

### “Women and Wish” フォーラム1 男女共同参画推進センターのサービスを利用して

2015年1月26日(月)、芝蘭会館別館研修室2にて、“Women and Wish” フォーラム 第1回「男女共同参画推進センターのサービスを利用して」を開催しました。

司会は、山末 英嗣 男女共同参画推進センター 広報相談社会連携WG 主査で、センターがこれまで8回にわたって開催してきた「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン」シンポジウムの説明と、今回が第1回となる「シリーズ “Women and Wish” フォーラム」の紹介がありました。



続いて、稲葉 カヨ 理事・副学長より、開会挨拶がありました。山極総長をお迎えし、これまで男女共同参画推進センター(旧 女性研究者支援センター)が実施してきた、各種事業の利用者や会場参加者の声を直接聞き、今後の大学の取り組みを検討していく会にしたいと話されました。

そして、京都大学第26代総長に就任された、山極壽一先生より、「WINDOW 構想

“Women and Wish” の講演がありました。WINDOW 構想は、総長に就任するにあたっての所信表明として、発表されたもので、山極総長の大学への思いがこめられています。

この構想は、大学の主体は「学生」であるという信念に基づいています。大学とは、学生が社会に羽ばたき、活躍するための能力を養うところであり、学生にとって、社会へ通じる「窓」です。学生がその「窓」を自分の力で、押し開けて、出ていけるように、そっと背中を押してあげるのが、大学教員に必要な姿勢であると、山極先生は考えておられます。その「窓」にちなんで、6つの活動指針の頭文字をとった WINDOW という標語について、説明がありました。

#### ① Wild and Wise

近年は、留学したいという学生が減少する一方、精神的な悩みを持つ学生が増加する傾向にあります。これには、IT技術の進化によって、他人に会い、会話を通して

他人から情報を得る必要性が小さくなったことが、少なからず、影響していると考えられます。常に携帯電話がONの状態、ネット上で他人と繋がっている状況なので、何かを知りたいときにも、交流サイトに投稿すれば、瞬時に回答が返ってきます。情報を得る手段として、インターネットを、うまく利用する一方、人に会い、人と会話して情報を得ることもいとわず、自分で考え、自分で何かを決めていく力を身につけて欲しいという思いが、Wild and Wise に込められています。



#### ② International and Innovation

国際化が急速に進む社会の中で、柔軟な発想をもって活動できる力を身につけ、世界各国の人との会話を通して、様々なイノベーションを起こして欲しいとの説明がありました。

#### ③ Natural and Noble

京都大学は、吉田山のふもとにあり、哲学の道など、豊かな自然に囲まれています。この自然を尊び、自然から学ぶという京都大学の伝統を受け継いで欲しいと話されました。

#### ④ Diversity and Dynamic

グローバル社会での多様性を認め合い、多様な学問を多様な手法で学ぶ姿勢を養って欲しいとの説明がありました。

#### ⑤ Originality and Optimism

失敗は、全ての基礎と考え、失敗を糧に努力していく力を養い、京都大学が誇る精神である独創性を育み続け



## WINDOW 構想 'Women and Wish'



て欲しいと話されました。

### ⑥ Women and Wish

まず、京都大学は、国の政策に沿って、稲葉理事を中心に、男女共同参画推進を実施しているとの説明がありました。2014年1月22日世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）にて、安倍総理が、日本は女性に希望を与える社会の実現をめざし、2020年までに指導的地位で女性の占める割合を30%とするという目標設定を公表したことに触れられました。また、9月25日には、総理が国連総会で、女性の社会参加を加速させる、女性の活躍促進のための環境整備を演説の中で話されたことが紹介されました。

そして、国策として、男女共同参画が強調される理由として、複数の調査結果を提示されました。各国の男女格差を示す指標である、GGI（ジェンダーギャップ指数）では、日本は、平成26年度は、142か国中104位でした。前年の平成25年度は、136か国中105位で、母数が異なるものの、誇れる数値ではありません。近年、日本は、出産・育児時期の女性の従業率が低くなる、年齢階層別就業率のグラフでのM字曲線の、Mの落ち込みが小さくなってきたと言われますが、詳細を見ると、高学歴の女性では、出産・育児時期に就業していない件数が多くなっています。

では、職業別に指導的・管理的役割を担っている女性の割合を見ると、最も高いのは、薬剤師の66.5%で、国の審議会委員数、国家公務員の採用者数がこれに続きます。国策として、女性の登用が進められていることがわかります。20%以上の職業は、検察官、裁判官、弁護士等々

です。都道府県庁の課長職級以上となると、6.8%と低く、民間企業では、さらに低くなります。大学の事務職員は、18%で、日本では、比較的、女性の登用が進んでいる職種ではありますが、国際標準と比較すると、まだまだというところ です。

6歳未満児のいる家庭での、男性の家事・育児時間についての調査結果では、スウェーデンが最も高く、3.5時間/日、日本は、1.07時間/日と、男性の家事・育児参加が遅れていることがわかります。これらも、女性の指導的・管理的地位への進出の妨げになっていると考えられます。

次に、教育・研究機関の調査結果が紹介されました。日本では、学部学生に占める女子の割合は、家政学部が最も高く90%、芸術系が70%、人文・科学系が36%、教育と保健が59%です。最も低いのは、工学部で13%です。教員でも、家政学部で女性割合が高いのですが、それでも、教授職では64%です。工学部は、やはり女性割合が低く、教授職では1.9%、理学部も二番目に低く、教授職は5%です。2014年5月の国際比較では、日本の女性教員割合は、14.4%、最も高いのは、英国の38.8%です。この14.4%の女性教員比率を、上げていくことが、日本の緊急課題です。

山極先生は、国立大学協会 男女共同参画委員会の委員長にも就任されました。この委員会では、2011年2月にアクションプランを策定し、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ており、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しています。現在、国立大学86大学中、29大学が17%以上の目標値を達成しています。あと1年、この目標達成のために、様々な具体的な取り組みを実施していく予定であるとのこと です。

女性教員の予備軍である、女子学生数を見ると学部卒業生では、女性比率が37.1%、修士卒業生では25.5%、博士卒業生では27.8%、専門職大学院卒業生では28.0%です。潜在的人口はあるので、積極的に教員採用していくことで、比率は上がると、先生は考えておられます。

それでは、大学の意思決定過程における女性比率はどうでしょうか。学長の女性比率は、3.5%、理事は1.8%、副学長は9.8%、学長補佐は9.3%、外部理事では12.8%です。京都大学は、稲葉理事が在籍しておられるので、比率では、良いほうとなっています。

90の国立大学法人等を見ると、全体の女性比率は8.5%



## 2015年1月26日（月）



ですが、事務局長で0%、部長級で0.8%、課長級で0.5%、役員で3.0%です。文部科学省系の独立法人では、72法人中、女性役員、管理職ともに0の法人が5つあります。国大協では、一法人につき、役員に女性1名以上、管理職の13%以上を女性にするという目標を設定しているそうです。

もちろん、数値目標の設定のみで実現できるものではないことを、山極先生は認識しておられ、本日のフォーラムで、直に女性研究者の声を聞き、ワークライフバランスを考え、今後の事業を検討していきたいと話されました。

総長の講演に続いて、男女共同参画推進センターのサービス利用者を代表して、3人の女性研究者に発表をしていただきました。

最初に、楯谷 智子 白眉センター/ウィルス研究所 特定助教に、お話をいただきました。楯谷先生は、自称「センター事業のヘビーユーザ」で、病児保育室、待機乳児保育室、研究・実験補助者雇用制度の利用経験をお持ちです。今日も、第2子が、病児保育室を利用中とのことで、今朝のスケジュールをご紹介いただきました。

朝8時に病児保育室に電話し利用予約→8時30分事前診察→病児保育室に子どもを預け、会計を済ませる→9時15分職場で着席、と大変スピーディーに進んだとのことで、京大病院をはじめ、関係機関が様々な便宜を図ってくれていると感じたと話されました。子どもは、病児保育室を気に入っているようで、病児保育室の稼働率が低いならば、小学校3年生までという上限を小学校6年生までにすることができないかと提案を頂きました。

待機保育の利用に際しても、大学からの補助額の大きさを実感したそうです。ただ、送迎時に自家用車を利用していたところ、駐車違反切符を切られた経験をお持ちとのことで、利用者に注意を呼びかけられました。

次に、小山 真紀 工学研究科・医学研究科 安寧の都市ユニット 特定准教授より、発表していただきました。

小山先生は、自称「おむかえ保育のヘビーユーザ」です。パートナーが名古屋在住のため、東京出張をおむかえ保育の利用で乗り切ってこられました。しかし、第1子が小学校4年生となった今年度は、小学校2年生の第2子のみを保育してもらおうという選択は現実的ではないので、利用しておられません。小学校3年生までの利用資格の延長を検討して欲しいと話されました。

5年前の着任時のことにも触れ、採用決定前に保育園探しが始まったが、どうやって情報を入手したらよいか見当がつかず、苦慮したそうです。保育園の春休み対応など、当時の女性研究者支援センターにも電話相談をし、Webサイトに掲載している情報を提供してもらったが、センターの運用として、コンサルティング的な要素があれば、もっと良いと感じたそうです。

5年間の京大での研究生活、育児環境整備の工夫をしてきた経験から、様々な制度を調べて使っていくスキルの必要性を実感したとのことです。これら実体験に基づいた情報を共有し、活用していくことの重要性を強調されました。

続いて、内田 由紀子 ころの未来研究センター 特定准教授より、発表していただきました。現在5歳になる子の出産時には、東京在住のパートナーが、1年間の育児休業を取得して、京都で家事・育児を全面的に担当されたそうです。内田先生は、大学での研究を続けるために、研究・実験補助者雇用制度を利用されました。研究費は、研究代表者が産休や育休を取得すると、その分、期間延長されますが、休業中は予算執行できません。これは、グループで研究を行う研究者にとって、非情に困ったことなのですが、補助者雇用制度の利用により、休業中にRAや研究協力者への謝金を払うことができ、研究をつづけてこられたと話されました。



## 芝蘭会館別館にて



内田先生は、男女共同参画の実現には、男性の働き方が変わることが必要で、男性が率先して、育児休業、介護休業、時短勤務を取得できる環境の整備が必要であると考えておられます。会議は定時内で終了するような取り組みや、こうなりたいと思えるような女性リーダの出現を、京大で実現して欲しいと話されました。

休憩後、発表者、フロアーの他の利用者やセンターの関係者を交え、押川 文子先生がモデレータを行い、女性研究者支援に必要とされるものを含め、今後の男女共同参画社会のあり方についての意見交換を行いました。

はじめに、センター関係者の自己紹介を行いました。犬塚 典子 男女共同参画推進センター特定教授、足立 壮一 病児保育事業WG主査、山肩 洋子 育児・介護支援事業WG主査、伊藤 公雄 男女共同参画推進本部支援室長、押川 文子 就労支援事業WG主査の順に、簡単な事業紹介を行いました。

まず、会場の参加者から、山極先生が、なぜ、女性研究者を増やしたいと考えているのか、なぜ、数が増えたらいいと思っているのか、総長自身のお考えを聞かせて欲しいとの質問がありました。国立大学法人だからと言って、政府の言うことを聞く必要は無いだろうし、研究者として能力の低い者まで、女性だからと言って増やす必要は無いのではないか、という意見もありました。これに対し、山極総長は、国大協でも、女性比率をどこまで上げたらいいのかという議論はあったが、やはり、数値目標は必要だろうという結論に達したとの説明がありました。今日のフォーラムでも、私（山極先生）は、政策や数値目標などを話したが、3人の女性研究者の発表は、全て実例であった。この乖離が、女性研究者支援制度の現状を象徴していると話されました。そして、山極先生の研究分野である人類学の例を上げ、男性研究者だけで研究を進めていた時は、オスの側からの進化、性淘汰の研究が行われて来ましたが、女子学生が研究に入ること、男子学生の研究テーマも変わってきて、研究の幅が広がったことが紹介されました。先生は、男女と

もに研究に携わることが、すべての学問分野の研究を進める上で必要だとお考えです。国大協という組織で男女共同参画を進める場合は、また違った視点が必要で、数値目標を設定したが、このフォーラムでは、京大が、どのように女性研究者支援を行っていくべきかを知りたいと思っていることを話されました。

ここで、モデレータの提案により、女性研究者が感じている「壁」のイメージを具体化し、共有しようということになりました。壁の1つは、男女共同参画の必要性の認識について、執行部と事務職員、事務職員と研究者との連携がうまく作用していないことではないかという意見がありました。例として、研究者が、子ども連れで、海外でのフィールドワークを実施しようとしたところ、事務の理解を得るために多くの時間を要したということが報告されました。男女ともに、育児や介護の担当が女性である、と知っている心の壁についての指摘もありました。子どもが熱を出して保育園に早く迎えに行かなければならない状況になった時などに、男性教職員にも「早く帰ったらどうですか？」と声をかけられる状況になればいいという意見も出ました。育児期の女性は、仕事を続けることに精一杯で、研究実績が上がりにくいので、採用にあたっては、それを考慮し、今後の伸びしろを見て欲しいという意見もありました。

山極先生は、まず、事務職員は、法律、規則、前例に則って仕事を進める義務があることを、研究者に認識してもらいたいと話されました。そして、先生の研究室の女性研究者が子ども連れでJICA勤務をしたことなどに触れ、実際にやってみて、大丈夫だとわかれば周りが受け入れてくれ、協力もしてくれることを紹介されました。

これらを受け、子ども連れの出張、子ども、パートナー同伴の海外出張など、パイオニアが実践した成功例、積重ねた工夫などの情報を共有することが、男女共同参画の実践に役立つことが確認されました。最後に、各WGの主査の先生および伊藤 公雄先生からの報告をもって、フォーラムのまとめを行いました。 (支援室)

Gender Equality Promotion Center

〒 606-8303 京都市左京区吉田橋町  
 電話 075 (753) 2437  
 FAX 075 (753) 2436  
 E-mail w-shien@mail.adm.kyoto-u.ac.jp  
 HP <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>