

平成22年度「部局長アンケート」と「つがるネッサンス！」

「各部局等の現状から「つがるネッサンス！」事業へ

平成22年度からスタートした科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」では、学内外の状況を調査し、得られた結果を事業展開に反映させています。今回は平成22年度に行った、学内部局長等を対象としたアンケート調査の結果の一部をご紹介します。

実施した調査について

「つがるネッサンス！」の開始にあたり、学内の各部局等の現状と取り組みの状況を把握するために平成22年度に実施したのは、「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」です。調査対象は19部局で、18部局(うち理系11部局)から回答がありました。

数値目標のハードルは高い

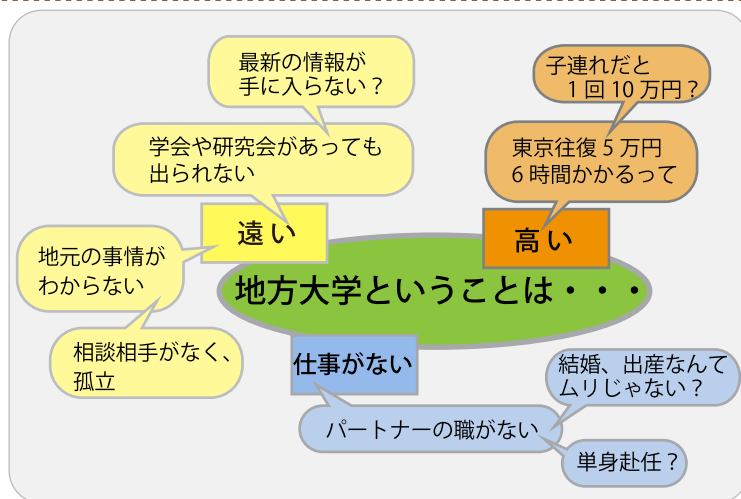
「つがるネッサンス！」が設定している、平成24年度に女性研究者在職比率15%、同採用比率16%という数値目標について、調査時点の達成状況と達成の見込みは、右のようになっています。既に達成している部局を除けば、目標の達成は高いハードルとして認識されていることがわかります。

数値目標について	回答部局数	
既に達成している	●●●●	4部局
達成の見込み 「ある程度」	●●	2部局
達成の見込み 「困難」	●●●●●● ●●●●●●	11部局

困難さの理由は応募する女性の少なさ プラス地方大学という条件

それでは、なぜ数値目標の達成は困難なのでしょう。どのような理由(複数回答)が主たるものとして挙げられました。ここでは、「女性研究者の少なさ」という日本の大学に共通する理由に加えて、「交通不便な弘前の立地条件」や「配偶者との別居や単身赴任」といった本学固有の理由がみえてきます。

数値目標の達成が困難であるとする 主な理由 (複数回答)	回答部局数	
採用ポストの少なさ	●●●●●●	6部局
女性研究者・女子学生の少なさ	●●●	3部局
公募への応募者の少なさ	●●	2部局
交通不便な弘前の立地条件	●●	2部局
配偶者との別居や単身赴任	●●	2部局



すなわち、地理的条件(遠い、高い)、生活条件(仕事がない)という、地方大学ならではの事情が、女性研究者に公募への応募を躊躇させる、という上のような構図がみえてきます。加えて、結婚・出産・家事・育児・介護の負担や過重な勤務状況が研究の継続を難しくしているという指摘もみられました。

改善のための施策とは?

弘前大学では、すでに学内保育園の設置といった施策が行われていますが、これらに加えて今後有効と考えられる施策(複数回答)として、右のようなものが挙げられました。新規採用者・応募者の増加に加えて、現在在籍している女性研究者の研究継続のための施策もみられます。

今後有効と考えられる施策 (複数回答)	回答部局数	
女性限定ポストの設定	●●●	3部局
ポジティブアクション	●●	2部局
女性研究者の成果発表の支援	●●	2部局
定員数の増加	●●	2部局
過重勤務・待遇など、 環境の改善	●●	2部局

1年後の現状は

「つがるネッサンス！」のスタートから1年あまりが経過し、全学女性研究者比率は13.1%(平成22年度)→15.1%(23年度)へ、保健学科を除く理系では3.5%(22年度)→4.9%(23年度)へと向上しました。この間(平成23年4月～12月)の新規採用ポストへの女性の応募は、全体では14.0%であるのに対し、理系は7.6%、文系は24.2%でした。女性研究者の応募のない公募も存在しています。

全学的な課題の共有に向けて

この調査から明らかになった課題について、「つがるネッサンス！」では女性研究者が家族と一緒に赴任できる制度、研究スキルアップができる支援、学部や世代を超えたネットワークづくりといった取り組みを進めており、さらには弘前大学のすべての「教職員のための制度・手続き情報ナビ」もオープンしました。これらをより前進させるために、各部局等との連携と全学的な課題の共有は、大きな力となるでしょう。皆様のさらなるご支援をお願い申し上げます。