

Challenge! story

事業所の取り組み 紹介

女性研究者支援から広がる 男女共同参画

..... 筑波大学 ダイバーシティ推進室

Challenge! 3



ダイバーシティ推進室室長の
吉瀬章子教授(右)と
常勤の幅崎麻紀子准教授。

筑波大学の男女共同参画の取り組みは、平成9年から始まりました。文系女性教員が中心となり、懇話会を発足。平成10年に男女共生プロジェクトを立ち上げ、平成19年に男女共同参画推進委員会を設置しました。その後、平成20年には「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、具体的な施策を行う男女共同参画推進室が設置されました。そして本年4月に、名称をダイバーシティ推進室に変更しました。

推進室長の吉瀬章子教授によれば、「男女共同参画の本計画を立案した平成21年度の本学の女性研究者の割合は13・9%でしたが、現在は15・8%まで上がってきています。全国平均よりも高いですが、平成32年までは女性研究者の割合が20%程度に達するよう、働きやすい環境づくりを目指しています。実は、こういう取り組みは、女性だけでなく男性も働きやすい社会にしていこうとに繋がっているんです」とのこと。

これまでの活動の成果としては、女性研究者の旧姓使用の許可、ハラメント相談室の設置、保育所の開設などがあります。そして現在も、取り組みは多岐にわたっています。「大学の場合は、組織の中にも個人がどれだけ研究をしているかで評価されます。しかし、業績評価に産休を取っていたことを記入する欄がこれまでなく、ただ単に業績が低いとされました。そこで、どういう理由で休暇を取ったかを記入する欄を作ってもらいました。一般の企業なら当然の仕組みが、できていなかったのですね。また、生き物を使って研究するバイオ関係の研究者は、24時間生き物から目が離せないで、休暇や産休を取ると研究を続けられなくなるなどの危機感を感じていました。対策として休暇中

に研究を補助する人員を、大学の予算から割り当ててもらうようにしました。皆様の要望を聞きながらこのような推進室ならではの支援を、昨年から始めています」と吉瀬さん。今後の目標は、「支援制度を定着させていくこと」だそうです。「まだまだ、学内の研究者に推進室も施策も浸透していません。ロールモデルが少ないことも問題です。女性が少数な上に、共同して取り組むことがないので、女性が子育てしながら仕事をしているのを見ていないんです。身近にロールモデルがいるのが一番なのですが、そもそもの参考にと、女性研究者のロールモデル集も発行しています」



ダイバーシティ推進室の
スタッフの皆さん。

と話されます。

また、ダイバーシティ推進室では、ワークライフバランス相談室「あう」も開設しています。仕事と生活のバランスを取るお手伝いをするのが目的で、専門の相談員が対応します。教職員を対象とした相談室は学内では初めてで、男性の方も相談に来ているということです。さらに推進室では年一回、学長との懇談会を開催し、昨年度は女性研究員のシャワールームの整備、長期履修生制度など、女性研究者のニーズを具体化してきました。「トップの理解がないとできないことですが、学長は大変理解してくださるので私どもの提案が実現しています。女性も男性も大学も、ウィン・ウィン(相互)につまいくこととの関係を作るにはどうしたらいいかを考えながら、情報の共有と広報、新しいニーズの発掘を進めていきたい」と、着実にステップを進める吉瀬さんと推進室の皆さんです。