九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

九州大学百年史 第7巻 : 部局史編 IV

九州大学百年史編集委員会

https://doi.org/10.15017/1801803

出版情報：九州大学百年史. 7, 2017-03-31. 九州大学
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

第 78 編

男 女 共 同 参 画 推 進 室

第 1 章　創設の背景・経緯（2002～2008 年度）

1999（平成 11）年「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年には同法の理念に基づいた「男女共同参画基本計画」が策定された。これにより、国として男女共同参画推進のための長期的な施策の方向性と実施すべき具体的施策が示された。

九州大学では 2002 年 2 月、企画専門委員会のもとに「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」が設置され、部局長や教職員を対象として行った調査をもとに、2004 年 3 月「九州大学の男女共同参画を推進するための提言」をまとめた。同年 4 月には 9 名の室員からなる「男女共同参画推進室」と「セクシュアルハラスメント防止委員会」が設置され各々の活動を開始した。

2003 年の次世代育成支援対策推進法の成立と 2004 年の国立大学の法人化を受け、九州大学も事業所として 2005 年 4 月には子育てと仕事が両立できる職場環境を整備することを盛り込んだ第 1 期一般事業主行動計画（2005～07 年度）を福岡労働局に届け出た。啓発ポスターやホームページの開設、同年 11 月には男女共同参画推進の取り組み状況に関する部局長アンケートもなされ、九州大学の男女共同参画の現状が明らかになるとともに啓発活動が推進された。2005 年度より活動報告書の冊子も作成し内外に活動状況を広報した。2006 年 4 月には学内の研究支援事業に「女性枠」を、9 月には「女性研究者支援プログラム出産・育児期研究助成制度」を新設し、女性研究者の研究環境を整備していった。同年 10 月には文部科学省委託女子中高生理系進路選択支援事業「女子中高生向け「理系への招待」―同窓会組織との連携による理系進学者ロールモデル明示プラン―」に採択され学外に向けて九州大学の女性教員をロールモデルとして紹介していった。11 月には「九州大

学の男女共同参画推進について」を策定し、九州大学の男女共同参画に関する基本理念を新たに提示した。女性教員を増やすための具体策も推進され、2007 年には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「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム」（2007～09 年度）に採択され、女性研究者支援室が設置された。また、文部科学省大学改革推進事業「女性医療人きらめきプロジェクト」（2007～09 年度）にも採択され、女性医療人教育研究実践センターも設置されて、女性研究者や女性医療人の支援が外部資金によって格段に進行した。同年 7 月には全学的に育児に関するアンケートも実施し、学内保育所設置に向けても検討を開始した。また、「部局における男女共同参画推進のための方針等」の作成を各部局に要請し、10 月にはそれをまとめて推進室のホームページに公表し、各部局単位で男女共同参画の推進を図っていくための方針を明確にした。ジェンダー関連科目も全学教育科目として開講され、学生に対する啓発も開始された。

2008 年には第 2 期一般事業主行動計画（2008～09 年度）として、さらに男女ともに働きやすい環境を推進する行動計画に更新した。同年 7 月には学内保育施設の設置が部局長会議で議決され、待望の保育園設置に向けて大きな進展をみせた。10 月には七大学総長による「『男女共同参画』に係る共同宣言」が公示され、九州大学においても総長の強いイニシアティブによって男女共同参画の推進が醸成されることとなった。その 1 つとして「大学改革推進経費」の傾斜配分項目に女性教員在籍率と増加率がインセンティブとして追加された。しかし、女性教員数の増加は伸び悩み、2004 年の 7.7%から 2006 年に 8.8%まで伸びたが、その後は停滞し 2008 年まで 8.5%と横ばい状態が続いた。2008 年の国立大学全体での女性教員比率は 11.8%であり、これに比べても低い比率であった。様々な方策や活動をこれまで行ってきたにもかかわらず、九州大学全体に男女共同参画の理念が浸透するにはさらなる意識改革と全学的な推進体制の見直しが必要であることが認識された。

第 2 章　組織変更から現在までの変遷（2009～2011 年度）

2009（平成 21）年 4 月から九州大学の男女共同参画は新たな時期を迎えた。総長をトップとする男女参画推進委員会が設置される一方、男女共同参画推進室も改編され、広報、就労・修学、学生教育、女性研究者支援の 4 部門が整備された。同年、「女性枠設定による教員採用・養成システム」が文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に採択され、女性に限定した公募が始まり、厳しい選抜のもと、優秀な女性教員の確保が進んでいる。女性教員比率による部局への予算の傾斜配分の制度ともあいまって、2011 年には女性教員比率 10.6%にまで増加してきた。しかし、2010 年 4 月に策定された「九州大学における男女共同参画」の数値目標である「2015 年度までに女性教員比率 13%」には至っていない。

同じく 2009 年 7 月には、女性研究者支援室が女性研究者キャリア開発センターに改組され、女性研究者対象の研究補助者措置制度「Hand in Hand」の継続と、研究者の能力開発を行うスキルアップ・セミナーの開催等を行うこととなった。2010 年度からは、同センターを男女共同参画推進室の組織として位置づけ、専任の教員（准教授 1・助教 1）を配置し、ジェンダー学等の教育研究にも活動の場を広げている。また、2009 年度には箱崎地区・病院地区・伊都地区にそれぞれ学内施設としての保育所が開設された。加えて、2010 年度には教員が出産・育児・介護に係る長期休業を取得する場合の支援も始まった。これは産休・育休から定められた期間、人材を補充できる制度で、本人のみならず、部局の他の構成員のサポートの点でも賛同を得ている。そのほか、九州大学病院での「きらめきプロジェクト」も多彩な活動を展開しており、こうした活発な活動は、対外的にも注目され、高い評価を得ている。

第 1 節　広報部門

広報部門の重要な役割として、男女共同参画の意識の醸成と情報発信がある。男女共同参画推進室が行っている活動内容を広く構成員や社会に示していくために、ニュースレターを毎年度発行し、全職員および学生に向けて情報提供を行うとともに、男女共同参画推進室活動報告書を毎年度発行してきた。加えて、2010（平成 22）年度にポスター・ちらしを作成し、ポスターは学内に掲示し、ちらしを新入生に向けて配布した。また、現状を把握し今後の計画を立案するため、2011 年 2 月に全職員を対象としたアンケートを実施し、分析結果を取りまとめた。

第 2 節　就労・修学環境部門

就労・修学環境部門の最初の大きな仕事は、2008（平成 20）年度に設置が認められた学内保育施設の整備と運営体制の確立であった。まず、運営規定や入所基準の具体的内容について検討し、諸規則を策定する等、開園の体制を整え、準備が整い次第、順次 3 園を開園した。

箱崎地区保育施設（たんぽぽ保育室）：2009 年 4 月 1 日開園

病院地区保育施設（ひまわり保育園）：2009 年 11 月 24 日開園

伊都地区保育施設（たけのこ保育園）：2010 年 3 月 1 日開園

病院地区の「ひまわり保育園」と伊都地区の「たけのこ保育園」には、調理室が設置されていたが、園児数がなかなか 30 名を超えなかったので、当初は給食の提供は行わなかったが、2011 年度に検討を重ねた結果、2012 年度から給食を開始することとなった。

第 3 節　学生教育等部門

2010（平成 22）年度から低年次学部学生を対象に、総合科目として「性と社会のつきあい方」が開講されている。男女共同参画を知識としてだけでなく、若い人々が将来社会で働き、家庭で共同生活を営む上で、どのように生きるのかという自身の問題として考える機会を提供している。また、研究に関しては、2009 年度から「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」を実施している。1 件につき、学部学生には 5 万円以下、修士課程学生には 10 万円以下、博士課程学生には 15 万円以下を助成している。2011 年度には、学部 2 名・修士課程 3 名・博士課程 6 名、女性 7 名・男性 4 名が採択された。研究領域は、経済・比較社会・心理・文学・看護・体育・芸術と多方面にわたっている。

第 4 節　女性研究者支援部門

女性研究者支援部門は、育児に関するアンケート調査結果（2007 年実施）、女性研究者比率（毎年）等の分析とともに、キャンパスのランチ会での意見聴取、さらには東京大学・お茶の水女子大学・宮崎大学等へのヒアリング調査を行い、部門の課題の設定を行ってきた。主な課題は、①出産育児と研究キャリアとの両立問題、②職階比率の是正問題、③女性研究者養成システム改革加速事業対象外部局での女性教員比率の増加であった。①では、1)任期の審査の回避としての任期の付与（2 年間）、2)職場（研究室）全体の研究作業が滞らないための代替教員の配置、3)停滞と捉えないでよい業績評価のあり方に取り組み、任期問題と代替教員問題は解決した。

第 5 節　女性研究者キャリア開発センター

2007（平成 19）年の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」事業採択を機に新設された「女性研究者支援室」は、2009 年 7 月には、より一層の活動の発展を期して「女性研究者キャリア開発センター」に拡充・改組した。女性研究者キャリア開発センターは、九州大学における女性研究者の活躍促進のための中心的組織として、女性の能力開発・発揮に対する支援の充実と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた様々な事業の実施に加え、2010 年度からは、学内関連部局との連携の下、ジェンダー学等男女共同参画に関する教育研究の充実にも取り組んでいる。

第 3 章　今後の展開（2012 年度～ ）

2012（平成 24）年度は、2010 年度に策定した「九州大学における男女共同参画」や「部局における男女共同参画の方針等」の中間評価を行い、2015 年度に向けての「女性教員比率 13%」等達成に向けての施策の点検を行う必要がある。また、女性研究者の増加に大きな役割を果たしてきた「女性研究者養成システム改革加速事業」が 2014 年度から自主事業に移行することも踏まえ、男女共同参画推進室で今後検討・対応すべき重点的課題を項目別に挙げると、以下のとおりである。

1　男女共同参画の意識の醸成と情報発信

○男女共同参画推進室の組織および活動の検討と各部局の取組との連携

○女子中高校生への九州大学の取組等の PR

2　仕事と生活の調和・修学および就業環境の整備

○長期休業支援制度や研究補助者措置制度等の維持・充実

○学内保育施設の運営改善

3　国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実

○男女共同参画推進室と女性研究者キャリア開発センターの一体化による男女共同参画推進室の専門性の強化と情報交流・相談等のための場の確保

○男女共同参画の視点に立つ学生教育の充実

4　立案および決定への男女共同参画の実施

○女性研究者増加のためのインセンティブの継続的検討

○女性研究者等の意志決定の場への参画の促進

○女性職員の育成