

# 第三回男女共同参画推進ワークショップ

2014年度第3回男女共同参画推進ワークショップー女性教員の上位職登用促進ー女性教員増員から決定権者の多様性増大へーを開催しました。

2014年度は、これまでに、女性教員増員（第1回）、女子の大学院進学促進すなわち育成（第2回）と2回のワークショップを行ってきました。これら2回を踏まえ、女性教員の上位職登用のメリットと課題について認識を深め、登用促進のためにどのようなことに取組んでいけるかを検討するために、以下の通りワークショップを実施しました。

日時 2015年3月26日（木）PM2:00-PM4:00

会場 豊洲キャンパス 交流棟401教室

参加者 学長ほか教員11名

## プログラム

- 挨拶 村上 雅人 学長
- 趣旨説明 國井 秀子 男女共同参画推進室長
- 資料提示 内藤 和美女共同参画推進室教授
- グループ討論 2グループ
- 成果共有 各グループより
- 総括 村上 雅人 学長

## グループ討論の概要

### 〔女性教員の増員〕

- 戦略的人事、実質的な「女性枠」の設定等、「意図的取組」が必須である。
- 現在の女性研究者の絶対数の少なさに対しては、学科の年齢構成、専門性等従来の採用で重要視されていた点にこだわらない採用等をさらに浸透させるべきである。
- 外部の女性研究者から見て芝浦工業大学が魅力的になるよう、男女共同参画が進んでいることを積極的に広報するのがよい（ex. 現在の制度としてあるもの見える化）。公募時にも単に「男女共同参画を推進しています」に加え、「～な支援があります」などの積極的な明示も重要である。

### 〔女性教員の上位職位への昇格促進〕

- 昇格への性別の影響を一切排するためにも、ポイント制となった昇格基準の明確化と、昇格のシステム化・透明化を一層進める必要がある。
- その完遂までの間、昇格基準を満たす女性教員が昇格を推薦する学科主任から見落とされることがないように、男女共同参画推進室が、昇格基準を満たす女性教員の情報提供をすることはあり得る。
- 新任教員などに向けて、本学での支援体制、現状の制度などについて十分な情報提供を行うべきである。

### 〔役職、管理職への女性の登用促進〕

- よい教育、優れた研究をすることと、組織運営・組織の意思決定に参画することが相反する面がある。多くの教員はよい教育、優れた研究をしたいと思うが、組織運営・組織の意思決定に参画したいと思う教員は少ない。教育・研究とともに大学の制度構築や変革に携わりたいという気持ちを生成するには、大学の制度構築や変革に関わる機会があることと、メンターが重要である。
- 研究リーダー、組織運営の責任者の二本立てで、女性の意図的育成のキャリアパスをつくる必要がある。
- 決定権をもつ役職に関しては、負荷が高いとの認識が全教員にある。一方で、大変重要なことであるので、早めに学長補佐などの大学の運営組織に係わる機会を設けるべきである。

### 〔その他〕

- 長期的な視点にたった、女性研究者の育成は重要である。本学の女子学生の育成にあたっては、女子学生が多い海外への留学制度、奨学金支援など包括的かつ長期的な視野での育成を検討すべきである。
- 修士・博士への進学に関するインセンティブ、メリットを早い段階で提示するのがよい。

お問い合わせ先

〒337-8570 埼玉県さいたま市見沼区深作307（大宮キャンパス）

E-mail:desk-gequality@ow.shibaura-it.ac.jp