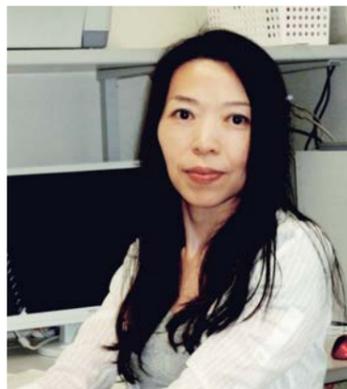


素敵な教職員の皆さんに、ONとOFFのスマートスタイルについてお聞きしていきます。



ワーク・ライフ・バランス ～介護も大切なライフです～

ON style

大学院医学薬学研究部(医学)准教授
須永 恭子

略歴

2009年金沢医科大学大学院医学研究科修了、博士(医学)を取得。
2004年より富山医科薬科大学医学部にて教育、研究に従事。
現在、富山大学大学院医学薬学研究部(医学)准教授。
2012年より富山大学男女共同参画推進委員会メンバー。

ワーク・ライフ・バランスと聞きますと「仕事と“育児”や“趣味”の両立」等を思い浮かべる方が多いのではないのでしょうか。実は、“介護”も重要なライフです。男女共同参画推進委員会メンバーとしてでもありますが、自身の体験を交えながら「仕事と介護」についてお話しをさせていただきます。

私ぐらいの世代になりますと、親の世話を考える時は、少なからずあると思います。でも、そう思いながら「いや、まだ先の話」「その時になったら」でやり過ごすことが多いかもしれません。私もその一人でしたが、父が脳梗塞を患い、“介護は自分にも起きること”が現実のこととなり、“介護のサポート制度”について考えざるを得なくなりました。“介護は自分にも起きること”

私は県外出身で、実家では両親のみで暮らしています。父は脳梗塞の後遺症があるため、母が身の回りのことをしています。今は母に任せていますが、母一人では難しいとなれば、休日に実家に帰り、父の世話をするいわゆる遠距離介護となります。研究や教育で在宅看護にたずさわって

ますので、この状況が珍しいことではないと知っていますが、自分に関しては漠然としたままでいました。そのような中、母が体調を崩し突然入院となり、「どうしたら良いだろう」に陥りました。やはり、どこかで人ごとだったのだと思います。この件は、親の世話はいつかはやってくるという心構えを持つきっかけとなりました。あれこれ想像して考えるのは難しいところですが、介護の体験談等を耳にされた際には、自分ならば?と考へてみるのも良いかもしれません。

最近の介護のトピックスに女性の社会進出、家族構成の変化等を背景とした男性介護者の増加があります。育児をする男性の「イクメン」に対し、介護をする男性を「ケアメン」と称するそうです。しかし、現状は女性が介護の役割を担うことが多く、男女問わず又は男女が協力して行う介護を考へていくことが必要になってくると感じています。“介護のサポート制度”

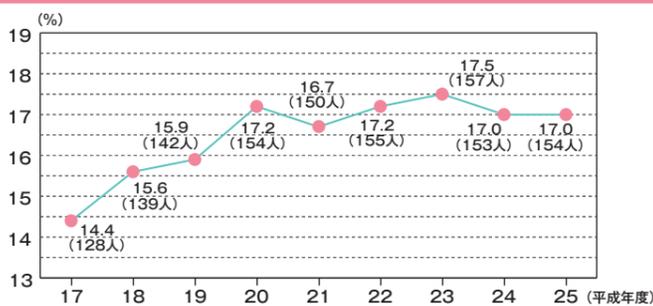
育児休業はだいぶ浸透してきましたが、介護休業についてご存じでしょうか。「育児休業、介護休

リレーでつなぐ
ワーク・
ライフ・
バランス
vol.5

業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「介護に関する休暇制度」のことで、仕事と介護の両立支援を目的としています。その時の状況によりませんが、私の場合、制度の利用は選択肢の一つです。いざという時のために制度の情報・知識は必要ですし、休暇の条件等には目を通しています。既に介護をなさっている方におかれましては、ご覧いただきたいと思ひます。詳細につきましては、本学人事企画グループにお問い合わせ下さい。

色々とお話ししましたが、今回お伝えしたいことは「介護と仕事の両立と制度、男性も女性も行う介護」です。社会の変化に伴い、男女の協働や役割分担について柔軟に対応することが求められています。このニュースレターにおいても介護と仕事の両立について

情報を発信し、ワーク・ライフバランスと男女共同参画がさらに進む社会の実現の一助となればと思ひています。



数字で見る 富山大学のいろいろ

【富山大学の女性教員比率の推移】

富山大学の全教員に占める女性教員の比率については、ニュースレター創刊号(平成24年6月)で掲載しました。それから1年を経て、女性教員比率上昇に期待しましたが、17.0%の同値で“維持”の状況です。本学は総合大学であり、特に現員比率が低い理工系、及び上位職の女性教員の比率アップを目指すことが求められています。女性研究者支援モデル育成事業を経て、平成23年度から大学独自の取組みを進める中、女性教員も働きやすい環境整備を今後も引き続き積極的に行っていく必要があります。



発行
富山大学男女共同参画推進室

〒930-8555富山市五福3190
E-mail smart@ctg.u-toyama.ac.jp
TEL076-445-6146 FAX076-445-6063
URL http://www3.u-toyama.ac.jp/kyodoss/



編集後記

ニュースレター創刊から2年目を迎え、第5号の発行となりました。この記念すべき号において女性初の学長補佐、学部長の誕生を皆様にお知らせすることができ、編集メンバーとしても嬉しい限りです。また10部局長からの女性研究者支援のメッセージも心強く、男女共同参画推進に貢献するニュースレターとなるよう精進せねばと思ひました。内容につきまして、ご意見やご希望等ございましたら、是非お寄せください。

富山大学男女共同参画推進室News Letter 編集メンバー
須永恭子 唐政 永山くに子 呉人恵 東田千尋 南村有輝子 須藤梨沙



富山大学男女共同参画推進室

News Letter

Office for Gender Equality, University of Toyama

2013.7
第5号

TOPICS

- 新体制の紹介
- 活動報告
- 女性研究者支援について、部長からのメッセージ
- リレーでつなぐワーク・ライフ・バランス
- 数字で見る富山大学のいろいろ

チューリップの花言葉は、愛・思いやりです

富山大学 女性初の学長補佐、2人の女性学部長が誕生!



Smart University

学長補佐 永山 くに子 氏
人文学部長 大工原 ちなみ 氏
人間発達科学部長 神川 康子 氏

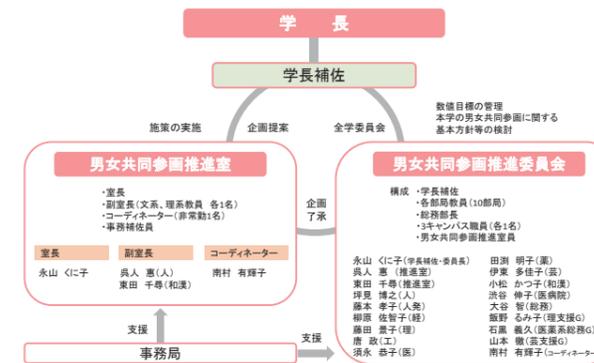
本学遠藤学長は任期3年目に入った平成25年度はじめ、「新たな目標に向かって歩み始める季節の到来です。政治、経済、学術、芸術、スポーツなど、あらゆる分野で女性の活躍が目覚ましい時代です。富山大学でも女性初の学長補佐、2人の学部長が誕生します。私たちは男女が社会の対等な構成員として、個性と能力を発揮できる大学を目指しています。」(富山新聞、4月1日朝刊)と宣言しました。表題をSmart Universityとして女性も男性も輝くスマートな大学を目指して新年度を迎えました。



新体制の紹介

男女共同参画推進委員会のメンバーは一部委員の交代がありました規定に則り、新たにコーディネーターが加わり、計18名で編成しています。また、推進室は担当学長補佐が室長を兼務し、副室長は東田千尋先生(和漢医薬学総合研究所)、そして前副室長(大工原ちなみ先生)に替り、新副室長に呉人 恵先生(人文学部)が就任し、南村有輝子コーディネーター、須藤梨沙事務補佐員の布陣で事務局の支援を受けつつ運営しています。

男女共同参画推進委員会メンバー



活動報告

男女共同参画推進意見・共感交流会

- 開催日:3月19日(火)
会場:高岡キャンパス
参加名:5名
- 開催日:3月28日(木)
会場:杉谷キャンパス
「じよし会(女性医師)」
-WLBを考へる-
参加者:18名



サンフォルテフェスティバル 2013に参加しました

開催日:6月22日(土)~23日(日)
展示期間:6月22日(土)~28日(金)
会場:富山県民共生センター

サンフォルテフェスティバルは、男女共同参画週間に伴い開催され、本学は活動内容等の「展示」部門に参加しました。



男女共同参画推進室セミナー「留学して研究するというin杉谷」を開催しました

開催日:6月25日(火)
参加者:43名
会場:共同利用研究棟 6階会議室

- 中川 崇先生(先端ライフサイエンス拠点(医学系)・特命助教)
- 恒枝 宏史先生(大学院医学薬学研究部(薬学)・准教授)
- 門脇 真先生(和漢医薬学総合研究所・教授)

平成25年6月25日(火)午後3時より杉谷キャンパスにて男女共同参画推進室セミナー「留学して研究するというin杉谷」を開催しました。今回で3回目になる本セミナーには、若手を中心に43名の参加者があり、熱気と感動あふれる内容となりました。



女性研究者支援について、10部局長からのメッセージ

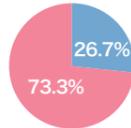
富山大学には、8学部、1研究所および附属病院があります。これら10部局の長に、女性研究者支援に関するお考えを伺いました。質問項目は以下の2点です。

- 1) 貴部局での男女共同参画、女性研究者支援の目指すもの
- 2) 貴部局での具体的取組と課題の紹介(女性研究者採用・昇進、両立支援、次世代育成等に関して)



女性教員現員数 18人
女性教員比率 28.1%

大学院生男女比率



人文学部長
大工原ちなみ

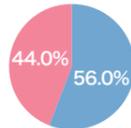
1) 人文学部では、教育・研究・学部運営等のいずれをとっても基本的には男女共同参画の考え方が根付いていると思います。介護や育児の問題は単に女性研究者だけが抱えている問題ではありません。その意味で女性研究者支援に限るのではなく、必要な人が等しく必要な支援を受けられるような体制が望まれると思います。昨年から1年次に「キャリア・デザイン」の授業を開講しましたが、その中で男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの話をしました。これからは学生対象とした意識改革や支援も必要かと思っています。

2) 人文学部では、教員の採用や昇進に関して女性が不利になるようなことは一切ありません。その結果女性教員の比率は3割近くになっています。現在学部長は女性ですが、各種委員会活動レベルでも2つ(学部長分を含めると7つ)の委員会の委員長を女性が勤めています。男女を問わず介護や育児を抱えている教員にたいしては、「研究サポーター」や「夏季学童保育」等、推進室が行っている支援事業を紹介しています。会議時間もここ数年はほとんど5時以前に終了しており、教員のワークライフバランスの一助となっています。



女性教員現員数 16人
女性教員比率 23.2%

大学院生男女比率



人間発達科学部長
神川 康子

1) 本学部は女性研究者も女子学生も比較的多い部局ですので、女性が、快適に研究や勉学に集中できるように研究や学習環境を整備すること、また男女を問わず個人のワーク・ライフ・バランスが維持できるように配慮を心がけています。さらに男女ともに組織を支える重要な人材として、協体制度を強化していくために、多様な任務や研修を通して、相互理解を高める意識改革を推進していきます。

2) 本学部では採用人事や昇格人事においても、女性研究者が不利になることは一切ありませんので、年々女性研究者が増えているといえます。しかし構成員の減少とともに、仕事の質量ともに、多様化、多忙化し、男女ともに、ゆとりを持って結婚・家庭生活や子育て、介護等に費やせる時間が少なくなっていると思われまます。そこで、健全な地域や国の振興のためにも、心身の健康が維持・増進できる職場環境の改善と構成員の意識改革が急務になっていると考えます。



女性教員現員数 14人
女性教員比率 18.9%

大学院生男女比率



経済学部長
小倉 利丸

1) 男女共同参画の実現のためには、男性の教員や学生の意識変革が重要だと考えます。男性の男女共同参画への意識向上をめざし、男女共同参画の実質を備えた教育および研究体制を整備したい。

2) 教育では、専門科目として「ジェンダー社会論」を設置するなどの取り組みを実施している。研究環境については、育児、介護などに関わる休業を女性だけでなく男性も取得できるような雰囲気と環境の条件を整えたい。



女性教員現員数 5人
女性教員比率 6.3%

大学院生男女比率

【図1】参照

理学部長
清水 正明

1) 理学部では、次世代育成(・裾野拡大)や教育研究活動への女性参画促進を通して、理数好きから次世代の理学を担う人材まで、幅広い人材育成をめざしています。そのなかで、理系人材、とくに、理系女性の育成をめざしています。

2) 昨年度理学部で開講されたキャリアデザイン科目の講師のうち、女性講師として、大野麻波女士(1990年数学科卒、YKK AP株式会社開発本部技術開発部)および牧田知子女士(1976年物理学科卒、公益財団法人高輝度光科学研究センター利用業務部長)に講演していただき、女子学生にたいへん好評でした。内閣府チャレンジキャンペーン関連行事としても取り扱われました。本年4月から、藤田景子先生が大学院理工学研究部(理学)数学科教授として採用されました。



女性教員現員数 3人
女性教員比率 2.6%

大学院生男女比率

【図1】参照

工学部長
堀田 裕弘

1) 工学部/理工学研究部(工学)では、教員数は極端に男性が多く、職員数は男女ほぼ同数(ただし、管理的立場の女性数は少数)である。学生数は、男子が85%を占めるが、学科によって男女比はさまざまである。歴史的には男性の目線で物事が処理されてきているが、女性の感性も生かすことは必要であると考えている。今後は、男性・女性にこだわらず、個々の存在を尊重して業務や教育・研究などを行えるよう、男女が共に考えを出し合って、よりよい学部環境を築いていきたいと考えている。

2) 1. 女性研究者採用に関しては、募集要項に「女性研究者の応募を歓迎致します」という文章を付加し応募をエンカレッジしている。
2. 次世代育成: 高校訪問や模擬授業など、また、受験生向けパンフレットで、女子学生へ工学部への進学を薦めている。
3. 両立支援について、これまでは、女性にとどまらず、家族や育児の問題を抱えた男女の研究者に対し、明文化された規約などは無いが、周囲が温かく見守ってきた。しかし、教職員が徐々に心理的・精神的な時間的余裕を持ってなくなってきたり、家庭の問題でつらい立場におかれた人々を見守ることができる環境を維持できるかどうか難しい局面にあると感じている。



女性教員現員数 58人
女性教員比率 27.9%

大学院生男女比率

【図1】参照

医学部長
村口 篤

1) 大学院医学薬学研究部(医学系)の女性研究者の割合は、基礎講座が14%、臨床講座が11%、看護系が86%である。また、医学部の入学状況は医学科では約半数、看護学科では約98%が女子学生であり、医学部全体では、研究者数ならびに学生数では女性が占める割合が多い。医学部卒業生の本学への就職率向上のためには、さらなる女性研究者への支援とともに、女性が働きやすい環境を整備していく必要がある。

2) 医学部では、女性研究者の結婚、出産、子育て等に対して、短時間勤務医制度の導入や、長期離職後の復帰に向けた研修プログラムを実施するなど、ライフスタイルに対応した体制を整え、スムーズな職場復帰をサポートしている。また、医学部学生に対しては、「キャリアパス創造センター」を中心に、各診療科のキャリアパスや支援状況等をまとめた冊子を配布し、本学における卒後研修の支援体制をアピールしている。



女性教員現員数 5人
女性教員比率 7.6%

大学院生男女比率

【図1】参照

薬学部長
今中 常雄

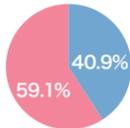
1) 教員採用にあたっては、女性の積極的な応募を歓迎しています。現在、教員数における女性教員の比率は、約7.6%です(教授(1/17)、准教授・講師(1/21)、助教(3/23))。これまでの教育・研究環境を考慮して、優秀な女性教員の採用ならびに昇任を進めていきたいと思っています。

2) 教員採用にあたっては、男女を問わず優秀な人材の公募を積極的に進めています。女性教員の教育・研究環境の改善の一環として、各種委員会での負担の軽減、研究費申請にあたっての推薦等において一定の配慮をしています。教授会等を通して、富山大学男女共同参画推進室からのメッセージを積極的に教員に伝え、男女が対等の構成員として、個性と能力を十分に発揮できる環境を作るように努めています。



女性教員現員数 7人
女性教員比率 14.3%

大学院生男女比率



芸術文化学部長
武山 良三

1) 芸術文化学部がカバーしている、造形芸術、工芸、デザイン、建築、材料科学、文化マネジメントなどの領域では、女性研究者の数が増えているものの全体的な割合は低い状況にある。しかし、ファッションや色彩、生活用品やインテリアなどの実務では女性が活躍しており、芸術文化学部でもその比率を高めていくことが重要と考えている。また、学部学生の79.6%、大学院では59.1%が女子学生であることから、キャンパスの施設整備や学生サービスの充実などで活躍できる場をつくっていきたい。

2) 前述の通り当該専門領域においては女性研究者の数が限られることから、採用人事にあたっては、比較的女性比率が高い若い年齢層を対象とした募集を行っている。その結果、直近2年間で採用した5名の内、2名について女性教員を採用することができた。今後は、これらの教員が継続的に働いていける環境を整備するため、子育て支援等について検討していきたいと考えている。



女性教員現員数 4人
女性教員比率 14.8%

大学院生男女比率

【図1】参照

和漢医薬学
総合研究所長
柴原 直利

1) 本研究所は、東西医学を融合した新しい医薬学体系を構築し、全人的医療の確立に貢献することを目標の一つとしています。ここに挙げる融合とは、単に共存するのではなく、相違を認識した上で互いに尊重し、短所を補って長所を活かす関係を構築することにあります。これは、性の違いを認識した上で性差のない社会を構築するという男女共同参画の考えに合致するものですので、男女共同参画の理解・推進は本研究所の目標達成に必要な不可欠なものであると考えます。

2) 現在のところ、本研究所において具体的な取組は行っておりませんが、教職員の採用はすべて公募で実施しており、その採用に性差が影響することはありません。しかし、公募に対して十分な女性応募数が得られておらず、今後は、本研究所としての男女共同参画への同意や、学内の保育施設や研究サポート 制度といった女性研究者支援制度を公募に明記する必要があると考えています。また、次世代育成においては、研究推進やキャリア・アップには性差が関係しないことを研究室内で常に示すことが重要であると考えています。



女性教員現員数 13人
女性教員比率 13.0%

大学院生男女比率

【図1】参照

附属病院長
塚田 一博

1) 女性の視点が新しい価値の発見につながることは、今日の社会を見ていただければ明白です。医療の現場や研究においても、積極的に女性の視点を多く取り入れることが、そのまま良い医療の提供や、未来を創る研究成果につながります。そのためにも、女性が働く環境を考え、実行していくことは急務と言えます。病院を支えるスタッフのジェンダーバランスが、社会のバランスに近づけば近づくほど、この病院の医療の質は向上していくと考えています。

2) 課題は尽きませんし、解決策も様々あるでしょう。しかし、私が最も意識を強く持ちたいのは「女性スタッフの家族と仕事を守る」ということです。家族を守るために、院内保育所の時間延長の検討や、勤務時間の調整を考えています。さらに、仕事を守るためにキャリアデザインのサポートや、スキルアップ支援、講演会なども検討、実施していきます。何をやるにも、女性の視点を忘れず、女性ならではの意見をいただきながら最善策を見出していこうと考えています。

【図1】理系の大学院における学生の男女比率

