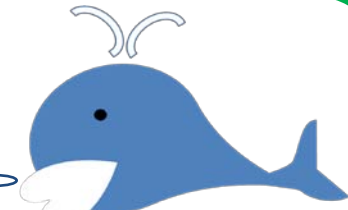


男女共同参画推進室
室員紹介 vol.1



大藪 千穂 教授

【教育学部 家政教育】

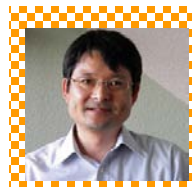
教育学部家政教育講座で家庭経済学や家庭経営学(ライフスタイル論)を担当しています。

様々なライフスタイルに関心を持っていますが、特にアメリカで200年来のライフスタイルを保持している、キリスト教プロテスタントの一派である、アーミッシュ(Amish)という人々の生活を研究しています。彼らは、現在でも電気を使わず、馬車に乗り、馬での農業を主とした生活を、文明を知りながらも送っています。平均7人を出産しますが、子ども達は、小さい頃から農業を始め、家庭内の仕事を積極的に手伝います。3歳ぐらいになると妹や弟の世話もします。納屋の建築は男性、台所仕事は女性等々、ある程度の仕事の分担は決まっていますが、それぞれが自分達の仕事に誇りを持ち、そして互いの仕事を尊敬しながら日々の生活を送っています。助け合いの精神が生活の根底にある彼らと一緒に暮らしてみると、各自が一人の人間として自立し、また互いを認め合うことの大切さを感じます。

一方、私の所属する教育学部には、現在、96名の教員が所属しており、うち女性は13名です。教育学部は、文系・理系という分類の仕方が難しいほど、様々な分野の研究者が所属しています。特に家政教育は、生活を研究の対象としているので、衣、食、住、保育、家庭経営、家庭科教育と幅広い研究内容となっています。7名の教員のうち、男性が4名(被服学、保育学、住居学、栄養学)、女性が3名(調理学、家庭経営学、家庭科教育学)と、他大学の同講座に比べると男女のバランスがいろいろな意味でとれているのが特徴です。

そのような環境で仕事をしてきたためか、わざわざ「男女共同参画」という意識を持たずにきましたが、同じ岐阜大学の中でも、部署によってかなり環境が異なることを、

「男女共同参画推進室」ができてから知りました。「男性だから」、「女性だから」、ではなく、それぞれが自立し、互いに尊敬し、助け合うことができる環境づくりと、心の余裕を持つ大切さは、アーミッシュも私達も同じだと感じています。



和佐田 裕昭 教授

【地域科学部】

この5月から男女共同参画推進室をつとめております。皆様にご迷惑をおかけすることの多い日々を送っておりますが、よろしく願い申し上げます。

男女共同参画推進を行うにあたって注意したいことを、簡単に述べてみたいと思います。

ある系を変更して新しい系を構成する方法には、新しい系での全構成要素の役割を網羅的に考慮して新しい系を一気に作り上げる方法と、現行の系への修正を繰り返して新しい系を次第に作り上げる方法とがあります。水分子を扱う際に、水分子を、電荷1の原子核2個と電荷8の原子核1個と電子10個からなる系と考える方法と、水素「原子」2個と酸素「原子」1個から形成される系と考える方法の両極端があるというのはその一例です。どちらを取るかは、現行の系の背景、それを取り巻く実際の環境、必要性などに依存します。多くの場合は、両者の中間的な方法が取られ、できるものは一気に、そうでないものは漸近的に変更するということが多いようです。

男女共同参画推進室での体験を通じて、系の変更・再構成の方法論を念頭に置くことの大切さを感じています。大学での男女共同参画推進の活動は、何十年にもわたる日本の教育の系の実態と結果を、重く考慮することが必要であるからです。これまでの背景が生み出してきた事実を踏まえないと、短期的な締め切りへの報告は可能でも、近年、日本のいたる所に現出して話題を提供している「お祭り騒ぎの後」を残しただけと同じになってしまう危惧があります。

例えば、ある分野の大学進学希望の男女比には理由があるはずで、その点に注目かつ配慮した活動が大切です。調査によって現状の理由を把握し、その上で、中長期的な男女共同参画推進活動の基礎となる物理的意味で形のあるものを作ることに、今回の短期的活動は集中させたいと考えています。これにより、多くの人々が求める方向との重なりが大きくなり、「お祭り騒ぎの後」に陥る可能性が低下すると思うからです。

『小学生サマースクール in 岐阜大学医学部』のお知らせ

長期休暇中の学童保育として、「女性医師就労支援の会」主催・ユネスコ学生クラブ協力により、平成22年8月26日と27日に『小学生サマースクール』が開催されます。お子さんに親御さんが普段どんなところで働いているか見学してもらう

「職場見学」や「救急医療体験」等も企画されています。その模様は次号でお知らせします。

本年は医学部を対象に募集を行いました。今後は、全学で開催できないか検討しています。ご意見・ご要望は右記アドレスにお寄せ下さい。

岐阜大学男女共同参画推進室
(人事労務課男女共同参画係)
〒501-1193 岐阜市柳戸1-1
Tel:058-293-3378 Fax:058-293-3396
E-mail:sankaku@gifu-u.ac.jp

岐阜大学男女共同参画推進室

平成22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



「男女共同参画推進事業キックオフフォーラム」を開催しました!



2010年7月29日(木) 独立行政法人 国立女性教育会館 理事・事務局長の久保真季氏をお招きして、「男女共同参画推進事業キックオフフォーラム」を開催しました。学内外から140名の方々のご参加を得て、大学における男女共同参画推進のための諸課題を認識するとともに、本学の事業を推進してゆく上で多くの示唆を得ることができました。

目次

| | |
|--------------------------|----|
| 「キックオフフォーラム」を開催しました。 | P1 |
| 岐阜大学の現状 | P2 |
| フォーラム参加者の声 | P3 |
| 育児・介護休業等の改正について | P3 |
| 室員紹介 | P4 |
| 「小学生サマースクール in 医学部」のお知らせ | P4 |



【開会挨拶をする森学長】

開会挨拶で、森秀樹学長から、「男女共同参画への取り組みは大変重要な課題であるが、本学のこれまでの取り組みは必ずしも進んでいるとは言えなかった。しかし、今年度、科学技術振興調整費『女性研究者支援モデル育成』が採択されたことによって、取り組みがしやすくなった。本日の久保真季氏の講演を参考に、これから益々取り組みを進めていきたい」という強い意気込みを語っていただきました。

基調講演では、(独) 国立女性教育会館 理事・事務局長の久保真季氏から「大学における男女共同参画推進のための課題と方向性」



【講演中の久保真季氏】

について講演をいただきました。講演では、日本が、OECD(経済協力開発機構)加盟国の中で、女性の民間

雇用割合に対し、女性研究者の雇用率が極端に低いことが具体的な数字をもとに紹介され、女性研究者が研究を続けていくことの難しさが浮き彫りとなりました。育児と研究を両立しなければならない女性研究者を支援する国の施策としては、出産・育児による研究中断からの復帰を支援する特別研究員(RPD)などが紹介されました。今後の方向性としては、「男女共同参画の主流化(特に学部長への男女共同参画の意識の浸透)」、「女性のエンパワーメントに向けた取り組み」、「成果の見える化」を掲げられました。

続いて、林副学長より、現在の岐阜大学の状況(2頁参照)と、今年度採択された科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業

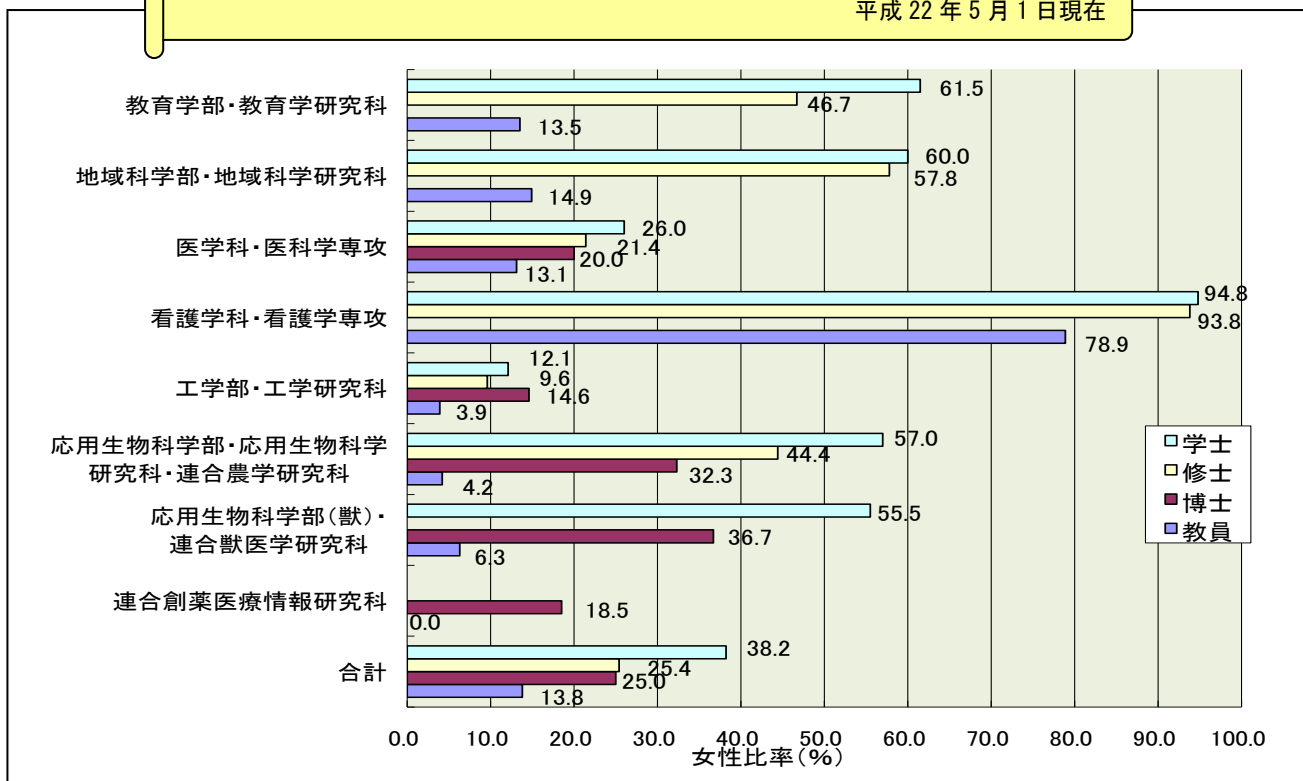


【林正子副学長】

『多様性活力発揮に向けての女性研究者支援』について報告がありました。①意識改革、②女性研究者育成、③女性研究者支援、④人的資源循環支援の4つを柱として、女性研究者支援に取り組んでいく計画の紹介、男女共同参画推進室の室員と活動内容の紹介をもって「キックオフフォーラム」を終了しました。

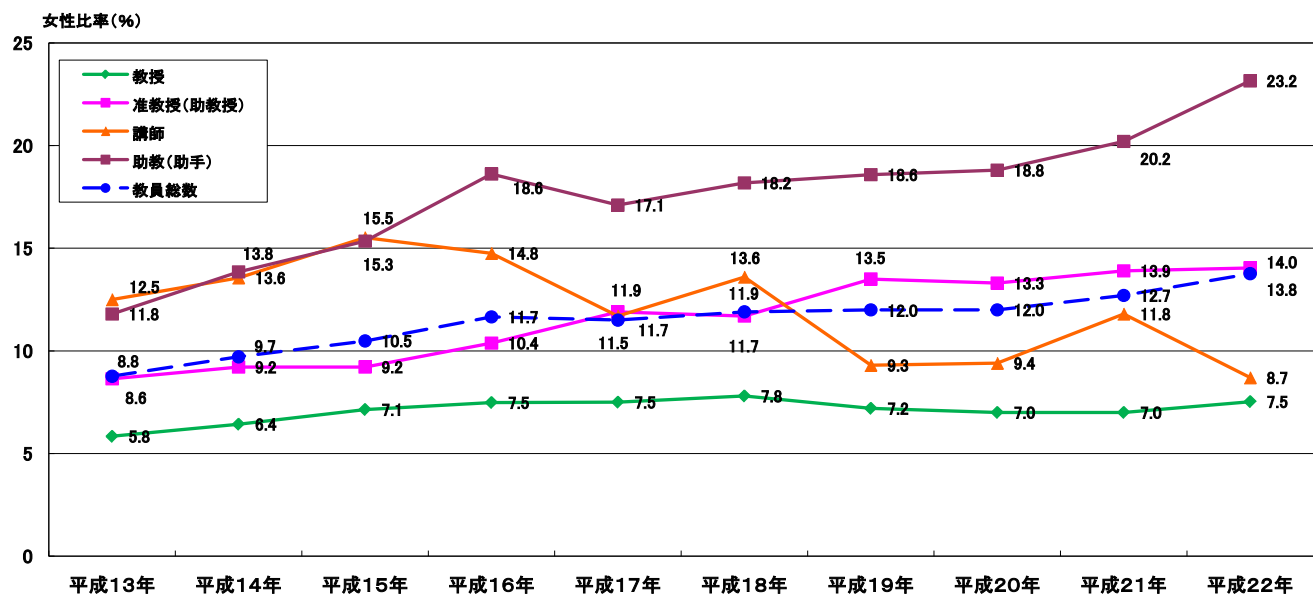
岐阜大学における女性教員、女子学生の分野別比率

平成 22 年 5 月 1 日現在



岐阜大学における教員の職種別女性比率の推移

平成 22 年 5 月 1 日現在



(学校基本調査報告書より)



フォーラム終了後の意見交換会には、男女共同参画推進室員をはじめ、理事・副学長にもご参加いただき、これからの活動について、様々なアドバイスをいただきました。ありがとうございました！



フォーラム参加者の声

8月から産休に入るため、研究復帰に不安があった。大学としての推進は本当に有難い。
(研究員・女性)

現実には何が出来るかを考えると難しい。地道に続けるしかない。
(教員・男性)

職場での男女共同参画についての話は聞くが、研究についての話は初めてだったので、新鮮だった。
(女性)

民間企業の取り組みについて取り上げてほしい。
(職員・女性)

男女共同参画はこれまで岐阜大学が力を入れてこなかった部分。更なる意識の啓発を進めていく第一歩となった。
(職員・女性)

教職員が産休を取った時、誰がカバーしてくれるか不安。小学校教員のように産休先生の措置が速やかに出来る仕組みがあれば安心。
(職員・男性)

ディスカッションの時間をとって、聴講者と対話・発言するチャンスを取った方がよい。講演だけでは一方的。
(学生・女性)

学生の女性比率は、研究分野で大きく異なる。達成目標も分野で異なるべきでは。
(教員・男性)

外国での女性研究者の状況を知りたい。
(学生・女性)

活用していますか？

育児・介護休業等に関する制度が、下記のように変わりました。

(平成22年6月30日施行)

① 育児休業期間の延長

任期付職員、契約職員及びパート職員の育児休業は、父母共に育児休業を取得する場合は**1歳2か月まで延長**が可能となりました。

② 出産後8週間以内の父親育児休業の促進

父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、特例として**育児休業を再度取得**することが可能となりました。

③ 子の看護休暇の拡充

小学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合は、1年において10日の範囲内(特別休暇、期間雇用職員の一部は無給休暇)で取得ができ、看護する条件に**予防接種や健康診断**を受けさせるための世話も追加となりました。

④ 介護休暇(新設)

要介護状態にある**家族の付き添い等に対応するため年5日**(要介護者が2人以上の場合は年10日)の範囲内で与えられる休暇(特別休暇、期間雇用職員の一部は無給休暇)です。(分割も可能です。)

⑤ 超過勤務の免除(新設)

3歳までの子を養育する職員の申出により、**超過勤務をさせはならない**制度が新設されました。

※詳しくは、各部局人事担当係、または人事労務課労務係までお尋ねください。