

# ヒアリング議事録

北海道大学 人材育成本部 女性研究者支援室（愛称「F R e s H U」（フレッシュユウ））

## ◆ ヒアリング概要

①訪問先	国立大学法人 北海道大学人材育成本部 女性研究者支援室 ○ 副理事・女性研究者支援室長 大学院農学研究院・生命科学院 教授 有賀早苗氏 ○ 特任准教授 後藤理恵氏
②所在地	北海道札幌市北区
③事業内容	女性研究者が活躍するための環境整備及び女性研究者増員を目的とした具体的取組の推進
④訪問日	2011 年 9 月 2 日
⑤ヒアリング概要	女性研究者支援室の取組の特色、同室の目指す方向性、女性をメインターゲットとしたキャリア相談や出産育児等などの両立支援等

## ◆ ヒアリング内容

### 1. “20% by 2020” (Triple Twenties 計画) (平成 18 年度～)

- 北大の女性研究者比率を 2020 年までに 20%に引き上げる計画。

※ 平成 17 年 12 月 1 日における北大女性研究者比率は 9.7%。(うち、正規教員の女性比率は 7.0%、非正規教員の女性研究者は 6.9%)。

- 女性教員が少ない理由としては、大きく①女性の応募が少ない、②応募しても選考・採用されない、の 2 点が考えられる。①については、次代を担う女性の育成、環境整備、意識改革のための取組、②については、丁寧な総合力審査による選考、保育環境整備のための取組等が重要であると考えている。

そこで、18 年 7 月に女性研究者に特化した諸問題に対応した支援策の企画・立案・推進を行う「北大女性研究者支援室」を開設し、各種事業を実施している。

### 2. 主な事業内容

#### (1) 女性研究者支援モデル育成事業 (平成 18 年度～20 年度)

北大では、平成 18 年度から国費(文部科学省科学技術振興調整費)を使った女性研究者支援策「女性研究者支援モデル育成事業」を開始し、3 年間にわたって出産・育児等との両立やその能力を発揮するための研究活動を支援(意識改革・環境整備が目的)。

#### (2) ポジティブアクション北大方式 (平成 18 年度～)

- 北大では、独自の女性教員採用促進策「ポジティブアクション北大方式」を実施。同促進策は、新たに女性教員を採用した場合、通常各部局が負担する当該女性職員の人件費の 4 分の 1 (現在は 2 分の 1 に増強) を全学運用人件費で負担するもの。これにより、例えば、女性 4 人 (現在は 2 人) を採用すると、当該部局では従来よりもトータルで 1 人余分に教員を採用することができ、また、女性の採用によって支給される全学運用人件費を昇任等にかかる人件費に充てることができるというメリットが生じる。

- この方式により、正規教員の女性比率を 3 年間で 7.0%から 8.6%に上昇させ、教授 8 人分

の人件費で46人の女性教員の採用を実現させた。大学における教員人事は部局にそれぞれ自治権があることや、人件費削減が厳しく進行する中、女性を増やすことは男性を減らすことになること等から、大学全体での採用目標を達成しにくい、という課題があったが、この方式により、追加付与された人件費で昇任・採用ができるため、女性採用のインセンティブとなった。

なお、この方式は、女性教員を准教授、講師、助教として採用する場合に適用される。目的はあくまでも教授職を担える女性の育成であり、教授職については男女平等に実力で競うべきという考えで行っているためである。

- この方針の半数は文系部局で利用されており、理工系部局での利用がそれほど多くなかった。そこで、次の(3)の事業を活用して、理系部局、特に理・工・農分野の女性研究者を増やすこととしている。

### (3) 北大F3プロジェクト（文部科学省科学技術振興調整費事業(女性研究者養成システム改革加速)事業）（平成21年度～）

- 理・工・農の3分野に特化した強力なポジティブアクション
  - ・ 新規採用教員の任期は通常5年であるところ、理・工・農の新規採用女性教員については、人件費の部局負担を最初の3年間は免除（全学戦略経費を充当）、続く5年間で2分の1として8年間の任期を保障。これにより、5年間で25人の女性正規教員を採用する。
  - ・ 論文数等を基準とした、短期間の業績評価は女性にとって不利のため、8年以上という中長期にわたる研究・教育活動を通して実戦力としての能力評価の機会を確保。
  - ・ 本プロジェクトによって採用された17名・3年間の女性教員のうち、9名は外国籍女性（うち韓国4名、その他5か国）。
  - ・ このプロジェクトの波及効果等により、獣医学研究科で女性教員が教授に昇任。
- 本プロジェクトが女性に限定した公募であることについては、いわば「痛みを伴う不公平性の是正」であって、正当ではないが不当でもないとしてなるべく短期間ですむようにしたいと考えている。

### (4) 「理系応援キャラバン隊」（平成18年度～）

- 理学系、工学系、農学系の分野においては、女性が少ないため、女性教員候補者層の薄さが顕著である。そこで、女性にもっとこれらの分野を専攻してもらうため、進路選択を間近に控えた中高生に対して身近なロールモデルとなりうる北大の学生・大学院生が「理系応援キャラバン隊」として、北海道内の中学校・高校を中心に授業の中で研究紹介・実験の実演を行い、中高生も実際に体験できる理系進路選択支援の取組「理科してみよう！」等を実施している。
- スタッフも男女混合にすることで、女子にとってはロールモデルの提示、男子にとっては意識改革（女性の研究者もいる！という気づき）の場となり、理系に対する興味の掘り起しが期待されている。スタッフにとっても、次世代に自分の研究成果を伝えることで、自身が研究の担い手であることを実感してもらうという、まさに、双方向の支援活動による人材育成の場となる。

(5) 若手研究者カップルの支援（北大独自の支援策）

- 男性研究者のパートナーが女性研究者である割合は 10%未満であるのに対し、女性研究者（特に、理系分野）のパートナーは、70%以上が男性研究者であることから、同じ地域にそれぞれ研究ポストを得られなければ、同居をあきらめるか、どちらかがキャリア継続をあきらめるかの選択を迫られる。首都圏や京阪神地区を除き、特に地方では、若手研究者カップルに都合良くポストが2つ空くことは稀なケースであり、夫婦が別居していれば、子どもが生まれても女性が育てる場合が多いため、一人で家事・育児・仕事をこなす状況に陥りやすい。優秀な若手研究者の流出を食い止め、子どもを持つ機会を失わせないためにも、若手研究者カップルの同居支援策が必要。
- そこで、北大女性研究者支援室では、パートナーが同大学の教員であること、次世代育成期にある若手研究者カップルであること、男女共同参画に高い関心があることを条件に、女性研究者支援室客員教授とし、若手研究者のキャリア継続を支援している。具体的には、女性研究者支援室の業務に週 30 時間従事する傍ら、それ以外の時間を研究活動に使ってもらう。同支援室に「居場所」を作ることで、研究キャリアを継続できるようにすることに加え、支援室業務を通してマネジメント能力の OJT にもなり、リーダー育成教育にもつながる。これまでの支援対象者は、男性 2 名、女性 1 名の計 3 名。
- 一方で、この支援策については、①パートナーが研究者だからという理由で、就業の機会が与えられるのはおかしいのではないか、②一時的なポストでは意味がないのではないか、といった意見もある。

(6) 保育施設等の整備・充実

- 女性教員の場合、子どもを持たない人しか生き残りにくいのが現状。基本的に出産・育児は自由選択のため、個人の裁量で対処すべきとする意見や、出産・育児という理由ではあっても実際に働いていないのではないかと、という批判もあるが、男性は子どもの有無にかかわらず、仕事を続けられる状況にある。

そこで、保育施設、特に病児保育体制の整備・充実を図るとともに、産休・育休期間中の補助人員を確保するよう努めている。ただし、病児保育の利用実績は想定していたほど多くはない。いざという時に子どもを預けられる体制が整っていることが、親子双方の精神的な余裕につながり、発熱等の頻度が下がっているのではないかと考えている。

なお、産休・育休期間中の補助人員の確保については、地方では補助人員の確保が困難なことに加え、補助員側にとってもパートのような形で雇用されることがそもそも将来のためにならないのではないかと、という批判がある。

- ・ 北大札幌キャンパス近くの保育園では、年度途中の入園は非常に困難であるため、年度途中での速やかな入園が可能な保育施設を整備・充実させることが必要。平成 17 年 4 月に札幌市認可保育園「子どもの園」を北大札幌キャンパス内に開園。その他、北大病院保育園「ポプラ」、22 年 5 月から北大事業所内保育所「ともに」を開設。
- ・ 事業所内保育所は、国や市からの助成が全くないことから継続的な経営が困難で、大学や利用者の負担が大きい。部分的な助成が強く望まれている。
- ・ 育児中の女性教員が戦力として期待されない、教員の「数に入らない」存在とされること

を防ぐため、平成 20 年 10 月から札幌市内の病児・病後児保育の実績を豊富に持つ「NPO 法人北海道子育て支援ワーカーズ」との連携による病児保育の整備・充実を図っている。

(7) F R e s H Uメンター・フォース

登録制のオンデマンドなメンター集団。メンター（助言者）にもメンティー（相談者）にもなれる。

(8) 北海道大学大塚賞（平成 17 年～）

- 研究者を目指す優秀な女子学生 10 名に副賞として奨励金 50 万円を給付。男女共同参画事業の一環として、平成 17 年から実施。
- 受賞者は、受賞講演会や懇親会の場等を通じたネットワークに参加することができ、北海道大学を含む大学教員や研究職になる場合も多い。