



女性が大学教員・研究者として 働く環境下で魅力を感じる 大学提示情報と支援体制



看護情報学特論 I

竹内 博美

2013.6.23

職場を選択する時の判断基準は・・・

(私の場合)

看護師の資格取得後、
20代前半の独身の頃

- 自分が専門としたい領域、新人教育が充実している病院
- 給料がそれなりによい病院
- 働きやすそうな病院



今現在・・・

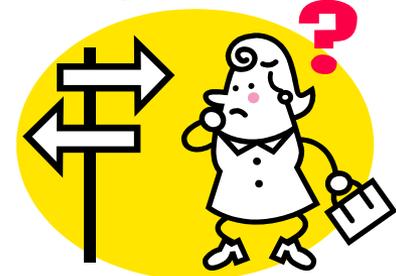
修士課程在学の30代前半、
看護師経験約10年。数年後には博士課程
へもいきたい・・・

一昨年結婚。子供もそろそろほ
しい、来年からの職場をどうし
ようとする今日この頃



30代既婚の女性が 新たな職場を選択する時の判断基準と、 ほしい情報は . . .

- ★ 働きながら、妊娠・出産が可能なのか。
大学には、妊娠・出産する教員を支援する体制、教員認識は？
- ★ 共働きの場合、大学に託児所や保育所はあるのか。
また、十分な時間預かってくれるのか？
- ★ 子供を産み育て、大学で働き、研究者として成長していく上で、
よきモデル・先輩はいるのか。
- ★ 育児・家庭と仕事を両立する女性研究者のキャリアアップを
支援する体制が大学にはあるのか。
- ★ 大学教員としての質の向上を図るための支援が、
大学にはあるのか。



私の体験のある一コマ

—今後の長いスパンでの進路の方向性について

相談した時—

どうにかなるわよ。それに、まだ、若いんだから、お金のことなんて心配しなくていいのよ。あとで、返せばいいんだから。

そこをフォローしてくれない夫だったら、辞めた方がいいわよ。



このまま修士課程・博士課程へも行くと、年齢的にその間に結婚して子供を産んだりなどこれからプライベートのおいても若い時のようには融通が利かない状況になると思うのですが、どのように考えていけばよいのでしょうか？

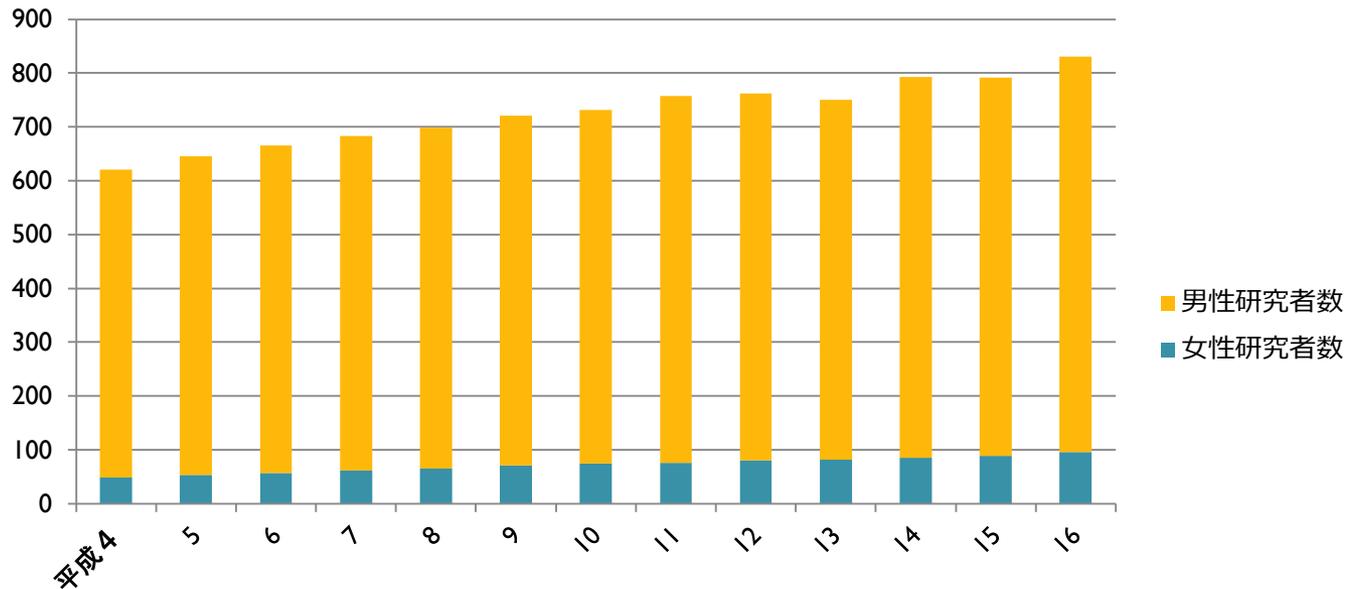
本国における女性研究者数

平成17年版 男女共同参画白書より

我が国の女性研究者の数は、平成16年3月現在、9万6千人（全体83万人）であり、研究者全体の11.6%を占めている。

その数及び割合は増加傾向にあるものの、研究者全体に占める割合は依然として少ない。

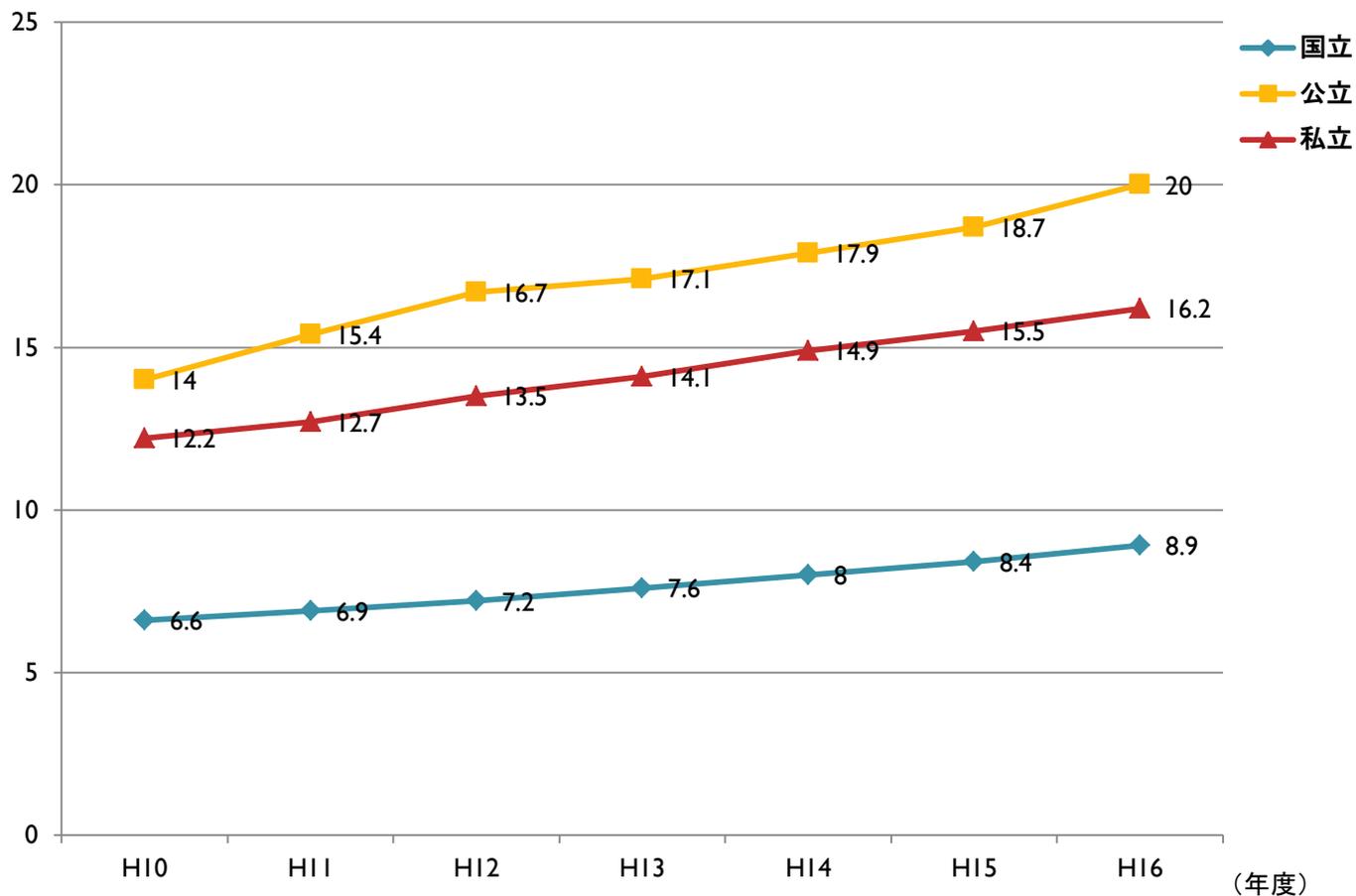
(千人)



大学における女性教員割合

平成17年版 男女共同参画白書より

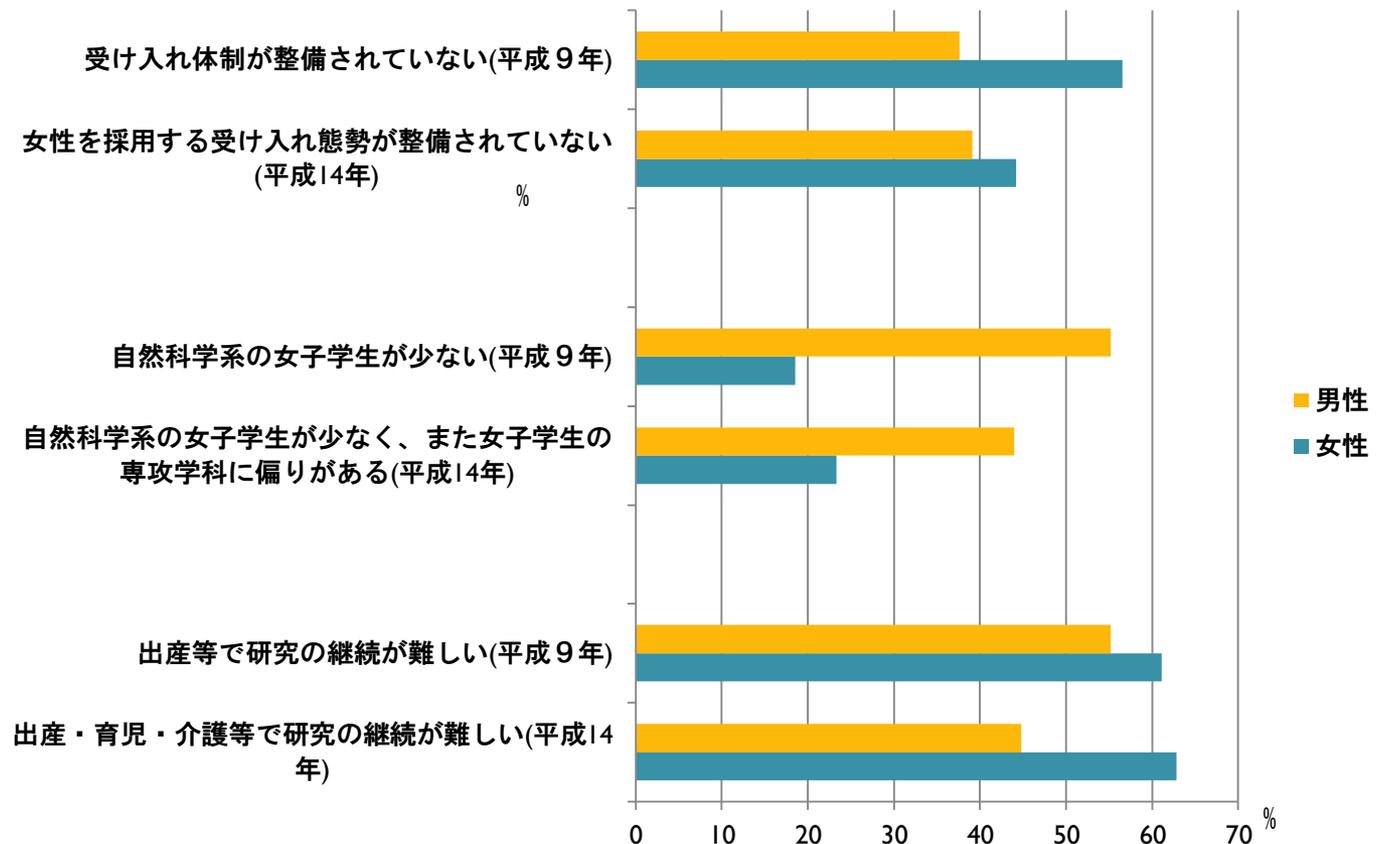
(%)

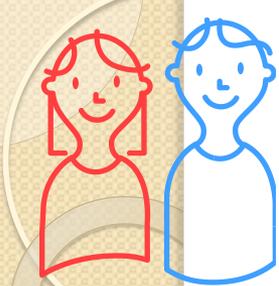


女性研究者が少ない理由

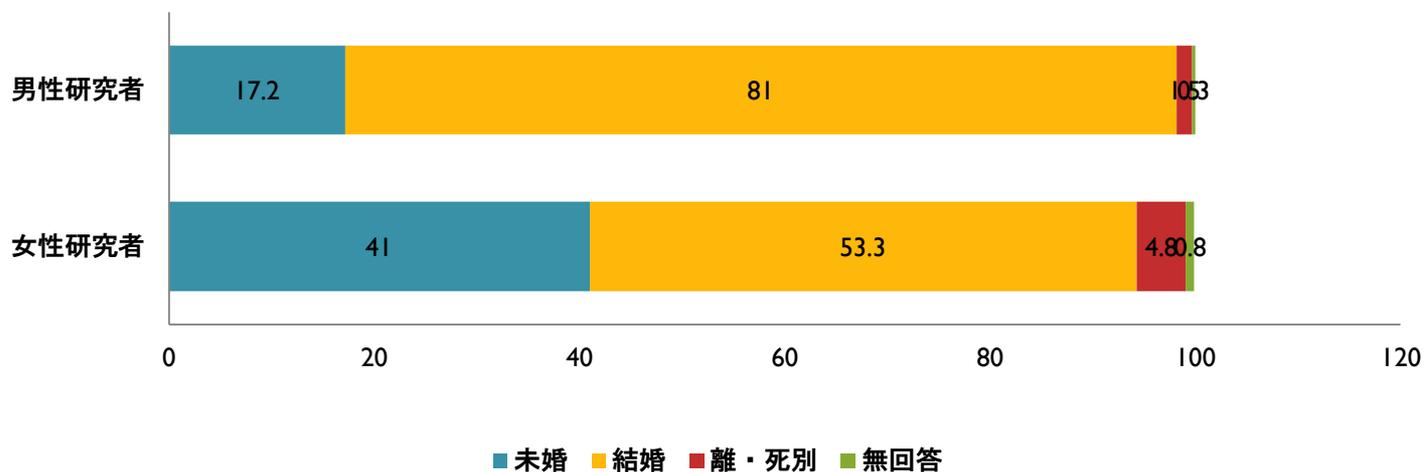
平成17年版 男女共同参画白書 より

出産・育児・介護等で研究の継続が難しいこと、女性の受入態勢が整備されていないこと、女子学生の専攻学科に偏りがあることが指摘されているが（下記図）、能力差を挙げる研究者はほとんどいない。また、採用及び昇進、雑務の負担に関する不公平感、は、女性研究者の方が男性研究者より大きい。

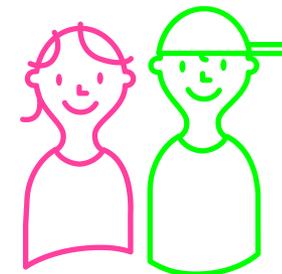
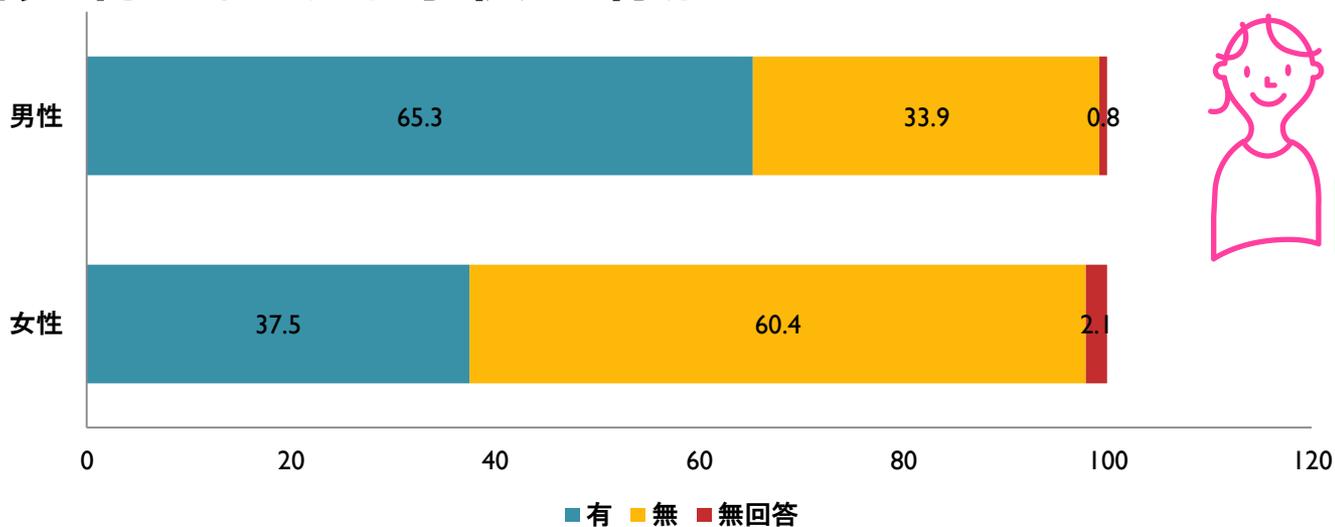




研究者における配偶者の有無



研究者における子供の有無



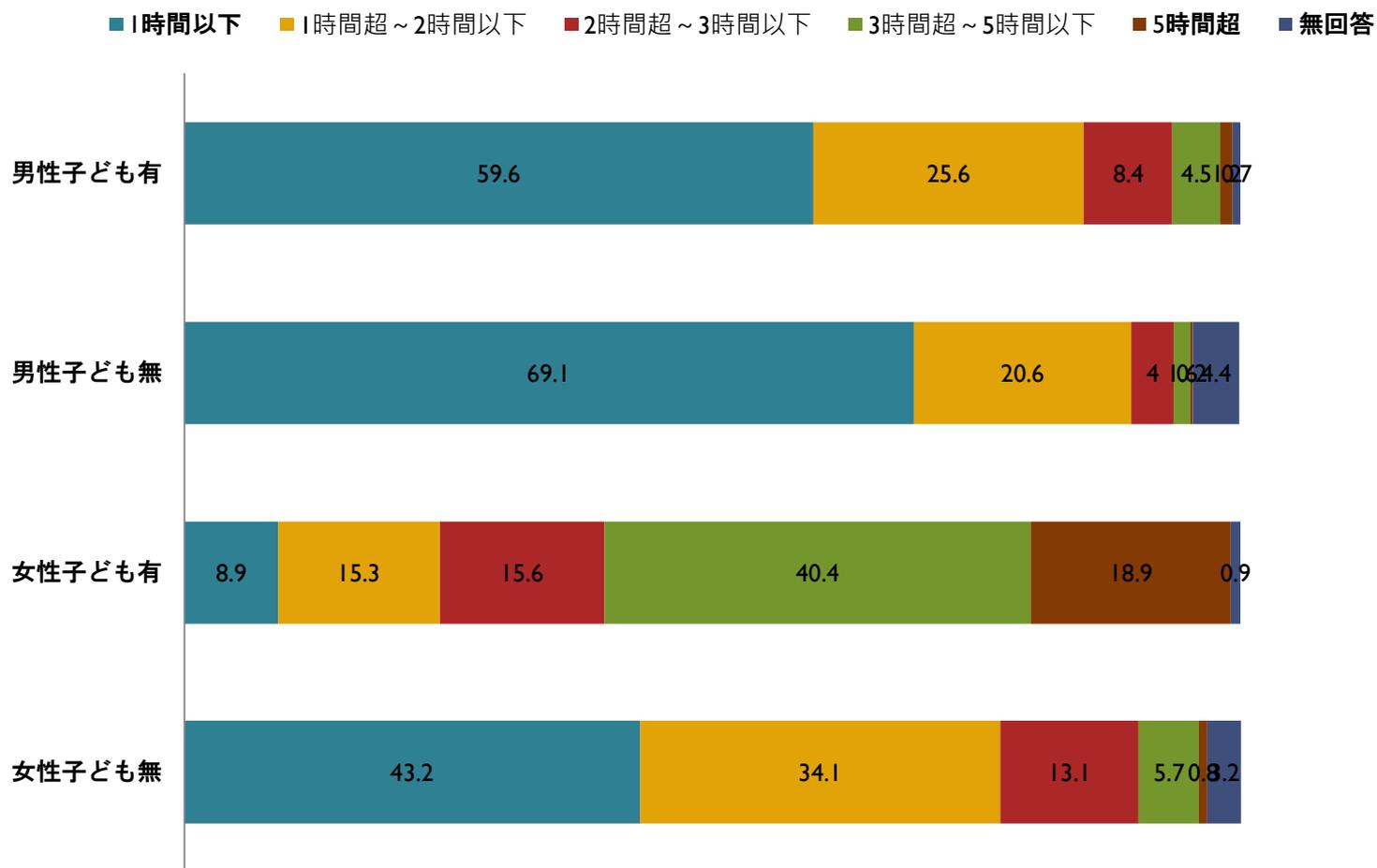
女性研究者が子どもを持ちにくい理由（I）

女性研究者と男性研究者の比較した場合

- 男女ともに実労働時間が長い研究生活において、女性研究者が育児責任をより多く担っている固定的性別役割分担があることが考えられる。
- 家事・育児・介護等に充てる時間については、子どもを持つ研究者の方が持たない研究者より長い。
 - 子どもを持つ女性研究者においては、家事・育児・介護等の時間が3時間を超え5時間以下である割合が4割、5時間を超える割合が2割に近い一方、男性研究者においては1時間以下が6割近くを占めるとの調査結果がある。
- 男性研究者の大半が、育児を配偶者に頼っているのに対して、女性の多くが保育所などを利用して自ら育児を担当している。

女性研究者が子どもを持ちにくい理由（2）

【研究者が一日のうち家事・育児・介護等に充てている時間】



近年の女性に関する動向

【妻の平均初婚年齢・母の出生時平均年齢・出生までの平均期間】

厚生労働省HP「H22年度 出生に関する動向」

年次	妻の平均 初婚年齢 (歳)	母の出生時 平均年齢(歳)			結婚生活に入ってから 出生までの平均期間(年)		
		第1子	第2子	第3子	第1子	第2子	第3子
昭和 50年	24.7	25.7	28.0	30.3	1.55	4.09	6.67
55	25.2	26.4	28.7	30.6	1.61	4.32	6.78
60	25.5	26.7	29.1	31.4	1.61	4.23	6.97
61	25.6	26.8	29.2	31.4	1.62	4.22	6.94
62	25.7	26.8	29.2	31.5	1.64	4.25	6.92
63	25.8	26.9	29.3	31.6	1.66	4.26	6.93
平成 元	25.8	27.0	29.4	31.7	1.66	4.29	6.99
2	25.9	27.0	29.5	31.8	1.66	4.30	6.98
3	25.9	27.1	29.5	31.8	1.67	4.31	6.98
4	26.0	27.1	29.6	31.9	1.70	4.30	6.99
5	26.1	27.2	29.6	32.0	1.72	4.31	6.99
6	26.2	27.4	29.7	32.0	1.75	4.33	6.97
7	26.3	27.5	29.8	32.0	1.78	4.33	6.93
8	26.4	27.6	29.9	32.0	1.82	4.35	6.89
9	26.6	27.7	30.0	32.1	1.85	4.41	6.87
10	26.7	27.8	30.1	32.1	1.87	4.45	6.85
11	26.8	27.9	30.2	32.2	1.88	4.49	6.86
12	27.0	28.0	30.4	32.3	1.89	4.52	6.86
13	27.2	28.2	30.4	32.4	1.89	4.53	6.85
14	27.4	28.3	30.6	32.5	1.92	4.56	6.82
15	27.6	28.6	30.7	32.5	2.00	4.57	6.78
16	27.8	28.9	30.9	32.6	2.06	4.62	6.75
17	28.0	29.1	31.0	32.6	2.09	4.66	6.74
18	28.2	29.2	31.2	32.8	2.10	4.73	6.82
19	28.3	29.4	31.4	32.9	2.13	4.79	6.87
20	28.5	29.5	31.6	33.0	2.15	4.80	6.89
21	28.6	29.7	31.7	33.1	2.19	4.80	6.91

看護系大学の教員の場合

看護系大学院への進学条件や進学者の傾向から

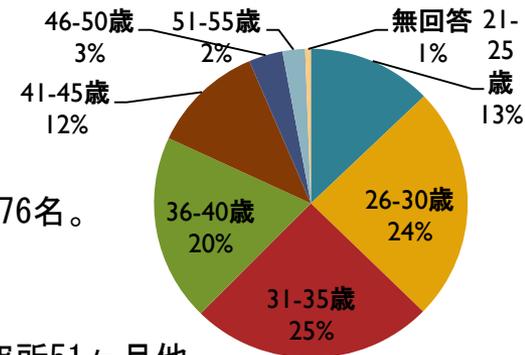
「看護学・保健学系大学院に対する既進学者のニーズ」

「看護学・保健学系大学院に対する看護職者の需要に関する研究
; Delphi法を用いた全国調査」他

調査対象者 ; 2002年看護系・保健学系の修士課程をもつ大学院
53校中、承諾の得られた29校の修士課程在学中の学生76名。
回収率は、44.7%。(n=343 ; 女性324名・男性18名)

* 看護の実務経験 ; 経験あり84.8%・なし14.6%。

* 平均経験年数 ; 看護実務7.8ヶ月、教員72.9ヶ月、研究所51ヶ月他

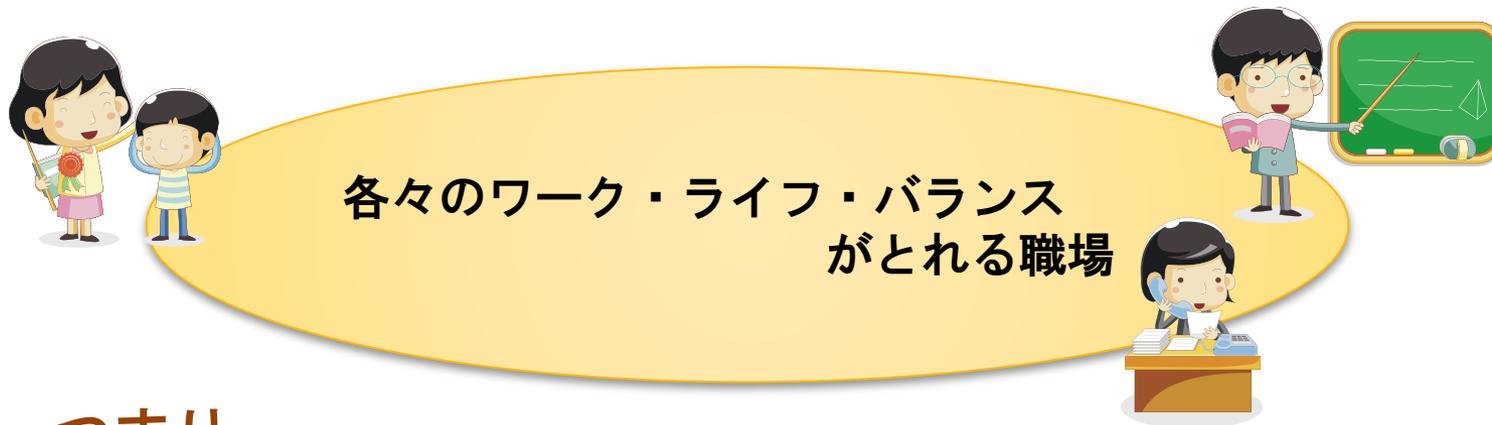


→看護系大学院への進学条件や進学者の傾向

知識や経験や自分自身の再構築、専門性の充実、資格とキャリアを求めて、受験するために**職場や家庭など自分自身の準備や条件(状況/経済的条件/チャンス/環境)を整え**、教官、立地条件、教育内容などの観点から大学院を選択し、進学できている。

つまり、子供が小さい・経済的に難しい・再就職が難しい・立場上の問題があるというものは自分自身の準備や条件が整わず、難しい。

30代既婚の女性が ‘大学’ という職場を選択する時の判断基準は . . .



各々のワーク・ライフ・バランス
がとれる職場

つまり . . .

子供を産み育てながら働くということが可能で、職場環境・職場の理解が得られる働き続けやすい職場。その中で、研究者として・教員としての知識・能力の向上が図れる職場。

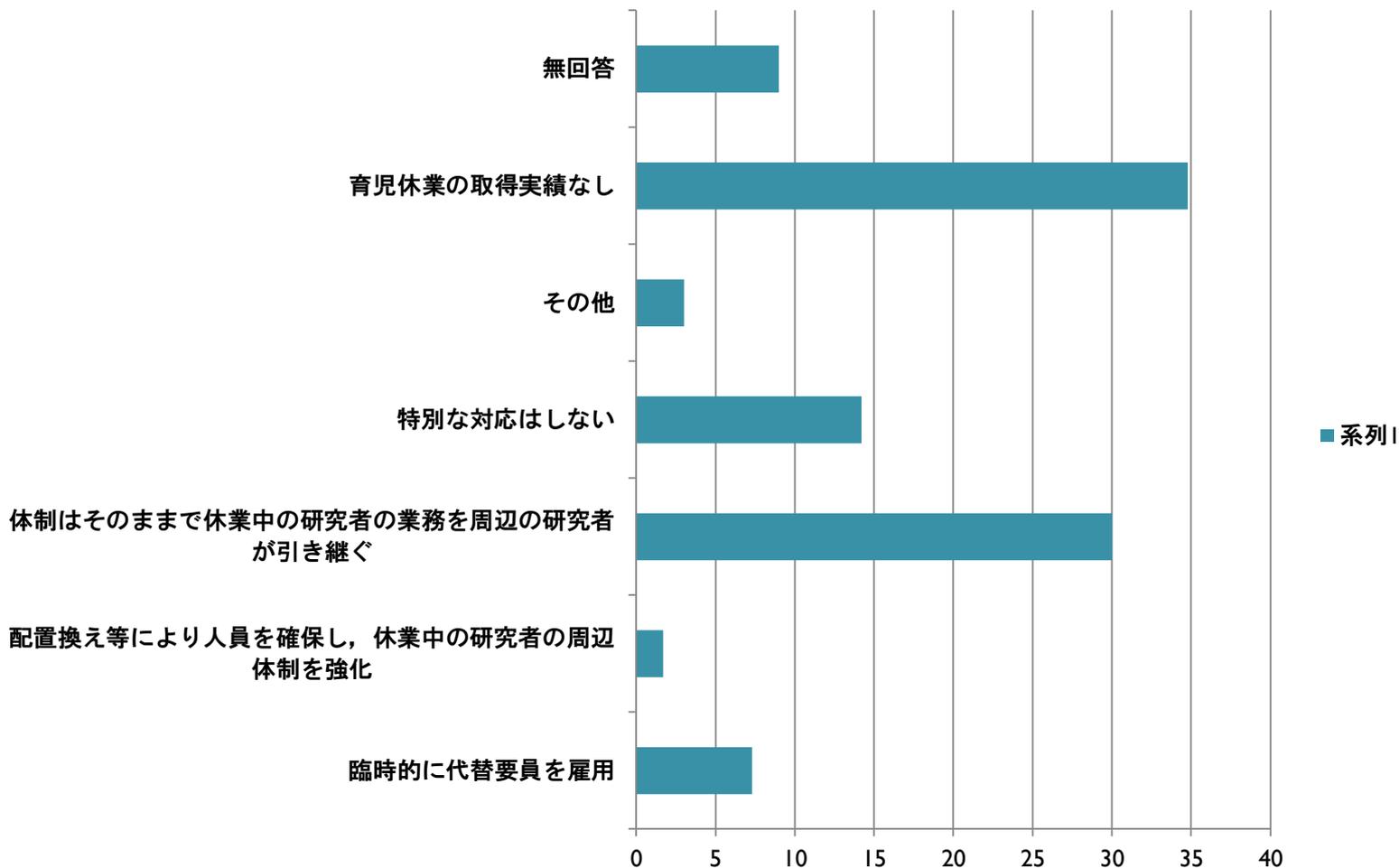


しかし . . .

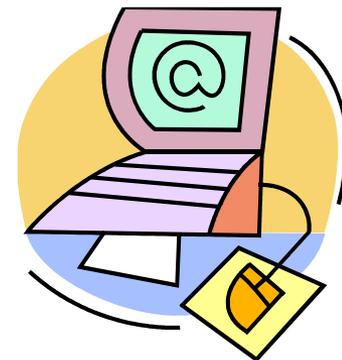
‘大学’ という組織の中にそういった職場環境や職場の理解が得られやすい環境があるのだろうか . . . 。



研究組織の長による研究者の育児休業への対応



では、各大学は大学教員に対してこういった
職場環境があるのか、調べてみよう。



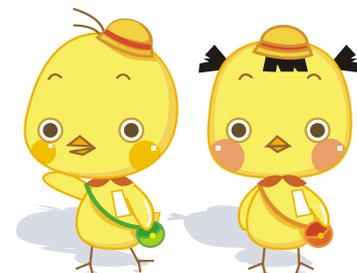
①大学教員募集情報の取得方法

- ・ 在籍大学への募集要項依頼書
- ・ 教員からの紹介や推薦
- ・ JREC - IN研究者人材データベース（独立行政法人 科学技術振興機構） →
- ・ 各大学のHP

②各大学の教員への職場環境体制、教員・研究者支援情報の取得方法

- ・ 各大学のHP
- ・ 「大学 託児所」「大学 女性研究者支援」等の
キーワード検索 →

託児所や保育所が設置してある大学 (31大学)



北海道・東北(3)

北海道大学大学院・東北大学大学院・
福島県立医科大学大学院

北陸・甲信越・東海(4)

福井大学大学院・岐阜大学大学院・
名古屋大学大学院・
名古屋市立大学大学院



関東(14)

群馬大学大学院・千葉大学大学院・
お茶の水女子大学大学院・東京大学
大学院・東京医科歯科大学大学院・
東京学芸大学大学院

茨城キリスト教大学大学院・グロービ
ス経営大学院大学・上智大学大学院・
津田塾大学大学院・日本女子大学大
学院・目白大学大学院・立教大学大
学院・早稲田大学大学院

中国・四国・九州(6)

鳥取大学大学院・島根大学大学
院・長崎大学大学院・鹿児島大
学大学院・鳥取環境大学大学
院・産業医科大学大学院

近畿(4)

滋賀医科大学大学院・大阪市立大学大学院・
大阪府立大学大学院・京都造形芸術大学大学院

国としての主な取り組み

女性が大学で働くという視点に関連する施策の一部

内閣府

- 男女参画局
- 仕事と生活の調和推進（ワーク・ライフ・バランス）

文部科学省

- 女性研究者育成モデル支援（科学技術振興調整費）
- 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」

独立行政法人 日本学術振興会

出産・育児による中断から研究現場への復帰を支援する特別研究員制度（特別研究員-RP）の導入

独立行政法人 日本科学技術機構 ⇒

女性研究者を増やす取り組み、出産・子育て等支援制度としてライフイベント（出産・育児・介護）から研究開発への復帰を支援

文部科学省科学技術振興調整費

「女性研究者支援モデル育成」事業採択機関 (50大学)

- **【平成18年度採択機関】 (事業終了)**
- [北海道大学](#) 輝け、女性研究者！ 活かす・育てる・支えるプラン in 北大
- [東北大学](#) 杜の都女性研究者ハードリング支援事業
- [お茶の水女子大学](#) 女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築
- [東京女子医科大学](#) 保育とワークシェアによる女性医学研究者支援
- [日本女子大学](#) 女性研究者マルチキャリアパス支援モデル
- [東京農工大学](#) 理系女性のエンパワーメントプログラム
- [早稲田大学](#) 研究者養成のための男女平等プラン
- [京都大学](#) 女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」
- [奈良女子大学](#) 生涯にわたる女性研究者共助システムの構築
- [熊本大学](#) 地域連携によるキャリアパス環境整備
- **【平成19年度採択機関】 (事業終了)**
- [東京大学](#) 東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン
- [千葉大学](#) 支援循環型体制による女性研究者育成モデル
- [名古屋大学](#) 発展型女性研究者支援名大モデル
- [大阪大学](#) 次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成
- [神戸大学](#) 再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル
- [広島大学](#) リーダーシップを育む広大型女性研究者支援
- [九州大学](#) 世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム

- **【平成20年度採択機関】 (事業終了)**
- [東京医科歯科大学](#) 女性研究者への革新的支援
- [東京工業大学](#) 理工系女性研究者プロモーションプログラム
- [日本大学](#) キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル
- [東海大学](#) 産学協働女性キャリア支援 東海大学モデル
- [慶応義塾大学](#) ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援

- [新潟大学](#) 新潟大学「キャンパスシッターによる育成・支援プラン
- [静岡大学](#) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援
- [富山大学](#) 富山循環型女性研究者育成システムの構築
- [金沢大学](#) やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援
- [三重大学](#) パールの輝きで、理系女性が三重を元気に
- [島根大学](#) 地方から開く女性研究者の未来in島根
- [宮崎大学](#) 逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル

【平成21年度採択機関】

- [秋田大学](#) 大学間連携と女性研究者支援 in 秋田
- [筑波大学](#) 持続可能な女性研究者支援、筑波大スタイル
- [農業環境技術研究所](#) 双方向キャリア形成プログラム 農環研モデル
- [佐賀大学](#) 三世代サポート型佐大女性研究者支援
- [長崎大学](#) おもやいキャンパスサポート～長大モデル～
- [東邦大学](#) 生命（いのち）の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル
- [東京都市大学](#) 工学系イノベーションの男女共同参画モデル
- [山形大学](#) 山形ワークライフバランス・イノベーション
- [奈良先端科学技術大学院大学](#) 先端科学技術を担う女性研究者の育成
- [上智大学](#) グローバル社会に対応する女性研究者支援
- [岡山大学](#) 学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

【平成22年度採択機関】

- [岩手大学](#) 共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援
- [徳島大学](#) 徳島大学AWA（OUR）サポートシステム
- [京都府立医科大学](#) しなやか助成医学研究者支援みやこモデル
- [愛媛大学](#) 「坂の上の雲」女性研究者育成プラン
- [大阪府立大学](#) 元気！活き生き女性研究者・公立大学モデル
- [関西学院大学](#) Mastery for Service!に基づく女性研究者支援
- [弘前大学](#) つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才
- [岐阜大学](#) 多様性活力発揮に向けての女性研究者支援
- [大分大学](#) 地域社会で育む『輝く女性研究者』支援
- [香川大学](#) 香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を

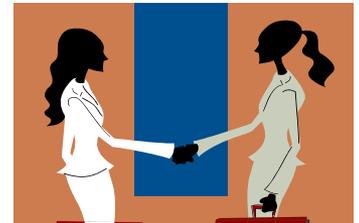
女性が大学教員として、研究者として大学組織に属する上で魅力を感じる 取り組みのある関東圏の大学と大学HP

- ★ **筑波大学**
男女共同参画 →
- ★ **千葉大学**
両立支援企画
女性研究者支援プロジェクト →
園芸学部男女共同参画委員会
- ★ **東京大学**
男女共同参画室・オフィス →
東京大学で子育て →
理学系研究科・理学部 男女共同参画の推進について
- ★ **東京医科歯科大学**
女性研究者支援室
- ★ **東京学芸大学**
男女共同参画推進本部
- ★ **東京農工大学**
男女共同参画推進
- ★ **東京工業大学**
男女共同参画推進センター
理工系女性研究者プロモーションプログラム
- ★ **お茶の水女子大学**
女性支援室
COSMOS Website



結論 (1)

- ・ 大学教員にとって魅力ある支援体制や大学HPがある大学は、総合大学、国立・公立大学が多い。
- ・ 女性が大半を占める看護系大学には、みられない。
- ・ 総合大学の方が、女性のライフプランにあった大学教員・研究者としての職場環境を整えようとする活動を行っている傾向にある。
- ・ 大学HPには、これから大学教員になる人や教員になりたいと感じさせるような、魅力を感じるHPは非常に少ない。つまり、自分がそこに就職しなければなかなか情報は得られない。
- ・ なぜ、女性の多い看護系大学に、女性が大学教員として働きやすい環境がこれまで作られてこなかったのだろうか・・・。看護師の職場環境である病院施設での労働環境にはシビアに長年取り組んでいるが・・・。



結論 (2)

- 大学教員を目指す者や、魅力を感じさせ大学教員志望を増やし質の高い教員を増加させるためにも、大学は、もう少し教員支援に関する情報をHP等で公開・開示した方が好ましいのではないだろうか。
- 看護系単科の大学は、これまでの歴史の中で、そのほかの新設されてきた看護系大学を含む大学のモデルとして存在し、また、女性が多くを占める学科でもあることから、現代の女性の特徴やライフワークを把握し、今、急ぎの必要な教員支援を行うモデルとしても、早急に取り組んでいく必要があるのではないだろうか。

【参考文献・HP】

- 1) 文部科学省HP http://www.mext.go.jp/a_menu/a003.htm
- 2) 厚生労働省HP
- 3) 平成17年度 男女共同参画白書「女性研究者の実態」
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h17/danjyo_hp/index.html
- 4) 澤井信江他；「看護学・保健学系大学院に対する既進学者のニーズ」, 滋賀医科大学看護学ジャーナル2(1), 3-11, 2003
- 5) 澤井信江他；「看護学・保健学系大学院に対する看護職者の需要に関する研究；Delphi法を用いた全国調査」, 日本看護研究学会雑誌24(3), 324
- 6) 大学入学情報図書館RENA<http://www.rena.gr.jp/>
- 7) 独立行政法人 科学技術振興機構<http://www.jst.go.jp/>
- 8) 千葉大学HP 理系女性教員キャリア支援プログラム
<http://www.womensupport.chiba-u.jp/>
- 9) 東京大学HP 男女共同参画室 オフィス
<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/>
- 10) 筑波大学HP 男女共同参画室
<http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/>

