

佐賀大学における男女共同参画の取り組みと成果について

宮地 歌織¹

Challenges and Results on Gender Equality Promotion in Saga University

Kaori AMP MIYACHI

Abstract

Since 2009, Saga University conducted the program “Supporting Activities for Female Researchers”, funded by The Japan Science and Technology Agency (JST) for three years. This nationwide program started since 2006 in order to increase the percentage of female researchers up to 30% until 2020. In the case of Saga University, during the program period, it was mainly to support female researchers. However, in order to challenge for gender equality, it was inevitable to target not only to female researchers but also to male researchers, students, and university staff too. Therefore since 2012, the strategy was changed to “gender equality” (*danjo kyodo sankaku* in Japanese) promotion. The purpose of this paper is to describe the current challenges and activities of gender equality promotion and to show the several results in Saga University.

【キーワード】男女共同参画、女性研究者支援、ワーク・ライフ・バランス

はじめに

日本では第3次男女共同参画基本計画の中で、「2020年までにあらゆる分野において指導的な立場にある女性の割合を30%」にすることが掲げられている。その中の「科学技術・学術分野における男女共同参画」分野では、女性研究者比率の向上、また日本学術会議の女性会員比率を上げるなどの数値目標が設定された。この背景には、世界と比較すると日本における女性研究者比率が低いことがある(図1)。

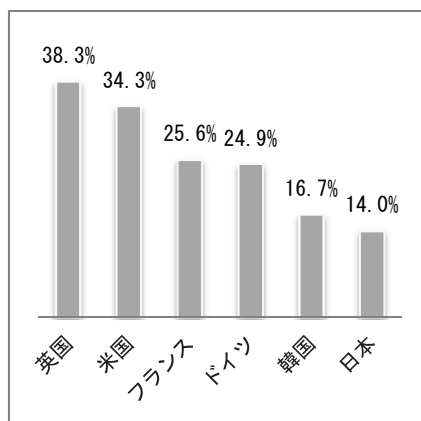


図1 各国における女性研究者の割合

* 文部科学省科学技術政策局基盤政策課(平成25年)

(http://www.jst.go.jp/shincho/intro/pdf/josei_pamph25.pdf)より抜粋。

¹ 男女共同参画推進室特任助教

本稿では、まずは最初になぜ女性研究者への支援が必要なのかという点について述べ、現在の日本における女性研究者支援事業について触れる。次に、佐賀大学における取組と成果を紹介する。

1. 「女性研究者」の割合の低さの背景

なぜ日本では女性研究者の割合が少ないのだろうか。近年、様々な大学や学会にてアンケートが実施され報告書が出されている。例えば、日本分子生物学会の「第3回男女共同参画実態調査報告書」（2014）によれば、5年前の調査と比較しても「男性の方が徐々にキャリア・アップし、結果として任期無しの職に就く方が多く、そして平均年間研究費がより多く、配偶者や子どもを持つ方もより多くなっている」という結果が出ている。

そもそも日本では、女性の育児・家事労働時間が男性の5倍²、そしてOECD諸国の内で「男性が家事をしない国ランキング」では第3位という状況である（天野 2014）。また25歳から39歳までの働き盛りの年代は結婚・出産・育児に当たる年代でもあり、女性は一旦仕事を辞め育児が落ち着いた時期に再び働き出すことが知られており、年代ごとに働く女性の割合は「M字型カーブ」を描くと言われている。このような日本の状況がまさに女性研究者にも直結しており、男女共同参画学協会連絡会のアンケート調査によれば、女性研究者の比率が低い理由として「家庭と仕事の両立が困難」「育児期間後の復帰が困難」、「職場環境」などが上位になっている³。

また内閣府男女共同参画局の調査報告（2014）では、男性研究者の配偶者は無職の割合が多いが、女性研究者の配偶者の大半が働いていることや、女性研究者の配偶者の業種は大学教員・研究者など同業者である割合が高い。そして子どもについても、男性研究者の6割以上に子どもがいるのに比し、女性研究者ではその割合は4割弱である⁴。女性研究者が男性研究者より子どもを持ちにくい理由として、男女ともに実労働時間が長い研究生活において、女性研究者が育児責任をより多く担っている固定的性別役割分担があることが考えられる。

このような日本における状況を改善し女性研究者比率を高めるために、平成18年から科学技術人材育成費補助事業として女性研究者研究活動支援（旧女性研究者支援モデル育成）事業や旧女性研究者養成システム改革加速等が行われてきた。現在もその女性研究者支援事業は継続され、本事業に採択された大学、研究所の数は平成26年度には90機関以上となっている⁵。各大学や研究機関が女性研究者数や比率の向上に努め、徐々に女性研究者比率は年々上昇する傾向にある（図2）。

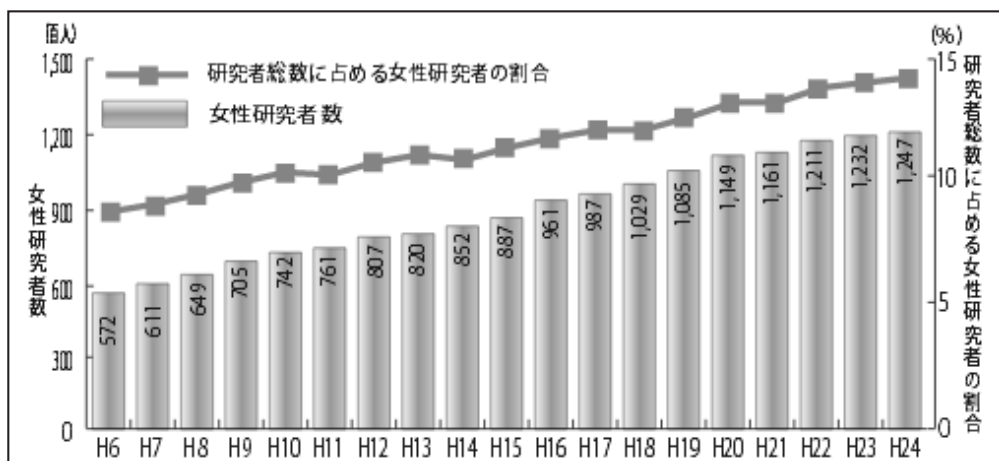
² 内閣府平成25年版少子化社会対策白書 概要版より。

³ 男女共同参画学協会連絡会『科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査』（平成20年），p. 46 (<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html>)

⁴ http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h17/danjyo_hp/html/honpen/chap01_00_02_01.html

⁵ 採択された大学ならびに年度は、以下サイトを参照のこと。http://www.jst.go.jp/shincho/program/woman_ken.html

図2 女性研究者及び研究者に占める女性割合の推移



* 文部科学省科学技術政策局基盤政策課作成資料より抜粋 (http://www.jst.go.jp/shincho/intro/pdf/josei_pamph25.pdf)

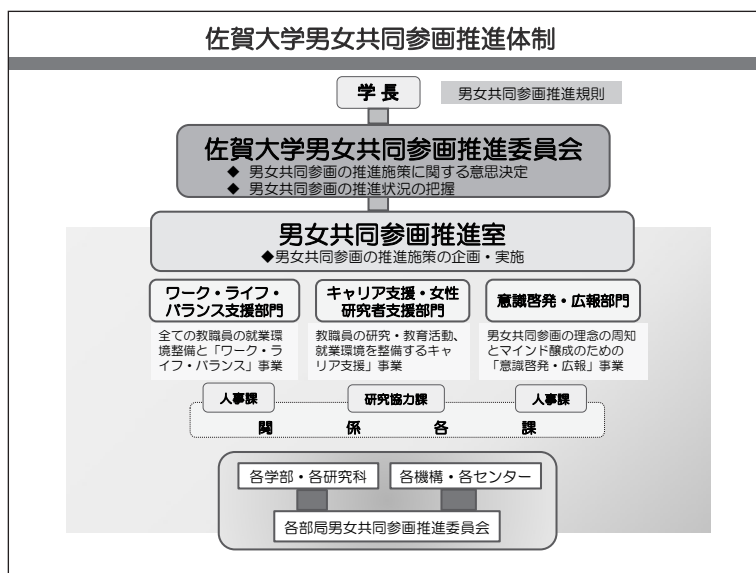
2. 佐賀大学における取組

佐賀大学では、平成16年度に女性教職員が働きやすい職場環境を充実するための意識調査が実施されたことを皮切りに、平成20年度に文化教育学部で「男女共同参画推進プロジェクト」が発足し、男女共同参画に関する意識調査やセミナー等の啓発活動が始まった。その後、平成21年3月には「男女共同参画推進準備委員会」が発足し、女性研究者支援の環境整備がすすめられてきた。平成21年度から文部科学省科学技術人材育成費補助金（旧文部科学省科学技術振興調整費）の「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、「女性研究者支援室（かささぎサポートラボ）」が開設された。佐賀大学の事業は、全国的に先駆けて「女性研究者」、「子育て」、そして「介護」も含めた「三世代」をサポートするという「三世代型佐大女性研究者支援」事業という点が大変特徴的であり、この事業は平成23年度まで実施された⁶。

本事業は平成21～23年度まで実施されたが、その後は女性研究者支援のみならず、子育て中の男性研究者、また学生、職員も含めた幅広い男女共同参画推進事業を展開すべく、名称を「男女共同参画推進室」に変更した。図3が示すように全学組織である「男女共同参画推進委員会」のもとで、三本柱である「ワーク・ライフ・バランス(WLB)支援部門」「キャリア支援・女性研究者支援部門」「意識啓発・広報部門」を主軸とした活動を進めている。また各部局、あるいは佐賀県男女共同参画センター(アバンセ)など学外組織との連携も行っている。

⁶ 佐賀大学における平成21年度から23年度における女性研究者支援事業についての詳細は『佐賀大学女性研究者支援室報告書』（2012）を参照のこと。

図3 佐賀大学における男女共同参画推進体制図



2.1 各部門の活動

まず、①ワーク・ライフ・バランス（WLB）支援部門では、1)育児環境整備として学童の情報提供や大学入試センター試験時の教職員に対する一時託児の実施、子育てに関する意見交換会、2)病児保育の情報提供、3)介護支援を実施している。②キャリア支援・女性研究者支援部門では、1)学部生、大学院生へのロールモデル提示等のキャリア支援、2)女性の教員・大学院生増加及び幹部職員等への女性の登用増加への取組、3)子育てや家族の介護などを担う男女研究者への研究補助員の配置などを実施している。③意識啓発・広報部門では、男女共同参画推進室のウェブやメール、ニュースレターを通じての広報活動や意識啓発のための講演会等を実施している。

2.2 各学部における取組

佐賀大学では図3の体制図で示したように全学組織の「男女共同参画推進委員会」のもとで「男女共同参画推進室」が企画・運営をし、各局で男女共同参画に関する取組が実施されている。

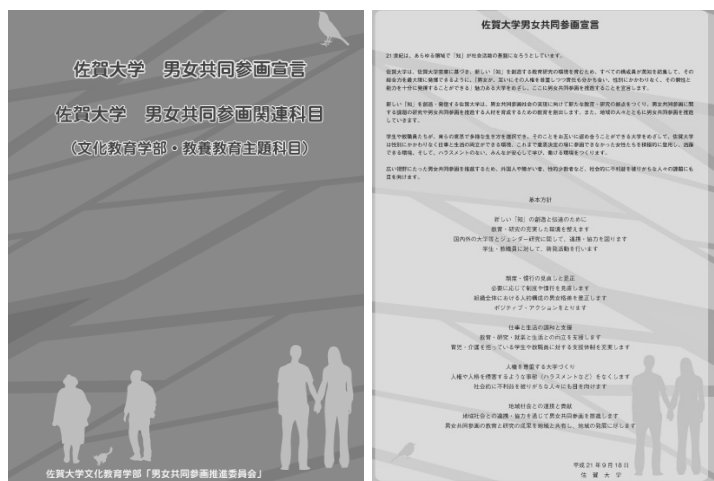
それぞれの部局内で様々な活動があるが、ここでは学部・研究科内に独自に「男女共同参画推進委員会」を設けている文化教育学部と工学系研究科の試みを紹介したい。

2.2.1 文化教育学部における取組

文化教育学部では、学内でも先駆けて男女共同参画に関する取組を実施してきた。「ジェンダー」、「人権」、「男女共同参画」などのテーマを中心とし、保育や生活文化などの分野の中でそれぞれ各担当教員によって講義が実施されている。また佐賀大学では、平成21年9月に「佐賀大学男女共同参画宣言」⁷が策定された。それらを学生に対し広く周知させるために「男女共同参画推進関連科目」を掲載したパンフレット（写真1）を作成し、入学時オリエンテーションの際などに配布し、人権教育とともに説明を行っている。

また学部内の男女共同参画委員会の活動の中で、女子学生との意見交換会、ならびに女性教職員との意見交換会を実施し、男女共同参画をテーマとし、日頃気付いた点などをシェアする機会を設けている。また、学部のウェブには男性教員による育休取得の体験談を掲載したり⁸、ハラスメント対策などの情報提供を行っている。

写真1 文化教育学部・男女共同参画推進委員会によるパンフレット



2.2.2 工学系研究科（理工学部）における取組

全国的に見ても、学部別では工学系の女子学部生、大学院生、女性研究者の比率は低い傾向にある。佐賀大学は2つのキャンパス、5学部6研究科があるが、理工学部の女子学生比率は13%となっている。他の学部と比較すると（文化教育学部：66%、経済学部：41%、医学部：58%、農学部：55%）、かなり低い。また徐々に増えてはいるものの女性教員比率も低く、135名中5名（3.7%）となっている（平成26年5月1日現在）。

そこで工学系研究科の男女共同参画推進委員会では、学内の女子大学生・大学院生、ポ

⁷ 「佐賀大学男女共同参画宣言」の全文はhttp://www.saga-u.ac.jp/geo/data/01_02.pdfを参照のこと。

⁸ 詳細は文化教育学部のウェブhttp://it3.pd.saga-u.ac.jp/jp/jinken_danjo/ikuji.phpを参照のこと。

スドク等の研究者に対して、研究者への道、あるいは子育てとの両立についてロールモデルを呈示するために、学外講師によるミニ講演会（「いま、理系女子（リケジョ）がカッコいい!!」）を開催している（写真2）⁹。さらに女子高校生に対するアプローチとして、男女共同参画推進室とコラボをしオープンキャンパス時にはブース展示を行い、女性研究者のミニパンフレットを配布したり、女子大学生・大学院生による相談窓口を設け、女子高校生や保護者に対して理系選択のハードルが低くなるように努めている。

写真2 平成25年、26年度に実施したミニ講演会のチラシ



2.3 その他の取組

男女共同参画推進室として学内ではFDや人事関係の研修、あるいは管理職に対して男女共同参画に関する講義等を行っている。またミニ講演会と称しランチタイムのイベントを行い、教職員や学生などを対象に、学内の女性研究者をお招きし、身近なロールモデルとしてお話しして頂き、啓蒙活動も実施している。また女性の声が届きやすいように管理職との意見交換会を実施する学部もある。次世代育成という観点からは、今年度から新たに創設された「インターフェース科目」¹⁰にて「男女共同参画とジェンダー」が開講され、現在約60名の4つの学部の学生達が学習をしている。また、地域連携という点では、佐賀県男女共同参画センター、DV総合対策センターをはじめとし、各市町村とも協力して、佐賀県における男女共同参画推進にも努めている。

⁹ イベントの詳細等については、佐賀大学男女共同参画推進室のホームページを参照のこと。

<http://www.saga-u.ac.jp/geo/>

¹⁰ インターフェース科目は、全学教養科目でアクティブラーニング（能動的学習）や実践型の手法を取り入れ、学生が将来にわたり「個人と社会との持続的発展を支える力」を培うことを目的としている。詳細は、相原（2013）、あるいは佐賀大学インターフェース科目についてのウェブを参照のこと。 http://www.sao.saga-u.ac.jp/admission_center/interface.html

3. 男女共同参画事業の成果

男女共同参画推進事業については、国の目標としてあらゆる分野で指導的な立場の女性を「2020年までに30%」という数値目標が掲げられ、女性研究者比率の向上も不可欠となっている。しかし一方で女性研究者の比率を上げるだけでなく、男女共同参画の視点から「男女が性別にかかわらず仕事と生活の両立ができる環境」づくりにも必要であることから、男性研究者や職員のワーク・ライフ・バランスにも取り組んでいる。ここでは、(1)女性研究者の比率、そして(2)学内のワーク・ライフ・バランス状況、という点に絞ってその成果をデータで見てみたい。

3.1 女性研究者の比率

平成21年度から平成23年度まで実施された女性研究者支援モデル育成事業時には7つのミッションステートメント¹¹があり、そのうち「1. 修士・博士課程の女性比率30%を維持し、女性研究者としての比率を13.6%から15%以上にすること」が掲げられていた。大学院生の比率は維持することができ、また女性研究者（女性教員数）の比率の変化は、平成22年度から平成26年度について下記の表1のように伸びている。

表1 佐賀大学における女性教員比率の変化

	総数	女性教員	女性比率
H22年	685	99	14.5%
H23年	699	101	14.4%
H24年	683	99	14.5%
H25年	667	106	15.9%
H26年	676	114	16.9%

* 毎年5月1日現在の数値¹²。

他大学では「女性限定公募」を実施する大学もあるが、佐賀大学ではそれは行われていない。しかし各学部の取組の中で、例えば採用時の公募の書類に「佐賀大学は男女共同参画社会基本法に基づき、佐賀大学男女共同参画宣言を行っています」等の記載を盛り込むなどの工夫をしている。

¹¹ 詳細はウェブを参照のこと。 <http://www.kasagilab.saga-u.ac.jp/mission.html>

¹² 『佐賀大学概要』（毎年発行）より。平成26年度分については <http://www.saga-u.ac.jp/gaiyo1/g07.pdf> を参照のこと。

3.2 学内のワーク・ライフ・バランスの推進について

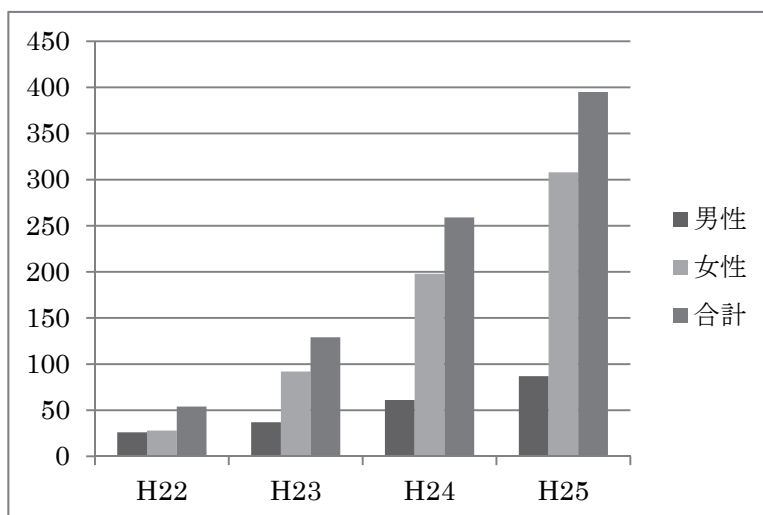
厚生労働省では企業内の子育てサポート推進させるために「くるみんマーク」(図4)という認定制度を設けている。これは次世代育成支援対策推進法に基づき、まず行動計画を策定した企業のうち、その行動計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として認定を受ける、という制度である。佐賀大学では平成24年に認定を受け、県内の企業としては3例目、九州の国立大でも3番目であった。佐賀大学では行動計画に基づき、育休取得者の水準を上げることや、男性教職員の育児参加の促進、出産・育児支援制度の周知など、様々なワーク・ライフ・バランスを実現させるための取組を実施している。

図4 くるみんマーク(佐賀大学)



このワーク・ライフ・バランスについて、「子の看護休暇」の取得は年々大きな伸びを見せている。(図5)。「子の看護休暇」とは、男女ともに取得でき、「小学校就学の始期に達するまでの子を看護をする場合に与えられる」休暇である。例えば、子どもが病気になった際の看護や通院、予防接種や健康診断の際に1時間単位で取得でき、病気の種類も問わない。年間5日間取得でき、子どもが2名以上の場合に当たっては10日間となっている。この休暇を周知するために、「佐賀大学育児介護支援ガイド」に記載をしたり、各教職員の休暇簿に「子の看護休暇」に記載するなど工夫がされている。平成22年にはその休暇を取った教職員数(常勤、非常勤を含む)がのべ54名だったのに対し、平成25年にはのべ395名になるなど、周知、活用が広まってきたと言える。

図5 佐賀大学における「子の看護休暇」取得者数の推移



*各年1月～12月のデータを集計。常勤・非常勤職員男女を含む。数値はのべ人数。

最後に

男女共同参画は幅広い分野であり、また大学は「学生」「職員」「教員（研究者）」という多様なメンバーで構成されている。年代も10代から60代と広いためそれぞれのライフステージももちろん異なる。そのため多様な取り組みが必要であるが、本稿はやや「子育て」に焦点を当てる内容になった。「佐賀大学男女共同参画宣言」にも述べられているように、「学生や教職員たちが、自らの意思で多様な生き方を選択でき、そのことをお互いに認め合うことができる大学をめざして、性別にかかわらず仕事と生活の両立ができる環境、これまで意思決定の場に参画できなかった女性たちを積極的に登用し、活躍できる環境、そして、ハラスメントのない、みんなが安心して学び、働ける環境」とあるように、結婚や出産に関わらず、各人が自分らしく生きるあり方につながる活動だと考えている。今後も各部署、そして学外組織とも協力をしながら、佐賀大学内外における男女共同参画が推進できるよう努力していければと思う。

参考文献

- 相原征代 2013 「インターフェース教育の可能性：『文化創造』と『現場力』の実践 担当教員によるカリキュラム例報告」『佐賀大学全学教育機構紀要』創刊号、pp. 93-101
- 天野 馨南子 2014 『『女性活用』は、食育から一男性が家事しない国ランキング第3位の日本 わが国の人々が『日本らしく』幸せに生きるために』『研究者の目』pp. 1-3、ニッセイ基礎研究所
- 加藤真紀、他 2012『日本の大学教員の女性比率に関する分析』文部科学省科学技術政策研究所

(<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat209j/pdf/mat209j.pdf>)

- 川合眞紀 2010 「男女共同参画の精神は女性研究者比率を増加しえたかー女性の教員比率向上を妨げるものー」『化学と工業』63巻11号、pp. 881-2、日本化学会
- 佐賀大学女性研究者支援室 2012 『三世代サポート型佐大女性研究者支援 平成23年度活動報告書』
(文部科学省女性研究者研究者活動支援事業／女性研究者支援モデル育成事業)
- 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 2015 「国立大学における男女共同参画の取組」『男女共同参画』(月刊総合情報誌1月号) pp. 2-7、内閣府男女共同参画局
- 文部科学省科学技術学術政策局人材政策課 2014 『文部科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム 2014 -女性研究者支援とダイバーシティ・マネージメント-』
独立行政法人科学技術振興機構
- 同上 2013 『文部科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム 2013 -今後の女性研究者研究活動支援について-』独立行政法人科学技術振興機構
- 内閣府男女共同参画局 2013 『男女共同参画白書』