

II 活動報告

2. 女性研究者支援

(1) Skilled Specialist (SS)

1. 概要

ポスドク以降に就ける、従来のカテゴリーに入らない職種を越えた職（たとえばヨーロッパの大学で教員と同等な立場で分析等に寄与する立場の研究者など）を創出し、安定的な研究者ポストとする。特に理工系分野で実験室・研究室からの成果（データなど）の質に責任を持ち、かつ研究者（学生なども含め）に対して指導もでき、論文等を共著で公表する Skilled Specialist (SS, 要・博士学位) として2ポスト用意し、まず3年間を目処に試用する。育児・介護休業取得の際は、それを任期のうちにふくめない。その後、そのポストの効果如何によって、契約更新、もしくは本採用とする。

2. 期待される効果

キャリアパスをバラエティに富んだものにすることによって、これまで研究職を視野に入れていなかった若い女性を引きつけ、研究者数増につなげる。また技術職等の創出は、特に理工系で研究を効率的に進めることを可能にし、成果をあげることにつながる。このことは理工系分野の女性研究者の就職・昇進に貢献し、現在女性研究者が少ない現状を打破する。

3. Skilled Specialist (SS) が担う2つの役割

- 1) 特に理工系分野において出産育児期間中の女性研究者を支援するため、同等のスキルを有する SS が、研究に必要な実験、試料収集等を代行するという研究支援者としての役割
- 2) SS は研究者としてのスキルを有しながら一定の期間サポートに特化することで新しいキャリアパスを創出する

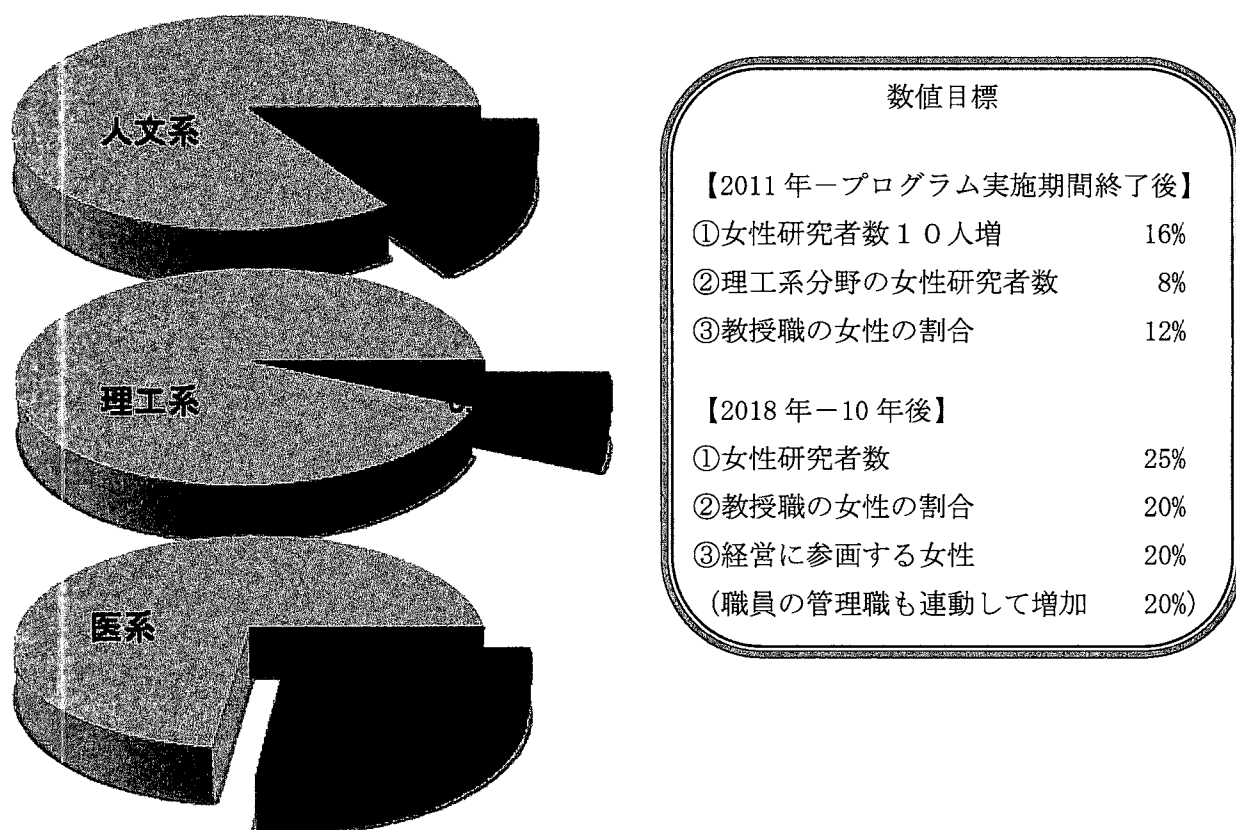
この2つにとって、このポストに就く人が女性である必要も、支援される対象が女性である必要も厳密に言えばありません。しかし金沢大学ではとにかく女性研究者を支援しようという立場から、プロジェクトが実施される3年間はポジティブアクションとしてまず女性を支援し女性を採用することを考えています。

金沢大学で科学研究費の採択状況を調査したところ、出産・育児期に該当する世代が多い准教授クラスで研究のアクティビティが下がっているのではないと思われるデータがでてきました。また、とくに採択率をみると、ポスドクでは採択されている女性が多かったのに、それ以外の職名では必ず男性に比べて女性が低いというデータがでてきています。その原因として、出産・育児期間中の女性研究者は、実験する十分な時間が取れていないことや高度な実験装置の操作に習熟する時間さえ取れないことも考えられ、そのことが成果報告の遅延、ひいては業績が不十分なことによる科研費の採択の妨げになっている可能

性が考えられます。したがってそのような不利な状況を打破すべく、同等なスキルを有するSSを雇用し特に女性研究者を支援します。また、研究の目的にあった実験の進め方や実験方法を一緒に議論し、データ整理や解析を行い、論文作成を支援する役目を持たせることによって、研究を複眼的に捉え、より深みのあるものにすることができます。これは、育児・出産と研究活動の両立を支援するためのシステム構築に資するものと考えます。また、このような出産・育児期にあたる女性研究者を支援するシステムが存在し機能していることは、若い女性の理工系分野の研究者候補にとっても、大変励みになるはずです。同時にこのシステムは、新しいキャリアパスの創出になり、女性研究者の理工系分野での働き方の多様性にもつながります。

このシステムをきっかけに、金沢大学で働いてみようかと思う女性研究者が増加することが期待されます。SSを理系女性研究者支援ポストとして定着させて、認知度が上がった後には継続的に女性研究者を支援できるように、学内の技術職員ポストの有効利用なども視野に入れて、本プログラム終了後も継続してシステムを運用する予定です。

参考資料



選考の結果、理工学域環境デザイン学系で1名、理工学域自然システム学系で1名の女性研究者が採用されました。

大学教職員は大学教育・研究・運営・大学外部との提携・情報発信などの役割のいずれかに携わっています。大学教員がこれらの任務のほぼ全てに何らかの役割を果たすことを要求されますが、従来の技官は研究についてサポートすることのみが役割であるため、大学教員とは大学に職を得るまでの経路がもともと異なっている人材を採用することが多かったと思われます。今回のプロジェクトで新設した **Skilled Specialist (SS)** という職務は、大学教員と同等の研究能力を有する人材を採用し、子育て・介護をはじめとする家庭運営の責務が重くなりがちな女性大学教員のサポートを主な任務とし、大学教育・大学運営への貢献は求めない、ということにしました。当生物学科でも学科内 2 名の女性教員のサポート役として最近学位を取得した女性の SS を 1 名採用し、女性教員のサポートを主な職務とし、加えて、専門的な知識を必要とする学科共通機器の管理をお願いしています。女性教員の研究をサポートすることが女性教員個人にとりプラスに作用していることはもちろんのことでしょうが、学科にとっても、研究についての理解を必要とするため通常事務職や狭い専門的知識以外を有しない技官には実行できないが、教員個人に依頼することも難しい、学科共通機器の運営管理といった業務を任せられる人材としてプラスに働いていると評価しています。また学生個人の研究指導を職務として任せてはいませんが、教員とは異なる視点から学生の研究を指導できる人材として学生にも好評であると考えます。たとえば生物学科では、自然システム学類に入学した学生の学類内の配属コースを決めた 1 年目である 2 年生に自主的な研究を行う初めの実習を半期行うカリキュラムを 2 単位課しています。このカリキュラムでは教務委員以外関わる教員を特定しておらず、このような場合に SS は学生教育にも学生の選んだテーマに即し学生の実験を技術的に助け、学生も教員も助ける役割を果たしています。

以上、現在、生物学科に技官は存在しないので、生物学科教員がア priori に担っている技官としての役割を SS が担い、生物学科教員が技官役の負担を軽減することで研究と教育へのエネルギー配分を高めることができます。SS 自身のメリットについて述べれば、大学教員の要求される雑多な業務には魅力を感じないが、研究能力は高く、研究に携わることだけを望む人材は必ず存在します。欧米のテクニシャンには、研究を自立的に行うが、研究資金を得るための活動には参加できないか参加したくないため、それをサポートされる研究者が行ってくれることで、学生からも教員からも信頼を得、本人もプライドを持って研究に没頭できる立場を楽しめる職務についている人々が多く存在します。金沢大の SS とはそのような日本での技官とは異なる欧米的テクニシャンの導入役として機能すると思います。また欧米にはこのようなテクニシャンを生涯の職として選ぶ男性が少なくないのですが、日本では、教員とは異なる立場の SS のポジションを男性が担うことはサポート側サポートされる側、双方が受け入れに軋轢を感じるかもしれません。このような過渡期の妥協案として、女性に限定した SS を始めていくことは、現実的であると考えます。

水および土壌および大気環境中に存在するさまざまな化学物質の挙動やその処理において、微生物の反応が深くかかわっていることから、環境中での化学物質の挙動の解明や、処理技術の開発を対象とする環境工学分野において、分子生物学的手法による微生物群集解析技術の適用は必須となってきています。しかし、本学系のような土木系の環境工学分野では、これらの教育研究が不足してきたため、スキルを取得するまでに、多くの時間を要してきました。今回、女性研究者支援モデル育成事業により、微生物学の基礎知識をもつ女性研究者である中木原江利さんをSS（Skilled Specialist）として採用し、分子生物学的手法を用いた微生物群集解析を任せられることができるようになり、環境工学分野の研究の進展に大きく寄与することができています。さらに、本学科の学生は、ほとんど微生物実験の経験がないことから、ピペットの扱いから、滅菌操作まで、きめ細かい指導により、一人で解析ができるまでの教育も担っています。一方、これまで中木原さんにはあまり経験のなかったクロマトグラフやTOCなどの機器分析に関するスキルを短期間で習得し、正確なデータを計測することができるようになりました。とりわけ本学で実施している「JSPS 若手研究者交流支援事業—東アジア首脳会議参加国からの招へい—」においては、留学生の分析を補助することにより、留学生教育の面でも大きく貢献しています。非常に研究熱心で、これまでの研究分野での基礎知識を環境工学分野に生かした新しい研究を女性教員との共同研究により進めており、すでにその成果について、2度の学会発表を行っています。このように、中木原さんは、SSの役割である女性研究者をはじめとする環境分野の教育研究サポートと自身の研究を精力的に進めており、本制度は、女性研究者の育成システムとして大きな成果をあげつつあります。

◎Skilled Specialist からのコメント



Skilled Specialist (SS) の担う主な役割は、女性研究者の支援です。私が所属する生物学コースには女性研究者が二名おり、私は SS として彼らの業務の一部を引き受けています。具体的には、コース全体で共通に使用している実験機器類の管理、及び生態学研究室で実験動物として系統維持されている蚊の飼育が中心です。また研究支援としては、生態学研究室で水田において採集された水生動物の同定調査を担当しています。世界的に生物多様性が重要視されてきている昨今、里山での多様性と直結している水田の生物相に関する研究は、今後ますます需要が高まると思われます。水生生物同定を始めどれもこれも未経験の業務ばかりで、思いがけなく新しい世界が広がりました。これを次の仕事にどう活かすかが、私の最大の課題であると思っています。(Skilled Specialist 阿部眞由美)



私は、昨年 3 月から Skilled Specialist として金沢大学に着任しました。現在は、理工研究域環境デザイン学系において、排水処理槽や環境中の微生物の群集構造解析を担当しています。具体的には、環境中の微生物集団から DNA を抽出し、集団に含まれる微生物種の同定を行ったり、ゲノム情報を得て分子生物学的な解析を行っています。私は、大学と大学院を通じて環境微生物学を専門とし、分子生物学的な手法を使って研究を行ってきました。現在の研究・業務とは、対象する分野は、異なっていますが、用いている手法は共通する点が多く、環境工学という新たな分野への挑戦となっています。

この 1 年間、様々な微生物群集解析の他に、分子生物関係の最新技術・知識を習得するための講習会への参加、学生への微生物実験方法の指導、2 回の学会発表（土木学会、日本水環境学会）、研究費の申請など、あわただしく過ごしてきました。分野の異なるところで仕事をする事の難しさを実感することもありましたが、池本良子先生をはじめ環境デザイン学系の先生方のおかげで、研究成果も少しずつ上げることができました。また、新たに TOC やイオンクロマトグラフ、油分分析等の分析技術を身につけることができ、今後もしょこずつスキルアップを目指したいと思っています。金沢での生活も充実させ、楽しみたいと思います。任期は残り一年ですが、今年一年間で得たことを活かして、頑張りたいと思っています。(Skilled Specialist 中木原江利)

(2) 女性研究者支援：研究パートナー制度

<募集要項>

平成 21 年 8 月 7 日

各位

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長

「研究パートナー制度による支援を希望する女性研究者の募集について」

文部科学省の平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業において、本学が提案した「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」が採択され、男女共同参画キャリアデザインラボラトリーが設立されました。本事業は、女性研究者が積極的に研究を継続し成果をあげるための研究環境整備、次世代女性研究者を魅了するためのキャリアデザインの創出、その他女性研究者を育成するための啓発・広報活動等を実施するもので、これらの実施により、真の男女共同参画の第一歩である女性研究者数の増加を目指します。

つきましては、本事業の一環として、「研究パートナー制度による女性研究者支援」を実施します。支援を希望する女性研究者は、別紙の申請書、および、研究パートナーの履歴書・学歴証明書（卒業証書のコピーでも可）を平成 21 年 8 月 28 日までに男女共同参画キャリアデザインラボラトリーへ提出願います。

記

研究パートナー制度による女性研究者支援の概要

研究と出産・育児、介護等を両立して研究活動を行う女性研究者に対して、研究データ解析、学会発表資料作成、実験補助、文献調査、統計処理等の研究補助業務を行う研究パートナーを派遣する。派遣するパートナーは、研究者希望の大学院生、ポスドクなどの研究者候補者、リスタートを希望する元研究者等とし、研究者、パートナー双方の支援をめざす。

支援内容 研究パートナーの派遣

申請資格 本学の女性研究者（教員、非常勤研究員等）

注）：育児・介護などに多忙な研究者を優先します。

全学的な取り組みなので、専門分野の文理を問わず募集します。

パートナーも女性に限ります。

支援期間 平成 21 年 10 月～平成 22 年 3 月 31 日（更新も可能）

申請書の提出方法 申請者は、E-mail 等で男女共同参画キャリアデザインラボラトリーに利用申請書（別紙 1）および履歴書・学歴証明書を提出願います。

研究パートナーの条件

推薦するパートナーの人数は、原則として 1 名、博士前期（修士）課程所属の大学院生は対象外とします。

申請者は、次の雇用条件を研究パートナーに説明し、本人の了承を得た上で、申請願います。

（雇用条件）研究パートナーの勤務時間は週 15 時間程度を上限とし、報酬は時給 1,400 円（大学院卒の場合）、1,240 円（大卒の場合）とします。

成果報告 採択者には、支援期間終了後、実績報告書（別紙 2）を提出していただきます。

◎関係書類提出先

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー TEL : 076-234-6905～6907 FAX : 076-234-6908 E-mail : cd_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp 担 当 : 松並, 糸野
--

平成 21 年度研究パートナー制度利用申請書

平成 年 月 日

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長 殿

研究パートナー制度の利用を次のとおり申請します。

ふりがな 申請者氏名	
所属部局	
職名	
学内連絡先	電話番号 : FAX : E-Mail :
希望期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日 (時間数/週)
研究内容 (支援を受けようとする研究課題等について記入)	
申請理由 (支援が必要な理由及び支援により得られる効果等について具体的に記入)	
研究パートナーの業務内容及び勤務形態 (研究目的, 業務内容, 頻度, 勤務予定時間, 業務を求めるスキル等について記入)	
研究パートナー候補者として推薦する者 ※当該者の氏名・所属・学歴・研究分野等を記入	
その他, 特記事項等	

平成 21 年度研究パートナー制度利用実績報告書

平成 年 月 日

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長 殿

育児・介護等に伴う研究パートナー制度の利用実績を次のとおり報告します。

ふりがな 氏名：			所属：			職名：		
研究パートナーの実績等	研究パートナーの氏名	支援期間及び時間数						
		期間：平成 年 月 日～平成 年 月 日 時間：合計（ ）時間						
研究パートナーが従事した業務内容								
研究パートナーの配置による効果								
本制度の今後の改善点等								
その他								

◎研究パートナー制度利用者

平成21年度前期

申請者氏名	所属
松井 希代子	医薬保健研究域保健学系
大藪 加奈	外国語教育研究センター
成瀬 智恵	学際科学実験センター
堀家 牧子	学際科学実験センター
柿川 真紀子	環日本海域環境研究センター
長谷部 徳子	環日本海域環境研究センター
高橋 涼子	人間社会研究域人間科学系
池本 良子	理工研究域環境デザイン学系
多田 薫	理工研究域自然システム学系

平成22年度後期

申請者氏名	所属
日比野 由利	医薬保健研究域医学系
長田 恭子	医薬保健研究域保健学系
松井 希代子	医薬保健研究域保健学系
大藪 加奈	外国語教育研究センター
堀家 牧子	学際科学実験センター
成瀬 智恵	学際科学実験センター
長谷部 徳子	環日本海域環境研究センター
柿川 真紀子	環日本海域環境研究センター
奥田 睦子	人間社会研究域経済学経営学系
高橋 涼子	人間社会研究域人間科学系
池本 良子	理工研究域環境デザイン学系
多田 薫	理工研究域自然システム学系

◎研究パートナー制度についてのコメント



研究パートナーの岩内陽子さんには、PCRを用いた遺伝子型解析やマウスの管理を行ってもらっています。非常に仕事が早く、自ら進んで仕事を探しこなしてくださるので、私だけでなく研究室全体でも助かっています。私には小学生の子供がいるので他の研究者と比べて研究に使える時間が限られていますが、研究パートナーに研究の一部を遂行してもらえたおかげで、研究計画や論文調査に使える時間が増え、研究が効果的に進められるようになりました。(成瀬智恵)



研究パートナーの宮野さんには、大学時代のスキルを生かし、分子生物学関連の実験補助を行ってもらっています。私自身、現在、未就学児3人を抱えており、仕事に割ける時間が限られているなかで、彼女のような経験者に実験をサポートしてもらえ、一人では手が回らなかった実験データをそろえてもらうこともでき、大変助かっています。(堀家牧子)



研究パートナー
中村浩子

自然システム学系 助教
多田薫

研究パートナーには、実験で使用する薬品の管理、雑誌などいろいろな仕事を任せてもらっています。また、シミュレーションの補助を行ってもらうためにプログラムの解説をしています。研究室においては、学生の特に生活面での相談役となっており、より円滑な研究室運営にかかせない存在となっております。おかげで、私は、シミュレーションのための数学モデル構築や文献調査に時間が取れるようになり、さらに子供と過ごす時間が増え、精神的なゆとりが増しました。（多田薫）



環境環境研究センター

研究パートナー

研究パートナーには、DNA 配列データの整理や配列比較解析をサポートしてもらっています。おかげで、実験に集中することができ、また自宅に持ち帰る仕事が減り、これまでに比べて育児や家事に時間をとることができ、大変助かっています。（柿川真紀子）



研究パートナー
塚原 久美

外国語教育研究センター
教授 大藪加奈

研究パートナーの塚原さんには、文献の基礎分類や資料の収集・整理等、時間のかかる研究の基礎の部分でずいぶんサポートしてもらっています。その事により、投稿論文の幅が広がり、学会活動への意欲につながりました。同じ年頃の子どもを持つパートナーなので、仕事と育児の両立についてもお互い理解し合えた事がよかったです。(大藪加奈)



研究パートナー
今 円

理工研究域環境デザイン学系
教授 池本良子

研究パートナーの今さんは、環境計量士の資格をもつ優秀な卒業生です。プロの腕で信頼性の高い分析データを出してくれており、研究室全体の分析の質を向上させることができます。その他、学生実験の補助、薬品管理、分析機器のメンテナンスから実験室の整理整頓、学生との連絡調整など、様々なことをてきぱきとこなしてくれています。そのおかげで、学内外の様々な委員会や、学会の研究委員会委員長の仕事もこなすことができます。特に、今年度は、母の介護に時間がとられましたが、パートナーがいてくれるおかげで、安心して病院に通うことができ、家族との時間をもつことができました。(池本良子)

研究パートナー

環日本海域環境研究センター

准教授 長谷部徳子



研究パートナーには、国際プロジェクト推進に関連して外国人共同研究者との連絡や必要な手続、また試料の輸入手続その管理、各種申請書・報告書の作成補助など多岐にわたる内容の仕事を幅広くサポートしてもらっています。おかげで、平行して行う多くの研究・仕事をなんとか破綻なくこなしていけてます。学生と議論する時間が取れ指導する博士課程の学生が国際協力機構の協力隊員に採用されたり、学術振興会の特別研究員に採用されるなどの成果があったのは特にうれしいことでした。田舎で二人暮らしをしている両親のことが常に心配の種ですが、こまめに連絡をとることができるようになり、病気がちな父は特に喜んでくれています。(長谷部徳子)

ドイツ語の非常勤講師をなさっている名執さんのおかげで、ドイツ語で書かれているデータの収集と整理とを格段に早く進めることができました。また、データからわかることを読み取る際にも名執さんは専門的な知識をお持ちなので相談することができ、その結果、研究のスピードのみならず、質もあげることができたように思いました。持ち帰りの仕事を減らすことができた日は、字を覚えはじめた子どもとかるたをして遊んだり、一緒にケーキをつくったりすることができました。(経済学経営学系・准教授・奥田睦子)

研究パートナーには、学部教育の多岐にわたる作業補助、研究データ入力などの仕事をサポートしてもらっています。おかげで、仕事が集中する時期に任せられることは任せることで丁寧に講義準備などができました。また、日頃は研究が滞りがちでしたが研究を思考する意識と時間を確保することができました。子供もまだ小さいので平日も遅くまで残れず、いつも急ぎ立てられるような生活をしていましたが、仕事だけでなく精神的にも支援を受けている感じがして心強く感じています。研究パートナー自身もこの春に出産を迎え、お互いにいたわりながら落ち着いて仕事をするのができたように思います。(医薬保健研究域保健学系・助教・松井希代子)

研究パートナーには、外国出張時に集めた膨大な英文資料の整理と分類、海外の NGO や研究者とのやり取りの補助、学長研究奨励費を獲得して研究を行っている学生のデータ分析のオリエンテーションなど多様なサポートをしてもらっています。通常の授業期間は勿論のこと、授業期間が終わっても入試や論文審査そして会議、と自分の研究時間を充分とることは難しいのですが、サポートのおかげで学会報告や論文執筆のペースを維持しつつ学生への研究指導を効率的に進めることができます。こうして生み出した時間は小学生の子どもと一緒に過ごす時間にあてることができ、とても助かっています。(人間社会研究域人間科学系・教授・高橋涼子)

(3) 女性研究者支援: 平成21年度重点戦略経費(研究活性化推進経費(重点研究経費))

目的: 研究と出産・育児等を両立して研究活動を行う女性研究者の支援

申請資格:

- ・本学に所属し, 研究活動を行うことを職務に含む者
- ・出産休暇・育児休業等をとって5年以内, 又は学童期の児童等(小学校4年生まで)を持つ女性研究者

募集期間: 平成21年5月13日から平成21年6月15日まで

この募集への申請の件数: 8件

採択された件数: 4件

所 属	職名	申請課題
理工研究域 自然システム学系	助教	液晶ポリマー製造プロセスにおける反応シミュレーション解析
附属病院	医員	GPIアンカー膜蛋白発現を指標とした-7/7q-細胞単離による責任遺伝子の同定
学際科学実験センター	助教	始原生殖細胞の発生におけるHP1 γ の機能解析
環日本海域環境研究センター	助教	抗がん剤作用増強のための磁場曝露システムの構築

(4)女性研究者支援： 若手女性研究者支援

優秀な若手女性研究者を有給非常勤研究員として雇用します。支援の対象となるのは、次の条件を満たしている場合です。

- ・金沢大学の研究室に所属し、研究を継続している無給のポスドクであること
- ・科研費などの研究費を獲得していること
- ・女性であること

平成21年11月から制度の運用を開始しました。

・採用された研究者

平成 21 年 11 月～12 月 並木敦子氏

並木敦子さんは、平成 22 年1月より東京大学大学院理学系研究科地球惑星科学専攻の助教に着任されました。

【本制度についてのコメント】

本支援により研究者として雇用されたことによる、心理的効果は非常に大きい。

また、本制度は私にとって大変有用であり、実りの多い物であった。しかし、本制度は短期間に限定されている為、将来設計が立てられなかった。是非、恒久的な制度として確立してほしい。

平成 22 年 1 月～3 月 須山知香(植田知香)氏

【本制度についてのコメント】

研究協力員という‘無給ポスドク’3年目でこの制度に採択して頂きました。科研はあくまでも特定課題の研究費用です。研究生活を維持する為に生活費を持ち出し続けてきた私にとって、この制度は経済的に、そして何より精神面で心底助かりました。

(5)女性研究者支援： アンケート・面接調査

インタビュー調査

時期：2009 年 2 月末～3 月

対象：金沢大学女性研究者 24 名

方法：理工系、文系の女性研究者 24 名を対象にインタビューを実施した。

インタビュイー（調査協力者）2～3 名に対し、インタビュアー1 名、記録者 1 名というグループ・インタビューの形式をとり、1 回の時間は1 時間～1 時間半であった。インタビューの内容はインタビュイーの承諾を得て録音し、トランスクリプトを作成した。

主な質問項目：

- 1) 女性研究者としてこれまでに障害になったこと
- 2) 現在抱えている問題
- 3) 本事業（大学）への意見・提案

＊尚、大学付属病院医局の臨床医を含む研究者 20 数名、および、付属高校教諭 2 名もインタビューに参加していただき、有益な情報を得ることができたが、所属が限定されるため、以下に掲載した調査結果からは省いた。

結果

1. 女性研究者全体に共通する問題

1) 出産・育児にまつわる困難

（育児休暇）

研究を継続するために出産はあきらめた、また、研究に没頭しているうちに出産の機会を逃したという人が、分野を問わず存在する。特に昨今の非常勤講師削減策に伴い、一層、育児休暇が取得しにくいという雰囲気があり、産休さえも短期間しかとれないという現象が見られた。また、金沢のような地方都市では、同分野での代替者を探すのは困難であるという意見も聞かれた。金銭的・人的サポートがあれば、育児休暇はもっと取得しやすくなり、出産する人も増えるだろうという意見もあった。

（育児に関する問題）

実家（両親）が近所にない場合、子どもをもつのは非常に困難であるという意見も多かった。また、育児と介護の問題がダブルで生じ、大変困難な状況に陥っているという状況も報告された。

保育所が閉所した 19 時以降や日曜日に仕事をしなければならない場合や子どもが病気になった時に、子どもを預けられる場所がないので困るという意見が多かった。

研究者特有の問題としては、裁量労働制なので、ある程度時間を自由に使うことはでき

るが、育児のための勤務時間短縮制度がないため、結局、早く帰宅することはできないという状況が見られた。また、同僚と育児の悩みなどについて話す機会がなく、同業者同士の情報交換がしづらいという意見も出された。

(大学内でのシステム・意識について)

17 時以降まで会議や採点業務があると、子どもを迎えにいけないので、早めに終わってほしい。また、会議を中座すると発言権がなくなること理解してほしい、という意見が出された。単に制度を変えるだけでなく、理解ある雰囲気をつくることが重要という指摘もあった。また意識を改革し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、身近なロールモデルが必要であるという意見も出された。

2) 結婚にまつわる問題

研究者の場合、供給されるポストが少なく、勤務地を選ぶことができない。そのため、パートナーと同居できないというケースが多く、出産できない、あるいは出産しても、ひとりで子ども育てなければならないという問題が見られた。

3) 業績評価について

現在、業績をポイント制で評価するという制度が主流になりつつある。そのような場合、ポイントとして加算されるのは論文数や資金獲得額であって、当然ながら育児や介護などはポイントにはならない。また個人的な事情が考慮されることもない。その結果、家庭や子どもを持つ選択をした女性はどうしても不利になるため、育児・介護中は評価基準を変えてほしいという要望が提出された。

4) 独身者に関する問題

男女に関わらず、同僚に幼い子どもがいるような場合、独身者に負担が集中するケースが多いという意見が述べられた。

5) 就職について

テンポラリーなポジションについては女性にも門戸が開かれているが、それがパーマネントな職につながっていないため、結局、不安定な職に就いている女性が多い現実がある。また、女性を引っ張りあげようという力のある男性はほとんどいないため、女性は自力で職を得るしかないという意見も聞かれた。

2. 理工系に特有の問題

1) 研究環境の特殊性

実験やフィールドワークなどに基づく研究が多く、自宅で研究を継続することができないため、一度家庭に入ってしまうと復帰できない人が多い。また育児休暇を取得して研究を一時中断すると、研究が遅れてしまうという問題が生じる。以上のような理由から、育児休暇を取得できる制度よりも、育児休暇を取らずに研究・勤務を継続できるような制度がほしいという意見が出された。

2) 女性には敬遠されるイメージ

文系に比べ、理工系は女性研究者が少ない。特に、工学系の電気などの分野は女子学生が極端に少なく、女性に敬遠されるようなイメージがあるのではないかという意見が提出された。

3. 文系に特有の問題

1) ジェンダー意識について

理工系の場合、女性が極端に少ないため、ハラスメントやハラスメントに準ずるような扱いを受けたという声はあまり聞かれなかった。しかし、文系の場合、「独身の女性は仕事ができない」あるいは「結婚した女はダメだ」などのジェンダーハラスメントに当たるような発言をされたり、男尊女卑的な扱いを受けたという経験談もあった。

4. 本事業および大学への意見・提案

(全体について)

- ・大学全体として女性研究者を支える仕組みをつくらなければ、各部局単位で実行することはできない。
- ・ある時期、ポジティブ・アクションを用いて女性を強制的に増やすことは必要なので、具体的な数値目標を設定すべきである。
- ・大学のトップの半数は女性であるべきである。
- ・本事業の援助対象が基本的に女性に限定されているため、女性が非常に少ない理工系の分野では利用しづらい。もう少し柔軟な対応をしてほしい。

(男性の参加奨励)

- ・男女ともに利益を受けられるサバティカル制度を実施してほしい。
- ・男性の協力者をもっと増やすべきである。
- ・男性向けのセミナーなどを実施すべきである。
- ・男性の育児休暇取得を奨励するなど、男性ももっとこの事業に巻き込むべきである。

(育児支援について)

- ・博士課程の院生に給与を支払えば、院生の間に出産・育児が可能になるのではないか。
- ・教員の短時間勤務制度をつくる、または、育児中は担当授業のコマ数を減らすなど、仕事の負担を軽くしてもらって、できるだけ子どもと一緒にいる時間を増やしたい。
- ・育児・介護休業を取得しやすくしてほしい。
- ・イベントや学会などの際に一時保育を実施してほしい。
- ・大学自身のPR戦略としても、育児・介護などの社会貢献を重視するという施策は有効なのではないか。

(意識改革について)

- ・ポスターや研修などを通じて、ハラスメントなどに関する啓蒙活動をしてほしい。
- ・土日や夜間にイベントを設定しないでほしい。(企画・対象に合わせて時間を設定してほ

しい。)

(イベント・セミナーについて)

- ・ イベントやシンポジウムなどがある場合、子どもも別のプログラムに参加できるようなシステムがあればいい。
- ・ 研究者同士で育児の悩みについて話したい（例：同年齢の子どもを持つ人の会）。
- ・ 分野を越えて、女性研究者同士が交流できるような機会をつくってほしい。
- ・ 経験のある先輩女性研究者の話をもっと聞きたい。
- ・ 男女に関わりなく、広く交流できる場がほしい。

(人材バンクについて)

- ・ 育児支援を担当できる学生やボランティアを探せるようなシステムをつくってほしい。
- ・ 病児保育担当スタッフを探せるようにしてほしい。
- ・ 数少ない女性に集中している審議委員などの分担を割り振れるようにしたい。

(研究パートナー)

- ・ 研究パートナーは文系の研究者にも使えるようにしてほしい。

注) 昨年度より、文系の研究者も利用できるようになった。

(SSについて)

- ・ SS制度は金沢大学特有のシステムであることを強調して、正式な形でSSを存続させてほしい。

かつては、女性で研究を継続できるのは特別なスーパーウーマンに限られていた。研究・教育を継続しつつ家事・育児をこなせるようなパワフルな女性であったり、結婚・出産をあきらめて研究のみに没頭できるような女性であったりした。しかし、そのような女性はそう多くはなく、多様性に富んだ研究環境を確保するためには、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境をつくる必要があると考えられる。制度やシステムを整備し、それに伴う意識改革を行うことが早急に求められている。

インタビュー調査依頼

男女共同参画キャリアデザインラボラトリー 松並知子

科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」は、女性が働きやすく研究しやすい環境をつくり、女性研究者の数を増やすことを目的としています。つきましては、女性研究者をめぐる問題点や現状、支援に関する具体的な要望を知るために調査を実施しますので、ご協力をお願いします。

お忙しいとは思いますが、お時間を割いてくださるようお願い申し上げます。

提案課題名：やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援

実施予定期間：平成 20 年 7 月～平成 23 年 3 月まで

提案機関名：金沢大学

総括責任者名：学長 中村信一

達成目標（ミッションステートメント）

- ①女性研究者数を現在より増やし、全体の割合を約 16%にあげる。
- ②キャリアパスの多様性を増やす。とりわけ、理工系の女性研究者の支援策となる高度専門技術を有した Skilled Specialist (SS)ポストを用意し、理工系女性研究者数の増加につなげる。
- ③助教・准教授を昇格させ、教授職の女性の割合を増やす。

計画

女性が積極的に研究を継続し成果を挙げて実力を発揮できるように、また次世代女性研究者を魅了し、真の男女共同参画が可能となるように、研究環境・制度の整備、及び、啓発・広報活動を行う。女性研究者支援のキャリアデザインラボを新規に設置して、以下の具体案に取り組むことにより、男女共同参画社会の実現をめざす。

- ①人材サロン WIL の運営
- ②取得可能な育児・介護休業制度や里山活動を利用した学童保育支援についての
金沢プラン構築
- ③学長裁量経費、研究パートナー制度を利用した研究支援
- ④優秀な若手女性研究者の雇用・多様なキャリアパスの創出
- ⑤キャリアモデルとなる人材の育成及び発信、講義・講演会・研究会の充実

メール調査

時期：2009 年 2 月

対象：金沢大学女性研究者 278 名

回答数：71 (25.5%)

コメントを付けた人数：34 名 (12.2%)

女性研究者に対しメールを送付し、子どもの人数と年齢を訊ねた（次ページ参照）。その際、当ラボへの要望や女性研究者支援についての意見を求めた。結果の主旨は以下の通りである。

大学の組織について

- ・大学執行部に占める女性の比率を高める必要がある。現在の状態は、男性と女性がほぼ半々の割合で存在している社会（そして大学環境）において、健全ではないと考える。

育児支援について

（雇用制度）

- ・将来、出産・育児・介護等のために研究の中断を余儀なくされた場合でも、スムーズに職場復帰できるような教育・研究支援体制の整備など、復帰後に職場での地位が不利にならないような配慮、そのための具体的措置を検討してほしい。
- ・現在、就学前の子育てをされている男性研究者の代わりに、私が入試業務や出張、急な代役などを頼まれてしまうが、時間があると思われていると断りにくく、それによって私は研究の時間を削られてしまう。そういう立場の女性研究者もいることを知ってほしい。
- ・女性、男性にかかわらず、子育て期間中は他の研究者と同じくらい大学に勤務してられないのであれば、望む働き方ができるようにワークシェアリングをして、それに見合った給与を受け取るように、勤務条件を変えるという新しい雇用システムを導入してほしい。そうすれば、仕事を頼む側も周りに気を遣うことが減り、頼まれる側も納得しやすいのではないかな。
- ・子育て支援に関しては、特に理工系では子育て中の人はい少なく、文科省の意図と現場でのニーズがあってないような印象を受ける。独身あるいは単身赴任中の女性教員が、家族のいる男性教員の肩代わりをしているケースもあるので、バトンタッチ・サバティカル制度など、女性も男性も育児中の人でもそうでない人も対象となる制度の実施を望む。

（病児保育）

- ・働いていて一番困るのは、子供が病気になり、保育園に行けない時である。こういう時に短時間でも預かってもらえる人を斡旋してもらえると大変ありがたい。
- ・子どもの看病のための時間休などがとりやすくなると嬉しい。

(託児)

- ・職場に子供を連れて来ても良いような部屋があると助かる。
- ・学会や研修会に参加する際の託児等の整備が、せめて金沢大学主催の講演会やセミナーの時だけでもあるとありがたい。
- ・里山キッズルームは、とても良い企画だと思う。職場近くの大学内での託児、しかも子どもたちが自然の中で遊べる、というのはすばらしい。特に、日曜日に学童を預かってくれるところが大変少ないので、日曜日に開催していただけるとありがたい。

(相談窓口)

- ・育児中の女性研究者の中には育児の悩みを抱えている人もいる。今後は外国人の院生なども増える可能性があるし、育児の悩みを相談できる場所が大学内にあるとよいと思う。

女性研究者増加策について

- ・同じ職種・分野の女性が少ないと勤務条件などの状況を理解してもらいにくく、やりにくいことがあると感じる。そういう点で女性研究者に増えてほしいと思う。
- ・パートナーが別の地域にいる女性研究者の場合、本拠地は東京や大阪に置いたまま、週4日、金沢で勤務するというシステムをつくれればよいのではないかな。
- ・女子院生を増やす案として、まずは「博士課程の女子院生向け奨学金」があると、励みになるのではないかな。金沢大学ドクター進学へのネックになるのは、就職とお金なので。

研究支援

- ・事務的な仕事が多く、なかなか研究の時間を多くは持てないので、事務的な仕事を補助してくれる人がいると助かる。
- ・家事の支援がほしい。
- ・育児・介護といった家庭に関する不安などを語り合える場などがあると良いのではないかな。不安やストレスがあるとないとは、仕事の効率が全く異なるからである。研究支援は、必ずしも「研究」だけを支援することではないと思う。

本事業（当ラボラトリーの活動）について

- ・今のところ金沢大学の男女共同参画関連のプランは、女性のみによる女性のためのプラン、という印象なので、男性教員は自分たちには関係ない話と思っている人がほとんどだよ。

<メール調査およびインタビュー調査依頼メール文面>

各位

男女共同参画キャリアデザインラボラトリーの

松並知子と申します。

平素より女性研究者支援モデル育成事業「やる気に応えます

金沢大学女性研究者支援」にご協力をいただき、

ありがとうございます。

本メールは、学内の女性研究者の方々に送らせていただいています。

本プログラムは、女性が働きやすく研究しやすい環境をつくり、

女性研究者の数を増やすことを目的としています。

つきましては、女性研究者支援に関する皆様の具体的な要望を

知るために調査を実施しますので、ご協力をお願いします。

まずは、託児システム「里山 KIDS ROOM」に関するニーズを把握する

ために、取り急ぎ、お子様の人数と年齢を教えてくださいと

思います。

また、より詳細なご意見をうかがうために、面接調査を計画して

おりますので、お忙しいとは思いますが、お時間を割いてくださるよう

お願い致します。

恐れ入りますが、2月19日（木）までに下記の様式にご記入の上、

cd_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp まで返信下さるよう

お願い致します。

お子様の人数： 人

お子様の年齢： 歳

面接調査への協力： Yes No

面接日時の希望日：

（3月13日までの期間でお願いします）

当ラボへのご要望・女性研究者支援についてのご意見など

女性研究者が抱える問題 ～インタビュー調査を通して～

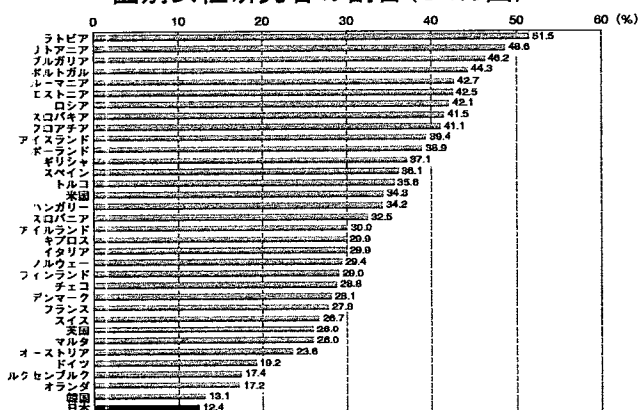
○松並知子・糸野妙子

(金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー)



創造性の高い研究を行い、質の高い教育を提供するためには、多様な研究環境をつくる必要があるとされているが、日本の女性研究者数は著しく少ない。日本女性が研究職に就かない、あるいは研究を継続できない背景には何があるのだろうか。

国別女性研究者の割合(34カ国)



(備考) 1. EU加盟国の値は、Eurostat(2007/01)に基づく。独逸、デンマーク、スウェーデン、ラトビア、リトアニア、スロバキア、ハンガリー、チェコ、マルタは平成17(2005)年、ポルトガル、アイスランド、ギリシャ、アイルランド、ノルウェー、デンマーク、ドイツ、ルクセンブルク、オランダは平成15(2003)年、トルコは平成14(2002)年、その他の国は平成16(2004)年時点。英国の値は、European Commission "Key Figures 2002" に基づく(平成12(2000)年時点)。2. OECDの値は、OECD "Main Science and Technology Indicators 2007" に基づく(2006年時点)。3. 日本の値は、総務省「平成19年科学技術調査報告」に基づく(平成19(2007)年3月時点)。4. 米国の値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく(引用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成15(2003)年時点の値。技術者(engineers)を含んだ場合、全体に占める女性割合は27.0%。

方法

対象: 女性研究者24名

方法: 半構造化面接

グループインタビュー

(調査協力者2~3名 &

インタビュアー1名、記録者1名)

時間: 1時間~1時間半

質問項目:

- 1) 女性研究者としてこれまでに障害になったこと
- 2) 現在抱えている問題

結果・考察

1. 女性研究者全体に共通する問題

1) 出産・育児にまつわる困難

- ・研究との葛藤・介護との兼合い
- ・育児休暇取得の困難さ

2) 結婚にまつわる問題

- ・勤務地の問題→パートナーとの別居
- 育児・家事支援の不足

3) 業績評価について

- ・評価対象: 論文数・資金獲得額
- 家庭や子どもをもつ女性是不利

4) 独身者に関する問題

- ・独身者に対する負担の集中

2. 理工系に特有の問題

1) 研究環境の特殊性

- ・研究場所や研究施設の問題
- 研究継続の困難さ
- 中断した場合、復帰できない
- ⇒育児休暇取得よりも、育児中も研究・勤務を継続できるような環境がほしい

2) 女性に敬遠されるイメージ

- ・女性が極端に少なく、ロールモデルがない
- 敬遠する女性が多い

3. 文系に特有の問題

1) ジェンダー意識について

- ・ジェンダー・ハラスメント的対応が見られる

多様性に富んだ研究環境を確保するには、ワークライフバランスを実現し、男女双方が働きやすい職場をつくる必要がある。制度やシステムを整備し、それに伴う意識改革を行うことが早急に求められている。