

都市教養学部理工学系・理工学研究科のダイバーシティ推進報告

理工学研究科 数情報科学専攻 教授 神島 芳宣

近年国際的な標準に合わせるべく大学への女性教員・研究者の大幅増という目標がにわかに打ち出された。女性教員増を見込むには理念が先で女性に特化した新分野の開拓、従来分野の再考をまず試みるべきであるが、現状は教員減の方向に傾き、これは女性のみならず若手研究者の育成に暗い影を差している。理工学研究科の女性研究者育成の取組みについて簡単に述べる。次の表はここ数年の女性教員（女子学生）の全教員（全学生）に対する比較である。この表からは理工では、准教授以上の女性研究者雇用促進については絶対数は少ないが改善傾向にある一方、助教は横ばいであり、女子学生数も顕著な改善は見られない。

(カッコ内は女性数)

	准教授以上	助教	学部生	博士前期	博士後期
2011	117(3)	55(5)	1197(246)	444(85)	120(24)
2012	114(4)	54(5)	1186(250)	438(78)	129(27)
2013	116(6)	54(6)	1188(266)	430(65)	117(24)

博士後期への進学者数は男女ともに多いとは言えない。この博士課程段階で将来の女性研究者としての絶対数を確保できていない分野もある。学位を取得しさらにPD、期限付きRAなどを経てテニュア（任期無しポスト）を目指すのが理工系研究者の一般的流れである。女性が研究者としての自立を考える時、出産、育児などのライフイベントに伴う一定の研究不在期間に対して精神的・経済的な安定が担保される環境が将来供給されるのか不安である。特に成果主義の理系の現状

では研究の道を選ぶか躊躇する。それを克服して、教員・研究者を続けるには、大学や研究室における適切なワーク・ライフ・バランス、また採用制度のさらなる検討が必要になる。（たとえば 研究継続の安定のため、同一の職位のままでもパーマネントであるような雇用の仕組みとか。）具体的な策としてはダイバーシティ推進室が(1)女性研究者研究支援員制度の導入(2)保育環境整備に向けた取組みを年次実施している。研究環境のインフラが整備されれば、女性研究者が真に増えてくることは望ましいことである。

さて最後に、中高女子生徒の理系進学を応援する事業として、理工学研究科の男女共同参画WGが中心となって実施している活動を紹介する。主な取組みは「理系女子進学応援プロジェクト」で教員と連携して女子院生グループ（一部学部生を含む）が女子中高校に赴き、授業・プレゼンテーションまた進学相談を行う。教員と院生が真剣に綿密な計画を立て、理工系の分野を選択する際の判断材料を提供している。女子院生が女子学生に同じ目線でオープンに話しあう機会を作ること、ベテランの先生の出前授業では期待できない効果があった。また、大学説明会でのオープンラボとして理系女子のための「数学クリニック」を企画した。積極的に「リケジョ」の実態を知りたいとやってくる参加者に「自分に合った理系分野選び」のための情報が提供できたと思う。さらに、男女共同参画WGはダイバーシティ推進室が主催した「東京理系女子探検隊プロジェクト2013」に協賛・協力し、理工広報委員会の支援のもと、理工系女子の実際の様子を、理系進学をめざす女子生徒に伝えることができた。

今後の予定

◆「ワーク・ライフ・バランス実現のための研究支援制度（仮）」利用者募集中！

これまでの「女性研究者研究支援員制度」は、平成26年度から名称を改め、男女を問わずご利用いただける制度となります。

出産・育児・介護のために十分な研究時間を確保できない研究者に対して、研究業務および教育業務を支援する支援員を雇用します。本制度の利用を希望される方は、ダイバーシティ推進室WEBサイトに掲載されている募集要項をご覧ください。「首都大学東京 学長室（ダイバーシティ担当）」宛に申請書をご提出ください。

※申請書は、ダイバーシティ推進室WEBサイトからダウンロードできます。

◆2月4日「ワーク・ライフ・バランスカフェ」開催

第7回のテーマは「男性は変わってきている？～当世イクメン、ケアメン事情」です。お昼休みのひととき、お弁当を持ち込んで、気軽におしゃべりしながら気持ちをリフレッシュしてみませんか。  
時間：11時30分～13時30分（途中入退場可）  
会場：ダイバーシティ推進室内の談話スペース



◆1月20日「若手女性研究者交流会：女性研究者のキャリア形成における海外経験の意義」開催

海外で学位を取得されるなど、国際的な視野で活躍される本学の先輩女性教員を囲んで、女性研究者のキャリア形成について語り合う交流会を開催します。お昼休みのひととき、お気軽にお立ち寄りください。  
時間：12時～13時30分  
会場：南大沢キャンパス国際交流会館1階 喫茶・図書コーナー  
対象：本学の若手女性研究者（助教、特任研究員、ポスト・ドクター、非常勤講師、大学院生、研究職・大学院進学を希望する学部生など）  
※昼食をご持参ください（飲み物は用意します）。

◆12月23日「祝日一時保育」開催

12月23日（祝・月）の祝日授業日に保育を確保できない方々のために、南大沢キャンパスにて祝日一時保育を実施します。12月16日（月）までにダイバーシティ推進室までお申し込みください。



編集後記

去る11月7日にフォーラム「大学と文化的多様性～留学生や外国籍教員の研究・教育環境の充実に向けて～」を開催しました。JCSOS 海外留学生安全対策協議会理事の服部誠先生にご講演いただいた後、パネル・ディスカッションでは、首都大の外国籍教員も参加し、文化的多様性についての議論を深めました。

首都大学東京 ダイバーシティ推進室  
〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1 図書館本館1階  
電話：042-677-1337（直通）／内線 2571 FAX：042-677-1355  
E-Mail：diverwww@tmu.ac.jp  
URL：http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/  
発行日：平成25年12月9日

編集・発行

No. 7 December 2013  
Newsletter  
ダイバーシティ通信



ワーク・ライフ・バランスを実現するために



日本語と英語による留学生向け女性の健康セミナー

2013年11月13日（水）に首都大学東京南大沢キャンパス国際交流会館において、日本語と英語による留学生向け女性の健康セミナー「日本で安心して暮らすために～女性の身体の健康・妊娠・出産～」を開催しました。

ダイバーシティ推進室では、ライフイベントによって研究が中断しがちな女性研究者のさまざまな相談に応じ、また本学の構成員のワーク・ライフ・バランスに関する多様なニーズに応じていくために、ダイバーシティ推進室スタッフによる相談のほか、専門相談員によるワーク・ライフ・バランス相談、女性の健康相談を実施しています。



今年度、国際センターから、留学生が日本で妊娠・出産する場合に、女性の身体の健康、とくに妊娠、出産についての基礎的な知識や、自治体が提供しているさまざまなサービスや手続きに関する知識を必要としているとお話をうかがいました。

そこで、このたび、国際センターから、日本語版と英語版の二種類の資料の作成や日本語が分からない留学生への英語アシストなどの協力を得て、留学生を対象にした女性の健康セミナーの開催が実現しました。

講師は、ダイバーシティ推進室の女性の健康相談員を担当していただいている、助産師の長濱博子先生と白石勝子先生にお願いし、長濱先生には「知って得する女性の身体と妊娠・出産に関する正しい知識」について、白石先生には「日本で妊娠・出産するために知っておきたい手続きやガイド」についてお話をいただきました。

知って得する女性の身体と妊娠・出産に関する正しい知識

まず、「女性の身体を知ろう」ということで、女性の生殖器と女性ホルモンについての説明があり、基礎体温を測ることは、月経周期や排卵時期を知り、妊娠を望む、望まないときの対応など、自分自身の身体的・精神的な体調の管理をしていくのに必要不可欠なお話がありました。そして、妊娠のメカニズム、受精の確率の奇跡、妊娠経過、妊娠中の妊婦と胎児の健康管理、分娩経過、出産後6～8週間の産褥期についての説明があり、最後に育児は親と子が共に育ちあう育自であるとお話がありました。

日本で妊娠・出産するために知っておきたい手続きやガイド

首都大学東京南大沢キャンパスの所在地である八王子市の場合を主な例として、妊娠届、妊婦健康診査、妊産婦訪問など、妊娠から出産にかけての手続きやサービスについて、さらに、出生届（外国籍の場合の出生届）、赤ちゃん訪問、乳幼児健診、予防接種、ファミリー・サポート・センター等の子育て支援など、出産から子育てにかけての手続きやサービスについての説明がありました。

※相談室のご案内は「ダイバーシティ推進室」WEBサイトをご覧ください。





## ダイバーシティ推進室フォーラム 「ワーク・ライフ・バランスを実現するための「新たな働き方」とは？」を開催

2013年10月4日(金)に首都大学東京南大沢キャンパス 国際交流会館大会議室においてフォーラムを開催しました。

### 講演「ワーク・ライフ・バランス経営の理念と実際～職場における業務改善～」

渥美 由喜氏 厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員 / 東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長



ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに先進的に取り組む多くの企業を調査し、サポートされている渥美由喜先生に、ワーク・ライフ・バランスの必要性と施策についてお話いただきました。

#### なぜワーク・ライフ・バランスに取り組むのか

ワーク・ライフ・バランスは、「やりたい人はやればよい」という「価値観」や「選択」の問題ではありません。日本は人口減少社会に突入していますから、「働き手に選ばれる職場になる」ことは非常に重要な経営課題です。ですからワーク・ライフ・バランスが難しいとされる業界ほど、人材確保のため積極的に取り組んでいます。24時間365日働ける人、日本人、男性、健康者しか働けない職場のままではどんどん人が辞めてしまい、残った人たちはますます大変になるといふ、負の連鎖が起きかねません。また「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事」か「家庭生活」かの二者択一ではありません。ライフの質を高めることがワークの質の向上につながり、メリハリがきいたワークはライフのゆとりにつながる、この相乗効果が重要なポイントです。また男女ともにライフステージに応じて様々なニーズやリスクがあり、これに企業がきめ細やかな対応・支援をすると、社員は頑張って貢献しようとするという関係性も重要です。

#### ワーク面のタイム・マネジメント実践術

あらゆる業界において、基本的な課題は同じです。恐らく大学もそうだと思いますが、突発業務が多い、人が足りない、仕事ができる人に業務が偏っている、組織全体の業務量が増えている、何事にも高い質を重視する雰囲気がある、といった点があげられます。これらを改善するた

めには、個人レベルのタイム・マネジメントと、職場単位の業務改善が重要です。

人口が減少する日本では、1人当たりの業務量はこれからもっと増えていきます。ですから個人が絶えず効率のよい働き方を模索して、習慣づける必要があります。一方、職場単位の業務改善としては、作業の後の「振り返り」が大切です。たとえば「時間記録表」に実際の作業時間と予定時間とのプラスマイナスを書き出し、職場全体で改善案を提案すれば、「ちりも積もれば山」となります。また仕事を「時間コスト」で考えることも重要です。会議にかかるコストを参加者の人数と時給で換算すると、場合によっては毎秒札束が飛び交うような数字になります。資料作成についても、作成とチェックにかかわる人数、時間、時給で換算すれば、場合によっては数十万円になります。こうなると、トップの方たちも本気でコスト削減に取り組むようになります。

#### 最後に

ワーク・ライフ・バランスは、職場を活性化する特効薬です。しかし残念ながら、即効薬ではありません。じわじわと効いてきて、いつしか健全な職場体質、強じんな経営体質をもたらす漢方薬ですから後回しにされがちです。けれど今、日本は大きな分岐点に立っています。大変だとは思いますが、研究や教育に向き合う大学においても、ワーク・ライフ・バランスを大切にしていきたいと思います。



### 講演「ワークとライフの上手なつなげ方～奈良先端大の取組み～」

井上 美智子氏 奈良先端科学技術大学院大学 情報科学研究科 教授



ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務制度が充実している奈良先端科学技術大学院大学の井上美智子先生に、奈良先端大の取組みについてご紹介いただきました。

#### 大学紹介

奈良先端大は、理系三研究科からなる小規模な大学院大学です。教員は200人弱で女性教員は19人、うち助教が17人、准教授はおらず教授が2人です。修士課程の院生は750人弱で女性は2割ほど、博士課程は300人弱で4分の1ぐらいが女性です。

#### ワークとライフを上手につなげる

奈良先端大は文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みを進めてきました。

ワークとライフは単にバランスが取れていけばよいのではなく、「キャリアを持続可能にするバランス」が大切です。5年ほど前に学内の意識調査をしたところ、育児中の女性研究者は「もっと研究がしたい」と考えていました。しかし一方で、育児と研究の両立を断念する人もいます。そこでライフはプライベートなので立ち入れませんが、ワークについては「本人でなくてもできること」は補助して「本人にしかできないこと」に集中してもらおう。その結果、ライフの時間もとれるような仕組みを整

えてきました。その一部を紹介します。

#### 奈良先端大の取組み

一つ目は、妊娠中の女性教員と小さなお子さんを養育している男女の教員を対象とする「在宅勤務制度」です。基本的に「○曜日は家で仕事をする」と自分で決めればよいだけですが、在宅勤務をサポートする仕組みも用意しています。その一つは、自宅のルーターに挿すだけで学内と同じネットワーク環境になる「曼陀羅 at ホーム」です。

二つ目は、「遠隔実験支援システム」です。自宅や出張先から実験や指導ができるので、移動時間や拘束時間を節約できます。じつは、放射線や有機溶剤を使う実験から妊婦や胎児を守ることに役立っています。

三つ目は、「プラスα保育」です。学内に託児室をつくり、早朝・夜間や休日の保育、病児・病後児保育のためのシッターを紹介するなどしています。

四つ目は、「アカデミックアシスタント配置」です。「他の人もできるかもしれない」研究にアシスタントを配置するための人件費を、大学が補助しています。

#### 最後に

男女共同参画やダイバーシティの目的は、「人助け」ではなく「大学力の強化」です。支援があれば能力を発揮できる人を多角的に支援し、人材を確保することで、大学力が強化され皆が家庭や地域社会での生活も楽しめる。つまり、皆のためになる取組みだと思っています。

## パネル・ディスカッション「首都大の勤務環境改善に向けて」

パネリスト:

渥美 由喜氏

(厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員)

井上 美智子氏 (奈良先端科学技術大学院大学教授)

石川 知広 (首都大学東京 教授)

岡部 豊 (首都大学東京 教授)

コーディネーター:

江原 由美子 (ダイバーシティ推進室長)



まずは、本学の石川先生と岡部先生から発言があり、それを受けて渥美先生、井上先生、フロアを交えて話し合いが進められましたので、簡単にご紹介します。

#### 石川先生

昨年度まで人文科学研究科長を務めていましたので、そのときに感じたことをいくつか申し上げます。本学では年に2回、教員の心の健康調査のようなものがありますが、主に若手教員のワーク・ライフ・バランスが崩れている状況があります。そういうときには、周りの教員に少し様子を見よう働き掛けなどしていました。助教などの若手は、子育てなどでかなり疲弊しているところがあり、高齢の教員は親の介護が非常に負担になっています。部長長としては一般的に女性教員や外国籍教員に対して、遠くから様子を見ていて、何か気付いたことがあったら周りに声をかけるといったことをしています。またこれはワーク・ライフ・バランス以前の問題ですが、教員の任用制度(任期制)、教育・研究理念の明確化、互いの学問領域に対する尊敬など、大学としてのありかたについて、我々一人ひとりの考え方とシステムを何らかのかたちで改善していかなければならないと思います。

#### 岡部先生

私は今年3月まで理工学研究科長を務めていましたが、理系の女性研究者は実験等もあり、文系と異なる状況があると思います。2年ほど前、女性研究者の雇用促進と環境改善の計画をまとめた際、ワーク・ライフ・バランス施策として、研究科内の会議は17時30分までに終了すること、また、木曜日の午後を会議枠として確保できるよう、全体の時間割編成に当たって要望すること、の2点をあげました。しかし、各専攻の会議や非公式な会議については、時間が守られているとは言えない現状です。また、夏に高校生向けの行事などを行うのはよいことですが、お子さんと共に過ごせる夏季休暇をとりにくいとの指摘もされています。ワーク・ライフ・バランスの意識は低いと言わざるを得ません。井上先生のお話は大変参考になりましたが、会議の時間設定をきちんとし、場合によっては在宅でも参加できるようなシステム作りをしなければいけない、それを怠ってきたと反省しています。

#### 渥美先生

石川先生からメンタルの話がありましたが、心の健康状態をきちんと把握し、対応されているのは素晴らしいマネジメントだと思います。今、企業では、

メンタルの問題で出社できない人が2%ほどいます。非常に大きな労働コストですので、これをゼロにすることは大きな利潤を上げるのと全く同じです。私は「市民の三面性=家庭人、職業人、地域人」という言い方をしていますが、職業人としてうまくいかなかったときも、家庭人や地域人として職場以外に心のよりどころがあることは、心の健康を保つためのセーフティーネットだと思います。また井上先生のお話をうかがって共感したのは、本当に「その人しかできない仕事」は、その人がやるべきです。しかし、代替できることもたくさんあります。「専門性」という言葉で思考停止してしまい、本当は代替できることを抱えこむことで自分の価値を高める、という悪しき風土をどんどん洗い出せば8~9割の暗黙知は形式知化できます。形式知にして互いのノウハウを知れば、全体の底上げも図れます。

#### 井上先生

私も大学の人間なので、皆さんのお話がよく分かります。「大学の自治」はとてよいことだと思えますし、いろいろな考え方、文化があり、それを大事にしなければ秀でた研究が生まれにくいという面もあります。しかし一方で、ダイバーシティを推進しようと思ってもなかなか進まない、トップダウンで取組めない、という問題もあります。一人ひとりが意識を高めなければ進まないのが大学のよいところであり、また悪いところでもあると思います。石川先生から任期付きポジションの話がありましたが、これは本当に大変なことです。奈良先端大にも任期付の教員がいますが、任期の期間に業績を上げなければいけないので、ライフが大切ななどは言っていない状況です。これではイキイキと働ける人がいなくなってしまいます。解決策は私も分かりませんが、皆がイキイキと働いていて、そういう環境が中からも外からも見えることで人材が集まる、という循環が見えれば他の大学も真似をします。「いい人材を取り合っている」と思って、この問題をどんどん解決すればよいのではと思っています。

#### 江原

今日のお話は、一生かけて話しても尽きないような議論だと思います。本日は大変よい問題提起を頂いたということ、首都大学東京としてもより良い環境をつくるために努力していきたいので、今後とも意見を頂きたいということをお知らせして、本日のパネル・ディスカッションを終わらせていただきます。

#### コラム

平成25年度第1回バリアフリー講習会  
「視覚障がいのある学生の理解と支援を考える」から



筑波大学人間系・障害学生支援室助教の青柳まゆみ氏をお迎えし、7月19日にバリアフリー講習会を開催しました。当日は色々なお話

が聞けたのですが、ここでは視覚障がいのある学生の支援ニーズと筑波大学で行なわれている支援について取り上げたいと思います。

「一般的に「視覚障がい者は大変」というイメージがあるようですが、一人で階段をのぼったり、食事をとったりといったことに不便なことはたくさんありますが、困難はありません。大学という場で視覚障がい学生が困ることは、①文字情報へのアクセス、②環境把握と移動の二点につきま。具体的には、教科書、プリント、掲示板、ウェブサイト、提出書類等の図などを含む文字情報へのアクセスの困難、そして頻繁に使う場所について、道順を覚える練習や点字ブロック・教室表示など現在地の確認や移動の手がかりとなるサインが必要なこと、また普段と違う環境への対応の困難などがあります。これらの課題に対して筑波大学では、学習支援の必要性が認められた障がいのある学生に対して、養成講座を受講して支援技術を習得したピアチューターと呼ばれる学習補助者を配置しています。視覚障がいのある学生に対するピアチューターの活動として、印刷物のテキストデータ化、対面朗読、代筆、レポート・発表資料などの作成補助、文献の検索・入手補助、履修管理の補助、その他視覚障がいのある学生のニーズに応じた補助があります。このほかに、大学として実施する移動に係る支援があります。」

これらの支援は、本学の障がいのある学生支援にとっても、非常に参考になるものと思います。当日の様子は、ダイバーシティ推進室のウェブサイトでご覧ください。

ダイバーシティ推進室  
障がいのある構成員支援担当  
塚本 鶴樹