

文部科学省科学技術人材育成費補助事業女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
秋田大学「『架橋型ソーシャルキャピタル』の形成による女性研究者支援」

女性研究者支援コンソーシアムあきた 男女共同参画推進シンポジウム

「女性研究者支援から ダイバーシティへ －多様な支援の在り方と共助－」



目次

はじめに	1
プログラム	3
第1部	
基調講演	
「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」	
講師／国立研究開発法人 科学技術振興機構	
科学技術プログラム推進部 プログラム主管 山村康子氏	5
第2部	
「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」授賞者講演	
授賞者／秋田県立大学生物資源科学部 助教 曾根千晴氏	14
秋田大学医学部附属病院小児外科 助教 森井真也子氏	18
パネルディスカッション	
「女性研究者支援からダイバーシティへ ―多様な支援の在り方と共助―」	
パネリスト／秋田県立大学理事(兼)副学長 小林淳一氏	
秋田県産業技術センター所長 鎌田悟氏	
秋田大学長 澤田賢一	
コーディネーター／秋田大学学長補佐(男女共同参画担当)	
渡部育子	25
アンケート	37

はじめに

秋田大学における男女共同参画の取組は、平成17年度2月の「男女共同参画推進委員会」「男女共同参画推進専門委員会」の設置以来、着実に成果をあげてまいりました。平成25年度文部科学省人材育成費補助事業女性研究者研究活動支援事業（拠点型）に採択された「『架橋型ソーシャルキャピタル』の形成による女性研究者支援」では、秋田大学の取組のさらなる充実に加え、オール秋田で女性研究者支援をすべく、秋田県内の高等教育機関や研究機関、自治体、企業等と連携し「女性研究者支援コンソーシアムあきた」を設立しました。本プロジェクトでは、これまでの秋田大学の取組を地域全体へ発展させる5つの架橋を形成しました。組織の架け橋、人と人をつなぐ支援、両立支援ノウハウをつなぐ支援、研究・キャリアの支援、情報・理念をつなぐ支援です。

「女性研究者支援コンソーシアムあきた」では、若手女性研究者の研究活動に対するモチベーションを高めることを目的に、平成26年度に「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」を創設し、優秀な女性研究者を表彰しております。この表彰制度はコンソーシアムの可視化（見える化）につながります。授賞者講演は若手研究者の励みになり、中堅研究者にとってワーク・ライフ・バランス実現のノウハウ伝授の効果も期待できます。

平成27年10月29日に開催されたシンポジウム「女性研究者支援からダイバーシティへー多様な支援の在り方と共助ー」では、第1部で、国立研究開発法人科学技術振興機構科学技術プログラム推進部プログラム主管の山村康子氏による「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」と題する基調講演に続き、第2回目の表彰式、授賞者講演が行われました。第2部では「女性研究者支援からダイバーシティへー多様な支援の在り方と共助ー」をテーマに、各機関トップ、秋田大学学長・澤田賢一、秋田県立大学理事副学長・小林淳一氏、秋田県産業技術センター所長・鎌田悟氏によるパネルディスカッションを行いました。“経営戦略としての男女共同参画推進”を通奏低音に流して展開したディスカッションでは、女性研究者支援にも多様性が求められる現状と課題について、各機関の具体的事例紹介も交えた討論が行われました。

本報告書には当日の基調講演、授賞者講演、パネルディスカッションの内容をおさめています。ご一読いただければ幸甚に存じます。

国立大学法人秋田大学 学長補佐（男女共同参画担当） 渡 部 育 子

平成27年度 女性研究者支援コンソーシアムあきた 男女共同参画推進シンポジウム

女性研究者支援からダイバーシティへ — 多様な支援の在り方と共助 —

平成27年 13:30~16:30

日時 **10月29日**(木)

場所 秋田ビューホテル
4階 「飛翔」

プログラム

13:30 開会挨拶 秋田大学長 澤田 賢一

第1部

13:40 基調講演
「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」

講師 国立研究開発法人 科学技術振興機構
科学技術プログラム推進部 プログラム主管 山村 康子氏

14:20 休憩

第2部

14:30 「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」表彰式・授賞者講演

授賞者 秋田県立大学生物資源科学部 助教 曾根 千晴氏
秋田大学医学部附属病院小児外科 助教 森井 真也子氏

15:15 パネルディスカッション
「女性研究者支援からダイバーシティへ —多様な支援の在り方と共助—」

パネリスト 秋田大学長 澤田 賢一
秋田県立大学理事(兼)副学長 小林 淳一氏
秋田県産業技術センター所長 鎌田 悟氏

コーディネーター 秋田大学学長補佐(男女共同参画担当) 渡部 育子

16:20 閉会挨拶 秋田大学理事・総括副学長 小川 信明

主催 国立大学法人 秋田大学・女性研究者支援コンソーシアムあきた

第1部 基調講演

「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」

国立研究開発法人 科学技術振興機構
科学技術プログラム推進部 プログラム主管
山村 康子 氏



国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST) の山村でございます。

本日はまず女性研究者研究活動支援事業 (拠点型) を推進していただいております秋田大学の澤田学長始め秋田大学の皆様、また21の連携機関の皆さまに厚く御礼申し上げます。今年度は最終年度ということでございますので、取り纏めにご協力いただきたいと思います。では、始めさせていただきます。

本日は女性研究者支援事業のこれまでの実績と今後の動向についてお話させていただきたいと思います。

この女性研究者支援事業は、平成18年度からスタートいたしまして、今年度で10年目を迎え、後継事業として名称も変えて新たに取り組んでおります。

まず日本の女性研究者の現状、それから日本における女性研究者支援・養成事業の実績、そして今後の動向、最後に秋田大学への期待ということでお話させていただきたいと思います。

それでは、日本の女性研究者の現状でございます。最近女性の活躍促進ということで、日本の女性研究者につきましてもさまざまなデータが示されているところでございます。このグラフは日本の女性研究者の数及び研究者に占める女性割合の推移を示しております。現在14.6%というのが日本における女性研究者の割合でございます。青いグラフが男性の研究者の数でございます。オレンジのグラフが女性の研究者の数でございます。そして赤の折れ線グラフが女性研究者割合を示しております。まったく増えていない訳ではなく、年間0.2%ぐ

らいずつ増えております。非常に少しずつですが増えております。

そしてこれは先程のグラフをもう少し分りやすくしたものでございますが、例えば英国、米国では女性研究者割合が30%を超えております。ヨーロッパのドイツ、フランスが25%を少し超えたぐらいで、アジア諸国が20%前後となっております。日本と韓国は女性研究者の割合が低いと暫く言われてきましたが、韓国は政策として非常に力を入れて、現在は日本を追い越して、18.2%と20%に迫る勢いでございます。日本は現在14.6%ということで、これから年間0.2%ぐらいずつ上がっていきますと、20%になるまでにこれから27年かかってしまうこととなります。30%を目指そうと思うと、これが77年ということで途方もなく時間がかかってしまうということで、もう少し加速をしていかなければいけません。

それでは女性研究者が少ない理由は何かということで、こちらに男女別にアンケート調査結果を示しておりますけれども、男女共に1番にあげている理由が「家庭と仕事の両立が困難」ということで、やはり両立支援、この辺を進めていかないとなかなか女性研究者が増えていかないというところではございます。それから女性研究者の場合には大学に約6割の方が在籍しておられます。企業に約3割です。男性研究者の場合にはこれが逆転いたします。ですから女性研究者支援は、まずは大学からということになります。

こちらは大学教員における分野別職階別の女性の割合を示したグラフでございますけれども、分野別に見てみますと、赤で囲つ

ております理学・工学・農学などの自然科学系の分野の女性研究者の割合が非常に少ないということがわかります。保健の中に医学部医学科、それから薬学部、歯学部も入っています。個別に見てみますと医学部医学科、薬学部、歯学部も理・工・農と同じような状況でございます。どうしてでは保健のグラフが高いのかと言いますと保健学科が非常に女性教員の方が多いということです。

それから職階別に見ますと教授、准教授、グラフで言いますとグリーンとオレンジのグラフですけれども、こちらの割合が非常に、特にこの理学・工学・農学で低くなっています。理学・工学・農学で女性の教授は、どの分野も5%前後というところがございます。青紫のグラフというのが助手の方の割合でございます、女性の場合には助手の割合というのが非常に高いです。しかしながら、助教という職位ができました時に、研究者は助教から上の職階にある者という認識がございます。もちろんポストは限られておりますので、非常に優れた研究者の方も助手のポジションにいらっしゃるということは承知しておりますが、政府としては助教から上の女性の研究者を増やしていきたいというところがございます。

次に執行部ということになります。このグラフは初等中等教育、高等教育本務教員総数に占める女性の割合を職階別に見ております。このグラフで見たいのは校長、副校長あるいは学長、副学長と言った機関の執行部の女性割合ですが、中学、高等学校、大学といくにつれ非常に少なくなっております。ですから執行部の女性の割合も今後は増やしていかなければなりません。

では学生の方はどうかというと、上のグラフは日本における大学の学部、大学院修士課程・博士課程それぞれに在籍する女子学生の割合を棒グラフで示しております。理学・工学が低く、理学・工学に至っては学生から女子学生率が低いということがわかります。

自然科学系全体としては、日本は棒グラ

フに示したとおりでございます。下に示してありますのは米国の大学における自然科学系分野の女子学生比率です。学部、大学院とも40%を超えていて、学部は50%に迫る勢いがございます。日本の女子学生割合はこのような状態でございますので、倍ぐらいには増やしていきたいところがございます。

こういったことをまとめますと女性研究者の活躍促進における課題として、まず離職抑制や復職が困難という問題が見えてまいります。環境整備については、全国的にいろいろ対策をいただいておりますけれども、まだまだ女性の研究者、特に女性の若手の教員の方の離職が非常に多い状況でございます。それから復職、これは男性の方も女性の方も復職というのは非常に難しいのですが、女性の場合には男性よりも復職がさらに難しい状況になっております。復職支援も政府として進めております。また、採用についてですが、もともとの女性研究者の採用が少ないという現状がございます。それから先程お示しましたように上位職、特に教授、准教授、それから執行部、こちらへの女性の登用がまだまだ不十分です。それから大学院博士課程、特に後期ですが、こちらへの女性の進学者がまだ少ない、こういった課題が見えてまいります。

では、これまでのことを踏まえて政府として何をやっているのか、ということがございますが、こちらにお示しておりますのは、女性研究者支援・養成事業と政策との関係をポンチ絵にしたものでございます。科学技術基本計画が5年ごとに定められておまして、現在は一番右側の第4期科学技術基本計画に則りまして、さまざまな取組が進められております。そのひとつ前の第3期科学技術基本計画は平成18年度に策定されましたが、この時に初めて自然科学系分野における女性研究者の採用割合について具体的な数値目標が25%と設定されました。現在はこの目標をクリアしておりますけれども、平成23年度に第4期科学技術基本計画が策定された時に目標が高められ30%になっております。30%は未だ達成で

きていない状況でございます。

この第3期科学技術基本計画が策定されました平成18年から、文部科学省でも女性研究者を対象にした2つの事業がスタートしています。1つが平成18年度からスタートした「女性研究者研究活動支援事業」でございます。秋田大学の課題は平成21年度に採択となっております。そしてさらに秋田大学では平成25年度に拠点型の課題が採択となりまして、連携機関の方々にもご協力いただいている所でございます。

そして今年度は早10年目ということで、事業名称も「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」という、新しい名称に変わり、後継事業がスタートしています。「女性研究者研究活動支援事業」は女性研究者を取り巻く研究環境整備、こちらに重点を置いた事業でございます。もう一つの事業は「女性研究者養成システム改革加速事業」です。こちらは積極的に女性の教員の方をテニユアポストで採用していただく事業で、それにあたって採用システム及び採用した女性研究者を育てていく養成システム、この2つのシステムを作っていただく事業でございます。残念ながらこちらの事業は非常に好評だったのですが、平成21年度、22年度の2年間で公募が終了して、昨年事業としては終了しております。さまざまな成果があがっております。

まずは1つ目の事業、「女性研究者研究活動支援事業」について、内容と実績を説明させていただきます。

平成18年度、当初は科学技術振興調整費のプログラムとしてスタートいたしました。その後、平成23年度から文部科学省内局の事業となりまして、27年度からは新たな後継事業がスタートしております。この事業は3年間で課題を実施していただくという事業で、女性研究者を取り巻く研究環境の整備、これが一番の目的でございます、両立支援です。それから意識改革です。これは女性研究者を取り巻く男性研究者の意識改革だけでなく、女性研究者自身の意識改革も含めます。そして次世代育成です。将来研究者になる女子大学院生、それから若

手の女性研究者、こういった方の次世代育成を3年間で実施していただく事業でございます。これまでに95の課題が採択となっております。その内訳ですが、6割が国立大学法人、1割が公立大学法人、それから2割が私立大学、そしてあと1割弱が研究機関等となっております。これは実施機関の全国分布図です。ほぼ全国に実施機関が分布しています。

それでは、拠点型という事業はどうして平成25年度に立ち上がってきたかご説明させていただきます。これは機関別の日本における女性研究者割合の推移を示したものでございますけれども、女性研究者割合について、大学では順調に女性研究者割合が増えていっておりますけれども、企業の女性研究者の割合がほとんど増えておりません。企業の女性研究者割合も増加させていきたいということで、文部科学省は大学でうまくいった好事例を企業に波及させていきたいと考え、拠点型が平成25年度スタートしております。拠点型は支援活動をさらに推進し、普及する観点から、共同研究を行なっている企業等他機関や地域と連携し、取組を広げるという事業で、こちらも3年間の事業となっております。秋田大学の課題も採用となっております。この拠点型を引き継ぎまして平成26年度には「連携型」がスタートしております。拠点型及び連携型の実施機関の全国分布図ですが、ほぼ全国に実施機関が分布しております。

次に2つ目の「女性研究者養成システム改革加速事業」について、概要を説明させていただきます。こちらは積極的に女性の研究者をテニユア教員として採用していただき、さらに育てていただく事業でございます。こちらも平成21年度科学技術振興調整費のプログラムとしてスタートいたしました。23年度以降は文部科学省の内局のプログラムに移行しております。こちらの事業は最初にご説明いたしましたように、日本では、特に理学・工学・農学の分野で、女性研究者の数が少ないということで、この分野に特化して優れた女性研究者の養成を加速したいという事業で

ございます。ですから、この3分野の優れた女性研究者を採用していく段階を踏みながら、人材育成の採用システムと養成システムを機関において構築していただくという事業でございます。

では1つ目、2つ目の事業のグッド・プラクティスをご紹介させていただきたいと思います。まず研究者の両立支援のグッド・プラクティスとして京都府立医科大学の病児保育室設置の取組でございます。さまざまな機関で病児保育施設を設置いただいておりますが、ここで特徴的なのは連携する京都府立大学と病児保育室を共有し利用しているところです。附属病院を有する機関は病児保育室を設置する機関が多いですが、附属病院を有さない機関ではなかなか病児保育室を機関内に設置するのは難しい状況です。京都府立医科大学の病児保育室はそのような機関の女性研究者を受け入れる形で運営していただいております。それからこちらは東京女子医科大学の取組ですが、柔軟な勤務体制の整備ということで、「ワークシェア制度」という制度を作っております。こちらは特任助教お一人分のポジションを二人のライフイベント中の女性研究者の方がシェアするという制度でございます。常勤で週5日間フルタイムで働くのは子育て中には難しいため、お二人でポジション、給与を分け合いながらワークシェアしていただくという制度でございます。

それから秋田大学の非常にうまくいっている取組でございますけれども、「大学間連携と代替要員制度の構築」という取組です。渡部先生にご尽力いただきまして、私どもも優れた取組だと考えております。なかなか地域の大学では研究支援員や代替要員になってくださる人材が見つからないという問題がございます。その問題を解決するため、人材バンクを連携機関の中で構築し、代替要員の配置を進めるという、優れた制度でございます。それから福島県立医科大学では「被支援者優先順位スコア」という取組を実施しております。研究支援員の配置でございますが、これは病児保育支援と

ともに、ライフイベント中の女性研究者の2大ニーズとなっております。ただし、研究支援員の配置は雇用経費がかかるものから、希望者の誰にでも何名でも配置できるというものではございません。そこで福島県立医科大学では、希望者に優先順位を付けるためにさまざまな項目ごとに点数を付けまして、「優先順位スコア」というものを作りました。優先順位の高い方から研究支援員を配置していくという取組でございます。

それから次は次世代育成のグッド・プラクティスということで、これは東北大学のサイエンス・エンジェルの取組です。自然科学系部局に在籍する女子大学院生を時間雇用の職員（サイエンス・エンジェル）として雇用して、例えば小中高等学校における出張セミナーやサイエンスカフェ、それから東北大学女性研究者フォーラムなどに参加していただくということで、女子小中高生の理系進路選択を啓発していただくと共に女性大学院生自身もこういった取組を行うことによって、自己啓発をしていただくというものです。これはロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞特別賞を受賞しておられます。

それから物質・材料研究機構の「再チャレンジ支援制度」。復職支援の取組でございます。修士の学位を取得した後、育児・介護で研究を中断してしまった女性研究者の方を研究業務員として雇用し、学位の取得を支援していらっしゃいます。支援期間は4年間ということで、受け入れ先は連携大学院となっております。これは学び直し、キャリアアップ支援ということで成果を上げております。

そして次に採用及び登用のグッド・プラクティスでございます。環境整備や次世代育成については比較的どちらの機関でもよく取り組んでいただいておりますが、一歩進みまして採用・登用になりますとなかなか難しいところがございます。

まず九州大学の取組でございます。九州大学では人事をポイント制で管理しておられまして、それをうまく活用されています。

まず年間5人分の准教授のポイントを理系の部局から抽出していただきます。それを用いまして、女性枠を設定した教員採用公募、女性研究者だけが応募できるような教員採用公募を実施いたしまして、部局が一人の候補者あげます。そして、その候補者がもし採用された場合に、こういった計画で養成しますという養成計画を提出していただきます。それらを学内の全学委員会で審査しまして、優れた候補者、優れた養成計画を出した部局の候補者を採用する採用システムです。コンペ方式ということで、積極的に優れた候補者を探し出し、優れた養成計画を立案していただくという結果につながっております。

それから千葉大学では、「定年退職者ポスト2年間前倒し」という採用システムを構築されています。小規模・中規模大学でも可能な採用システムで、波及効果の高い取組でございます。教官が定年退官されると、1年間あるいは2年間の不補充期間があります。千葉大学では、もし女性の教員を採用するのであればその不補充期間プラス1年間前倒して採用が可能となる採用システムを構築しています。理系の女性の採用が大幅に推進されました。

それから広島大学では「プロフェッサーシフト制度」という制度がございます。これは女性の教員が特に少ない、例えば女性の教員が全くいないような学科で、非常に優秀な女性の研究員がいる場合に、特任助教として採用するというシステムでございます。それからもう一歩進みまして「ポストアップ制度」というシステムがございます。これは部局から優れた女性の助教の方を推薦していただき、その中から年間1名准教授に昇任させるというシステムでございます。現在はこれをもう少し進めまして、優れた女性准教授を推薦していただき、その方を教授に昇任させるという取組も実施されています。

それから東京農工大学の取組ですが、これは非常に波及効果が高かった取組で、インセンティブ付与の取組でございます。「農工大式ポジティブアクション『1プラス1』」

という名称で、常勤の女性教員を採用した専攻に対し、1名分の特任助教のポストを3年間付与するという取組です。これも機関の規模に関わらず、取り組みやすいということによって波及効果の高かった取組です。

それから研究力の向上・リーダーシップ育成のグッド・プラクティスとしては、メンター制度が主ですが、上智大学では「グローバルメンター制度」というメンター制度を構築されました。通常、メンター制度と言いますと、学内の教員の先生方にご協力をいただいて、メンターになっていただくというものが多いのですが、上智大学では海外の客員教授、国際的に活躍する外国人の研究者、このような方をメンターにするようなメンター制度を構築されました。メンターとメンティーのやりとりはメールで行われ、例えば共同研究等をスタートすれば短期の海外留学も支援するというものでございます。

それから名古屋大学では「広域メンターシップ制度」を構築されました。こちらの制度もやはりメンターを広い学問領域から確保したいということで、名古屋大学と、連携する名古屋市立大学、豊橋技術科学大学の研究者からメンターになっていただける方に協力していただき、広域メンターシップ制度を構築されています。非常に様々な研究分野をカバーできる優れたメンター制度です。

それから金沢大学では「共同研究スタートアップ支援」を実施されています。連携機関の女性研究者が研究代表となって他の連携機関の女性研究者と共同研究をする場合に、スタートアップ研究費を補助する取組です。企業の方からは、大学の女性研究者がどんな研究をしているかよくわからないという声があがっておりまして、このように共同研究の結果や成果を共同ワークショップで発表されたり、大学のホームページ上で公開されたりして、女性研究者の研究成果の周知を、共同研究を介して図っておられます。

こういったさまざまな取組がございますが、それでは取組の成果としてはどのよう

なものがあがっているのかご説明いたします。私どもで精査した結果でございますが、まず一番の成果としては、女性研究者の離職が抑制されたということです。このグラフは実施機関における女性研究者の離職数を示しておりますけれども、事業開始以降継続的に確実に減少しております。それから年代別に女性研究者の離職者数を見ますと、30歳代の方の離職というのが顕著に減少しております。30歳代といえますと出産、子育て時期でございますので、両立支援が非常にうまくいっている結果と考えられます。

それから実際に女性研究者が増加しているか。これは女性研究者割合を全国平均と実施機関で比較したグラフです。実施機関の方がスタート当初から意識が高いということもあり若干割合が高くなっておりますけれども、平成20年度辺りから女性研究者割合の伸び率が全国平均の約2倍になっております。それからこちらは研究支援員の配置を受けた、ライフイベント中の女性研究者の研究業績を一般研究者と比較した結果を示しております。こちらが発表の論文数、こちらが競争的研究資金の獲得件数でございます。どちらも研究支援員の配置等の支援を行えば、ライフイベント中であっても、一般研究者を上回る非常に高い研究業績を維持することができるということがわかります。

それからこれは「女性研究者養成システム改革加速事業」（加速事業）、先程2つ目にご紹介した事業を実施している機関の成果でございますが、理学・工学・農学系の分野に特化していますが、女性のテニユア教員の数を見ますと、3分野とも顕著に増加していることがわかります。特になかなか増加が見られないと言われております工学系の女性テニユア教員の数が増加しております。もちろん3分野の女性教員割合も順調に伸びていっております。それから上位職階ということで、こちらが女性の教授、こちらが女性の准教授の割合でございます。特に農学部で女性教授の数が増加しております。それから准教授におきまし

ては、理学系で大きく増加するという成果が出ています。

研究力向上への成果ということでは、科研費の新規採択率を検証しております。

赤色の折れ線が「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施した機関、黒色の折れ線が加速事業を実施していない機関です。緑色の折れ線グラフは、加速事業で採用した女性研究者の、科研費の新規採択率です。加速事業を実施していない機関に比べて、事業実施機関では女性研究者の科研費の採択率が高くなっています。研究力向上についても、さまざまな取組を実施していただいておりますが、成果が出ていると考えております。

現在このような状況で事業は推移してございます。では、今後どう展開されていくか。平成18年度にスタートした時点ではまずは環境整備ということで、柔軟な勤務制度の導入、育児休暇取得の促進及び保育支援施設の整備、研究支援員の配置等が実施され、意識改革ということでは男女共同参画意識の醸成、次世代育成、こういった取組により、ワーク・ライフ・バランスが推進され、さまざまな成果が上がってまいりました。今後はもう一歩進みまして、女性研究者の養成がポイントになってくるかと思えます。ロールモデルの提示、メンター制度の推進、研究スキルアップ支援、それからリーダーシップの育成、こういった取組によって研究力を向上させ、リーダーシップを育成することによって女性研究者の上位職や機関執行部への登用を進めていきたいと考えております。

平成27年度から実施しておりますのが、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」でございます。「特色型」と「連携型」の2つに分かれております。「ダイバーシティ」と言いますと、外国人採用なども含まれてくるのでしょうかというご質問をいただきますが、事業の中核となるのは女性研究者の支援、養成です。但し今後は、研究力の向上や上位職階への登用へポイントを絞っていきつつあります。「途切れることなくキャリアアップ」、これを図っていき

いということです。

以前の事業は実施期間が3年間でしたが、後継事業の実施期間は6年間になりました。3年間は補助金が交付されます。その後は、補助金の交付はありませんが、取組を継続、発展させていただくことになります。プラス3年間は機関の自主的な取組を追跡させていただくということになります。

事業を進めていく中で事業自身も進化しております。平成18年度当初は支援の対象は自然科学系分野の女性研究者だけでしたが、文系の先生方から支援の要請があったこともあり、平成23年度からは自然科学系分野及び人文社会科学系分野の女性研究者を支援対象としております。それからさらに、ライフイベント中の男性研究者の支援もというご意見が多数ございまして、男性研究者の配偶者の方が事業対象機関に所属する女性研究者である場合という限定付きで、支援対象としております。事業とは別に実施機関で自主的に行なっている取組の中では、このような縛りを付けずにライフイベント中の男性研究者の方全員を支援対象にさせていただく、また研究者だけではなく全教職員を対象に両立支援を進めていただくというケースもあり、支援事業も日々進化しております。

8月21日に「女性活躍推進法」が成立いたしました。これをもちまして、今後は労働者が301名以上の民間事業主は、これは国立大学法人も含まれますが、事業主行動計画を策定していただくことになりました。ここに示してありますようなさまざまなデータを把握していただき、計画を立案していただくことになります。今後ますます女性の活躍促進に関しましては拍車がかかってくるのではと思います。是非、秋田大学の拠点型の取組を順調に進めていただきたいと思います。

最後に秋田大学の目標をお示しします。今一度ご確認いただきたいと思います、ここにご紹介させていただきます。初めてご覧になる方はいらっしやらないと思いますが、連携組織全体としての達成目標は「女性研究者支援コンソーシアムあきた」の設

立ということで、これは既に設立していただいております。そして「女性研究者介護支援秋田モデル」の構築です。こちらについては、渡部先生を中心に進めていただいております。次に、「来年3月31日まで」に、連携体制を構築している県内高等教育機関全体の女性研究者比率を20%以上にするという、非常に高い目標が掲げられております。

それからもう一つございます。上記連携機関に所属する女性研究者の競争的資金獲得件数および特許取得件数、これを増加させるという目標でございます。

先程の女性研究者比率20%以上というのが、一番達成が難しい目標かと思っております。まだ実施期間終了まで半年ほどございますので、もう一度目標をご確認いただきたいと思います。それから秋田大学単独の達成目標といたしまして、来年度3月31日までに女性研究者採用比率30%以上という目標でございます。それから女性研究者在籍比率が20%以上ということです。また講師相当以上の上位職階の女性教員の比率が12%以上と、これもなかなか高い目標です。そして女性研究者の離職者数15%以下という目標です。離職率の目標については、達成に近づきつつあるのではないかと思います。最初の3つの数値目標はなかなか難しいと思いますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思います。今一度目標についてもご確認いただいたところで、説明を終わら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。

質 疑 応 答

▼会場A：貴重なご講演ありがとうございます。大変勉強になりました。一点、九州大学の事例があったのですが、もし情報の確認と新たな見方ってどうなのかということでも少しお話いただければと思います。

昨今学長のリーダーシップということが言われている中で、「人・金・もの・スペース」ですね。この4つの区分があつて、女性の研究者支援の中で、そういった「人・金・もの・スペース」、これらを、どれをどういう形で支援すると、どういう展開になるのかなというのが少し気になっています。

と申しますのも、先程九州大学の所で【九大方式女性枠設置における教員採用システム】ということで、「女性枠」についての、人としての支援についてご説明いただきました。確か九州大学では女性の教員を採用すると、物件費としても5%のインセンティブを出すというような動きがあつて、さらに外国人を採用するとさらに5%で、外国人の女性を採用すると10%の物件費をインセンティブとして出す、という取組があつたと思います。そのような機関はいいなどは思っているんですが。

例えば今後いろいろ情報いただく際に、「人・金・もの・スペース」の4つの区分で、どの部分を支援すると、どういう形でさらに加速して女性研究者が増えていくかというようなことをご助言いただければありがたいなと思います。

▼山村：4つ、みんな大事ですねと言うと怒られそうですが。

まず人に関しましては、教員数の削減がかかっておりますので、これも難しいところです。やはり現状では、定年退官の教員の方が出た時に女性教員の採用を入れていくということかだと思います。それまでは学

長裁量ポスト又は総長採用ポストなどで3年間または5年間雇用していただいて、その間に部局で定年退官教員のポストを確保していただくという形になっています。

さまざまな採用のシステムをご紹介してまいりましたけれども、大半がそういったものを活用しているかと思います。

それから「もの」ということに関しましては、加速事業の場合には研究費の支援が3年間付きました。例えば赴任されたばかりの女性研究者にスタートアップ研究費として補助をする、そういった支援は多くの機関が実施されていると思います。やはり研究室を初めて持った時のスタートアップというのは大変だと思いますので、そのような支援は非常に効果が上がっていると思います。

それからスペースはどちらの機関でも相当頭を悩ませていらっしゃると思います。やはり自立した研究者として採用するにあたってはある程度の研究のスペースを与えなければいけないということで、難しいところですがどちらの機関でもなんとかやりくりされています。例えば支援室や男女共同参画推進室のスペースなどもなんとか確保いただいています。それはやはり機関で努力いただくしかないところかと思います。「スペース」も自立した研究者を育てる上では非常に大事なファクターの1つだと思います。

▼会場B：大変貴重なお話をありがとうございました。私が一つお伺いしたいのは、女性研究者のキャリアアップについてです。例えば山村先生はマサチューセッツ工科大学に留学されていらっしゃるんですけど、やはり1人の研究者として考えてみた時には留学を含めて、意識改革と言いますか、い

ろんな人に巡り会うとか、そういうことが必要なと思います。いかがでしょうか。例えば女性研究者に対して研究資金の援助をするとかスペースに関しては、まだまだ援助が足りていないと思いますが、海外留学やそういった経験については女性研究者の方ご本人がいろいろな状況の中で選択して考えていかななくては少なくともステップアップできない部分もあると思いますが。それに関しては何か援助の方法とかありますでしょうか。

▼山村：海外留学に関しては、上智大学では、短期留学支援はメンターとメンティーとの共同研究ということで支援されています。他では例えば武庫川女子大学は、アメリカ分校と連携して海外短期留学を支援されています。そのほかの機関については、やはり自力で研究費をとっていただいでご自分で努力していただく、というのが基本スタンスだと思います。

▼山村：厳しい質問でも結構でございます。「どうして女性だけ支援なのか」と、よく聞かれます。この女性研究者支援事業は、まずは女性研究者から始めて、ワーク・ライフ・バランスの推進等により男性の方の支援にも繋がればと考えております。研究と介護との両立について考えた場合は、男性研究者にとっても他人事ではありません。ワーク・ライフ・バランスというのは今後ますます推進していかないと男性も困る状況になってきております。このような支援事業をまずは女性研究者から始めて、その後、研究者全体、研究者のみでなく全教職員の方を対象に男女共に支援を進めていきたいと考えております。女性研究者だけの支援で終わるということではございません。

▼会場C：最後におっしゃったことが、私も非常に悩ましいと思います。女性だからといって差別するということは全くないのですが、それで女性教員の採用を増やそうとしても、なかなか応募がないということも

あります。理想を言えば男女関係なく、有能であればどんどんほしいと思います。

そこで女性研究者採用を増やすというのわかりますが、女性枠の採用をいつまで続けていかないと理想的なバランスにならないのだろうかということです。その辺りはいかがでしょうか。

▼山村：まず私共も、この事業が永遠に続くとは考えていません。この事業は、業績があまり上がっていないという方に下駄を履かせる事業ではありません。これまで十分な実力、業績があるにもかかわらず、女性であるがために、なかなかポジションが得られない、上位職階に昇任できない方を見出して、適切に採用・登用していただきたいという事業です。「教員公募してもなかなか女性研究者の応募がなくて」ということがよく聞かれますが、特に加速事業では実施機関で女性限定公募というものを実施されておられます。加速事業の12実施機関の中の11機関で女性限定公募が実施されました。機関内でも最初はかなりご懸念があったようです。「どうせ優秀な女性研究者は応募して来ないのではないか」等と、いろいろとおっしゃっていたのですが、いざ蓋を開けてみると応募される方は非常に優秀な女性研究者の方が多かったのです。このような皆様の懸念には、やはり女性の研究者の側にも少しバイアスがかかっているという問題があるかと思えます。「どうせ一般教員公募に応募しても女性だと採用してもらえないから応募しない」という方が多かったのが事実ですが、そういった方が女性限定ということであればと、手を挙げられたということがあるかと思えます。ですから十分に実力があるのに、まだまだ日があたってない女性研究者の方がかなりいらっしやると私共は考えております。

それから何%ぐらいまでか、ということですが、女性研究者比率が30%ぐらいにまで達すると、限定公募を実施することなく一般公募でも女性教員の採用が進む状況になるのではないかと予想しております。

第2部

平成27年度女性研究者支援

コンソーシアムあきた賞

若手研究者部門

【授賞者】 曾根 千晴 氏



秋田県立大学 生物資源科学部 助教

研究テーマ「アフリカでイネの生育を改善させるには？」

ー不良環境条件に対する生理反応の解明からー

本日は「アフリカで稲の収量を改善させるには？」というテーマで、これら3つの研究について紹介いたします。

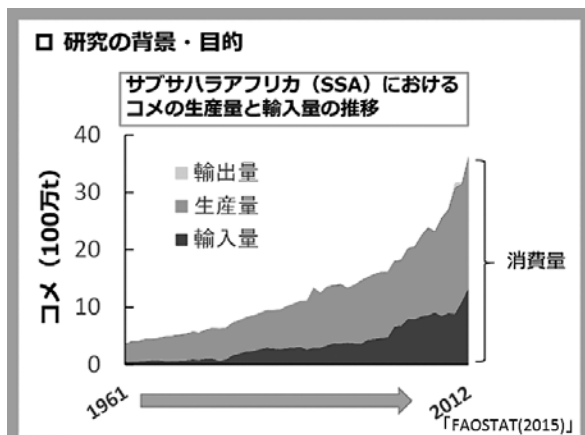
□ 研究の背景・目的

□ 成果

- ①NERICAの低肥沃・塩土壌における生産阻害要因の解明
- ②ガーナ共和国における氾濫原低湿地でのイネの出芽および初期生育の向上
- ③冠水ストレス抵抗性評価法の開発

□ 今後の展望

まず本研究では、風土や民族が大きく異なるエジプト等の北アフリカを除いたサハラ砂漠以南のサブサハラアフリカを主にアフリカとして扱います。

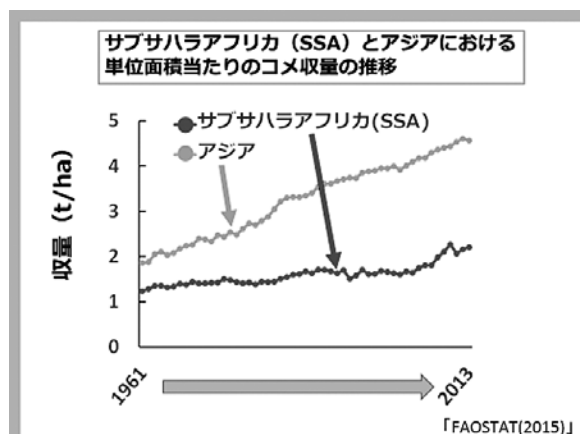


アフリカで稲と聞くとアフリカの主食は

イモや大豆じゃないのと驚かれる方がいらっしゃるかもしれません。しかしサブサハラアフリカで、最もコメの消費量が多いマダガスカルでは1年間の1人当たりの消費量が、2000年の調査で約170キログラムでした。

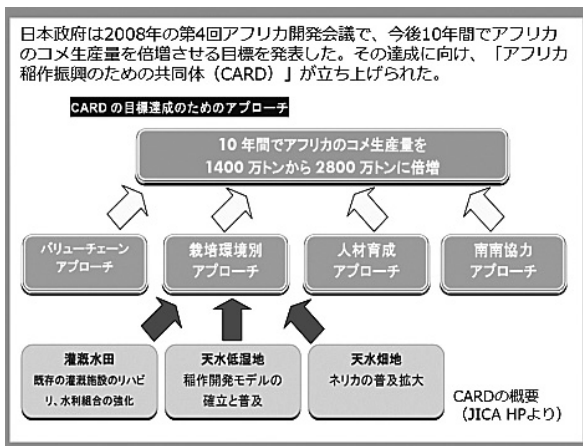
現在の日本のコメ消費量約60キログラムを大きく上回っています。他のサブサハラ各国においても都市化等によりコメの消費量は年々増加しています。しかしその内訳を見ますと、生産量が消費量に追いついておらず、不足分は主にアジアからの輸入量によって賄われています。

コメの単位面積当たりの収量の推移です。



緑の革命を経て単位面積あたりのコメの収量が倍増したアジアに対し、サブサハラアフリカでは1960年代から現在までほとんど収量の増加が起こっていません。

年々増え続ける米の輸入量はアフリカ各



国の経済を圧迫しており、日本政府はアフリカ支援の一環として2008年第4回アフリカ開発会議で、今後10年間でアフリカのコメ生産量を倍増させる目標を発表しました。その達成に向け、JICAやFAOを含むアフリカ稲作振興のための共同体CARDが立ち上げられました。

しかし、なぜサブサハラアフリカでコメの収量が上がらないのでしょうか。



数多くの要因が指摘されてきました。大きな原因の一つに灌漑設備の整ったアジアに比べ、サブサハラアフリカでは降雨のみに頼って稲を栽培する天水田稲および陸稲の栽培比率が高いことが挙げられます。アフリカでは稲作そのものがアジアからの輸入です。しかしアジアとアフリカの大きな環境の差にそのままのアジア型稲作では対応できていません。そこで私はアフリカ向けに開発されたイネ品種のNERICAと氾濫原低湿地という現地環境に着目し、アフリカでの稲作改善に向けて研究してきました。

まずNERICAとはアフリカのために開発さ

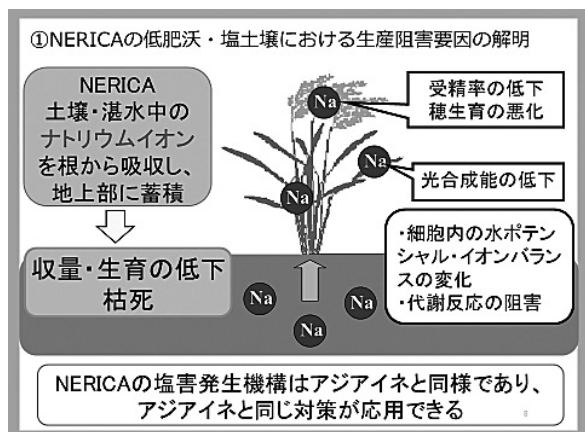
れた稲、New Rice for Africaの頭文字を取って名付けられたアジアイネとアフリカイネの種間交雑品種群の名称です。私たちが普段目にするイネはアジアイネです。一方アフリカイネは西アフリカのごく限られた地域でのみ、数千年間栽培されてきました。



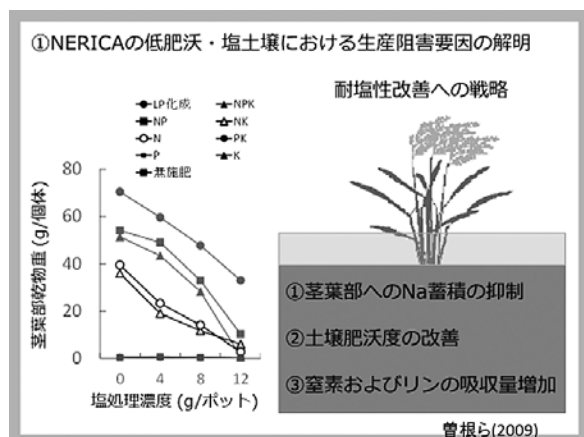
アジアイネの収量性とアフリカイネの環境適応性を併せ持つイネの作成はアフリカ稲作研究者の悲願でしたが、成功したのは西暦2000年とまだ間もなくアフリカ各国の高いNERICAへの期待に対し、その生理特性はほとんど調べられていませんでした。

稲作において、問題となる不良環境の大きな割合を占めるのが塩害です。アフリカの稲作地においても塩害の問題は指摘されてきており、今後NERICAをアフリカの塩害稲作地で栽培した際の栽培指針を得るために、NERICAイネの耐塩性の評価及びその生理特性について調査しました。アジアイネの中では耐塩性は中程度と評価されている品種と青い棒グラフのNERICAの耐塩性を比較しますと、ほぼ同程度で、NERICAの耐塩性はアジアイネの中程度の耐塩性であることがわかりました。またこちらはアジアイネ、アフリカイネ、NERICAをすべてまとめた図です。この図においてNERICAはアジアイネ、アフリカイネ同様茎葉部にナトリウムを蓄積すればするほど耐塩性が低下するという性質を示しました。したがって、NERICA及びその親のアフリカイネの塩害の発生機構は、アジアイネと同じで、土壌・湛水中のナトリウムイオンを根から吸収し、地上部に蓄積しており、それによって収量

及び生育の低下が起こることがわかりました。



アフリカの肥料使用量はアジアの半分以下であり低肥沃な土壌がたくさんあります。低肥沃な条件下ではNERICAの耐塩性はさらに低下し、その中でも窒素とリンを与えなかった青いグラフ以外の処理区で乾物生産が著しく減少しました。

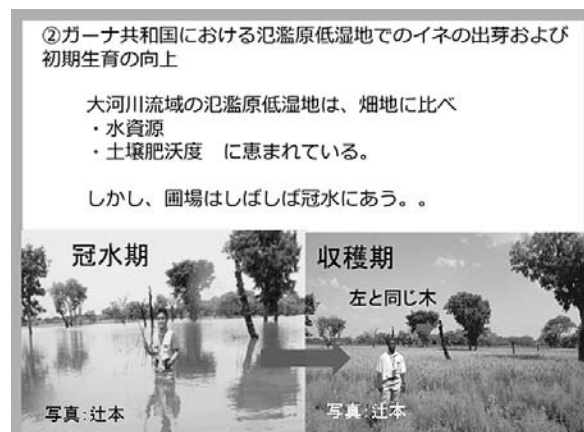


したがって、アフリカの塩害稲作地でNERICAを栽培する際には茎葉部へのナトリウム蓄積の抑制、土壌肥沃度の改善、窒素およびリン吸収量の増加といった手法を取ることが有効と考えられます。

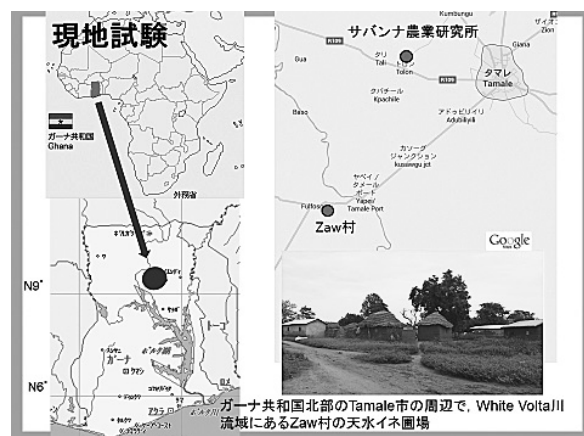
続きまして、ガーナ共和国における氾濫原低湿地でのイネの出芽及び初期生育の向上についてです。

大河川流域の氾濫原低湿地は、畑地に比べ水資源、土壌肥沃度に恵まれています。しかし河川には堤防等がほとんどなく、雨季には圃場がしばしば冠水にあります。しかし、アジアのメコンデルタ等と違い、アフリカの氾濫原低湿地では水は数日から2

週間程度で退水します。国際農林水産業研究センターとの共同試験で、ガーナ共和国



のタマレ市近郊の白ボルタ川流域にあるZaw村を試験地に設定しました。

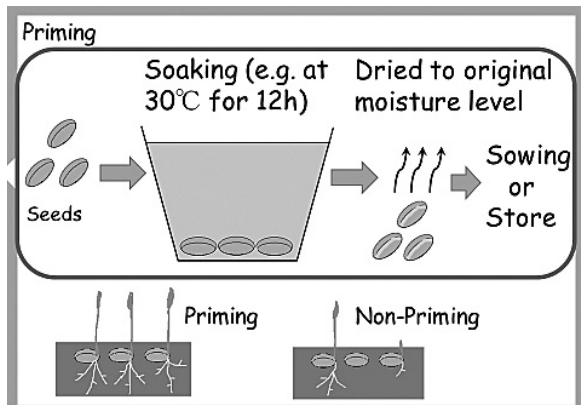


村には電気・水道はきておりません。試験圃場は現地の農家と同じくサバンナを切り開き、川からの距離を変えて複数設定してあります。圃場周辺では牛、ヤギ、ヒツジ等が日々放牧されているため、圃場の周囲はフェンスで囲みました。

まず現地環境に適した品種を選抜するために、有望な56品種の稲を室内試験で比較しました。湿らせたろ紙上で発芽させた赤の対照区に対し、水深5センチの環境下で発芽させた青の冠水区で発芽が遅れる傾向がありました。

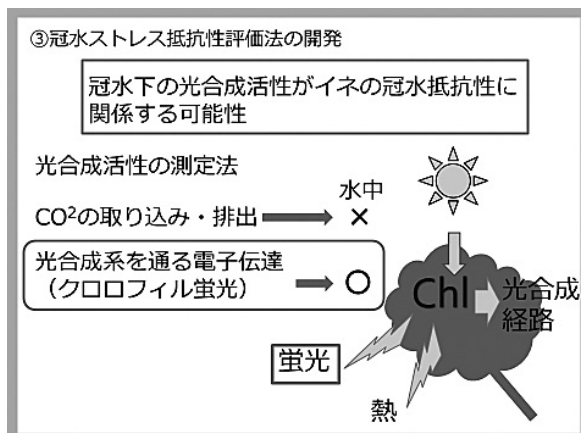
しかし、両方の処理区で発芽が早い品種があり、播種時の土壌冠水率の変動が多い現地で有望な形質と考えられました。さらに不安定な環境下で発芽を安定させるために、播種前種子処理として、プライミング処理を行いました。Zaw村圃場でのプライ

ミング処理をした種子を播種したところ、プライミング播種処理種子は処理していな



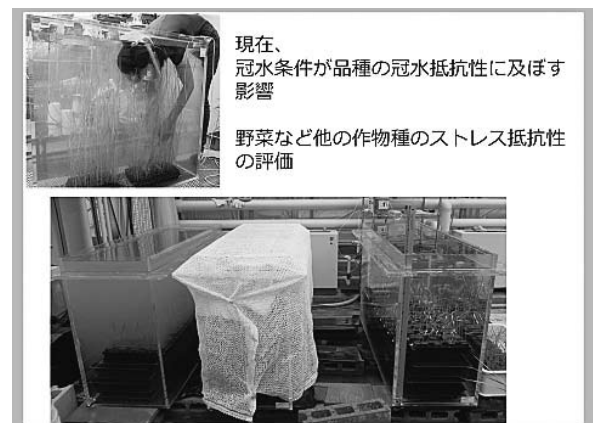
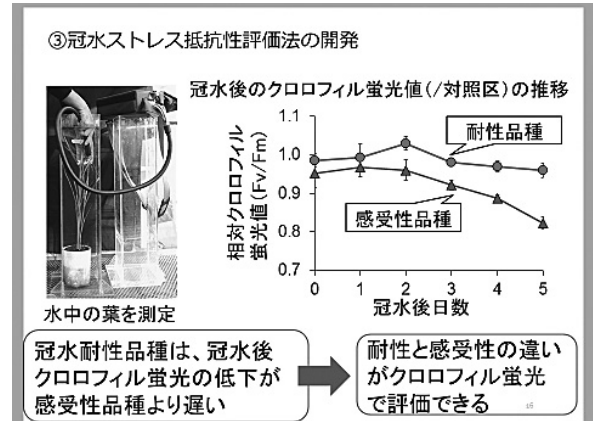
い無処理区に比べいずれの播種法との組み合わせでも良い結果を示しました。

続いて、現地の短期間の冠水被害のために冠水ストレス抵抗性の選抜が必要とされています。そこで簡易な選抜仕様として冠水下のイネの葉の光合成活性に着目しました。しかし、一般的な葉に与えたCO₂濃度の変化から光合成活性を測定する方法は水中での利用は困難です。



そこで光合成系を通る電子伝達の変化から光合成活性を測定する手法を今回は利用しました。これは葉のクロロフィルが光を受けた際、ノンストレス下ではほとんどの光エネルギーが光合成経路に流されます。しかし、何かの障害を受け、光合成活性が低下するとこのエネルギーの受け渡しが滞り、熱や蛍光として放出される割合が増加します。この特性を用いた測定手法です。防水加工したクロロフィル蛍光測定器を用い、水中のイネの葉のクロロフィル蛍光を比較しました。その結果、冠水耐性品種は

冠水後にクロロフィル蛍光から測定した光合成活性の低下が感受性品種よりも遅いことが分かりました。このクロロフィル蛍光の測定は1個体当たり数秒で測定できます。またこのクロロフィル蛍光から測定した光合成活性は葉のクロロフィル含量とも相関があることが分かりました。



したがって、簡便な耐性と感受性の違いを評価する指標としてクロロフィル蛍光が利用できると考えられました。クロロフィル蛍光の結果については、前職の国際農林水産業研究センターで論文投稿をプレスリリースされ、新聞に掲載されました。またNERICAイネの塩害研究については東日本大震災への復興支援の一環として所属学会ホームページに寄稿しております。また約3週間前に、ガーナでの研究成果について、現地の共同研究者および研究機関と共にガーナで報告会を開催しました。

以上で本日の発表を終わります。どうぞご清聴ありがとうございました。

平成27年度女性研究者支援 コンソーシアムあきた賞

ワーク・ライフ・バランス部門

【授賞者】森井 真也子 氏

秋田大学医学部附属病院 小児外科 助教

研究テーマ「1. 肝内胆汁鬱滞に対する新たな治療アプローチの開発

—ヤツメウナギにおける胆道閉鎖—

2. 腸管不全合併肝機能障害にたいするω3系脂肪製剤の有効性」



私は「ワーク・ライフ・バランス」ということで賞をいただきましたけれども、私自身はもっと仕事や家庭の場でできることがあるのではないか、足りないのではないかと、いつも歯がゆく感じている毎日です。これまでどうにか皆様に助けをいただけて、仕事を続けていくことができましたので、これまでのご紹介をさせていただき、授賞者講演とさせていただきたいと思っております。



私は1999年の3月に秋田大学の医学部を卒業して、同年の4月に結婚しております。5月に附属病院に入り外科研修を開始いたしました。

こちらが当時准教授でいらっしゃった蛇口教授に手術の指導を実際に受けている写真です。

その後で2年間中通総合病院にて総合研修を受けました。もともと小児外科を志望

しておりましたので、外科と小児科、麻酔科、放射線科を選びまして、そちらを勉強いたしました。その時にどこの科を回っている時も同じ病院におられた小児外科の松田先生に大変お世話になりました。

2000年4月~2002年3月 中通総合病院にて研修
(外科、小児科、麻酔科、放射線科)
2002年1月 第1子 出産



研修の最後の頃第1子を出産いたしました。大勢の先輩ママさん師長さんをはじめとした看護師さん達がおられましたので、つわりで苦しい時も、「先生、つわりは病気じゃないから休んだらだめよ」と厳しく励ましてもらうかと思うと外来の途中で梅干しを届けてくれたり、ちょっと横になる時間を作ってくれたり、出産を控えて不安な時にたくさん助けていただきました。2002年の5月に大学に戻り、小児外科に正式に入局いたしました。入局した後、一番始めは加藤哲夫教授、その後蛇口達造教授、今は吉野裕顕教授の元に師事して勉強して

おります。



2004年の2月に第2子を出産し、ちょうど産休中が外科専門医を取得する時期にあたっておりましたので、産休中に試験を受けに行ったり、書類を作ったりということができて、専門医を取得しております。教授の皆様が子育て中や妊娠中でも全く分け隔てなく、仕事を割り振ってくださいましたので、おかげでこういった論文を発表させていただくことができました。

その後勉強を進めていく内に、現在ある、既存の治療ではなかなか直すことのできない患者さんがいるということを感じまして、研究したいということを教授にお願いしました。

ちょうどその直前に第3子を出産して、第3子出産の産休中に試験を受けて小児外科の専門医資格を取得しました。

2007年から秋田大学の細胞生物学講座、妹尾教授の元に師事いたしまして研究を開



始いたしました。

この時いただいた研究テーマが、「ヤツメウナギにおける胆管消失について勉強しなさい」ということで、私も医学部でしたので、驚きましたが、いろいろと勉強していくと、秋田には豊富に生息するヤツメウナギですが、この魚は蛙のように幼生から成体に変態しますが、その際に胆管を完全に消失するという特性がある、ほぼ唯一の生物であるということ、それを人に応用できないか考えてみましょうということでした。



これは水産試験場の皆さんに協力していただいて、実際に秋田の川にヤツメウナギを獲りに行っている写真です。

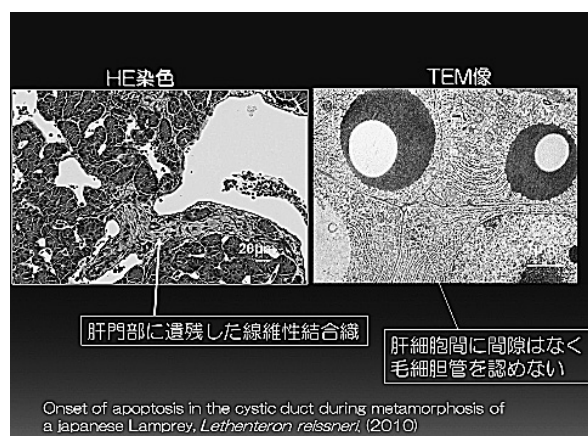
これは実際の研究テーマです。lampreyと



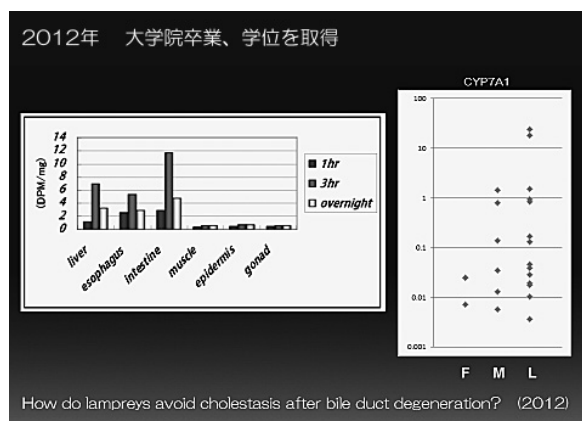
というのがヤツメウナギで、humanはヒトです。どちらも胆管上皮のアポトーシスを起こすことによって、胆管が消失して、その後肝臓の中で胆汁が鬱滞している様子がどちらも見られるのですが、その後ヒトは胆汁が鬱滞すると肝硬変に陥って死に至るの

ですが、ヤツメウナギはどういう訳かその後も健康なままで生涯を全うします。これは一体どういった分子機構が働いているのかということを研究いたしました。

これが成体のヤツメウナギです。人では肝細胞の隙間を毛細胆管と呼びここに胆汁が流れます。ヤツメウナギの幼生でもやはりここに胆管があって、胆汁が流れますが、成体になりますと電子顕微鏡で確認しても細胞間隙は完全になくなっていて、胆汁の逃げ道はどこにもない状態であるということが確認されております。



では、その後成体では実際に胆汁がどこで代謝されているのかということ、放射線を標識したコレステロールを注射し静脈の中に投与いたしまして、その集積を見ましたところ、肝臓や腸管にコレステロールが取り込まれているのが確認されました。コレステロールは胆汁酸のもとになるものですので、このことによって胆管はないけれども、肝臓においてもコレステロールの代謝が起こっていることはわかりました。そしてコレステロールから胆汁酸へ代謝が起こる酵素であるCYP7A1というものの発現を確認しましたが、これはオスのヤツメウナギの成体においては幼生と同じように発現しているということがわかりまして、やっぱり肝臓の中で何らかの代謝経路の変更が起こっているということがわかりました。



2012年に学位を取得しました後、2013年から2年間トロント大学の免疫学教室に留学いたしました。Dr.Hakemに師事し、遺伝子の修復機構について勉強しました。



こちらはHakem先生の奥様でLabマネージャーをしているAnnさんです。大変お世話になりました。こちらはLabのメンバーです。皆さん、とても良い方で英語がたない私にも実験を教えてください、仲良くやってまいりました。

この留学期間の中に、子育てと仕事のことについていろいろと感じたことがございましたので、ご紹介します。

まずHakem先生の所に留学する時に「子どもが3人いる状態でお前は どうやって仕事をするつもりだ」と留学前に何度も聞かれました。そのときに奥様のAnnさんが「なんとかなるからまず来なさい」と仰ってください、留学することができました。いざ行ってみると日本とはいろいろとシステムが違いました。まず学校が9時から15時半

までで、小学生も中学生も一律同じ時間なのですが、必ず送り迎えが必要です。子供だけで通学してはいけません。つまり親が15時半に仕事を抜けて迎えにいかなければいけないのです。



学童保育のような制度はありましたが、月に1人\$650、日本円ですと約6万5千円かかります。子どもが3人の場合は、3倍で月に20万円近くかかってしまいますので生活が成り立ちません。もちろん補助を取ることができますが、日本のように幼稚園や保育所に国から補助が出ていて、支払う保育料低くなる、という形ではなくて、個人から保育料はすべて徴収されますが、個人が自分にとって補助が必要だということを市役所に登録に行き、個人に対して市役所から保育料の補助が出るというシステムなので、パートタイムではなくフルタイムで働いている証明や納税証明書などが必要で、そのようなものをそろえることはなかなか難しく、利用できませんでした。学校には給食が無く、お弁当を持参するかあるいはお昼は自宅に帰って食べるというシステムです。両親が仕事するには厳しい環境ですが、そういった中でも男女共同参画という点では、お迎えに来る半数はお父様が迎えに来ていらっしゃるようで、どこの家庭も協力しているのだと感じました。また、職場でも子供を迎えに行くというと、それは周囲が自然に納得している、というよう

な環境でした。

また夏休みが6月から2か月間8月末まであります。この期間も、子どもだけで留守番は不可で、ベビーシッターを雇うか、サマーキャンプに入れるかといった方法が必要になります。



サマーキャンプが週にだいたい1人\$300とかなり高額でこれをフルに利用することは難しいので、私の場合は主人と2人で早番、遅番というシフト制をひきまして、午前中早朝に出て午後まで仕事をするチームと午後から仕事に出て夜はエンドレスでやっていいチームということで分けてやっておりました。時々どっちの方が有利だということで喧嘩になりましたが、がんばってやってまいりました。

これは通勤途中にある役所ですが、とてもきれいな公園で夏場は歩くのが気持ちのいい所で、20分間歩いて職場に通っていました。

冬になるとマイナス18度からマイナス20



度近くになりまして、冬の間も私は1日2ドルのバス代がもったいなくて歩いて通っていましたが、途中で一度眠くなったことがあり、職場で話したところ、「マイナス18度を超えた時は15分以上歩いてはいけない」という法律があるので、必ずバスを使うようにと叱られました。その後はバスを使うようになりました。



子ども達がいることで、なかなか経済的には苦勞も多かったのですが、子供を通じて知り合ったカナダのご家族と週末にオンタリオ湖などに遊びに行ったり、国立公園で紅葉が有名なアルゴンキンにも遊びに行ったりしました。

とにかくカナダの方は歩くのが大好きで、この道も「子どもを連れていても全然大丈夫だよ」と言われて入ったのですが、3時間ほど登って、ボロボロになって帰ってまいりました。

こちらは現在日本でも流行っているハロ



ウィンの様子です。これも子ども達が学校のお友達と示し合わせて、夕方から近所にお菓子をもらいに行って、大きな袋一杯にお菓子をもらって、喜んで帰ってきました。その途中でちょっと面白いジャック・オー・ランタンを見つけましたので、ご紹介いたします。一度日本でも作ってみたいと思っています。

今年度から秋田大学小児外科に復帰いたしまして、科研費で幸いスタートアップ支援を取得することができましたので、再び細胞生物学講座や生体情報センターにお世話になって、新たな研究テーマとして ω 3系脂肪酸の肝庇護作用ということにトライしております。

その中で子どもも3人おりまして大変です。秋田大学の研究支援員制度というものを利用させていただいております。学生さんに1日夕方に2時間ほど、細胞の培養やPCRなどをお手伝いいただくことがで

2015年～ 秋田大学小児外科学講座へ復職
科研費、スタートアップ支援を取得し、
再び細胞生物学講座・生体情報センターにて
新たな研究テーマに挑戦。



研究支援員制度によって
医学部の学生さんに研究をお手伝いして
いただいております。

き、大変助かっております。

ワーク・ライフ・バランスですけれども、これまで自分ではあまり深くワーク・ライフ・バランスを考えたことはなく、仕事を一番に考えて自分でがんばってきたというふうに思っていました。ですが振り返ってみると私は、これまで働こうと思った時に我慢せずに働くことができたと思います。それは一重に周囲の方のご理解とご協力のおかげであったとつくづく思います。加藤先生、蛇口先生、吉野先生、たくさんの先生方が「学校行事に行きたいです」というと、その間は仕事を代わってくださって授業参観に参加できたり、子どもが骨折した時には「戻っていいよ」と言ってくれたりしました。東日本大震災の時にもバツと患者さんの所に集まったのですが、1時間ほどして患者さんが落ち着いたら、一番先に教授が「森井は家に帰れ。子どもがいるだろう」と言っていました。

そして経済的なサポートが大事だなと実感いたしました。保育料や子育て支援、また研究休職という大学の支援をいただきましたので、こういったことがなければやはり仕事は続けていけないと感じました。

そしてやはり研究費がないと、特に細胞生物分野では何もすることができないので、学外の研究費が得られない時も学内の研究費という形で助けていただくことができて、

ライフワークバランス

これまで、基本的に仕事を1番に考えて生活？
働くことを我慢する必要がなかった。

↓ 可能であった理由

- ・ 職場の理解（学校行事の参加・介護休暇）
- ・ 経済的サポート（保育料・子育て支援・研究休職）
- ・ 研究費のサポート（科研費・学内研究費）
- ・ 時間短縮のためのサポート（研究支援員・医療系事務職員）
- ・ 家族の支え

これからも、一つ一つの仕事を丁寧に考え
皆様に恩返ししていきたいと考えております。

これまで繋いでいくことができました。

あとはどういったサポートがあっても、どうしても子どものために時間が欲しいという時があります。そのような時に就業時間短縮のためのサポートだったり、育児時間のサポートだったり、というのも大事かと思えます。子どもが発熱していても病児保育施設等で預かってくれて仕事ができるというサポートも大切ですが、熱がある時に少しの間でも仕事を代わってくれる人がいて、子供を見に行けるというのも大事な支援であると感じます。また私が仕事を始めた頃には医療系の事務職の方がいなかったもので、病院関係の書類などもすべて医師が管理していましたが、今は各病棟に医療系の事務職の方がいて、書類の管理を行いますので、かなり助かっています。

そして何よりもやはり家族の支え、両親や主人の支えがあつてがんばれているのだと感じます。子ども達も「ママはお仕事してる方がいいよ」と言ってくれています。ですから、これからも一つ一つの仕事を丁寧に考えて、皆様に恩返ししていきたいと考えております。

質 疑 応 答

▼会場D：曾根先生に質問です。

アフリカの方へ実際に研究で行かれることが多いと思いますが、女性だから困ったということはありませんか。

▼曾根：私は学生の時と秋田に来てからと、西アフリカの国々に何度か行っております。

学生の時は、研究機関の研修という形で、現地研究機関に受け入れ研究者の方がいて、その方に非常に良く面倒を見ていただきました。そのお陰で女性ということあまり気にすることはありませんでした。現在、先程のガーナのプロジェクトでは、女性がほぼ私一人という状況です。幸い博士号を取得してから現地に行きましたので、博士号を持っていると、現地の作業員の方や研究者の方からきちんと「研究者」として扱っていただけているようです。

聞いた話ですが、やはりそういう学位や肩書がないと地域によっては、女性から命令されると聞いてもらえなかったというような話もあるようです。

▼会場D：森井先生に質問です。

カナダで研究生生活をされて、日本と少し違うなと感じたところはありませんか。

▼森井：一番感じたのは男性も子どもがいることを理由にお休みを容易に取っている、ということです。夫と一緒に働いていた同

僚の方の中には、朝6時ぐらいから仕事に来られる方がいました。その方の奥様も働いていらっしゃって、3時半に子供のお迎えがあるから毎日その時間には帰るというスタイルでお仕事されていました。日本ではあまり聞いたことがない事態だと思いました。

そのような状況なので、夫も早く帰って来やすく、相対的には男女の差が少ない感じがしました。支援が厚いというよりも、差が少ないと感じました。男女平等に、どちらも子どもがいると仕事をセーブしないといけない状況でした。そのようなことが日本と一番違うことだと感じました。

パネルディスカッション

「女性研究者支援からダイバーシティへ －多様な支援の在り方と共助－」

〈パネリスト〉 秋田大学長 澤田 賢一
秋田県立大学理事(兼)副学長 小林 淳一氏
秋田県産業技術センター所長 鎌田 悟氏

〈コーディネーター〉 秋田大学学長補佐 (男女共同参画担当)
渡部 育子

▼渡部育子コーディネーター (以下、渡部):
渡部でございます。よろしくお願いいたしますし
ます。

秋田大学は、平成25年度に文部科学省科
学技術人材育成費補助事業女性研究者研究
活動支援事業(拠点型)の事業実施機関と
して選定されましたことを機に、秋田県内
高等教育機関、公設試験研究機関、企業と「女
性研究者支援」をキーワードに、「女性研究
者支援コンソーシアムあきた」を構成いた
しました。

本日のパネルディスカッションでは「連
携の成果を検証する」、「連携の今後の可能
性について探る」ということを目的に、各
機関の長の先生方をパネリストにお迎えし、
会場の皆様方と一緒に考えてまいりたいと
思います。よろしくお願いいたします。

それでは最初に各機関の紹介と男女共同
参画推進の取り組みについて簡単にご紹介
いただきたいと思います。では、澤田先生、
お願いいたします。

▼澤田賢一秋田大学長 (以下、澤田):まず
簡単に秋田大学をご紹介申し上げますと、
組織改変して新たに2014年度からスタート
しております。新しく国際資源学部と教育
文化学部とそれから工学資源学部、その再
編の結果として国際資源学部を作りまして
学部が一つ増えました。そこに医学部が入
りまして4学部でスタートしています。

それぞれの学部の女性比率というのは教
育文化学部が6割程度、それから理工学部

がだいたい2割弱、そして医学部が医学科
の方が4割、そして保健学科は8割ぐら
いは女性です。そして国際資源学部は2割
ぐらゐが女性という割合です。そういうよ
うな状況であります。

男女共同参画の取り組みでご紹介出来る
ものとしては、私ども中期目標で「ワー
ク・ライフ・バランスを考慮し、教職員の
勤務環境の改善に取り組む」という目標を
掲げております。その目標を達成するた
め取るべき処置ということで中期計画を定
めております。一つは、仕事と生活が両立
できる制度及び環境を整備充実するとい
うことであります。もう一つは、男女共同
参画推進のために女性教員比率を20%以
上に高めるといった目標があります。また
学長のビジョンとしては、教育研究の基盤
を支える大学運営の中で、学生及び教職
員が健康で快適に過ごせる環境の充実を
図ることがありますので、ここにも通じ
ることであろうというふうに思っています。



平成26年度の取り組みとしましては、勤務環境の改善に向けた取り組みということで、子どもの看護休暇の適用範囲を、それまでは小学校の就学前の子どもということだったのですが、中学校就学前の子どもということで拡大をいたしました。

また短期介護休暇の対象家族の適用範囲についても、渡部育子学長補佐などの提言がございまして、祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居かつ扶養という条件がございましたが、その条件を外しました。

また教育研究力及びワーク・ライフ・バランスの向上や職場環境整備を目的とした秋田大学職員メンター制度を創設しまして、平成27年3月末時点で23名、内女性7名のメンターを任用しております。

また出産、育児等に関わる研究者を支援する目的で3名の女性教員及び1名の男性教員に計6名の研究支援員を配置しております。研究支援員は本学の大学院生や学生です。

また女性教員比率向上の数値目標達成に向けた取組については、昨年度に引き続いてインセンティブ経費の配分及びスタートアップ経費の配分を行っております。そして女性教員比率の変遷を実際の数値で見ますと、平成24年の段階で16.4%であったところが、今現在27年10月1日現在で18.5%、目標の20%には1.5%足りないというところ。さらに頑張って目標を達成できればと思っているところです。以上です。

▼渡部：ありがとうございます。小林先生、お願いいたします。

▼小林淳一秋田県立大学理事（以下、小林）：秋田県立大学の小林でございます。本学は2学部です。ひとつはシステム科学技術学部、もうひとつが生物資源科学部です。学生については、システム科学技術学部というのは工学系で約2割、それから生物資源科学部の方は50%以上の52.3%が女子学生です。規模的には教員が220人ぐらいで、職員が非常勤職員を含めて250人ぐらいです。だいたい県立大学で働いている人の顔がわかる、そのような環境ですので、それぞれ女性の方、誰がどうしたかというようなこ

とはだいたい私たちも把握しているといった状況です。



制度的には教職員の育児休業規定というのが定められていまして、それに則って本学の女性の教職員が出産や育児にかかわる休業をしているということです。

本学は設立して今年で17年目ですので、まだまだ若い大学ですから、いろんなことがこれから起きてくるのかなと思います。

それから教員募集要項には、必ず最後に「秋田県立大学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています」という、女性の積極的な応募を期待している旨の文言を入れています。

それから本学の特徴ですが、生物資源科学部長が女性です。生物系あるいは農学系の学部長としては、女性学部長は日本で初めてではないかと思います。それから女性教員では教授が4名、准教授が7名、助教8名で、19名の女性研究者がおります。割合にするとまだ低くて9%ぐらいですが、平成23年に比べると4名ほど増えているということです。

もう一つは、今年の10月に女性の助教が採用されました。彼女は本学で、学部から大学院へ進学し、大学院を卒業して助教になったということで、一つのシンボリックな話題として大学では捉えております。以上です。

▼渡部：ありがとうございます。それでは鎌田先生、お願いいたします。

▼鎌田秋田県産業技術センター所長（以下、鎌田）：秋田県産業技術センターの鎌田です。秋田県には工業系、それから農業系、健康

環境系という3つの分野に8つの試験研究機関があります。

研究員の数はだいたい150名ぐらいです。その内女性は約2割で30名ほどです。山村先生のご講演にもありましたが、全国の試験研究機関よりはちょっと高いかなという割合です。今回20%という目標は一応クリアしていますが、ここ数年そのぐらいの比率で変わってはいない状況です。毎年相当の数を採用できるということもございませんので、あまり変わらないのですが、現在の女性比率は2割ぐらいということです。

当然各試験研究機関によってばらつきがありまして、健康環境センターでは男女ほぼ同数。逆に現在女性研究員がいないという機関も2つございます。我々産業技術センターは、工業系ということもあって正職員の研究者45名中女性は3名です。

男女共同参画に関しては、我々公設試の研究員というのは県職員ということで、職員としての待遇という面では性差はないと考えています。また仕事面でも同様でそれほど差があるとは思っていません。我々のセンターでも女性の研究者が、例えば重さが200キロ以上もあるような金型を吊るして成形するというも行なっております。その女性研究者は来年度県立大学に社会人大学院生として入学しますので、男女ほとんど分け隔てない待遇ということです。

制度面では今年度から「家族看護等休暇」というのが新設されました。子どもそれから両親、家族の看護をする場合の休暇制度で、例えば予防接種だったり健康診断だったり、そういった時に看護が必要な場合に有給休暇が取れるというような制度で、年間最大6日という制度です。

あとは最近の話題では、「女性の職業生活



における活躍の推進に関する法律」の成立を受けて、県は各部局が共通の認識をもって連携・調整を図りながら、女性の活躍その他の男女の共同参画に関する取り組みを一層推進するという事で、庁内に『秋田県女性の活躍推進本部』を設置しました。知事が本部長です。また最近子連れ勤務の導入を検討するというのがマスコミで話題になっております。現状では、やはり相当ハードルが高く、難しいようですが、最初からできないと言ってしまわずに、どうすればできるかを考えましょうという指示を出しているようです。以上です。

▼渡部：秋田県の状況についてもお話下さいまして、ありがとうございました。

さて、「女性研究者支援コンソーシアムあきた」設立以降、いくつかの事業を展開してきております。

例えば女性研究者データベースの作成であったり、ホームページ上でのロールモデル紹介や研究者コラムであったり。また出張ミニセミナーも各連携機関において開催しており、先ほど表彰式を行ないました「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」は今年度で2年目でございます。こういった取り組みにつきまして、機関の長としてこの連携に期待することをお話していただければと思います。

例えば、連携していく中で新たな研究が生まだされる可能性などございましたら、お話いただきたいと思っております。ではまず澤田先生からお願いいたします。



▼澤田：私どもは拠点型ということで、秋田大学として目指すことは、架橋型の女性研究者支援体制、ソーシャルキャピタルを形成し秋田大学の持つ女性研究者支援のノ

ウハウや情報を各機関に普及・拡大させること、また女性研究者の研究職への定着や増加を図るということでもあります。

この実現のために、県内の高等教育機関、公設試験研究機関、民間企業及び行政と女性研究者支援コンソーシアムあきたを設立し、さまざまな研究支援に取り組んでいるところでもあります。

達成目標から申しますと、コンソーシアム全体では女性研究者在職率20%という目標があります。現在19.7%ですから、あと0.3%でしょうか。

それからまた女性研究者の競争的資金の獲得件数増加というのがあります。平成24年度の12.1%から現在で12.5%となっておりますので、微増しているといえます。特許の取得件数は平成24年度には全くなかったのが、平成26年度では3件で、6.1%というような形でようやく目に見えるようになってきました。

秋田大学の状況を見てみますと、女性研究者の在籍比率は未だ18.5%、それから講師以上の職にある女性研究者比率が12%以上目標というところが9.9%から12.5%になっています。

また女性研究者の離職率15%以下という目標がありまして、平成24年度には16.7%だったのが平成26年度に、実は27.3%と逆に増加しております。この最大の理由は、他の大学に転出されるということがございます。本人にとってみればレベルアップと言いますか、ポジションがアップしたということではあります。

先程小林先生からお話がありましたけれども、女性を特別扱いするか、もしくはいろんな条件で男性と少し差を付けて、配慮する必要があるかというのは、医学部でも実際にありました。平成16年度に臨床研修制度が変わりました。そのような時になんとか女性に仕事を続けてもらうためにはどうしたらいいかというのを男性陣でいろいろ考えた、ということがありました。そのためには子育てや生活のほか、自己のキャリアアップのための専門医の取得などとにかくサポートできるものはサポートしようということになりました。そうしましたら、我々が歳とった時に代わりに女性医師が働いてくれているだろうと考えたわけです。

そのようなことで、ある時期に男性医師から「あなたはそんなに無理なくていいよ」というようなサポートの押し付けがあったようです。この頃はバランスが取れてきたように感じています。以上でございます。

▼渡部：ありがとうございます。それでは小林先生、お願いいたします。

▼小林：このコンソーシアムに期待することですが、県立大学としては先ほどの表彰でも今年度は曾根先生が授賞されて、昨年度も井上先生が授賞されて、個人的に言えば、女性を対象にした取り組みというのは非常にいいことではないかと思っています。

それからコンソーシアムあきたをどう活性化していくかという観点ですが、一つは、これはまだ具体的ではないのですが、現在は各大学や研究機関で縦割りになっていますが、例えば産休を取得する方がいる時にそれをサポートする人を、横のつながりで、コンソーシアムでプールされている人材がコンソーシアムから派遣される、といったことができるで一企業や一大学でそのようなことを実施するよりも効率よくできると思いますので、そういう横のつながりを持つことができるような活動が、もっともってできていくといいのかなと思います。

それからこの活動をより具体的にするには、やはり対象、実際に参加する人をもっともって増やすようなイベントや行事を取り入れていくべきではないかと思っています。例えば産休取得者やさまざまな経験を持った人たちがそのようなコンソーシアムのイベントの場で事例をどんどん紹介して、それが積み重なることによって、そこから見えてくる課題というのを新たなプランにしていく、そういう活動をもっと膨らませていくことができたらというのが2つ目です。以上です。

▼渡部：ありがとうございます。横のつながりで支援する人材をプールするとなると、現在は育児休業や介護休業の際の代替要員制度、代替要員制度人材情報データベースというものを構築しておりますが、もっと広いバージョンで活用していくことができれば、ということでしょうか。

▼小林：そうですね。

▼渡部：ありがとうございます。それでは鎌田先生、お願いいたします。

▼鎌田：女性研究者支援コンソーシアムあきたができて、女性の研究者がクローズアップされてきたというのは非常にいいことだなというふうに思っています。

ただ実際に連携といいましても、特に我々のような工学系の機関では女性の研究者はそれほど多くない現状がございます。この事業が立ち上がってまだ間もないということもあって、このコンソーシアムを通しての連携の事例というのはまだない訳です。

ただ女性研究者というのにこだわらずに、我々とはとにかく連携というのは以前から必要だということで実施しております。大学との連携、あるいは企業との連携、公設機関同士の連携、そのような連携についてはずっと実施してきております。

ただ我々のセンターは男性の研究者が多いので、どうしても「ものの見方」が偏っている場合もあるかもしれません。そういった意味では新しい視点や切り口から新しい連携がうまれる可能性というのは非常に期待しているところです。

それから「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」についてですが、公設試験研究機関、我々の産業技術センターからも応募はしていますが、大学の先生の成果と我々公設試の成果というのはやはり違う面がありまして、今年はその辺りも広く捉えてはいるのですが、なかなか難しいということです。来年以降はもう少し幅広く公設試の研究者の成果というものを捉えていただければと思います。そのようにしていただくと、他の公設試験研究機関の応募についても私から周知がしやすいように思いますので、そのような点も配慮していただければというふうに思います。

▼渡部：ありがとうございます。この「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」ですが、応募数などから見ても、もっと周知活動が必要と考えております。

鎌田先生、いかがでしょうか。もっと徹

底して周知をするということで応募者が公設試からも増えるのではないかと思います。

▼鎌田：その通りだと思います。先日も隣にあります総合食品研究センターの所長と話をしていた、応募してもよいものかというような話がありました。実は産休に入っている研究員の方で、良い酵母を開発する人がいるというお話でした。そういう良い研究者がいるということがどンドン話の中で出てきます。

私ももっと個別に働きかけていくようにしたいと思います。

▼渡部：鎌田先生、ありがとうございます。このような取組につきまして、澤田先生いかがでしょうか。

▼澤田：鎌田所長がおっしゃることがよく分かりました。実際に「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」の選考の際も悩みました。県立大学や秋田大学の場合にはその研究者が科研費を取っているか、査読をどのくらい書いているか、そのような部分で比較は簡単ですが、公設試験研究機関の方の場合にはまた違う見方をしなければいけないと思います。

ですから応募の際に、例えば「鎌田所長賞を取った」などのように、いろいろアピールしていただきますと我々としてもまた違う観点から自信を持って選べると思いますので、そのような部分についてもお考えいただければと思います。

▼渡部：ありがとうございます。

鎌田先生から、産業技術センターは男性が多いというお話がございました。この事業の切り口は、女性研究者支援でございますが、男性研究者も含めてすべての研究者、職員の支援へ拡大していくということを見据えて実施しております。

今年度の学生を対象としましたイベントでは、「医理工連携」をキーワードにしたセミナーを実施いたしました。産業技術センターで実施した出張セミナーも医理工連携をキーワードに交流会を実施し、好評でした。「医理工連携」ということで何かございましたら、一言お願いいたします。鎌田先生。



▼鎌田：医理工連携は我々産業技術センターで十数年ぐらい前から取り組んでおります。やはり「医理工連携」を進めていくと、県内の中小企業にとって新しい分野が開かれるのではないかとということで取り組んでいます。

一つは日本のお医者さん達が使う器具や装置などは、その半分以上は外国製です。日本の技術を使えば、同じようなものは恐らく問題なくできるはずですが、薬事法など様々な障壁がございました。しかし、そのような障壁もどんどん下がってきています。こんなことを言っただけでは怒られてしまいますが、お医者さんたちは結構こだわりがありまして、他の人とは違うものをこういうふうにした、という希望があるようです。そういうこだわりのあるものはなかなか大企業で取り組みにくいもので、逆に中小企業が取り組んでいきやすい部分があります。

昨年澤田先生が学長になられて、秋田県と医理工連携の覚書を交わし、医理工連携についてさまざまな働きかけをしていただいています。これに期待するところ大です。

▼渡部：ありがとうございます。産業技術センターの医理工連携のセミナーでは医学部から学部生の5年生も2人参加して、このような開発をしてほしいという声もありましたので、また今後ともよろしく願いいたします。ありがとうございます。

さて、それでは少し視点を変えまして女性研究者支援がもたらす波及効果について考えてまいりたいと思います。女性研究者の研究環境という観点では、家事・育児と研究の両立がよく話題になりますけれども、ということは「女性研究者支援」とは謳っておりますけれども、実際には男性も含め、

職場全体の支援システムあるいは意識啓発ということが必要と考えられます。

「拠点型」の取り組みの中で、研究支援員制度の拡大、それからもう一つが育児・介護等の休業が不利にならない人事評価制度の構築ということ、今後、早急に検討して実現してまいりたいと提示してまいりました。

この点につきまして、お考えをお聞かせいただきたいと思っております。まず澤田先生からお願いいたします。

▼澤田：私が思いますのは、こういう活動を通じて女性も男性も協力して家庭それから仕事も両立させていくというような意識が定着するということが大事だろうと思えます。

例えばアメリカでは、男性が家事や育児に協力的であるというようによく言われますが、ある時アメリカの女性の技術支援員の方のお話を聞くと、「アメリカでは男女共同でやっているという印象のようだけど、トラディショナルな家庭の仕事、例えば子どもを迎えに行くとか洗濯をするとか、そういういろんな家事の大部分っていうのはアメリカの女性の肩にかかっているのは、どこでも変わらないんだよ」というような話をされておりました。そのような家事や育児の分担なども含めて、やはりしっかり男女共同参画を定着させていくということはこれから先の社会に必要なことだと思えます。

秋田大学では、そのようなことも含めて、女性研究者、場合によっては男性研究者も利用できる研究支援員制度がございまして。今回は、秋田大学だけではなくて、山村先生からのご指摘もありまして、県立大学、場合によっては公設試へも広げていくことができるような制度にしましたので、是非これを活用していただければというふうに思っています。

先程の森井先生の発表にもありましたが、手が必要な時に少しでも代わってくれる人がいるというのは非常に大事なことですし、それからまた持続的な研究をしていくためにどうしても必要なことです。所々で研究が中断してしまいますと、それをまた再開するというのは非常に大変です。研究支援

員制度を是非活用していただければというふうにして思います。

それからまた評価の方法についてもやはり考えていかななくてはいけないかなと思うのですが、ざっくり言ってしまえば、例えば子どもを育てるといことは論文を一本書いたことと同じぐらいの評価を得るといぐらいの、平等な評価ができるシステムを作っていかななくてはいけないと思っています。これからは男女の別なく、育児も介護も担っていかななくてはいけないと思いますので、育児や介護に時間を割かなければいけないということをマイナスの評価には繋げずに、場合によってはそれも人生経験ということでプラスに評価するぐらいのシステムというのを作っていききたいなと思っています。

▼渡部：ありがとうございます。小林先生、いかがでしょうか。

▼小林：女性研究者の支援制度ということに対しては、本学では産休の間の研究補助員の費用を大学が持つということは既に実施しています。これで昨年1人の助教がこの制度を使って産休を取得しております。

人事評価については、本学はかなり進んでおりまして、教員全員が評価の対象で常に業績を求められる、そういう環境にあります。

私は30年間企業におりまして、ずっとこのような評価査定業務に携わってきました。企業においては休業中の従業員が評価されないというようなケースがやはりあります。これはどういうことかという、例えば来年の給与査定であったり、その年の賞与査定であったりする場合、その対象の期間にどのような業績が上がっているかということの評価しますので、休業しているとその期間の業績がまったく上がってこないということになります。ですから相対的には下がってしまいます。差別しているということはないのですが、企業の評価査定制度そのものがそのようになっていることが多いのです。

これは企業についてで、私どもの大学では5つの項目で評価しておりますが、最後に「本人の申請による特記事項」というの

があります。例えば産休の場合は特記事項に「私はいつからいつまで産休で休みました」ということを特記事項として書いていただき、それを踏まえて評価するというものです。評価制度として、そのようなプラスの制度をそこに設けているというふうに考えています。

それから私は先程もお話しましたが、最終的には枠を作るとか、そういうことではなくて、皆に公平に評価できる、そういう社会にもっていくのがやはり理想ですし、そうしていかななくてはいけないと思いますね。

企業でもそうですが、女性を部長に登用しなくてはいけないと言われたら盛んに登用します。そうすると無理矢理に部長職を作ったり、下駄を履かせて登用したりします。それは数値の上では確かに、女性が部長職にあることになりませんが、ご本人が本当に部長職に向いているかどうかというのはあまり考慮されないことがあります。ひょっとするといろいろストレスがあったり、あまり良くないことがあったりするかもしれませんが、女性の登用数や登用比率の数値を上げることに目がいきますので、男女共同参画とかそのような意識は抜けてしまっているのです。ですから数値目標を掲げた瞬間に私はそこが抜けてしまうのではないかという心配を常に持っています。

本日パネリストを務めるにあたって、本学の女性の教員にいろいろ聞いてみました。「本学はどんな感じですか」と聞きましたら、先に言いましたように「人数が目行き届く人数ですので、非常に臨機応変に対応しています」ということでした。以上です。



▼渡部：ありがとうございます。小林先生におかれましては企業の人事評価などもお話し下さいまして、ありがとうございます。大学や公設試というのは公益性、中立を保つ立場でありますので、大学や公設試でうまくいけば、日本社会にある程度波及効果というか、インパクトを与えることができるという考えでよろしいでしょうか、小林先生。

▼小林：はい。

▼渡部：ありがとうございます。それでは鎌田先生、何か人事評価制度のことで何かございましたら、お願いいたします。

▼鎌田：人事評価については県では特に育児や介護で休業しても基本的に不利になるということはないです。毎年評価を実施していて、それをプラスにするということは難しいと思いますが、マイナスになるということはないので、基本的には不利にはならないのではないかと感じています。1年ぐらいで判断するというよりも、県の場合はもう少し長いスパンでの評価になると思いますので、休業がマイナス評価になるというようなことはないと考えています。

▼渡部：ありがとうございます。

大学教員や研究者というのは地元出身者が少ない、という現状がございます。ということは育児期には両親のサポートが得にくい、介護では遠距離介護の可能性が高いという実態が見られるようです。そこで県立大学などでは非常に柔軟な支援をされておられるようですし、それから産業技術センターでも「家族の看護休暇」など先程ご紹介がありましたけれども、こういう研究者特有の、育児期のサポートが得にくい、介護では遠距離介護、そういう観点からも柔軟な支援につきましてお話いただきたいと思います。鎌田先生いかがでしょうか。

▼鎌田：実は我々の職場では県外出身者が2割と意外に多いのです。県の職員ではほとんど県外出身者がおりませんので、あまり話題にはならないのですが。ただその方々は、育児期はすでに過ぎてしまっているよ

うですが、その当時からフレックスタイム制度が適用されていまして、そのような制度を有効に活用していたようです。県ではさまざまな育児を行う職員の早出・遅出勤務や部分休業など、制度的には充実していますので、育児に関しては、そういった制度を活用していくことがまずは考えられます。

これから問題になるのは介護ではないかなと思います。どうしても自分しか介護できる人間がない状況で遠距離の場合、これについては県外出身者の割合が多くないので、それに関する制度というのは特にはないです。逆に我々のセンターの方が先陣を切っているといいますか、そのような職員についてどのように対応していかなくてはいけないか考えているという段階です。まだ実際に県外出身者が、介護で困ったというケースはないですが、いずれ必ず出てくる可能性があります。

ただいずれ現行の制度を活用して、その上でどういった無理が生じるかといったことを検討していかなくてはいけないと思います。また、そういった方たちにこれから介護等の研修であるとか、考えていくことが必要になってくるかなと思います。

▼渡部：ありがとうございます。県立大学では育児支援はかなり進んでいるようですが、介護も含めていかがでしょうか。

▼小林：少々極端な例ということになると、今おっしゃられたように、親戚が皆遠方に住んでいたり疎遠だったりということがございます。しかしそうなってしまいますと、育児や介護等の支援について、現状で私たちが手出しできる部分というのは残念ながらないのではないかと思います。

例えば1年間休業しなくてはいけないといった場合、今の制度の中ではとても支援ができる問題ではないような気がします。

具体的な例を挙げますと、一人今年の10月に本学を辞めて東京の大学に移った女性がいます。彼女はこちらで制度を利用して、3歳までお子さんを育てました。その時にはご両親が関東から秋田に来て面倒を見てくれていたということでした。ところがやはり3歳以上になって、ご両親が関東に帰っ

てしまわれた。旦那さんは確か岡山の方で、遠方にいらっしやいました。そうなりとやはりこのケースは、彼女が秋田を離れる、そういう選択を取らざるを得ないわけですね。

実は、私の長男の嫁も共働きで、ソフトハウスのプログラマーをやっています。2人目を出産し4月から産休より復帰したのですが、復帰した途端に下の子どもが病気になってしまったのです。一般企業の場合にはそのまま休む訳にはいかなくて、辞めるという選択になることが常です。しかし彼女は勤め先を、「まだ1歳の子どもだから親が付き添わないといけない」というふうに一生涯懸命説得しました。それで、何とか入院している2カ月間は休むことができました。その後は保育所に入ることができましたが、保育所では半日しか面倒を見てもらえませんでした。そうなりと、結局うちの家内が毎日迎えに行くという、そういうことになるわけです。それはそれでいいのでしょうか。先程家族の理解や家族の支援があつて研究が続けてこられたというお話があつて、これがベストだと思います。でも、私は嫁に、「自分が働くということに対して、どういうことを感じたか」と聞いてみました。「働く時にそんなことは一切考えなかつた」ということでした。私が思うに、さまざまなケースを想定して、自分の頭の中でシミュレーションして、それからより多様な職場で働くことを考えるべきではないのか、そういう話をしました。母親が働くからにはそこまでやはり考えなくてはいけないのか、と感じました。

▼渡部：小林先生、貴重な事例をお話し下さいまして本当にありがとうございます。それでは澤田先生、お願いいたします。

▼澤田：私も介護休業ということを見ると、自分の身に照らした時に時々不安に思うことがあります。自分が介護される方かもしれませんが。

ただそのことも含めて、いわゆる今の休暇休業制度を充実させていくことは必要だろうと思います。

あと一つ、私がこれから推し進めたいことというのは「9時5時勤務」の働き方が

できる組織作りに取り組んでいきたいと思ひます。これは男性も女性もそのような働き方をしてるのでなければ、なかなか豊かなプライベートタイムを持ってないということもありますし、また女性が産休等から復帰しても男性中心の働き方で夜の9時や10時までずっと働くような状況の中で、同じような働き方で復帰できるかといつたら、できる訳ありません。これはもう本当に皆が「9時5時勤務」のできる社会を作つていくしかないのだろうと思ひます。そうした時に、ではどうやって9時5時で仕事が終わるのかという話になります。例えば、隙間時間を利用して無駄な時間を作らないようにして、同僚とも一切会話もせずに仕事をするという方法もあるかもしれませんし、それから個々のスキルを磨いて、個々がスーパーマンになるという方法もあるのかもしれません。ただそうしたところで解決することではありません。やはりチームとしてどうやって動くか、そしてお互いに仕事をどのようにシェアするか、もしくはお互いに分担しながら進めていくということが必要であろうと思ひます。つまり「私はこれしかやりません」ということではなくて、2つ3つの部分をお互いにカバーできるような、そのような形で仕事を持ち合いにするとか、そういうような組織づくりが必要だろうと思ひます。そこからまた新しい社会ができてくるのかなと感じています。

▼渡部：ありがとうございます。「9時5時勤務」のための組織作り、それから密度の濃い働き方のできる組織作りということですね。ありがとうございます。

さて、パネリストの先生方にお聞きしたいことはまだまだございますが、時間が押してまいりましたので、会場の皆さまからのご意見、ご質問をお伺いしたいと思います。ご質問される方は挙手をお願いします。

▼会場E：先生方からも盛んに話題に上つていましたが、ライブイベントの評価基準についてお伺いします。評価基準というのは非常に大事だと思つております。何か具体的な取り組みとして、こういった評価基準を作つたなどということはございますか。県

立大学の小林先生からは、特記事項でというお話がございましたが、秋田大学ではいかがでしょうか。

▼渡部：秋田大学では平成24年度～25年度の2年間、人事評価基準について検討いたしました。昨年度に部局長からなる委員会である男女共同参画推進委員会において、各部局に評価方針の検討を依頼いたしました。今年度に入り、6月までに教育文化学部、医学系研究科医学科、医学部附属病院、工学資源学研究科、国際交流センター、バイオサイエンス教育研究センター、生体情報研究センター、評価センター、教育推進総合センターから対応しているという回答を得ております。今年度内には男女共同参画推進委員会において、各部局の進捗状況について確認し、より効果的且つ持続可能な制度を構築していく所存でございます。

▼会場E：これから大学で統一した評価基準を作成していくということでしょうか。

▼渡部：ただ部局によって様々な研究者がおります。例えば附属病院と文系の学部では研究内容や評価基準等もかなり違ってくると思いますので、各部局に依頼したところでございます。

▼小林：一般に大学教員の評価というのは教育、研究、地域貢献あるいは学内貢献、そういう項目で評価いたします。そうすると今議論になっている育児や介護というのはそこにはどこにも関係ないわけです。むしろそういう評価ではないところで、別の部分で本来評価しないといけないということになります。おっしゃる通り、まだまだ検討しなければいけません。

例えばその人の休む前の業績をそのまま次年度はキープするとか、そのような部分は少し考えていく必要があるだろうと思います。単にプラス評価といっても、何をどうして評価されたのかわからないような評価ではあまり意味がありません。本人が納得する評価をしなくてはいけないと思います。まだそのあたりについては具体的ではないということかと思えます。

▼澤田：小林先生がおっしゃるように上乘せという訳にはいきませんが、ただ女性もなかなかしたたかです。先ほど発表された先生のように、最初の休業時に外科専門医を取って、二回目の時に小児外科の専門医を取られるという方もいます。私の持っていた教室でも一人目のお子さんの産休時に内科専門医を取り、2人目お子さんのお休みの時には血液専門医を取るというようなことで、ある意味日常働いているとなかなかできない勉強というのをその時にしているという人もいます。おそらく女性は女性のキャリアアップの時期や仕方、男性は男性のキャリアアップの時期や仕方というのがもしかしたらあるのかもしれないと感じています。

それとはまた別に研究能力の評価があると思います。例えば論文数とか、そのレベルの仕事をしているかとか、それは純粋にその点で評価されるべきだと思います。

▼会場E：大企業ですと、女性の、将来のリーダーなどの育成がかなり進んできておりますが、そういったお考えというのは大学や研究機関はいかがでしょうか。例えば学長候補であったり。

▼澤田：女性のリーダー候補の出現については、望んでいます。もちろんこれからそういった人材を育てていきたいと思っています。ただ、現在まだ女性教員比率が20%弱ということで、どうしても競争が少ないのです。ですからその方たちをとにかく大事に育てていって、マネジメントを含めて勉強していってもらうということは我々も望んでいるところです。

幸いなことに講師以上の教員比率も上がってきておりますし、だんだん育ってきているのではないかと感じております。

▼渡部：小林先生、お願いいたします。

▼小林：もちろん企業でも同じことがあります。将来社長になるとか、そういう幹部になる人というのはどこかで育成しています。もちろん大勢でやっている中からだんだん絞られていくのだと思いますが、今のご質問は女性にフォーカスしていますから、

女性で、将来の幹部候補生というようなイメージだと思いますが。

県立大学では、今回女性の学部長が選ばれておりますので、そんなに色々な対策をしなくとも、出てくるべき人はちゃんと出てきて、周りもきちんと評価しているのかなというのが一つあります。

大学は、企業と大きく違うのは、教員の創意工夫があって、その上で大学の組織が成り立っていきますので、あまりどこかに行くとも全体のバランスが逆に壊れるという、そういうこともないとは言えないので、もちろん目は付けますけども、そこをあまり強調しない方が僕はいいいのではないかなというふうには思っています。

▼渡部：よろしいでしょうか。他に今日は公設試の方も会場にいらっしゃるようですが、何かご質問あるいはご意見でも結構ですけれども、ございませんでしょうか。

▼会場F：去年はここにきていろいろお話しさせていただいた経緯がありますが、先ほど鎌田所長さんもおっしゃられたように、やはり大学と公設試では評価や成果ということの考え方ですとか、少し違うのかなと感じております。しかし、私たちもコンソーシアムに非常に期待しているところがありまして、その部分についてお話しさせていただこうと思います。

県の職員の中で特に、試験研究機関の中には本当に女性の職員の数がまだまだ少ないです。産休の話があったとしても、産休を取る仲間がいない。ですからなかなか一般的な話になりにくいので、コンソーシアムのような大きな輪に交ぜてもらうことで大きな目で見られるかなと思ひまして、期待しているところはあります。

今回公設試を仲間に入れていただいて、大学の先生方から見たらこういった点はどういうふう感じられているのかなと思いますので、感想などお聞かせいただけたらと思います。

▼渡部：それでは澤田先生、お願いいたします。



▼澤田：今回「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」で、どういう方を選ぶかというので非常に困った部分がございます。

やはり、大学における教育研究という中での業績評価と、公設試における業績評価と違っているのかなと思うところがございます。今後はそのあたりも考慮して検討してまいりたいと思います。

しかし、こうしてお互いコンソーシアムとして、女性の研究者の活躍をどういふふうにして盛り上げていこうかということを考える上で、公設試験研究機関がご参画くださっていることは非常に大きな力ですし、今後とも相談をしながらより力強いものにこのコンソーシアムがなっていけばいいなと思います。

▼渡部：ありがとうございます。小林先生、お願いいたします。

▼小林：例えば公設試ですと、やはり秋田県の産業振興や農業振興などが一つの評価指標になるのではないかと思います。それをやはり見える形で表現していただくと、よろしいのではないかと思います。いかがでしょうか。

▼会場F：それで「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」には非常に期待してはいますが、昨年エントリーした感触からいくと、なかなかハードルが高いなという印象です。

先ほどもおっしゃられたように、農業試験場でいいますと、県などからの要請がありまして、どの部分から実行したかというのは、応用されていくものですから、見える形で表現していくということは厳しいな

という思いがありますね。

▼澤田：確かに「私がやった研究はこういうところに応用されていますよ」ということを強調していただくと我々も判断しやすいかなと思います。最後の所に「あなた方の研究はどこに応用されているんですか」ということを一言書くとそれに勝てるかもしれません。

▼渡部：ありがとうございます。まだおありかと思われますけれども、時間も押していますので本日のパネルディスカッションの成果を踏まえまして、女性研究者支援コンソーシアムあきた、女性研究者はもちろんでございますけれども、職場そして地域とまた男女共同参画推進のために発展的に活動することをお約束したいと思います。

最後に各機関のトップの先生方に一言ずつエールを送っていただきたいと思います。まず小林先生、お願いいたします。

▼小林：このコンソーシアムは先程澤田学長がおっしゃっていたように、最終的にはこのコンソーシアムにもっと男性が参画して、「やはり男性の視点で」ということではなくて、男性も女性も一緒に考えるということが非常にいいのではないかと思いますので、是非お願いしたいと思います。

▼渡部：ありがとうございます。では鎌田先生、よろしくお願いいたします。

▼鎌田：女性の就労や昇進、そういったものについては、今後制度がどんどん充実していくと思います。これを追い風に女性活用の方が広がることをもちろん期待しております。私の個人的な、切実な願いとしては、工業系の公設試に、女性の研究員が本当に増えて欲しいなと思っています。

そのためには工学系大学の女子学生が増えていかないといけない。そうしますと、やはり中学、高校の女子生徒に対する働きかけも重要ではないかなと思います。

なかなか難しいとは思いますが、中高生に対しての取組についても、コンソーシアムの中で考えていただければいいなというふうに思っております。

▼渡部：ありがとうございます。では澤田先生、エールをお願いいたします。

▼澤田：お二人の先生がおっしゃるように、やはり今後この男女共同参画というのを一層推進していくということは女性研究者だけの問題ではなくて、男性研究者を含めて両性の問題だろうというふうに思います。それを可能にするためにも、ワーク・ライフ・バランスと言いますか、もし可能であれば9時5時勤務の生活ができるように日本の社会を変えていかなければいけないだろうなというふうに思った次第です。

そういうような社会を目指して、頑張っていきたいなと思います。

▼渡部：それでは以上をもちまして、パネルディスカッションを終了いたします。パネリストとして貴重なご意見を賜りましたパネリストの先生方に盛大な拍手をお願いいたします。澤田先生、小林先生、鎌田先生、ありがとうございました。



第2部登壇者による記念撮影

「平成27年度女性研究者支援コンソーシアムあきた 男女共同参画推進シンポジウム」
アンケートご協力をお願い

本日は「平成27年度女性研究者支援コンソーシアムあきた 男女共同参画推進シンポジウム」にご参加いただき、誠にありがとうございました。今後の講演会等開催の参考にさせていただくため、本日ご参加くださいました皆様のご意見やご感想をお聞かせください。

以下の項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

Q1. 性別 ①女 ②男

Q2. 年齢 ①20歳未満 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代以上

Q3. 所属

- ①秋田大学以外の学校関係者（教員・職員） ②公務員 ③NPO職員 ④会社員
⑤大学生・大学院生（秋田大学以外） ⑥その他（
⑦秋田大学教職員 ⑧秋田大学大学院生・学部生

Q4. どのようにして本シンポジウムをお知りになりましたか。

- ①チラシ・ポスターを見て ②秋田大学ホームページ・男女共同参画推進室ホームページ・秋田県女性研究者支援ネットホームページを見て ③知人からの紹介
④その他（

Q5. 本シンポジウムはいかがでしたか。該当するものに○をつけて、理由も教えてください。

- ①大変満足した ②満足した ③あまり満足できなかった ④満足できなかった
理由

Q6. 今後開催してほしい講演会などの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

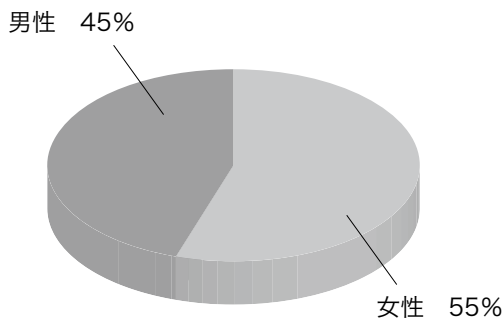
「女性研究者支援コンソーシアムあきた 男女共同参画推進シンポジウム」 【アンケート結果】

◎参加者数 39名

◎回答者数 20名

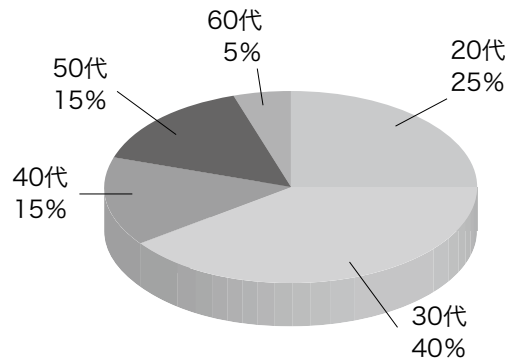
Q1 性別

女性……11名 男性…… 9名



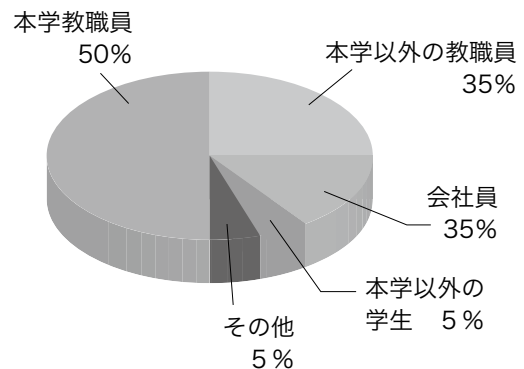
Q2 年齢

20代… 5名 30代… 8名 40代… 3名
50代… 3名 60代… 1名



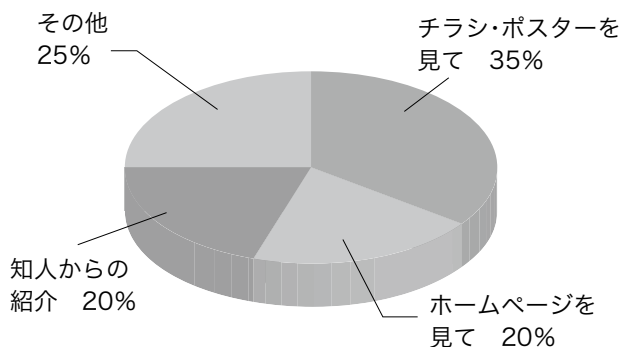
Q3 所属

本学以外の教職員…………… 5名
会社員…………… 3名
本学以外の学生…………… 1名
その他…………… 1名
本学教職員……………10名



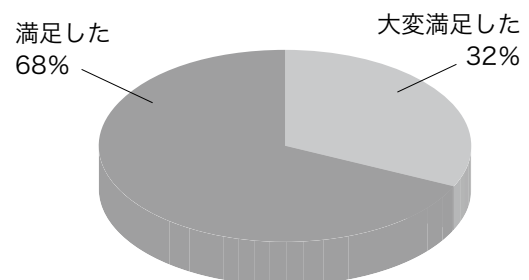
Q4 どのようにして本イベントを知ったか

チラシ・ポスターを見て…………… 7名
ホームページを見て…………… 4名
知人からの紹介…………… 4名
その他…………… 5名



Q5 セミナーの感想

大変満足した…………… 6名
満足した……………13名
あまり満足しなかった…………… 0名
満足できなかった…………… 0名



質問5) 本シンポジウムはいかがでしたか。該当するものに○をつけて、理由も教えてください。

① 大変満足した (6名)

- 【理由】
- ・山村先生の率直なお話、「あきた賞」での素晴らしいご発表、シンポジウムでお示し頂いた現状データと将来ビジョンすべて大変参考になりました。ありがとうございました。
 - ・女性研究者の今後や、現在どんな状況なのかを知ることができてよかった。
 - ・新しい視点で組織運営について考えるきっかけを得ることができた。
 - ・基調講演、授賞者講演、パネルディスカッションいずれも男女共同参画に深く携わっている方々のお話で、大変実感のあるお話であった。

② 満足した (13名)

- 【理由】
- ・授賞者の2人の講演を興味深く聴いた。
 - ・大学や研究機関で女性研究者の増加施策が具体的で分かりやすかった。
 - ・基調講演もさることながら、「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」授賞者講演で、両者とも興味あるテーマで、ためになったと考える
 - ・授賞者講演とパネルディスカッションがおもしろかった
 - ・表彰者のかたのお話で、家庭と仕事、ワーク・ライフ・バランスについて、海外での実際の経験についてお話を聞いたのは興味深かったです。海外での在り方を、日本のそれを比較しながら聞くことで、日本での在り方の課題への気付き、もしくは将来的な理想図を描くの役に立てられると思いました。
 - ・本シンポジウムの基調講演は女性よりも、上級職を占めている男性に聞いていただきたい内容だと思いました。
 - ・大学の運営部の考えをきくことができた。

質問6) 今後開催してほしい講演会などの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください。

- ・連携機関にまで拡大した研究支援員制度は本当に素晴らしいと思います。パンフレット、WEB等で全国に拡大していく取組に発展することを期待しています。鎌田先生もおっしゃっておられましたが、「あきた賞」の応募要件の拡大はご検討頂けるとよいと思います。また、機関のトップからトップに直接応募への働きかけを行って頂く等で、学内教員への周知や関心も違ってくるのではと考えました。
- ・他の地域の先進事例など聞くことが出来ればありがたい。
- ・参加者が少なかった。より多くの方が参加することにより理解が深まり制度の見直し等を考える機会につながっていくものと思う。
- ・会場は大学にした方が、教職員や学生が参加しやすいのではないのでしょうか。また、時間帯も夕方～夜が参加者が仕事を休んだり授業を抜けたりする必要がなく良いと思います。主催者側の都合よりも、参加者の事情を優先すべきと思われます。せっかく良い内容ですので、多くの方に参加していただきたいです。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
秋田大学「『架橋型ソーシャルキャピタル』の形成による女性研究者支援」

**「女性研究者支援からダイバーシティへ
－多様な支援の在り方と共助－」**

発行 平成 28 年 3 月
編集 女性研究者支援コンソーシアムあきた
問合せ先 女性研究者支援コンソーシアムあきた事務局
〒 010-8502 秋田市手形学園町 1-1
秋田大学男女共同参画推進室内
TEL 018-889-2260
URL <http://www.akita-u.ac.jp/jyoseishien/>
E-mail sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp

