

平成 15年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

東北大学男女共同参画委員会 委員長 鈴木 厚人
副委員長 辻村 みよ子

1 平成 13- 14年度の成果と平成 15年度の活動

東北大学男女共同参画委員会は、東北大学における男女共同参画状況の調査・広報活動・ジェンダー教育の振興・相談窓口の設置等を任務とし、平成 13年 4月の設置以来、積極的な活動を続けてきた。13年度には、部局長・全教職員を対象としたアンケート調査を実施し、東北大学における男女共同参画に関する調査・情報収集に努めるとともに、ホームページや部局内ワーキンググループを通じて広報活動を行い、14年 4月に報告書「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」を提出して13項目の提言を行った。14年度には、その第1項目で提案されたシンポジウムを「第1回男女共同参画シンポジウム：学問・教育と男女共同参画」と題して開催し、阿部博之総長(当時)より「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を公表した。この宣言は、男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の創設、研究・労働環境の改善、不服申立・救済制度の設置などの方針を確認し、「東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して推進すること」を明らかにしたものである。この宣言は、平成 15年 4月の内閣府男女共同参画会議基本問題専門調査会報告書「女性のチャレンジ支援策について」にも掲載され、大学における先駆的取組みとして広く知られることとなった(内閣府男女共同参画局編「共同参画 21」2003年 1月号でもその取組みが紹介された)。

これらの成果を踏まえ、平成 15年度には、従来の調査・広報・相談窓口という3つのワーキンググループに加えて、両立支援・奨励賞(沢柳賞)、中期目標・報告書等を担当する3つを新たに新設して取組みを強化した。とくに、上記宣言に謳った奨励賞を創設し、沢柳賞公募・審査を経て、平成 15年 11月 26日に、第2回東北大学男女共同参画シンポジウムと兼ねて、第1回授賞式を開催した(広報WG/奨励制度WG 活動報告参照)。

また、実態調査WGでは、昨年までの部局長・全教職員対象アンケート・非常勤職員対象アンケートに続いて、本年度は、全学生を対象とした意識調査を実施した。その結果、学内外における男性・女性に対する差別的発言・行為やハラスメントの存在が指摘され、過半数が東北大学における男女共同参画の推進を支持していることが明らかになった。半面、男女共同参画の推進が逆差別を招く、男性の既得権を侵すなどの危惧や誤解に基づく意見があることも判明した(実態調査WG 報告参照)。

さらに両立支援WGでは、教職員アンケートや意見募集時に学内保育園設置の要請が強かったことをふまえて、学内保育園を設置する場合の諸条件を検討し、具体的なプランを提案するまでにいった(両立支援WG 報告参照)。相談窓口WGでは、窓口の試行的な運用を継続しつつ、今後の不服申立・救済制度のあり方を検討し、名古屋大学の実態を調査した。また、相談窓口をPRするポスターも改訂するなど、周知徹底に努めた(相談窓口WG 報告参照)。中期目標・報告書WGでは平成 15年 4- 5月に、学内で中期目標が検討した際に、委員会としての希望をまとめ、男女共同参画に関する方針等を提案した。但し、全体として記述が簡略化されたこともあり、当初の表現よりは後退した内容になった感がある(中期目標・報告書WG 報告参照)。

他方、委員会の取組みだけでは不十分であること、部局によって状況が相当に異なることを重視して、平成 14年度に学内の研究科や研究所などほとんどの部局に男女共同参画ワーキンググループを設置し、部局ごとの状況調査や改善策の検討を開始した。その結果、平成 15年度には、部局ごとに男女共同参画セミナーや研修会を開催(第1回理学研究科男女共同参画セミナーでは「人間らしい生き方と仕事の両立をめざして」をテーマとして開催した)、女子学生・院生のネットワーク作り、男女職員のための更衣室・休憩室の整備など、幅広く男女共同参画問題に取り組む環境が整い始めた。

2 今後の課題と提言

このように、平成15年度は、宣言の実施のために、大きな成果を上げることができたといえるが、なお、課題も多い。とくに、人的構成上のジェンダー・バランスについては、徐々に改善の兆しを見せているとはいえ、全学の女性教官比率が平成15年5月段階では、助手を含めて6・7%、助手を除き4・3%にすぎない(82頁の表を参照)。大学院博士後期課程の女性比率が23%に及んでいることからしても、女性教官比率は極端に低いと言わざるを得ず、また、教職員の研究環境・労働環境改善についても、なお積極的な取り組みが必要である。学内保育園設置の実現に向けて、さらに検討を進めるほか、とくに、男性教職員の育児休暇・介護休暇取得が皆無に近いことから、育児休暇・介護休暇等の取得促進と広報活動の強化が求められる。そのほか、ジェンダー学等の開講促進や、相談窓口・苦情処理機関の設置・拡充など、多くの課題が残っている。

なお、上記のような取り組みは、他大学でもすでに実施しているものである。最近では、セクシュアル・ハラスメント対策と並んで、男女共同参画推進の取り組みも積極的に実施されつつあり、名古屋大学・東京大学などでも、調査結果や提言が公表されている(各大学HP参照)。東北大学・名古屋大学のシンポジウムに両校の関係者が出席するなど、情報交換や交流が進展しつつあり、今後は、多くの大学間で男女共同参画推進ネットワークができることが期待される。

上記の諸点をふまえて、今後の課題を以下のようにまとめることができよう。

- (1) 教職員のジェンダー・バランス改善を一層促進し、有効な対策をたてること。
- (2) 教職員・学生等に対するジェンダー・ハラスメント、性別役割分業、差別的処遇等を撤廃するため、一層の啓発活動に努めること。さらに、試行期間として開設している男女共同参画相談窓口の制度を確固たるものにするるとともに、学生相談室やセクシュアル・ハラスメント相談窓口とも連携して、有効な救済手段を講じること。
- (3) ジェンダー学等の開講を促進するとともに、平成15年度から開始された男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の制度を一層拡充・強化し、学内外の男女共同参画推進の取り組み強化に資すること。
- (4) 学内保育園設置のための検討を続けるとともに、育児休暇・介護休暇等の取得促進のための広報活動を強化すること。
- (5) 他大学や研究機関等とネットワークを構築し、連携して男女共同参画推進活動を積極的に行うこと。

以上