

## II 活動報告

## 1.交流啓発活動

### (1)ジェンダー関連講義開講

平成20年度後期「理系のジェンダー学」

対象	全学部学生
開講期間	平成20年度後期 9月30日～1月27日
開講曜日・時限	火曜4限
教室	総合教育講義棟B3教室
担当講師	長谷部徳子(コーディネーター)、池本良子、ほか国内外の研究者多数

第1回	ガイダンス	長谷部 徳子	学内教員
第2回	理系研究者の実際 金沢大学の女性研究者(工系)	池本 良子	学内教員
第3回	理系女性に関する統計および金沢大の現状1	長谷部 徳子	学内教員
第4回	理系女性に関する統計および金沢大の現状2	長谷部 徳子	学内教員
第5回	他大学での女性研究者支援	登谷 美穂子	京都大学教授
第6回	ノーベル賞にみる女性研究者&野外調査をとまなう研究活動	長谷部 徳子	学内教員
第7回	理系の教育と就職	伊藤 数子	(株)パステルラボ代表取締役
第8回	海外での活躍と女性研修者	塚本 すみ子	ライブニッツ応用地球科学研究所 研究員
第9回	金沢大学の女性研究者(理系)	田崎 和江	学内教員
第10回	学生の出産・育児	室内 良隆	アドバンストマテリアルジャパン(株)
第11回	家庭生活との両立	塩田 澄子	就実大学准教授
第12回	女子学生の進学	長谷部 徳子	学内教員
第13回	他大学での女性研究者支援	有賀 早苗	北海道大学教授
第14回	理系への進学推進	石田 桂	信州大学講師

平成20年度後期 「ジェンダー学実践編」

対象	全学部学生
開講期間	平成20年度後期 10月3日～1月30日
開講曜日・時限	金曜4限
教室	総合教育講義棟C2教室
担当講師	八重澤美知子(コーディネーター)、松並知子、ほか専門分野の研究者・実践家

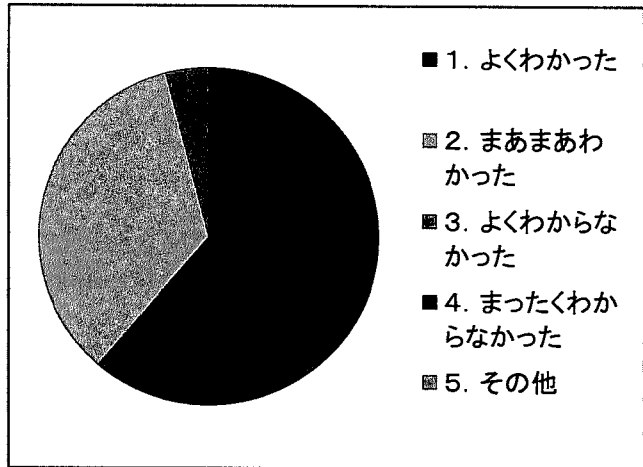
第1回	オリエンテーション	松並 知子	学内教員
第2回	ジェンダー学の考え方:ジェンダーバイアスとは?	松並 知子	学内教員
第3回	ジェンダー学の基礎知識:男らしさ・女らしさ	青野 篤子	福山大学教授
第4回	教育学とジェンダー	西尾 亜希子	同志社大学非常勤講師
第5回	心理学とジェンダー	松並 知子	学内教員
第6回	歴史に見るジェンダー	沢山 美果子	岡山大学非常勤講師
第7回	文学・絵画に見るジェンダー	三宅 あつ子	神戸女学院非常勤講師
第8回	家族の中のジェンダー	高橋 道子	東京学芸大学教授
第9回	国際化とジェンダー	高橋 彩	北海道大学准教授
第10回	男女共同参画社会とは?	伊藤 哲司	茨城大学教授
第11回	女性のキャリアとジェンダー	國眼 眞理子	東北公益文科大学教授
第12回	女性研究者の実態(ロールモデル)	田崎 和江	学内教員
第13回	行政におけるジェンダー	石原 多賀子	前金沢市教育長
第14回	ディスカッション	松並 知子	学内教員

理系のジェンダー学 アンケート

A 女性研究者の実態がわかった

1. よくわかった	30
2. まあまあわかった	17
3. よくわからなかった	2
4. まったくわからなかった	0
5. その他	0

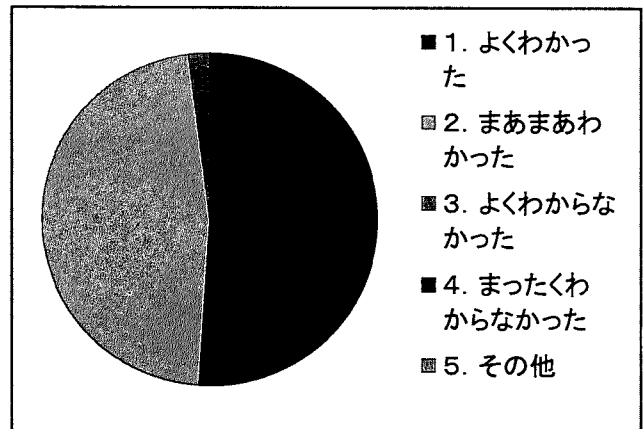
(人)



B 女性研究者を取り巻く問題がわかった

1. よくわかった	25
2. まあまあわかった	23
3. よくわからなかった	1
4. まったくわからなかった	0
5. その他	0

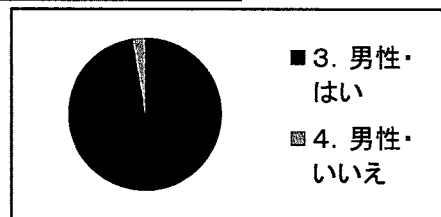
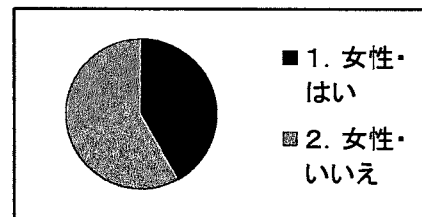
(人)



C 女性研究者になりたいと思った。  
女性研究者を応援したいと思った。

1. 女性・はい	5
2. 女性・いいえ	7
3. 男性・はい	37
4. 男性・いいえ	1

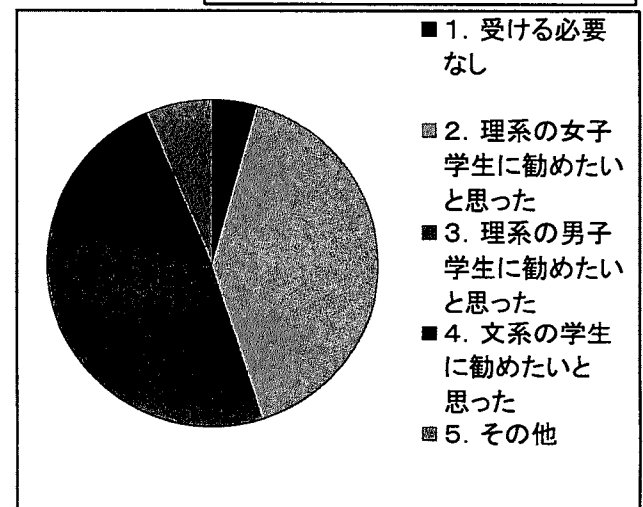
(人)



D この講義を受講することを  
勧めたいと思った(複数回答可)

1. 受ける必要なし	4
2. 理系の女子学生に勧めたいと思った	38
3. 理系の男子学生に勧めたいと思った	31
4. 文系の学生に勧めたいと思った	14
5. その他	6

(49人中)



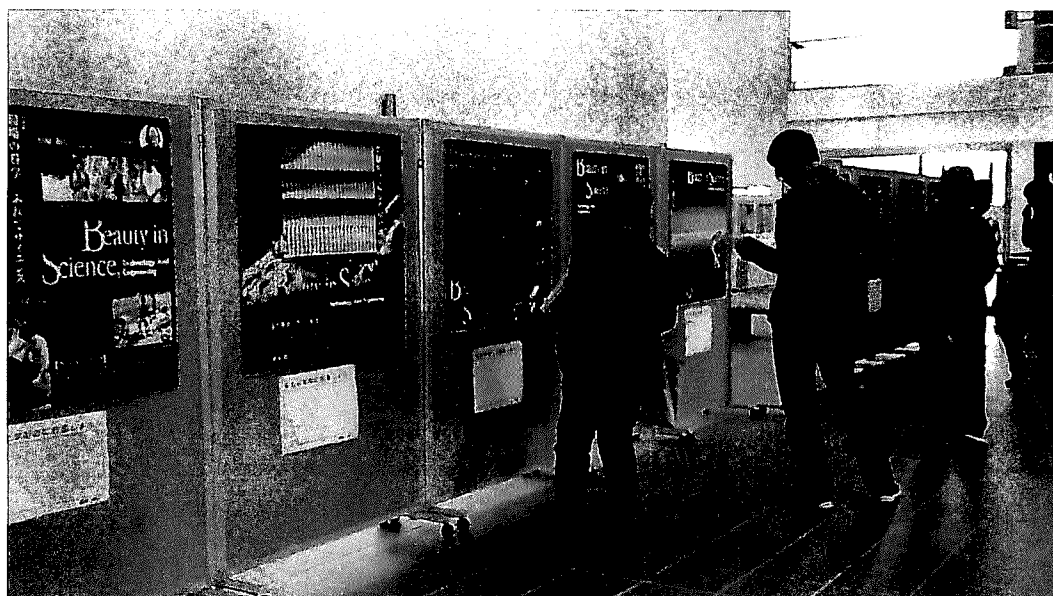


## (2) 交流啓発活動：ふれてサイエンス・てくてくテクノロジー

2008年11月1日、金大祭「ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー」に写真展「Beauty in Science, Technology and Engineering」を開催しました。

広く一般の方々に理工系の女性研究者の活動を理解してもらい、理科に関する興味を促進するために、本学の理系女性研究者に研究活動に関する写真のうち、特に美をイメージするものを提供してもらい、展示しました。

その際、来場者の方々に最も興味を持った写真に投票（シール貼）するという形式を取り、501名の方々のご参加がありました。来年度も同様の企画を開催する予定です。



# Beauty in Science, Technology And Engineering

ビューティー・イン・サイエンス 2008.11.1 テクノロジー & エンジニアリング

## サイエンスの世界は 美しさに満ちています。

研究を続けていると思いがけない一瞬に、美しさに遭遇します。  
自然の造形、微細な組織、人工の構造物、カラフルな光、すっきりした論理。  
それが私達金沢大学の理工系女性研究者を研究に駆り立てているのかもしれませんが。  
日本では諸外国に比較して理工系分野の女性研究者数が極端に低いといわれています。  
この写真展をご覧になったあなた。あなたも自分だけの美しさを見つけてみませんか？

金沢大学 男女共同参画キャリアデザインラボラトリー 理工系担当：池本良子・長谷部徳子



### 学長からのメッセージ

金沢大学では平成20年度から科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択され「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」プロジェクトを進めております。本企画が、金沢大学の女性研究者の活動の理解の一助となるとともに、次世代の女性が進路として科学技術分野を選択するきっかけとなることを期待しています。

金沢大学学長・中村信一

### 《金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー》 を設立しました!!

- ◆ラボラトリー長 / 八重澤 美知子
- ◆プロジェクトオフィサー / 松並 知子・糸野 妙子

T E L ● 076 - 234 - 6905 ~ 6907  
F A X ● 076 - 234 - 6908  
E-Mail ● cd\_lab@ed.kanazawa-u.ac.jp  
居 室 ● 自然科学本館1階191号室



好きな写真に  
投票しよう!!

1番好きな(興味をもった)写真の下の台紙に  
シールを貼って投票してください!

1番人気があった写真をHPに掲載します。

ナノ物理学	新井 豊子	植物分類学	須山 知香
水産工学	池本 良子	環境地質学	田崎 和江
岩石学	石丸 聡子	生態学	都野 展子
分子生物学、 生体(遺伝)工学	柿川 真紀子	地球物理学	並木 敦子
植物遺伝学	小藤 累美子	地球年代学	長谷部 徳子

### キックオフシンポジウムを開催します。

【金沢大学女性研究者支援室開設記念シンポジウム】

日時：12月8日(月) 13:30~16:00  
場所：ホテル日航金沢



# Beauty in Science, Technology And Engineering

Title.  
ヒメツリガネゴケにおける  
GFP融合核局在タンパク質の蛍光

## 【夜空に光る星のような風情】

コケ植物の「葉」の蛍光顕微鏡写真です。コケ植物蘚類の「葉」は一層の細胞からできており、顕微鏡で拡大すると、一個一個の細胞が並んでいるのが見えます。

この写真は、細胞の核に局在する性質を持ったタンパク質に、先日ノーベル化学賞を受賞したことから一躍有名になったオワンクラグの蛍光タンパク質である GFP を融合させて発現させ、蛍光顕微鏡で撮影したものです。緑色に光る網目のような構造が細胞一個一個の境界に存在する細胞壁で、その中の明るく光っている小さな粒が核です。夜空に光る星のような風情を感じませんか？

顕微鏡をのぞく度に、生きものからだって、なんて精巧できれいなんだろうと実感します。

小藤 累美子

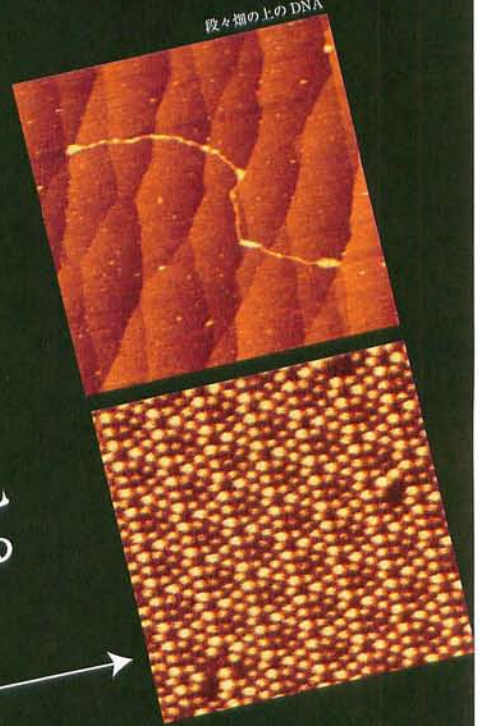
Kofuji Rumiko

所属：自然システム学系  
専門：植物進化学



Title.  
針を使って  
触るようにして表面を見る

段々畑の上のDNA



### 【原子が見える顕微鏡】

私たちは、鋭い針を使って触るようにして表面を見る「非接触原子間力顕微鏡」を開発しています。その顕微鏡を使って、すごくきれいにしたシリコンを見てみたら、段々畑のようになっているのが見えました。シリコン原子が綺麗に並んでいるのが見えました。今度は、シリコンの段々畑の上にDNAを落としてみたら、DNAは段にくっついていっていることが分かりました。

新井 豊子

所属：数物科学系 専門：ナノ物理学  
Arai Toyoko



Beauty in Science, Technology And Engineering



Title.

# '*Persicaria geocarpica*' トヨボタニソバ (タデ科)

## 【直径2ミリの花を咲かせる新種】

フナの流れる小沢に、2ミリの花を咲かせる新種を発見した。季節や環境にあわせ形と繁殖方法までも変えていく、その柔軟さ。秋になると、しっとりとした苔の上を小さな花で覆い尽くす。「こいつ、きっと夜には、光りながら笑うんだよ」と、友たちは言う。



水辺で繊細に咲く



生活環境観察のスタート



小ささ故か、本属植物の花器官はこれまで詳細な記録が無い



晩秋は花を地中に潜り込ませる



葉には特徴的な斑があるが、夜中に光るかどうかは不明。

# Beauty in Science,

Technology And Engineering

須山 知香

Suyama Chika

所属：自然システム学系  
専門：植物分類学





Title.

地球の内部は宝石のかたまり

# Beauty in Science,

Technology And  
Engineering



## 【地下40kmの岩石】

ロシア、カムチャツカ半島の火山から見付かった、地球内部の深さ約40km（マントル）に存在している、ペリドタイト（かんらん岩）と呼ばれる岩石の写真です。これは、ほとんどが8月の誕生石のペリドットから出来ています。その岩石を薄く磨いて偏光板というものに挟むと、こんなにきれいなものが見えます。この結晶の化学組成などを調べて、地球の内部（特にマントル）での現象について考えています。

石丸 聡子

Ishimaru Satoko

所属：自然システム学系

専門：岩石学





Title

# 排水処理生物膜内での 硫酸塩還元細菌と 硫酸酸化細菌の共存

# Beauty in Science,

Technology And  
Engineering

10um

10um

## 【水を浄化する微生物】

下水や産業排水の多くは、微生物によって浄化されています。浄化を担っている微生物は、一見すると、ただの汚い泥なのですが、中身はとても複雑なことに驚かされます。

近年、この中で硫黄の酸化と還元に関する微生物が、様々な役割を果たしていることが知られるようになってきました。この写真は、硫酸塩還元細菌の異種である

*Desulfococcus* sp. と *Thiothrix* sp. の共存関係を、それぞれの微生物の持つ特異的な遺伝子に蛍光を付加することにより見たものです。

糸状の硫酸酸化細菌の根元に硫酸塩還元細菌が付着して増殖しているのがわかります。

ミクロの世界で硫黄のやり取りをしているのでしょう。

池本 良子

Ikemoto Ryoko

所属：環境デザイン学系  
専門：水環境工学



Title  
フブスグル湖の氷

# Beauty in Science,

Technology And Engineering



## 【モザイク模様の氷の結晶】

湖にたまる堆積物を、上から下に向かって調べると、過去にさかのぼってどのような環境であったかを知ることができます。

深い湖から堆積物をとることは難しいので、湖が凍ったときに、まるで陸地で温泉を掘るときのような設備を利用して堆積物を手に入れます。

モンゴルのフブスグル湖では1.5メートルの厚さの氷が張ります。氷は透明でそんなに厚さがあるとはとても思えず、きれいなモザイク模様が発達しています。

長谷部 徳子

Hasebe Noriko

所属：環日本海城環境研究センター  
専門：地球年代学







秋田県 田沢湖



秋田県玉川温泉 pH1

Title.  
現場の科学…ふれてサイエンス

田崎 和江

所属：自然システム学系 専門：環境地質学  
Tazaki Kazue



ゆつたり湯学の晶子染め

# Beauty in Science, Technology And Engineering



角間キャンパスの足湯



黒部川・出平ダムの排砂調査

## 【フィールドワーク】

理系女性科学者のフィールドワークの写真です。フィールドワークで現場を見、感じ、体験することによって、自然の楽しさや偉大さを五感で感じることができます。



# Beauty in Science,

都野 展子

Tuno Nobuko

所属：自然システム学系

専門：生態学



## Technology And Engineering



脂肪源：  
拾った木の実乳液をとって使う



水タバコを吸うマジヤンの男性

共  
に  
生  
き  
る

大  
自  
然  
と

Title. 【3日で家を建てる】

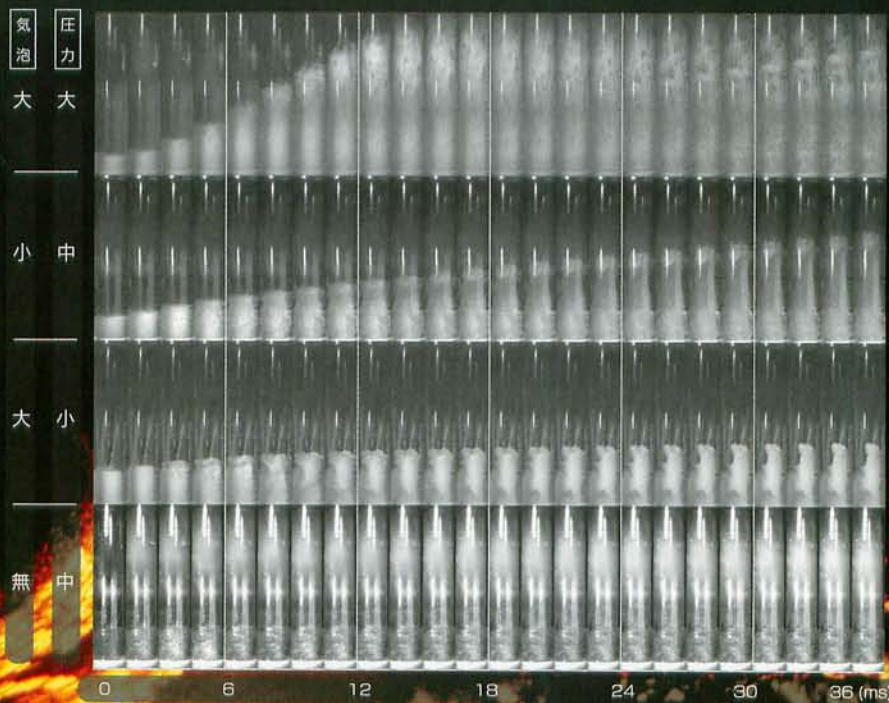
大学院のとき1年過ごしたエチオピアの焼畑村の自給自足の生活のようす。  
スーダン国境よりの100平方キロほどのテリトリーにマジヤンという民族が住んでいます。  
家は森にある材料で建てます。私も家を建ててもらいました。3日くらいで建て3年くらい住めます。放棄された家は跡形もなく森の中に消滅していきます。  
森で採れた材料で作っているとこうなのだと言いましたが、跡形の無さに、乾季にくわがたの幼虫を探しに行きます。くわがたの幼虫は腐朽材の菌糸を食べています。落ちてくる木の実を拾って煮立たせます。煮汁をさまして実を良く絞り乳化した脂肪分を料理に利用します。町から遠い村では草木灰を利用していました。



蛋白源：  
朽木から採集するクワガタ幼虫



Title.  
実験室で見る火山の噴火



# Beauty in Science.

Technology And Engineering

## 【実験室で作った模擬火山】

火山はどうやって爆発的に噴火するのでしょうか？

我々は火山の中を直接見る事はできませんが、実験室で作った模擬火山の噴火を観察する事はできます。実験では気泡の入った流体を急に減圧して噴火を起こしています。実験によると噴火前に火山の中が高圧になっている事とマグマ中に沢山気泡が入っている事が、爆発の決め手のようです。

並木 敦子

所属：フロンティアサイエンス機構 専門：地球物理学  
Namiki Atsuko

Ⅱ 活動報告 (2) ふれてサイエンス・てくてくテクノロジー内のパネル原稿掲載部分  
(27~36 ページ) に下記の原稿を追加致します。

ご査収のほど宜しくお願い致します。

記

磁性流体のスパイク現象  
Title.



# Beauty in Science.

Technology And Engineering



**【磁気に反応する液体】**

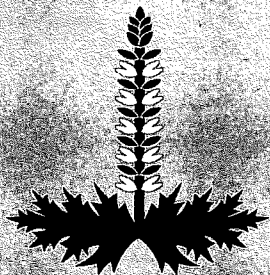
これは磁性流体の写真です。  
磁性流体とは、界面活性剤で処理したマグネタイトなどの強磁性体の微粒子が液体（水や油）に分散し、コロイド溶液となったもので、磁気に反応する液体です。  
写真では磁性流体の入ったシャーレの下側に磁石があるので（写っていませんが）磁力線に沿って磁性流体から角のような突起が形成されています。磁性流体は回転軸のシールやスピーカーに使用され、近年では医療分野でも使われています。

柿川 真紀子  
Kakikawa Makiko  
所属：環日本海域環境研究センター  
専門：分子生物学、生体（磁気）工学





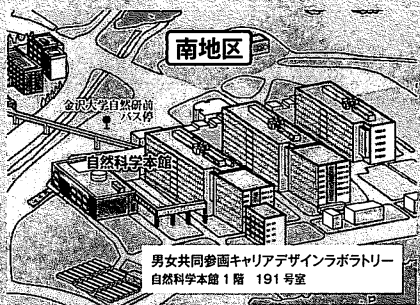
やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援



## Beauty in Science, Technology and Engineering



※アカンサスは金沢大学のシンボルになっています。



発行  
金沢大学 男女共同参画 キャリアデザインラボラトリー  
ラボラトリー長  
八重樫 美知子  
プロジェクトオフィサー  
松並 知子・糸野 妙子

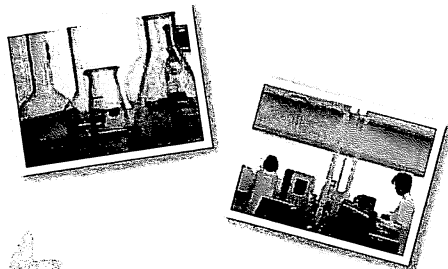
Tel. 076-234-6905 ~ 6907  
Fax. 076-234-6908  
E-Mail. cd\_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp

## Beauty in Science, Technology and Engineering

# 「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」

### 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。

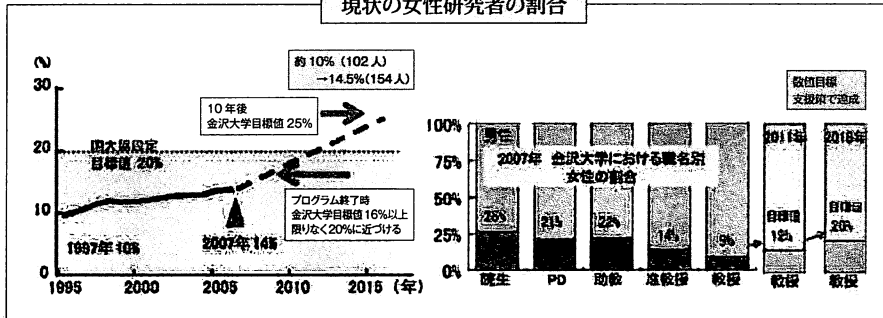


### 計画

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

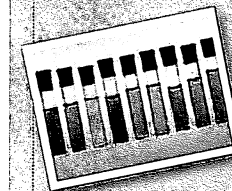
### 現状の女性研究者の割合



## Message

金沢大学では平成20年度から科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択され「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」プロジェクトを進めております。本冊子が、金沢大学の女性研究者の活動の理解の一助となるとともに、次世代の女性が進路として科学技術分野を選択するきっかけとなることを期待しています。

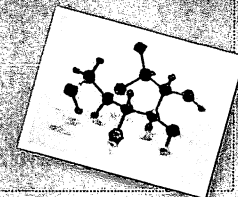
金沢大学学長  
中村 信一



サイエンスの世界は美しさに満ちています。研究を続けていると思いがけない瞬間に、美しさに遭遇します。自然の造形、微細な組織、人工の構造物、カラフルな光、すっきりした論理。それが私達金沢大学の理工系女性研究者を研究に駆り立てているのかもしれない。

日本では諸外国に比較して理工系分野の女性研究者数が極端に低いといわれています。この冊子を手にとったあなた。あなたも自分だけの美しさを見つけてみませんか？

金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー  
理系担当 池本 良子・長谷部 徳子





# Beauty in Science, Technology and Engineering

## 私たちの研究を 紹介します!



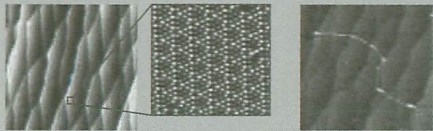
新井 豊子 ARAI toyoko

所属：数物科学系  
専門：ナノ物理学

### 「針を使って触るように見る ~原子が見える顕微鏡~」

私たちは、鋭い針を使って触るようにして表面を見る「非接触原子間顕微鏡」を開発しています。その顕微鏡を使って、すこすきれいにしたシリコンを見てみたら、段々畑のようになっていました。その畑の中をもっと細かく見てみたら、シリコン原子が綺麗に並んでいるのが見えました。

今度は、シリコンの段々畑の上に DNA を落としてみたら、DNA は段にくっついてたがっていることが分かりました。



小藤 累美子 KOFUJI ramiko

所属：自然システム学系  
専門：植物進化学

### 「ヒメツリガネゴケにおける GFP 融合核局在タンパク質の蛍光」

コケ植物の「葉」の蛍光顕微鏡写真です。コケ植物鮮葉の「葉」は一層の細胞からできており、顕微鏡で拡大すると、一個一個の細胞が並んでいるのが見えます。この写真は、細胞の核に局在する性質を持ったタンパク質に、先日ノーベル化学賞を受賞したことから一躍有名になったオワンクラゲの蛍光タンパク質である GFP を融合させて発現させ、蛍光顕微鏡で撮影したものです。緑色に光る網目のような構造が細胞一個一個の境界に存在する細胞壁で、その中の明るく光っている小さな粒が核です。夜空に光る星のような風情を感じませんか？ 顕微鏡をのぞく度に、生きものからだって、なんて精巧できれいなんだろうと実感します。



田崎 和江 TAZAKI kazuo

所属：自然システム学系  
専門：環境地質学

### 「現場の科学：ふれてサイエンス」

理系女性科学者のフィールドワークの写真です。フィールドワークで現場を見、感じ、体験することによって、自然の楽しさや偉大さを五感で感じることが出来ます。



秋田県 玉川温泉 pH11

秋田県 田沢湖

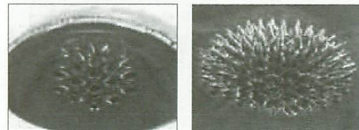


柿川 真紀子 KAKIKAWA makiko

所属：環日本海域環境研究センター  
専門：分子生物学、生体（磁気）工学

### 「磁性流体のスパイク現象」

これは磁性流体の写真です。磁性流体とは、界面活性剤で処理したマグネタイトなどの強磁性体の微粒子が液体（水や油）に分散し、コロイド溶液となったもので、磁気に反応する液体です。写真では磁性流体の入ったシャーレの下部に磁石があるので（写っていませんが）磁力線に沿って磁性流体から角のような突起が形成されています。磁性流体は回転軸のシールやスピーカーに使用され、近年では医療分野でも使われています。

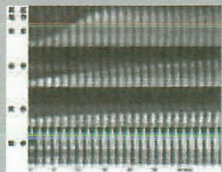


並木 敦子 NAMIKI atsuko

所属：フロンティアサイエンス機構  
専門：地球物理学

### 「実験室で見る火山の噴火」

火山はどうやって爆発的に噴火するのでしょうか？ 私たちは火山の中を直接見る事はできませんが、実験室で作った模擬火山の噴火を観察する事はできます。実験では気泡の入った流体を急に減圧して噴火を起こしています。実験によると噴火前に火山の中が高圧になっている事とマグマ中に沢山気泡が入っている事が爆発の決め手なようです。



池本 良子 IKEMOTO ryoko

所属：環境デザイン学系  
専門：水環境工学

### 「排水処理生物膜内での 硫酸塩還元細菌と硫黄酸化細菌の共存」

下水や産業排水の多くは、微生物によって浄化されています。浄化を担っている微生物は、一見すると、ただの汚い泥なのですが、中身はとても複雑なことに驚かされます。近年、この中で硫黄の酸化と還元に関与する微生物が、様々な役割を果たしていることが知られるようになってきました。この写真は、硫酸塩還元細菌の異種である *Desulfococcus* sp. と *Thiothrix* sp. の共存関係を、それぞれの微生物の持つ特異的な遺伝子に蛍光を付加することにより見たものです。糸状の硫黄酸化細菌の根元に硫酸塩還元細菌が付着して増殖しているのがわかります。マイクロの世界で硫黄のやり取りをしているのでしよう。



都野 展子 TUNO nobuko

所属：自然システム学系  
専門：生態学

大学院のとき1年過ごしたエチオピアの焼畑村の自給自足の生活のよう。スーダン国境よりの100平方キロほどのテリトリーにマギャンギルという民族が住んでいます。家は森にある材料で建てます。私も家を建ててもらいました。3日くらいで建てて3年くらい住めます。放棄された家は跡形もなく森の中に消滅していきます。森で採れた材料で作っているところなのだと思ってきました。跡形の無さに、乾季にくわがたの幼虫を探しに行きます。くわがたの幼虫は腐朽材の菌糸を食べています。落ちてくる木の実を拾って煮立たせます。煮汁をさまして実を良く絞り乳化した脂肪分を料理に利用します。町から遠い村では草木灰を利用していました。

水タバコを吸うマジヤンの男性



蛋白源  
朽木から採集するクワガタ幼虫



脂肪源  
拾った木の实 乳液をとって使う



石丸 聡子 ISHIMARU sato

所属：自然システム学系  
専門：岩石学

### 「地球の内部は宝石のかたまり」

ロシア、カムチャツカ半島の火山から見付かった、地球内部の深さ約40km（マントル）に存在している、ペリドタイト（かんらん岩）と呼ばれる岩石の写真です。これは、ほとんどが8月の誕生石のペリドットから出来ています。その岩石を薄く磨いて偏光板というものに挟むと、こんなにきれいなものが見えます。この結晶の化学組成などを調べて、地球の内部（特にマントル）での現象について考えています。

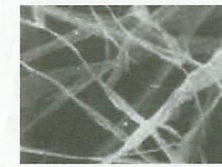


長谷部 徳子 HASEBE noriko

所属：環日本海域環境研究センター  
専門：地球年代学

### 「フブスグル湖の氷」

湖にたまる堆積物を、上から下に向かって調べると、過去にさかのぼってどのような環境であったかを知ることが出来ます。深い湖から堆積物をとることは難しいので、湖が凍ったときに、まるで陸地で温泉を掘るときのような設備を利用して堆積物を手に入れます。モンゴルのフブスグル湖では1.5メートルの厚さの水が張ります。水は透明でそんなに厚さがあるとはとても思えず、きれいなモザイク模様が発達しています。



須山 知香 SUYAMA chika

所属：自然システム学系  
専門：植物分類学

### 「'Pescicaria geocarpicap' トヨボタニソバ（タデ科）」

ブナの林を流れる小沢に、2ミリの花を咲かせる新種を発見した季節や環境にあわせ形と繁殖方法までも変えていく、その柔軟さ

秋になると、しっとりとした苔の上を小さな花で覆い尽くす「こいつ、きつと夜には、光りながら笑うんだよ」と、友たちは言う



左：水辺で細やかに咲く 中上：生活環観察のスタート 中下：小さな花が、本属植物の花器官はこれまで詳細な記載が無い 右上：晩秋は花を地中に埋り込ませる 右下：葉には特異的な紋があるが、葉中に光る点などは不明



### (3) 交流啓発活動：第1回金沢大学女性研究者支援シンポジウム 「大学のやる気と地域連携」

2008年12月8日に第1回金沢大学女性研究者支援シンポジウム「大学のやる気と地域連携」を、ホテル日航金沢において開催致しました。このシンポジウムは、キックオフシンポジウムとして位置付けられるもので、国、石川県及び金沢市で男女共同参画を担当しておられる方々をお招きし、講演やショートレポートを行っていただきました。本シンポジウムには、学内外から約120名の方々のご参加がありました。



## 第1回 金沢大学女性研究者支援シンポジウム

# 大学のやる気と地域連携

日時 2008年 12月8日(月) 13:30~16:30

会場 ホテル日航金沢 4階 鶴の間

金沢市本町2-15-1 (JR金沢駅前)

### 開会挨拶

中村 信一 (金沢大学長)

### 来賓挨拶

谷本 正憲氏 (石川県知事・内閣府男女共同参画会議議員)

山出 保氏 (金沢市長)

石田 寛人氏 (金沢学院大学長)

### 特別講演

板東 久美子氏 (内閣府男女共同参画局長)

### 「女性研究者の活躍をめざして」

文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課

### 「女性研究者をめぐる現状と取組み」

### 支援プログラム紹介

金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

### ショートレポート

若林 清江氏 (石川県県民文化局男女共同参画課長)

山下 範泰氏 (金沢市市民局市民参画課男女共同参画室長)

新村 健了氏 (石川県教育委員会委員長)

懇親会・意見交換会 17:00~18:30

### 参加申込

シンポジウムは参加無料、懇親会は別途参加費を頂きます。

下記問い合わせ先にお申込みください。

主催 金沢大学

※アカンサス(葉アサミ)は金沢大学校章のモチーフになっています。



問い合わせ先

金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

TEL ; 076-234-6907 FAX ; 076-234-6908 E-Mail ; cd\_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp

URL ; <http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp>



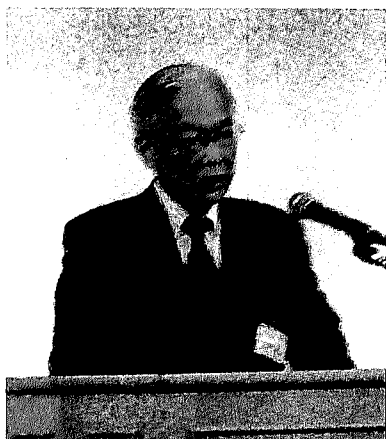
## 第1回金沢大学女性研究者支援シンポジウム「大学のやる気と地域連携」

日時 平成20年12月8日(月) 13:30~16:30

場所 ホテル日航金沢 4階 鶴の間

### 開会挨拶

中村 信一 氏(金沢大学 学長)



本日は、第1回金沢大学女性研究者支援シンポジウム「大学のやる気と地域連携」にお集まりいただき、どうもありがとうございます。石川県知事谷本正憲様、金沢市長山出保様、金沢学院大学長石田寛人様には、ご多用の中ご参加いただき誠にありがとうございます。また、内閣府男女共同参画局長の板東久美子様、および文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課人材政策企画官の高比良幸蔵様には、特別講演をお願いしております。遠路はるばる冬の北陸までお越しいただき、誠にありがとうございます。

また、石川県県民文化局男女共同参画課長の若林清江様、金沢市市民局市民参画課男女共同参画室長の山下範泰様、石川県教育委員会委員長の新村健了様にはショートレポートをお願いしております。ご多忙にもかかわらずご協力いただき、誠にありがとうございます。

さて、このシンポジウムは本年度文部科学省技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」におきまして本プログラムが採択され、「やる気に応えます、金沢大学女性研究者支援」事業が開始したことを皆さまに知っていただくためのものです。また、本事業は3年間にわたり金沢大学の中で開設した男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを中心に、女性研究者支援策を積極的に展開し、女性研究者、女性リーダーを増やすとともに、女性が生き生きと活躍できる男女共同参画を実現する支援モデルの開発を行うものであります。

本学が早くから取り組んできた支援策のこれまでの歩みをさらに進め、より一層女性が力を発揮できるよう、全学を挙げて本事業に取り組む所存です。本事業は女性研究者を増やすことを目的としておりますが、日本における女性研究者割合は、平成19年度時点で12.4%にすぎません。諸外国と比較しますと、アメリカは34.3%、フランス27.8%、イギリス26.0%となっており、日本の女性研究者の割合は際立って少ないということが分かるかと思えます。

また、工学分野の研究者に占める女性の割合は6.8%、また、医学、農学などでも10%台にとどまり、理工系の女性研究者の指数はさらに少ないというのが現状です。このような状況を変えるために、国立大学協会は女性教員比率を2010年までに20%にするという数

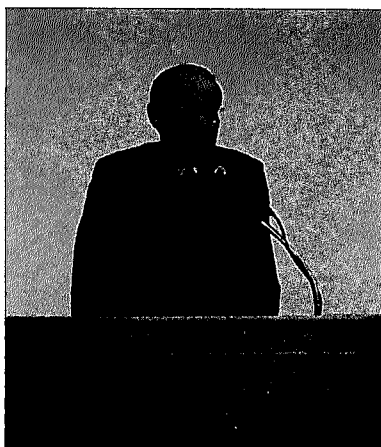
値目標を掲げました。

これを受けまして、本学では平成13年度に男女共同参画推進委員会を設置し、フォーラムや講演会の実施、ジェンダー関連科目の講義の増加、授乳室の設置などに取り組んでまいりました。平成17年度には、全教職員を対象にアンケート調査を実施し、提言書をホームページ等に公表しました。今年度は、付属病院の中に病児保育施設を設置しております。

女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい環境であることは明らかです。今年度は、オリンピック等で非常に女性が活躍しました。近い将来、さまざまな研究分野で女性研究者が大活躍をすることを期待しております。このシンポジウムが大学教職員の意識改革を推進し、また、地域との協力関係を強化し、さらには、国の男女共同参画に関する政策をリードする機会になれば幸いと存じます。最後に、本シンポジウムを準備していただきました関係の皆さま方に感謝を申し上げ、簡単ですが、開会のごあいさつといたします。

## 来賓挨拶

谷本 正憲 氏（石川県知事・内閣府男女共同参画会議議員）



今ご紹介いただきましたように、私は、石川県知事という肩書もありますし、2年前からは、内閣府の男女共同参画会議議員も務めさせていただいているところです。今回、金沢大学が男女共同参画を学内を挙げてやろうと、国の「女性研究者支援モデル事業」に採択されたということで、心からのエールを送りたいと思う次第です。

石川県も平成13年度に、男女共同参画条例を制定しました。女性の社会参加をどんどん促す、男性と対等に生活し仕事ができる、そんな環境をつくり上げていくことが、住みやすい、暮らしやすい、そして将来の見える明るい社会をつくっていくのではないかと、そんな趣旨で条例をつくらせていただいたわけです。それと同じ頃に、金沢大学の方でも男女共同参画推進委員会を立ち上げられ、それ以来、学内において大変先駆的な取り組みを進めてこられたということです。

近年、日本はこの男女共同参画ということについては、比較的短期間に、条例とか法律を制定するなど、いろいろな気運が盛り上がってきました。そして、金沢大学のような具体の実践を含めた取り組みを行うことによって、男女共同参画の実現に向けて、私は一步一步着実に前進をしてきているのではないかと思います。

この度、金沢大学の取り組みが、国のモデル事業に採択され、3年間でおよそ1億円強という予算が国から交付されると聞いております。これを有効に活用させていただいて、民間の企業ではリーディングカンパニーという言葉がありますが、金沢大学には、まさに、この男女共同参画社会の実現に向けてのリーディングユニバーシティとして、3年後には大きな成果をぜひ上げていただきたい。このように期待する次第です。

そして、最近この男女共同参画の実現ということについて、また新たな視点が加わってきたようにも思います。それは、本格的な少子化時代の到来でありますし、そして、本格的な人口減少時代の到来です。そういう中であって、男女共同参画の実現こそが少子化対策の決め手だと言われる方もされるようになってきたわけですので、男女共同参画についての哲学や理念を語るだけではなく、どう具体的に実践に移していくのか、そのことがまた少子化と言われる時代を変えていく大きな原動力となっていくのではないかと、このように思うわけです。

既に、国の男女共同参画会議の場でも、子育てと仕事をどう両立させるのか、そのことが、ある意味では男女共同参画の実現に向けての大きな原動力になるのではないかとというような具体の議論がなされております。金沢大学は既に策定しておられるわけですが、一般企業も、子育てと仕事を両立させるための一般事業主の行動計画を是非策定する必要が

あると、この会議で何度も申し上げてきました。

平成 15 年に、国の方で次世代育成支援対策推進法という法律が制定されたわけですが、当時は残念ながら、従業員が 301 人以上の企業、比較的大きな企業だけに策定が求められ、それ以外の企業には策定が求められなかったということがありますし、この行動計画の内容を公表することが全く義務付けられていませんでした。これでは、企業が一体どんな行動計画をおつくりになったかが、我々には全くうかがい知れません。やはり公表されてこそ、いい意味での企業間での競争が始まる。そのことがまた、企業における子育て支援策を充実させていくことにつながるのではないかという意見を申し上げさせていただきました。ただ、意見を申し上げているだけでは、石川県はどうなっているのだと言われかねません。

石川県は、昨年 3 月に「いしかわ子ども総合条例」を制定し、この行動計画策定を従業員 100 人以上の企業にまで求めました。そして、われわれは一軒一軒企業をお訪ねして、なぜこの行動計画を策定しなくてはいけないのかというご理解とご協力を求めてまいりました。おかげさまで、石川県は従業員 100 人以上の企業はほぼすべて、この行動計画を策定いただいたわけです。また、公表についても、努力義務を条例の中で課しました。そして、公表いただいた企業は知事が積極的に顕彰するという、そんな方式を導入したわけです。

国の方では、先日の次世代育成支援対策推進法の改正（注：12 月 3 日）で、従業員 101 人以上の企業については行動計画の策定が義務付けられたということです。国の方も一歩前進したということです。公表という面でも、国の方は今回の法律改正で義務付けをされました。ただし、その適用時期が平成 23 年と、2 年半ほど猶予期間が置かれているようです。やはり、つくった行動計画は公表することが大事だろうと思います。金沢大学も既にこの計画は公表されているということです。公表することによって、お互い切磋琢磨し合う。そして、その内容をより良きものにしていこうという動きが出てくるのではないかという思いがしているわけです。※注

また、金沢大学では、これからいよいよ、学内での女性研究者、女性教職員をどんどん増やしていこうということです。私は数が増えればいいということでは必ずしもないのではないかと思います。数を増やすと同時に、その行動計画の内容もより良いものに仕上げたい。そして、その計画がわれわれ行政にとりましても、県内の企業の皆さま方にとりましても、男女共同参画を進める、いわばお手本になるような素晴らしいものにぜひ仕上げただければと思う次第です。そのことがまさに、大学のやる気と地域連携、さらには、地域貢献ということに、私はつながっていくのではないかという思いがしているわけです。非常に予算としては充実しているわけですから、それにふさわしい内容のある成果を 3 年後にはお出しいただきますように、心からのエールを送らせていただいて、ごあいさつにしたいと思います。

※注：今回の次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえ、石川県では、さらに県独自にワークライフバランス実現に向けた取り組みを推進するため、平成 21 年 3 月に「いしかわ子ども総合条例」を改正し、一般事業主行動計画の策定及び公表義務の対象範囲を従業員 50 人以上の企業に拡大することとした。また、適用時期については、平成 23 年 4 月から努力義務とし、平成 25 年 4 月から義務化することとした。

## 来賓挨拶

山出 保 氏（金沢市長）



板東局長、高比良企画官、遠方から金沢へお越しく  
さいまして、地元市長としてお礼を申し上げます。あり  
がとうございます。また、いつも金沢大学の先生方には  
お世話になっております。私は金沢大学だけでありませ  
んで、金沢の周辺に、地方としたら多い19の高等教育機  
関がありますので、これを、非常に下品な言い方かもし  
れませんが、使わない手はないと思っております。い  
つもいろいろな面で先生方にご相談をしています。た  
とえば、市役所の中にゼミを開いております、大学の

先生にお出ましをいただいております。また、市民に開かれた市民研究機構というものを作  
りまして、大学の先生に分野ごとに来ていただいて、市民とともに研究をするということ  
をしています。その講師のお一人が八重澤先生だと申し上げておきたいと思っております。

今、知事からお話がありましたが、私も子供のころは、母親とおばあちゃんからどうい  
う言い方をされたかといいますと、男がお流し、台所に入るものではないとか、男がほう  
きを持つものではないと、これは、母親やおばあちゃんからよく言われたことであります。  
しかし、時代が変わりました。金沢市も、平成13年度ですが条例を作って、14年に行動  
計画を作りました。今、市議会は減数して定数40なのですが、そのうち女性議員が5人  
です。決して高い比率ではないと思っておりますが、しかし、私は議場での議論を拝聴しまし  
て、やはり女性ならではのご意見だなど思うことがあります。小さいことであっても、女  
性ならではのご意見は、やはり拝聴して施策につなげていこうと思っております。

2005年になり、人口減少社会というものがでてまいりました。そうしますと、女性の参  
画の意義は大きいわけですし、ぜひその拡大をしていかなければいけないと思っております。  
今日のシンポジウムも、女性の研究者やリーダーを増やす、その支援のシンポジウムであ  
りますので、会議の成功をお祈りしたいと思っております。

金沢市の行政職の状況はどうかと言われますと、まだ十分とは言えないと思っております。  
もちろん大学も一緒かと思いますが、男性と女性のそれぞれの分野が違うというところも  
ありまして、例えば、市役所ですと建築や土木の分野もありますし、消防なんていう分野  
もありますので、これはある意味では大学とはよく似たところもあるやに思いますが、こ  
ういうところから改めていかなければならないのではなかろうかと思っております。

行政職の女性の登用はまだ十分ではないと申し上げておきますが、審議会にも私は  
女性の参画ということを少しずつ考えてきていまして、24年度末に35%という目標を今設  
定しているということを申し上げます。併せて少しずつ増えているということも報告して  
おきたいと思っております。金沢市内の企業はどうかということになりますと、これも少しづつ

女性を登用する、採用する雰囲気広がってきたと思っております。本市では、企業が入札参加をするときに、この共同参画というものがその会社でどういうふうに進んでいるのか、あるいは、子育て支援の状況はどうか、こういうことについて、報告を求めるということもしております。現在、企業の育児休業制度等というものも、少しずつではありますが、広がってきているかと思っております。

私としては、自らのところをまず高めていかなければならないわけですが、市としてでき得ることといえば子育て支援だろうと思っております。この分野の役割は極めて大きいと思っております、これは少し皆さん方にご報告してもいいのではないかと思っております。金沢市に待機児童はありません。市域の中でも山間地域と中心部は、実は保育の必要な子供さんの数が減ってきているということがありますが、海側に向けての地区は増えてきていまして、総体とすると、市域として待機児童はプラマイゼロ、待機児童なしと申し上げておきたいと思っております。

また、24時間保育をやりたいと思ひまして、市の保育所1カ所でこれを開始しております。相当時間がたっていますが、成功していると思っております。次に延長保育の状況ですが、金沢市に保育所は112あるのですが、そのうち111、もう100%近く延長保育が行われています。病児保育ですが、金沢市の現況を言いますと、五つの病院、それから三つの保育所で、病児の一時保育が行われています。今後とも、子育て支援については施策維持をし、さらに強化をしていきたいと思ひている次第です。

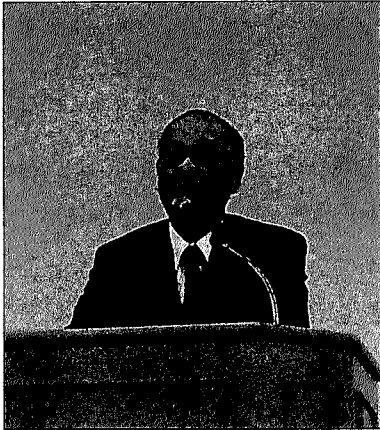
金沢市の女性の社会活動のお話を少ししておきます。今日も婦人会のメンバーが2～3人お集まりですが、金沢市の女性は間違いなくしとやかです。同時に、なかなかしんも強いと、こう申し上げたいと思っております。今、民生委員に占める女性のシェアは約60%で、女性の力が大きい本市の福祉の土壌というものを色濃く反映していると思っております。最近になりまして、消防団に女性の団員を採用する、義勇消防ですが、これが始まりましたし、コミュニティー防災士という資格を持った災害防止活動に従事する人がいるのですが、ここでも女性の参加が始まったと申し上げておきたいと思ひます。少しずつではありますが、女性の参画が広がってきていると思っております。

私のように古い古い人間もおりますから、この意識を変えていかなければいけないのは当然であります。同時に、男性の働く時間の長いこと、これも短くしていかなければいけないと思っております。そういったしますと、企業の協力も必要ということになるわけで、男の意識、企業、事業所の協力、そして社会の支援、行政の努力、こんなものが絡み合っ、そして多様ないろいろな取り組みを展開することによって、地道であっても少しずつでもいいから、女性の参画を進めていくということでありたいと思ひている次第です。

このことを最後に申し上げまして、これで終わらせていただきます。

## 来賓挨拶

石田 寛人 氏（金沢学院大学長）



私もかつて行政職でありましたので、今日はかつての同僚であります板東局長、高比良さんを当地にお迎えして、お話をお伺いできることを非常に喜んでいるところです。私は金沢学院大学学長というご紹介を受けたのですが、なぜ金沢学院大学の学長がここで話をしなくてはいけないのかということに当然なるわけです。実は、本来私はそういうよりも、文部科学大臣の諮問機関であります科学技術・学術審議会の委員であり、この事業、プログラムの母体であります科学技術振興調整費の審査を

担当します審査部会のメンバーでもあります。むしろ、そういう肩書でお話を申し上げるのかと思ったりしています。

先ほど、学長からお話のありましたように、金沢大学のこの計画は本年度のプログラムとして採択されたわけですが、私は委員ではありながら、金沢大学では経営協議会のメンバーでもありますので、コンフリクト・オブ・インタレスト（利益相反）になることを恐れて、採択の議決には参加しておりません。しかし、金沢大学のこの計画が本年度に含まれることにつきましては、個人的に非常にうれしかったわけです。ぜひ、この3年間に大きな成果が生み出されますことを強く期待したいと思います。

以上でありまして、私はこれまでお話のありました中村学長、知事、市長のお話に付け加えることは全くございません。しかし、少しでもお話をさせていただきます。現在の金沢の在り方、男女共同参画の実態につきましてはいろいろお話があったところです。私は従来この金沢、石川県、北陸の地といいますのは、ずっといろいろなことで、これは日本全体同じようなものかもしれませんが、女性がとても活躍してきた地域であると思っております。

来年の小松のお旅祭りで歌舞伎の上演をするのですが、実はそこで、私がかつて書きました「仏御前」の芝居の本が再び上演されます。若干前宣伝をいたしますと、これは「銘刀石切仏御前」という芝居なのですが、そこで「仏御前」、これは石川県小松出身という説もありますし、鶴来の近くの人という話もありますが、その仏御前が平家物語で非常にさわやかな出処進退を示したということを芝居にしたものです。

それから、思い出しますと、NHKテレビの大河ドラマ「利家とまつ」でも、おまつさん、芳春院、これは金沢の人というより本当は尾張の人であるかもしれませんが、非常に素晴らしい活躍をした人です。私は先だって京都に参りまして、大徳寺の塔頭、芳春院というのがありますけれども、そこで、私たちの仲間の1人が奉納された芳春院のお像を見てまいりました。実にきれいなお像で、これは松嶋菜々子も顔負けという素晴らしいお像



です。

それから、これも多くの皆さんがご存じだと思いますが、山本周五郎の小説、短編でありますけれども、短編集『日本婦道記』、これは先ほど市長がおっしゃいました、女性がまだほうきを持っているのかもしれませんが、『日本婦道記』の中に『梅咲きぬ』という短編があります。その『梅咲きぬ』という短編では、ある武家のおしゅうとめさん、これは「かな女」と言いますが、それとお嫁さんの「加代」、このしゅうとめと嫁が非常に何とも、武士の家らしい美しい生き方をするという短編があることをご存じの皆さまも多いと思います。

そういうことで、この加賀の地、金沢の地、石川県には、いろいろな女性が暮らしてきましたが、今、われわれはそれを乗り越えて、ぜひ新しい生き方、現代にふさわしい男女共同参画の在り方をぜひ追求していただきたいと思うわけです。これまでもこの地の女性は美しく生きてきたけれども、これからもさらに美しく生きていただきたいと思ひますし、われわれもそのために最大の努力をしていきたいと思ひます。

美しく生きるとはどういうことでしょうか。もちろん、イケメンとか美人とか、そういう人たちは極めて結構です。しかし、われわれが美しく生きること、美しい女性、あるいは美しい男性、美しい人でもよろしいかと思ひますが、美しいということは、まさに社会の目的のために積極的に貢献、奉仕しながら、なおかつ自己実現を図りつつある人、美しく立ち働く人、そういう人をわれわれは多分美しいと思うのであって、そういう人が美しい女性であり、美しい男性であり、美しい人であると言うのではなからうかと思ひます。

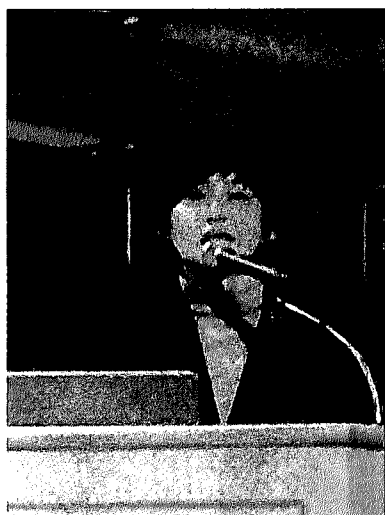
そういう意味で、これからぜひ金沢大学が極めて美しい人を多数輩出していただきたいと切望します。さらに、この科学技術、あるいは科学というものは一体何であるかということです。例えば科学技術の世界で女性人材の活用という、そういう言われ方が盛んにされるわけですが、私自身は、女性人材と申しますよりも、科学すること、それ自体が人間に生きる力を与え、生きる勇気を与える。科学は人間でしかできない、最も人間らしい生き方をすること、科学をすることではなからうかと思ひております。そういう意味で、金沢大学こそまさに多くの女性の方々が人間らしく生きる、これは男もそうですが、人間らしく生きる場として最適な場ではなからうかと、私自身は思っているわけです。

そういうことで、ぜひ今日のキックオフから、金沢大学でさまざまな試みが行われて、3年後には、それこそ金沢大学のキャンパス中が美しい人であふれた大学であるようになっていただきたいと切望していると申し上げまして、私のごあいさつとさせていただきます。金沢大学、ぜひ頑張ってください。金沢学院大学も続きます。よろしくお祈りします。

## 特別講演

講師 板東 久美子 氏（内閣府男女共同参画局長）

演題 「女性研究者の活躍を目指して」



皆さま、こんにちは。ただいまご紹介いただきました内閣府男女共同参画局長の板東と申します。私は文部省に昭和52年に入りまして、30年近く文部省で仕事をして、それから、内閣府の男女共同参画局の方に2年前から出向し、この分野の仕事をさせていただいているところです。後で少しお話を申し上げます女性研究者の支援の問題で、2年半前からこのモデル事業が始まってきておりますので、この2年間で随分たくさん大学の訪問させていただきました。それぞれ特色がある、その地域に根差した取り組み、大学の特色に合った取り組みをされているところですが、そういった取り組みの中で全国的なネットワーク

が形成されたり、非常に大きな動きが今起こりつつあると感じています。

今日はその直接の担当をされております文部科学省の高比良企画官がおいでになっておりますので、私の方はどちらかといえば、女性研究者の問題に焦点を当てるといよりも、そちらの問題も含めまして、わが国全体の男女共同参画に関する政策の流れ、あるいは、男女参画社会の実現というところで、今わが国はどういうところまで来ているのか、あるいは、まだまだどういう課題があるのかというあたりの話につきまして、トータルの像を描かせていただきたいと思います。それに合わせまして、簡単に研究者の問題、それから、医師の問題。これは金沢大学でも医学部をお持ちですので、女性医師の問題というのも一つ大きな柱であろうかと思えます。そのあたりの最近のお話につきましても、簡単に触れさせていただきたいと思います。

（以下、スライド併用）

○先ほどから来賓の方々から大変素晴らしいごあいさつがありましたので、改めて男女共同参画うんぬんという話を根本論から申し上げる必要もないかと思えますが、男女共同参画ということが、突き詰めてみればどういう意義があるのかということについて最初に申し上げ、そして、大学との関係について申し上げて、入り口とさせていただきたいと思います。

男女共同参画ということについては、十数年ぐらい前からいろいろ言われるようになってきておりますが、平成11年に男女共同参画社会基本法という法律ができました。これは雇用の場だけではなく、いろいろな分野での男女共同参画を進めていこうということで、そういった法律が理念、推進の枠組みということの規定して、そして、この言葉がいろいろ

るな分野で言われるようになり出したわけです。

端的に申しますと、男性も女性も、あらゆる個人が個人として尊重される。そして、対等な構成員として、社会も家庭も作っていく喜びも責任も分かち合う、そして、一人一人の能力、個性を十分に生かすことができる社会を作っていこうというのが、男女共同参画の考え方だろうと思います。

もともとは、男女の平等や人権というところがスタートラインとして非常に強かったかと思いますが、それに加えて、先ほど、知事の方からも少子化対策関連からのお話もありましたが、少子化の問題だけに限らず、それぞれの企業や組織、社会が活力を持っていくためにも、一人一人多様な人材が持つ多様な視点、能力が存分に生きる組織、社会を作っていないといけない。そうでないと、これからの日本なりいろいろな組織なりが、活力の問題だけでなく、持続可能でなくなってしまうのではないかということで、ダイバーシティー（多様性）ということが最近非常に言われるようになってきているわけです。特に、これは企業の方から言われるようになり、この数年間、ダイバーシティーマネジメントとか、多様性の推進ということを担当する企業の部局もいろいろ出てきているということです。

大学においても、まさにこの多様性という考え方が非常に重要なのではないだろうかと思います。後でいろいろ具体的なお話も申し上げたいと思いますが、そういった多様な人材を生かすということは、その社会、組織にとって活力を生み出すだけではなく、今、経済危機をはじめとしていろいろな変化がドラスティックに起きていますが、いろいろな変化への対応にも最も強いのではないかと。

また、新しいものを生み出していくということは、同質な組織、同質な人たちだけ集まっているようなところから起こりにくい。多様な視点、多様なアプローチを持った人たちが集まっているところから新しいものが生み出されていくということで、企業などがダイバーシティーということにかなり重点を置き出しているわけです。

男性、女性というだけではなく、その多様性の中には年齢の問題があったり、人種、国籍の問題があったり、あるいは障害の有無とか考え方、背景など、いろいろな多様性というものがあるわけです。まさにその多様性の中で男女の問題、性別による多様性というものは、最もその入り口、基本的なものではないか。これをクリアできないような組織、社会は、ほかの多様性もなかなか実現できないのではないかとということで、男女共同参画は最も基本的な柱ではないかと思っております。

企業のことですと、今もここ何カ月かでかなり厳しい経済情勢が出てきていますが、バブル崩壊後の10年くらい前の厳しい状況の時にも、いろいろな企業で新しい活力を作り出していくにはどうするかという中で、多様な人材の活躍というところに重点を置いたところがかなり出てきたわけです。特にわが国の中では、そのダイバーシティーの中で女性の活躍がその基本的な第一歩として取り上げられてきたということがあります。

この多様性を実現していく上では、実はそのための基盤整備、環境づくりが必要になる

のではないかと。それには、後で申し上げますが、男性も女性も問わず、あるいはいろいろな年代にわたり、あらゆる方々がそれぞれの持っている側面、あるいは、展開する様々な活動が人生のいろいろな時期に合わせて、自らの希望に沿って多様な形で展開できるといった、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの問題が、その基盤づくりの中で非常に重要ではないかと思っています。

後で大学に引き直したお話を少し申し上げたいと思いますが、これからの大学にとって、そういった多様な人材が生きる組織への変革が極めて重要だと思っておりますので、その点について後で申し上げたいと思います。

○今申し上げましたように、男女共同参画社会基本法が平成 11 年にできましたし、その以前から、雇用の場においては雇用機会均等法が 20 年以上前にできて、最近でも改正が行われて強化されてきております。先ほど、知事からもお話がありましたように、次世代育成支援対策推進法といったような、子育てをしながら働きやすいような環境づくりなどに関係した制度、法律なども、少しずつ整備をされてきているわけです。このように推進の枠組み、法律制度などは少しずつ整ってきていますが、実態のところはまだ十分とは言えません。特に国際的に見ていきますと、わが国はかなり見劣りをするという状況にあります。

特に、先ほどから知事や市長からもいろいろ触れられておりましたが、特に政策方針決定過程、リーダーシップを取っていくようなポジションへの女性の参画が、わが国の場合はまだまだ少ないという状況があります。

○国際的に見た状況を少しご紹介させていただきたいと思います。毎年、国連開発計画（UNDP）が人間開発報告書というものを公表しています。今年のデータがまだ報告されていないのですが、昨年発表されているもので少しご紹介させていただきますと、ご説明をさせていただきたい指標が二つあります。

こちらは、人間開発指数（HDI）と申しまして、それぞれの国民がどれくらい人間としての能力開発が行われているか、そして、人間らしい暮らしがされているかということ、トータルで表しているものです。こちらの方は、わが国は 177 カ国中 8 位ということです。これは何を包括した指標かと申しますと、教育水準、平均寿命、所得水準といったことをトータルで見ているわけです。これは、わが国はいつも極めて順位が高い。ですから、人間としての能力開発がトータルとして進んでいる方の国であると言えるかと思えます。そして、人間らしい生活が全体として享受できている。男性も女性もこういった状況であるわけです。

ところが、もう一つの右の方の GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）を見てみますと、ぐっと順位が下がってきます。これは何かと申しますと、女性が社会的にどれくらい活躍できているかという社会的活躍度を表すものです。これは、女性が例えば国会議員

などにどれくらい参画しているかという比率、あるいは管理職などの比率、それから男女の所得差といったことを見ており、政治や経済、リーダーシップを取っていくような場、意思決定の場に女性がどれくらい参画できているだろうか、どれくらい機会があるだろうか、そういったところを表しているわけです。こちらの方は国数がHDIと違いまして、一定の経済水準以上で男女の統計も取れる国という中で見えていますので、93カ国で取っておりますが、わが国は残念ながら、93カ国中54位ということです。

これはぐっと順位が下がっているということで、全体としての国際的に見た順位が低いということだけでなく、問題は、人間開発の程度はわが国は高いと評価され、女性も非常に能力は高いのにもかかわらず、それが社会的に十分に生かされていないという、大変いびつな状況にあるということを表しているわけです。

ちなみに、この両方を見ますと、例えば先進国を見ていただきますと、ノルウェーはHDIは2位でGEM1位とか、アメリカもHDIが12位でGEMが15位といったように、ほかの国では大きな差はないのです。わが国の場合、2つが大きく違うということに、わが国全体の男女共同参画の状況を端的に表す、ある種いびつな形の構造が出ていて、人材、能力を生かすという点で、大変もったいないという状況があるわけです。

○もう一つ、ほかの国際的な指標をご覧いただきたいと思います。先ほどのものは国連の中の機関でしたが、こちらは民間の機関が毎年発表しているもので、ジェンダー・ギャップ指数というものです。これは、世界経済フォーラムという、ダボス会議を毎年やっているスイスの民間機関が発表しているものです。こちらの方はもっと順位がひどくて、130カ国中98位。これは、ここ2週間くらい前に発表された最新の数字です。

一番上がノルウェーなのですが、ノルウェーと日本とどこが違うかと見ますと、先ほどのHDIのように、教育や保健の分野は先進国ではほとんど変わらないわけです。なお、このジェンダー・ギャップ指数は男女の格差に注目して、いろいろな分野を見ているわけです。教育・保健の方では全然差がついていないわけですが、問題は政治、経済の分野ということで、先ほどGEMで申し上げたような数値の違いが、ここに端的に表れているということです。ちなみに、最近中国などは非常に躍進をしてくれているところですが、日本や韓国は、このあたりの順位はまだまだ低いです。

○今そういった状況の中で、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が重要ではないかということが出てきます。後で大学の関係の話ともつながってきますが、これは数字（パーセンテージ）が問題というだけではなく、その背景にありますいろいろな環境、意識が大きく問題になるわけです。いずれにしろ、結果として、この方針決定過程への参画が非常に少ないということで、政府としても、2020年までにあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を30%に持っていこうという目標値を掲げ、さまざまな分野での取り組みを促しているところです。

○先ほど、管理職のことを少し申し上げましたので、ほかの国と比較していただければと思います。こちらは就業者全体に占める女性の割合で、いろいろな国を見ていますが、これはあまり違いがありません。管理的職業従事者の比率は、国によってだいぶ違いがあるというのがお分かりになるかと思います。日本や韓国はこの辺の数字が10%満たないという形になっておりまして、これが先ほどのGEMなどに響いてきているわけです。

○今申し上げました数字、政策・方針決定過程への参画が少ないという、その最も大きな原因としては、やはり仕事と生活、特に育児・介護などとの両立環境がまだまだ十分ではない。女性が子育て等、家庭生活上のさまざまな活動も実現しながら、仕事と両立して働いていくということがなかなか難しいという状況が、まだまだ変わっていないと言えるわけです。

○実際によく言われますのが、出産・子育て期にいったん辞めて、子供が大きくなったらまた働くということで、日本・韓国の場合は労働力率がM字カーブを描いています。ここでは比較してスウェーデン、ドイツ、アメリカをたまたま挙げさせていただいておりますが、ほかの欧米諸国などもかつてはこういったへこみがあって、M字カーブ、あるいはへこの字カーブというものを描いていました。しかし、子育てをしながら働きやすい環境づくり、働き方の見直し、あるいは保育・子育ての支援などの充実により、このM字カーブがこういった台形なり、逆U字に変わってきたということです。

○わが国も、少しずつM字カーブの底が上がってきているのですが、やはり出産退職される方の割合が決して減っていない。例えば、育児休業制度が整備されてきて、育児休業を取る人は少しずつ増えてきています。しかし、育児休業を取らない人も含めて、両立して就業継続をしている方の割合がほとんど変わっておらず、出産退職者も減っていないという状況があります。これは育児休業などの制度だけではなく、後で申します、いろいろな働き方の見直しの問題、それから、保育などをはじめとした子育て全体の支援サービスの充実などの環境整備がまだまだ十分ではないということで、このあたりの課題を総合的に解決していかななくてはいけないというところがあるわけです。

○このM字カーブの中を少し違う角度で見えます。これは雇用者だけを取り上げていますが、M字カーブの2番目の山を見ますと、正規の職員、従業員のところはほとんど増えていません。むしろ、この増えた二つ目の山を吸収しているのはパート・アルバイトといったような形態です。それ以外の選択肢が十分に開かれていないと、再就職、再チャレンジの前の選択肢が非常に限られているということがお分かりになるかと思います。

もちろん、こういったパート・アルバイトの形態を希望される方もいらっしゃるわけで

すが、正社員の道とか、フルタイムだけれども残業がない仕事とか、そういうものを望まれる方もかなりいらっしゃいます。このあたりの選択肢が非常に限られているというのが、わが国の女性の力を十分に生かしていくという上でも、一つ大きな課題になるわけです。

○今、非正規労働者の比率が非常に高くなっているということが問題になっていますが、実は、女性の場合の非正規化が非常に進んでおりまして、これは、年を追うに従って正社員の比率がどんどん減ってきていて、今は46%台という状況になっています。男性の方も正規は減っていますが、女性の場合、それを上回る非正規化が進んでいるということです。正規・非正規の問題については、特に処遇の問題として、給与だけではなく社会保障制度などの扱いでも大きな差があるということです。

○この非正規雇用について、いろいろ抱えている課題をどう解決していくかが政策上も大きな課題になってきます。パート労働法の改正なども、まだ十分とは言えない形ですが改正が行われ、そして、正規雇用への転換の機会拡大、均等処遇の推進が少しずつ図られてきておりますが、今、経済状況が非常に厳しい中で、この非正規問題が男女問わず大きな課題になっています。こういった就労をめぐる状況の改善が、男女共同参画にとっても非常に大きな課題になるわけです。

○先ほど申しました、わが国がほかの国に比べて男女共同参画がなかなか進んでいないという点のもう一つ大きな原因として、意識を取り上げたいと思います。やはり、ほかの国に比べて固定的な性別役割分担意識が非常に根強いということで、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成か反対かと問いますと、ほかの国は圧倒的に反対が多いわけです。

○わが国の場合は、最近では反対の方が多くなっていますが、賛成はまだ半分近いという状況があります。かつては、この問いに対し賛成だという方が圧倒的に多かったのですが、世論調査を3年に一遍くらいしていますが、年を追うに従って減ってきて、平成16年の調査では反対が賛成を上回る。そして、この最新の平成19年の調査では、反対が初めて半分以上を超えたという状況です。ただ、まだ男女で差があって、男性の場合は賛成の方が少し多いということと、やはり世代間の格差があるということで、50代と60代の間ぐらいで、この考え方に一つ境目があるわけです。

○しかし、少しずつ変化はしてきています。特に、一般論ではありますが、女性が職業を持つということに対する意識の変化が、最近やはり顕著に見られるところです。男性も女性も、かつては女性はM字カーブの場合のように、子供ができたなら職業を辞めて、大きくなったら再び職業を持つ方がいいと、一時中断型というのを支援するご意見が多かったのですが、最近急速に増えているのは、子供ができてみずっと職業を続ける方がいいという、

継続就労型が急速に増えています。

これは、意識のところが変わってきた、一般的な平等意識が進んできたというだけではなく、経済状況のような点も非常に大きく影響しているかと思います。一人で家庭を支えていくのは非常にリスクが大きいということも出てきているのではないかと。男女ともに経済的にも支えていく、そういったことが必要ではないかというのが意識されてきているのではないかと思います。

○もう一つわが国の大きな特徴として、家庭での男性の参画が非常に少ないということで、家事・育児の時間が男性の場合は非常に少ないということです。

○これは乳幼児、5歳未満児がいる夫婦の夫の家事・育児時間はどうかを見ていますが、1時間弱くらいということで、ほかの国に比べると非常に少ないのがお分かりになるかと思います。こちらのグラフで、男性の家事・育児時間と合計特殊出生率の関係を見ていきますと、日本はどちらも少ないということです。やはり、男性の家事・育児時間が多い国ほど傾向として合計特殊出生率も高い。男女ともに家庭、子育てを担っていく必要性をここで表しているかと思います。先ほど知事も言うておられましたが、こういった男性の家庭とのかかわりといったようなことも、少子化問題にも大きくかかわってくるわけです。

○ただ、これは単に意識の問題とだけ言えないところがあります。先ほども市長の方からお話がありましたように、男性の場合、非常に長時間労働で、子育て期の男性は特に長時間労働というのが非常に目立っています。男性の30代では、週60時間以上働く人が4分の1近いという状況です。30~40代のところ、ここに非常に大きな負担がかかっている状況があります。

○全体として、女性だけではなく男性も含めて仕事と生活の調和がまさに必要になるのではないかと。意識としては、むしろ仕事と家庭を両立したいという方々が特に若い層に大変増えてきていて、現実とのギャップが大きいということです。やはり男性のワーク・ライフ・バランスの推進も考えていかななくてはいけないのではないのでしょうか。

○先ほど申し上げましたように、女性の子育てをしながら働くといった問題からも、また、男性の家事・育児とのかかわりといったような問題からも、いろいろな分野での男女共同参画を考えていったときに、男性も女性も仕事と生活の調和を図っていくことができるような働き方や、それをサポートするようなシステムが非常に重要になってきます。つまり、ワーク・ライフ・バランスの推進ということが非常に大きなテーマになるわけです。

ワーク・ライフ・バランスという考え方、仕事と生活の調和が今かなり言われるようになってきていますが、これは、女性や子育て期の人だけに対するものではなく、いろいろ



な年代層、あらゆる人たちがいろいろな活動を自らが希望するように調和できる状態を実現していこうという考え方です。また、こういった考え方を取っていかないと、子育て期の女性だけを対象にワーク・ライフ・バランスなどを考えていきますと、むしろ、そういうところに役割を固定化していくということになったり、あるいは、そういう方々が実際には休みを取りにくいという状況が出てきたりします。みんなのためのワーク・ライフ・バランスということを考えていく必要があるのではないかと思います。

○最近、いろいろな角度から今ワーク・ライフ・バランスの必要性が問われるようになってきています。仕事と生活の間でいろいろなひずみが出てきている。長時間労働などから心身の健康を害するといったようなことが出てきたり、先ほどのように、仕事と子育てを両立するのが非常に困難だという問題が出てきたり、働けど働けど楽にならずというワーキングプアの問題が出てきたり、仕事と生活の間でさまざまな問題が出てきています。働き方の問題、仕事の在り方の問題、こういったところを真正面から考えていかななくてはいけない状況になっているのではないのでしょうか。

それから、そういった個人に生じているいろいろなひずみが、社会の中、あるいは組織の中でも大きなひずみとなって表れてきています。その一つが少子化、あるいは人口減少、労働人口などの減少という問題につながったり、それから、家庭や地域の機能低下、人と人とのつながりが薄くなってきているというような、社会全体のひずみというところにもつながってきているということです。これから競争も厳しい、そして人口も減ってきている、こういった社会の中で活力を維持していく、また、さらに発展させていくためには、まさに働き方の見直しなどを中心として、仕事の充実、仕事以外の生活の充実が好循環を生んでいくような社会を作っていく、組織を作っていく必要があるのではないかということが出てきているわけです。

○欧米では、1990年代くらいからこういった動きが出てきていて、アメリカは民間ベース、企業の取り組みからスタートしています。最初は子育て中の女性が働き続けられるようにというファミリー・フレンドリーという考え方だったのが、1990年代くらいから、男性も女性も含めて、あるいは多様な人材を生かす、まさにダイバーシティの基盤として、仕事と生活の調和ができるような働き方、柔軟・多様な働き方を実現していこうといった動きが出てきています。

それから、イギリスでは政府が主導する形で2000年にブレア政権になった時からワークライフバランス推進キャンペーンを始めていて、基金を作って企業のコンサルティングなどが行われています。それから、EUでは長時間労働の抑制やパート労働者の処遇の問題について取り組んでいきたいという、こういう中から欧米でワーク・ライフ・バランスの推進が行われてきております。

わが国においても、数年前から、先ほど申し上げました多様な人材を活かす、女性の活

躍を促進するという観点、あるいは少子化対策などを念頭に置きながら、少しずつ取り組みが始まってきました。そして、特に昨年来、政府の中で非常にいろいろな角度から、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があるということで、例えば男女共同参画会議も何年か前から女性の社会における活躍、男性も家庭・地域における参画、そういうことを含めての男女共同参画の推進という観点から、ワーク・ライフ・バランスの推進が非常に重要だということが提案されておりました。

それから、少子化対策という観点で昨年、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議というところが重点戦略を出しました。この少子化対策、子育て支援という観点からも、やはり働き方の見直しの問題が必要になってくるのではないかと提言しました。それから、経済財政諮問会議でも、経済の活性化。これからの競争の厳しい、そして労働人口の減少という中で、企業、それからわが国の経済が活力を持つていくためには、まさに働き方の見直しが必要になってくるのではないかとということになりました、その他、教育再生会議や自殺対策など、いろいろな会議から一斉にと行っていいぐらい、この問題が指摘をされたわけです。その全体を受ける形で「仕事と生活の調和憲章」と行動指針が昨年末に作られまして、これに基づいて官民挙げて取り組みを進めようということになっております。地域においてもそういった推進の枠組みを作ろうということで、各県ごとに推進会議が作られたりしています。

○この憲章・行動指針においては、大きくは三つの柱を作っております。仕事と生活の調和が実現した社会は、仕事もしっかりとやりがいを持ってやれるということとともに、個人の事情、それから、人生のいろいろな段階における事情に応じて多様な生き方、選択ができるという社会ということですが、具体的には三つ柱があります。

一つは、就労によって経済的な自立が可能な社会ということで、これは先ほどワーキングプアの問題を申し上げましたが、やはり仕事によって経済的な自立が可能なように、あるいは就職、就業ができるように、そういったことを進めていこうという就業支援であったり、あるいは、非正規、正規の間での処遇改善であったり、こういった就業による経済的自立をまず一つ目の柱にしているということで、いろいろな数値目標も掲げているわけです。

二つ目として、家族や地域などで過ごす時間が確保されて健康で豊かな生活ができること。特に、長時間労働の是正やきちんと休みが取れるといったことが柱になるわけです。こういった、時間が十分に確保できるということが二つ目の柱です。

三つ目は、多様な働き方、生き方が選択できること。例えば、子育て期などで少し短時間勤務をしたいなど、そういった個人の事情、希望に即したいろいろな選択肢がある。また、保育や介護などの支援のように、そういった選択を支えていくようなサービスが充実している、そういったことが課題になるわけです。

○こういったことを三つの柱にしなが、仕事と生活が調和できるような社会を目指して  
いこうということで、具体的ないろいろな取り組みが始まっているわけです。

○今、政府でも国民運動としても取り組もうということで、「Change! JPN カエル!  
ジャパン」という運動も始めているところです。

○ワーク・ライフ・バランスの問題が長くなりましたが、次の取り組みの柱として、女性  
の活躍の推進の話を申し上げたいと思います。先ほど申しましたように、まだまだ女性の  
参画がいろいろな分野で十分ではないということです。政策・方針決定過程への女性参画  
の問題については、先ほど、目標値も掲げていると申しましたが、これについて、取り組  
みもなかなか十分に進んでいないのではないかと。

そこで、この4月にもう少し具体的にアクションを起こし、戦略的な推進、取り組みを  
していこうということで、総理をトップとします男女共同参画推進本部、これは全閣僚が  
入っておりますが、そこにおいて、「女性の参画加速プログラム」という3年間の具体的な  
アクションについてのプログラムを作成しました。この中に、後で申しますけれども、研  
究者の問題、医師の問題というものも重点的な取り組みをする分野として入っています。

先ほどの政策・方針決定過程への参画を「上」へのチャレンジと言っていますが、新し  
い分野への女性の参画、「横」へのチャレンジも進めていく。それから、「再」チャレンジ  
を進めていく。こういった、さまざまなチャレンジを進めていこうということを、政府と  
してトータルに取り組んでいるわけです。

○今申しましたように、例えば2020年に30%と言っても、いろいろな分野で女性の参画を  
見てみますと、なかなか取り組みが進んでいない分野もある。例えば国家公務員の本省課  
室長相当職以上を見ますと、平成18年に1.7%という状況で、こういう非常に少ない分野  
もあります。

○進んでいないところを重点的に取り組まなければいけないということで、先ほど申しま  
したプログラムを、この4月に策定しました。その中では、数字自体が問題というよりも、  
そのための総合的な環境づくりをしていかなければいけないということで、その中では意  
識の改革—これは上の方の意識だけではなく、女性自身も含めてですが、それから、先ほ  
ど申しました、仕事と生活の調和の実現、それから、女性の能力開発・能力発揮自体に対  
する直接的な支援、これらを総合的の一体として取り組んでいかなければいけないとい  
うことです。

それから、具体的に3年間にやるアクションとして、あらゆる分野に対する底上げとい  
うものはもちろんあります。しかし、もう一つ重要な柱として、今までなかなか進まな  
かった分野、例えば仕事と生活の調和が非常に難しい分野や意識の問題が非常に難しい分野

というような、ネックになっている部分がなかなか解決されない、なかなか進みにくい分野について重点的に取り上げようということで、三つの分野を選んでいきます。

その中で、医師、研究者、公務員というものを取り上げています。国家公務員なども、この3年間に、先ほど申し上げた1.7%を5%にまで持っていこうという数値目標も掲げているところです。後で、研究者の問題について詳しいお話が高比良さんからあるかと思いますが、ここは簡単にだけ触れさせていただきたいと思います。

○研究者の分野、科学技術・学術分野における女性の活躍はまだ十分ではないということですが、

○特に、先ほどもお話がありましたように、日本は12.4%なのですが、ほかの国、アメリカなどでも34%というように、これは欧米の国々がずっと日本の上に並んでいます。実は韓国も、日本より少なかったのが最近追い抜かれたという状況です。ほかの国と比較しますと、上の方は旧共産圏の国々なのですが、アメリカやイギリス、フランスという国々を見ても、日本の2～3倍といった割合です。

○研究分野での女性の参画が先進国で最も低いということは、残念ながら言わざるを得ないということですが、理工系、それから上位の職、国立大学などで特に低いという状況です。また、もともと、学部、大学院の学生のと時から理工系の女性が少ない。しかし、それを上回る率で、さらに教員の方の率が少ないという状況があるということですが、

○それからもう一つ、研究者の中で有期雇用が非常に増えてきているという中で、特に女性の出産、子育てと、そういった時期、業績を短期間で上げなければいけない時期とが重なるといったような問題も今出てきているということですが、

○これが現状であろうかと思いますが、これを変えていこうということで、第2次の男女共同参画基本計画、第3期科学技術基本計画の中にも、女性研究者の採用の目標値を掲げ、いろいろな環境を改善していきましょうという取り組みの推進が盛り込まれているわけですが、

○理工系に少ないという点について申し上げますと、理工系に女性が少ないのに慣れてしまっているというわれわれの感覚に対して、やはりほかの国と少し違うのではないかと申し上げたいと思います。欧米でも、理学部などの女子学生性の割合はかなり多くなっていますし、工学部について見ましても、日本が断トツに少ない。OECDの平均で言うと女子学生は23%なので、10%のわが国はやはり断トツに少ないのです。このあたりは、やはり意識の問題、ジェンダー・バイアスといったようなことが、やはり理工系な

どの選択に関してもかなり大きく効いている部分があると言わざるを得ないかと思えます。

○女性研究者の活躍の促進のための施策の具体的なお話は、後で高比良さんの方からいただきたいと思えますので、省かせていただきますが、先ほど申しました「女性の参画加速プログラム」におきましても、今までのモデル育成による環境づくりの取り組みをさらに普及していきますと言うとともに、女性登用自体を促進するような新たな取り組みをすべきであるということも掲げております。これは、後でご説明があるかと思えますが、文部科学省の方もこのモデル育成事業に続く新たなアクションも含めて、今、検討推進をされているところです。

○もう一つ、研究者、公務員のほかに医師の問題についても参画の加速を図っているという話を先ほど申し上げました。

○これについては、女性医師の数自体は、特に資格を取られる人はだんだん増えてきておりまして、医師国家資格試験が行われますと、今やもう3分の1は女性が合格しているという状況です。

○しかし、実際は子育て等々との両立が大変難しいということで、出産、子育て期に一時仕事を離れるほかに、例えば常勤の勤務医を離れて非常勤となる、開業医となるなど、いろいろな違う形で仕事をされる方も多く、復帰できず辞めてしまう方々もいらっしゃいます。特に産科、小児科について見ますと、新規になる方が少ない中、女性の割合が高いということがあります。今、産科、小児科などをはじめとして医師不足の問題、地域医療崩壊の問題が言われていますが、そういった問題を解決していくためにも、女性の医師が活躍できる環境づくりが非常に重要だということです。

○これは、今の参画加速プログラムだけではなく、例えば医師不足問題を取り上げている、厚労省の「安心と希望の医療確保ビジョン」、あるいは「五つの安心プラン」という中でも、女性医師の問題を重要な課題として取り上げています。

○先ほどの参画加速プログラムの中にも、勤務体制の見直し、医師の場合のいろいろな特殊なニーズに応えるような保育の整備の問題、復帰支援の問題、あるいは、医師だけに限らず医療職全体の総合的支援の問題などを取り上げています。

○先ほど申し上げた医療確保ビジョンの中にも、まさに医師不足対策において最重要課題なのだという位置付けをされており、この勤務環境改善の問題、女性医師のバックアップというところが挙げられています。

○時間が超過して申し訳ありません。最後に申し上げたいのは、先ほど最初にも申し上げましたように、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス推進ということは、これからのわが国、さまざまな社会のいろいろな分野、組織においても、この多様性がまさに生命線ではないか、そのためには、女性の活躍、男女共同参画が基本的な柱ではないかということです。

しかし、これは個々の女性のための問題にとらえるのではなく、やはり組織全体にとっての経営戦略として考えていく必要があるだろう。そして、多様な人材がさまざまな分野で活躍できる環境づくりととらえていく必要があるのではないだろうかということです。

まさに、大学は多様な人材を育成して知的創造を行う中核機関であり、こういった問題にはまず率先して取り組んでいかなくてはいけないのではないだろうか。もともと、そういったダイバーシティ尊重の風土を率先して作っていかなくてはいけない性格の機関ではないかと思っています。そのために仕事と生活の調和を図っていくということです。

○このためには、このシンポジウムが取り上げておられますように、地域連携が非常に重要ではないか。子育て支援など、地域のさまざまな人的・物的資源を活用させていただくが重要だと思っていますし、逆に大学が、例えば理工系の女性の選択支援などについてもそうですが、地域の取り組みに多面的に貢献をしていかなければいけないという側面もあるだろう。このような相互作用の中で作られていくものではないかと思っています。

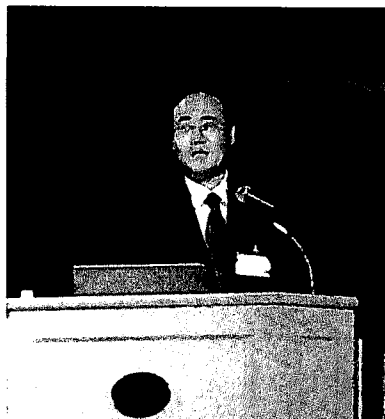
多様な人材が生きるような社会、組織を実現していく。それがこれからの時代に最も強い組織であり、社会ではないかと。こういったことについて、大学と地域がそれぞれの資源、知恵を本当に活用しながら、スクラムを組んでいく必要があるのではないかと思っています。

だいぶ時間が超過してしましまして申し訳ございませんが、私のお話は以上とさせていただきます。ご清聴どうもありがとうございました。

## 特別講演

講師 高比良 幸藏 氏（文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課人材政策企画官）

演題 「女性研究者をめぐる現状と取り組み」



ご紹介いただきました高比良と申します。よろしくお願ひします。早速ですが、私の話す内容は、配布資料として入れてありますので、気楽に聞いていただいて、割愛した部分については後で資料を御覧いただければと思います。科学技術・学術政策局ですので、どちらかというと科学技術・学術に少しシフトしたお話になるかもしれませんが、女性研究者そのもの全体の話とすると、人文社会科学も含めた科学技術ということにはなろうかと思いますが、必然的に予算も科学技術振興調整費というシステム改革ものですので、その支援対象は少し重点化されているというところは、お許しをいただきたいと思います。

（以下、スライド併用）

第3期科学技術基本計画から「モノからヒトへ」ということで、重点的に人材育成ということに取り組んできています。

科学技術・学術政策局基盤政策課では、この小中高の初等中等教育段階から世界トップクラスの研究者まで、一気通貫でいろいろな政策を打っています。今、行政の機関においては縦割りと言われており、横断的な施策はなかなか打てない状況にあるのですが、基盤政策課は文部科学省の中でも人材育成や人材養成といった観点で、しかも、科学技術関係人材には少し特化するのですが、この小中高の初中段階から、高等専門学校、大学、大学院の高等教育、それから、科学技術・学術、生涯というところも含めて行っているものですから、施策を打つときにはそれほど弊害はないのですが、いろいろな提言をする場合、現在人材委員会の第4次提言に向けて審議中ではありますが、ものすごい調整が必要です。それにもめげず、人材育成、人材養成という観点で何が必要なのかというところを、今いろいろ検討している状況です。

基盤政策課では、科学技術関係人材の養成・確保のための具体的な取り組みということで、毎年予算関係について取りまとめを行っています。この次世代を担う若者への理数教育の充実、すそ野を広げるというような予算、大学における人材育成の施策強化という観点、それから、基盤政策課が中心となって行っている、イノベーション創出の担い手となる若手・女性研究者等、もちろん外国人も含めてですが、支援の強化。それから、リテラシー、理解増進という、ここに大体概算要求として、今年度2,000億円弱の予算要求をしているという状況です。

これも俯瞰図として若手研究者と女性研究者に特化をして、どういう施策が文部科学省の中で行われているかをまとめてみましたので、後で金沢大学も含め、もしほかの高等教

育機関の方が来られていたら、どういう施策があるのか、どこに施策を打っていきべきなのか等々、ご検討をいただければと思います。

このすそ野の段階のところは、あくまで女子中高生の理系進路選択支援、われわれのラインが行っているところを主に掲げていますが、これ以外にもさまざまな施策が展開されていますので、誤解がないようにお願いします。

なぜ今、女性研究者なのかということ、まず基本で考えてみたいと思います。女性研究者だけ増やせばいいという話ではなくて、板東内閣府男女共同参画局長もお話しされましたが、要するに「グローバル化の進展の中で、我が国において国際競争力を維持・強化し、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、大学や研究機関における人材の多様性が重要」なのだということで、その一つに女性研究者があるのだと、われわれは理解しています。

従って、先ほど板東局長からもお話がありましたが、女性の参画加速プログラムの中でも、そのような視点でそういう発想を取り入れることが重要であるということです。女性研究者はもちろんその一つで、外国人研究者もいます。当然、若手研究者、それから、いろいろな幅広い人材が今求められていて、研究の活性化、国際競争力の維持、強化という観点から、やはり人材の多様性が重要なのだということを常に念頭に置いて、いろいろお考えをいただければと思っています。

現状に入る前に、一つ。これも女性研究者に特化したものではありません。若手研究者も含めて、このところはまず頭に置いていただきたいというのがあります。平成16年度に国立大学が法人化になり、地方公共団体の公立大学も法人化に少しずつ移行する中で、人件費改革が厳しい中で本務教員そのものが減ってきていて、だから、なかなか若手研究者の登用が難しいのだとよくおっしゃるのです。しかし、実際に平成10年度からずっと、平成16年度が起点になりますが、ここから法人化になって、平成19年度の教員統計調査が出たわけです。

このグレーのところは本務教員数です。見ていただくと、着実に増えているのです。本務教員は増えています。しかし、このブルーのところの若手教員、いわゆる37歳以下のところですが、このところは、平成16年度～平成19年度のところは若干増えています、この比率はずっと右肩下がりです。黒色が平均値で、赤色が女性です。女性の方が高いではないかとおっしゃるのです。確かに比率的には女性教員の方が高いのですが、本務教員の女性教員に占める、若手教員の中のさらに女性教員ですが、これをずっと維持できていればいいのですが、上の職階に上がっていくにつれて、やはり非常に少なくなっているところがまた問題だということです。

これを国公私立大学別に見ますと、国立大学については、このグレーのところの本務教員は確かにそれほど減ってはいないのですが、やはり若手教員の比率的には減ってきているということは、傾向としては同じです。ここは私立大学なのですが、私立大学は大幅に本務教員も増えているし若手教員のところも増えているのですが、これは設置の関係もあ



ります。ですが、大学教員も今後大量退職を迎えます。そこをやはりチャンスとして、この若手教員のところを、女性教員も含めてどういうふうに計画的に後継者を育てていくのかというところを是非念頭に置いて、いろいろプランを作っていただければと思っています。

これはよく出てくるものなので飛ばしますが、この研究者の占める女性研究者の比率の12.4%と言う数字なのですが、我が国の統計調査によりますと、この12.4%の母数は87万人です。

その87万人の母数なのですが、大学が30万人、公的機関が4万弱です。企業、営利団体等が54万弱です。それで見ますと、大学等のところはそれほど大きく増えてはいませんが、着実に増えていて、22.1%あるのです。何が問題かということ、企業と非営利団体のところが54万人くらいなのですが、その率が6.9%で、ここがやはり非常に進んでいません。それで、全体で見ると12.4%という数字になっているということも、少し念頭に置いていただきたいと思います。ただし、この22.1%というのは大学における全研究者ですので、皆さんも多分ご存じだとは思いますが、自然科学系に特化したり、理学系に特化したり、工学系に特化すると、多分こういう数字ではなく一けたの数字だということも、また後で出てくるとは思いますが、そういうことです。

これは先ほど板東局長の方からもありましたが、これはよく見る数字なので、もう飛ばします。

ポストドクターについても、われわれはいろいろ施策を打っております。工学系の女性ポストドクの割合は11.1%と低いですが、研究者を目指している方々がちゃんとここにいるわけですから、特に女性教員の割合が低い工学系についてはぜひ優秀な研究者として育てていただいて、後継者としてぜひ育成をしていただきたいと思っています。

これは重点4分野、推進4分野に分けた数字ですから、後でご覧いただきたいと思えます。

それから、「大学教員における分野別女性割合」というのが特に、先ほどもありましたが、助手や助教のところはある程度若手研究者なのかもしれません。その人たちがずっと上にいってこれればいいのですが、なかなかそうとはなっていないところが、非常に厳しいということだと思えます。

これもそうです。教授、要するに助手や助教というクラスは相当高いのですが、職階が上がっていくに従って、特に国立大学の緑のところは非常に厳しい状況だということです。

こちら辺はずっと飛ばしますので、後で見えていただければと思います。

提言のところも、先ほど板東局長から話がありましたが、意識としてこの自然科学系全体として25%の採用割合は何とかしたいと思っています。ただし、なかなか進んでいませんので、来年度に向けて少し加速的なプログラムを考えたいと思っています。後でご紹介しますが、理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%として、トータルで25%の採用割合です。ストックベースではなく採用率、要するに4分の1、4人に1人は女性

を何とか採れないだろうかという施策です。

今いろいろな施策を打っているわけですが、今年の革新的戦略の「トップクラスの人材の流動性確保と育成・獲得」という中でも、ちゃんと女性研究者がうたわれています。

文部科学省の取り組みですが、一つは、出産・育児による研究中断からの復帰というものが一つの大きな柱です。要するに、研究に再チャレンジするという人たちに何とか支援をしたい。出産・育児でどうしても中断せざるを得なかった人たちを復帰させて、さらに研究者の道を何とか続けられないだろうかという施策です。

もう一つは、女性研究者を支援する研究機関へシステム改革として支援をする、そのシステムをその機関にきちんと定着していただく、そのことが大事なのだらうと考えていますお金がある期間だけではなくて、その支援がなくなったとしても、独自できちんとシステムとして構築してもらおうということです。そのことを特に重点的に今、施策を打とうとしているところです。

それだけでは駄目で、やはりすそ野の拡充として、女子中学生。最近はまだ高校生からでは遅いと言われてます。高校1年でほとんど進路を選択しなければなりませんので、その前の中学校段階、本当は小学校段階からかもしれません、そこにターゲットを当て、理系進路の選択をきちんと支援して、すそ野を拡大したいということでも施策を打っています。

そういうことで、どれか一つでいいわけではなくて、やはりこの全体がうまく循環しないといけないのではないだろうかということで、施策を展開しています。

これが今回、金沢大学が取っていただいた「女性研究者支援モデル育成」です。

どういうことをやっているか、内容としては、3年間で10機関、10機関、13機関と採択され、今は33機関行っています。ですから、平成18年度組が今年度で終了なので、来年21年度もまた新たな機関を採択したいとは思っていますが、何せこういう状況なものですから、予算は非常に厳しい状況ではありますが、われわれとしては継続して新たな機関を採択していきたいと思っています。

主な取り組みですが、この科学技術振興調整費というものは、総合科学技術会議の方針に基づいて実施するシステム改革ものですから、相談窓口の設置、ネットワークの構築、情報提供、それから、研究と出産・育児との両立の中で勤務体制の充実、研究支援員等の支援、女性研究者の復帰支援などをやっていただきました。それから、積極的な登用というのも数大学が取組んでおられますが、これ全体そのものが、どちらかといえば基盤整備、環境整備が中心なので、目を見張るような増加には繋がっていないのが実情ですが、大学によってはきちんと目標を掲げてポジティブ・アクションとして積極的に取組まれている大学もあります。あとは、意識改革、次世代の支援ということです。

プログラムとしての評価が今年なされましたが、やはりこの研究支援員（補助員）の配置です。これは特に出産・育児を抱えている研究者に対しては非常に有効だと言われてます。それから、金沢大学もキャリアデザインラボという室のようなものを設置されてい

ますが、そこに組織をまず作る。一般的には組織を作っただけではうまくいかないのですが、組織を作って、そこに専任のスタッフを配置するということがものすごく有効だと言われています。やはり兼任ではなかなか難しく、そこに専任スタッフを配置して、学長や執行部と、もう毎日のように「こうしましょう」というようなことをやる人たちが必要です。それから、柔軟な勤務体制もものすごく必要です。それからネットワーク、病児保育・一般保育、意識啓発活動というところで、こういうことはもう基本的にすべての大学でやってもらわないといけないのではないかということが見えてきています。

金沢大学として何をすべきかということなのですが、一つは、今日、学長もずっとお出でになられるのでお願いをしたいと思うのですが、既にもう公表もされていますし、申請のときもお聞きしましたので心配はないと思いますが、常に学長の明確で強いメッセージを発信し続けるということです。何のために何を目指すのかということ、常に学内、教職員、それから、地域に向けて発信をしていただきたいということが1点です。

二つ目は、特に金沢大学の実情を把握した上で、明確な数値目標の設定をして、それを公表していただきたいのです。既に公表されているということなので、そのところはぜひ目標に向かって推進していただきたいです。それから、学内、教職員の意識改革啓発を不断に行っていただきたいのです。今日ここに集まっていたいただいている方は、多分意識がものすごく高く、理解もある方々だと思っていますが、こういう場になかなか出てこれない人たちに、どうやってこの意識を植え付けるかということを探っていただきたいと思っています。

特にお願いしたいのは、執行部、担当組織、事務局が一体となって運営していただきたいということです。執行部だけの強い意志では駄目です。担当組織だけで動かしても全く機能しません。この三つがうまく機能してこそ、初めて理解を得られるものだと思います。ある大学はこの三者が一緒になって各部局を回って、部局長たち、その担当者の方たちと何度も何度も説明を繰り返して理解を得ているというように、汗をかいていらっしゃる場所もあります。

3年というこの支援ですが、本当に何回も言いますが、3年はあつという間です。7月から始まって、今日12月です。年が明けるともうあつという間、要するに、あと2年余りしかありません。3年後に、ご自分たちでどういうふうにできるのか、その財源はちゃんとあるのかということも含めて、支援終了後の方針を早目、早目に検討をしていただきたいと思っています。

文部科学省としては今こういうことをいろいろやってきているわけですが、今回、この女性教員の採用増、ポジティブ・アクション等の推進を何とかできないだろうか、今ま進んでいます。本当はこの制度運用の改善という中でも、研究資金や業績評価、このところに人材育成、女性研究者の登用、男女共同参画というものを、やはりこういう評価の中に本当は入れ込んでいかななくてはいけないのではないだろうかという議論を今していますが、概算要求としてはこのところが今年度の目玉です。

この右側に掲げているのが、来年度から始めたいと思っているポジティブ・アクションです。左側が今やっているものですが、環境整備が3年終わった後、自分たちできちんとやっていけます、大丈夫ですという機関に実際に計画を立てていただいて、優秀な女性研究者をきちんと採ってもらおうと。採用するところに支援ができないだろうかというところなんです。

分野としては、理学系、工学系、農学系に特化をしたいと思っています。なぜかというところ、この目標値、先ほど示した第3期の科学技術基本計画に定めた目標値の採用割合が全然達成できておりません。自然科学系全体で24.6%までできていまして、25%をほぼ達成する状況ではあります。保健系が34.6%、これだけ見せると、「保健系って看護系とか何とかいっぱいあるもんね、医学系はそんなに進んでいないよ」とおっしゃると思って調べてみたのですが、医学系でも23.2%、歯学系でも29.4%、薬学系でも22.7%と、それぞれ、ある程度の数字は確保されています。

ただし、保健系の人たちも採用割合としてはあるのですが、この方々が出産・育児、研究などというハードルを継続して続けていけるのかということ、なかなかそのところにハードルがあるので、この方々を研究、出産・育児などで中断しないように、環境整備というものはやはり必要なのだろうとは思っています。しかし、採用自体という話になりますと、やはりなかなか進んでいないところに特化をしてやりたいと思っています。

このところは皆さん関心があるところではないかと思い、書いておきました。今でも教員募集に当たって教員に占める女性教員の割合が低いことを理由に、女性のみを募集の対象とすることは違法かという疑問に対して、合法的に行うことは可能ですので、そのところはよく勉強しておいてください。ただ、そういうことを機関として理論的に整理をしていただいた上で、法律的な問題も全部解決して、今の状態でも女性だけをターゲットにして募集することは可能だと言うことは知っておくべきだと思います。文部科学省としては、当該プログラムをポジティブ・アクションとして実施できないかと思っています。まさに今、予算折衝が最終的な段階になってきていますので、最終的にはどうなるかわかりませんが努力しているところです。

この後については、今日の配付資料にもありますので後でご覧をいただければと思います。最後に、皆さま方に少しエールを送って、私の締めをしたいと思っています。

今年の流行語大賞に「アラフォー」というのが選ばれたと思います。私は、この「アラフォー」というのは非常にポジティブな言い方だと思っています。受賞された女性の方も「みんなで輝こう」と。要するに、輝くことが女性にとって素晴らしいことであり、決して、アラウンドフォーティというのがネガティブな言い方ではないと言うことです。ですから、私はあえてここでは申し上げさせていただきますが、皆さん輝いていただいて、アラフォーな女性研究者たちになっていただいて、ぜひ金沢大学を活性化していただければと思っています。時間が来ましたので終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

## 支援プログラム紹介

八重澤 美知子 氏（金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー長）

板東様と高比良様のお話が終わったので、きっと私のときには空席が目立つだろうととても心配しておりましたが、先ほどのお話にもありますように、とても意識の高い皆さまがここに残ってくださいます、とても心を強くしております。どうぞよろしくお願ひします。では、早速始めます。

平成20年度 文部科学省科学技術振興費助成「女性研究者支援モデル育成」事業



### 金沢大学の女性研究者支援の概要

#### 女性研究者支援プログラム

#### □支援プログラム概要

#### 「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」

#### □達成目標

やる気のある女性研究者が成果を上げるために、  
研究を継続できる環境整備を地域と連携して行い、  
女性研究者数の増加につなげる。

#### □プログラム進捗状況ほか

1

2

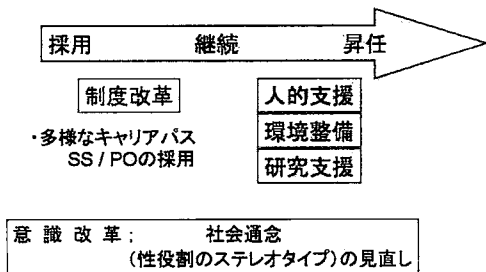
（以下、スライド併用）

まず、「やる気に応えます金沢大学女性研究者支援」ということですが、私がお話しさせていただく内容は、支援プログラムの概要です。それは、外にもポスターで出ておりますので、どうぞご覧になってください。それから達成目標は明確に申し上げます。そして、現在プログラムにはどのように進捗しているかということも併せてご説明させていただきます。

簡単に言いますと、とにかくキャンパスに女性研究者を増やすということで、まずは採用がとても大事になります。これにはどうしても制度改革が必要でありまして、現在私どものところは進路に迷う、つまり、ロールモデルがない女子学生をどうするか。理系の研究者になるとそれこそアラフォー、その次にはさらに一人で孤独に生活をしなければいけないのではないかとということでは困りますので、女性研究者の近くで、研究とはどういうものかを知っていただく多様なキャリアパスとして用意しています。

SSやPOについては、これはまた後で詳しくお話をします。まずは、とにかくにも採用が大事ということです。その次にくるのが継続で、採用した方がぜひ研究を継続するという事です。例えば育児介護等との両立で、途中で辞めてしまうということがないように、継続できるような仕掛けをやりたい。さらには、昇任という問題が出てきます。つ

**女性研究者数の増加に向けた取り組み**



の最後には、先ほども知事、市長がおっしゃられたこれまでの社会通念という問題があります。とりわけ理工系は、女性が理工系に強いのはかわいくないという風潮があるのだそうです。採用・継続・昇任ということを私たちのキーワードとして、制度改革、人的支援、環境整備、研究支援、意識改革というものに取り組んでいきたいと考えています。

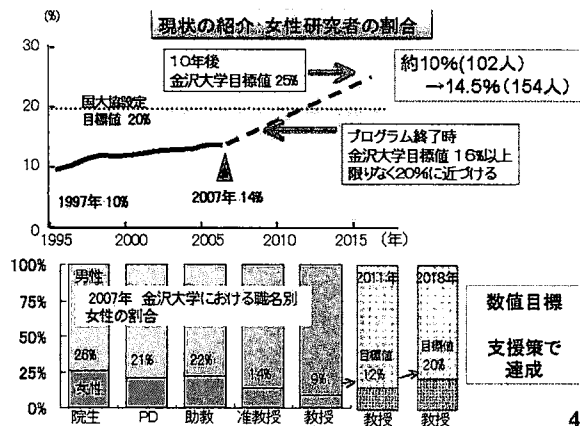
これが現在のベースラインです。金沢大学が本事業を申請したときには、2007年で専任の教育研究者が1067名おりました、その中の145名が女性です。ですから、率に直しますと、これは14.5ではなくて14.1。あと、特任が含まれましたので150人ということになりますが、この数です。さらに、2008年12月現在の数を見ますと、1025名の研究者のうちの147名ですから2名増えてきたということになりますが、依然として、国大協が提案している20%という数値には近づけません。これを何とか近づけたいと思っています。

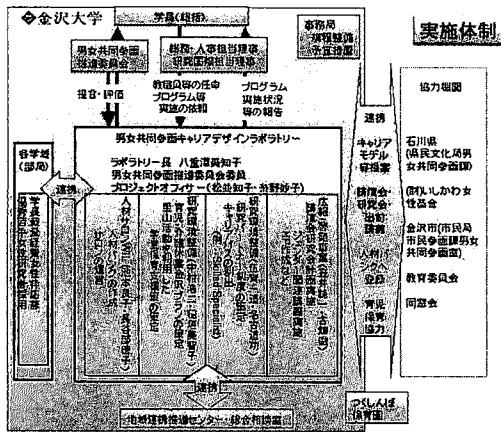
しかし、グラフをじっくりと見てみると微増していることが分かりますので、この角度を上げるためにさまざまなことをやりたい。あと、もう一つ下の方を見ていただきますと、助教(助手)、それから准教授(助教授)、それから教授と、職階が上がるたびに、人数、パーセントは減っているという現状があります。これも何とかしたいということです。

この上の方を見ていただきたいと思います。これが実施体制です。先ほどの話の中で、執行部、それから機関、事務局が一体となってやって初めてこのプログラムは活きますとありました。まさに個々のテーマを掲げてやるわけではなくて、いわば大学の方向性が大きく変わるとい状況には、各部門の連携が非常に大事だということを強調していただきましたので、私どもはそのような体制を作りました。

まり、制度改革を行い、それから人的支援。女性研究者は男性研究者に比べて、圧倒的に研究する時間が取れていない現状が幾つか指摘されていますが、そういうところにサポートするような体制を作りたい。

また、育児や介護休業というものがありますが、なかなか取得していない現状があります。それから、既に私どもの大学では学長裁量経費の女性枠がありますが、そうした直接的な研究支援という柱。さらにそ





5

男女共同参画推進委員会は全学の委員会がありますが、それは学長の強いリーダーシップの下に総務、人事、担当理事、研究国際担当理事、さらに事務局と、新設されました男女共同参画キャリアデザインラボラトリーが一体となって活動する。そして、ここで提案します骨組みは四つ、プラス学長採用経費の女性枠の応募です。これはもうスタートしておりますので、今日はこれ

は紹介しません。それから、こういうプログラムに関しては地域との協力体制が非常に大事で、既に県、財団法人の石川女性基金、金沢市、各教育委員会、また、私たちの大学の同窓会というところとの連携を強めてやってまいりたいと思います。

次に、そのプログラムの中の一つ、人材サロンというところを紹介します。ここは各女性研究者を支援する人たちが登録される場所です。大学院の学生、ポスドク、元研究者、これから挑戦しようという人たち、それから、金沢大学にやって来た研究者の配偶者や同窓会等の人たちがいます。この方たちは後で述べる研究パートナーや、仮称で今検討中ですが、バトンタッチサバティカルのときの支援という役割をします。なお、グリーンの中塗りのこれは、現在着手し始めたばかりのものとお考えください。後で赤いのが出てきますが、それはまた後で紹介します。ここでは情報サロンを立ち上げて、そこで女性研究者同士を孤立させないネットワークや女性研究者同士の相談やアドバイジングを行います。これはうまく機能したら、もっと若い人たちにも進路相談に応用したいと思っています。

### 人材サロン WIL (Women in Link)

#### ■人材バンク作成

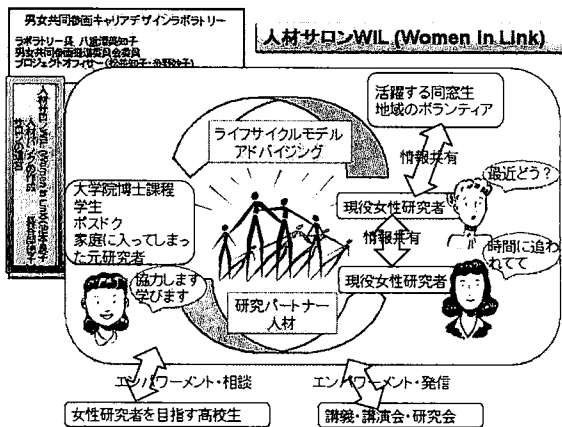
人材確保 大学院博士課程学生、ポスドク、元研究者(家庭にいる研究者・研究者の配偶者)、同窓生

研究パートナーとしての人材を確保  
バトンタッチサバティカル(仮称・検討中)時の支援

#### □サロンの運営

情報ネットワーク / 相談・アドバイジング

6



7

これを図示しますと、このようになります。これは人材サロンのバンクです。人材バンクですが、人材サロンの運用ということで、若手の人たちは研究パートナーとして現役研究者を支援すると同時に、女性研究者からはアドバイジングを受けたり、また、女性研究者をライフサイクルモデルと

研究環境整備①

- 育児・介護休業金沢プラン策定
  - 同僚に対する遠慮や気兼ね / 経済的問題
  - 研究者の多様な活動(講義・演習・学生指導・会議など)
    - ⇒ 同僚の負担増
  - 研究に専念する時間の確保
    - (バトンタッチサバティカル(仮称)など制度を現在検討中)

- 里山活動を利用した学童保育支援策の策定
  - 里山自然学校の有効活用
  - 里山を活用した自然への興味・関心の養成

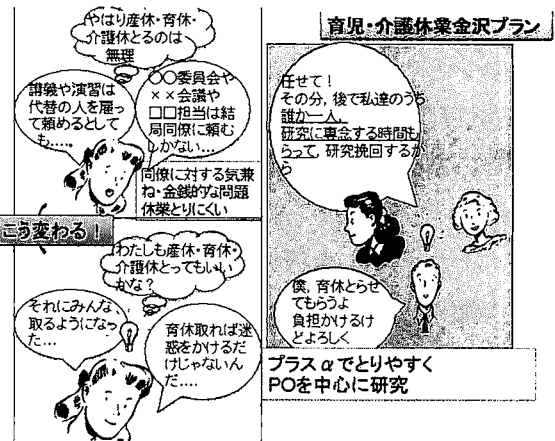
演習は非常勤枠で何とかできるのですが、大事な学生の指導、会議などなどが山積しており、誰かが休むとほかの人の負担増ということになります。ですから、この人たちに代わってやってくださった方に、研究に専念する時間を確保してやる。それを、私たちはバトンタッチサバティカルという仮称で呼んでいます、これは検討中で、残念ながらまだ走り出していません。

あともう一つが、「里山活動を利用した学童保育支援策の策定」です。里山の自然学校を使った形で、実験で手が離せないとか、何かの用事で子供を迎えにいけないという子供たちを学内にとどめておく。この里山の自然学校に研究者が親子ともども参加したり、自然の中で子供たちの興味・関心を醸成する。ここではいろいろな活動をしています。私たちは、この冬にも里山と連携した活動を行いたいと思っています。

して学習するということになります。

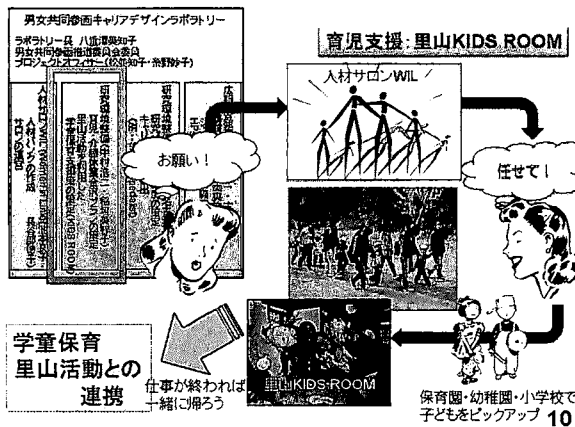
次に環境整備ということですが、「育児・介護休業金沢プラン」というものです。各制度は実際にあるのですが、同僚に対する遠慮や気兼ねということではなかなか利用できない。つまり、自分が休むと同僚にしわ寄せがいつて大変だからということです。研究者は

8 実は大変多様な活動をしていまして、講義や



9

これを図示しますとこのような図で、これがバトンタッチサバティカルということで、



「やっぱりちょっと無理よね」などと言うのだけれども、この育児・介護休業金沢プランというものができると、研究室なら研究室、あるいは、ある系ならば系で、一人育休が出たところには代替の要員をあげると。そうすると、同僚に迷惑をかけないということになります。すると、私も育児・介護休業を取ってもいいかなと思うわけです。

平成 18~20 年度の育児・介護休業を見ますと、計 7 名の取得者があるだけです。非常



## 研究環境整備②

### ■研究パートナー制度

- 女性研究者 ↔ 研究パートナー  
(サポータースタッフ・人材バンクより)
- 研究補助 ↔ 女性研究者をモデルとして学習

### ■キャリアパスの創出

- Skilled Specialist(SS)
- 理工系博士学位取得者・学生 / 研究者を研究面で指導
- 本ポストの有効性に関する評価と再任あるいは新規採用

に少ないということなので、これをもう少し何とかしたいと思っています。

次のこれが里山です。これは、里山の親子ともども、休日の里山活動ですし、子供たちが集ったりしております。里山だけではなくて、授乳室等を利用して、そして、子供たちを一時預かれるような仕組みを作りたい。また、女性研究者がこういう活動に参加すること

11  
によって地域のネットワークの中に組み込まれて、そこでも協力体制を得たいということにもなります。

次が研究パートナー制度ということで、研究者に研究パートナーを付けます。これはサポータースタッフで、人材バンクからパートナーが付けられることになります。女性研究者にとってみると、研究パートナーは研究を補助してもらおうと。しかし、一方で研究パートナーは女性研究者をモデルとして学習するということになります。これは赤字になっておりますが、赤字というのは、もう着手して少し進捗したかなというものです。これを学内にメールで流しましたら、いろいろなところから、さっそくリアクションがありました。例えば男性研究者の方で、「どうして女性だけ研究パートナー付けるのだ。男性にも付けてくれ。男性だって忙しいのだから」というような意見も頂戴しました。

それから、問題は多様なキャリアパスということの一つで、Skilled Specialist ということです。これは博士の学位の取得者で、学生または研究者に対しても研究面で指導できるというポストです。既存のポストではカバーできないポストを新たに作りたいて考えておりますが、ポストの新設にはいろいろ難しい問題がありますので、本ポストの有効性に関する評価をしっかりとし、再任あるいは新規採用を検討しています。と申しますのは、今までなかったポストですので、新設したら実はとても便利で、2年終了後に、こういうポストは学内で必要だという学内のコンセンサスが得られればいいと私たちは思っています。

**男女共同参画キャリアデザインラボ**  
ラボサポーター員 八尾 真由美  
男女共同参画推進員 倉田 智子  
ラボマネージャー 佐藤 知子・森野 陽子

**多様なキャリアパスの創出**  
例えば、Skilled Specialist

**理工系で必要とされる  
高度な知識技術  
学際的業務**  
(高度分析機器の操作等)



12

これがそうです。多様なキャリアパスで、「理工系で必要とされる高度な知識技術」「学際的業務」ですが、私が理系の方に伺ったところ、高度分析機器の操作等で非常に内容の質の高いデータを出し、質の高い論文を作ることにつながるとなるということです。これは

## 広報啓発事業

■ジェンダー関連講義 既存のジェンダー学+新規開講  
「理系のジェンダー学」「ジェンダー学 実践編」

■講演会・研究会等  
「ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー」

■女子中高生を主な対象とした理系進路選択のためのサポート

■意識調査  
H17年度の基礎データを基に、より詳細な調査の実施

■HPやリーフレットの作成

13 学生に向けて講義を行っています。それから、講演会・研究会等で、それに該当するだろうと入れたのが、外に展示しているパネルです。「ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー」の時に女性研究者が写真を掲示したものをそこに掲げていますので、後でロビーのところでご覧になってください。

さて、意識調査ですが、平成17年度の基礎データを基にして、より詳細な、例えば、育児・介護休業のどこが取得しにくい要因なのだろう、女性研究者の研究の質を高めるにはどのようなものが必要かということ、事例研究や面接調査によって、より詳細なものを実施したいと考えています。あと、ホームページやリーフレットの作成を行いました。

ちょっと見てください。ここに学長先生がにこやかに笑っておられますが、こういうキャリアデザインラボラトリー。なかなか素敵な、先の石田先生の言葉を借りれば、美しい人がキャンパスにあふれる前に花があふれたということでしょうが、このホームページがあります。



### 広報啓発活動 「ふれてサイエンス&てくてくテクノロジー」(2008/11/1) 「Beauty in Science, Technology and Engineering」

金沢大学 大学祭で理工系女性研究者が撮影した研究に関する写真を展示し、参加者は興味をもった写真に投票をおこなった。参加者 501名



#### 目的

- 特に小中高生に理科に対する興味を持たせる。
- 女性研究者支援事業の知名度の向上。

そしてこれが、ふれてサイエンス&てくてくテクノロジーです。

金沢大学男女共同参画  
キャリアデザインラボラトリー



プロジェクトオフィサーの職務

- 支援プログラムの円滑な運営
- 研究支援の効率化・適切性に関する研究
- 支援策Before Afterの解析、解析法の研究

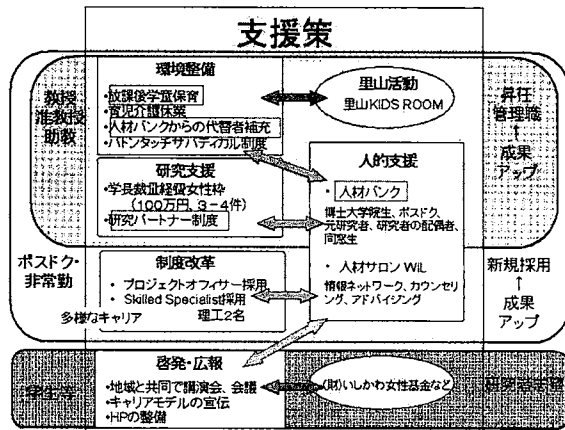
問い合わせ先  
TEL: 076-234-6907 FAX: 076-234-6908  
E-Mail: cd\_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp

16

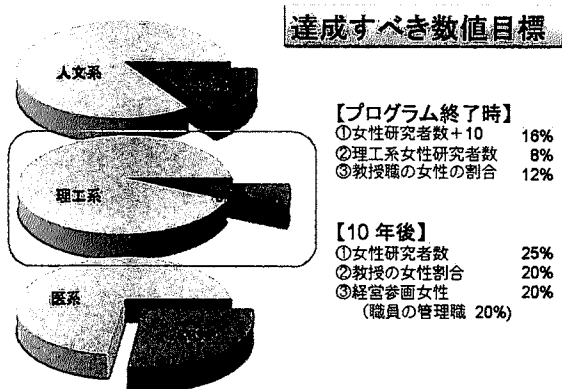
援策についての研究を進めていきます。

さて、これをまとめますとこのようになります。つまり、専任に入らないフリーのところの人を何とかこの枠に入れたい、枠に入れたら継続させたい、そして昇進させたいということ、私たちは計画しています。ホームページなどができていまして、現在の進捗状況では赤い字というのがもう既に着手し走りだしているものです。そして、青い字が現在取り組みの対象になっている、今手を付けた、着手したばかりだということです。これで見ますと一目瞭然で、遅れているところと進んでいるところがあるということが分かります。

最後に、こうしたプログラムを先導して運用するところがキャリアデザインラボラトリーというところで、8月22日に皆さんの力で自然研の中に作っていただき、プロジェクトオフィサーも2名配置しました。プロジェクトオフィサーは常に、支援プログラムが円滑に運用されているか、あるいは、研究支援が効率的に行われてかつ適切性があるかどうかをチェックしますし、支



さらに、達成すべき数値目標ですが、現在、女性研究者をフルタイム、テニュアトラックを10名増やしますと、これが16%になります。それから理工系の研究者数は、これは少し見にくいのですが、6.7%で21名いらっしゃいます。その21名に4人プラスすると8%になります。私はこれをぜひ二桁台に何とかしたいと考えています。この中には、先ほど申し上げました Skilled Specialist が入りますし、プロジェクトオフィサーの1人は理工系の研究者ですので、それで3人です。4人の中の3人がもうポストに就いていますので、あと、この三学域をそれぞれ2名ずつ増やすと、ここも当然増えるわけですから、3プラス2で5ですから、

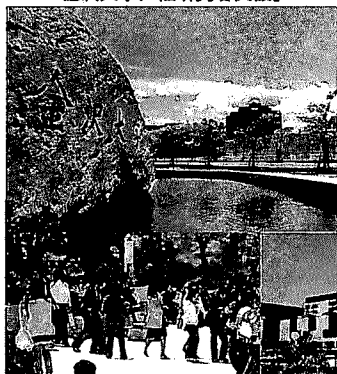


18

これが上がります。

さらに、さまざまな支援策でもう少し上げたい。また、現在教授である女性は36名いまして、その36名に9名をプラスしますと、教授の女性枠の12%となります。これは、32名の40~50代の准教授の方がいらっしゃいますので、この数字は不可能な数字ではないと思いますが、問題は、最近のポスト削減とか、団塊の世代の退職ということがあり、この数字は確実なものだけを掲げたと思っていただけたらと思います。できれば理工系を何とかしたいと考えています。

「やる気に応えます  
金沢大学女性研究者支援」



 **金沢大学**  
KANAZAWA

やる気のある  
女性研究者を  
惹きつける、魅力ある  
金沢大学へ

これらの支援策をやりまして、やる気のある女性研究者を惹きつける、魅力ある金沢大学に変わろうと思っていますので、ここにいらっしゃる学内の方々、地域の方々、それから、中央からわざわざお出でくださった方々にぜひ応援をいただきながら、学長のもとで進めてまいりたいと思っています。どうもご清聴ありがとうございました。





## ショートレポート

若林 清江 氏（石川県民文化局男女共同参画課課長）

### 演題 「男女共同参画の実現に向けて」

本日は、男女共同参画課が直接実施しております男女共同参画の取り組みについてご紹介させていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。県の男女共同参画の施策として、これまで男女が共に参画できる社会の実現に向けて、平成13年3月に「いしかわ男女共同参画プラン2001」を策定しました。また、このプランの施策を進めていくためのバックボーンとして、同じ年の10月に、石川県男女共同参画推進条例を制定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを推進しております。

2001年に策定したプランは、計画期間を平成13年度から平成22年度までとしておりましたが、勘案すべきとされた国の男女共同参画計画が改定されたことや社会情勢の変化などから、昨年3月に「いしかわ男女共同参画プラン」として改定しております。

プランの6つの基本理念は、男女共同参画推進条例の基本理念に基づくものとなっております。それから、男女の人権の尊重、ジェンダーの視点、エンパワーメントの促進、あらゆる分野へのチャレンジの促進を基本的視点として施策を推進することとしております。これらを踏まえ、5つの基本目標のもとに、13の課題を掲げ、そして、この課題に沿ってそれぞれの施策の方向性を示し、男女共同参画を推進してまいりました。

改訂したプランでは、新たに女性のチャレンジ支援として、「女性がチャレンジできる社会づくり」、「仕事と生活の両立支援と働き方の見直し」、「新たな分野への取り組み」などを盛り込み、男女を問わず、すべての人が地域、学校、職場で安全に安心して暮らせる環境整備に取り組んでいくこととしております。

これまでの具体の取り組みといたしまして、「なぜ今男女共同参画が必要なのか」などのセミナーの開催や研修会などをおし、幅広く県民、事業者に対する意識啓発を行うとともに、全県民を対象とする施策にあつては、その影響力を受ける者の半分は女性であることから、県の審議会等の女性委員の積極的な登用に向けた取り組みを進めるよう、庁内の各部局に対し女性委員の登用の協力依頼をしてまいりました。また、住民に最も身近な市町における取り組みが男女共同参画を推進する上で大変重要であることから、市町に対し条例の制定や計画の策定を働きかけてまいりました。

その結果、県の審議会等における女性の登用率は、平成19年6月、28.7%であったものが、今年6月では30.4%と伸びてきているほか、市町における条例制定については、昨年度末で8市3町、57.9%が制定し、プランの策定は9市4町で策定率68.4%となるなど、徐々にではありますが、その結果が表れてきております。

ちなみに、条例の制定状況、市町の全国平均の状況ですが、条例については21.9%、計画の策定状況は全国で57.1%となっており、どちらも石川県の方が高い割合になっています。

石川県の男女共同参画の現状として、まず石川県民の意識はどうかといいますと、県が実施しております県民の意識調査によると、この調査は5年ごとにしてしておりますので、直近のものが平成17年度のものとなっておりますが、職場における平等感では「教育や研修制度」は「男女ともに平等である」としてしておりますが、「社会的には」男女ともに男性が優遇されていると感じているとの結果になっております。

また、家庭、地域活動、学校教育、政治の場、法律や制度の上などや、社会全体での男女の地位の平等についてもアンケート調査をしております。社会全体では男女平等になっていると回答したのは12.9%となっております、男女の平等感は低い状況になっています。法律や制度が男女平等になっているものだから、ことさら男女共同参画計画は必要ないのではないと言われる方もいらっしゃいますが、しかし、意識だけではなく、現状でも賃金の男女格差、育児休業取得率の男女格差、それからセクハラ、DVなど、女性に向けられる暴力の存在などが見受けられ、実態として女性が社会制度を十分に生かし切れているとは言えない状況になっています。

人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた、性別による固定的な役割分担意識があり、このような意識は時代とともに変わりつつあるものの、まだ根強く残っていることもあり、これが男女共同参画の実現の大きな障害の一つになっているのではないかと思います。意識啓発はまだまだ必要だと思っています。

県が実施している意識啓発の中から、二つご紹介させていただきたいと思います。

一つ目は、社会のさまざまな分野で、今なお存在する固定的な性別による役割分担意識を変えるということは本当に時間がかかるということもありますので、子供たちが思いやりを持って、性別にかかわらず自分らしい生き方を選択できるよう、学校での教育が大変重要になることから、平成9年度から継続している事業があります。平成13年度に八重澤先生にも編集委員としてご協力いただきまして、一度内容の見直しをしておりますが、これは11年間続いている事業です。「学校における男女平等教育の推進」として、「夢風船」という啓発冊子を作っています。この冊子は、学校における男女共同参画の教育および児童の家庭における意識啓発を目的に、小学校5年生の全児童に対し、男女共同参画啓発副読本として配布しております。

最初にお配りした「夢風船」は、平成9年度に小学校5年生だった児童に配布しておりますので、持っていたらとしましたら、今年22歳になるという方なので、県内から金沢大学に通っていらっしゃる学生さんの中には覚えていてくださる方がいらっしゃるかもしれません。対象が5年生というのは、自分の性や異性を意識し、遊び等で男女差が表れると言われている年齢であること。それから、内容については対象を小学校5年生としているので、男女共同参画について分かりやすく、興味を持ってもらうために漫画風を作成しております。

子供たち一人一人が自分らしく、のびのびと仲良く生きていくために大切なことや、身近な生活の中の出来事を中心としており、事業で活用していただいた先生方からは、「イラ

ストや漫画で子供たちに大切なことを考えさせる工夫がなされていて、とても良い」「男女共同参画意識は小学校ではかなり浸透してきているように感じるが、大人になってもこの意識を持ち続けられるように、そして未来のためにも、子供たちには継続して取り組んでいくことが大切である」「家庭や社会に潜在的に存在する見えない男女差別を意識化し、解消するために大切な資料である」などのご意見をいただいております、継続していかねばならない事業の一つと思っております。

二つ目は、「女性がチャレンジ出来る社会づくり」として、「縦へのチャレンジ」「横へのチャレンジ」「再チャレンジ」を推進するため、昨年度から新たに取り組んだもので、「企業における女性チャレンジ支援事業」があります。この事業は、企業における縦横再の三つのチャレンジが容易になるよう、企業の役員クラスの方に対して、オフィスミニスターとして県が委嘱し、自らの企業内の男女共同参画の取り組みを進めていただくための核となつていただくというものです。オフィスミニスター会議という場を設けまして、オフィスミニスター委嘱企業の男女共同参画に関する現状把握や、具体的な取り組みについて検討していただくというものです。

縦横再チャレンジ、少し分りにくいと思いますが、縦へのチャレンジというのは、方針の立案および決定過程への参画。横へのチャレンジというのは、これまで女性が少なかった分野への活動の場を広げる。そして再チャレンジというのは、結婚・子育て等で就業を中断した女性が再就職を目指すということで、昨年度は、このオフィスミニスター企業として5社の企業にご協力をいただきました。

また、各社の具体的な取り組みを事例集にまとめ、その取り組みを紹介することで、地域企業や地域住民にも広く男女共同参画意識が浸透するようにセミナーを開催し、オフィスミニスターにも参加していただき、地域の企業においても、容易に男女共同参画に取り組めることの周知を図る牽引役としてのご協力もいただいております。

昨年度取り組んでいただいた5社の事例集をお配りしておりますので、ご覧いただいていると思いますが、この事例集は、ハローワークや大学の就職担当者などにも配布しており、県のホームページにも掲載するなど、男女共同参画に取り組んでいる働きやすい企業として広く県民にPRをさせていただいているところです。オフィスミニスター企業各社の具体的な取り組みとして、縦へのチャレンジでは、パート社員を正社員に登用する制度を作るなど。横へのチャレンジでは、女性を積極的に活用していくための、各種研修会への派遣などを行っていただいております。再チャレンジでは、育児・介護等の家庭の事情で通常勤務が困難になった社員に対して、これまで培ったノウハウを無理なく発揮できるような柔軟な働き方の環境整備の見直しなどの取り組みを進めていただきました。

また、3つのチャレンジ以外では、男性職員の育児休業取得推進と地域活動への啓発などがあります。家庭や地域活動の多くを女性が担っているという調査結果もあり、企業でワークライフバランスを実践していただくということは、男女の働き方の見直し、性別による固定的な役割分担意識の解消、それから、男性の育児・保育参加などの取り組みが必

要になり、そのことは同時に男女共同参画社会の実現に向けての大きな前進になるものと考えております。

今年度も、新たに5社の協力をいただき、間もなく第2冊目の企業の事例集ができることになっております。これらも、また県のホームページ等で紹介していきたいと思っておりますし、ハローワーク、大学等の方にも配布させていただきたいと思っています。

最後に、財団法人いしかわ女性基金のリーフレットをご用意いただきましたので、少しご紹介させていただきたいと思います。基金は、女性はその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すため、広く女性の社会参画を促し、その多様な能力を生かした女性の主体的な活動を効果的に推進することを目的に設立しておりまして、女性の人材発掘、養成、学習機会の提供として各種講座を開催するなどの支援を行っており、男女共同参画社会の形成に向けて重要な役割を担っております。基金の事業は、地域における女性のエンパワーメント促進を支援するもので、これらの支援をとおり、女性たちが自信を持って、社会のあらゆる分野に参画できるよう環境整備を図るとともに、新たな人材の発掘に努め、女性が活躍できる場の拡大につなげていきたいと思っています。

今回の金沢大学の女性研究者支援の取り組みが学内だけではなく、県内企業の専門分野などにおける女性登用に波及効果をもたらし、地域をも含め、石川県の男女共同参画が推進されますことを期待して、県の取り組み等の紹介を終わらせていただきます。

## ショートレポート

山下 範泰 氏（金沢市市民局市民参画課男女共同参画室長）

演題 「男女共同参画社会の実現に向けた取り組み」

本日は、金沢市の男女共同参画についての取り組み、あるいは、その事業の一部についてショートレポートという形で報告をというご依頼をいただきました。簡単に説明させていただきますので、よろしくお願いします。

（以下、スライド併用）

まず、金沢市におきまして男女共同参画についての取り組みが本格的に始まりましたのは、男女共同参画推進条例の制定からです。ご覧いただきましたとおり、平成13年12月19日に制定されました。施行は翌年の14年4月1日です。これは、当時としましては大変早い制定であったと思っています。中核市の中では2番目の制定でした。目指すところは、「男女が自立した人間として社会のあらゆる分野で生き生きと輝くことのできる男女共同参画社会の実現」ということです。条例の内容としては、基本理念であったり、市、市民、そして事業者などの責務、そして、市の取り組むべき基本的施策のほか、男女共同参画審議会の設置などを定めております。

次に皆さんにご紹介するのは、金沢市の男女共同参画推進行動計画です。ダイジェスト版がお手元の資料にも入っていますので、後ほどご覧いただければと思います。これは、条例を受けまして、平成14年12月に策定しました。計画期間は平成15年度～24年度の10年間としています。これは行動計画ですので、具体的な施策、事業、どのようにして男女共同参画を進めるかといった施策や事業を具体的に計画として集約したものです。なお、先ほど県の課長さんなどのお話にもありましたが、本市の計画も中間年に当たる平成19年度に、国や県の計画などとの整合性を図るため、あるいは社会環境の変化に対応するために見直しを行っています。見直しの内容については、後ほど簡単に触れさせていただきます。

ここからは、推進行動計画の内容について少しご紹介します。基本理念は、「女（ひと）と男（ひと）がともに輝くまち金沢」とさせていただいております。ご覧になっていただいたらお分かりになるのですが、女と男という漢字をともに「ひと」と読むこととしております。性別にかかわらず、社会の場で生き生きと女性も男性も幸せに過ごせるまち金沢を目指すということが、この行動計画の基本理念です。

次に、行動計画におきましては基本的視点を定めております。この基本的視点と申しますのは、行動計画の施策を策定する際の判断基準、あるいは何を重視するかといったポイント示すという性格を持っております。本市の計画におきましては、ご覧いただきましたとおり、「男女の人権の尊重」「社会的・文化的に形成された性差（ジェンダー）の解消」「女性が力を持った存在になること（エンパワーメント）の促進」「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化」「あらゆる分野での男女のパートナーシップの実現」、こ



の五つを基本的視点として掲げています。

計画では、この基本的視点の下に、さらに「基本目標」「課題」「施策の方向」などを定めておりますが、この基本的視点に基づいて実際の施策や事業を行うということになっております。

次に、今ほどご紹介しました基本目標です。これは、行動計画の基本理念を達成するために掲げられた目標とお考えいただければと思います。金沢市の基本目標は、「男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革」「方針の立案および決定過程への女性の参画の拡大」「男女の自立を育む生活環境 - 職場、家庭、地域 - づくり」「女性の人権が守られる社会づくり」「国際社会を視野に入れた男女共同参画の推進」ということを基本目標としています。

こちら、ご覧いただいておりますのは計画のイメージ図です。基本理念がありまして基本目標があります。その下に課題、そして施策の方向がありまして、その一番下に具体的施策を定めております。課題の数は13、施策の方向は39、具体的施策、事業につきましては平成20年度の数ですが、140事業を組み込んでいます。

なお、下の段は計画の推進です。これは、多くのプランでもそうだと思いますが、施策、事業を実施したら点検・評価を行い、必要があれば施策、事業の見直しを行うという形になっています。こういう方法で計画を推進しています。

ここからは、具体的な事業を金沢市男女共同参画推進行動計画の中からご紹介したいと思います。基本目標3、「男女の自立を育む生活環境 - 職場、家庭、地域 - づくり」の中に課題8としまして、「安心して産み育てられる子育て等の支援」という課題を設定しています。それに関連する事業について、ご紹介させていただきます。先ほどからの発表にも何度もあったかと存じますが、性別にかかわらず、子育て世代が安心して就業、あるいは社会参画する際には欠かせない取り組みであると考えています。

ここでは、本市の保育サービスについて紹介させていただきます。先ほど市長のあいさつの中でもかなり話がありましたので、重複しますがご了解ください。本市の保育所数は112カ所あります。公立14カ所、うち県立が1、市立が13です。私立は98カ所あります。定員は本年度1万1290人となっておりますが、実際、11月1日現在の入所児童数は1万1754人です。基準に従って若干多めに入所することができるということで、1万1754人と定員より多く入所しております。こういう状態で、幸いなことに本市では待機児童はゼロとなっています。厚生労働省の今年4月の数字によると、首都圏、あるいは近畿、そして全国の政令指定都市、中核市などの都市部では、1万9950人の待機児童がいるという状況だとお聞きしていますが、幸いにも本市では待機児童はゼロとなっています。

次に、特別保育事業についてご紹介いたします。まず延長保育、これも市長が申ししておりましたが、112の保育所のうち111カ所で退所時間を超えて預かる延長保育を実施しています。次に24時間保育。これは、市立の中村町保育所という保育所がまちなかにあります。そちらで、月曜日から金曜日まで実施しています。例えば看護師の方とか、そういう夜勤のある保護者の方については、必要な保育だと考えています。

そのほかの休日保育は7カ所で実施しておりますし、冠婚葬祭等、急な用事があったお子さんを預ける必要が生じたときに重宝されると思います。一時保育であったり、年末保育をやっている保育所もあります。最後、病児一時保育ですが、病院・医院など5カ所で病中、病後のお子さんを預かっていただけます。保育所も3カ所で預かっていただけます。ただ、この保育所につきましては、その保育所の児童、お子さんという制限があります。なお、この病児一時保育につきましては、今年から金沢大学の附属病院においても対応していただいているということを一応ご紹介したいと思います。

これは保育所の様子です。右側はどろんこ保育です。裸になって泥だらけになって、子供たちが遊んでいます。

これまでずっと保育について申し上げてまいりましたが、本市内には幼稚園もあります。市内の幼稚園は38園ありまして、公立が1、私立が37ということで、こちらも民間の皆さんに非常に大きな役割を担っていただいています。定員は約5100人ということで、5000人の就学前のお子さんたちが幼稚園に通っているということになります。なお、最近幼稚園においても正規の時間を超えてお子さんを預かるという預かり保育がかなり増えてきているということで、38園のうち35園で預かり保育を実施していただいているということも、併せてご紹介したいと思います。

保育所、幼稚園を出ましたら次は小学校ということになります。小学校の主に中学年か低学年だろうと思いますが、そのお子さんを預かる場所ということで、放課後児童クラブも市内にはたくさんあります。市内に73カ所館あります。開設場所が児童館であったりしますので館となっています。小学生約3800人が利用しているということです。金沢市内には市立の小学校が59校あります。それで73カ所ですので、一部山間地を除きまして、ほぼ全校下、校区に1～2カ所の児童クラブがあるということになります。

以上、お子さんが生まれてから小学校に上がるまで、お子さんを見ていただける所が金沢市においては大変整備されています。女性に限らず、男性にとっても安心して働ける環境が整っていると思っております。

あと、金沢市におきましては、「地域の子育て力の強化」ということで、このような事業にも取り組んでいます。ご紹介しますと、「子育て夢ステーション事業」です。これは、市内の保育所、幼稚園、児童館、これを身近な子育て支援拠点（子育て夢ステーション）という位置付けにして、いろいろな取り組みを行ってもらおうという事業です。市内に、平成20年度で124カ所あります。おおむね、ベビーカーを押して行ける所に1～2カ所という考え方で、124カ所設置されています。

これは、「子育て夢ステーション」のいろいろな事業を紹介した画像です。例えば、「育児全般受け止めます」と書いてありますが「子育て相談」であったり、「妊婦教室」「もうすぐ赤ちゃんにご対面」ということで、このような妊婦教室もやっています。あと「ふれあい広場」ということで、乳幼児を持つ親同士がいろいろな悩みや育児情報などの交換をする「ふれあい広場」事業もやっています。

以上のように、金沢市では子育て支援ということではいろいろな事業をやっています。今後とも、男女共同参画が進む社会の前提となる環境整備という意味で大切なことだと思っていますので、さらに充実を図れるよう努めてまいりたいと思っています。

なお、ご紹介してきました保育などにつきましては、お手元の資料の中に「金沢子育てお役立ちウェブ」というものを入れてあります。それをご覧いただけますか、または、本市のこども福祉課にお問い合わせいただければ、さらに詳しくお知らせできると思います。

ここまで子育て支援事業についてご紹介してまいりましたが、金沢市の男女共同参画についてのこれからの方向性ということで、最後に平成19年に行いました行動計画の見直しの内容から一部ご紹介したいと思います。まずポイントとしては、「新たな課題への対応」があります。社会環境などが大きく変化してきており、新たな課題が生じていますので、それへの対応が必要です。それとともに、これまでの5年間は男女共同参画についての周知や啓発が主であった面もあるかと思いますが、今後は一歩進んで、男女共同参画社会の実現に向けた実践的な取り組みを進めるべき時期であると考えています。

新たな施策として出てきましたのが、これも先ほどから何度も話が出てきていますので詳しくは申し上げませんが、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進」「女性のチャレンジ支援」です。「女性のチャレンジ支援」の中で、男女のそれぞれ少ない職業分野への参画ということが2番目のところに載っていますが、この中では高等教育機関などとの連携ということを掲げさせていただいております。今回の金沢大学のこの事業につきましては、私どもとしても注目しており、連携させていただければと考えています。

以上、金沢市の取り組みについて、簡単ですが紹介させていただきました。画像に載っていますこの「金沢市男女共同参画推進行動計画ダイジェスト版」を資料に付けさせていただきますので、後ほどご覧いただければ幸いです。また、金沢市男女共同参画ホームページもありますので、見ていただければありがたいと思います。

以上で金沢市の取り組みについての報告を終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございました。

ショートレポート

新村 健了 氏（石川県教育委員会委員長）

演題 「理系好きの子どもをどう育てるか～学校教育の現状から見えるもの～」

既に開始から3時間を過ぎて、時間が押してしまっていますので、十分にお伝えできるか分かりませんが紹介いたします。今日、レポートをさせていただきますのは、最初は理科好きの女子の子供をどう育てるかということだったのですが、学校教育の現場からの報告になりますので、女子に限ってというわけにもいかず、男性と女性が公平に、一人一人の個性を大事にしながら、それぞれの主体性を尊重しながら、教育や進路指導をしているという立場で、このテーマに変えさせていただきました。私自身は文系の人間ですので、このテーマで話せと言われてもなかなか難しいところがあります。

ただ、定年の直前の2年間、市内の高等学校において、文科省が推進、強力に理科教育の改善といいますか、改革といいますか、そういったものの宣伝として、スーパー・サイエンス・ハイスクールの事業がありました。初年度、石川県は逸したのですが、その指定を受けるべく10年度に着任してその準備をし、そして15年度に第1期生を迎えて、実践研究をしたという経験で、多少、理数教育に関心が持てたというところではあります。そしてまた、今日お手伝いで来ている宮下研究員（理科の指導主事）のお知恵も拝借しながらレポートさせていただきます。

（以下、スライド併用）

最初の画面に入りますが、これは皆さん大変ご承知の国際学力調査、15歳の青少年が参加している国際的な学力調査の一つです。ご承知のように、2000年から始まって3年ごとに調査を行っています。分野は数学リテラシー、科学的リテラシー、読解力リテラシーです。リテラシーですから、応用力、活用力といった面を重点的に調査しており、単なる知識のテストではないということです。日本の順位が、最初は世界のトップレベルでしたが、回を追うごとに順位を下げているということで、PISAショックと言われるように、日本人の子供たちの学力が低下しているという危機意識が持たれたのはご存じかと思います。そのようなことがあって、今回の学習指導要領の改訂ということになったと思っています。

そのPISAショックを受けて、文科省は、恐らくもっと全国的な学力の実態を把握したいということで、全国学力調査が昨年度から実施されました。本県の状況をかいつまんで申しますと、この調査は小学校6年と中学3年生が参加していますが、それぞれに知識を見るAテストと活用力を見るBテスト。どちらかというところ、PISAの方に近いのはBのテストだとお考えいただきたいのです。

こちらの方は小学生です。昨年、今年で、特にBの国語、Bの数学で飛躍的に成績を伸ばしているのは非常に評価できるところではないかと思っています。それから、中学生に

関しましては、総体的に昨年の成績を維持していきまして、全体的にも大変良好な成績だったという評価がありますが、まだまだ個々には知識技能を活用する力には課題もありますし、子供たちの学習時間等は全国平均を下回るというような状況、あるいはテレビを見る時間、ゲームにふける時間が全国平均から見ると多いというような、成績とは離れた課題が見られるというところです。ただ、読書の一斉指導、朝読書、行間読書などが非常に高い割合で行われているということです。

そういった学力テストで良好であるというのは本当に問題がないのか。これは、県独自でやっている調査で、全国学力調査と同時に学習状況調査というものが行われていきまして、その中から抽出したものです。数学、算数、理科、国語での好き嫌いをまとめた今年度のものであります。

時間がないので、縦に「好き」のところだけ見ますと、小学校4年生、6年生、中学校3年生では数学が55%、36%、24%。理科が64%、35%、19%ということで、もう20%弱です。特に理科では小学4年、6年、中学3年と急激に関心度が下回っています。ここが非常に大きな課題というか問題点で、特に理科が小学校3年生から教科書を持って勉強しますが、6年生で半減してしまうという関心度、好き具合は非常に問題であろうかと思っています。これは、まさに理数離れ現象に通じるものであり、課題であろうかと思っています。

十分な分析ではありませんが、一つの理由として、学年が上がるにつれて教材や教科書の指導内容が難しくなり、理解不十分のまま進級していくということ。それから、進度や時間に追われる中で、先生方は座学が多くなってしまいうということ、体験・観察・実験といいますが、そういったものが非常に少なくなる傾向が好き嫌いに影響している。子供たちはパソコン、情報の授業を非常に好んでいるデータが一方にありますので、それとのバランスで言うと、やはり実験・観察が欠かせない教科にはもっと（時間を）増やしてほしいと思うわけです。

それから、教師側の問題として私は関心があるのですが、子供の理科、数学等への関心・興味を持続・維持・発展させるような指導力が全体的にまだ弱いのかという思いがあります。また、先ほど言いましたように、子供たちの側には、勉強時間が少ない、あるいはゲーム、テレビにふける時間が多などという学習姿勢というか、学習の規律・習慣に非常に大きな問題が一方にあると思います。

これは、県内の高等学校の卒業生、近年のものを出しました。4年制大学に絞って進学率を見たものです。徐々に4年制大学への進学は増えています。短大等を入れますと、昨年度の卒業生では54%の水準にあります。

石川県では学力向上対策の一つとして、平成15年度から石川県独自で「いしかわスーパ



「ハイスクール」というスーパー・サイエンス・ハイスクールの向こうを張ったものに取り組み、既に6年目になります。これは普通科高校の学力の底上げという大きな課題と、それから普通科の女子生徒も含めてですが、進路デザインと申しますか、キャリアデザインをしっかりとさせて、進路実現、自己実現を図れるようにつなげたいという取り組みです。

どの学校とは申しませんが、この中で女性と男性の比率、理科系で全体を見ますと、20年3月ですと240名の女性、336名の男性が4年制大学に行っています。比率で言うと42%、全体では3カ年間でも着実に伸びているのではないかと思います。そのうち、理学部、工学部は28%で推移しています。このあたりになってくると、まだまだそこへの進学は十分に夢が描かれてはいないのではないかと。医学系とは、医学部、薬学部、看護、検査技師といったところで、これは総体的に、もちろん女性の職場進出が目覚ましいところなので、多いです。それから農学部、水産学部、生活科学といったところも非常に多いのですが、理工に限って見るとやや少ないのではないかと。今後、こういった面でのキャリア教育は十分に、やはり子供たちの実現ができるような指導も強化しなければいけません。

先ほど、高比良企画官も触れられそうで触れられなかったのですが、国の方で進めています、いわゆる理系の人材、これは日本のこれから、将来を見据えると、資源が乏しい国ですので、どうしても技術立国ということになるかと思います。そういう意味で、スーパー・サイエンス・ハイスクールという事業が平成14年度からスタートしています。

この狙いは今言ったようなことですが、国際的に通用する理科系人材の育成を目指して、数学や理科などに重点を置いたカリキュラム開発・研究を行うというものです。本県ではこの5年間で3校が指定を受けて、真ん中の学校については再指定を受けて、既に5年経過しているのでしょうか。3校に共通する教育のSSHの方針ですが、実験・観察を重視した科学教育を重点的にやると。そして、二つ目には問題の探求能力、創造性、論理的思考力の育成、表現力、コミュニケーション能力、特に英語力の身に付いた国際人を育てるということが共通しているかと思います。

もう一つは、大学との連携です。先端技術などを中心とした科学、工学、理学、そういった講座に大学の先生に来ていただく、あるいは大学に出向いて習うということが積極的に行われると非常に効果があります。ここでの女子の割合は、平均すると31%くらいが学び、向学心が旺盛でまじめでよくやっています。特に実験や討論などでは教室をリードしている人が多いのが特徴で、非常に好ましいと思っています。

ちなみに、A高校の女子はまだ1期生、2期生ですが、難関大学へどんどん進学して、自分の将来の夢に向かって現在勉強しているような実態です。国の方でも全国的に100校くらい指定されていると思いますが、このSSHの成果は非常に上がっていますので、これは一層強化していただきたいと思っています。

これまで課題とされています理数離れを防ぐ対策として、まずやり玉に挙がるのは学習指導要領です。現行の学習指導は、24年来のゆとり教育の路線の中で行われています。しかも、平成14年度から完全学校週五日制ということで、教科書も薄くなり内容的に3割等も削減されたといういわく付きのもので、現在学ばれているわけです。そういうことで、先ほどのPISAもありましたが、今回、その反省の上に立って、学習指導要領の改訂がなされました。

そのポイントを理数に絞って申し上げますと、中心にくるのが、指導要領に見る理数教育の充実ではなかろうかと思っています。質量ともに今回改訂されました。やはり、先ほど申しましたように、日本の将来の人材育成という観点でこういうことが実現したのではないかと思っています。

簡単に見ますと、理科や数学で、理科は小学校では55時間、中学では95時間です。算数では小学校で142時間、中学で70時間。最低で現行から15%、最高で32%の理数増が図られていまして、現場ではこれで十分に観察・実験等をやるだけの時間、あるいは討論やディベートで課題を深めていくという授業がやりやすくなったということです。あとは教員の問題になってくると思います。

それから、「授業内容の見直し」。先ほど言いましたように、教科書もこの度、恐らく相当な発展的学習が進められるであろうということが期待されていますので、厚めになるでしょう。今悪いと言われている、かつて中学で教えられていた遺伝、科学のイオン、進化の問題は中学校に戻して基礎的なことは学べるようになりました。また、現在、高校で習っている2次方程式の解の公式などはまた中学へ戻し、小学校で教えられていない台形の面積は、また再度、小学校に戻って教えているように、指導内容もまた正位置に戻ったという感じです。そういうことで、今回の指導要領の改訂は現場、社会の期待に十分応えているのではないかと。それから教育条件の整備ということも期待されます。少人数指導とか、あるいは理科支援員などの、スタッフの拡充が期待されます。

「理科好きの子どもを育てるために」ということですが、学習指導要領の改訂は基本的には抜本的な改革で非常に好ましく評価されると思いますし、そのほかにも現場サイドでも取り組まなければいけないので、検討してもらいたい。あるいは、地域としても取り組まなければいけない、いろいろあろうかと思っています。その思いを伝えたいと思います。

一つは、先ほど金沢大学が里山自然活動という、子供たちを集めて里山で自然に触れさせて、自然観察、あるいは科学の勉強に取り組んでいただいているというお話がありました。あの様な子供たちが身近に体験できる施設がどんどんできればと思います。石川県にはいわゆる本物の科学館というものはありません。東京まで、スーパーサイエンスの3校の生徒たちは、毎秋か毎夏か、出向いて行っています。毛利衛先生のいらっしゃる所へ3泊4日くらいで行っている学校もあります。県の関係ですが少し申し上げておきますと、ふれあい昆虫館、のと海洋ふれあいセンター、のとじま水族館、石川動物園、自然史資料

館などはあるのですが、科学館はまだありません。金沢市には比較的小さいものはあるのですが、それから、学校ごとにもっともっと自然に親しめるような、ビオトープのようなものがあればよいではないかというのが一つです。

また、「授業の工夫改善と研修」という問題があります。これは調べてみますと、小学校では理科を専任とするような先生の配置は今のところはないわけなのです。このことが理科の楽しさを十分に子供たちに伝えられない。科学する心を十分に教えきれない。子供たちの「なぜ」という疑問にも十分応えない、逃げ腰であるという先生も多いのではないかと思います。

現に調査しますと、これは石川県のものではありませんが、あるデータによると、65%の小学校の教員が理科はあまり好きでない、苦手だと答えています。先生自身がそうだという、データもあるわけです。また、小学校の先生はどちらかというと文系が多くて、高校時代に物理・化学・生物・地学の4教科を十分習っているということはまずないという教育の問題もあるかと思います。それから、実験・観察には準備に相当時間が要るので、余裕がない。あるいは、事故が起きるといけない中で、1人で30人、40人の生徒の実験・観察というのは並大抵のことではないという条件の問題もあって、自然と座学中心になっても仕方がないだろうと思われるわけです。

今後は、高校には助手が付いていることや、教員の専任化といった事も、日本の将来を考えればぜひ必要なことでないかと。それから、先ほどから出ている大学との連携ももっともってやって、子供たちに刺激を与えていただければと思う次第です。

最後になりますが、子供たちはいずれ社会に出て、そして働くわけです。その働く環境というのは、子供たちは親をとおして、あるいは、私たちの仕事ぶりを通して見ているわけです。従って、子供たちに映っている社会はどうなのか、この社会はこれでいいのか、いろいろ指摘がありました。そういうことで、改善改良していかなければいけないことは身近にたくさんあるということをご指摘させていただいて、終わりにさせていただきたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

## アンケートご協力をお願い

本日はご多忙の中、第1回金沢大学女性研究者支援シンポジウムにご参加いただき、有難うございました。今後の活動に活かしてゆくためにも、ぜひ皆様のご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

1. あなた自身についてお聞きします。該当する項目に☑をお願いします。

- ① 性別 男性 女性
- ② 年齢層 20歳代以下 30歳代 40歳代 50歳代 60歳代以上
- ③ 所属等 本学職員 (教員 事務系職員 ポスドク その他)  
本学職員以外 (公務員 民間企業 その他)  
学生 (博士後期 博士前期 学部 その他)

2. 本日のシンポジウムをどこでお知りになりましたか。該当する項目に☑をお願いします。

- メール 大学HP 本ラボラトリーHP ポスター チラシ
- その他 ( )

3. 本学の女性研究者支援プログラムで特に期待している支援策は何ですか？該当する項目に☑をお願いします[複数回答可]。

- 人材サロン WIL 里山 KIDS ROOM 育児・介護休業金沢プラン
- 女性のための新しいキャリアパスの創出

また、具体的に本ラボラトリーに期待したい活動についてお書きください。

4. 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーは今後HPにて女性研究者支援に関する情報発信をしていく予定ですが、どのような種類の情報が知りたいですか？

5. その他率直なご意見、ご感想を自由にお書きください。

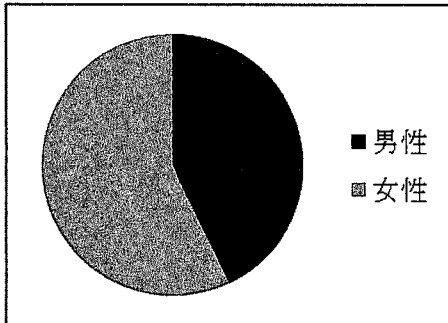
ご協力有難うございました。

金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

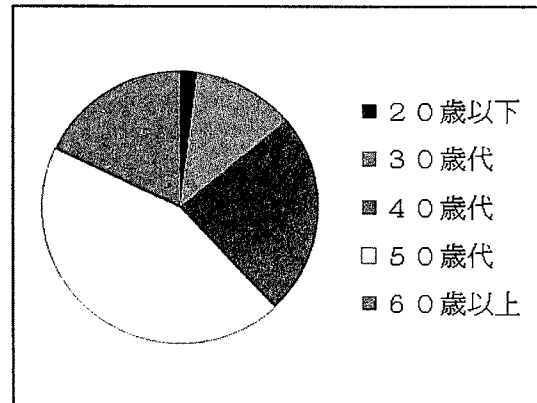
## 第1回シンポジウムアンケート結果

回答数；50名

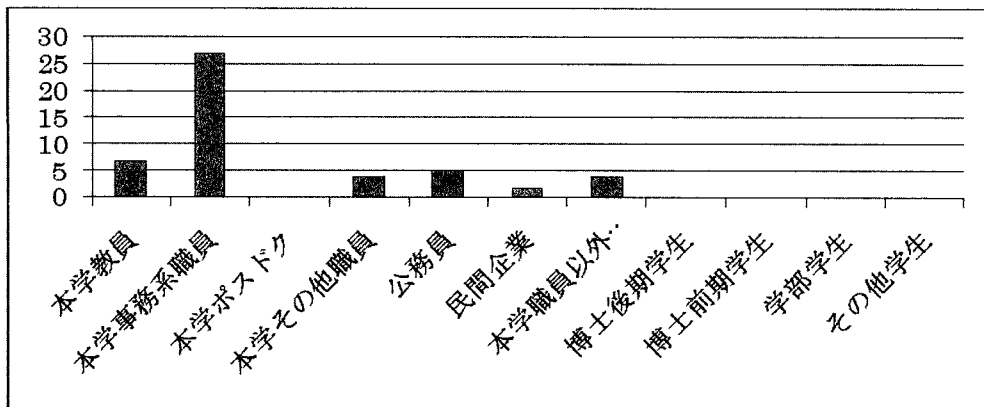
### 1. 回答者について



性別

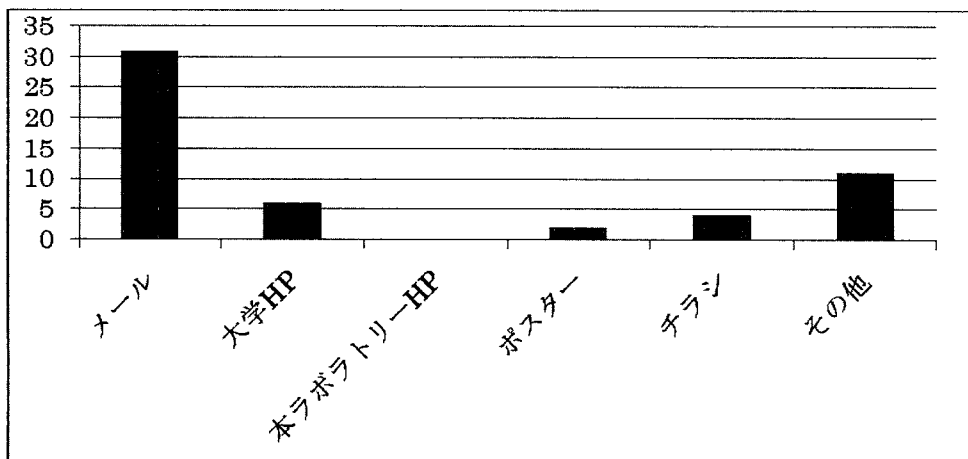


年齢層



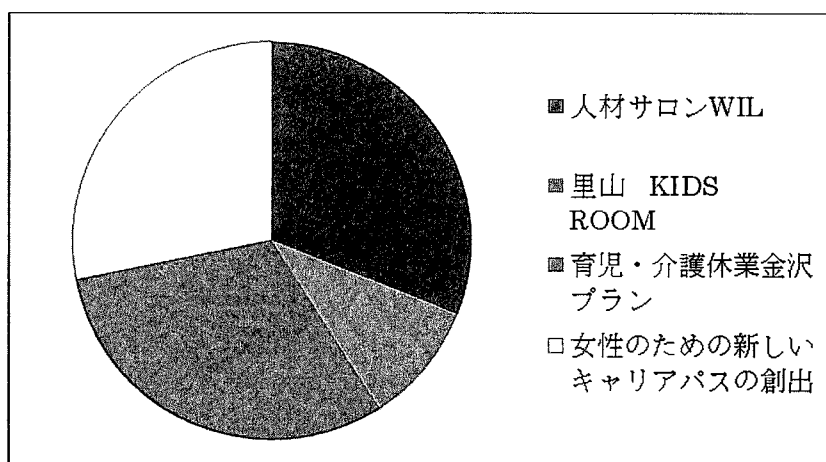
所属

### 2. シンポジウムをどこでお知りになりましたか？





### 3. 本学の女性研究者支援プログラムで特に期待している支援策は何ですか？



#### 具体的に本ラボラトリーに期待したい活動は？

- ・キャリアパスの創出と継続
- ・今までにない新しい女性らしい発想を活かした活動を期待しています。女性の能力を最大限に活かせれば、すごいことができそうです。
- ・学内の規制（女性研究者支援関係）整備に関する提言
- ・理科科目への興味・関心を「里山」を通じて、そなえる。
- ・3年後に予算化し、女性研究者が雇用できるルートが確保できるように期待します。次に続く研究者へのために是非がんばってください。

### 4. 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーは今後HPにて女性研究者支援に関する情報発信をしていく予定ですが、どのような種類の情報が知りたいですか？

- ・女性理工系医学系の活躍状況
- ・具体的な数値目標をかかげておられますが、年度毎の増減についてうっかりかわりに興味があります。
- ・各プログラムの現状
- ・SSのシステム作りに見通しがついたら、ぜひ詳しい内容などを公報して下さいます様おねがいします。
- ・研究と子育て・家庭生活をどのように両立されているか。家庭内のユニークなルールなど、両立のために工夫されていること等に興味があります。時間管理の仕方も参考にしたいです。

- ・女性教員の比率を大学全体で示しても、各部局（研究域・系）が努力しなければ改善につながらないから、部局別のデータが知りたいし、それが必要だと思う。
- ・教員募集で女性のみを募集の対象としている、他大学の状況一覧。またその分野。
- ・人材情報
- ・女性研究者の顔がみえるもの、研究者
- ・研究の成果
- ・活動全般
- ・途中からの参加でとても残念でした。各市への影響はどうか知りたい。
- ・イベント開催の案内
- ・採用された PO が具体的にどんな活動をしているのか、バックグラウンドも含めブログのようなものがあればおもしろいのでは？
- ・研究者の公募に関する情報
- ・講演会・研究会

#### 5. その他率直なご意見、ご感想を自由にお書きください。

- ・短期的には女性の博士課程への進学増、長期的には小・中・高校生の女性理科教員の育成も大学の使命ではないか。
- ・お世話様です。やっと女性にライトが当てられ始めることに感激です。人の意識を変え、行動変容を期待するのに大変なエネルギーを使われると思います。どうぞ3年間以後も継続できる様期待しております。
- ・男女共同参画推進の小学校には副読本がありますが、中・高では如何なのでしょう。継続性、内容の充実に向けてぜひ、中・高生にも教育の充実をお願いします。（人権教育も含めて）
- ・1. 金沢大学として、総論として女性研究者の増加が重要との認識はあるが、各論では各部局の人事案件に積極的な取り組みがない。雇用上限数のうち女性研究者枠を設定（年度計画）した方が良いと思う。（役員会決定を取り付ける）  
2. 女性は一般的に結婚、出産により性格が変わる傾向があると思う。研究者としての信念を常に持ち続ける人材の育成と、他大学の女性研究者の人材ネットワークを強化する努力が必要と思う。女性研究者のノーベル賞受賞を期待したい。
- ・具体的な取り組みが次々に動き出している事に感心いたしました。各プロジェクトに何人の教員、職員がかかわっていらっしゃるのか興味をもちました。
- ・3年後に確固たる仕組を構築してもらいたい。
- ・女性研究者の職場環境の改善①単身者用宿舍の整備（女性研究者専用）②ビデ・ウォシュレットのあるトイレの改修整備。（特に角間Ⅰ期）女子寮にもない。本部にもない。

- ・各支援プログラムを実践される（た）方の第1号をみなさんに紹介して次に続けてほしい。男性の意識改革に期待します。
- ・シンポジウムのタイトル通りの学長の基での強力な体制，また県や市などとの地域連携という点も大変参考になりました。ぜひ，成果をあげられます様に。
- ・大変有意義なシンポジウムでした。谷本知事や山出市長のあいさつが生で聴けてよかったです。
- ・シンポジウムは，テーマをしぼって行ってほしい。ダラダラと数だけ多くの説明をしても残らない。落ち着いて，人に納得してもらおうという講演が望ましい。
- ・高比良さんの話にもありましたが，3年後が大きな問題だと思います。プログラム終了後も，人材バンク，人材サロン等の企画は継続されるのでしょうか？ そうした点についての決意表明があればよかったですと思いました。あるいは，私が聞き逃がしただけかもしれません。
- ・国市とも女性優遇ではなく，多様な人材を得るためのプランと強調されていたのが印象的でした。金沢大学の教員（女性含む）には，女性限定の優遇策にアレルギーを示す方が多数います。「多様な人材を確保することにより，大学の力を上げる」ことを目指した宣伝，実施をお願いいたします。
- ・色々と大変なこともあると思いますが、がんばってください！
- ・男性の残業も減らないと、協力が得られない。

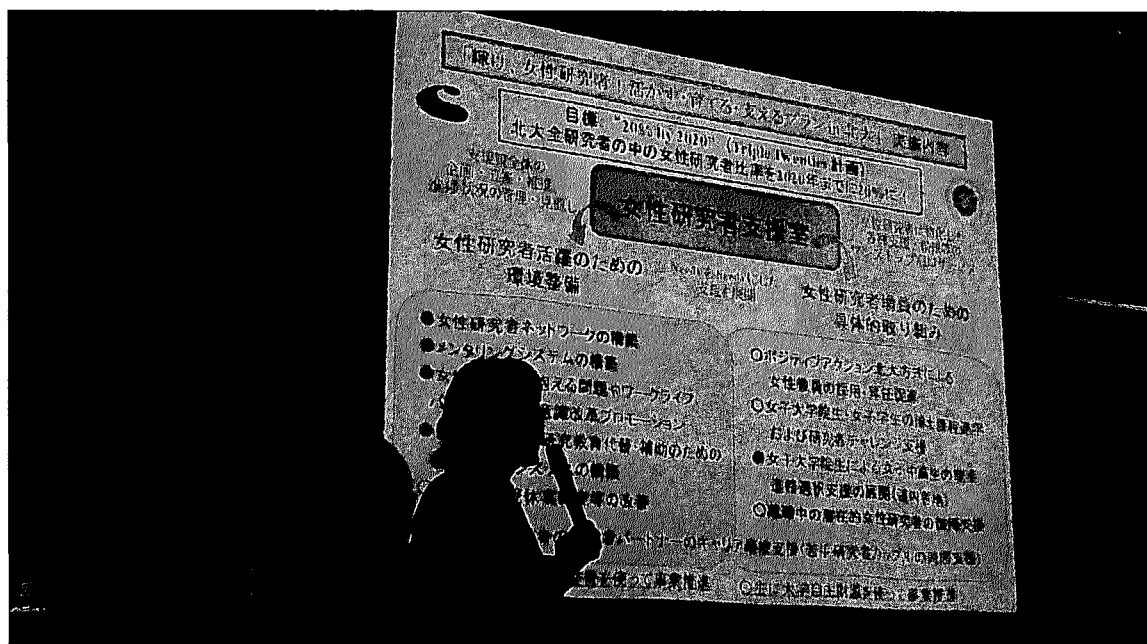
#### (4) 交流啓発活動：講演会「北海道大学の女性研究者支援事業」

北海道大学女性研究者支援室長 有賀早苗先生 2009年1月13日

2009年1月13日に北海道大学の有賀早苗先生をお招きして講演会を行いました。有賀先生は北海道大学女性研究者支援室の室長であり、男女共同参画担当副理事も務められています。北海道大学では平成18年度から「女性研究者支援モデル育成」事業が行われており、数々のユニークな事業が展開されています。今回は、同じ事業を推進する先輩として、教職員を対象に事業に携わってこられた経験や、運営方法について講演を行っていただきました。

日時；2009年1月13日（火） 11：00～12：00

場所；自然科学本館G15会議室



(5) 交流啓発活動：石川県立金沢泉丘高校 出前実験

理科離れが深刻な現在、理科・研究についての興味を促進するために、中学校、高等学校での出前実験室を企画しました。今回はまず泉丘高校を訪問しました。

場所：石川県立金沢泉丘高校

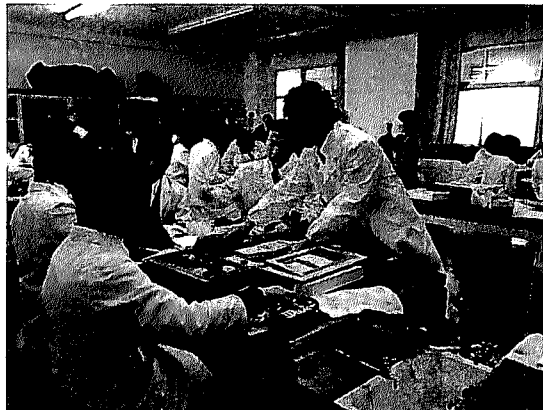
開催日：2009年3月5日（木）

「排水を浄化する微生物」 池本良子教授（理工学域環境デザイン学系）



開催日：2009年3月6日（金）

「資源とエネルギー：鉱物・岩石の観察と放射能測定」  
長谷部徳子准教授（環日本海域環境研究センター）





## アンケート結果

実習実施日：3月5日（木）

実習対象：理数科1年生40名

実習担当：大学院自然科学研究科 池本良子

1) 高校を卒業した後の進路を聞かせてください。

	就職	進学	その他
人数 (人)	0	40	0

2) 進学を希望する人は、進学先としてどのような分野を専門として選びたいですか。(複数選択可)

	未定	理	工	農	医	薬	保健	理系	文系	その他
人数 (人)	7	17	18	3	11	8	0	1	1	0

3) 大学に進学を希望する人にお聞きします。大学を卒業した後の進路の希望を聞かせてください。

	未定	進学	就職 (学んだ)	就職 (安定)	就職 (収入)	その他
人数 (人)	11	15	13	1	1	0

4) 女性研究者のイメージとはどのようなものですか？それは、今日の実習を受けて変わりましたか？

- ・ 特に（特別な、悪い）イメージはない（4名）
- ・ 男性でも女性でもかわらない、差はない、特別視しない、偏見はない（9名）
- ・ 珍しい、少ない（7名）
- ・ 女性研究者の人数が少ないことに驚いた、もっと多いと思っていた（2名）
- ・ 女性研究者を目指しています、女性が研究することを特殊と思ったことはありません
- ・ 頑張っている
- ・ かなり頭がいい、物知り、インテリチック（3名）

- カッコいい (3名)
- 怖そう
- 男性研究者とは異なる観点でものごとを見れそう
- きびきびしていそう
- 今日でイメージは変わっていない (9名)
- 暗いイメージだったけど、明るく楽しく研究しているとわかった
- これから増えていくと思った
- 私達の世代は男女平等の意識を持っている人が強いので、女性研究者は今後増えると思う
- 今、女性研究者になりやすいようにしていることがわかった
- 女性は男性より研究者にはなりにくいというイメージだったけれど、女性研究者支援によって今後は女性研究者も珍しくなくなるのではないかと思う
- 元気だと思った
- 熱意が感じられた
- こういう質問が差別
- 説明が丁寧でわかりやすかった
- アイザック・アキノモフの作中のスーザン・キャルヴィン博士 → 人間味あふれる人
- アイザック・アキノモフの作中のスーザンキャルヴィン博士→有能な人
- 頭いい

5) 今日の実習の感想をお書きください。

- よかった、おもしろかった、楽しかった (8名)
- はじめての分野でおもしろかった
- いろんな実験を楽しむことができてよかった (2名)
- 酸素濃度を測る機械の仕組みを教えて欲しかった。
- 試験に使った粉が何か気になった
- 水の汚れを色んな方法で測ることができるのだと実感した
- 水質を調べるというだけでも細かくやり方が分かれていて複雑だと思った
- 味噌汁や米のとぎ汁など身近なものを使ったのでイメージしやすかった
- ジュースやラーメンスープを使うというユーモアな実験ができてよかった
- 味噌汁やジュースでも害があると知って驚きました
- 味噌汁の結果が意外
- 普段のゴミがどれほど環境に影響するかわかってよかった
- ラーメンスープは色が濃すぎて試料にむいていないと思う

- ・ 下水処理というものが多くの分野が組み合わさってきているということがわかった
- ・ 活性汚泥がすごいと思った
- ・ 微生物のはたらきはすごいな、と思った。工学への興味が深まった
- ・ 微生物の働きはすごい
- ・ 微生物の面白さやその活用面がわかった
- ・ 微生物が動いている様子が見れておもしろかった
- ・ 下水汚泥が様々な分野に役立っていると聞いて驚いた
- ・ 下水処理で行われていることが知れてよかった
- ・ 下水処理は大変だと思った
- ・ 下水処理を全員でやるような感じの実習を受けたかった
- ・ 下水処理は生活に密着したことなのでその仕組みを少しでも知ることが出来てよかった
- ・ 講義、実験、考察がしっかりしていてわかりやすかった
- ・ 実験がわかりやすかった
- ・ 作業しただけだった、実験の意味がわからなかった

## アンケート結果

実習実施日：平成21年3月6日（金）

実習対象：理数科2年生37名

実習担当：環日本海城環境研究センター 長谷部徳子  
理工研究域自然システム学系 遠藤徳孝

### 実習前アンケート

1) 高校を卒業した後の進路を聞かせて下さい。

37人中                      就職 0人              進学 37人              その他 0人

2) 進学を希望する人は、進学先としてどのような分野を専門として選びたいですか  
(複数選択可)。

男子

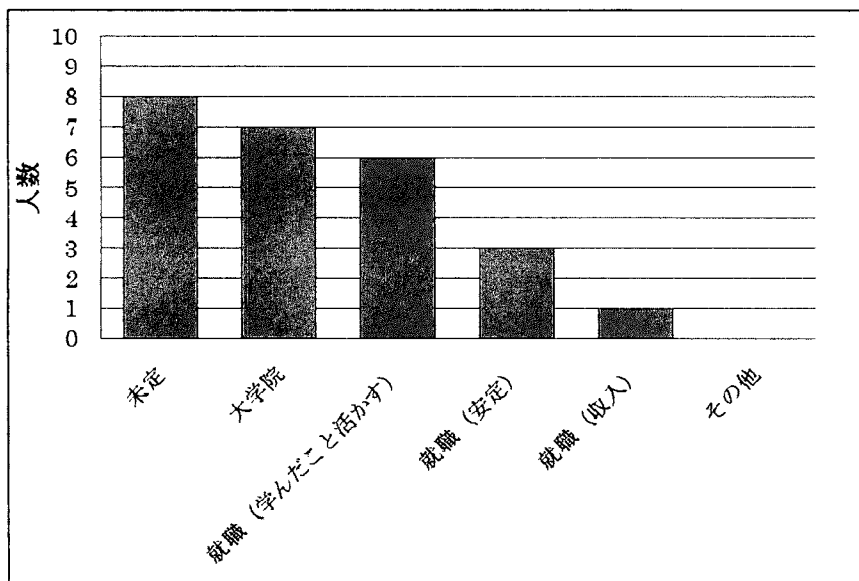
未定	理	工	農	医	薬	保健	その他 理系	文系	その他
2	11	12	2	4	2	0	0	2	0(人)

女子

未定	理	工	農	医	薬	保健	その他 理系	文系	その他
0	2	3	0	2	2	2	0	0	1(人)

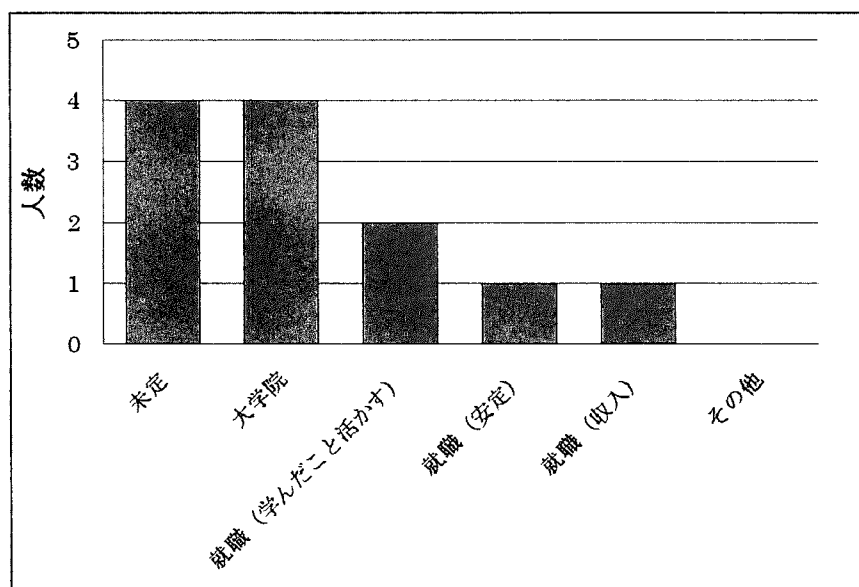
3) 大学に進学を希望する人にお聞きします。大学を卒業した後の進路の希望を聞かせて下さい。

未定              大学院進学              就職（大学で学んだ事を活かせる事を優先）  
就職（安定を優先）              就職（収入を優先）              その他



男子

未定	大学院	就職 (学んだこと活かす)	就職 (安定)	就職 (収入)	その他
8	7	6	3	1	0(人)



女子

未定	大学院	就職 (学んだこと活かす)	就職 (安定)	就職 (収入)	その他
4	4	2	1	1	0(人)



4) 大学院進学を希望する人にお聞きします。将来どのような職業に就きたいと考えて進学しますか？思いつく職業・会社名などを書いて下さい（自由記述・複数回答可）。

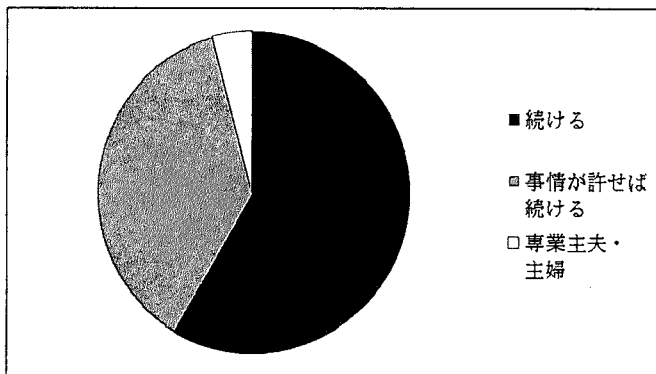
男子・・・医者、なんらかの創造活動をする職、教師、公務員、教諭、研究者、技術者  
 女子・・・国立天文台、JAXA、医者、家業、道場の師範、薬剤師、研究者

5) 大学進学を希望しない人は、その理由を聞かせて下さい（複数選択可）

家庭の事情      大学に魅力がない      他にしたいことがある      その他

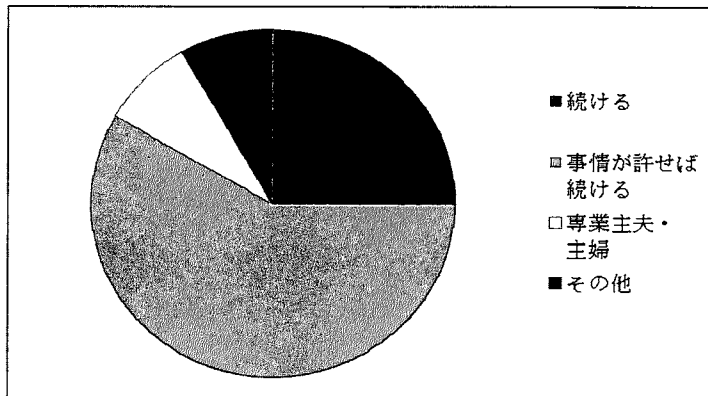
37人中 1人      理由：家庭の事情

6) 将来、結婚し育児などで忙しくなった時に仕事を続けますか？



男子

続ける	事情が許せば 続ける	専業主夫・ 主婦	その他
14	9	1	0(人)



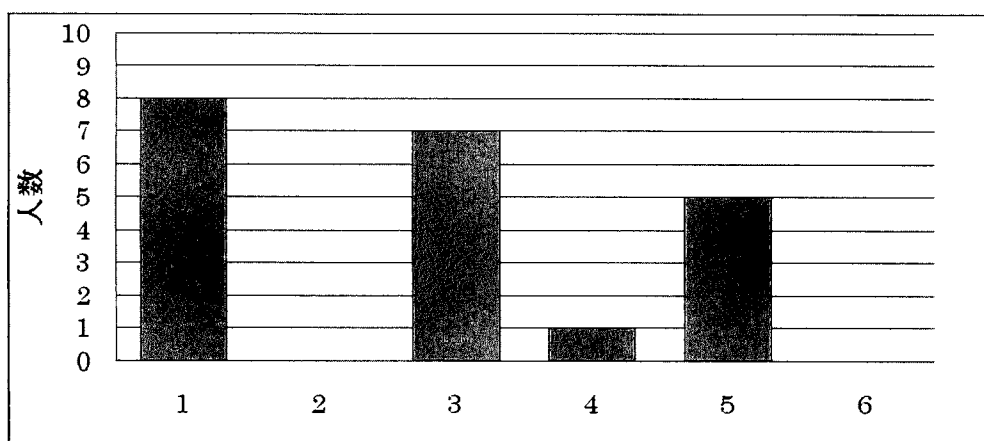
女子

続ける	事情が許せば 続ける	専業主夫・ 主婦	その他
3	7	1	1(人)

実習後アンケート

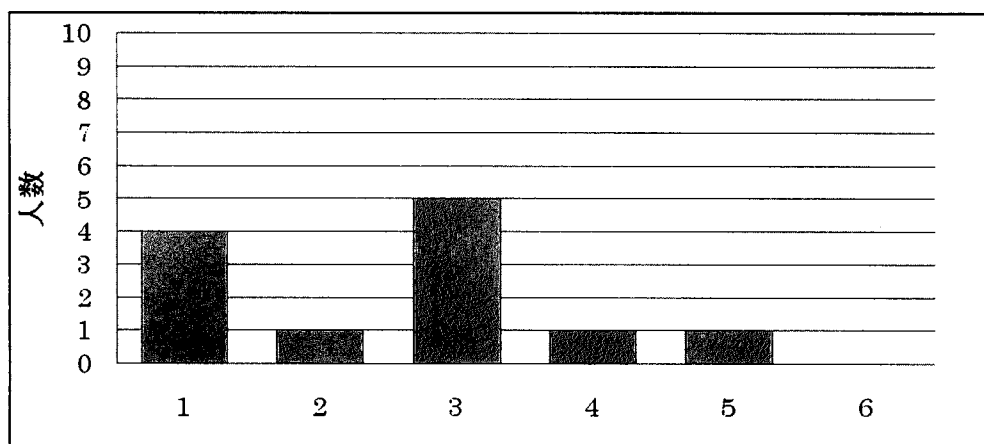
1) 理工系研究者について

1. 理工系研究者をめざしたくなった。
2. 違う分野の研究者をめざしたくなった。
3. 理工系研究者に自分になりたいと思わないが魅力的な職業だと思った。
4. 理工系研究者になりたくないと思った。
5. 研究者といえるかどうか分からないが理工系分野で職を得たいと思った。
6. その他



男子

1	2	3	4	5	6
8	0	7	1	5	5(人)

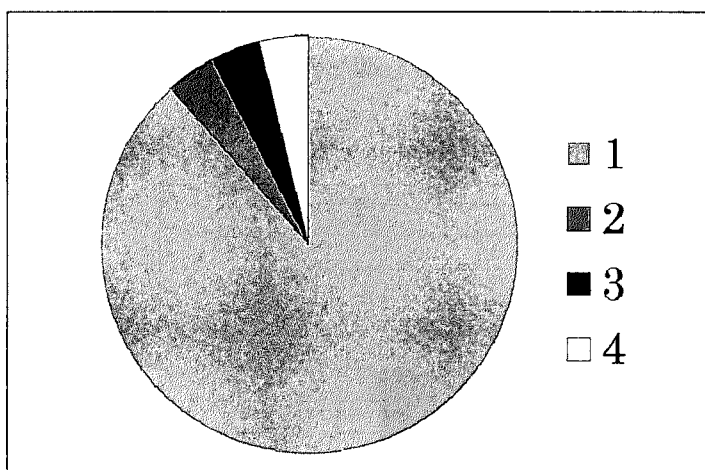


女子

1	2	3	4	5	6
4	1	5	1	1	0(人)

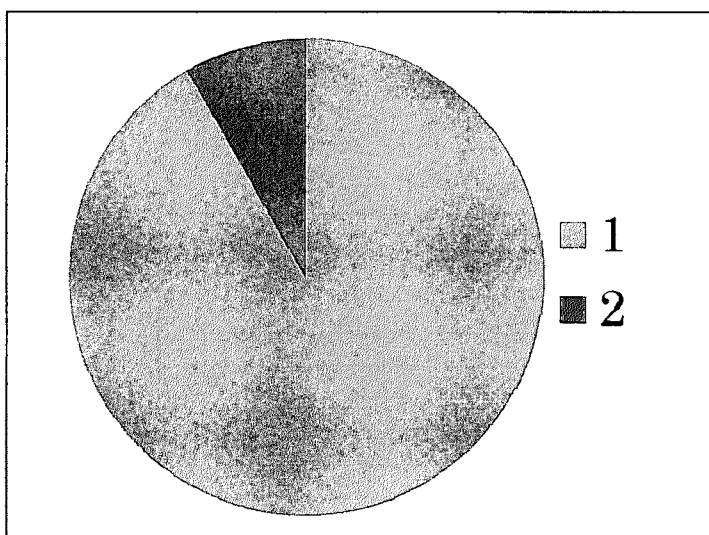
2) 女性研究者による実習についてどう感じましたか？

1. 性別に注意は払わなかった。
2. 理工系研究者は男性がほとんどだと思っていたため珍しいと思った。
3. 女性から実習を受けるのは面白くないと思った。
4. 女性研究者であったため実習にいい点があった。
5. 女性研究者であったため実習に悪い点があった。



男子

1	2	3	4	5
23	1	1	1	0(人)



女子

1	2	3	4	5
11	1	0	0	0(人)

3) なにか実習についてコメントありましたら自由にお書きください。

◎男子のコメント

- ・所々薄膜のスライドを見せてくれたりしたので、興味を持って聞くことができた。個人的に、最後の砂の堆積がなぜか特に面白かった。三種類でやってみたい。
- ・普段目にする事のないような実験器具を使うのが楽しかった。
- ・わかりやすく面白く、また、初めて知ることだらけだった。地学選択でなかっただけに驚きが大きかった。
- ・地学の实習は今まであまりなかったためよかった。
- ・身近な問題が取り上げられていて、興味をもてた。
- ・地学はなんせ1年ぶりだったので思い出せないことが多々あった。もっと理論を知りたい。
- ・女性研究員の方に失礼ながら、珍しいと思いました。
- ・女性が研究者を目指す動きは良いことだと思う。
- ・視覚的な実験が多くてよかった。
- ・実験が思っていたより少なかった。LSTが不思議だった。
- ・地学を受けていたが、生活に結びつくとは思っていなかった。講義を受けて、実は密接に関係しているとわかり面白かった。
- ・女性であることに違和感を感じることは特になかったし、利点もなければ問題もなかったと思う。
- ・LSTはどのような状態でLi, Na, Wが存在しているのか気になった。
- ・1年のときにやった実験がもう一度できたのでよかった。

◎女子のコメント

- ・なつかしかったです。
- ・実習をした実感が・・・ない気もする。しま模様がおもしろかった。
- ・しましまおもしろかった。
- ・この分野にあまり興味はなかったが、すごいと思った。
- ・今までそれほど地球科学に興味はなかったけど、今日の実習はとても楽しかった。ただ1つの鉱物・地層を見るだけで、様々なことがわかるのはすごい。
- ・実験がわかりやすくおもしろかった。

## (6) 交流啓発活動：講演会 「プリンストン大学からの提言」

プリンストン大学 柴田智子先生 2009年3月17日

2009年3月17日に、プリンストン大学の柴田智子先生をお招きして講演会を行います。柴田先生には、アメリカ在住の日本女性研究者の視点から、アメリカの女性研究者をめぐる現状について講演を行っていただきます。

- 講 師 柴田智子先生（プリンストン大学東アジア研究部日本語学科）
- テーマ プリンストン大学からの提言 アメリカの女性研究者をめぐる現状
- 日 時 2009年3月17日（火） 13：30～15：00
- 場 所 本部事務局 6階大会議室
- 締 切 2009年3月13日（金）







平成20年度 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  
やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援

# プリンストン大学からの提言

## アメリカの女性研究者をめぐる現状

- 日時 3月17日(火) 13:30～15:00
- 会場 本部事務局 6階大会議室
- 講師 **柴田 智子** 先生  
(プリンストン大学東アジア研究部日本語学科)
- 締切 3月13日(問い合わせ先まで)  
※申込をされていない場合でも、当日参加していただけます。



【問い合わせ先】

金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

TEL ; 076-234-6907 FAX ; 076-234-6908

E-Mail ; [cd\\_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp](mailto:cd_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp)

URL ; <http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp>

## 講演会「プリンストン大学からの提言」でのアンケート

### ○講演会を知ったきっかけ

メール	9人
大学HP	1人
本ラボラトリーHP	0人
ポスター	0人
チラシ	3人
その他	6人(TEL、関係者からの誘い)

### ○イベントに参加しやすい時間帯

午前中	1人
12:00~16:00	6人
16:00~18:00	4人
9:00~17:00	2人
その他	1人

### ○今後、どのようなイベントに参加したいか

女性研究者の集い(ネットワーク形成、意見交換会など)	4人
講演会(体験談、女性が求める施策など)	6人
育児相談会(保育所問題)	3人

その他(他大学の女性研究者支援策の内容が聞きたい。)(情報開示と共有化のため、各種事例紹介が必要。)(あまり女性、女性というよりは、QOLの向上という切り口で男性女性関係なく充実な研究教育を行うためにどうすべきか、というテーマのものをしたほうがいいのでは?)

### ○感想

- ・とても勉強になりました。金沢大学でもSpecial Asistant Systemを取り入れて、部局の女性割合を増やせたらと思います。
- ・苦労話に感動しました。
- ・柴田先生の子育てと研究の苦労に共鳴しました。
- ・日本の大学との比較があったら良かったと思います。
- ・アメリカの現状がわかって良かったと思います。男女別のデータ以外に年代別データ等もあれば参考になったかもしれません。
- ・もっとアメリカは進んでいると思っていたので驚いた。
- ・アメリカの大学の制度(テニユアトラック)やシステム(プリンストンでは授業は9時-5時!)の違いに注意しながら、よいところをどんどん学んでいきたいと思いました。
- ・アメリカの現状を知ることができ、大変勉強になりました。ありがとうございます。
- ・情報としてとてもおもしろかった。雰囲気もなごやかでよかったと思います。
- ・プリンストンでの具体例がわかってよかった。
- ・ちょうど男性教員から育児休暇を取ることができないのかと相談されたこともあり、アメリカの現状を聞くことができ、そのあたり日本の大学はまだまだ考えてもいないなど、なかなか難しいなと思いました。私自身は非常勤なので、子どもができたら仕事はやめることになると思います。
- ・大変おもしろかった。勉強になるところが多かった。もっと多くの人、特に男性も聴いた方がいいと思う。
- ・参考になった。話し方、内容ともにおもしろくうかがった。
- ・問題点と問題意識が共通していることは意外だった。