



KANAZAWA  
UNIVERSITY

# 金 沢 大 学

## 男女共同参画に関する提言書

- 男女共同参画に関するアンケート調査の結果を踏まえて -

2008年 3月

金沢大学男女共同参画推進委員会

## はじめに

国内外における社会経済情勢の急激な変化や山積する地球環境問題、また国内では人口減少の時代を迎え、少子高齢化がますます進展している。これら問題と向き合い、対処するためには、男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、そして性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮することが求められる。平成11年に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」第2条において、男女共同参画社会は、次のように定義されている。

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、社会的およ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

この「男女共同参画社会」の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題とされ、現在も社会のあらゆる分野において、その推進がなされているところである。

こうした流れを受けて国立大学協会においては、平成12年度報告書「国立大学における男女共同参画を推進するために」の中で、さまざまな観点から男女共同参画推進のための提言を行った。金沢大学では、これに基づき、平成13年10月に「金沢大学男女共同参画推進委員会」を設置し、そのもとに「啓発・環境整備専門委員会」と「任用企画専門委員会」の二つの専門委員会を置いた。両専門委員会では、男女共同参画推進に向けた意識改革の促進、女性の大学院進学率の向上、女性教員の積極的な登用、環境・制度の整備の視点から取り組みを開始した。平成16年の法人化以降においても、この学内体制は引き継がれ、それぞれ「啓発・環境整備小委員会」と「任用企画小委員会」となり現在に至っている。

本学の法人化前後を含む委員会の主な活動は以下に記す通りである。

- ・平成14年度 大学主催の教職員・学生・市民対象のフォーラムの開催
- ・平成16年度 授乳室の設置
- ・ 同上 講演会開催
- ・平成17年度 全教職員（非常勤教職員を含む）を対象としたアンケート調査の実施
- ・平成18年度 アンケート調査結果の公開（ホームページ）
- ・ 同上 講演会開催

なお、このアンケート調査の実施にあたっては、ワーキンググループを設置し、調査票の作成、結果の集計を行い、集計結果はweb上に公開した。

本提言書は、調査の結果を分析し、多方面から検討を加えた後に導き出されたものである。ワーキンググループには、従来からのメンバーの他、新たに3名の教員が参加した。提言は、調査票を構成している「男女共同参画に関する考え」、「仕事と家庭の両立（育児休業を含む）」、「職場環境等」、「女性教員の比率」、「男女共同参画に望むこと」の各領域ごとになされている。調査票から明らかになった数値の意味を多方面から総合的に捉えて、今後の具体的な取り組みが可能であるように努力したつもりである。これを踏まえて、男女共同参画についての理解と議論を深め、また積極的な取り組みが関連する部門等で行われることを期待したい。

男女共同参画社会の実現には、長期間にわたり受け継がれて来た性別を前提とした制度、慣習、社会通念などを見直す一方で、個人としての能力の発揮と尊重が求められる。教職員一人一人の自覚と、組織としての大学の双方で、その実現に向けた歩みが必要となる。本委員会は、今後とも継続してその活動を行う予定であり、教職員の方々のご理解とご協力を賜りたくお願い申し上げます。

最後に、アンケートに回答を寄せられた全ての教職員の皆様に感謝いたします。ありがとうございました。

## 回答者の属性

調査結果を見て行く際、回答者の多数を占める集団の属性に留意して読み進む必要がある。

- ・ 男性の回答には正規職員である教育職と一般職の二つの集団の意識が大きく反映されている。
- ・ 女性の回答は男性回答者と異なり特定の集団の意見を強く反映したものとはなっていない。
- ・ 女性回答者は男性回答者と比較して、若い年齢層から成っている。
- ・ 教育職の多くは男性である一方、医療職のほとんどが女性という、職種による性の偏りが認められる。

### 資料の分析

#### (1) 回答者全体の性別

男性回答者全体の内訳を見ると、約9割の正規職員からの回答であり、その中でも教育職がおよそ6割を占めている。従って男性回答者全体の過半数(51.2%)が教育職の意見を反映したものである。以下、全男性回答者に占める一般職・医療職および非正規職員(フルタイム・パート)の割合は、それぞれおよそ3割(31.7%)・5%および約1割である。

従って、男性の回答は、正規職員である教育職と一般職とを合わせるとおよそ8割を超え、この二つの集団の意識が大きく反映されている。

その一方で、女性の回答は男性回答者の様に特定の集団の意見を強く反映したものとはなっていない。女性全体の回答者に占める割合を見ると、正規・医療職がおよそ3割(32.2%)で、以下パート職員(24.7%)、正規・一般職(18.3%)、正規・教育職(12.7%)、フルタイム職員(10.6%)であり、正規・医療職とパート職員の集団の回答者で、およそ半数を占めている。

男性と女性とでは多数を占める回答者の集団の特徴が異なる点に注意が必要である。

#### (2) 年齢×性別

男性回答者は30代・40代・50代で全男性回答者の8割を超える一方で、女性回答者は40代までの回答者が8割を超え、男性回答者と比べて若い年齢層の意識を反映している。

#### (3) 正規職員職種×性別

一般職・教育職・医療職とも男性・女性を合わせた職種別構成では、およそ3割・4割・3割弱であり、多少の数値の変動は見られるものの、全ての職種からの回答であることがわかる。

しかし、各職種の男女別構成比は職種により、明確な違いが見られる。とりわけ医療職では、女性がおおよそ9割を占める一方で教育職では、男性がおおよそ8割弱(75.9%)である。

## 男女共同参画に関する考え方

### A 提言

- 1 「男女共同参画社会」に関する知識や理解が、特に30代までの若い層に浸透するように、この年齢層を対象とした研修(例えば初任者研修)等を積極的に行う必要がある。
- 2 「男女共同参画社会」のキーワードとなる「性別役割分担」や「ジェンダー」などの用語の正確な理解が必要である。
- 3 更に上記2と同様、「男女共同参画社会」を推進するための「ポジティブアクション」、「エンパワメント」の用語の理解が肝要であるが、とりわけ、それらを具体化し、実行するにあたって影響力のある管理職を中心とした研修が効果的と考える。
- 4 女性の就業については男女とも賛成する割合が高いため、仕事と仕事以外の領域が調和するように、より一層の環境整備が必要となる。

## B 解説

### (1) 男女共同参画社会への関心および関連する用語の認知度

男女共同参画について、「関心がある」とする回答が多いものの、「男女共同参画社会」という用語の認知度（内容を知っている）は、半数以下である（男性 38.5%・女性 28.0%）。

また、「男女共同参画社会」を実現する際、従来の固定的な性役割観や偏見等の見直しと深く関連する用語である「ジェンダー」についても、「内容を知っている」とする回答は半数に満たない。

「男女共同参画社会」および「性別役割分担」に関しては、男性・女性とも 30 代までの若い年齢層において、「内容を知っている」とする回答が少ない。その理由として、就業経験の浅い年齢層にとっては、仕事内容・昇進等における性差についての気付きや実感として受け止める経験もまた少なく、その状況を反映した結果と思われる。

### (2) 性別役割分担について

…「男は仕事、女は家庭」および仕事・家事・育児に対する考え方…

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、男性と女性の意識には隔たりがある。男性・女性共に賛成群（賛成+どちらかといえば賛成）を反対群（反対+どちらかといえば反対）が上回るが、男性の反対群が 5 割弱であるのに対し、女性の反対群はおよそ 7 割である。慣習的な役割意識に対する反応には、このように男性・女性間で大きな隔たりが見られ、男性よりも女性が反対する割合が高い状況は、本調査以外に多くの調査でも確認される。

なお、内閣府（総理府）が継続して実施している調査においても、過去 25 年間にわたる変化では、男性の賛成群は低下して来ているものの、一貫して女性の賛成群よりも多く、男性は依然としてこれまでの性役割観を支持している事が指摘されている。

男性が従来のような、仕事を中心としたライフスタイルを変えるかどうかの意識を測る項目である「男性は仕事も大事だが、家事や育児も大事である」には、男性のおよそ 7 割が、また女性のおよそ 8 割が同意しており、年齢が若くなるほど同意する傾向が見られる。

### (3) 「男女共同参画社会」の推進

これ迄の社会通念や雇用慣行によって、仕事の場で男性・女性間で実際に生じている不合理的なまたは非合理的な取扱いを是正する「ポジティブアクション」はほとんど知られていない。女性の能力発揮のための積極的取り組みである「ポジティブアクション」は、女性ばかりを優遇した「逆差別」ではないかという誤解や曲解もある。

また「エンパワーメント」とは、「男女共同参画社会」の文脈において、とりわけ女性が自覚的に意識と能力を高め、様々な分野で主体的に力を発揮して行動することをいうが、上記の「ポジティブアクション」と同様、その内容はほとんど知られていない状況にある。

### (4) 女性の働き方

男性・女性ともおよそ半数の回答者が職業継続型を選択し、次に中断再就職型を選択している。いずれにしても、女性は家庭以外に、仕事と関わるライフスタイルの確立が支持されている。

医療職においては、職業継続型がおよそ 4 割・中断再就職型がおよそ 3 割であり、継続型と中断再就職型の割合において、一般職や教育職とは異なる医療職の特徴を示すものと捉えられる。医療職が国家資格を有し、かつ需要の高い職種であるため、就職・再就職が容易である状況と深く関連している。

### A 提言

- 1 育児休業・介護休業を取得しやすくするために、代替要員は必ず確保する。業務の効率化・マニュアル化に努める。  
教員に関しては、全学の予算措置（非常勤講師・任期付教員採用）とともに、各部局で工夫をして取得しやすくする。
- 2 女性のみならず、男性や非常勤職員の育児休業・介護休業の取得を奨励するとともに、職場での理解を進める。育児休業・介護休業を取得しやすい制度を充実させる。
- 3 育児・介護休業期間終了後、ないし育児・介護休業を取得せずに勤務する教職員を支援し、仕事と育児・介護を両立できるようにするために、関係教職員の意向を調べ、諸制度をさらに充実する。  
保育所、授乳室など教職員の育児施設を拡充するとともに、利便性を高める。
- 4 在学中に出産・育児を経験する学生・院生、また育児をしながら再入学する社会人学生・院生、さらに子供を有する留学生・外国人研究者のニーズを調査し、支援体制に努める。

### B 解説

#### 1 提案の趣旨

- (1) 育児休業や介護休業を取得しにくい主たる理由は、「職場に迷惑をかける」ことである。安心して取得できるようにするには、代替要員の確保が不可欠である。育児休業規程及び介護休業規程では、育児休業中ないし介護休業中の職員の業務処理が困難な場合、「任期付職員を採用することができる」ことになっており、特別の事情がない限り、代替要員を確保すべきである。同僚への負担を軽減するために、業務の効率化・マニュアル化をいっそう進める必要がある。

非常勤講師ないし任期付教員を採用する場合、部局の財政が厳しい状況に鑑みて、全学負担とすべきである。また非常勤講師や任期付教員では対応できない業務も少なくないが、各部局の実情に応じた工夫が必要である。

- (2) アンケートによると、男性や非常勤職員が育児休業を取得できることを知らない教職員が少なくない。また男性が取得することに否定的な教職員も存する。育児休業・介護休業の意義、及び本学の様々な諸制度の周知を徹底する必要がある。

育児休業や介護休業の取得にあたっては職場での理解が不可欠であり、その取り組みを強めるとともに、男性教職員や非常勤職員に取得を奨励する。また、例えば、男性のみが休める特別休暇（「男性職員の育児のための休暇（配偶者の出産後8週間までのうちに5日間）」）等の取得を奨励する。

介護休業についても同様であり、諸制度を周知し、取得を奨励する。

育児休業や介護休業期間中でも、仕事や研究などとの関わりが持てるよう、連絡や情報伝達を密にする措置を講じる。また部分休業や短時間勤務制度を利用しやすくするための措置を検討すべきである。

- (3) 仕事と育児の両立のための支援策としては、早出・遅出等勤務時間帯の変更ができるようにする、フレックスタイム制度を導入するなど、融通のきく制度の充実を検討する。介護休業に関しても同様である。

保育所は、宝町地区に1箇所あり非常に重要な役割を果たしている。一方授乳室は、角間地区に一箇所設置されているが、利便性が悪いため利用状況はよくない。ただ、育児のための学内施設のニーズは高いので、授乳に限定しない利用の拡大や利便性の向上が必要である。これに加え今後も、病児保育、夜間保育、学童保育等、様々なニーズに応じてその拡充を図るべきである。

- (4) 本学において、子供を有する学生、院生、社会人、留学生に対する支援策は、これまでほとんど講じ

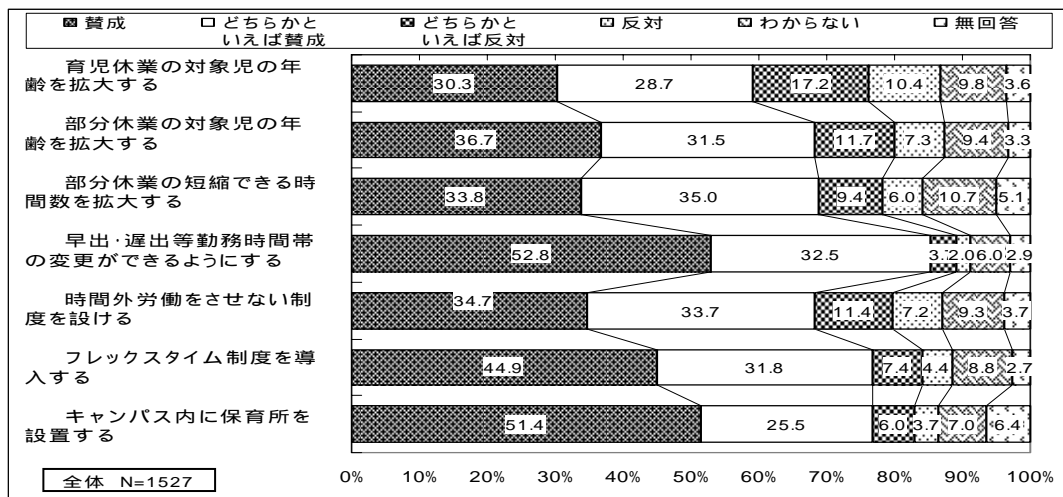


られてこなかった。今後、勉学・研究の継続を断念することなく子育てできるサポートを検討する必要がある。まず、こうした者の状況やニーズ調査（単位等の取得への配慮など）が不可欠である。

## 2 資料の分析（教職員アンケート）

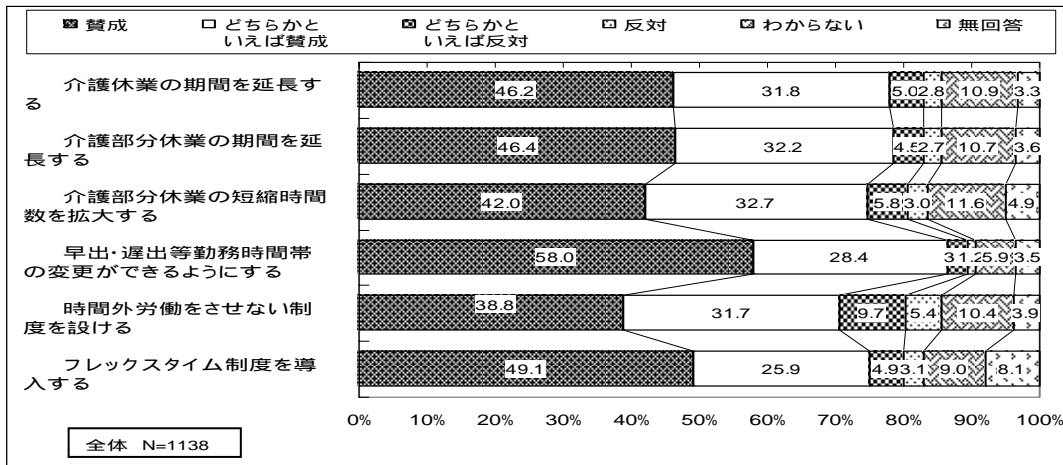
- (1) 育児休業の存在に対する認知度は男女とも 80%以上であるが、男女ともに取得可能であることは 60%程度にしか認知されておらず、非常勤職員が取得可能であること、無給であること（育児休業給付金等を除く。）などの詳しい情報はあまり知られていない。また、男性より女性、教育職より一般職や医療職の認知度が高い。
- (2) 男性が育児休業を取得することに関しては 76.2%が、女性が取得することに関しては 94.8%が賛成もしくはどちらかといえば賛成であるという結果となり、女性の育児休業の取得よりも男性の育児休業の取得に対する理解が低いことがわかる。
- (3) 介護休業を男性が取得することに対しては 89.9%が、女性が取得することに対しては 93%が賛成しており、男性の取得に関する賛成が育児休業の 76.2%よりもはるかに高い値となった。男女別では、女性の方が男性よりも介護休業取得に賛成する割合が高かった。職種別では医療職が一般職や教育職よりも賛成の割合が高かった。
- (4) 育児休業を取得しなかった理由の中で男女ともほぼ同じ割合なのは、「職場に迷惑をかける」（男性 32.2%、女性 30.6%）、及び「収入が減少し、経済的に苦しくなるため」（同 18.8%、18.9%）である。男性では女性に比して、「業務が繁忙で、責任があったため」（28.6%）と「業務内容が専門的なので自分しかできないため」（26.1%）、他方、女性では男性に比して、「信頼できる保育所があったから」（17.1%）の項目が多いのは、今後の施策を考えるにあたって参考になる。
- (5) 育児休業を取得した感想としては、第 1 回目の取得者中、「子育ての大変さと喜びを実感した」が 85.8%で一番多い。次いで、「同僚にも育児休業を取得することを勧めたい」が 61.3%、「職場の様子がわからなくなり不安だった」が 42.5%、「経済的に苦しかった」が 38.7%であった。
- (6) 育児休業促進のための対策として、業務をマニュアル化するなどにより、代替がきくようにする、代替要員を確保するなどの育児休業期間中に残された仕事に関する対策や、男性も取得できることを管理者を含め周知する、育児休業等の制度内容に関する情報を提供するなどの情報提供に関する対策は賛成およびどちらかといえば賛成が 75%以上を占めていた。

### <仕事と育児の両立のために必要な支援策>



(7) 介護のための支援策としては、育児と同様に の勤務時間帯の変更の対策に対する賛成が 86.4%と もっとも高く、 の時間外労働の免除に関しては賛成の割合が他の項目と比較して低かった。

<仕事と介護の両立のために必要な支援策>



職場環境等

A 提言

- 1 従来から慣行とされて来た職場における女性のお茶の準備・片付け等を、男性も行う環境・風土づくりに努める。とりわけ一般職においてその取り組みの強化に努める。
- 2 昇進の基準の透明化を図り、個人が希望し、条件が揃えば昇進が可能であるという自分の将来の展望が描ける職場環境をつくるように努める。職場で女性が管理職につくことは特別なことではない、上司の性別はこだわらないという意識がもてる環境づくりに努めるとともにその実現を可能にする意識変革に男女問わず努める。女性の管理職の増加ももてまわれる。
- 3 職場内の男女間の不公平さを感じさせない積極的かつ具体的な取り組みに努める。  
採用時の男性優先、重要な仕事は男性、仕事の評価や昇進の男性優先には雇用や評価を見直すこと、また会議・研修・出張の男性優先、仕事に関する情報伝達は、職場環境全体としての見直しと改善策を検討する。
- 4 育児や家事など家庭生活とのバランスを考慮し、性別にかかわらず「働きやすい」職場環境・条件について継続して検討していく。

B 解説

1 提案の趣旨

- (1) 職場にはそれぞれ独自の慣習がある。日本社会全体を見るとお茶の準備や後片付けは伝統的に家事の一環として位置づけられてきたため職場は家庭ではないにもかかわらず、暗黙に女性がする行為だと見なされて来た。従って、職場という公の場においては、伝統的な役割分担意識の見直しとその改善とが求められる。
- (2) 昇進は働く者全体の目標にはならない。しかしながら、昇進を望む女性は男性より少ない。しかし教育職では男性との間に大きな差は見られない。昇進を身近なものと捉えることは労働意欲にも関係する。昇進の明確な基準がしめされ、働く意欲を喚起する職場環境であることは、職場という組織全体にとっても望ましいことである。

- (3) 管理職に女性になるのは賛成であると考えても、実際に自分の上司に女性になったときに抵抗があるとする人は少なくない。その違いについて検討することは問題解決への第一歩である。男性イコールリーダーというステレオタイプについても、検討が必要である。
- (4) 職場内の男女間の不公平さを感じる場面として、予測し調査した項目のうち、採用時の男性優先、重要な仕事は男性、仕事の評価や昇進の男性優先については、大学全体における雇用や評価についての見直しに関与してくる問題である。また会議・研修・出張の男性優先、仕事に関する情報伝達については、職場環境として、部局、あるいは各職場ですぐにでも対応が可能な問題であり、システムの見直しや改善策の実施が必要である。
- (5) 育児や家事などの家庭負担が女性に偏っていることへの対応、女性が働きやすい労働条件は、男性をはじめ仕事中心の労働条件と連動しているため、その改善や見直しが女性の育児負担を軽減させることにもつながる。変動する社会情勢の中で性別に拘らず「働きやすい職場環境」について意見をかわし、アイデアを出していく機会を持つことが必要である。

## 2 資料の分析（教職員アンケート）

- (1) 「職場のお茶の準備・後片付けは誰の役割か」、あるいは「女性だけがお茶の準備・後片付けをすることについての認識」について：この仕事を「女性がすべき」あるいは「女性がした方がよい」という考えを示す人は全体で15.0%程度と低い数値になっている。しかし、職種別では、これらを「女性がしている」とする割合が一般職において49.0%となっており、教育職の23.7%や医療職の20.0%と比べ差異がある。特に一般職において、男性がこれらを「自分の仕事」とする意識が低いことが示されている。
- (2) 「昇進したい職位」について：昇進を望む人は全体で43.5%に見られ、現状のままを望む人は37.0%であった。男性では51.3%が昇進を望むのに対し、女性においては、全体で34%、医療職で24%と昇進を望む人の割合が低いこと、また一方で、教育職において昇進を望む割合が高いという特徴があった。教育職は、必要な業績をつむなど昇進のための基準がある程度明確であり、加えて実際に昇進したモデルがあること、個人的なペースで仕事ができることなどが理由として考えられる。このことより、女性は昇進の基準が不明確であり、実際のモデルが少ないことにより、自分の昇進を描けないのではないかと考えられる。
- (3) 「職場で女性が管理職につくこと」について：賛成が65.1%、「どちらかといえば賛成」を加えると、男女や職種を問わず、84.7%以上が抵抗はないとしている。しかし「直接の上司は男性がよいか、女性がよいか」という設問に対しては、男性は男性13.7%、女性は女性9.8%を選択したが、こだわらないは77%であり、「職場で女性が管理職につくこと」の賛成84.7%に比較して低かった。つまり一般論として管理職は女性になってもいいが直接の上司となると抵抗があると感じるのではないかと推測される。
- (4) 「職場内の男女間の不公平」について：「採用時の男性優先」が見られるとした人の割合が全体の36.8%、「重要な仕事は男性が担い女性は補助的な仕事が多い」は35.5%、「仕事の評価や昇格で男性が優遇されている」30.0%であった。またこれらの項目については性差が見られ、いずれも女性のおよそ4割弱が「よく/ある程度ある」とし、男性の2~3割の回答との間に差がある。一方、「会議・研修・出張の男性優先」「仕事に関する情報伝達」については、全くないと感じている男性は54.4%、63.6%と半数を超え、女性の意識と大きく異なる。女性の不公平感を持っている割合は高く、男性の意識とは明らかな差異があることを示した。



(5)「職場内での慣行やルールの見直し」について：「賛成」・「どちらかといえば賛成」をあわせると約 8割が賛成している。「女性が重要な仕事を分担する際の障害」にあげられている事項の中で「育児や家事などの家庭負担が女性に偏っている」とする意見が全体で 62.5%と、突出して高いことが指摘できる。これは「昇進を望まない」という女性の意識と連動しているものと思われる。また「女性が働きやすい労働条件が整備されていないこと」は 32.7%であり、性別に関係せずこれらに関する関心が高いと思われる。

## 女性教員の比率について

### A 提言

- 1 国立大学協会が 2010 年までに設定した女性教員比率 20%を達成目標に、女性教員を積極的に登用するための短期的・長期的対策を早急に講じる必要がある。各部局において年度ごとに女性教員比率を点検し、目標に達しない場合にはその要因の分析をすべきである。特に女性教員比率の少ない分野において、積極的に人材を発掘するための具体的な対策がとられなければならない。
- 2 女性教員の採用および昇進において、公正性が確保されるべきであることは言うまでもない。これらの審査においてジェンダーバイアスがないか、常に点検する必要がある。
- 3 女性教員比率を上げる対策を積極的に推進するためには、じゅうぶんその目的や必要性を認識することが必要である。研修を実施し、女性、男性ともに男女共同参画社会の実現に向けた意識改革を促す必要がある。

### B 解説

- 1 本学の女性教員比率は 13.3% (2006 年 8 月) である。2000 年の 12.3% から 6 年間で 1 ポイント増加している。しかしながら、国立大学協会が示した 2010 年までの達成目標である 20% には及ばず、男女共同参画を推進するためには、女性教員増加の積極的改善措置 (ポジティブアクション) を具体的に検討すべき時期にきている。
- 2 国大協の達成目標について、目標の対象者となる教育職の認知度は 33.3% であるが、一般職、医療職を含めると 17.0% と低い。特に教育職以外も含めた女性全体の認知度は非常に低い (8.7%)。回答者全体では数値目標は 20% 前後が妥当と考え、高いと感じている者は 2~3%、低いと感じている者は 8% 程度で、わからないとする者が圧倒的に多い。女性教員比率の低さや対策についての関心が低く、全学的な課題であるとの認識はほとんどない状況にある。
- 3 女性教員比率を上げるための女性教員採用 (昇進) 基準について、特に男性教員から「女性を優遇する採用方法はよくない」が 45.0% と多い。「女性を優遇する」という表現が、男性が不当な差別を受けるとの誤解を生じさせた可能性もあり、今後調査においては表現を考慮する必要があると考えられる。しかし全体的には、男性への逆差別になる、採用は平等であるべきなどの意見が聞かれ、採用に関して女性を優遇することへの強い危惧を感じていることがわかる。女性教員の最も多い意見は「能力・業績が同等であった場合、女性を優先的に採用する」33.3% であり、全体的に女性教員には女性教員の採用に積極的な姿勢がみられる。男性教員はアクションプランへの賛成意見は少数であり、女性教員比率を上げる事自体への反対意見も多数ある。ポジティブアクションには男女双方の共通理解を得ることが必要であるだろう。
- 4 事務職員については、部長・課長等の管理職層に女性の割合が少ないが、これは職員の年齢構成とも関係があり、30 歳代以下の年齢層をみると、女性の割合が全体で約半数、係長及び主任の女性割合も約半数となっており、近い将来、管理職層の女性割合も顕著に増加すると考えられる。

### A 提言

- 1 男女共同参画推進委員会に対して、教職員から育児支援・介護支援制度の充実、女性の労働環境の改善などが期待されている。本学の男女共同参画推進体制の充実に図り、具体的な実態やニーズの調査を行い、諸制度の充実、環境の改善に努める必要がある。
- 2 とくに男性教職員の家事・育児・介護への積極的参加を可能にするためには労働時間の短縮が不可欠である。業務体制の見直しや効率化の推進のほか、「ノー残業デー」の取組みをさらに進める必要がある。

### B 解説

- 1 本学の男女共同参画推進委員会には、80%以上の教職員から、育児支援、介護支援制度の充実が期待されている。男性からの要求も多く、男女ともに仕事と育児や介護の両立が、現状では困難であることが反映されているものと思われる。女性だけではなく男性も育児・介護に携われる環境を整備するために、育児・介護支援制度の検討を優先的に行うことが求められている。
- 2 本学の男女共同参画推進委員会に対して、特に医療職、教育職の大半が、女性の施設面での労働環境の改善を要求している。性別に関わらず誰もが充分能力を発揮するために、実態調査をもとに効果的な環境改善を実施していく必要がある。
- 3 女性教員の採用を増やすことへの要望が最も少なく、特にポジティブアクションに対する男性の否定的な意見が多い。女性研究者数がそもそも少ないため仕方がないとの見方もできるが、本学の女子学生比率（2006年）は35.5%、修士課程では24.9%、博士課程では25.8%であり、これらと比較すると女性教員比率は低いと言わざるを得ない。また、本学の女性教員比率は13.3%（2006年）であるが、講師以上は11.3%、教授は8.9%となり、昇進に関しても課題がある。しかし、推進委員会に対して積極的な改善要求はあまりみられず、現状ではむしろ否定的意見が強い。性別に関わらず平等に能力を発揮できる研究環境を構築するために、啓発活動、女性を差別しない採用・昇進・研究体制の推進、家事・育児・介護の支援、優秀な女性研究者の発掘が必要である。

以上

### 【アンケート結果報告書WG】

座長	共通教育機構長	古畑徹	経済学部教授	伍賀一道
	法学部教授	名古道功	医学系研究科(保)教授	稲垣美智子
	教育学部教授	山岸雅子	自然科学研究科(工)教授	池本良子
	教育学部准教授	久保拓也	留学生センター教授	八重澤美知子

この提言書に関してご質問やご意見をお持ちの方、あるいは詳しい内容をお知りになりたい方は、下記へお問い合わせください。

〒920-1192 金沢市角間町

金沢大学総務部職員支援室職員第二係

TEL: 076-264-6154 FAX: 076-234-4011

E-mail syokuin2@ad.kanazawa-u.ac.jp