



2017年1月31日(火) キックオフ・シンポジウムを開催

多様性から創造性とイノベーションを創出する大学づくり

～女性研究者が活躍できる 研究環境の実現～

平成29年1月31日(火)に、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」(以下、本事業)のキックオフ・シンポジウムを開催しました。はじめに、吉田美喜夫学長が次のように挨拶しました。

世の中には国境や民族、あるいは性別、さまざまなボーダーがあり、ボーダーを超えて人々が結び合うことが大事である。本学の中期計画の重点目標に、『多様性から創造性を創出する学園づくり』を掲げており、男女共同参画を重要課題に据えている。女性研究者を増やすことで女性教職員が働きやすく意欲を持って活躍することのできる環境を創り出す。これは、女子学生を励ますこと、将来のキャリアを明確に描くことにつながる。男女共同参画への取り組みは、一人ひとりにとっての課題であることはもとより、大学にとっても自己変革の課題として据えなければいけない。



女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向

基調講演では、国立研究開発法人科学技術振興機構の山村康子プログラムオフィサー(以下、PO)より、「女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向」をテーマにお話いただきました。概要を以下に示します。



国立研究開発法人科学技術振興機構 山村 康子 氏

女性研究者の支援・養成事業誕生の背景には、欧米やアジア諸国と比較して日本の女性研究者割合が極端に低いことがあり、国として女性研究者割合を向上させなければならない。女性研究者が少ない原因として、
 1) 家庭と仕事の両立、育児期間後の復帰が困難
 2) 環境整備、両立支援、復帰支援が必要、などがあげられる。女性教員割合では、理学、工学、農学分野が低く、上位職になるに従って女性研究者数が少ない。次世代を担う女子学生の割合でも、工学が圧倒的に少ない。今後、女性研究者の活躍促進を進めていく上では、上位職(教授等)への登用、執行部(学部長等)への登用、女性研究リーダーの育成、女子学生の大学院進学などが課題である。

女性活躍を促進する一番の目的は、第5期科学技術基本計画「多様な視点や優れた発想を取り入れる」という施策通り、多様な人材の中で、一番身近ある性別に目を

向け、まず女性の活躍を進めていくことが重要である。

科学技術基本計画では、女性研究者の自然科学系の採用割合は30%を目指している。環境を整備し、女性の活躍を促進することが、働き方改革を進めることにつながり、将来的には男性を含む全ての方にとって良いものになる。女性研究者の2大ニーズは、『病児保育』とライフイベント中に研究をサポートする『研究支援員の配置』である。

理工系学部の女性教員比率が低く、全体的に見て遅れている状況である。これを学部等に持ち帰って欲しい。女性教授、准教授が0名のところは1名採用、あるいは昇任を進める。特に教授の場合は、女性が1名いるといないでは学部の雰囲気は全く変わる。採用目標達成に向けて取り組んで欲しい、と最後に本学への期待をお話いただきました。



女性教員採用と大学の活性化

続いて、日本化学会フェローであり、本学のリサーチライフサポート室キャリアアドバイザー・総合科学技術研究機構客員教授の相馬芳枝先生から、「女性教員採用と大学の活性化」をテーマに特別講演をいただきました。

講演概要を以下に示します。

約100の大学が本事業を実施している。その効果として、男女共同参画室の設置、研究支援員の配置が好評であった。研究支援員、アルバイト学生をつけることで、論文数や研究費獲得数が2倍、3倍と増え、昇進や学会賞等の受賞も増えた。

なぜ、今、ダイバーシティが必要なのかについては、これからのグローバル時代の中で日本が、そして大学が生き残るためには、多様な人材をそろえて戦わなければならない。ダイバーシティは社会を変える原動力である。

女性の採用を進めるために多くの大学はポジティブアクションを行っている。神戸大学では、「女性教員の採用比率30%」、「募集要項への『女性の積極的な応募を歓迎する』の明記」、「審査に当たり能力が同じであれば女性を優先的に採用」、という3つの項目を申し合わせた結果、女性枠による採用が可能になった。ポジティブアクションは違法(男性に対する逆差別)ではない。改正男女雇用機会均等法の第8条には、「女性の数が極めて少ない分野においては格差を解消する目的で行う措置については法に反しない」ということが明記されている。具体的には、女性労働者の数が4割を下回っている分野ではこの優遇措置を認めるということである。

女性教員の増加によって大学が活性化し、女性が指導的地位に就くことが大変重要である。男性の先生方にはぜひ名伯楽になっていただきたい。指導的な地位に就く女性比率30%を実現するためには、国からの継続した財政的なサポート、組織トップのリーダーシップ、そして、職場の男性の皆様方のご協力が大事である、とお話いただきました。

iPS細胞の研究と両立支援

続いて、理化学研究所多細胞システム形成研究センターのプロジェクトリーダーで網膜再生医療研究の第一人者であり、本学のリサーチライフサポート室キャリアアドバイザー・総合科学技術研究機構客員教授である高橋政代先生から「iPS細胞の研究の進め方」をテーマに特別講演をいただきました。講演概要を以下に示します。

今年はヒトのiPS細胞10周年、去年はマウスのiPS細胞10周年。10年の間に1人目の臨床ができたことは早いと言われるが、基礎研究からだとも20年間かかってここまで到達した。京大医学部を卒業後、ずっと眼科医として、臨床と基礎研究、軸足を両方に置き、重心を変えながらやってきた。

子育てしながら働くのはやはりしんどい。仕事と家庭の両立については、私自身は家庭か仕事かと区別せず、仕事も家庭もあり、それぞれをプロジェクトとして考えていた。保育園のお迎え、勉強を見ること、そして網膜色素上皮移植、視細胞移植、最近では介護というのがプロジェクトである。今どこに手が足りないか、そこに人を導入する、あるいは、どこにお金をかけるかということ全体を見てやってきた。アジアの医者、研究者は女性教授がとても多く、働く女性はほとんど家事代行業を使っている。日本人は家事代行業を使うことへの精神的ハードルが高く、罪悪感があるため、アジアのように女性が活躍できていない。

主人に同行し留学した際、眼科医であった私が脳の研究室に行き、そこで幹細胞、再生医療と出会った。網膜の治療に使えるということは、眼科医が行けば誰でも思うことだが、眼科医はなかなか脳の研究所に行かない。専門家が新しい分野に接すると新しいものが生まれる。

両方見ること視野が広がり全体の中の自分のプロジェクトが見える。眼科医で神経幹細胞というのを知っているのは世界で私だけだというたまたまラッキーなことに当たった。

帰国し網膜の再生を作ると言うが無理だと言われたが、再生医療という新分野にはニーズがあり、幹細胞という手段が手に入った。臨床の先生方は、網膜は中枢神経の一部だから再生しないというのが、基礎研究の幹細胞ということをご存知ないからである。一方、基礎研究の方たちは、あんなに精緻な網膜は再生できないと言ったが、臨床医として患者さんを診ていたから、わずかに治すだけで、どれだけ喜ぶ人がいるか、完全に治さなくていいということを知っていた。両方の分野を知っていたから、できると信じてやってくるのができ、両分野の境目に着目することで競争のない世界を得られた。

女性であるからこそできる着眼点は絶対活きる。プロジェクトは料理の作り方と一緒に。最後に全部がそろって温かいものを食べるには、最初に時間がかかる煮物から作らないとだめで、サラダから食べるといって、サラダから作ってはいけない。夕食を毎日つくっている人はこの考え方ができる、と女性研究者を励まされました。



「立命館大学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の取組み

パネルディスカッションの冒頭では、リサーチライフサポート室の田中弘美室長代理が、立命館大学の本事業の取組みを説明。続いて、法学部二宮周平教授より、女性活躍推進の取組みの必要性和法的根拠、法学部での先進的事例の紹介がありました。その後のディスカッションでは、男女共同参画の観点はもとより、多様な視点や発想を取り入れ、女性の個性と能力が最大限に発揮できる組織と環境を実現するために、「なぜ女性の参画を積極的に後押しするのか」、「ライフイベントをどう乗り越えていくか、そのためにどういう制度があったらいいか、有効か」、「本大学の数値目標を達成するためにはどうすればよいか」の3つをテーマに活発な議論が行なわれました。特に山村POからは、本事業は女性研究者だけがハッピーになる事業ではなく、全ての研究者や職員の働き方改革に繋がるものであり、積極的に取組んで欲しい、と本大学における事業推進への励ましをいただきました。



男女共同参画宣言

立命館大学は、建学の精神を「自由と清新」、教学理念を「平和と民主主義」としています。そのもとで、人類と地球の持続可能で平和な未来を切り拓く人間を育ててまいりました。

大学には、新しい知と社会的価値を創出し、それを次の世代に伝える使命があります。また、激動するグローバル社会においては、他者を理解し、協働する力が必要です。さらに、自分の力で未来を切り拓こうとする強い意思と既存概念にとらわれない創造性も求められます。これらを涵養することは、大学の社会的責務であると考えます。

創造性は、多様性豊かな環境でこそ育まれます。立命館大学は、「Creating a Future Beyond Borders 自分を超える、未来をつくる。」のビジョンのもと、男女共同参画を推し進める「女性活躍推進行動計画」を策定しました。性別をはじめとする様々な「Border」をこえ、一人ひとりが、その可能性を開花させる大学を創造してまいります。立命館大学は多様な価値観を尊重する男女共同参画環境の実現にむけ、着実な歩みを進めていくことをここに宣言します。

2016年12月1日

立命館大学 | 学長 吉田 美喜夫

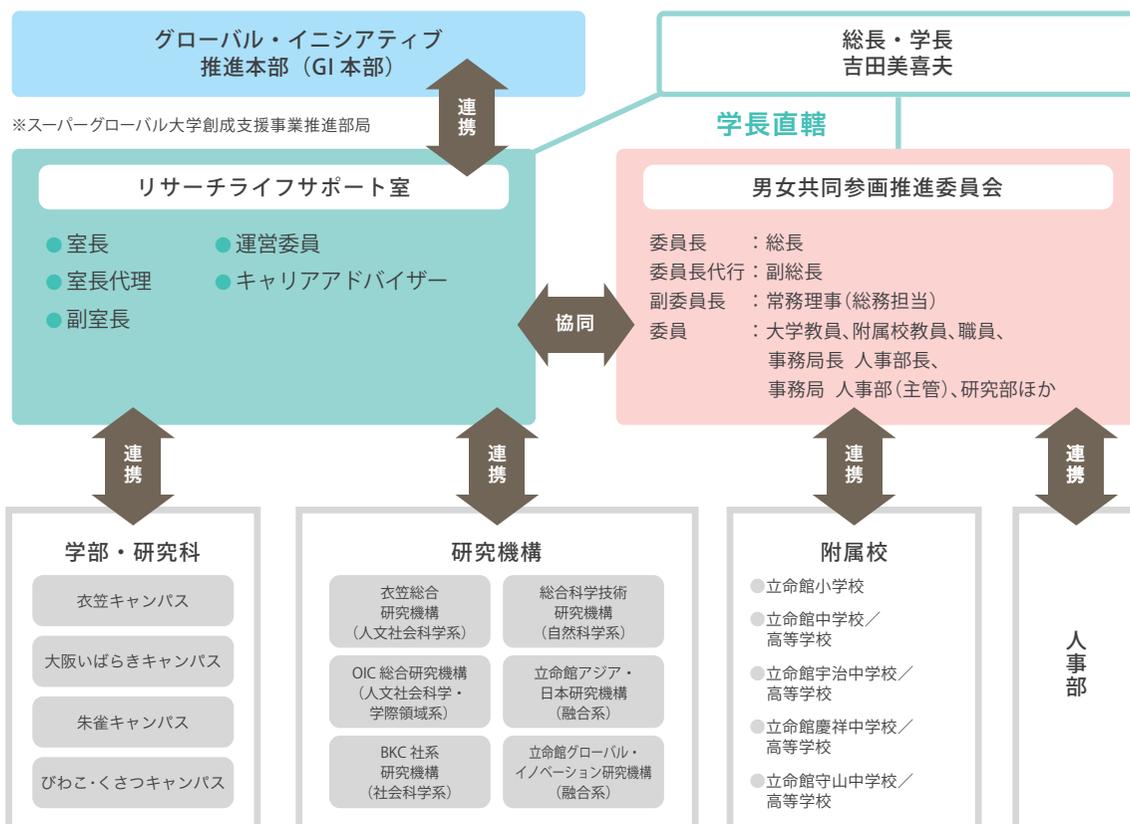
■ 男女共同参画基本方針

立命館大学が目指す、多様性から創造性を創出する大学作りを目指し、特に男女共同参画を総合的に推進していくために、「立命館大学男女共同参画基本方針」を策定します。

1. 男女共同参画の実現に向けた意識改革と情報発信
2. 国際的視点を含めた男女共同参画に資する教育・研究の推進と研究力の向上
3. 学修・教育・研究・就業と家庭生活との両立支援
4. 人的構成における男女格差の是正、女性研究者の採用・上位職登用の推進
5. 女性研究者の裾野拡大の推進



■ 男女共同参画の体制



\ News /

学長による学内啓発活動

平成28年12月20日、平成29年2月28日、びわこ・くさつキャンパスで行われた理工学部・情報理工学部、スポーツ健康科学部・生命科学部・薬学部の教授会に吉田美喜夫学長が訪問し、男女共同参画について説明しました。内容を以下に示します

平成28年度に採択された科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(特色型)」では、平成33年度までに本学の女性教員比率を23%、特に自然科学系では15%とすることを目標としている。

異なる文化や価値観を持つ人との交流・協働を通じて生まれるイノベーションを生み出し、本学の中期計画「R2020」の重点目標である「多様性から創造性を創出する学園」を作り出していきたい。

同行したリサーチライフサポート室の田中室長代理は、「自身が教員になった時、研究室を持ち、人を育てることができる、こんな喜びはない。次世代の女性に希望と可能性を与え、研究者になりたいという人を増やし、働きやすい環境を少しずつ作っていくことに、是非ご協力いただきたい。」と述べました。



テキサス大学総長補佐 ジュリエット・ガルシア氏による講演会を開催



平成28年10月19日、平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択された記念事業として、「変革のリーダーシップ～ダイバーシティから生まれるイノベーション～」を開催いたしました。

基調講演でお話いただいたジュリエット・ガルシア氏は、長年にわたり高等教育の改革を先導し、大学第一世代のエンパワメントを通して、米国の民主主義を支えることに注力してきました。また、学士取得の成功を促すためのイノベティブな取組みを次々と打ち出し、「変革のリーダー」として広く知られており、「全米で最も優れた学長10名」(タイム誌、2009年)や「最も優れたリーダー50人」(フォーチュン誌、2014年)に選ばれました。講演会では、ガルシア氏の大学学長としてのご経験や、米政権移行チーム、米政府ヒスパニック系アメリカ人のための教育向上イニシアティブでの活動をご紹介いただきました。

第二部ではパネルディスカッションを通して、ダイバーシティ環境が教育や組織にもたらす影響について議論し、ガルシア氏の変革を支える信念とビジョン、そのリーダーシップについて迫りました。



立命館大学 リサーチライフサポート室

[お問い合わせ先]

〒603-8577 京都市北区等持院北町56-1

TEL:075-465-8319 FAX:075-465-8342 Email:rsupport@st.ritsumei.ac.jp

www.ritsumei.ac.jp/research/rsupport/

