



目次

センター活動報告	1
女性医師・研究者を支援してゆとりある医療を実現する	2
ある女性医師の事例	3
女性医師・研究者支援で見てくるもの	3
女性研究者支援センターに着任して (特任教授 登谷美穂子)	4

女性のための
相談室開室日

- ◆4月◆
- 6日(金)
14:00~17:00
- 13日(金)
9:00~13:00
- 20日(金)
14:00~17:00
- 27日(金)
9:00~13:00
- ◆5月◆
- 11日(金)
14:00~17:00
- 18日(金)
14:00~17:00
- 24日(木)
9:00~13:00



センター活動報告

女性研究者支援センターは、昨年9月5日に設置され、皆様のご支援のもと、活動を行っています。年度末にあたり、センターの活動について、ご報告します。

相談事業

女性研究者支援のための相談は、3種類です。相談したい内容により、選択してください。相談費用は無料です。秘密は厳守されます。予約・問合せは、センターまで。

＜女性のための相談室＞



学外から専門の女性カウンセラーに来てもらっています。どんなことでも相談してください。女性ならどなたでも相談していただけます。

＜メンター制度＞

女性の教授・助教授の先生にメンターをお願いしています。女子学生、女性研究者の方の研究専門分野、研究者としての悩みを相談してください。

＜保育相談＞

保育の仕事をして30年以上続けてきたベテラン相談員に来てもらっています。妊娠中から就学前の子どもを持つパパ&ママからの保育に関する相談を受けます。

病児保育

附属病院にて病児保育を行っています。教職員・学生の子どもで、病中・病後の子ども(生後6ヶ月から小学校3年生まで)を保育します。病児保育室の開室時間は、8:15~19:00です。利用定員は5名です。常勤の看護師・保育士が在室してい



ます。利用の前に、事前登録を行ってください。利用には、利用料が必要です。登録、申込みに必要な書類は、センターホームページよりダウンロードしてください。

実験研究補助者雇用

女性研究者が、出産・育児・介護等を理由に研究を断念することなく、研究と育児等を両立できるよう支援するプログラムで、研究・実験補助者の雇用経費を負担します。平成19年度は、2期に分けて募集を行います。



学外への情報発信

＜設立記念シンポジウム(10/9)＞

女性研究者支援センターの設立を広く知ってもらうことを目的とし、百周年時計台記念館にて開催しました。

＜女性教員懇話会設立25周年記念シンポジウム(共催)(12/9)＞

ダイバーシティへの取り組みを検討しました。

＜女子高生・車座フォーラム(2/3)＞

西園寺公望の京都別邸であった「清風荘」にて、教員・学生が、30名の女子高生を迎え、「研究者の仕事とは？」について話し合いました。

・広報誌「ニュースレター」発行

4回の発行を行いました。

女性研究者支援センターは、4月に吉田橋町に移転し、女性研究者支援の拠点として活動して行きます。今後も、皆様に様々な情報を発信していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

お願い

センターからのお知らせをメールにて配信しています。アンケートのご回答がまだの方は、返信いただきますよう、よろしくお願いいたします。

アンケートにて、お知らせいただいた学内便送付先が変更になった場合は、お手数ですが、センター宛にご連絡ください。

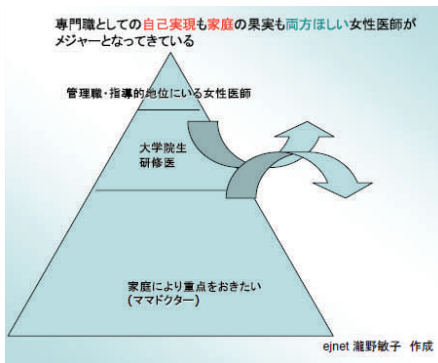
本学教職員・学生の方で、センターが実施する講習会、事業等のお知らせをメールで配信ご希望の方は、センター宛にメールアドレスをご連絡ください。

女性医師・研究者を支援してゆとりある医療を実現する

就労形態検討ワーキンググループの活動の1つである「柔軟な就労形態を検討する」ため、1月24日に研究会を開催しました。講師には、(財)田附興風会医学研究所北野病院研究所副所長・腎臓内科部長、京都大学医学部臨床教授の武曾恵理先生をお招きしました。武曾先生は、NPO「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会(ejnet)」を立ち上げ、女性医師が働きやすい職場作りをめざして活躍していらっしゃいます。女性、とりわけ女性研究者の就労形態一般に通じる、具体的なお話をうかがいました。



まず、女子医学生、女性医師の状況を具体的な数値を示して、ご説明いただきました。女子医学生は、医学生の33.3%を占めるが、女性医師は、医師の14.4%となっており、女性が医師という職業を選択し、継続して

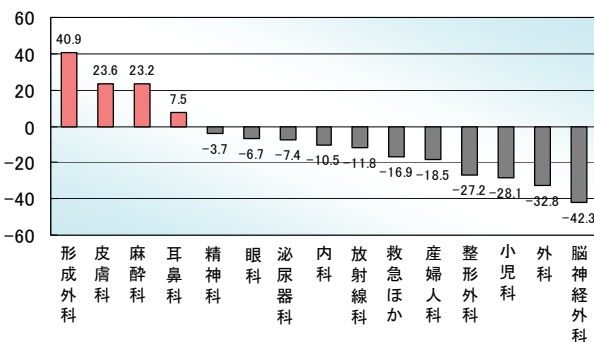


いくことの困難さがわかります。一方で、専門職としての「自己実現」も「家庭」の果実も「両方ほしい」女性医師が増えてきています。また、深刻な医師不足の

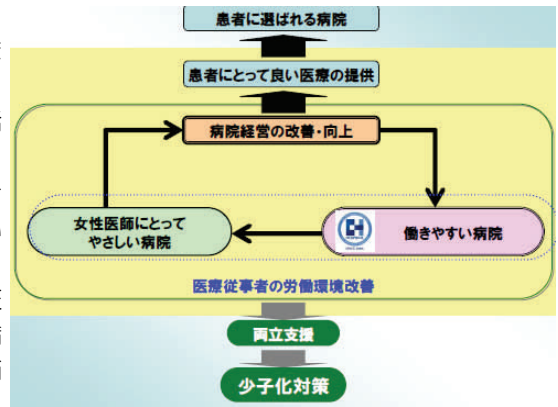
中、仕事と育児を両立し、仕事を続けていける環境の整備が求められています。

医師、とりわけ病院勤務医は、ハードな勤務が常態化しており、若い医師が当直や、時間外勤務の比較的小さい診療科目を選択するという問題が発生しています。前期研修医100人中60人が時間外勤務の少ない眼科を希望するような大学も出ており、診療科ごとの格差問題も明確になっています。

図 診療科目別増減
(平成18年研修終了大学医学部/平成14年卒業者)
出展: 全国医学部長病院長会議「地域医療に関する専門委員会報告」より



ejnetも設立当時は、女性医師の継続就労が主目的でしたが、女性医師の自己実現のためには、男性医師を含めた医師全体の就労環境を考えることが必須との考え方に変わってきました。その活動は、「働きやすい病院」を認証する病院評価事業



(ホスピレート)を通し、医療従事者、病院経営者、患者にとって、良い循環を作って行こうとするものです。評価は、労働基準法を遵守しているかどうかチェックするのではなく、病院長が「働きやすい病院に改革する積極的な意思を有しているか」どうかの評価のポイントになります。そして、人間らしい生活を保証する病院が良い人材を集めて生き残れるという流れをつくっていくことです。

そして、このような活動を通して明確になった今後の問題をお聞かせいただきました。

1. 働きやすい病院認証後で起こっていること
産婦人科などでは、9-5時の時間雇用の女性医師とフルタイム医師との勤務時間格差が大きくなっていきます。女性医師群を余剰に雇い入れて初めてゆとりが出てくることの認識が必要であり、財政上の持ち出しが一時的には必要であることを、経営陣が理解しなければなりません。医療費抑制政策は根本的に不可です。
2. HPなどの広報のみでは医師は集まらない。
人材バンク事業の解禁は必要ですが、一方で使い捨て医の発生が懸念されます。人材バンク事業の質をチェックする機構が必要です。
3. 過剰労働で一度下がった医師のモチベーションを再度上げることが困難。

大学医局の医師確保困難が、研究者の不足を引き起こし、医療現場のみの医学となっています。

また、楽をしたい医師が増加しています。このような中で、医療を受ける側、おこなう側の医療への理念の再構築が必須であり、理念の再構築のために、大学、行政、メディアは迅速に取組んでいかなければなりません。

研究会には、20名の参加があり、講演後の質疑応答では、医療現場の問題を訴える声、改革を求める声等々活発な意見が出され、閉会后も武曾先生に個別に相談する方がいらっしゃいました。

ある女性医師の事例

(猪原登志子作成資料より)

<実際の生活(37歳、子供2人)>

国立大学医学部非常勤研究員

6:40 起床と同時に弁当作り。洗濯物干しは祖母担当。
7:30 子供起床、着替え。
8:20 出勤(車)子供の朝食の半分は車内でバナナかパン、ヤクルトなど。
9:30 保育所から大学に行く。
10:00 研究開始
18:45 大学からダッシュで保育所に。
19:00 保育所到着。(延長保育)。
20:00 帰宅。夕食の下準備祖母担当。
21:00 入浴と食事。
22:00 子供を寝かす。
23:30 勉強開始。洗濯機を回す。翌日の保育所準備祖母担当。
3:00 グラント申請書類や発表準備などなど。

<両立のコツ>

- 義母と仲良くする。義母を尊敬し、感謝の気持ちをはっきりと口に出す。手伝ってもらったら実費は必ず払う。
- 海外学会等は両母親に泊り込みで来てもらう。
- 国内学会で連れて行ける場合は連れて行く。(内科学会程度しか充実していない)。
- 研究などで遅くなるときは実母の送迎あり。実費とねざらい。
- 夫には夫の役割があると割り切る。くよくよしない。家事は50点でできればよい。
- 子供の話を聞く。だきしめる。ほめる。教育の基本はしてよいことと悪いことを教える。

<女性医師(研究者)が出産後、医業(研究)を再開できるかどうか>

- 認可保育所に入所できること。
- 第2子以上の場合、同一保育所に入所できること。
- 保育時間が長いこと(特例保育・延長保育の有無)。
- さらに延長可能であるかどうか。(夜間保育のバックアップ)。

- 送迎に関して、安全な交通手段と時間的余裕が確保されていること。
- 送迎に関して、バックアップ体制があること。
- 家族の協力が得られること。

<保育所入所後の問題点>

- 子供の免疫能が確立するまで、何度も感染症にかかる。発熱等、突発的に発現することが多く、あらかじめ仕事を調整しておくことが困難。
- 子供の病欠で休むことに精神的抵抗あり(職場の理解等)。
- 病時保育制度、あってもほとんど活用不可能。
- 送迎の時間的制約と安全性確保。
- 予防接種の過密スケジュール。

<一番要望したいもの

社会全体で支えるという意識改革

社会環境

- 子供が巻き込まれる事件が増加。片時も目を離せない。社会環境の整備と教育を。

職場

- 出産育児に対する理解を。肩身の狭い思いをしなくても産める社会に。
- 男性の育児休暇(間歇的に頻回に)。

家庭：男性にも育児を。

- 予防接種には父親も半々で行こう。

- 病欠は父親がとってあたりまえの社会に。

- 送迎の半分は父親がしてもよい。

- 子育てや家事の楽しさを学校で教育しておく(特に将来の父親となる男児)。

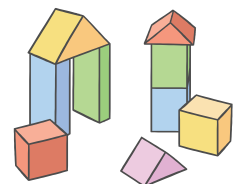
保育所と病児保育の充実。

必要な場所に必要数の保育所を確保する。

病児保育やるならそれぞれの保育所に併設。できないならせめて発熱時お迎えの基準を37.5℃でなく38.5℃に。

経済的援助

- 子供の数に応じた税制負担軽減を。



女性医師・研究者支援で見えてくるもの

武曾先生は、自分の周囲で、(1)管理職について、先生と同じ立場の女性医師は皆無という状況(2)30~35歳でどんどん常勤の現場から立ち去っている(3)残された医療現場は、医師不足になり、過剰勤務となる(4)男女とも医療や研究の意欲をそがれている、という状況を見て、これらの問題に対するため、次の3つの柱をたて、NPO法人活動を行っておられます。

I 働きやすい医療施設の認証と広報

II 再教育・研究指導システムの構築

III 医学生や研修医時代からの教育と進路相談支援

出産・育児等で医師の立場を離れた女性たちが、医療や研究の現場に復帰できるような環境を整え、支援していくことにより、医療を提供する側、受ける側双方に良い循環を作ることができる。この循環作りに向けて、官民上げての取り組みが望まれています。

(BIO Cinema 22 (4),2007 より一部引用)

女性研究者支援センターに着任して

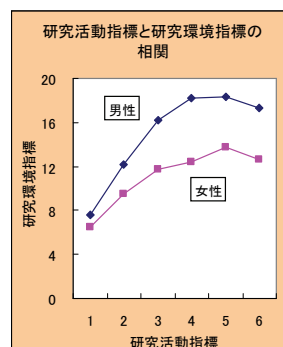


センター特任教授 登谷美穂子

昨年9月1日に私は理学研究科を半年早く退職して、女性研究者支援センターの特任教授に着任しました。その間のいきさつを少しお話ししますと、確かあれは7月始めのある日のことでした。突然電話がなり、「登谷さん、今年停年ですよ。女性研究者支援センターの特任教授に来てくれませんか。」と言われました。それを聞いて私は即座に「ぜひ」と言ってしまうました。それには2つの理由があります。一つは、停年後の身の振り方を考えていて、非常勤講師でもしながら好きなことをやろうかと思っていたのですが、一方で、何かもう少し“社会性”のあることをやりたいとも考えていました。そのお誘いは、そこにぴったりはまったわけです。もう一つは、私は1996年の理学部国際交流室の開室と同時に着任し、留学生教育に関わりだしたのですが、だんだん留学生の気質がグローバル化されて、日本人学生との差があまりなくなってきたように感じ、留学生の人たちには申し訳ないのですが、もう辞めてもいいかなという気になっていたことです。

しかし、女性研究者支援センターの職務内容も知らないで、お誘いの電話一本で即決した訳ではありません。その頃、理系分野の女性研究者が全国的に少ない状況を打破するために、科学技術振興調整費（以後、科振費と呼ぶ）が全国の10大学に措置され、女性研究者支援のためのセンターや支援室が各地で立ち上がり、それに付随して特任の教員があちこちの大学で募集されていました。私は、今まで子ども二人を抱えて自分がさんざん苦労したあげく、あまりハッピーな状態では終われなかったことを振り返り、女性研究者の研究条件改善のお役にたてるなら、応募してみようという気持ちになっていました。また、これまでも、“婦研連”（現在の女性研究者連絡会）で日本初の全国女性研究者実態調査¹⁾を行ったり、京都大学女性教官懇話会の事務局に参加したりと、女性研究者に関する仕事は初めての経験ではなかったことが、私の背中をぐいと押したのも事実です。

この女性研究者全国実態調査で明らかになったことはいろいろあるのですが、中でもとりわけ注目を引いたのが、右のグラフに示すような、同じ研究活動指標をもつ男女の研究環境指標を比較すると、女性の方が低いという結果でした。これは当時のマスコミでも大きく取り上げられました。つまり、女性は研究業績に見合ったポストに就けていないということを明らかにしたわけです。この頃（1985年）の京都大学の状況は、女性教員のうち教授は4名、助教授は5名という少なさでした。しかし、現在はその約10倍に増えており、やっと上のグラフの男女差が縮まってきたのだらうと推測されます。



今回、京都大学は科振費を獲得した訳ですが、これが理系の女性研究者の増加のために措置された背景を考えると、社会的には日本が少子高齢社会に突入し、労働力の導入を女性や高齢者、あるいは外国人に求めている点にあると考えられますが、もう少し近視眼的に見ますと、約50の理系の学会（オブザーバー加盟も含む）で構成される男女共同参画学協会連絡会が、2003年に行ったアンケート調査や、それに基づいた第3期科学技術基本計画に関する要望が大きな影響を与えたと考えられます。この調査は、物理学会と応用物理学会が2001年に行った“女性物理学者の実態を把握するためのアンケート調査”に端を発しています。この調査の分析に私も加わり、物理学会から報告書を出しています。今考えると、ここにも、私が女性研究者支援センターに着任するための赤い糸が張られていたような気がします。以上が、私がこのセンターに着任したいいきさつです。

最後に、京都大学の女性研究者支援のスタンスに少し触れておきたいと思います。京都大学が提案した「女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」」には、いわゆる数値目標は全面に出ていません。それは、数値目標を設置して、女性の優先的な採用を事業の目標に掲げるより、女性研究者が研究できる環境の整備が大事だという姿勢の表れです。現在、女性研究者にとっては、強い追い風が吹いています。これに乗って、尾池総長の大きな指導力の下に、理系分野に限らず、全分野の女性研究者の研究環境の整備のために、京都大学モデル推進室の方々と一緒にいろいろな施策を行っていきたくと考えています。さらに、2008年度のプログラム終了後は、このセンターは全教職員の男女共同参画のためのセンターとして機能していくことを望んでいます。そのためには、皆様のご協力のもとに、是非ともこのプログラムを成功させたいと思っていますのでよろしくお願いいたします。

Center for Women Researchers

〒606-8501
京都市左京区吉田本町（本部棟2階）

電話 075 (753) 2439
FAX 075 (753) 2436
Email: cwr-admin@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp
HP: <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>

