

## 研究分野における男女共同参画推進のための取組について（全体図）

### 1. 審議会等

#### (1) 総合科学技術会議（別添1）

科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定）において、優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革の一環として、男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実の必要性を明記。

#### (2) 大学審議会（別添2）

「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」（平成10年10月26日大学審議会答申）において、女性の教員の採用について、今後とも大学が配慮することの必要性を指摘。

#### (3) 学術審議会（別添3）

「科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について—「知的存在感のある国」を目指して—」（平成11年6月29日学術審議会答申）において、女性の研究者の積極的な育成・採用とともに、女性であることが研究者としての経歴形成の障害になることのないようにする必要性を指摘。また、大学等における施設面での配慮や、出産・育児期等における勤務形態の多様化や支援等、女性研究者の活躍のための条件整備に努める必要性を指摘。

### 2. 日本学術会議

基礎科学分野における科学研究者不足の事態が目前に迫っている中で、我が国における科学の調和のある発展のため、女性科学研究者の環境改善の緊急性について提言（H6.5）。

具体的に、初等教育段階からの教育、大学等における授業料減免制度等の諸制度、適正人事、保育・介護サービス等の両立支援等についての積極取組について、提言。

また、日本学術会議の自己改革に関する重点項目の一つとして、女性会員比率を今後10年間で10%まで高めるという目標値を設定（H12.6）。また、同年第18期においては、「ジェンダー問題の多角的検討」特別委員会が設けられ、同目標の達成を確実なものとするため、ワーキング・グループも設けられた。

### 3. 学会等

#### (1) 男女共同参画 学協会連絡会（別添4）

応用物理学会、日本化学会、日本物理会などが中心となって理工系学協会に呼びかけ、12学協会の参加の下、平成14年7月に発足。学協会間での連携協力を行いながら、科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを目指す。

#### (2) 応用物理学会（別添5）

男女がともに能力を発揮できる男女共同参画社会への要請が高まっている中、学会員の意識の向上と学会活動における男女共同参画の実現を目指して、「男女共同参画委員会」を設立（H13.7）。

#### 4. 国立大学協会 (別添6)

日本の大学が男女共同参画の面で著しく立ち遅れている実情を指摘し、このような状況を改善し、大学自体における男女共同参画を推進するために、国立大学は具体的に何をなすべきかを提言 (H12.5)。

特に、2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標とするポジティブ・アクションの採用を提言。

#### 5. 大学等研究機関

##### (1) 東北大学

男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」を創設するとともに、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定過程への男女共同参画の推進等について定めた「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を採択 (H14.9)。

##### (2) 名古屋大学 (別添7)

男女共同参画に資する諸施策を着実に実現させていくため、男女共同参画社会形成のための意識啓発・研修の推進や女性教員増加のための教員公募システムとポジティブ・アクションの採用、育児環境の整備及び介護との両立支援等について、提言 (H14.3)。

##### (3) 放射線医学総合研究所

女性研究員・事務職員の持続的・積極的採用の実施や女性を管理職として積極的に活用する姿勢を示し、女性に目標を与えることや、ゆとりのある生活時間を提供できる勤務・職場環境の整備について、提言 (H14.3)。

## 科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定）（抄）

### 第2章 重要政策

#### Ⅱ. 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革

##### 1. 研究開発システムの改革

##### (1) 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築

##### ⑥人材の活用と多様なキャリア・パスの開拓

##### (b) 女性研究者の環境改善

男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。特に、女性研究者が継続的に研究開発活動に従事できるよう、出産後職場に復帰するまでの期間の研究能力の維持を図るため、研究にかかわる在宅での活動を支援するとともに、期限を限ってポストや研究費を手当するなど、出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する。

## 21世紀の大学像と今後の改革方策について —競争的環境の中で個性が輝く大学—(抄) 平成10年10月26日大学審議会答申

### 第2章 大学の個性化を目指す改革方策

#### 3 責任ある意思決定と実行 —組織運営体制の整備—

##### (1) 責任ある運営体制の確立

##### 2) 学内の機能分担の明確化

##### iii) 教員人事に関する意思決定の在り方

##### (イ) 改善の方向

- a. 教員人事については、本審議会においては、これまでに、他校出身者の採用、女性の教員の採用、社会人の採用、外国人の採用等を促進することを求めてきたが、今後とも各大学においてこれらについての配慮がなされることが必要である。

また、教員選考の基準については、現状ではかなり形式的なものとなっている例が見られることから、当該大学・学部の教育研究の理念・目標や将来構想に即して、水準の向上に実質的に資する内容からなる基準を示すことが必要である。その際、研究面のみでなく教育の担当者として求められる資質についても、明らかにすることが適当である。

このように全学的な視点から教員人事の在り方や基準の改善を進めるためには、全学的な人事の方針・基準を設定するに当たって、必要に応じて学長が大所高所からの方向性を示すことが適当である。

- b. 選考の手続きについては、採用すべき教員の担当する授業・研究分野の決定や具体的に候補者を絞り込むなどの過程において、幅広い視点に立つて教育研究の進展や社会的要請を踏まえた検討を行うことが重要である。このため、学部長が、上記の全学的な人事の方針・基準を踏まえて、教員の採用選考に関して必要に応じて意見を述べるのが適当であるが、現行の仕組みでは、教員選考の過程で学部長の果たす機能が必ずしも明らかではないので、この点を明確化する必要がある。

また、各方面から広く優れた人材を求めるために、公募制を一層積極的に活用するとともに、選考委員会に学内外の関連分野の教員の参加を求めたり、学外の専門家による評価・推薦を求め参考にするなどの方法により、外部の意見を聴取し、より総合的な判断を可能とする客観性・透明性の高い仕組みを設けることが必要である。

科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について  
－「知的存在感のある国」を目指して－(抄)  
(平成11年6月29日学術審議会答申)

## 第2章 学術研究の振興に当たっての具体的施策

### 1 優れた研究者の養成・確保

#### (8) 女性研究者の活躍の機会の拡大

- (ア) 学術研究の健全な発展のためには、女性が研究者としてのびやかに活躍できることが重要であり、女性研究者の積極的な育成・採用とともに、女性であることが研究者としての経歴形成の障害になることのないようにする必要がある。このため、大学等においては、女性の学術研究への参画を促すとともに、研究者の意識改革を図り、男女共同参画社会の実現に寄与する必要がある。
- (イ) 特に、大学等の教員等の選考や昇進の際、あるいは研究テーマや役割分担を決める際には、性別による固定的な役割分担意識に左右されないよう留意し、研究者としての能力に着目して判断していく必要がある。
- (ウ) 学会等の研究者コミュニティにおいても、女性が能力に応じて重要な役割を果たす必要がある。また、研究活動や業績が継続して評価されるよう、学会等の研究活動においては、旧姓等の使用について配慮することも大切である。
- (エ) さらに、大学等における施設面での配慮や、出産・育児期等における勤務形態の多様化や支援など、女性研究者活躍のための条件整備に努める必要がある。

2002年9月1日

理系学協会  
代表者各位

呼びかけ人

応用物理学会会長	後藤俊夫	化学工学会会長	小宮山宏
日本化学会会長	野依良治	日本動物学会会長	星元紀
日本物理学会会長	北原和夫	高分子学会会長	遠藤剛
日本宇宙生物科学会会長	浅島誠	日本生理学会会長	金子章道
日本生物物理学会会長	柳田敏雄		

## 「男女共同参画学協会連絡会」設立集会のご案内

拝啓、時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、国内においては、男女共同参画の実現が21世紀我が国社会の最重要課題と位置づけられ、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、平成12年12月には「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。その取組の1つとして、内閣府男女共同参画推進本部主催による「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(6/25、東京厚生年金会館)にて、シンポジウム「科学の進歩と男女共同参画」も開催されました。

また、日本学術会議においても、2000年6月8日第132議会において「女性科学者の環境改善の具体的措置について」の(要望)及び「日本学術会議における男女共同参画の推進について」(声明)が、採択されました。これに伴い、各学協会に対し、具体的な取組の要望がよせられております。

こうした中、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となって理工系学協会に呼びかけ、2002年7月19日男女共同参画学協会連絡会準備会を開催して、12学協会、計29名の参加の下、標記連絡会を発足させることになりました。

(詳細につきましては、同封させていただきました議事録をご参照下さい。)

各学協会からの報告にあるとおり、すでに各種取組を行っている学会、男女共同参画委員会を設置した学会、これから取組を検討する学会等、取組状況は様々ですが、今後、学協会間での連携協力を行いながら、科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを行うため、下記の如く、標記連絡会の設立集会を開催することにしました。

お忙しいとは存じますが、この会の趣旨をご理解のうえ、多くの学協会の代表の方々にご出席賜れば大変幸甚に存じます。

なお、各団体からの出席者のお名前をご連絡いただくとともに(9月15日までに)、取組の紹介、調査結果等をA4サイズ1~2p以内にまとめたものを9月30日までにe-mailにて下記へご連絡下さいますようお願い申し上げます。

敬具

記

会議名：「男女共同参画学協会 連絡会」設立集会

日時：2002年10月7日(月)13:30~16:30

場所：日本化学会 会議室

〒101-0062 千代田区 神田駿河台1-5(最寄り駅 お茶の水、新御茶ノ水駅)

Tel. 03-3292-6161

内容：1.主催者挨拶

2.来賓挨拶(1.内閣府男女共同参画局坂東真理子局長、2.文部科学省生涯教育政策局、名取はにわ主任社会教育官、3.学術会議 黒川清副会長、4.内閣府総合科学技術会議 予定)

3.各学会からの取組の紹介と意見交換

4.集会アピール

連絡先：〒102-0078 千代田区 九段北1-12-3 井門九段北ビル

応用物理学会 男女共同参画委員会事務局 伊藤香代子

e-mail: [ito@jsap.or.jp](mailto:ito@jsap.or.jp), Tel.: 03-3238-1041, Fax.: 03-3221-6245

## 男女共同参画 学協会連絡会 設立集会

日 時：2002年10月7日（月）13：30～16：30

場 所：日本化学会 7Fホール

〒101-0062 千代田区 神田駿河台 1-5（最寄り駅 お茶の水，新御茶ノ水駅）

Tel. 03-3292-6161

内 容：1. 主催者挨拶

・連絡会設立の経緯 後藤 俊夫（応用物理学会 会長）

・主催者代表挨拶 野依 良治（日本化学会 会長）

2. 来賓挨拶

1) 文部科学省 遠山敦子（文部科学大臣）

2) 内閣府 坂東 真理子（内閣府 男女共同参画局局长）

3) 文部科学省 名取 はにわ（文部科学省 生涯学習政策局 主任社会教育官）

4) 内閣府 総合科学技術会議 石井紫郎（議員 代理：三浦 春政（政策統括官付参事官））

5) 日本学術会議 黒川 清（副会長 代理：原 ひろ子（日本学術会議第一部副部长））

3. 各学会からの活動紹介（正式加盟学協会）

化学工学会，高分子学会，日本宇宙生物科学会，日本植物生理学会，日本数学会，

日本生物物理学会，日本生理学会，日本天文学会，日本動物学会，日本分子生物学会，

日本女性科学者の会，日本化学会，日本物理学会，応用物理学会

4. 10.7 アピール

北原 和夫（日本物理学会会長）

5. 当面の運営方法

6. 閉会挨拶

司 会：小館 香椎子（日本女子大）

遠山 嘉一（富士通）

## 10.7 アピール文

### 男女共同参画 学協会連絡会

あらゆる人間が平等な機会を与えられ、それぞれの個性を生かして、性によらずそれぞれの能力を発揮することができる社会を実現することは、今世紀の人類にとっての重要課題である。20世紀初頭の量子力学に始まる現代科学の幕開けは、女性科学者マリー・キュリーによるポロニウム、ラジウムの発見という輝かしい業績に代表されるように、自然科学研究における男女共同参画の幕開けであったともいえよう。

その後の科学技術の進展の中で、多くの新しい発想や様々な視点が技術に結実し実用化されてきている。ここでさらなる発展のためには、多様な価値観や豊かな感性が十分発揮される男女共同参画社会の実現が重要であることが認識され始めている。

女性の社会進出という全世界的動きの中にあって、我が国においても男女共同参画の実現に向けて、平成11年6月には「男女共同参画社会基本法」が施行され、平成12年12月には「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。このような動きに呼応して、各界での取り組みが始められている。

われわれ学協会は、自然科学ならびに科学技術関連分野において、男女のバランスのとれた参画が今後の発展に極めて重要であることを認識し、それぞれの領域において学協会が男女共同参画に向けて行動を開始しつつある。この動きをさらに確実なものとするためには、個々の学協会が個別に行動するだけでなく、ともに情報を交換しながら手を携えていくことが極めて効果的であると考え、ここに集った。われわれは、男女共同参画社会の実現に向けて、ともに協力しあいながら行動してゆくことをここに宣言する。

平成14年10月7日



2002.10.21

応用物理学会事務局 伊藤

## 講演会時に保育室を設置している学会 (8 学会)

	会員数
・日本化学会 (2002 年度から)	34420 人
・日本生物物理学会 (1999 年度から)	3400 人
・日本生理学会 (2000 年度から)	3327 人
・日本動物学会 (2002 年度から)	2600 人
・日本天文学会 (1997 年度から)	1445 人
・日本物理学会 (2000 年度秋から)	20000 人
・日本分子生物学会 (2001 年度から)	8830 人
・日本細胞生物学会 (2001 年度から)	1628 人

# 男女共同参画学協会連絡会発足

男女共同参画学協会連絡会

本会会長をはじめとして、9学会の会長を呼びかけ人として、10月7日(月)13:30~16:30日本化学学会会議室にて設立集会を開催予定。来賓挨拶として、内閣府男女共同参画局坂東真理子局長、文部科学省生涯教育政策局、名取はにわ主任社会教育官、学術会議 黒川清副会長、内閣府総合科学技術会議(予定)にお願いしております。現在オブザーバーを含めて27学協会が参加予定。

2002年(平成14年)9月2日 月曜日

## 学会挙げ女性登用 昇進の壁なくそう 10月に連絡会発足

### 科学系の学会

女性科学者の地位向上に科学系諸学会を挙げて取り組むこと、10月に「男女共同参画学協会連絡会」が発足する。活躍する女性の名簿をひとつで様々なポストへの登用に役立てたり、大学や研究機関に女性「ライフレッド」の拡充を求めたりしている予定。ノーベル賞の野依良治・日本化学学会会長も「女性の能力をいかすことは、日本の活力や科学の発展にもつながる」として呼びかけ人として名を連ねる。

化学会(約3万4千人)、応用物理学会(約2万4千人)、日本物理学会(約2万人)の巨大学会を含め、十数学会が参加する見通し。

国立大学協会の08年度の調査では、修士・博士課程では女性は20%強まで伸びてきたのに、常勤講師以上では6.6%。ここに比率が下がっている。会員の約6割が企業勤めの応用物理学会の調査でも、女性は企業で部長に昇進する際に「壁」がある。

08年には日本学術会議が、政府や学会に具体的な取り組みを要請していた。野依さんは「日本は女性科学者の活躍がやや少ない。男の感性でつくられた20世紀の科学の価値観を転換するためにも女性の感性が必要」と話している。

2002.9.7 毎日の南朝刊

## 理工系初の関係プレー...学会が集まり連絡会

### もっと女性研究者増やそう

女性の進出が遅れている理工系の学会が、連携して改善に乗り出すことになった。「男女共同参画学協会連絡会」で、10月7日に東京都内で設立集会を開く。自然科学系では初回の取り組みで、「女性が働きやすい研究環境」を目指し、まずは実態把握などに取り組む。

国の統計によると、研究者に占める女性の割合は01年で10.8%(人文・社会科学含む)と、女性の就労者比率41%を大きく下回る。特に理工系の場合は志望者が少ないうえ、出産や育児で実験が中断し論文を書けないことが、就職や昇進で不利に働きた。

7月、応用物理学会(約2万4000人)の呼びかけで準備会が開かれ、日本化学会(同4万人)や日本物理学会(同2万人)など12団体に参加した。年次大会で託児サービスを用意したり、女性研究者の待遇を考える委員会を設置している学会は少なく、「大型研究費を申請する女性が少ない、獲得率も低い」「男女共同参画が話題になったことがない」などの現状が報告された。

学者の国会といわれる日本学術会議も、会員の210人の1割を女性にする目標を掲げているが、学会からの推薦候補に女性が少なく、約3割にとどまっている。連絡会は、学会の主要ポストに女性を優先的に登用する「アファーマティブアクション」導入も視野に入れ、「埋もれた人材」の発掘を呼びかける。

事務局は「活躍する女性研究者が増えれば、研究を志す女子学生も増える。学会ぐるみで取り組む姿勢を示すことで、男性研究者の意識改革も進む」と期待している。

(三元村有希子)

女性中心のイメージが強い理工系の学術分野で男女共同参画への動きが本格化してきた。物理、化学、生理学、建築などの学会が十月、男女共同参画を進めるための横断的な組織を旗揚げする。女性研究者は増えてきたが、仕事に脂の乗った時期の結婚や出産もあり、教授などへの昇格は遅れている。こうしたハンデの解消を当面の目標にする。

この組織は「男女共同参画学協会連絡会」。十月七日に東京で設立総会を開く。十八日までに学会の後藤俊夫会長(名古屋大学大学院工学研究科)の学会が参加を表明した。最大の課題は昇進、昇

# 理工系の学会

# 女性登用 探る動き

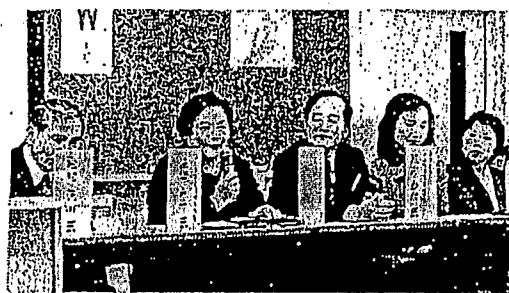
## 推進組織が旗揚げ もっと教授・学会役職に

大学の増加してきたが、四十歳後半が上限というケースが多く、子育てを経て、これから実績を積み、研究に関する悩みを聞き、助言する。ネットワークが広がれば、実力の発揮も進む。同学会では九五年に有る学会が増えた。志約八十人が一女性研究者の設立。同学会の野依良治名古屋大学大学院教授は今、会長就任と同時に男女共同参画を活動の柱の一つに位置付け、連絡会の発足を前に十二日、委員会の設置を決めた。「まずは勉強」という学術界も多岐に、先進事例に刺激される「連絡会効果」も出てきた。

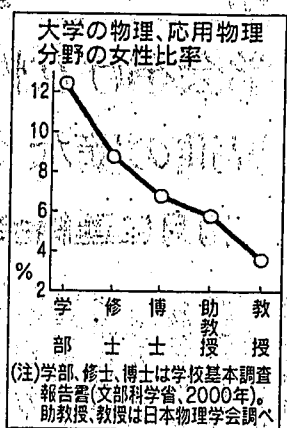
「理工系の女の生き方ガイド」という共著がある日本物理学会男女共同参画推進委員会の坂東昌子(編集委員 中沢義則)が、子育て中の女性研究者の増加をめぐって、大学の教員(助手を除く)に占める割合はわずかに六・九%。この比率は理工系では非常に低い。子育て中の女性が学会の総会などに参加することが少ない、という現状もある。

「女性研究者が増えてきたが、仕事に脂の乗った時期の結婚や出産もあり、教授などへの昇格は遅れている。こうしたハンデの解消を当面の目標にする。」

「この組織は「男女共同参画学協会連絡会」。十月七日に東京で設立総会を開く。十八日までに学会の後藤俊夫会長(名古屋大学大学院工学研究科)の学会が参加を表明した。最大の課題は昇進、昇



格の壁の解消。大学や企業などの研究現場の中心である教授や部長に女性が少ない。学会の評議員も幹事も男性が中心。大型の研究プロジェクトに加わる女性の比率が低い、子育て中の女性が学会の総会などに参加することが少ない、という現状もある。



### 園芸療法で協議会 米資格取得を後押し

米国の民間団体が認定する「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。同協会は「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。同協会は「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。

「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。同協会は「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。

「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。同協会は「園芸療法士」の育成、知識や経験を備えた人材を育成する。

応用物理学会は3月、東京都内で男女共同参画に関するシンポジウムを開いた。このシンポジウムは、物理学、応用物理学の分野で、女性研究者の増加と、仕事に脂の乗った時期の結婚や出産もあり、教授などへの昇格は遅れている。こうしたハンデの解消を当面の目標にする。

フリーキングウーマン

# 応用物理学会の取り組み

## 応用物理学会概要

会員数: 約 24,000 名 (女性会員比率は調査中)

各種委員会等の女性数

役員 0 名 (27 名中)

委員会

和文機関紙「応用物理」編集委員会 4 名 (41 名中)

JJAP 編集委員会 1 名 (113 名中)

代議員選考委員会 1 名 (9 名中)

男女共同参画委員会 12 名 (17 名中)

代議員 5 名 (85 名中)

評議員 2 名 (118 名中)

## 男女共同参画に関する活動

2001 年 2 月 男女共同参画ネットワーク準備委員会発足

2001 年 3 月 男女共同参画ミーティング「IUPAP WG “Women in Physics”の活動状況」開催

2001 年 7 月 男女共同参画委員会発足

2001 年 9 月 男女共同参画に関するアンケートを応用物理学会員を対象に実施

結果は和文機関紙「応用物理」とウェブページで公開, IUPAP WG で報告

2002 年 3 月 IUPAP International Conference on Women in Physics 参加

報告を和文機関紙「応用物理」に掲載, 下記シンポジウムでも報告

2002 年 3 月 男女共同参画シンポジウム「21 世紀の技術者・研究者と男女共同参画」開催

報告を和文機関紙「応用物理」に掲載

2002 年 9 月 応用物理学会男女共同参画ウェブページ公開

2002 年 9 月 男女共同参画第ミーティング「若手技術者／研究者の理想と現実

どのような環境が働きやすいか」開催

2003 年 3 月 シンポジウム (2003 年春季応用物理学会) 開催 (予定)

## 参考資料

- 渡辺美代子, 為近恵美, 堂免恵, 岡田佳子 「応用物理学会員の現状と課題—男女共同参画委員会アンケート報告—」 応用物理 vol.71 (5), p. 510 (2002).
- 大橋良子, 奥村次徳, 高井まどか 「男女共同参画シンポジウム 21 世紀の技術者・研究者と男女共同参画」 応用物理 vol.71 (6), p. 753 (2002).
- 小館香椎子／応用物理学会パリ派遣メンバー一同 「IUPAP International Conference on Women in Physics 報告」 応用物理 vol.71 (7), p. 911 (2002).
- Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Technology : JSAP International No.5(January 2002).
- 応用物理学会男女共同参画ウェブページ <http://www.jsap.or.jp/activities/gender/>



## 応用物理学会 男女共同参画委員会

### 1. 「男女共同参画委員会」とは？

男女がともに能力を発揮できる男女共同参画社会への要請が高まっている今、応用物理学会においては、この問題に関する学会員の意識の向上と学会活動における男女共同参画の実現を目指して、2001年7月に「男女共同参画委員会」が設立された。この名称には、男女同権運動のような女性対男性という構図ではなく、男女双方が充実して生きられ能力を発揮できるような社会を、協力して築き上げるという意味がある。応用物理学会は産官学を横断する学術団体であり、日本の科学技術の中核を支える技術者研究者層に対し大きな影響力を持つ。このように大きい社会的影響力を持つ応用物理学会において活動を行うことは、男女共同参画の推進に大きな効果を持つと考えられる。これが学会の活性化、ひいては社会の活性化に繋がると期待される。

### 2. 委員会設立の趣旨と経緯

少子化高齢化社会を迎え、社会のあらゆる分野への女性の参加・参画が求められている。おりしも1999年6月に男女共同参画社会基本法が施行された。さらに、2001年1月には内閣府に「男女共同参画会議」が設置された。しかし、この6月に公表された2001年度の男女共同参画白書では、組織の意志決定への女性の参加度を測る指数が2000年度は70カ国中41位で、1999年の38位からさらに後退しており依然国際水準から遅れている実態が改めて浮き彫りになっている。

このような現状をも踏まえて、男女を問わず能力を生かすことのできる多様性を学会の中に実現することがさらなる活性化につながると考え、2001年2月応用物理学会の中に「男女共同参画ネットワーク準備委員会」を設けた。2001年春の講演会において、第1回男女共同参画ミーティングを開催し活発な意見交換を行うなどの活動を経て、7月に「男女共同参画委員会」として発足した。2001年秋の講演会においては第2回のミーティングを行った。2002年春の講演会ではシンポジウムの開催を予定している。

【シンポジウム開催のご案内】

### 3. 委員会の目標

#### 3-1. 意識改革

男女を問わず多様な能力を生かすシステムを作ることは、短期的にはコストのかかることである。これは即ち、女性が働き続ける環境、および、男性がより家庭に関与できる環境を整備することであるが、例えば、保育施設の充実、労働時間の短縮、男女双方の育児休暇の取得などは、社会にとって初期および継続的投資を必要とする。しかし、長期的には男女共同参画社会の実現により社会が活性化されれば、はるかに大きな恩恵を受けることができるはずである。これまで、男性中心の社会構造であった日本において、男性側、女性側双方の意識改革が必要であると考えられる。

#### 3-2. 女性研究者、技術者の人材育成

日本の科学技術の分野において非常に女性が少ないのは明らかな現実である。従って、小中学校での理科教育に始まり、大学大学院での専門教育まで、あらゆるレベルで女性を育てる努力が必要になってくる。さらには就業のチャンス、職場でマネジャーとして仕事をするチャンスを一定期間割り当てる、といったことも必要になるであろう。

### 4. 応用物理学会員へのアンケート

現実の社会においては、委員会の目標とするものに対して物理的障害が存在するのは事実である。これらをいかに克服していくか、克服できるようにしていくか、が男女共同参画委員会の直面する課題である。これらの障害要因は、社会通念なのか、職場のシステムなのか、それとも研究者、技術者の育成過程の問題なのだろうか？それを知るためにはまず現状把握が必要であるため、応用物理学会では全会員を対象とした現状調査アンケートを行った。アンケートは現在解析中であるが、いくつかの興味深い結果が得られている。例えば、

- (i) 大学大学院時代に奨学金を受けた割合には男女の差がないこと
- (ii) 高い役職についている割合は男性会員のほうがやや高いこと
- (iii) 家事の負担は女性会員のほうが圧倒的に多いこと

等である。アンケートの結果は応物学会および男女共同参画委員会の今後の活動を考える上で非常に役に立つものになると期待される。なおこのアンケート結果は、2002年春の講演会シンポジウム及び、同じく2002年3月にパリで開催される IUPAP-WG "Women in Physics" (IUPAP: International Union of Pure and Applied Physics) の国際会議においても、日本の応用物理学会の活動として報告される予定である。

### 5. 男女共同参画を進めるために応用物理学会として何ができるか

## 5-1. 応用物理学会として外部に向けて発信できること

- (a) シンポジウムの開催
- (b) 男女共同参画を実現しているロールモデルの創生とアピール
- (c) ポジティブアクション提案, そのための調査と検討
- (d) 海外における男女共同参画の取り組みについての調査
- (e) 男女共同参画の障害になっている問題に関する研究者, 技術者間の連携, 知識の共有(他学会を含む)
- (f) 若い人材の理科教育

## 5-2. 応用物理学会の中でできること

- (a) 委員会委員, 代議員, 評議員, 理事などに女性を登用。  
(学会員の男女比率に応じて比率を決めるのも一案である)
- (b) 講演会期間中の保育室の設置。
- (c) 学会員の抱える問題を吸い上げる。この中で公的に対処可能なことについて社会にアピール。  
(例えば, 保育所の問題, 出産育児休暇後のハンディをどう補償すべきか, 夫婦別姓及び旧姓使用問題)

## 6. 最後に

再度繰り返すが, 男女共同参画委員会は女性会員にだけメリットがある活動を目指しているわけではない。男性にとっても女性にとっても働きやすく, 能力を十分に発揮できる社会の構築を目指して, 応用物理学会としてできることを探り, 応用物理学会内の取り組みと同時に社会へ向けた発信を行うことを目的としているのである。

## 委員会メンバー

委員長: 小館 香椎子(日本女子大学)

副委員長: 遠山 嘉一(富士通)

委員: 阿山 みよし(宇都宮大学), 石川 和枝(上智大学),  
岩瀬 扶佐子(古河電工), 大橋 良子(慶応大学),  
岡田 佳子(電気通信大学), 荻野 俊郎(NTT),  
奥村 次徳(東京都立大学), 葛西 直子(産業技術総合研究所),  
五明 明子(NEC), 高井 まどか(東京大学),  
多田 邦雄(横浜国立大学), 為近 恵美(NTT),  
堂免 恵(富士通カンタムデバイス), 波多野 睦子(日立),  
松尾 由賀利(理化学研究所), 渡辺 美代子(東芝)

アドバイザー: 後藤 俊夫(名古屋大学), 福山 秀敏(東京大学)

事務局: 梶山 健二(応用物理学会), 伊藤 香代子(応用物理学会), 伊丹 文子(応用物理学会)

■ (c) copyright 1999-2002, JSAP. (著作権と責任の制限について)

■ このウェブページへのご意見は [webmaster@jsap.or.jp](mailto:webmaster@jsap.or.jp) へお願いします。

# 男女共同参画委員会 アンケート報告（抜粋）

応用物理学会  
男女共同参画委員会

## 国における男女共同参画への取り組み

平成11年6月 男女共同参画社会基本法の制定  
平成13年1月 内閣府に男女共同参画会議が設置

### <目的>

小子高齢化へ社会状況が変化していく中、男女が、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的概念にとらわれず、職場、学校、地域、家庭で、男女が対等な立場で責任をおい、個人の個性と能力を発揮できるような社会づくり

### <具体策>

- ◎政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ◎男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革



# 応用物理学会における男女共同参画への取り組み

平成13年2月 男女共同参画ネットワーク準備委員会の設置  
 平成13年7月 男女共同参画委員会が発足

## <目的>

### ◎意識改革

女性が働き続ける環境、男性がより家庭に参与できる環境を整備すること

### ◎女性研究者、技術者の人材育成

小中高の理科教育、大学大学院での専門教育まであらゆるレベルで女性を育成すること

## <具体策>

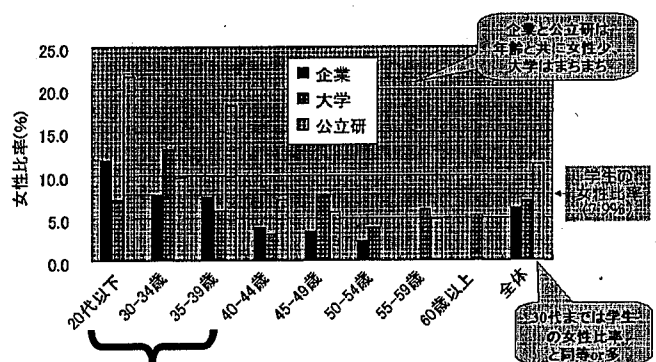
応用物理学会員の現状分析→アンケートの実施

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

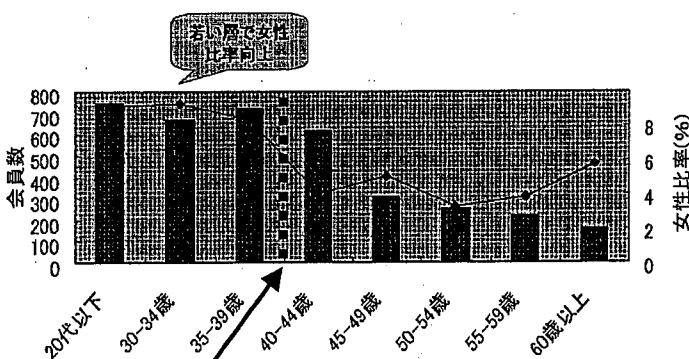
## アンケート解析結果（若手技術者/研究者の現状）

個人会員 23,317 名  
 回答数 3,743 件  
 回答率 16.1 %

研究機関別女性比率



会員の年齢分布と女性比率



女性回答率: 6.9%

1985年

男女雇用機会均等法の施行

公立研究所で働く女性が多い

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26



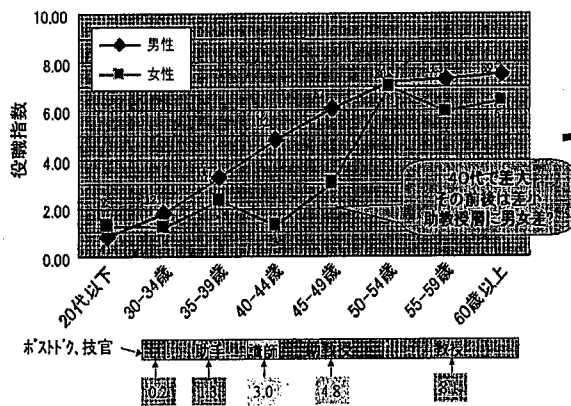
# 40歳以下を対象とした男女差の有無

ほぼ同等	少し差がある (1 10%)	大きな差がある (10%以上)
奨学金	学歴 学位取得状況 役職  既婚率 子ども数 職場での仕事時間	本人の転勤  育児休暇取得率 家事労働

40歳以上になると大きな差

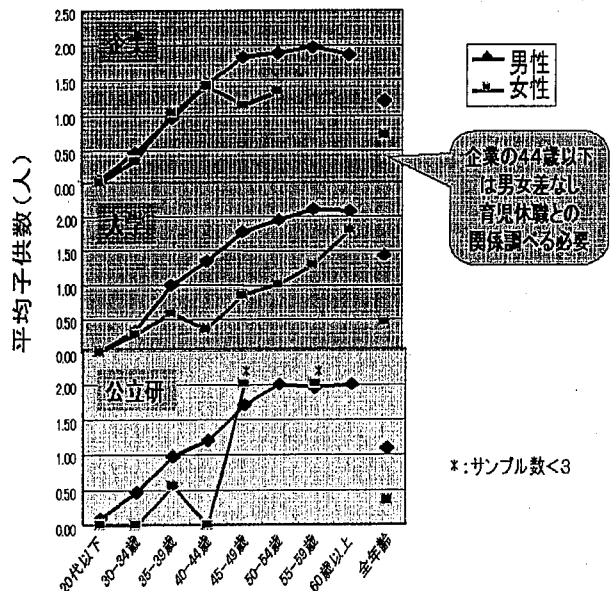
応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

## 大学における役職

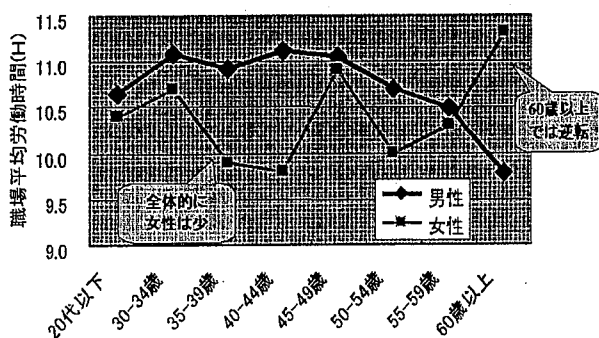


公立研究所、企業では50歳以下の役職に男女差が少ない  
(グループ長、部長への昇進に差)  
大学では、40歳以下まで  
(講師への昇進に差)

## 研究機関別子供人数



## 職場での平均仕事時間



応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

# アンケート結果 まとめ

- ◎ 奨学金、大学での教育課程において男女差は少ない
- ◎ 企業や大学より、公立研における女性比率が高い
- ◎ 企業に比較して、大学、特に公立研で、女性の子どもの数が少ない。大学/公立研におけるポスドク、任期付きの女性に限定すると、平均年齢が32.5歳、平均子ども数は、0.14人とかなり少ない
- ◎ 家事労働、育児への男性の協力が非常に少ない

仕事をしたい女性は子どもを持ちにくいのが現状  
ポスドク、任期付きポジションの増加  
女性研究者にとって不利？

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

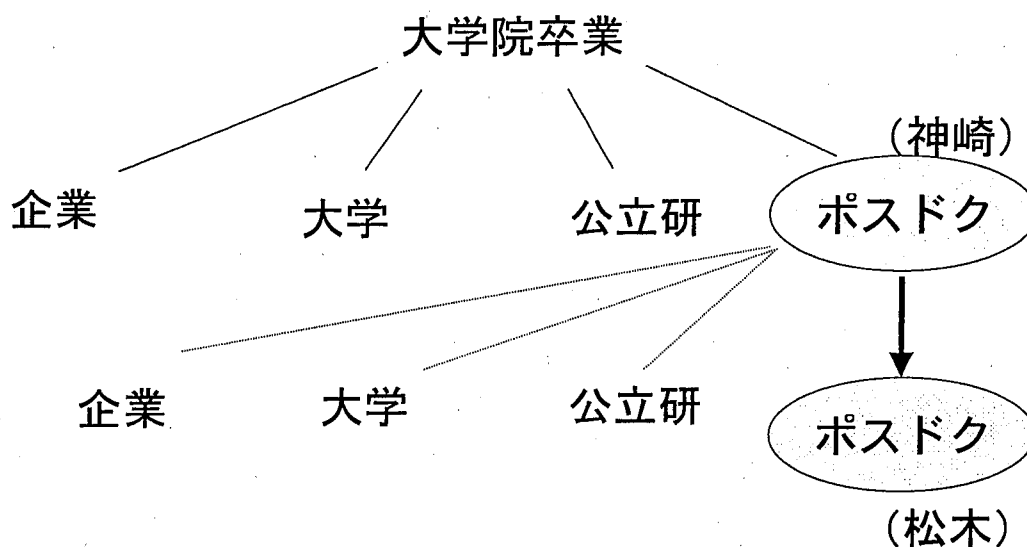
男女共同参画社会に向けて、  
ポスドク/任期付き制度は  
得？損？

## 現状分析

1. ポスドクの研究環境  
(研究体制、任期、ポスドク後の就職先)
2. 任用と流動化の現状  
(研究成果の取扱い、採用時の年齢制限)
3. 遠距離別居 (転勤、子育て)

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

# 1. 研究環境の紹介



- ・何故ポストドクを選択したのか？
- ・ポストドクの良い面
- ・研究体制と就職問題

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

## ワクワク・ウキウキ研究生活

### <環境整備>

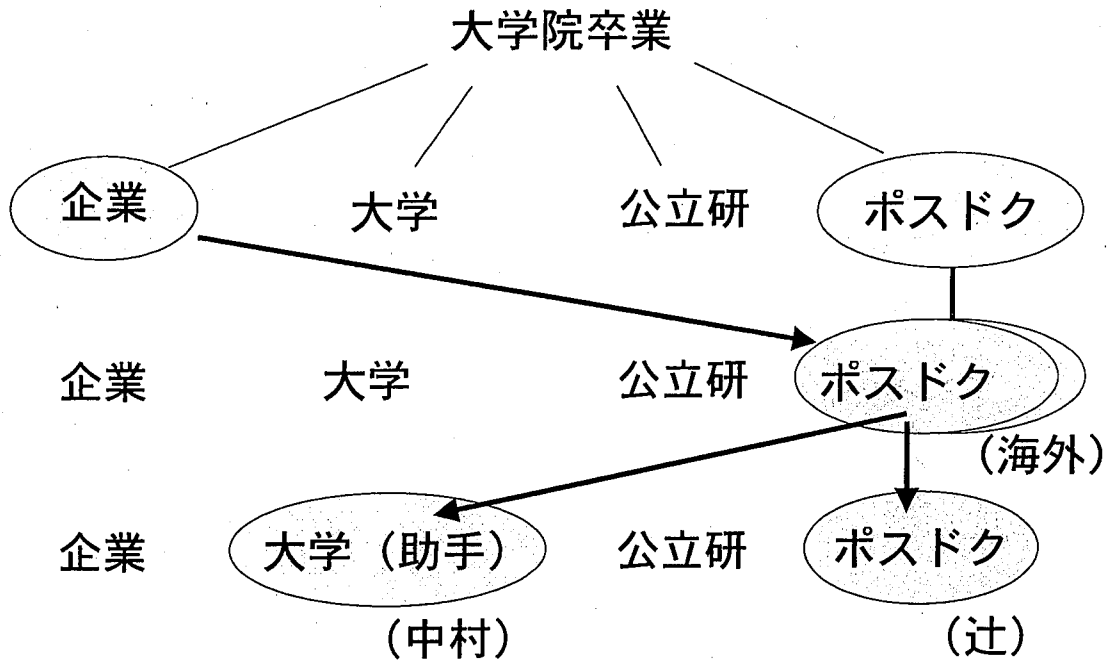
- ・ポストドクの年齢制限の撤廃
- ・ポストドク後のポストの増員→スーパーポストドクの制度が実現
- ・任期の延長、通年採用などの多様化による研究の充実化
- ・評価制度の透明性（出産/育児に対する評価制度を含む）
- ・出産後の生活環境のケア

### <意識改革/啓蒙活動>

- ・女性の結婚/出産/育児に対するマイナス思想の撤廃
- ・出産育児休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり
- ・男性が家事労働できる仕事環境整備と雰囲気づくり

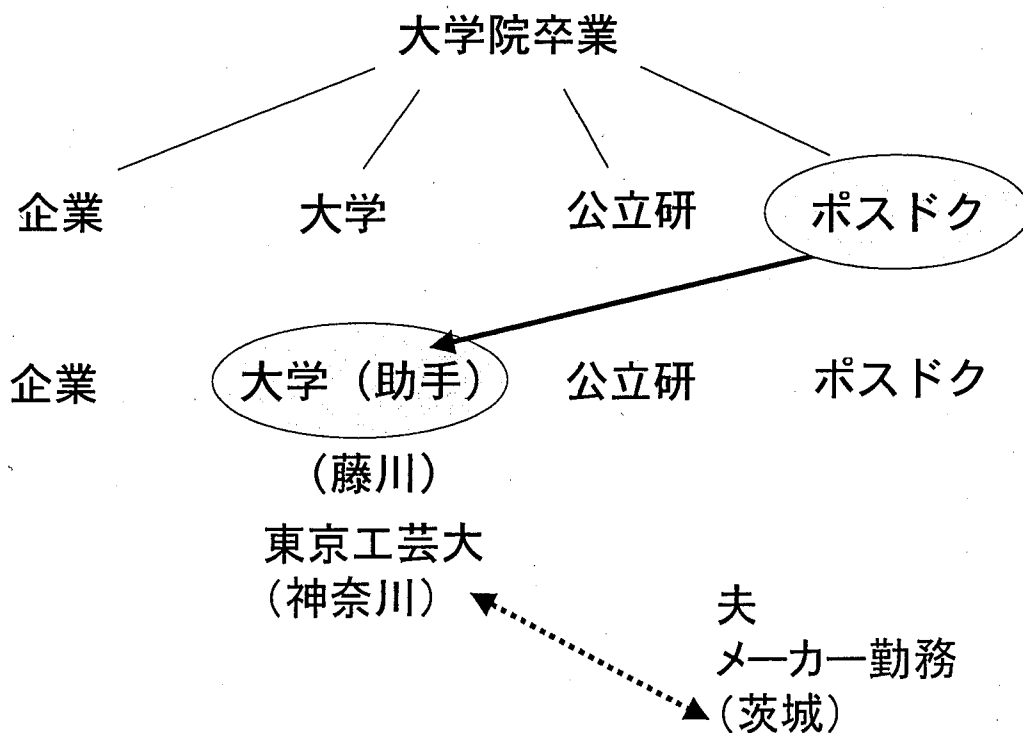
応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

## 2. 任用と流動化の現状



応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

## 3. 遠距離別居



応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

# まとめ

ポスドクの研究環境に満足  
(好きな仕事を選べる)

ポストが少ない  
遠距離別居になりやすい  
将来的な生活設計がたてにくい (子どもをもちにくい)

人材の流動化を  
ポストの増加を  
任期付き / ポスドクの制度を上手く利用して子育てを  
任用 / ライフスタイルの多様化を

子育て後、仕事復帰したい女性が多い  
(研究は面白い、楽しいと思っている人が多い)

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

男女共同参画 第3回ミーティング  
若手技術者/研究者の理想と現実 —どのような環境が働きやすいか—  
主催 社団法人 応用物理学会 / 共催 日本化学会

男性女性共に働きやすい研究環境の実態調査を目的とし、得に近年深刻さを増すポスドク問題を取り上げ、若手研究者/技術者の職場への理想と現実について議論しました。

期日 2002年9月26日 (木) 12:00 14:15  
会場 新潟大学 教養校舎 2F-256  
参加費 1000円 (お弁当代含む)

## プログラム

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| 1. IM実行委員長 あいさつ    | 尾鍋研太郎       |
| 2. 応用物理学会会長 あいさつ   | 後藤俊夫        |
| 3. 男女共同参画アンケート報告   | 高井まどか       |
| 4. パネルディスカッション     |             |
| 4-1) ポスドク/任期付き の現状 | 4-2) 雇用の流動化 |
| 4-3) 生活スタイルの多様化    |             |
| 5. まとめ             | 小館香椎子       |

司会 葛西直子

参加人数 約50名

## IMに参加した感想 (アンケートから)

参加して有意義だった  
理由: 現状や率直な意見を聞いた

ポスドク/任期付き職員について、  
将来的な不安の方が大きい、成果の評価方法の工夫をして欲しい、世間から見た印象が悪いので意識改革が必要、次の就職活動で研究活動に専念できないのが問題

応用物理学会 男女共同参画第3回ミーティング 2002/9/26

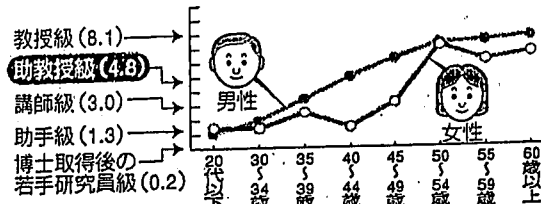
応用物理学学会が調査

# 女性の研究者・技術者 助教授・部長昇進に壁 若いほど小さい差

女性の研究者・技術者は男性に比べ、企業では部長に、大学では助教授に昇進するのに壁があることが、応用物理学学会(会長＝松村正清・東京工業大名誉教授)の調査でわかった。企業では課長までの差はなくなりつつあり、大学の対応の遅れが目立った。

同学会は約2万3千人で、企業勤めが約6割を占める。学会内の男女共同参画委員会の調査に、男性30355人、女性2

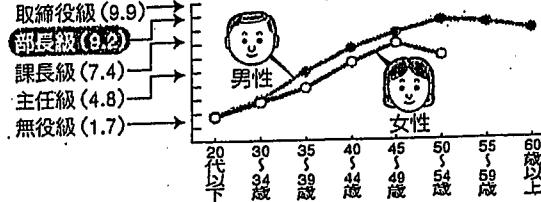
## ■大学における役職指数



49人が回答した。役職別人数比がピラミッド型の企業と、教授が4割弱と多い大学を単純に比べられないため、人数に応じて役職を指数化し、10段階で比較した。

男女差は企業では50代で拡大した。女性の回答者に50代前半で部長に就いている人はなく、4分の3が課長。男性は約6割が部長だった。ただ、40代後半だと女性の4分の1が部長に就くなど、若いほど差が小さくなった。

## ■企業における役職指数



た。大学は40代で差が開いた。40代前半の女性は助手だけなのに男性は約4分の3が助教授。40代後半では男性の半分が教授で約4割が助教授。女性は助手が6割強で教授・助教授は各2割弱。差は50歳以上で縮まった。

委員長の小館善権子・日本女子大教授は「企業に比べて大学はかなり遅れている」と言う。遼山敦子文科相の夫で副委員長の遼山嘉一・富士通宇

宙開発推進室長は「企業が、最近の女性パワーは15年ほど前まで女性をあまり重視しなかった。詳細はホームページ。 (http://www.jisa.p.or.jp/gender/)

国立大学における男女共同参画を推進するために  
報 告 書

平成 12 年 5 月 19 日

国 立 大 学 協 会

男女共同参画に関するワーキング・グループ

## 前 文

男女共同参画社会の実現に向けて、国際的に積極的な取組みが展開されているが、日本においても、「男女共同参画社会を築くことは、我が国の重要な政策課題」となった。

(総理府『平成 11 年度男女共同参画白書』)(注 1) 特に 1995 年 9 月に北京で開催された第 4 回世界女性会議で採択された北京宣言と行動綱領を受けて、「男女共同参画審議会」が設置され、1996 年 7 月に「男女共同参画ビジョン—新たな価値の創造—」が内閣総理大臣に答申された。さらに、それを受けて、同年 12 月には、内閣総理大臣を本部長とする「男女共同参画推進本部」によって、男女共同参画社会の形成の促進に関する 2000 年までの国内行動計画として「男女共同参画 2000 年プラン」が策定された。

法的整備の面では、男女雇用機会均等法(1986 年施行)、育児・介護休業法(1992 年施行)、そして 1997 年には男女雇用機会均等法を強化する改正法が成立し、1999 年 4 月 1 日から施行された。1999 年 6 月には、男女共同参画社会基本法が成立、施行され、その前文は「男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。…… 国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進する」ことをうたっている。

大学は、次世代の教育、知の生産と伝達、社会的文化的価値の創造という重要な役割を担う機関であると共に、多くの多様な人材を雇用・育成する組織である。男女共同参画社会実現への努力の中で、大学が担うべき役割と責任は大きい。国立大学協会は、「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)(Japanese Association for the Improvement of Conditions of Women Scientists)」から本協会へ要望書(平成 11 年 5 月 7 日付)が寄せられたのを契機に、男女平等への国際的および国内的動きの中にあって、日本の国立大学は男女共同参画の面でどのような現状にあるかを把握し、男女共同参画促進のために何をすべきかを提言することを目的として、平成 11 年 11 月に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」を設置し、議論を重ねた結果、本報告書を作成した。

本報告書は、まず第 I 部で、国立大学における男女共同参画の現状について統計的分



析を行い、特に女性の社会進出の面で先進的位置にあるアメリカおよびヨーロッパの高等教育との比較を行うことによって、日本の大学が男女共同参画の面で著しく立ち遅れている実情を指摘する。第 II 部では、このような状況を改善し、大学自体における男女共同参画を推進するために、国立大学は具体的に何をなすべきかを提言する。

## I 国立大学における男女共同参画の現状

### 1. 統計的分析

(1) 四年制大学の教員（教授、助教授、講師）における女性比率は、全体として10.1%と低いですが、中でも、国立大学における女性教員比率は6.6%と、公・私立大学に比べ一段と低い。国立大学では、学部学生間の女性比率は33.4%となっているが、修士課程では23.0%、博士課程では21.6%に低下し、教員になると6.6%という低い割合となる。（図 J-1：平成10年度/1998年）

高等教育の拡大の中で、女子学生数は大きく増加したが、教員雇用という面では、国立大学は女性にとって著しく狭い門であり続けている。（図 J-2：1973～1999年）

(2) 国立大学教員数を性別、年齢別に見ると、男性教員の圧倒的多数、女性教員の極端な少なさ、そして、男性の場合は、年齢上昇と共に、助手、講師、助教授、教授と昇進するパターンを示しているが、女性の場合は、すべての年齢層で、低いレベルで平坦になっている。（図 J-3：平成10年10月1日現在/1998年）

(3) 国立大学の平成10年度の女性教員比率6.6%を職階別に見ると、職階が上になるほど低下している。講師で11.8%、助教授でも7.9%と低いですが、教授においては4.1%、学長は1名で1.0%、副学長0名となっている。女性教員比率のこのような低さは、1970年代以来ほとんど改善されていない。（図 J-4：1973～1998年）

(4) 各国立大学を女性教員比率の高い順に並べ、さらに、博士課程学生、修士課程学生の女性比率と比較して一覧表にしたものが表 J-5 である。女性教員比率が高いのは、女子大学2校に続き、語学系、教育系、看護福祉学を持つ医学系大学である。逆に、女性教員比率が低いのは、工学系、農学系、旧帝国大学に多い。

(5) 国立大学の教員、博士課程学生、修士課程学生、学部学生における女性比率を専門分野別に見ると、女性教員比率は、どの分野でも、女子学生比率に比べ低いが、特に、工学系1.3%、農学・水産系1.6%、理学系2.6%、商船系2.9%、医・歯学系3.9%という低い水準にある。（図 J-6：平成10年度/1998）

## 2. 国際比較

(1) アメリカでは、1970年以降、高等教育における女性の割合はめざましく上昇し、学部学生の間では1979年に、修士課程では1980年に、女性が過半数を超えた。女性比率はその後も上昇し続け、1995/96年には、修士課程では55.9%、博士課程でも39.9%に到達した。女性教員比率も着実に上昇し、39.6%となった。(注2) (図 US-1 : 1969/70~1995/96年)

(2) アメリカにおけるフルタイム教員の女性比率を職階別にみると、1985~1995の10年間に、すべての職階で女性比率は着実に上昇した。レクチャラー等の下の職階から上にいくにしたがって女性比率は低下するとは言え、教授でも17.8%に達している。(図 US-2 : 1985~1995年)

(3) アメリカにおけるフルタイム教員の女性比率を大学のタイプ別にみると、1992年には、「研究大学」(Research Universities)のカテゴリーにおいても、公立大学で23.3%、私立大学では30.9%に達した。「修士課程提供大学」(Comprehensive Colleges and Universities)の間では、女性比率は公立大学で33.9%、私立大学で35.2%、「リベラルアーツ大学」(Liberal Arts Colleges) (主に私立)では38.9%にまで上昇している。女性比率は、1987年から1992年の5年間に著しく増加した。(図 US-3 : 1992年および1987年)

(4) アメリカにおける女性教員比率(フルタイムおよびパートタイム教員の計)は、専門分野によりかなりの差がある。女性比率がいまだに低い分野として、工学系(6.2%)、農学系(9.9%)、物理学系(13.8%)が残っている。(図 US-4 : 1993年)

(5) アメリカにおける修士、博士学生の女性比率を専門分野別に、1970年と1995年を比較すると、かつては男性の領域とされていた分野(例えば、法学、ビジネス)に、女性がめざましく進出したことがわかる。工学および工学関連テクノロジー系の博士課程だけが、まだ12.5%、9.1%と低い割合に留まっている。(図 US-5 : 1995/96年および1969/70年)

(6) ヨーロッパその他の国における女性教員比率を見ると、女性比率がかなり高い国(特に准教授および助教授レベルでの女性比率が非常に高い)から、比較的低いレベルにある国まで差異があるが、日本に比べると、女性の進出は全般的にはるかに進んで

いる。(表 EU-1)

日本の大学教員総数における女性教員数と女性比率は非常に低いが、特に国立大学においては、女性教員数と女性比率の少なさが顕著である。アメリカおよび女性の社会進出の面で先進的である国の大学と比較して見ると、日本の大学が男女共同参画の推進の面で著しく立ち遅れていることは明らかである。女性教員を積極的に増やし、女性比率を上げる努力をしていくことが、大学に対して提起された緊急な課題であることが示されている。

## II 国立大学における男女共同参画を推進するための提言

### 1. 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

日本の大学における女性の進出の著しい遅れにもかかわらず、そのような実態の把握と問題化およびその改善のための努力の面で、これまで十分であったとは言えない。大学全体としての取組が必要である。

大学の教官選考規定の中に、男女共同参画推進のために大学として果たすべき責任と方針を明文化すると共に、学長声明その他を通して学内外への周知を図り、その実現に向けた具体的方策の策定を促進する。

### 2. カリキュラムおよび研究におけるジェンダー学の拡大充実

アメリカの大学では、女性学、ジェンダー学が、1970年頃から登場し、短期間のうちに全国の大学に急速に広がり、カリキュラム改革および伝統的知の見直しの最も重要な推進力の一つとなってきた。女性学の普及は、女性の教職員の増加、大学改革の推進に貢献した。また、若い男女学生がジェンダー問題を学んだことは、平等社会建設の力となり、ジェンダー学が果たしてきた役割は大きい。

日本の大学におけるジェンダー研究関連講座の開設は増えたとはいえ、まだ非常に少ない。平成4年度から8年度の間（1992～1996年）、私立大学ではかなりの増加を見たが、国立大学では開講大学数は全く増加なしの37校に留まり、科目数は101、受講生数は8,555人（女性4,360人、男性2,649人）であった。（国立婦人教育会館調査資料：資料B-(1)、(2)）アメリカの各大学が多数のジェンダー関連コースを提供しているのに比べると、日本のジェンダー研究関連講座はまだ極端に少なく、著しく縁辺化されていると言わざるをえない。（ハーバード大学とスタンフォード大学におけるジェンダー研究関連コース・リスト参照：資料B-(3)）

(1) 教育機関としての大学の役割に鑑み、国立大学のカリキュラムの中にジェンダー研究関連講座を積極的に増設すると共に、将来的には、ジェンダー研究学科の設置も検討する等、ジェンダーを大学における教育と研究の縁辺から中心へと取り入れるべ

きである。

(2) 学問はこれまで男性によってほとんど独占され、女性の視点からの「知」の認識が不十分であったので、ジェンダーの視点を取り入れて「知」の見直しを行い、新しい「知」の生産に資するように、ジェンダー研究を積極的に奨励すべきである。

(3) 大学における教育的、知的活動にジェンダーの視点を取り入れることは、大学の教職員、学生のジェンダー問題への理解を高め、女性研究者の増加、働きやすい環境作りにも貢献するものである。ジェンダー学の充実は、まさに大学自体の男女共同参画を推進する力となる。ひいては男女平等社会の建設に積極的に貢献する大学としての社会的役割にも資するものである。

### 3. 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

各大学が、毎年、教職員、学生数を男女別に調査することによって、男女の数的アンバランスの現状を正確に把握することは、改善のための努力の第一歩である。

(1) 教員等に関する統計調査は、職階別（教授、助教授、講師、助手、非常勤講師）および分野別に、男女別教員数と男女比率を示す必要がある。学生に関しては、学部、修士課程、博士課程別に、および分野別に、男女別学生数と男女比率を明らかにする。それにより、女性の教員および学生が特に少ない分野、両者のギャップが特に大きい分野を認定し、改善のための特別の注意を払うべきである。さらに、年次比較によって毎年の改善の状況を把握することが重要である。

(2) 国立大学の集計統計をとり、公私立大学との比較をすること、さらに、特に男女参画の面で先進的な諸国との国際比較をすることにより、日本の大学における男女平等推進の方向の策定の参考とする。

(3) 各大学内に、男女共同参画推進担当機関（例えば、男女共同参画推進委員会、男女平等委員会等）を設置し、統計的資料の整備、女性の教員・学生の少ない分野への進出を妨げている問題の多面的分析、調査結果の学内外への広報を行うと共に、積極的に改善策を策定し、実施状況を点検する。

#### 4. 女性教員増加のための、教員公募システムの確立と ポジティブ・アクションの採用

女性教員の増加は、第1に、雇用の平等原則に則るものであり、第2に、大学が必要とする優秀な人材確保の面でも、また多様な知の創造と伝達の面からも推進されなければならない。第3に、特に女性の少ない分野における女性教員の増加は、女子学生にとっての役割モデルとして重要である。さらに、大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。

女性教員の増加のために、教員公募システムの確立、ポジティブ・アクションの採用、およびその達成度の評価を、具体的かつ実効的に、実践するべきである。

##### (1) 教員の公募システムの確立と情報の広範な流布

公募情報の広範な流布、公募情報へのアクセスの保障、および実質的公募システムの確立は、雇用機会平等の前提である。女性を排除したネットワークや人脈内に限定された募集情報の流通であってはならない。公募情報の周知は、大学が必要とする優秀な人材を広い候補者プールから採用するためにも重要である。

- ① 現在、文部省「学術情報センター」によってインターネットでの公募情報提供活動が行われているが、いろいろな研究者層に到達するように、多数の流通経路が存在することが必要である。
- ② 各大学はホームページに教官の公募情報を掲載する。
- ③ 学会誌、学会、その他の機会を積極的に利用する。

##### (2) ポジティブ・アクションの採用

過去において、教員の採用、昇進に際して、女性研究者は後回しにされることが多くあったが、今でも、このような差別的な人事がなくなったとは言いがたい。過去20年間にわたる統計資料が示すように、国立大学における女性教員比率の上昇は著しく緩慢であったと言わざるを得ない。このような状況に鑑みると、採用および昇進人事に当たって、男女構成のバランスを考慮したポジティブ・アクションを取り入れ、女性教員の採用、昇進を積極的に推進することが望ましい。(ポジティブ・アクションについては(注3)、資料C参照)

### (3) 達成目標とタイムテーブルの設定、達成の評価

ポジティブ・アクション実施のために、具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率は、現在 23.6%（国立大学においては 21.6%、公立大学 23.0%、私立大学 29.6%：図 J-1）であり、将来さらに上昇すると予測されるので、2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

各大学はそれぞれ、学内にポジティブ・アクション担当組織を置き、中期的、長期的目標および具体的取組策の策定の任に当たると共に、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報する。

### (4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ

各大学の組織全体または学内の単位組織の評価（自己評価、外部評価）に当たっては、女性教員比率、過去からの変化、目標達成度、努力の程度等を評価項目として入れるべきである。

## 5. 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

サイエンス・エンジニアリング・テクノロジーの分野は、女性の社会進出の面で先進的な国においても、女性研究者の比率が最も低い分野として残っている。欧米諸国や欧州連合、ユネスコ等の国際機関において、この分野への女性の進出を妨げているさまざまな要因の分析と、女性研究者の増加のための種々の方策が提言されている。（注 4）

(1) 日本の国立大学では、女性教員比率は、工学系 1.3%、理学系 2.6%、農学・水産系 1.6%という低い水準にある（図 J-6）。これらの領域、その他女性教員が特に少ない分野（商船系、医・歯学系等）では、女性候補者を積極的に探し出し、適切なポジティブ・アクションを採用することにより、女性教員増加のための一層の努力を行うことが必要である。

(2) 研究の質の審査において、これまで判断の客観性が当然に保障されているとみなされてきた理学や工学分野であっても、性バイアスが入り込み、女性研究者の研究は低い評価を受けやすいことが指摘されている（注 5）。採用および昇進のための業績審査において性によるバイアスがないか、常に点検するべきである。



(3) 女性が非常に少ない分野には、学部および大学院への女子学生の進学を積極的に奨励する対策を取ることが必要である。

## 6. 非常勤講師の処遇および研究環境の改善

女性研究者の多くが、本務校をもたない非常勤講師である。平成10年度には、国立大学における女性本務者5,052人に対し、女性兼務者は5,005人となっており、そのうち「教員からの兼務者」が1,618人、「教員以外からの兼務者」は3,387人である。後者の多くが、本務校をもたない非常勤講師であると推定される。女性の「本務者」に対する「教員外兼務者」の比率は、1:0.67というように高い。男性についての該当する比率は、1:0.27であるから、女性研究者の間において非常勤講師の割合は極端に高い。(表 J-7)

非常勤講師は、専任の職へのステップとなる場合もあるが、常勤者の代替の低賃金労働力として長年にわたって非常勤講師に据え置かれている例も多い。一般労働市場における不安定就労問題がはやくから取り上げられてきたのに対し、大学における非常勤講師問題はこれまで真剣に取り上げられることが少なかったが、近年、問題点の指摘と改善要求の声が高まっている。

(1) 非常勤講師の処遇の改善が必要であることは言うまでもないが、特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することに一層の努力を向けるべきである。

(2) 非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するために、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮をする。

(3) 非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的に配慮する。

## 7. 研究における男女共同参画の推進、女性研究者の研究環境の改善

(1) 大学内あるいは複数の大学の連携によって行われる共同プロジェクトの実施に当たっては、女性研究者の参加を積極的に促進し、ポジティブ・アクションを採用して、バランスのとれた性別構成への配慮をするべきである。

(2) 研究費の配分、国内外留学の機会と費用配分の面で女性研究者が不利にならないような配慮が必要である。

(3) 女性研究者の研究環境の整備改善等の方策や意志決定の場に、女性の参加を推進するため、各大学内の関連組織・ポスト（大学評議員、部局長等）における女性の割合を増加させる。

(4) 助手においては、女性比率が国立大学では1998年で13.3%となっており（図J-4参照）、教授、助教授等に比べ比較的高い。しかし、男性の場合は助手が専任講師または助教授へのステップとなっている場合が多いのに対し、女性の場合は、助手に長年据え置かれたり、事務・雑用担当とされ、キャリア形成上有意義な期間となっていない場合も多い。若手女性研究者の成長が阻害されることのないよう、勤務内容、プロジェクトへの参加の機会と役割分担、研修の機会、研究発表の機会等の面で配慮が必要である。

(5) 諸手当の支給、宿舍入居、その他の処遇の面で、女性教職員に対し不利な扱いをしていないか点検し、差別的な慣行については撤廃しなければならない。

## 8. 不服申立制度の導入

雇用形態、評価、処遇等、雇用に関連する性的差別を受けた場合の不服申立制度（オンブズパーソン制度）を確立することが適切である。不服を受理し、調査、問題解決に当たる学内機関の設置を検討すべきである。

## 9. セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処

(1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの訴えは近年急増しており、大学もその例外ではない。大学におけるセクシュアル・ハラスメントは、雇用上の平等に反し、労働権に対する侵害であると共に、教育を受ける権利、学問する権利の侵害であり、さらに人間としての尊厳・人格を傷つける深刻な人権侵害である。また、大学の社会的責任に著しく違反するものである。大学は、セクシュアル・ハラスメントのこのような著しい有害性を明確に認識し、啓発活動や研修の実施等による未然の防止策と、事件が発生した場合の迅速にして公正な解決を図るための体制整備を行い、セクシュアル・ハラスメントの生じない教育・研究環境を維持するための全学的取組みを推進する必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメントに関する実態調査を定期的実施することにより、実情を把握する必要がある。大学におけるセクシュアル・ハラスメントは、しばしば、教育・研究指導や論文審査を行う立場にある教員が学生に対し行う、あるいは業績評価、採用や昇進、研究プロジェクトの進行等に大きな影響力を持つ上司である男性教員が後進の女性教員に対し行うというように、非対等の力関係に置かれている男女の間に生じることが多く、弱者の立場に置かれた被害者は、報復や不利益を受けることを恐れて、明確な拒否の意志表示が困難な状況に追い込まれ、またそれゆえ問題の表面化が妨げられる傾向にあることに配慮するべきである。(注6)

(3) セクシュアル・ハラスメントに関して、1999年4月1日から、改正雇用機会均等法第21条、人事院規則10-10、「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」の実施があり、「セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン」を策定する大学が増えている。ガイドラインは、セクシュアル・ハラスメントの定義、相談、紛争処理と救済の組織と手続き、公正さの保障、プライバシーの保障、二次被害の防止、予防措置、啓発活動、研修、その他必要事項について、きめ細かく規定し、実効的な運用を図る必要がある。(資料D)

## 10. 育児環境の整備、介護との両立支援について

国立大学の保育施設設置状況についての電話調査(お茶の水女子大学が1999年12月から2000年3月にかけて実施)によると、保育施設を設置している国立大学は20校である(そのうち認可保育施設があるのは7大学)。これらの保育施設では0歳児から受け入れており、対象(大学教職員に限定か、学生、その他一般にまで開放か)、規模(定員13名から100人以上まで)、運営の仕方(社会福祉法人による認可保育所、保護者中心の運営委員会による運営等)、運営における大学の関与等の面でさまざまである。(資料E)

育児は父母の共同責任であるが、女性がより重い育児負担を負っている場合が多いのが実情であり、研究者としてのキャリア形成期がちょうど出産・育児期と重なることが多いため、不利な立場に置かれていることが多い。

(1) 大学は、教職員の保育施設設置のニーズを調査し、ニーズに合った形の保育施設を大学内に設置することが望ましいが、地域との連携を図る等の方策も検討するべきである。

(2) 大学院在学中に出産・育児を経験する学生、育児をしながら再入学する社会人も将来的に増加していくと思われるので、支援体制を整備するべきである。

(3) 子供を連れて日本で勉学する留学生、研究滞在する海外研究者のニーズへの配慮も必要である。

育児休業、介護休業、その他職業生活と家庭生活との両立のための労働時間の短縮等、一時的な勤務形態の弾力化の必要性についても調査検討すべきである。ただし、それが研究者に不利な処遇をもたらすようなものとなってはならない。

## 11. 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について

日本では婚姻および離婚によって戸籍上の姓の変更が生じうるが、男性研究者が姓を継続するのに対し、女性研究者は姓を変更することが多い。

名古屋工業大学による「婚姻に伴い姓を変えた職員（教員）の調査結果」（平成10年10月調査、調査対象：国立大学・国立短期大学）によると、旧姓使用を認めている大学（部分的に認めている大学も含む）は45校に達し、認めていない大学15校を大きく上回っている。しかし、基準を定めている大学は5校と少なく、事実上問題が生じたときに対処しているのが実情であることを示している。（資料F）

姓の変更が研究キャリアの面で不利とならないように、研究者本人が通称継続を希望する場合は、大学として通称使用を認めるよう基準を明文化することが望ましい。

## 12. その他

科学研究における男女共同参画を推進するために、科学研究に関する諸制度および研究環境の整備等を積極的に支援する。

(1) 科学研究者に関する諸制度、研究環境の整備等の方策や意志決定の場に、女性の参加を促進するため、下記の諸機関における女性の割合を増加することを目的に、達成目標とタイムテーブルを明示したポジティブ・アクションを採用することが望ましい。

- ① 日本学術会議会員（現在、会員210名中、女性は2名、0.95%にすぎない。国際的に見ると、極端に低い。）（資料G）
- ② 各種審議会（現在19.8%となっており、20%の目標をほぼ達成しているが、引き続きの上昇を促進する。）
- ③ 各学会における役員

#### ④ その他の関連組織

(2) 科学研究費補助金などの審査員に女性を増やすことが望ましい。スウェーデンでの研究は、研究助成金の配分について、女性研究者の研究業績、研究プランは、低く評価される傾向にあることを示している(注4、注5参照)。科学研究費補助金などの審査員に女性を増やすことによって、研究助成金の配分の公正化を図ることが望ましい。

(3) 非常勤講師が研究代表者となって文部省科学研究費助成金などに申請できる資格を認める等、国の研究支援制度の整備について関係機関で議論、検討することが望まれる。

## 注

(注1) 総理府（『平成11年度男女共同参画白書』）「男女共同参画白書の刊行に当たって」より。

(注2) ここでの女性教員比率は、二年制カレッジを含む全高等教育における教員についての数字である。二年制カレッジにおける教員を除くと、1995/96年の女性教員比率は約35%と若干低下するが、大幅な低下とはならない。

(注3) ポジティブ・アクションは、「積極的改善措置」を指す。「積極的改善措置」は、男女共同参画社会基本法および改正男女雇用機会均等法第9条によって、「男女共同参画社会の形成を促進する策」として奨励されている。男女共同参画社会基本法第2条二は、「積極的改善措置」について、社会参画の「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義し、第8条は、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」には、「積極的改善措置を含む。以下同じ。」と明記している。

改正男女雇用機会均等法第9条は、「「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、……男女の均等な機会および待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない」旨明記している。「女性の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を行うことが必要である」としている。（資料C参照）

なお、アメリカやオーストラリアでは、アファーマティブ・アクションという表現が用いられている。アメリカにおけるアファーマティブ・アクションは、大統領令11246号として発令され（1965&67年）、連邦政府と年5万ドル以上の契約があり、50人以上を雇用する事業主に対し、人種や性構成の改善のための目標と実施の日程を示すアファーマティブ・アクション計画書を提出することを義務付けている。その具体的内容は、組織の特徴、時代の社会的価値観その他諸々の要素を反映しており、画一的、固定的なものではない。大学は連邦政府とさまざまな契約（研究契約等）があるため、アファーマティブ・アクション計画書の提出が義務付けられている。

(注4) European Union General Directorate of Research は、EU諸国におけるサイエンス分野における女性が少ないことを問題として取り上げ、現状把握、問題点分析、改善のための方策をさぐるために、European Commission内に設置された the European

Technology Assessment Network (ETAN)に調査を委託した。ETANに、EUメンバーのうちの10ヶ国からの諸分野の科学者が集まって Expert Working Group on Women and Science が組織され、同グループは、1999年11月に、報告書 *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality* を提出した。なお、ここでのサイエンスは、自然科学、エンジニアリング、テクノロジー、コンピューティング、社会科学を含む広いものである。

同報告書は、女性の採用と昇進を推進するため、公的組織におけるジェンダー・バランスを明文化；ピア・レビュー制度に性差別や縁故主義が入らないような改革；公的記録へのアクセスを保障する明文化；科学にかかわる重要な決定機関における女性比率を2002年までに30%に、2005年までに40%にまで引き上げることを目標化；男性と結び付けられてステレオタイプ化されている科学と科学者のイメージの教育を通じた変更とそのためのサイエンス教育における改革；科学における女性が置かれている状況を改善するためのさまざまな革新的試みに対する支援・助成、等を提言している。

(注5) スウェーデンの研究者、Christine Wenneras and Agnes Wold は、スウェーデンにおけるバイオメディカル領域の主要な助成団体の一つである Swedish Medical Research Council が授与している20のポストドクトラル・フェローシップの決定におけるピア・レビューを分析し、このシステムに性バイアスとえこひいきが入り込んでいることを示した。ピア・レビューは評価の公正さを保障するシステムとして広く採用されているが、実際には、レビュアーによる研究メ리트の判定はジェンダーと関連しており、男性研究者の生産性と能力を高く評価し、女性を低く評価すること、女性研究者は男性と同じ評価を得るためには、男性より2.5倍高い生産性が必要であることを示した。著者は、評価の秘密という政策を放棄し、公的助成機関における評価は公的記録であるとして情報へのアクセスの開放が望ましいこと、偏見と仲間意識という人間の弱さに抵抗するシステムが組み込まれたピア・レビュー・システムの開発が必要であると提言している。

この論文“Nepotism and sexism in peer-review”が *Nature* (Vol.387, 22 May, 1997) に発表されると、大きな反響を呼び、「女性と科学」あるいは「科学における女性」をめぐって、*Nature* 誌に一連の研究論文や論点が掲載された。また、ヨーロッパ全体の問題として、さらにユネスコでも取り上げられ、世界的な関心を喚起し、サイエンスからの女性の排除は公正原則に反するのみならず、人的資源の損失でもあることが強調され、サイエンスへの女性の進出を促進するさまざまな取り組みが論じられている。

(注6) セクシュアル・ハラスメントは、女性が男性に対し行う場合、同性間で生じる場合もあるが、男性が女性に対し行う場合が圧倒的に多い。また、教職員から学生に対し、あるいは上位の教職員から下位の教職員に対し行われる場合以外にも、同僚間、学生間にも発生しうるし、留学生に対し行われる人種差別と結び付いたものも起こりうる。

## 男女共同参画に関するワーキング・グループ名簿

(平成12年3月31日現在)

座	長	丹羽雅子	(奈良女子大学長)
委	員	佐藤保	(お茶の水女子大学長) (第3常置委員会委員長)
同		梶井功	(東京農工大学長) (第4常置委員会委員長)
同		杉崎昭生	(東京商船大学長)
同		仲井豊	(愛知教育大学長)
同		川嶋瑤子	(お茶の水女子大学教授)
同		土器屋由紀子	(東京農工大学教授)
同		鳥養映子	(山梨大学助教授)



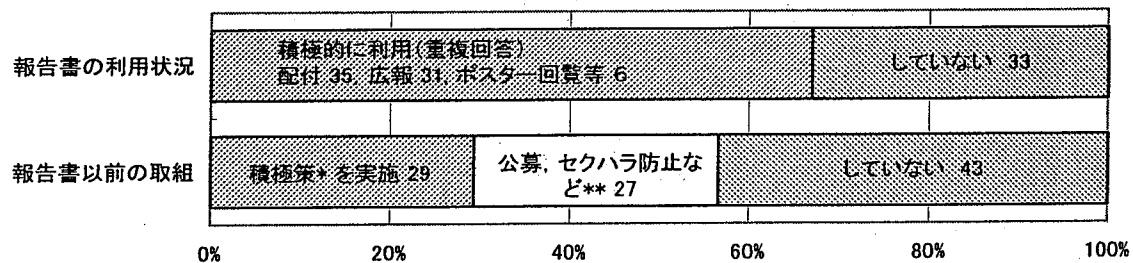


## II. 男女共同参画の実施状況に関する調査

### II-a. 報告書の利用状況についての設問

国大協報告書(平成12年5月発行)以前から男女共同参画を推進するための取組を行っていた大学は、過半数の56校に上る。その内容は採用数の多い順に、セクシャルハラスメント対応(45校)、公募システムの確立(31校)、介護休業制度の整備(23校)、男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(19校)、大学の意思決定の場への女性の登用(11校)、保育施設の整備(10校)等である。僅かながら、男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(3校)、統計的資料の整備と問題点分析(2校)、男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(1校)など、積極的な取組をすでに始めていた大学もあった。(図II-a 下)注II-1

国大協報告書の利用については、66校が「積極的に利用している」と回答した。その利用方法としては、報告書を配布して周知に努めている(35校)、報告書のあることを広報している(31校)、その他ポスター掲示、学内回覧に回した(6校)などである。一方、利用していないと回答した大学も33校あったが、そのうち5校は報告書以前から独自の取組を行っていた。



\* 広報啓蒙、指針制定、担当組織設置、統計調査、意志決定の場への参加、不服申立制度  
\*\* 公募システム、セクシャルハラスメント防止、介護休暇等

図II-a 報告書の利用状況についての設問

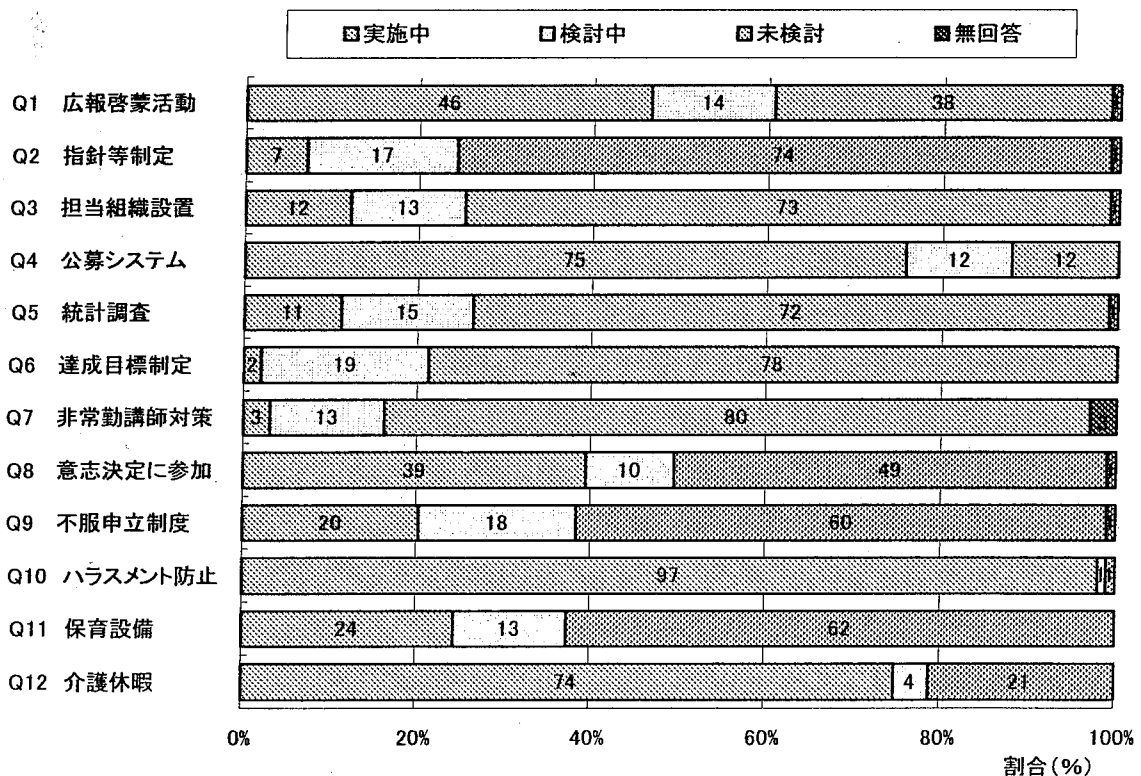
### II-b. 報告書で提案している内容に関する取組の状況についての設問

各大学の取組状況をおおまかに把握するため、以下の12項目について、実施中、検討中、未検討の3択での回答を依頼した。末尾括弧内の単語は、それぞれの設問の略称である。

- Q1 男女共同参画に関する広報や啓蒙活動(広報啓蒙活動)
- Q2 男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定(指針等制定)
- Q3 男女共同参画推進を担当する組織や委員会等の設置(担当組織設置)
- Q4 教員の採用における公募システムの確立(公募システム)

- Q5 統計的資料の整備と問題点分析(統計調査)
- Q6 女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定(達成目標)
- Q7 本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善の対策(非常勤講師対策)
- Q8 大学の意思決定の場への女性の登用(意思決定に参加)
- Q9 教職員の待遇に関する不服申立制度の整備(不服申立制度)
- Q10 セクシャルハラスメント防止のための制度の整備(ハラスメント防止)
- Q11 保育施設の整備, その他の育児支援制度の導入(保育設備)
- Q12 介護休業制度の整備(注 II-2)(介護休業制度)

まず実施状況をおおまかに見ると、ほとんどの大学で実施中の項目は、Q4 公募システム、Q10 ハラスメント防止、Q12 介護休業制度の3項目、半数近い大学が実施中の項目は、Q1 広報啓蒙活動とQ8 意思決定に参加の2項目であった。反対に、Q2 指針等制定、Q3 担当組織等設置、Q5 統計調査、Q6 達成目標、Q7 非常勤講師対策の5項目に関しては、実施率は極めて低いが、検討中を合わせると、概ね20校以上が取組を始めている。



\* 図中の数値は大学数

図 II -b 報告書で提案している内容についての実施状況

Q1 広報啓蒙活動を報告書以前から実施していた大学は 19 校であったが、現在実施中の大学は 46 校に増えた。Q10 ハラスメント防止と Q12 介護休業については、人事院規則セクシャル・ハラスメントの防止等(1998 年)や、介護休業制度法制化(1995 年)の効果が、制度上は浸透していることがわかる。しかし、後者の利用者数は極めて少ない(II-c-4(4))。Q4 公募システムについては 75 校が実施中であるが、後述するように全てを公募している大学はまだ 30 校しかない。

全体としては低調な 1 年目の状況であるが、統計調査で女性教員比率と増加率が著しく低いことが指摘された大規模総合大学(助手を除く教員数 1,000 名以上)と、教員数のもっとも大きな割合を占める中規模総合大学(同 500 名以上)が、今回実施率の低い施策のうち Q2 指針等制定, Q3 担当組織等設置, Q5 統計調査, Q6 達成目標などの項目に積極的に取り組み始めたことに注目したい。今後他大学への普及と、1~3年後の施策の効果が期待される。

これらの施策(今後の見直しによる新しい施策も含む)に関しては、10 年間継続して実施状況を調べ、(1)実行された施策の具体的な内容や提案、(2)教員の女性比率、女子学生の大学院進学率、大学、大学院卒業後の進路などの数値化しやすい男女共同参画指標を用いた各施策の効果等を、逐次紹介して行く予定である。第1回目の今年度は、実行された施策の具体的な内容について以下に報告する。



## 名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言 —男女共同参画に関する具体的推進方策について— 要旨

平成13年3月、評議会で決定された「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」は、本学における男女共同参画による教育研究の実践こそが、21世紀の本学の命運を決するという強い使命感をもって制定された。

男女共同参画社会の形成に向けた有効な施策を策定し、これを実施に移していくことを全学として宣言する時期にある。

### 1. 提言についての教職員・学生に対する周知について

本学の構成員が、この提言の趣旨を理解しポジティブ・アクションに向かうためには、提言を題材にした積極的な議論により、意識改革の徹底をさせることが極めて重要である。

### 2. 男女共同参画社会に寄与する教育及び研究における男女共同参画の推進

- ①新入生ガイダンスなどを利用した学生・院生への周知及び意識改革
- ②全学カリキュラムでの関連科目の開講
- ③男女共同参画に寄与する研究活動の奨励
  - a) 研究プロジェクト予算枠を設け、全学から募集する。
  - b) ジェンダーの視点を取り入れる努力をし、研究者の構成にも配慮する。
- ④男女共同参画に関連する授業・研究分野（人権・福祉・健康を含む）を担当する女性教員を積極的に登用し、研究成果を発信していく。

### 3. 女性教員増加のための教員公募システムの確立とポジティブ・アクション

女性教員数を現在の7.0%から国大協の20%に増加させるために、次の方策が考えられる。

- ①教員採用は原則として公募制とする。
- ②広く人材を集められるように募集要項は次の方法で周知する。
  - a) 本学ホームページへの掲載。
  - b) 科学技術振興事業団が運用する「研究者人材データベース」に掲載する。
  - c) 他大学の関連する部局へ送付する。
  - d) 関連する学会での広報や学術雑誌への掲載を行う。
  - e) 学内外への女性研究者団体へ周知する。
- ③募集要項に「本学では採用に際して男女共同参画に配慮している」旨を明記する。
- ④人事委員会は下記の内容について男女共同参画委員会に報告する。
  - a) 公募制を採用したか否か。
  - b) 公募制でないときはその理由。
  - c) 募集要項の周知方法。
  - d) 応募者及び最終候補者の人数と男女の比率。
  - e) 採用したものの性別。
  - f) 女性応募者を不採用とした場合はその理由。
- ⑤各部局は女性教員数の目標を明確に設定し、具体的な計画と達成度を年に一度報告する。
- ⑥大学院生と教員の女性比率が大きく異なっている部局に対しては、本ワーキンググループにおいて定期的にヒアリングを実施し、その結果を公表する。
- ⑦学内予算配分において、新たに女性教員比率、変化率、達成率などを対象項目とする。また、女性教員比率、変化率、達成率などを毎年度学内外に積極的に公表する。

#### 4. 理工系とその他の特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

- ①高校生への説明会において女子高生の受験を奨励する。
- ②博士課程進学ガイダンスにおいては「男女共同参画への積極的取り組みを行っている」旨を、教員採用の公募の際には「男女共同参画への積極的取り組みを配慮した公募である」の一文を盛り込む。
- ③女性教職員が働きやすい環境を整備するために、家事育児との両立を図るのに必要な支援体制を明確にし、他部局との協調のもとに体制の確立と実行のための働きかけを積極的に行う。
- ④理工系などの女性の少ない分野においては、女性教員数（比率）の達成目標を具体的に設定する。

#### 5. 女性職員の昇進の拡大について（職員研修の充実及び意識啓発の推進等）

- ①管理・運営に当たる責任のある重要なポストへの女性の登用・昇進の推進のために
  - a) 女性登用について、職員件数などの場で周知徹底を図る。
  - b) 学内外における積極的な人事交流。
  - c) 幅広く各分野の仕事の経験を踏ませる。 など
- ②職員研修に於いては、男女共同参画及びジェンダーに敏感な視点を取り入れる。

#### 6. 女性研究者及び非常勤講師の処遇及び研究環境の改善について

- ①女性教員数の急激な増加が困難な現状においては、女性非常勤講師を積極的に採用し女性研究者の育成につなげる。
- ②女性研究者の場合、出産や育児及び介護などのため研究専念時間に制約を受けやすい点に配慮し、研究活動に支障をきたさないよう期間を限定した研究費優先配分などの工夫を部局ごとに検討する必要がある。
- ③教員の妊娠・出産に伴う環境整備 — 保育所、育中における代替要員の確保、など—

#### 7. セクシュアル・ハラスメントの防止及び男女共同参画推進を目指す不服申し立て等の制度整備について

- ・ガイドラインの改正—性別により役割分担をすべきとする性差別的言動及び処遇も防止の対象とした。
- ・苦情処理制度の改正—専門相談員が常駐する相談所の新設、防止・対策委員会を改組し機動的な決定や措置を行えるようにした。
- ・全教職員に対する研修の義務づけ、男女共同参画社会をテーマにした授業カリキュラムの整備など、セクハラの予防的施策の拡充が急務。

#### 8. 育児環境の整備及び介護との両立支援について

- ①留学生からの保育要求に対するサポート体制を設ける必要がある。
- ②保育所における父母の財政的・時間的負担を緩和するため、大学からの増援をする必要がある。
- ③教職員及びその家族からの介護に伴う随時の相談に応じる介護支援センター的組織の設置を提案。

# 名古屋大学「男女共同参画推進委員会」の設置について

(平成13年3月13日部局長会決定)

## 1. 設置の趣旨

「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づいた具体的方策の推進を図るため、名古屋大学「男女共同参画推進委員会」を設置する（名古屋大学「男女共同参画に関する検討委員会」を改組する）。

## 2. 委員会の主な役割

男女共同参画推進委員会の主な役割は次のとおりである。

- (1) 男女共同参画推進に係る基本方策に関すること
- (2) 男女共同参画推進方策の企画、立案、実施に関すること
- (3) 男女共同参画推進の実施状況の点検、評価、改善に関すること
- (4) 男女共同参画推進に関する学内各層各分野との意見交換等に関すること
- (5) 男女共同参画推進の情報提供、広報・公表に関すること

## 3. 委員会の構成

- (1) 委員会は、部局長会構成員をもって組織する。
- (2) 委員会に委員長を置き、総長をもって充てる。
- (3) 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

## 4. ワーキンググループの設置

- (1) 委員会に、必要に応じてワーキンググループを置くことができる。
- (2) 委員長は、必要に応じて部局長会構成員以外からも、ワーキンググループメンバーを指名することができる。

## 5. 委員会の庶務

委員会の庶務は、関係部局の協力を得て、総務部人事課において処理する。



「男女共同参画推進に関するワーキンググループ」の  
設置について

(平成13年 3月13日部局長会決定)

(目的)

「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づいた  
具体的方策の推進を図るため、「男女共同参画推進委員会」の下に「男女  
共同参画推進に関するワーキンググループ」を設置する。

(委員) 主査 伊藤 正之 (副総長 13.4.1付け)  
北住 炯一 (法学研究科長)  
後藤 俊夫 (工学研究科長)  
森田 美弥子 (教育発達科学研究科 教授)  
飯高 哲也 (環境学研究科 助教授 13.4.1付け)  
松本 伊瑳子 (国際言語文化研究科 教授)  
後藤 節子 (医学部保健学科 教授)  
山内 章 (生命農学研究科 教授)  
今 榮 東洋子 (物質科学国際研究センター 教授)  
荒木 長 (総務部長)

(オブザーバー) 増田 知子 (総長補佐・法学研究科 教授  
13.12.11付け)