

第 8 章

東邦大学と男女共同参画

竹内 愛・広田 幸子・渡邊 美砂・片桐 由起子

1 はじめに

本学は、自然科学系大学における男女共同参画の草分け的な大学として、特に医学部の中では女性医師支援活動が先駆的であると認知され、近年では様々な学会での講演依頼や学外組織への男女共同参画に関する助言など、社会的活動も増えている。90年前に創立された帝国女子医学専門学校が本学の始まりであり、医学・薬学・理学・看護学の領域で先駆的な女性の専門家や女性研究者を輩出してきた。本学の女性支援に関する活動が学外から再度注目され活発化した転換期は、6年前の女性医師支援室が誕生した時である。本稿では、6年間で本学の男女共同参画の活動が、研究者や職員の労働環境の整備だけではなく、大学運営戦略の一つとして捉えられるようになった過程を創立時の願いから振り返り、多側面から概観してみたい。主な出来事を表1に時系列に記載した。

2 東邦大学と女性支援 現代に通じる90年前の着目点

女性教育への注目

本学は、大正14年に女性の理科系教育の向上と健全な人間性の形成を目標に、

表1 東邦大学創立からの男女共同参画の歩み

年	出来事
大正14年	帝国女子医学専門学校 開設
大正15年	帝国女子医学専門学校付属看護婦養成所 開設
昭和2年	帝国女子医学専門学校に薬学科 増設
昭和16年	帝国女子理学専門学校 開設
昭和45年	東邦大学保育園 開園
平成20年	日本私立学校振興・共済事業団 私立大学等経常費補助金特別補助事業新規学習ニーズ対応プログラム支援 採択 『女子教育の歴史と経験を生かした、女性医師への子育て経験等活用リカレントプログラム』 女性医師支援室 開設
平成21年	文部科学省科学技術振興調整費 「女性研究者支援モデル育成」事業 採択 『生命（いのち）の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル』 男女共同参画推進室 設立
平成22年1月	病児保育室 ひまわり 開室
平成22年4月	准修練医制度 施行 非常勤研究生制度 施行 選択科目「男女共同参画と医療」 開講
平成24年9月	男女共同参画推進室から男女共同参画推進センターへ

帝国女子医学専門学校（以下 女子医専）を大田区大森に創設したことが始まりである。創始者の額田兄弟が女子教育に着目した理由は、兄の豊がドイツ留学中（明治40～42年）にドイツの女性がよき主婦ぶりを発揮しながらも保健に教養にいそしむ姿に感心し、日本の女性への自然科学教育の遅れを痛感したことがはじまりとされている。さらに新しい学問や事業を理解し常に応援してくれた母を想い、女性の活躍の場を広げたいと願っていたことにある。その後、昭和2年に女子医専に薬学科を増設し、昭和5年に名称を帝国女子医学薬学専門学校と校名を変更した。さらに昭和16年、当時日本国内で戦時色が増し男子技術者の多くは徴兵や軍需工場へ投入され、理工系の知識を持つ女性の育成が急務とされた。そのような時代背景の中、理学専門学校が開設され、自然科学系の学問領域への女性の門戸が開かれていくことになる。その後、昭和25年には男女共学の東邦大学に移行されるが、NHK「梅ちゃん先生」はまさに戦中・戦後に大田区蒲田を舞台に本学の子女子医専時代を描いた作品である。

女性研究者支援に共通する視点

地球化学分野で世界的な業績をあげた猿橋勝子氏は帝国女子理学専門学校第1

期生である。当時女性に許されていた数少ない学府が、確実に業績を積み上げる偉大な女性研究者を生み出す土壌を作った。専門領域でひたむきに成果をあげることで周囲を納得させ、後進の女性研究者が活動しやすい環境を作り上げていった猿橋氏の姿勢や、額田兄弟の想いは今日の本学が目指す男女共同参画の考え方の軸となった。そして、その考え方は「あの先生素敵だな」「うちのお母さん、元気に働いていてかっこいい！」と働く女性の周囲や家庭で思ってもらえるような継続就労支援に繋がるのである。

3 女性支援を具現化できる組織の誕生

はじめは、女性医師、看護師、事務職員が働きやすい環境づくり

東邦大学保育園、40年の歴史

東邦大学保育園は、昭和45年5月に医学部附属施設として開園した。職員が働きやすい環境づくりの一環としての役割は言うまでもないが、東邦大学保育園では、ただ子どもを預かるだけではなく、子どもの生活を豊かにする取組（美術に力を入れて、子どもたちのいきいきとした表現力を伸ばす教育）が実践された。開設時の園長は幼児期の美術、造形教育分野の理論的実践的指導者として著名な武富喜美子氏であり、「お母さんが輝いているためには子どもさんが輝いていないといけない」と語り、働く女性への理解とともに子どものためにどうするべきかを大切に考えていた。卒園生には医師や看護師として本学医療センターに勤務するものから美術関係に進むものへと幅広く、子どもが本来持っている宝物を親と保育者と周囲の環境が協力して引き出す場が提供されていた証であろう。保育園は、他方親同士を繋ぐ大事な場でもあった。子どもをお迎えに行った際の短い時間に、意見交換をしてお互いの働き方を感じ取った女性医師たちが、のちに女性医師支援室を立ち上げる申請書作成のメンバーとなったことは象徴的である。

女性医師の要望をかなえるために——女性医師支援室開設

本学では、先駆的な取組をする際の資金源を学内に求めず、公的資金を投入

する方策が推奨されている。その流れで、両立を目指す女性医師の環境整備の実現化を目的として、平成18年度より文部科学省などの補助金への申請を開始した。数回の応募を重ね、平成20年に日本私立学校振興・共済事業団の私立大学等経常費補助金特別補助事業新規学習ニーズ対応プログラム支援に見事採択され、女性医師支援室が開設される運びとなった。室長には、申請書の執筆者の一人である片桐由起子准教授（現男女共同参画推進センター長）が就任した。支援室は、「ALL OR NON」の原理、すなわちみんなと同様の勤務ができなければ臨床現場を去るという二者択一の選択肢ではなく、「ALL」ではなくても働ける柔軟な勤務体制を目指し、学内制度を刷新した。女性医師支援室が直接携わった特筆すべき支援体制として、准修練医制度がある。この制度は、子育て等の理由によりそれまでと同様の勤務内容では勤務を続けることが困難な医師のために設けられた短縮勤務である。こうした制度を利用すれば、たとえ階段を上るスピードがゆっくりになる時期があっても、絶えず学び続け経験を積み重ね、ステップアップができる。一方で、支援室は、この制度を当然の権利として利用するのではなく、同僚医師への配慮を忘れず、やがて自らも支援する側になり、その姿を後輩に示すことで以後に続く女性医師のロールモデルの構築につながるよう喚起する。支援された体験が次世代の支援を形成する礎となり、支援が連鎖となって持続・拡大していく仕組みである。

全学的な女性研究者支援への挑戦——男女共同参画推進事業

女性医師支援室が開設された平成20年度は、本学の女性支援が再度注目を浴び、活発化した転換期である。ちょうどその頃、理・薬学部のある習志野キャンパスでは全学的な女性研究者支援事業への挑戦が持ち上がっていた。男女共同参画を全学に浸透させていくためには、習志野と大森という離れたキャンパス間の上層部の連携は必須であり、申請書作成においては、理学部が執筆する申請書を医学部に在籍する学長補佐率いる教育・研究支援センターが支援する形式がとられた。さらに学長のリーダーシップの下、事業責任者や推進室長に理学部長や学長補佐など大学全体統括の中核メンバーを加え、学内制度や規定の改正などを含め

たダイナミックな組織運営が可能となる推進体制が築きあげられたのである。その結果、平成 21 年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、以後名実を伴う全学的推進体制は本学の男女共同参画を進める上で欠かすことのできない基盤となっている。

全学的推進体制の下で進められた代表的な取組

本学は全学的推進体制を特徴に取組を進め、研究支援員派遣制度や理科実験教室なども積極的に行ってきた。特に医系・看護系の取組では斬新な発想から生まれた取組が多い。例をあげると、勤務上の制度変更を伴った支援制度である准修練医制度、全国でも先駆的な病児保育室ひまわり、看護師を研究者として支援する非常勤研究生制度、さらに、医学部 1～4 年生を対象とした講義「男女共同参画と医療」がある。具体的な制度内容はぜひ、東邦大学の過去の実施報告書を参照されたい。

准修練医制度は、子育て等でフルタイムでの勤務ができない医師が短縮勤務を可能とする制度であり、平成 22 年 4 月に施行された。結婚や出産でそれまでのような働き方が困難になっても、大学病院で継続勤務しキャリアを自分のペースで積みあげることが可能である。この制度の運用については、受け入れ側と支援を受ける側が、皆と同じ働き方ができなくても共に働きたいと合意していることが前提である。そのため本学での勤務歴や研修歴がある人のみに利用を限定している。この制度は利用希望者が多く、実質的に運用されており、利用者からも「この制度があったからこそ大学病院に残れた」と、高い評価を受けている。一方、短縮勤務から通常勤務に移行するタイミングを見計らうことが難しい場合も多く、その結果、制度を長期に利用するケースも多くみられる。今後の課題としては、自らが目指すキャリアと照らし合わせながらの制度利用期間を考えるワークショップを開催することもキャリア支援の一案と考える。

次に、病児保育室ひまわりである。子どもが病気に罹患したときに、仕事を休むことなく働ける環境を提供し、インフルエンザなどの感染症であっても利用できる施設である。施設運営の特徴として、看護部からの看護師の派遣、小児科か

らの支援、病院の栄養部からの給食提供など、大学と病院のネットワークを駆使しており、女性研究者から事務系職員、男女教職員へと利用拡大をはかり、全学的・対外的に非常に周知度が高い施設である。これまでに定期的に利用者および利用の有無に関わらず全教職員を対象としたアンケートを実施し、ニーズや希望と現状を検討し、利用時間・利用人数・利用方法・費用などを柔軟に変更してきた。アンケートの結果では、スタッフの人数やスタッフの対応は満足度が高く、子どもが病気であっても安心して働ける環境は提供できていると考えられる。一方で子どもが病気でも預けて働けてしまうことに対する負担の声もあり、看護部の師長会や医学部運営連絡会での上層部への注意喚起は随時行っている。また、子どもと保護者のための施設であるという基本理念から、子どもが無理をしすぎないような配慮も心がけている。保育室の運営においては、運営費用の赤字、利用率の不安定さ、キャンセル率の高さ、保育・看護スタッフ確保の困難さなどの課題を抱えている。また採算面に関しては、平成23年度時点で1人あたり1日2500円の利用料だけで採算をとることは難しい。しかし、病児保育室の存在によって、長期に休まずとも就労が可能になった点は利用者統計からも明らかであり、十分な人員を配置し設備を整えるためには病院・大学の自己負担もやむをえない。費用負担の継続を認知してもらうためには、病児保育室が継続就労のために必須であることを利用者のアンケート調査や利用者統計などのデータを駆使し、経営に関わる上層部に伝えていくことが欠かせない。

東邦大学の各医療センターには、臨床現場で勤務しながら同時に研究を行っている専門職が多く存在する。医学研究者には研究者という認識がなされてきたが、看護職研究者については、これまで明確に「研究者」としての身分が付与されてこなかった。病院で勤務する看護職研究者が学会発表や論文執筆などを活発に行っていることを鑑みると、研究者という役割の付与は重要と考え、平成22年4月に看護職研究者に対して非常勤研究生として研究者役割を付与する制度を開始した。登録希望者は順調に増加し、平成23年9月時点で45名となった。この制度は臨床研究者の増加に寄与するだけでなく、非常勤研究生自身が文部科学省科学研究費補助金への申請が可能になるため、研究へのモチベーション向上にな

II 実践の展開

る。全国でもこのような制度は画期的であり、看護師が臨床研究を継続するために、他病院から異動してきたケースもあった。しかし、忙しい業務の合間に研究を進め、研究費申請を行うことについては、実際は困難な点も多い。だが、臨床現場における研究テーマを持つ看護師も多く存在するため、今後は看護学部や看護キャリア支援センター、教育・研究支援センターと連携しながら支援の方略を検討していきたい。

最後に、次世代育成の取組の1つとして医学部で行われている講義「男女共同参画と医療」について紹介したい。平成22年4月から開講した講座であり、医学部1～4年生を対象とした選択科目である。受講生定員は20名であるが、毎年定員を上回る受講希望があり、男子学生の希望者が多い点も特徴である。男女共同参画についてワークショップ形式で受講者がディスカッションを行う講義スタイルをとっており、大半の医学生が希望する結婚・出産という身近なテーマから取り組んでいくため、日常から男女共同参画を考える好機会になっている。また毎年、講義の中で行われる病児保育室ひまわりの見学は学生から評価が高く、将来の就労場面を想像するのに大きな役割を果たしていると推察される。限られた人数ではあるが、未来の人材に対して、キャリアを進める前に男女共同参画の概念や知識を学び、自らのキャリアと結びつけて考える時間の提供は、次世代育成として大変有効な手立てと考えている。

4 男女共同参画事業の発展——学内戦略・社会的貢献としての活用

男女共同参画事業の学内定着化に繋がる評価

平成24年3月末に文部科学省の補助金事業は終了し、男女共同参画事業の評価と学内継続の方法について執行部で話し合いが行われた。その結果、①病児保育室ひまわりの運用と職員への波及効果、②准修練医制度普及のための広報活動と利用希望者への支援、③東邦大学保育園のお泊まり保育開始、④競争的補助金申請で求められる基本事項に男女共同参画の取組が挙げられること、などが高く

評価され、文科省事業終了後に学長直下の全学的組織としてセンター化が決定した。

男女共同参画事業の評価や波及効果は、執行部だけでなく学内関係者の中にも現れている。例えば、病児保育室ひまわりでは、搾乳・授乳ができるように隣の部屋を改装し授乳室を開設した。この部屋は、授乳室だけでなくお迎えにくるお母さんからの相談にも利用される多目的室としても利用されている。准修練医の活動は、広報を上司や管理者に向けても積極的に実施した結果、診療科の上位職の医師が通常勤務が難しい医師に対し制度利用を勧めるケースも報告されている。お泊まり保育は、子どもを主体に考え、24時間保育を子どもにも楽しんでほしいという願いを込めて付けられたネーミングであり、週1回予約制で運営している。利用する子どもは前日から夕飯を調理担当者と一緒に考えたり、大好きな先生とずっと一緒に遊んでいるなど、嬉しい報告もあった。

センターの運営と整備された組織・制度の活用方法

平成24年9月に男女共同参画推進センターが開設され、初代センター長には、男女共同参画推進室の大森地区の室長を担当していた学長補佐が就任し、医学部・薬学部・理学部・看護学部からそれぞれ副センター長が1名任命された。そこに、コーディネーターの専任教員と事務職員でセンター運営がはじまった。学内での組織運営の方向性が確立した翌年の4月には、医学部副センター長だった女性医師が2代目のセンター長として任命され、学外の講演や取材依頼がさらに増えることになった。初代センター長と男女共同参画推進事業総括責任者はアドバイザーとして、学内外との連携などの相談役として運営を支えている。

女性医師支援室・男女共同参画推進事業と継続しながら整備されてきた、准修練医制度や病児保育室、そしてお泊まり保育は、その後に申請された先駆的事业に発展的に活用されている。平成22年に採択された文部科学省の周産期人材育成推進事業では、周産期医療に関わる専門スタッフ用にこれらの制度に周産期特別枠を設け、優先的に利用できる1名分の枠を設定した。その結果、採択理由の1つに「女性に優しい支援である」と高い評価を得た。その後も、競争的補助金

II 実践の展開

事業申請の際に、女性医師支援、女性研究者支援、男女共同参画への取り組みなどは大学が取り組んでいる状況を記載しなければいけない必須項目となっており、本学の整備された男女共同参画事業を発展的に利用する計画は、申請書の結果公表の際に必ず一定の評価を受けている。さらに、私立大学の経常費補助金では女性研究者支援体制の充実が、特別補助の調整率にプラスの影響を及ぼし(100→110)、大学への経済効果として現れている。本学の場合、女性研究者の在籍率が30%を超えると調整率が120%となり、大学の収支に大きな影響を及ぼすと考えられている。そのため、学内でのセンター事業を推進させる意義は大きいと認識されている。

女性の教育・雇用促進という社会の波を捉え、大学の活性化に貢献するには

前項で述べたように、本学の男女共同参画事業は経営側に支援される形で継続している。大きな要因を2つあげるならば、1点目はハードではなくソフトを重視した柔軟な独自の支援策、2点目は男女共同参画事業推進の利点を上層部に伝達できる組織形態である。1点目に関しては、本学の理念にも関連してくるが、男女共同参画事業では、男女に関わらず弱者を支援する視点が重視されている。すなわち、ハードではなくソフトに対応した施策であり、ニーズから発した施策の発想である。准修練医制度等のユニークな制度は、元来現場で勤務してきた女性医師の声を形にしたものである。しかし当然のことながら、枠組みにははまりきらない事例は出てくるものであり、その都度ニーズに合わせて現行の制度と組み合せたり、制度を変更してきている。また、制度施行後は、くり返しニーズ調査を行い、教職員側の要望や声を拾いあげることも行っている。当初は妊娠、出産、子育て時期の支援が対象であったが、調査結果をもとにして、介護支援まで対象が拡大した。研究支援員派遣制度はその1つである。このようなニーズ調査を元にした支援の拡大は、利用者を主体にしたものであるため、教職員全体に浸透しやすい。

2点目としては、男女共同参画事業推進の様々な利点を大学の上層部に提言することが可能な組織形態があげられる。女性の活躍促進は近年政府が進める施策

の中でも重要な部分を占めており、前述したように私立大学での推進については私立大学経常費補助金などに加算されるなど評価は高い。男女共同参画の取組がどのように補助金に反映しているかを報告することは、事業継続の理解を促すためには大変重要である。また、本学が実施した女性医師・女子医学生を紹介する講演会では、多くの保護者と受験生が集まり、就労と家庭生活を両立することへの高い関心を示していた。女性医師が働きやすい大学として認知されることは、受験生の増加につながる可能性もある。このような状況を集約すると、男女共同参画事業推進は大学にとっては財政的にもプラスの意味を持つ可能性もあり、この事実も上層部に伝達することが重要である。男女共同参画推進室スタート時の組織形態の工夫を前述したが、現在の推進センターは学長直下の組織であり、大学・法人上層部への上申・意思伝達がスムーズな組織図であり、必要時にコンタクトがとりやすい環境にあることは大きな利点といえよう。

5 今後の課題とまとめ

当大学は創立以来の建学理念に基づくニーズに合わせた柔軟な施策と、組織体制の強みを背景に男女共同参画事業を学内外で推進している。ソフト面の充実で成功した例として、外部からの講演依頼なども増え、医系大学の領域では1つのモデルとされつつある。女性の活力を頼りにする施策に加え、近年の少子高齢社会において、大学には、地域貢献や産官学民連携が求められている。今後の男女共同参画推進センターは、プログラムを地域に発信し、仕事とライフイベントの両立支援に向けてのシステム作りの一環を担うべく、働きかけていきたいと考えている。

参考文献

- 片桐由起子 2013『働き続ける』の観点から見た女子学生の医学部選び——医学部の女性医師支援制度』『学研・進学情報』9月号:10-13 学研
- 米沢富美子 2009『猿橋勝子という生き方』岩波科学ライブラリー157 岩波書店

II 実践の展開

渡邊美砂、竹内愛、中野弘一 2012 「女性医師支援における課題：大学病院における病児保育室」『小児外科』第44巻8号：729 - 733 東京医学社

(たけうち・あい 東邦大学男女共同参画推進センター 非常勤講師)

(ひろた・さちこ 東邦大学教育・研究支援センター特任研究員／
助教／周産期人材育成推進室長)

(わたなべ・みさ 東邦大学医学部小児科学講座 講師／病児保育室ひまわり 室長)

(かたぎり・ゆきこ 東邦大学医学部産科婦人科学講座 准教授／男女共同参画推進センター長)