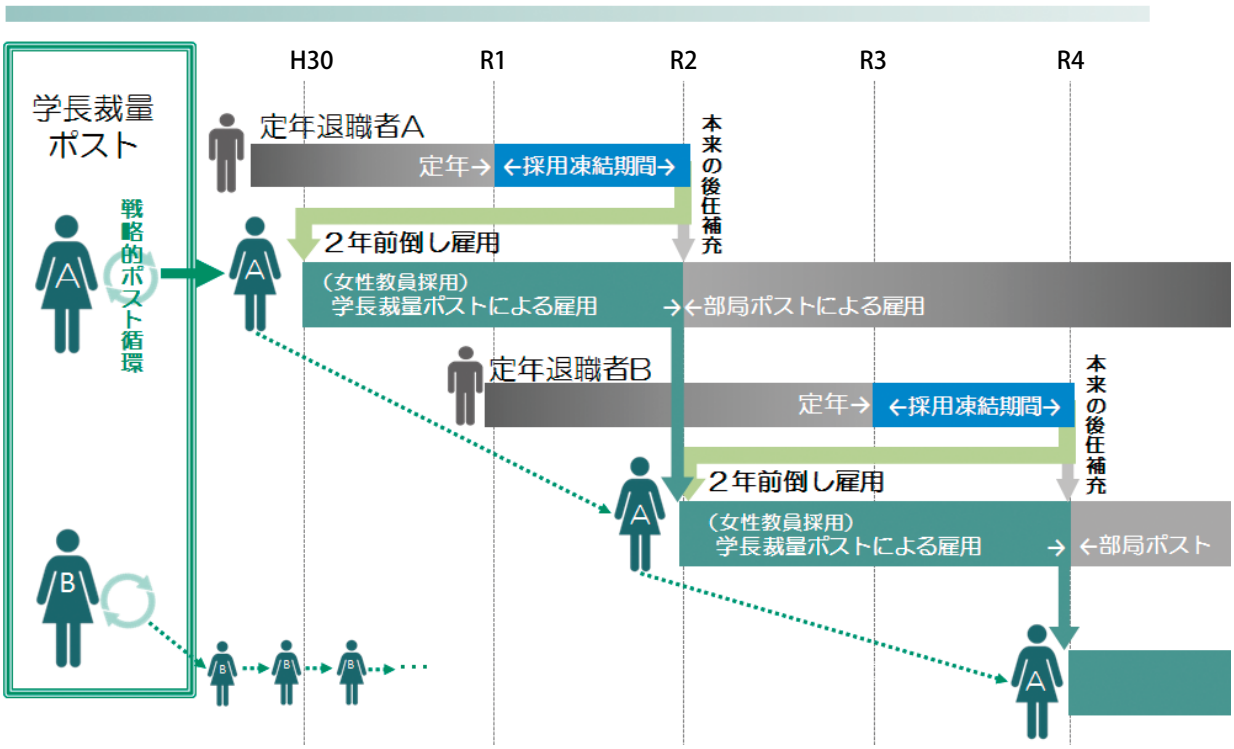
Chapter Ⅳ

女性教職員採用・昇任促進

戦略的ポストサイクルシステム

埼玉大学では、理工学研究科において理系女性教員採用を積極的に増やすために、教授らの定年退職と後任補充人事に先立ち、期間限定で学長裁量ポストを女性教員ポストとして、希望する学科に順繰りに貸し出す「戦略的ポストサイクルシステム」を導入しています。これによって「女性限定公募」が実現しました。女性限定公募ではそれ以外の公募と比べて女性の応募者が多く、優秀な女性研究者の採用につながるという効果が見られ、2017年度～2020年度までに女性限定公募２名を含む８名の女性教員採用を達成しました。本年度からは、それまでの２ポストから３ポストに増加し、理系に限らず、女性教員の採用数が目標値に到達していない部局を中心に、本システム導入を検討しています。

戦略的ポストサイクルシステムの概要



Voice 学長特別賞（みずき賞）受賞者の声

埼玉大学では、平成29年度に女性教員の上位職登用を増加させる取組として、みずき賞を創設し、教育・研究活動に顕著な功績があったと認められ、女性研究者リーダーとして活躍する女性研究者を表彰しています。今年度は情報メディア基盤センター長谷川有貴准教授が受賞されました。

情報メディア基盤センター　准教授

長谷川 有貴
Yuki Hasegawa

この度はこのようにスピーチの場を設けていただきありがとうございます。先日、学長特別賞のみずき賞を受賞いたしました、埼玉大学情報メディア基盤センターの長谷川です。

坂井学長、ありがとうございました。正直、このような賞をいただけるようなことはなにもしていないという思いですが、なにかしらの活動を評価いただいたことは非常に嬉しく思います。

私は現在、情報メディア基盤センターに所属しておりますが、講義の担当や研究室運営は、電気電子物理工学科で行っております。女性の比率の少ない分野はいろいろとあると思いますが、電気の分野も女性比率の少ない分野の一つです。私は電気学会という学会に所属し、論文発表等を行っていますが、20,000 人ほどいる会員のうち、女性比率は２％にも届きません。今回、みずき賞をいただくきっかけとなったのは、2019 年に参加した IEEE という電気電子工学分野で世界最大の学会の日本支部主催の国際学会にてベストペーパー賞をいただいたことでした。IEEE だけではありませんが、国際学会に行くと、女性比率はグッと上がる印象がありますが、実はここでいただいた賞も、IEEE Woman in Engineering という組織から女性研究者、技術者に贈られるもので、世界的にも女性研究者、技術者を盛り上げていこうとする動きが活発であることを実感します。

正直、女性が女性が、というのはあまり好きではありませんが、このような賞をいただき、今年からは研究費もいただけましたので、大変うれしく、また、男女問わず、私が活動する電気分野に進みたいと思う子どもや高校生が増えるような活動も含め、これからも研究に教育に邁進していきたいと思います。

ありがとうございました。

埼玉大学各学部および全学委員会の男女比調査

本学各委員会委員の男女構成比の偏りについて「職場環境づくりWG」として教育学部、教養学部、経済学部、そして理工研究科の学部、博士前期・後期課程および全学委員会委員の男女比を調査しました。

調査概要と結果

今回の調査では、まず2019年度および2020年度の本学教員名簿「全教員リストR020301」と「全教員リストR020901」から男性・女性教員数を算出、次いで各委員会の委員名簿(「教育学部各種委員会委員名簿(R1年度)」「教養・人社研学際2019委員会名簿」「経済学部2019年度委員名簿」「工学部H31工学部運営組織と各委員等」「理学部2019委員名簿依頼(全学・学部)」「理工学研究科H31全学各種委員会委員名簿」「理工研H31大学院関係会議委員一覧」「教育学部各種委員会委員名簿(R2年度)」「教養学部20200401更新用2020(R2)委員会名簿」「経済学部2020年度委員名簿」「工学部R2委員長・全学委員_案_20190405」「理学部2020委員名簿依頼(全学・学部)」「理工学研究科R2全学各種委員会委員名簿+(2)」「理工学研究科R2全学各種委員会委員名簿」「理工学研究科R2大学院関係会議委員一覧_0717連携教員」)をもとに各委員会の女性の割合を算出した。

本学には、学部、博士前期課程、博士後期課程、全学の4種の委員会がある。教育学部には博士後期課程委員会がなく、特別委員会と常設委員会があるので、これを博士後期課程委員会としてまとめた。理工学研究科の名簿には全学委員会の他に特定の研究目的のために設立された12の研究センターの名簿も併記されているので、これを全学委員会に含めた。また理工研究科の学部委員会では、2019年度は理学部と工学部がそれぞれの委員名が表記されていたが、理由は明らかでないが2020年度は理学部のみの表記となった。

男女の人数を調べた結果、本学教員の女性率に比べ、全学委員会の女性率が低い。2019年度の理工学研究科では、全教員の女性率を上回るが、これは女性教員が多く研究センターに参加しているからである。しかし研究センターは特定の研究分野にのみ権限が限られており、全学委員会としての業務を担当しているかは疑問が残る。

教育学部と理工学研究科では、全教員の女性率と各委員会女性率はほぼ同じである。教育学部では2020年度、全教員の女性率は29.89%(1)だが特別と常設委員会の女性率は33.92%(2)で、また理工研究科では2019年度、全教員の女性率は9.09%(3)だが博士前期・後期委員会の女性率11.44%(4)で、それぞれ全教員の女性率より高い数字を表している。

教養と経済学部では各委員会女性率は全教員の女性率より低い。とくに教養学部の全教員女性率(2019年度は23.52%(5)、2020年度は24.48%(6))に比べて、全学委員会女性率は2019年度5.88%(7)、2020年度9.09%(8)で大きくかけ離れている。経済学部も2020年度の全教員の女性率は22.44%(9)に比べて博士前期委員会の女性率7.69%(10)、後期課程0%(11)とかなり低くなっている。

これらの数字は、女性教員が各委員会に参加していないということを示している。その結果、業務負担が男性に偏る一方で、決定権者も男性が多く担うことになっているのではないか。

女性教員が委員に参加しない原因や理由は明らかではないが、各学部の委員の決め方に一因があるのではないだろうか。現在、委員の選出にはローテーション式と学部長によるが指名式の2つの方法が採られている。ローテンション式であれば、男女委員の選出は公平になるが、指名式は偏重を生む可能性がある。

委員の選出法が統一されていないためか、同一学部内でも年度ごとに女性率の変動が大きい。2019年度、理工研究科の博士前期課程と後期課程委員会女性率は11.44%(4)だったが翌年は3.68%(12)に下がり、また教養学部の学部委員会女性率は2019年度10.68%(13)だったが翌年20.16%(14)になった。

今回の調査は2019年度と2020年度の2年のみを対象にしたものだったため、明確な傾向を把握することができなかった。職場環境改善のためにどのような施策が適格かを判断するためにも、今後もこの男女比の調査を続けるべきだろう。

埼玉大学委員会男女率（%）

		全教員 男女率			学部 委員会			博士前期 課程委員会			博士後期 課程委員会 （教育学部： 特別+常設委員会）			全学委員会		
	年度	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率
教育学部	2019	72	31	30.09%	44	16	26.66%	44	18	29.03%	75	31	29.24%	33	9	21.42%
	2020	68	29	29.89% (1)	38	12	24.00%	49	17	25.75%	74	38	33.92% (2)	31	11	26.19%
教養学部	2019	39	12	23.52% (5)	117	14	10.68% (13)	33	6	15.38%	17	2	10.52%	32	2	5.88% (7)
	2020	37	12	24.48% (6)	95	24	20.16% (14)	30	6	16.66%	16	3	15.78%	30	3	9.09% (8)
経済学部	2019	36	13	26.53%	44	10	18.51%	10	1	9.09%	10	1	9.09%	33	4	10.81%
	2020	38	11	22.44% (9)	41	8	16.32%	12	1	7.69% (10)	10	0	0% (11)	36	4	10.00%
理工研究科	2019	210	21	9.09% (3)	91	10	9.90%	178	23	11.44% (4)	178	23	11.44% (4)	145	14	8.80%
	2020	202	19	8.59%	(理学：38)	(理学：2)	(理学：5%)	157	6	3.68% (12)	157	6	3.68% (12)	120	12	9.09% (3)

女性職員の昇任実態調査

「女性職員の管理職登用に向けた課題の検討」を行うため、実態調査及び係長相当職の女性職員、小学生までの子がいる女性職員に対してヒアリングを行い、ダイバーシティ推進室会議で報告を行いました。

実態調査について

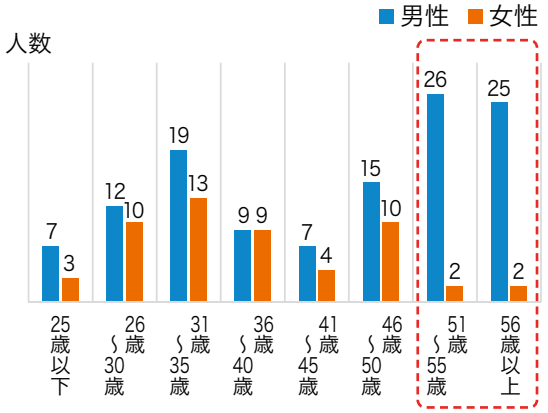
【事前調査内容】

本学職員の年齢別・職位別の男女割合を調査（R2.7.1 現在）

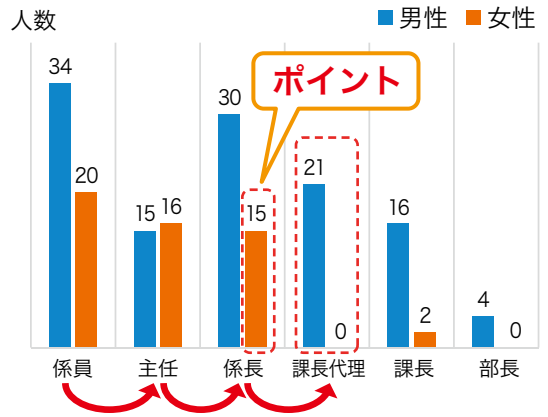
【調査結果】

- 本学職員数の男女比は７：３で男性職員が多い
- 年齢別では51 歳以上で女性職員の割合は男性職員の約8%となっている。
- 職位別では管理職候補の課長代理に女性職員がいない事がわかり、女性の管理職を増やすには、現在の女性係長の中で優秀な女性を課長代理に登用することが必要であることがわかった。

年齢別・男女別の人数



職位別・男女別の人数



ヒアリングについて

【ヒアリング内容】

働きやすい環境・現在の子育て支援への要望など子育て支援策ニーズ　等

【主な要望・ニーズ】

- 子が小学校に入学すると、平日のPTAや保護者会への参加や授業参観等の学校行事が増え、行事に参加するために現在年次休暇を使用している。学校行事参加のための休暇制度があれば良い。
- 子が夏休みなどの長期に学校が休みの時に、在宅勤務など柔軟な働き方を導入してほしい。
- 今後定年延長も考えられ、親等を介護する職員も増えてくると考えられるので、子育て支援の他に「介護の支援等」も充実させたらどうか。（例えば介護休暇を取りやすくする。）
- 出産を迎えるまたは育児休業等から復帰する女性職員に対して、制度や復帰後の働き方について、上司と面談ができる場を設けるなどして、安心して出産→休業→復帰できるシステムを作ってほしい。