

「新大シッターの保育支援制度」の概要と運用に関する報告

林 はるみ

Key words : 男女共同参画, 新大シッター, 保育支援, 女性研究者

要旨 1999年に男女共同参画社会基本法が施行され、学術分野においても男女共同参画推進の取組みがはじまった。文部科学省においては、2006年度に科学技術振興調整費で「女性研究者支援モデル育成」事業（現「女性研究者研究活動支援事業」以下、支援事業）を開始し、大学等において子育て等との両立をはじめ、女性研究者が活躍しやすい環境整備が進められた。

新潟大学は、2008年度に同支援事業に採択され、ユニークな取組みとして「新大シッターの保育支援制度」が目ざされた。これは、所定の研修を受けた在学生在が大学の子育て支援に参画するといった大学における新たな男女共同参画モデル及び保育モデルを提示するもので、教員のサポートのもと在学生在が主体的に研究者の子どもの保育を行う制度である。本稿では、「新大シッターの保育支援制度」の概要と運用について報告する。

1. 緒言

1999年に男女共同参画社会基本法が施行され、学術分野においても男女共同参画推進の取組みがはじまった。内閣府の第3次男女共同参画基本計画¹⁾では、あらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%という数値目標が掲げられた。国立大学協会（以下、国大協）においても、2000年に大学における男女共同参画推進として、2010年までに女性教員比率20%、指導的立場の女性比率30%の数値目標を掲げた。しかし、数値目標と現状との乖離が大きく、2010年に女性教員比率は12.7%に留まったことから、2011年にアクションプラン²⁾を掲げ、2015年までに女性教員比率を17%以上に引き上げることを達成目標とした。2013年度の追跡調査³⁾によると、国立大学86大学（回収率100%）の女性教員比率は14.1%となり、微増だが確実に増加している。

学術分野において女性の活躍促進が望まれる背景の一つに、我が国は研究者全体に占める女性研究者の割合が13.6%⁴⁾と世界で最も低い比率にとどまり、特に理工系や上位職での女性比率が極めて低い状況があ

る。2002年に発足した男女共同参画学協会連絡会の大規模調査⁵⁾によると、女性研究者が少ない理由として、第一に研究活動等と出産・育児等との両立が困難、第二に意識の問題として社会に固定観念や偏見が根強くある、第三に研究者の人事のあり方などの問題があり、女性研究者が活躍しにくい実態と課題が明らかとなった。このような課題解決への取組みは、内閣府「男女共同参画基本計画（第2次、第3次）」^{1),6)}と文部科学省「第3期及び第4期科学技術基本計画」^{7),8)}に盛り込まれ、科学技術分野の女性の活躍促進は政策課題として位置づけられた。

文部科学省においては、2006年度に科学技術振興調整費で「女性研究者支援モデル育成」事業（現「女性研究者研究活動支援事業」以下、支援事業）⁹⁾を開始し、研究機関において出産・子育て等との両立をはじめ、女性研究者が活躍しやすい環境整備が進められた。2013年度までにこの事業に55大学等が採択され、各大学等においてはポジティブアクション（積極的是正措置）が行われるようになるなど、女性研究者の活躍促進に向けたさまざまな取組みが行われている。

新潟大学（以下、本学）は、2008年度に支援事業に

新潟大学大学院保健学研究科 博士後期課程

男女共同参画推進室

平成27年3月25日受理

採択（課題名「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」）され、特にユニークなプランと評されたのは「新大シッターの保育支援制度」（以下、本制度）であった^{10),11)}。そこで、本稿では本制度の概要と運用について報告する。

2. 本学における男女共同参画推進

2007年12月に学長・理事直属組織である企画戦略本部内に女性研究者支援室が設置され、2008年度に支援事業に採択された。本学では、支援事業への採択前から研究者の裁量労働制、ベビーシッター利用費の補助、産前産後休暇中の代替教員の任用、育児休業、介護休業、子の看護休暇、育児短時間勤務、女性医師の短時間勤務制度などが導入され、学内公募型プロジェクト申請においては、女性研究者の出産等による研究期間のブランクを考慮し、年齢条件の緩和などが行われていた。しかしながら、2007年時点で本学の女性研究者の比率は13.5%で、理学、工学、農学系の女性研究者比率は2.8%に過ぎず¹²⁾、意思決定に関わる上位職にも女性研究者が少ないため、さらなる支援策が求められていた。女性研究者支援室では、支援事業への採択を推進力として、新大シッターの保育支援制度、研究補助者の雇用制度、メンターによる支援制度、大学院生によるサイエンス・セミナーなどの事業を企画し運用を開始した。その他の環境整備として、五十嵐地区と旭町地区にある2つのキャンパスにプレイルームを整備し、旭町キャンパスには女性研究者支援室の分室（以下、分室）も確保した。特に旭町のプレイルームは、医学部保健学科の理解と協力の下、看護学演習室を休日にプレイルームとして使用できるように整備した。また、女性研究者や大学院生に対し、生活との両立やキャリアに関する個別のサポートができるように、女性研究者支援室及び分室に相談スペースも整備した。2010年には男女共同参画担当理事が就任し、学長による男女共同参画宣言が行われた。支援事業が終了した2011年4月、女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編、事業に関わる分野を専門とする専任准教授を2名配置し、両立支援と次世代育成を2つの柱として支援事業を継続している。紙面の関係により、本稿では次世代育成は割愛し、両立支援¹³⁾について紹介する。

本学の両立支援は、新大シッターの保育支援制度、研究補助者の雇用制度の他、学内の教員、医員をはじめ大学院生から妊娠出産、子育てとの両立や女性の健康に関する悩み等の相談に対応している。また、医師

キャリア支援センターと連携し、医学生へのキャリア形成支援として、仕事と結婚、妊娠出産や卒業後の進路などに迷いや悩みをもつ医学生が、ロールモデルの女性医師と交流し、医師としてのキャリアと多様なワーク・ライフ・バランスを知る機会の提供を目的に懇話会を年3回開催している。ロールモデルの女性医師にとっては、後輩のモデルになっていることを認識する機会となり、仕事へのモチベーションが向上している。この活動を通して新潟県福祉保健部医師・看護職員確保対策課や新潟県医師会との連携体制ができた。また、新潟県内の市や団体等と連携してセミナーや講座などの企画運営や講師担当、男女共同参画推進委員長として条例制定や男女共同参画計画の立案に関わるなど、広く地域との連携体制ができ、学内外の男女共同参画推進に尽力しているところである。

学内においては、支援事業を始めてから農学部で女性教授が誕生した。さらに、推進室の教員が農学部の女性教員に対し、妊娠出産、育児休暇取得、仕事復帰の準備など、年度を超えて継続的なサポートを行ったことにより、農学部の女性教員で初めて育児休暇を取得し、仕事復帰を実現した。医学部医学科においては初の女性教授が誕生し、2014年4月には初めて女性理事が就任した。これらのことは、男女共同参画推進による環境整備や意識啓発が少なからず貢献したと考えている。

しかしながら、女性研究者の比率は2007年13.5%から2013年5月現在15.0%¹⁴⁾に留まり、国大協が示す2015年に17%以上の達成目標²⁾にはまだ遠く、女性研究者の積極的登用等のポジティブアクションが必要な状況がある。

3. 新大シッターの保育支援制度¹⁵⁾

女性研究者が仕事と子育てを両立していくためには、研究時間の不足が大きな課題であり、平日の研究時間の不足を補うためには休日も研究時間にあてざるを得ない状況がある。保育園や学校が休日となる土曜日、日曜日、祝日にやむを得ず仕事や研究を行う女性研究者にとって、休日の保育は深刻な悩みであり、一時預かり保育の場に子どもを預けたり、ベビーシッターを自宅に呼んだりしている実情があった。本学が立地する新潟市は待機児童ゼロを目指しており、公立保育園でも朝7時半から19時半の保育が可能である¹⁶⁾。また、小学生の放課後の保育については各小学校区に学童クラブが設置されるなど、他県の保育事情に比べると恵

まれた環境にあり、2009年「AERA with Baby」という雑誌で全国95自治体の中、新潟市は『子育てに優しい町』総合ランキング1位となった^{16),17)}。しかし、休日保育を行う園はごくわずかであったため、本学は休日の保育支援を整備することとなった経緯がある。

1) 本制度の概要

本制度は、保育園や学校が休みとなる土曜、日曜、祝日に、所定の研修を修了し学長から「新潟大学シッター」（通称新大シッター）と認定された在学生在が、教員（男女、医員含む）の要請に応じて、大学内のプレイルームで一時的に子どもを預かり保育を行う制度である。この制度は、保育支援の目的だけでなく、大学の保育支援に在学生在が参画する「大学における新たな男女共同参画モデル・保育モデル」を提示し、在在学生を含む全学の男女共同参画意識の啓発に寄与している。さらには、新大シッターは大学教員がロールモデルとなりキャリア意識を形成するなど、教員と学生の双方にメリットがある制度である。

他方、本制度はユニークさだけでなく、在学生在が保育をできるのかという実現可能性にも注目されたが、十分な準備時間と試験運用を経て、3年間の支援事業終了時には安定的な運用が可能となった。支援事業の事後評価は、総合評価「S,A,B,C」のうち本学は「A」（計画と同等の取組が行われている）評価だったが、波及効果においては、本制度が他大学のモデルとなり複数の大学に取り入れられたことが評価され「S」（計画を超えた取組が行われている）の評価を得ることができた¹⁸⁾。在学生在が参画する制度の継続的な運用は容易なことではないが、本学を含め4大学において実現している。その中でも本学は新大シッター数が圧倒的に多く、休日保育にもかかわらず子どもを預かる時間が長いという特徴をもっている。

2) 新大シッターの養成

新大シッターは、全学講義「大学生のための役に立つ育児学」（以下、育児学）1単位、保育の基本技術の演習、保育研修とレポート提出を認定要件とし、認定後も定期的なスキルアップ研修を義務付けている。育児学は全学講義として2日間の集中講義で行い、毎年約100名ほどの受講者がおり、受講者から新大シッター希望者を募っている。この講義は、男女共同参画と女性研究者の現状をはじめ、女性の妊娠出産による心身の変化、働きながら妊娠出産するための留意点やサポート・パートナーの支援、仕事復帰前の準備、乳

幼児心理学からみた母子関係、男性の子育て観など、教員の実体験も交えた内容となっており、働く親の葛藤なども組み入れている。受講者のレポートからは、男女共同参画の現状がよくわかった、3歳児神話は間違っていると知り安心した、将来を真剣に考える機会となった、親に感謝したくなった、人生観が変わった、妊娠出産を身近に感じた、子育てしてみたくなった等々があり大変好評である。毎年行っている講義評価では、全員が「とても意義がある」、「意義がある」講義であると回答している。

学内演習は、既に新大シッターとして活動している学生に補助してもらい、保育の基本技術として紙パンツの交換方法、衛生管理、汚物の処理などのデモンストラクションを行い、非常時の避難経路や避難場所の確認、中庭の危険な場所探しなどを行っている。

保育研修は、新潟市の協力を得て、市内中心部の高層ビルの中にある市営の一時預かり保育施設「なかなか古町子育て応援ひろば」で行っており、今年で7年目となる。

認定を受けた新大シッターの継続教育は、にいつ子育て支援センター「育ちの森」での研修やセミナーへの参加などを義務づけている。また、保育中の新大シッターへの関わりにおいては、単に保育だけでなく命の大切さや、子どもの成長発達を保育を通して経験したり、大学教員の子育てに関わる中で将来をイメージして、パートナーとの関係やキャリアについて考える機会となるような関わりをしている。

3) 保育の運用

これまで新大シッターとして認定した学生の所属は、医学部保健学科や教育学部を中心に全学部におよび、6年間で181名（うち男性12名）を認定した。毎年30～38人程度を認定し、在学中の新大シッターを100名ほど確保している。これほど多くの新大シッターを確保している理由は、医学部保健学科や教育学部の学生が多く、実習や教員採用試験、国家試験の勉強等で活動できない期間があるため、新大シッターの人数が少ないと教員の要請に応えられないからである。

本制度は新聞やテレビなどメディアに取り上げられることが多かったこともあり、入学前から新大シッターになりたかったという学生が散見されるようになったことは大変喜ばしいことである。

保育までの流れは、保護者から担当教員に保育希望の連絡が入ると、新大シッター全員に一斉メールで担当できる新大シッターを募集する。すると数秒後から

返信があり、担当教員が適宜調整して新大シッターを配置している。母親の急病等で急な保育依頼があったときなどは、緊急メールで新大シッターを募集し、可能な限り対応している。

保育対象は、概ね3歳から小学生までとしているが、保護者と相談の上、柔軟に受け入れている。保育時間は、新大シッターの学業への影響が出ないように9時から16時までとしている。利用する教員のほとんどが9時から16時までの1日保育を希望しており、保育時間が長いことが本制度の特徴の1つである。1日保育の場合、新大シッターは午前担当と午後担当とに分けているため、子どもと午後担当の新大シッターがスムーズに関係がつけられるような配慮が必要である。試行錯誤の結果、現在は子どもがお弁当を食べる時間に午後担当の新大シッターが合流し、子どもと新大シッター全員と一緒に昼食を食べることによって子どもと関係をつくり、午前の様子も把握できるため、スムーズに交代できている。保育終了時には、保育中の様子を記した日誌を保護者の教員に渡し、新大シッターが子どもの様子を報告するようにしている。新大シッターからの報告を保護者の教員が温かい眼差しで聴いてくださる関係をみると、本制度は新大シッターと保護者との良好な関係があって成り立つ制度であると考えられる。

4) 保育の質の評価

保育は、両立支援担当の助産師資格と子育て経験を有する教員の管理・監督のもとで行っており、子ども1名に対し新大シッター2名の配置を原則とし、子どもの年齢や人数によって臨機応変に対応している。教員は新大シッターが中心となって主体的に保育できるようなサポートを心がけている。また、事故防止のために教員と学生という上下関係ではなく、何でも相談しやすいフラットな人間関係を大切にしている。

当初、無資格の学生が保育を行うことへの指摘もあったが、利用する教員へのアンケート調査によると、全員が「問題ない」と回答し、「子どもが毎回楽しみにしている」などの感想が多くみられた。また、新大シッターは責任と自覚をもって子どもと関わっているため、ひたむきに子どもと向き合っているあそびは子どもに満足感を与え、子どもは新大シッターとあそぶことを毎回とても楽しみにしているようであった。このように、利用者は現行の保育に満足していた。その他、長時間保育の希望が多いことなどからも、新大シッターが行う保育が、利用する教員や子どもから信頼されていると判断することができる。

なお、2013年度の保育実績は、利用した教員はのべ51人、保育した子どもはのべ59人、保育した新大シッターはのべ106人、保育支援した時間は272時間であった。

4. おわりに

新大シッターの保育は、本学の2つのキャンパスに整備されたプレイルームでニーズがあり、休日の保育支援を求める教員にとって、困ったときには助けてもらえる新大シッター（通称の制度名）として、なくてはならない制度となった。

今後もこれまでと同様に、安全で楽しい保育を行い、子どもや新大シッターの学生にとって、かけがえのない思い出の1ページとなるよう、教員として陰ながらサポートをしていきたいと考えている。

写真1は、6年前に新大シッターの試験運用をしたときの写真である。当時は2歳、3歳で新大シッターに手をつないでもらっていた子どもたちは、今や小学2年生、3年生へと成長した。なお、写真の掲載については保護者の許可を得て使用している。



写真1

参考資料

- 1) 内閣府「第3次男女共同参画基本計画」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/
- 2) 国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進－アクションプラン－2011」
http://www.janu.jp/files/danjo_actionplan.pdf
- 3) 国立大学協会 第10回追跡調査
http://www.janu.jp/active/txt6-2/201402houkoku_01.pdf
- 4) 研究者に占める女性割合の国際比較
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-08-07.html>

「新大シッターの保育支援制度」の概要と運用に関する報告

- 5) 男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態調査」, 2003.
http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf
- 6) 内閣府第「2次男女共同参画基本計画, 2005.」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/honbun.html
- 7) 文部科学省「第3期科学技術基本計画, 2006.」
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/06032816/001/001.htm
- 8) 文部科学省「第4期科学技術基本計画, 2011.」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/08/19/1293746_02.pdf
- 9) 科学技術振興機構「女性研究者研究活動支援事業」
http://www.jst.go.jp/shincho/program/woman_ken.html
- 10) 「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」
<http://scfdb.tokyo.jst.go.jp/pdf/20081200/2008/200812002008pa.pdf>
- 11) 「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」採択理由
<http://scfdb.tokyo.jst.go.jp/pdf/20081200/2008/200812002008ar.pdf>
- 12) 新潟大学における女性研究者数及び比率の推移
https://www.niigata-u.ac.jp/profile1/pdf/accountability_010/H21kansahokoku.pdf
- 13) 新潟大学の両立支援
<http://www.niigata-u.ac.jp/geo/ryouritsu/hoiku.html>
- 14) 新潟大学女性教員数, 割合
http://www.niigata-u.ac.jp/profile1/60_data_130.html
- 15) 新大シッターの保育支援制度
<http://www.niigata-u.ac.jp/geo/ryouritsu/hoiku.html>
- 16) 新潟市マニフェスト2014,子育て支援
http://www.shinoda-a.jp/pdf/manifesto_2014.pdf
- 17) 新潟市の子育て支援情報誌SKIP
<http://www.city.niigata.lg.jp/info/kodomo/skipnet/pamphlet/full/index.html#page=1>
- 18) 文部科学省女性研究者支援モデル育成事業課題名「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」事後評価
<http://www.jst.go.jp/shincho/program/kadai/pdf/h22hyouka/200812002010er.pdf>

A report on the outline and the operation of the Shindai Sitter Childcare Support System

Harumi HAYASHI

Graduate School of Health Sciences, Niigata University
Niigata University, Gender Equality Office

Key words : gender equality, shindai sitter, childcare, female researcher

Abstract The activities of the gender equality promotion have been established in the academic field with the implementation of the Basic Law for a Gender-Equal Society established in 1999.

The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology started the “female researcher support model development” operations (currently; program to supporting research activities of female researchers) using the special coordination funds for promoting science and technology in 2006 and created the supporting environment where female researchers can be fully active through the childcare support by the institution.

The Shindai Sitter Childcare Support System was adapted in 2008 for the operations and recognized as a notable initiative that presents a novel gender equality and childcare model in which the students who received the prescribed training participate in the childcare support operation in the university. In this system, students proactively perform the childcare for children of researchers with the support of university faculty.

Accepted : 2015.3.25