

パネルディスカッション

研究・教育とジェンダー

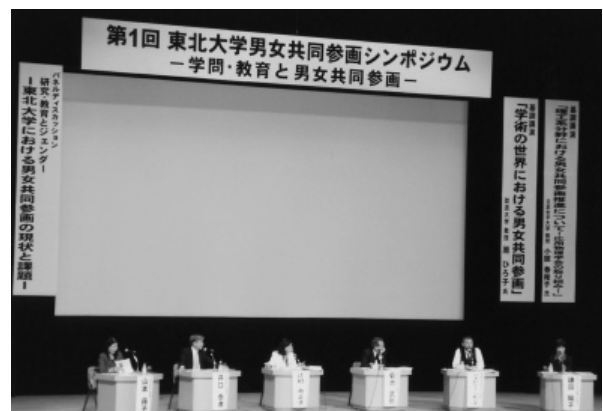
—— 東北大学における男女共同参画の現状と課題 ——

辻村 それではパネルディスカッションを始めさせていただきます。わたくしは、本日コーディネーターを務めます法学研究科の辻村みよ子と申します。専門は憲法学でございます。先程から理科系の話が出ておりますけれども、法学の分野でも状況は似たり寄ったりでございます。私の専攻しております憲法学の領域でも非常に女性研究者が少なく、3年前に私は東北大学に赴任して参りましたが、全国の国公立大学の法学部で憲法担当の女性の教授はひとりもない状況でございました。私が第1号ということでございますが、現在もかわっていないようです。そこで今日、男女共同参画についてのシンポジウムが開かれまして、このパネルディスカッションが学問・教育における男女共同参画推進のために、なんらかのお役に立てればと考えております。

さて、最初に進行の仕方をご紹介申し上げます。まず、パネリストの方々に自己紹介をしていただきますが、それが終わりましたら、3つのパートに分けて話し合いをいたします。第1部は東北大学の男女共同参画の現状です。第2部はより広い視点から研究教育とジェンダーの問題について議論をいたします。そして最後に第3部といたしまして学問教育における東北大学及び全体的な男女共同参画の課題について話したいと思います。

実はわたくし今日、真中に座っているんですね。日本のこういうパネルの時には、大抵司会者席は向かって左端で、パネラーが一行にズラッと並ぶのですが、実はそちらにいらっしゃるシモンズ先生が「日本はおかしいよ、コーディネーターは調整役だから真中にいなさい」と言ってくださいます。「確かにそうだ、同じ距離でいた方がいいかもしれない」と思いまして真中に座らせていただきました。自己紹介は端から参ります。それでは一言ずつお願いいたします。

山本 私は山本蒔子と申します。内科の医師でございます。私は昭和48年から平成元年まで東北大学の医学部に助手として15年間在籍しておりました。その後、外の病院に出まして、たばこの害等の研究をしていました。今年の4月に東北大学医学部附属病院が全館禁煙になりましたのを機会に、禁煙外来を始めることになり、私が非常勤講師として担当することになりました。ですから女性教官とし



て経験をした点からお話をさせていただきたいと思っております。

井口 井口泰孝と申します。工学研究科から参りました。後ほどデータをお示ししますが、工学研究科は学生及び教職員で1番男女参画が遅れています。しかし私の現在所属しております技術社会システム専攻（工学研究科に本年4月設立）では6人の教授のうち、1名の方は本日お見えの女性です。よろしくお願いします。

菊池 菊池でございます。教育学研究科におります。私の専門は発達心理学ということで、特に私の場合は青年期から先の大人の時期の発達の問題が専門です。それと共に私、今年の3月まで東北大学の学生相談所の所長をしておりまして、そういう関係もあって、ここにいるのだろうなと、思っております。ご存知のように文系の学部は、女子学生の比率が大きい。中でも教育学部は女子学生の比率が非常に大きい状況にあります。こういうところで、この問題をどう考えていくのか。男女共同参画ということをどう考えていくのか。教育学部にはごく最近まで女子教員がいなかったという、状況が実はあるわけです。この辺のことなど中心にして、お話をしたいと思います。

シモンズ シモンズと申します。イギリスでは弁護士をしていました。この大学では英語（外国語）、そのほかを担当させていただいています。ここで座らせていただくのが、私にとって非常に緊張が大きいものです。何故かという、私の認識が皆さんとかなり差があるような感じがし、皆さんから大いに反論があると思うからです。ひとつ簡単な例を説明させていただきますと、先程の調査の中で、女性は公平に扱って欲しいということが、述べられたのだと思いますけれども、公平に扱って欲しいということは、多数派からすると、私達が公平に物事をやっているのですから、現状維持だと思われがちなんです、極端な



例を使わせていただきますと、アパルトヘイトの時代の、南アメリカの黒人も公平な態度を望んでいたんだと思います。少数派にとって、公平に扱って欲しいということは、laissez-faire、つまり“何もする必要がない”のではなく、ポジティブアクションを要求しているのだと、私は解釈します。この大学は、少数派である女性の声を無視し続けています。

鎌田 鎌田陽子でございます。4月に転任して、東北大学の研究協力部の国際交流課長をしております。このメンバーの中で唯一学問、研究、あるいは教育そのものはやりませんが、それをなさる先生方や学生さんを支援する事務系の職員としてこちらに来ております。事務系職員の男女共同参画について、少しでもご理解をいただいて、また私自身は教育研究でのジェンダーという側面から東北大学についての認識を深める機会にさせていただければありがたいと思っております。

辻村 ありがとうございます。初めから、シモンズ先生からポジティブアクションの言葉が出ましたが、もう1度最初に戻らせていただきまして、第1部として「東北大学の男女共同参画の現状」について議論して参りたいと思います。ご承知の方も多いと思いますが、先程説明がありましたように、昨年の4月に委員会が発足いたしました後に、直ちに部局長アンケート、及び10月に全教職員5千名近くを対象にして意識アンケートをいたしました。その結果は大変膨大なものでしたけれども、最初にそのデータから若干見ておきたいと思います。皆様のお手元のパンフレットですと、これは9ページになると思います。

最初に「男女共同参画という言葉聞いたことがありますか？」という質問です。私達はこの質問を書くのに、少し抵抗がありました。「こんなつまらない事をアンケートに入れますか?」、「みんな知っているのに決まっているじゃないですか」、という議論がある



中、この設問を入れてみたのですが、返ってきましたら40%くらい「聞いたことがない」という回答なので、ショックを受けました。これは勿論、100%の部局もあれば0%に近いような部局もあった、ということですが、現状はそうかもしれません。次に、教官の男女のバランスが悪いという点ですが、先程から90位だという議論が出ていますように、国大協が平成10年、1998年に調査をしました時に、確かに東北大学は、講師以上の女性教官の比率が2.3%で、99大学中90位でした。平均が6.6%で、第1位がお茶の水女子大35.56、名古屋女子大が次で22.87、3位が大阪外語大、4位が東京外語大と続いています。東北大学の女性比率は確かに低いのですが、私はこの一覧表を見て、旧帝大系は似たり寄ったりだと思いました。東大は73位で4.5%。京都大学88位でうちとあまり変わらないと。そういう意味ではショックではありますが、東北大学だけの問題ではないと。表は3枚にわたってまして、旧帝大は大体3枚目にまとまっている状況だと判断してください。ただそういう状況を踏まえて、これでいいのか、という形でアンケートを行った次第です。

まず実情から申しますと、東北大学でも平成13年は3.4%になっておりまして、若干増えています。最初、平成9年度では女性の教授も5人でしたが、平成13年では16人。現在では18人になっているようです。しかし、講師以上の女性教官がひとりもない部局が31部局中14あります。女性教授がゼロというのも23部局あります。あとからお話が出てくるとおもいますが、女性教官がゼロというのが、歯学研究科とか薬学研究科、加齢医学研究所などの医学とか理系に多いという傾向は出ているわけです。「これに対して今後、どうしましょうか?」ということを質問しているのですが、先に部局長に対して「こういう現状をどのように評価するのか」という質問をしました。そういたしますと、「こういう現状を評価していないが、やむを得ない」という答えが57%。そして「改善すべきかどうか」という質問に対して、68%が「できればしたい」という答えでした。「是非する」という項目もあったのですが、「出来ればしたい」が大多数でした。大体予想はしていましたが、その通りでした。ただ、個人のアンケートの結果ですと、「できれば改善したい」というのが52%。「なんとしても改善すべきだ」というのが6.3%。これに対して「改善しなくてもいい」というのが26%もあるんですね。ただこれは若干説明が必要で、例えば、大学病院などには看護婦さんがたくさん…800人くらいいらっしゃいます。「その環境で男女共同参画はどうですか?」というのと、「別に女性が少ない環境ではないので、これでいいんだ」ということになる。そういうような現状があります。

もう一言だけ付け加えますと、東北大学は何故このように女性教官の比率が低いのか、その理由なんです、学問の性格、部局の性格、を上げた方が非常に多かった。これは部局長アンケートでも出て参ります。「これはフィールドワークであるとか、実験、あるいは長時間労働、重労働があるからである」という指摘がありました。また「学生・院生の構成においてそもそも、女性が少ないのだから仕方がない」という回答が非常に多かったのです。これについては、「そうとも言えない」というデータがあるのです。先程の国大協のデータで、女性の教員の比率を1とした場合に、大学院生の女性比率がいくつになるかという数値があります。この両者が大体揃っていれば、先程の回答は納得できるので

すが、東北大は極めて数値が大きいというか、悪いですね。1対7くらい。ですから「院生が少ないからだ」、というのは答えにならないということのようです。

さて、このような現状を踏まえまして、これから議論して参りたいと思います。最初は、井口先生。東北大学は理科系の部局が非常に多い、だから女性の教官が少ないのだ、という抗弁といいますか、弁解がなされることが多いのですが、工学研究科として、それについてはどのようにお答えになるでしょう。

井口 まず、抗弁するつもりは無いのですが、女性比率の足を引っ張っている1番大きな部局の工学部、工学研究科の現状をお話したいと思います。皆様方のお手元に表があると思いますが、東北大学学生の男女比率を学部ごとに羅列しております。工学部は7.7%。大学院生の割合も7.4%。先程小舘先生が示された日本の工学部の女性比率8.数%より更に低い。しかしながら、次の表の大学入試のところをご覧ください。学部入試の推薦Ⅰ、AO入試Ⅱは筆記試験なしの面接試問および調査書による入試です。約10年少し続いており、女子学生の占める比率は、14年度31%になっています。しかし、約700名少しを前期日程、後期日程でとっていますので、それが効いています。それから教官の話が出ましたが、もうひとつの資料で、平成13年5月1日現在の教官、女性教授ゼロ、女性助教授ゼロ。しかしながら、今年の10月1日現在の数値を示しますと、女性教授2名、女性助教授5名となり、これが工学研究科の現状です。

辻村 多分今、統計を取り直したら東北大学は90位でなく、もう少し上がっているだろうと思うのですが、ただ「よそ」の大学も多分頑張っているのですね。ですから、また90位かもしれない。それは分かりません。そのうちまた国大協にも調べていただきたいと思います。それでは文科系ということで、次に菊池先生、お願いいたします。

菊池 お手元に資料があると思います。これは過去10年間の文系4学部の女子学生の割合と、教官の中の女性教官の割合の推移を示したものです。これを見enいただきますと、文系の学部は全体として、女子学生の比率が高いということが分かります。それと同時に、女性教官はどうかといいますと、これはそれほど高いわけではないということです。この場合の教官の中には助手も入っています。助手を入れた上でのグラフですので、こういうふうになっている。文学部の場合には、女子学生の比率は大体30%から40%くらいで推移している。平成14年を見ますと、44.5%。それに対して女性教官の割合は8.4%です。教育学部は、女子学生の割合が56.1%、女性教官の割合が13.2%。法学部は女子学生の割合が26.0%、教官の割合は23.6%。経済学部は学生の方が21.5%、教官が13.3%。というようなことになっています。これを見ますと、文学部と教育学部は女子学生の比率に関して比較的同じような状況。それに対して法学部、経済学部はまた、少し比率が低いところで大体似ている、ということですね。ただ先程もちょっと言いましたが、教育学部の場合には、以前から女子学生の比率は高く、現在は半数以上56%にまでなっていますが、そ

れにも拘わらず平成10年度までは女性教官はゼロというような状況になっていた。一体これはどういうことなのかということが出てきそうです。

そうではあったのですが、しかし、ご覧いただきますと分かりますように、平成11年から女性教官にどんどん来ていただくというようなことになっています。実際に女性の教官が来られた時に、どういうことが起こってくるかということなんですが、後でまた別の話をしますけれども、やはり来てみると、いろいろなところで大変さが出てくるわけです。例えば、先程から出てきていますように、育児と教育の両立をどうするのか、といったことが若い教官の場合には出て参ります。あるいはそうでなくても、家庭がすでに別のところにあって、単身赴任でこっちに来られるという時に、これは男子の教官以上に女性教官の場合には大変な問題になるといったようなこと。様々な大変な問題が出てきています。そうなんですけれども、一定の人数が出てきますというと、今度は女性教官同志の間での情報交換とか、お互いの助け合いとか、あるいはそういう問題を話し合う共通の場が出てくることがあります。それはそれで、変わってきた。つまり一人とか二人という時には、非常に大変なんですね。しかしそれが一定の人数になってきますと、また状況が変わってくる事があるようだという事です。これが学部について感じているところです。

それからもうひとつ、学生相談所にはいろいろな相談がくるわけですが、こういう問題に関しては、そんなに相談件数は多くないのです。しかし多くないということは、問題がないということではない。つまり学生相談所の相談をみてみますと、状況をかなり早く掴まえることができるのです。1件でも、そういう相談があるということは、その背景にたくさんのそういう状況がある。時間が経ちますと、そういう問題がだんだん表面化してくる。今の学生の、不登校の問題であるとか、そういう問題というのは、かなり以前から学生相談の中にはあったわけです。そのことから考えますと、理系の博士課程1年目の女子大学院生からこういう相談がありました。「研究室に入ったら、ここは完全に男社会で、生活リズムも男社会の夜型。周りは男子ばかりでとても不安だ。どう乗り切っていくかの相談にのってくれたり、あるいは気持ちを聞いてくれる女子の先輩がいたらどれほどいいだろうか」ということでした。こういうことが現実には起こっているということです。特にこの人の場合には、その現状がそうだと同時に、自分がこれから研究者としてどうやっていくかという時のモデルが周りに全然いないという、その状況がもうひとつ問題としてあったということです。相談の事例の中には、数は少ないのですが、こういうことがありました。

辻村 「男女共同参画になれば、何が良くなるんだろうか」という点ですが、お手元の9ページのアンケート結果でも、勿論「男女にとって働きやすい環境が得られる」というのが42%を占めています。若手の職員であるとか、院生、学生の目標になるという回答も20%あります。今でていましたけれども、そういうモデルができれば非常にスムーズに女性がそういう領域に入っていく、職種に就くということが出来るんだろうと思います。これは悪循環ですけれども、モデルがないから余計に悪いというようなこともあります。わ

たくしがおります法学研究科は、現在女性の教官が7人おりまして、全国で1位です。これは別に何をしたということではないのですが、最初にひとり女性が入ったとき、「男性も女性も同じなんだな」ということがわかり、自然と女性教官が増えてくる。そういうことが望ましいのであらうと思っています。さて理系、文系とききましたけれども、医学系、薬学、歯学研究科に女性教官ゼロというのが続いています、山本先生、いかがでしょう。

山本 工学系、法学系の話は大変うらやましいと思うのです。司会をやって下さっています大隅先生は基礎の教授で、医学部始まって以来、最初の女性の教授で、わたくしども大変喜んだのですけれども、臨床系、つまり患者さんを診る科における女性教授は勿論ゼロで、歯学部も薬学部もゼロです。女子学生の%をみますと、薬学部は半分近い女子学生が入っていますし、それから医学部でも10%くらいの女子学生が入っています。なのに、教授は勿論、助教授もゼロですし、講師も医学部では一人いるか、どうか。助手が数%というような現状です。

どうしてこういうふうになっているのかについて、友人や自分自身の体験を、まとめてみます。まず第一に大学院に入ろうとして「私はこういう研究をしたいから、この教室に入れてください」と言いますと、教授の中には「女はいらない!」と、はっきりと言う方もいらっしゃるんですね。それから次は、博士号を取り、研究して、ある年齢にならないと、なかなか医学部では助手になれないのですけれども、「助手になる順番が回ってきた。良かった」と思っていますと、アッという間に年齢の下が男性が助手になってしまう。そういうことを経験した私の友人が、不満を教授に述べに行ったそうです。たいへん果敢で、なかなかできないことだと思うのですが…そうしましたら、その教授は彼女に向かって「女は腰掛けだから、すぐ辞めるから」と言ったんだそうです。彼女は憮然としたわけです。勿論彼女はドクターだし、子供も保育園に預けて、研究もし論文も書いているわけです。そういうふういきちと仕事をしている女性を捉える事が出来ないのは、大変残念に思いました。

私自身は、昭和48年に助手になりました。国大協の調査の中にもありますが、女性の場合には、助手になっても、それから更にステップアップして、講師になって、助教授になっていくような道がほとんどないとされています。わたくしも15年間ずっと助手をしていました。ただ昭和53年には、院内講師というのでしょうか、学生を教育するポストにつけてもらいましたので、学生の教育もしていましたし、診療も担当していました。その中で勿論、研究もしましたし、論文も書いて頑張っていたつもりではありますがけれども、それに対しての評価をあまり得ることは出来ませんでした。その長い大学での生活の中で、非常に感じましたことは、先程の小舘先生のお話にもありましたように、「ガラスの天井」とおっしゃっていましたが、やはりジェンダーの壁というのが、どこにも張り巡らされておりまして、女性にとっては、良好な研究環境というものがない。指導者から助言を得たり、支援を得たり、あるいはこういう学会でこういうことをやったらどうか、あるいはこういう所へ行ったら勉強したらどうかとか、そういうものが全く不在ですね。そうい

う中で頑張っていかなければならないということで、なかなか続けていかれない方もたくさん出ていたと思います。そういうものが積み重なって、今の医学部とか歯学部とか薬学の状況になっているのではないかと思います。

それからわたくしは日本女医会の理事をやっていますが、これは名前のとおり日本中の女性医師の団体です。そこで大学、それから学会、病院、そういうところで女性が意志決定、政策決定のポストにどのくらい就いているか、というような調査をしています。これも非常に惨憺たる結果になっています。ですから、「これからどうしたらいいか」というところで述べたいと思いますが、「ジェンダーというのは知らない」、「男女共同参画なんて聞いた事がない」というようなアンケートの回答が大分あったことから考えて、これから東北大学として、こうやって全学をあげて取り組んでいけば、少しずつ良くなっていくのではないかと思います。

辻村 お話の中にすでに、その原因であるとか、今後どうしたらいいとか、でてきているようですが、第2部・第3部に回させていただきます。

シモンズ先生、外国からいらして何かたくさん言いたいことがおありのようにみえますが、ご感想などをよろしくお願いします。

シモンズ 私からすると、この問題に取り組むためには、男女共同参画と書いてあるんですけれども、現在の社会はそうではないという認識から始めなければならないと思います。そうであるとしますと、今のような社会はどういうような社会なのかといいますと、男性優遇型社会です。男性を出来るだけ男性がやりたいように許すような社会は、私達が作り上げてきた社会だと思います。そういう意味で、私は別に外国人が日本を見ているような立場から話しているわけではなくて、男性が自分の社会にどうしたのか、というような観点から、あくまでも、男性が作った社会についてコメントしたいと考えているんです。そういう中で、東北大学に勤めさせていただいている私がある例は、東北大学で起きたものですが、別に東北大学のみが極端に特別おかしいことを行っているわけではなくて、どこにでも見られるような風景を東北大学でも見れるという形で話させていただきたいと思います。

まず、何が一番大事かという、どういう形でこの男性優遇型社会が続いてきたのかについて考えなければならない。簡単に3つの例を大学というものにそって考えたいと思います。ひとつは、「後継者はどのように作られているか」ということです。私は時々、別の学部の学内研究会に行きます。その時に他の学部からの先生とか学生もいらしていることがあります。そこで私が見た風景は、ある教授がご自分のところに属している学生を連れてきました。大学院生だと思うのですが、その大学院生の中には女性も男性もいましたが、教授の隣に座った学生は男性だったんです。一時話題になったプロ野球界の野村監督と古田選手のような関係を思い浮かべていただくといいと思います。監督がぶつぶつとつぶやいている隣で、古田選手がそれに聞き耳を立て、その内容から学び取ろうとしている

様子がテレビにたまたま映ったのです。その教授と学生の様子は丁度その様なものだったのです。私は別に、その教授が毎回意識的に一人の男性を選んで、このような行動をとっていたとは、思いません。しかし、度々そのような事が行われているとしたら、やっぱり自然のうちに男性が有利…何ていうか…親密な関係を作って、場合によってはより良い教育を受けて信頼を得る。そして教授は、学生が就職するとき、自分の研究室にその学生を採用するとか、あるいは別なところからお願いが来た時に当然自分が一番親しく思われる学生を考える事になるのではないかと思うのです。そういう事があると、自然の結果、男性以外を選ぶ事が難しくなりますよね。私達人間は、自分と一番似ているものを好むのです。ですから男性教授は意識的に男性学生を選んでいるのではなくて、自然な行動の中でそういうことを行っていると、認めざるを得ないのです。

もうひとつは、学生達の間でも男性優遇的な考え方が染みついているのです。私が知っている限りでは、学生のサークル活動とか、その他の学生の委員会の中で特別に女性の委員を置く必要性を学生達は感じていないように思えます。ですから、いろんな学部とかでは理事会というものがあるのですが、そこに女性がいないかは、男性の意識によるものです。男性の方が多いのですから女性の意見は十分に反映されているのか分かりません。そういうことになってくると、大学側は女子学生がどんな問題を持っているのか分かりません。女子学生がひとりで苦しんでいる場合も同じです。学生相談室の話がありましたけれども、ひとりで行って、自分が苦しんでいることを訴えることは非常に難しいことです。もしかしたら、長く苦しんで、もう我慢できないと相談しに来ます。そして何が行われるかという、その学生の問題が実際に存在するのかどうか、まず確認されるのです。こんなことをする必要はない！こういうときには学生は嘘をつかないと思うからです。ですから、私達は、男性優遇型社会を変えたいと主張している声を聞くことには非常に高いハードルを置く事になります。

最後に事務の話を書き加えなければならないと思うのです。事務に学生達は当然行かなければなりません。そして学生が一番わかりやすいことは、そこでは男性に力がある、女性には力がないということです。何故かという、鎌田さんは違うと思うのですが、ほとんどの所では、窓口が一番近いところに座っているのが女の方です。一番遠くに座っているのが男性です。そして学生達がそれについて聞いてみますと、一番学生の近くに座っている方の多くは、臨時職員か、パート職員です。この女性臨時職員の中には10年間、20年間勤めている人達もいます。もしかしたら、その係長が最初仕事に就いた時には、彼に仕事の内容を教えた可能性もあります。けれども、こういう女性たちは、長年昇格がなく、その場で同じ給料を得て、そして、そのうち賢くなります。「こんな低い給料しか貰っていないのに、更に頑張る必要があるのかどうか分からない」から、その程度の仕事しかしない。そして男性は「女だからこのくらいの仕事しかしない」というような判断になってしまって、昇格の必然性さえも感じません。

3つの簡単な例をあげましたが、「東北大学は特別にこうだ！」という話ではなく、学者の社会では必ずこういうような問題が起きると思います。「こういう観点からこのよう

な問題に入っていけないと、あまり改革が進まないのではないか」という恐れが心の中にいつもあります。

辻村 最初に言われた、日本が男性社会であるということについては、これは後でまた議論したいと思います。後継者に何故男性を選ぶかという時に、自分が男だから似ている者を選ぶというのは、私はちょっと反論がありますけれども、これも後で議論していただくことにして、事務の話に移りましたから、先に鎌田さんに登場していただきたいと思います。東北大学でも事務職員のいろいろなアンケートをとりました。やはり職種階層いろいろ調べてみますと…職階の問題ですけども…一般職員女性が32%、主任が45%です。ところが、係長となるともう4%になるんですね。課長になるとゼロないしは今年は2人ということで、極端なピラミットですよ。このあたりから。

鎌田 今のシモンズ先生の話とも対応するかと思いますが、辻村先生もおっしゃったように、職階の中でいわゆる役付きと考えられる一番下が主任です。この主任の方の割合が、平成13年度ですと、男女の比率で55%と45%です。職員全体の比率は男性76%、女性24%ですので、女性の主任が非常に多いと言えますが、それより上の係長になりますと4%と、いきなりひと桁台になってしまいます。係長相当の専門職員が6%、その上の専門員が13%、課長補佐・事務長補佐で3%です。3%といっても、一人です。今年は2人になっていますけれども。というふうに主任にまでにはたくさんの方がなるんですけども、その先にはなかなかない。平成13年度末に定年退職をした人の内訳を見てみましても、図書館の方で係長がいらっしゃいますが、後は全部主任で退職している。男性の場合には、勿論係長も専門員も課長補佐も課長も事務長も部長も、何人かずついらっしゃるという状態です。

それで係長の数として考えますと、きちんとした数値は調べていないのですが、国立大学としては、勿論多いとは言いませんが、特に非常に少ないほどではないと思います。ただ私の印象でいいますと、旧帝大としてはやっぱり少ないのではないかという感じがします。身近に見る機会のあった東大の場合には、女性が続々と係長になって、以前におりました宇宙研という小さい組織ですが、何人もの女性係長が入れ替わり立ち替わり東大からきていました。そういうことから比べると、やはり非常に少ないという感じがしています。それから課長に関しては、今迄一人もいなかったものが、今年、2人になりましたが、これは東北大学の中で昇任して課長になったのではないので、そういう意味では東北大学の女性登用の促進の表われとは直接言い難いところもあります。

今度は全国レベルの話になるのですが、文部科学省の大学や研究機関で課長以上の職にある人は、ざっと2200人いると聞いています。現在、その中で課長相当の職に就いている女性は、これは私が知り得た範囲ですが、大体20人。その上の部長級になると今は6人、10月から7人になるようですが、局長級の方が今は2人、これは10月からは1人になるようです。というふうで全部合わせてもようやく2200人中30人という、1%をどうにか

越えているという状況です。東北大学から課長職として他機関に転出した方は、まだいらっしやらないようです。そういうわけで東北大学だけが特別に低いのではないのです。それで安心して困るのですけども。

もう少し世界的な観点からみますと、女性の組織運営に対しての意思決定参加の指数ということでは、日本は非常に低いということが、先程小館先生のお話にもちょっとありました。これは国連の開発計画UNDPの人間開発指標開発報告書というものに載っているものです。人間開発指数は、男女を問わず、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかをはかるもので、長寿を全うできる健康的な生活、知識及び人並みな生活水準の達成度というものをみた場合には、…これはHuman Development Indicators…HDIと言っているようですが、測定可能な162カ国中9位とかなりの上位に入っています。それに対してジェンダーの格差を割引いたもの、ジェンダーの不平等を調整したHDIということで、GDIというものがありまして、こちらについては測定可能な146カ国中11位です。更に意思決定に参加できるかどうかをはかるということで、ジェンダー・エンパワメント指数GEMというのがありますが、こちらになりますと、先程2000年の場合で76位中41位ということでしたが、2001年の報告書ではGEMが64カ国中31位で、前の年よりは少し上がっています。それにしてもHDIとかGDIが上位に入っているのに比べると非常に落ち込んでいます。このジェンダー・エンパワメント指数のランクを引き下げている要因としては、GEMの4つの指数—所得、専門職・技術職に占める女性の割合、それから行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性の割合—のうち、国会議員と行政職・管理職に占める女性の割合が際だって低いことにある…男女共同参画白書から勉強したことです…と言われておりまして、今のように2200人のうち30人を数える程度という状態は、日本の生活水準からしても比率が非常に低いと言えます。ただ参考までに申しあげますと、地方自治体の場合には非常に伸びておりまして、特に政令指定都市の伸びは著しいということが男女共同参画白書には報告されています。現状については以上です。

辻村 現状について、ひとあたりまわりましたが、話を戻します。研究教育機関である大学、勿論東北大学も含めますけれども、「そういうところで、何故このような男性優位なジェンダーバランスが形成されてしまったのか」という論点に移りたいと思います。先程から「何故男性を後継者にするのか」とか、「女は腰掛だから」とか、いろいろでています。これはいわゆる特性論というものです。「女はこうだから」というステレオタイプな見方のことで、これは言ってしまうと偏見なんです。この偏見というものがどこからきているのだろうか。ひとつは身体的な特性というのがあるかもしれませんが。これはジェンダーではなくて、いわゆるセックスという身体的な構造の問題ですね。それからジェンダー、一般的には社会的文化的性差だと言われていますが、どこあたりの社会的文化的に作られた違いからきているのか、あるいは身体的な特性からきているのか、そういったことはひとつのポイントになろうかと思いますが、その辺りはいかがでしょうか？女性の方が、例えば理科系の研究者になるのに、どこか劣っているのでしょうか？

井口 わたくし自身、理工系の分野が特に女性にとって不利と思っていません。でも先程のデータは何故か？と分析してみますと、高校での物理の履修者が15%を切り始めています。宮城県はその中でも健闘している方ですが、九州は10%前後という現状にございます。従って物理の先生の採用は、ここ数年、宮城県下でひと桁、5人以下。この頃、小中高の先生方の年齢構成が新聞に大きく出ましたが、そんなものではありません。従って、物理教育をやっている先生方をいかにわたくしどもがサポートするかということが、高校の生徒を大学に迎える時にいかに大事かということで、私は物理教育学会東北支部長となり、物理の先生といろんなキャンペーンを小中の子供達にしています。

それから、やはり目標を示すことが大事です。仙台の某女子高の卒業生で非常に有名な先生がおられます。その女子高校では理系進学の方が文系進学よりはるかに多いという現状もございます。先程シモンズ先生が言われましたが、やはり社会がどういう方向にあるかです。ですから大学でも徐々に女性が増えていけば、この分野でも自分が活躍できるのではないかとということで、女性の比率が増していくことになります。工学研究科で博士課程の女性以上、教官を含めてアンケートをとった時に、「ドクター、マスターまで、女性はかなりいますが、自分たちは大学に残ってやっていけるのだろうか」という不安があげられています。トイレの問題ではないと思います。「先生方が、夜9時、10時まで、土日も出ているなかで、本当に男女共同参画で、大学で一緒に仕事ができるでしょうか」という特別な書き込みもあったほどです。物理的な研究環境は整備されていると思いますが、不安のもととなっている人的研究環境の改善を工学系でもみせていくことが非常に重要ではないかなと考えています。

辻村 安心しました。女性は能力では劣ってはいない。女医さんも多いですね。ですから能力は示されているのですね。しかし何故、大学で女性の先生がいないのですか？医者ならいいけど、大学の教授はダメなんではないですか？

山本 先程お話しましたように、やはり女性を取り入れていこうという意識は今でも皆無なのではないかと、わたくしは思っています。今は外科でも脳外科でも、昔はあまり女性が進出しなかったところにも、たくさんの女性医師が増えてきています。そしてむしろ外科系の学会では女性医師を育てていこうというふうな風潮になっています。ですから大学の中もそれと共に動いてくればいいと、私は思っています。付け加えたいのは、私達は医師になる時にすべて男性から学ぶわけですね。教授が皆、男性ですから。そして日本の医学というのは、どうも男性が作ってきて、男性が都合のいいように理解しているふうな形で進んでいます。そうしますと、医学のように人間を相手にする医療では、女性の患者さんがとても不利な状況になるということが出てきています。例えば女性専門外来が最近できて、女性が女性医師に診てもらいたいという状況が各地に起こっています。そういうのも一つの表われで、女性の教授を作ってこなかったため、女性の病気への目が向けられなかった、ということになってきていると思っています。

辻村 先程、高校までの教育の問題だということがありました。例えば家庭でも一般には、子供に対して「あなたは女だから文系にしておいたら」ということがあると思います。今、医学教育の論点が出ていましたが、教育のご専門の菊地先生、このあたりはどんなものでしょうか？

菊池 私は、「何故そうなのか」というよりも、「そういう状況の中で女性がずっと仕事を続けられるというのは、どういうことなのか」とか、そういうふうなことも一方で考えた方がいい。「これが悪い」、「あれが悪い」と言い出すといろんなことあるんですね。だけど、「どういう条件があると女性が続けて仕事していくことが出来るのか」といったことを考えることも大事だろうと思います。実は教育学部、教育という課題はそういうことからすると、男女共同でなければ解決出来ない課題がほとんどなんですね。だから教育学部だからこそ、こういうことをきちんと研究しなければいけなかったのです。それにしては女性教官が今迄少なかったということではあるのですね。

私の専門に関係することですので、これも資料をお配りしてあると思います。長期間、大学を卒業してから仕事を続けてきている人達に対する面接アンケート調査があります。つまり働き続ける女性たちの家庭、学校、職場のジェンダー文化といったところを見て下さい。一番上はジェンダー文化、つまり「女性はこうだからと決めてしまう見方が、職場にどの程度あるのか」からしますと、「そういう事は自分の職場にはあまり当てはまらない」と答えている人が非常に多いことが分かります。それから職場における男女平等性のところを見ますと、「女性が男性と同じ賃金を取るのは当然だ」とかが目立っています。その人達が大学でどういう経験をしていただろうかということを見ると、「女らしい振る舞いをするように言われた」なんてことはなくて、「女性も職業を持って自立した方がいい」とか、「男性と対等に活躍するのが望ましい」というようなことが既に大学の時代からあったということ。それから「身近にそういう働く女性がいた」といったこと。こういうふうな事が出てくるわけです。これは勿論大学ではなくて一般のところですが、基本的には大学にもこういう状況は、ある程度当てはまるだろうと私は思います。こういう事が大学の中にひとつの文化として出てきた時に、初めて男女共同参画が実現されるのではないかと思います。

女性教官が教育学研究科に少しずつ増えてきて思いますことは、先程大変さの事を言いましたが、教育学研究科の教育の課題はそういうことですので、研究、そして教育に幅と奥行きが出たという印象があります。ごく最近やりましたオープンキャンパスの時の印象でも、そういう女性教官の周りにたくさんの高校生が集まる、というような事が出て参ります。こういうことを通してみていきますと、やはり、女性教官が増えてくる事が、少なくとも教育学研究科の中では非常に研究や教育を活性化させているというところに繋がっていくのではないかと、ということですね。

一方また、学生相談の話に戻りますが、学生相談の中には、先程言いましたように、男女共同参画に関連する事になるとそれほど多くないのですが、セクシャルハラスメントに

関する相談がいくつかあります。ある例をいいます。これは理系の修士課程の2年生で、まもなく修了してこれから東京に就職するという時に来談した例です。これまで教授に、この修士課程の2年間、とても悔しい思いをさせられて来た。研究室に外国からゲストが来ると、自分が呼び出されて相手をさせられ、コンパではいつも隣に座らされて、「話がある」と毎日のように部屋に呼び出される。けれども実際にはいつも研究の話ではない。こういうふうな状況で2年間を過ごしてきた。訴えたい気持ちもあるけれども、就職は教授の声もかかっているのです、出来ない。「こういう悔しさを誰かに聞いて欲しい」というような相談があるわけですね。ですから今度は、女子の学生や院生が大学の中で教育や研究に取り組んでいける条件を、同時に大学は整えていかないといけない。そういう問題もあると思います。

辻村 4時まで大体議論を終えて、そしてもし、ございましたらフロアの方々から10分程度質疑などというふうに考えていますが。なにせ時間が押していますので、第3部の「今後どうしたらいいか」ということに入っていきたいと思います。もうすでにいろいろな議論が出ていますけれども、原先生のレジメの中に、「これまでとこれからの課題」、「ジェンダー教育の推進」であるとか、「今の初等・中等・高校教育」、「研究者養成」、「採用昇進」、たくさん出ています。それから「育児」、「介護」、「セクハラ防止」、今までの話でも「救済制度」の必要性が指摘され、重要な課題はもう大体出てきています。これに向かって東北大学も頑張っていきたいと思っていますけれども、あともう一つの論点として、最初にシモンズさんが提起されたポジティブアクションですね、積極的格差是正措置ないし積極的改善措置をどうするのか、という問題があると思います。我々のアンケートの結果、その「ポジティブアクションなんか絶対認められない」というのが、男性の回答の中で第1位なのです。女性の回答の1位は「同等水準なら女性を採用するという原則を作ることは、決して問題があるわけではない」。それでいいというのが38%もあるんですね。だからここでちょっと、「認識の差が出ているな」と思いますけれども。このようなところを踏まえまして、「今後いかに男女共同参画社会を作っていくか」ということについては、どうでしょうか？

山本 私も、その女性の中で1番回答が多かったという、「同等、あるいは僅差であれば女性を取り上げていく」、そういう意味のポジティブアクションが必要ではないかと思います。アンケートの中でも、「差別があるか」、「差別をしているかどうか」という問に対して、男性側からは「差別はしていない」という回答が結構多かったと思います。ですから現状は、女性教官達は差別があるというふうに感じているのに、それを差別をしていないというふうに捉えている。そこが非常に問題だと思いますので、今いったようなポジティブアクションが必要です。

また国大協が10年間で女性教官を20%にすることを目標の数値として上げています。20%というのは夢のような数字のように思いますので、学部毎にある程度数値目標をた

てて、1年毎にそれをフォローしていったって、努力するということが是非求められているのではないかと思います。

辻村 そうですね。ポジティブアクションはなかなか難しい。能力がないのに特別扱いをしたと考えられたら、例えば、「女医さんがいないから国家試験で女性にはおまけをしてやって合格させる」というと、今度は逆に、「まけてもらってなった女医さんの所に誰が患者として行きたいか」という問題が起こってきます。「劣性のスティグマ」と専門的には言いますが、逆に「劣っている」というレッテル貼っちゃうんですね。だから、「女性は劣っているから特別扱いをする」という議論ではいけないと思うのです。学問の分野ではとりわけ、能力主義を否定することはできませんから、ポジティブアクションの方法や妥当範囲も狭くなってくるでしょう。今後の課題について、他にありますか？

井口 同等レベル、あるいは、最近では女子学生の方が優れている人が多いと思います。なのに、人材養成のチャンスが与えられていないのではないかと考えています。従って、チャンスを女性にも同じ、あるいは極端に言えば、優秀なだからもう少し割合を増やしてチャンスを与えるということが重要だと思います。私、今、産学連携に携わり、日本でも阿部先生が率いていただいて非常に活発になってきています。アメリカでは20年以上前から、活発に行われており、産学連携を担うAUTMユニバーシティテクノロジーマネージャーズというアソシエーションがあります。その会員は約3000名おり、その構成は60%を若干超すくらい女性です。わたくしと一緒にニッチェの女性教官もその大会に参加した時に聞きましたら、「アメリカでも男女共同参画と言いながら、男性の職場に入っていくのは非常に難しい。しかし産学連携の職場は、そんな古い職場でなく新しい職場なので、そこに優秀な女性がどっと出たために、女性の方が優位にたって、比率を増やしている」。これから新しい職場、職域、領域が生まれてくると思うのです。そういう時に女性も、積極的に是非入って行きたいという社会を作っていかなければいけないと思います。私自身も身近なところで、教官のある意味での人事を左右できる立場にあって、いろいろなところをお願いをし、女性にチャンスを与え、外国での勉強をと送り出した女性もいます。是非、任命権者は、そういうセンスを持っていただきたい。工学研究科委員会で、このシンポジウムへの参加を私がお願いしました。その時に男女共同参画に理解する先生は、来なくても結構ですけれども、反対だと思ったり、女性が来ると将来の研究室構成がおかしくなると思っている方は、是非出席して欲しいという、お願いをしたくらい、やはりそういう教官人事権を持っている先生方に、こういうシンポジウムを是非理解して欲しいというのが、私のお願いです。

辻村 ここにいらっしゃる方は反対の方ばかりじゃないですよ。賛成の方がたくさんいらっしゃると思いますし、反対の方も、恐らくは出て来て下さっているかもしれません。時間が限られていますが、シモンズさん、最初にポジティブアクションのことをおっしゃ



ったのですが、何か一言。

シモンズ 実は私はポジティブアクションにあまり賛成ではないのです。ポジティブアクションがどこで必要なのかというと、それは私達の意識を変える事です。例えば、今日のシンポジウムではたくさんの方の話を聞きました。だけでも講演者男女比率をみますと、東北大学から5人の男性ですね。総長さんを含めて5人です。そして東北大学以外のところからは、2人の女性に参加していただきました。原先生と小舘先生でした。外の人の意見を聞くことは非常に重要なものだと思うのですが、東北大学の女性ではありません。そして鎌田さんは教官ではなく、事務方の方です。山本先生は教官の経験がおりですけれども、教授会に参加する権利を持っている方ではありませんでした。そして大隅先生と辻村先生には努力をいただいています、自由に発言ができる立場におかれていません。つまり議長やコーディネーターでありながら、発言を控えて行動しなければなりません。たくさんの方々が、このシンポジウムの成功のために頑張って努力してきたんだと思いますが、東北大学の女性教官からの自由な発言がありませんでした。いろんな政策が東北大学の中では現実に行なわれていますが、それでも、こういうような所では明確に共同的な参加を実現することができなかったのですね。何故我々は、この問題を意識することが出来なかったのか、不思議ですね。ですから私達は、きちんとこの問題を意識して考えなければならぬ。

私は、これは日本のためだと思うのです。何故かといいますと、現在、英語ではManagement Postと言うのですが、恐らく係長以上を意味しているのだと思いますが、女性の割合の数字が最近出てきています。韓国の場合は5%、日本の場合は9%、イギリスの場合は35%、アメリカの場合は45%。日本の女性幹部の採用率の低さは、日本の不況に影響を与えていると思います。才能ある女性達の力を無駄にしているのですから。ある調査から、日本の成功している女性の7割が外国に留学した、あるいは長く住んだ経験があるということが分かります。つまり日本の女性が成功したいのであれば、外国に行けばその可能性が高くなる。これは重大な問題だと思うのですが、これを乗り越えられれば、日本はまた元気を取り戻す事ができるのではないかと思います。

鎌田 現状ということで女性の比率が低い、数が少ないという話だけに終始しておりましたので、そこをちょっと補いたと思います。先程、世界的にランクが低いという話をしましたけれども、それを「国レベルで何とかしなきゃ」ということはありまして、人事院が昨年13年に女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて、まず意識調査をしました。その結果の発表と同時に女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針を発表しています。それで各府省に、それに基づく採用・登用拡大計画を策定せよ、という指示を出しまして、文部科学省の場合も、平成14年の1月には、「文部科学省女性職員の採用・登用計画について」という通知を、国立大学を始めとする関係機関に出しています。その中では採用の拡大とか登用の拡大について、「平成17年度までに、平成13年度と比較して採用者



に占める女性の割合を2割程度以上増加させる」、それから登用についても「昇任・昇格も2割程度以上増加させる」ということを目標にした計画が出されています。それで、先程東北大学の主任の話をしましたけれども、年齢の分布状況を見てみますと、実際には必ずしも、年功序列で歳がいったらやっと職に就くということではない。若い世代の人達では、男性女性あまり変わらず30代で主任になっている、ということがありまして、最近ではかなり登用が進みつつあるといえると思います。

辻村 人事院では、公務員について育児休暇とか、介護休暇の拡大をやっています。しかし、新聞にもよく出ていますけれども、男性の休暇取得率が非常に低い、それも0.5%。それをなんとか、これは国の政策に関わるものですから、今日は内閣府の方もいらしていますので是非頑張ってくださいと思います。もう時間がありませんので、申し訳ないのですがフロアの方から発言をしていただく時間が無くなってしまいました。アンケート用紙、あるいは質問用紙がごございますから、それにお書き込みください。そして、これが終りましてから我々がここにいますので個別に質問に来てください。その後の懇親会でも質問をお受けいたします。

原先生、小舘先生、時間が無くなってしまいました、何かコメントございますか？よろしいですか？

菊池 先程から言っていることと変わらないのですが、ポジティブアクションによって起こるいろいろな変化がある。その変化の中の良いところを、うんと取り上げるべきだと思うのですね。つまり無理をして入れたとしても、それは決して続かない。そうではなくて、そういう変化を起こしたことがどんどん事態を良い方向に向けていくのだという、そのところに目を向けることが私は一番大事だろうと思います。

辻村 貴重なご発言ありがとうございました。時間が70分しかなくて残念ですが、皆様のご意見をそれぞれ展開していけば、きっといい解決に到達できたのではないかと思います。学生の方は学生として、また今日は、自治体や他の大学の方にも多くいらしていただいています、それぞれの場で今日出ましたような問題を展開していただきたいと思います。

先程から出ています14年度版の男女共同参画白書に、確か8章に「男女平等を推進する教育学習」という項目があるのです。これには「ジェンダー教育を進めなければいけない」とか、「高校の進学を理科系も推進しなければいけない」とは書いてあるのですが、大学や研究機関については書いてありません。しかし、日本社会では性別役割分業があったり、特性論によって「女はこういうものだ」という偏見が渦巻いています。大学も同じであっていいのか、ということなのです。本当は、大学がまず率先してこの社会を変えていかなければいけない。にも関わらず大学が一番遅れている。こんな状態ではとてもダメです。この内閣府の男女共同参画白書にも、大学については非常に消極的に書いているのですね。

「各大学において男女共同参画の視点に立った教員採用が行われるよう、各種会議等の機会を通じて関係者に対し配慮を促している」と。こんな消極的な事では困ったものですね。男女共同参画会議も、学問分野において、どのように男女共同参画を実現していくのかについて、もっともっと政策があると思います。クリエイティブに、いろんな事を考えていただいて、産学連携であるとか、地方自治体との連携であるとか、あるいは今日もたくさんお見えになっていると思いますが、女性団体との連携など、そういったことを多面的に全部でやらなければ日本はダメですね。あらゆる場面で、出来ることから始めていく、ということを考えたいと思います。

最後に、そういう意味で、大学の責務は非常に大きい。大学が果たすべき役割は非常に大きいと思います。こういう願いを込めて、私達委員会では、議論をし、そして「東北大学宣言」というものをまとめました。これを総長に読み上げていただくことによって社会にアピールしたいと思います。東北大学は、これまでの伝統を輝かしいものにし、そして大正2年以後は「どうなったんだ」と言われないように、全国の大学に先駆けて男女共同参画を推進していくことで、もう一度蘇えりたいと思います。

これでパネルディスカッションを終わらせていただきます。時間がなくて残念ですが、皆様のご協力、どうもありがとうございました。

パネリストの紹介

菊池 武烈（東北大学大学院教育学研究教授）

所 属：教育学研究科人間発達臨床科学講座

専門領域：生涯発達心理学

著書など：『生徒理解の心理学』（福村出版）

『働くこと、楽しむこと』（日本文化科学社）

『子どもの職業認知』日本労働研究機構調査報告書 No62、総合プロジェクト

『サービス経済化の進展と雇用・就業構造の変化』197-259、1995

『個人の歴史の中での集団帰属意識』日本労働研究機構調査研究報告書 No104

『集団帰属意識の変化と職業生活』95-104、1998

ジェレミー・シモンズ（東北大学大学院情報科学研究科助教授）

所 属：情報科学科メディア情報学分野メディア文化論講座

専門領域：知的財産を中心とした情報と法律、家族法

著書など：『The Use of Law in Japan』尚絅女学院短期大学研究報告第38号75-85、
1991年12月

『The Concept of the Family in Japanese Law』尚絅女学院短期大学研究報告
第39号155-164、1992年12月

『Squeezing Motherhood』言語と文化第7号（東北大学言語文化部）49-76、
1997年6月

井口 泰孝（東北大学大学院工学研究科教授）

所 属：東北大学大学院工学研究科技術社会システム専攻 現代技術社会工学分野

専門領域：高温材料物理化学：Fe, Cu, Al, Si電子・医療材料、高純度精製

産業創造工学：新産業創出、技術移転、特許、リエゾン

著書など：『Steelmaking Data Sourcebook』Gordon and Breach Science Publishers,
1988, (執筆担当部分) Part I, 5-34, 95-124, 189-192

『Raman Spectroscopic Study on the Structure of Silicate Slag.』

Transactions of the Iron and Steel Institute of Japan, 20, 198, 251

S. Kashio, Y. Iguchi, T. Goto, Y. Nishina and T. Fuwa

『高温熱量計による鉄合金の混合熱の測定』鉄と鋼、67(7)、(1981)、925-932、

井口泰孝、戸崎泰之、柿崎光雄、不破 祐、萬谷志郎

『溶融CaO-SiO₂-Al₂O₃系スラグにおける水蒸気溶解度および溶解速度』鉄と

鋼、71(1)、(1985)、55-62、萬谷志郎、井口泰孝、永田俊介

『FES用経皮的埋め込み電極の検討』電子通信学会、MBE86-45、(1986)、23-29、半田康延、星宮 望、井口泰孝、尾田 孝

山本 蒔子（日本女医会理事）

所 属：森洋子クリニック、東北大学医学部 腎・高血圧・内分泌科（非常勤講師）

専門領域：予防医学、禁煙指導、甲状腺疾患専門医

著書など：『呼吸器疾患の治療と看護』工藤翔二編 禁煙指導の実際（南江堂）、38-41、2002

『呼吸器疾患の最新の治療2001～2003』貫和敏博他編；禁煙指導の実際（南江堂）、423-425、2001

『ニコチンの測定による正しい喫煙状況の把握』交通医学 54：142-146、2000

『宮城県の小、中、高校における喫煙防止に関する調査』日本医事新報 3970：37-39、2000

『鉄道従事員における喫煙対策』日本医師会雑誌 116：377-379、1996

鎌田 陽子（東北大学研究協力部国際交流課長）

略 歴：平成4年10月 国立婦人教育会館情報交流課専門職員

平成8年4月 宇宙科学研究所管理部研究協力課課長補佐

平成8年5月 宇宙科学研究所管理部国際調整課課長補佐

平成12年7月 埼玉大学総務部国際交流課長

平成14年4月 東北大学研究協力部国際交流課長

コーディネーター

辻村みよ子（東北大学大学院法学研究科・教授）

所 属：法学研究科

専 門：憲法学、ジェンダー法学

著書など：『女性と人権』（日本評論社1997）

『市民主権の可能性——21世紀の憲法・デモクラシー・ジェンダー』（有信堂、2002）

『ジェンダーと法』（共編著・岩波書店、1997）

『人権の普遍性と歴史性』（創文社、1992）

『女性の権利の歴史』（共著・岩波書店、1992）など