

# 女性未来育成センター かわら版



平成26年3月10日発行

発行:愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター

http://hime.adm.ehime-u.ac.jp

TEL/FAX 089-927-8602 E-mail hime@stu.ehime-u.ac.jp

## 2020年までに女性教員比率は18%へ

【ダイバーシティ推進本部長 曲田 清維】



本学ダイバーシティ推進本部に属す女性未来育成センターは、その中核をなす大切な部署です。設立当初から積極的に女性教員の増員とその地位向上に努めてきましたが、このたび、JSTから3年にわたる実績評価がなされました。評価結果はA(計画通り進んでいる)であり、あまり地ならしがないうまに突入したセンターの器からすると上等な結果と言えるでしょう。この間の具体的成果は、ポジティブアクションの実施や学内保育所の設置等々であり、その結果の重要な一つである女性教員比率も事業終了時(2012年度末)には13.9%にまで達しました。ただ、理工農学部でいうと6.5%に止まり、依然として理系学部等での女性教員増は大きな課題となっております。学長の年頭の挨拶では、継続的に施策を実行すべくその目標値に18%を掲げております。そのためにも学内合意に基づく管理職への登用や女性教員の定着方策など積極的な支援と行動が求められます。

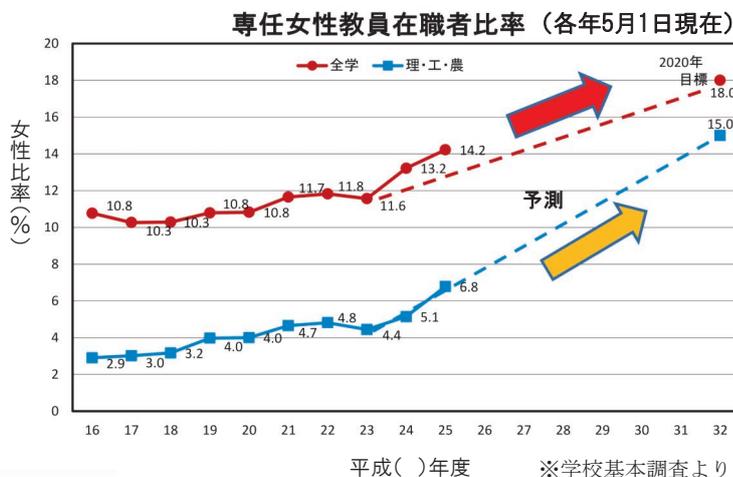
## 2013年度は、全学の女性教員比率14.2%、理・工・農学部の女性教員比率6.8%

愛媛大学では、2012年度末に全学の女性教員比率を14%以上に、また理工農学部の女性教員比率を8%にすることを目標として、2010～2012年度に「女性研究者研究活動支援事業(旧女性研究者支援モデル育成事業)」に取り組みました。

「愛大式ポジティブアクション」の実施や育児中でも中断することなく研究が継続できるように、保育所の整備、研究支援員の配置など女性教員の働きやすい環境を整備してきた結果、右のグラフの通り、2013年度には全学で14.2%と目標を達成し、理工農学部で6.8%と着実に比率をあげています。

また、男性研究者の理解も進み、2010年度、2012年度に実施した意識調査では「愛媛大学では男女共同参画の推進が必要である」「愛媛大学教員の女性比率を高めることは男女共同参画の推進に不可欠である」との認識が少しずつですが高くなっています。

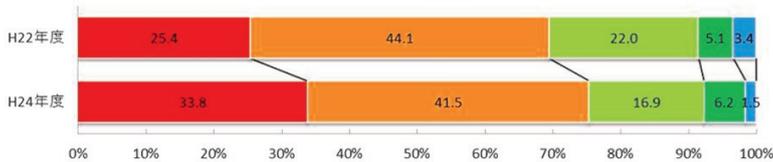
ただ、まだまだ世界各国と比べると、日本の研究者に占める女性比率13.6%(2010年)は、比較36か国中最低です。また日本の博士課程の学生に占める女性比率は近年大きく増加しているものの、3割以下にとどまっており、増加が期待されています。



### 愛媛大学の男性研究者の男女共同参画意識の変化

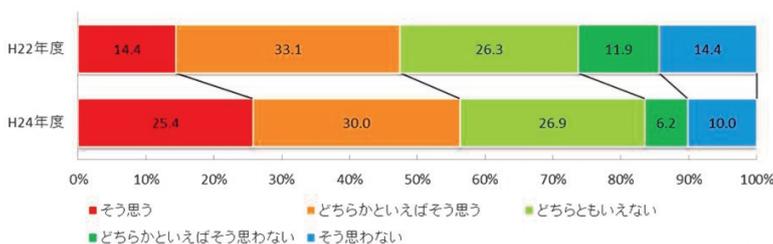
【男性研究者】

愛媛大学では男女共同参画の推進が必要である

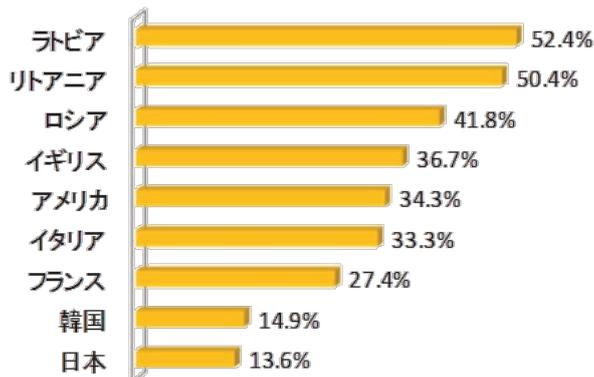


【男性研究者】

愛媛大学教員の女性比率を高めることは男女共同参画の推進に不可欠である



### 研究者に占める女性割合の国際比較



(参考:男女共同参画白書 平成23年版)

日本の数値は、総務省「平成22年科学技術研究調査報告」より2010年3月31日現在の数値

H22年度男女共同参画推進意識調査(平成23年1月1日～2月28日)

H24年度男女共同参画推進意識調査(平成24年10月22日～11月20日)

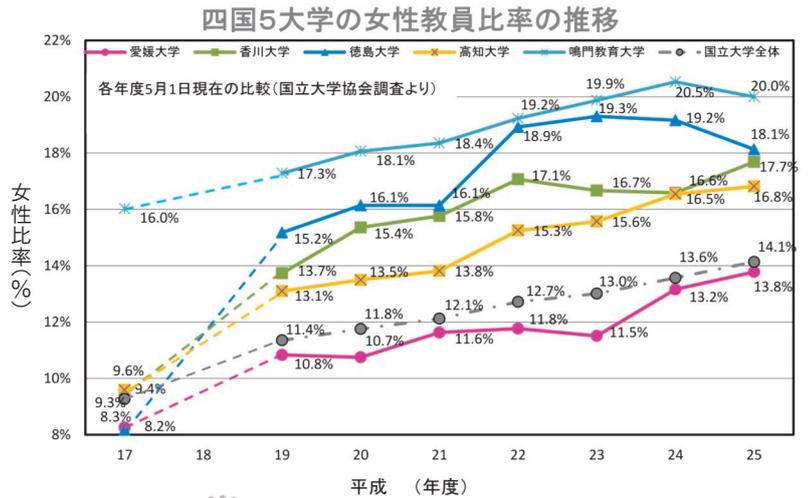


JSTの支援ということを引きかけに愛媛大学における女性支援の取り組みは質的にも量的にも拡充し、事後評価でAという評価を得ることができました。皆様のご理解とご支援に改めてお礼を申し上げます。どうもありがとうございました。しかし、問題はこれからです。今後の女性支援の基本的視点を明確にしておきましょう。

まず第1に大学間連携ということですが、愛媛大学の内部での女性研究者支援や次世代育成の取り組みを継続発展させることは当然ですが、新たな展開として、全国の地方大学相互の連携や、四国内での大学間連携、地域連携が要請される状況になっています。第2として原理的問題です。女性支援の問題は「女性の問題」ではなく、「両性の問題」という認識が必要です。「女性は実際に生産性が低い」という発言があります。諸外国の女性活用の実態を考えると、この発言は生産力を高めるインセンティブを女性から奪っていることを無視した発言だと言えましょう。女性のインセンティブを奪う要因の解明・除去こそが今求められているはずですが。第3に、女性を活用することで過剰就業という事態を改善する可能性を探ることです。アメリカで過剰就業と分類される人は7%程度であるのに対し、日本では50%程度と言われています。アメリカの場合、就業時間が長い人はそれを希望して就業しているのに対し、日本では希望と実際とが乖離しているというわけです。今後の女性支援はこのような多様な視点を踏まえた展開が必要だと考えています。

## 数字でダイバーシティ☆③ 四国の女性教員比率

愛媛大学、香川大学、徳島大学は、平成22年度に揃って「女性研究者研究活動支援事業(旧女性研究者支援モデル事業)」に採択され、お互いに連携を取りながら、女性教員の増員に取り組んできました。右のグラフは、平成24年度から採択された高知大学と、男女共同参画推進で連携をとっている鳴門教育大学を加えた5大学の女性教員比率です。各大学ともに上昇傾向が見えますが、それを支えるのが様々な支援制度です。いくつかの大学の取組の一端をご紹介します。



### 香川大学

#### olive heart(男女共同参画推進室)

##### ★RiJiカフェ・学長カフェ

普段は話す機会が得にくい学長や理事がカフェオーナーに扮して、女性教職員、女子学生らをもてなし、気軽に話せるカフェです。

##### ★病児移送サービス

民間の“子育てタクシー”を活用。タクシー乗務員が子どもを小児科へ移送、診察に立会い、病児保育施設に移送する画期的サービス。現在、料金の補助を試行中です。



### 徳島大学

#### AWAサポートセンター

##### ★AWAサポートセンター・リトリート

女性研究者の異分野研究交流として1泊2日で実施。参加者からは研究のモチベーションが上がったとの声も。

##### ★AWAベビーシッター制度

徳島ファミリーサポートセンターと連携し、ベビーシッターの紹介や打合せ、一時保育場所(女性職員休憩室等)の提供を、男女問わず全職員を対象に実施。ベビーシッター養成講座で人材も育てています。



### 高知大学

#### しあわせふんたん(男女共同参画推進室)

##### Vita-min(男女共同参画支援ステーション)

##### ★ダイバーシティ指導者研修

土佐の皿鉢料理のごとく、多様性を認め合い、個性が活かされる環境と仕組を創っていきます。

##### ★認知症サポーター養成講座

認知症について正しく理解し、認知症の方への対応の仕方、サポーターとして何ができるかを学びます。



### 地域連携WGから

#### 「女性研究者・女子学生の活躍の話題を教えてください」

今年に入ってSTAP細胞を発見した小保方晴子さんが大きな注目を集めました。愛媛大学でも女性研究者や女子学生が活躍しています。研究賞の受賞や講演会の開催など女性研究者や女子学生の研究活動に関する話題がありましたら本センターまでお知らせ下さい。女性未来育成センターのHPから地域に発信していきます。

地域連携WGリーダー 川瀬久美子(教育学部准教授)

### 「ひめーる」

#### 配信中



女性未来育成センターの各種情報をメールマガジンでお届けしています。配信希望の方はこちらまで。

⇒hime@stu.ehime-u.ac.jp

### 編集後記

#### 枝葉末説

縁あって4年前にセンター設立当初にやって来たときは完全に素人として、本センターの活動意義や、女性研究者の置かれた状況について理解することにアップアップしていました。そんな中で、学内の逆風を感じながら、素人であることを逆手に取って、果敢に活動に挑み、今思えばご迷惑をかけた人もたくさんいました。それでも優しく助けられ、関わるメンバーに恵まれ、低姿勢で活動を重ねることに少しずつですが理解や認知が広がり、じわじわと追い風になってきていることを今、肌で感じています。なかなか成果を実感しにくい活動ですが、ここまで続けられたことが一つの成果です。次なる私の目標は、「男女共同参画」という言葉がまとう堅苦しさや面倒くさいイメージを払しょくし、楽しくて活発で関わりたくなるイメージへと変えていくことです。これからも注目してくださいね！(桃栗)