
 シンポジウム

各診療科における男女共同参画への取組みの現状

Current Promotion of Gender Equality in Each Clinical Department

第 680 回新潟医学会

日 時 平成 24 年 10 月 20 日 (土) 午後 1 時 30 分から
 会 場 新潟大学医学部 有壬記念館

司 会 森下英夫先生 (長岡赤十字病院長), 内山 聖先生 (医歯学総合病院長)
 演 者 林はるみ (男女共同参画室), 各務 博 (第二内科), 上田 潤 (眼科学)
 入月浩美 (新発田病院小児科), 森下英夫先生 (長岡赤十字病院長)

1 新潟大学における男女共同参画の取組み

林 はるみ
 男女共同参画推進室

Gender Equality Initiatives in Niigata University

Harumi HAYASHI

Niigata University Gender Equality Office

Abstract

Gender Equality Office, initially started as a support office for female researchers, has been established in December 2007 and adopted in a model project of supporting activities for female researchers program of Japan Science and Technology Agency in 2008. The university must be a place where all students and staff can show their personality and potentiality to the full extent, irrespective of gender, based on a principle of Basic Act for Gender - Equal Society. In order to move this commitment forward specifically, the Gender Equality Office was launched under the direct command of President. The office has two fundamental tasks: work - life balance support and fostering the next generation of female researchers. Shindai - Sitter, specially trained students who

Reprint requests to: Harumi HAYASHI
 Niigata University Gender Equality Office
 8050 Ikarashi 2 - no - cho Nishi - ku,
 Niigata 950 - 2181 Japan

別刷請求先: 〒950 - 2181 新潟市西区五十嵐 2 の町 8050
 男女共同参画推進室 林 はるみ

received certification from the university, is one of the specific support systems to provide a research environment which enables staff members to balance work and childcare. Additionally, as part of measures to provide an environment where researchers can balance raising a child and conduct research without suffering a setback in their work, a supporting research staff will be provided eight hours a week.

Key words: gender - equal society, work - life balance, child care, female researchers

学術分野における男女共同参画推進

1999年の男女共同参画社会基本法の施行後、学術の分野においても男女共同参画推進の取組みが始まりました。

学術分野において女性の活躍促進が望まれる背景には、我が国は研究者全体に占める女性研究者の割合が13.6%と世界で最も低い比率にとどまり、特に理工系や上位の職での女性比率が低い状況があります。数年前まで日本より研究者の女性比率が低かった韓国は急速にその割合を伸ばして逆転し15.6%と差を広げつつある¹⁾ことから、女性研究者の活躍を促進し、多様な人材、能力が活かされる環境づくりを目指すことは、我が国の科学・技術の発展のために急務となっています。

2002年に発足した男女共同参画学協会連絡会の調査²⁾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な状況があること、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こと、第三に研究者の人事のあり方の問題など、男女共同参画の実態といくつかの課題が明らかになりました。

このような課題解決への取組みは、「男女共同参画基本計画(第2次)」³⁾⁴⁾と「第3期科学技術基本計画」⁵⁾⁶⁾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に位置づけられました。自然科学系の女性研究者の採用については25%の数値目標(理学系20%、工学系15%、農学系・保健学系30%)を掲げ、具体的施策が示されています。2000年以降も女性研究者比率の上昇は緩慢であり、特に理系分野の女性研究者を支援

し拡充する必要がありました。これを受けて、2006年度から文部科学省が実施した科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業(以下、支援モデル事業)は、出産・子育て等の両立支援など女性研究者が活躍しやすい総合的な環境整備のモデルとなる取組みを3年間支援するもので、2010年度までに55機関が採択され、男女共同参画推進に向けた課題が共有されるようになりました。50大学のうち国立大学が37校を占め、工夫をこらしたさまざまな取組みが進んでいます。

新潟大学の現状

本学は、2008年度以前からベビーシッター利用の補助、産前産後休暇期間中の代替教員の任用、育児休業、介護休業、子の看護休暇、育児短時間勤務等の制度を導入し、女性医師の職場復帰のための環境整備に取組みました。また、出産等による研究期間のブランクに配慮し、学内公募型プロジェクト申請において女性教員の年齢条件の緩和も行われました。

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年度に女性研究者支援モデル事業に採択されたことを推進力にさまざまな環境整備を進めました。2010年には病院担当理事が男女共同参画理事も担当することとなり、学長による男女共同参画宣言がありました。環境整備の結果、女性教員の比率は13.8%から14.6%に上昇したものの、国立大学協会⁷⁾が示す17%の目標にはまだ遠く、女性教員の支援と拡充が必要な状況があります。

女性研究者支援モデル事業が終了した2011年4月、女性研究者支援室は男女共同参画推進室に名称を改め、専任の准教授を2名配置し、『両立支援』、『次世代育成』の2つの事業を柱に男女共同参画を推進しています。

新潟大学の取組み

『両立支援』は、新大シッターの保育制度の運用と新大シッターの養成、研究補助者の雇用制度の運用、妊娠出産・子育て・女性の健康に関する相談、子育て情報の発信をはじめ、医歯学総合病院医師キャリア支援センターとの連携による女性医師支援に関わっています。

教員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、平日も帰宅時間が遅く、学会前などは休日も研究時間にあてざるを得ない状況があります。そこで、休日の一時的な保育支援として「新大シッターの保育制度」、平日の帰宅時間を早くするために女性教員に研究補助者を配置する「研究補助者の雇用制度」による両立支援を行っています。一時保育の場として、五十嵐キャンパスの女性研究者支援室内（現男女共同参画推進室）と旭町キャンパスの保健学科内にプレイルームを整備し、保育ニーズの高い旭町は警備保障会社と契約してカードキー、防犯カメラの常時作動に加え、無線式コールシステムを導入するなど万全のセキュリティ体制を整備しました。併せて、保健学科内に旭町分室も確保されました。

新大シッターの保育制度は、保育園や学校が休みとなる土曜、日曜、祝日に、教員（男女、医員含む）の要請に応じて、在学生（新大シッター）がプレイルームで一時的に子どもの保育を行う制度です。

保育支援の目的だけでなく、大学の保育支援に在学生が参画する「新たな男女共同参画モデル」を提示し、在学生を含む全学の男女共同参画の意識啓発に寄与しています。さらに、新大シッターは教員のロールモデルから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とこ



写真1

ろに本学の特徴があります。また、本制度は本学の事業の目玉でもあり、そのユニークさから文部科学省をはじめ、全国の大学等から注目され、メディアにも多種取り上げられました。特に、他大学への波及効果が評価され、事後評価において「S」評価⁸⁾を得ることができました。

新大シッターの認定は、全学講義「大学生のための役に立つ育児学」1単位、技術演習、保育研修の修了を要件とし、その後も定期的なスキルアップ研修を義務付けています。新大シッターの所属は看護学専攻、学校教員養成課程の学生が主で、4年間で103名（男性を含む）を認定しました。新大シッターは学業と大学生活を優先した活動に位置づけているため、毎年養成して常時100名近い新大シッターを確保しています。

保育は、両立支援担当の助産師資格を有する教員の管理・監督のもとで行いますが、新大シッターが主体となって保育できるサポートを心がけています。子ども1名に対し新大シッター2名を配置し、子どもの年齢や人数によって増員するなど、子どもと新大シッターの両者の安全に配慮しています（写真1）。保育対象は、概ね3歳から小学生までとし、その他の場合は相談の上、受け入れています。

時に、無資格の学生が保育を行うことへの指摘もありますが、責任と自覚をもった新大シッターの保育は安心して見守ることができ、ひたむきに子どもと向き合っているあそびは、何よりも子ど

もに満足感を与え、子どもは毎回とても楽しみにしているようです。

新大シッターの保育は、ほぼ毎週のようにニーズがあり、休日の保育支援を求める教員にとって、なくてはならない制度となっています。

「研究補助者の雇用制度」は、小学校3年生までの子どもを養育中の自然科学系(医・歯・保含む)の女性教員を対象に、大学が研究補助者を配置して両立を支援する制度です。これまでにのべ40名の女性教員を支援し、予想を超えた効果がありました。研究面では国内外の学会発表や論文投稿はじめ、受賞、外部資金の獲得等の成果があり、子どもと過ごす時間が増えて生活面や精神面も安定するため、利用者から制度の継続が強く望まれています。医学系の新規申請者が増えつつあることから、今後ますますニーズが高まると予想されます。

妊娠出産・子育て、女性の健康相談については、助産師視点を活かした細やかな支援をしており、年度を超えて継続的なサポートを行っています。これにより、農学部で皆無だった女性教員の妊娠出産、産休・育休取得後の仕事復帰を実現しました。子育て支援情報の発信については、ホームページにおいてQ & A形式で妊娠出産・子育てに関わる制度を紹介するとともに、「困った!ときの保育サポート情報」として、聞き取り調査した新潟市内のベビーシッター会社等の情報をQ & A形式でまとめたチラシを作成して掲載し、好評を得ています。最近では県外から着任予定の乳児を抱える女性医師より、必要な情報がほとんど得られ、子育てに優しい大学と評価をいただきました。

医歯学総合病院医師キャリア支援センターとの連携では、センターの先生方とスタッフのご尽力のもと、医学生や若手医師を対象に「先輩医師と語ろう～私の生活とキャリア～」をテーマにした第1回茶話会を開催しました。多様なロールモデルと語り合う場の提供として企画した会ですが、

アットホームな雰囲気功を奏し、日ごろ聞くことのできない先輩医師の本音を聞き、参加者はキャリアアップのモチベーションを高めることができました。近々、第2回目を開催予定です。

その他、2011年度は、子育て支援に積極的に取り組む企業が認定を受ける「くるみん」⁹⁾を取得するとともに、「ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)」にも登録し、男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できる職場環境を目指しています。

もう一つの取組みの柱に、『次世代育成』があります。この取組みは、研究者としてのキャリア形成と男女共同参画推進に関する意識啓発のため、全学部生を対象に「研究者の仕事と生活」、自然科学研究科の大学院生を対象に「ワーク・ライフ・バランス」の講義を開講しています。また、女性研究者の裾野拡大を目的に、本学の有志大学院生「新大Wits(ウイツ)」による出前授業(サイエンス・セミナー)を実施しています。サイエンス・セミナーでは、県内の中等教育学校や高校、大学院生の母校をはじめ、大学訪問に参加した中高生を対象に、大学生活や大学院での研究の楽しさを紹介し、女性研究者のキャリアモデルを提供しています。昨年から入試課とも連携し、2011年度のサイエンス・セミナーの実施はのべ26回となり、のべ2,450名の生徒が受講しました。

男女共同参画推進室では以上の取組みをしていますが、本学は9学部7研究科、脳研究所、災害・復興科学研究所、医歯学総合病院をもつ総合大学であり、それぞれのキャンパスが抱える課題に配慮した環境整備を進める必要があります。今後は分野ごとの丁寧な調査、分析を行いながら現行の取組みを継続、発展させ、より一層の環境整備ならびにポジティブアクションの推進に努めていきたいと考えています。皆様の忌憚のないご意見やご要望をお寄せいただけますと幸いです。

参考資料

- 1) 平成24年男女共同参画白書、内閣府、2012。
- 2) 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.
- 3) 内閣府 第2次男女共同参画基本計画, 2005.
 - 4) 内閣府 第3次男女共同参画基本計画, 2010.
 - 5) 文部科学省 第3期科学技術基本計画, 2006.
 - 6) 文部科学省 第4期科学技術基本計画, 2011.
 - 7) 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.
 - 8) 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).
 - 9) 厚生労働省 次世代育成支援対策推進法.

2 内科系診療科の立場から

各務 博

新潟大学大学院医歯学総合研究科 呼吸器内科学分野 (第二内科)

Gender Equality in Medical Physicians

Hiroshi KAGAMU

*Division of Respiratory Medicine, Graduate School of Medical
and Dental Sciences, Niigata University*

要 旨

日本において若年女性就業率が低下する M 字カーブ現象は重要な問題である。他先進国にはみられないこの現象は、第一子出産の後離職する女性が多いことを示している。IMF のラガルド専務理事は、“Can women save Japan?” という報告のなかで、少子高齢化の日本における経済復活の鍵は高学歴で優秀な女性労働力を有効活用することであると説いている。医療界でも、この問題を避けて医師不足問題を解決することはできない。この難問を解決する特効薬はないものの、1. 社会における保育所、病児保育などの拡充といったインフラ整備, 2. 出産・育児と両立して勤務する医師に対する周囲の意識改革, 3. 復職を目指す医師の希望の多様性に対応する弾力性, が大きな課題と言える。病棟グループ制など女性医師ニーズの多様性に対応するため、第二内科で行なっている取組みについて報告する。

キーワード：M 字カーブ現象

緒 言

国際通貨基金 (IMF) ・世界銀行年次総会 2012
からのレポートに “Can women save Japan?” と

いう記述がある。クリスティーナ・ラガルド IMF
専務理事は、少子化で労働人口が減少する日本に
おいて GDP を回復させるためには、高学歴で優
秀な女性の就労を促すことが鍵であると、説いて

Reprint requests to: Hiroshi KAGAMU
Division of Respiratory Medicine Graduate
School of Medical and Dental Sciences
Niigata University
1 - 757 Asahimachi - dori Chuo - ku,
Niigata 951 - 8520 Japan

別刷請求先：〒951-8520 新潟市中央区旭町通 1-757
新潟大学大学院医歯学総合研究科
呼吸器内科学分野

各務 博