

女性教員懇話会 ニュースレター

2009年度 第2号/2010年度 第1号
(2010年7月29日発行)

目次

| | | | |
|------------------|-----|-----------------------|------|
| ご挨拶 | P.1 | 2009年度「松本総長と話そう！」報告 | P.9 |
| 2009年度報告 | P.2 | 2010年度「松本総長と話そう！」に向けて | P.12 |
| 2010年度新事務局 | P.3 | 事務局からのお知らせ& | |
| 2009年度ランチ・セミナー報告 | P.3 | 女性教員懇話会について | P.13 |
| 2009年度総長懇談会報告 | P.4 | | |



【ご挨拶】2009年度から2010年度へ

09年度は、大きなシンポジウムは行わず、まずは若い方を含めて「怖くない」懇話会を知っていただき、数少ない女性研究者のネットワークとなることを目指しました。新たな試みとして、毎月のランチ・セミナーで女性研究者から最先端の学問成果をうかがい、また、「松本総長と話そう！」の会で、助教・院生の方を中心に、学内行政に直接反映し難い問題状況・意見を話していただきました。いずれも幸い好評で、また総長懇談でも、一定の成果を得たものと存じます。女性研究者の意見・視点も多様化しており、懇話会がいずれかを代弁することはできませんが、緩やかな集いと意見交換の場としての可能性はまだまだあることに気づかされました。

手探りながらこれらの試みを実現することができたのは、文字通り、事務局メンバー、スピーカーの方々、関係理事・理事補及び女性研究者支援センターの方々に助けていただいたおかげです。改めて、心より感謝申し上げます。

2009年度代表 山田 文 (法学研究科)

昨年度から事務局メンバーに加えていただき、女性教員懇話会の活動をつぶさに知ることとなりました。大変居心地の良い女性研究者支援センターという恵まれた場所でのランチ・セミナーも楽しく、普段お会いすることのない女性研究者のお話をうかがう機会は貴重なものだと感じました。男女共同参画推進アクションプランの策定を始め、私たちにとって望ましい大学側の対応もみられ、心強いことであると思います。しかし、本部キャンパスの会議に出席すれば、事務系職員以外はすべて男性、という事態に変わりはなく、採用数などの統計をみれば、まだまだ京大体質の悪い面は変わっていないと実感せざるをえないのも事実です。三月の「松本総長と話そう！」の会で皆様のお話をうかがい、女性研究者が女性としてハンディを感じることなく研究に邁進することができ、意欲のある若手研究者を育てる研究環境が整ってこそ、京大の良さが活かせるのだと実感しました。そのために今後もみな声を出せる場を作っていければと思います。多忙な中、皆で少しずつの時間を出し合い、貴重な交流の場を作り、つながりを広げていければと思います。わからないことばかりでご迷惑をおかけいたしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

2010年度代表 速水 洋子 (東南アジア研究所)

●●●●●●2009 年度報告（活動報告・会計報告）●●●●●●

活動報告

ニュースレターの発行（10月17日）、ランチ・セミナー（5回）、総長懇談会（3月30日）、「松本総長と話そう！」会（3月30日）を行いました。今回、昨年度に引き続き、総長との懇談会が従来の12月から3月に開催されたため、ニュースレターについては2009年度第2号と2010年度第1号の合併号として発行することになりました。

会計報告および会計監査報告

収入

| | |
|--------|-----------|
| 前年度繰越金 | 225,688 円 |
| 会費納入 | 4,000 円 |
| 内訳 | |
| 常勤 8人 | 4,000 円 |
| おつりの寄付 | 80 円 |

合計 229,768 円

支出

| | |
|---------------|----------|
| 総長懇談テープ起こし代 | 20,000 円 |
| NL 送付用 A4 封筒代 | 3,351 円 |
| NL 送付用切手代 | 720 円 |
| 総長懇談チラシ印刷代 | 26,250 円 |
| 総長懇談ゲストの昼食代 | 1,500 円 |
| 総長懇談ゲストのシッター代 | 3,675 円 |

小計 55,496 円

次年度繰越金 174,272 円

合計 229,768 円

次年度繰越金内訳

| | |
|------|-----------|
| 郵便貯金 | 151,709 円 |
| 郵便振替 | 8,800 円 |
| 現金 | 13,763 円 |

女性教員懇話会の本年度事業の会計決算について、監査の結果、適正に執行されていると認め、報告いたします。

2010年4月12日
会計監査 片岡圭子（印影省略）

●○●2010年度新事務局●○●○●○●○●○●○●○●○●○●

事務局メールアドレス：female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp

代表：速水洋子（東南アジア研究所 内線 7336）

会計：落合久美子（農学研究科 内線 6108）

書記：船曳康子（医学部附属病院 内線 19-3377）

研究会：今田絵里香（文学研究科 内線 2466）

広報：高山佳奈子（法学研究科 内線 3221）



2009年度 ランチ・セミナー 報告

女性研究者の知的交流の場として、2009年度はさまざまな分野でご活躍されている女性研究者をランチタイムにお招きして、現在の研究関心などについてお話をうかがいました。

第1回

日時：2009年6月23日（火）12時15分～13時15分

場所：女性研究者支援センター2階会議室

スピーカー：横地優子先生（文学研究科）

タイトル：「インドの女神信仰——戦う女神ドゥルガーの形成をめぐって——」

第2回

日時：2009年7月27日（月）12時15分～13時15分

場所：女性研究者支援センター2階会議室

スピーカー：谷口初美先生（医学部人間健康科学科）

タイトル：「異国で出産を通じての女性の成長」

第3回

日時：2009年10月20日（火）12時～13時

場所：女性研究者支援センター2階会議室

スピーカー：齊藤真紀先生（法学研究科）

タイトル：「上場会社の正しい買い方——企業買収法制あれこれ——」

第4回

日時：2009年11月20日（金）12時～13時

場所：女性研究者支援センター2階会議室

スピーカー：片岡圭子先生（農学研究科）

タイトル：「種なしトマトをつくる——単為結果性の利用——」

第5回

日時：2010年2月16日（金）12時～13時

場所：女性研究者支援センター2階会議室

スピーカー：野村英子先生（理学研究科宇宙物理学教室）

タイトル：「分子遷移線で探る星・惑星系形成」

2009年度 総長懇談会報告

2010年3月30日（火）11時30分～12時10分、総長懇談会を行いました。
概要をご報告します。

出席者

【総長側】

松本紘総長、塩田浩平理事、
大西珠枝理事、
稲葉カヨ理事補・女性研究者支援センター長、
岸本佳典理事補

【女性教員懇話会】

山田文、速水洋子、
山根久代、今田絵里香、
登谷美穂子（女性研究者支援センター）



1 女性教員採用について

懇話会：ここ数年、女性研究者の増加のためにいろいろな事業を企画推進室・支援センター中心に進めていただいているのは我々にとっても喜ばしいことで、大学の意識を外に見せつつ、中で高めていく上でも意味あることだが、実行は難しい面もある。例えば、2009年度に採択された女性研究者養成システム改革加速事業「京大式女性研究者養成コーディネイトプラン」の採用計画において、当初挙げられた目標数値（農・工・理学系で初年度8人、5年間で72人）に対してまだ十分な実現がされていないが、今後どのような措置を考えておられるか。

総長：京都大学の方針として従来から特別枠を設けて女性研究者を入れるという形にしていない。これは女性教員からの要望でもある。その中でインセンティブをどのようにつくっていくかが課題である。

末端まで情報が行きとどいているかどうかはわからないが、シーリング率を平成21年度は96%とし、4%を学内のアクションプランを含む諸事業の推進に充てるなど工夫してきた。他大学ではシーリング率を90%としたり、北大のように女性研究者を雇ったらインセンティブを与えるなどの工夫をする大学もある（編者注1）。採用に関する事業は、大学がポストをもっていないとできないが、京大はこれまで全くなかった。みなさんに定員に対するシーリングを我慢してもらって、重点施策としての大学の積極的な取り組みに使えるように、戦略定員としようとして提案してきた。その結果、ようやく今年度は96%とするが、23年度は95%に戻すところまでこぎつけた。そうした状況で、新しい施策をどうするか、という問題がある。積極的に女性研究者を支援する仕組みをつくる、インセンティブを与えられるようなポストが手元であればできるが。

懇話会：加速事業には、別途予算枠があるが。

総長：予算と定員は異なる。予算があれば各部局は特定教員は雇える。競争資金の入れない分野でも、プロジェクトなどを作ってもらうなど部局の積極性のもとでできる。本部ではそうした予算はない。本学で男女共同参画を重要な柱の1つとして立てているが、それを追求するとしても、大切な予算を何に使っているのかという意見はある。そういう体質の大学で、部局での女性研究者採用の必要性を訴えてほしい。

事業推進は、若手支援、将来への投資などを考慮しており、戦略定員としてなんとか60名の枠がとれた。そのうちの何人かは図書館機構や国際交流センター、高等教育研究開発機構等で雇っている。手持ちが少ない中で、この60名の枠をどのように有効活用するのかを議論している。

そうした中でどこまで女性研究者支援の優先度を高めるか。京都大学の中で緊急性の高いものについて役員会で取り組みたいと思っている。パイが1人、2人と少ないときにそれをうまくあてられるか、10人であればもう少しできる、そういう状況にあることはご理解いただきたい。

懇話会：加速事業の達成についてはどのような方法を考えておられるか。

総長：それはわからない。強制的にやるのでない限りできないという結論になってしまうかもしれないが、インセンティブを与える仕組みができればよいと思っている。ただ、どういうインセンティブを与えられるかは、まだわからない。その資源次第というところだが、意思はある。

懇話会：お金の問題だけでもまたない。

総長：お金と人、両方である。

懇話会：総長ご自身が浜田総長との対談（京大広報653号）の中で、インセンティブはお金だけではないとおっしゃっている。

総長：その通りであると認識する。教員は意識と能力の問題もありバランスが難しい。下手なことやると20年、30年影響が出る。そうならないように良い人をさがす。部局でいい人をとっていただければ2人とれば、たとえば1人分などインセンティブを与えるなどできるとよい。そんな余裕は大学にないが、積極的にいくつかの部局でもてる資源で配分をするなどやり方はある。22年度か

ら5年間でおおよそ60名の枠をいただいております、5年後私はいないので、できることはすぐにやっていきたいと思っている。支援する気持ちは皆ある。ただ皆、自分の部局のことになると反対となる。身勝手に部局単位でものを考える。部局のことを考えると黙ってしまう。

懇話会：女性研究者自身が皆全面的にポジティブアクションに反対しているかどうかはわからないところもある。

総長：下手なことをやると優秀な女性に悪影響が出る。1つ下手なことをすれば揶揄する人がいる。

しかし、同等であれば女性やマイノリティをとる、ということはどこの社会でも行われており、そういう方向へ意識を変えていくことが最優先。工学・理学は女子学生そのものが少ないので学生比率で採るとやはり少なくなる。全国的な採用をすれば少しは改善するが、工学系の人事は必ずしも公募になっていない。公募すればもう少し可能性が出るだろうが、必ずしもそうではなくせいぜい人事委員会をつくってその中で探す程度のことしかやっていないので、制度上の透明性を上げてくださいということは言っている。そうすれば網にかかる対象の女性研究者が他からもあげられるだろう。

懇話会：優秀な女性をとるというアピールをもっとみせていければ、若い女性たちがもう少しがんばって研究者になろうという気になれる。

総長：研究者は皆そう。研究者になる自信を持っているかと若い人に聞けばたいはそうではない。男性も女性も自信をもっているわけではない。やれたらいいな、という希望はもっているが、私も大学で助手に無理やりさせられ、これは困ったと思ったくらい。男性女性を問わず、若い人みながチャレンジする雰囲気発信することが大切で、それを大学として応援もしていかななくてはならない。その意味もあって、白眉プロジェクトを開始した。

懇話会：広報の問題になるが、ホームページでは採用数などが見つけにくい。京大の意思のアピールのために、ホームページなどに分かりやすく掲載していただきたい。

総長：ホームページの表面は限りがあるが、広報の方は苦労しつつやっている。しかし、今うかが

ったので工夫していきたい。気がつかないことは言っただけであれば、できるだけやってみようである。

2 退職教員の在職中の問題に対する大学の対応

懇話会：教員の自主的な退職によって、在職中の行為の適否について大学側が特段の判断をする機会を失うという事態が発生した場合、京都大学の影響力を考えると、判断をしないことは社会的に見ても十分な反応とはいえないのではないか。総長はこのような事態に対してご自身の見解があると了解しており、また、このような場合の対処が困難であることは十分理解しているが、大学として、問題の予防策や遺憾の表明をすることは不可能だろうか。

総長：今回の問題は、法律上の制限があつてできなかったのは、事実が判明した時点と法規で守られた人権のはざまに落ち込んだ問題と認識している。大学なので社会全体の遵法精神を守りとおさなくてはならない。そこに相矛盾する権利のあいだで落ち込んだ問題で、そのフォローアップが十分ではなかったというご指摘と思う。個人の立場で結論をそのまま出すことは可能だったかもしれない。係争マターになると裁判で結論が出るまでコメントしないというのも社会通念としてはある。どこまで大学が踏み込んでやるべきか、ハラスメントのケースがあつて、双方の言い分が違う場合、こうだろうと心象的であつたとしてもそれを結審・決裁することは大学にはできない。権限がない。内部コンプライアンスとしてはあつても黒か白かを明確に言うことはできない。本人を呼んで、話を聞いて事実があれば遺憾であるとしかれない。

一方、事実が確定した場合、明らかにハラスメントである、裁判結果も出た、という場合、遡って名誉教授をなく奪するなど、将来できるかどうか、後でわかった場合訴追ができるか、退職金を渡している状況であつた場合、今のルールでは取り返せない、という問題がある。

岸本理事補：こうした規定の不備がわかつたので、規定を4月1日から改訂した。在職中に問題があつた場合、遡って退職後でも退職金の返還を求め

るという形で処分できるようになった。

大西理事：国家公務員も同様になっている。

懇話会：しかし退職金を辞退した場合は、処分することはできない。

総長：退職金を辞退したという事実はあつたので、周囲はペナルティとして見ているだろう。これはかなり特例ともいえる。ルール上何もできないことを何とかしては、ということだろうが、むずかしい。

法的に第三者がみて明らかに黒だと判定された場合、何年前までさかのぼるかにもよるが学内でハラスメント以外にも何かでてきて、本人は辞められて、数年以内などにその件に関してさかのぼって法的な判断があつた場合、返金をしてもらう方法があるかどうか検討してみたい。与えられた称号をなく奪することがこれまでルールがないからできなかった。ルールを作ればできる可能性はある。ハラスメントに限らず、様々な案件に関してどこまでさかのぼれるかを決めておかないと大昔のことを引き出して処分ということになりうる。「時効」がないということ。

大西理事：称号は、過去の時間の経過はあるにしても将来的には名乗れないということはいえる。

総長：テクニカルな話を含めて、何が抑止力になるか。

一方、パワハラに係争が起こったときは、グレーゾーンが大きい。極端な場合のみ判決が出るが、そういう場合どうアクションとるべきかという問題も大きい。

懇話会：大学として真剣な調査を行って、こういう場合は懲戒がふさわしいなど態度表明をすることは、判決とは別の問題として可能ではないか。

総長：調査委員会が判断することはできるがそれが大学の意志とはいえない。人間関係のはざまに生じる問題なので、調査をすべては鵜呑みにはできない。ただ多くの方が時間と努力を割いて結論を導かれたことは尊重しても、それがすべて大学の意志と言い換えるのは危険だろうと考える。

懇話会：いずれにしても、調査・判断までのプロセスの迅速化は必要ではないか。

総長：言うのは簡単だが迅速とはむずかしい。隠密にやらなくてはならない。被害者の立場や希望を考えれば、プライバシーの保護を重視しなくて

はならない。明らかに事実としてあったという場合でも、本人は知られたくないと思う。そういうときにどのように進めるか、迅速にすればどうしても表に出る、その兼ね合いが難しい。

3 ハラスメント対応におけるカウンセリングセンターの役割

懇話会：全学のハラスメント対応体制は今年度から変更された。全学への対応要請は、相談者からカウンセリングセンターを通して法務人権推進室にあがることになっているが、今年度は1件もなかったとうかがっている。

岸本理事補：全学にはないが全学窓口を通じて部局の方へいった事例は何件かあった。

懇話会：部局で行える事件もあるが、部局で公平な判断はしてもらえないと考えて、あえて全学ルートにくるという例は多くあるはずだが、それらの事例はどうだったのか。

総長：それはそうだろう。近くの人には言いにくいということはあるだろう。

懇話会：カウンセリングセンターに心理カウンセリングと独立したハラスメント相談窓口が設けられていない。対応要請のために行ったのにカウンセリングセンターで突き返されたという案件も聞いている。相談窓口に来たものがスムーズに法務人権推進室に行くようになっているのか。そのあたりの実態はどのようにしているのか。

岸本理事補：言われた事例は、ある部局の事例と思うが、すでに調べたところ、部局で同じ案件を調査していた、その密接な関係者が相談窓口に来た。そのことで、すでに調査中と全学相談窓口では判断され、部局の方へ戻すという判断をしたということだった。

懇話会：部局ですでに調査しているのにあえて全学に行ったのにはどういう理由があったのか。

岸本理事補：立場の違いなどあっただろう。細かい説明は聞いていないが、同じ案件についてということで整理したようだ。

懇話会：部局で適切な判断がなされるか不安に思うことはあるだろうし、また、部局の判断を待っていたのでは、後に全学ルートに行く時間も可能性もなくなる。平行に手続きをやりたいという例がありえるのではないかな。

また、一般論として、カウンセリングセンターが受理するハラスメント相談件数も知りたい。以前うかがおうとしたところプライバシー保護のため非開示と言われたが、このルートについてもきちんと情報開示していただきたい。これに関連するが、本来、カウンセリングセンターは独立のハラスメント相談窓口という役割を担うはずなので、相談窓口専用のカウンセラーをおいていただくのが適当ではないか。

岸本理事補：カウンセリングかハラスメント窓口かについては、カウンセリングの途中で訴えた方がよいということになる場合もある。

懇話会：そのような場合があるのか。

岸本理事補：ある程度そういう例は聞いている。逆に相談窓口に来て聞いているうちにカウンセリングになっていく例もある。そこをきちんと分けることがどれくらい有効なのかは、専門家の意見を尊重したい。

懇話会：中には明示的に申立てをしたいと言って来所しながら、カウンセリングセンターに心理カウンセリングに誘導されてやむをえずそうなったという方もいらっしゃる。

総長：心理カウンセリングにもっていきこうという意図がセンター側にあったと聞こえるが、プロとしての判断であり、こちらでそれを取りざたするのは難しい。

懇話会：心理カウンセリングと対応要請の相談は、相談者の趣旨も担当者の方法も異なることだと思われるが。

総長：別々にやることの効果がプラスに働く場合とマイナスに働く場合があるだろう。それは我々も考えていきたい。今ひとつは、件数を開示することに問題はない。しかしどんなケースかを開示することは慎重にあつきたい。被害者の立場、人権を守ることが一番重要だと思う。

懇話会：そのためにこそ、本人は対応の申立てを、勇気をふるってしているのです。

総長：だからこそ、勇気をふるった申立ては保護しなくてはならない。同定されないように件数以外は開示しない。

懇話会：その申立てをした問題が法務人権推進室に行くようにルートがきちんと開かれているかどうかを確認したい。

総長：開かれていると思っている。問題があれば検討する。閉じているのであれば、検討したい。

懇話会：先ほどのような事例があった。

総長：並行している場合むずかしい判断である。部局からあがらなければ調査はできない。並行してやっていたら、部局でというのが普通の判断である。申出が、部局が信用できない、遅いという明確な申出であれば、検討すべきだ。こちらに頼ってきたということであればこちらで判断したい。

懇話会：どういう理由で並行しているかが重要で、しかしどなたもそれを御存知ない。

総長：プライバシーを考えるなかで偏った判断にならないように気をつけなくてはならない。バランスの問題。

懇話会：申立件数がゼロと聞いただけで申立て自体委縮してしまうこともあるだろう。

総長：来られたものを拒否してはいけませんが、ないことはいけないことではない。そのために相談窓口をおいているので。両方やるならなぜか、ということをお願いしたい。

懇話会：部局ではなく全学にハラスメント対応を求める申立てとして相談を扱うシステムがカウンセリングセンターで機能しているかという問題。カウンセリングセンターの方に個別にうかがったところ、今はできるだけ部局に戻すという方針を採っているとのこと。

総長：専門家の判断ということか。

懇話会：専門家といっても、心理カウンセリングをする種類のお仕事の専門家なので。それとハラスメントの専門家とは別。

大西理事：相談窓口を別に作るということは考えられる。今までは、かつて相談窓口がなかったときにカウンセリングセンターがその機能を果たしていて、カウンセリングセンターで本人の希望によって係争への手続きに乗せた方がカウンセリングとしてもよかったという判断があれば、それができるのではないかとお願いしていた、連絡をとりあってやってきた。しかし、カウンセラーはどうしてもカウンセリングにもって行って、人権問題の方への指向性が弱いので問題ではないか、ということであればやり方として、カウンセリングセンターにもう少しそのような指向性を

もってもらえるか、全く違う場を設けるかは検討しても良いと思う。

総長：ご要望は理解した。別途設けた方がよいかどうかという議論はしてみる。専門家であるカウンセラーの先生のご意見も聞いてみる。それは、カウンセラーとしての立場のご意見かもしれないので、公正に考えてどちらがよいか考えて、全体として改善する方向があればやっていきたい。それには人もいる。

懇話会：もともとそのためのカウンセリングセンターのポストだった。

大西理事：それを相談に切り替えていくことは将来ありうる。

総長：個々人の人生の大きな問題であり、手持ちの中でできることがあればやっていきたい。

稲葉理事補：長いことハラスメントにかかわってきた。初めに窓口を作ってほしい、教員ポストではなく職員として専門のカウンセラーを入れてほしいと話をしていたこともある。今後窓口を考えたとき、既に重点施策定員が入っている。そういうことも含めて大学として考えるべき。

大西理事：教員ではなく職員であれば再配置でいける。カウンセラーというのはカウンセリングに走りがちなので、疑似法規的手続きとしての係争よりも話をしてカウンセリングへ向かう傾向が強いのではないか、そのような不信があれば、入口で2つに分けるという道はありうるのではないか。

総長：勉強しなくてはならない。窓口があることがマイナスもあるのかどうか分析もして、なければ設けていければよい。いい方向へもっていきたい。

2点大きなポイントをうかがった。ありがとうございました。

大学はなかなか動かないという感覚はあると思う。大学という組織はすべてそう。数回しないと改善しないし、改善しても1年後ということもある。そういうシステムになっている。これは改善したいとみなさん部局に帰って言ってほしい。十分に情報が流れない。特に若い人に伝わらない。若い人は何もわからないままポジションが減った、研究費が減ったことの影響を受けている。部局へ情報を流してほしい。ぜひよろしくお願

ます。

懇話会：どうもありがとうございました。

(編者注 1) 北海道大学では「ポジティブアクション北大方式」を実施している。これは、新たに女性教員を採用した場合、各部局が負担する人件費の4

分の1を全学運用人件費より補填するシステムである。男性教員を採用した場合と比べて部局の人件費を節約することができ、節約分を部局員の増員や昇任、非常勤講師の任用に活用することができる。平成18年度人事から適用が開始されている。

<http://freshu.ist.hokudai.ac.jp/index.php>

2009年度「松本総長と話そう！」報告



日時：3月30日(火) 12時～13時
場所：本部棟1階、Meeting Room
司会：山根久代さん(農学研究科助教)

話題提供：落合久美子さん(農学研究科助教)、今田絵里香さん(文学研究科助教)、船曳康子さん(京都大学医学部附属病院助教)、王柳蘭さん(日本学術振興会研究員 RPD・地域研究統合情報センター)

総長懇談会の後、総長とともにキャンパスの若手女性研究者の声に耳を傾ける会を企画いたしました。学内における人数比率はまだ低いとはいえ、京都大学における女性研究者の裾野は年々広がっています。その圧倒的多数は若手研究者です。不安定な地位、将来への不安、育児などは、どのような悩みや希望をもって研究を進めているのか、その声を総長に届けたいと思い、開催いたしました。

当日は総長を囲んで、若手女性研究者が自分の置かれている環境について率直に意見を述べました。また、会場には若手女性研究者の方々が多数傍聴にいらっしゃいました。

後日、司会をいただいた山根さんと発言者の方々に感想を書いていただきましたので、掲載いたします。

「総長と話そう！」会の司会を担当して
山根久代(農学研究科助教)

今回、総長自らの希望もあり、若手研究者が抱える悩みや希望を直接総長に届ける場が、女性教員懇話会主催で設けられ、事務局メンバーの若手である私が司会を担当した。女性若手研究者のなかには、ワークライフバランスの維持が難しく、ロールモデルの不足、雇用状況の悪化により、パ

フォーマンスを十分に発揮できない現状がある。過酷な環境にある現状やみなさんの切実な声を総長に届けたいと思って臨んだ「総長と話そう会」だったが、総長の話術とペースにはまってしまう、話の展開を全くコントロールできず、みなさんの生の声の半分も総長に届けられない結果となった。若手研究者が抱える問題を、「子育てとの両立」「不安定な雇用形態の現状」という大きく二つのトピックにわけて議論を展開する予

定であったが、みなさんの自己紹介が終わるやいなや、総長の持論展開の独壇場となり、私の力では話題転換できなかつた。司会は、総長の迫力に負けない押し強さと巧みな話術を持ち合わせた人が適任かもしれない。。。

総長は「総長と話そう」会の継続を希望されているときいている。来年度以降の「総長と話そう」会が有意義なものになることを願って、私自身が総長から受けた印象を最後に少し述べたい。総長は、訴えを的確にご判断され、できることであれば実現にむけた意気込みを、できないことであればはっきりとその理由をおっしゃってください、お話が明快でかつ具体性があるものだった。ただ、総長自身が研究所ご出身ということもあるのか、大学教員の役割のなかで研究者としての一面を重視しておられる傾向を感じた。しかしながら大学教員は、研究とともに学生教育も担っている。社会の多様化がすすみ、様々な背景、希望、悩みをもつ学生を、それぞれの個性を尊重した上で指導していくには、教育者も多面的思考が求められると思う。そのためには大学教員の構成を多様なものとするのも一つの解決策である。そういった意味で、才能ある女性若手研究者に対して、その才能をいかす場を大学が積極的にサポートすることは、ゆくゆくは大学の発展に結びつくはずである。もしもう一度「総長と話そう」会に参加できるならそのような意見を届けてみたいと思った。

「総長と話そう！」に参加して 落合久美子（農学研究科助教）

京大のウェブサイトに掲載される総長式辞を読むのが好きだ。「ポスドク時に思っていたことを総長に話してみませんか」と誘われて、話すことも思いつかないまま引き受けたのは、式辞愛読者としてのミーハーな関心による。当日は、研究は楽しいと思っていたと話したのだが、普段お会いすることの無い他分野の方のお話を伺うことができ興味深かった。

私は、農学研究科の植物栄養学研究室に所属し、植物にとっての栄養である無機元素の生理機能や過剰害、有機農業について研究している。博士

課程を終えた後、一昨年10月に助教に採用になるまでの6年半、非常勤職員として受託研究に従事していた。30代になった自分が、結婚もせず、定職にも就かず、学生の延長のような生活を送っていたよとは、かつて子供だった時分には想像もしなかったことである。こんなことで良いものだろうかとたまには思った。でも、研究は楽しい。有り難くも好きなことを続けられる間は続けよう、続かなくなったらそのとき考えれば良いと思って実験ばかりしていた。6年半で退職と採用を9回繰り返すという不安定な形態ではあったが（システムは改良されてほしい）、幸運にも雇用が続き、取り組んでいた課題の目標を達成することができた。一緒にやろう、と、続けさせてくれた教授に本当に感謝している。助教になり、まだ自分研究を続けられそうで嬉しく、真摯にやっていきたいと思っている。

「総長と話そう！」の行われた翌日の3月31日に母が退職した。定年後さらに4年間働いて、もういいかと思つたらしい。子からみても、大変に仕事熱心であり多忙でもあったのだが、突然暇になって、こんなことで良いのかしらと思っているようだ。私にとって最も身近な、仕事に対しても子供に対しても一所懸命だった女性である。今回、育児と研究の両立の難しさについてのお話を伺いながら、親とは有難いものだなあとあらためて考えていた。

文系の若手女性研究者の抱える問題について 今田絵里香（文学研究科助教）

現在、文系、なかでも法学・経済学以外の文系は、博士課程修了後、大学にも企業にも就職先がなかなか見つからず、とても困窮しています。理系は「ポスドク」といわれる博士研究員のポストがありますが、文系はそれがほとんどありません。そのため、文系は非常勤講師を掛け持ちしながら生活せざるを得ない状況に置かれています。しかし1コマ月額3万円前後の非常勤講師の賃金では、研究を継続するどころか、生活することさえ困難です。

文系のなかでも女性は深刻です。関西圏大学非常勤講師組合が全国の非常勤講師に実施した

調査（有効回答数 1011 ケース）によりますと、全国で非常勤講師を専業としている者は女性 55%、男性 45%であり、本務校のある者は女性 18%、男性 82%であるといえます（1）。また、専業非常勤講師の 44%が 250 万円以下の年収で生活しているといえます。したがって、文系女性研究者は子どもを産むどころか自分自身の生存すら危うい状況に置かれているといえます。これは、多くの大学が、語学、教育学、ジェンダー論という比較的女性研究者の多い分野の講義を非常勤講師に担わせる傾向にあることが原因の一つとして考えられるのではないかとわたしは考えています。

わたしは、現在、文学研究科で特定助教をしています。専門は教育社会学、教育史、ジェンダー論です。任期付きのポストですので、任期が終わった後、研究が続けられるかどうか、生活が続けられるかどうか、まったくわかりません。しかし、このように、将来のことがまったくわからず、毎日不安におのきなごら過ごされている女性研究者は、わたしの他にも大勢いらっしゃると思います。そのことを少しでもたくさんの方々を知っていただき、解決の手立てを一緒に考えていただけるよう、切に願っています。

（1）関西圏大学非常勤講師組合・首都圏大学非常勤講師組合・University Teachers Union・NUGW 東東南部・ゼネラルユニオン・福岡ゼネラルユニオン『大学非常勤講師の実態と声 2007 大学非常勤講師実態調査アンケート報告書（2005-2006 調査）』、2007 年。

紆余曲折を経ながら

船曳康子（京都大学医学部附属病院助教）

「総長と話そう！」という会で話を、ということで、何を話せばいいのかと困惑はしましたが、紆余曲折の道のりを辿ってきた一例として、何かのお役に立てれば、という思いで述べさせて頂きました。

まず、簡単にプロフィールですが、平成 8 年本学卒業と同時に老年科に入局し、内科医としての 3 年間勤務後、大学院に戻ってきました。ここで、

認知症のフィールド研究をし、翌年からは、より深く、記憶、学習、発達のメカニズムを学ぼうとカリフォルニア工科大に留学しました。行動学（発達）の研究とともに、2 人の子供の出産、育児をしました。大学院後、現地でリサーチフェローとして研究を続け、計 3 年余り滞在しました。帰国後、これまでの経験を「こころの発達」に役立てようと、公募で特任助手（2 年）として精神科へ（もう 1 人出産）、学振特別研究員（RPD）2 年、探索医療センター臨床部に半年勤め、現在、精神科の助教となっております。

ここ数年で、先輩の方々のお蔭様で、女性研究者を取り巻く環境は変わってきたと思います。留学前（10 年前）は、特に子持ちの女性研究者は身近におられず、困難だ（無理だ）、とっていました。留学中は視野が広がり、帰国するのが怖かったのですが、帰国後、状況が変わりつつあることに気付きました。しかし、若手の職が任期制になっていきました。しようと思う研究を遂行するため、公募職を得、その制度自体は有難かったのですが、2 年任期というのは職についてと思えば、もう次の就職を考えないとなりませんでした。帰国後は主たるテーマを変えていません（研究費上も）が、講座制度の間のような分野であったことも恐らく要因し、立場は上記のように不安定に転々とせざるを得ませんでした。一方、常勤職ですが、私の所属する臨床医学では、日当直付きの臨床および研究を遂行するため多忙で、育児中の女性は数年前までは全体で見ても稀でした。最近になり、部署によりますが助教として就任し始めました。これによって後輩にとっても好循環となれば幸いです。特に保育園が空いていない時間の仕事等になると、育児中の女性は途端に切羽詰まるのが現状と思います。周囲との仕事の兼ね合い、医師としての責任、こどもの立場それぞれ重要で、常々バランスをとろうと努力しているところです。

私自身、この過渡期に先も見えず、一般的でない道を通ってきていますが、女性研究者は、これまでのところ、そうなりやすいのでは、と感じます。また、研究に貢献する方法や分野も従来の枠に当てはまらないこともあるかと思えます。女性に限らないことと思いますが、特に女性研究者に

としては、状況に応じて、多様性を認める風潮、柔軟さが助けになるように思います。

最後に、紆余曲折を経ながらも現在の研究を遂行できているのは、これまでお会いできた様々な方々のご理解、お支えのお陰と感謝致しております。

出産・育児者への制度的保障の充実を

王柳蘭（日本学術振興会特別研究員 RPD
・京都大学地域研究統合情報センター）

私は大学院人間・環境学研究科を退学後、アジア・アフリカ地域研究研究科の任期付助教として5年間在職した。その後、約2ヶ月の非常勤雇用研究員を経て、平成21年4月から日本学術振興会特別研究員 RPD に採択された。研究テーマは、越境者からみた地域研究で、具体的にはタイに住む中国系移民の歴史的移動と現地社会との相互関係を視野に入れたフィールドワークを行っている。この間、2人の妊娠、出産を経て研究生活を維持できたのは、個人の能力よりもむしろ以下のようなさまざまな制度的支援と人的支援があったおかげである。

①助教中は研究室を一室あてがわれたことで、産前産後の体調を個室で整えることができた、②年休、産休、育休による労働保障があった、③フレックスタイムによって通勤に融通が利いた、④女性研究者支援センターから実験研究補助者雇用制度の恩恵を受け、2度目の妊娠中にフィールド資料整理要員を1名雇用できた、⑤部局内における研究費が配分されていた、⑥任期付きとはいえ、正規職員ということで子供の保育所入所が可能であった、⑦出産経験をもった女性研究者や

出産・育児に理解がある教職員がいたことで精神的支えを得た、⑧助教退職後の年に引き続き特別研究員 RPD に採択されたこと、である。

しかし、同じく妊娠・出産経験のある院生・非常勤雇用研究員等とのつきあいや自分自身の経験を通して、正規職員以外の研究環境をめぐる制度的な保障は学内ではあまり充実していないことに気づいた。例えば、①女性用個室がないため、男女共用の院生部屋やトイレなどで産前産後の体調を整え、あるいは授乳をしている②非常勤雇用研究員には産休、育休をとる条件が狭められている。院生の場合には休学することもあり、その際、研究室の設備等の利用などが制限される③非常勤雇用研究員の通勤は時間単位で拘束されがちで、産前産後の体調に対する融通が利きにくい④院生は女性研究者支援センターの研究補助を受けられない⑤大学研究費の配分はない、⑥非正規の労働者、とりわけ院生は保育所入所の優先順位が下がる、⑦教員の多くは男性のため教員に対して妊娠、出産の問題を相談しにくく、学業との両立で精神的に孤立しやすい。

このように比較してみると、妊娠や育児中の女性研究者にとって種々の制度的恩恵が研究を続けるうえでいかに大切であるかが分かる。とくに現在の特別研究員 RPD は育児中の女性が研究のみに専念できる環境と経済的保障の両方を得られる点で魅力的である。今後、若手女性研究者支援の際には、妊娠、出産、育児へのソフト・ハード面の支援体制のさらなる充実と、学内においては正規職員に特化せず、研究者を志す院生を含めた研究環境の整備とその支援強化を願うばかりである。

2010年度 「松本総長と話そう！」に向けて

2010年度も「松本総長と話そう！」の会を開催しようと計画しています。今度はたくさんの方に参加していただけるような研究会形式の会にしたいと考えています。開催日は秋頃を予定しています。詳細が決まりましたら、お知らせいたします。



お願い:「女性教員懇話会ニュース」をもっと多くの女性研究者へ!

京大で働く女性教員・研究者の数が増加し、就業形態も多様化するにしたがって、「女性教員懇話会ニュース」をおとどけできていない方が増えています。

お近くにまだ受け取っておられない方がおられましたら、ぜひ、メールアドレスをお知らせください。

転送大歓迎です。ご協力のほど、どうぞよろしく!

事務局からのお願いとお知らせ

- ◎ 年会費（各年度 500 円）の納入、どうぞよろしくお願ひします。

郵便振替でお願いします。

口座番号：01010-9-3258 名義：京都大学女性教員懇話会

宛名ラベルの氏名の下になにも記載がない場合は、2010年3月30日現在で2009年度以降の会費が未納です。

- ◎ ニュースレター配信用のメールアドレスを登録してください。変更もお知らせください。

迅速性、経費節約、事務局の省力化、すべての面でメールによる配信が合理的です。

- ◎ ご連絡はメールでお願いします。

事務局メールアドレス：female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp

全会員宛てのメールアドレス：female-ukyoto@sys.bot.kyoto-u.ac.jp

女性教員懇話会とは?

女性教員懇話会は、①京都大学に在籍する女性教員相互の親睦と交流、②各自が当面する諸問題についての情報の交換、③女性研究者の地位の向上と差別の撤廃を目的とする自主的な組織です。京都大学に在籍するすべての女性教員（助手・助教・講師・准教授・教授）および医員・技術職員・教務職員・非常勤講師・元教員を潜在的な会員として想定し、ニュースレターをお送りしております。当会は1981年に「女性教官懇話会」として発足して以来、女性教官の実態調査の実施と報告書の提出、セクシュアル・ハラスメント事件について事実の解明と性差別を撤廃するための委員会の設置などを求める「要望書」の提出、『女性教員・卒業生からみた京都大学—研究・教育環境調査から—』の刊行など、様々な活動を行ってきました。1982年以降は、毎年定例化して総長との会見を行っています。また、創立以来、研究会（年2回）などの実施により、専門分野を超えた交流と親睦の充実に力を入れております。法人化により「教官」という身分が無くなったことを受けて、2006年1月18日に名称を「女性教官懇話会」から「女性教員懇話会」に変更いたしました。

当会の一番の魅力は、日頃は触れることのない遠く離れた分野の研究の状況を垣間見ることができる点にあります。会員の思想・信条の自由を尊重し、会として政治的活動をすることはありません。女性同士で“楽しくお喋り”をする機会として、是非お気軽にご参加ください。

女性教員懇話会事務局（2010年度）

速水洋子（代表）・落合久美子（会計）・船曳康子（書記）・今田絵里香（研究会）・高山佳奈子（広報）

連絡先 〒606-8501 京都市左京区吉田下阿達町46 東南アジア研究所 速水洋子気付 女性教員懇話会事務局

Email: female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp