

IV-2 (2) 岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査

① 趣旨

事業 2 年目にあたり本格的に女性研究者支援を実施する上で必要となる情報を収集するため、主として個人の研究活動向上のために行う支援とメンター事業のニーズを把握することを目的として実施した。

② 内容

ニーズ調査は、平成 22 年 7 月 1 日時点で在籍する 213 名の全ての常勤女性教員（以下、女性教員）を対象に平成 22 年 8 月 24 日～9 月 7 日の約 2 週間にかけて実施した。メールにより調査の案内をし、Web 上で実施した。53 名より回答があり、回答率は 24.8%であった。その後データの入力及び分析を行い、「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）」を Web 上で公開した。

③ 主な調査結果

ここでは、男女共同参画室のホームページ上でも報告した主な調査結果を報告する。詳しい結果については、「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）」(pp.91-96)を参照のこと。

1. 研究活動向上のための支援について

- ・約 9 割の女性教員は「国際学会参加のための補助経費」、「国内学会参加のための補助経費」、「投稿論文英文校閲のための補助経費」といった研究スキルアップ支援が大学にあった場合には利用したいと考えています（問 1）。
- ・女性教員の半数近くが「研究マネジメント」及び「研究資金獲得」に関するセミナーに参加したいと考えています（問 2）。
- ・女性教員の 7 割程度が、「本学が購入している電子ジャーナルへの学外からのアクセス」が可能になれば女性教員の研究活動がより活発になると考えています（問 3）。

2. メンター事業のニーズについて

- ・「研究」、「教育」、「サービス（委員会・地域活動）」、「教員間の人間関係」、「学生との人間関係」、「仕事と私生活の両立」の 6 項目のうち、「研究」については 9 割以上、「教育」に関しては 8 割以上の女性教員が誰かに「よく」あるいは「たまに」相談しています。（問 4）
- ・上記の 6 項目について相談する場合、女性教員は通常「大学の同僚（男女を問わず）」に相談していますが、「仕事と私生活の両立」に関しては、「大学の女性の同僚」に限って相談する人が多いようです（問 5）。

3. 女性研究者支援の対象について

・7割近くの女性教員が「非常勤研究員」及び「医員」を女性研究者支援の対象に含めた方がよいと考えています（問6）。

4. 回答者の特徴（多い順に）

【専門分野】

生命科学系（医・歯・薬・保健等）（55%）

自然科学系（理・工・農・環境等）（25%）

人文社会科学系（20%）

【職位】

助教（65%）

准教授（17%）

教授（12%）

講師（6%）

【年代】

30代（57%）

40代（21%）

20代（10%）

60代（7%）

50代（5%）

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査 調査用紙 (Web版) (1/2pg)

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査

このニーズ調査は、昨年秋に実施した「岡山大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」を踏まえて常勤の女性教員の皆様を対象に行うものです。今後の岡山大学における女性研究者支援を進めていく上で参考にさせていただきます。ご多用中誠に恐縮ですが、9月7日(火)までにご回答していただきますようお願いいたします。

問1. あなたは、以下のような研究スキルアップ支援が岡山大学にあった場合、利用しますか？
利用する=1、どちらとも言えない=2、利用しない=3でお答えください。

国際学会参加のための補助経費 1 2 3

国内学会参加のための補助経費 1 2 3

投稿論文英文校閲のための補助経費 1 2 3

その他にあった方がよいと考える研究スキルアップ支援があればお書きください。

問2. あなたは、以下のようなことについて学ぶ機会があった場合、参加しますか？
参加する=1、どちらとも言えない=2、参加しない=3でお答えください。

研究資金獲得 1 2 3

タイムマネジメント 1 2 3

キャリアプランニング 1 2 3

ストレスマネジメント 1 2 3

研究マネジメント 1 2 3

その他に研究生生活に関して学んでみたいと思われることがあればお書きください。

問3. あなたは、以下のような制度が岡山大学にあった場合、女性教員の研究活動がより活発になると思えますか？
思う=1、どちらとも言えない=2、思わない=3でお答えください。

優秀な研究業績を挙げた女性研究者を表彰する制度(奨励賞など) 1 2 3

出産・育児期にある女性研究者を対象とした研究費の支給 1 2 3

本学が購入している電子ジャーナルへの学外からのアクセス 1 2 3

優秀な教員から指導・助言を受けるメンタリング制度 1 2 3

その他に研究活動を活発にする効果があると思われることがあればお書きください。

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査 調査用紙 (Web版) (2/2pg)

問4. あなたは、以下のことについて誰かに相談をすることがありますか？
よくある=1、たまにある=2、めったにない=3でお答えください。

- 研究 1 2 3
 教育 1 2 3
 サービス(委員会・地域活動) 1 2 3
 教員間の人間関係 1 2 3
 学生との人間関係 1 2 3
 仕事と私生活の両立 1 2 3

問5. あなたは、以下のことについて相談する場合、誰に相談しますか？
大学の同僚(男性・女性)=1、大学の同僚(女性のみ)=2、学外の研究者=3、
その他=4(具体的には)でお答えください。

- 研究 1 2 3 その他
 教育 1 2 3 その他
 サービス(委員会・地域活動) 1 2 3 その他
 教員間の人間関係 1 2 3 その他
 学生との人間関係 1 2 3 その他
 仕事と私生活の両立 1 2 3 その他

問6. 本学における女性研究者支援の対象について、以下の人達を含めることについてどう考えますか？
含めた方がよい=1、どちらとも言えない=2、含めない方がよい=3でお答えください。

- 非常勤研究員 1 2 3
 医員 1 2 3
 大学院生(博士前期課程) 1 2 3
 大学院生(博士後期課程) 1 2 3

その他、含めた方がよいと考える人達がいたらお答えください。

問7. 最後に、あなた自身についてお尋ねします。

専門分野

- 人文社会科学系
 自然科学系(理・工・農・環境等)
 生命科学系(医・歯・薬・保健等)
 その他

職位

- 教授
 准教授
 講師
 助教
 助手

年代(平成22年8月1日現在)

- 20代
 30代
 40代
 50代
 60代

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告（平成22年9月24日）

1. 調査について

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」は、科学技術振興推進調査書「女性研究者支援モデル育成事業」[中部・同大発] 女性研究者の育つ進化プラン」の実施2年目にあたり、本格的に女性研究者支援を行う上で必要となる情報を収集するため、主として本人の研究活動向上のために行う支援とメンター事業のニーズを把握することを目的として実施した。実施にあたっては、平成21年秋に実施した「岡山大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」の結果を参考にし

た。

調査準備	平成22年7月～8月
調査期間	平成22年8月24日～9月7日(約2週間)
調査手段	メールによる案内し Web 上で実施
調査対象	常勤の女性教員全員(平成22年7月1日時点で在籍する213名)
回収率	24.8%(53名)
データ入力及び分析	平成22年9月

2

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告（平成22年9月24日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告

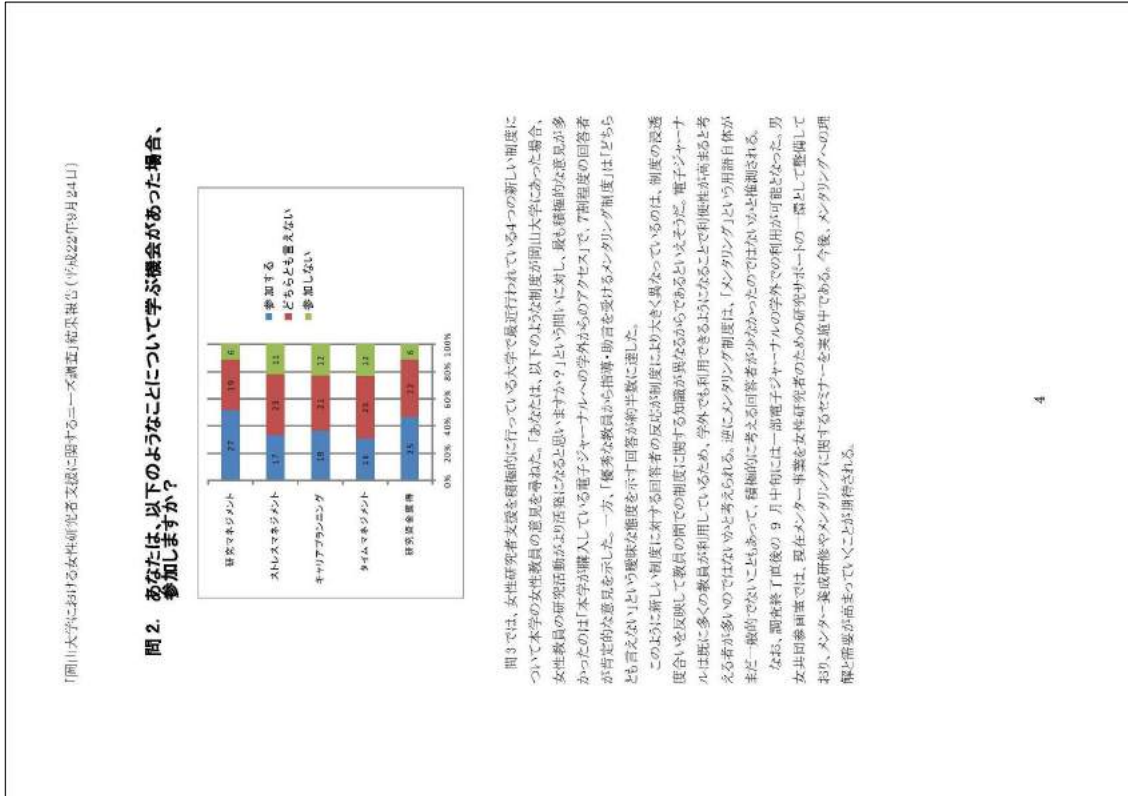
（平成22年9月24日）

目次

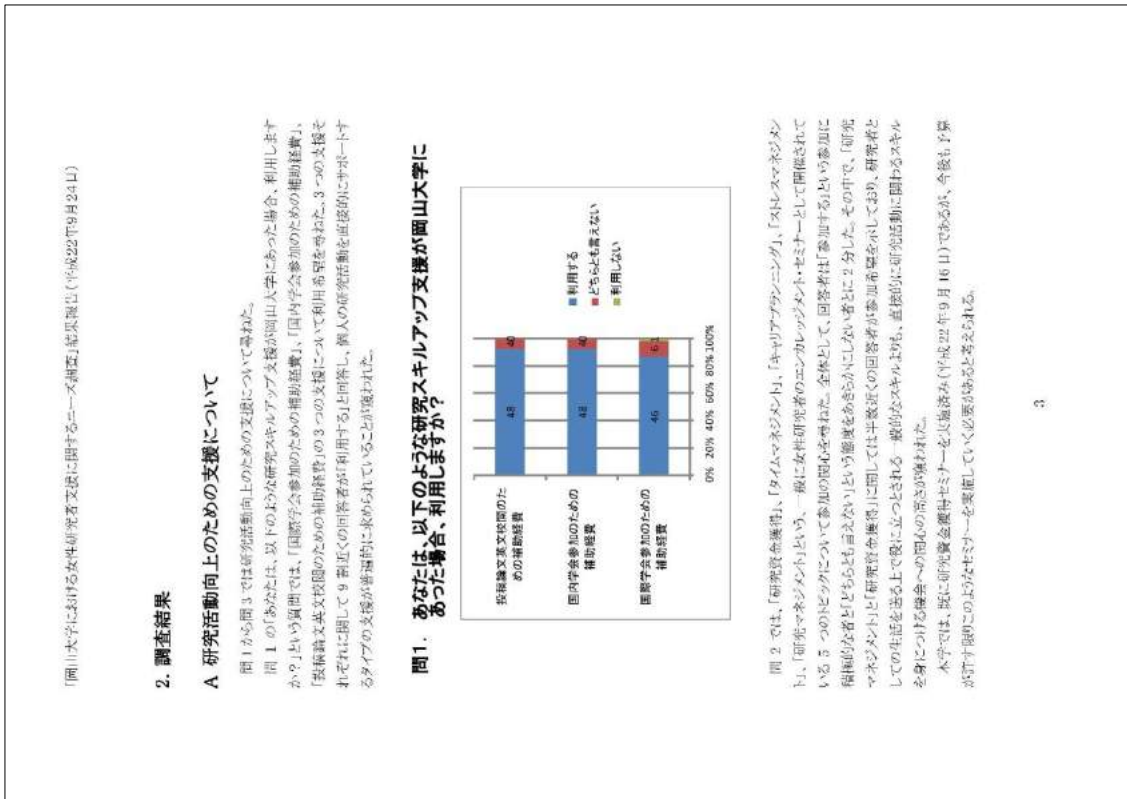
1. 調査について	2
2. 調査結果	3
A 研究活動向上のための支援について	3
B メンター事業について	5
C 女性研究者支援の対象について	7
D 回答者の属性	8
E 自由記述の回答	9

1

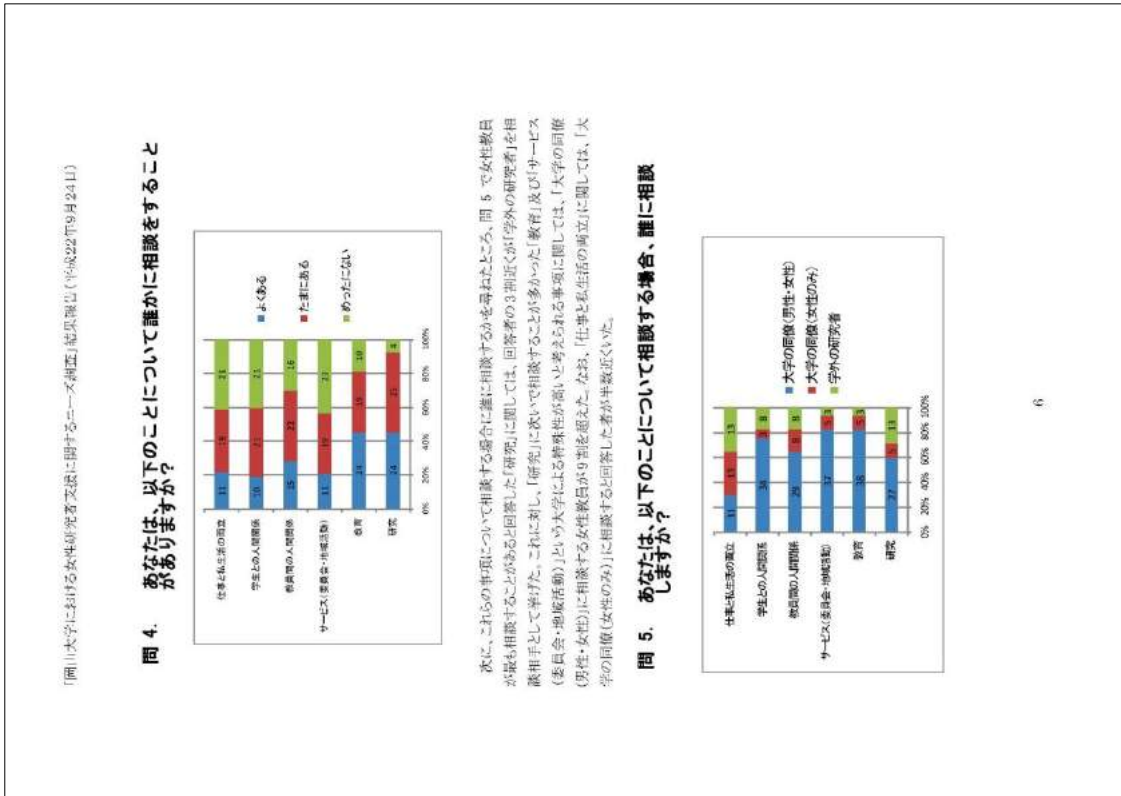
岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）



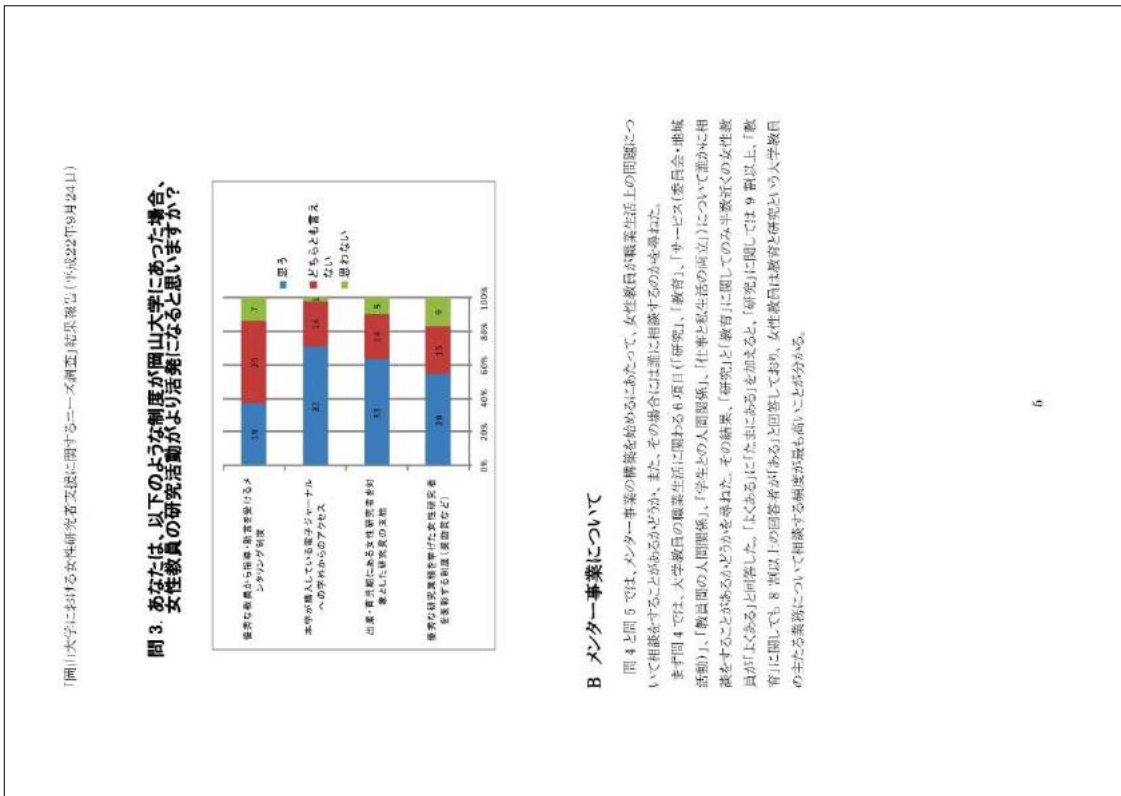
岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）



岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）



岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）



岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告（平成22年9月24日）

B 自由記述の回答

自由記述の回答については、回答数が多かったため、分析は行わず、回答をそのまま紹介することとめる。

問1「その他にあった方がよいと考える研究スキルアップ支援があればお書き下さい。」

- ・女性研究者支援という女性ひとくりに整備される措置は不自然に感じる。女性が研究を続けられるような環境整備はむしろ多くのPI(男性)が意識すべき問題が多く含まれると感じる。たとえば、学術会議や奨励会、セミナーなどが18時以降に開催される例など、保育園や学業医者の充実などは考えられるようにだが、専業主婦を保育を主に担当する女性研究者には認められず、身体的な疲労が望まれる(家事全般を主に担当する女性は幼児だけでない、現在高校生の子供がいるが、時間に追われる生活は以前と何も変わっていない)
- ・研究をするうえで国内・海外出張をする際の子供のベビーシッター費用を補助するようのがあればよいと思う。
- ・学会に限らず、シンポジウム等にも幅を広げていただければと思います。
- ・文庫を集めたり、コピーをとったり、多くの資料のファシリテーターと、ちょっとした出費が重なってつらい。一回が少額で、研究室に申請するほどでもないかと、なってしまう。年間少額でもいいので個人で使える研究費または事務費がほしい。
- 問2「その他に研究生活に関して、学んでみたいと思うことがあればお書きください。」
- ・英会話トレーニング(ただ偶然と意思を伝えるだけでなく、討論に対応しうるだけの英会話力を身につけたいです。)
- ・リーダーシップ
- ・この手の内容については、男女の差はあまり感じられない。むしろ個人的な問題なので、男女問わず希望者があれば充てたいのではないかと。
- ・今回の研究支援策もあれば充てたい制度だとは思いますが、期間も短く継続が保てることを考えるとあまり有効とは思えない。本当にサポートすべき女性研究者(ポテンシャルが豊富で基礎をふまえて)を数人援助する形にするか、あるいはある程度自由に使える研究費として配分するのがいいのではないかと。
- ・海外留学に関するバックグランド
- ・山脈、育児期の研究と家庭(特に育児)の両立の仕方
- ・なし
- ・質問とは異なりませんが、学費機会がゆつても、時間がとれない、育児との兼ね合いで、時間外

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告（平成22年9月24日）

このことから、「仕事と私生活の両立に関しては女性として家庭責任という課題を共有しているために女性教員が主たる相談相手になっているもの、それ以外の大学教員としての職業生活に関する事項に関しては大学の同僚が男女を問わずに相談相手となっている割合が高くなる。

C 女性研究者支援の対象について

最後に、多くの女性教員にとっては重要な質問であったかもしれないが、「女性研究者支援の対象について、以下の人選を含めることについてどう考えますか?」という質問を問6で行った。この質問は、本学における女性研究者支援を有効に進めていくにあたって、女性研究者支援の現在の主たる受益者である常勤の女性教員が、その他の女性の大学の教員に対してどのような同僚意識を持っているかを把握するために行った。

問6. 女性研究者支援の対象について、以下の人選を含めることについてどう考えますか?

対象者	含める(%)	含めない(%)	わからない(%)
大学教員(専任教員)	38	22	40
大学教員(非常勤)	36	37	27
職員	34	27	39
退職教員(専任)	35	17	48

手廻されたことではあったが、博士号保持者であることが多い「非常勤教員」及び「教員」として大学で雇用されているグループについては、7割近くの回答者が「含めたい」と回答した。逆に、「含めたい方が多い」と考えている回答者は職1部にとどまった。

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）

<p>岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）</p> <p>は標準であるし、時期内は調整が入っている。お知らせが急にきても、行くことはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・英会話 外国の研究者と話すとき、非常に困る ・なし <p>問1「その他に研究活動に活発にする効果があると思われることがあればお書きください。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気象に事前にできるサロンのようなものがある。学生に対して、基本的な礼儀・作法、年間目標意識などを教えるために、かなりの時間を取られている。一般教員などについていっせいに教えてもらえば、研究時間が捻出できる。 ・家庭に介護者がいる女性研究者への非常勤研究補助員の配属、家庭に介護者がいる専業主婦女性研究者への交通費支援、休暇措置 ・学童などの育児支援がネットであれば、困窮だと思えます。 ・男性教員の真摯な理解 ・男女問わず研究活動をもつと感心する。どんな仕組みが必要だと思ふ。 ・必要以上の女性優遇にこだわらないように注意するべき ・金融的支援も、時間的余裕と、成果主義に固執しない評価体制など、女性の子育てを支援するシステム作りと組織内の意識改革が必要だと思ふ。下手にお金をもらっても、消化する時間と暇がない状態であれば、自分の首を絞めるだけだと思ふ。 ・その他の研究活動を活発にする効果があると思ふことではありませんが、項目の3つ目の電子ジャーナルへの学外からのアクセスはすぐにも実現してほしい内容です。産休・育休中は学内からのアクセスは不可能にも関わらず、学外アクセスを可能にするシステムが現在はありませんが、なんらかの早急な対応をお願いします。 ・出産・育児のため、出勤できなくても、研究が続けられる環境(出張、研究費、国庫) ・育児に専念について相談できるメンターがほしい。自分の子供は、少し、年上の子供がいる人が身近にいてくれたら、と思ふことが多い。自分自身も、経験を誰かに生かしてもらえたら、うれしい。 ・産休を取りやすさ、また戻ってきやすい制度作り。大学の付風または提携の保育施設、ベビーシッターなどの設備面の充実、結婚後(特に育児期)は結婚前は結婚前は勤務状態が当然変わるでしょうという全体への啓蒙、男性教員や職員が育児、家事に参画しやすい制度作り ・出産・育児期における女性研究者を対象としたサポート制度 ・「山重・育児期にある女性研究者を対象とした研究費の支給についてですが、子育て中の女性研究者が不足しがちなのは研究費というよりも時間と体力ではないでしょうか。もちろんその費用で技術員を雇う、作業の一部を外出に出す、などで時間を稼ぐことも可能でしょうが、それであれば「研究支援員募集」などでカバーできると思ふ思います。研究に費やす時間は少ないのに手厚くサポートされる、と比べると研究費に無意味な費い物をして消化するよりも結果にのりたせたい。 ・女性研究者へのさまざまな配慮がなされることは人望も高くなると思ふ思いますが、男性研究者の中には逆差別ではないかという意見をお伺いの方もおられます。女性研究者支援は 	<p>10</p>
---	-----------

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成 22 年 9 月 24 日）

<p>岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）</p> <p>E 自由記述の回答</p> <p>自由記述の回答については、回答数が少なかつたため、分析は行わず、回答をそのまま紹介にとどめる。</p> <p>問1「その他に研究活動に活発にする効果があると思われることがあればお書きください。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者支援として女性ひとくりに考慮される傾向を感じる。女性が研究を続けられるような環境整備はむしろ多くのPI(男性)が意識すべき問題が多く含まれると感じる。たとえば、学術会議や奨励会、セミナーなどが18時以降に開催される例など、保育園や学童保育の充実などはやられているようだが、更での通勤を保育を主に担当する女性研究者には認めるとか、身体的な負担が軽減される(家事を減らす)に担当する女性には幼児だけでない、現在高校生の子供がいるが、時間に関わらず生活は以前と何も変わっていない ・研究をするうえで国内、海外出張をする際のベビーシッター費用を補助するようのがあればいいと思ふ。 ・学会に限らず、シンポジウム等にも幅を広げていただければと思います。 ・文献を集めたり、コピーをとったり、多くの資料のダウンロード、ちょっとした出版費が重たつてつらい、一回が少額でも、研究室に申請するほどでもないかと、なつてしまふ年間少額でもいいので個人で使える研究費または事務費がほしい。 <p>問2「その他に研究生活に関して学んでみたいと思われることがあればお書きください。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・英会話トレーニング(ただ偶然と意思を伝えるだけでなく、申請に对应しようとするだけの英会話力を身につけたいです。) ・リーダーシップ ・この手の事例については、男女の差はあまり感じられない、むしろ個人間の問題なので、男女問わず希望者であれば充足せればいいのではないかと ・今回の研究支援員募集もありがたい制度だとは思いますが、期間も短く嫌筋が揃えることを考えるとやはり有効とは思えない。本当にサポートすべき女性研究者(ポテンシャルある若手)を育成をふまえてを数年補助する形にするか、あるいはある程度程度自由に使える研究費として配分するのはいいのではないかと ・海外留学に関するワークショップ ・山重、育児期の研究と家庭(特に育児)の両立の仕方 ・なし ・質問とは異なりですが、い、学費機会があつても、時間がとれない。育児との兼ね合いで、時間外 	<p>9</p>
---	----------

岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果報告（平成22年9月24日）

「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」結果報告（平成22年9月24日）

に適切で有意義なものではないければ、自動的に支援が意味をなさないばかりか、上記のような意見を
 出された男性研究者からの反感を招くことになりかねません。

その意味ではこのようなアンケートなどで研究者自身の意見が反映されていくのは非常によい切り
 組みだと思います。今後とも定期的にこういった機会を設けていただきたいと願っております。

問6「その他、含めた方がよいと考える人達がいればお答えください。」

- ・院生を含める場合には、男性も含めたほうがよいと考えます。
- ・大学院が終了後にも研究をする人に対しては支援が必要、大学院では男女は関係ないと思う
- ・支援の対象の範囲は広くしておき、厳格で済むかどうかと判断すべき。ただし、支援内容をもつ
 と自由度の高いものにして本人の最も必要とするものに充てるようにしたいという意見もあ
 る。
- ・後援研修班、研究生
- ・プロジェクトで雇用されているポスドクについても考慮されてよいのでは（非常勤研究員がこれに
 該当するのでなければ）。それぞれについて、各雇用形態にあわせた支援（雇用形態によって異
 なる支援内容が検討されてよいのではないか？）ではないかと思えます
- ・学生であっても、将来受けられる支援を知る方法があればよい。その意味において、学生も含め
 た方がよい。
- ・技術職員

IV-2 (3)

岡山大学における理系女子大学院生の研究生の実態及びニーズに関する調査

① 趣旨

次世代の女性研究者候補である大学院生を対象に、女性研究者の研究生生活がどのようなものであるか、またどのようなニーズを持っているのかを把握することを目的として、グループインタビューにより行った。実施にあたっては、自然科学系の学生のみを対象とした。

② 実施内容

時期：平成22年11月24日～26日

対象：自然科学研究科（理・工・農）および環境学研究科に所属する女子大学院生（津島地区）

実施方法：対象となる院生に対してG-mailにより調査協力を依頼した。複数回にわたる依頼と教員の協力を得て、留学生1名を含む合計20名の院生が参加した。インタビューは当初の実施予定日（11月15日～19日）をずらして実施した。

参加者の都合に合わせて4グループを作り、参加者3～7名に対し、ファシリテーター1名というグループインタビューの形式を取って実施した。インタビューに要した時間は約1時間半であった。インタビューでは趣旨説明を行った後、データの利用等について参加者の同意を得、属性と進路に関する簡単なアンケートを実施した後、以下の4つの質問について自由に話してもらった。

- 質問項目：
1. 女子大学院生の将来のキャリアに対する考え方に関して
 2. 理系における女性の少なさについて
 3. 女子大学院生の研究・学習生活の実態に関して
 4. 女子大学院生の修学環境に対する意見・要望

なお、インタビューは、参加者の同意説明文書による承諾を得て録音した。後日、録音から質問への回答に関するメモを作成し、メモをもとにインタビューから得られる回答を整理・分析した（本来ならば文書起こしをして分析すべきであるが、時間上の制約から行っていない）。

アンケートから得られた参加者の属性は以下の通り。

【所属】自然科学研究科 18名、環境学研究科 2名

【専門分野】理学 3名、工学 10名、農学 7名

【学年】博士前期課程1年(13名)、博士前期課程2年(5名)、
博士後期課程1年(1名)、博士後期課程2年(1名)

③ 調査結果

1. 女子大学院生の将来のキャリアに対する考え方に関して

卒業後の進路としては、企業での研究職を目指している者が半数を占めており、大学教員を目指している者はいなかった。前期課程の学生 18 名のうち 17 名は後期課程への進学を検討していなかった。進学を検討していない理由としては 1) 企業で働くことの魅力、2) 大学院での仕事量の多さ、3) 大学の世界の狭さ、4) 将来の不確実性、5) 大学教員職の教育負担、および 6) 現在の研究室における教員および研究スタイル、という問題が挙げられた。

2. 理系における女性の少なさについて

一般的に言って理系の研究分野に女性が少ない理由として、参加者は 1) 高校での選択科目と 2) 大学卒業後の職業選択を挙げた。1) については、数学・理科といった理系科目は難しいため、女性の中には苦手意識を持っているだけでなく、感覚的に嫌いだと考える者が多い。そのために進学に必要な理系科目を高校で選択する女子が少ない、2) については、大学で理系を専攻したとしても、研究職につくためには勤務地が限定されたり結婚後仕事を続けていく上での困難が予想されたりするため、理系の仕事を選ぶ女性が少ないといった意見が挙げられた。なお、自分が理系を選択していることについては、自分は好きで選んだだけであり、女性だから理系に向いていないということはないと考えている。

本学で実施している「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」で女性に限定したテニユア・トラックのポストを設置したり「10 年後に女性研究者の比率を 20%にする」という数値目標を掲げたりして女性研究者数を増やすための取り組みを進めていることを紹介し、このような取り組みについてどのように思うか聞いたところ、肯定的な意見よりも否定的な意見の方が圧倒的に多かった。

否定的意見として最も多かったのは、女性が採用において優遇されることへの反発である。女性枠を設けていることに対して、男女を平等に扱うべき、優遇されているからこそ女性研究者のレベルが低いと疑われる、女性研究者自身女性であることで評価されても満足できない、研究の発展においてマイナスの影響があると考えていた。次に多かったのが、女性の研究者を増やすことへの疑問であり、そもそも男女を区別することの適切性に対して疑問の声が挙がった。また、支援体制を整備しても女性が研究者としてやっていく上では限界があるとの指摘もあった。

なお、肯定的意見としては 1) 支援体制を整備することへの賛成と 2) 職を探している当事者にとっての有利性が挙げられた。1) については、女性が研究を続けていく上で負担になる出産・育児を支援することそのもの、また制度があることで若者が人生設計をしやすくなるという意見があった。

このように否定的・肯定的な意見の他に大学がなすべきこととして、女性枠の設定や支援体制の整備よりも意識改革、研究職の魅力向上、企業からの引き抜きを行うこと等も提

案された。

3. 女子大学院生の研究・学習生活の実態に関して

現在、どのような研究・学習生活を送っているか、また、研究・学習生活を送る上で何か問題を感じているかどうかを尋ねたところ、以下の問題が学生の回答から浮かび上がった。なお、参加者の中には全く問題点はないと考えている人も数名いた。

まず、「研究室における拘束時間の長さ」が、拘束時間がある研究室に所属している学生のほとんどにとって大きな問題であり、研究室の方針で拘束時間が長く、休みが取れないという不満があった。逆に、研究室での拘束時間がないために不満はないという意見もあった。このことから、大学院生は拘束時間がいかにきついかということが研究・学習生活の厳しさを象徴していると考えているということが分かる。

また、長時間にわたって研究することの重要性を理解し、研究そのものは好きでやっていると認識していても、研究活動に従事するにあたり「仕事が多い」ために研究室で長時間過ごさなければならず、自宅に帰る時間が深夜に及んでしまうことを問題であると感じている学生もいた。これは「夜間のキャンパスにおいて建物内外で安全に不安を感じる」、および「駐車場が遠い・狭い」という問題とも関係しているようであった。研究室に関連する問題としては、研究スペースの狭さ、設備の悪さ、衛生面の悪さといった「研究室の物理的環境」や「研究室の教員の態度・指導方法への不満」が挙げられた。

この他に以下の問題が挙げられた。

情報提供の不足と説明不足(例：駐車ルール変更)

就職活動への配慮の欠如(例：中間発表の時期)

サービスにおける対応の悪さ(例：ハラスメント相談)

修学環境の悪さ(例：図書館の冷房)

費用(例：学会参加費)

人間関係(例：知り合いの少なさ)

4. 女子大学院生の修学環境に対する意見・要望

最後に理系の女子学生や女性研究者が増えるためにはどのような制度や設備・施設があったらよいと考えるかと尋ねたところ、1) 両立のための支援体制の整備に加えて、2) 女性教員の増加が挙げられた。その理由としては、女性教員が増えることによりロールモデルもできるし仕事もしやすくなるというものであった。参加者の中には、自分のロールモデルを持っている者は少なかったが、実際に大学教員を目指す場合、また大学教員として働くことを考えた場合、周りに自分と同じような女性がいた方が働きやすいと考える者がいた事は注目に値する。

大学院生へのリクルート文書

〇〇研究科の女子大学院生の皆さんへ

『岡山大学における理系女子大学院生の研究生生活の実態
およびニーズに関する調査』について
(グループインタビューへの参加のお願い)

男女共同参画室では、11月15日(月)～19日(金)にかけて〇〇研究科に所属する女子大学院生(前期・後期課程。留学生を含む)の皆さんの研究生生活の実態及びニーズに関する調査をグループインタビューにより行います。(詳しい情報についてはhttp://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/danjo/graduate_student.htmlをご覧ください。)

参加してもよいと思われる方は、氏名、研究科名、課程(前期・後期)を明記の上、11月10日(水)までに sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp までメールでご連絡をお願いいたします。

このグループインタビューで得た皆さんのご意見やご提案は、整理・分析した上で、女性研究者の研究環境整備に役立てていきたいと考えております。授業や研究活動でお忙しいことは存じますが、岡山大学の研究環境の向上に果たす意義をご理解くださり、一人でも多くの方がこの調査に参加して頂ければ幸いです。お一人での参加もお知り合いの方とのグループでの参加もどちらも歓迎します。

連絡先
岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp
TEL/FAX: 086 - 251 - 7016
担当: 保坂

同意説明文書 (1/2pg)

調査に参加していただく理系女子大学院生の皆さんへ

(同意説明文書)

調査の名称：岡山大学における理系女子大学院生の研究生活の実態およびニーズに関する調査

調査部署名：ダイバーシティ推進本部男女共同参画室

1. 趣旨

この同意説明文書は、あなたにこの調査の内容について説明させていただくことを目的とするものです。よくお読みになり、調査にご参加いただけるかどうかご検討下さい。

2. 調査の目的について

この調査は、岡山大学の理系女子大学院生の研究生活の実態およびニーズについて、グループインタビューにより明らかにすることを目的として行います。

3. 調査への参加について

この調査に参加していただくためには、岡山大学の自然科学研究科もしくは環境学研究科に大学院生として所属している女性であることが必要です。

4. グループインタビューの内容について

グループインタビューは、予め決めた日に1度だけ行います。所要時間は、同意説明文書の説明を含め1時間半程度です。インタビューでは、あなたの研究生活の実態およびニーズについて質問させていただきます。あなたのお答えに対し、さらに質問をさせて頂くこともあります。インタビューの内容は当日詳細なメモを取り、あなたに確認していただいた上で整理・分析させていただきます。

5. 調査への参加の自由と同意撤回の自由について

この調査に参加するかどうかはあなたの自由です。また、調査に参加すると表明した後も、いつでも自由に同意を撤回することができます。

6. 調査参加に伴う危険や被害について

特にこの調査への参加に伴う危険や被害はありません。ただし、質問内容によってはインタビュー中に気分を害されることがあるかもしれません。ご了承ください。

同意説明文書 (2/2pg)

7. 調査の利益

調査に参加するあなたに直接の利益があるわけではありませんが、あなたの協力によって遂行されるこの調査によって、岡山大学の理系女子大学院生の研究環境の現状に関する理解が深まることは利益があると考えられます。

8. プライバシーの保護について

この調査のために提供くださった情報に関しては、あなたのプライバシーを保護します。インタビューの内容は、あなたから改めて同意を得ない限り、第三者にそのままの形で公表することはありません。分析後に内容について公表する場合は、あなたのお名前またはイニシャルがわかるような形では公表しませんので、あなたのプライバシーに関わる情報は守られます。なお、他の参加者が話された内容につきましては、あなたもプライバシーの保護に協力していただきますようお願い申し上げます。

<調査参加に関する相談窓口>

調査参加についてご質問があれば下記までご連絡下さい。

岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室

E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

TEL/FAX: 086 - 251 - 7016

担当：保坂

調査に参加して頂き、グループインタビューを分析の対象として利用することを了承していただける場合は、下記にサインをお願いします。

サイン

年月日

調査者のサイン

年月日

質問一覧

1) 女子大学院生の将来のキャリアに対する考え方に関して

- ・あなたは、ご自分の卒業後の職業についてどのように考えていますか。
- ・(前期課程の学生の場合) あなたは、ご自分が後期課程に進学することについてどのように考えていますか。

2) 理系における女性の少なさについて

- ・あなたは、一般的に言って理系に女性が少ないのはどうしてだと考えますか。
- ・岡山大学では「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の下、女性に限定したポストを設置したり、「10年後に女性研究者の比率を20%にする」という数値目標を掲げたりして女性研究者数を増やすための取り組みを行っています。あなたは岡山大学にこのような取り組みがあることを知っていましたか。またこのような取り組みについてどのように思いますか。

3) 女子大学院生の研究・学習生活の実態に関して

- ・あなたは、岡山大学でどのような研究・学習生活を送っていますか。また、研究・学習生活を送る上で何か問題を感じていますか。感じているとすればそれはどのような問題ですか。研究時間や研究場所、人間関係などに関することについてお話し下さい。

4) 女子大学院生の修学環境に対する意見・要望

- ・最後にお尋ねします。あなたは、理系の女子学生や女性研究者が増えるためにはどのような制度や設備・施設があったらよいと考えますか。あなたの現在の研究・学習環境を踏まえてお答え下さい。

IV-2 (4) 女性のための設備・施設の整備状況調査

①趣旨

大学の教職員や学生が安全で快適に研究や勉学，仕事に従事できるような環境を整備することは大学にとって重要である。男女共同参画室では，特に妊娠・育児期の女性に配慮した大学の教育，研究及び職場環境の整備状況について調査を行った。

②実施内容

調査対象： 津島地区の各部局

調査方法： アンケート調査

調査時期： 平成22年10月～12月

調査内容： 以下の施設・設備の整備状況について問い合わせる。

- ・ 女性用の更衣室
- ・ 女性専用休憩所（妊娠中や体調がすぐれない時の休憩・仮眠用）
- ・ 授乳や搾乳ができる個室
- ・ ベビーシートやベビーチェアを備えたトイレや洗面所
- ・ 治安・安全等に配慮した設備・施設（照明等）

③調査結果

ロッカーや洗面所が設置された女性用の更衣室は大半の部局に備えられていた。また外灯やトイレ・廊下等にセンサーによる照明や防犯カメラを設置するなどの治安・安全等への配慮も比較的多数の部局において行われていた。

しかしながら，単なる更衣室ではなく，休憩・仮眠のために利用したり，授乳や搾乳をしたりできるようなプライバシーが守れる部屋を設置している部局は数カ所にとどまった。また，乳幼児を連れた人が利用できるベビーシートやベビーチェアを備えたトイレや洗面所を設置している部局は全くなかった。現状では，出産直後や育児期の女性への配慮は十分だとは言い難い。

今回の調査結果に基づいて女性のための施設・設備を整備するよう依頼は行っていないが，調査結果は部局にも提供していることから，大学の環境整備に責任を持つ部局長等の意識が高まることが期待される。今後も同様の調査を定期的実施していきたい。

女性のための設備・施設の整備状況調査結果

平成22.11.30現在

施設名	女性用の更衣室		女性専用休憩所 妊娠中や体調すぐれない時の休憩・仮眠用		授乳や搾乳ができる個室		ベビーシートやベビーカーを構えたトイレや洗面所		治安・安全等に配慮した設備・施設（照明等）	
	教職員用 現在	学生用 予定	現在	予定	現在	予定	現在	予定	現在	予定
事務局本部棟	本部棟 1階・2階・3階・4階	×	×	×	×	×	×	×	1階～4階の階段・トイレのセンサーによる照明設備	
学務部 (センター含む)	一般教育棟A棟 2階・学生会館事務室内	×	×	×	×	×	×	×	一般教育棟・学生会館・廊下等に防犯カメラを設置	
教育学研究科・ 教師教育開発センター	教育学部本館 1階 140室	×	×	×	教育学部本館 1階 140室	×	×	×	×	×
大学院社会文化科学研究科	文・法・経済学部 2号館 1階	×	×	×	×	×	×	×	文・法・経済学部 1, 2号館周辺外灯	
大学院自然科学研究科 (理)	×	×	×	×	理学部棟本館 1階 B128 休憩室	×	×	×	×	×
大学院自然科学研究科 (工)	工学部1号館1階A 124室	×	×	×	1号館1階A 120室を使用	×	×	×	×	×
大学院自然科学研究科 (農)	農学部 1号館 1階	×	×	×	農学部 1号館 1階 救護室	×	×	×	×	×
大学院環境学研究科	環境理工学部棟 2階 210	×	×	×	×	×	×	×	×	×
大学院医歯薬総合研究科 (薬)	×	×	×	×	×	×	×	×	1階～4階の廊下・階段・トイレのセンサーによる照明設備	
情報統括センター	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
附属図書館 (中央図書館)	本館 1階	×	×	×	休憩室	×	×	×	防犯カメラ・本館 1階 階カフターの照明	

各部局への調査協力の依頼文書

平成 22 年 10 月 25 日

各部長 殿

ダイバーシティ推進本部男女共同参画室長
沖 陽 子

女性のための施設・設備の整備状況について（調査協力のお願い）

平素から、男女共同参画室の活動にご理解とご協力をいただきまして誠にありがとうございます。このたび、男女共同参画室では、本学における女性教職員及び学生のための施設・設備の整備状況について調査することにいたしました。今回の調査では、特に出産・育児期の女性に配慮された施設・設備の整備状況について把握したいと考えております。

つきましては、貴部局におきましてどのような職場環境及び修学環境の整備がなされているか、下記の事項に関して別紙にて 11 月 30 日（火）までにご回答いただきますようお願い申し上げます。調査結果は、男女共同参画室のホームページ上などで報告させていただくとともに、マップ等を作成し、教職員だけでなく学会等で本学を訪問する女性にも役立つ形で提供させていただく予定です。

ご多忙の折、お手数ですが、なにとぞご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

記

施設・設備の整備状況の例

- ・女性用の更衣室がある。
- ・妊娠中や体調のすぐれない女性が休憩したり仮眠したりできるような専用休憩室がある。
- ・授乳や搾乳ができる個室がある。
- ・乳幼児を連れた者が利用できるベビーシートやベビーチェアを備えたトイレや洗面所がある。
- ・建物内に治安・安全確保に配慮した照明が設備されている。
- ・その他

本件担当
ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
TEL/FAX: 086-251-7011
E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

女性のための設備・施設の整備状況調査 調査用紙 (1/2pg)

(別紙)

女性のための施設・設備の整備状況報告

部局(センター)名:

担当者名:

連絡先:

1) ~5) までの調査項目に☑を入れ、設置場所等につきましてもご記入ください。

(ご記入欄が足りない時は、行を増やしてご記入ください。)

1) 女性用の更衣室がある。

a. 教員

 有

設置場所

記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)

1

2

3

 無

今後の設置予定

 予定あり (予定年月:) 予定なし

b. 職員

 有

設置場所

記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)

1

2

3

 無

今後の設置予定

 予定あり (予定年月:) 予定なし

c. 学生

 有

設置場所

記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)

1

2

3

 無

今後の設置予定

 予定あり (予定年月:) 予定なし

2) 妊娠中や体調のすぐれない女性が休憩したり仮眠したりできるような専用休憩室がある。

 有

設置場所

記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)

1

2

 無

今後の設置予定

 予定あり (予定年月:) 予定なし

(別紙)

3) 授乳や搾乳できる個室がある。

有 設置場所 記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)
1
2

無 今後の設置予定 予定あり (予定年月:)
予定なし

4) 乳幼児を連れた者が利用できるベビーシートやベビーチェアを備えたトイレや洗面所がある。

有 設置場所 記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)
1
2

無 今後の設置予定 予定あり (予定年月:)
予定なし

5) その他、治安・安全等に配慮した設備・施設(照明等)がある。

有 設置場所 記入例) ●●棟●●階 場所名(部屋番号等)
1
2

そのほか、利用者にとって有用な情報がございましたらお書きください。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

IV-3 意識啓発活動の実施

(1) 平成21年度～22年度交流サロン

学内教職員，大学院生，他大学関係者，学外一般聴講者等を対象とし，大学内，大学外からテーマに沿った講師を招へいし，男女共同参画推進，女性教員の現状・現在置かれている立場，喫緊の課題等に関する話題提供・講演等を行ってもらう。又これらに関する活動紹介，後継女性教員あるいは次世代女性研究者を目指す大学院生の励みとなりうる優れた教員をロールモデルとして紹介することなどを行ない，男性のみならず女性に対する意識啓発・意識開発の活動を展開していく。

実施形態は，比較的少人数による交流の場となりうるように10名以下の少人数グループを形成し，話題提供・情報提供後，お互いにざっくばらんに話し合える雰囲気の中で，議論し，意見を出しあい，その結果を参加者に披露し，さらに認識を深める。このような過程で，男女共同参画推進，女性研究者に関する情報の共有化，意識の啓発・改革が一層進むことを目指してサロンを開催する。

さらに議論を深めるために，講師等をパネラーとするパネルディスカッション方式も取り入れ，男女共同参画推進，女性研究者に対する認識を広く共有できる場とし，意識啓発・意識改革が進むサロンとする。

IV-3 (1)

① 平成21年度 第1回 ～意識改革へのスタートライン～

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成21年度 第1回交流サロン

～意識改革へのスタートライン～

【1】プログラム

1. 主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
2. 後援：男女共同参画学協会連絡会
(社) 日本工学教育協会
3. 日時：平成21年9月29日(火)
13:00～17:00

4. 会場：岡山大学創立50周年記念館2階大会議室
岡山大学南福利施設ピーチユニオン（懇親会）
（岡山大学津島キャンパス）
5. 参加者：本学の教職員，学生，他大学教職員，地方自治体関係者，企業関係者，
一般市民の方々（参加者数61名：学内50名・学外11名）
6. 趣旨：

本学では，平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択されました。女性研究者のニーズに対応し，「研究サポート体制」を充実させ，「雇用」のチャンスを確保し，次世代の女性研究者を育成する循環型人材育成システム構築を推進していきます。

活動の第一歩として，本進化プランにおいて最も重要なテーマの一つである意識改革を取り上げ，今回の主題として「意識改革へのスタートライン」を掲げ，学内・他大学関係者に止まらず，広く一般からも参加者を募り，自由に意見が交わせる交流サロンを開催しました。

7. スケジュール：

1) 開会（13:00～）
総合司会 五福 明夫 （岡山大学男女共同参画室員・岡山大学大学院自然科学研究科 教授）
2) 歓迎のあいさつ（13:05～13:10）
千葉 喬三（岡山大学長）
3) 開催趣旨説明（13:10～13:25）
沖 陽子（岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授）
4) 特別講演（13:30～14:30）
「女性研究者支援室の活動と男性教員への働きかけの難しさ」 佐藤 孝 氏（新潟大学女性研究者支援室・新潟大学工学部 教授）
5) 岡山大学の現況報告（14:30～15:00）
①「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プランについて」 早川 みどり（岡山大学総務・企画部人事課 主査）
②「岡山大学における女性教員・職員の支援モデル」 片岡 仁美（男女共同参画室員・岡山大学病院卒後臨床研修センター 講師）

6) パネルディスカッション (15:10~16:10)
「女性研究者を育てる意識改革について」 コーディネーター：沖 陽子 (男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授) パネリスト：佐藤 孝 (新潟大学女性研究者支援室・新潟大学工学部 教授) 中谷 文美 (男女共同参画室員・岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授) 富岡 憲治 (男女共同参画室員・岡山大学大学院自然科学研究科 教授) 片岡 仁美 (男女共同参画室員・岡山大学病院卒後臨床研修センター 講師)
7) 交流サロン (談話, 情報交換, 自由討論など) (16:10~16:45)
佐藤 孝 先生および岡山大男女共同参画室員を囲んでフリートーク
8) 第1回交流サロンまとめと今後の展開 (17:00~17:15)
沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科教授)
9) 情報交換会 (17:20~18:45)
会場：岡山大学福利厚生施設 ピーチユニオン4階

【2】実施報告

1. 参加者：岡山大学長をはじめ、教職員、学生、他大学関係者、岡山市関係者、企業関係者、一般市民など61名が参加した。

2. 歓迎のあいさつ (概要)

千葉 喬三 (岡山大学長)

岡山大学は総合大学の特性を生かし、これまで中国・四国地域の「学都」を目指しさまざまな先進的施策を進めてきました。また、大学の職場環境改善、教育・研究環境改善にも精力的に取り組み、平成21年1月には「岡山大学ダイバーシティ推進本部」および「男女共同参画室」を創設し、職場、教育、研究環境の一層の改善に着手しました。このような状況下で平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に本学の「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択されました。これを機に、本学では、これまで以上にダイバーシティの推進及び男女共同参画を推進し、優秀な女性研究者が育つ環境を整え、進化プランを遂行してまいります。そのためのサポート体制を整備し、幼児保育施設、学童保育施設などを一層充実させ、安心して教育・研究を進めることができる環境整備を整えてまいります。今後ともご支援のほどお願いいたします。

3. 開催趣旨説明 (概要)

沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授)

「岡山大学ダイバーシティ推進本部」、 「男女共同参画室」 が平成21年1月にスター

トいたしました。また、平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に本学の「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択され、私どもの活動にはずみがつきました。本学には女性研究者が少ない部局があります。学部生、大学院生の比率は決して低いわけではありません。特に自然科学系分野で女性研究者、教員が少ない状況です。これは、女性研究者が育つ大地の整備がなされていないのでは？それに気づいて、「女性研究者が育つ進化プラン」を企画いたしました。女性は、出産、育児、介護等で研究との両立が困難となり、研究を断念せざるを得ない状況が生まれます。本進化プランでは、「研究体制サポート」を充実させ、研究との両立を支援いたします。さらに「雇用」のチャンスを確保いたしました。そして、次世代の女性研究者の「循環型人材育成」のシステムを作ります。これらの仕組みを作り、目的を達成するために、人材登録バンクの設置、交流サロン・情報交換会、国際シンポジウム、研修会等を積極的に展開して行きます。最も重要な環境整備は大学構成員の「意識改革」であり、結婚・出産・育児・介護が安心してできるシステム改革です。岡山大学が中国・四国地区の「学都」として発展するためにもこれらは重要な課題です。皆様方の一層のご支援をお願いいたします。

4. 特別講演「女性研究者支援室の活動と男性教員への働きかけの難しさ」

佐藤 孝 氏（新潟大学女性研究者支援室・新潟大学工学部教授）

【講演概要】

佐藤教授のこれまでの経験（大学教員としてのワーク・ライフ・バランス、結婚、海外客員研究員等）から仕事と生活の比重度、現在も別居結婚を余儀なくされていることなどが話された。新潟大学女性研究者支援室との関わりの中では、「多様性」、「ワーク・ライフ・バランス」の必要性や重要性を学び、現状の問題点をさらに強く感じられていることが語られた。佐藤教授が極めて難しいと感じておられることは、「男性教授陣に女性研究者の必要性」を理解させること、そして、如何にして「男性教授を女性研究者支援の動きの協力者」にするかということであり、また「女性研究者の実力を示すこと」、「その機会を与えること」からスタートしなければならないということが語られた。学生への活動では、特に男子学生に「女性のワーク・ライフ・バランス」を考えることを伝えておられる。

5. 岡山大学の現況報告

①「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プランについて」

報告者：早川 みどり（総務・企画部 人事課 主査）

【概要】

平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択された岡山大学のプランに関して内容が紹介された。

②「岡山大学における女性教員・職員の支援モデル」

報告者：片岡 仁美（男女共同参画室員・岡山大学病院卒後臨床研修センター 講師）

【概要】

岡山大学における女性教員・職員支援モデルとして、特に医師、看護師支援について、医療人G Pの目的等も踏まえて、女性医師をとりまく現状、および問題点、活動の柱（岡山 MUSCAT）などの紹介、今後の方向性と次世代育成支援（岡山大学病院内保育園、かいのき児童クラブ、病児・病後児保育施設など）が紹介された。

6. パネルディスカッション

コーディネーター：沖 陽子

パネリスト：佐藤 孝，中谷 文美，富岡 憲治，片岡 仁美

テーマ：女性研究者を育てる意識改革について

【概要】佐藤教授の講演の重要なキーワード「意識改革」，「ワーク・ライフ・バランス」，および各パネリストから、これまでの経験，男女共同参画とのかかわり，意見等の話題提供に基づき，フロアからの質疑応答が行われ，男女共同参画推進，女性研究者支援における現状と今後の問題点などが明らかにされた。特に，男子学生から現状認識に対する意見は興味深いものであった。

7. 交流サロン（談話，情報交換，自由討論など）

- ① 佐藤孝先生，岡山大学男女共同参画室員を囲んでフリートーキングをティーブレークも兼ねて行った。

【概要】5～6人の小グループで佐藤先生および参画室員を囲み，男女共同参画，女性研究者支援など各自興味あるテーマについて約30分間フリートーキングを行い，最後にコーディネーターの司会により各グループの代表に話題となったことについて紹介していただいた。男子学生グループ，女子学生グループからも意見表明があり，学生の現状認識を理解する良い機会となった。

- ② 最後に，沖室長による第一回交流サロンのまとめと今後の展望が行われた。

【概要】困難と思われる男性の「意識改革」の話をついた。本進化プランを実のあるものにするためにも「意識改革」は重要な課題であり，今後も啓発・推進していきたい。今まさに緒に就いたところであり，今後とも進化プランを鋭意推進していきたい。ぜひともご支援をお願いしたいと思う。

8. 情報交換会

日時 : 9月29日(火) 17:20~18:45

場所 : 岡山大学南福利施設(ピーチユニオン4階)

参加者 : 25名

内訳 : 佐藤孝先生, 学外者5名, 学内者6名, 室員8名, 職員4名, 学生1名

【概要】シンポジウム終了後は、講師を囲んで情報交換会を開催した。中谷文美室員(男女共同参画室員・社会文化科学研究科教授)の司会のもと、先ず田中宏二ダイバーシティ推進本部長(理事・副学長)より挨拶をいただいた。続いて、男女共同参画室長の挨拶・乾杯の音頭のあと、佐藤孝先生を囲み室員と参加者が和やかに情報交換を行った。若干の延長のあと、和やかな雰囲気の中で終了した。

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

第1回交流サロン アンケート（参加者中29名より回収）

1 本日のサロン全体についての感想

<参加してよかった>

- ・佐藤先生の特別講演で、仕事と生活のバランスについてのご経験の話。
- ・グループワークなどにより、具体例の話を伺えた。
- ・岡山大学や他大学の男女共同参画の取り組みを知ることが出来た。
- ・年齢、立場を越えた意見や経験談を伺うことができたこと。
- ・大学内の男女共同参画の状況を少しだけ知ることができた。
- ・岡山大学の女性研究者の経験を聴けた。
- ・フリートークで同じ立場の人、先輩女性研究者と話し合えて励みになった。
- ・岡大での支援システムを知り、情報交換できたこと。
- ・働く女性の意見が聞けた。
- ・色々な角度からの考え方を聞けた。
- ・意識の問題が変わった。
- ・男性教員の意識の低さを再認識できた。
- ・問題点を共有することができた。
- ・人それぞれ、色々と胸に抱えている思いがあるのだと実感した。
- ・院生の方々の考えや現状を聞いてよかった。

<参加しない方がよかった>

- ・制度や女性の仕事への参加ばかりが問題になっており、育児・子育ての問題が置き去りにされている様に感じたから。

2 サロンで良かったこと、特に興味を持った事柄等について

- ・佐藤孝先生、片岡先生のお話はとても参考になりました。
- ・佐藤先生の新潟大学での実情。
- ・佐藤先生の話など、男性教授の方の意識改革に興味をもった。
- ・佐藤先生の講義は、自然科学系の研究にたずさわっている者として、とても励まされました。
- ・佐藤先生の個人的なお話がとても現実味おびていて、興味深かったです。
- ・交流サロン（談話、情報交換、自由討論など）。
- ・パネルディスカッションでもっと議論を戦わせていただいて、少しでも道筋が見えるところまで時間をとっていただきたかった。

- ・パネルディスカッションがよかった。
- ・現況報告がよかった。
- ・各大学の取り組み。
- ・現状の認識，勉強，そして女性の参加の話 全体が開けた。
- ・自身の体験談。
- ・グループ討議。
- ・仕事と生活のバランスについて学生に語る事が重要な意味を持っていることが理解できた。

3 サロンで分かりにくかった事柄等について

- ・パネルディスカッション。
- ・もう少し焦点がしぼれていたらよかったです。
- ・「何をしたい！」もっと押してもいいのでは・・・。
- ・岡山大学進化プラン。
- ・予備知識がなかった部分はよくわかりませんでした。

4 今後サロンで取り入れてもらいたいこと

- ・大学の幅を広げる話。
- ・インターネットによる社会変化を交えた話。
- ・もう少し敵対的討論でもよかった。
- ・体験談を聞きたい。
- ・博士や博士取得後の生活など実際の体験を交えた話が聞きたい。
- ・男性にとって女性が本当に苦勞する点や，それを突破するために支援できる内容について，女性の考え方や経験を聞きたい。
- ・育児や家庭の仕事をどう評価に取り入れていくかを考えると良いかと思う。
- ・学生や院生などとの交流。
- ・企業人等とのディスカッション。
- ・パネルディスカッションは有効でした。男性教員にも参加してもらいたい。
- ・キャリアアップの具体例等。
- ・他大学の取り組みの紹介など。
- ・外国の方の話をもっと聞きたいです。日本と外国の比較を行いたい。
- ・研究者に限らず，働く女性（企業など）の意見も聞きたい。
- ・岡山大学の先生方の経験話など。

IV-3. 意識啓発活動の実施



千葉 喬三学長による開催の挨拶



佐藤 孝教授の特別講演



パネルディスカッション



田中 宏二 ダイバーシティ推進本部長による
情報交換会開催挨拶



情報交換会の様子

IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

② 平成21年度 第2回 私らしく輝く研究者への道
～ロールモデルと出会い、仲間と語る～

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成21年度 第2回交流サロン

私らしく輝く研究者への道 ～ロールモデルと出会い、仲間と語る～

【1】プログラム

1. 主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
2. 後援：岡山大学病院キャリアセンター
3. 日時：平成21年11月13日（金）
16：00～18：00
4. 会場：岡山大学南福利施設ピーチユニオン（4階）
（岡山大学津島キャンパス）
5. 参加者：本学の教職員，学生，他大学教職員
（参加者数43名：学内38名・学外5名）
6. 趣旨：岡山大学の女性研究者4名がロールモデルとして，ご自身の体験等を語り，フリートーキングでは参加者とともに活発に意見交換・情報交換を行っていただく場とする。
7. スケジュール：

1) 開催の挨拶（16：00～16：05）
田中 宏二 （岡山大学ダイバーシティ推進本部長 岡山大学理事・副学長）
2) 開催趣旨説明（16：05～16：10）
沖 陽子 （岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授）
3) パネルディスカッションとフリートーキング（16：10～17：45）
進行係：片岡 仁美（男女共同参画室員・岡山大学病院卒後臨床研修センター 講師） 大守 伊織（岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 助教） 田中 共子（岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授）

多田 宏子 (岡山大学自然生命科学研究支援センター 准教授) 大島 光子 (岡山大学大学院自然科学研究科 准教授 兼 ハラスメント防止対策室長)
4) まとめと今後の展開 (17:45~18:00)
ディスカッションの後に各グループが内容を発表
5) 閉会のあいさつ (18:00~18:05)
本水 昌二 (岡山大学男女共同参画室員 特任教授)

【2】実施報告

4人のロールモデルには、10分程度の時間で、自身の体験談や人生観・信条を発してもらい、さらに、研究者を目指す大学院生に対してアドバイスをもらった。Role Modelとして最適の方々であったと思うが、時間的な制約があり、フロアからの質問はあまり受けられなかった。ロールモデルとの出会いは、若い学生には大きなインパクトを与えたように思う。本学の若い学生、女性研究者のRole Modelとして広く広報したいと思う。

1. パネルディスカッション

① 楽しむ力をつちかう

大守 伊織 氏 (医歯薬学総合研究科 助教)

スライド2枚を用い、経歴から始め、ワーク・ライフ・バランス、研究生活と家庭生活に分け、それぞれを performance と maintenance について説明。研究生活の maintenance (化学物質・機器管理, 若手育成) は決して無駄ではなく、これがしっかりしていると performance (業績) もうまくいく。家庭生活の maintenance は自分の健康管理, 子育て, 介護である。家庭生活を充実させることが、最終的に研究生活の performance につながっていく。

長男の面倒はあまり見られなかったとの話であるが、まさに仕事, 研究, 子育てなどの家庭生活をうまく両立させた Role Model であろうと感心した。若い学生には好適のモデルであった。

② 3テイ理論を考える キャリアプラン, 公私のコツ

田中 共子 氏 (社会文化科学研究科 教授)

スライド9枚を使用し、「3テイ理論を考えるーキャリアプラン、公私のコツー」の話。キャリア形成にはまずは実力が必要で、キャリアの実現は「志望の明確さ, 公的な環境, 私的な環境」に影響される。3テイ「定職, 定住, 亭主」を、どのような順番で決定していくか、その組み合わせは人生設計を反映している。後のテイほど選択の幅は狭まる。例えば定職ー定住ー亭主の順に選べば、キャリアは優先されやすい。だが「男性はポータブルな女性を見つけやすいが、女性がポータブルな男性を見つけるのは難しい」ため、

亭主一定住一定職の順にすると、キャリアは制限されがち。人生にはいいこともあれば、悪いこともある。でこぼこ道は想定内。最善でなくても、次善の結果はある。あきらめなければ人生は続く。その時点での選択の蓄積が人生。・・・と、若い人をエンカレッジする話であった。若い女性は大いに勇気づけられたことと思う。透徹した視線とプラス思考に感銘。

③ 企業研究所と大学に勤めて

多田 宏子 氏（自然生命科学研究支援センター 准教授）

大学卒業後、しばらく大手企業に勤務したが、当時の企業では年功序列の昇進に性別や学歴で差が出たことや、寿退社・出産退社・伴侶の昇進に伴う退社等により、女性が長く仕事を続けることが難しかったことが話された。現在は、給料や昇進に男女差がなく、育児等の休業援助についても、「お互いさまの援助」として職場が認識をしているため、当然のように取得できる環境へと、行政の方針に従う形で改善が進んだ事が語られた。また、復職後は必ずもとの職にもどることができる決まりがあることも話された。最近では、女性は出産では退職しないこと。さらに男性への育児休業取得へと進展していることなど、企業の職場環境が変化していて、企業側としても、このような制度の充実は、企業のイメージアップに繋がり利益になると考えている事が伝えられた。

一方、大学は組織で動く企業とは異なり、大学内の研究者は個人商店のような存在である。研究の専門性の違いもあり、休業中のお互いさまの支援が難しい。また、休業は、研究の停滞や遅滞を招き、実力主義のなかでは業績の遅れになる。

「人生は長くて、色々な時期がある。その色々な時期に誠実に対応することが大切だと思う。活動ができる時期ばかりではなく、子育ての時期、介護の時期もあるのだから、やはり補助者は必要である。岡山大学に、このような機会ができたことは良いことである。」と最後に述べられた。

④ 人権は平等，分かる喜びも平等

大島 光子 氏（自然科学研究科 准教授 兼 ハラスメント防止対策室長）

学生については「人権は平等」という考え方で接してきた。男女にかかわらず優秀な研究者に研究費を出すことが大切であり、性別にはよらない。女性だからと言って「甘えないこと」を自覚すべきである。ただし、子育ての時期や親などの介護が必要な時期には支援が必要である。男女共同参画室が発足して、若い人にはこれからチャンスができたので頑張ってもらいたい。

2. フリートーキング

6~8人のグループに分かれ、軽食を取りながら再度、本日の Role Model と話し合う時間を持った。その後各グループがディスカッションの内容を発表した。

平成 21 年度 第 2 回交流サロン ポスター

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」 

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

私らしく輝く研究者への道 ～ロールモデルと出会い、仲間と語る～

第2回 交流サロン

日時

平成 **21** 年 **11** 月 **13** 日(金)

16:00 ~ 18:00

会場

ピーチユニオン 4F
(南福利厚生施設)



内容

-  **パネルディスカッション**
- ◇コーディネーター◇
岡山大学病院
卒後臨床研修センター 講 師 片岡仁美
- ◇パネリスト◇
岡山大学
医歯薬学総合研究科 助 教 大守伊織
社会文化科学研究科 教 授 田中共子
自然生命科学研究
支援センター 准教授 多田宏子
自然科学研究科 准教授 大島光子
-  **懇親会**

今回の交流サロンでは、女性研究者4名の方をロールモデルとしてパネルディスカッションを行います。

懇親会は、軽食を準備しておりますので、フリートーキングとして活発な意見交換・情報交換の場となるよう期待しております。

皆様お誘い合わせの上、お気軽にご参加ください。お待ちしております。

-  参加申込みは、下記までメールまたはお電話にてお願いします。
申込み締め切り・・・11月9日(月)
-  当日の参加も可能です。
-  参加費(軽食代含む) 500円

主 催：国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
後 援：岡山大学病院キャリアセンター

<お問い合わせ・参加申込み先>
国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL 086-251-7011 FAX 086-251-7033
E-mail: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

第2回交流サロン アンケート (参加者中 23名より回収)

1 本日のサロン全体についての感想

<参加してよかった>

- ・若い人たちが所属を超えて知り合える機会があるのは良いことだと思う。
- ・先輩として、しっかりと考えを後輩に伝えていることがわかったこと。
- ・先生方の生の声が聞けてよかった。
- ・体験談を聞けてよかった。
- ・個性的な4人の女性の人生観を聞いたこと。
- ・先生方のお話が聞けたこと。
- ・女性が活躍するのが大変な時代を乗り越えて来られた先生方のお話が聞けたこと。
- ・子育てと研究を両立されている先生の具体的な体験談が聞けたこと。
- ・アクティブなロールモデルの先生方のお話が聞けたこと。
- ・自分が悩んでいることを解決できるようになった。
- ・同じ興味を持つ人と出会えたこと。
- ・鳥取大学から参加させていただきました。大変お世話になりました。
- ・参加者の関心の高さと、大学としての「やる気」を感じました。

2 サロンで良かったこと、特に興味を持った事柄等について

- ・時代的な変化や展望。
- ・男女共同参画について、考え方を整理する機会となったこと。
- ・色々な学部の学生の考えを聞いたこと。
- ・大学で研究することについて、様々な情報が手にはいったこと。
- ・「女性だからと甘えないこと」などの言葉を心に留めて置こうと思えたこと。
- ・小グループ(テーブル)でそれぞれプレゼンテーションがされたこと。
- ・じっくりと話が出来たときはよかったと思うが、フリーディスカッションでは時間が短く、急いだ感じがあった。
- ・田中先生の3T理論がとても参考になった。
- ・いろんな人と出会えたこと、様々な考え方に触れあえたことが励みになった。
- ・最後に直接先生とお話できたこと。また、同じ年代の理系女子学生と話ができたことは、「自分だけではない」と励みになった。
- ・ロールモデルの話が聞けて、「人生は良いことばかりでなく、悪いこともある」という前向きな意見が聞けてよかった。

- ・仕事に対する考え方が聞けたこと。
- ・3Tお話は興味が持てた。自分自身が就職，居住地など色々なことで困っているの
勉強になった。
- ・自分が悩んでいることを解決できるようになった。
- ・「その時点での選択の蓄積が人生」という言葉に感銘を受けた。
- ・理系出身の田中先生が文化研究科に移られた経緯のお話が聞けたことで，広い分野を
学ぶことにより，より良い研究生生活を実現しうることがわかったこと。
- ・いろんな分野のロールモデルの話が聞けたこと。
- ・男性ではわからない女性の考え方，ご苦労を知ることが出来た。
- ・軽食と飲み物と取りながらの雰囲気。

3 サロンで分かりにくかった事柄について

- ・岡大のプランについて，もっと宣伝しても良いと思う。
- ・ディスカッションの時間が短く，もっと話を聞きたかった。
- ・誰を対象としているのか？（女子学生？男性教員？）
- ・広報の仕方。
- ・サロン開催の周知があまりなされていない気がする。私自身は，たまたま友人から聞
いた。
- ・流れがもう少しスムーズに進めばよかった。
- ・研究者を目指し始めた時から，現在までの詳しい話をもっと聞きたかった。
- ・グループワーク後の発表のしかた。

4 今後サロンで取り入れてもらいたい内容について

- ・男性の意識改革「パパロール」も必要ではないか。
- ・子育ての大切さを教える様なことも必要。
- ・男性の参加が求められる。
- ・大学内だけでなく，社会に出るにあたって，女性のキャリアアップについてのお話が
聞きたい。
- ・ロールモデルのなぜこの仕事をしているのか，という話をもう少し聞きたい。
- ・じっくりと話が聞けるフリーディスカッションを期待する。
- ・男性側の意見も聞きたい。（女性キャリアに賛成派・反対派の両方）
- ・子育てと研究の両立のしくみ，工夫，結婚のタイミングなどを聞きたい。
- ・交流サロンの時間を長くしてほしい。
- ・民間企業に就職した後，大学教員に転職する方法（学位の取り方）等を知りたい。
- ・外国人研究者の経験談を聞きたい。
- ・事業の中身を聞きたい。

- ・研究者としての責任と、自分の進路とのバランスの取り方。
- ・男女研究者の研究生活を色々と聞いてみたい。実際のお話が聞けるとイメージがわかりやすい。
- ・夫婦で研究者の方のお話。
- ・研究生活と結婚生活がうまくいかないケース、また、そのことを否定されない価値観の大切さについても考えてもらいたい。
- ・「男女共同参画を阻害するもの」というテーマでサロンを行ってみてはどうか。



田中 宏二 ダイバーシティ推進本部長による開催挨拶



軽食をとりながらフリートーキング

IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

③ 平成21年度 第3回 晴れの国における男女共同参画社会の構築をめざして

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成21年度 第3回交流サロン

～晴れの国における男女共同参画社会の構築をめざして～

【1】プログラム

1. 主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
2. 日時：平成22年3月5日（金）15：00～17：00
3. 会場：岡山国際交流センター レセプションホール（地下一階）
（岡山市北区奉還町2-2-1）
4. 参加者：本学の教職員，学生，他大学教職員，地方自治体関係者，企業関係者，一般市民の方々（参加者数46名：学内30名・学外16名）
5. 趣旨：岡山における男女共同参画社会の現状と課題及び次世代女性研究者育成のための方策等について考える。
6. スケジュール：

1) 開会
総合司会 片岡 仁美 (岡山大学男女共同参画室員・岡山大学病院卒後臨床研修センター 講師)
2) 開会の辞 (15：00～)
田中 宏二 (岡山大学ダイバーシティ推進本部長 岡山大学理事・副学長)
3) 開催趣旨説明 (15：05～15：10)
沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授)
4) 講演 I (15：10～15：40)
「さんかく岡山における事業推進の現状と課題」 真邊 和美 氏 (岡山市男女共同参画社会推進センター 企画調整監)

5) 講演Ⅱ (15:40～16:10)
「理系女性はなぜ少ないか」 秋山 繁治 氏 (ノートルダム清心学園 清心女子高等学校 教諭)
6) 交流サロン (談話, 情報交換, 自由討論など) (16:15～16:45)
真邊 和美, 秋山 繁治両氏 および岡山大学男女共同参画室員を囲んでフリートーキング
7) 第3回交流サロンのまとめ (16:45～16:55)
8) 閉会の辞 (16:55～17:00)
沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科教授)

【2】実施報告

1. 参加者

田中宏二 ダイバーシティ推進本部長 (岡山大学理事・副学長)をはじめ, 岡山大学教職員, 学生, 他大学関係者, 岡山市関係者, 企業関係者, 一般市民など43名が参加した。

2. 開会の辞

田中 宏二 (岡山大学ダイバーシティ推進本部長 岡山大学理事・副学長)

今回の主題としては, 「～晴れの国における男女共同参画社会の構築をめざして～」を掲げ, 学内・他大学関係者にとどまらず, 広く一般からも多くの参加者を募り, 自由に意見が交わせる交流サロンを開催する旨の挨拶がなされた。

3. 開催趣旨説明

沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授)

平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に, 本学申請のプログラム「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択され, これまで第1回交流サロンではワーク・ライフ・バランス, 第2回交流サロンではロールモデルについて考えた。今回の第3回サロンでは, 晴れの国岡山における男女共同参画社会の構築, そのために必要なネットワーク構築を目指し, さらになぜ理系の女性が少ないかという疑問について考える機会を設け, 大学の教職員のみならず学生, 一般市民の方々と一緒に考えてみる場を企画した旨の趣旨説明がなされた。

4. 講演Ⅰ「さんかく岡山」における事業推進の現状と課題

真邊 和美氏 (岡山市男女共同参画社会推進センター 企画調整監)

岡山市男女共同参画社会推進センター「さんかく岡山」と, 岡山市男女共同参画課と

の関係、各種条例等の説明から始まり、これまでに「さんかく岡山」が取り組まれてきたさまざまな事業の説明や他機関との連携についてお話いただいた。続いて平成19年度～23年度岡山市男女共同参画社会形成の促進に関する基本計画「新さんかくプラン」が紹介された。次世代の女性研究者を育てる推進事業としては、女性の参画が少ない分野（薬学、物理、地質、化学の分野）に関連した講座を実施し、女子生徒・女子学生（保護者を含む）から好評を受けておられることなどが報告された。

また、今後は、参・学・官が連携した「女性の雇用に関する企業の意識改革プロジェクト」を立ち上げ、雇用・就業場面における男女間の格差が是正されるよう、活動を起こしていきたいと語られた。またそのためには、地域の各機関が連携・協力することが必要であり、重要であると強調された。最後に、“さんかくソング～未来へ～”（作詞：さんかく岡山10周年記念事業実施グループ；作曲：中西裕）を参加者全員で唱歌した。

5. 講演 II 「理系女性はなぜ少ないか」

秋山 繁治氏（ノートルダム清心学園 清心女子高等学校 教諭）

清心女子高等学校は、2006年文部科学省SSHの指定を受けられ、秋山繁治先生のもと理科教育に尽力されている。講演はこれまでの実践的指導とその成果に基づき、豊富なデータを駆使した説得力のある内容であった。“理系女性はなぜ少ないか”の解は、まず女性は理系に向いていないのではなく、理科嫌いな先生が多いこと、理科が選択できる環境が整っていないこと、ロールモデルが見えにくいことなどがあり、身近な手本を示すことの重要性などが指摘された。清心女子高等学校では、女子生徒には自然体験が少ないという現実から、教育に動物飼育や自然体験を積極的に盛り込んでおられる。特に、生物教室では、サンショウウオを中心に多くの有尾類を飼育されている。これらを研究対象にして、生徒に生命の大切さ、生物の楽しさを実感させ、多くの理系女性を輩出されていることが報告された。アンケート調査によれば、理科の好き、嫌いが現れるのは、中学1年と中学2年の間であるらしい。これが高等学校まで尾を引き、大学受験につながっているようである。しかし、この時期、女子も男子も同様に実験や観察が面白いと感じる生徒が多いことから、自然・生活体験を積極的に行えば、理科好きも増えることが期待される。

講演内容および配布資料は、これまでの講師の経験、実践活動に根ざすもので、まさに女性研究者を増やすためには何が問題で、何をなすべきかの明快な解を示すものであった。

6. 交流サロン（談話、情報交換、自由討論など）

真邊和美、秋山繁治両氏および岡山大男女共同参画室員、参加者が四つのグループに分かれ、ティーブレイクも兼ね、フリートーキングを行った。

(概要) 四つの丸テーブルに分かれ、真邊和美、秋山繁治両氏および参画室員を囲み、男女共同参画、女性研究者支援など各自興味あるテーマについて約 30 分間フリートークを行った。最後にコーディネーターの司会により各グループの代表が話題となったことについて紹介した。

男女共同参画においては、大学と大学外との連携の必要性と重要性が紹介された。また、秋山氏が加わったテーブルでは、“理系女性がなぜ少ないか” に話題が集中し、時間がもっと欲しいとの意見も出された。

7. 閉会の辞

沖 陽子（岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授）

晴れの国岡山に男女共同参画社会を構築するために、今後とも大学と学外との連携を深めていきたい、また理系女性はなぜ少ないか、秋山氏の講演をヒントに今後検討を行い、次世代女性研究者育成にも力を注いでいきたいとの力強い挨拶であった。興味深い講演をしていただいた真邊和美、秋山繁治両氏への謝辞、参加者への謝辞で閉会となった。

8) その他

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（16 大学）及び「女性研究者養成システム改革加速」事業（3 大学）に採択された計 19 大学・研究機関からのポスターを会場に展示した。

平成21年度 第3回交流サロン パンフレット

■表紙



■裏表紙



■プログラム



学都・岡大発 女性研究者が育つ

第3回交流サロン アンケート (参加者中 19名より回収)

1 本日のサロン全体についての感想

参加してよかった・・・18名

どちらともいえない・・・1名

2 サロンで良かった講義, 特に興味を持った講義等について

- ・岡山市の行政の内容や取り組みを知る事ができた事。
- ・ノートルダム清心のSSHについて, 女子校の取り組みが具体的に聞いた事。
- ・日頃の生活に, 男女平等を意識しながら生活したい。
- ・交流サロンでの話し合い, フリーディスカッションが良かった。
- ・大学側の学生, あるいは中高生をどうやって集めるとか, 来てほしいと言う思いを知ることができて良かった。
- ・アメリカの男女別クラスの取り組みについて。
- ・岡山市での取り組み, 女子校での取り組み, それぞれの視点からの利点, 問題点を知ることができて良かった。
- ・高校, 大学の連携に興味があったので, 秋山先生からのお話を聞いてよかった。今後どういう新しい取り組みが出てくるのかが楽しみ。
- ・高校における教育の大切さ。
- ・行政としての男女共同参画への取り組み。
- ・自治体の取り組み, 高校の取り組みを知ることができて非常に良かった。
- ・SSHの取り組みの内容を初めて知ることができ, 非常に勉強になった。
- ・「理系はなぜ少ないか」女子中学校で理系進路を決める割合が高いことに驚いた。
- ・毎回サロンのテーマが変わるという点。次回はどんなテーマで行われるのか, 興味があります。(次回からは, もっと気軽な集まりになるとのことで, ますます面白そうです。)
- ・秋山先生の講演
- ・SSHの存在を知り, アメリカでの男女別授業への模索。

3 サロンで分かりにくかった講義等について

- ・地域, 行政とのネットが今後の課題になるのか?
- ・グループディスカッションの時間が短かった。

4 今後サロンで取り入れてもらいたいこと

- ・参加しやすい雰囲気を作ってもらいたい。
- ・学生との交流。
- ・フリーディスカッションでの時間をもっと増やしてほしい。
- ・ジェンダー平等を基本にした男女の性差について。
- ・男女共同参画における地域（市民グループ）と大学の連携について。
- ・ワーク・ライフ・バランスについて。
- ・男性への理解促進について～男女共同参画は女性だけのものではない～。
- ・フリーディスカッションの時間がもう少しあると良い。
また、効果的に進めるために、各テーブルにファシリテータを入れると良いのではな
いか。
- ・「男性と女性の差」「仕事のわけ方」などを取り上げてもらいたい。
- ・なぜ“婦人”は差別用語なのか。

5 本日の交流サロン開催の情報をどのような形で知りましたか？

Eメール（Gメール）	6名
新聞	0名
岡山大学職員より	10名
その他（HP）	1名
その他（ポスター）	1名

6 よろしければ、ご参加いただいた方の職種ご記入ください。

学生	2名
大学関係	11名
一般	4名
その他（公務員）	2名



田中 宏二 ダイバーシティ推進本部長による開催の挨拶



真邊 和美氏の講演



秋山 繁治氏の講演



沖 陽子 男女共同参画室長による閉会の挨拶

IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

④ 平成22年度 第1回 ～若い世代へ贈る言葉 共働き、子育てを楽しもう！～

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成22年度 第1回交流サロン

～若い世代へ贈る言葉 共働き、子育てを楽しもう！～

【1】プログラム

1. 日時：平成22年6月4日（金）
16:00～18:00
2. 会場：岡山大学創立50周年記念館2階大会議室
3. 参加者：本学の教職員，学生，地方自治体関係者
4. 話題提供者：稲垣 賢二 岡山大学大学院自然科学研究科 副研究科長（教授）

【2】概要

岡山大学大学院自然科学研究科 副研究科長 稲垣賢二教授による「若い世代へ贈る言葉 共働き、子育てを楽しもう！」と題した話題提供の後，男女共同参画室員も参加し，稲垣先生とを囲んでのフリートーキングが行われた。共働きの問題を様々な見地・立場から討議することによって，研究者を目指す方々が抱えている育児への不安や困難さを共有し，また情報交換をすることにより，共働き育児を行っていく上での具体的方策が整理され，関係者にとっては育児不安への根拠が明確化されることにより，課題も明らかになった。



平成21年度 第1回交流サロン ポスター

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業 

 学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン 

第1回交流サロン

平成22年度

～若い世代へ贈る言葉：共働き・子育てを楽しもう！～

人生誰でも行きづまる時がある。でも大丈夫。かならず抜け道はある！
そんなキモチにさせてくれる言葉を、すべての人へ贈ります。

平成22年6月4日(金) 16:00～18:00

岡山大学創立50周年記念館 2階大会議室

*どなたでも参加できます(参加費無料・当日参加可能)

「トボトボ」プログラム

16:00～ 開会の挨拶 岡山大学ダイバーシティ推進本部長
理事・副学長 田中 宏二

—第1部—
16:10～ 話題提供
教授 稲垣 賢二(大学院自然科学研究科)
「若い世代へ贈る言葉：共働き、子育てを楽しもう！
—あるバイオ研究者夫婦の歩みを通して—」

—第2部—
16:50～ 交流サロン
◆稲垣先生・岡大男女共同参画室員を囲んでフリートーキング◆

17:55～ 閉会の挨拶 岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
室長 沖 陽子(大学院環境学研究科 教授)

※下記の岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同室までメールまたは電話でお申し込みください。
(申し込み〆切6月2日(水))

<お問い合わせ先> 国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号 TEL/FAX 086-251-7011
E-mail zackekud1@adm.okayama-u.ac.jp

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成 22 年度

第 1 回交流サロン アンケート

(参加者中 11 名より回収)

1 本日の交流サロンの全体について、感想をお聞かせください。

- イ 参加してよかった。 (10 人)
ロ どちらともいえない。 (0 人)
ハ 参加しない方がよかった。 (0 人)

2 サロンで良かった点、特に興味を持った点についてご記入ください。

- ・ 大学以外の方、県・市の方のお話が聞けて良かった。
- ・ 女性も家事だけでなく男性のように社会で活躍していけばよい、という点が興味深かった。
- ・ 結婚と子育てについて、同じ世代の人と話す機会があったが、違う世代の方と話せた点が良かった。
- ・ いろいろな方向からの意見を教えていただいたこと。
- ・ 全員での話し合いが良かった。
- ・ 共働き・子育ての実情が聞けたこと。
- ・ 海外での子育ての体験談など。
- ・ これからの結婚や育児に役立つと思った。
- ・ 自分の考えとは違った考えが聞けて大変勉強になった。
- ・ 信頼できる保育園を探すこと。

3 サロンで分かりにくかった点についてご記入ください。

- ・ 新聞記事の専業主婦傾向は、誰に対してのアンケートなのか。

4 今後、交流サロンで取り入れてもらいたい内容等があればご記入ください。

- ・ ワーク・ライフ・バランスの取り方。
- ・ 今回は、若者が共働きと専業主婦のどちらを選択するのか、という話が多かったと思うが、「女性研究者が育つプラン」に立ち返って、働きたいと考える人が、働きやすい環境になる話を聞きたい。

5. その他 感想・意見

- ・親だから子供の世話だけをし、子供が成長してから家事には全く関心が無いことは、将来によくないんじゃないかと思った。
- ・とても良いお話が聞けた。



稲垣賢二先生の講演



フリートーキングの一場面

IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

⑤ 平成22年度 第2回交流サロン and Career Café

～育児と仕事の両立 どんな感じ？何が問題？～

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成22年度 第2回交流サロン and Career Café

～育児と仕事の両立 どんな感じ？何が問題？～

【2】プログラム

1. 日時：平成22年7月30日（金）
16：15～18：15
2. 会場：岡山大学本部棟第一会議室
3. 参加者：本学の教職員，学生，地方自治体関係者
4. 話題提供者： 松本直子氏（大学院社会文化科学研究科・文学系）
奥平寛子氏（大学院社会文化科学研究科・経済学系）
中村美紀子氏（大学院社会文化科学研究科等事務部）

【2】概 要

男女共同参画の課題の1つである家事と育児の円滑な両立を行うために、体験者および経験者がそれをどう感じ、何が問題であるのか、またどう克服していけばよいのかを考えるための機会とすることが本サロンの目的であった。その手法として、今年度より女性サポート相談室が女性研究者・大学院生を対象とし、お茶やお菓子をともにしながら自由に意見交換する場としてキャリアカフェを開催していることから、その特徴を取り入れた。従って交流サロンとキャリアカフェの合同開催で実施した。

話題提供のために、昨年実施した岡山大学男女共同参画推進に関するアンケート調査結果の中で、特に支援ニーズに関する箇所の紹介があり、また現在育児と仕事を両立中の社会文化科学研究科教員の松本直子先生、奥平寛子先生、事務職員の中村美紀子さんより体験談が話された。話題提供者が経験してきた中での創意工夫点、問題点などが活かされ、要望などが語られた。それを受けて、フロアからは、参考となる情報や自分の体験談などが披露され、非常に活発な意見交換が行われた。

平成21年度 第2回交流サロン ポスター

OKAYAMA UNIVERSITY
Office for Promotion of Gender Equality

平成22年度 第2回

交流サロン and Career Café

7月30日(金)
16時15分～18時15分
本部棟6階 第1会議室



テーマ：「育児と仕事の両立
～どんな感じ？何が問題？」

将来を考える時、育児と仕事の両立に不安を抱えている方は少なくないことでしょう。あるいは今渦中であって、悩みながら試行錯誤されている方もおられるのでは？

今回は、交流サロンとキャリアカフェの合同イベントです。教職員・学生、経験者・未経験者、そして女性・男性を問わず、このテーマに関心のある方、お茶を飲みながら自由に話してみませんか。昨年11月に実施した全学対象アンケートの結果の一部をご紹介します。



要申込
ただし当日参加も受け付けます

申込み・問合せ先：男女共同参画室
TEL：251-7011
メール：Support-w@adm.okayama-u.ac.jp

平成21年度文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル育成」 学部・異大第 女性研究者が育つ進化プラン 

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成 22 年度

第 2 回交流サロン and Career Café

ーフリートークからー

◇開催案内に「女性研究者支援モデル育成」と記載されていたので、女性研究者しか参加できないと思い参加されなかった職場の技術職員の意見を代弁するために参加した。

◇岡山市のファミリーサポートとは？

一般の家庭から、子どもを預かってもいいと考えている方の登録、子どもを預けたいと希望する方の登録をしてもらう。各市町村でその仲介を行いマッチングさせていく。

(平日：時間 700～900円)

◇育休の取得期間を長く取りたいが、職場の雰囲気は早く復帰を！！という感じがする。

- ・非常勤講師を雇ってもらい、ある程度カバーできた。
- ・育休が取りにくいのは問題である。
- ・保育園への入園も同時並行で考える必要がある。
- ・職場での人員配置にも問題がある。
- ・職場復帰には不安がある。先輩や同期の方に聞きながら復帰準備ができると精神的に楽になる。
- ・仕事に復帰した時期に子どもに食事アレルギーがあることが分かり、食事の準備等かなり苦労した。

◇相談者は？（情報交換）

女性サポート相談室より

- ・情報提供するために、サポート相談室でも様々な情報を収集している。

◇病児保育について

- ・伝染病等の利用は？
- ・医療機関の病児保育利用者から・・・

利用時間が 8 時 30 分～17 時で、勤務時間からすると、朝も遅れて午後も少し早退になる。休むよりはいいのだが、できれば業務に支障なく利用できれば有難かった。

- ・岡山大学にも病児保育が設置されている（マスカット病児保育ルーム）。

◇学内保育園の充実

- ・学内（津島）保育施設の設置。（延長料金はなしで利用したい。）
鹿田地区の保育園にも平成 22 年度から津島勤務者(学生含む)が利用可能になった。
- ・学童保育は料金が高いため利用しにくい。
- ・ニーズ調査の実施（9月～10月実施予定）・・・人事課より説明
鹿田地区に学童保育が必要か。津島地区に保育園が必要か。平日の学童保育等のニーズ調査を行い、あればいいではなくどういった保育を目指すか。というような意見をいただいてニーズがあれば、保育施設を考えていきたい。
- ・学内保育のメリット
時間的余裕（送迎時間の短縮）、授乳に便利。
- ・保育園に行く事で、さまざまな保護者の方々との関わりがもてる。子どもの悩みや相談相手ができる事は非常に良かった。
- ・学内保育所への期待は、近さと勤務形態による優遇措置（夜間保育・休日保育）が重要ではないか。企業によっては、企業内保育所やベビーシッター代の補助を行っているところもある。多様な選択肢も視野に入れたらよいのではないか。

ー交流サロンに参加しての感想ー

- ・育休や休みは取りやすい職場ではあるが、残業で遅くなった時に食事時間が遅くなり就寝時間も遅くなる。現在小学3年生と年長の子がいるが、できれば小学校卒業までは、短時間勤務等の制度があれば有難い。また、民間の学童保育に行かせているが、小学3年生までなので、今後どうしたらいいか迷っている。
- ・結婚2年目で、そろそろ子どもができて・・・と考えているが、いざそうなった時直接の上司が男性のため、誰に相談したらいいかが少し不安である。
→所属長として・・・妊娠が判った時点で、上司に言った方がいい。産休中や妊娠後に体調不良となった場合の職員配置等を考える時間が必要である。
- ・岡山市等のサポートについて、学内で掲示板（サイト）を立ち上げて、そこで様々な知恵や体験談を出し合って掲示すればいいのでは。
- ・本学にも短時間勤務制度がある。様々な問題点もあると思うが、制度を利用してほしい。利用が増えれば、問題点を提案して改善することができる。



IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

⑥ 平成22年度 第3回交流サロン

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成22年度 第3回交流サロン

女性研究者支援のこれからを考える

～フェミニストセラピー&コミュニティ心理学の観点から～

【3】 プログラム

1. 日時：平成22年10月29日（金）
講演会 15：00～17：00
情報交換会 17：15～18：30
2. 会場：岡山大学創立50周年会館2階会議室
3. 参加者：本学の教職員，学生，地方自治体関係者
4. 講師：東京女子大学 現代教養学部教授 高島克子氏

【2】 概 要

東京女子大学現代教養学部の高島克子教授を招いて女性研究者支援に関する講演を行った。講演では、まずコミュニティ心理学およびフェミニストセラピーの理念について説明の後、本事業について講演者ご自身の研究的立場であるフェミニストセラピーとコミュニティ心理学の視点から講演が行われた。講演終了後、約30分間にわたって数名のグループで討論を行い、その内容を発表した。

講演後に行われた情報交換会では、学外者を含む約20名が参加し、終始和やかな雰囲気の中、参加者同士の交流を深めた。



学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成22年度 第3回交流サロンアンケート（参加者中16名より回収）

1. 本日の交流サロンの全体について、感想をお聞かせください。

- イ 参加してよかった。 (16人)
 ロ どちらともいえない。 (0人)
 ハ 参加しない方がよかった。 (0人)

2. サロンをどのようにして知りましたか。

ポスター (1人), 新聞 (1人), 知人 (7人), HP (0人), その他 (8人(お知らせメール))

3. サロンで良かった点、特に興味を持った点についてご記入ください。

- ・アサーションのポイントは改めて参考になった。
- ・「マクロ・メゾレベルでのエンパワーメント」という視点は新鮮だった。
- ・ディスカッションは楽しかったです。
- ・ディスカッションがあるとは思っていませんでしたが、いろいろな立場の方の話が聞けて良かったです。
- ・女性が現役で仕事をしながら、出産している例がある話などを聞いて、古い習慣のようなものも変わっていているように思いました。
- ・疑問点<discussion>の時間が良かったです。様々の事象を簡潔にまとめられた内容が聞けた点です。
- ・講演そのもの、グループ討議、各グループのまとめ発表、全く肩書きのない私にとって新鮮で刺激になりました。「チェックリスト」「さわやかに自己主張を」の資料、参考になりました。
- ・出身大学の、しかも専門が非常に近い先生のお話だったので興味深く、共感をもってお聴きしました。ジェンダーに敏感な視点をもたれた方のお話は安心して聴け、しかもエンパワーメントされます。グループでのディスカッションもたのしく有意義でした。
- ・他大学や市民の方のおいでになっていたことです。岡大だけにとじた話ではないと思いましたし、話題を広げていこうとしている姿勢を感じました。
- ・フェミニストカウンセリング・コミュニティ心理学のフットワーク、ネットワーク、ヘッドワークが気に入った。それに加えてハードワークである。
- ・いろんな大学の先生の考え方（お話）は興味深く聞けました。
- ・立場の違う方たちの現場の声が伺えてよかったと思います。やはり組織のトップ、意思決定のセクションに女性が少ないこと。ありがとうございました。
- ・自分の勤務しているところでは割と女性・男性の性差はなく恵まれた環境だと思いま

した。

他の職場での状況を知って、変えていく必要性を感じました。変えていくためには、やはり上の方の考え方から変えていくべきだと思いました。

- ・授業の関係で途中参加でしたが、いろいろな意見が聞けてよかった。
- ・女性研究員の立場やそれを取りまく人たちの考え方や環境を考えていけたことや、色々な人の意見が聞けて良かったです。
- ・学生や一般のかた、先生、色々な立場の方とお話しすることができて、有意義でした。
- ・高島先生の講演。女性研究者支援も一般の女性の就労活動も基本は同じ解決すべき課題も共通である点。情報交換会・沖先生・富岡先生のお話しが直接伺え大変参考になりました。

4. サロンで分かりにくかった点がありましたらご記入ください。

- ・講演内容にまとまりがなかったのが、コミュニティ心理学、フェミニストセラピー、ミクロでの問題なのが、バラバラに示されただけの印象があります。もう少しテーマをしばってほしいと思います。
- ・岡大のとりくみを列挙しておられましたがリピーターにはものたりない内容なのでは。ターゲットはどういう方でしょうか。ゲストのスピーチはちょっと焦点がしぼりきれてないと感じたがサロンなのでこだわらなくてもよいのかと思う。

5. 今後、交流サロンで取り入れてもらいたい内容等があればご記入ください。


- ・女性、地域を含め、元気になれるヒントを考えられる取り組みをお願いしたいと思います。
- ・デートDV、ハラスメント防止、アサーティブ・トレーニング、傾聴など。
- ・参考になる企業のとりくみ、市のとりくみなど大学がやれそうなもの。例えば市長が家事の実践リストを公開したハナシなどは面白かったし、大学のトップもできると思う。
- ・なごやかないい会に参加させていただきました。
- ・大学でのここ2年間の成果（多少）でもみえたのでしょうか。”動けば動く”の実感を共有していきたい。
- ・企業などの男性にも参加してほしい。
- ・第1回にも取り上げられていましたが、女性研究者支援（研究者のワークライフバランスの実現）のために環境整備について（保育だけでなく）。

6. お差し支えない範囲で所属をお書きください。

学内：6 /他大学：3 /他機関：1 /一般：1 /学生：3 /その他[3]

平成22年度 第3回交流サロン ポスター

平成21年度文部科学省科学技術振興費 「女性研究者支援モデル育成」 学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン



平成22年度 第3回交流サロン

「女性研究者支援のこれからを考える」
フェミニストセラピー&コミュニティ心理学の観点から

東京女子大学教授 高畠克子先生

2010年10月29日（金）
講演会 15:00~17:00
情報交換会 17:15~18:30

岡山大学創立50周年記念館 2階会議室

“人と環境の融合” “コラボレーション”
“エンパワメント” をキーワードに、フェミニストセラピーの実践者として女性に対する支援や相談に携わってきた講師が、組織の中での女性支援を考える上で留意すべきポイントと、女性たち自身へのメッセージを発信します——

今回の講演は、ワークショップ形式でディスカッションを交えながら行います。

講演終了後は高畠先生を囲んで情報交換会を行います（ケーキ・コーヒー等をご用意しております。要申込）。

お誘い合わせの上ふるってご参加ください。

【情報交換会のご案内】
時間：17:15~18:30
会場：岡山大学創立50周年記念館
会費：500円 ※ケーキ・コーヒー等をご用意しています。
（申し込み×切 10月22日）
* 講演は申し込みなしでも参加できます。
* 託児有り(申し込み×切 10月22日)

【問い合わせ・申し込み先】
国立大学法人岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL 086-251-7011
MAIL sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

IV-3 (1) 平成21年度～22年度交流サロン

⑥ 平成22年度 第4回交流サロン

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

平成22年度 第4回交流サロン&第2回 MUSCAT Jr.

より良いパートナーになるために：
男性って、女性って・・・どう思っているの？

【4】 プログラム

1. 日時：平成23年2月7日（月）17：30～19：00
2. 会場：岡山大学鹿田キャンパス中央診療棟
卒後臨床研修センターカンファレンスルーム
3. 参加者：本学の教職員および学生
4. 共催：岡山大学 医療人キャリアセンターMUSCAT

【2】 概 要

大学病院が位置する鹿田地区で医療人キャリアセンターとの共催により実施した。参加者は医学科の学生を中心とし、これに医歯薬学総合研究科，保健学研究科，および病院の教職員が加わった。

7-8名からなるグループでのグループ討論では、まずパートナーに何を求めるかについて男女別に話し合った。話し合いの内容をグループ別に発表を行った後、男女混合グループとなり、「どうすればよいパートナーシップを築けるか」について討論し、同様に発表を行った。交流サロンの開始にあたっては、女性サポート相談室の紹介を行った。



学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン
 平成 22 年度 第 4 回交流サロンアンケート
 (参加者 64 名中 44 名より回収 (回収率 69%))

1 本日の交流サロンの全体について、感想をお聞かせください。

- ア. 参加してよかった。 (42 人)
 イ. どちらともいえない。 (1 人)
 ウ. 参加しない方がよかった。 (0 人)

→ウの理由を具体的にご記入ください。

()

2 今回のなかで、印象に残ったお話しや内容をご記入ください。

教員

- ・より良いパートナーシップを築くには。
- ・女性と男性が協力できる体制ができれば、本当に働きやすい職場 (男にとっても) になると将来に期待しています。
- ・職場 (トップ) の理解が大切。育休等に関し他の一般企業に比べ、医師の世界は遅れている。

職員

- ・お金で解決するのも悪くない (ベビーシッターなど)。
- ・先輩の女性医師のお話しが聞いて今後の参考になりました。
- ・外科の Dr の仕事でキャリアをあげていきたいという意見とそのキラキラしている姿に元気をもらいました。ありがとうございました。
- ・男子学生さんも若いうちから考えていてくれる事がすばらしいなと思いました。やっぱり女医は強い男が好きなんだなと思いました。そこが問題かな・・・？。
- ・男性の家事・育児に対する分業の在り方への意識がこういうものが多いのだなと思わされた。

学生

- ・実力主義で家事を分担するという話。
- ・結婚する前の事前 check を！
- ・十分に話しあった上で計画的に結婚・子育てをするのが良いという体験談
- ・見れる患者の数で家事の量を決めればいい！！
- ・忙しくても、相手を気遣う大切さを実感しました。
- ・増田先生の強い意見。
- ・思いやりが重要だという事。
- ・相手を思いやり、受け入れる気持ちが大切だという話。自分より強い男性と結婚すべしというお話。

- ・どの先生のお話も学生として参考になりました。
- ・全員が活発な意見をもって話し合っていたこと。
- ・男性医師は強くなければならない！
- ・班で **discussion** できたのが楽しかった。男の先生や男の人にもたくさんいたのが驚きました。
- ・女医さんの話はすごく印象に残りました。自分がどのようにされたとか現実が知れて良かったです。
- ・医学科の女の子は気が強い！！結婚は幻想をいだいているうちに！！
- ・「強い男がいい」という意見。人生は計画通りにはいかない。
- ・男性側の意見。どうしてもこの場は女性偏重になりそうなので。
- ・あきらめる事が肝心。
- ・神崎先生の、別々の場所においても、お互い精神的な支えになれる、そんなステキなパートナーシップを私も築き上げたいと思いました。
- ・同じグループの増田先生の意見がとても面白かった。
- ・「家事の割合はこれから助ける人の数で決めよう！」カッコよすぎでした。
- ・実際に働かされている先生方のお話しが伺えてとても興味深かったです。
- ・結婚と恋愛は別！！計画的に・・・。
- ・男性陣が多く、普段聞けない現実的な話をたくさん聞いて楽しかったです。
- ・女医さんが必ずしも医者と結婚するわけではないということ。
- ・将来助けられる人数で家事の分担を決める。
- ・医師を続けていく中で、結婚・育児は計画的に！！でも現実はそんなに甘くないかも・・・？
- ・思いのほか学生さん達が熱心でした。
- ・パートナーとの関係性は結婚前に決まる（決める）ということ。
- ・計画的に考えた方が良い。
- ・「男性は私より強ければ良い！」。
- ・女医さんの先輩が子育て、思い切ってベビーシッターを雇ったという話が印象深かったです。

その他

- ・若い世代が変わってない部分（古い考え方）と男女フェアーに考えられる若さ。
- ・男子学生がやさしいのおどろきました。

- 3 今後の催しで、取り上げてもらいたい内容、話を聞きたいお話が（講師等）があればご記入ください。

教員

- ・余裕のある社会にするためには。

職員

- ・男性で子育てに参加されている方のお話が聞きたい。

学生

- ・学外の病院の育児制度・現実。
- ・「男性が育メンになるには」。
- ・女性の先生がどのように結婚されて子育てをされて仕事をされているのかをじっくりと伺いたいです（最初から討論方式ではなく、お話し後にみんなで話し合いという形で）。
- ・女医さんとしてのキャリアの築き方。
- ・男性の先生の話聞く機会がどんどん欲しいです。
- ・先輩である女性医師の方にお話しを聞くことがとても興味深かったので次回も多くの医師の方に来て頂きたいです。
- ・キャリアをしっかりとつくりながら、うまく生活している男女それぞれの話を聞きたいです。
- ・結婚、出産を経験し、キャリアも積んでいる女性医師。キャリアと育児の両立を聞きたいです
- ・「選ぶ科による」という意見もあり、今日来ていない科の先生のお話しを聞いてみたい。（厳しいと言われていた外科や循環器内科）。あと個人的には精神科の先生にも。
- ・女性医師の方で、キャリアを積みながら結婚・出産も経験されている方のお話しが聞きたいです。
- ・いろいろな科の先生。
- ・女医さんの話。
- ・それぞれの医局で「イクメン」がもしいたらどんなサポートしてくれるのか。トークメント。
- ・男性医師と女性医師の職場でのコミュニケーション。
- ・いろいろな女医さんの話。
- ・周産期のパートナーのいる医師の話が聞けたら！

その他

- ・職場の中で、男女とも健康に働ける環境は何かを。

4 ご参加いただいたあなたは、次のア～エのどれに当たりますか

- | | |
|------------|-------|
| ア. 教員 | (5人) |
| イ. 職員 | (6人) |
| ウ. 学生 | (31人) |
| エ. その他 () | (2人) |

- 5 本日のシンポジウム開催の情報をどのような形で知りましたか？
- ア. 掲示ポスター (2人)
 - イ. ホームページ (2人)
 - ウ. メールでの案内 (10人)
 - エ. 知人より案内 (27人)
 - オ. その他 () (3人)

- 6 その他、ご意見があればお聞かせください。

教員

- ・会の参加者の志が一つになっていてとても雰囲気の良い会でした。またぜひ出席したいと思います。
- ・とても素敵なお催し物だと思いました。女医さんのことが少しわかってよかったです。

職員

- ・話してみると気付かされることが多く、とても良い時間でした。今後も色々な方々に参加していただけたら、と思いました。

学生

- ・2部構成にするのなら、まず学生だけのグループ、先生だけのグループに分け、第2部でまとめて討論すべき。そうしないと結局先生のレクチャーをうけているみたいで退屈。
- ・楽しかったです。
- ・テーマ設定の時間がほしかったです。とりとめのない話で終わる可能性があるなあと思いました。
- ・時間が短かったです。人数の割には時間不足だったと思うので、もう少し話ができれば良かった。
- ・色々な先生、男性のお話しが聞いて参考になりました。
- ・Cakeの提供が良かったです。飲み会の様子、ザックバランな雰囲気が良かったです。

平成 22 年度 第 4 回交流サロン&第 2 回 MUSCAT Junior



文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」主催
振興調整費

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科
医療人キャリアセンター MUSCAT
「MUSCAT プロジェクト」共催



第4回交流サロン

第2回 MUSCAT Junior ミーティング

より良いパートナーになるために

男性って、女性って...どう思っているの??



男女混合!

Group Discussion

本音でトーク!

日時：2011年 **2月7日**(月) **17:30-19:00**

場所：岡山大学鹿田キャンパス中央診療棟5階
卒後臨床研修センター
カンファレンスルーム

参加費：無料

対象：学生・教職員ほか一般参加も OK **軽食あり**

事前にお申込みください
ただし当日参加も OK です

申込先・お問合せ

岡山大学ダイバーシティ推進本部
男女共同参画室 TEL:086-251-7011

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科
医療人キャリアセンター TEL:086-235-6963

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」
男女共同参画推進国際シンポジウム
世界は今、そして未来は—男女共同参画とワーク・ライフ・バランス
The First Okayama University
International Symposium on Gender Equality Promotion
World Now, and In the Future: Gender Equality and Work-Life Balance

国際シンポジウムチラシ



IV-3 (2) 国際シンポジウム

① プログラム

1. 主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
2. 後援：岡山県・岡山市
3. 日時：平成22年3月6日（土）10：00～16：00
4. 会場：岡山国際交流センター レセプションホール（地下一階）
（岡山市北区奉還町2-2-1）

5. 参加者：本学の教職員，学生，他大学教職員，
地方自治体関係者，企業関係者，一般市民の方々56名が参加した。
（岡山大学関係者）

田中 宏二 岡山大学ダイバーシティ推進本部長
岡山大学理事（企画・総務担当）・副学長

佐藤 豊信 理事（教育・学生担当）・副学長

岡田 雅夫 理事（教育研究環境担当）・副学長

北尾 善信 理事（財務・施設担当）・事務局長

松尾 龍二 歯学部長

野木 茂次 工学部長

國島 茂 総務・企画部長

西岡 裕介 研究交流部長 等38名

6. 趣旨：

我が国における男女共同参画社会構築に向けた取り組みは、世界的なデータ（国連開発計画：GEM等）でもみられるように、先進国の中でもかなり遅れていることが指摘されている。特に大学等の高等教育機関，公設の研究機関等，なかでも理系・自然系の高等教育機関および研究施設等においては，女性教員・研究者の占める割合は10%ない

しはそれ以下という現状が多々見受けられる。このような状況を改善し世界標準に近づけるためには、学長等トップの率先・指導に加え、構成員に対する意識啓発、意識改革活動を強力に進め、女性教員の雇用促進を加速するとともに、そのためのシステム構築を図ることが喫緊の課題といえる。

このような状況下で、世界に通用し、また雄飛できる個性輝く女性研究者の育成のための効果的な施策を考えるにあたっては、国内外の各領域分野から本テーマに即した研究者を講演者として、パネリストとして招聘し、現在の世界の状況と課題並びに未来像を語っていただくことが、大いに参考となり得ることが期待できる。

グローバルな優れた女性研究者の育成により、世界への挑戦も促進され、大学における教育・研究のグローバル化、質向上等の面で女性研究者の大きな貢献が期待できる。今後の真の男女共同参画社会構築、女性研究者がそのもてる能力・資質を遺憾なく発揮できる教育・研究環境の整備、育成のためのシステム作りに関する提言等を得ること、そして今後の課題を明らかにすること目的として、本国際シンポジウム開催を企画した。

7. スケジュール：

1) 開会 (10:00～)
総合司会 富岡 憲治 (岡山大学男女共同参画室員・岡山大学大学院自然科学研究科 教授)
2) 歓迎の辞 (10:00～10:05)
田中 宏二 (岡山大学ダイバーシティ推進本部長 岡山大学理事・副学長)
3) 基調講演 (10:05～10:45)
「女性研究者の現状と岡山大学への期待」 川端 和明 氏 (文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長)
4) 第1部 男女共同参画とWLB：海外事情
座長：沖 陽子 (岡山大学男女共同参画室長・岡山大学大学院環境学研究科 教授)
① 特別講演 I (10:50～11:40) 「Status in Academic Setting at Kasetsart University, Thailand」 Dr. Penporn Janekarnkij (Kasetsart University, Thailand:カセサート大学:タイ国)
② 特別講演 II (11:40～12:30) 「Citizenship and Global Gender Equity」 Ms. Salem K Hicks (京都女子大学：カナダ出身)

5) 第2部 男女共同参画とWLB:国内外の比較
座長：五福 明夫 (岡山大学男女共同参画室員・岡山大学大学院自然科学研究科 教授) ① 講演 I (13:30~14:00) 「双方向キャリア形成プログラム農環研モデル」 佐藤 洋平 氏 (独立行政法人農業環境技術研究所 理事長) ② 講演 II (14:00~14:30) 「日本と韓国の働く女性ー日本で働く韓国女性の目線からー」 キム ヘスク 氏 (岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授)
6) 第3部 男女共同参画とWLB: パネルディスカッション
司会：中谷 文美 (岡山大学男女共同参画室員・岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授) ワーク・ライフ・バランスについて (14:40~15:50)
7) 閉会の辞 (15:50~)
坂口 英 (岡山大学男女共同参画室員・岡山大学大学院自然科学研究科 教授)

IV-3 (2) ② 実施概要

1) 歓迎の辞

田中 宏二 (岡山大学ダイバーシティ推進本部長 岡山大学理事・副学長)

(概略) 岡山大学では、これまでも社会の要請に応え、また範となるべくさまざまな機会をとらえ、より良い男女共同参画社会の構築に努めてまいりました。平成21年1月には、男女共同参画室を設置、一層の推進を目指しているところであります。幸いにも、平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成：学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の採択も加わり、様々な活動を企画・立案・実施し、男女共同参画社会構築へ向け、大きく加速・前進しているところであります。

「Gender Equality」をグローバルな視点からみれば、我が国の現状は北欧等の先進グループにほど遠い状況であります。残念ながら、社会を先導すべき大学においても男女共同参画は不十分と言わざるをえません。国立大学法人の中で、岡山大学は上位にランクされているとはいえ、女子学生の割合に比べ、女性教員の割合はそれをはるかに下回るものであります。この不整合を早期に改善すべく、本学独自の予算的措置を講じ「ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員」制度を新規に始めました。幸いにも、極めて優秀な若い女性研究者の方々が多数応募していただき、平成22年4月1日から WTT 教員の方々に教育・研究を始めていただく運びとなりました。今後の活躍に大いに期待いたしているところであります。

男女共同参画を進めるために最も重要な問題は、生活と仕事をいかにバランスさせるか、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」であると考えております。もちろん、国や、人種

を越えて、お互いに「ダイバーシティ」を認め合うことが前提となっております。

このたびの、国際シンポジウムは、海外の現状、我が国との文化的、歴史的、風土的違いを知り、それらを基に「Gender Equality」、「Work・Life・Balance」、「Diversity」について今一度考えることを目的として、企画致しました。

本シンポジウムが実りあるもの、そして我が国の男女共同参画が一層進展することを皆さま方とともに祈念致したいと思っております。

今後とも、岡山大学の男女共同参画推進事業への一層のご支援、ご鞭撻、ご協力をお願いし、ご挨拶とさせていただきます。

2) 基調講演「女性研究者の現状と岡山大学への期待」

川端 和明 氏 (文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長)

(概略) 本事業を管轄する文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長の川端和明氏からは、本事業開始の経緯から現況、課題など国の女性研究者支援推進への積極的な方針が披露され、さらに岡山大学に対して中国四国地域における牽引役としての強い期待が語られました。



現在、科学技術基本法に基づいて5年ごとに基本計画がつくられ、第3期科学技術基本計画を推進している。そして、平成22年度が第3期の最終年度となる。この基本姿勢は、人材育成と競争的環境(モノから人へ)を重視し、研究費の投入場所や若手研究者・女性・外国人に活躍してもらえる仕組みを創り、人材育成そしてイノベーションを興していくことが全体の基本計画である。

期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%である。基本計画の中には、「女性研究者の研究と出産・育児等の両立に配慮した措置拡充」「女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用されることが望まれる。また採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい」とされている。科学イノベーションの推進に当たっては、資質能力や専門分野の異なる構成員が相互に働き合い、多様な視点や発想を取り入れることで研究活動が活性化し、組織全体として創造力が発揮されることが重要である。また、男女共同参画や国際交流の推進のみならず、人材の多様性確保の観点から、女性研究者の登用や、海外からの研究者及び留学生の受け入れ等を促進していくことが必要である。女性研究者の登用が少ない事に関しては、応募してくる女性研究者が少ない事も理由の一つであるが、積極的な公募をお願いしたい。

現在、すでに第4期基本計画にとりかかっているが、大学においては、女性研究者が出産・育児等と研究を両立できるよう、研究サポート体制等の整備の推進また、女性研究者の活躍促進に努めて欲しい。国はこれらの取組に対する支援を充実したいと考えている。大学等公

的研究機関は、女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を示し、女性研究者の積極的な確保・活用に努めてほしい。部局ごとに女性研究者の職階別の在籍割合を公表することが期待される。

女性研究者を巡る現状について、我が国では、女性研究者の比率は微増しているが、米国の34.3%に比し著しく低い状況である。現在13%であり、韓国の13.1%と競り合っている。人間開発指数HDIは182ヶ国中10位であるが、ジェンダーエンパワーメント指数GEMは109ヶ国中57位で男女共同参画はかなり遅れている。

このような状況下で、「女性研究者支援モデル育成」事業が平成18年度に開始され、これまでに45大学・研究機関が採択されている。今年度採択された岡山大学は、ウーマン・テニューア・トラックという採用枠を設けて女性若手研究者を採用する取組が評価されている。また、本事業終了後も継続可能な制度にしていきたい。

女性研究者支援モデル育成の主な取組の一つでもある「女性研究者の積極的な登用・育成」は、このモデル事業においては、積極的な登用・育成よりも今いる女性研究者に活躍していただくために環境整備し、その環境が整った結果として、女性研究者を増やす波及効果となっていくものである。

平成21年度にスタートした文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」は、女性研究者を採用したら一人当たり300万円の雇用経費等の養成経費の支援を行うもので、「女性研究者支援モデル育成」を終了し、環境整備が整っている大学が採択されている。この加速事業で、5年間で女性研究者を増やす画期的な事業を提案し、優秀な人材を採用していただくよう岡山大学にも取り組んでいただきたい。

最後に岡山大学に以下のことを期待する。

- ・中四国地方に男女共同参画の風を吹き込む
- ・執行部のリーダーシップの下、男性教員の意識改革を進める
- ・他大学のモデル事業を徹底的に学ぶ
- ・人材関係システム改革を一体的・全体的に推進する
- ・地域を支え地域をリードし世界と戦う

我々は、基本的に研究振興・科学技術振興を行う事が最終目的で、女性研究者を増やすことが目的ではない。女性研究者を増やし活躍してもらうことで、優れた研究成果がでてくる事に繋がっていくものであると確信している。

3) 第1部 男女共同参画とWLB: 海外事情

沖陽子男女共同参画室長の座長の下、演者の紹介の後、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの海外事情を知るために、タイ国カセサート大学のPenporn先生とカナダ出身で京都女子大学講師のHicks先生による講演が行われた。いずれも英語-日本語の同時通訳で行われた。

特別講演 I

「Status in Academic Setting at Kasetsart University, Thailand」

Dr. Penporn Janekarnkij (Kasetsart University, Thailand: カセサート大学: タイ国)

(概略) タイ国では、1921年 第1回初等教育法によりすべての少年少女への4年間の義務教育が始まった。当時は、家庭の経済状況が悪いことにより、少女は義務教育以上の教育を受ける機会は少なかった。1961年～1966年・1967年～1971年の国家経済・社会開発計画の期間は、女性の社会的地位変革の一時期となった。工業化や社会基盤の整備は、労働に対する需要を増やし、女性を家事の担い手から社会の中の働き手に代えた。経済の変化は、女性への教育にも影響を与え、また人口動態の特性が変わった。



第3期の国家経済・社会開発計画では、女性の開発が正式に採択されて、すべての国家経済社会開発においては、この方針が活かされるようになった。女性の教育については、1996年に内閣が高等教育における男女別の定員数を無くした。ただ、女性の定員数は、大学の学部により相違があった。

1997年の憲法制定と1999年の国家教育法による教育改革は、タイ国を立憲国社会へ変えることを目的としていた。これにより、女性が教育を受ける機会が大きく広がった。国家教育法により、9年の義務教育と12年間の無料教育は、教育における男女共同参画を推進することに繋がった。また、労働市場における男女の均等性は、非常に重要な意味があり、これによって教育における性差のギャップを無くすことに役立った。

初等教育では女子の就学率が非常に良くなった。中等教育では、その率は初等教育率に比べると低いが、そこには家庭の経済問題があり、女の子が男の子よりも早く就業するためと考えられる。しかし、高等教育では驚くことに、女性の就学率が高いという結果が出ている。

カセサート大学における男女共同参画の進み方の研究について

1943年に設立され、タイ国では第三番目に古い大学であるカセサート大学では、2010年現在、常勤教員数は、約3,000人いて、49%が女性教員である。3,000人の教員のうち、20%が人文科学系であり、80%が科学技術系である。学生については、学士学生数は、1995年は14,000人、うち女子学生の比率は41%である。2009年の学生数は、24,000人になり、女子学生の比率は、59%になった。この間の女子学生の増加率は、2.4倍である。修士生は、1995年はわずか1,000名程度であったが、2009年は4,000名以上となっている。全体で3.9倍増え、女子学生が占める比率は、47%から60%と高くなった。女子学生の増加率5.1倍である。また、博士課程学生は、1995年は20名であったが、現在は429名に増え、増加率は、全体で21.4倍。女子学生数は、25.3倍である。女子学生は全体の59%を占めている。また、この15年間のカセサート大学での女性教員の採用傾向を見ると、この15年間で約400名から868名と2倍に増えている。女性教員が占める割合は、49%と

なっている。

また、管理職（学部長・副学部長・学科長）の女性教員数は、364名であり、比率は、2009年では45%である。

タイ国の人口の、女性が占める割合は、59%であり、カセサート大学の女子学生（学士・修士・博士）の割合もほぼ同じとなっている。58%~60%の幅で、ほぼ同じと言える。このことにより、高等教育における男女共同参画が前進していることがわかる。

女性教員の採用の状況について見てみると、カセサート大学において、人文科学系のほうが、科学技術系よりもより良いアクセスがある。ただ、学部による違いは、個人の資質なのか、雇用する学科によるものであるのか、さらに検討が必要である。

今後の教育上の検討課題として

- ・男子学生と比較した場合の女子学生の学業の習熟度
- ・女性が少ない分野での立場や学問的な活動
- ・女子学生のキャリア向上・雇用機会・報酬への予想

教員採用における検討課題として

- ・男性教員と比較して、教育・研究・管理運営面において、いかなる役割を果たし、どのくらいの時間を費やせるか
- ・報酬・キャリアの向上・専門の成果についてどのような見方をするのか
- ・男性・女性教員が教育あるいは研究結果において同程度の成果を出しているか

このようなことを検討して高等教育における男女共同参画の意義があるのではないかと考える。

特別講演 II

「Citizenship and Global Gender Equity」

Ms. Salem K Hicks（京都女子大学：カナダ出身）

（概略）男女共同参画の問題は、なぜこんなに難しいのか。何が原因なのか。世界労働市場において、女性が過小評価されているのはなぜなのか。なぜほとんどの先進国において、依然大きな賃金格差があるのか。



このように男女共同参画には、さまざまな問題があるのだが、本日の発表では、北米・カナダだけでなく、日本や他の国々と比較しながら、男女の労働市場における不平等、育児の負担及び高齢者・病人への介護負担における不平等、そして、**citizenship** の定義や公的領域・私的領域の区分の見解が、いかに今日の男女共同参画の歩みを遅らせているのかという点について述べていくことにする。

カナダの事情

パートタイム・フルタイムを含め、男性の1ドルの労働に対して女性は64セント、時

によっては72セントの場合もあるが、大きな格差がある。女性は、短時間労働で恩恵も少なく仕事に誇りを持つこともほとんど無い状態である。カナダにおける男女の収入格差は21%、デンマークは格差が最も低く9%、日本は32%と最も高い。

日本の事情

日本の女性の所得は男性の65.3%で、ある調査では、43,115人の役員数のうち、女性は、わずか81人(0.2%)である。また、女性が経営幹部として参加しているのは日本の企業においては25%に過ぎない。2005年、東京株式上場企業の女性最高経営責任者は0.8%に満たない。2006年の国連ジェンダーエンパワーメント指数は、75か国中42位。2007年は、109か国中57位。経済分野の指数では日本は54位であるにも関わらず、2009年のグローバルジェンダーギャップ指数(男女平等指数)ランキングでは、日本は全体で75位である。ちなみに、1位はアイスランド、カナダは25位、アメリカは31位である。

Caregiving

女性は今でもcare(育児・高齢者・病人の介護)の主な担い手として見られている。家庭内のcareであっても、また職業であっても、男性の仕事ではないと多くの人が考えている。care問題は、性差だけでなく、また階級の問題でもある。すなわち、裕福な階級と貧困の階級の問題である。例えば、カナダのようなマルチ(多文化)社会では、移民や有色人種の女性が、裕福な家庭のcareを担っている。母国の自分の家庭の世話をできず、自分の子供の育児もできずに、他国の裕福な家庭のケアに従事している。非常に複雑で、スパイラルダウンの問題だと思う。このようなcareの仕事は、移民・有色人種労働者の大きな収入源になるとともに、また深い差別の源になるとフェミニストは憂慮している。

無報酬で仕事として正当に認められない家事や育児は、特に学校に行つて学ばなくても、女性であるならば自然にできるものと一般的に考えられがちである。その一方、男性の仕事は、スキルが必要であり、そのためには学校に行つて資格を取る必要があると考えられている。実際には、家事や育児は難しく複雑なものだが。ここに、caregivingを理解し、ジェンダーの不平等を考えるカギがある。技術もいらず、名声ももらえないような仕事に、女性は一日のうちの多くの時間を費やすが、男性は自分のスキル構築や人脈作り、キャリア向上のために時間を費やす。こういったことが、女性の経済的自立に対して大きな不利益を与えていると考えられている。男性も家事を担うべきであると考えられる女性が増え、多くの男性も、また現代の考え方として、家事を手伝うべきだと答える。しかし、実際は、男性は結婚後、または子供が生まれると、保守的なジェンダーの役割に戻り、家事を手伝わなくなるということが北米の調査で出ている。たぶん、日本でも同じような状況が考えられる。女性が男性にならない限り、家事から解放される見込みは難しい。女性が労働市場に入ってきた1960年代70年代80年代には、女性は仕

事も家事も両方出来るのだというイメージ、つまり、女性はキャリアを持ちながら、家族の世話もできるのだというイメージがあった。しかし、最近の若い女性はそのような両立はできそうもないと言う。これは悲劇だと思う。

将来の高齢者社会の問題は介護の問題でもある。カナダ政府は、care は家庭が担うものとして、公共の施設数を減らした。子供にとっても高齢者にとっても、家族と長く一緒にいられることは良いことであるが、それは家庭の女性の負担をふやすことにつながる。夫がいて、それで手伝ってもらえる女性は幸運だが。

Western liberal concept of Citizenship

イギリス人社会学者 T.H.Marshall が唱えた Citizenship 概念は、北米だけでなく国際的に社会学や社会政策に影響を与えた。Marshall が提唱した Citizen とは、市民的・政治的・社会的な 3 つの生活を享受できる権利を持つ社会構成員を意味し、また公的領域と私的領域をはっきりと区別するものである。よって、家庭は私的なもの。強い公私の区別が、care の負担、女性の労働社会参入、男女共同参画に非常に大きな影響を与えている。

Citizenship unencumbered self (負荷なき自我)

「重荷から解放された自己」というとよさそうに聞こえるが、その中身は，caregiving は負担であり、できるだけ避けるべきものだという考え方である。

この考えは、結果的にデイケアの政策に重点をもっていかなければならないことになる。つまり施設を作ることは、収入が十分な家庭は問題がないのだが、経済的に余裕の無い人たちにとっては、非常に大きな問題になる。caregiving はまだ概念的にもこの点で問題があると思われる。

Male breadwinner model・Worker citizenship

「家庭を支える大黒柱モデル」。男性は、一家の稼ぎ手であり、昔から女性は家庭にいるものという考え方は根強いもの。しかし最近では、男性の実質収入が減少しているため、女性が労働市場に入り、女性の社会参加なしには生活水準を保てないような状況にある。T.H.Marshall の citizenship の概念は、男性中心のものであり、私的領域にある女性や家庭を citizenship の構成員の枠の中には入れていなかった。現在でも、full-time 就業者が citizenship の構成員である。福利厚生や、失業保険、将来の年金も、full-time で仕事をしている人のためのものがある。家庭内の女性もちろん市民だが、しかし、full-time で雇用されていない人は完全な citizen ではない。家庭の女性は、パートタイムの市民あるいは、市民ではないことなる。ここのところに、非常に大きな問題がある。

男女共同参画について、いろいろと論議は出てくるが、本質的には何も変わっていない。この男女共同参画の簡単な解決策と思えるのは、非常にシンプルなことで、「夫も妻も一緒にする」ということである。しかし、こちらの方向への努力が出来ていないと思う。Paul Kershaw は最近の著書 carefair: Rethinking the Responsibilities and Right

of Citizenship の中で、carefair のモデルを提唱している。Care と fair 。とてもシンプルなことである。つまり、所得の不公平さ・労働市場への参入・政治力を含め、ジェンダー間の不公平さを最小限にするために、男性の家事・育児・介護負担を提唱している。男性を家事・育児・介護負担から遠ざけてきた一家の大黒柱モデル。男性中心の citizenship に疑問を投げかけている。だが、そこには社会的な障害（ジェンダーの壁・経済的な社会の構造等）があって、なかなか柔軟なやり方が出来ない。ここで、彼が言っているのは、公的な施策が関わっていかなくてはいけないということである。政府がガイダンスを出し、そして強制的に企業を変えていかなくてはいけないということ。ガイドラインとか指針ではなくて、必ず変化させていかなくてはいけないということである。でないと、負担が家庭のなかで大きくなっていく。男女共同参画はノンポリの問題ではなく、非常に政治的な問題だと思う。

4) 第2部 男女共同参画とWLB: 国内外の比較

五福明夫男女共同参画室員の座長の下、佐藤洋平氏と金惠淑氏の紹介がなされ、お二人の講演へと続いた。

講演 I 「双方向キャリア形成プログラム農環研モデル」

佐藤 洋平 氏（独立行政法人農業環境技術研究所 理事長）



（概略）農業環境技術研究所は、茨城県つくば市に所在し、自然、社会、人間との調和をめざした高い水準の研究活動によって、世界の食料および環境問題の克服に貢献することを基本理念としている。農業環境のリスクの評価および管理技術の開発、自然循環機能の発揮に向けた農業生態系の構造と機能の解明および

管理技術の開発、農業生態系の機能の解明を支える基盤的研究を5年間の中期計画とし、現在、約180名が在職している。そのうち、130名が研究者であり、残りの50名が技術専門職や事務職など研究支援部門の職員である。研究職員のうち、女性は12%を占め、また、研究職員とは別に約40名のポストドクがいる。この内、女性ポストドクは32%を占めている。研究職員に占める女性研究者の割合を30%にすることを数値目標としている。しかし、公募による職員採用試験をすると、女性応募者は男性応募者と比べると業績で劣り、採用に至らないことが多い。そこで、「双方向キャリア形成プログラム」を策定して女性研究者支援の取り組みを開始した。

平成23年度を最終年とする「双方向キャリア形成プログラム」の目標は、

○毎年1回以上国際会議で発表をし、国際的にも存在感のある研究者となる。

○出産・育児により一時的に研究を中断しても、いつでも復帰できるという意識を定着させる。

- 若手の指導やアウトリサーチ活動等を通じて総合的な研究力を身につけ、指導的立場で活躍できる人材に。
- 女性ポスドクが、キャリア向上プログラムにより、研究力を身につけ、5年以内に正規研究職員に。
- 多くの女子学生が、キャリアパスのひとつとしての研究職に理解を深めるためのインターンシップを定着させる。
- 平成23年度末までに、契約職員を含む研究職員に占める女性研究者の割合を20%以上にする。そして、平成32年度までに女性研究者の比率を30%以上に増やすことを目標としている。

I. キャリア形成・研究力向上のための支援

次世代や若手（女性ポスドク）を育成するとともに、それに関わる研究者の指導力を向上させ、「双方向」に女性研究者のキャリア形成を促進することを目標としている。モンスーンアジア農業環境研究コンソーシアム（通称 MARCO）などの国際会議で発表したり会議を組織したりするなどの国際経験を積むことなどを通じて、国際的にも存在感のある研究者となることを目指す。具体的な取り組みとして、海外出張支援制度、英語論文作成支援制度を7月に設けた。10月には、海外女性研究者ロールモデル講演会を開催し、フランスの女性研究者で一児の母であるルケット・デルフィン氏に、研究所の労働環境や、ご自身の生活についてお話をいただいた。参加した女性研究者の8割が「ワーク・ライフ・バランスや仕事の進め方を考える上で役に立った」と回答した。また、「参加して良かった。また参加したい」という回答は100%であった。また、12月にはメンター研修を実施した。

II. 出産・育児・介護との両立支援

常勤女性研究者が出産・育児・介護で研究活動の中断もしくは縮小を余儀なくされる場合に、その影響を最小限に抑えられるよう、研究支援員としてポスドクや契約研究員を雇用して支援する。10月から2名の研究支援員を雇用し、女性研究者の研究補助を行っている。

また、10月には所内グループウェアに女性研究者支援のコーナーを設置した。11月には、女性支援情報の掲示板をネット上に開設した。また、助産師やカウンセラーと雇用契約を結び、女性研究員や女性ポスドクの出産・育児と研究遂行とのスケジュール調整、両立支援、婦人病予防などの健康相談やメンタルヘルス相談を開始した。平成22年2月から月1回ずつ所内で相談を受け付けている。

III. 次世代育成支援

所内の女性研究者が高校や大学などを訪問し、研究者という職業の魅力を女子学生に

紹介する出前事業を行っている。今年度は、京都大学・東京農工大学・茨城県水戸第二高校・東京都立小石川中等教育学校へ訪問した。農業環境技術研究所の存在を知らない人もいたようで、訪問した研究者が大いに考えさせられたという報告も受けた。また、農環研サイエンスカフェを実施し、コーヒーやお茶を飲みながら、科学について気軽に語り合う機会を設けた。平成 21 年 11 月 14 日つくばエキスポセンター内のレストランで開催をし、中学生・高校生を含む 25 名が参加をした。「容疑者Nの変身」と題して、環境中の窒素循環、食料の生産と消費が環境に与える影響などを紹介し、影響を緩和する方法などについて参加者と一緒に論議をした。

農業環境技術研究所に在籍の女性研究職員は大変優秀なので、彼女たちがロールモデルとなって、女性ポスドクなど若手、女子学生など次世代が研究者となるためのキャリアが形成されるよう努めたい。

講演 II 「日本と韓国の働く女性—日本で働く韓国女性の目線から—」

金^{キム} 恵^ヘ淑^{スグ} 氏（岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授）

（概略）金准教授からは、韓国の女性研究者支援の取り組みについて発表があった。

まず、韓国の女性研究者の現状として、社会進出に関わる統計データを紹介した。具体的には 1970 年と 2001 年における博士学位取得者における女性の割合、国公立大学及び私立大学における女性教官の割合等の比較結果より、女性教官の割合は女性博士学位取得者の増加率と比べて緩やかであること、女性教官の雇用率は、国公立大学が私立大学に比べて低いこと、さらに社会・理工系における女性教官の不在が目立つことを示した。



次に、以上の課題を受け、韓国政府が女性研究者支援に向けて実施した政策として、男女平等に向けた「教育公務員法」について説明し、大学の長に対して、教官任用において特定の性別に偏らないように、目標比率を明記した任用計画や推進実績の提出が明文化されたこと等を紹介した。

特筆すべき事項として、2003 年 7 月に制定された「女性科学人育成及び支援に関する法律」に係る女性科学技術人材の採用拡大計画について詳細を述べた。この法律は国公立大学の女性研究者の割合を 20%まで拡大するという将来目標の下で、女性教官の任用目標制が実施されたことである。具体的には、女性教官の割合が 20%未満、かつ、増員計画を有する学部・学科を対象に、2003 年 9 月から 3 年以内に新規採用 1000 人（うち女性 200 名）の枠を設ける計画で、これに付随して事後評価として計画通りに実施されない場合は定員の削減の罰則が盛り込まれている。

以上の教育公務員法及び女性科学人育成及び支援に関する法律に係る女性任用目標制など種々の取り組みの成果として以下の 4 点が挙げられる。

- ① 国公立大学の女性教官の割合が増加（2006年における女性教官の割合は11%となり、制度開始前の2002年における9.1%と比較して1.9%の増加が認められた）
- ② 女性教官の少ない社会・理工系学部任用することで学問分野別の偏りが緩和
- ③ 新規任用時に女性教官の採用を明文化し大学が自主的に男女共同雇用改善に向けて努力する契機
- ④ 博士取得後の女性にむけ、女性教官任用に関する期待度を高め、人的資源の社会活用と仕事への意欲を高める

次に、女性教官の任用目標制について、制度が終了した2006年以降に浮かび上がってきた課題として以下3点が挙げられる。

- ① 2006年を境に女性教官の割合の増加はなく停滞
- ② 女性教官の割合と女子学生の割合は不均衡
(女性教官の割合(11.1%)、女子大学生割合は30.6%、2007年データ)
- ③ 女性教官の割合と理工系の女性博士取得者の割合の不均衡
(女性教官の割合(11.1%)、博士取得者割合は21.8%、2007年データ)

以上の課題への改善策として、長期的な支援政策の確立(例:加算点の導入、出産・育児等の負担を軽減させるための総合保育支援設備の充実)や2次女性教官任用目標制の実施、人事に関する委員会などに女性参加枠の拡大事業などが検討されていることを紹介した。

最後に、岡山大学で研究者としてご活動されているご自身の経験や日本と韓国における教官の昇進システム違い等を踏まえ、岡山大学における男女共同の社会実現に向けた課題として、以下の6点を挙げた。

- ① 女子学生と女性教官の比率の不均衡問題
- ② 教官の男女比率の不均衡とその解決策は?
- ③ 女性が安心して働くための支援設備(育児、健康管理)について
- ④ 研究成果を効率よく引き出すためのネットワーク作りについて
- ⑤ 任用・昇進時の加点制度の導入について
- ⑥ 男女共同参画推進にむけた女性教官のネットワーク作りについて

上記のように女性研究者として日頃感じている問題点を、大学、あるいは自分が所属している学部の中で議論を始めることにより、男女共同参画社会に向けた動きが本格化するのではと金氏は述べた。

5) 第3部 男女共同参画とWLB: パネルディスカッション

中谷文美男女共同参画室員の司会の下、今回の演者4名(Penporn氏、Hicks氏、佐藤氏、金氏)に加え、本水昌二男女共同参画室員(特任教授)がパネリストとして参加した。

まず、本水室員が岡山大学の採択プログラムの内容概略と本年度の実施事業を紹介し、続いて、中谷室員が4名のパネリストの講演要旨を紹介した。パネルディスカッションは参加者からの質問に対する返答形式で始まった。主な質問項目は以下の4点であった。



- ① 女性研究者支援プログラムの導入に伴う男性研究者の意識変化の有無
- ② 女性研究者支援プログラムは、プラスアルファの仕事が増えることになり、かえって女性研究者が忙しくなったという声はないか。
- ③ 産休・育児休業中の研究支援について。
- ④ 女性が研究する環境が整っていない状況のなかで、マイナス要因が考慮されないと、当然不利な評価を受けることになるが、「男女差別の意識はない」「能力本意でない」と逆差別だ」と考える男性に、「果たして、本当に正当な評価をしているのか」と顧みてもらおう論理的説得術はないか。

以上の質問を受け、佐藤氏が農業環境技術研究所における現状や評価方法について回答した。また、金氏は、韓国における国立大学・私立大学・国の機関への採用時や研究費申請時の、女性研究者への加点制度について言及し、こどもを産み育てる時期と、研究者にとって一番大切な研究期間が重なるため、こどもの育成は国の発展・経済の発展に非常に重要と考え、女性研究者にアドバンテージが与えられているとの説明があった。また、Hicks氏は、Affirmative Action, Positive Actionは、特別の団体への優遇になる恐れもあると考えられているため、男女共同参画のモデルを考えるとときや実施するときにも、問題や課題があるのではないかと述べた。さらに、男女共同参画のテーマは地球温暖化の問題と似ていて、面倒ではあるが、向き合い、取り組まないといけないテーマであると言及した。Penporn氏からは、研究費を勝ち取ることに限ってはジェンダーは問題ではなく、仕事が達成されるかどうか大切であると思うとの発言があった。また、会場からは、Positive Actionで採用された女性研究者が「能力ではなく、女性だから採用された」と感じやすいこと、また周りからそのように思われる恐れがある旨の意見があった。

最後に中谷文美室員が以下の通りまとめ、パネルディスカッションは締めくくられた。

今回の岡山大学男女共同参画推進国際シンポジウムの全体のテーマは、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスであったが、最終的なキーワードはダイバーシティ「多様性」と思われる。男性・女性を軸とした多様性を増やすだけでなく、様々な経験をもった方・様々なタイプの方々が組織の構成員になることによって、組織の活力となり、また自立した教育研究活動ができる。様々な国の経験また政策のあり方を学びながらこのプログラムを進めていきたいと思う。

6) 閉会の辞

坂口英男女共同参画室員により、シンポジウムのまとめと参加への謝辞、閉会の辞により、盛会裏に滞りなく閉会した。



田中 宏ニダイバーシティ推進本部長による開会の挨拶



III-4 (2) 国際シンポジウム

③ 来場者へのアンケート結果

学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

国際シンポジウム アンケート (参加者中 12名より回収)

1 本日のサロン全体についての感想

参加してよかった・・・12名

2 国際シンポジウムで印象に残った講演・内容等についてご記入ください。

- ・日本と韓国の働く女性ー日本で働く韓国女性の目線からー
- ・タイ、韓国、カナダの研究者達の講演。いずれも参考になりました。
- ・国の方針をはっきり知る機会を得て、有益だった。
- ・タイは、女性労働者の面で進んでいると聞いていたので、Penporn先生のタイの現状のお話は、興味深かった。
- ・どの講演も特徴があって良かった。
- ・男女共同参画の問題は、世界共通であるということ。
- ・韓国政府の思いきった政策。
- ・Penporn先生の講演と金先生の講演。
- ・金先生の岡大への期待。
タイの制度として、きちんと位置づける事による効果の大きさ。
- ・悪いとは言えませんが、タイの例と農環技研の例は、あまり参考にならなかった。
- ・川端課長の講演：とにかく良いモデルを真似よ。新しいアイデアを出して失敗するよりずっと良いという事。
- ・韓国では、法律によって(能力よりも)男女平等の視点を重視せよ。ともとれるように男女共同参画が推進されていることに驚いた。
- ・特別講演Ⅱ，第二部の講演Ⅱ，中谷教授による講演(全)のまとめやポイント説明。

3 日本との違いを感じた事柄や、日本の男女共同参画において、今後どのような事が必要であるか、ご意見をお聞かせください。

- ・日本と韓国の昇進システムの違いがわかった。
- ・なぜタイにできて、日本にできないのか不思議である。男女共同参画のポストから女性比率5割以上、トップは女性必須etc ポジティブアクションを取り入れてはどうか。
- ・ますます問題が複雑化した様な気がする。男女の特性が異なるため、どの分野にも同様

に参加することは無理がある。それが本当の多様性かもしれない。

- ・女性の多様性も考えて男女共同参画を推進していかないといけないのでは・・・と思いました。
- ・家事・育児平等化, ワーク・ライフ・バランスの実現のための制度。
- ・男女共同参画（モデル支援事業）の男性へのメリット・意義を伝えること。
- ・タイの例は, 数的にすばらしいが, 上級クラスの人々の例ではないかと思えます。タイの国情をみると, 日本より全体としては大変貧しいし, 政治も安定しているとは思いません。そういう点で, 今日のご発表と日頃のイメージとのギャップが大きい。
- ・大学システムの違いや文化の違いによってできる施策が違うが, 似たような問題点はいずれの国にもあり, 様々な手段によって解決策をとり, 探っていると感じた。
- ・出産・育児をキャリアとしてどう考えるかの社会的合意。

4 今後, シンポジウムで取り入れてもらいたい内容等があればご記入ください。

- ・岡山大学の取り組み, 試みについて紹介してほしい。
- ・私立大, 一般の研究者を含めたシンポジウムがあると, さらに大きな視点で対策が考えられるのではないかと思いました。
- ・北欧型の男女共同参画について。
- ・モデル事業で育った（育てる）研究者及びパートナーの体験談。

5 本日の国際シンポジウム開催の情報をどのような形で知りましたか？

Eメール（Gメール）	3名
新聞	0名
岡山大学職員より	7名
その他（国際交流センター）	1名
その他（沖先生の東京での講演）	1名

6 よろしければ, ご参加いただいた方の職種ご記入ください。

学生	0名
大学関係	7名
一般	3名
その他（公務員）	2名

IV-3 (3) 平成22年度 男女共同参画推進シンポジウム

「ダイバーシティこそが活力を生む～女性研究者が活躍できる組織作りをめざして～」

①プログラム

1. 主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
2. 後援：岡山県，岡山市
3. 日時：平成22年12月18日（土）14：00～17：00
4. 会場：岡山大学創立五十周年記念館 2階会議室
5. 内容：

第1部

講演Ⅰ：「企業におけるダイバーシティの取り組み～現状と課題」

講師 岩切 貴乃 株式会社東芝多様性推進部 部長

講演Ⅱ：「未来を予測する最良の方法」

講師 美馬 のゆり 公立はこだて未来大学情報アーキテクチャ学科 教授

第2部

パネルディスカッション

パネリスト

岩切 貴乃 株式会社東芝多様性推進部 部長

美馬 のゆり 公立はこだて未来大学情報アーキテクチャ学科 教授

高原 周一 岡山理科大学理学部化学科 准教授

西垣 誠 岡山大学大学院環境学研究科 教授

山本 洋子 岡山大学資源植物科学研究所 教授

コーディネーター

中谷文美 岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授

②実施概要

田中宏二ダイバーシティ推進本部長の挨拶に続き、
沖陽子男女共同参画室長が趣旨説明を行った。

シンポジウムの第1部では、先ず岩切貴乃氏（株式会社東芝多様性推進部 部長）が「企業におけるダイバーシティの取り組み～現状と課題～」をテーマに、
2004年から東芝で進められているダイバーシティを強みとする組織作りについての講演がなされた。講演



で、岩切氏は「きらめき塾」を始めとする女性社員のキャリアデザイン支援や効率性を重視しつつワーク・ライフ・バランスを実現することを目指して進められているワーク・ラ

イフ・イノベーションという取り組みについて紹介された。

次に公立はこだて未来大学や日本未来科学館等の学びの場の設立に携わってこられた美馬のゆり氏（公立はこだて未来大学情報アーキテクチャ学科 教授）が、「学習＝実践共同体の一員になる参加の過程」として捉える立場より、組織作りとしての学習環境のデザインについて講演された。

第2部では、講演者2名に加えて学内外のパネリスト3名（高原周一氏、西垣誠氏、山本洋子氏）が登壇し、中谷文美男女共同参画室員の司会により女性研究者が活躍できる組織づくりをテーマにパネルディスカッションを行った。まず、パネラー各自がテーマについて意見を述べた後、パネルディスカッションの前に会場から出された質問事項に回答しつつ、議論を行った。議論では、トップダウンか草の根か、グループに多様な人材を入れることの重要性、男性社会を変えるには、女性が活躍しない事による社会の損失といったテーマについて意見が交わされた。その後、フロアからの質問を受けた。



パネルディスカッションの様子

当日実施したアンケート（回収率46%）では全員から「参加してよかった」という回答を得、「ダイバーシティの意義・重要性が理解できた」、「エネルギーをもらった感じ」といった感想が寄せられた。なお、当日は教職員や学生、学外者を含め、約60名が参加した。

*講演の要旨

講演I：「企業におけるダイバーシティの取り組み～現状と課題」

講師 岩切貴乃氏（株式会社東芝多様性推進部 部長）

東芝グループは135年以上の歴史を持ち、多岐の分野に亘る、複合電機メーカーである。多様性推進部は、当時の社長の決断により2004年10月にきらめきライフ&キャリア推進室として発足し、ダイバーシティを経営戦略として位置づけ、強みとする組織を作ることを目的に活動している。

東芝では女性の活躍支援を、採用数増加、養成、離職率減少の3つの施策で展開している。中でも養成においては、女性役職者候補者を対象としてキャリアデザインを軸に構成した「きらめき塾」



岩切 貴乃氏（株式会社東芝多様性推進部 部長）

（10日間の研修プラスフォローアップ）に加え、実務者層を対象としたプログラムや講演会を多数実施してきた。また、東芝におけるワーク・ライフ・バランス（WLB）の活動としては両立支援制度の導入を図ってきたが、2007年からは「ワーク・スタイル・イノベーション」の名の下に、職場での効率的な働き方やワークの充実を促し、リフレッシュ時間

を有効に活用することで、さらに付加価値の高い仕事につなげる「正のスパイラル」を回していくという働き方改革を進めている。

このように女性活躍支援をはじめとしたダイバーシティの推進、ワーク・スタイル・イノベーションというWLB活動と同時に、機関紙やハンドブックを発行したり、各カンパニーとの連携を図りながら、全従業員の意識・風土の改革も進めている。

講演Ⅱ：「未来を予測する最良の方法」

講師 美馬のゆり氏（公立はこだて未来大学情報アーキテクチャ学科 教授）

「学習とは個人が共同体に参加する過程である」という参加型の学習メタファーに立つ時、学習環境のデザインおよびそのプロセスはこれから話すようにこれまでとは異なるものとなるが、この考え方は女性研究者が活躍する組織作りにおいても応用できる。



美馬のゆり氏（公立はこだて未来大学
情報アーキテクチャ学科 教授）

まず、具体的な例として、講演者が携わってきた学習環境のデザインについて紹介する。第1に、科学フェスティバルは、科学技術の発達に関する社会背景すなわち、科学技術と社会の関係における課題を解決するために必要な科学リテラシーの向上と科学コミュニケーションの促進を実現する場としてデザインされた。第2に、公立はこだて未来大学という高等教育機関は、学問の専門分化や学士課程教育の非統合性といった大学教育への反省から生まれた。大学の制度設計においてはチームティーチング（TT）を取り入れ、学生の学びが特定の教員が提供する授業科目の受講という「提供と消化」に終わるのではなく、共同体において共同的に行われる活動、すなわち、先輩としての教員と共に、現実社会との連続性のある課題の特定と解決への「参加」から、必要な知識・スキルを身につけられるようにした。また、空間の設計にもガラス壁やオープンスペース等を取り入れて、物理的、精神的敷居を外すための工夫を行った。このような学習環境について、学生だけでなく、教員からも、自らのファカルティ・ディベロップメント（FD），すなわち学習によい影響を与えていると評価されている。

学習環境のデザインにおいては、デザイン的思考に加えてチームの発想が必要となるが、このことは講演者がこれまでに手がけたいくつかのプロジェクト(学習環境のデザイン)においても見受けられる。学習環境は、常によりよいものへと進化し、継続していくものであることが望ましいため、これまでのように部外者によるデザインではなく、実践共同体のメンバーがデザインチームに入っていること、そしてそこには次世代を担う新人が入っているというメンバーの多様性が必須となる。

以上のようなことから、組織の変革に当たっては、組織のメンバーが積極的に関与すること、そのメンバーは複数で、多様性に配慮したものであることが必要である。最後に、

Allan Kay の「未来を予測する最良の方法は、それを作ることである」という言葉を引用して講演を締めくくりたい。

シンポジウムチラシ




 文部科学省科学技術振興特別費 女性研究者支援モデル育成


 学術・研大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成22年度 男女共同参画推進シンポジウム

ダイバーシティこそが 活力を生む

～女性研究者が活躍できる
組織作りをめざして～

さまざまな組織で男女共同参画を推進するにあたっては、女性の構成員がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整えることが重要課題となっています。本シンポジウムは、組織の構成員の多様化、つまりダイバーシティの推進が組織全体の活性化や創造力の増大につながるという視点から、企業および大学において豊富な経験をお持ちの講師をお呼びし、目下の課題を見据えつつ、今後の施策へのご意見をいただく機会として開催いたします。皆様の積極的なご参加を心よりお待ちしております。

シンポジウム
参加費無料
(要申込)
12/10締切

聴取有
無料
(要申込)
12/10締切

2010年 **12月18日** [土] 14:00から17:00まで
岡山大学創立五十周年記念館 2階会議室

Program

13:30ー 受付開始
 14:00ー 開会挨拶 田中 宏二(岡山大学ダイバーシティ推進本部 本部長 岡山大学理事 副学長)
 14:05ー 趣旨説明 沖 陽子(岡山大学男女共同参画室 室長)

第1部

14:15ー **講演 I 「企業におけるダイバーシティの取り組み～現状と課題」**
 岩切 貴乃(株式会社東芝 多様性推進部 部長)

14:55ー **講演 II 「未来を予測する最良の方法」**
 美馬 のゆり(公立ほこだて未来大学 教授)

15:35ー 休 憩

第2部

15:50ー パネルディスカッション
 司 会: 中谷 文美(岡山大学男女共同参画室 室長)
 パネリスト: 岩切 貴乃(株式会社東芝 多様性推進部 部長)
 美馬 のゆり(公立ほこだて未来大学 教授)
 西垣 誠(岡山大学大学院環境学研究所 教授)
 山本 洋子(岡山大学環境地球科学研究所 教授)
 他

16:55ー 閉会挨拶 本水 昌二(岡山大学男女共同参画室 特任教授)

懇親会 18:00から19:30まで 参加費 5,000円 (要予約・12/10締切)

■お申し込み・お問い合わせ先

国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
 岡山市北区津島中一丁目1番1号 TEL・FAX 086-251-7011
 E-Mail sankakuri@adm.okayama-u.ac.jp

■主催/国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室 ■後援/岡山県、岡山市

■会場案内図



創立五十周年
記念館

パンフレット (外側)

男女共同参画の取組み

【編注】「教育」を推進する中で「男女共同参画」は重要な役割を果たしています。

進化プラン

「進化プラン」は、男女共同参画の推進を図るための重要な取組みです。

意識啓発に関する活動

意識啓発に関する様々な活動が行われています。

ダイバーシティ推進本部 男女共同参画部 メンバー紹介

氏名	職名	所属	担当
田中 隆二	学長	学長室	総務
岩切 費乃	学務部長	学務部	総務
美馬 のゆり	学務部長	学務部	総務
高橋 新一	学務部長	学務部	総務
山本 洋子	学務部長	学務部	総務

平成22年度 男女共同参画推進シンポジウム

ダイバーシティこそが 活力を生む

～女性研究者が活躍できる 組織作りをめざして～

2010年12月18日[土] 14:00から17:00まで
岡山大学創立五十周年記念館 2階会議室

Program

時間	内容	講師	会場
13:30	受付開始		
14:00	開会挨拶	田中 隆二 (岡山大学学長)	岡山大学学長室
14:05	趣意表明	岩切 費乃 (岡山大学学務部長)	岡山大学学務部
14:15	講演 I	「企業におけるダイバーシティの取組と課題」 岩切 費乃 (岡山大学学務部長)	岡山大学学務部
14:30	講演 II	「未来を予測する豊良の方法」 美馬 のゆり (岡山大学学務部長)	岡山大学学務部
15:30	休憩		
15:30	パネルディスカッション	司会：岩切 費乃 (岡山大学学務部長)	岡山大学学務部
16:55	閉会挨拶	山本 洋子 (岡山大学学務部長)	岡山大学学務部

岡山大学 岡山県 岡山市

パンフレット (内側)

男女共同参画推進シンポジウム

ごあいさつ

田中 隆二 学長

本日は、男女共同参画推進シンポジウムを開催いただき、誠にありがとうございます。岡山大学は、社会の発展と持続可能な社会の実現に向けて、男女共同参画の推進を重要な課題として取り組んでいます。本日は、男女共同参画の推進に関する取組みについて、ご報告させていただきます。

講師 / パネリスト

岩切 費乃 学務部長

岡山大学学務部長として、男女共同参画の推進に取り組んでいます。本日は、企業におけるダイバーシティの取組と課題についてご講演いただきます。

美馬 のゆり 学務部長

岡山大学学務部長として、男女共同参画の推進に取り組んでいます。本日は、未来を予測する豊良の方法についてご講演いただきます。

パネリスト

高橋 新一 学務部長

岡山大学学務部長として、男女共同参画の推進に取り組んでいます。本日は、ダイバーシティ推進の取組についてご講演いただきます。

西尾 誠 学務部長

岡山大学学務部長として、男女共同参画の推進に取り組んでいます。本日は、ダイバーシティ推進の取組についてご講演いただきます。

山本 洋子 学務部長

岡山大学学務部長として、男女共同参画の推進に取り組んでいます。本日は、ダイバーシティ推進の取組についてご講演いただきます。

③来場者へのアンケート結果

「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」
平成 22 年度 男女共同参画推進シンポジウム アンケート
(参加者 57 名中 26 名より回収 (回収率 46%))

1 本日のシンポジウムの全体について、感想をお聞かせください。

- ア. 参加してよかった。 (25 人)
イ. どちらともいえない。 (0 人)
ウ. 参加しない方がよかった。 (0 人)

→ウの理由を具体的にご記入ください。

()

2 本日のシンポジウムで印象に残った講演・内容等についてご記入ください。

- ・組織をグループ化して誰が抜けても良い環境を作るということ。
- ・岩切さん・美馬さんの講演，パネルディスカッションいずれも大変勉強になりました。
- ・仕事の見える化。女性研究者の配偶者の協力が必要。
- ・企業，大学の先端の取り組みについて聞けてよかった。
- ・岩切さん（トップを本気にさせる）。
- ・ダイバーシティの推進。チームティーチング。
- ・男だけでなく，女性も意識改革が必要。
- ・東芝の多様性についての取り組み。
- ・東芝（企業）でのダイバーシティの進め方に興味をもった。
- ・いろんな意味で「チーム」「多様性」の重要性を認識させてもらいました。
- ・企業の取り組み。
- ・私とすこし違うエネルギーをもらった感じ。
- ・育休に代替がないことにおどろいた。グループ化だけでは現実的ではないのでは。
- ・「物語る」「仲間をふやす」「チームをつくる」「花火をあげ続ける」「共愉」（たのしいことをいっしょにやる）「共食」「共に学ぶ」も。
- ・未来を予測する最良の方法はそれをつくることである。
- ・両方とも，深くて広範な内容を的確にまとめてお話し頂きました。展開が見事です。
- ・物語を共有する。
- ・岩切氏の Work and Life Balance における Self と Society の Balance の観点。美馬氏の Team Teaching の事例。
- ・東芝での先進事例を学生に伝えたい。美馬先生に学び仲間を作りビジョンを語りたいと思いました。
- ・美馬先生のお話で，学習環境を科学的に分析することの重要性が分かりました。将来

学校の教員になりたいと思っておりますので、大変参考になりました。

- ・チームとして組織として動くということ。はこだて未来大学の取り組みは新しく素晴らしいと思いました。
- ・未来大学の試みは全く知らず感動的でした。
- ・ダイバーシティの概念から企業や教育現場での具体的な対策まで知ることができ、とても興味深かったです。
- ・ダイバーシティを実践している内容。
- ・電話連絡あって記念講演があるからとのことで内容について知らずに参加しました。
「ダイバーシティ」の意味も知りませんでした。仕事（教育関係）とは関係しないような内容で、知っていたら来なかつたらと思うました。しかし東芝のとりくみ、離職せずにワークアンドライフバランスを可能にするためのスタンスなど、これからの社会について、しいていえば私の子供たちの今後にかかわるような話がきけました。美馬さんの学習環境についてのとりくみ（企画側の）もきかせてもらい、計画的なデザインに基づいた流れが参考になりました。チームティーチングの相互効果については、実際にやっていてよくわかる。大学の空間設計はおもしろい。
- ・「東芝岩切先生」ダイバーシティの意義・重要性が理解できた。

3 日本の男女共同参画において、今後どのような事が必要であるか、ご意見をお聞かせください。

- ・女性の意識を変えることが必要だと考えます。
- ・女性の活躍場所の拡大の前に社会的理解と支援と資源の充実、それなくしてこの偏った方向へつき進ませると問題が大。
- ・将来永く務める若手大学職員を多く参加させること。
- ・東芝の講師の方の講演でもありましたが、意識・風土の改革が必要です。ただ、男女共同参画が女性を特別扱いする傾向にはギモンがあります。女性にも自覚と、男性は、女性を育てる意識と努力が必要だと思います。
- ・構成員の情報の共有化を図ることが重要である。
- ・イベント的ではなく、日々訴え続け、実践していく努力が必要。
- ・お母さんの考え方から、夫も息子も家事もするし、同じ服を男女で着られるものもある等、ランドセルの色は黒でいい。男の子にもうす青もいい。
- ・女性の議員を増やして、政治の意思決定の場に女性の意見を取り入れること。
- ・男女共同参画の意識をもった人が社会、首長、学長（リーダー）に選ばれること。そういう人を選ぶこと。
- ・保育施設の設置。
- ・男性女性ともに意識を変えて、行動に移すことが大切だと考えます。
- ・男性のサポートの中で女性も活躍できるとありましたが、家事や育児は男女があたり

前に協力して行うものだという意識，考えを広めたいです。

- ・企業戦略・大学戦略とする以上は部科長クラスの先生方が賃金評価査定項目に是非ダイバーシティの実現・進化の評価を入れて下さい。
- ・お話にあったように世間でのギャップを埋めていき，社会全体で理解を深めていくことが大切だと思います。
- ・一人ひとりを個人としての女性としての観点からのシンポジウム。
- ・会場からの質問で，より講演者の考えや取組がわかった。
- ・男性社会の意識改革。

4 今後，シンポジウムで取り上げてもらいたい内容，話を聞きたい講師等があればご記入ください。

- ・岡大のダイバーシティが，男女共同参画に終わるのではなく，民族（人種）の多様性についても考えていく必要があると思います。
- ・外国の事例。
- ・女性研究者のサポートを実践してきた男性（夫）の体験談。
- ・斎藤美奈子。朝日新聞編集委員 竹信三恵子
- ・日本の若者の雇用も悪化していますが，私自身は子育ての途中より少しずつ仕事を再開し，現在に至っているところ。家庭に入っている期間が長いいため，再就職から60才までの働ける期間が短い。その後も経験等を生かして社会に参加できる取り組みが知りたい。
- ・男性社会の意識改革の具体的方法。

5 本日のシンポジウム開催の情報をどのような形で知りましたか？

ア. Eメール（Gメール）	1名
イ. ポスター・ちらし	11名
ウ. インターネット	1名
エ. 新聞	0名
オ. 岡山大学職員から	15名
カ. その他（ ）	0名

6 ご参加いただいたあなたは，次のア～エのどれに当たりますか。

ア. 一般	5名
イ. 企業関係	1名
ウ. 学生	5名
エ. 大学関係（学生以外）	15名
オ. その他（ ）	0名