

平成26年度 女性研究者研究活動支援事業 キックオフ シンポジウム 大学におけるダイバーシティ推進の意義と効果



3月4日(水)、5号館5303教室にて、平成26年度 女性研究者研究活動支援事業 キックオフシンポジウム「大学におけるダイバーシティ推進の意義と効果」を開催しました。

開会にあたって、大城光正学長による「京都産業大学 男女共同参画宣言」を行い、これを受け、大西辰彦ダイバーシティ推進委員会委員長・副学長より、「京都産業大学 男女共同参画推進の基本方針と行動計画」を説明しました。

そして、独立行政法人科学技術振興機構 プログラム主管 山村康子氏より「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」、北海道大学大学院農学研究院 教授 有賀早苗氏より「女性研究者の活躍促進、何が必要?なぜ必要?」の基調講演をいただきました。

山村氏より、国策として女性研究者支援を行っていることについて、根拠数値の提示などがあり、他機関の取り組み紹介を含め、女性研究者研究活動支援事業と今後の方向性について説明がありました。

有賀氏より、中長期計画として、女性研究者支援を推進していくことの重要性の示唆と、その具体的な対応として北海道大学の事例紹介がありました。

基調講演を受けてのパネルディスカッションでは、はじめに、早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授/男女共同参画推進室 室長 矢口徹也氏による「早稲田大学男女共同参画推進室の取り組み」、株式会社堀場製作所 管理本部 理事 野崎治子氏による「女性の活躍を加速するための堀場製作所の取組」の紹介がありました。

矢口氏より、私立大学での女性研究者支援事業の取り組みとして、事業終了後の発展継続の事例を紹介いただきました。

野崎氏より、企業での男女共同参画、ワークライフバランスへの取り組み実践例を説明していただきました。

続いて、鬼塚哲郎 文化学部教授をモデレータとし、山村康子氏、有賀早苗氏、矢口徹也氏、野崎治子氏の4名のパネリストが登壇し、活発に意見交換を行いました。行政機関、国立大学、私立大学、企業と、パネリストの所属は異なりますが、男女共同参画推進に、継続して取り組むことの必要性が確認されました。

最後に、瀬尾美鈴ダイバーシティ推進室副室長が、閉会の辞を述べ、プログラムを終了しました。



男女共同 参画宣言



本学は、学祖荒木俊馬が掲げた建学の精神のもと、昭和40(1965)年に創立され、平成27(2015)年で創立50周年を迎えます。本学の建学の精神は、大学名にある『産業』(新しい業をむすぶ(産み出す))と読み解く、すなわち『むすびわざ』という言葉に象徴されています。『むすびわざ』とは、多様な個性と能力を結び合わせ、これまでにない新たな価値を社会に産み出していくことです。本学はこれまでの50年間、この建学の精神を教育理念に据え、豊かな発想力や創造力を持ち、国内外で活躍できる人材育成に努めてきました。

創立50周年を迎えるにあたり、本学は、新たに「Keep Innovating.」をスローガンとし、始動したところです。本学がこれからもイノベーションを起こしながら飛躍するために、すべての人が性別・国籍・年齢・障がいの有無などにかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会、すなわちダイバーシティ(多様性)を認める社会の実現が不可欠であると認識しています。

ダイバーシティ(多様性)を認める社会が実現するための我が国の最重要課題として、男女共同参画の推進が挙げられます。我が国には「すべての人が性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮して活躍し、あらゆる分野において対等に参画する機会が確保される社会」の実現を目的とする『男女共同参画社会基本法』が存在しています。本学においても、同基本法の精神に則り、教育・研究・就労・就学・就活の場での男女共同参画に関する課題を解決する社会的責任があります。

創立50周年を迎えた今、本学は「Keep Innovating.」のスローガンのもと、男女共同参画とその先にあるダイバーシティの実現に向けて果敢に取り組んでいくことを宣言します。

平成27年3月4日
京都産業大学 学長 大城光正

★ 教職員セミナー

2月9日(月)、図書館ホールにて、女性研究者研究活動支援事業 教職員セミナー「何が変わる？何を变える？—男女共同参画事業—」を開催しました。

教職員対象セミナーの開催にあたって、大西辰彦ダイバーシティ推進委員会委員長・副学長より挨拶があり、本学が男女共同参画の取組を実施し、その先にあるダイバーシティを目指していくことの説明がありました。

そして、日本化学会フェロー、産業技術総合研究所名誉リサーチャー 相馬芳枝氏より、「女性研究者が輝くために」の講演をいただきました。

相馬氏の講演は、

1. なぜ、女性研究者支援事業が必要か？
2. 日本政府の動き
3. 女性研究者の支援(大学)と効果

の3つのテーマで講演が進められ、ダイバーシティ(人材の多様性)推進は、イノベーションのための経営戦略として重要であること、女性

が活躍している企業は、業績がよいことなどを、他機関が実施した調査データ等を示すなどして、説明がありました。

続いて、ダイバーシティ推進委員会委員 藤野敦子 経済学部教授より、平成26年4月から5月にかけて、女性研究者支援事業への申請を念頭に、全教職員を対象に実施したアンケート調査結果を、報告しました。回答した教職員の約47%が、育児・介護に関係しており、子ども・要介護者をもつ人とそうでない人とは、ワークライフバランスに対する意識に、顕著な差が見られたことなどが報告されました。

また、ダイバーシティ推進室 副室長 瀬尾美鈴 総合生命科学部教授より、「京都産業大学型ポジティブ・アクション」を軸とした取り組みについての報告を行いました。ポジティブ・アクションを実施し、女性研究者の在籍比率を高めることにより、教育・研究活動の活性化を促し、大学の活性化へつなげていくことの必要性が、説明されました。



★ トップセミナー

2月18日(水)、10号館10505会議室にて、女性研究者研究活動支援事業 トップセミナー「本学の男女共同参画推進事業の取組内容と期待する効果」を開催しました。

開会挨拶では、大城光正・学長より、本事業の目標設定について、説明を行いました。3年間で、女性研究者を大学全体で10名雇用すること、新規採用者に対する女性比率を30%、女性研究者在籍比率を24%とすることが報告され、本学が男女共同参画を推進の取組を実施していくことが説明されました。

基調講演は、日本化学会フェロー、産業技術総合研究所名誉リサーチャー 相馬芳枝氏による、「女性研究者支援の必要性とその効果」の講演でした。

相馬氏は、女性の労働力率の国際比較での日本の遅れや、欧米と日本の女性研究者支援の開始では、約20年の遅れがあることを指摘さ

れました。また、女性が活躍している企業の方が、そうでない企業よりも売上高、利益率ともに高いことをデータで示されました。

女性研究者支援の先進事例として、上智大学、日本大学の事例を紹介され、女性研究者の採用が、大学の活性化につながっていくことを説明されました。

そして、ダイバーシティ推進委員会委員 藤野敦子 経済学部教授より、「京都産業大学『ワーク・ライフ・バランス(WLB)』及び男女共同参画に関するアンケート調査」の報告がありました。続いて、ダイバーシティ推進室 副室長 瀬尾美鈴 総合生命科学部教授より、「京都産業大学型ポジティブ・アクション」を軸とした取り組みについての報告を行いました。

最後に、大西辰彦 ダイバーシティ推進委員会委員長・副学長の閉会挨拶により、終了しました。



京都産業大学『ワーク・ライフ・バランス(WLB)』及び男女共同参画に関するアンケート調査の報告

ダイバーシティ推進委員会委員 藤野敦子



アンケートは、2014年4月16日—5月7日に、京都産業大学全教職員1,270人を対象に、WEB調査(無記名式)で行いました。有効回収数:564人(男性333人、女性231人) 有効回収率:44.4%でした。自由記述を含む調査内容は、①教職員のWLBの実情・意識、②大学におけるWLB施策へのニーズ、③教職員の男女共同参画意識、④大学における男女共同参画(ポジティブ・アクション)施策への意見等です。

自由記述からも、ポジティブ・アクションは、優遇や差別ではなく、是正であることへの意識啓発の必要性が確認されました。

『京都産業大学型ポジティブ・アクション』を軸とした取り組みについて

ダイバーシティ推進室副室長 瀬尾美鈴



本学の教育と研究を活性化するために、平成29年3月末までに達成する目標は、①新規採用者に対する女性比率:30%(3人に1人)、②女性研究者在籍比率:21%→24%(3%増)、③女性専任教員を10名採用すること(学部ごとに目標値あり)です。これにより、研究活動の活性化、男女共同参画意識の定着、女子学生・大学院生の研究職キャリアへの意識向上の効果が期待されます。

そこで、ダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティ推進室を設置し、全学的なコンセンサスのもと、京都産業大学型ポジティブ・アクション、女性研究者支援策に取り組んでいくことが報告されました。