



京都大学女性研究者支援センター Center for Women Researchers

目次

センター移転による 開所式典 尾池総長挨拶	1
メンター講習会を 開催しました	2
女性研究者 支援モデル実施大学 を訪問しました	2
研究者になる！ 一第2回－ (押川文子先生)	3
データで見る女性の 躍進(3) (伊藤公雄先生)	4
センターの施設 ご紹介	4

女性のための 相談室開室日

- ◆6月◆
1日(金)
14:00～17:00
8日(金)
10:00～13:00
15日(金)
14:00～17:00
22日(金)
10:00～13:00
29日(金)
10:00～13:00
- ◆7月◆
6日(金)
14:00～17:00
13日(金)
10:00～13:00
20日(金)
14:00～17:00
27日(金)
10:00～13:00

センター移転による開所式典・尾池総長挨拶



本日は女性研究者支援センターの新しい建物の除幕式にご参列頂きありがとうございます。これを記念して、一言ご挨拶申し上げます。

京都大学は平成18年3月に男女共同参画の基本理念を大学として設定しました。その一つの形の現れとして、本日ここに新しい女性研究者支援センターの建物が完成しました。女性研究者支援センターは、昨年の9月に設置されたばかりの、新しいセンターです。今までは私もおります本部棟の仮の事務室でいろいろな事業を行っていましたが、本日からはこのようすばらしい拠点で、いろいろな活動を行うことができるようになりました。

この建物は、大正15(1926)年に大学の官舎として建築された木造2階建てで、築後80年が経過しております。ごく近年まで使われていました。大きな庭があり、当時としてはかなり斬新な洋風のデザインが残っている部屋があります。建物自体は屋根瓦や壁はさすがに老朽化しておりましたので、吹き替えや塗り替えを行いました。内部の壁や床はそのまま使っており、なるべく当時の仕様を残すことを念頭において改修をいたしました。改修は、工学研究科の神吉先生の研究室の皆様によって、いかに当時の建築様式を保ちながら改修するか心を砕かれてなされました。また、関係部署の皆様の多大なるご協力によって、短期間の内に無事終了しましたことを感謝いたします。

では、この建物で何が行われるかといいますと、女性研究者支援センターが今まで行ってきた事業はもちろんですが、新たに、1階では子どもの一時預かりのスペースを提供し、保育士の派遣を委託するという事業が始まります。2階には小さい会議室があり、10名程度の会議なら行うことができますので、女性研究者の集まりなどに、1階で保育をしてもらいながら利用できるようになっています。ジェンダー関連

の図書も会議室に備え付けられる予定です。そこで、今日は、本を1冊持ってきました。「LEADERS」の今月号で、世界のトップの女性を紹介しています。京都大学女性研究者支援センターの活動によって、この京都大学から、世界のトップリーダーになる女性たちが出てくれることを期待しています。

現在、女性研究者支援センターの事業は、科学技術振興調整費と学内の経費の両方で行われています。この科学技術振興調整費は、どのような施策をすれば女性研究者が働きやすい環境を作ることができるかという「京都大学モデル」を構築することに対する補助です。京都大学の採択理由を見てみると、「女性教員懇話会や子育てグループ等現場からの意見に基いて練られた『女性研究者支援センター』なる本提案は、地域と連携した具体的、包括的な構想で高く評価できる」そして実行には、「総長の強いリーダーシップが発揮されることを期待したい」となっています。ボトムアップという形で計画が出来上がったのであるから、あとは総長、おまえがやれ！ということです。総長就任以来、私が申し上げてきたボトムアップを基本としたリーダーシップの発揮ですから、やっていかねばならないと思っています。

京都大学を含め、10大学が科学技術振興調整費の採択を受けたのですが、この10大学の中で、女性の総長が2名いらっしゃいます。日本女子大学の後藤祥子さん、お茶の水女子大学の郷通子さんです。京都大学でもこのような素晴らしい女性が出て欲しいと願っています。

これで私のご挨拶と致します。雨の中、ありがとうございました。



左から、塩田センター長、稲葉推進室長、登谷特任教授、尾池総長、北理事、松本理事

メンター講習会を開催しました

2007年3月16日（金）本学文学部新館第一講義室において、メンター講習会が実施された。本講習会は午前10時半と午後1時半の二回実施され、午前の部には31名、午後の部には、49名が来聴に訪れ、盛況のうちに終わった。午前と午後の講習は基本的に同じ内容となっており、一度の講演は1時間半であった。本講習会の講師である鈴木義幸氏は国際コーチ連盟のマスター認定コーチであり、現在は株式会社コーチ・エィの取締役社長である。

本講習は基本的に三部構成となっている。最初に「イントロダクション」があり、来聴者の日常のコミュニケーションを振り返ることから始まった。コミュニケーションのうちでも聞くこと、褒めること、叱ることの三つについて、来聴者がそれらをどのように理解しているのかを講師が尋ね、三つのコミュニケーションによって相手が能動的かつ積極的に物事に取り組む姿勢をとるようになるかを講師が解説するという内容であった。次に、講師自身の経験を基に「コーチング」の三つの原則を説明した。コーチングがもともとスポーツの世界で発達した分野であり、選手の育成に長けた複数のコーチの指導方法を基に、それらの持つ三つの特徴である『双方向性』『個別性』『継続性』について、スポーツやビジネスの事例をもとに分かりやすく説明がなされた。最後に、これまでの講演内容を踏まえて、来聴者から質問を受けて講師が応答するというやり取りがなされた。

イントロダクションの時間には、来聴者自身が自分の周りの人々と「人の話を聞くには何が必要か」、「褒めるとはということなのか」といったことについてディスカッションする時間が設けられた。それによって、受動的に話を聞くだけではなく積極的に答えを見つけるという態度が来聴者に求められ、会場全体が講師の話を前向きに聞こうという空気になった。ともすれば、会場がざわついてしまって注意が散漫になる可能性もあるが、その点については、常に具体例を用いて説明していたので、来聴者の意識が散漫になることを防いでいた。最後の質疑応答では、「コーチングにおける男女差があるのか」「『その場』の温度を上げる方法は何か」という質問に対して、基本的には男女差はなくて個別に見てあげること、場の温度はリーダーの温度が一番伝わりやすいという回答が得られた。

本講演は非常に興味深いものであったが、あえて瑕疵を探すならば、具体例が女性には分かりづらいものが多かった点と、内容が概論的であった点である。来聴者の8割以上が女性であったので、野球やサッカーの逸話自体は面白くても、それらについての基礎知識があまりない人も多く、反応が今ひとつ鈍かったのではないだろうか。また、コーチングの一般的な説明が主であったので、個別事例に対する答えは個人で見つけていかなければならないというもどかしさもあった。

しかし、これらを差し引いても示唆に富む内容であった。女子学生の指導や相談という場に限らず、相手とポジティブな関係を築くヒントがちりばめられており、メンターでなくても参考になる好い講演であったと思われる。

文学研究科
博士課程
江南健志（記）



女性研究者支援モデル実施大学を訪問しました

科学技術振興調整費の採択を受け、女性研究者支援モデルを実施しておられる大学を訪問し、視察と意見交換を行いました。他大学の取り組みをお聞かせいただき、感じたことをご報告します。

●3月8日 東京農工大学・早稲田大学訪問

東京農工大学では、東北大学の先生方との交流も行いました。本学の取組みは育児への支援が多いのですが、東京農工大学では、介護クーポンを発行し、介護により研究時間のとれない研究者を支援しておられ、今後の課題であると認識しました。

早稲田大学では、保育室「ポピンスナサリー早稲田」も見学させていただき、都市部の交通量の多い地域では、保育は建物内という対応とその工夫を教えてくださいました。本学の移転後のセンターでは庭があるので、それを生かした保育の在り方を考えるべきであると思いました。

●3月14日 東京女子医科大学病児保育室「カトレ

ア」、お茶の水女子大学附属保育園「いずみナサリー」訪問

カトレアでは、病児保育室の他に院内保育所があるため、スペースを共有したり、病院給食から給食、おやつが提供されています。当保育室でも、いずれ病院給食との連携が持てればと思います。休日・夜間の予約に対しては、スタッフが携帯電話を持って対応をされていることが印象的でした。

いずみナサリーでは、運営面から利用者数増加を目指し、教職員・学生だけでなく、地域住民への利用対象拡大、保育相談や学童保育も考慮されていました。栄養科の学生ボランティアさんが手作りおやつを提供されるなど、大学内での協力体制がとられていることも印象に残りました。

今後も他大学と交流を行い、良いところは、本学にあった形で積極的に取り入れていきたいと思っています。

女性研究者支援センター 支援員（記）

連載：研究者になる！－第2回－

大学の外にも研究職はある

就労形態検討ワーキンググループ推進員
地域研究統合情報センター教授

押川文子



正直なところ「研究者になる！」という題名の原稿、私には書きにくい。振り返ってみると私の過去は幸運の連続で、「研究者になる」ために刻苦勉励してきたというものではないし、現在も「研究者になっている」のか否か、心もとない。ただ、小さな大学の出身で、最初の就職から昨年春に京都大学に移るまで一度も大学に在籍したことがなく、とくに最初の20年近くを文部科学省の管轄外の機関で働いた私のケースは、こんな例外もあるのかという意味で何がしかの参考になるかもしれない。

私が大学に入学したのは1969年春、2年間のインド留学をはさんで修士課程を修了したのが1977年までの時期を東京の小さな国立女子大学史学科の学生として過ごした。インドへの関心は、大学に入る前からあった。幸運にも、若い私が勝手に夢想し選んだインドという対象はまさに「当たり」で、知るほどに底なしに面白く難しくなっていくテーマだったが、当時の私は研究者になろうとも、またなれるとも思ってはいなかった。学外の研究会などには参加していたものの、当時のお茶の水女子大学にはインド史専門の教員はおられず「学界」は遠かったし、史学科など文系学科の教員はほぼすべて東大出身の男性教員で研究職へのルートも見えなかった。大学の教員ポストの多くがまだ公募になっていなかった当時、出身大学は研究職につくうえで現在よりもさらに重い意味をもっていたように思う。優秀な先輩たちのなかには大学院で他大学に移るケースもあったが、不勉強のうえに学部卒業前に結婚した私は、ままごとのような家事を結構楽しみながら、中学校か高校の社会科教員になろうか、と漠然と将来を考えていたように思う。

その教職試験をうける前の最後の言い訳として受験したインド政府留学生試験の補欠合格の電話が入ったのは、修士2年目の7月だった。2週間後にネルー大学に出頭できれば合格にするという。その一瞬、何か封印していたものが頭のなかではじけたような記憶がある。夫にも相談せず行きますと即答し、2年間デリーで、学生としてはじめて真面目に勉強することになった。ただ、帰国してみれば、状況は以前とまったく変わらない。インド留学など一般職では何の役にもたらず、むしろ2歳年齢を加えた分だけ就職活動は不利である。職種はともかく生活のために就職する必要があり、年齢制限ぎりぎり受験したアジア経済研究所に採用されたのは、まさに幸運としかいいようのないことだった。



アジア経済研究所、通称アジ研は、通産省（当時）管轄の特殊法人で、アジア、アフリカ、ラテンアメリカなどを対象とする研究機関である。アジ研の特色のひとつは、「研究職」を特別視しないという点にあった。研究職の採用も当時は原則として学部卒、賃金体系も事務系と同じだった。出勤管理はタイムカード制、子育て中の職員は有給休暇を1時間単位でとることも多く、3月には給与カットという例もあった。労働組合が機能していた点も特色である。特殊法人という枠内ではあれ労働条件は労使の交渉マターであり、育児時間などはこの交渉を経て、少しずつ期間延長が獲得されていた。男性の育児時間や育児休暇の導入も早かった。再生産にかかわる権利の男性への保証という点では、1970年代から80年代にかけてアジ研は日本でももっとも先進的な職場の一つだっただろう。私も入所3年目に息子を出産し、毎日、時間を気にしながら保育園と職場と自宅の間を回りながら暮らしたが、子育てを理由に職場で非難されたり苦労したという記憶は不思議なほどない。

研究面では優秀な先輩たちに恵まれた職場だった半面、当時、こうした研究職の特殊性（特権）を認めない就労条件を窮屈に感じ、大学教員の自由を羨ましく思ったこともある。しかし、今振り返ってみると、むしろプラス面が大きかったように思う。研究という仕事には限度がない。一見自由に見えて、研究以外の要素をいかに自己処理して無限に働くかが問われ、その結果を評価される。評価が叫ばれる昨今の大学では、よりその傾向が強い。当然、現在の日本社会では男性が有利であり、「仕事さえできれば男女は関係ない」という常套句は、時として女性研究者にはもっとも厳しい条件となる。アジ研での経験から私が学んだことは、研究という無限の営為と生活者としての個人を両立させるためには、個人としての努力だけでなく、研究職であるからこそ意図的にその無限性に歯止めをかける職場環境が必要だということ、それは男女ともに平等に保証すべきこと、という単純なことだった。

女性研究者支援が、女性の自己処理能力への補助にとどまるのではなく、育児中の男性教員・事務職員への支援、そして研究者の働き方の変化につながるものであることを期待している。その方向がない限り、女性が「研究者になる！」ことは、いつまでたっても何か例外的なこと、特筆すべきことにとどまるのではないだろうか。



データで見る女性の躍進(3)

広報事業ワーキンググループ主査
文学研究科教授 伊藤公雄

1999年に制定された男女共同参画社会基本法に基づいて、政府は男女共同参画基本計画を策定している。その第二次計画が、2005年12月に閣議決定され、現在、この計画に依拠して、男女共同参画(gender quality)に向けたさまざまな取組みが進められている。この第二次基本計画の「新たに取組みを必要とする分野」のひとつに「科学技術分野」における女性の参画の拡大が入っている(他には防災、環境保護、街作り、観光など)。また、「第3期科学技術基本計画」においても、自然科学系の女性研究者の採用拡大がはっきりと

たわれている。こうした、政府の方針のもとで、女性研究者支援についての取組みが、いわば「国策」として展開しているのである(本学の女性研究者支援センターの設置も、こうした動きのなかで誕生したものであることはいうまでもない)。

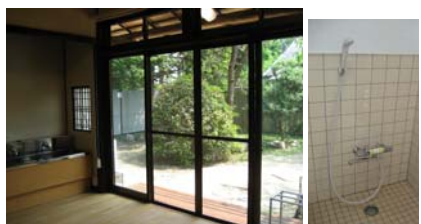
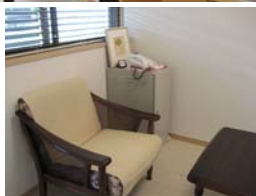
こうした日本政府の科学技術分野への女性研究者の拡大方針には、すでに目標値が設定されている。具体的には、2020年までに自然科学系の女性研究者割合を25%(理学系20%、工学計15%、農学系30%、保健系30%)にまで広げようという方向だ。この数値目標に対応して、京都大学でも、女性研究者の拡大に向けたよりきめの細かい、また大胆な支援策が求められるところだ。

センターの施設ご紹介



10名程度が利用できる会議室があり、プロジェクターも設置しています。また、書籍の貸出も行っています。ご利用希望の方は、センターへお電話ください。

授乳やおむつ交換のできる部屋、子どもの一時預かりのための部屋もあります。ご利用ください。



庭は芝生です。ログハウス、ベンチもあります。

センターより

開所式典、見学会には、小雨の降中にもかかわらず、たくさんの方にご参加いただき、ありがとうございました。当日は、見学会に続き、女性研究者支援事業を実施してられる他大学よりお越しいただいた皆様と、交流会を開催し、意見交換を行いました。予定時間を超過するほどの盛会で、大変有意義でした。遠方よりお越しいただいた方々、ありがとうございました。

交流会は、今後、続けて行きたいと考えています。今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。

Center for Women Researchers

〒606-8303
京都市左京区吉田橋町

電話 075(753)2437
FAX 075(753)2436

Email: cwr-admin@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp

HP: <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>

