・親の方針で中学3年間は毎朝弁当を自作
- 独身・DINKS時代**
 - ・営業へ配属
 - ワーク:ライフ=90:10
- 子一人時代**
 - ・立会出産で感動。
 - ・「育児の副担当」意識が抜けず
 - ・WLB推進の自発的WG活動を開始
- 育休取得**
 - ・妻の「一人目育児のトラウマ」反省
 - ・でも実は純粋に好奇心

育児休職取得のタイミング

妻と入れ替わりで3.5ヶ月 早めに上司に相談

2007 2月 3月 7月 10月 2008 1月 4月

妊婦判明 → 上司に育休取得宣言 → 部署内異動 → 出産(妻産休・育休) → 妻復職 → 育休 → 復職

育児休職中の一日の流れ

仕事より忙しい毎日

6 9 12 15 18 21 24 (時)

朝食・朝食準備(7:00-8:00) → 洗濯・掃除・食洗機①(8:00-9:00) → 散歩(9:00-10:00) → ミルク・おしめかき①(10:00-11:00) → TV録音/おかしつけ(11:00-12:00) → ミルク・おしめかき②(12:00-13:00) → 洗濯・お風呂①(13:00-14:00) → お風呂②(14:00-15:00) → ミルク・おしめかき③(15:00-16:00) → お風呂③(16:00-17:00) → ミルク・おしめかき④(17:00-18:00) → ミルク・おしめかき⑤(18:00-19:00) → ミルク・おしめかき⑥(19:00-20:00) → 夕飯・お風呂④(20:00-21:00) → おかしつけ(21:00-22:00) → 洗濯・食洗機②(22:00-23:00) → ブログ・妻と話る(23:00-24:00)

■ 育児 ■ 家事 ■ 日分事 ■ 個人快活

育児休職中のトピックス

大変だった

- ランチ替えの時に♪ピンポーン
- バリアフリーって何？
- 手荒れてツライわ
- 誰かボクの話聞いてー

楽しかった

- ガンガンお散歩&缶ビール
- 家事育児テキパキ
- 子どもとの濃密な時間
- 公園デビュー&TV出演

育児休職によって得た効果・メリット

『宝物のような時間』

自分の人生における優先順位付けができた	考える時間を持つことができた
妻や子どもとの絆を深めることができた	やっぱり日々のコミュニケーション
仕事にも役立つスキルが身に付いた	詳細は次のページ

育児の主担当を通して身に付いたスキル

人生に使えるスキルばかり

「表現(演技)」力
「ダンドリ」力
「楽道家」力
「トラブル予測」力
「リカバリー」力

堀川の育休取得後の歩み

育休を『免罪符』にせず働き方を変えた

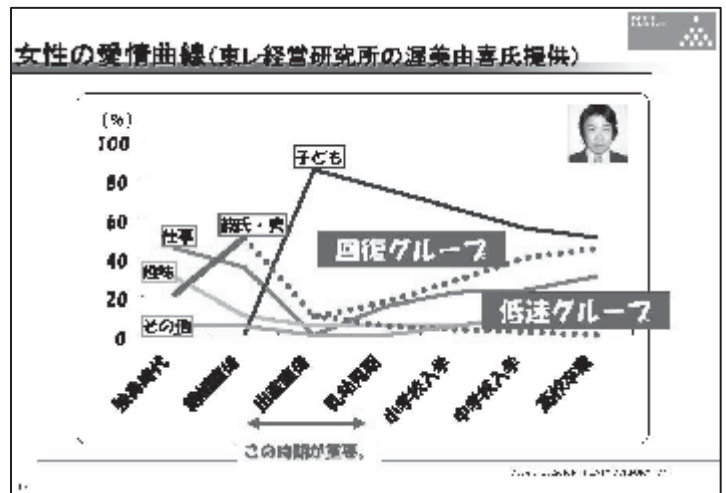
学生時代	
独身・DINKS	
子一人時代	
育休取得	<ul style="list-style-type: none"> 「育児の主担当」として意識をリセット WLB推進組織へ希望し異動 日々定時退社で保育園お迎え
現在	

男性の育児参画はなぜ必要？

男性の育児参画がもたらすメリット

育休はそのためのブースター

家族 強い絆 代役無し 妻へのサポート
地域 安全安心 定年後の居場所
自分 自立 楽しい人生
企業 やる気 健康 人材確保
社会 共同参画 少子化対策



男性の育休取得を阻む5つのカベ

- ①認知のカベ 男は取れないでしょ？
- ②コストのカベ 給料半額じゃ生活できない
- ③家族のカベ みっともないから止めて
- ④企業のカベ 周りに迷惑、偏くれない
- ⑤意欲のカベ だから取りたくない

ではどうしたら男性の育休は取りやすくなるか？

- ①認知のカベ PR、宣伝、イクメンブーム
- ②コストのカベ 給付金↑、新たな支援
- ③家族のカベ 身近な成功事例
- ④企業のカベ 意識改革、働き方見直し
- ⑤意欲のカベ カッコイイ、憧れの存在へ

【参考】イクメンプロジェクト(厚生労働省)

国もイクメン推進の環境づくりに本腰

【参考】さんきゅーパパプロジェクト

産後8週内のパパの育休取得率↑のため

- e-learning
- 育休パパSNS
- 経済的支援

企業での取り組み例
～NTTデータの場合～

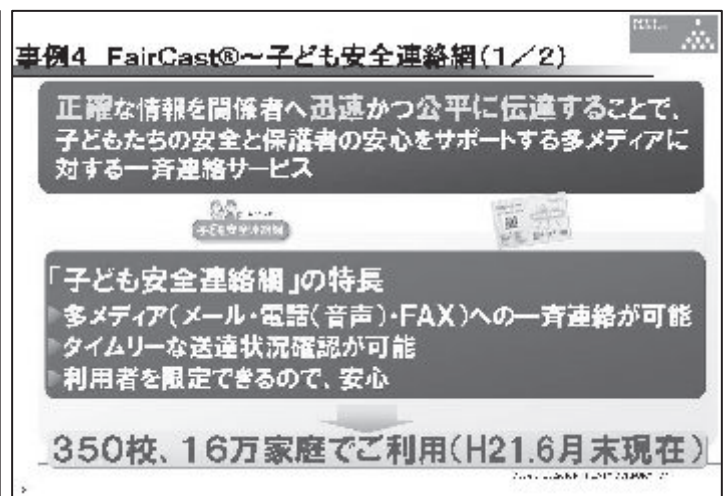
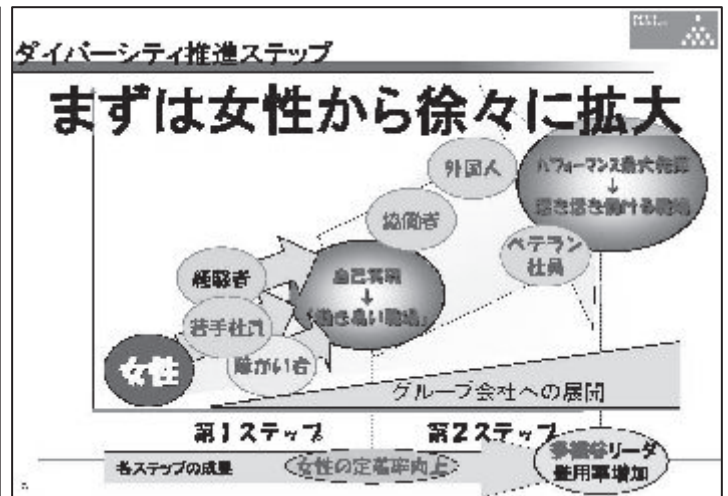
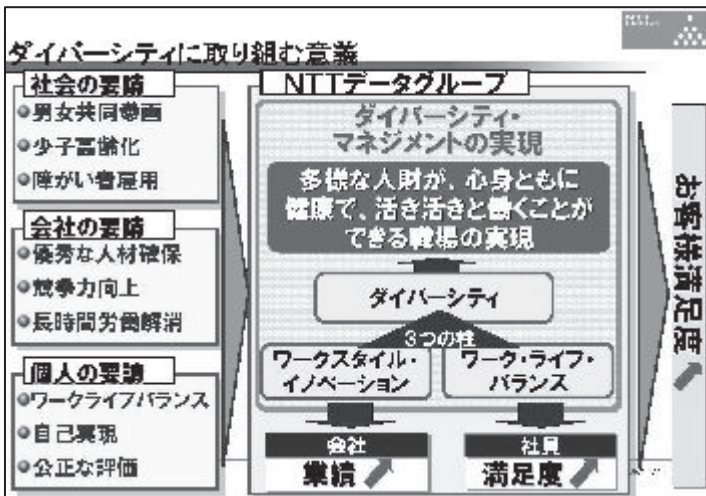
ダイバーシティとは

Diversity (多様性)

多様な属性や価値観・発想を経営に取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せに繋げようとする戦略

NTTデータグループ一体となって、ビジョンの実現に向けあらゆる領域でダイバーシティを積極的に推進していきましょう。

ダイバーシティ推進リーダー 社団法人NTTデータ



事例4 FairCast@～子ども安全連絡網(2/2)

アイデアが生み出されたきっかけ

- PTA役員時代の困った経験を元にサービスを発案
- 児童が犠牲になる事件に心を痛め、一念発起して取り組む
- 今後の地域社会において必要不可欠なインフラサービスを目指す



アイデアを生んだ住田典子 社員

発案したサービスが全国展開の事業へ
グッドデザイン賞(2008)、総務省手引書事例紹介



事例5 ダイバくん

若手漫透のため4コマ漫画内製



前記
最近のインゲン(青い)からパームになって、その間の2ヶ月に亘っての「仕事をしたい、生活がしたい、子どもがほしい」という気持ちから、まずは会社員から子育て支援のために子育て支援COO(子育て支援コーディネーター)として、再就職支援で活躍している女性の方が多く、子育て支援が必要になってきていることを感じました。
「父親の育児参加」は、ワーク・ライフ・バランス実現の一つの重要な方向性として、ダイバくんの存在に必要とありましたが、もっと受け取りやすい形で、若い世代にも伝わりやすいように、まずは働き方に対する変革も入っていく必要があると感じました。

成果③ 「第2回ベストマザー賞」を受賞

積極果敢な取組とボトムアップと
会社の協力体制が評価



2009年5月10日(日)表彰

- 【芸能】松田 卓美(女優)
 - 【文化】黒田 知永子(モデル)
 - 【音楽】中井 美穂子(歌手)
 - 【経済】佐々木 かきり(株式会社イーウーマン代表)
 - 【芸術】横 万智(歌人)
 - 【企業部門】※NTTデータ代表取締役社長 山下 晋
 - テンブスタッフ代表取締役社長 藤原 法子
- 主催 NPO法人日本マザーズ協会

成果④ 「父親が子育てしやすい会社」最高位受賞

2008年の第3位に続き
2009年も最高位を受賞

「父親が子育てしやすい会社」
NTTデータが最高位の



を受賞

父親が子育てしやすい会社調査結果

	NTTデータ
位	☆☆☆☆ (NTTデータ)
	ニッセイ

実施機関 NPO法人ファザーリング・ジャパン、第一生命経済研究所
調査期間 2009年4月～5月
調査対象数 74社(有効回答数)/2,224社(調査票郵送企業数)

成果⑤ 日経「働きやすい会社ランキング」31位

2008より大幅上昇だがまだまだ

2009働きやすい会社ランキング 31位
(昨年順位 95位)

社員の意欲を
向上させる制度
15位

人材の採用・
育成と評価
40位

働く側に配慮
した職場づくり
29位

子育てに配慮
した職場づくり
119位

実施機関 日経リサーチ
調査期間 2009年6月12日～7月31日
調査対象数 1,543社

最後に...

WLB実現のための具体策

『楽しく』が継続のキーワード

- 1 自分が大切にしたい『ライフ』を明確にする
- 2 『ライフ』を楽しみながら広げていく
- 3 自分のステージ毎に見直す
- 4 他人の『ライフ』は自分と違う、を認識する
- 5 他人の『ライフ』を尊重し、認め合う

パパの皆さん(将来パパになる皆さん)へ

父親であることを楽しもう

- ・父親であることを楽しもう
「よい父親」より「笑っている父親」になろう
- ・パートナーであり先生である妻を支えよう
- ・仕事・職場を変えるチャレンジをしてみよう
- ・地域に出てシチズンシップを獲得しよう
パパ友を作ろう

ママの皆さん(将来ママになる皆さん)へ

パパは誉めて育てよう

- ・パパのやる気を阻む「門番」をやめよう
- ・パパの「家での上司」にならないように
- ・パパは誉めて育てよう
- ・ママは名女優を目指そう
- ・ママも笑って子育てをしよう

父親が変われば、 家庭が変わる 地域が変わる、 企業が変わる、 そして、社会が変わる。

Fathering Japan

変える力を、ともに生み出す。

NTT DATAグループ



2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

アンケート集計結果 ～平成 22 年度男女共同参画セミナー 2010 年 6 月 30 日 (水)～

参加者：126 名(静岡 102 名、浜松 24 名) アンケート回収部数：93 部 回収率：73.8 %

1. ご参加の皆様について、該当するところに✓を付け () 内にご記入下さい。

A. 性別

男性	59
女性	33
無回答	1

B. 参加区分

学内からの参加	93
学外からの参加	0

C. 職業

教員	29
職員	33
大学院生	9
学部生	22

(教育 3 人、人文 1 人、工学 4 人、自然科学系教育部 1 人)

(人文 16 人、教育 2 人、工学 3 人、無回答 1 人)

D. 年齢

20 歳未満	13
20 歳代	18
30 歳代	19
40 歳代	11
50 歳代	27
60 歳代	4
70 歳以上	0
無回答	1

2. 参加の動機について、当てはまるところに✓をお付け下さい。(複数選択可)

男女共同参画に関心があった	25
講演のテーマに関心があった	53
講師に関心があった	5
業務の参考とするため	21

無回答	2
その他	11

(各講座より1名の出席がノルマとして課せられた／男女共同参画委員だったため／上司のすすめ／男性学・男性差別を調べているため／授業で家族心理学について学んでいます。その内容に沿っていたため受講生みんなで参加しました。／授業で)

3. 講演について、当てはまるところに✓をお付け下さい。

大変有意義だった	50
有意義だった	38
普通	5
期待はずれだった	0
無回答	0

4. 本日のセミナーに関するご意見・ご感想などご自由にお書きください。

今後男女共同参画セミナーで取り上げてほしいテーマ（もしくは講師）などがありましたらお書き下さい。

- ・ 勉強になりました。
ありがとうございました。
- ・ 私の夫も育休をとりました。本人は、第一子で男性育休取得第一号という名誉のため、と説明していましたが、本人が自分、家族（私）のために選択したのだと思います。今でも、娘は夫（父）の方が頼りになると思うこともあるようで、彼の目標はまんまと達成されたと思います。
- ・ 会社での取り組みがユニークでとてもおもしろく思いました。
- ・ 同様な企画で再び開いていただきたいです。
- ・ 個人的にも育休(父)に興味がありました。取りにくい会社が多いときくので、どのようにとってどのように生活したのだろうと思いつきました。授業をするにあたって今日のお話は参考になりました。このように、子育てしやすい会社がもっとふえるといいなと思いました。
- ・ 楽しく有意義でした。
- ・ マイクの音量が聞き取りにくかった。
- ・ 今回のセミナー各課長に聞いていただくと良かったと思います。
- ・ とても楽しくお聴きできました。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

- ・ 学校教育の基盤としての「家庭」。そこに存在する人々、全ての家庭への機能参画が、学校教育社会を、そして次の時代を改革していくのだとあらためて感じました。
- ・ 男性の育休の意義は高いと思うが、自分自身の場合では、まだ、カベがある。単身赴任であり、子供と過ごす時間は増やしたい。
- ・ 育休がワークライフバランスや仕事の効率化の考え方につながっていくという視点が新鮮でした。
自分の人生を考える上で育休も仕事も家庭も、色々な視点を入れて深めることの大切を感じました。また、自分の人生計画の必要性も感じました。
- ・ 講師の声が少し聞き取りづらかった。
- ・ 若いご夫婦に聞いていただきたい内容でした。
- ・ 体験談を元に分りやすく、大変参考になる講座を聞かせていただきました。
- ・ 今日のセミナーは大変有意義なものだったと思うが、もっと身近な事例(静大での事例)を取り上げて欲しい
↑
教職員、男性で育児休暇をとった方がいらっしゃいますよね
- ・ 人件費削減、定割で教職員が減っている中で、大企業なら人員の工面がつくが、本学のレベルの規模では育休、むつかしいと思われます。
給与の面でもきびしい現実があります。NTTデータのような高給の企業でもない限り…。専業主婦の家庭では無理です。
- ・ 大変有意義な講演会でした。恋人に今回のレジュメをプレゼントしたいと思います。二人でプレパパ、プレママ目指します！
ありがとうございました。
- ・ もっと多くの人に知ってほしい内容だと思いました。
面白かったです。
- ・ イクメンがもっと普及すれば暮らしやすい世の中になると思います。
- ・ イクメンになりたいと思いました。
- ・ NTTデータで行われた中間管理職のセミナーは非常に良い試みであると思う。
- ・ 演説がとても聞きやすかった。内容もおもしろく寝ないで聞いていられた。
- ・ 笑いをまじえながら楽しくお話をしていただき、とてもききやすかったです。
資料も見やすく、熱心な姿勢をうかがえました。
一人一人の小さな一歩が社会を変えていくのだなあと思いました。
- ・ 良い企業につとめるとメリットがたくさんあるなと思いました。
- ・ 是非、大学生向けでお願いしたいです！！
女子・男子生徒両方に聞いてほしいセミナーでした。

- ・ 波多野睦子さんの話をもう一度聞きたいです。
- ・ イクメンは、専業主婦の家庭にも歓迎されるか。
職場の雰囲気はイクメンが増えることで変わるだろうか。例えば、競争的な所が減るとか。
女性は一般的にイクメン歓迎だろうか？
家庭重視志向は、NTTの業種・特性に合致しているのだろうか。
- ・ 育休の制度を行使することに必要な手間に精心力を低減できる支援が必要。
少子化対策、仕事でも役立つスキルなど、本人だけでなく周囲へのメリットも大きい。勇気をいただきました。
- ・ “イクメン”の流れが、ここまで世の中に浸透しているんだ、と初めて知りました。
子供のいる母親としてはとても心強いです。
有難うございました！！
- ・ 生活に密着したお話で興味深く聞けました。
- ・ 愛情曲線が面白かった。ぜひ周知して下さい。
- ・ 育休について 私の時代にあればよかったと思う。
これからの育休はどう変化していくのか。
職場の意識改革が絶対必要だと思いました。
- ・ イクメンのススメを学ぶことができ、大変よかったです。
もし子供ができましたら、イクメンになりたいと思います。
- ・ 自分の将来のために、有効でした。
- ・ 普通の会社員等では、育児休暇を取得するのは色々な面から見ても難しいのでは？
と考えていたけれど、堀川さんのように、奥さんの仕事・自分の仕事・育児のバランスを取ってられる姿を見て、非常に参考になりました。

文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル育成」事業
静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクト



平成 22 年度男女共同参画セミナー

イクメンのススメ

～育休取得パパの体験談～

【講師】 堀川佐渡 氏

(NPO 法人ファザーリング・ジャパン会員、

(株) NTT データ人事部ダイバーシティ推進室課長代理)

【日時】 平成 22 年 6 月 30 日 (水) 14:25-15:55

【場所】 静岡大学 静岡キャンパス 共通教育A棟 301

* 浜松キャンパス 総合研究棟 10 階会議室 (テレビ会議形式)

【対象】 静岡大学の教職員

* 関心のある方はご参加ください!



講師プロフィール：新潟市出身。

(株)NTT データに入社、法人向け営業勤務の後に社内ワークライフバランス推進活動を有志と立ち上げ、テレワーク (在宅勤務) 等を実現、育休取得後に同社ダイバーシティ推進室勤務。共働き、妻、息子 2 人の 4 人家族。

【問い合わせ先】 静岡大学男女共同参画推進室

E-Mail : sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp URL:<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>

TEL:-054-238-4346/3052

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクト



男女共同参画セミナー

「イクメンのススメ～育休取得パパの体験談～」が開かれました

6月30日、NPO法人ファザーリング・ジャパンの会員で、夫婦共働きで8歳と2歳のお子さんを育てる堀川佐渡氏の講演に、静岡キャンパスでは103名、テレビ会議システムをつないだ浜松キャンパスでは23名が、熱心に耳を傾けました。

第二子誕生後、妻と入れ替わりで3.5ヶ月の育休を取ったという堀川氏は、それまでは育児に十分協力的なつもりではあったものの「育児の副担当」意識がなかなか抜けなかったそうです。育休は、仕事より忙しい毎日ながら「宝物のような時間」だったと語りました。人生における優先順位付けができ、妻や子どもとの絆が深まり、育児の主担当となることで身に付いたスキルは「表現〔演技〕力」「ダンドリ力」「トラブル予測力」「リカバリー力」「楽道家力」と人生に使えるものばかりで、職場復帰後は働き方を変えたそうです。「育児の主担当」として意識をリセットし、ワークライフバランス推進組織へ希望して異動、日々定時退社で保育園お迎えという毎日とのこと。男性の育休取得は、自分、家族、企業、地域、社会のそれぞれにいくつものメリットがあると指摘した堀川氏は、政府や自分の所属する企業とNPO法人のイクメン推進の取り組みを紹介し、ワークライフバランス実現のためには「楽しく」がキーワードと語り、「父親であることを楽しもう」「ママも笑って子育てをしよう」と締めくくりました。

参加者には教職員のほか学部生22名、院生9名も含まれ、ユーモアにあふれた講演に、アンケートには「楽しく有意義でした」「イクメンになりたいと思いました」「自分の人生を考える上で・・・色々な視点を入れて深めることの大切さを感じました」「一人ひとりの小さな一歩が社会を変えていくのだなぁと思いました」等々の記述が並び、大きな反響が感じられました。

平成22年6月30日(水) 14:25-15:55

静岡大学 静岡キャンパス 共通教育A棟 301

* 浜松キャンパス 総合研究棟 10階会議室(テレビ会議形式)



静岡大学男女共同参画推進室

2010年7月8日作成

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

(2)平成22年度男女共同参画シンポジウムの実施

プログラムの名称	平成22年度男女共同参画シンポジウム
テーマ	「女性の潜在的な力を引き出す～企業・大学・地域～」
目的	少子高齢化、情報化、グローバル化などの社会変動のなかで、女性の活用は社会的に重要なテーマになっている。企業における女性活用の先進例に学び、女性研究者支援プログラムの意義を再認識し、静岡大学の3年間の試みを、学内と地域社会からコメントしていただき、大学と地域社会の連携への一歩とする。
日時	平成23年2月22日（水）
場所	静岡キャンパス 主会場：共通教育A棟301教室 浜松キャンパス テレビ会議：総合研究棟10階会議室
参加者	静岡キャンパス 58名（うち学外6名） 浜松キャンパス 9名
周知方法	部局へチラシおよびメールの送付、男女共同参画推進室HPに掲載、学内に看板の設置、他大学・県内機関へのポスター送付
プログラム	<p>I部 基調講演</p> <p>国井秀子氏（リコーITソリューションズ取締役・会長執行役員） 「企業戦略としての女性の活用—その意義と方法—」</p> <p>塩満典子氏（JST 科学技術振興調整費業務室長） 「女性研究者支援の過去・現在・未来—科学技術振興調整費による取組と意義—」</p> <p>II部 パネルディスカッション</p> <p>船橋恵子氏（副学長・人文学部教授） 「静岡大学のオンデマンド支援の総括と展望」</p> <p>討論と評価</p> <p>萩原綾子氏（静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課課長） 松下光恵氏（NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか 静岡市女性会館館長） 犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授） 原田博子氏（NPO 法人 はままつ子育てネットワークびっぴ理事長）</p>

第I部では、男女共同参画推進に先進的に取り組んできた女性の企業経営者から、厳しい経済状況にあるからこそ女性を活用しダイバーシティを実現し得る事業体が生き残れるということ、そして具体的に女性のキャリア構築を進める方法について紹介があった。続いて行政の立場から、国の科学技術政策の流れの中で、女性研究者支援、理系女性研究者増加政策の持つ意義が力強く語られ、本プロジェクトの特徴と評価について紹介された。

続く第II部では、第I部の基本認識をふまえたうえで、静岡大学の3年間の取り組みが

総括的に報告され、それに対して、学内からのみならず学外からも、地域の大学、行政、NPOの立場にある方々からコメントを頂戴した。総じて、オンデマンド支援の多種多様なきめ細やかな制度形成は高く評価され、今後、さらに地域の現状を深く知り、知の拠点としての大学と行政とNPOが互いに連携しあって、ともに地域の男女共同参画を進めていく方向を確認することができた。学内の男女共同参画にとどまらず、地域との対話に踏み出し、地域社会の中で静岡大学の果たすべき役割について開かれた議論ができたことは収穫であった。

限られた時間のなかで多数の発言をいただいたので、多少言葉足らずになりがちな面もあったので、これを基礎に今後はもっとじっくり対話を進めていきたい。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

基調講演 「企業戦略としての女性の活用—その意義と方法—」


國井 秀子氏 (リコーITソリューションズ取締役・会社執行役員)

神戶大学 男女共同参画推進シンポジウム
女性の潜在的な力を引き出す -企業・大学・地域-

企業戦略としての女性の活用 -その意義と方法-


2011年2月22日

國井 秀子
リコーITソリューションズ株式会社
取締役 会長執行役員



概要

1. なぜ日本企業において人材の多様性か？
2. 日本企業におけるジェンダーパイアス
3. 日本のIT業界での施策
4. 日本のIT企業での事例
5. 私のキャリア



なぜ日本企業において人材の多様性か？




日本企業を取り巻く環境

- ◆ 経済のグローバル化
- ◆ 技術の進化
- ◆ ビジネスモデルの変化
- ◆ 新興国の台頭
- ◆ 内需の低迷

世界経済危機


- ・ 少子高齢化
- ・ 若者の理系離れ

生き残るのは強いものより
変化に機敏に対応出来るもの



変化に対応するイノベーション

- ビジネスモデルの革新
- 技術革新
- プロセス改革
- 人材の多様化




変化へ敏速に対応するには

人材の多様性が重要

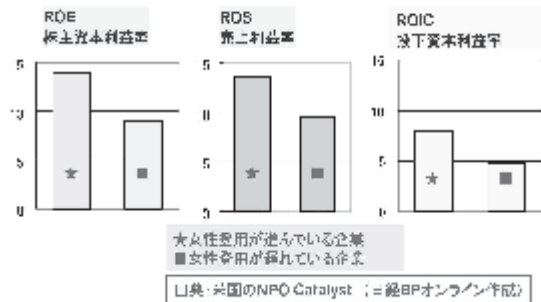
↓

少子高齢化

日本では特に女性の活躍



世界トップの成長企業は 女性の活躍が進んでいる



女性の役員が多い企業は

職場環境、経営戦略、調整力が優位

マッキンゼー調査



- 変化への対応が速い
- 発想が豊か
- 経営が現実的

日本経済新聞 2009/06/17

責任感が強い

きめ細かい

コミュニケーション能力が高い

女性が今後の経済発展の原動力 (APEC21エコノミー)

- APECでの女性のネットワーク会議 (女性リーダーズネットワーク会合、女性起業家サミット) での共通する主張
- ファイナンスの重要性
- 新興国での女性の目覚ましい活躍
- 先進国での実績

今回のテーマ
女性による新たな経済活動の創造
-人・自然・文化を活かす-



日本企業におけるジェンダーバイアス



日本の男女格差指数は世界で94位

順位	国名
1 (1)	アイスランド
2 (3)	ノルウェー
3 (2)	フィンランド
4 (4)	スウェーデン
5 (6)	ニュージーランド
6 (8)	アイスランド
7 (7)	デンマーク
8 (9)	オランダ
19 (34)	アメリカ
81 (80)	中国
94 (104)	日本
104 (115)	韓国

出典：世界経済フォーラム

日本の実態が明らか

国連からの批判

日本は134カ国中、94位
このままで世界競争を
生き残れますか？

年	順位 / 対象国数
2006	38 / 69
2008	79 / 115
2007	91 / 128
2008	96 / 130
2009	101 / 134

ガラパゴス化した日本

- 1985年 国連女性差別撤廃条約を批准

- 国連から改善の遅れに対して数多くの厳しい批判。たとえば

- 法的拘束力が不十分
- 啓発が不十分



- 既に世界の約100カ国が批准した
選択議定書が日本では未批准

これで日本は文化国家ですか？

世界に遅れた教育と労働

- 教育における差別を禁止する条約
 - 1960年国連採択→1962年発効
 - 1980年外務省からの要請で文部省が動き出す
 - 1994年家庭科必修実施
しかし、技術教育にまだ問題を残す
- 男女コース別人事(総合職/一般職)
 - ILOが日本政府に対したびたび是正を求める
 - 男女同一賃金労働同一賃金の原則を規定するための法改正」を日本政府に要請
 - OECD「女性が多い非正社員と正社員の二極化」の懸念を表明

日本は未批准!

Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

11

家庭において

家事、育児、介護の女性への負担が減らない

「男性は仕事、女性は家庭」

大塚の生活時間



Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

12

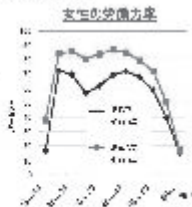
職場において

- ワークライフバランスが問題
- ジェンダーバイアス
- キャリア形成が難しい
- 遅れたジェンダーバイアスの意識変革

女性はもっと貢献したい!



M字カーブ型の社労傾向



Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

13

男性中心の職場

- 男性中心の商習慣
- 長時間で、不規則な労働時間
- 終身雇用制度と年功序列制度
- 標準化されていないビジネスプロセス

古き良き男性同士のネットワーク

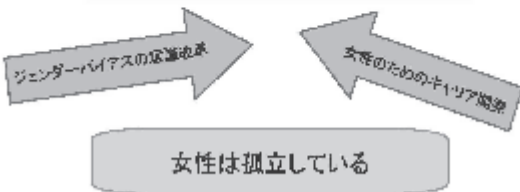
ワークライフバランスの遅れ

Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

14

女性に難しいキャリア形成

- 昇進の道は狭き門
- 遅れたキャリアプラン
- 女性のロールモデルが少ない
- 不利な昇進制度
- 人脈づくりが難しい



Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

15

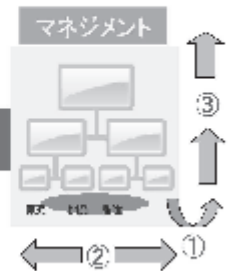
チャンスの少ない女性のキャリアパス

キャリア開発

- ① 専門性を高める
- ② 能力を上げる
- ③ 組織階層でステップアップする

日本の女性は②③のキャリア開発から外されている!

女性はチャンスが閉ざされている



Copyright © 2010 by the Institute of Social Science, University of Tokyo

16

女性に不利な トーナメント型の昇格スタイル

- トーナメント型(日本)
 - 早い段階でピラミッドの上位に行く人が決まってしまう
 - 敗者復活が難しい
- コンテスト型(米国など)
 - その都度、選抜を行う
 - チャンスは後からでもやってくる

女性が残りにくい
育児休業・短時間勤務
で評価が下がる

男性は期待で、女性は実績で昇格

なかなか進まない意識改革

- 上司
 - ジェンダーバイアスを自覚していない
 - 仕事の与え方が無意識に男女で異なる
 - 女性の部下への対応がわからない

上司のジェンダーリテラシーと
意識改革が課題

日本のIT業界での施策

JISA: 社団法人情報サービス産業協会

JISAのプロフィール

社団法人情報サービス産業協会

- 1984年設立
- 約800社の会員企業

- 情報サービス産業の健全な発展と情報化の促進
- 日本の経済発展のためのITの普及
- 主な活動:
調査研究活動、教育研修、フォーラムの開催、
政策に対する提言活動、情報提供サービス、
情報サービス産業白書の刊行

女性の活躍・就労の拡大を目指した 環境整備のためのアンケート調査

企業調査

JISA会員企業500社に対するWeb調査
2010年1月12日～2010年1月26日
回答数: 101社

個人調査

インターネット調査
「マイボイスコム(株)」の登録モニターより
「正社員」、「情報サービス関連の業種」、
「キーパンチャ対象外」の条件でスクリーニング
2010年1月12日～2010年1月15日
回答数: 485件

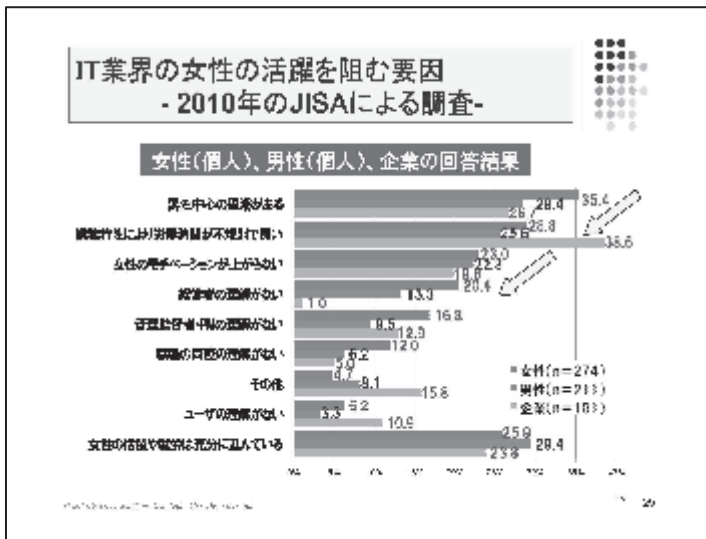
女性の活躍に関する調査結果

女性社員比率は増加しているが
女性管理職は少ないままである

女性社員率		10年歳在割合 女性 38.1% 男性 80.8%
● 新入社員	31.9%	
● 一般社員	20.7%	女性 4.6% 男性 28.6%
● 管理職	4.5%	
● プロジェクト・マネージャー	4.3%	女性 2.8% 男性 17.0%

目標
女性社員比率40%、女性管理職比率20%へ

2.意識改革
2.1 シンポジウム・セミナーの開催



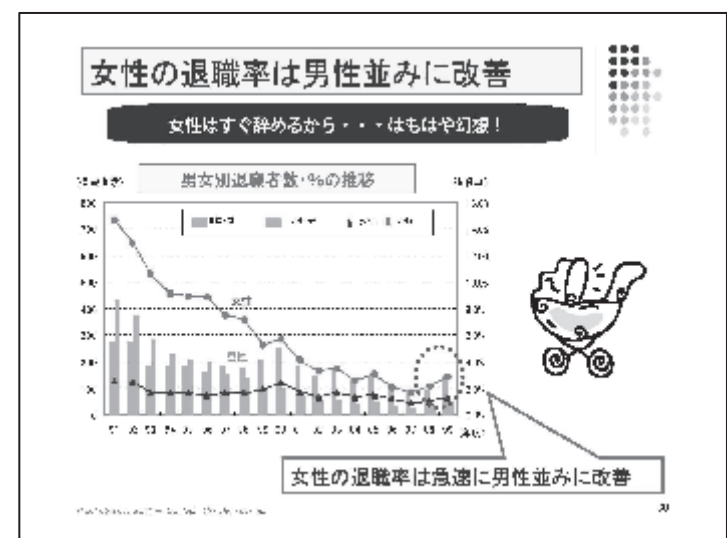
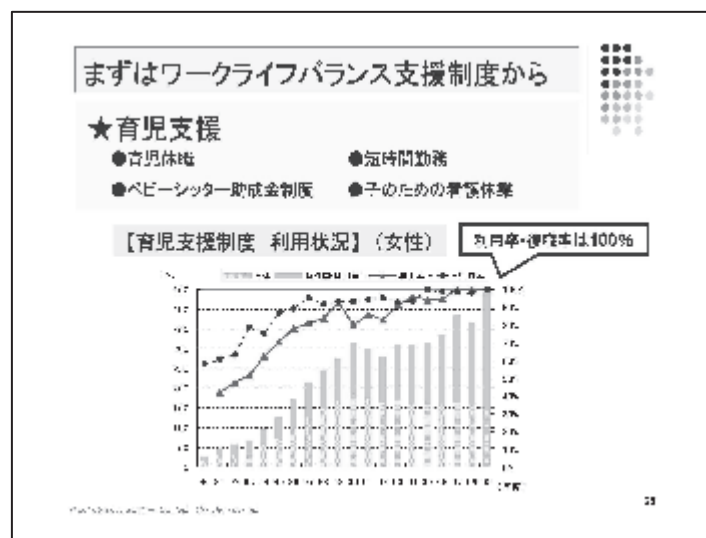
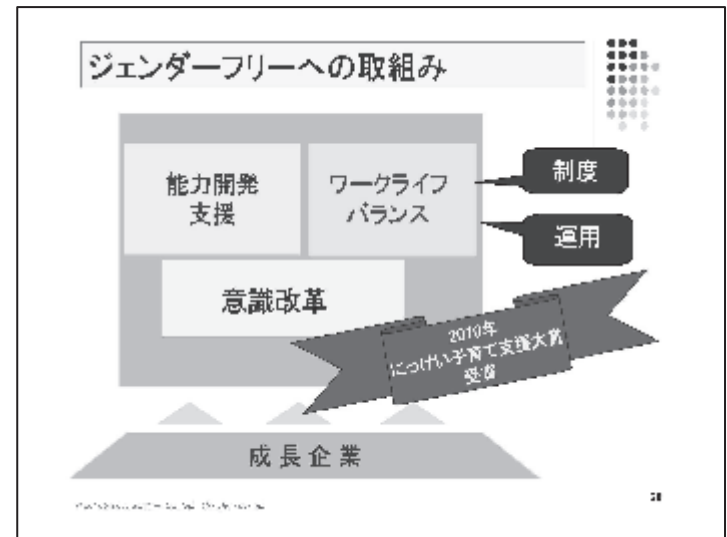
JISA 女性アクティブ・アクション7

「10年後の情報サービス産業のあるべき姿」

- ★世界でもトップクラスのIT産業
- ★日本でも最も女性が活躍できる産業

1. 女性就労の実態把握
2. 女性が活躍できる環境整備へのアクションプラン策定
3. 女性就労者の意識改革
4. 女性コミュニティ形成
5. 経営者・マネージャーの啓発活動
6. ユーザー側の理解促進
7. 女子学生のイメージ向上


日本のIT企業での事例 - リコーでのダイバーシティ推進活動 -



男性のためのワークライフバランス

- 継続的な啓発活動
- 男性の育児休職取得に向けたアドバイス

上司に早めに意図を伝え
柔軟計画を作成



平均利用率
女性 85.6% ; 男性 1.72%

↓
13.0%↑

進捗に育児休職のシミュレーション

事前に休職中のライフスタイルをつかんでおく

21

少ない女性管理職

必要なのはポジティブアクション

【省略】

22

女性のキャリア構築に向けて

KFSは上司のジェンダー・リテラシー

- キャリアプランを作成する
- キャリアアップに向けて適切に仕事を与える
- 育成プログラムを実施する
- メンター制度
- ジョブローテーション、クロスファンクショナルな活動などの視野を広げる機会を提供する

高い目標に向けたエンカレッジ

ロールモデル
人材作り

女性は自信をもっていい

23

ダイバーシティ推進のキーポイント

トップダウンの経営戦略
(組織トップの強いメッセージ)

制度の充実

専門組織による
確実な推進

意識変革

組織風土の醸成

キャリアプラン
作成・育成


PDCA

マネージャーのリーダーシップ

24

私のキャリア

-いかにサバイブしたか-



25

私のキャリア

女子大の女性ネットワーク

米田哲学
Ph.D.

インベーターと呼ばれて

新分野への転換

男性中心の日本企業で管理職

米国ベンチャーで
経営の経験

複眼的な視点を持つ政府委員会など社外活動

26

学歴とグローバルな経験

学歴


- お茶の水女子大学
物理学専攻 修士

大学院生時代に子育て

グローバルな経験

- シリコンバレー・シリコンヒルへ
- IT分野へ移行
- 働きながら勉強
- カリフォルニア州立大学 電気工学修士
- テキサス大学 コンピュータサイエンス Ph.D
- 米国でベンチャー企業を設立

日米の子育て環境の大きな違い！



私のキャリア形成

男性中心の企業社会で

典型的な男性社会の製造業へ

R&Dマネジメント

製品開発とITビジネス

グループ会社の会長へ

変革のチャンスにあふれた産業界でした

“異性”として紹介されて

会議では
たった一人の女性でしたが

成長分野のIT産業へ

仕事の世界を超えた活動

ネットワークを大切に

- 学会活動
- 政府関連の委員会
- IT業界団体の役員

ロールモデルから学ぶ

女性の活躍推進のために



連携しましょう

APEC: Women Leaders' Network

APEC: Women Entrepreneurship Summit

WLN

静岡大学
SHIZUOKA UNIVERSITY CLIPPING FOR SHIZUOKA UNIVERSITY


JISA 社団法人 情報サービス産業協会
Society of Information Service Industry Association

社団法人 情報サービス産業協会

IEEE Japan Council
Women in Engineering

ご清聴ありがとうございます！

基調講演「女性研究者支援の過去・現在・未来—科学技術振興調整費による取組と意義—」
塩満典子氏（JST 科学技術振興調整費業務室長）



静岡大学女性研究者支援モデル育成
平成22年度男女共同参画推進シンポジウム
平成23年2月22日

女性の潜在的な力を引き出す-企業・大学・地域-

女性研究者支援の過去・現在・未来
-科学技術振興調整費による取組と意義-

独立行政法人
JST
科学技術振興機構
Japan Science and Technology Agency

科学技術振興調整費業務室長
塩満典子

政策
Plan (計画) to Action (実行)

- Plan (計画)
 - Organization (組織、体制：どこで何人で行うか)
 - Priority (優先順位：何をまず行うか)
 - Resource Allocation (資源配分：お金と人は?)
 - Program and Project (施策：体制、内容、期間)
- Do (実施)
- Check (評価)
- Action (実行)

科学技術創造立国に向けて

第1期 基本計画 (平成9～12年度)

第2期 基本計画 (平成13～17年度)

第3期 基本計画 (平成18～22年度)

第3期は?
第1、2期基本計画により基礎固めは進んだが、世界の国際競争は激化
資源のない日本は
“知財”
で生きていくしかない

★創造性豊かな人材
★有眼な資源を活用し、最大限の成果を生み出す仕組み
— これらを如何に作るか?

3つの基本理念
●新しい力の創出
●新しい力の創出
●新しい力の創出

●政策の柱
●政策の柱
●政策の柱

重要研究開発投資の拡充
●重要研究開発投資の拡充
●重要研究開発投資の拡充

●新たな研究開発システムの構築
●新たな研究開発システムの構築
●新たな研究開発システムの構築

●競争力強化のための社会
●競争力強化のための社会
●競争力強化のための社会

●ホストドクター制度
●ホストドクター制度
●ホストドクター制度

●大学官の導入促進の推進
●大学官の導入促進の推進
●大学官の導入促進の推進

●中核の育成
●中核の育成
●中核の育成

資料：科学技術振興調整費業務室

第3期科学技術基本計画 (平成18～22年度) **政策の基本!**

＜基本姿勢＞
○飽えぬ高い学術水準の向上とイノベーションを通じて社会・国民へ成果を還元する。
○人材育成と競争的選抜の両立

＜3つの基本理念の下、6つの政策目標を設定＞
①飛躍知の発見・発明、②科学技術の限界突破、③環境と経済の両立、④イノベーション、⑤生涯はつらつ生活、⑥安全が繰り返される国

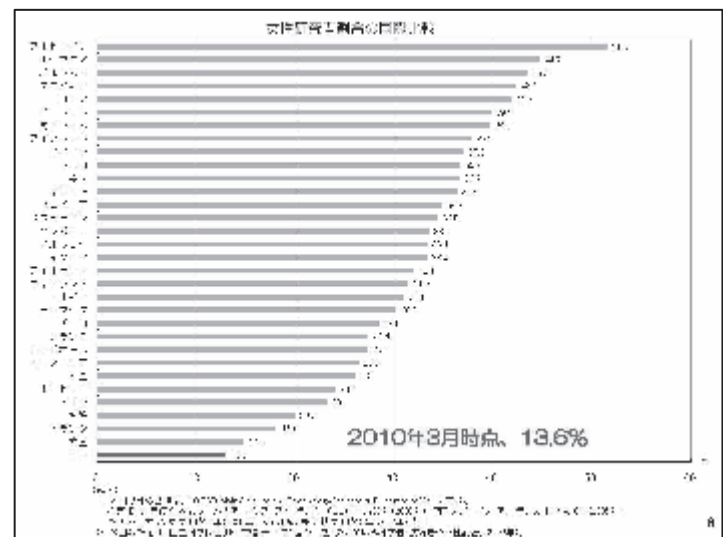
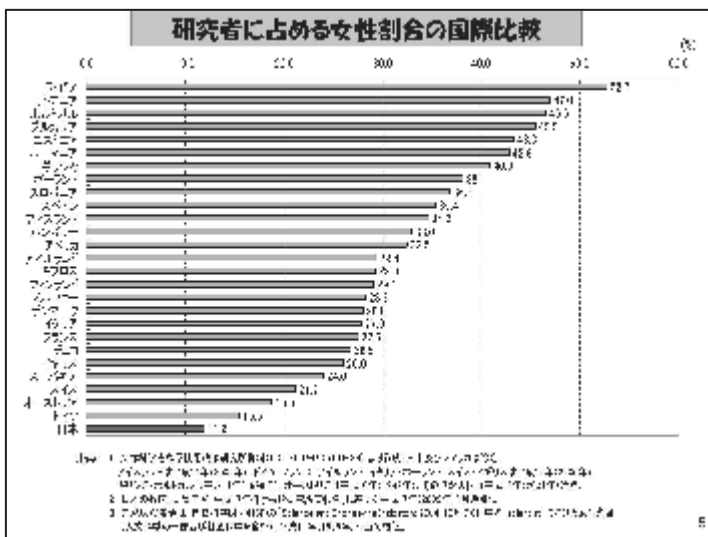
○戦略的重点化
— 基礎研究の推進 (自由発起、目的基礎)
— 重点推進4分野、分野内重点化
— 戦略重点科学技術 (国家基幹技術、安全・安心、国際競争力)

○科学技術システム改革の推進
— 人材の育成・確保・活発化 (若手、女性、外国人)、大学の人材育成体制の強化
— 科学の発展と絡み合うイノベーションの創出 (大学の競争力強化、イノベーション)
— 基盤強化 (大学施設、先端大型共用設備)

○説明責任、国民参画等
○戦略的国際活動 (アジアとの関係強化)

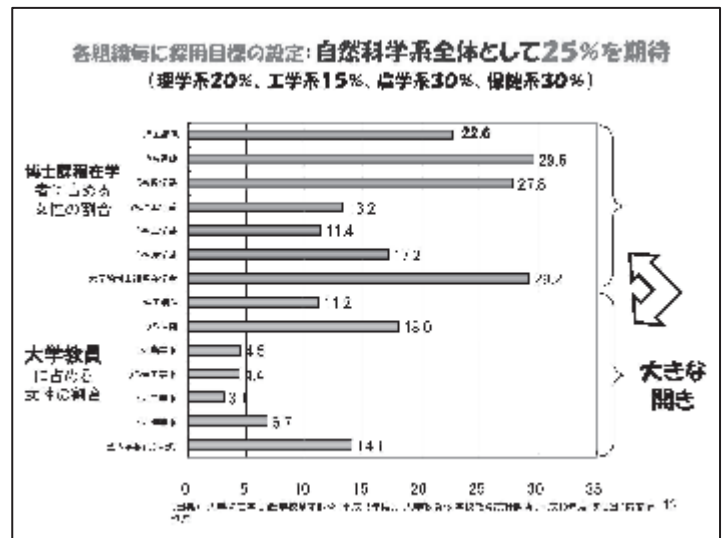
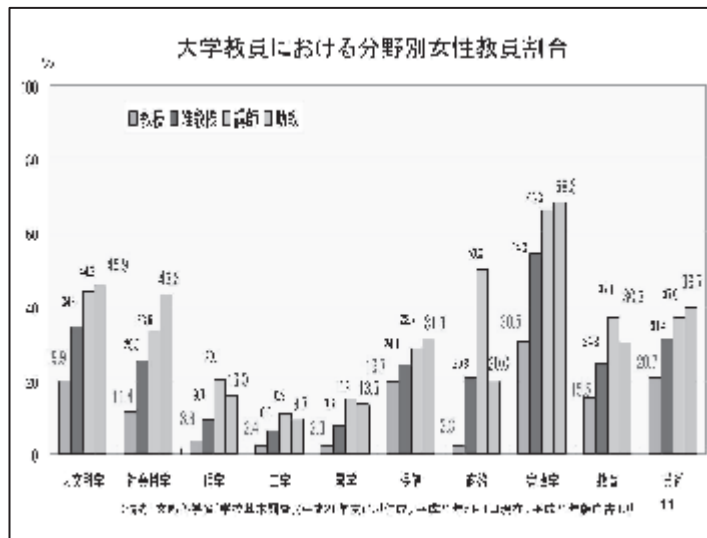
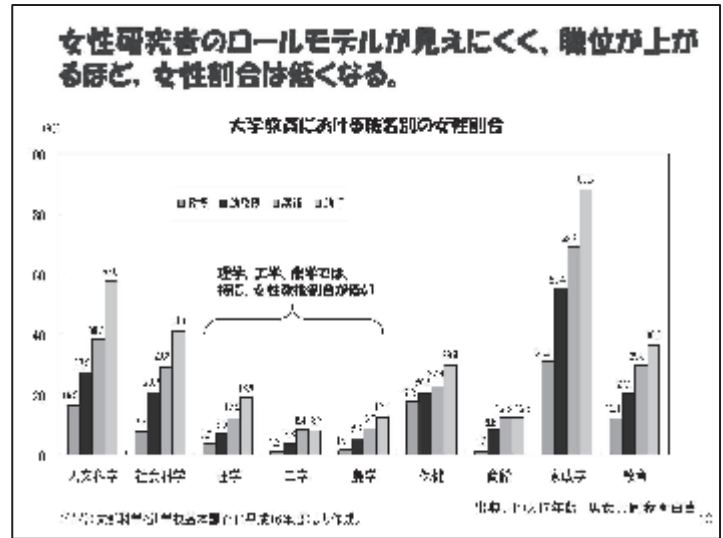
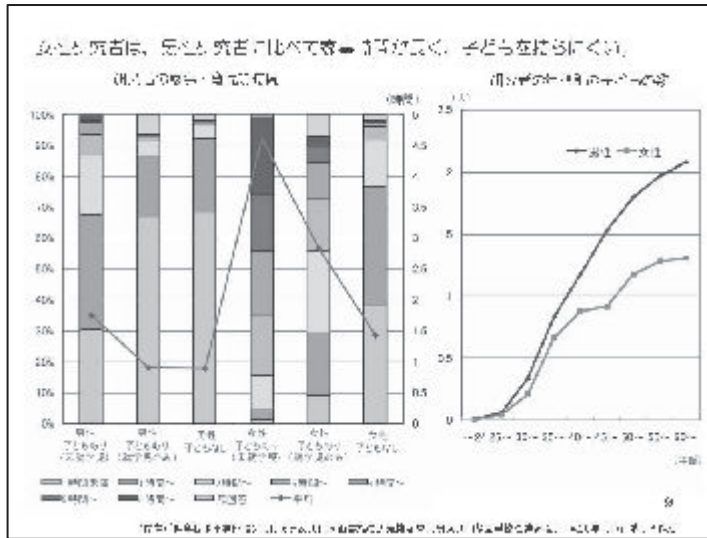
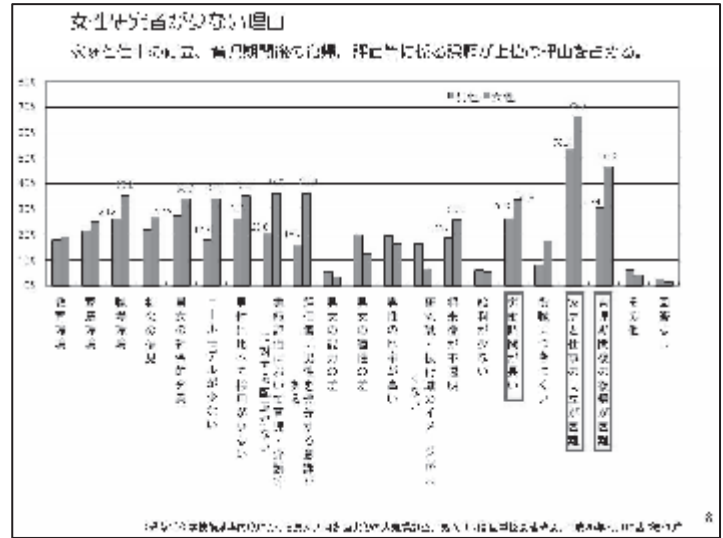
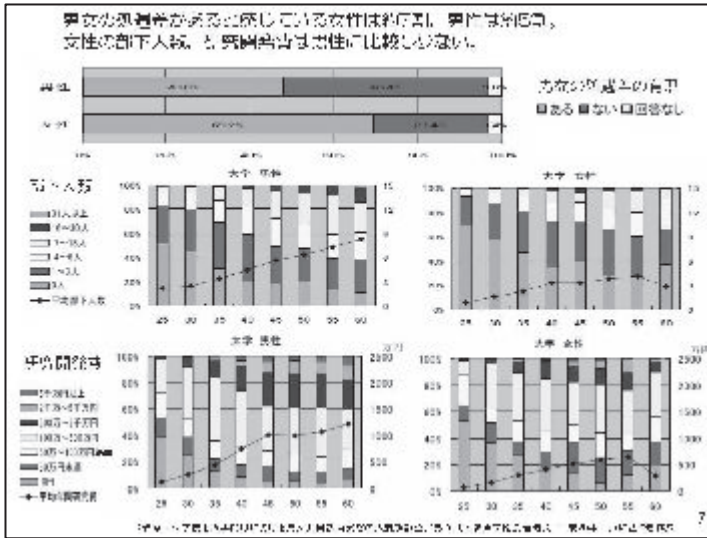
○政府研究開発投資の総額規模
約2.5兆円 (計画年度中の対GDP比1%、GDP名目成長率3.1%を前提)
人材の育成、イノベーションの創出を重点的に拡充

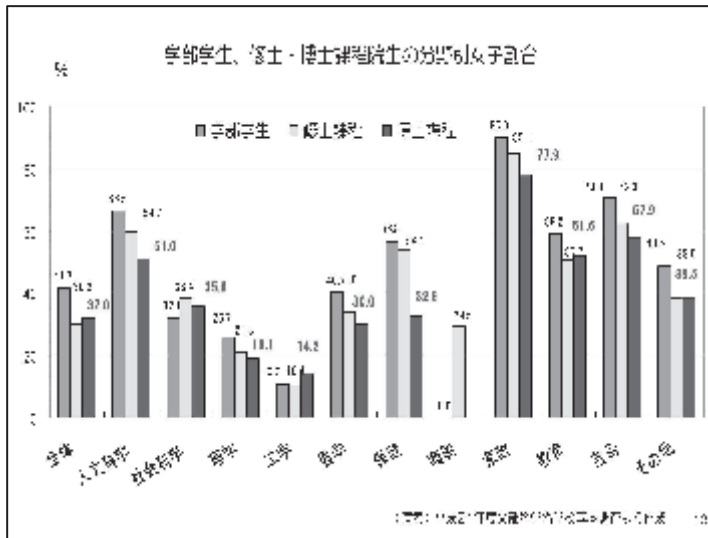
資料：科学技術振興調整費業務室



2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

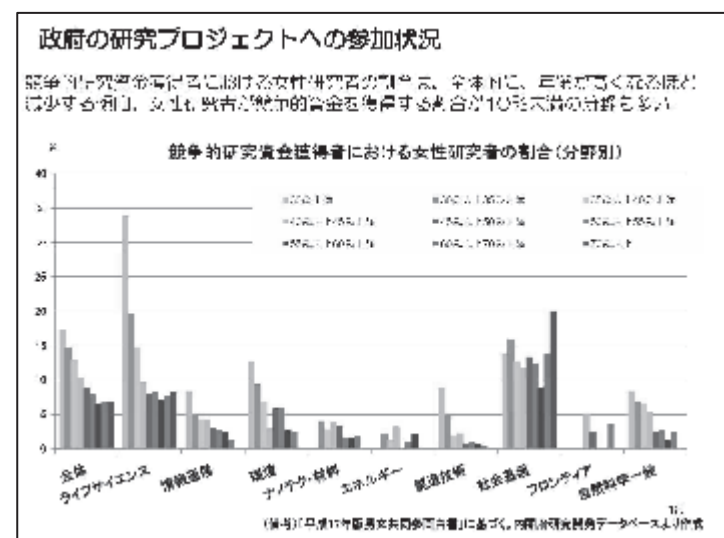
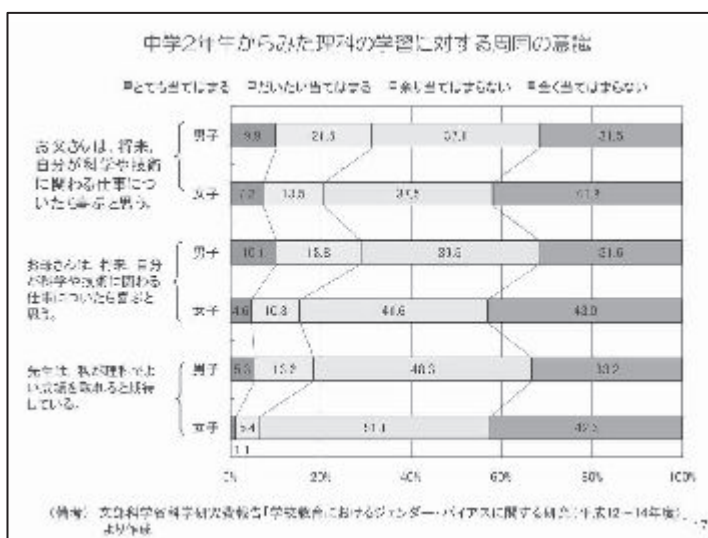
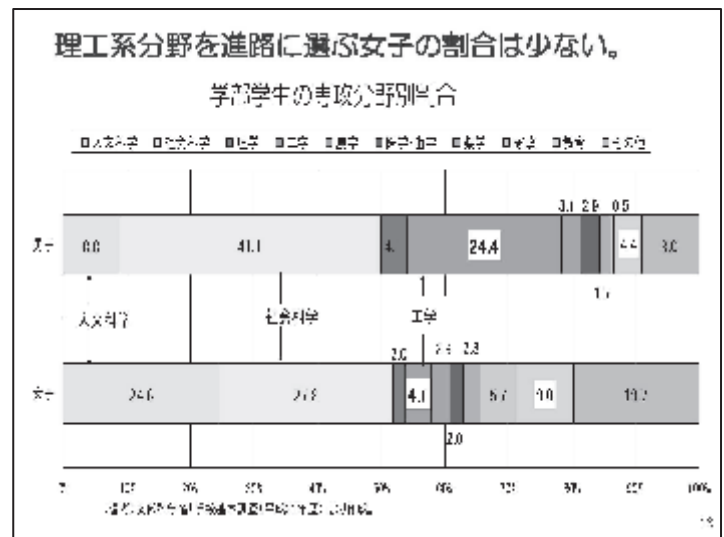
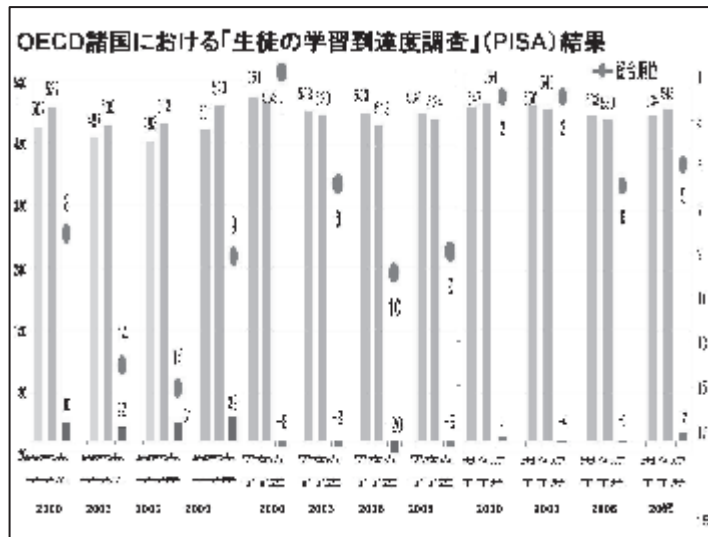




OECD生徒の学習到達度調査 (PISA) 2003年調査結果

分野	読解力	数学的リテラシー	科学的リテラシー	問題解決能力	
日本	男子	487 (13位)	538 (7位)	550 (1位)	548 (2位)
	女子	508 (20位)	530 (3位)	548 (2位)	548 (3位)
	男女差	+22 (有意)	-8 (非有意)	-4 (非有意)	+2 (非有意)
	平均	498 (14位)	534 (6位)	548 (2位)	547 (4位)
OECD	平均	494	500	500	500
	男子	477	508	503	486
	女子	511	494	497	501
	男女差	+34 (有意)	-11 (有意)	-8 (有意)	+2 (非有意)

PISA: Program for International Student Assessment (155国・地域参加、15歳児を対象)



男女共同参画基本計画（第2次）のポイント

行政・方針決定過程への女性の参画の拡大	運動を促すための取組
<ul style="list-style-type: none"> 2022年度から、行政方針決定における女性の参画が20%未満の場合は、方針決定後2か月以内に参画促進計画を策定する必要があることとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定過程に関する専門的知見・技術・経験の活用を促進し、行政・方針決定に女性の参画が促進されるよう、必要に応じて女性参画推進員、参画促進員、参画促進員委員の設置を推進する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 必要に応じて、女性の参画を促進するための研修やセミナーを開催する。
女性のキャリア開発	女性の働きやすさの確保
<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。
男女共同参画推進体制の整備	男女共同参画推進体制の整備
<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。
公正さと透明・信頼性の高い意思決定と議決の円滑化	公正さと透明・信頼性の高い意思決定と議決の円滑化
<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。 行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。

「社会的性別」(ジェンダー)の視点が重要

「「社会的性別」(ジェンダー)とは」は、生物学的性別(セックス)に対して、社会によって作り上げられた「男性像」・「女性像」のような男女の別を示す概念であり、それ自体に良い悪いの価値を寄せるものではない。

「「社会的性別」(ジェンダー)の視点」とは、性別による互いの役割分担、偏見等が社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点。

男女共同参画社会の形成を目指すもの

男女共同参画社会の形成を目指すもの

男女共同参画社会の形成を目指すもの

第1期科学技术基本計画

第2期科学技术基本計画

(b) 女性研究者の環境改善

男女共同参画の観点から、女性の研究への参画の促進やキャリアアップの支援を推進する。特に、女性研究者が経験的に研究開発活動に力を入れてきた分野、産後復帰支援など、これまでの期間の研究開発の促進を図るため、研究にかかわる在宅での活動も支援するとともに、期限を限ってポストや研究費を手当するなど、産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を講ずる。

(b) 女性研究者の環境改善

男女共同参画の観点から、女性の研究への参画の促進やキャリアアップの支援を推進する。特に、女性研究者が経験的に研究開発活動に力を入れてきた分野、産後復帰支援など、これまでの期間の研究開発の促進を図るため、研究にかかわる在宅での活動も支援するとともに、期限を限ってポストや研究費を手当するなど、産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を講ずる。



まったく同じ

「科学研究に関する基本政策について」に対する責務(第3期科学技术基本計画:16~22年度)

科学研究に関する基本政策について(第3期科学技术基本計画:16~22年度)

科学研究に関する基本政策について(第3期科学技术基本計画:16~22年度)

科学研究に関する基本政策について(第3期科学技术基本計画:16~22年度)

科学技術分野における女性の活躍促進 ～平成21年度予算版～

文部科学省は、科学研究の発展を促進し、ひびひりとした人材の活用が可能な環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を図ります。

- 研究開発の推進を図る

行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。
- 女性研究者の環境改善

行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。
- 研究開発の推進を図る

行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。
- 産後の復帰を促進する

行政・方針決定の過程に、女性の参画を促進し、必要に応じて女性の参画を確保する。

出産・子育て等支援制度

「アウトリーチ」(産後)から「研究開発」への円滑な移行

- 目的
- 効果
- 内容

研究開発の推進を図る

研究開発の推進を図る

研究開発の推進を図る

女子中高生の理系道暗選沢支援事業

○事業概要
女性研究者の積極的な採用・活用を促進するための取組に加え、女子児童・生徒に向けて理系分野に対する興味や関心を喚起する取組を強化するため、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交際機会を提供し、実践的な体験型、女子中高生の理系道暗選沢を支援する取組を実施する。
※1機関当たり年間30万円～50万円程度

○対象機関
大学、大学共同教育機関、高等学校等、NPO・NGO、公益財団法人、公益社団法人等

○実施期間
平成22年

○採択回数
22年度：6機関、21年度：13機関、20年度：12機関、19年度：9機関、18年度：2機関

○採択額
22年度：150万円、21年度：350万円、20年度：340万円

理系道暗選沢支援事業（JST）
採択・認定、採択決定後、採択機関等への取組

科学技術振興調整費

平成22年度予算 261億円
(平成21年度予算) 267億円

○新規公募を行うもの
○社会システム改革と研究開発の一体的推進プログラム（新創産策）
円滑な科学技術革新と成果還元に向けた制度・運用上の構築を創発しイノベーションを創出するため、以下の取組をパッケージ化し、第4期科学技術基本計画を具現化したハイレット事業として実施
「実業革新に向けた新起社会の創出に向けた社会システムの改革プログラム」
「健康研究成果の実用化加速のための研究・開発システム関連の基盤整備を支援するプログラム」
「安全・安心な社会のための犯罪・テロ対策技術等を実用化するプログラム」

○既存プログラム
当手研究者養成システム改革
女性研究者支援システム改革
アジア・アフリカ科学技術能力の戦略的推進
地域再生人材創出拠点の形成

○継続プログラム（新規公募を行うもの）
先端情報イノベーション創出拠点の強化、重要基礎技術研究の推進

平成22年度科学技術振興調整費の審査結果

プログラム名	応募	採択	採択率
社会システム改革と研究開発の一体的推進プログラム	40	14	35.0%
当手研究者養成システム改革	19	11	57.9%
女性研究者支援システム改革	19	10	52.6%
地域再生人材創出拠点の形成	34	6	17.6%
アジア・アフリカ科学技術能力の戦略的推進	143	11	7.7%
合計	205	52	25.4%

女性研究者支援モデル育成

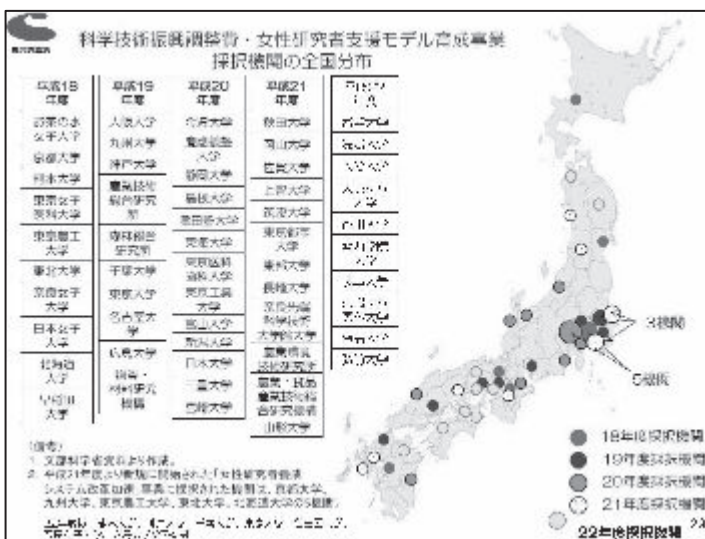
平成22年度採択件数：180件、採択額：200億円
(平成21年度予算：150億円)

○目的
女性研究者の研発力を最大限発揮できるようにするため、大学や公共研究機関を対象として研究環境の改善を推進するモデルとなる優れた取組を支援する。
○対象機関
大学、大学共同教育機関、NPO・NGO等
○実施期間
採択年度
○実施経費
採択年度採択額200万円（採択額を7割）、2年度以降は年間40万円を上乗

優れた女性研究者を輩出するシステムの創出と普及
応募により、各機関のモデルとなる優れた取組を支援。今後の実施終了後各機関において普及に貢献。期待される女性研究者の研発力向上の促進として、研究環境整備のさらなる取組の推進が必要。

<選定に当たっての要件>
女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容が、女性研究者等とよく相応する環境の改善が見込めるか
他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるか
女性研究者支援における取組の現状・実績
実施期間終了後における取組の継続性 等

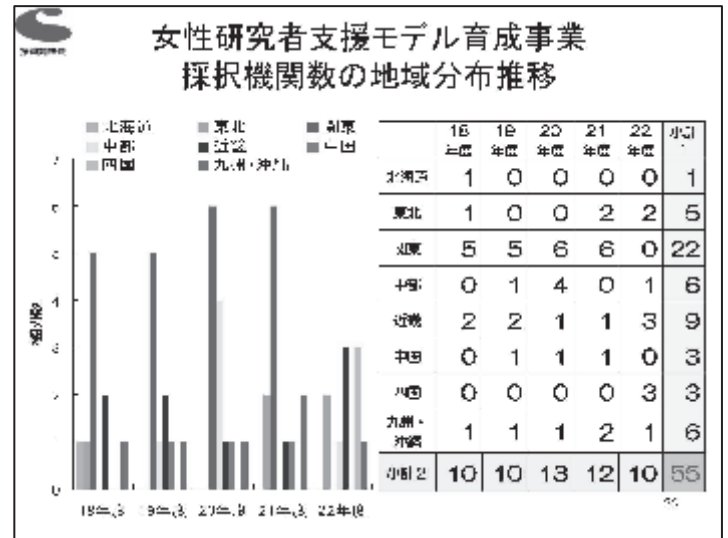
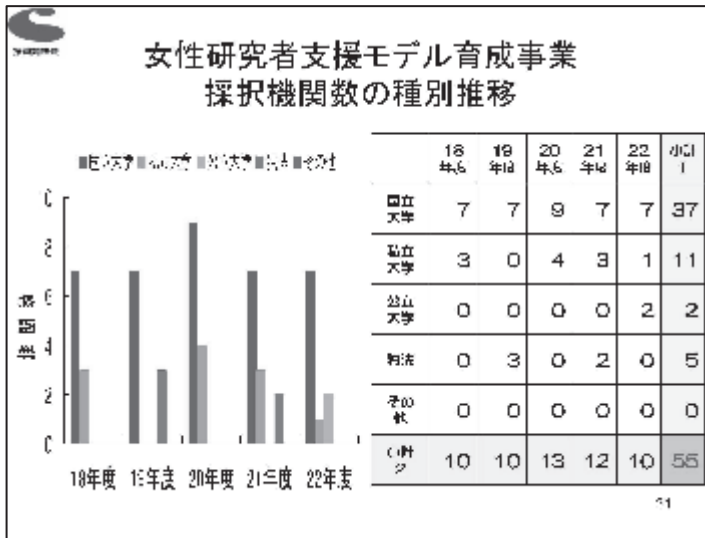
支援ニーズに対する取組例
① 学内外のネットワーク構築による交流促進
② 産学連携の推進
③ 海外・国内のネットワーク構築
④ 産学連携の推進
⑤ 産学連携の推進
⑥ 産学連携の推進



女性研究者支援モデル育成事業採択機関の全国分布

採択年度	採択機関名	採択機関名
18年度	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大
19年度	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大
20年度	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大
21年度	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大
22年度	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大	早稲田大学、筑波大学、京大、東大、阪大、名大、京大、東大、阪大、名大

2.意識改革
2.1 シンポジウム・セミナーの開催



女性研究者支援モデル育成 ～主な取組～

- 数値目標の設定
- 相談窓口の設置、ネットワーク構築、情報提供
- 研究と出産・育児等との両立
 - ① 勤務体制の充実
 - ② 研究支援員等の支援
 - ③ 女性研究者の復帰支援
- 女性研究者の積極的な雇用・育成
- 意識改革の推進
- 次世代への支援

43

事後評価・総合評価

○「E」：所定の水準以上の評価が得られている
 ○「D」：所定の水準と同等の水準が得られている
 ○「C」：所定の水準以下の評価が得られている
 ○「B」：評価が得られていない

I. 目標の達成	○「E」：達成率90%以上 ○「D」：達成率80%以上 ○「C」：達成率70%以上 ○「B」：達成率60%以上 ○「A」：達成率50%以上
II. 課題の妥当性・実現性	○「E」：課題が明確で、実現性が高い ○「D」：課題が明確で、実現性が高い ○「C」：課題が明確で、実現性が高い ○「B」：課題が明確で、実現性が高い ○「A」：課題が明確で、実現性が高い
III. 効果・成果	○「E」：効果・成果が顕著 ○「D」：効果・成果が顕著 ○「C」：効果・成果が顕著 ○「B」：効果・成果が顕著 ○「A」：効果・成果が顕著
IV. 実施体制の妥当性	○「E」：実施体制が適切 ○「D」：実施体制が適切 ○「C」：実施体制が適切 ○「B」：実施体制が適切 ○「A」：実施体制が適切
V. 実施体制の持続性・発展性	○「E」：実施体制が持続的・発展的 ○「D」：実施体制が持続的・発展的 ○「C」：実施体制が持続的・発展的 ○「B」：実施体制が持続的・発展的 ○「A」：実施体制が持続的・発展的

44

女性研究者支援システム改革(科学技術振興補助金)

女性研究者育成システム改革加速

○目的：多様な人材の育成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合が低い必要がある、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の育成を促進する。本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革と組織的・制度的な女性研究者の採用とを両立させ、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画の推進を図るとともに、機関として本来取り組むべきでないような過度な負担増や過度な業務増を伴わずに、総合的なシステム改革の推進を目指す。

○実施内容：各機関において、研究の推進(学問)と女性研究者の採用・育成を両立させる機会、育成機会として採用促進策を講ずることを目指す。

○対象機関：大学、大学共同研究機構、国立試験研究機関及び独立行政法人

○実施期間：原則5年(3年を目途に中間評価) ※1人の女性研究者の支援期間は3年間を上限とする。

○実施総額：10歳として、5年度は4千万円(総額1億6千万円)、3年度以降は年間3千万円(総額1億6千万円)を上限とする。

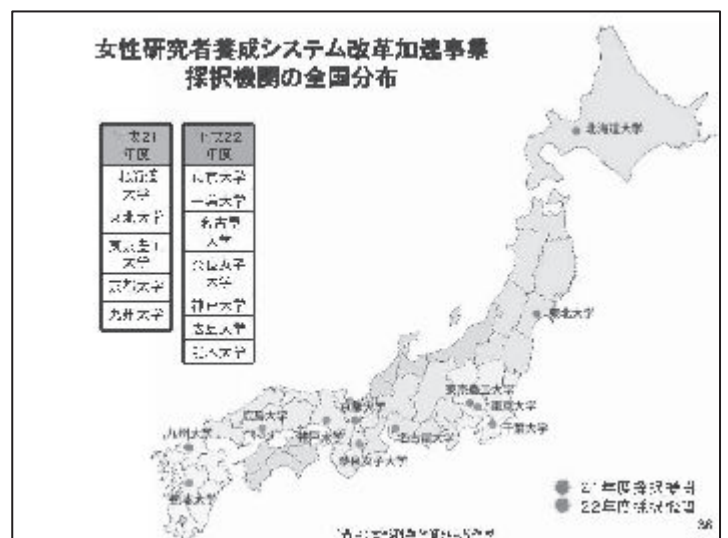
＜重点的に当たっている取組＞

- 組織において「男女共同参画」のための多様な環境整備が実施されているか
- 高度な専門的スキルを兼ね備えた女性研究者の採用が促進されているか
- 4年間の実施期間における新規採用女性研究者の採用計画に基づき、機関に女性研究者を育成する予定があるか
- 全体的に採用された、博士号、2年次、修士号の育成を行う女性研究者の採用計画が国の数値目標として具体的に策定し、定着に向けた継続性を確保しているか

○実施経費の活用(例)：

- 女性研究者の採用促進(採用、育成、キャリアアップのための研修)
- 採用促進のための研修(5年次までアッププログラム)
- 採用促進のための研修(5年次までアッププログラム)
- 採用促進のための研修(5年次までアッププログラム)
- 採用促進のための研修(5年次までアッププログラム)
- 採用促進のための研修(5年次までアッププログラム)

45



「女性研究者養成システム改革加速」プログラムの補助金

$$a \times a + (b \times b + y)$$

- ・ a は、実施年度における新規養成女性研究者のうち、1年度目に採用する予定の人数とする。
- ・ b は、実施年度における新規養成女性研究者のうち、採用後2年度目、3年度目の人数とする。
- ・ a は、スタートアップ研究費に該当し、新規養成女性研究者1人当たり150万円以内、当該新規養成女性研究者が採用された日より1年間（2年度にわたり計上可能）に限る。
- ・ b は、研究費に該当し、新規養成女性研究者1人当たり年間100万円以内。
- ・ y は、養成費、新規養成女性研究者の研究支援経費、新規養成女性研究者のメンター教員への補助経費（メンター教員1人当たり年間20万円以内、新規養成女性研究者の支援につながる経費に限る）、新規養成女性研究者雇用経費（新規養成女性研究者1人当たり、年間300万円又は雇用する経費の1/2のいずれか低い金額を上限とする）、新規養成女性研究者の研究支援員雇用経費（出張・育児のため、研究支援員が必要な者に限る）、在籍女性研究者及び独自養成女性研究者の研究支援経費等に該当する。機関の規模に応じて、事業の効果が再られるよう算定すること。

※「お申し込み・問い合わせ先」欄に記載のとおりです。

2. 計画書の内容 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムの提案書

(記述内容)

- 新規養成女性研究者の採用計画
 - ・ 新規養成女性研究者の公募・選抜方法、採用年度、採用人数、採用人数の内訳割合、感想・経過など。
 - ・ 新規女性研究者へ支給するスタートアップ研究費及び2年以内以降に新規女性研究者へ支給される経費等はいくらかを予定しているか。
 - ・ 学制的な経費である経費。
 - ・ 「大学の教員等の任期に関する法律」に基づき任期を付して採用する場合には、任期及び再任の可否について明らかにしてください。
- 新規養成女性研究者以外の女性研究者採用計画や女性研究者採用方針
 - ・ 本プログラムでの新規養成女性研究者の採用以外において、当該分野における女性研究者の採用計画や採用方針がありましたら、記述して下さい。
- 女性研究者養成のための取組内容
 - ・ メンター制度・研究スタートアップなどについて可能な限り具体的・定量的に記述して下さい。

※「お申し込み・問い合わせ先」欄に記載のとおりです。

「女性研究者養成システム改革加速」プログラムの提案書

- 上記、(1) (3) の取組により期待される効果
 - ・ 可能な限り定量的に記述して下さい。
- 機関全体としての将来的な情勢
 - ・ 実施期間終了後、今回の女性研究者養成システムをどのように機関・組織の中に位置付け、継承・発展させていくか等について記述して下さい。
- 期待される波及効果
 - ・ 他の組織や研究機関に及ぼす波及効果について、期待される事項を簡潔に記述して下さい。

3. 実施体制

- ・ 本計画を提案するに当たり、機関内における部局との連携状況を記載してください。
- ・ 体制の説明と共に実施体制を表す図を添付して下さい。その際、意思決定プロセスやマネジメント構造がわかるようなものとして下さい。

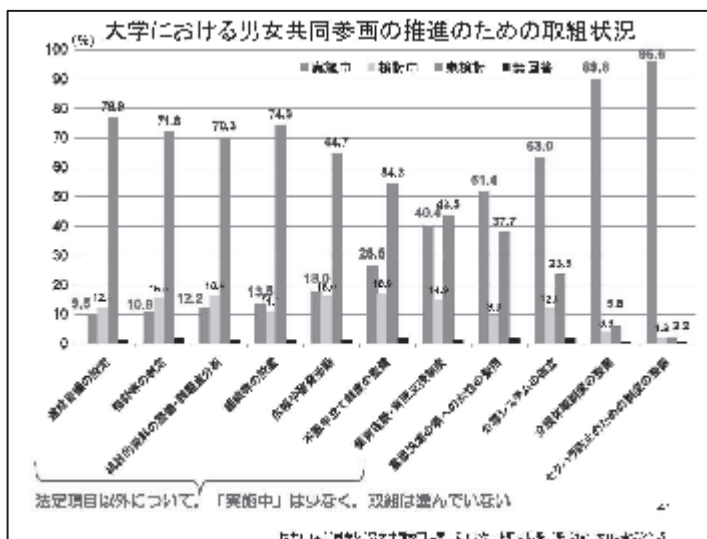
※「お申し込み・問い合わせ先」欄に記載のとおりです。

東京農工大学の取組

- ・ 農工大式ポジティブ・アクション(1プラス1)
- ・ 常勤の教授、准教授、講師、助教に女性を採用した場合、当該専攻等に、プラス1名分の特任助教の人員費を支給。
- ・ 毎年3-4名の女性研究者を常勤教員(准教授・助教)で新規採用

北海道大学の取組

- ・ ポジティブアクション北大方式(北大F3プロジェクト: Fresh Female Faculty, 3Fields, F3, #F)
- ・ これまで、教員人件費総額管理の人事ポイント制度を利用、女性教員採用部局に追加の人事ポイントを付与
- ・ F3プロジェクトでは、理・農・工3分野で、採用女性教員に係る人件費の採用部局負担を採用当初3年間ゼロ、続く5年間は2分の1。女性だけを対象に公募・選考、年間5名、5年間で25名採用



第4期科学技術基本計画の検討状況

第4期基本計画の位置付け

- 平成28年度から始まる5年計画であり、それに向けた準備を年内に完了する予定
- 育成と人材を基盤化する産業化計画と位置付け、科学技術振興を強力に後押しする意図

第4期基本計画策定中のポイント

- 基本認識
 - 政策の大目標として、5つの国の姿を描けるとともに、3つの基本方針を提示
- 成長の柱としてのグリーンイノベーション及びライフイノベーションの推進
 - 環境・エネルギー、医療・介護・健康に関する研究開発、規制・制度改革、国際標準化活動等を推進
- 我が国が直面する重要課題への対応
 - 重要課題対応の研究開発や科学技術論文等を展開
- 基礎研究及び人材育成の強化
 - 長期的視野に立った基礎研究と若手研究者等の人材育成を推進
- 社会とともに創り進める政策の展開
 - 政策への国民参画、科学技術コミュニケーション、研究開発推進体制の改革等を促進

<第4期基本計画の特徴>

- 科学技術とイノベーションの連携強化に向け、分野による重点化から課題別重点化に転換
- 研究開発の効率性を高め、イノベーションを促進するため、産学官協働体制の強化やPCC(パイクル)の確立、アクションプラン等のシステム改革を推進

研究開発投資の目標設定

- 第4期基本計画における政府研究開発投資の目標をどのように設定するか

※「お申し込み・問い合わせ先」欄に記載のとおりです。

2.意識改革 2.1 シンポジウム・セミナーの開催

第4期科学技術基本計画（平成23～27年度）について

「科学技術に長ずる基本政策について」（各申原案）
（総合科学技術会議本会議（平成22年12月10日）配付資料2-2より抜粋）

Ⅶ. 基礎研究及び人材育成の強化
3. 科学技術を担う人材の育成
(2) 抜格的に育てた研究者の輩出
③ 女性研究者の活躍の促進

我が国は、第3期基本計画で女性研究者の育成に取り組む積極目標を掲げ、総合運用及び関係機関の連携により、女性研究者が10年以内に1割以上増加し、そのうち、海外から帰国した女性研究者が1割以上増加し、女性研究者の割合が、男女別割合の差を縮減し得る水準にまで、高めることを目標とする。研究分野を横断的に、積極的として育成の取組を進め、積極的に支援する。このため、女性研究者の、海外から帰国した女性研究者の割合が、積極的に育成する。

＜推進の方針＞
1. 国は、海外から帰国した女性研究者の海外滞在期間を短縮し、海外滞在期間中の滞在費を補助し、帰国後の生活費を補助し、海外から帰国した女性研究者が10年以内に1割以上増加し、そのうち、海外から帰国した女性研究者が1割以上増加し、女性研究者の割合が、男女別割合の差を縮減し得る水準にまで、高めることを目標とする。研究分野を横断的に、積極的として育成の取組を進め、積極的に支援する。

2. 国は、大学及び大学院の研究者に対し、海外からの帰国を奨励し、海外からの帰国した女性研究者の割合が、積極的に育成する。

3. 国は、大学及び大学院の研究者に対し、海外からの帰国を奨励し、海外からの帰国した女性研究者の割合が、積極的に育成する。

科学技術振興調整費

○新成長戦略プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム

○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム

平成23年度概算要求におけるプログラムの見直しについて

平成23年度については、全面的見直しまでの過渡的措置として、科学技術の成果の社会への還元を一層促進する観点からプログラムの見直しを実施

平成22年度に新規公募を実施したプログラム(10プログラム) → 平成23年度に新規公募を実施予定のプログラム(9プログラム)

○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム
○社会システム改革と研究拠地の一体的推進プログラム

女性研究者研究活動支援事業

平成23年度予算案 総額4万円（概算）

目的
女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、女性研究者の活躍・子育て等と研究を両立するための環境整備を行う取組を推進する。

事業内容
対象：大学院等
期間：3年間
規模：10機関程度（総費用1億程度）
内容：女性研究者支援の活動を推進する
コーディネーター等
①出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・支援を補助する者の雇用経費支援

「科学技術と社会に関する世論調査」に見る男女差-1

科学技術についてのニュースや記事への関心は男女差がある。女性の関心がある割合は、16年度43%から22年度の54%に増えている。

科学技術についてのニュースや記事への関心

性別	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
男性	43%	44%	45%	46%	47%	48%	49%
女性	43%	44%	45%	46%	47%	48%	54%

「科学技術と社会に関する世論調査」に見る男女差-2

科学技術の発展のプラス面が多いと感じる男性の割合が女性よりも多い。22年度の調査では、1歳以上16歳未満の若年層で、女性も男性の割合が、42%に多く、性別別には、プラス面が多いと感じる女性の割合が増えている。

科学技術の発展のプラス面とマイナス面

性別	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
男性	58%	59%	60%	61%	62%	63%	64%
女性	43%	44%	45%	46%	47%	48%	42%

第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画

<基本的考え方>

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の存続における発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活動を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で革新的な長力端の「知」の創造を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。

しかしながら、我が国の研究分野への女性の参画状況は、他の先進国と比べて依然として不十分である。女性研究者の雇用及び活躍の促進を加速するため、女性研究者の就業・子育て等と研究との両立のための環境づくりや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援を図り、各研究機関における実証的な検証の成果の全体的な普及・充実に努めることにより、研究機関が実証的に適切な改善措置（インセンティブ・アクション）を推進することを支援するなど、科学技術・学術分野における女性の参画拡大を構造的に推進する。

<成果目標>

項目	現状	成果目標 (期切)
女性研究者の採用目標値（自然科学系）	自然科学系 23.1% (平成26年)	自然科学系25%（早期、更に30%を目標）、理学系25%、工学系15%、農学系20%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目標とする。 （総合科学技術会議基本政策専門調査会報告）との目標を踏まえ、第4期科学技術基本計画（平成25年度から27年度まで）による目標
日本学術会議の会員に占める女性の割合	20.5% (平成26年)	22% (平成27年)
日本学術会議の連合会員に占める女性の割合	17.0% (平成26年)	19% (平成27年)

2.意識改革


2.1 シンポジウム・セミナーの開催

<p>1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大</p>	
<p style="text-align: center;">施策の基本的方向</p> <p>科学技術・学術分野における多様な視点や発想を施策し、研究活動の活性化によって新たな知見の抽出、国際競争力の向上等を図るとともに、女子研究者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備していくことが不可欠である。また、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。</p>	
<p>具体的施策</p>	<p>担当府省</p>
<p>ア 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年30%の目標を踏襲して科学技術基本計画に掲げる女子研究者の採用割合についての目標を定めて各研究機関の取組が促進されるよう、研究機関に対して、女性参画のための自主的な取組の切実及び支援を行う。その際、科学技術基本計画における数値目標を踏まえて研究機関は女性研究者の採用に関する数値目標の設定と公表及び取組の評価・公開等を行うとともに、併用ごとに女性研究者の採用別のある割合等を公表するなどの研究機関における女子研究者の採用・登用及び職の活躍を促進するよう働きかける。また、研究機関における取組状況の客観的データ等を集計・公表する。 ・男女共同参画政策と総合科学技術会議及び日本学術会議の取組を強化するとともに、科学技術基本計画等での目標を設定すると、男女共同参画の視点から取組を位置付けるよう強く働きかける。 ・経済産業省時代（プロジェクト・アクション）の推進等によって国及び地方公共団体における科学技術・学術が採る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。 ・国が実施する産業分野別研究開発等の推進員への女性の参画を積極的に促進する。 ・日本学術会議において、女性の会員比率及び建部会員比率の向上が図れるよう国、学術分野における男女共同参画を推進するための取組的取組や見直しを行う。 	<p>内閣府、文部科学省、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p> <p>文部科学省、関係府省</p> <p>内閣府</p>
<p>2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり</p>	
<p style="text-align: center;">施策の基本的方向</p> <p>多様な価値観や働き方を尊重して働きやすい環境を形成し、女性研究者が能力を最大限に発揮できることとする。</p> <p>特に、女性研究者が研究と出産・育児・介護等を両立し、研究を継続するための保育支援、研究奨励・学術支援、催行の促進などの取組の充実など、女性研究者が働きやすい環境を醸成する。</p>	
<p>具体的施策</p>	<p>担当府省</p>
<p>ア 女性研究者のネットワークの構築、勤務環境の整備等</p> <p>①ネットワークの構築等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究機関の管理職等を含む女子の男女共同参画のための意識啓発活動を行うとともに、男女共同参画の推進のために必要な知識、マネジメント能力、ネットワーク力等を身に付けるための研修等を実施する。 	<p>内閣府、文部科学省、関係府省</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・女子研究者及び女性若手層に対して、研究の継続を支援するため、産学官の共同研究に関する求人等の掲載情報をデータベース化して、インターネットを通じて無料で提供することを県段階で努める。 	<p>内閣府、文部科学省、関係府省</p>
<p>②女性研究者等の働きやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関の教員等が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、男女共同参画に関する研修等の取組を推進する。 ・女子研究者がその能力を最大限発揮できるようするため、大学等の研究開発を刺激してリーダー層の配置、自産・子育て期間中の研究活動を支える研究・奨励助成等の特例の支援等、女性研究者が自産・子育て等と併進を可能とする環境整備を行う取組を支援する。 ・研究機関が、女子研究員の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するための生涯キャリアパスの設計など人事等の推進、勤務環境の整備等を行うよう働きかけを。 ・研究機関が、初任給調整や在宅勤務を含む各機関等における柔軟な雇用形態・人事制度の確立、研究支援体制の整備、育児休業取得時の研究中断後の再開のための支援体制、託児施設等の整備など、研究と自産・育児・介護等の両立支援に取り組むよう働きかけを。 ・自産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が再度の研究現場に復帰できるよう、研究奨励金の支援等の制度を拡充し、研究員申請等に際しての自産・育児を考慮した年次制取組の緩和や申請手続・任期等、各種制度の柔軟化等により、女性研究者が自産を継続しやすい環境整備を一層充実・推進する。 ・技術者等の研究を主とする者以外の科学技術・学術関係人材の企業に必要と研究をを行う者についても、その分野の知見を企業等に還元できるよう、自産と自産・育児・介護等の両立支援策に取り組む。 	<p>文部科学省、関係府省 文部科学省、関係府省 文部科学省、関係府省 文部科学省、関係府省 文部科学省、関係府省 厚生労働省、関係府省</p>
<p>イ 研究者等の実績把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究者・技術者及び研究補助者等に関する男女別の実績把握とともに関与情報収集・発信し、経年変遷を把握する。 	<p>総務省、文部科学省、関係府省</p>

3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進

<p>施策の> 基本的方向</p>	
<p>女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、他の分野より低く低い。このため、理工系分野の人材育成の観点から、女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を推進するほか女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。</p>	
<p>具体的施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業を始めとする研究機関の研究者の身近なロールモデルの登壇を行う。 ・女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、人材育成の進路選択に影響力のある保護者・教員等も対象とした女子研究者等のキャリア情報発信、科学技術の理解促進のための事業を推進する。 	<p>担当内閣府、関係府省 内閣府、文部科学省、関係府省</p>



日本学術会議主催公開講演会

学術における男女共同参画推進の 加速化に向けて

—アンケート調査結果の分析をてがかりに—

平成23年3月2日(水) 13:00～17:00

後援 文部科学省 東北大学GCOE
司会 片山倫子(第二部会員) 戒能民江(第一部会員)

<プログラム>

開会挨拶と趣旨説明 小館香椎子(男女共同参画分科会委員長 連携会員)

挨拶 金澤一郎(日本学術会議会長)
岡島敦子(内閣府男女共同参画局長)
板東久美子(文部科学省生涯学習政策局長)

I 基調講演
第4期科学技術基本計画と男女共同参画 相澤益男(総合科学技術会議議員)

II 報告

1. 第2回日本学術会議男女共同参画アンケート調査結果から
—全国国公立733大学を対象に—

1) アンケート調査結果分析 山本真鳥(第一部会員)
2) 第1回アンケートとの比較 江原由美子(第一部会員)

2. 大学における男女共同参画政策の推進(現状と課題についての事例報告)

1) 国立大学法人の事例 稲葉力三(京都大学教授)
2) 私立大学の事例 棚村政行(早稲田大学教授)
3) 公立大学の事例 田間泰子(大阪府立大学教授)
4) 学協会の事例 栗原和枝(第三部会員)

<休憩>


III 質疑・討論

IV まとめ 辻村みよ子(男女共同参画分科会副委員長 第一部会員)

閉会挨拶 野本明男(第二部会員)

<会場>

日本学術会議講堂
東京外口千代田線「乃木坂」駅下車
出口5より徒歩1分



<お申込み方法>

定員300人・参加費無料

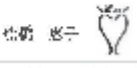
日本学術会議ウェブサイト(申込フォーム)
またはFAXにてお申し込みください。
定員に達し次第、締切とさせていただきます。

<お申込み・お問い合わせ先>

日本学術会議事務局企画課公開講演会担当
〒106-8555東京都港区六本木7-22-34
TEL:03-3403-6295/FAX:03-3403-1260
<https://form.cao.go.jp/scj/opinion-0003.html>

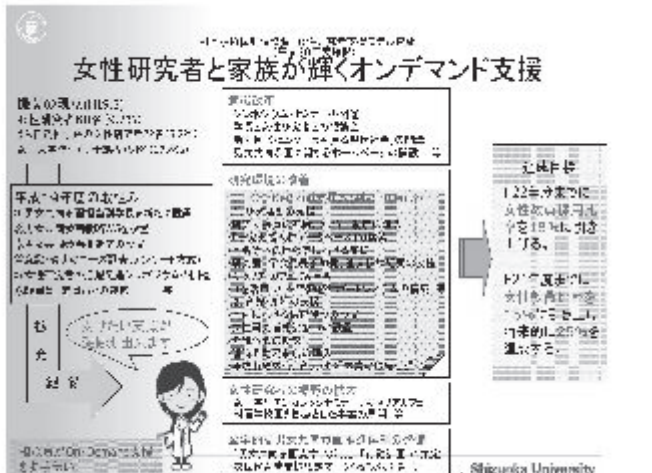
2.意識改革
2.1 シンポジウム・セミナーの開催

静岡大学
「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」
総括と展望
平成29年2月22日（水）
静岡大学 国際長・男女共同参画推進室
松野 悠子



Shizuoka University

女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援
論文の発表はH25に、女性研究者の割合は増加傾向にあるが、その割合は男性に比べて低い。また、研究費の獲得も男性に比べて少ない。女性研究者の活躍を促進するためには、オンデマンド支援の充実が求められる。

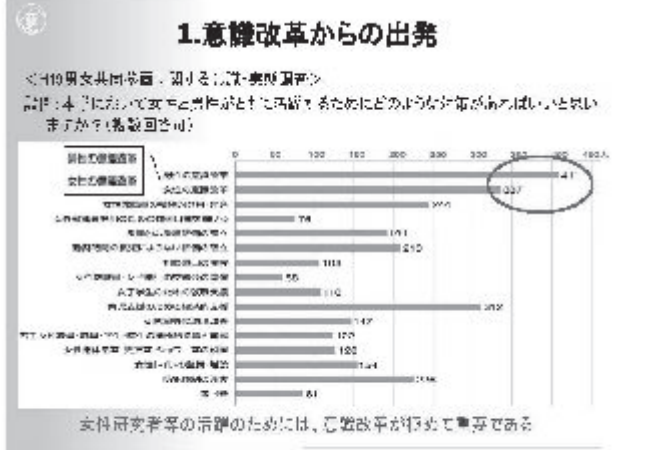


Shizuoka University

ミッションステートメント
女性委員採用比率と女性委員比率を引き上げるとともに以下を實現する。
＜環境整備＞
・女性研究者がキャリアのステップアップの過程で、育児・介護の負担により、研究活動の中断を余儀なくされることをなくす
・女性研究者の研究環境に関する評価のポイント向上(アンケート調査による)
＜裾野拡大＞
・修士課程の女子大学院生の博士課程への進学率の向上
・博士研究員や任期付き助手を数年経験した者の常勤研究者への就職率向上
＜体制確立＞
・男女共同参画標準の制定、教員目標を記載した行動計画の策定
・大学の管理運営や学費委員会に参画する女性研究者の数値目標設定
・女性代官育成支援対策推進法の制定

1 Shizuoka University

1.意識改革からの出発
男女共同参画 図1 意識改革の進捗
図1 本学における男女共同参画の進捗状況を示す。2014年度以降、意識改革の進捗が著しく、2018年度には94.1%の達成率を示している。

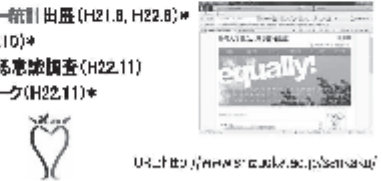


2 Shizuoka University

意識改革の取りくみ
①セミナー、シンポジウム開催
○ トップセミナー 上位層にある男性の意識改革促進 (一般市民・産官学にも公開)
H20.12 「地味と向き合い」セミナー 藤原伊藤麻衣子氏(ヤマハ) 等 (対象181名中61名参加)
H21.7 「女性の参画は社会・組織・学校をどう変えるか」 萩原晶子氏 (対象147名中79名参加)
○ 教職員研修セミナー 教職員、学生、市民を対象に発掘の取組を促す
H20.12 「ワークライフバランス」をテーマに 岡田大塚崇文氏(早立大) (60名参加)
H21.11 「新レバートナーシップと女性科専攻支援」 向井万留氏(慶応大) (119名参加)
H22.0 「父親の育児参加促進」 藤川佳雄氏(NTTデータ・ファザリングジェンダー) (126名参加)
○ シンポジウム 広く大学職員と市民を対象に議論を促した
H21.2 「女性研究者支援の枠組み」 清道むつ子氏 川崎和明氏 有賀早苗氏 (100名参加)
H22 「これからのオンデマンド支援」 藤原麻衣子氏 堀川伸子氏 学長 後藤豊義氏 (100名参加)
H22 「女性の社会的な大企業山すー企業・大学・地域」 国井芳子氏 植藤真子氏

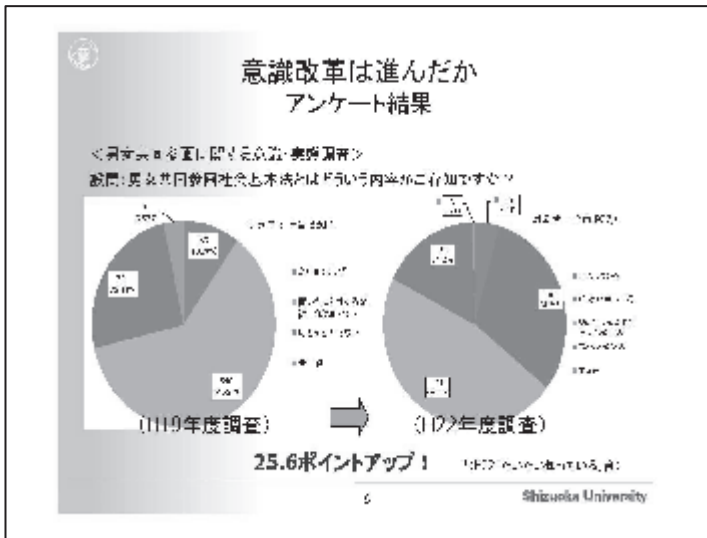
Shizuoka University

意識改革の取りくみ (続)
②男女共同参画に関するホームページの開設(H20.8開設、H21.4改)
③男女共同参画リーフレット(H20.12、H21.4改、H22.4改)
④ニュースレター(PDF)の発行(年刊)
⑤学際科目「ジェンダーから見る現代社会」の開設(H20,H21,H22年度開設)
⑥学際科目「男女共同参画社会」専用で開講(H20.4) → 高キヤンパスで開講(H21.4)
→「ジェンダーから見る現代社会」へ「ジェンダーアップ」H20 受講者増
⑦データ DV出前講座(H20.11、H21.11、H22.9)*
⑧神大フェスタジェンダー展覧会(H21.8、H22.8)*
⑨保育ニーズ調査(H21.10)*
⑩男女共同参画に関する意識調査(H22.11)
⑪男女共同参画ロゴマーク(H22.11)*



Shizuoka University

2.意識改革
2.1 シンポジウム・セミナーの開催



2. 研究・就労環境の総合的改善

「研究・就労環境の総合的改善」を推進するための取り組みとして、以下の施策を実施しています。

- ① 研究支援員制度の導入 (H22.2)
- ② 人材データベース構築 (H20.11導入, H22.4改)
- ③ 多目的保育施設の設置 (H23.4)
- ④ 学内施設を全面改修して保育ルームに改築 (77.2㎡) 授乳スペース、子連れでの打ち合せ、学食開催時の保育スペース

支援メニュー

- ① 研究支援員制度の導入 (H22.2)
- ② 人材データベース構築 (H20.11導入, H22.4改)
- ③ 多目的保育施設の設置 (H23.4)
- ④ 学内施設を全面改修して保育ルームに改築 (77.2㎡) 授乳スペース、子連れでの打ち合せ、学食開催時の保育スペース

Shizuoka University

① 相談窓口・相談員の配置と実績

H21.6 男女共同参画相談窓口設置 特任教授1名配置

毎週火曜日13:00-18:00 5名 延べ12回

H22.4-H23.1 毎週金曜日13:00-18:00 59名 延べ73回
(出前相談開始)

H22アンケート調査の結果
83.9%, 752名が「意義がある」と評価

Shizuoka University

② 研究支援員制度の導入 (H22.2) および 人材データベース構築 (H20.11導入, H22.4改)

H20-21育児中の女性教員2名に対して研究支援員を配置。
H22.2 制度を見直し、育児介護中の男女教員を対象を拡大。
本学の制度を制定した。

＜利用実績＞

H20年度	712時間 3名
H21年度	2120時間 3名
H22年度	1170時間 延べ12名

(H23.2.14時点)

H22アンケート調査の結果: 48.8%, 340名が「意義がある」と評価

「研究支援員」の人材データベース構築

登録者数	計18名 (H23.1.26)
選定者数	延べ12名 (H23.1.26)

Shizuoka University

③ メンター制度の導入 (H22.9)

H22.11メンター制度を制定

メンター: 本学専任教員から35名選出
メンティ: 大学院生から准教授までの女性研究者

H22.11メンター講習会 (H22.11) を開催

現在、メンティ(相談側)を募集中

H22年度 1名利用 (23.2.14時点)

H22アンケート調査の結果: 50.1%, 348名が「意義がある」と評価

Shizuoka University

④ 静岡キャンパス多目的保育施設の設置 (H23.4)

愛称 たけのこ

一時預かりニーズが高い

→ H22.2保育園誘致成らず


→ H23.4保育専業者へ委託し、定員10名の一時預かり開始

学内施設を全面改修して保育ルームに改築。(77.2㎡)
授乳スペース、子連れでの打ち合せ、学食開催時の保育スペース

H22アンケート調査の結果: 73.1%, 603名が「意義がある」と評価

Shizuoka University

⑤浜松キャンパス春休み学童保育の試行 (H23.3)




学童保育ニーズが高い 特に夏休み・春休み
→市民にも開かれている民設民営の休暇期間学童保育(岡山大学方式)を検討
→H23.3定員30名の学童保育を試行し、H23夏休みからの本格実施を目指している。

H22アンケート調査の結果: 75.0%, 680名が「意義がある」と評価


11 Shizuoka University

⑥学会参加時保育費支援制度の導入 (H22.9) (男女対象)



育児期の研究者(男女)の学会等への参加時、
保育費1/2の支援を行なう。

<申込み実績> 2件(H23.2,14)




H22アンケート調査の結果: 64.4%, 447名が「意義がある」と評価

13 Shizuoka University

⑦女性研究者(准教授から博士研究員まで)の論文投稿支援制度の導入(H22.9)

論文投稿に係る費用の1/2(Max.5万円まで)(外国語論文の校閲費、論文の外国語要旨の校閲費、論文投稿費、論文掲載費など)の支援を行う。

<申込み実績> 6件(H23.2,14)



H22アンケート調査の結果:
38.4%, 267名が「意義がある」と評価


1 Shizuoka University

⑧ITを利用した在宅勤務試行

H21.6 ITを利用した柔軟な働き方ワーキングを立ち上げて実践を深め
H21.11 学務センターと共同で「ITを利用した在宅勤務」モデルを構築
H22.2 報告書を発表
H22.6~H22.8期間の女性研究員1名が試行実践
H23.2試行在宅勤務(インフルエンザ)の外出制限において1名試行実践


利用可能な学内情報システム

- (a) VEC メール
- (b) V60(学内VPN)
- (c) 実時間WEB 取付システム
(TV 会議システムとWEB 会議システムを組み合わせたシステム)
- (d) オンデマンド遠隔教育システム等



11 Shizuoka University

⑨年次有給休暇、育児・介護休業等の導入・改善 (法定基準を超える)



■育児・看護休暇の改善(H22.4改)
【養育児童1人】 法定基準=5日まで(年間) → 静岡大学=7日まで(年間)
【養育児童2人以上】 法定基準=7日まで(年間) → 静岡大学=10日まで(年間)

■育児休業の改善(H21.4,H22.4改)
法定基準=1歳2ヶ月に達するまで → 静岡大学=子が3歳に達するまで

■育児期間中の勤務時間短縮制度の導入(H20.4導入、H21.4改、H22.4改)
省教以上の短時間勤務のコースから選択
法定基準=3歳までの子を養育する従業員
→静岡大学=小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員

■介護休暇の新設(H20.4)
要介護者1人につき、法定基準=1年6日以内 静岡大学=1年7日以内

11 Shizuoka University

⑨年次有給休暇、育児・介護休業等の取得促進と実績(続)

■制度をわかりやすく説明したリーフレット(H21.10作成、H22.4改)


■取得実績

<看護休暇> H20年度8名(男性教員1名・女性教員1名・専任教員等4名)
H21年度9名(男性教員2名・女性教員1名・専任教員等5名)

<育児休暇> H20年度1名(男性教員1名)

<育児休業> H20年度10名(男性教員2名・専任教員0名)
H21年度2名(専任教員2名)
H22年度5名(男性教員1名・女性教員1名・専任教員3名)

<介護による勤務時間の短縮制度>
H22年度1名(専任教員1名)



H22アンケート調査の結果: 77.3%, 465名が「意義がある」と評価

11 Shizuoka University

2.意識改革
2.1 シンポジウム・セミナーの開催

⑩「会議は17時まで」ポスター(H22.12)*

⑪業績評価における配慮

教員の個人業績評価の記入欄に「育児休業中」と書き込めるようにし、ハンデにならないよう配慮している。

⑫防犯体制の充実

夜間灯(H21年度5基、平成22年度1基)、防犯用ライト(H20年度11箇所)、監視カメラ(H22年度2台)を設置した。

会議は17時まで

15 Shizuoka University

⑬メーリングリスト、テーマ別懇談会による学内ネットワーキング

○学長と女性研究者との懇談会

H21.3 両キャンパス 女性研究者18名参加 (対談者:両キャンパス13名)
H21.7 浜松キャンパス 女性研究者7名参加 (対談者:浜松1名)
H22.5 静岡キャンパス 女性研究者12名参加 (対談者:静岡 8名)

○メーリングリスト登録数

女性研究者ML	83名
多目的保育施設ML	25名
長期休みの学生発表ML	17名

16 Shizuoka University

女性研究者支援は進んだか
アンケート結果

＜男女共同参画に関する意識調査＞
※前年度に比べ、女性研究者・研究者への支援が十分に行われていると見えます。

19.1ポイントアップ！

19 Shizuoka University

3. 女性研究者の裾野拡大

○本学女子学生・院生を対象に

H2D-21 女子学生エンカレッジセミナーを両キャンパスで実施
H22 女子学生キャリアアカフェを両キャンパスで開催
H23年度以降 学際科目の中に組み込んで単位化

○地域の女子中高生を対象に

H2D-21 出前授業、サイエンス・カフェ、
H22 上記の他に、オープンキャンパスを利用して
女性教員と卒業生による女子高生のための進学相談コーナー開設

○附属学校園を舞台にした理科好きの子どもを育てる試み

H2D-21 キッズサイエンス

○ロールモデル展 H23.3 発行

静岡大学理系女性研究者のキャリア形成等に関する情報を理系女子の学部生および院生約900名、および全教員に配布する予定

21 Shizuoka University

大学院修士課程・博士課程への進学率の変化

大学院生の進学率の変化
修士課程・博士課程進学

年度	進学率 (%)
19年度	57.5
20年度	46.0
21年度	55.0
22年度	73.0

22 Shizuoka University

4.女性研究者の支援体制・男女共同参画推進体制

23 Shizuoka University

①「男女共同参画社会づくり宣言事業所」に県内の高等教育機関として初めて登録(H19.11)

②次世代育成支援認定マークくるみん取得(H22.8)

③「静岡大学男女共同参画憲章」の制定(H20.7)

④「静岡大学男女共同参画行動計画」の制定(H21.11)

⑤大学の管理運営や全学委員会に参画する女性研究者についての数値目標設定
 →H22.11 女性教授比率と等しくすることを決定
 H22.5.1女性教授比率= 0.5%

Shizuoka University

⑥女性研究者(教育者)採用加速システム導入

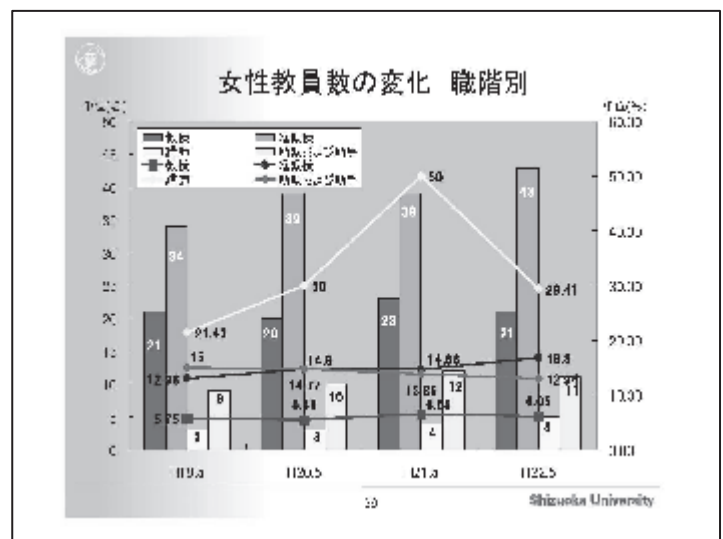
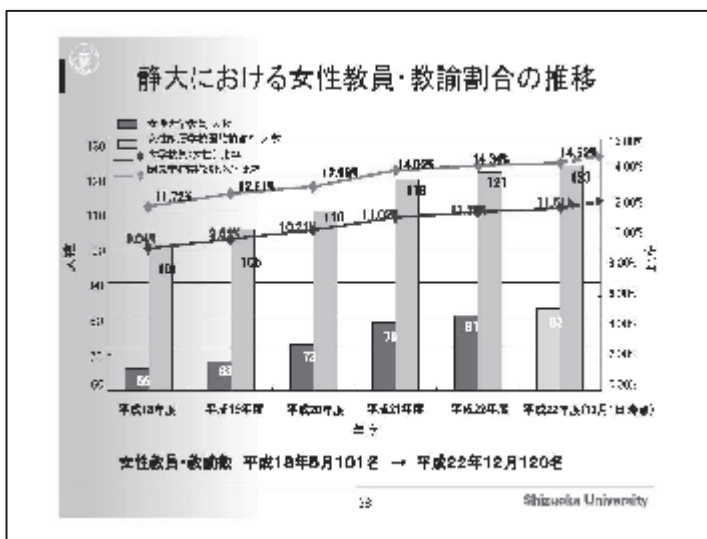
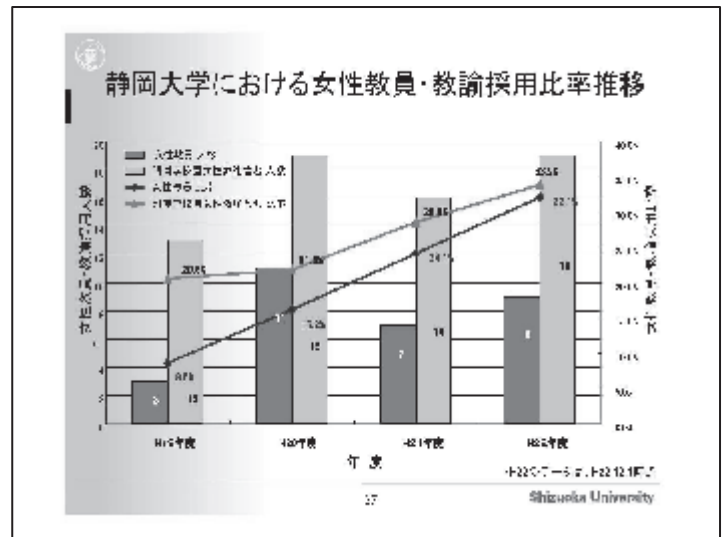
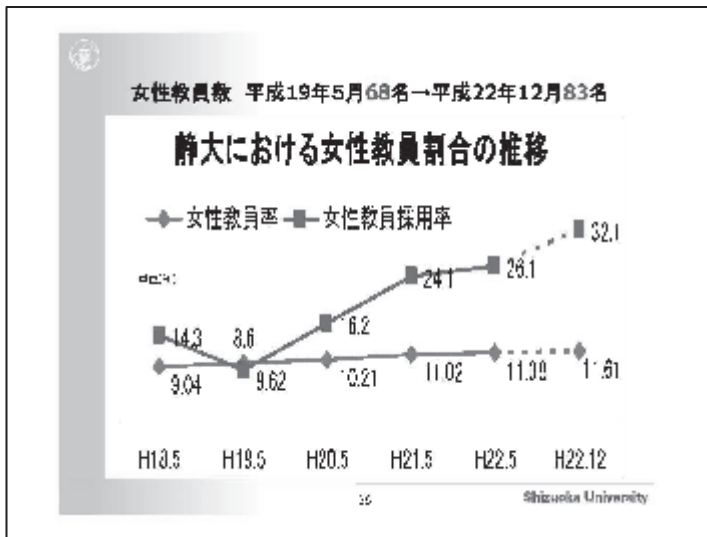
①女性に限って公募(当法等8条)→年300万円以内の人件費 5年間
 ②同条件なら女性を優先の公募一年200万円 # 3年間
 ③採用結果が女性であった場合一年100万円 # 3年間
 プラス 研究費・養成経費・メンター経費 計25万円以内 3年間

◆部局からの申請に基づく

総額が年間概ね800万円を越えない程度を採択

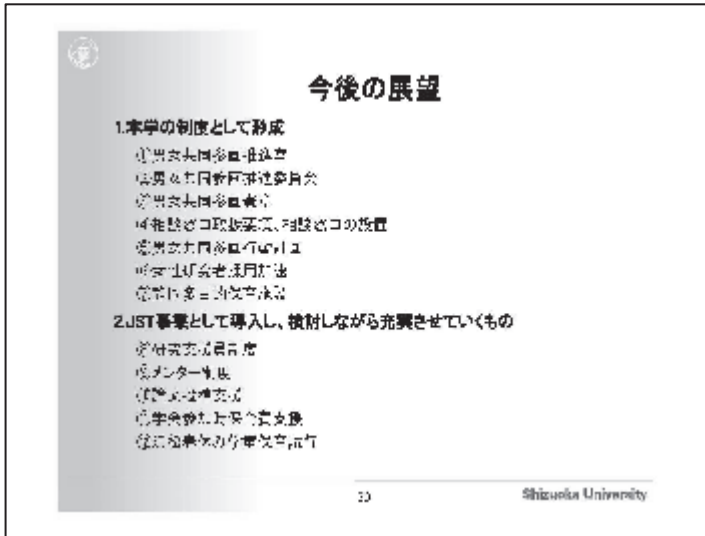
●22年度分申請、①が2件、②が2件
 ●23年度分申請、①が2件、②が2件、③が2件

Shizuoka University



2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催



今後の展望

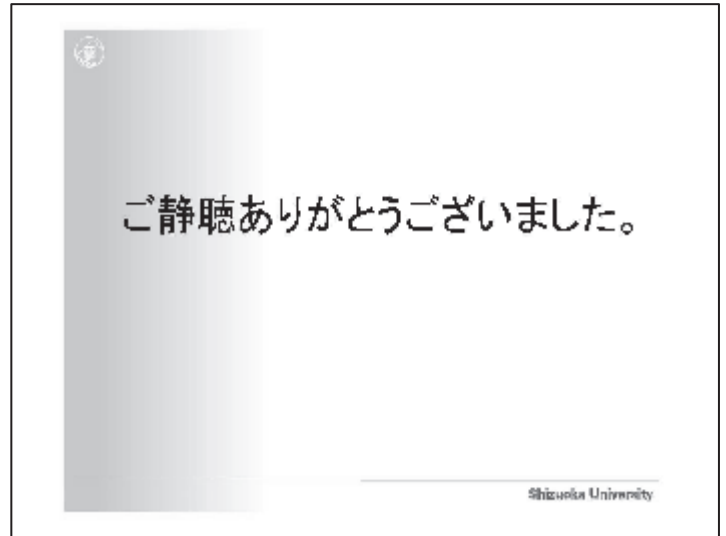
1.本学の制度として形成

- ①男女共同参画推進室
- ②男女共同参画推進委員会
- ③男女共同参画室
- ④教職員の取組支援、相談窓口の設置
- ⑤男女共同参画行動計画
- ⑥学生課長室の設置
- ⑦女子学生課の設置

2.JST事業として導入し、検討しながら充実させていくもの

- ①研究支援員制度
- ②メンター制度
- ③産学連携支援
- ④学業支援に関する支援
- ⑤産学連携の推進支援

20 Shizuoka University



ご静聴ありがとうございました。

Shizuoka University

Ⅱ部 パネルディスカッション

司会 それでは、船橋先生の報告を受けて、実際に静大の取り組みの評価と討論に入ろうと思います。実際に相談員を引き受けていただいた野口先生に相談窓口の立場からお願いいたします。

○野口 相談員の野口基子と申します。21 年度に相談窓口が設置されて、相談員を引き受けました。

私は、40 年間静岡大学理学部生物学科で教員という立場におりましたので、それが静岡大学の女性研究者の何らかのお役に立つことになればと思ひまして、カウンセラーとかそのような資格は何もございませんが、お引き受けいたしました。

実は、学部の学生相談員も4年ほどしていましたが、そのときには相談室で待っていれば学生が来るという形でありましたので、この推進室の相談窓口で週3時間だけなので控えていて、どのようなことになるかなと思いつつ初年度は経過いたしました。

そうしましたら、5名の女性研究者で12回という結果に終わりました、これはニーズが無いのなら大変結構な大学なのだけれども、恐らくそうではないだろうということで、22年度はこちらから約70名いらっしゃる静大の女性研究者の個々にメールでお誘いしまして、私に何か相談事はありますか、何でも相談受けますと、男女共同参画と硬いことは言わずにとということで、内容を広げてみたということと、研究室にお伺いいたしますか、あるいはまた、来てくださいということで、順次、問い合わせいたしました。

そうしましたら、先ほど船橋先生がパネルで出されましたように、結局、74件ですか、WEBも含めましてですけれども、研究者の半数以上の方と面談することができました。

それで、もちろん守秘義務がありますし、プライバシーを除いてこの推進事業に貢献できるような中身は推進委員会のほうへ毎月報告するというので、そのようなニーズと実行組織のところのつなぎ役をさせていただきました。

そのようなことで、学部はほぼ全部、それから各センター、研究所というところの教授から助教まで、さらに学術研究員まで当たってお会いすることができましたので、来年度以降、もしこのような制度が続けられれば、男性のほうにまで広げられたら、あるいは学生に広げられたらなと思っているところでございます。

司会 ありがとうございます。

それでは、実際に支援制度を利用された鮫島先生からご報告をお願いします。

○鮫島 私は、この男女共同参画の支援制度を目一杯利用させていただきました。わたしが利用させていただいたのは、研究支援員制度で、在宅勤務のトライアルにも参加させていただきました。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

わたしが支援制度を利用させていただききっかけとなったのは、単身赴任のため1人で子育てをしているところに病気をしまして、これ以上大変になるのはきついと思っていたところに、男女共同参画委員の先生に研究支援員制度を紹介していただいたことです。当時は、もう辞めなければいけないかと思うほど精神的にもきつかったのですが、公的に支えてもらえるということが非常に心の支えになり、心強かったと思います。

制度自体は、支援員さんとして非常にいろいろな人材がいらっしゃるのだということが分かったのが大きい成果だったのではないかなと思います。人材のデータベースを作られたということですが、能力のある女性で、育児のため一旦仕事を離れていたという方に支援員さんとして来ていただいています。

実際の研究活動は結構それぞれのテクニックやプランニングが必要ということがありますので、時間的にもう少し長時間だとか継続的に働いてもらいたいなど、改善する余地もあるのかなとは思いますが、いずれにせよ、このようにして支えてもらえているということは非常に助かったと思いました。

あと、在宅勤務に関しても、調べ物をするときはやはり大学に出たほうが効率いいので、家が近いわたしにとっては、それほど利用する機会は少なかったのですが、産休を10月に取り、そのときには学生とのやり取りに在宅勤務で使用するようしていたテレビ電話のシステムが非常に役立ちましたので、利用する状況はまたいろいろと変わってくると思いますけれども、制度があるというだけで非常に心強いと思います。万が一とか、その場面、場面で利用できたりできなかったりすると思いますけれども、さまざまな支援体制があるというのは非常に重要だなと思いました。

以上です。

司会 ありがとうございます。実際にやはり制度を利用してこのような報告をしていたくということが、また次に使いたいというときに応じられるという基礎になると思います。

それでは、同じく支援制度を利用された浜松キャンパスの方……。

○藤井 はい、すみません。情報の藤井ですが、ちょっと今日は、情報学部、工学部、いろいろ他のことがあって参加者が非常に少なくて申し訳なかったのですが、大変意義深いお話を聞かせていただいたと思います。

それで、ここには支援制度を利用したという人は出席していませんけれども、わたしの身近では、これを使っていろいろ雇用して研究を進めて、それを教育に反映させた女性研究者がおります。

ちょっと、それ以上は、ここでは話すことが無いのですが、よろしく願います。

司会 では、実際に静大のこのようなシステムの利用を知られて、県立大の犬塚先生、お願いします。

○犬塚 県立大学の犬塚でございます。

県立大学でも男女共同参画推進センターというのを作りまして、一応、私はそちらの仕事をやらせていただいております、また静大さんといろいろ協力させていただいているのですけれども、改めて今日の舩橋先生のご報告をお聞きいたしまして、全体的な感想として、やはり県立大学としては大変うらやましいといえますか、大変優れた立派なことをやっておられるなということが、まずは印象であります。

やはり静岡大学さんの特徴は、何といても先ほどもお話が出ましたオンデマンド支援、それはきちんとニーズを把握されて、それに向かってちゃんと応えていっている、そのような大きなまず枠組みを作られたわけで、そこがすごく大きいだろうと思います。

何でもかんでもやれるところはもうみんなやっていく、というのは大変大事なのですが、でもそれはやはり予算の限られた中、人員の限られた中ではどこの大学であっても難しいですから、いかに効率的に進めるかということから見て、このオンデマンドというところでちゃんとニーズに合った形で期待に応えられるシステムを作られたという、その姿勢そのものが私はやはり大変評価されるものではないかというように思っています。

一方で、そうするとニーズが出てきたところだけを支援されるのかなという印象をこの計画を最初に聞いたときに実は持っていたのですけれども、今日お話をお聞きして、結果として非常に数多くのメニューを用意されて、また大変きめの細かなサービス提供といえますか、多様な要請に応えられるような形のやり方をしておられる、これがまた非常に特徴的で面白いというように思いました。

つまり、それは、結局、オンデマンドというやり方は、目的としては確かにニーズをきちんと把握しつつ応えていくという、そのような特徴があるのでしょうかけれども、ニーズはまた実際にたくさんきめ細かなものが必要になっていく。だから、総合的なメニューもやはり必要だ、結果としては、これは、そのような意味でオンデマンドというやり方でスタートされたことが結果的には非常に多様なメニューを用意することにつながったという点でも面白いというように思うのです。そうすると、もちろん、予算、人員等が限りのある中でどのようにやってこられたのかなということが、私どもとしては非常に興味がありますので、ぜひ勉強したいといえますか、教えていただきたいところです。

拝見している中では、すべてにわたってちゃんとうまくやられているのではないかなと思います。このような言い方をすると大変失礼なのですが、すごく上手に色々な既存の資源を活用しておられる。学内の人材をフルに活用するとか、広報の啓発なども、いろいろ既存のハードなりソフトなりをうまく使って、むだを省きながらもニーズにちゃんと応えておられる。もちろんまだオールマイティー、100%のところまで満足ですというわけにはいかないかもしれないのですけれども、先ほどもお話がございましたように、やはり

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

実際に学内の協力で集まられた方々が多数おられ、そのような支援があるというだけで女性研究者にとっては大変心強いというように思われるという、そのような意味で、非常にうまく機能しておられるのではないかというように思いました。

私どもの大学でもぜひやりたいなということをたくさん今日はヒントとしていただきましたので、今後は、ぜひそれをまた生かしていきたいと思いますが、なかなかうちのような規模も小さくて、お金も人も足りない大学ですと、やりたくてもなかなか難しい部分があるのですが、今日はそのような意味では、実は静岡大学さんはそこを非常に効率的にもうやられておることが分かったのも大きな発見でした。

最後に、あと一つ、ぜひ今後に向けてということで、お願いいたしたいことがございます。今までは静岡大学の学内ということでこのような様々なシステムを作ってこられたわけですが、JSTのほうの予算のほうも終わられるということで、今後はせっかく立ち上げられたこれらの事業を継続されていかれるという中で、やはり外に向かってのいろいろな連携とか協力の新たなシステムをぜひ作っていただくと大変ありがたいということです。そうしていただければ、県内のこの分野での先導役として静大さんが果たしてこられたそのような道筋に私どもも一緒に手を携えて連携の形でお互いに、それこそ資源を有効活用しながら様々な形のまた協力ができるのではないかというのがございます。そのような形で今後、学内はもとより、更には学外、それも県内にいろいろ大学、私どもは公立大学ですが、他にも私立の様々な大学もおありだと思いますので、そのようなところとも幅広い活動をしていただければと思いますし、さらにマスコミにとどまらず、今日も県や市の関係者の方も見えておられますけれども、行政とか民間とか様々なノウハウを活用する、資源を活用するというような方向でもぜひそれを開かれた形で今後このようなシステムを広げていただければというように思っております。

以上です。

司会 ありがとうございます。

では、県男女共同参画課、萩原課長、よろしく申し上げます。

○萩原 県の事業につきましては日ごろより御協力いただき、誠にありがとうございます。また、このような機会をいただきましたことについて、この場を借りましてお礼を申し上げます。

事前に資料をいただいておりますので、全体的な感想を述べさせていただきたいと思っております。

まず第一点は、モデル事業による女性の研究者の支援の芽をぜひとも育てていただきたいというのが率直な感想であります。

先ほどの学長の御挨拶でも「いきいきと働き学べる環境が大事である」というお言葉があったと思います。現在、本事業の対象となる研究者の皆さんは仕事と子育ての両立が課

題であると思いますが、次に課題となるのは、仕事と介護との両立であると思います。これは、女性研究者だけの課題ではなく、男性研究者においても必ず直面する問題となりますので、「働き学べる環境とその定着」の持続性をどのように高めていくかが、今後の課題ではないかと考えます。

第二点は、経営戦略としてのダイバーシティは大事な取り組みであると改めて感じました。また、今回の様々な取組は、他の大学の皆さんにも、情報提供していただくの価値があると思いますので、ぜひとも積極的に情報発信をしていただきたいと思います。

県が所管する「しずおか男女共同参画推進会議」には、静岡大学様も71団体の中に加入していただいております。この会議では、本年度からモデル的、先駆的な事例を各団体の皆さんに聞いていただく機会を設けておりますので、静岡大学様には、今回の取組を発表していただければと思いました。

次に、個々の御説明について何点か気づいた点を報告させていただきたいと思います。

まず、「ニュースレター」ですが、ターゲットは誰なのか。また、そのターゲットに対してメッセージが確実かつ具体的に届いているのかという確認も大事ではないかと思いました。

次に、御説明のありました「意識改革」の中で、男女共同参画基本法の認知度が示されておりましたが、各人が内包する意識として、性別役割分担意識にとらわれない人の割合や大学における男女平等感に着目していくという視点も大事ではないかと思いました。

次に、「研究支援員制度の導入」ですが、対象を最初は女性のみ対象としていたものを男女に拡大したという点については大いに評価できると思います。

また、研究支援員制度及びメンター制度に「意義を感じる人」の割合が約5割という状況でしたが、その結果の要因として、当該制度の認知度が不足しているのか、利用しやすさの問題のかなどを具体的に確認していく必要があるのではないかと思います。

今回のシンポジウムでは、先駆的な取組を勉強させていただきました。どうもありがとうございました。

司会 建設的なご意見ありがとうございました。

では、NPO法人から松下先生、お願いします。

○松下 今日は、このような席にお招きいただきましてありがとうございます。

私は、アイセル21、ちょうど駿府公園を挟んで県庁の反対側にあります静岡市の女性会館の指定管理者をしておりますNPOの副代表でございます。

静岡大学との関わりとしては、毎年いろいろな大学でやらせていただいておりますけれども、本年度、デートDVの防止講座を静岡大学でやらせていただきました。来年度もぜひ一緒にさせていただきたいと思っております。学生さんたちにぜひ聞いていただきたい

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

お話を、やはり女性会館で待っているだけではなかなか若い方には来ていただけないので、こちらのほうから出向いて授業の時間をお借りしてやらせていただいております。

それから、教育実習ということで、毎年、夏前後に静岡大学の学生さんを2名ほど受入れております。職員にとっても、学生さんに来ていただくのはとても勉強になっておりますし、学生さんにも手前みそですけれども喜んでいただいて、終わってもたまたま訪ねてくださるというような状況になっております。

私たちは、行政の職員でも何でもなく、指定管理者としてNPOで会館運営をやっておりますので、まずは、ニーズはどこにあるか、当事者の視点でいろいろな事業を見ております。

ということで、今日もいろいろなお話を伺って、女性の研究者にきちんと研究や就業を継続していただくために、いろいろなことに大学が取り組まれていることに、とても感銘いたしました。

その中で感じたことは、やはり声の大きな要求だけではなくて、聞こえてこないけれども、実際に芳しくない数字があるものはどこかに課題があるわけですから、そのところはやはり声なき課題ということで解決していただけたらと思っています。

私たちは、市から事業費はもちろんしっかりいただいておりますけれども、文科省の委託事業に応募して助成金をいただいたり、企業のマイクロソフト社からの助成金をいただいたりして、ここ数年、女性の就業継続や再就職の事業に力を入れています。

例えば、30代の、これからもう少し自分のキャリアを深めていくのか、それとも結婚してしまうかでいろいろ悩んでいらっしゃる働く女性に向けて夜間に8回の連続講座を企画いたしました。夜間なので20人ほど来てくださればいいなと思っていましたら、60人以上の応募がありました。ちょっと対象から外れた方もいらっしゃいましたので、40数人を受け入れて最終回を1月に終了したところです。

そのように、やはり働く女性が悩んでいらっしゃるという状況はとてもよく感じています。先ほどご相談担当の方の話もありましたけれども、講座の中で話を聴くだけではなく、「本当は個別に話をしたい」という声も聞きまして、去年からキャリアアドバイザーの方と社会保険労務士の方に毎月1回交互に来ていただいて、1人50分の個別相談会をやっております。毎回2、3人程度しかお話は伺えないのですけれども、平日の夜間と日曜日にやっております。そのようなところもまた参考にさせていただけたらなと思いました。

それから、今日も何回も基調講演でもお話が出ましたけれども、評価ということはとても大事だと思っています。PDCAサイクルというお話も出ていましたけれども、私たちも行政から常に評価されているわけですが、行政から評価されるだけではなくて、自己評価を厳しくして改善につなげていこうと、日々取り組んでおります。

私たちも質の高い事業をやりたいということで、質を評価してほしいということはいつも考えるわけですが、良いこと、定性評価をするためには、まず現状が把握できていなくてはだめだということで、定量評価にも日々取り組んでおります。現状の把握があ

って初めて評価指標もできます。今年度は困ったのだけれども来年度は数字でここまで上げていこうとか、改善にも具体的に取り組めます。

静岡大学が評価に取り組んでいらっしゃることをすばらしく思っております。評価についてもまたいろいろ教えていただきたいですし、地域の小さなNPOですけれども、お互いに情報交換などもやっていけたら本当にうれしく思います。

簡単ですが、以上です。

司会 ありがとうございます。

司会 それでは、浜松キャンパスのほうにもNPO法人の子育てネットワークから原田博子さんがいらっしゃいますので、よろしくをお願いします。

○藤井 それでは、はままつ子育てネットワークびっぴ理事長の原田博子さん、コメントをお願いいたします。

○原田さん 初めまして。

はままつ子育てネットワークびっぴの原田と申します。このような場にお招きいただきましてありがとうございます。

私どもは、男女共同参画も含まれておりますが、子育ての視点で地域の情報化を図り、様々な子育てに関する事業を行っている団体です。

そして、浜松市とは市民協働という形で子育て情報を提供しております。公式のホームページは私どもが作ったホームページであります。男女共同参画の視点で言いますと、子育てといっても福祉の部分と労働という部分があると思うのですけれども、どちらかという私どもは労働に近い部分で子育て支援を行っている団体であります。女性の再就職支援として浜松市から委託を受け、ザザシティ浜松で女性のためのハローワークのマザーズサロンに子育てに関する情報提供相談員を派遣しております。ハローワークとの連携を取りつつ、子育て情報、保育園、それから幼稚園の情報等も提供しております。

各法人とは、いろいろな連携をさせていただいているのですけれども、これまでなかなか静岡大学などとは連携という形は無かったと思われませんが、今後このような形でご縁がありましたので、いろいろと情報提供等で連携させていただければと思います。今回、浜松市のキャンパスに民間の児童会を長期休みだけされるということで、船橋先生からの補助指導員の募集ということでご相談を受けたわけですけれども、保育に関しても実際に浜松市の地域では、待機児童が多く、来年度は480人の定員増で保育園が増員されるということで、今年ですか、253名の待機児童がおりまして、静岡市に比べると静岡市は40名ということなので、かなり待機児童が多い状況であります。

今年、480名定員増ということになりましたけれども、実際にまだいろいろ情報は出ておりませんが、やはり周囲の母親のお話を聞きますとゼロ・1・2歳児の待機がまだ

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

まだ解消されていないという話も聞いております。

その中で、浜松としては認証保育所もありますのでかなり充実していると先ほど船橋先生がおっしゃったと思いますけれども、多分まだまだ待機になる状況になっていると思うのですが、放課後児童会がそれに引き続いて保育園が増えたからといって児童会が増えるかという、それほどたくさんは増えていないので、今後、浜松市が増員していただけることを望んでいるのですけれども、次年度4月からは470人増ということにはなっていません。

そのような状況の中で静岡キャンパス、浜松のキャンパスの中に、夏季、夏休みとかに長期で預かっていただける場が出来るということは親としては大変歓迎していると思いますが、やはり小学生のみなので、なかなか連れてきて預かるというような状況では多分ないと思い、小学生が歩いて行ける範囲ということが必要となってくると思いますので、そこら辺はどのように判断されるのかを今後見ていきたいとは思っています。

私どもは、今回初めてお招きいただいていろいろこのような状況を見せていただいたので、それほどコメントというほどのお話をすることはできませんので、これぐらいでお話は終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

司会 どうもありがとうございました。

では、先ほどご講演いただいた、まずは企業の立場から國井先生、お願いします。

○國井 わたしは、静岡大学さん、静岡県さんでの取り組みについては、あまり存じ上げなかったのですが、今日のお話の中で非常に進んでいらっしゃるということを認識しました。

静岡大学さんについて、オンデマンド支援という方針で、非常に地に足が付いた活動をされています。中規模の大学でいらっしゃいますけれども、限られたリソースの中ですごく具体的な支援策を実施されていて、素晴らしいと思っております

特に、柱を四つ作られ、意識改革、研究環境の改善、女性研究者の裾野拡大と、女性研究者の支援に対して男女共同参画推進体制の整備充実というように、非常にバランス良くいろいろな取り組みをなさっていらっしゃることは素晴らしいと思います。

とりわけ、意識改革は日本では非常に後れているので、大学が知の拠点としてぜひとも進めていただきたいと思っていたのですけれども、そのような点でもいろいろな取り組みをなさっていらして、学際科目の中にジェンダーから見る現代社会というものを教えていらっしゃる資料にもありました。このような取り組みがどんどん広がっていくといいなと思っています。

地元での民間企業との連携とかネットワークについては存じあげませんが、若い人が必ずしも意識が変わっているとは限らないというお話については意外に思いました。IT業界でわたしたちが取ったアンケートとはちょっと違いがあるとは思いますが、そ

れにしても放っておいて良くなるという話ではないので、やはり意識的に教育をしていく必要があると思います。

データも取っていらっしゃるし、いろいろなことをされているなか意識が変わってくれば、産業界に入っている新卒の方たちが、新しい世界のニーズについて、グローバルな見方で対応していただければと思います。

意識というのは1年や2年で、ぱっと変わるものではないので、長年にわたっての地道な取り組みが必要であると思います。期待としては、ぜひそのような意識改革の取り組みで多様なプログラムを組んでいただければと思います。

女性研究者の方は、そもそも比率としては学部の特性もあり少ない状況ですが、徐々に増えていらっしゃるということなので順調であると思います。さらに裾野拡大、ここを地元でやっていく必要があります。すぐ目の前に見えることではなくて、PDCAも何年も掛けてその成果を見ていく。期間は施策によっても違うと思います。その辺を意識していただいて、短期に成果を上げていきたいこと、長期的に日本全体を変えていくことも取り組んでほしい。特に地元にとってこの静岡大学さんは、リーダーシップを発揮していただきリテラシーレベルを上げていく、その礎の役割を担う組織だと思っています。そのような観点で更なる発展をしていただければと思っております。

このような多様な環境の中で育ってきた女性の技術者、また研究者、あるいは男性の方々には、われわれの新しいいろいろな世界に向けての活動の中でも非常に精力的に取り組んでいける方ではないかと思っています。そこをぜひとも、わたしは、民間企業としてお願いしたいところです。

先ほども述べましたが、ちょっと気になっているのは、学生さんの意識についてわたしたちのアンケート結果と大きく違うところです。この点については、ぜひとも研究者の方たちに分析をしていただいて、なぜ若い方たちの意識が後退しているかというところを教えてくださいたいと思います。若手は全般的には、ある程度理解が進んでいると思っていたのですが、それが地域性の問題なのかどうか、この点は、IT業界として関心が非常に高いところでございます。

全般としては、最初に申し上げたように、バランスがいい活動をされていて、これを更に定着させて発展させていただければと願っています。

以上でございます。

司会 ありがとうございます。

では、続けて政策の立場ということで……。

○塩満 先ほどお手元にお配りいたしましたスライド資料に示しました「事後評価」の話もあるということでしたので、事業評価の報告を見ていただければと思います。今後、その評価作業がどのような形で進むかというのは、今、私ども科学振興調整費につ

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

いて受託事業をしておりますが、ただ次年度、競争入札ということもございまして受けられるかどうか分からないところもございまして。ただ、このⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵの評価項目については、おそらくこのような形に近い形で「事後評価」が行われるのではないかと、いうように思っております。

そのような意味で、本日いろいろお話を伺いまして、取組が非常に進んでいって、最後に「くるみん」などをお取りになったということがございました。

ただ、大学も財政事情が大変厳しくなっているのではないかと。特に今、振興調整費関係で申しますと、非競争的資金化に伴いまして、間接経費から直接経費へ移管ということもございまして、そのような間接経費を複数合わせて自主財源を作っていたところについては非常に大変な思いをされているのではないかと、いうように思っております。

そのような意味では、Ⅵ番目の実施終了後における取組の継続性、発展性というところで、どのような評価になるか分からないのですけれども、この終わった後もぜひ取組を継続していただいて、情報等々を発信していただければというように思っております。

指標として、サンプルになる指標といたしましては客観的指標が必要だということになりますと、例えば、今後は、更に意思決定への参加率とか、女性研究者の方あるいは将来を担う女子学生の方々も、キャリア形成、キャリアプランについてこの大学を選んだらどのようなになるだろうということは常々お考えだと思うのです。

昔は、どちらかというと偏差値などで選んでしまうところもあったと思うのですけれども、今は、やはり学生さん、保護者の方々、あるいは教師の方々も就職率などを注目されているとともに、またそのようなランキングも出てきているところがございます。

したがって、就職率とか進学率につきましては、ここ数年間でだんだん優れてきている、変化があるということであれば、そのようなことも情報発信していただき、今後、大学を選ぶ時代ということもございまして、地域の方々、あるいは地域の企業の方々のご協力を得られまして、そのような大学を選ぶ際における情報発信の在り方についてもぜひ先生方にお考えいただければと思います。

特に……。すみません、早口で申し訳ありません。職階別あるいは分野別の比較ということもこの男女共同参画推進委員会の委員の先生方、いろいろな大学から全学的に出てきていらしていると思います。そのような意味では、職階別・分野別では女性教員の人数・割合はどのように変化していったのだろう、あるいは今後どのように数値目標を作っていくのか、そのような未来志向を持っていただきまして、更に推進していただければと思っております。

最近「理系女（リケジョ）」という言葉も出てきています。イノベーションにおきましては、多様性が重要であり、今後、将来の女子の参加、従来、参加の少なかった女子に期待がかかっているところもございまして、この育成事業の成果といたしまして進学率にも良い影響があったというようなことがありますと非常に嬉しく思う次第です。

司会 ありがとうございます。

フロアのほうで、今のことで、静大の取り組みについて評価されるどころ、または更にこのようなことを期待したい、またはパネリストの先生方に質問とかありましたら、ぜひお願いしたいのですけれども、いかがでしょう。

○荻野（NPOセンター） NPOセンターの荻野と申します。今日はいいお話を聞かせていただき、ありがとうございました。

今回は大学の研究者の方の男女共同参画ということを中心に話されていたのですけれども、やはり研究者の方ということで、社会的な平均値から比べるとかなり能力も高く、またチャンスも多く、また人材として希少ですからそのような方はできるだけ使っていきましょう。そのような方が、例えば女性であり子育てするという理由で人材として消えてしまうというのは非常に損失として社会としては大きいので、そこにできるだけ投資をしていきましょうというお話だったと思うのですけれども、例えば大学の中でもいろいろな職種がありますね。それほど希少ではない人材なのだけれども、やはり平等とか公平という観点から男女共同参画を進めなければならないという問題も一方ではあると思うのですね。その辺りの予算配分という点で、企業の立場あるいは行政の立場とで多少違う面があるかと思えます。ちょっとその辺りを大学、行政、企業の立場からそれぞれどのように考えるかをお聞かせいただければと思います。よろしくをお願いします。

司会 では、國井先生……。

○國井 このプログラムが女性研究者に向けるプログラムということで、かなりこれに特化したお話だと言われたかもしれませんが、企業においては、当然、企業を構成している社員全体、その中でいろいろな職種がありますから、その中で女性比率をバランス良くしていくということが極めて重要だと思っています。

あるいは企業間のパートナーシップで、日本の場合は、ちょっと話がそれるかもしれませんが、特にIT分野では、多層下請構造があつて、問題だという認識でいます。

そのような構造の中では、女性もやはり非常に従属的、隷属的な関係に置かれる。下請の下請になればなるほど環境が悪い。ワーク・ライフ・バランスなどを良くしようと思っても簡単ではない。いろいろな課題がありますので、総合的に考えていく必要があると思います。研究者だけではなく、企業においては、全ての職種で進めております。

だから、マーケティングでも、あるいは販売関係でも同じです。わたしは、IT分野で、他は細かく知らないのですが、技術分野を中心に話しました。企業全体として見たときには、例えば営業のほうの方が売上数字が見えますので貢献度がはっきりしているという点で、まず営業関係から女性比率を上げることを推進していくほうが全体の活動の推進としては分か

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

りやすい。成果が早く見えないと周りを説得するのが大変なので、そのような観点では分かりやすいところから入るというのがあります。

わたしたちの戦略としては、有能な女性と理解の進んでいる男性上司と組み合わせて良い成功事例を早く実現する。別に技術開発でなくても、有能な女性が誰かいて、上司も理解が高まっていれば、そのようなところから進めていくという戦略を取っています。特にどの職種がどうということではなく、ありとあらゆるところでの活動が必要ですが、やはり戦略的にはリーダーとか影響力を及ぼしやすいところから取り組んでいくという意味では、企業においても、女性研究者が増えていくことは重要だというように思いますね。

研究者は多くは教育者でもありますね。大学における教官の数が増えるということは、女性の大学進学率は高いですから、そのような中でロールモデルもいっぱい見られる。社会的な影響度が高いという観点では優先度を高くして早く取り組んでいただきたいと思っています。位置付けからいってどこも重要であるという認識です。

司会 ありがとうございます。

○塩満 国の予算のほうで、予算額を見ると、若干、22年度から23年度に掛けては減っているのかなということですね。これは、科学技術全体予算では増えた中でちょっと残念ではありますが、やはり各大学の取り組みが進んできたということを経営がどのように評価したかということと関わってきていると思います。

ただ一方で、さっき申しましたように、平成18年度に科学技術基本計画あるいは第2次男女共同参画基本計画が作られた最初的时候には、非常に多くの女性研究者の熱いメッセージが寄せられたと思います。そのような意味では、若干、成熟期に22年度はあったのかなというように私のほうは見ておりました。

ただ、予算が減ってしまったということを見て、残念ながら養成システム改革加速が行政刷新会議のほうから必要ないのではないかというご意見もあって事業仕分けがあったわけなのですが、どのような形で女性研究者の方々に、やはりオンデマンドで政策も決定されていきますので、そのような意味では女性研究者の声あるいは男性研究者の声がどれくらい大きいか小さいかによってその時々の方針が決まりますので、どちらかというとならぶに比べてどのようになるか分かりませんが、そのような意味で3月2日の日本学術会議のアンケート調査あるいはディスカッションを楽しみにしているところなのですが、ご理解いただければと思うのは、男女共同参画のための、あるいは女性研究者支援の方針というのは、昔は、他ののはどちらかという方針を行政がやってきたということもあったのですが、こちらはどちらかというとならぶ・オリエンティッド、女性研究者ばかりが大きく影響してきたということもあると思いますので、行政がどのような方向というよりも、むしろどちらかというとならぶの方々がどのようなビジョンを持って、どのような方針をニーズとして持つかということかなというように思っています。

司会 ありがとうございます。

○船橋 先ほどの研究者だけではなくて、静岡大学のいろいろな部署で働いている人というご質問に関してなのですが、今日はJSTから塩満先生に来ていただいているということも若干ありまして、このプログラムの総括ですので女性研究者を中心に話をいたしました。

しかし、わたしたちが繰り返し確認してきたことは、女性研究者支援を突破口にしようということです。男性で介護や育児を抱えている人にも支援の制度を広げつつあります。それをまた、同じ形ではないとは思いますが、職員の方にも広げ、そして違った形でまた学生にも広げていくということで、静岡大学全体が働きやすい、生き生きと性別に関わらず学び働ける場所にしたいということに向けての、有効な突破口ということだけで考えております。

○荻野（創造科学技術大学院） 創造科学技術大学院の荻野と申します。どうも今日は、いいお話を聞かせていただいて大変参考になりました。

わたしも女性研究者の支援に非常に興味を持っております。わたし自身は電気電子の分野で研究を行っているのですが、最近、医工連携の推進もあり、工学だけでなく医療やバイオを含めた融合分野の研究も盛んになっており、研究室の女子学生の数も徐々に増えてきています。

今日の塩満先生のご講演では、海外に比べ理工系分野の進路を選ぶ女子学生が少なく、日本での女性研究者に対する認識の違いを痛感しました。日本の将来を考えますと科学技術は非常に重要で、女性研究者はもちろん男性研究者も科学技術の発展につながるような多彩な議論ができる環境が必要です。科学技術や理工系の研究に携わる者として、小学校や中・高校への出張授業などで早い時期から科学技術や研究職を身近に感じてもらえるような取り組みができればと感じました。

これは、今日のお話を伺いまして、わたしが感じたことなのですが、委員会で女性研究者支援の制度を整えることはもちろんですが、研究者としても研究の魅力をアピールするというアプローチも長い目で見たときに効果があるのではないかと大変参考になりました。どうもありがとうございました。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

アンケート集計結果 ～平成 22 年度男女共同参画シンポジウム 2011 年 2 月 22 日 (火) ～

参加者：67名(静岡58名、浜松9名) アンケート回収部数：40部 回収率：59.7%

1. ご参加の皆様について、該当するところに✓を付け()内にご記入下さい。

1) 参加区分

学内からの参加	34
学外からの参加	5
無回答	1

2) 職業

教員	21
職員	13
大学院生	1
学部生	2
自営業	1
その他	1
無回答	1

2. 参加の動機について、当てはまるところに✓をお付け下さい。(複数選択可)

男女共同参画に関心があった	23
基調講演(國井秀子氏)のテーマや講師に関心があった	12
基調講演〔塩満典子氏〕のテーマや講師に関心があった	10
パネルディスカッションに関心があった	3
その他	5
無回答	3

(立場上1名、
上司のすすめ1名、
委員であった1名)

3. 各プログラムについて、当てはまるところに✓をお付け下さい。

1) 基調講演〔國井秀子氏〕

大変有意義だった	13
有意義だった	19
普通	7
期待はずれだった	0
不参加	1

内1名 遅れての参加で申し訳ありません。
途中からしか聞けませんでした。

無回答	0
-----	---

2) 基調講演〔塩満典子氏〕

大変有意義だった	12
有意義だった	17
普通	9
期待はずれだった	0
不参加	1
無回答	1

3) パネルディスカッション

大変有意義だった	10
有意義だった	16
普通	3
やや期待はずれだった	1
期待はずれだった	0
不参加	2
無回答	8

4. シンポジウム全体としてはいかがでしたか。

大変有意義だった	10
有意義だった	23
普通	3
期待はずれだった	0
無回答	4

4. 本日のシンポジウムに関するご意見・ご感想などご自由にお書きください。

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの統括だけでなく、これからの展望を具体的に明瞭に示されたことは大変重要なことと思います。全学的な今後の活動に期待いたします。 ・地域の男女共同参画団体や県担当課と同じテーブルで討論をした点が有意義であると感じた。 ・関係者以外の参加が増えるといいですね。
ただ、忙しい時期なので、なかなか関係者でないと参加しにくいと思いますのでいろんな形での、関係者を増やすことが大事かと思いました。 ・浜松の方の参加者の組織が弱く、出席が少なかった。 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催

- よい企画でした。あえて言えば1つ1つをもっと丁寧に話してもらえる時間がほしかった。(多くのことをもりこもうとしすぎたのか)
パネラーも多すぎ?
- 多目的保育施設は非常に大切で重要なことと思います。ただ、サッカー・ラグビー場脇の空間であることから、ほこり対策は欠かせない事象となることが想定されます。(想定というよりも必ず起きる問題)人工芝化を考えないと、保育施設が“土ぼこりに悩まされる”ことになり、子どもがかawaiiそうな状況になることが見えるようです!!
- 最初から、推進室にはかかわってきましたが、こうやってまとめてふりかえってみると、少しずつ何かをかえることができたのかな、と思いました。振興調整費のついた期間は、とても短く、本当の男女共同参画推進は端緒についたばかり、という思いを新たに感じました。
- 演者の方の持ち時間が短い。
時間に余裕なく、概要のみとなり、各先生の意見 具体的な対策、方針、主張をもっと具体的に伺いたかった。
女性の潜在的な力を引き出すためには、どうしたら良いのか というアイデアまで到達しなかったことが残念。現状把握はできたが、むしろ國井先生の質問に答えていらっしゃる内容、話の方が参考になった。
- 少し細かい部分が多く、このテーマの根本の問題点や原因にのみ集中した方が良いと思います。(全体的にオチが無い様にという観点が強すぎるのではないかと思う)全てを話そうとしたり理解させようと考えると力点が分散されて効力が弱まると感じました。
- これからが本番、がんばりましょう。
- 船橋先生の話でも本学の男女共同参画の意識が低いとのことであつたが、せっかくのシンポジウムにもかかわらず、参加者が少ない。
こんなところにも本学の意識の低さがあらわれていると思う。
本学各人がその重要性、必要性について、原点に返って考えた方がいいと思う。
- 浜松キャンパスの参加者が少なすぎる。
役員、部局長、評議員の参加が少ないので、本学が本格的に男女共同参画を目指しているのかがうたがわしい。
会議は17時までとアピールしながら、それ以降もダラダラと会議をしているケースが多過ぎる。
- 普段聞くことができない企業や行政の男女共同参画に関するお話をうかがうことができ、大変有意義でした。
- 時間の割に欲ばつた内容であつた。

- ・今回のお話の中で「意識改革」の話がありましたが、私たち学生の中でも男女共同参画に関する意識に差があったり、全体としてあまり高くないと思うので、今回のようなシンポジウムに学生が参加できるのは大変意義のあることだと思いました。本日は貴重なお話をありがとうございました。
- ・大変良いと思いますが時期的に非常にキビシイです。開催時期の再考をお願いします。
- ・塩満先生の講演は大変興味深いもので、貴重なデータを見ることができました。
- ・参加者が少なくて残念でした。学内の多くの人々に聞いていただくべきシンポだったかと思います。
- ・パネルのテーマとして、静大の取組への評価が中心となったことにやや違和感があった。女性の能力を企業や大学でどう生かすかということで討論した方がよかったのではないか。

2.意識改革

2.1 シンポジウム・セミナーの開催



文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

平成22年度男女共同参画推進シンポジウム

女性の潜在的な力を 引き出す - 企業・大学・地域 -

2011 2/22 火

14:00~17:00

静岡 (主会場：共通教育A棟301教室)
浜松キャンパス
(テレビ会議：総合研究棟10階会議室)

PROGRAM

司会 静岡会場 中村和夫 (学長補佐)、澤波千枝 (教授)
浜松会場 藤井史朗 (教授)、小野仁 (准教授)

14:00 - 14:05 挨拶 伊東幸宏 (学長)

I部 基調講演

14:05 - 14:45 國井秀子氏 (リコーソリューションズ取締役・全農執行役員)
「企業戦略としての女性の活用 - その意義と方法 -」

14:45 - 15:25 塩満典子氏 (JST科学技術振興調整費業務室長)
「女性研究者支援の過去・現在・未来
- 科学技術振興調整費による取組と意義 -」

休憩 15分

II部 パネルディスカッション

15:40 - 16:00 報告 船橋恵子 (学長)
静岡大学のオンデマンド支援の総括と展望

16:00 - 16:50 評価と討論
國井氏、塩満氏、船橋+地域と学内からのコメント

16:50 - 16:55 閉会の挨拶 船橋恵子 (学長)

■主催/静岡大学 ■後援/静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク静岡 (予定)

■シンポジウム参加費/無料 ※静岡大学以外の皆様のご参加を歓迎します。事前申込は不要です。

■お問い合わせ/静岡大学 男女共同参画推進室

TEL.054-238-4346・3052 E-mail:sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

2.2 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講

次世代をになう学生の、男女共同参画社会について理解と意識の涵養を目的として、平成20年度の静岡キャンパスに続いて平成21年度からは浜松・静岡の両キャンパスで開講している。平成22年度の受講者数は浜松キャンパス71名 静岡キャンパス122名 計193名であった。

平成 22 年度 「ジェンダーからみる現代社会」 シラバス 静岡キャンパス

授業科目名	ジェンダーからみる現代社会				
担当教員名	関根 理香		所属等	理学部	
			研究室	理学部 A 棟 3 階 302 号室	
分担教員名	中村和夫、鯉沼葉子、池田恵子、本橋令子、日詰一幸、水野桂子				
クラス	学部共通 1	学期	前期	必修選択区分	選必
対象学年	3 年	単位数	2	曜日・時限	金 3・4
キーワード	ジェンダー、男女共同参画、法律、労働、国際社会、ケア、理系、災害、メディア、ワーク・ライフ・バランス、性暴力、生活保障				
授業の目標	ジェンダーは、基本的な意味としては社会的に構築された性別秩序であり、地球的規模であらゆる社会を理解するために必須の概念の一つです。このジェンダーについて基礎的な認識を深めるとともに、ジェンダーの視座によって現代社会を見直す思考力を養い、様々な事象や社会問題の理解に活用することを目標にします。				
学習内容	まず、ジェンダーと男女共同参画の視点について、基本的な概念整理をします。続いて、法律、労働、国際社会、教育、家族、ケア、理系、災害、ワーク・ライフ・バランス、メディア、生活保障等、諸分野をジェンダーの視点から概観していきます。各回、現状としてどのような問題がジェンダーに関して提起されているのかを検討し、諸問題が自分自身の生き方に関与しているのか、多角的に考察します。				
授業計画	回	内容			
	1	イントロダクション (関根)			
	2	ジェンダーとは何か (水野)			
	3	世界の男女平等法 ―女子差別撤廃条約、ILO156 号条約― (中村)			

2.意識改革

2.2 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講

	4	日本の男女平等法 ―男女雇用機会均等法とその改正、男女共同参画社会基本法― (中村)
	5	国際社会と男女共同参画 (鯉沼)
	6	日本における男女共同参画 (鯉沼)
	7	性暴力とジェンダー (水野)
	8	地域社会とジェンダー (水野)
	9	ケアとジェンダー (水野)
	10	メディアとジェンダー (水野)
	11	災害とジェンダー (池田)
	12	理系と男女共同参画 (本橋)
	13	ワーク・ライフ・バランスとジェンダー (日詰)
	14	生活保障とジェンダー (水野)
	15	まとめ (関根)
受講要件	平成20, 21年度前期の学際科目「男女共同参画社会」を受講した者は履修できない。	
テキスト	講義時に適宜資料を配布する。	
参考書	本学図書館とともに、あざれあ(静岡県男女共同参画センター)図書室、アイセル21静岡市女性会館図書コーナーの利用を勧める。	
予習・復習について	各回に紹介する資料や文献などにより、復習を中心に積極的に行うこと。	
成績評価の方法・基準	出席重視。毎回短い感想などを書いてもらって、その総合点で評価する。	
オフィスアワー	各担当教員にたずねてください。	
担当教員からのメッセージ	女性も男性も生き生きと個性を生かして活動できる社会になるために、何が必要か一緒に考えていきましょう。	

平成 22 年度 「ジェンダーからみる現代社会」 シラバス 浜松キャンパス

授業科目名	ジェンダーからみる現代社会				
担当教員名	石原 進	所属等	自然科学系教育部		
		研究室	工学部システム工学科棟 6F 623 室		
分担教員名	鯉沼葉子、中村和夫、本橋令子、冬木春子、杉山茂、水野桂子、日詰一幸 池田恵子				
クラス	情工	学期	前期	必修選択区分	選必
対象学年	3 年	単位数	2	曜日・時限	金 3・4
キーワード	ジェンダー、男女共同参画、法律、労働、国際社会、教育、ケア、災害、理系、ワーク・ライフ・バランス、性暴力、生活保障				
授業の目標	ジェンダーは、基本的な意味としては社会的に構築された性別秩序であり、地球的規模であらゆる社会を理解するために必須の概念の一つです。このジェンダーについて基礎的な認識を深めるとともに、ジェンダーの視座によって現代社会を見直す思考力を養い、様々な事象や社会問題の理解に活用することを目標にします。				
学習内容	まず、ジェンダーと男女共同参画の視点について、基本的な概念整理をします。続いて、法律、労働、国際社会、教育、家族、ケア、理系、災害、ワーク・ライフ・バランス、メディア、生活保障等、諸分野をジェンダーの視点から概観していきます。各回、現状としてどのような問題がジェンダーに関して提起されているのかを検討し、諸問題が自分自身の生き方に関係しているのか、多角的に考察します。				
授業計画	回	内容			
	1	イントロダクション (石原)			
	2	ジェンダーとは何か (鯉沼)			
	3	国際社会と男女共同参画 (鯉沼)			
	4	日本における男女共同参画 (鯉沼)			
	5	世界の男女平等法 -女子差別撤廃条約、ILO156 号条約- (中村)			

2.意識改革

2.2 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講

受講要件	平成20, 21年度前期の学際科目「男女共同参画社会」を受講した者は履修できない。
テキスト	講義時に適宜資料を配布する。
参考書	本学図書館浜松分館で関連図書を参考に見ること。 また、あいホール・浜松市男女共同参画推進センターの図書・資料コーナーの利用を勧める。
予習・復習について	各回で紹介する資料や文献などにより、復習を中心に積極的に行うこと。
成績評価の方法・基準	出席重視。毎回短い感想などを書いてもらって、その総合点で評価する。
オフィスアワー	各担当教員にたずねてください。
担当教員からのメッセージ	女性も男性も生き生きと個性を生かして活動できる社会になるために、何が必要か一緒に考えていきましょう。



◆平成 22 年度男女共同参画セミナー開催のお知らせ

平成 22 年度男女共同参画セミナー

「イクメンのススメ ～育休取得パパの体験談」

平成 22 年 6 月 30 日(水)、静岡キャンパスにて教職員セミナーを開催します！

日時:平成 22 年 6 月 30 日(水) 14:25-15:55

場所:静岡大学 静岡キャンパス 共通教育 A 棟 301、

浜松キャンパス 総合研究棟 10 階会議室(テレビ会議)

講師:堀川佐藤 氏 (NPO 法人ファザーリング・ジャパン会員、
(株)NTT データ人事部ダイバーシティ推進室課長代理)

対象:静岡大学教職員(一般の方も入場できます。)*ふるってご参加ください！

詳しくはこちら <http://www.sh.zucka.ac.jp/sankaku/report.html> をご覧ください。



講師プロフィール:新潟市出身。
(株)NTT データに入社、法人向け営業
勤務の後に社内ワークライフバランス
推進活動を有志と立ち上げ、テレワー
ク(在宅勤務)等を実現、育休取得後
に同社ダイバーシティ推進室勤務。共
働きの妻、息子2人の4人家族。

◆次世代育成対策推進法に基づく本学の行動計画の更新

静岡大学では、仕事と生活のバランスを重視した働きやすい職場環境を整備することによって、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のような行動計画を策定しました。

1. 行動期間 平成22年4月1日から平成24年3月31日までの2年間

2. 内容

I 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 計画期間内に、育児休業を取得する者を次の水準にする。

男性教職員・・・年間1人以上

女性教職員・・・取得率80%以上

目標2 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児・介護休業制度の実施

目標3 教育・研究で育児や介護が十分にできない教員に対して、教育・研究活動をサポートする「研究支援員制度」を開始する

II 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4 テレワーク(ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方)の導入の検討

目標5 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

目標6 保育サービスの提供について、引き続き検討を進める

* 「くるみん」申請を予定しています！



◆育児・出産、介護に関する諸制度を一部改正

平成 22 年 4 月育児・出産、介護に関する諸制度が一部改正されました。

以下、主な追加・変更点(青字)を紹介します。

1) 育児・看護休暇

「中学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員がその子の看護のため年間7日以内の休暇が取得でき、要認定者が二人以上の場合は年間14日以内の休暇が取得できます。」

(教職員休暇等規程 11 条)

2) 育児休業

(平成 22 年度)「子が3歳に達するまでの間同一の子について2回、1ヶ月以上の休業期間を取得できます」

(教職員育児休業等規程 3 条～10 条)

3) 時間外労働・深夜労働の免除(追加)

小学校入学の始期に達する日までの子を養育する教職員が、学長に申し出た場合は、時間外労働・深夜労働が免除されます。(教職員育児休業等規程 26 条)

詳しくは、新リーフレットをご参照ください。

「出産・育児、介護支援に関する諸制度

—2010年4月現在—



◆男女共同参画推進室の取組み

在宅勤務試行協力者の募集

静岡大学男女共同参画推進室および在宅勤務研究会では、IT を利用した柔軟な働き方を検討し、平成 21 年 11 月から在宅勤務の試行を開始しました。制度化に向けて今後も更に試行をつづけますので、ご興味のある方は男女共同参画推進室(sankaku_s@adb.shizuoka.ac.jp)にご連絡ください。

●「在宅勤務試行報告書」をホームページにアップしました。ご覧ください。

研究支援員制度と人材データベースの登録について

●研究支援員制度について

平成 22 年 4 月から、出産・育児、介護等により研究活動の支援を必要とする計 8 名の研究者に対し「研究支援員」を配置し、研究活動を支援しています。* 緊急に対応が必要な場合はいつでも、利用申請を受け付けます。

詳しくは、<http://www.oges.shizuoka.ac.jp/sprl/dtop.html> (学内専用)をご覧ください。

●研究支援員人材データベースの登録

研究支援員は、実験補助、調査研究補助などを担当します。研究支援員の選考は、原則、研究支援員データベースから行われます。研究支援員として採用を希望される方は、研究支援員データベースにご登録をお願いします。

応募資格：①木学の在学学生、②木学の卒業生、③過去の研究支援員の公募に応募した者

登録はこちらから→<http://www.oges.shizuoka.ac.jp/sprl/btop.html>



学長と女性教員との懇談会が開催されました！

開催日時：平成 22 年 5 月 26 日（水）11:50～12:45

開催場所：本部棟大会議室

参加者：伊東学長、松橋副学長、女性教員 11 名、相談員 1 名、推進室 2 名



一昨年度は静岡地区、昨年度は浜松地区で行いましたが、今年度は新しい学長を迎えて静岡地区において懇談会を行いました。

お昼休みの短時間の中、充実した意見交換がありました。「ネットワークを作りたい」、「後輩たちのために役立つ活動をしたい」、「女性教員を増やしたい」、「男女共同参画に関心がある」、「制度を使いやすく」、「学生の親に対する相談窓口が必要」、「学生に男女共同参画について教える場が必要」等々です。

静大フェスタに出展

平成 22 年 6 月 5 日（土）、6 日（日）

「男女共同参画」ブースを静大フェスタに出展しました。



男女共同参画相談窓口

原則予約制 電話、メールでお願いします。

相談時間 毎週金曜日 13:00～16:00

専用電話 054 239 4789

E-Mail: d-sojdan@adb.shizuoka.ac.jp

男女共同参画相談窓口は、教職員だけでなく学生・院生にも開かれています！お気軽にご相談ください。

* 秘密厳守

何でもご相談ください！

保育スペースの設置について

静岡大学では、静岡キャンパスに多目的保育スペース、浜松キャンパスに学童保育を設けすべく、場所やデザイン等について検討しています。

新リーフレット & H21 年度報告書 配布中



「静岡大学における男女共同参画の推進 平成 22 年 4 月版」



静岡大学「女性研究者と家族が広くオンデマンド支援」平成 21 年度報告書

ご希望の方は、男女共同参画推進室までお問い合わせ下さい。

編集・発行

静岡大学男女共同参画推進室

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 TEL. 054-238-4246 / 054-238-3052

E-Mail: sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/index.html>



◆キャリアカフェ開催のお知らせ

学生の皆さん、キャリアカフェに参加しませんか？



今、あなたが心配していることを、先輩もほんの少し前に心配していたかもしれません。少し先を歩いている先輩と話してみよう。理工系で学ぶ女子学生に卒業後も専門を生かして活躍してほしいとの思いから、「キャリアカフェ」を企画しました。「キャリアカフェ」は、社会で活躍中の20代から40代の偉大出身女性と話ができる集まりです。お茶を飲みながら、キャリア形成に役立つヒントをもらったり、仕事に取り組み姿勢を学んだり、楽しく、ためになるひとときです。学生の皆さん、参加してみませんか？

育児休業や短時間勤務制度を利用しながら企業勤務を継続中の、工学部で学んだ先輩、農業協同組合で働きながら2児を育てる、農学部で学んだ先輩、等々が、経験を語り、質問に答えてくれます。

静岡キャンパス 平成22年10月28日(木)13:00~15:00 共通教育A棟5階大会議室

浜松キャンパス 平成22年10月21日(木)12:45~14:45 高柳記念館ラウンジ

(事前申し込みは不要です。当日、会場においで下さい。)

◆メンター制度が始まります！

女性大学院生やキャリア形成初期の女性研究者が、研究と生活との調和を図りつつ研究力をつけキャリアを築き続けていくために、同様の経験を持つ先輩研究者に気軽に相談できる体制を提供する目的で、メンター制度が制定されました。(平成22年9月1日)

メンター(相談を受ける人)となるのは、部長から推薦された教員で、メンティ(相談する側)となるのは次の方々です。メンティは、メンターリストからメンターを選ぶことが出来ます。

①女性の大学院生

②女性の助教、専任講師、准教授

③有期雇用教職員就業規則の適用を受ける女性の特任助教、特任准教授

④有期雇用教職員就業規則の適用を受ける女性の学術研究員で博士号を持つ者

詳しくはこちらに>>>男女共同参画推進室 TEL:054-238-4346 sankakus@ash.shizuoka.ac.jp ご連絡ください。

◆新しく2つの支援制度ができました！ 対象となる方はご活用下さい！

【女性研究者の論文投稿支援制度】

1. 目的

文部科学省の平成22年度科学技術振興補助費「女性研究者支援モデル育成」事業の一環として、キャリア形成期の女性研究者の学術論文の投稿について援助を行うことにより、研究業績をあげることを支援し、より上位職の女性研究者を育成していくことを目的とする。

2. 対象者

(1) ①女性の助教、専任講師、准教授

②その他学長が必要と認める者

(2) 右記応募期間中に投稿する学術論文の筆頭著者

3. 内容

(1) 学術論文の投稿にかかる費用(外国語論文の校閲費、論文の外国語発行の校閲費、論文投稿費、論文掲載費など)のうち1/2を支援する。

(2) 支援金額は、一人につき5万円を限度とする。

(3) 支援金額の限度内であれば、何度でも応募可能とする。

【学会参加時保育支援制度】

1. 目的

育児等により学会参加が困難な研究者に対し、学会参加を促進することを目的とする。

2. 対象者

木学の常勤の男女の研究者であり、育児等を行う者、

3. 内容

学会参加のためにかかった保育費の1/2を支援する。ただし、年間10,000円までを限度とする。

2つの制度の共通事項

支援(対象)期間:平成22年4月1日(木)から平成23年1月31日(月)まで、申請資料が整っていれば、平成22年4月1日までに選んで支援します。(来年度以降については、木支援の結果を踏まえて支援のあり方を検討します。)ホームページの要綱に基づき、必要書類を男女共同参画推進室までお送りください。

◆次世代認定マーク「くるみん」を取得しました(基準適合一般事業主認定)

本学は、平成22年8月16日付で、静岡労働局長の認定を受け、次世代認定マークを取得しました。

この認定を励みに、さらに仕事と子育ての両立支援の充実を図っていきたくと決意を新たにしました。

この基準適合一般事業主認定は「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、企業が子育て支援のための行動計画を策定し、一定の要件を満たした場合に取得できるものです。

これにより、本学で作成する印刷物等に、認定マーク「くるみん」を使用することができるようになりました。

ご希望の方は担当係までご連絡願います、【担当】人事・労務チーム 電話 354-238-4410(内線 4410-2107)



◆男女共同参画社会基本法とは？

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題であると位置付け、平成11年6月に成立しました。日本国憲法にうたわれた「個人の尊重と法の下での平等」を実現するためになお一層の努力が必要とされていること、少子高齢化の進展や社会経済情勢の急速な変化に対応する上で、男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現は重要な課題であるとの認識が、背景となっています。

この基本法では、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、次の5つの基本理念を打ち立てています。そして、行政(国、地方公共団体)と国民それぞれが果たさなくてはならない役割を定めています

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを行いとして、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協働)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協働の下に行われなければならない。

*基本法とは、国の制度・政策に関する理念、基本方針が示されているとともに、その方針に沿った措置を講ずべきことを定めている法律

◆男女共同参画推進室の取組み

男女共同参画セミナー

「イクメンのススメ～育休取得パパの体験談～」
が開かれました！

参加人数：128名

開催日時：平成22年6月30日(水)14:25-15:55
開催場所：静岡大学 静岡キャンパス 共通教育A棟 301
*浜松キャンパス 総合研究棟 10階会議室(テレビ会議形式)



工学部オープンキャンパスにて 「女子高校生進学相談コーナー」 を開催しました！

開催日時：平成22年8月6日(金) 12:00～13:30
開催場所：浜松キャンパス 佐鳴会館
参加人数：女子高校生10名



男女共同参画ロゴマーク 学内投票

【案1】 【案2】 【案3】

静岡大学男女共同参画のロゴマークについて
学生、教職員の皆さん！

学内投票に参加してください！！

【投票方法】①5系から資訊・情報系用紙に記入、
②男女共同参画推進室宛に送付
※投票用紙は、ホームページまたは学内で配布する
予定です。

【投票期間】平成22年10月1日(金)～10月29日(金)
【結果発表(予定)】平成22年11月にホームページ
で公表するとともに、News letter 7号(2010年12月発行
予定)でお知らせする予定です。

【投票に関するホームページ】
<http://www.shizuoka.ac.jp/~senkaku/internal/vote/ctr>



ロゴの説明

【案1】特大の「S」を使用し、男女が手を
取り合って同じ方向を目指し進んでいく。
【案2】真ん中の筋を支え合っている、楕
円の中の空間は見る人により色々なイメージ
が入る

【案3】静岡大学を大きく「S」で表し、男
性・女性共に支え合いながらハートフル
な環境を作り、将来に向けて羽ばたく男
女共同参画事業を象徴する

研究支援員制度

●研究支援員制度について
平成22年度後期「研究支援員制
度(男女)利用者募集」を行いました。
*急に対応が必要な場合はいつ
でも、利用申請を受け付けます。
詳しくは！

<http://www.ovcs.shizuoka.ac.jp/spr/t/dtoa.html> (学内専用)

男女共同参画相談窓口

専用電話 054-238-4789

E-Mail sd.dan@shizuoka.ac.jp

*秘密厳守 何でもご相談ください！

編集・発行

静岡大学男女共同参画推進室 〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 TEL 054-238-1346 / 054-238-3052

E-Mail senkaku-s@adsh.shizuoka.ac.jp <http://www.shizuoka.ac.jp/senkaku/index.html>



◆シンポジウム開催のお知らせ

「女性の潜在的な力を引き出す－企業・大学・地域－」 平成 23 年 2 月 22 日(火) 14:00-17:00

【場所】 静岡キャンパス(主会場:共通教育A棟301教室)、浜松キャンパス(テレビ会議:総合研究棟10階会議室)

【プログラム】 司会 静岡会場:中村和夫(学長補佐)、澤穂千枝(教授) 浜松会場:藤井史朗(教授)、小野仁(准教授)

14:00-14:05 伊東幸宏(学長)挨拶

I部 基調講演

14:05-14:45 「企業戦略としての女性の活用－その意義と方法－」

国井秀子氏(リコーITソリューションズ取締役・会長執行役員)

14:45-15:25 「女性研究者支援策の過去・現在・未来－科学技術振興調整費による取組と意義－」

塩満典子氏 (JST科学技術振興調整費業務室長)

II部 パネルディスカッション

15:40-16:00 報告 松栢恵子(副学長) 静岡大学のオンデマンド支援の総括と展望

16:00-16:50 評価と討論 国井氏、塩満氏、松栢+地域と学内からのコメント*

16:50-16:55 閉会の挨拶 松栢恵子(副学長)

●後援 静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク(予定)

書いて
ご参加ください!



◆春に両キャンパスで保育施設オープン!

育児中の教職員・学生が学内の保育施設を利用することによって教育研究業務や学業に専念することができ、結果として大学の教育研究業務や学業の水準が向上し、あわせて構成員のワークライフバランスの増進を図ることを目的として、両キャンパスにそれぞれニーズ構造に見合った保育施設を設置します。

● 静岡:多目的保育施設「たけのこ」(平成 23 年4月予定)

正門をいって正面のサッカー場右手前に、IE一般管理施設を全面リニューアルした多目的保育施設が誕生します。緑の木立に囲まれたクリーム色の小さな家で、床暖房のプレイルーム、サンタリーと湯沸かし室、男女共同参画事務室の他に、陽光ふりそそぐウッドデッキと人工芝の庭もついています。森に立派な竹林があることから「すくすく育て、との願いをこめて「たけのこ」と名付けました。本学の教職員、学生、および学会や講演会開催時の来訪者などに利用していただけます。常設の保育園ではなく、オンデマンドで一時的預かりをする施設です。事前に男女共同参画推進室にお申し込みください。

○多目的利用:一時預かり以外にも、妊娠中の休憩、授乳や搾乳、子連れミーティング、

男女共同参画に関わる情報交換や行事などに利用できます。

○オンデマンド保育:提携している出張保育事業者に連絡して保育者を派遣してもらい、

産8ヶ月から小学校6年生までのお子さんを10人まで預かります。

現在、保育時間、料金、規則などについて検討中です。利用者の意見交換とグループ形成を進めていますので、関心のある方は多目的保育施設MLにご参加ください。

*こんなときに、ぜひオンデマンド保育をご利用ください。

繁忙期の残業、保育園や学校が休みのとき、センター入試等の土日行事、非常勤講師や

学生・院生の授業時間中、学会開催時の保育ルームとして、

お父さんが静岡関係者でお母さんがいつも家でお子さんをみているような場合でも、

お母さんが病院に行ったり、リフレッシュしたり、保育が必要なときは沢山あります。

お気軽にご利用ください。

静岡関係者の子どもたちが楽しく過ごせる場所を提供します。

● 浜松:春休み学童保育の試行(平成 23 年3月予定)

長期休み(春と夏)の学童保育開設を目指していますが、夏休みの本格実施の前に、まず春休みに試行します。長期休みを家でぼつんと過ごすより、指導員のもとで、友だちをつくり、スポーツや科学体験、ものづくり、ハイキング、読書など、子どもたちに豊かな経験をさせたいものですね。浜松キャンパスに、子どもたちの豊かな育ちの場を作りましょう。1月本ごろに詳細の説明と児童募集を始めますので、多数のご参加をお待ちしています。

○場 所 :浜松キャンパス市会館集會室
戸外の遊び場としてプール南側の緑地を利用

○試行期間 :8日間 3月22日(火)~3月25日(金)、3月28日(月)~3月31日(木)

○対 象 :静岡大学職員・学生、及び地域住民を保護者とする小学生(1~6年生)

○運 営 :非常勤指導員を直接雇用

○定 員 :目標は20名、最大30名まで

○利用料金 :4日以内5000円、5~8日間10000円で検討中

○食事など :昼食は弁当持参か生協食堂利用。水筒も持参。



◆メンティ募集のお知らせ

女性大学院生、女性の助教・専任講師・准教授を対象としたメンター制度がスタートしました！

大学や企業などの研究者になりたいと思っている女性大学院生の皆さん、まだはっきりと決めてはいないけれど研究者になることも考えている女性大学院生の皆さん、先輩研究者に聞いてみたいこと、相談してみたいことはありませんか？研究者としてのキャリアを築き始めた皆さん、迷いや不安、誰かに聞いてもらいたいことなどありませんか？

静岡大学では、女性大学院生や若手の女性研究者が、研究と私生活をうまく調和しながら研究力をつけキャリアを築いていくために、同様の経験を持つ先輩研究者に気軽に相談できるメンター制度を始めました。メンターとなるのは、静岡大学の男女の教員の中からメンターにふさわしいと推薦された方々です。

このメンター制度を利用したいと思う方は、メンターリスト(学部の学務係・教務係にあります。)の中から自分のメンターになって欲しい方を選び、メンター制度利用申請書に記入して、男女共同参画推進室(事務局棟5階)に提出してください。推進室では、指名されたメンターの先生にあなたの希望を伝えてから、あなた(「メンティ」と言います。)に連絡をします。連絡を受けたら、あなたからメンターに連絡を取って、相談日時や場所を設定することになります。

メンティは、それから必要に応じてメンターと連絡を取り、心配なことを聞いてもらったり相談をしたりすることになります。必要な時だけに連絡を取れば良く、必要がなくなったら連絡を取らなくてかまいません。あなたのメンティとしての資格は、年度末に自動的に終了します。

どうぞ気軽に制度を利用して見て下さい。先輩研究者の話の中に、あなたの不安や迷いを解消するヒントが見つかるかもしれません。

◆男女共同参画推進室の取組み

キャリアカフェを浜松、静岡両キャンパスで開催しました

静大を卒業し、社会で活躍中の女性を招いて、学生に経験を語り、質問に答えてもらうキャリアカフェは、将来を考えるヒントが得られたと好評でした。

- ◆浜松キャンパス:2010年10月21日(木)12:45~14:45 高柳記念館ラウンジ
 - ◆静岡キャンパス:2010年10月28日(木)13:00~15:00 共通教育A棟5階大会議室
- 詳しくは、<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/rinkpdf/report20101028.pdf>

サイエンスカフェを開催しました 参加者:中高生47名

「サイエンスカフェ in 静岡」中高生のためのサイエンスカフェ
型料がもっとおもしろくなる！

日時 2010年11月14日(日)13:30~16:30 アイセル21 4階 研修室

内容 高橋みどり先生(静岡科学館ふくくる主宰)
講演「サイエンスとの出会い・広がる世界」
馬田大介先生(静岡大学理学部・准教授)
サイエンスの実験「物理って何？おもしろいの？」



教職員交流会を開催しました

静岡・浜松の両キャンパスに新年度開設予定の子育て支援関連施設をテーマとした教職員意見交換会(ランチミーティング)を開催し、貴重なご意見をいただきました。今後もテーマを決めて同様の意見交換会を開催する予定です。

【静岡キャンパス】テーマ:多目的保育スペースについて

日時:12月2日(木)参加者:13名

【浜松キャンパス】テーマ:春期・夏期学童保育について

日時:12月10日(木)参加者:17名



女性研究者の論文投稿支援制度について

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の一環として、キャリア形成期の女性研究者の学術論文の投稿について援助を行なう制度を作りました。

学会参加時保育支援制度

育児等により学会参加が困難な男女の研究者(常勤)を対象にして、学会参加のためにかかった保育費の1/2(ただし年間10,000円までを限度とする)を支援する制度を作りました。

< 両制度の共通事項 > 実施要綱と利用申請書書式をHPからダウンロードし、男女共同参画推進室に申請してください。平成22年4月1日まで遡って支援します。学会参加の保育については平成23年3月末のご予定がある場合も対応します。申請をお待ちしています。

編集・発行

静岡大学男女共同参画推進室 〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 TEL. 054-238-4346 / 054-238-3052

E-Mail: sankaku-s@adlb.shizuoka.ac.jp <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/index.html>



男女共同参画推進委員
会は、「会議は17時まで」
を推進します！



男女共同参画アンケート

H23.2月、結果報告書 発行予定！
御協力いただき、ありがとうございます。

男女共同参画ロゴマーク

決定！【ロゴの説明】静岡大学を大きく「S」で表し、男性・女性共に支え合いながらハートフルな環境を作り、将来に向けて羽ばたく男女共同参画事業を象徴する





◆春に両キャンパスで保育施設オープン

3月22日から浜松キャンパス学童保育の試行

せめて空き教室を利用してでも何とか学童保育ができないものか、というつぶやきが、大きな流れになって、浜松キャンパス内春休み学童保育の試行が実現します。

すでに前号でお知らせしたように、3月22日(火)～25日(金)および28日(月)～31日(木)の8日間、浜松キャンパス学生会館2階の集会室で実施します。経験豊富な3人の指導員を迎え、学生ボランティアも加わって、29人の小学生がキャンパス内外で活動しますので、どうか温かい目で見守ってください。科学体験、読書、ピオトープ(堂)の世話、スポーツ、遠足、おやつ作りなど、楽しいプログラムがいっぱい。参加する小学生は、木学の教職員のお子さんが13名、木学の派遣職員のお子さんや附属小の生徒さんが5名、そのお友達や近所の小学生が11名です。

この試行をふまえて、次の春休みから本格的な長期休職学童保育を実現していきたいと考えています。
皆様からのアドバイス、ボランティア参加、研究室見学のお申し出、おもちゃの寄贈など、何でも受け付けています。
初日の朝には、キックオフ学童挨拶もありますので、ぜひ観てみてください！！

連絡先：男女共同参画推進室内、浜松試行学童保育所運営小委員会(事務局)

Mail: smlcaku-s@adb.shizuoka.ac.jp Tel: 054-238-3052



4月1日から静岡キャンパスに多目的保育施設(愛称「たけのこ」)がオープン！

3月28日 11:30 開所式(予定) 4月以降、いつでも見に来てください！！

「たけのこ」の利用は様々です！！

○教職員のみなさま：

ふだん通わせている保育園や小学校がお休みになった、土日に学会出張や入試業務、繁忙期で残業が避けられないというようなとき、どうぞ一時保育をご利用ください。

また、いつもはお母さんが世話をしている場合でも、病院へ行ったり、リフレッシュしたり、保育が必要なとき、ご利用ください。

○非常勤講師の先生方：

授業時間中、お子さんをあずけることができます。

○市民開放講座の受講生、学生、大学院生の方へ：

子どもが小さいから学べないとお悩みの方、どうぞ一時保育をご利用ください。

○男女共同参画に関わる会議、打ち合わせ、研究会、情報交換の場としても利用できます。

子どもを傍らで泣かせながら仕事できる安全な場所です。

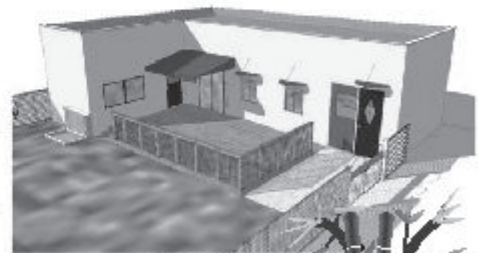
○授乳や搾乳ができる、シャワー・トイレ・湯沸かし室があります。

○病児・病後児保育については、MKスクエアがご自宅へ保育者を派遣します。

→ お申し込み、お問い合わせは、「たけのこ」内の男女共同参画推進室(事務局)へ。

Mail: smlcaku-s@adb.shizuoka.ac.jp Tel: 054-238-3052・4346

★2つの保育事業者と協定：保育支援グループ「すわん」 / (株)MKスクエア



保育ルーム (3D図) 外観イメージ



◆男女共同参画推進室の取組み

男女共同参画シンポジウムを開催しました！

女性の潜在的な力を引き出すー企業・大学・地域ー

- 日時 平成23年2月22日(火) 13:00-17:30
- 場所 静岡キャンパス、浜松キャンパス、TV会議
- プログラム
 - 1部 基調講演 「企業戦略としての女性の活用」
 - 2部 活劇対談 「その意図と方法」
 - 3部 講演 「女性研究者支援策の過去・現在・未来ー科学技術振興政策における取組と意義ー」
 - 4部 講演 「IST科学技術振興政策推進室長」
 - 5部 パネルディスカッション



第1部では、男女共同参画推進に先進的に取り組んできた女性の企業経営者から、厳しい経済状況にあるからこそ女性を活用しダイバーシティを実現し得る事業体が生き残れるということ、そして具体的に女性のキャリア構築を進める方法について紹介がありました。続いて行政の立場から、国の科学技術政策の流れの中で、女性研究者支援、理系女性研究者増加政策の持つ意義が力強く語られ、本プロジェクトの特徴と評価について紹介されました。

続く第2部では、静岡大学の3年間の取り組みが総合的に報告され、学内、地域の大学、行政、NPOの立場にある方々からコメントを頂戴しました。総じて、オンデマンド支援の多種多様なきめ細やかな制度形成は高く評価され、今後、さらに地域の現状を深く知り、知の拠点としての大学と行政とNPOが互いに連携しあって、ともに地域の男女共同参画を進めていく方向を確認することができました。

研究支援員制度利用者募集(男女)のお知らせ！

H23年度前期分募集について

- 募集期間 平成23年2月24日(木)～3月9日(水) ●応募申請書 様式1「利用申請書」
 - 応募締切 平成23年3月9日(水)17時
 - 提出先 人事・労務チーム職員担当(担当: TEL:054-238-4419 E-mail: okakiva@ipc.shizuoka.ac.jp)
- 詳しくは、<http://www.ogcs.shizuoka.ac.jp/sprt/01top.html> (学内専用)をご覧ください

●対象者 以下の要件の全てを満たす者

- ① 本学の常勤の教員
- ② 妊娠中の者、小学6年生までの同居の子供をケアしている者又は市町村から介護の認定を受けている親族(同居別居は問わない)を介護している者
- ③ 上記②のいずれかの事由により研究活動が十分にできない者(産前産後休業中、育児休業中又は介護休業中の者を除く。)
- ④ 研究支援員に依頼する支援活動の内容が具体的である者

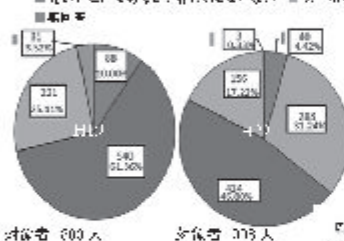
- 支援時間 週最大12時間 ●支援期間 4月から9月までの期間内 *なお緊急事態が発生した場合は、ご相談ください。

男女共同参画アンケート調査結果！

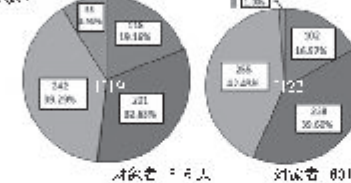
変わる意識！改革の進展は？

利用者の状況(※本アンケートは、女性研究者が利用可能)と利用しやすさの現状がどうなっていますか？

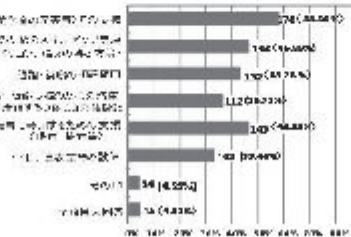
男女共同参画社会基本法上の「どのような内容が有効ですか？」



利用しやすさの現状がどうなっていますか？



〇大学に要望する研究支援の支援策が数えて下さい。(複数回答可)



調査力いただき、ありがとうございました。

メンティ募集！

先輩研究者(メンター)の話の中に、あなた(メンティ)と言います。の不安や迷いを解消するヒントが見つかるかもしれません。

メンター制度を利用したいと思う方は、メンターリスト(学部の学務係・教務係にあります。の中から自分のメンターになって欲しい方を選び、メンター制度利用申請書に記入して、男女共同参画推進室[事務局棟5階]に提出してください。どうぞ気軽に利用してみてください。

くるみんシール配布！

次世代認定マークの取得を受け、右記、くるみんシールを配布中！ご希望の方は、人事・労務チーム 電話 054-238-4419(内線 4419・21117)まで、ご連絡ください。



編集・発行

静岡大学男女共同参画推進室 〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 TEL 054-238-4346 / 054-238-3052
E-Mail: sulkaku-s@adb.shizuoka.ac.jp http://www.shizuoka.ac.jp/sulkaku/index.html



2.4 静大フェスタ

6月(5-6日)に開催された「静大フェスタ」に男女共同参画推進室としてブースをもち、文部科学省技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業、静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」の活動を中心に、静岡大学の男女共同参画の取組についてパネル展示を行った。



2.意識改革

2.5 男女共同参画推進ロゴマーク

2.5 男女共同参画推進ロゴマーク



【趣旨】静岡大学を大きく「S」で表し、男性・女性共に支えあいながらハートフルな環境をつくり、将来に向けて羽ばたく男女共同参画事業を象徴する。

3 研究環境の改善

3. 研究環境の改善

3.1 男女共同参画相談窓口の出前相談

男女共同参画相談体制を「待ち」から「訪問何でも相談」（通称：出前相談）へ

全学的に女性研究者に対する支援制度を整える一方、制度の利活用を図り、情報や助言を積極的に提供していく為の一助として、平成21年6月より男女共同参画推進室に相談窓口を開設し、相談員（本学定年退職教員）1名を週1日3時間（13時—16時）配置した。相談窓口の利用案内を全教職員にメール・ニュースレター・HP・リーフレットを用いて知らせた。相談者には「相談票」に相談項目等を記入してもらい、平成21年度には女性研究者5名の相談があり、相談回数は述べ12回であった。相談内容は多岐にわたった。

22年度は21年度の相談実績についてまず検討した。更に22年5月26日に行われた学長と女性研究者懇談会の席上で21年度の相談件数の少なさを紹介したところ、女性研究者にも相談のニーズはあるが相談窓口が設置された事が浸透していないことが判明した。そこで22年度には相談窓口を積極的に活用してもらうために、次の3点を改善した。

1。相談内容は男女共同参画関係に限らず「何でも相談」へと広げ、気楽に相談できる下地を作った。

2。相談窓口で相談を受けつける（「待ち」の態勢）ことに加え、「訪問何でも相談」、「ご用聞き相談」、「出前相談」と呼び、相談員から直接全学の女性研究者（約80名）個人宛に順次メールで主旨を説明し面談を申し込んだ。静岡キャンパス及び浜松キャンパスの各研究室を相談員が訪ねるか、或は男女共同参画相談室にて面談を行った。面談の際、相談員として守秘義務は守る事、調査ではない事は伝え、面談者に相談票（21年度と同じ）に記入してもらった。

3。相談窓口の広報活動により積極的に取り組み、HP、推進室ニュースレターやリーフレットを充実し、各部局へのポスターの掲示を行った。

22年度の相談状況

出前相談の方法で直接呼びかけたことで相談窓口の存在を初めて認識された方が多いことも分かり、広報のあり方の参考にもなった。一回の面談は1時間から3時間と様々であった。面談を契機にして電話やメールでも相談が行われた。個人的相談以外の一般化できる内容は匿名化して集計すると共に、要望等は全学の支援体制に活かせるように男女共同参画推進委員会に毎月報告した。相談件数は21年度に比べると飛躍的に増え、また、相談者の分布は理、農、工、人文、教育の各学部、研究所、各センターに所属されている教授、准教授、助教、学術研究員に渡った。ほぼ全学の女性研究者に潜在している問題が顕在化されたと言える。返事をいただけなかった方へ再度の呼びかけは行わなかった。

3.研究環境の改善

3.1 男女共同参画相談窓口の出前相談

22年度の相談実績（22年4月—23年1月）

相談件数73件（面談54、電話3、メール16）。

相談人数59名（女性研究者47、男性研究者2、事務職員3、女子学生・院生7）。

相談項目（件数）：男女共同参画に関する事（27%）、女性支援に関する事（27%）、育児支援に関する事（12%）、介護支援に関する事（0.8%）、その他（25%）。

相談内容のキーワード（件数）：職場環境（17%）、研究教育環境（15%）、キャリアプラン（10%）、育児と仕事の両立（7%）、単身赴任（7%）、女性登用（6%）、仕事の評価（6%）、保育サービス（4%）、育児休業（3%）、介護と仕事の両立（3%）、看護休暇（1.6%）、介護休業（1%）、短時間勤務（0.5%）、その他（19%）（任期制、学生指導、ポストク問題、研究の悩み、制度活用、支援内容、時間外勤務、人間関係等）。

要望例：

産休、育休、介護休暇等期間の非常勤講師枠等の確保を含む支援制度を活用し易くする環境作り（上司や周囲の理解と周囲への迷惑が軽減される支援体制作り。教職員の意識改革）。時間外（入試・夜間授業を含む）保育支援の実現。任期制研究者における保育支援や介護支援の実現。女性教員同士の情報交換が気楽にできる場所と機会の確保。女性支援事業の促進。支援や援助は同じ条件（介護、保育等）に在る男女の研究者や職員を対象にする。論文投稿支援対象者を若手男女研究者に広げる。論文投稿支援は任期制研究者のみにすべき。学会保育支援の金額増或は研究費からの旅費の支出の容認。女性教員の少ない部局における女性採用の促進により学生並びに父兄に身近なモデル像を提示。院生やポストクへのサポート体制の充実（留学生を含む）。任期制における再任回数増。学童保育の男性教職員による利用と意識改革。社会貢献につながるイベントや高校生対象の講座を充実。ジェンダー講義の継続。女子卒業生による情報交換掲示板。相談窓口の継続、特に研究室運営経験の在る相談員（カウンセラーではない）の継続。

補足：

面談を通じて、静岡大学の女性研究者は職場環境や学生指導等にそれほど問題を感じないグループと問題が有るグループに大別される事も分かった。面談を受けてくれた中には自分に関しては恵まれた環境との事で問題なしの方もかなりいたが、話すうちに男女共同参画への認識を深められた方も多数いて、面談の意義を互いに再認識した。22年度は支援体制も具体化されて来たので、それらに対しての意見や要望も多岐にわたった。関係委員会へ申し入れた要望例のうちいくつかは善処され、また検討されている。女性研究者を採用して数を増やしたら、新たに制度活用の出発点になる。制度は活用されて初めて制度であるので、実情を汲み取れるきめ細かい制度の充実を図り、静大教職員が学生と共に伸び伸びと気持ちよく研究教育に携わる事ができる環境作りを加速的にやる必要があり、今後その気になれば可能な事が沢山ある、というのが相談員の実感です。女性研究者の職場

環境が充実する事は男性研究者にとっても前向きなものになるはずと期待している。22年度は女性研究者との面談に重点を置いたが、次年度は更に院生、若手男性研究者にも手を広げられることが望まれる。

3.2 研究活動の支援

(1)研究支援員の配置

平成 20 年度に開始した研究支援員制度も 3 年目を迎えるにあたり、それまでの実績を踏まえて、より多くの研究者が利用できるように改善し、その結果利用者が増加した。利用実績は次のとおりであった。

平成 22 年度前期

6 名〔女性 5 名、男性 1 名〕の研究者に配置。配置時間は、週当たり、6 時間が 5 名、5 時間が 1 名。男性研究者については学内予算を充当。

平成 22 年度後期

6 名〔全員女性〕の研究者に配置。配置時間は、週当たり、12 時間が 5 名、5 時間が 1 名。

制度を利用した研究者からは、「支援員に業務の一部を分担してもらったことによって生じた余裕の分、より研究に集中できた」、「懸案だった研究室 HP が作成でき、研究室の広報が飛躍的に充実し、好影響が出ている」、「調査データの入力等をしてもらい、データを生かした講義ができた」等の声が寄せられている。

研究支援員制度実施要項

1. 目的

研究支援員制度（以下「本制度」という。）は、静岡大学（以下「本学」という。）の全ての研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら研究活動を行えるための環境づくりの一環として、出産、育児、介護等により研究活動を十分に行うことができない状況にある研究者に対し、研究支援員を配置することにより、当該研究者を支援することを目的とする。

2. 支援対象者

本制度による支援の対象となる研究者（以下「支援対象者」という。）は、次に掲げる要件の全てを満たす者とする。

- ① 本学の常勤の教員
- ② 妊娠中の者、小学6年生までの同居の子供をケアしている者又は市町村から要介護の認定を受けている親族(同居別居は問わない)を介護している者
- ③ 上記②のいずれかの事由により研究活動が十分にできない者（産前産後休暇中、育児休業中又は介護休業中の者を除く。）
- ④ 研究支援員に依頼する支援活動の内容が具体的である者

3. 支援内容

- (1) 研究支援員による支援時間は、週最大12時間とする。
- (2) 研究支援員による支援期間は、4月から9月まで又は10月から3月までの期間内とする。ただし、当該期間中に支援対象者の資格要件を失った者については、期間終了を待たずに支援を終了するものとする。
- (3) 本学は、研究支援員の雇用に要する経費（以下「支援員雇用経費」という。）を負担するものとし、支援員雇用経費の具体的内容については、学長が別に定める。
- (4) 支援員雇用経費の総額は、年間約500万円以下とする。

4. 利用者

- (1) 本制度の利用を希望する者（以下「利用希望者」という。）の募集は、4月から9月までの支援期間については2月に、10月から3月までの支援期間については8月に行うものとし、利用希望者は、男女共同参画推進委員会委員長に利用申請書（別紙様式1）を提出するものとする。
- (2) 本制度の利用者（以下「利用者」という。）は、利用申請書を提出した支援対象者の中から、支援員雇用経費の総額の範囲内で選定するものとする。
- (3) 利用者に係る支援員雇用経費の総額が年間500万円を一定程度下回る場合においては、上記（1）にかかわらず、支援対象者（利用者を除く。）は、募集月以外の時期に、利用の申請を行うことができるものとする。

5. 研究支援員

- (1) 研究支援員は、本学の在学生及び卒業生並びに過去の研究支援員の公募に応募した者（本学の在学生及び卒業生を除く。）のうち、研究支援員となることを希望する者とする。
- (2) 研究支援員となることを希望する者については、研究支援員人材データベースに登録するものとする。

6. 利用者及び研究支援員の選定等

- (1) 男女共同参画推進委員会に研究支援員制度運営小委員会（以下「小委員会」という。）を設置する。
- (2) 小委員会は、上記4（2）により利用者を選定するとともに、当該利用者に係る研究支援員を研究支援員人材データベースの中から選定する。ただし、同データベース中に適任者が見当たらない場合には、小委員会は研究支援員を公募するものとする。
- (3) 上記（2）の公募について必要な事項は、小委員会が別に定める。

7. 利用実績報告書の提出

利用者は、支援期間終了後、速やかに、利用実績報告書（別紙様式2）を男女共同参画推進委員会委員長に提出するものとする。

8. その他

男女共同参画推進委員会は、本制度の実施日から1年経過した後に本制度の評価を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを行うものとする。

附則

この要項は、平成22年2月10日から実施する。

様式 1

研究支援員制度利用申請書

部署長印

提出日： 年 月 日

所属部局：		職名：	
ふりがな 氏名		昭和・平成 年 月 日生	
住所			
連絡先	電話：		
	E-mail：		
現在従事している研究内容			
研究支援員の配置を希望する理由(介護を理由とする方は、市町村による要介護認定を証明する書類(写しも可)を添付してください。)			
研究支援員に依頼する業務内容(支援員として採用したい候補者がいる場合は、その氏名も記入してください。候補者が人材データベースに登録してから申請してください。)			
支援希望時間数(時間/週)・・・週12時間以内でご記入ください。			

上記の項目は枠を適宜変えて、合計2頁以内で作成してください。

研究支援員制度利用実績報告書

提出日： 年 月 日

所属部局		職名	
ふりがな			
氏名			
研究支援の内訳	研究支援員名	支援業務の内容	
	支援期間・週/時間 (計 時間)		
	年 月 日 ~ 年 月 日		
	時間/週 (計 時間)		
	年 月 日 ~ 年 月 日		
	時間/週 (計 時間)		
配置の効果	研究支援員を配置されたことによる効果を、具体的にご記入下さい。		
	研究支援員制度利用期間中の； 論文執筆数（うち「査読付」学術誌への投稿論文数。審査中を含む）： 篇（ 篇） 学会発表回数： 回 著書執筆数（投稿済みを含む）： 冊		
その他、研究支援員制度に関してご意見ご感想等あればご記入下さい。			

上記の項目は枠を適宜変えて作成してください。

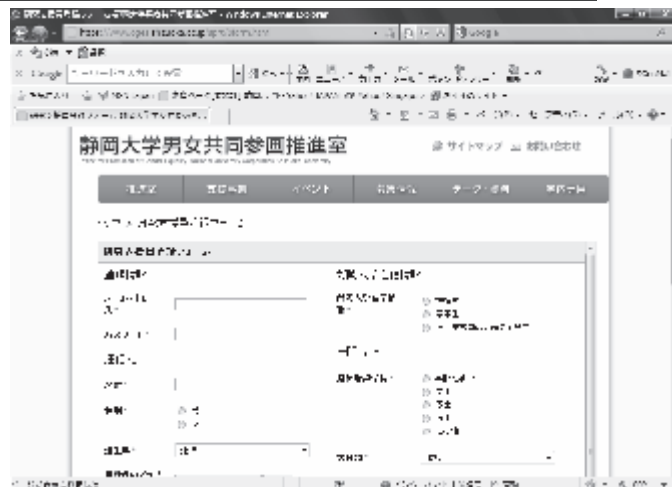
(2) 「研究支援員人材データベース」の構築

「研究支援員制度」の制定に伴い、適切な「研究支援員」を速やかに配置することを目的とした「研究支援員人材データベース」を拡充した。クラウド化の台頭により、低価格で柔軟に対応できる新「研究支援員データベース」を2010年2月に導入し、ニーズとシーズのマッチングするソフト・インフラとしての機能を強化した。

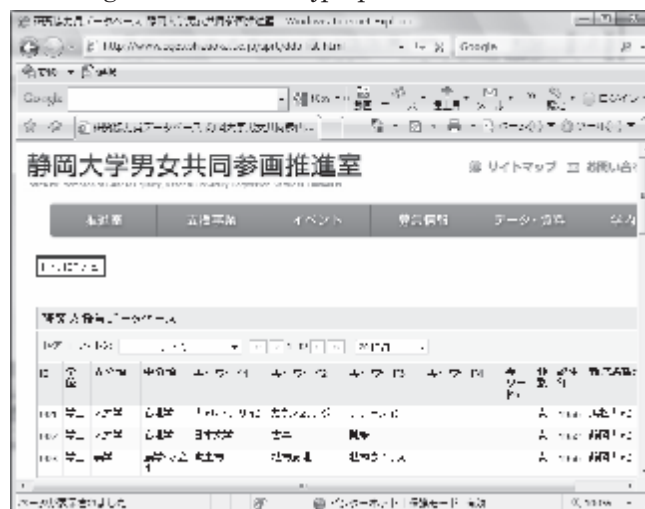
研究支援員となることを希望する者は、インターネットを介し学外から研究支援員人材データベースに登録する(画面1)。研究支援員制度の利用者は、「研究支援員データベース」に登録された研究支援員候補者の一覧を学内専用サイトにて閲覧し(画面2)、面接候補者を選び、詳細な情報を入手する。このように、「研究支援員人材データベース」は、a) 女性研究支援者募集WEBシステム(登録)、b) 女性研究支援者DBシステム(閲覧)の二つのシステムから構成される。また、a)からb)への転送途中で「審査」過程を設けている。

一方、研究支援員人材データベースの広報について、ニュースレター及び同窓会誌(浜松工業会誌佐鳴121号)へ掲載し、登録者を募った(別紙1)。登録者数18名(2011年3月1日時点)、この研究支援員人材データベースの中から「研究支援員制度」の利用者に係る研究支援員延べ12名(2011年3月1日時点)を選定し、様々な分野の女性研究者に対応した。


画面1: 登録 <http://www.oges.shizuoka.ac.jp/sprt/btop.html>



画面2: 閲覧 <http://www.oges.shizuoka.ac.jp/sprt/ddb-list.html> (学内専用)



別紙1：浜松工業会誌佐鳴 121号

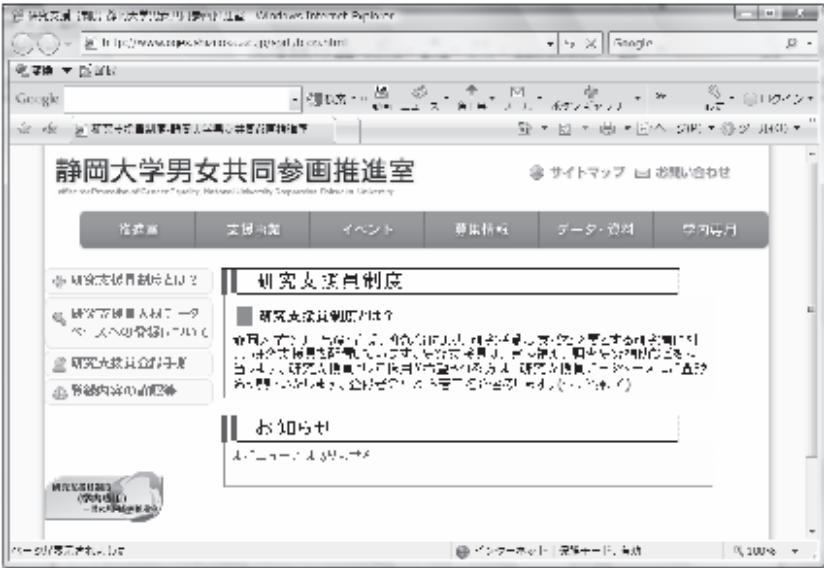


研究支援員人材データベースの登録募集

静岡大学では、出産・育児、介護等を抱える研究者をサポートする研究支援員制度が策定され、以下の通り、研究支援員（若干名）を募集いたします。

【職種】	研究支援員
【仕事内容】	実験補助、調査研究補助など
【勤務形態】	学術研究員又はパート教務職員 週最大 12 時間
【勤務地】	静岡大学静岡キャンパスまたは浜松キャンパス
【登録資格】	①静岡大学在学学生、②卒業生、 ③過去の研究支援員の公募に応募した者（本学の在学学生及び卒業生を除く） ①、②、③いずれかに該当する者
【登録期間】	随時
【採用時期】	4月又は10月。ただし、緊急に研究支援員を採用する可能性有
【雇用期間】	6ヶ月（4月～9月、または10月～3月）
【応募方法】	研究支援員人材データベースに登録 こちらから登録>>> http://www.oges.shizuoka.ac.jp/sprrt/btop.html
【選考方法】	研究支援員人材データベース登録者の中から、採用候補者に選ばれた場合のみ通知いたします。必要に応じて面接などを行うことがあります。（面接に関する旅費等は自己負担となりますのでご了承ください。）

研究支援員として採用を希望される方は、研究支援員データベースにご登録をお願いいたします。



問合せ先
静岡大学男女共同参画推進室
 〒422-8529 静岡市駿河区大谷 8 3 6 TEL 054-238-4346 / 054-238-3052
 E-Mail:sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/index.html>

3.3 メンター制度の導入

女性大学院生やキャリア形成初期の女性研究者が、研究と生活との調和を図りつつ研究力をつけキャリアを築き続けていくために、同様の経験を持つ先輩研究者に気軽に相談できる体制を提供する目的で、メンター制度が制定されました。(平成 22 年 9 月 1 日)

メンター〔相談を受ける人〕となるのは部局長から推薦された教員および男女共同参画推進委員会委員で、計 35 名です。このメンター候補者を対象に、臨床心理士とカウンセラーの資格を持つ上遠文恵氏を講師に招いてメンター講習会を開催し、メンターとしての基本的な心構えとノウハウをあらためて確認しました。出席したメンター候補者は 20 名で、出席できなかった候補者には、講習会終了後、講義のパワーポイント原稿コピーを送付して一読を依頼しました。

メンター候補者全員の自己紹介とメンターとしての抱負を記載したメンターリストを作成し、学内に広報してメンティ〔相談する側〕を募集しています。メンティは、メンターリストから自由にメンターを選ぶことができます。特に女性大学院生には、全員をカバーした ML を使ってこの制度の利用を呼びかけています。



女性研究者に係るメンター制度実施要綱

1. 目的

メンター制度(以下「本制度」という。)は、静岡大学(以下「本学」という。)のキャリア形成初期の女性研究者および女性大学院生が、研究と生活との調和を図りつつ研究力をつけキャリアを築き続けていくために、同様の経験を持つ先輩研究者に気軽に相談できる体制を提供することを通して、本学の研究力および競争力の向上を図ることを目的とする。

2. メンティ

- ①女性の大学院生
- ②女性の助教，専任講師，准教授
- ③有期雇用教職員就業規則の適用を受ける女性の特任助教，特任准教授
- ④有期雇用教職員就業規則の適用を受ける女性の学術研究員で博士号を持つ者
- ⑤その他学長が認める者

3. メンター

- ①教授，准教授，専任講師，助教のうちメンターとなることを希望する者
- ②各部長から推薦された常勤の教員
- ③男女共同参画推進委員会委員である教員

いずれの場合も、本学男女共同参画推進室が主催するメンター講習会を受講することが望ましい。

4. メンティの募集

- (1) メンティとなることを希望する者は、男女共同参画推進室長に制度利用申請書(別紙様式 1)を提出する。その際、メンターリストからメンター1名を指名する。申請書は随時受け付ける。メンティ資格の有効期間は開始の時期に関わらず各年度末までとする。
- (2) 指名されたメンターは、基本的に相談に応じるが、目的や内容、負担の感じ方などによっては、メンティの同意を得た上で、別のメンターへの紹介、その他の対応を男女共同参画推進室長へ希望または提案することが出来るものとする。

5. 相談日時および場所

相談日時および場所は、メンティが自らメンターに連絡して設定することとする。1回の相談時間は 30 分~2 時間までとする。メンターは、直接面談，電話，メール，手紙での相談など、自分に都合の良い方法を選択できるものとする。

平成 22 年 9 月 1 日企画戦略会議承認

6. 相談実施報告書の提出

メンターは、年度末に相談実施報告書〔別紙様式 2〕を男女共同参画推進室長に提出する。

7. その他

メンターは、メンティに係るプライバシー，名誉，人権等に十分配慮するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

8. 実施時期

この要綱は、平成 22 年 9 月 1 日から実施する。

メンター制度利用申請書

提出日： 年 月 日

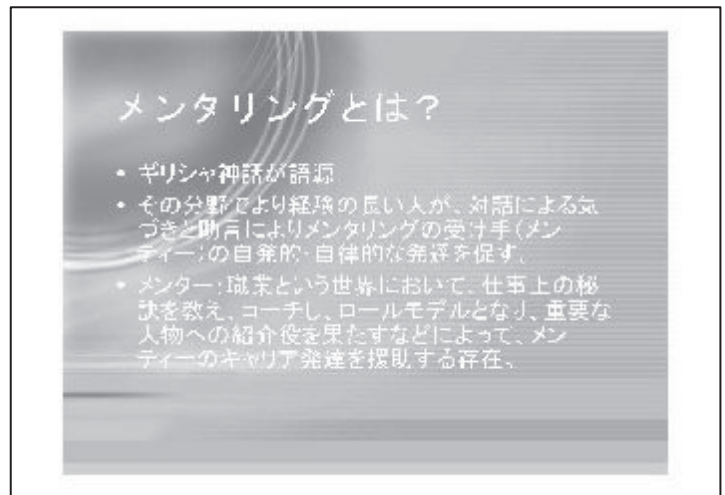
所属（部局・学科・研究科）：		学年または職名：	
ふりがな 氏名	印	昭和・平成 年 月 日生	
住所			
連絡先	電話： E-mail：		
希望するメンター〔「メンターリスト」の中から選び、氏名をお書き下さい〕			
第一希望：			
第二希望：			

3.研究環境の改善

3.3 メンター制度の導入

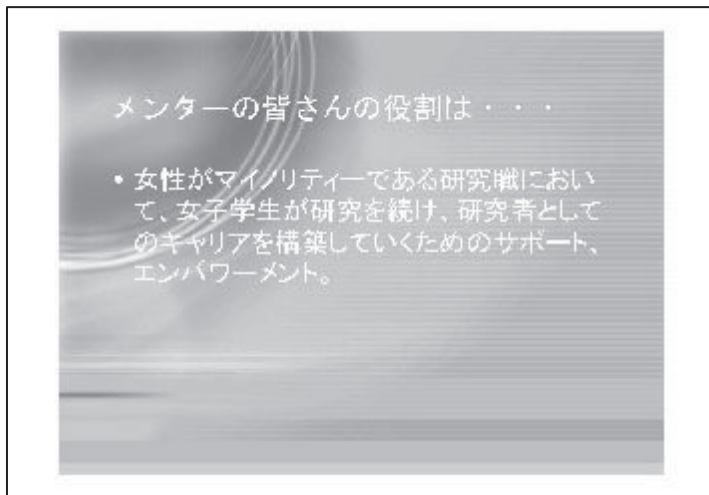


静岡大学男女共同参画推進室主催
メンター講習会
2010年11月25日(木)
13:00-15:00



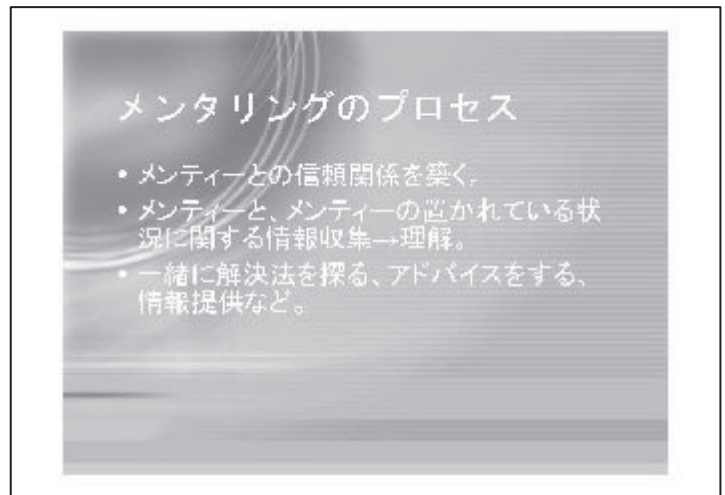
メンタリングとは？

- ・ギリシャ神話が語源
- ・その分野でより経験の長い人が、対話による気づきと助言によりメンタリングの受け手(メンティー)の自発的・自律的な発達を促す。
- ・メンター:職業という世界において、仕事上の秘訣を教え、コーチし、ロールモデルとなり、重要な人物への紹介役を果たすなどによって、メンティーのキャリア発達を援助する存在。



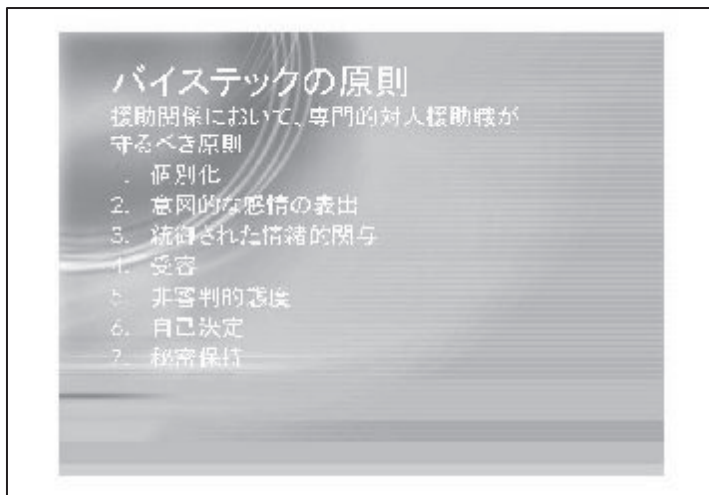
メンターの皆さんの役割は・・・

- ・女性がマイノリティーである研究職において、女子学生が研究を続け、研究者としてのキャリアを構築していくためのサポート、エンパワーメント。



メンタリングのプロセス

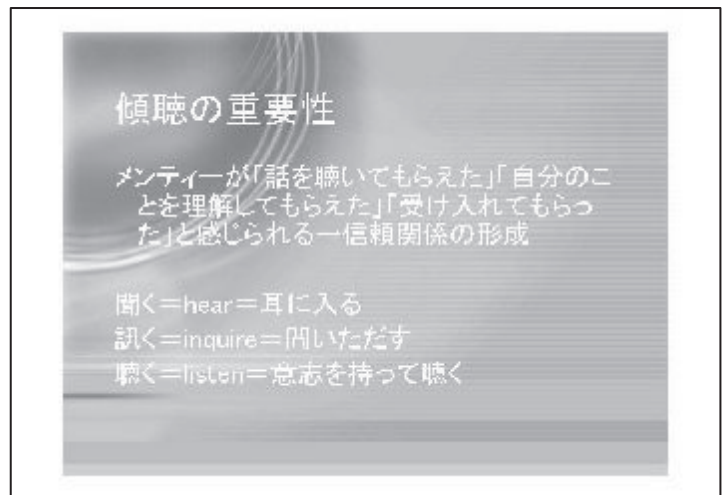
- ・メンティーとの信頼関係を築く。
- ・メンティーと、メンティーの置かれている状況に関する情報収集→理解。
- ・一緒に解決法を探る、アドバイスをする、情報提供など。



バイステックの原則

援助関係において、専門的対人援助職が守るべき原則

1. 差別化
2. 意図的な感情の表出
3. 統制された情緒的関与
4. 受容
5. 非審判的態度
6. 自己決定
7. 秘密保持



傾聴の重要性

メンティーが「話を聴いてもらえた」「自分のことを理解してもらえた」「受け入れてもらった」と感じられる一信頼関係の形成

聞く＝hear＝耳に入る
訊く＝inquire＝聞いたはず
聴く＝listen＝意志を持って聴く

傾聴のポイント

- ・ 適切な相槌
- ・ 開かれた質問 (open-ended questions)
- ・ 明確化
- ・ 反映的聴き方
- ・ 非言語的要素 (姿勢、視線など)

DESC法

- ・ D (describe)
客観的に、メンターが理解したメンティーの状況を描写する。
- ・ E (express)
メンターが考えるところの問題点を指摘してみる。
- ・ S (suggest)
解決法やアドバイス、必要と思われる情報を提供する。
- ・ C (choose)
解決法、行動計画の選択、意思決定。

ロールプレイ

- ◎適切な相槌
 - ◎繰り返し
 - ◎開かれた質問
- に気をつけて、ふたりに組になってロールプレイをしてみましょう。

トピック:今困っていること、悩んでいること

人間の行動特性

1. 人は皆、自分のことを認められたいし、分かっ
てほしいと思っている。
2. 人は皆、質問されると反射的に考えてしまう。
3. 自分で納得し、自分で決めたことは行動に結び
つきやすい。
4. 定期的なサポートが、継続的な行動へと結び
つく。
5. 人に話すと、やらなくちゃいけないという気持ち
が高まる。

人材育成の三大原則

1. 100%味方になる
2. その人が必要とする答えはその人の中
にある
3. 行動を促す

問題点の整理： 行動を制限する要素

1. 明確な目標の不在
2. 現状把握、現状の客観視がなされていない
3. 自分のリソースを忘れている
4. 目標以外のことにエネルギーが奪われている
5. 目標達成を阻むものや今欠けているものが分かっていない
6. 選択肢が一つしかないと思いこんでいる

3.研究環境の改善

3.3 メンター制度の導入

行動を促す対話

1. 目標を明確にする
2. 現状を明確にする
3. 目標と現状のギャップを明確にし、目標達成を阻む障害や欠けているものを洗い出す
4. 3に対する行動計画を立てる
5. 行動計画を実行する
6. 振り返り

リソースとしてのメンター

- メンター＝ダンティ어의キャリア形成を援助する存在
- 「仕事上の秘訣を教えたり、コーチしたり、ロールモデルとなったり、主要な人物への紹介役を果たすなど、職場で自分が体得した知識と生き方を活用すること」
- キャリア＝「長期にわたる仕事生活における自分なりの動き、歩み」

キャリアの棚卸し

- なぜ研究したいか、しようと思ったか
- 研究することの喜び、つらさ
- 研究生活における自分の強み、弱み
- 過去に直面した困難、悩み、迷い
- それに対する解決法
- 自分が大切にしている価値観、譲れないこと
- 現在の夢、目標
- 自分の持っている人脈(学内外)

3.4 保育施設設置の検討

(1) 多目的保育施設の設置(静岡キャンパス)

男女共同参画推進委員会委員、男女共同参画推進室の協力教員（保育学、子育て支援を専門とする）及び室員をメンバーとして、平成 21 年 4 月に立ち上げた保育ワーキンググループは、平成 22 年度においても引き続き活動を行なった。平成 22 年度は、学内に一時保育施設を開設することを目指した。4 月より、一時保育に取り組む静岡市内の保育支援グループ、NPO 法人、保育企業等へヒアリング、他大学の一時保育施設、静岡市子育て支援センターの視察等を行う中で、学内に一時保育施設開設を幹部会議で了承に至り、平成 23 年 4 月に「多目的保育施設たけのこ」の開設が決定した。当施設では、静岡市内の 2 つの保育事業者と協定を結び、一時保育が実施されることになった。利用者が各自のニーズに合わせて、保育事業者を選ぶシステムである。「多目的保育施設たけのこ」は、通常の一時保育以外に、学会開催時の保育スペース、子どもの傍らにおいて会議・打合せ、男女共同参画をテーマにした催し、各種研究会、搾乳、授乳等のためのスペース、育児・介護等の情報交換の場として活用できる施設となる。

(2) 学童保育所の試行(浜松キャンパス)

平成 21 年度に実施した保育ニーズ調査において、浜松キャンパスでは学童保育を求める声が顕著であった。そのニーズに応えるため、平成 22 年 4 月に、浜松キャンパスに学内学童保育所設置の検討を目的とした、浜松保育ワーキンググループを立ち上げた。浜松市の次世代育成課の協力を得ての浜松市による公設の放課後児童会の視察、先行事例である岡山大学でのキャンパス内学童保育施設の視察を行った。検討の結果、キャンパス内の教室を利用し、春休みに試行学童保育所の開設が決定した。定員は 30 人、8 日間の開設であり、工学部・情報学部がある浜松キャンパスの独自性を活かしたものづくり、工作、理科実験等ユニークで楽しいプログラムを計画している。本学教職員、学生の児童が対象であるが、地域のニーズにも応え、地域住民の子どもたちも受け入れ、また試行という趣旨により、浜松市では対象とならない 4 年から 6 年の児童の受け入れ等を行い、平成 23 年夏休みの本格的な開設へつなげる試みとなっている。

静岡大学多目的保育施設に関する規則

(設置)

第1条 静岡大学（以下「本学」という。）に、静岡大学多目的保育施設（以下「多目的保育施設」という。）を置く。

(目的)

第2条 多目的保育施設は、本学の教職員等が養育する乳児、幼児又は児童の保育等の利用に供することにより、教職員等の福利厚生及びワークライフバランスを図り、もって男女共同参画社会の推進に資することを目的とする。

(位置)

第3条 多目的保育施設の位置は、静岡大学大谷キャンパス（静岡市駿河区大谷836）内とする。

(管理運営)

第4条 多目的保育施設に施設長を置き、学長が指名した理事又は副学長をもって充てる。
2 施設長は、多目的保育施設の管理運営を総括する。

(審議機関)

第5条 多目的保育施設の管理運営に関する重要事項については、男女共同参画推進委員会において審議する。

(事務)

第6条 多目的保育施設の管理運営に係る事務は、関係部局の協力を得て、総務部人事・労務チームにおいて処理する。

(補則)

第7条 この規則に定めるもののほか、多目的保育施設の利用に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

静岡大学多目的保育施設利用細則

(趣旨)

第1条 この細則は、静岡大学多目的保育施設に関する規則（以下「規則」という。）第7条の規定に基づき、静岡大学多目的保育施設（以下「多目的保育施設」という。）の利用に関し、必要な事項を定める。

(用途)

第2条 多目的保育施設の用途は、次のとおりとする。

- (1) 静岡大学（以下「本学」という。）と出張保育サービスに係る協定を締結した事業者（以下「出張保育事業者」という。）が行う一時保育
- (2) その他施設長（規則第4条第1項の規定により学長が指名した理事又は副学長をいう。以下同じ。）が認める用途

2 前項第1号に定める用途は、同項第2号に定める用途に優先するものとする。

(利用時間及び利用日)

第3条 多目的保育施設の利用時間は、8時から18時までとする。

2 多目的保育施設は、次に掲げる日以外の日利用できるものとする。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日に関する法律の定める休日
- (4) 12月29日から翌年1月3日まで

3 前2項の規定にかかわらず、施設長が必要と認める場合は、利用時間及び利用日を変更することができる。

(利用者の範囲)

第4条 多目的保育施設を利用できる者は、本学の役員、教職員及び学生その他施設長が必要と認めた者とする。

(一時保育の対象者等)

第5条 一時保育（第2条第1項第1号に規定する一時保育をいう。以下同じ。）の対象者は、前条に規定する者が養育する生後8週間を経過した乳児から小学6年生までの児童（以下「児童等」という。）とする。

2 一時保育で同時に利用できる児童等は、原則として10人を限度とする。

(一時保育の利用申込等)

第6条 一時保育の利用を希望する者（以下「一時保育利用希望者」という。）は、施設長が指定する期日までに、別に定める利用申込書を男女共同参画推進室（以下「推進室」という。）に提出しなければならない。

2 推進室は、出張保育事業者と連絡・調整を行った後、一時保育利用希望者に電話又は

3.研究環境の改善

3.4 保育施設設置の検討

電子メールにより利用の可否を連絡するものとする。

- 3 一時保育の利用を許可された者（以下「一時保育利用者」という。）が利用日の変更又は取消をしようとする場合は、事前に推進室に申し出なければならない。
- 4 一時保育利用者は、第2条第1項第1号に規定する協定で定めるところにより、その一時保育の利用に係る料金を負担しなければならない。

（一時保育の利用の制限）

第7条 施設長は、児童等が疾病その他の理由により、保育に適さないと認めた場合は、一時保育の利用を制限することができる。

（会議・打合せ等の利用申込等）

第8条 男女共同参画に資する会議・打合せその他の用途として第2条第1項第2号の規定により施設長が認めた用途（以下「会議等」という。）の目的で多目的保育施設の利用を希望する者（以下「会議等利用希望者」という。）に係る利用の申込手続については、第6条第1項の規定を準用する。

- 2 推進室は、前項の申込があった場合は、第2条第2項の規定を踏まえた調整を行った後、会議等利用希望者に電話又は電子メールにより利用の可否を連絡するものとする。
- 3 会議等の利用を許可された者（以下「会議等利用者」という。）の利用日の変更又は取消については、第6条第3項の規定を準用する。

（会議等の利用に係る電子カードの受領等）

第9条 会議等利用者は、利用が時間外に及ぶ場合には、あらかじめ人事・労務チームから多目的保育施設の開錠に用いる電子カードを受領し、多目的保育施設の利用後、戸締り、消灯及び火元の確認等を行い、速やかに電子カードを守衛所に返却するものとする。

（保全義務等）

第10条 一時保育利用者及び会議等利用者（以下「施設利用者」という。）は、多目的保育施設の建物、設備及び備品の保全に努めなければならない。

- 2 施設利用者が、故意又は重大な過失により建物、設備又は備品等を滅失、破損又は汚損したときは、遅滞なく原状に復し、又はその損害を弁償しなければならない。

（利用上の遵守事項）

第11条 施設利用者は、次に掲げる事項を厳守しなければならない。

- (1) 許可された目的以外の用途に使用しないこと。
- (2) 利用を許可された日時等の許可条件を厳守すること。
- (3) 他に迷惑を及ぼす行為及び公序良俗に反する行為は、厳に慎むこと。
- (4) 建物、設備及び備品の破損等の異状を認めたときは、速やかに届け出ること。

（利用許可の取消等）

第12条 施設長は、施設利用者がこの細則に違反し、又は利用上の指示に従わない場合は、次に掲げる措置を講ずることができる。

- (1) 利用許可の取消
- (2) 利用の停止
- (3) 事後の利用の不許可
- (その他)

第13条 この細則に定めるもののほか、多目的保育施設の利用に関し必要な事項は、施設長が別に定める。

附 則

この細則は、平成23年4月1日から施行する。

静岡大学学童保育所の試行設置に関する要項

平成23年1月 7日
学 長 裁 定

(趣旨)

第1条 静岡大学は、育児中の教職員及び学生が教育・研究業務及び学業に専念し、かつ、ワークライフバランスの増進を図るために、試行的に静岡大学学童保育所（以下「試行保育所」という。）を設置する。

(設置場所)

第2条 試行保育所の設置場所は、静岡大学城北キャンパス（浜松市中区城北3-5-1）の南会館2階集会室とする。

(職員)

第3条 試行保育所に指導員及び指導補助員を置く。

- 2 指導員は、教員、保育士の資格を有する者又は放課後児童指導員の経験を有する者で男女共同参画推進委員会が認めた者とする。
- 3 指導員は、次条に掲げる業務に従事する。
- 4 指導補助員は、指導員を補助する。

(業務)

第4条 試行保育所の業務は、次のとおりとする。

- (1) 児童の健全な遊びの企画及び指導に関すること。
- (2) 事故発生時における対応に関すること。
- (3) その他試行保育所における保育業務に関すること。

(事務)

第5条 試行保育所の事務は、総務部人事・労務チームにおいて処理する。

(その他)

第6条 この要項に定めるもののほか、試行保育所に関し必要な事項は、別に定める。

附 記

この要項は、平成23年1月7日から実施する。

静岡大学学童保育所利用内規

平成23年 1月7日
学 長 裁 定

(趣旨)

第1条 この内規は、静岡大学学童保育所の試行設置に関する要項（平成23年 月 日学長裁定）第6条の規定に基づき、静岡大学学童保育所（以下「試行保育所」という。）の利用に関し、必要な事項を定める。

(利用者の範囲)

第2条 試行保育所を利用できる者は、静岡大学（以下「本学」という。）に勤務する教職員及び本学に在籍する学生（以下「教職員等」という。）とする。

2 前項の規定にかかわらず、利用する児童数が第5条の収容定員に満たない場合であつて、かつ、男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）が特に認めた場合は、教職員等以外の者についても利用できる。

(対象児童)

第3条 試行保育所利用の対象となる児童は、小学校1年生から6年生までの児童とする。

(開設日及び保育時間)

第4条 試行保育所の開設日及び保育時間は、次のとおりとする。

開設日	平成23年3月22日（火）～25日（金） 平成23年3月28日（月）～31日（木）
保育時間	8時00分から18時30分まで

2 前項の規定にかかわらず、委員会が必要と認めた場合は、開設日及び保育時間を変更することができる。

(収容定員)

第5条 試行保育所の収容定員は、30人とする。

(募集)

第6条 試行保育所の利用希望者の募集は、平成23年1月下旬より行うものとする。

(利用申込)

第7条 試行保育所の利用希望者は、別に定める利用申込書を総務部人事・労務チームに提出するものとする。

2 利用を希望する児童数が収容定員を超えた場合は、委員会において選考を行い、利用する児童を決定するものとする。

(保育料)

第8条 試行保育所の保育料は、児童1人につき次のとおりとする。

3.研究環境の改善

3.4 保育施設設置の検討

利 用 日 数	料 金
1日から4日	5,000円
5日から8日	10,000円

2 利用することを認められた者は、前項に定める保育料を所定の期日までに支払うものとする。なお、支払った保育料については、原則として返還しない。

3 試行保育所を利用する者は、第1項に定める保育料のほかに行事等に要する経費をその都度負担するものとする。

(利用者の義務)

第9条 試行保育所を利用する者は、当該児童の保育に関し、投棄などの保育上の留意事項がある場合は、総務部人事・労務チームにあらかじめ申し出なければならない。

2 試行保育所を利用する者は、次の各号のいずれかに該当するときは、総務部人事・労務チームに直ちに届け出なければならない。

(1) 利用申込書の記載事項に変更があったとき

(2) 児童を欠席させるとき

(3) 児童の保育上の留意事項に変更があったとき

(その他)

第10条 この内規に定めるもののほか、試行保育所の利用等に関し必要な事項は、別に定める。

附 記

この内規は、平成23年1月7日から実施する。

3.5 研究成果に対する支援

平成22年度9月にキャリア形成期の女性研究者の学術論文の投稿について援助を行うことにより、研究業績をあげることがを支援し、より上位職の女性研究者を育成していくことを目的とする「女性研究者の論文投稿支援制度」、育児等により学会参加が困難な研究者に対し、学会参加を促進することを目的とする「学会参加時保育支援制度」をつくった。前者の申込者は6件であったが、検討の結果、平成22年度終了することになった。後者においては、2件の申し込みがあったが、平成22年度の学内意識調査の結果、64.4%が「意義がある」と評価しており、次年度においても継続されることになった。

(1) 女性研究者の論文投稿支援制度

2010.09.08 役員会決定

女性研究者の論文投稿支援制度要綱

1. 目的

文部科学省の平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の一環として、キャリア形成期の女性研究者の学術論文の投稿について援助を行うことにより、研究業績をあげることがを支援し、より上位職の女性研究者を育成していくことを目的とする。

2. 支援内容

- (1) 学術論文の投稿にかかる費用（外国語論文の校閲費，論文の外国語要旨の校閲費，論文投稿費，論文掲載費（抜き刷り代も可）など）のうち1/2を支援する。
- (2) 支援金額は、一人につき5万円を限度とする。
- (3) 支援金額の限度内であれば、何度でも応募可能とする。

3. 支援対象者

- (1) ①女性の助教，専任講師，准教授
②その他学長が必要と認める者
- (2) 下記応募期間中に投稿する学術論文の筆頭著者

4. 申請期間

平成22年4月1日（木）から平成23年1月31日（月）まで（随時）
申請条件が整っていれば、平成22年4月1日まで遡って支援する。
（来年度以降については、本支援の結果を踏まえて支援のあり方を検討する。）

3.研究環境の改善

3.5 研究成果に対する支援

5. 申請方法

(1) 申請書類

①申請書（様式1 ※男女共同参画推進室ホームページからダウンロードができません。）

②添付書類

a. 論文の写し（校閲の場合は、それが確認できる資料）

b. 校閲費、投稿費、掲載費の領収書（ただし、校閲費のみの申請対象とする場合は、投稿論文の受付通知の写しが必要）

(2) 書類提出

必要事項を記入の上男女共同参画推進室へ直接持参，または学内便，メール添付で送付する。

6. 採用決定

男女共同参画推進室において予算の範囲内で順次決定し，論文投稿支援費として援助する。

7. その他

(1) 本支援を受けた投稿論文が受理・印刷された場合は，速やかに様式2の報告書および受理証明書の写し（または別刷1部）を男女共同参画推進室へ提出のこと。

(2) 採択者には，本室からHPへの寄稿やセミナー等での話題提供に対する協力を依頼することがある。

8. 問い合わせ先・申請先

静岡大学 男女共同参画推進室(本部棟5階)

電話 054-238-3052(直通) FAX:054-238-4268

メールアドレス：sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

(2) 学会参加時保育支援制度

2010.09.08 役員会決定

学会参加時保育支援制度実施要綱

1. 目的

育児等により学会参加が困難な研究者に対し、学会参加を促進することを目的とする。

2. 対象者

本学の常勤の男女の研究者であり、育児等を行う者。

3. 支援（対象）期間

平成22年4月1日（木）から平成23年1月31日（月）まで

申請条件が整っていれば、平成22年4月1日まで遡って支援する。

（来年度以降については、本支援の結果を踏まえ支援のあり方を検討する。）

4. 支援内容

学会参加のためにかかった保育費の1/2を支援する。ただし、年間10,000円までを限度とする。

5. 申請方法

(1) 申請書類

①申請書（様式1 ※男女共同参画推進室ホームページからダウンロードができます。）

②保育費の領収書（原本）

③学会に参加したことを証明する書類（旅行命令簿の写、参加費の領収書等）

(2) 書類提出

必要事項を記入の上、男女共同参画推進室へ直接持参、または学内便、メール添付で送付する。

6. 採用決定

男女共同参画推進室において予算の範囲内で順次決定し、学会出張保育支援費として援助する。

7. 問い合わせ先・申請先

静岡大学 男女共同参画推進室（本部棟5階）

3.研究環境の改善

3.5 研究成果に対する支援

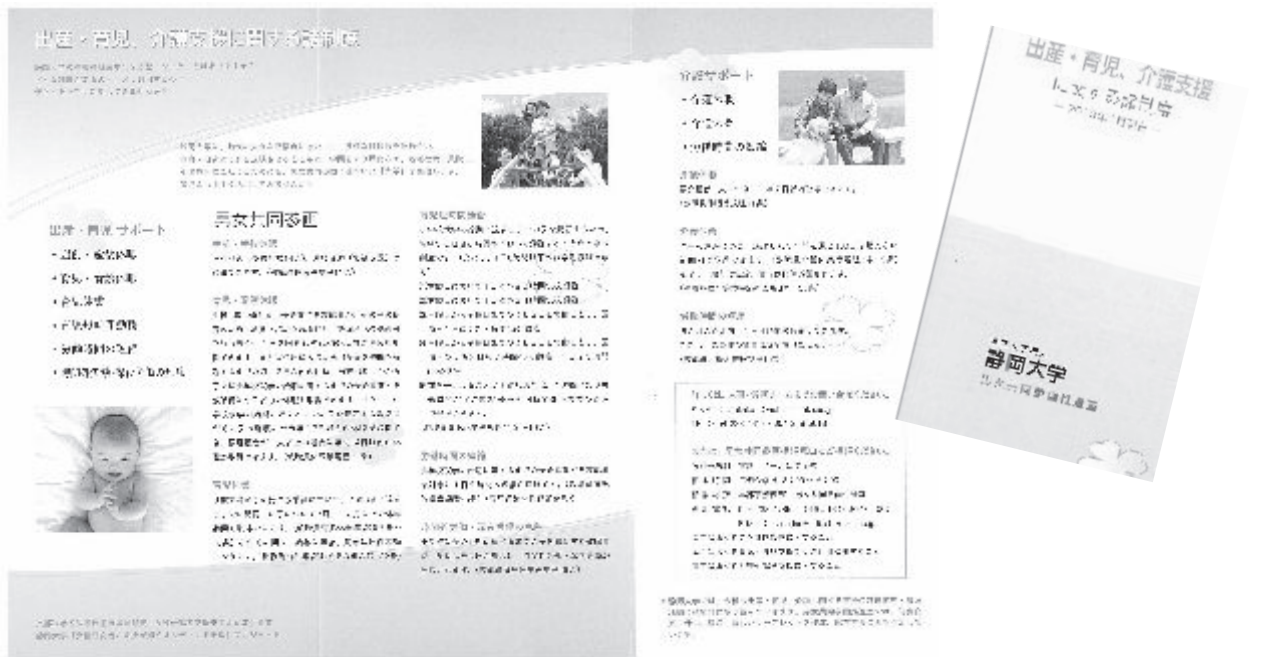
電話 054-238-3052(直通) FAX:054-238-4268

メールアドレス：sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

3.6IT を利用した柔軟な働き方

(1) 出産・育児・介護支援に関する制度の広報、利用促進

平成 22 年 4 月、育児・出産、介護に関する諸制度が一部改正されたことを受け、「育児・出産、介護に関する諸制度-2010 年 4 月現在-」改訂版を発行し、学内の全教職員約 1200 名にリーフレットを配布した。以下の通り、休暇・休業の取得が着実に図られた。



取得実績 (H20～H22)

- 看護休暇：H20 年度 6 名（男性教員 1,女性教員 1,事務職員等 4）
 H21 年度 8 名（男性教員 2,女性教員 1,事務職員等 5）
 育児休暇：H20 年度 1 名（男性教員 1）
 育児休業：H20 年度 10 名（男性教員 2,事務職員 8）
 H21 年度 2 名（事務職員 2）
 H22 年度 5 名（男性教員 1,女性教員 1,事務職員 3）
 介護による勤務時間の短縮制度：H22 年度 1 名（事務職員 1）

(2) IT を利用した在宅勤務制度の検討と試行報告

H22 年度、以下の 2 件の在宅勤務の試行を行った。

<在宅勤務試行 1>

在宅勤務試行者	: 農学部・准教授 1 名
在宅勤務試行期間	: 平成 22 年 6 月 1 日～平成 22 年 9 月 30 日 (8 時 30 分～17 時 15 分 (7 時間 45 分))
在宅勤務業務	: 実験データの解析、学生指導、講義準備、学術論文の執筆。
在宅勤務頻度	: 週 1 日 (金) の予定。ただし実施日数 2 日。
申請書類	: 在宅勤務 (試行) 申請書[所属長の承認]、 機器貸与申請書、誓約書
準備	: PC 1 台、WEB カメラ 2 台、 イヤフォン 2 つを借受け、Skype を設定した。
在宅勤務試行用貸与機器	: PC1 台、WEB カメラ 2 台、イヤフォン 2 つ
成果	: 学会発表、講義の実施、学術論文の投稿
課題	: 研究・教育に必要な物品を自宅に持ち帰れないため、 在宅勤務を十分に活用することができなかった。また、在 宅勤務を実施する曜日を固定するのは困難であり、学生実験 やその他の業務が不定期に発生することを想定し、月単位で 上限日数を規定するような柔軟な仕組みがあると利便性が 高い。本試行を通じ、今後の出産休暇から職場復帰に向けた 支援として在宅勤務試行用貸与機器を引き続き利用したい。

<在宅勤務試行 2> (インフルエンザ対応)

在宅勤務試行者	: 男女共同参画推進室 特任助教 1 名
在宅勤務試行期間	: 緊急対応 平成 23 年 2 月 3 日 (実施日数 1 日)
在宅勤務業務	: アンケート調査のデータチェック及び報告書執筆。
申請書類	: 在宅勤務 (試行) 申請書[所属長の承認]、診断書
成果	: 急病時、素早く業務を再開し、円滑な復帰ができた。
課題	: 在宅勤務の準備が万全ではなかった。

在宅勤務試行 1 を通じ、在宅勤務単独で利用するだけでなく、その他複数の支援、制度を組み合わせ活用するような新たな活路を見いだした。在宅勤務に使用した機器は出産・育児休暇・休業からの復帰支援に継続利用した。さらに、在宅勤務試行 2 を通じ、インフルエンザ等の流行性疾患で外出が制限される場合に、事業の継続性という点から、在宅勤務は有用であった。各自の日頃からの「備え」が課題である。今後、パンデミック対策としての利用、リスクマネジメントの一つの方策としてその利活用を検討したい。

本学では、裁量労働制を可能にしているが、育児により一定時間、在宅での研究を余儀なくされる教員に対し、IT を利用した在宅業務の可能性を拡大した。在宅勤務試行に関し、学内情報システム (a)WEB メール、(b)VSS (学内 SNS)、(c)実時間 WEB 配信システム (TV 会議システムと WEB 遠隔講義システムを組み合わせたシステム)、(d)オンデマンド遠隔教育システム等の利用が可能であった。今後、在宅勤務を含む柔軟な働き方についての利用モデルを提示すると同時に、試行を重ねる必要がある。

在宅勤務（試行）申請書

平成 年 月 日

（所属長）

殿

所属：

職名：

氏名：

Ⓜ

私は、国立大学法人静岡大学教職員労働時間等に関する規程 11 条により、在宅勤務（試行）を希望しますので、以下のとおり願います。

記

1. 業務内容、成果目標及び達成予定

2. 在宅勤務実施場所及び設備状況

（1）実施場所（住所地等）：

（居間、書斎、寝室等具体的に記入すること）

（2）設備状況

電話・ファックス機器

ブロードバンド回線

パソコン

その他（

）

3. 在宅勤務期間・時間及びその間の試行頻度

在宅勤務期間：平成 年 月 日から平成 年 月 日まで

在宅勤務時間： 時 分 から 時 分（7時間45分）

（休憩 時 分 から 時 分）

在宅勤務頻度：（1）週 日（希望する曜日がある場合は○印を記入すること）

「 月・火・水・木・金 」

（2）その他

特定日（毎月 日、 日、 日、 日、 日）

時期（初旬・中旬・下旬に 日程度・不定期だが月に 日程度）

4. 在宅勤務の際に希望する設備：

3.研究環境の改善

3.6 IT を利用した柔軟な働き方

所属：
職名：
氏名： 殿

在宅勤務（試行）の申請内容を認め、 年 月 日から 年 月 日迄の間、在宅勤務（試行）をして差しつかえありません。

キリトリ線

平成 年 月 日

所属長： _____

氏名： _____ 印

3.研究環境の改善

3.6 IT を利用した柔軟な働き方

誓 約 書

年 月 日

男女共同参画推進室室長 殿

申請者（借受人）

所 属

氏 名

印

機器の借り受けについては、下記の事項を誓約いたします。

記

1. 機器を適切に維持管理し、使用します。
2. 機器を他人に譲渡、交換、転貸し、又は担保に供したりいたしません。
3. 機器を自己の責めに帰すべき理由により棄損した場合、直ちに男女共同参画推進室に報告するとともに、自己の責任において修理または弁償いたします。
4. 機器が不必要となった場合は、直ちにお返します。又返還を命ぜられたときは異議を申し立ていたしません。
5. 機器の紛失・盗難及び情報データ漏洩等が起きた場合は、場合により借受人責任とします。

会議は17時まで



保育園のお迎えやヘルパーさんとの引継ぎが
迫っている教職員もいます！



静岡大学男女共同参画推進委員会

3.研究環境の改善

3.8 メーリングリスト、テーマ別懇談会による学内ネットワーキング

3.8 メーリングリスト、テーマ別懇談会による学内ネットワーキング

(1) 学長と女性研究者との懇談会の開催(静岡)

日時：平成22年5月26日 11:50～12:45

場所：本部棟大会議室

目的：女性研究者が抱えている困難を学長に直接語って理解してもらい、大学としての支援策を講じるヒントを得るため。特に、女性教員の少ない状況をふまえて、女性研究者採用促進にむけた条件整備を進めていく一助にするとともに、保育やオンデマンド支援などについても話し合う。(ランチミーティング)

参加者：伊東学長、女性教員11名、相談員1名、推進室3名
計16名

懇談会は、学長から男女共同参画については、ダイバーシティ(多様性に開かれた組織)への取り組みのひとつとして理解しているという挨拶から始まった。次に、相談員の野口先生より、男女共同参画相談窓口の利用案内と、出前相談の計画についてアナウンスがあった。男女共同参画推進に関わる以下の意見があった。

- ・男女共同参画の動きに関心がある。
- ・ネットワークを作りたい。後輩のメンターになりたい。
- ・女性教員を増やすと少しずつ変わる
- ・もっと制度を使いやすくすべきだ。
- ・意識を変えることが必要
- ・学生の親に対する相談窓口も必要
- ・男女共同参画の意識を学生に教える場を作るべき

最後に、男女共同参画担当副学長から短時間だが充実した意見交換をもてたことについて謝辞があり、「個人的に直面している諸問題は、実は制度を変えたら解決するかもしれない、さらに工夫して男女共同参画をテーマとした交流の機会を設けて、変革につなげていきたい」というメッセージを参加者へ送った。



(2) 保育支援施設に関する教職員交流会

静岡・浜松の両キャンパスに新年度開設予定の子育て支援関連施設をテーマとした教職員意見交換会(ランチミーティング)を開催した。当意見交換会の意見をもとに、両キャンパスともに各保育施設に関わるメーリングリストを立ち上げた。両メーリング参加者へ2つのキャンパスで開設準備中である施設についての情報を送信している。

【静岡キャンパス】

テーマ：多目的保育施設について

日時：12月2日(木) 12:00～13:00 場所：学長応接室 参加者：13名

多目的保育施設に関するメーリング参加者：26名

参加者から、出された汚物処理、備品(おもちゃ)などの消毒、衛生管理、けがや急病の対応、小児科医との連携等の危機管理、また利用しやすい保育料金の設定、施設利用の広報について意見は、多目的施設開設にあたり実際に活かされるものとなった。

【浜松キャンパス】

テーマ：春期学童保育について

日時：12月16日(木) 12:00～13:00 場所：工学部大会議室 参加者：17名

浜松学童保育に関するメーリング参加者：17名

浜松の意見交換会においても、料金と利用方法、指導員の確保、親の関与のあり方、学生ボランティアの活用等の意見が出され、静岡と同様に学童保育の開設にあたり、反映されることになった。特に、浜松キャンパスは男性教職員が多いことを背景に、その配偶者の潜在的ニーズについても意見があった。交換会終了後、参加者が予定の施設の見学を行い、安全性、機能性について意見を出し合うことができ、学童保育開設に理解と協力を深めることにつながり、有意義であった。

4 女性研究者の裾野拡大

4.1 出前授業

事業名	出前授業
実施日時・ 実施高校	平成 22 年 7 月 26 日(月) 14 : 15 ~ 16 : 30 私立 西遠女子学園高等学校(浜松市)
目的	大学および農学部の概要、研究内容の話、女子学生の動向等について情報を提供し、高校生の進路指導の一環とするとともに、理工系を選択する女子の増加に資する。
講師	農学部 鮫島玲子准教授、加藤雅也准教授
参加者	1 年生 70 名、教諭 3 名
周知方法	高校側に一任
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 静岡大学・学部の概要 ・ 国公立大学の魅力 ・ 専門の話(学問の魅力) ・ 女子学生の卒業後の動向 ・ 静岡大学における女性研究者支援 ・ オープンキャンパスの案内

農学部の協力を得て、県内の女子高校において出前授業を実施した。高校からの要望は、理系・文系選択を控えた 1 年生を対象に、理系の学問の魅力について視野を広げる材料を提供してもらいたい、就職状況についての情報が進路決定に重要な要素となっている、であった。

生徒の感想には、「今はたくさんの制度があり、研究者になれる可能性があることがわかったので、チャレンジする価値はあると思った」「女性研究者が研究を継続する上での博士号をとることの利点を知った」「男女共同参画社会の推進により育児・介護休業などの支援があり、研究環境が改善されているのはいいと思った。このような支援をもっといろいろなところで行えば、少子化などがなくなるのではないか。それが全国に広がるといいと思った」等々があり、男女共同参画に関する話、理系の学問の話共に、よく理解してもらえたと手ごたえが感じられた。

高校側からも、今回の授業によって、仕事と家庭の両立について具体的にイメージできたと思う、国立大学の魅力については高校でもアピールしているが、さらに良く理解してもらえたのではないかと、とのコメントが得られた。

4.女性研究者の裾野拡大

4.1 出前授業



4.2 工学部オープンキャンパス「女子高校生向け進路相談コーナー」(浜松)

プログラムの名称	平成22年度静岡大学工学部オープンキャンパス 「女子高校生向け進路相談コーナー」
テーマ	ものづくりに女性の視点を 静岡大学工学部は女子学生を歓迎します！
日時	平成22年8月6日(金)
場所	浜松キャンパス 佐鳴会館
参加者	県内外の女子中高生 10名
周知方法	工学部へチラシおよび案内メールを送付、男女共同参画推進室HPに掲載、来場者全員(1300枚)にチラシを配布、来場者の案内(呼込)



工学系の女性卒業生3名と女性教員3名を相談員とし、平成22年度静岡大学工学部オープンキャンパス「女子高校生向け進路相談コーナー」を開催した。県内外から10名の女子高校生が参加した。主な質問事項は、進学、就職、女子寮についてであった。事前に、工学部の女子学生数、女子学生の進学率・就職率、女子学生の就職先のデータを用意し相談に役立てた。今回、はじめての取り組みであったが、アンケートから、女子高生には工学部受験にプラスに働いた結果を得ることができた。この経験をもとに、今後のオープンキャンパス・プログラムに組み込むことを検討する。

4.女性研究者の裾野拡大

4.2 工学部オープンキャンパス「女子高校生向け進路相談コーナー」(浜松)

アンケート集計結果 ～平成22年度工学部オープンキャンパス 2010年8月6日(金)～

参加者：10名〔高校3年生5名、高校2年生4名、その他1名〕

アンケート回収部数：10部 回収率：100%

学年を教えてください

高校3年生	5
高校2年生	4
高校1年生	0
中学生	0
その他	1

どこから来ましたか？

浜松市内	1
静岡県	2
愛知県	3
その他	4

女子高校生進学相談コーナーに参加した感想を教えてください。

工学部への進学を気持ち強めた	4
工学部への進学に興味をもった	5
まだ工学部への進学に不安がある	0
工学部以外の進路を考えた	0
その他	1
(工学部への進学は決めていたので、相談していただいて少しあった不安がなくなりました)	

理系へ進学するにあたって、もっと相談・知りたいことは何ですか？(複数可)

研究分野・内容について	3
理系学生の生活について	3
卒業後の就職先や進路について	3
入学試験について	1
学部の構成(男女比等)、施設・整備について	2
その他	0

ご意見・感想をご自由に記入してください

<p>思ったより多くの女性の方がいるので心強いなと思った。 詳しく聞くことができよかったです。 いろいろ分からないことがわかってよかったです。 システム工学科に興味をもった。</p>

ものづくりに女性の視点

静岡大学工学部は女子学生を歓迎します!

世の中の半分は女性です。さまざまな「もの」を使うのも、半分は女性です。女性の視点でものづくりに取り組んだら、新しいものが生まれます。女性が運転するから軽くて操作しやすい車のハンドルが作られました。女性が使いやすい家の設計、女性が使いやすいコンピューターなど。工学にもっと女性の視点を生かすため、静岡大学工学部は、女性研究者や女子学生を増やしたいと考えています。

静岡大学工学部の女子学生は、まだ一学年およそ35人くらいですが、エコカーの開発、福祉機器の開発(M)、エネルギー有効利用のための材料開発(ED)、先端材料の開発(C)など、いろいろな分野で活躍しています。楽しく学び、三分の一が進学し、就職率も、ほぼ100%です。

理工系への進学を考えている皆さん!

ものづくりに興味関心をお持ちの皆さん!!

静岡大学の工学部で女子学生がどんな勉強をしているか、さらに将来はどんな人生が展望できるのか、工学系の女性教員、卒業生と話してみませんか。

三人の女性教員、卒業生が佐鳴会館ホールの
「女性教員、卒業生による女子高校生進学相談コーナー」
で、あなたをお待ちしています。

【日時】8月6日(金)12:00~13:30

【場所】佐鳴会館



静岡大学 男女共同参画推進室

4.女性研究者の裾野拡大

4.3 キャリアカフェ（浜松キャンパス・静岡キャンパス）

4.3 キャリアカフェ（浜松キャンパス・静岡キャンパス）

プログラムの名称	キャリアカフェ@浜松
目的	学生に対し、静岡大学を卒業し社会で活躍中の20代から40代の女性から話を聞く機会を提供して、学生のキャリア形成の一助とすると共に、参加者相互の交流を促進する。
日時	平成22年10月21日（木）12:45～14:45
場所	浜松キャンパス高柳記念館ラウンジ
参加者	学生16名〔学部生9名、院生7名〕、卒業生5名
周知方法	学部長へのメールによる周知依頼、各学部等におけるポスター掲示、男女共同参画推進委員会委員による所属部局内広報活動、ほか
プログラム	卒業生5名による自己紹介（一人約10分）を聞いた後、学生は、卒業生が1人ずつ座る5脚のテーブルに分かれて、卒業生を中心に懇談。適当な時間にテーブルを移動し、話を聞きたい卒業生のテーブルをまわる。

プログラムの名称	キャリアカフェ@静岡
目的	学生に対し、静岡大学を卒業し社会で活躍中の20代から40代の女性から話を聞く機会を提供して、学生のキャリア形成の一助とすると共に、参加者相互の交流を促進する。
日時	平成22年10月28日（木）13:00～15:00
場所	静岡キャンパス共通教育A棟5階大会議室
参加者	学生16名〔学部生11名、院生5名〕、卒業生4名
周知方法	学部長へのメールによる周知依頼、各学部等におけるポスター掲示、男女共同参画推進委員会委員による所属部局内広報活動、ほか
プログラム	卒業生4名による自己紹介（一人約10分）を聞いた後、学生は、卒業生が1人ずつ座る5脚のテーブルに分かれて、卒業生を中心に懇談。適当な時間にテーブルを移動し、話を聞きたい卒業生のテーブルをまわる。

キャリアカフェの開催は初めてであったが、かつて静岡大学で学び社会で活躍中の20代から40代の多彩な先輩が、学生を前に経験を語り、続く懇談では学生からの質問に対して卒業生からだけでなく学生からも意見や情報が提供されるなど、活発なやり取りが続いた。

学生は、将来のキャリアを考える手がかりを得ることができ、就職を考えている学生は、就職活動について具体的なノウハウが色々と得られた。研究者になることも選択肢の一つに考えている学生にとっては、普段触れる機会の少ない企業の研究者に接し、話を聞くことによって、研究者のイメージを広げることが出来た。一方、卒業生にとっても、これまでの自分の生き方を振り返り今後のことを考える良い機会となり、卒業生どうしの情報交換も出来たなど、意義ある会となった。

アンケート集計結果 ～平成 22 年度キャリアカフェ@浜松 2010 年 10 月 21 日（木）～
参加者：16 名〔学部 3 年生 9 名、前期課程 1 年生 5 名、前期課程 2 年生 2 名〕 アンケート回収部数：12 部 回収率：75%

1. 本日のキャリアカフェについて、当てはまるところに✓をお付け下さい。

大変有意義だった	6
有意義だった	6
普通	0
期待はずれだった	0

2. 本日のキャリアカフェに関するご意見・ご感想などご自由にお書きください。

- ・ 様々な分野の先輩にお話を聞けたので、大変有意義な時間でした。時間があっという間に過ぎた気がします。
面接や企業選びのポイントも知れて刺激を受けました。
- ・ 女性の先輩方の実体験を聞き、自分の目指す将来の姿が少し明確になったと思います。
就活に関する女性ならではの悩みも相談でき、様々な意見をいただけて本当に有意義でした。ありがとうございます。
- ・ すごく気軽にお話できて楽しかったです。
- ・ 先輩の生き活きとした姿をはい見できて、お話を伺うことができ良かった。
もっと、こういう機会をつくってほしいです。（企業の OB、OG ほう問など情報が規制されてなかなか難しそうなので…）
いろいろと質問をすることができて良かったです。
- ・ 就職の話をもう少し詳しく聞ければよかった。
文系の人が多く、話づらさがあった。
- ・ 最後に少し参加させていただいたのですがすごく良いお話をきけてとてもためになりました。
またこのような企画があれば、ぜひ参加させていただきたいです。
- ・ 静大出身の社会で活躍している女性の話を聞けるという機会はないと思うので、有意義だったと思います。自由に…といってもちよっとうごきにくかったのも、ある程度の時間でローテンションしてくれる形式に助けられました。
就職に関して、イメージがわかかなかったんですが、ある程度わかるようになってよかったです。

4.女性研究者の裾野拡大

4.3 キャリアカフェ（浜松キャンパス・静岡キャンパス）

- ・ 同じ研究室の先輩ということで親きん感がわいた。
- ・ 自己紹介時間があると思わなかったので、できればポスターに書いてほしかったです。
- ・ 楽しかったです！コンセプトは“笑顔”な会社です。

アンケート集計結果 ～平成 22 年度キャリアカフェ@静岡 2010 年 10 月 28 日（木）～

参加者：16 名〔学部 3 年生 3 名、学部 4 年生 8 名、前期課程 1 年生 2 名、前期課程 2 年生 2 名、後期課程 3 年生 1 名〕 アンケート回収部数：11 部 回収率：68.75%

1. 本日のキャリアカフェについて、当てはまるところに✓をお付け下さい。

大変有意義だった	7
有意義だった	4
普通	0
期待はずれだった	0

2. 本日のキャリアカフェに関するご意見・ご感想などご自由にお書きください。

- ・ 働き出してから、結婚・出産をして、しかも仕事を続けるとなった時、タイミングがとても大事だということを感じました。
働きながら将来設計しておくことも必要だと思いました。
とても良い機会になりました。
- ・ 結婚や出産など女性が働く上で心配していたことを実際に話を聞くことで安心できました。話ができて良かったです。
ありがとうございました。
- ・ 就職や自分の将来に対する不安が解消できて良かったです。
とにかく自分で動く・見ることが大切だと思いました。
今後も学内で先輩方と交流する機会があれば、ぜひ参加したいです。また、キャリアカフェは今後も続けていってほしいと思います。後輩にも教えてあげたいです。
ありがとうございました。
- ・ 外国人研究員のことを聞きましたが、日本の就職はすごく難しいと思います。
今は博士課程に行くつもりです。将来のことをもっと考えようと思います。
- ・ 静岡大学出身の働いている先輩とお話する機会があまりないので、今日はとても有意義な時間を過ごすことができました。
就職活動に対して不安があったため、就活のお話を聞くことができて良かったです。
みなさんの今の仕事をしていて楽しいという話を聞いて、私も、そう後輩に話せるような仕事に就きたいと思いました。
- ・ 一人一人の先輩と話しやすく、とても良い機会でした。

4.女性研究者の裾野拡大

4.3 キャリアカフェ（浜松キャンパス・静岡キャンパス）

- 働く女性の話を聞くことができてよかったです。
研究者になりたいなって気持ちがわあーってなりました。
実験をがんばっていきたいとあらためて思いました。
「もっと、研究員にとっていい世の中になったらいいのに。」と思いました。
- 私は留学生として、来年は博士に行く予定です。
日本で就職活動のことをあまり考えなかった。しかし、私の研究室で卒業生と話した。とてもうれしかったです。今、自信を持って博士に行きます。頑張ります。
- 働いている女性の生の声がきけてよかったです。
- 実際に働いている女性のお話をうかがえたので、とても貴重な体験ができた。
もうすこし、就職活動体験談などもうかがえればよかったです。

キャリアカフェ



浜松キャンパス

平成22年10月21日(木)12:45~14:45

高柳記念館ラウンジ

静岡キャンパス

平成22年10月28日(木)13:00~15:00

共通教育A棟5階大会議室

(事前申し込みは不要です。当日、会場においで下さい。)

学生の皆さん、キャリアカフェに参加しませんか？

今、あなたが心配していることを、先輩もほんの少し前に心配していたかもしれません。少し先を歩いている先輩と話してみましよう。

「キャリアカフェ」は、社会で活躍中の20代から40代の静大出身女性と話ができる集まりです。お茶を飲みながら、キャリア形成に役立つヒントをもらったり、仕事に取り組む姿勢を学んだり、楽しく、ためになるひとときです。学生の皆さん、参加してみませんか？

育児休業や短時間勤務制度を利用しながら企業勤務を継続中の、工学部で学んだ先輩、農業協同組合で働きながら2児を育てる、農学部で学んだ先輩、など多彩な先輩が、経験を語り、質問に答えてくれます。

【お問い合わせ先】 国立大学法人静岡大学 男女共同参画推進室

Tel054-238-3052,4346 mail: sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp



キャリアカフェを浜松、静岡両キャンパスで開催しました

平成22年10月21日（木）午後に浜松キャンパスで開催されたキャリアカフェ@浜松には、学部生9名、院生7名が参加しました。かつて浜松キャンパスで学び社会で活躍中の20代、30代の多彩な先輩女性5名が、学生を前に経験を語り、続く懇談では、学生からの質問に対して卒業生からだけでなく学生からも意見や情報が提供されるなど活発なやり取りが続き、予定の終了時刻を1時間延長してようやく閉会となりました。

参加した学生からは、「就活に関する女性ならではの悩みも相談でき、様々な意見をいただけて本当に有意義でした。」「自分の目指す将来の姿が少し明確になった。」「色々質問することが出来てよかった。」「またこのような企画があれば、ぜひ参加させていただきたいです。」といった声が寄せられました。卒業生からは、「自分自身のこれまでの生き方を振り返り今後のことを考える機会となった。」「先輩卒業生から話を聞くことができる貴重な機会となった。」等の感想が寄せられています。

10月28日（木）午後に、静岡キャンパスで学んだ先輩女性4名を迎えて開催したキャリアカフェ@静岡には、学部生11名、院生5名が参加しました。学生からは、「働いている女性の生の声がきけてよかった。」「研究者になりたいなって気持ちがわあーってなりました。」「就職や自分の将来に対する不安が解消できてよかった。とにかく自分で動く・見ることが大切だと思った。」等の声が寄せられ、好評でした。卒業生からは、「研究者としての夢のようなものを、もっともっと語ってあげたかった。」「自分もエネルギーをもらった。」「学生どうしの情報や意見の交換も見られ、大変良かった。」等の感想が寄せられています。

社会で活躍中の静岡大学女性卒業生を招いてのキャリアカフェの開催は、今回が初めてでしたが、学生はもちろんのこと卒業生にとっても意義ある会となったようです。



4.4 中・高生対象のサイエンスカフェ

プログラムの名称	「サイエンスカフェ in 静岡」—中高生のためのサイエンスカフェ—
テーマ	—理科がもっとおもしろくなる！—
目的	中高生の理系分野への興味・関心を高め、理系進路選択を促進、支援するため。
日時	平成 22 年 11 月 14 日（日）13：30～16：30
場所	アイセル 21(静岡市女性会館) 4 階研修室
参加者	静岡県内の中・高校生(静岡市、焼津市、浜松市、富士宮市、富士市、沼津市より) 参加者：47 名〔小学 6 年生 1 名、中学 1 年生 15 名、中学 2 年生 7 名、中学 3 年生 3 名、高校 1 年生 17 名、高校 2 年生 4 名〕 〔女子 21 名、男子 26 名〕 アンケート回収部数：46 部 回収率：98%
周知方法	理学部サイエンスカフェにおいてアナウンスと案内チラシ配布 男女共同参画推進室 HP に掲載、静岡新聞に掲載 静岡市教育委員会、富士市教育委員会を通じて各市内市立中学・高校、静岡市内及び富士市内の県立高校、私立中学・高校、静岡市男女共同参画課、静岡市立図書館等静岡市内教育文化機関へ案内チラシ送付

第 1 部

講演『サイエンスとの出会い・広がる世界』
講師：高橋みどり先生（静岡科学館る・くる主事）

科学教育に関わるこれまでの道のり、アメリカの大学院留学の経験、帰国後の仲間との共同研究等、高橋先生ご自身のキャリア形成のお話は、中高生の進路に参考になりました。



第 2 部

サイエンスの実験 『物理って何？ おもしろいの？』

講師：嶋田大介先生（静岡大学理学部・准教授）

参加型による電気や光の実験を通じて、「目で見る物理」を楽しく学びました。下の写真は、銅管に磁石を落とすと、磁石の作る磁場によって磁石がゆっくり落ちる実験です。



**** 参加者の感想より ****

第1部のお話

- ・ 先生の今までの道のりをおしえてくださいました。3年間ずっと勉強しかなかったと聞いてとても驚きました。(中2女子)
- ・ 留学への興味と関心が深まりました。「お師匠さん」から学んだことは、自分に必要な自主性や責任感など、共感できることがありました。(高1男子)

第2部の実験

- ・ 実験ではどれも楽しくて、特に光のエネルギーはおもしろかったです。特に1点を見つめていたら白黒写真がプリントされたものに見えたときはとても感動しました。リモコンの音は初めて聞いたので驚きました。押す番号を変えるだけで音が変わることにも驚きました。本当におもしろくて科学や物理がさらに好きになりました。また参加したいです。(高1女子)
- ・ 物理は難しく理解しにくいものだと思っていたが、実は身近でおもしろいものだとわかりました。(高2男子)

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクト



サイエンスカフェ in 静岡

中高生のためのサイエンスカフェ

— 理科がもっとおもしろくなる! —



将来、理系に進みたい、文系に進みたいが理系にも興味がある！
そんな中高生、大歓迎です

理系、文系を乗り越えて、静岡大学が応援するサイエンスとの出会い

日時：11月14日(日) 13:30～16:30

場所：アイセル21 4階 研修室 (交通アクセス: 宗側をご覧ください。)

スケジュール:

受付開始 13:00

開会 13:30

1部 13:40～14:40

講演 『サイエンスとの出会い・広がる世界』

講師: 高橋みどり先生(静岡科学館る・くる主宰)

ノースカロライナ州立大学で科学教育学の修士号を取得。現在は、静岡科学館で主にサイエンスコミュニケーションに基づいて大学のアウトリーチ活動の支援を行っている。もともと「文系」だった私は、科学教育の「お師匠さん」達と出会い、押し寄せる「サイエンス」にアップアップしながら学位を取得して科学教育の道に入って行きました。「理系」へ、そして「アメリカ」への世界の広がりによって得たものをご紹介します。

休憩 14:40～15:00

2部 15:00～16:20

サイエンスの実験 『物理って何？おもしろいの？』

講師: 嶋田大介先生(静岡大学理学部・准教授)

大学では主に超伝導機構の研究を行っています。その他に「静岡サイエンススクール」の担当教員、静岡県教育委員会の「ニュートンプロジェクト」などに参加しています。いろいろな実験を行いながら「物理学とは何か」を紹介していきます。実験内容は、赤外線や紫外線、レーザーなどを使った光の実験、空気の重さを体験できる大気圧の実験、音や超音波を使った実験などを予定しています。

閉会 16:30

申し込み方法: お名前、性別、学校名、学年、電話番号、メールアドレスを明記の上、メール、FAX、電話で11月8日(月)までに男女共同参画推進室までお申し込みください。先着順となります。折り返し受講証をお送りします。当日、受付でお示しください。(定員: 90名 女子45名 男子45名)

申し込み先: 静岡大学 男女共同参画推進室

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 電話054-238-3052(直通)

FAX:054-238-4268 メールアドレス: sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

主催 静岡大学 男女共同参画推進室

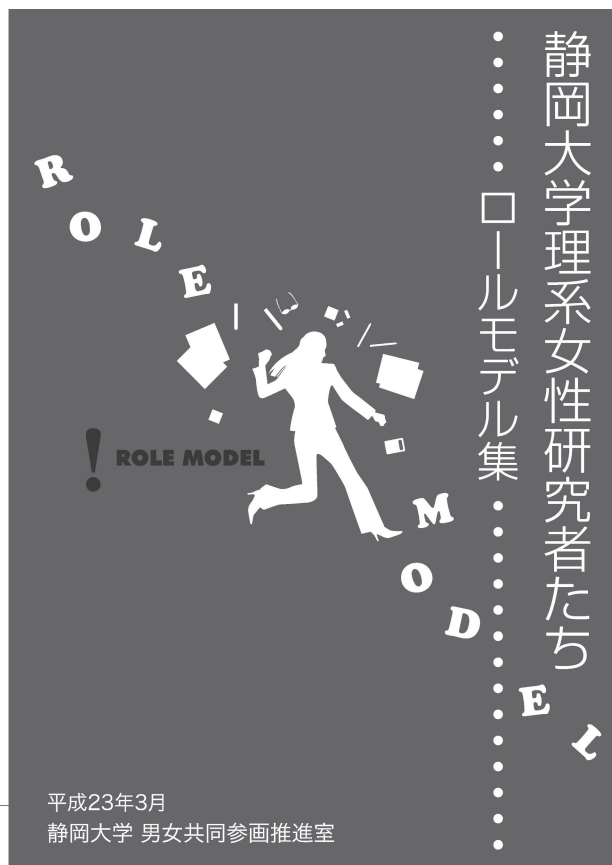
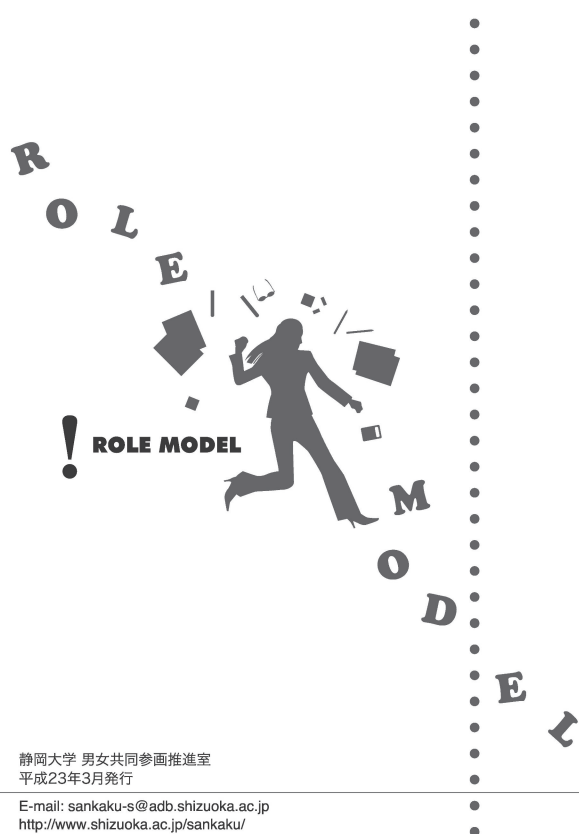
共催 静岡大学 理学部サイエンスカフェ in 静岡

後援 静岡市男女共同参画課



4.5 ロールモデル集

静岡大学の理系女子学生への書面によるロールモデルの提示を目的として、本学の理系女性研究者を登載したロールモデル集を作成し、理系女子の学部生、院生全員に配布した。理系女子学生にとって、将来のキャリアを考える上で貴重な材料となると思われる。また、理系女性研究者の存在について理解を深めてもらう目的で、本学の全教員にも配布した。



5 全学的な女性研究者支援環境の整備

5.1 次世代育成支援認定マークくるみん取得

次世代育成対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、その計画に定めた目標を達成することにより、同法上の認定を受けることを目指す。このような取組により、女性研究者の研究環境の改善を図るとともに、大学のイメージアップ、教職員のモラールアップ、女性を含む優秀な人材確保を図る。

(出所：「女性研究者支援モデル育成」公募静大提案書)

(1) 次世代認定マーク「くるみん」(基準適合一般事業主認定)を取得

次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定し、当該計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請を行うことにより、厚生労働大臣(都道府県労働局長に委任)の認定を受けることができる。(次世代育成支援対策推進法第13条)

※次世代育成支援対策推進法とは

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

(次世代育成支援対策推進法第1条)

上記認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができる。その結果、対外的イメージの向上、優秀な労働者の採用・定着が期待される。



静岡大学は、平成22年8月16日付けで、静岡労働局長の認定を受け、次世代認定マークを取得した。

認定を受けるためには、策定した一般事業主行動計画について、計画期間が終了し、以下の条件を全て満たすことが必要となる。

認定基準1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと

5.全学的な女性研究者支援環境の整備
5.1 次世代育成支援認定マークくるみん取得

認定基準 2 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

今回の評価対象となる本学の一般事業主行動計画は、平成20年4月1日から平成22年3月31日までを対象としているため、上記基準を満たす。

認定基準 3 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと

一般事業主行動計画により達成しようとした目標	目標の達成状況
1 小学校就学前の子どもを養育している教職員を対象に「短時間勤務制度」を導入する。	就業規則に定め、平成20年4月1日から実施した。
2 すでに就業規則で定められている子どもが生まれる際の父親の休暇（特別休暇）制度について、より多くの教職員にその制度の概要を周知し、利用促進を図る。	<p>制度の概要について、学内ホームページに掲載するとともに、出産・育児、介護支援に関する諸制度を記したリーフレットを作成し、教職員に配布することにより、制度の周知を図った。</p> <p>配偶者の出産に伴い、出産・育児のための特別休暇を取得した男性教職員の例があり、引き続き育児休業を取得した者もいる。</p>
3 すでに就業規則で定められている男性の育児休業制度について、より多くの教職員にその制度の概要を周知し、利用促進を図る。	<p>制度の概要、また、実際に育児休業を取得した男性教職員の経験談について、学内ホームページに掲載するとともに、出産・育児、介護支援に関する諸制度を記したリーフレットを作成し、教職員に配布することにより、制度の周知を図った。</p> <p>本行動計画期間中に、3名の男性教職員が育児休業を取得した。</p>
4 すでに就業規則で定められている子どもの看護のための休暇（年7日間/特別休暇）制度についてより多くの教職員にその制度の概要を周知し、利用促進を図る。	<p>制度の概要について、学内ホームページに掲載するとともに、出産・育児、介護支援に関する諸制度を記したリーフレットを作成し、教職員に配布することにより、制度の周知を図り、男性・女性問わず子の看護休暇が活用されている。</p>
5 教職員の子どもが保育園の降園後や小学校下校後に過ごすためのスペースを学内に設け、親の勤務が終了するまでのつなぎの保育を行う施設を設置する旨検討する。	<p>学内において、保育ワーキンググループを立ち上げ、課題を整理し、保育ニーズの調査を行った結果、保育ニーズが高いとの結果を得て、これに対応する学内保育サービスを始めるため具体的な制度設計に入った。</p>

認定基準 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

計画期間である平成20年4月1日～平成22年3月31日までの間に、男性の育児休業取得者3名。

認定基準 6 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

計画期間内において出産した女性労働者6名、うち育児休業等を取得した女性労働者5名
育児休業等取得率83%

認定基準 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

第11条 育児短時間勤務（以下「短時間勤務」という。）の対象者は、育児のための短時間勤務を希望する教職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者（国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則に定める教職員で、1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く。）とする。

（国立大学法人静岡大学教職員育児休業等規程 第11条）

認定基準 8 次の①から③までのいずれかを実施していること

- ①所定外労働削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

→ 夏季一斉休業により年次有給休暇を計画的に取得

③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

→ 育児・介護を行う教職員への勤務時間短縮の措置

認定基準 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

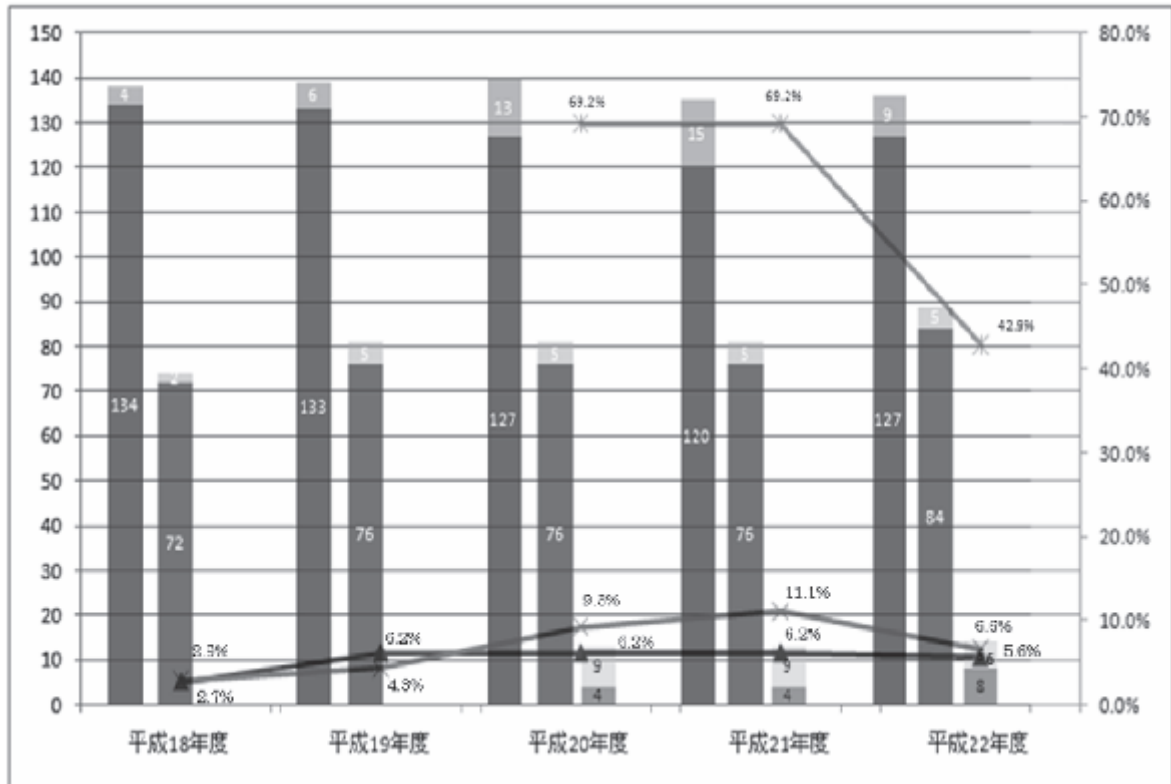
(2) 次世代育成対策推進法に基づく本学の行動計画の更新

本学では、仕事と生活のバランスを重視した働きやすい職場環境を整備することによって、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のような行動計画を策定した。

1. 行動期間 平成22年4月1日から平成24年3月31日までの2年間
2. 内 容
 - I 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
 - 目標1 計画期間内に、育児休業を取得する者を次の水準にする。
男性教職員・・・年間1人以上
女性教職員・・・取得率80%以上
 - 目標2 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児・介護休業制度の実施
 - 目標3 教育・研究で育児や介護が十分にできない教員に対して、教育・研究活動をサポートする「研究支援員制度」を開始する。
 - II 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - 目標4 テレワーク（IT を利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入の検討
 - 目標5 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正

5.2 静岡大学運営や全学委員会に参画する女性研究者の数値目標の設定

本学の全学委員会は80余りあり、そのすべてについて過去5年間の性別委員数を調べた。すべての委員会の平均値を求めても有効な数値を設定できないことから、3つのタイプに分けて、その代表的委員会について、以下の通り、図表化した。



- | | | |
|--------------------|---|-------------|
| A:意思決定の中核的委員会 | 青 | 2.7%→5.6% |
| B:大学の基幹的実務を司る全学委員会 | 紫 | 2.9%→6.6% |
| C:女性が指名されやすい委員会 | 黄 | 69.2%→42.9% |

H22年11月静岡大学男女共同参画推進委員会にて、ABは、母集団としての女性教授の割合を目標値とする「本学の管理運営や全学委員会に参画する女性研究者の目標値を女性教授比率と等しくする」ことを決定した。Cは、現在(平成22年度)ひとつだけであり、男女平等を旨とする男女共同参画推進委員会であるので女性比率を40~60%と設定した。

5.全学的な女性研究者支援環境の整備

5.3 静岡大学独自の女性研究者採用加速システムに基づく女性研究者の採用

5.3 静岡大学独自の女性研究者採用加速システムに基づく女性研究者の採用

「静岡大学男女共同参画憲章の（平成20年7月16日制定）の基本方針に基づき、女性研究者（教育者）の採用を加速するために、平成21年11月4日に女性研究者(教育者)採用加速システム実施要項を、平成22年1月6日にガイドラインを制定した。

平成23年度実施分の募集を行った結果、16件の応募があり、女性に限った公募を行うもの2件、評価が同じであれば女性を採用するとしたものの申請12件のうち2件、条件を明示せずに公募し、女性研究者を採用したものの2件の6件を採択することとした。

なお、平成23年4月2日以降申請のあったものは、新たな要項により取り扱うこととしている。

平成21年11月4日
役員会決定

女性研究者（教育者）採用加速システム実施要項

- 1 目的 このシステムは、「静岡大学男女共同参画憲章（平成20年7月16日制定）」の基本方針に基づき、女性研究者（教育者）の採用を加速するための財政的支援策を講じることにより、その実現に資することを目的とする。
- 2 対象 このシステムは、平成21年度以降における各部局の女性研究者（教育者）の新規採用を対象として実施するものとし、当該新規採用の形態は（1）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第8条の規定に基づき女性に限って公募した場合、（2）「男女同条件であれば女性を優先する。」等の条件を明示して公募した場合、（3）条件を明示せずに公募し女性研究者を採用した場合、に区分するものとする。
- 3 内容 各部局が新規に女性研究者を採用した場合は、当該女性研究者1人につき、次の各号に掲げる経費を当該各号に定めるところにより補助することができるものとする。
 - （1）人件費：対象区分に応じて、次の各号の人件費枠を当該部局に配分する。
 - ① 対象区分（1）の場合は、年300万円以内（採用年度から5年以内）
 - ② 対象区分（2）の場合は、年200万円以内（採用年度から3年以内）
 - ③ 対象区分（3）の場合は、年100万円以内（採用年度から3年以内）
 - （2）研究費：年10万円以内（採用年度から3年以内）を当該研究者に補助する。
 - （3）養成経費：年10万円以内（採用年度から3年以内）を当該研究者に補助する。
 - （4）メンター経費：年5万円以内（採用年度から3年以内）を当該部局に配分する。補助に要する費用は学長裁量経費から支弁するものとする。
以上のほか、補助に係る具体の事項については、別に定めるガイドラインに従うものとする。
- 4 申請 この要項に基づく補助を受けようとする部局は、「人件費削減計画及び教員の戦略的配置について（平成20年5月29日付け学長通知）」による手続きをする際、別紙の申請書により申請をするものとする。
- 5 採択予定者数 補助対象として採択する新規採用の女性研究者の数は、大学全体で年間3人程度とする。以上のほか、採択に係る具体の事項については、別に定めるガイドラインに従うものとする。

5.全学的な女性研究者支援環境の整備

5.3 静岡大学独自の女性研究者採用加速システムに基づく女性研究者の採用

6 要項の見直し この制度開始3年後に評価を実施し、その結果を踏まえて必要な見直しを行うものとする。

7 その他 このシステムは、別途申請を計画する「文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」」が採用となった場合には、当該申請において対象とする取組と重複することを妨げない。

別紙略

【別紙】

平成 年 月 日

女性研究者(教育者)採用加速システム申請書

学 長 殿

部局長名 _____

採用予定講座等				
職 名				
採用予定年月日	平成	年	月 日	
公募締切日	平成	年	月 日	
主な公募内容				
所要人件費	年間 _____ 万円			
申請経費	人件費	年間 _____ 万円	____ 年分 計 _____ 万円	
	研究費	年間 _____ 万円	____ 年分 計 _____ 万円	
	養成経費	年間 _____ 万円	____ 年分 計 _____ 万円	
	メンター経費	年間 _____ 万円	____ 年分 計 _____ 万円	
	年度別経費	____ 年度 _____ 万円	____ 年度 _____ 万円	____ 年度 _____ 万円
		____ 年度 _____ 万円	____ 年度 _____ 万円	
合計	_____ 万円			
文部科学省科学技術振興調整費において対象となる取組に <input type="checkbox"/> 該当する(<input type="checkbox"/> 理学系 <input type="checkbox"/> 工学系 <input type="checkbox"/> 農学系) <input type="checkbox"/> 該当しない (該当するものに <input checked="" type="checkbox"/>)				
その他参考事項(申請経費の使途内容など。)				

公募要項案を添付のこと。

※1件1葉とする。

5.4「静岡大学男女共同参画行動計画」重点事項

静岡大学男女共同参画憲章（2008年7月16日制定）の基本理念にもとづきその基本方針の具体化に向けてのさまざまな取り組みについて明確化した「静岡大学男女共同参画行動計画」を策定し、平成21年11月から施行し平成24年度まで推進した。

平成22年度に重点的に取り組むテーマを7つ設定し、全て達成した。その項目について、を追記する。

I 男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業環境の確立

1. 構成員が男女を問わず生き生きと活躍できる環境づくりに積極的に取り組む。（執行部，各部署）
2. 本学の全教職員・学生からの男女共同参画に関する提言を積極的に受け入れるための窓口を整備するとともに、寄せられた提言については行動計画に反映させていく。（執行部，各部署）
3. 女性教職員・学生のための教育・研究および就業環境に関する本学の施設・設備について点検を行い、改善整備をしていく。（財務施設部）

II 教育・研究及び就業と家庭生活との両立支援

1. 短時間勤務制度，介護休業・介護休暇制度，ICT利用の勤務制度など，就業と家庭生活との両立を促すための柔軟な働き方にかかる制度を拡充整備し利用を促進する。（男女共同参画推進室，総務部，情報基盤センター）
2. 所定時間外労働の削減のための措置を実施するとともに，特別休暇制度を拡充整備し，年次有給休暇については取得促進のための措置を実施して，労働時間短縮を着実に実現する。（執行部，総務部）
3. ワーク・ライフ・バランスの意識を醸成するため，教職員を対象として研修等を実施する。（男女共同参画推進室，総務部）

III 次世代育成支援のための環境整備

1. 育児休業・育児休暇・看護休暇等の制度を拡充整備し利用を促進する。（総務部，各部署）
2. 学内における保育施設・託児施設の設置等，保育サービスの制度整備を行う。（男女共同参画推進室，執行部）
3. 育児休業中の代替要員の確保，ICT等を活用した情報提供等，育児休業を取得しやすい仕組みを検討し，実現する。（男女共同参画推進室，総務部，情報基盤センター）

IV 女性研究者支援の推進

1. 女性研究者支援員制度を定着整備する。（男女共同参画推進室，総務部）
2. 若手女性研究者へのメンター制度，女性研究者相談員制度を拡充整備する。（男女共同参画推進室）
3. 女性研究者に対する研究費等の支援を行う。（執行部）

V 女性教員や女性管理職の比率の向上

1. 女性教員比率を平成24年度までに15%に近づけることを目標として，学内における女性教員採用加速制度を整備し，女性教員の採用比率を上げる。（男女共同参画推進室，執行部）
2. 女性職員の昇任に関する数値目標を設けるとともに，その環境整備を行い，積極的に管理職への登用を行う。（総務部）
3. 毎年度，部局ごとの女性教職員の比率を調査し，比率向上の進捗状況を公表する。（男女共同参画推進室）

VI 男女共同参画に資する教育・学習・研究の拡充

1. 女性研究者の増加をめざし、女子中高生を対象としたサイエンスカフェを広く実施するとともに、本学女子学生を対象としたエンカレッジセミナーを開催する。(男女共同参画推進室、各部局)
2. 男女共同参画に資する授業科目の開講状況について、○を付けるなどの工夫をして周知を図る。(男女共同参画推進室、学務部)
3. 男女共同参画に関するプロジェクトに対する経費助成を行う。(男女共同参画推進室、学術情報部)

VII 性差別の一掃とその迅速な解決

1. 性差別・ハラスメント防止のためのセミナーを定期的で開催するとともに、性差別・ハラスメント防止パンフレットを拡充する。(総務部)
2. ハラスメント相談員の研修を充実させるとともに、相談マニュアルを整備し、迅速な解決を促進する。(総務部)
3. 本学における性差別の実態調査を行い、性差別を許さない環境をつくる。(総務部)

VIII 教職員・学生への男女共同参画に関する啓発活動の推進



1. 男女共同参画に関するセミナーやシンポジウムを定期的で開催する。(男女共同参画推進室)
2. 男女共同参画に関する授業の拡充を図り、学生に対する啓発を推進する。(男女共同参画推進室)
3. 男女共同参画に関する教職員・学生の意識調査を定期的に行い、本学の男女共同参画の推進に役立てる。(男女共同参画推進室)

IX 国・静岡県・各市町村、企業や諸団体との男女共同参画に関する連携

1. 国、静岡県、静岡市、浜松市ほか県内各市町村との男女共同参画ネットワークを構築し、本学の男女共同参画に関する情報を発信して情報交換を行う。(男女共同参画推進室)
2. 企業やNPO等諸団体の男女共同参画の取り組みと連携し、情報交換を行う。(男女共同参画推進室)
3. 全国の大学・研究機関の男女共同参画の取り組みと連携し、情報交換を行う。(男女共同参画推進室)

X 男女共同参画に関する国際的な連携の促進

1. 大学間交流協定締結大学等のequal opportunityに関わる情報を収集し、国際的な連携を行う。(男女共同参画推進室、国際交流センター)
2. 本学の男女共同参画のHPの英語版を開設し、国際社会に情報を発信する。(男女共同参画推進室)
3. 留学生に対する男女共同参画に関する啓発活動を行う。(男女共同参画推進室、国際交流センター)


Ⅲ. その他

1. 女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム

「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」

日時：平成 22 年 10 月 5 日（火）・6 日（水）

場所：京都大学百周年時計台記念館 百周年記念ホール／国際交流ホール



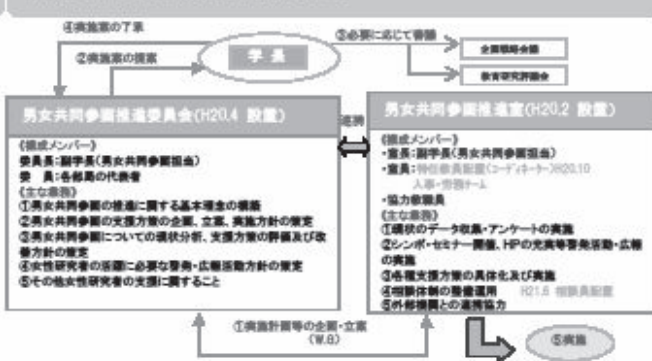
文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業

静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

静岡大学男女共同参画の歩み

平成 19 年 4 月	男女共同参画推進副学長の新設
平成 19 年 6 月	男女共同参画戦略 WG の立ち上げ
平成 19 年 12 月	男女共同参画社会づくり宣言の事業所登録
平成 20 年 2 月	男女共同参画推進室の設置
平成 20 年 4 月	男女共同参画推進委員会の新設
平成 20 年 7 月	静岡大学男女共同参画推進室制定
平成 20 年 11 月	静岡大学における男女共同参画に関する実態調査報告書の発行
平成 21 年 5 月	男女比からみる静岡大学 Gender Statistics の発行
平成 21 年 6 月	男女共同参画相談窓口の設置
平成 21 年 11 月	静岡大学男女共同参画行動計画策定
平成 21 年 11 月	女性研究者(教育者)採用加算システム制定
平成 22 年 2 月	研究支援員制度制定
平成 22 年 8 月	次世代育成支援認定マークぐるみん取得
平成 22 年 9 月	メンター制度の導入


静岡大学男女共同参画推進体制



静岡大学では、女子学生のキャリア形成を応援し、さらに女性研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら活躍するための多様な支援をオンデマンドに提供しています。

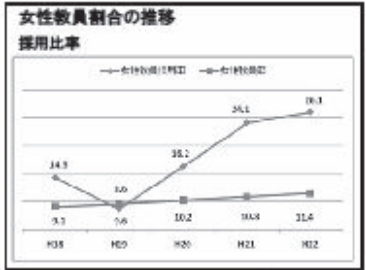
大学院生の進学率の変化

修士課程→博士課程進学



女性教員割合の推移

採用比率



目標

H22 までに
女性研究者(教員)採用比率 18%
H24 までに
女性研究者(教員)比率 15%

研究環境の改善
On-Demand 支援
～Select Menu～

意識改革

- シンポジウム・セミナー開催
トップセミナー(H20.12, H21.7)
教職員セミナー(H20.12, H21.10, H22.5)
シンポジウム(H20.2, H21.2, H22.2)
- 学長と女性研究者との懇談会開催(H20.3, H21.7, H22.5)
- 学際科目「ジェンダーから見る現代社会」(H22 年度)開講
共通教育科目「男女共同参画社会」(H20 年度, H21 年度)開設
- 男女共同参画に関するホームページの開設
- ニュースレター(季刊)発行

裾野拡大

- 女子大学生・大学院生対象
エンカレッジセミナー(H21.1, H21.8, H21.11)
キャリアカフェ(H22.10 2 回開催予定)
- 女子中高生対象
出前授業(H21.7)
サイエンスカフェ(H20.8, H21.8, H22.11 予定)
オープンキャンパス(H22.8)

- 研究支援員の配置
 - 研究支援員制度の制定(H22.2)
<http://www.ogss.shizuoka.ac.jp/acpr/dton.html>(学内専用)
 - 研究支援員人材データベースの構築(H22.2)
<http://www.ogss.shizuoka.ac.jp/acpr/dton.html>
- メンター制度の導入(H22.9)
- 学会等への出張等における支援
- 研究費、学会発表参加費、論文投稿経費の支援

- IT を活用した在宅勤務サポートシステムの構築
「在宅勤務研究会」発足、在宅勤務試行開始(H21.11)
「在宅勤務試行報告書」(H22.3)

- 介護休暇の新設
- 短時間勤務制度の導入
- 年次有給休暇、育児・介護休業の取得促進
「出産・育児、介護支援に関する特制度」リーフレット発行
(H21.10 初版, H22.4 改訂版)

- 学内における一時預かり施設の設置
「学内保育ニーズ調査報告書」(H21.10)
静岡キャンパス 多目的保育スペース
浜松キャンパス 夏期・春学期児童保育 計画中

相談員が On-Demand 支援をお手伝い

国立大学法人静岡大学 男女共同参画推進室

Tel:054-238-4346 / 054-238-3052 Fax:054-238-4268 e-mail:sankaku@sadb.shizuoka.ac.jp URL:http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/

2.新聞記事・SBS ラジオ（静岡放送）

2.1 新聞記事

平成22年9月28日(火) 中日新聞 朝刊

静大など3法人認定
労働局 仕事と家庭両立支援で

静岡労働局は二十七、二〇〇七年度以降、県内での認定は、これを支援する「次世代育成支援対策推進法」(次世代法)に基づき、雇用面で一定の取り組みをした県内の三つの法人を新たに認定した。制度が始まった

新たに認定されたのは、静岡大学(静岡市駿河区)、静岡鉄道(同市葵区)、コープしずおか(同)の三法人。次世代法は、二百一

人以上の労働者を雇用する法人に対し、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境づくりを示した行動計画の届け出を義務付けている。二年から五年間の計画を立てて、従業員の見学休暇や有給休暇の取得の推進を定めている。

今回の三法人は、今年七月末までに、それぞれ二、三年間の計画を終了。静大は小学校就学前の子どもを持つ職員に対して短時間勤務制度を導入。静鉄は出産した女性職員全員が育児休暇を取得し、などの成果を上げている。

平成22年9月28日(火) 日本経済新聞 朝刊

静大など次世代法認定
 ■静岡労働局 27日、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、新たに3社・団体を認定したと発表した。静岡大学、静岡鉄道、生活協同組合コープしずおか(静岡市)で、県内の認定企業・団体は合計12となる。

同法は従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組み企業・団体を対象に認定しており、認定を受けた企業などはマークを広告や商品などに表示できる。

平成22年10月20日(水) 静岡新聞 朝刊

静大、学内で一時保育



静岡大は2011年4月、静岡キャンパス（静岡市駿河区）内に、教職員や学生、来訪者の子どもを一時的に預かる保育スペースを開設する。浜松キャンパス（浜松市中区）でも早ければ同年3月から、長期休暇中に限って学童保育をスタートさせる予定。同大は「家庭生活を支援することで、仕事や学業に専念してもらえる環境をつくりたい」としている。

来春多目的スペース開設

教職員や「仕事、学業に専念を」 学生対象

同大は08～10年度、文部科学省の「女性研究者支援モデル育成」事業の採択を受け、育児・介護休業の取得促進などに取組んでいる。保育スペースと学童保育の整備は同事業費で賄う。

静岡キャンパスは、平屋建ての空き施設（床面積82平方メートル）を多目的保育スペースに全面改装する。職員が常駐し、学会開催時や残業時など利用者の要望に応じて一時的に子どもを預かる。子どもを傍らで過ごさせながらの仕事や、妊娠中の休憩、授乳にも利用できる。浜松キャンパスは空き教室を改装。春休みと夏休みの期間中、土、日曜と祝日を除いて学童保育を受け入れる計画。両キャンパスとも保育スタッフは外部から派遣してもらう。整備に先立って保育二

スペースを探るため、同大は6～7月、両キャンパス2人で、うち143人がと付属学校園の全常勤教職員1483人を対象に調査を実施した。妊娠中か小学生以下の子どもがいると回答したのは202人で、うち143人が「学内一時保育スペースができればサービスクラスで利用する」と答えた。男女共同参画推進室長の「化」を褒めたい」と強調する。

の船橋恵子副学長によると、医・看護学部のある大学や女子大を除くと、学内保育施設のある大学は少ないという。船橋副学長は「利用者は未知数だが、仕事で家庭や子どものことが口に出しにくい、文化を褒めたい」と強調する。

平成22年11月1日(月) 静岡新聞 朝刊



トピックス

★中高生のためのサイエンスカフェ 静岡大男女共同参画推進室は14日午後1時半から、静岡市葵区のアイセル21（市女性会館）で「中高生のためのサイエンスカフェ～理科がもっとおもしろくなる！～」を開催する。

1部では静岡科学館る・く・る主事の高橋みどりさんが「サイエンスとの出会い・広がる世界」と題して講演する。2部では同大理学部 of 嶋田大介准教授が「物理って何？ おもしろいの？」と題して、レーザーを使った光の実験などを行う。

受講無料だが、事前予約が必要。名前、性別、学校名、学年、電話番号、メールアドレスを明記しメール（sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp）へ申し込む。ファクス〈054（238）4268〉でも受け付ける。締め切りは8日。問い合わせは同大男女共同参画推進室〈電054（238）3052〉へ。

2.2SBS ラジオ（静岡放送）

番組名：SBS ラジオ「朝だす！」

「タケちゃんの包包（パオパオ）BOX」コーナー

1 児（6 歳）の父親である、番組パーソナリティー・SBS アナウンサー大石岳志氏が、「子ども」、「子育てに」に関する様々な話題を紹介するコーナー

テーマ：「仕事・学業に専念を！大学内に一次保育スペース開設」

平成 22 年 1 月 23 日（火）朝 8：45～8：52（7 分間）（生・電話インタビュー）

Q.1「保育スペース」とはどんなものですか？

静岡大学で作ろうとしているのは、常設の保育所ではなく、一種の一時預かりです。大学でスペースを用意して、必要に応じて保育専門事業者に出張保育を依頼するものです。学内に常設保育所を持っているのは、医学部・看護学部のある大学や大きな女子大学がほとんどで、一般の大学では、単独で保育所を持つことは財政的に難しいものがあります。

Q.2 そもそも学内に「保育スペース」を設けようと思ったのは何故ですか？

静大は、平成 20 年度から文部科学省の「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されており、「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」というプログラムを試みています。このプログラムは日本の女性研究者が先進国の中で際立って少ないことを改善しようとするもので、出産・育児期も研究を中断しないで成果を挙げられるように様々な支援をするものです。

静大で一時預かり施設を作るのは、家庭生活を支援することで、教職員、学生が仕事や学業に専念できる環境をつくるのが目的です。

実は昨年、教職員に対し、保育ニーズ調査を行いましたところ、小学生以下のお子さんを持つ方と、近い将来子供を持つ予定の方、合計 280 名が回答を寄せてくれました。学内に一時保育スペースができれば、サービスの内容次第で利用するという人が 211 名もいたのです。関心の高さに非常に驚きました。

Q.3 現時点では、どの様に展開しようと考えていますか？

静岡大学では静岡キャンパスと浜松キャンパスの 2 つキャンパスがあります。

静岡キャンパスでは、ニーズ調査の結果、一時預かりのニーズが高かったので、空いていた小さな施設を多目的保育スペースに全面改装して、必要に応じてオンデマンドで出張保育を依頼する予定です。多目的というのは、保育だけでなく、妊娠中の休憩や授乳、搾乳、子供を傍らで安全に過ごさせながら仕事もでき、育児や介護を抱える教職員・学生の

2.新聞記事・SBS ラジオ（静岡放送）

2.2SBS ラジオ（静岡放送）

交流の場にもなるからです。静岡キャンパス内のワーク・ライフ・バランスのシンボルともなるでしょう。

浜松キャンパスでは、学童保育のニーズが高かったので、学内に何とか場所を確保して、春休みと夏休み期間だけの学童保育を検討しています。これも保育は外部委託です。

Q.4 どちらも専門の方が、常に見てくださるんですか？

保育士や看護師の資格を持つとは限りませんが、少なくとも一時預かり保育というものについて研修や訓練を受けた方に来ていただきます。学童保育の指導員も、経験と熱意のある方を探しています。

Q.5 今後、地域への開放などはありますか？

静岡キャンパスの多目的保育スペースは、基本的に学内の教職員・学生向けですが、それに加えて、市民開放授業や市民講座の受講者、学会や講演会のために来学された方などに利用していただけます。

浜松の春休み・夏休み学童保育は、定員 30 名程度ですので、空席があれば地域の方にも利用していただけます。むしろ、地域との交流を深めるよい機会と捉えています。地域とともに歩んでいきたいと思っておりますので、可能な範囲から徐々に広げて生きたいと思っております。

Q.6 今後、どういう形でさらに展開していければというお話はどうですか？

常設的なものに移っていけば、働く女性の増加、地域の保育状況との相関からみて、子供を預けて、働いたりや勉強をすることが当たり前になる社会になるには、大学も地域も企業も力を合わせて保育施設を作っていく必要があると考えています。

3. 平成22年度 男女共同参画推進室活動日誌

平成22年4月～平成23年3月

4月

1日	(木)	H22年度研究支援員開始
2日	(金)	男女共同参画出前相談開始
5日	(月)	静岡地区保育WG活動 保育支援グループのヒアリング
8日	(木)	慶應大学湘南藤沢キャンパス 一時保育サポートスペース開所式 参加 見学
9日	(金)	学際科目「ジェンダーからみる現代社会」浜松・静岡キャンパス開講
14日	(水)	第1回男女共同参画推進室会議
15日	(木)	静岡地区保育WG活動 保育支援事業のNPO法人のヒアリング
19日	(月)	NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか（静岡市女性会館の指定管理者）来訪
21日	(水)	第1回男女共同参画推進委員会 出産休暇の代替要員（非常勤講師）の協議
28日	(水)	第1回静岡地区保育WG会議 第1回IT利用の柔軟な働き方WG会議 在宅勤務試行報告書発行 新入生セミナーへの広報活動

5月

6日	(木)	静岡地区保育WG活動 静岡市保育課・子育て支援課、中央子育て支援センター訪問
13日	(木)	第2回静岡地区保育WG会議
18日	(火)	第2回IT利用の柔軟な働き方WG会議
19日	(水)	第2回男女共同参画推進室会議 リーフレット2010年4月改定版の発行 （①男女共同参画、②出産・育児、介護支援に関する諸制度）
20日	(木)	第1回浜松地区保育WG会議、浜松キャンパス施設パトロール参加
21日	(金)	静岡キャンパス施設パトロール参加
24日	(月)	第3回静岡地区保育WG会議
25日	(火)	H21年度成果報告書発行
26日	(水)	第2回男女共同参画推進委員会 学長と女性教員との懇談会（静岡）
27日	(木)	JSTによる実施状況調査（監査）

6月

1日	(火)	在宅勤務試行1（農学部 准教授1名）（～9月30日まで）
2日	(水)	第1回企画戦略保育施設WG会議
3日	(木)	第1回将来構想WG会議
4日	(金)	相談窓口HPリニューアル
5-6日	(土・日)	静大フェスタパネル展出展
10日	(木)	第4回静岡地区保育WG会議
15日	(火)	浜松市子ども家庭部訪問
23日	(水)	第3回男女共同参画推進室会議
24日	(木)	第2回浜松地区保育WG会議（浜松）
28日	(月)	ニュースレター第5号発行
30日	(水)	第3回男女共同参画推進委員会 H22年度男女共同参画セミナー開催（静岡・浜松〔テレビ会議形式〕）

7月

1日	(木)	第3回IT利用の柔軟な働き方WG会議
9日	(金)	浜松地区保育WG活動 浜松市公設民営学童保育視察
13日	(火)	メンター制度WGメール審議（～7月23日まで）
14-15日	(水・木)	(独)国立女性教育会館主催「女性のキャリア形成支援推進研修」参加
21日	(水)	第4回男女共同参画推進室会議
25日	(日)	出前授業開催 西遠女子学園 科目検討WGメール審議（～10月6日まで）

3. 平成22年度 男女共同参画推進室活動日誌

- 26日 (月) ジェンダー統計提示
 28日 (水) 第4回男女共同参画推進委員会
 H22年度後期研究支援員制度利用者募集 (～8月28日まで)
 29日 (木) JSTによる実施状況調査
 理学部サイエンスカフェ参加
 機器分析センター・英和学院連携講座見学

8月

- 3日 (火) 第2回将来構想WG会議
 6日 (金) 工学部オープンキャンパス女子高校生向け進学相談コーナー開催(浜松)
 第1回アンケートWG会議
 16日 (月) 次世代育成支援認定マークくるみん取得
 18日 (水) 大阪教育大学男女共同参画担当来訪
 20日 (金) 浜松地区保育WG活動 岡山大学視察
 25日 (水) 静岡県立大学男女共同参画来訪
 26日 (木) 静岡県男女共同参画会議出席

9月

- 1日 (水) 第5回男女共同参画推進室会議
 第1回研究支援員制度運営小委員会
 「メンター制度」制定
 8日 (水) 第3回将来構想WG会議
 「学会参加時保育支援制度」制定
 「女性研究者の論文投稿支援制度」制定
 13日 (月) 東北大学(JST「加速」採択校)のシンポジウムに参加
 14日 (火) 静岡地区保育WG活動 施設チームと図面確認
 15日 (水) 第2回アンケートWG
 静岡キャンパス多目的保育スペース設置の具体案を決定
 16日 (木) 「学会参加時保育支援制度」利用者募集開始
 「女性研究者の論文投稿支援制度」利用者募集開始
 21日 (火) 第3回浜松地区保育WG会議
 第4回IT利用の柔軟な働き方WG会議
 22日 (水) 静岡市デートDV出前講座「学生のための幸せ恋愛UP講座(デートDV)」実施
 29日 (水) ニュースレター第6号発行
 男女共同参画推進ロゴマーク学内投票(～10月30日まで)

10月

- 4日 (月) 静岡地区保育WG活動 多目的スペース説明会
 5-6日 (火・水) 女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム(京都大学)参加
 7日 (木) 第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加
 8日 (金) 第6回男女共同参画推進室会議
 13日 (水) 女性研究者メーリングリスト「G-Mail」配信開始
 15日 (金) 第5回男女共同参画推進委員会
 21日 (木) 「キャリアカフェ」開催(浜松)
 しずおか男女共同参画推進会議出席
 27日 (水) 静岡地区保育WG活動 出張保育事業者と話し合い
 28日 (木) 「キャリアカフェ」開催(静岡)

11月

- 4日 (木) 静岡県男女共同参画情報交換会出席
 8日 (月) 第5回IT利用の柔軟な働き方WG会議
 9日 (火) 第二回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム
 「女性研究者の能力を生かす～女性の研究リーダーを育てるには～」参加
 10日 (水) 第二回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム サテライト会議参加

12日	(金)	第7回男女共同参画推進室会議
14日	(日)	サイエンスカフェin静岡 中高生のためのサイエンスカフェ -理科がもと面白くなる- 開催
17日	(水)	アンケート調査 (～12月17日まで)
19日	(金)	第6回男女共同参画推進委員会 メンター制度によるメンティ募集開始
23日	(火)	SBSラジオ(静岡放送) 朝だす! 出演
25日	(木)	メンター講習会開催
29日	(火)	静岡地区保育WG活動 出張保育事業者と話し合い

12月

1日	(水)	「会議は17時まで」ポスター学内掲示開始
2日	(木)	保育支援施設に関する教職員意見交換会開催 (静岡) 静大多目的スペースメーリングリスト「Tamomail」配信開始
10日	(金)	第8回男女共同参画推進室会議
16日	(木)	保育支援施設に関する教職員意見交換会開催 (浜松) 静大学童保育メーリングリスト「Gakudomail」配信開始
17日	(金)	第7回男女共同参画推進委員会
24日	(金)	第3回アンケートWG会議 ニュースレター第7号発行

1月

11日	(火)	第1回浜松学童保育運営小委員会会議 (指導員決定)
14日	(金)	第4回アンケートWG会議
21日	(金)	第9回男女共同参画推進室会議
26日	(水)	JSTによる実施状況調査 (再)
31日	(月)	浜松キャンパス 春休み学童保育児童募集 (～2月23日まで)

2月

3日	(木)	在宅勤務試行2 (インフルエンザ対応) 1日のみ
7日	(月)	第4回将来構想WGメール審議
9日	(水)	浜松市役所、近隣小学校へ浜松学童保育の挨拶まわり
18日	(金)	第8回男女共同参画推進委員会
22日	(火)	H22年度男女共同参画シンポジウム開催 (静岡・浜松 [テレビ会議形式])
24日	(木)	H23年度前期研究支援員制度利用者募集 (～3月9日まで) 第2回浜松学童保育運営小委員会 (入所児童の決定)
28日	(月)	北海道大学訪問調査

3月

2日	(水)	日本学術会議「学術における男女共同参画推進の加速化に向けて -アンケート調査結果の分析をてがかりに-」参加
4日	(金)	第10回男女共同参画推進室会議 津田塾大学来訪 ニュースレター第8号発行
7日	(月)	第3回浜松学童保育運営小委員会 (補助指導員、学生ボランティア、プログラム決定)
10日	(木)	第2回研究支援員制度運営小委員会
14日	(月)	浜松学童保育入所説明会
18日	(金)	「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査」発行
22日	(火)	浜松キャンパス学童保育の試行実施 (～3月31日まで) 「静岡大学理系女性研究者たち-ロールモデル集-」発行
28日	(月)	静岡多目的保育施設 (たけのこ) 開所式 (4月1日開設)
31日	(木)	H22年度成果報告書発行

4. 推進室名簿・推進委員会名簿・協力教員名簿

男女共同参画推進室メンバー

船橋 恵子	室長、男女共同参画担当副学長、人文学部教授
中村 和夫	室長補佐、学長補佐、法務研究科教授
渡部 英樹	室長補佐、総務部長
鯉沼 葉子	室員、特任教授（チーフコーディネーター）
水野 桂子	室員、特任助教（コーディネーター）
白木 由香	室員、特任助教（コーディネーター）
澤田 利夫	室員、人事・労務チーム人事・労務課長
中村 幸夫	室員、人事・労務チーム副課長
秋山 和廣	室員、人事・労務チーム主査
勝間田真義	室員、人事・労務チーム主任
清水 千佳	室員、人事・労務チーム主任
野口 基子	相談員
齊藤 有香	室員

男女共同参画推進委員会委員

船橋 恵子	男女共同参画担当副学長
山崎 祐史	総務・財務・施設担当理事
小谷 順子	人文学部准教授
石原 剛志	教育学部准教授
関根 理香	理学部准教授
本橋 令子	農学部准教授
小野 仁	工学部准教授
藤井 史朗	情報学部教授
吉川 真理	大学院法務研究科教授
荻野 明久	創造科学技術大学院准教授
小南 裕子	電子工学研究所准教授
渡部 英樹	事務局総務部長
棚木 紀雄	事務局学務部長

協力教員

日詰 一幸	人文学部教授
岡島いづみ	工学部准教授
澤渡 千枝	教育学部教授
渡邊 保博	教育学部教授

5.ワーキンググループ・小委員会リスト

5. ワーキンググループ・小委員会リスト

①静岡保育 WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
渡邊 保博	男女共同参画推進室協力教員、教育学部教授
石原 剛	教育学部准教授
関根 理香	理学部准教授
水野 桂子	男女共同参画推進室員、特任助教

②浜松保育 WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
小南 裕子	電子工学研究所准教授
宮崎 倫子	工学部准教授
石原 剛	教育学部准教授
水野 桂子	男女共同参画推進室員、特任助教

③IT利用の柔軟な働き方 WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
中村 和夫	男女共同参画推進室室長補佐、学長補佐、法務研究科教授
白木 由香	男女共同参画推進室員、特任助教

④メンター制度 WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
荻野 明久	創造科学技術大学院准教授
小谷 順子	人文学部准教授
鯉沼 葉子	男女共同参画推進室員、特任教授

⑤科目検討WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
本橋 令子	農学部准教授
関根 理香	理学部准教授
石原 進	工学部准教授
棚木 紀雄	事務局学務部長

⑥アンケートWG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
藤井 史朗	情報学部教授
小野 仁	工学部准教授
白木 由香	男女共同参画推進室員、特任助教

⑦将来構想WG

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
中村 和夫	男女共同参画推進室室長補佐、学長補佐、法務研究科教授
山崎 祐史	総務・財務・施設担当理事
渡部 英樹	室長補佐、総務部長
棚木 紀雄	事務局学務部長
澤渡 千枝	教育学部教授
日詰 一幸	人文学部教授
澤田 利夫	室員、人事・労務チーム人事・労務課長

⑧研究支援員制度運営小委員会

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
吉川 真理	大学院法務研究科教授
本橋 令子	農学部准教授
鯉沼 葉子	男女共同参画推進室員、特任教授

5.ワーキンググループ・小委員会リスト

⑨浜松学童保育所運営小委員会

船橋 恵子	男女共同参画推進室室長、副学長（男女共同参画担当）、人文学部教授
石原 剛	教育学部准教授
小南 裕子	電子工学研究所准教授

静岡大学における男女共同参画に関する調査

静岡大学男女共同参画推進委員会ワーキンググループ

2011.3

目次

目次	II
はじめに	1
I.静岡大学の構成員の基本状況	2
1)教職員・学生の実態と男女比	2
2) アンケート回答数と回答率	3
3)回答者の基本属性	3
年代	3
性別	3
配偶者の有無と就業状況	4
小学生以下の子どものいる人	4
介護中の人	5
II.男女共同参画に関する認識と状況は変化したか	6
1) 男女共同参画基本法についての認識	6
2) 女性にハンディがあると思うか	7
3) 育児・介護休業の取得しやすさ	8
4) 女性教育者・研究者支援	9
5) 女性教育者・研究者の割合は少ないと思うか	10
III.3年間の男女共同参画推進	11
プロジェクトの評価	11
両立支援	11
1) 多目的保育施設	11
2) 学童保育	11
3) セミナー・シンポジウム	11
4) ホームページ	11
5) ニュースレター	12
6) 相談窓口	12
労働時間短縮・休暇制度	12
1) 育児・看護休暇の改善	12
2) 育児休業の改善	12
3) 育児中の労働時間の短縮	13
4) 育児短時間勤務の導入	13
5) 時間外・深夜労働の免除	13
6) 介護休暇の新設	13
7) 介護休業の充実	14
8) 介護中の労働時間の短縮	14
9) 年次有給休暇等取得促進	14
各事業の意義	15
1) 研究支援員制度	15
2) メンター制度	15
3) 若手女性研究者論文投稿支援制度試行	16
4) 学会参加時の保育費支援制度試行	17
5) 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」	17
6) 学生・院生対象のエンカレッジセミナー・キャリアカフェ	18
7) 女子中高生対象のサイエンスカフェ	18
8) 女子中高生対象のオープンキャンパス進学相談会	18

9) キッズサイエンス.....	18
女性研究者支援モデル育成事業全体.....	19
院生・研究員は大学にどんな支援を求めているか.....	20
指導的地位に女性が就くために必要なこと.....	20
資料 調査票.....	22

はじめに

静岡大学は、男女が共同してあらゆる分野に対等に参画する大学を構築することを目指しています。平成19年10月に実施した「静岡大学の男女共同参画推進の戦略とそれらのアクションプランを検討すること」を目的とした「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査」の結果を基礎に、その後3年間、様々な取組を通し、男女共同参画を促進してきました。本調査はその効果を精査し、今後のプラン策定から具体的アクションへの示唆を得ることを目的としています。

本学では、平成19年4月男女共同参画担当副学長を新設し、同6月男女共同参画戦略ワーキンググループを組織し、平成19年12月静岡県が推進する「男女共同参画社会づくり宣言」事業所に県内高等機関として初めて登録されました。さらに、平成20年2月男女共同参画推進室を設置し、同4月男女共同参画推進委員会を新設しました。このような取組が評価を受け、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（平成20年度～平成22年度）に「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」が採択されました。

本調査は、平成22年11月17日～12月17日にかけて、全教職員、全大学院生およびポスドクを含む学術研究員を対象に、WEBアンケート形式による回答という方法にて実施しました。特に、大学院生のニーズに関する事項を工夫しました。本報告書は、それらの結果を、「Ⅰ静岡大学の構成員の基本状況」、「Ⅱ男女共同参画に関する認識と状況は変化したか」、「Ⅲ3年間の男女共同参画推進プロジェクトの評価」、「Ⅳ今後の課題」、「Ⅴ資料」の5部構成にまとめたものです。尚、本調査に先立ち、平成21年6月～7月に保育に関するニーズ調査を実施したため、保育についての詳細は保育ニーズ調査

(http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/rinkpdf/Data_Hoiku.pdf)を併せてご覧ください。

尚、本調査に御協力くださった皆様に、心よりお礼を申し上げます。

I.静岡大学の構成員の基本状況

1)教職員・学生の実態と男女比

■教員

職名	男	女
教授	332	22
准教授	213	43
講師	12	5
助教	72	11
助手	2	0
小計	631	81
割合(%)	88.62%	11.37%
附属学校園教員	92	40
計	723	121
割合(%)	85.66%	14.33%

■事務系職員

職名	男	女
部長・調整役	5	0
課長・事務長	24	2
副課長・事務長補佐	22	2
主査・係長・専門職員	62	13
主任	16	21
スタッフ・係員	44	30
その他	1	10
計	174	78
割合(%)	69.04%	30.95%

■教室系技術職員(教務職員含む)

職名	男	女
教務職員	4	0
技術職員	6	1
技術専門員	59	1
技術専門職員	6	3
計	75	5
割合(%)	93.75%	6.25%

■学部学生・大学院生

学部等	男	女	計	女性比率
人文学部	1,281	897	2,178	41.18%
教育学部	747	937	1,684	55.64%
情報学部	587	296	883	33.52%
理学部	741	217	958	22.65%
工学部	2,320	133	2,453	5.42%
農学部	457	241	698	34.53%
学部小計	6,133	2,721	8,854	30.73%
人文社会科学研究科	43	55	98	56.12%
教育学研究科	53	41	94	43.62%
情報学研究科	131	27	158	17.09%
理学研究科	132	38	170	22.35%
工学研究科	586	38	624	6.09%
農学研究科	115	56	171	32.75%
修士課程小計	1,060	255	1,315	19.39%
理工学研究科(後期)	5	1	6	16.67%
電子科学研究科	2	0	2	0.00%
自然科学系教育学部	143	28	171	16.37%
博士課程小計	150	29	179	16.20%
教育学研究科	24	19	43	44.19%
法務研究科	50	15	65	23.08%
専門職学位課程小計	74	34	108	31.48%
連合農学研究科	11	8	19	42.11%
連合大学院小計	11	8	19	42.11%
合計	7,428	3,047	10,475	29.09%

静岡大学の全構成員の実態は、表に示したように構成員の女性比率は、教員 11.4%、教諭を含め 14.4%である。平成 19 年度調査では、教員の女性比率は、教員 9.7%、教諭を含め 12.6%であり、教員では 2.2 ポイント、教諭を含めると 1.7 ポイント

向上している。一方、事務系職員の女性比率は平成 19 年度調査の 29.8%から、30.9%に推移し、課長・事務長が平成 19 年度の 0 人から 2 人に増えた。平成 19 年度と平成 22 年度の調査を比べ、主査・係長・専門職員の女性比率は、12.3% (H19) から 17.4% (H22) と 5 ポイント上昇、主任の女性比率においては、48.1% (H19) から 56.8% (H22) と 8 ポイント上昇している。管理職の数は、現状では極めて少ないが、その予備群の層が厚くなっていると言える。

学生に占める女子学生の比率は、学部生で 30.8%、修士課程で 19.4%、博士課程で 16.2%である。しかし、理系に焦点を絞ると、工学部が 5.5%、工学研究科で 6.0%と極めて少ない。また、農学部では 34.6%、農学研究科で 32.8%と比較的多いが、学生における女性比率に比して、教員における女性比率が低い現状が別にある。

このような現状を踏まえ、本学では、理系を目指す女性を増やし、女性研究者を育てるプラン策定から具体的なアクションへの示唆を得て、意識啓発や環境整備に取り組んできた。

2) アンケート回答数と回答率

	教員(特任、みなし専任含)			職員(事務系、技術系、保健師、研究員等)			大学院生(ポスドク研究員含)			合計		
	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率
人文学部・人文社会科学研究科	98	29	29.59%	10	7	70.00%	98	12	12.24%	206	48	23.30%
教育学部・教育学研究科	130	63	48.46%	29	25	86.21%	137	48	35.04%	296	136	45.95%
教育学部附属学校園	132	68	51.52%							132	68	51.52%
情報学部・情報学研究科	62	32	51.61%	22	13	59.09%	161	48	29.81%	245	93	37.96%
理学部・理学研究科・理工学研究科(理学)	66	22	33.33%	9	9	100.00%	175	30	17.14%	250	61	24.40%
工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)	144	79	54.86%	63	30	47.62%	631	86	13.63%	838	195	23.27%
農学部・農学研究科・岐阜大学大学院連合農学研究科	63	39	61.90%	19	16	84.21%	196	34	17.35%	278	89	32.01%
法務研究科	20	13	65.00%	2	0	0.00%	65	18	27.69%	87	31	35.63%
創造科学技術大学院・電子工学研究科	47	14	29.79%	18	1	5.56%	179	24	13.41%	244	39	15.98%
電子工学研究所	27	15	55.56%	33	14	42.42%	12	5	41.67%	72	34	47.22%
学内共同教育研究施設(センター)	38	15	39.47%	27	15	55.56%	7	1	14.29%	72	31	43.06%
事務局・附属図書館・保健管理センター	17	5	29.41%	175	76	43.43%				192	81	42.19%
計	844	394	46.68%	407	206	50.61%	1661	306	18.42%	2912	906	31.11%

*職員には学術研究員 75 名を含む。大学院生にはポスドク 40 名を含む。

今回のアンケート回答率は、31.2%、906名の回答を得、前回の調査の29%、880名を若干上回る結果となった。教員46.7%、職員50.7%の回答率を得たことから、教員および職員の意識は、ほぼ捉えることが出来たと考える。他方、大学院生およびポスドク研究員の回答率は18.5%にとどまった。

3) 回答者の基本属性

年代

Q1: あなたの年代をお答え下さい。
【必須入力】

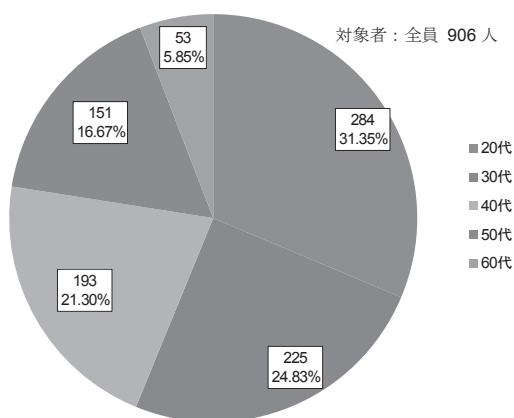


図 I-1:年代

性別

Q2: あなたの性別をお答え下さい。
【必須入力】

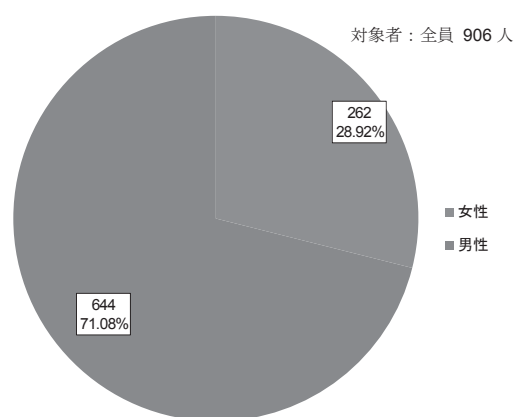


図 I-2:性別

配偶者の有無と就業状況

Q6：配偶者の就業状況についてお答え下さい。

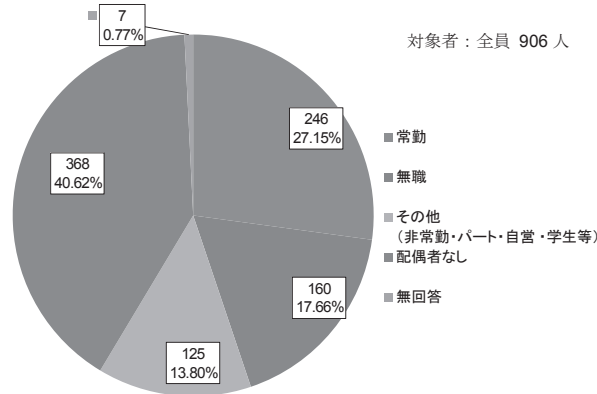


図 I -3: 配偶者の有無と就業状況

小学生以下の子どもがいる人

Q7：現在小学6年生以下のお子さんをお持ちですか？人数をお答え下さい。

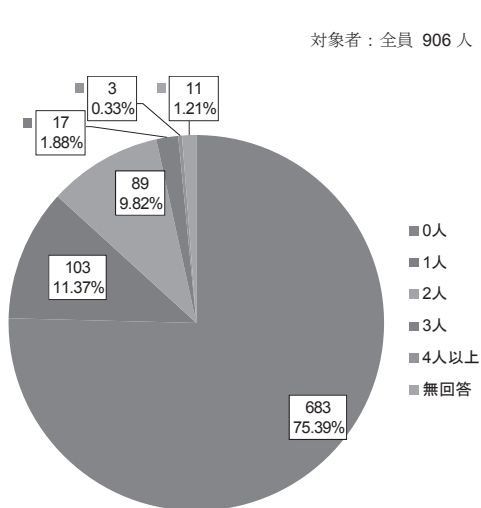


図 I -4: 小学生以下の子どもがいる人

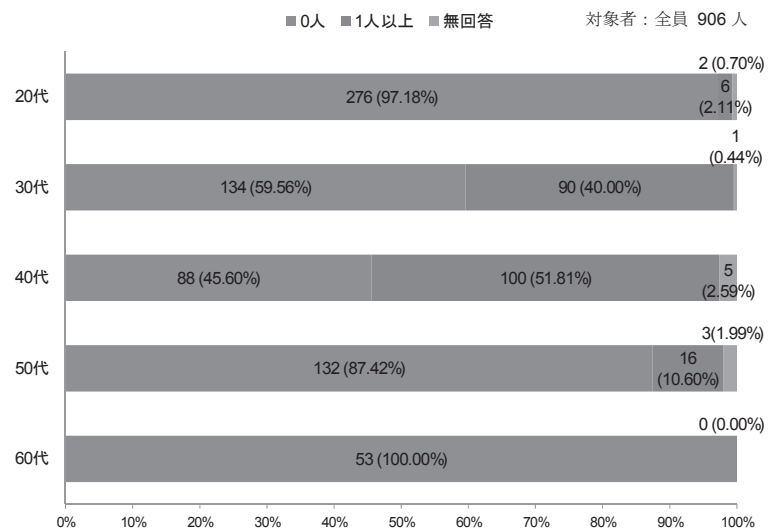


図 I -5: 年代別にみた小学生以下の子どもがいる人

介護中の人

Q8：現在、介護を必要とするご家族等がいますか？

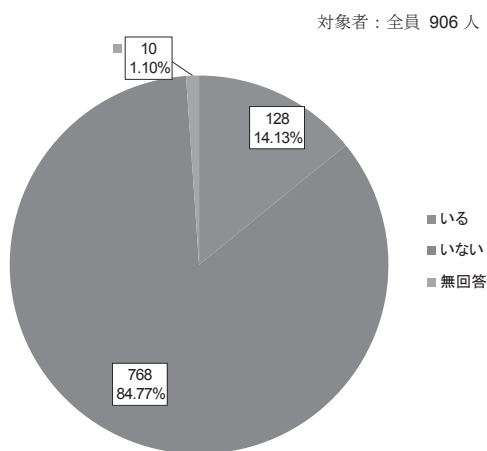


図 I -6: 介護中の家族がいるか

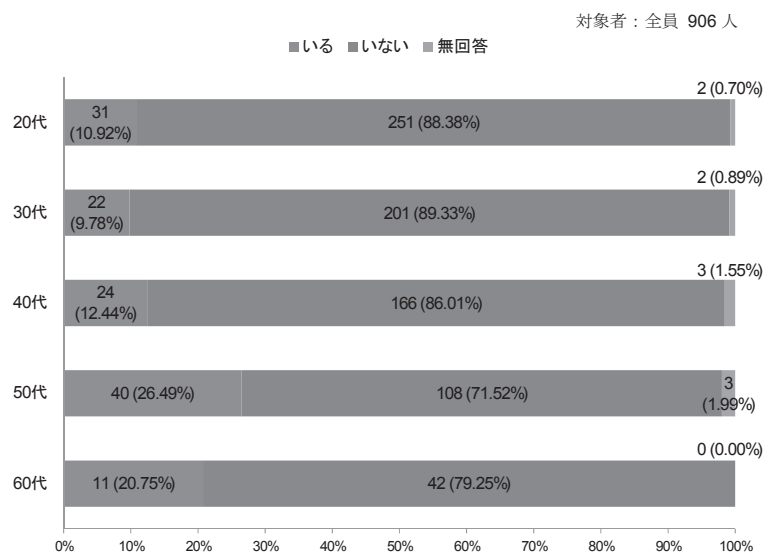


図 I -7: 年代別にみた介護中の家族がいる割合

回答者の基本属性として、回答者の約 6 割が既婚者であり、配偶者の就業状況は、常勤 27.2% (246 人)、非常勤 13.8% (125 人) と配偶者も就労している共働き家庭が多いという実態を示した。また、小学 6 年生以下の子供を持つ回答者は 23.4% であり、なかでも 30 代、40 代においては半数近くの回答者が小学 6 年生以下の子供を一人以上持つ。さらに、介護を必要とする家族を持つ回答者は、14.2% (128 人) にのぼる。回答者の約 4 割弱 (37.6%) が、小学 6 年生以下の子供を持つ、あるいは介護中の家族がいると答えた。このような背景は、本学でのワーク・ライフ・バランスを推奨する必要性を示唆する。

Ⅱ. 男女共同参画に関する認識と状況は変化したか

本章では、静岡大学の構成員が、男女共同参画についてどのくらい知識を持っているかについて、平成 19 年度調査と比較し、分析する。

1) 男女共同参画基本法についての認識

Q9：男女共同参画社会基本法とはどのような内容かご存知ですか？

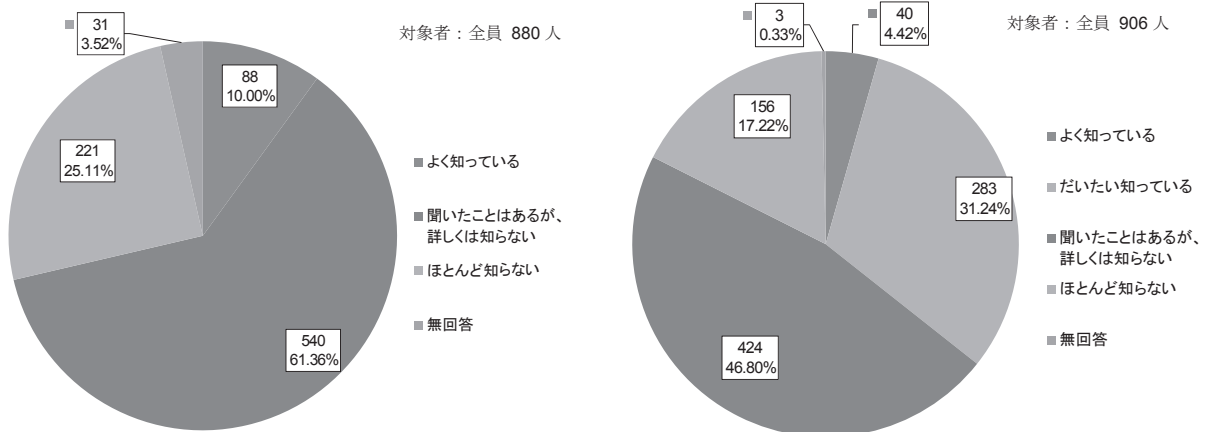


図 II-1: 男女共同参画基本法の認識 (H19)

図 II-2: 男女共同参画基本法の認識 (H22)

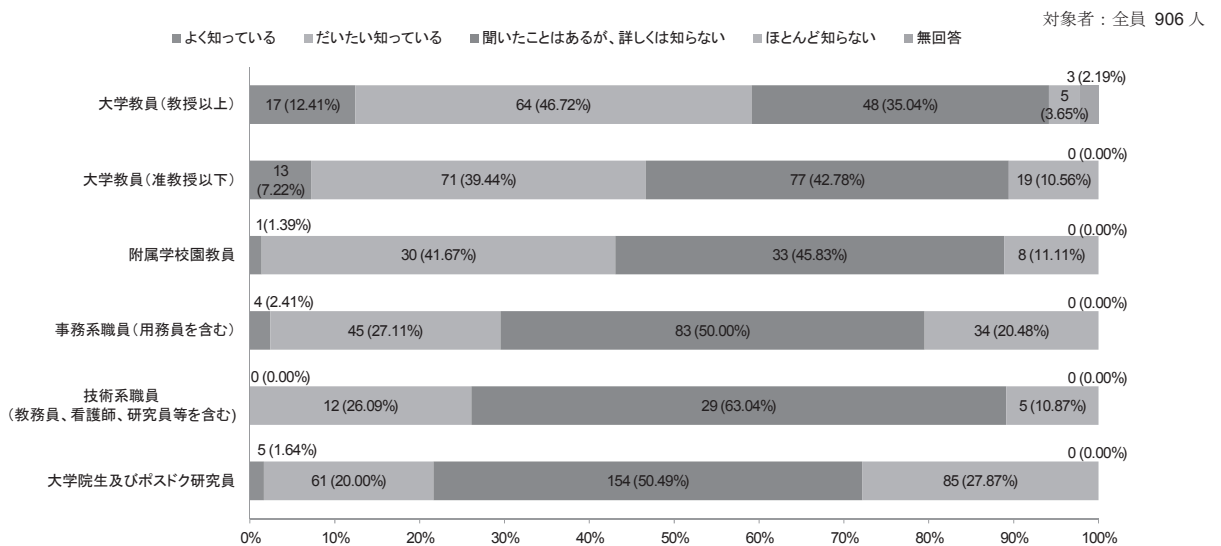


図 II-3: 職種別にみた男女共同参画基本法の認識

H19 年度調査では、「男女共同参画基本法とはどのような内容かご存じですか？」の設問に対する回答として、「よく知っている」と答えた人は 10%に過ぎず、「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」が 61.4%、「ほとんど知らない」が 25.1%であり、静岡大学全体に男女共同参画についての認識は希薄であった。

一方、H22 年度調査においては、「だいたい知っている」という回答を設けた結果、「知っている」が 4.5%、「だいたい知っている」が 31.3%であり、「よく知っている」の回答が減っているものの、「だいたい知っている」を加えると 35.8%へと緩やかに認知度が上がっている。また、「ほとんど知らない」が 25.11%から 17.22%へと減少しており、改善されている。

6. 静岡大学における男女共同参画に関する調査

さらに、職種別に分析すると、「よく知っている」、「だいたい知っている」が、大学教員（教授以上）59.3%、大学教員（准教授以下）46.8%、附属学校園教員 43.1%、事務系職員 29.7%、技術系職員 26.1%、大学院生及びポスドク研究員 21.7%であり、認識度が職種別に差が顕著であった。H19 年度調査では、特に若手層が、男女共同参画に対する知識・関心の最も低い傾向があり、H22 年度調査においても同様のパターンがみられた。

この結果を受け、男女共同参画に対する認知度は上がっているが、今後更に、技術系職員および若い層の啓蒙が必要であることが分かった。

2) 女性にハンディがあると思うか

H19 設問

本学での仕事上、就学上、男女差を意識したことはありますか？ある場合どのような点ですか？（複数回答）

対象者：全員 880 人

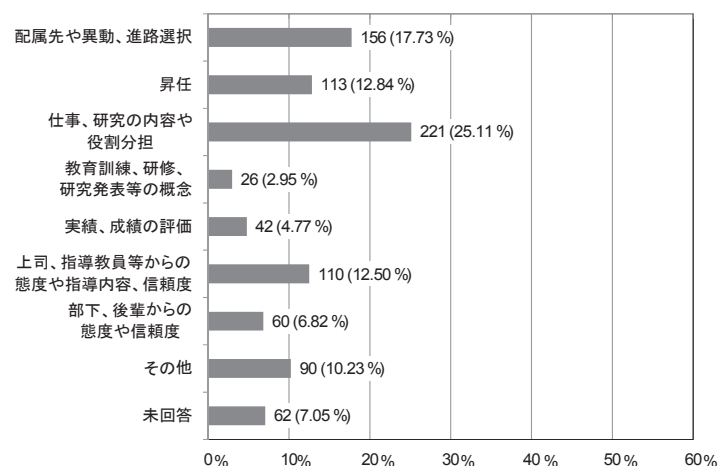


図 II-5: 男女差を意識 (H19): 人数 (%) 図

Q10

本学での仕事上、就学上、女性にハンディがあると感じ意識したことはありますか？ある場合どのような点ですか？（複数回答可）

対象者：全員 906 人

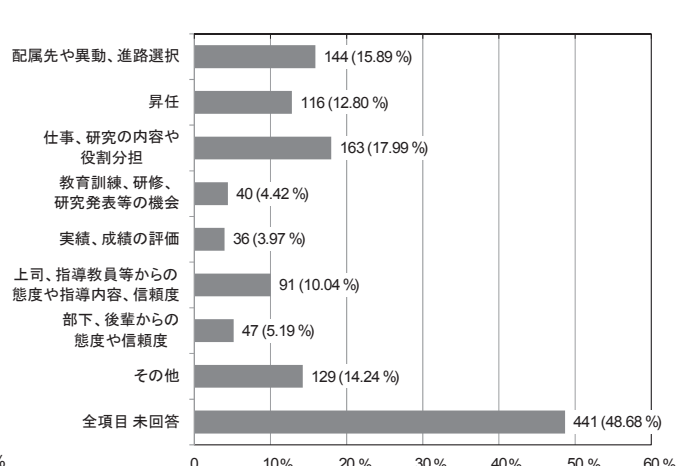


図 II-5: 女性にハンディがあると意識 (H22): 人数 (%)

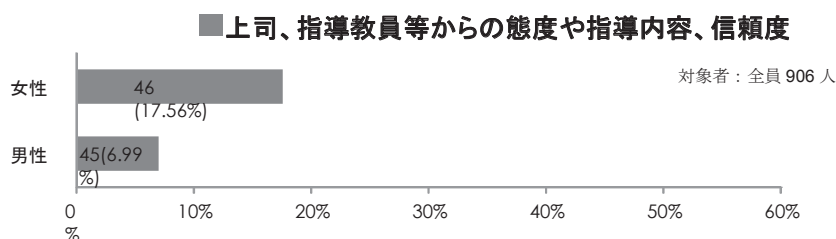


図 II-6: 男女別にみたハンディを意識した機会

H22 年度調査において、女性にハンディがあると思うか、ある場合はどのような点であるかの問いに対し、「仕事や研究の内容や役割分担」が最も高い回答率であり、次いで「配属先や移動、進路選択」の割合が高い結果であった。この調査結果は、H19 年度調査と同じパターンである。

H22 年度調査において、「上司、指導教員等からの態度や指導内容、信頼度」において、女性 17.56%、男性 6.98%、と男女差が最も顕著であった。さらに、自由記述欄において、男性では「意識したことはありません」、「女性の方が優遇されている」、女性では「お茶淹れ、流し場の片付け等」、「家庭生活との両立」が特徴的であった。また、全項目未回答が 48.7%にのぼり、解消された部分もあるが、H19 年度のクロス集計で、いずれの項目においても性別による違いは特になかったことを踏まえると、逆差別を含意するような新たな認識もあり、男女差の意識については一概に改善したとは言えない

現状がある。

3) 育児・介護休業の取得しやすさ

H19 設問・Q14

職場の状況（雰囲気等）は、育児休業や介護休業を利用しやすい環境だと思いますか？

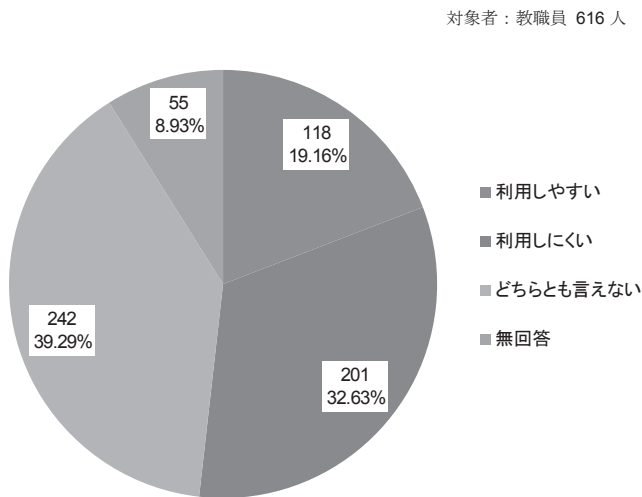


図 II-7: 育児・介護休業の取得しやすさ (H19)

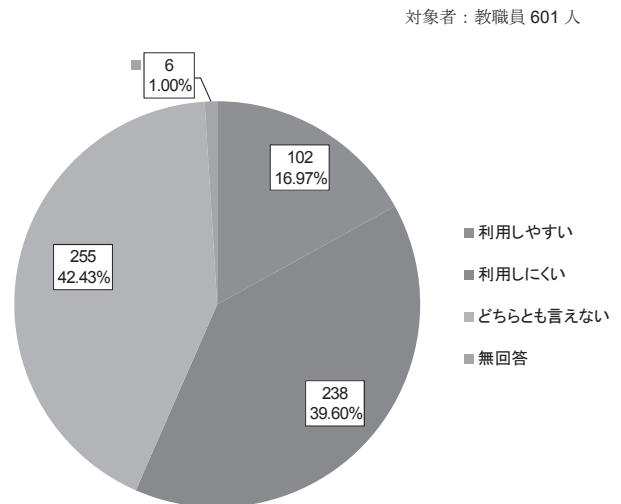


図 II-8: 育児・介護休業の取得しやすさ (H22)

Q14.1

また、利用しにくい場合、その理由はなんですか？（複数回答可）

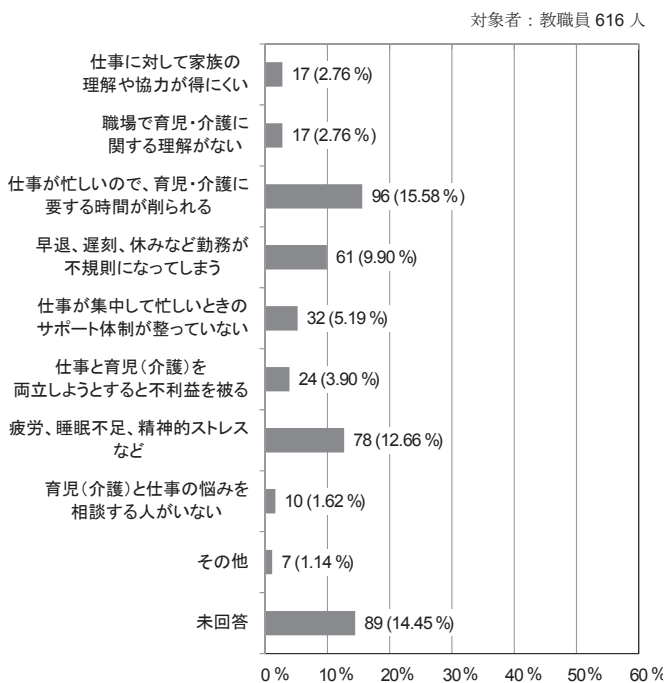


図 II-9: 育児・介護と仕事を両立させるうえで負担に感じること (H19) : 人数 (%)

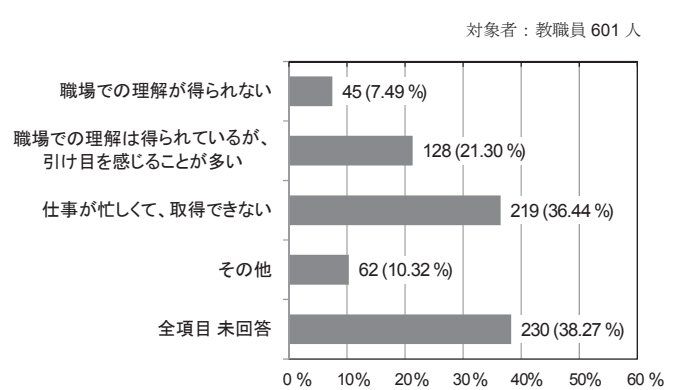
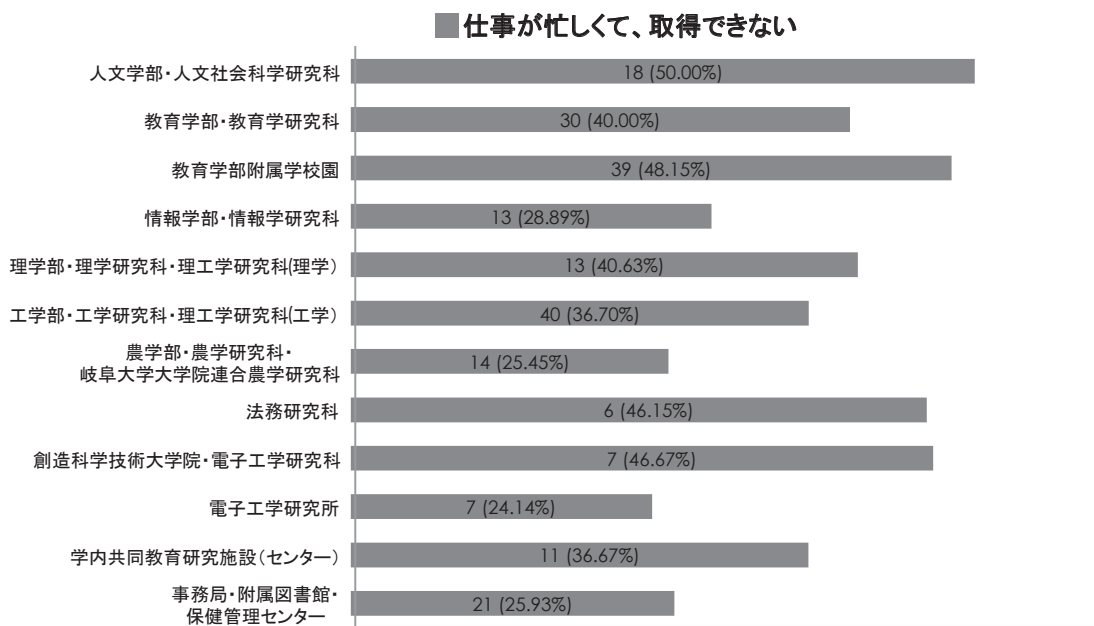


図 II-10: 育児・介護休業を取りにくいと感じる理由 (H22) : 人数 (%)

「利用しやすい」が、H19年度調査では19.2%、H22年度調査では17%、「利用しにくい」がH19年度調査では32.7%、H22年度調査では39.6%となり、H19年度調査に比べ、育児休業や介護休業を取得しにくい状況になっている。

対象者：教職員 601 人



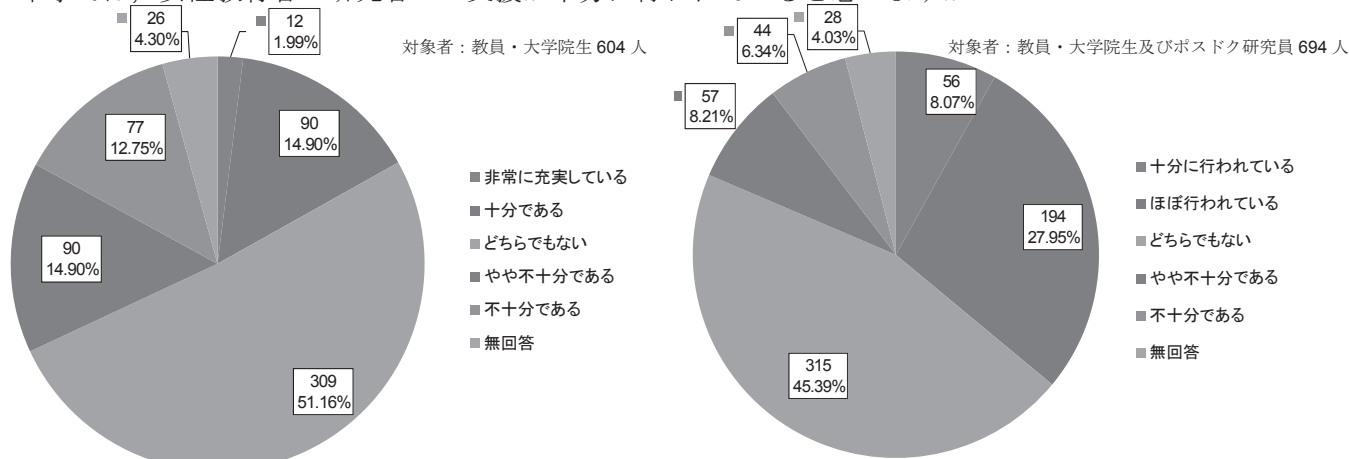
図Ⅱ-11: 所属別にみた育児・介護休業を取りにくいと感じる理由:人数(%)

さらに「仕事が忙しくて、取得できない」の回答が最も多い結果であった。自由記述欄において、男性では「休暇を他の人材で穴埋めする対策が示されていない」、「業務代替補充が制度的特に予算的に確立されていない」、女性では「常勤の職員が少なく、取りにくい。引け目を感じる」、「長期間の休業は職場に迷惑がかかる」が特徴的であり、男性が、制度的要因を挙げているのに対し、女性では対人的要因を指摘している。

4) 女性教育者・研究者支援

Q17

本学では、女性教育者・研究者への支援が十分に行われていると思いますか？



図Ⅱ-12: 女性教育者・研究者支援が充分か(H19)

図Ⅱ-123: 女性教育者・研究者支援が充分か(H22)

女性教育者・研究者への支援が十分に行なわれていると思いますか？の問に対し、H19年度調査にて「非常に充実している」および「十分である」の合計が17%であったが、H22

年度調査においては「十分に行なわれている」および「ほぼ行なわれている」の合計が 36.1% に 19 ポイント上昇し、さらに「不十分である」の回答が、H19 年度調査での 12.8%が、H22 年度調査では 6.4%と減少した。学内において、女性研究者支援が進んだと認識される結果となった。

5) 女性教育者・研究者の割合は少ないと思うか

H19 設問

所属する学部等組織において、女性の比率をどう感じていますか？

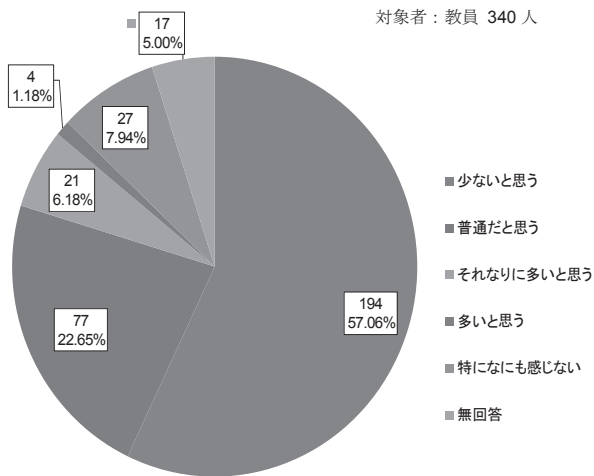


図 II-13: 女性教育者・研究者の割合 (H19)

Q18

本学の女性教員は 712 名中 81 名で、11.3%です。
(平成 22 年 5 月 1 日時点。ただし工学部 1.4%、情報学部 10.0%、理学部 12.1%、農学部 4.8%、教育学部 16.6%、人文学部 21.5%) 女性教員割合をどう思いますか？

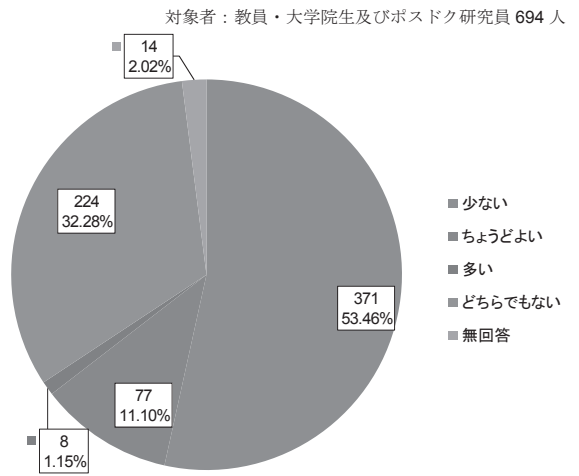


図 II-14: 女性教育者・研究者の割合 (H22)

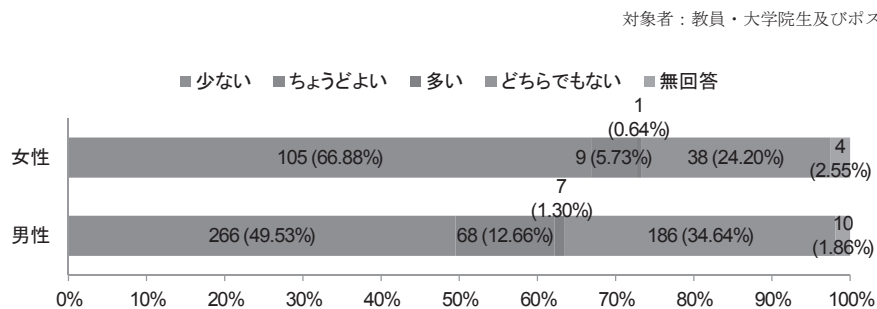


図 II-15: 男女別にみた女性教育者・研究者の割合に対する意識

女性教育者・研究者の割合についての問いに対し、H19 年度調査と同様、少ないという現状に変わりはない。さらに分析すると、女性の回答者の 66.9%が少ないと認識しているのに対し、男性は 49.6%と男女差が表出した。

Ⅲ. 3年間の男女共同参画推進 プロジェクトの評価

両立支援

Q12：男女共同参画と仕事と家庭生活の両立のため、本学として行っている以下の支援・活動に意義があると思いませんか？

1) 多目的保育施設

Q12.1:多目的保育スペースの設置計画(H23.3 予定)(静岡キャンパス)

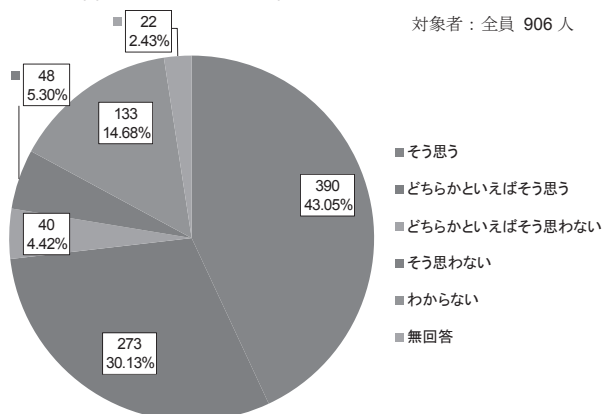


図 III-1: 多目的保育スペースの設置

2) 学童保育

Q12.2：夏期・春期学童保育施設の設置計画(H23.3 予定)(浜松キャンパス)

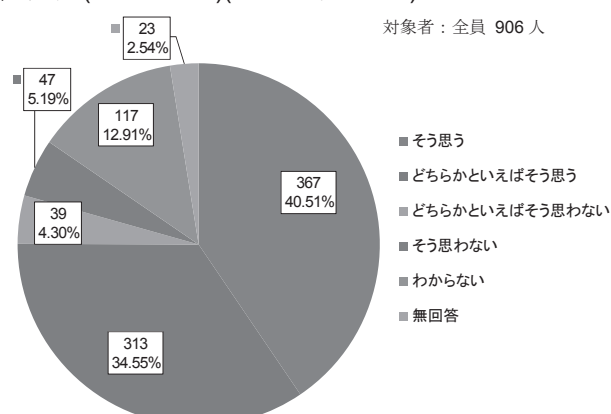
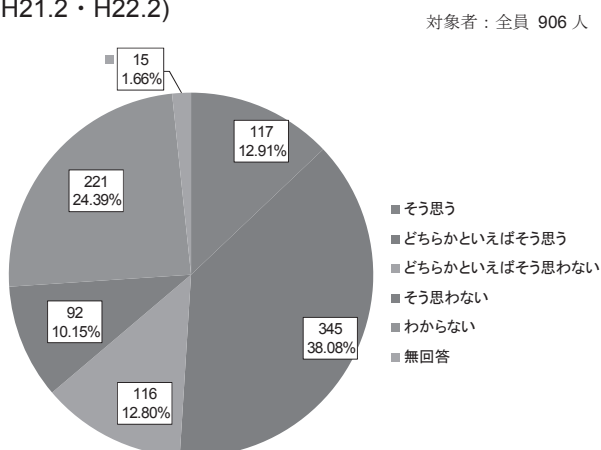


図 III-2: 学童保育施設の設置計画

3) セミナー・シンポジウム

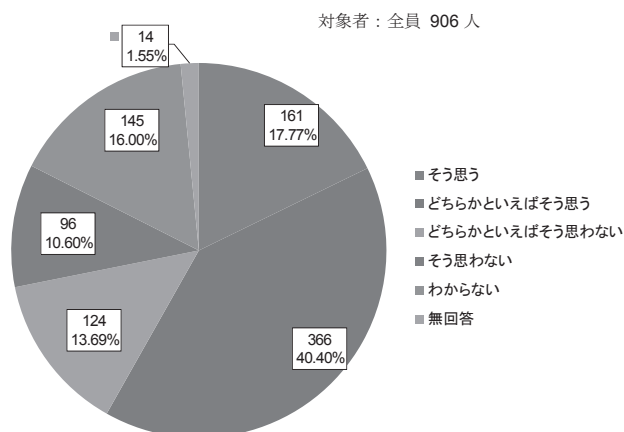
Q12.3：シンポジウム・セミナー開催（トップセミナー:H20.12・H21.7、教職員セミナー:H20.12・H21.10・H22.6）、シンポジウム(H20.2・H21.2・H22.2)



図III-3: セミナー・シンポジウム

4) ホームページ

Q12.4：男女共同参画に関するホームページの開設(H20.8)

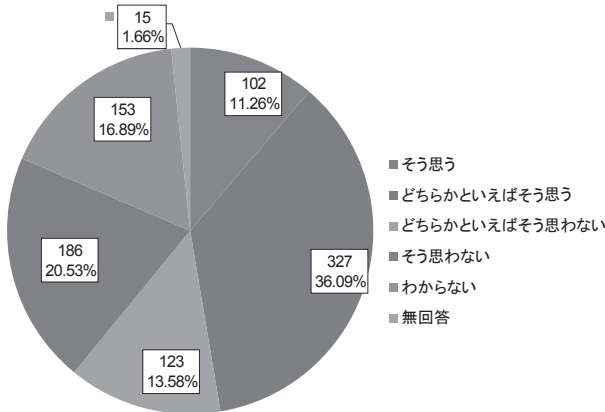


図III-4: ホームページ

5) ニュースレター

Q12.5 : ニュースレター(季刊)の発行 (H21.6、H21.9、H21.12、H22.3、H22.6、H22.9)

対象者: 全員 906 人

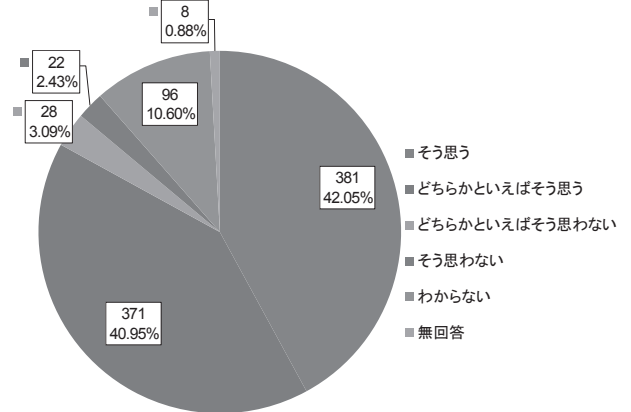


図Ⅲ-5: ニュースレターの発行

6) 相談窓口

Q12.6 : 相談窓口の開設(H21.6)

対象者: 全員 906 人



図Ⅲ-6: 相談窓口の開設

「3年間の男女共同参画推進プロジェクトの評価」において、「両立支援」に関する、保育と相談窓口への評価が極めて高かった。平成23年3月から浜松キャンパスにて学童保育の試行を開始し、平成23年4月から静岡キャンパスにて多目的保育施設(愛称「たけのこ」)を開設し、サポート体制を実現する。さらに、相談窓口に関しては、出前相談を実施するなど充実した結果でもあり、今後、継続し、さらに充実を図る予定である。

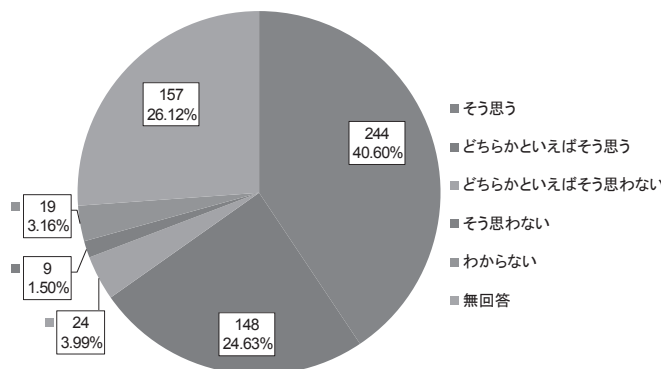
労働時間短縮・休暇制度

Q13 : 仕事と家庭生活の両立のため、本学として以下の支援を行っています。それぞれについて意義があると思いますか？

1) 育児・看護休暇の改善

Q13.1 : 育児・看護休暇の改善 (中学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が、その子の看護のため年間7日以内の休暇を取得でき、要看護者が2人以上の場合は、年間14日以内の休暇を取得できます。H22.4) *法定基準: 1人=5日まで、2人以上=10日まで

対象者: 教職員 601 人

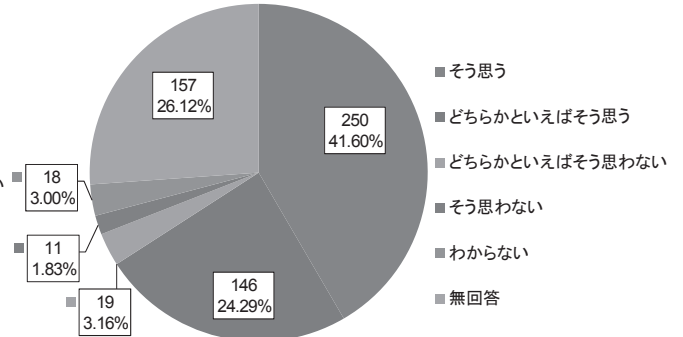


図Ⅲ-7: 育児・看護休暇の改善

2) 育児休業の改善

Q13.2 : 育児休業の改善 (子が3歳に達するまでの間、同一の子について2回、1か月以上の休業期間を取得できます。H21.4、H22.4改訂) *法定基準: 1歳2か月に達するまで

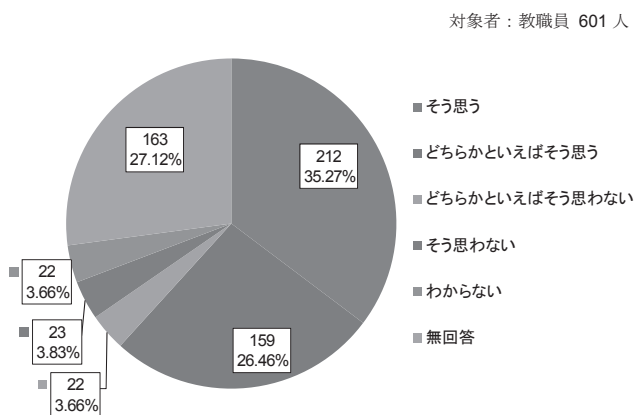
対象者: 教職員 601 人



図Ⅲ-8: 育児休業の改善

3) 育児中の労働時間の短縮

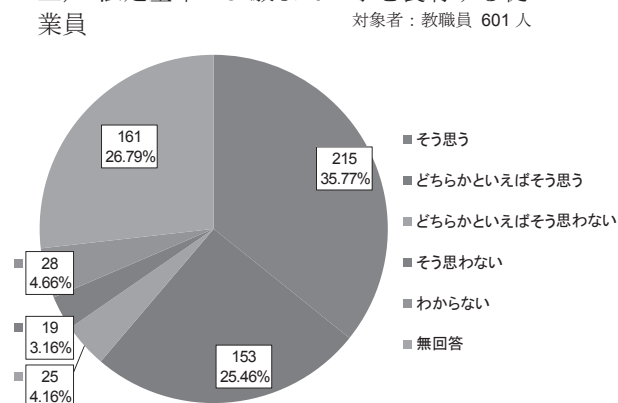
Q13.3: 労働時間の短縮(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、労働時間を短縮(1日2時間を限度とする)できます。*育児短時間勤務者を除く H16.4)



図Ⅲ-9: 育児中労働時間の短縮

4) 育児短時間勤務の導入

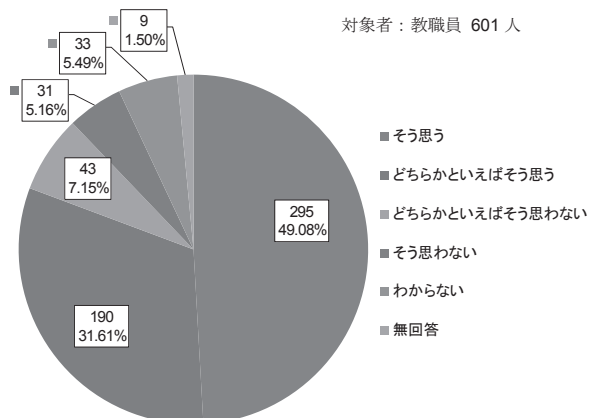
Q13.4: 育児期間中の勤務時間短縮制度の導入(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、希望する日及び時間帯において、いくつかの短時間勤務のコースから選択し(法定基準:短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが義務)、勤務できます。H20.4 導入、H21.4、H22.4 改正) *法定基準:3歳までの子を養育する従業員



図Ⅲ-10: 育児短時間勤務の導入

5) 時間外・深夜労働の免除

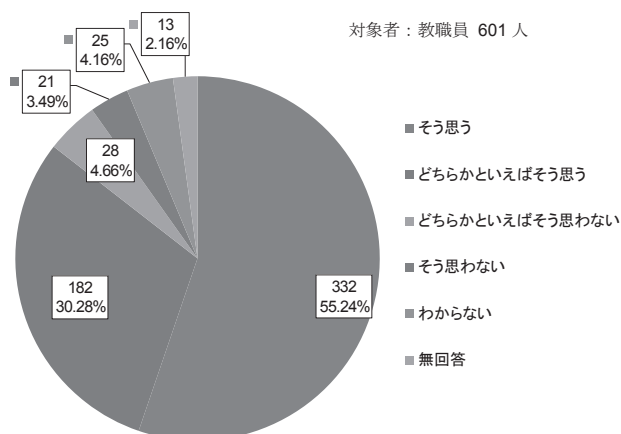
Q13.5: 時間外労働・深夜労働の免除の追加(小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族の介護を行う教職員が時間外労働の適用除外又は、短縮を申し出た場合、時間外労働・深夜労働が免除されます。H22.4)



図Ⅲ-11: 時間外・深夜労働の免除

6) 介護休暇の新設

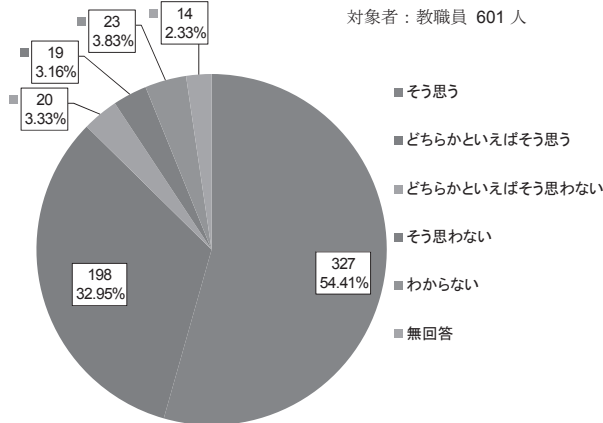
Q13.6: 介護休暇の新設(要介護者1人につき、1年7日以内取得できます。H20.4) *法定基準:5日まで



図Ⅲ-12: 介護休暇の新設

7) 介護休業の充実

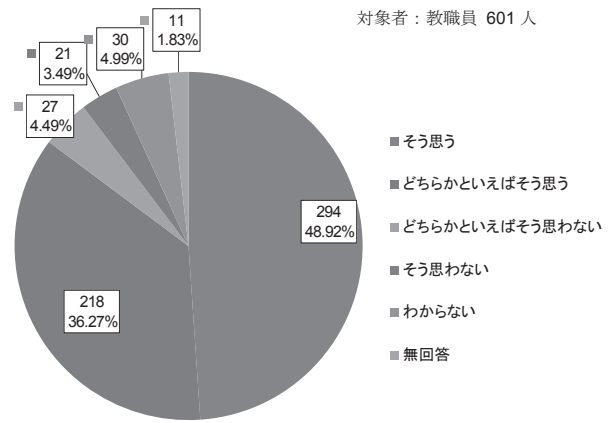
Q13.7：介護休業（同一の家族につき、継続した3年間を通じ180日を超えない範囲で取得できます。H16.4）＊法定基準：対象家族1人につき通算93日まで



図Ⅲ-13:介護休業の充実

8) 介護中の労働時間の短縮

Q13.8：労働時間の短縮（要介護状態の家族を介護する教職員は、6ヶ月の範囲内で労働時間を短縮（1日4時間を限度とする）できます。H16.4）

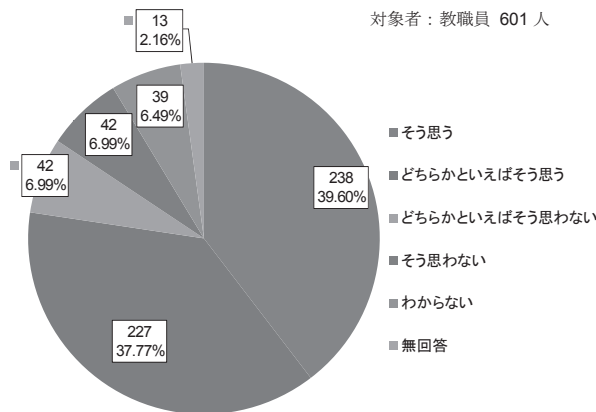


図Ⅲ-14:介護中労働時間の短縮

9) 年次有給休暇等取得促進

Q13.9：年次有給休暇、育児・介護休業等の取得促進（リーフレット全教職員配布 H22.10 初版, H22.4 改訂版）

図Ⅲ-15:年次有給休暇等の取得推進



制度の充実について、育児・看護休暇、育児休業において「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」の回答を含めると、65%の回答者が意義があると答えた。同様に、育児中の労働時間の短縮、育児短時間勤務の導入でも61%の回答者が意義があると答え、時間外・深夜労働の免除に関しては、80.7%を超えた。さらに、介護休暇では55.3%、看護休業では54.5%、介護中の労働時間の短縮では49%が「そう思う」と答え、「どちらかといえばそう思う」の回答も含めると、それぞれ87.4%、85.2%の回答者が意義があると答えた。

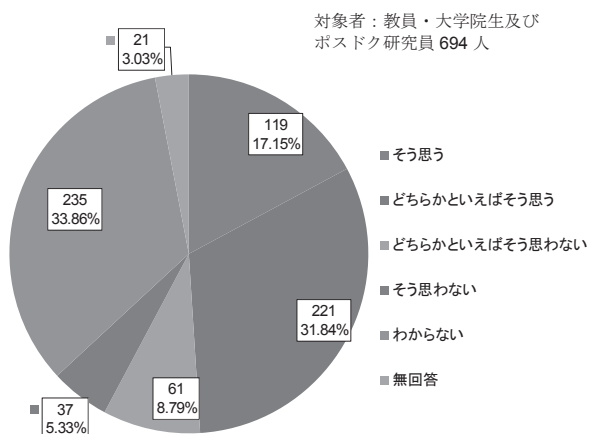
特に、育児・介護期間中の者に配慮するような制度の充実に対し、高い評価を得た。

各事業の意義

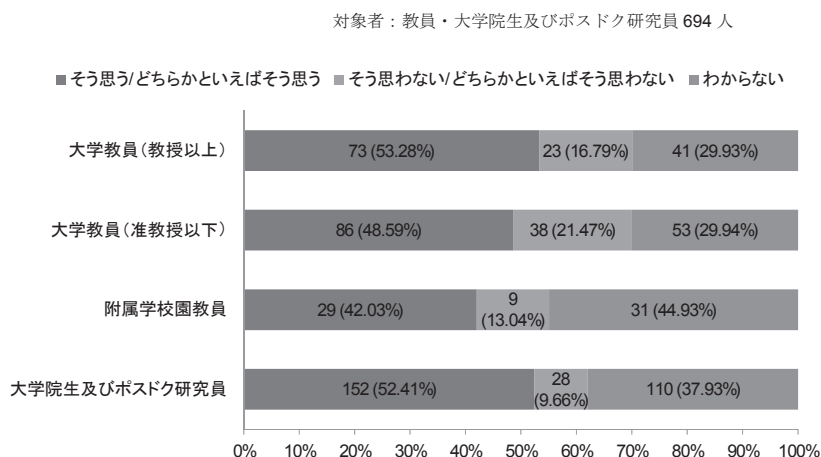
Q16: 本学の男女共同参画・女性研究者支援について以下の支援・取組に意義があったと思いますか？

1) 研究支援員制度

Q16.1: 研究支援員制度の導入（出産・育児・介護等により、研究活動の支援を必要とする本学の男女研究者に対し、適切な「研究支援員」を速やかに配置します。H22.2 制定）



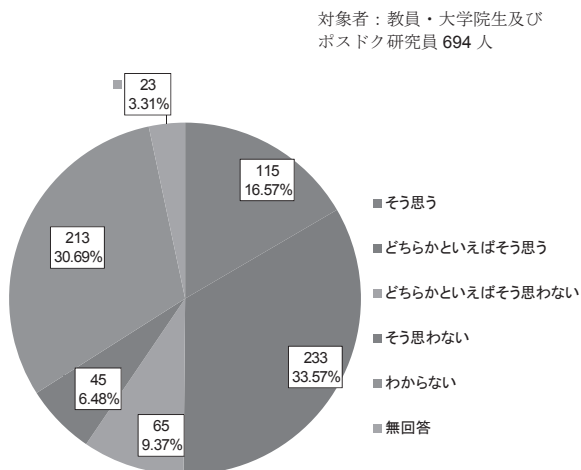
図Ⅲ-16: 研究支援員制度



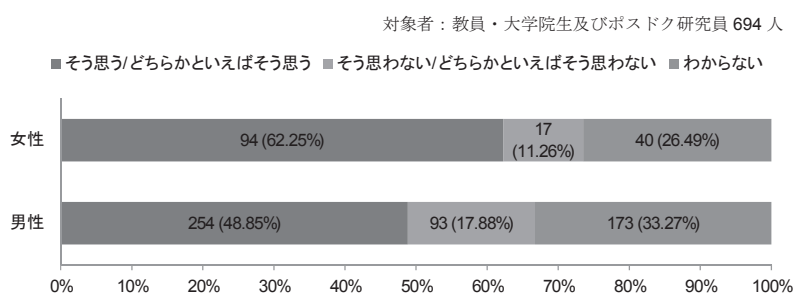
図Ⅲ-17: 職種別にみた研究支援員制度へ意義があると思う人の割合

2) メンター制度

Q16.2: メンター制度の導入（女性大学院生やキャリア形成初期の女性研究者が、研究と生活との調和を図りつつ研究力をつけキャリアを築き続けていくために、同様の経験を持つ先輩研究者に気軽に相談できる体制を提供します。H22.9 制定）

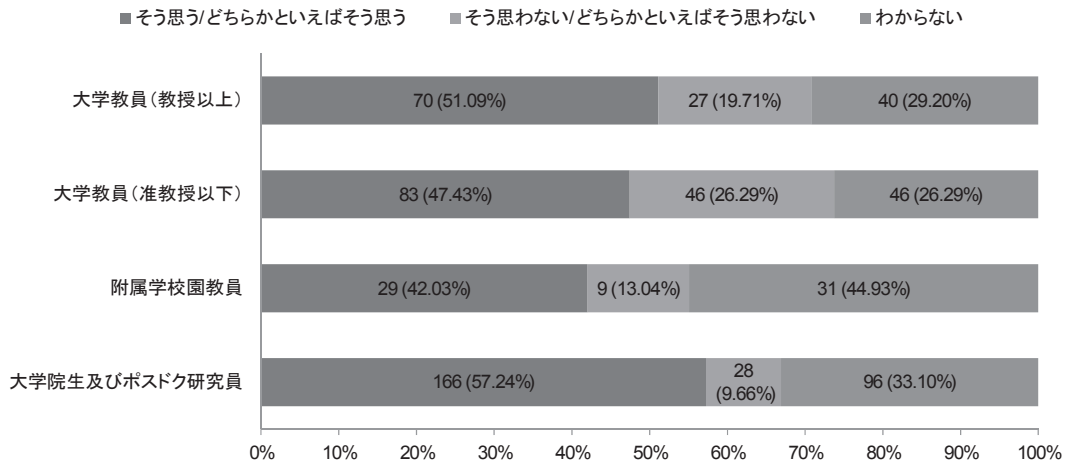


図Ⅲ-18: メンター制度の導入



図Ⅲ-19: 男女別にみたメンター制度導入への評価

対象者：教員・大学院生及びポストドク研究者 694 人



図Ⅲ-20: 職種別に見たメンター制度導入への評価

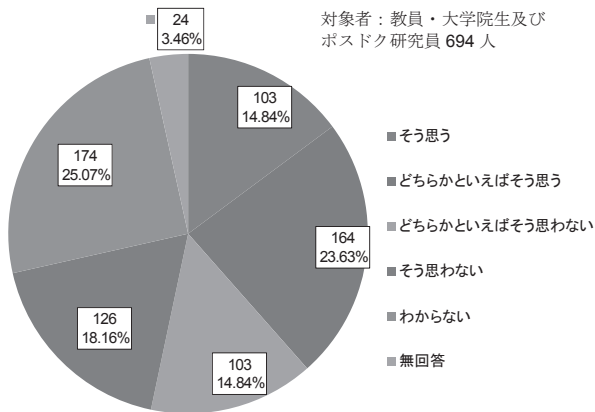
研究支援員制度では、「そう思う」17.2%、「どちらかといえばそう思う」31.9%であり、大学院生およびポストドク研究者の回答者の52.5%が研究支援員制度の導入に関し、意義がある、どちらかといえば意義がある、と答えた。

メンター制度においても、「そう思う」16.6%、「どちらかといえばそう思う」33.6%であり、大学院生及びポストドク研究者の回答者の57.3%が研究支援員制度の導入に関し、意義がある、どちらかといえば意義がある、と答えた。

このような結果から、研究支援員制度、メンター制度の導入は、特に大学院生・ポストドク院生から、高い評価を受けている傾向がみえた。

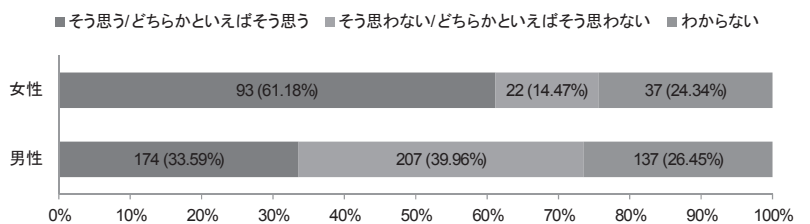
3) 若手女性研究者論文投稿支援制度試行

Q16.3：女性研究者（准教授から博士研究者まで）の論文投稿支援制度の導入（1回の学術論文の投稿にかかる費用（外国語論文の校閲費、論文の外国語要旨の校閲費、論文投稿費、論文掲載費など）のうち1/2を支援します。H22年度のみ試行）



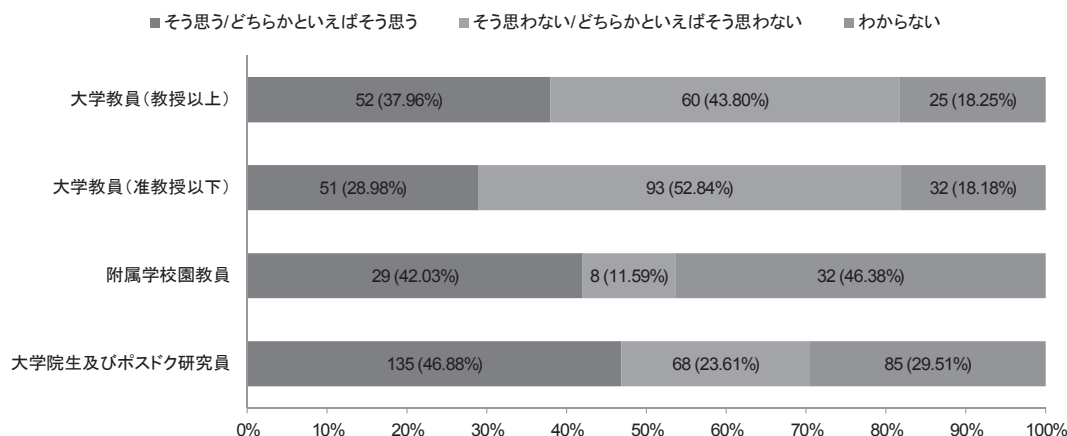
図Ⅲ-21: 若手女性研究者論文投稿支援制度

対象者：教員・大学院生及びポストドク研究者 694 人



図Ⅲ-22: 男女別に見た若手女性研究者論文投稿支援制度

対象者：教員・大学院生及びポストドク研究員 694 人

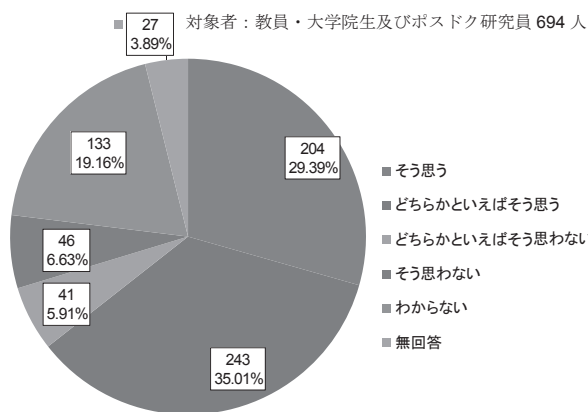


図Ⅲ-23: 職種別にみた若手女性研究者論文投稿支援制度

女性研究者論文投稿支援では、「そう思う」14.9%、「どちらかといえばそう思う」23.7%であり、男女別、職位別に分析すると、女性の回答者の61.2%、大学院生およびポストドク研究員の回答者の46.9%が意義がある、どちらかといえば意義がある、と答え、「そう思わない」と答えた女性が14.5%であるのに対し、男性は40%が「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と答え、その差は顕著であった。

4) 学会参加時の保育費支援制度試行

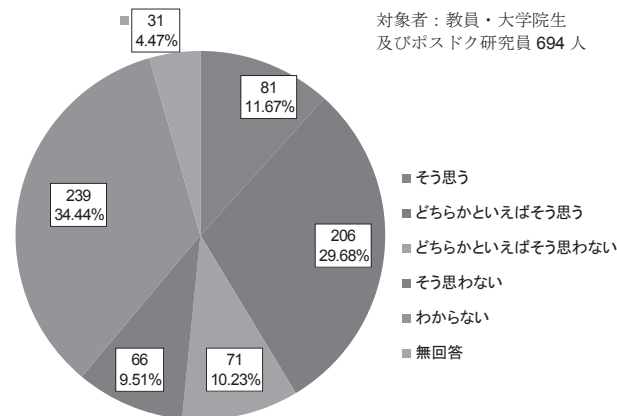
Q16.4: 学会参加時保育支援制度の導入(男女研究者に対し、学会参加のためにかかった保育費の1/2を支援します。H22年度のみを試行)



図Ⅲ-24: 学会参加時の保育費支援制度試行

5) 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」

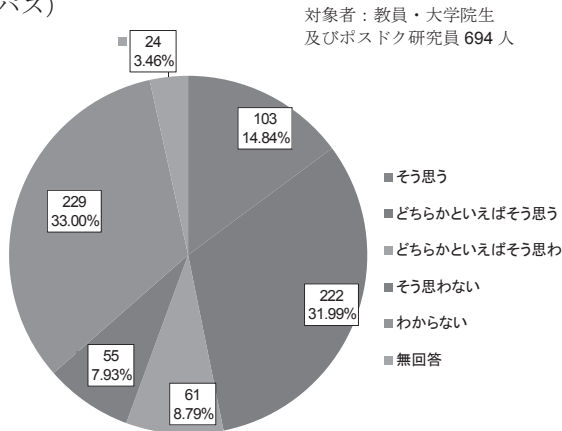
Q16.5: 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講(H21,H22年度開講)



図Ⅲ-25: 学際科目「ジェンダーからみる現代社会」の開講

6) 学生・院生対象のエンカレッジセミナー・キャリアカフェ

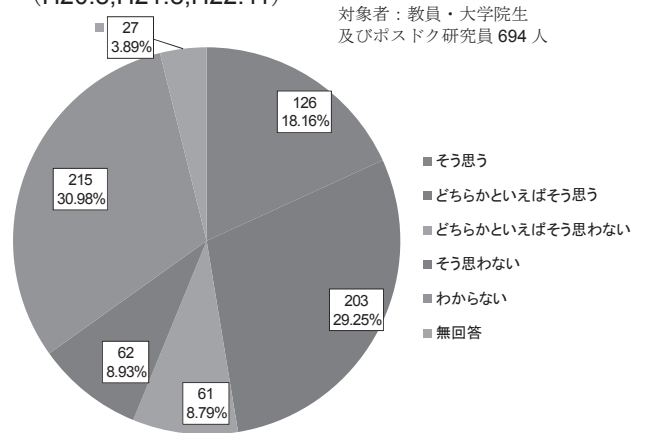
Q16.6: 女子大学生・大学院生対象エンカレッジセミナーの開催 (H21.1,H21.8,H21.11)、キャリアカフェ (H22.10 静岡キャンパス、浜松キャンパス)



図Ⅲ-26: 学生・院生対象のエンカレッジセミナー・キャリアカフェの開催

7) 女子中高生対象のサイエンスカフェ

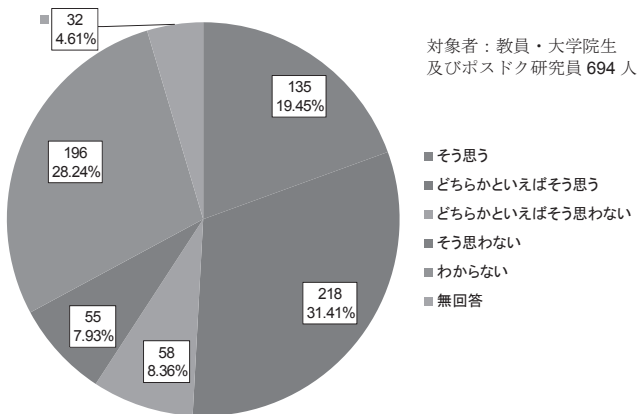
Q16.7: 女子中高生対象サイエンスカフェの開催 (H20.8,H21.8,H22.11)



図Ⅲ-27: 女子中高生対象のサイエンスカフェ

8) 女子中高生対象のオープンキャンパス進学相談会

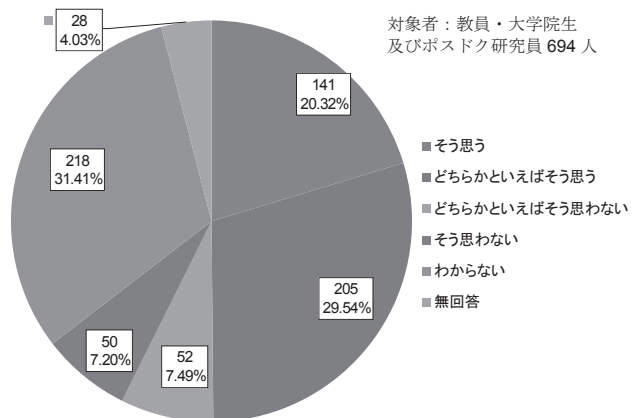
Q16.8: 女子中高生対象工学部オープンキャンパス進学相談会の開催(H22.8)



図Ⅲ-28: 女子中高生対象のオープンキャンパス進学相談会

9) キッズサイエンス

Q16.9: 附属学校園を拠点としたキッズサイエンスの開催 (H21.2,H21.10)

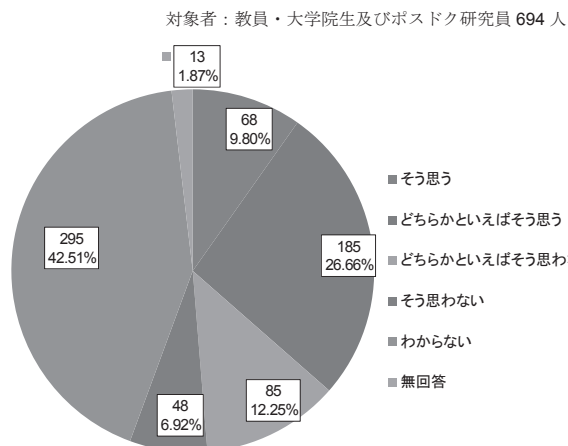


図Ⅲ-29: 附属学校園を拠点としたキッズサイエンスの開催

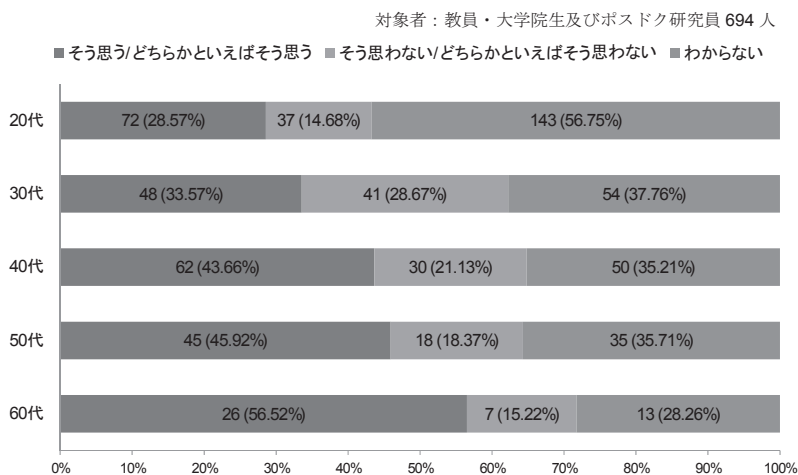
学会参加時の保育費支援制度試行は、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」の合計が 64.4%にのぼり、高い評価を得た。同様に、学際科目では 41.35%、エンカレッジ・キャリアカフェでは 46.9%、サイエンスカフェでは 47.5%、オープンキャンパス進学相談会では 50.9%、キッズサイエンスでは 49.9%の回答者が意義があると答えた。

女性研究者支援モデル育成事業全体

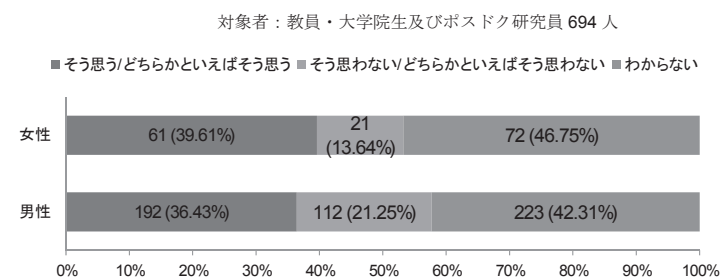
Q15：3年間の「女性研究者支援モデル育成」の事業実施によって、静岡大学における男女共同参画の取組は、意義があったと思いますか？



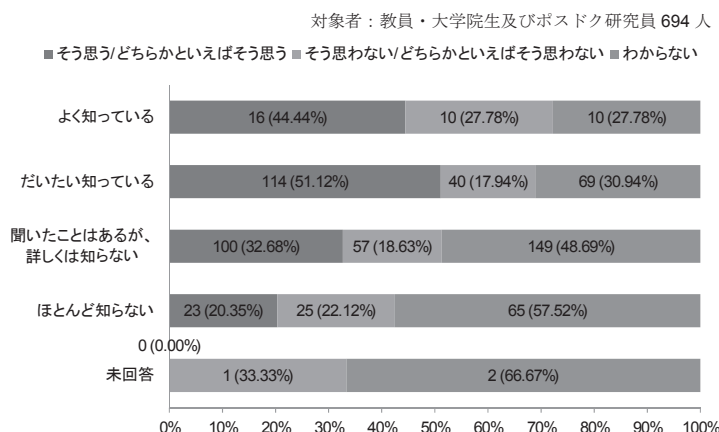
図Ⅲ-30：3年間の「女性研究者支援モデル育成」の事業実施



図Ⅲ-31：年代別にみた3年間の「女性研究者支援モデル育成」事業の評価



図Ⅲ-32：男女別にみた3年間の「女性研究者支援モデル育成」事業の評価



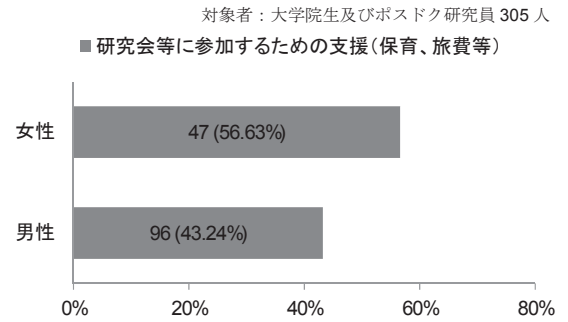
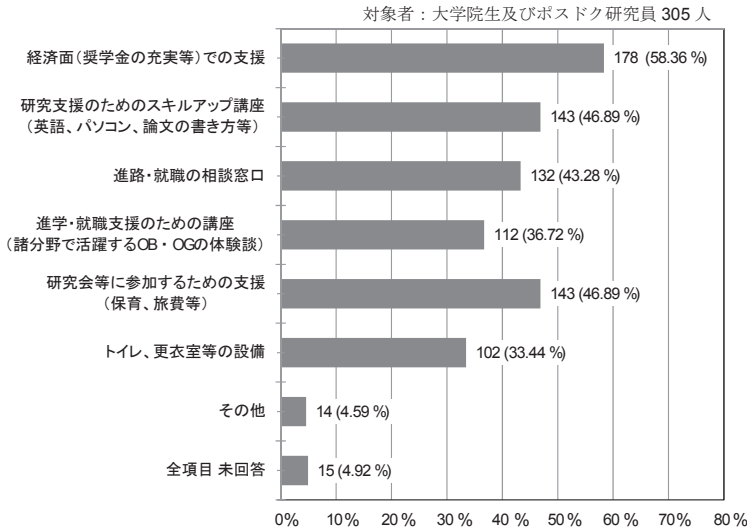
図Ⅲ-33：男女共同参画社会基本法の認知度別にみた3年間の「女性研究者支援モデル育成」事業の評価

平成20年度に採択された「女性研究者支援モデル育成」事業について、「3年間の「女性研究者支援モデル育成」の事業実施によって、静岡大学における男女共同参画の取組は、意義があったと思いますか？」の問いに対し、「そう思う」9.8%、「どちらかといえばそう思う」26.7%、「どちらかといえばそう思わない」12.6%、「そう思わない」7%、「わからない」42.6%であり、年代別、男女別、男女共同参画の認知度で分析した場合、男女共同参画の認知度の高いほど評価が高く、また若い者より壮年者の方が評価が高い結果となり、男女差はなかった。

IV. 今後の課題

院生・研究員は大学にどんな支援を求めているか

Q19：大学に要望する研究生活の支援策を教えてください。（複数回答可）



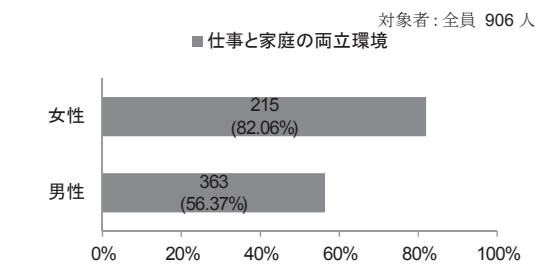
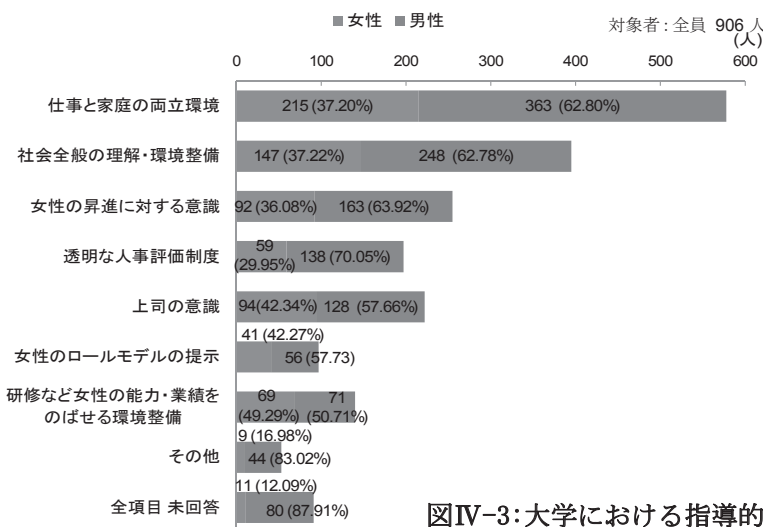
図IV-2: 男女別にみた研究会等に参加するための支援（保育、旅費等）を院生・研究員が大学に求める割合

図IV-1: 院生・研究員が大学に求める支援

「大学に要望する研究生活の支援策を教えてください。」の問いに対し、「経済面（奨学金の充実等）での支援」が 58.4%と最も高く、次いで「研究会等に参加するための支援（保育、旅費等）」と「研究支援のためのスキルアップ講座」46.9%であった。「研究会等に参加するための支援（保育、旅費等）」においては、大学院生およびポストドクの女性の 56.7%が支援を希望しており、男性の 43.3%と比して、男女差がある。

指導的地位に女性が就くために必要なこと

Q11：大学における指導的地位に女性が就くために必要なこと（複数回答可）



図IV-4 男女別にみた大学における指導的地位に女性が就くために必要なこと

図IV-3: 大学における指導的地位に女性が就くために必要なこと

「大学における指導的地位に女性が就くために必要なこと」との問に対し、全体的に女性の方が問題を指摘する傾向が強い結果となった。特に「仕事と家庭の両立環境」ではの女性 82.1%、男性 56.4%と男女差が最も顕著であった。さらに、自由記述において、男性の自由記述では、「指導的地位に就く人の性別はどうでもいい」、「女性自身の意識改革」、「入院ほどではない病気の子供を預かる保育施設」との回答が特徴的であった。他方、女性の自由記述では「男性が家事・育児に積極的に参加すること」、「男女の区別なく正當に仕事が評価されること」、「女性の正社員雇用を増やす」との回答が特徴的であった。

結び

本調査において、3年間の「女性研究者モデル支援」事業を通し、本学での男女共同参画が推進されたことが認識できた。特に女性研究者支援が進んだこと、全体的に、保育関連と相談窓口への評価が非常に高かったことが分かった。

他方、H19年度に比べ、H22年度調査では、育児、介護に伴う休暇・休業制度を充実したものの、取得しにくい状況になっている。また、Q10「男女別にみたハンディを意識した機会」の自由記述において「お茶淹れ、流し場の片付け」等の回答は、性別役割を反映した慣行が依然と残っている現状が窺える。今後、具体的な方策を検討し、改善することが課題である。

資料 調査票

H22.1.12更新

【静岡大学における男女共同参画に関する調査】

この調査は、静岡大学における男女共同参画の推進を図る上で、教職員・大学生の意識や現状を把握するために行うものです。この調査結果は、これまでの男女共同参画推進の成果を評価するとともに、今後のプランを作成する際の基本資料といたしますので、男性・女性を問わず多くの静岡大学教職員及び大学生、教員は各自の意見を御同かくください。

複数回答可。下記記載されている以外の質問は、一つしか選択できません。

なお、この調査は、Webによる回答のみとさせていただきますが、回答に関する個人情報につきましては「静岡大学個人情報管理規程」に従って実施します。この調査結果は、調査目的以外に使用いたしません。ただし、ウェブ調査は紙媒体の調査とは異なり、質問ごとの集計結果が得られる点に、調査者が一人一スについてQ1からQ5までの回答を通じて見る、とは異なりますので、個人が考えがちな点にのみご注意ください。

(所要時間 約5分)

- Q 1 あなたの年代をお答え下さい。【必須入力】
- 20代
 - 30代
 - 40代
 - 50代
 - 60代
- Q 2 あなたの性別をお答え下さい。【必須入力】
- 女性
 - 男性
- Q 3 あなたの勤務(就学)しているキャンパスの所在地をお答え下さい。【必須入力】
- 静岡
 - 浜松
 - 塩浜
 - 島田
- Q 4 所属(在学)部署をお答え下さい。【必須入力】
- 人文学部・人文社会科学研究科
 - 教育学部・教育学研究科
 - 教育学部附属学芸区
 - 情報学部・情報学研究科
 - 理学部・理学研究科・理工学研究科(工学)
 - 工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)
 - 農学部・農学研究科・農学大学大学院総合農学研究科
 - 伝統研究科
 - 異文化科学技術大学院校・分子工学研究科
 - 電子工学研究科
 - 学内共同教育研究施設(センター)
 - 事務局・附属図書館・保健管理センター
- Q 5 あなたの職種・大学院生の別を選択してください。【必須入力】
- 大学教員(教授以上)
 - 大学教員(准教授以下)
 - 附属学芸区教員
 - 事務系職員(月給員を含む)
 - 技術系職員(必要員、管理員、研究員等を含む)
 - 大学生及びポストドク研究員
- Q 6 配偶者の就業状況についてお答え下さい。
- 専業主婦
 - 専業主夫
 - その他(非営利・パート・日雇・学生等)
 - 配偶者なし

6.静岡大学における男女共同参画に関する調査

Q 7 現在小学6年生以下のお子さんをお持ちですか？人数をお答え下さい。
 0人
 1人
 2人
 3人
 4人以上

Q 8 現在、介福を必要とするご家族等がありますか？
 いる
 いない

Q 9 男女共同参画社会基本法とはどのような内容をご存知ですか？
 よく知っている
 大いーい知っている
 聞いたことあるが、詳しくは知らない
 ほとんど知らない

Q 10 本学での仕事上、就学上、女性にハンディがあると認識したことはありますか？ある場合どのような点ですか？(複数回答可)
 配偶者や異動、産後復帰
 昇任
 仕事、研究の内容や役割分担
 遠方研修、研修、研究発表等の機会
 奨励、表彰の場面
 上司、指導教官等からの態度や発言内容、慣習等
 給与、待遇からの懸念や情報差
 その他:

Q 11 大学における指導的地位に女性がつくために必要なこと(複数回答可)
 仕事と家庭の両立支援
 社会全般の理解・環境整備
 女性の昇進に関する意識
 透明な人事評価制度
 上司の意識
 女性のロールモデルの提示
 研究など女性の強み・長所をのびせる環境整備
 その他:

Q 12 男女共同参画と仕事と家庭生活の両立のため、本学として行っている以下の支援・活動に意欲があると思えますか？

-1 多目的保育スペースの設置計画(H23.3予定)(静岡キャンパス)
 そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない

-2 夏期・春期学生保育施設の設置計画(H23.3予定)(浜松キャンパス)
 そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない

-3 シンポジウム・セミナー開催(トップセミナーH20.12,H21.7 教職員セミナーH20.12,H21.10,H22.6) シンポジウム(H20.2,H21.2,H22.2)
 そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない

-4 男女共同参画に関するホームページの開設(H20.3)
 そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない

-5 ニュースレター(季刊)の発行(H21.8,H21.9,H21.12,H22.3,H22.8,H22.9)
 そう思う
 どちらかといえばそう思う

- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない
- わからない
- ④ 相談窓口の設置(H21.6)
- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない
- わからない

【教職員の方向けにします。大学院生・博士研究員の方は、⑨15にのみ選択下さい。】

- Q 13 仕事と家庭生活の両立のため、本学として以下の支援を行っています。それぞれについて意識があると思いますか？
- 1 育児・看護休暇の改善(中学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員がその子の看護のため年間7日以内の休暇が取得でき、要看護者が二人以上の場合は年間14日以内の休暇が取得できます。H22.4) *法定基準:一人=5日まで、二人以上=10日まで
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 2 育児休業の改善(子が3歳に達するまでの間同一の子について2回、1ヶ月以上の休業期間を取得できます。H21.4,H22.4改訂) *法定基準:1歳2ヶ月に達するまで
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 3 労働時間の短縮(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、労働時間を短縮(1日2時間を限度とする)できます。*育児短時間勤務者を除く H16.4)
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 4 育児期間中の勤務時間短縮制度の導入(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、希望する日及び時間帯において、いくつかの短時間勤務のコースから選択し(法定基準:短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが義務)、勤務できます。 H20.4導入、H21.4、H22.4改訂) *法定基準:3歳までの子を養育する従業員
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 5 時間外労働・深夜労働の免除の追加(小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族の介護を行う教職員が時間外労働の適用除外又は、短縮を申し出た場合、時間外労働・深夜労働が免除されます。 H22.4)
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 6 介護休暇の新設(要介護者1人につき、1年7日以内取得できます。 H20.4) *法定基準:5日まで
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 7 介護休業(同一の家族につき、継続した3年間を通じて180日を超えない範囲で取得できます。H16.4) *法定基準:対象家族1人につき通算30日まで
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 8 労働時間の短縮(要介護状態の家族を介護する教職員は、6ヶ月の範囲内で労働時間を短縮(1日4時間を限度とする)できます。H18.4)
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う
 - どちらかといえばそう思わない
 - そう思わない
 - わからない
 - 9 年次有給休暇、育児・介護休業等の取得促進(リフレット全教職員配布 H22.10初版、H22.4改訂版)
 - そう思う
 - どちらかといえばそう思う

- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない
- わからない

Q 14 - 1 職場の状況(雰囲気等)は、育児休業や介護休業を利用しやすい環境だと思えますか？

- 利用しやすい
- 利用しにくい
- どちらとも思えない

- 2 また、利用しにくい場合、その理由はなんですか？(複数回答可)

- 申請までの手順が複雑すぎる
- 職場での理解が得られていないが、引付日を感じる事が多い
- 仕事が忙しくて取得できない
- その他

【事務及び技術系職員の方には以上です。】(後力有り完了)ございましたら、送信ボタンにより送信願います。】

【以下は教員と大学院生・協力研究員の方にはいません。】

- Q 15 3年間の「女性研究者支援モデル育成」の事業実施によって、静岡大学における男女共同参画の取組は、意義があったと思いますか？
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- Q 16 本学の男女共同参画・女性研究者支援について以下の支援・取組に意義があったと思いますか？
- 1 研究支援員制度の導入(出張・育児、介護等により、研究活動の支援を必要とする本学の男女研究者に対し、適切な「研究支援員」を速やかに配置します。 H22.2制定)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 2 メンター制度の導入(女性大学院生やキャリア形成初期の女性研究者が、研究と生活との調和を図りつつ、研究力をつけキャリアを築き続けていくために、同様の経験を併せ先輩研究者に気軽に相談できる体制を提供します。 H22.9制定)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 3 女性研究者(准教授から博士研究員まで)の論文投稿支援制度の導入(11回の学術論文の投稿にかかる費用(外国語論文の校閲費、論文の外国語要旨の校閲費、論文投稿費、論文掲載費など)のうち1/2を支援します。H22年度のみの実行)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 4 学会参加時保育支援制度の導入(男女研究者に対し、学会参加のためにかかった保育費の1/2を支援します。H22年度のみの実行)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 5 学際科目「ジェンダーから見る現代社会」の開講(H21,H22年度開講)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 6 女子大学生・大学院生対象エンカレッジセミナーの開催(H21.1,H21.8,H21.11)、キャリアカフェ(H22.10 静岡キャンパス、浜松キャンパス)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 7 女子中高校生対象サイエンスカフェの開催(H20.9,H21.8,H22.11)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 8 女子中高校生対象工学部オープンキャンパス進学相談会の開催(H22.9)
- そう思う
 どちらかといえばそう思う
 どちらかといえばそう思わない
 そう思わない
 わからない
- 9 附属学校園を拠点としたキッズサイエンスの開催(H21.2,H21.10)
- そう思う

- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そうでもない
- わからない

Q 17 本学では、女性教育者・研究者への支援が十分に行われていると思いますか？

- 十分に行われている
- ほぼ行われている
- どちらでもない
- やや不十分である
- 不十分である

Q 18 本学の女性教員は712名中81名で、11.3%です。(平成22年5月1日時点、ただし工学部 1.4%、情報学部 10.0%、理学部 12.1%、農学部 4.8%、教育学部 16.0%、人文学部 21.0%)女性教員割合までどう思いますか？

- 少ない
- ちょうどよい
- 多い
- どちらでもない

【教員の方以外です。ご協力有り難うございました。送信ボタンにより送信いたします。】

【以下は大学院生・卒の研究者の方には問いません。】

- Q 18 大学に要望する研究生の支援策を教えてください。(複数回答可)
- 経済区、奨学金の充実等での支援
 - 研究支援のためのスキルアップ講座(英語、パソコン、論文の書き方等)
 - 進路・就活の相談窓口
 - 進学・就活支援のための講座(就活術の指導等)OR 1泊2日の体験談
 - 研究会等に参加するための支援(設備、経費等)
 - トイレ、更衣室等の設備
 - その他

【アンケートは、必ず必ずご入力をお願いいたします。送信ボタンにより送信いたします。】

