

発行：学校法人 関西学院 男女共同参画推進本部 〒662-8501 兵庫県西宮市上ヶ原一番町1-155 / tel: 0798-54-6008 / fax: 0798-51-0428

関西学院大学は2010年度から2012年度まで文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、大学における男女共同参画をめざし、様々な施策に取り組みました。理工系の女性研究者の増加を図り、大学を活性化することを目標とした本事業では、理工学部を中心とした様々な取り組みが行われ、2年目には文系学部にも拡大されました。

その結果、事業終了時には学長による男女共同参画宣言が発せられ、新たに学院全体の男女共同参画を推進していくことが決定し、2013年4月から学校法人関西学院のもとに男女共同参画推進本部が設置されました。

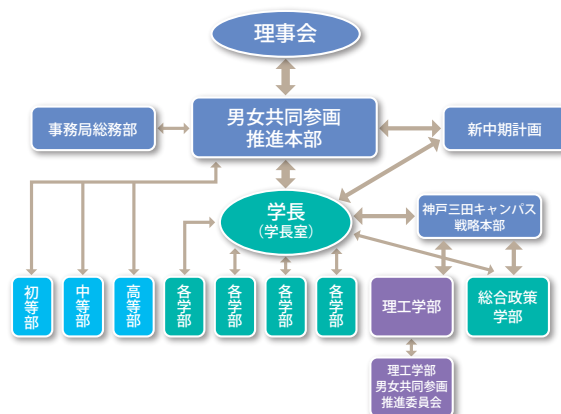
取組事業のうち、出産・育児期の女性教員に研究支援要員を配置するピンチヒッター制度は継続して実施しています。

男女共同参画推進本部を設置したことの意味は大きく、文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」からスタートした各制度が、関西学院の中で、維持・発展をしていくベースとなります。

このような現状を踏まえ、3年間の「女性研究者支援モデル育成事業」によって関西学院に芽を出した男女共同参画事業をしっかりと育てていく体制をつくり拡大していくことが必要です。

関西学院の男女共同参画は今…

推進本部体制



本部長 阪倉 篤秀 常任理事

副本部長 山本 昭二 副学長

本部委員 高橋 和子 理工学部教授

長田 典子 理工学部教授

阪 智香 商学部教授

倉島 哲 社会学部准教授

事務局 中村 順治 総務部長

嶋田 徳久 総務部次長

小橋 康昭 人事課長

木村 麻美 人事課員

男女共同参画推進本部委員（2013年4月から）

推進本部長から

私は今年度から推進本部長に就任いたしました。ここまで事業が順調に進展し大学全体に発展したのはこれまでの推進本部や支援室のおかげであり、そのよき流れを引き継ぎ一歩でも進めればと思います。

男女共同参画事業はトップダウンで一方的にすすめるのではなく、構成員の理解のまなざしは何よりも必要であり、少し時間をかけてでも構成員の意識の涵養が重要だと思われます。

関西学院の構成員すべての方々のご協力を願っております。

男女共同参画の広がりをめざして



2013年6月21日、「男女共同参画の広がりをめざして」をテーマに関西学院大学図書館ホールにて2013年度関西学院男女共同参画フォーラムが開催されました。
26名（うち学外2名）の参加者があり、文部科学省採択事業の成果を引き継いで関西学院全体に男女共同参画を広げるための課題について熱心な討論が行われました。

◆事業の成果報告

まず、推進本部長である阪倉篤秀常任理事の挨拶に続き、事業実施責任者であった高橋和子理工学部副学部長による事業の成果および2013年4月以降の活動について報告がありました。

報告を受けて、今後の問題点として、意識啓発については下からのねばり強い働きかけと同時に上からのポジティブアクションが必要であること、施策の実現のためには意思決定過程への女性参加が不可欠であるなどの意見が出されました。

研究支援のユニークな制度であるピンチヒッター制度には、運用について学内外から質問があり、関心の高さが伺えました。

理工学部の女性教員の増加策としては、女子学生確保のために女性教員の口

パネリスト	阪倉 篤秀 常任理事	長沼 加代子 教務機構事務部次長
	阪 智香 商学部教授	浜田 行弘 法人部法人課長
	藤井 恭子 教育学部准教授	コーディネーター 山本 昭二 副学長

◆パネル討論

成果報告に引き続き、「関西学院における男女共同参画の課題」と題して教職員によるパネル討論を行いました。

パネル討論ではパネリストがそれぞれの経験を交えながら、今後取り組むべき課題や行動策について忌憚のない意見交換がなされました。パネル討論で出た主な意見は以下のとおりです。

■ポジティブアクション ～数値目標の設定～

関西学院では、育児に関する制度は整備されており、昇進に不利はないことになつていますが、現状では管理職に任用されている女性職員は少ないと言えます。

近年、職員の採用者の半数は女性になっていますが、40代以上になると女性職員の数が少なくなることもあり、結果として管理職者へ登用されている女性職員は多くないという現状があります。

国際的にみると、男女共同参画は当然であり、例えば、マイノリティに優先枠を設定するなど、上からの強制的仕組みを設定することが国際的にもひとつの潮流となつていきます。

本来、意識改革が進み、結果として女性教職員や女性管理職の数が増えるのが望ましいのですが、現在の人員構成を考えると数値目標を掲げることもポジティ

ブアクションのひとつの方法かもしれないと思われまふ。

数値目標を設定することにより、管理職任用への意識づけに繋がり、女性も積極的にキャリア形成に努め、周囲の環境整備も進むと期待されるものの、数値目標の設定などは現実には難しい面もあると感じます。

■男女共同参画のために ～目標達成と実行のタイミング～

目標には、すぐに受益者がでる「ピンチヒッター制度」や「各種子育て支援策」などの短期的な施策整備と、「研究者や管理職の育成」など積み重ねて成果が出る中長期的な施策があります。大学の場合、女性が採用されることで職場全体の活性化に繋がると同時に、次世代で活躍する学生に影響を与えることになります。実際新卒女性職員の職業人意識は高いため、このような世代間の連鎖を考えると息の長い取り組みが必要であると思ひます。

たとえば、職員の人員構成も10年後には大きく変わっていることは間違いないく、若い女性職員に十分な経験を積ませ、積極的に女性を管理職に登用していく必要があると思ひます。いずれも制度の設定と円滑な運用、それを定着させ実績を増やす必要があると思ひます。

■男女共同参画のために ～意識改革の必要性～

男女共同参画を推進するために重要なことは、「意識改革」であると言えるのではないのでしょうか。男女共同が叫ばれる以前は、男女が半々いても男女が対等に並ぶことは少ない状況だったと思ひますが、今後は、その意識そのものを変えていく必要があります。

に行うことが必要となるのですが、そのためには、これまでのような働き方では困難も多くあるため、男女共同参画推進のための行動計画を考えなくてはならないでしょう。

■働きやすい職場とするために ～女性管理職の可能性～

学部内での執行部の仕事などを構成員に平等に「振る」ことが望ましいと思ひます。

例えば、5年で10ポイントの仕事を構成員に平等に割り振るなどしてはどうでしょうか。役職を分担すると思ひている女性が多いのではないかと思ひますし、そういった力を活用するためには、最初からそういうものだと思ひ付けをしていく必要があるのではないかと考えています。しかし、男女を問わず、適任者でないと思ひ運営が難しいため、平等化（「II振り分ける」）はなかなか難しいでしょう。

例えば、休日や夜間の会議をなくすることを検討してみてもどうでしょうか。カリキュラム的には難しい面もあり、準備は大変かもしれませんが、実行されている例もあり、可能ではあると思ひます。会議は17時から始まって3時間続く、というのが当然だと思ひているから改善されないのだから、考え方を変えることが大事なのだと思います。昼間の限られた時間を有効に活用し、休日や夜間の会議をなくすことだけでも、多くの人に働きやすい環境を作ることとなります。育児支援策については利用者の周囲への配慮と周囲の意識向上の双方が必要であり、「働きやすい」職場づくりにつながると思ひます。

意識改革については啓発フォーラムに管理職の出席を義務付けることなどに加え、任用における男女平等性、育児中の

男女への配慮等について管理職に年1回インタビューを行う制度などの事例もあり、一考に値します。

■参加者からの意見とまとめ

科学技術新興機構の山村康子プログラムオフィサーからは、文部科学省も環境整備の段階からリーダーシップ、管理能力のある女性の育成段階に移行しており、今後はそこに注力してほしいこと、また、男女共同参画を推進していく体制を整備していくためには、ぜひコーディネーターのいる推進室をつくってほしいというお願いが出されました。

グルーベル院長からは、新基本構想のなかに *inclusive community* 促進があり、男女共同参画もそのひとつであること、すべての人が自分を活かすことのできる環境をつくっていききたいという意見が述べられ、女性のメンターやロールモデルの必要性が示唆されました。

この意見を受け、現在そのような制度はないので、今後検討が必要になるだろうということや子育てをしながらキャリア形成を行うことが可能だということが示されれば、教職員にとって励みになるだろうという意見が出されました。

最後に、課題は山積みですが、関西学院の教育研究を推進していくためには、男女共同参画は重要な要素のひとつであり、多くの構成員の協力をお願いしたいという言葉でコーディネーターがしめくくりました。

■「女性研究者研究活動支援事業シンポジウム」報告

文部科学省主催の標記シンポジウムが2013年11月11日市ヶ谷にて開催され、本学も参加し発表しました。

このシンポジウムでは、約70機関のポスター発表と参加者討論、また有識者の講演があり、国の施策や社会の潮流、他大学等における男女共参事業の先進的取組を知る非常に有益な機会となるものです。

特に注目されたのは、以下の点です。

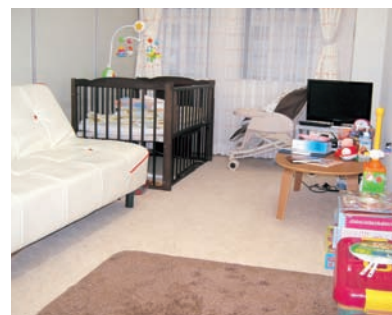
- 出産育児期の女性研究者へ研究支援要員を配置し、出産育児によるハンディをカバーできる仕組みを整えている大学が多く、一部大学では、支援対象を男性や介護時にも拡大している。
- 女性研究者増加策として、女性研究者を採用した部局に研究費を多く配分したり、採用された女性研究者にスタートアップ研究費を支給する等のインセンティブ制度を設けている。
- 数値目標の設置、女性教員枠の設置、部局の採用選考委員会に女性枠の設置などのポジティブアクションを実施している。
- 若手研究者育成のための先輩によるロールモデル懇談会やメンター制度の実施、女子大学院生や博士研究員に限定した留学や論文発表奨励制度の設置を行うなどの事例も多い。
- 医学・看護系の大学では、女性教員の確保・支援のため、学内託児施設が設けられている大学が多い。さらに、配偶者間で労働場所の問題を解決するために大学間のネットワークの必要性についても今後の課題として提示された。

ご存じですか？

育児スペース

神戸三田キャンパスIV号館に育児スペースが設置されており、関西学院の教職員であれば、どなたでも利用することができます。祝日の授業実施日だけではなく普段の保育においても、必要性があれば利用可能で、産前・産後の休養や搾乳にも利用できます。（育児目的の場合は、利用者が保育者を確保してください。）

パートナーがフルタイムで働いていなくても利用可能で、これまでも男性教職員の利用がありました。詳細は神戸三田キャンパス事務室までお問い合わせください。



ピンチヒッター制度(女性研究者研究活動支援者制度)について

出産・育児に伴い研究時間が確保しにくい女性教員(任期制教員・博士研究員を含む)が継続的に研究を行うことができるように、当該教員に代わって研究を行う支援者を雇用することができる制度です。

2013年6月からより使いやすい制度として整備され募集が始まりました。

2013年12月時点で5名の利用者に7名の支援者を配置し、のべ291.5時間分の研究支援を行いました。

● 利用者の要件

次の要件すべてを満たす方

- ・専任教員、任期制教員、博士研究員の資格の方
- ・女性で、出産・育児のために十分な研究時間の確保ができない方
- ・原則、小学校卒業時までの子どもを養育する方

● 支援可能な業務例

- ・実験の補助(機器操作、データ採取、解析、論文作成補助)
- ・資料検索、DBの作成、音声データの文字化(PC作業)
- ・学内図書館での資料収集、文献調査、文献検索、文献検索リスト作成
- ・論文の英訳、和訳(補助)
- ・アンケート調査のデータ整理・分析

● 支援者の要件

次の要件すべてを満たす方

(学外の研究者、研究室の大学院生など)

- ・利用者と同一または関連する分野を専攻する方
- ・支援活動することにより、支援者の研究者としての能力向上が見込める方
- ・支援者の給与支給基準に定められている資格に該当している方

● 利用者の声

- ・まとまった研究時間を確保することができ、出産前の研究ペースに近づけることができた
- ・国内学会誌中心だった論文が海外のレベルの高い学会で採択された
- ・外部研究や学部業務などを責任をもって引き受けることができるようになった
- ・研究成果を上げながら、育児の時間も確保することができた

学内パブリックフォルダの「お知らせ」の中で、女性研究者支援に関する利用案内を掲出しています。
詳細は人事課までお問い合わせください。

理工学部での活動紹介

理工学部には独自の男女共同参画推進委員会があり、理工学部長による男女共同参画宣言がなされています。この宣言にのっとり、現在、理工学部では次の活動を行っています。

育児スペース、女性専用仮眠室などを提供する他、女子学生のキャリア支援のためのロールモデル懇談会や男女学生の意識啓発と情報提供をめざしたキャリアサロンを開催しています。これらは、少人数で実施しているため、参加者の満足度は高くなっています。

そのほか、オープンキャンパスでは女子中高生を対象とした相談コーナーも設けており、好評を呈しています。

さらに、女性研究者を奨励するために女子大学院生(博士過程後期)、女性研究スタッフ(PD等)を対象とする研究奨励賞として山田晴河賞を新設し、第1回は4名の受賞者がありました。また、女性優先のポスト採用枠も設置しています。理工学部が事業実施の中心だったこともあり、事業実施期間中に

着手したこれらの取り組みは学部の中で継続して実施されています。



男女共同参画に関するお問い合わせ

学校法人 関西学院 男女共同参画推進本部

〒662-8501 兵庫県西宮市上ヶ原一番町1-155 Tel: 0798-54-6008 Fax: 0798-51-0428

HP: <http://www.kwansei.ac.jp/gender/>

E-mail: danjokyodo-kg@kwansei.ac.jp