

田中 弘美（立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室室長／  
情報理工学部教授）

○田中 ご紹介ありがとうございます。立命館大学リサーチライフサポート室の室長をしております田中でございます。



本日は、本学の女性研究者支援の取り組みについてお話をさせていただきたいと思います。

最初に、我々女性研究者の置かれた現状、次に本学における女性研究者の現状、さらに昨年7月に文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」という、事業に採択されまして、その取り組みについてお話しさせていただこうと思います。

まず、女性研究者の置かれた環境ですけれども、皆さんご存じの方もいると思いますが、今になって男女共同参画というのがどこの機関でも大きな課題になっているのですが、一応その経緯を申しますと、戦後、日本国憲法で「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と、謳われていたのですが、高度成長期に入って、いわゆる夫が外で長時間働いて、妻が家庭で家事、育児、介護も担うと、こういう家庭のモデルというものが設定されて、大体4人ぐらいの家族でしょうかね。それに対して社会保障制度というものが日本では構築されてきたと。しかしながら、それから30年近く経ってやっと女子差別撤廃条約というものが議論されまして、1979年には既に国連で採択されたのですが、実際には日本ではそれから6年も遅れた1985年に締結されたということでございます。ですから、日本は相当遅れているといえますか、この男女共同参画ということが意識されてきたのはそんなに古いことではないということがおわかりになるかと思います。

そこで、1985年に男女雇用機会均等法が施行されまして、それまで（公募要領に）は男性のみ募集というのが当たり前にかかれていて、男性（のみ）が

応募できるというようなことが公募要領に書かれていたと、そういう時代だったようです。

ちなみに、私は1979年に大学を卒業いたしました、富士通に就職しましたが、私はお茶の水女子大出身で物理学科でしたので、その当時はコンピュータ、銀行や電機メーカーが対象でしたが、自宅から通勤できる女性しか応募できないことになっていましたが、当時は当たり前のことでした。私はたまたま父親の知人に保証人になっていただき、無事、富士通に入社できましたが、そういう時代でした。

その後、1999年に男女共同参画社会基本法が制定されまして、2000年を皮切りに、5年ごとに男女共同参画基本計画というのが策定されました。そこで、第二条一項男女共同参画社会の形成と定義とありますが、一応ここで読ませていただきますと、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」とあります。その後今申し上げましたように、5年ごとに基本計画が策定され、現在、2015年に策定された第4次基本計画に基づいて諸策が推進されております。そこで強調されていることは、女性の活躍推進のためにも男性の働き方、暮らし方の見直しが欠かせないことです。男性中心型労働慣行、つまり年功序列で、先ほど仲先生のお話にありましたように、長時間勤務、さらに転勤、単身赴任も当たり前であると。ここを何とか改革しなければ、我々女性はもとより、男性も安心して働ける社会になっていかないですね。そこで、職場、地域、家庭、あらゆる面においてこのような施策を充実して推進していくことが強調されているということです。

それで、これはお借りしてきた資料ですが、平成29年度版ですから内閣府男女共同参画局が出した最新の白書ですが、女性研究者を国際的に比較してみると、実に日本は先進国でも（女性研究者の数が）最下位です。ついに韓国にも抜かれまして最下位です。私は今年退職しましたが、（大学教員として）職に就いたのは35歳で男性の方よりも10年ぐらい遅かったわけですが、その頃就職活動をした記憶と、今また私が室長になって、いろいろな先生方からお話

を聞いたり、学生さんの話を聞いてもほとんど改善されていないと感じます。その結果として依然女性の就業率も含めて、いろいろな分野で日本が先進国でありながら女性の社会進出が最低であるという事態を招いているのだと思います。

その中でもとりわけ分野別に見ていくと、工学系が大変少ないということです。薬学とか看護学、教育、あるいは人文社会ではある程度女子学生はいらっしゃる、増えてこれたということだと思いますが、工学系は依然として大変少ないということです。そこで、本学が昨年採択されましたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業では、とにかく理工系の女性教員、女性研究者を増やそう、増やす努力をしてほしいといわれています。女性教員が少なければ、せっかく興味を持って理工系、特にエンジニアリング系に入っていただいても、自分の将来を見通すことが難しく、「こういう努力をしてきたらこういう可能性が広がっていく、こういう仕事もおもしろいこともできる」ということを体現している同性の先輩が視野に入らなければ、やはり女子学生がさらに勉強して研究、追求していこうとはなかなかならないと思います。

そこで、今では多くの大学で、いろいろな分野、いろいろな学部とにかく一人でも女性教員を女子学生にとってのロールモデルとして置いて、その方々に日本の未来を担っていただきたいと支援事業を進めています。何よりもやはり女性のキャリアを育てたいということがこの文科省の施策（事業の中核）だと思っております。

国連で再三、日本では（社会で活躍している）女性が、どの分野でも圧倒的に少ないことが指摘されていたため、国としては是正していかなければいけない課題と位置づけ、文科省は10年ぐらい前から、3、4年ごとに少しずつ目標を変えて女性研究者育成施策を進めてきました。そこに昨年本学が採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業は、特に女性研究者が著しく少ない理工系分野の女性教員を増やして、将来に、いわゆるリケジョ（理系女子）を増やすことに繋げようということだと思います。

このダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の期間は昨年から平成33年まで6年間で、その事業の概要は、機関や地域の特徴を踏まえた上で女性研究者の活躍推進に向けて組織全体としての目標・行動計画を策定し、女性

研究者のライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み及び、ここが重要ですが、上位職への積極登用に向けた取り組みを支援することです。

次に、立命館の現状に移りますが、これは本年11月現在の数値でございますが、青い方が男性の上位職、上位職というのは一応准教授以上、准教授、教授でございますが、総合心理学部が一番男女比が小さいといえますか、女性の先生が30%ぐらいいらっしゃるということです。しかし、だんだん産業社会学部、国際関係学部と女性教員比率は減少し、いわゆる理工系4学部、理工学部、情報理工学部、薬学部、生命科学部では圧倒的に（女性教員が）少ないということが一目瞭然だと思えます。

それで、ここからが本学が採択されました特色型の取り組みです。それについてお話ししたいと思います。まず、昨年2016年に従業員が300名以上の機関では、女性の採用、あるいは昇進とかも数値を決めて計画を出せという10年間の時限立法が立ち上がりまして、そこで本学でも大学全体として、男女共同参画推進委員会というものも立ち上がりました。本学は立命館大学をはじめとして立命館アジア太平洋大学、あるいは附属校も小中高がございます。それぞれを部局と考えて、それぞれでライフ・ワーク・バランスが取れるようにいろいろな施策をして改善していくことにしております。これは総長、学長の直轄の委員会でございます、定期的に各部局で改善されたということが報告、共有され進捗を管理する機能を果たします。

一方、我々リサーチライフサポート室も、学長直轄の組織として、本事業に採択されたときに立ち上がったものでございまして、私が室長、室長代理として理工系の研究部長、副室長として人文社会系の研究部長、あと男女共同参画推進委員会の部会長が入っております。

運営委員としては、大体各学部から女性教員の方をはじめとして1名ぐらい入っていただいています。あとキャリアアドバイザーに4名来ていただいております。相馬芳枝先生、白井良明先生、志磨慶子さん、高橋政代先生ということで、この分野で本当にキャリアを積まれた方に我々のアドバイザーとして日々助言していただいているということでございます。

同時に、ちょうど1年ぐらい前に男女共同参画共同宣言というものも学長に

していただきました。この5つが我々の具体的な取り組みです。まずは、教育研究と家庭の両立支援ということですが、全部ホームページに詳しく書いてありますので、そこを見ていただいたら不足の情報は得ていただけたと思います。次に、これが一番大きいことかと思えますけれども、特に女性の先生にきちっと安心して働いていただけるためには保育所が不可欠だということで、本学で保育所開設に向けたワーキンググループが立ち上がり、今年の9月末に内閣府の企業主導型保育事業に申請を済ませました。その結果、びわこ・くさつキャンパスと衣笠キャンパスで来年9月開所が実現される運びとなっております。

ここの大阪いばらきキャンパスでも同時に短期間に（保育所開設を）検討してきましたが、今年度の申請には間に合わなくて、来年度もう一度この公募があるということがわかっておりますので、来年度には申請できるようにということで全キャンパスに保育所ができるように進めております。実際に（保育所を）新築するには至っておりませんが、キャンパスの中で部屋や場所を確保して、来年9月スタートするということになります。

二番目に、意識改革と情報発信ですが、これもホームページの中に全て記載されていることですが、我々はやはり幹部層の意識改革が一番重要と考えております。先ほども申しましたように、10年も前からこの事業は進められておりまして、特に国立大学が先行していろいろな取り組みをされております。その先輩に当たります九州大学、ここはもう既に10年近く取り組んでおられまして、毎回の事業評価が、S（評価を得る）とすばらしくいろいろな活動されているところです。そこで先ず九州大学から上瀧恵里子先生に来ていただいております。次に、夏頃に、日本大学の太坪久子先生に来ていただいて、女性活躍推進、そのためにはこの「Beyond the Bias and Barriers」のお話を伺いました。男性も我々女性にも無意識のいろいろな歪み、バイアスがかかっており、それが、採用、昇進、賞の選考とか、全ての評価プロセスに関わっており、実は男性も女性も意識しないで、社会的慣習とか文化的背景の下で、評価してきた結果が先進国で極端に女性の社会進出を遅れた現状を招いている。我々男女とも、お互いの中でバイアスがかかっているということをきちんと認識して、これからのいろいろな取り組みを進めるということが大事な

んじゃないかと。このアンコンシャス・バイアスという概念は新しく、実は2002年頃からアメリカで出てきました。最初は経済学の先生がノーベル賞を受賞されたときは行動学とおっしゃっていましたね。女性、男性にバリアがかかっているということを発表されて、それから大変急速にいろいろな研究が進みまして、男女間の不平等は、我々が持っているアンコンシャス・バイアスが相当左右しているという結果を我々に教えてくれたと、お聞きしました。

それから、最近では理工系大学におけるグローバル人材育成ということで、芝浦工大が大変この取り組みを進めています。学長の村上先生と、産業界でも社外取締役等をされています國井秀子先生に「ポジティブアクションと事例」ということでお話ししていただいております。

これらのことは、最近充実しました我々のホームページに大変詳しく書いております。次に、教育・研究の推進と向上ということでは、まず出産、育児、介護等のライフイベントのときに研究活動を両立できるようにということで、研究支援員の配置を行いました。これは1期6カ月に対して30万円（を支給する）ということで、お子さんが小学校3年生までに通算6期、3年間受けることができます。介護の場合は通算で4期ということで、1期は女性が9名、2期の場合は、これ男性ももちろん対象ですけれども、応募していただいで13名利用していただいた。今後も続けるということでございます。

あとは我々は以前からも取り組んで力を入れておりますが、科研費獲得支援セミナーとか公募説明会、あるいは英語論文基礎講習会等も実施しております。その成果かもしれませんが、最近本学でも女性の科研費獲得割合が20%に乗ったという報告を受けています。

最後に、肝心の上位職登用ですが、我々申請時は大体理工系（で女性教員比率が）6.1%としておりました。この理工系にカウントしているのは理工学部と情報理工学部、生命科学部、薬学部、それに加えてスポーツ健康学部とテクノロジーマネジメント研究科で、バックグラウンドが理系の先生ということを確認して、その先生方をカウントしたときに6.1%でした。実際にはこのダイバーシティ推進事業が終わるときの目標としては自然科学系がほぼ倍増、10%を掲げています。一方、人文社会系も（女性教員比率）23%を目指しているということなのです。その実現のために、理工系4学部では、今回いわゆるポジ

ティブアクションとよばれる方法を実施していただいております。つまり、能力や業績が一緒であれば女性を優先して採るとのことなのです。これは国立大学をはじめとして何年も前から多くの大学で行ってきたことです。本学にとっては初めてのことから、「これは法律違反じゃないのか、逆差別じゃないのか」という疑問を持たれた先生も実際は多くいらっしゃると思いますが、これは法律で保障されていて、その職場で（女性の割合が）4割に達していなければ、それを是正するために何らかの措置をするということで勧められています。（ただし）これはあくまでも過渡的かつ暫定的な措置です。私もやはりせいぜい10年ぐらいかと思っています。上位職に就いている女性からも、「私たちはこれまで大変な苦勞のうえに実力で現職に就いた、ポジティブアクションにより下駄を履かせてもらって昇格したと思われたくない」と意見を寄せられています。私も本音のところではそういうところはもちろんごさいます。ところが、実際には先ほど最初に皆さんにお示したように、日本は圧倒的に女性活躍の割合が少ないままです。先進国で最低で、私（が就職したころ）よりもっと状況は悪化しているのではないかとというぐらい環境改善が進んでいないように感じます。その結果として全く（女性が）増えていないです。つまり、時代は変わっても女性にはなかなか十分な機会が与えられていないし、アンコンシャス・バイアスももちろんそのままです。そのことを改善するために、より機会を均等に提供してなるべく早く男女差別を解消して、同時に、女性には広い視野を持っていただいて、自らがロールモデルとなるような意識を持っていただきたいと願います。

新任の先生には、環境が変わっても一刻も早くご自分の研究ペースに戻れるようにいろいろな研究立ち上げサポートや、本学で研究を進めるに必要な情報を提供する、いわゆるコンシェルジュみたいな役割の人をつけてサポートします。あるいは、本学は分野横断型の研究活動支援として毎年5億円以上大学が投資して、研究活性化を図る全学のR-GIROプロジェクトがありますが、そのいずれかの研究拠点のメンバーとなつていただく橋渡しをするとか、あるいは衣笠、BKC、OICの3つのキャンパス間で教員はもとより大学院生も含めてネットワークを作ろうとか、あとは特に女性研究者が少ない理工系ではメンター制度を入れて、裾野拡大を図っております。来週もう一度あるかと思いま

すが、研究者のネットワークを作ろうという試みを今までに2回、BKCとOICの各キャンパスで開催しております。また、若い先生方にはライスボールセミナー<sup>1)</sup>とよばれる各キャンパス毎に開催されているランチョンセミナーで、女性研究者の発表月を設け、ご自分の研究を発表していただく試みを続けております。

実際には、我々昨年採択されて、動き出したのは今年の4月以降になるかと思えますけれども、一応来年の9月ぐらいに6年間の中間地点でいろいろと成果あるいは反省点、課題等を含めてシンポジウムを開催したいと思えます。

このように、いろいろな取り組みをしておりますので、関心のある方はぜひホームページ等にいろいろな情報がございますし、我々にもいろいろと問い合わせただければ、できる限りのサポートをしていきたいと思えます。(立命館大学リサーチライフサポート室 HP：<http://www.ritsumei.ac.jp/research/rsupport/>)

以上でございます。(拍手)

○松原 田中先生、どうもありがとうございました。

田中先生には世界的な女性の研究者の状況を踏まえて、特に日本、そして立命館大学での取り組みについてご紹介いただきました。

先ほどの仲先生のお話が個人史に基づいた認知的なアプローチであるとすれば、今のお話は制度的な面からのアプローチになるかと思えます。

では、ただいまの田中先生のお話について、どんなことでも結構ですので、何かご質問やご意見がある方いらっしゃいましたらお願いしたいんですが、いかがでしょうか。

ご遠慮なく、どんなことでも結構ですので。

マイク参りますので、お待ちください。

○質問者 ご講演どうもありがとうございました。

私は哲学を専攻してまして、哲学という分野は理系並みにすごく(女性研究者が少なくて)10人に1人ぐらいしかいないんですね。教授とかを見ても女性が1人もいないという状況で。今回のお話では、理工系の研究者を増や

す、先生方も増やすというお話でしたけど、理工系から女性研究者や教員を増やしていくことによって人文社会系への影響というか、そういうものはあるんでしょうかということをお聞きしたいです。

○田中 今回のこのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業は、特に理工系の分野で女性が大変少ないということで、そういったことで評価されるということですが、本学としては一応全学部対象で人文社会系ももちろん、各学部で女性の教員を積極的に採用しようという目標を立てて、その目標に向けて、各学部で女性教員を増やそうと努力していただいていることは同じと私は思っています。ただ、これは文部科学省のプロジェクトで評価があるので、それはやはり一番問題が大きく大変難しい、特に哲学系も母数が少ないですね。そこを改善して、全体としてとにかく日本の最低のこの環境を改善しようということなので、別に理工系だけやっているというわけではないのです。一応このプロジェクトの目的がそういうところにあるということで、先ほど申しましたように10年前からやっていますから、少しずついろいろな段階の目標を立てて進められてきましたが、今回はどうしても改善されない理工系の女性教員、研究者を増やそうということです、本学としてはもう同じ思いです。それと、やはりこれは働き方改革にもつながることですし、本学でのいろいろな施策というのは、先ほど体制で見ていただきましたけど、学園全体の男女共同参画推進委員会というところで目標を持ってやっておりますから、それは全学園で取り組んでいるとご理解いただければいいかと思います。

○松原 ご質問ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

仲先生、どうぞ。

○仲 すみません、ありがとうございました。

女性を登用していくと考えたときに、例えば、従来どおり業績リストだけを見ていくと、やっぱり男性が多い研究会では、男性の方がいろいろな業績を上げていく、例えばチームでやるとかグループでやるとかということを考えて

も、論文を書きやすいような、業績を上げやすいような環境にあるかなと思うんですね。そのときに、例えば女性を登用していくというときに、複数の評価軸を持つことがますます重要になるかなと思うんですけれども、いわゆる業績、論文数とか、あるいはネイチャー、サイエンスに論文が何本載ったかとかということだけではない評価軸というのがあり得るものなのかどうかということをお教えいただければと思います。

○田中 他大学では論文数だけで、我々女性も含めて男性教員はそうすることで女性を完全に公平に扱っていると認識していたと思いますけれども、このアンコンシャス・バイアスの話で、実際には全てのステップでバイアスがかかった結果の蓄積として今があるわけですから、論文数や業績だけで評価することは違うということをおまづ知っていただくことです。アメリカでは採用のときに、そういうチーム、いわゆる選考委員会では必ずアンコンシャス・バイアスに関する講習を受けるということになっている、そういうことが広まってきているらしいですね。ですから、私も今年1年アンコンシャス・バイアスに関してはいろいろな学部で理解していただくようかなり熱心に努めたつもりなのですが、やはり足りないので、私のこれは課題だと思っておりますけど、何回も何回も事例を挙げていろいろなところに働きかけて、だから論文数で評価するというのは全く当たらないと、女性限定公募で業績が同じなら女性を採用というのは当然の話で、つまり能力から見たら女性の方が上ですから、一緒の職場であれば、男性より女性の方が数割能力が高いのではと思っております。女性もいろいろなプレッシャーがかかって「私はできないのじゃないか、続かないのじゃないか、これは私が悪かったのではないか」とか、そういうふうな思い込む傾向はありますが、やはりそうではないとご自身が認識する必要があると思っております。いろいろなところでバイアスがかかった評価の蓄積の結果が今の私たちの評価になっているということをお、客観的に認識して自信を持っていただきたいと先生方や皆さんにもお伝えする機会を持っていきたいと思っております。

学部によっては、女性を必ず最終候補者の1人に入れると方針をとっています。それから、やはり母数が少ないですから、優秀な人を見つけるためには広い分野で選考していかなくちゃいけません。しかし本学では、狭くなるようない

ろいろな規定があるので、その辺もやはりいろいろなで観点から広く見て、必ず面接していただきたいと思います。お話を聞いて、従来のそういう論文数だけで評価するのじゃなくて、やはりその人全体として、生き方として評価していただくように、多分アメリカではもう少しずつ変わっているだろうし、日本もそれを受け入れる方向にはあると思いますので、そこを促進したいとは思いますが、すけれども。

○仲 しかし、業績リストというのが挙がってくると、何かもうそれに引っ張られてしまうようなことがあって、例えば、具体的に研究に対する展望を書いてもらうとか、そういう複数の評価の材料というかが工夫されればと考えます。

○田中 今女性限定公募というのは多くの大学で採用されているのですが、普通に選考していたら女の人が残ってこないですね。それで、女性限定公募の必要性が認識されていると思います。そうすると、女性の方も「どうせ自分は」と思っていた方も案外応募してくれるということが今回大分わかりました。女性限定公募は先ほどもありましたように、あくまでもこれ過渡的措置です。アメリカでも昔マイノリティーにはポジティブアクション取っていたと思いますが、これはあくまでも過渡的な措置だということを理解していただいて、やはり優秀な方に（社会に）出ていただいて活躍していただけるように持っていきたいと思っています。

○仲 ありがとうございます。

○松原 ありがとうございます。

まだいろいろとご質問、ご意見ある方もいらっしゃるかもしれませんが、予定の時間が来ましたので、以上とさせていただきます。

なお、先ほど院生さんからご質問いただきましたけれども、今「立命研究者の会」という交流会をやっているんです。今度衣笠キャンパスで12月22日に開催します。それは院生さん、学生さんもウェルカムです。クロスキャンパス

というのをコンセプトにしている、今回はBKCのスポーツ健康科学部の海老先生、栄養学の先生ですけれども、その先生に衣笠に来ていただいて、お昼ちょっとしたものを食べながら歓談しながらということをしております。どなたでも、主に立命の方なんですけれども、参加できます。今日の仲先生のお話もそうですけれども、大学の中で、オフィシャルな場で語り合う内容の中にそういった本当に「ライフ」の部分が織り込まれて話されるとか、そういうことを肩身狭く感じずにざっくばらんに聞いたり共感したり、あるいは、あれそれはどうかなと思ったりというのがないなど。実は私も以前OICでお話をさせていただいたんですけど、そのときにつくづく思いました。それで私も実は女性、女性とって何かこういうところに立ったり話したりというのは何だかなと実は思っていた者なんですけど、案外それをやると、女性というのではなくて、要は人間丸ごとで、大学のメンバーとして交流するということが自在なところの出発点というか、居場所づくりの一つというのかな、そういうふうになるのかなと思っています。例えばそういうこともこのリサーチライフサポート室の事業として始めています。詳しくはホームページを見ていただければ全て情報が載っております。

では、田中先生どうもありがとうございました。(拍手)

## 注

- 1) ライスボールセミナー：立命館大学が2007年度から実施している、昼休みを利用した研究セミナー。教職員・若手研究者（ポストドクトラルフェロー等）・大学院生・学部生など学内関係者を参加対象として、昼食の時間に軽食（おにぎり＝ライスボール）を提供し、研究者の研究発表およびフリーディスカッションが行われる。若手研究者の発表の場、学生が研究に触れる場としても機能している。

**R**

## 立命館大学の女性研究者支援の取組

立命館大学  
リサーチライフサポート室室長  
情報理工学部 特命教授  
田中弘美  
平成29年12月10日

Beyond Borders

**R** 本日のアジェンダ

1. 女性研究者の置かれた現状
2. 立命館大学の現状
3. 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の取組み

Beyond Borders

**R** 本日のアジェンダ

1. 女性研究者の置かれた現状
2. 立命館大学の現状
3. 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の取組み

Beyond Borders

**R** 男女共同参画社会基本法の制定と経緯

- **日本国憲法 (1946.11.3)**  
「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、階級、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。」(14條)  
高度成長期：夫が外で長時間働き、妻が家庭で家事、育児、介護等を担うモデルが社会規範制度が構築
- **女子差別撤廃条約 (1979年第34回国連総会採択、日本は1985年 締結)**
- **男女雇用機会均等法公布 (1985年)** それまで男性限定公募多数
- **男女共同参画社会基本法 (1996年)** 5年毎に男女共同参画基本計画を策定
  - ・第二条一第(一)項(男女共同参画社会の形成の定款)  
「**男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もつて男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することを旨とする。**」
  - ・第4次基本計画 (2015)  
「**女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要でないことから、男性中心型労働慣行(長時間労働/長時間通勤や長時間が通勤)等を改善し、職場・地域・家庭等あらゆる場面に於ける施策を充実**

**R** 女性研究者の割合の国際比較 (内閣府男女共同参画局)

国	割合 (%)
アメリカ	45.2
ドイツ	44.8
フランス	44.5
イギリス	44.1
韓国	43.9
中国	43.7
イタリア	43.5
オランダ	43.3
スウェーデン	43.1
スペイン	42.9
ポランド	42.7
ロシア	42.5
インド	42.3
ブラジル	42.1
インドネシア	41.9
タイ	41.7
フィリピン	41.5
ベトナム	41.3
インドネシア	41.1
中国	40.9
韓国	40.7
日本	40.5

先進国で最下位

出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会基本計画 第4次基本計画(2015)」

**R** 大学および大学院学生に占める女子学生の割合

学部	割合 (%)
文学部	44.5
法学部	50.0
経済学部	65.4
社会学部	62.7
理学部	48.6
工学部	44.5
農学部	37.2
医学部	44.8
薬学部	67.2
歯学部	52.3
看護学部	59.0
教育学部	48.5
その他	62.2

さらに少ない女性教員パイプラインが出来ない

出典：立命館大学男女共同参画局「男女共同参画社会基本計画 第4次基本計画(2015)」





## R (2) 意識改革と情報発信

### 幹部層への意識改革「幹部セミナー」の実施

- 「九州大学における女性教員増加策とその効果」  
九州大学男女共同参画推進室 上瀬恵里子先生
- 「女性活躍推進のこれからを考える  
～Beyond the Bias and Barriers～」  
日本大学 薬学部上席研究員 大塚久子先生
- 「理工系大学におけるグローバル人材育成」  
芝浦工業大学 学長 村上雅人先生
- 「女性活躍推進 ―ポジティブアクションと事例―」  
芝浦工業大学 学長補佐 園井秀子先生



Beyond Borders 19

## R (2) 意識改革と情報発信

### Webコンテンツの拡充

リサーチライフサポート室HP (<http://www.rtsumi.ac.jp/research/ruopp/>)



### 広報物の発行による周知と意識啓発



Beyond Borders 20

## R (2) 意識改革と情報発信

<http://www.rtsumi.ac.jp/research/ruopp/>



Beyond Borders 21

## R (3) 教育・研究の推進と研究力の向上



Beyond Borders 22

## R (3) 教育・研究の推進と研究力の向上

### 女性研究者の2大ニーズ、研究支援員制度の導入

出産・育児・介護等のライフイベントと研究活動を両立できるよう、研究継続のために雇う「研究支援員」の雇用経費を助成。

- 費用：1期(6ヶ月)につき30万円まで
- 助成期間：①妊娠・育児：通算3年(6期) ※小学校3年生以下  
②介護：通算2年(4期)

	期間	対象	利用人数	配置数	備考
第1期	2017年6月1日～12月30日	女性	9名	15名	補助金
第2期	2017年10月1日～2018年3月31日	男性 女性	13名	18名	補助金 ※1名分費控減割につき自主事業

Beyond Borders 23

## R (3) 教育・研究の推進と研究力の向上

### 研究力向上・研究獲得のための取組み

- 科研究費獲得支援セミナー  
「科研究費改革2018の狙いと将来展望」一知のプレークルスを目標として  
…教員参加者 のべ64名
- 学内公募説明会  
科研究費学内公募説明会を日本語3回、英語1回にて開催。  
…教員参加者 のべ183名
- 学術英語論文のための基礎講習会の実施  
…教員参加者 のべ11名



Beyond Borders 24



