



京都大学女性研究者支援センター
Center for Women Researchers

研究会「京都大学における男女共同参画の実現にむけて」

京都大学の男女共同参画に中心的な役割を果たしています「女性研究者支援センター」「女性教員懇話会」「男女共同参画企画推進委員会」の共催により、6月11日に研究会を開催しました。はじめに、女性教員懇話会代表の横山美夏先生よりご挨拶があり、男女共同参画企画推進委員会長の西村健一郎先生、女性研究者支援センター長の塩田浩平先生より、京都大学の取組みをお話いただきました。最後に、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹先生より、「女性の活躍の場の拡大とワークライフバランス」についてのご講演をいただきました。



「京都大学男女共同参画企画推進委員会の取組み」
男女共同参画企画推進委員会長
法学研究科 西村健一郎教授

京大の男女共同参画企画推進委員会は、平成17年11月に発足し、調査・分析のもと、アクションプランを策定する二つのワーキンググループに分かれて活動を行い、今年6月にアクションプランの原案ができるところまでできました。具体的な活動はこれからというところです。

私は「労働法」「社会保障法」を担当しています。労働法を歴史的に見ると、男女共同参画における現在の課題として、以下の3点があげられます。1つ目は「均等法」です。均等法が発展をとげ、女性の深夜労働、時間外労働、休日労働の規制はなくなりました。しかし一方で「労働基準法」における母性保護を鈍化させました。これが2つ目の課題です。そして3つ目は就業継続の措置の問題です。出産・育児に対しては「育児休業法」、高齢化に対しては「介護休業法」ができ、休業中の所得保障が、少しずつ増額されてきています。また、労働関係の課題だけでなく、社会的には、セクシャルハラスメントの問題が大きな関心を集めています。

大学という場では、雇用関係、就業関係だけでなく、学ぶ学生・院生がたくさんいます。セクハラの問題も出てきます。男女共同参画は、雇用面だけで考えられないところにきています。

私は、男女共同参画を具体的な職場の中で考え、何が問題なのかを明らかにしていかなければならないと考えています。

今日はぜひ、佐藤先生に「京大での問題点。東大の取組みに比べ、京大の遅れているところ」を教えていただき、活動を引っ張っていただきたいと考えています。



「京都大学女性研究者支援センターの組織と活動ー『京都大学モデル』の目指すもの」
女性研究者支援センター長
医学研究科 塩田浩平教授

女性研究者支援センターは、昨年9月に発足しました。京大は、女性研究者支援の取り組みが遅れており、大学として、機関を設置し、積極的に女性研究者支援を進めようと考え、科学技術振興調整費のプログラムに応募し、採択されました。

女性研究者支援センターの拠点は、医学部の北西角にある元官舎の建物です。子どもが遊べる庭、1階には女性のための多目的スペース、相談室、2階には会議室があります。

センターの活動は「交流・啓発・広報」「相談・指導」「育児・介護支援」「柔軟な就労形態による支援」の4つの柱を立て、事業を行っています。交流・啓発・広報事業としては、シンポジウム、女性研究者との座談会、女子高生向けの車座フォーラムなどを実施してきました。相談・指導事業としては、相談室の開室、メンターによる助言制度を実行しています。育児・介護支援では、病児保育室、赤ちゃんコーナー開設を行い、今後は、子どもの保育を実施していきます。柔軟な就労形態による支援事業としては、研究実験補助者雇用制度を実行し、本日のように就労形態についての研究会やワーキンググループ会議を開催しています。

大学からは科振費とほぼ同額の経費を補助していただき、科振費の補助終了後も、大学として女性研究者支援事業を発展させて行こうと、重点事業の1つに挙げられています。女性研究者が増加し、活躍してくれるために、センターとしてサポートをさせていただく考えです。活動についてご意見等いただければ幸いです。

センターからの
お知らせ

◆理学研究科女性教員と学生・院生・ポスドクなどの方々の交流会を開催します
日時：7月19日(水) 17:30~19:00
場所：理学部2号館113教室
出席予定の女性教員：西村いく子先生、久家慶子先生、稲葉力ヨ先生、登谷美穂子先生 他

◆7月中旬より、センター施設利用ができます。
学会などの保育ルームとして、会議や集会の場所として、ご利用ください。
◆8月20~24日にサマースクール(仮)を実施します。
小学校1~3年生の子ども向けの夏の学校です。科学教室などを予定していますので、奮って応募ください。

講演：女性の活躍の場の拡大とワークライフバランス

－制度導入から仕事の見直しを含めた運用へ－

東京大学社会科学研究所

佐藤博樹教授



私の専門は、経営学の中の人事管理です。タイトルでは「女性の活躍の場の拡大とワークライフバランス」と2つ課題をあげていますが、私は、両方が重要だと思っています。

下の図を見てください。横軸が「均等」度です。性別にかかわらず、意欲や能力に応じて活躍できる職場あるいは組織（大学）であるかどうかです。左に行けば行くほど「均等」が実現できている職場だと考えてください。縦軸は「両立支援」度あるいは「ワークライフバランス」度です。出産や育児や介護などライフイベントがあっても仕事を続けられるような支援の仕組みがあるかどうかです。上に行くほどその仕組みがあると考えられます。

		均等施策の充実度	
		← 高い	低い →
ファミリー・フレンドリー	↑	女性の定着率が高い 男女の職場分離がない 既婚や子どもをもった女性が多い 既婚や子どもをもった女性管理職が多い	女性の定着率が高い 男女の職域が異なる 既婚や子どもをもった女性が多い 女性管理職が少ない
	↓	女性の定着率が低い 男女の職場分離がない 既婚や子どもをもった女性が少ない 女性管理職は多いが未婚者が多い	女性の定着率が低い 男女の職域が異なる 既婚や子どもをもった女性が少ない 女性管理職が少ない

「均等」と「両立」を組み合わせると4つのセルができます。右上のセルに該当するのは、結婚や出産や子育てなどでも女性が仕事を続けやすいものの、女性の多くは補助的な仕事にしか従事していない職場です。つまり、両立は充実しているが、均等は進んでいません。では、左下のセルはどうか。均等は進んでいるので、女性が様々な仕事で活躍しているし、女性管理職も多い。しかし、結婚する、子どもが生まれるなどのライフイベントがあると仕事を続けにくい、定着率が低くなる。両立が進んでいないために、結婚したり子どもが生まれたりすると辞めて行く女性が多いためです。今回の「均等法」の改正で、男女両性に対する差別が禁止になったのですが、均等法が成立した当初は、男性と同じように意欲や能力のある女性が、男性と同じキャリアを歩めるようにするということが主眼がありました。そこで、女性が男性と同じように働き、男性と同じように仕事ができれば、女性でも管理職や、いろいろな仕事に就けますよという形で、均等を実現しようとたわけです。しかし、女性にとっては男性の働き方を受け入れることが必要と

なったとも言えます。女性が昇進していくためには、自分の生活を犠牲にせざるを得ない、あるいはスーパーレディーでないと仕事と生活の両立が実現できないことになりました。こうした結果、最近、会社に入ってくる若い女性は、自分の生活を犠牲にするのは嫌だし、スーパーレディーのように自分は有能ではないので、自分には無理と判断してしまいがちになります。どちらもおかしいわけです。左上のセルのように「均等」と「両立」がともに実現できるようにしなければならないのです。左下のセルに該当する職場は、男女役割分業を前提とした男性の働き方を前提にするのではなく、それを変えて行くことが必要です。「均等」を実現しながら、同時に「両立」を実現する。「両立」を実現するためには、実は、男性の働き方を見直すということが大事なのです。

「均等」について、すでに制度的にはできています。しかし、女性の活躍の場の拡大を考えたときに、能力を高められる機会が均等であるかが大事だと思います。これには、現場の管理職が、教育の場であれば、学生を指導している教員が、部下あるいは学生の性別にかかわらず、個々が持っているポテンシャルを適切に判断し、能力開発やキャリアを積めるようにしなければならないのです。もう一つは、ワークライフバランスです。育児休業と短時間勤務は制度的にはできていますが、必要なのは、その制度をきちんと使えるような職場作りで、仕事の仕方を変えることです。残業や休日出勤をいつも前提にする仕事の仕方ではなく、仕事をする人は「時間制約」があり、ある時は休業をとる、ある時は短時間勤務になるということを前提にした仕事の仕方しなければならないのです。職場の管理職に求められることは、部下が休業したり短時間勤務になったりしても対応できる職場作りです。育児休業をとる人がでて職場がうまく回るように、お互いに情報共有ができ、引き継ぎもきちんとでき、仕事をカバーできる職場にすることです。また、短時間勤務でも仕事の質を落とさずに、フルタイム勤務と同レベルの高い仕事ができる仕事の仕方です。

これからは「時間制約：社員が仕事に投入できる時間には制約がある」ことを前提にして、いかに効率的に部下に仕事をしてもらうかを、管理職が心がけることが大事なのです。制度を導入するだけでは、女性の活躍の場とワークライフバランスの問題は解決しないし、女性管理職や女性研究者が増えていかないとします。



データで見る女性の躍進（４）

広報事業ワーキンググループ主査
文学研究科教授 伊藤公雄

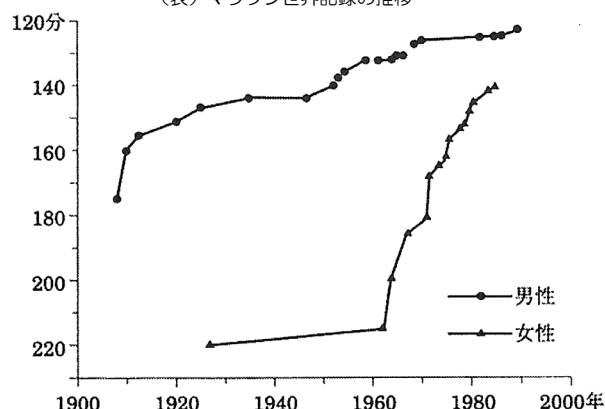
最初にひとつ質問。オリンピックで女子マラソンが正式種目になったのはいつでしょう？実は、ほんの20年ほど前、1984年のロスアンゼルス大会でのことである。それでは、なぜ女子マラソンはそれまで種目として取り上げられなかったのか。理由は単純である。「女性は体力がないから長距離走は無理だ」というのが、長い間、世界の常識だったからだ。

女子マラソンの成立については、あるエピソードにふれる必要がある。1966年のボストン・マラソンで起こった「事件」のことだ。当時、ボストン・マラソンは、「世界中の誰にでも開かれた」マラソンとして知られていた（現在では、ある程度の長距離の記録があることが条件になっているようだ）。しかし、この「誰にでも開かれた」マラソンに、ロバータ・ギップさんという女性が参加を申し込んだところ、拒否されたのである。この拒否にもめげず、彼女は、「男性」にみせるために青い服を着て茂みからスタートし、見事ゴールインしてみせたのだ。ギップさんは、女性にもフルマラソンが可能であることを、自分の身を以て証明してみせたのである。しかし、国際陸上連盟は、女子マラソンをなかなか正式に認めなかった。実は、国際陸上連盟公認の初的女子マラソンは、日本で開催されている。1978年の東京国際女子マラソンがそれである。オリンピックに

ついては、さらに時間がかかり、冒頭にふれた1984年まで待たねばならなかったのである。

表でみていただければ一目瞭然のことだが、女性のマラソン記録の伸びは著しい。このペースでいけば男性の記録を突破しかねないほどだ。男女には、確かに生理学上の差異がある。しかし、このマラソンの例に見られるように「実際はできること」がジェンダー・バイアスによって「できない」ことになっているケースは、まだまだあちこちで見受けられるだろう。これまで無視されてきた女性のポテンシャルを可視化することは、女性の躍進にとって重要な鍵になるはずだ。

（表）マラソン世界記録の推移



（表）出展：武蔵芳照、スポーツ医学からみた年代別・性別スポーツ指導、文光堂（1994）

京都大学の女性教員の部局分布

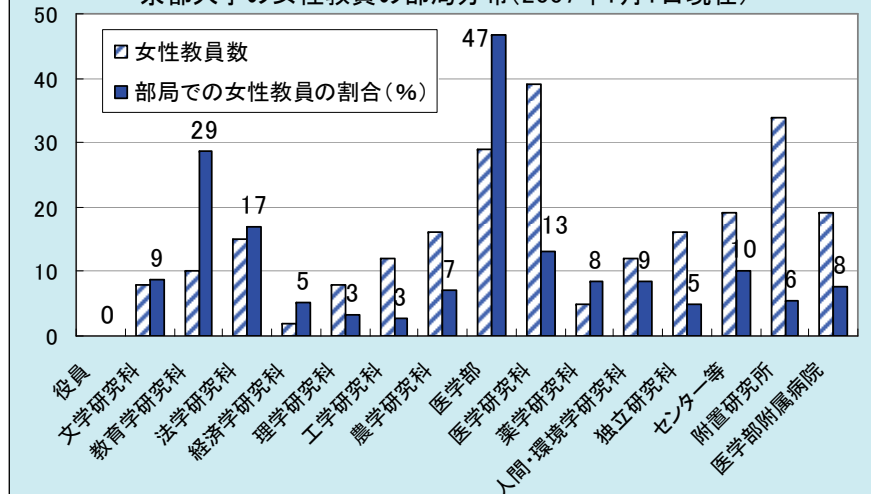
女性研究者支援センター 特任教授 登谷美穂子

先日、薬学研究科の方からお電話を頂いた。その際、「薬学研究科には女性教員がほとんどいません」という話になり、一度ニュースレターに掲載しましょうと約束したのでそれを紹介したい。京都大学の女性研究者のデータは、もうすぐ刊行される男女共同参画企画推進委員会のアンケート調査報告書にその詳細が掲載されている。このデータはそこから引用させて貰っているので、詳細についてはそちらをご覧頂きたい。

右の図は、常勤女性教員数の絶対値を斜線で、比率を青で表している。研究科の中では、教育学（29%）、法学（17%）、医学（13%）が10%台に乗っている。学部では、保健学部が47%である。女性教員比率の小さい研究科は、予想通り工学、理学（3%）が5%未満である。

お電話の薬学研究科は8%、京都大学の中ではそれほど低い比率ではない。しかし、女性比率が2割にならないと、女性も少しいるなという感じはしないものである。逆に女性が半数近くなると、数字以上の比率を感じるから不思議なものである。

京都大学の女性教員の部局分布（2007年1月1日現在）



連載：研究者になる！－第3回－



法学研究科教授 横山美夏

私が、母校の早稲田大学法学部からそのまま同じ大学の大学院に進学したとき、私も、周囲の院生も、私が将来常勤の大学教員になれるとは思っていませんでした。

当時、全国的に見ても法学部に女性教員は少なく、増して、私立大学出身者の女性に就職口はない、といわれていました。ですから、私には、将来就職できるとは思えませんでしたし、周囲も、そのうち結婚して主婦になるのだろうけれど、非常勤でもあればいいね、と言っておりました。ただ、民法の解釈学がとても面白かったので、勉強が続けられればいいと思い、進学したのです。当時は、バブル経済期に入ろうとしていたときでしたから、自分1人食べてゆくぐらい、何とでもなると高をくくっていたところもあります。とはいえ、修士課程にいたときは、我を忘れるほど熱心に研究に打ち込んだわけではなく、研究そのものも、とても中途半端だったように思います。

そんな私の考え方が変わったのは、博士課程に進学すると同時に、早稲田大学法学部で3年間の任期付助手に採用されてからです。というのも、単純ではあるのですが、助手に採用されて経済的な心配がなくなると同時に、給料をもらって研究するからには、学費を出して研究していた今までとは違い、給料に見合うだけの勉強をしなければならぬ、と感じたからです。また、早稲田大学法学部では、それまで、女性の助手が採用されたことはありませんでしたので、自分がきちんとしないと、助手に推薦した下さった指導教授にも、後輩の女子学生にも迷惑がかかる、という責任も感じました。そして、当時はあまり意識していませんでしたが、一生懸命頑張れば、もしかしたら、研究を自分の仕事にできるかもしれない、という希望が生じたことも、考え方が変わった大きな要因だったと思います。

任期付であっても、研究が仕事になったことによって、研究に対する真剣さは、相当に変わりました。また、大学院生のときと違い、2人1部屋ながらも研究室が与えられ、研究費も1人前に学部からいただけるようになるなど、研究環境にも恵まれました。さらに、同世代の助手が、朝から晩まで勉強し続ける姿を目の当たりにしたことも、大きな刺激になったように思います。

助手論文のテーマは、フランスにおける不動産売買契約

の成立過程についてでした。1804年の民法典制定後から現在までの関連する判例をくまなく調べ、分析する作業は、時間はかかるとはいえとても楽しいものでした。結論をどのように理論構成するかについても、とても苦しみましたが、考える苦しさのなかに、楽しさがあふれていることを実感したのもこのときです。

とはいえ、その後、関西の大学に就職の道が開けたときは、それが、とても幸運なことであつたにもかかわらず、嬉しいというより、実家から離れ、友達と離れることの淋しさのほうが大きくて、相当に躊躇しました。正直、就職が遅れても東京にいたいと思ったくらいです。研究に対する姿勢が変わったとはいいいながら、まだまだ甘い考え方が抜けていなかったのでしょう。

結果的には、指導教授や家族に押し出されるようにして、大阪に来ることになりました。でも、今では、関西に来て本当に良かったと心から思っています。初めて就職した大阪市立大学法学部でも、女性の教員は、当初、私ひとりでしたが、とても快適な研究環境で、優秀かつ温かい人柄の同僚に恵まれました。もちろん、それまで自分が知らなかった考え方に遭遇して、驚いたり落ち込んだりもしました。でも、それらを通して、自分の目指すべき研究はどういうものかについて、考えを進めることができました。そのなかで、フランス法との比較法研究を深めてゆこう、という思いが強くなり、研究の方向性がつかめたように思います。

京都大学法学研究科に就職したのは、2001年の春です。当時、夫は東京の大学に勤めておりましたので、私が京都大学に就職したときは、定年退職するまで別居結婚のつもりでおりました。幸い、しばらくして夫も関西の大学に職を見つけることができましたが、これもまた、幸運としかいいようがありません。

京都大学でも、良い出会いをたくさん経験しています。なかでも、女性教員懇話会を通じて、いろいろな研究分野の、私よりも年上の卓越した女性研究者に出会うことができるのは、とても素晴らしいことだと感じています。自分にとってのロールモデルが身近に多くおられ、それぞれの置かれた環境で澁刺と研究をされている姿を見ることは、とても大きな励みになるからです。あらためて、ロールモデルの存在の重要性を実感すると同時に、自分自身もまた、研究者志望の女子学生や院生にとって、良いロールモデルとなることができるよう、責任を感じています。

