

おもやいキャンパスサポート～長大モデル～

○提案課題名

「おもやいキャンパスサポート～長大モデル～」

○総括責任者名

「片峰 茂」

○提案機関名

「長崎大学」

【機関の現状】

平成 21 年 2 月現在の長崎大学における女性研究者（教員）は 140 名、14.6%（教員総数 961 名）であり、特に自然科学系部局における女性研究者の割合が少ない。

このような状況下において、平成 18 年度医療人 GP に「女性医師麻酔科復帰支援プロジェクト」が採択され、出産等で現場を離れた医師等への麻酔科復帰支援体制を整備した。また、翌年度には、出産、育児等で医療現場を離れた医師及び歯科医師に対し、職場復帰への支援・再教育を目的として短時間勤務を可能にする制度を導入した。さらに、平成 21 年度に現在の保育所に代えて、24 時間保育が可能な保育所を新設することを決定したが、女性研究者に焦点を当て、支援するシステムは十分とは言えない状況であり、早急に支援体制を整え、女性研究者がより働きやすい環境をつくるとともに、新規採用者の女性の割合をこれまで以上に高めることが必要である。

【計画の構想】

本学のプロジェクトは、「女性研究者支援センター」を設置し、「人間環境支援」、「両立支援」及び「女性研究者拡大支援」の三つの柱により、次の事業を推進し、女性研究者を支援、育成する環境づくりを行う。

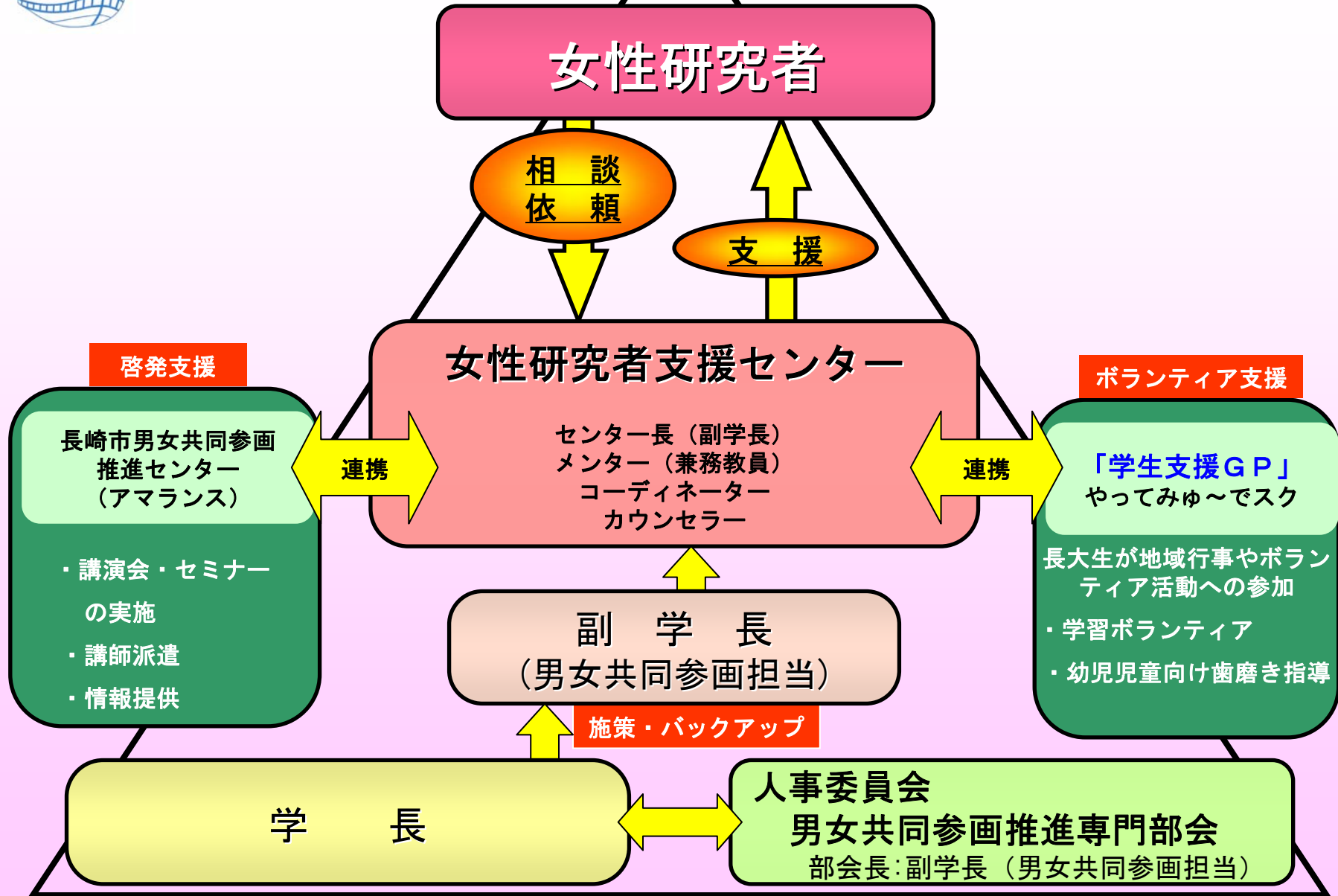
- ①支援を受けたい女性研究者の登録及び支援を提供できる学生及び教職員の登録を行い、マッチングさせることにより育児をスポット的に支援する「おもやいキャンパスサポート」を整備するとともに、将来、支援を受けた女性研究者が支援提供側にまわる循環型の支援モデルの定着を目指す。
- ②「女性研究者支援センター」を設置し専門職員（コーディネーター、カウンセラー）を配置するとともに、メンター制度を導入し、両立支援相談体制を整備する。
- ③男女共同参画に対する教職員の意識改革に向けた啓発活動を行うとともに、フレックス・タイム制から裁量労働制への導入を検討する。
- ④女性教員（研究者）の出産、育児休業に際し、テクニカル・スタッフを雇用する。
- ⑤教員の後任補充にあたり女性枠を設定し、女性研究者の拡大に努める。

【達成目標（ミッションステートメント）】

- ①男女共同参画セミナー等の受講を教職員全員に義務付け、受講率（DVD 受講を含め）100%を目指す。
- ②育児を支援する職場環境を醸成するため、男性の育児休業取得率 10%を目指す。
- ③新規採用者に占める女性研究者の割合 30%を目指す。
- ④新規採用者に占める女性割合を増やし、実施期間終了時に大学全体での女性研究者の割合 20%を目指す。
- ⑤「おもやいキャンパスサポート」の支援提供登録者数を支援登録者数の 2～3 倍確保する。

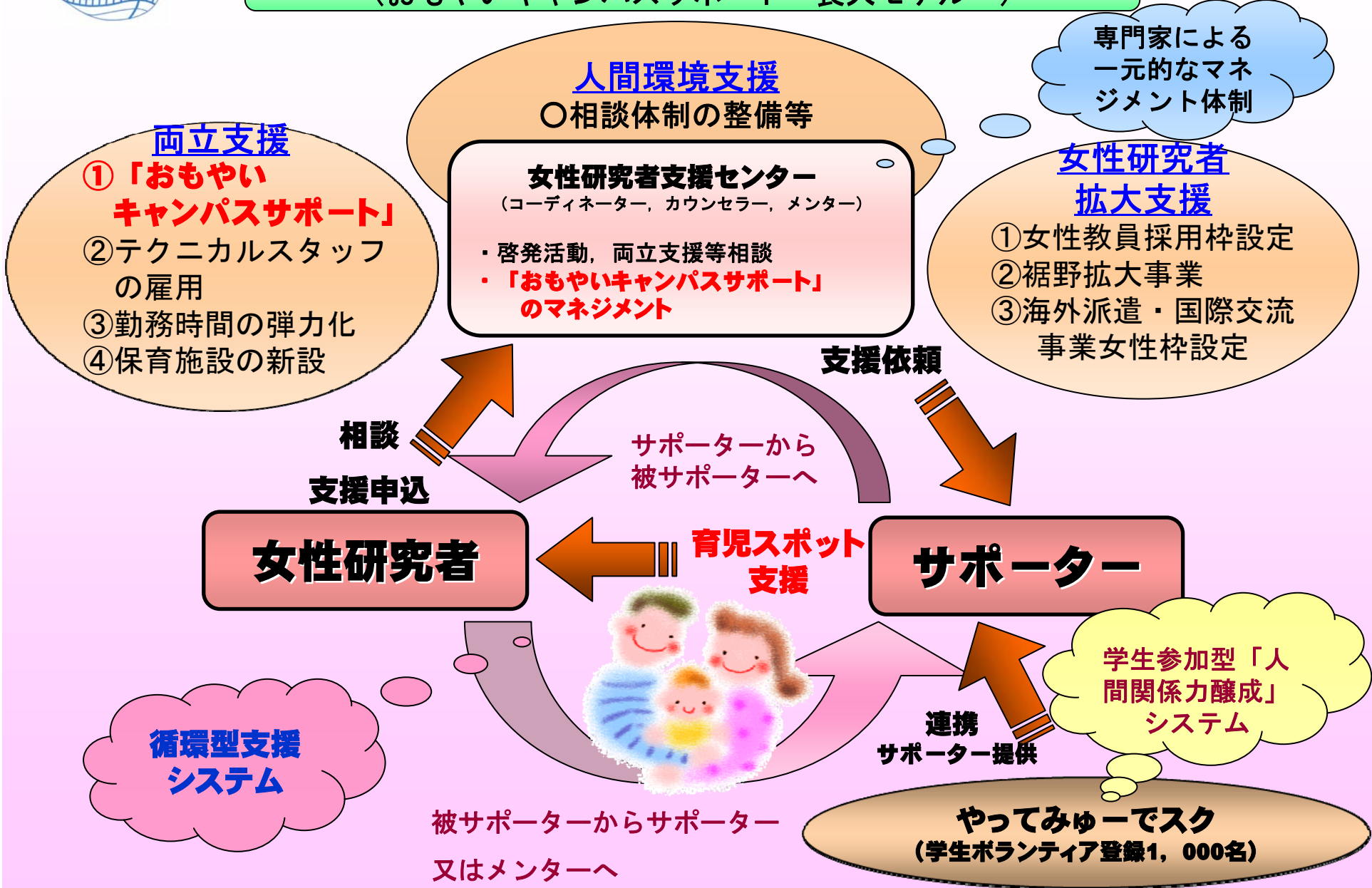


長崎大学男女共同参画実施体制





長崎大学男女共同参画推進戦略 (おもやりキャンパスサポート～長大モデル～)



ミッションステートメント

○提案課題名

「おもやいキャンパスサポート～長大モデル～」

○総括責任者名

「片峰 茂」

○提案機関名

「長崎大学」

【計画構想の概要】

本学のプロジェクトは、「人間環境支援」、「両立支援」、「女性研究者拡大支援」を本プランの柱として、「女性研究者支援センター」を実施主体として次の事業を推進していく。

- ①「人間環境支援」として、コーディネーター、カウンセラー、メンターによる相談体制の整備や意識改革に向けた啓発活動を行う。
- ②「両立支援」として、支援を受けたい女性研究者と支援を提供できる学生及び教職員の登録を行い、マッチングさせることにより育児をスポット的に支援する「おもやいキャンパスサポート」を実施し、支援を受けた女性研究者が後には支援側に立つ循環型の相互支援システムの流れの定着を目指す。さらに、テクニカル・スタッフの雇用、勤務時間の弾力化、24時間保育が可能な保育施設の新設を行う。
- ③「女性研究者拡大支援」として、教員雇用にかかる女性枠の設定、裾野拡大のための高校生への出前講義、学長裁量経費（公募プロジェクト経費）による海外派遣及び国際交流事業の女性枠設定を推進していく。

これらの支援、特に「おもやいキャンパスサポート」の循環型支援モデルの定着により、学内に育児に関する相互支援の気風が醸成されることが期待されるとともに、雇用にかかる女性枠の設定により、他の支援策と相まって、確実に女性研究者の割合が増加していくことが見込まれる。

【実施期間終了時における具体的な目標】

- ①男女共同参画に関する講演会、セミナー等の受講を教職員全員に義務付け、受講率（DVD受講を含め）100%を目指す。
- ②女性教職員が育児を行うことに対し支援する職場環境を醸成するため、また、男女共同参画を実体験させるため、男性の育児休業取得を奨励し、その取得率10%を目指す。
- ③新規教員採用者に占める女性研究者の割合30%を目指す。
- ④新規教員採用者に占める女性割合を増やし、実施期間終了時に大学全体での女性研究者の割合20%を目指す。
- ⑤「おもやいキャンパスサポート」の支援提供登録者数を支援希望登録者数の2～3倍確保する。

【実施期間終了後の取組】

実施期間終了後は、女性研究者を対象とした「人間環境支援」、「両立支援」及び「女性研究者拡大支援」の各取組の効果について検証を行ったうえで、対象を全教職員に拡大し、継続して実施する。

【期待される波及効果】

本学が取り組む支援事業のうち、「おもやいキャンパスサポート」は、1,000名を超える支

援登録学生と教職員のボランティアにより育児支援を行うもので、この組織化の成功により、女性研究者にとってとても大きな支援となることが期待される。また、学生にとっては、身近なロールモデルとしての女性研究者と接することにより、将来のキャリアとして研究者を意識できることから、女性研究者の裾野拡大及び学生の人間的成長が期待できる。

さらに、この支援を受けた女性研究者が、将来、後進の女性研究者の支援者となり、循環型の相互支援モデルが学内に定着することにより、女性研究者にとって魅力のある職場環境となるものと期待されるとともに、女性研究者の増加を図る女性枠の設定は、着実に女性研究者の割合を増加させることが可能となり、これらのことは、他大学にとっても参考となるものとする。