

早稲田大学における「女性」の歴史・現状・課題

－男女共同参画社会構築の視点から－

湯川 次義・久保田英助・大岡紀理子
ママトクロヴァ ニルファル・木田竜太郎・姜 華

キーワード：早稲田大学、男女共同参画、女性研究者養成、ワークライフバランス、育児支援

【要 旨】本研究は、早稲田大学における「男女共同参画」を様々な領域で推進していくことを目的として、本学の「女性」をめぐる歴史と現状をふまえるとともに、男女平等化への取り組みを他大学の取り組みと対比することにより、本学の課題を明らかにしようとするものである。検討の結果、本学における課題としては、教職員や学生の学習・研究・労働実態に関する統計資料の整備、女性教職員比率の向上、公正・公平な昇任・昇格システムの構築、教育・研究における男女共同参画の推進、人権侵害の防止と対応の推進、育児・介護と仕事の両立支援の促進、男女共同参画の視点に立った学生のキャリア形成・就職支援の整備、などが挙げられる。

はじめに

1999年、男女共同参画社会基本法が成立した。男女共同参画の原理に基づいた社会形成をめざすこの法律は、その前文において男女共同参画社会の実現は、「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」であると明記している。男女が、性別にかかわらず、あらゆる分野に対等に参加・参画する機会が確保され、その結果として生み出される成果を対等に分かち合い、責任を共有し合う社会の形成が求められている。男女共同参画社会基本法では、その理念として①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調、をうたっている。

男女共同参画の取り組みとは、歴史的・社会的に構築された性別（ジェンダー）に基づくさまざまな偏見・差別を克服し、ひとりひとりの個性と多様性を認め合うことができる社会を目指すものである。そのためには、生物学的な性差に対して十分に配慮することはもちろんのこと、性別による決め付けから生まれる差別や排除といった諸問題に対応し、不利益が生じないようにするための措置が不可欠である。

しかし、日本の大学の現状は、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのような人権問題、研究や就業と家庭生活との両立の困難性、女性教員や重要なポストについての女性の割合の低さ、そして何よりも、こうした構造をささえる古い制度や慣行の存在といった課題が山積している。

すなわち、このような大学における女性をめぐる状況は、早稲田大学だけではなく日本の大学全体の問題だといえる。したがって、本研究は本学における「男女共同参画」の実現を視野に置きながら、本学の「女性」をめぐる歴史、現状を客観的に研究し、その課題解決の基盤を形成す

ることを目的とする。また、本学における男女平等化への取り組みと、他大学の取り組みと対比させながら、本学に効果的な男女共同参画の具体策を探ることも目的としている。

日本全国の大学における男女共同参画の具体策と対比することは困難であることから、本研究では充実した先進的な取り組みを行っている大学（京都大学、九州大学）、年度ごとの報告書があり、資料が充実している大学（名古屋大学）、比較的新しい取り組みを行っている大学（熊本大学、長崎大学）を調査対象とする。

1. 早稲田大学における女性への門戸開放とその理念

2010年度において全国の4年制大学で学ぶ女性の数は1,185,580人（大学院を含む）を数え（割合は41.1%）、また早稲田大学では18,583人の女性（学部15,603人、大学院2,980人）が在学している（同34.3%）。このように、日本の大学全体において、また早稲田大学においても女子学生数が増加し続けている。しかし、1945年以前の日本では国家の政策として性に基づく大学教育機会の差別構造が形づくられ、女性のそれは基本的に閉ざされた状態にあった。日本の最初の女子学生は、1913年に東北帝国大学に入学した3人であったが、戦前の大学は高等学校卒業生・大学予科修了者を優先的に入学させ、その後欠員がある場合に女性を含む他の学歴者を入学させる方法をとっていた。このため、高等学校・予科への入学が認められていなかった女性の大学入学は極めて制限的なものにならざるを得なかった。その制度的確立は、他のさまざまな権利の承認と同様、戦後の改革を待たなければならなかった。

このような状況下で、早稲田大学は女性の大学教育機会についてどのような姿勢をとったのであろうか。結論を述べると、戦前の早稲田大学は女性の大学教育に積極的な大学の一つであった、ということが出来る。その歴史を時期的に区分すると、まず1920年の大学令による大学設立時に学生としての開放を計画したが、文部省の要請により断念し、1921年からはやむを得ず聴講生としての学習を認めた。これを第1段階とすると、第2段階は全学部にて正規の学生としての入学を認めた1939年以降の時期である。なお、当時学部学生として女性の入学を認めていた大学の割合は30%程度に過ぎず、女子学生の割合は約0.3%であった。そして、第3段階は戦後の時期であり、1946年4月から高等師範部（教育学部の前身）で女性の入学を認め、続いて1949年に男女平等を原則とした新制大学制度の下で早稲田大学でも男女平等の入学資格を定め、共学大学として発足した¹⁾。

ここでは、上述した3つの時期に即して、早稲田大学関係者の女性の大学教育への期待、開放の理念などを分析する。なお、紙幅の関係上ここでは概略を記すにとどめる。詳細は『早稲田大学百年史』第3巻や拙著『近代日本の女性と大学』（不二出版、2003年）を参照されたい。

(1) 門戸開放前史

早稲田大学が女性の大学教育に積極的であった背景として、大隈重信や高田早苗など大学関係者が、女性の教育に理解を示していたことを指摘できる。例えば、大隈は日本女子大学校（1901年創立）の創立準備委員長として講演し、従来の日本は女性を軽視してきたが、「男女複本位」でなければ社会の進歩・文化の向上を望むことはできず、女性に積極的に高等教育の機会を与

えるべきと述べていた。また高田は、1915年8月に大隈内閣の文部大臣に就任したが、教育調査会（文部省の諮問会議）で議論されていた「学芸大学」案を基盤とする新たな制度を立案し、大学入学資格については中学校か修業年限5年の高等女学校卒業者とする案を同調査会に諮問した²⁾。この案は、実現には至らなかったが、文部省が初めて女性の大学教育の制度化を構想した点で極めて注目すべきものであるといえる。高田の構想の背景には1914年4月から11月にかけての欧米視察旅行があった。高田は欧米の大学では多数の女性が学んでいる事実「驚愕」し、女性の大学教育の有無は「国家の衰退、文明の進退」にかかわる重要事と認識し、日本における女性の大学教育を構想したのであった。

(2) 1919年の開放計画

大学令に基づく大学の設立を目指し、その準備を進めていた学長平沼淑郎は、1919年4月の『教育時論』において、門戸開放計画が最高決議機関としての維持員会で議論されていることを紹介し、その実現に向けた意欲を述べている³⁾。平沼は女性に大学教育を受けさせるべき理由を3点あげ、第1に「如何に天賦の才能を懐き、又如何に識見に富んだ婦人」でも、大学教育の機会が与えられていないとし、東北帝国大学での実績に照らしても女性の学術研究能力は証明されているのに、なぜ国家は女性を「粗略」に扱うのか、実に「非常なる欠陥」だと批判する。第2に、国家事業や学術研究が男性に限られていた結果、「幾多の弊害」も生じ、今後は「男女各其長を採り短を補ひ」、「円熟せる真文明を建設」すべきとしている。第3に、男性の高等教育の占有は法令に規定されたものではないことから、女性への門戸開放は当然実行すべきと主張する。平沼の開放意見は、大正デモクラシー期の女性論の特徴をもち、必ずしも家族主義的女性観にとらわれず、人格的に男女は対等であるとの認識に立つものであった。平沼は、女性が大学で学ぶ意義を積極的に認め、機会均等的な観点から開放を試みようとしたのであった。

開放計画は文部省の中断要請により挫折したが、文学部の一教授は、「本学部は女子教育の一項を加へんとしたが文部当局より今暫く時期を俟つ」よう要請されたと説明している。

その後も早稲田大学では女性への開放を論議し、1921（大正10）年4月から全学部で聴講生として女性の学習を認めることにした。この点について、学長平沼は「時勢の進歩と共に女子の好^(ママ)学心は頗る盛ん」になっていることから、女性に学習機会を認めることに「何等の不思議はない」と述べている。同年の女子聴講生は12人を数えたが、聴講生という開放であったこともあり、数的に拡大することはなかった。

(3) 学部学生としての開放とその理念

1939（昭和14）年4月、早稲田大学はすべての学部で女性の入学を認めることとした。学生としての開放に踏み切った背景には、教育審議会（内閣の教育諮問機関）での論議、さらには総長田中穂積の女性の教育に対する考えや時局認識があった。教育審議会は、1939、1940年の審議で、女子中学校→女子高等学校→女子大学という教育制度を答申したが、その特徴は女子特性教育論に基づいて別学を原則とする女性の大学教育制度を構想した点にあった。

教育審議会委員としての総長田中は、女性の大学教育の推進を主張し、その論拠について、官

立女子大学が皆無という点などは「一等国中ノ一等国タル日本ノ位置」や「将来発展ヲスル日本ノ国情」から考え、「後レニ後レタ女子教育ヲ此際徹底的ニ革新スル」べきであると発言していた⁴⁾。田中はこのような認識から、早稲田大学において門戸を開放することにより、その解決を試みようとしたと見ることができる。また『早稲田大学新聞』も開放の目的を報じ、「新しき東洋に君臨して大陸に輝ける新しき世界文化の樹立を目指」し、「国内の文化水準の高揚が要望されつつある折柄学園に於ては世界各国に比し未だ遠く及ばぬ女子教育に乗り出す事になつた」と記している。さらに同紙は、時局への女性の協力の必要性和開放の理由について、「東亜」の新秩序建設のため、女性にも国家への積極的協力が必要とされる社会情勢において、日本の女子高等教育の遅れを改め、指導的女性の育成をはかる目的で開放する、と記している。このような論拠は、戦時色が極めて濃く、時代的制約を伴った開放であったということができる。

このような理念の下、4月から政治経済・法・文・商・理工の全学部で女性に入学を許すこととした。この開放は、他の総合大学では例をみない全学部の開放という点で、注目すべきものであった。この結果、1939年には4人の女性が学生として入学したが、1945年までの女性の入学者数は47人（内外国人3人）に過ぎなかった。入学者が少なかった理由としては、女性自身の大学教育へのニーズが十分高まっていなかったこと、予科としての高等学院が女性には開放されていなかったことなどが指摘できよう。

(4) 戦後の早稲田大学における門戸開放

敗戦後の開放について述べると、1946年4月、早稲田大学では大学学部の開放を継続するとともに、高等師範部が女性の入学を認めることにした。同年には、GHQの積極政策もあり、戦前に門戸を閉ざしていた、東京大学・慶応義塾大学等でも女性の入学を認め、新たな時代を迎えたのであった。高等師範部の開放の「理由」は、終戦後の変革に伴い、参政権が付与されるなど女性の社会的地位の向上は著しく、「新日本建設ニ対スル女性ノ責務」の重大さが増したことから、また「女子教育ノ必然的重要性」から判断して開放を実施し、「教育界ニ於ケル女性ノ活動ヲ期待」するというものであった。しかし、「男女共学ニ関シテハ慎重ナル指導ヲ行」と記している点は、時代状況を反映したものといえる⁵⁾。注目すべき点は、高等師範部の社会教育科で「女性史及女子教育史」、「婦人問題」などの科目を設けたことであり、民主的な戦後社会の反映であるとともに、新しい時代の先取りといえよう。敗戦直後の開放理念は、民主社会における女性の社会的地位の向上や「婦人参政権」の実現を受け、新たな社会の建設への女性の責務を強調するものであった。

さらに、1949年4月から新制大学制度が本格的に実施され、入学資格は新制高等学校卒業者となり、入学資格や入学順位がまったく男女平等となった。このような措置は、女性の大学に関して時代画する改革であった。新制早稲田大学では、当然のことながら、新制高等学校卒業者を入学資格者とし、男女共学大学として発足し今日に至っている。

以上のように、本学における女性への開放をめぐる動向は、大正デモクラシー期、戦時期、敗戦後の民主化の時期に重なっていたが、その理念はそれぞれの時代を反映したものであった。

1939年の門戸開放から70年以上が過ぎた今日、早稲田大学の女子学生数は着実に増加し続け

ている。女性の学部学生数は1950年に392人、1960年には2,000人という状況にあったが、1990年には約8,500人と急増し、今日では1万5,000人を超えている。しかし、学部別の男女比には大きな相違も見られ、国際教養学部（約62%）や文学部・文化構想学部のように女子学生が半数以上を占める学部と理工系学部（14.2%）や政治経済学部・スポーツ科学部のようにその割合が低い学部がある。学部学生に限定した問題として、ジェンダー特性に根ざした学部選択という課題も残されているといえよう。

注

- 1) この他、戦前に早稲田大学が行った女性の教育について補足すると、1922年4月に出版部は「早稲田高等女学講義録」を発行し、1926年には附属早稲田工手学校予科に女性の入学を認め、さらに1933年には大学院を女性に開放している。
- 2) 教育調査会『学制問題ニ関スル議事経過』157頁。
- 3) 『教育時論』1225号（1919年4月25日）3～5頁。
- 4) 『教育審議会 諮問第一号 特別委員会 整理委員会会議録』第七輯）
- 5) 『昭和十九年七月起 自昭和十九年七月 至昭和二十二年二月（巻四の三） 学則認可関係書類 附設立認可関係書類 早稲田大学』大学史資料センター所蔵。

（湯川 次義）

2. 早稲田大学における女性教員・職員の割合

早稲田大学における男女共同参画の取り組みと現状を考える際の前提として、同大学の女性教員・職員の割合について、近過去5年間（2006～2010年度）の数量的変遷を確認しておく¹⁾。

[表1] 早稲田大学専任教員の男女別割合（2006～2010年度）

年度	教授 (人)	女性教授 (人)	女性教授比	准教授 } 助手 (人)	女性准教授 } 助手 (人)	女性准教授 } 助手 比	教員計 (人)	女性教員計 (人)	女性教員比
2006	1005	77	7.7%	556	134	24.1%	1561	211	13.5%
2007	1032	83	8.0%	587	126	21.5%	1619	209	12.9%
2008	1055	90	8.5%	621	113	18.2%	1676	203	12.1%
2009	1074	97	9.0%	629	131	20.8%	1703	228	13.4%
2010	1081	101	9.3%	624	138	22.1%	1705	239	14.0%

[表1] は、早稲田大学専任教員の男女別割合である。[表1] の通り専任教員の女性比率は、概ね10%台前半の数値を行き来している。とりわけ教授の女性比率が低く、未だ10%に満たない。全体の数値を若干押し上げているのは、比較的若年層に多い准教授・専任講師・助教・助手の存在であるが、それでもなお20%前後にとどまっている。

[表2] 早稲田大学専任職員の男女別割合 (2006～2010年度)

年度	管理職(人)	女性管理職(人)	女性管理職比	一般職(人)	女性一般職(人)	女性一般職比	職員計(人)	女性職員計(人)	女性職員比
2006	154	12	7.8%	610	187	30.7%	764	199	26.0%
2007	167	15	9.0%	615	178	28.9%	782	193	24.7%
2008	173	15	8.7%	615	175	28.5%	788	190	24.1%
2009	178	16	9.0%	621	172	27.7%	799	188	23.5%
2010	178	18	10.1%	623	169	27.1%	801	187	23.3%

[表2]は、早稲田大学専任職員の男女別割合である。[表2]の通り専任職員の女性比率は、概ね20%台半ばの数値を行き来している。とりわけ近年、全体の職員数に若干の増加が見られる中、女性職員数が減少傾向にあることがうかがえる。管理職(部長級及び課長・事務長級)の女性比率はようやく10%台に達しつつあるが、その絶対数は極めて少なく、先の女性教授比率の低さと併せて「学内意思決定」に関する女性の参画が十分な状況とは言い難い。

また、女性管理職の増加に反する女性一般職の減少は、任期制の常勤嘱託職員や派遣労働者の増加によって補われている側面が強く、男女間の雇用機会均等以前に、近年深刻さを増す非正規雇用者問題に対する大学の見識が問われかねない事態となりつつある²⁾。

いずれにせよ、教育研究および就労の場としての早稲田大学の現状は、男女共同参画の実現という観点に鑑みてなお不十分と結論づけざるを得ない。

なお、参考までに、後述する他大学の女性教員・職員の割合(2010年度)を確認すると、[表3]のようになる³⁾。

[表3] 各国立大学専任教員・職員の男女別割合 (2010年度)

大学名	教授(人)	女性教授(人)	女性教授比	教員計(人)	女性教員計(人)	女性教員比	職員計(人)	女性職員計(人)	女性職員比
京都	1014	46	4.5%	2858	234	8.2%	2556	1458	57.0%
長崎	308	21	6.8%	1059	164	15.5%	1477	906	61.3%
九州	701	34	4.9%	2186	217	9.9%	2714	1678	61.8%
熊本	356	31	8.7%	1096	133	12.1%	1019	588	57.7%
名古屋	634	37	5.8%	1687	195	11.6%	1456	799	54.9%

[表3]を概観して明らかなのは、教員の女性比率の少なさと、職員の女性比率の多さである。教授の女性比率については、各大学とも当該年度の早稲田大学の数値(9.3%)を下回っており、教員全体の女性比率に関しても、長崎大学以外は早稲田大学(14.0%)に及ばない。また、職員の女性比率については、その内訳が事務職員と技術職員の合計であること、とりわけ技術職員の

中に医学部附属病院の看護師が相当数含まれていることも見逃せない⁴⁾。

各大学のデータから垣間見られることは、大学が如何に「男性優位」の組織であるかという事実である。各大学における女性教授比率は未だ10%に満たず、准教授以下の若年層の女性教員比率も概ね10%台前半の数値を行き来しており、少なくとも数量的な側面においては男女共同参画の理想とは程遠い現状が浮かび上がってくる。

日本女性の4年制大学進学率は2010年度時点で45.2%にまで達している⁵⁾。大学の組織内における男女共同参画の実現は、大学が真にアカデミズムの知見をもって、社会に確たる指針を示すべき存在足り得るか否かの試金石といっても過言ではなく、長期的な展望に立った各大学の真摯な取り組みに社会一般の厳しい視線が注がれているといえよう。

注

- 1) 早稲田大学「数字で見る早稲田」の各年度版及び同大学の内部資料による。
[表1]の「教員計」及び[表2]の「職員計」はそれぞれの全体値(人数)、同じく「教授・准教授～助手」は「教員計」の内数(同)、「管理職・一般職」は「職員計」の内数(同)、「女性教授・女性准教授～助手・女性教員計」及び「女性管理職・女性一般職・女性職員計」はさらにその内数(同)、比率は各区分における女性のパーセンテージである。また、[表1]の「教授」には「特任教授」を含み、[表2]の「一般職」は非管理職の全ての職種を意味する。
なお、実態は大部分が任期制である「助教・助手」については、原データ上「専任」に区分されているため今回はその数値を計上し、大学外の附属学校「教諭」数についてはこれを除く。
- 2) なお、参考までに、「常勤嘱託職員」(原データ上「嘱託・他」)の数量的変遷を確認すると、2006年度に136人(うち女性57人)であったものが2010年度には339人(同194人)、約2.5倍増と急激な伸びを見せており、同様に女性比率も41.9%から57.2%と急増している。
- 3) ①京都大学「データで見る京都大学」、②長崎大学「職員数」、③九州大学「九州大学概要」、④熊本大学「熊本大学概要」、⑤名古屋大学「名大プロフィール」の各2010(平成22)年度版による。「教員計・職員計」はそれぞれの全体値(人数)、「教授」は「教員計」の内数(同)、「女性教授」はさらにその内数(同)、比率は各区分における女性のパーセンテージである。
なお、原データ上区分可能なものについては、大学外の附属学校「教員」数を除く。
- 4) なお、参考までに、各大学の「病院」所属職員中の女性比率を確認すると、①京都80.2%、②長崎79.8%、③九州84.2%、④熊本88.8%、⑤名古屋83.8%となる(原データ上区分可能なものについては「技術職員」数のみ計上)。さらに各大学全女性職員中の「病院」所属女性職員数の比率を割り出すと、①京都71.0%、②長崎88.3%、③九州75.0%、④熊本75.3%、⑤名古屋65.3%となる。
- 5) 文部科学省編『文部科学統計要覧-平成23年版』、日経印刷、2011年、pp.39。

(木田 竜太郎)

3. 早稲田大学における男女共同参画推進の取り組みと課題

(1) 男女共同参画推進の経過と理念

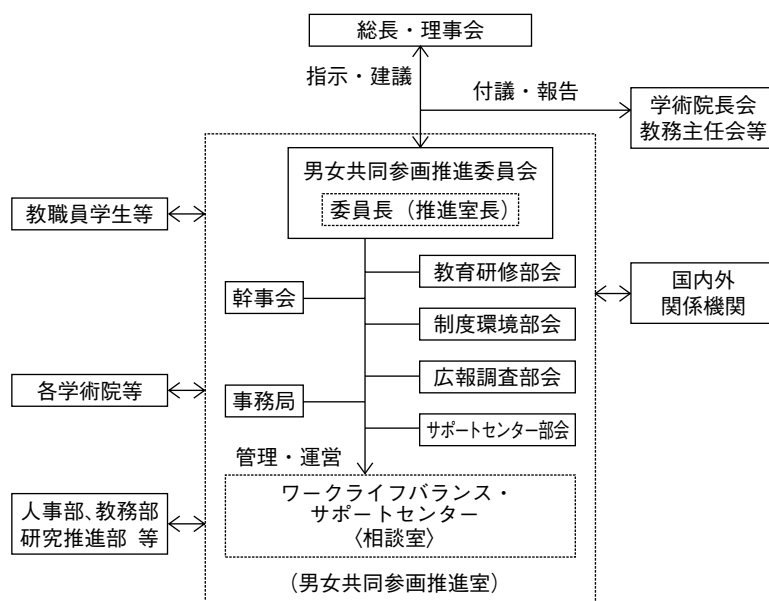
早稲田大学における男女共同参画推進の歩みは、2006年10月に、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として、「研究者養成のための男女平等プラン」が採択（2006～2008年度）されたことから始まる。早稲田大学は、まず女性研究者支援総合研究所を設置し、「研究者養成のための男女平等プランに関する調査」を2006年から2008年にかけて5回行い、「大学院生の現状と支援ニーズ調査報告書」、「男女共同参画推進に関する意識・実態調査報告書」をまとめ、育児・介護と研究の両立のための相談窓口および学内保育施設の有効性・必要性を確認した。

2007年10月には、創立125周年記念事業の一環として、男女共同参画室を設置し、「早稲田大学男女共同参画宣言」を発表することになった。そこでは、①教育・研究・就労における男女共同参画を実現するために、教職員・学生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現を目指すこと、②教職員・学生等が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることを可能とするための効果的で具体的な措置を講じること、③男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結果・人材の育成をめざすこと、などの理念が掲げられている。そして、早稲田大学は、以上の目的を実現するために、男女共同参画推進室を設置するとともに、2008年度から10年間を目途とする「男女共同参画基本計画」を策定し、ライフイベントサポートシステムの改善と拡充、現行のサポートシステムや施設の整備・改善を打ち出した。

2008年5月には推進室事務室を早稲田キャンパス10号館2階に設置し、9月にはキャリア初期研究者両立支援センター（2009年4月から「ワークライフバランス・サポートセンター」に名称変更）を西早稲田キャンパス60号館2階に設置した。2010年11月には新理事会発足を契機に初めての学内女性理事が就任し、「男女共同参画」の担当となった。

(2) 男女共同参画推進の組織・体制

男女共同参画推進委員は、次頁に示した通り4つの部会から構成されており、①教育研修部会は、男女共同参画推進に関連する授業、教職員に対する研修および国内の高等学校との連携等、②制度環境部会は、男女共同参画推進に関連する教育、研究、就労等に係る制度および環境の整備改善等、③報調査部会は、男女共同参画推進に関連する学内外への広報啓発および国内外の情報収集、調査等、④サポートセンター部会は、男女共同参画推進に関連するサポート施設の管理・運営、相談業務、交流業務等に関する事業に取り組んでいる。



(3) 男女共同参画推進に向けた主な事業

a ワークライフバランス・サポートセンター

男女共同参画推進の取り組みの一つとして、ワークライフバランス・サポートセンターが設置されており、その目的は、主にキャリア初期研究者に対するキャリア形成支援、教育・研究とライフイベントとの両立支援、情報提供や相談・交流会開催などである。利用対象者は、すべての教職員と学生、その他男女共同参画委員会が認めた者となっている。開室時間は平日（月～金）の9時から17時までである。スタッフは、推進室事務局は6名（管理職1名、専任職員2名、派遣職員1名、相談員2名）、サポートセンターは、相談員2名を含めて4名である。

b 制度

出産・育児・介護に関する諸制度には、①出産休暇（産前休暇8週間、産後休暇8週間）、②育児休職（最大満1歳6か月まで）、③看護休職（対象家族1人につき、通算1年間以内）、④教員の育児支援に関する申し合わせ（満1歳未満の子を養育する教員、授業1コマ減、授業担当時間帯への配慮、授業担当以外の職務についての配慮、出産休暇、育児教職などに伴う非常勤講師の申請に別枠で対応）、⑤教員の看護支援に関する申し合わせ（授業の持ち時間、時間割り編成についての配慮、非常勤講師採用の申請に対して別枠で対応）などの制度がある。また、⑥休日の授業実施日における介護・育児負担に関する特別措置としてホームヘルパー、ベビーシッター、保育所、託児所を利用する際に一日に12,000円を限度に大学から補助を受けられる。なお、対象者は教授、特任教授、准教授、助教、任期付き教員、助手、インストラクターになっており、非常勤講師は対象外である。

そのほか、ベビーシッター育児支援事業割引券の配布や、学内施設としてワークライフバランス・サポートセンター、推進室事務局、さらには保健センター分室（早稲田分室、戸山分室、西

早稲田分室、所沢分室)内に授乳・搾乳室が設置されていることが挙げられる。

[表4] 出産休暇・育児休職の取得状況

		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教員	出産休暇	—	5	—	6	—	4	—	10	—	12	—	9	—	8
	育児休職	0	2	0	1	0	0	0	1	0	4	1	7	1	1
	介護休職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職員	出産休暇	—	7	—	5	—	5	—	6	—	5	—	4	—	9
	育児休職	1	6	0	9	0	6	0	7	1	9	0	7	3	11
	介護休職	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3

c 保育施設

早稲田大学における保育施設は、2003年4月に地域開放型保育所「ももちゃんナーサリー早稲田ルーム」(後の「ナーサリー早稲田」、定員約30人)が創設されたことから始まる。同保育所の経営不振、施設拡充の必要性に伴って、2007年2月には、東京都認証保育所「ポピンズナーサリー早稲田」(定員約60人)が新設された。その利用状況は表5の通りである。2011年4月には、早稲田大学学生・教職員用託児所(一時預かり専用、定員最大10人)が開室した。学生に対しては利用料の補助の措置が設けられた。

[表5] 「ポピンズナーサリー早稲田」の利用状況

	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末	2010年10月末
月極保育	24	56	74	77
早大関係者(学生)	4(1)	10(7)	14(8)	10(6)
早大関係者(学生)%	16.70%	17.90%	18.90%	13.00%
待機児童数	9	60	127	77
早大関係者(学生)	1(1)	5(3)	16(11)	10(6)
一時預かり	—	—	—	—
早大関係者(学生)	4(4)	14(12)	15(12)	2(0)

(4) 特色ある取り組み

早稲田大学は、男女共同参画推進の実現に向けた取り組みとして、シンポジウム、ランチオン・ミーティング、DVD視聴会、講演会、公開講座、ワークショップ、育児講演会、ティータイムセミナー、研修会、トワイライト・セミナーなどを積極的に開催している。また、オープン教育センターに設置されている男女共同参画への導入講座、「女性・しごと・ライフデザイン」、「ウーマン・キャリアクリエイト」、および「科学とジェンダー」を開講している。それから、対象者に対して随時相談会を提供しており、その利用者状況や内容の詳細は表4の通りである。さらには、リーフレット、ニュースレター、ポスターを発行・配布し、またホームページの充実を図るなどして情報発信を行っている。

[表6] 交流事業

	シンポジウム		ランチョン・ミーティング		DVD視聴会		講演会		その他	
	回数	参加者	回数	参加者	回数	参加者	回数	参加者	回数	参加者
2008年度	2回	260名	3回	23名	—	—	1回	79名	2回	23名
2009年度	—	—	4回	30名	3回	11名	3回	561名	3回	47名
2010年度	1回	326名	5回	42名	5回	30名	2回	250名	5回	215名

[表7] 相談事業

	相談 件数	性別		属性別				相談内容別					
		男性	女性	教員	職員	学生	その他	進路	ライフスタイル	心理	ハラスメント	就活	その他
2008年度	24	2	22	0	0	24	0	4	4	0	0	13	3
2009年度	74	20	54	11	4	57	2	14	19	2	0	29	10
2010年度	105	25	80	12	10	79	4	27	17	5	3	36	17

[表8] 施設利用状況

	施設名	開室日数	利用者数	日平均	男性	女性	子ども
2009年度	早稲田キャンパス事務所・ 相談WLB・サポートセンター	180.5日 200.5日	227名 671名	1.3名 3.3名	86名 333名	141名 332名	0名 6名
2010年度	早稲田キャンパス事務所・ 相談WLB・サポートセンター	211日 217日	250名 557名	1.2名 2.6名	117名 317名	128名 234名	5名 6名

(5) 今後の課題

今後の課題としては、表4「出産休暇・育児休職の取得状況」から判断して出産休暇・育児休職などを取りやすい環境づくりが第1番目にあげられる。さらに、任期付き専任教員や育児・介護中の教員に対して箇所によって温度差や不公平感があるとされているが、その改善も求められるだろう。また、現在の育児支援は1歳未満を対象とするが、小学校入学前まで拡大することは可能かどうか問われている。2番目に、3-2の「制度」で述べたように、休日の授業実施日における特別措置などは非常勤講師が対象外となっているが、その制度の改善も不可欠と考えられる。3番目に、表8の施設利用者数の日平均からすると早稲田大学における男女共同参画推進に関する事業の認知度をさらに高める必要がある。4番目に表5の「ポピンズナーサリー早稲田」の学生利用者の割合や、託児所の定員から考えると、保育施設の拡大が求められる。「ポピンズナーサリー早稲田」は、大学関係者の優先入所・費用減免などの措置が取られていないため、大学の教職員および学生が優先的に利用できる保育施設およびその費用の減免が求められると考える。また、所沢キャンパスや他のキャンパスにおいても託児所を新設することが要望されている。

参考文献

- ・ 2008～2010年度事業報告
- ・ リーフレット2008年7月、2009年9月、2010年10月
- ・ ニュースレター No. 1 (2009年3月)、No. 2 (2009年9月)、No. 3 (2010年4月)、No. 4 (2010年10月)、No. 5 (2011年4月)

(ママトクロヴァ ニルファル)

4. 京都大学における男女共同参画への取り組み

(1) 京都大学男女共同参画推進アクション・プラン

京都大学の男女共同参画の取り組みは、2005年10月設置の男女共同参画企画推進委員会の設置にはじまる。2006年3月に成立した「京都大学における男女共同参画の基本理念・基本方針」に基づき、2007年10月に「京都大学男女共同参画推進アクション・プランに向けて(提言)」が承認され、アクション・プランに盛り込むべき内容を取りまとめた。また、男女共同参画企画推進委員会の後継組織として2008年1月に設置された男女共同参画推進室では、同年3月に「男女共同参画の推進に向けて-第1期中期計画期間中の事業」を提示した。

アクション・プランの理念は、京都大学の運営目標である、「高い倫理性に支えられた『自由の学風』を標榜しつつ、学問の源流を支える研究を重視するとともに、先端的・独創的な研究を推進して、世界最高水準の研究拠点としての機能を高め、社会の各分野において指導的な立場に立ち、重要な働きをすることができる人材を育成する」ことの実現にある。そのためには、年齢・性別・国籍の違いを超えて、異なる知識や経験・背景をもつ多様な人材が集い、常に新たな視点が提起され、その質が高められるような環境整備が不可欠である。そのためにも、男女共同参画を推進し、女性教職員や女子学生を含めた多様な人材がいきいきと活躍できる環境を構築することが、アクション・プランの目標に掲げられたのである。

こうした経緯の中、2006年9月には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に「京都大学モデル」が採択されたことを契機として「京都大学女性研究者支援センター」が設立された。2008年度末には、科学技術振興調整費によるセンターでの事業は終了した。しかし、2009年度以降も「男女共同参画推進アクション・プラン」のもとで、重点アクション・プランの一環としてセンターを改組することなく、多くの事業が継続されることが認められ、同センターを中心に、女性研究者の育成を目指し、よりよい教育研究・就労環境を提供するための種々の支援事業を企画・運営している。

(2) 「京都大学女性研究者支援センター」

京都大学女性研究者支援センターでは、女性研究者が研究を続けるための研究環境の改善を促すような施策や後継者の育成を促進するための施策を展開しており、具体的には「交流・啓発・広報」、「相談・助言」、「育児・介護支援」、「柔軟な就労形態による支援」の4事業を活動の柱としている。

「交流・啓発・広報」事業では、女性研究者の増加とそのキャリアを男性と対等な立場で育て

るための支援策を実行している。たとえば中学生や高校生に対しては「車座フォーラム」を開催し、研究者の仕事や研究職に就くための方法といった情報を提供している。また、京都大学の女子学生や院生に対しては、女性教員との交流会などを設け、研究者になるための心構えやキャリア設計のあり方を伝えるといった活動を行っている。「相談・助言」事業では、育児、介護、ドメスティック・バイオレンス (DV)、セクシュアル・ハラスメントなどといった、女性特有の問題に関する相談を受け付けるための窓口を開設している。具体的には、京都市の協力を得て、男女共同参画センター「ウイングス京都」の女性カウンセラーによる専門的見地からのアドバイスを行っている。また、勤務時間が不規則な医学研究科の女性医師や徹夜で実験を行わなければならない女性研究者らの要望を受け、病児保育室「こもも」と保育園待機乳児保育室を設置・運営する「育児・介護支援」事業の推進や、育児・介護のために十分な研究・実験時間がとれない女性研究者に対し、研究または実験業務を補助する者の雇用経費を負担するという「研究実験補助者雇用制度」も導入されている。

(3) 女性研究者養成システム改革加速事業

2009年度、京都大学はとくに女性研究者の採用割合等が低い分野である理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するため、「京大式女性研究者養成コーディネートプラン」を策定した。このプランに基づき、女性研究者の採用・育成のコーディネート等を担う「女性研究者養成システム改革推進室」が設置され、新規養成女性研究者へのワークライフバランス等に関するソフトな支援から、研究活動に根ざした段階的支援を実施することになった。

具体的な活動内容としては、男女共同参画推進アクション・プランのフォローアップ、教員公募時の応募の呼びかけ、女性研究者を雇用した場合に部局へインセンティブ経費を給付する「広報・啓発」事業、新規養成女性研究者1名に対し、所属講座等内外に男女計2名のメンターを委嘱するといった「メンター制」の導入、「採用 (Start-up) → 育成 (Run-up) → 飛躍 (Step-up)」の各段階で必要な支援を実施する「段階的研究支援」などである。

こうした取り組みにより、女性教員や大学院博士課程に在籍する女子学生の数も、急激にはないが、徐々に増えている。京都大学では、ひきつづきアクション・プランに沿って、女性が最大限能力を発揮できるよう、独自の取り組みを展開しようとしている。

参考文献

- ・女性研究者支援センター報告書 (2006～2010年度)
- ・京都大学女性研究者支援センター編『京都大学男女共同参画への挑戦』、明石書店、2008年
- ・「京都大学男女共同参画」ホームページ (<http://geco.adm.kyoto-u.ac.jp/>)

(久保田 英助)

5. 長崎大学における男女共同参画の取り組み

(1) 理念と経過

長崎大学では、文部科学省の2009年度女性研究者支援モデル育成事業に採択され、2009年10月1日に「男女共同参画推進センター」が発足した。プランの柱としては「人間環境支援」、「両立支援」、「女性研究者拡大支援」が設定されている。それらの事業の具体的内容を示すと以下のようである。①「人間環境支援」としては、意識改革に向けた啓発活動、広報活動をはじめ、コーディネーター、カウンセラー、メンターによる相談指導体制の整備や学生の教育などを行っている。②「両立支援」としては、育児支援や研究支援を主に行っている。特徴としては、支援を受けたい女性研究者と支援を提供できる学生及び教職員の登録を行い、育児を支援する「おもやいキャンパスサポート」を実施している。この支援では、サポート支援を受けた女性研究者が後に、支援側に立つ循環型の相互支援システムの流れを定着させることを目指している。さらに、テクニカル・スタッフの雇用、勤務時間の弾力化、24時間保育が可能な保育施設の新設を行っている。③「女性研究者拡大支援」としては、女性研究者の拡大支援、育成支援を行い、教員雇用にかかる女性枠の設定、裾野拡大のための高校生への出前講義、学長裁量経費による海外派遣及び国際交流事業の女性枠設定を推進している。また、女子大生・大学院生の育成支援、女子学生拡大支援を行っている。

男女共同参画推進センターの協力者は、環境科学部、教育学部、工学部、水産学部、経済学部、医学部、医師薬学総合研究科、国際健康開発研究科の代表者や病院関係者、研究者、学生支援部の代表者など様々な部局から選出されている。

(2) 事業の全体像

次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人長崎大学行動計画として、2010年4月1日から2012年3月31日までの2年間「長崎大学男女共同参画推進戦略」（おもやいキャンパスサポート～長大モデル～）が実施されることとなった。その内容は、①支援を受けたい女性研究者と支援を提供できる学生の登録を行い、マッチングさせることにより育児をスポット的に支援する「おもやいキャンパスサポート」を実施する、②女性教員（研究者）の出産、育児休業に際し、テクニカル・スタッフを雇用し実験補助等を行わせ、当該教員が自宅に居ながら研究が継続できるような「テクニカル・スタッフ制度」を実施する、③女性教員によるメンター制度を導入するとともに、保健医療推進センターのカウンセリング部門と協同して相談体制を確立する、④育児を支援する職場環境を醸成するため男性の育児休業取得者数の目標を年間2人以上とする、としている。

(3) 特色ある取り組みと成果

2009年2月現在の長崎大学における女性研究者（教員）は140名、14.6%（教員総数961名）であったが、特に自然科学系部局における女性研究者の割合が少ない状態であった。このため、長崎大学では、出産、育児などで医療現場を離れた医師及び歯科医師に対し、職場復帰への支援・再教育を目的として短時間勤務を可能にする制度を導入している。長崎大学の調査では、2010年

2月の時点で女性教員の比率が14.8%と上昇した。国立大学全体の平均12.6%と比べると、長崎大学は高い数字を示している。

長崎大学の特徴として、キャンパスサポーターとして学生のボランティアを認定制にしていることが指摘できる。また「おもやいキャンパスサポート」の循環型支援モデルの定着を目指していることも特徴である。このシステムが定着することにより、学内で育児に関する相互支援の気風が醸成されることが期待されている。さらに、2010年度より女性教員を採用した部局に対して、インセンティブとして男女共同参画推進経費を配分している。これは女性教員を採用した部局が、教育・研究活動を行いやすい環境整備に充てられている。

(4) 課題

長崎大学は「期待される波及効果」として以下の3点を挙げている。第1に「おもやいキャンパスサポート」の組織化の成功により、女性研究者にとって大きな支援となることが期待されている。第2に学生がボランティアとして育児支援に関わることで、身近にロールモデルとしての女性研究者と接することができ、学生の将来設計に“研究者”を意識させることが可能になるとされている。そして、こうした取り組みから女性研究者の裾野拡大及び学生の人間的成長が期待されている。第3にこの育児支援を受けた女性研究者が、将来、後進の女性研究者の支援者となり、循環型の相互支援モデルが学内に定着することである。このことは、女性研究者にとって魅力のある職場環境になるとともに、女性研究者の割合を増加させることが期待されている。

参考文献

- ・「おもやいキャンパスサポート～長大モデル～」2009～2010年度活動報告書
- ・「医歯薬総合研究科学生のキャリア形成に関する調査」報告書 2010年度
- ・「教職員の意識・実態調査」報告書 2010年度

(大岡 紀理子)

6. 九州大学における男女共同参画の取り組み

(1) 理念と経過

九州大学は、1999年の男女共同参画社会基本法制定直後から活動を始めており、2000年度九州大学将来計画小委員会に「女性教員採用の促進」を提言し、2004年度男女共同参画の推進を支援するため「男女共同参画推進室」を設置している。そして2006年度には、学内の研究助成制度に「女性枠」を設け、女性教員の支援のため「出産・育児期研究助成制度」を開始した。また、2007年度には、全学教育に「女性学・男性学」に関する科目を追加した。さらに、2008年度には大学改革推進経費（運営費交付金）の学内配分において、女性教員の在籍状況をインセンティブとして優遇措置を設定した。そして、2009年度には男女共同参画の更なる推進のため「男女共同参画推進室」を4部門体制に拡充し、推進室を中心に「女性研修者支援部門」、「学生教育等部門」、「就労・修学環境部門」、「広報部門」を設置した〔2009年度男女共同参画推進室活動報告書〕。

男女共同参画推進室の室員は、様々な学部の教授や准教授、職員で構成されている。また、こ

れらとは別に女性研究者キャリア開発センターがあり、「養成支援部門」と「教育研究推進部門」が設けられている。

九州大学では、人権尊重に基づく男女共同参画推進のための基本理念を以下のように設定している。それは、1. 男女共同参画の意識の醸成、2. 仕事と生活の調和、3. 国際的視点も含めた多様な価値観の尊重、4. 立案および決定への男女共同参画の推進、である。

(2) 事業の全体像

九州大学では、2010年度から男女共同参画の一層の推進を図るため、6年間の基本施策として以下の4点を掲げている。①男女共同参画の意識の醸成と情報発信（学生及び教職員に対する男女共同参画の意識の醸成、学生及び教職員に対する情報発信・収集、学外に対する情報発信・連携の促進）、②仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備（処遇・評価、出産・育児・介護支援、ハラスメント）、③国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実（教育・研究の充実）、④立案および決定への男女共同参画の推進・実施（女性教員・研究者・職員の採用・昇進）、である。

また、次世代育成支援対策行動計画として「仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備」を掲げ、教職員が仕事と子育てを両立できるよう積極的な取り組みを行っている。この計画期間は、2010年4月から2015年3月までの5年間であるが、行動計画を円滑に実施し、目標を達成するために推進室において実施状況などの把握・検証を行い、必要に応じて計画の見直しを行うこととしている。計画内容は、1. 子育てと仕事が両立できる環境の整備（計画期間内に、育児休業及び育児部分休業の取得率を90%以上とすること、学内保育施設の運営及び利便性の向上を図ること、出産育児にかかる休業及び休暇取得を促進すること、短時間勤務制度を導入すること）、2. 働き方の見直しのための労働条件の整備（時間外勤務の実績を調査し、長時間労働の縮減を図ること、年次休暇の取得を促進すること、「仕事と生活の調和」に関する研修会を開催すること）、である。

(3) 特色ある取り組みと成果

九州大学では「部局における男女共同参画推進のための方針等」を部局ごとに挙げ、方針や具体的な取り組みの実施計画を立てている。そのため、部局ごとに目標を達成している部分や成果が表れ始めている部分がある。例えば、子育てと仕事が両立できる環境の整備として、育児休業及び育児部分休業の取得の水準を男性教職員1名以上、女性教職員80%以上の取得率を目標としていた。この点について、女性教職員は、育児休業等取得率が2008年度91%、2009年度83%、合計86%と目標を達成している。

2009年度に箱崎地区、病院地区、伊都地区の3か所に学内保育施設が設置された。また、育児支援にも力を注いでいるが、女性研究者育成に関しても女性研究者キャリア開発センターを設置し、女性の能力開発・発揮に対する支援、仕事と生活の調和の実現をめざした事業を実施している。さらに、九州大学では、ジェンダーを専門的に研究している教員がいないことから、社会的・文化的に作られた性差とそこから派生する偏見や先入観の問題について学外から専門家を招き、

学生の指導にあたっている。そして、学生に男女共同参画社会実現のための認識の深化を促すため全学教育科目・総合科目として「女性学・男性学」を開講している。また、九州大学男女共同参画のためのジェンダー研究奨励（学生対象）プログラムも存在するが、このプログラムにおける九州大学の制度は、既に当該分野で認められた研究者に対する助成や賞ではなく、今後の可能性を期待しうる研究者及び社会的人材の育成という点に特徴がある。

(4) 課題

2010年度から男女共同参画の一層の推進を図るため、6年間の基本施策として、①男女共同参画の意識の醸成と情報発信、②仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備、③国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実、④立案および決定への男女共同参画の推進・実施、を行うこととしている。そのため、大学及び各部局は目標及び計画を設定し実行している。

参考文献

- ・男女共同参画推進室活動報告書（2005～2009年度）
- ・男女共同参画推進室ニュースレター 創刊号～第9号
- ・九州大学の男女共同参画：http://www.kyushu-u.ac.jp/university/office/danjyo/pdf/sankaku_suishin.pdf

（大岡 紀理子）

7. 熊本大学における男女共同参画の取り組み

(1) 理念と経過

熊本大学は「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」の実現をめざし、以下の3つを目標としている。①教育・研究及びそれを取り巻く就労・就学環境の整備、②男女が共に参画して社会を形成していくための原動力となり、社会で活躍できる人材の育成、③男女共同参画社会の形成のための教育・研究の充実、である。そして、これらの目標を達成するために以下の7つの基本方針を打ち出している。a. 男女の機会均等の実現、b. 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進、c. 就労・就学と家庭生活との両立支援、d. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、e. 男女共同参画を推進する教育・研究の充実、f. ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供、g. 苦情申立て・救済システムの整備、である。

次世代育成支援として、2005年4月1日から2010年3月31日までの期間は、以下の3点に重点を置き支援を行った。それらは、①子育てを行う職員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、②働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、③その他の次世代育成支援対策、であった。

組織としては、男女共同参画推進委員会が設けられている。この委員会には各部局の代表者が集まり、男女共同参画推進の方針や年間の取り組みを検討している。男女共同参画推進室は、男

女共同参画を推進するための実務的な組織で、具体策を討論し実践的に活動する拠点となっている。

(2) 事業の全体像

「熊本大学アクションプラン2010」では、2010年度から6年間の『第二期中期目標・中期計画』を具体的に掲げ、今後の活動の方向を示している。ここでは男女共同参画推進基本計画に基づく事業の組織的推進を継続し、「男女の機会均等の実現」や「政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する」ことを目標としている。

また、熊本大学は次世代育成支援として2010年4月1日から2012年3月31日までの2年間、次世代育成支援行動計画を実施している。この計画の目的は、職員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うことにある。そのため、行動計画として、①育児のための始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度を導入する、②年次有給休暇の取得促進のため、1か月毎の休暇取得計画表を作成し配布する、などの計画を策定している。

(3) 特色ある取り組みと成果

熊本大学の推進体制は以下の4点にまとめられる。第1に男女共同参画推進委員会の設置である。具体的な取り組みとしては、全学的な男女共同参画を推進するため、学長の下に熊本大学男女共同参画推進委員会を設置し、その下部組織として各部局に男女共同参画委員会をそれぞれ設置する、というものである。第2に男女共同参画事業を推進する組織として、担当理事を室長とする男女共同参画推進室を設置する。また、ジェンダー学や男女共同参画等を研究する兼務教員確保のため、コーディネーター及び事務職員の配置も含めて検討し、事業推進にふさわしい体制を整備する。第3に地域社会と連携を取ること。具体的には、熊本県及び県内市町村、九州各県、地域NPO団体、そして地域企業などと連携して、意識啓発、子育て支援、人材データバンク化による多様なキャリアパスの創出などの活動を行っていくことである。第4に男女共同参画推進の達成度の評価を行う。これは、男女共同参画推進についての達成度を毎年確認するためのものである。

熊本大学の特徴としては、熊本県、熊本市、NPO、ボランティア団体、企業など地域との連携に力を注いでいる点である。例えば「こぼと保育園」と「NPO法人チャイルドケアサポートみるく」との連携が挙げられる。これは、子どもが病気の場合でも勤務することができるように支援することを目的とした病児保育事業である。この取り組みは、地域との連携によるものであり注目に値する事業のひとつである。

また、男女共同参画として、将来研究者を目指す女子中高生を対象に学園祭での広報活動も行い、長期的視野で男女共同参画の推進に取り組んでいる。さらに、国の制度では育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでとあるのに対して、熊本大学では対象児の年齢が0歳から小学校6年生の年度末までとしているが、この点も熊本大学の大きな特色のひとつといえよう。

(4) 課題

2007年度から2016年度までの10年を第1期の計画期間としており、大学及び各部署は、その間の目標及び年度ごとの計画を設定することとしている。そして、大学及び各部署は、その目標及び計画の中に可能な限り、達成すべき数値目標を設定し、年度ごとに計画の達成度を評価し公表することとしている。また、女子学生比率を上昇させるとともに、女性研究者、女性教員にとって魅力のある職場環境となり、女性研究者、教員の割合が増加することを期待している。

参考文献

- ・「国立大学法人熊本大学 男女共同参画推進基本計画」
- ・「熊本大学地域連携によるキャリアパス環境整備 完了報告書」(2006年～2008年度)
- ・「熊本大学女性研究者ロールモデル」

(大岡 紀理子)

8. 名古屋大学における男女共同参画への取り組み

(1) 名古屋大学における男女共同参画推進のスタートとその理念

a 名古屋大学における男女共同参画推進のスタート

名古屋大学は、1999年6月に男女共同参画社会基本法が制定・施行されたことを受け、2000年9月に「男女共同参画に関する検討委員会」を設置し、2000年10月には作業を進める「男女共同参画に関するワーキンググループ」を設けた。

名古屋大学は、このワーキンググループの活動に基づき、2001年3月「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」、2002年3月には「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―男女共同参画に関する具体的推進方策について―」を決定した。さらに、2003年1月には「男女共同参画室」を創設し、同年4月に「男女共同参画推進委員会」のもとに、「男女共同参画推進専門委員会」を設置することにより、男女共同参画の推進組織を立ち上げた。2003年に設置された「男女共同参画室」は、2004年度から「男女共同参画推進重点項目」に沿った企画を立案するなど具体的な課題に取り組み、男女共同参画の推進に向けた検討を始めた。

b 名古屋大学男女共同参画の理念

名古屋大学は、これまでの取り組み状況を調査検討し、2002年度より男女共同参画のための具体的な方針として、以下の14項目を提言した。

- 提言項目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
- 提言項目2 男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の拡充
 - (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
 - (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
- 提言項目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
- 提言項目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
 - (1) 教員公募システムの確立
 - (2) ポジティブ・アクションの採用
 - (3) ポジティブ・アクション・プランの設定
 - (4) 女性教員比率の部局評価項目への組み入れ

- 提言項目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
- 提言項目6 女性職員の昇進の拡大について
- 提言項目7 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善について
- 提言項目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
- 提言項目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
- 提言項目10 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
- 提言項目11 育児環境の整備及び介護との両立支援について
- 提言項目12 教職員の旧姓等の使用について
- 提言項目13 男女共同参画推進のための組織について
- 提言項目14 産・学・官連携フォーラムの立ち上げとシンポジウムの開催

2002年に提言した「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—男女共同参画に関する具体的推進方策について—」では、男女共同参画による教育研究の実践こそが、21世紀における同大学の命運を決定するとし、この使命を果たすためにも、男女が対等な構成員として、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同大学の最重要課題と位置付けた。

全国の国立大学の中でも、先頭に立って行われた名古屋大学の男女共同参画推進活動は、年度ごとに具体的な推進課題を設定し、それに応じたさまざまな活動に取り組んできた。

(2) 名古屋大学男女共同参画室

a 組織・実施体制

名古屋大学の男女共同参画室の組織は、大きく3つの部分から構成されている。まずは、最高決定機関として男女共同参画推進委員会が設置されている。当委員会は、総長、部局長構成員により構成され、委員会での意志決定を基本方針として、名古屋大学全体に指示・伝達される。そして、委員会の下には、男女共同参画に専門的な知見を持つ大学構成員による男女共同参画推進専門委員会（理事）がある。ここでは、男女共同参画推進委員会の意向を受け、男女共同参画室とともに、具体的な調査、施策の検討などを行い、推進委員会に提言する。また、男女共同参画推進専門委員会とともに、具体的な活動を進める男女共同参画室が存在する。

b 特色ある取り組み

名古屋大学は、男女共同参画推進事業に取り組むために、2003年度以降は年度ごとに重点項目を設定し、それに応じた具体的な活動を展開することで、提言の具現化を図ってきた。

名古屋大学が男女共同参画推進のために、取り組んだ特色ある措置をまとめると、以下の4点になる。

- ①育児支援については、学内保育所として「こすもす保育園」、「あすなる保育園」を設置し、全国の大学初となる常時型学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」を開所した。そのほかにも、「病児保育検討ワーキンググループ」を設置し、「ベビーシッター割引券」を導入する料金補助も開始した。さらに、女性教職員が安心して育児・介護と仕事との両立ができる、働きやすい職場環境を実現するため、インターネット、ユビキタス等のIT技術を利用した「在宅

勤務システム」と「両立支援コミュニケーションシステム」を導入した。

- ②女性教員採用においては、男女教員比率を部局別に検討し、「発展型女性研究者支援名大モデル」事業の活動を展開した。また、女性研究者間コミュニケーションシステム用のサーバー設置、ホームページを開設した。なお、女性教員増加のために教員公募システムの確立と「ポジティブ・アクション」を通じて積極的に女性教員を採用する措置を行い、女性リーダー（PI）登用のための全学運用定員ポストを用いた人事を開始することで、女性の積極的・計画的な昇進の拡大を図ってきた。
- ③女子学生の支援においては、学部学生向けジェンダー関連講義の新設と「ジェンダーを科学する」教科書を出版するなどカリキュラムにおける男女共同参画分野を拡充した。理系女子学生のために「エンカレッジセミナー」や女子中高生のための「理系進学推進セミナー」を開催し、理系分野における女子学生の増加を目指した。そのほかにも、若手女性研究者の育成・支援プログラムを展開し、就職活動を行う女子学生のために、学内の就職支援センターと国内大手化粧品会社である資生堂が連携して、メイクセミナーを開催することで就職支援活動を行った。女性教員と女子学生支援のための「あかりんご」パンフレンドも学内で配布している。
- ④社会連携においては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」を活発に展開し、学術分野における男女共同参画を推進するため、2005年11月には、東北大学と提携して「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」の構築を呼びかけた。さらに、名古屋大学はこの地域の基幹大学としてリーダーシップを発揮し、産・学・官の連携フォーラムを組織し、シンポジウム、セミナー等を開催することにより、知見の提供、施策展開に関する情報交換などを行った。

(3) 今後の課題

名古屋大学の男女共同参画推進室は、2003年度から2011年度に至るまで7年間さまざまな活動を展開し、著しい成果を挙げている。しかし、両性を対象とした性別による偏りのない男女共同参画社会を実現することを目指して行われてきたさまざまな活動のほとんどは、理系向けの女性教職員および女子学生を対象とした措置であり、今後は理系のみならず文系を含めた女性教職員および女子学生のための支援活動が行われることが期待されている。また、女子学生への就職支援活動も新しい事業として展開されることが考えられる。

参考文献

- ・名古屋大学における男女共同参画報告書（2005～2010年度）
- ・ジアース教育新社『文部科学教育通信』榊原千鶴 東村博子（2009.10～2010.1全6回）

（姜 華）

おわりに

早稲田大学における「男女共同参画」に向けた歴史は、つきつめれば1910年代にまでさかのぼることができる。本学はきわめて早い時期から女性への高等教育の門戸開放に積極的であった大学のひとつであったといえよう。しかし、今日における早稲田大学における女性の実態に目を向けると、いまだ数多くの課題が残されていることが明らかになった。

本研究の結果として、早稲田大学では①教職員・学生の教育・研究・労働実態に関する調査および統計資料の整備、②女性教職員比率の向上、とくに理工系分野において女性の人材を求めための教員採用システムを検討するとともに、公正・公平な昇任・昇格システムを構築する、③教育・研究における男女共同参画を推進する、④人権侵害の防止と対応をさらに進める、⑤育児・介護と仕事の両立支援を促進する、⑥男女共同参画視の点に立った学生のキャリア形成・就職支援を整備すること、などの取り組みをさらに進展させるべきことを提言したい。これらの提言に関連して、今回調査した大学における先進的な取り組みの一例を挙げる。九州大学はキャンパスごとの特徴や状況に鑑みて各キャンパスへの保育施設の設置を行い、名古屋大学では常時型学内学童保育所を設置している。また、熊本大学では、保育施設と地域との連携を重視している。さらに、京都大学、長崎大学ではメンター制を導入している。このように女性教職員が安心して育児と仕事との両立ができる働きやすい職場環境の実施に取り組んでいる。ただし、今回取り上げた全大学の共通の課題として、男女共同参画推進に関する事業の認知度をさらに高めることや女性研究者養成、出産休暇・育児休職などの取りやすい環境づくりなどが挙げられている。

本研究は、今回の報告によって終わるものではない。あらゆる分野で国際化が進むと同時に、社会が少子高齢化するこれからの日本社会の中で、女性研究者の貢献はますます期待されるようになるであろう。女性研究者にとって働きやすい環境が整備され、さまざまな研究分野でますます多くの女性研究者が活躍できるようになることが、日本のみならず世界の研究の進歩にとって重要になることは間違いなく、女性研究者を数多く抱える早稲田大学における男女共同参画をより確実なものにするために、今後も本研究は継続されなければならない。

(大岡 紀理子)