

# 女性未来育成センター かわら版



平成27年5月12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

## 教育学部における「仕事と家庭の両立」【教育学部長 三浦和尚】



教育学部は周知の通り、女性教員率が大学全体で一番高い学部である。現在現員99名のうち女性が20名在籍する。その中には現在育児休業中のものもいるし、この原稿が日の目を見るころ産休に入っているものもいる。女性の働きやすさという視点は、きわめて重要であるが、女性に限らず、育児・介護等で家庭と仕事の両立ということが現実的な生活上の問題になっているケースは多い。

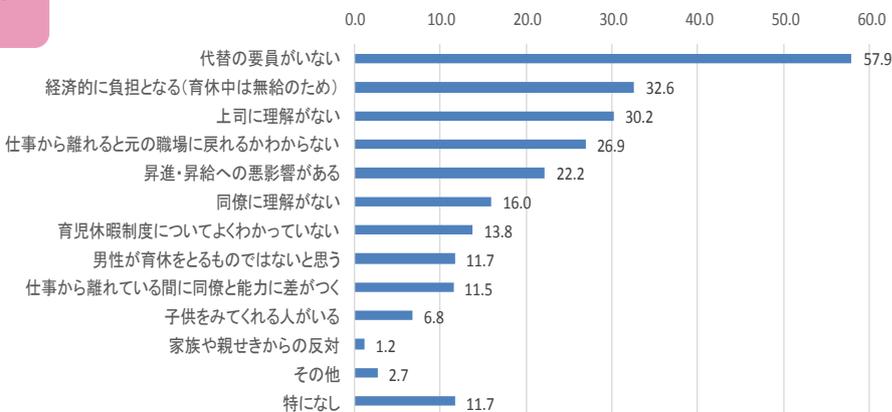
教育学部では、そういった現状にかんがみ、平成22年10月「教育学部教員の仕事と家庭の両立支援について」という教授会決定を行い、3歳未満の子の育児、常時介護を要する家族の介護について、委員会委員や休日の業務等について免除する制度を設けた。この制度が十分活用されているか否かは、必ずしも検証されているわけではないが、少なくともこの制度の存在は周知され、一定の安心感をもたらしていると考えている。この制度がうまく機能するためには、組織全体で仕事を動かしていくという共通認識が欠かせない。その点の努力を続けていく必要はある。

## 数字でダイバーシティ☆⑦ 男性の育休取得を阻むのは

育児休業に関する意識調査(2013年8月:ライフネット生命)によれば、男性の63.6%が育児休暇を取得したいと思っている。しかし、実際の男性の育休取得率はわずか1.89%(厚労省『雇用均等基本調査・2012年度』)。

右のグラフからは、「代替要員がない」ことが最大の理由となっている。教育学部では、上記の制度が活用されて、育休明けでもなお育児負担が高い教員の授業負担を減らすために、非常勤講師の代替要員をあてた事例もある。大切なのは、組織もともに工夫することなのでは。

■育休を取得したかったができなかった・取得したいができないと思う男性1000人に聞いたその理由 (%)



出典:パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査, 2013年12月(日本労働組合総連合会)

## あわしまみらいづくりプロジェクト

★全員育休取得の義務付け 2013年～★

(株)あわしま堂では、2012年、女性社員の活躍を応援し、働きやすい職場に変えていこうと女性活躍推進プロジェクト「AWASHIMAみらいづくりプロジェクト」が発足。その1期目のプロジェクトでの提案により、育児休業が原則義務となりました。

女性が働きやすくなるためには、男性の家庭や育児に関する意識啓発が必要です。男性に育児に参加してもらい、育児を知ってもらうために、1歳以下の子どもを持つ全社員に有給で年間5日間の育児休暇取得が義務付けられました。

男性の育児への参加促進は、企業や大学でも増えており、愛媛大学でも配偶者の産前産後期間に5日間に有給で特別休暇を取得できます。

## 「リケジョ応援企業」見学ツアー(理学部主催)



2月19日、女性活躍推進に力を入れている「あわしま堂」と「共栄木材」(左の写真)を女子学生のキャリア支援の一環として、訪問しました。「あわしま堂」の先進的取組は左をご覧ください。

○参加した女子学生からはこんな声が・・・

「女性の働く環境を大事に考える取組はとても参考になりました。『最初から何でもできる人はいない、会社が人材を育てる』といったお話は、とても印象的でした。」

「企業の先輩方と近い距離で色々なお話ができ、実際に見学しないとわからないこともあり、こういう企業で働きたい、こういう先輩と働きたいというビジョンを持つことができたのでとてもいい機会となりました。」

★★★平成27年度も理学部主催で見学ツアーを予定しています★★★

## 女性教員の少なさどうする？ 土屋卓也（理工学研究科教授）

先日ある学会で、アメリカの大学でテニユアをとり、8年間在籍した後日本の大学に転職された40歳ぐらいの方(男性、専門は数学)のお話を聞く機会がありました。日本に帰って、学内の女性教員や学会での女性の少なさに「違和感を感じた」と言っておられました。

国際的に見ても、日本の大学での理系女性教員の比率の低さは、先進国の中で目立っているようです。この事情は私が所属する理工学研究科理学系(理学部)でも同じで、現在、理工学研究科理学系会議の教員数は96名で、そのうち女性は7名です(7/96=7.3%, 2015年4月1日現在)。

女性教員の比率を増やすために何らかの方策が必要ですが、先日、女性研究者エンパワーメント講座でお話を伺った神戸大学朴木佳緒留学長補佐によると、女性枠を設けての公募がかなり有効で、優秀な女性教員を女性枠で採用すると、その後公募でも自然に女性教員採用の比率が上がるとのことでした。また私の専門は数学ですが、ある著名な女性数学者が在籍している大学の人の、どのようにしてその方を招聘したのかを聞いたところ、「一本釣りです」と言われました。

愛媛大学でも、何らかの形でこのような「特殊な」人事を行うことを考慮する時期かもしれません。ただ、「逆差別」という反対も予想されるので、やはり執行部のトップダウンの決断が必要でしょう。

### 四国5大学連携事業ポータルサイトが開設しました。

<http://www.awasapo.tokushima-u.ac.jp/shikoku/index.html>

四国5大学では、組織横断的な連携・ネットワークを組み、女性研究者を支援しています。



### 連携型メンター制度開始！

女性研究者の将来のキャリア形成に向けて、四国5大学教職員である「メンター」から、アドバイスを受けることができます。メンターとなってくださる方々も募集しています。

### 非常勤講師相互派遣登録にご協力ください！

育児休業中等の研究者を支援するため、四国5大学で非常勤講師の相互派遣を行います。ぜひご登録ください。

## 子育て中の方、介護中の方の国内で開催される国際学会参加費を補助します。

四国5大学連携事業の一環として、女性研究者のライフイベント(出産・育児・介護)による研究中断からの復帰を支援するため「女性研究者国際学会参加費支援制度」を設けました。育児・介護休業から復帰して2年以内の女性研究者の方が対象です。公募により平成27年度中に国内で開催される国際学会への参加費(旅費は含まない)を上限5万円までで補助します。

第1回の応募〆切は、**平成27年6月30日(火)必着**です。(予算の枠内で追加公募を実施予定です。)詳細は、女性未来育成センターHPの「四国5大学連携事業ページ」をご覧ください。

### 共同研究プロジェクト支援制度

〆切 **5/27(水)**

四国5大学連携事業において、連携機関(徳島大学、香川大学、愛媛大学及び高知大学)に所属する女性研究者が研究代表者となり、四国地域の連携機関や連携企業等の研究者と共同で行う学術研究プロジェクトに対して、研究費を支援しています。ぜひご応募ください。

※連携企業等とは、四国地域の大学や研究機関、企業等で、四国女性研究者活躍推進ネットワークの構築にご協力いただける機関のことです。

**募集期間:5月12日(火)~5月27日(水)**  
**支援金額:プロジェクト1件あたり30万円以内**

問い合わせ先:女性未来育成センター  
[hime@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)

### 愛媛大学はポジティブアクション情報ポータルサイトに、女性の活躍推進を宣言しています！

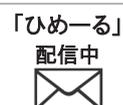
- 職場風土の改善 ●女性の採用拡大 ●女性の職域拡大
- 女性の継続就業支援 ●女性管理職の増加



### 編集後記

枝 葉 末 説

定年退職に引き続き再雇用で勤務し1年が経過しました。今まで携わった業務を離れて女性研究者を育成するための様々な取組に協力させていただきました。特に、子育て中の研究者への支援については、色々と感じるものがありました。私の娘も子どもが生まれて子育てに取り組んでおり、改めて大変なことだと思いました。本学には、保育所があり、たくさん子どもたちが預けられ、時々その様子を見ておりますが、一日一日子どもたちも成長しています。女性研究者の活躍を大いに期待しております。(滋岡)



「ひめーる」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](mailto:hime@stu.ehime-u.ac.jp)