



JSPS男女共同参画推進シンポジウム  
『男性の家庭進出 学術分野におけるその効果、課題、解決策について』

# 魅力的な職場環境を目指して —お茶の水女子大学の男女共同参画推進の取組—

報告者 岡村 利恵  
お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任講師



# 大学教員をとりまく職場環境 #1

英国最大の民間財団であるウェルカム財団(Wellcome)の英国を中心とした研究者の大規模調査(2020)の結果から

—調査対象となった研究者の84%が「研究職に誇りを持っている」と回答する一方、「研究者としてキャリアを築くことを心配していない」と回答した人は29%にとどまる。

—テキストマイニングからは「競争的」な職場環境が浮き彫りに。また、調査対象となった研究者の70%が普段の仕事で日常的にストレスを感じており、その度合いは他の産業で働く人たちよりも強い傾向にある。



## 大学教員をとりまく職場環境 #2

JSPS「特別研究員-RPD及び海外特別研究員-RRAの採用者・経験者を対象としたアンケート調査」より

—「出産・育児のために研究をあきらめることが多いと感じる」に対して、「大いに感じる」と回答した人は46%、「感じる」と回答した人は39%と肯定の考えを示す人の割合は8割以上。

—「研究のために子どもをもつことをためらったり、あきらめたりすることが多いと感じる」に対して、「大いに感じる」と回答した人は42%、「感じる」と回答した人は43%と肯定の考えを示す人の割合は8割以上。



# 本学の「研究者支援」

## 研究への支援

子育て中の学内女性研究者支援・学内研究者の一時支援・  
「特別研究員制度」(通称:みがかずば研究員制度)

## インフラ整備

学内保育所・ベビールームおよび多目的トイレの設置・  
イベント時に臨時託児室を開設

## 女性研究者の育成

育児支援奨学金・お茶の水女子大学賞

男性の育児や介護等の役割をふまえて「学内研究者の一時支援」は男性も対象



# 「子育て中の学内女性研究者支援」

## 対象

現在妊娠中もしくは小学校 3 年生以下の申請者の子どもを養育しながら優れた研究を行っている常勤女性教員（特任教員を含む）

## 概要

- ・2009年度に開始。年に 1 回募集。被支援者の研究活動を技術的・事務的な作業を含む様々な観点から支援する補助者を配置
- ・支援時間は週 12 時間程度（1 日 6 時間、週 2 日支援）を基準とし、上限は子ども（未子）の年齢により決定
- ・未就学児を養育中の場合は最大で週 29 時間、小学校 1～3 年生を養育中の場合は最大で週 24 時間



# 「学内研究者の一時支援」

## 対象

以下に当てはまる常勤の教員（**性別不問**・特任教員を含む）

- 1) 親族(配偶者及び2親等まで)を介護中であること  
(要介護段階が「要支援」または「要介護」)
- 2) 親族(配偶者及び2親等まで)を病氣看護中であること
- 3) 妊娠中(本人、産前休暇中を除く)
- 4) 未就学児(申請者の子)養育中
- 5) 上記1～4以外で特に支援が必要な状況であること

## 概要

・2010年度に開始。年に2回募集。被支援者の研究活動を技術的・事務的な作業を含む様々な観点から支援する補助者を配置

・支援期間は6か月。原則として月40時間を上限  
(これまでに一時支援を受けた研究者も申請可)



# 「学内研究者の一時支援」支援実績

支援対象者要件		親族を 介護中	親族を 病気 看護中	妊娠中 (本人)	未就学児 養育中	小計	合計
2021年度 (令和3)	男性				8	8	13
	女性	1			4	5	
2020年度 (令和2)	男性				5	5	7
	女性				2	2	
2019年度 (令和1)	男性				5	5	7
	女性				2	2	
2018年度 (平成30)	男性				6	6	9
	女性	2			3	3	
2017年度 (平成29)	男性			2	2	4	10
	女性			2	4	6	

ここ数年、男性の被支援者数は増加傾向にある。

全て「未就学児養育中」を理由とした申請。

今後は「介護」を理由とした申請も増えてくる可能性。

# 支援制度を利用した男性教員のコメント

本学では、若手教員も独立して研究・教育を行うことが推奨されており、はじめのうちは研究室の立ち上げや課外活動に大きく時間が取られることになる。大きな研究費もなく、外部資金で週10時間の雇用は非常に大きな負担となる。特に、実験系だと、うまく自分の研究室を立ち上げ、結果が出るまで3年以上要するため、その間の途切れることのない支援が欠かせないと思う。

このような教育・研究活動と育児・家事を同時にこなしていくことはほぼ不可能であり、配偶者に大きな負担をかけることになる。一般的に、このような支援は女性教員や職員を中心におこなわれているが、本学が行っているように、私のような育児をしている男性教員や職員を支援することがひいては、女性の自立・独立の支援につながると思う。本学の取り組みの成功例を全国の大学や一般の企業にも広く宣伝し、男性が育児に参加しやすい体制を作ることが、真の男女共同参画につながると期待される。ぜひ今後とも継続して頂きたいと強く思う。

(2021年度 前期・後期支援、未就学児養育中、男性)





# 総括

## 「魅力的な職場環境」とは？

—安心して研究に取り組めると同時に性別に関係なくケア役割を果たせるような職場

## お茶の水女子大学の取組

—補助者を配置しての研究支援に重点。「学内研究者の一時支援」として性別に関係なく支援を開始して10年以上が経過。ここ数年、男性の被支援者数も増加傾向にある。



お茶の水女子大学  
Ochanomizu University

～未来につなぐ～



お茶の水女子大学は  
2025年に創立150周年を迎えます

ご清聴ありがとうございました。