

平成13年度

東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案

——東北大学男女共同参画委員会報告——

東北大学男女共同参画委員会

東北大学評議会議長
東北大学総長
阿部博之殿

平成14年3月19日
東北大学男女共同参画委員会
委員長 馬渡 尚憲
副委員長 辻村みよ子

東北大学男女共同参画委員会では、平成13年4月に発足して以来、部局長や全教職員を対象にするアンケート調査等を実施すると共に、男女共同参画推進の方策について審議して参りましたが、このほど、本学評議会に対して以下のような方針の提案を行うことが適切であるとの結論に至りましたので、ご報告いたします。

目 次

I 方針の提案

1. 全学的アピールの採択と部局ワーキンググループ等の設置・・・・・・・・・・ 1
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充・・・・・・・・・・ 2
3. 東北大学の方針決定機関への女性教官の参画・・・・・・・・・・ 2
4. 東北大学教官の人的構成の改善・・・・・・・・・・ 2
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進・・・・・・・・・・ 3
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備・・・・・・・・・・ 3
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備・・・・・・・・・・ 4
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策・・・・・・・・・・ 4
9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進・・・・・・・・・・ 5
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備・・・・・・・・・・ 5
11. 教職員の旧姓使用の拡大・・・・・・・・・・ 5
12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善・・・・・・・・・・ 5
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善・・・・・・・・・・ 5

II 分析結果および提案趣旨

1. 全学的アピールの採択と部局ワーキンググループ等の設置・・・・・・・・・・ 6
2. 男女共同参画社会形成に寄与する教育・研究・広報活動の拡充・・・・・・・・ 8
3. 東北大学の方針決定機関への男女の平等参画の確保・・・・・・・・・・ 9
4. 東北大学教官の人的構成の改善；・・・・・・・・・・ 10
5. とくに女性教官の少ない分野での男女共同参画の推進・・・・・・・・・・ 12
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備・・・・・・・・・・ 13
7. 東北大学職員等の雇用・昇進面での平等の実現と労働環境の整備・・・・ 14
8. 教職員の育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策・・・・ 15
9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進・・・・・・・・・・ 16
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備・・・・・・・・ 17
11. 教職員の旧姓使用の拡大・・・・・・・・・・ 17
12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善・・・・・・・・・・ 17
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善・・・・・・・・・・ 18

東北大学男女共同参画委員会規程（平成13年4月1日施行）に基づいて設置された東北大学男女共同参画委員会（以下、「本委員会」という）では、平成13年度中に、本学における男女共同参画の現状を分析し評価するため、部局長および全教職員を対象としたアンケート調査を実施した。また、男女共同参画推進のための広報活動の一環として、本委員会のホームページを立ち上げるとともに、相談窓口を試行的に開設して具体的な問題解決にむけた取組みを開始した。

本委員会では、これらの活動によって得られた結果をもとに本学の男女共同参画の現状と課題を検討し、その分析結果をふまえて、今後の方針ならびに具体的措置について、以下のような「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」を行うものである（Ⅰ「方針の提案」、Ⅱ「分析結果および提案趣旨」。なお、本委員会の活動記録および調査結果については、「参考資料」を参照されたい）。

本報告書は、評議会議長・東北大学総長に提出して、本学における男女共同参画推進の具体的方策の提案として評議会において検討頂くように依頼するとともに、その結果がやがては広く学内外に公表されることを目的としている。東北大学は我が国で男女共学を最初に実現した大学でありながら、現在男女共同参画では最も進んでいない国立大学の中に入っている。男女共同参画型の教育・研究等活動の実践は、東北大学の将来を決定する最も重要な課題の1つであり、東北大学において、男女が対等な構成員としてあらゆる活動に平等に参画し、ともに責任を担う男女共同参画社会を形成するために、この提案内容が検討され、実行されるとともに、時宜に応じて更新され、今後東北大学において男女共同参画が進んでゆくことを期待したい。

I 方針の提案

1. 全学的アピールの採択と部局ワーキンググループ等の設置

(1) 東北大学における男女共同参画推進については、今日までの取組みによって一定の成果が認められる反面、その基本理念・目的的理解と施策に関して、全学的なコンセンサスが十分に確立されているとはいえない状況が認められる。そこで、本学における男女共同参画推進の理念と目的を今後一層明らかにし、全学的なコンセンサスを確立するため、本委員会はもとより、すべての部局でこの問題に対する取組みを強化することが必要である。さらに、本学が21世紀の男女共同参画課題を積極的に推進する大学であることを国内外にアピールするため、「東北大学男女共同参画推進宣言」等の意思表明を行うなど、男女共同参画推進の目標と施策を明らかにすることが望まれる。

（「東北大学男女共同参画推進宣言」案を本委員会で作成し評議会に報告したのち、平成14年9月に予定されている本委員会主催の全学的シンポジウムで採択・公表することが望ましい。）

- (2) 本学における男女共同参画推進の理念と目的についての全学的なコンセンサスを確立し、有効な施策を一層推進するため、各部局ごとに、男女共同参画ワーキンググループ等を設置して各部局における男女共同参画の現状と具体的取組み・課題について継続的・組織的に検討する。

2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充

- (1) 東北大学全学教育の正規の科目として、ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講し、専任担当者を採用するなどの措置をとることが急務である。
- (2) 男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムを毎年1-2回、全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムならびに各部局主催の講演会・勉強会等を開催することが望ましく、そのために特別の予算措置が必要である。
- (3) 日本および東北地方における男女共同参画社会形成のために大学が積極的役割を担う必要から、男女共同参画関連の研究を積極的に推進することが急務となる。そのために、全学規模の研究補助・懸賞論文制度の導入、ポジティブ・アクション等に関連する研究・調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等の取組みを行うこと、そのための特別の予算措置をとることが必要である。また、この問題について、自治体や民間の研究所・企業、他大学の研究者等との学際的な共同研究を奨励・促進することも必要である。
- (4) 東北大学インターネット・スクール、学内外の広報誌、東北大学出版会等による出版活動ならびに、男女共同参画委員会ホームページ等のあらゆる機会を活用して、男女共同参画社会形成のために有効な研究成果の公表と広報・啓発活動を展開することが必要であり、そのための特別の予算措置をとることが求められる。

3. 東北大学の方針決定機関への女性教官の参画

- (1) 男女共同参画型大学の実現には、持続的な努力が必要である。東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保を大学の最重要課題の1つとして位置づけ、学内のコンセンサスを得ながら、男女共同参画委員会からの提案等を受けて、部局長会議・評議会・教授会等で継続的に検討していくことが必要である。
- (2) 1名の女性教官枠を設けている企画室のように、本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠を設けて女性教官を登用することを検討するほか、新たな審議機関等の設置等の際には、この点を考慮することが望ましい。

4. 東北大学教官の人的構成の改善

- (1) 東北大学教官の人的構成における男女共同参画の促進、ジェンダー・バランスの改善が本学全体の最重要課題の1つであることから、この目標達成に向けて最大限の努力をすることが求められる。そのため、教官採用における性差別の撤廃と手続きの公明・公正さの確保を徹底することが急務であり、公募システム等の確立をめざすことが課題となる。
- (2) 女性教官の比率についての数値目標を各部局の実状を踏まえて検討し、これに向かって努めることが、「東北大学の在り方に関する検討委員会」（平成13年1月）報告書で

定められている。上記提案1のように部局ワーキンググループ等を設置した場合には、この点をふまえて、各部局において共同参画の障害となっている条件を分析するほか、部局における数値目標について、その是非や時期・期間等を含めて検討する。その際、諸外国の取組み等の調査結果を参考にし、優秀な女性研究者を育成し、採用するための具体的条件についても検討することが有効である。

- (3) とくに女性教官の少ない部局においては、その現状と原因の分析に基づいて、今後の具体的施策を明らかにし、積極的に改善する措置を検討することが必要である。(次項参照)

5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進

- (1) 理工学系その他、教官の人的構成においてジェンダー・バランスの改善をとくに要する部局においては、部局内の男女共同参画ワーキンググループ等において、部局および研究分野の特徴をふまえつつ、現状と原因の分析を行い、その結果を本委員会に提出することが望ましい。(その期限等については、別途検討する。)本委員会はその結果をとりまとめ、部局長会議等に報告する。
- (2) 教官採用における性差別あるいは性差に基づく不公正な取扱いの有無について、部局ごとに徹底的な検証を行い、結果を本委員会に報告する。
- (3) 本委員会は、(2)の結果をとりまとめ、各部局の教官採用の手続きについて性差に対し公正の確保が徹底されているかを調査するとともに、公募システムの採用の現状についても調査し、改善の方策を含めて結果を部局長会議に報告する。なお、外国人に対して開かれた人事を行うことも、外国人女性教官への道を広げる上で重要である。
- (4) 教官人事において、とくにポジティブ・アクション等の積極的改善措置を検討する必要がある部局については、本委員会の提案に基づいて、数値目標を含めた具体的措置について検討する。その結果を男女共同参画委員会に報告する。

6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備

- (1) 研究者の業績評価、昇進、その他の処遇に関して性別に基づく差別的な慣行がないかどうかをたえず点検し、改善するとともに、女性研究者の研究環境の改善等に関する意志決定過程での男女共同参画を実施することが必要である。
- (2) 学内外で実施される共同プロジェクトや研究者交流における男女共同参画を実現するため、女性研究者の参加を積極的に促進し、バランスのとれた性別構成への配慮を行うことが求められる。
- (3) 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配慮しとりわけ若手研究者の研究面での男女共同参画をめざすことが重要である。
- (4) 助手については女性が東北大学では平成13年7月現在で113人(10.6%)であり、教授16人(2.1%)、助教授18人(3.0%)、講師17人(11.0%)に比べ比較的多い。しかし、国立大学協会報告書が指摘するように、女性の場合は、助手に長年据え置かれたり、事務・雑務担当とされることもあるため、その実態を調査するとともに、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の分担、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) 学内における設備を改善して男女共同参画にみあう教育・研究環境を完備するとともに、

設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）を早急に実現しなければならない。

- (6) 教員のための、子育て支援体制の確立、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護休暇制度等の確立をめざすことが急務である。
- (7) 大学院生等の研究者育成過程において、性別に由来する差別的取扱いを撤廃するとともに女子学生・女子院生が性別に基づいて不利な扱いがないように徹底しなければならない。

7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備

- (1) 全職員の雇用、業績評価、昇進、その他処遇に関して性別に由来する差別的取扱いがないかどうかをたえず点検し、不平等な点があれば早急に改善しなければならない。
- (2) 職員等の諸手当の支給、宿舍入居、残業、業務形態、慣行（お茶だし、コピーとり等）その他の処遇の面で、女性職員に対し不利な扱いをしたり、あるいは性別に基づいて役割を固定化していないか点検し、差別的な制度や慣行があればこれを撤廃しなければならない。
- (3) 方針決定過程における男女共同参画を推進するため、技術専門職員・事務系職員における女性の登用・昇進を積極的に行い、女性の能力が十分発揮できるような機構・環境を整備することが求められる。
- (4) 学内における設備を改善して男女共同参画にみあう労働環境を整備するとともに、職員用設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）を早急に実現しなければならない。
- (5) 職業生活と家庭生活との両立に必要な労働時間の短縮や、ワーク・シェアリング、在宅勤務制度、などの導入について、長期的展望のもとで検討を行い、積極的な改善措置を取ることが必要である。
- (6) 職員のための、子育て支援体制、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護制度の導入について、長期的展望のもとで検討し、制度の確立をめざすとともに、これらの制度の活用が一部の職員等に不利な処遇をもたらさないように注意すべきである。

8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策

- (1) アンケート結果において、学内保育園の設置希望が圧倒的に多いことをふまえて、具体的な調査・検討を開始し、早急に対応すべきである。アンケート結果では星陵地区の希望が多いが、青葉山・川内等の地理的状況を考慮した対応が望まれる。
- (2) 子育て支援体制の確立にとっては、男性の育児休暇制度活用促進を中心とした育児休暇制度の運用システムの改善が求められる。アンケート結果ではこれについて1,000名以上の要望があることを重視すべきである。また、産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立することが必要であり、これらを活用した教職員に不利益が生じないように配慮しなければならない。
- (3) 高齢化社会にあっては、今後介護休暇制度の活用は不可欠である。介護サービスの態様を検討し早急に実施するとともに、制度を活用した教職員に不利益が生じないように注意が必要である

- (4) 育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時貸与の制度を検討し可能な限りこれらの創設に努めるべきである。

9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進

- (1) 実質的に単身赴任や家族の分散等を余儀なくされている教職員について、宿舍入居、その他処遇の面で差別的な取扱いをしていないか点検し、生活環境・研究環境を改善するための具体的措置を講じることが望まれる。
- (2) 単身赴任者に対する手当の支給、有給休暇取得等の現状を点検し、柔軟な勤務形態に対応できるように、手当の取得条件等の改善をする必要がある。

10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備

- (1) 大学における男女共同参画を推進するため、研究・教育・行政・人事等に関する不服を申し立てる制度、および問題解決にあたる恒常的な機関を設置すべきである。当面は、男女共同参画委員会が設置する相談窓口をそれにあてるが、将来的には、法的措置や強制措置をとれる機関を開設し、セクシャルハラスメントに関する相談窓口とも連携をとることが望ましい。
- (2) 教職員のみならず、学生・院生等についても、男女共同参画に関する相談を受け付ける窓口や意見箱、さらに日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制度の設置についても、今後、検討すべきである。

11. 教職員の旧姓使用の拡大

- (1) 東北大学の男女共同参画を推進するため、旧姓使用者の便宜をはかり、婚姻による改姓が職業上、あるいは、研究・教育活動上の不利益にならないよう、必要な措置をとり、たえず、取扱いを見直すことが必要である。
- (2) 現行の旧姓使用要件および適用範囲についてその適否をたえず点検し、適用範囲の拡大を含めて必要な措置を検討すべきである。

12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善

- (1) 東北大学の教育施設・厚生施設等のすべての施設・設備において、男女共同参画社会形成に適さない点がないかどうかを男女共同参画委員会のアンケート調査等により総点検し、女子学生・女子院生の増加に対応した諸設備・条件の改善をすべきである。
- (2) カリキュラムや演習教育場面等において性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査し、改善すべき点があれば、キャンパスが男女共同参画社会となるために必要なすべての措置を要する。

13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善

本学における非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査し、改善すべき点があれば、男女共同参画の観点から必要な改善措置をとる。

II 分析結果および提案趣旨

1. 全学的アピールの採択と部局ワーキンググループ等の設置

東北大学では、平成10年度の「東北大学の在り方に関する検討委員会」の「研究教育等改革小委員会」において本学における男女共同参画に関する議論を開始して以来、国の男女共同参画社会基本法成立（平成11年6月）および国立大学協会の調査報告（平成12年5月）をうけて、「東北大学の在り方に関する検討委員会」平成12年度付託検討事項に「男女共同参画について」を追加して検討を続けてきた。そして、平成13年2月に同委員会報告が評議会で承認されたのに続いて同年4月に東北大学男女共同参画委員会が設置された。この委員会は、副総長（総務・企画担当）を委員長として20名の委員（オブザーバー1名）からなり、21名のうち男性委員11名、女性委員10名と本学で唯一ジェンダー・バランスに優れた委員会として、自己評価報告書作成や広報活動、ジェンダー学の振興、相談窓口の設置等を任務として、活動を行ってきた。東北大学の男女共同参画を積極的に推進するという目的・基本理念については、平成13年4月1日の学報に掲載された総長の「男女共同参画の推進について」、本委員会のホームページに掲載された委員長の「男女共同参画委員会について－設置の経緯」および相談窓口の設置趣旨等で明らかにされている。

本学では、開校時には女性の入学を我が国で初めて認めたという伝統を有する反面、現状では、国立大学協会の調査結果（平成10年度における講師以上の女性教官2.3%で99大学中90位）に示されたように、教官の人的構成における性別比率（ジェンダー・バランス）の上で、著しい偏差が認められる。このため、本学では、今日まで、上記のような現状を改善し、東北大学における男女共同参画を積極的に推進するため、全部局で具体的施策を進めることを目標に掲げ、その意義と理念・目的について繰り返し確認してきた。すなわち、(a)男女がその生物学的性差や文化的・社会的に形成された性差（ジェンダー）に基づいて不当な差別的取扱いを受けることなく個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮して、社会のあらゆる分野に平等に参画する、という「男女共同参画社会」を形成することは、真理を探究し先端的研究を担うとともに次世代の担い手を教育する大学等の研究・教育機関においてとりわけ重要な責務であること、さらに、(b)東北大学を含む大学や研究・教育機関においては、この「21世紀最重要の課題」を積極的に推進して自ら「男女共同参画社会」のモデルとなるだけでなく、ジェンダーおよび男女共同参画に関連するあらゆる分野の研究・教育および地域社会への振興と啓発について重要な使命を有すること、とりわけ、(c)世界的な研究水準を誇る東北大学においては、性別に基づく旧来の偏見や固定的役割分業観にとらわれることなく、優秀な人材を集めて一層研究水準をたかめ、ひいては地域社会・日本のみならず世界の男女共同参画推進に貢献すること、そのためにもこの課題を阻害する要因を本学から一掃し、大学における男女共同参画型研究・教育を実践することが強く求められているのである。東北大学男女共同参画委員会が設置され、活動が開始された意義もそこにあったことは言うまでもない。

しかしながら、本委員会が平成13年8月に実施した部局長アンケートおよび同年10月に実施した全教職員対象のアンケート結果では、このような男女共同参画の積極的推進という目的自体について、必ずしも、本学全体の明確なコンセンサスが成立しているとは言い難い現状が認められる（参考資料一19頁参照）。例えば、後述のように、アンケートの全回答者の

38.5%が「男女共同参画」という言葉を理解していない現状が存在する（参考資料-59頁参照）。このほか、東北大学における人的構成の現状に対する評価では、部局長アンケートでは約70%、教職員アンケートでは約60%が現状を改善すべきであると回答しているものの、部局長の50%以上が「評価していないが、やむをえない」と回答し、その理由として、理工学系学部・研究所では、女子学生・研究者が少ないことをあげている。また、回答の中には、「能力、業績のみが問題であって、性差を考慮すべきではない」「男女共同参画を人的構成の問題として捉えるのはおかしい」「部局の特殊性があり、一概にいけない」などの意見が非常に多い。これは、おもに学問領域間・部局間の性格や人的構成の差異に由来するものであり、男女の人的構成における平等参画の推進ないし性別の要素よりも、研究・教育上の能力の要素を重視する傾向が現れたものである。

能力主義それ自体は歓迎すべきものである。これは、「性別にかかわらず、すべての個人がその個性と能力を十分に発揮してすべての分野に参画できる社会」（男女共同参画社会基本法前文）という男女共同参画社会の基本理念に照らしても明らかである。ところが、男女共同参画社会基本法や国立大学協会報告書等でも指摘されるように、これまでの能力主義には、社会全体の構造的な役割分業観や固定観念にかかわる重要な問題が隠されている。すなわち、研究・教育機関において、旧来の男性中心社会のなかで歴史的に形成されてきた既存の能力主義や研究業績主義、さらに一定の領域に極端に女性研究者が少ない現状の背景には、性差に根ざした偏見や歴史的に形成された性別役割分業構造が、間接的に反映されており、研究評価等について一見して中立にみえる基準のなかにも、無意識のうちにジェンダー・バイアス（社会的・文化的に形成された性差にもとづく固定的な差別・偏見・無理解等）が関係していることが少なくない。（例えば、理工学系等の分野で極端に女性研究者が少ないことは、もともと女子学生や女性研究者比率が低いことからすれば、一見必然的であるように見えるが、本質的には、女性研究者養成意欲が欠如した研究・教育環境、あるいはその背景に存在する性別役割分業観に由来する固定的な観念等が、大学院進学の時点や研究者志望の時点で、マイナスに作用していることが多い）。

このように、大学や研究機関における男女共同参画の問題は、学問分野の特質や従来の研究・教育環境の状況をふまえつつもなお、日本の社会全体の役割分業構造を見直すという大局的な視点から取り組まなければならない困難な要素を内包している。男女の潜在的能力を引き出して開拓し、研究成果に活かすことが研究教育機関の本来の課題であるとするならば、大学における男女共同参画推進の意義はきわめて大きいといわねばならない。また、大学が、多くの就労者を擁する雇用の場であることからすれば、雇用の平等を徹底して実現し、快適な労働環境を確立するためにも、本学における全教職員について男女共同参画が推進されなければならないといえる。男女共同参画社会基本法が、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」と位置づけるのは、そのためである。

そこで、本学では、東北大学における男女共同参画推進の基本理念と本委員会の活動について周知徹底をはかるとともに、その意義に関する全学的なコンセンサスを得るために、全学をあげた取組みを一層強化することが必要となる。そのために、全部局において男女共同参画ワーキンググループ等を設置し、各部局ごとの現状と課題を検討するとともに、その結果を本委員会等で集約することが有効であろう。さらに、近い将来には、本学が、21世紀の男女共同参画推進の課題を担う大学であることを国内外にアピールするために「東北大学男女共同参画

推進宣言」等を発するなど、その意義と方策に関する明確な意思表示を行うことが望ましい。その過程で、全構成員の意見を集約し、男女共同参画推進目的に対するコンセンサスを得るために継続的に議論・検討を続け、具体的な取組みを明確化してゆかなければならない。一般に誤解されがちな人的構成における男女比率等の問題にとどまらず、全教職員が、よりよい研究環境・労働環境をえる最良の方策として、本学における男女共同参画推進の意義と課題を共有することができるように、有効なすべての措置を採ることが求められる。その具体的内容について、以下で順次提案する。

2. 男女共同参画社会形成に寄与する教育・研究・広報活動の拡充

国立大学協会報告書は、アメリカの大学では女性学・ジェンダー学の普及が女性教職員の増加と大学改革の推進に貢献したのに対して、日本の大学におけるジェンダー研究関連講座がまだ非常に少ないことを指摘する。そして (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、ジェンダーを大学における教育と研究の中心に取り入れるべきこと、(2)学問が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が、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こと、(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、大学自体の男女共同参画を推進する力となり、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、という3点を指摘している。

同様に、東北大学においても、そのカリキュラムの中にジェンダー研究関連科目を積極的に開講すること、および男女平等参画に関する学問・研究を奨励し支援することが本学の男女共同参画推進のために必要であることは、いうまでもない。とくに前者については、全学共通教育科目の基幹科目に組み込むことが平成14年度から実現されるが、ジェンダー論を担当する教官の選定に苦慮している状況にあり、かつ、それが科目名に掲げられるには至っていない

(平成14年度は文化論の科目として開講され、講義内容としてジェンダー論が記されるにとどまっているが、国立大学協会では、科目名に掲げられていないものは評価の対象から除外している)。

そこで、本学において、正規の科目としてジェンダー論ないし男女共同参画関連科目を開設するとともに、専任の担当教官を採用する等の措置が急務である。さらに、各部局において、講座を担当するに適した人材を養成するとともに、講座担当可能な教官のリストを全学規模で作成し、全学でジェンダー教育を担える体制を整備することが肝要である。

また、男女共同参画委員会が実施した教職員アンケート結果では、回答者全体の38.5%にあたる人が、男女共同参画という言葉に「知らない」と答えていることを重く受け止める必要がある。さらに、個別意見のなかにも「男女共同参画の意味が分からない」、「ジェンダー・バランス」の意味が不明で判断できないという回答がかなりあり、部局間の偏差も認められる(例えば、事務局・図書館・文系研究科では、「男女共同参画」の言葉を聞いた事があるという回答は80%であるのに対して、附属病院では40%にとどまっている。(参考資料-93頁Q

5 参照)。

このような現状では、学内の教職員や学生の意識を高めるための広報活動を徹底し、男女共同参画関連分野（ジェンダー論、女性学・男性学、ジェンダー法学等）の諸問題を扱う講演会・シンポジウムの開催や関連分野の研究促進を、継続的かつ積極的に行うことが求められる。そのための予算措置を全学的および各部局ごとに確立し、全学規模では、男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムを毎年1-2回、全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムならびに、各部局主催の講演会・勉強会等を毎年数回開催して、学生・院生・教職員全体の意識改革に努めることが有効と思われる。さらに、現在開設中の男女共同参画委員会ホームページを拡充し、やがては学外にも公開して、情報発信拠点としての役割を果たすことが望ましい。

さらに、男女共同参画社会基本法および宮城県男女共同参画推進条例など多くの条例で、日本の地域社会全体での男女共同参画推進が課題とされている昨今では、男女共同参画社会形成のために大学が果たすべき社会的役割は非常に大きいといわざるをえない。この点、男女共同参画問題やジェンダー問題は、文系・理系を問わず、さまざまな学問分野からのアプローチが可能であり、かつ、学際的研究や産学連携研究、市民運動・地域活動等との連携にも適した内容を含んでいる。さらに、子育てや高齢者支援などの実践にも関わり、生活環境・労働環境の改善にもつながるなど、多くの発展可能性をもっている。

これらの男女共同参画問題およびそれを推進するための諸外国のポジティブ・アクション等に関する学際的・総合的な研究プロジェクトを、学内外の奨励研究制度の活用や研究助成制度の導入などによって、積極的に奨励・援助することが有効である。同時に、多面的なアプローチを総合して継続的に発展させるための全学的な研究組織を確立し、地域社会への情報発信と相互交流、研究成果の公表などを積極的・恒常的に行うことが求められる。（この点では、平成13年度の教育学研究科付属教育開放講座のなかで「ジェンダーと法」が開講され、インターネット講座の教材に取り入れられたことが評価されるが、単発的な企画に終わらせることなく、今後も、同様の企画が体系的・組織的に継続されることが望まれる。）

3. 東北大学の方針決定機関への男女の平等参画の確保

男女共同参画社会基本法をうけて平成13年12月に策定された内閣府の「男女共同参画基本計画」では、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が第1項目に掲げられている。そこでは、女性の政策・方針決定過程への参画促進のための取組みや大学等への協力要請、定期的調査の実施などが指摘されているが、日本の学術分野での方針決定過程への男女共同参画は、著しく立ち後れている。

このことは、日本学術会議が、平成12年6月に宣言を発し「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」という目標を掲げたことに端的に示されている（ちなみに、現在の日本学術会議の女性会員は、210人中7人で、3%にすぎない）。このため、多くの学問領域における学会理事会や学術振興会、学位授与・大学評価機構等で、方針決定に携わる人員の女性比率を高めることが課題とされているが、国立大学協会報告書でも、学長1%（1人）・副学長0%・教授4.1%（平成10年現在）など「階層が上になるほど」女性比率が低下していることが指摘される（国立大学協会報告書第1部1-（3））ように、その実現は容易ではない。

東北大学においても、歴代総長・副総長はもとより、現在も評議会などの方針決定機関に女

性は全く参加していない。これは、平成13年7月1日現在の教授の総員765人中女性教授がわずか16人(2.1%、そのうち、平成10年度以降の採用・転入者が8人)で、31部局中23部局で女性教授0人という現状からすれば、必然的な結果ともいえる。唯一例外的に、平成14年3月1日付で総長の下におかれている企画室(室員7人)に女性室員が増員された。このような方針決定に関係を有する分野においては、大学の全構成員の多様な意見を反映させることが必要であり、教授等の人的構成にかかわらず、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)やクォーター制(割当制)の導入も視野に置いて、積極的に女性を登用し、方針決定過程における男女共同参画を推進する体制を早急に整備することが求められる。

この点では、大学職員についても同様のことがいえる。人事院では、全国家公務員のうち、高位の職の女性比率がきわめて低いことなどから、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発を一層促進するための改革案を検討してきた。東北大学でも、事務長・部課長等の役職者における女性比率はきわめて低い。例えば、事務連絡会議の構成員について見た場合も、局長0(1人中)、部長0(13人中)、課長0(38人中)、事務長0(17人中)となっている(平成13年6月1日現在)。(参考資料-11頁、職種別男女比率調参照)。このように政策・方針決定過程での男女平等参画の現状は不十分であるといわざるをえない現状があり、後に(7以下でみる)雇用・昇進における平等確保と平行して、積極的な改善措置が求められる。

今日の大学評価の重要な項目として、男女共同参画やジェンダー・バランスの確保が掲げられている実状に照らした、有効な措置が断行されなければならない。

なお、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)については、これを一律に強制的に行うことには、後に(4で検討するように)教官人事面での採用にはアンケート結果でも反対が強いだけでなく、理論的にも逆差別等の問題が指摘される場合がある。これに対して、上記の審議会、学術会議等の機関と同様に、研究者の能力以外の行政的要素が加味される評議会等の意思決定機関においては、理論上は、ポジティブ・アクション等の採用に適していると考えることが可能である。

4. 東北大学教官の人的構成の改善

東北大学では、前記のように、国立大学協会の平成10年度調査結果によれば、女性教官率が講師以上が2.3%で、全国立大学99校中90位であった。しかし、本委員会が実施した調査結果では、平成10年以降、女性教官の増加傾向が認められ、平成13年7月1日現在では、講師以上で3.4%、助手以上で6.4%に上昇している。とくに、教授について平成9年の5人から16人へ、助教授について13人から18人、講師について11人から17人への増加が認められ、女性教授の増加率は3倍強になっている。しかし反面、女性教官(講師以上)が0人である部局が全体で14部局、女性教授が0人である部局も23部局にも及んでいる(参考資料-4頁参照)。このような現状に対して、部局長アンケートでは、5割強の部局で「評価していないが、やむをえない」と回答し、改善すべきか否かについては、「できれば、したい」と3分の2の部局長が回答している。この点、教職員アンケートでは、ジェンダー・バランスが悪いという印象を持つ人が約50%で、「改善できればしたほうがよい」と回答した人が52%、「なんとしても改善すべき」6.3%とあわせると、60%近くが改善を望んでいることがわかる。また、改善すべきと回答した人ほど、「女性の採用」に対して積極的に行動を起こす用意があ

り、その45%が、大学が取り組むべき課題として、採用人事の仕組みの見直しをあげている。
(参考資料-258頁参照)。

このように、採用人事の仕組みを問題とする視点は、国立大学協会報告書に明確にされている。同報告書では、「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」ことを定め、「各大学が・・・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」と指摘する。さらに「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こと」「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」ことを要請している。以上の諸点は、いずれも東北大学男女共同参画委員会の任務でもあり、かつ、継続的に実施すべき課題である。

これに対して、国立大学協会報告書が、「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」の項目を掲げ、「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」と指摘する点については、なお慎重な対応を要する。このうち、教員の公募システムの確立と情報の広範な流布の点は、「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」であり、本学においても、積極的に実施すべきであるが、「ポジティブ・アクションの採用」については本学のアンケート結果でも、異論が多い。

同報告書は、差別的人事がなくなったとは言いがたい状況に鑑みると、(1)「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」とし、(2)「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」として「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」を提言している。さらに(3)「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、学内外に広報すること、(4)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」と指摘する。

しかし、本委員会が実施した部局長アンケートの結果では、国大協提言のように、達成すべき数値目標を設定することについて、一般論として賛成する部局が28部局中13部局(46.4%)ある反面、不支持が15部局(53.6%)と多数を占める。とくに理学部・医学部・工学部・通研などからは各々「分野の特性があり、理学分野では難しい」「職種によっては一概には論じられない」「達成は現実には殆ど不可能」「部局の性格を踏まえることが必要で、一律の数値目標設定には抵抗を感じる」という意見がだされ、全体として、消極的意見が目につく。また、「精神論としての意味以外、現実にはほとんど実質的意味がない」(薬学部)として、数値に努力目標以上の意味をもたせることには反対する意見が強いことも看取できる。ちなみに、具体的目標をすでにたてている部局は0%で、「立てるつもりがある」とする部局は25部局中、11部局、「立てるつもりはない」とする部局は4部局ある。中期的・長期的目標につ

いても、「目標にむけて努力する」と回答した部局が23部局中、16と多数である反面、「目標はない」が4部局（理系研究科および研究所）、「目標は設定できない」1部局（理系研究科）、「目標は設定しない」が2部局ある。

このような調査結果は、最初に指摘したように、多分に分野の性格や、女子学生・女性研究者自体が特に少ない事情が影響し、加えて能力主義・人物本位主義に立つ見解であるといえる。この点は、教職員個人アンケート結果にも、著しい特徴として現れている。

以上の点をふまえるならば、このポジティブ・アクション実施のための具体的数値目標とタイムテーブルの設定問題の検討には、男女共同参画問題に関する一層の広報活動や研究・調査に基づく議論の蓄積を要すると判断せざるをえない。本学の前記「在り方委員会報告」（平成13年1月）が、数値目標についても、これを一律・強制的に達成しようとするのではなく、個別的・自己申告型の方式を採用し、各部局の実状・条件の分析を踏まえ、問題がないと考える部局を除いて、部局ごとに可能な中期的・長期的目標として挙げて、具体的方策の策定と具体的取組みを行うように求めたのはそのことを考慮している。これが本学の評議会で承認されている方式である。

すなわち、アンケート結果を前掲にする限り、学問分野の特殊性や、とりわけ（次項で扱う）理工学系における女性教官率低迷の根本原因の解明を先行させることなく、全学的なコンセンサスの形成なくして、現時点で数値目標やタイムテーブルの設定を各部局に一律・強制的に義務づけることは、かえって本学の男女共同参画促進にとってマイナス面もある。そこで、この数値目標については、本委員会および全部局の特別かつ緊急の検討課題としてさらに調査・検討を継続するとともに、先の「在り方委員会報告書」が評議会で承認されたものであることを踏まえて、各部局・評議会・部長会等においても今後継続的に審議・検討することが肝要となる。

そのため、まず、提案1で指摘した全部局内の男女共同参画ワーキンググループにおいて、部局の特徴、研究分野ごとの課題を具体的に明らかにする作業を先行させこれと絡ませて、是正が必要な部局においては数値を含む長・中期的目標や具体策を策定して行くことが求められよう。

さらに、上記提案2に掲げた諸外国の取組み等の調査結果を参考にし、アメリカの大学における夫婦研究者の優先採用等の実態や、のちにみる理系分野における具体的取組み、単身赴任者の環境改善等の資料を参考にしつつ、優秀な女性研究者を確保しうる体制やその条件を整えることも有効と思われる。とくに東北大学においては、その地理的条件・地域的環境から、人事の流動性に欠け採用時の自由度が少ないこと、遠隔地結婚や単身赴任などを強いることが人事の妨げになる、などの点が、部局長アンケートでも指摘されており、下記の6以下の課題と関連づけて考えることが必要となる。

5. とくに女性教官の少ない分野での男女共同参画の推進

国立大学協会報告書は、「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」とし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等を課題としつつ、以下の方策を提言している。(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。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に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。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。

本学でも、女性教員比率（講師以上）は、文系4研究科では比較的高率（平成13年7月1日現在、法学研究科では13.6%、教育学研究科では12.5%）であるのに対して、理工学系分野においては全般的に低い水準（0~2%）にあり、学問領域の特性をその要因にあげる傾向が強い。例えば、部局長アンケート結果では、人的構成の現状をもたらした要因について、学問・部局の性格・特性と回答したものが過半数である。具体的には「東北大学には圧倒的に理系の分野が多いこと」がその要因にあげられ、理系3学部・研究科を含む6部局で、フィールドワーク、実験、長時間労働、重労働等が要因として指摘されている（資料Ⅱ参照）。また、教官の採用や昇格の際にジェンダー・バイアスがあったかどうか、という点では、19部局でそれを否定する回答がだされているが、過去にはあったかもしれない、という指摘が3件含まれている。この実態の解明は容易ではないが、教職員アンケートの回答では女性教官の低率の理由は「採用基準の不公正さ」にあると指摘するものも少なくなく、上記国大協報告書が指摘するように、本学においても、ジェンダー・バイアスが入り込んでいる可能性はきわめて高いと思われる。

そこで、第1に、本学でとくに女性教員比率の低い学問分野を対象として、その要因の徹底的究明を行うことが急務である。第2に、女子学生の博士課程進学を積極的に奨励し、女性教員の候補者を積極的に養成して採用するなどの具体的取組みが求められる。とくに、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必要である。第3に、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ため、これが採用等の妨げにならないように配慮し、女性教職員が働きやすい環境を整えることが求められる。大学の設備においても、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り、育児・介護等との両立を図るための支援体制を整備する必要がある（この点は、次項および8で扱う）。

6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備

研究・教育環境の整備については、国立大学協会報告書で指摘されているように、以下の諸点について配慮すべきであると思われる。

- (1) 研究者の業績評価、昇進、その他の処遇に関して性別に基づく差別的な慣行がないかどうかをたえず点検し、改善するとともに、女性研究者の研究環境の改善等に関する意志決定過程での男女共同参画を実施する。
- (2) 学内外で実施される共同プロジェクトや研究者交流における男女共同参画を実現するため、女性研究者の参加を積極的に促進し、バランスのとれた性別構成への配慮を行う。
- (3) 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配

慮しとりわけ若手研究者の研究面での男女平等参画をめざす。

- (4) 助手については 女性比率が、国立大学全体では平成10年現在で13.3%、東北大学では平成13年7月現在で10.6%であり、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になる場合が多いのに対して、女性の場合は、助手に長年据え置かれたり、事務・雑務担当とされるなど、キャリア形成上有意義な期間とならないことも多いことが国大協報告書でも指摘されている。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の分担、研修の機会、研究発表の機会等の面で配慮が必要である。

さらに、東北大学では、部局長アンケート回答でも、研究者の男女共同参画のために、女子学生・院生の比率を高める必要が指摘され、さらに女性研究者が働きやすい環境の整備が強調されている。その意味でも、後掲7以下の課題と関連づけつつ、全学をあげて研究・教育環境を改善する必要が認められる。また育児は父母の共同責任であるにもかかわらず、女性がより重い育児負担を負っている場合が多く、研究者としてのキャリア形成期が出産・育児期と重なることが多いため、女性研究者が不利な立場に置かれるという実情があることを考慮して、以下の諸点(5-8)に配慮すべきである。

- (5) 宿舍入居、その他の処遇の面で性別に基づく差別的な取扱いをしていないか点検し、差別的な慣行があればこれを撤廃する。とくに研究環境面・生活環境面で女性研究者の研究を阻害する要因を除去することが必要である。
- (6) 学内における設備を改善して男女共同参画にみあう教育・研究環境を完備するとともに、女性用設備の改善(女性用トイレの増設、更衣室の整備等)を早急に実現する(後掲7参照)。
- (7) 教員のための、子育て支援体制の確立、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護休暇制度等の確立をめざす(後掲8参照)。
- (8) 大学院生等の研究者育成過程において、性別に由来する差別的取扱いを撤廃するとともに女子学生・女子院生が性別に基づいて不利な扱いがないように徹底する。

7. 東北大学職員等の雇用・昇進面での平等の実現と労働環境の整備

本学では、教育研究を直接担う教員(平成13年7月1日現在2575人)と、教育研究を支援する管理運営面を担う職員や診療に携わる職員(非常勤を含む、同6696人)合わせて教職員約9200人余が一体となって教育研究等の活動に従事している。このうち職員は、事務系職員・技術職員・医療職職員など幅広い職種によって構成されている(参考資料-8頁参照)。これらの各職種における職員の在職状況は、職務内容や専門性等に応じて異なるにせよ、女性職員の能力を十分に活用し、女性の積極的な昇進を図ることによって職場における男女共同参画を推進することが必要である。

とりわけ、掛長・専門職員以上の役職者に占める女性の割合等をみると、前記のように、局長0(1人中、0%)、部長0(13人中、0%)、課長0(38人中、0%)、事務長0(17人中、0%)、課長補佐1(39人中、2.5%)、職制掛長7(162人中、4.3%)、技術系掛長0(17人中、0%)等となっており、これに対して、一般職員では女性は347人中110人で、約32%を占めている(平成13年6月1日現在)。このように女性の能力を十分に活用しているとは

言い難い状況にあり、アンケート結果にも、女性の処遇・昇進における差別の実態を指摘し改善を訴えるものが少なからず存在する。

そこで、人事面において、本学内での裁量が及ぶ局面においては、処遇・昇進において性別に由来する差別取扱いがないようたえず点検・調査し、女性職員の昇進拡大による男女共同参画の推進に積極的・計画的に取り組む必要がある。また、方針決定過程における男女共同参画を推進するため、技術専門職員・事務系職員における女性の登用・昇進を積極的に行い、女性の能力が十分発揮できるような機構・環境を整備することが急務である。さらに、職業生活と家庭生活との両立のため、労働時間の短縮や、ワーク・シェアリング、在宅勤務制度などの導入を積極的に検討するとともに、後述（7参照）の育児・介護休暇制度やこれらの活用が一部の職員等に不利な処遇をもたらさないように注意すべきである。

また、本学に在職する全職員の能力を十分に活用し、男女共同参画を実現するために、労働環境を整備することが急務である。とりわけ本学では、構内施設の老朽化や近代的設備を伴った宿舍の不足、女性用設備（女性用トイレ、更衣室など）の不備が認められ、部局長アンケートの結果でも、これに関して、問題が生じていると指摘しているものが、17部局中7部局に及び、女性の設備に関する問題を指摘するものが7部局中、6部局を占める。

これらの設備の改善を優先的に行うことで、魅力的で快適な労働環境を整備することが、本学における男女共同参画の実現に結びつくことを重視すべきである。そこで、以下の諸点が求められる。

- (1) 諸手当の支給、宿舍入居、残業、業務形態、慣行（お茶だし、コピーとり等）その他の処遇の面で、女性職員に対し不利な扱いをしたり、あるいは性別に基づいて役割を固定化していないか点検し、差別的な制度や慣行があればこれを撤廃する。
- (2) 学内における設備を改善して男女共同参画にみあう教育・研究環境を完備するとともに、女性用設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）を早急に実現する。
- (3) 職員のための、子育て支援体制の確立、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護休暇制度等の確立をめざす（後掲8参照）。

8. 教職員の育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策

国立大学協会報告書によれば、保育施設を設置している国立大学は20校（そのうち認可保育施設があるのは7大学）であり、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多様な実態がある。

この点、本学では、昭和57年および62年に2つの保育園を民間委託して以来、本学職員子弟についての優先的入居の保証がなくなったこともあり、保育園に関する要望が高まっている現状がある。

そこで、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などの可能性を調査した上で、積極的かつ早急に改善策をまとめるべきである。教職員アンケートの結果では、大学内に保育園を求めるという回答は、全体で1027名（男性580名、女性443名）に及んでいる。この要望は、とくに30才代の女性に多い（153名）。さらに、本学の保育施設を確保した場合には、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、当事者参加型で育児環境の整備を進める必要がある（なお、星陵地区については、病児保育施設が設置されている（参考資料－272頁参照）。昨今では、教職員だけでなく、大学院在学中に出産・育児を経験する学生、および育児をしつつ再入学する社会人、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にも配慮できる体制を整備しなければならない。

さらに、育児休業・介護休業については、国家公務員の育児休業・介護休業に関する法規に従うことは勿論であるが、昨年秋の法改正によって、対象となる子供の年齢が3才まで引き上げられるなど、人事院を中心に、公務員の育児休業促進が重視された経緯を理解しなければならない。それは、単に国家公務員の労働条件を改善するだけでなく、民間企業の子育て支援にとってモデルと成ることが目指された結果である。この点を理解するならば、育児休業制度を男性が利用する例がきわめて少数である現状を改善するため、男性の育児休業を推奨し、従来の男女の性別役割分業を見直すための具体的な措置を検討する必要がある。このことは、東北大学教職員における平成9年以降平成13年7月までの育児休業者の全員が女性であること

（参考資料－12頁参照）、さらに、教職員アンケートにおいて、男女共に育児休業を取得する仕組みの整備を第一に求めた回答が1093名（男性635名、女性453名）に及んだことに端的に示されている。この結果からしても、大学内保育園の設置がいかに急務であるかが分かるであろう。

また、教職員への福祉対策として、家族に介護を要する事情が生じた場合にきめ細かい対応ができる介護支援センター的な部門、あるいは介護サービス取得などに関して援助をする人材（ケア・マネージャーなど）を学内に置くことも必要である。いずれにせよ高齢化社会にあつては、今後介護休暇制度の活用は不可欠であり、介護サービスの態様を検討し早急を実施するとともに、制度を活用した教職員が不利益を伴わない注意が必要である。さらに育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時貸与の制度等も、創設することを積極的に検討すべきである。

9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進

日本では、性別役割分業が固定化され、家事・育児を女性が担うことが一般的であることから、転勤や単身赴任の状況がジェンダーと関わりを持つことが多い。一般に地理的条件等によって単身赴任者の多い大学・企業等では、女性の就業率が下がることが予想されるが、東北大学の場合は、まさにそのケースであるといえる。このことは、部局長アンケートでも指摘されており（前述4）、調査結果にも反映されている。但し、国立大学の単身赴任手当対象者は、

（国立大学からの配置転換者に限るなど要件が厳しいことから）実際上の単身赴任者（家族の本拠地から離れて単身で官舎等に入居しているもの）の実数は明らかではなく、推計による以外にない。しかし、その状況にあつても、例えば全体で16名しかいない女性教授のうち少なくとも4名は実際上の単身赴任者であることが推測される。今後、女性教官の増加や、あるいは女性の社会進出によるいわゆる共働きの増加によって、首都圏から2時間あまりの場所にある東北大学では、ますます実際上の単身赴任者が増えることが予想される。そこで、人的構成の流動性・多様性を確保するため、実際上単身赴任の生活形態にある教職員の生活環境を改善し、支援するための具体的措置を講じることが望まれる。そのためには、例えば、現在の要件

のもとで単身赴任手当の対象になっていない実質的な単身赴任者のための手当の支給、宿舍の調達、有給休暇取得上の便宜等を検討し、流動的な勤務形態に対応することが現実的である。

10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備

本学では、東北大学男女共同参画委員会規程第2条第3号の所掌事項を遂行するため、本委員会に相談窓口等に関するワーキンググループにおいて、この問題を検討した。それは、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し、不服申し立て等の制度を導入することが不可欠であると判断したためである。

そこで、本委員会では、平成14年1月から、情報を収集し問題解決の方途を探るために、男女共同参画に関する相談窓口を試行的に開設し、相談に関するルールを策定した。（参考資料-293頁参照）

今後は、セクシャルハラスメントに関する相談窓口との連携や、法的措置について検討し、男女共同参画にかかわる問題を実効的な解決のための措置を講じる必要がある。また、不服申し立て制度として、オンブズパーソン制度を設置し、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、問題解決に当たることも考慮すべきである。また、今後は、教職員のみならず、学生・院生等についても、男女共同参画に関する相談を受け付ける窓口や意見箱、さらに日常的な調査・監督にあたる制度についても、検討すべきである。

11. 教職員の旧姓使用の拡大

教職員の旧姓等の使用については、平成13年10月に各官庁で方針が決定され、本学では、座席表、職員録、電話番号表、原稿執筆、人事異動通知書、出勤簿、休暇簿、通勤届、扶養親族届、児童手当、住居届、単身赴任届その他において、旧姓の使用ができることとなった。今後も、旧姓使用者の便宜のために、調査・検討を継続すべきであり、婚姻による改姓が職業上、あるいは、研究・教育活動上の不利益にならないよう、必要な措置をとり、たえず取扱いを見直すことが必要である。

12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善

本学においても、他大学と同様、近年において女子学生・女子院生の増加傾向が認められる（平成13年7月1日現在の在学者については後掲資料3頁参照。学部学生では女子比率は22.6%、博士前期課程では19.2%、博士後期課程では、17.2%であり、平成9年から13年度までに、博士前期課程では15.3%から4%の増加、博士後期課程では14.4%から約3%の増加が認められる）。このことは、将来の研究・教育者養成の観点からしても、歓迎すべきことであるが、他方で、オーバードクターやポストドクターにおける女性比率が、おのおの21.7%、18.3%と高く、とくにポストドクターでは平成9年の8.3%から18.3%への著しく増加している点を重視する必要があるといえる。

また、本学では、設備の老朽化が著しく、女子学生の増加に対応していない点が多い。上記の諸設備の改善（女子用トイレ、更衣室の増設等）のほか、女子寮の建設、女子学生の交流会等、女子学生・女子院生の勉学を支援する環境の改善が必要である。総じて、大学の設備のみならず、カリキュラムや演習教育場面等において性別に由来する差別的取扱いや慣行を廃して、キャンパスが真に男女共同参画社会となるように、大学側として、可能なすべての措置をとるべきである。

13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善

国立大学協会報告書によれば、女性研究者の多くが本務校をもたない非常勤講師であり、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ことが知られている。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く、近年、ようやく問題点の指摘と改善要求の声が高まっている。東北大学でも、今後、非常勤講師の処遇について点検・調査し、男女共同参画推進の観点から、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等のために配慮をすることが必要である。女性研究者支援の意味でも、これらの必要な支援と待遇改善を行うべきであり、まず、そのための調査・点検作業が急務である。

東北大学男女共同参画委員会委員

副総長（総務・企画担当）		馬 渡 尚 憲
文学研究科	教授	鈴 木 淳 子
教育学研究科	教授	生 田 久美子
法学研究科	教授	辻 村 みよ子
経済学研究科	教授	猿 渡 啓 子
理学研究科	教授	藤 村 勇 一
医学系研究科	教授	大 隅 典 子
歯学研究科	教授	小 松 正 志
薬学研究科	講師	関 政 幸
工学研究科	助教授	田 中 真 美
農学研究科	教授	南 條 正 巳
国際文化研究科	教授	市 川 真理子
情報科学研究科	教授	山 本 光 璋
生命科学研究科	教授	村 本 光 二
金属材料研究所	助教授	菊 地 昌 枝
加齢医学研究所	助教授	石 岡 千加史
東北アジア研究センター	助教授	寺 山 恭 輔
留学生センター	講師	福 島 悦 子
学生相談所長		菊 池 武 剋
総務部長		三 浦 永 司
(オブザーバー)		
文学研究科	教授	才 田 いずみ