

- 01: ジェンダー・フリーの東京大学を目指して
- 02: ジェンダー・フリーとジェンダー・バイアス
- 03: 男女共同参画社会基本法
- 04: どこに問題をみるのか?
- 05: 女性教員比率の数値目標
- 06: 教授、助教授に女性が少ないのはなぜか
- 07: 「制度」をどのようにとらえるか
- 08: 女性職員の任用・昇進
- 09: 女性の「抜擢」
- 10: 教育とジェンダー・セグリゲーション

ジェンダー・フリーの 東京大学を目指して

21世紀の世界の課題の一つは、性別をこえた人々のつながりを創り出し、より豊かな文化と社会の活力を育てることにあるでしょう。東京大学でもその課題に向けての行動が始まっています。まずは問題のあり場所を共有するための討論を本誌上で行うことにしました。「ジェンダー・フリーの東京大学を目指して」というのが討論のテーマです。



「淡青」について

東京大学と京都大学(当時は東京帝国大学、京都帝国大学)が1920年に最初の対抗レガッタを瀬田川で行った際、抽選によって決まった色が「淡青(ライト・ブルー)」であり、本学の運動会をはじめスクール・カラーとして親しまれてきました。

21世紀の始まりである2001年度の終わりに際して、淡青第6号をお届け致します。前号と今号の2号にわたって、「21世紀の東京大学」の特集を企画致しました。前号では、東京大学の内部からの視点を中心として、東京大学の将来を展望致しました。今号では、東京大学の外部の方を中心に東京大学の将来について、ご意見をいただきました。中には厳しいご意見もございますが、様々な観点で議論できたのではないかと考えております。

今回は総長対談を一体休まして、学内の活動の紹介として、近年注目度の高い男女共同参画の問題を関連の先生方にお集まりいただきで議論していただきました。現状の課題を明確にするとともに、今後に対する方向性が示されていると思います。

現在、来年度からの年間3号を発行する体制を整えております。東京大学に関連した情報を社会に向けて積極的に発信していこうと計画の一環として、発行頻度を上げることで、さらなる充実を図っていきたくと考えております。

東京大学広報委員会委員長 石川 正俊

CONTENTS

02

[座談会]

ジェンダー・フリーの東京大学を目指して

12

[特集]

21世紀の東京大学II

さまざまな立場から本学の未来に寄せる期待と提言
／本学の未来への期待・提言等

20

[教育・研究の現場から]

大学院医学系研究科・医学部／情報学環・学際情報学府

22

[世界の中の東京大学]

国際シンポジウム「東西交流と日本」/
素粒子物理国際研究センター「物質の根源を探る」

24

[サイエンスへの招待]

分子コンピューティングのこと／人間性の進化生物学的理解をめざして

26

[キャンパス散歩]

駒II (コマツ) 諸物探訪

01

ジェンダー・フリーの
東京大学を目指して

【司会：廣渡清吾】

今日は座談会にご出席くださ

りありがとうございます。座談会のテーマは「ジェンダー・フリーの東京大学を目指して」とつけましたが、ジェンダー・フリーの東京大学というコンセプトとは一体何なのかということ自体が、座談会の話の中身になるかなと思っております。座談会を企画したきっかけは、昨年五月に、「男女共同参画等に関する検討ワーキンググループ」が総長室に設置され、そこでの議論のなかで専門家へのヒアリングをやったのはどうか、せつかくだからそれを広報誌「淡青」の座談会という形で行うことにしているというので、今日の運びとなりました。このワーキンググループでの検討状況は別の場所で紹介したいと考えています。

まず、皆さんから簡単な自己紹介を『淡青』の読者にお願いたします。

【上野千鶴子】

大学院人文社会系研究科で社会学を教えておりますが、専門がジェンダー研究ですので、今回のテーマに大変関係が深いかと思えます。

九三年に本学に着任し、翌九四年に「東京大学女性教官懇話会」をつくり、その後、メンバーを広げて「東京大学女性研究者懇話会」に名称変更しました。その会が取り組んだシンポジウムの成果として『キャンパス性差別事情 ストップ・ザ・アカハラ』（三省堂一九九七）という本が出ました。

もう一つやっておりますのが、「ジェンダー関連講義リスト」というのを全学部横断的に毎年調査して提供しております、これは東京大学新聞が協力してくださって毎年一面を割いていただいています。

【大沢真理】 私の専門は社会政策の比較ジェンダー分析です。社会科学研究所の教授会メンバーでは初の女性で、十年間一人でしたが、二〇〇一年四月からようやく二人目の女性メンバーが着任して、長い紅一点生活から解放されたところで。

学外では旧総理府の男女共同参画審議会に九五年から関わり、現在では内閣府男女共同参画会議の影響調査専門調査会会長として、政府の施策が男女共同参画社会の形成に与える影響を調査し、バイアスがあるとわかればその是正の勧告につなげるという任務を負っております。

【大島まり】 私の専門は機械工学、特に生体流体力学ということで体内の血液の流れが血管障害とどういふふうな結び付きにあるかということを医学、物理、機械工学の側面からコンピュータシミュレーションと実験を通して研究しています。

工学系は女性が本当に少なく、私自身も学生のときから十年に一人の学生という状態でした。教官となった今も、生産技術研究所では紅一点で、その状態が続いているというのが現状です。科学技術の分野に進んでいる女性は最近多くなってきましたが、それでも欧米諸国に比べて少なく、特に女性研究者、将来研究者になる学生の環境づくりをし、科学技術分野での今後の女性層を厚くしていきたいなと思っております。それから、司会から紹介がありました「男女共同参画等に関する検討ワーキンググループ」のメンバーの一人でもあります。

【福山秀敏】 物性研究所の所長をしておりますが、超伝導等の物性理論が専門です。

つい二、三年前まで私がこういう問題に関わるようになるとは夢にも思っておりませんでした、急にこのような仕事が回ってきたのには二つの側面があります。

一つは非常に個人的なことですが、私の研究室にまさに学位論文を書いている女性が一人と、二年前に学位を取った女性が一人おります。そういう学生の活躍をこれから期待しているわけですが、その観点から見たときに、日本にはやはりいろいろ問題がありそうだという点があります。

もう一つは職務上のことですが、純粋及び応用物理の国際連合（IUPAP）で二年前に、物理学における女性問題に関するワーキンググループ“を立ち上げました。実はそのワーキンググループのメンバーに選ばれ、紅一点ではなくて黒一点というのか、唯一の男性メンバーとなりました。そのワーキンググループの活動の一つとして、二〇〇二年三月にパリのユネスコ本部で国際会議を開くのですが、それを目指して日本物理学会と応用物理学会に働きかけたところ、これらの学会共同の男女共同参画に大きな動きが出てきております。

02

ジェンダー・フリーと
ジェンダー・バイアス

【司会】

ありがとうございます。それでは、本題に入ります。

最初にテーマのジェンダー・フリーという考え方につ

いて、専門家の上野さんと大沢さんからそれぞれお話をいただけますでしょうか。

「上野」 ジェンダー・フリーというのはジャパングリッシュですね。本来ならばジェンダー・ニュートラルもしくはジェンダー・インディファレントと英語で言うべきなのですが、ジェンダー・非関与もしくはジェンダー中立的だということは、逆に言うと、一見ジェンダー中立の見掛けを持っていながら、結果としてジェンダー・バイアスのある仕組みや制度や慣行が極めて多いということをまず顕在化させた上で、そのバイアスを是正せよということがその意味だと了解しております。

総長室の「男女共同参画等に関する検討ワーキンググループ」が部局長に実施したアンケート結果を見ると、女性の登用について「特に考えていない」とか、「やることはない」とか、「もともと極めて業績中心的にやっている」ので本部署ではそんなことは考えられない」とかという答えが出てきています。しかし、その考え方が実は大変大きな問題で、一見ジェンダーに中立的な制度のように見えながら、結果として上級職に行くほど女性が少ないなど性別に偏りのあるさまざまな影響が出ています。疫学的証明が可能なジェンダー・バイアスが、今回の東京大学の調査でもはっきり出たと思います。

「司会」 制度にあるバイアスを顕在化させるというのは、調査をして明確にすることですね。

「上野」 そうですね。今回の調査の結果を見るとほとんどの部局長の方たちがそういうジェンダー・バイアスがあるということに自覚を持っていらつしやらない。つまり、そういうことがあっても自明のことのように通用している状態のことを私たちはジェンダー・バイアスと呼んでいるわけです。

「大沢」 例をあげましょう。私の専門では社会保障

という分野があり、貧困対策がその大きな部分です。標準的な貧困原因として社会保険がカバーするのは、失業、疾病や傷病、老齢退職、そして死別です。その大部分は典型的には男性の勤め人が貧困に陥る原因であって、女性の場合、典型的には離死別です。しかも、育児や介護をしなければいけないからフルタイムで働けないとか、長時間通勤できないなど、解雇や倒産以外の理由の離職は、失業とは認められていない。低賃金のため、フルタイム働いても最低生活費も稼ぎ出せないなどという貧困原因には、社会保険制度はお手上げです。でも女性が多い職種や雇用形態の賃金は、それほど低いものが稀ではない。そういう意味で、私の専門の分野をとってみても確かにジェンダー・バイアスが存在します。

03

男女共同参画社会基本法

「大沢」 日本では一九九九年に男女共同参画社会基本法ができ、性別に関わりなく個人が個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に存分に参画していくという理念が謳われています。「性別に関わりなく」という理念の解釈はさまざまですが、この基本法が制定されたことによつて、男女平等への取り組みの制度化が一段と進んできました。ご承知のように二〇〇一年五月には、人事院が女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針を定め、二〇〇二年一月までに二七府省三機関が二〇〇五年までの計画を策定しました。

そういう流れの中に東大もあるわけです。保守的な人々にとっては寝耳に水というか、驚天動地のことで、驚いたり、焦ったり怒っている人も少なくありません。ともかく、政府としてここまでできたのです。

04

どこに問題を見るのか？

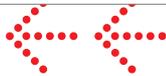
「司会」 ジェンダー・フリー、ジェンダー・バイアス、あるいは男女共同参画という考えかたはまだ一般的に広く普及しているものではないと思いますけれども、福山さん、大島さんいかがでしょうか。

「福山」 どこにどのような問題があるかがはつきりできれば、その次のステップに具体的に進むものだろうと思います。

自然科学の中でも物理と化学と生物とでは違うでしょうし、また、理系と文系とではもっと大きく違うと想像しています。その違いがどこからきているのか、その違いをどうとらえるかということについて、この機会に理解を深めたいと思っています。

「大島」 日本の社会ではやはりデジシヨンメーカーができる立場にいる方は男性が多いですね。バイアスを是正するためには、そういう方の意識を変えていかないとイケないのではないかと思うのです。

女子学生が増えているから教官も今後自然と増えるのではないかという考え方もありますが、それは果たしてそうなのかというのは疑問としてあります。日本社会では多くの場合がトップダウン形式で決まりますので、そのトップにいる方、つまりデジシヨンメ



ーキングができる立場にいらっしゃる方の認識というのが今どういう状態になっているかということも明らかにすること、あとはやはり今後その認識を変えていく必要があるのではないかなということは個人的に思っています。

05

女性教員比率の数値目標

【上野】 国立大学協会の報告書が二〇一〇年までに国立大学の教員の女性比率を二〇%にという数値目標を出しましたが、ある理科系の女性研究者がシミュレーションをしてくださりました結果、これから先、定年退官その他に伴う新しく起きる人事の五人のうち三人を女性登用しないとこの数値目標は達成されないということが示されています。

【福山】 そのことに関して素朴な質問なのですが、数値目標を掲げることの意味をどのように受け止めるべきでしょうか。

【大沢】 私は審議会などをつうじて仕掛けてきた一人ですが、ポジティブアクションについて、まず数値目標ありきで無理にでも割り当てるといイメージが非常に強く持たれていることに驚きます。これはアメリカのアファーマティブアクションなどが知られているという影響が強いのでしょうか。

ここ五、六年、日本の政府や、あるいは国大協、学術会議などが取り組もうとしているポジティブアクションは、女性が少ないポストには、資格や経歴等において同等の候補者のうち女性を優先しようという程

度のものです。数値目標は掲げるけれども、大事なことは、数値を掲げるうえでまず現状の定量的把握が必要になり、それから年々どう計画的に取り組むかということも、はっきりさせなければならなくなるかと思います。計画最終年に目標が達成されていなくても、その原因がどこにあったかを総括して、また次の計画をたて、取り組んでいけばいいのです。

【福山】 アメリカが最初に導入したときは違うのですね。

【大沢】 ええ。

【司会】 現状把握の前提として、事態の動きがどうなっているかという判断の一つの指標にはなりません。ただ、ともすれば一人歩きして、そんなことはできるわけではないんじゃないかという反発の方が先に出てきってしまう。

【上野】 反発は強いですね。逆差別になるとか、ステイグマになるとか、非常に抵抗が強いですね。

【福山】 何が何でも数を増やすという面が強く意識されるからでしょうか。

【上野】 私などの立場からは、やはり制度や慣行を現状のままにしてポジティブアクションするというのはある種の逆差別につながるだろうと思いますが、そういう数値目標を達成するためには、制度そのものを組み替え、手続や仕組みを変えていく、例えば、人事の透明性や公開性やアカウンタビリティを高めていくというふうなことが非常に大きな課題です。それをやりさえすれば、効果として女性比率が高まることが予測されます。

参 加 者



大沢 真理
社会科学研究所教授



上野 千鶴子
大学院人文社会系研究科教授



教授、助教授に 女性が少ないのはなぜか

【司会】 福山さん、物理学会、応用物理学会で新しいアクションが進み始めたという辺りはいかがですか。

【福山】 物理学という切り口だけで見たときに、まず中学、高校、大学へ入るときに女性で物理をとる学生が少ない。次に、そういう人たちが、大学院、ポストクナイシは助手になるときにその数がまた少なくなる。さらに、助教授・教授ともっと女性の比率が下がる。更に、社会にとって、あるいはコミュニティにとつてリーダーシップをとっているような方の女性比率が下がっていく。

このように各段階が進むにつれて、明らかに女性の比率が下がっている。それがなぜなのか。どうしたらいいか。何年かたては若い世代の割合がそのまま上の方にいくのではないか、という見方もできるかもしれない。

しかし、本当にそれだけなのか。あるいは、もっと別の因子があるのか。物理の分野で、就職の際に男女の差別があるのか。日本でも、国際的に見ても、あるという話は余り聞かないのですが、そう思っているのは男性からの見方であって、女性から見たら違う見方があるのかもしれない。その辺りを今、国際的にアンケートを取って整理しつつある段階です。

個人的な経験としては、物性研究所は創立四四年で今年の九月に初めて女性の教授会メンバーが誕生しました。物性研究所でのポストは設立当初から全て公募なのですが、これまでの女性の応募者が非常に

少ない。だから、教授会メンバーに採用するときの障壁よりも、もともと女性の母数が少ないところに大きな問題があるように我々の場合には感じています。

【大島】 幾つか問題があるのですが、まず一つ、私も機械工学系で物理系にいるからわかるのですが、やはり絶対的な女性の数が少なく、応募をする母数が少ないというのがあると思います。でも、化学とか薬学部の方は女性が多いんですが、それでも教官が出ないという現状があります。

それは、恐らく人事がどうしても仲間内で採るという日本の制度にもよると思います。また、女性の場合には子育てや介護など、どうしても家庭の面で降り懸かってくるものがあるので、それらの事がアンウンファクターとしてあり、その負担のない男性の方が安全だということ採られるケースがあると思います。

あともう一つ、どうしても研究室の運営によるというところがあります。私は幸運なことに理解ある先生方に恵まれたので、割と自由に研究をすることができました。しかし、最近少なくなっているとはいえ、研究室によっては平気で女は研究に向かないと言われる場合もあり、このような現状は表に出てこないことがあると思います。

【福山】 先ほど助教授、教授クラスに女性がいなかったのは応募者がないからだとこのことを申し上げました。その一歩手前の助手の段階でどのくらい活躍できるかが大変重要なのですが、その段階で女性が成果を上げにくいような状況が社会的にあると思います。家事の問題であるとか家族の問題等々、男性よりは女性に負担がかかることが多く、それが結局研究者として活躍することに余りプラスの影響を与えていない。これを改善する手が打てれば状況が変わってくるのではないのでしょうか。



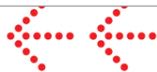
福山 秀敏
物性研究所長・教授



廣渡 清吾
総長特別補佐・社会科学研究所教授



大島 まり
生産技術研究所助教授



07

「制度」をどのようにとらえるか

【上野】 男性上司が頭を入れ替えるのと女性の部下が頑張るといふ旧来型の結論に話を持っていかれがちなわけですが、問題はそういう気持ちや頭の入れ替えにはないところにある。つまり今回の男女共同参画社会基本法の主旨なんです。つまり気持ちがどうであれ、制度やシステム、慣行に含まれているジェンダー・バイアスをどうやって組み替えていくかということに話がつながれば良いと思います。

【大沢】 上野さんがさっきから制度、制度とおっしゃることの意味ですが、例えば、人事をするときに候補者の性別や年齢がわかっているということは当然なのかどうか。また、業績についても、学生・院生時代から周囲の期待水準がそもそも違うという点も指摘されている。人間には期待されると伸びるという側面が確かにあると思いますから、もともと期待水準が低いことによってスポイルされているという要素も考えなくてはなりません。

【上野】 例えば、人事は公募を原則とするとか、あるいは公募する場合に今おっしゃったような年齢や性別の記載をしない、もしくは年齢制限をしないとか、あるいは任期制にしていくとか、そういう制度の組み替えをしていけば、その効果として女性の参入比率が上がるということは予想されると思います。

【司会】 これは受け入れ側のアカデミックコミュニティのあり方にかかわる問題であり、小手先ではすみませんね。

08

女性職員の任用・昇進

【司会】 女性教員がとて少ないということも大きな問題ですが、事務職員の場合について任用・昇進における男女差別があるのではないかと、とくに一般職員と役職者の男女比率に顕著な差があることをどう解釈するのか、という問題が指摘されています。大沢さん、いかがですか。

【大沢】 私は組合活動も長年やってきたので、職員の昇格昇進差別の問題も比較的よく知っております。

女性の昇格昇進が遅いことの理由の一つと言われるのは、係内昇格がほとんど認められないこと。女性は、通勤の便やその背後の家族的責任を重視して、比較的異動したがるないけれど、昇格しなければ昇進もないわけです。そもそも東大は職員の職業能力形成という力量形成を、どれほどまじめに考えてきたのだろうかと感じることがよくあります。係内や部局内に留まっているとしても、力量が形成されていると認められれば、昇格なり昇進なりを認めることが、もつとあっていいのではないかと。確かに事務職員の場合にはいろいろな部局を回っているいろいろな職種を経験することが、管理的な立場になるうえで必要なものかもしれません。大学の仕事には専門的なものも随分とあります。図書職員や技術職員は、もっと専門性で評価すべきではないでしょうか。事務職員についても、これからはジェネラリストばかりでなく、大学の教育研究や国際交流などをプロデュースするような専門的な職務に力量を発揮してもらわなければ、大学の将来はないと思います。そのあたりを評価できる処遇が必要だと思えます。



女性の「抜擢」

【司会】 男女共同参画を進める一つの有力な手段としてポジティブ・アクションが論じられますが、これについてどのようにお考えでしょうか。

【大島】 採用された方自身も女性だから採られたと意識してしまうので、最初は非常にやりにくいかと思えます。

【福山】 私はそこが非常に気になるのです。数合せて採られたとしたらプライドが傷つくとか、いろいろ複雑な気持ちにならないかと。

【大沢】 私は率直に言って、自分が社研に助教授で採用されたときに、女性であることがプラスに働かなかつたはずはないと思っています。また、政府の審議会などで、明らかに私は年齢や経歴面が比較的浅い委員です。審議会委員の女性比率を上げなければならぬために、私などが登用されているという要素があると思います。だからと言ってプライドが傷つくなどということはありません。年齢や経歴が浅くても、人間はしかるべきポジシオンを与えられれば、きちんと活躍すると思います。

【上野】 私もそう思います。男性だつて何かの偶然で、ある種のネポティズムや上司のひきのおかげでポジシオンを獲得した人たちが、ポジシオンにふさわしい能力をオン・ザ・ジョブで磨いてきたのではないのでしょうか。そういう、帝王学のポジシオンを女性が与えられてこなかったということでしょう。

【大沢】 男性にとつても抜擢というのはあって、それによって本人のプライドが傷つかないかと心配する人はほとんどいないのに、なぜ女性についてだけ心配

してくださるのだろうかということになります。

【福山】 もちろんその通りなのですが、たとえば数値目標が前面に出て、それに沿って行動指針が出ている組織が動く。それが女性の立場からどのように受け止められるかに私は興味があつて知りたいのです。

【上野】 ネガティブな反応はあり得ないと思えます。ただ、その数値目標どおりに動くとはあまり期待できません。

【大島】 人事の透明性というのが大事だと思えますね。先ほど大沢先生もおっしゃいましたが、私も多分生研の人事で女性だつたということが有利に働いたというのは否めないとは思うのですけれども、反対に地位が人をつくるとよく言いますね。そのような観点から言うと、実力をつけていくための機会が女性に与えられることが少ないのは、キャリアを形成していく上で不利だと思えます。女性に等しく機会を与えるという意味でも、公募なり人事をある程度透明性を持って行えば、門戸が広がり女性にもチャンスが増えるのではないかと思います。

教育とジェンダー・セグリゲーション

【大沢】 私は福山さんと大島さんに質問があります。今、日本では子どもの理科嫌いや、一般の人の科

学技術離れということが言われています。他方で政府は科学技術立国を謳っていますが、その裾野が大変危

うい状況になってきている。この認識はそれよろしいでしょうか。

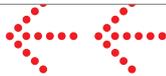
【福山】 おっしゃるとおりです。

【大沢】 例えばイギリスやオーストラリアなどでは、中等教育段階で女子生徒だけに数学や物理の補習をするプログラムが、既に七〇年代からあります。その結果でしょうか、オーストラリアでは高校卒業試験の上位成績者を女性が占めるようになっていきます。数学や理科は難しそうで敬遠されるのですから、科学技術離れや理科嫌いの傾向にたいして、女性を重視した取り組みが必要なのではないでしょうか。東大は世間から男の牙城みたいに思われていますし、女性のための東大オープンユニバーシティのようなことを理工系に重点をおいてやってみては、と思います。

【福山】 実は先ほど申し上げたUPOPでも、若い女性を物理に目を向けさせるにはどうしたらいいかというのが大きな一つのテーマになっています。恐らくその中には、女子学生のための特別なカリキュラムを設けることなどが具体的に議論されていくだろうと思います。

【大島】 理科系、特に物理系は女性が少ないですね。多分、社会的に女性は理数系に弱いという固定観念がまだあると思いますが、私はそういうものをなくしたいと考えて、地道ながら、出張授業という形で女子校などを訪問しています。一般的に私の感じとしては科学技術に接する機会が全体として少ないように思えます。もちろん学校の授業もありますけれども、社会的にもう少しいろいろな意味で触れさせる機会というのを若い人たちに与える必要があるのではないかと思います。

【上野】 大学における専攻分野のジェンダー隔離がなぜ起きるかについては教育社会学者の研究が既にあります。どうして女の子は就職につながりやすい理



科系もしくは実学に行かず、いわゆる教養教育、虚学というの何ですが、職業に結び付かない専攻を自ら進んで選ぶのか、それを合理的選択理論で説明するものです。

限られた与件の中で選択するときコストとベネフィットの間のコストパフォーマンスを考えると、例えば理科系を選択して男性と競合しながら、自らの業績を達成していくためにかかるコストとベネフィット、それとも一方でそういう競合をあらかじめ避けてむしろハイパフォーマンスの男性をゲットするコストとベネフィットを比べると前者の方が有利だと。労働市場に明らかなジェンダー・バイアスがあるときに、労働市場に自らを労働力として提示していくときのコストパフォーマンスを考えると、現状の社会では合理的な選択の結果として、彼女たちは結婚市場における市場価値を上げる方を選んでというのが教育社会学者の結論です。

そうならば与件が変わるしかないので、長期的には社会全体のジェンダー・バイアスが変わるのを待つしかないということになるのですけれども、短期的に重要なのは女性が男性職場あるいは男の領域で競合してやっていけるというロール・モデルがどうしても必要なのです。具体的には大島さんのような方ですね。その点でもポジティブ・アクションを導入して、指導的立場にいる女性が達成を成し遂げている、しかも、それを歯を食いしばってではなくて楽しげにやっているという姿を若い方にお見せすることは非常に大事ではないでしょうか。

【司会】 そろそろ時間がまいりましたので、最後に皆さんから言い残されたことをひとつひとつ、「ジェンダー・フリーの東京大学を目指して、今後検討すべき課題ややるべき仕事などについて」、「ご発言をお願いします。

いたします。

【大島】 優秀な女性がチャレンジングスピリットを発揮し、活躍していけるような東京大学となるように、早く制度を確立し、実行することが大切だと思います。また、魅力のある職場となるように私も微力ながら、ベストを尽くしていきたいと思えます。

【福山】 自然科学に興味を持つ女子学生の絶対数の増加を第一に望みたいですが、これは長期目標になります。短期的には、大学内にすでにおられる女性メンバーの活躍の場を広げるために、先ほどご指摘のあった“抜擢”を本部が率先して実行して下さるよう希望します。

【大沢】 異種混交というか多様性が、次代を切り拓くような新しいアイデアの土壌になるはずで。大学の教育研究を活性化するために、ジェンダー・フリーが欠かせないと思います。性別、年齢、国籍などで多様な人々が、同輩として互いに高めあうという関係の対極にあるのが、セクシユアル・ハラースメントでしょう。セクハラには、異質な人をことさらに性的対象として貶め、排除するという側面があるからです。

【上野】 大学改革にジェンダー・フリーは不可欠です。大学は社会の他の領域に比べても、改革が遅れているのではないのでしょうか。学生・院生の女子比率がこれだけ増えているのですから、せめて女子院生比率に見合うだけの女性教官比率を高めることが必要だと思います。そのために人事の透明性を高めることですね。

【司会】 今日は短時間ででしたが、非常に有益ないろいろな論点で突っ込んでいただきまして本当にありがとうございました。

【二〇〇一年十二月二日 山上会館特別会議室にて】

【ジェンダー・フリー】
▼性別に縛られない、囚われないという意味

【東京大学の取組み】

▼国立大学協会二〇〇〇年五月に「国立大学における男女共同参画を推進するために」と題する報告書を発表し、これが大学全体の一つのガイドラインになっている。東京大学では、二〇〇一年四月からハラースメント防止委員会及びハラースメント相談所が活動を開始し、セクシユアル・ハラースメントについて充分な体制を整備した。また旧姓使用については、二〇〇一年十月一日から本学教職員および学生について新しいルールとシステムを決定し、これまでの懸案を基本的に解消した。

また、二〇〇一年五月に、「男女共同参画等に関する検討ワーキンググループ」が総長室に設置され、ヒアリング、アンケート調査等を実施した。

【部長アンケート】

▼二〇〇一年十一月「男女共同参画等に関する検討ワーキンググループ」において、本学全部局長に対し、現状の調査により問題の所在をさぐり今後の課題の設定及び具体的な提案を検討することを目的としてアンケート調査を実施した。この結果のまとめは、二〇〇二年三月ころに作成される予定である。