

として登録申請カードを提出したのは1481団体であるが、これらについて本特別委員会において柏木恵子委員によって、会員・役員・学会誌編集委員の女性比率などについての分析が行われた。その詳細は、この報告の第3部に「教育機関・学協会における男女共同参画の動向」として示しているが、そのうちで特に注目すべき点は以下の諸点である。

会員の女性比率は、部による差異が大きい。平成13年度についていえば、もっとも女性会員の割合が高いのは第1部の32.4%、ついで第7部の21.0%であり、第4・5部は10%に満たない。平成11年からの推移を見ると第1部では比率を次第に高めているが、他の部の場合にはほとんど増加していない。

理事などの役員の女性比率は、第1部では13.2%であるが、他の部の場合にはほとんど5~6%であり、もっとも少ないのは工学の1.2%である。部の中でも学協会によって差があるが、おおむね女性会員比率と女性役員比率とは関連性があり、女性の多い学会では会長や理事にも女性の割合が相対的に高い。

学協会における女性会員は次第に増加してきているが、それに見合った形で女性役員が増えてきているとは必ずしもいえないようである。

### Ⅲ-2 女性研究者の研究環境とその改善

さまざまな学問分野における女性の視点からの新たな学術研究への期待という点において、女性研究者の絶対数の少なさやその分野などによる偏り、大学・研究機関等における年齢構成や人事配置の上での歪みは大きい問題である。ここには、これまで女性研究者の育成がきわめて不十分であったこと、生涯にわたる研究活動の持続が困難であったこと、などが反映されており、人事選考などにおいて、単純に男性研究者と対等の機会が形式的に用意されていることをもって平等化が実現しているということにはならないという現実がある。研究環境の整備や研究条件の改善などにかかわる意思決定が男女共同参画というにふさわしい形になることは、大学・研究機関等の人員構成を考えたとき、現状ではきわめて困難なものがあり、それだけに関係者のジェンダー問題にかかわる意識改革が求められる。

女性研究者の場合にも、他の職業の場合と同様に、研究活動と家事・出産・育児・介護などとの両立は大きい問題であり、研究活動の継続にとっての障害を取り除く条件が求められる。成功した女性研究者がしばしば結婚や出産・子育てを断念しているといった状況は異常なものといわなければならない。女性研究者の研究環境を改善し、人間的視点からの学術の発展を進めることの重要性をあらためて強調しておきたい。以下、女性研究者の育成と研究環境にかかわる具体的な問題のいくつかについて、その現状と改善の方向についてふれておきたい。

#### Ⅲ-2-1 キャンパス・セクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題は、大学・研究機関等においても、その防止に努める必要のある課題である。とりわけ、学協会の事務室などの狭い職場での問題は、陰湿なものとなる場合も少なくない。こう

した問題に対しては、一般の職場と同様に対応が必要であるが、学術体制の上からとりわけ重要な問題は教員と学生の関係において生じるセクシュアル・ハラスメントである。本特委では、平成14年12月に、公開シンポジウム「学術の世界におけるセクシュアル・ハラスメント―加害と被害」を主催して、現状と対策について検討した。

女性研究者の育成の過程でのキャンパス・セクシュアル・ハラスメントは、その研究者としての志向を断念させることにもつながる重大な問題である。とりわけ大学院学生に対する教員のセクシュアル・ハラスメント、いわゆるアカデミック・ハラスメントは、深刻な問題をしばしばひきおこしている。大学院学生を含めて、学生は教員に対して独特な権力関係の下に置かれており、きわめて弱い立場にある。教員がしばしばこうした立場にあることを利用し、あるいは自覚することなしに、セクシュアル・ハラスメントというべき行為を行うことはきびしく排除されなければならないことはあらためていうまでもない。しかしながら、こうした行為が、表面化したものだけでも少なからぬ大学において繰り返されており、学生の立場の弱さや体面を重んじる大学の気風などによって、かなりの数の事案が表面化されないままに置かれていると想定されることは重大な問題である。セクシュアル・ハラスメントを防止し、明るい学園生活を実現することは学術体制にとって必須の課題の一つである。

この問題については、文部科学省の指導等もあり、近年各大学においてセクシュアル・ハラスメントを防止するための規則の制定や委員会や相談員制度の設置などの取り組みが行われている。これらがそれなりの成果を上げていることは評価できるが、制度が整えられただけでは必ずしも事態が改善されたことにはならない。専門のカウンセラーの配置も必要であり、相談員の育成や研修、教職員の意識開発等の取り組みを欠いては、単に形式を整えたに過ぎないことになりかねない。教職員や学生に対する啓発・研修をはじめ、制度を有効に機能させるための努力が不断に行われなければならないが、そうした試みが成功している例は必ずしも多くない。

各大学で制度が整備されるようになったのは、男女雇用機会均等法の制定によって、職場の環境整備が各企業に求められたことを契機とするものであり、この意味では大学においても職場の問題としての教職員間の問題に対応することがまず目指されるべき事柄であった。しかし文部科学省は、教育機関の特性を考慮し、この機会にあわせて、教員と学生・生徒の間の問題としてのキャンパス・セクシュアル・ハラスメントへの対応も平行するように各教育機関に求めた結果、主に教員と学生の間の問題を視野に置いた制度の整備が各大学等において行われた。企業等の職場におけるセクシュアル・ハラスメントと、独特な権力関係の下にある教員と学生の間のカンパス・セクシュアル・ハラスメントとの間には、共通する問題とともに、独自の問題もあり、どのような対応が求められるのかについてあらためて検討することも必要なのではないかと思われる。いずれにしても、研究者を目指す若い女性の意欲を断念させるような事態を如何にして回避するのか、関係者の一層真

摯な対応が求められる。

なお、こうした事案に基づいて教員の懲戒処分が行われる場合、これまでは国立大学の場合には、国家公務員法によって対応がなされてきたが、私立大学等においてはそれぞれの大学に委ねられてきた。前者においては文部科学省の指導が見られたが、今後国立大学の法人化によって教員が非公務員となるのにもなって、扱いが変化するものと想定される。こうした点についても、今後適切な対応がなされる必要がある。

### Ⅲ－２－２ 別姓・通称の使用に関する問題

わが国の民法・戸籍制度においては、夫婦は結婚に際して夫または妻の姓のいずれか1つを選んでその姓とすることとされており、この結果、結婚によって夫婦のいずれかが配偶者の姓に変更しなければならないことになる。このこと自体がアイデンティティの喪失を意味するという問題があるなどの理由によって問題とされることも少なくない。このため夫婦別姓を認める法制度の検討が繰り返されているが、なお結論が得られていない。

研究者の場合には、結婚等によって姓を配偶者の姓に変えることが、結婚前の研究業績とは別の名前で発表される結婚後の業績を、社会的に同一人物によるものと受けとめられ難いという事情も加わり、特に結婚後も旧姓を用いることを希望する研究者が少なくない。しかしながら、従来国立大学等においては、戸籍に記載の姓名を用いることが求められ、少なくとも公的な文書には戸籍とは異なる姓を用いることは許されなかった。私立大学等の場合は、一様ではなかったが、国立大学と同様の取り扱いを受けていた例が少なくない。結婚に際して夫婦のいずれの姓を名乗るかは、自由に選ぶことができるものの、圧倒的多数は夫の姓を名乗ることから、この問題はもっぱら女性研究者にとっての不利な条件をなしてきていた。この他、ペンネームや雅号など、通称が広く通用していて、本名ではわかりにくいという場合も、通称を使用したいという希望を生んでいた。

こうした事情を改善するために、さまざまな取り組みが行われてきた。日本学術会議においても、本特別委員会が第18期日本学術会議会員を対象とした、この問題についてのアンケート調査を実施し、その結果を発表した。これらの取り組みなどの結果、文部科学省は平成14年度から、旧姓などの通称の使用を認める方針に転換した。夫婦別姓の制度化についてはなお検討の過程にあるだけに、問題は残されているものの、とりわけ研究者に問題となる点については前進が見られたことが評価できる。

### Ⅲ－２－３ 科学研究費申請資格の問題

文部科学省・日本学術振興会の科学研究費が、研究者の研究資金源としてきわめて大きい意味をもっていることはあらためていうまでもない。この科学研究費は、大学・研究機関などを中心に、文部科学省の認定する機関に専任として勤務する研究者が申請の資格を認められているが、これ以外の機関に勤務する者や大学等の非常勤講師などには、申請が出来ないことになって

いる。この意味で、科学研究費はわが国の研究者のすべてがその恩恵に浴することができる制度にはなっていない。

こうした制限は、主に研究費の経理上の便宜から行われているものと思われるが、いくつかの矛盾を含むことは否めない。例えば、日本学術振興会の奨励研究員として申請資格を持っていた若い研究者が、その期間を終えていくつかの大学の非常勤講師となった場合には、それまで認められていた申請資格を失う結果となる。また、博物館の学芸員などの場合には、同じような仕事に従事しているにもかかわらず、申請資格の認められる機関に勤務している者と、それが認められない機関に勤務しているものとが含まれることになる。

非常勤講師などに申請資格が認められないことは、若い研究者に共通する問題点であるが、大学等で専任教員の職を得ることが女性研究者の場合にはより困難であるだけに、女性研究者により多く問題となる事柄であるといわれる。この問題の改善のためには、一定の条件の下で研究者を認定するといった方策が考えられるが、なお事態は動いていない。

### Ⅲ－２－４ 子育て支援の問題

日本における女性の年齢別労働力率を示すグラフが、近年その底が浅くなってきているとはいえ、未だにM字型の曲線を示し、子育ての期間に離職する例が少ないことは、わが国の男女共同参画社会の構築の上での問題点の一つである。この事態は、性別分業が支配的で、男性は職場、女性は家事・育児、という分化が明瞭である中で、女性の職場への進出が進むことによって生じるものであり、多くの先進国においても、かつては同じような状況にあったのであるが、これまでにそれを克服し、男女ともに台形のカーブを描くようになってきている。わが国の場合にはなお、性別分業の意識が根強いことがM字型曲線に現れている。この問題は、少子化をもたらす重要な要因の一つと考えられており、子育て期間の夫婦への支援の体制を強化することの重要性が強調されている。

子育ての時期の支援の重要性は、研究者の場合にも例外ではない。本特委においては、平成15年3月に「研究者への育児支援」を課題とする公開シンポジウムを開いて、この問題の現状と必要な対策などについて検討した。子育ての期間の研究者が研究と育児とを両立させるためには、さまざまな支援策が求められるが、これまではきわめて不十分で、子育てを断念したり、研究を中断せざるを得ないといった状況がむしろ多かったといわざるをえない。

子育ての支援策として、まず考えられるのが保育の支援である。保育施設や保育サービスの充実が必要なことは、仕事と育児の両立にかかわる一般的な問題であるが、日常的な保育施設やサービスの問題のほかに、研究者の場合には、固有の問題もある。学会大会をはじめ研究会等の研究交流は重要な意味をもつ機会であり、こうした機会に子どもを連れて出席するためには学会や研究会などが行われる施設での一時的な保育サービスが用意されることが望まれる。最近数年の間に少なからぬ数の学会で、大会時の保育サービス

が用意されるようになってきているが、利用者の便宜を高める観点からそのあり方を整備していくとともに、さらに多くの学会で取り組みが広げられることが求められる。本特委が学会大会時の保育サービスについて第18期日本学術会議会員に対して行ったアンケート調査では、多数の会員からその必要性が指摘されている。

育児休業などの制度も、子育て期間に対する重要な施策であり、制度の趣旨を活かした適切な運用が求められる。この制度の趣旨についての理解が不十分な職場が少なくないことはしばしば指摘されるところであるが、大学・研究機関等においては、こうした側面での研修等が十分に行われている場合はむしろ少ないと思われる。意識改革を通じて、職場の雰囲気改善することは必要な課題である。今後進められる大学・研究機関の評価においては、その評価項目の一つに、研究と子育ての両立についての整備の状況が加えられることも検討されるべきであろう。

育児休業などによって、勤務の中断が行われる場合の問題の一つに、科学研究費による研究期間中に育児休業等をとることになった場合の処理の問題がある。職場復帰後に研究が再開できるような対応や、研究の態様によってはある部分を継続して研究が行える措置などの検討が望まれてきた。この問題について1年間の育児休業による中断が認められるようになったことは一つの前進である。

### Ⅲ－３ 女性研究者のライフコースにおける諸問題

さきにふれたように、大学における女性教員の割合を見ると、助手以上の女性教員は、この10年の間に全体として10.6%から16.6%へと増加してきているが、教授ではなお8.8%という状況である。この数値について、一つには、ここ10年間ににおける女性教員の増加に注目して、今後助教授や教授についても、男女比のアンバランスが急速に是正されるであろうという見通しもたてられる。しかしながら、もう一つには、高等教育が制度上女性にも平等に開かれてから、すでに半世紀に及ぶことを考えるならば、今後も事態の改善は容易ではないという見通しもある。二つの見通しのいずれが現実となるかは、女性研究者のライフコースの各段階における課題の今後の推移にかかわっている。

#### ① 紆余曲折の職業人生

近年では、大学入学時の専門選択が一生の進路を必ずしも決定するのではなく、多様なキャリア経路を辿って、研究活動に従事する男女の研究者が増加しつつある。

特に女性研究者の場合、出産・育児・介護などの家庭責任と研究者としての仕事の両立という課題に直面する者が、現在までのところ男性研究者に比して、極度に多い。そのため、女性研究者の中には、大学卒業以降、継続して研究という職業に従事してきた者もいるが、中には紆余曲折の職業人生を歩む者も多くみられる。特にこれまでの女性研究者においては、特定の研究