

妊娠した学部生・院生の語り合う場としてできた「京都大学学生パパ・ママサークル☆めんどり学部」は、この夏で6年目を迎える。インターネット上によくある交流の場と違い、face to faceに会って同じ場を共有しようというサークル。妊娠・出産を経験したパパ・ママが集まり、OB・OGになっても継続して戻って来られる場になっている。学生にとって妊娠・出産のハードルは高く、私が大学生だった20年前は、妊娠すると大学をやめるか中絶するかしかなかった。学びたい意志のある人が退学や中絶をするというのは非常に損な考え方。研究が波に乗り出したときに中絶し、その後妊娠がうまくいかない例も見てきた。周囲が、妊娠して学生を続けることを良い目で見えてくれないのは悲しい現実。女性の出産年齢には限度があるのだから、妊娠・出産を決意した人はわがままではない。その選択を認めていけば、何かが変わっていくのではないか。

### 3 松本総長のコメント

女性教員懇話会の方々、教員・学生の立場からの、身につまされる話が多かった。4人に共通の問題もあった。大学として考えないといけない問題の1つは制度。センターのあり方は十分だろうか。ときどき見に行くが、保育サービスを受けている人は多いものの、女性があまり集まっていない。日常的に話していれば、いろいろ解決策も出てくることがあると思う。我々も努力するので、集うことでアクションを起こしてほしい。

研究の面は難しい問題。懇話会のメンバーにはパーマネントの職でない人も多い。「京大」「女性」「教員」の3つのうちどの要素を重視するかは人により違う。子どもを背負って実験をするのは危険なこともある。団体会でチェックしあう必要があり、部局で問題を整理して大学に言ってもらわなければならない。必要だ。

助教については教育基本法に定義されたが、文系では難しい問題を内在させている。チームで仕事をするところでは、経験や身分に応じて職責を



果たすことになるが、個人で研究できる分野では研究・教育する単位は個人。雑用が多いのは文系だけではなく、私も助手の頃は、小さい宇治の施設で事務官がいなかったため、事務仕事を多くやっていた。だが研究ができないと思ったことはない。研究の周辺の事務の経験は悪いことではない。私は早く結婚したので、宿舎にいったん食事に帰って子どもを風呂に入れてまた研究室に戻る生活だった。しかし、不特定多数から事務職員のように事務を命じられるのはよくないことで、中間職の採用が必要ではないか。塩田先生のところで中間職を創り、何人か採用を予定している。女性としての問題とは別に、教員としての身分の問題がある。国家公務員の時代には、採用されると身分保障があった。法人化して、昔雇われた人はそのまま雇用されているが、何年契約という形になった。教員の数の問題もある。定員ポストはこれ以上増やせず、毎年1%減ということになっている。別の形で教員ポストを増やす必要がある。年俸制も必要ではないか。退職金は急になくなると将来設計が破綻するので、ある時期からの縮小となるだろう。若手についてはどこかで年俸制にしてポストを増やし、ゆくゆくは准教授・教授も年俸制に移行するという制度を検討し始めている。人事の制度改革には最低1年、多くは3年かかる。良い方向であれば踏み出したいと思っているので、考慮していただきたい。

息子夫婦が病院に勤務しており、病院が非常に忙しいことも存じている。患者のためにも、医師そのもののあり方についても何かしなければならぬ時期に来ている。

### 4 資料紹介

**速水:** 現状を認識するために資料をかいつまんで説明したい。基本的なデータの推移を見ると、全国レベルで国立大の女性教員の比率が低いこと、京大では教員・学生における女性の比率がいずれも少しずつ上昇していることがわかる。

これまでの学内の取組みとしては、2005年に



男女共同参画企画推進委員会が設置され、2006年に「男女共同参画の基本理念・基本方針」が出された。2009年からは5年間のアクション・プランが実施されている。詳しい情報は大学のウェブサイトにある。

次に、女性研究者支援センターの活動としては、保育サポート、ロールモデルの提示、精神的ケアなどを行っていただいている。センターの設立以降、育児休業をとる人が男女ともに増えた。集まって情報を得ることで、今まで考えていなかった人が育児休業を取ることに思い至るようになった。

2006年に推進委員会が実施したアンケートでは、出産・育児・介護の支援が足りない、周囲の意識が低い、女性が少ないといった回答が多く、必要と考えられる仕組みや対策については、勤務条件・保育施設を挙げる意見が多かった。今日の研究会の発端にもなる理解だが、女性教員の中では30代が53.6%を占め、結婚・出産・育児の時期は、博士論文執筆・ポスドク・就職の時期に重なる。しかし、育児休業を取っている人が職員で241名なのに対して、教員では8名しか取っておらず、平均4か月で利用率が低い。これがなぜなのかを考える必要がある。女性研究者支援センターが昨年出した報告書の131頁以降では、専門の違いによるアンケートの分析が50頁にわたって書かれている。雇用については、文系では定員減少に伴い40歳未満の雇用が不安定。医歯薬学系では40歳以上で定員外の雇用が多い。40代以上の研究者では未婚の割合が高く、これは「研究するなら結婚・出産はしない」という不文律が存在したことを示す。現在は、就職が安定しないために家族形成が困難になっている状況。夫婦とも不安定雇用というケースも少なくない。研究しないといけない時期に、女性が育児をかぶりがち。希望が多いのに、育児休業を利用しない人が多いのは、仕事を中断したくないためだと思われる。また育休中は公費での研究がしにくい、期間を変更できる柔軟性がなく、実情に合わないという問題がある。ニーズとしては、より柔軟に研究ができるように勤務時間の多様化や公費使用・休業期間の変更を認めてほしいという回答が多い。また、周囲の理解が最も大切だという結果が顕著に出

ている。求めるサポートとしては、学内施設の充実が挙げられているが、これには吟味も必要。保育所自体はあるので、実際に子どものいる人は入所時期や期間の点での対応を求めている。

まとめると、若手にとっては雇用の安定が喫緊の課題、その後は出産・育児のサポートが必要であり、様々な分野に共通して、制度の柔軟さやキャンパスの理解が求められている。

**今田**：大学の取組みが一定程度行われ、一定の成果を上げていること、しかしなお、男性と比べて困難を抱え、いくつかの要望も出てきたことが明らかにされた。これまでの制度では支援しきれていない部分に対する、違いに応じたきめ細やかな支援を模索すべき時期にあるのかもしれない。正規雇用か非正規か、若手か中堅か、理系・文系・医歯薬学系の違いにより、リサーチ・ライフ・バランスのあり方が異なっていて、それぞれに合った支援の必要なことが浮かび上がってきた。

## 5 ディスカッション

### 理系・助教の方々から

・柔軟な保育施設を最も望む。同じ理系でも、研究室ごとに事情は違う。自分にしかできないことは学生に任せられないので、子どものほうに対応する必要があるため。

・育休を取ったが、高血圧で早産のため、予定日から1か月の予定が2か月になった。4か月後に復帰したが、座ってられないほど辛かった。しかし、いったん休業期間をうち切るとそれで終わってしまうので、やむなく病休を取った。分けて後から取ることもできるようにしてほしい。

・学振のRPDの制度がよかった。任期付きでも



ポジションを確保できる。助成のレベルは下げない、とのこと（子どもを産みさえすれば得られる制度ではなく、年齢無制限というのが特徴）。個人公募でエクストラポジションなので部局内の他人を押し退ける必要がなく、周囲との関係も良好に保てる。以前は期間2年のみだったが、要望により延長となっている。2年だと就職活動と育児とを両方することが困難である。任期制の制約はあるが、メリットもある。

・子ども精神の安定のためには、短時間だけ急に預けるというのは困難で、預かる側との間に関係を築く必要がある。

### 文系・教授の方々から

・助教を使う責任者の立場だが、任期付き助教の問題には私達にもいかんともしがたいところがある。プロジェクト自体に年限があるので雇用も任期付きとなるし、多くの人に雇用を創り出す要請は特定の人との安定性と矛盾する。

・助教だけでなく教授も事務をやっている。論文を書かなければならないのは教授も同じである。皆が苦勞していることであり、要領よくやる方法を見つけてもらうほかない。特定助教は在外研究も国際学会への参加もできるのであり、英語論文を公表すれば就職にもつながる。チャンスはかなり創っているのだから積み上げてほしい。

・どういう制度を作るかが今問われている。完全に休んでしまう育児休業か100%の勤務かという制度は硬直的で利用しにくい。現在の裁量労働制は短時間保育になじまないし、長時間労働の隠れ蓑になっている反面、フレキシブルな対応も可能にする。制度設計上、全体をとおして様々な要請をカバーするのは難しい。育休自体を分けて取れるようにするなどの柔軟化や、部局の裁量労働制の運用などでの対応が考えられる。

・学生についても単位が取得できるよう、休学せずにすむようにするなどの柔軟化の具体的な提案もほしい。色々な制度に特例条項を設けていくことも考えられる。

・短時間勤務や育休は、柔軟化する際に問題となる。給料を減らしても勤務時間を短縮する制度を導入するには、時間給制に戻す必要があり、裁量労働制のメリットがなくなる。働き過ぎになりが

ちな裁量労働の勤務時間を、何をもって認識するかも問題で、短時間勤務は具体的に設計しにくい。給料が減ってもポジションを確保してリサーチ・ライフ・バランスを図ることも考えられないわけではないが、不必要なリスクを課さずに雇用の柔軟化ができるかが課題。

### 文系・助教・研究員の方々から

・色々な人から仕事を頼まれるあいまいさのため、働きが不十分だと評価されがち。研究成果を出しても必ずしも評価されない。京大教授としてパーマネントな職にある人が忙しいというのと、1年契約で研究に専念できていない状況で業績を上げなければならないストレスは違うと思う。

・かつてと比べて就職難になり、業績を上げる必要があるのに、人員削減のため、研究につながる雑務が増えている。

・家族形成が女性支援の前提なのにも違和感がある。女性にも色々いるので、そうでない人も含めてやってもらいたい。

・せっかく場所があるのだから、月1回でやっていたランチセミナーのような形で交流してはどうか。交流ができれば、利用できる制度の情報もわかり、要望も出てくる。

・不安定な立場だが、男性も同様に不安定で、結婚できないと思っている人が多い。男性の問題も含めて考えないと社会が変わっていかない。男性は育休を取っておらず、女性が負担している。

・保育所が整ったといっても、京都市では待機児童数が多い。保育所に随時入所できるようでない育休を取る必要があるが、契約で任期が決まっているので、育休を取ると重要な時期にプロジェクトにとって役に立たない。これでは採用する側は男性を採用せざるをえなくなる。

### 元教員の方から

・10年以上前に退官したが、昔は男性と同様に評価されるには20倍のペーパーが必要と言われた。自分も子どもが2人いたが、自分からやらなければ誰も助けてくれない時代。科研費がなかなか取れないのは男性も同じことであり、今これだけ恵まれた環境があれば、何でもできるのではないか。現在ある、朱い実・風の子と2つの保育園は、も

ともと教員のための保育園として大学の3人でスタートし、京都市の認可保育園に移行したもの。自分で自分の道を切り拓く必要がある。



**塩田理事:**初代のセンター長を務め、今年の10月から理事として男女共同参画を担当している。大学として制度や運用についてやるべきことがあると考える。

勤務形態については改善のための工夫を考えているが、個人的には、よりフレキシブルにできればよいと考える。アメリカのように週3日・4日の勤務や、裁量労働制を選べるようにすることができるかが今後の検討課題。

周囲の理解も重要である。私は3月まで研究室を運営する立場にあったが、大学院生と助教に女性がいた。彼女達は頑張って仕事をして、働きすぎではないかと心配する人もあった。今後、女性が研究・教育で活躍することが重要だが、環境の整備が必要。大学としてはできることをやっていきたいので、提案を寄せていただければと思う。

今日はいくつか、男女に共通する問題もあった。研究は自分のための仕事でもあり、やっているときりがなく、夜も寝ないで研究することになりがち。できれば勤務時間と研究とをうまく分けて考

える必要がある。私は若いとき研究のために家庭をほったらかしにしたこともあったが、女性は特に働き過ぎの負担が大きくなるので、大学としても気をつけていきたい。

有期雇用が一般的になってきて大変だと思う。先が見えないと頑張る気になれないのも理解できる。大学からも国や社会へのはたらきかけが必要だと思うので、その点についてもみなさんのご意見を参考にしていきたい。

**今田:**様々な立場からの論点が出されて有意義な研究会になった。不安定な勤務形態は男性にも共通の現状がある。また、大学での働き方が長時間で雑務の多いのを見直すことも必要。仕事をしながらの育児にも、それぞれの研究者に合ったサポートが必要なことが指摘された。懇話会やセンターで考えなければならぬ重要な点が出されたと思う。本日はありがとうございました。

**速水:**色々な立場からのお話がうかがえて、「ライフ」を広く考えなければならぬことと、世代による考え方の違いがかなりあることがわかった。これを乗り越えるには、話し合うことが必要。学生は授業料を払っているのに、給料をもらって研究している立場と違うところもあると思う。本日はセンターの方々にもお手伝いいただき、お礼申し上げる。懇話会はみなさんのご意見を吸い上げて総長懇談会で取り上げたいので、ご感想をチラシのメールアドレスにお寄せいただきたい。

(記録: 高山 佳奈子)

### ～ 学生として参加して ～

☆ 大学院生は2回休学すると卒業が困難になることもあるため、希望どおりに出産できない。単位の取り方も、自分の関心に従ってではなく、保育所や診察の時間を優先して考えないといけなくなっており、単位や時間配分について配慮が必要。半年だけの休学のつもりが、切迫早産などのトラブルで1年になったりして計画どおりにいかないこともある。計画妊娠以外のケースに対する配慮が特に必要。  
(末廣由夏・医学研究科修士課程)

☆ 昔はみんなやっていたのだから若い人も頑張れと言われるのは悲しい。制度も大切だが、教職員の理解や精神面のサポートが必要。以前、ある教授から、学生が出産するなど考えられない、子どもがいるならいっそう頑張れ、と言われて傷ついた。いつ子どもをつくるべきかという「産み時」に答えがあるわけではない。たとえば文学研究科のように、大学院入試要項で学業への専念を求めている研究科があることも配慮に欠けると感じる。人権相談窓口に行ったが相手にしてもらえなかった。理解を得られなければ絶望的になることもある。  
(伏見裕子・人間環境学研究科博士課程)

## 2011 年度研究会のお知らせ

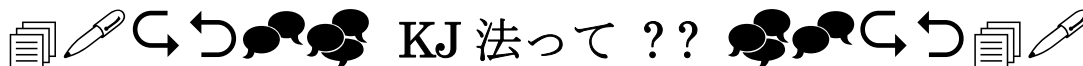
女性教員懇話会第 62 回研究会

### リサーチ・ライフ・バランスをめぐる (again) ——悩める女性研究者集まれ (男性も歓迎!) ——

2010 年度の研究会では、女性研究者の「多様なニーズ」が明らかになりました。  
そこで今回は、さらに多くの方の意見をくみ上げられよう、「KJ 法」(文殊カード法)を使った  
**全員参加型**の研究会を開きたいと考えています。

- 日時： 2011 年 11 月 4 日 (金) 12~14 時
- 場所： 総合博物館 3 階

主催：女性教員懇話会 協力：京都大学女性研究者支援センター



KJ 法 (文殊カード法) とは：川喜田二郎氏の考案した小集団で考案をまとめる方法。

文殊カード：3 連 (ミシン目で切り離し可能) なカード

人数：10 名程度

会場設営：グループが作業机を囲んで討議できる場所であればよい。

多人数のワークショップなどでは、上記人数ずつのグループに分けて、グループごとに下記のように意見をまとめて、全体セッションで討議する。

#### 方法

1. 各自が文殊カードを 1 枚ずつ持ち、設定されたテーマについて各自が思いついたことをカードの最上段に書く。簡潔に、わかりやすく。
2. 2 段目、3 段目が未記入のカードを隣のメンバーにまわす。
3. まわってきたカードの 2 段目に各自が思いついたことを書く。この際、1 段目の意見を参考にしても良いし、無視しても良い。
4. 3 段目が未記入のカードをさらに隣にまわす。
5. まわってきたカードの 3 段目に各自が思いついたことを書く。
6. ここで下記の 7 以下に移行しても良いが、まだ意見が出尽くしていないようなら、各自が 2 枚目の文殊カードを持って上記の 1~5 を繰り返しても良い。
7. 書き終わったカードを切り離す。
8. 適当なカードができたら、それらを分類する。KJ 法では、「島」をつくるという。各自の前に並べたカードの中で、司会が読み上げたカードの内容と似ていると感じるカード (志を同じくするもの) を前に集める。
9. まとまったカード群に、相談しながら、それらを最も適切に表現できるタイトル「名札」をつける。どの島にも入れられなかった「孤独な」カードも重要である。
10. 「名札」のついた「島」を模造紙の上にそれぞれ相互関係を考慮しながら空間は位置し、位置が決まったら貼り付ける。この際「孤独なカード」も忘れない。
11. 多少遠くからでも分かるように、マジックインクを使って説明やイラストをつけて関連図 (樹木型や魚型にするのも面白い) に仕上げると良い。



(Pharmaceutical Care-Forum Mie のサイトより抄録  
<http://pc-mie.umin.ne.jp/contents/download/sozai.do/kj.pdf>)

## お願い：「女性教員懇話会ニュースレター」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レター」をお届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。**

郵便振替でお願ひします。

口座番号：01010-9-3258 名義：京都大学女性教員懇話会

今年度以降分の会費を既に納入済の方には、宛名ラベル下部の数字で納入済年度をお知らせしています。

- ◎ **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ひします。**

事務局メールアドレス：[female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp](mailto: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](mailto: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きました。法人化により「教官」という身分がな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（2011年度）

高山佳奈子（代表）・落合久美子（会計）・船曳康子（書記）・松下佳代（研究会）・岩崎奈緒子（広報）

連絡先 〒606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学法学部 高山佳奈子気付 女性教員懇話会事務局

Email: [female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp](mailto:female-jimgroup@sys.bot.kyoto-u.ac.jp)