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

平成13年2月

名古屋大学

男女共同参画に関するワーキンググループ

前 文

- 1．名古屋大学における男女共同参画推進のための基本的な理念と方針の確定と表明
- 2．男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の拡充
- 3．名古屋大学の教職員・学生数に関する調査統計資料の整備等
- 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
- 5．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
- 6．女性職員の昇進の拡大について
- 7．非常勤講師の処遇及び研究環境の改善について
- 8．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
- 9．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
- 10．セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
- 11．育児環境の整備及び介護との両立支援について
- 12．教職員の旧姓等の使用について
- 13．男女共同参画推進のための組織について

前 文

- 1．平成11年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）においては、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としている。同法においては、男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会と定義付けられている。
- 2．政府は、平成12年12月、同法に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（男女共同参画基本計画）を定め、この男女共同参画基本計画に基づき、社会のあらゆる分野に男女共同参画の視点を反映させ、男女共同参画社会の形成を総合的・計画的に図っていくこととした。
- 3．男女共同参画基本計画における「施策の基本的方向と具体的施策」においては、施策・方針決定過程への女性の参画の拡大が重要であるとし、国の審議会等委員への女性の参画の促進、女性国家公務員の採用・登用等の促進、積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の具体的措置の導入等を図ることとしている。また、高等教育機関における教育・研究活動においては、ジェンダーに敏感な視点が組み込まれるよう努めるとともに、様々な学問分野への女性の参画を促進し、国立大学協会の男女共同参画に関するワーキング・グループが行った、国立大学における男女共同参画を推進するための提言等も踏まえ、学術・研究分野における女性の参画の促進に努めるなど高等教育機関における男女共同参画の推進を図ることとしている。
- 4．本学においては、平成12年2月、アカデミックプランの大枠とこれを凝縮したいわば理念とも言うべき「名古屋大学学術憲章」を定め、名古屋大学は、学問の府として、大学固有の役割とその歴史的、社会的使命を確認し、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、学術憲章に掲げた基本目標と基本方針に基づく諸施策を実施し、基幹的総合大学としての責務を持続的に果たすこととしている。とりわけ、学問の府としての本学が、今後学術文化の向上や教育

研究の高度化に積極的に貢献するためには、これまでの男性中心的な社会通念や価値観にとらわれることなく、男女両性がそれぞれ専有する感性や正義感をお互いに尊重し更に学問研究や教育現場において男女の特性をいかに発揮させる環境と条件を早急に整備する必要がある。

5．また、この男女共同参画による教育研究の実践こそが、21世紀における本学の命運を決定するといっても過言ではなく、この使命を果たすためにも、男女が対等に構成員として、自らの意志によってあらゆる活動に参画する機会を確保し、かつ共に責任を担う、男女共同参画の形成に資する施策を実施することが本学の最重要課題と位置付けられる。

6．このたび、本学のこれまでの取り組み状況を調査検討し、男女共同参画のための具体的な方針を提言としてとりまとめたが、今後速やかにこの提言を全学で確定し、本学の各部局、各分野においてこの提言を踏まえた検討を行い、具体的方策が推進されることを期待する。

1．名古屋大学における男女共同参画推進のための基本的な理念と方針の確定と表明

本学は男女共同参画社会の形成に寄与するために、本学における男女共同参画を推進するための基本的理念と方針を確定する必要がある。また、この基本的理念と方針を学内外に表明するとともに、その実現に向けた具体的方策の策定を推進する必要がある。

2．男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の拡充

男女共同参画社会の推進には、単に不平等の是正あるいは予防にとどまらず、個々人にとって意味のある新しい社会づくりをめざして、広く人権や健康、安全といったヒューマン・ライフ全体にかかわる問題に積極的に取り組んでいくことが必要である。教育・研究活動を通じて、大学が果たすべき社会的役割は大きく、また、男女共同参画社会についての学習は、学内の教職員や学生の意識を高め、女性研究者の増加、働きやすい環境づくりの素地を形成し、ひいては男女共同参画社会の形成に貢献できるものと考えられる。そのため、次の方策が必要である。

(1) 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

人権や健康、安全を尊重する姿勢を身につけておくことは、さまざまな研究領域に共通した基盤の一つとして重要である。人格形成の途上にある青年期において、そうした姿勢や理念を学ぶ意義は大きく、特に全学共通教育科目の主題科目として組み込むことの意義は大きいと考えられる。

(2) 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

男女共同参画の問題を考えていく上では、さまざまな学問分野からのアプローチが可能である。そして、文化・歴史的な視点からの人間理解、生活環境や社会制度の検討、職業と家庭や地域活動との両立、子育てや高齢者支援などの実践その他多くの発展可能性をもっている。それらの研究プロジェクトの立ち上げを積極的に促進すると同時に、多面的なアプローチを統合し、展開していくための研究組織が望まれる。研究成果を公表していくことにより、地域社会への情報発信及び相互交流を行うことが必要である。

3. 名古屋大学の教職員・学生数に関する調査統計資料の整備等

毎年、本学の教職員・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、整備する必要がある。

(1) 調査統計資料は原則として、次の項目を対象として調査する。この結果をもとに、女性の教職員及び学生が特に少ない分野を認定し、男女共同参画の改善推進のために特別の配慮を払う根拠とする。更に、経年比較によって改善の過程を把握し、具体策を提案することに役立てる。

教員

職種別・部局別・年齢別・分野別等の男女別在職状況、非常勤講師の現況、非常勤研究員の現況等

職員（事務系、図書系、施設系、技術系、医療系等）

職種別・年齢別等の男女別在職状況等

学生

研究科別・学部別・課程別・分野別等の男女別在学状況、入学志願者・入学者の状況、大学院生の卒業後の状況等

(2) 女性の採用、昇進等のより一層の推進を図るため、調査統計資料は毎年学内外に広報、公表する必要がある。

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

女性教員数の増加は雇用の平等原則や、高等教育機関における優秀な人材の確保という観点だけでなく、女子学生にとって社会的活躍の場を保障する可能性を示すものとしても重要な意味を持つ。また、大学は重要な雇用組織の1つとして、社会に対して男女平等の原則を積極的に推進する義務がある。そのため、教員公募システムの確立、ポジティブ・アクションの採用などにより女性教員増加のための具体的かつ実効的な措置が必要である。

(1) 教員公募システムの確立

従来よくみられた、範囲を限定し、女性を排除した教員公募に関する情報の開示では、広い範囲から優秀な人材を集めることは困難と考えられる。本学の教員任用において、学外へ公募した割合は極めて低くなっている。この点を改善するために、本学における全ての教員の公募情報を本学及び国立情報学研究所のホームページに掲載する。また、関連学会誌への公募情報の掲載や、学会、研究会などで広く公募情報を開示する。

(2) ポジティブ・アクションの採用

過去において女性研究者が、その採用や昇進において差別的な扱いを受けていたことは否定できない。現時点で存在する差別的処遇を積極的に解消し、更に将来おこりうる差別を防止するためには女性教員の採用や昇進を男性教員のそれより積極的に推進することが望ましい。

(3) ポジティブ・アクション・プランの設定

国立大学協会は平成22年(2010年)までに、国立大学における女性教員(助手を除く)の比率を現在の6.6%から20%に引き上げることを提案している。本学の現状を見ると平成12年における女性教員比率は、6.7%(助手を含めた場合は9.0%)であり、早急に各部局・各分野別の具体的な達成目標とタイムテーブルを設定する必要がある。

(4) 女性教員比率の部局評価項目への組み入れ

今後、本学の各部局の評価に際して、女性教員比率、その変化率、努力の程度などを評価項目に加える必要がある。

5. 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

理工系の分野において女性研究者の比率が低いという現状は、我が国に限らず欧米諸国においても同様であり、この問題は国際機関において取り上げ

られ、改善のための種々の提言がなされている。国立大学協会が提出した「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」においても、理工系とその周辺の分野の問題が触れられているが、この現状に基づいて、名古屋大学での理工農医系の分野の現状把握と推進のための方策が必要である。

(1) 女性教員を確保するために、女子学生の博士課程進学を積極的に奨励することによって、女性教員への候補者としての女子学生の意識を高揚させる。女性教員としての候補者を積極的に見出して採用するとともに、自研究室で養成した女子学生を教員として率先して推薦するなど、女性教員の少ない分野においてはこれらに関する努力が特に必要である。

(2) 女性教職員が働きやすい環境を整える。大学設備において男女の区別が必要なものに関して同等の配慮が必要である。家事育児との両立を図るための支援体制を整備する。大学内での処置が可能な事柄に関しては速やかに対処する。業績、適性、人物等の評価において性による差別がないか常に監視する。新規採用時及び管理職への登用においては特に必要である。理工農医系の研究はかなりの時間的拘束と体力的労働が伴う場合がある。これに対する配慮は性を考慮した平等である必要がある。

6. 女性職員の昇進の拡大について

本学に在職する女性職員の能力を十分に活用し、女性の積極的・計画的な昇進を図る必要がある。

(1) 本学においては、教育研究を直接担う教学面を担当する教員(定員約1,900人)と、教育研究を支援する管理運営面を担う職員(定員約1,600人)合わせて教職員約3,500人が一体となって教育研究活動に従事している。教育研究を支援する管理運営面を担う職員は、事務系職員、図書系職員、施設系職員、教室系技術職員などの行政職職員及び医療職職員など幅広い職種によって構成されている。

(2) これらの各職種における女性職員の在職状況はそれぞれの職務内容によって、また、その専門性等に応じて異なっている。いずれの職種も本学の教育研究を支援する重要な仕事を担っていることから、それぞれの職務の遂行に当たっては在職する女性職員の能力を十分に活用するとともに女性の積極的な昇進を図っていくことが必要である。

(3) 特に、事務系職員における女性の採用、昇進の現状は、採用割合及び在職割合は増加傾向にあるが、掛長・専門職員以上の役職者に占める女性

の割合等を見ると、女性の能力を活用しているとは言い難い状況にあることから今後、女性職員の昇進拡大に向けて積極的・計画的に取り組む必要がある。

7．非常勤講師の処遇及び研究環境の改善について

本学においては、学部及び大学院における教育の円滑な遂行のため非常勤講師を採用している。このうち、本務先を持たない非常勤講師については、女性の割合が高くなっている状況にあることから、今後女性の非常勤講師の処遇の改善を図るとともにその研究環境の改善充実を図る必要がある。

- (1) 非常勤講師は、専任教員のポストを得るためのステップとなる場合もあるが、女性であるという理由で、長年にわたり低賃金労働を強いられ非常勤講師に据え置かれている例も多い。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、専任の教員として採用するよう配慮することが必要である。
- (2) また、そのためには、非常勤講師も公募制によって広く募り、その選考に当たっては、学位の有無や教育歴などを含め、真に実力ある人を積極的に採用する必要がある。
- (3) 非常勤講師が専任教員になる機会の拡大を支援するために、研究環境の改善を図ることも必要である。本務校を持たない非常勤講師には教材費や研究費の申請・受給を可能にする等の、大胆な制度改革も検討されてよい。また、名古屋大学の教員との共同研究に参加できるよう積極的に配慮するとともに、研究上有益な情報の提供も心がけなければならない。

8．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

女性研究者の研究環境を積極的に改善することによって、性別不均衡を減少させる措置を講ずるなど研究における男女共同参画の推進を図る必要がある。

- (1) 研究費の配分、自己研修の機会、研究者交流及び学内外で行われる共同研究プロジェクトへの参加等の面で、女性研究者が不利にならないように配慮するとともに、女性研究者が、男性研究者と同等の研究の機会と環境を与えられ、研究業績を挙げることができるよう配慮する必要がある。

(2) また、女性研究者の業績評価、昇進、その他の処遇に関して差別的な慣行があれば、これを撤廃するとともに、女性研究者の研究環境の改善等に関する意志決定の場に、より多くの女性研究者が参加できるように努める必要がある。

9. 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

研究・教育・行政・人事等における男女共同参画を推進するためには、学内各層各分野からの意見等を積極的に聴取することが必要である。また、男女共同参画推進を目指す不服申し立て等の制度が必要である。

(1) 不服申し立て機関の設置

本学に「不服申し立て制度」(オンブズパーソン制度)を設置する。この機関は、雇用形態、評価、処遇等、雇用に関する性的差別を受けた場合に、不服を受理し、審査、調査、問題解決に当たる。

(2) 学内法律相談センター(仮称)の開設

男女共同参画の推進を図るために、学内に法律相談センター(仮称)を設ける。センターは次の活動を行う。

- イ) 女性の権利、地位、差別などに関わる法律上の知識を提供する。
- ロ) 発生する問題に対処するために法律上の助言・相談を行う。

10. セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処

本学では平成12年に、「名古屋大学セクシュアル・ハラスメントの防止・対策等に関するガイドライン」及び「名古屋大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止・対策等に関する規程」を制定した。それらはセクシュアル・ハラスメントが人権の侵害であり、教員と学生あるいは職員間などの権力関係の中で起こることを明記し、また、相手を不快にさせる性的言動と広く捉え、固定的な性的役割を当然視するようないわゆるジェンダー・ハラスメントへの留意も、セクシュアル・ハラスメント防止のための重要な視点として位置づけている。これらを全学に周知徹底し、実効あるものにするためには次のような方策が必要である。

(1) 男女共同参画型の名古屋大学を整備充実することと、このセクシュアル・ハラスメント問題は表裏一体の関係にある。セクシュアル・ハラスメントの被害者に女性が圧倒的に多いことと、教職員の役職者に占める女性の割合が圧倒的に低いことには、本学のみならず我が国全体の社会構造や

女性観に根ざす共通の問題が存在する。このような現状認識に立ち、上記のガイドラインと規程に盛り込まれた内容と精神を全構成員で共有することによって、セクシュアル・ハラスメントがなく、安心して快適に働ける職場を作ることが女性教職員の比率を高め、本学において男女共同参画を推進するための最低必要条件である。一方、セクシュアル・ハラスメントの最も有効な防止策の一つは、女性教職員や女性幹部職員の比率を飛躍的に高めることである。

(2) 規程等の整備を受けて、相談窓口が設けられた。また、セクシュアル・ハラスメント防止・対策委員会とそのもとに2つの専門委員会が設置され、そのうちの対策専門委員会が被害者の救済、苦情処理を行う体制が整えられている。今後、相談窓口には医師等の専門家を配置するなどして、この体制をさらに充実させ、よりよく機能させることが求められる。一方、もう一つの専門委員会である防止専門委員会を中心とした、研修、学習会、パンフレット等を通じた構成員に対する不断の啓蒙活動が防止のために不可欠である。

(3) 本学には、教職員、学生、院生などの他に、附属学校の教職員・生徒や附属病院などの関連機関の利用者など、様々な立場や集団が存在している。こうした実情を踏まえ、被害実態の定期的な調査と、それに基づく、実効ある防止プログラムの策定と実行こそがこの問題の根本的解決の鍵になる。その際には、性別だけでなく、国籍、年齢、民族、宗教等あらゆる観点からの差別やいじめも視野に入れることが重要である。

1 1 . 育児環境の整備及び介護との両立支援について

本学には、社会福祉法人が運営する保育施設が鶴舞地区及び東山地区に設置されており、本学の関係者及び一般市民を対象としてそれぞれ受入れを行っている状況にある。更に鶴舞地区に本学の関係者を対象とする産休明け保育施設が存在する。

今後、本学における男女共同参画を推進するためには、これらの育児環境の整備を図るとともに、介護面での両立支援が図られるよう努める必要がある。

(1) 本学内に設置されている保育施設における児童数の増加、保育時間の延長、病後児保育などについて今後、保育施設と協議を行い、育児環境の整備を進める必要がある。

(2) 家族に介護の必要が生じた場合に、教職員への福祉対策として、職場の状況も考慮に入れつつ、きめ細かい相談の窓口となる介護支援センター的な部門及び介護サービス取得過程などに伴う問題解決の援助役割をする人材(ケア・マネージャー(有資格者が望ましい))を学内に置くことが必要である。

1 2 . 教職員の旧姓等の使用について

教職員の旧姓等の使用については、現在本学としての基準は定められていないが、各部局では、職員録、研究者総覧、講義要覧、年報等の刊行物等において旧姓等の使用を認めている状況にある。しかし、各部局間の取り扱いにも差異がみられること、また、教員については姓の変更が研究キャリアの面で不利とならないように十分配慮する必要があることなどから、今後速やかに教職員の旧姓等の使用に関しての大学の基準を明文化して定める必要がある。

1 3 . 男女共同参画推進のための組織について

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、速やかに部局長会構成員をもって組織する「男女共同参画推進委員会(仮称)」を設置する必要がある。そ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