

「うちの取組」ーワーク・ライフ・バランスと人材多様性(diversity)の促進を目指してー

国立大学法人 東京工業大学
男女共同参画推進センター
林 ゆう子

はじめに

昭和 50 年代までは、国公立大学では教職員の採用・雇用条件についての男女間格差は、公務員であることから企業よりも小さく、女性にとって働きやすい職場と考えられてきました。しかし、昭和 61 年の男女雇用機会均等法施行を境に、企業で男女共同参画やダイバーシティを推進するための制度等が整備されたのに対し、国公立大学では関連制度の整備がほとんど行われてこなかったため、近年では、国公立大学の男女共同参画状況は企業に比べて非常に遅れている感があります。

本特集の第 4 号で東北大学の様子が述べられていますが、本学でも、男女共同参画ポリシー・基本方針を制定し、教員・職員・学生の男女共同参画を推進していくことを明文化し、男女共同参画推進センターを設置して女性研究者が過ごしやすい環境を整備することと女性研究者の増員をめざした活動を行っております。

東京工業大学【男女共同参画ポリシー】

東京工業大学は、男性女性が互いに人格を尊重し、それぞれの能力を十分に発揮できる「最高の理工系大学」の実現のため、男女共同参画を強力に推進する。

【男女共同参画を推進するための基本方針】

意識改革：あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養

環境整備：WLB 向上のため、ソフト・ハード環境を整備・充実

機会確保：採用、昇進、あるいは意思決定過程等で男女の均等な機会を確保

若手育成：科学技術の魅力を幅広くアピールし、理工系分野の人材育成に貢献

まず、在籍する女性研究者がどのような環境整備や支援策を必要としているのか、男女共同参画に関してどのような意見を持っているのかについて、聞き取り調査を行いました。私が全女性教員（開始時 57 名、これまでさらに 19 名採用 参考：全教員数は約 1100 名）を訪問し、要望・意見を聴くと共に、本学が行っている支援策を説明して、それに対するコメントを集めました。その結果、在籍する女性教員のほとんどが「女性だからという理由で、研究・教育の場での“差”はない。」と感じていることが分かりました。また、女性研究者が仕事を続けるため、女性研究者数を増やすために必要だと考えられることは、以下の 4 点にまとめられることも分かりました。

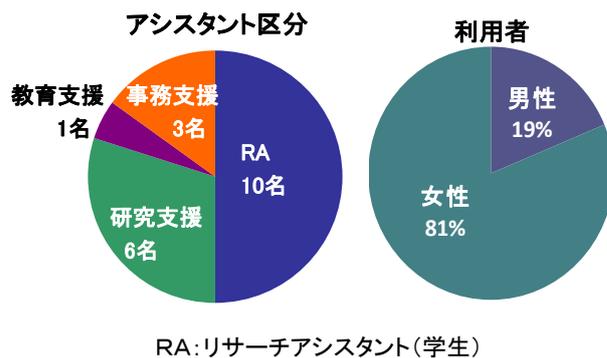
- ① 「出産・育児・介護」に対する支援策
 - ② 教員を採用する側（男性教員が多い）の意識改革
 - ③ 理工系に進学する女子高校生の増加、理工系女子学生の進学
 - ④ 学内で点在する女性（教員・学生）の「孤立感」を防ぐための交流の場
- 本学がこれまでに、それぞれの観点において行った支援策を、以下に示します。

「出産・育児・介護」に対する支援策

育児休業や介護休業制度の他、大学特有の事情から幾つかの制度を策定しました。

・研究・教育・事務アシスタントの配置

男女にかかわらず、教員・研究員が、育児・介護で時間をとられる際に、研究・教育・事務のルーチンワークをしてくれるアシスタントを雇用するならば、その雇用費を大学が負担する制度です。アシスタントが学生RAの場合は、学生にも良い経験となっているようです。



利用者の声

「子どもが体調を崩すことが多く、時間が足りず、精神的ゆとりもありませんでしたが、この支援によってゆとりが生まれ、論文や国際学会発表ができました。」
「アシスタントの配置で、途中で止められない長時間の実験を行え、論文にまとめられるような研究成果が得られました。」
「産休直後も、精神的に安心できて、スムーズに仕事に復帰できました。」

・教員任期規則の改正

任期付き（外部資金プロジェクト以外）の教員が育休・介護休業を取得した場合、その期間を任期から除くように改正しました。

・子育て教員部分就業制度

「育児中、短時間勤務としても、雑務が減らずに研究・教育ができなかった。」との声を受けて、短時間勤務制度を教員が利用する場合、上司に当たる教員に、制度の趣旨と“第一の任務として研究・教育を行わせること”を明文化して周知しました。

・ベビーシッター派遣（自宅・大学構内）

本学内には保育園が設置されていません。女性教員からは、「朝夕に子供を連れて電車出勤するのは、現実的には無理。」「近所の友人も必要だし、保育園は自宅の近所が良い。」「保育園が預かってくれないときの託児支援が欲しい。」といった声が寄せられました。そこで、通常の保育者（保育園、親、配偶者など）が子供を預かれない日・時間帯に研究・教育を行うとき、ベビーシッターを自宅または大学構内に派遣する費用の一部を大学が補助する制度を創設しました。対象は、男女教職員・学生です。

利用者の声

「病後でしたが、ベテランシッターさんが担当してくださって、安心して頼めました。」
「研究のまとめや学会準備に忙しいときに利用できて、スムーズに仕事を進められました。」
「保育園の休日に妻も仕事が入り、修論発表の練習監督を諦めかけたのですが、利用できて助かりました。」



構内託児室(大岡山)

教員を採用する側と学生の意識改革

教員・学生（特に男性）が女性研究者をとりまく環境や男女共同参画について考えるきっかけとして、活躍している女性研究者の姿を見せ、様々な層の意識改革を行いたいと考えました。しかし、「女性キャリアモデル」「男女共同参画」と銘打った講演会では、元からそうした意識を持った教員・学生以外は参加しないことが予想されます。そこで、科学技術と関連づけてジェンダーを考える講演会（対象：部局長等）や、研究の話と同時に、女性研究者キャリアや男女共同参画の話を行う講演会（対象：研究室所属教員・学生）、一般教養科目（文系科目）の授業内に組み込んだ外部講師による理工系研究者におけるジェンダーの講義（対象：学部学生）を開催し、多くの聴衆を集めました。

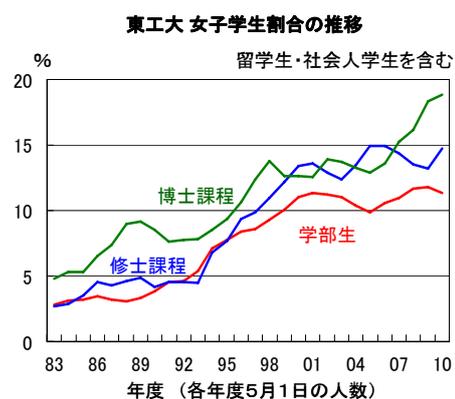
講演や講義を聴いた男性参加者からは、「今まで考えたこともなかったテーマを聴き、考えさせられた。」「先進国として、技術大国として、理工系に女性をもっと参入することが必要だと感じました。」「女性研究者を増やし、新しい視点や価値観を導入していくことの重要性がわかった。」などの感想が寄せられています。

理工系に進学する女子高校生の増加、理工系女子学生の進学

本学には女子学生が少ないとの定評があるかもしれませんが、下図のように学生の10%以上が女性です。博士課程の女子学生割合が跳ね上がっているのは、近年増えた社会人や留学生に女性が多いことを反映しています。

女子学生に研究者になる道を見せるために、現在活躍中の女性研究者と女子学生との懇話会を開催しました。参加した女子学生からは、「やる前に諦めたらもったいない。女性はチャンスが多いのかもしれないと感じた。」「育児と仕事の両立の話聴いて、自分でもやればできると思えてきた。」「具体的な体験談や、人生設計の例が、自分の将来を考える参考になった。」といった声が寄せられました。

女子高校生の理工系への進学を促すためには、本学女子学生がツアーガイドとなって女子中高生を本学研究室に案内する「女子中高生のための研究室ツアー」を開催しています。参加者の希望研究分野のみを回るのではなく、全ての参加者が、化学・材料系、機械系、電気電子・情報系といった複数の研究分野を見学するルートを設定したところ、「自分が興味を持っていた分野以外の研究室も回って、初めて知ることだらけで驚きました。どの研究室に入ってもめり込めそうだった。」などの感想が寄せられました。また、本学女子学生が母校などの高校に出向いて、大学生活や研究の紹介を行うことで、理工系の魅力を伝えることにも取り組んでいます。



学内で点在する女性（教員・学生）の「孤立感」を防ぐための交流の場

従来の相談室では相談しにくかった出産・育児や女性特有の健康面などの相談を受ける相談室を開設したり、他大学から大学院に入学してきた女子学生が集う場や女性教員同士

が顔を合わせられる場を設定しています。

おわりに

女性研究者に吹いている追い風のお蔭もあり、この3年間で女性教員数は1.3倍となりました。今後は、多様な研究者が互いを思いやりながら研究面では切磋琢磨できる「世界最高の理工系総合大学」を築くことを目指して、ここで述べてきた男女共同参画を推進するための施策が上手く機能しているか、もっと良い施策はないかを検証していきます。



育児マークを制定しました。
休暇手続きをしても、遠慮して伝えにくい家庭の事情を知らせることで、周囲の理解を得やすくなりました。

【執筆者の紹介】

林 ゆう子 (はやし ゆうこ) 氏

<最終学歴>

博士 (理学) 東京工業大学 (論文博士)

東京工業大学 総合理工学研究科 電子化学専攻 修士課程

<現 職>

東京工業大学 産学連携推進本部 産学連携コーディネーター

男女共同参画推進センター 男女共同参画推進コーディネーター兼務