

名古屋大学女性研究者懇話会との意見交換の実施結果について

(男女共同参画推進に関するワーキンググループ)

日 時 : 平成13年9月10日(月) 9:00~10:15

場 所 : 事務局1号館5階 第2会議室

女性研究者懇話会出席者:

(代表) 東村博子(大学院生命農学研究科・助教授)

竹中千里(大学院生命農学研究科・教授)

田中京子(留学生センター・助教授)

ワーキンググループ委員:

伊藤主査、北住、森田、飯高、松本、今榮、荒木の各委員

1. 伊藤主査から、挨拶とワーキンググループ委員の紹介があった。引き続いて、女性研究者懇話会代表の東村助教授から挨拶と出席者の紹介があった。

2. 主査から、ワーキンググループの動き及び今後の予定について次のとおり説明があった。
本ワーキンググループでは提言を踏まえた各部局の取り組み状況についてアンケート及びヒアリングを実施したところである。各部局とも男女共同参画を推進する必要性については認識していると思われるが、部局により意識の程度、積極性に相当の違いがあると思われる。今後、更に意識を高める必要があると思っている。なお、アンケート及びヒアリング結果は近々公表する予定である。

3. 意見交換等の概要

(は女性研究者懇話会の意見等、 はワーキンググループ委員の意見等を示す。)

(1) 提言についての教職員、学生に対する周知について

教職員、学生への「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」の周知状況であるが、アンケート及びヒアリングの結果からは、各部局とも周知はある程度できていると考えている。

部局により差はあると思うが、周知は徹底されていなく不十分であると思われる。

教官に対しては教授会等で周知されたようであるが、提言は全員に行きわたっていない。また、技官、学生についてはまったく提言を知らない者もいる。

提言がホームページに掲載されていることも知らない者が多いと思われる。

特に男女共同参画の意識が低い者への周知方法を考える必要があるのではないかと。

周知のためにも今後、教職員、学生個人への意識の調査などを検討していただきたい。

可能なら教官だけではなく全教職員に提言を配付していただきたい。

提言に対する意見等を広く受け付ける体制を検討していただきたい。

(2) 女性教員増加のためのポジティブ・アクション等について

教官選考の際、公募を行った場合には候補者の男女比率を公開してはどうか。大学院生の女性比率と比較し、女性の応募数が少ない場合は、その原因を探ることができるのではないか。

育児を行う者には時間的に制約があり、これに対して、周りの者の協力体制が必要である。また、それが当然であるとの意識を持つことが望まれる。これにより女性研究者にとっては安心感となる。

現在の状況では結婚したら仕事を辞めざるを得ないような環境であり、女子学生もそのような意識を持っている点があるのではないか。

女性が積極的に職に就くことが、あたりまえにできないことが問題である。

人的な流動性を高めれば女性研究者の増加につながるのではないか。

提言の資料(資料編5ページ)から、男性は年齢とともに上位の職へ昇進し、上位の職の比率が高くなるが、女性の場合はあまり変わらないことが読みとれ、昇進の評価の際に無意識に女性の能力が劣っていると判断した結果ではないか。男女の能力に差はないと思っけていても、現実には人事において女性より男性を選んでしまっていることがあるのではないか。このことは女性を含め認識する必要があるのではないか。

ヒアリングを行った感想として、全体的に女性教官が多い部局は理解が進んでいるように感じられた。女性教官の少ない理由については応募者が少ないからとの回答が多かった。今後、女性教官の増加、育児への配慮等については教職員の意識改革も必要であると感じた。また、ポジティブ・アクションを徹底する方法については検討課題である。

教官選考で公募制をとっている部局に女性教官が多いのか。

一概には言えない。なお、公募制をとっていない部局は女性教官が少ないと感じている。まず各部局においては完全な公募制を実施することが重要ではないかと思っている。なお、公募制がポジティブ・アクションになりうるかは検討課題である。

女子学生を育成して大学教官にするようなポジティブ・アクションを大学として行うことが可能かどうか検討をしたい。

学生本人にも教官となるための積極的な意識を持つことも必要ではないか。

結婚そして出産、育児などを自然体でこなしている女性研究者が増加すれば学生が付いてくるのではないか。

女性研究者は不利な状態に置かれていることを、認識していただきたい。女子学生が甘えているとの発言も聞くが、そのような発言がなされる意識に問題があるのではないか。女子学生が甘えているのではなく、女性が不利で安心して働けないとの不安感を拭えないことが問題ではないか。

提言の資料を見ると、女性が不利な点が多分にあるように思う。また、部局間で大きな開きがあると思われる。

平等に扱っているとは言っても、無意識に女性を排除している場合があるのではないか。このことは女性研究者自身にも当てはまる場合があるのではないか。

意識して女性に目を向けるよう各部局へ伝えていただきたい。

実際に、無意識に女性を排除している場合があるかもしれない。むしろ無意識の排除の方が根深い問題であると思われる。無意識の排除を行わないことを認識したうえで、平等な人事を行う必要がある。

- (3) 教育カリキュラムにおける男女共同参画分野(女性学、ジェンダー研究等)の拡充、男女共同参画分野及び関連分野における研究活動の促進、非常勤講師の処遇及び研究環境の改善、研究における男女共同参画の推進及び女性研究者の研究環境の改善、教員公募システムの確立等について

育児環境の整備について

育児の問題は、やはり女性にかかる負担が大きい。これを軽減する方法として、法人格取得後をもて施設等をどのように整備しておくか課題である。

保育施設等については、整備していくのではなく、整備しておくことが重要であると考えている。

法人格を取得してから検討するのではなく、直ぐにスタートできるよう迅速にお願いしたい。

特に授乳が必要な間は、近くで安心できる保育施設が必要である。

現在、学内にある保育施設については、保育時間の延長などを検討していただきたい。

学会等の際に、育児等で女性研究者のバックアップを積極的に進めていることを表明することも良いことではないか。

本学関係者が優先してはいることができる保育園ができ、ある程度の経済的な援助も望まれる。

研究環境の整備について

現状では男女ともに夜遅くまで仕事を行っており、この多忙な状況を解消することも重要である。

女性学、ジェンダー学に関する研究分野、教育分野の推進について

ぜひ推進していただきたい。なお、女性学、ジェンダー学を教育、研究する部局においては特に女性の登用を進めていく必要があるのではないか。

- (4) 旧姓(通称)使用について

提言では旧姓使用となっているが、旧姓のみではなく通称名などの使用も検討に加えていただきたい。

改姓した場合、当然に改姓後の姓を使用するのではなく、どの姓を使用するか本人に確かめた上で、使用する必要があるのではないか。

- (5) その他

提言の9にある「男女共同参画推進に関する不服申し立て機関」と10にある「セクシュアル・ハラスメント防止・対策委員会」の関係についてお聞きしたい。

男女共同参画推進としてはジェンダー・ハラスメントの防止をまず考えなければならない。それがセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントと関連することは当然である。

以上