



CONTENTS

- * 研究補助員配置制度
- * カモミール月曆
- * インタビュー
(岐阜県男女共同参画・
女性の活躍支援センター長)
- * リーダーシップ研修
- * 保育園たより

研究補助員配置制度



男女共同参画推進室では、育児や介護等と研究との両立支援および研究補助員（研究支援者）のチャレンジ支援・再チャレンジ支援に寄与することを目的として、研究補助員配置制度を実施しています。

2020年度（第1期）の申請受付は、2020年1月を予定しています。詳細は、メール通知または通知配信後に男女共同参画推進室WEB <https://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/> でご確認ください。

2020年度（第1期）研究補助員配置制度

申請期間：2020年1月8日（水）～ 2020年1月23日（木）午後4時

配置期間：2020年5月1日～ 2020年9月30日（5か月間）

書類による一次審査の通過者を対象として、二次審査（ヒアリング）を実施します。
二次審査（ヒアリング）は2月18日（火）を予定しています。

申請資格

本学に雇用される研究者で次のいずれかに該当する者

- 1) 小学校3年生までの子どもをもつ研究者（休暇、休業中をく）
- 2) 市町村から要介護、要支援、障害者の認定を受けている親族について、主たる介護・看護者が申請者自身である研究者
*上記1) 2) の申請資格に関しては、配偶者がいる場合は原則として配偶者がフルタイム就労者である者とする。ただし、配偶者が疾病・負傷等により就労・育児・介護を行うことが著しく困難など、特段の事情がある場合はこの限りではない。
- 3) 妊娠中の体調不良により、研究活動等の遂行に支障がある女性研究者（産前休暇中を除く）
*上記（3）の申請資格に関しては、配偶者の就労形態については問わないが、申請者の体調に関して配偶者、研究室責任者あるいは部局長、医師等と相談し、研究継続が可能かどうかを確認のうえ申請すること。
- 4) 男女共同参画推進室長が認める者

本制度の対象となる職

- 1) 常勤職員のうち、以下の職に従事している者
(a) 教授、准教授、講師、助教、助手
(b) 医員（専攻医、臨床助教）*
- 2) 有期雇用職員（フルタイム）のうち、以下の職に従事している者
(a) 特任教員
(特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教)
(b) 研究員・研究支援員*
- 3) 男女共同参画推進室長が認める者

* 大学院生は不可

お問い合わせ / 申請書提出先

男女共同参画推進室

E-mail : sankaku@gifu-u.ac.jp

カモミール月曆 (室長からのメッセージ)



副学長 (多様性人材活力推進担当) 林 正子

トップマネジメント・セミナー「組織の活性化戦略としての女性活躍推進」

12月2日(月)アピ株式会社本社で、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト」の一環であるトップマネジメント・セミナーが開催され、野々垣孝彦 アピ株式会社取締役社長、稲垣隆司 岐阜薬科大学学長、森脇久隆 学長、大藤生気 理事・副学長はじめ、岐阜女子大学と併せ4機関約50名の管理職メンバーが参加しました。

テーマは「組織の活性化戦略としての女性活躍推進」。名古屋大学 副理事・男女共同参画センター長 東村博子 生命農学研究科教授による講演は、「日本における女性活躍の現状」「生物学的な男女のなりたち」、「組織の活性化戦略としての女性活躍促進」「名古屋大学における取り組み」の4部構成でおこなわれました。

-----「日本における女性活躍の現状」-----

人間開発指数が189か国中19位である日本が、ジェンダー・ギャップ指数では149か国110位(2018年調査)であることが挙げられ、女性の年齢階級別労働力率の推移、女性労働力率の国際比較が示されるとともに、日本は研究者における女性比率が先進国で最も低く、教育関連分野でも上位職ほど女性比率が低いことが紹介されました。一方、研究者一人あたりの発表論文数については、日本では女性の執筆する論文の数が男性を上回っていることが、エルゼビアのジェンダー・レポート(2017年)にもとづき指摘されました。また、女性の社会進出を阻む要因として、根強く残っている固定的性別役割分担意識が挙げられ、十分に活用されていない女性の能力が発揮されれば、日本全体が活性化すると述べられました。

-----「生物学的な男女のなりたち」-----

ハーバード大学学長(当時)による性差別発言をはじめ、女性より男性の方が優秀であると言われることがありますが、実際には性差より個人差が大きいとのこと指摘がありました。そもそも男性と女性に大きな違いはなく、X染色体は共通であり、わずか46分の1のY染色体が男性をつくるのであり、精巣や卵巣は精子・卵子をつくることとともに、アンドロジェン(男性ホルモン)、エストロジェン(女性ホルモン)を生み出すこと、男性ホルモンが作用しないとXY型でも女性型になることなど、性差におけるホルモンの重要性が説かれました。併せて、脳の重さ(大きさ)の平均は男性の方が女性より重く(大きく)、左右脳の大きさの違いも男性の方が大きいのは確かであるが、IQには男女差は認められないことなども語られました。さらに、ある種の言語刺激に対する反応として、男性は左脳のみが活性化し、女性は左脳も右脳も活性化すること、それは「下前頭回」(かぜんとうかい)というヒトの脳の前頭葉に存在する脳回(他の部位に比べて、音の刺激(韻・リズム)などに反応する部位)の活動が男女で異なっていることに由来することなども紹介されました。

「男性の身長は女性の平均値よりも大きい」のは確かであっても、「男性は女性よりも背が高い」とは言えないこと、同様に、「女性は男性よりも言語能力に長けている」とは言えないこと、すなわち、個々人の特性と平均値を混同しないことが重要であると述べられました。

-----「組織の活性化戦略としての男女共同参画」-----

超少子高齢化社会の到来(人材不足)によって、女性研究者の登用と活躍が大学の活性化の鍵になること、日本の長期成長戦略として女性の活躍が最も重要な課題であることが指摘されました。女性のための女性活躍にとどまらず、性別によらない活躍促進が社会の持続的成長のために重要なものであり、経済活動の半分は女性が担っていることから、女性のニーズに答えることが経済を活性化すること、男性にも「生活者」の視点が求められていることも併せて論じられました。性をもつ生物が地球上に繁栄してきた鍵は「多様性」にあること、有性生殖の方が、遺伝子の多様性を生み、さまざまな環境変化に適応できる能力を獲得するチャンスが増えることから、大学・組織・社会の活性化に「多様性」が必須であると述べられました。

家庭と仕事の両立は、環境整備・支援体制がととのえば十分可能であり、女性の社会進出が少子化に拍車をかけるわけではないことも語られ、女性の起用・昇進の積極的促進を趣旨とするポジティブ・アクション(積極的改善措置)は逆差別ではないと強調されました。

日本社会・組織の課題を重点的に解決するために、トップダウンによる女性活躍促進が重要であり、組織のトップの本気度が女性の活躍を具現化すること、女性リーダー育成によって仕事の効率化や新しい発想が生まれ、結果的に男性にとっても魅力的な組織になり、来るべき「介護社会」にも対応することが語られました。男女を問わず、「自己実現とやる気が組織・社会を活性化する、幸せな個人の集団としての幸福な社会を創る」・・・生殖科学・神経内分泌学を専門とし、長年にわたって男女共同参画の取り組みを推進してこられた東村先生ならではの力強い講演でした。

-----「名古屋大学の取り組み」-----については、「カモミール月曆」(2019年9月)をどうぞご覧ください。



インタビュー



岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター
原 永子 センター長

聞き手：落合 絵美（男女共同参画推進室）

9月27日に開催された岐阜大学創立70周年記念シンポジウム「人口減少時代における新たな社会デザインの構築に向けて―男女共同参画の視点から―」にご登壇頂いた岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センターの原 永子センター長に、岐阜県女性の現状について改めてお話を伺いました。

落合：岐阜県女性の就労状況について教えてください。

原センター長：2015年の岐阜県女性の労働力率は、全国平均より1.7ポイント高い51.7%です（総務省「平成27年（2015年）国勢調査」）。ほとんどの年齢層で女性の労働力率は全国平均よりも高いのですが、25歳～34歳と80歳以上では全国平均を下回っています。

落合：「M字カーブ」（出産・子育て期の30歳代を中心に女性の労働力率が低下し、その後再び上昇する）の落差が全国平均よりも大きいということですね。

原センター長：2015年の岐阜県の共働き世帯数は24万5,356世帯で、一般総世帯（75万1,726世帯）に対する割合は32.6%（全国6位）となっており、2010年の国勢調査と比べても共働き世帯の割合および全国順位は上昇しています。ただし、子どものいる世帯に限ってみると、岐阜県は59.9%（全国52.8%、全国13位）と共働き世帯が多いものの最年少の子どもが0、1歳の世帯では全国平均を下回っています。

落合：岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センターでは女性に対する相談事業を実施していますが、どのような悩みが寄せられていますか？

原センター長：当センターは2016年11月にオープンし、2019年10月末までの3年間にのべ7,094件の相談に応じてきました。相談事例のなかには、自分の可能性を活かして就労することを希望していても、夫や両親から家事・育児・介護を最優先にするよう期待されたり、ワーキングマザーに対する周囲の厳しい言動が自分にも向けられるのではないかと不安に感じたり、通勤時間が長く職場復帰後の仕事と育児の両立に自信が持てないなど様々な相談が寄せられています。

落合：これらの相談事例は、ひとりひとりの置かれた状況は異なるものの、共通する部分、例えば、共働き家庭が多くなった現代でもいまだ女性が家事・育児を率先して担うことを期待される雰囲気、またそれを前提にした様々な制度や慣習が、母親が再就職または就業継続することへの高いハードルとなって表れているように思います。

原センター長：硬い表情でセンターに来られた方が、自信を取り戻し、各種講座や企業見学会等に参加され、自分の決めた道を自分の足で歩いていかれる姿が、私たちの大きな喜びです。そんな相談者への寄り添いの際に「男女共同参画・女性の活躍支援センター」が最も大切にしている考えは、単にその時の悩み事を解決するのみではなく、今後どのような課題が起きても向き合っていける力をエンパワーメントするということです。当センターは、社会全体が多様性を対等に認め合う男女共同参画社会の実現に向けて、県民の皆様が本来の力を発揮し、自らの力で可能性を拓いていくことができるよう、様々な課題をもつ一人一人に寄り添った伴走型のエンパワーメントを継続していきます。

落合：これまでは働き方や家事・育児への関わり方が性別によって大きく異なる傾向にありましたが、人口減少時代、そしてライフコースがますます多様化するこれからの時代に向けて、行政による支援もまた社会情勢やニーズに応じて変化していくことが真のサポートになる、ということですね。本日はありがとうございました。





文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」

リーダーシップ研修



働く場を問わず、必要なビジネスコミュニケーションについて理解・納得し、現在の立ち位置で発揮するリーダーシップ・マネジメントを創ります。またチームの内外の人材育成を促進する行動について体験し明日からの行動変容につなげます

↓ Click

リーダーシップ研修

日程：2019年12月16日（月）15:30～17:00

会場：岐阜薬科大学本部 大学院講義室

講師：菊岡 正芳氏 合同会社K i k u塾 代表

ワークショップ

- 1. 研修の目的とゴール設定
- 2. 自己分析とリーダーシップの発揮
- 3. チームワークの重要性と実践
- 4. 異文化コミュニケーションの重要性
- 5. 実践的なケーススタディとディスカッション
- 6. 研修の振り返りと今後の行動計画

合同会社 K i k u 塾 代表 菊岡 正芳 氏

〒501-8585 岐阜市柳戸1-1 TEL: 058-293-3397 FAX: 058-293-3396 E-mail: sankaku@gifu-u.ac.jp

日時：12月16日（月）15：30～17：00

会場：岐阜薬科大学本部 大学院講義室

講師：菊岡 正芳 氏（合同会社K i k u塾 代表）

概要：ワークショップ形式でおこないます。

保育園たより



ぱんだ

りす

きりん



岐阜大学男女共同参画推進室（人材開発部職員育成課男女共同参画係） URL：http://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/
 〒501-1193 岐阜市柳戸1-1 TEL：058-293-3397 FAX：058-293-3396 E-mail：sankaku@gifu-u.ac.jp

*男女共同参画に関するご意見・ご要望は、男女共同参画推進室にお願いします。