



平成21年度

弘前大学男女共同参画推進室  
活動記録

弘前大学男女共同参画推進室

弘前大学男女共同参画推進室活動記録

目次

1	弘前大学男女共同参画推進室の構成	1
2	平成20年度～平成21年度の活動内容	1
3	本学の男女比率の現状	2
4	本学における男女共同参画推進に関わる行動計画と男女共同参画宣言	4
5	先進事例視察報告	8
	• 早稲田大学	
	• 東京女子医科大学	
	• 京都大学・奈良女子大学	
	• お茶の水女子大学	
	• 富山大学	
	• 東北大学	
	• 文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援システム改革加速プログラム 事業合同シンポジウム	
6	その他資料等	53
	(1) 第一回講演会配布資料	
	(2) ニュースレター「さんかくつうしん」	
	(3) ポスター、ロゴ、優秀作品出品者のコメント	

# 1 弘前大学男女共同参画推進室の構成

弘前大学男女共同参画推進室は、弘前大学学長の下に置かれ、男女共同参画担当理事がその運営に関与する。推進室は、各部局から選出された委員および室長が必要と認められた委員を含めた14名によって構成されている（平成22年3月1日現在）。事務局総務部人事課職員グループが推進室事務をサポートし、1名の非常勤職員が推進室事務の補佐にあたる。

平成22年3月1日現在の推進室委員は表1のとおりである。

表1 平成22年3月1日現在

役職等	氏名	現職等
室長	杉山 祐子	人文学部教授
副室長	高瀬 雅弘	教育学部講師
室員	松岡 昌江	総務部人事課課長補佐
	山田 巖子	人文学部准教授
	長谷河 亜希子	人文学部准教授
	飯田 有知子	人文学部総務グループ係長
	日景 弥生	教育学部教授
	山田 順子	医学研究科講師
	井瀧 千恵子	保健学研究科准教授
	岩谷 靖	理工学研究科准教授
	藤寄 里美	理工学研究科技術職員
	大河 浩	農学生命科学部准教授
	成田 和香	農学生命科学部総務グループ主任
	齊藤 慶子	医学部附属病院副臨床検査技師長

# 2 平成20年度～平成21年度の活動内容

- 平成20年12月17日 弘前大学男女共同参画推進準備室の開設
- 平成21年1月 本学の現状および他大学、他機関における男女共同参画推進事業についての情報収集開始  
他大学先進事例の視察（日本女子医科大学、早稲田大学、京都大学）
- 2月 平成21年度科学技術振興調整費女性研究者育成モデルへの応募  
男女共同参画推進に関わる行動計画と男女共同参画宣言の検討を開始  
男女共同参画推進室の開室準備開始
- 平成21年8月 男女共同参画推進に関わる行動計画と男女共同参画宣言の採択と公表
- 平成21年10月1日 男女共同参画推進室の発足
- 11月 他大学先進事例の視察（お茶の水女子大学、富山大学）
- 12月 大学院生を対象とした質問紙調査実施
- 平成22年1月 ポスター、ロゴマークの公募  
ニュースレター発行
- 平成22年2月10日 第一回講演会の実施  
講師：昭和大学准教授 須長史生氏  
タイトル：「男性からみた男女共同参画社会とは」
- 3月 ホームページ開設  
ポスター、ロゴマークの選定  
リーフレット発行

### 3 本学の男女比率の現状

本学教職員の総数は1,710名、そのうち女性は751名で43.9%である。大学教員は683名で女性は94名(13.8%)、附属学校園教員は104名で女性58名(55.8%)である。一方、特別職員・事務職員・技術職員は356名で女性は97名(27.2%)、コ・メディカルは567名で女性502名(88.5%)である。大学教員や事務系職員では女性が少ないが、附属学校園教員とコ・メディカルでは女性が半数を超え、特にコ・メディカルでは約9割が

女性である。本学の教職員の男女比率は、子どもの養育・教育や看護を担うのは女性であるという固定的な性別役割分担・分業を反映している。

図1に学部専任担当別の教員数と女性比率を示す。女性の大学教員は学部等により異なり、保健学研究科では女性が41名(41.8%)と多いが、理工学研究科では2名(2.3%)、農学生命科学研究科では3名(4.3%)、医学研究科では8名(5.6%)と非常に少ない。この結果は全国平均(平成20年度学校基本調査 文部科学省)の傾向、つまり医学・歯学以外の保健分野では女性教員が多く、工学・理学・農学分野では少ない(特に工学分野では7.3%)と類似しているが、本学の結果はそれをさらに下回っている。

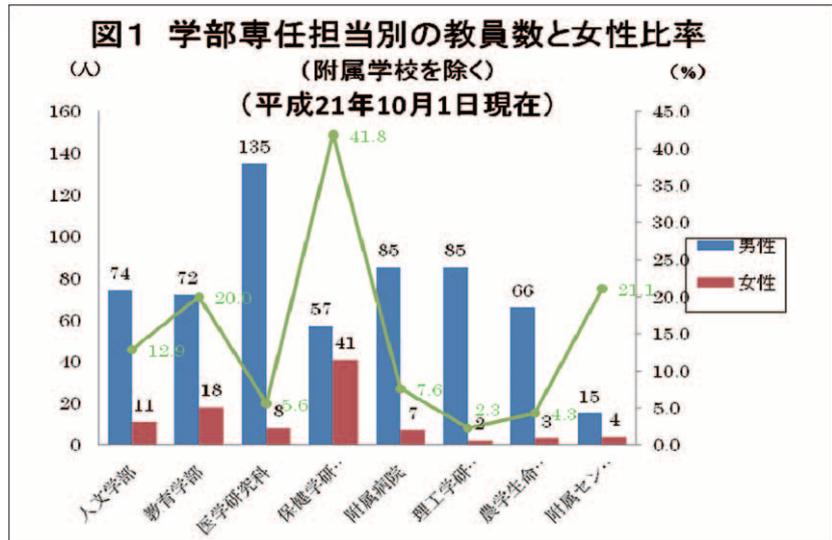


図2に学部学生数と女性比率を示す。学部学生の総数は6,013名、そのうち女性は2,679名で44.6%である。学部ごとにみると、女性比率の高い学部は教育学部687名(66.6%)、医学部保健学科514名(60.9%)、人文学部763名(52.5%)であるが、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部では女性比率が半数以下で、特に理工学部221名(17.1%)では他の学部比べて低い割合である。

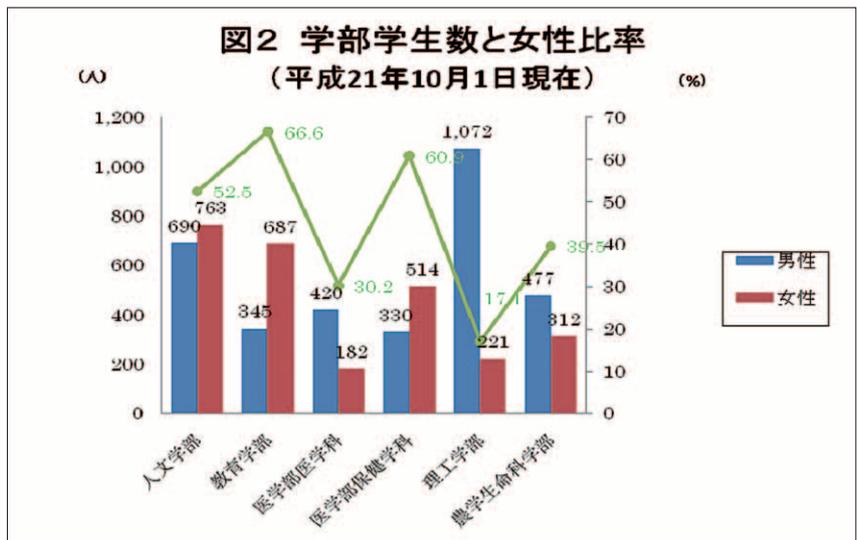
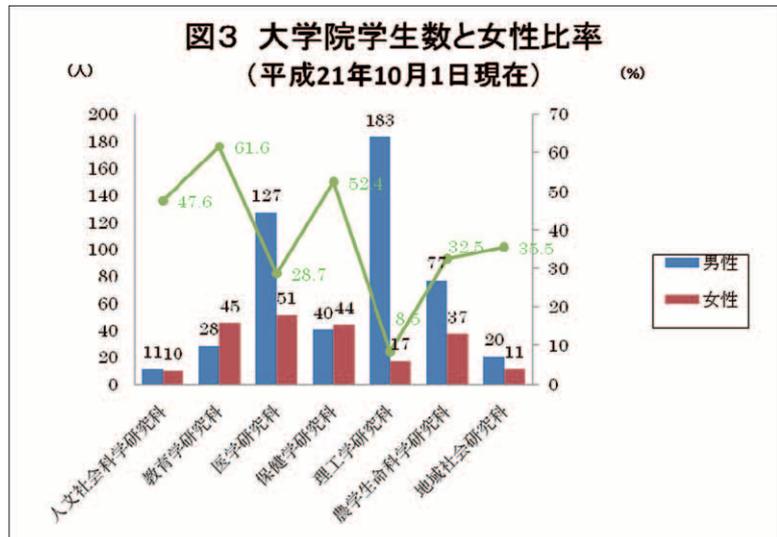


図3に大学院学生数と女性比率を示す。大学院生の総数は701名、そのうち女性は215名で30.7%であり、学部学生に比べて女性比率は低い。研究科ごとにみると、女性比率の高いところは教育学研究科45名(61.6%)、保健学研究科44名(52.4%)であるが、他の5つの研究科では女性比率が半数以下で、中でも理工学研究科では17名(8.5%)と他の学部比べて非常に低い割合である。

学部学生や大学院生の女性比率は全国平均の傾向とほぼ同じであるが、本学では学部学生の女性比率が

それより3.5ポイント高いことは特徴といえる。

以上のことより、本学ではコ・メディカルを除く教職員の女性比率が13.8%と低く、学部学生や大学院生の女性比率がそれぞれ44.6%、30.7%と比べて極めて低いことは、特に女子学生への今後の教育や将来に向けての職業選択に少なからず影響を与えると推測される。一方、コ・メディカルの女性比率の高さも同様に、特に男子学生への影響が懸念される。



さらに、「弘前大学男女共同参画推進基本計画」（平成21年8月3日策定）には「女性教員比率を2015年までに20%に向上する」こととしており、目標達成のための積極的な取組は緊急の課題である。

\*コ・メディカル＝医師を除く医療従事者

## 4 本学における男女共同参画推進に関わる行動計画と男女共同参画宣言

### 弘前大学男女共同参画推進基本計画

平成 21 年 8 月 3 日

#### 理 念

##### (1) 基本的な立場

男女共同参画社会基本法（第一章総則第二条）の定義するところによれば、男女共同参画社会の形成とは、「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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」を意味する。そのような社会の実現のために、本学は、学内における男女共同参画を進めることによって、質の高い教育と研究を提供し、地域社会の活性化に資することを目指す。

##### (2) 背景

現状をみると、雇用率、管理職率などに顕著な性別格差のあることが明らかである。本学においても、男女比は著しく異なり、男女共同参画のための基本的バランスを欠いていると言わざるをえない。この傾向は、とくに理系学部の教員について顕著である。また、男性が多数を占める職場において少数者となる女性が、少数者ゆえのさまざまな困難に直面することも少なくない。

大学におけるこのような状況には、性別分業意識が強く働いてきた社会的な背景がある。公と私、仕事と家庭という分業体制のなかで、家庭生活における女性の負担が大きく、仕事と家庭・地域生活の両立（ワークライフバランス）を図ることが難しい状況を反映しているともいえる。女性がキャリアを継続させたり、向上させたりするためには幾多の壁があり、パートナーの転勤や、出産、育児、介護などのために、キャリアを途中で断念せざるを得ないこともある。一方、男性が家庭・地域生活において女性と対等な役割を果たすための環境整備も立ち遅れている。このような状況はまた、次世代を担う若い研究者や学生の意欲を衰退させ、大学全体としての教育研究活動や運営における活力を低下させる悪循環をもたらす。

現状における諸問題を可視化し、このような悪循環を断ち切ることなしには、男女共同参画社会の実現はあり得ない。

##### (3) 高等教育機関、研究機関としての大学の役割とコンプライアンス（法令遵守の責任）

上記のような視点に立って、本学は、全学的規模で、男女共同参画を進めるための施策を展開する。男女共同参画を進めることによって、教育・職場環境を整えることは、高等教育機関、研究機関としての責務であり、国立大学法人としてのコンプライアンスを実践するうえでも重要である。北東北地域で有数の歴史をもつ中規模総合大学である本学は、このような社会的責任を果たすためのモデル構築とその実践によって、地域全体における男女共同参画の推進に貢献することを目指すものである。

#### 基本方針「地域資源を生かして男女共同参画を目指す。」

大学の構成員（教職員、学生）それぞれが、人としての尊厳を尊重され、性別や出自による差別的扱いを受けることなく、その能力を十分に発揮できる機会を確保しつつ、教育・研究、職場環境を整える。

このとき、空間的、機能的にコンパクトな構造をもつ地方都市に立地する条件を活かした「地方型モデル」の構築をめざし、全国に広く発信する。具体的な方策についてみると、これまで不利な条件にあ

ることが多かった女性を中心に支援することがひとつの柱にはなるが、それが「女性の問題」なのではなく、男性を含む「相互関係」の問題なのであり、その意味ですべての教職員、学生にあてはまる問題であることを確認する必要がある。

## 具体的な行動計画

### (1) 現状の把握

- ① 問題の可視化
- ② 地域資源の発掘とコーディネート

### (2) 研究、職場環境の整備

- ① 仕事と家庭・地域生活の両立（ワークライフバランス）を無理なく実現するための諸制度および施設の改善、充実
- ② 利用可能な制度などに関する情報収集・充実とその利用
- ③ ハラスメント対策の充実と実効性の確保。また、制度の有用性の定期的検証
- ④ 大学運営における男女共同参画の推進（女性職員の管理職への積極的登用、女性教員比率を2015年までに20%に向上、導入可能な条件にある委員会、順次、クォータ制の採用）
- ⑤ タイムマネジメントの検討と再編成（公的会議の17:00終了の徹底などを含む会議時間の制限や業務の整理と効率化）
- ⑥ 研究支援（女性研究者支援プロジェクトの立ち上げ）

### (3) 教育環境の整備

- ① 教員や職員の事例をロールモデルとして提示
- ② 女子学生の就学支援、キャリアカウンセリング体制の整備
- ③ ハラスメント対策およびカウンセリング体制の整備
- ④ ガイダンス、講演会、ワークショップ等の開催

### (4) 男女共同参画への意識啓発

- ① 講演会、ワークショップの開催
- ② 教職員の研修の実施
- ③ パンフレット作成、配布
- ④ ホームページの開設

## 推進体制

学長の強力なリーダーシップのもとで、担当理事および男女共同参画推進室が中心となり、調査、検討、企画等を行い、各部局およびハラスメント防止等対策委員会、保健管理センター、学内保育園等との連携を図りつつ、施策を実施する。

# 弘前大学男女共同参画宣言

平成21年 8 月 3 日

「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の実現を21世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことを謳っています。同法は、次の5つの基本理念を提示しています。

1. 男女の人権の尊重
2. 社会における制度又は慣行についての配慮
3. 政策等の立案及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

こうした理念のもと、男女共同参画社会の実現に向けて努力することは、すべての国民に課せられた義務であり、そのなかでも大学が担うべき役割はきわめて大きいものであります。しかしながら、日本の大学の現状については依然として、①セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントといった人権の軽視、②女性教員の比率の低さ、③大学運営上重要なポストに就く女性の少なさ、④仕事と家庭・地域生活との両立の困難さ、⑤このような状況の背後にある制度・慣行・意識、といった問題が指摘されています。

本学もまた、こうした問題を自覚し、その解決に向けてのいくつかの取り組みを行ってきました。しかしながら、その成果はいまだ不十分であり、数多くの課題が残されています。2009年4月時点で、学生・大学院学生のうち、女性の占める割合は40%を超えているにもかかわらず、女性教員の割合は約14%にとどまっています。専任職員については、女性比率は約30%であるものの、管理職の女性はきわめて少ないという状況があります。このことは、役員、部局長等に女性がいないことと併せ、大学の重要な意思決定の場で男女共同参画が実現していないことを意味しています。

北東北地方の中規模総合大学である本学は、創設以来、地域社会との連携のもと、その社会的責務を果たしてきました。そうした経験と蓄積を背景に、地方大学が抱える制約を、地域に潜在する様々な資源の掘り起こしと活用によって乗り越えること、大学のみならず地域における男女共同参画の推進へと還元していくことを、この取り組みにおいても指向します。

1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されてから10年という節目の年に、私たちはもう一度同法の理念に立ち返り、新たな一步を踏み出すために、全学において男女共同参画を積極的に推進することを宣言します。

## 1. 弘前大学は、教育・研究・就労・修学における機会均等を推進します。

男女共同参画を図るうえで、性別によって不当な差別を受けることなく、個人の能力が最大限尊重されるために、機会の均等を第一の理念として掲げます。男女共同参画の推進においては、年齢や職階、常勤・非常勤の別、教員・職員・学生といった属性に関わりなく、弘前大学に関わるすべての人々が、等しく幸福を追求できることを根本理念とします。

## **2. 弘前大学は、男女共同参画を妨げる要因を精査し、これを排除します。**

従来指摘されてきた、大学における男女共同参画を妨げる要因である、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなどの諸問題を調査によって可視化し、対策を実効化します。同時に、学内全体への男女共同参画に対する問題意識の共有化を図り、教職員間における情報ネットワークの構築を行います。

## **3. 弘前大学は、大学運営に関わる男女格差を是正し、男女共同参画を推進します。**

大学運営の中核に関わるポストに女性が就くことがほとんどなかったこれまでのあり方を反省し、重要な意思決定の場面における男女共同参画を目指します。女性教員比率の向上という、量的な部分の改善はもとより、真の意味で大学運営への参画を促すための、質的な改善を目指します。

## **4. 弘前大学は、仕事と家庭・地域生活の両立を可能にするワークライフバランスモデルを構築します。**

本学に関わるすべての人々が、教育・研究・就労・修学と、①家事・出産・育児・介護、②地域の諸活動への参加とを両立できるよう、環境整備と支援策を策定し、積極的に進めます。既存の保育施設等についてはなお一層の充実を図り、利用しやすい環境を整えます。

## **5. 弘前大学は、国際交流を通して男女共同参画を推進し、その取り組みを発信します。**

世界各国にある大学間交流協定校のネットワークを通じ、海外の男女共同参画に関する情報収集を行い、具体的な施策に活用します。同時に、教職員や留学生の派遣・受け入れなどの交流事業を実施するとともに、これらの本学の取り組みを広く発信します。

## **6. 弘前大学は、男女共同参画の推進によって地域活性化に貢献します。**

自治体などの機関と連携し、地方都市に位置する大学の強みを活かしながら、情報発信と交流の機会を設け、地域全体に対する意識の啓発とワークライフバランスモデルの提供を行うことで、地域の活性化に貢献します。

弘前大学は、これらの目標を実現するために、男女共同参画推進室を設置し、各部局との連携を図りながら、長期的な視野に立った男女共同参画事業を全学において推進します。

## 5 先進事例視察報告

### 早稲田大学訪問報告

訪問日：2009年1月29日（木）

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 飯田有知子・高瀬 雅弘

応対者：男女共同参画推進室室長（法務研究科教授） 浅倉むつ子 氏

男女共同参画推進室キャリア初期研究者両立サポートセンター相談員 米倉 康江 氏

人事部調査役男女共同参画推進室担当 林 幸樹 氏

#### 1. 訪問した施設

##### （1）ポピンズナーサリー早稲田

- ・大学施設（かつての教職員研修所）を利用した東京都の認証保育所。以前は大学単独の託児施設を設置していた（15名規模）が、コスト面が読めないために、大学は建物を提供し、民間の託児サービス会社が運営。大学と民間企業とのタイアップによる運営は珍しい。
- ・月～土曜日、7：30～22：00の間子どもを預かる。定員60名に対し、現在74名が利用し、待機幼児は140名にのぼる。近隣での評判が高く、東京都内13区から利用者がある。新宿区から2万円の補助が出るため、料金は認可園よりも少し高い程度。一時預かりについては、学割（半額）を設定しており、社会人学生などの利用も多い。
- ・早稲田大学の場合、教職員は必ずしも大学近辺に居住しているわけではないので、ここまで連れてくる負担を考えると、そう利用が多いわけではない。しかし最近では教職員の利用も増えつつある（教職員割引が設定されている）。
- ・大学の施設（庭園）を散歩したり、系属高校（早稲田高校）で運動会を行うなど、大学との交流も盛んであり、それが利用者の満足度の高さにもつながっている。卒業論文を書くために学生が訪問する機会もたびたびある。

##### 〈感想〉

思わずため息が出てしまうほどの充実した施設。子どもの安全に対する細やかな配慮が行き届いているという印象をもちました。民間企業が運営することで、子どもの受け入れ態勢もかなり柔軟なものになっていました。同様の施設を弘前大学で行うことは難しいとは思いますが、大学内に閉じた形ではなく、地域に開かれていることが大きなポイントであるように感じました。

##### （2）早稲田大学男女共同参画推進室「キャリア初期研究者両立サポートセンター」

- ・早稲田大学大久保キャンパス（理工学部）内に設置。早稲田キャンパスではなく、大久保キャンパスに設置したのは、男性が圧倒的に多い理工学部から大学を変えていこうという意思を反映したものの。
- ・授乳室、置畳エリア（移動可能な畳の小上がり）、交流エリア、図書資料、相談室を設置。相談室ではキャリア形成支援、教育・研究、学習とライフイベント（結婚・育児、看護等）との両立支援等の相談を受け付けている。専門の相談員を2名配置。

- ・改質時間は平日の9:00~17:00。利用対象者はキャリア初期研究者を中心に、男女を問わず全ての教職員、学生。
- ・病児を預かることはしない。

## 2. 関係者からの聞き取り

### ○サポート事業の背景

女性研究者支援総合研究所は、早稲田大学創立125周年記念事業の一環として設置。男女共同参画推進室・キャリア初期研究者両立サポートセンターは科学技術振興調整費による事業として設置。

### ○男女共同参画推進委員会組織

学内重要ポスト（理事3名）を筆頭に置き、部長（教務部長、学生部長、人事部長など。5名）、総長指名の教職員（教員3名、職員2名）という形で組織する。実行組織としては、教育研修部会、制度環境部会、広報調査部会、サポートセンター部会の4部会を置いている。各部会はそれぞれ6~7名の教職員によって構成されている。

### ○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）

これまでも、相談の窓口は設けられていた。しかしそれらはバラバラで、どこに行ったらよいかわからない、といった状況が生じていた。それが最も重要な問題意識。受け付けて、たらい回しにしない、つながりをつけることを目的として設けられた。

### ○男女共同参画教育

「女性・しごと・ライフデザイン」という講義科目を設置（理工系に）。また、全新入生を対象とした「早稲田大学基礎講義」にも男女共同参画に関する講義機会を設けている。

### ○教職員・学生の意識改革

全学規模での調査を実施。調査主体は文学研究科の社会学専攻の教員と大学院生。これまでに報告書を5冊出している（いただけてきました）。

### ○研究者の育成

なかなか難しい。ただし、早稲田大学の場合、博士後期課程に在籍する女性比率は約30%であり、将来には期待をもっている。

### ○キャリア初期研究者

「若手」とは呼ばない。年齢による制約などはあってはならないという考えに立ち、「若手」という言い方はしないようにしている。大学院生から助教や非常勤・専任講師といったポジションに移行するときに生じる様々な不安を取り除くためにサポートを行う。

非常勤講師の場合でも、産休などの一時休業を認める。身分が不安定な非常勤講師の場合、次年度以降の契約を不安に思っ、そういったことを申し出ることをためらうことが多かった。しかし、学内予算で措置できることを確認し、安心して働けるような援助をしている。

### ○目下の課題

振興調整費で受けた内容の事業化については、まだ十分に進んでいないと認識している。振興調整費の事業機関が終了した後は、学内予算にて継続していく予定。

〈感想〉

教員・相談員・事務職員の方が対応して下さったことで、それぞれの立場からのお話を伺うことができたのは大変有意義でした。

託児施設やキャリア初期研究者サポートセンターなど、ハード面の充実ぶりも目を見張るものがありましたが、むしろ印象に残ったのはソフト面、すなわち細やかな心配りでした。「キャリア初期研究者」といった呼称はもとより、そうした人々が抱える不安や困難さをきちんと把握していること、これらは資金がなくてもできることであり、そうでありながらわが大学には著しく欠けている点であるように思いました。

サービスを受ける対象が、専任の教職員、学生・院生ばかりでなく、非常勤の教職員までカバーされていること（つまり、考えうる最大限の範囲を設定しています）には、学内でも様々な異論があったとのことでしたが、「早稲田大学に関わるすべての人々が幸せになれるようにという発想に立っている」、という室長さんのお話しが、強く印象に残りました。

（文責：高瀬 雅弘）

## 東京女子医科大学見学レポート

訪問日：2009年2月18日

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 山田 順子・井瀧千恵子

応対者：女性医学研究者支援副室長 齋藤加代子 先生（室長は学長：男性）

### 経緯：

小児科の教授、付属遺伝子医療センター所長も勤める傍ら“働く女性のための育児環境整備支援事業”を行う中で“病児保育”の必要性を感じた。そこで、「子育てと医療・医学研究、その両立のための支援」という柱を掲げ“女性研究者支援モデル育成”に応募してみたところ採択された。

### 病児保育室

設立15年の院内保育所内（一時預かりがメイン、8週から受け入れ、但し一般保育所への移行を条件にしている）に病児保育室を作った（3ヶ月児から受け入れ、5,000円、一般保育とはガラスで仕切られている）。当初認知度も低く、利用率はほとんどなかったが、現在は頻繁に利用する人も多い（私たちが行ったときも上気道炎の子が1人いました）。薬は親が処方箋を提携している薬局にだせば、薬局から配達されてくる。投薬、吸入などもスタッフである看護師が行う。あらかじめ申込書により登録しておく（現在130名が登録）

定員4名、スタッフ2名（保育士、看護師）。

必ず予約したうえで利用する。

感染症は原則的に受け入れないが、他に利用者がいない場合は対応する。

居室は感染症と診断される前の前兆（発疹など）で怪しいときには隔離できる部屋がある。一般室も2区分でき、最大3区分できるように作られている。

### 研究支援システム（公募性）

#### ・ワークシェアシステム：

2人一組で研究者として勤務する（あくまでも研究のみ）給与、研究費、勤務時間、半分ずつ。あまった時間で子育てなどをやる（臨床はやらない）。社会保険料カバー、身分は特任助教、2年まで継続可。

#### ・フレックス制：

週30時間（週4日以上）で研究を行う（時給制）。当初社会保険料はカバーしなかったが、現在ではカバーすることになった。臨床で短時間勤務は可だが、臨床サイドとしては科の中にフレックス制メンバーがいるとフルタイムで働く臨床メンバーが減ることになるので問題あり。臨床の定員にプラスする形でこのシステムをとり入れないと、、、と改良点を模索中。

支援を受けている人は、退職後の配置換えの形で支援室所属になる。

平成20年度はワークシェア、フレックスへの応募は4名の定員に7、8名の応募があった。

学術振興費の補助が3年で終了した後は「女性医師・研究者支援センター」とセンター化して今後も継続予定である（学内の予算配分でまかなう）。

齋藤先生からのアドバイス

- ・学内認知を徹底する（女性が一部でやっているというイメージではダメ）
- ・当然男性も参加してもらう

- ・学長を前面に押し出し、学長からの通達、指示、という形ですべて学長から行ってもらう（当然内容もすべて把握してもらい必要あり）。そうしないと、男性職員がついてこない。
- ・アンケートの回収率をあげる（アンケートは重要な意見なので、それがあつまらないと、い）
- ・パンフレットも各教授に配り宣伝してもらう

**感想：**

女子医科大学だからできるということもありますが、大学が一体となってやっていかないと形だけのものになってしまうなと感じました。

専任の事務職員がいて、会計、パンフレットづくり、報告書作成などすべて担当していました。

とりとめもなく書いてしまいましたが、何かのご参考になれば幸いです。

## 京都大学と奈良女子大学の男女共同参画の取り組み

訪問日：2009年2月17日・18日

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 山田 巖子・松岡 昌江

応対者：京都女子大学 稲葉 カヨ 先生（女性研究者支援センター長）

奈良女子大学 富崎 松代 先生（男女共同参画推進室 室長）・春本 晃江 先生（副室長）

	京都大学	奈良女子大学
予算	科学技術振興調整費 年間4,000万円 大学予算 年間4,000万円	科学技術振興調整費 年間3,000万円 大学予算 なし
女性研究者	2005年度6.6%→2008年度7.96%	2008年度27.6%（減少傾向）
女性職員	新規採用は50%	28%
意識・実態調査 アンケート	報告書と要点をまとめた小冊子 とりあえずしなければならぬことを把握	報告書／学内の規定が知られていないこ とが判明→パンフレット（規定集）
組織	男女共同参画推進室 女性研究者支援センター（一軒屋！）	男女共同参画推進室
ハラスメントに 対する取り組み	人権委員会（カウンセラーはオブザーバー） 女性研究者支援センター（学外と提携）	部局と相談員が弁護士やカウンセラーか ら話を聞く／学生に半期ごとのガイダンス 女子学生に「我慢しない」という指導
育児・介護支援	センターに乳幼児保育室 附属病院に病児保育室 （男性も利用可）	子育て支援システムならっこネット（時間 外保育）／母性支援相談室（男性も利用可） 教育研究支援員制度（振興費は理系のみ）
キャリア形成 支援	女子高校生車座フォーラム メンター制 センターが窓口 案件は一人の人が続けて担当	教育研究支援員制度 講演会・科学講座・科学週間のイベント キャリア・メーリングリストとHP
女性の採用	特記事項なし	学長がポジティブ・アクションを要望 判断は部局に任されている
ネットワーク	女性教員懇話会 交流会年2回 ニュースレター年8回刊行	修了生による既存のネットワークを活用 4女子大学の交流
意識啓発	男性部局長への意識改革セミナー ジェンダー科目のポケット・ゼミ 女性のアサーション・トレーニング	国際シンポジウム（2006年度は年3回）
カウンセリング 相談	窓口相談者の研修年2回 メンター制	既存の制度を活用 相談場所を特定しない（相談者への配慮）
強み	地域に女性の人材が豊富で潜在的な力が あった／予算が潤沢	男女共同参画が大学の理念と一致 学内の整備は既に整っていた
弱み	女性教員の比率が低い、部局長レベルの 意識改革は難しかった	予算が少ない
感想	フットワークが軽い 女子学生に豊富なモデルを提示	少ない予算で継続可能なシステム 地方都市ならではの地域資源の活用

（文責 山田巖子）

## お茶の水女子大学視察報告

訪問日：平成21年11月19日（木）13時30分～15時

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 日景 弥生・成田 和香

応対者：お茶の水女子大学女性支援室長・リーダーシップ養成教育研究センター長 鷹野 景子  
リーダーシップ養成教育研究センター特任助教 内藤 章江  
広報・基金企画・女性支援チームチームリーダー 富山 弘  
女性支援チーム女性支援係係長 河野 隆

### 1：プロジェクト（男女共同参画推進室等）の組織構成及び学長・他部局との位置づけについて

お茶の水女子大学では、機構・室体制により大学業務全般を運営（参照：大学概要 p3）理事、副学長が4機構（総務機構、教育機構、国際・研究機構、学術・情報機構）の長となり、その中の学術・情報機構に女性支援室がある。サポートする事務方は「女性支援チーム」

上記以外では、学内プロジェクト毎に女性支援に関わる事業を推進。その中で特に「リーダーシップ養成教育研究センター」において、平成18年度から行っている女性研究者支援、女性リーダー養成事業を継続実施。

女性支援室では、「リーダーシップ養成教育研究センター」と連携し、女性のキャリア支援に関する将来構想計画及び企画立案に関することを担当。

女性支援室の組織：室長（評議員）1、副室長（チームリーダー）1、室員（教員）7

業務内容／全体調整、女性リーダー育成プログラム関係、新規女性支援企画等

リーダーシップ養成教育研究センターの組織：センター長（教授）1、准教授1、講師4、特任助教1、AA7

業務内容／①リーダーシップ養成に関する研究及び教育

②リーダーシップ養成に関する情報の国際的収集及び提供

※支援室としての独立した場所（部屋）はないが、専属の事務組織があり、他部署との連携もとれている。  
（参照：機構規則）

### 2：男女共同参画基本計画の達成度について（もしくは大学の男女共同参画推進計画・行動計画等の達成度）

#### 【次世代育成支援に関するお茶の水女子大学の現状と課題】

◎就業生活と家庭生活の両立支援のため積極的に取り組んできた

育児休業：3歳の誕生日の前日までの期間に原則1回（延長1回）取得可能（非常勤職員も対象）

介護休暇：要介護者の介護が必要な状態1回につき、連続する6ヶ月の期間内に日単位で取得可能（ 〃 ）

配偶者出産休暇：妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に付与

看護休暇：小学校就学の始期に達するまでの子を看護するまでの子の看護する必要がある場合、1日単位で年5日付与

◎お茶の水女子大独自の次世代育成支援

教員の業務軽減制度導入：育児休業を取得できない育児期間中の教員の職務を軽減するシステム

学内保育所の設置：育児をしている教職員及び学生が利用

ベビールーム・多目的トイレの設置：学生、附属学校の児童、生徒の保護者が利用

以上のような現状を踏まえ、育児休業などの取得を促進する労働環境の一層の整備を図り、その他の両立支援策の更なる拡充、特に事務職員と附属学校教員に対する支援の拡充が必要と思われる。さらには、学内だけでなく地域との連携等を考えていく必要がある。

今後、2年毎に見直しを行い、新たな計画を建てていく。

※休暇等の制度は本学とはほぼ同様だが、独自の支援制度を導入しており、より教職員のそれぞれのニーズへの対応が進んでいる。(委員会・入試業務の免除等も行っているとのこと)  
地域との連携についてはあまり行われていなく、今後の課題となっている。

### 3：男女共同参画推進室の予算規模とその内容

女性支援室：必要に応じ学内予算を要求（運営費交付金/学長裁量経費等）

リーダーシップ養成教育研究センター：原則として外部資金（プロジェクト）獲得により運営

### 4：男女共同参画推進にあたり、貴大学で特に力をいれていることや特徴など

- ①女性教員の採用拡大・・・現在5割（これを維持していきたい）
- ②女性研究者支援・・・子育て中の女性研究者に対する研究支援補助者の配置（アカデミック・アシスタント）
- ③若手研究者支援・・・お茶大アカデミック・プロダクションの設置
- ④女性リーダー育成事業の拡大・・・リーダー授業の開講（入門編、ロールモデル編、実践編、アカデミックリーダーへの道）、カリキュラム構築、学生海外実践（派遣）  
単位付与／学部授業2、大学院授業3

※アカデミック・プロダクションについては女性応募者31%、採用者44%  
(参照：パンフレット)

### 5：男性教職員の意識の変革は十分に行われているか、どのように行ったか（もしくは、今後どのように行おうとしているか）

- ・全学アンケート調査実施・講演会実施
- ・第2回 COSMOS 交流会「男性の子育てとワーク・ライフ・バランス」として、男女教職員の参加による、男性の育児参加、研究や仕事と私生活のバランスなどについて意見交換しながら広義での研究者支援のあり方を考えた

※交流会には約15名が参加、他に見学者もあり。  
(参照：女性研究者支援モデル育成プログラムH19年度報告書)  
女子大という特性からか、男性に限らず男女共同参画に対する教職員の意識ははじめから高かったと思われる。

### 6：女性研究者採用の促進のための具体的措置とその成果について（公募要領等への記載の有無、女性応募者はどの程度増加したか、採用者は何名か）

平成21年度 年度計画（抜粋）

◇外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策

1. 各分野に相応しい外国人教員のための雇用システムを検討する。  
現在の雇用システムを維持し、外国人教員の雇用に努める。
2. 女性の教員比率の低い領域に関して、学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先するという原則の下、新規教員採用を行う。

3. 女性の役職への登用を促進する。

H20年度実績報告 ⇒ 准教授1名、助教1名、リサーチフェロー1名の外国人採用。

⇒ 新規採用者39名中、女性教員25名（比率は64.1%）

#### 7：「9時－17時体制」の徹底化における具体的取組内容と問題点 ※お茶の水女子大学のみ

- ・事務系・・・「心置きなく定時に帰宅する」という意識改革として、公的会議は17時までに終了
- ・教員系・・・「心置きなく定時に帰宅する」という意識改革として、公的会議は17時までに終了
- ・週1回の「終業チャイム」によって、職員の意識改革を行っている。

ただし、特に実験系の教員は実験途中で終了することは難しく、9時－17時を実施することは難しい部分があり、今後の課題となっている。

※17時までに会議終了するために議題の絞込みや開始時間を繰上げ（13：30開始等）を行っているとのこと。

また、毎週水曜午後は授業を入れない日となっており、そこに会議をあてている。

## 富山大学男女共同参画推進室視察報告

訪問日：平成21年11月13日（金）11：00－18：00

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 杉山 祐子・高瀬 雅弘

応対者：小松美英子 室長・小林 雅子 コーディネーター・南村有輝子 コーディネーター

2009/11/20会議資料

1:	<p>プロジェクト（男女共同参画推進室等）の組織構成及び学長・他部局との位置づけについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・推進室は、<u>男女共同参画担当理事</u>のもとに設置されている（2008年7月発足）。</li> <li>・推進室の構成は、室長（1名）、コーディネーター（3名）、技術補佐員（1名）</li> <li>・推進室と別個に、タスクチームを設置している。構成は各学部・研究所・部門より2名ずつ、全部で17名の構成。これに理事・副学長（1名）と推進室員（5名）が加わる。</li> <li>・タスクチームは男女同数で構成。</li> <li>・内規上は推進室とのかかわりにおいて、「実質的な機動チーム」といった位置づけ。</li> <li>・コーディネーターは科学技術振興調整費で雇用。ステータスは高く、教員職の給与ベースで雇用。助手並みに仕事をしてもらっている。</li> <li>・コーディネーターは次のような形で雇用している。1人は元県庁職員で、県庁在勤時は福祉・相談分野を担当していた。担当理事の1本釣り。もう1人は元研究室補助員（教員のパートナーでもある）で、杉谷キャンパスの推薦。</li> <li>・技術補佐員は発足当初はD3の大学院生。その後はハローワークを通して雇用した。</li> </ul>
2:	<p>男女共同参画基本計画の達成度について（もしくは大学の男女共同参画推進計画・行動計画等の達成度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点で「男女共同参画宣言」「男女共同参画推進基本計画」の発表には至っていない。文案を策定中。</li> </ul>
3:	<p>男女共同参画推進室の予算規模とその内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・予算は2,401万円（参考：金沢大学は4,000万円）。</li> <li>・コーディネーターの雇用に係る人件費の支出が大きい。</li> <li>・人材バンクの導入にもコストを要した。</li> <li>・この他、学長裁量経費で産休教員のための非常勤講師の雇用を措置した（100万円）</li> <li>・予算は不足している、という認識。</li> </ul>
4:	<p>男女共同参画推進にあたり、貴大学で特に力をいれていることや特徴など</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点で、最も大きな成果として挙げられるのは、人材バンクの導入である。</li> <li>・意識調査は、これまで女性教員を対象としたもの（平成20年度）、男女双方を対象としたもの（平成21年度）の2回実施している。</li> <li>・ロゴマークは、原案を作成のうえ、プロのイラストレーターに依頼した。富山県のシンボルである、立山連峰とチューリップをあしらったもの。</li> <li>・ポスターのデザインは、芸術文化学部（高岡キャンパス）の教員（タスクチームのメンバー）と学生が行っている。</li> </ul>
5:	<p>男性教職員の意識の変革は十分に行われているか、どのように行ったか（もしくは、今後どのように行おうとしているか）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「一番困難なこと」という認識。</li> <li>・タスクチームに男性教員1名を出すという要請を、年度最後まで拒むような部署もあった（某学部に似ているような…）。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動に関わる議事録について、教授会報告を要請したところ、拒まれるようなこともあった。</li> <li>・<u>担当理事のアナウンス</u>が必要。どうしても正式な文書をもつての依頼でないと動かない。</li> <li>・推進室・タスクチーム発足時において、<u>担当理事が大変熱心であり、その働きが大きかった。</u></li> </ul>	
6:	<p>女性研究者採用の促進のための具体的措置とその成果について（公募要領等への記載の有無、女性応募者はどの程度増加したか、採用者は何名か）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公募要領においては、「富山大学は男女共同参画を推進しています。女性研究者の積極的な応募を歓迎しています。」と記載している。比較的マイルドな表現。</li> <li>・半分程度の学部でこの文言をつけるようになってきている。ただし学部長が交代するとうやむやになることもある。</li> <li>・抵抗もあった。「逆差別だ」という指摘も受けた。室長が何度も理事室に足を運んで交渉した。</li> <li>・理学部に関して、応募には大きな変化はない。ただし、今年度だけでも2名の女性教授が着任している（うち1人は、シンポジウムの講演者の松島紀佐先生）。</li> <li>・「女性研究者を採用すれば3年間で600万円」というのが説得材料として使えた。</li> <li>・この点についてもやはり学長・理事レベルでの理解が必要。</li> </ul>	
7:	<p>女性研究者育成支援に関する現在までの取組の成果と問題点（科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業採択にあたっての現段階での成果と問題点）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年度より、研究振興部のメンバーから申請話が出る。理系を強く謳うことで、理学部に話がきた（理学部の女性教授は2名）。学長だけならOKが出たが、理事が入るとNGとなった。その後1年待とう、ということになり、医学部・看護学校の先生にバトンタッチする。主に杉谷キャンパスで書類作成を行った。</li> <li>・平成19年度に申請し、20年度採択となった。</li> <li>・現段階での成果については、別添資料を参照のこと。</li> </ul>	

文責：高瀬 雅弘

## 東北大学視察報告書

訪問日：平成21年11月24日（火）14時～17時、25日（水）9時15分～10時30分

訪問者：弘前大学男女共同参画推進室室員 齊藤 慶子・藤寄 里美

応対者：女性研究者育成支援推進室室員 田中 真美・米永 一郎・石井 恵子  
女性研究者支援推進室スタッフ 小飯塚さやか  
社会福祉法人 木這子 常務理事 竹内 峯

### 1. プロジェクト（男女共同参画推進室等）の組織構成及び学長・他部局との位置づけについて

- ・総長が代表者で、理事及び副学長が室長となっている。
- ・推進室は自然科学系の学部（14部局）のみで構成されており、各部局は最低1名の室員を選出している。
- ・発足当時はWGから副室長の大隅先生が1本釣りですべての室員を決定したが、今回は部局長をとおして決定している。
- ・スタッフ（非常勤）は現在3名おり、室員の教員部屋で個別に業務を担っている。HPはスタッフが作成し、外注はしていない。また、アンケート結果の集計等も全てスタッフがやっている。
- ・男女共同参画委員会は全学で運営している。

### 2. 男女共同参画基本計画の達成度について（もしくは大学の男女共同参画推進計画・行動計画等の達成度）

- ・平成18年秋より病後児保育室「星の子ルーム」を病院組織に組入れた（ハードリング事業の予算により運営）。
- ・新規採用女性研究者の割合は増加した。女性を優先的に採用するか否かは各部局に任せている。
- ・詳細は「平成18～20年度杜の都女性科学者ハードリング支援事業活動報告書」に記載されている。

### 3. 男女共同参画推進室の予算規模とその内容

- ・推進室運営費に1,000万円。
- ・病後児保育等の環境整備に800万円。
- ・育児・介護・支援要員の人件費に1,000万円（?）。
- ・サイエンス・エンジェルに参加している学生へ時給1,000円（20～30h / 1人）を給付している。

### 4. 男女共同参画推進にあたり、貴大学で特に力をいれていることや特徴など

- ・教職員の意識高揚のための取組み。それにより、ハードリング事業終了後、「星の子ルーム」の支援続行の嘆願のため、1週間で3,300名の署名が集まった。

### 5. 男性教職員の意識の変革は十分に行われているか、どのように行ったか（もしくは、今後どのように行おうとしているか）

- ・推進室立上げの初年度と2年度に、副室長が各部局で男女共同参画について説明した。
- ・推進室立上げ時に講演を行った。

- ・毎年、春と秋にシンポジウムを開催し、全部局へ開催の通知をしている。毎回、学生を含めて100名～200名が出席している。
- ・男性教職員から男女共同参画についての意見が寄せられるようになった。

## 6. 女性研究者採用の促進のための具体的措置とその成果について（公募要領等への記載の有無、女性応募者はどの程度増加したか、採用者は何名か）

- ・女性枠は現時点では設けていない。
- ・全学で6～9%の女性研究者の増加があったが、工学部は目に見えて増加してはいない。
- ・女性研究者採用ポストは助教、准教授が多い。
- ・女性を新規に採用しやすいが、昇進等は特別な措置は取っていない。

## 7. 女性研究者育成支援に関する現在までの取組の成果と問題点（女性リーダー育成プログラム採択にあたっての現段階での成果と問題点）

- ・立上げ時の総長は男女共同参画宣言を行い、前総長は保育園を全学で運営する決定をした。現総長はどのようなアクションを起こすのか期待している。室長（理事）は大変理解がある。
- ・女性研究者の採用が増えない（今年は4名）。各部局に依頼しているが進んでいない。上層部の理解が不可欠である。

## 8. 学内外への広報（方法・頻度など）

- ・学内は全部局へ通知している。学外はモデル事業関係では、文科省、内閣府、他大学、高校、仙台市、宮城県に通知し、加速は東北全域への通知を考えている。

## 9. 講演会等開催頻度や人選の方法（費用も）

- ・室員の推薦やサイエンス・エンジェルのリクエストで人選している。ただし、リクエストは著名人（勝間和代さん等）が多いので期待に沿うことはできていない。平成19年度には、登山家の今井通子先生に所属している企業をとおして講演の依頼を行った。講演会の内容で人選を行っている。

## 10. 科学技術振興調整費獲得にあたりポイントを置いた点（PRした点・留意点・苦労した点）

- ・達成数値は無理をせず、実現可能な数値を出すか融通がきくように記載する（ex. 女性研究者数を現在の1.5倍にする）。
- ・とにかく何でも記述する。東北大学では4名の室員で分担して作成し、提出するまでに何回も会議を開いた。
- ・総長（学長）を味方につける。

## 【その他】

### 1. 病後児保育室「星の子ルーム」

- ・学生と助教の勇志でスタートした。当初は医師会等4カ所からの寄付金で運営していた。場所と看護師1名は大学病院から借りていた。
- ・法人化後は病院組織に組入れられたが、寄付金で運営をしていた。モデル事業採択後は全学で管理・運営し、経費も大学から支払われるようになった。
- ・朝・夕は2名、昼は4名職員が常駐している。
- ・利用者からのアンケートを定期的実施している。アンケートの集計等は推進室の事務の方が行っている。
- ・利用料金は現金での支払いのみ。お金の管理等は難しいが、今まで問題は起きておらず、利用者

から現金支払いの要望もある。

## 2. 「けやき保育園」

- ・ 保育園の建築資材は全て木である。部屋は床暖房で天井は声が反響しないスノコ状になっている。備品も良い物を設置し、調理室も完備されている。食べ物アレルギー等の対応もしている。
- ・ 社会福祉法人が運営をしているが経費は大学が支払っている。保育士の待遇（賃金等）はよい。
- ・ 当初は一時保育をメインとしていたが、常勤がメインになってしまった。
- ・ 利用料は仙台市と比べると高いが、外国人の利用者も多い。（仙台市は市民税を一年間払えば外国人の保育所利用料は無料になる。）
- ・ 運営費は一年間で七千万円。一人当たり年百万円かかる。

文部科学省科学技術振興調整費  
女性研究者支援システム改革加速プログラム 事業合同シンポジウム

# 「女性研究者支援の新時代を迎えて」

平成21年11月25日（水）・26日（木）  
於：日本大学会館2階大講堂

## 参加報告書

### 「女性研究者支援モデル育成」事業

平成19年度採択：7大学・3機関

平成20年度採択：13大学

平成21年度採択：10大学・2機関

### 「女性研究者養成システム改革加速」事業

平成21年度採択：5大学

参加者：藤寄 里美 (WG2)

高瀬 雅弘 (WG2・文責)

## 「女性研究者支援モデル育成」事業

平成19年度採択機関

### 1. 東京大学:「東大モデル“キャリア確立の10年”支援プラン」

(1)現状と推進体制	総長のもとで男女共同参画室(30名程度、予算措置)
(2)プロジェクト内容	<p>1. 東大における戦略的システム構築 世界の大学のデータ収集 海外の工科大学と比べても低い! 研究者35%、ならば学生は50% 女子学生を増やすための戦略</p> <p>2. 学内講演、研究科長ヒアリング等による意識改革 「男女共同参画加速のための宣言」(ひなまつり宣言→3月3日) ①「女性の応募を歓迎する」 ②女性研究者を積極的に採用 ③公的な会議は原則として17時以降行わない ※まずは教授会から</p> <p>3. ポジティブアクション推進部会 総長裁量による人事ポスト9つを女性に(3年間にわたり交渉) →3部局に3ポストずつ 男女共同参画オフィス(新設)の活動 ・「キャリア確立10年の支援」:4本柱 ・ライフ支援: 東大保育園。福利厚生ではなく、男女共同参画の戦略として。保育料は世帯収入に応じて</p>
(3)進捗状況と成果	4つのプロジェクト→資料参照
(4)その他・備考	くるみん認定を受けている。

### 2. 森林総合研究所:「応援します!家族責任を持つ女性研究者」

(1)現状と推進体制	<p>1. 推進室の設置</p> <p>2. 柔軟な勤務体制の整備</p>
(2)プロジェクト内容	<p>1. 家族責任をもつ所員へのサポート 保育サポート 保育室 PC・ソフトウェアの貸し出し、補助研究員の補充(利用者は男性含め23人) →ためらっていた出産に踏み切ったという女性研究者も</p> <p>2. IT環境整備 テレビ会議システム Webミーティングシステム</p> <p>3. 次世代研究者育成支援 「男女共同参画の推進と次世代育成」の姿勢を明記 応募者の女性比37.5% 採用者の女性比率もミッションステートメントを何とか達成できそう。 意識啓発活動 つくば6研究機関合同シンポジウム →共同の「男女共同参画宣言」 ※上層部の意識は高かったが、振興調整費なくして男女共同参画推進はありえなかった。</p>
(3)進捗状況と成果	ミッションステートメント5項目(→資料参照)は、ほぼすべて達成! 「女性研究者 魅力あふれる研究所」に!
(4)その他・備考	

### 3. 産業技術総合研究所:「女性研究者グローバルエンカレッジ」

(1)現状と推進体制	「ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)」→資料参照
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>実践支援 研究者支援のためのコンソーシアム</li> <li>意欲触発支援(振興調整費+独自予算) 男女共同参画宣言 講演会、ワークショップ、シンポジウム 所内研修、セミナー 女性職員対象研修 未受講者にはeラーニングで メンター制度 ロールモデル提示(神戸大学とタイアップ) 個別キャリアカウンセリング 相談回数668回 女性359回 50名 男性309回 49名 キャリアカウンセラーを養成→4名取得</li> <li>ワークライフバランス支援 柔軟な勤務制度 育児特別休暇制度取得者の8割は男性 会議に関する勉強会を全国センターにテレビ配信 長時間労働の削減「同じ成果を出すのなら、短時間で出すのがよい！」 残業制限と休暇取得促進 年次有給休暇取得(平均9.9日)は前年度比1.5倍</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	新規採用者の4人に1人は女性 在職者の女性比率は6.9%→13.8%
(4)その他・備考	

### 4. 九州大学:「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画推進室(2004年)</li> <li>女性研究者支援室の併設(2007年) 3名の特任教員と2名のスタッフ</li> <li>法人評価における評価 運営交付金において女性教員の在籍状況をインセンティブとして追加 ※女性教員の割合は8%で伸び悩む</li> <li>それまでの体制を見直し。推進委員会:委員長は総長 女性研究者キャリア開発センター(ライフサポート部門)へと改組(2009年)</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>研究補助者措置 ※これらの支援対象を自然科学系に特化していない。 「女性研究者を分断しないため、教員からポスドクまで差別なく」 派遣会社から自己採用へ</li> <li>自己予算の拡充 →社会貢献支援枠などの事業も 文系研究者も支援するための予算措置 (支援補助者の雇用枠拡大)</li> <li>国際学会参加支援のため、旅費支給</li> <li>次世代啓発事業</li> <li>モデル事業の成果の共有 →九州アイランド女性研究者支援シンポジウム</li> <li>キャリア開発部門(今回報告なし)</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

## 5. 大阪大学:「次世代に繋ぐサポート連鎖の形成」

(1)現状と推進体制	※「次世代に繋ぐ」「連鎖」をキーワードに 「多様な人材活用推進委員会」 →多様な人が活躍しやすい職場／多様な人が使いやすい制度に、という願いを込めて
(2)プロジェクト内容	「包括的両立支援」 キャリア面:研究支援員、女性研究者キャリア・デザインラボ 生活面:学内保育園の拡充  1. 研究支援員制度 成果:支援研究者のなかで専業主婦から研究者に復帰した人も ※理工系学部長ヒアリングによってかなり詳しいことがわかった 2. 女性教職員のための妊婦検診支援事業 大学内で検診、支援を受けることができる 女性研究者キャリアデザインラボで受け付け、予約。出産、産後もケア 3. 保育園(定員99名) 学生を入れて保育実習、保育ボランティア 4. 育休中の代替要員の雇用(今年度中に動き出す)
(3)進捗状況と成果	理工系部局における女性研究者の数値目標は達成(3年以内に3割増加)。 1. 着手しているもの 長期履修学生制度の全学的導入促進 新体制:総長直轄、より機動的な体制へ 2. 検討を開始しているもの 研究支援制度の改良 保育園の増設(いいものを作りすぎてお金がかかった) ※研究者カップルへの支援は未着手
(4)その他・備考	

## 6. 物質・材料研究機構:「隠れた人材を活用した女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	
(2)プロジェクト内容	1. 3つの柱 ①職場環境の整備 ②継続支援 ③隠れた人材の活用と支援 2. 多様な労働形態 ポスドクに対する育児関係特別休暇の有給化 採用・昇進の取り組み 採用者枠に女性採用者枠を設置 3. 子育て・介護支援の直接的実施 育児中・介護中の男女研究者の業務員配備 4. 隠れた人材データベース(人なび) →つくばという環境:研究者のパートナーなどのなかにすぐれた人材がいる。学位取得なども含めて支援。学歴・希望により連携大学院への進学
(3)進捗状況と成果	・次世代育成支援推進法の促進(くるみん認定) ・ミッションステートメントのうち、3年以内に32名以上には達成できず(27名)
(4)その他・備考	

### 7. 名古屋大学:「発展型女性研究者支援名大モデル」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 男女共同参画宣言(2001年)</li> <li>2. 男女共同参画室設置(2002年)</li> <li>3. 実態調査は豊富に行ってきた</li> <li>4. 振興調整費により、3名の特任教員、1名のポスドク、1名の事務員</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ポジティブアクション(2005) 「評価において同等と認められる場合、女性を採用します」</li> <li>2. 女性教員の実質的な増員を目指して 採用・昇進による女性比率の増減をポイント化 ポイント積算が最も高い理系学部3年間の人件費を支給</li> <li>3. 若手研究者の育成支援 中高生理系進学推進セミナー など</li> <li>4. 女性研究者のキャリア継続支援 年4回程度の定期女性研究者交流会 SNSを用いた遠隔交流</li> <li>5. ITを用いた在宅勤務システム</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学内保育園の充実→学内学童保育施設の新設 「小1の壁」を乗り越えるために！ こすもす保育園の2階増築部分に学童保育施設を増設 常時型の学童保育施設は全国初！！ 「ポピンズアフタースクール」 夜9時まで、近隣の小学校に送り迎え、長期休業期間中のスポット利用が可能 ※学童は箱ものさえ作ってしまえば運営はラク！</li> </ol>
(4)その他・備考	

### 8. 神戸大学:「再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル」

(1)現状と推進体制	
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全学意識改革 推進室は学長直轄 ポジティブアクション「能力が同等なら女性を採用する」と明記 女性研究者採用比率20%に。成果は今年度調査</li> <li>2. 採用と育成 育成研究員制度(学長裁量経費) 研究力をつけて教員へ、これまで5名を採用うち2人が教員に →女性採用比率:工学研究科で20%達成 研究支援員制度 全学に対して使える のべ17名 博士課程への進学を決意、第2子出産へ、育児中も研究成果低下せず 常勤75%パート研究員制度 メンター制度 今年のメンターアワード組織部門優秀賞 利用者は院生・ポスドク。内容はワークライフバランスなど キャリアカフェ 3年間で18回 ロールモデル、メンターとの出会いの場 ランチタイムカフェ 30回</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外部評価の実施:メンター、キャリアカフェに高い評価</li> <li>2. モデル支援事業 育成研究員5名→3名教員採用 加速で25+25名=50名に</li> </ol>
(4)その他・備考	

### 9. 千葉大学「支援循環型体制による女性研究者育成モデル」

(1)現状と推進体制	
(2)プロジェクト内容	<p>1. 両立支援基盤 勤務制度改革:テレビ会議システム 研究支援要員の配置(男性教員にも拡大) 保育・介護支援 病児保育については施設外、1回3000円のクーポンを支給、上限30000円</p> <p>2. 支援循環体制 能力育成:メンター育成 11回 188名 ピアサポート:気楽な交流機会 メンター制度:女性大学院生の支援 ロールモデル取材、展示会</p> <p>3. 意識改革 トップダウンによる全学的な意識改革 広報による意識改革 啓発DVDの作成 両立支援企画室のリーフレットの配布 部局両立支援室 認証・表彰取扱要領策定 特に優れた取り組みを行った部局に対し、学長が認証・表彰を実施 →特段の研究費を配分 FDの実施 教授会でのFD活動 「乳母車と先端研究が併走する大学づくり」</p>
(3)進捗状況と成果	<p>1. 新規採用者の女性比率27.7%</p> <p>2. 女性部局長が3倍に(1人→3人)</p> <p>3. 教授・准教授比率向上</p> <p>4. 調査結果からみえてきた課題:助教・助手層で両立モデルが不在</p>
(4)その他・備考	

### 10. 広島大学:「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	「男女共同参画推進室」設置は事業開始2年目
(2)プロジェクト内容	<p>「周辺に人が少ない。支援者を学内に求め、次世代につなげるという試み」</p> <p>1. リーダーシッププログラム リサーチアシスタント、インターンシップ リーダーシップ育成セミナー 研究資金獲得実践セミナー 10~20名の教員の協力のもとに科研費申請書類作成 女性研究者比率を上回る、申請者における女性比率 女性研究者奨励賞(10名程度)</p> <p>2. 両立支援環境形成プログラム 「支援者バンク」の運営 学内学童保育(有資格者と学生(将来の志望者)) ユビキタス</p> <p>3. 意識改革プログラム 大学訪問・出前講義・地域連携 メーリングリストによる情報交換 シンポジウム、セミナー</p>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

<p>質疑応答</p>	<p>Q: 短時間勤務と裁量労働制の関係は(大阪大学)。  A: 裁量労働のうち、75%は大学で決められる。  現在は週5日勤務で75%、これを週4日でできないか(神戸大学)。  A: 給料半分、仕事半分为同僚に認めてもらうことができれば。自分が空けたお金で別の人を雇用できると考えられれば(名古屋大学)。</p>
	<p>Q: 25%仕事をしていないことをどう評価するか(大阪大学)。  A: お互い善意で話し合わないとうまく回らない。部局長の判断。話し合いのコーディネーターが現在の課題(神戸大学)。  A: 代替要員と一緒に働けない。その意味では制度的に使いづらい制度。看護師など、時間が重ならない勤務の場合は便利(名古屋大学)。  A: 事務職と比べて研究者は選ぶ人は少ない(産総研)  A: 研究者の利用者は少ない。研究支援要員を配することを選択(千葉大学)。</p>
	<p>Q: 女性研究者の少ない理由は(元日本大学)  A: 複合的事情。地域的な要素も関わる。福岡に行きたいと思っても、家族はどうする?という問題が。そのためにコンピューターカップル支援をしている(九州大学)。</p>
	<p>Q: 時間短縮で学生の指導をどうするのか?(元日本大学)  A: 労基法適用により、実験開始時刻を早める。夜10時以降は実験できなくなる環境。光熱費削減という観点も(産総研)  A: 若い世代はずっと大学にいる研究者像を魅力的と思っていない。どちらかを選ばなければならない、というモデルを忌避しようとしている。成果を挙げつつも家庭を大事にしているというモデルをみせられるようにしたい。長時間いても一流の研究をしているとは限らない。多様な研究者のあり方を示せるように(名古屋大学)。</p>
	<p>Q: 出前講義・セミナーなどはどのような効果をねらっているのか(元日本大学)  A: 田舎に実験器具をもっていってみせる。研究者・研究職が面白いことを伝えたい。(宮崎大学)  A: 子どもをもちながら研究できる機関であることをアピールする効果(森林総合研究所)</p>
	<p>Q: 不妊治療のサポートの仕方と実際の利用者について(産総研)  A: 日数は10日(有給)。利用者は1名。プライバシーの保護は、本当に限られた人にしかわからないような形で。書類が渡っていくプロセスに配慮する。そのことを利用者に納得してもらうように説明する(千葉大学)。</p>

平成20年度採択機関

1. 東京医科歯科大学:「女性研究者への革新的支援」

(1)現状と推進体制	女性研究者への革新的支援 ・環境整備 ・意識改革 当初3部局から全学体制に発展
(2)プロジェクト内容	6つの事業の連環 1. 広報・調査事業 シンポジウム ニューズレター ホームページ 調査(3回実施)→ポジティブアクションには意見が割れる 性差医学・医療セミナー 2. 雇用・勤務形態事業 3. 在宅研究事業:在宅研究支援システム(3名が利用) 4. 研究支援員配備事業 5. 病児保育事業 6. キャリア支援事業 ロールモデル、オープンキャンパス
(3)進捗状況と成果	女性の登用は非常勤において拡大。専任には広がらず。 一方で学生における女性割合は高い。
(4)その他・備考	

2. 東京工業大学:「理工系女性研究者プロモーションプログラム」

(1)現状と推進体制	「男女共同参画ポリシー」「男女共同参画を推進するための基本方針」
(2)プロジェクト内容	1. オーダーメイドタイプの支援 女性研究者自身による支援の主体的選択 ①環境整備:柔軟な勤務制度、補助員、育児家事支援情報提供 →任期付きの場合、育休・介護休業の期間を任期に含めない、 ②主体的選択:相談体制の構築、必要な支援を選択できる →部分就業、RA、研究アシスタントの雇用費用負担 情報提供・情報交換・コミュニティ 2. キャリアモデルプラン 意識啓発と次世代育成 →学内向け:キャリアモデル提示(1年度に60回)、キャリアカフェ(懇話会) 小中高:研究室ツアー、科学セミナー、出前セミナー 3. 女性研究者の増員 センター長による部局・専攻長へのヒアリング 女性研究者向け学長裁量ポスト →助教として5名採用予定。所属はセンターだが、研究は各研究室で行う。 3%の増加を2倍にしたい。3年間で10名の増員。 4. 特徴的取り組み 女性研究者全員へのインタビュー 任期規則改正 教育・事務アシスタント ベビーシッター派遣 キャリアモデル提示
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 3. 三重大学:「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」

(1)現状と推進体制	「地域連携」がウリ:近隣の私立大学・高専などとの連携 ※県の前男女共同参画センター長をコーディネーターとして招へい
(2)プロジェクト内容	1. ウェイクアップ事業 フィールドサイエンスツアー オープンキャンパス:女子高校生対象の進学相談 理系進路支援イベント(パールリーダー:理系の女子大学院生) 2. エンカレッジ事業 パールリーダーの活動 名古屋大学や大阪大学にも出かけて行って研修を受ける。 理系への興味を喚起するようなプログラムを企画。 博士課程の女子入学生20名を達成!(前年度18名) 3. サポート事業 支援プログラム 女性研究者支援室で雇用した人材を週10時間以内で研究支援員派遣(2名。 1人は学振研究員。すぐに就職が決まるが支援終了を残念がる) →とても役立っていることを実感 学会参加支援(国内・国外) 有賀早苗北大副理事講演会 →理系の研究科長、専攻長もしっかり聞く 三重県との連携:7大学・学校、県と合同のイベント
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 4. 富山大学「富山循環型女性研究者育成システムの構築」

(1)現状と推進体制	3名のコーディネーターと1名の技術補佐員 →運営・企画・相談をそれぞれ担う 各部局から男女同数の女性研究者支援タスクチーム →人材バンク、Webメンターなど9部門
(2)プロジェクト内容	「リーダーシップを有する女性研究者の育成と活躍の拠点化」 1. 人的資源の循環と女性研究者の裾野の拡大 人材バンク、サマーキャンプ 2. 女性研究者の研究推進のための教育・研究環境の整備 女性研究者枠、産休の代替教員を配置、夏期学童保育 ポジティブアクション 3. 意識改革 啓発講演会・シンポジウム(5回) 意見交換会(SMARTな集い) 啓発ポスター・リーフレット作成 Webメンター ※富山県との連携に基づく人材のネットワーク化 上昇スパイラルを目指す
(3)進捗状況と成果	女性教員の割合を17%→19%にすることが目標 今年度は3名の女性教員を採用
(4)その他・備考	

### 5. 島根大学:「地方から開く女性研究者の未来 in 島根」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>日本の国立大学のなかで一番小さな大学？ 人材不足もあって、プログラム推進には苦労している。</li> <li>県内唯一の総合大学:山陰地域を牽引する役割を担う 採用者の平均年齢33歳、女性研究者の74%は子育て世代 職住近接、待機児童ゼロ地域:キャリア継続の研究環境整備が容易 全国から若手研究者を採用</li> <li>2006年度に推進委員会、ワーキンググループを設置:委員長は当時の学長 2007文科省GPに採択 2008振興調整費事業に採択</li> <li>推進室は全学組織、医学部女性スタッフ支援室、推進専門委員会の3つが協力して女性研究者支援を推進</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>大学全体の職場・学業環境改善のための先行的試行、学内全構成員への波及を目指す。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①研究の継続性を高める</li> <li>②新規採用における女性比率を25%に</li> <li>③全学委員会のうち半数以上の委員会に必ず1名以上の女性研究者を参画させる</li> <li>④博士課程に在籍する女子院生比率を20%以上まで引き上げる(達成済み)</li> </ol> </li> <li>空間・ユビキタスで距離を超える             <ol style="list-style-type: none"> <li>①大学院生をモデルとしたデジタルコンテンツ作成</li> <li>②デジタルコンテンツ視聴後のアンケート調査(高校生対象)</li> <li>③座談会</li> <li>④パソコン動作実験</li> </ol> </li> <li>研究支援員制度</li> <li>派遣型病後児保育サポート</li> <li>子育てサポーター養成講座</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	※弘前大学よりも小さい大学で、これだけのことがやれる！

### 6. 日本大学:「キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル」

(1)現状と推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2009年は創立120周年</li> <li>・教職員7780名、在籍学生・生徒は8万人</li> <li>・大規模大学における女性研究者育成支援とは？</li> </ul>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>意識改革:総長自ら意識改革の講演</li> <li>次世代育成:キャリアウェイを整備する。 キャリアパスよりも広い、という意味で。女子中高生理系選択支援プログラム</li> <li>IT支援:ウェブサイトの活用、アンケートもウェブで行う、SNSの整備</li> <li>キャリアUPサポート:研究費の獲得、キャリア啓発セミナー、お母さんメンタリング</li> <li>育児両立環境整備:アンケートの実施、医学部にワークライフバランス検討委員会</li> <li>連携と継続: 豊山女子高校をはじめとするモデル校、モデル部局、サブモデル部局の指定 卒業生は100万人。同窓会との連携を試みる。 私立大学合同のシンポジウム:総長・学長共同宣言</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>機関教員数の変化 女性教員数は10%程度だったが、振興調整費以後伸びて、15%。158名の増加！！ 理系では9.7%→13.7% 104名増加！</li> <li>採用は増えているので、今後は職位の増加が課題</li> </ol>
(4)その他・備考	

### 7. 東海大学:「産学協働女性キャリア支援東海大学モデル」

(1)現状と推進体制	「地域に根ざした産学連携」が謳い文句 1. 2005年8月～ 男女共同参画に向けての検討 2. 2008年 学長室にWLB推進室設置 3. 同年4月 男女共同参画宣言
(2)プロジェクト内容	1. 育児事情ニーズ調査:時間の調整・確保、病児保育、多額の保育費用の苦勞 2. 女性研究者の増員 H22までに理系で4→7%に(現状では厳しい)、10年後には15%にできれば 3. 研究競争力の強化 発表本数、外部資金獲得 産業界との連携による成果の向上 4. 5つの支援策 ①産学協働型キャリアパスの形成 ②ライフバランス実現に向けた支援 ③柔軟な勤務体制の整備 ④学内の意識改革と啓発活動 ⑤学内外への情報発信活動 5. ポジティブアクションプラン 女性教員の新規採用 採用者に占める割合を30%に 全学に徹底できていない。特段のご配慮をという形で要請。
(3)進捗状況と成果	1. 研究支援員派遣制度 2. 企業人による研究キャリア形成に関する講演会・交流会 3. 保育施設は子ども未来財団のサポートのもとにクーポン制に
(4)その他・備考	

### 8. 宮崎大学:「逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル」

(1)現状と推進体制	医学部に行ったアンケートから 意思決定機関への女性採用に数値目標を設定することについて→反対50% 3分の1の女性がキャリアに困難を感じている。 「5時以降働けないんだよね」という重い空気 サポート室:2つのキャンパスに設置
(2)プロジェクト内容	「意識改革というより、意識をちょっと変えてみないか？」 「どこでも出かけていって、とにかくしゃべろう！」 1. 次世代育成:「科学の扉は誰でも開けられる！」 高校生向けの小冊子作成、出前実験、バスで4時間かけて 実験後には座談会。大学への興味関心の喚起 「機会(チャンス)は平等にある。」「先入観にとらわれない。」 2. 啓発活動 リーフレット、かわら版の作成 「なぜ女性研究者支援なの？」データの提示 国連からの勧告などをばんばん載せる。 サポーター制度 国際交流ミーティング 留学生にも利用してもらうためのパンフレット作成 国際学会派遣事業 研究助成費 不採択者が「次回はリベンジ！」 3. 子育て応援バッジシール 4. 研究者ネットワーク:九州の未採択大学が参加、交流。来年度はという意識に！
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 9. 慶應義塾大学:「ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	<p>男女共同参画室の設置は今年3月</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専任教員の女性比率20.9%(昨年度19.2%)</li> <li>・学生数に対する女性の比率は3分の1弱</li> <li>・女性研究者の比率はキャンパス、学部によって異なる</li> <li>・任期付き研究員の78%が女性</li> </ul>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. キャリア初期の任期付きポジションにおいて両立が可能となるような施策が必要 学部ごとの違いをどうするか、任期付きの教員のあり方をどう考えるか 大学院生における比率と比べると教員の比率は低い →共通課題として、①女性研究者への支援体制の構築 ②女子学生へのロールモデルの提供</li> <li>2. 「ソーシャルキャピタル」 男性中心で作ってきた古い仕組みに対抗するのではなく、寄り添いながら換骨奪胎する Web会議システム エンパワーメント支援 写真にもこだわる(プロが撮影) ※かっこよさにこだわりを！！ コミュニティWebサイト 学生保育サポーターの養成 各キャンパスでの交流会</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 10. 津田塾大学:「世代連携・理文融合による女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	<p>女性研究者支援センター:特任教員4名、特任職員1名、常勤教員3名、常勤職員2名</p>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ミッションステートメント:7つの目標</li> <li>2. 大学院進学率 優秀な学生が就職してしまう。周りも行かないし、就職がいい。昨年度13%。これを期間内に倍にしたい</li> <li>3. 国際シンポジウム アメリカの研究者との交流、ヨーロッパ事情についても学習 フィンランド・ドイツの事例:半年間の海外留学の義務づけ、少人数の演習クラス →プレーメン大学の交流</li> <li>4. 理文融合科目:新規科目の開講</li> <li>5. メンター制度</li> <li>6. SNS→うまくいっていない。研究としてやろうと考えている</li> <li>7. 夏の合宿:高校生に対する啓発活動。応募者は定員の2倍</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 11. 新潟大学:「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」

(1)現状と推進体制	女性研究者支援室 五十嵐キャンパス:スタッフルーム、ミーティングルーム、五十嵐プレイルーム (学会での保育施設としても活用) 旭町キャンパス:旭町分室、旭町プレイルーム ※これらは学内資金で対応
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新大シッター 在学生の有償ボランティア。活動は土・日曜日。徹底したセキュリティと危機管理 →マッチングシステムによる調整</li> <li>2. シッターの育成 「大学生のための役に立つ育児学」94名受講 一時保育の施設で保育演習と保育研修 一期生は28名。学長からの任命を受けてシッターに</li> <li>3. 試験運用 ブラッシュアップ研修(適宜実施)と報告会 →単なる保育支援ではなく、研究者をみてロールモデルとして学ぶ</li> <li>4. ユビキタスリサーチ 在宅研究支援:公募制、学内資金で運用。小学校6年生までの子どもを養育する 女性研究者が対象</li> <li>5. 女性研究者人材バンク 地方都市ならではの制約を乗り越えるために人材登録バンクの募集開始</li> <li>6. アカデミックキャリア形成支援 「研究者の仕事と生活」「ワーク・ライフ・バランス」:学部生向け授業</li> <li>7. 座談会</li> <li>8. サイエンス・セミナー:メンバー19名で20回実施 理系への進学意欲がアップした!との声 実施した院生が博士課程進学への意思を確認するという効果も</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 12. 静岡大学:「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」

(1)現状と推進体制	・H19から風向き変わる:学長が男女共同参画に熱心 ・管理職に女性を登用する。推進室も事業採用前に設置:学長のリーダーシップ
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. オンデマンド支援</li> <li>2. 意識改革                     <ol style="list-style-type: none"> <li>①トップセミナー:管理職を集めて意識改革を促進:効果高い</li> <li>②学長と女性研究者との懇談会</li> <li>③「憲章」に基づいた行動計画</li> </ol> </li> <li>3. 研究環境の改善                     <ol style="list-style-type: none"> <li>①研究活動の支援/②育児・介護の支援 いつでも、必要なときに支援ができる。裾野の拡大。現状と推進体制の整備</li> </ol> </li> <li>4. 研究支援員の配置 ホームページ上でオンデマンド募集。人材データベースを構築中</li> <li>5. メンター(先輩研究者等)による相談 IT利用の在宅勤務。情報基盤センターと共同で在宅勤務モデルを実験</li> <li>6. つなぎ保育(一時預かり)</li> <li>7. 病児・病後児保育</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	・数値目標について:大学院博士課程は理系のみ。優秀な学生は東京・名古屋に 流出 ・成果として:トップ層に意識の高揚が認められる
(4)その他・備考	

13. 金沢大学:「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	<p>1. 現状 2001年には男女共同参画推進の委員会設置 全学対象のアンケートをすでに実施 病児保育についても実施済み</p> <p>2. 数値目標 10年後には25%に！</p> <p>3. 組織体制 男女共同参画キャリアデザインラボラトリー 先行設置の男女共同参画推進委員会もずっと生き続けている</p>
(2)プロジェクト内容	<p>1. 地域との連携 人材サロン(WIL) 女性研究者を直接支援する。支援される側もロールモデルを形成する 人材バンクの作成・管理 WIL主催のセミナー・茶話会</p> <p>2. 多様なキャリアパスをもつスキルスペシャリストの育成</p> <p>3. 研究環境整備 育児・介護休業金沢プラン策定 里山キッズルーム 研究パートナー制度 女性研究者←→研究パートナー(大学院生、OB、人材バンクより検索)</p> <p>4. 広報啓発事業 ジェンダー関連講義 進学相談 駅前広場に活動を展示 出前講座・出前実験 ※「増やしたい、伸ばしたい、広げたい」</p>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

質疑応答	<p>Q:学長裁量経費で雇用した教員(助教)を各研究室で研究させることに対して(秋田大学)</p> <p>A:助教としての働き方は他の助教と同様。全学でそれぞれのキャリアをみる事ができないので、現在選考中(東京工業大)。</p>
	<p>Q:病児保育について。NPO(フローレンス)との連携において大学の関わり方と利用料の補助について(名古屋大学)</p> <p>A:病児保育のニーズを引き出して、それに基づいてどのようなパッケージが必要か、調査をしながら進めている。利用料負担は一部(慶應大学)。</p> <p>A:アカデミックバージョンとメディカルバージョンとの2パターンある。医学部をもつ大学として病児保育のサプライヤーとしてのあり方を考えている。モニターのシートを作成、アンケート調査を実施。データをフローレンスと共有。派遣型、フローレンスのもつ施設型、大学なりの施設型を模索中(東京医科歯科大学)。</p>

平成21年度採択機関

1. 秋田大学:「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」

(1)現状と推進体制	<p>「大学間連携」がキーワード</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 室長は「学長補佐」</li> <li>2. 2004年 男女共同参画推進委員会活動開始</li> <li>2005年 学長補佐ポスト設置</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. アクションプラン             <ol style="list-style-type: none"> <li>①女性教員比率の上昇:2011年に18%を目標(現在16%)</li> <li>②ワークライフバランス                 <ol style="list-style-type: none"> <li>2006・2008年にアンケート調査</li> <li>・実体に合わせた支援</li> <li>・現行制度の活用                     <ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会との連携</li> </ul> </li> <li>・休業制度を利用しやすく                     <ul style="list-style-type: none"> <li>利用しにくいとの回答→相談窓口の必要性。教職員とは違う、専門スタッフが必要</li> </ul> </li> <li>・代替要員の確保                     <ul style="list-style-type: none"> <li>研究支援員・補助員の確保の難しさ→非常勤講師による代替要員の確保</li> </ul> </li> <li>・次世代の女性研究者の育成→女子学生の少なさ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>女子高生に関心をもってもらうこと</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>2. 支援相談窓口・コーディネーター</li> <li>3. 調査企画と代替要員制度:代替要員は工学資源学部で導入が決定</li> <li>4. 次世代女性研究者育成支援:女子高生、女子大生のものづくり教育</li> <li>5. 講演会・シンポジウム・フォーラム・FD:学内での意識啓発</li> </ol> </li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 現在の取り組み             <ul style="list-style-type: none"> <li>次世代女性研究者育成事業</li> <li>主に女子中高生を対象に理工学系女性研究者のロールモデルを提示</li> </ul> </li> <li>2. 終了後の継続策             <ul style="list-style-type: none"> <li>大学戦略推進経費より支出</li> <li>推進室は今年5月設置</li> </ul> </li> </ol>
(4)その他・備考	

## 2. 農業・食品産業技術総合研究機構:「元気な農と食を支える女性研究者支援モデル」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性研究職比率13.9% ここ数年は横ばい 若手においては19%、中堅・幹部職員少ない。 42%が30代:出産・育児期</li> <li>2. 研究拠点は全国に散在 →女性が孤立しがち</li> <li>3. 育児・介護と両立可能な職場環境の整備</li> <li>4. 女性研究者支援委員会の設置 その下に支援室、コーディネーターを配置</li> <li>5. 外部機関(研究機関)との連携・教育</li> <li>6. 女性支援責任者の下にキャリアアドバイザー・メンターを置く</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 情報提供・意識啓発 組織内アンケート つくば6研究機関合同シンポジウム →トップの共同宣言のインパクト大きい 農研機構シンポジウム ホームページの開設(年内予定) ニューズレター配布(11月に開始)</li> <li>2. 採用割合の向上 応募促進 今年度の採用:任期付き・パーマナントともに採用と応募のギャップは小さく なった。だが30%に到達せず 業務説明会(個別相談含む)</li> <li>3. 育児・介護支援 18名の研究支援要員 Web会議システム・TV会議システム導入とモニター調査 保育室設置準備</li> <li>4. キャリア支援・若手育成 キャリアアドバイザー メンター キャリア相談窓口(予定) 若手フォーラム 大学との連携協力(三重大学と)</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>期待される効果として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期にわたる活躍</li> <li>・イノベーション創出</li> </ul>
(4)その他・備考	

### 3. 筑波大学:「持続可能な女性研究者支援—筑波大スタイル—」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性教員懇話会 1999～ 通称使用、セクハラ防止(2000)、保育所設立(2007) →保育所設置で終わった、という認識</li> <li>2. 「僕、子どもを迎えに行くのでお先に」</li> <li>3. 基本理念と基本方針</li> <li>4. 2008年アンケート調査 職場における男女の処遇差の有無について 女性のほうが「ある」という認識大きい (理由)男性はバラバラ 女性「職場環境」→変えなければ!</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 意識改革 共通科目の設置</li> <li>2. キャリアパス相談 ワークライフバランス推進相談室の開設:1年目 共通科目の開設:「仕事と生活」「自分のライフキャリアは自分で決めよう」 女性教員比率を3年目には13.6%に向上、将来的には20%に</li> <li>3. シッター派遣、託児所と法人契約(H21.11)</li> <li>4. WLB推進相談室「あう」の開設(H22.4)</li> <li>5. 全学アンケートの実施 必要と思う出産・育児・介護の支援施策について必要性が高いと思われるもの</li> <li>6. 大学の「仕組み」として残せるものを 選考する機関の成功例に学び、アドミニストレーションへの働きかけ</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

### 4. 農業環境技術研究所:「双方向キャリア形成プログラム農環研モデル」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性研究者・PDの割合 12%、32%→両者のギャップをどう埋めるか</li> <li>2. 採用は公募による→ポスドクを研究者に 現在いる女性研究者を指導者に。研究者にはロールモデルの確立へ:双方向</li> <li>3. プログラム終了後には20%に</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<p>3つの柱</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. キャリア形成・研究力向上 実働の女性研究者による指導力・メンター資質向上/ロールモデル、研究指導を受ける 国際経験蓄積プログラム 若手研究者表彰制度 講演会→メンバーの希望による ・フランスの女性研究者によるWLB講演会 ・管理職の女性研究者を招いての講演会 ・育児・介護との両立をしている男性研究者の講演会 →これらはメンバーの希望による</li> <li>2. 出産・育児・介護との両立支援 支援研究員の雇用 情報窓口・相談窓口の設置:カウンセラーなど外部専門家へのアクセス</li> <li>3. 次世代育成支援 理系女性研究者によるアウトリーチ活動 サイエンスカフェなど</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

5. 佐賀大学:「三世代サポート型佐大女性研究者支援」

(1)現状と推進体制	<p>1. 女性教員・大学院生女子学生比率 14.6%・30%前後 助教は25.7% 自然科学系は2、3%しかいないという状況が継続 医学部は女性の割合は多いが…職位が上がるごとに女性割合は少ない 女性教授は15名</p> <p>2. 2004年 男女共同参画に対するアンケート調査</p> <p>3. 2007年 競争的資金対策室設置→振興調整費獲得のきっかけ</p> <p>4. 2008年 保育園設置(鍋島地区) 男女共同参画フォーラム・男女共同参画アンケート</p> <p>5. 2009年 男女共同参画推進準備委員会 振興調整費採択 男女共同参画宣言 キックオフシンポジウム</p> <p>6. それぞれの専門職を外部から招へい それぞれの部門に、ジェンダーバランスに配慮した配置を行っている</p>
(2)プロジェクト内容	<p>「三世代サポート型」 →大学の研究力向上と活性化 →女性研究者の定着と育成</p> <p>1. キャリア支援</p> <p>2. 育児支援 保育に対する施策が進んでいる 夜間保育 キャリア教育担い手の登録者50名 病児保育・病後児保育・学童保育の推進</p> <p>3. 介護支援</p> <p>4. ミッションステートメント 院生30%、研究者15% 全学的な取り組み・支援の環境づくり 男性研究者、文系研究者も巻き込んで</p>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

6. 長崎大学:「おもやいキャンパス～長大モデル～」

(1)現状と推進体制	<p>1. 女性教員比率14.9% 女子学生比率37% 院生比率27.6% 自然科学系は2～4%</p> <p>2. 実施体制(資料参照)をほめられる 「学長が一番下」というのが感じがいい。学長は下支えをしています！</p> <p>3. 男女共同参画推進センター このままだとどうも元気が出ない… NIHのやり方を学ぶ フォーラムに参加。10年遅れている、といったら、20年遅れている！と →目標設置に役立った 場所を求める:大学の古い宿泊所をもらい、改修 コーディネーターは全国公募 2名</p>
(2)プロジェクト内容	<p>2つの柱</p> <p>1. 支援:3部門 両立支援 おもやいキャンパスサポート 人間環境支援 女性研究者拡大支援</p> <p>2. やってみゅ～でスク 学生参加型:若い世代にサポーターをやってみたいという気にさせるシステム</p>
(3)進捗状況と成果	<p>1. 新規採用者の30%を女性に 猛反対:中期目標に30%を「達成する」と書く 女性研究者を採用した場合、インセンティブ配分</p> <p>2. 部局長レベルを対象とした意識啓発セミナー 受講率100%を目指す</p>
(4)その他・備考	

7. 東邦大学:「生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 支援体制の整備 参画規程・参画宣言を制定</li> <li>2. 委員会、学外者による評価・アドバイザー委員会を設置</li> <li>3. 2つのキャンパスにそれぞれ 室長(専任教授) コーディネーター(特任研究員) 大学事務職員(課長級)を配置</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. テレビ会議のためのシステム設置</li> <li>2. 教職員対象の講演会</li> <li>3. 日本大学生産工学部との合同講演会</li> <li>4. 課長級以上、常務理事、学長を対象とした講演会 →役立ったとの評価 管理職職員の意識啓発は重要！！</li> <li>5. 広報活動 リーフレットの作成・配布 ホームページの設置 同窓会誌に記事掲載</li> <li>6. 出産・育児支援 自前の病児育児施設の開設を目指す(大森) 学内保育施設に関するアンケート調査(習志野) 研究支援員の配置 メンター教員の配置</li> <li>7. 女性研究者増員 キャリア支援・次世代育成 新規採用女性教員については上層部で検討開始 キャリアカウンセラーの配置 キャリア支援セミナー 女子高生の理科教室 理系分野で活躍する女性研究者のロールモデル集作成</li> <li>8. 研究者役割の明確化 「非常勤研究生」身分の設置:看護職員を対象に</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

8. 東京都市大学:「工学系イノベーションの男女共同参画モデル」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SOFERS</li> <li>2. 理工系中堅大学 幼稚園から大学までの一貫校</li> <li>3. 女性教員比率 工学部2.88% 全校では15.27%</li> <li>4. 全学としての男女共同参画に対する意識は希薄 「逆差別だ」「支援を受けること潔しとしない」→大きなカベ</li> <li>5. 意識改革に向けた取り組み 女性研究者ネットワーク 2007年 工学系女性教員親睦会 2008年 全学女性教員親睦会 男女共同参画推進委員会 2008年 委員会設置</li> <li>6. 女性支援室の室員 全学から兼任の室員21名、専任3名体制</li> <li>7. 学長の強い思いがシンポジウムで伝わる 「工学系のリーディング大学として」</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<p>ビジョンとアクション</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. プラスONEプラン 女性研究者ゼロの学科(7つ)をゼロに:女性講師を採用</li> <li>2. 広がれ理工系プロジェクト 附属学校での実験教室、小中高生を大学に招く</li> <li>3. 女性研究者ネットワークづくり 2009年 OGのネットワークを使っのロールモデルづくり</li> <li>4. 普及啓発 同窓会報に常に記事を発信していく 「女性研究者が少ないデメリットをメリットに変えるように」</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

9. 山形大学:「山形ワークライフバランスイノベーション」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 男女共同参画推進室 3名のコーディネーターと1名の事務職員(新規採用)</li> <li>2. 立地上の特徴:県内4キャンパス6学部 →県内各地への貢献と意識する</li> <li>3. 女性教員比率 13.4% 博士課程22% 2013年までには15%にすることが目標</li> <li>4. 医学部には24時間開設の保育所を設置</li> <li>5. アンケート調査結果 2008年12月に実施(全学教職員・学生対象)</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ミッションステートメント 女性教員の採用比率を20%に 毎年1名以上の男性育児休業取得者 学会出張時の女性研究者の育児支援 など</li> <li>2. 取り組み方針             <ol style="list-style-type: none"> <li>①意識改革「知ること」 管理職の意識改革 理事、学部長、副学部長、学科長及び課長職以上を対象としたセミナー 鹿嶋敬氏、佐藤博樹氏らが講師に</li> <li>②「見ること・見せること」 巡回相談授業 巡回相談員3名採用 166名の女性研究者(博士後期課程院生含む)と面接 各学期1回以上を予定 随時「研究と生活」の相談受付</li> <li>③両立支援 託児サポーター制度 保育サービス講習会に大学が独自に実習を加えて実施する「託児サポーター研修」修了者を認定 →マスコミが注目「学生が保育」という見出し</li> <li>④裾野拡大 キャリアセミナー 女子高生・女子大生対象 →子どもを連れての留学の話に学生は興味津々 サマーキャンプの開催</li> </ol> </li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>現在の問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取り組みに対する周知度</li> <li>・利用応募の少なさ</li> <li>・現在1キャンパスのみの託児支援を他キャンパスにどう普及させていくか</li> </ul>
(4)その他・備考	

10. 奈良先端科学技術大学院大学:「先端科学技術を担う女性研究者の育成」

(1)現状と推進体制	<p>「先端科学技術型ワークライフバランス」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女子学生比率20.5%→アカデミック領域に進む学生少ない 女性教員比率(有期・ポスドク含)8.8%→9.9% 公募しても応募者がゼロという状況が続いている →中から育てていくことに。そのための両立支援</li> <li>2. 実施体制は2009年9月に確立 専任でコーディネーター、リサーチアドミニストレータ2人 WLB相談窓口</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地域連携 けいはんな女性研究者ネットワーク 100社近い企業・大学・研究機関との連携・情報交換 研究補助員、メンターの活用に関する交流を開始 合同シンポジウム</li> <li>2. 全学的男女共同参画支援 採用・登用システム 曼陀羅@ホーム 学内システムを自宅に延長 産休明けから在宅勤務が可能 子どもの生活リズムに合わせた帰宅が可能 遠隔実験支援システム</li> <li>3. 女性研究者支援 ポジティブアクション オンデマンド学内保育室・託児室 子連れ出張支援</li> <li>4. 意識啓発・情報支援</li> <li>5. ミッションステートメント 女性教員の採用比率を20%上昇 業務の20%以上が在宅で可能であることを検証 けいはんな学研都市の50%以上が参加するネットワークの構築</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

11. 上智大学:「グローバル社会に対応する女性研究者支援プロジェクト」

(1)現状と推進体制	グローバルリソース、研究者支援のためのリソース、取り組み体制リソース →学長の強力なリーダーシップ
(2)プロジェクト内容	<p>「グローバル・コンピテンシー」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. グローバルコミュニティへの進出             <ol style="list-style-type: none"> <li>①グローバル・メンター制度 海外の研究者によるアドバイスとパートナーシップ構築(インターネット利用)</li> <li>②研究成果のグローバルな発信力向上の支援 国際会議の開催、国際学会での発表・学術誌への投稿支援</li> </ol> </li> <li>2. 女性研究者コミュニティの創出             <ol style="list-style-type: none"> <li>①コモンスペース</li> <li>②SNSなどによるネットワーク</li> <li>③ロールモデリング</li> <li>④キャリアアップ支援コロキウム</li> <li>⑤意識啓蒙研修会</li> </ol> </li> <li>3. 女性研究者支援             <ol style="list-style-type: none"> <li>①サバティカル</li> <li>②子育て支援制度・サービス</li> <li>③勤務体制の整備</li> </ol> </li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>現在の取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. コミュニティづくり コモンスペースの設置</li> <li>2. キャリア形成支援 グローバルメンターの依頼</li> <li>3. 学内支援体制づくり 育児支援のためのRA採用(1名) ホームページ開設</li> </ol>
(4)その他・備考	

12. 岡山大学:「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「学都」岡山のアピール</li> <li>2. 11学部を有する大規模総合大学</li> <li>3. 「女性研究者「が」育つ～」</li> <li>4. 板東久美子氏(岡山出身)、学長を叱る「何をやっているんだ！」これを契機にダイバーシティ推進本部男女共同参画室が立ち上がる</li> <li>5. 申請前に室を設置:進化プランの企画と申請が最初の仕事</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<p>進化プラン:3本立て</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 研究サポート体制 人材登録バンク メンター教員、代替研究員、技術職員、PD、RA ニーズに合った研究体制を作る。そのための相談窓口も</li> <li>2. 雇用 Woman TT(テニュアトラック) 雇用枠の確保 年間に3~5人、とくに理系で 博士課程修了女子学生(留学生を含む) 他大学・国際交流 →振興調整費ではなく、岡山大学独自の雇用システムとして</li> <li>3. 持続性 Woman TTを専任教員やメンター教員へ トラックに乗せることで継続性を確保していく</li> <li>4. Woman TT 学位取得者・予定者が対象 年間3~5名採用:特任助教(任期3年再任可。要審査)</li> <li>5. 女性研究者は「量」ではなく「質」 だがまずは裾野を広げるための数値目標を設定</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>現在のサポート体制・活動</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 交流サロン:意識改革(新潟大学の男性教員など)</li> <li>2. WomanTT採用開始</li> <li>3. アンケート調査(回収率高い)</li> <li>4. 相談窓口</li> <li>5. 国際シンポジウム</li> <li>6. メンター養成研修</li> <li>7. 人材登録バンク:個人情報保護が課題</li> </ol>
(4)その他・備考	

<p>質疑応答</p>	<p>Q: 医師の勤務体制について(日本大学)  A: 「All or Run」全部やるかやめるかという状況。それを改善するために、午前中または週に2日半勤務という体制を作る。半年でも離れていると怖いという医師の仕事。それを対処するために設けた制度。無給研修から有給(年収300万円)に移行した措置を生かして、身分上は非常勤だが、実体としては常勤で2分の1の給料としての職業継続。経験年数も2分の1とする。足りない分は外勤で補うことを想定(東邦大学)。</p>
	<p>Q: 大学における女子博士課程院生の数をふまえ、今後研究機関との人事交流などを考えているか?(日本大学)  A: そういったことに至ることを目的として女性研究者支援をしている。農学部は連合大学院(鹿児島・琉球・佐賀。キー大学は鹿児島大)。このことが女子学生の進学を少なくしている。これをどうクリアするか。大学教員の姿がみえないという問題もある。この部分をかさ上げしたい(佐賀大学)。  A: 研究職の先生が魅力的にはみえないという現状。前期課程は一定の進学があるが、後期はその後の就職がみえないので進学が少ない。教員を公募してもなかなか応募がない。しかし卒業生の女性は活躍している。その部分を大学の側がみえていない。活躍している女性をネットワークを結んでどう活用していくか。そのなかから女性教員を採用できないか(東京都市大学)。  A: 有期雇用のなかには女性が多い。しかし上の専任教員に上がる女性は少ない。育てて専任に育てるという枠組みを作ることが必要。女性枠を設けるかどうか、議論している。育てていくことを考えなければどうしようもない(奈良先端科学技術大学院大学)。  A: 研究所は教育機関をもっていない。寄付講座的連携講座を設けて修士課程から指導する。博士課程まで育てていずれは専任研究者へ。女子高生は独法研究機関という就職先があることが認知されていない(農業環境技術研究機構?)。</p>

## 「女性研究者養成システム改革加速」事業

平成21年度採択課題

### 1. 京都大学:「京大式女性研究者養成コーディネートプラン」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3年間の振興調整費事業のもとで女性研究者支援センターを設置</li> <li>2. 病児保育室は感染症の幼児も利用可能に</li> <li>3. 振興調整費と同程度の予算規模で事業継続</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 広報・啓発                      アクション・プラン(2009年3月)のフォローアップ                      意思決定組織における女性比率を高める                      採用・昇任の際の不利益な評価の排除                      教員公募時の呼びかけ                      「男女共同参画を推進しています」                      「多数の女性研究者の応募を歓迎します」</li> <li>2. メンター制                      2人のメンター(メイン・サブ)                      メンター研修会                      活動支援経費を措置</li> <li>3. 段階的研究支援                      国際学会での発表、国際学会誌の投稿の支援(8件応募英文校閲)</li> <li>4. 京都大学の採用方針                      対象三分野のみならず、全分野において適用                      同等の能力を有すると判断される場合は、女性の採用を促進する。                      ただし、「女性枠」は設けない</li> <li>5. 在籍・採用状況                      2009年度は18名の増加</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>現在の取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性研究者を新規に雇用した場合、部局に対しインセンティブ経費の配分を検討</li> <li>2. 若手女性研究者の育成                      白眉プロジェクト                      准教授・助教年間20名募集 588名の応募                      外国人が20%、学外者が60%、女性比率29%                      理系では16.6%が女性                      研究費400万円までは大学が助成する                      ※こちらは女性枠の導入を検討</li> </ol>
(4)その他・備考	

## 2. 九州大学:「女性枠設定による教員採用・養成システム」

(1)現状と推進体制	<p>これまでの実績</p> <p>2006年 学内の研究助成制度に女性枠を設定 採択課題の2割は女性を研究代表者とするものに →4年間で20件が採択</p> <p>2007年 モデル事業に採択 支援室sofreを開設</p>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標 9%を13%に:実際は8.7%に減少 女性教員比率・増加率に応じた経費の傾斜配分 →女性枠の設定へ</li> <li>2. 独自の人員管理方式「ポイント制」 部局の総ポイントの枠内なら柔軟に運用が可能</li> <li>3. 女性限定公募、女性枠設定・運用 毎年女性枠教員ポスト5を設定 5年で25人の増員を図る</li> <li>4. 部局間競争による改革促進 ・女性教員の採用・養成計画を提出 ↓ ・部局選定候補を提出 ↓ ・採用候補者国際公募・選定 ↓ ・審査 ↓ ・女性教員専用ポストとして部局で継続的運用 ※コンペに勝ち残れば、ポイントはプラス、負ければマイナス</li> <li>5. 女性研究者支援室を女性研究者キャリア開発センターへ改組</li> <li>6. 研究者支援 メンター制度 両立支援 研究費獲得支援</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>公募要領への記載による効果</p> <p>女性限定国際公募(170名応募) 補助金5名+自主経費4名が本年度着任 2018年までに13%を達成したい</p>
(4)その他・備考	

### 3. 東京農工大学:「理系女性のキャリア加速プログラム」

(1)現状と推進体制	
(2)プロジェクト内容	<p>幅広い女性のキャリアアップをサポート 東京農工大学に関わる全世代を対象</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. キャリア支援 メンター制度 裾野拡大 出産・育児・介護支援 専任ポスドクの配置 SNS開設</li> <li>3. 意識改革アンケート</li> <li>4. エンパワーメントからキャリア加速へ 女性未来育成機構への発展的改組 モデル事業の100%継承</li> <li>5. 1プラス1 常勤の教授～助教等に女性を採用した場合、当該専攻等にプラス1名分の特任助教の人件費を支給(独自資金) 職階が高い女性を採用したほうにプラス1を決定する。</li> <li>6. キャリア加速プログラムにおける女性採用枠(17名) 3年後に定員に プラス1(通常の採用。ポジティブアクション)(10名) 合計で、常勤の女性教員が2名以上に</li> <li>7. 採用比率 3年後21% 5年後29%</li> <li>8. ミッションステートメント 3年目:女性研究者の業績向上 5年目:すぐれた教育力・研究力をもった女性研究者の数を増やす 終了後:全国に発信</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<p>新規養成女性研究者 今年度4名決定(応募者総数73名) 来年度准教授・助教を4名採用予定</p>
(4)その他・備考	

#### 4. 東北大学:「杜の都ジャンプアップ事業for2013」

(1)現状と推進体制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 門戸開放の歴史</li> <li>2. 5年間で30名の新規採用 各部局で採用枠 定員枠での常勤ポストで</li> <li>3. 加速プログラムの30名を加え、120名の採用計画</li> </ol>
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム 複数メンター 沢柳フェロー:全額女性教授のなかからロールモデルにふさわしい人物 部局メンター:所属部局の教授 各種セミナー</li> <li>2. 新ネットワーク創生プログラム 共有・発信用Webシステム コミュニティ 理工農学研究者をコアに</li> <li>3. 研究スタイル確立支援プログラム 現行の支援制度の周知 相談窓口 支援要員制度</li> <li>4. 理事を室長としてプログラムを実施</li> <li>5. 地域連携</li> <li>6. 井上プラン 男女共同参画の推進に向けた取り組み →中期目標に記載</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新規採用 4、5月に7名(事業対象外) 10月に2名(工学)</li> <li>2. スキルアップ経費 海外へ5名、国内へ10名採択</li> <li>3. 各種セミナーの開催</li> <li>4. 女性研究者データベース</li> </ol>
(4)その他・備考	

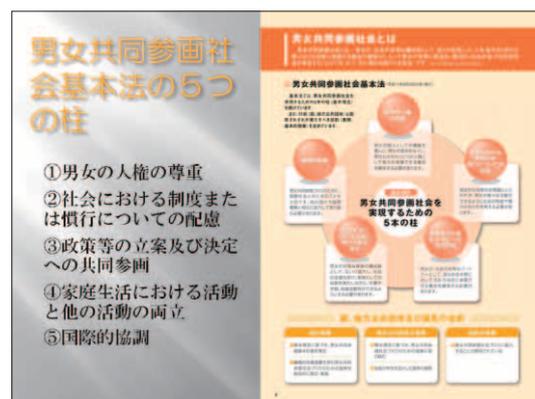
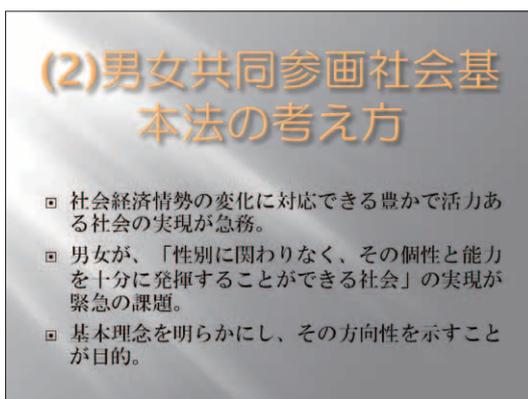
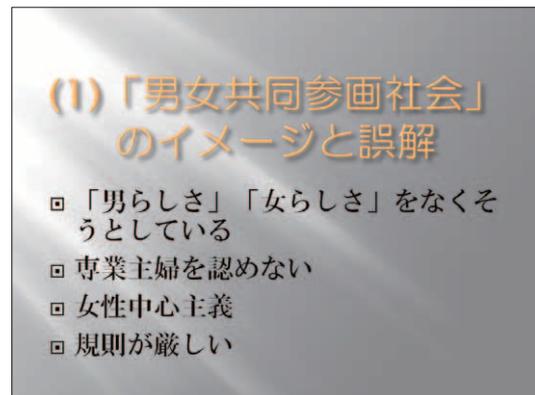
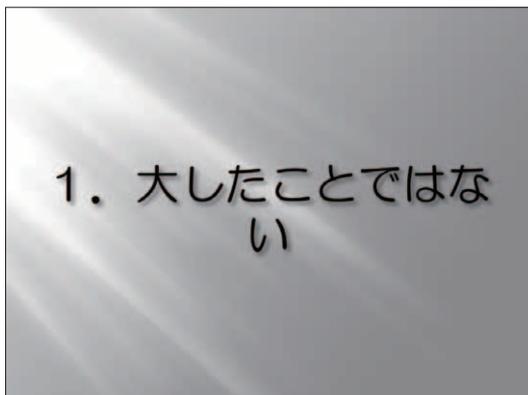
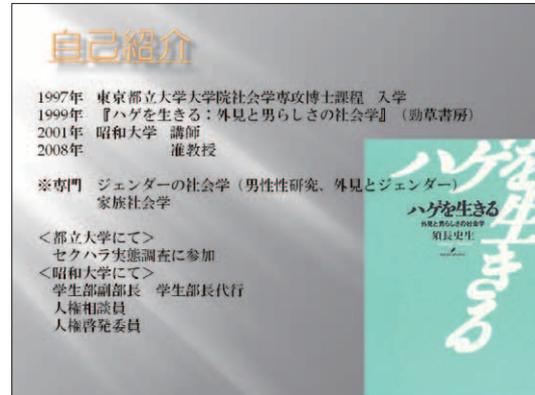
5. 北海道大学:「輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大」

(1)現状と推進体制	女性研究者支援室の設置(モデル事業による) →恒久化
(2)プロジェクト内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ポジティブアクション北大方式 3年間で46名の女性教員を新規採用 7.0%→8.6% 理・工・農では増えず →インセンティブ強化:加速事業にて その他の部局へは継続実施</li> <li>2. 前提としての環境整備</li> <li>3. 北大F3プロジェクト 理工農に徳化した強力なポジティブアクション Fresh Female Faculty 3Fields Fillial3 Generation</li> <li>4. 初期の3年間の負担は振興調整費 続く5年間(全学戦略人件費と採用部局人件費の折半) 9年目以降は部局人件費 ※これにより初期人件費の大幅軽減</li> <li>5. 採用から3年間の養成強化期間 続く5年間:通常の助教任期期間</li> <li>6. 通常の5年間のなかで25人の女性教員の増員を図る予定 今年度助教3名、来年度1名の女性助教採用予定</li> </ol>
(3)進捗状況と成果	
(4)その他・備考	

質疑応答	<p>Q:女性研究者の実験時間確保や論文数のハンディについて。子育て期間を採用時にどう業績評価に勘案するか(お茶の水女子大学)</p> <p>A:論文数ではなく、contributionで評価をしている。ただし人事権は各部局にあるので詳細はわからない(京都大学)</p> <p>A:任期付き教員の雇用延長に対して配慮する(九州大学)</p> <p>A:各部局でその人を丁寧にみてもらえるかどうかにかかっている。女性だけの応募者だけでみる場合、とにかく丁寧にみる。どんなことが新しいか、どんなことをやっているか。出産育児の経験なども勘案はする。評価の問題は大切(北海道大学)</p> <p>A:公募応募にあたり、男女共同参画に対する作文を要求する。これも評価項目に含める。関連はわからないが、4名中3名が小さい子どもをもつ女性(東京農工大学)。</p>
------	---

## 6 その他資料等

### (1) 第一回講演会配布資料



- 男らしさ女らしさをなくそうとしている
- 専業主婦を認めない



- 性差や文化や役割を否定するものではない
- 個人のライフスタイルの選択の自由を保障する制度を目指す

- 女性中心主義
- 規則が厳しい



- 男性が関わらないことが要因の一つでは

## 2. 意義はある

### (1) 社会情勢の変化への対応

- 単一な属性、ライフスタイルを想定した社会では現在の状況を乗り切れない



- 多様な属性の個人を包摂しうる（活用できる）社会への変化が急務
- 外国人、高齢者、障害者、単身者…

※男性稼ぎ手モデル

### (2) 風通しの良い人間関係の構築

- 新しく加わった仕事上のパートナーに対して、彼らが実力を発揮しやすいように、適切な改善をすること。
- 行き違いや「心ならずも傷つけてしまう」といった不幸を避けるために有効。
- むしろ配慮すべき点がわかっているだけにコミュニケーションがとりやすくなる。

### (3) 若い世代・学生との関係構築

- そもそも学生の意識がだいぶ変化をしている。
- 「進んでいる」というよりも、自分が傷つくことに敏感。

※学生に対する配慮という点でも大学では必要になってくる

## 3. ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

### (1) 国、地方公共団体の責務

- 5つの柱の実現のために積極的改善措置を含めて、男女共同参画社会の形成促進に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない（第8条より）。
- 地方公共団体は地域の特性に応じた施策を策定し、実施しなければならない（第9条より）。

※積極的改善措置：ポジティブアクション  
(アファーマティブアクション)

## (2) 定義

- 男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会(共同参画のための機会)を積極的に提供すること(第2条)

## (3) 三つの類型

- ① 厳格なポジティブ・アクション  
: 一定の人数枠を設けるもの  
: 議席のクォーター制など
- ② 中庸: 目標値を定めるタイム・ゴール方式  
: ジェンダーの要素をプラスに評価するプラス要素方式など
- ③ 穏健: 両立支援、環境整備  
(辻井,2007,p129)

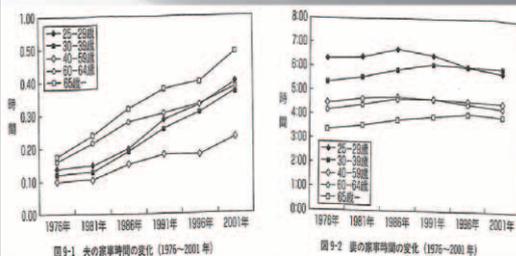
## (4) 注意すべきこと

- 踏み込んだ施策だけに、行き過ぎや逸脱の危険性がつきまとう(外国では違憲判決も)
- もっと創造的なポジティブ・アクションはないのか
- 多くの場合、「女性の社会進出」を目指した施策となってしまう。
- 男性向けのアクションは考えられないか  
: 家庭に参加しやすくするための制度改革  
: 男性を仕事だけに縛り付ける価値観の改善

## 男性に対するポジティブ・アクション

- 従来の議論は女性の社会進出に照準したものが中心
- 男性の「家庭進出」も重要
- もともと男性と家庭性は親和的だった
- 女性の側も歓迎

## 余談) 男性の家庭参加の現状



(田淵,2007,PP194-195)

## 理由?

- 家事時間の短さ
- 育児休業取得率の低さ
- ↓
- 男性のメンツ?
- 職場慣行?

## 脱「男性稼ぎ手モデル」の難しさ

- 仕事中心のライフスタイルを変更するのは簡単ではない。
- 単なる「見栄」とか「メンツ」の問題ではない
- アイデンティティの一部
- そして、、、女性からの評価。

## 2004年内閣府世論調査

図27 仕事と、家庭生活または地域活動への男性の望ましい切り方

調査対象	仕事を優先する		仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる		わからない
	家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する	家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる	家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる	家庭生活又は地域活動を優先する	
平成9年9月調査(3,974人)	34.1	29.2	28.2	8.5	0.8
今回調査(3,692人)	32.6	29.1	29.1	8.5	0.5
性別					
女性(1,898人)	32.6	29.0	29.0	8.7	0.7
男性(1,816人)	32.6	29.1	29.1	8.5	0.7

## 4. 男女共同参画への 共同参画

### (1) 女性の独壇場でよいのか

- 女性中心、女性主体という思いこみ（男性の誤解）
- 男性に対する視線



- 男性が参画することで、バランスのとれた、そして男性にも利点が生まれる施策が作りやすくなるのではないか。
- **男性が望ましいと思う共同参画像の探索を**

### (2) 男性にとっての男女共同参画

- パートナーとの風通しのよい関係
- 家庭参加の拡大
- 職業上の様々な負担の軽減
- 役割圧力からの解放



- 施策の策定段階から関わって、男性のニーズに応えた行動を起こしたい。

### (2) ニーズはある！

- 「もっとがんばってください！」
- 多くの人（声を上げにくい立場の人）が求めている。応えるべき。

### まとめにかえて

- 男女共同参画を押しつけと考えると息苦しくなるばかり
- 「男女共同参画」は女性だけのものではないし、女性が常に正しいとは限らない
- 意志決定の段階にも男性が「参画」し、積極的に「男性が理想とする男女共同参画のあり方」を提案することが望ましい。
- 個人のライフスタイルの選択の自由は、男性にも女性にも意識の変革を求めるものである

#### 資料 男女共同参画社会基本法 前文

(前文)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

#### <引用文献>

- 内閣府,2005,平成16年度 男女共同参画社会に関する世論調査
- 田村哲樹、金井篤子(編),2007,『ポジティブアクションの可能性』,ナカニシヤ出版  
田淵六郎「家族とポジティブアクション」  
辻井みよ子「政治・行政とポジティブ・アクション」
- 男女共同参画に関する資料や基本法は内閣府男女共同参画局のウェブサイトから引用しました。  
<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>

## (2) ニュースレター「さんかくつうしん」

### 弘前大学男女共同参画推進室

# さんかくつうしん Vol.1

～ news letter ～

#### 目次

##### 室長ごあいさつ

▶▶▶ 1 ページ

##### 弘前大学の 男女比率の現状

▶▶▶ 2 ページ

##### お知らせ ～講演会のご案内～ ～ポスター・ロゴマーク募集～

▶▶▶ 3 ページ

##### 男女共同参画推進室の ご案内

▶▶▶ 4 ページ



#### 室長ごあいさつ

さまざまな立場の人が、学びやすく働きやすい弘前大学へ

2009年10月1日、弘前大学に男女共同参画推進室が発足しました。大学全体で、男女共同参画を進めるためです。

男女共同参画は、性別にかかわらず、個人がその個性や能力を十分に発揮できる社会をめざす取組みで、国際的にも重要な課題になっています。1999年に男女共同参画社会基本法が制定されていらい、国内でもさまざまな試みが進められてきました。

弘前大学でも、学生相談制度の整備、育児休業や介護休暇制度、学内保育園の設置など、いくつかの取組みをおこなってきました。ただ、それらの情報は散在していて、使いにくい状況だったといえます。また、そのような制度があることを知っていても、周囲への遠慮や環境の不自由さから、実際には利用できないという側面もありました。

こうした不具合を乗り越え、多様な立場にある人びとが、学びやすく働きやすい環境を整え

るには、どんな取組みが必要なのか、それを考えるのが、男女共同参画推進室の役割です。多様な学びと働きかたの質を保証することは、教育研究機関としての大学の質とその活力を高めます。

いま、弘前大学男女共同参画推進室では、学生や教職員を支援する学内の制度や取組みの情報を集めています。さらに青森県や弘前市が実施してきた男女共同参画の施策についての情報を収集し、これらを一本化することで、必要な情報にアクセスしやすいしくみを作ることをめざしています。

男女共同参画推進室には、職員が常駐し、ホームページの開設や連絡業務に力を注いでいます。今後は、講演会なども計画していますので、どうぞおいでください。

みなさんのご協力とご支援をお待ちしています。

弘前大学男女共同参画推進室  
室長 杉山 祐子

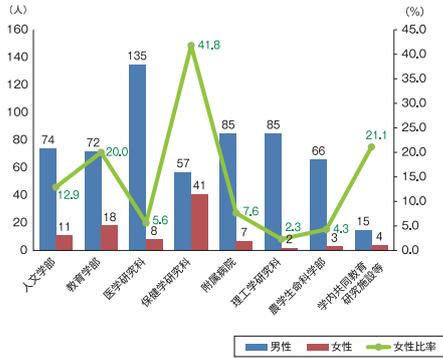


2009年10月1日：男女共同参画推進室看板上掲式  
遠藤正彦学長(左)と杉山祐子室長

# 弘前大学の男女比率の現状

## ●教員現状

図1 学部専任担当別の教員数と女性比率 (附属学校を除く)  
(平成21年10月1日現在)



\*コ・メディカル=医師を除く医療従事者

本学教職員の総数は1710名、そのうち女性は751名で43.9%です。大学教員は683名で女性は94名(13.8%)、附属学校園教員は104名で女性58名(55.8%)です。一方、特別職員・事務職員・技術職員は356名で女性は97名(27.2%)、\*コ・メディカルは567名で女性502名(88.5%)です。大学教員や事務系職員では女性が少ないですが、附属学校園教員とコ・メディカルでは女性が半数を超え、特にコ・メディカルでは約9割が女性です。本学の教職員の男女比率は、子どもの養育・教育や看護を担うのは女性であるという固定的な性別役割分担・分業を反映しています。

図1に学部専任担当別の教員数と女性比率を示します。女性の大学教員は学部等により異なり、保健学研究科では女性が41名(41.8%)と多いですが、理工学研究科では2名(2.3%)、農学生命科学研究科では3名(4.3%)、医学研究科では8名(5.6%)と非常に少ないです。この結果は全国平均(平成20年度学校基本調査 文部科学省)の傾向、つまり医学・歯学以外の保健分野では女性教員が多く、工学・理学・農学分野では少ない(特に工学分野では7.3%)と類似していますが、本学の結果はそれをさらに下回っています。

## ●学生現状

図2 学部学生数と女性比率 (平成21年10月1日現在)

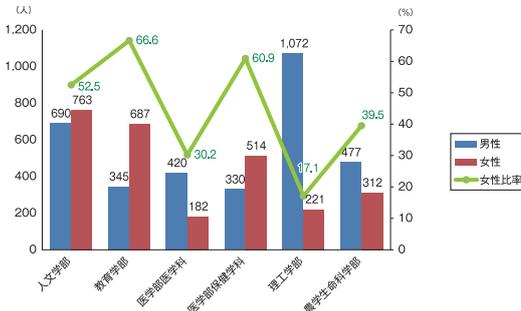
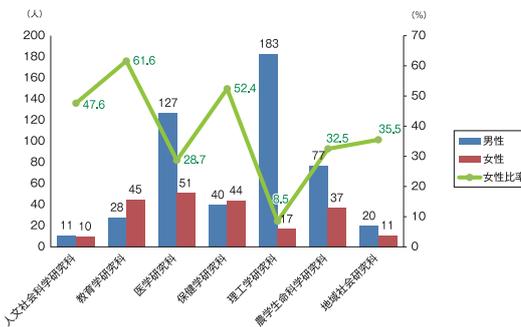


図2に学部学生数と女性比率を示します。学部学生の総数は6013名、そのうち女性は2679名で44.6%です。学部ごとにみると、女性比率の高い学部は教育学部687名(66.6%)、医学部保健学科514名(60.9%)、人文学部763名(52.5%)であるが、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部では女性比率が半数以下で、特に理工学部221名(17.1%)では他の学部比べて低い割合です。

図3に大学院学生数と女性比率を示します。大学院生の総数は701名、そのうち女性は215名で30.7%であり、学部学生に比べて女性比率は低いです。研究科毎にみると、女性比率の高いところは教育学研究科45名(61.6%)、保健学研究科44名(52.4%)ですが、他の5つの研究科では女性比率が半数以下で、中でも理工学研究科では17名(8.5%)と他の学部比べて非常に低い割合です。

学部学生や大学院生の女性比率は全国平均の傾向とほぼ同じですが、本学では学部学生の女性比率がそれより3.5ポイント高いことは特徴といえます。

図3 大学院学生数と女性比率 (平成21年10月1日現在)



以上のことより、本学ではコ・メディカルを除く教職員の女性比率が13.8%と低く、学部学生や大学院生の女性比率がそれぞれ44.6%、30.7%と比べて極めて低いことは、特に女子学生への今後の教育や将来に向けての職業選択に少なからず影響を与えると推測されます。一方、コ・メディカルの女性比率の高さも同様で、特に男子学生への影響が懸念されます。

さらに、「弘前大学男女共同参画推進基本計画」(平成21年8月3日策定)には「女性教員比率を2015年までに20%に向上する」こととしており、目標達成のための積極的な取組みは緊急の課題です。



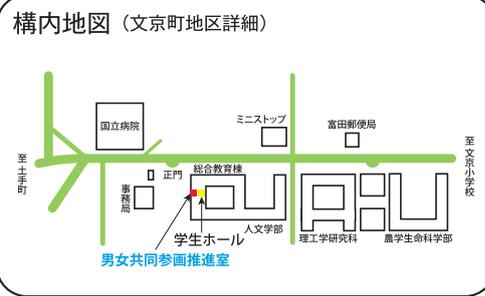
# ようこそ! 男女共同参画推進室へ

～ 弘前大学男女共同参画推進室のご案内 ～

## 部 屋 の ご 紹 介



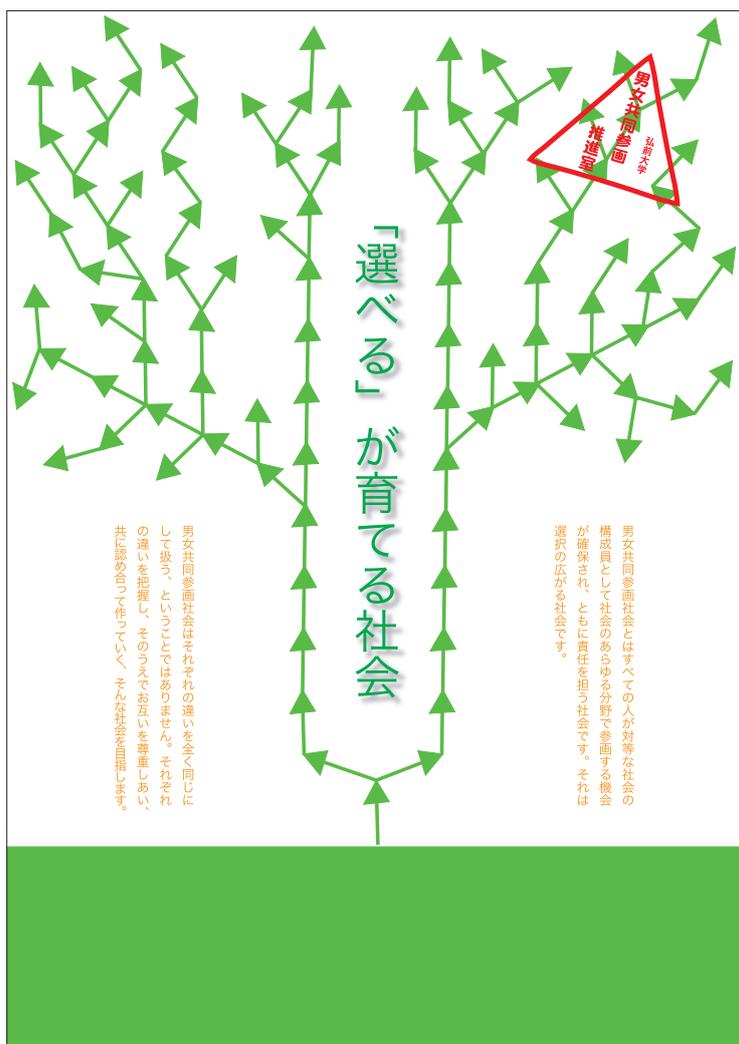
2009年10月1日、弘前大学男女共同参画推進室が設置されました。場所は、総合教育棟1F学生ホールの向いとなっております。他大学での男女共同参画への取組みの資料などもございます。お気軽にお越し下さい。大きなスペースではありませんが、部屋の一角にお子さんを一時的に遊ばせることのできるスペースも整備中です。つきましては、キッズコーナーに置く絵本のご寄付をお願いしたいと思いますので、男女共同参画推進室までご連絡下さい。



**弘前大学男女共同参画推進室**

〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
 電話 0172(39)3888 FAX 0172(37)3889  
 Email: jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp

### (3) ポスター、ロゴ、優秀作品出品者のコメント



制作者 弘前大学教育学部生涯教育課程4年 谷 和也

男女共同参画社会になったらどうなるか、ということを考えて、ポスターにしてみました。現段階では男女参画の風潮は広がりつつあります。しかし、そこで問題になるのは男女共同参画の理念を誤解して、それに基づいた判断をしている人々がいるということです。「男女平等」という単語に反応して男女参画社会＝性別の差を全くなくしてしまう社会という誤解をしている人もいます。

そこで私は男女共同参画社会になるとどのような社会になるのか、をテーマにポスター案を考えました。考えた結果、「男性であっても女性であっても性別の差によって選択する自由を侵害されない社会になるのではないか」、また、「選択できることによって、社会に生きる全ての人が、より責任をもって共に社会を作っていくと考えられるようになるのではないか」という結論に至りました。

そこで、キャッチフレーズを「選べる」が育てる社会、にしました。「選択」のモチーフとして万人に分かり易い矢印マークを用い、それがどんどん広がり、一本の木の枝葉のように広がっていく、というイメージを表現しています。加えて下サイドに男女共同参画の理念を文章によって説明を加えることで、誤解をし、敬遠している人達にもわかってもらえ、興味を持っていただけるようにしました。



制作者 弘前大学教育学部生涯教育課程4年 谷 和也

弘前が世界に誇る花である「桜」の花びらをモチーフとして用い、「弘前大学から育てる男女共同参画」をコンセプトにロゴマークを作成いたしました。

このマークは真ん中で色が分かれており、男女に限らず、立場の異なる人と人が力を合わせ、一緒になって作っていく男女共同参画社会をイメージしています。配色としましては、明るいパステルトーンを使うことで社会において人と人が支え合える暖かさと優しさを表現しています。

全体で見ると右と左を併せてひとつの桜の花びらの形になっており、他でもなく、桜の咲き誇るこの弘前から男女共同参画が推進されていく、ということを対外的にもビジュアルで分かり易く確認できる形にしました。

また、なるべくシンプルな形にすることで様々な広告物などに適用できるようにデザインしました。

文字は「男女共同参画推進室」の文字を大きくして見やすいようにし、「弘前大学」の文字を明るいカラーにしてやや小さくとも目を惹くようにしました。

---

平成21年度  
弘前大学男女共同参画推進室  
活動記録

発行 平成22年 3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室  
〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
電話 0172(39)3888  
FAX 0172(37)3889  
Email : equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

---



男女共同 弘前  
参画推進室 大学  
Hirosaki University

〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
電話 0172 (39) 3888 FAX 0172 (37) 3889  
Email: [equality@cc.hirosaki-u.ac.jp](mailto:equality@cc.hirosaki-u.ac.jp)