

「うちの取組」

ワーク・ライフ・バランスと人材多様性 (diversity) の促進をめざしてー

九州大学大学院医学研究院教授
男女共同参画推進室室長
樗木晶子

九州大学の概要と女性比率

1911 年に 4 番目の帝国大学として設置され、昨年、百周年を迎えました。歴史的にアジアの玄関であった伊都の地に現在、新キャンパスが建設されており移転が 2019 年には完了する予定です。地の利を活かした中国、韓国などのアジア諸国との交流だけでなく、広く国際的に開かれた大学を目指して整備が進んでいます。1925 年、初めての女子学生 2 名が法文学部に入学したことが福岡日々新聞に報じられています。それから 87 年を経て、およそ 19000 名の学生のうち 5300 名 (28%) が女子学生となりました。教職員、約 7300 名中、教員は 2324 名をしめ、その 10.5% が女性ですが、女性教員比率は部局によって大きな差がみられます。

男女共同参画の歩み

1999 年に男女共同参画社会基本法が制定されたのを受けて、翌年、将来計画小委員会に「女性教員採用の促進」が提言され、その活動が始まりました。2001 年には男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループが設置され、2003 年には「九州大学の男女共同参画を推進するための提言書」が刊行されました。2004 年、男女共同参画推進室が設置された当初は 9 名の室員から始まりましたが、2009 年には総勢 35 名の 4 部門を抱える新体制となりました。

この間、女性研究者の支援と増加をねらった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」(2007～2009 年)、「女性研究者養成システム改革加速事業」(2009～2013 年) に採択され、2007 年にできた女性研究者支援室が 2009 年には女性研究者キャリア開発センターへと改組されました。2 つの外部資金の導入は飛躍的に九州大学内での男女共同参画意識の醸成に弾みをつけました。新体制となって 4 年目となり、一步一步、関連する諸問題の解決に向かって歩んでいます。

男女共同参画推進にむけた取組

1) 男女共同参画推進体制の強化

新しい推進室には広報部門、就労・修学環境部門、学生教育等部門、女性研究者支援部門の 4 部門を設け、各部門は 5 つのキャンパスの各地区協議会から選出された教員と担当事務部長・課長からなる 7～8 名の室員で構成されています。部門長は部門会議での協議を経て毎月開催される男女共同参画推進会議で部門の活動を報告するとともに室会議での議事を部門で検討するという役を

担っています。年に数回は全体会議も開催し全室員が議論する場を設けています。2年任期の室員として多くの教職員が関わることにより、男女共同参画の意識が浸透しており、透明性の高い組織として運営しています。振興調整費による事業を継続・推進する女性研究者キャリア開発センターからも、毎月の室会議に参加してもらい両組織の連携を緊密にとる事により円滑に活動できる体制を取っています。

2) 基本理念の見直しと方針・施策の刷新

2010年には「男女共同参画推進のための基本理念・方針・施策」を再検討し、「次世代育成支援対策行動計画」の刷新もはかりました。基本理念としては「男女共同参画の意識の醸成」、「仕事と生活の調和」、「国際的視点も含めた多様な価値観の尊重」、「立案及び決定への男女共同参画の推進」の4本柱を掲げ、これを実現してゆくための基本方針と施策により基本理念を具体化し実現可能性の高いものとししました。次世代育成支援対策行動計画では5年間で全ての教職員にとって仕事と子育ての両立が可能となるような職場環境をつくること、仕事と生活の調和を図ることを二大目標とししました。

3) 出産・育児支援

女性教員が出産・育児を抱えてもキャリアを継続できるように学内保育施設として三地区に「たんぽぽ保育室」、「ひまわり保育園」、「たけのこ保育園」を開設しました。たんぽぽ保育室では生後3ヶ月目から2歳未満の待機児童や一時保育、ひまわり保育園では病後児保育や終夜保育も行い、各々の職種と各地区の需要に応じた運営を行っています。



たけのこ保育園外観

出産・育児期の女性教員には2006～2010年の間、研究補助者の雇用と特別研究費の支援を行い、本人が十分に研究活動を行えない状況を支援しました。研究補助者の雇用制度は「Hand in Hand」という名称で現在も継続しています。また、2011年に出産・育児に伴う「特例任期」として最大2年間、任期の延長を申請できる方針を打ち出しました。これは男性教員が育児休業を取得した場合にも適用されます。

4) 女性研究者一般に対する支援

学内の研究助成制度において女性枠を20%設け女性研究者の育成に努めています。これに採択された女性研究者がその成果を発展させることで外部資金獲得に至っています。また、女性研究者支援モデル育成事業によって若手女性研究者の国際学会派遣の支援を行い、国際的に活躍できる基盤を作りました。また、Hand in Handという研究補助者の雇用制度を出産・育児期の女性のみならず、学外審議会委員等などで多忙な女性教員、単身赴任者、介護を行っている女性教員にも広がっています。

5) 部局に対する働きかけ

まず、2007年から各部局長に対して3カ年計画で部局における男女共同参画推進をどのように推進するか方針を提出していただき、それに則った活動をお願いしています。2011年には1期の活動状況をふまえ2回目の方針を提出してもらい現在2期目が進行中です。全ての部局ではありませんが、男女共同参画に関するFDを施行する部局が多くなり、室長が男女共同参画推進に関する出前講演を行っています。2008年から各部局に運営交付金を配分する際に女性教員の多い部局ほど配分率を高くする方針をとっています。また、優秀な若手人材の定着雇用促進に関する取り組みとして若手教員（講師・助教）が出産・育児・介護に係る長期休暇を取得する場合に休業開始3ヶ月前から中期的に(3～5年間)新たな教員を雇用できる制度を導入しました。工学研究院、歯学研究院、医学研究院などの女性教員が利用しており、妊娠・出産で部局の業務に支障をきたすこともなく、また、安心して育児休業もとる事ができるようになりました。さらに「女性研究者養成システム改革加速事業」により、理工農系に加えて文系を含めた女性教員の採用を行い女性教員比率が8.8から10.5%(2011年)まで増加しました。



男女共同参画FDの実施

6) 学生に対する働きかけ

女性研究者キャリア開発センターでは「女性研究者支援モデル育成事業」により2009年度までは大学院生に対し国際学会派遣や英文校閲経費を支援してきました。また、次世代啓発事業として学生ボランティアに講演会の企画や先輩研究者の取材、サイエンスカフェの実施にたずさわってもらい、学生時代からのネットワークづくりの一助となっています。また、大学院生に対するキャリアデザインの講義、女性教員と学生との交流も図っています。推進室で行っていた学部生を対象としたジェンダー関連科目に加え、2012年度からは新たに女性研究者キャリア開発センターに赴任したジェンダー専門教員による科目が開講されることになりました。また、ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成を行い、ジェンダーに対する学生の興味と理解を深めています。

7) 他機関に対する働きかけと連携

このような九州大学の活動を広めてゆく為、女性研究者キャリア開発センターを中心として九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークにより九州沖縄の8大学と緊密な連携を構築しており、様々な場で情報発信してきました。男女共同参画推進室では室員が他大学や研究機関の先進的取り組みを視察研修する企画も毎年行っており、他施設に学ぶことも積極的に行っています。

8) 社会に対する働きかけ

以上のような九州大学での取組は社会に還元すべきものと考えています。これまで、女性研究者キャリア開発センターでは、近隣の高校や遠くは北海道まで出前講座を行ってきました。九州大学のオープンキャンパスの時には、来校する高校生に対して男女共同参画コーナーを設けて啓発活動を行っています。また、福岡市内の美術館や一般施設を利用して九州大学サイエンスカフェを開催し、一般市民も参加できるようにしています。



オープンキャンパスでの交流

最後に

一步一步、地道な活動を続けていますが、近年の少子高齢化社会、グローバル化、経済の悪化、災害の多発など、日本社会は急速に変貌しています。この変化に教育研究機関も迅速に対応できなければ、教育研究の質を落とすだけでなく、存続すら危ぶまれる時代に突入しています。男女だけでなく多様な人材を受け入れ、ともに教育・研究・運営に活力を見いだすことのできるダイバーシティ社会に対応可能な環境を整備して行く必要があります。個人の多様性を尊重した持続可能性のある支援ができるように、これからも努めてゆきたいと思っています。

【執筆者の紹介】

樗木 晶子 (ちしゃき あきこ) 氏

< 現 職 >

九州大学大学院医学研究院教授

九州大学男女共同参画推進室室長