



# KAMOみーる KAWO首ーる

~ NEWS Letter ~ 20号 2012.2

TOPICS

- \* 幹部FD
- \* 職業体験
- \* 在宅研究支援システム
- \* 保育園たより

## 学長、理事、各部局長などを対象にFDを開催

平成24年2月9日(木)、学長や理事、各部局長を主な構成員とする多様性人財活用推進会議の中でFDを実施し、48名が参加しました。これは、大学における男女共同参画の推進には、意思決定権を持つ幹部層の意識改革が必須であることから実施されたものです。

FDでは、北海道大学副理事・女性研究者支援室長・大学院農学研究院教授の有賀早苗氏をお招きし、ご講演をいただきました。

「女性研究者の活躍促進、なぜ必要?何が必要?」と題した講演で、女性の活躍促進の必要性や女性教員比率における数値目標設定の意義、北海道大学での取り組みなどについて述べられました。

参加者からは北海道大学で行われている制度への質問などが出され、岐阜大学の女性研究者の活躍促進とそれに向けての数値目標の設定について考える機会となりました。

以下、今回のFDの一部をご紹介します。



講演する有賀早苗氏



会場の様子

### 女性研究者の活躍促進のための数値目標

- 数値目標が独り歩きすることは良くない。
- 無理やり数値達成を目指すとはバックラッシュを招く。
- しかし
- 数値目標に向かって何としても増やそうと思うことは大切。
- 目標達成をめざして努力を重ねる根拠となる。

### 各種計画・提言における女性教員比率に関する目標

#### 第4期科学技術基本計画 平成23年8月19日閣議決定

国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。

#### 第3次男女共同参画基本計画 平成22年12月17日閣議決定

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定。)の達成に向けて、取組の強化・加速が不可欠である。

#### 国立大学における男女共同参画推進 アクションプラン

平成23年2月10日(社)国立大学協会 教育・研究委員会

2020年までに国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上(各大学において1年ごとに1%以上)に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

次ページへつづく

## 女性研究者の活躍促進、なぜ必要？

### 国際社会からの外圧

人間開発指数（HDI: Human Development Index）  
長寿で健康な生活、知識、および人間らしい生活水準の3つの側面を測定  
日本：12位（187か国中）（2011年11月）

男女格差指数（GGGI: Global Gender Gap Index）  
経済分野、教育分野、政治分野および保健分野での男女間格差を数値化  
日本：98位（135か国中）（2011年11月）

日本はHDIとGGGIのギャップが著しい

### 女性の活躍促進への内需

少子化による労働人口の減少

科学技術人材不足が懸念される

女性の活躍促進が強く望まれる

## 女性研究者の活躍促進、何が必要？（北海道大学の取組例）

### 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
- 女性研究者の意識改革
- 研究教育代替・補助のための人材需給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善

• 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）

### 女性研究者増員のための取組

- ポジティブアクション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
- 離職中の女性研究者の復帰支援

二つを並行して進めることが重要

## 女性に限定した公募は不当か？

### 男女雇用機会均等法第8条

前三条（5条,6条,7条）の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

### 事実上生じている男女間の格差

固定的な男女の役割分担に根ざす。具体的には、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が生じていると判断。

これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的であれば**違法ではない**。

## 女性研究者支援 出産・育児支援、しかし出産・育児は大きなハードル

30代～40代＝研究者にとってサバイバル競争期、**女性にとっては出産適齢期**

<テニュアポスト獲得のためにすべきこと>

- 業績を蓄積する
- 様々な経験を経てスキルアップする

**時間、自由度が必要**

しかし、**出産・介護などにより大きな制約**

女性に下駄をはかせるのではなく、必要なのは、

- スキルアップの機会の提供・活用の支援
- 業績・能力等がフェアに評価される環境づくり

- 保育施設の整備・充実
- 病児保育体制の整備
- 研究・教育の支援・補助員の配置
- 勤務形態・勤務時間の多様化

### 効果の数値化は難しい

しかし、

- 女性研究者自身のため
- 所属部局や研究室のため（周囲への「しわ寄せ」緩和）

**双方のために必要**

FDの内容の一部をご紹介しました。最後に、「研究機関は活かす覚悟を、研究者は育つ覚悟を、国や文科省は支える覚悟をもって、持続的競争力を持った科学技術創造立国として国際競争力を持つ日本であるように、ともに頑張りましょう」と締め括られました。

## 「サイエンス夢追い人」育成プロジェクトのメンバーが 中学生に実験を指導

平成24年2月3日(金)、サイエンス夢追い人育成プロジェクトのメンバーが長良中学校2年生の生徒に実験を指導しました。これは、長良中学校で実施されている「職業体験学習」によるものです。昨年行われた女性研究者による出前講義を聴き、研究者に興味を持った生徒に対し、研究の現場を実際に体験してもらうことで、より研究の魅力を感じてもらおうと実施されました。

当日は、微生物をテーマに、顕微鏡観察や発酵に関する実験を行いました。参加した生徒からは、「知らないことが色々新たに分かり、とても楽しかった。これから自分の生活を見直して、どんどん色々なことに興味を持ち、過ごしていきたいと思った。」「さらに知りたいことが増えて、これから自分で学びたいと思った」との感想が寄せられ、自ら学ぶ意欲が向上したようです。また、指導に当たった女子大学院生からは、「質問の仕方が難しかった」との感想が示され、専門知識を持たない人への指導方法や質問の投げかけ方などを学ぶ機会となりました。



クリーンベンチでの作業の様子



顕微鏡観察の様子

## 「平成23年度 岐阜大学男女共同参画に関する意識調査」を実施中

現在、「平成23年度 岐阜大学男女共同参画に関する意識調査」を実施しています。本調査は、昨年度に行われた意識調査との比較を通して、教職員の男女共同参画に関する意識の推移を計るために行うものです。また、本年度の調査では、新たに介護経験に関する質問を設け、岐阜大学教職員の介護経験を把握することを目的の一つとしています。

「男女共同参画に関する意識調査」は、男女共同参画推進室が取り組むべき優先課題を検討する際に参照される基礎データとしても活用されています。ご多忙とは存じますが、皆様のご協力、どうぞよろしくお願いいたします。

**実施期間：2月8日(水)～2月29日(水)**

**提出先：各部署の人事担当係 または 学内便で総務部人事労務課男女共同参画係へ**

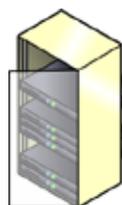
## テレワークによる在宅研究支援システムを準備中

テレワークによる在宅研究支援システムの導入準備を進めています。本システムは、出産や育児等により研究時間の確保が困難な研究者を対象とし、学外からSSL-VPN接続装置に接続することによって学内専用ホームページにアクセスできる環境を確保し、育児等と研究との両立を支援する目的で行うものです。本システムの利用により、自宅から各種申請書の入手や学術データベースにアクセスすることができるようになります。

現在、SSL-VPN装置の設置が完了し、4月からの運用開始に向けて利用マニュアルの整備や接続の確認を行っています。利用対象者の募集については、次号以降のNEWS Letterや男女共同参画推進室HPにてお知らせいたします。



自宅



SSL-VPN接続装置



学内専用HP

# お知らせ掲示板

## メンター講習会開催のご案内

日時：平成24年 **3**月 **2**日(金)

9:00~12:00

場所：大学会館2階 第6集会室

定員：15名程度(先着順)

対象：岐阜大学教職員

内容：コーチングとは

コーチングにおける心構え

コーチングスキルの習得

### コーチングとは、

「自ら考え、自ら解決法を見つけ出し、自ら行動に移す」その活動を支援するためのコミュニケーションスキルです。

男女共同参画推進室 主催

教職員対象

## 第2回メンター講習会

### コーチング入門



コーチングとは、「自ら考え、自ら解決法を見つけ出し、自ら行動に移す」その活動を支援するためのコミュニケーションスキルです。

日時：**2012.3.2** (金)  
**9:00~12:00**

場所：第6集会室(大学会館2階)

定員：15名程度(先着順)

対象者：コーチングに興味のある方

※岐阜大学のメンター制度参加者以外の方の受講も歓迎いたします。

講師：(株)インソース

講習内容：コーチングとは  
コーチングにおける心構え  
コーチングスキルの習得

※現場で役立つ参加型の講習。

※人数把握のため事前申込にご協力ください。

申し込み・お問い合わせ  
TEL: 058-293-3378

岐阜大学男女共同参画推進室  
E-mail: [sankaku@gifu-u.ac.jp](mailto:sankaku@gifu-u.ac.jp)

### ご存じですか? メンター制度

現在、大学や研究機関で主に若手研究者(教員)を育成するために、メンター制度が導入されています。

岐阜大学の男女共同参画推進室が取り進むメンター制度は、研究生を送る上での迷いや悩みを抱えた相談者(女性研究者)が、同様の経験を経てきた先輩研究者(メンター)に学部・専門の枠を超えてアドバイスを受けることで、相談者の問題解決と自立を支援する制度です。

・対象：女子学生、大学院生、教員等  
・文部科学省科学技術人材育成費補助会「女性研究者支援モデル育成」事業の一環として実施しています。

## 保育園たより： 節分



平成24年2月3日(金)、学内保育園「ほほえみ」にて、今年一年の無病息災を願い、豆まきが行われました。今年は、青鬼に加え、赤鬼が登場!



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) URL: <http://www1.gifu-u.ac.jp/sankaku/>

〒501-1193 岐阜市柳戸1-1 Tel: 058-293-3378 Fax: 058-293-3396 E-mail: [sankaku@gifu-u.ac.jp](mailto: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へお願いします。

