

大学における男女共同参画の推進に関する一研究

—各大学の取り組みの事例を中心に

湯川 次義・姜 華・木田竜太郎
大岡 ヨト・大岡紀理子・山本 剛
梅本 大介・日下部龍太

キーワード：男女共同参画、女性研究者支援、育児支援、キャリア支援、大学

【要 旨】 本論文は、大学における男女共同参画の推進に関して、早稲田大学の取り組みの事例を中心としつつ、全国的に共学大学や女子大学の事例を調査し、その現状と特徴を明らかにすることを課題としている。1999年に、男女が人権を尊重しつつ、その能力を発揮できる社会を実現するため、「男女共同参画社会基本法」が制定された。大学を構成する学生・教員・職員は男女から成り、また社会の一組織であることから、大学が男女平等な状態にあるべきことは当然であり、それだけではなくむしろ大学は男女間の本質的平等について社会をリードする役割を積極的に担うべき責任があると考えられる。こうした点に着目し、大学での男女共同参画の取り組みに関して、早稲田大学の場合を中心にして、女子大学を含む他大学の事例も調査し、その特徴と課題を比較的に考察しようとした。

調査結果としては、各大学の具体的な事業内容は、女性研究者育成支援、女性教職員の比率の向上、出産・育児支援、キャリア支援、講座開設やパンフによる啓発活動など多岐にわたっていた。しかも、これらの取り組みは、女性研究者の育成を中核としつつ、研究継続のための環境の設定だけでなく、研究と家庭生活の両立、介護支援など、それぞれが有機的な関連を保つように配慮されていた。特徴的な取り組みとしては、大学運営の意思決定における共同参画の実現（早稲田大学）、新規女性研究者雇用目標の設定（東北大学）、女性の理系進路選択への支援（関西学院大学）、地域と一体となった共同参画意識の向上（福岡大学）、などをあげることができる。

女子大学においては、女性研究者育成の支援（奈良女子大学）、女性教員や女性医師の比率向上に向けた取り組み（東京女子医科大学）、「現代女性キャリア研究所」や人間社会科学部の「キャリア女性学副専攻」の設置（日本女子大学）などが特徴的な取り組みと言える。

はじめに

本論文は、2011、12年度の早稲田大学教育総合研究所の研究部会として組織された「早稲田大学における男女共同参画の推進に関する研究 —他大学の取り組みとの比較も含めて—」の成果の一端をまとめたものである。また本研究は、2009、10年度に同研究所の研究として行った「早稲田大学における『女性』の歴史・現状・課題」を土台とし、その発展的研究に位置づいている。

1999年6月、男女が人権を尊重しつつ、その能力を発揮できる社会を実現するため、「男女共同参画社会基本法」が定められた。男女の本質的な平等に大学もその責任の一翼を担うべきことは言うまでもなく、むしろ大学は、この問題について社会をリードする役割を担うべきと考えられる。

第1節で扱う2010年に政府が定めた第3次男女共同参画基本計画の15の重点分野の中で、大学の取り組みに関連する事項としては、制度・慣行の見直し、男性・子どもにとっての共同参画、雇用における均等な機会と待遇の確保、男女の仕事と生活の調和、共同参画を推進する教育・学習などがあげられよう。このような、重点分野に対応して、個別大学はどのような行動計画を立案し、実行しているのだろうか。また、その特徴と課題はどこにあるのだろうか。私たちが関係している早稲田大学を中心にしつつ、他の大学の事例も訪問調査し、上記のような課題を比較検討してみたいというのが本研究を始めた動機であった。本研究の当初の段階で設定した課題は、以下の5点であった。

- ①男女共同参画社会構築のための理論研究、国・地方公共団体の政策の概要の把握
- ②早稲田大学における女性（学生・教員・職員）の歴史的推移と現状把握
- ③早稲田大学における男女共同参画の目的、体制の把握と解決すべき問題点
- ④早稲田大学における男女共同参画に関する研究所の研究調査を踏まえた理論的研究
- ⑤他大学における男女共同参画推進の現状と本学の取り組みの比較

しかし、メンバーが次第に多忙になるなどし、具体的な取り組みとしては、①、②、⑤などが中心となった。本来的には③と④など早稲田大学の取り組みや理論的研究も重要な課題と考えるが、これらは次の機会に行いたい。

本論文の構成としては、第1に理論的な研究として男女共同参画社会についての国の政策を概観するとともに、地方自治体の取り組みの事例として東京都の場合をとり上げた。第2には、早稲田大学の男女共同参画の取り組みと同大学の女子学生数の推移をまとめた。女子学生数だけに限定した理由は、以前の論考で同大学の女性教員・職員の数についてはまとめているためである。第3に他大学の事例として、3つの共学大学と3つの女子大学の取り組みをとり上げた。上記の2009、10年度の研究成果（「早稲田大学における『女性』の歴史・現状・課題」『早稲田教育評論』第26巻）に掲載した5校の事例と合わせると11校の事例が明らかになる。

個別大学の事例については、実際に各大学の共同参画の推進を担う部署を訪問し、聞き取り調査を行い、また各大学の報告書などを合わせてまとめている。なお、訪問調査を行った大学の選定基準としては、共同参画推進室のような部署を設けている大学に限定されるが、地域のバランス、国公立などの設置主体別、さらには共学大学と女子大学の別などを考慮に入れた（なお、本論文で扱う7大学以外に、新潟・信州・金沢・静岡・大阪大学の事例も調査したが、紙幅の関係で掲載することができなかった）。

（湯川 次義）

1. 日本における男女共同参画社会の実現

最初に、男女共同参画社会の実現に向けた国と地方公共団体の取り組みに関し、法的側面から概観する。

(1) 男女共同参画とは何か

まず、「男女共同参画」(gender equality)という言葉の定義を確認する。日本で、「男女共同」という言葉がはじめて使われたのは、1987年に策定された「新国内行動計画」である。即ち、「男

女共同参画型社会の形成を目指す」ことを総合目標として挙げ、「男女平等」に代わって「男女共同」という言葉が使われている。一方、「参画」という言葉は、1991年の「新国内行動計画」第1次改定で、「男女共同参画型社会の形成を目指す」として「参画」という言葉が登場し始めた。このように、「男女共同参画」とは、女性が男性と共に社会を構成する一員として、あらゆる分野における様々な活動に参画する機会を保有し、政治・経済・社会及び文化的領域における女性としての責務を担うものであると言える。

(2) 男女共同参画社会基本法

1999年6月、男女共同参画社会基本法が成立した。男女共学参画の原理に基づいた社会形成を目指すこの法律は、その前文において「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け」ており、「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」とうたっている。また、第1章の2条では男女共同参画社会について定義がされている。即ち、「男女共同参画社」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を形成すること」であると、定義されている。同基本法では、①「男女の人権の尊重」(3条)、②「社会における制度又は慣行についての配慮」(4条)、③「政策等の立案及び決定への共同参画」(5条)、④「家庭生活における活動と他の活動の両立」(6条)、⑤「国際的協調」(7条)、の5つの理念を挙げている。

(3) 男女共同参画社会への取り組み

上述した5つの基本理念に基づき、国及び地方公共団体ではそれぞれの具体的な責務を定めることとされている。また、その具体的な施策に関して、「政府は、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を定めなければならない」(13条)と規定している。

① 国における男女共同参画社会への取り組み

このような具体的な施策に基づき、国では2000年には第1次「男女共同参画基本計画」を定め、2005年に第2次、2010年に第3次の計画を定めて、男女共同参画社会の形成の促進を促している。即ち、2010年に定められた第3次「男女共同参画基本計画」を確認すると、15つの重点分野について記している。これらの15分野を具体的に記すと、①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、②男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革、③男性、子どもにとっての男女共同参画、④雇用などの分野における男女の均等な機会と待遇の確保、⑤男女の仕事と生活の調和、⑥活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進、⑦貧困など生活上の困難に直面する男女への支援、⑧高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備、⑨女性に対するあらゆる暴力の根絶、⑩生涯を通じた女性の健康支援、⑪男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実、⑫科学技術・学術分野における男女共同計画、⑬メディアにおける男女共同参画の推進、⑭地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進、⑮国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献、である。この中でも、③、⑦、⑧、⑫、⑭に該当する分野への男女共同参画の推進が新たな重点分野として加えられた。

② 地方自団体及び市町村における男女共同参画社会への取り組み

このような男女共同参画社会の形成を促進する施策は、国のほかに地方団体においても、「都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について基本的な計画を定めなければならない」（14条）と、義務付けられている。即ち、「都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱」と「都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項」を策定することが都道府県の義務として規定されている。続いて、市町村においても「男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない」と、規定されている。

上述のように都道府県における具体的な施策は法的な拘束力を持たず、また市町村での具体的な施策も努力規定にとどまり、実際の施策活動ではスムーズな実施が困難な自治体も存在する。

【参考文献等】 web 最終閲覧：2013年9月22日

- ・ 藤原千賀『男女共同参画社会と市民』（武蔵野大学出版会、2012年）
- ・ 内閣府男女共同参画局 web [http://www.gender.go.jp/] 2010.12.17
- ・ 男女共同参画社会基本法（1999年法律第78号）

（姜 華）

2. 東京都における男女「平等参画」への施策

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察するための素材として、最大の基礎自治体であり、同大学の本部キャンパスが存在する東京都の施策について確認しておく。

(1) 東京都男女平等参画基本条例の制定

1999年6月23日、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行を受け、東京都は全国の自治体に先駆けて2000年3月30日、「東京都男女平等参画基本条例」を公布、4月1日より施行された。

東京都では、美濃部都政下の1975年（国際婦人年）以来、「婦人問題協議会」及び「女性問題協議会」による男女平等行動計画の内容等に関する検討が行われてきており、同条例は、1999年8月11日に出された第5期東京都女性問題協議会最終報告「男女平等参画の推進に関する条例の基本的考え方について」を基盤として制定されたものである。また、同年2月、東京都議会においても「東京都男女共同参画社会推進議員連盟」が発足しており、同11月、「男女平等社会を考える地方自治体議員サミット」を開催するなどの動きがあった。

なお、東京都は従来、「男女平等推進基本条例」という名称で、条例制定について検討を進めてきた。その後、前述の男女共同参画社会基本法が制定され、同法で用いられた「共同参画」の表現と合わせ、条例の名称についての再検討が行われた。その結果、「長年にわたる取組みにもかかわらず、今なお男女平等は十分には実現されていない。このような現状を考慮すると、都は、今まで以上に「男女平等」の理念を掲げ、その実現に向けた取組みを推進していく必要がある。そのためにも、「平等」という言葉を条例の名称に盛り込んで、都の姿勢を示すべきである」と

の結論を得るに至る。

東京都男女平等参画基本条例は、全19条からなり、前文において、「すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現」を目指すとしている。同条例に基づき、都庁生活文化局都民生活部に「男女平等参画課」が設けられ、また、知事の附属機関として「東京都男女平等参画審議会」が設置され、以後、東京都における「行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議」するものとされている（第15条）。

(2) 東京都男女平等参画審議会と「男女平等参画のための東京都行動計画」

東京都男女平等参画審議会は、2013年度現在、通算4期にわたり審議し、答申をまとめている。

第1期答申「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」（2001年7月6日）においては、「男女平等参画社会実現に向けての三つのパートナーシップ」（①女性と男性、②仕事と家庭、③都民・事業者と都）という方向性が示され、男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2002」が策定された。

第2期の期間は、上記「行動計画」の期間中であったため、答申は出されなかったが、当該時期、深刻な社会問題として浮上した「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」（2004年7月27日）の報告がなされた。続く第3期答申「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」（2006年12月22日）の中でも、特に、子育て支援と配偶者暴力対策の分野における「次世代育成支援東京都行動計画」「東京都配偶者暴力対策基本計画」の重要性が取り上げられ、行動計画「チャンス&サポート東京プラン2007」の重点課題として盛り込まれた。

直近の第4期答申（2012年1月18日）においては、「日本経済全体が低迷する中で、急速に進行する少子・高齢化等、変革の時代を迎え、さらに東日本大震災の影響を受けて、男女を問わずライフスタイルや価値観は大きく変化している」との現状認識が示され、①働く場における男女平等参画の促進（ポジティブ・アクションの推進等）、②仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現等）、③特別な配慮を必要とする男女への支援、④行政の役割と連携の重要性、といった課題が、行動計画「チャンス&サポート東京プラン2012」に反映されている。

(3) 東京都「男女平等参画課」の取り組み

当該案件に関する東京都の所管課である「男女平等参画課」は、前述の通り「基本条例」の制定に伴い、従来の生活文化局総務部男女平等参画室を改組して設置されたものである。また、条例に先立ち誕生した「東京ウィメンズプラザ」（東京都女性情報センターを改組）も、東京都の男女「平等参画」事業の重要拠点に位置づけられる。東京都は現在、以下2つの事案に関する広報・啓発活動及びその対応に力を入れている。

1つは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）である。男女平等参画課では、専用web「TOKYOワーク・ライフ・バランス」を立ち上げ、企業経営者及びワーク・ライフ・バランス推進担当者を主な対象とした「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」と題する手引き書を作成するなど、その普及・促進が試みられている。いま1つは、ドメスティック・バイオレンス（配偶者等の暴力：DV）対策である。こちらについても、東京ウィメンズプラザのweb内

に専用ページ「配偶者暴力（DV）被害者ネット支援室」が設置され、東京都女性相談センター（福祉保健局）等との連携による相談窓口が設けられ、支援体制が整えられている。

以上、ハラスメント被害者に寄り添う支援の在り方、「共同参画」への本質的な意識変革を促す啓発活動の在り方、何より「平等参画」の名称決定に見られるような、政府施策への単なる「迎合」ではない理念と取り組みの再検討など、大学の側にもまだまだ学ぶ余地があるようである。

【参考文献等】※最終閲覧：2013年3月4日

- ・ 東京都生活文化局web [<http://www.seikatubunka.metro.tokyo.jp/index8.htm>]
- ・ 東京都議会web [<http://www.gikai.metro.tokyo.jp/>]

（木田竜太郎）

3. 早稲田大学の男女共同参画の理念・現状・課題

(1) 早稲田大学における男女共同参画推進室発足の経緯と理念

早稲田大学の男女共同参画推進の経緯は、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」が採択されたことに始まる。そして、2007年10月21日に「早稲田大学男女共同参画宣言」を発表し、男女共同参画推進室を発足した。そして、2008年度から10年間を目途とする早稲田大学「男女共同参画基本計画」を策定した。この「男女共同参画基本計画」によれば、4つの理念を掲げている。すなわち、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めざすこと、②教職員・学生等が、出産・育児・看護と教育・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ずること、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、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざすこと、④上記の目的のために、男女共同参画推進室を中心として、長期的な展望にたった計画を策定し実施することとしている。具体的には、①についてはア) 女性専任教員比率の向上、イ) 女性専任職員および女性管理職比率の向上、ウ) 男女共同参画推進に対する教職員の意識向上を掲げている。②についてはア) ライフイベントサポートシステムの改善と拡充、イ) キャリア初期研究者への支援、ウ) 女子学生の進学・就職支援、③についてはア) 人権・ジェンダー・労働に関わる教育・研究の推進、イ) 国内外の大学および研究機関との交流、④についてはア) 長期的な展望にたった男女共同参画の推進、イ) 男女共同参画に必要な各種調査の実施、ウ) 男女共同参画の進捗状況の周知、が掲げられている。

(2) 早稲田大学における男女共同参画推進室の現状

早稲田大学男女共同参画推進委員会は、早稲田大学における男女共同参画の実現に向けて、年度ごとに事業計画を策定し、その成果を事業報告として広く学内外に公表している。男女共同参画推進委員会による2010年度の特筆すべき事業としては、①2010年11月発足の新理事会で早稲田大学において初めての学内女性理事が就任し、「男女共同参画」の担当となったこと、②同年9月、日本で初めて開催されたAPEC 女性リーダーズネットワーク（WLN）会合のサイドイベントとし

て、早稲田大学でシンポジウムを開催したこと、③国際化に向けて、男女共同参画推進室ホームページの英語版の公開を始めたこと、④既存の東京都認証保育所「ポピンズナーサリースクール早稲田」とは別に、早稲田大学の教職員・学生が優先的に利用できる一時預かり託児所の開設に向けて、主管箇所の学生生活課に協力して準備を進めたこと、などが挙げられる。また、2011年度の事業の中で特筆すべき事業としては、①2011年5月から上述の一時預かり託児所が開設されたこと、②同年7月から9月にかけて第2回目となる学院へのヒアリング調査を実施し、その結果を学内に公表したこと、③同年12月には、職員管理職者会において、早稲田大学における男女共同参画推進に関する専任教職員の意識・実態などを報告したことが挙げられる。

(3) 早稲田大学における男女共同参画推進室の特徴

2012年11月に発表された「Waseda Vision 150」では、創立150周年時点（2032年）での早稲田大学のあるべき4つの姿を描き、その実現に向けて4つの基軸と13の核心戦略、76の具体的なプロジェクトなどが提示されている。その中で、教育・研究・大学運営への女性教職員の参画推進を掲げ、2032年までの目標値として構成員の男女比率を、女子学生50%、女性教員30%、女性職員50%という具体的な目標数値を提示した。現時点においてはこの数値は高いものではあるが、長期的なビジョンに基づいた計画を立て、実行に向かう姿勢は評価に値する。

また、男女共同参画推進に関連する情報発信を、学内外に向けて広く取り組んでいる。具体的には教職員・学生・一般向けのシンポジウム、啓発セミナー、講演会などを開催し、開催報告をホームページに掲載したり、ニュースレターにも内容の紹介を載せるなどしている。また、推進室が主催したセミナーや講演会などについてはDVDに収録し、希望者が視聴できる機会を設けている。さらに、2011年度からは催した講演会の模様を男女共同参画推進室提供講座として、授業支援システムCourse N@viにてオンデマンド配信を開始している。またリーフレットやポスターなどによってその理解と情報発信の充実も図っている。その他、既存の学内広報物に適宜記事や話題を提供するため、学生部発行『早稲田ウィークリー』や広報室広報課発行『CAMPUS NOW』、早稲田大学発行・学生生活課編集『CAMPUS DAIRY 2012』（日本語・英語）、留学センター発行『留学生ハンドブック』においても、男女共同参画の推進に関する情報を掲載し、男女共同参画の周知に力を注いでいる。この他、男女共同参画推進に対する教職員の意識向上のため、新規採用の研修の際に、男女共同参画の講義もし、男女共同参画推進への理解と意識の共有を図っている。

(4) 早稲田大学における男女共同参画推進室の今後の課題

今後の課題としては、第1に保育施設の拡充が挙げられる。2007年2月から東京認証保育所「ポピンズナーサリースクール早稲田」（定員60人）が設置され、2011年4月からは、早稲田大学学生・教職員用託児所（一時預かり専用、定員10人）が開室した。しかしながら、学生利用者の割合や託児所の定員数から考えるとその拡大が求められる。また、対象者が正規学生（別科日本語専修課程生、科目等履修生も含む）、専任教職員、エクステンションセンターの受講生に限られ、非常勤講師が含まれていない。第2に上述したように、早稲田大学の男女共同参画推進に関連する情報発信については、学内外に向けて広く取り組んでいるにも関わらず、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の登録者数が、前年度と比べていずれの科目

も減少するなど、その認知度をさらに高める必要がある。第3には過去数年に渡って、女性専任職員および女性管理職比率の向上に向けて、管理職者会において問題意識喚起・調査・報告が行われているものの、その具体的策の立案や実行が期待される場所である。

【参考文献等】 ※最終閲覧：2013年9月27日

- ・「2008年度・2009年度事業報告」（早稲田大学男女共同参画推進委員会）〔<http://www.waseda.jp/sankaku/jigyo/2008-2009h.html>〕
- ・「2010年度事業報告」（早稲田大学男女共同参画推進委員会）〔<http://www.waseda.jp/sankaku/jigyo/2010h.html>〕
- ・「2011年度事業報告」（早稲田大学男女共同参画推進委員会）〔<http://www.waseda.jp/sankaku/jigyo/2011h.html>〕
- ・早稲田大学男女共同参画推進室 リーフレット（2008年7月、2009年9月、2010年10月、2011年10月、2011年11月、2012年10月）
- ・早稲田大学男女共同参画推進室「さんかくニュース」No. 1（2009年3月）～9（2013年4月）
- ・「Waseda Vision 150」〔<http://www.waseda.jp/keiei/vision150/pdf/vision150.pdf>〕

（大岡 ヨト）

4. 早稲田大学における女子学生数の変遷

(1) 早稲田大学における女子学生

本論文の前段階として、『早稲田教育評論』第26巻第1号で2006～2010年度の早稲田大学における女性教員・職員の割合についての数量的変遷を報告した。その概略は、以下の通りである。2006～2010年度の女性の専任教員の比率は10%台を前半の数値であったが、教授の女性比率は低く10%に満たない状況であった。また女性の専任職員の比率は、20%台半ばの数値で、女性管理職の比率は10%台に達しつつあったが、その絶対数は少ない状況であった。2011年度において全国の4年制大学で学ぶ女子学生数は、1,200,182人（大学院・専攻科などを含む）で、その割合は41.5%となっている。一方、2012年度において早稲田大学で学ぶ学部・大学院の女子学生数は18,800人であり、その割合は35.5%である。これは全国の4年制大学で学ぶ女性の割合と比較しても決して高いものとは言えない。そこで本論文では、早稲田大学における男女共同参画の推進にあたり、早稲田大学における女子学生数の動向についてまとめてみたい。

(2) 早稲田大学における女子学生数の数

まず、早稲田大学の女子学生・大学院生・教員・職員の割合について2002年度と2012年度の数的変化をみる（表1）。2002年度と2012年度の女性の割合を比較すると、学部学生、大学院生、教員、職員において女性の占める割合が上昇していることがわかる。しかし、学部の女子学生数は2002年度から2012年度において、約3,000人増えているものの、その割合は2012年度において未だ35.5%であり、大学院生ではさらにその割合も低く31.1%である。また、女性の教員数（含・非常勤）に関しては、他大学に比べ多いものの、早稲田大学教員数全体の割合としてみると、2012年度において20.6%という低い状態である。つまり、早稲田大学において女性の占める割合は大きい

とは言い難く、男女共同参画の実現という観点から未だ不十分な点があると言える。

次に女子学生数の推移を概観するために、1997年度から2012年度の早稲田大学における男女の志願者数、合格者数をまとめてみる（表2）。1997年度から2007年度まで各年度で女子の志願者数が増加していることがわかる。しかし、志願者数とともに合格者数の女子学生の絶対数は少ない。この状況を学部別にまとめた（表3）。2001年度から2012年度の各学部的女子学生数の変遷

表1 2002年度と2012年度の早稲田大学における女性の数（学部学生・大学院生・教員・職員）

年 度	2002年度	女性の割合	2012年度	女性の割合
学部学生	44,576人 (12,719人)	28.5%	44,756人 (15,894人)	35.5%
大学院生	6,147人 (1,632人)	26.5%	9,357人 (2,906人)	31.1%
教 員	4,479人 (703人)	15.7%	6,177人 (1,274人)	20.6%
職 員	782人 (219人)	28.0%	1,066人 (342人)	32.1%

※注（）内数字は女子で内数。 2012年度 リーフレットより作成

表2 一般入試における男女別志願者状況・合格者数の推移
（センター試験利用入試を含む）

年度	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
志願者数(男子)	78,882	77,057	79,842	78,429	78,136	79,401	85,334	79,020	74,837	76,249	84,788	125,249	121,166	77,659	76,032	72,767
志願者数(女子)	26,019	25,592	25,901	26,799	29,645	32,375	36,481	34,533	33,158	34,747	40,859	40,115	39,042	37,856	37,621	35,760
合格者数(男子)	11,886	11,898	12,884	12,338	11,757	11,728	12,295	12,616	12,083	12,456	40,859	17,469	17,335	11,718	11,756	12,496
合格者数(女子)	4,004	4,206	4,609	4,599	4,883	5,308	5,378	5,732	5,597	5,802	5,545	5,382	5,416	5,805	5,607	5,876

「数字で見る早稲田」学部入学者数、「近年の入試結果」をもとに作成

表3 2001年度～2012年度的女子学生の数的変遷（学部別）

	2001年度		2002年度		2003年度		2004年度		2005年度		2006年度		2007年度		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度		2012年度	
	現在員数	うち女性	現在員数	うち女性	現在員数	うち女性	現在員数	女性																
政治経済学部	5,564	1,020	5,578	1,035	5,405	1,069	5,313	1,127	5,138	1,122	4,901	1,126	4,709	1,133	4,579	1,121	4,502	1,143	4,473	1,175	4,478	1,248	4,549	1,288
法 学 部	5,766	1,593	5,862	1,674	5,634	1,666	5,304	1,598	4,731	1,442	4,413	1,328	3,953	1,176	3,784	1,113	3,676	1,099	3,519	1,100	3,561	1,122	3,647	1,193
第一文学部	5,753	2,972	5,767	3,086	5,701	3,073	5,608	2,998	5,516	2,998	5,406	2,801	4,138	2,092	2,862	1,434	1,655	764	531	184	170	528	6	30
第二文学部	2,628	1,282	2,717	1,340	2,909	1,461	3,028	1,543	3,094	1,548	3,109	1,515	2,326	1,097	1,589	733	925	408	346	126	137	456	8	20
教育学部	5,395	1,682	5,206	1,706	5,228	1,875	5,076	1,872	5,088	1,929	5,105	1,967	5,213	1,968	5,170	1,982	5,114	1,922	5,119	1,958	4,895	1,853	4,819	1,778
学 部	5,403	1,266	5,596	1,383	5,453	1,373	5,388	1,385	5,249	1,347	4,947	1,299	4,817	1,238	4,618	1,182	4,569	1,199	4,589	1,200	4,545	1,214	4,615	1,266
理 工 学 部	7,529	605	7,606	644	7,567	693	7,608	736	7,455	789	7,548	832	5,704	640	3,911	443	2,246	245	447	24	174	6	86	5
社会科学部	3,588	720	3,634	789	3,648	808	3,511	789	3,367	783	3,247	789	3,272	826	3,224	829	3,303	841	3,412	857	3,293	820	3,378	884
人間科学部	2,534	1,010	2,610	1,062	2,683	1,097	2,749	1,111	2,865	1,143	2,900	1,224	2,860	1,187	2,838	1,202	2,760	1,185	2,768	1,154	2,745	1,170	2,740	1,179
人間科学部 （通信教育課程）					175	93	302	148	445	242	567	312	691	387	809	450	845	472	827	449	792	426	782	423
スポーツ科学部					460	114	974	266	1,451	412	1,936	550	1,996	590	1,982	588	1,972	593	1,948	577	1,923	575	1,921	581
国際教養学部							590	328	1,313	773	1,955	1,174	2,613	1,592	2,855	1,755	2,794	1,711	2,915	1,813	2,825	1,752	2,960	1,778
文化構想学部													927	504	1,881	1,026	2,813	1,568	3,827	2,153	4,080	2,264	4,171	2,312
文 学 部													744	397	1,524	814	2,284	1,254	3,079	1,695	3,272	1,795	3,334	1,822
基幹理工学部													608	66	1,151	128	1,738	189	2,280	259	2,309	286	2,431	335
創造理工学部													651	108	1,292	207	1,916	331	2,535	460	2,584	472	2,643	527
先進理工学部													535	115	1,123	215	1,690	310	2,278	419	2,428	434	2,526	473
計	44,160	12,150	44,576	12,719	44,863	13,322	45,451	13,901	45,712	14,488	46,034	14,917	45,757	15,116	45,192	15,222	44,829	15,234	44,893	15,603	44,211	15,534	44,756	15,894

「数字で見る早稲田」、「近年の入試結果」をもとに作成

をみると、女子学生が増えている学部が多いことがわかる。しかし、女子学生が増加しているとはいえ、表1からもわかるように女子学生の割合は2012年度で35.5%である。未だに少ない状態であることは言うまでもない。また他大学においても言えることだが、理系の学部では、どの年度をみても女子学生数が極端に少ない。そのため早稲田大学では“リケジョ”の魅力理解のため、女子高生に対して、理工ガールズイベントを開催するなどの取り組みを行っている。今後も早稲田大学において理系の学部に女子学生を増やしていくことが大きな課題であると言える。

【参考文献等】 ※以下、最終閲覧：2013年9月27日

- ・ 早稲田大学男女共同参画推進室 リーフレット（2008年7月、2009年9月、2010年10月、2011年10月、2011年11月、2012年10月、専任教職員用2012年10月）
- ・ 「数字で見る早稲田」〔<http://www.waseda.jp/global/guide/databook/>〕
- ・ 「数字で見る早稲田」学部入学者数〔<http://www.waseda.jp/global/guide/databook/2010/number03.html>〕
- ・ 「近年の入試結果」〔<http://www.waseda.jp/nyusi/undergraduate/result/>〕
- ・ 「一般入試男女別志願者状況・合格者数の推移」〔http://www.waseda.jp/global/guide/databook/2008/entrance_table01.html〕

（大岡紀理子）

5. 東北大学における男女共同参画への取り組み

東北大学は、1913年に日本で初めて女子学生に帝国大学の門戸を開いた歴史がある。この歴史の精神を受け継ぎ、男女共同参画を積極的に推進するため、2002（平成14）年に、全国の大学の前駆となるべく「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を掲げた。この宣言を東北大学の全構成員の共通目標として掲げるとともに、以下のような男女共同参画推進のための制度を整備した。

（1）東北大学男女共同参画委員会の設置

東北大学では、2001（平成13）年4月に全学的組織としての男女共同参画委員会が発足して以来、男女共同参画に関する業務に対して積極的な支援を行っている。

同委員会では、各担当教員が、①実態調査、②広報、③相談窓口、④両立支援、⑤奨励制度、⑥中期目標・報告書作成、というワーキンググループに所属し活動する。

とりわけ、①の実態調査において、男女の意識調査を行いながら現状の課題を検討し、毎年テーマを変えて、支援体制を決定する。なお、特記すべきは、「東北大学男女共同参画奨励賞」（通称：沢柳賞）を創設し、奨励制度を設けることで、男女共同参画に関する取り組み・研究を支援している。そして、この委員会と連携しながら各種事業を進めるために、「女性研究者育成支援推進室」が開設されることになる。

（2）女性研究者育成支援推進室の開設

2006（平成18）年度に女性研究者育成のために、女性研究者育成支援推進室が開設された。

これは、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」事業に「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」が採択されたことを契機として開設された。

この事業は、自然科学系分野における女性研究者のキャリアパス形成の障害となる様々な「ハードル」を飛び越えるという目的で、女性研究者の育成と支援を行う。具体的な内容としては、①育児・介護支援プログラムとして、大学院博士後期課程の学生から「ベビーシッター利用に係る経費の一部補助制度」や女性教員・技術職員が出産、育児を理由に研究を断念しないよう、「研究者の支援要員を配置する支援要員制度」、②環境整備プログラム（女性研究者の職場環境改善に係る間接的支援）として、大学病院内の病後児童保育室「星の子ルーム」を利用するための補助制度がある。続いて、③次世代支援プログラム（次世代の女性研究者の育成）として、女子大学院学生の孤立を防ぐための各研究室をこえたネットワーク作りやセミナーの開催を通して、女子学生が研究者としての進路を選択できるための支援を行っている。

また、2009（平成21）年には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択される。

この事業は、先の「ハードリング支援事業」に比べて、「より大きなジャンプアップ」としての女性研究者の育成を目指すものである。ここでは、世界トップクラス研究の「女性リーダーの育成」を目標に掲げ、①世界トップクラス研究リーダー養成プログラム、②ネットワーク創生プログラム、③研究スタイル確立支援プログラムを実施する。

以上、このようなプログラムによって、東北大学では女性研究者比率の向上を期待している。女性研究者比率の向上とその養成を期待している。なお、2009年度から2013年度にかけて、5年間で30名の新規女性研究者の雇用目標が掲げられた。この目標は、震災の影響等でいまだ、3分の2程度の20名にとどまってはいるが、ひきつづき女性研究者の育成と支援を重視した取り組みを展開しようとしている。

【取材協力】※訪問調査日2013年3月21日：菊地 英敏 氏（東北大学 総務部総務課総務係）

【参考文献等】

- ・「男女共同参画委員会報告書」（東北大学男女共同参画委員会、2011年）
- ・「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 平成23年度報告書」（東北大学女性研究者育成支援推進室、2012年）
(山本 剛)

6. 関西学院大学における男女共同参画への取り組み

(1) “Mastery for Service” に基づく女性研究者支援事業

関西学院大学は、スクールモットー“Mastery for Service”（奉仕のための練達：社会に貢献するため自らを鍛える関学人のあり方）に基づく男女共同参画・女性研究者支援を掲げている。同大学は、2010年7月、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」への採択を契機として、「男女共同参画推進本部」を設置し、同年9月、理工学部のある神戸三田キャンパス内に「男女共同参画推進支援室」を開設した。

同支援室は、A. 男女共同参画の意義について大学全体の理解を深め、その実現の機運を高めること、B. 関西の私立大学として初めて採択された「女性研究者支援モデル育成」事業を理工学部で展開すること、以上2つをミッションとして掲げている。その趣意は、「女性研究者支援

のモデル・システムを構築し、学内はもちろん、関西地区の他の私立大学へもこれを提示し、波及効果を拡げること」にある。

(2) 関西学院大学「男女共同参画推進支援室」の取り組み

関西学院大学男女共同参画推進支援室の取り組みは、①出産・育児支援、②研究環境の整備、③理系進路選択への支援、④キャリア支援、以上4つの事業内容からなっている。

①の「出産・育児支援」においては、「ピンチヒッター制度」の存在が特徴的である。この制度は、女性専任教員が研究活動と出産・育児・家庭生活とのバランスを良好に保ちながら、より質の高い研究成果を達成することができるよう研究支援を行う支援者（ピンチヒッター）を配置するもので、2010年10月より実施されている。支援者となるのは、利用者の求める支援業務が遂行可能な研究者（男性や大学院学生を含む）であり、文献検索やデータ整理、音声データの文字化、大学図書館での資料収集、図表の作成、実験動物の管理等の研究補助を行う。

②の「研究環境整備」については、「育児スペース」と「女性専用仮眠室」の設置が挙げられる。「育児スペース」は、同支援室内に設置され、授乳・搾乳やオムツの交換、妊産婦の休憩等に活用される。専任教員のみならず、学生や外部の来訪者、小学3年生までの児童が利用可能である。「女性専用仮眠室」は、キャンパス内の「救護室」を夜間（21時～翌7時）、女性専用の仮眠室として活用するもので、先着2名まで利用できる。

③の「理系進路選択支援」に関しては、女子中高生のためのオープンラボ、出張講義等により、次世代の意識を育むことが目指されている。④の「キャリア支援」としては、女性研究者のための「キャリアネットワーク」の構築、ロールモデルとの出会いや企業情報の提供等により、理工系の専門能力を発揮することのできる研究職・技術職への就職支援が図られている。

(3) 関西学院大学「女性研究者支援フォーラム」

同大学では、学内用の『ふるむ支援室』、学外用の『GE PRESS』という2種類のニュースレター等による情報発信活動を通じた、男女共同参画に対する学内外の意識向上に向けての取り組みも重視されている。とりわけ、「女性も男性も、もっとHAPPYに学べる・働ける大学をめざして」をスローガンに、2012年までに計4回開催されている「女性研究者支援フォーラム」は、大学における男女共同参画の情報と課題を共有するための重要な契機となっている。同フォーラムでは、女性研究者支援の重要性と現状に関する政府関係者の報告及び企業の実例報告（第1回）、男女共同参画の歴史的経緯と現状・女性研究者支援の方策と国立大学の実例報告（第2回）、研究者のワーク・ライフ・バランス実現に向けた全国の私立大学の現状報告及び意見交換（第3回）、国際的見地からの日本女性の人権保障度と女性研究者の地位向上及び具体的支援の課題（第4回）といったテーマが取り上げられ、報告書がまとめられている。

(4) 関西学院大学における男女共同参画推進への課題

以上見てきたように同大学の取り組みは、私立大学における男女共同参画推進の具体例の一つとして注目に値するものであるが、同支援室スタッフによれば、未だ多くの課題があるという。女性比率の低い理工系学部の特化したものとなっていること（2012年4月以降は文系学部にも徐々に拡大の方針）、文部科学省モデル事業への採択を契機としており、学内の恒常的支援体制が十分に確立されていないこと、それらと関わる学内構成員の意識改革に未だ課題が残されてい

ること等である。個別事業の運用においても、前述の「ピンチヒッター制度」で当初予定されていた授業代行等、実現困難なものも出ている。無論これらは国公私立を問わず日本の多くの大学が抱える課題でもあり、そのような事例も含めた本取り組みの成果が、それらの課題を克服する上で貴重な経験値として積み重ねられることが期待される。

【取材協力】 ※訪問調査日：2012年1月28日

- ・ 高橋 和子 教授（関西学院大学「Mastery for Serviceに基づく女性研究者支援事業」実施責任者）、清水英子氏（関西学院大学男女共同参画推進支援室 コーディネーター）

【参考文献】

- ・ 関西学院大学男女共同参画推進支援室『ふろむ支援室』vol.01～vol.10（2010年～2012年）
- ・ 関西学院大学男女共同参画推進支援室『GE PRESS』No. 1～No. 4（2011年～2012年）

（木田竜太郎）

7. 福岡大学が取り組む男女共同参画事業

福岡大学は1949年に設置され、現在は9学部31学科（2011年度）・学部生20,035人・修士課程527名・専門職学位課程88名・博士後期課程（医学部一貫を含む）231名を擁する西日本有数の規模を誇る。内部留保が厚く、株式会社格付投資情報センターによる経営評価としては、「AA-」を得ている。2013年6月20日には、「福岡大学男女共同参画宣言」を制定している。同大学では、男女共同参画社会基本法（1999年）に則り、(1) 男女共同参画推進体制の確立、(2) 男女共同参画の視点に立った教育研究・就業環境の整備、(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、(4) 多様な働き方と生き方の選択を可能にする教育・学習機会の充実、(5) 次世代を担う人材育成のための支援の5点を基本方針として掲げている。

福岡大学が取り組む男女共同参画事業の特徴は、以下の3点である。①女性研究者のライフスタイルの保護・確立・育成、②地域一体となった男女共同参画に関する意識向上、③次世代育成支援対策にもとづく育児休暇の奨励である。

①に関する取り組みは、男女共同参画推進委員会のもと、学内研究推進部における次世代女性研究者研究活動支援室と基盤研究機関である次世代女性生命科学研究所との連携による学内の意識啓発活動や研究活動をその代表としてあげることができる。当該研究所は、福岡大学において、生命科学研究に携わる女性研究者が創造性を有する研究の発展を目指すとともに、女性研究者の育成支援を積極的に行えるシステムの基盤を形成することを目的としている。なお、当該研究所を初期拠点として2011年度の文部科学省による「女性研究者研究活動支援事業」に採択されている。次世代に活躍できる女性研究者の道を切り開くことにその事業の意義があり、さらにそれは、次世代女性研究者の裾野の拡大を図ることにつながっている。研究者の育成を出発点とし、男女共同参画を拡げて行くという、福岡大学ではじめての試みである。このような男女共同参画社会として望ましい独立した女性研究者の創出は、研究者の活性化という大学の研究環境の整備や大学全体の研究能力を発展的に向上させうだけでなく、女性研究者育成支援を通じて女性研究者の現状の理解と育成支援への理解を図ることを企図し、全学をあげての組織文化の改革を求め

る必要性を正当づけている。

②に関する取り組みに、福岡・東アジア・地域共生研究所による研究活動をあげることができ。同研究所の活動は、福岡都市圏を中心に、地域活性化・男女共同参画社会の実現・地域防災力の向上・地域医療連携の構築等に寄与する学際的研究及び地域実践活動を、「地域貢献」「地域連携」「地域研究」の観点から展開することを目的とし、外部提携によって講演会を開催するなどしている。「ジェンダーと労働」を重要な研究テーマのひとつとし、福岡県内の男女共同参画センターとの連携を行っている。所長の星乃治彦は、福岡市男女共同参画審議会委員もつとめている。

③は、次世代育成支援対策推進法（2003）に基づき、職員の育児と仕事の両立を促す職場環境の形成を目的としている。まず、計画期間内に、育児休業および子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇の取得率を次の水準以上にすることを目標の下限としている。具体的には、女性職員の育児休業取得率を80%以上、男性職員の特別休暇取得率を30%以上に引き上げることを目標としている。2010年4月から、対策に乗り出し、育児休業制度および子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇等について、学報等を活用した周知・啓発、および管理職等に対し研修・文書等による啓発を毎年実施している。次段階の取り組みとして、計画期間内に、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間10日以上とすることも挙げられている。育児休業・特別休暇と同様に、2010年5月より学報等を活用した周知・啓発、さらには管理職に対しても研修・文書等による啓発を毎年実施するなど、職場意識の根本から改革を図ろうとしている。

以上3点、福岡大学が実施する男女共同参画事業をとりあげたが、そこには福岡大学が目指す男女共同参画のあり方がみえてくる。それは、学生や大学職員よりも、まず先に研究者間における男女共同参画を実現するという明確な意図を有していると指摘することができる。宣言だけではなく、男女共同参画に対する全学一致の意識の共有化を実現するため、研究者、大学職員、学生へと広報・啓蒙活動を段階的に広げていくものとして評価することができよう。現時点の取り組みを第1段階とすれば、第2段階目としてプラットフォーム化が課題となってくる。その後には、次世代女性生命科学研究所が福岡大学における男女共同参画事業の旗手であるように、理系一体となった男女共同参画の取り組みを入口に、文系における意識化が目標となる。研究者間の意識共有の次には、当然の如く、法人内の組織改革、とくに人事部門の改革が必要迫られ、最終的には学生への啓蒙活動・地域との共生連携を到達目標に設定することになるだろう。

男女共同参画事業に関する取り組みは、文系・理系とその管轄が分離している。この取り組みをやがて統一していくことが福岡大学の今後の課題ではあるけれども、しかし、一方で福岡大学のオリジナルな制度である女性研究者育成システムによって、数値等、見える形で女性研究者を増やしていく先に、福岡大学が想定する男女共同参画の実現が到来するのであろう。

【参考文献等】※最終閲覧：2013年9月22日

- ・ 福岡大学『格付け』URL: [<http://www.fukuoka-u.ac.jp/disclosure/rating/>]
- ・ 福岡大学「福岡大学男女共同参画宣言」『男女共同参画への取り組み』URL: [<http://www.fukuoka-u.ac.jp/aboutus/approach/gender.html>]

- ・ 福岡大学「組織・体制図」『次世代女性研究者研究活動支援室について』URL: [<http://www.adm.fukuoka-u.ac.jp/fu844/jyosei/about/soshiki.html>]
- ・ 次世代女性生命科学研究所『次世代女性研究者育成支援の概要』URL: [<http://news-fukuoka.sakura.ne.jp/blog/wp-content/uploads/2011/08/7f1b21a571bc81517bbf8b85b1ef7ccd1.jpg>]
- ・ 福岡市男女共同参画審議会『(第5期) 福岡市男女共同参画審議会 委員名簿』URL: [http://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/37460/1/meibo_zaseki.pdf]
- ・ 福岡大学「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」『大学の取り組み』URL: [<http://www.fukuoka-u.ac.jp/aboutus/approach/labor.html>]

(梅本 大介)

8. 奈良女子大学における男女共同参画への取り組み

(1) 奈良女子大学における男女共同参画推進への動向

奈良女子大学の基本理念の第一は、「男女共同参画社会をリードする人材の育成—女性の能力発言をはかり情報発信する大学へ—」である。同大学は、この基本理念及び国の定める基本計画に基づき、教育・研究・運営などの場面における男女共同参画に関する取り組みを実施してきた。基本理念は2000年の時点で定められており、その際にセクシャル・ハラスメント防止対策委員会を設置した。そして、男女共同参画社会の実現に向けてさらなる努力をすることを明確にし、かつ地方自治体などにおける男女共同参画社会実現へ向けた活発な動きに呼応・連携していくため、2005年にアジア・ジェンダー文化学研究センターを設立し、奈良女子大学次世代育成支援行動計画が策定され、男女共同参画推進室を設置した。

男女共同参画推進室では、2006年2月に教職員を対象としたアンケート調査と聞き取り調査を行った。そして、その結果に基づいた支援体制の構築を計画し、これが2006年度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」に採択された。その提案課題は、「生涯にわたる女性研究者共助支援システムの構築」であり、採択期間の3年間（2006年度～2008年度）に、女性研究者に対する支援環境の整備を行った。すなわち、学長の強いコミットメントのもとで、女性研究者の質の向上のための環境整備と、女性研究者の数を増加させるための取り組みが進められ、意志決定過程への女性の登用促進、女性教員の採用促進に関するアクションプランの制定、研究教育支援システムの構築などが実施され、システム改革と意識改革の進展をさせたのである。

具体的には、科学技術振興調整費により、奈良女子大学独自の子育て支援Webシステムである「ならっこネット」を構築し、奈良女子大学の経費により、授乳室・搾乳室として使用可能なフィッティングルームを整備し、子ども一時預かり施設（通称「ならっこルーム」）を設置した。また、育児・介護相談や思春期から更年期までの女性の健康相談に応じる母性支援相談所を設置し、出産・育児・介護に携わる女性教員の教育研究活動を支援するための教育研究支援員制度を確立した。さらには、学部・大学院の学生・卒業生・大学院修了生などのキャリア形成支援活動・次世代女性研究者育成支援活動を行い、若年層を対象にした科学講座などの開設、男女共同参画推進のための意識啓発活動など、幅広い活動を展開させたことが挙げられる。（採択期間終了後も、こ

のような活動は大学の重要な取り組みであると位置づけ、2009年4月からは大学独自の経費措置により、これらの活動のすべて、改善と充実に向けて支援の内容の見直しを行いつつ、継続実施している。）

結果として、2009年5月1日の時点で、教員総数208名中女性教育数は57名（27.4%）であったのが、2010年5月1日には、教員総数203名中女性教員数は60名（29.6%）となり、女性教員比率は約2%増加した。

また、2010年度科学技術振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」事業にも応募し採択された（採択期間は2010年度から5年間）。この採択を機に、男女共同参画推進室は、2010年7月に、それぞれの活動を中心になって行う男女共同参画推進本部、女性研究者共助支援事業本部、女性研究者養成システム改革推進本部の3本部からなる組織となった。

(2) 奈良女子大学における男女共同参画の基本方針と現在

2011年5月には、奈良女子大学の男女共同参画推進室でのこれまでの活動を一層推進するために、男女共同参画における基本方針が定められた。基本方針では、①女性人材育成の促進、②学生及び教職員の学習・研究・職業生活と私生活の両立支援、③教職員の雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保、④男女共同参画社会形成のための意識改革、⑤男女共同参画推進体制の整備・強化が述べられている。

女性人材を社会に輩出することを男女共同参画推進の視点から捉え、2011年度科学技術人材育成費補助事業「ポストドクター・インターンシップ推進事業」に応募し、採択された。この事業を実施するための組織「キャリア開発支援本部」が先の3本部に加わって4番目の本部として設置され、2011年10月に男女共同参画推進室は4本部体制となった。

(3) 奈良女子大学における男女共同参画への取り組みの特徴

奈良女子大学の男女共同参画に関する特徴としては、大きく分けて、第1に女性研究者の教育研究活動と育児・介護との両立支援として子育て支援システムや教育研究支援員制度を構築し、女性が研究を続けやすい環境を整備することによって、女性が研究を続けやすい環境を整備していること、第2に女性研究者共助支援事業本部を設置していること、第3に角的な子育て支援や、キャリア支援、啓蒙活動などといった独自の支援システムを用いていることである。中でも、教育研究支援員制度、女子の理系進路選択支援活動などの他、webシステム『ならっこネット』を利用したサポーター派遣制度、子育て支援サポーター養成講座、母性支援相談室の設置は注目に値する。

【参考文献】

- ・「平成21年度女性研究者共助支援事業本部活動報告書」2009年度、2010年度、2011年度（国立大学法人奈良女子大学男女共同参画推進室女性研究者共助支援事業本部）
- ・国立大学法人奈良女子大学男女共同参画推進室 Newsletter No. 1、No. 2（2011年、2012年）

（大岡 ヨト）

9. 東京女子医科大学における男女共同参画への取り組み

(1) 建学の精神と男女共同参画への取り組み

東京女子医科大学は、世界的にもほとんど例がない日本唯一の女子医科大学である。東京女子医科大学の建学精神は「高い知識・技能と病者を癒す心を持った医師の育成を通じて、精神的・経済的に自立し社会に貢献する女性を輩出すること」であり、男女共同参画への取り組み支援は大学の建学精神として設立当初から重視されてきたとも言えよう。近年の東京女子医科大学の男女共同参画への取り組みとしては、2006年に文部科学省科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成事業」で設置された「女性医学研究者支援室」及び「女性医師再教育センター」を前身として、2009年に男女共同参画推進局が設置されている。東京女子医科大学の男女共同参画への取り組みは全国的に見ても非常に質の高いレベルであり、内閣府発行の『共同参画』（2012年2月号）の「特集」においても同大学の取り組みが紹介されている。ここでは、東京女子医科大学の男女共同参画への取り組みを今後の早稲田大学の取り組みの参考として提示したい。

なお、女子大学ではあるが、平成24年度の医学部（医学科）の教授・准教授・講師の男女総数を比較すると、男性275人に対して女性は94人である。すなわち、男性の74.5%に対して、女性はわずか25.5%である。東京女子医科大学も早稲田大学と同様に女性支援を中心とした男女共同参画の取り組みを行わざるを得ないのが実情である。

(2) 東京女子医科大学の女性研究者育成 —二つの支援—

医学部（医学科）入学者及び医師国家試験合格者に占める女性の割合は、2010年現在でそれぞれ30%を超えている。しかし、同年現在において全年代の女性医師は全医師数の20%に満たない。それは、結婚や妊娠などによる女性の雇用環境への悪影響が背景にあり、東京女子医科大学では諸事由から離職した女性医療人に二つの支援を行っている。

一つ目は、続けていくための支援であり、「短時間勤務制度」及びそれを補うための「助教定員の1割増」などをその具体事例として挙げられる。また、勤務体制を考えるワーキングチームを設けて、短時間勤務を選択しやすい環境作りが行われている。なお、本支援は男性も申請が可能である。

二つ目は、育てる支援であり、「キャリア形成支援」に加えて、「女性医師・研究者支援」、「女性医学研究者研究奨励金」などの研究費支援をその具体事例として挙げられる。また、女性医師・研究者支援センターに特任助教の役職を設けることで、女性の就職を支援している。大学の組織では、女性医師教育センターを中心に取り組みが行われている。

すなわち、フレックス勤務及び人員増加で時間面の環境を整備し、一方で奨励金などの資金援助で金銭面の環境を整備することで、女性医療人が継続して活躍できる支援を行っている。

(3) 独自の男女共同参画への取り組み —ファミリーサポート—

東京女子医科大学独自の男女共同参画への具体的な取り組みとしては、ファミリーサポートを挙げることができる。ファミリーサポートとは、「育児や介護の援助を受けたい人と提供したい人が会員となり、育児や介護についての需要と供給を満たす会員制の事業」のことであり、2009年度の文部科学省「周産期医療環境整備事業（人材養成環境整備）」にも採択されている。また、同女子医大ファミリーサポート室発行の『ファミサポ通信』においてその活動内容が情報公開さ

れている。例えば、『ファミサポ通信』（8号、2013年5月発行）によれば、2012年度のファミリーサポートは活動件数1,722件、活動提供会員27名、利用依頼会員32名である。個別に見れば、最多である保育園のお迎え569件（33.0%）をはじめとして、保育園・幼稚園の送迎及び送迎前後の預かりが計1,434件（83.3%）を占めている。現在は活動提供会員登録者が87名であり、利用依頼会員登録者の69名よりも優勢であるが、昨年度の実績数は双方の利用者数が登録の半数に満たしていない。今後は、新規入会者数及び利用率のさらなる増加が見込まれ、質の高い提供会員登録者を増加させることが本事業の存続に直結する課題となっている。そのため、東京女子医科大学では3年生以上の学生を対象にした学生サポーターの新規導入が実施された。本制度は、従来の会員対象であった東京女子医科大学の父母会・同窓会組織や地域住民に加えて、新たに学生を対象とすることで活動提供会員の増加を目的としている。ファミリーサポート登録には、計30時間以上の保育サービス講習会に参加することが求められており、2,500円のテキスト代のみで学生・一般を問わず参加ができる。なお、ファミリーサポート活動提供会員は、無償ではなく利用依頼会員から毎時800円から900円の報酬を受け取ることができる。発展途上の制度であるが、ファミリーサポートは今後も質及び量の上昇が見込まれる。

(4) 今後の課題

東京女子医科大学の医学部（医学科）の助教・非常勤講師の男女総数を比較すると、男性722人に対して女性は556人である。すなわち、男性56.5%に対して、女性43.5%である。助教・非常勤講師では女性が高い割合を占めているにもかかわらず、教授・准教授・講師では女性が急激に減少している。今後の課題としては、助教・非常勤講師として活躍している女性研究者が教授・准教授・講師として継続して活躍できる環境の整備が挙げられる。そのために前述の二つの支援及びファミリーサポートなどを拡充していくとのことである。

【参考文献】

- ・『ファミサポ通信』2011年1月（1号）～2013年5月（8号）、[女子医大ファミリーサポート室]
- ・川上順子「男女共同参画拡大に必要とされる女性医師支援」『共同参画』[内閣府、2012年2月号、4～5頁]
- ・『平成24年度事業報告書』[東京女子医科大学、2013年]

（日下部龍太）

10. 日本女子大学における男女共同参画への取り組み

日本女子大学は、男女共同参画への取り組みにおいて、2011（平成23）年から2014（平成26）年までの3年間、教職員が仕事と子育てを両立させることができる環境を整備するために、「学校法人日本女子大学 行動計画（第3期）」という行動計画を策定した。この計画は、「女性研究者が妊娠・育児期間中に研究・実験補助者を雇用できる制度やその制度活用のための周知を行なう」という内容のもと、現在も具体的なニーズのヒアリングを行っている。日本女子大学の取り組みにおいて特記すべき点は、「現代女性キャリア研究所」の活動である。

(1) 現代女性キャリア研究所

現代女性キャリア研究所は、「日本女子大学がその創設時より掲げてきた女性教育の伝統と理

念を変貌する現代に生かすために、現代の女性とキャリアを取り巻く諸問題を調査研究し、その成果を、本学の教育のみならず、広く社会へ発信して、女性がそのもてる能力を全面的に発揮できる社会の実現に貢献」することを目的として設置された。その事業内容は、①「女性とキャリアに関する調査研究」、②「女性とキャリアに関する情報収集・データベース作成」、③「研究プロジェクト交流」、④「講演会・シンポジウム・ワークショップの開催」、⑤「研究紀要の発行」、⑥「他機関との交流」などであり、主に研究調査を中心としている。

この研究調査により、「現代女性の『生き方』の選択と制約の諸問題に、さまざまな角度からアプローチする調査研究の開発、学内外の研究プロジェクトの研究交流、若手研究者の育成、その成果を共同して社会へ発信する機会を提供」している。このような事業内容によって、他の研究機関との交流を深めながら、女性教育の基礎資料を調査研究する研究所の役割を果たしている。なお、2008年度から2010年度までの文部科学省の私立大学戦略的研究基盤形成支援事業として「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—『女性とキャリアアーカイブ』構築へむけて」が実施された。また、2011年度より「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」を進めている。

とりわけ、本研究所では、学内の教育支援として、「教養特別講義2」「キャリア女性学副専攻」「現代女性とキャリア連携専攻」の科目に、女性とキャリアに関わる資料を提供する。

(2) 「教養特別講義2」と人間社会学部における「キャリア女性学副専攻」

「教養特別講義2」は日本女子大学に入学した全学生が履修すべき必修科目として「教養特別講義1」と並ぶ科目である。それは、女性を「人として、婦人（女性）として、国民として教育する」という建学の精神や理念を基盤として、「全学生の教養を高め、視野を広げ、卒業後に社会人として生きていくための力を与えること」を目的としている。そこでは「女性のキャリアを十分に伸ばすという視点」で、学内外の様々な分野で活躍している者を講師として招いている。

また、人間社会学部において、2006年度に文部科学省の大学教育高度化推進特別経費補助金と学内の特別重点化資金を得て「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」というテーマのもと、現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型プログラムの「キャリア女性学副専攻」が設置された。この専攻では、「キャリア女性学コア科目」を設け、女性のライフコースを基盤としたキャリア設計に役立つように工夫されている。

「キャリア女性学コア科目」は、①キャリア形成、②キャリア制度、③ビジネス系、④ライフコース系という4つの科目群から構成されており、それぞれの科目群には複数の科目が置かれている。これらの科目群は、①ライフコースと女性の生き方や現代の家族事情を知る科目（現代社会での働き方を考える）、②労働事情を知りキャリアデザインを考える科目（現代社会での働き方を考える）、③女性たちの仕事の実際を知る科目（さまざまなビジネスやキャリアのありかたを知る）、④具体的な労働の場における諸問題と法律を学ぶ科目（キャリア女性をめぐる問題と解決法の実態を知るために）として配置されている。

以上のように、日本女子大学では、女性を取り巻く諸問題に関して調査研究するための研究所を設置し、女性が社会でいかに生きるべきかを学生に考えさせる取り組みが行われている。

【取材協力】 ※訪問調査日2013年3月26日：岩田 正美 教授（現代女性キャリア研究所長）

【参考文献】

- ・「日本女子大学現代女性キャリア研究所」（案内パンフレット）
- ・田部俊充「人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向」、峰村勝弘「2012年度『教養特別講義2』について」（『日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』第4号、2012年所収）

（山本 剛）

おわりに

本論文では、地方公共団体の取り組みの例として東京都の場合をとり上げたが、そこでは「共同参画」への本質的な意識変革を促す啓発活動の在り方、「平等参画」への名称変更など、政府の施策への対応に留まらない、理念と取り組みを再検討したことなどが特徴的であった。

一方、大学における共同参画の取り組みを見ると、2006年9月以降の文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」による助成を契機とする大学が多く、本論文で取り上げた7大学すべてが文科省の振興調整費を受けている。取り組みとしては、早稲田大学の場合に典型的であるように、①「男女共同参画宣言」のような全体的理念の制定、②「共同参画基本計画」のような取り組みの柱の設定、③「共同参画推進室」のような具体的な推進組織の設置、という体制が多く大学の大学で見られた。

具体的な事業内容としては、女性研究者育成支援、女性教職員の比率の向上、出産・育児支援、キャリア支援、講座開設やパンフによる啓発活動など多岐にわたっている。しかも、これらの取り組みは、女性研究者の育成を中核としつつ、研究継続の環境の支援だけでなく、研究と家庭生活の両立、介護支援などが、有機的な関連を保つように配慮されている点も注目される。

特徴的な取り組みとしては、早稲田大学の場合は、女性への支援だけでなく、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共同参画の実現を目指す点をあげることができる。また、東北大学では新規女性研究者雇用目標の設定、関西学院大学では女性の理系進路選択への支援、福岡大学では地域と一体となった共同参画意識の向上、などを特徴としている。

今回は意図的に女子大学における取り組みを調査したが、奈良女子大学では女性研究者育成の支援、キャリア形成支援に重点があり、また東京女子医科大学の場合は、女性教員や女性医師の比率向上に向けた取り組みに重点が置かれている。日本女子大学では、女性を取り巻く諸課題を調査研究する「現代女性キャリア研究所」を設置する他、人間社会学部では女性高等教育ニーズに応じたプログラムとして「キャリア女性学副専攻」を設けている。

各大学での調査により、各大学が真剣かつ熱心な取り組みを行っていることが確認できたが、その十分な成果の達成には課題が残っている。特に、男性への啓発活動も必要と言えよう。

今回は個別大学の調査結果のまとめが中心であったが、今後は、2012年に発表した研究成果や共同参画に関する理論的考察も含め、全体を総括することにした。

（湯川 次義）