

# NEWS Letter



## 子育て期の女性研究者支援 利用者からの声 ～研究継続支援員制度～

平成22年12月より、子育て・介護中あるいは2世帯以上の生計を営む等の女性研究者を対象に、研究継続支援員制度を実施しました。5学部から9名の申請があり、全員の支援を決定しました。その内2名の方の声を紹介します。

### 金子 美華講師(医学部 先端分子疫学研究所 悪性腫瘍研究センター 分子腫瘍マーカー研究チーム)

#### 「現在、2歳児と4歳児の子育て中です。」

保育園の送り迎えをしているので、研究室にいられるのはほぼ毎日8時から18時半までに限られます。子育てが始まる以前は、帰る時間を考慮する必要がなく、実験準備から解析まですべて一人で行っていました。しかし、今、それでは実験結果の精査や考察、次の実験計画の立案などを勤務時間内に落ち着いてできません。

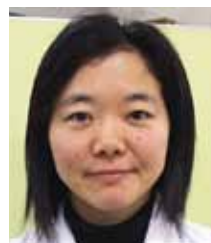


研究継続支援員制度を利用して、アドミニストレイティブ・アシスタント(医学部1年生)から実験器具の片付けや滅菌作業、実験材料の準備などを手伝ってもらえることで、非常に負担が軽減されました。じっく

り研究内容を精査、考察できるようになり、効率よく研究成果をあげることができるようになりました。

#### 「脳腫瘍の診断に有用な新規抗体の作製に成功しました。」

グリオーマ(脳腫瘍のひとつ)の診断に有用な新規抗体の作製に成功し、BBRC (Biochemical and Biophysical Research Communications) というアメリカの専門誌に"Establishment of a novel monoclonal antibody S Mab-1 specific for IDH1-R132S mutation"という論文で報告したところ、アクセプトされたというニュースが2月19日に入りました。アシスタントの学生がとてもよく働いてくれたことに感謝しています。



金子 美華講師

### 渡辺 理絵准教授(農学部食料生命環境学科 食農環境マネジメント学コース)

#### 「1歳になる子を育児中です。」

昨年、11月に本学に着任しました。夫は東京勤務のため、家では一人で子どもを育てています。幸い年度途中からでも入園できる認可外保育園を見つけたものの、その時、子どもは8ヶ月だったため、当初は頻りに風邪をひき、迎えに行かなければならないことが度々ありました。場合によって母に協力を求めています。祖母の介護があるため、全面的にサポートを求めることは困難な状況です。



着任を契機に、山形県を基盤にした農業経営と地形条件・土地利用との関わりなどに関する研究を行いたいと企図し、諸分野にその研究計画を申請しました。その際

に、重要なツールとなってくるのが、GIS (ArcView)とそれに対応するデータの作成・整備ですが、データ作成には膨大な時間と手間がかかります。研究継続支援員制度を利用して、農学部4年生のサポートが得られるようになってから負担が軽減され、データの解析に集中できるようになりました。



渡辺 理絵准教授

#### 「山形県の農業の推進に貢献できると確信しています。」

農業集落カードをGISで空間解析すると、1980年以降の土地利用や農家の規模、耕作放棄地やその割合などを経時的に分析できます。その分析結果から、山形県の農家と農業のおかれている地域状態や問題点がわかります。場合によっては、それらの成因まで把握することができると思っています。農家と農耕地がもっている潜在力と今後の可能性を示すことで、山形県の農業の推進に一定の貢献が果たせると確信しています。

# 山形大学は本気でワークライフバランスの実現に努めます。

## ■ 山形大学職員就業規則の一部改正のお知らせ（平成23年1月1日から施行）

以下の特別休暇（勤務したとみなして給与を支給する休暇）を改正しました。

### 1. 結婚休暇の取得可能期間の延長

5日間の連続休暇が取得できる期間を、結婚後1か月から6か月まで延長しました。これは、様々な都合で、結婚後1か月以内に休暇を取ることができない場合を考慮したものです。

### 2. 産前休暇を6週間から8週間に延長

8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合、申し出た期間が取得ができます。

### 3. 妻が出産休暇中の子の養育休暇取得期間を延長

産前休暇が延長されたことに伴い、子（小学校就学前の子）の養育休暇も産前8週間としました。この期間に5日以内の養育休暇が取得できます。



## ■ 「山形大学教職員のための出産・子育て・介護に関する制度」紹介パンフレットを作成・配付しました。（右図参照）

本パンフレットは、山形大学職員就業規則の中から、出産・子育て・介護を支援する制度の一部を紹介したもので、教職員全員に配付しました。女性も男性も職場で能力を発揮するために、安心して出産、子育て、介護ができる環境を作ります。パンフレットは男女共同参画推進室のHPにアップしておりますので、是非ご覧ください。

## ■ 「山形大学 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」の結果

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、常時雇用者が300人を超える一般事業主は、行動計画（計画期間・目標・内容・実施時期）の策定が義務づけられ

ています。以下が山形大学の第2次行動計画とその結果です。この結果を受けて、第3次計画（平成23年4月1日～26年3月31日）を策定しました。

	第2次計画（平成20年4月1日～平成23年3月31日）	結果
目標1	計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。 男性職員：1人以上の職員が取得 女性職員：取得率を80%以上とする。	平成22年9月に初めて男性1人取得。 平成20年度取得率89.5%、21年度81.0%、22年度82.1%。
目標2	子どもの出生時における養育を行うための特別休暇の取得を促進するための広報制度を確立。	本学HP（学内のページ）で広報。男女共同参画推進室のHPやパンフレットで多様な休暇制度を分かりやすく表示。
目標3	平成23年3月までに、年次有給休暇の取得日数を一人あたり年間平均10日以上とする。	毎年の新規付与分20日の内10日以上を取得を目標とした。 平成20年度平均7日、21年度6日、22年度5.8日。

### ● 男性の育児休業取得を促進させます。

男性が仕事と子育てを両立させることで子育て環境が改善され、女性もその能力を発揮して働くことができます。山形県では、2011年度から3年間を「イクメン応援プロジェクト重点期間」とし、男性が育児休業を取得した際には奨励金を支給することになりました。11年度は、育児休業の取得が1か月未満の場合は5万円、1か月以上の場合は10万円を個人に支給するとしています。また、育児・介護休業法が改正され、昨年6月30日から「パパママ育休プラス」も施行されています。周囲の皆さんの理解も一層深めたいものです。

### ● 年次有給休暇の取得を促進させます。

希望する日時に理由を問わず使用できる休暇です。例外的に事業の正常な運営を妨げると思慮される場合は、他の時季にこれを与えることができる使用者の時季変更権がありますが、原則としては請求された時季に与えることになっています。

本学では年次有給休暇の取得促進のため、「全学一斉休業に連続する休暇や子どもの学校行事、PTA活動、結婚記念日等の際には、積極的に年次有給休暇を取得しましょう。」と呼びかけています。

## 女性研究者裾野拡大

# 「目指せ！理系マドモワゼル！！

## 理系女子力UPセミナー」工学部で開催

1月19日(水)

「目指せ！理系マドモワゼル！！理系女子力UPセミナー」が工学部で開催されました。本セミナーは女子学生のモチベーションを向上させるため、現在第一線で活躍している女性研究者に、研究内容や女性研究者の日常、理系の魅力を紹介いただくというものです。

最初に、「理系マドモワゼル講演会」として、現在第一線で活躍されている大島まり氏（東京大学教授）、三浦佳子氏（九州大学教授）のお二人から講演をいただきました。大島先生は「循環器系のマルチスケールシミュレーションと可視化計測」、三浦先生は「精密糖鎖高分子界面を用いた機能材料の設計」というテーマで、ご自分の研究内容をわかりやすく紹介いただきました。講演後は参加者から研究



質問に答える三浦佳子氏(九州大学教授)

内容や研究生活について多数の質問がありました。その後、「理系女子ライフphotoコンテスト」として、八塚京子准教授、日出間るりPD研究員を加えた4名のパネラーによるパネルディスカッションが行われました。各自が持ち寄った研究室の様子や高校時代の思い出など様々な写真が会場に映し出され、参加者の目を惹きつけました。コンテストの最後には、会場内の参加者を審査員として、エントリーした写真の中でどの写真が最も「女子力があるか？」を競い合い、複数の女性と男性の研究者が共に写っている研究室風景が選ばれました。その写真の提供者には、その後の懇親会で素敵なプレゼントが手渡されました。当日は、男性を含めて約65名の参加があり、多くの方々とともに理系の魅力について考えることができました。



大島まり氏(東京大学教授)

内容や研究生活について多数の質問がありました。

その後、「理系女子ライフphotoコンテスト」として、八塚京子准教授、日出間るりPD研究員を加えた4名のパネラーによるパネルディスカッションが行われました。各自が持ち寄った研究室の様子や高校時代の思い出など様々な写真が会場に映し出され、参加者の目を惹きつけました。コンテストの最後には、会場内の参加者を審査員として、エントリーした写真の中でどの写真が最も「女子力があるか？」を競い合い、複数の女性と男性の研究者が共に写っている研究室風景が選ばれました。その写真の提供者には、その後の懇親会で素敵なプレゼントが手渡されました。

当日は、男性を含めて約65名の参加があり、多くの方々とともに理系の魅力について考えることができました。

当日は、男性を含めて約65名の参加があり、多くの方々とともに理系の魅力について考えることができました。

## 各キャンパスでメンター講習会を実施

2月2・16・17・18日 利用申請受付も開始しました。

メンター制度の導入に向けて、メンター講習会を各キャンパス(小白川・米沢・鶴岡)で開催しました。21世紀職業財団より講師を招き、メンタリングとは何か、若手と先輩との関係をフォーマルに設定する必要性などの説明を受けた後、メンターとしての基本的態度、質問への対応についての講習がありました。メンターのコミュニケーションスキルとしてのアクティブライスニング、コンプリメント、スケールクエスチョン、キャリアインタビューなどについてグループワークが行われました。

最後に講師から、悩みがないと活用しにくい制度のように思

われるがそうではなく、人脈を広げて可能性を高める意義があることが強調されました。参加者から「自分を振り返ることができた」「自分自身がエンパワメントされた」という感想がありました。45名が受講し、12名の方からメンター登録をしていただきました。



石川邦子氏による講習会風景(米沢)

## 託児サポーターのフォローアップ研修と認定証の更新

2月21・23日

平成21・22年の養成講座を受けて、託児サポーターに認定された学生を対象に、フォローアップ研修を実施しました。認定証の更新に向けて、託児サポーターの質の維持向上を図るものです。

前半は、日本赤十字社の指導員の方を講師に、乳幼児の救急法講習会を行いました。乳幼児を対象とした場合の心肺蘇生法、気道異物除去法、簡単な怪我の応急処置法の実習を行いました。

後半は、本制度の連携機関である「やまがた育児サークルランド」の保育士の方による遊びの講習とサポーター同士の情報交換を行いました。実際にサポーターになった時の子どもとの関わりを振り返り、戸惑いや喜びなどが語られ、今後の活動に生かせるアドバイスを受けることができました。



気道異物除去法の実習の様子

## 第2回女性研究者交流会 -Lunch Meeting- を開催しました

2月22日(火)

学部や研究分野を越えて情報交換ができる機会であることを改めて実感した交流会でした。米国での研究体験から、女性やアジア系研究者に不利な状況があり、依然としてダイバーシティの課題があることや在宅医療と情報ネットワークの連携などの話題で盛り上がり、時間があっという間に過ぎてしまいました。ワークライフバランスについての情報交換は、各自のライフステージによって異なってくるため、同じような関心を持っている人同士が集まるのが課題となりました。気軽に参加しインフォーマルな形でのつながりが広がっていくことが期待されます。



交流会の様子

**鈴木 匡子 先生**

山形大学大学院医学系研究科  
高次脳機能障害学講座主任教授



◎若き学生と女性医師・研究者たちへ

このコラムは「女性研究者からのThe Message」という題です。さて、女性研究者、女医という言葉は使いますが、男性研究者、男医という言葉はあまり聞いたことがありません。逆に女性看護師という言葉も使いません。多分、少数派を区別する時に性別をつける慣習があるのでしょう。しかし、昨今、女性の医師は増えて少数派ではなくなってきました。ここ5年の医師国家試験の

合格者の3分の1は女性です。そこで、少数派ではなくなってきた女性医師をどのように活用するかが問題になってきています。しばらく前までは良かれ悪しかれ女性医師の絶対数が少なかったため、育児などのため仕事を辞めたり、当直を減免してもらったりしても全体への影響は限られていました。ところが、女性医師の数が増えるにつれ、いろいろな問題が顕在化してきたのです。同じ頃、卒後研修医制度の導入をきっかけとした医師不足が明らかになってきました。そこで、現在働いていない女性医師を何とか現場に連れ戻そうとする動きがあらわれてきています。もちろん女性の医師が働きやすい状況になるのは望ましいことです。しかし、「短時間でも、女性医師でも働けます」というポジションは何かに似ていないでしょうか。これは現在大きな社会問題になっている非正規雇用に近いのです。将来、医師が充足してくれば調整弁として真っ先に切り捨てられる可能性があります。したがって、女性医師は若いうちに自分のキャリアデザインをして、どのような

形で医療に貢献していくかを一度は考えておく必要があるでしょう。もちろん想定外のことも起きるでしょうが、それを受け入れた上で、修正していくことはできると思います。

女性医師が医療の第一線から離れる大きな原因の一つは、医師のワークライフバランスの悪さです。「ライフを犠牲にして長時間働き、患者の容体が変化すれば何があっても駆けつけるのが当然」とされる環境で、仕事と育児・介護等を両立できるでしょうか。これを改善していくためには、医師数を増やすのはもちろんのこと、環境整備、意識改革などを含めた息の長い活動が重要になってきます。山形大学の男女共同参画事業がその端緒になり、継続的な活動が行われることを願っています。若い女性医師・研究者の方は、情報を積極的に集めて利用できる制度は活用し、周囲の方とのチームワークを大切に、自分の目標に向かって邁進してください。女性研究者、女医という言葉が使われなくなる日はそう遠くないかもしれません。

**Hello! University** 他大学の取り組み紹介

女性研究者支援モデル育成事業に取り組み、実績のあった他大学の事例を紹介するコーナーです

**三重大学 “地域連携で理系女性を増やし、活躍の場を広げる”**



一堂に会したブース出展者

三重大学の取組の特色は、三重県内の2私立大学、2高専、2独立行政法人に県の男女共同参画センターを含めた7機関と連携して事業を推進し、さらに最終年度はこの活動を

県の4つの研究所に拡大して、県全体の男女共同参画と理系女性の増加を進めていることです。連携機関連絡協議会の開催を重ね、3年目の平成22年度には、連携機関の長が一堂に会してシンポジウムを開催しています。県下の女子高校生および高専生を対象に、三重大学の演習林や農場や水産実験所および連携機関を会場に、フィールドサイエンスツアーとキャンプを開催しています。また、工学部では、女性教員が助教2名にとどまっていることから、講義

だけでなく女子学生にとってのロールモデルとしての女性教員を、連携機関から招くなどの努力を行っています。

平成22年12月の「地域の活性化と男女共同参画の推進」をテーマにしたシンポジウムでは、三重大学をはじめ、県内の行政機関、企業、NPOや研究会などによる31のブース出展もありました。男女共同参画に取り組む多様な主体の情報共有と交流の場として、地域の活性化にもつなげようとしていました。

**東北地方太平洋沖地震(平成23年3月11日発生)で被災された方々に、心よりお見舞い申し上げます。また犠牲になられた方々に、謹んで哀悼の意を表します。**

既に、多くの大学、地方団体よりお見舞いの便りとお支援の意向をいただき感謝申し上げます。深刻な被災はなくても余震や原発事故の不安が続き、精神的な疲労が増している方も多いと思われます。お話を伺いますので遠慮なくご連絡ください。

**Information ①**

**女性研究者へのノートパソコン貸出利用者募集中**

育児・介護期や2世帯以上の生計を営んでいる女性研究者のワークライフバランス支援のため、ノートパソコン11台とWebカメラを貸与する制度を開始しました。詳細はホームページ上の募集要項で紹介しています。どうぞご利用ください。

**Information ②**

**「託児サポーター制度」ご利用のお礼と23年度の利用開始について**

今年度は、延べ72人の子どもさん、全225.5時間(3月末現在)のご利用をいただき、ありがとうございました。次年度の利用開始は、科学技術振興調整費の取扱いに変更があり、ただいま検討中です。決定次第、男女共同参画推進室のホームページでお知らせいたしますので、よろしく願いたします。

編集後記/本事業も2年目が終わり、最終年度を迎えようとしています。各種支援制度も整って参りました。ワークライフバランスの実現に向けて、今、何が問題なのか、何をしなければならぬのかを再度、見極めて事業を進めていきたいと考えています。2011年3月



**山形大学男女共同参画推進室**

〒990-8560 山形市小白川町一丁目4-12 TEL 023-628-4937、4938、4939  
E-mail danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp  
http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/