

男女共同参画委员会報告書

(平成17年度)

平成18年3月

東北大学男女共同参画委员会

目 次

1. 平成17年度東北大学男女共同参画委員会活動報告	1
2. 各ワーキンググループの活動報告	
・実態調査WG	4
・広報WG	4
・相談窓口等WG	5
・両立支援WG	5
・奨励制度WG	6
・中期目標・報告書作成WG	7
3. 各部署の取組み	
・文学研究科	8
・教育学研究科	9
・法学研究科	10
・経済学研究科	11
・理学研究科	11
・医学系研究科	13
・歯学研究科	13
・薬学研究科	14
・工学研究科	15
・農学研究科	16
・国際文化研究科	17
・情報科学研究科	18
・生命科学研究科	18
・環境科学研究科	18
・教育情報学研究部・教育部	19
・金属材料研究所	19
・電気通信研究所	21
・多元物質科学研究所	21
・国際交流センター	21
・本部事務機構	22
4. 中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み	
・文学研究科	24
・教育学研究科	25
・法学研究科	25
・経済学研究科	26
・理学研究科	27
・医学系研究科	28
・歯学研究科	28
・薬学研究科	29
・工学研究科	30
・農学研究科	31

・国際文化研究科	31
・情報科学研究科	32
・生命科学研究所	33
・環境科学研究科	34
・教育情報学研究部・教育部	34
・金属材料研究所	35
・電気通信研究所	36
・多元物質科学研究所	36
・国際交流センター	37
5. 平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」への 申請について	38
6. 「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」 (2005.11.26) について	50
7. 学内アンケート調査「育児休業に関する意識調査」の集計結果について	53
8. 平成17年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	86
資料1 平成17年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	87
資料2 平成13年度東北大学男女共同参画委員会報告（H14.4.16評議会報告） に対する対応	91
資料3 第4回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット（抜粋）	95
資料4 第4回東北大学男女共同参画シンポジウムアンケートのまとめ	107
資料5 内閣府主催「チャレンジ・キャンペーン」への登録	111
資料6 男女共同参画奨励賞（沢柳賞）平成17年度公募要項	112

1. 平成17年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

男女共同参画委員会 委員長 野家 啓一

1. これまでの成果と平成17年度の活動

東北大学男女共同参画委員会は平成13年4月に設置されて以来、本学における男女共同参画状況の調査・広報活動、ジェンダー教育の振興、相談窓口の設置などを任務として積極的な活動を続けてきた。活動の基盤となっているのは、平成13年度にアンケート調査を基にまとめられた報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」であり、とりわけそこに掲げられた13項目の提言である。

平成14年度には、その第1項目で提案されたシンポジウムを「第1回男女共同参画シンポジウム：学問・教育と男女共同参画」と題して開催し、当時の阿部博之総長のもとで「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表した。この宣言は、男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の創設、研究・労働環境の改善、不服申立・救済制度の確立などの方針を打ち出し、わが国の帝国大学の中で初めて女子学生に門戸を開放した歴史をもつ「東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して推進する」ことを明らかにしたものである。

平成15年度には、この宣言を受けて沢柳賞の公募と審査を行い、「第2回男女共同参画シンポジウム：性差とは何か？ヒトと人のあいだ」と合わせて第1回授賞式を開催した。委員会内では、従来の「実態調査」「広報」「相談窓口」という3つのWGに加えて、「両立支援」「奨励制度」「報告書」をそれぞれ担当するWGを新たに設置し、取組みの強化に努めた。また、各部署に「男女共同参画ワーキンググループ」を設け、部局ごとの状況調査や改善策の検討を開始した。

平成16年度には、第2回の沢柳賞公募を実施し、「第3回男女共同参画シンポジウム：現代日本社会とジェンダー」と合わせて第2回授賞式を開催した。実態調査WGでは、前年度に実施した意識調査の結果をリーフレットにまとめ、全学生および全教職員に配布した。また両立支援WGでは、教職員アンケート等で要望の強かった学内保育所の設置へ向けて本格的な準備を進め、前年度からの検討をもとに運営プランを策定するとともに、補助金の申請手続き等を進め、次年度の開所を目指して大きな一歩を踏み出した。

このような成果を踏まえて、平成17年度は以下のような活動を行った。

(1) 「川内けやき保育園」の開設

両立支援WG（生田久美子座長）を中心に進められてきた学内保育園が川内キャンパスに竣工し、8月2日に総長および「木這子」関係者の出席のもと、「見学会」が開催された。名称は公募により「川内けやき保育園（Kawauchi Keyaki Nursery School, Tohoku University）」に決定した。同時に「川内けやき保育園利用規程」が定められ、運営には各キャンパスから推薦された委員から成る「運営会議」が携わるようになった。入園者は開園の9月当初は数名であったが、その後順調に増加し、現在では定員（常時保育15名、一時保育10名）に近づきつつある。

(2) 「第4回男女共同参画シンポジウム」の開催

広報WG（米永一郎座長）を軸に企画立案を行い、「どこまで進んだ大学の男女共同参画」をテーマに11月26日にシンポジウムを開催した。東京大学、名古屋大学、秋田大学、早稲田大学など各大学の男女共同参画に対する取組みが報告され、フロアー参加の諸大学も加わって今後の方向をめぐり活発な議論が展開された。また、辻村みよ子副委員長を中心にまとめられた「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」が採択され、大学等のネットワ

ーク構築を推進していくことが確認された。(本報告書第6章および資料3、資料4を参照)

(3)「第3回男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」の授与

奨励制度WG(小谷元子座長)を中心に沢柳賞の公募と審査が行われ、研究部門、活動部門、プロジェクト部門各1件ならびにプロジェクト部門特別賞1件の受賞者が決定された。また、上記の第4回男女共同参画シンポジウムの際に授賞式と受賞講演、ならびにポスター発表が行われた。(本報告書資料6を参照)

(4)「育児休業」に関するアンケート調査

実態調査WG(佐竹保子座長)を中心にして全教職員を対象にした「育児休業に関するアンケート調査」が実施され、集計結果がまとめられた。(本報告書第7章を参照)

(5)「女性研究者支援モデルプラン」の策定と申請

平成18年度科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデルプラン」部門に応募するため、委員会を中心に「モデル事業構想ワーキンググループ」(小谷元子座長)を立ち上げ、全学的な支援のもとに「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」プランを策定し、申請を行った。(本報告書第5章を参照)

2. 今後の課題と提言

上記のように、平成17年度は宿願であった学内保育所の開設をはじめ大きな成果を上げることができたが、他方で残された課題も数多い。とりわけ、毎年指摘されていることだが、教員構成上のジェンダー・バランスは、改善の兆しは見えているものの、依然として目標にはほど遠い段階に留まっている。本学における女性教員比率は現時点で7.7%(全教員2,665名中204名)、また自然科学分野では6.3%(2,253名中142名)であり、このままでは国立大学協会が掲げた「2010年までに女性教員比率を20%に引き上げる」、あるいは第3期科学技術基本計画で提示された「自然科学系全体で25%」という採用目標にはとうてい届かないことは明らかである。

ちなみに、国立大学協会が公表した「国立大学の女性比率一覧」によれば、本学の助手を除く女性教員比率は5.2%であり、これは調査対象となった89大学中77番目である。また旧帝大系の国立7大学の中では大阪大学をわずかに上回る6位という有様であり、1位の名古屋大学(9.1%)には遠く及ばない。その原因はさまざまに考えられるが、何よりも女性研究者のキャリアパスには出産、育児、介護など障害となる幾つかのハードルが存在しており、それを乗り越えるための十分な支援策がとられていないことが大きい。そのため、今回申請を行った「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」においては、1)育児・介護支援プログラム、2)環境整備プログラム、3)次世代支援プログラム、という三本の柱を立て、全学的な支援体制を確立することが目指されている。

また、教職員の研究環境・労働環境の改善についても、開設された「川内けやき保育園」の利用を促進するとともに、それと連動した強力な取組みが必要である。特に、今年度実施した「育児休業に関するアンケート調査」の分析結果をもとに、現在は皆無に近い男性教職員の育児休業・介護休業の取得率を上げることが求められている。

さらに、今年度の男女共同参画シンポジウムにおいて採択された「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」を実質化するために「大学等の男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストサービス利用規約」が作成されることから、これを基盤にしてネットワークを強化し、大学間での情報交換や協力活動を活発にしていくと同時に、日本学術会議や学協会との連携を深めていくことが必要であろう。

以上のような課題を確認した上で、男女共同参画委員会として次年度へ向けて以下のような取組みを提言したい。

- (1)「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の採択を目指して、ワーキンググループを中心にヒアリング等に対する準備態勢を整える。採択後は、「男女共同参画室」を設置し、到達目標の実現へ向けて全学的な協力体制を確立する。

- (2) 教職員のジェンダー・バランス改善を一層促進するため、男女共同参画委員会および各部局の男女共同参画ワーキンググループを中心に有効な改善策を立案・実施する。とりわけ、上記の支援事業には到達目標として「2020年までに女性の講師・助教授・教授の数が0名の部局は1名以上にし、1名以上の部局は助手を含む女性教員の採用時における比率が博士課程の女子学生の比率に近づくことを目標とする」ことが掲げられていることから、その実現へ向けて部局評価ヒアリング等を通じて各部局への働きかけを強める。
- (3) 「川内けやき保育園」の利用促進に努めるとともに、男性教職員の育児休暇・介護休暇の取得促進のために広報活動を強化し、アンケート調査の分析結果をもとに取得率向上のための具体的措置を検討する。
- (4) 「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の対象範囲を本学の卒業生・修了生に対しても拡大するための方策を検討する。
- (5) 本学と名古屋大学との協力のもとに「大学等の男女共同参画ネットワーク」の拡大強化に努め、他大学や他研究機関との情報交換や共同事業の展開を促進する。

2. 各ワーキンググループの活動報告

実態調査WG

実態調査WGは、越後（歯学）、山國（薬学）、遠藤（農学）、塩入（電気通信）、柳原（多元物質科学）、加藤（国際交流）、山本（総務）、佐竹（文学）が委員として参加し、学内における男女共同参画の現状の自己評価と啓発活動のための方針策定の基礎資料として、今年度は「育児休業に関するアンケート調査」を行った。その結果報告書は、本報告書『7. 学内アンケート調査「育児休業に関する意識調査」の集計結果について』に記載されているので、参照いただきたい。

開催状況

平成17年

- 5月下旬～ 今年度の男女共同参画に関する意識調査のテーマ・方針・調査形態（案）を検討するメール会議。WGメンバーのほかに、前実態調査WG座長である米永委員（金研）にアドバイザーとして参加を要請。
- 6月16日 「育児休業に関するアンケート」の概要（案）を、第35回男女共同参画委員会に提出。会議とその後のメールで意見交換、決定。
- 10月初旬～ 「育児休業に関するアンケート」の項目（案）を検討するメール会議。米永広報WG座長がアドバイザーとして参加。
- 10月20日 「育児休業に関するアンケート」の項目（案）を、第38回男女共同参画委員会に提出。会議とその後のメールで意見交換、決定。
- 11月中旬 広報WGの米永座長の要請と協力により、「育児休業に関するアンケート」実施ポスターを東北大学HPに掲載。
- 11月30日～12月9日 委員および総務課の協力により「育児休業に関するアンケート」実施。
- 12月中旬～ 実態調査WGメンバーによる上記アンケートの集計と集約作業、随時のメール会議。

平成18年

- ～2月 上記作業の継続と随時のメール会議。
- 3月1日 第42回男女共同参画委員会にアンケート結果報告書を提出。

実態調査WG座長
佐竹 保子

広報WG

広報WGは、猪俣（工学）、小谷（理学）、塩入（通研）、徳山（情報）、福嶋（経済）、前田（生命）、山國（薬学）、米永（金研）が委員として参加し、第4回東北大学男女共同参画シンポジウム開催、ホームページの更新および委員会活動の広報を主軸として進めた。

1. 第4回東北大学男女共同参画シンポジウム概要
テーマ：どこまで進んだ大学の男女共同参画
参加者：学生・教職員・一般市民（約230名）
日時：11月26日 13:00～17:30
会場：仙台国際センター

内 容：第1部：第3回沢柳賞授賞式、受賞講演、および第1回受賞者成果報告講演
第2部：大学の男女共同参画—現状と課題
基調講演：大沢真理氏（東京大学教授）
演題：「大学の男女共同参画と学術の発展」
パネルディスカッション：名古屋大学・東京大学・秋田大学・早稲田大学・愛知教育大学・東京工業大学・一橋大学・山口大学・東京学芸大学・北海道教育大学
「大学等の男女共同参画推進ネットワーク形成」の呼びかけ

シンポジウムアンケートは、例年通り、シンポジウム会場でアンケート調査を行い、79名の回答を得た。集計結果を資料4に示す。

また、託児室は昨年同様、会場内に託児室を設置し、6名の利用があった。

資料：ポスター、パンフレット（詳細は本学男女共同参画委員会ホームページ参照）
ポスターは全国の大学や政府機関、宮城県内の行政機関およびNPO法人へ送付、パンフレットは全教職員へ、またシンポジウム当日会場で参加者へ配布（資料3）

2. ホームページの更新

上記シンポジウムの他、沢柳賞公募、保育所開設、育児休業アンケート等の案内と東北大学の学生、教員に占める女性比率のデータを更新。

3. 内閣府主催「チャレンジ・キャンペーン—女子高校生・学生の理工系分野への選択—」の協力団体として登録（資料5）

広報WG座長

米永 一郎

相談窓口等WG

相談窓口等WGは吉武清實を座長とし、生田久美子（教育学研究科）、遠藤宜成（農学研究科）、北村勝朗（教育情報学研究部）、柳原美廣（多元物質科学研究所）の5名で構成された。

窓口への相談は寄せられなかった。その要因として「アクセスのしにくさ」が考えられ、受付窓口の設置場所を検討することが来年度への課題として残された。

相談窓口等WG座長

吉武 清實

両立支援WG

本年度の両立支援WGは、生田久美子（教育学研究科）を座長とし、越後成志（歯学研究科）、藤田緑（国際文化研究科）、吉岡敏明（環境科学研究科）、北村勝朗（教育情報学研究部）、米永一郎（金属材料研究所）、吉武清實（学生相談所）の7名から構成された。主として学内保育所（川内けやき保育園）に関わる活動を行なった。本年度の具体的な活動内容は下記の通りである。

活動状況

1. 学内保育所の開所に向け、運営法人である木這子との協議を行い、学内保育所の運営の詳細について具体案を検討した。
2. 学内保育所の名称について、既に行なわれたアンケート結果をもとにメール会議を実施し名称の候補を決定した。候補案について男女共同参画委員会において審議を行ない、その結果、学内保育所の名称は、「川内けやき保育園：Kawauchi Keyaki Nursery school」と決定した。
3. 川内けやき保育園利用規程等の内容について検討を行なった。
4. 川内けやき保育園の完成式において、施設視察を実施した。(平成17年8月2日)
5. 第4回男女共同参画シンポジウム(仙台国際センター)において、見学者に対し保育所を案内し、説明を行った。(平成17年11月26日)
6. 第4回男女共同参画シンポジウムにおける臨時託児所の世話を行なった。(平成17年11月26日)

両立支援WG座長

生田 久美子

奨励制度WG

奨励制度WGは、男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の選出を活動の中心とした。選出の過程と結果は下記の通りである。

1. 沢柳賞選考過程

平成17年

4月：募集開始(HP・ポスター)

6月30日：応募締め切り。総応募数 A：3件、B：2件、C：9件

7月5日：奨励制度WG第1回会合において選考委員の選出(男女共同参画委員会で承認)。

選考委員：野家委員長、大隅副委員長(前年度奨励制度WG座長、医)、徳山委員(奨励制度WG、情報)、湯口委員(男女共同参画委員、本部)、小谷委員(奨励制度WG座長、理)、小田中直樹助教授(経済学研究科、外部委員)、田中真理助教授(教育学研究科、外部委員)

7月13日：選考委員会。沢柳賞受賞候補者決定。

7月20日：男女共同参画委員会にて沢柳賞受賞者決定。受賞者、不採用者へ通知。

2. 沢柳賞受賞者

A部門

矢野恵美 奨励金40万円

法学研究科21世紀COEジェンダー法・政策研究センター研究員

「スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策—男女共同参画推進とDVに関する一考察—」

B部門

石垣政裕 奨励金40万円

経済学研究科助手

「父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大」

C部門

島山正人 奨励金40万円

経済学研究科博士後期課程

「農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究」

特別賞：松崎瑠美 奨励金20万円

文学研究科博士前期課程

「近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割」

* A部門での応募であったが、今後テーマをより深め、研究を推進することを期待し、C部門での特別賞とした。

3. 第4回男女共同参画シンポジウム（11月26日、仙台国際センター）において沢柳賞授賞式、及び受賞講演。今年度は口頭講演（10分）に加え、ポスター発表も行った。

4. 公募要項の変更：

- ・特別賞についての説明「なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。」を加えた。
- ・応募資格を、「個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含むことが必要です。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。」と改めた。

奨励制度WG座長

小谷 元子

中期目標・報告書作成WG

中期目標・報告書作成WGは、男女共同参画委員会委員（前田靖男）を座長として、辻村みよ子、大隅典子、佐竹保子、山本恵一の各委員によって構成され、本委員会の年次報告書を作成するとともに、中期目標・中期計画を達成するための本委員会の取り組み、およびジェンダー教育の充実等について検討することを任務とした。これらに関して、委員間でのメール会議により検討を加えた。

中期目標・報告書作成WG座長

前田 靖男

3. 各部署の取組み

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、森本浩一教授（座長）・木村敏明助教授・岩田美喜講師の3名の委員（女性1人、男性2人）によって構成されており、全学の男女共同参画委員である佐竹保子助教授1名が、それに加わる形で、活動を行っている。

開催状況

会議の開催については、男女共同参画推進ワーキング・グループ側および全学の男女共同参画委員側の双方からの問題提起によって、メール会議の形で行っている。また、全学男女共同参画委員会が開催されるたびに、その回の議事メモと資料を男女共同参画推進ワーキング・グループ側に回覧し、必要に応じてメールで意見を交換している。したがって、会議の開催は随時であり、また継続的である。

活動としては、今年度はおもに講演会の開催に集中した。具体的な内容は以下に記す。また、講演会のポスター等の一部は、男女共同参画推進ワーキング・グループもその作成に協力していたので、参考資料として以下に附載する。

活動状況

1. 男女共同参画のための講演会の開催

- ① 原田夏子氏「戦中・戦後に女子学生として東北大学に学んで」
 - ・ 原田夏子氏は、仙台在住の国文学者・歌人であり、昭和18年10月に東北大学文学部に入学し、昭和21年9月卒業された。上記講演会は、毎年秋に文学研究科が主催となって開催している「阿部次郎記念館公開講演会」の一環として行われた。日時は、平成17年10月29日（土）午後2時から4時まで。場所は、川内南キャンパスの「文教大講義室」にて。大正2年（1913年）、東北大学は日本で初めて女子学生に帝国大学の門戸を開いたが、原田氏は昭和19年に全学851名中9名入学した女子学生の一人であり、戦中の激動期でもあった学生生活を、当時の生き証人として語った。市民の参加も得て、50名を超える来聴者があり、翌30日（日）の河北新報に写真入りの記事が出、ほかに毎日新聞の取材があった。
- ② 樋口晟子氏「男女平等と〈ジェンダー〉——家族社会学の視点から——」
 - ・ 樋口晟子氏は、元東北福祉大学教授で、平成5年から平成17年12月3日まで、12年間の長きにわたり、東北大学文学部同窓会副会長を務められた。上記講演会は、「東北大学文学部同窓会公開講演会」の一環として、文学部同窓会と文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループとの共催で行われた。日時は、平成17年12月3日（土）午後4時から5時30分まで。場所は「KKRホテル仙台」（仙台市青葉区錦町1-8-17）の蔵王の間にて。樋口氏は、家族社会学の最新の学説を紹介しながら、家庭内における男女平等とジェンダーの問題について論じた。文学部同窓会員を中心に30名ほどの来聴者があった。講演後の質疑応答では活発な質問・議論・問題提起がなされ、その後の懇親会でも樋口氏の周囲に人が集まって議論が続いていた。


2. 関係各種の案内・行事

全学や部署の関係行事の折りには、その都度、メールや教授会で呼びかけを行った。

阿部次郎記念館公開講演会
**戦中・戦後に女子学生として
 東北大学に学んで**

講師 原田夏子氏
国文学専攻・教人・名誉教授、戦後
 30年特別入会、戦後30年特別入会

社での出会いと学び
 同窓生との思い出
 六十年前の戦時下の学生生活



原田夏子

日時： 平成17年10月24日(土)午後2時から
 会場： 東北大学大学院文学研究科 文芸大講義室
(東北大学山形キャンパス(文芸内閣))
 主催： 東北大学文学部文学研究科
 入場無料・要観覧券

戦前が60年のは、最近まで戦中・戦後の戦時下の学生生活と戦後の女子学生
 としての体験をもとに生きた人として語る

戦時下の社での学生生活 勤労動員の日々とならぬ人への憧れ！ 学生
 生活で戦時下の女子学生

戦後石にならなくて、戦時下で過ごした、水曜日ごとの阿部次郎先生の座談会(日本
 会)！

平成20年7月10日の社大卒業「生財財財」！ 賞讃！ 平野への願い
 大正(昭和)13(昭和)13年、日本で初めて女子学生に東北大学の門戸を開いた東北大学なら
 での、戦中・戦後30年の追憶(戦時、戦後)東北大学で女子の入学を認めていたのは、東北
 大学女子の創設者東北大学のみだった。

阿部次郎記念館 特別公開「阿部次郎と戦中・戦後の東北大学」
 会期： 10月22日(土)～12月22日(土)
 会場： 阿部次郎記念館
(山形市青葉区米町3-4-29)

公開講演会
男女平等とジェンダー
 家族社会学の視点から
 樋口晟子
元東北福祉大学教授



12月3日(土) 16:00-
 KKRホテル仙台
 2F 蔵主の間
 (入場無料)



主催・会場：東北大学文学部同窓会、
 東北大学文学研究科男女共同参画推進WG

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画推進ワーキンググループは、委員長(セクハラハラスメント防止委員
 長)、男女共同参画委員、男性教員1名、女性教員1名、事務長の5名から構成されている。

活動状況

教育学研究科は平成17年においては、部局内の委員会のスリム化が推進され、男女共同参画
 推進WGも総務委員会の一組織として活動することが教授会で審議された。そのために、17
 年度前半は再編についての審議に費やされ、独自の活動はできなかった。

しかし、教授会の構成員より男女共同参画推進に関しては、総務委員会とは別の組織で特化
 して活動・審議すべきであることが主張され、元の形に差し戻されたという経緯があった。そ
 のために、WG独自の活動は積極的には行われなかったが、関連委員会のセクシャルハラスメ
 ント防止委員会と協働しハラスメント委員会の拡大再編
 をはかり、それに伴って男女共同参画推進WGの体制も
 再編成することになった。それゆえ、今年度は部局全体
 の活動の一環として、WGが協働する形で活動を進めた。

大きな活動としては部局の活動状況の報告にも記した
 ように、「ハラスメント(防止)に関するFD」を、①平
 成17年7月20日(加藤道代助教授による)、②平成17年
 9月21日(本学学生相談所助教授吉武清實による)を
 実施したことがあげられる。

尚、18年度は、委員長は研究科長指名、男女共同参画
 委員1名、教員若干名、事務職員の構成となり、独自の
 活動を他の関連委員会と協働しながら進めていくこと
 になった。

東北大学
 教育学研究科・教育学部
ハラスメント相談

- セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなどキャン
 パスにおける学生・教職員のあらゆるハラスメントの相談に
 応じます。
- 秘密は守られます。
- 相談した事による不利益は一切ありません。
- 下記の教員までご連絡下さい。

相談窓口： 安原 茂美 / 加藤 達代 / 田中 真理
 022-795-6149 / 5630 / 3741

相談予約専用 e-mail: stop@sed.tohoku.ac.jp
(正確な日程・内容をお知らせするためです。
 1週間程度前までに1週間以上前にお知らせを必ず
 行なって下さい。3355-3344までお問い合わせ下さい。)

- 全学の相談窓口も利用できます。詳しくは下記にお問い合わせ
 下さい。
- 学生生活センターハラスメント：
 学生相談センター 022-796-7612
- 学生生活センターハラスメント：
 学生相談センター 022-796-7923
- 教職員の相談：
 教員生活センター 022-217-4987

法学研究科

法学研究科男女共同参画委員会は、研究科長・評議員を含む5名の委員からなり、当研究科における男女共同参画状況と男女共同参画推進の方策について検討することを任務とする。平成15年10月から、法学研究科を中心に、21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」が実施されて男女共同参画問題に取り組んでいるため、これに対する教職員の意識も高く、ひきつぎ男女共同参画の推進に向けて積極的に取り組むこととしている。

開催状況

委員会自体は開催されていないが、委員の間で必要に応じメール等の手段により検討を行い、COE研究会や下記のジェンダー学関連科目開催のために本委員会委員が尽力した。

1 ジェンダー学関連科目の開講

ジェンダー学関連科目として、平成17年度には、法科大学院・公共政策大学院における「ジェンダーと法」(演習・2単位)、および、全学教育科目における「ジェンダー論」(講義・4単位)が、開講された。

① 法科大学院・公共政策大学院演習科目「ジェンダーと法」

本演習は、辻村みよ子教授が担当し、種々のジェンダー問題や既存の判例等を検討し議論することで、法曹実務家や政策担当者等に強く要求されるジェンダー・センシティブな問題意識を養い、ジェンダーの視点から法学研究を深めることが、目的とされた。

② 全学教育科目「ジェンダー論」

本科目は、法学研究科に属するCOEプログラム事業推進担当者と研究員が、それぞれの専攻領域におけるジェンダー問題について講義したものである。多様な分野について、多角的な視点から、最先端の内容の議論が教授された。各回のテーマは次の通りである。「男女共同参画社会の法とジェンダー」「国際法とジェンダー」「国際政治とジェンダー」「日本の政治とジェンダー」「日本国憲法とジェンダー」「表現の自由とジェンダー」「行政法とジェンダー」「江戸～明治期の結婚と離婚」「労働法とジェンダー」「企業社会とジェンダー」「家族とジェンダー」「刑事法とジェンダー」「DV法の現状と課題」「ジェンダーと教育」。

なお、平成18年度以降は、法学研究科の教員・COE研究員によって、基幹科目の「ジェンダーと人間社会」が開講される予定である。

2 21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」における研究・教育の推進

21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」の研究教育活動が、法学研究科を中心に推進され、平成17年度には、20回におよぶシンポジウムや研究会、パリにおける「両性平等と積極的差別是正措置」と題する国際シンポジウム、ジェンダー法学会第3回学術総会などが開催された。その成果は、ジェンダー法・政策研究叢書第4巻『ジェンダーと教育』、研究年報第3号、ニューズレターno.7-10、ホームページ(<http://www.law.tohoku.ac.jp/coe>)などで公表されている。また、10名を超える大学院博士課程学生をCOEリサーチアシスタントとして採用し研究会活動等に参加させるとともに、海外連携拠点としてパリ拠点のほかにニューヨーク拠点を開設して派遣することにより、研究・教育の成果をあげ、ジェンダー・センシティブな研究者の育成に努めている。

3 研究労働環境等の改善

平成14年度に女子用トイレ・職員用休憩室等の状況を調査し、15年度に女性職員用の休憩室を整備し、16年度には法科大学院・公共政策大学院の研究室・トイレ等の諸設備を整備した。17年度は、とくに川内校舎の環境改善に取り組み、女性職員用休憩室の備品の整備等を行なった。女性教職員および女子学生の増加に伴い、女子トイレ等の整備をいっそう進めるほか、今後も、研究・教育・労働環境に関する男女共同参画推進の方策を検討していく。

経済学研究科

経済学研究科男女共同参画ワーキング・グループは、3名のメンバーから構成されており（男性2名、女性1名）、主にメールによる不定期な打ち合わせを行った。

活動記録

1. 人材適正化に向けた取り組み

- ① 男女共同参画ワーキング・グループを中心として女性教員を採用するにあたっての問題点、中期目標・中期計画を達成する人事採用方法の検討を行った。
- ② 人事の際に、その分野の女性研究者リストを作成し、選考の際にそれを利用した。
- ③ 今年度提出された公募情報（4件）に、「本研究科では、男女共同参画を推進している。」の一文を追加した。

2. 女子学生へのキャリアサポート

平成17年11月16日に開催された就職活動体験座談会では、女性3名を含む7名の経済学部卒業生および内定を受けた4年生を招いて、就職活動の成功の秘訣やこれから就職活動を控えた学生へのアドバイスを語ってもらった。

3. 東北大学男女共同参画シンポジウムへの参画を働きかけた

- ① 沢柳賞への公募を奨励した（公募者3名、うち受賞者2名）。
- ② シンポジウムへの参加を呼びかけた結果、本学部の教職員・学生の約20名が参加した。

4. 安心できるキャンパスづくり

- ① 夜間開講講義が増加し、女子学生が夜間に館内に残る機会が増えているという現状を受けて、本館の出入り口を9時30分以降施錠することとした。
- ② 照明などの点検
街路、駐車場の夜間照明の点検を行い、環境の整備を図った。

理学研究科

理学研究科男女共同参画推進委員会は、平成14年9月に設置された「男女共同参画推進WG」を平成17年4月から、理学部・理学研究科の正式な委員会「男女共同参画推進委員会」として、より充実した形で立ち上げた。委員長は全学の男女共同参画委員を兼ねる。

開催状況

平成17年

5月17日 今年度の活動方針を定め、それに基づき、セミナー企画WG、広報WG、女性院生支援WG、環境改善検討WGのメンバーと座長を決めた。

- 9月13日 10月5日開催の男女共同参画セミナーについて。
- 12月26日 女性研究者支援モデルプランについて。
- 平成18年
- 2月20日 育児休業介護休業取得の際の補充人員の配置について。

活動記録

1. 男女共同参画セミナー

- ・第3回 平成17年10月5日(水) 17:10~19:10
 テーマ: 私たちの男女共同参画
 ①講演: 「私たちの男女共同参画
 ~始まりは理科系、東北大学の男女共同参画~」
 講師: 本学男女共同参画委員会広報WG座長
 金属材料研究所助教授 米永一郎氏
- ②懇談会
 参加者数: 講演会約50名(職員、学生等)、懇談会約30名

2. 女子院生のための交流会

目的: 女子院生支援の一環として、専攻を超えて女子院生に進路や就職、学生生活での悩み等を交換する機会を持ってもらう。

- ・第2回 平成17年11月8日(火) 12:00~13:00
 参加者: 女子院生8名、学部4年女子学生5名
 男女共同参画推進委員会女子委員3名
 東北大学学生相談所女子相談員3名
 キャンパスライフ支援室女子室員2名

3. 女子学生休憩室

設置趣旨: 市街地から離れたキャンパスで学習・研究を継続するには、厚生施設の整備が必須であり、特に夜間まで長時間を実験等で拘束される院生が仮眠をとれる設備の整備に対する要望は強い。その要望への対応の第一段階として女子学生休憩室を設置する。

物理A棟2階に設置、平成17年6月1日開室。

設備: ロッカー、畳、ソファベットの、こたつ、テーブル、椅子、毛布、湯茶道具等

管理: 登録制、学生証カードによる入・退室管理、警務員室に直結の警報装置備付

利用目的: 休憩、仮眠、学習等

利用者数: 開設以来1月末までに述べ173人が利用した。

理学部・理学研究科
第3回男女共同参画セミナー

<講演>
「私たちの男女共同参画」
<始まりは理科系、東北大学の男女共同参画>

講師 米永一郎氏
東北大学男女共同参画委員会委員
金属材料研究所助教授

講師からのメッセージ:
「東北大学男女共同参画委員会の一員として、シンポジウムやアンケートなどを通じて皆さんと話し合っています。これから、私たちができる男女共同参画とは何かについて、特に理科系の立場で皆さんと考えたいと思います。」

日時 10月5日(水) 17:10~18:30
場所 理学研究科 地学・生物共通講義室
開演会: 18:40~19:10 (生物棟1F大会議室)
(茶菓子を用意しています。)

主催: 理学部・理学研究科男女共同参画推進委員会
WEB: <http://www.msl.tohoku.ac.jp/kensetu/>
問合せ先: 理学研究科事務係 Tel.011-799-4344

男女共同参画ワーキンググループ
理学部キャンパスライフ支援室 からのお知らせ
女子院生のための交流会

女子院生のみなさん、秋は来るなか、いかがお過ごしですか。秋は、専攻を超えて、専攻を超えて話し合いたい女性院生が話し合いたい、ませんか?

今回は、4年生の皆さんにも入っていただき、先輩の研究生も、秋は活動についてお話をうかがいます。

交流会を開催しますので、お席にお申し込みください。
(申込費 無料)

日時: 2005年11月8日(火) 12:00~13:00
場所: 理学部キャンパスライフ支援室 となりの学習室
(物理A棟2階602)

メールまたは電話まで連絡が申し込めます。
事前の都合上、11月2日(日)までとさせていただきます。
TEL: 795-6708 (月~金 10:00~17:00)
E-mail: goodlife@msl.tohoku.ac.jp

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループは、教室員会（医学系研究科および病院所属の教授以外の教員から構成される団体）と協力して活動を行っている。不定期なメール会議の他に本年度は以下のように会議を開いた。

開催状況

平成17年

11月1日 医学部保健学科の男女共同参画委員との合同の会議を行った。議題は以下の通りである。

- 1) 医学系研究科および医学部保健学科男女共同参画WG委員の先生のご紹介
- 2) 女性用休憩室の運営について（報告）
- 3) 第4回東北大学男女共同参画シンポジウム（11/26）について（参加依頼）
- 4) 教員の男女バランスについて（討論）
- 5) 日本学術振興会による出産育児復帰支援ポスドク募集予定について（紹介）

その他特記事項

- 1 平成16年度に設置した女性用休憩室の整備として、さらにソファベッド1台を追加し、簡単な衝立を置き、仮眠等を取りやすくした。
- 2 平成17年10月1日現在における女性比率は、学部学生14.4%、修士学生54.8%、博士学生30.4%、女性教員16.0%、講師以上の女性教員7.3%となっている。女性教員全体については、平成16年度における比率が4.9%であったことからみて、約3倍の増加となっており、人事採用における男女共同参画の視点が配慮されつつあると考えられる。なお、修士学生の女性比率が50%を超えている原因としては、看護系の学部・社会人等から社会医学系大学院への進学が多いことが挙げられる。
- 3 教室員会が看護部と共同で運営している東北大学星陵地区病児保育施設については、過去5年間でのべ利用病児数1139名、年間平均200名の利用がある。平成18年度からは病院が運営することになるが、病院経費に全面的に頼った運営には問題があることが指摘されている。また、病児保育施設を全学的に解放して欲しいという要望が他部局から挙げられている。これらの点については、「女性研究者育成モデル事業」の採否を待った上で、平成18年度において重要事項として検討すべきである。

歯学研究科

歯学研究科男女共同参画ワーキンググループは、男女共同参画委員会委員の教授を除いて10人のワーキンググループ委員（男性4名、女性6名）から成っており、できる限り多くの情報を収集できるように努めている。

活動状況

1. 平成16年度に行った学生を対象としたアンケートをもとに、改善すべく努力したが、相談室を設けることはできたが、その他の施設面に関しては、研究科・学部の狭さ、予算等から大型改修工事の折に改善する方法しかないことを認識した。
2. 女性休憩所、男性休憩所の設置も望まれたが、上述の理由で大型改修工事の折に改善する方法

しかないことを認識した。

薬学研究科

薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループは、以下の4名の委員（男性2名、女性2名）で構成されている。薬学研究科における男女共同参画に関わる主な活動は以下のとおりである。なお、本ワーキンググループは、男女共同参画推進のための環境作りのための委員会として設置され、これまで女子休養室の設置等男女共同参画推進のための環境整備に努め、一定の成果をあげてきた。しかし、実際の共同参画を推進するための委員会ではないため、男女共同参画推進に関しては、本年度は評価分析委員会、研究科運営会議が検討を行った。

薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループ委員

委員長：榎本 武美 副研究科長
委員：山國 徹 男女共同参画委員
：山内 昌世 超分子解析化学分野助手
：鈴木 恵 中央機器室教務職員

開催状況

平成17年

9月9日 評価分析委員会 教員の年齢構成、男女比等を分析し、本研究科には14名の女性教員がおり、全教員に対する割合は17.1%と比較的高いが、講師以上の教員がないことから、今後、上位の職種への女性教員の採用を積極的に推進していく必要性を運営会議に具申した。

平成18年

1月19日 運営会議 評価分析委員会の提言を受けて、女性教員の採用を推進するため、前年度の申し合わせ「教授の選考に当たっては、候補者の中に女性を含めること、複数の最終候補者に女性候補者が含まれる場合には、女性候補者を優先的に選考する」を確認した。また、平成19年度に女性教員1名を講師として採用することを改めて確認した。今後、候補者になりうる女性研究者の育成が必要であるという点で一致した。

2月9日 運営会議 男女共同参画推進には、現在の薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループでは対応できていないため、薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループを廃止し、平成18年度から男女共同参画推進委員会を設置することにした。

活動内容（本ワーキンググループ）

- 1 女子専用休息室の利用の呼びかけ
平成15年12月に設置・整備された女子専用休息室の利用の呼びかけを行った。
- 2 安全で安心して学べる環境の維持
薬学研究科では、夜間を含め警備員による巡回の体制を維持、夜間の駐車場の照明など、安全で安心して学べる環境の維持に努めた。
- 3 各種の案内・呼びかけ
今年度実施された男女共同参画推進に関するアンケートへの回答のお願い、シンポジウム、講演会への参加の呼びかけを行った。

工学研究科

工学研究科男女共同参画WGは工学研究科5系および工学部職員からの代表、並びに全学の男女共同参画工学研究科委員から構成され、全学委員会との連携活動のほか、研究科独自の活動を行っている。本年度の独自活動は、1) 育児中の支援に関する他大学工学系の実態調査、2) 工学系の更衣室・休憩室の設置状況調査、3) 工学系（環境科学を含む）女性博士課程修了者の就職状況の調査、4) 女子高生の工学系への入学増対策に関する審議などが挙げられる。ほかに、工学部入試検討委員会と女子入学率向上策について検討した。

開催状況

平成17年

7月19日 第1回工学研究科男女共同参画WG会合を開催。全学男女共同参画委員会の報告（全学委員会のWG組織、沢柳賞応募状況、川内保育所名称の決定、H17年度の取り組むべき課題）。昨年度の工学研究科男女共同参画WGで議論された引継ぎ事項を確認したのち、今年度の活動方針を審議した。その結果、以下の4項目が本年度の活動方針となされた。

- 1) 育児休暇の分割取得：全学との連携で進める。
- 2) 育児中の支援：①他大学工学系の実態を調査する。②本学工学部・工学研究科内の実情（過去・現在）を調査する。
- 3) 更衣室・休憩室：各系内の設置・利用状況を調査する。
- 4) 女子学生・女性教員増対策：①女性博士課程修了者の就職状況の調査（環境科学を含む各系を対象、過去3年間）②オープンキャンパス時に女子高校生への工学部紹介の機会を設ける（来年度から）ための方策を審議する。

9月26日 第2回工学研究科男女共同参画WG会合を開催。全学男女共同参画委員会の報告（沢柳賞受賞者紹介）。育児中の支援について他大学（東工大を含む8大学）の実態調査報告がなされ、いずれも工学系部局としての取組みはなく、全学で対応している実態が明らかとなった。工学研究科各系内の更衣室・休憩室の実態調査報告がなされ、各系とも更衣室と休憩室を兼ねた部屋が用意され、女性教員に解放されていることが明らかにされた。工学研究科（環境科学研究科を含む）における女性の博士課程修了者の就職状況の調査結果（過去3年間）が報告された。

11月28日 第3回工学研究科男女共同参画WG会合を開催。全学男女共同参画委員会の報告（第4回男女共同参画シンポジウムの報告、育児休暇意識調査アンケート依頼、H18年度振興調整費「男女共同参画モデル事業」準備WGの発足）。H18年度オープンキャンパス時における女子高生対応策について審議した。

平成18年

1月26日 第4回工学研究科男女共同参画WG会合を開催。全学男女共同参画委員会の報告（男女共同参画推進のためのネットワーク形成、H17年度男女共同参画委員会報告書について、第4回男女共同参画シンポジウムにおけるアンケート結果）。前回に引き続きH18年度オープンキャンパス時における女子高生対応策について、具体案を審議した。

活動状況

1. 休憩室の確保
全ての系において実施されるようになった。
2. 育児休暇取得可能期間における教育研究活動維持の支援体制
8 大学工学系部局の取組状況を調査した。その結果、工学系部局としての取組みはなく、大学としての取組みは本学が若干進んでいる程度で先進的な取組みは見受けられなかった。
3. 女子学生確保の活動
 - ① 工学部入試検討委員会と審議
 - ② オープンキャンパス時に優秀な女子学生確保のためのイベントを工学部として行う（H18年度から）。
 - ③ 女子学生懇談会（機械知能系）
女性教員と女子学生（B3～院生、17名）との昼食会を定期的に開催。

農学研究科

農学研究科男女共同参画WGは、主にメール会議で必要事項を検討した。また全学の委員会で配布された資料のうち男女共同参画を推進する上で参考になりそうなものをWG内で回覧した。全学の委員会での審議・報告事項は研究科教授会で報告するとともに、必要に応じてWGを介して全職員や学生にメール等で周知した。

開催状況

平成17年

- 11月9日 男女共同参画シンポジウムに関するメール会議。
- 12月12日 育児休業に関するアンケートに関するメール会議。

男女共同参画に関する部局監査で話題に上った項目と本研究科の対応状況

- 1 農学研究科の男女共同参画WGは、独法化の際の学部内委員会の統廃合で組織図から無くなったが、上記のように実質的には存在し活動している。
- 2 女性用休憩室は施設できるものが存在し、主に事務職員が利用している。現在のところ女性教員、女子学生から休憩室設置の希望は寄せられていない。強い設置希望が寄せられた場合には検討する必要があるが、移転対象部局なので費用の工面が難しい面がある。
- 3 学生の抱える様々な問題の解決に向けて農学研究科には大学院学生委員会、学部学生委員会、そしてキャリア形成支援委員会の三つの委員会からなる学生支援室が設置され、学生を支援する体制が作られている。また事務棟2階に学生相談室が設けられており、様々な悩み事について東北大学学生相談所の専門カウンセラーによる出張カウンセリングを受けることができる。
- 4 留学生の支援を目的として国際交流室を設置し、インターネットや印刷物を通して必要な情報が入手できるようにした他、留学生同士の交流が図れるようにテーブル、湯沸かしなどを設置している。
- 5 男女を問わず優秀な学生を確保するためオープンキャンパスには力を入れており、それ以外でも高校から要請があれば随時来学を歓迎し研究内容の説明を行っている。また小・中学校を対象にした出前授業を行っている。
- 6 セクハラについては全職員、全学生に緊急連絡用カードを配っており、問題が生じたときにこのカードをボックスに投函して相談員に連絡できるようなシステムを作っている。
- 7 育児休業については、広くその制度を知らしめ利用できるように環境を整備している。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画推進委員会は、男女共同参画に関する意識調査を実施し、共同参画に対する広報の徹底と環境整備の改善を図った。さらに国際文化研究科FDの開催に協力した。

委員会開催状況

平成17年

- 4月18日 藤田緑を当委員会委員長に、佐藤勢紀子を副委員長に選出した。前年度より懸案事項であった男女共同参画に関する意識調査を6月に実施することに決め、アンケートの内容について具体的に討議した。
- 5月25日 アンケートの原案作成。
- 6月1日 原案を基に最終的な文言調整。
- 6月15日 アンケートを教職員および研究生・大学院生に送付し、同時に事務室の一角に回収箱を設置。締切は6月末とした。
- 7月6日 アンケート回収箱を開封。低回収率のため、締切りを7月19日まで延期する旨、メールにて周知することとした。
- 7月20日 回収結果：教員33、職員11、学生56、計100通。
- 9月8日 アンケート結果の集計作業。
- 10月19日 アンケート（男女共同参画に関する意識調査）結果の報告書作成。これに基づき、10月の教授会にて問題点を指摘し、関係委員会への提案を行うこととした。
- 11月30日 FDに関して、国際文化研究科セクハラ相談窓口と合同会議。FD当日に、2種類の意識調査を実施することに伴う討議。
- 12月21日 FDのアンケート結果に関する、国際文化研究科セクハラ相談窓口との合同会議。

平成18年

- 1月18日 引き続きFDのアンケート結果に関して、国際文化研究科セクハラ相談窓口と合同会議。

活動内容

- 1 男女共同参画に関する意識調査（対象は教職員ならびに院生・研究生）の実施（平成17年6月）とその結果。
 - ① 留学生が多いこともあり、多数の研究科修士1年生が「男女共同参画」の言葉すら認識していないことが判明した。そこで、次年度から、オリエンテーション時に広報を行うとともに、研究科ホームページを活用して、周知徹底を図ることとなった。また、学生便覧に男女共同参画推進委員3の氏名が掲載されることとなった。
 - ② 女子用洗面所を中心に便座用除菌クリーナーが設置されるなど、環境整備が図られた。
- 2 国際文化研究科FD「大学におけるセクシャル・ハラスメント——その文化・構造的背景と対応策」の開催（平成17年12月8日（木）17時～19時）。
 - ① 講師は京都大学大学院人間・環境学研究科教授田邊玲子氏。
 - ② 国際文化研究科セクハラ相談窓口と協力して、開催した。
 - ③ 同セクハラ相談窓口と共同で、セクハラに関する意識調査、および講演に関する2種類のアンケートを実施した。目下、アンケートを分析し、報告書を作成中である。

情報科学研究科

情報科学研究科男女共同参画ワーキンググループは、佐々木公明副研究科長を委員長とし、他に教員3名と事務長の計5名で構成されている。平成17年度には下記のように開催し、また適宜メール審議により意見交換や連絡を行い、全学の中期目標である男女職員数の格差是正、環境整備などに対して立案を行った。

ワーキンググループ開催状況と議事録摘要

平成17年9月22日（木）

1. 全学委員会報告
2. 平成16年度版「男女共同参画委員会報告書」を元に研究科の男女共同参画推進について意見交換をした。
3. 上記意見交換を元に以下の2点の提案を研究科に向けて行うこととした。
 - ① 人事開始時の女性研究者サーベリの要請
 - ② RAにおける女性枠（30%）の設定
4. 夜間に電気が全消灯するのは危険であるので、是正検討を行うこととした。
5. 育児休暇、特に男性の育児休暇取得の環境整備について意見交換を行った。

研究科としての平成17年度施策

- 1 環境整備として、研究科研究棟の女子更衣室に畳を入れ、利用しやすくすると共に、短時間の休憩が出来るようにした。更に、研究棟の夜間照明装置の設置をWGからの発案で行った。
- 2 沢柳賞への応募の呼びかけを行い、研究科内から2件の応募を得た。
- 3 女性教員の比率の向上のための施策として、2点を実施した。これについては中期目標・中期計画取組み状況に記載。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、主として、女性教員の比率を向上する方策について議論してきた。また、そのための環境整備の一環として、平成18年度に向け、女性トイレ、更衣室及び休養室を設置するために予算要求をすることや、女性を中心とする交流会を作る必要性が提案されている。

開催状況

平成17年

- 11月25日 平成17年11月の生命科学研究科の運営機構に、当研究科男女共同委員会から申し入れ（2006年1月に行なわれる東北大学の監査に向けて、女性教員増員のための研究科の具体的方針を明確にする必要がある旨）をした。この件に関しては、平成17年12月の生命科学研究科教授会で議論がなされた。

環境科学研究科

環境科学研究科では逐次メールで情報交換を行ない、女子学生および女性職員から苦情、問題提起を受け付けてきている。要望として出された女子更衣室の設置について、平成16年度補正予算で環境科学研究科本館が改されることに伴い、女子更衣室・休息室の設置を認め、平成18年3月に本館1Fに完成する予定である。

教育情報学研究部・教育部

教育情報学研究部・教育部男女共同参画委員会は、他の研究科・研究所に比べ組織としての規模が小さいため、全教員がワーキンググループの一員として男女共同参画の実現に向けた取り組みを行なっている。また、組織的な対応としては、教務委員4名が学生や職員からの相談窓口として位置づけられ諸々の相談に応じている。

開催・取り組み状況

平成17年

1. 昨年度に引き続き、業務の一部のアウトソーシング化を進める。
アウトソーシングに関しては、昨年度に引き続き進めているものであり、業務の効率化を図ることにより女性職員の労働環境が改善されている。
2. 昨年度に引き続き、ISTUによるコンテンツ配信の整備・推進。
ISTUによるコンテンツ配信に関しても業務の効率化にもつながる取り組みと考え、積極的に進めている。

平成18年

3. 女子職員および女子学生からの意見・要望の聴取。
意見・要望に関しては、(1)各教員による相談を通じた意見収集、及び(2)アンケート調査による意見収集、の2種類により実施した。
意見・要望として出されたものの中では、①女性専用更衣室の設置、②つい立等による個々の机の隔離の要望、③建物老朽化に伴う不具合の修理改善の要望、および④給湯室の設置、等が早期対応を必要とするものとしてあげられた。
4. 出された意見・要望に関する改善策の検討。
女子職員及び女子学生から出された意見・要望に関し、具体的な対応策について教務委員会で検討を行なっている。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、金属材料研究所の男女共同参画ワーキンググループは委員として教員が米永一郎、櫻井雅樹、中森裕子、技術職員が秋山庸子、伊藤 俊、事務職員が遊佐英明、佐々木美由紀の男4名、女3名の計7名で構成されている。本年度は以下のような独自の活動を行った。

- 1 男女共同参画の啓発のためのセミナーの開催
日時：平成17年12月27日（火）
12時5分～55分（ランチタイム）
場所：金属材料研究所
テーマ：東北大学における男女共同参画の経緯と現状および課題
参加者は18名ではあったが、活発な議論がなされた。（添付資料）
- 2 金研女性研究者へのアンケート
モデル事業の下調べとして、平成17年11月に金研の女性教

男女共同参画に関する
ランチタイムセミナー

東北大学における
男女共同参画の経緯と現状および課題

- ・男女共同参画の経緯
東洋館の交差
Gender equality
- ・東北大学における活動・アンケート
日本で初めて女子学生を入学
東北大学に「学生を対象とした産学連携
金研」に関する活動(材料系研究部)
- ・ノーベル賞、女性研究者における先と後
(物理学、化学、医学・生理学)

12月27日（火）12時5分～55分（お昼休み）
金属材料研究所・2号館講堂(1F)

弁当・飲み物等、持参で
気軽に参加下さい。

金研男女共同参画WG

員・研究者に「研究を続ける上で必要と思われる事項」について、既設の女性研究者ネットワークを活用して自由記述のアンケートを実施した。その結果はモデル事業構想WGへ報告した。(添付資料)

- 3 金属材料研究所における女性教員数はここ43年間助手4名で、その比率は3%で変わらない。当該研究分野においては女性研究者、学生比率は同程度であり、ジェンダーバランスの改善のためには女性学生の増加が不可欠である。その観点で、多くの教員・学生が所属する日本金属学会への積極的な働きかけを進めており、昨秋広島大学で開催された金属学会において会場内保育室を設置し、好評を得た。
- 4 次年度に向けて、WG委員のうち教員2名を増員すること、外部有識者による講演会を開催する予定である。また、女性教員数の増加のための取り組み、および教員の育児休業・介護休業の容易にするために休業時のバックアップ体制について検討する。

「研究を続ける上で必要と思われる事項」について
金研女性研究者からの自由回答

1. 研究と子育てを両立して行く上で、あったら良いと思うのは、「職場に近接した保育環境」とそこへ「子供の様子を見に行ける休憩時間」です。育児支援ということで、各所で保育施設の充実や時間外保育の必要性が唱えられるようになったのは大きな進歩だと思いますが、預けられるからといって、朝7時から夜9時(朝8時から夜8時まで働いた)として、研究者としては少ない方かと思いますが)まで、起きている時間のほとんど全てを保育所に預けっぱなしでは、子供も親もつらいのではないのでしょうか。昼休みに一緒にお昼を食べたり、ちょっとした空き時間に子供の様子を見に行き、話を聞いたり、触れ合ったりする時間があるだけでもかなり違うと思います。産休が明けてすぐに働き出す母親にとっては、日中子供に会いに行き、授乳できる機会があると、母乳育児も非常に楽に進められます。

現時点では、贅沢な(一方でかなりささやかだとも思うのですが)希望かと思いますが、こういうことを子供と親の権利として当たり前と認める社会になって欲しいものです。

2. 私は、大変な子育ての時期は、猫の手も借りて切り抜けてしまいました。今、振り返ると、周囲の理解が、最大の支えだったと思います。

3. 女性が仕事を続ける上では、出産、育児に関わる期間について産休のみならず育休も制度化されるようになります。ただ、私個人としては産休は別として育児休業よりは、保育の支援を受けながらも、細々とでも仕事を続ける方がよいのではないかと考えています。あまり育児休業が長くなる場合、男女とも一年以上仕事を休んでから復帰することは変化の大きい時代にあって、本人も周囲も大変ではないかと思っています。

よって、育児休業期間を長く取れるようにするよりは、保育所の充実や育児時間をとりやすくすること、臨時的な保育時間の延長制度、子供の病気(軽い風邪など)の際の保育者の確保や送り迎えの代行、父親と交代制の育児休業といった配慮によって、100%休業する期間を短くすること、100%の代替要員ではなく、当事者の仕事や家事育児の補助者をつける制度などが望ましいと思います。

ただ、現在の大学における教員の任期制などを考えた場合、上記のようなこととどのように折り合いをつけられるのか、男女共同参画ではこの点も視野に入れないと、非現実的なものになるように思われます。女性だけでなく、男性が任期切れ当たって別のポストが見つからなかった場合の働く権利の保護などと関連付けて考える必要があるのではないのでしょうか。男性が熾烈な競争にさらされていけば、育児への参加も共働きもかなり難しいことになります。一方、女性もそうした熾烈な競争に耐えられる女性だけが「共同参画」の有資格者になることになってしまいます。出産育児の期間は男女とも仕事の弾力性を選択でき、それ以外の期間には復活できるような柔軟な社会、人間(男女)のライフサイクルへの社会的理解がなければ、実現が難しいことだと思います。

4. 育児休業

バックアップ体制がスムーズいくことが一番ではありますが、育児休業明けで、代替職員はまた路頭に迷う仕組みがなんとも遺憾ともしがたいですね。特に専門性を持っていなければならないほど。登録制度にしても無理があるような気がしますし、難問です。

5. 研究の成果が求められる今日、世界的なレベルで研究を進めることと家事や育児、介護を両立することは、無理なように感じられます。女性の研究者に最も必要なのは、どこで折り合いをつけるか、どのようにバランスをとるかではないでしょうか。

先輩研究者の方々の成功例に多く接する機会があると勇気付けられるのですが・・・。

電気通信研究所

電気通信研究所男女共同参画検討ワーキンググループは平成15年度3月に発足し、副所長(総務)、総務委員会委員長、総務課長、女性職員2名(庶務係長、図書係長)の5名からなる。平成17年度は、教職員、学生の男女構成比率の調査、男女共同参画委員会の活動のサポートなどを行った。

多元物質科学研究所

多元物質科学研究所男女共同参画委員会は、全学委員会の活動に対する研究所内の実践補助と、研究所における男女共同参画の推進に関する意見交換を行う。本年度の委員会は、梅津良昭教授(委員長)、高橋英志助手(平成17年8月まで)、長里千恵事務職員、および相馬出技術職員の4名で構成されている。

開催状況

日程の調整が難しいこともあり、電子メールによる意見交換を行った。

本年度の取り組み

- 1 前年度に所内で実施した男女共同参画に関するアンケートの結果に基づき、トイレや休憩室などの環境整備に関する要望が強いことを所に伝えた。その結果、所内の3箇所に女性用休憩室が設置された(素材研棟1号館2階と科研棟S棟2階、同じくN棟2階)。
- 2 第4回東北大学男女共同参画シンポジウムへの参加、および育児休暇に関するアンケートについて呼びかけを行った。
- 3 本研究所で女性教員の割合を増やすためには女性研究者数を増やす必要があり、そのためには、さかのぼって本研究所が関る専門領域の大学生の年代から女子の割合を増やす努力が必要という認識で一致した。当面、本委員会では、アンケートに示された要望に基づいて休暇制度やジェンダー論等の講習会やセミナーを実施し、それを通して男女共同参画に関する所構成員の意識を高めていく予定である。

国際交流センター

本センターは、日本語教育というセンターの性格からして、非常勤講師も含めれば、女性の方が多数派となっている。日本語教育界全体で女性が多数派であるため、今後、人事異動の結果、女性が採用される可能性がおおいにある。

本部事務機構

事務職員（全学）の人事

1 採用状況

平成17年度の事務職員の新規採用数は59名である。そのうち、女性職員は21名であり、新規採用者全体に占める割合は35.6%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H18. 2. 1現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
部 長	18	0	0%
課長・事務長	56	0	0%
課長補佐等	72	4	5.6%
係 長 等	272	35	12.9%
主 任	157	65	41.4%
一 般 職 員	396	148	37.4%
計	971	252	26.0%

技術職員（全学）の人事

1 採用状況

平成17年度の技術職員の新規採用数は11名である。そのうち、女性職員は2名であり、新規採用者全体に占める割合は18.2%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H18. 2. 1現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
技 術 室 長	3	0	0%
技 術 専 門 員	18	0	0%
技術専門職員	186	16	8.6%
技術専門職(班長)	21	0	0%
技術専門職(係長)	42	1	2.4%
一 般 職 員	105	23	21.9%
計	375	40	10.7%

注) 医療技術職員（看護師、臨床検査技師等872名）を除く

3 今後の方針（人材の確保）

職員の採用は競争試験を原則とし、合格者への面接等の結果により最終的に採用者を決定するが、面接においては特に行動力、意思力、意欲面を評価している。試験は男女の区別はなく、能力主義、人物本位に行っており公平性に留意し実施している。

大学の業務は、広範・多岐にわたっており、これまでの教育研究活動の支援業務にとどま

らず、大学運営の企画立案に積極的に参画し、大学運営の専門職能集団としての機能を発揮することが求められており、これらの趣旨に添った資質・能力をもった職員の採用・人材育成を行っていく必要がある。

研修の受講

1 参加状況

事務職員等の研修については、組織の職務と責任の遂行に必要な知識・技術及び将来に向かって必要になると思われる知識等の付与並びに自己啓発啓蒙の機会を与えることによって、業務の遂行能力の向上・能率の増進を図ることを目的に各種の研修を計画し実施している。

研修の実施に当たっては、特に性別に差を設けることなくそれぞれの研修の目的、内容に応じて研修者を選考しているほか、幅広く研修への参加を呼びかけるなどして実施している。

平成17年度研修実施状況（東北大学主催）

項目	研 修 名	参加者	男	うち女性数	比率
階層研修	初任者（4月）	79名	50名	29名	36%
	初任者（9月）	18名	10名	8名	44%
	中堅職員研修	30名	20名	10名	33%
	係長研修	22名	18名	4名	22%
研 目 的 修 別	自己啓発研修	70名	48名	22名	31%
	英語研修Ⅰ	40名	25名	15名	37%
	衛生管理者養成研修	38名	30名	8名	21%
研 専 修 門	教室系技術職員研修（専門研修）	20名	18名	2名	10%
	メンタルヘルス対策講習会	88名	79名	9名	10%

2 今後の方針

今後、「新たな能力開発システムに関する基本的考え方（案）」に基づき、大学職員としての基本的スキルや心構え、顧客志向、コンプライアンスといった基本的事項の徹底を図るとともに、経営マネジメント能力や政策形成能力等といった、今後その重要性が高まると考えられる能力開発についても実施に向けて検討を行うこととしている。

また、本部事務機構（総務部）では、男女共同参画委員会の庶務を行うほか、平成17年度は以下の活動を行った。

- 1 前年度に21世紀職業財団へ申請した川内けやき保育園開園に係る事業所内託児施設設置・運営計画及び保育遊具等購入計画の認定が平成17年4月20日付けで認定された。また、同財団へ事業所内託児施設助成金支給申請書を提出した。
- 2 男女共同参画委員会の承認を経て、平成17年7月27日に「国立大学法人東北大学川内けやき保育園利用規程」並びに「国立大学法人東北大学川内けやき保育園運営会議内規」を制定した。
- 3 21世紀職業財団主催の「女性の能力発揮促進のための業種別会議（学校教育機関）」に出席（第1回：平成17年6月24日・第2回：平成17年12月9日）し、宮城県内の各大学と意見交換を行うとともに、議長を務めた。

4. 中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み

文学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	2名/48名中(4%)	2名/50名中(4%)	2名/49名中(4%)
助教授	1名/18名中(6%)	1名/13名中(8%)	1名/16名中(6%)
講師	1名/6名中(17%)	1名/7名中(14%)	1名/10名中(10%)
助手	5名/27名中(19%)	6名/27名中(22%)	4名/22名中(18%)
大学院学生(博士課程後期)	79名/240名中(33%)	83名/258名中(32%)	82名/264名中(31%)
大学院学生(博士課程前期)	78名/202名中(39%)	84名/197名中(43%)	89名/185名中(48%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

文学研究科の、教授・助教授・講師の女性構成員数の変化を辿るならば、平成2年4月に助教授1名が採用され、平成8年10月には、さらに1名が採用されて助教授が2名となり、平成10年4月には、教授1名と助教授1名、平成11年4月には、教授2名、平成12年4月には、教授2名と助教授1名、平成15年4月には、教授2名と助教授1名と講師1名という構成になっている。このように平成8年から15年までは、教授・助教授・講師における女性構成員が漸増していたのであるが、過去三年間においては、上記の表に見られるように15年度の状態が固定化している。ただ、3.に記すように、今年度の教授会で、平成15年度におけるさらに1名の助教授の採用と1名の教授への昇進が決定しており、実質的には、平成17年度において、採用・昇進状況が進展している。

他方、助手は、定員削減等のおりを受け、平成15年度から16年度にかけて微増した女性構成員数が、16年度から今年度にかけては微減している。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、過去三年間における教授・助教授・講師の女性構成員数が、それぞれ2名・1名・1名と固定しているが、平成17年度の教授会において、女性教授1名および女性助教授1名の、平成18年度任用が決定している。したがって、上記の数字には表れていないが、採用・昇進とも平成16年度よりは改善されている。

他方、大学院学生(博士課程後期)の女性構成比率は、過去三年間ほぼ3割を占めつつ横ばい状態であるが、大学院学生(博士課程前期)の女性構成比率は、平成15年度は39%、同16年度は43%、同17年度は48%と、毎年5%ずつ上昇している。15年度以前の上昇傾向をも勘案すれば、来年度には半数に達するのではないかと予測される。

4. 次年度の具体的対応策

3.に記したとおり、次年度は教授・助教授各1名の女性構成員の任用が決定されている。また、平成16年度提出の「女性教員採用計画に関する基本方針」に基づいて、すべての公募において「東北大学大学院文学研究科では男女共同参画を推進しています」という一文が記されており、女性の応募者について公平に検討対象にし、選考が進められることとなっている。

教育学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	1名/20名中 (5%)	1名/19名中 (5%)	1名/19名中 (5%)
助教授	2名/10名中 (20%)	2名/10名中 (20%)	2名/10名中 (20%)
講師	1名/2名中 (50%)	2名/3名中 (67%)	2名/3名中 (67%)
助手	1名/5名中 (20%)	1名/5名中 (20%)	1名/3名中 (33%)
大学院学生 (博士課程後期)	36名/94名中 (38%)	41名/92名中 (45%)	42名/88名中 (48%)
大学院学生 (博士課程前期)	51名/73名中 (70%)	51名/75名中 (68%)	45名/82名中 (55%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

教育学研究科では、16年度に深谷優子講師を新規採用した。

3. 前年度より改善された点

教育学研究科では、中期目標・中期計画181および182に関して、「対応済み」と回答したが、その詳細は以下の通りである。

- ① セクシュアルハラスメント防止委員会をハラスメント防止委員会に拡大再編した。
- ② ハラスメント防止委員会の内規を見直す作業を継続中である。
- ③ 部局独自のハラスメント相談窓口を設置し、学生・教職員のあらゆるハラスメントに対応することとした。(別紙ポスターを参照)
- ④ 「ハラスメント(防止)に関するFD」(平成17年7月20日開催—加藤道代助教授による、および平成17年9月21日開催—本学学生相談所教授吉武清實による)を実施した。
- ⑤ 男女共同参画推進WGの構成員の性別に関して見直しを図った。(女性教員1名、男性教員1名→教員若干名)

4. 次年度の具体的対応策

- ① ハラスメント防止委員会の内規をいっそう整備し、ハラスメントの防止に努める。
- ② FDを継続し、学生、教職員の啓蒙に努める。

法学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	3名/26名中 (11%)	3名/30名中 (10%)	5名/32名中 (15%)
助教授	4名/19名中 (21%)	6名/18名中 (33%)	6名/18名中 (33%)
講師	0名/2名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助手	8名/11名中 (73%)	8名/12名中 (66%)	9名/12名中 (75%)
大学院学生 (博士課程後期)	17名/50名中 (34%)	17名/59名中 (28%)	22名/58名中 (38%)
大学院学生 (博士課程前期)	44名/138名中 (32%)	29名/82名中 (35%)	16名/48名中 (33%)

(各年度とも5月1日現在の数)

2. 採用・昇進状況

法学研究科における女性教員数（助手を除く）は、平成18年2月現在、52人中11人であり、比率は21.2%である。内訳は、教授15.6%（5/32人）、助教授31.6%（6/19人）である。助手を含む女性教員比率は、64人中20人31.3%であり、助手のみの女性比率は、75.0%（9/12人）である。助手を除く女性教員比率は、平成11年以降、9.4%（11年度）、8.8%（12年度）、11.6%（13年度）、14.9%（14年度）、17.7%（15年度）、19.6%（16年度）と順調に上昇しており、男女共同参画に関する教員の意識は、非常に高いといえる。

事務職員の女性比率は、19人中6人（31.6%）、内訳は、事務長1人中0人、係長4人中1人（25.0%）、主任・事務一般職員10人中3人（30.0%）、事務補佐員4人中2人（50.0%）である。

3. 前年度より改善された点

法学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別措置はとられていないが、男女共同参画に関する教職員の高い意識のもと、質および量の両面において、ほぼ望ましいと言えるだけの男女共同参画が実現されている。前年度にくらべ、目立った改善点はないが、女性が、特別な意識なく、自己の能力を発揮できる環境が、年々整えられてきているといえる。

4. 次年度の具体的対応策

これまででも特別措置をとらずに女性教員を漸増することができたので、ひきつづき、男女共同参画推進の基本方針に従って人事を進めることとする。現状では、国立大学協会の20%という目標は達成しており、博士前期課程女子学生比率（30.2%）、博士後期課程女子学生比率（37.3%）、助手を含む女性教員比率（31.3%）が、いずれも30%を超えているため、今後もこの水準を維持できるように努力する。

経済学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	1名/36名中（3%）	1名/33名中（3%）	1名/39名中（3%）
助教授	1名/14名中（7%）	1名/17名中（6%）	1名/19名中（5%）
講師	1名/1名中（100%）	1名/1名中（100%）	1名/1名中（100%）
助手	5名/9名中（56%）	6名/9名中（67%）	6名/7名中（86%）
大学院学生（博士課程後期）	25名/94名中（27%）	22名/84名中（26%）	27名/84名中（32%）
大学院学生（博士課程前期）	40名/140名中（29%）	52名/142名中（37%）	71名/189名中（38%）

（平成17年度は平成18年2月現在の数）

2. 採用・昇進状況

経済学研究科での女性の採用・昇進実績は以下のとおり。

- ・平成15年度 4月1日付で助手1名採用。11月1日付で講師1名採用。
- ・平成16年度 4月1日付で助手1名採用。
- ・平成17年度 5月16日付で助手1名採用。

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、教員の男女比率が著しく男性に偏っている現状を改善するため、女性教員を採用するにあたっての問題点、中期目標・中期計画を達成する人事採用方法の検討を行い、その結果をふまえて女性教員の採用について以下のような具体的方策を実施した。①人事の際

に、当該分野の女性研究者リストを作成し、選考の際にそれを利用する、②公募人事の場合には、「本研究科では、男女共同参画を推進している」の一文を入れる、③能力において同等と評価される場合には、女性教員を優先する。しかし、実際に女性教員を採用するまでには至らなかったが、平成17年5月の助手の人事では、女性を採用した。また、運営会議で「経済学研究科における男女共同参画推進のための方針」を定め、教職員に周知した。

4. 次年度の具体的対応策

次年度も引き続き、人事については以上のような方策を継続する。また女子学生及び女子職員が多いという本研究科の現状を考慮し、安心できるキャンパス作りのための方策を検討・実施する。その他、機会を捉えて、男女共同参画社会推進のための事業を実施し、また、本研究科以外で実施される事業に積極的に協力する。

理学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	1名/94名中(1%)	1名/95名中(1%)	1名/91名中(1%)
助教授	0名/75名中(0%)	0名/77名中(0%)	0名/77名中(0%)
講師	1名/9名中(11%)	1名/8名中(13%)	1名/8名中(13%)
助手	2名/91名中(2%)	2名/88名中(2%)	3名/84名中(4%)
大学院学生(博士課程後期)	46名/318名中(15%)	44名/318名中(14%)	40名/311名中(13%)
大学院学生(博士課程前期)	75名/519名中(15%)	68名/536名中(13%)	65名/515名中(13%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

理学研究科では、助手は2名より3名と増加したが、講師以上には増員、昇進はなかった。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、教授会における人事選考報告事項に女性教員候補者の存在、応募状況の報告を義務付け実行された。

4. 次年度の具体的対応策

理学研究科では、18年度に女性教員を新規採用した専攻には2年間の博士研究員の人件費が支給されることになった。育児休業に関して取得者状況を調査し、事務系職員に対しては補充人員が配置されているが、教員に対しては補充がなされていないことが判明した。その対策として、補充人員配置に関するモデル案を作成し、18年度より、育児休業取得者の補充人員予算措置を当該専攻が研究科に要請することとした。

医学系研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	2名/69名中 (3%)	2名/67名中 (3%)	2名/66名中 (3%)
助教授	2名/61名中 (3%)	0名/55名中 (0%)	3名/54名中 (6%)
講師	0名/13名中 (0%)	1名/14名中 (7%)	3名/14名中 (21%)
助手	7名/67名中 (10%)	7名/65名中 (11%)	16名/55名中 (29%)
大学院学生 (博士課程後期)	172名/591名中 (29%)	176名/579名中 (30%)	180名/591名中 (30%)
大学院学生 (博士課程前期)	33名/54名中 (61%)	39名/78名中 (50%)	51名/93名中 (55%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

医学系研究科では、女性教員全体については、平成16年度における比率が4.9%であったことからみて、平成17年度は約13%と、約3倍の増加となっており、人事採用における男女共同参画の視点が配慮されつつあると考えられる。

なお、平成17年度における博士課程大学院生の女性比率は30.4%となっており、引き続き積極的な取組が必要である。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、平成17年度は以下のような取組を行った。

- (1) ウェブ上の教員の公募要領に男女共同参画の観点について掲載した。
- (2) 平成16年度に設置された女性用休憩室の整備を行った。
- (3) 職務を軽減した特任助手については、予算の関係で実現できなかった。

4. 次年度の具体的対応策

部局内の自己努力により、職務を軽減した特任助手ポストを設け、育児や介護等によりキャリアが途絶えないような方策を取る。当直や講義等の義務を免除された特任助手ポストの短期間任用を研究科独自に検討する。

さらに研究科長へのアンケートから、「女性研究者が長期間活動できるような研究室環境を整える必要がある。そのためには、学生の講義・実習のシステムを再編して、複数の分野で互いにカバーできる仕組みを構築することも必要である。」という回答を得ており、これについて教育評価研究センターとも検討する。

歯学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/20名中 (0%)	0名/22名中 (0%)	0名/23名中 (0%)
助教授	0名/9名中 (0%)	0名/10名中 (0%)	0名/9名中 (0%)
講師	0名/7名中 (0%)	1名/6名中 (17%)	1名/6名中 (17%)
助手	12名/59名中 (20%)	11名/56名中 (20%)	12名/56名中 (21%)
大学院学生 (博士課程後期)	61名/184名中 (33%)	55名/187名中 (29%)	49名/189名中 (26%)
大学院学生 (博士課程前期)	1名/1名中 (100%)	2名/6名中 (33%)	8名/15名中 (53%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

歯学研究科での過去3年間の女性教員比率を比較すると、年度が新しくなるにつれ女性教員比率が高くなっている。また、平成18年3月には歯学研究科ではじめての女性教授が任官する予定である。

3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、平成16年度と平成17年度を比較すると、助手が1名増え、また、平成18年3月には歯学研究科ではじめての女性教授が任官する予定である。

4. 次年度の具体的対応策

平成15年度から平成17年度まで、しだいに女性教員が増えてきているが、これは女性が教員としての能力、資質、人格等が優れていたことに起因しているものであり、女性を優遇したものではない。今後、結婚、出産、育児などで女性に不利益にならないような環境を作りあげることが重要である。

育児休暇の活用、保育所（園）の充実、女性用休憩所および男性用休憩所の設置を望んでいる。

(参考)

歯学部附属病院

女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教授	1名/2名中 (50%)	1名/2名中 (50%)	1名/3名中 (33%)
講師	4名/20名中 (20%)	3名/20名中 (15%)	3名/18名中 (17%)
助手	7名/27名中 (26%)	7名/27名中 (26%)	6名/26名中 (23%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

薬学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/16名中 (0%)	0名/17名中 (0%)	0名/17名中 (0%)
助教授	0名/15名中 (0%)	0名/13名中 (0%)	0名/13名中 (0%)
講師	0名/2名中 (0%)	0名/3名中 (0%)	0名/3名中 (0%)
助手	5名/23名中 (22%)	4名/21名中 (19%)	11名/35名中 (31%)
大学院学生 (博士課程後期)	51名/171名中 (30%)	51名/171名中 (30%)	55名/177名中 (31%)
大学院学生 (博士課程前期)	11名/57名中 (19%)	13名/67名中 (19%)	11名/66名中 (17%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

薬学研究科では東北大学の人事制度の改革に伴い、厳正な審査の後、6名の女性の教務職技官を助手に昇任した。また、3名の女性を助手として採用した。

なお、2名の助手が、平成16年度末に、他大学及び国立の研究機関へ転出した。

3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、女性の教員（助手）が前年度は4名で助手全体に占める割合は19%であったのに対し、17年度は11名になり、率では31%と大幅に増加し、大きな改善があった。

4. 次年度の具体的対応策

平成15年度から平成17年度まで、男女共同参画推進のためのワーキンググループを設置し、主として男女共同参画推進のための環境整備に努め、女子専用休息室の整備などの成果をあげてきたが、この委員会は、人事に関連することを検討する委員会ではないため、18年度からはこのワーキンググループを廃止し、女性教員を積極的に採用することを検討する男女共同参画推進委員会を設置する。

工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	2名/128名中 (2%)	2名/126名中 (2%)	2名/118名中 (2%)
助教授	5名/109名中 (5%)	6名/103名中 (6%)	5名/110名中 (5%)
講師	1名/16名中 (6%)	0名/11名中 (0%)	0名/10名中 (0%)
助手	5名/131名中 (4%)	7名/127名中 (6%)	7名/127名中 (6%)
大学院学生（博士課程後期）	57名/667名中 (9%)	64名/669名中 (10%)	55名/643名中 (9%)
大学院学生（博士課程前期）	103名/1,411名中 (7%)	121名/1,387名中 (9%)	135名/1,429名中 (9%)

（教員については平成17年度は平成18年2月現在の数。また、学生については各年度とも11月現在の数。）

2. 採用・昇進状況

工学研究科では、教員の採用にあたり全ての専攻で公募制を取り入れている。

今年度の10名の教授採用に際し65名の応募があり、そのうち採用には至らなかったが、女性からの応募が1名あった。

3. 前年度より改善された点

- ① 女性職員の職場環境改善及び女子学生の修学環境改善のため、施設改修等の際に女性職員・女子学生のための更衣室・休憩室の設置に配慮するよう要請。その結果、現在改修工事中のものを含め、近いうちに各系に設備される見通しとなった。
- ② 他大学の工学系学部について、育児休暇をとることなく教育研究活動を継続できるような取組みが行われているかどうか、調査を行った。その結果、いずれの大学も部局単位ではなく大学全体としての取組みを行っている状況であり、学内保育所の開設等で本学が若干進んでいるほかは、いずれの大学も特筆すべき取組みはなされていないことが分かった。
- ③ 工学分野はもともと女子学生の比率が低く、女性教員比率の向上のためには、その採用母体となりうる女子学生数を増やすことが一つの有効な方策として考えられる。そのために、18年度のオープンキャンパス時に女子学生を対象とした説明会等の実施に向けて、具体的な検討を開始した。

4. 次年度の具体的対応策

- ① 教員の任用に際しては、引き続き女性の登用に配慮するよう、各系に要望していく。
- ② 将来女性研究者の卵となる女子学生の確保が必要との認識から、18年度のオープンキャンパス時に女子学生を対象とした説明会等を開催し、工学の魅力や実際の修学・研究環境、進

路状況等をPRし、女子学生の入学者増を目指す。

農学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/41名中 (0%)	1名/43名中 (2%)	1名/43名中 (2%)
助教授	1名/38名中 (3%)	0名/39名中 (0%)	0名/38名中 (0%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助手	4名/37名中 (11%)	2名/30名中 (7%)	8名/37名中 (22%)
大学院学生 (博士課程後期)	29名/141名中 (21%)	28名/149名中 (19%)	28名/140名中 (20%)
大学院学生 (博士課程前期)	90名/281名中 (32%)	82名/258名中 (32%)	77名/231名中 (33%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

農学研究科では、女性教員の採用率向上と人事の流動化を図るため、平成16年4月から教員採用をすべて公募制としており、部局の人事方針などを策定している運営会議・人事委員会から、教員選考委員会に対して、性別、世帯の有無などを問わず、広く教員公募を行うよう指示している。しかしこれまでのところ女性の応募者数が絶対的に少ないのが現状である。

なお、中期目標・中期計画（181・182）に対する本研究科の取組みは以下のとおりである。

- 181に関しては、性別に関係なく公募を行うとともに女性の外国人教員を1名採用した。
- 182に関しては、全学の男女共同参画委員会と連携して人事委員会等を中心に平成19年3月を目途に検討予定である。

3. 前年度より改善された点

農学研究科では、助手を含む女性教員比率が平成16年度には2.7%であったが、平成17年度には7.6%に増加した。特に助手では21.6%に達している。これは教務技官の助手振替によるところが大きいものの、大幅な増加である。うち一人は外国人である。

4. 次年度の具体的対応策

平成15年度から平成17年度まで助手を含む女性教員比率は4.3%、2.7%、7.6%と推移してきた。次年度からの女性教員の増加の見通しについて数字を出せる状態にはないが、増加するような方策を人事委員会等で検討中である。

国際文化研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	4名/28名中 (14%)	4名/28名中 (14%)	5名/30名中 (17%)
助教授	3名/26名中 (12%)	3名/27名中 (11%)	3名/27名中 (11%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助手	2名/5名中 (40%)	1名/2名中 (50%)	0名/0名中 (0%)
大学院学生 (博士課程後期)	62名/91名中 (68%)	58名/100名中 (58%)	64名/105名中 (61%)
大学院学生 (博士課程前期)	71名/118名中 (60%)	74名/128名中 (58%)	77名/124名中 (62%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

国際文化研究科では、平成17年10月に女性教員1名を採用した。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、女性教員1名の採用により、教授職に占める女性の割合が、14%から17%に上昇した。この結果、教員総数57名に占める女性教員の割合は14%となり、前年度の13%から増加した。僅かではあるが、男女共同参画の基本方針に添って改善をみている。なお、ここでいう構成員には、男女を問わず、本研究科協力教員は含まれない。

また、平成15年度以降、大学院学生総数に占める女子学生の割合は、60%前後の高率を保っている。

4. 次年度の具体的対応策

平成15年度から平成17年度までの女性教員採用は2名であった。今後も男女共同参画推進の基本方針20%の実現を目指して努力する。

情報科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/35名中 (0%)	0名/38名中 (0%)	0名/38名中 (0%)
助教授	2名/29名中 (7%)	3名/27名中 (11%)	3名/27名中 (11%)
講師	0名/5名中 (0%)	1名/7名中 (14%)	1名/9名中 (11%)
助手	0名/26名中 (0%)	0名/22名中 (0%)	0名/23名中 (0%)
大学院学生 (博士課程後期)	26名/147名中 (18%)	28名/150名中 (19%)	25名/139名中 (18%)
大学院学生 (博士課程前期)	27名/295名中 (9%)	29名/287名中 (10%)	25名/288名中 (9%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

情報科学研究科では、採用・昇進に関し男女共同参画推進を掲げており、公募ホームページ <http://www.is.tohoku.ac.jp/publicadv/index.html>でも冒頭で明記している。また、選考の際に女性研究者のサーベイの要請を開始した。

なお、研究科における採用状況は以下のとおり。

- 平成17年度は教員としては採用・昇進とも増減なく、助教授3、講師1である。新しい制度である情報科学特別研究員として女性を1名した。
- 平成18年4月着任で女性助手1名の採用を内定している。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、女性教員の比率の向上のための施策として、以下の2点を本年度実施した。

- 情報科学研究科特別研究員という制度を新設し、その30%枠を女性枠とすることとした。平成17年度は2名のうち1名の女性研究員採用を行った。
- 公募時に女性研究者のサーベイを要請し、女性研究者の応募が無い場合には説明を求めることとした。これは男女共同参画WGから提案され、専攻長会議で承認した。

4. 次年度の具体的対応策

上記の公募時のサーベイを実施し、女性教員等の採用の可能性を増大する。また、将来の教官のリソースとしての情報科学研究科特別研究員の女性枠を積極的に活用し、長期的な男女比率の是正に努力する。

生命科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/26名中 (0%)	0名/26名中 (0%)	0名/26名中 (0%)
助教授	0名/25名中 (0%)	0名/24名中 (0%)	0名/24名中 (0%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/2名中 (0%)
助手	4名/17名中 (24%)	4名/16名中 (25%)	4名/19名中 (21%)
大学院学生 (博士課程後期)	24名/110名中 (22%)	29名/115名中 (25%)	31名/111名中 (28%)
大学院学生 (博士課程前期)	75名/226名中 (33%)	78名/219名中 (36%)	82名/233名中 (35%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

生命科学研究科では、「具体的対応策2」に基づき公募を行い、選考委員会で候補者のこれまでの研究・教育実績を評価し、さらに、面接や提出された教育と研究に対する今後の抱負を述べた書類等を参考に人物評価を重視して選考したが、女性教員を採用するには至らなかった。

また、昇進者については、4月1日付けで助手及び11月1日付けで講師へそれぞれ1名で、いずれも男性教員であった。

なお、今年度、公募により採用した職種と人数は以下の通りである。

1. 2005年4月1日付けで教授3名
2. 2005年9月1日付けで助手1名

3. 前年度より改善された点

生命科学研究科では、平成17年9月7日に開催した定例教授会において、定年退職教授の分野の在り方及び将来計画を含めた教員の雇用計画を検討するため、「人事戦略委員会」を設置した。また、評価分析室長名で依頼のあった部局評価報告書の作成、理事（中期計画担当）名で依頼のあった平成17年度年度計画における部局での実施状況、男女共同参画委員会委員長名で依頼のあった男女共同参画に対する部局としての取組みに関する調査及び監査室による内部監査（男女共同参画の推進状況）を通じ、男女共同参画委員会が中心となり策定した女性教員採用計画の基本方針を推進するため、次のように決定した。

1. 女性教員（講師以上）を平成20年度までに2名を任用することを目標とする。
2. 教員人件費との関係から、各分野の適性配置教員数について女性教員を含めて検討中である。
3. 女性教員の雇用を推進するため、教授会における候補者の審議にあたっては、提案する専攻から、女性候補者の有無と公平な選考を行った旨の報告を義務付けることを再確認した。

4. 次年度の具体的対応策

生命科学研究科の今後の方針及び具体的対応策を実現に向けて更に推進するとともに、女性教員の比率の向上を図るため、環境整備の一環として、平成18年度に向け、女性トイレ、更衣

室及び休養室を設置するための予算要求を行う。

環境科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/22名中 (0%)	0名/21名中 (0%)	0名/22名中 (0%)
助教授	0名/17名中 (0%)	1名/15名中 (7%)	1名/14名中 (7%)
講師	1名/3名中 (33%)	0名/3名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助手	4名/14名中 (29%)	4名/15名中 (27%)	3名/18名中 (17%)
大学院学生 (博士課程後期)	13名/113名中 (12%)	23名/180名中 (13%)	37名/196名中 (19%)
大学院学生 (博士課程前期)	10名/55名中 (18%)	16名/83名中 (19%)	22名/118名中 (19%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

環境科学研究科では、今年度の教員採用のうち、教授2名・助教授1名・助手3名について公募を行ったが、女性からの応募が極めて少なく、採用者はなかった。

事務補佐員（准・時間雇用職員）については、1名の公募を行い、女性が採用された。

3. 前年度より改善された点

環境科学研究科では、可能な案件から、公募要項に、「男女共同参画の理念に基づくものである」旨の記載を行うこととした。

4. 次年度の具体的対応策

平成15年度から平成17年度までの教員採用について、女性の比率が上がらない大きな要因は、公募に対する応募が少ないことが主因となっている。そのため、一方策として、短期間で成果が上がるものではないが、学外の優秀な女性研究者との連携の強化を推進することとした。

教育情報学研究部・教育部

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
助教授	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助手	0名/3名中 (0%)	0名/3名中 (0%)	0名/3名中 (0%)
大学院学生 (博士課程後期)	0名/0名中 (0%)	1名/7名中 (14%)	3名/14名中 (21%)
大学院学生 (博士課程前期)	6名/24名中 (25%)	9名/28名中 (32%)	13名/23名中 (57%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

教育情報学教育部では、平成15年度に助手2名、平成16年度に教授1名、助教授1名の昇格・採用人事が行なわれた。任用された教員は全て男性である。

3. 前年度より改善された点

教育情報学研究部・教育部では、昨年度掲げた一部の業務のアウトソーシング化とISTUによる講義配信の整備・推進を行なった。

また、職員構成に関しては、新たに女性の非常勤職員が採用され、職員の男女比率が前年度から9%増加している。

4. 次年度の具体的対応策

教育情報学教育部は、平成14年度に設置された新しい部局であり、また全教員11名という小規模の部局であるため、新たな人事が行なわれる見通しも少ない。しかしながら、女性教員の任用を重要課題として認識し、今後の男女比率の改善につとめたいと考えている。

また、講義のISTU化及び業務内容の検討により、女性教員にとって働きやすい職場の改善につとめてゆく。

金属材料研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/23名中(0%)	0名/24名中(0%)	0名/26名中(0%)
助教授	0名/32名中(0%)	0名/33名中(0%)	0名/35名中(0%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)
助手	4名/77名中(5%)	4名/70名中(6%)	4名/65名中(6%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

金属材料研究所では女性教員数が助手4名という状況は平成17年度においても同じで、ここ3年間、比率3%のままに留まる。

3. 前年度より改善された点

上記の女性研究者の採用・昇進状況の進展が見られない主因として、当該分野での女性研究者数の少ないことが挙げられる。その観点で、今年度も昨年度同様、女子学生の増加を目指して、積極的な学会活動を展開した。施設改善について、昨年度トイレの新設・改修が進められ、格段に向上したが、今年度は現在の女性休憩室の運用に関する問題点等を検討した。

4. 次年度の具体的対応策

以下の対策を検討する予定である。

- ① 教員公募要項への「男女共同参画を推進している」旨の記載の奨励。
- ② 女性教員数の増加に向けてバランスの取れた施策。
- ③ 教職員（男女）の育児・介護休業取得時の代替者の優先的確保等を含めた検討。
- ④ 女子学生の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。

電気通信研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	0名/26名中 (0%)	0名/24名中 (0%)	0名/27名中 (0%)
助教授	0名/18名中 (0%)	0名/17名中 (0%)	0名/16名中 (0%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助手	1名/36名中 (3%)	0名/35名中 (0%)	0名/33名中 (0%)
大学院学生 (博士課程後期)	2名/67名中 (3%)	2名/71名中 (3%)	2名/69名中 (3%)
大学院学生 (博士課程前期)	2名/148名中 (1%)	3名/149名中 (2%)	7名/139名中 (5%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

注：大学院学生は、当研究所の教員が指導し、当研究所の研究に関わっている学生を指す。

2. 採用・昇進状況

電気通信研究所では、過去3年間において女性教員として助手が1名1年間に在籍したのみである。大学院博士後期課程学生比率の低さからも予想されるように、公募に対する女性研究者の応募もない。

3. 前年度より改善された点

前年度は、取り組みに関する報告をしていない。今年度は実態の把握と報告という点で改善された。

4. 次年度の具体的対応策

将来的女性教員比率は、大学院博士課程の女性学生比率を目安とする方針とし、教員公募に際して、原則として「男女共同参画を推進しています」と公募要項に記載することし、女性の研究者の公募を積極的に奨励する。

多元物質科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授	2名/47名中 (4%)	2名/46名中 (4%)	2名/46名中 (4%)
助教授	0名/29名中 (0%)	0名/26名中 (0%)	0名/25名中 (0%)
講師	1名/5名中 (20%)	0名/3名中 (0%)	0名/8名中 (0%)
助手	0名/69名中 (0%)	0名/70名中 (0%)	1名/68名中 (1%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

教授の採用は原則として公募制をとっているが、多元研の研究分野での女性研究者数（母体）が少なく、したがって、応募者が非常に少ないのが実情である。なお、採用した女性教授は研究環境等の条件が良い他機関に異動するケースがあり、今後その対策を講ずる必要がある。

3. 前年度より改善された点

前年度に比較し、女性教員を1名採用したことにより、3名となった。

4. 次年度の具体的対応策

女性1名が外部に転出予定であるが、平成18年4月に2名の採用を決定した。

国際交流センター

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成15年度	平成16年度	平成17年度
教授			1名/4名中 (25%)
助教授			1名/4名中 (25%)
講師			0名/0名中 (0%)
助手			0名/0名中 (0%)

(平成17年度は平成18年2月現在の数)

2. 採用・昇進状況

本センターが重点的にかかわる日本語教育界は全般的に女性が多数を占めているため、今後の増員・異動に際しても女性が採用される可能性は高い。

3. 前年度より改善された点

発足初年度のため、該当しない。

4. 次年度の具体的対応策

上記2参照。

5. 平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」への申請について

モデル事業構想WG座長 小谷 元子

男女共同参画委員会では、女性研究者の育成・活躍促進のための環境整備を目的として、新規に公募されることとなった平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に申請を行うため、本年度9月の委員会にて新たに「モデル事業構想ワーキンググループ」を立ち上げ、検討することを決定した。

本学では平成13年に男女共同参画委員会が設立され、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」(平成14年)を指針とし、シンポジウムの開催、「男女共同参画奨励賞」の創設、学内保育園の設置等、全学をあげた取り組みをこれまで展開し、本学構成員の男女共同参画に関する意識は高まりつつある。

しかしながら、構成員の多くを自然科学分野が占めるという本学の特性から、現時点での本学の女性教員比率は7.7% (自然科学分野6.3%)にとどまっており、さらなる女性科学者の活躍を格段に促進するため、とりわけ自然科学分野における物理的抑制と次世代の女性科学者の育成のため、以下のプログラム「杜の都 女性科学ハードリング支援事業」を提案することとした。

(様式4-1)

提案書
(女性研究者支援モデル育成)

1. 提案課題

提案課題名	もりみやこ 杜の都 女性科学者ハードリング支援事業				
実施予定期間	平成18年7月～平成21年3月まで ※初年度は、財務省の承認日(7月目途)以降となる。				
実施予定規模	初年度：50百万円、総額：150百万円(間接経費を含めて記載。) ※様式4-5との整合性をとること。				
提案機関名 総括責任者名	国立大学法人東北大学 総長 吉本 高志				
課題の概要 (300字以内)	<p>女性科学者のキャリアパスに障害となる様々なハードルを乗り越えるため、以下のような支援を行う。</p> <p>1) 育児・介護支援プログラム 育児・介護支援のための勤務・休業制度の弾力的運用の検討、試行、実施、また推進のためのインセンティブ付与、育児介護を考慮した業績評価制度の検討と提案。</p> <p>2) 環境整備プログラム 東北大学病院で運営中の病児保育施設の拡充、女性用トイレ・休憩室等の整備の提案、助言と補助。</p> <p>3) 次世代支援プログラム 博士課程進学的女子学生支援や研究者を志す女子学生啓発のためのサイエンス・エンジェル制度(母校への出張セミナーや女子学生ネットワークの整備)の実施、東北大学女性研究者フォーラムによる交流会開催。</p>				
	番号	研究区分		番号	研究キーワード
主分野	1000	自然科学一般	研究 キー ワード	11	脳・神経
副分野	199	ライフサイエンス その他		22	医療・福祉

※ 上記に記載された内容に基づき、提案書類を分類して審査を行います。なお、審査においては、記載されている「研究区分」や「研究キーワード」とは異なる分野に分類することもあります。

(様式4-2)

計画構想・概要 (A4用紙1枚)

- 提案課題名 「^{もり みやこ} 杜の都女性科学者ハードリング支援事業」
○総括責任者名 「総長 吉本 高志」
○提案機関名 「国立大学法人東北大学」
(実施予定期間：平成18年度～平成20年度)

機関の現状

東北大学は大正2年にわが国の大学として初めて3名の女子学生を理学部に入学させた。その伝統の下、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」(平成14年)を指針として、シンポジウムの開催、「男女共同参画奨励賞」の創設、アンケート活動、相談窓口の開設、学内保育園の設置など、男女格差の是正、研究・労働環境の改善、両立支援体制の確立などの全学をあげた取り組みを展開してきた。その結果、男女共同参画に関する意識は高まり、是正すべき問題の解析も進んできた。ここ数年で女性教員数は堅実に増加しているが、構成員の多くを自然科学分野が占めるという大学の特性もあり、現時点での女性教員比率は7.7%(全教員2,665名中女性204名)、自然科学分野では6.3%(2,253名中142名)にすぎない。この状況では第3期科学技術基本計画において自然科学分野における女性科学者の目標比率とされる25%の達成は容易でなく、その目標に向けて、女性科学者の活躍を格段に促進するためには、自然科学分野における物理的制約、とりわけ実験等による時間と設備の両面から拘束が大きいことを考慮した特段の措置と、次世代の女性科学者の育成が不可欠である。

計画構想

- 女性科学者のキャリアパスに障害となる様々なハードルを乗り越えるため、東北大学女性研究者育成支援推進室を設け、以下のような支援を行う。
- 1) 育児・介護支援プログラム
育児・介護支援のための短時間勤務や休業制度の弾力的運用の検討、試行および実施を行う。また推進のためにインセンティブを付与する。同時に育児・介護との両立を考慮した研究・教育業績評価制度を検討および提案をする。
 - 2) 環境整備プログラム
東北大学病院で運営中の病児保育施設を拡充する。女性用トイレ・休憩室等の環境整備について提案、助言を行い、また財政的な補助も行う。
 - 3) 次世代支援プログラム
博士課程進学の女子学生支援や研究者を志す女子学生啓発のためのサイエンス・エンジェル制度(母校への出張セミナーや女子学生ネットワークの整備)を実施し、東北大学女性研究者フォーラムによる交流会を開催する。

達成目標 (ミッションステートメント)

- 1) 育児・介護支援プログラムを自然科学系の部局で延べ30名の女性科学者が利用することにより、女性科学者が研究・教育業務を育児や介護と両立できるように支援する。
- 2) 上記により、東北大学に短時間勤務制度や育児・介護休業制度の弾力的な運用を定着させる。
- 3) 病児保育の年間延べ利用者数が、約200名から300名程度になる。
- 4) 全ての自然科学系研究科に女性用休憩室が整備される。
- 5) サイエンス・エンジェルとして任命される女子大学院生が延べ120名になり、母校への出張セミナー等の成果により、東北大学の自然科学系学部に進学する女子学生の比率が2020年までに現行の16.8%から20%に、博士課程の女子大学院生の比率が19.3%から25%になることを目指す。
- 6) 上記のような女性科学者の支援事業全般により、2020年までに女性の講師・助教授・教授の数が0名の部局は1名以上にし、1名以上の部局は助手を含む女性教員の採用時における比率が博士課程の女子学生の比率に近づくことを目標とする。
- 7) 全学的な委員会、「室」等における女性委員の比率を30%に近づけることを目標とする。
- 8) 東北大学の女性研究者の世代や分野を超えた交流が深まる。

(様式4-3)

計画構想・詳細

- 提案課題名 「^{もり}都^{みやこ}女性科学者ハードリング支援事業」
○総括責任者名 「 総 長 吉本 高志 」
○提案機関名 「 国立大学法人東北大学 」
(実施予定期間：平成18年度～平成20年度)

以下の「1. 機関の現状」に見られるよう、女性の研究者が研究を継続するには障害となる様々なハードルが存在し、これらの乗り越えを支援することが重要であり対策が必要である。そのために「2. 計画構想」の内容で説明する事業を行う。

1. 機関の現状

(1) これまでの経過

東北大学は明治40年(1907年)の開学以来の「研究第一主義」および「門戸開放」の理念に基づき、開かれた大学として国内外から、国籍、人種、性別を問わず、豊かな資質と強い意欲を持つ学生、優れた能力・実績のある研究者を迎え入れている。女性に関しても、大正2年(1913年)、わが国の帝国大学として初めて、牧田らく(数学)、黒田チカ(化学)、丹下ウメ(化学)の3名を正規学生として受け入れ、その後優れた理系研究者として活躍する機会を提供した。しかしながら、女性の社会進出、女子学生の増加などを受けて男女共同参画推進の必要性が認識されはじめた平成12年(2000年)の時点においても、東北大学における女性教員比率は文系を含めた全学としても5.5%という、全国的にも最低に近い値であった。

このため、平成13年に全学組織として男女共同参画委員会を設置し、平成14年9月に全国の大学に先駆けて第1回男女共同参画シンポジウム「学問・教育と男女共同参画」を開催し、さらに全国の大学として初めて「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表し、男女格差是正、研究・労働環境の改善、両立支援体制の確立等に努めることを宣言するとともに、新たに「東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」を創設した。それ以後今日まで、その宣言を指針として、全学をあげて積極的な活動を展開している。その取り組みを列記すると、

1. 男女共同参画シンポジウムの開催：大学内構成員および市民の皆さんへの啓発活動として、平成14年より毎年「学問・教育と男女共同参画」(平成14年)、「性差とはなにか：人とヒトのあいだ」(平成15年)、「現代日本社会とジェンダー」(平成16年)、「どこまで進んだ大学の男女共同参画」(平成17年)と題するシンポジウムを開催し、国内の有識者による講演およびパネルディスカッションを行った。
2. 東北大学男女共同参画奨励賞の創設：学内における男女共同参画の推進に関わる研究や活動、および今後のプロジェクトを対象として平成14年に創設された同賞の公募、受賞者選考、授賞式を平成15年より実施し、これまでに3回を数える。
3. 男女共同参画に関する各種意識調査：男女共同参画の認識度、現状についての個別意見を調べ、その問題点の把握し活動の方向性に反映させるために、大学構成員を対象としてアンケート調査を実施した。平成13年から15年にかけて、部局長および教職員、非常勤職員、学生・院生と大学の全構成員を対象とした意識調査を実施し、その結果を公開した。さらに平成16年学内保育所の設置に関して、平成17年育児休業に関してアンケート調査を実施した。
4. 学内保育所の設置：上記アンケートで、研究・教育・勉学と家庭との両立を支援するための施設として要望が非常に多かったことを受け、保育所設置が決まり、平成17年9月に

東北大学川内けやき保育園として開園した。常時保育15名、一時保育10名であるが、すでに定員をオーバーする状況にある。また、病児保育施設が平成13年、医学系部局職員向けの独自組織として開設された。

5. その他、男女共同参画委員会では、不服申立・救済のための相談窓口の設置、ジェンダー学講座の開設、各部局へのトイレや休憩室等の施設・環境改善の提言等を行っている。さらに、全国の大学等の関連グループと連携し、男女共同参画を推進するためのネットワーク構築に取り組んでいる。
6. 東北大学の主要な各部局にはそれぞれ男女共同参画ワーキンググループが設置され、部局の実情に即した独自の活動を展開している。また、東北大学は、平成15年男女共同参画を推進するための政策や社会制度を研究する研究拠点「21世紀COEジェンダー法・政策研究センター」(拠点リーダー：辻村みよ子法学研究科教授)として選ばれ、世界的スケールで優れた成果をあげて男女共同参画の促進や意識向上に貢献している。

(2) 現状と課題

このように、東北大学では平成13年以來積極的な活動を行ってきたが、男女共同参画の現状には多くの課題が山積する。まず、全学の女性教員比率はここ3、4年で増加しているが、平成17年(2005年)においても、いまだ7.7%に留まり、国立大学のなかでも依然として低い。自然科学系分野に限定すると、図1の自然科学系学部・研究科での教員・学生・院生に占める女性比率の年次推移が示すように、ここ2、3年での女性教員比率の顕著な増加が認められるが、女性科学者25%の目標の達成することは難しいと思われる。一方、学生・院生における女性比率は着実に増加している。ただ、博士後期課程の院生での女性比率の増加には頭打ち傾向があり、その増加に向けて、その原因の解明や障害の除去など格段の努力の必要性がある。

本学の特徴として教員の85%が自然科学系分野に属しており、その女性比率は図2に示すように、全教員、助手を除く講師以上の教員、さらに学生・院生の全ての課程において、人文社会系分野に比べ明らかに遅れをとっており、女性研究者25%の目標にはほど遠い。自然科学系部局長アンケート回答によれば、女性教員登用の促進の障害には、候補になるべき人材が育っていないことや大学への女子入学者数が少ないことなどが共通認識として挙げられている。

ここで、近年大学の構成員構造には著しい変化が進んでおり、いわゆるポストドクなどの任期

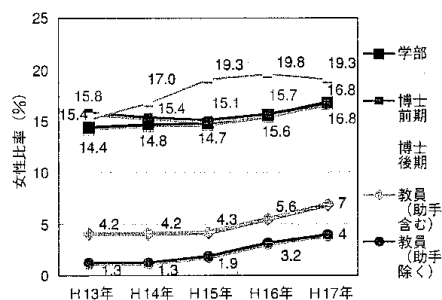


図1. 自然科学系学部・研究科での教員および学生・院生の女性比率の推移

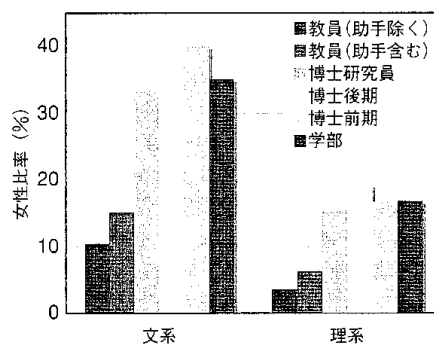


図2. 平成17年における人文社会系・自然科学系部局間の教員と学生・院生における女性比率の比較

付博士研究員が増加し、平成17年度では全学で236名（大多数の221名が自然科学系部局に属する）を数えるが、そのような博士研究員に占める女性比率が16.5%（自然科学系部局15.4%）と教員に比べ非常に高い。今後、そのような不安定な状態にある博士研究員が常勤研究者として活躍できる機会や環境の整備を進めることは緊急の課題であろう。また、博士研究員が博士号取得者の主要な受入集団であり、かつ女性比率が高い現状において、その適切な施策は、学生・院生における女性比率の増加に向けて身近なモデルとして直接関わることである。このような現状をどのように改善するか、という問題は切実な課題である。東北大学における男女共同参画を推進するためには、前述のように構成員数が人文社会系に比べ遙かに多い自然科学系での改善が不可欠、かつ急務となっている。自然科学系では、実験等による時間・設備の両面からの制約が大きく、その研究・教育環境の改善と積極的な支援が特段必要である。特に、家庭と研究・教育の両立に関して、教員本人、とりわけ女性教員は、育児・介護休業を取得しにくいという状況にあるため、育児・介護休業時の代替教員・補佐員の確保、一元的・硬直的な休業制度等の改善、育児・介護との両立を考慮した業績評価制度の見直しなどを行う必要がある。また、育児と教育・研究の両立の際に重要な役割を果たす学内保育園、とりわけ病児保育施設を拡充し、全学の教職員学生が利用できるようにすることが必要である。次に、次世代の女性研究者を育成するためには、大学院生・学部学生等の女性比率の増加にむけて、小中高校などでの自然科学分野への意欲や興味を育てるための積極的な活動が必要である。

(3) 本計画構想の必要性

男女共同参画委員会等による活動により、部局長をはじめとする指導層や構成員においてその推進の必要性は認識されつつあって、ここ近年の女性教員比率は若干ではあるが増加しており、またトイレ等の新設・改良、学内保育園の設置などはその成果であると考えられる。しかし、第3期科学技術基本計画において目標とされる女性科学者25%の実現には、育児・介護休業制度の弾力化と代替教員採用のための財政的支援が必須の要件である。また、現存の病児保育施設を拡充し全学の教職員学生が利用できるようにする育児と教育・研究の両立の支援が必要である。さらに、女性研究者の増加に向けては女子学生の進路指導、ロールモデルの提供、研究者間の意見交換の機会の提供やシステムの構築、女子小中高校生等への適切な勧誘などの施策が必要であると考えられる。

2. 計画構想の内容

東北大学における男女共同参画を推進するためには、とりわけ構成員数が人文社会系に比べて遙かに多い自然科学系での改善が不可欠かつ急務である。女性研究者が学生から独立した研究者となるまで研究を継続するには、様々なハードルを乗り越えて行くことが必要であり、その支援のために以下の3つのプログラムを行う。また本モデル事業の推進室を設け、既存の全学の男女共同参画委員会、学生相談室、21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」研究拠点、さらには地域の教育委員会、男女共同参画関連NPOなどと連携して取り組んでいく。なお、推進室の運営費は東北大学が負担する。

1) 育児・介護支援プログラム：一般に女性が働く上では、出産、育児、介護などがハードルになるケースが多い。特に自然科学分野の研究においては研究室での研究従事時間が長く、また研究者本人の固有の能力が非常に重要であり、研究者本人に替わる人は得難い。そのため、このようなハードリング期間において研究の継続や業績を上げることの困難さを痛感したり、あるいは予想してしまい、自然科学分野に進むことを諦めてしまう場合がある。また、このハードルが女性科学研究者の子供の数が少ないことにも影響していると考えられる。

現在、育児・介護休業制度はあるが、利用者数は極めて少ない。この理由としては、現行の育児・介護休業の制度が使用しづらいことが挙げられる。例えば、現状では育児休業の取得は

3歳に満たない子を養育するにあたり休業期間を一度のみしか請求できず、育児部分休業も1日2時間、また使用時期も始業時もしくは終業時と限定されている。また、実験や講義の代行者を得ることが難しいことから、周囲への遠慮のために育児・介護休業が取りにくくなっている。さらに、育児や介護期間中において研究従事可能な時間が減少しているにも関わらず、業績評価にあたってこの点が十分に配慮されているとはいえない。これも現行の休業制度の利用を困難にし、さらにハードルを高くする要因となっている。これらの問題を解決するために、以下のような短時間勤務制度と育児・介護休業制度の改革検討および実施、これらの制度のインセンティブとして種々の補助を行う。さらに、育児・介護期間中の研究者に対する評価制度について検討および提案を行う。

<短時間勤務制度の対策検討および実施>

現状では、育児に関しては1日2時間に限定される育児部分休業と1日30分2回までに限定されている特別休暇がある。介護に関しては1日4時間の部分休業が取得できる。しかしながら、このような限定された部分休業制度は、育児や介護の現状に即していない。そこで女性科学者にとって利便性の良い短時間勤務制度を検討し、現行の制度の改革を行い、試行期間中に問題点について検討する。本事業終了時に短時間勤務制度を円滑に運用できるようにする。

<育児・介護休業制度の弾力的な運用の検討および実施>

現行の制度では、連続して3年未満の育児休業期間を1度のみ申請できるが、これは非常に利用しにくい。また、育児休業中においては職務に従事することが認められず、代替者がいない自然科学研究者においては、このことも休業を困難にしている。このような現状の制度の問題点を明らかにした上で、弾力的な運用制度を検討し、制度を試行して問題点の分析を行い、新しい制度が円滑に運用できるようにする。具体案としては、1)一ヶ月前までに申請し、翌月の1日単位から1月までの休業を可能とする方法、2)あらかじめ休業可能な期間を半年毎や3ヶ月毎として扱い、その期間中の職務従事時間の合計を申請し職務従事時間の使い方は申請者の自由とする方法や、3)正規給与よりも低い年俸制による契約を行い、その割合にあわせた勤務を可能とする方法などが考えられる。さらに、育児休業の柔軟な運用に伴い、育児休業の取得期間を3歳未満から小学校入学までと延長することなども考えられる。育児休暇を取得しない女性研究者に対しても、子連れでの学会等への出張の際の経費支援や旅程等での柔軟な対応などを行う。

これらを実施するに当たり、担当する分野の研究成果が格段に落ちないように、下記②のようなインセンティブを与える。また、短時間勤務制度や弾力的な育児・介護休業制度運用に関する取り組みについてリーフレットを作成し研究者や学生へ配布することにより、周知を徹底する。

② 短時間勤務制度および育児・介護休業制度の弾力的な運用に対する補助

短時間勤務制度および育児・介護休業制度の弾力的な運用を推進するためのインセンティブとして当モデルプラン事業で以下のような人件費を支援するとともに、ベビーシッター・ヘルパー経費を補助する。

<1>博士研究員 400万円×2名=800万円

<2>事務補佐員・技術補佐員 200万円×6名=1,200万円

<3>講義代行非常勤講師 50万円×10名=500万円

<4>ベビーシッター・ヘルパー経費 50万円×10名=500万円

なお、東北大学には大規模な自然科学系の研究科や研究所が10部局あり、上記の金額では不十分である。そのため、東北大学の自助努力として、以下の充当を考えている。

<1>博士研究員 400万円×8名=3,200万円

<2>事務補佐員・技術補佐員 200万円×4名=800万円

このプログラムは、出産、育児、介護に携わっている現役の女性研究者への支援だけでなく、将来出産を行うであろう女子学生にも自然科学分野の研究が継続出来ることを示す機会とすることができる。また、介護が必要な場合にも上記と同様に扱うものとする。

③ 育児・介護期間中の研究者に対する評価制度の検討および提案

育児・介護を行う研究者にとって教育・研究に従事することができる時間は、通常に比して短くならざるを得ない。しかしながら、現在の業績評価制度はこの点に対する配慮に欠けている。これも育児・介護休業制度の利用を困難にし、自然科学分野での研究継続のハードルを高くする要因の一つである。そこで、本モデル事業実施期間において、育児・介護を考慮した研究・教育評価制度を検討し、適切な制度を全学的に提案する。

2) 環境整備プログラム：

女性研究者が育児期間に研究教育業務を遂行する上で、職場内の、もしくは近接した保育施設が完備されていないことは、大きなハードルになる。さらに、通常の保育施設では病児は預からないため、軽度の病児のための保育施設もキャンパス内に設置されていることが望まれる。東北大学内にはすでに星陵地区病児保育施設と東北大学川内けやき保育園が開設されているが、病児保育施設の利用は経費等の問題から星陵地区に限定されている。次に、自然科学の研究分野ではこれまで、男性中心の世界だったために、女子トイレや休憩室の必要性があまり意識されなかった。しかしながら、自然科学の研究分野では、実験等による時間・設備の両面からの制約が大きいことから、女性が男性との体力差を感じ、これらの研究分野を断念することが考えられる。そこで、病児保育施設を全学的に利用可能にするための人件費の補助を行って育児保育を拡充し、また女性用トイレ・休憩室の整備の提案と助言および補助を行う。

① 保育施設の拡充

東北大学内にはすでに保育施設として星陵地区病児保育施設と東北大学川内けやき保育園があるが、前者は医学部・大学病院の構成員から成る任意団体である教室員会により運営されている。そのため、この利用は星陵地区に所属する教職員に利用が限定されており、これを全学的に利用可能にするために規模を大きくすることが望まれる。このことを目的として人件費の補助（400万円）を行う。この整備により、全学の子供を持つ女性だけでなく男性も利用可能となり、育児と仕事との両立への支援が可能となる。

② 環境整備の提案と助言

自然科学の研究分野ではこれまで、男性中心の世界だったために、女性トイレや休憩室の整備が十分とはいえない。そこで、女性用トイレ・休憩室が整備されていない部局に対して提案と助言を行い、財政的支援（150万円）も行う。この整備により、特に自然科学の研究分野で多く見られる体力を必要とする長時間の実験や作業を女性も休みながら行うことが可能となり、男女間の体力差などに対する意識の緩和が期待できる。

3) 次世代支援プログラム：

日本の女性研究者の割合は極めて低い。そのため小・中・高校の少女から女子大学生までが自分の将来像を描く際の参考として、自然科学分野で女性研究者の身近な事例（ロールモデル）を見出すことができない。このような自然科学分野での女性研究者を身近に感じられないことは、自然科学分野への進学や進路選択へのハードルになっている。以上のことより、自然科学系へ進学しようとする女子学生、博士課程に進学する女子学生、自然科学系への女性研究者を目指す女子学生の啓発のために、東北大学の自然科学分野系で研究に携わっている女子大学院

生によるサイエンス・エンジェル制度、および東北大学女性研究者フォーラムを実施する。

① サイエンス・エンジェル制度

東北大学の自然科学分野系の研究に携わる女子大学院生の中からサイエンス・エンジェル(以下SA)を任命する。SAは母校や地域の小・中・高等学校等へ出張し、セミナーを行うことにより、理系少女のエンカレッジやロールモデル不足による進路選択の不安の解消に役立つ。また、部局内での横のつながりであるメールネットワークの構築を行い、ランチョンミーティングや茶話会などを主催することにより、学部学生や大学院生の交流とメンタルケアを図る。

<小・中・高校生への啓発セミナー>

小中高等学校の時点で自然科学系への興味を持っていても、どのような活躍の場があるのかが分からず、人文社会系への道へ進む学生も多い。小中高等学校の理系少女をエンカレッジするために、SAを母校や地域の小中高等学校へ派遣し、自分のこれまでの体験などについて話してもらい、自然科学がより身近に感じてもらえるようセミナーを行う。これにより、自然科学分野の研究への興味を持つ女子小中高校生が増加する可能性が期待できる。なおSAには旅費(5万円×20人=100万円)を支給する。

<女子学生・女性研究者メールネットワーク構築>

SAを中心に部局毎の女子学生・女性研究者メールネットワークの構築を行う。これより、横のつながりができ、女子学生や女性研究者間で容易に連絡が可能となり、気軽な相談などが可能になる。このようなネットワークを利用し、さらにランチョンミーティングや茶話会などを主催することによって、問題によっては短期間での解決が可能になり、女子学生の悩みの減少に役立つメンタルケアが可能となる。SAにはTA経費(5万円×10部局=50万円)を付ける。

② 東北大学女性研究者フォーラム(東北大学の女性研究者の交流会およびフォーラム開催)

東北大学の女性研究者や上記のSAを中心に東北大学の全学年の学生を各部局毎に集め、女性研究者の交流会を行う。特に学部の学生に、東北大学で実際活躍している研究者やSAの方たちの体験談を見聞きしてもらい、自然科学研究者としての活躍に興味を促す。これは、研究者として生きることを身近なものとして感じてもらう、また女性科学研究者を志すことの不安解消を図る機会となり、延いては女性科学研究者数の増加に貢献するものと考えられる。交流会の開催に関わるSAにはTA経費(5万円×10部局=50万円)を支給する。

また、21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策—ジェンダー法・政策研究」研究拠点(代表者 東北大学法学研究科総合法制専攻 辻村 みよ子教授)と共催して、「学術分野の男女共同参画」を推進するための全学的なフォーラムを開催し、人文社会学系分野との交流を図り、全学の男女共同参画に対する意識の高揚と啓発をめざす。フォーラム開催費用として100万円を計上する。

以上の事業は宮城県内の男女共同参画団体、仙台市、宮城県、教育委員会、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)の宮城一女高などと連携して進める。

3. 達成目標

- (1) 育児・介護支援プログラムを自然科学系の部局で延べ30名の女性科学者が利用することにより、女性科学者が研究・教育業務を育児や介護と両立できるように支援する。
- (2) 上記により、東北大学に短時間勤務制度や育児・介護休業制度の弾力的な運用を定着させる。
- (3) 病児保育の年間延べ利用者数が、約200名から300名程度になる。
- (4) 全ての自然科学系研究科に女性用休憩室が整備される。
- (5) サイエンス・エンジェルとして任命される女子大学院生が延べ120名になり、母校へのお出張セミナー等の成果により、東北大学の自然科学系学部に進学する女子学生の比率が2020年まで

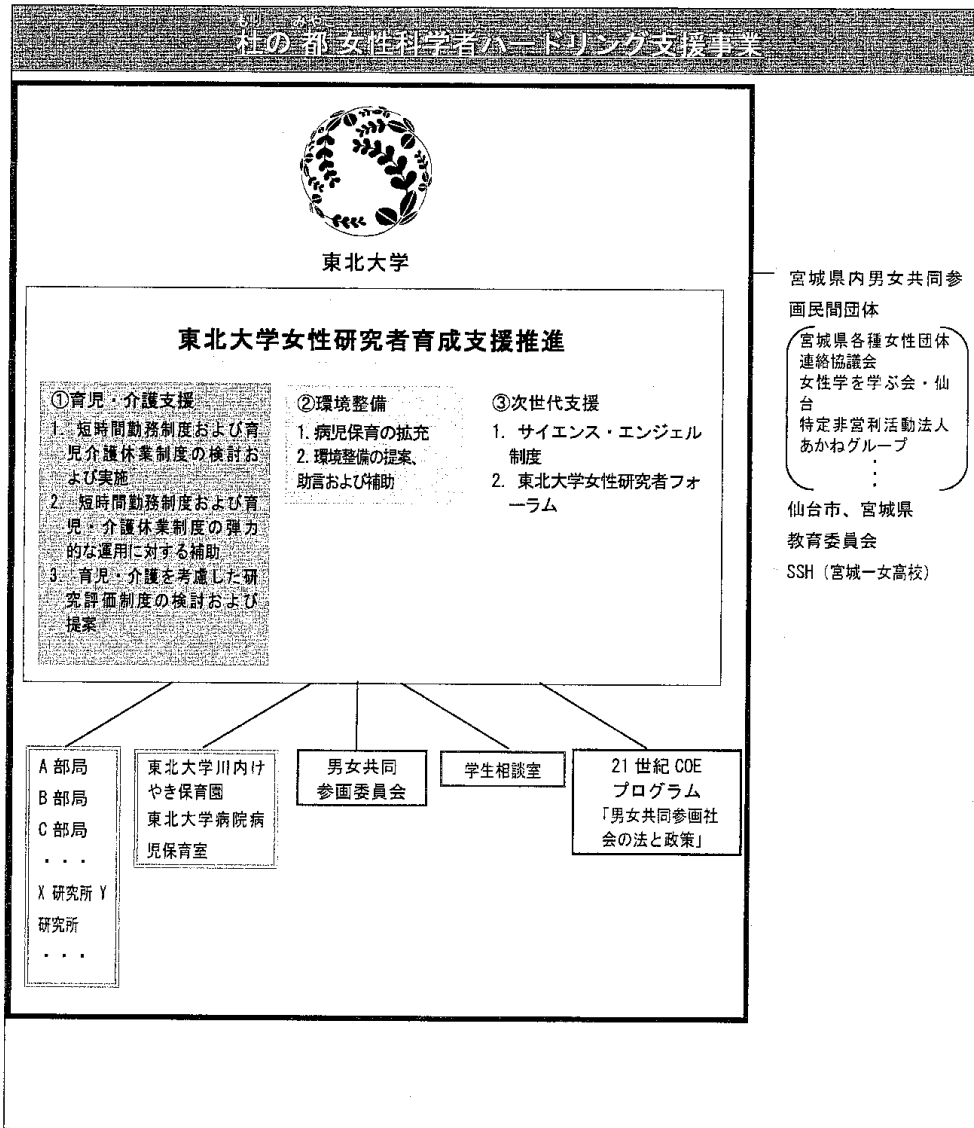
に現行の16.8%から20%に、博士課程の女子大学院生の比率が19.3%から25%になることを目指す。

(6) 上記のような女性科学者の支援事業全般により、2020年までに女性の講師・助教授・教授の数が0名の部局は1名以上にし、1名以上の部局は助手を含む女性教員の採用時における比率が博士課程の女子学生の比率に近づくことを目標とする。

(7) 全学的な委員会、「室」等における女性委員の比率を30%に近づけることを目標とする。

(8) 東北大学の女性研究者の世代や分野を超えた交流が深まる。

4. 実施体制



計画構想の年次計画概要

- 提案課題名 「 社^{みやこ}の都 女性科学者ハートリング支援事業 」
 - 総括責任者名 「 長 吉本 高志 」
 - 提案機関名 「 国立大学法人東北大学 」
- (実施予定期間：平成18年度～平成20年度)

取組内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目以降
1. 育児介護支援プログラム ①短時間勤務制度および育児・介護休業制度の検討および実施	短時間勤務制度および育児・介護休業制度の対策検討および準備	短時間勤務制度および育児・介護休業制度の試行	試行によって明らかになった問題点の解決および問題解決後の制度の実施	学内措置として実施
②短時間勤務制度および育児・介護休業制度の弾力的な運用に対する補助	短時間勤務制度および育児・介護休業制度の弾力的な運用に対する補助			学内措置として実施
③育児介護を考慮した研究評価制度の検討および提案	育児介護を考慮した研究評価制度の検討および提案			学内措置として実施
2. 環境整備プログラム ①病児保育の拡充 ②環境整備の提案、助言および補助	病児保育の拡充 環境整備の提案、助言および補助			学内措置として実施 学内措置として実施
3. 次世代支援プログラム ① サイエンス・エンジェル制度 ② 東北大学女性研究者フォーラム	サイエンス・エンジェルによる小・中・高校生への啓発セミナーの開催 女子学生・女性研究者ネットワークの構築および整備 東北大学の女性研究者の交流会およびフォーラム開催			学内措置として実施 学内措置として実施

(様式4-7・別紙2)

他制度における助成

制度名	課題名	実施期間	金額 (千円)	本事業との 相違点・関連性
21世紀 COEプログラ ム	男女共同参画社 会の法と政策	平成15 年度－ 平成19 年度	H15年 68,000 H16年 100,280 H17年 100,110	本課題は男女共同参画社会形成のための理論的課題を、法学および政治学を中心とする視点から明らかにし、同時に、このような研究分野における若手研究者・法曹実務家・政策担当者など育成することを目的としており、自然科学系の部局を中心とし、学内の制度改革、環境整備を推進する本事業とは異なるが、本事業で行う「東北大学女性研究者フォーラム」等について共同して開催する。

- 注1) 当該提案課題に携わる組織における、科学技術システム改革、中核拠点(COE)化に関する助成について記載して下さい。
- 2) 実施期間中の場合は、「金額」については期間を明記して下さい。
- 3) 記載内容に変更が生じた場合は、遅滞なく提案書類提出先に報告して下さい。
- 4) 虚偽の内容が記載されていることが判明した場合は、採択が取り消されることがあります。

6. 「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」 (2005. 11. 26) について

男女共同参画委員会副委員長 注村 みよ子

平成17年度の第4回東北大学男女共同参画シンポジウムは、「どこまで進んだ大学の男女共同参画」と題して開催された。平成13年に男女共同参画委員会が設立され、翌年「男女共同参画を推進するための東北大学宣言」を発して以来、東北大学は熱心に男女共同参画推進に取り組んでいる大学として注目されてきた（男女共同参画会議基本問題調査会『女性のチャレンジ支援策について』2003年185頁以下でも、名古屋大学ともども本学の取組みが紹介されている）。このことからすれば、本学のイニシアティブのもとに、諸大学が一同に会してシンポジウムを開催する機は、すでに熟していたといえる。

そこで、本シンポジウムの企画に際して、その成果を歴史的に明らかにするために、大学等における男女共同参画推進のためのアピールを採択したり、ネットワークを構築したりできないかと考えてきた。当初はシンポジウムにどれだけ多数の大学が参加できるか未知数であったが、名古屋大学・東京大学・東北大学を中心にして口コミ等で参加を呼びかけたところ、愛知教育大学、秋田大学、東京工業大学、一橋大学、山口大学、早稲田大学などの委員会等からも参加希望があり、これらの間で、急遽ネットワーク構築のための文案を検討することにした。

しかし実際に検討をはじめてみると、大きな壁が立ちはだかった。大学間のネットワークを構築するためには、大学意思決定機関の同意等が必要となるが、大学によってあまりに条件がかけ離れており、現状ではそれは無理な相談だった。早急に理事会等の意思決定機関で検討して、大学として参加意思を表明して下さったのは、最も早くから男女共同参画推進室等を設けて取り組んできた名古屋大学だけだった。その他の大学では男女共同参画委員会等の窓口がないところも多く、すべて今後の活動を待つしかなかった。そこで、今回は、大学単位のネットワークではなく、大学の委員会やその関係者など、大学等の男女共同参画推進を願う機関や個人が、広く参加できるネットワークにすることにした。このようなネットワークの構築によって、大学等で人的構成の均等化のための措置や、両立支援等教育・研究条件の改善のために情報を交換し、互いに連携して活動するなど、協力関係を強めてゆくことが目指された。

まだ立ち上がったばかりのネットワークであるが、今後、日本学術会議や男女共同参画学協会連絡会等とも連携することによって、大きな活動の輪ができることが期待される。この呼びかけが、大学等の男女共同参画推進のために、有効な一里塚となることを願ってやまない。

「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」

(2005. 11. 26)

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「21世紀我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、各界で取り組みが進められている。「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、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」

を実現するために、諸学の先端的研究と次世代育成を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とくに、男女共同参画社会形成の意義と諸課題を明らかにするための学際的学問研究を推進する必要がある。また、性差や男女共同参画の現状に問題意識をもつ人材を育成するために、大学等（短期大学、高等専門学校、その他の研究・教育機関を含む）は大きな責務を担っている。同時に、このような男女共同参画社会を大学等の内部で自ら率先して実現し、社会にモデルを提示すべく、研究・教育環境の改善に努めなければならない。

しかし、実際には、学術分野での男女共同参画の実現は容易ではなく、大学等における人的構成の男女不均衡を是正し研究・教育環境を改善するという課題は極めて大きい¹。また、女性研究者が少ない理由として、出産・育児・介護等で研究の継続が難しいこと、女子学生の受け入れ態勢が整備されていないことなどが指摘されており、両立支援のための環境の整備が強く求められている。

そこで、いくつかの大学では、男女共同参画委員会や男女共同参画室を設け、男女共同参画計画を策定するなどの努力が続けられている。学内保育園の設置、ジェンダー（性差）や男女共同参画に関連する講座の開設等によって、研究・教育上の環境改善の成果を挙げている大学も少なくない。しかし、各大学が独自に取り組むには、その課題はあまりにも重大であり、大学相互間ならびに構成員間の情報交換や協力が不可欠である。

このため、第4回東北大学男女共同参画シンポジウムを主催した東北大学男女共同参画委員会および名古屋大学男女共同参画室が中心となり、大学等の男女共同参画をいっそう推進し男女共同参画社会の実現に貢献することを目的として「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」を構築し、以下のような取り組みを促進することを呼びかけるものである。

- 1 大学等は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進する責務を有する。また、男女共同参画社会の形成に貢献するため、社会に開かれた機関として、国・地方公共団体や他の諸機関との連携を図り、ジェンダー学²。など性差に関連する学際的研究・教育の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与することが求められている。

大学等は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女不均衡の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じることが急務である。

- 2 以上のような認識にたつて、学術分野および大学等における男女共同参画のための取り組みを促進するため、「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」を構築して、大学およびその機関、教職員・学生等が、ともに協力して積極的な取り組みを行なうことを呼びかける。
- 3 「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」は、上記について協議し活動するために暫定的な事務局を置く³。また、日本学術会議、男女共同参画学協会連絡会等の諸団体と連携して、定期的な会合やシンポジウム・講習会等を開催して、成果を公表するものとする。

「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」構築に賛同する、
東北大学第4回男女共同参画シンポジウム参加者一同⁴

- 1 2004年度の「学校基本調査」によれば、女性研究者比率は11.6%、大学教員における女性の割合は16%であるが、職名別・分野別に見た場合の格差が非常に大きい。とくに国立大学では女性教員が10.8%で、国立大学協会の20%の目標値には遠く及ばず、教授比率は6.1%にすぎない。また、理工系分野の女性教員比率が極端に低いのが現実である。(内閣府編『男女共同参画白書(平成17年版)』19-46頁参照。)
- 2 「ジェンダー学」の定義についてはさまざまな議論があるが、日本学術会議第19期対外報告書「男女共同参画社会の実現のために——ジェンダー学の意義と役割」(2005年6月)では、<ジェンダー学とは、「ジェンダーに敏感な視点」に立って、人類に関わる諸現象を考察する学際的研究領域である>と解されている。「ジェンダーに敏感な(ジェンダー・センシティブな)視点」とは、<民族・文化・エスニシティ・人種・階級・年齢・障害の有無などによって多様な形態をとる性別や性差に十分な注意を払い人間存在の多様性に配慮する視点をいう。・・・ジェンダー学は特に、男女共同参画社会の実現に関連して、重要な役割を果たしてきた。性差別問題や女性に対する暴力問題など女性の人権問題への取り組み、女性のエンパワメント、女性の健康など、多様な分野において、社会的に有益な知見が得られており、男女共同参画社会の実現などの政策策定にも寄与している。>このような観点から、同報告書では、<(i) 大学におけるジェンダー学の確立と普及を図る、(ii) 各学問分野における「ジェンダーに敏感な視点」に立った研究成果の相互浸透を促進し、ジェンダー学の意義と役割を一層明確にするよう務める、という2点を、大学・教育関係者および広く国民に提言する>としている。(＜＞内は同報告書より引用、http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/data_19_2.html参照。)
- 3 暫定的事務局は、当面、2005年度、2006年度は東北大学男女共同参画委員会に置き、2007年度は名古屋大学男女共同参画室に置く予定とする。
- 4 2005年11月26日開催の第4回東北大学男女共同参画シンポジウムには、基調講演を行なった大沢真理東京大学教授のほか、愛知教育大学 重点教育研究「男女共同参画実現のための高等教育のカリキュラム開発及び学習・研究環境の整備プランの検討」プロジェクトチーム、秋田大学男女共同参画推進委員会、東北大学男女共同参画委員会、名古屋大学男女共同参画室、一橋大学男女共同参画教育プロジェクト・企画推進委員会、山口大学イコール・パートナーシップ委員会男女共同参画WG、早稲田大学ジェンダー研究所などに属する教員が多数参加し、この呼びかけに賛同した。

*2006年2月末現在、62名の個人又は機関がこのネットワークに参加している。

7. 学内アンケート調査「育児休業に関する意識調査」の集計結果について

実態調査WG座長 佐竹 保子

男女共同参画委員会では、東北大学における男女共同参画の現状に対する自己評価、ならびに男女共同参画推進に必要な啓発活動に関する方針策定の参考にするために、人的構成の比率に限らない、より広い意味での男女共同参画に関する意識調査を進めている。

すでに平成13年度から15年度にかけて、全教職員（非常勤職員を含む）および学生・院生を対象とした「男女共同参画に関する意識」についてのアンケート調査を行ない、集計結果報告書を作成した。

それを引き継ぐ形で、本平成17年度は、全教職員（非常勤職員を含む）を対象とした「育児休業に関するアンケート調査」を、11月30日（水）から12月9日（金）の期間に、実施した。以下に、調査結果について述べる。

A. 回答者の構成について（QⅦ～QⅩⅠ）

回答者は全体で738名、回答率は10%であった。全38部局のうち、回答を返してくれた部局は31部局で、そのうち回答率が30%を越えていたのは、文学研究科、法学研究科、歯学研究科、農学研究科、電気通信研究所、国際交流センターの6部局であった。

回答者の内訳を性別で見ると、女性が45%、男性が54%、不明が1%であった。男女ほぼ近接した比率の回答が寄せられ、極端な差がなかったことは統計を取る者としては有り難かった。

また内訳を年代別に見ると、30歳までが22%、31歳から40歳までが36%、41歳以上が41%、不明が1%であった。国立大学法人東北大学の教職員構成において、特に多いとは言えない31歳から40歳までの層から、3分の1を上回る回答が寄せられた。

さらに内訳を職種別に見ると、教授11%、助教授9%、講師3%、助手14%、事務職員22%、技術職員8%、医療関係職員5%、准・時間雇用職員27%、不明1%であった。事務職員と准・時間雇用職員から、全体のそれぞれ5分の1、4分の1を上回る回答が寄せられた。

上記の職種別構成を、さらに性別と年代別とに二次分類すると、顕著な特色が現われた。

まず性別では、予想されたことではあるが、教授と助教授層において極端に女性の比率が低く、それぞれ7%と9%であった。これに対し、医療関係職員と准・時間雇用職員においては、女性の比率が90%と84%で、教授・助教授層との明らかな逆転現象を呈した。また年代別の二次分類では、准・時間雇用職員の場合40歳以下がもっとも多く、69%を占め、うち30歳以下が39%であった。

これはつまり、もっとも熱心に回答を寄せてくれた准・時間雇用職員に子育て年代の若い女性が集中している、ということであり、この層への支援が急務であることが予想された。

B. 育児休業および育児部分休業に関わる規定の認知度・利用度について（QⅠ（1）～（12））

Iの設問の集計は、東北大学の育児休業および育児部分休業に関する規定が教職員にどの程度知られているかに、主に注目した。

もっとも知られていたのは、出産日前後の女性の休暇に関する2項目（「(2) 出産予定日の6週間前から、妊婦は、特別休暇を取ることができる。」「(4) 出産日から8週間を経過する日まで、出産者は、特別休暇を取ることができる。」）であった。ともに「知っている」回答者が67%で、利用した女性も多かった。

だが、「知っている」回答者が50%を超えたのは、上記の2項目だけであった。とりわけ「知ら

ない」回答者が多かったのは、「(12) 上記 (11) [引用者注一 (11) 3歳未満の子を養育し、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にない場合には、育児部分休業を取ることができる]の育児部分休業は、本学に採用後1年以上の准職員等も、取ることができる。」で、全体の86%に上った。当の准・時間雇用職員においても「知らない」回答者は87%であった。

准・時間雇用職員に関わる規定は、上記の (12) のほかに、「(3) 上記 (2) [引用者注一 (2) 出産予定日の6週間前から、妊婦は、特別休暇を取ることができる]の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。」、「(5) 上記 (4) [引用者注一 (4) 出産日から8週間を経過する日まで、出産者は、特別休暇を取ることができる]の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。」、「(10) 上記 (9) [引用者注一 (9) 1歳未満の子を保育するために1日2回各30分以内の特別休暇を取ることができる]の特別休暇を、准職員等は年次有給休暇以外の休暇となし得る。」の3項目がある。それぞれ、「知らない」回答者が、70%、70%、81%を占めていた。子育て年代の女性が集中している職種に関わる規定を、本人もその同僚や上司も存知していない、という実態が浮き彫りにされた。

また、「知らない」回答者が83%を占め、「知らない」人が多い規定の第二位に位置していたのが、「(8) 上記 (7) [引用者注一 (7) 出産日の8週間後まで、子供(当該出産に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子)の養育のために、夫は、5日間の特別休暇を取ることができる]の休暇は、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にある場合も、取ることができる。」である。この(8)は、他の項目においては「知っている」回答者が比較的多い事務職員層(典型的には、後掲資料のIの(1)(6)(9)の「職種別 人数」グラフを参照されたい)においても、69%に上った。

上記(8)に関わる(7)(前述)の規定も、「知らない」回答者が71%あった。

上記の(7)(8)同様に、おもに夫の側に関わる規定である「(6) 妻が出産のため病院に入院した日から出産日の2週間後まで、夫は、2日間の特別休暇を取ることができる。」や、夫と妻双方に関わる「(9) 妻が出産のため病院に入院した日から出産日の2週間後まで、夫は、2日間の特別休暇を取ることができる。」においても、「知らない」回答者が63%と62%であった。

上記の(6)(7)(8)(9)における回答者の性別を見ると、女性全体のうちの「知らない」割合は、それぞれ67%、73%、83%、51%、他方、男性全体のうちの「知らない」割合は、それぞれ59%、70%、83%、71%であった。(6)(7)(8)については、女性の「知らない」割合が男性のそれをやや上回り、(9)については、女性の「知らない」割合が男性のそれを大きく下回った。双方とも知っておいて必要な折りに声をかけ合い利用すべき規定かと思われた。

C. 育児休業中の身分・給与に関わる規定の認知度について (QII (13) ~ (17))

IIの設問は、(13)から(17)まで5問あったが、この順序に、認知度が低くなっていた。

まず、(13)「育児休業中は、育児休業を申し出た時に占めていた職を保有することができる。」については、回答者全体の63%が「知っている」が、(14)「育児休業中の給与は、支給されない。」については51%、(15)「育児休業給付が、給与担当係に申し出て手続きすれば、雇用保険から支給される。」については30%、(16)「育児休業期間中の共済掛金や社会保険料は、手続きすれば免除される。」については23%、(17)「雇用期間が切れる1年前から育児休業は取れない。」については、「知っている」回答者がわずか9%であった。

これを部局別に見ると、回答者数の多い部局と極端に少ない部局では比較が難しく、一般に回答者数が多くなるほど、全体の平均に近づく、ということしか言えないようだった。

職種別では、どの設問も事務職員層にもっとも認知度が高く、これに次ぐのが医療職員層であった。事務職員層の認知度は、(13)と(14)では80%近く、(15)においても60%に迫り、(16)でも40%を越していたが、(17)では15%程度に落ち込んでいた。

年代別では、年代の低い層よりも高い層に「知っている」回答者の割合が多かった。(13)と

(14) では、年代につれて「知っている」回答者が漸増し、(15) (16) (17) では、31歳～40歳までと41歳以上との「知っている」回答者がほぼ同率に並び、30歳以下の「知っている」回答者の比率を上回った。

性別では、どの設問の認知度も男女ほぼ同率であり、性別で極端に違う項目はなかった。

D. 育児休業・育児部分休業の取得度について (QⅢ)

Ⅲでは、育児休業・育児部分休業の取得経験の有無について尋ねた。

育児休業・育児部分休業の取得度は、全体で7.2% (723人中52人) に止まり、全般に取得度が低いことが判明した。

育児休業・育児部分休業の取得度を部局別、職種別、年代別および性別に見ると下記の通りであった。回答があった36部局中16部局が育児休業・育児部分休業を取得していたが、10%以上の取得度の部局は、わずか5部局 (病院、電気通信研究所、工学研究科、薬学研究科、図書館) にとどまった。

職種別では、医療職員の26.7%を最高にして、事務職員 (11.7%)、講師 (10%)、技術職員 (8.5%) と続き、他の職種 (教授、助教授、助手、准・時間職員) では3～4%と極めて低い取得度であった。

一方、年代別の取得度は、31～40歳で10%、41歳以上で6.6%、30歳以下で3.1%であり、また性別による取得度は、女性で7.2%、男性で6.3%となった。このように育児休業・育児部分休業の取得度は、部局別、職種別、年代別および性別にかかわらず低く、全般に育児休業・育児部分休業を取得しにくい環境にあることがうかがわれた。

E. 育児休業・育児部分休業を取らない理由について (QⅣ)

Ⅳの設問は、育児休業・育児部分休業を取ったことのない人を対象にその理由を尋ねた。

全体でもっとも多い理由は、3「必要なから」で50%を占め、ついで6「その他」24%であった。それに1「規定を知らなかったから」8%、4「仕事を中断できなかったから」6%、5「同僚に迷惑をかけると思ったから」4%、2「手続きが面倒だったから」1%が続いた。

性別で見ると、男性は女性にくらべ、1「規定を知らなかったから」と4「仕事を中断できなかったから」の比率が多かった。男性において1は12%、4は10%であったが、女性ではそれぞれ3%と2%と低かった。また、女性は2「手続きが面倒だったから」という回答が皆無であり (男性は2%)、女性の側における、育児休業取得への切実さが感じられた。

年齢別で見ると、30歳以下で3「必要なから」が意外に多く、これは未婚の方や子供を持たない方が3を選択したためかと思われた。年齢が増すにつれて1「規定を知らなかったから」と4「仕事を中断できなかったから」が増加した。

職種別では、教授層で3「必要なから」が55%と圧倒的に多いのは予想通りだが、同時に1「規定を知らなかったから」が17%と、技術職員の18%に並んで多かった。他方、この1「規定を知らなかったから」が、医療関係職員では皆無であり、事務職員と准・時間雇用職員および講師では、それぞれ2%、4%、5%と、大変少ないのが目立った。

所属別では、サンプル数の多い部局と極端に少ない部局とがあり、比較が難しかった。ただ概して、文系では1「規定を知らなかった」が少なく (例外は国際文化研究科と国際交流センター)、理系では多い (例外は農学研究科と工学研究科) ように見受けられた。

しかしどの分類別においてもなお、自由回答方式の6「その他」が第二位の比率を占めており、この部分を詳しく見る必要が感じられた。その結果「その他」には、未婚である、子供がいないという理由の他に、「Ⅶに記入したように、半年雇用のような医員 (準職員) では、復帰したときの職種の保障がないので、利用できない。また、育休を利用したい年齢の人のほとんどが準職員 (医員) なので、病院女性医師にはまったくあてはまらない制度だと思います。」「出産の前に予め育児

休暇を取得できるか確認してみたところ、非常勤（准職員）の場合は取得できないと回答されたため、仕事を続けたかったので産後に同じ仕事を続けてできるよう、育児休暇は取らなかった。」「1年365日、完全な交代制のない電話対応や、緊急対応でつなぐれ、36時間通し勤務などが月2-3回はある常勤形態の雇用なのに、育児休暇を事務に申請したら、非常勤雇用を理由として断られました。また、30歳と32歳と36歳時に上司から、妊娠するな、とあからさまに言われた職場環境です。まず、管理職の方が、こうした制度について理解がなければ、利用の希望が末端職員にあっても、握りつぶされてしまい、最悪の場合は離職せざるをえません。」「准職員は取れないと思った。」等が記されており、そもそも規定上取ることができない回答者がここに集中したようであった。

また、「その他」には、「取得を申し出たが、『あなたの配偶者が専業主婦である』と言う理由で謝絶された。子育ては時間があるものが行うのではなく、男女が必要に応じてかかわって行くものだと思っていたのに、男女共同参画に逆行する取り扱いだと思った。」「8週間の産休後に1週間の育児休業の取得を考えていたが、短い期間である一方、給与の減額率が大きい（ボーナス査定？）年次休暇にすることを勧められた。なるべく早くに仕事に復帰するためにこれ以上の取得は考えていなかったため、育児休業は取得しなかった。」のような事務手続き上の問題を指摘した人もいた。さらに、次のような意見もあった。「5日程度の育児休業をとったところで、子供とどの程度触れあえ、家内をどれだけ助けることができるのかと、育児休業を使うことで生じる仕事面のデメリットとを天秤にかけると、育児休業のメリットがわからない。むしろ、午後5時には帰宅できるよう事務仕事量や会議が減ることを希望する。あまりにも多くの事務仕事量のおかげで、夕方以降に研究時間をとらざるを得なくなっていることが不満だ。午後5時に帰宅できるだけでたった5日間の育児休業より何倍も子供の育児が出来る。ましてや、育児休業中の給与が出ないのであれば誰がそんな制度を利用しようか？」。

F. 同僚の育児休業取得に対する感想について (QV)

Vの設問は、同僚が育児休業を取ることへの感想を尋ねた。

全体に1「当然だ」との意見が69%に達し、2「迷惑がかかるが仕方がない」を加えると95%にのぼった。これは、育児休業についての一定の理解が得られている証しと言える。ただ、回答者はこの問題に興味のある人が多いであろうから、その点は差し引いて考える必要がある。

性別で見ると、興味深いことに、男性にくらべて女性の方に2「迷惑がかかるが仕方がない」の比率が若干高かった。これはあるいは、現状では育児休業の取得者は女性の側に圧倒的に多いために、取得者自身の気兼ねや苦悩を反映したものかとも考えられた。設問Ⅶのまとめにピックアップした意見・提言も併せて参照されたい（「育児をしながら働く女性は誰しも、子供に対するすまなさ仕事に対する責任感との板挟みに苦しんでいます」とある）。

年代別では、30歳以下で1「当然だ」が80%以上であるが、31歳以上では1「当然だ」が60%を割り、代わって2「迷惑がかかるが仕方がない」の比率が増大していた。年齢が高いほど、業務全体の管理を意識する結果、勤務に与える影響を考慮するためかもしれない。また、若い世代ほど育児支援が切実な希求であり、問題意識が高いためとも考えられた。

部局別では、すべての部局で1「当然だ」が第一位であるが、その比率は50%前後から80%までばらつきがあった。各部局による回答数と、1「当然だ」の評価の平均からの差を見ると、回答数が増えるほど、全体の平均に近づく傾向がある。部局間の差のおもな原因は、回答数によるばらつきで説明できるのではないと思われる。これは他の回答においてもあてはまるであろう。

職種別では、1「当然だ」が教授層で60%を割り込み、他方、医療関係職員や准・時間雇用職員で80%内外と高い傾向にあった。これも、業務全体の管理を意識する立場と、より切実な問題としてとらえている立場との違いの反映ではないと思われる。

4「その他」にも記述が多く、そこから、もっとも大きな問題は育児休業を取得する教職員の仕事をいかにカバーするかであると認識されていることが分かった。たとえば、本調査の設問Ⅶとも通

ずる、次のような提言があった。「少子化対策のためには育児休業制度には肯定的であり、協力したい気持ちは充分にある。しかし、代員が問題である。事務職の場合は一旦、本部事務局に配置換えし、新たに違う人材を配置し、本人は復帰時に他部署に再配置すべきである。2～3年に異動のある事務職では決して困難なことではない。方法を工夫すれば育児休業法に抵触することもないと思う。」「当然の権利だとは思いますが、残された職員に仕事を配分するのではなく、減員した分、雇用主が同等の能力のある者を確保し、残された職員に負担が一気にくることがないようにしてほしい。今の制度のままだと育児休暇、休業はうまく機能しない。」また次のような意見も2件ほどあった。「育児休業を取得することは当然必要なことだと思うが、取得する側の仕事に対する姿勢も大切だと思う。育休明けに再度育休予定の職員がいたが、2回目の育休までの数ヶ月間、仕事に全くやる気や責任が感じられなかったことがあり、不愉快だったことがある。」

G. I (1) ~ (12) と II (13) ~ (17) のうち改正を望む項目について (QVI)

改正を望む項目には、以下のように、(1) ~ (17) のすべてが挙げられていた。

「(1) 妊娠中に、妊婦は、健康検査を受けるために勤務をしないことができる。」については、「健康検査」のみならず「母親/両親学級」をも含めてほしい、「つわり休暇」を少しでもいいので認めてほしい、とあった。個々の意見については、後出の資料の方をご参照頂きたい。以下も同様である。

「(2) 出産予定日の6週間前から、妊婦は、特別休暇を取ることができる。」については、「6週間前」を「8週間前」「10週間前」「12週間前」等にしてほしい、とあった。

「(3) 上記(2)の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。」については(17)についての説明を参照されたい。

「(4) 出産日から8週間を経過する日まで、出産者は、特別休暇を取ることができる。」については、「8週間前」を「10週間前」「12週間前」等にしてほしい、とあった。

「(5) 上記(4)の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。」については(17)についての説明を参照されたい。

「(6) 妻が出産のため病院に入院した日から出産日の2週間後まで、夫は、2日間の特別休暇を取ることができる。」については、「2日間」を「1週間」「2週間」「(6)と(7)をあわせて合計4週間」にしてほしい、とあった。

「(7) 出産日の8週間後まで、子供(当該出産に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子)の養育のために、夫は、5日間の特別休暇を取ることができる。」については、「5日間」を「1週間」「2週間」「4週間」にしてほしい、とあった。また、(6)(7)について「夫の特別休暇を義務化しなければ実質は取得できない」「期間が短すぎる。このくらい日数なら強制的に取らせるべきである」「夫の休暇を強制休暇にして育児に参加させるべきである」という意見も多かった。

「(8) 上記(7)の休暇は、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にある場合も、取ることができる。」については、「配偶者以外の親」、「常態的」という意味がわからないのでわかりやすく書いてほしい」とあった。

「(9) 1歳未満の子を保育するために1日2回各30分以内の特別休暇を取ることができる。」については、「1歳未満」を「3歳未満」に、また「各30分以内」を「各1時間以内」「各90分以内」「各1.5～2時間以内」にしてほしい、とあった。さらに「職場付近に保育所の空きがあるなんてケースは相当運が良い。1日2回各90分以内を希望」「30分は現実的な時間ではない。取得している職員は時間をオーバーしているのが現実でまわりが迷惑する。番号に該当しないが、保育所を確実に確保できれば育休の期間も決めやすいのでは。育休明けで申し込んでも駄目となると働く女性は困る」とも記されていた。

「(10) 上記(9)の特別休暇を、准職員等は年次有給休暇以外の休暇となし得る。」については(17)についての説明を参照されたい。

「(11) 3歳未満の子を養育し、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にならない場合には、育児部分休業を取ることができる。」については、(8)についてと同じ要望があり、また、「3歳未満」を「小学校3年か就学前」に、「養育できる常態にない場合には」を「養育できる状態にある場合も」にしてほしい、とあった。

「(12) 上記(11)の育児部分休業は、本学に採用後1年以上の准職員等も、取ることができる。」については(17)についての説明を参照されたい。

「(13) 育児休業中は、育児休業を申し出た時に占めていた職を保有することができる。」については、「配置換もOKにすべき」とあった。

「(14) 育児休業中の給与は、支給されない。」については、「有給とする」「半額支給する」「一定割合支給する」「病休に俟った手当を支給する」にしてほしい等の要望があった。また次のような、(14)から(16)までを視野に入れた意見も記されていた。「権利としての育児休業は、使用者がその給与の少なくとも一部を負担すべきであり、社会保険料等も使用者が負担すべきである」。

「(15) 育児休業給付が、給与担当係に申し出て手続きすれば、雇用保険から支給される。」と「(16) 育児休業期間中の共済掛金や社会保険料は、手続きすれば免除される。」については、「本人の申し出ではなく担当部局が本人の希望を確認し手続きを行うような積極的な対応が望まれます」という要望が多かった。(15)については「育児休業手続きをしたがもらっていない。事務の係の人が詳しいことを知らず他の手続きもとてみたいへんだった」という訴えがあった。(16)については「免除申請をするのは勝手だが、将来の給付額が減額されるのであれば問題外」という意見があった。

「(17) 雇用期間が切れる1年前から育児休業は取れない。」については、全廃を主張する意見が多かった。(3)(5)(10)(12)とも合わせて「圧倒的に女性が多い准職員に対するの休暇取得権利の低減をやめて欲しい」「職員全員を特別休暇扱いにすべき」とあった。また「時間雇用職員は1年毎の契約なので育児休業は取れません。時間雇用職員の場合は適用外なので、折角職員全員にアンケートをとっているのですからこの機会に少しでも改善できるならして頂きたいと思います」「取れるようにすべき。1年雇用で再契約を重ねれば、実質育児休業は取ることが出来ない。任期制の導入により予想出来る事態である」「以前は1年ごとの契約だったため、育児休業はとれず、尚且、産後に復帰したところ、一旦やめたような扱いを事務方でしていたようで、後で保険料など5万円近く支払った記憶がある」などの訴えもあった。

さらに、どの項目にあてはまるというわけではないが、次のような具体的な訴えや提言も記されていた。「準職員(医員)で育休をとると、全体のポジションが少ない背景の中、その準職員のポジションが死にポジションになるので、ほとんど取れてないのが実情」「育児休業ではなく育児支援制度として、下記の意見を申し上げたいと思いますので、趣旨に反しているならば無視していただきますようお願いいたします。①特別休暇の保育時間、妻の出産、妻の出産期間の養育についても育児支援制度の一つと捉えるのであれば、産前、産後、子の看護と同様に承認制から申出制に制度を統一すべきである。②子を保育所等へ送迎する職員等の支援策として、昨年度の人事院規則で制定された早出遅出勤務制度を導入すべきである。育児部分休業では3歳までに限定され、さらに給与が減額されてしまうため請求しづらい。③育休と産休は一体である。今日までも、産休中の14週間にもわたり代替職員が補充されないため、残された職員の業務負担が大きくなっている。よって、育休代替職員は、人件費を確保して、育児休業期間中だけでなく、産前・産後休暇中も含めて採用すべきである。なお、代替職員は採用したり、しなかったりではなく、職場の要望があれば必ず採用(パートも含めた柔軟な採用)すべきである。④現行の育児部分休業では、始業・終業時刻に連続させ1日2時間しか取得することができないため、本当に育児に利用できているのかが疑問である。よって、短時間勤務制(4時間や5時間勤務などのパターンを選択)を導入した方が現実的であり、より育児と勤務の両立が可能となる」「これと同様に親の介護の問題があり、在宅勤務が確立されることを望みます。今は、インターネットが発達していますので、どこにいても(全く

同じには言いませんが) 仕事はできると思います」。

H. 育児休業をとれるための方策について (QⅦ)

Ⅶの「育児休業を取れるようにするにはどのような方策が必要だと思いますか。」には、297件の記入があった。これは回答総数738件の40%であり、半数近くの回答者が、最後の自由記述にも書き込んでくれた。書き込まれた提言・意見は多岐にわたったが、おおまかなテーマに分ければ、次のようであった。

1. 周囲の理解・協力の必要性
2. 職場の制度の改革 (人員増など)
3. 仕事、ポジション、評価の現状維持
4. 給付の保障
5. 社会、国民の意識改革
6. 国家の政策/少子化対策

以下に、代表的な記述をテーマ別に引用する。傍線部は、とくに強調すべき部分と判断して引用者が付したものである。

まず1「周囲の理解・協力の必要性」、2「職場の制度の改革 (人員増を含む)」、3「仕事、ポジション、評価の現状維持」の3点について。医学系や病院では、とくにこの3点が切実であるらしく、次のような意見が寄せられていた。「助手など常勤職種の人はとりやすい。しかし、医員は日雇いであり、また、現在は半年毎採用なので、育休を取りたくても、制度を利用できない。給与などは同じでいいから、育休などとりやすいような新しい職位を作ることが必要だと思う。」「自分が仕事を休めばその分同僚にしわ寄せがいくため、いくら制度があり保証がされていても現実的に育休をとれる様な人は恵まれている人くらいしかないと。育休をしながら働く女性は誰しも、子供に対するすまなさと仕事に対する責任感との板挟みに苦しんでいます。子育てをしている女性に対する理解が深まり、社会全体として次世代を育てていくという意識の下、誰しもが協力してくれるような社会にならなければ、育休を遠慮なくとれるようにはならないと思います。」「医療現場では無理。」「各職場で育児休業中の仕事の割当を申し合わせとして定めておく。」というのは絵に描いたもちで実効性が無い。大学病院の医師の常勤の定員が少なすぎる。医療ミスを防止する上でも定員の大幅増が必要。」

上記3点に関わる提言には、ほかに次のようなものがあった。「職場内での理解・協力体制、人の確保。」「育児制度を利用しやすくする職場の環境整備 (遠慮なく休めるような仕事の人員配置等)。」「全員が (強制的にでも) とること。」「身分保障、給与保障、職場の人員の増。」「休業しても業務評価に影響を受けないようにすべき。」「職務から離れている期間が長い程復帰への不安は大きいので、離職中も仕事から離れないような職場からの何らかのサポートが必要だと思う。」「上司が積極的に本人に提示する。」「周囲、特に上司の理解。」「効率的な組織運営。」「働き方の効率化、在宅勤務を認めるなど。」「(一部略) 上司等から文句を言われた場合の苦情申し立てルートの確立。」

4「給付の保障」に関わる提言には、次のようなものがあった。「3割の育児休業給付だけの給付では (特に家計を主として支える場合) 「育児休業」の部分を積極的にとる気にはなかなかないかも知れません。」「子どもが生まれて、ただでさえ出費が嵩むのに、給与が支給されないという現行制度は早急に見直すべきである。それが無理であっても、育児休業給付を引上げる等、勤務状態と同等の受給額を確保すべきだ。いや、もう一歩進んで、勤務状態以上の受給額が確保されれば、少子化問題にも効果が出るはずだ。」。

5「社会、国民の意識改革」、6「国家の政策/少子化対策」に関わる提言には次のようなものがあった。「ワークシェアリングを徹底し、女性も男性も楽しく業務と家事を分担できるように社会そのものが変わるべきだ。(一部略)」「子供は国民一人一人が共同で育てるものという啓蒙が必要。」「福祉政策の充実。」「社会全体の考え方の改革。」「国家レベルでの議論が必要だと思います。」

職業よりも家族を優先させるような取り組みが今後望ましいのではないのでしょうか?。「とらないと損があり、とると得になるようなインセンティブ。北欧で事例があるはず。教員の場合、代替措置（非常勤講師給与財源等）の手配。」「妊婦が、体調が悪い等の時に必要な要求をするのは別として、妊娠を理由に甘えた行動を取らないよう自制し、理解してくれる周囲に感謝の気持ちを忘れないことが大前提となるが、その上で、組織全体に『子どもは未来の日本／世界を背負っていく宝』という意識の浸透が必要だと考える。法人／会社は女性が子を産むためのボランティアではないものの、少子化が叫ばれている昨今、社会全体—そしてその一構成員であるのが法人／会社—の子ども／命に対する尊厳意識付けなくして、女性が子どもを産みやすい環境にはならないと考えるからだ。またそうすることが、結果的に法人／会社を構成する他の職員の家庭をも守ることにつながると思う。『そこにいる妊婦』に起きていることは、いつでも『自分の妻／娘』にも起こりうるものであることを銘記することが必要だと考える。」「今回のアンケート調査で多くの事が知らない事ばかりでした。少子化が叫ばれている現状では育児休業の取得手続きの手間が掛かったり休暇日数が少ないように感じます。また、社会全体で出産や育児の世話で仕事を休んだりするとなかなか同じ職場に戻って来られない（仕事を辞めさせられるなど）環境になっている傾向がありなかなか子供を産みにくくし、育児休暇を取りづらくしているのではないかと私自身思います。もっと育児休業の手続きをとりやすい方法にして欲しい。」「5日程度の育児休業をとることのメリットがわからない。育児休業中に給与が支給されないことを今回初めて知ったが、給与の保障ぐらい最低限行うべきではないだろうか。ただ、何度もいうが事務仕事と会議が無くなれば、育児休業など無くても充分子供と接する時間は作れる。男女共同参画だの小手先の制度で日本の人口問題が何とかなると考えていること自体、幼稚だと思う。北方（「北欧」のことか—引用者注）のシステムを真剣に検討し、日本版のシステム作りを目指してもらいたいものだ。」

I. 今後の課題

以上AからHまで、国立大学法人東北大学における教職員の「育児休業に関する意識調査」をまとめてきた。育児休業・育児部分休業を取ること自体は、圧倒的多数の教職員に当然の権利とみなされているのであるが（Fを参照）、実際の取得度は、部局・職種・年代および性別にかかわらずきわめて低かった（Dを参照）。右の結果について、および今回のアンケート全般に関して、析出された問題点を以下にあげてみたい。第一に、東北大学の育児休業・育児部分休業に関する規定が、二カ条以外あまり知られておらず、各職場の上司の立場にある層においても、認知度が低い（BおよびCを参照）ことである。第二には、とくに子育て世代の若い女性が集中し、アンケートにもっとも熱心に解答を寄せてくれた准・時間雇用職員層が（Aを参照）、現行の規定では育児休業・育児部分休業を容易に取得できない仕組みになっている（EおよびGを参照）ことである。育児休業・育児部分休業に関する現行の規定の周知徹底をはかるとともに、現行の規定を、准・時間雇用職員層の声を反映させたものに練りあげていく必要があると判断された。准・時間雇用職員には、医員やCOE研究員等が含まれている。こうした層やさらにはポスト・ドクや院生・学生を、おもな対象としたアンケートの必要性も看取された。第三には、アンケートの質問項目が答えにくい、との批判が複数あったことである。今回のアンケートは、職種も年代もきわめて広い範囲を対象とした質問事項を、A4判裏表1枚に詰め込んだ形となっていた。「答えにくい」との批判も無理からぬことであった。次回は、職種と年代をある程度絞り込んだ質問項目を設定する必要がある。その際、本報告書の5.に掲載されている「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の現状調査が、大きな参考となると考えられた。第四に、「メールアンケートの形式では厳密な意味での匿名にはなりえない」という批判が、これも複数あったことである。個人名が特定される可能性があるため、アンケートに応じなかった人もいたかと想像される。ポスト・ドクや院生・学生へのアンケートは、メールアンケートの形式にすべきではないであろう。第五に、アンケートの集計は実態調査WGメンバーが総務課の多大な協力のもとに行ったが、集計および報告作成作業は、教学の任務や公務の

山積する教員であるWGメンバーにも、年度末で多忙を極めていた総務課にも、かなりの負担を強いることとなった。できれば次回はぜひ適切な予算を組んでいただき、該作業に専門に携わることのできるアルバイトのメンバーを補填し、無理なく作業を進められるように図っていただきたいと願う次第である。

以下に、アンケート用紙と、各アンケート項目の集計グラフと、自由回答部分の意見を掲載する。アンケート項目、Ⅳ・Ⅴ・Ⅵにおける自由回答部分については、重複する意見を除き、ほぼそのまま記載した。ただ、Ⅶの自由回答は297件にもものぼっていたために、紙幅の関係で割愛せざるを得なかった。Ⅶの自由回答の概要については、上記の日の記述を参照いただきたい。

○「育児休業に関するアンケート調査」用紙

育児休業に関するアンケート調査

男女共同参画委員会ではこのたび、育児休業についての意識アンケート調査を行うこととなりました。本学では男性の育児休業取得率が少なく、意識調査を行う必要に迫られています。

「育児休業」とは「職員が、職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日を限度として取得することのできる休業」です。「育児部分休業」は「職員が、職員の3歳に満たない子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないうち」です。いずれも、職員の休暇である「年次有給休暇」、「病欠休暇」、「特別休暇」とは別に、位置づけられています。

各質問について、番号を1つ選ぶか、記述して下さい。具体的には、**回答②**の名称をクリックし、ついでその右に出る**▼**をクリックして下さい。**11月9日(金)**までに**回答②**のみを貴部署の代表メールアドレスへお送り下さい。なお、いただいた回答については、統計的に処理することとし、他事には使いません。また、担当者や委員には守秘義務があり、決して個々の回答結果が公表されることはありません。

I. 以下の(1)から(12)までの項目について、ご存知か否か、利用されたか否かをお知らせください。(1)から(12)までのそれぞれについて

01.知らない
02.知っているが、利用しない(または「利用しなかった」)
03.知っているが、利用したい(または「利用した」)

のいずれかの番号を選んでご記入ください。

(1) 妊娠中に、妊婦は、健康検査を受けるために勤務をしないことができる。
(2) 出産予定日の6週間前から、妊婦は、特別休暇を取ることができる。
(3) 上記(2)の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。
(4) 出産日から8週間を経過する日まで、出産者は、特別休暇を取ることができる。
(5) 上記(4)の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る。
(6) 妻が出産のため前職に入社した日から出産日の2週間後まで、夫は、2日間の特別休暇を取ることができる。
(7) 出産日の8週間後まで、子供(当該出産に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子)の養育のために、夫は、5日間の特別休暇を取ることができる。
(8) 上記(7)の休暇は、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にある場合も、取ることができる。
(9) 3歳未満の子を養育するために1日2回各30分以内の特別休暇を取ることができる。
(10) 上記(9)の特別休暇を、准職員等は年次有給休暇以外の休暇となし得る。
(11) 3歳未満の子を養育し、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にない場合には、育児部分休業を取ることができる。
(12) 上記(11)の育児部分休業は、本学に採用後1年以上の准職員等も、取ることができる。

II. 以下の(1)から(17)までの項目について、ご存知か否かをお知らせください。(1)から(17)までのそれぞれについて

01.知らない 02.知っている
のいずれかの番号を選んでご記入ください。

(1) 育児休業中は、育児休業を申し出た時に占めていた職を保有することができる。
(2) 育児休業中の給与は、支給されない。
(3) 育児休業給付が、給付相当額に申し出て手続きすれば、雇用保険から支給される。
(4) 育児休業期間中の共済掛金や社会保険料は、手続きすれば免除される。
(5) 育児休業期間が切れる1年前から育児休業は取れない。

III. あなたは、育児休業：育児部分休業を取ったことがありますか?
01.ある 02.ない

IV. 上記IIIで「02.ない」と答えられた方にお尋ねします。その理由は何でしたか?
01.規程を知らなかったから 02.手続きが面倒だったから 03.必要なかったから
04.仕事を中断できなかったから 05.同僚に迷惑をかけると思ったから
06.その他 ()

V. 同僚が育児休業を取ることをご存知ですか。
01.当然だ 02.迷惑がかかるが仕方がない 03.できれば止めてほしい
04.その他 ()

VI. IとIIの(1)から(17)までの項目のうち、あなたが改正を望む項目の番号があれば、その番号を挙げて、どのように改正したいのかご記入下さい。
()

VII. 育児休業を放れるようにするにはどのような方策が必要だと思いますか。自由回答をお願いします。
()

VIII. あなたの所属をお答えください。
01.文学研究科 02.教育学研究科 03.造学研究科 04.経済学研究科 05.理学研究科
06.医学系研究科 07.農学研究科 08.農学研究科 09.工学研究科 10.農学研究科
11.国際文化研究科 12.情報科学研究科 13.生命科学研究科 14.環境科学研究科
15.教育情報学研究部 16.金属材料研究所 17.電気通信研究所
18.多元物質科学研究所 19.国際交流センター 20.その他 ()

IX. あなたの職名をお答えください。
01.教授 02.助教授 03.講師 04.助手 05.専務職員
06.技術職員(監修関係を除く) 07.医務関係職員 08.准・時間雇用職員

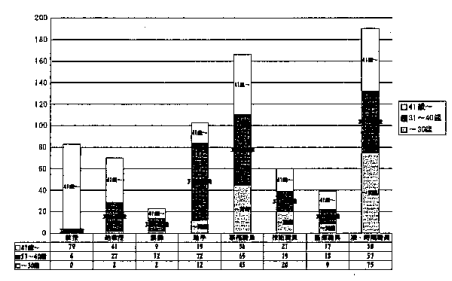
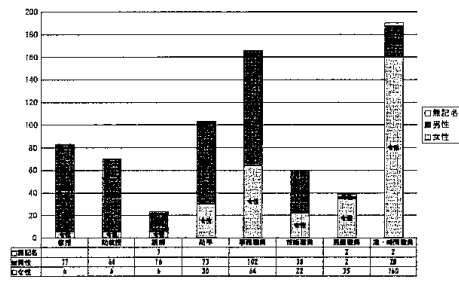
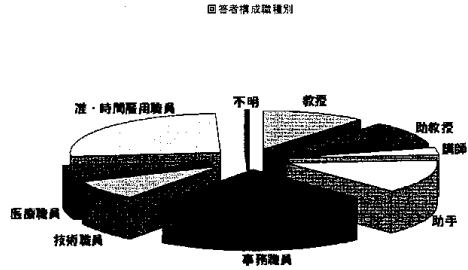
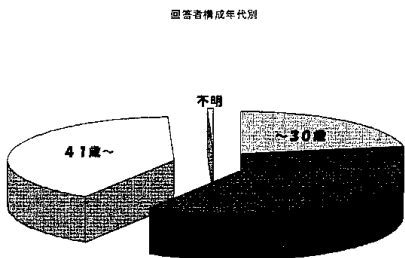
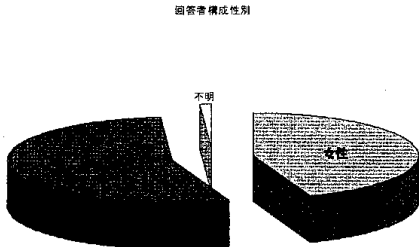
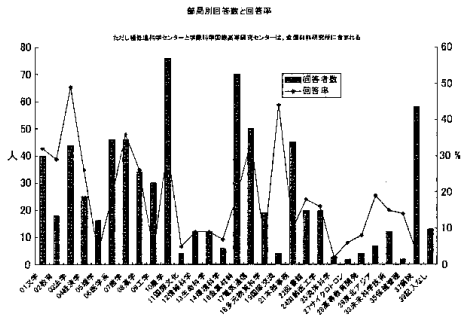
X. あなたの年齢をお答えください。
01.～30歳 02.31歳～40歳 03.41歳～

XI. あなたの性別をお答えください。
01.女性 02.男性

ありがとうございました。なお、育児休業については
http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/secure/q&a/ikuji_QA.pdfなどをご参照下さい。

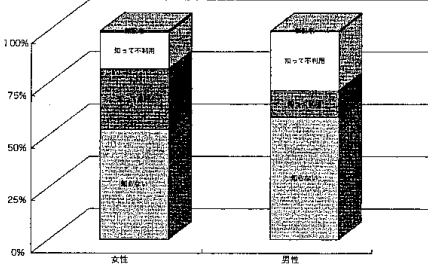
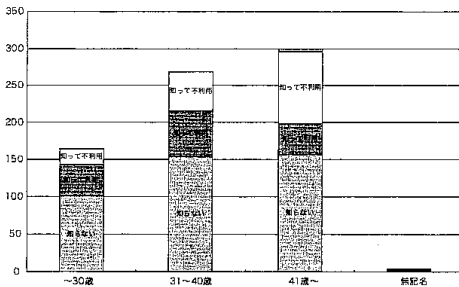
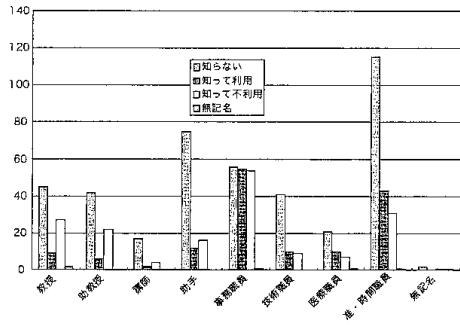
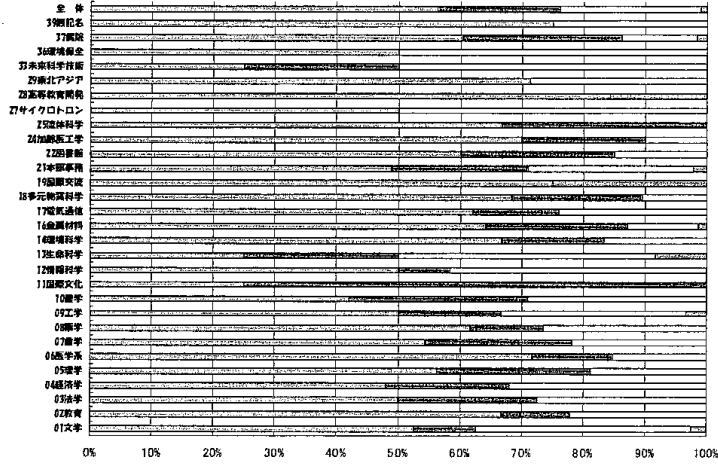
- 1 -

A. 回答者の構成について

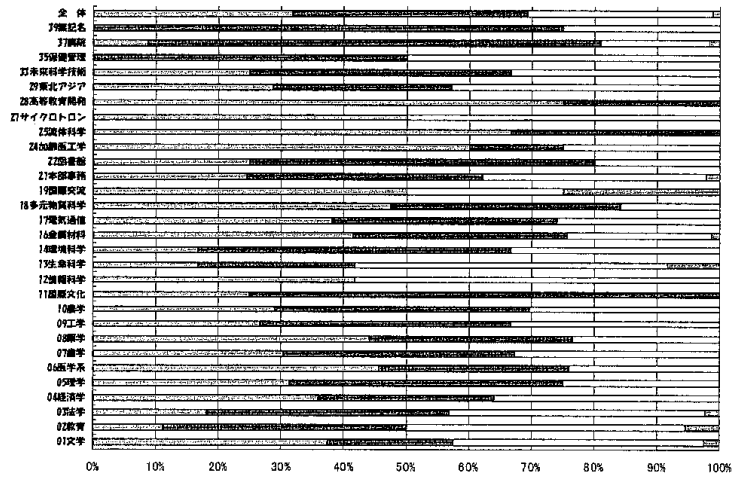


B. 育児休業および育児部分休業に関わる規定の認知度・利用度について

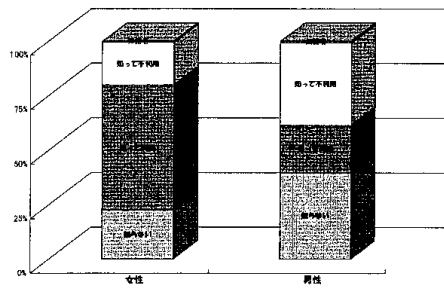
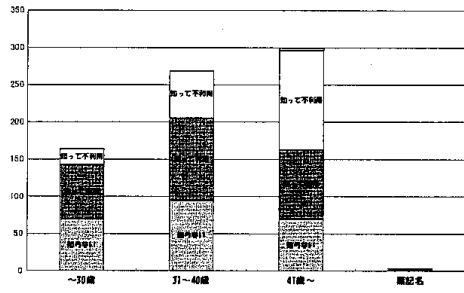
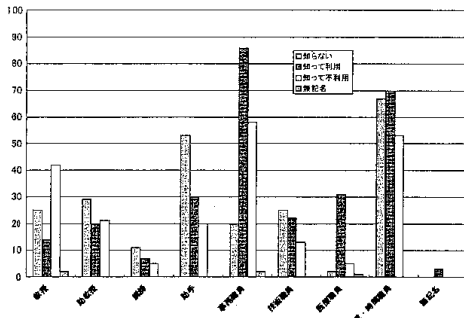
10) 妊娠中に、妊婦は、健康検査を受けるために勤務をしないことができる



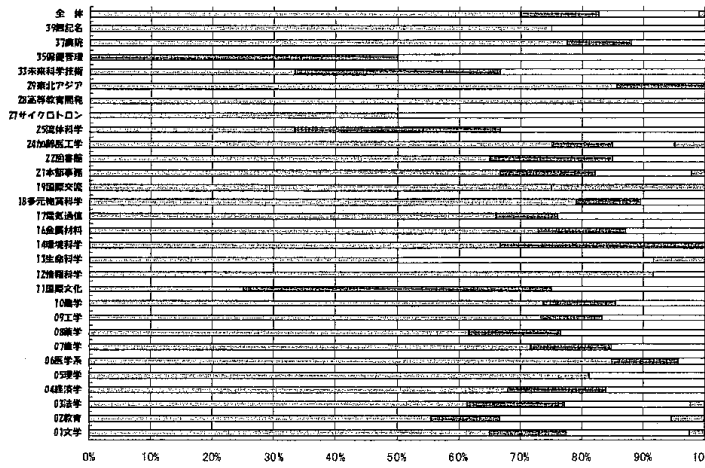
I (2) 出産予定日の6週間前から、妊婦は、特別休暇を取ることができる



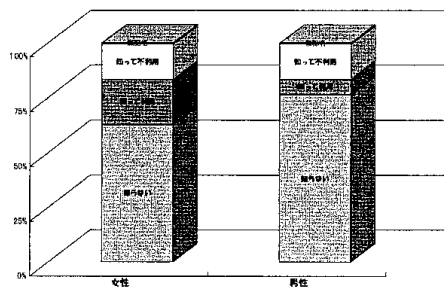
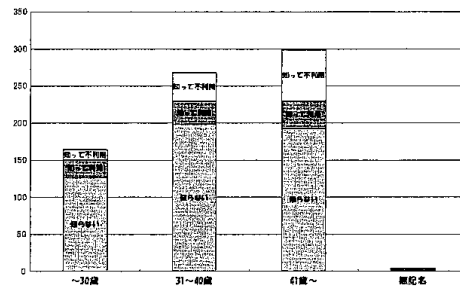
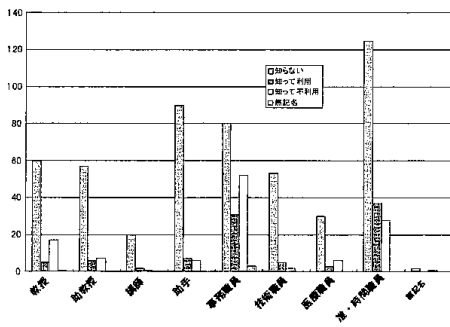
回答しない
 知って利用
 知って不利用
 無回答



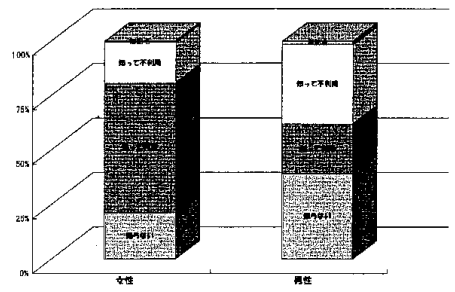
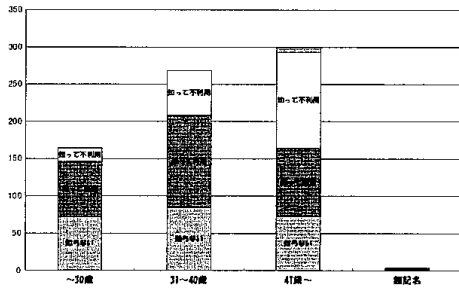
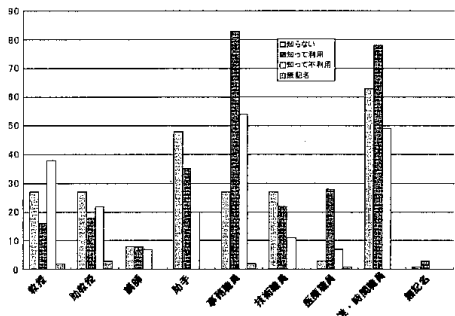
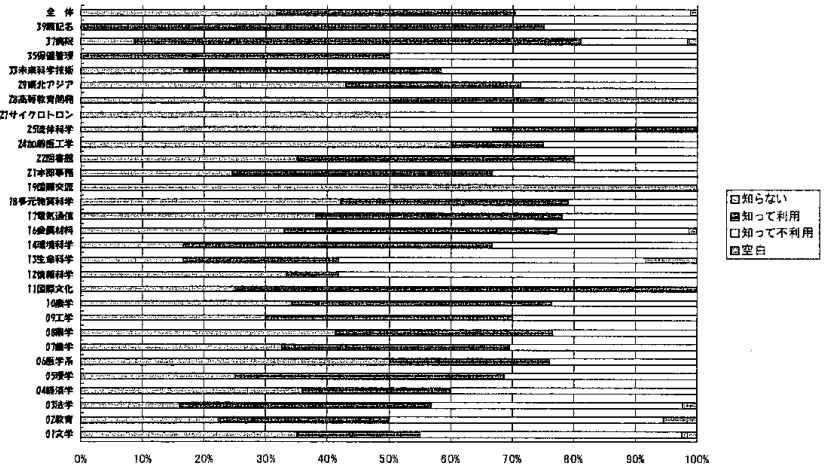
1(3) 上記(2)の休職を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休職とし得る



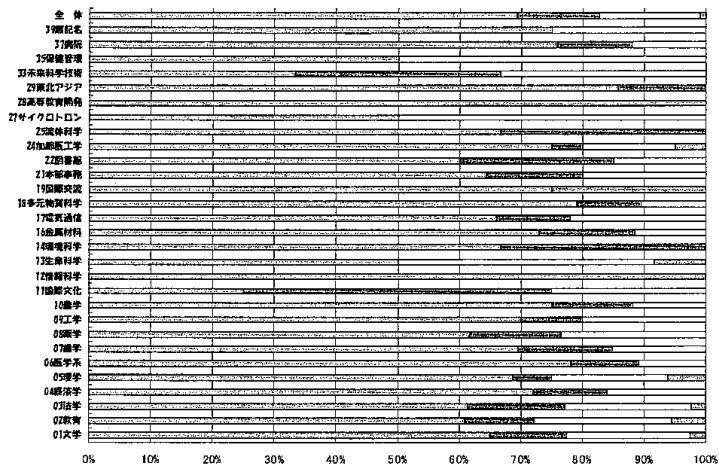
□知らない
■知って利用
□知って不利用
□空白



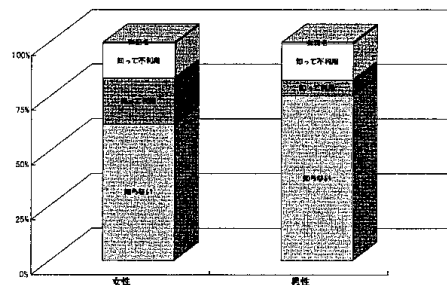
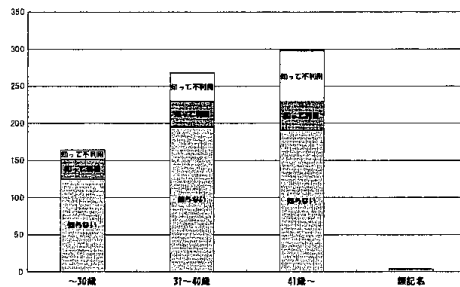
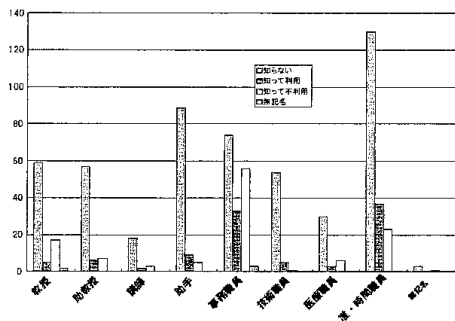
I(4) 出産日から6週間を経過する日まで、出産者は、特別休暇を取ることができる



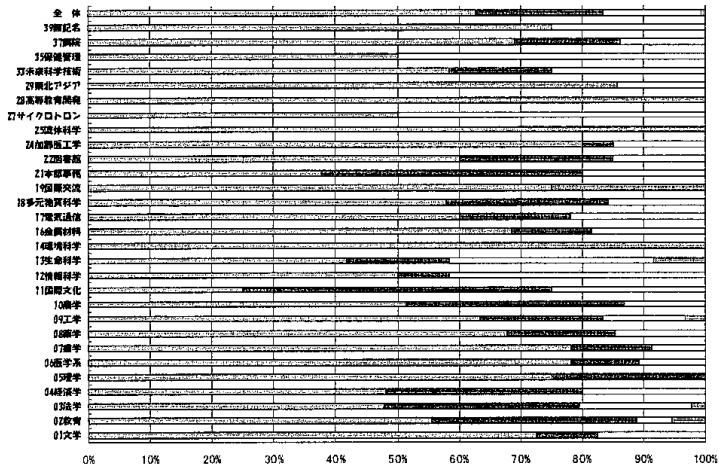
1(5) 上記(4)の休暇を、准職員等の場合は、年次有給休暇以外の休暇となし得る



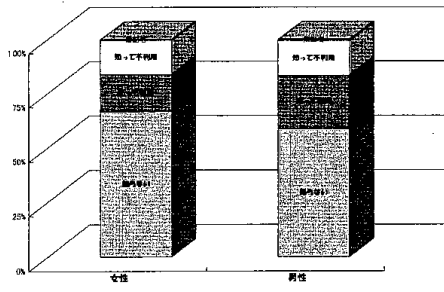
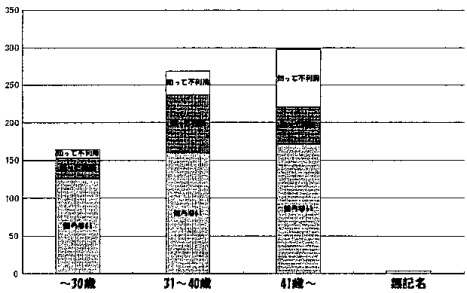
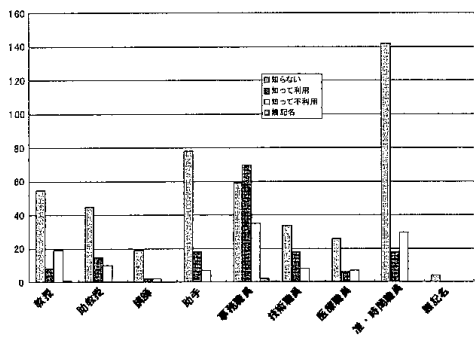
□知らない
 ■知って利用
 □知って不利用
 □無記名



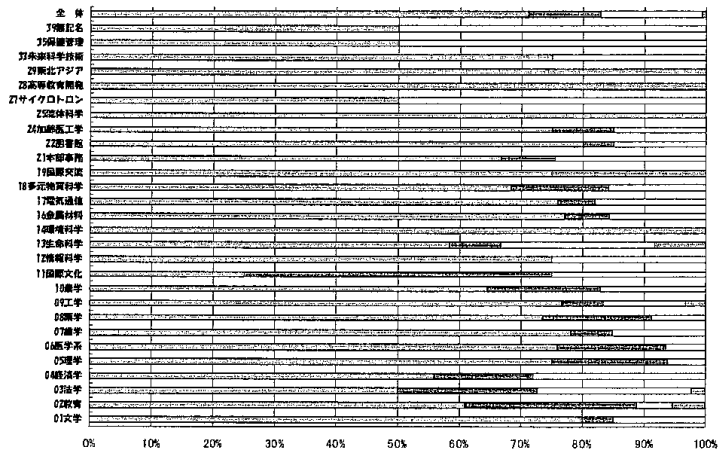
1(6) 妻が出産のため病院に入院した日から出産日の2週間後まで、夫は、2日間の特別休暇を取ることができる



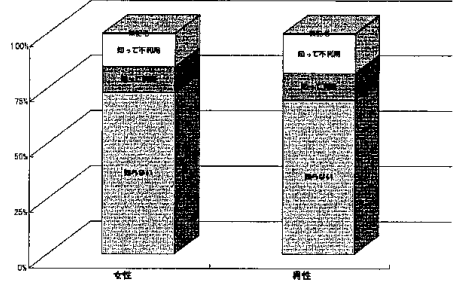
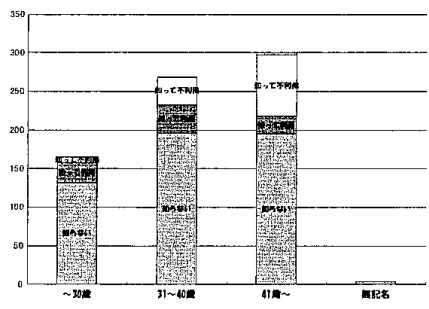
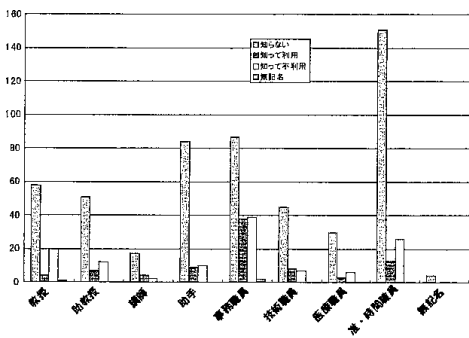
□知らない
 ■知って利用
 □知って不利用
 □無記名



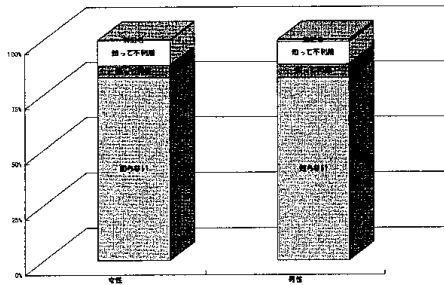
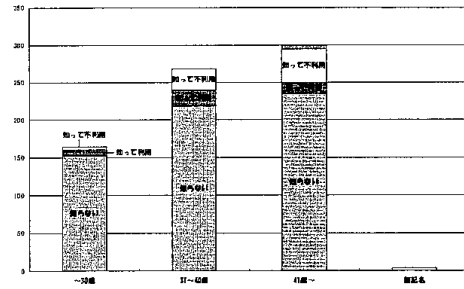
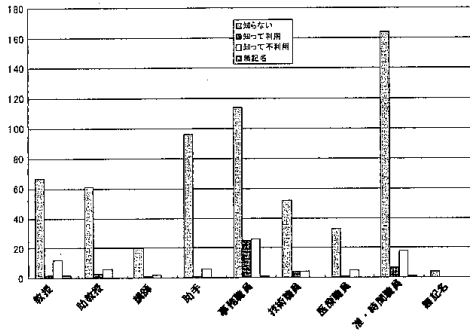
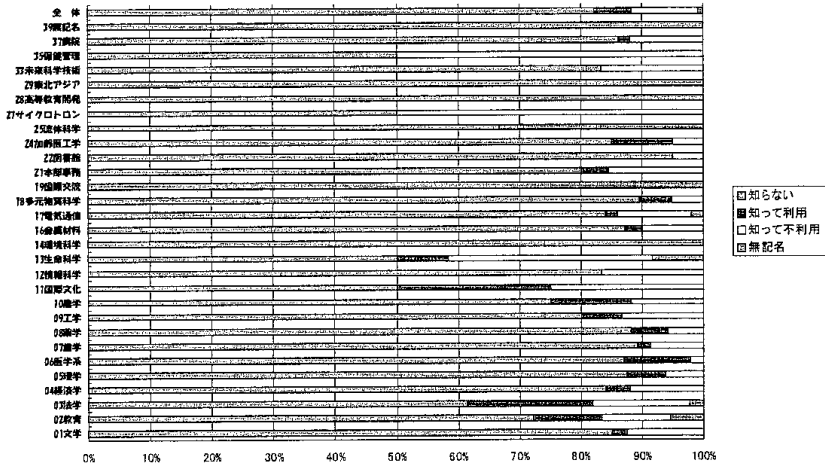
1(7) 出産日の8週間後まで、子供(当該出産に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子)の養育のために、夫は、5日間の特別休暇を取ることができる



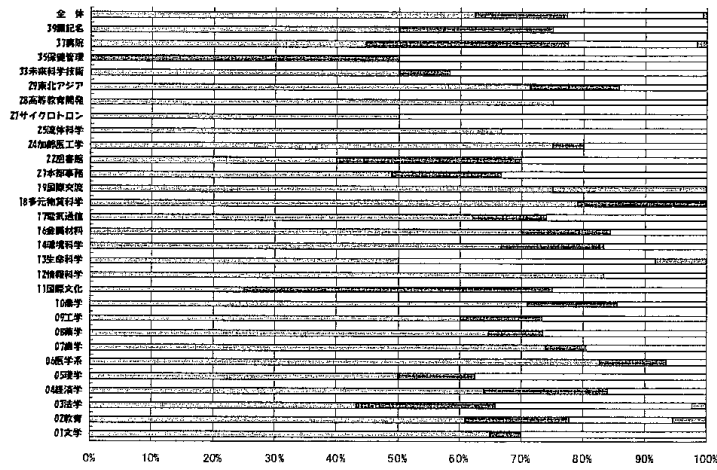
□ 知らない
▨ 知って利用
▩ 知って不利用
▧ 無記名



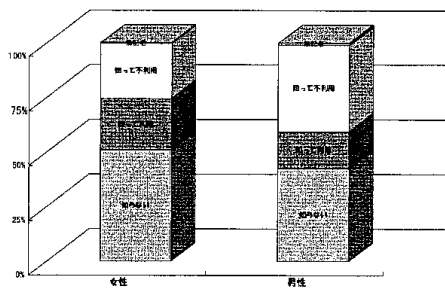
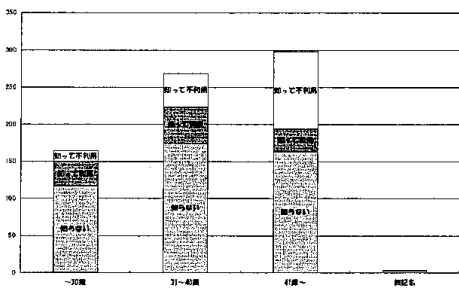
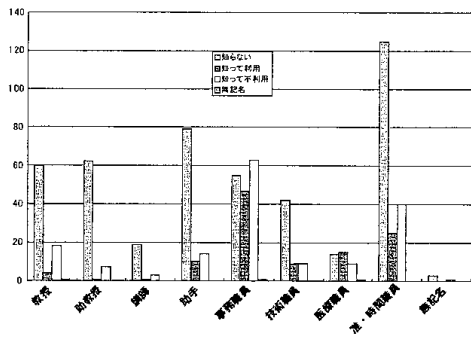
I (B) 上記(7)の休暇は、配偶者や配偶者以外の親が常態的にその子を養育できる状態にある場合も、取ることができる



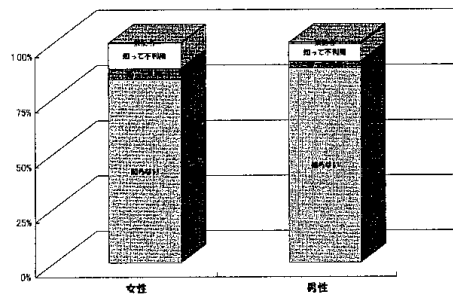
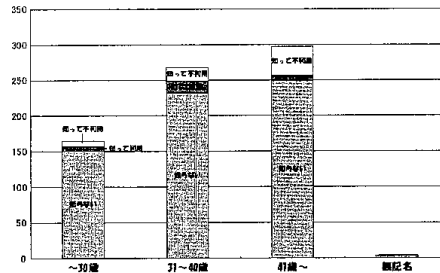
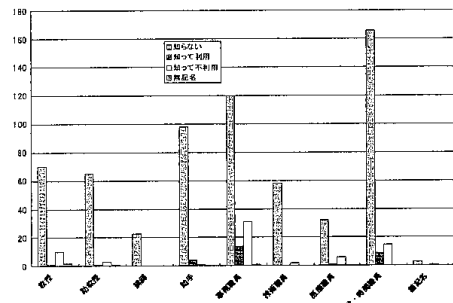
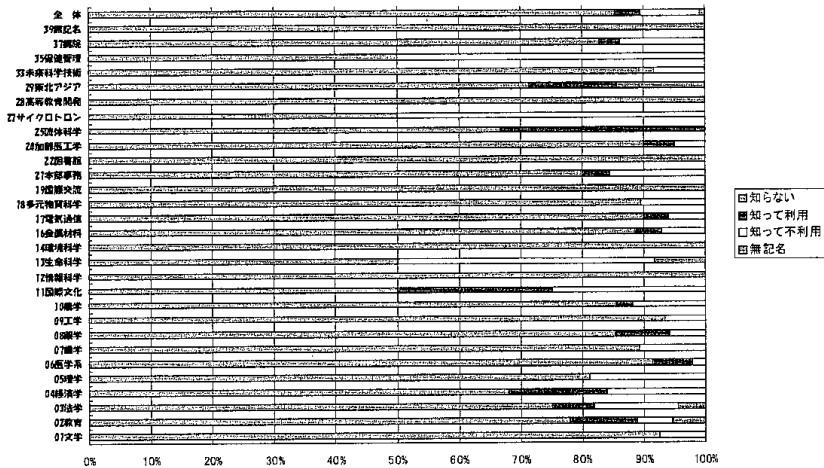
I(9) 1歳未満の子を保育するために1日2回各30分以内の特別休暇をとることができる



□知らない
□使って利用
□使って不利用
□無記入

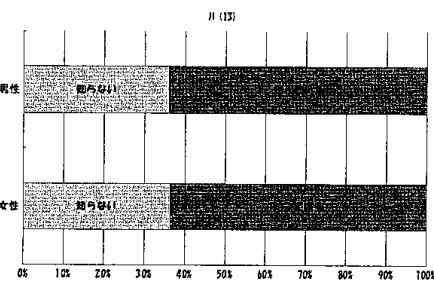
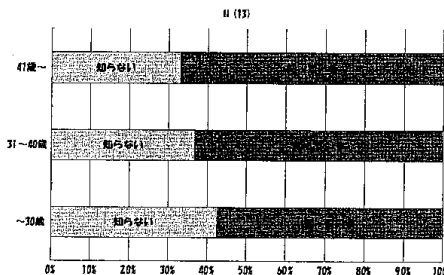
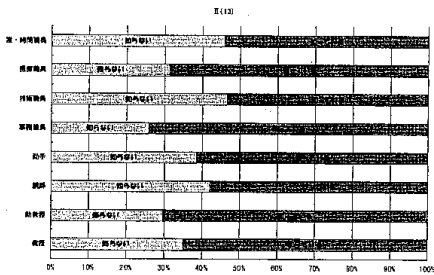
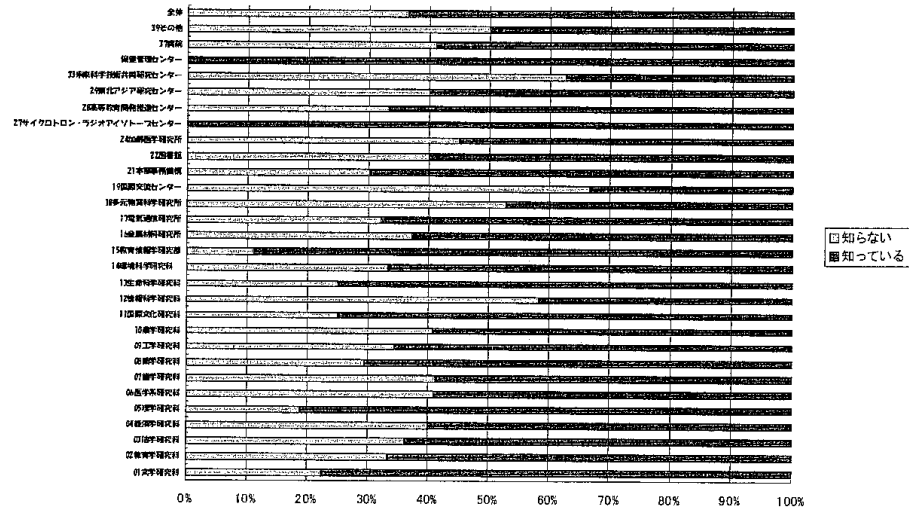


I(12) 上記(11)の育児部分体系は、本学に採用後1年以上の准職員等も、取ることができる

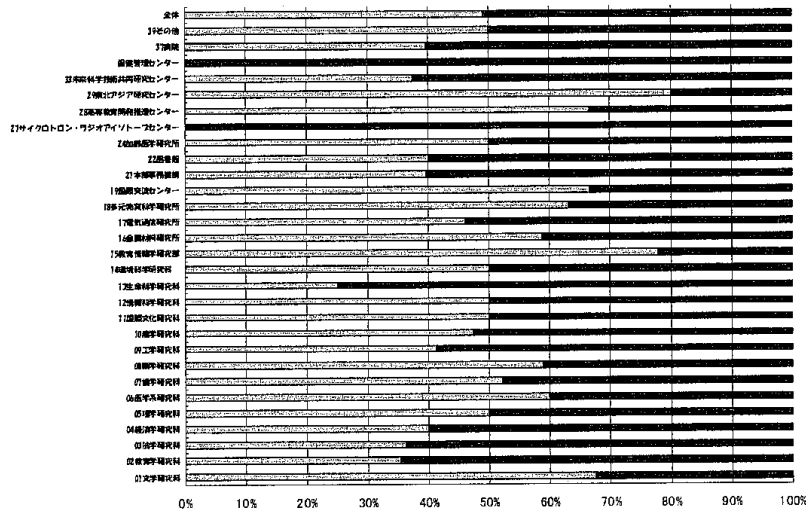


C. 育児休業中の身分・給与に関わる規定の認知度について

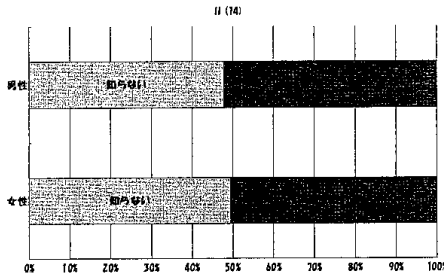
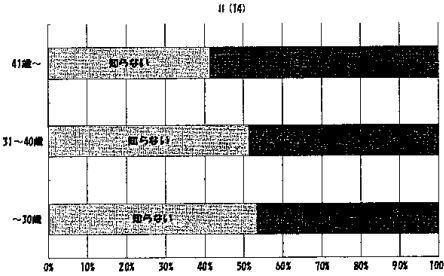
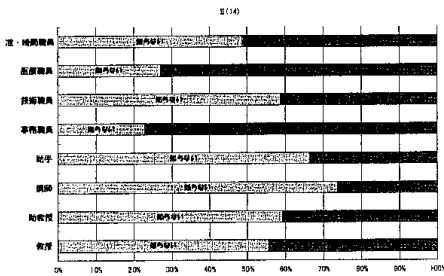
II (13) 育児休業中は、育児休業を申し出た時に占めていた職を保有することができる。



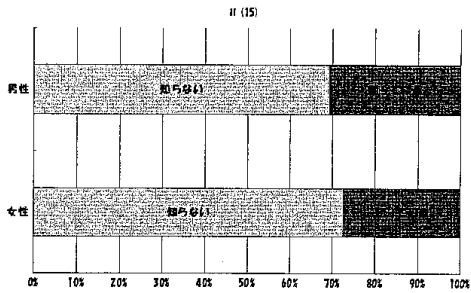
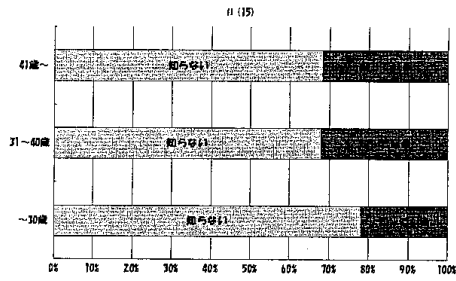
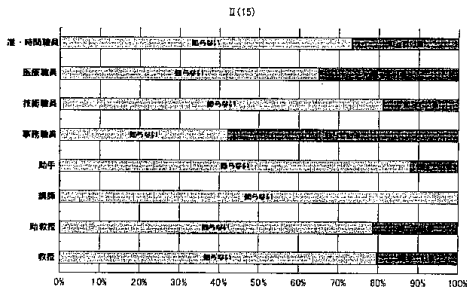
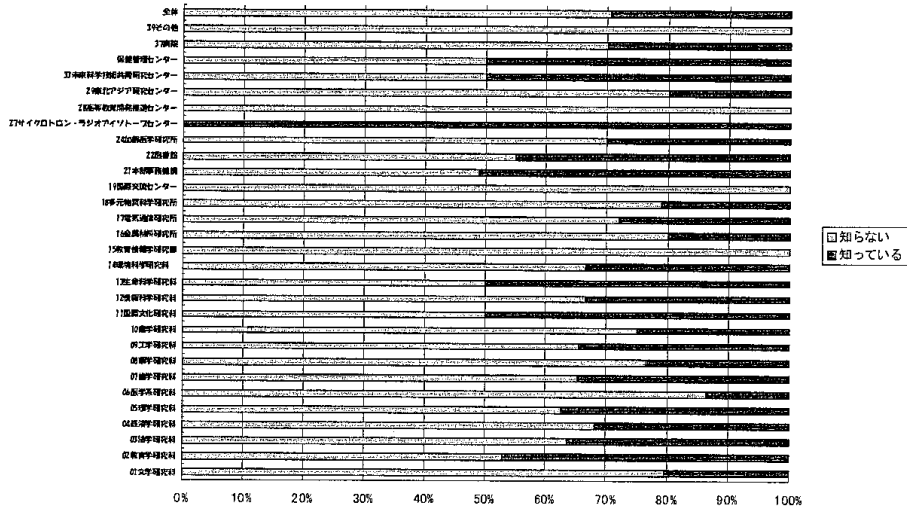
II (14) 育児休業中の給与は、支給されない。



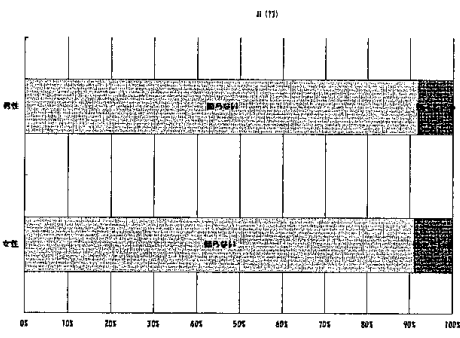
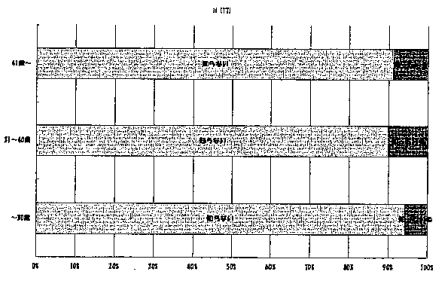
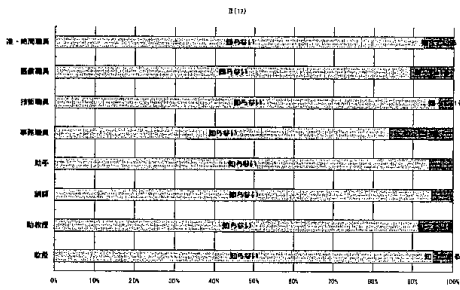
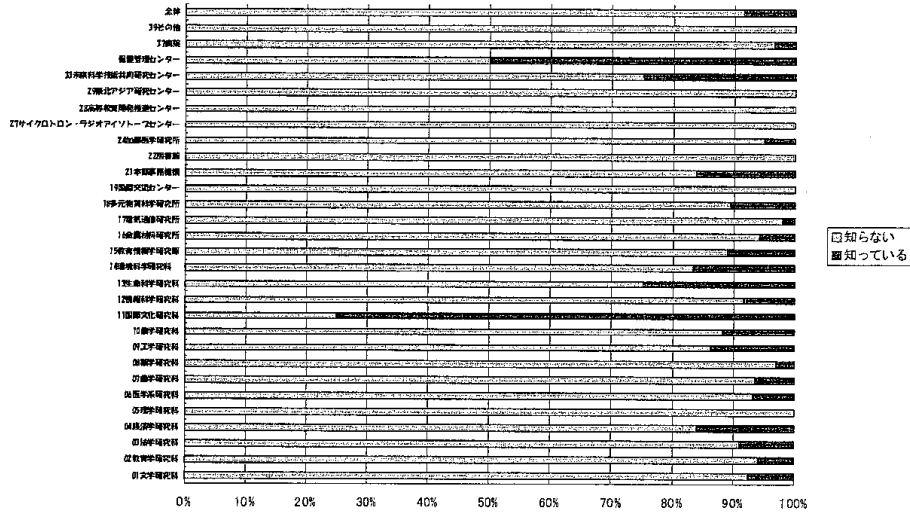
□知らない
■知っている



II(15)育児休業給付が、給与担当係に申し出て手続きすれば、雇用保険から支給される。

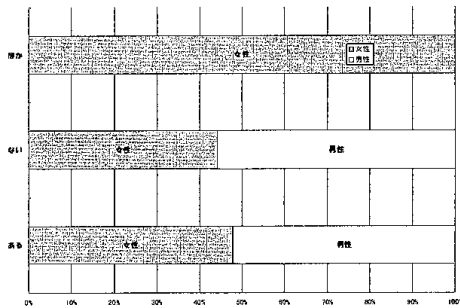
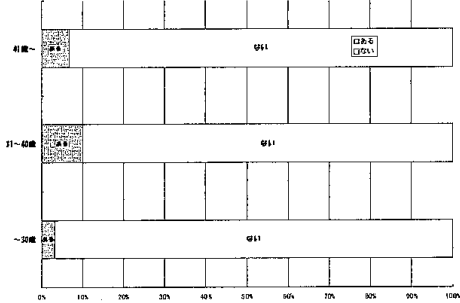
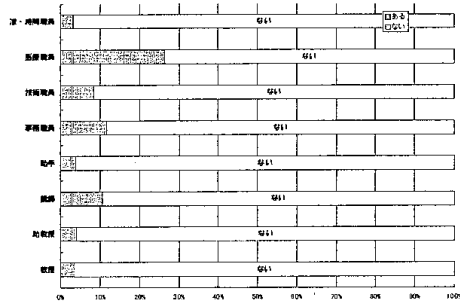
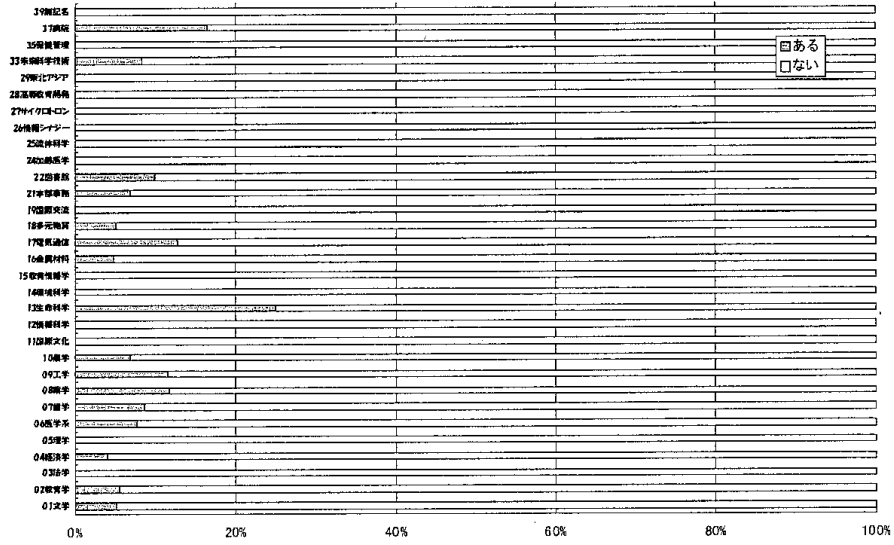


Ⅱ(17)雇用期間が切れる1年前から育児休業は取れない。



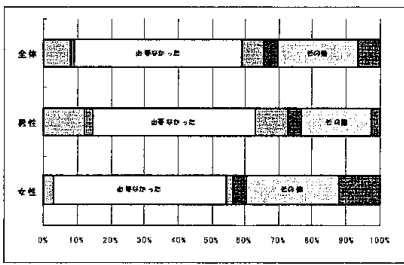
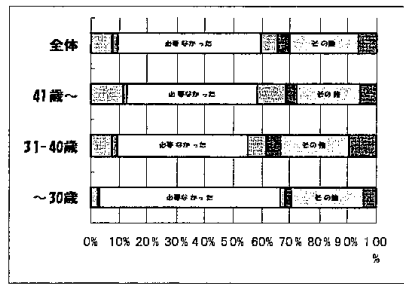
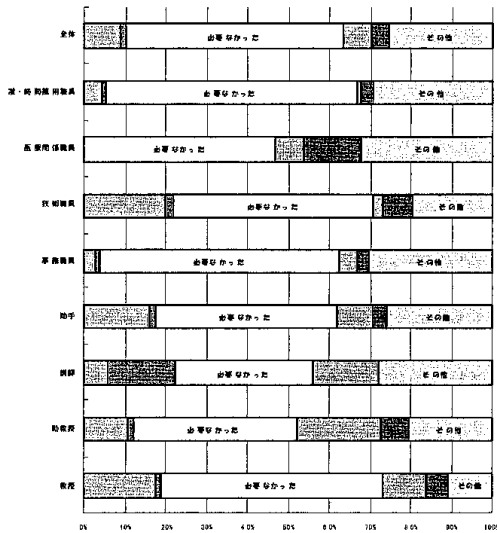
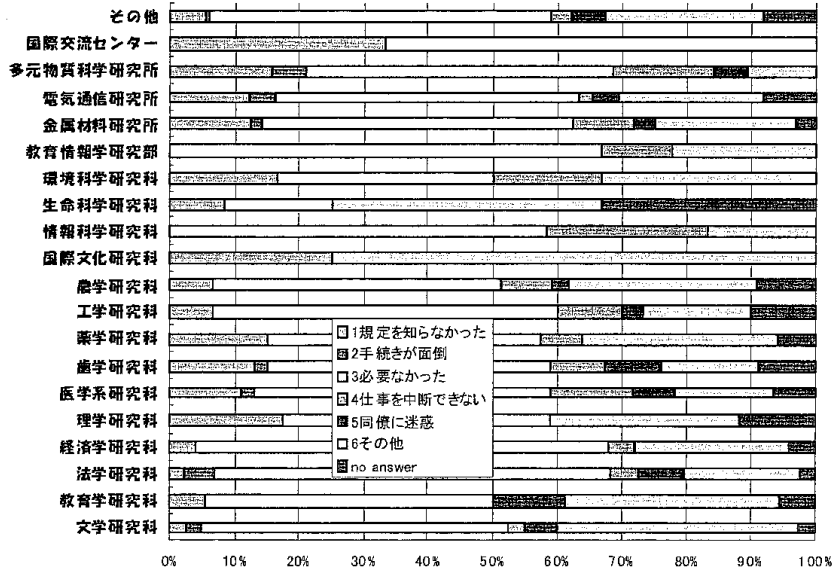
D. 育児休業・育児部分休業の取得度について

Ⅲ. 育児休業・育児部分休業を取ったことがあるか



E. 育児休業・育児部分休業を取らない理由について

IV「育児休業・育児部分休業を取ったことがない」と答えたかたの理由



(Ⅳの「06. その他」への記入：ただし重複する回答は省いた)

- ・子供がいないから。 ・経済的理由から（無給になる） ・准職員は取れないと思った。 ・採用1年未満の為
- ・出産時には年度ごと更新の職に就いていたため、制度上取得できない状況だった。
- ・Ⅶに記入したように、半年雇用のような医員（准職員）では、復帰したときの職種の保障がないので、利用できない。また、育休を利用したい年齢の人のほとんどが准職員（医員）なので、病院女性医師にはまったくあてはまらない制度だと思います。
- ・出産の前に予め育児休暇を取得できるか確認してみたところ、非常勤（准職員）の場合は取得できないと回答されたため、仕事を続けたかったので産後に同じ仕事を続けてできるよう、育児休暇は取らなかった。
- ・1年365日、完全な交代制のない電話対応や、緊急対応でつながれ、36時間通し勤務などが月2-3回はある常勤形態の雇用なのに、育児休暇を事務に申請したら、非常勤雇用を理由として断られました。また、30歳と32歳と36歳時に上司から、妊娠するな、とあからさまに言われた職場環境です。まず、管理職の方が、こうした制度について理解がなければ、利用の希望が末端職員にあっても、握りつぶされてしまい、最悪の場合は離職せざるをえません。
- ・この制度の詳細があまり知られていない。また、Ⅵ、Ⅶの点（引用者注—Ⅱの（16）（17）を指すか）を考えれば、二の足を踏む者が多いと思う。
- ・個人特定が可能な方法での回収は、内容如何にかかわらず抵抗を感じますが。
- ・管理者の知識と理解、及び職員の協力が無ければ、いくら法整備をしても全く利用できない。
- ・育児のための分業を希望するが、規程の条件に該当しないため、とることができない。
- ・職を得ている期間と育児期間が重ならなかったため
- ・取得を申し出たが、「あなたの配偶者が専業主婦である」と言う理由で謝絶された。子育ては時間があるものが行うのではなく、男女が必要に応じてかかわって行くものだと思っていたのに、男女共同参画に逆行する取り扱いだと思った。
- ・まだ子どもがいないから。（03の「必要なかったから。」は、「子供がいるけど、（誰か面倒を見てくれる人がいるなどして）育児休業を取る必要がなかったから。」と受け取った。）
- ・8週間の産休後に1週間の育児休業の取得を考えていたが、短い期間である一方、給与の減額率が大きいため（ボーナス査定？）年次休暇にすることを勧められた、なるべく早くに仕事に復帰するためにこれ以上の取得は考えていなかったため、育児休業は取得しなかった。
- ・育児休業制度ができたばかりで、同じ学部で前例がほとんどなかったため、取りづらかった。
- ・どの職種であってもいまの全世界の職場環境において男性が堂々と育児休業を取得するのはかなり無理があります。
- ・男性が取ることがまだ一般的に認知されていないと思うから。また仕事の環境上も取れる状態にないから。
- ・現時点では育児休業が必要ないのですが、もしも将来育児休暇を希望したいと思ったとしても、時間雇用職員の場合、出産前に辞めざるを得ないのが現状だと思われる。
- ・妻の取得希望と育児環境を考え、妻の育児休業取得を優先した。部分休業については、まだ必要な自体に迫られていない。
- ・育児休業を積極的に推進する体制になっていないのが現状。育児休業を推奨する職場の雰囲気も重要ではないか。
- ・現状では育児休業取得は不可能。制度はあっても利用出来ないと思う。教員は皆同じでは？
- ・未婚のため。また、婚姻しても取らない予定です。一度休んで仕事のペースが崩れると元に戻るのが非常に困難なため。
- ・現職に就く以前のことで。
- ・5日程度の育児休業をとったところで、子供とどの程度触れあえ、家内をどれだけ助けることが出来るのかと、育児休業を使うことで生じる仕事面のデメリットとを天秤にかけると、育児休業のメリットがわからない。むしろ、午後5時には帰宅できるよう事務仕事量や会議が減ることを希望する。あまりにも多くの事務仕事量のおかげで、夕方以降に研究時間をとらざるを得なくなっていることが不満だ。午後5時に帰宅できるだけだった5日間の育児休業より何倍も子供の育児が出来る。ましてや、育児休業中の給与が出ないのであれば誰がそんな制度を利用しようか？
- ・休業中の職の保障は弱肉強食の現体制では有名無実。

- ・現在の制度では育児休業を取得できない・取得したくないと考える人も多いと思う。制度の柔軟化と取得することの意義（育児に費やす時間を増やすことの意義）が理解されれば育児休業を取得しようとする職員が増えてくるはずだと思う。全ての職員が育児休業を取得するようになれば不平等感などはなくなり、現在のように制度があっても取得し難いという状況ではなくなると思う。そのためには育児休業中の職場のサポート体制を整える必要があると考える。
- ・当然の権利だとは思いますが、残された職員に仕事を配分するのではなく、減員した分、雇用主が同等の能力のある者を確保し、残された職員に負担が一気にくることのないようにしてほしい。今の制度のままだと育児休暇、休業はうまく機能しない。
- ・無理・無謀である。とる必要は理解でき、自分でも本心は取りたいと思うが、認証評価、自己評価、教務、予算、改革等と、研究・教育以外に若手に任されている運営業務があふれており、業務を分担できる若手は一人でも欠くことができないのが現状、無理を承知で取るなら、聲援は覚悟のうえ。時期によっては「休職」ではなく「退職」なり「異動」を覚悟せざるを得ないのが今の大学。
- ・回答は「01当然だ」にしていますが、身近にそういう人がいないので、模範回答になっていると思います。子供をきちんと育てるのは大変大事なことで、最優先されるべきことだと思っています。しかし、職場の状況や自分の選択で、子供を作らなかつたり育児休暇を取らなかつたりする人もいます。休暇を取るまでの個々の努力や置かれている立場が全然違うので、どの人に対しても「当然だ」という回答を出すのはとても難しいように思います。それは、多分、その人が休暇を取ると、他の人にシワ寄せがくる職場の環境にあると思います。育児休暇中でもできる仕事はあるならば、少しでもできる環境を作るのも大事なのではないのでしょうか？
- ・常勤の職員がうらやましい。 准職員についても有給休暇にして欲しい。
- ・育児休業を取るのとは当然だと思うが、育児を理由に降格人事や辞職を上司から強要される職場環境です。3歳までの育児休業だけでなく、未就学児や介護の必要な肉親を抱えた人間への、36時間通し勤務に対する免除や配慮も当然と考えます。
- ・教員職と同じように産前産後休暇の補充人員を確保すべき。

G. I (1) ~ (12) と II (13) ~ (17) のうち改正を望む項目について（重複する回答は省いた）

- 1) 健康検査を受けるためだけでなく、呼吸法など実際出産する際に必要不可欠なことを学ぶ「母親/両親学級」出席の際も認めて欲しい。市内でも、出席のために1回につき半日は必要になり、病院によっても異なると思うが、全部で受講回数が4~5回はあるし、「ふるさと出産」を考えている人は、出席するのに1日単位で時間がかかり、益々休暇を必要とすると考えから。
- 2) 妊娠後期では、お腹が張りやすく、早産の恐れも出てくるので、8週間くらいから認めてもらえるとうれしい。また、「産前産後休暇」だけでなく、人によってはつわりがひどくなる場合もあるので、「つわり休暇」を少しでもいいので認めてもらえるとうれしい。妊娠前期は一番流産の可能性が高く、安静にしていなければならない大切な時期でもあるので。会社の中には「生理休暇」を与えているところがあることを考えると、一考するのには価する問題ではないだろうか。
- 3)、5) 「年次有給休暇以外の休暇」の意味がわからない（有給なのか無給なのか）。
- 3)、5)、10) 有給休暇扱いになりうるかどうか規定の下の規則にでも定め、規程内では「別に定める」明記すべき。また、どのような時「なし得る」のかよくわからないので同様。
- 3)、5) 准職員等にも認めて欲しい。 3)、5)、10)、12) 正職員と同じにするべき。
- 3)、5)、10)、12)、17) 圧倒的に女性が多い准職員に対しての休暇取得権利の低減をやめて欲しい。
- 4) 出産予定日前に出産した場合は、出産予定日から8週間にしてほしい。予定日から8週間は休む手はずを整えて休んでいるのだし、早産の子供のケアにはそれ相応の負担があると思う。
- 4) 特別休暇は、産後12週までとして欲しい。乳児が朝まで通して寝ようになるのは、生後3ヶ月くらいから。寝不足は業務に差し支えます。また、首が座るのも3ヶ月くらいから。預けて働くにしても、その方が安心。
- 6) 予定日が変わることもあるのだから最低1週間、できれば2週間は有給を取りたい。
- 6)、7) 期間が短すぎる。このくらいの日数なら強制的に取らせるべきである。
- 6)、7) (6) と (7) で結果的に7日間の特別休暇を取れることになるが、足りないと思う。出産後の育児や家事の手助けをしてくれる人が夫以外にいない場合、結局有給休暇を使用せざるを得ない。もっと特別休暇日数を増やしてほしい。
- 6)、7) 夫が育児に参加し、夫婦で共同して子育てを続けていく環境をつくるためには、出産後の初期の期間に夫が育児に参加することも大変重要であると思う。この期間に妻（母親）は自然に育児に対する意識が出来上がるが、夫が育児を行う機会が現在の制度ではほとんど皆無といってよいほど少ない。I-6、I-7を合わせて

産後8週間までの間に合計4週間くらい特別休暇として（有給で）休める制度を求める。

- 6)、7) 日数の増。 育児休業ではなく育児支援制度として、下記の意見を申し上げたいと思いますので、趣旨に反しているならば無視していただきますようお願いいたします。①特別休暇の保育時間、妻の出産、妻の出産期間の養育についても育児支援制度の一つと捉えるのであれば、産前、産後、子の看護と同様に承認制から申出制に制度を統一すべきである。②子を保育所等へ送迎する職員等の支援策として、昨年度の人事院規則で制定された早出遅出勤務制度を導入すべきである。育児部分休業では3歳までに限定され、さらに給与が減額されてしまうため請求しづらい。③育休と産休は一体である。今日までも、産休中の14週間にもわたり代替職員が補充されないため、残された職員の業務負担が大きくなっている。よって、育休代替職員は、人件費を確保して、育児休業期間中だけでなく、産前・産後休暇中も含めて採用すべきである。なお、代替職員は採用したり、しなかったりではなく、職場の要望があれば必ず採用（パートも含めた柔軟な採用）すべきである。④現行の育児部分休業では、始業・終業時刻に連続させ1日2時間しか取得することができないため、本当に育児に利用できているのが疑問である。よって、短時間勤務制（4時間や5時間勤務などのパターンを選択）を導入した方が現実的であり、より育児と勤務の両立が可能となる。
- 7) 夫の特別休暇をもっと長く（例えば2週間程度）にすべきである。
- 8)、11) 「配偶者以外の親」、「常態的」という意味がわからないのでわかりやすく書いてほしい。
- 9) 職場付近に保育所の空きがあるなんてケースは相当運が良い。1日2回各90分以内を希望。
- 9) 30分は現実的な時間ではない。取得している職員は時間をオーバーしているのが現実でまわりが迷惑する。番号に該当しないが保育所を確実に確保できれば育休の期間も決めやすいのでは。育休あけて申し込んでも駄目となると働く女性は困る。
- 9) 1日1.5～2時間以内として欲しい。
- 9)、11) 1才未満の保育時間が特別休暇として取れるところを3才未満までにして欲しいです。（育児部分休業を3才未満まで取れるのですが、減給になるので、取ることができなかった。）
- 11) 配偶者や配偶者以外の親が常態的に養育できる場合でも休業をとることができるようにするべき。
- 11) 育児部分休業が取れる期間を小学校3年（少なくとも就学前）までにすべきであると思います。
- 12) 一年以上ではなく、採用後すぐにでも育児休業をとることができるようにしていただきたい。
- 13) 配置換もOKにすべきだと思う。
- 14) 病休に做った手当を支給。 14) 留学と同様にある程度の給与が保証されるべきである。
- 14) 金額支給とは言わないが7割は支給すべきと思う。
- 14) 育児休業中も給料の一定割合が私有されるべきだ。外国は実施している。
- 14) -16) 権利としての育児休業は、使用者がその給与の少なくとも一部を負担すべきであり、社会保険料等も使用者が負担すべきである。
- 15) いちいち給与係に申し出なくても育児休業を申し出た時点で自動的に給付支給が開始されるようにしてほしい。
- 15) 育児休業手続きをしたがもらっていない。事務の係の人が詳しいことを知らず他の手続きもとても大変だった。
- 15) 共済掛金も払ってるのに安い雇用保険の手当金が納得いかない
- 16) 自動的な免除が望ましい。 16) 免除申請をするのは勝手だが、将来の給付額が減額されるのであれば問題外。
- 17) 年度毎に契約更新の場合や2～3年の任期付の職の場合に育児休暇は事実上取れないことになるので、取得した育児休業の分、任期を延長するような方策が必要。
- 17) 時間雇用職員は1年毎の契約なので育児休業は取れません。時間雇用職員の場合は適用外なので、折角職員全員にアンケートをとっているのですからこの機会に少しでも改善できるならして頂きたいと思います。
- 17) 取れるようにすべき。1年雇用で再契約を重ねれば、実質育児休業は取ることが出来ない。任期制の導入により予想出来る事態である。
- 17) 以前は1年ごとの契約だったため、育児休業とはれず、尚且、産後に復帰したところ、一旦やめたような扱いを事務方でしていたようで、後で保険料など5万円近く支払った記憶がある。
- 項目不明) 育休代員は定員内職員で補充して欲しい。
- 項目不明) もっと女性が働きやすい仕組みにしていかなければいけないと思いますが、私自身は育児休暇の必要性がないので特に具体的な案はありません。ただ、これと同様に親の介護の問題があり、在宅勤務が確立されることを望みます。今は、インターネットが発達していますので、どこにいても（全く同じには言いませんが）仕事はできると思います。
- 項目不明) 準職員（医員）で育休をとると、全体のポジションが少ない背景の中、その準職員のポジションが死にポジションになるので、ほとんど取れてないのが実情。

8. 平成17年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

◎副学長（人文社会科学担当）	野 家 啓 一
文学研究科・助教授	佐 竹 保 子
教育学研究科・助教授	生 田 久美子
○法学研究科・教授	辻 村 みよ子
経済学研究科・助教授	福 嶋 路
理学研究科・教授	小 谷 元 子
○医学系研究科・教授	大 隅 典 子
歯学研究科・教授	越 後 成 志
薬学研究科助・教授	山 國 徹
工学研究科・教授	猪 俣 浩一郎
農学研究科・助教授	遠 藤 宜 成
国際文化研究科・教授	藤 田 緑
情報科学研究科・教授	徳 山 豪
生命科学研究科・教授	前 田 靖 男
環境科学研究科・教授	吉 岡 敏 明
教育情報学研究部・助教授	北 村 勝 朗
金属材料研究所・助教授	米 永 一 郎
電気通信研究所・教授	塩 入 諭
多元物質科学研究所・教授	柳 原 美 廣
国際交流センター・助教授	加 藤 弘
学生相談所・教授	吉 武 清 實
総 務 部 長	山 本 惠 一

◎ 委員長 ○副委員長

平成17年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

—委員会日程、主要議題及び具体的活動について—

- 平成17年 4月18日 沢柳賞公募開始
・応募締切 平成17年 6月30日
- 平成17年 5月 1日 第34回 委員会開催
1. 副委員長2名の選出について
対外担当として、辻村みよ子委員（法）、学内担当として、大隅典子委員（医）とすることで了承された。
 2. 各WG座長の選出について
次のとおり座長を選出した。
・実態調査WG ……佐竹保子委員（文）
・広報WG ……米永一郎委員（金研）
・相談窓口WG ……吉武清實委員（学生相談）
・両立支援WG ……生田久美子委員（教）
・奨励制度WG ……小谷元子委員（理）
・報告書WG ……前田靖男委員（生命）
 3. 第4回男女共同参画シンポジウムについて
本年度は、11月26日（土）仙台国際センターで開催し、前半は沢柳賞授賞式、後半は他大学等の合同パネルディスカッションを行うことで了承された。
 4. 取組むべき課題について
平成17年度に男女共同参画委員会として取組むべき課題として、育児・介護休暇の取得率の向上、各部局の教職員のジェンダーバランスの適正化、保育所のサポート体制の確立の3点を柱とすることとした。
 5. 内閣府チャレンジキャンペーン
内閣府から依頼のあった「平成17年度チャレンジキャンペーン」へ協力団体として協力することとした。
- 平成17年 6月16日 第35回 委員会開催
1. 学内アンケート調査について
佐竹実態調査WG座長より今年度のアンケート調査テーマとして、「育児休業についてどの程度正確に理解されているか」を調査することが提案され、了承された。
 2. 保育所の名称について
生田両立支援WG座長よりWGでの検討の結果、推薦順位第一位「川内けやき保育園」、第二位「川内保育園」、第三位「川内けやきナーサリー」の3点をWG推薦とすることが報告され、審議の結果「川内けやき保育園」を保育所の名称とすることが了承された。
 3. 保育所の運営について
男女共同参画委員会とは別とし、組織図・運営規程等を別途整備するこ

ととした。

- 平成17年 7月20日 第36回 委員会開催
1. 保育所開設及び運営に関わる規程
「国立大学法人東北大学川内けやき保育園利用規程（案）」及び「国立大学法人東北大学川内けやき保育園運営会議内規（案）」が大筋で了承された。
 2. 沢柳賞受賞者の決定について
小谷奨励制度WG座長から選考委員会による選考結果が報告され、以下のとおりとすることで了承された。
A部門：矢野恵美氏 B部門：石垣政裕氏
C部門：畠山正人氏 C部門（特別賞）：松崎瑠美氏
- 平成17年 7月27日 「国立大学法人東北大学川内けやき保育園利用規程」・「国立大学法人東北大学川内けやき保育園運営会議内規」の制定
- 平成17年 9月 1日 東北大学川内けやき保育園開園
- 平成17年 9月12日 第37回 委員会開催
1. 第4回男女共同参画シンポジウムについて
米永広報WG座長よりシンポジウムポスター（案）及び配付先等について説明があり、了承された。また、シンポジウム当日に、総長特別賞授与式の実施することについて了承された。
 2. 「第3期科学技術基本計画」について
大隅副委員長より女性研究者の育成・活躍促進のための環境整備として、科学技術振興調整費の新規プログラムが実施されることから、委員会でもその準備等について検討していただきたい旨提案があり、了承された。
- 平成17年10月20日 第38回 委員会開催
1. 第4回男女共同参画シンポジウムについて
米永広報WG座長よりシンポジウムプログラム（案）等について説明があり、了承された。なお、パネルディスカッション終了後に、大学における男女共同参画のアピール文を採択することとした。
 2. 新規WGの設置について
科学技術振興調整費の新規プログラムに係る準備検討WGとして、「モデル事業構想WG」を設置することが了承された。
- 平成17年11月18日 第39回 委員会開催
1. 第4回男女共同参画シンポジウムについて
米永広報WG座長よりパンフレットが作成されたことについて報告があった。続いて、来場者アンケートの質問項目、懇親会次第等について説明があり、了承された。また、「大学等における男女共同参画を推進し、



ネットワークを構築するための呼びかけ（案）」について、了承された。

2. 学内アンケート調査について

佐竹実態調査WG座長より本年度の学内アンケート調査「育児休業についての意識調査」に係る質問項目について、大筋で了承された。

平成17年11月26日

第4回東北大学男女共同参画シンポジウム

「どこまで進んだ大学の男女共同参画」

・第3回沢柳賞授賞式 ・第1回沢柳賞受賞者成果報告講演

平成17年11月29日

学内アンケート調査「育児休業についての実態調査」の実施

・回収期限 平成17年12月9日

平成17年12月19日

第40回 委員会開催

1. 大学等の男女共同参画推進ネットワーク事務局の運営について
辻村副委員長より、本年度シンポジウムで採択された「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」へ賛同者について説明があり、情報交換の場としてメーリングリストを立上げることが了承された。
2. 平成17年度男女共同参画委員会報告書について
前田報告書WG座長より検討を行うにあたり、今年度の各部署の取り組み状況等について、次回委員会にて報告していただきたい旨依頼があり、了承された。
3. 第4回男女共同参画シンポジウムについて
米永広報WG座長より本年度シンポジウムの来場者アンケートの集計結果について報告があった。
4. 男女共同参画モデル事業について
大隅副委員長より平成18年度科学技術振興調整費における「女性研究者支援モデルプラン」の公募内容について説明があった。

平成18年1月27日

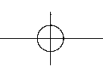
第41回 委員会開催

1. 平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデルプラン」への申請について
大隅副委員長より提案内容について説明があり、大筋で了承された。
2. 平成17年度男女共同参画委員会報告書について
前田報告書WG座長より、今年度報告書の掲載内容並びに作成スケジュールについて説明があり、了承された。
3. 内閣府チャレンジキャンペーン
内閣府から依頼のあった「平成18年度チャレンジキャンペーン」へ今年度と同様、協力団体として協力することとした。

平成18年3月1日

第42回 委員会開催

1. 平成17年度男女共同参画委員会報告書について
前田報告書WG座長より、今年度報告書（案）について説明があり、大



筋で了承された。続いて、各委員より本年度の「中期目標・中期計画達成のための各部局の取組み」について報告が行われた。

2. 平成18年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の公募について

小谷奨励制度WG座長より、公募要項（案）並びに公募ポスター（案）の説明があり、意見交換後、応募資格の変更については、関係各所と調整することとされ、大筋で了承された。

3. 男女共同参画基本計画（第2次）について

平成17年12月27日に閣議決定された「男女共同参画基本計画（第2次）」について、意見交換が行われた。

平成13年度東北大学男女共同参画委員会報告（H14.4.16 評議会報告）に対する対応

報告書の概要	対応策	備考
1. 全学的アビールの採択と部局WG等の設置		
(1) 東北大学男女共同参画推進宣言	男女共同参画シンポジウムにおいて宣言（14.9.28）	
(2) 各部局ごとに男女共同参画WGを設置	委員会に報告済（14.7.22）	
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充		
(1) ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ジェンダー学専任教員の配置 ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成 男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催	平成16年度2コマ開講 平成17年度2コマ開講 平成18年度2コマ開講 平成14年9月28日、平成15年11月26日、平成16年11月20日、平成17年11月26日とシンポジウムを4回開催	全学教育審議会との連携 広報WG
(2) 全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催 各部局主催の講演会・勉強会の開催 研究補助・懸賞論文制度の導入	沢柳賞（平成15年度より実施。シンポジウムにて授賞式を行う。） 21世紀COEプログラム拠点とのシンポジウム共催等を企画	全学教育審議会との連携 奨励制度WG
(3) 研究調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等 学外の研究者等との学際的な共同研究を奨励・促進 研究成果の公表と広報・啓発活動	男女共同参画委員会HPに活動内容を掲載 平成17年度シンポジウムにおいて、第1回（平成15年度）沢柳賞プロジェクト部門受賞者による成果報告講演が行われた。 平成17年度の東北大学百周年記念セミナー（第5回）第2	総務部総務課
(4)		

資料2

報告書の概要		対応策	備考
3. 方針決定機関等への女性教官の参画			
(1)	・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・今後検討。 ただし平成18年度振興調整費「女性研究者支援モデル事業」申請書において、方針決定機関の委員のうち女性の割合を30%にすることを目指すことを盛り込んでいる。	モデル事業構想WG
(2)	・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用	・評議会に報告・了承(14.4.16)	
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進			
(1)	・ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	・評議会に報告・了承(14.4.16)	
(2)	・採用における性差別・性差に基づく不公正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ	・評議会に報告・了承(14.4.16)	
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備			
(3)	・研究費の配分、留学機会と費用配分での配慮	・今後検討	
(5)	・設備の改善(女性用トイレの増設、更衣室の整備等)	・委員会へ報告済(14.7.22)。 なお、平成18年度振興調整費「女性研究者支援モデル事業」申請書において、自然科学系部局における設備改善のための費用を盛り込んでいる。	モデル事業構想WG
(6)	・子育て支援体制の確立 ・男性の育児休業制度の活用促進 ・産休・育休中の研究補助体制 ・介護休業制度等の確立	・「東北大学川内けやき保育園」開園(17.9.1) ・育児休業、育児部分休業とも子が3歳に達するまで取得することができ、育休代替職員も雇用可能である。 ・介護休業、介護部分休業とも約6月の範囲内で取得することができ。 ・平成18年度振興調整費「女性研究者支援モデル事業」申	モデル事業構想WG

報告書の概要		対応策	備考
(3)	・介護サービスの態様を検討	・平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができることとした。	
(4)	・育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時的貸与の制度	・平成14年4月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年5日以内、取得できる。 なお、平成18年度振興調整費「女性研究者支援モデル事業」申請書において、シッターや介護者の補助経費を計上している。	モデル事業構想WG
9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進			
(2)	・単身赴任者手当の取得条件等を改善	・手当の支給、有給休暇取得等の現状の調査(今後検討) ・単身赴任者へのアンケートの実施(今後検討)	実態調査WG
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備			
(1)	・不服を申立制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置	・男女共同参画委員会相談窓口設置済(14.1.18)	セクシュアル・ハラ スメントに関する相 談窓口との連携
(2)	・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンズバートン制度の設置	・今後検討	
11. 教職員の旧姓使用の拡大			
	・旧姓使用者の便益を検討	・H13.12.26適用済	委員会
12. 大学院生・学部学生の研究・勉強環境の改善			
(1)	・教育・厚生施設等の設備状況の点検・改善	・総長裁量経費により、平成16年度に北青葉山地区の厚生施設の改修及び設備改善を、平成17年度に川内南地区の厚生施設の改修及び設備改善を行った。	委員会
(2)	・カリキュラムや演習教育場面等における性的差別取扱い等の調査改善	・今後検討	委員会
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善			
	・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査・改善	・今後検討	委員会



どこまで進んだ 大学の男女共同参画

2005年11月26日

12:00～13:00

北館国際センター 3階332号

主催／東北大学 東北大学男女共同参画委員会

連絡先／東北大学総務部総務課総務係 022-217-4807 danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

第4回 東北大学男女共同参画シンポジウム

どこまで進んだ 大学の男女共同参画

ごあいさつ



東北大学 総長
吉本 高志

本日、第4回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催するにあたり、一言ご挨拶させていただきます。

東北大学男女共同参画委員会では、平成13年4月に委員会が発足して以来、男女共同参画推進のための諸活動を積極的に行い、14年度に第1回東北大学男女共同参画シンポジウム「学問・教育と男女共同参画」を開催いたしました。このシンポジウムでは「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表するとともに、新たに「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」を創設し、翌年度より同賞の受賞者発表会を兼ねて東北大学男女共同参画シンポジウムを開催してまいりました。すなわち、平成15年度には「性差とはなにか：人とヒトのあいだ」を、16年度には「現代日本社会とジェンダー」をそれぞれテーマに掲げ、活発な議論を進めてきております。

本日の東北大学男女共同参画シンポジウムはその第4回目にあたります。今回は平成17年度沢柳賞の受賞者発表会に引き続き、「どこまで進んだ大学の男女共同参画」と題して基調講演ならびにパネルディスカッションを行う予定になっております。基調講演「大学の男女共同参画と学術の発展」をお引き受け下さいました大沢真理東京大学社会科学研究所教授は、わが国における男女共同参画推進の政策決定に深く関わっておられる経済学者です。また、パネリストをお願いしている皆様は、わが国の諸大学の中でも特に活発に、かつ優れた男女共同参画の推進活動に携わっておられる方々です。基調講演、パネルディスカッション、受賞講演を通じまして、今日のわが国の大学における男女共同参画の現状と問題点を把握し、大学、わが国、そして世界の男女共同参画の一層の推進のために克服すべき課題等について、学内外の皆様とともに考える貴重な機会としていただければ幸いです。

本日のシンポジウムの成果が全国の大学の教育・研究者のみならず、わが国全体の男女共同参画社会の実現に大きく寄与できますことを祈って挨拶させていただきます。

平成17年11月26日

プログラム

13:00 総長特別賞授与式 (司会:東北大学 理事 菅井 邦明)
理学研究科 教授 小谷 元子 氏(猿橋賞受賞者)

13:15 開会宣言 東北大学 総長 吉本 高志

沢柳賞 授賞式 (司会:金属材料研究所 助教授 米永 一郎)
審査結果および講評 男女共同参画委員会 委員長 野家 啓一

■研究部門 法学研究科 21世紀COEジェンダー法・政策研究センター 研究員 矢野 恵美 氏
「スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策—男女共同参画推進とDVに関する—考察—」
■活動部門 経済学研究科 助手 石垣 政裕 氏
「父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大」
■プロジェクト部門 経済学研究科 博士後期課程 畠山 正人 氏
「農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究」
文学研究科 博士前期課程 松崎 瑠美 氏(特別賞)
「近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割」
■プロジェクト部門 受賞者 受賞の言葉

受賞講演 (司会:理学研究科 教授 小谷 元子)

「スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策—男女共同参画推進とDVに関する—考察—」 矢野 恵美 氏
「父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大」 石垣 政裕 氏

第1回(2003年度)沢柳賞プロジェクト部門受賞者の成果報告講演

「女子高校生へのサポート状況からみたアメリカの高大連携」
教育学研究科 助教授 小川 佳万 氏・博士後期課程 今野 真希 氏
「ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画—仙台地域の事例を中心に」
環境科学研究科 博士前期課程 勝又 梨穂子 氏

14:15▶ ポスター講演・休憩

14:40▶ 大学の男女共同参画—現状と課題
基調講演

「大学の男女共同参画と学術の発展」 東京大学 社会科学研究所 教授 大沢 真理 氏

パネルディスカッション

パネリスト(敬称略)

大沢 真理(東京大学社会科学研究所教授) 弓削 尚子(早稲田大学法学学術院助教授)

金井 篤子(名古屋大学男女共同参画室長) 鈴木 厚人(東北大学副学長)

長沼 誠子(秋田大学学長補佐) 辻村 みよ子(東北大学大学院法学研究科教授)(コーディネーター)

参加予定校:

愛知教育大学、東京工業大学、一橋大学、山口大学など

大学間の男女共同参画推進のためのネットワーク構築の呼びかけ

17:40 閉会 男女共同参画委員会 委員長 野家 啓一

総合司会:金属材料研究所 助教授 米永 一郎

どこまで進んだ 大学の男女共同参画

沢柳 賞
審査結果
および講評



男女共同参画委員会 委員長

野家 啓一

「沢柳賞(東北大学男女共同参画奨励賞)」は、平成15年に、東北大学における男女共同参画を推進するために、教職員および学生の皆さんの男女共同参画に関連する研究や活動を奨励することを目的に設立されました。名称は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出し、全国に先駆けて女子学生に帝国大学の門戸を開く素地をつくった初代総長沢柳政太郎の功績にちなんだものです。沢柳賞の対象は研究部門、活動部門、プロジェクト部門の3部門から成り、審査においては、現在進行中またはこれから実施予定の研究や活動の奨励、および男女共同参画社会実現へ向けての積極的な提言や企画を重視しています。本年度も昨年と同様に、公募によって課題を募りましたが、その結果、研究部門に3課題、活動部門に2課題、プロジェクト部門に9課題の計14課題の応募がありました。厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。

◇研究部門賞：「スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策——男女共同参画推進とDVに関する一考察——」

法学研究科 21世紀COEジェンダー法・政策研究センター 研究員 矢野 恵美

男女共同参画のもっとも進んでいるスウェーデンのDV対策について多角的視点から優れた調査・分析を行った。研究論文としてよくまとまっており、また調査方法も具体的かつ明確である。

◇活動部門賞：「父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大」

経済学研究科 助手 石垣 政裕

男女共同参画に対する男性の側からの積極的かつユニークな取り組みであり、地域に根を下ろした活発な活動実績も評価に値する。

◇プロジェクト部門賞：

「農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究」

経済学研究科 博士後期課程 畠山 正人

独自の視点を持ったプロジェクトであり、東北地方との関わりも深い興味深い研究テーマである。フィールドワークを中心とした研究であることから、奨励金が研究推進に活用されることを期待したい。

◇プロジェクト部門特別賞：

「近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割」

文学研究科 博士前期課程 松崎 瑠美

卒業論文としては著しく完成度が高く、審査を経て専門学会誌に掲載された実績をもつ研究である。研究部門での応募であったが、今後、テーマをより深め、研究をさらに推進することを期待し、プロジェクト部門での特別賞とした。

基調講演



東京大学社会科学研究所 教授
大沢 真理氏

「大学の男女共同参画と学術の発展」

【略歴】

1953年生まれ。81年東京大学大学院経済学研究所博士課程修了。経済学博士。東京都立大学助教授等を経て、98年より現職。その間、ベルリン自由大学、ポツダム大学（マリー・ヤホダ国際女性学講座）、アジア工科大学院「ジェンダーと開発」専攻の客員教授を務める。社会政策の比較ジェンダー分析を専攻。日本ユネスコ国内委員、文部科学省科学技術・学術審議会専門委員、内閣府男女共同参画会議影響調査専門調査会会長、厚生労働省社会保障審議会年金部会委員、日本学術会議会員などを務める。

【主な著書】

『イギリス社会政策史』（東京大学出版会）、『企業中心社会を超えて』（時事通信社）、『女性学事典』（共編、岩波書店）、『男女共同参画社会をつくる』（NHKブックス）、『リスク社会を生きる』（共著、岩波書店）等。

1999年にブダペストで開催されたユネスコ世界科学会議は、より公正で豊かで持続可能な世界の実現に向けて、科学の果たす役割を強化することをテーマとし、「科学と科学的知識の利用に関する世界宣言」などを採択した。同宣言では、国や地域、社会集団の間のみならず男女の間の「構造的な不均衡」の結果、科学活動への参加と科学の恩恵の分配に不公正があることを指摘した。そして、科学へのアクセスの平等性、いかにすれば学術における男女共同参画は、科学者コミュニティの力を最大限に発揮させ、人類の必要に応じた科学発展を期するために必要であると述べている。

日本では橋本龍太郎首相以来、歴代首相が「男女共同参画」は日本の構造改革の「鍵」ないし「柱」であると表明してきた。小泉首相も国会で、21世紀の国家の理想像を尋ねられて「男女共同参画社会の実現」と答えている。法律的には男女共同参画社会基本法が1999年6月に制定された。その前文には、男女共同参画社会とは個人が性別にかかわらず個性で輝く社会であること、男女共同参画社会の実現が21世紀の日本社会を決定する「最重要課題」であることが謳われている。この基本法では、国・地方公共団体・国民のそれぞれに責務が規定され、特に国と地方公共団体の責務には「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）が含まれている。

2000年12月には男女共同参画基本計画が閣議決定され、また2001年3月に閣議決定された第2期科学技術基本計画では、研究者の男女共同参画が盛り込まれた。小泉内閣は「骨太の方針」に、男女共同参画社会の実現を掲げた。首相を本部長とする男女共同参画推進本部は、2003年6月に、社会のあらゆる分野で「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう」、政府が率先してポジティブ・アクションに取り組むことを決定した。

これと前後して、女性の採用・登用に数値目標を設定する例があいついでいる。日本学術会議（2000年）、国大協（2000年）、国家公務員（2001年）の目標設定があり、歩みは遅いが民間企業でも動きが見られる。大学では東北大、名古屋大、東大をはじめとして計画的な取り組みが行われてきた。東大では2003年12月に男女共同参画基本計画を決定した。大学の使命をよりよく果たすために、数値目標を含む女性教員のポジティブ・アクション、若手女性研究者の支援、教育における男女共同参画を盛り込んでいる。

どこまで進んだ 大学の男女共同参画

東京大学における男女共同参画の取り組み

基本方針(基本方策)

教育における男女共同参画

1. 女性志望者を増やすための取り組みとアドミッション・ポリシー
○ 2020年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30%にするという政府の方針を踏まえ、入学案内・入試説明会を含めて多様な機会に、本学が全学的に男女共同参画を推進していることを表明する。女子高校生のためのオープンキャンパス、女性の進学を促す学部・研究科ガイダンスなどを、適宜実施する
2. 人権学習、女性学・ジェンダー研究関連授業の推進
● 本誌本誌の周知を図り、ハラスメントの防止、リプロダクティブ・ヘルス/ライツなどに係る学習機会を提供する
● ジェンダー関連講義のリストアップをはじめとして、学部・研究科を横断する全学的なジェンダー教育プログラムの構想を検討する
3. 理工系その他とくに女性の少ない分野への進学の促進
● 理工系系中等教育の改善を働きかける
● 女子高校生のためのオープンキャンパス、女性の進学を促す学部・研究科ガイダンスなどを、適宜実施する(再掲)
○ ハラスメントの防止、リプロダクティブ・ヘルス/ライツなどに係る学習機会を確保する
● 本学の理工系女性教員の活躍をアピールする
4. 男女共同参画を推進するための教員研修
● 教員アンケートを実施し、問題点を明確にする
● FD(ファカルティ・ディベロップメント)について全学的に仕組み、セクシュアル・ハラスメントの防止や男女共同参画の推進について位置づける
*リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康・権利)は、1994年の国連国際人口開発会議で採択されたカイロ行動計画に大きく取り入れられた概念であり、生殖の過程が、身体的・精神的・社会的に良好な状態で、安全で満足な性生活を営めること、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかを決定する自由をもつこと、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどを含む(2000年12月閣議決定「男女共同参画基本計画」)。

研究における男女共同参画

1. 女性研究者を増やすための取り組み
● 性別により、研究環境・機会等の面でどのような困難が存在するか、調査する
● 学内措置による女性フェロウシップの導入を検討する
● 競争的研究資金の応募資格における年齢制限を見直し、とくに育児期間を配慮するよう働きかける
2. 女性学・ジェンダー研究の拡大充実
● 女性学・ジェンダー研究にかかわる学内研究者のネットワークを構築する
3. 理工系その他とくに女性の少ない分野への参画の促進
● 学内措置による女性フェロウシップの導入等を検討する(再掲)
● 競争的研究資金の応募資格における年齢制限を見直し、とくに育児期間を配慮するよう働きかける(再掲)
● 学術振興会のDC、PD(研究員)の任期において育児期間を配慮するよう働きかける
4. 非常勤教員の研究機会の改善
● 科学研究費補助金の申請資格の改善について働きかける

雇用における男女共同参画

1. 女性職員の採用・登用の促進
● 2001年に22.5%だった行政職(一)職員の採用者の女性比率については、2005年度には27.0%以上とすることをめざす
● 職員採用パンフレットの独自作成を検討する
● 2001年に36.5%だった行政職(一)職員の昇任者の女性比率については、2005年度には43.8%以上とすることをめざす
● 昇格者の女性比率についても、同様に増加に取り組む
● 行政職(一)以外の職員の採用、昇任及び昇格の比率についても、増加に取り組む
2. 女性教員増加のための取り組み
● 女性教員比率の目標:国立大学協会が申し合わせた目標(2010年に女性教員比率を20%とする)を念頭に置きつつ、当面、学部大学院学生の女性比率が教員の女性比率にも反映されるよう全学的に取り組む(2003年5月1日現在で、女性比率は、学部学生で18.3%、大学院学生で26.3%、教授・助教授・講師で5.1%、助手で13.4%)
● 目標を達成する方法:大学として目標を公表し、公募制の採用など、人材の確保に努める。目標の達成度を評価し、その背景分析に努め、計画の実効性の向上を図る
● 均等な処遇(配偶者手当・住宅手当を含む)、非常勤の職員・教員の処遇の改善を検討する

教育研究雇用環境の改善

1. セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処
● 現行の体制と取り組みの周知に努め、その機能を点検しつつ、充実を図る郵局における対応例
2. 不服申立て制度の確立
● 本学における性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因によって不利益を受けた場合に、被害者の救済を図る不服申立て制度を確立する
3. 設備施設等の改善整備
● 性別にかかわらず安全で快適に勉学・研究・就業できるよう、教室・実験施設・事務室はもとより、照明・トイレ・更衣室・休憩室などの設備施設の改善整備に努める。とくに安全確保の観点から早急に全学の設備施設を点検し、改善をおこなう
4. 超過勤務の縮減
● 超過勤務の縮減および年次休暇の計画的使用の促進についての従来の取り組みを点検し、徹底する
5. 育児等の環境の整備
● 学内に保育および子育て支援施設を整備する
● 子育て期間の超過勤務の縮減、配置換の際の配慮
● 子ども誕生に際しての父親の休暇制度、育児休業の取得率、介護休暇制度、勤務時間短縮等の目標を定める
● 休業中の代替要員を確保する
● 休業中・休業後の処遇(昇給等)について検討する
● 有期(期間の定めのある)雇用の教職員の休業休暇について検討する
● 介護との両立支援

名古屋大学における男女共同参画の取り組み

名古屋大学は、平成11年6月に施行された男女共同参画社会基本法の精神に則り、全国の大学に先駆けて、学内における男女共同参画の推進に向けた活動に取り組んで参りました。下記は、それらの活動の特徴です。

特徴1 推進のための意思表示と組織設置

- 平成12年秋 名古屋大学男女共同参画に関する検討委員会およびワーキンググループ設置
- 平成13年3月13日 「名古屋大学における男女共同を推進するための提言」
- 平成13年10月 人権・男女共同参画担当総長補佐配置
- 平成14年3月 「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」
- 平成15年1月 名古屋大学男女共同参画室(国立大学で初)
- 平成16年4月 名古屋大学男女共同参画推進委員会および男女共同参画推進専門委員会設置
- 平成16年8月 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム(愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会、連合愛知、名古屋大学)設立

特徴2 現状分析のための実態調査および意識調査実施

- ◆平成13年8月 第1回男女共同参画推進のための部局長ヒアリング実施(平成17年第5回まで継続中)
- ◆学内実施調査
 育児環境に関する調査(平成13年度)、
 介護環境に関する調査(平成13年度)
 留学生に関する調査(平成13年度)
 教職員の意識調査(平成15年度)
 大学院生の意識調査(平成15年度)
 保育所に関する調査(平成15年度)
 次世代育成のための意識調査(平成17年度)

名古屋大学男女共同参画推進活動の特徴

- 1 推進のための意思表示と組織設置
- 2 現状分析のための実態調査および意識調査実施
- 3 行動のための提言項目と年度重点項目設定
- 4 連携およびネットワーク構築
- 5 活動の社会への公開

特徴3 行動のための提言項目と年度重点項目設定

- 【平成17年度の重点項目】
- 1 大学内保育所(東山地区)の設置
 - 2 育児休業・介護休業取得のための環境整備
 - 3 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム事業の展開
 - 4 女性教員比率に関する部局別検討
 - 5 男女共同参画学の意義と可能性の検討

特徴4 連携およびネットワーク構築

- ◆教科書プロジェクトチーム(学内13名の教員)
- ◆ポジティブ・アクション研究チーム(学内10名の教員)
- ◆ジェンダー・ストレス研究チーム(学内5名の教員)
- ◆介護相談窓口チーム
- ◆女子学生支援WG(専門委員会を中心としたグループ)
- ◆保育所WG(専門委員会を中心としたグループ)など

特徴5 活動の社会への公開

- 平成14年9月 第1回男女共同参画シンポジウム開催
- 平成15年9月 第2回男女共同参画社会推進シンポジウム開催
- 平成16年7月 教科書出版記念ミニシンポジウム開催
- 平成16年8月 第3回男女共同参画社会推進シンポジウム開催
- 平成17年4月 ノルウェー日本男女共同参画共同セミナー開催
- 平成17年7月 男女共同参画セミナー in あいち開催

秋田大学男女共同参画の取り組み

平成16年度

- ・男女共同参画講演会の実施
- ・男女共同参画推進委員会・専門委員会の設置

平成17年度

- ・学長補佐(男女共同参画担当)の設置
- ・男女共同参画推進の提言
- ・アンケート調査の検討・実施
- ・男女共同参画・ハラスメントに関する講演会の実施
- ・提言に基づく具体策の検討
- ・報告書の作成

- ・ポジティブアクションの制定
- ・環境の整備

HOP

STEP

JUMP

早稲田大学における男女共同参画の取り組み

1 ジェンダー研究所をはじめとする教育・研究活動

■ 2000年度、「総合研究機構:プロジェクト研究所」の一つとして発足
現在、研究員15名。客員研究員4名。毎月の例会と秋のシンポジウム開催。

■ 教育活動

オープン教育センター設置

総合講座「ジェンダーを考える」、

テーマカレッジ「ジェンダー研究」2005年度 5講座開講

その他、ジェンダーを扱う各学部設置科目

約170。(ジェンダー研究所所員以外の教員による授業も含む)

■ シンポジウム

2001年度より毎年開催。学外のパネリストを中心に構成。

第一回 ジェンダーとキャリア形成 / 第二回 教育とジェンダー

第三回 結婚・家族とジェンダー / 第四回 暴力とジェンダー

第五回 危機にある「男女共同参画社会」?

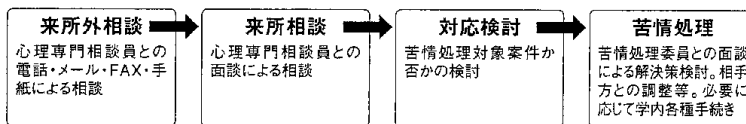
2 ハラスメント防止委員会 -大学当局の取り組み

■ 1999年度「セクシュアル・ハラスメント情報委員会」設置。

2005年度より「ハラスメント防止委員会」へ。

セクシュアル・ハラスメントだけでなく、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントも含めたハラスメント防止の取り組みを開始。

■ 相談の流れ



■ 教育研修・調査広報活動。

パンフレットの作成と配布、教職員の定期的な教育研修活動、学生向けに毎年、講演会などの実施。毎年活動報告書を作成。2001年度セクシュアル・ハラスメント実態調査報告書発行。

3 育児・介護をめぐる諸制度など -教職員組合の要望を原点到

■ 2003年度より学内託児所設置

■ 1992年度より育児休職制度・介護休職制度

■ 女性教員の増加 1995年度教職員組合定期総会決議。

「女性研究者の育成と女性研究職の充実を!」女性教員の比率 94年度 3.8%→04年度 9.3%

4 その他

■ 早稲田大学女性教員連絡協議会

1997年度設立。現在会員数約70名。年二回の定期会合と『通信』の発行。

どこまで進んだ 大学の男女共同参画

東北大学における男女共同参画の取り組み

本学は、1913年(大正2年)8月16日に、全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開き、丹下ウメ、黒田チカ、牧田らくの3名を入学させたという輝かしい伝統を持つ。

1 東北大学における男女共同参画推進活動の指針「東北大学宣言」

平成14年9月28日の第1回東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて阿部博之総長により、男女共同参画推進のための東北大学の全構成員の共通目標として、次の方針が発表された。

- 1.男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の創設、ジェンダー学の普及
- 2.男女格差是正、方針決定機関での推進、研究・労働環境の改善、育児介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立
- 3.不服申立・救済制度の整備

そして、「大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを認識し、東北大学が全国の大学の大学の前駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取り組みを進めること」ことを宣言した。

(<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/2-3-2/4.htm>)

2 東北大学男女共同参画委員会(平成13年4月1日発足)

委員長(副学長)、副委員長2名、委員19名で構成(女性比率30%以上)。委員会は、

- 1.男女共同参画の現状の自己評価及びその公表に関する事項
- 2.男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
- 3.その他男女共同参画に関する重要事項

を所掌し、委員は、実態調査、広報、相談窓口、両立支援、奨励制度、報告書の6ワーキンググループの2つに属して活動している。

また、各部局にそれぞれ男女共同参画ワーキンググループが設置され、部局独自の活動を展開している。

3 これまでの主たる活動と成果

1.男女共同参画シンポジウムの開催

(a) 第一回東北大学男女共同参画シンポジウム(平成14年9月28日)

学問・教育と男女共同参画

(原ひろ子放送大学教授・お茶の水女子大学名誉教授、小館香椎子日本女子大学教授)
東北大学宣言

(b) 第二回東北大学男女共同参画シンポジウム(平成15年11月26日)

性差とは何か?ヒトと人のあいだ(長谷川眞理子早稲田大学教授)

(c) 第三回東北大学男女共同参画シンポジウム(平成16年11月20日)

現代日本社会とジェンダー(黒田玲子東京大学教授)

2.東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)平成15年より

3.大学全構成員を対象とした男女共同参画に関する意識調査の実施と結果の公開

平成13年度:部局長および教職員、平成14年度:非常勤職員、
平成15年度:学生・院生を対象として実施。

4.東北大学川内けやき保育園開園(平成17年9月1日)(利用者:14名)

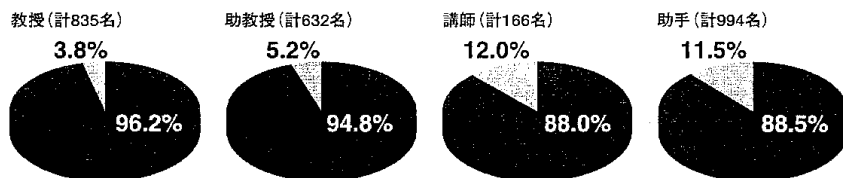
4 課題

このように、東北大学男女共同参画委員会は平成13年の発足以来積極的な活動を行ってきた。しかし、平成16年4月の法人化後の東北大学にとって、男女共同参画の現状、とくに女性教員比率が全国立大学のなかでも非常に低い位置にあり、文系、理系部局間に偏りがある現状をどのように改善するか、という問題はなおも切実な課題である。本学の男女共同参画を推進し、女性教員比率を高めるためにも、研究・教育環境の改善や大学院・学部学生等の女性比率の増加にむけて、多くの障壁を克服しなければならない。

東北大学における男女構成比と推移 (平成17年5月1日現在)

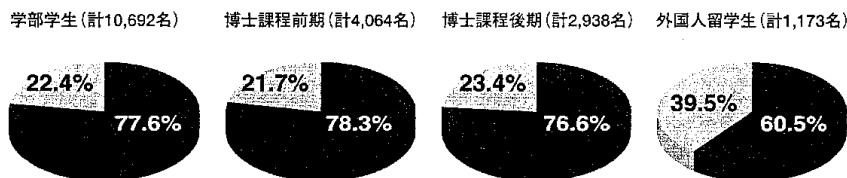
教員男女構成比

■男性 □女性



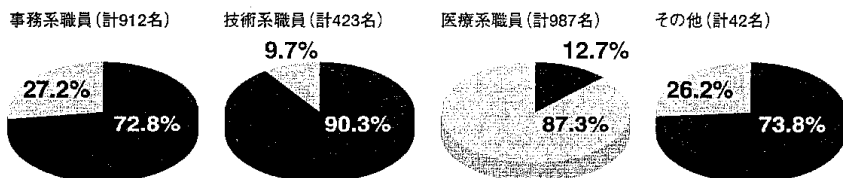
学生男女構成比

■男性 □女性



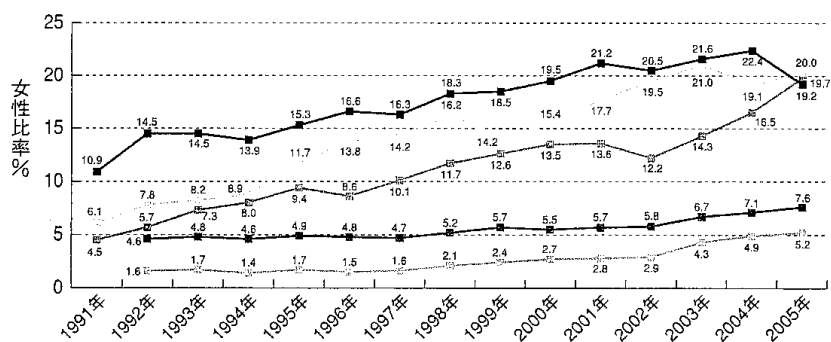
職員男女構成比

■男性 □女性



男女教員・学生(卒業生・修了者)推移

■ 学士 修士 博士
 ■ 教員(助手含む) □ 教員(助手除く)



男女共同参画推進のための 東北大学宣言

「人権の世紀」といわれる21世紀は、「男女共同参画推進の世紀」でもある。1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、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の実現」を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けた。男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体及び全国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする「研究センター大学」(research-intensive university)として人類の福祉と発展に寄与することを使命とする東北大学が、男女共同参画社会を実現するために担うべき責任は重いといわざるをえない。

周知のように、本学には、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という輝かしい歴史がある。本学は、この精神を伝統として受け継ぎ、男女共同参画を積極的に推進するため、平成13年4月に東北大学男女共同参画委員会を設置し、平成14年3月、全学的な実態調査の結果を踏まえた同委員会からの報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」を評議会で承認した。

これを受けて、具体的な取り組みが開始されたところであるが、本学にはなお、人的構成上の男女格差の是正、労働環境の整備等の課題が山積している。このような現状を改善し、本学の男女共同参画を推進するとともに、社会全体における性差別の解消とジェンダー問題・人権問題の研究・教育・啓発のために、東北大学は今後、全学をあげて真摯な努力を続けなければならない。

大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを十分に認識し、東北大学が全国の大学の先駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取り組みを進めることを、ここに宣言し、東北大学の全構成員の共通目標として、以下のような方針を確認する。

- 1 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」(通称:沢柳賞)を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関との協同・連携を図り、ジェンダー学 の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。
- 2 東北大学は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じる。
- 3 東北大学は、性別に由来する人権侵害や性差別を撤廃するための措置をとるとともに、男女共同参画推進のための不服申立制度と救済制度を整備する。

平成14年9月28日
東北大学総長 阿部 博之
東北大学男女共同参画委員会

東北帝国大学は大正2年、日本で初めて女子の入学を認めた。「沢柳賞」はその方針を決めた初代総長、沢柳政太郎にちなんだ賞の通称。

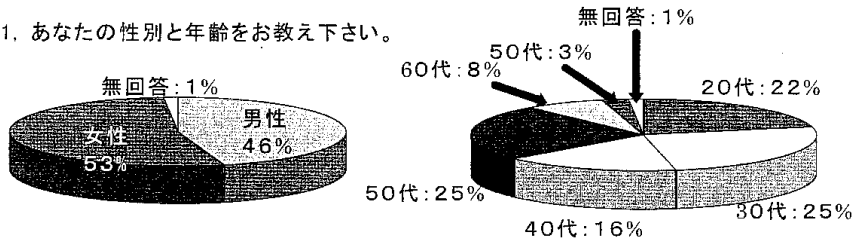
第4回東北大学男女共同参画シンポジウムアンケートのまとめ

第4回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケートの集計結果

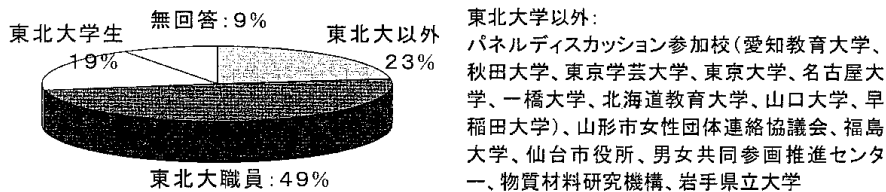
2005.12 男女共同参画委員会・広報WG

上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考するために、シンポジウムの内容等に関してアンケートで伺った。参加者約230名のうち、79名の方から回答を頂いた。

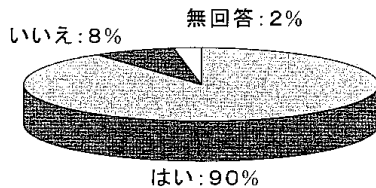
Q1. あなたの性別と年齢をお教え下さい。



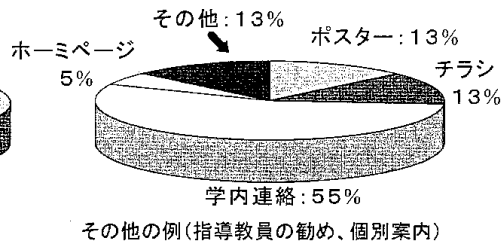
Q2. 職業と、もしよろしければ、会社名、職名等もお教え下さい。



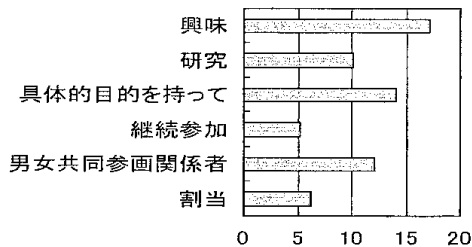
Q3. これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか？



Q4. このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



Q5. このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



具体的目的の例:

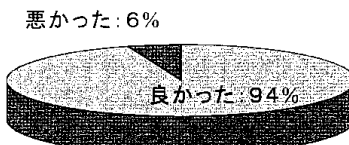
大学病院での女医の労働環境についての検討状況の調査;各大学の実情を知るため;保育所の設置にかかる取組状況の把握;自分が今悩んでいる問題に解決のためのヒントを求めて

Q6. 日時について



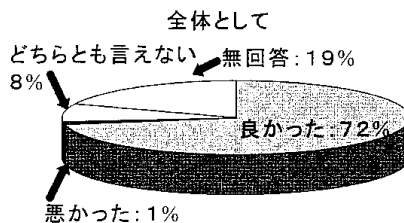
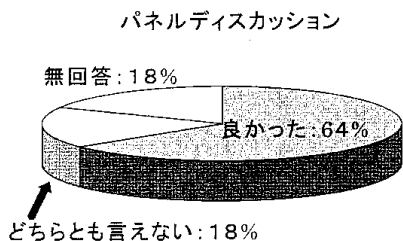
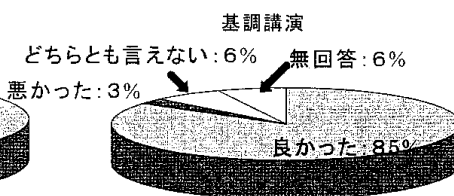
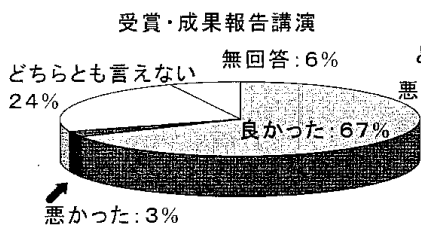
悪かった理由
(平日希望、他のイベントと重なった)

Q7. 場所について



悪かった理由
(学内施設、エルパーク希望)

Q8. シンポジウムの内容について



Q9. 内容についての感想(抜粋)

- * 大沢先生の講演で人材の裾野を広げるべきだという点に同感。このようなしっかりした視点を持った先生の講演を聴く機会がもっとあった方が良いと思う。学生さん向けにも良い。
- * 大沢先生の統計に基づいた話が興味深かった。机のある会場でよかった。
- * いずれこの大学もポジティブアクション、数値目標の低さに関しては問題の多さを感じるが、男女共同参画も一日にしてならず、コツコツと積み上げていくことが肝要か。
- * 多くの大学から参加者があり、他大学の動向が分かり有意義であった。本学男女共同参画委員会の多方面における努力の成果であると思う。
- * 参加大学で実施されている様々な取組を知ることができ、興味深かった。同時に、実際の成果を結ぶことは難しいことも知った。
- * 回を追うごとに本シンポジウムがよりよくなって、充実しているのを嬉しく思う。シンポのみならず、その活動が学内に少しずつ浸透してきているのではないかと思える受賞講演だった。過去のプロジェクト部門で受賞した人たちのその後の研究成果が聞けたことはとても良かった。
- * 受賞講演(石垣さん)では、お父さんのNWが男女共同参画を支えていることに、成果報告(小川ほか)では、米国の高大連携で別学の実感が、宮城県立高校の共学化と反することに興味を持った。
- * 講義の中でジェンダー論を採っており、また所属する法学部でのCOEプログラムで男女共同参画を扱っていることは知っていましたが、内容を殆ど知らなかった。今回その内容が少し分かった。
- * 授賞式だけでなく、各自発表がなされたのですばらしい。農村女性企業活動、母親の会とか、母親学級等と称した活動はみうけられるが、“おやじの会”はすばらしい。山形にはない。
- * 意欲的な構成企画がなされており、好感が持てた。男女共同参画推進に必要な法整備・研究が望まれる。
- * 実践が大変。全国へ広がるような広報活動は？どこまで進んだのかヒアリングが大切。

- * 大学内の男女共同参画をどう進めていくかというテーマだったが、大学外の人間にも為になる内容でした。
- * 大学の現状を聞くのは初めてなので、参考になった。会場とのやりとりがもう少しできたらなお嬉しかったが、時間的な配分等、精一杯だったかもしれない。
- * 大学がモデルとなって、産学官+民のネットワークができると良い。(社会に開かれたステップがほしい)
- * 比較的まとまった議論が聞けたと思う。パネルディスカッションは、内容が多すぎてまとまりきらず、バラバラというものが多いが、今回のものはまとまっていたよかった。
- * 各大学の取り組みが同じような内容で、少し退屈した。東北大の鈴木先生の発言がおもしろかった。課題解決のために、どのようにすればよいかという意見は、実行不可能な部分があるとはいえ、何かヒントを含んでいるような気がする。
- * 盛りだくさんの内容で、各大学の報告などとも参考になった。ただ、話が長すぎてパネルディスカッションで十分に議論する時間がなかったのが残念です。大学の報告とパネルディスカッションを分け、一日ぐらいかけてやる内容であったように思う。いろいろ質問したいこともあったが、懇親会に参加できず話を聞くだけになってしまったのが残念。
- * 受賞講演が1件10分とは短いのでは？一番くるべき教授職ぐらいの男性の参加が少ない。
- * 盛り沢山で聞き応えがあった。ただ、受賞、成果報告は時間が10分と短すぎる。もっと聞きたかった。
- * パネルディスカッション、討議の時間がもう少し欲しかった。各大学の施策の説明に時間がかかりディスカッションが少なくなったのが残念。
- * 前回までと比べ、内容が充実してきたように思う。時間の都合からある程度説明が省略されることは仕方がないが、各人の資料等、後日 HP 等で自由に見られるようになれば良いのでは？
- * 本音と実態の意見交換を聞くことができ、大変意義深かった。
- * 各校の組織や情報を表にして比較できるようにしてあるとわかりやすいと思った。
- * ポスターの発表がとてもおもしろかった。
- * 全体としてセレモニー化している印象を受ける。もっと男女共同参画に関わる“問題”に迫るようにすべき。
- * 興味深い話であったが、何かしら同好会的な感がある。
- * 週末しかないパートナーとの貴重な時間だったので、

Q10. 男女共同参画推進に関係したシンポジウムで、希望の企画(抜粋)


- * 勤務時間に関するパネル。フレックスタイム。平日の数時間の OFF 勤務時間を作るなど(例えば、4時以降は会議をしないなど具体的なプランについて)。
- * 子育て(家庭)と仕事、研究の両立について、具体的な話題を取り込んだ話を聞いてみたい。
- * 年金に関して。フルタイムとパートタイムの賃金格差に関して。男女共同参画社会における子供の教育。
- * これからの日本の発展と女性の地位向上。
- * 法制度を現実的に実行していく上でまた実行してみたい課題等について議論できるようなシンポジウム。
- * 身近なテーマ(例えば「パート職員の地位向上」)を取り上げて議論するのも盛り上げの一策では。
- * 課題はいくつもある中で、その一つを選んで、各大学での取り組み、成果、等々についてつっこんで話し合うシンポをしてください。ポジティブアクションの問題など如何でしょうか。
- * 男子の育休推進をどうするか——これが重要だ。
- * 実践されていること、実行されていることが紹介されるような企画。
- * 「どこまで進んだ大学の男女共同参画」Part2
- * 学生および大学外の人たちからとらえた大学の男女共同参画の在り方、課題について意見交換するような企画？
- * QPに関連して、ISTUと連携してシンポジウムのコンテンツ化しては？(その場限りで消えてしまうのはもったいない。)今回は学外者が多く、“東北大の内輪のイベント”から抜け出しつつあると思う。市民団体関係者、行政関係者などバラエティに富んだゲストや話題を盛り込んでほしい。
- * 大学だけではなく、民間会社や自治体などの取り組みの紹介は？
- * 今回は、委員会や企画室の方々のお話が多かったように感じました。参加者も大学教員、職員の方が多かったと思います。是非、学生レベルへの企画を行って下さい。男女共同参画の目的は学生への意識向上もあると思う。
- * 専門家 vs 東北大生の討論
- * 鈴木先生がおっしゃったように、とにかく問題が多すぎます。分科会などでは大きくなりすぎか？
- * セクハラ防止策について教育して欲しい。また、学生がセクハラにあったとき、どうすればよいかも。(学生と教員へ)
- * 何にせよ「部局・専攻参加割当」はやめましょう。目ざしているものに反する。

Q11. 東北大学における男女共同参画推進、又は学問・教育におけるジェンダー問題についての意見(抜粋)

- * 門戸解放という理念に誇りをもって男女共同参画を進めている点が印象的でした。沢柳賞、シンポジウム開催など幅広い活動により、女子学生がそれぞれの分野で自身を持って活動していけるような土壌が出来つつあるように感じた。
- * 男性も女性も働きやすく、のびのびと能力を発揮できる環境作りを組織として積極的に進めて頂きたい。

- * カメのごとき歩みでも男女共同参画に真剣に取り組んでいる姿は見ているは見ている。またそれが若い学生に良い影響を与え、意識や行動が変わっていくことを期待する。今後も具体的な活動、目で見える事業を展開してもらいたい。
- * 頑張っている研究に対して、過去のみでなく、一年後を見据えてという形での賞を作られたこと、嬉しく思う。推進するには、全体の共通認識が大事であり、それが至難のことと思うが、頑張って下さい。
- * おそらく男女共同参画推進を“大学内”に限定することは、社会に対して貢献が少ないと思われる。大学は人類、社会の福祉に貢献することが目標であることを思い出すべき。
- * 沢柳賞創設の歴史的背景を踏まえ、今後も推進していくべきとは思ふ。一方で、女性教員比率20%目標の数値にこだわるのはいかがか？逆差別にも見られるわけで、要は研究業績の観点から重視すべきと考えるが難しい問題だろう。
- * 沢柳賞を創設して、研究や実践活動をされていることを初めて知り、とてもよい制度だと感じた。男女協同参画に対する意識を高めるとともによい動機付けになると思う。
- * シンポジウムの参加依頼があった際に「そこまでしないと人が集まらないイベントは不要」、「学術研究発表会のように興味が沸かない」などの意見が多かった。しかし、参加して、予想外にバラエティ豊かな構成(学術的・政策的な内容から身近な事例まで)で面白かった。内容の充実とともに、上手なPRを心がけてほしい。
- * 男女共同参画という数値や政策的なものだけかという印象を受けた。「多様性」という言葉は性差(ジェンダー)を肯定して、問題に気づきにくくさせるような気がした。
- * 「ジェンダー的視点、ジェンダーバランス、共同参画等々、難解な語が並び、さらに推進委員会、推進体制、推進室等々で対応する」のような理解がたい表現が飛びかっていたが、中身はセクハラ、育児休業、採用人事、女子トイレ、と極めて明快。鬼面人を驚かすではなく、もっとわかりやすい具体的な表現をすれば、一般市民の共感を得られる。
- * 意識を「変える」だけでなく、意識が「変わる」環境づくりのの一助となることを期待する。
- * その場だけとか、研究上だけでなく、本当の男女参画の難しさを感じる。
- * 今回、他大学の男女共同参画への取組について紹介をいただきましたが、海外の状況についても、外国の専門家を招いて教えて頂けるとありがたい。
- * 鈴木厚人副学長の提起された講座制改革等とあわせた改革など具体的で興味深かった。
- * 他機関や他大学との連携をもっともっと進めて頂きたい。特に、地元の機関とぜひ。高校、私大や地元センターとも連携がいただけることを願いたい。
- * 東北地域の中では先進的な取組みだと思う。特に、保育所の立ち上げは育児によるキャリア中断を防げるのでよい。
- * 女性の先生が増えればよい(教授は無理でもせめて助手、講師)。女性の学生が悩み事を相談しやすい環境になる。
- * 東北大学の学生(学部生)の中の女性比率がまだまだ低い。私の所属する部局はおそらく女性教員の占める率が一番高い(10%強)と思うが、それでもまだまだ日常の教育・部局運営上は女性の活動がやりにくいのは否めない。どうしても部局の日常運営上の情報がまだ入りにくいなど。20%になればもう少し「楽」。
- * 部局サイトではまだまだ盛り上げに欠けているように思うし、部局間でも温度差がだいぶあるように思う。今後は大学間のネットワークを構築することにより、より基盤作りをすることが必要。
- * シンポジウムが全学規模で行われているに於いては参加者が少ないと思うが、関心のなさを反映しているのだろう。東京学芸大のように全学や大学院でも、必須科目にジェンダー等の教育を加えるべきだと感じる。例えば、無理矢理女性教員の数を増やしても、その意義を理解できる人間は少ないと思うので、学部時代から、基盤を作るべきだ。
- * 今回やこれまでのシンポジウムについて、学・院生はほとんど知らないと思う。ジェンダーを扱う講義を1セメスターに2つとったが、学生の取組はそこまでしっかりしたものではない。学生向けの情報発信にもう少し力を入れるべき。
- * 男女共同参画推進に関する日常のアピールがまだまだ足りないように思う。教員を中心とした職員意識の向上をもっとひんばんに図っていく必要がある。
- * 東北大でこうした取組が行われていること自体知らなかった。自分自身の情報収集不足もあるが、それ以上に周知が十分なされていないのではないかと。職員や研究者だけのものとするのではなく、もっと学生を取り組んで考えるべきだ。
- * 一般職員(特に女性事務職員)の男女共同参画・ジェンダー意識は低いと思う。学内研修の機会を作っていただきたい。女性職員の中には優秀で頑張っている人も多いため、モチベーションも上がる。
- * セクハラに関して、強く問題意識を持ち、対策をとることは本当に重要なことだと思う。しかし、男性(教員)の意識の問題を解決しないことには、いつまで経っても自らの無実を主張して自殺を図る人間が出てくるのではなかろうか。
- * セクハラについて学生が安心して相談できる第3者が必要だと思う。東北大学ではどのような機関が対応しているのか広く学生や教職員に知らせて欲しい。
- * 旧姓使用をしているが、国際会議に参加する際に、会議登録名とパスポート名が違い、ホテルのチェックインの際に困ることがある。職員カードのような、旧姓使用証明カード(英語版)(携帯できるもの)があれば、大変助かる。

内閣府チャレンジ・キャンペーン・サイト
「協力団体紹介・メッセージ」入力フォーム

	団体名	国立大学法人東北大学 TOHOKU UNIVERSITY
	住所 URL等	〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1 http://www.tohoku.ac.jp/
1 組織概要の紹介		
<p>東北大学は、明治40年（1907年）に東北帝国大学として創立され、平成16年4月に国立大学法人東北大学として新たに出発しました。そして、世界に発信する研究・教育拠点大学を目指して、5,000名の教職員、18,000名の学生および院生が文系・理系にわたる総合的な知の構築を追求しながら、研究・勉学に邁進しています。</p>		
2 理工系分野・部門の紹介		
<p>東北大学には、理学、工学、医学、歯学、薬学、農学の各学部、情報科学、環境科学、生命科学の各研究科、金属材料、流体科学、電気通信、多元物質科学の各研究所、先進医工学機構などの理工系分野があります。さらに文系分野をも含めたシナジー（統合）による新しい学問の創造を展開しています。そして、知の創造の拠点として、知識・技術・価値の創造を追求し、世界的な研究成果を次々に生み出すとともに、近年の田中耕一氏のノーベル賞受賞に代表されるように、国際的に評価される優れた人材を輩出しています。</p>		
3 女子高校生・女子学生へのメッセージ		
<p>東北大学は開学以来の「研究第一主義」および「門戸開放」の理念に基づき、開かれた大学として国内外から、国籍、人種、性別を問わず、豊かな資質と強い意欲を持つ学生、優れた能力・実績のある研究者を迎え入れていきます。例えば、東北大学は大正2年（1913年）、わが国の大学として初めて、牧田らく（数学）、黒田チカ（化学）、丹下ウメ（化学）の3名の女子学生を受け入れました。このように、東北大学は女子学生の受け入れに積極的に取り組むとともに、平成14年には「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を行い、同時に東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）を創設しました。平成17年9月には研究・勉学と家庭との両立を支援するため、新たに「東北大学川内けやき保育園」を開設します。また東北大学には、理工系ではありませんが、男女共同参画を推進するための政策や社会制度を研究する「21世紀COEジェンダー法・政策研究センター」があります。</p> <p>東北大学の理念と歴史に賛同される女性の皆さんのチャレンジをお待ちします。</p>		

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞） 平成17年度公募要項

【主旨および目的】

東北大学男女共同参画奨励賞は、東北大学における男女共同参画の推進をめざして、平成15年度より設立されました。通称である「沢柳賞」は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出した初代東北大学総長、沢柳政太郎氏にちなんでおり、この方針のもとに、本学は1913年（大正2年）に全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開いたという輝かしい伝統を持っています。そこで、沢柳賞が男女共同参画社会をめざす活発な取り組みの一助となるよう、昨年に引き続き、以下のような男女共同参画に関する研究や活動についての課題を公募いたします。

【審査部門】

A：研究部門

ジェンダー学などの男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去2年以内に公表された論文、著書、報告書などを対象とします。

B：活動部門

男女共同参画に関する、現在進行中もしくは過去2年以内に行われた社会的あるいは教育的な活動を対象とします。

C：プロジェクト部門

AおよびBに関し、受賞後2年以内に成果が期待できる研究・活動計画を対象とします。

- ・上記3部門間の重複応募はできません。
- ・受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。
- ・A（研究）およびB（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。
- ・C（プロジェクト）部門については、受賞後2年目の同シンポジウムで成果を発表して頂きます。
- ・受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として140万円の前定。）。

【応募資格】

- ・個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該の研究や活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）あるいは学生を1名以上含むことが必要です。
- ・本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- ・本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦して頂くこともできます。

【応募方法】

以下の（1）～（3）を提出して下さい。

- （1）申請書
- （2）成果資料等

A 研究部門

- ① 業績一覧表
- ② 代表的な論文、著書、報告書

B 活動部門

- ① 活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの
- ② 現時点での成果資料等

C プロジェクト部門

- ① 研究(A)もしくは活動(B)に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの
- ② 過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

(3) 推薦書(推薦による場合のみ)

【提出先・問合せ先】

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4807

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

【注意事項】

- ・提出された書類等は原則として返還しません。
- ・書類等については、さらに必要なものを後日追加送付していただくことを依頼することがあります。

【応募締切】

平成17年6月30日(木)消印有効

【受賞課題発表】

平成17年9月予定

【参 考】

平成15、16年度においては、以下の課題に対して沢柳賞が贈られました。

○平成15年度

研 究 部 門

階層論の枠組による性別格差と平等政策の研究

文学研究科 田中 重人氏

活 動 部 門

星陵地区における病児保育施設の運営について

星陵地区病児保育施設運営委員会 代表・根本 建二氏

プロジェクト部門

高大連携による女子高校生の理数科教育サポート計画

教育学研究科 小川 佳万氏

プロジェクト部門（特別賞） ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画
—仙台地域の事例を中心に—
経済学部3年 勝又梨穂子氏

○平成16年度

研究部門 在日コリアン二世・三世の見合い
教育学研究科 李 仁子氏

研究部門（特別賞） 表現の自由とポルノグラフィ―
法学研究科 田代 亜紀氏

活動部門 ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践
情報科学研究科 亀井あかね氏

プロジェクト部門 ストレス関連疾患におけるジェンダーの影響
医学系研究科 福土 審氏

プロジェクト部門（特別賞） ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景
文学研究科 三隅多恵子氏

男女共同参画 奨励賞 公募

平成17年度
東北大学

男女共同参画の推進をめざして
教職員および学生のみなさんの
研究や活動を奨励します

対象者

- 個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該の研究や活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）あるいは学生を1名以上含むことが必要です。
- 本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- 本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦していただくこともできます。

審査部門と審査標準

審査部門はA、B、Cの3部門です。

A: 研究部門
ジェンダー学などの男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去2年以内に公開された論文、著書、報告書などを対象とします。

B: 活動部門
男女共同参画に関する、現在進行中もしくは過去2年以内に行われた社会的あるいは教育的な活動を対象とします。

C: プロジェクト部門
AおよびBに関し、受賞後2年以内に成果が期待できる研究・活動計画を対象とします。

※上記3部門間の重複応募はできません。
※受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。
※A(研究)及びB(活動)部門の受賞者(受賞グループ、受賞組織)は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。
※C(プロジェクト)部門については、受賞後2年目の同シンポジウムで成果を発表していただきます。
※受賞課題に対しては奨励金が授与されます(全部門の総額として140万円の予定)。

受賞件数

受賞は原則として3部門各1件、合計3件
※受賞者(受賞グループ、受賞組織)は、受賞年に開催される男女共同参画シンポジウムで成果あるいは予定を発表する義務があります。
※プロジェクト部門については、受賞後2年目の同シンポジウムで成果を発表していただきます。

奨励総額

総額 140万円

応募方法

以下の(1)～(3)をメールまたは郵送で、右記応募書類提出先まで提出して下さい。

(1) 申請書(下記ホームページよりダウンロードして下さい)

(2) 成果資料等

A: 研究部門

- 業績一覧表
- 代表的な論文、書書、報告書

B: 活動部門

- 活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの
- 現時点での成果資料等

C: プロジェクト部門

- 研究(A)もしくは活動(B)に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの
- 過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

(3) 推薦書(推薦による場合のみ)

応募書類提出先を訪問合せ先 申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学総務部総務課総務係
TEL.022-217-4807
メールアドレス danjyo@bureau.tohoku.ac.jp
ホームページ http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

応募締め切り

平成17年6月30日(木)

締め切り日の消印まで有効です。 受賞者につきましては、後日発表させていただきます。

注意

- ※提出された書類等は原則として返還しません。
- ※書類等については、8月5日必要ものを後日追加送付していただくことを依頼することがあります。