Kwansei Gakuin Univ.
GE は Gender Equality ―女性も男性も、もっと HAPPY に学べる・働ける大学をめざして

NEW GEnder Equality PRESS

学校法人 関西学院
男女共同参画推進本部
2015 年 5 月 発行
第2号

発行：学校法人 関西学院 男女共同参画推進本部 〒662-8501 兵庫県西宮市上ケ原一番町1－155／tel: 0798-54-6008／ fax: 0798-51-0428

女性も男性もHAPPYに働き学ぶための環境づくりを

関西学院大学は2010年度から2012年度まで文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、大学における男女共同参画をめざしさまざまな施策に取り組みました。理工系の女性研究者の増加をはかり大学を活性化することを目標とした本事業では、理工学部を中心としたさまざまな取組が行われ、二年目には文系学部にも拡大されました。

その結果、事業終了時には学長による男女共同参画宣言が発せられ、推進本部は新たに学院全体の男女共同参画を推進することになりました。また、出産・育児期の女性研究者に研究支援要員を配置するピンチヒッター制度は終了後も継続されています。

しかしながら、女性教員数はまだ少なく、意思決定機関に含まれる女性はほとんどいないのが現状です。

今年度は大学が Super Global University として採択され、次年度は理工学部における三学科増設、高等部での男女共学開始と、関西学院は変革・拡大の時期にあります。

ロールモデルの提示も必要であり、男女共同参画を実現する体制づくりのためにも、インフラ面と意識面の双方から働きかけ、女性も男性もHAPPY に働き学ぶための環境づくりがますます必要になってきています。

平成２６年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業

女性研究者研究活動支援事業（連携型）採択

神戸大学が機関校となり本事業に採択され、前事業に引き続き女性研究者支援のための環境整備に取り組んでいる本学も兵庫県立大学とともに共同実施機関となりました。

神戸大学、関西学院大学、兵庫県立大学の3大学は互いに連携することにより、女性研究者の研究力・マネジメント力を増強させ、女性研究者の上位職への登用を進めるものです。また、企業と連携をはかることにより、産学共同研究の促進や女子学生および女性研究者のキャリアパスの拡大を目指します。

特に、共同研究では若手女性研究者をprincipal investigator (PI)として選出、連携機関の研究者と共に共同研究を組織化することで、研究力・マネジメント力を高め、研究ネットワークの拡大を支援しています。採択年度にはスタートアップ研究費として100万円を付与するほか、外部資金獲得や英語プレゼン力向上などの支援を充実し、子育て中の場合は研究支援員を配置するなど、文系・理系の若手女性研究者が研究リーダーとして経験を積むことでその研究力向上をめざしています。

三大学長調印式・キックオフセミナー・トップマネジメントセミナーを開催しました

日 時　2015年2月16日（月）9:30～12:20　　場 所　関西学院会館「風」の間、「光」の間

※ご希望の方には当日配布資料をお渡しいたしますので、人事課までお問い合わせください。

プログラム

調印式
- 福田　秀樹　国立大学法人神戸大学長
- 村田　　治　学校法人関西学院関西学院大学長
- 清原　正義　公立大学法人兵庫県立大学理事長兼学長

キックオフセミナー
- ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の説明
  内田　一徳　国立大学法人神戸大学理事
- ・Empowering Women in Academe:Lessons Learned from the Science of Broadening Participation
  KELLINA CRAIG-HENDERSON 氏　米国国立科学財団東京事務所所長

トップマネジメントセミナー
- ・女性が輝く社会づくりについて
  池永　肇恵 氏　内閣府男女共同参画局　内閣府大臣官房審議官（男女共同参画担当）
- ・研究環境のダイバーシティ実現に向けて
  和田　勝行 氏　文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室長

英語スキルアップセミナーを開催しました

2月25・26日には、英語のスキルアップセミナーを行いました。カクタス・コミュニケーションズ株式会社（英文校正エディテージ）からMelinda Hull先生をお招きし、研究者の英語によるプレゼンテーション能力向上を支援するために能力強化レッスンを行いました。

具体的には、英語的な論理構成（Organizaition）に基づき自信をもって英語論文が執筆できる能力を涵養するために“Organization”“Style & Formatting”“Grammar”の3つのトピックで構成されたプログラムです。当日のテキストの残部がありますので、興味のある方は人事課までご連絡ください。

なお、2015年度についても実施予定ですので皆様ぜひご参加ください。

2014年度男女共同参画フォーラムを開催

男女共同参画体制の充実のために～関西学院における取組～

日 時　2014年6月20日（金）13:30～15:00
場 所　関西学院会館「風」の間

プログラム

開会のあいさつ　阪倉　篤秀
学校法人関西学院常任理事

基調講演　柴田　美保
阪急阪神ビルマネジメント株式会社
ＰＭ事業本部ＰＭ開発営業部部長

パネルディスカッション
「男女共同参画体制の充実のために」

パネリスト

柴田　美保
阪急阪神ビルマネジメント株式会社
ＰＭ事業本部ＰＭ開発営業部部長

四方　智美
兵庫労働局 雇用均等室室長

大竹　恵子
関西学院大学 文学部教授

小林　聖乃
関西学院大学 教務機構事務部課長補佐

阪　　智香
関西学院大学 商学部教授（コーディネータ）

閉会のあいさつ　阪倉　篤秀
学校法人関西学院常任理事

◆フォーラムのねらい

関西学院男女共同参画推進本部は、２０１４年６月20日に関西学院会館で男女共同参画フォーラムを開催しました。テーマは、「男女共同参画体制の充実のために～関西学院における取組～」です。今回のフォーラムは、大学内だけでの情報共有にとどまるのではなく、一般的に男女共同参画をどのようにとらえるかを外部からパネリスト等をお招きし、認識を深める機会とすることを目的としたものでした。

◆基調講演

フォーラムでは、まず、推進本部長である阪倉篤秀常任理事の挨拶に続き、基調講演が行われました。基調講演者は、「阪急西宮ガーデンズ」や「NU chayamachi」の開発を担当された、阪急阪神ビルマネジメント株式会社の柴田美保・ＰＭ開発営業部部長でした。柴田氏による講演内容の概要は次のとおりです。

私は女性総合職６期として入社しましたが、当初は、ロールモデルもなく、仕事内容も他の新入社員とあまり変わりませんでした。日本においては、１００余年の取組みを経て、女性の就学、国政参加、そして、就職といった「機会の平等」が達成されてきましたが、働き続ける中で女性がリーダーシップを生かせる環境はまだまだ整っていないと感じます。結婚・出産・育児などのライフイベントは女性だけの問題ではありませんが、現在、国が取り組んでいる「女性の活用」という言い方には、男性目線での女性の活用というニュアンスを感じます。これらのライフイベントにかかる時間や労力を、男女平等で負担していく意識としくみづくりが大事でしょう。その意味で、関西学院が進めておられる「男女共同参画」という目線はとても大切だと思います。

もう一つは、女性側の意識の問題です。小学生の頃は皆、男女の性別の違いをほとんど意識することがありませんが、学年が上がるにつれ、性差を意識した意識・行動が増え、それが社会通念を形成することになります。最近の調査では、専業主婦を希望する若者も増えているようです。自立した人間であるために、女性本人の意識改革も重要です。リーダーシップが求められるチャンスが来ても、トライすることに消極的な女性も多くいます。何より、本人に「チャンスをつかむ」という意識がなければ変わっていかないと思うのです。昨今の「女性活用」の波に、過剰に期待することなく、そして、過敏な失望もすることなく、クールに受け止め、仕事面での実績を着実に積み重ねていくことこそが大事であると思います。フェイスブックのシェリル・サンドバーグの著書『LEAN IN（リーン・イン）：女性、仕事、リーダーへの意欲』を読んでも、そのような思いを強くします。

一方で、企業に期待することは、女性であることで過剰に優遇することなく、業績を積ませた上で、曇りのない目で業績を評価し、適材適所を果たしていくことです。制度設計においても、例えば育児休業の延長はかえって女性の職場復帰を難しくすることにならないか、本来は早期に復帰できるしくみこそが必要なのではないか、といったことを考えてほしいと思います。男女区分なくそれぞれを自立した関係として互いに尊重する、そのような価値観を男女共に持ち、社会がそれを支援していくことが大切であり、それが（女性だけでなく）すべての人にとって働きやすいしくみをつくることにつながると思います。このような思いから、すでに一部で導入されている割当（クォータ）制は、リーダー職の候補となる女性の数がそもそもきわめて限られているという現状では、違和感があり、誤った優遇策につながりかねないという懸念があります。国の「女性の活用」の掛け声も冷静に受け止め、次の

ーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ等）では出産・育児期における女性の就業率が日本より高く、かつ、M字カーブを描かないこと、それらの女性就業率が高い国ほど合計特殊出生率も高い傾向にあることが紹介されました。また、女性管理職（課長相当職以上）割合の国際比較では、前述の国々では概ね30％を超えるのに対し、日本では約10％にとどまること、男女間賃金格差も、長期的には縮小傾向にあるが、国際的にみると依然その水準は低いこと（前述の国々では男女間賃金の比率は80％以上であるが、日本では70％）も紹介されました。このような現状に鑑み、厚生労働省では、ポジティブ・アクション推進のための取組みを進め、厚生労働省・女性の活躍推進協議会ではポジティブ・アクションのヒント集も作成しています。なお、紹介されたデータを含む資料はすべて、当日の参加者全員に配布されました。

次に、関西学院で、実際に女性研究者を支援する「ピンチヒッター制度」や育児休業制度を利用して現在活躍している女性教職員から、実体験に基づいたさまざまな思いや働き方への提案などがなされました。関西学院では、出産・育児に伴い、研究時間が確保しにくい女性教員が継続的に研究を行うことができるように、その教員に代わって研究を行う支援者を雇用することができる「ピンチヒッター制度（女性研究者研究活動支援者制度）」があります。実際にピンチヒッターを利用しておられる大竹恵子文学部教授と、過去に育児休業制度を活用され現在は職場復帰されている小林聖乃教務機構事務部課長補佐からは、（女性支援の）制度は当たり前に存在するのではなく、制度があることに感謝することが大切であること、一方で、夕方以降の会議開催などについては改善の余地があるのではないかというお話がありました。また、日本経済新聞２０１４年４月12日（朝刊）の記事「『優しさの勘違い』なくせ」を取り上げて、「出産を経て復職した女性には大変そうだからと責任ある仕事をさせない。そんな上司を『優しい』と勘違いしている。そこに安住していたら戦力外扱いされかねないのに。この『勘違い』がある限り、女性の幹部や管理職は育たない」という記事を紹介し、自分が『勘違い』していないかを自戒しなければならないというご意見もありました。そして何より、仕事は一人でするものではなく周りのサポートがあってはじめてできるものであること、そして、子育ても親だけがするものではなく多くの方々の手を借りてできるものであり、常に周りへの感謝の気持ちを持つことを肝に銘じているとのお話が印象的でした。

◆フロアとのディスカッションとまとめ

その後、フロアとのディスカッションでは、さまざまな立場の出席者から活発なご発言が相次ぎました。

ルース・M・グルーベル関西学院院長からは、関西学院が２０１４年から推進している、多様性を力とする垣根なき共同体「インクルーシブ・コミュニティ」構築に向けた新たな取り組みについての説明がありました。これは、関西学院に集う、性別・年齢・国籍・人種・出身地・宗教・学問的背景等を異にするすべての者が、互いの違いを尊び、その価値を認め合う環境を作ることで、コミュニティを構成する各個人がその内なる力を発揮すること、それによって地域や国際社会に貢献することを目指し、活動と情報発信を行っていくことを宣言したものです。関西学院のキリスト教主義に基づき、男女共同参画を包含する、関西学院の大きな方向性を明らかにしているものといえます。

パネルディスカッションの締めくくりとして、コーディネータである阪教授から次のような発言がありました。これまでビジネス雑誌などで目にしていた「女性活用」特集は、内容が両サイドに偏っており違和感がありました。しかし、今日の基調講演やパネリストの方々のご意見は、お話いただいたひとことひとことが、真摯に仕事をしてキャリアを重ねてこられた人からしか発されないような言葉で、かつ、熟考された洗練された言葉で、私にとってとても響くものでした。今後の関西学院の取り組みに対しても、大いに活きてくるように思いました。本日のこのフォーラムには、これからの社会を担う学生、教職員、そして学外の方々も参加しておられます。本日のフォーラムが出席者全員の糧となり、関西学院の取組みの、さらなる確かな歩みにつながることを願っています。

最後に、推進本部長である阪倉篤秀常任理事の閉会の挨拶でフォーラムが締めくくられました。

世代につながる確かな歩みとして、あたりまえのことを積み重ねていくこと、時間はかかるかもしれないが、あたりまえの実績を積み重ねていくことこそが、社会の価値観を変えていく上で一番大切なことだと思います。

◆パネルディスカッション

基調講演後には、パネルディスカッションが行われました。最初に、兵庫労働局の四方智美・雇用均等室室長から、男女共同参画の現状や、国（厚生労働省）などがどのような男女共同参画の取組みをされているのかについて説明がありました。日本における女性の年齢階級別の労働力率は、状況が改善されてはいるものの依然としてM字型を描いていること、諸外国（スウェ

ピンチヒッター制度報告

出産・育児に伴い研究時間が確保しにくい女性専任教員（任期制教員・博士研究員を含む）が継続的に研究を行うことができるように、当該教員に代わって研究を行う支援者を雇用することができる制度です。2014年度は全学でのべ 7 名、のべ 716 時間利用されました。今後は子育て中の男性や介護者にも拡張できるよう、多くの方に使っていただき、検証していく必要があります。

● 利用者の要件

次の要件すべてを満たす方

- 専任教員、任期制教員、博士研究員の資格の方
- 女性で、出産・育児のために十分な研究時間の確保ができない方
- 原則、小学校卒業時までの子どもを養育する方

● 支援可能な業務例

- 実験の補助（機器操作、データ採取、解析、図の作成、論文作成補助）
- 資料検索、DBの作成、音声データの文字化（PC作業）
- 学内図書館での資料収集、文献調査
- 論文の英訳、和訳（補助）

● 支援者の要件

次の要件すべてを満たす方

- 利用者と同一または関連する分野を専攻する方
- 支援活動をすることにより、支援者の研究者としての能力向上が見込める方
- 支援者の給与支給基準に定められている資格に該当している方

● 利用者の声

- まとまった研究時間を取ることができ、出産前の研究ペースに近づけた
- 国内学会誌中心だった論文が海外のレベルの高い学会で採択された
- 外部研究などを責任もって引き受けることができるようになった

詳細については、学内パブリックフォルダの「お知らせ」にてご案内しています。
件名：「（男女共同参画推進本部・人事課）２０１５年度　関西学院大学女性研究者研究活動支援制度の利用について」
本件について、ご質問等ございましたら人事課までご連絡ください。

理工学部での活動紹介

理工学部には独自の男女共同参画推進委員会があります。
学部長による男女共同参画宣言にのっとり、現在以下のような活動を行っています。

育児スペース、女性専用仮眠室などを提供する他、女子学生のキャリア支援のためのロールモデル懇談会や男女学生の意識啓発と情報提供をめざしたキャリアサロンを開催しています。そのほか、リケジョをねらったオープンキャンパスでの女子中高生を対象とした相談コーナーも設けています。いずれもお茶をのみながらの気軽な雰囲気のなか少人数でおこなっており、参加者の満足度は高くなっています。
さらに、女性研究者を奨励するために、女子大学院生(博士過程後期)、女性研究スタッフ(PD等)を対象とする研究奨励賞である山田晴河賞や女性優先ポスドク枠も設置しています。

キャリアサロン

2015年1月27日に男女学生混合で、ライフイベントに伴うキャリア意識の差の認識や意見交換をめざしたキャリアサロンをアカデミックコモンズで開催しました。参加者からは様々な立場の意見をきけてよかったという感想が寄せられています。コモンズの開放的な空間をいかし、今後は学部を越えての意見交換をめざします。

ご存じですか？

育児スペース

神戸三田キャンパス理工学部本館に育児スペースが設置されています。
関西学院大学の教職員で、このスペースが必要な方ならどなたでも使えます。
祝日授業だけではなく普段の保育においても必要性があれば利用可能で、産後の休養や搾乳にも利用できます。（育児が目的の場合は保育者を確保してください。）
パートナーがフルタイムで働いていなくても利用可能で、これまでにも男性教職員の利用がありました。詳細は理工学部事務室までお問い合わせください。

男女共同参画に関するお問い合わせ

学校法人　関西学院男女共同参画推進本部
〒662-8501　兵庫県西宮市上ケ原一番町1－155　Tel：0798-54-6008　Fax：0798-51-0428
HP：http://www.kwansei.ac.jp/gender/
E-mail：danjyokyodo-jimu@ml.kwansei.ac.jp