



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20年度報告書

平成21年5月

静岡大学 男女共同参画推進室

本報告書は、文部科学省の科学技術総合研究委託事業による委託業務として静岡大学が実施した、平成20年度「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」の成果を取りまとめたものです。

目 次

はじめに	1
1. 委託事業 概要	
1) 計画構想・概要	3
2) ミッションステートメント	4
3) 業務計画書	6
4) 実施内容・実施体制	9
2. 活動報告	
四つの柱	11
(1) 意識改革	13
1) 「男女共同参画憲章」の制定	13
2) 男女共同参画推進室ホームページの開設	14
3) トップセミナーの開催	15
4) 教職員対象セミナーの開催	30
5) シンポジウムの開催	41
6) 学長と女性研究者との懇談会の実施	98
7) 共通教育科目「男女共同参画社会」の新設	99
8) 「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書」の発行	101
9) リーフレット「静岡大学における男女共同参画の推進」の作成・配布	102
(2) 研究環境の改善	103
1) 研究活動の支援	103
① 研究支援員の配置	103
② 「研究支援人材データベース」の構築開始	110
③ 相談員制度の導入に向けた検討の開始	110
2) 育児・介護の支援	111
① 介護休暇の新設	111
② 育児短時間勤務制度の導入	114
③ 育児休業・介護休業の取得促進	114

(3) 女性研究者の裾野拡大	123
1) サイエンスカフェの開催	123
2) 女子学生エンカレッジセミナーの開催	126
3) キッズサイエンスの開催	132
(4) 全学的な男女共同参画推進体制の充実	139
男女共同参画推進委員会の設置	139
(5) 対外活動	141
1) 他機関主催のシンポジウムやセミナーへの参加	141
2) ポスター展への出展	143
(6) 広 報	145
〈参考資料〉	
男女共同参画推進室活動日誌	149
男女共同参画推進室メンバー	151
「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書」	

はじめに

静岡大学は昭和24年の創設以来60年にわたり、たゆまぬ地道な研鑽を積み重ねて数多くの有為な人材を世に送り出して参りました。医学部はありませんが、理科系にも文科系にも強い総合大学として、全国から学生を受け入れ、常に時代の先頭に立つように務めて参りました。規模の大きい工学部があることから、大学全体の女性比率は教員・学生ともに高いとは言えませんが、教育学部、人文学部をはじめとして情報学部、農学部、理学部、そして事務局においても、近年では女性の活躍が目立つようになってきています。

学長就任にあたり、教育、研究、社会連携と並んで、評価、国際、男女共同参画・学生問題を大学としての重要戦略に取り上げ、副学長を置き、強力な推進態勢を組みました。男女共同参画・学生担当の副学長には大村知子教育学部教授を指名し、男女共同参画憲章の制定、男女共同参画の推進組織の整備、男女共同参画に関する科目の開設、ワークライフバランスの推進を柱とする男女共同参画に関する戦略プログラムを策定し、男女共同参画社会の実現に向けての活動を強力に進めてきました。教職員や大学院生を対象とした男女共同参画に関するアンケート調査の実施、男女共同参画推進室と全学男女共同参画推進委員会の設置、シンポジウム・セミナーの開催、新科目「男女共同参画社会」の開講、「男女共同参画社会づくり宣言事業所」登録、女性研究者による女子高校生を対象としたサイエンスカフェの開催など、積極的な取り組みが行われて参りました。

こうした学内ニーズを踏まえた諸施策を国の政策的取組みと一体となって推進し、実効性を挙げることとし、平成20年度の科学技術振興調整費女性研究者モデル育成事業に応募、「静岡大学における女性研究者支援－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。「男女共同参画憲章」の制定、トップセミナー、職員啓発セミナー、シンポジウム等の開催、学長と女性研究者との懇談会の開催等による学内の男女共同参画意識の改革、研究支援員制度、育児短時間労働制度等の充実等による研究環境の改善そして、女子学生エンカレッジセミナー、附属学校園を拠点とした事業の展開等による女性研究者の裾野の拡大等の施策を推進してきました。こうした活動を通じ、地域における男女共同参画社会の実現に貢献してきたものと考えています。

ここに平成20年度の事業成果を報告いたしますとともに、お力添えをいただいたシンポジストの方々、ご協力くださった地域社会の方々に、厚くお礼申し上げますとともに、引き続きのご支援・ご協力をお願い申し上げます。

この4月より、新たに船橋恵子人文学部教授を副学長に指名し、本学における男女共同参画社会の実現に向けて一層努力していくこととしております。よろしくごお願い申し上げます。

平成21年5月

静岡大学長

興 直孝

1. 委託事業 概要

1) 計画構想・概要

- 提案課題名 「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」
 - 総括責任者名 「学長 興 直孝」
 - 提案機関名 「国立大学法人 静岡大学」
- (実施予定期間：平成20年度～平成22年度)

<p>機関の現状</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--

<p>計画構想</p> <p>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。</p>

<p>達成目標（ミッションステートメント）</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・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。 <p>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。</p>

2) ミッションステートメント

- 提案課題名 「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」
 - 総括責任者名 「学長 興 直孝」
 - 提案機関名 「国立大学法人 静岡大学」
- (実施予定期間：平成20年度～平成22年度)

(1) 計画構想の概要

本学の自然科学系の教員については、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女性研究者の割合は低くなる。博士課程の学生の女性割合も14.9%と低いレベルにとどまっている。また、本学が平成19年に実施したアンケート調査、聞き取り調査(以下、「アンケート調査」という。)では、教職員の男女共同参画に関する意識は低く、女性研究者等の活躍のためには、意識改革が必要との回答が最も多かった。また、「アンケート調査」においては、本学の女性研究者が必要としている支援内容は、専門領域・年齢層等によって多様であることが明らかとなった。

このため、まずは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やシンポジウム・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。そして、メンターによる相談や、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。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に、「研究支援人材データベース」の構築等による研究支援者の配置、メンター制の導入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・介護の支援により、研究と育児・介護の両立を支援する。更には、全国有数規模を誇る附属学校園を理数好きの子どもを増やす活動の拠点として、科学実験教室等の体験型の活動を積極的に展開する。

(2) 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。

(3) 実施期間終了後の取組

学長のリーダーシップの下、学内予算措置により、意識改革のための取組、研究支援員やメンターの配置等の「研究支援人材データベース」の活用等による研究活動の支援や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・介護の支援等の研究環境の改善、女子学生エンカレッジセミナー等の女性研究者の裾野拡大等について、更に取組を強化する。

(4) 期待される波及効果

- 研究と育児・介護の両立を支援することにより、女性研究者がキャリアのステップアップの過程で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がなくなる。
- 直接ロールモデルに触れることや、セミナーへの参加等により、本学そして静岡県内の他大学の女子学生の女性研究者についてのキャリア・イメージの形成が図られる。また、このような女子学生をエンカレッジする活動を通して、研究者を志す女子学生が増える。
- 附属学校園等を拠点とした科学実験教室、出前授業、本学研究室の開放を地域に開かれた形で推進することにより、理数好きの子どもが増える。
- 本計画に全学的に取り組むことにより、女性研究者の支援や活躍促進、更には、男女共同参画に関する意識改革が図られる。
- 本計画については、意識改革のためのシンポジウム・セミナー、「研究支援人材データベース」の構築、研究支援者の派遣、女性研究者の裾野拡大のための女子学生エンカレッジセミナーや理数好きの子どもを育てるための科学実験教室等、静岡県内の大学、研究機関等や他大学の女子学生や地域の子どものために可能な限り広く参加・協力してもらい取り組むこととしている。このため、本学が女性研究者の支援に取り組む機関のロールモデルとして、そして共に取り組む生きた教材として、静岡県内の大学、研究機関等の参考となり、取組が地域に普及・浸透する

3) 業務計画書

I. 委託業務の内容

1. 委託業務の題目

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. 実施機関

住 所 静岡県静岡市駿河区大谷 8 3 6

機関名 国立大学法人静岡大学

3. 委託業務の目的

(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。そのため男女共同参画の意識改革の推進、女子学生に対するエンカレッジ、理数好きの子どもや女子中高生の理数系への進学を増やす取組を実施し、女性研究者の裾野拡大とキャリアイメージの構築を図り、女性研究者の比率を引き上げる。また、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する。

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. 当該年度における成果の目標及び業務の方法

(1) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援

本年度は、女性研究者への理解と活躍促進の重要性の啓発として、男女共同参画に関する管理職や他の教職員への意識改革の取組と、女性研究者の裾野拡大を目的とした取組を実施するとともに、女性研究者支援事業の推進体制を強化しつつ、研究環境の改善を推進するため、育児や介護にかかる現行制度の利用促進と新たな支援策の構築を検討し、運用を図っていく。

① 意識改革

次世代を担う学部学生には、新科目「男女共同参画社会」を開設し、理解と意識の涵養を図る。

また、教職員向けには、職階別の啓発セミナー（「トップセミナー」・「一般教職員向けセミナー」）を開催し、男女共同参画の重要性について意識改革と啓発を行う。

あわせて、学長と女性研究者との懇談会を開催し、女性研究者ならではの現状につ

いて意見交換を行い、オンデマンド支援の施策に繋げる。

② 研究環境の改善

短時間勤務制度、育児・介護休業制度、看護・介護休暇、年次有給休暇等現行制度の取得促進を図るとともに、新たな支援策として、「研究支援員制度」・「メンター制度」・「女性研究者の研究成果の発表にかかる支援策」等を整備し、女性研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ順調にキャリアを形成出来るサポート体制を整える。

また、ITを利用した在宅勤務サポートシステムなどの弾力的な働き方やワークシェアの可能性を検討する。

③ 女性研究者の裾野拡大

次世代の女性研究者を育てることを目的に、附属幼稚園を利用したキッズサイエンス、県内の高校生対象としたサイエンス・カフェ、女子学生を対象としたエンカレッジセミナーを開催し、女性研究者裾野の拡大やキャリアイメージの啓発を図る。

④ 全学的な男女共同参画推進体制の整備

女性研究者支援の為の取組み等をさらに積極的に推進していくため、平成19年度に新設された「男女共同参画推進室」、「男女共同参画委員会（全学委員会）」の機能を強化するとともに、男女共同参画コーディネーター、相談員の配置を行い全学的な女性研究者の支援体制を整備する。

5. 委託業務実施期間

委託契約書第1条第3号のとおり

II. 委託業務の実施体制

1. 業務主任者

役職・氏名 国立大学法人静岡大学長 興 直孝

2. 業務項目別実施区分

業務項目	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		学長 興 直孝
①意識改革	静岡県静岡市駿河区大谷836 国立大学法人静岡大学	副学長（男女共同参画担当）大村知子
②研究環境の改善	同上	同上
③女性研究者の裾野拡大	同上	同上
④全学的な男女共同参画推進体制の整備	同上	同上

3. 経理担当者

役職・氏名 理事（総務、財務・施設担当） 西村 直章

4. 知的財産権の帰属

知的財産権は乙に帰属することを希望する。

5. 委託契約書の定めにより甲に提出することとされている著作物以外で委託業務により作成し、甲に納入する著作物の有無（無）

Ⅲ. 委託費の経費の区分

（単位：円）

費目	種別	委託費の額	備考（消費税対象額）
設備備品費		570,000	
人件費	業務担当職員	11,169,664	10,035,664
	補助者	1,576,008	1,576,008
	計	12,745,672	
業務実施費	消耗品費	1,363,110	
	国内旅費	1,345,380	
	諸謝金	232,000	
	会議開催費	36,920	
	通信運搬費	114,800	
	印刷製本費	1464,000	
	雑役務費	2,086,560	
	消費税相当額	580,583	
	計	7,223,353	
間接経費	上記経費*30%	6,161,707	
合計		26,700,732	

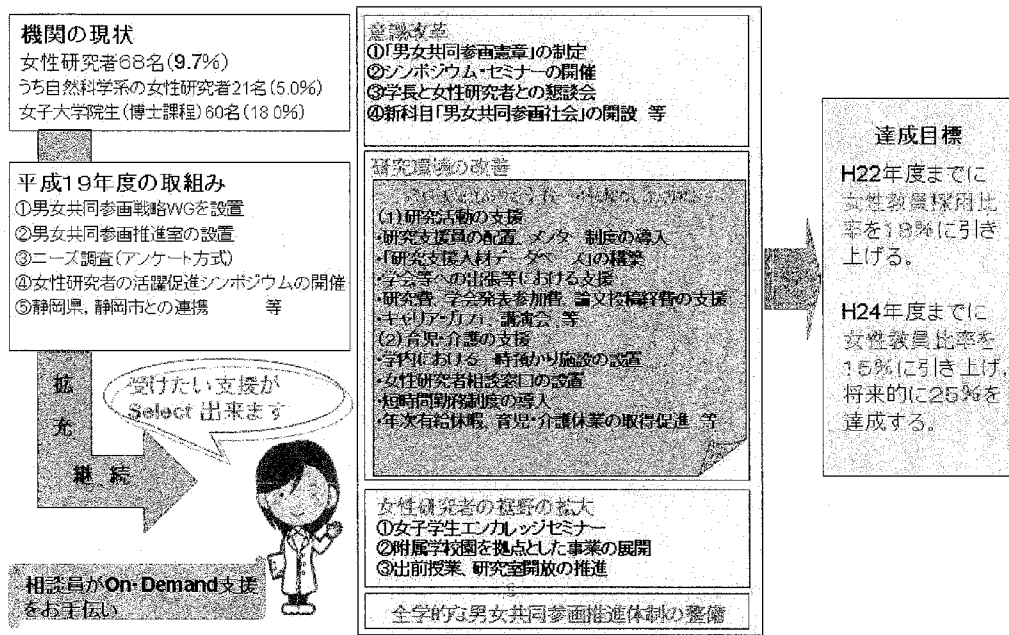
Ⅳ. 業務実施計画

業務項目	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
(1) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援												
①意識改革				*		*	*	*			*	

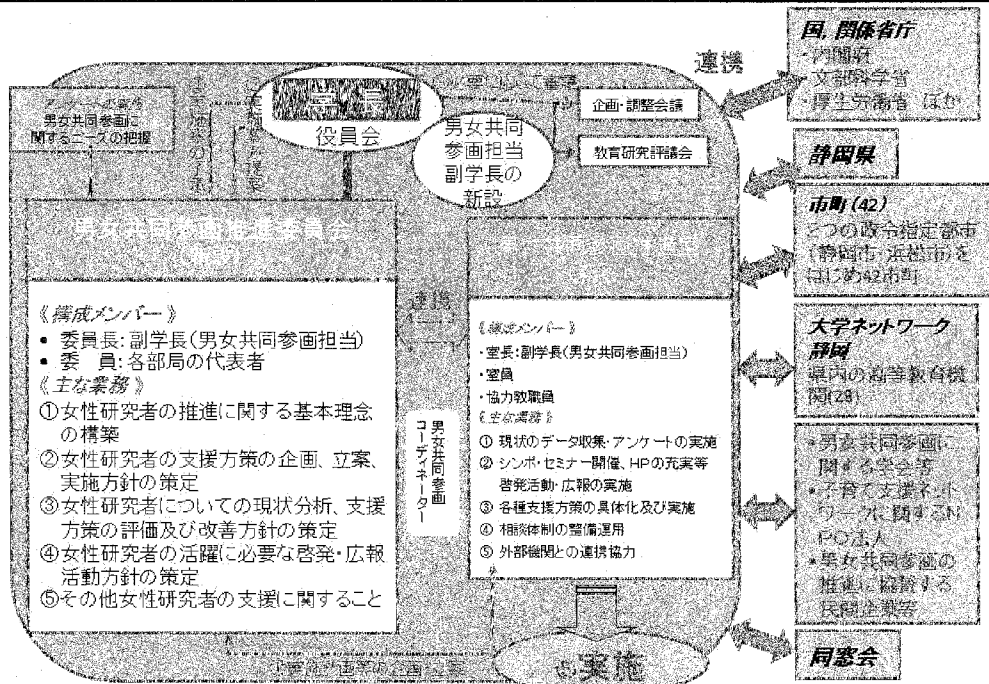
②研究環境の改善				*	*	*	*	*	*	*	*	*
③女性研究者の裾野拡大					*			*	*	*	*	
④全学的な男女共同参画推進体制の整備								*	*	*	*	*

4) 実施内容・実施体制

実施内容



実施体制



2. 活動報告

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」四つの柱

意識改革

研究環境の改善

女性研究者の裾野拡大

全学的な男女共同参画推進体制の整備

(1) 意識改革

(1) 意識改革

1) 「静岡大学男女共同参画憲章」の制定

男女共同参画戦略ワーキンググループが草案をまとめた後、全学的な検討を重ねて制定された「静岡大学男女共同参画憲章」は、「基本理念」と「基本方針」から成る。この憲章によって本学の基本計画が明確にされ、男女共同参画推進体制が整備された。

静岡大学男女共同参画憲章

○基本理念

21世紀我が国社会を決定する最重要課題として位置付けられた男女共同参画社会の実現を目指す男女共同参画社会基本法（1999年6月施行）は、その基本理念として①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行の見直し、③政策等の立案および決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調を掲げています。

男女共同参画とは、社会的に醸成されてきた性別に基づく様々な偏見・差別を克服し、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分野における活動に参画する機会を確保し、共に社会に対して責任を担い、ひとりひとりの個性と多様性を認め合える社会を目指すことです。

大学におけるこれらの環境を考えてみるならば、なお多くの課題が存在しています。セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントの問題、教育・研究や就業と家庭生活との両立の困難性、女性教員や女性管理職の割合の低さなど、解決すべき課題が山積しています。

静岡大学では、時代の大きな転換点にあたって、多様な価値観を認め合い、教育・研究にそれを反映させるとともに学問をより発展深化させ、地域社会に貢献しその負託にこたえるためにも、男女共同参画に基づいた「大学」を構築していく必要があります。

以上のような観点に立って、つぎのような基本方針を確認し、静岡大学における男女共同参画の一層の推進を目指します。

○基本方針

- 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
- II 教育・研究及び就業と家庭生活との両立支援
- III 次世代育成支援のための環境整備
- IV 女性研究者支援の推進
- V 女性教員や女性管理職の比率の向上
- VI 男女共同参画に資する教育・学習・研究の拡充
- VII 性差別の一扫とその迅速な解決
- 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
- 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
- X 男女共同参画に関する国際的な連携の促進

(2008年7月16日制定)

2) 男女共同参画推進室ホームページの開設

静岡大学における男女共同参画推進にかかる取り組みを広く学内外に紹介することにより、大学構成員に必要な情報を提供するとともに、教職員や学生の男女共同参画に関する理解を深め意識改革に資することを目的として、さらに地域や他機関との連携を深めることを目的として、ホームページを開設した。



推進室

- 推進室活動報告
- 推進室の活動内容
- 推進委員会委員 & 推進室メンバー紹介

2009-02-20(金)
● 『静岡大学「女性研究」シンポジウム』を開催しました。(443KB)

2009-02-14(土)
● 『キッズサイエンス』を開催しました。(443KB)

2009-01-22(木)
● 『エンカレッジ』を開催しました。

2008-12-19(金)
● 『静岡大学 平成20年度文部科学省「女性研究」シンポジウム』を開催しました。

2008-12-10(水)
● 『静岡大学男女共同参画推進室』を開設しました。

2008-08-07(木)
● 『サイエンスカフェ』を開催しました。

イベント

- 学内イベント
- 学外イベント

2009-02-20(金)
● 『静岡大学「女性研究」シンポジウム』を開催しました。

2009-02-14(土)
● 『キッズサイエンス』を開催しました。

2009-01-22(木)
● 『エンカレッジ』を開催しました。

2008-12-19(金)
● 『静岡大学 平成20年度文部科学省「女性研究」シンポジウム』を開催しました。

2008-12-10(水)
● 『静岡大学男女共同参画推進室』を開設しました。

2008-08-07(木)
● 『サイエンスカフェ』を開催しました。

★一読公開★

学内専用

- 科学技術振興調整費
- on-demand支援
- 「研究支援人材データベース」の構築

平成21年4月1日現在
育児・介護休業 利用者 **名(内男性*名)
短時間勤務制度 利用者 **名

on-demand 学内専用

- 学内における短時間勤務制度の導入(443KB)
- 女性研究者支援モデル育成事業(443KB)
- 介護休暇の新設(443KB)
- 短時間勤務制度の導入(443KB)
- 年次有給休暇、育児・介護休業の取得促進(443KB)

研究活動支援

- 研究立派員の配置 利用者の声
- 「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(整備中)

3) トップセミナーの開催

プログラム	男女共同参画トップセミナー
の名称	
目的	女性の登用、女性研究者の活躍促進など男女共同参画を組織として推進するに当たり、本学の管理職にある教職員に対し、男女共同参画推進の意識を啓発し管理職としての役割を理解させることにより、静岡大学の男女共同参画の取り組みの強化に資する。
日時	2008年12月10日(水)15:30～17:30
場所	大学会館ホール
対象	静岡大学の管理職にある教職員
周知方法	各部局へチラシおよびメールの送付、教育研究評議会等における口頭およびチラシ配布による周知、男女共同参画推進室ホームページに掲載、静岡県庁内記者クラブへチラシ配布
プログラム	<p>15:30 開会の挨拶 静岡大学学長 興 直孝</p> <p>15:35-16:35 講演 「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」 ヤマハ株式会社取締役会長 伊藤 修二氏</p> <p>16:35-17:05 コメント 公立はこだて未来大学教授 美馬 のゆり氏</p> <p>17:05-17:30 質疑応答</p> <p>17:30 閉会の挨拶 静岡大学副学長・男女共同参画推進室長 大村 知子</p>

地元有名企業の会長からの、海外勤務時代に見た欧米諸国の働き方や女性の生き方が自分の考え方に大きな影響を与えていること、理念を持つこと、トップが言い続けること、といったメッセージは、説得力があった。戸惑いや抵抗に対しては、常に、少子高齢社会を迎え労働力人口が減少していく中で女性や高齢者の活用は鍵であること、本来、男女にかかわらず一人ひとりの能力が最大限に発揮され活用されるべきもの、という基本的な考え方を確認しながら進めている、という話もインパクトがあった。さまざまな事項について、具体的な目標値を提示することの大切さと有効性も参考になったと思われる。全体として、男女共同参画に関する理解の深化および管理職としての役割認識の強化に有効であったと思われる。

部局長等管理職 51 名が出席したが、これは該当者の約半数であり、出席率を上げることが課題である。

このセミナーについては、2008年12月12日付け静岡新聞朝刊に掲載された。

講演 「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～」

伊藤 修二 ヤマハ株式会社取締役会長

略歴	1965年3月	慶應義塾大学経済学部卒業
	1965年4月	日本楽器製造株式会社(現 ヤマハ株式会社)入社
	1993年7月	ヤマハ株式会社常務取締役
	1997年6月	同 代表取締役専務
	2000年4月	同 代表取締役社長
	2000年6月	ヤマハ発動機株式会社取締役 現在に至る
	2002年6月	財団法人ヤマハ音楽振興会理事長 現在に至る
	2007年6月	ヤマハ株式会社取締役会長 現在に至る
	(1980年5月～1992年3月 アメリカ、スウェーデン、イギリスに駐在)	

「感動を・ともに・創る」を企業目的に掲げる当社は、男女共同参画をCSR(企業の社会的責任)におけるテーマの一つに位置づけ、経営中期計画の重点課題の一つとして明文化し、さまざまな事項に数値目標を掲げるなどして取り組んできた。企業トップとして、明確な理念を持つこと、言い続けること、はたいへん重要であると思う。

私が男女共同参画や仕事と家事育児との両立などに大きな関心を持つようになったきっかけは、1980年からの12年間に渡る、アメリカ、スウェーデン、イギリスでの勤務である。欧米諸国の働き方や女性の生き方を目の当たりにして、大きな影響を受けた。中でもスウェーデンの影響は大きい。たとえば最初に驚いたのは、受付の女性が2人いて、この2人がペアで一つの仕事を曜日で分けてやっている。そして、人事考課というか給料の査定は2人を1人として行われ、仕事のシェアの仕方と給料の分け方は2人で決める、というシステムである。男性の育児休業取得も、その当時すでに当たり前であった。

その後、日本に戻り、5時過ぎは会議をやらない、5時になったら帰る、と宣言した。5時過ぎに仕事をやらないというくらいのほうが、生産性は上がるのではないかと思う。ただし、どのくらい凝縮して、どのような効率で仕事をしていくかということは、人により会社により違うと思う。また、当社では、「育児の支援」ではなくあくまで「育児と仕事の両立の支援」であるととらえており、2005年には次世代育成支援対策推進法に基づく「ヤマハ(株)行動計画」を策定するなど、男性を含めた働き方の見直し、次世代育成の取り組みを通じた業務の効率化と職場の活性化に取り組んでいる。

女性社員の積極的登用の中には生産系女性社員の登用促進もあり、生産系の新卒採用女性比率拡大による職域拡大、社内技術学校への入学促進などを進めている。男女共同参画推進に当たっては戸惑いや抵抗もあるが、常に基本的な考え方を確認しながら進めてきた。

まだまだ道半ばではあるが、厚生労働省からの表彰や認定も受けた。平成17年度ファミリー・フレンドリー企業表彰 厚生労働大臣努力賞、平成20年度均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 静岡労働局長優良賞などである。男女にかかわらず一人ひとりが可能性を発揮できる会社、会社への貢献と生活・人生の充実が同時に実現できる会社を、これからもめざしていきたい。

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～

2008年12月10日
ヤマハ株式会社

本日の内容

1. はじめに
2. 会社概要
3. ヤマハの女性活躍推進の取り組み
4. 推進にあたっての戸惑い、抵抗
5. めざすこと、今後に向けて
6. おわりに

1. はじめに

2. ヤマハ(株)会社概要

- > 資本金 285億円
- > 従業員数 19,785名(連結)
5,230名(単独)
- > 売上高 5,487億 54百万円(連結)
3,156億 45百万円(単独)
- > 本社 静岡県浜松市中区中沢町10-1
- > 国内事業所 営業拠点(札幌/仙台/東京/名古屋/大阪/福岡)
生産拠点(本社周辺5箇所/埼玉1箇所)
- > 海外事業所 米国、欧州、中国等アジア諸国他23カ国
※2008年3月時点

2. ヤマハ(株)会社概要

従業員男女構成比

	合計	男性	女性
従業員数	5,230	4,109	1,121
構成比		78.6%	21.4%
平均年齢	45.0才	45.6才	43.3才
平均勤続年数	23.1年	23.3年	22.6年

2008年3月現在

厚生労働省からの表彰・認定

■平成17年度 ファミリー・フレンドリー企業表彰
厚生労働大臣努力賞受賞

■平成20年度 均等・両立推進企業表彰
均等推進企業部門
静岡県労働局長優良賞受賞

■2008年 次世代育成支援事業主認定
認定マーク「くるみん」取得



3. ヤマハ機の女性活躍推進の取り組み © YAMAHA

- 方針を明確に打ち出す
- 推進体制をつくる
- 具体的施策を実行する

7

方針 © YAMAHA

- 経営理念に基づき
CSR(企業の社会的責任)における
テーマの一つに位置づける
- トップメッセージの発信
経営中期計画の重点課題の一つとして明文化し
部門長会議等で伝える
- 数値目標を掲げる
女性管理職の拡大(2004年時点 11名)
⇒ 2008年 20名 ⇒ 2013年 50名
- 言い続ける

8

推進体制 © YAMAHA

2004年～2005年
「ポジティブアクションプロジェクト」活動(1年間)



2006年～
人事部に専任組織「女性キャリア開発室」設置

9

ポジティブアクションプロジェクトについて © YAMAHA

1. プロジェクトの発足

メンバーを公募により募集
女性10名、男性1名+人事部メンバーにより構成

プロジェクト ビジョン

固定的な性別による役割分担意識を排し
個人の能力に応じて、社員一人ひとりが
活躍できる活気ある会社風土を実現する

10

ポジティブアクションプロジェクトについて © YAMAHA

2. 活動期間 1年間

3. 活動内容

- ・全体ミーティングの実施(月1回)
- ・分科会活動
- ・社内ホームページ開設
- ・講演会の実施 元権助株式会社 藤巻氏
- ・社長懇談会の実施



11

ポジティブアクションプロジェクトについて © YAMAHA

全体活動テーマ

- ・先進企業事例研究
- ・外部セミナー参加
- ・他企業訪問
- ・アンケートの実施

分科会活動テーマ

- ・分科会A「人事制度・評価」
- ・分科会B「人材育成(採用・教育・配置転換)」
- ・分科会C「環境整備(育児・介護・福利厚生)」



アクションプランとして人事部へ啓発

12

専任組織の設置

© YAMAHA

2004年～「ポジティブアクションプロジェクト」活動(1年間)



2006年～ 人事部門に専任組織「女性キャリア開発室」設置

女性キャリア開発室ミッション

- ・働きやすい職場作りを推進し、仕事と家庭の両立を支援すること。
- ・女性社員に対し一層の能力開発機会を与え、能力・適性・意欲に応じた適正な配置による活用と処遇を行うこと。
- ・グループ各社の女性活躍推進の実態を把握し、一層の推進に向けて支援・指導を行うこと。

具体的施策について

© YAMAHA

- ① 女性社員の積極的雇用(採用の拡大)
- ② 女性社員の積極的登用(登用の拡大)及び能力開発機会の拡大
- ③ 職場環境の整備
- ④ 職場の意識改革
- ⑤ ヤマハグループへの推進

① 女性社員の積極的雇用

© YAMAHA

新卒採用数の女性比率拡大

当面は30%を目標 → 2008年度 37%

採用活動媒体(HP、冊子)に女性社員紹介
採用担当者、面接官に女性起用

女性が活躍出来る場と働きやすい環境を訴求し
優秀人材を確保

② 女性社員の積極的登用

© YAMAHA

1)女性管理職登用の拡大

女性管理職 24名(女性比率2.5%)
→ 2013年迄に50名を目標

母集団となる階層の拡大が課題
係長職層 86名(4.2%) → 100名目標

登用昇格に際し、
ポジティブアクションとして特別基準を設定
育児休職期間及びその前後が不利にならない配慮も

② 女性社員の積極的登用

© YAMAHA

2) 生産系女性社員の登用促進

女性監督者の拡大

女性工長	現在	0名
女性職長		1名
女性指導員		10名(3.8%)

生産系の新卒採用女性比率拡大による職域拡大
社内技術学校への入学促進
→ 初の女性職長が誕生

② 女性社員の積極的登用

© YAMAHA

3) 能力開発機会の拡大

非生産系(事務/技術/営業企画系)

- 女性キャリアアップ研修の実施(2006年～)
- ・社内研修の企画、実施
- 総合職への転換者研修、スキルアップ研修
- ・外部研修への参加
- 女性ビジネスリーダー研修、女性管理職研修

生産系

- ヤマハ高等技能学校(監督者育成)及び
- ヤマハ技術研修所(若手育成)の運営形態等改訂
- 女性及び遠方からの入学が可能になった

③ 職場環境の整備 ワークライフバランス推進委員会 YAMAHA

1) 労使による「ワークライフバランス推進委員会」の設置

2006年、労使協議により設置
 会社の成長と社員個々人の 充実した生活(良き企業人
 であるとともに良き家庭人、良き社会人)の実現をめざす

具体的テーマ

- ① 総労働時間の短縮
- ② 社員の多様な事情に対応可能な
 両立支援制度の改善・構築

19

③ 職場環境の整備 次世代法に基づくヤマハ行動計画 YAMAHA

2) 次世代法に基づくヤマハ「行動計画」を策定・実行

ヤマハ「行動計画」について

期間 第1期 2005年度～2007年度
 第2期 2008年度～



- 目標
- ① 長時間労働の削減、
 年次有給休暇取得の促進
 - ② 育児休暇取得促進
 - ③ 幼児園の子を保育する従業員についての
 原時間勤務制度等の推進の実施

20

③ 職場環境の整備 次世代法に基づくヤマハ行動計画 YAMAHA

育児休暇の取得促進について

育児休暇取得実績

2005年度 男性2名 女性28名
 2006年度 男性2名 女性29名
 2007年度 男性5名 女性25名

女性の育児休暇取得率及び復職率はほぼ100%
 男性の取得も着実に増えてきている

冊子・社内報や社内ホームページにて情報提供等
 労使による啓蒙活動

21

③ 職場環境の整備 両立支援制度について YAMAHA

3) ヤマハの仕事と家庭の両立支援に関する考え方

- ・あくまで「育児の支援」ではなく「育児と仕事の
 両立の支援」であることを労働組合と確認
 (実態を踏まえニーズにあった施策を進める)
- ・男性を含めた働き方の見直しが必要
- ・次世代育成の取組を通じ、業務の効率化、
 職場の活性及び生産性の向上につなげる

22

③ 職場環境の整備 両立支援制度について YAMAHA

4) 両立支援制度の一層の充実

休暇・休業制度

産前産後休暇、育児休暇、出生支援休暇 等

時間の柔軟性

育児短時間勤務制度、フレックスタイム制度 等

経済的支援

共済会手当、家族関連手当見直し
 会員制福利厚生サービス制度導入

職場復帰支援他

原職復帰を基本、職場復帰支援プログラム

23

④ 職場の意識改革 YAMAHA

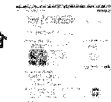
1) 啓発活動、周知徹底

会議、研修、セミナーでの啓発、徹底
 CSRレポート報告



2) 社内ホームページ開設による情報提供

「女性キャリア開発室サイト」にて、
 活躍する女性社員や両立支援制度を紹介



24

⑤ ヤマハグループへの推進

YAMAHA

■ヤマハグループ女性社員就業状況調査(2006年)

	正社員女性比率	管理職女性比率
国内関連会社	30.5%	4.7%
海外含グループ計	33.4%	7.9%

■検討会の実施 (2007-2008年)

ヤマハグループ数社の推進者による情報交換、議論の場



ヤマハグループ女性活躍推進『行動計画』づくりを推進

25

4. 推進にあたっての戸惑い、抵抗

YAMAHA

採用に対し

- ・今迄女性が配属されたことがない
どう受け入れ、扱っていいか...
- ・女性ばかり配属されても困る
- ・男性がほしい
- ・女性はすぐ辞めてしまう



労働力人口が減少していく中
女性や高齢者の活用が望

ヤマハにおいて女性はまだ少数
当面は数を採り続けることが重要

26

4. 推進にあたっての戸惑い、抵抗

YAMAHA

登用、昇格に対し

- ・逆差別ではないか
- ・部内のバランス、順序がある
- ・男女区別なくやっている
- ・女性だけ特別扱いしたくない



結婚出産退職を前提とした働き方から、
女性も長く働く時代になったが
多くの女性はキャリア開発の機会が少なかった

当面は、その遅れを取り戻すために
スポットを当てた取り組みが必要である

27

4. 推進にあたっての戸惑い、抵抗

YAMAHA

環境整備に対し

- ・制度(育休、時短)ばかり整っても、
周囲の負担が増えるだけではないか
- ・一部の人がだけ支援や恩恵を受けている



制度を整えることだけでなく
男性も含めた働き方の見直しにより
効率的な仕事の仕方につなげることが必要
育児や介護を抱えても活躍できるための支援

28

4. 推進にあたっての戸惑い、抵抗

YAMAHA

壁に、基本的な考え方を確認

本来、男女に関わらず一人ひとりの能力が最大限に発揮され
活用されるべきもの
しかし、現状としては、階層・役割等において男女差が見られる
当面、この格差を是正する取り組みが必要である

ヤマハは、女性が活躍できる場を多く持っているはず
女性の活躍の拡大が、会社にとって力・メリットとなる
そして、法律による要請にとどまらず
今や、お客様や社会からの信頼を得、企業価値を高める
条件となっている

29

5. めざすこと

YAMAHA

ありたい姿

男女にかかわらず一人ひとりが可能性を発揮できる会社
会社への貢献と生活・人生の充実が同時に実現できる会社
社員からも、お客様からも、社会からも魅力ある会社

管理職に対し

個々が活躍できるチャンスと場を提供し、支えるマネジメント
仕事と生活の両立を支援できる職場環境づくり

社員に対し

他責ではなく、自責・自律へ
自己を限定せず、失敗を恐れず、果敢にチャレンジ

30

5. 今後に向けて

YAMAHA

ヤマハグループは
従業員一人ひとりが能力を発揮できる
職場の実現をめざします。
そのために、男女ともに活躍できる場を拡げ
個々のチャレンジを支援する
働きやすい環境づくりに取り組みます。

ヤマハグループ女性活躍推進*行動計画A活動方針より

1

YAMAHA

おわりに

12



アンケート集計結果

参加人数 51名 アンケート数 32名 回収率 62.7%

1. 本セミナーの感想

a. 大変有意義だった	21
b. 普通	10
c. あまり有意義ではなかった	0
回答なし	1

2. セミナー・講演の内容に関するご感想・ご意見を自由にお書きください

a. セミナー全体について

回答数	22
記載なし	10

- ・ 本根、基本的な考え方が拝聴できた。
- ・ 管理者に限定しなくてもよかったと思った。
- ・ 静大が各企業等へ講演に行き、教示できるよう希望する。
- ・ 男女共同参画社会とは、一般的に人間が自らの力を生かして行くことのできる社会的条件をつくることだという共通のテーマを読み取ることができた。
- ・ 集中してきける時間配分を進行だったと思います。
- ・ 講演よりも質疑応答が有意義であった。
- ・ 「静大」としてどう考えるかが大切であることを再認識。
- ・ 開催時期や回数を今後検討して欲しい。
- ・ 企画が良い。ただトップセミナーという企画はどうなのか。我々がいくら頑張っても女性の比率を高めるのには限度がある。
- ・ 普段聴けない現場の話が聴けてよかった。
- ・ トップ・セミナーである必然性は必ずしもなかったように思われる。
- ・ 全般に良かったと思います。
- ・ 内容的に特にこれといって目新しいものはなかったが、現実にはまだまだ男女共同参画は始まったばかりで我々の意識改革がかなり必要だと感じた。
- ・ 今回のセミナーの意図が少しわかりにくい印象をもちました。このセミナーの狙いともいいますが、参加者の聴講するスタンスからよくわかりませんでした。
- ・ 非常に熱心な討議がなされたと感じた。
- ・ トップメッセージの重要性、何年もかけて積み上げていくことの大切さ、学び大変有意義でした。自分のこれからは生かしていきたいと思います。
- ・ 大変よかった。参考になった。
- ・ 意識向上になったと思う。特に、時間の使い方について
- ・ 管理職だけではもったいない。
- ・ 時間が若干不足していた。
- ・ 事務職員が多く、もっと教員の参加が必要では

b. ヤマハ株式会社取締役会長「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～」について

回答数	24
記載なし	8

- ・ ①5時からの会議をしない、②何故 男女共同を中期目標の重点事項にしたか
- ・ 素直な話で良かった。
- ・ 具体的な話が聞けてよかった。
- ・ ヤマハという企業の就業に対する姿勢が理解できた。
- ・ 純粋なメーカーではなく、販売や音楽教室を通じて、消費者と接する機会があったことが男女共同参画の取り組みに積極的になり得たことの背景にあると感じた。
- ・ 企業トップとしての考え方をきけて、大変興味深いお話でした。
- ・ 男女共同参画を充実させるために、格差を是正する取り組み、上からの率先した意識改革、制度の整備の重要性はよく理解できた。
- ・ 特に意見なし。
- ・ もう少し具体的な取り組みや、苦労話、トップとしてやるべきことなどについて講演してほしい。
- ・ 静大より進んでいる。生産系はなかなかむずかしそうだ。(今後よくなる?) (工学部は大学生の男女比が大きすぎるので、むずかしい) 世界的には、これほどの差はないので、日本としてどうするかが先
- ・ 具体をわかりやすく述べていただけて参考になった。
- ・ 企業の取り組みが良く分かり、おもしろかった。
- ・ 企業トップとしての考え方、方針が明確に示されていたと感心した。
- ・ 企業における女性登用についても同様の難しさがあること。
- ・ 発想の源は何だったのかがやや不鮮明。日本はどうしたら「スウェーデン」のようになれるのか?
- ・ いわゆる「公」ではない。「民」のところで「経営」の中での取り組みについて参考になりました。また室長におかれては何をやるべきかというところについて明確なご意見を会長に遠慮せず述べられるところが実際に素晴らしいと感じました。
- ・ 企業は営利を最優先に考えなければいけないので一概に大学と比較することはできないが、現実差が大学とは違うと感じた。大学はかけ声だけで中味が伴っていない。
- ・ 企業内での男女共同参画の取り組みについて参考になりました。
- ・ 理念のキーワードとしてあげた”感動を共につくる”に共鳴した。仕事と家庭の両立の支援であり、人材が最大の財産との伊藤会長のセンスは大学にも通じるものだった。
- ・ 世界的視野に基づいた「働き方の意識」の重要性を学んだ。めざすことや常にどうありたいかを発信することの大切さを言われていて、方向付けの重要性改めて思った。
- ・ 男女共同参画の取り組みが静岡大学より進んでいると思った。我が大学でも参考にしたい
- ・ 平凡な話しをトップから聞くことに意義があると思う。
- ・ 事前のレジメ配布があったらよかった。
- ・ 伊藤会長の外国での経験が基礎になっていることが良く分かった。特に勤務時間内にすべて終わるようにすることがシステムの大切であることが分かった (第一ステップ)

c. 公立はこだて未来大学教授「地域におけるネットワーク型人材育成の必要性」について

回答数	26
記載なし	6

- ・ ネットワーク人材育成、工学への取り組みへのサジェスション
- ・ データがおもしろかった。
- ・ 非常に聞きやすい話し方と内容も興味をもてた。But 現在の社会では勝ち組が生き残れる時代で、就職環境が整っていないのが残念である（ある夫婦が働けば、ある夫婦が働けないことにもなりかねない）
- ・ 女性の働きやすい職場は男性が働きやすい職場であることをいい意味で指摘していた。生涯賃金の損失が大きいことを改めて理解できた。
- ・ 時間的、空間的にかなり巾の広いパースペクティブのなかで人材育成を考えるとという視点が意味深かった。
- ・ 地域におけるネットワークと人材育成について具体的な「お話がきけて、とても参考になりました。
- ・ 大人に対する教育が効果的、興味深い、コンソーシアム、グループプロジェクトの利点
- ・ テンポ良く分かりやすかった。
- ・ 大学での取り組みや、はこだて国際科学祭の取り組み、コンセプトは参考になった
- ・ 日本全体として、科学に対する意識は25%くらいなので、50%（世界）にするには、このような方法が必要であろう。
- ・ 本来、男女が対等であることを社会で考え（認識し）どこから進めて行けそうかについて考えていく視点を出してもらえたのはすばらしい。
- ・ 1つの理想的な形かなと思った
- ・ ネットワーク化で効率化を進めること。人材育成すること。
- ・ 地域ならではの貴重なお話でした。参考となりました。
- ・ つながり不明。雇用と「科学」。共同参画はとくに雇用賃金の構造から見れば、社会全体の変革、あるいは経営者層の意識改革の問題のように思われた。とすれば「科学リテラシー」をなぜ特にいうのか不明。
- ・ データに基づく説明と「しゃべり」がすばらしく内容にひきこまれました。形だけではなく、実質的な取り組みや社会にそれを求められているところが大変参考になりました。
- ・ 全く同感で最終的にはいかにひとり立ちできる人間を育てるかだと感じた。親をその気にさせる活動が必要である。
- ・ 積極的な取り組みに敬意を表したいと思います
- ・ ”みんなで社会を考えていく”、”どのような社会にしたいか”は大学人として同じ思いを感じた。
- ・ 女性のための支援＝男性のための支援→家族の幸せ。人間らしい暮らしにつながると思う。実現のため社会のシステムを変えていくにはどうしたらいいのか考えてしまふ。教育の場で何ができるのかを考えていきたい。
- ・ 人材の育成、とりわけ多様な人材の育成の中で、科学者、技術者などの社会を支える有能な専門人材の育成が必要というのは同感！！また科学リテラシーの向上のための施策が必要だと感じた。
- ・ コメントなし
- ・ 男女共同参画よりも人材育成等のセミナーでのお話が望ましい。
- ・ 非常に啓発される内容だった。
- ・ サイエンスコミュニケーションのような活動の重要性に同感である
- ・ 男女共同参画との関係が分からなかった。内容は分かるが、今回のセミナーのタイトルと合っていないと思う。

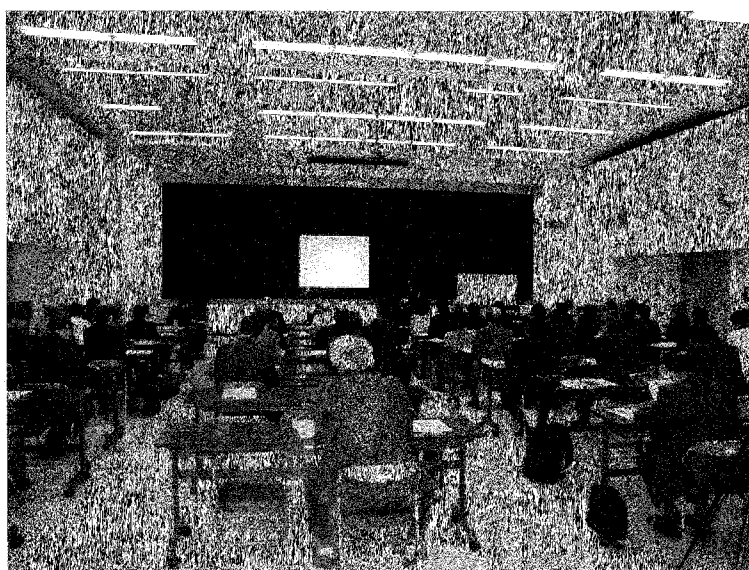
3. 本セミナー参加の動機 *複数選択可

a. テーマに関心があったから	13	
b. 講演者に関心があったから	7	
c. 義務だと思うから	7	
d. その他	4	1. 事務からの要請があったので 2. 学びたいので 3. 実のあるセミナーが見届けたかったが！ 4. 本学にとって大きな課題と考えているから
回答なし	2	

4. 今後このようなセミナーを企画していきますが、今後取り上げて欲しいテーマは何ですか？

回答数	6
記載なし	26

- ・ 海外も含め、大学での先進的事例を知りたい
- ・ トップセミナーなので、トップに求められること、行わなければならないことなどについて取り上げたテーマを希望
- ・ 国立大学における産休、育休制度のあり方
- ・ 第一線で活躍する女性研究社による講演（どのようにこれまで研究者としての地位を歩んできたか）、女子学生に対する研究社へのキャリアパスに関心を持たせるような企画はどうでしょうか？
- ・ ワークライフバランスの本学における実践策
- ・ もっと若手の教職員が参加できるような企画



「平成 20 年度男女共同参画トップセミナー」アンケート

2008 年 12 月 10 日

男女共同参画推進室

今回のセミナーについて、率直なご意見・ご感想をお聞かせください。

1. 本セミナーの感想

- a. 大変有意義だった
- b. 普通
- c. あまり有意義ではなかった

2. セミナー・講演の内容に関するご感想・ご意見を自由にお書きください。

- a. セミナー全体について

b. ヤマハ株式会社 取締役会長「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～」について

c. 公立はこだて未来大学 教授 「地域におけるネットワーク型人材育成の必要性」について

3. 本セミナー参加の動機

- a. テーマに関心があったから
- b. 講演者に関心があったから
- c. 義務だと思うから
- d. その他（ ）

4. 今後このようなセミナーを企画していきますが、今後取り上げて欲しいテーマは何ですか？

アンケート用紙は、記入後、机上にお残してください。



静岡大学 男女共同参画 トップセミナー

2008年12月10日(水) 15:30~17:35

静岡大学 大学会館ホール

講師

「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～」

ヤマハ株式会社 取締役会長 伊藤 修二 氏

コメンテーター

公立はこだて未来大学 教授 美馬 のゆり 氏

対象者

静岡大学の管理職

セミナー
終了後
情報交換会
開催

お問い合わせ

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 fax : 054-238-4268
e-mail : sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp
URL : <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>

静岡大学男女共同参画トップセミナー

- 日時 2008年12月10日(水) 15:30~17:30
- 場所 静岡大学 大学会館ホール
- 講師 ヤマハ株式会社 取締役会長 伊藤修二氏
「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~」
- コメンテーター 公立はこだて未来大学 教授 美馬のゆり氏

今回、静岡大学の管理職にある教職員を対象に、女性研究者の活躍促進など本学の男女共同参画の取組みの強化に資することを目的として、2005年に「ファイミー・フレンドリー企業表彰」の厚生労働大臣努力賞を、2008年には「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門の静岡労働局長優良賞を受賞したヤマハ株式会社の伊藤会長をお迎えし、お話を伺いました。

伊藤会長のご講演



「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~」

伊藤会長の講演で印象に残ったこと(参加者アンケートより)

- ・ 何故、男女共同参画を中期目標の重点事項にしたか
 - ・ ヤマハという企業の就業に対する姿勢が理解できた
 - ・ 静大よりすすんでいる
 - ・ 企業トップとしての考え方が興味深かった
 - ・ 男女共同参画を充実させるために、格差を是正する取り組み、上からの率先した意識改革、制度の整備の重要性
 - ・ 5時から会議をしない
 - ・ 理念のキーワードとしてあげた“感動を共につくる”に共鳴
 - ・ 仕事と家庭の両立支援
 - ・ 日本はどうしたら「スウェーデン」のようになれるか
 - ・ 具体的、明確、率直な話でよかった
- ・・・等

美馬先生のコメント



このセミナーについて

平成20年12月12日(金)

静岡新聞 朝刊に掲載されました



質疑応答の様子



* セミナー終了後、伊藤会長と美馬先生を囲み情報交換会が開催されました。

静岡大学男女共同参画推進室 2008年12月18日

4) 教職員対象セミナーの開催

目的	男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスに関する教職員の意識啓発、 ならびに近隣の大学・研究機関、地方公共団体との連携の構築	
テーマ	「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」	
日時	2008年12月19日(金)13:30-15:30	
場所	静岡キャンパス共通教育B棟301	
対象	学内外の、教職員、学生、行政関係者ほか	
周知方法	教職員へのメール配信、県内高等教育機関へチラシ・ポスター送付、室 HP に掲載、静岡県庁内記者クラブへチラシ配布	
後援	静岡県	
プログラム	13:30	開会の挨拶 静岡大学男女共同参画推進室長 大村 知子
	13:45-15:00	講演 「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」 静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚 協太氏
	15:00-15:20	質疑応答
	15:20-	閉会の挨拶 静岡大学男女共同参画推進室長補佐 中村 和夫

「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書」をふまえ、ワーク・ライフ・バランスについての定義から始まる入門編の講義であった。女性・男性、教員、職員、学生それぞれの立場、さまざまな視角からの概説があった。現在、多様に使用され展開しているワーク・ライフ・バランスについて、初心者向けに基礎的な情報が提示され、理解を助ける機会となった。

新たな視点も提示され、アンケートをみると、研究者はワークとライフの区別が付きにくい職業だが、自分のことだけではなく自分を支える家族や人のワークとライフについても考える必要があるとの話がインパクトを与えたようである。

学内の教職員および学生のほか、「後援」の静岡県や静岡市の行政関係者ら、約50名が参加した。

このセミナーについて、2008年12月22日付静岡新聞朝刊に掲載された。

講演 「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」

犬塚 協太 静岡県立大学国際関係学部教授

略歴	1986年3月	東京大学文学部社会学科卒業
	1991年3月	同 大学院社会学研究科修士課程修了
	1997年4月	静岡県立大学国際関係学部国際関係学科専任講師、同大学院国際関係学研究科専任講師
	1998年4月	同学科助教授、同研究科助教授
	2007年4月	同学科教授、同研究科教授
	2008年7月	静岡県立大学男女共同参画推進センター副センター長
		専門は家族社会学、ジェンダーの社会学。静岡県男女共同参画推進会議教育部会長、磐田市男女共同参画審議会会長ほか男女共同参画関係の審議会等多数のメンバー

ワーク・ライフ・バランスの概念発祥の地は2つある。一つはドイツで、政府の少子高齢化対策の中で使われてきた。ドイツの場合、最近まではファミリー・フレンドリーという言葉方を良く使っていて、まさに家族問題の一つとして扱ってきたという流れがある。二つは米英などで、こちらは政府主導ではなく企業の経営戦略の一環として生まれた。たとえばワーク・ライフ・バランスを進めることで、企業にとって有用な人材が定着してくれる、これは企業にとって非常に重要なことだ、というような文脈で使われてきた。日本では、官民挙げての、経済システムの大転換や少子高齢化という危機への対応という文脈で使われている。しかし、その基底に男女共同参画社会という視座を据えることが鍵であり、それなくして本来のワーク・ライフ・バランスはあり得ない。性別役割分業社会から男女共同参画社会へ、この方向性は、理念としても実態としても今後の日本社会を決定付けるものである。

静岡大学が19年度に実施した調査や、自然科学系の多くの学会が所属している男女共同参画学協会連絡会が同じく19年度に実施した調査の結果をみると、女性研究者は男性研究者に比べて家事時間が断然長い、そして子供を持ちにくいことが明らかである。こうしたデータを見る限り、大学におけるワーク・ライフ・バランスを考えると男女共同参画の問題が浮かび上がってくる、と言えると思う。

大学におけるワーク・ライフ・バランスは、さまざまな視角から考える必要がある。男性研究者のワーク・ライフ・バランスへの対応は、意識啓発の段階から、そろそろ着手の時期である。研究者は、好きなことを仕事にしているという点で恵まれているが、「研究者の家族は満足しているか」という視点が不可欠である。また、女性研究者には、ジェンダーの問題が集約されがちである。マルチ・キャリア・パスに対応したきめ細かな支援策が求められる。たとえば、断続的に仕事、という人もいる。職員のワーク・ライフ・バランスについては、大学職員に固有な問題と、一般の企業社会と共通する問題があると思われる。多様な雇用形態に即した深化はこれからであろう。学生には、キャリア支援の一環として、ワーク・ライフ・バランス問題への関与の機会を拡大していくことが望まれる。

大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会

静岡県立大学 国際関係学部

犬塚協太

1. ワーク・ライフ・バランスとは

- 定義とポイント
- ワーク・ライフ・バランスの発祥と2つの方向性～①少子化対策と②企業の経営戦略

2. 日本におけるワーク・ライフ・バランス提唱の背景

- ①、②の二側面が強い
- 官民挙げての、経済システムの大転換や少子高齢化という危機への対応

3. 本質としての男女共同参画

- 単なる官製国民運動にとどまらない重要な意義あり
- そのポイント→男女共同参画社会の視座
- これなくしてありえない本来のワーク・ライフ・バランス
- 最大の阻害要因としてのジェンダー
- 性別役割分業社会から男女共同参画社会へ

4. 大学におけるワーク・ライフ・バランス～さまざまな視角から

- 学生におけるワーク・ライフ・バランス～これからの重要性
- 職員におけるワーク・ライフ・バランス～一般的課題との共通性、多様な雇用形態に即した深化はこれから
- 特に男女共同参画の視点から特色が現れるのは、教員・研究者におけるワーク・ライフ・バランス
- とりわけ女性研究者に集約されるジェンダーの問題、男女格差

5. 女性研究者支援とワーク・ライフ・バランス

- 大学に期待される役割の大きさ
- 「女性研究者支援モデル育成」事業の諸例とワーク・ライフ・バランス支援の重要性

6. まとめにかえて～さらなる諸課題

- ①男性研究者のワーク・ライフ・バランスへの対応
- ②女性研究者のマルチ・キャリア・パスに対応したきめ細かな支援策
- ③教員と職員、相違点と共通点の洗い出しと連携
- ④学生のワーク・ライフ・バランス問題への関与の機会拡大

大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会

静岡県立大学国際関係学部
犬塚協太

1

1.ワーク・ライフ・バランスとは

- ・国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる---
(「ワーク・ライフ・バランス憲章」の定義)
- ・「仕事と生活の調和」
- ・性別や世代を超えて、誰もが自ら望む仕事と生活の調和を実現できる状態

2

- ・ワーク・ライフ・バランスの発祥=欧米、90年代ごろ
- ・2つの方向性
 - ①公的セクターから→少子高齢化への危機感、少子化対策として(ドイツ)
 - ②民間セクターから→人材の定着、活用による企業の経営戦略(米国、英国)

3

2.日本におけるワーク・ライフ・バランス提唱の背景

- ・次世代育成支援対策の推進に連動して、国が主導→明らかに少子化対策
- ・企業、事業所の役割強調とともに、企業の経営戦略としてのメリットも強調
- ・①、②二つの側面が、かなり強い
- ・官民挙げての、経済システムの大転換や、少子高齢社会という危機への対応としての動き

4

3.本質としての男女共同参画

- ・では単なる官製国民運動か
- ・そこにとどまらず、現代社会の労働者、生活者にとって重要な意義も持ちうる
- ・そのポイントは
 - 男女共同参画社会の視座がその基底にすえられるかどうか
 - むしろこれなくして、本来のワーク・ライフ・バランスはありえない

5

- ・ワーク・ライフ・バランスの最大の阻害要因はジェンダー
- ・性別役割分業社会から男女共同参画社会へ
- ・理念としても、実態としても、この方向性はこれからの日本社会を決定づける
- ・男女共同参画社会=ワーク・ライフ・バランスによって具現化

6

4.大学におけるワーク・ライフ・バランス～さまざまな視角から

- 学生におけるワーク・ライフ・バランス
～まだ不十分な視点、これから重要になる可能性
- 職員におけるワーク・ライフ・バランス
～大学外の一般的な公私の職場におけるこの問題との共通点も多い
正規と非正規など雇用形態の多様性に対応した個々の問題の深化はこれから

7

- 特に大学らしい特色が現れるのは、やはり専門職としての教員、研究者におけるワーク・ライフ・バランスに関して
- とりわけ、男女共同参画の視点から、この職種のワーク・ライフ・バランスの現状が問題

8

- 女性研究者に集約的に現れる、ジェンダーとワーク・ライフ・バランスをめぐる課題
- 男性研究者と女性研究者の家事・育児時間の圧倒的格差
→とりわけ未就学児をもつ女性研究者の負担の大きさ
→子どもの数にも男女研究者の格差

9

5.女性研究者支援とワーク・ライフ・バランス

- 一方で、女性研究者にとって大学の持つ意味、と、果たすことが期待される役割は大きい
- 「女性研究者支援モデル育成」事業の諸例
→ワーク・ライフ・バランス支援の占める位置の重要性
ex. 研究支援要員、キャンパスシッター、休憩室・授乳室、在宅勤務制度、病児・学童保育、など

10

6.まとめにかえて～さらなる諸課題

- ①男性研究者のワーク・ライフ・バランスへの対応～意識啓発からそろそろ着手の時期
- ②女性研究者のマルチ・キャリア・パスに対応した、よりきめ細かい支援策の必要性
- ③教員・研究者と職員との相違点と共通点の洗い出しと両者の連携
- ④学生のキャリア支援の一環として、ワーク・ライフ・バランス問題への関与の機会拡大

11

アンケート集計結果

参加人数 50名 アンケート数 33名 回収率 66%

1. ご参加の皆様について、該当するところに✓(チェック)をお付けください。

●性別

女性	15
男性	18

●参加区分

学内からの参加	32
学外からの参加	1

●職業等

教員	7
職員	18
大学院生	2
学部生	5
会社員	0
公務員	1
自営業	0
その他	0

●年齢

20歳未満	1
20歳代	9
30歳代	6
40歳代	7
50歳代	8
60歳代	0
70歳以上	0

(*31回答)

2. 本日のセミナーについて何でお知りになりましたか。該当するところに✓(チェック)をお付けください。 *複数可

静岡大学HP	5
ポスター	13
チラシ	2
静岡新聞	0
知人の紹介	6
学内メール	15
その他()	1

3. セミナーの感想について当てはまるところに✓(チェック)をお付けください。

大変有意義だった	6
有意義だった	11
普通	14
期待はずれだった	1

(*32回答)

4. セミナーの内容またはワーク・ライフ・バランスに関するご感想・ご意見をご自由にお書きください。

回答あり	21
なし	12

- ・ ワークライフバランスと男女共同参画とを連結させての考え方、視座は理解できます。しかし、この目的性、視座を見るとこれを取り扱うことは行動の科学としての分析と理論が求められる。社会的意識、文化の変革に結びつくことではじめて一步となるもの。さらに、意識（究極は文化）を捉える場合には、ワーク上でのジェネレーション、地位（職種）などによる差異、ギャップの分析が必要ですし、一人の人間でも意識変化が生涯の中にあることもあります。根っこにあるのは異性を思いやる文化の醸成ではないですか。今後の行動としての科学確立を期待します。妻が病の時俺の食事はどうするんだ、では先が暗くなります。
- ・ 途中からしか拝職できませんでしたが、男性のワークライフバランスの再考について、とても共感いたしました。
- ・ 未就学児をかかえ、保育園があいてる時間と空け方の2-3時間が書く勝負です。身をもって、日々、ワークライフバランスを考えさせられています。研究者にとって、職場内だけで研究は完結しません。私にとって問題は、日本の学会・研究会文化です。土日の学会をどうするか、フィールドワーク（泊まりがけでないといけません）をどうするか。学会活動と現地調査に出掛けることなくして、研究者としては成り立っていきません。これをどう考えればいいのでしょうか。←お答えいただき、ありがとうございました。
- ・ 研究者は確かにワークとライフの区別がつきにくいかもしれないが、自分だけを考えるのではなく、自分を支える家族や人のライフを考える必要があるとの言葉に感銘を覚えました。
- ・ 事情により中途退席しますので失礼します。現代社会における諸問題の整理（講演内容の1-5まで）と再認識には役立ちました。問題解決への手がかりがなかなか見えてこないのですが、まとめでお話されるのでしょうか？
- ・ 問題点をもう少し絞り込んで実効性を伴うようにしていけば少しずつ改善されていくと思います。
- ・ 大学におけるワーク・ライフ・バランスを考える際、学生の問題どう視点の切り口や、職員と教員とを区別して考えていく視点は大変おもしろいと感じました。
- ・ 各地の大学のキャンパスシッターなどの工夫には、驚かされた。これから結婚し子供ができることを考えると、更に子供を育てながら働ける環境が整っていくことを望む。このような工夫がされている事をもっと広く知られていくといいと思った。ありがとうございました。
- ・ 企業でも女性に対する支援に力を入れている所が多いように感じます。ワーク・ライフ・バランスに関しては、これからますます重要な課題とは何かあるのでしょうか。もっと理解を深めて考えていくことでしょうか。興味深いお話ありがとうございました。
- ・ 講演内容は明晰だったが、やや一般的概説概論風であったような気がします。問題特化型・課題提供型の”考えさせる”という視点からのセミナーがあっても良いかと思うが、職種・分野が多岐にわたり、各ゾーンごとでは少人数しかいないのでそこが難しいかもしれないと思う。その意味で、会場からの悩みや疑問提起について頂戴した先生の見解は大変啓発に満ちていて、問題を発展的に考えるための好材料となった。
- ・ 講師が早口で若干ききづらかった。性別役割分業を強いるのではなく男女を同等に扱うは困難。もともとちがう種。できる人ができることをする、しあうのが理想ではないか

・・・次頁へつづく

- 「大学における ワークライフバランス」と言うことだったが、若干学生である自分とのつながりが薄くてイメージしにくかった。ただ、専門職である女性研究者の方々の仕事と家庭の問題点は分かった。今回どのような人を対象した話なのか知らずにきてしまったが、いろんな状況の方がいるんだなと知れた事は良かったと思う。
- 質疑応答の際に現実の問題が見えてきて参考になった。
- 1月から3ヶ月間 育休をとる予定です。今の職場はみんな温かく見守ってくれているが、どの職場でも同じとは限らない。男性の育休取得が当たり前の社会になるといいと思う。
- 先駆的に行われている海外の大学の実情を紹介したらどうか。
- ”ワークライフバランス”について各レポートの参考にしたいです。ありがとうございました。
- 社会全体でこの考えが浸透していけば、もっとよい日本になると思います。
- 講演は、新鮮度・具体性に欠ける印象がありましたが、質疑応答が参考になりました。
- ありきたりの話しであった。もっと、根本的に現代社会の問題を解決するためのアイデアを提供してくれるような話しを聞きたい。
- 討議を通じていろいろ考えさせられた。
- ワークライフバランスは、ひとりひとりに関わる重要な問題であるということで、やはり、ひとりひとりが意識することが必要である。早く帰ろう。1日8h働けば十分だ。



平成 20 年度男女共同参画セミナー
「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」
アンケート

平成 20 年 12 月 19 日
国立大学法人 静岡大学
男女共同参画推進室

本日は男女共同参画セミナーにご参加いただき、ありがとうございました。
お手数ですが、今後の事業の参考とさせていただきますので、下記アンケートにお答えい
ただくようお願いいたします。

- ご参加の皆様について、該当するところに✓（チェック）をお付けください。
 - 性別 女性 男性
 - 参加区分 学内からの参加 学外からの参加
 - 職業等 教員 職員 大学院生 学部学生
会社員 公務員 自営業 その他（ ）
 - 年齢 20 歳未満 20 歳代 30 歳代 40 歳代
50 歳代 60 歳代 70 歳以上
- 本日のセミナーについて何でお知りになりましたか。該当するところに✓（チェック）をお付けください。
静岡大学HP ポスター チラシ 静岡新聞 知人の紹介
学内メール その他（ ）
- セミナーの感想について当てはまるところに✓（チェック）をお付けください。
大変有意義だった 有意義だった 普通 期待はずれだった
- セミナーの内容またはワーク・ライフ・バランスに関するご感想・ご意見をご自由にお書きください。

ご協力をありがとうございました。机の上にそのままお置きください。

平成20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
「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



振興調整費

平成20年度男女共同参画セミナー 講師：犬塚 協太 氏

静岡県立大学国際関係学部教授

大学におけるワークライフバランス と現代社会

【日時】2008年12月19日(金) 13:30～15:30

【場所】静岡大学 大谷キャンパス

共通教育 B棟301

主催/静岡大学 後援/静岡県

入 場 無 料

事前のお申込等は不要です。(定員180名)
一般の方もぜひご来場ください。

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

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836

tel: 054-238-4346 / 054-238-3052

fax: 054-238-4268

mail: sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

URL: <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>





静岡大学 平成 20 年度男女共同参画セミナー

講師：犬塚 協太 氏
静岡県立大学国際関係学部教授



2008 年 12 月 19 日 (金) 静岡大学大谷キャンパスにおいて、静岡県立大学犬塚協太教授を迎え、平成 20 年度男女共同参画セミナーを開催しました。このセミナーは、男女共同参画に向けたワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を目的とし、教職員、学生、行政関係者など数十名が参加しました。



【日時】 2008 年 12 月 19 日 (金)

13:30~15:30

【場所】 静岡大学 大谷キャンパス

共通教育 B 棟 301

【後援】 静岡県

～アンケートより～

- ・ 研究者は確かにワークとライフの区別がつきにくいかもしれないが、自分だけを考えるのではなく、自分を支える家族や人のライフを考える必要があるとの言葉に感銘を覚えました
- ・ ひとりひとりが意識することが必要である。早く帰ろう。1日8h働けば十分だ。
- ・ 大学におけるワーク・ライフ・バランスを考える際、学生の問題という視点の切り口や、職員と教員とを区別して考えていく視点は大変おもしろいと感じました
- ・ 討議を通じていろいろ考えさせられた
- ・ これから結婚し子供ができることを考えると、更に子供を育てながら働ける環境が整っていくことを望む



このセミナーについて

2008 年 12 月 6 日 (土) 及び

2008 年 12 月 22 日 (月)

静岡新聞 朝刊

に掲載されました

5) シンポジウムの開催

プログラム の名称	「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」シンポジウム	
目的	静岡大学における平成20年度女性研究者支援モデル育成事業の実施状況を振り返り、次年度の実施に向けて課題を確認する。基調講演を通して、女性研究者支援が女性研究者の躍進のみならず男女共同参画社会の形成につながる構図をレビューし、より有効な支援のあり方を考える。パネルディスカッションを通して、「女性研究者支援モデル育成」事業を担当する文部科学省および実施中の大学からの報告と意見交換によって、経験および成果と課題を共有し、今後の方向性を確認して、効果的な支援策の企画実施に資する。	
日時	2009年2月20日(金)15:30-17:30	
場所	大学会館ホール	
参加者	本学教職員、学生、学外者	
周知方法	学内：各部局へチラシおよびメールの送付、教育研究評議会等における口頭およびチラシ配布による周知、男女共同参画推進委員会委員へのチラシ送付と院生への配布依頼、全女性教員へのメール、室ホームページおよびガールーンへの掲載、学外：県内全高等教育機関、研究機関、後援自治体等へのチラシ配布、静岡県庁内記者クラブへのチラシ配布	
後援	静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク静岡	
14:00	開会の挨拶	静岡大学学長 興 直孝
14:15-15:30	基調講演 「学術の世界における男女共同参画」	早稲田大学大学院法務研究科教授・男女共同参画推進室長 浅倉 むつ子氏
15:30-15:40	休憩	
15:40-16:55	パネルディスカッション「女性研究者支援がめざすもの——静大モデル促進に向けて」	文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長 川端 和明氏 北海道大学副理事・女性研究者支援室長 有賀 早苗氏 静岡大学男女共同参画担当副学長・男女共同参画推進室長 大村 知子
16:55-17:00	閉会の挨拶	静岡大学男女共同参画推進室室長補佐 中村 和夫

基調講演の後の質疑応答において、講演者は、男女共同参画の阻害要因は企業よりも大学のほうが多いと思われること、その理由として、教員は一国一城の主であり学生はノーと言えないこと、大学は企業ほど経営問題と直結していないことなどを指摘した。また、育児や介護に時間をとられるのは必ずしも女性だけではないことを踏まえた、研究者に対する公正な評価のあり方等が議論された。パネルディスカッションの後の質疑応答では、「女性研究者養成システム改革加速」事業に関連した「安定的な職」「任期付き」「テニユア制」

についての議論や、女性研究者の躍進のためには、制度作りと平行して、身近な人を一人ひとり意識改革していくことが大切であることなどの提起があった。

シンポジウム全体を通して、基盤づくりと意識改革を同時進行で進めていくために学内向けの情報発信が重要であることなど、さまざまなことが明らかになり、確認された。参加者 150 名中 9 割が学内者であり、男女共同参画について日ごろ考える機会が少ない者にも真剣に考える機会となった。学術の世界における男女共同参画の必要性および女性研究者支援がその推進に資することを確認し、その具体策を検討する、という当初目標を十分達成できた。



基調講演

「学術の世界における男女共同参画」

浅倉 むつ子 早稲田大学大学院法務研究科教授・男女共同参画推進室長

専門は労働法、ジェンダー法。博士(法学)。東京都立大学大学院博士課程修了後、東京都立大学法学部教授を経て、2004年から早稲田大学大学院法務研究科教授。2007年から同大男女共同参画推進室長。主著として『男女雇用平等法論』(山川菊栄賞)『労働とジェンダーの法律学』『フェミニズム法学』等。第19期～第21期日本学術会議会員、日本労働法学会代表理事(2003年～05年)、ジェンダー法学会理事長(2007年～現在)。

はじめに——私と女性研究者問題とのかかわり

皆さん、こんにちは。早稲田大学の浅倉むつ子と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。今日のテーマは「学術の世界における男女共同参画」です。自分の経験等を交えてお話しさせていただこうと思います。これからの話は、レジュメ3枚とパワーポイントを参考に、お聞きください。私は、現在、いわゆるロースクール、法曹養成を目的とする大学院で教えています。専門は、労働法とジェンダー法です。

私が女性研究者問題を最初に意識したのは、研究テーマの選択のときでした。大学院では、労働法の中でも、とりわけ女性労働問題や雇用差別の問題に関心を持っておりました。研究テーマもこれらを選択しようとしたのですが、そのとき、女性労働問題とか雇用差別などというテーマの研究では、労働法の世界では主流になれないというように多くの人から言われました。研究テーマを変えたほうがいいという助言もたくさん、いただいたのです。

確かに、私は今でも主流になれたとは思わないのですが、何とかこのような研究を続けつつ、労働法学会の代表理事ぐらいにはなれたのです。ですから、結果的には研究テーマを選ぶときに自分の選択を貫いて幸せだったと思います。しかし、やはりこのようなテーマでは、就職するにも苦労したのは確かです。同期の仲間よりは就職は遅れました。そういう経験があるので、自分が教師になったときには、女性も含めて研究者が、自分自身の研究したいテーマを選べること、マイノリティの権利問題を研究テーマにしても就職できていくこと、学会に定着できること、そういうことがいかに大事かと考えています。このことが、女性研究者問題を考え始めたきっかけでした。

次に、JAICOWSという団体とのかかわりが私には重要でした。「女性研究者の環境改善に関する懇談会」です。これについては後ほど、またふれたいと思います。

その後、学術会議の会員になりました。学術会議には、全国で84万人と言われている科学者コミュニティーを代表する210人の会員が選ばれています。私は、19期、20期、21期と、3期にわたって、学術会議の会員としてこの問題に取り組んでまいりました。

最後に、現在、私は、早稲田大学に勤務しておりますが、その早稲田大学の男女共同参画室長を2007年から務めております。そのような経験から考えてきたことを、今日はお話させていただきます。

1 「男女共同参画」は第3ステージの男女平等

まず、「男女共同参画」というものはどのようなものなのか、私の理解を述べたいと思います。

男女平等の第一ステージは、戦後、男女平等原則が憲法14条に定められた時期でした。女性に参政権が与えられたのも戦後のことでした。たしかにこの時期に、憲法によって、男女平等が宣言されたのですが、それは、なかなか社会のすみずみまで行き渡ることはありませんでした。

男女平等の第2ステージは、1985年辺りでした。1985年は、日本の女性の権利にとって非常に重要な段階でありました。この年、日本は女性差別撤廃条約を批准しましたし、それに伴って男女雇用機会均等法を制定しました。いわばここで、実質的な男女平等を確保するために、女性に対する差別を禁止しなければいけないということが確認されたといえるでしょう。

しかし、均等法が出来ても、なお、世の中に男女平等が行き渡ったわけではありませんでした。実際には、まだ到底、平等な世の中は実現しなかったのです。そこで、次の世代の方策として登場したのが、この第3ステージでした。ここでは、平等な意思決定への男女の共同参画がうたわれ、男女共同参画社会基本法ができました。1999年のことでした。このとき、男女が社会の対等な構成員として、責任を持つし権利も持つということが、社会にとって非常に有用であるという考え方が日本にも登場したといえるでしょう。

今は、このような意味で、男女平等は第三段階にきています。しかし、日本の場合には、この第1ステージもまだ完全な意味では実現していないともいわねばなりません。というのは、法律の中にも明らかな性差別的な規定が、まだ残っています。そして、当然、第2ステージにある差別の禁止というものも、まだまだ事実上不十分だからです。したがって、今は第3ステージだから、第1・第2ステージは既に過ぎ去ってしまったということではなく、同時並行的に問題をすべて考えていかなければいけないと思っています。

2 男女共同参画は学術の世界においても重要

さて、この男女共同参画というものは、どの社会にとっても重要なのですが、とりわけ学術の世界、大学にとって、非常に重要だと思います。そこで、男女共同参画と学術の世界について、以下の3点について指摘しておきます。

まず第一に、男女共同参画は、科学・学術の発展・深化に絶対的に有用です。科学とい

うのは、一見、きわめて客観的にみえますが、そのような自然科学の世界ですら（社会科学、人文科学は当然のことですけれども）、やはり性の役割は伝統的に強調されました。実際、誰が科学に携わるのか、だれが学問をするのかということは、決定的に重要です。その人の目線で、科学というものが解釈されてきたからです。これは歴史的に見ても事実です。したがって、女性を含む、社会の多様な経験をした人たちが、自分自身の目線を科学の中に導入すること、そのことによって、科学自体が発展していくのだということを指摘しておきたいとおもいます。

第二に、科学や学問を享受する側を考えたい。だれのための学問なのかということを見ると、科学を享受するのは多様な人々です。そのような人々自身が取り組む学術の世界は、必ずや豊かになるだろうし、様々な人がこの学問の豊かさを享受することによって、社会がやはり豊かになっていくだろう。そうやって初めて社会にとって有用な学問が形成されるのでしょう。

第三に、学問環境の改善・整備を考えると、男女共同参画が重要だということにもなると思います。このことは、決して女性の環境改善だけをもたらすものではありません。環境の改善・整備が達成されれば、男性にとっても、学問を進めていく上での阻害要因が解消されていくでしょう。したがって、男女共同参画は、女性のためだけではなくて男性のためでもある。またさらには、男女だけでもなくて、多様な生を生きる人々にとって非常に重要である。

以上のような三つぐらいのことを強調しながら、大学あるいは学術の世界で、男女共同参画を考えていくべきではないでしょうか。

3 日本学術会議の活動

次に、わたし自身がかかわってきた日本学術会議の問題を少し取り上げてみたいと思います。学術会議には、長い間、女性会員がいませんでした。レジュメのほうには「表」が出ていますが、これは、日本学術会議における会員の女性比率です。第12期に、初めて猿橋勝子先生が、初の女性会員になりました。そして、次の第13期には、女性会員の数は2人になりました。これらは、210人中、2人ということです。

この後、14期には2人に、15期には4人と、倍増していきましたが、残念ながら16期には、またお一人になりました。このときは、お茶の水女子大学の島田淳子先生お一人になってしまったのです。そのときに、ひとつの動きが始まりました。

学術会議の会員のいわばその外側には、当時、「研究連絡委員」という制度がありまして、210人の会員の外側に、2,000人ぐらいの研究連絡委員がいたのです。そして、第16期は、会員こそ女性比率が減少したけれども、研究連絡委員の女性比率は、逆に、ぐーんとアップしたのです。そこで、このときに、女性の研連委員が連絡会を作りました。それが、冒頭に申し上げたJAICOWSという組織です。「女性研究者の環境改善に関する懇談会」

というものです。研連委員の中の女性だけが集まったネットワーク組織であり、いわば学術会議の中のNGO組織であったわけです。

音頭を取ってくださったのは原ひろ子先生でした。そして、一番ヶ瀬康子先生に会長になっていただいて、私もこのときに、JAICOWS に加わり、女性研究者の環境を改善するための、いろいろな活動をしてきました。学術会議は、この問題に非常に理解がありましたので、JAICOWS からの要求には耳を傾けていただき、正式にこの問題を取り上げるきっかけとなりました。

そののち、17期、18期には女性会員が7人になり、19期には13人になるという時代がきて、20期には42名の女性会員が選ばれました。この20期になったとき、学術会議にも大きな転機が訪れました。この時期から、学術会議は、「新生」学術会議といわれるようになったのですが、会員の選出方法も大きく改訂されました。それまでは学会の推薦による選挙だったのですが、この期から、「選任方式」、すなわち、選考委員会が選考するという方式になりました。そのとき、ポジティブ・アクションが導入されたのです。すなわち、女性の会員を20%にしようという選考委員会の答申を基に、42人の女性会員が選ばれたわけです。さて、現在、学術会議は、第21期ですが、更に女性会員は一人増えて、43名になっています。

わたし自身は、第19期から会員となり、20期、21期を経験していますが、この間、学術会議は非常に変わったという気がします。第19期には、「ジェンダー学の役割と重要性」について、対外報告が出されました。二つの研究連絡委員が協力しあって、報告書を作成し、このことが、第20期に女性を増やさなければという意識を盛り上げたと思います。そして20期になって、先に述べたような女性会員比率の増加という大きな変化がありました。が、同時に、初の女性副会長が誕生しました。

また、20%くらいの女性会員がいると、組織のどこにも女性がいることになります。学術会議の組織は非常に複雑で、多数の委員会や分科会がありますが、それら全てに女性の声を反映させていくというのは、大変なことでした。原ひろ子先生が会員でいらした当時は、原先生は、すべての委員会とか分科会に出ていかれて、ともかく一言でもいいから女性の立場で発言をするのだとおっしゃって、獅子奮迅の活躍をされていました。たしかに原先生は、あのバイタリティーとお人柄によってそのようなことをやりとげられたのですが、私などは、とてもそのようなことはできません。しかし20%の女性がいるということは、現在では、組織のどこに行っても、必ず女性会員がいて、男女共同参画に関しても、一言ずつ発言する人がいるということです。また、組織の委員長が男性であるときには、副委員長は女性になるとか、逆に委員長が女性だと副委員長が男性になるとか、そのような「共同参画」ができるようになりました。したがって、21期は、そういう意味でも、大変に大きな改革が達成されたのではないかと思います。

また、『学術の動向』という学術会議の広報の月刊誌について、一言ふれたいと思います。学術会議自身が編集している雑誌です。この編集委員長は、代々女性会員が引き受けてき

ました。島田淳子先生、原ひろ子先生、岩井宜子先生、そののち、私がやっておりました。

私が編集委員長だったのは、20期ですが、そのときに努力したことがございます。『学術の動向』には、20期から、表紙に必ず科学者の顔写真、上半身ぐらいの写真を載せるようにしたのです。科学者の「顔」の見える雑誌にしようという試みなのですが、私が努力したのは、12カ月分の3分の1くらいは、必ず女性の顔写真を載せようとしたということでした。今まで、あまり目にみえなかった女性研究者を掘り起こすということにつながったようにも思います。もちろん、表紙ばかりでなく、特集テーマの執筆者としても、必ず女性を入れるように努力してきました。

『学術の動向』のコラムとして、「私が研究者になるまで」というものがあるのですが、それは女性執筆者のほうが、非常に面白いものを書いていただけました。男性はどなたもすんなりと研究者になられ、それほどの苦労話も無い方が多いのですが、女性は、本当に千差万別といいますか、いろいろな人生のルートをたどりつつ研究者になっていくということがよくわかりました。

さらに、レジュメには、第20期に出された、ジェンダーや男女共同参画に関わる、対外報告、提言など、三つの文章が出されたことが載っています。学術会議が一つの期にジェンダーとか男女共同参画ということで三つの文書を出すというのは非常にまれなことです。このようなことも、国の政策の後押しになったのではないかと思います。

考えてみますと、学術会議には、この問題に対して、二つのアプローチをしてきたのではないかと思います。一つは体制・環境の整備です。もう一つは、学問研究の内容にかかわる深化・促進ということです。

体制・環境の整備としては、「科学者委員会」の「男女共同参画分科会」が取り上げてきました。学問研究の内容に関しては、「学術とジェンダー委員会」がとりあげてきました。この二つの側面は、大学にとってはとても重要なことであり、これらの二つが密接に結び付いているからこそ、学術も発展できるのではないのでしょうか。

4 女性研究者のライフサイクルの特色

ここでは、わたし自身が経験してきたことを、少し述べたいと思います。ひとつは、JAICOWSとして行った、女性研究者の研究環境調査のことです。調査は、勁草書房から1999年に出版されました。

これは、すべての学協会を対象に、男女の研究者からアンケートを取ったものです。周として、業績について調べました。行われた時期が古かったということも反映して、当時は、事実として、男性に比べて女性の業績指標は低かったのです。ここで業績指標というのは、すべての分野に共通するものを策定して比較できるようにしたのですが、研究者の業績としては、事実として、男性に比べて女性のほうが低いという事実がうかがわれました。しかし、調査は、低いことを明らかにすることが目的ではなく、「なぜ」それが低

いのかという要因を探ろうとしたのです。

いろいろなことが分かりました。配偶者や子供がいるということの影響は、男女の研究者に異なる影響を及ぼしていました。すなわち、配偶者・子供がいるということは、男性にとっては業績上、プラスに影響していましたが、女性にとってはマイナスに影響しているということが分かりました。また、常勤の男女の業績には差異がありましたが、非常勤の男女の業績には差異がありませんでした。なぜ常勤の男女に業績差があったのか。それは、処遇の差によるということが明らかになりました。同じ職場で、同じ地位にいても、男女で異なった処遇がされているというようなこともありました。同時に、女性は、短大とか、いわゆる「威信の低い大学」に、集中していました。そうすると、海外留学や研修・学会参加に援助を受けて参加する機会が、女性には少なくなっていました。そのような「環境問題」が、業績には、大きく影響しているということが分かりました。

さらに、研究の阻害要因というのは、女性には、非常に多彩でありました。他方、男性にとって、研究の阻害要因は何ですかというように聞いたところ、男性は極めてシンプルな回答でした。会議のような業務が多いから、生活にゆとりが無い、ということなどが男性の回答でした。しかし女性からは、たくさんの多様な阻害要因が挙げられてきました。差別がある、職場の人間関係、不安定なポスト、情報が十分に与えられない、人事が不公平、などです。それから当然のことですが、妊娠、出産、介護、育児、配偶者の転勤、家事、家族の人間関係もありました。女性には、とまかく、研究にとっての阻害要因が多彩に生じている、ということがはっきりしたのです。

また、女性は非常に多彩なライフサイクルを示しました。女性の中には、「標準型」のライフサイクルは少なく、「非標準型」、すなわち、研究者になったり、中断したり、また再開したりというようなタイプが多いということも、よくわかりました。

最後に、別の調査では、女性研究者には「復興期」(ルネッサンス)がある、というように説明されており、とても印象的でした。つまり、女性研究者は、確かに50歳よりも若い時代には、男性に比べて業績が低いですが、実は50歳を超えると、男女の業績差は逆転するというわけです。男性よりも女性の業績のほうが多くなるという現象がみられるということです。男性は50歳以上になれば、いろいろな雑務や管理的な仕事が増えるということだろうと思うのですが、女性は、50歳を超えたときから、ようやく家事や育児や介護から解放され、伸び伸びと研究できるようになるということではないでしょうか。それからみても、やはり「環境」が大きく影響していることがわかります。

5 ハラスメント問題に学んだこと

さて、私自身が携わった調査で、記憶に残っているのは、もう一つ、ハラスメントの問題でした。私が以前に勤務していた大学、東京都立大学で、セクシュアルハラスメントの調査をしたことがありました。1998年のことでした。社会学の江原由美子先生とご一緒に

やらせていただきました。

この調査で印象的だったことがあります。明らかなセクシュアルハラスメントではなく、グレーゾーンの問題を取り上げたときです。例えば、「女が勉強してどうするの?」というようなことを、あなたはセクシュアルハラスメントと思いますか、という質問をしました。そうしたら、男女の認識の差が明確に現れるかどうかが、専門分野によって異なることが分かりました。人文社会科学の研究者の中では、男女の認識差はあまりありませんでした。「女が勉強してどうするの?」と言われたときに、この分野の研究者は、65%ぐらいの人が、これはセクシュアルハラスメントであるという回答をしました。この数字に男女の差はありません。ところが、理系の研究者では、男女差がありました。男性は55%が、これはセクハラであると言います。ところが、女性は77%の人が、これはセクハラだと考えています。この男女の認識の差は、20%もありました。これはやはり大きな環境問題であると思いました。男女間の認識に差があればあるほど、共同で研究しているときにハラスメントに関わる問題が生じたとき、女性にとっては非常にやりにくい環境が生まれてしまうからです。理系の女性にとっては苦勞が多いだろうと思いました。

もう一つ、感じたことがあります。調査への回答では、セクシュアル・ハラスメントではなく、ジェンダー・ハラスメントが多いという意見もありました。つまり、女性に対する言葉遣い、べっ視というものです。これは「性的」な要素を含まないので、セクシャル・ハラスメントととらえられないけれど、実態として環境を悪化させています。さらに、もう一つ、印象に残ったのは、男性からも、大きな苦情が寄せられたことでした。男性は、自分たちもハラスメントを受けていると書いてきました。男性からみれば、女性はむしろセクシュアル・ハラスメントだと抗議することができるから恵まれている、しかし自分たちは、それができない、という苦情を述べていました。

このような男性の受け止め方は、二つの方向があります。「女性はいいな、不公平だ」という受け止め方と同時に、もう一つの方向は、「セクシュアル・ハラスメントを無くすということが、男性たちも被っているアカデミック・ハラスメントを無くすことに通ずるのだから、何とか頑張ってほしい」という反応でした。後者のような考え方でいけば、セクシュアル・ハラスメント問題や男女共同参画は、けっして女性のみの問題ではないと言えます。ここは重要なポイントだと思います。

6 京都大学事件

大学におけるハラスメント問題として、大きな意義があったのは、京都大学事件でした。少しこの事件について、お話したいとおもいます。この事件が報道され、裁判所の判決が出たのは、1997年でした。世間がハラスメントに関心を寄せ始めていたころです。この事件からまだ10年しかたっていないのです。事件の概要は、ご存知の方も多いと思います。京都大学の非常に著名な先生(Y教授)が、ある時期、秘書に対してセクシュアルハラスメ

ントをしていたことが発覚しました。発覚したのは、秘書になる採用面接を受けた女性を、Y教授がホテルに連れ込んだということがきっかけでした。Y教授からは、複数の女性が被害を受けており、中には、6、7年にわたって性的な関係を強要されていたという女性もいました。

この事件が発覚したとき、京都大学の小野和子先生が、Y教授を批判しました。小野先生は、中国史の研究者でしたが、当時、京都大学の女性教官懇談会の会長をしておられて、『京都新聞』に「学者と人権感覚」という文章をお載せになりました。その中で、Y教授が長年にわたって「レイプに至るすさまじいセクハラ」をしてきたことは許しがたいと批判したのです。その記事が、Y教授の逆鱗に触れて、Y教授のほうから、これが名誉き損であるという訴訟が提起されました。これを契機に事件が明るみにでたといえるでしょう。

この事件は、被害を受けた女性が訴えたのではなく、むしろY教授からの名誉き損訴訟という特色がありました。それに対する判決が、京都地裁から出されたのです。裁判所は、小野和子先生が書いたことは名誉き損ではない、として訴えを棄却しました。判決はともすばらしい内容のものであったと思います。

この事件をめぐる明らかになったことは非常に多いと思います。なによりも、事件の背景には、大きな権威主義がありましたし、経緯の中では、大学ぐるみでY教授を擁護する動きもありました。それが「学問の自由」というものを論拠にしていたということが、大学関係者にとっては、大変にショックなことでありました。京都大学の法学部の先生は、この事件は、かつての滝川事件のようであるというようにおっしゃいました。つまり、非常に根深い政治的な背景があるというわけです。それが、「セクハラという問題にわい小化されている」と、女性側を批判したのです。それに対しては、再度、小野和子先生が反論しています。それでは、政治的な背景は大事であり、セクハラは小事かという反論です。そこで、小野先生は、さらに「セクハラは小事か」というコラムをお書きになりました。それもまた名誉き損であるというようにY教授からは訴えられています。ともかく、このように、すさまじい論争があったのです。

この事件から私たちが改めて学ぶべきことは、まさに、「政治的背景が大事でありセクハラは小事（しょうじ）である」というとらえ方が、大学にとって大きな誤りだということでしょう。当時、Y教授と彼の擁護者に対してノーと言えたのは、京都大学の女性教官懇談会があったからです。そしてすばらしい研究者である小野和子先生がおられたからです。正しい人権感覚の持ち主であれば、セクハラは小事ではなく、明確な人権侵害であるということをきちんと認識できたのですね。

そのことを考えますと、この京都大学事件のハラスメント問題は、研究者の環境を変えていくには大変大きなきっかけになったと思います。これら先人の努力によって、今日の女性研究者の環境改善が導かれてきたのだと思うのです。

7 学問研究の深化・促進

さて、環境改善と並び立って男女共同参画にとって重要なことは、様々なジェンダー研究の学問的意義であります。人文社会科学研究におけるジェンダー学の発展は、まさに既存の学問の改革につながっています。また、生命科学とジェンダーという課題も同様です。そして、工学領域や農学領域も、ジェンダーとは無縁ではないと考えます。これらは、学術会議の報告書でも、明確に述べられてきました。

わたし自身は法律学をやっていますので、法律学とジェンダーもまた重要な課題だと述べ照おきたいと思います。これまでの法律学は、その形式性、硬直性、一面性という特色がありました。それを批判する学問として、ジェンダー学、ジェンダー法学というのが登場しました。これは既存の法律学を幾重にも豊かなものにしたと思います。

たとえば一つだけ例をとりあげましょう。これまで刑事法分野の研究者は、多くは男性でした。そこでは「強かん神話」が形成されたきました。たとえば、「強かん」というのは、見知らぬ男性が暴力的に見知らぬ女性に対して起こすものだというような考え方、女性が命懸けで抵抗すれば、強かんは防げるものだというような考え方、女性が挑発的な服装をしているとねらわれやすいという考え方、大声で助けを求めるのが通常の女性の反応であるという考え方などです。そのような様々な強かん神話があり、それらが、密室における強かんやセクシュアル・ハラスメントの認定を困難にしておりました。

京大事件の中でも、6～7年にわたってY教授からセクシュアル・ハラスメントを受けていた女性の助手の方の訴えがでできます。これまでの強かん神話では、6～7年も関係が続いているときには、拒否できたはずなのに拒否しなかったのだから、関係は「合意」であったに違いないということになってしまいます。

しかし、京大事件の裁判官は、この強かん神話に毒されることなく、小野和子先生たちの新しい主張を採り入れました。その主張の中心になったのが、法律学の専門家ばかりでなく、歴史学を専門としておられた小野和子先生であったということ、今なお私は、大きな感動と反省をもって受け止めているのですが。つまり、裁判所は、女性が密室でこのような立場に置かれたときには、できる限り平静を装うとするので、決して大声で助けを求めるという行動をとるだけではないということを確認しました。あるときには、できる限り平静を装うこともあるというわけです。また長年にわたって、そのような立場から逃れられないこともあるということです。それがレイプ・トラウマ・シンドロームと呼ばれる現象である、そういうことを、アメリカのジェンダー法理論を参考にして主張したのです。それを京都地裁の裁判官は全面的に認めたのです。

これは、既存の法律学に対する大きな挑戦でありました。ジェンダー研究の進展がなければ、京都大学事件の判決もなかったのではないかと思います。既存の学問体系の見直し、批判が、日々、いろいろな分野でのジェンダー研究が進むにつれて、起こっていることなのですね。大学が男女共同参画に取り組むということがなぜ必要なのか、それを如実に証明している事実だとも思います。

8 早稲田大学の男女共同参画

最後に私が勤務している早稲田大学の男女共同参画について述べたいと思います。私は、男女共同参画推進室長を2007年から務めております。

私は、2004年に早稲田大学に移ってきたので、まだ新米の域を出ませんが、正直な印象としては、やはり「男の大学」という感想をもっていました。しかし、2006年に、科学技術振興調整費を獲得して、大学として変わるきっかけをいただきました。本当に、もしこの事業の支援をいただけなかったら、早稲田はきっとずっと変わらなかったであろうと思いますし、議論のきっかけすら無かったのではないかと思います。その意味では、振興調整費事業は、大きな大きなインパクトを早稲田に残してくださったと思います。

さて、では3年間、この事業としてどんなことをやってきたのか。振興調整費の事業中の計画として、「男女共同参画推進室を作る」ということを計画があったので、2年目にあたる2007年10月21日に、早稲田大学として男女共同参画推進室が発足し、それに伴って男女共同参画宣言が出されました。その後、1年かけて、昨年(2008年)12月5日に、大学としての「男女共同参画基本計画」を、ようやく作り上げました。たしかに早稲田は、少しだけ変わってまいりました。大きく変わったとは決して言えない状況ではありますが、少しずつ変わっています。

まず2007年10月21日に出された男女共同参画宣言をご紹介します。「その1」としまして、早稲田大学は、教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院・学生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現を目指す、としています。特色としては、教員のみならず、職員の男女格差を無くすこともうたっています。

「その2」は、出産・育児・介護、それから教育・研究・就労、それを両立させるというワーク・ライフ・バランスの考え方を盛り込んでおります。「その3」としては、「多様な生の共存に貢献する」という理念を盛り込みました。このことは、教育・研究・学問というものと深くかかわっています。「その4」は、そのための手段でありまして、男女共同参画推進室を設置して基本計画を策定するということです。

パワーポイントの右下にあるマークは、早稲田大学で公募したところ応募が多くあり、工学部の学生さんの案から選びました。どのような意味なのかと聞きましたら、「二人三脚で前に進むという意味をこめました」とのことです。かわいらしくて、みな、気に入っています。

さて、宣言を具体化した「男女共同参画基本計画」です。前年度から議論し、ようやく2008年12月5日にまとまりました。長文なのですけれども、ポイントだけ申し上げれば、以下のような内容を含みます。

たとえば、女性の専任教員の比率を上げるということ。女性専任職員および女性管理職

比率を上げるということ。女性の職員は結構いるのですが、専任の職員が少ない、逆に派遣や嘱託に女性が多い、それを改善したいと思っています。また、管理職比率は非常に低いので、それを引き上げたい。私たちは、「キャリア初期研究者」という言葉を使っています。女性は様々なライフサイクルを通過してきた人が多いものですから、「若手研究者」ではなく、「キャリア初期研究者」という言葉を使うわけです。また、女子学生の進学、就職支援とか、人権、ジェンダー、労働という分野を取り上げています。それにかかわる研究を推進していくということです。

振興調整費事業の成果としては、「キャリア職研究者両立サポートセンター」を立ち上げました。2008年9月25日にオープンしました。早稲田は、キャンパスがたくさんありますので、まずはどこのキャンパスにしようかということだったのですが、まずは理工キャンパスに必要だと考えて、設けました。60号館2階という本当に古い建物の一角に作りました。そこだけが輝いているようにおもいます。支援の内容は、相談と交流です。専門相談員の方を週4日配置し、ワーク・ライフ・バランスに関する相談やキャリアの相談などを受けたりしております。交流会も結構頻繁にやっております。理工学部では女性の教員が本当に少ないので、出産したり育児をしたりという経験をした教員がいないのですね。そこで、小さな交流会をたくさん設けて、文系の教員もそちらへ行って、いろいろな経験交流もしています。小さなグループ同士で体験とか意見交換しますと、私たちが気がつかなかったような細やかな要求にきづかされます。それを、男女共同参画推進委員会として、すいあげて制度化していきたいと考えています。

もちろんそれらが全部、制度化されるなどということは不可能です。しかし、これまでに実施した交流会からあがってきた要求は、大変に重要なものを含んでいます。例えば非常勤講師の方々との交流会もやりました。また、出産・育児をした経験の持ち主の方を呼んで、小さな交流会ももっています。

具体的には、写真があります。これがサポートセンターです。畳もあるので、おむつ替えができたり授乳ができたりします。子供を連れてきて遊ばせることもできます。

早稲田では、このほかにポピンズナーサリーという保育所が元々あることもご紹介しておきます。

次世代に向けた取り組みとしましては、様々な講座を提供しています。「女性・しごと・ライフデザイン」というオープン教育センター主催の講座は、もともとありましたが、理工系の学生にもきいてもらえる「科学とジェンダー」という講義を開講しました。

もちろん新任の職員研修や教員研修には、男女共同参画の研修を取り込みました。また、この4月からは、すべての新生にオンデマンドの講義を取ってもらおうという試みしようとしております。これは「早大生のためのリテラシー」という講座なのですが、その1コマに、「男女共同参画」というのを仕組んだということです。1コマ分ではかありませんけれども、早稲田に入学した学生は、必ず男女共同参画について一度は学ぶことになります。

さて、三つめに、環境整備に向けた調査があります。調査は、随分これまでもやってまいりました。大学院生とか若手研究者を対象とした実態調査を、2006年から2007年度にやりました。また箇所調査といいまして、各学術院（早稲田はこのような表現を使っています）の箇所ごとに、現状把握、実態調査をいたしました。昨年の暮れ辺りにやったものは、教職員全数調査でした。男女共同参画の推進についての全数調査を実施いたしました。全数調査では、ポジティブ・アクションについて聞いたところ、女性は5割ぐらいがポジティブ・アクションに賛成・やや賛成、という人がいたのですが、男性の場合は、賛成・やや賛成が、約3割の人しかいませんでした。反対という意見も結構強くて、教員の中からも、ポジティブ・アクションに関する意見として、やはりこれは男性に対する差別であるというような意見が複数出てきました。また、女性の中からも、能力があっても採用されてもこれがポジティブ・アクションとして採用されたのだというように言われると、「不公平だ」とやっかまれてしまう、というような意見が出ました。まだまだポジティブ・アクション自体も、理解が進んでいないという実態が浮かび上がります。それは今後の検討課題ですね。

そのほか、最後に、実際に何が行われてきたのか、何が検討課題として残っているのかということについても、申し上げておきたいとおもいます。正直に言って、早稲田は本当に進んでいるのかと問われると、なかなか全面的に肯定できないのですが、ただ、先ほども申し上げたように、本当にこの振興調整費をいただいたおかげで、第1歩が踏み出せたということを実感しています。その第一歩として、どのようなことが実現したのか。

たとえば、参画室ができてから最初に取り組んだのが、女性トイレ問題でした。男女共同参画推進室を2007年10月に立ち上げた直後に、早速、ある先生からメールをいただきました。それは、那須観測所のことでした。早稲田には、世界に誇る那須観測所という施設があり、すばらしい天文台です。そこにはたくさん世界各国から見学者が来るのですが、そこに女性トイレが無いというわけなのです。その先生がおっしゃるには、オーストラリアから研究者の方々が見学に来たところ、女性には、那須駅でトイレを済ませてきてくださいというように言わざるを得なかった、なんとかしてほしい、というわけです。女性トイレ問題は、天文台を管理・運営し利用している先生方にとっては、悩みの種だったというようことでした。そこで参画室として、すぐに施設課に連絡し交渉したところ、本当に1週間で、トイレを作る建築契約が締結されました。そののち、立派な女性トイレが出来ました、とご報告をいただきました。

これまで、大学では、天文の観測をする学問分野に女子学生がいなかったため、見学者のことまで考えてトイレを作らなかったのです。この問題は、男女共同参画問題としては、初歩の初歩の問題でしかありませんが、参画室が出来なければいまだに那須観測所には女性トイレが無かったのかな、とも思いますので、良かったことの一例です。

搾乳場所という問題もありました。職員の方は個室が無いので、女性トイレで搾乳しているというような悲惨な実態もありました。これも現在では搾乳場所を作りました。また、

出産休暇の問題も、当然法的には整備されているはずなのですが、現実には、問題がありました。助手の方が出産休暇を取ると、その人がやっているティーチング・アシスタント業務が滞り、それをカバーするために、学部ごとにTA予算を消化することになると、当然、若手の女性の助手を採用するとはリスク大ということになってしまいます。そこで、出産休暇を取った助手の方のためのTA業務については、全学の予算を使ってカバーするというやり方を採用しました。

また、年齢制限の撤廃も課題でした。2007年の雇用対策法の改正によりまして、募集・採用にかかわる年齢制限を禁止する法律ができました。そのため、早稲田でも、若い人の募集・採用には年齢制限を付けないということにしております。これは女性研究者には朗報です。男性と異なってさまざまなライフサイクルを描く女性研究者にとって、年齢制限が大きな障害だったからです。早稲田では、これまで助手には35歳という年齢制限をつけてきたのですが、実際、先日、ある助手の応募には45歳の女性の方が早速応募してくださいました。まさに多様なライフサイクルの女性にとっては、非常に良いことであったかと思えます。

しかし、課題はともかくたくさん、あります。一つはポジティブ・アクションです。抵抗が非常に強いです。とりわけ、ポジティブ・アクションは男性に対する差別ではないかという疑問が、トップの学術院長会でも繰り返し出されます。法的には、男女雇用機会均等法の理念ではこれが許されていること、男女雇用機会均等法8条でポジティブ・アクションは認められていること、労働市場における女性割合に応じて4割まで女性を優先的に募集・採用しても違法ではないという均等法の解釈などについて、繰り返し説明する必要を感じています。ただ、法的な説明だけでなく、やはり大学にとって女性が増えるということの意味や、男女共同参画の意義、それから学問研究についての意義についても、繰り返し大学人を説得する労を惜しんではいけないと考えています。

また、早稲田のような大規模な私学には、強固な学部自治があります。総長が一声発すれば訂正される、というようなことではなく、学部自治を尊重しながら、男女共同参画を進めていく必要があります。これが一番厄介ですが重要なことだと考えます。たとえば教員の定数は、学生数で厳密に計算されており、一つのポストをめぐって攻防が繰り返されています。そこに女性を割り当てよというのは、なかなか難しい。これは本当に小選挙区制と同じですね。この点、学部自治の問題と絡めれば、非常に大きなハードルがあると認識しています。また、理事会にも、いまだかつて女性が1人もおりません。理事会に説明に行くときも、外部から一人呼び出されて説明するという感じですので、どうしても日常的に説得することができません。したがって、やはりより上位の意思決定機関である経営執行会議のようなところに、女性を増やさなければいけないと思っています。

さらに言えば、もしかしたら最も大きな問題ではないかと思うのですが、大学というところは、本当に非正規雇用の格差問題のデパートのようなところですね。教員の中には、任期付き教員、客員教員、非常勤教員という多様な雇用形態があります。職員にも、嘱託・

派遣・有期など、多様な雇用形態があります。このような格差を生みだしている体質をかかえた大学の組織の中で、できるだけ格差を縮小して女性研究者が研究しやすい環境を作ることを可能なかぎり実現していくこと、それはどういうことなのか、考え続けなければなりません。

さて、最後は、問題を指摘したことで終わってしまいますが、このようところが、今日の私の報告でございます。最後までご清聴いただきましてありがとうございました。



① 学術の世界における 男女共同参画

早稲田大学 浅倉むつ子
2009年2月20日
於 静岡大学

② 女性研究者問題とのかかわり

- ・ 研究テーマの選択と就職
- ・ JAICOWS(女性研究者の環境改善に関する懇談会)への参加
- ・ 日本学術会議の会員として
- ・ 早稲田大学の男女共同参画室長として

③ 男女共同参画は第3ステージの男女平等

- 第1ステージ 形式的な男女平等(戦後)
憲法14条
女性の参政権
- 第2ステージ 男女差別の禁止(1985年)
女性差別撤廃条約の批准
男女雇用機会均等法の制定
- 第3ステージ 男女の平等な意思決定(今世紀)
男女共同参画社会基本法

④ 男女共同参画と学術の世界

- ・ 科学・学術の発展・深化
誰が科学・学術に携わってきたかは重要
- ・ 社会にとって有用な学問の形成へ
多様な人々が取り組む学術世界は豊かに
- ・ 環境の改善・整備
男性にとっても学問の阻害要因をなくす

⑤ 日本学術会議の女性比率

- 第12期(1981年) 猿橋勝子 初の女性会員に
- 第13期(1985年) 一番ヶ瀬康子、林雅子
その後、少しだけ増加
- ・ 第16期(1994年) 1名に逆戻り(島田淳子)
女性の研究連絡委員会によるJAICOWS結成
- ・ 第20期(2005年) 新体制でスタート
女性比率を20%に→42名の女性会員
- ・ 第21期(2008年) 43名の女性会員

⑥ 学術会議の男女共同参画への取組

- ・ 第19期 ジェンダー学の役割と重要性を指摘
- ・ 第20期 大きな変化
初の女性副会長
組織のどこにも女性がいること
『学術の動向』の編集方針
3本の対外報告・提言

学術会議の二つのアプローチ

- 体制・環境の整備
⇒ 科学者委員会の「男女共同参画分科会」
＜提言＞政府機関へ／大学へ／学協会へ
- 学問研究の深化・促進
⇒ 「学術とジェンダー委員会」から分野別委員会の「分科会」へ
それぞれの専門分野で、「ジェンダー視点が未来を拓く」と指摘

女性研究者の業績・処遇とライフサイクル

JAICOWSによる『女性研究者の研究環境調査』から

- 女性にとって業績指標が低い「要因」をさぐる
- 配偶者・子どもがいることの影響
- 非常勤の男女には業績の差異なし
- 常勤男女の業績差は処遇の差による
- 女性にとって研究の阻害要因の多様性
- 女性の多彩なライフサイクル
⇒ 女性研究者には「復興期」がある

ハラスメント問題に学んだこと

- 大学におけるセクシュアル・ハラスメント調査
グレイゾーンの問題についての男女の認識の差異
ジェンダー・ハラスメントの多さ
男性からも寄せられた苦情
- 判例に学んだ大学組織の問題点
権威主義
学問の自由とは？
政治的背景は「大事」、セクハラは「小事」
女性教官懇談会の大きな存在

ジェンダー研究の学問的意義

- 人文・社会科学とジェンダー
歴史学／文学／精神分析／経済学／社会学
- 生命科学とジェンダー
体育学／スポーツ科学／生物学／性差医療
- 工学領域や農学領域 等
- 法律学とジェンダー
これまでの法律学の形式性・硬直性・一面性の批判

早稲田大学の男女共同参画

- 2006年 早稲田大学の科学技術振興調整費事業スタート
- 2007年10月21日 早稲田大学男女共同参画推進室発足、男女共同参画宣言
- 2008年12月5日 早稲田大学男女共同参画基本計画

早稲田大学男女共同参画宣言

(その1)

早稲田大学は、教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院学生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざします。

(その2)

早稲田大学は、教職員・大学院生が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることができるための効果的で具体的な措置を講じます。

早稲田大学男女共同参画宣言

(その3)

早稲田大学は、男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざします。

(その4)

上記の目的のために、早稲田大学は、男女共同参画推進室を設置し、長期的な展望にたった「男女共同参画基本計画」を策定し、実施します。



早稲田大学男女共同参画基本計画

2005年12月5日

女性専任教員比率の向上
 女性専任職員および女性管理職比率の向上
 キャリア初期研究者への支援
 女子学生の進学・就職支援
 人権・ジェンダー・労働に関わる教育・研究の推進
 長期的展望にたつ男女共同参画の推進

キャリア初期研究者両立サポートセンター

2008年9月25日オープン

西早稲田キャンパス(理工学術院)60号館2階

● 支援内容

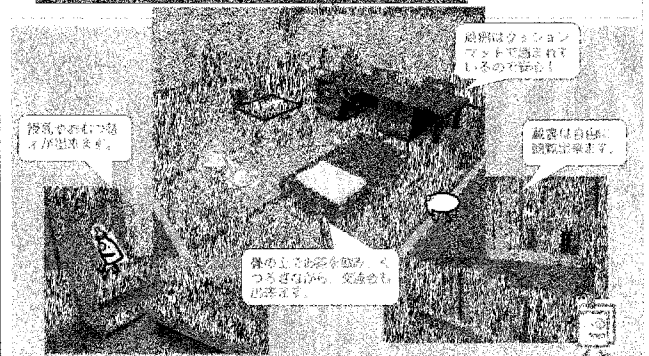
キャリア形成支援、教育・研究、学習とライフイベント(結婚・育児、看護等)との両立支援、それらに関する情報提供・相談業務・交流会の実施

● 対象

キャリア初期研究者を中心に、男女を問わず本学の全ての教職員(非常勤講師・助手・助教を含む)、学生(ポストドクター・科目等履修生を含む)

開業時間: 9:00～17:00
 休業時間: 平日(月～木)17:00

これがサポートセンターです



次世代育成に向けた取組み

- 女子学生のキャリア形成のための講座の提供
 オープン教育センター「女性・しごと・ライフデザイン」「女性・しごと・ライフデザイン(科学技術分野編)」を開講
 ⇒ テレビ会議システムを用いて高校生にも開放
- ジェンダー講座の提供
 理工系の学生が、ジェンダーについての認識を深めることを目的として「科学とジェンダー」を開講
- 理工系研究室による「研究室体験」の実施
 女子高校生の理系選択支援を目的として、大学における研究室体験、高校への講師派遣の実施

環境整備に向けた各種調査

- 大学院生ならびに若手研究者を対象とした実態把握調査(2006～2007年度)
 大学院生ならびに若手研究者を対象として、全教調査と聞き取り調査を実施
- 箇所調査(2007年度)
 全学的な男女共同参画推進体制の構築をめざし、各箇所の現状把握のための調査を実施
- 教職員を対象とした調査(2008年度)
 男女共同参画推進に向けて、現状把握ならびに教育研修を目的とした全教調査を実施

最後に

19

早稲田大学男女共同参画推進室では学内外の最新情報をホームページ
<http://www.waseda.jp/sankaku/>
でお知らせしています。

また、リーフレットで情報提供を行っております。

是非ご覧ください。



検討課題

20

- 参画室の第一歩
⇒女性トイレ問題、搾乳場所、出産休暇、交流会など
年齢制限の撤廃も
- 今後の課題として
ポジティブ・アクションの合法性の説明、説得の課題
強固な学術院独立体制＝学部自治の課題
理事会の男女共同参画を
大学における非正規雇用問題(非常勤講師、嘱託・派遣
職員)



「女性研究者を活かし、育て、支えるために北大がしていること」

有賀 早苗 副理事/女性研究者支援室長/農学研究院教授

専門は分子生物学、細胞生物学。真核高等生物細胞の増殖・分化・癌化の分子機構、DNA複製・転写の協調的制御機構などを研究。上智大学大学院博士前期課程修了。東京大学大学院医学系研究科博士課程修了後、スイス・チューリッヒ大学分子生物学研究所研究員、北海道大学薬学部助手などを経て、2003年より同大大学院農学研究院教授。2006年より副理事/女性研究者支援室長を兼務。

北大は、平成18年度に振興調整費女性研究者支援モデル育成事業に採択され、以後3年間、振興調整費事業を中心に推進・展開してきた活動を紹介します。

事業実施本部として女性研究者支援室を新設し、「2020年までに北大全研究者の女性比率を20%に(20% by 2020; Triple Twenties計画)」という目標に向かって、女性研究者の活躍促進のための環境整備と、女性研究者の増員策数を柱に、様々な支援策を大学自主財源も拠出して実施してきた。事業スタート時点(2006年)の女性研究者比率は11.2%(正規教員では7.0%)であった。学位取得者中の女性比率は、1996年6%から徐々に上昇し、2004年には20%を超えた。この女性博士たちが順調に育って研究キャリアを継続できれば2020年20%という数値目標は無理ではないはず。Triple Twenties計画は、北大が振興調整費事業期間にとらわれず2020年まで、女性研究者の育成・支援に不退転の決意で臨んでいくという決意表明である。

具体的な女性教員増員策としては、ポジティブアクション北大方式を実施してきている。新規採用女性教員の人件費の一部を全学運用分から採用部局に付与することで、部局に女性採用へのインセンティブを与える方式である。女性採用ノルマを課すのではなく、適切な女性候補者がいれば積極的に採用、良い候補がいなければ採用しなくてよいという「健全な」ポジティブアクションにより、3年間で女性教員46名の新規採用を実現、2008年1月時点で正規教員女性比率は8.6%まで上昇した。さらに、次世代女性研究者の育成を目指して、女子学生・女子大学院生の博士課程進学・研究者チャレンジ支援、ならびに女子中高生の理系進路選択支援も活発に展開してきている。

出産・育児期間への支援では、保育園・病児保育等の整備に加えて、研究・教育補助代替人材の配置を行っている。これは本人のキャリアアップのためだけでなく、所属する研究室等への配慮としても大事な支援である。意識改革だけでは追いつかない現実的に生じる不利益・しわ寄せを解消し、女性教員を安心して採用できる環境を組織として整えることが、ポジティブアクションを成功させる前提条件であると考えている。また、女性研究者に特に多い研究者同士のカップルにとって深刻なパートナーの就職問題は、若い研究者カップルが二つのポストを見つけやすい首都圏に集中する中で、優秀な若手人材をいかに確保するか、北大を含め地方大学は真剣に検討すべきと考えている。

振興調整費事業「お試し」期間に実施した各種支援のうち、必要性・有効性の高い支援は自主財源により継続実施していく。振興調整費後が本当の支援の始まりと考えている。

女性研究者を活かし、育て、支えるために
北大がしていること

2009年2月20日 静岡大学シンポジウム
「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

北海道大学 女性研究者支援室長
有賀 早苗



北海道大学 女性研究者支援室
Support Office for Women Researchers
in Triple Twenties Plan

平成18年度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)委託事業

輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大

「20% by 2020」(Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

Girls Be Ambitious and Cheered! 女性研究者支援室 More Women in Science and Technology!

女性研究者活躍のための環境整備 女性研究者増員のための具体的取り組み

「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」実施内容

目標: 「20% by 2020」(Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

女性研究者支援室

女性研究者活躍のための環境整備 Needs & needs にした女性研究者増員のための具体的取り組み

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やワークライフバランス等への意識改革プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための人材供給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善
- 北大教員等の研究者パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カップルの両立支援)

●ポジティブアクション北大方式による女性教員の採用・昇任促進

○女子大学院生・女子学生の博士課程進学および研究者チャレンジ支援

●女子大学院生による女子中高生の理系進路選択支援の展開(道内各地)

○職域中の潜在的な女性研究者の復帰支援

●主に産後回復を促して卒業推進 ○主に大学自主財源を促して卒業推進

オンデマンド支援

必要な状況・人・時に、必要な支援を
全体の意識改革と支援ターゲティング
組織のデマンド、個々人のデマンド
それぞれに対応したい

◆デマンドに気付く体制
◆デマンドを出せる環境

デマンド例

A: 女性研究者の数が少ない
B: 出産・育児等への対応が困難
C: 周囲の理解が得られない

「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」実施内容

目標: 「20% by 2020」(Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

女性研究者支援室

女性研究者活躍のための環境整備 Needs & needs にした女性研究者増員のための具体的取り組み

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やワークライフバランス等への意識改革プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための人材供給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善
- 北大教員等の研究者パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カップルの両立支援)

●ポジティブアクション北大方式による女性教員の採用・昇任促進

○女子大学院生・女子学生の博士課程進学および研究者チャレンジ支援

●女子大学院生による女子中高生の理系進路選択支援の展開(道内各地)

○職域中の潜在的な女性研究者の復帰支援

●主に産後回復を促して卒業推進 ○主に大学自主財源を促して卒業推進

"20% by 2020" (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に!

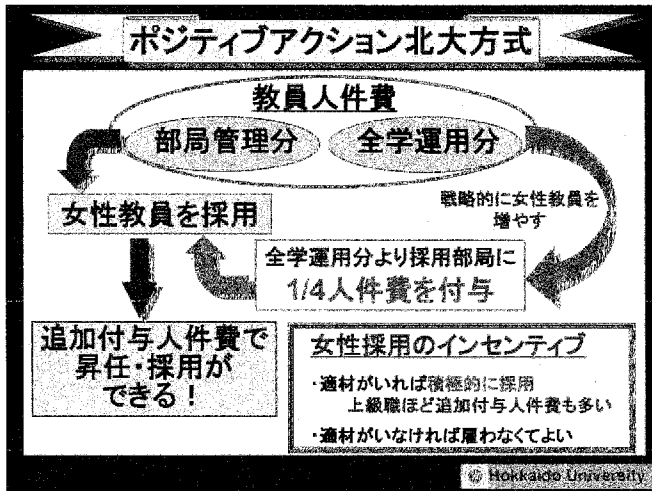
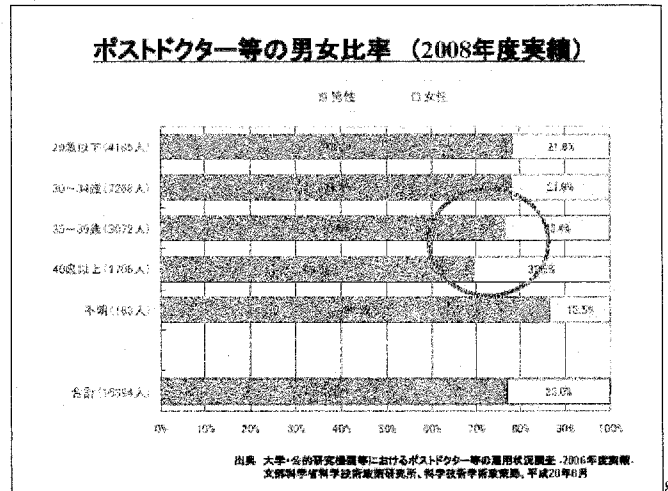
スタート時点 (2006年1月1日時点) 北大全研究者 = 2,838人
女性研究者 = 319人, 11.2%

正規教員 = 2,149人
女性教員 = 151人, 7.0%

上記以外の研究者 = 689人
上記以外の女性研究者 = 168人, 24.4%

学位(博士)授与者における女性比率の推移

平成 8年度(1996年度)	6.4%
平成12年度(2000年度)	12.9%
平成16年度(2004年度)	21.3%



現状 北大全研究者 = 2,760人
女性研究者 = 328人, 11.9%
(2008年1月1日現在)

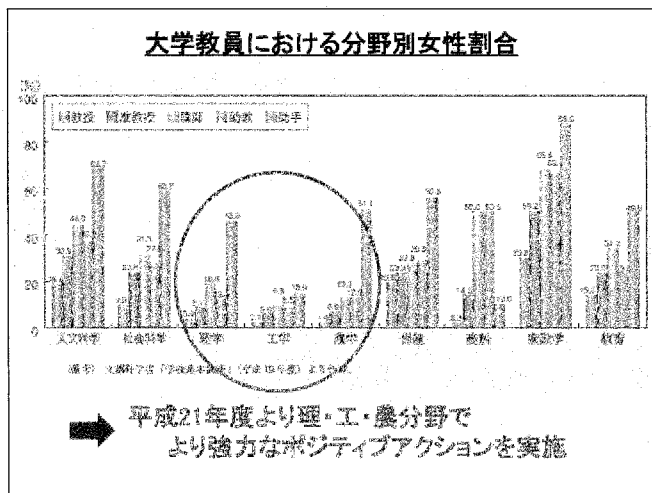
正規教員 = 2,107人
女性教員 = 177人, 8.4%

上記以外の研究者 = 653人
上記以外の女性研究者 = 151人, 23.1%

	2006年	2007年	2008年
正規教員	2,149	2,150	2,107
全体	151	172	177
女性比率	7.0%	8.0%	8.4%

	2005年度	2006年度	2007年度
正規教員	11.4%	20.0%	14.6%
女性採用率			

教授5人分の人件費で30人の女性教員の採用を後押し



「輝け、女性研究者! 活かす・育てる・支えるプラン in 北大」 実施内容

目標: "20% by 2020" (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に!

女性研究者支援室

女性研究者活躍のための環境整備

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やワークライフバランス等への意識改革・プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための人材供給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善

女性研究者増員のための具体的取り組み

- ポジティブアクション北大方式による女性教員の採用・昇任促進
- 女子大学院生・女子学生の博士課程進学および研究者チャレンジ支援
- 女子大学院生による女子中高生の理系進路選択支援の展開(道内各地)
- 雇職中の潜在的な女性研究者の復帰支援
- 北大赴任者の研究パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カップルの国際支援)

優先に雇用調整費を使って募集希望 〇主に大学自主財源を使って募集希望

女子中高生の理系進路選択支援 ← **女子学生・女子大学院生の研究者チャレンジ支援**

- ◆ 科学技術コミュニケーションの実践
- ◆ 部局・分野を超えた若手の交流
実体のあるネットワーク形成
多様な人材のインキュベーション
- ◆ 研究の担い手としての自覚

環状大学が「ちゃんがり」
女性だけが「ちゃん」を邪魔!

双方向性の支援活動による + 大学の広報と
人材育成の場・機会 アウトリーチ

デマンド例

A: 女性研究者の数が少ない
B: 出産・育児等との両立が困難
C: 周囲の理解が得られない

「輝け、女性研究者! 活かす・育てる・交えるプラン in 北大」 実施内容

目標: "20% by 2020" (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に!

女性研究者支援室

女性研究者が活躍するための環境整備 (Needs or needs に応じた支援を展開)

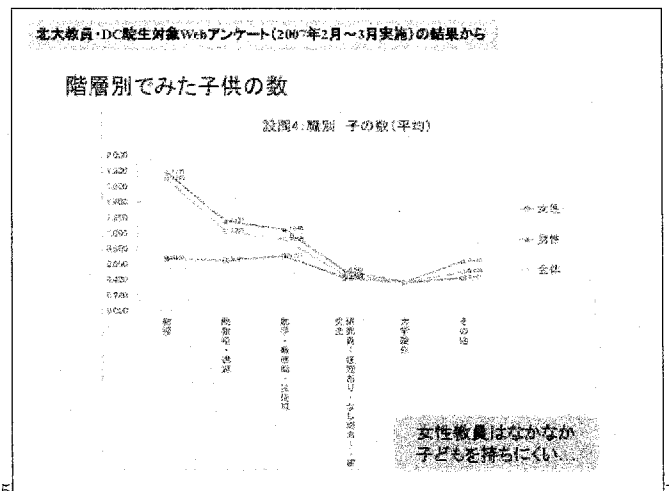
女性研究者増員のための具体的取り組み

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やワークライフバランスへの基礎的アプローチ
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための人材発給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善

- ポジティブアクション北大方式による女性教員の採用・昇任促進
- 女子大学院生・女子学生の博士課程進学および研究者チャレンジ支援
- 女子大学院生による女子中高生の理系進路選択支援の展開(道内各地)
- 離職中の潜在的な女性研究者の復帰支援

◎北大教員等の研究者パートナーのキャリア継続支援(遊手研究者カップルの同居支援)

◎主に原教員受取を境って専任促進 ◎主に大学院生受取を境って専任促進



産休・育休期間等の研究補助人材支援実施状況

年度	18年度後期			19年度前期			19年度後期			20年度前期		
	産休	育休	その他	産休	育休	その他	産休	育休	その他	産休	育休	その他
教授												
准教授	2	1	1	1		3	1		3			1
講師			1			3			1			1
助教	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	5	4
P D				1		1			1	1		2
小計	4	3	4	5	2	11	4	3	8	4	5	8
計	11			19			15			17		

● 本人のキャリア継続・キャリアアップのためだけではなく
● 所属する部局・ラボ・研究グループへの配慮
意識改革だけでは追いつかない部分の解消が必要 (懸念・不安や現実的な不利益)

女性教員を安心して採用できる環境の整備 (組織としての受け入れ環境)

◎長距離登校で継続実施

任期付き教員の出産・育児にかかる任期延長

平成19年度より新規採用の助教(助手)は任期付き

任期 = 5年

法学研究科: 2年
文学研究科: 3年

5年任期の場合

- 任期満了まで > 6ヶ月: 2年まで延長申請可能
 - ・任期中 1回のみ
 - ・とりあえず女性のみに
- 任期満了まで < 6ヶ月: 延長不可

RPDも2年で終わらず、ぜひ延長可能に!!

北大周辺の保育事情

札幌キャンパス

- 周辺に札幌市認可保育園 4 園、年度途中入園はほぼ不可
単身赴任者・学生等は札幌市保育必要度評点が非常に低い
- 平成 17 年 4 月 北大無認可保育所「子どもの園」が
キャンパス内に札幌市認可保育園として開園
- 平成 19 年 4 月 北大学業所内 24 院園対応保育所「ボブラ」開園
園舎・備品等を北大が用意して保育業者に委託
利用対象：北大病院医師・看護師が主体
空きがあれば北大教職員・PD・学生も利用可

➡ **学業所内保育所の拡充が急務**

函館キャンパス、その他道内各地の研究センター等

- 大学の厚生施設としての保育園設置は非現実的
- 個人の裁量で近隣保育園・保育ママさん等を利用するしかない

総長謝罪経費により、女性教職員(含PD)を対象とした病児保育システムを開始

PRのHP 福寿堂

さんりんしゃ

病児保育、病児、うがー
小さな子ども達の病気の経過観察に専任します。
病児保育が必要な理由と、病児保育施設で働くことによる、
子ども達の成長について詳しくお話しさせていただきます。

親と子の抱擁も病児で居る子供達にとって
非常に大切なことであります。病児保育には
病児保育施設が中心で、
スピードはみなさんご自身の
ペースに合わせてさせていただきます。

母さんの「か」は 科学者の「か」

子ども達の目から見た女性科学者
Summer Camp in Hokkaido, 2008

☆期間：2008年8月4日(月)～6日(水)
☆場所：ニセコマウンテンリゾート グラン・ヒラフ
宿泊：ホテルニセコアルペン(北海道旭川市)

女性科学者を母にもつ子ども達同士、本音で語り合う
「母さんが科学者って、どうよ？」

夏の北海道で雄大な自然を楽しみながら、
不満や要望、待たされたこと・感じたこと、
嬉しいこと・意識したこと・感じたこと等、
共有してみませんか？

女性の社会進出・活躍が促進される一方で、
子ども達は何を感じているのか。
科学者といふ職業は職業をもつ母親に対する意見の中から、
よりよい男女共同参画社会のあり方を考えてみたいと思えます。

◆主催：北海道大学女性研究者支援室 FRes/FC (http://fresin1st.hokudai.ac.jp)
◆お問い合わせ：fres@fres.hokudai.ac.jp / (011) 706-3625

北大赴任者の研究者パートナー キャリア継続支援

男性研究者：パートナーの～10%が研究者
女性研究者：パートナーの>50%が研究者

若手研究者の流動性 → 次世代育成の促進

若手研究者カプルの同居支援策

◆子どもを持つ機会を失わないように
◆協力して子育てしながら、それぞれの研究を頑張れるように

優秀な若手人材の確保のために、とりわけ論文大学は
真剣に取り組むべき (≠大学でなくネットワークが必要)

Hokkaido University

「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」実施内容

目標：“20% by 2020” (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

女性研究者支援室

女性研究者に特化した
各種支援・情報等の
ワンストップ型サービス

女性研究者活躍のための
環境整備

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やワークライフ
バランス等への意識改革プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための
人材供給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善

女性研究者増員のための
具体的取り組み

- ポジティブアクション北大方式による
女性教員の採用・昇任促進
- 女子大学院生・女子学生の博士課程進学
および研究者チャレンジ支援
- 女子大学院生による女子中高生の理系
進路選択支援の展開(道内各地)
- 産職中の潜在的な女性研究者の復帰支援

○北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カプルの同居支援)

後主に産後復帰支援によって進業促進 ○主に大学自主財源によって進業促進

デマンド例

A: 女性研究者の数が少ない
B: 女性研究者との孤立が懸念
C: 周囲の理解が得られない

「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」実施内容

目標：“20% by 2020” (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に！

女性研究者支援室

女性研究者に特化した各種支援・情報等のワンストップ窓口サービス

女性研究者活躍のための環境整備
Needs to Needs にしたてを企画

女性研究者増員のための具体的取り組み

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える隔壁やワークライフバランス等への意識改革プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための人材費給システムの構築
- 保育圏、育児休業制度等の改善
- 北大赴任者の研究者・パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カップルの両立支援)

▲主に奨励金等を使って奨励推進
○主に大学自主財源を使って奨励推進

女性研究者の横のつながり

異部局・異分野間の交流

世代間の交流

女性研究者の縦のつながり

女性研究者ネットワーク

メンタリングシステム

ロールモデル紹介

Ambitious Models

Friendly Models

◎幅広い人脈形成を支援

◎女性研究者を孤立させない

Hokkaido University

北海道大学女性研究者支援室
関係記念シンポジウム

女性研究者を活かす・育てる・支える

北大は例

ワークライフバランス
対談 藤田 美津子 氏

OR REBEL WARRIOR

FreeU International Symposium
"Sustainable Should Be Female Scientists' Career!"

Discussion: July 19 - 19, 2008

Registration: Free

Change: Free

Photo 1: Symposium participants

Photo 2: Symposium participants

Photo 3: Symposium participants

Photo 4: Symposium participants

内へ向けて発信

◆基盤システム作りと意識の改革・浸透
総長・理事・部局庁等
事務部
教員、PD、院生・学生まで

外へ向けて発信

◆“振興調整費”への説明責任
◆他機関へのモデル支援策提示
◆日本全体の改革推進
研究関連機関だけでなく
中高生や社会全般へ

女性研究者支援は
必要？正当？

女性が極端に少ないのは
確かに 妙 ですが...

女性の参加が増えることで科学は進歩するのか？

「静大モデル促進に向けて——報告と今後の課題」

大村 知子 静岡大学副学長(男女共同参画・学生担当)/男女共同
参画推進室長/教育学部教授

お茶の水女子大学大学院家政学研究科修士課程修了。学術博士。1984年静岡大学教育学部助教授、1994年教授。2005年～2007年附属幼稚園長。2007年副学長、2008年男女共同参画推進室長。専門は被服構成学。

静岡大学がこれから2年間にどこまで達成しなければならないか、先人たちがやってきたことを踏まえて、それに達し、超えるという覚悟を本学の皆さんに決めていただきたい、そう思いつつ本学の取り組みをご報告する。

本学の取り組みは、19年度、新任の興学長が男女共同参画担当副学長を新設され、私が指名されて第一歩を踏み出した。そして男女共同参画戦略WGを立ち上げ、意識調査の実施により学内の実態を把握しながら、「しずおか男女共同参画推進会議」への参加、男女共同参画推進室の設置、女性研究者の活躍促進に関するシンポジウムの開催など、駆け足で進めてきた。20年度に入り、男女共同参画推進委員会の設置、男女共同参画憲章の制定、推進室のホームページの開設などを行ってきた。制度設計はかなり進んでおり、例えば20年4月に始まった介護休暇は全国に先駆けて7日間取得できる。7月には女性研究者支援モデル育成事業に採択されて、推進室が本格的に動き始めた。本学の女性研究者は71名で9.7%、そのうち自然科学系は22名で6.0%という現状である。そのような現状を受けて、意識改革、研究環境の改善、女性研究者の裾野拡大を大きな柱として、地域連携も進めながらプロジェクトを実施している。推進委員会がまだ十分に動いていないところがあり、委員会が先導的に色々なことを進めていくことが今後の課題の一つと考える。

女性研究者の裾野拡大ということでは、高校では女子生徒の進路はかなり固まってきている、むしろ中学や小学生に科学への興味を持つ機会を与えることを考えており、附属の幼稚園児と小学3年生までの児童およびその父親を対象としたキッズサイエンスなども行った。これを今後は地域に拡大していくことも今後の課題かと思う。

さらに、研究者支援人材データベースの構築も今後の課題である。これまで支援員の公募を2回行ったが、予想以上の応募があり、地域に人材があることを再認識した。地域の大学間でネットワークを組むと構築も進むのではないかと思う。子供の一時預かりについては、アンケート調査では学内保育所が必要とする意見が多いが、子育て中の人に絞って集計すると、むしろ児童になってからの方が大変だということがわかる。本当のニーズというものをしっかり踏まえて方策を決めていくことが、今後の課題である。

「女性研究者」というのをはずして「静岡大学の教職員」とその家族が輝ける環境を作る、それが究極の目標であると思う。女性教員採用比率を18%にする、そして24年度までに女性教員比率を15%に引き上げたいということで色々進めていくことになるが、部局においてもこのような目標をしっかりと念頭に置いて、人事計画、若手の育成ということを考えていただきたい。

国立大学法人 静岡大学

平成20年度 科学技術振興調整費 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」

本学の取り組みと次年度以降の課題

国立大学法人静岡大学
 総括責任者: 学長 興直孝
 報告者: 副学長(男女共同参画担当)、男女共同参画推進室長 大村 知子

本日のお話

1. 本事業の概要
2. 静岡大学の取組み
3. 女性研究者の支援体制
4. 意識改革
5. 研究環境の改善
6. 女性研究者の裾野拡大
7. 年次計画
8. 達成目標
9. 期待される波及効果
10. 地域との連携

本事業の概要

現状の現状
 女性総数71名(9.7%)
 うち自然科学系の女性研究者22名(6.0%)
 女子学生数(博士課程)60名(18.0%)

平成19年度の取組み
 ①男女共同参画推進部を学内に設置
 ②男女共同参画推進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)等

達成目標
 H22年度までに
 女性総数増加率を
 平成19年度に比し
 2.0%以上向上させる。
 H24年度までに
 女性総数増加率を
 平成19年度に比し
 5.0%以上向上させる。

静岡大学の取組み

平成19年度

- 男女共同参画担当副学長(女性)を新たに設置
- 男女共同参画戦略WGを設置
- 意識、現状、ニーズ調査
(アンケート方式 全教職員・大学院生対象)
- 男女共同参画社会づくり宣言事業所登録
(県内の高等教育機関で初)
- 「しずおか男女共同参画推進会議」へ参画
- 男女共同参画推進室の設置
- 女性研究者の活躍促進に関するシンポジウムの開催
- 女子高生対象の女性研究者によるサイエンスカフェ開催
ほか

平成20年度の取組み

- 男女共同参画推進委員会の設置(4月)
- 「男女共同参画憲章」の制定 (7月)
 基本理念・方針の学内外への発信
 ホームページ開設 リーフレット発行
 憲章に基づく、行動計画
- 制度設計と促進
- 女性研究者支援モデル育成事業採択
 「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」による推進
 意識改革
 研究者支援
 裾野拡大
 男女共同参画推進室ホームページの開設
 地域連携

女性研究者の支援体制

図 支援体制

国立大学法人 静岡大学
 学長 興直孝
 副学長(男女共同参画担当) 大村 知子
 男女共同参画推進室長 大村 知子

男女共同参画推進委員会
 (学長) 興直孝
 (副学長) 大村 知子
 (委員) 各部署の代表者
 (学長) 興直孝
 ① 女性研究者の推進に関する基本理念の構築
 ② 女性研究者の支援方針の企画、立案、実施方針の策定
 ③ 女性研究者についての現状分析、支援方針の評価及び改善方針の策定
 ④ 女性研究者の活躍に必要な啓発・広報活動方針の策定
 ⑤ その他女性研究者の支援に関すること

男女共同参画推進室
 (学長) 興直孝
 (副学長) 大村 知子
 (室長) 大村 知子
 (職員) 大村 知子
 ① 現状のデータ収集(アンケートの実施)等
 ② シンポジウム開催、HPの更新等
 ③ 関係機関との連携
 ④ 関係機関との連携
 ⑤ 関係機関との連携

男女共同参画推進室
 (学長) 興直孝
 (副学長) 大村 知子
 (室長) 大村 知子
 (職員) 大村 知子
 ① 男女共同参画推進室の設置
 ② 男女共同参画推進室の設置
 ③ 男女共同参画推進室の設置
 ④ 男女共同参画推進室の設置
 ⑤ 男女共同参画推進室の設置

男女共同参画推進室
 (学長) 興直孝
 (副学長) 大村 知子
 (室長) 大村 知子
 (職員) 大村 知子
 ① 男女共同参画推進室の設置
 ② 男女共同参画推進室の設置
 ③ 男女共同参画推進室の設置
 ④ 男女共同参画推進室の設置
 ⑤ 男女共同参画推進室の設置

意識改革

○「男女共同参画憲章」の制定

- 基本理念・基本方針を学内外へ発信
- 憲章に基づき、行動計画

○シンポジウム・セミナーの開催

- トップセミナー 管理職を対象として取組を推進するために12月10日開催
講師はファミリーフレンドリー企業 ヤマハ会長
- 啓発セミナー 教職員、院生および近隣関係機関、一般対象12月19日開催
「大学におけるワークライフバランスと現代社会」近隣大学と連携 国立女大等共催
- シンポジウム 静岡県、静岡市、浜松市後援 近隣大学・関係機関・地域等に公開
「静大モデルの加速に向けて」 本日2月20日開催
- 33採択機関のポスター展示 他機関取り組み情報を構成員全体で共有

○新科目「男女共同参画社会」の開設

学際科目として新設、理学部・農学部・教育学部・人文科学部の学生が履修した

○学長と女性研究者との懇談会 3月2日

研究環境の改善

子どもがまだ小さいけど、どうして学会に出展したい。

保育園が終わる時間なのに仕事が終わらない。


子どもが熱を出しているけど、仕事を休むわけにはいかない。

キャリアアップについて相談できる先輩がいるといいな。

母親が養介護状態になってしまったら、私しか面倒をみる人がいないの、困った。

研究は続けたけど、今は育児中心の生活スタイルの、どうしたらいいかしら……。

相談員と一緒に、あなたに合う支援を考えていきましょう。



チョイスは自由、支援は選択可能

支援メニュー

- 研究支援員の配置
- メンター(先輩研究者等)による相談
- 学会出張費助成(院費用)の支援
- 研究費の配分
- 学会発表参加費・論文投稿費の支援
- ITを活用した在宅勤務サポート
- つなぎ保育(一泊限り)
- 産前・産後休暇
- 看護・介護休暇(7日/年)
- 育児・介護休業
- 短期休職

女性研究者の裾野拡大

学生、特に女子学生の参画による次世代の女性研究者育成構想

- 本学の女子学生を対象に、ロールモデルを提示する取組み
 - 工学部女子学生・院生 エンカレッジセミナー 高柳記念館で H21年1月22日開催
- 7 附属学校園を利用した大人の啓発活動、子どもの科学的好奇心を醸成する積極的な取組み(附属学校園以外の児童・生徒も対象に、地域に開かれた活動を展開)
 - 附属学校園を利用した次世代育成事業
 - おやじの会と子どもによる科学実験教室
H.21年2月14日 ②うづら館 48組104人参加
静大女子学生企画による科学実験教室
- 県内の高校生を対象に、サイエンスと触れ合う機会を作る取組み
 - 女子高生向けのサイエンス・カフェ in Shizuoka 8月
 - 県内の高校への出前出張授業 教員・学生 9月
 - 本学の研究室の開放 等 8月、11月

年次計画

取組み内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目以降
① 意識改革 シンポジウム・セミナーの開催 学長と女性研究者の懇談会	計画	実施	実施	実施
② 研究環境の改善 新科目「男女共同参画社会」の開設	計画	実施	実施	実施
研究支援員の配置、メンター制の導入	計画	実施	実施	実施
研究者支援人材データベースの構築	計画	実施	実施	実施
学会等への出張時における支援 研究費、学会参加費、論文投稿経費の支援	計画	実施	実施	実施
時間外労働の改善 臨時補助・介護休暇制度の導入 育児・介護休業の取得促進	計画	実施	実施	実施
③ 女性研究者の裾野拡大 附属学校園を拠点とした事業の展開	計画	実施	実施	実施
女子学生エンカレッジセミナー 出張授業、研究室開放	計画	実施	実施	実施
④ コーディネーター、相談員の配置	計画	実施	実施	実施

達成目標

女性研究者がワークライフバランスを保ちながら活躍し、家族と共に輝ける環境を創造する

○平成22年度までに、女性教員採用比率を15%以上に引き上げる。(併発の両立達成)

- 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(達成)
- 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課程で、育児・介護の負担に「H」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と減らす
- 次世代育成支援対策推進法の認定

○平成24年度までに女性教員比率を15%以上に引き上げる

○女性教員比率を将来的に25%まで引き上げる

期待される波及効果

- 研究と育児・介護の両立を支援することにより、女性研究者が、研究活動の中断・断念を余儀なくされることを防ぐ。
- 直接ロールモデルに触れることや、セミナーへの参加等により、女子学生の女性研究者についてのキャリアイメージの形成を図ることが出来る。
- 附属学校園等を拠点とした科学実験教室、出前授業、本学研究室の開放を、地域に開かれた形で推進することにより、理科好きの子どもが増える。
- 女性研究者支援の取り組みについて、静岡県内の大学、研究機関等や他大学の女子学生や地域の子どもたちに広く参加してもらうことにより、ロールモデルとして、静岡県内の大学、研究機関等に波及するとともに、取り組みの効果が地域に広く普及、浸透する。

国立大学法人 静岡大学

地域との連携

- 意識改革のためのシンポジウム・セミナー等の開催を公開
（静岡県・静岡市・浜松市・大学ネットワーク静岡 後援）
- 「研究支援人材データベース」の構築、研究支援員派遣における連携・協力
- 理数好きの子どもを育てるための科学実験教室などの連携・協力、地域への開放
- 女子学生エンカレッジセミナー

連携先・大学ネットワーク静岡（県内28高等教育機関）

- ・静岡県男女共同参画会議
- ・静岡市男女共同参画課
- ・浜松市男女共同参画推進センター など
- ・NPO法人「あおぞらキッズガーデン」など



静岡大学が地域の女性研究者支援の中核的機関として、牽引する存在となることを目指す。

国立大学法人 静岡大学

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

報告と今後の課題
おわり

ご静聴ありがとうございました。


「我が国における女性研究者支援の取組と現状」

川端 和明 文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課長

早稲田大学政治経済学部政治学科卒業後、科学技術庁入庁。内閣官房中央省庁等改革推進本部企画官、国際原子力機関（ウィーン）派遣、文部科学省科学技術・学術政策局計画官、内閣府参事官（科学技術政策担当）、東京農工大学学長特任補佐・教授を経て2008年より現職。

国の科学技術関係施策は、科学技術基本法に基づいて5年ごとに作られている科学技術基本計画に沿って進められている。平成18年度から始まった第3期科学技術基本計画は人材の育成・確保・活躍促進を打ち出しており、その中で若手や女性に言及していることから、この分野で色々な施策が始まっているわけである。

わが国の全研究者に占める女性研究者の割合は13.0%である。主要国の中では、少し前まで韓国が最下位だったが、強かにトップダウン的に色々なことをやっていることもあって日本を抜き、現在日本が最下位となっている。ただし日本の実情を機関別に見ると、産業界における比率が7.6%と低く、このことが平均値を下げている。22.7%の大学は産業界よりましではあるが、これも国際的には大変低い。大学教員の分野別割合を見ると、たとえば工学の教授などは1.5%であり、これほどの差があることの合理的な説明は不可能であり、非常に非合理的なことがアカデミックな世界で起こっているということになる。

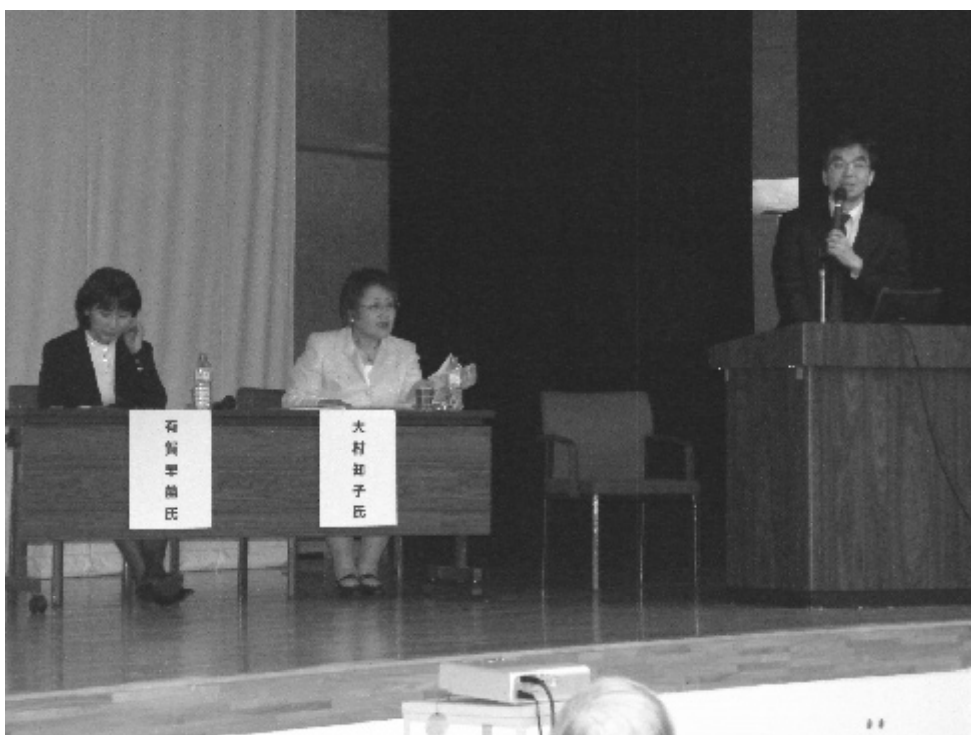
女性研究者が少ない理由はたくさんあるが、女性管理職が少ない理由とほぼ同じである。女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこととして、勤務時間・勤務形態の弾力化を筆頭に色々挙がっており、こうしたことをやっていく必要があるということになる。

先ほどの基本計画では、各組織ごとに女性の採用の数値目標を設定してその実現に向けて努力すること、その際に期待される採用目標は自然科学系全体としては25%である、と言っている。閣議決定は役所を拘束するもので大学を直接拘束するものではないが、文科省としてはこのようなモデル事業を行うことによって、少なくとも改革しようとする機関は目標値を設定していくように促すこととしている。各大学においてこの目標値を決める、その過程自体にも価値があると思う。

女性研究者支援モデル育成事業は、3年目に入り、意識の高い地方大学が加わってきて、33機関がモデル事業を進めている。このようなことは当たり前なのだとみんなが思うようになるまでこの事業をやる、私としてはそういう気持ちでやっている。33機関中1期校と2期校を集計すると、数値目標の設定や研究と育児の両立支援などはほとんどの機関でさまざまに実施されているが、女性研究者の積極的な登用・育成などがあまり進んでいない。女性研究者の採用増のためにポジティブアクションをとると男性研究者から批判が来る。また、そもそも若手ポストが増えないと女性研究者が増えないということもあるから、各大学は若手ポストを増やしてほしいと思う。また、有効性が高く評価されている施策が色々あるが、それらをまだ実施していない機関は、ぜひ先例を学び実施してほしい。

その他静岡大学をはじめ諸機関には、男性教員の意識改革をトップダウンで思い切って

やっていただくことを期待している。女性に限らず若手も年齢の高い人も全てを視野に置いた、公正で透明性の高い人事システムを作ってほしい。このような国の支援事業だけでなく自校経費を使う事業にも取り組んでいただきたい。さらに言えば、国立大学の事務系人材はまだまだ伸びしろがあるので、しっかりテクノクラートとして育てていただきたいと思う。



我が国における女性研究者支援の 取組と現状

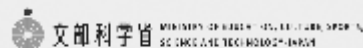
平成21年2月20日(金)

文部科学省 科学技術・学術政策局
基盤政策課長 川端 和明



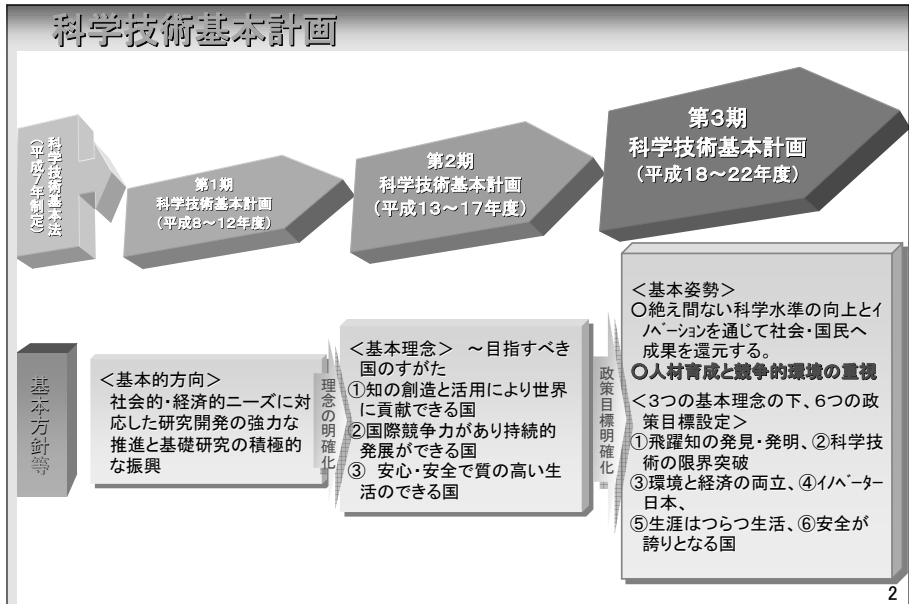
目 次

1. 科学技術関係人材の育成施策の全体像	… 1
2. 女性研究者を巡る現状	… 7
3. 女性研究者の活躍促進に関する提言等	… 20
4. 文部科学省の取組等	… 25
5. 静岡大学に期待すること	… 45



1. 科学技術関係人材の育成施策に 関する全体像





第3期科学技術基本計画の概要

<基本姿勢>

- 社会・国民に支持され、成果を還元する科学技術
- 人材育成と競争的環境の重視 (モノから人へ)

<3つの基本理念の下、6つの政策目標設定>

理念1：人類の英知を生む

- ① 飛躍知の発見・発明、
- ② 科学技術の限界突破

理念2：国力の源泉を創る

- ③ 環境と経済の両立、
- ④ イノベーター日本

理念3：健康と安全を守る

- ⑤ 生涯はつらつ生活、
- ⑥ 安全が誇りとなる国

○ 戦略的重点化

- 基礎研究の推進 (自由発想、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 (スーパーコンピュータ、宇宙輸送システム等)、社会ニーズ (安全・安心)、科学技術国際競争力)

○ 科学技術システム改革の推進

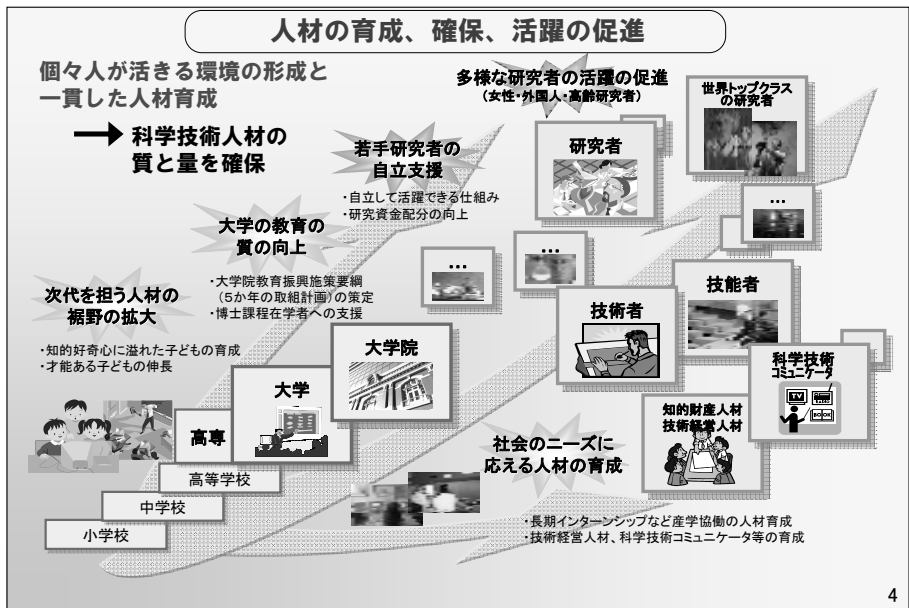
- 人材の育成・確保・活躍促進 (若手、女性、外国人)、大学の人材育成機能の強化
- 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出 (基礎研究からのイノベーション、産学官連携強化、先端融合領域研究拠点整備、地域イノベーションシステム構築)
- 基盤強化 (大学施設、先端大型共用設備)

○ 政府研究開発投資額

政府研究開発投資の総額規模 約25兆円

(計画期間中の対GDP比1%、GDP名目成長率3.1%を前提)

3



科学技術関係人材の育成・確保のための具体的な取組み (科学技術関係人材総合プラン2009の主な施策)

(1) 子どもたちの理科・数学に対する興味・関心の喚起及び能力の伸長

- 115億円 (89億円)**
- 理数好きな子どもの裾野の拡大
 - ・理数系教員養成拠点構築事業 3億円 (新規)
 - ・理科支援員等配置事業 25億円 (25億円)
 - 理数に興味・関心の高い生徒・学生の個性・能力の伸長
 - ・スーパーサイエンスハイスクール 15億円 (15億円)
 - ・未来の科学者養成講座 2億円 (1億円)
 - ・国際科学技術コンテスト支援事業 4億円 (4億円)
 - ・理数学生応援プロジェクト 3億円 (2億円)

(2) 大学における人材育成機能と産学が協働した人材育成の強化

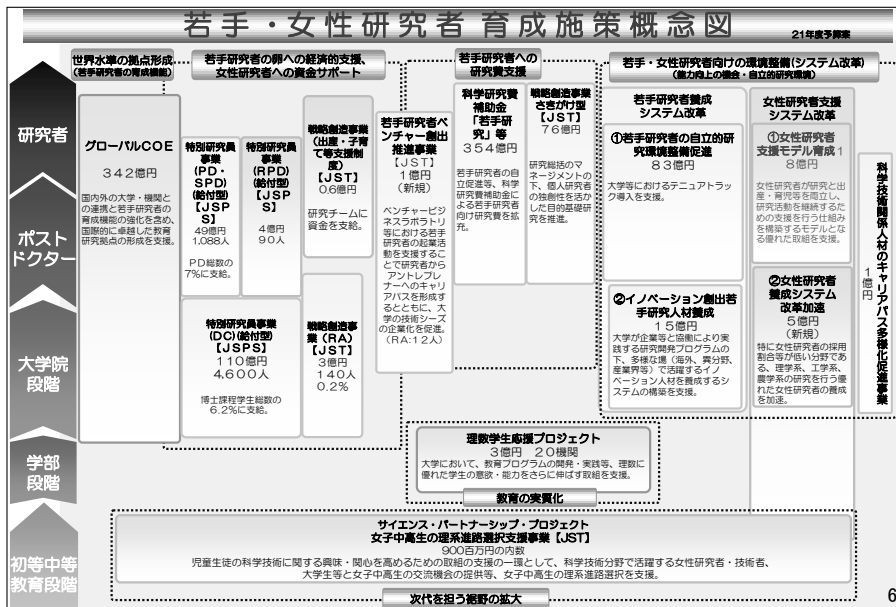
- 559億円 (736億円)**
- 大学における人材育成 559億円 (736億円)
 - ・組織的な大学院教育改革推進プログラム 57億円 (51億円)
 - ・グローバルCOEプログラム 342億円 (340億円)
 - 産学が協働した人材育成
 - ・産学連携による実践型人材育成事業 5億円 (7億円)
 - ・先進的ITスペシャリスト育成推進プログラム 9億円 (8億円)
 - ・若手研究者ベンチャー創出推進事業 1億円 (新規)

(3) 若手・女性・外国人研究者の活躍促進による研究活動の活性化

- 891億円 (860億円)**
- 若手研究者等の活躍促進 110億円 (106億円)
 - ・特別研究員事業 (DC) 110億円 (106億円)
 - ・若手研究者養成システム改革プログラム (科学技術振興調整費) 若手研究者の自立的な研究環境整備促進 83億円 (77億円)
 - ・イノベーション創出若手研究人材養成 15億円 (10億円)
 - 女性研究者の活躍促進 891億円 (860億円)
 - ・女性研究者支援システム改革プログラム (科学技術振興調整費) 女性研究者支援モデル育成 18億円 (15億円)
 - ・女性研究者養成システム改革加速 5億円 (新規)
 - ・出産・育児による研究中断からの復帰支援 (特別研究員事業) 4億円 (3億円)
 - 外国人研究者の活躍促進 88億円 (88億円)
 - ・外国人研究者招へい・ネットワーク強化等 55億円 (63億円)

(4) 国民が科学技術を理解し、素養を高めるための取組の強化

- ・地域の科学舎推進事業 8億円 (8億円)
- ・国立科学博物館 31億円 (31億円)
- ・日本科学未来館 24億円 (28億円)

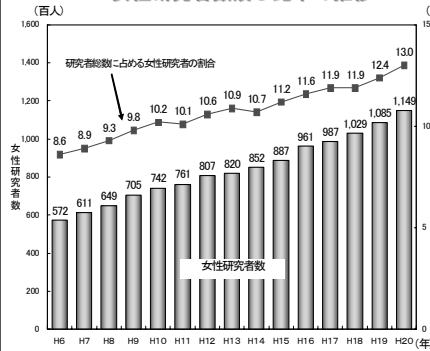


2. 女性研究者を巡る現状

女性研究者数及び比率

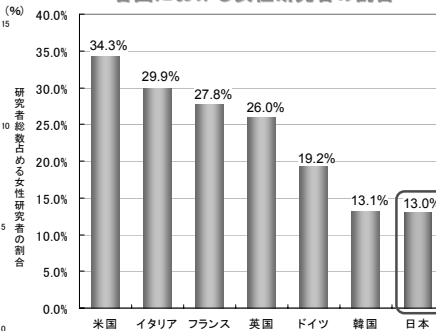
○女性研究者数は漸増しているものの、研究者全体に占める割合は10%強と欧米諸国に比べると著しく低いレベルにある。

女性研究者数及び比率の推移



科学技術研究調査報告(平成20年 総務省統計局)より作成

各国における女性研究者の割合

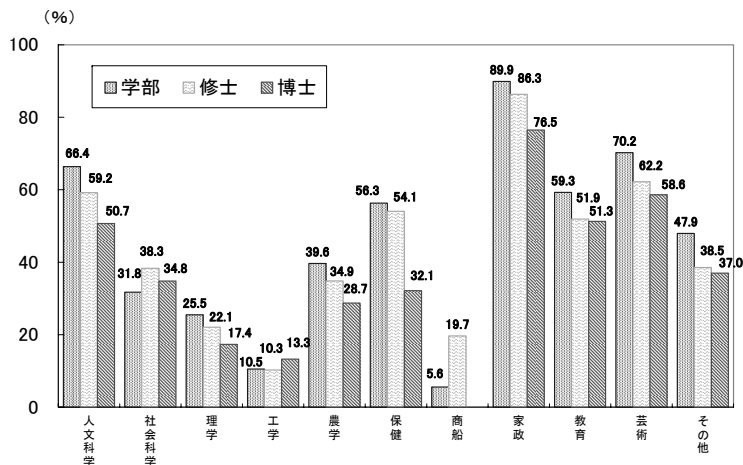


<備考>

「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成20年時点)、「OECD "Main Science and Technology Indicators2007/2"」(韓国:平成18年時点)
 「Eurostat 2007/01」(イタリア・フランス:平成16年時点、ドイツ:平成15年時点)
 「European Commission "Key Figures2002"」(英国:平成12年時点)
 「NSF Science and Engineering Indicators 2006」(米国:平成15年時点)

8

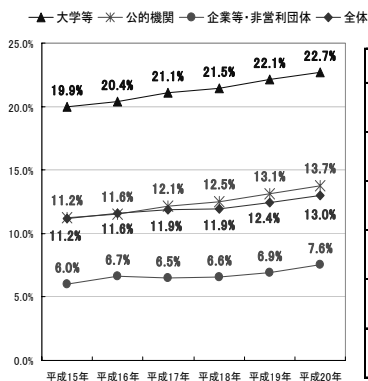
学部学生・院生に占める分野別女性割合



平成20年度学校基本調査より作成

9

研究者に占める女性割合の推移(機関別)

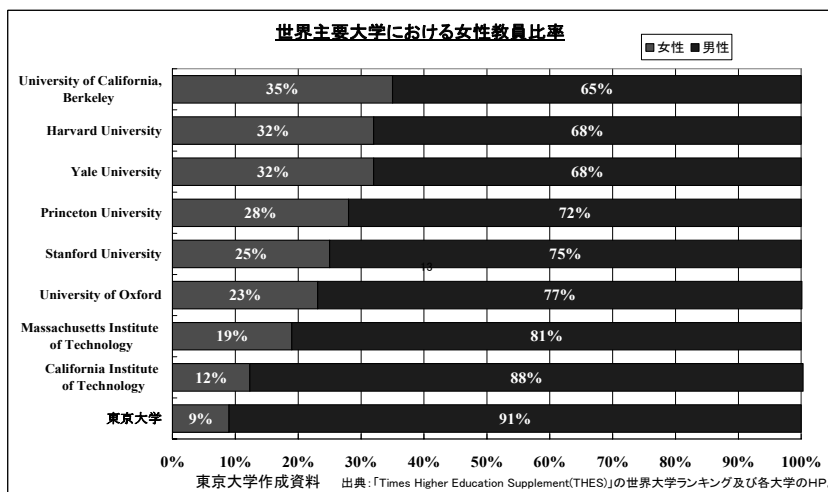


		全体	企業等・非営利団体	公的機関	大学等
平成15年	研究者数	791,224	472,869	37,051	281,304
	うち女性	88,674	28,397	4,162	56,115
		11.2%	6.0%	11.2%	19.9%
平成16年	研究者数	830,545	509,369	36,846	284,330
	うち女性	96,133	33,886	4,258	57,989
		11.6%	6.7%	11.6%	20.4%
平成17年	研究者数	830,474	502,073	37,254	291,147
	うち女性	98,690	32,746	4,519	61,425
		11.9%	6.5%	12.1%	21.1%
平成18年	研究者数	861,901	529,350	37,075	295,476
	うち女性	102,948	34,913	4,628	63,407
		11.9%	6.6%	12.5%	21.5%
平成19年	研究者数	874,690	536,850	36,647	301,193
	うち女性	108,547	37,145	4,818	66,584
		12.4%	6.9%	13.1%	22.1%
平成20年	研究者数	883,386	544,900	35,994	302,492
	うち女性	114,942	41,255	4,949	68,738
		13.0%	7.6%	13.7%	22.7%

出典: 科学技術研究調査報告(総務省統計局)より文部科学省が作成

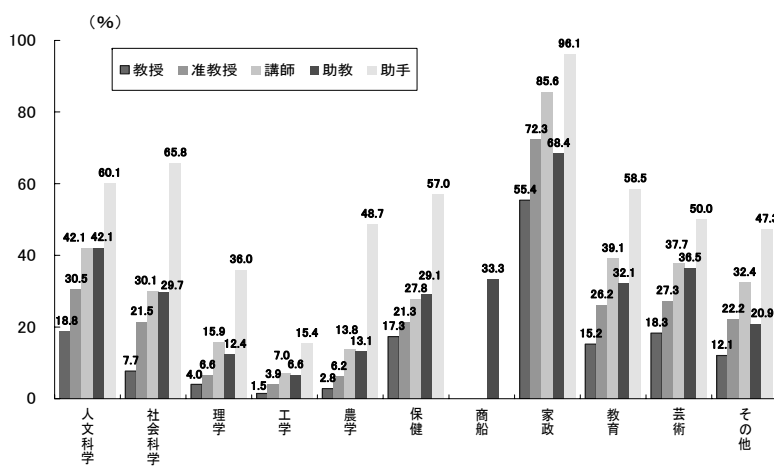
10

各国の女性教員比率



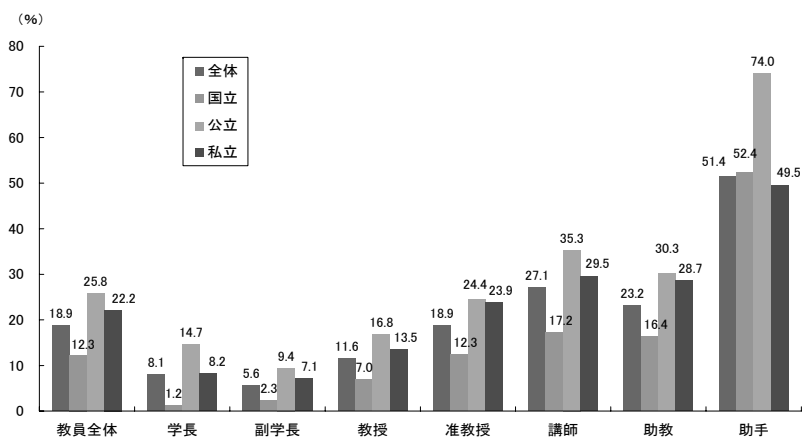
11

大学教員における分野別女性割合



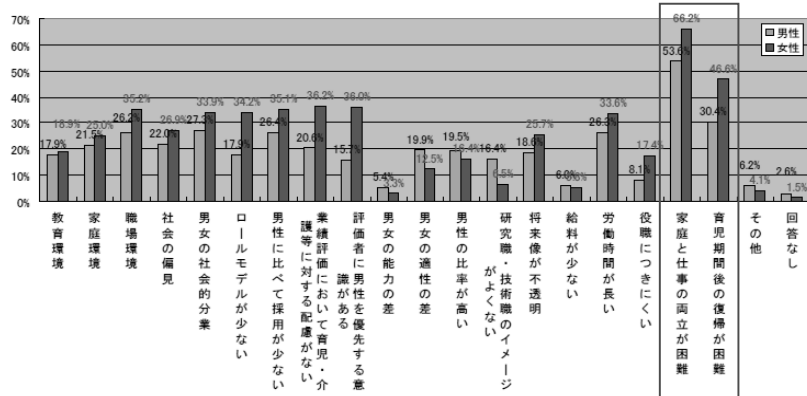
12

大学教員における職名別女性割合



13

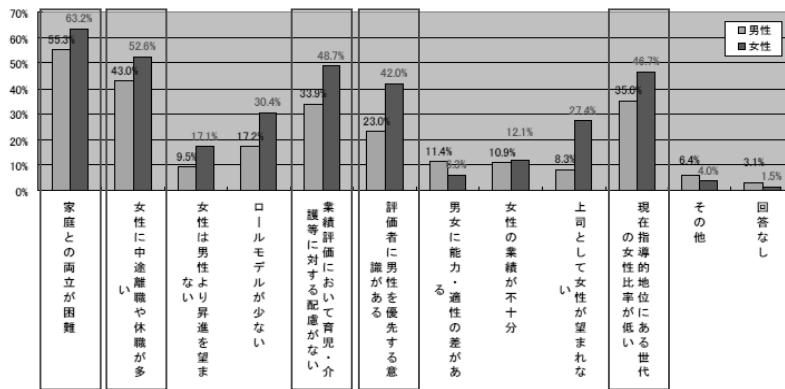
女性研究者が少ない理由



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学会連絡会)
 ※男女共同参画学会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月～11月)回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

14

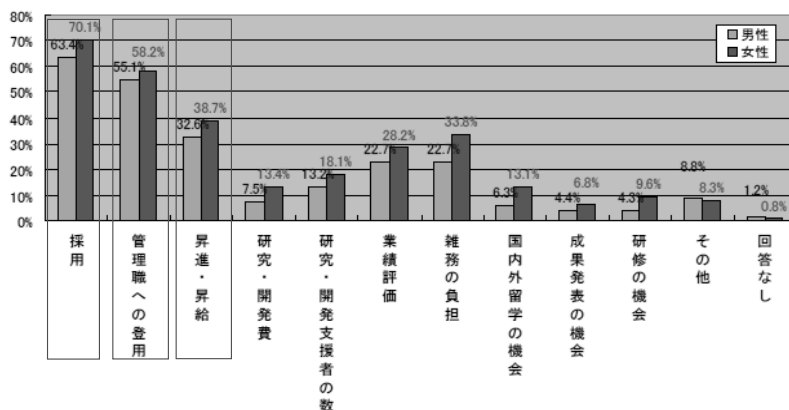
指導的地位の女性比率が低い理由



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学会連絡会)
 ※男女共同参画学会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月～11月)回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

15

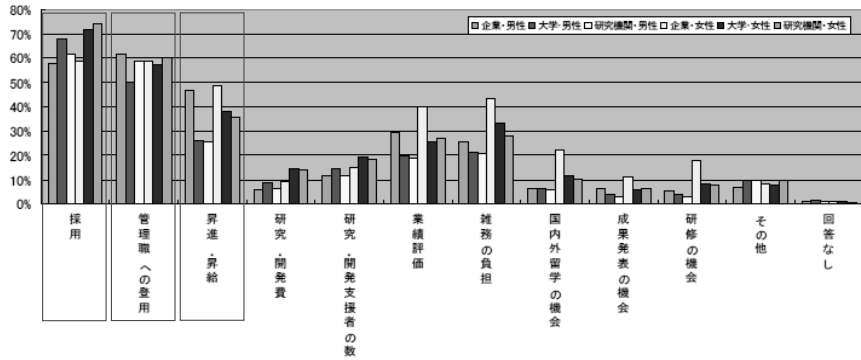
男女処遇差のある点



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学会連絡会)
 ※男女共同参画学会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月～11月)回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

16

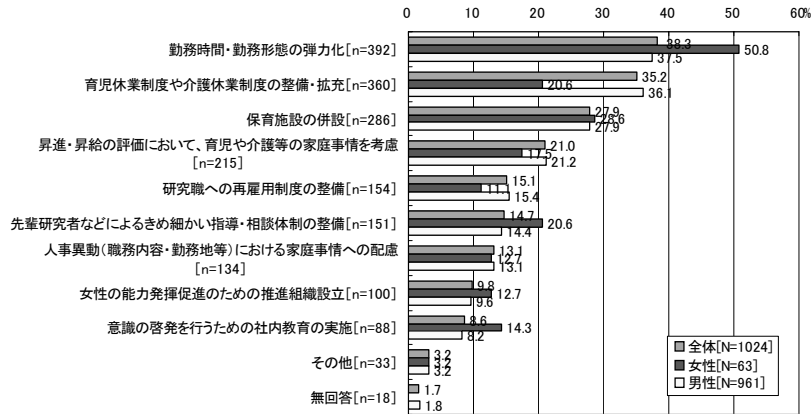
男女処遇差のある点(所属機関別)



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学協会連絡会)
 ※男女共同参画学協会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月～11月) 回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

17

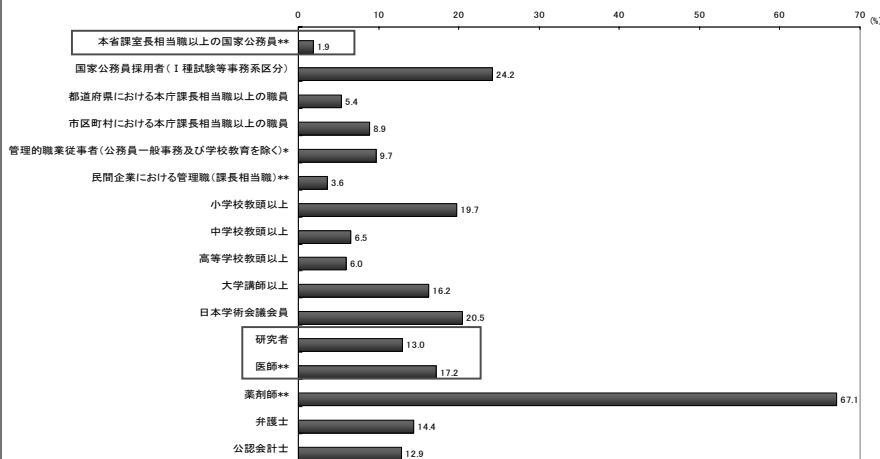
女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと



出典：我が国の研究活動の実態に関する調査報告（平成17年度調査）
 2006年12月 文部科学省

18

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



<備考>
 「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標」より。原則2008年、ただし、*は2007年、**は2006年のデータ。

19

3. 女性研究者の活躍促進に関する提言等

第3期科学技術基本計画(抄)〈平成18年3月28日閣議決定〉①

⑤ 女性研究者の活躍促進

女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の実態が異なるが、当該分野の博士課程(後期)における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する。

現在の博士課程(後期)における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)である。

第3期科学技術基本計画(抄)〈平成18年3月28日閣議決定〉②

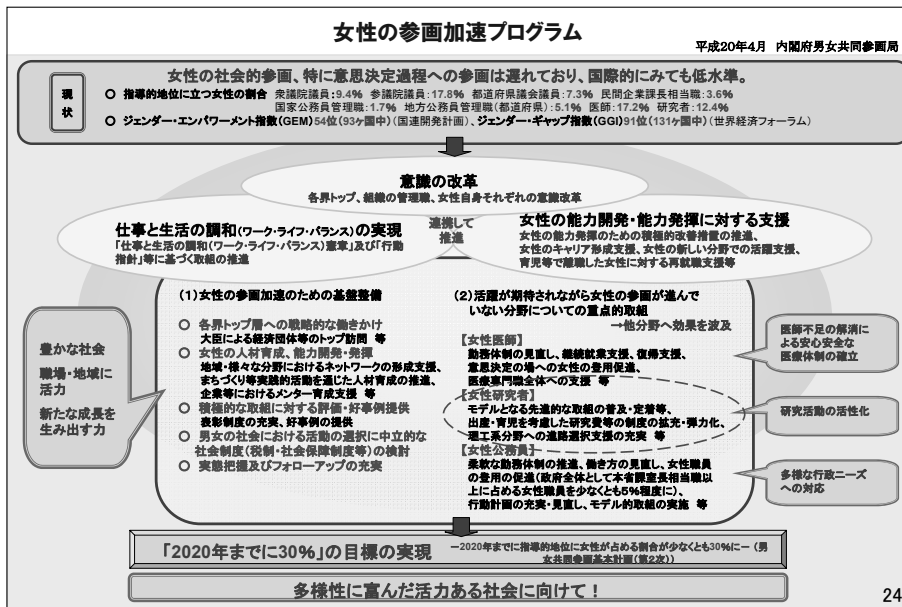
女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。

大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。

大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用することが望まれる。また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい。

(中略)

さらに、理数好きの子どもの裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。



4. 文部科学省の取組

科学技術分野における女性の活躍促進 ～平成21年度予算案版～

文部科学省は、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる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支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰を支援

優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給します。(独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業)
平成21年度予算案: 393百万円(349百万円)【科・基礎政策課(独立行政法人日本学術振興会)】

ライフイベント(出産・育児・介護)に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。(独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度)
平成21年度予算案: 57百万円(55百万円)【振・基礎基礎研究課(独立行政法人科学技術振興機構)】

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援システム改革プログラムの実施

女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援します。(科学技術振興調整費)
平成21年度予算案: 1,750百万円(1,500百万円)【科・戦略官付(推進調整担当)】+科・基礎政策課

特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援します。(科学技術振興調整費) 平成21年度予算案: 500百万円(新規)【科・戦略官付(推進調整担当)】+科・基礎政策課

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、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流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択の支援を行います。(科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト)
平成21年度予算案: 900百万円の内数(34百万円)【科・基礎政策課(独立行政法人科学技術振興機構)】

26

女性研究者支援モデル育成

- 目的: 女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。
- 対象機関: 大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人(自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域を対象に研究を行っていること)
- 実施期間: 原則3年間
- 実施規模: 原則年間5千万円(間接経費を含む)を上限、12課題程度選定

「女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。」(第3期科学技術基本計画より)

優れた女性研究者を輩出する システムの確立と波及

公募により、各機関のモデルとなる優れた取組を支援。
3年の支援終了後は各機関において独自に予算措置。

期待される女性研究者の採用目標の達成の前提として、研究環境整備のみならず意識改革の着実な実施が必要。

<選定に当たった要件>

- ◇ 女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容か
- ◇ 女性研究者をとりまく研究環境の改善が見込めるか
- ◇ 他の研究機関に波及し得る先進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

支援ニーズに対する取組例

- 大学等における出産・育児と研究の両立や男女共同参画に関する相談体制(カウンセラーの配置など)
- 出産・育児期間中の業務負担を軽減するためのシステム作り(柔軟な勤務態勢の工夫など)
- 育児の状況等に応じて、フルタイムでなく、パートタイムで働ける環境の整備(研究支援者の配置など)
- 女性理工系学生が研究者の道にチャレンジすることを促進する施策(若手女性研究者との交流の場の設置、女性理工系学生向けのキャリアパス相談の充実化等)
- 研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動

27

女性研究者支援モデル育成(科学技術振興調整費)

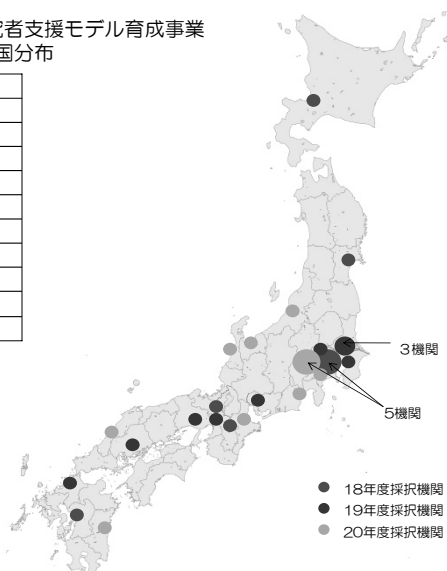
- 事業概要
女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。 ※1機関あたり年間5千万円程度
- 対象機関
大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
- 実施期間
原則3年間
- 実績
平成18年度採択10機関
平成19年度採択10機関
平成20年度採択13機関
- 予算
平成20年度予算額: 配分予定額1,500百万円
(平成19年度予算額: 800百万円)

28

科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業
採択機関の全国分布

平成18年度採択機関	平成19年度採択機関
お茶の水女子大学	大阪大学
京都大学	九州大学
熊本大学	神戸大学
東京女子医科大学	(独) 産業技術総合研究所
東京農工大学	(独) 森林総合研究所
東北大学	千葉大学
奈良女子大学	東京大学
日本女子大学	名古屋大学
北海道大学	広島大学
早稲田大学	(独) 物質・材料研究機構

平成20年度採択機関	
金沢大学	東京工業大学
慶應義塾大学	富山大学
静岡大学	新潟大学
島根大学	日本大学
津田塾大学	三重大学
東海大学	宮崎大学
東京医科歯科大学	



(備考) 文部科学省資料より内閣府作成

29

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登用・育成
- 意識改革の推進
- 次世代への支援

30

女性研究者支援モデル育成

～数値目標の設定～

平成18年度、平成19年度採択20機関のうち、ほとんどの機関において数値目標を設定

- 新規採用教員の女性割合を2011年までに22%（博士課程学生の女性割合）に増加（現在12%） [熊本大]
- 新規採用教員の女性割合を2010年までに20%、2012年までに25%（現在11%） [東京農工大]
- 2010年までに採用者に占める女性比率を25%以上に、女性比率を全体で5割増以上に（理10%、工9%、農15%、保20%を想定） [東京大]
- 2020年までに女性研究者比率20%を達成（現在11.4%） [北海道大]
- 2010年までに大学全体の女性教員数を1.5倍（13%、300名）に（現在8.5%、約200名） [九州大]

31

女性研究者支援モデル育成

～相談窓口の設置、ネットワーク構築、情報提供～

平成18年度、平成19年度採択20機関のうち、ほとんどの機関で実施

- 相談窓口の設置（精神面のケア、情報提供等によるサポート）[京成大]
- 女性研究者総合サポートセンター（ワンストップサービス窓口）の設置 [早稲田大]
- キャリア電子情報の蓄積・活用（e-ポートフォリオ）、NPO法人による相談業務 [日本女子大]
- 女性研究者支援情報バンク、支援コンシェルジュの養成 [お茶の水女子大]

32

女性研究者支援モデル育成

～研究と出産・育児等との両立～

採択機関で様々な支援策を実施

① 勤務体制の充実

- 育児・介護支援のための短時間勤務・休業制度の弾力的運用等 [東北大]
- ワークシェア（研究者2人が一組で勤務）、フレックス制（週25時間を下限）による研究支援 [東京女子医大]
- 「支援循環型体制」：支援を受けた女性教員が、ピアサポートやメンター支援など相互支援や女性研究者育成というかたちで還元 [千葉大]
- ユビキタスリサーチによる支援（自宅から研究を継続できるシステムを整備） [日本女子大]
- Web会議システム構築、育児休業中の自宅での研究継続のためのIT環境 [森林総研]

33

女性研究者支援モデル育成

～研究と出産・育児等との両立～

② 研究支援員等の支援

- 育児・介護に携わる研究者に対する研究代替員の配置 [熊本大]
- 産休・育休中における研究・実験補助者の雇用 [京成大]
- 大学院修了者や学生を支援研究者・研究補助者として雇用・派遣 [大阪大]
- 育児・介護の外部施設との連携（費用支援）、研究支援員の配置 [東京農工大]
- 産休・育休中の教育研究代替のための人材需給システム構築、研究者パートナーのキャリア継続支援（若手研究者カップルの同居支援） [北海道大]

34

女性研究者支援モデル育成

～研究と出産・育児等との両立～

③ 女性研究者の復帰支援

- 「母校に戻ろうキャンペーン」：卒業生への母校におけるブラッシュアップ支援、学内外から雇用発掘・再就職支援 [東京農工大]
- 「隠れた人材」（つくばにいる男性研究者の配偶者で育児のために研究をあきらめた女性）を研究業務員として育成、研究者への復帰支援[物質・材料研究機構]
- 女性研究中断者を採用、研究グループに派遣（インキュベーションシステム）[神戸大]
- 非常勤研究助手の採用（研究を断念した卒業生） [日本女子大]

35

女性研究者支援モデル育成

～女性研究者の積極的な登用・育成～

- 部局人件費負担の軽減による女性教員の採用・昇任の促進（ポジティブアクション北方式） [北海道大]
- 優秀な研究者を発掘、国際学会参加等を支援、学内の研究助成制度に女性枠を設置、新規採用女性教員にスタートアップ経費を支援 [九州大]

～意識改革の推進～

- 「勤務時間9時から5時の徹底化」（全学的意識改革）[お茶の水女子大]
- 男性への意識改革セミナー等の開催 [京都大]
- 意識改革プロモーション（上級管理職対象セミナー等の開催）[北海道大]

36

女性研究者支援モデル育成

～次世代への支援～

- 女子学生－女性研究者交流サロン、小中高生への科学講座等 [奈良女子大]
- サイエンスエンジェル制度（母校への出張セミナー、女子学生ネットワーク等） [東北大]
- 中高生セミナー、女子学生エンカレッジセミナー、博士女子学生への助成制度 [名古屋大]
- 大学院生等に対するキャリアガイダンス、メンター制度の整備 [東京農工大]

37

女性研究者支援モデル育成

○有効性が高く評価されている施策

- ☆研究支援員(補助員)の配置
- ☆支援室やコンソーシアムオフィス等の支援施策の中核となる組織設立及び専任スタッフの配置
- ☆柔軟な勤務態勢の構築、学内支援制度や規則の見直し
- ☆情報交換ネットワーク整備・確率(DB整備を含む)
- ☆病児保育・一般保育の実施
- ☆意識啓発活動の実施
- ☆理系を目指す女性を増やす施策、キャリア支援、就職支援等

38

女性研究者支援における今後の課題

～文部科学省として～

<女性研究者支援モデル育成>

- 効果の検証 ～効果的な支援のあり方
- 支援の継続 ～モデルから定着へ
- 成果の普及 ～有効な支援策の共有
- 実施機関の拡大 ～民間企業等も含めた拡がり・連携

<その他>

- 制度・運用の改善 ～研究資金、業績評価等
- 女性教員の採用増 ～ポジティブアクション等の推進
- 意識改革の推進 ～特に男性教員の意識改革が重要

39

女性研究者支援システム改革(科学技術振興調整費)

平成21年度予算案、500百万円
(新規)

女性研究者養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等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する。
本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらには、機関として本来取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。
- 支援内容: 各機関において、安定的な職(任期を付さない職等)に優秀な女性研究者を新規に増員し養成する場合、養成経費として採用規模を踏まえた支援を行う。
- 対象機関: 大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
- 実施期間: 原則5年間(3年目に中間評価) ※1人の女性研究者の支援期間は3年間を上限とする。
- 実施規模: 原則年間1億円を上限(間接経費を含む)

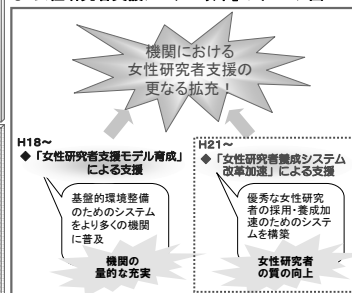
<選定に当たっての要件>

- ◇機関において「男女共同参画」のための多様な環境整備や支援がシステムとして独自に構築されているか、または、構築する予定があるか
- ◇養成計画が数値目標も含めて具体的にあり、育成システムの構築に向けてのミッションが明確か
- ◇5年間の支援期間における新規養成女性研究者の採用計画に基づき、継続的に女性研究者を養成する予定があるか
- ◇支援期間終了後の、理学系、工学系、農学系の研究を行う女性研究者の採用計画を数値目標として具体的に設定し、定着に向けた継続性を確保しているか等

<養成経費の使途(例)>

- ※ここでのいう女性研究者は、理学系、工学系、農学系の研究を行う者に限る
- ①新規養成女性研究者の研究費
(初年度スタートアップ研究費を含む)
 - ②新規養成女性研究者の雇用経費
(新規養成女性研究者1人当たり、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)
 - ③新規養成女性研究者の研究支援員雇用経費
 - ④既在籍女性研究者の研究支援経費
(国際学会等参加関連経費、論文投稿の際の英文校閲経費等研究スキルアップ経費)

●「女性研究者支援システム改革」のイメージ図



40

出産・育児による研究中断からの復帰支援

特別研究員事業（日本学術振興会）における復帰支援枠（RPD）の拡充

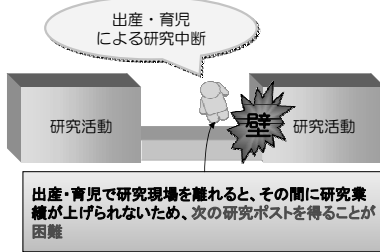
21年度予算案：393百万円
 (20年度予算額：349百万円)
 ※運営費交付金中の推計額

○特別研究員（復帰支援）を拡充

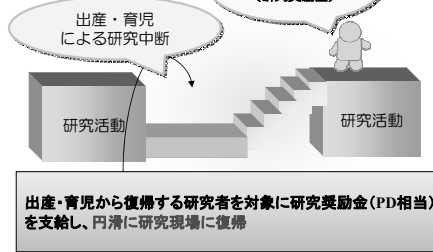
【対象：出産・育児による研究中断から復帰する博士課程修了者等 月額36.4万円】

優れた男女の研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰することを支援。（H20予算：80人 → H21予算案：90人）

<従前>



<支援開始後>



☆特別研究員事業☆

優れた若手研究者が、自由な発想のもとに主体的に研究に専念できるよう研究奨励金を支給する事業（昭和60年度～）。研究奨励金の他、科学研究費補助金（研究奨励費）の申請資格が与えられる。

41

出産・子育て等支援制度

H21年度予算案 57百万円
 (H20年度予算額 55百万円)

出産・子育て等支援制度

～ライフイベント(出産・育児・介護)から研究への復帰を支援～

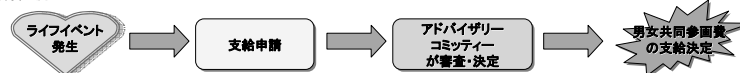
<目的>

第3期科学技術基本計画において、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、競争的資金等において、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することとされている。そのため、研究者がライフイベント(出産・育児・介護)に際し、研究キャリアを中断することなく継続できること、また一時中断せざるを得ない場合は、可能となった時点で研究に復帰し、その後のキャリア継続が図れることを目的とした研究者支援制度を設け、男女共同参画社会の実現に資することを旨とする。

○制度概要

- 戦略的創造研究推進事業に参画する研究員が、出産・育児・介護等のライフイベントを行う際に、当該研究員の申請に基づく各年度の所要の審査を経て、年間300万円を上限として男女共同参画促進費を、当該研究者の所属する研究チームに支給する。
- 男女共同参画促進費の使途は、男女共同参画促進を図る本制度の趣旨に則ったものとする。具体的には、実験補助者の雇用、研究促進のための消耗品、機器類購入など、研究費としての使途の範囲内で、対象となる研究員の研究を促進する、または負担を軽減することに資するものとする。

○制度の流れ



42

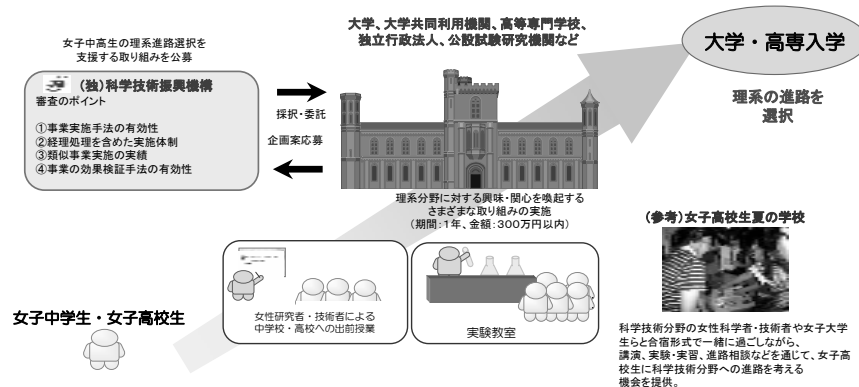
女子中高生の理系進路選択支援事業の概要

■事業概要

科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生らと女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施など、女子中高生の理系進路選択を支援する取り組みを実施する。

■対象機関

大学、大学共同利用機関、高等専門学校、独立行政法人、公設試験研究機関など



43

女子中高生の理系進路選択支援事業 採択機関一覧

<p><平成18年採択></p> <ul style="list-style-type: none"> 名古屋大学 「女性科学者のロールモデル提示と中学校・高等学校女子生徒の科学分野への進路選択支援」 岡山理科大学 「環境科学と生命科学を中心とした女子中学校・女子高等学校との連携」 北海道大学 「理科してみよう！」 Be Ambitious, 女子中学生」 九州大学 「女子中高生向け「理系への招待」—同意会組織との連携による理系進学者ロールモデル明示プラン—」 東京大学 「海が好き！ オーシャンサイエンスで活躍する女性研究者たち」 秋田大学 「ロケットガール養成講座」 東海大学 「現役女性科学技術者とその脚が紹介する理工系選択の道」 東京工業大学 「体験！理系の殿堂」 山梨大学 「Do! サイエンス Teen Age Girls」 社団法人 原子力学会 「原子力分野から女子中高生への発信「幅広い科学・技術が支える原子力の研究開発」」 独立行政法人 国立女性教育会館 「理工系女性研究者・技術者ロールモデルの提供による進路選択支援」 特定非営利活動法人 科学と市民社会のコミュニケーション 「女子高校生夏の学校—ジュニア科学塾2007 in 関西—」 	<p><平成19年採択></p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道大学 「理科してみよう！」 Be Ambitious, 女子中学生」 山形大学 「We can do it! 目指せ！理系ガールズ！」 東京大学 「輝け未来！オーシャンサイエンスで活躍する女性研究者たち」 東京農工大学 「理系のお仕事聞いてみよう！体験してみよう！ in 農工大」 東京工業高等専門学校 「テクノ・ガールズ！—マンスリー・サイエンス・フェスタ in TOKYO-KOSEN—」 山梨大学 「Do! サイエンス ガールズ」 信州大学 「信州夏の学校「わたしもサイエンティスト！」」 独立行政法人 国立女性教育会館 「女子高校生夏の学校—科学・技術者のたまごたちへ—」 特定非営利活動法人 科学と市民社会のコミュニケーション 「女子高校生ジュニア科学塾2008 in 関西」
<p><平成20年採択></p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道大学 「理科してみよう！」 Be Ambitious, 女子中高生 <「数学の壁を越えよう！」編>」 広島工業大学 「身近な「不思議」からの自分探し講座—女性技術者を育成する支援事業—」 信州大学 「信州自然科学実験室「わたしもサイエンティスト！'08」」 山梨大学 「Do! サイエンス チャレンジ」 東京理科大学 「科学のマドンナ」プロジェクト」 東京工業高等専門学校 「テクノ・ガールズ！マンスリー・サイエンス・フェスタ2008 ~科学の扉をノックしよう！~」 鈴鹿工業高等専門学校 「続け、理系の脚たち！ 届け、貴女の未来予想図！」 国立女性教育会館 「女子中高生夏の学校2008 ~科学・技術者のたまごたちへ~」 静岡大学 「身近に感じる技術力—ブリクラ・携帯ストラップ・美容と化粧:つくる側から眺めてみる—」 国立科学博物館 「ルーシーと私の楽しむカガクの時間@サイエンスミュージアム」 福山大学 「届け 未来の女性Scientist Enjoy Science Lab!!」 	44

5. 静岡大学に期待すること

静岡大学に期待すること

- 人を大切にする
- 執行部のリーダーシップの下、男性教員の意識改革を進める
- 公正で透明性の高い人事システムを徹底する
- 人材関係システム改革を一体的・全学的に推進する
- 若手ポストを増やす
- 保育施設を整備する

静岡大学に期待すること

- 他大学のモデル事業を徹底的に学ぶ
- 抜群教員を抜群に処遇する
- テクノクラートを養成する
- 地域を支え、地域をリードし、世界と戦う
- グローバルな頭脳循環の環に入る
- ノーベル賞をとる

47



アンケート集計結果

参加人数 141名 アンケート数 76名 回収率 53%

1. ご参加の皆様について、該当するところに✓（チェック）をお付けください。

1) 性別

女性	26
男性	47

2) 参加区分

学内からの参加	59
学外からの参加	9

3) 職業等

教員	17	会社員	0
職員	48	公務員	1
大学院生	0	自営業	0
学部生	0	その他	1

4) 年齢

20歳未満	0	50歳代	28
20歳代	3	60歳代	9
30歳代	10	70歳以上	0
40歳代	14		

2. 本日のシンポジウムについて何でお知りになりましたか。

静岡大学HP	12
ポスター	7
チラシ	10
新聞	0
知人の紹介	0
学内メール	47
その他	8

3. 基調講演について当てはまるところに✓（チェック）をお付けください。

大変有意義だった	24
有意義だった	36
普通	7
期待はずれだった	1

4. パネルディスカッションはいかがでしたか。

大変有意義だった	21
有意義だった	35
普通	9
期待はずれだった	0

5. 本日のシンポジウムに関するご意見・ご感想をご自由にお書きください。

- ・ 基調講演はわかりやすく、ためになったように思う。パネルディスカッションはわかりずらかった。(司会、パネラーの話し方) 女性研究者を増やす意義は理解できるし重要なことだと思う。しかし、研究者のことばかりに目を向けていても考えがたよるように思う。学内では導引された人が多いと思うが、無理に導引しなくてもいいのではないかと思う。関心がないから寝る人もいる。本当に参加したい人だけでいいと思う。
- ・ パネルディスカッションにおいて、パネラーによる意見交換があればよかった
- ・ マイクの事前調整は必要だと思う。音声がとぎれたり、音が割れる状況は未然に防げるのでは？時間配分に無理があるのでは？
- ・ 男女共同参画について真剣に考える良い機会になりました。現職場において、改善できる点等、すぐに思いつくことはありませんが、今後男女共同で業務遂行・改善できる点について、考えていきたいです。また、男女共同参画を経済効果・コストバランス等客観的データとその分析は、大きな推進材料となりえます。
- ・ 早稲田大の実例は共同参画の意義、大学としてのとりくむべき課題がわかりやすく旧来の大学の自治のあり方に男女共同はもちろんさまざまな点の根本的な問題がある印象をもった。
- ・ 今回のシンポでは北大の有賀先生に北大での活動状況を紹介いただいたが、他の大学についてもさまざまな活動をしていると思うので、積極的に情報交換する機会を設けて頂きたい。特に振興調整費事業は成果の言及も求められているので、自大学の情報発信だけでなく、他の事業実施大学の直面する課題・問題点について積極的に情報を求めても問題ないだろうし十分に活用できる。
- ・ パネラーの説明時間が長かった。ディスカッションの時間を確保してほしい。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを考えるのであれば、終了時間は厳守すべき(そのような司会進行を心がけるべき)
- ・ シンポジウムの聴講者に事務系職員が多くいましたが、有効なのでしょうか。浅倉先生の言葉は男性研究者に向けた言葉のような気がしました。また今時の30歳以下の方たちは、それほど男女差の認識に違いはないと思います。権威ある立場の研究者の方々にぜひ聴講していただいた方がよいと思いました。それとモデル育成事業の採択機関が終了したあとはどのような活動を予定されていますか、気になります。北海道大学ではこれから本格的に支援スタートのこと。静大も覚悟して欲しいものです。周囲の意識を変えていく機会をもっとふやしていくことが大事なので更なる企画を期待しています。

- ・ 会場が寒いです
- ・ 浅倉むつ子先生の推進力があってこそ早大で実行されているとみえた。静大でやる気が現実なものとなるか(?)を期待する。有賀先生の人柄+熱意は周囲をうごかす。制度を生かすのは最後は「人」
- ・ 基調講演、上川先生の話、パネルディスカッションと幅広い話で過去のシンポジウムよりさらに充実していたと思います。ポスター展も参考になりました。良いアイデアだったと思います。学内で討論する時間があると、シンポジウムの話、後でよい意見交換、新しいニーズの発見できると思います。
- ・ 現在、単身で子育てをしながら教員をしています。業績を出すための研究に集中できる時間が限られています。浅倉先生のお話の中に「女性研究者には復興期(ルネッサンス)がある」という坂東さんのお言葉があり、私もそれまでは何とか堪えて、のびのびした50代を楽しみにしたいと思いました。業績の評価については、子育て中の昇任はかえって研究以外の業務が負担になる可能性もあるので、過大評価するのは本人のためにはならない可能性があると思います。順調に業績が上がるようになってから年齢にかかわりなくスムーズに昇任できる人事を進めて頂きたい。
- ・ まずご企画ありがとうございます。ポジティブ・アクション、保育など学内で議論することが大切だと思います。こういうトピックは、共有するプロセスが結果よりも大切かもしれません。
- ・ とりわけ基調講演はメリハリある展開も豊かな有意義なものだったと思う。京大事件の例などは先生のご専門も具体的な獲得成果が相まってリアルに伝わってきた。パネルディスカッションでは、”モデル事業”から”定着”へ向けて覚悟のほどが問われることを実感した。
- ・ マイクの調子が悪かったため、聞きにくかったです。会場に男性が多くて驚きました。静岡大学のかたがたが男女共同参画事業に積極的にとりくんでらっしゃるのだと思いました。
- ・ 男性出席者の多さに驚きました(募集が大きいから)支援室によるオンデマンド支援以前に、必要としている人たちがあきらめないであるいは自分が必要としていることに気づくことが本当に大切だと思います。有賀先生のおっしゃる内部向けの広報が重要かつ困難であると感じます。地域に根ざした活動のできる静岡大学をうらやましく思います。「目に見える」ことが大事だということを再確認しました。
- ・ 大変勉強になりました。ありがとうございました
- ・ これからの施策にどう活かすか重要。きちんとしたレジメを作成して欲しい。ご苦労様でした。
- ・ 前大臣の上川陽子衆議院議員の「女性にノーベル賞」という環境づくりの大切さについて短時間ではあったがスピーチが印象的であった。
- ・ 浅倉先生の御講演は大変学術機関において男女共同参画をすすめるうえで特徴や課題をわかりやすく詳しく話して頂きありがたかったです。北大 静大の事例報告によって具体的事業展開の中身もよくわかり大変インスパイアされました。
- ・ 学長が自ら質問をされたり、フロアからも活発な質問が出たり、大学としての姿勢がよくわかるシンポジウムでした。また地方大学として地域連携の大切さ(後援に行政の協力があるなど)を実感しました。とても勉強になりました。ありがとうございました
- ・ 3年前、私のところは県より男女共同参画を進める事業所として県より表彰されましたが、その中心は今日のお話で言えば「女性研究者と家族が輝く・・・」の中の家族です。「子供の参観会にもいきたい 仕事もしたい」という願いを実現したいという保育者のことばが園の経営の中心に握えられ現在にいたってます。女性研究者という研究の追及は、一人の人物として、女性として、親として、パートナーとして生きるという当たり前の願いだと思います。オンデマンド支援に家族を入れ込んだこととても共感しました。もうひとつ、子供の視点をという北大のお話もとてもステキでした。子供の視点にたった”質”を追求した育児・介護支援が大切だと改めておもいました。とてもたくさんのお話を学ばせてもらいました。ありがとうございました。



静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」シンポジウム
アンケート

平成 21 年 2 月 20 日
静岡大学男女共同参画推進室

今回のシンポジウムについて、ご意見・ご感想をおきかせ下さい。

1. ご参加の皆様について、該当するところに✓（チェック）をお付けください。
 - 1) 性別 女性 男性
 - 2) 参加区分 学内からの参加 学外からの参加
 - 3) 職業等 教員 職員 大学院生 学部学生
会社員 公務員 自営業 その他 ()
 - 4) 年齢 20 歳未満 20 歳代 30 歳代 40 歳代
50 歳代 60 歳代 70 歳以上

2. 本日のシンポジウムについて何でお知りになりましたか。
静岡大学HP ポスター チラシ 新聞 知人の紹介
学内メール その他 ()

3. 基調講演について当てはまるところに✓（チェック）をお付けください。
大変有意義だった 有意義だった 普通 期待はずれだった

4. パネルディスカッションはいかがでしたか。
大変有意義だった 有意義だった 普通 期待はずれだった

5. 本日のシンポジウムに関するご意見・ご感想をご自由にお書きください。

ご協力をありがとうございました。机上にそのままお残し下さい。

1. 日時 平成21年2月20日(金) 14:00-17:00
2. 場所 静岡大学 大谷キャンパス 大学会館ホール
3. プログラム

① 基調講演

「学術の世界における男女共同参画」

講師 浅倉むつ子氏

(早稲田大学大学院法務研究科教授・男女共同参画室長)

② パネルディスカッション

「女性研究者支援がめざすもの——静大モデル促進に向けて」

パネリスト:

川端和明氏(文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長)

有賀早苗氏(北海道大学副理事・女性研究者支援室長)

大村知子氏(静岡大学男女共同参画担当副学長・男女共同参画推進室長)

司会: 本橋令子氏(静岡大学男女共同参画推進委員会委員)

③ ポスター展 12:00-18:00

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」事業に採択された33機関の、同事業に関するポスター(A3版)を展示して、各機関の取り組みを紹介する。

4. 後援 静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク静岡

5. 日程

14:00	開会 大村知子室長 学長挨拶 興直孝学長
14:15-15:30	講演 浅倉むつ子氏
15:30-15:40	休憩
15:40-16:55	パネルディスカッション
16:55-17:00	閉会 中村和夫室長補佐
17:30-	情報交換会

一般公開 入場無料

事前申込不要

【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

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836

tel: 054-238-3052/4346 fax: 054-238-4268

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

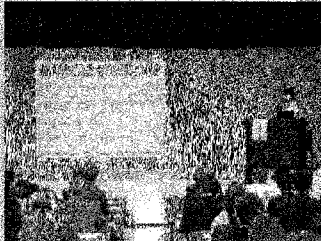
平成20年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクト



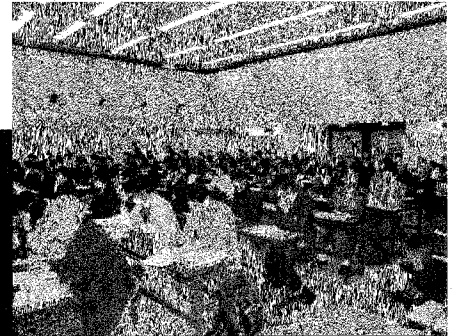
振興調整費



静岡大学では、平成21年2月20日(金)「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」シンポジウムを開催しました。



シンポジウム



1 企画開会演

「学術の世界における男女共同参画」

講師：浅倉むつ子氏

(早稲田大学大学院法務研究科教授・男女共同参画室長)

2 パネルディスカッション

「女性研究者支援がめざすもの——静大モデル促進に向けて」

川端和明氏(文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長)

有賀早苗氏(北海道大学副理事・女性研究者支援室長)

大村知子氏(静岡大学男女共同参画担当副学長・男女共同参画推進室長)

3 中絶スター展 12:00-18:00

後援：静岡県、静岡市、浜松市、大学ネットワーク静岡



このシンポジウムについて

平成21年2月21日(土)

静岡新聞 朝刊

に掲載されました

～アンケートより～

- ・学長が自ら質問をされたり、フロアからも活発な質問が出たり、大学としての姿勢がよくわかるシンポジウムでした。また地方大学として地域連携の大切さ(後援に行政の協力があるなど)を実感しました。
- ・他の大学についてもさまざまな活動をしていると思うので、積極的に情報交換する機会を設けて頂きたい。
- ・ワーク・ライフ・バランスを考えるのであれば、終了時間は厳守すべき
- ・ポジティブ・アクション、保育など学内で議論することが大切だと思います。
- ・現在、単身で子育てをしながら教員をしています。業績を出すための研究に集中できる時間が限られています。浅倉先生のお話の中に「女性研究者には復興期(ルネッサンス)がある」という坂東さんのお言葉があり、私もそれまでは何とか堪えて、のびのびした50代を楽しみにしたいと思いました。
- ・業績の評価については、子育て中の昇任はかえって研究以外の業務が負担になる可能性もあるので、過大評価するのは本人のためにはならぬ可能性があると思います。
- ・前大臣の上川陽子衆議院議員の「女性にノーベル賞」という環境づくりの大切さについて短時間ではあったがスピーチが印象的であった。

2009/2/25作成

6) 学長と女性研究者との懇談会の実施

目的	本学の女性研究者の現状について、学長および男女共同参画推進室員が女性教員から直接話を聞き、今後の女性研究者支援策を考える上で参考とすること、および女性研究者相互の情報交換の場とし、あわせて本学の女性研究者支援への理解と浸透を図る機会とする。
日時	2009年3月2日(月)11:45-14:30
場所	静岡キャンパス事務局5階大会議室
参加者	静岡大学女性教員
周知方法	全女性教員へメール配信

各参加者が、自己紹介とともに、女性研究者として、あるいは出産・育児・介護等と教育研究との両立を図る中で抱えた問題、大学への要望や提案等について発言し、学長から、女性研究者支援に関する大学としての見解表明と、参加者からの要望や提案に対するコメントがあった。その後、懇談した。

女性教員から、抱える問題や提案・要望を直接聞くことができ、今後の女性研究者支援事業における、研究環境の改善、研究活動支援の制度設計等に役立つ情報が得られた。女性教員たちの交流ができ、女性教員によるネットワーク形成へ向けての端緒となった。また、問題意識の共有化が進んだと思われる。こうした機会を望んでいた教員が少なからずいたことがわかり、今後もこうした機会を設けてほしいとの要望も出された。

参加者は、学長、女性教員18名、および男女共同参画推進室から室長ほか計7名、合計26名であった。出席者は全女性教員70名の3割以下であり、より多くの教員が参加できる時期と方法の検討、および懇談会のより効果的な進め方の検討が課題と言えよう。



7) 共通教育科目「男女共同参画社会」の新設

次世代を担う学生の、男女共同参画社会に対する理解と意識の涵養を目的として、学部3,4年対象の選択必修科目「男女共同参画社会」を開設した。

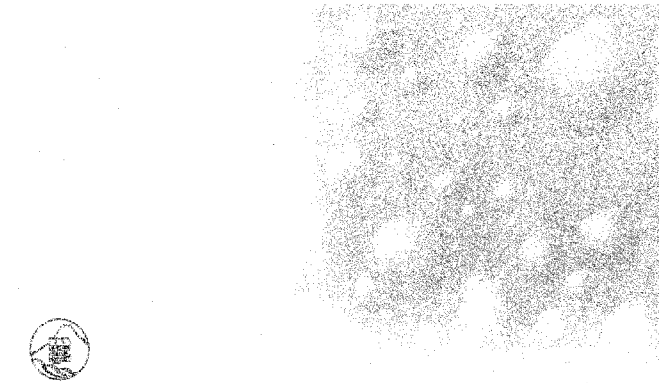
平成20年度「男女共同参画社会」シラバス

男女共同参画社会 (Gender-equal society)				
	大村 知子 (OMURA Tomoko)		教育学部	教育学部F棟202
	水野 桂子, 山根 真理			
	学部共通1	前期		選必
	3年, 4年	2		金3・4
キーワード	男女共同参画、法律、労働、ジェンダー、教育、キャリアプラン、教育、性、家庭			
授業の目標	男女が対等に社会や家庭に参画し、対等に責任を分担しあう男女共同参画社会の実現は、グローバル・スタンダード（国際的基準）になっています。本授業では、男女共同参画についての理解を深め、日常生活を男女共同参画の視点からとらえ、将来のライフキャリアプランを立てることができるようになることを目標とします。			
学習内容	授業は3部構成からなります。第1部ではグローバル・スタンダードに立脚して、世界および日本の男女平等法や男女平等推進の歴史について学習します。第II部では、日常生活や社会生活をふりかえるなかで、労働、家庭、性について、男女共同参画の視点から分析していきます。第III部では、これまでの受けてきた教育をジェンダーの視点からとらえ直し、将来のライフキャリアプランについて考えます。			
授業計画	回	内容		
	1	1. イントロダクション		
	2	2. 世界の男女平等法 －女子差別撤廃条約、ILO156号条約－		
	3	3. 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－		

	4. 男女平等推進の歴史 5. ジェンダーの視点とは
	4. 男女平等推進の歴史 5. ジェンダーの視点とは
	6. 労働の場 -バイト先および就職活動-
	7. 家庭の場 -DV-
	8. " -育児・家事・介護分担-
	9. 性 -世界と日本の課題-
	10. 小テストと読書ノート作成
	11. 教育の場 -家庭教育-
	12. " -学校教育-
	13. " -大学生活-
	14. 将来のライフキャリアプラン -ワークライフバランス-
	15. レポート作成, (16) レポート提出
受講要件	7月21日の集中講義にも出席可能な学生
テキスト	講義時に適宜資料を配布します
参考書	図書館に男女共同参画関連コーナーが開設されていますので、随時利用してください
予習・復習について	随時課題を呈示するので、各回に紹介する資料や著書などにより、積極的に行うこと
成績評価の方法・基準	小テスト、読書ノート、レポート、出席率などを総合的に判断する。
オフィスアワー	金曜日12:00~12:30 男女共同参画推進室または副学長室(本館5F)
担当教員からのメッセージ	教員の担当予定: 1・(16) 大村、 2・3 中村、 4 林、水野 5~10、 11~15 山根(7月21日集中講義) 11~15回は7月21日に集中講義で実施する予定なので日程調整しておいて下さい

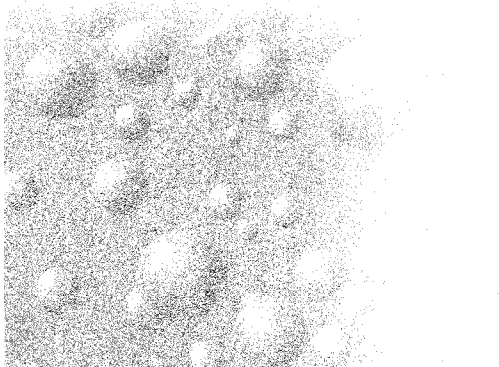
8) 「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書」の発行

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に、全教職員および全大学院生を対象として平成19年度に実施された調査について、その結果を報告書としてまとめた。学内や県内の主要高等教育機関等に広く配布したほか、内容については室ホームページにアップしている。



静岡大学における
男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

静岡大学男女共同参画戦略
ワーキンググループ
2008.12



静岡大学
Shizuoka University

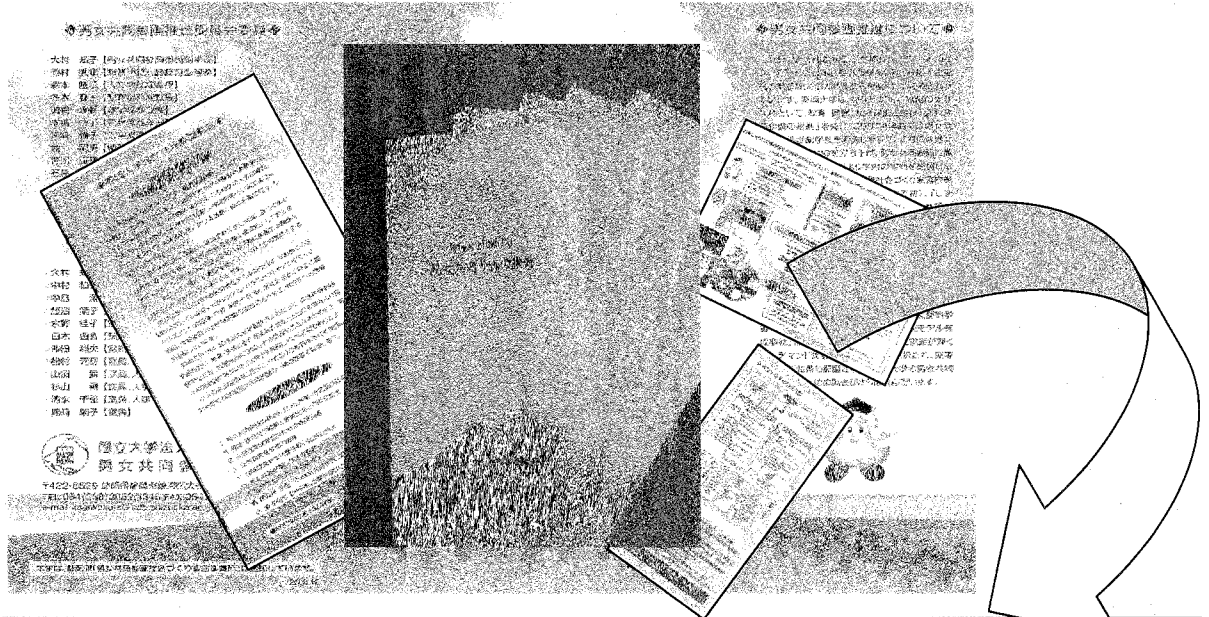
目 次

静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

●はじめに	1
■静岡大学の構成	1
1) 教職員・学生の実態と男女比	
2) アンケート回答者数と回答率	
3) 回答者の基本属性	
4) 基本属性の把握	
■男女共同参画に関する認識	5
1) 男女共同参画についての基本知識	
2) 仕事上、学习上、男女差を認識した経験	
3) 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策	
■ワーク・ライフ・バランスの視点	11
1) 家庭生活と仕事の両立	
2) 子育てと仕事の両立	
3) 介護と仕事の両立	
■教育・研究環境	18
1) 静岡大学の教職員が認識している現状	
2) 教員のワーク・ライフ・バランスの実態	
●静岡大学男女共同参画推進ワーキンググループメンバー	24

9) リーフレット「静岡大学における男女共同参画の推進」の作成・配布

本学の男女共同参画の推進について学内外に広く周知することを目的として、リーフレットを作成した。「静岡大学男女共同参画憲章」や本学の男女共同参画推進体制のほか、「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」プロジェクトについても全体像を記載し、全教職員に配布した。そのほか、セミナーやシンポジウムへの参加者、県内の高等教育機関等に広く配布した。



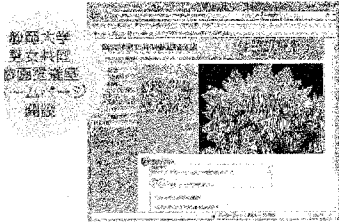
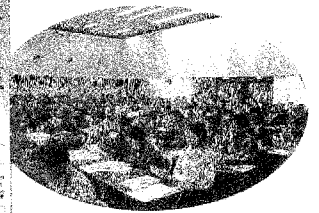
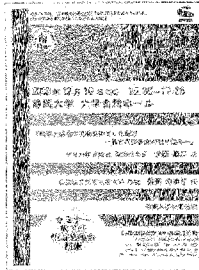
文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（静岡大学は、平成20年度～23年度に採択されています。）

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

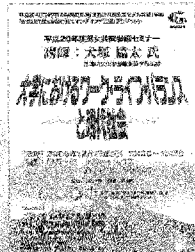
大学では、女性研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら活躍し、と共に輝ける環境を創造するために、次の取り組みを実施していきます。



「男女共同参画憲章」の制定
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「男女共同参画社会」の開設
男女共同参画に関するホームページの開設



女子学生エンカレッジセミナー

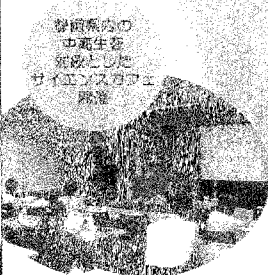


女子学生エンカレッジセミナー
附属学校園を拠点とした授業の展開
出前授業、研究室開放の推進

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
学会等への出張費に資する支援
研究費、学会発表費削減、論文投稿経費の支援
キャリア・カフェ、講演会
日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
学内における一時預かり施設の設置
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



(2) 研究環境の改善

(2) 研究環境の改善

1) 研究活動の支援

①研究支援員の配置

女性研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら研究活動を行えるよう、出産、育児、介護等により十分な研究活動ができない女性研究者に対し、研究業務を補助する研究支援員を派遣する制度を新設した。平成20年度は、農学部1名、情報学部1名の女性研究者からの申請に基づき、支援員を配置した。配置期間はそれぞれ、11月1日～3月31日、2月1日～3月31日であった。

平成20年度「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」 による研究支援員助成制度の利用者募集について



振興調整費

文部科学省の平成20年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業において、本学が提案した「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」（事業期間：平成20年7月～平成23年3月）が採択され、本年7月より事業を開始しています。

本事業では、①意識改革、②研究環境の改善、③女性研究者の裾野拡大、④全学的な男女共同参画推進体制の整備の4つの柱からなる取組みを実施し、本学の女性研究者がワークライフバランスを保ちながら、研究活動を続けられる為の環境づくりを目指しています。

については、②研究環境の改善事業において、育児（出産予定者を含む）・介護等の為に十分な研究活動が出来ない女性研究者に対し、研究等業務を補助する研究支援員の助成制度を創設しました。

支援を希望される方は、下記要領に従い、申請してください。

記

申請資格

本学の女性研究者（教員、研究員等、研究分野は不問）であって、育児・介護等を行う者（出産予定の者を含みます）。

※ ただし、「育児」とは原則として小学校6年生までの子どものいる場合とします。

研究支援員の職種

学術研究員又はパート教務職員

1週の勤務時間は30時間以内

支援期間

平成20年11月から平成21年3月末までの間

選考方法

男女共同参画推進室において被支援者を選考し、室長が決定します。

選考は、原則として、下記に該当する方を優先します。

- ① 育児・介護等に起因する研究困難度の高い方
- ② 研究支援員雇用経費について他の資金による代替が困難な方

申請方法

- ① 所属研究室等の教員等とも十分相談の上、部局長の承諾を受けて、利用申請書（様式1）を提出ください。
- ② 研究支援員候補者がいる場合は研究支援員候補者の内諾をとった上で、研究支援員候補者の略歴書（様式2）を提出ください。

提出先

男女共同参画推進室

成果報告

採択者には、支援期間終了後、報告書（様式3）を提出していただきます。

その他

採択後の具体的な雇用手続きは、別途連絡いたします。

研究支援員助成制度利用申請の留意事項

- (1) 申請様式等については、「男女共同参画推進室ホームページ（<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>）」より入手してください。
- (2) 審査の過程において、又は採択された場合、別途資料を作成・提出いただくことがあります。
- (3) 提出された申請書等は原則として返却しません。申請書に記載された個人情報、支援プログラム選考時にのみ使用します。
- (4) 申請後、記載事項について、変更等が生じた場合には、速やかに所属部局の事務部を通じ、男女共同参画推進室へ連絡してください。
- (5) 研究支援員の労働条件は別紙「研究支援員労働条件」を参照してください。

問合わせ先：男女共同参画推進室 TEL:054-238-4346 FAX:054-238-4268 sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp
--

(様式1)

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」研究支援員助成制度利用申請書

部局長印	
------	--

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			

支援員の配属を希望する理由

支援員に依頼する業務内容

支援希望時間数（週/h）…週30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。

研究支援員候補者の略歴書

提出日： 年 月 日

ふりがな 氏名		昭和・平成 年 月 日生	男 女
住所			
連絡先	電話： E-mail：		
学校名・学部学科名	在学期間	卒業等	
高等学校	. . ~ . .	卒業・在学中・ 退学	
大学 学部 学科	. . ~ . .	卒業・在学中・ 退学	
大学大学院 修士課程	研究科 専攻 . . ~ . .	修了・在学中・ 退学	
大学大学院 博士後期課程	研究科 専攻 . . ~ . .	修了・在学中・ 退学	
研究業績・職務経験など			
現在他の業務従事している方は 勤務の実態をご記入ください。	有（週 時間、 月 日から 月 日） 無		
本学の人材データベースへの登録を 希望しますか。	希望 有 無		

(様式3)

「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」研究支援員助成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		昭和・平成 年 月 日生	
研究 支援 の 内 訳	研究支援員名	支援の内容	
	支援期間・週/時間(計 時間)		
	・ ・ ・ ~ ・ ・ ・ h/週 (h)		
	・ ・ ・ ~ ・ ・ ・ h/週 (h)		
配置 の 効果	研究支援員を配置したことによって研究の推進の課程で得られた効果を研究実績も含め ご記入ください。		
	研究支援員の配置に関する改善提案をご記入ください。		
改善 提 案			

研究支援員労働条件

労働条件

契約期間 : 年度内

契約更新 : 可能

ただし、次に掲げる各号に該当する場合は契約を更新しない場合がある。

- (1) 勤務成績が不良な場合
- (2) 心身が勤務に耐えられない場合
- (3) 職務遂行に必要な適格性を有しない場合
- (4) 経営上の都合により、事業の継続が不可能となった場合

職名・所属 : 学術研究員あるいはパート教務職員

(国立大学法人静岡大学男女共同参画推進室)

就業の場所 : 原則キャンパス内

業務内容 : 静岡大学における女性研究者支援モデル育成事業（文部科学省委託事業）
による女性研究者の支援業務

支援の具体的内容は、支援対象教員の業務内容に基づくものとする

勤務形態 : 週30時間以内で定める

休 暇 : 年次有給休暇あり（本学の就業規則の規定による）

賃 金 等 : 時間給制（1時間単価 1, 100円）

通勤手当 あり 本学就業規則の規定により支給

（公共交通機関利用の場合6か月定期券額を基礎に算出

ただし、月額支給限度額 55,000円）

時間外労働手当 あり 本学就業規則の規定により支給

退職手当及びその他の手当 なし

給与支給日 未締め翌月17日（休日の場合は前後する）支給

健康保険等 : 健康保険及び加入年金制度（週当たりの労働時間が30時間を超える場合）

雇用保険 加入（週当たりの労働時間が20時間を超える場合）

労災保険 適用

その他 : ①上記に提示したほか、労働条件等については「静岡大学非常勤雇用教職員就業規則」及び関連規則による。

②契約を更新する場合、労働条件を変更する場合がある。

以上

研究支援員募集要領



振興調整費

男女共同参画推進室では、文部科学省の平成20年度科学技術振興調整費「女性研究者モデル育成」事業における研究支援員を募集します。

本事業では、本学の女性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よう、出産、育児、介護等により十分な研究時間が取れない女性研究者に対し、研究支援員を派遣する取組みを行っています。

このたび、下記のとおり農学部の研究支援員を募集いたします。

応募資格、職務内容をご確認の上、ご応募ください。

公募番号：推支08-1

1. 募集人数 1名
2. 所属 男女共同参画推進室
3. 勤務地 静岡市駿河区大谷836 静岡大学静岡キャンパス
4. 職務内容 土壌微生物の群集構造解析および単離、土壌の培養実験などの補助
5. 勤務形態 週20時間～30時間
6. 処遇
給与：時給 1100円
手当：本学規程により通勤手当を支給
7. 採用時期 平成20年11月1日（土）（ただし、勤務初日は11月4日（火）とする）
8. 任期 平成21年3月31日まで
9. 応募資格 下記の資格を有する方
(1) 遺伝子操作の経験がある方
(2) 静岡市または静岡市近隣地域に居住できる方が望ましい
10. 応募書類 履歴書（*本学指定の様式による。写真貼付のこと。）
11. 選考方法等 第一次審査（書類選考）で選考された候補者には、面接による第二次審査を実施します。（面接日は平成20年10月28日の予定）
なお、面接のための旅費は、応募者で負担願います。
審査結果については、選考が終了次第本人宛に通知いたします。
12. 応募締切日 平成20年10月23日（木）必着
13. 応募書類の提出先等

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 静岡大学男女共同参画推進室 大村知子 宛

○応募書類は、封筒に「公募番号」及び「研究支援員応募書類在中」を朱書きの上、簡易書留または直接ご持参ください。なお、原則として提出された書類は返却致しません。

14. 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

電話：054-238-4346（直通）

E-mail：sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

本学 URL：http://www.shizuoka.ac.jp

推進室 HP：http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/

（*本学指定の履歴書様式は推進室 HP の募集情報よりダウンロードしてください）

②「研究支援人材データベース」の構築開始

研究支援を必要とする女性研究者に対し適切な「研究支援員」を速やかに配置することを目的として、「研究支援人材データベース」の構築に着手した。まずデータベース(プロトタイプ)を作成し、「研究支援員」候補者の情報登録を開始した。さらに、男女共同参画推進室ホームページの学内専用サイトにおいて、登録情報のうち個人情報保護の観点から支障のない範囲の情報を公開した。このサイトでは、研究支援員制度を利用した研究者の声も掲載し、研究支援員制度の周知を図っている。

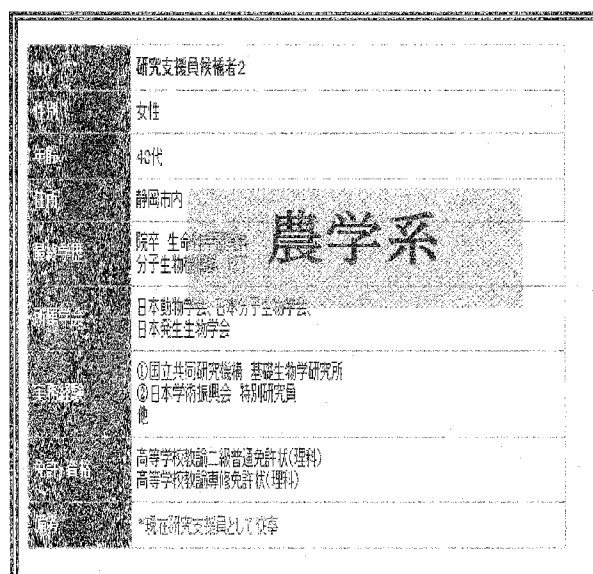
登録者を増やすことが当面の課題であり、その方法を検討中である。また、データベースも適宜改善を図り、有用かつ効率的なデータベース構築をめざす。

登録すみの研究支援員候補者

研究支援員制度開始以後、支援員募集(2件実施)に応募した者中、登録を希望する者

登録者実績

農学系 5名、情報学系 7名(2009年3月31日現在)



③相談員制度の導入に向けた検討の開始

研究者が如何にキャリア形成を図っていったらよいか、また、出産・育児・介護等の制約の中で如何にしたら研究者としての能力を向上させることができるか等、大学として情報や指導助言を積極的に提供していく必要がある。このため、こうした各種課題について相談に乗ってくれる信頼できる相談者として、学内外の先輩研究者を配置することについて、具体案の検討に入った。また、学生・院生、とりわけ女子学生・院生が、身近なロールモデルである先輩研究者に直接話を聞き、相談する機会を提供し、早いうちから女性研究者に関するキャリア・イメージを形成することの支援についても検討中である。さらに、出産・育児・介護に係る諸制度等について、情報提供を受け、相談をすることができる相談窓口とすること等もあわせて検討中である。

2) 育児・介護の支援

静岡大学においては、男女共同参画の観点にたち家庭と職場の両立をはかるため、従来からの育児休業制度に加えて、育児短時間勤務制度について、育児・介護休業法で定める内容以上のものとして、小学校就学年齢までの子を養育する教職員に対して、種々の短時間勤務形態の中から選択できるものとして新たに整備し、また、看護休暇についても、育児・介護休業法で定める内容以上のものとして、中学校就学前の子を養育する教職員に対して1年間に7日間の看護休暇の取得を認め、あわせて、要介護者のいる教職員に対する介護休暇についても1年間に7日間の休暇を認める制度を新設した。なお、育児休業・介護休業制度については、育児対象の子の年齢について3歳未満とし、介護休暇日数について3年間を通じて180日を超えない範囲とする等、育児休業・介護休業法の内容を上回るものとして制度整備を行っているが、取得状況はなお少ないのでその運用について今後の改善を進めていきたい。

① 介護休暇の新設

平成20年4月1日に開始した。20年度の利用実績は、事務職員2名(それぞれ7日間、5時間)、教員1名(7日間)であった。

.....

第11条 教職員が、次の各号に該当する場合には、当該各号に掲げる期間を産前産後休暇、育児・看護休暇及び介護休暇を含む特別休暇とする。

(産前産後休暇)

(1) 分娩予定日から起算して6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女性教職員が申し出た場合

出産の日までの申し出た期間

(2) 女性教職員が出産(妊娠満12週以後の分娩をいう。以下同じ。)した場合

出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間(産後6週間を経過した女性教職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)

(育児・看護休暇)

(3) 生後1年に達しない子を育てる教職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等を行う場合

1日2回それぞれ30分以内の期間(男性教職員にあつては、その子の当該教職員以外の親が当該教職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

(4) 教職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号にお

いて同じ。)が出産するために病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までに、その出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

2日の範囲内の期間(1日ごとに分割することができる。)

- (5) 教職員の妻が、出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産にかかる子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する教職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当である認められる場合

当該期間内における5日の範囲内の期間

- (6) 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する教職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合

一の年において7日の範囲内の期間

(介護休暇)

- (7) 教職員が、配偶者(事実上、婚姻関係と認められる者を含む。)、父母、子、配偶者の父母及び教職員が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする者を介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合

要介護者一人につき、一の年において7日の範囲内の期間

中 略

- (19) 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。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、妊娠中の女性教職員及び産後1年を経過しない女性教職員(以下「妊産婦教職員」という。)が、母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務をしないことを承認された場合

妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回(医師又は助産婦が異なる指示をした場合には、その指示された回数)、当該産後1年以内で、医師又は助産婦の指示により受診するとき、それぞれ1日の範囲内で必要と認められる時間

- (20) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の女性教職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、勤務時間の始め又は終わりにおいて、勤務しないことを承認された場合

勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間

(21) 均等法第23条の規定に基づき、妊娠中の女性教職員が業務が母体及び胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認された場合

勤務時間のはじめから連続する時間若しくは終わりまでの連続する時間又は勤務しないことを請求した教職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

(22) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合

1日の範囲内で必要と認められる時間

中 略

第12条 特別休暇の単位は、必要に応じて1日、半日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。

(特別休暇等の請求)

第13条 教職員は、特別休暇(第11条第1項第2号を除く。)を請求する場合には、学長に対し事前に特別休暇届により請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求することができない場合には、事後速やかに請求しなければならない。

2 特別休暇を請求する場合には、必要に応じて、その請求事由、期間等を確認することができる書類を休暇届に添付して提出しなければならない。

以 下 略

(「国立大学法人静岡大学教職員休暇等規程 21.4.1 最終改正」より抜粋)

② 育児短時間勤務制度の導入

平成 20 年 4 月 1 日に開始した。20 年度の利用はゼロであった。

③ 育児休業・介護休業の取得促進

平成 20 年度の利用者は、育児休業取得者は、女性 10 名(事務職員 9 名、技術職員 1 名)、男性 2 名(教員 1 名、附属幼稚園教諭 1 名)であり、介護休業取得者はゼロであった。

国立大学法人静岡大学教職員 育児休業等規程

21.4.1最終改正

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、国立大学法人静岡大学教職員就業規則第 18 条、国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則第 17 条及び国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第 15 条に基づき、国立大学法人静岡大学（以下「本学」という。）に勤務する、国立大学法人静岡大学教職員就業規則第 2 条、国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則第 2 条及び国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第 2 条に規定する教職員（以下「教職員」という。）の育児休業等に関し、必要な事項を定める。

2 この規程に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第 2 条 この規程において子とは、実子、養子を問わず法律関係がある子をいう。

2 この規程において配偶者とは、育児休業申し出に係る子の親である配偶者（事実上、婚姻関係と認められる者を含む。）をいう。

3 この規程において申し出の日とは、所定の用紙が所属長に届いた日をいう。

第 2 章 育児休業等

第 1 節 育児休業

総則

(対象者)

第 3 条 育児休業（以下「休業」という。）の対象者は、育児のために休業を希望する教職員のうち、次の各号のすべてに該当する者をいう。

(1) 3 歳に満たない子を養育する者

(2) 休業終了後、引き続き勤務する意思のある者

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する教職員を除く。

- (1) 期間を定めて雇用される者のうち、本学に引き続き雇用された期間（雇用期間満了日の翌日から新たな雇用期間が始まったものを含む。）が1年未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (3) 申出の日から1年以内（雇用期間満了日の翌日から新たな雇用期間を予定している者を除く。）に雇用関係が終了することが明らかな者
（休業の申し出）

第4条 休業を希望する教職員は、休業開始予定日の1か月前までに、所定の用紙により所属長を経て学長に申し出なければならない。

- 2 学長は休業申し出にあたり必要な書類の提出を求めることができる。
- 3 休業開始予定日が申し出の日より1か月後以降でない場合は、学長は休業開始予定日から申し出の1か月後までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前項の場合、学長は申し出の日から起算して4日以内に書面で当該教職員に通知する。
- 5 休業申し出に係る子が、休業申し出後に出生した場合は、直ちに学長に届け出なければならない。
- 6 本条第1項及び第3項にかかわらず次の各号の一に該当する場合は、1か月前までに申し出るところを1週間前までとする。
 - (1) 出産予定日前に子が出生した場合
 - (2) 配偶者が死亡した場合
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病等により、休業申し出に係る子を養育することが困難になった場合
 - (4) 配偶者が休業申し出に係る子と同居しなくなった場合
（休業申出の回数）

第5条 同一の子（双子以上も当規程上一人として扱う。）につき、1回限りとする。ただし、次の各号の一に該当する場合は、この限りではない。

- (1) 当該休業期間が、第8条第2項第3号の規定により終了したときに、新たに生まれた子が、産前産後の期間中及びその子に係る休業期間中に死亡するか、又は養子になった等で教職員と同居しなくなった場合
- (2) 配偶者が死亡した場合
- (3) 配偶者が、負傷又は疾病等により、休業申し出に係る子を養育することが困難になった場合
（休業申出の撤回）

第6条 休業を申し出た教職員は、休業開始予定日の前日までに休業申し出の撤回をすることができる。

- 2 前項の場合、同一の子について再び休業を申し出ることはいかなる場合でもできない。ただし、次の各

号の一に該当する場合はこの限りではない。

- (1) 配偶者が死亡した場合
 - (2) 配偶者が、負傷又は疾病等により、休業申し出に係る子を養育することが困難になった場合
 - (3) 配偶者との婚姻の解消等により、配偶者が休業申し出に係る子と同居しなくなった場合
- (休業申出の消滅)

第7条 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により養育の必要がなくなった場合又は、教職員が負傷等により子の養育が困難になった場合は、休業の申し出がなかったものとみなす。

(休業期間)

第8条 休業の期間は、休業開始予定日より、申し出に係る子が3歳に達する日までを限度とした休業終了予定日までとする。

2 前項にかかわらず、次の各号の一に該当した場合は、休業期間は自動的に終了する。ただし、第2号及び第3号はその前日に終了する。

- (1) 子の死亡等により養育の必要がなくなった場合
- (2) 産前産後の休暇が開始された場合
- (3) 新たな休業期間が開始された場合

(休業開始予定日の変更)

第9条 休業の申し出をした後、第4条第6号に該当する事由が発生した場合は、教職員は休業開始予定日を、当初に申し出た休業開始予定日より前に繰り上げることができる。

- 2 前項により休業開始予定日の繰り上げを希望する教職員は、新たな休業開始予定日の1週間前までに、所定の用紙により所属長を経て、学長に届け出なければならない。
- 3 新たな休業開始予定日が申し出の日より1週間後以降でない場合は、学長は休業開始予定日から申し出の1週間後までの間のいずれかの日を新たな休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前項の場合、学長は申し出の日から起算して4日以内に書面で当該教職員に通知する。

(休業終了予定日の変更)

第10条 休業中の教職員が、休業終了予定日の変更を希望する場合は、変更後の休業終了予定日の1か月前までに、所定の用紙により所属長を経て本学に届け出ることによって1回に限り休業終了予定日を変更することができる。

第2節 育児短時間勤務

(対象者)

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、小学校就学前の子を養育する者をいう。ただし、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を除く。

(短時間勤務の形態)

第12条 短時間勤務は、次の各号に掲げるいずれかの勤務形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる。

- (1) 労働日において1日につき3時間55分勤務
- (2) 労働日において1日につき4時間55分勤務
- (3) 月曜日から金曜日までのうち3日を労働日とし、労働日1日につき7時間45分勤務
- (4) 月曜日から金曜日までのうち3日を労働日とし、労働日のうち2日を7時間45分勤務、1日を3時間55分勤務
- (5) 前各号によることが困難な場合は、1週間当たり労働時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内

2 前項第3号から第5号までに規定する労働日が休日にあたる場合には、これを休日とする。

(短時間勤務の申し出)

第13条 第4条の規定は、育児短時間勤務の申し出について準用する。

(短時間勤務の制限)

第14条 同一の子(双子以上も当規程上一人として扱う。)について、既に短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に掛かる短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、短時間勤務はできない。ただし、次の各号の一に該当する場合は、この限りでない。

- (1) 短時間勤務が、第17条第2項各号の規定により終了したときに、新たに生まれた子が、各号に掲げる期間中に死亡するか、又は養子になった等で教職員と同居しなくなった場合
- (2) 配偶者が死亡した場合
- (3) 配偶者が負傷又は疾病等により、短時間勤務に係る子を養育することが困難になった場合

(短時間勤務申出の撤回)

第15条 第6条の規定は、育児短時間勤務申出の撤回について準用する。

(短時間勤務申出の消滅)

第16条 第7条の規定は、育児短時間勤務申出の消滅について準用する。

(短時間勤務の期間)

第17条 短時間勤務の期間は、短時間勤務開始予定日より、申し出に係る子が小学校就学前までを限度した短時間勤務終了予定日までとする。

2 前項にかかわらず、次の各号の一に該当した場合は、短時間勤務の期間は自動的に終了する。ただし、第2号及び第3号はその前日に終了する。

- (1) 子の死亡等により養育の必要がなくなった場合
- (2) 産前産後の休暇が開始された場合
- (3) 休業が開始された場合
- (4) 新たな短時間勤務が開始された場合

(短時間開始予定日の変更)

第18条 第9条の規定は、育児短時間勤務開始予定日の変更について準用する。

(短時間終了予定日の変更)

第19条 第10条の規定は、育児短時間勤務終了予定日の変更について準用する。

第3節 休業等に当たっての労働条件

(給与等)

第20条 休業期間中の給与は支給しない。短時間勤務中の給与は労働時間に比例した額を支給する。

- 2 賞与は算定期間中の休業期間並びに短時間勤務に比例して減額する。

(年次有給休暇)

第21条 年次有給休暇の算定にあたっては、休業期間を出勤したものとし、又継続勤務として取り扱う。

- 2 休業期間中の年次有給休暇の取得については、労働基準法第39条第5項によるものを除き取得できない。

(社会保険料等)

第22条 育児休業中の教職員は、住民税及び休業期間中に養育する子が満1歳に達したことにより免除されなくなった社会保険料等の本人負担分は、毎月末日までに本学に支払わなければならない。

(休業中の能力開発等)

第23条 本学は、育児休業中の教職員に対し、職業能力の開発及び向上等に関し必要な措置を講ずる。

(復職後の取り扱い)

第24条 休業終了後の当該教職員の配置は、原則として休業前職務とする。ただし、業務の都合等やむを得ない事情がある場合はこの限りではない。

- 2 前項ただし書きの場合において、職種の変更は行わない。

第3章 労働時間の短縮

(労働時間の短縮)

第25条 小学校就学前の子を養育する教職員は、労働時間を短縮することができる。

- 2 短縮する時間は1日2時間を限度とする。ただし、この間の賃金は支給しない。
- 3 第11条に掲げる短時間勤務を行っている者は、本条による労働時間の短縮をするこ

とはできない。

(時間外労働及び深夜業の制限)

第26条 小学校就学前の子を養育する教職員が学長に申し出た場合は、時間外労働は1か月24時間又は1年150時間をこえて時間外労働に従事させない。

2 小学校就学前の子を養育する教職員が学長に申し出た場合は、深夜業に従事させない。

第4章 手続き

(手続き)

第27条 この規程に関する申し出方法の詳細は、別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

国立大学法人静岡大学教職員 介護休業等規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人静岡大学教職員就業規則第19条、国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則第18条及び国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第16条に基づき、国立大学法人静岡大学（以下「本学」という。）に勤務する、国立大学法人静岡大学教職員就業規則第2条、国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則第2条及び国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第2条に規定する教職員（以下「教職員」という。）の介護休業等に関し、必要な事項を定める。

2 この規程に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において申し出の日とは、所定の用紙が所属長に届いた日をいう。

2 この規程において要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害によ

り2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

3 この規程において家族とは、次の各号に掲げる者をいう。

- (1) 配偶者（事実上、婚姻関係と認められる者を含む。）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 教職員が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫

第2章 介護休業

第1節 総則

（対象者）

第3条 介護休業（以下「休業」という。）の対象者は、要介護状態にある家族を介護する教職員とする。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する教職員を除く。

- (1) 期間を定めて雇用される者のうち、本学に引き続き雇用された期間（雇用期間満了日の翌日から新たな雇用期間が始まった者を含む。）が1年未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (3) 申出の日から3か月以内（雇用期間満了日の翌日から新たな雇用期間を予定している者を除く。）に雇用関係が終了する事が明らかなる者

（休業の申し出）

第4条 休業を希望する教職員は、休業開始予定日の2週間前までに、所定の用紙により所属長を経て学長に申し出なければならない。

2 学長は休業申し出にあたり必要な書類の提出を求めることができる。

3 休業開始予定日が申し出の日より2週間後以降でない場合は、学長は休業開始予定日から申し出の2週間後までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。

4 前項の場合、学長は申し出の日から起算して4日以内に書面で当該教職員に通知する。

（休業申し出の回数）

第5条 同一の家族につき、継続した3年間を通じ通算して180日を超えない範囲内で、介護を要する一の継続する状態ごとに申し出ることができる。

（休業申し出の撤回）

第6条 休業を申し出た教職員は、休業開始予定日の前日までに休業申し出の撤回をすることができる。

2 前項の場合、同一の家族について1回に限り再び休業を申し出ることができる。

（休業申し出の消滅）

第7条 休業開始予定日の前日までに、介護の必要がなくなった場合は、休業の申し出が

なかったものとみなす。

(休業期間)

第8条 休業の期間は、休業開始予定日の翌日から起算し同一の家族につき、継続した3年間を通じ、180日を経過する日までを限度とした休業終了予定日までとする。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当した場合は、休業期間は自動的に終了する。ただし、第4号はその前日に終了する。

- (1) 対象家族の死亡等により介護の必要がなくなった場合。
- (2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族との親族関係等が消滅した場合。
- (3) 教職員が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になった場合。
- (4) 産前産後の休暇、育児休業又は新たな介護休業が開始された場合。

(休業終了予定日の変更)

第9条 休業中の教職員が、休業終了予定日の変更を希望する場合は、変更後の休業終了予定日の2週間前までに、所定の用紙により所属長を経て学長に届け出ることによって1回に限り休業終了予定日を変更することができる。

第2節 休業にあたっての労働条件

(給与等)

第10条 休業期間中の給与は支給しない。

2 賞与は算定期間中の休業期間に比例して減額する。

(年次有給休暇)

第11条 年次有給休暇の算定にあたっては、休業期間を出勤したものとみなし、また継続勤務として取り扱う。

2 休業期間中の年次有給休暇の取得については、労働基準法第39条第5項によるものを除き取得できない。

(社会保険料等)

第12条 介護休業中の教職員は、休業期間中の社会保険料及び住民税等本人負担分は、毎月末日までに本学に支払わなければならない。

(休業中の能力開発等)

第13条 本学は、介護休業中の教職員に対し、職業能力の開発及び向上等に関し必要な措置を講ずる。

(復職後の取り扱い)

第14条 休業終了後の配置は、原則として当該教職員の休業前職務とする。ただし、業務の都合等やむを得ない事情がある場合はこの限りではない。

2 前項ただし書きの場合において、職種の変更は行わない。

第3章 労働時間の短縮

(労働時間の短縮)

第15条 要介護状態の家族を介護する教職員は、本学に申し出て、6か月の範囲内で労働時間を短縮することができる。ただし、すでに介護休業をした場合は、当該介護休業開始予定日の翌日から起算して6か月を限度とする。

2 短縮する時間は1日4時間を限度とする。ただし、この間の賃金は支給しない。

(時間外労働及び深夜業の制限)

第16条 要介護状態の家族を介護する教職員が本学に申し出た場合は、時間外労働は1か月24時間又は1年150時間をこえて時間外労働に従事させない。

2 要介護状態の家族を介護する教職員が本学に申し出た場合は、深夜業に従事させない。

第4章 手続き

(手続き)

第17条 この規程に関する申し出方法の詳細は、別に定める。

附 則

この規程は平成16年4月1日から施行する。

(3) 女性研究者の裾野拡大

(3) 女性研究者の裾野拡大

1) サイエンスカフェの開催

プログラムの名称	サイエンスカフェ in 静岡 夏休み特別企画
テーマ	「若手サイエンティストが語る科学の魅力」
目的	県内の中高生を対象に、本学の理系教員、理系大学院生および近年本学を卒業して理系企業に就職した女性技術者を講師に招き、大学のカリキュラム、研究内容、卒業後の進路など、自身の体験を基にさまざまな視点から理系の魅力を語ってもらうことによって、理系への興味関心を高め、理系進学者を増やして女性研究者の裾野拡大に資することを目的とする。
日時	2008年8月7日(木)13:30-15:00
場所	B-nest 静岡市産学交流センター大会議室
参加者	県内の中高校生、および中高校生の保護者
周知方法	県内の中学、高等学校にポスターおよびチラシを配布、男女共同参画推進室 HP においてアナウンス
プログラム	<ol style="list-style-type: none">1. 「理系のカリキュラムと大学生生活」 * 本学教員によるカリキュラムとキャンパスライフの魅力についての講話2. 「生体に関連した機能物質の合成とその反応性」 「目に見えない地球の生命・バクテリアの生き方を探る」 * 本学大学院生による研究テーマの紹介と研究室の魅力についての講話3. 「精密機器の開発と夢」 * 本学卒業生による、企業研究者(技術者)としての取り組みについての講話4. 「世界で最も深い海洋底に挑む～潜水艇しんかい6500によるマリアナ海溝研究～」 * 本学教員による潜水艇を使った海洋底研究の内容についての講話

高校生の子供を持つ保護者の参加を得られたことから、高校生の進路選択が、本人のみならず保護者にとっても重大な関心事であるとあらためて認識することとなり、女性研究者の裾野拡大事業において保護者へのアプローチやフォローを考える良いきっかけとなった。大学院生の話は、研究論文発表のような内容になってしまったため、中高生には難しかったかもしれない。

理学部が年に数回実施しているサイエンスカフェのうち1回を、女性研究者支援モデル育成事業との共催としたものである。

サイエンスカフェ in 静岡 [夏休み特別企画]

若手サイエンティストが語る科学の魅力

- 現役の大学院生や若手研究者が、現在取り組んでいる研究内容を紹介
- 理学部を卒業後、機械メーカーに就職した女性が、仕事の様子とその魅力を語る

参加
無料

場所 B-nest静岡市産学交流センター

静岡市葵区御幸町3-21 ベガサート7階大会議室(新静岡センター西隣り)

アクセス: <http://www.hanjyou.jp/>

日時 2008年8月7日(木)

13:00～15:00 (12:30 受付開始)

今回のサイエンスカフェ特別企画では、静岡大学理学部のカリキュラムや研究内容、そして卒業後の進路などの話題を、若きサイエンティスト達の体験談を基に、様々な視点からお届けします。

大学の研究室に入って興味をもった研究に打ちこむ女子学生や、理系企業に就職し充実した毎日を送っている女性技術者を講師に招き、女性の立場からみた理系の魅力をテーマのひとつに取り上げます。

理系の進路を考えている方はもちろん、サイエンスあるいは本サイエンスカフェに関心のある中高生の方、この機会に是非、お気軽にご参加ください!

1 仁科 直子 「理系のカリキュラムと大学生活」

2 宮澤 誠通(大学院生) 「生体に関連した機能物質の合成とその反応性」

3 勝山 千恵(大学院生)

「目に見えない地球の生命・バクテリアの生き方を探る」

4 中村 雪恵 CKD株式会社 春日井事業所 第1技術部第2グループ
「精密機器の開発と夢」 (静岡大学理学部卒業)

5 道林 克禎 「世界で最も深い海洋底に挑む
～潜水艇しんかい6500によるマリアナ海溝研究～」



主催: 静岡大学理学部・静岡大学女性研究者支援モデル育成事業

お問い合わせ

☎ 054-238-4763 (近藤)

〒422-8529 静岡市駿河区大谷836

[メール] scrmkond@ipc.shizuoka.ac.jp <http://www.shizuoka.ac.jp/~rigaku/sciencecafe/>

サイエンス・カフェ in 静岡 ～夏休み特別企画～

平成20年8月7日（木）に県内の中高生を対象としたサイエンス・カフェを実施しました。



若きサイエンティスト達の講演に、大きな興味と関心を抱いた学生も少なくないでしょう。
これからも、静岡大学の次世代育成の取組みが浸透していくことを願います。

2) 女子学生エンカレッジセミナーの開催

プログラムの名称	エンカレッジセミナー「サロン de ライフ・ビジョン
目的	本学の女子学生を対象に、研究者として活躍する女性を講師として招いて経験やアドバイス等を語ってもらい、学生のキャリア形成に資することによって、女性研究者の裾野拡大に資することを目的とする。
日時	2009年1月22日(木)14:30-16:30
場所	静岡大学浜松キャンパス 高柳記念未来技術創造館
参加者	浜松キャンパスで学ぶ理工系女子学生
周知方法	チラシおよびポスターの配布、女性教員からの声かけ
プログラム	<p>講話①「ワーク・ライフバランス&ワーク・ワークバランス ——ストレス緩和のテクニック——」 独立行政法人物質・材料研究機構主席研究員 板倉 明子氏</p> <p>講話②「中途半端のススメ～キャリアもライフもちよっと欲張りしたいアナタに～」 (株) 東芝研究開発センター電子デバイスラボラトリー研究主務 福田 由美氏</p>

浜松キャンパスには、工学部、情報学部等がある。このセミナーには、工学部4年生2名、工学研究科の修士1年生2名、2年生2名が参加した。

講師2名の話座談形式で聴講し、講話の後は講師をまじえて話し合いを行った。具体的な経験が多数盛り込まれた講話には多くの質問が出たが、学生が他の学生に質問する場面もあり、女子学生どうしの交流がかならずしも多くないことがわかった。女子学生への相談員設置を検討する必要性も明らかとなった。

講師が帰国子女等、必ずしも学生たちの身近な存在ではなかったため、もっと自分たちと同じような環境で就職、結婚、出産などを経験した人の話が聞きたい、との声もあったが、アンケートでは、全員が、このセミナーを「大変良かった」と回答した。終了予定時刻を1時間半も超過したことも、学生たちには話したいことがたくさんあったことの表れであろう。

アンケート集計結果

参加人数 6名 アンケート数 6名 回収率 100%

1. あなたについて教えてください

工学部・電気電子 4年	2名
工学研究科 M1	2名
工学研究科 M2	2名

2. 本日のセミナーはいかがでしたか

大変良かった	6
まあまあ良かった	0
あまり面白くなかった	0
時間の無駄だった	0

3. 次回も参加したいと思いますか

是非参加したい	5
時間があれば参加したい	1
参加しようとは思わない	0

4. 今回、『女性で、仕事と育児を両立している人』という視点からゲストをお呼びしましたが、今後、どのような方のお話を聞きたいと思いますか（複数回答可）

女性	5	
年齢	3	30代、30~50代、20/30代
独身者	1	
既婚者（子供が居ない）	1	
育児中の人	4	
人事関係の人	0	
理系（工学系）出身	4	
技術者	4	
学部卒就労者	1	
修士課程修了就労者	1	
博士課程修了就労者	0	
静岡県内就労者	0	
その他	0	

5. あなたはどのような雇用を望んでいますか

正社員	6
派遣	0
パートタイム	0

6. ライフビジョンとしてどのように考えていますか (現在のご希望)

結婚、出産してもできるだけ仕事を続けたい	6
結婚しても仕事は続けたいが、出産したら辞めたい	0
結婚したら仕事を辞めたい	0
その他	0

7. その他ご意見等ご自由にお書きください

- ・ 学内に女の人との横のつながりがもっとできると良いですね。
- ・ 少し、かけはなれすぎたキャリアウーマンのかただったので、身近で、同じような環境で、就職、結婚、出産などを経験した人の話が聞きたいです。



エンカレッジセミナー『第1回 サロン de ライフ・ビジョン』

アンケートにご協力下さい。

1. あなたについて教えてください。

学部 () 学科 () 学年 (年)

大学院研究科名 () 学年 (年)

その他 () 差し支えなければお名前をお書き下さい ()

2. 本日のセミナーはいかがでしたか。(1つお選び下さい) () に自由にご意見をお書き下さい。

大変良かった

まあまあ良かった

あまり面白くなかった

時間の無駄だった

3. 次回も参加したいと思いますか。(1つお選び下さい)

是非参加したい

時間があれば参加したい

参加しようとは思わない

4. 今回、『女性で、仕事と育児を両立している人』という視点からゲストをお呼びしましたが、今後、どのような方のお話を聞きたいと思えますか。(複数回答可)

女性

人事関係の人

博士課程修了就労者

年令 (代)

理系(工学系)出身

静岡県内就労者

独身者

技術者

その他

既婚者(子供が居ない)

学部卒就労者

育児中の人

修士課程修了就労者

5. あなたはどのような雇用を望んでいますか。(1つお選び下さい)

正社員

派遣

パートタイム

6. ライフビジョンとしてどのように考えていますか(現在のご希望)。(1つお選び下さい)

結婚、出産してもできるだけ仕事を続けたい

結婚しても仕事は続けたいが、出産したら辞めたい

結婚したら仕事を辞めたい

その他 ()

7. その他ご意見等ご自由にお書き下さい。(裏面もご自由にお使い下さい)

ご協力ありがとうございました。

平成20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
「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



エンカレッジセミナー



日 2009年1月22日(木) 14:30~16:30

静岡大学 浜松キャンパス 高柳記念未来技術創造館

本学の女子学生

参加無料

振倉 明子氏 (独立行政法人物質・材料研究機構 (NIMS) 主席研究員)

「ワーク・ライフバランス&ワーク・ワークバランス
-----ストレス緩和のテクニック-----」

福田 由美氏 (株式会社東芝 研究開発センター電子デバイスラボラトリー)

「中途半端のススメ
~キャリアもライフもちょっと欲張りたいアナタに~」

お問い合わせ先

国立大学法人 静岡大学 浜松キャンパス



電子工学研究所 小南祐子

〒432-8011 浜松市中区城北3-5-1

tel: 053-478-1311 (内線1311) mail: dhkomin@ipc.shizuoka.ac.jp

平成20年度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



エンカレッジセミナー

サロン de ライフ・ビジョン

静岡大学では「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」事業の一環である「エンカレッジセミナー」を下記のとおり開催しました。

日時：2009年1月22日(木) 14:30～

場所：静岡大学 浜松キャンパス 高柳記念未来技術創造館

ゲスト：

板倉 明子氏 (独立行政法人物質・材料研究機構 (NIMS) 主席研究員)

「ワーク・ライフバランス&ワーク・ワークバランス

-----ストレス緩和のテクニック-----」

福田 由美氏 (株式会社東芝 研究開発センター電子デバイスラボラトリー)

「中途半端のススメ～キャリアもライフもちよっと欲張りしたいアナタに～」

本セミナーは小規模でしたが、浜松キャンパスの女子学生の約7割が参加。

14:30～16:30の予定が、終了したのは18時すぎでした。「本日のセミナーはいかがでしたか」とのアンケートの問いに参加者全員が「大変良かった」と回答しました。

～アンケートより～

- ・ 女の人で働いている方の話を初めてきいたので面白かった
- ・ 学内に女の人との横のつながりがもっとできると良いですね
- ・ 他の女子学生さんも同じようなことを考えているのが励みになった
- ・ 今後、身近で、就職、結婚、出産などを経験した人の話が聞きたい



平成21年1月26日作成

3) キッズサイエンスの開催

プログラムの名称	父と子どもの化学実験教室
テーマ	身の回りのものを科学の視点でとらえて体験しよう ～水と汗、せっけんの力、電気のあしあと～
目的	次世代の女性研究者を育てる第一歩として、理科好きの子供を育てるために、親子で科学にふれる機会を提供する。子供たちに驚きや感動を与え、科学を身近かに感じさせ、興味を持たせること、および本学の附属学校園をこうした取り組みの拠点、発信地として活用することを目的とする。
日時	2009年2月14日(土)14:00-16:10
場所	静岡大学教育学部附属特別支援学校「ゆうゆう館」(生活実習訓練施設)
参加者	附属幼稚園児とその父親、附属小学校児童(3年生まで)とその父親、計48組
周知方法	園児・児童へのチラシ配布、ポスター掲示

プログラム	48組を16組ずつ3グループに分けて、いずれのグループも、①水と汗、せっけんの力、②電気のあしあとの実験を行った。 第1グループ 14:00-14:30 第2グループ 14:50-15:20 第3グループ 15:40-16:10
-------	---

申し込み初日に定員を超える反響があり、2グループ32組で実施の予定であったものを、3グループ48組に増やして対応した。この種のプログラムの人気の高さを実感した。

親も楽しめる内容であったため、親子とも楽しそうであったが、子供の年齢が年少から小学3年生と6歳の差があり、実験によっては難しそうに見えた園児もいた。教育学部教員の監督の下、学部生、大学院生がアシスタントとして2組に1名ずつ付き、実験はスムーズに進んだ。

男女合わせて60名の子供が参加した。家庭で再現可能な実験であったから、家庭で再度やらされている父親がいるかもしれない。



アンケート集計結果

参加人数 1回目：16組(20名)、2回目：16組(22名)、3回目：16組(18名)

アンケート数 1回目：17(19名分)、2回目：15(20名分)、3回目：17(18名分)

*アンケートは1組1枚記入してもらう

回収率 100.2%

◆◆◆こども用◆◆◆

学年は？

幼稚園	年少	11
	年中	10
	年長	8

小学校	1年生	12
	2年生	11
	3年生	4

性別

男	31
女	26

今日の実験はどうでしたか？

- ・とても楽しかった。(2組)
- ・たのしかった。(4組)
- ・もっとやりたかった。
- ・サイエンスにきょうみをもちました。
- ・おもしろかった。(5組)
- ・いろいろなじっけんがあって楽しかった。
- ・いろいろ身の回りのもので実験ができてびっくりした
- ・知らないじっけんがあってたのしかった
- ・すごいおどろいた
- ・知らないじっけんが、いっぱいあったからおもしろかった。
- ・又来たいです バイバイ
- ・ほかにもいろいろ実けんをしたくなった。たのしかった。
- ・おもしろくてふしぎだった。
- ・きょうはたのしいおもしろかったのですごくうれしかったです。
- ・電きがすごいおもしろかった。
- ・ふしぎだった。(2組)
- ・いろいろなじっけんができてたのしかった。
- ・よかった
- ・家にあるものでもできると思いました
- ・わかりやすくかんしんを持たせた
- ・いろいろしれてよかった
- ・電気でぬのに絵が書けて楽しかった。
- ・でんきのあしあとがみれてよかったです。
- ・時間ももっと長ければよかったです。とてもおもしろかった
- ・でんちでえをかくのがたのしかった
- ・「絵が描けたのがおもしろかった」そうです

◆◆◆お父さん用◆◆◆

今日の実験はどうでしたか？

おもしろかった	47
普通	2
つまらなかった	0

「つまらなかった」とお答えいただいた方はその理由をえらんでください（複数回答可）

内容が難しかった	3
興味がわく内容ではなかった	0
時間が短かった	3
その他	0

またお子様と参加したいですか

はい	49
いいえ	0

今日の実験の感想をお願いします

- ・身近な物で実験だったので分かりやすかった
- ・もう少し簡単なものでよいかと思えます。
- ・先生がやってみるだけのものもあってよいかと思えます
- ・子供の表情がおもしろかった
- ・楽しい 30 分間でした。すこし短いかな
- ・もう少しゆっくりだとよりよいと思えます
- ・もう少し時間があると良かったです (2 組)
- ・子供が興味をひくのにちょうどよいレベルでした
- ・子供が楽しんでやってたのがおもしろく、よかったと思えます
- ・子供二人を連れていたので手順を追うのが難しかった
- ・勉強になりました
- ・ふしぎだった (2 組)
- ・よくわかりました
- ・見えないものが見えて楽しめた
- ・おもしろかったです (2 組)
- ・楽しめました
- ・やや年少では高度だったかな？でも家族で風呂で再実験したいと思います
- ・簡単だけど不思議な実験で楽しかったです
- ・分かりやすく子供に科学の切端を理解させられました
- ・内容が分かりやすくまた子供の興味をひくもので良かったです
- ・大変、子供たちが楽しんでいて、とても良かったと思えます
- ・身近な道具で体験できよかったですと思えます
- ・年少には少しむずかしかったかも
- ・おとなも十分に楽しめました
- ・すこしかんしんを持ってくれた

- ・変化とかおどろきの面がもう少しほしい気がしました。
- ・実験方法が工夫されていて目の前で結果がみれるのでよかった
- ・年少でも楽しめました
- ・簡単な実験でしたが、子供が非常に興味を持つような内容で非常に良かったと思います
- ・子供が（大人も）とても楽しく実験できたのでよかったです
- ・汗のあとが目に見えたこと、水が石鹼水によって変化すること、
- ・電気が流れているって実感できたこと子供と一緒に喜んでしまいました
- ・家庭で再現可能な実験であるところがありがたいです
- ・とても楽しく実験ができよかったです
- ・理科や科学に興味を持ってもらえるとうれしいです
- ・大人が行っても原理が分からないところが楽しかったです
- ・また参加させて頂きたいです

今後、どのような内容の科学実験教室に参加したいですか？よろしければご記入ください。

(キーワード程度でよいです！)

- ・子どもがあっとおどろく！
- ・子どもがやるものと先生がやるもの（むづかしいもの）をいれる
- ・ばいきん
- ・こどもと一緒に驚く実験
- ・酸とアルカリ
- ・身のまわりの科学
- ・シンプルかつドラスティックに結果がでるもの
- ・ばね
- ・しゃぼんだま、ひこうき
- ・静電気（3組）
- ・今日のような電気を使った実験をおねがいします
- ・エネルギー、エコ関係
- ・空気と水・気圧の変化
- ・子供が興味を示す科学
- ・あそび、たべる
- ・空気（3組）
- ・大きく体を動かす実験があれば・・・
- ・化学、電気
- ・牛乳のふしぎなど
- ・「野菜でつくる電池」、「簡単な部品で作るモーター」、「目に見えない電波を見る」様なことをしてみたいです
- ・今日のように楽しくできる実験ができればいいと思います。

アンケートのおねがい

こども用

がくねん
〈学年は？〉

おとこ こ おんな こ
〈男の子ですか？女の子ですか？〉

ようちえん ねんしょう ねんちゅう ねんちよう
幼稚園 : 年小 年中 年長

おとこ おんな
男 女

しょうがっこう ねんせい
小学校 : 1年生 2年生 3年生

きょうじくけん
〈今日の実験はどうでしたか？〉

おもしろかった

まあまあ

つまらなかった

かんそう
〈感想をかいてね！〉

()

お父さん用

〈今日の実験内容はどうでしたか？〉

おもしろかった

普通

つまらなかった

〈「つまらなかった」とお答えいただいたかたはその理由をえらんでください。〉 (複数回答可)

内容が難しかった 興味がわく内容ではなかった 時間が短かった その他 ()

〈またお子様と参加したいですか？〉

〈今日の実験の感想をお願いします。〉

はい

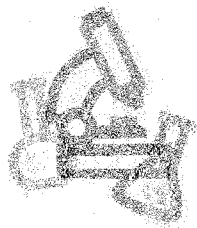
いいえ

()

今後、どのような内容の科学実験教室に参加したいですか？よろしければご記入下さい。

(キーワード程度でよいです！)

()



キッズサイエンス



親父の会と子どもの化学実験教室

日時

平成 21 年 2 月 14 日 (土)

第 1 回 14:00~14:30 各回定員 16 組

第 2 回 14:50~15:20 (親と子 2 人まで)

開催
場所

大岩の附属特別支援学校ゆうゆう館

(生活実習訓練施設) 附属幼稚園敷地隣接

身の回りのものを科学の視点でとらえて体験しよう
～水と汗、せっけんの力、電気のおしあと～

参加
対象

教育学部附属幼稚園児とその(原則として)父親
附属小学校児童(3年生まで)とその(原則として)父親
2組に1名アシスタントがつきますので安心です。

お申し込み先

申込期間: 平成 21 年 2 月 4 日 (水)

◇附属幼稚園事務室 (直接または Fax)

fax : 054-248-5166

(裏面: Fax 申込用紙)

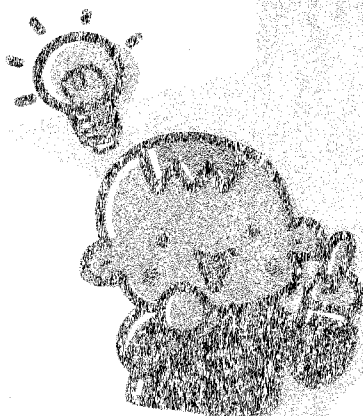
【お問い合わせ先】

◇国立大学法人静岡大学 男女共同参画推進室 (メールまたは Tel)

Tel : 054-238-3052, 4346

mail : sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp

◇附属幼稚園事務室 (直接)



平成20年度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



キッズサイエンス 親父の会と子どもの化学実験教室

平成21年2月14日(土)、大岩の附属特別支援学校ゆうゆう館にて、教育学部附属幼稚園児とその(原則として)父親または附属静岡小学校児童(3年生まで)とその(原則として)父親を対象にキッズサイエンス「親父の会と子どもの化学実験教室」を開催いたしました。48組108名の親子が集まり、「水と汗、せっけんの力」と「電気のおしあ」との実験を行いました。



「水と仲良くなる」
と
「油と仲良くなる」

子どもたちの感想(かんそう) ～アンケートより～

- ・ふしぎにおもった。
- ・でんきのあしあどがみれてよかったです。
- ・ほかにもいろいろ実験をしたくなった。たのしかった。
- ・電気でぬのに絵が書けて楽しかった。
- ・もっとやりたかった。
- ・家にあるものでもできると思いました
- ・すごいおもしろい
- ・また来たいです バイバイ

電気のおしあと実験は、
「ふしぎの国のかがく実験室」
<http://www.kagaku21.net/laboratory/electric/index>
で紹介されています



お土産クイズ
●せっけんを使う実験です。実験1の「せっけんのはたらき」を思い出してください。水に溶けた石鹸の分子は、水分子の引き合う力を弱めます。その結果、水の表面は広がって...答えはもう、わかりましたね!

大人の感想

～アンケートより～

- ・見えないものが見えて楽しめた
- ・もう少し時間があると良かったです
- ・家庭で再現可能な実験であるところがありがたいです
- ・簡単だけど不思議な実験で楽しかったです
- ・おとなも十分に楽しめました
- ・子供の表情がおもしろかった



平成21年2月18日作成

(4) 全学的な男女共同参画推進体制の
充実

(4) 全学的な男女共同参画推進体制の充実

男女共同参画推進委員会の設置

2008年4月に設置された男女共同参画推進委員会は、静岡大学における男女共同参画の推進に係る基本方針等を審議し、その推進を図ることを目的とする全学委員会である。2008年度は4回開催され、女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」に係る重要事項もここで審議された。

静岡大学男女共同参画推進委員会規則

(設置)

第1条 国立大学法人静岡大学（以下「本学」という。）に、男女共同参画を推進するため静岡大学男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(組織)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 理事又は副学長のうちから学長が指名する者2人
- (2) 各学部、創造科学技術大学院、大学院法務研究科及び電子工学研究所から選出された教授又は准教授各1人
- (3) 総務部長
- (4) 学務部長
- (5) その他学長が必要と認める者

2 前項第5号の委員は学長が委嘱する

(任期)

第3条 前条第1項に掲げる委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(審議事項)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議し、その推進を図る。

- (1) 男女共同参画の推進に係る基本方針に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進施策の企画及び立案に関する事項
- (3) 男女共同参画の現状分析、評価及び改善に関する事項
- (4) 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
- (5) その他男女共同参画に関する事項

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置き、学長が指名する理事又は副学長をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長は副委員長を指名する。
- 4 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。

(議事)

第6条 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開き、議決することができない。

2 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決するものとする。

(委員以外の者の出席)

第7条 委員会が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(専門委員会)

第8条 委員会に、専門的事項を審議及び調査検討するため、必要に応じて専門委員会を置くことができる。

2 専門委員会に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

(男女共同参画推進室)

第9条 男女共同参画の推進に関する事項を行うため、男女共同参画推進室を置く。

2 男女共同参画推進室の組織及び運営については、別に定める。

(庶務)

第10条 委員会の庶務は、関係部局の協力を得て、総務部において処理する。

(雑則)

第11条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規則は、平成20年 2月20日から施行する。

2 この規則施行後、最初に任命される第3条第1項及び第2号の委員の任期は、第3条の規定にかかわらず、平成22年3月31日までとする。

男女共同参画推進委員会委員

所 属	職名等	氏 名	委員区分
副学長	男女共同参画・学生担当	◎ 大 村 知 子	第1号委員
理事	総務、財務・施設担当	西 村 直 章	〃
人文学部	准 教 授	森 本 隆 子	第2号委員
教育学部	准 教 授	冬 木 春 子	〃
理学部	准 教 授	関 根 理 香	〃
農学部	准 教 授	本 橋 令 子	〃
工学部	准 教 授	宮 崎 倫 子	〃
情報学部	准 教 授	金 明 美	〃
大学院法務研究科	教 授	吉 川 真 理	〃
創造科学技術大学院	准 教 授	石 原 進	〃
電子工学研究所	准 教 授	小 南 裕 子	〃
事務局	総務部長	中 島 潔	第3号委員
〃	学務部長	車 谷 芳 隆	第4号委員

(平成20年10月1日現在)

(5) 对外活動

(5) 対外活動

男女共同参画推進室メンバーおよび男女共同参画推進委員会委員は、他機関が主催するシンポジウムやセミナーに参加し、情報収集やネットワーキングに努めた。またポスター展にも出展して、学外への情報提供にも努めた。

1) 他機関のシンポジウムやセミナーへの参加

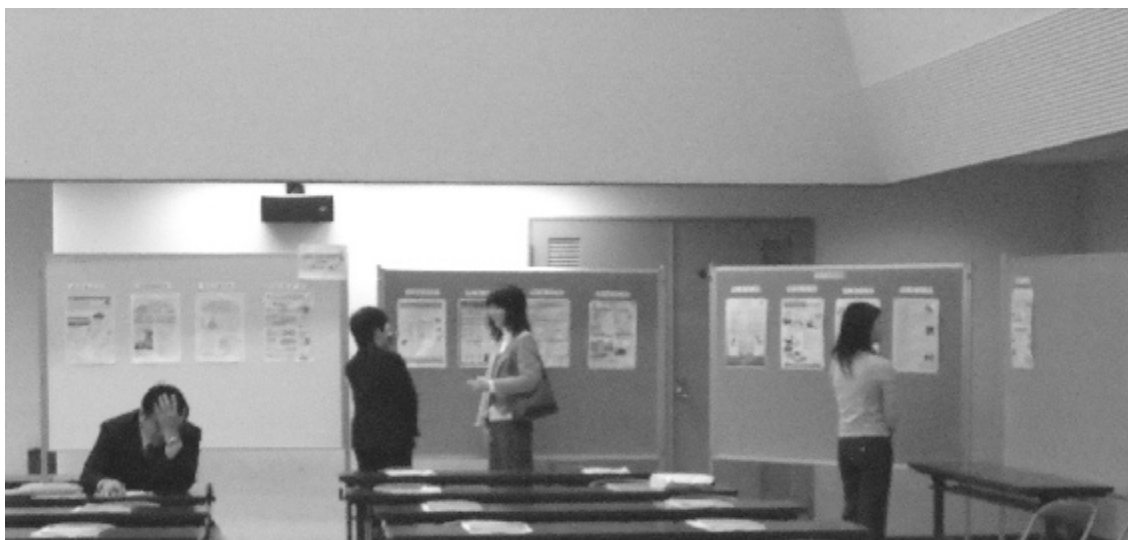
開催日		主催・共催	内容
2008/9/25	木	早稲田大学	「キャリア初期研究者両立サポートセンター」開所記念シンポジウム
2008/9/26	金	社団法人学士会 七大学（北海道大学、東北大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学）	「男女共同参画の実現に向けてー女性研究者支援を通じた基幹大学の役割ー」七大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウム
2008/9/29 2008/9/30	月 火	新潟大学	平成20年度科学技術振興調整費事業 新潟大学「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」 集中講義「研究者の仕事と生活」および座談会
2008/10/4	土	三重大学	「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」講演会
2008/10/6	月	千葉大学	第2回シンポジウム「キャンパスにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」
2008/10/25	土	社団法人大学女性協会	シンポジウム2008「ワーク・ライフ・バランスをめざして～育児・介護等を含めたケア・ワークへの男女共同参画」
2008/10/26	日	東京大学	「東京大学におけるワーク・ライフ・バランスを考える」シンポジウム
2008/10/28	火	日本大学	女性研究者支援推進ユニットキックオフシンポジウム
2008/11/1	土	7私立大学（東京女子医科大学、日本女子大学、早稲田大学、慶應義塾大学、津田塾大学、東海大学、日本大学）	7私立大学合同シンポジウム 「男女共同参画の輪を拡げよう」

開催日		主催・共催	内容
2008/11/22	土	東北大学	第7回男女共同参画シンポジウム「大学の男女共同参画」
2008/11/25	火	東北大学	女性研究者育成事業支援推進室 訪問
2008/12/1 ～ 2008/12/2	月 火	文部科学省 東京大学	「女性研究者支援モデル育成」事業採択大学シンポジウム「効果的な女性研究者支援システムを考える」
2008/12/10	水	第31回日本分子生物学会年会・第81回日本生化学会大会 合同大会 (BMB 2008)	男女共同参画企画ランチョンワークショップ「進化していく男女共同参画」
2008/12/12	金	内閣府ほか	シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤構築:新しい研究者・技術者像とは」
2009/1/23	金	東京医科歯科大学	第1回シンポジウム 「女性研究者への革新的支援」
2009/2/6	金	慶應義塾大学 ワークライフバランス研究センター	第1回『ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援』シンポジウム 『慶應義塾における女性研究者支援と男女共同参画ー“次なる150年”に不可欠な人材の活用』
2009/2/28	土	東北大学	「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」総括シンポジウム「さあ、みんなでハードルを越えていこう！」
2009/3/10	火	日本女子大学	「マルチキャリアパス支援プロジェクト」2008年度第2回シンポジウム

2) ポスター展への出展

No.	開催日	主催機関・内容
1	2008/10/6	千葉大学シンポジウム「キャンパスにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」
2	2008/11/1	7私立大学合同シンポジウム
3	2008/12/1 ～12/2	文部科学省・東京大学「女性研究者支援モデル育成」事業採択大学シンポジウム「効果的な女性研究者支援システムを考える」
4	2008/12/10	第31回日本分子生物学会年会・第81回日本生化学会大会合同大会(BMB2008) 男女共同参画企画ランチョンワークショップ
5	2008/12/17	神戸大学 ひょうごリサーチウーマンサミットー地域との連携をめざしてー
6	2009/1/15	宮崎大学第1回シンポジウム～研究者としての女性のチカラ～
7	2009/2/6	慶應義塾大学ワークライフバランス研究センター 第1回『ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援』シンポジウム
8	2009/2/20	静岡大学 「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」シンポジウム

2009/2/20 静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」シンポジウム
ポスター展の様子



(6) 広報

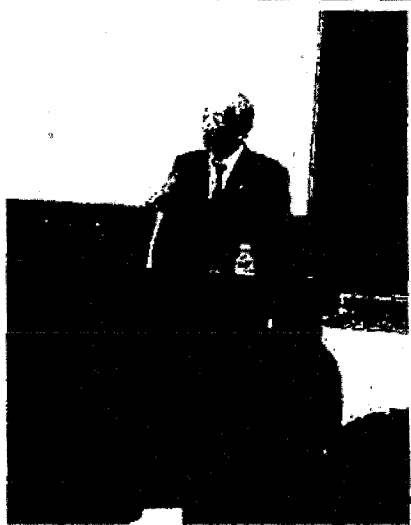
平成 20 年 12 月 12 日 (金) 静岡新聞朝刊

男女対等の環境へ

ヤマハ会長が取り組み紹介

大岡
一十
三

静岡大は十日、静岡市駿河区の同大で男女共同参画トップセミナーを開いた。同大の学部長や評議員ら約六十人が、男女が対等に活躍できる環境づくりについて学んだ。ヤマハ(浜松市中区)の伊藤修二会長が「均等と両立の実現をめざした経営」をテーマに、「フ



ヤマハの男女共同参画の推進に向けた取り組みを語る伊藤会長(静岡市駿河区の静岡大)

アミリーフレンド企業」として厚労省の表彰を受けた同社の取り組みを紹介した。

伊藤会長は▽育児と仕事の両立を経営理念の一つに位置づける▽トップ自らが重要課題として発信する▽具体的な数値目標を掲げる―などの方針

を示し、「男女にかかわらず、一人一人が可能性を發揮できる社会の実現が大切」と語った。

セミナーは、文科省の女性研究者支援モデル育成事業に採択された「女性研究者と家族が輝くオンラインサポート支援」の一環。同大は今年二月、男女共同参画推進室を設置。女性研究者支援の推進に力を入れ、地域のけん引役となることを目指している。

平成20年12月6日(土) 静岡新聞朝刊

19日、男女共同 参画セミナー

静岡大

静岡大は十九日午後一時半から三時半まで、男女共同参画セミナー「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」を静岡市駿河区大谷の同大で開く。講師は県立大国際関係学部の大塚協太教授。参加無料。希望者は当日、直接会場へ。問い合わせは同大男女共同参画推進室へ電話054(2338)4346へ。

平成20年12月22日(月) 静岡新聞朝刊

男女平等「個人単位で」

静大 社会環境づくり学ぶ

静岡大男女共同参画推進室はこのほど、静岡市駿河区の同大でセミナーを開いた。教職員や学生ら約五十人が、男女が平等に活躍できる社会の環境づくりについて学んだ。県立大国際関係学部の

指摘。「個人レベルで理解を深め、大学などの研究機関でさらなる研究が必要」と話し、教員、学生それぞれの立場から問題に取り組む必要性を訴えた。

セミナーは、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た「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」の一環。

平成 21 年 2 月 6 日 (金) 静岡新聞朝刊

★女性研究者支援テーマ
静岡大は二十日午後二時
から、公開シンポジウム「女
性研究者と家族が輝くオン
デマンド支援」を静岡市駿
河区大谷の同大大会館で
開く。参加無料。

学術分野における男女
共同参画と女性研究者支
援の在り方について意見
交換する。早稲田大男女
共同参画室長の浅倉むつ
子教授が基調講演を行い、
パネル討論には大村知子
静大副学長や有賀早苗北
海道大副理事らが登壇す
る。

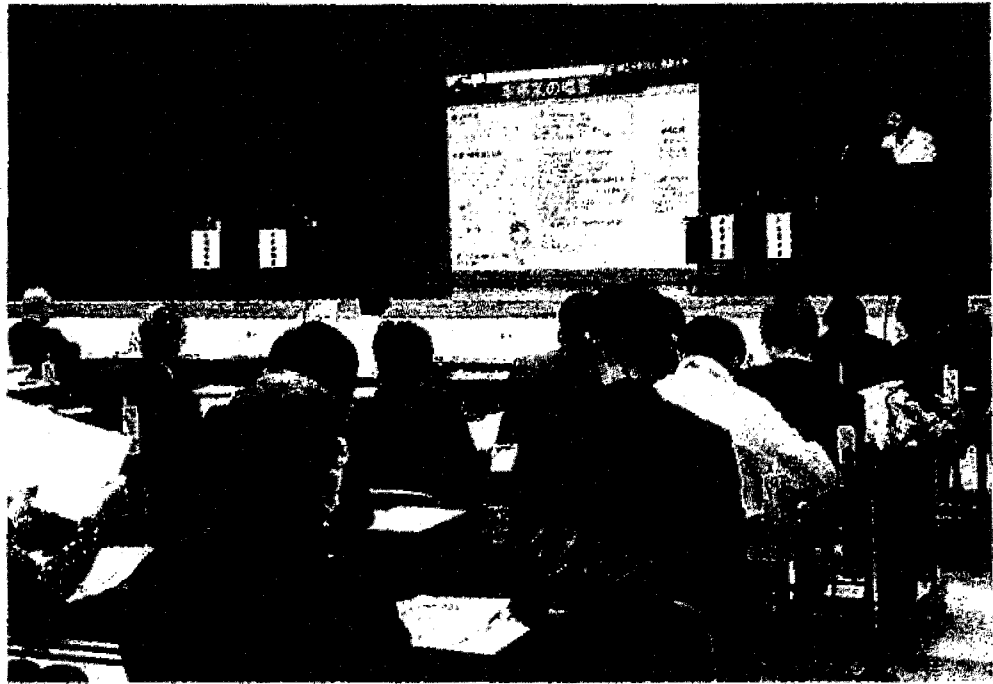
平成 21 年 2 月 20 日 (金) 朝日新聞朝刊

中 部

◆講演会

静岡大学シンポジウム（静
岡市駿河区） 20日午後2時
5時、大谷の静岡大学・大学
会館ホール。「女性研究者と

家族が輝くオンデマンド支
援」について講演とパネルデ
イスカッション、ポスター展
を開催。無料。直接会場へ。
同大男女共同参画推進室 ☎
54・238・3052。



女性研究者支援について討論するパネリストら
静岡市駿河区の静岡大

女性研究者が働く 環境づくりを探る

静岡大でシンポ

女性研究者の働きやすい環境づくりを探る公開シンポジウムが二十日、静岡市駿河区の静岡大で開かれた。学生や県庁職員、県外の大学関係者ら約百八十人が参加し、大学ごとの取り組みや課題を話し合った。

早稲田大の浅倉むつ子男女共同参画推進室長は基調講演で「女性研究者は男性に比べ、育児や介護、配偶者の転勤などが業績に影響しやすい」と指摘した。

パネルディスカッションで、静岡大の大村知子男女共同参画推進室長は、研究者の「家族」へも目を向けた独自の支援策を報告。中高生の研究分野への興味を養う「サイエンスカフェ」などを紹介した。

北海道大の有賀早苗女性研究者支援室長は、構内に開設した保育園や、若手研究者カップルの同居支援に向けた取り組みを解説し、「学内での意識改革をもっ

と浸透させよう」と呼び掛けた。

<参考資料>

男女共同参画推進室活動日誌

7月1日(火)	文部科学省委託事業「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」委託契約
16日(水)	「男女共同参画憲章」制定
23日(水)	平成20年度第2回男女共同参画推進委員会開催

8月7日(木)	サイエンスカフェ 夏休み特別企画「若手サイエンティストが語る科学の魅力」開催 (理学部との共催)
8月	男女共同参画推進室ホームページ開設

9月25日(木)	早稲田大学「キャリア初期研究者両立サポートセンター」開所記念シンポジウム参加
26日(金)	「男女共同参画の実現に向けて——女性研究者支援を通じた基幹大学の役割——」七 大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウム参加
9月29日(月)	新潟大学「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」集中講義「研究者の仕事と 生活」および座談会参加
～30日(火)	

10月1日(木)	特任教授1名、特任助教1名着任
4日(土)	三重大学「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」講演会参加
6日(木)	千葉大学第2回シンポジウム「キャンパスにおけるワーク・ライフ・バランスの実現 に向けて」参加、同ポスター展参加
7日(火)	第1回男女共同参画推進室会議
14日(火)	第2回男女共同参画推進室会議
21日(火)	第3回男女共同参画推進室会議
25日(土)	大学女性協会シンポジウム2008「ワーク・ライフ・バランスを目指して～育児・介護 等を含めたケア・ワークへの男女共同参画」参加
26日(日)	東京大学「東京大学におけるワーク・ライフ・バランスを考える」シンポジウム参加
28日(火)	第4回男女共同参画推進室会議
〃	日本大学女性研究者支援推進ユニット・キックオフシンポジウム参加

11月1日(土)	特任助教1名着任 研究支援員配置（農学部教員）
〃	7私立大学合同シンポジウム「男女共同参画の輪を拡げよう」参加、同ポスター展参加
4日(火)	第5回男女共同参画推進室会議
11日(火)	平成20年度第3回男女共同参画推進委員会開催
〃	第6回男女共同参画推進室会議
18日(火)	第7回男女共同参画推進室会議
22日(土)	東北大学第7回男女共同参画シンポジウム参加
25日(火)	第8回男女共同参画推進室会議
〃	東北大学女性研究者育成事業支援推進室 訪問

12月 1日(月) 文部科学省／東京大学「女性研究者支援モデル育成」事業採択大学シンポジウム参加、
～2日(火) 同ポスター展参加
10日(水) 男女共同参画トップセミナー開催
リーフレット「静岡大学における男女共同参画の推進」発行
" 第31回日本分子生物学会年会・第81回日本生化学会大会合同大会（BMB2008）男女共
同参画企画ランチョンワークショップ参加、同ポスター展参加
12日(金) 内閣府他主催シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤構築：
新しい研究者・技術者像とは」参加
16日(火) 第9回男女共同参画推進室会議
17日(水) 神戸大学「ひょうごリサーチウーマンサミット」ポスター展参加
19日(金) 男女共同参画セミナー「大学におけるワーク・ライフ・バランスと現代社会」開催
24日(水) 第10回男女共同参画推進室会議
12月 「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査報告書」発行

1月 13日(火) 第11回男女共同参画推進室会議
15日(木) 宮崎大学第1回シンポジウム「研究者としての女性のチカラ」ポスター展参加
20日(火) 第12回男女共同参画推進室会議
22日(木) エンカレッジセミナー「サロンdeライフビジョン」開催
23日(金) 東京医科歯科大学「女性研究者への革新的支援」シンポジウム参加
27日(火) 第13回男女共同参画推進室会議

2月 2日(月) 研究支援員配置（情報学部教員）
3日(火) 第14回男女共同参画推進室会議
6日(金) 慶応義塾大学ワークライフバランス研究センター第1回「ソーシャルキャピタルを育
む女性研究者支援」シンポジウム参加、同ポスター展参加
10日(火) 第15回男女共同参画推進室会議
14日(土) キッズサイエンス「親父の会と子どもの化学実験教室」開催
17日(火) 第16回男女共同参画推進室会議
20日(金) シンポジウム「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」開催、ポスター展開催
24日(火) 第17回男女共同参画推進室会議
28日(土) 東北大学「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」総括シンポジウム参加

3月 2日(月) 学長と女性研究者との懇談会開催
3日(火) 平成20年度第4回男女共同参画推進委員会開催
10日(火) 日本女子大学「マルチキャリアパス支援プロジェクト」第2回シンポジウム参加
17日(火) 第18回男女共同参画推進室会議
24日(火) 第19回男女共同参画推進室会議

男女共同参画推進室メンバー

大村 知子	室長、男女共同参画担当副学長、教育学部教授
中村 和夫	室長補佐、学長補佐、法務研究科教授
中島 潔	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
松村 元喜	室員、人事・労務チーム副課長
山田 猛	室員、人事・労務チーム主査
杉山 興	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
尾崎 絹子	室員

(2008年11月1日現在)

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
古橋 恵吾	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
杉山 興	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
名頭蘭 淳子	室員

(2009年4月1日現在)



静岡大学における

男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

National University Corporation Shizuoka University

静岡大学男女共同参画戦略
ワーキンググループ

2008.11

静岡大学
Shizuoka University

目 次

静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

●はじめに	1
■ 静岡大学の構成員	1
1) 教職員・学生の実態と男女比	
2) アンケート回答者数と回答率	
3) 回答者の基本属性	
4) 基本属性の特徴	
■ 男女共同参画に関する認識	5
1) 男女共同参画についての基本知識	
2) 工作上、就学上、男女差を意識した経験	
3) 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策	
■ ワーク・ライフ・バランスの視点	11
1) 家庭生活と仕事の両立	
2) 子育てと仕事の両立	
3) 介護と仕事の両立	
■ 教育・研究環境	18
1) 静岡大学の教職員が認識している現状	
2) 教員のワーク・ライフ・バランスの実態	
●静岡大学男女共同参画戦略ワーキンググループメンバー	24

●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年度当初、静岡大学のビジョンと戦略を考えるにあたって、男女共同参画が重点課題の1つとして挙げられました。そこで、教職員8名による静岡大学男女共同参画推進ワーキンググループが組織されました。このワーキンググループは「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」を目的に、本学における実態を調査することにしました。

調査の内容は本学の男女共同参画に関する意識や実態について、調査対象は全教職員および全大学院生としました。調査はアンケート形式による質問紙調査をwebによる回答という方法により、平成19年10月11日～31日にかけて実施しました。

本報告書は、それらの結果をまとめたものです。

静岡大学の構成員

1) 教職員・学生の実態と男女比

■教 員

職 名	男	女
教授	346	22
准教授	225	34
講師	11	3
助教	46	8
助手	4	1
教頭	6	1
教諭	89	36
計	727	105
割合(%)	87.4%	12.6%

■事務系職員

職 名	男	女
部長	5	0
課長・事務長	23	0
副課長・事務長補佐	22	2
主査・係長・専門職員	71	10
主任	14	13
スタッフ・係員	44	40
その他	2	12
計	157	77
割合(%)	70.2%	29.8%

■教室系技術職員(教務職員含む)

職 名	男	女
教務職員	5	0
技術専門員	6	1
技術専門職員	62	1
技術職員	7	1
計	80	3
割合(%)	96.4%	3.6%

■学部学生・大学院生

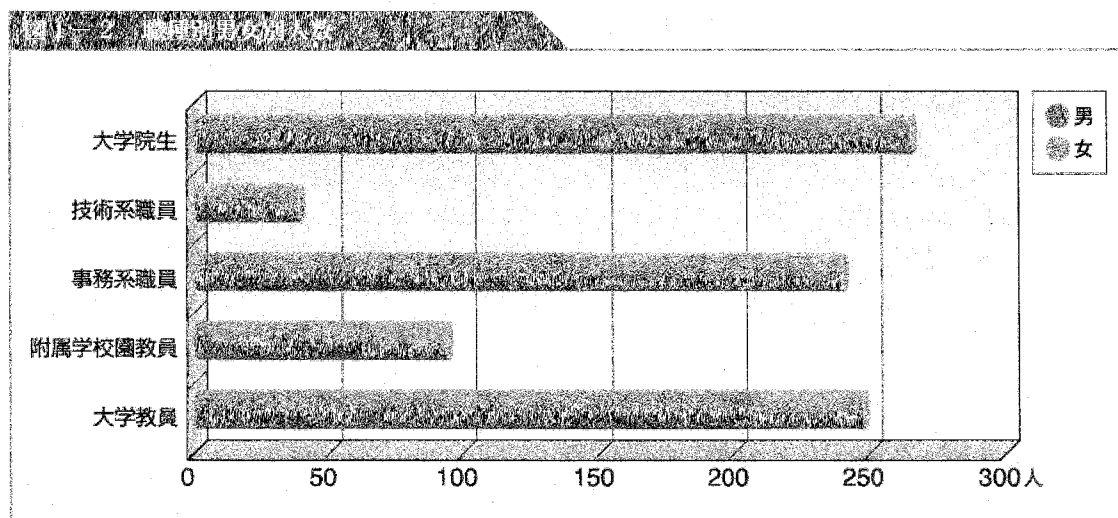
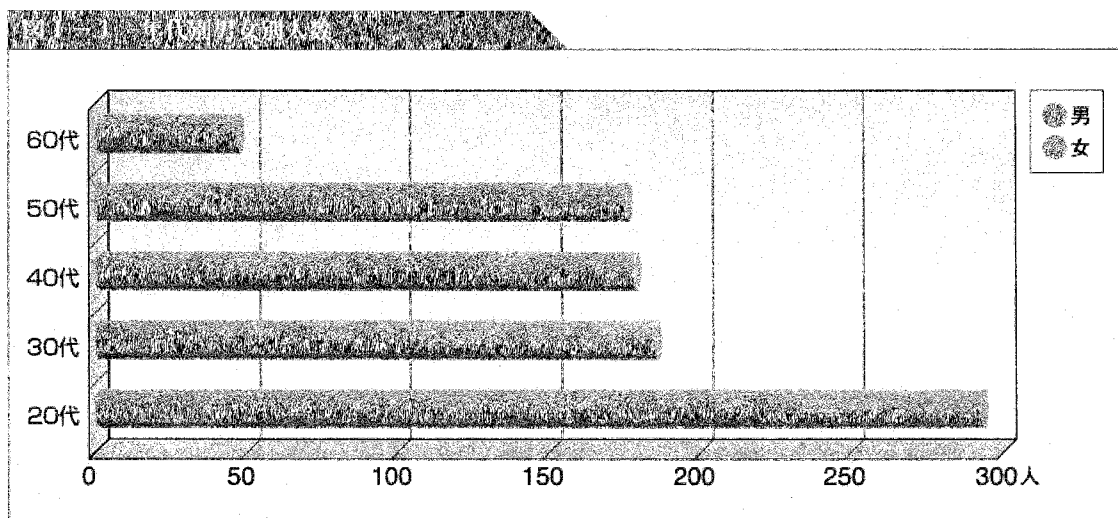
平成19年5月1日現在

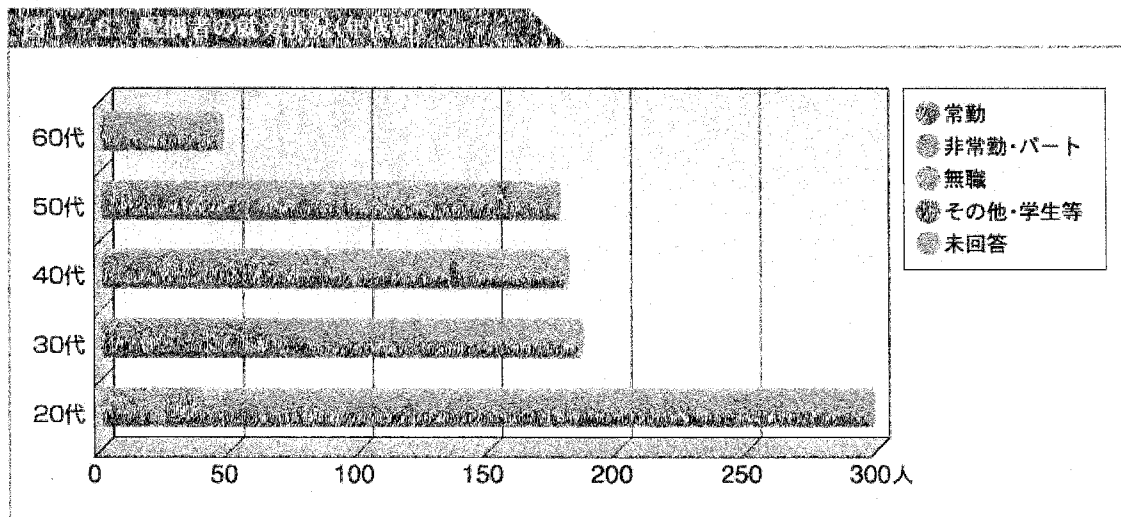
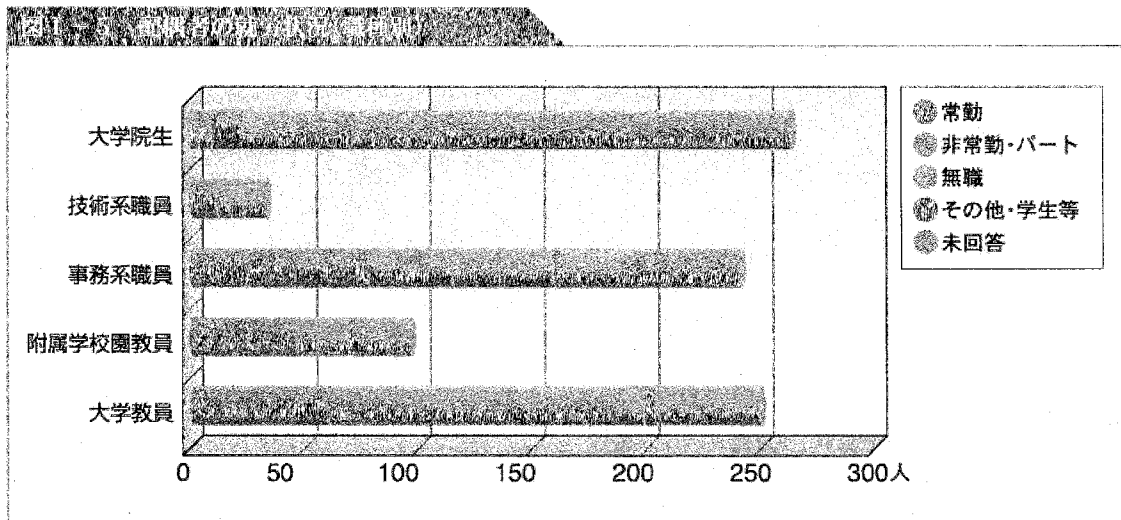
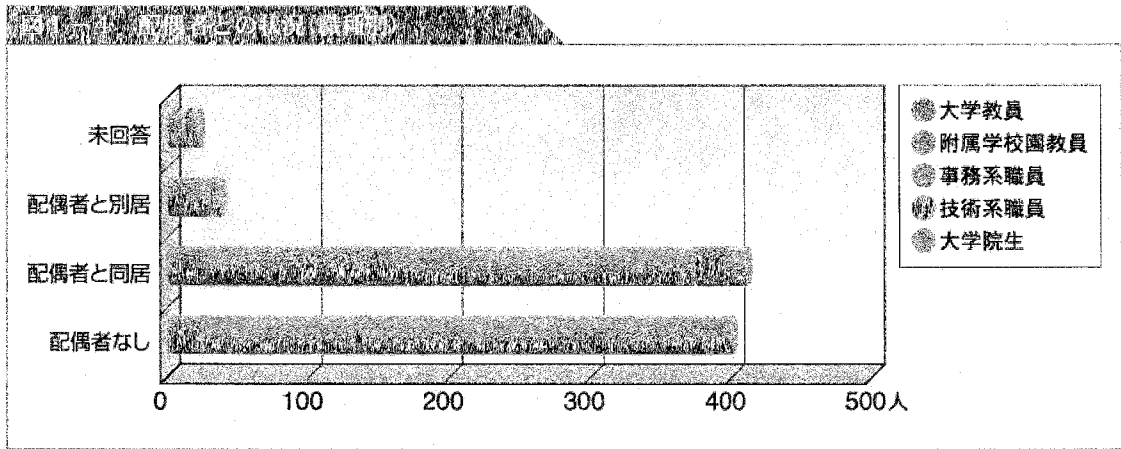
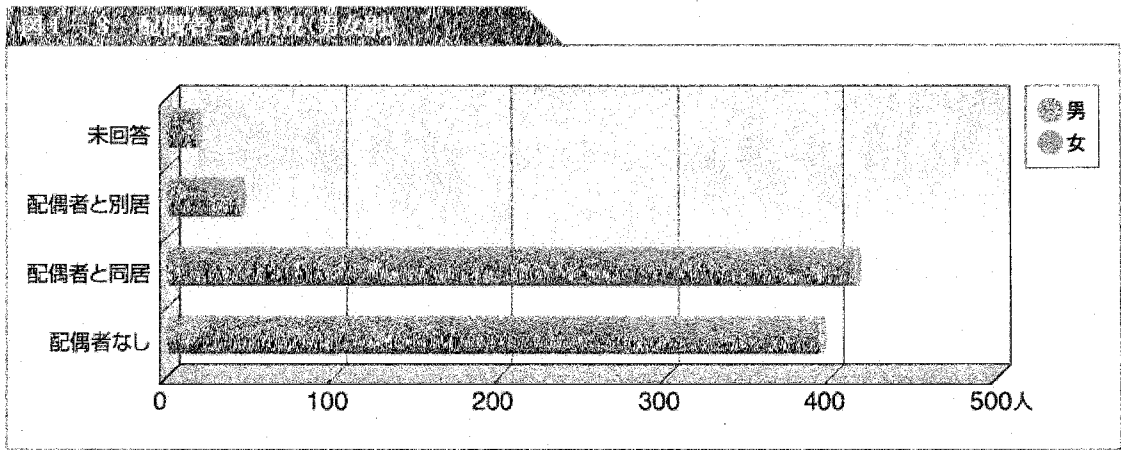
学 部 等	男	女	計	女性比率
人文学部	1,350	921	2,271	41%
教育学部	694	994	1,688	59%
情報学部	589	266	855	31%
理学部	745	204	949	21%
工学部	2,483	163	2,646	6%
農学部	418	270	688	39%
学部小計	6,279	2,818	9,097	31%
人文社会科学研究科	36	44	80	55%
教育学研究科	87	69	156	44%
情報学研究科	110	22	132	17%
理学研究科	92	34	126	27%
工学研究科	643	38	681	6%
農学研究科	112	66	178	37%
修士課程小計	1,080	273	1,353	20%
理工学研究科(後期)	68	8	76	11%
電子科学研究科・創造科学技術大学院	113	13	126	10%
法務研究科	70	23	93	25%
連合農学研究科	31	16	47	34%
博士課程小計	282	60	342	18%
合 計	7,064	3,151	10,215	23%

2) アンケート回答者数と回答率

所 属	教 員			職員(非常勤含む)			大学院生			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	104	33	32%	18	12	67%	80	5	6%	202	50	25%
教育学部・教育学研究科	130	59	45%	41	20	49%	156	16	10%	327	95	29%
教育学部附属学校園	132	92	70%	33	16	48%	/	/	/	165	108	65%
情報学部・情報学研究科	62	15	24%	22	10	45%	132	12	9%	216	37	17%
理学部・理学研究科・理工学研究科(理学)	71	30	42%	22	10	45%	147	22	15%	240	62	26%
工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)	148	32	22%	91	21	23%	737	153	21%	976	206	21%
農学部・農学研究科・岐阜大学連合農学研究科	63	26	41%	40	15	38%	178	15	8%	281	56	20%
法務研究科	20	6	30%	1	1	100%	93	8	9%	114	15	13%
創造科学技術大学院・電子科学研究科	45	25	56%	19	6	32%	126	33	25%	190	64	34%
電子工学研究所	27	15	56%	23	18	78%	/	/	/	50	33	66%
学内共同教育研究施設(センター)	32	5	16%	18	10	56%	/	/	/	50	15	30%
事務局・図書館・保健管理センター	4	2	50%	213	137	64%	/	/	/	217	139	64%
計	1,334	340	25%	541	273	51%	1,349	284	21%	3,024	380	12%

3) 回答者の基本属性





4) 基本属性の特徴

① 構成員の男女の比率

静岡大学の全構成員の実態は、表に示したように教職員は年齢が高くなるほど女性の占める割合は低くなり、さらに管理職の数は極めて少ない。教授は368名中22名、事務系の管理職28名中女性0名であり教職員共に女性の登用促進が課題である。

学生に占める女子学生の比率は31%で、人文学部や教育学部では拮抗している。しかし工学部は未だ女子学生数は6%であり、さらに院生の女子学生の比率は学部より次第に減少し修士課程で20.2%、博士課程は設置されているのが理系と法科大学院で合わせて17.5%であるのが実態である。理系を目指す女性を増やすための裾野の拡大が急務といえる。

② アンケートの回答率とその基本属性の特徴

今回のアンケートの回答率は、29%であり、内訳は、教員が41% (838人)、職員が51% (541人)、大学院生が16% (264人)であった。

教職員の回答率は約44%であったことから、教職員に関しては意識や実態をほぼ捉えることが出来たと考える。

先ず回答者の生活背景として、配偶者と別居(いずれかが単身赴任)をしている者が、男性32人、女性15人で既婚者全体の5.3%であり、その中で大学教員の別居率が高いという結果は、専門性を活かす限られた職場を求めて赴任しているという大学教員の特性を反映しているものと捉える。

配偶者の就労状況は、大学院生以外の教職員について無回答を除いてみると、無職は、大学教員が約半数、附属学校、事務系、技術系はいずれも25%内外であり、多くの者が配偶者も就労していることがわかった。配偶者も就労しているという傾向は年齢が若くなるほど強く、無職は極めて少なかった。すなわち若い年齢では、共働き家庭が多いという実態を示す。また、若い年代層に多く出現したその他と未回答の大半は未婚者であろうと考える。

以上のことから、本学において男女共同参画を推進するには、家族が共に暮らす時間の確保やゆたかな家庭生活の営みを保障する、つまりワーク・ライフ・バランスに向けて、先ず、教育・研究に関わる様々な角度からみた実態を把握することが必要である。

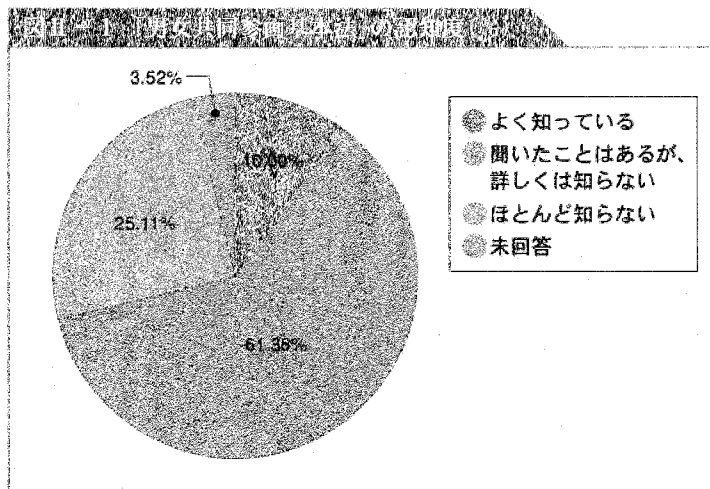
本調査の目的は、調査結果を基礎に、意識啓発や環境整備のあり方など、男女共同参画推進体制やそのためのプラン策定から具体的なアクションへの示唆を得ることであり、以下、Ⅱ～Ⅳ章においてそれぞれの項目別の検討結果を報告する。

男女共同参画に関する認識

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、大学での日常においてどのような男女差の問題を感じているか、またいかなる改善策を求めているかについて、調査結果を分析する。

1) 男女共同参画についての基本知識

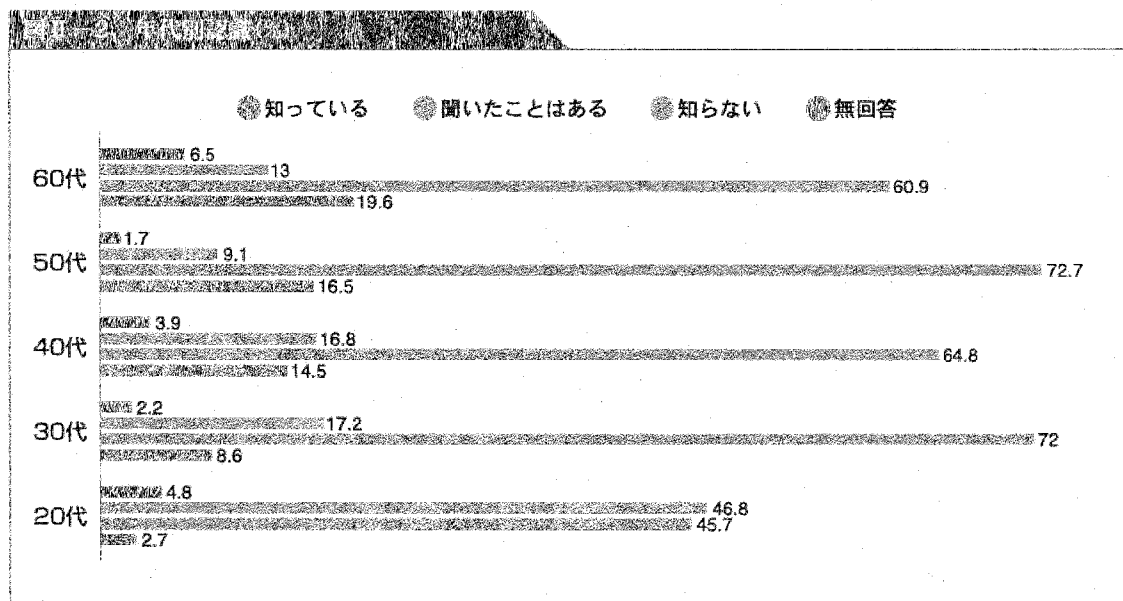
「男女共同参画基本法とはどのような内容かご存じですか?」に対する回答を見ると次のようである。



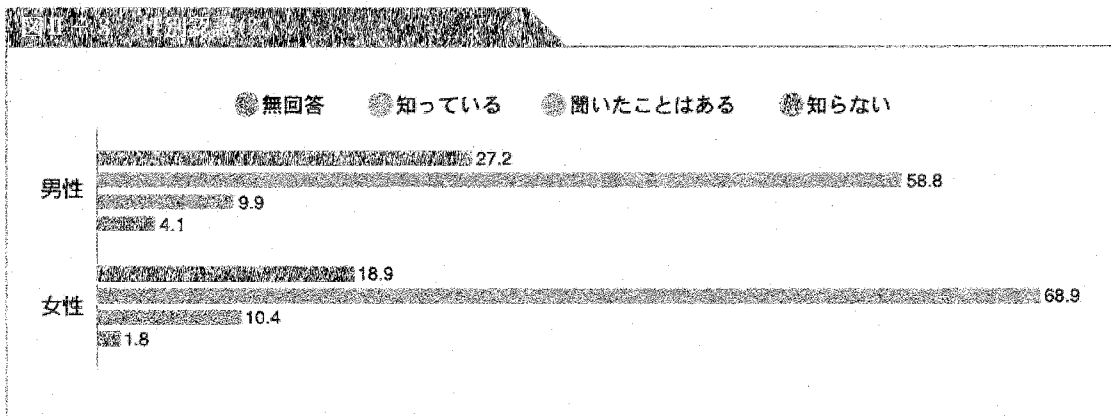
「よく知っている」と答えた人は10%に過ぎず、「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」が61.4%、「ほとんど知らない」が25.1%、無回答3.5%という結果であった。静岡大学全体に男女共同参画についての認識は希薄であると言えよう。

どこの部分で認識が希薄なのか、年代別、性別、キャンパス別、

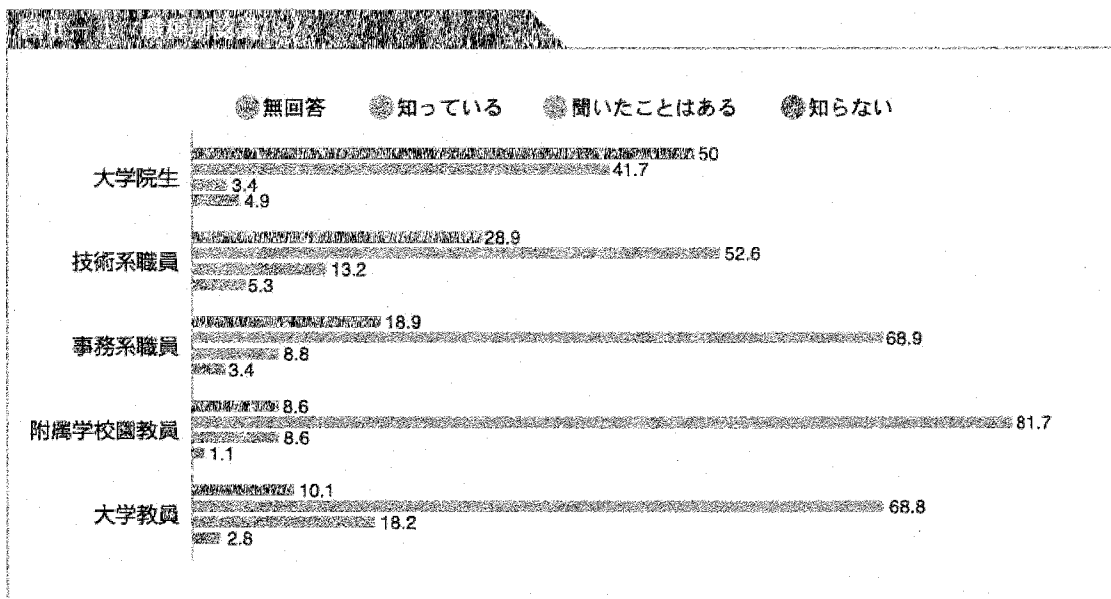
部局別、職種別のクロス集計によって、さらに深く分析する。(以下の記述はすべて統計的に有意であると確認された差異のみを取り上げている)



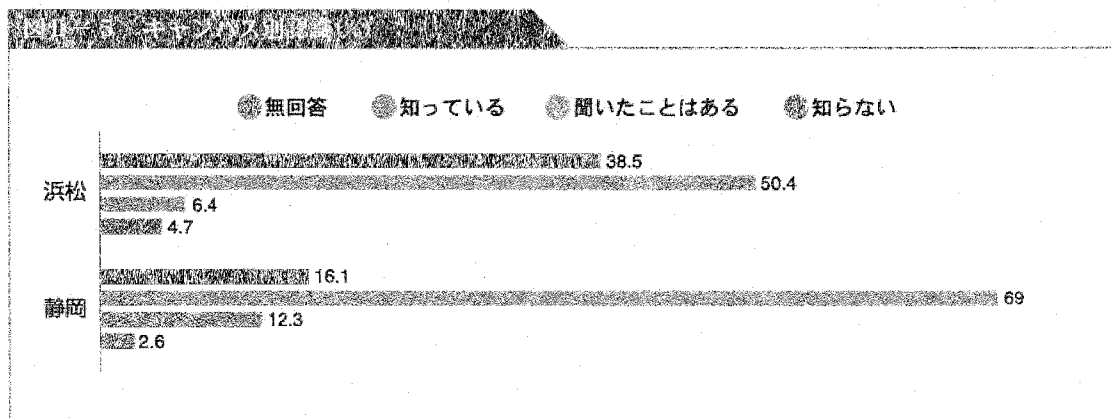
年代別の認識(図Ⅱ-2)を見ると、20代の若い層で「ほとんど知らない」割合が高く、「よく知っている」割合が高いのは、50代60代である。壮年者より若者の方が男女共同参画に関心と知識が高いかと思われがちだが、静大での実態は逆であった。



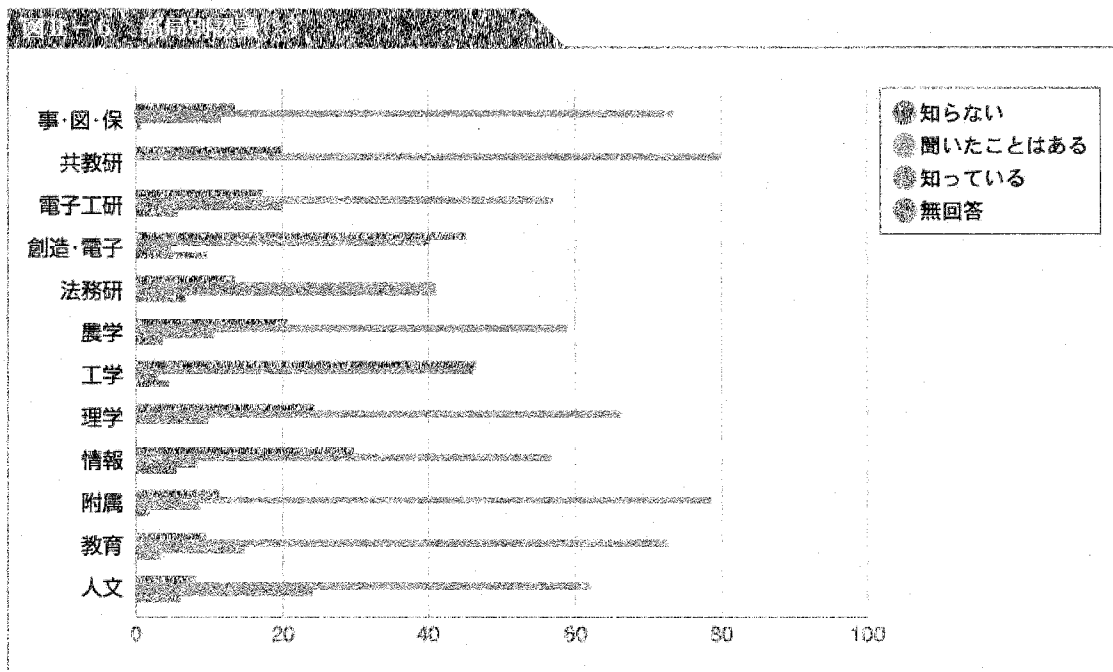
次に性別の認識(図Ⅱ-3)を見ると、やはり女性の方が男性よりやや認識が高く、「よく知っている」「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」ともに女性の方が割合が高く、「ほとんど知らない」は男性が高くなっている。



さらに職種別(図Ⅱ-4)を見ると、「よく知っている」は、大学教員、次いで技術系職員に多く、「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」は、附属学校園教員、次いで事務系職員と大学教員に多い。「ほとんど知らない」は大学院生に多い。このことは、教育カリキュラムに問題があることを示唆している。



キャンパス別(図Ⅱ-5)を見ると、静岡の方が浜松よりも「よく知っている」「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」ともに多く、「ほとんど知らない」は浜松に多い。

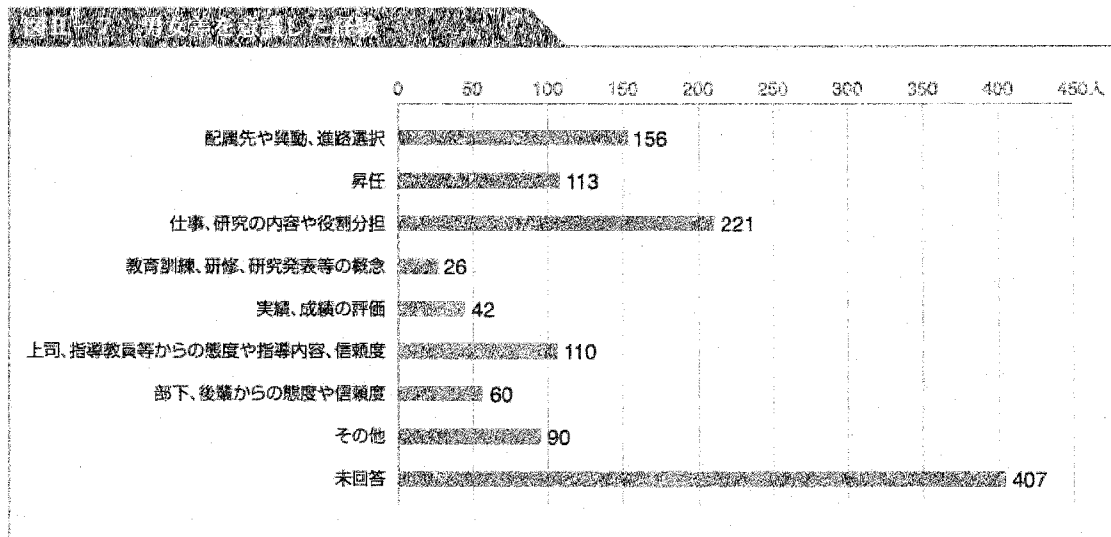


部局別(図II-6)を見ると、「よく知っている」は当然のことながら法務研究科が抜きんでて高く、次いで人文学部・人文社会科学研究科、電子工学研究所であった。「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」は、学内共同教育研究施設、教育学部附属学校園、教育学部、事務局・図書館・保健管理センター、理学部に多い。「ほとんど知らない」は、工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)と創造科学技術大学院・電子工学研究科で高い。

以上の分析から、浜松キャンパスの工学系、特に若手層が、静岡大学の中でも男女共同参画に対する知識・関心の最も低い部分であることがわかる。ここに、男女共同参画に関する認識を与えるようなカリキュラムを設け、男女共同参画に関する知識・関心を開発していくことが急務であろう。また、教育学部および附属学校園で「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」人が多かったが、教育に携わる上で必要な知識なので、教育学部でも教員の研修を通じて認識を高めていく必要があるだろう。全体に文系より理系の領域において人権教育や男女平等教育が手薄になる傾向があり、市民としてバランスのとれた専門家・研究者を育てることが、科学技術の健全な発展にとって重要課題であることを指摘したい。

2) 工作上、就学上、男女差を意識した経験

「本学での工作上、就学上、男女差を意識したことがありますか？ある場合はどのような点ですか？」(複数回答可)という問いに対して、最も高い回答率をみたのが「仕事・研究の内容や役割分担」(221人)であり、次いで「配属先や異動、進路選択」(156人)、「昇任」(113人)、「上司、指導教員からの態度や指導内容、信頼度」(110人)であった。あとはずっと下がって、「部下、後輩からの態度や信頼」(60人)、「実績、成績の評価」(42人)、「教育訓練、研修、研究発表等の機会」(26人)と続く。(次頁 図II-7)



上位4項目について、年代別、性別、キャンパス別、部局別、職種別のクロス集計をとってみたところ、いずれの項目についても、性別による違いはなかったが、年代、キャンパス、職種には特徴が見られた。まず「仕事・研究の内容や役割分担」については、40代50代60代で指摘する割合が高く、キャンパス別では浜松より静岡の方が、職種別では附属学校園教員と事務系職員に多い傾向が見られた。「配属先や異動、進路選択」についても同様な傾向があり、40代、静岡キャンパス、事務系職員に多かった。「昇任」についても同様で、50代、静岡キャンパス、事務系職員と技術系職員に多く見られた。だが「上司、指導教員からの態度や指導内容、信頼度」については少し異なり、キャンパスには関係せず、20代、技術系職員と大学院生に男女差を感じた経験がある者が多く見られた。

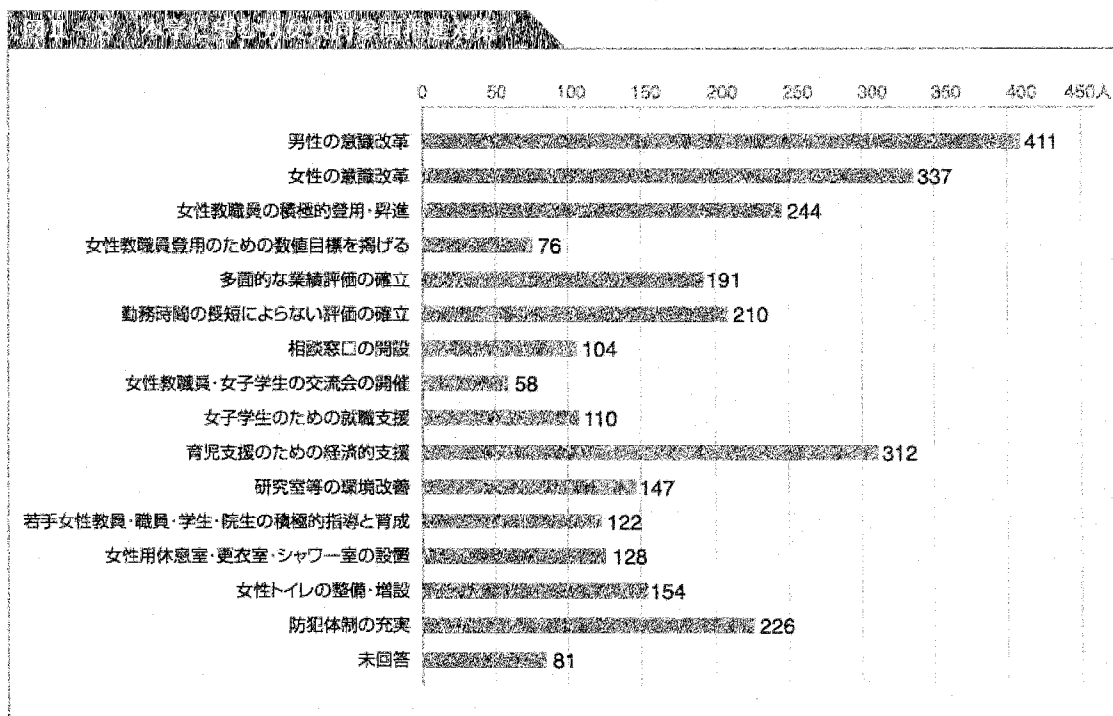
これらのクロス集計結果から言えることは、男女差を意識するような状況とそれを問題視する意識は、キャンパスで言えば浜松より静岡の方が、職種で言えば比較的事務系職員に強いということである。また問題によって直面している年代や職種が違っている。

この設問は、未回答者が多かった(407人)が、それを補うかのように、その他自由記述も多かった(90件)。本アンケートに対して、性差を聞いているのか性差別を聞いているのかわからないという批判もあった。たしかにその通りで、答えにくい面もあったと思われる。自由記入のなかで目立ったのは、圧倒的に女性教員が少ないことの指摘であった。この指摘は男女の教職員および院生のすべてから出ていた。記入者の属性別に概観すると、女性の教職員からは、非常勤講師やパート職などの報酬の低い職に女性が多いこと、女性は休憩室を与えられ、家庭責任への配慮をしてもらっている反面、進歩のない仕事につけられている面もあること、いまだにお茶くみが女性に課せられていること、また差別体験を切々と訴えたものもあった。男性の教職員からも同様な指摘があり、また個人として常に「実力」や「適材適所」で相手を見るようにしているものの女性の教職員には配慮し女子学生には気を遣っているという記述があった。大学院生の自由記入はすべて男性であったが、女性だけの原付乗り入れ許可への疑問や、女子学生への甘い対応など、常日頃不満に思っていることが表出されていた。

以上の結果から、静岡大学では、第一に女性教員が少ないことが問題であり、第二にパートや非常勤など対等なスタートラインに立てない雇用枠の問題があり、第三に役割分担のなかに多分に女性抑圧的な要素があると言えよう。大学が女性の院生を「保護」しようとするのが、若い男性の院生からは「女性優遇」に見えることについては、対話と相互理解が不可欠であり、より進んだ平等に向かうための一歩であるように思われる。

3) 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策

「本学において女性と男性がともに活躍するためにどのような対策があればいいと思いますか？」(複数回答可)という問いに対して、最も高い回答率を得たのが「男性の意識改革」(411人)である。次いで「女性の意識改革」(337人)、「育児支援のための経済的支援」(312人)、「女性教職員の積極的登用・昇進」(244人)、「防犯体制の充実」(226人)、「勤務時間の長短によらない評価の確立」(210人)、「多面的な業績評価の確立」(191人)、「女性トイレの整備・増設」(154人)、「研究室などの環境改善」(147人)、「女性用休憩室・更衣室・シャワー室の設置」(128人)、「若手女性教員・職員・学生・院生の積極的指導と育成」(122人)、「女子学生のための就職支援」(110人)、「相談窓口の開設」(104人)、「女性教職員登用のための数値目標を掲げる」(76人)、「女性教職員・女子学生の交流会の開催」(58人)の順であった。(図II-8)



多数の回答者が男性・女性の意識改革をトップに挙げていることは、静岡大学で全体に男女共同参画基本法の認知度が低かった現実を反映している。まず、男女共同参画意識を高めなければ何も始まらないということであろう。クロス集計をとってみると、「男性の意識改革」を挙げた人は、50代、静岡キャンパス、事務系職員、技術系職員に多く、「女性の意識改革」を挙げた人は、40代50代、事務系職員に多かった。性別の違いはなかった。したがって、男女ともに多くの構成員が望んでいることであるが、壮年の事務系職員の方々が最も切実に周囲に対して意識改革の必要性を実感していると言える。

3番目に多かった「育児支援のための経済的支援」についてクロス集計をとってみると、性別には関わりなく、30代40代、大学教員および事務系職員、静岡キャンパスにおいて、これを望む人の割合が高かった。育児期のワーク・ライフ・バランスが女性だけでなく男性の課題にもなりつつあり、特に共働きの育児期の教職員にとって重要な問題であることがわかる。静岡大学で働き学ぶことが生き生きとしたものになるためには、育児期のワーク・ライフ・バランスの困難に対して、大学としての支援ポリシーを明確に掲げて実行していく必要がある。

4番目の「女性教職員の積極的登用・昇進」についてクロス集計をとった結果、性別やキャンパスによる違いはなかったが、40代50代、職種で見ると大学教員と技術系職員に割合が高かった。このことから、男女双方にとって重要課題として意識されていることが示されるが、特にキャリアが仕事の上で重要性を持つ年代と職種において強く意識されているとすることができる。静岡大学では、まだまだ女性の教員数が少なく、女性教職員の昇進が同年齢の男性と比べて遅れがちであることから、この点も大学として明確な改善ポリシーを掲げ、実行していくことが必要である。

5番目に「防犯体制の充実」が挙げたのは意外であったが、クロス集計を取ってみて納得した。つまり年齢や性別には関わりなく、静岡キャンパスで、大学教員と大学院生に多く支持されていたのである。周知のように静岡キャンパスは山の中腹にあり、大学院などの夜間授業終了時には、人通りの少ない暗い山道を歩いて帰らなければならない。このことが、教員と学生に大きな不安をもたらしている。夜間照明の増設とともに、警備態勢なども検討すべきではないだろうか。

6番目の「勤務時間の長短によらない評価の確立」について、クロス集計結果を見ると、年代には関わらないが、女性、事務系職員と技術系職員において支持割合が高かった。静岡大学の職員は勤務時間が長いと思われる。そのなかで、多くの女性職員は、家庭責任のために残業が出来ないことが評価にマイナスになることを懸念している。実際には、残業しなくても済むように昼間の時間帯に一生懸命効率的に働いているとすれば、勤務時間の長短によらない評価を確立してほしいという声は、妥当なものである。なお、教員の多くは裁量労働制を採用しているため、勤務時間は問題化されにくい。

7番目の「多面的な業績評価の確立」は、クロス集計結果を見ると、年代、性別、キャンパス、職種などに全く相関しない。ただ男女共同参画基本法をよく認知している人(図Ⅱ-1参照)に特に高い傾向がみられた。これは6番目の「勤務時間の長短によらない評価の確立」をより一般化した表現とみることができる。

8番目以下は、具体的な要望の項目が並ぶ。「女性トイレの整備・増設」は女性からの要望が高く、「研究室などの環境改善」は技術系職員と大学院生からの要望が高かった。「女性用休憩室・更衣室・シャワー室の設置」「若手女性教員・職員・学生・院生の積極的指導と育成」「女子学生のための就職支援」「相談窓口の開設」「女性教職員登用のための数値目標を掲げる」のいずれも、順次大学として実行していくべき項目である。

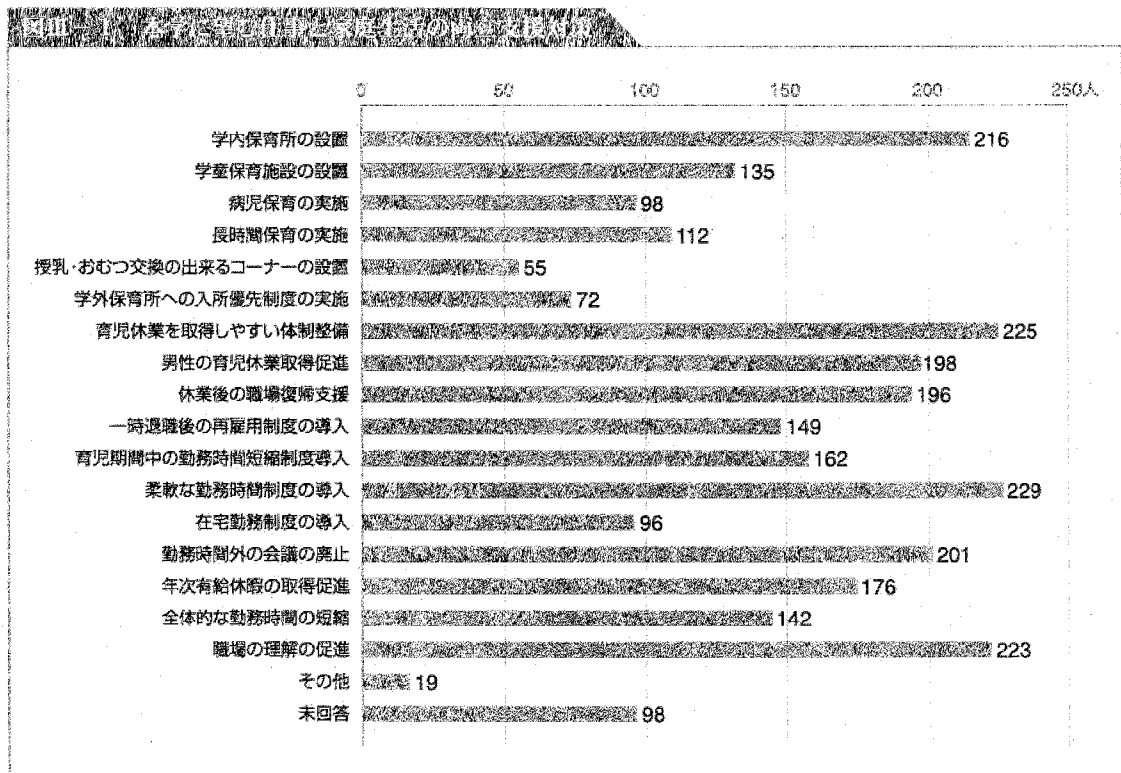
最後に「女性教職員・女子学生の交流会の開催」に対して最も要望が少なかったということから、もはや問題を抱えている人たちだけで集まって励まし合う段階ではなく、大学を挙げて男女共同参画に向けた改善を進めていくべき時であると考えられる。

1) 家庭生活と仕事の両立

図Ⅲ-1の「仕事と家庭生活のための本学としてどのような支援が必要とと思いますか」の回答結果によれば、保育関連項目における学内保育所の設置が216名と他より顕著に多く、静岡大学として検討すべき事項であるといえる。また、育児休業が取得しやすい体制整備とともに育児休業取得促進(特に男性)も課題である。

労働時間関連項目では、働き過ぎを防止することが求められていることがわかり制度的検討が必要である。これらのうち勤務時間外の会議の廃止に関しては運用上改善できる問題であることから、大学当局として早急に各部局等に対して指導することが求められる。

職場におけるワーク・ライフ・バランスに関する理解への期待も大きい。男女共同参画の意識改革を進めつつ、本アンケートに基づく多様な施策を展開することによって実現されることが期待される。



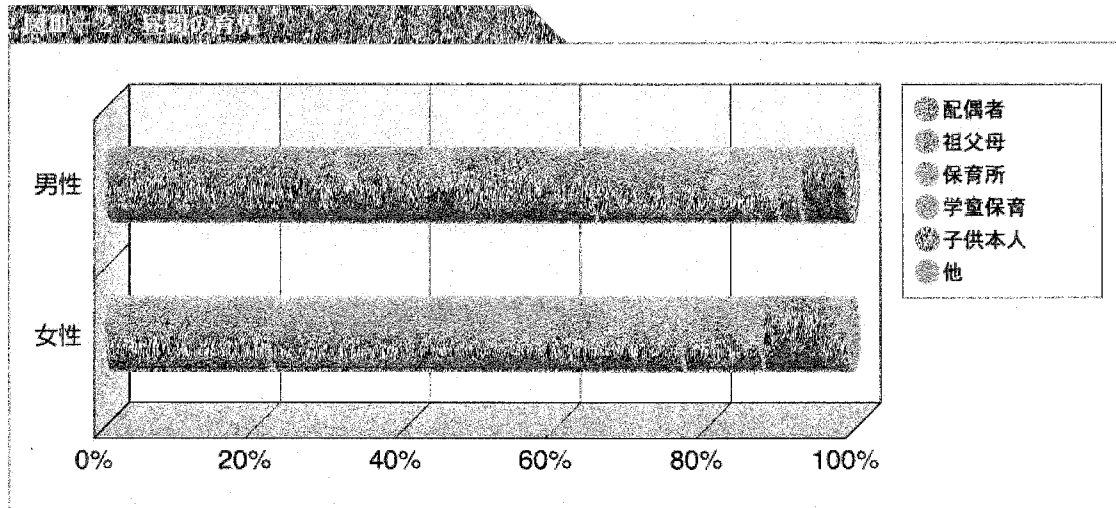
図Ⅱ-1(本報告書P. 5参照)のように男女参画基本法を、よく知っている者は10%に過ぎなかったこと、ほとんど知らないと回答した者が25.1%であったことは、本学の男女共同参画に関する意識を反映するものと考えられるので、意識改革のアクションプランが必要であり、それらの結果から、家庭と仕事との両立も図られていくことになるであろう。

2) 子育てと仕事の両立

① 家庭における育児等の状況

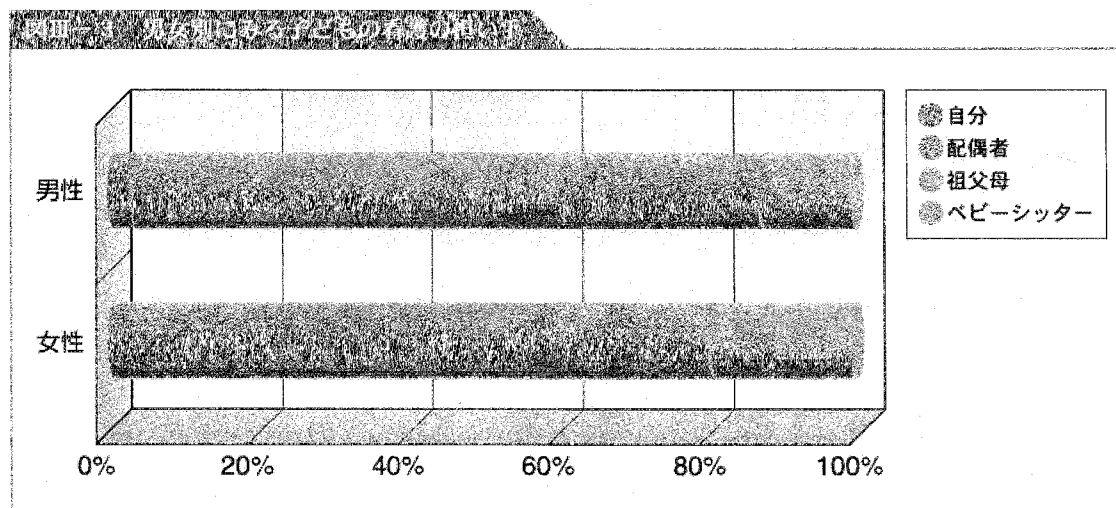
家庭における育児の状況について、小学生以下の子どもをもつ教職員に限定したデータから読み取っていく。

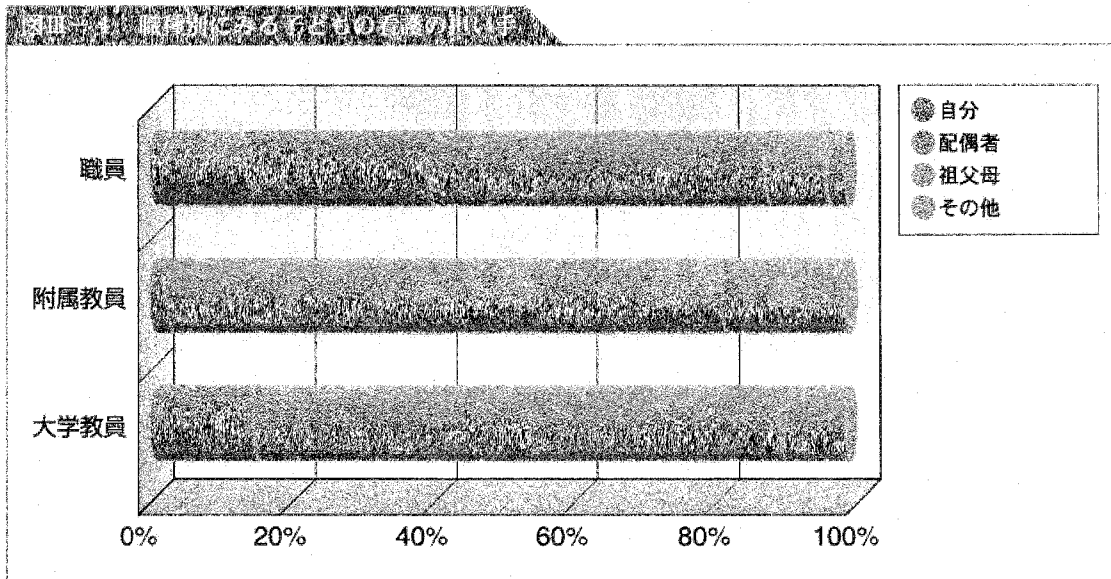
まず、家庭において昼間に育児を行っている者を示したのが、図Ⅲ-2である。男女差で見ると、女性では保育所利用者16人(57.1%)が多く、次いで祖父母7人(25.0%)である。一方、男性では配偶者79人(65.3%)が最も多く、女性に比べて保育所利用者は少ない。このことから、女性の教職員において、子どもが乳幼児の場合は保育所利用者が多く、学童では学童保育所利用者が多いことを示しており、保育所あるいは学童保育所などに関する支援の必要性を示している。



次に、子どもの病気時に子どもの看護の担い手を示したのが図Ⅲ-3である。男女差で見ると、子どもの病気時の看護は、女性では圧倒的に「自分」が多いのに対し、男性では「配偶者」が多い。図Ⅲ-4では職種別にまとめているが、職員18人(40%)が「自分」であるが、大学教員および附属学校教員は70%以上が「配偶者」である。また、附属学校教員では「祖父母」が4人(8.9%)となっている。

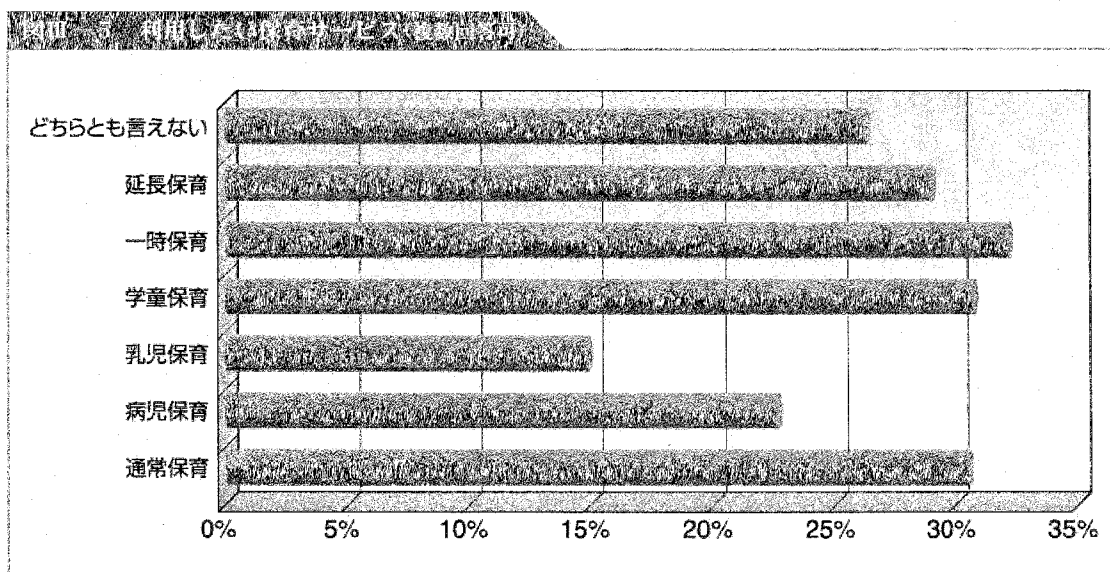
以上より、男性の教職員では家庭において専業で子どもの世話をする配偶者がいる割合が高く、男性が多い大学教員や附属学校教員では、子どもの病気時の看護も配偶者が行っているケースが多い。一方、女性では子どもの病気時の看護の主たる担い手である者が多いことから、特に女性教職員において突発的な子どもの病気時において仕事と育児の両立に苦慮していることも予想される。女性の教職員に対して、子どもの病気時における何らかのサポート体制が必要であることを示している。



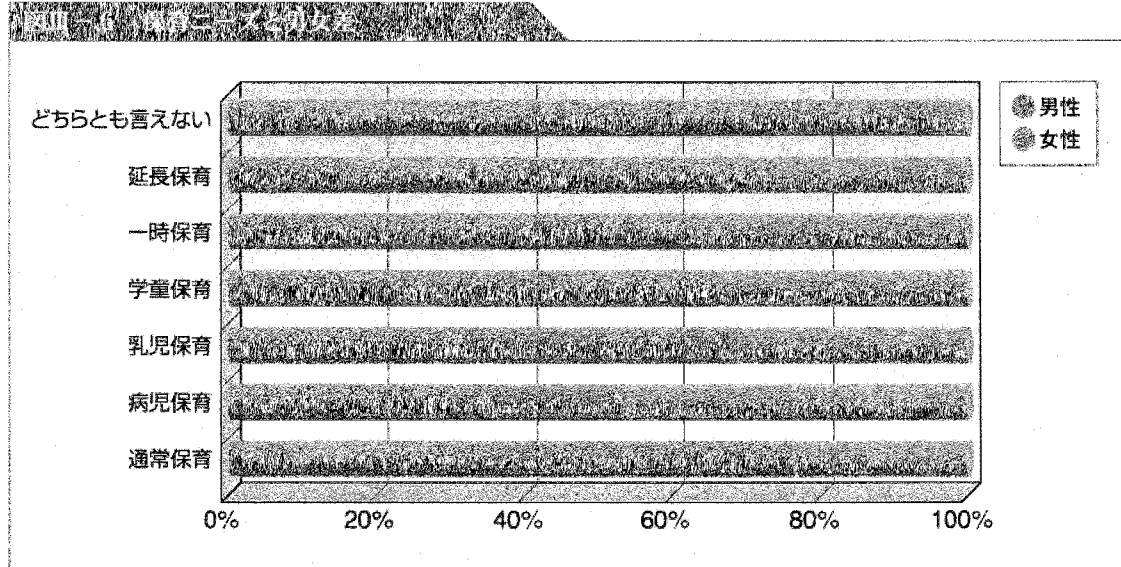


② 保育施設等のニーズ

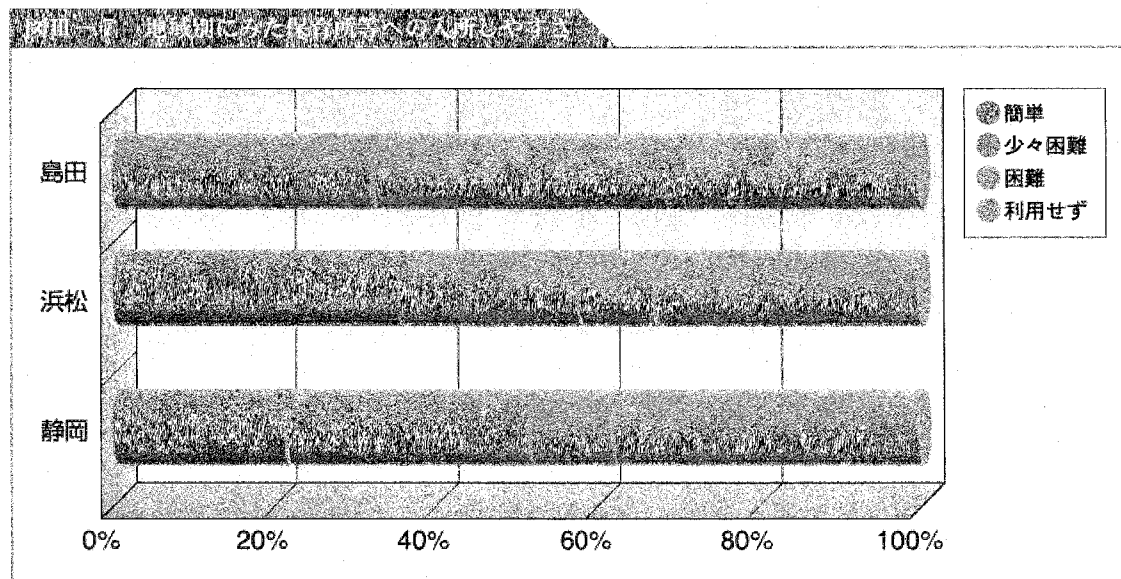
大学内や大学が契約する保育サービスに対するニーズを示したものである。図Ⅲ-5は小学生以下の子どもをもつ教職員161人に対する割合を示している。全体的な保育ニーズは小学生以下の子どもをもつ教職員の20~30%程度である。最も高いニーズは、通常保育と一時保育、学童保育である。「どちらとも言えない」とする回答も約26%となっているのは注目に値する。これは、各サービスにおける具体的な「保育の質」や「保育の条件」が提示されていないことが回答のしにくさへとつながったとも考えられる。



次に図Ⅲ-6では、男女別に保育ニーズをまとめたものである。図が示すように、男性の保育ニーズが高い。しかし、男性の65.3%が昼間は配偶者が育児を行っているとの結果を考慮すると、男性の保育ニーズをどう考えるのが課題である。子育てを中心的に担っている「女性の保育ニーズ」に注目すると、特に「病児、病後児保育」のニーズが最も高いことは、前述したように突発的な子どもの病気時において仕事と育児の両立に苦慮している女性が多いことが推測され、「病児、病後時保育」の充実の一つの課題であろう。



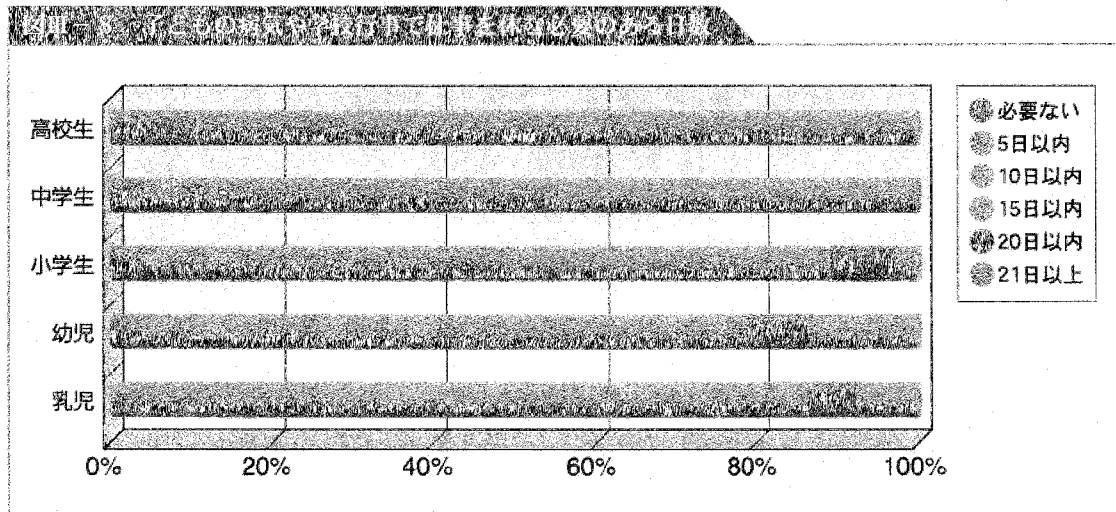
次に、保育所や託児施設、学童保育施設等への入所しやすさについて尋ねた。図Ⅲ-7では地域ごとに保育所等への入所しやすさを示したものである。「少々困難」および「困難」に注目すると、静岡において保育所等への入所が困難とする者が多い。したがって、静岡において保育施設等へのニーズが高いことが予想される。



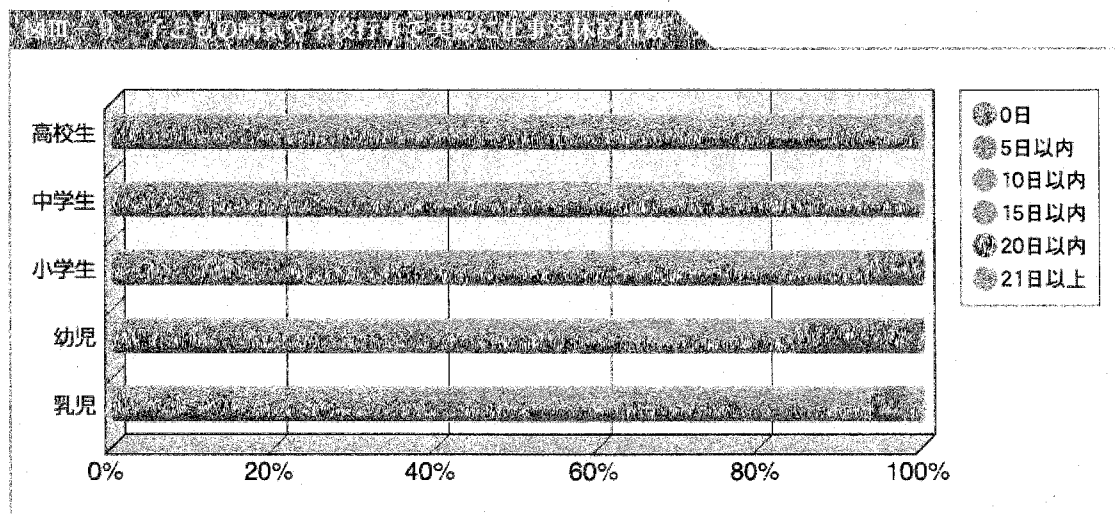
③ 育児に対する職場の状況

子どもの病気や学校行事で仕事をどれだけ休む必要があるかという「必要性」と、実際にそれだけ休むかという「実態」の差異について見ていく。

図Ⅲ-8は子どもの発達段階から、子どもの病気や学校行事で仕事を休む必要のある日数をまとめたものである。乳児および幼児では「6～10日以内」がそれぞれ23人(50%)、29人(44.6%)と最も多く、「16日以上」も6人(13%)、13人(20%)である。一方、子どもが小学生、中学生、高校生になるに従い、「5日以内」が増加している。



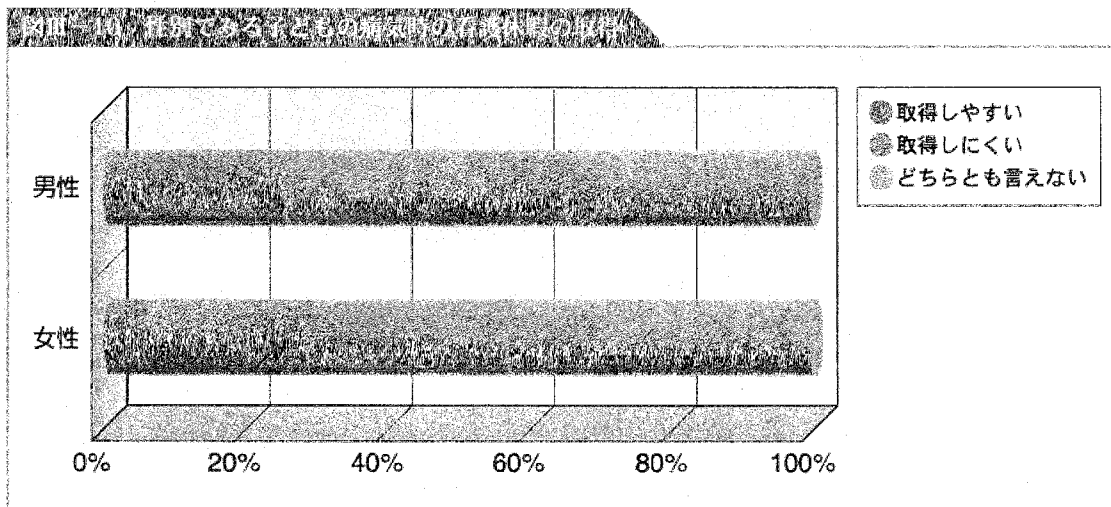
図Ⅲ-9は子どもの発達段階から、子どもの病気や学校行事で実際に仕事を休む日数をまとめたものである。乳児および幼児では、「1～5日以内」がそれぞれ28人(62.2%)、35人(54.7%)と最も多い。「0日」も乳児では7人(15.6%)、幼児では9人(14.1%)である。



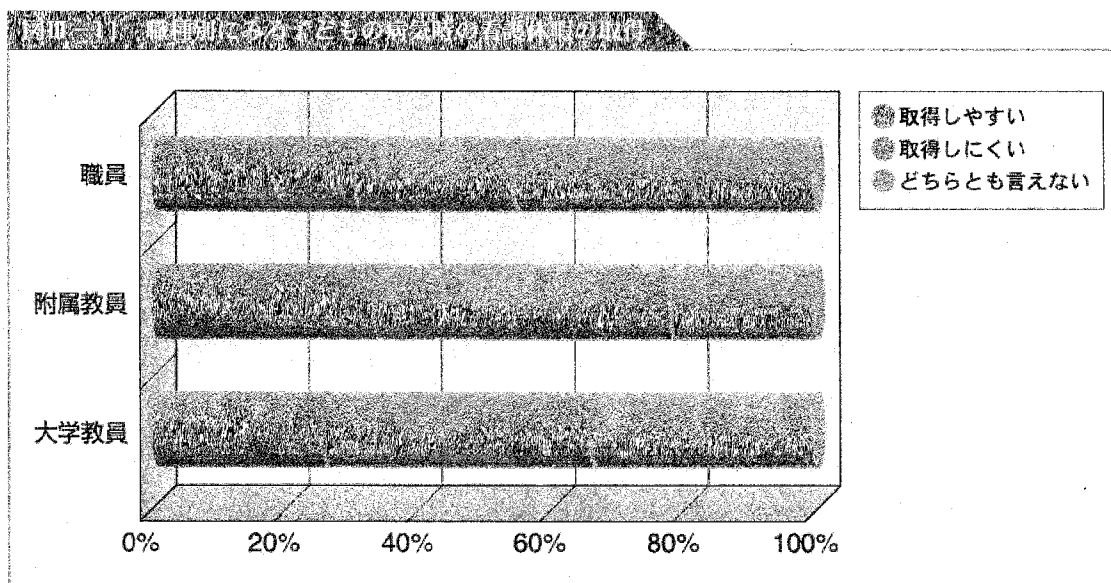
以上より、子どもの病気や学校行事で仕事を休む「必要性」を感じているものの、「実際」には「必要」なほど仕事を休んでいない現実が伺える。特に、乳児や幼児をもつ親では、「5日～10日」ほど仕事を休む必要性を感じている人は約50%程度いるにもかかわらず、実際には「0日」あるいは「5日以内」しか休んでいない人は約80%である。

このように、子どもの病気等で仕事を休む「必要性」と「実態」とに齟齬があることが明らかにされたが、その背景的について職場の看護休暇取得に注目して分析していく。

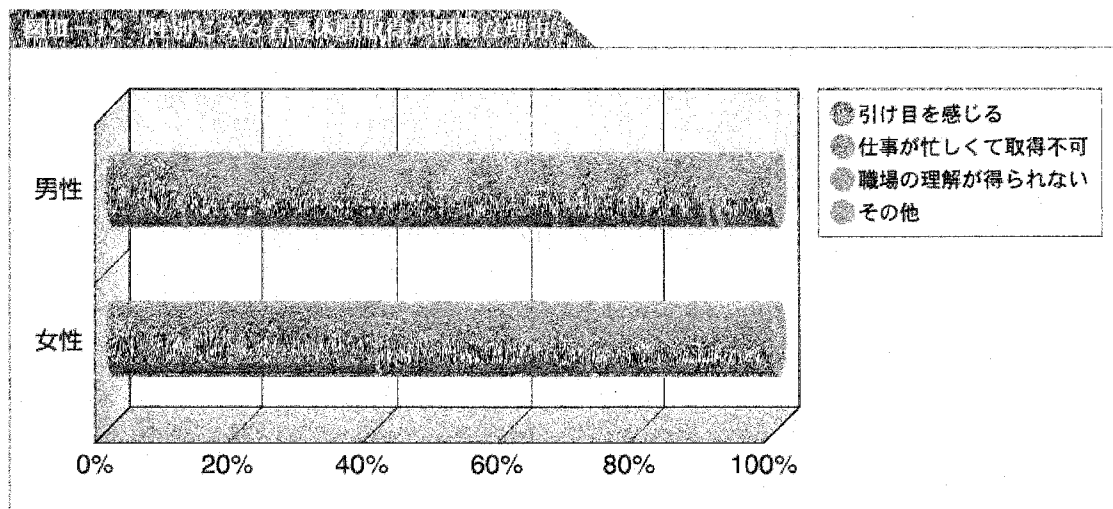
図Ⅲ-10は子どもの病気時の休暇取得についてまとめたものである。図Ⅲ-10が示すように、子どもの病気時は休暇が「取得しにくい」と答えた人は「取得しやすい」と答えた人よりも若干多い。また、性別に着目すると、男性では「取得しにくい」が50人(39.4%)であり、「取得しやすい」36人(28.3%)より多い。



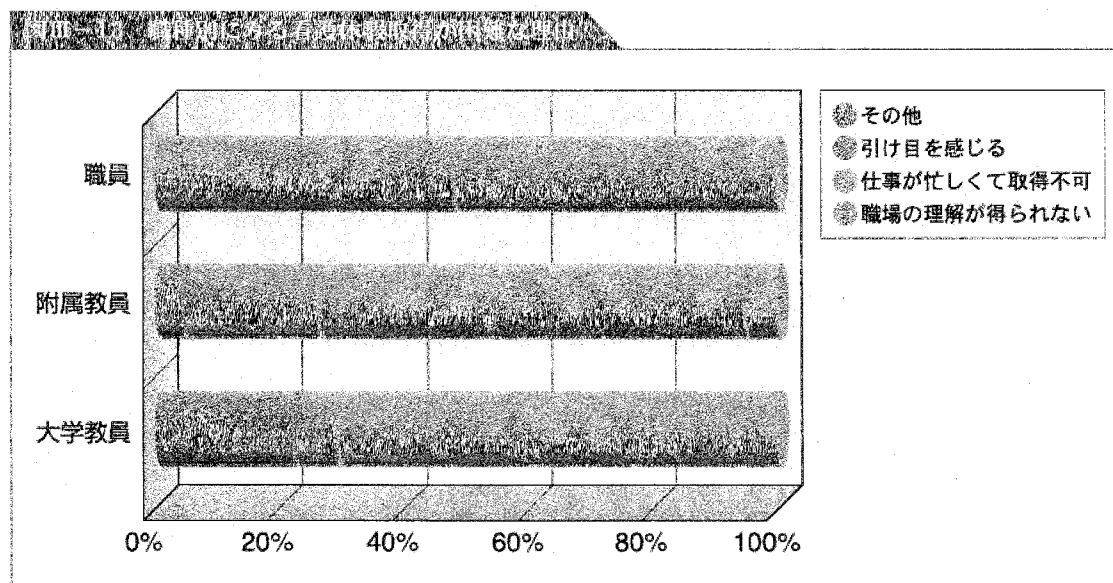
図Ⅲ-11は職種に着目をして子どもの病気時の看護休暇の取得をまとめたものである。図Ⅲ-11から、子どもの病気時の看護休暇取得では、「取得しやすい」と答えたのが「附属教員」「職員」では約30%程度おり、「大学教員」の25%よりも多い。一方、「取得しにくい」では「附属教員」では20人(46.5%)が最も多く、次いで「大学教員」27人(40.3%)となっている。「附属教員」および「大学教員」においては、特に「代替要因」の確保が難しい職種であることも看護休暇の取得を困難にしている一要因であると考えられる。



次に、子どもの病気時の休暇を取得しにくい理由を示したのが図Ⅲ-12である。図Ⅲ-12が示すように、全体的に「職場での理解が得られない」が少ないことから、職場での看護休暇取得の周知は徹底されているといえる。男女差に注目すると、特に男性では「仕事が忙しくて取得できない」ことをあげている人が7割以上であるのに対して、女性では「職場での理解は得られているが、引け目を感じる」と「仕事が忙しくて取得できない」が同程度である。



この結果から、男女共に一人あたりの仕事量が多いことが休暇取得を難しくさせていることに加え、特に女性では休暇を取ることで同僚に負担をかけてしまうことを予想して引け目を感じているのではないかと推測される。

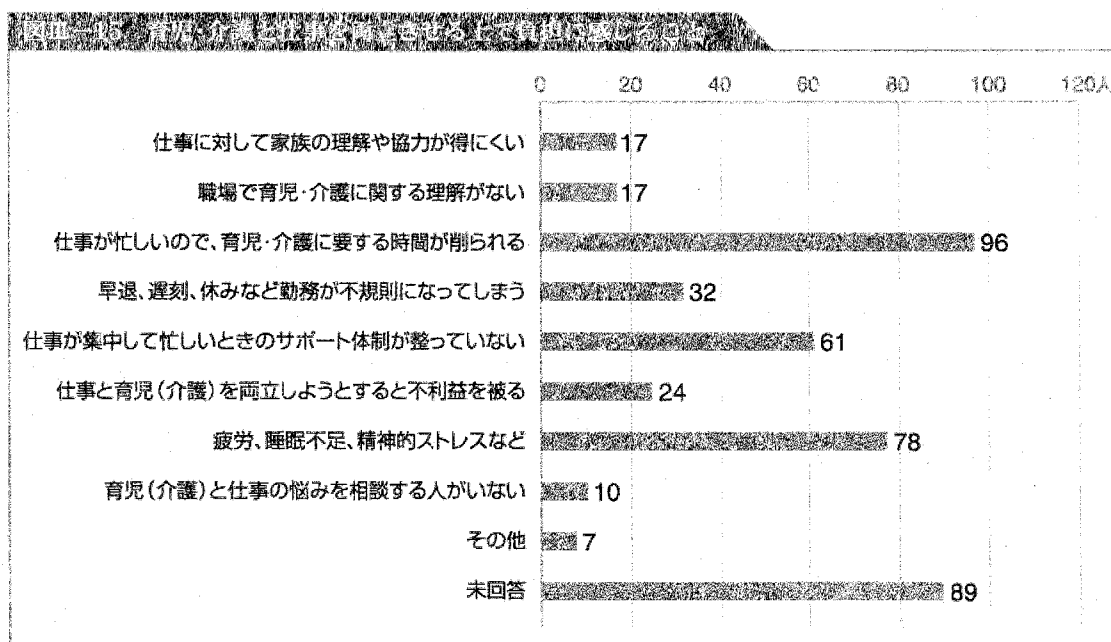
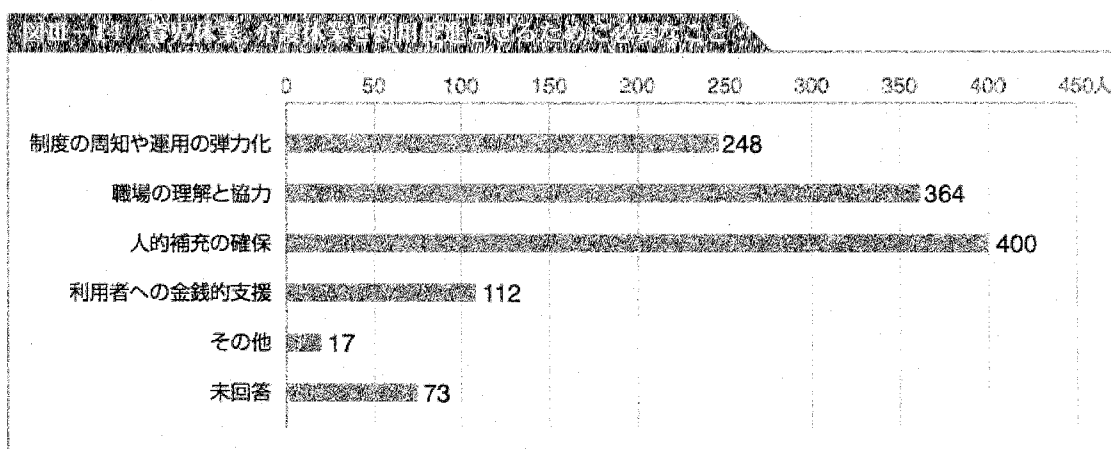


図Ⅲ-13が示すように、職種別では「大学教員」「附属教員」が「仕事が忙しくて取得できない」が約70%であるのに対して、「職員」では「職場での理解は得られているが、引け目を感じる」が約50%である。このことから、休暇取得の広報や周知に加えて、一人あたりの仕事量の点検や見直しを行い、さらには「大学教員」「附属教員」では休暇取得時の代替要因をどう確保していくかが課題であるといえる。子どもをもつ男女が家庭責任を果たすことが当然と見なせるような職場環境をつくるのが、ワーク・ライフ・バランスにとって必要なことであろう。

3) 介護と仕事の両立

現在、介護を必要とする家族がいる者は、13.6%であった。そのうち同居が39.3%で教員・事務系職員共に同様の傾向であった。

介護のための休暇日数は、26.1%が5日以内、20.2%が10日以内を必要とするとの回答であった。さらに実際必要とした休暇は、0日が26.2%、5日以内が42.9%、10日以内が10.7%であった。これらの実態と育児休業や介護休業を利用促進させるために必要なこと、ならびに介護と仕事を両立させる上で負担に感じることについての回答とをあわせて考察すると、まず、現行の介護休業制度の利用促進や時短制度を周知することが先ず必要である。そのためには人的配置に対する十分な配慮が必要である。さらに加えて特別休暇制度として5日前後の介護休暇を設けることを検討すべきであろう。

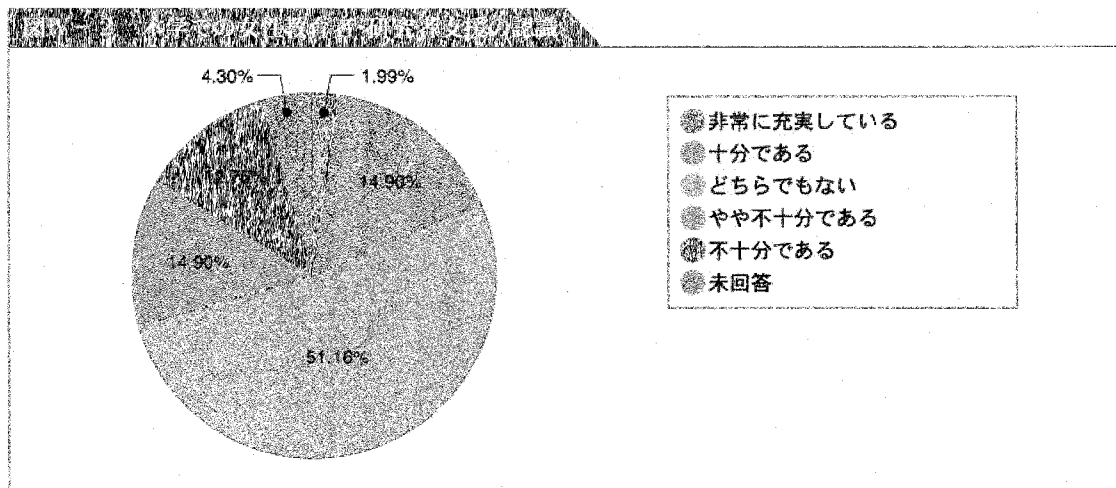
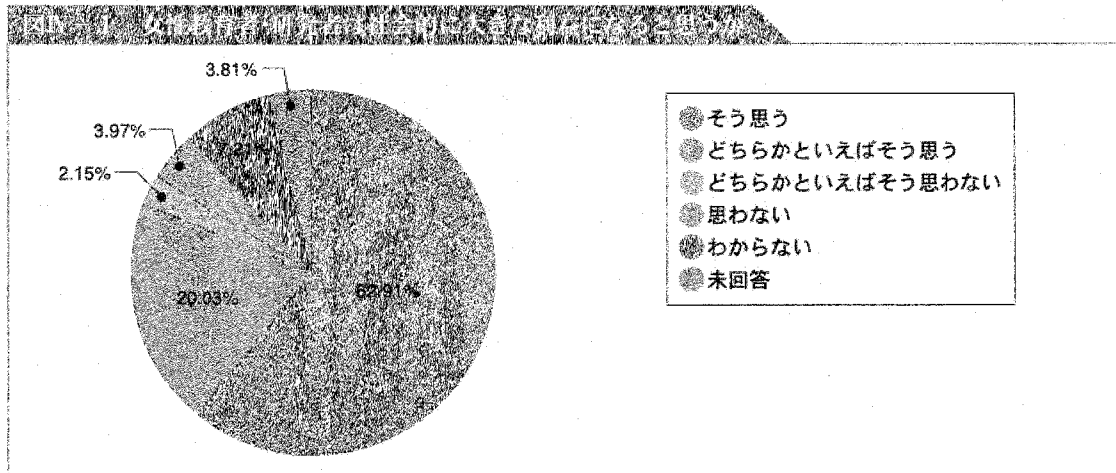


教育・研究環境

1) 静岡大学の教職員が認識している現状

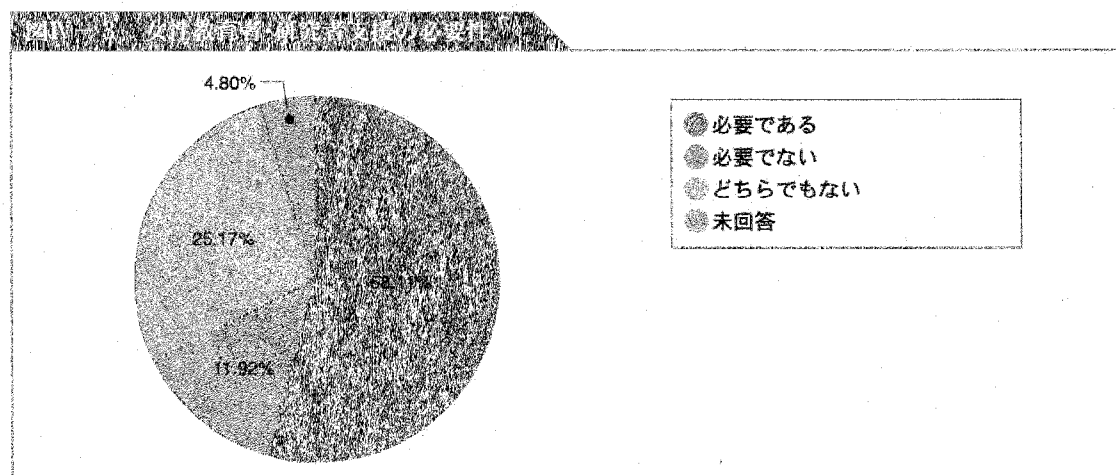
仕事と家庭生活の両立のため、本学としてどのような支援があればいいと思うかという質問に対して、自由記載事項には、「キャンパス内の保育園」、「育児用の有給」、「婦人科検診」などの切実な要望があった。

また、教員のオーバーワークが日常化していることがその背景にありそうな、「教職員の業務にもっと余裕を」、「勤務時間の短縮」、「子育てや介護者支援のため、休日出勤に対する配慮を」、「女性研究者の出会いの機会を」、「家庭を優先できる認識の共有」などの要望もあった。



女性が教育者・研究者として養成され十分に活躍することは、社会的に大きな利益になると思うか、という質問に対して、女性の教育者・研究者には、まだまだ活躍の場が期待されていると感じる教員・大学院生が80%以上いるのに対し(図IV-1)、女性教育者/研究者への支援が十分に行われていると思うかという質問に対しては、十分に行われていると答える者が少なかった(図IV-2)。

また、女性教育者・研究者の増加、支援のために、本学による今後のより一層の対策は必要であると思うかという質問に対して、女性教育者・研究者の支援に今後も力を注いでいく必要があると答えた者が全体の半数以上を占めた。(図IV-3)



① 職場での労働時間(図IV-4)

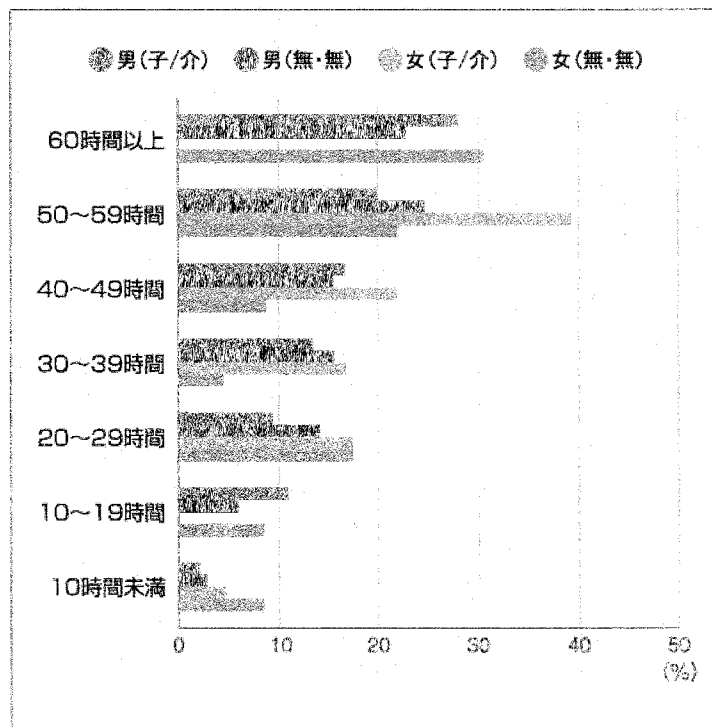
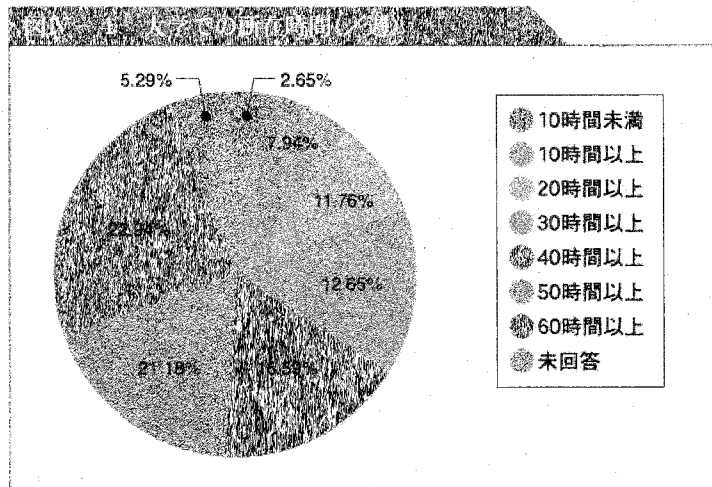
週あたり大学に所在する時間(休暇期間を除く)のうち、教育研究に要している時間についての問いについては(教員は裁量労働制の勤務形態であるので、日々の勤務時間を調整することが可能となっている)、法定時間(40時間)を超えている教員が、回答者の約半数を占め、超過勤務の実態が窺える。

また、教員の週あたり大学に所在する時間について、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭と、子どもや介護を要する人がいない家庭とを比較すると、高校生以下の子どもがいる家庭、もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、そうでない家庭の女性教員に比べて、明らかに大学に所在する時間が短かった。

しかし、このような比較を男性教員で行うと、大学に所在する時間に家庭環境の差は見出せなかった。また、子どもや介護を要する人がいない家庭の教員では明確な男女差はなかった。

以上のことから、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、職場での勤務時間に制限を受けていると思われる。

ちなみに、理系の学部と文系の学部間では、特に女性のサンプル数が少なく、比較が困難であり、分析を行わなかった。



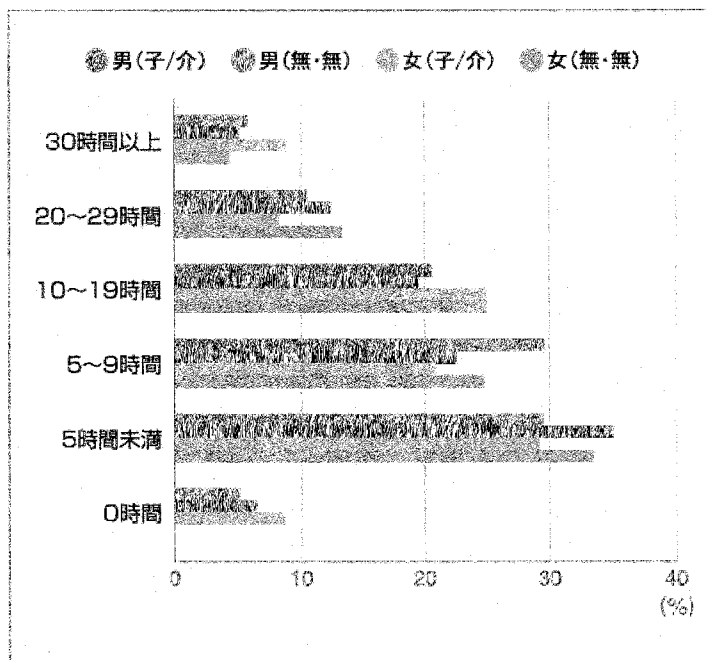
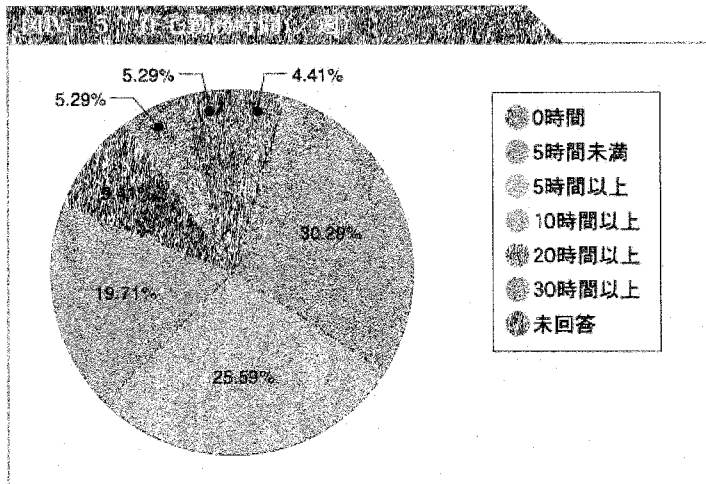
② 在宅勤務時間(図IV-5)

週あたり自宅での仕事時間の問いについては、週あたり5時間未満から10時間以上までが全体の76%を占めていた。理系の実験系など職場での仕事に要求される場合と文系などのデスクワーク中心で在宅勤務が十分可能なケースで幅があるものと思われる。

また、教員の週あたり在宅勤務時間について、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭と、子どもや介護を要する人がいない家庭とを比較した。

高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員と、そうでない家庭の女性教員とを比べて、在宅勤務時間に差はなかった。上記同様の比較を男性教員で行っても、在宅勤務時間に家庭環境の差は見出せなかった。子どもや介護を要する人がいない家庭の教員では明確な男女差はなかった。

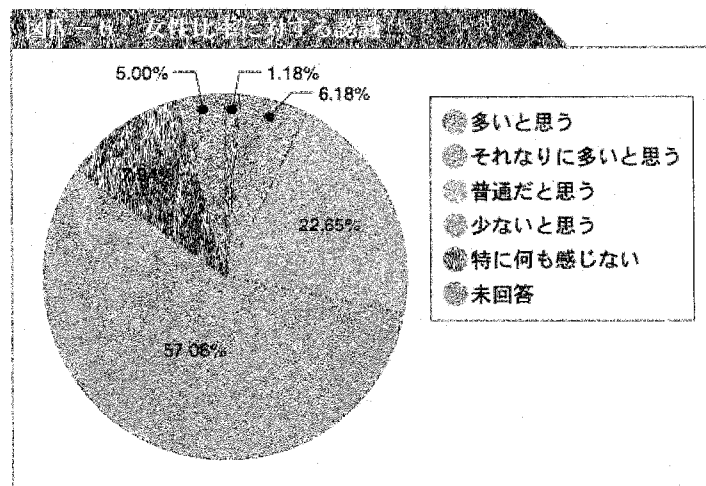
以上の結果を合わせて考えると、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、職場での勤務時間に制限を受けていても、在宅勤務時間を増やしているわけではなく、ワークとライフのバランスがライフ側に幾分シフトしていると思われる。



③ 所属する学部等組織における女性の比率について(図IV-6)

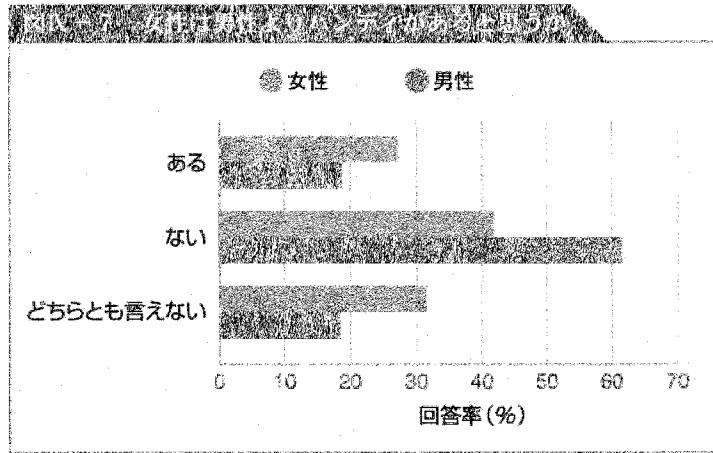
教員の半数以上は、所属する学部等組織において、女性の比率が少ないと感じている。

年齢毎に各所属部局の女性比率を見ても大きな差がみられなかった。また、男女間の認識の差も見られなかった。また、所属部局間で比較すると、教育学部・教育学研究科および教育学部附属学校園で「それなりに多い」、「普通」の回答が多かった。

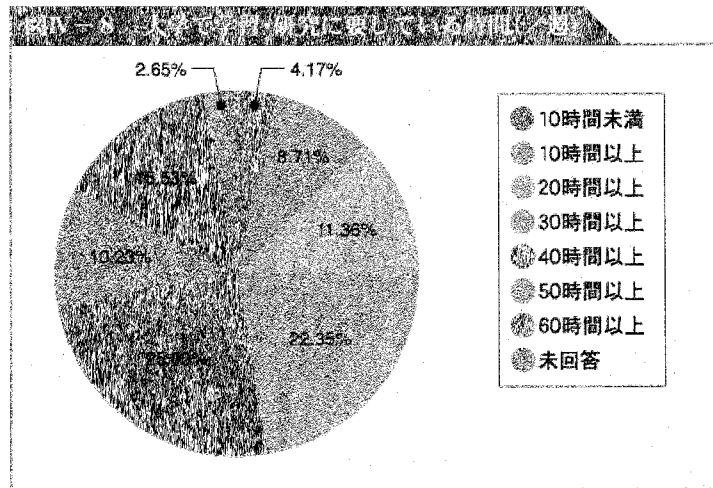


④ 大学院生は男女共同参画について、どのような感想を持っているか。(図IV-7)

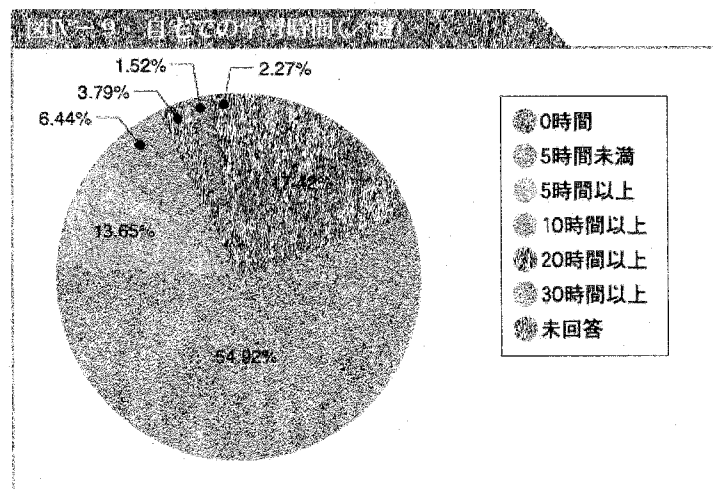
大学院生として、研究上女性は男性よりハンディがあると
思うかという問いに対して、工
学研究科、理工学研究科(工学
系)、の大学院生からのものが、
全体の58%を占め、創造科学技
術大学院・電子工学研究科を含
めると、70%を占めることから、
部局間の比較は行わなかった。
研究上、女性がハンディを持っ
ているという意識は、大学院生の女性も男性もあまり、抱いていないようだ。



週あたり大学に所在する時間(休暇期間を除く)のうち、学習・研究に要している時間については(図IV-8)、大学院生の多くは、週あたり30~49時間、大学に所在し、勉学や研究活動を行っているが、この点で、男女差は認められなかった。

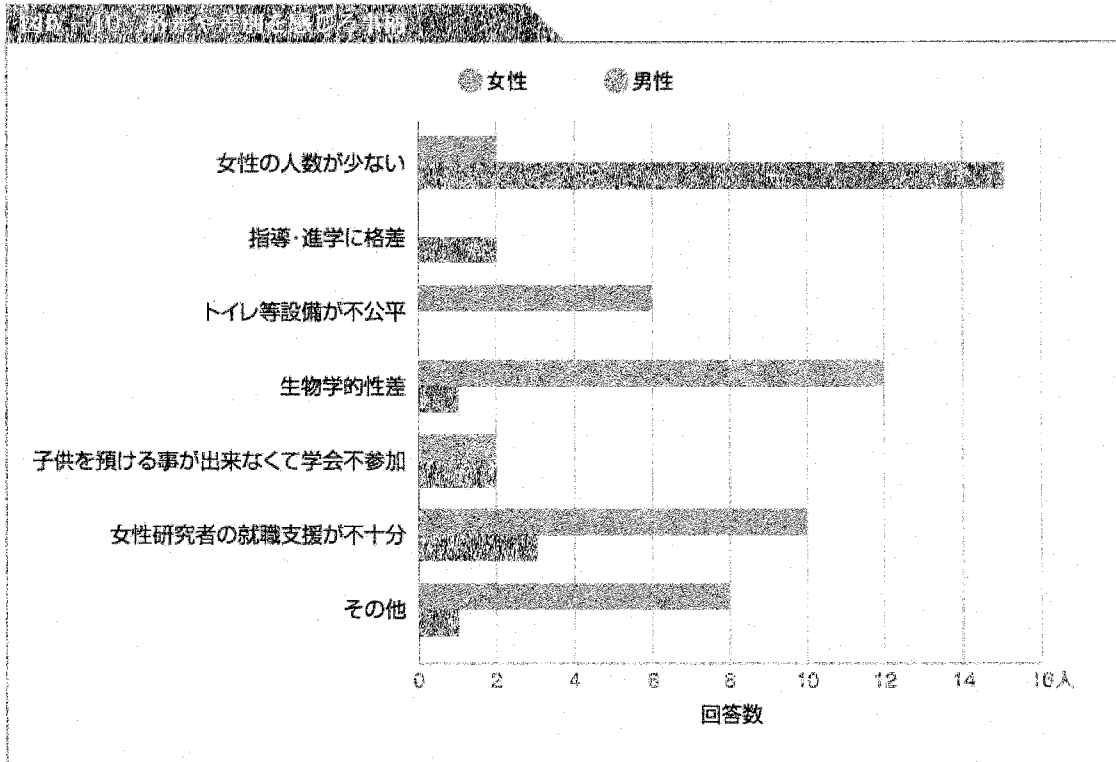


また、週あたり自宅での学習時間については(図IV-9)、週あたり5時間程度、自宅学習を行っているが、この点で、男女差は認められなかった。



男性と女性で格差や差別と感ずる事柄についての問いには(図IV-10)、男性の大学院生が格差や差別と感ずる事柄と女性の大学院生が感ずる事柄に大きな違いが見られた。

男性は、「女性の人数が少ないこと」、「指導や就職の格差」を挙げており、女性は、「女子トイレの不足」「生物学的性差(体力)」を挙げている。「女子トイレの不足」に関しては、すぐにでも対応可能なことである。



また、自由記載事項に防犯対策があった。大学院生の大学所在時間が夜に及ぶこともあるので、大学としての早急な対応が必要である。

- ・ 大村 知子 (副学長〔男女共同参画・学生担当〕、教育学部教授)
- ・ 中村 和夫 (学長補佐、法務研究科教授)
- ・ 船橋 惠子 (人文学部教授)
- ・ 山内 清志 (理学部教授)
- ・ 冬木 春子 (教育学部准教授)
- ・ 中島 潔 (総務部長)
- ・ 根木 貴行 (工学部事務長補佐)
- ・ 北川 陽子 (総務部総務・企画チーム副課長)



静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

静岡大学男女共同参画戦略ワーキンググループ

National University Corporation Shizuoka University

静岡大学
Shizuoka University

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
平成20年度報告書

発行 2009年5月20日
静岡大学男女共同参画推進室
室長 船橋 恵子
編集 鯉沼 葉子 白木 由香
電話 054-238-4346、3052
URL <http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>
e-mail sankaku-s@adb.shizuoka.ac.jp
