

## 男女共同参画の推進について（報告）

### 第1 検討会設置に至る経緯

### 第2 検討会での検討の経緯等

### 第3 検討結果について

検討課題1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

検討課題2 カリキュラム及び研究におけるジェンダー学の拡大充実

検討課題3 大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備

検討課題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

検討課題5 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

検討課題6 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善

検討課題7 研究における男女共同参画の推進、女性研究者の研究環境の改善

検討課題8 不服申立制度の導入

検討課題9 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処

検討課題10 育児環境の整備、介護との両立支援について

検討課題11 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について

検討課題12 その他

### 第4 まとめ

別掲 男女共同参画に関する検討会委員

## 男女共同参画の推進について（報告）

平成12年12月14日  
男女共同参画に関する検討会  
座長 藤本 征一郎

### 第1 検討会設置に至る経緯

平成12年6月27日開催の部局長会議において、丹保総長から、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て、国立大学協会に「男女共同参画に関するワーキング・グループ」が設置され、その報告書「国立大学における男女共同参画を推進するために」（以下「報告書」という。）においていくつかの提言がなされたことから、本学においても男女共同参画について検討会を設置し、今後、どのように対応すべきか検討したい旨報告があった。その後、平成12年7月12日開催の部局長会議において、総長から、総長の私的諮問機関として「男女共同参画に関する検討会」を設置すること、この検討会は男女共同参画について予備的に検討を願い、未来戦略検討ワーキンググループ等において具体的な検討を行っていきたい旨の報告がなされ、了承されたものである。

なお、検討会は、藤本医学部附属病院長を座長とし、委員は総長が指名した5名（別掲）で構成された。

### 第2 検討会での検討の経緯等

本検討会は、平成12年7月28日に第1回の会議を開催し、総長から要請のあった検討課題の確認が行われた後、次の事項について検討を行い、提言することとした。

- 検討課題1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明
- 検討課題2 カリキュラム及び研究におけるジェンダー学の拡大充実
- 検討課題3 大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備
- 検討課題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
- 検討課題5 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進
- 検討課題6 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善
- 検討課題7 研究における男女共同参画の推進、女性研究者の研究環境の改善
- 検討課題8 不服申立制度の導入
- 検討課題9 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
- 検討課題10 育児環境の整備、介護との両立支援について
- 検討課題11 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について
- 検討課題12 その他

### 第3 検討結果について

検討会では、計5回にわたって検討した結果、以下のとおり提言することとしたので報告する。

## 検討課題1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

### -----大学の果たすべき責任と方針の明文化，具体的方策の策定-----

男女共同参画社会の理念を実現するためには、本来的には、歴史的経緯を持ちながらも、現代社会では合理的根拠のない社会的役割としてのジェンダー（社会的性役割）という認知バイアスを取り除くことから始めなければならない。それは大学社会のみで可能となるものではなく、社会の至る所での意識改革を必要とする。大学の役割としては、セックスとジェンダーの違いを明確に区別しつつ、意識改革のリーダーシップをいかに発揮するかであると言える。「報告書」にあるように、欧米に比べて日本の大学が計数的に見て大きく遅れていることは事実である。特に閉鎖的社会と考えられる日本における男女差別の長年の歴史的経緯を考えれば、他の人権問題と同様に、2世代 50～60年を単位とするくらいの根本的な意識改革を進める計画を提言することが必要と思われる。そのモデルとして北海道大学がリーダーシップを示すアクションを取らなければならない。北海道の歴史と地域特性を考慮しつつ、道内の男女共同参画を推進するための高度で着実な社会連携型の研究・教育活動を通じて、北海道における男女共同参画推進のセンター的役割を果たして行くことが期待される。

本学における男女共同参画の推進は、働き・学び・研究する全ての教職員、学生、大学院生などが、能力を十分に発揮し、社会の中の大学の存在意義を認識しつつ、生きがいを感じて生活する環境づくりをめざす取り組みの一環である。そのためには、男女共同参画推進のための果たすべき責任と方針を広報誌や学生便覧等により表明し、全教職員、学生の意識を促す必要がある。また、以下に提言する具体的方策の実現に努力することが望まれる。

## 検討課題2 カリキュラム及び研究におけるジェンダー学の拡大充実

### -----ジェンダー研究関連講座の増設-----

本学のカリキュラムにおけるジェンダー学の実情を調査するため、全学教育シラバス、文系学部専門科目のシラバスについて、キーワード検索を行った（調査資料1参照）。また、ジェンダー研究の実情を調査するため、研究者総覧の研究キーワード検索を行った（調査資料2参照）。更に、本学におけるジェンダー関係の卒業論文題目と修士学位論文題目を調査した（調査資料3参照）。

これらの調査から、本学においては、ジェンダー学関連の教育と研究は個別的に行われてはいるものの、社会が要求するレベルから見て量的、質的に不十分である。ジェンダー学関連の体系的な教育・研究を行うためには、それを主な仕事とする講座（またはセンター）とスタッフを位置づけ、その周囲に全学的な協力講座（研究者）を組織する必要がある。ジェンダー学関連の教育は、学生の専門教育とは別に、学生なら誰でもが受講できるように、全学教育科目のなかで開講されるのが望ましい。更に、学部専門や大学院教育科目として開講される状況が望ましい。ジェンダー学担当スタッフは、いずれかの大学院研究科に所属し、後継者養成にあたる。

学内におけるジェンダー学関連講座（研究者）を一層充実させていくため、本学におけるジェンダー学を主な仕事とする「ジェンダー学研究関連センター（中核となる教官とその他のスタッフ）」を置くことが必要と考える。

このセンターは、教育と研究の他に、男女共同参画推進担当機関、ポジティブ・アクション担当組織を置き、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントなどの相談実務センター、広報活動のセンター的役割を持つようなセクションを持つなど、総合的なセンター機能を果たす。

### 検討課題3 大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備

#### -----男女共同参画推進担当機関の設置-----

本学教職員に女性が雇用されている状況について調査した（調査資料4参照）。

これらの調査から、本学においては、学生・大学院生にしめる女性比率の増加に比べて、女性教員比率の増加が極めて少ない状況が明らかになった。女性学士の比率が1955年4.0%から1975年7.4%、2000年25.2%と増加し、女性修士比率も1955年1.0%から1975年3.2%、2000年19.9%と増加し、女性博士比率も1975年1.9%、2000年15.4%と増加して来たのに対し、女性教員（講師以上）の比率は、1955年0.5%から1975年2.0%、2000年3.8%と微増したにすぎない。女性教員が、女子学生や女子大学院生の社会的役割モデルになること、男子学生・大学院生にとっても男女共同参画社会を現実的に考える一助になることを考慮すると、ポジティブ・アクションの必要性が支持されよう。女性教員のアカデミックヒストリーを調査することによって、ポジティブ・アクションにつながる種々の可能性があると考えられる。

また、助手にしめる女性の比率は、女性教員（講師以上）の比率に比べると高い（2000年9.4%）が、これと関連して、「報告書」では教員（助手を除く）と言うように助手の社会的認知に問題が残されている。「助手」という呼称が補助的な意味合いで使われるため、「自立していない」という誤解を社会的に受けやすいなどの問題があるので、現行制度では難しい面もあるが、将来的に呼称を替えること（一例としては、\*\*\*研究科講師<学内発令>）について、全学的な議論と合意が必要であろう。

上述した様々な問題を解決し、実情を把握するために関連調査資料を整備していくなどの役割を担った「男女共同参画推進担当機関」の設置が望ましい。

この機関は、大学の外にも開かれていて、北海道におけるジェンダーに関連した生涯学習のための資料センターとしての役割も果たす。このセンターは、検討課題2の「ジェンダー学研究関連センター」と同一組織内の異なる機能であってもよい。

### 検討課題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

#### -----2010年までに教員の女性比率を20%、ポジティブ・アクション担当組織の設置-----

##### (1) 教員の公募システムの確立と情報の広範な流布

教員を公募するという方向は、男女差別問題のみにとどまるものではなく、教員公募に当たっては、一般に透明性が守られなければならない。当然ながら、大学で教員募集等を一般に公表しないということはあってはならない。しかし、公募情報入手について男女間で差があるというデータは見つけられない。現時点ではインターネットに頼る方法がもっとも効果的と思われ、「報告書」以上の方法を見いだすことはできない。

##### (2) ポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション）の採用

ポジティブ・アクションを積極的に推進することが望ましいとされているものの、採用・昇進の理由として女性であるということのみを取り上げることは、一般へのアカウントビリティが十分とはいえない。しかし、直接の研究業績のみが唯一の基準となるべき場合と、教育効果やその他の間接的効果を考えるべきポジションとを区別するならば、そのポジションが女性であることが望ましい環境、たとえば女子学生が多い教育部門などでは、逆に研究業績のみを採用・昇進基

準とすることが一義的であるとはいえない。

もちろん、業績が他の男性候補と同一レベルにある場合には、ポジティブ・アクションとして女性を選ぶことは、積極的に推進すべきである。更に、女性候補者の業績が男性候補者に比べて劣る場合であっても、当該のポジションで求められている「能力」を確認する方法を検討すべきであり、また、そもそも女性であるが故に業績達成に不利な状況であったかどうかを確認する方法も検討すべきである。

これらの検討課題を調査・追跡・研究していくために、「ポジティブ・アクション担当組織」の設置が必要である。その組織は、検討課題2の「ジェンダー学研究関連センター」と同一組織内の異なる機能であってもよい。

「報告書」が2010年までに教員の女性比率20%に引き上げることを達成目標としていることの具体的取組策としては、「北海道大学における教員選考についての指針」（平成6年3月16日、評議会申合わせ）に「教員の選考にあたって、男女共同参画社会基本法に則り、教員の男女比に配慮する」という1項目を加え、女性教員の採用・昇進を推進することを明文化することが望ましい。また、各部局における「男女共同参画」の推進状況を点検評価項目に加えることも考えられる。

## 検討課題5 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

### -----女性の少ない分野への進学奨励の対策-----

現代においても、乳幼児教育・初等教育の段階から、社会的に女性のあるべき姿という観点からの教育・しつけが行われている。結果として、女性自身がジェンダー・バイアスを意識することなく文系を目指すことになっていると考えられる。このような社会的状況の改善は、いわゆる女性らしさ、男性らしさを求める基本的態度を改めることから始めなければならない。もちろん、大学教育を通じて、学問的興味シフトをもたらす工夫があるべきである。そのためには、制度としても、専門を変更する自由度の高さを保証しなければならない。さらには、多くの人権問題の歴史で明らかのように、差別されている側のリーダーシップ、たとえば、大学では女性教員のリーダーシップが重要な変革点を形成すると思われる。

## 検討課題6 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善

### -----非常勤講師が専任になる機会の拡大-----

本学の各学部・大学院研究科などにおける非常勤講師数、男女比、継続年数、本務校の有無について実態調査資料を作成して検討した（調査資料5）。これらの資料から見ると、本務校を持たない常勤化した非常勤講師に女性の比率が高いので、教育歴と力量を評価したポジティブ・アクションによって、女性非常勤講師を専任教員として選ぶことを積極的に推進すべきであろう。また、研究環境を整備することが、教育力量の向上にも繋がる可能性が高いので、本学として努力すべきことである。研究環境として、図書館利用カードの発行、紀要への執筆許可や紀要を配布する対象者として認定すること、一定数のコピーカードを必要経費と認めて発行するなどが当面可能な措置として考えられる。

更に、本務校を持たない常勤化した非常勤講師を教員に準ずる者として、学内の共同研究プロジェクトに参画できるような制度の改革について、全学的な合意形成が必要である。また、非常勤講師の科学研究費申請権を拡充していくことについての合意形成も必要である。これらの取り組みは、非常勤講師が専任になる機会の拡大に繋がっていくのではないかと考える。

一方で、「非常勤講師」という呼称の問題があげられる。法的に見て、発令は「講師」で

あり、常勤・非常勤を区別するために「非常勤」を付しているに過ぎない。「客員教授」や「客員助教授」の名称は、現行基準でも使用可能なので、その名称に相応しい人物については、客員教授や客員助教授の名称を付与することが必要である。

#### 検討課題7 研究における男女共同参画の推進，女性研究者の研究環境の改善

##### -----大学組織のポスト（部局長，評議員等）の女性の割合の増加-----

本学の各部局・短期大学部における総長発令の全学委員の男女比について実態調査資料を作成した（調査資料6）。これらの資料からみると、女性教員が重要な全学的委員として活躍している割合は2%と少なかった。男女共同参画社会を形成していくという精神で、女性教員を重要な委員に任命することが必要である。大学構成員が意識しなくても持っているジェンダー・バイアスによって選出されにくいということもあるので、女性教員のリーダーシップ発揮を強化するためには、その登用をはかる立場（総長や部局長）のリーダーシップが求められる。たとえば、ジェンダー・バイアスの影響が出る「投票」を必要としない場合（たとえば、各種委員長などの任命）には、総長や部局長が積極的に女性を選ぶことによって、女性がリーダーシップをより多く発揮する機会を作らなければならない。具体的には、平成13年度発足予定の「総長室」の構成メンバーに女性教員が任命されることが望まれる。加えて、女性教員の絶対数が少ないために重要な全学委員になっていないと推測されるので、検討課題4で記したとおり、女性教員増加のためのポジティブ・アクションを積極的に推進することが必要である。

#### 検討課題8 不服申し立て制度の導入

##### -----不服の受理，調査，問題解決に当たる学内機関の設置-----

学内における女性教職員の研究・教育環境，人事，施設・設備などに関する不服申し立ての受理，調査，問題解決に当たる「男女平等委員会」のような機関の設置が望ましい。

本来であれば、上記のような諸点についてジェンダーの視点から判断する、相談、調査、調停、勧告の権限を持つこのような機関は、上位機関から派遣されるオンブズパーソンによって構成されていることが望ましい。しかし、人事院に公平審査制度があるものの、その制度を十分に活用できる状況にあるとは言い難い現状であり、次善の対応策として以下の条件を満たした学内機関（男女平等委員会）の設置を提案したい。

- 1 すべての部局から独立した機関であること
- 2 必ず学外委員を加えること
- 3 女性が半数以上であること
- 4 実際の権限と専門性を持つこと

大学においては学部自治の考え方が強く、学部・部局を超えた機関を設置しなければ、不服申し立てが行われた場合に、部局内のみで対応し処理することが懸念される。不服申し立てが行われるケースは、立場の弱い被害者の救済が目的であるが、セクシュアル・ハラスメントとは異なり、待遇における不平等についての基準が必ずしも自明ではなく、男性教員が大部分を占める教授会において、女性に対する理解が十分に浸透しているとは考えがたい。このため、「男女平等委員会」は、部局の利害に影響されない独立した機関であって、被害者の利益を代弁できるような当事者がその中に含まれていることが必要となる。また、部局にたいして述べたのと同様のことが、大学自治についても指摘できる。つまり、学内利益を公共利益に優先させることがないようにするには、大学改革の過程における外部評価、第三者評価の導入と同じような発想から、学外から法律や心理学を専門とする委員を「男女平等

委員会」に加えることが必要であろう。更に、この委員会が名目のみのものとならないためには、調査、調停に際しての実際的権限が付与されていなければならない。また、謝金等の予算措置も必要であろう。

このような委員会の活動として考えられるものは、施設・設備、人事・機構、研究・教育その他の領域にわたるジェンダーの視点からの点検と、それにもとづく勧告及び提言であり、なによりも事前の予防をめざした男女平等意識の啓発である、また、当然のことながら、相談窓口の開設と実際の問題の解決にあたる必要がある。この「男女平等委員会」は、検討課題2の「ジェンダー学研究関連センター」と同一組織内の異なる機能であることによって、相互に補完しあいながら統一的にジェンダー問題に対応できるのではないだろうか。

### 検討課題9 セクシュアル・ハラスメントの防止と問題の対処

#### -----セクシュアル・ハラスメントの生じない教育・研究環境の維持-----

平成11年4月に、「北海道大学におけるセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を受ける職員の配置に関する規定」が制度化され、相談活動を開始している（参考資料1）。セクシュアル・ハラスメントが生じないための不断の啓蒙活動が重要であり、学内における健全な教育・研究環境の維持のために広報活動も重要である。また不幸にしてセクシュアル・ハラスメントが起こった時に敏速・適切に被害者と加害者に対応するためのきめ細かい努力が今後も必要である。そのために、相談室の設置、相談員の研修、資料の収集と整理、事例の検討・公表の有無・研究活動などが必要である。

検討課題2の「ジェンダー学研究関連センター」の教職員が、現在のセクシュアル・ハラスメント相談員会議のメンバーとなり、同センター内の他の機能とも連携しながら、相談活動、相談員の教育、広報活動、教育・研究活動の中心になることは、利点が大きいと考えられる。

### 検討課題10 育児環境の整備、介護との両立支援について

#### -----ニーズに合った保育施設の設置-----

育児若しくは介護にあたる必要の生じた本学の教職員、学生が安心して就労、就学できる条件を整備することは、大学の研究と教育の質を高めていくために不可欠である。その整備には2つの側面がある。一つは、保育施設（サービスを含む）等の施設面の充実であり、他の一つは、本学の人事管理としての取り組みである。前者は現実に必要不可欠な保育施設等（病児看護を含む）を整備することであるが、これは必要条件であっても、教職員にとっては十分条件ではない。本来は、教職員が出産・育児・介護等の合理的理由によって就労困難となることが予見できるならば、組織として、事前にその困難を人事配置等によって克服するための方策を考慮しておくべきである。すなわち、復職までの間、人員の代替、非常勤講師の採用などが配慮されるべきであろう。さらには、出産のための休暇以外では、男性が女性と同程度に育児・介護等のための休暇や休職が当然となる職場環境の整備が必要であろう。この両者が共に整備されることによって、女性職員のみが育児や介護のために退職を余儀なくされることのない、理想的な男女共同参画社会としての「北海道大学」が実現することになる。

なお、育児施設に関しては、現在、本学には保育園「子どもの園」がある。1958年開園、1969年新築移転、2000年再度新築移転した。定員が26名で、保育時間は8時－18時（延長保育20時）、設置・運営形態は無認可共同保育所である。大学、父母会、職員によって運

営されてきた歴史が長く、保育者も長く働いている中で経験の蓄積がある。利用している父母からの要望、保育職員、学内教職員などからの要望は様々である。例えば、利用者の制限、保育時間の制限、保育料が高額なこと（月当たり5万3千円－8万円）などである（調査資料7）。対応として、多くの希望者を受け入れることのできる建物・保育職員など規模の拡充、認可保育園への移行などが考えられる。

女性職員の多い医学部附属病院と医学研究科で2000年7月に行った「保育所設置に関するアンケート」集計結果（対象者；全教職員，医員・研修医，看護婦，医療系職員，大学院生，研究生2192名で回収率49.4%）によると，0－6歳児を対象にして，学生でも利用できる，認可型の24時間保育施設を，勤務場所の近くに要望する回答が多かった（調査資料8）。

本学における育児休業・部分休業取得状況を過去10年（平成2－11年）にわたって調査した（調査資料9）。最も多い平成7年に17名（＋部分休業1名）が取得したが，近年は，10名程度で推移している。取得者は全て女性であった。

本学における介護休業取得状況を平成6年－11年について調査した（調査資料9）。現在までの取得者は全て女性であるが，人数はそれほど多くなく推移してきた。

育児や介護に関する本学の教員・職員・大学院生・学生・研究生などのニーズを調査・分析し，あわせて，本学周辺地域の保育施設，ボランティア組織，ネットワークなどの情報を収集し，希望者に紹介するような育児・介護支援センターの設立が望まれる。

教員，職員，医員，学生，研究生やその他の本学関係者が，就労・就学などの社会生活と育児・介護などの個人生活を両立して，人間として豊かな経験を積み重ねることで，本学の内実も豊かになっていくと考える。医学部附属病院で，平成12年10月から，夜間妊婦外来を週2回開始したのも，このような支援の一環と考えられる。アメリカにおける先進的例として，Stanford大学のWorkLife Officeの機能と組織について資料を付した（参考資料2）。

## 検討課題11 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について

### -----大学として通称使用を認める基準の明確化-----

本学では既に研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用を認めており，希望者に対して職員録・研究者総覧・寄稿論文・科学研究費補助金申請・学位申請で，{札幌（東京）花子}のような併記（戸籍名と通称）の形で掲載を認めている。しかし，二つの姓の併記ではなく，戸籍名とは異なる通称を認める基準などについては，今後，検討課題2の「ジェンダー学研究関連センター」の検討・研究課題にしていくことが考えられる。

なお，人事記録，人事発令，給与支払い等の身分に関するものについては，戸籍上の正式な姓を使用することとされている。

## 検討課題12 その他

### -----科学研究に関する諸制度及び研究環境の整備-----

文部省科学研究費などの競争的研究費を申請できる研究者範囲を，非常勤講師やポスト・ドクトラルフェローなどの研究者にまで拡充することを関係機関に働きかけることが必要である。

また，学問研究のあり方が男女によって異なるとは考えにくい分野も多いが，重要と思われる研究課題の認識に男女差のある可能性も推測されるので，科学研究費補助金審査員の性差の配慮（現状では特に女性の審査員を増やすこと。）についても，学会などの関係機関に

働きかけることが必要である。

#### 第4 まとめ

北海道大学における教育・研究・就学・就労の男女共同参画を一層推進し、わが国に男女共同参画社会を実現するリーダーシップを果たしていくために、以下の事項について、提言する。

(1) 本学の中に「ジェンダー学研究関連センター」の設置を検討すること。

その機能としては、

- ① ジェンダー学研究と教育と広報活動
- ② 男女共同参画推進担当機関としての調査研究，資料の収集，方策の審議，点検評価
- ③ ポジティブ・アクション担当組織としての調査研究，資料の収集，方策の審議，点検評価
- ④ 男女平等委員会と連携しての相談活動，調査研究，資料の収集，方策の審議，点検評価
- ⑤ セクシュアル・ハラスメントの相談・啓蒙・教育活動
- ⑥ 育児環境整備，育児・介護と就労・就学の両立を支援するセンターとの連携

組織的には、「ジェンダー学研究関連センター」の教員や職員を中核として、関連する各部局の委員または必要に応じて学外者も加えて委員会を構成し、各委員会が相互関連しながら、全体として「ジェンダー学研究関連センター」の機能を果たすことができるだろう。

(2) 本学の中に、育児環境の整備，育児・介護と就労・就学の両立を支援する専門組織（センター）の設置を検討すること（上記(1)の⑥）。

なお、この組織（センター）では、以下の事項について調査検討し、ニーズに合った形の育児環境の整備を図ることが必要である。

- ① 現存の保育園「子どもの園」の整備拡大，認可保育園への移行（または本学として、教育・研究施設と位置づける）について
- ② 本学キャンパスは広いので、母乳保育などの利便性から、保育園の数を増やすことが必要であるが、この場合も教育・研究施設と位置づけることの可能性（教員免許取得希望学生のボランティア先，子どもと接する機会の少ない学生に保育体験を与えることができる，よりよい保育環境・親子関係・子どもの人間関係の発達・自然体験の重要性などの研究が必要課題として考えられる。）について
- ③ 育児・介護に関する全学のニーズ調査と分析，ネットワーク形成及び支援活動について

(3) 男女共同参画推進のための果たすべき責任と方針を広報誌や学生便覧等により表明すること，また、「北海道大学における教員選考についての指針」（平成6年3月16日評議会申合わせ）に「教員の選考にあたって、男女共同参画社会基本法に則り、教員の男女比に配慮する」という1項目を加えることを検討すること。

以上

別掲

男女共同参画に関する検討会委員

座長	医学部附属病院長	藤本 征一郎
	文学研究科長	瀧川 哲夫
	文学研究科 教授	植木 廸子
	教育学研究科 教授	森谷 梨
	言語文化部 教授	西堀 ゆり

検討会の開催

第1回検討会 平成12年7月28日

第2回検討会 平成12年8月21日

第3回検討会 平成12年9月18日

第4回検討会 平成12年10月18日

第5回検討会 平成12年11月17日