

名古屋大学院生協議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10月24日(水) 16:00~17:00

場 所 : 事務局1号館5階 第2会議室

院生協議会出席者:

清水祐樹(理学研究科・博士後期2年、院生協議会議長)

村瀬桃子(教育発達科学研究科・博士後期3年、院生協議会事務局長)

ワーキンググループ委員:

伊藤主査、森田、飯高、後藤節子、山内、今榮、荒木の各委員

1. 伊藤主査から、挨拶と本ワーキンググループの活動状況について説明の後、ワーキンググループ委員の紹介があった。

引き続いて、院生協議会の清水氏及び村瀬氏から挨拶があった。

2. 意見交換等の概要

(は院生協議会からの発言、 はワーキンググループ委員からの発言である。)

(1) 提言についての学生に対する周知について

個人的には提言がこのような冊子として発行されていることは知らなかった。

提言が掲示板へ掲示されたことは知っているが、単に掲示するのみでは気が付いた者のみへの周知となるので、個別に通知するなど、もっと積極的な周知を図っていただきたい。

本ワーキンググループとしても大学院生、学部学生に対しては十分に周知されていない状況であると認識している。

掲示のみではなく最低でも講座単位に周知し、ゼミなどで教官から説明する方法もあるのではないかと。

セクシュアル・ハラスメント関係では要約版的なパンフレットを作成し入学時等に配付しているようであるが、提言についてもこのような印刷物を作成し、学生全員に配付することはできないかと。

パンフレットの作成が可能かどうかを含め検討してみたい。

提言が本学のホームページに掲載されていることは知っているか。

掲載されている旨の通知は特に受けていないが知っている。

院生協議会を通じて大学院生全員への周知は可能か。

研究科に院生自治会があり、それに加入している大学院生には伝わるが、全大学院生に伝えることは無理である。

大学院生全員に周知を図るならば、やはり大学として実施する必要がある。

(2) 育児環境の整備について

大学院生では結婚、出産する者が増えるが、大学の保育施設を利用することは可能か。

大学院生も利用資格はある。

実際に保育施設が大学にあることを大学院生が知らないこともあるのではないか。

出産後に大学へ入学する者もあり保育施設の整備は必要である。保育施設は大学に近いこと、また遅い時間まで預かってもらえることが必要ではないか。

住居地の近くには各学区ごとに保育施設があるが、住居地が大学から遠方だと不便である。それぞれが工夫して子供を預けているが大変苦労しているのが現状である。

本学の保育施設は一応の体制はとれているが、今後もっと整備することが必要であると考えている。

(3) 女子学生の教員への就職等について

採用については特に性差による問題はないと思うが、分野によっては仕事の内容で女性が敬遠してしまう状況もあるかもしれない。

博士（後期）課程の学生と教員の女性比率に大きな開きがあるが、何が原因として考えられるか。女子学生に教員となる希望が少ない、または、なりにくい状況があるのか。女子学生が教員になるためにあまり積極的にアプラインしないとの意見もある。

アプラインしないのではなく、できない状況もあるのではないか。これは男性に比べ自由がきかない点もあるのではないか。

アプラインしない原因として、大学での勤務について将来性がなく不利であるなど大学の環境を見てあきらめるケースはあるのか。

大学だからとしてあきらめることはないかも知れないが、どこでも女性の就職は不利である。教育発達科学研究科では半分以上が女子学生であるが、就職については男女共に厳しい状況であるがやはり女性が不利と感じる。

就職活動の時の話しとして、深夜に及ぶ可能性がある仕事だと女性だからとして採用しない民間企業もある。

修士課程から博士課程へ進学する段階でリタイヤする女性が多いように感じる。これは先が見えないとか見込みがないとかの不安があることも関係あるのではないか。結婚はまだ良いとしても出産後の育児などのことを考えると大変で、勤務を続けることに不安があるとも思われる。

博士（後期）課程へ進学するのは研究者になることを目指しているのか。また、女子学生が教員の公募に対して応募をためらう点は何かあるのか。

修士課程を修了し、博士課程に進学する際や、博士課程進学1年目当たりで研究者を目指すかどうか決めることが多いと思う。研究者になりたいと決めたら応募すると思う。

教官の学生に対する指導、就職紹介について男女間で差があると感じることもある。就職先の紹介では、就労している夫がある女性より男性を優先することや、研究の面でも女性より妻子のある男性を有利に扱う意識がどこかにあるのではないか。

女子学生の就職が不利な点は現実としてあるが、大学の教員の採用においては特にあってはならないことである。

(4) 既婚女性の状況について

博士(後期)課程で既婚者はどれくらいの割合か。

教育発達科学研究科の場合はわりと多いと感じている。これは就職先がなく取りあえず進学した者、また社会人入学者もいることなどの背景もある。

研究科または専攻により違いがあると思うが、教育発達科学研究科の心理発達科学専攻では50人中10人程度が既婚者ではないかと思う。

既婚者の場合は夫が転勤した場合どうするか、子供のことなど常に不安を抱えている。

(5) 教員公募、選考方法について

教員選考などで女性にとって不利な点はあるか。

研究者を目指す女性の大学院生が、非常勤研究員に採用となり、研究業績があるにもかかわらず、その後に助手ポストが空いても採用されないケースがあった。なお、これは女性であるからではなく、別の理由であったのかもしれない。

女子学生の意識を変える必要は何かあるのか。

研究者として就職できる希望が持てれば良いのではないか。

教員採用の場合、研究業績が同等なら女性を優先して採用することを定めることについてどう思うか。

結婚、出産、育児などでは女性の負担が大きく研究時間が削られることになるが、その環境の中でも男性と同等の研究業績があった場合にどう考えるのかということかと思う。

積極的に女性を登用するためにはこのような措置も必要と考えられるのではないか。また、このような場合には論文の数についても多少考慮する必要があるのではないか。

他大学のケースであるが、教員選考の際には教育研究を続けてきた背景(環境)に業績達成に不利な状況であったかどうかを確認する方法も検討すべきとしている。育児等をこなした上で研究を続けて来た点を評価することも考えられる。

このような問題はやはり女性がより厳しく感じていることである。

(6) その他

女性大学院生のケースであるが、博士課程に進学するにあたり実験等で遅くなるのが予想されるので、大学の近くに借家を見つけるとき、セキュリティが完備しているなどの条件に合うところを見つけるのに大変苦労したとの話も聞いており、女性にとっては住宅環境(設備)の問題もある。

研究費について男性より女性を優遇したと思えるケースがあったが、これは別の意味で問題があるのではないか。

各研究科において教育カリキュラムに男女共同参画関係のものは現在開講されていないが、必要性についてどのように考えるか。

各研究科の教育カリキュラムにも積極的に加えてもよいのではないか。なお、知識を得てから考えることとなるので、学部学生の早い段階から男女共同参画について知らせることが必要ではないか。

以上