

## 第 5 章

---

# 宮崎大学の取組

伊達 紫

### 1 はじめに

宮崎大学は、教育文化学部・医学部・工学部・農学部の 4 学部を基盤とし、6 つの大学院研究科及びフロンティア科学実験総合センター等の学内共同施設を擁する中規模総合大学である。平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されたことを契機に、清武キャンパス及び木花キャンパスの名前に由来した「清花 Athena サポート室」を開設し、女性研究者支援事業に取り組んできた。平成 23 年度からは、「清花アテナ男女共同参画推進室」と名称を改め、女性研究者支援から学生・教職員すべてを対象とした男女共同参画推進及び働きやすい・学びやすい環境づくりを目指したさまざまな取組を展開している。本章では、「トップダウン+ボトムアップ」という体制で、本学がこれまでに取り組んできた活動とその成果を紹介するとともに、多様性を理解した男女共同参画社会の実現に向けた今後の課題について考えてみたい。

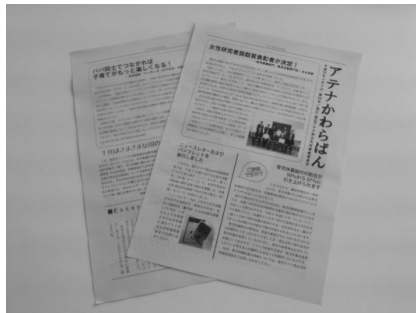
### 2 「なぜ？」をクリアにすること

今でこそ、「女性の活躍促進」は、政府の掲げる成長戦略の目玉であり、日本

における女性管理職割合の驚くべき低さ、高等教育を受けた女性の就労率の低さ、少子高齢化による労働人口の減少など、各メディアで取り上げられる頻度は格段に増えた。一方、本学が女性研究者支援に取り組みはじめた平成20年当時には、先進国における女性研究者比率、管理的立場にある女性の割合、さらには男性の家事・育児への参加時間などがメディアで取り上げられることはほとんどなく、多くの人がこれらの現実に触れることは稀有であったと思う。事実、平成19年に本学医学部の教員および大学院生を対象に行ったアンケート調査において、女性教員の採用に数値目標を掲げることの是非について問うたところ、50%が「反対」という結果を得た。「保育所の完備などの子育て支援は重要だが、採用については、業績や実力を優先すべきである」というのが「反対」理由の大半を占めていた。全くの正論である。しかし、多くの場合、先に述べた「日本の現状」を知る機会はほとんどなく、言い換えれば、なぜ今「数値目標の設定」が必要なのか、その「なぜ」を理解する機会が極めて少ない現状にあったと言える。

私たちが、最初に取り組んだことは、全学の教職員および学生に、その「なぜ」を知らせることであった。では、知らせるための有効な方法とは何だったのか。まずは、月1回発行の広報誌「アテナかわらばん」（2014年10月現在73号まで発行済）で、女性研究者比率のデータや男女共同参画に関するトピック、教職員によるエッセイを掲載するとともに、学長、理事、各学部長、センター長へのインタビュー記事を掲載し、「男女共同参画」や「女性教職員比率の向上」に関する全教職員・学生の「意識」に働きかけることを試みた（写真1）。

写真1 月1回発行している「アテナかわらばん」



## II 実践の展開

次に、各学部長、事務局長およびセンター長による取組報告を盛り込んだ「男女共同参画シンポジウム」を年1回定例開催していることである。このシンポジウムは、女性教職員比率向上に向けての各部局の工夫や問題点を共有する場として定着しており、本シンポジウムを通じて、「女性限定公募」を試行する部局や学部内に「男女共同参画支援室」を設置する部局など、前向きな取組が生まれている。さらに、本シンポジウムは、全学の教職員からなる実行委員会が企画に携わっており、「誰でも一度は実行委員を！」を合言葉に、教職員ひとりひとりが、自らの職場環境や男女共同参画社会について考える重要な機会となっている（写真2）。

写真2 男女共同参画シンポジウムの様子



このような取組の結果、平成22年度に行ったアンケート調査では、数値目標設定に反対の割合は、11%にまで減少した。この成果は、「なぜ」に対する一定の理解が得られたことを反映したものと思われるが、一方で、11%の反対には、より現実的な問題や貴重な意見が含まれており、今後の取組の糧にしていきたいと考えている。

### 3 「研究は楽しい！」を広げるために

研究分野のみならず、スポーツでも芸術でも、裾野を広げその分野のレベルを高めるために、次世代育成の重要性は言うまでもない。本学では、平成22年度

から3月の公立高校入試日程に合わせて、「女子高校生のためのサイエンス体験講座 in 宮崎大学」を開催している。学内で10前後の受け入れ講座を募り、県内の女子高校生、約100名が実験を楽しんでいる(写真3)。平成24年度の調査では、本学に入学した女子学生の内、約7.5%(389名中29名)がこの体験講座の受講者であった。

写真3 毎年3月に開催する「女子高校生のためのサイエンス体験講座 in 宮崎大学」



さらに、平成24年度から、本学教職員や学生の子ども(小学生)を対象に、夏

## II 実践の展開

季休業中の学童保育、「宮崎大学きつずサマースクール」を実施しており、約 2 週間の開催で、毎年延べ 300 名以上の児童が参加している。この企画の最大の特徴は、各学部やセンターの企画する体験プログラムで、20 近いプログラムが日替わりで準備されている。科学実験や農場でのフィールドワーク、ドクターヘリの見学など、児童の興味をそそる内容となっており、本取組が子育て支援事業としてだけではなく、「理系離れ」を食い止める一助となることも期待している。

また、本学に勤務する研究者の自主活動として、学長や担当理事も参加する「研究者交流会」が定例開催されており、同推進室もサポートに当たっている。本交流会は、毎年リレー方式で決まる世話人により企画され、性別や年齢を問わず参加できるもので、研究者同士が、学部や立場を超えて情報交換を行ったり交流を深めたりする場となっているとともに、女性研究者の孤立を防ぐためにも重要な役割を果たしている。

### 4 女性研究者支援ネットワークの構築

本学が、女性研究者支援事業に本格的に取り組みはじめたきっかけは、平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業への採択である。つまり、外部資金の獲得が追い風になったことは否めない。しかし、男女共同参画社会の実現は、日本のみならず世界共通の命題であり、潤沢な外部資金を持つ機関、あるいは持つ時期に限り推進されればよいというものではない。法の下での平等は、憲法で保障されたことであり、属性にかかわらずチャンスは平等であるべきだ。九州・沖縄地区では、平成 20 年度の時点で、熊本大学、九州大学、宮崎大学の 3 大学が「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されていた。そこで、外部資金の有無にかかわらず、女性研究者支援や男女共同参画を九州・沖縄の大学がネットワークを作ることで強力に推進したいという思いから、平成 21 年 9 月に「宮崎発！第 1 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」を開催した（写真 4）。

写真4 「宮崎発！第1回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」  
(平成21年9月)



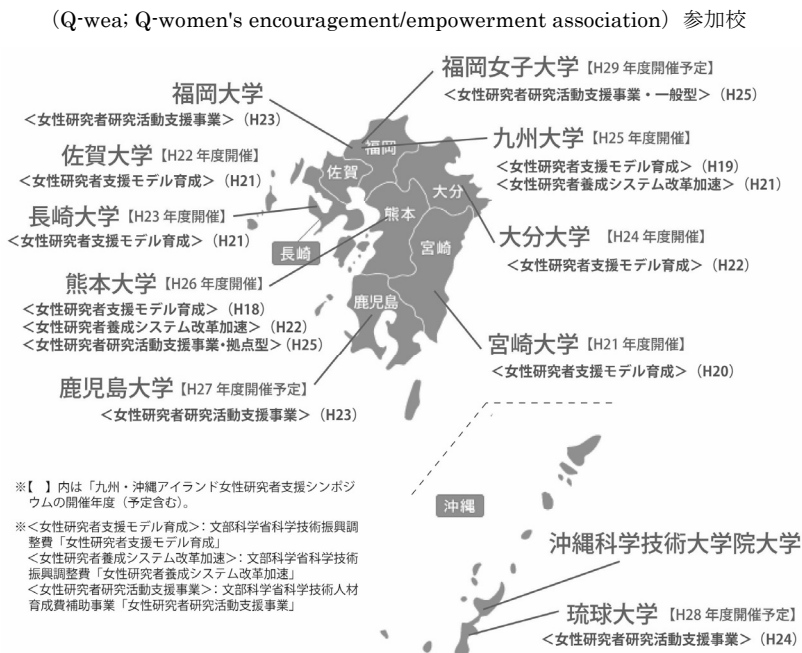
高校生を対象としたプレ企画に始まり、基調講演、そしてメイン企画である九州・沖縄8国立大学法人の理事・副学長によるパネルディスカッションへと進んでいった。すでに「女性研究者支援モデル育成」事業に取り組んでいる大学あり、申請に着手している大学あり、申請など考えていない大学ありと、状況は大きく違っていたにもかかわらず、議論は白熱し、最終的には、外部資金の獲得は必須ではないが、本事業を大学全体に波及させていくためには絶好のチャンスとなる、という結論が導かれた。このシンポジウムの大きな成果として、平成24年度までには、九州・沖縄地区8国立大学法人が「女性研究者研究活動支援事業」(旧科学技術振興調整費)に採択され、各大学がユニークな支援事業を展開している。この成果を見ても、理事・副学長が「大学」としての方針を責任をもって打ち出すといった、いわゆる「トップダウン」がいかに重要で意義あるものであるかがわかる。九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムも6回目を迎え、今年度は「ダイバーシティという視点から～女性研究者の活躍を広げるために～」というテーマの下、熊本大学主催で開催される。

さらに、この「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」の開催を

## II 実践の展開

契機に、実務者によるネットワーク；九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea; Q-women's encouragement/empowerment association）が発足した（図1）。

図1 九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク



Q-wea では、ウェブサイトの構築、広報ツールの製作、実務者による定期学習会等を行っており、大学間の連携をより強固なものとする役割を果たしている。発足当時 8 国立大学法人のメンバーで構成されていたものが、平成 26 年 6 月には公立及び私立大学も含め 11 大学となり、九州・沖縄地区での大学間ネットワークは確実に拡がっている。

## 5 「お互いさま」の気持ちを持って

### ——支援制度の在り方——

「これまでに取り組んだ女性研究者支援事業の中で最も有効で評判の良かったものは？」という設問に、多くの大学・機関が、「研究補助者雇用制度」を挙げている。これは、育児・介護に携わる教職員に、研究補助者を雇用する費用を支給する支援制度で、宮崎大学でも平成20年度から実施している。外部資金終了後は、「Athena リサーチアシスタント制度」として、学生アルバイトを雇用する方針でリニューアルし継続しており、男女を問わず年間10～15名程度の研究者が利用している。学生を補助者とすることにより、学生自身が研究への興味を抱き、実験のスキルアップにつながるだけでなく、育児・介護をしながら研究に取り組む男性・女性研究者と身近に接することにより、自らのキャリアパスを考える重要な機会となっている。

平成24年度には、「気持ち、響き合う宮崎大学へ～わたしたちを輝かせる組織、組織を活かすわたしたちのあり方とは～」をテーマとした第3回宮崎大学男女共同参画シンポジウムを開催した。第1部の部局長による現状報告に引き続き、第2部では「アンケート調査から見える教職員のすがた～わたしたちの気持ちを考える～」と題した調査報告および意見交換を行った。アンケート調査の結果（回答数304）、本学教職員の7割以上が、仕事内容および職場環境に満足していると回答していた。興味深いことに、上司や同僚、部下、学生から、評価の言葉、信頼の言葉、感謝の言葉、慰めの言葉、激励の言葉をもらった経験のある人は、そうでない人に比べ、明らかに仕事内容・職場環境への満足度が高かった。反対に、能力を否定される言葉、誤解されたり批判されたりする言葉など不快な言葉を言われた経験のある人は、そうでない人に比べ、満足度が低いという結果が得られた。これらの結果は、有効な予算措置を図り、「支援制度」をより充実させ完成度の高いものにするには重要であるに違いないが、職場における身近な人の理解や励まし、そしてそれを言葉にできる職場環境があってこそ、真の意味での「支援体制」の確立につながるものだというを示している。シンポジウムの最後






には、宮大ハッピースローガンとして、「隣の人の気持ち、考えてみませんか？『ありがとう』の気持ち、言葉にしてみませんか？」を採択した。

## 6 「宮崎大学」のこれから

「女性の活躍促進」を旗印に、企業をはじめとするさまざまな機関で、数値目標を掲げて女性管理職を増やす取組が始まっている。宮崎大学では、「宮崎大学における男女共同参画推進のための『菅沼プラン』」（平成23年3月）をより具体的に発展させるために、平成25年4月に「宮崎大学男女共同参画基本計画」を策定した。計画期間は平成25年度から28年度で、6つの基本方針と3つの達成目標から構築されている（表1）。特に、教員における女性の割合を20%にするという目標は、かなり高いハードルではあるが、各学部代表者等によるワーキンググループを設置し、目標達成に向けた具体的な方策を検討している。推進室長、

表1 宮崎大学男女共同参画基本計画

	<p><b>計画期間</b></p> <p>本計画の期間は、平成25年度から28年度末までの4か年とします。なお、計画期間においては年度ごとに進捗状況を確認するものとします。</p>						
	<p><b>達成目標</b></p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td>○役員等管理的立場にある女性教職員の数<sup>(※1)</sup></td> <td>1名(平成24年4月) ⇒ 3名</td> </tr> <tr> <td>○教員における女性の割合</td> <td>15.6%(平成24年4月) ⇒ 20%</td> </tr> <tr> <td>○事務系管理職者における女性の割合</td> <td>7.0%(平成24年5月) ⇒ 10%</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>※1 役員等管理的立場にある者：学長、理事、副学長、監事、理事補佐、学部長、「教育研究評議会」構成員、「経営協議会」学外委員</small></p>	○役員等管理的立場にある女性教職員の数 <sup>(※1)</sup>	1名(平成24年4月) ⇒ 3名	○教員における女性の割合	15.6%(平成24年4月) ⇒ 20%	○事務系管理職者における女性の割合	7.0%(平成24年5月) ⇒ 10%
○役員等管理的立場にある女性教職員の数 <sup>(※1)</sup>	1名(平成24年4月) ⇒ 3名						
○教員における女性の割合	15.6%(平成24年4月) ⇒ 20%						
○事務系管理職者における女性の割合	7.0%(平成24年5月) ⇒ 10%						
	<p><b>取組内容</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一人ひとりの個性を重んじ多様な能力を伸ばす教育の実施 男女共同参画およびジェンダーに関する授業科目の整備や教職員に対する意識啓発等に取り組みます</li> <li>2. 有機的なつながりや深まりを生み出す研究環境の実現 研究に取り組みやすい環境の整備や、学部等を超えた研究者同士の交流促進に努めます</li> <li>3. ワーク・ライフ・マネジメントの実現に向けた取り組みの展開 効果的な広域活動による意識醸成とともに、育児期や介護期における教職員の負担軽減に努めます</li> <li>4. 女性教職員の積極的な登用・活用 ロールモデルの紹介や各部署における数値目標の設定等に取り組みます</li> <li>5. 男女共同参画の実現へ向けた学内体制の整備 更なる体制整備に加え、ハラスメント対応・清花アデナ男女共同参画推進室の機能充実等に取り組みます</li> <li>6. 地域社会との連携 中・高校生を対象とした次世代育成や他機関との連携により地域の男女共同参画の実現に貢献します</li> </ol>						

学部代表のワーキンググループのメンバー、各学部長とで逐次、意見交換をする場を設け、問題点の共有とその解決にむけた協議も定期的に行っている。

「数値目標の達成」は非常にわかりやすい成果として捉えることができる。しかしながら、「達成」の先に見えるもの、「達成」の先に現れる課題について、私たちは常に考えておかねばならない。役割分担における固定的観念の払拭や環境整備が手つかずのまま達成された「数値」は、果たして何をもたらすのか。その結果は、必ずしも、個々がやりがいを持って働き、学び、お互いを尊重し合える「大学」につながるとは限らない。極論を言えば、女性教員や管理職の困窮度をさらに高める結果をもたらす可能性もないわけではない。子育て支援は、子育て中の男性・女性のいずれをも支援するものであるし、その「支援」は必ずしも、ものや金銭のみをさすわけではない。先に紹介したアンケートが示すように、ねぎらいや感謝を言葉にすることは、今からでも、誰にでもできる支援だ。「数値目標の達成」が働きやすい社会や環境整備のもとに成り立ってこそ、数値を掲げる真の意味があると考える。

## 7 おわりに

「教育」は、高等教育機関である大学の重要な役目である。宮崎大学では、基礎教育のカリキュラムの中で、「男女共同参画」を主題とした講義を実施している。世界の中の日本の状況、歴史的背景などに加え、アクティブラーニングとして、身近な事例を学生たちに提示し、議論および発表してもらうというスタイルで行っている。学生の自由意見の中には、「女の子だから食事の後片付けをするように」と言われ続けたことへの反発、共働きの家庭で母親だけが家事を担っていることへの疑問、「重要な判断は男性が行うべき」という男子学生の意見など、役割分担における固定的観念に関して多くの意見があった。多様性を活かし、グローバル社会を構築していくためには、女性の活躍促進や意思決定機関における女性比率の向上は欠かせない。しかし、教育を通じ、「役割分担における固定的観念」という概念を、一度更地に戻していくことは、それ以上に重要かつ喫緊の

## II 実践の展開

課題であると考え。組織や社会において多様性が活かされるためには、個人個人が属性に捉われずに多様な選択肢を持てる、そんな社会を創ることから始めなければならない。大学から次世代へ、地域社会へと発信していくべきことは、まだまだたくさん残されている。

(だて・ゆかり 宮崎大学副学長)