

男女共同参画委员会報告書 (平成18年度)

平成19年3月

東北大学男女共同参画委员会

目 次

1. 平成 18 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	5
・ 広報WG	6
・ 相談窓口WG	7
・ 両立支援WG	7
・ 奨励制度WG	7
・ 中期目標・報告書作成WG	9
3. 男女共同参画に関する部局長アンケート調査の集計結果について	10
4. 各部署の取組み	
・ 文学研究科	25
・ 教育学研究科	25
・ 法学研究科	25
・ 経済学研究科	27
・ 理学研究科	28
・ 医学系研究科	29
・ 歯学研究科	29
・ 薬学研究科	30
・ 工学研究科	31
・ 農学研究科	31
・ 国際文化研究科	32
・ 情報科学研究科	33
・ 生命科学研究科	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	35
・ 多元物質科学研究所	36
・ 国際交流センター	37
・ 本部事務機構	39
5. 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	41
・ 教育学研究科	42
・ 法学研究科	43
・ 経済学研究科	44

・ 理学研究科	45
・ 医学系研究科	46
・ 歯学研究科	47
・ 薬学研究科	48
・ 工学研究科	49
・ 農学研究科	50
・ 国際文化研究科	51
・ 情報科学研究科	52
・ 生命科学研究科	53
・ 環境科学研究科	54
・ 教育情報学研究部・教育部	55
・ 金属材料研究所	56
・ 電気通信研究所	57
・ 多元物質科学研究所	58
6. 川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査の集計結果について	59
7. 平成 18 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	76
資料 1 平成 18 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	77
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	81
資料 3 男女共同参画推進のための東北大学宣言	85
資料 4 「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)	86
資料 5 第 5 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)	88
資料 6 第 5 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.....	98
資料 7 内閣府主催「チャレンジ・キャンペーン」への登録	102
資料 8 平成 18 年度男女共同参画奨励賞(沢柳賞)公募要項	103

* 1. 平成18年度東北大学男女共同参画活動報告

東北大学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18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、阿部博之総長(当時)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」と併せて第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、各部局に「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」と併せて沢柳賞の第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。

平成17年度には、待望の学内保育所「川内けやき保育園」が9月に開設され、運営には各キャンパス代表からなる「運営会議」が携わることとなった。利用者は順調に増加し、現在は常時保育(25名)については、ほぼ定員を満たす状態にある。11月26日には第4回男女共同参画シンポジウムが「どこまで進んだ大学の男女共同参画」をテーマに開催され、同時に「第3回男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」の授賞式が行われた。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」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。

このような成果を踏まえて、平成18年度は以下のような活動を行った。なお、対外的活動については、辻村みよ子副委員長の報告を参照していただきたい。

(1)「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の採択と実施

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、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育成」に「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を申請・応募し、採択された。事業の推進に当たっては、新たに本学の特定領域研究推進支援センターのもとに「女性研究者育成支援推進室」を設置し、委員会と密接に連携しながら各種事業を進めることとした。

(2)「育児のための短時間勤務制度」の策定と実施

上記の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の一環として「育児のための短時間勤務制度」の実現を目指すこととなり、委員会に具体案の策定が附託された。それを受けて「育児のための短時間勤務制度の試

行に関する協定書」がまとめられ、大学と過半数代表者との間に協定が結ばれるに至り、平成19年度からの実施が決定された。本協定書には、養育期間を「小学校就学の始期に達するまで」とし、また育児部分休業の取得期間を「一日の勤務時間の一部又は全部」及び「一週を通じて20時間」とするなど、国の制度設計(人事院規則等)を先取りする諸規定が盛り込まれている。また、短時間勤務制度に伴う教員の研究業績評価については、評価分析室に提案し、必要な配慮がなされることとなった。

(3)「第5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)を中心に企画立案を行い、「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」をテーマに10月15日にシンポジウムを開催した。板東久美子内閣府男女共同参画局長の基調講演「女性研究者が育つ環境づくりを目指して」に続いて、北海道大学、京都大学、熊本大学、東北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、活発な議論が展開された。また、シンポジウムに先立って、「サイエンス・エンジェル任命式」が行われた(本報告書資料5及び6を参照)

(4)「第4回男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」の授与

奨励制度 WG(徳山豪座長)を中心に沢柳賞の公募と審査が行われ、研究部門1件、活動部門2件、プロジェクト部門1件の受賞者が決定された。また、上記の第5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8を参照)

(5)アンケート調査の実施

本委員会では、平成18年度に男女共同参画に関する「部局長アンケート調査」(大隅典子副委員長)及び「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査」(生田久美子両立支援WG座長)を行った。それぞれのアンケートの集計結果ならびに内容分析については、本報告書第3章及び第6章を参照していただきたい。

2. 今後の課題と提言

以上のように、平成18年度は「育児のための短時間勤務制度」の実現をはじめ大きな成果を上げることができた。しかし、毎年指摘されていることながら、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ないものの、いまだ十分とはいえない状態にある。本学における女性教員比率は現時点でようやく8%を超えたものの、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」という目標にはほど遠い段階にある。また、新規採用者中の女性研究者比率も、大学全体で12%、自然科学系で9%(いずれも助手を除く)であり、このままでは第3期科学技術基本計画で提示された2020年までに「自然科学系全体で25%」に比率を引き上げるといふ目標にはとうてい届かないことは明らかである。今後とも全学的な観点からの積極的な努力が求められている。

教職員の研究環境・労働環境の改善については、「川内けやき保育園」や病後児保育のための「星の子ルーム」(東北大学病院内)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。とりわけ、本年度の沢柳賞を受賞した理学研究科ならびに病院での積極的支援策は優れた成果を上げており、他部局の範とされてよい。

第5回を迎えた「男女共同参画シンポジウム」及び第4回目の「男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」については、東北大学独自の取組みとして定着してきており、他大学からの評価も高い。今後は企画がマンネリに陥らぬよう、斬新なアイデアと工夫が必要であろう。

女性研究者育成支援推進室を中心に進められている「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」は、特に次世代支援のための「サイエンス・エンジェル制度」をはじめ、マスコミの注目度も高い。本委員会と推進室とは、いわば東北大学における男女共同参画を押し進める車の両輪として、連携と協力をいっそう密にしていくことが必要である。

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)産休・育休に伴う任期制教員の任期延長

平成19年度から導入される教員の新職階制度及びそれと連動するテニュアトラック制度により、助教を中心とした任期制教員の増加が見込まれている。産休・育休を取得した任期制教員については、それに応じた任期延長が認められることが望ましい。そのための制度設計及び就業規則の改正を人事部との協力のもとに進め、実現を図る。

(2)女性教員比率の向上

大学全体として教職員のジェンダー・バランスの改善に努めることはもとより、特に自然科学系部局において新規採用者中の女性教員比率を25%に近づけることを目指す。そのために、各部局において男女共同参画WGの活動を活発化するとともに、部局評価ヒアリングにおいて、評価項目の一つである女性教員比率を重視するよう働きかけを強める。また、他大学の取り組みなども参考にしつつ、可能なポジティブ・アクション(積極的改善措置)の導入にむけて検討を開始する。

(3)「川内けやき保育園」の利用促進と運営改善

川内けやき保育園は、常時保育はほぼ定員を満たしているものの、一時保育は予定を下回っており、このことが健全な財政運営の妨げにもなっている。今後は学会開催時の一時保育の拡大などに努める必要がある。また今年度実施した利用者アンケートでは、保育環境や運営方式等についてさまざまな要望が出されており、その分析結果をもとに、さらなる改善を進めたい。

(4)短時間勤務制度の広報

平成19年度から実施される「育児のための短時間勤務制度」については、教員への制度の周知と利用促進を図る必要がある。女性研究者育成支援推進室と協力しつつ、各部局の男女共同参画WGを通じて広報に努める。

(5)「相談窓口」のあり方の再検討

男女共同参画相談窓口については、WGから利用状況と試行継続の是非に関する報告書が提出されている。これをもとに、窓口の役割の明確化や名称等を含めて委員会において今後のあり方を検討する。

東北大学男女共同参画委員会の対外的活動について

東北大学男女共同参画委員会副委員長 辻村みよ子

東北大学は、平成 14 年に「男女共同参画を推進するための東北大学宣言」〔資料 3 参照〕を発して以来、男女共同参画の取組みを率先して行なっている大学として全国的に注目されてきた。内閣府男女共同参画会議・基本問題調査会でもヒヤリングの対象となり、『女性のチャレンジ支援策について』（平成 15 年）185 頁以下でも名古屋大学とともに本学の取組みが紹介された。このほか、文部科学省高等教育局編『大学と学生』（473 号）などにも紹介記事（拙稿）が掲載され、『平成 17 年度男女共同参画白書』24 頁でも、学内保育園の設置について言及された。

これらの積極的な活動と評価が、平成 15 年度の 21 世紀 COE（社会科学分野）「男女共同参画社会の法と政策」拠点の採択や、平成 18 年度の文部科学省振興調整費（女性研究者支援モデル育成）「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の採択につながったといえる。

さらに「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 17 年度の第 4 回東北大学男女共同参画シンポジウムでは、参加した名古屋大学・東京大学・秋田大学・早稲田大学など 10 以上の大学の委員会等と共同で、「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）を発表した〔資料 4 参照〕。

これをうけて、平成 18 年度には、東北大学男女共同参画委員会を事務局として「大学等の男女共同参画推進ネットワーク」を立ち上げ、メーリングリスト（ML のアドレス：network@u-danjo.net）を整備して情報の交換等の活動を開始した（参加者・団体は 2006 年末現在約 70 である）。ML の利用はまださほど多くはないが、東京学芸大学男女共同参画白書についての情報が寄せられ、早速我々の委員会で配布するなど、情報交換にとって有効であることが実感できた。今後は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、活動の輪を拡げることが期待されている。

また、18 年度には、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会（委員長：辻村）に東北大学男女共同参画委員会の二人の副委員長が参加していることから、同年 4 月に同分科会で大隅委員より東北大学の取組が報告された（近く本学術会議同分科会中間報告書に掲載予定）。同年 10 月には、上記 21 世紀 COE 拠点及び「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」との共催で開催された「東北大学女性研究者フォーラム：理系分野の男女共同参画」を後援した〔内容は <http://www.law.tohoku.ac.jp/COE/jp/>、<http://www.morihime.tohoku.ac.jp> を参照〕。同年 10 月の第 5 回男女共同参画シンポジウムでも、北海道大学・熊本大学・京都大学などの担当者を招いて、他大学との連携に努めた〔資料 5 参照〕。

このような対外的活動は、東北大学のみならず、日本の大学や学術分野における男女共同参画の推進にとっても重要なものである。東北大学が、今後も、全国の大学に率先して積極的に活動を推進し、ネットワーク拡充のために寄与できることを願ってやまない。

2. 各ワーキンググループの活動報告

実態調査 WG

今年度実態調査WGでは、17年度に行った育児休業アンケートの結果を基に、その問題点と改善策について検討した。その結果を以下にまとめるが、本年度検討された育児のための短時間勤務制度の実現によって改善されるものも多いことがわかる。

・17年度育児休業アンケート結果を基に育児休業制度の問題点の検討結果

実態調査WGでは、17年度の育児休業のアンケート結果に基づき、現状の問題点およびその対策について検討した。下表にその結果をまとめる。

問題点	改善策	備考
1. 制度が知られていない 多くの制度について、「知らない」の回答が多い。	育児休業の説明会などの定期的な開催やFD研修会などの機会を利用して、制度の周知と有効な利用方法について周知する機会を設ける。	対応する組織や予算などについて検討が必要。
2. 育児休業、育児部分休業の取得率が低い(女性 7.2%, 男性 6.3%) 取得しない理由は、必要なかった(50%)についてその他が多い(24%) その他の内容1: 身分の保障、業務評価への影響、無給であるなどのデメリットが大きい。 その他の内容2: 周囲への配慮。	業務支援、在宅勤務などを可能とする。 在宅勤務などは、短時間勤務制度での対応を考え、取得しやすくする。 業務支援は、退職者の協力、人材派遣会社との提携、相互補助ができる制度や組織により実現を測る。 男性の育児休業取得について、配偶者の出産に合わせて数日とることを制度化することで全体の取得率を上げる。	業務支援への予算措置が不十分な場合は、退職者の協力や互助会的な組織を利用せざるをえない。
3. 規程上取ることができない立場の人(注)が多い(准職員、非常勤職員、時間雇用職員など)	誰でも取得できるように育児休業等規程を変更する。短時間勤務制度を導入し、取得しやすくする。	短期雇用で、長期の休業は、雇用する側にとっては不利益となるため、制度が定着すると出産希望者は、雇用時に不利になる可能性もある。

注)○国立大学法人東北大学職員育児休業等規程(抜粋)

(育児休業)

第3条 職員は、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、育児休業を取得することができる。ただし、期間を定めて雇用される者(国立大学法人東北大学職員就業規則(平成16年規第46号)第10条の規定

により雇用される者を除く。以下「期間雇用職員」という。)にあつては、申出時点において、次の各号のいずれにも該当するものに限り、育児休業を取得することができる。

- 一 本学に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- 二 第5条第1項の規定により申し出た育児休業の期間の末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
- 三 育児休業終了予定日から1年を経過する日までに雇用期間が満了し、かつ、更新されないことが明らかでないこと。

実態調査WG座長

塩入 諭

広報 WG

広報 WG は、川又(工学)、山下(理学)、塩入(通研)、徳山(情報)、福嶋(経済)、山國(薬学)、山本(総務)、米永(金研)が委員として参加し、第5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中心として進めた。

1. 第5回東北大学男女共同参画シンポジウム概要

テーマ：大学における女性研究者の育成と支援、その施策

参加者：学生・教職員・一般市民(約140名)

日時：10月15日 10:00～16:00

会場：仙台国際センター

内容：第1部：サイエンス・エンジェル任命式、第4回沢柳賞授賞式、受賞講演、および第2回受賞者成果報告講演

第2部：大学における女性研究者の育成と支援、その施策

基調講演：板東久美子氏(内閣府男女共同参画局局长)

演題：「女性研究者が育つ環境づくりを目指して」

パネルディスカッション：北海道大学・京都大学・熊本大学・東北大学

資料：ポスター、パンフレット(ホームページでも掲載)

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5)

アンケート：例年通り、シンポジウム会場でアンケート調査を行い、61名の回答を得た。集計結果を資料6に示す。

託児室：昨年同様、会場内に託児室を設置し、1名の利用があった。

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更新(資料7)

広報WG座長

米永 一郎

相談窓口 WG

相談窓口 WG への相談は 2 件であった。2 件ともに、ハラスメントに関する相談で、うち 1 件はハラスメント全学学生相談窓口へつなぎ、対応した。

相談には、育児、介護をめぐる相談、両立支援に関する相談など心理面を考慮しつつも、主として情報のサポートに関わるものと、ハラスメントをめぐる相談、その他の待遇・昇進等の苦情相談など、問題解決に関わるもの（しばしばメンタルヘルスに考慮しつつなされる必要がある）が考えられる。

一昨年、昨年と相談がなく、今年度も 2 件と利用が少ないことから、窓口の試行を取りやめることも議論されたが、さらに継続して、情報のサポートと問題解決のサポートの内容と担い手について検討することとした。

相談窓口WG座長

吉武 清實

両立支援WG

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）、深澤百合子（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。今年度は、学内保育所（川内けやき保育園）に関わる活動を中心として進められた。本年度の具体的な活動内容は下記の通りである。

1. 川内けやき保育園の現状を把握し、今後の改善点を検討するために、利用者及び職員を対象としたアンケート調査を実施した。（平成 18 年 12 月 14 日）
2. 川内けやき保育園の現状及び活動に関する詳細について把握するために、施設見学を実施した。（平成 18 年 12 月 14 日）
3. 学会及び研究集会開催時における川内けやき保育園での一時預かりを推進する上での情報収集を行い、改善点を検討するために、国内の 116 学会の事務局を対象としたアンケート調査を実施した。（平成 19 年 12 月 25 日）

[アンケート調査の結果については本報告書第 6 章を参照]

両立支援WG座長

生田 久美子

奨励制度 WG

奨励制度 WG は、下記の項目を本年度の活動目標として活動した。

- ・ 沢柳賞の募集および各部局への応募依頼を広く行う。
- ・ 応募に関する選考および委員会への推薦を円滑に行う。
- ・ 男女共同参画シンポジウムにおいて広報委員会と協力し受賞講演等を運営する。
- ・ 沢柳賞の制度の問題点の検討と改善の努力。

WG 開催状況

会合は行わず、メール審議により活動を行った。男女共同参画シンポジウムではWG 委員全員がシンポジウムの運営にあたった。

活動状況

1. 前期からの引継ぎ事項確認と活動目標の設定：5月1日(メール審議、5月12日結審)
2. 平成18年度東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の募集および選考
 - ① 募集に関する検討(前期WGによる活動)と募集開始。応募資格および奨励金の受渡し形態などについて前期WGでの検討を行い、それに従って募集要項の作成を行い、4月下旬にポスター配布、HP公開などにより募集を開始した。
 - ② 選考に関する審議
前期の奨励WGからの引継ぎ事項として、選考委員の決定の指針などについて調査検討を行い、上記5月1日～12日のメール審議で審議を行った。
 - ③ 選考委員の選定
 - ・上記審議結果と選考規定に従い、選考委員を下記のように選定し、メール審議(6月2日)によりWGで承認し、その後7月3日開催の男女共同参画委員会で承認を得た。
 - ・選考委員：
 - 野家啓一 (委員長、文学研究科)
 - 坪野吉孝 (法学研究科)
 - 藤田恭子 (国際文化研究科)
 - 小谷元子 (理学研究科)
 - 福嶋路 (経済学研究科)
 - 徳山豪 (情報科学研究科)
 - 山本恵一 (総務部長)
 - ④ 6月30日応募締め切り後、応募書類による事前検討を各選考委員に依頼した。
7月20日に選考委員会を開催し、各受賞候補を男女共同参画委員会に推薦し、承認された。
 - ⑤ 選考結果：
 - A. 研究部門(賞金35万円)
「男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究」
吉田 浩(経済学研究科 助教授)
 - B. 活動部門(賞金35万円×2課題)
「理学研究科での『女子学生支援の取り組み』」
遠山 智子、鈴木美智子(理学研究科 キャンパスライフ支援室 教育研究支援者)
玉江 京子(理学研究科 助手)
「子育てに関する女性医師のテーラーメイド勤務体系確立の試み」
海老原 孝枝(大学病院「子育てに関する女性医師の会」代表)
 - C. プロジェクト部門(賞金35万円)
「女性研究者のキャリア展開とその制度的環境」
橋本 鉦市(教育学研究科 助教授)
3. 第5回男女共同参画シンポジウム(10月15日)における沢柳賞授賞式運営
野家委員長からの選考結果アナウンスと講評、吉本総長による賞状及び賞金目録の授与式、本

年度受賞者による受賞講演、前年度プロジェクト部門受賞者による成果報告講演の運営を、広報 WG との協力により実施した。

4. 今後の活動方針： 応募要領などの問題点の検討を行い、来年度の応募要領の作成にあたる。

奨励制度 WG 座長

徳山 豪

中期目標・報告書作成 WG

中期目標・報告書作成 WG は、辻村みよ子（法学）、大隈典子（医学系）、山本和生（生命科学）、山本恵一（総務）、佐竹（文学）が委員として参加し、以下の仕事を活動の中心とした。

- 1.平成18年度年次報告書を作成する。
- 2.中期目標・中期計画を達成するための本委員会および各部局の取り組みについて検討する。
- 3.男女共同参画推進のための教育の充実について検討する。

これらのうちおもに1と2に関して、随時メール会議を開いて、検討を加えた。

開催状況

平成18年

12月2日～10日 『男女共同参画委員会報告書（平成18年度）』（以下『報告書』と略称する）作成日程と、おおよその内容（『報告書』の「目次」に当たる）、および各部局と各WGに配布する報告書様式について、WGメンバーによるメール会議を開いて検討。

12月13日 『報告書』作成日程（案）、内容（案1）、各部局各WG用の報告書様式（案1）を、第48回男女共同参画委員会にて報告。作成日程はそのまま了承され、内容と各部局各WG用報告書様式については、若干の手直しを前提に、了承された。

12月14日～18日 『報告書』の内容（案1）と、各部局各WG用報告書様式（案1）を、WGメンバーによるメール会議で手直し。

12月19日 『報告書』の各部局各WG用報告書様式（案2）を、総務部総務課を通じて、各委員にメールで配布し、各委員に作成を要請した。締め切りは、平成19年1月16日。

平成19年

1月19日 『報告書』の各部局各WG用報告書様式を、第49回男女共同参画委員会にて集約・報告。8割ほどが集まった。残りすべてを第50回男女共同参画委員会で集約・報告することに決定。締め切りは、2月14日。また、内容（案2）については、再度の手直しが必要であることを確認した。

1月22日～25日 『報告書』の内容（案2）を、WGメンバーによるメール会議で手直し。

1月30日～2月5日 『報告書』の内容（案3）を、総務部総務課を通じて各委員にメールで報告し、了承された。

3月7日 第50回男女共同参画委員会に『報告書』を提出。

中期目標・報告書作成 WG 座長

佐竹 保子

3. 男女共同参画に関する部局長アンケート調査の集計結果について

東北大学男女共同参画委員会副委員長 大隅典子

男女共同参画委員会では、本学における男女共同参画社会の実現に向けて、今後も現状の飛躍的な改善を目指して活動を続けていく所存である。平成18年度は、今後の活動の参考とするために、各部署長を対象とし、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を行った(平成18年12月26日から平成19年1月12日の期間に実施)。以下に、調査結果について述べる。

<アンケート結果から伺われる傾向>

Q1. 女性教員登用のために行っている取組みについて

ほとんどの部局において、女性教員の積極的な登用を行うということに関してはポジティブであるが、実際に、公募書類に「男女共同参画を推進している」旨を明記する、教員選考の際に当該分野の女性研究者リストを作成して参照するなど、何らかの取組みを行っている部局は見受けられるが(文学、経済、薬学、情報科学、環境科学、金研、加齢研、流体研、電通研、多元研)、大きな理系部局において少ない傾向がある。なお、理学研究科では、配置定員内女性教員を外部から新たに採用する場合、当該専攻にインセンティブを与えるという措置を講じていることが特記される。

Q2. 任期制教員が産休・育休を取得した場合の配慮について、部局としての方針・大学に対する要望

すでに任期制を採用している部局がある一方、平成19年度からの新職階制度への移行等に伴い任期制の導入について検討している部局が多く、教員の任期制そのものに対する意識の差が認められる。産休・育休に対する配慮は必要という意識はあるが、具体策には乏しい。なお、助教の任期中に産休・育休を取得したり、短時間勤務制度を利用した場合に、その期間だけ任期を延長したり、研究・教育の補助者を雇用や(情報科学研究科)、産休・育休の代替教員や研究補助者の採用(未来科学技術共同研究センター)等を検討している部局もある。また、同様の措置や育休の代替教員等の確保を大学全体のコンセンサスとするべきという意見が挙がっている(教育学研究科、流体研、電通研、多元研)。

Q3. 女性研究者育成のために行っている取組み

多くの部局において、環境整備(女性用休憩室、トイレの改修等)が進みつつある。また、女性研究者育成の意識向上のために、ファカルティーディベロップメントにおける注意喚起(文学、国際文化)や、共同参画セミナーの実施(薬学、工学)、沢柳賞応募への呼びかけ(情報科学)、女性教員および学生による茶話会の開催(理学、多元研)、女子学生に対する博士課程への進学への勧誘(情報科学、環境科学)などが行われている。理学研究科では、教員の育児休業取得を支援するため、その職務を補充するための非常勤講師、各種研究員、TA、RA等を必要に応じて独自に雇用することとしている。また、医学系研究科では、出産・育児等を念頭に置いた大学院の長期履修、社会人コースを設定し、女性研究者の研究活動を支援している。流体科学研究所では、過去5年以内に半年以上の育児休業等を取得した者に対して、教員任用基準等における基準業績数を緩和する措置を講じている。

Q4. 女性研究者の育成を支援するために障害となっていることや問題点

博士課程学生や若手研究者における女性比率そのものが低いことを挙げている部局が多い(理学、医

学、薬学、情報科学、加齢研、電通研)。また、逆差別ではなく、将来の大学教育にとって女性研究者が必要であることをどのように理論付けるかが重要であるという指摘もある(国際文化)。あまり具体的な問題点が挙がっていない理由は、部局長が学生・若手研究者の実情を正確に把握できていない可能性が考えられる。

Q5. 男女共同参画委員会および「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の取組みに関する意見

ほとんどの回答が「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」に関するものであり、委員会に対しての意見はとくに無かった。

<各部局からの回答内容>

Q1. 女性教員登用のために行っている取り組みについて

学部・研究科

1. 文学研究科・文学部

教員公募書類には、「男女共同参画を推進している」旨を明記し、女性の応募を促すことに努めている。また、選考の際、仮に能力が同等であれば女性の方を優先して採用することは、教授会における暗黙の了解事項となっている。

2. 教育学研究科・教育学部

教員の新規採用は行われなかった。

3. 法学研究科・法学部

本研究科では、女性教員比率が約33%（助手を除くと26%）に達しており、今後も性別にとらわれず、女性教員の採用につとめていきたい。

4. 経済学研究科・経済学部

経済学研究科では、平成17年度以降、公募の際の募集要項に「男女不問」、「業績同等の場合女性を優先的に採用する」旨、「本研究科では男女共同参画を推進している」旨を明記しており、また教員選考の際に当該分野の女性研究者リストを作成して参照する事としている。尚、平成19年4月には女性准教授を採用する事を決定している。

5. 理学研究科・理学部

外部から配置定員内女性教員を新規に採用する場合、2年間、ポスドクまたは任期付き助手を採用するための人件費を当該専攻に手当することとしている。

6. 医学系研究科・医学部

教授会や人事選考委員会等において女性教員比率の向上を意識すべきであることを伝えている。

7. 歯学研究科・歯学部

歯学研究科では教員採用にあたり、特に女性を優遇しているわけではない。資質、能力、性格等を勘案し採用している結果が、現在の構成比率になっている。

8. 薬学研究科・薬学部

教授の選考にあたっては、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ことを申し合わせている。

9. 工学研究科・工学部

女子の入学者を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画

ミニフォーラム「工学にける私の夢」を実施し、女子高校生、現役大学生、現役大学院学生向けに講演会と懇談会を実施した。

10. 農学研究科・農学部

女性教員の採用率向上を図るため、教員採用をすべて公募制としている。

11. 国際文化研究科

性別に関わりなく、研究業績等を評価し、選考委員会が選考している。

12. 情報科学研究科

- ・平成17年度に教授会で承認された、教員公募時の女性教員のサーベイを実施した。
- ・情報科学研究科特別研究員制度に30%の女性枠を設定するなどして、女性教員比率の是正に取り組んでいる。
- ・女性用休憩室の設置を検討している。

13. 生命科学研究科

- ・生命科学研究科の今後の方針及び具体的な対応の実現に向けて更に邁進すると共に、女性教職員・学生の比率の向上を図るために、ファカルティーデベロップメントの開催及び入学試験説明会・オープンキャンパス等で、男女共同参画の意義について説明を行い、さらに積極的に推進する。
- ・環境整備をさらに進めるために、アンケート調査を実施し、その一環として利用する。
- ・本年度から、教員選考委員会の選考過程で、男女の比率を改善するために、男女共同参画委員会の委員を加え、男女共同参画体制の取り組みを行った。

14. 環境科学研究科

平成17年度より可能な案件から、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ている。また、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。

15. 教育情報学研究部

教員の新規採用はなかった。

研究所等

16. 金属材料研究所

新規採用女性教員はいないが、助手1名が助教授に昇格した。女性教員の増加に向けて、平成18年2月より教員の公募要項に「東北大学は男女共同参画を推進している」ことを明記することとした。

17. 加齢医学研究所

教員公募要項に男女共同参画を推進している旨を明記している。

18. 流体科学研究所

女性教員の採用も念頭に、平成18年5月から教員公募書類に「男女共同参画を推進している」旨を記載している。また、教員公募の情報は、ホームページ等で広く開示し、関係する研究機関にも公募書類を送付している。

19. 電気通信研究所

教員採用については男女の区別なく行っているが、教員公募に際し、男女共同参画を推進している旨を公募要項に記載し、女性の研究者の応募の奨励に努めている。

20. 多元物質科学研究所

多元研での研究分野での女性研究者数が必ずしも多くない状況の中、短期的には、人事委

員会を中心に優秀な女性研究者の採用に向けた取り組みを行っている。具体的には、昨年度女性教授の外部転出後、類似分野での優秀な女性教員（九大助教授）を教授として採用した。また、外国人（韓国）女性研究者（産総研つくば）を講師として採用した。これらは、特に教授の場合は能力重視ながら、優秀・有能であるがゆえに教授として採用したものであり、また、講師についても将来の教授へのキャリアパスとして成長の可能性をも重視した人事といえる。

一方、長期的な女性教員割合の向上を考えると、女子学生・大学院生の育成も重要であり、そのために多元研各研究分野では、学部・大学院での教育研究活動を通じてより魅力ある講義・研究をアピールし、多元研での勉学と研究を希望する優秀な女子学生・大学院生数の増加を目指している。

21. 東北アジア研究センター

当該期間に行われた唯一の新規採用人事である助手1名について、女性教員を採用した。これは、基本的には専門研究分野の適合性ならびに実績を重視した結果だが、人事選考にあたり、評価の上で同等な者が複数いた場合には女性候補を優先するという方針で臨んだ。

22. 高等教育開発推進センター

特になし

23. サイクロトロン・ラジオアイソトープセンター

サイクロトロン・ラジオアイソトープセンターは、放射線を取扱う共同利用施設であり、この分野に従事する教員が必要とされている。しかしながら、放射線を取扱う女性研究者は少ない。このため、公募しても応募者が少ないが、極力努力する。

24. 未来科学技術共同研究センター

男女の区別なく、積極的に有能な女性研究者の発掘に努めている。

25. 情報シナジーセンター

部局教員組織の規模が小さく、平成18年は、教員の新規採用を行う機会がなかった。

26. 国際交流センター

特になし

27. 先進医工学研究機構

特になし

28. 病院

特になし

Q2. 任期制教員が産休・育休を取得した場合の配慮について、部局としての方針・大学に対する要望

学部・研究科

1. 文学研究科・文学部

任期の延長等、柔軟に対応して不利とならないようにする方針である。

2. 教育学研究科・教育学部

任期制の導入は検討しているが、4月からの新職階制度への任期制は行われたい。

任期制にかかわらず産休・育休を取得した場合の配慮は、部局としての方針は定めていないが、短時間労働制度等についての検討を行った。育休の代員について配慮がほしい。

3. 法学研究科・法学部

産休・育休の取得が評価の上でマイナスにならない配慮が必要である。部局として、目下のところ明確な方針を決定していないが、任期の延長を含めて、弾力的な対応を行う方向で検討したい。

4. 経済学研究科・経済学部

2006年10月に正式決定した「東北大学の教員制度における新制度の導入及び移行に関する方針」に沿って、部局内の専門WGにおいて検討中であるが、任期制教員が産休・育休を取得した場合にその期間が任期に含まれるべきか否か等の論点については、部局毎に定める事の是非についても検討中である。

5. 理学研究科・理学部

外部資金等による任期制教員の産休・育休についての部局としての方針は、今後の検討が必要である。外部資金そのものによって産休・育休に配慮することは困難と考えられるので、大学として何らかの制度が整備されることが望ましい。

6. 医学系研究科・医学部

人事制度委員会において部局としての対応策を今後検討する。

7. 歯学研究科・歯学部

新職階制度は臨床をかかえる分野では、受入れ難い制度と考えている。任期制ポストは活性化のためには必要かもしれない。産休・育休に対する配慮は必要と思うが現在思案中である。

8. 薬学研究科・薬学部

当研究科では任期制ポストの導入については検討中の段階であり、当該状況については運営会議および男女共同参画委員会で今後検討したい。

9. 工学研究科・工学部

特になし

10. 農学研究科・農学部

特になし

11. 国際文化研究科

特になし

12. 情報科学研究科

助教には6年の任期がついているが、任期中に産休・育休を取得したり、短時間労働制をとった場合に、その期間分だけ任期を延長したり、研究・教育の補助者を雇用することを検討している。

13. 生命科学研究科

現在検討中である。

14. 環境科学研究科

男女を問わず、半日からでも短期間育休の取得を可能とする短時間勤務や休業制度を導入し、任期制教員が働きやすい環境の整備を要望する。

15. 教育情報学研究部

4月からの新職階制度に任期制を導入することは考えていない。育休にかかる代員の配慮をお願いしたい。

研究所等

16. 金属材料研究所

部局の方針については現在検討中であるが、全学総意の財政的裏付けを持った制度の確立

を要望する。

17. 加齢医学研究所

新教員制度下における産休・育休の扱いについてはまだ議論を行っていない（今後議論を行う予定）。個人的には育休期間は任期期間の対象外とすべきと考える。

18. 流体科学研究所

東北大学が定める就業規則および育児休業等規程の範囲内で、本人の自由意志に基づく申請を尊重し、これを認めることを基本としている。

任期付き教員が育児休暇等を取得した期間を任期から除外できるよう、今後、大学全体の問題として検討していただきたい。

19. 電気通信研究所

産休・育休中の期間を在任期間から除く等のことが考えられるが、部局としての方針は現在、検討中である。大学としての方針を明確にしていれば、部局間のばらつきがなく、大学全体として不公平感はないと思われる。

20. 多元物質科学研究所

多元研の新教員制度において、平成19年4月以降の新規採用教員については教授を除き全て任期付となる。この任期制女性教員が産休・育休を希望する場合は、人事委員会判断として速やかに認めることにしている。この産休・育休女性教員に対する業績評価のみならず人事評価についても一定の免除措置を考慮しなければならないものと考えており、そのシステムは人事委員会が判断し、最終決定は所長が行うことにしたい。本学からも、多元研の取り組みに対しご支援のほどお願いいたします。

21. 東北アジア研究センター

部局としては、任期制教員が産休・育休を取得した場合には任期後半段階で予定される評価等において不利益が生じないような配慮、具体的には任期の延長等の措置も含め検討したい。ただし、本センターのような小部局では、そうした措置による戦力のマイナスを内部人員のやりくりでカバーするには限界がある。従って全学に対しては、その間のRA配置などの補填措置を考慮いただければと希望する。

22. 高等教育開発推進センター

特になし

23. サイクロトロン・ラジオ・アイソトープセンター

本センターは共同利用施設なので、産休・育休で教員が長期休暇を取った場合、共同利用に影響を与える。このための臨時雇用制度（定年された教員の一時採用）を考えてほしい。

24. 未来科学技術共同研究センター

教員の産休・育休については、プロジェクトの遂行等にあたり最小限の影響で済むように、産休代員の採用あるいは研究補助者の採用等により対処したいと考えている。さらに、育休中の職員に対しては、必要な研究情報等の提供に努めることとしている。

また、育休等を取得した部局に対して総長裁量経費等を配分する等の経費補填を実施してみたいか。

25. 情報シナジーセンター

現在は、女性教員が在職せず、任期制も導入していないが、任期制教員（女性）が産休・育休を取得した場合は、可能な限りの支援を行うこととしている。

26. 国際交流センター

特になし

27. 先進医工学研究機構

特になし

28. 病院

育児休業取得期間分について任期が延長される制度設定を要望します。

Q3. 女性研究者育成のためにしている取組み

学部・研究科

1. 文学研究科・文学部

とくに積極的な取組を行ってはいないが、女子大学院生がハラスメントの被害等にあっていないよう、オリエンテーションの際に注意を喚起するとともに、教員に対するFDを実施している。

2. 教育学研究科・教育学部

特になし

3. 法学研究科・法学部

博士後期課程の女子学生比率は約40%に達しており、女性教員が多いことが、女性研究者の育成という観点からも、重要な意義を有するといえる。

4. 経済学研究科・経済学部

経済学研究科男女共同参画ワーキンググループをH16年度より継続的に組織しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に纏わる問題点を検討している。

5. 理学研究科・理学部

教員の育児休業取得を支援するため、その職務を補充するための非常勤講師、各種研究員、TA、RA等を必要に応じて雇用することとしている。また、24時間使用可能な女子休憩室を設置しているほか、悩みなどを語り合える場としてのお茶会の開催など、女子学生支援の取組を行っている。

6. 医学系研究科・医学部

- ・ 医学系研究科男女共同参画WGで継続的に検討を行っており、女子職員のための環境整備（女子トイレの改修）を実施した。
- ・ 男女共同参画体制の整備に向けて、教員の供給源である大学院の女子学生の受け入れ態勢にも配慮して、出産・育児等を念頭に置いた大学院の長期履修、社会人コースを設定し、女性研究者の研究活動を支援している。

7. 歯学研究科・歯学部

研究者育成に男女によって差別していない。

8. 薬学研究科・薬学部

女性研究者の育成を図るため、理学研究科と合同で、理・薬合同男女共同参画セミナー「杜の都ハードリング支援事業について」を平成18年7月6日に開催した。

9. 工学研究科・工学部

女子の入学者を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を今後とも実施する予定である。

10. 農学研究科・農学部

セクハラを含む学生の抱える様々な問題の解決に向けて本研究科には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。また学生相談室が設けられており、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。教員選考においては女性教員の増加に配慮して人事を行うよう研究科長から要請している。また昨年12月には本館に女子更衣室を新設した。

11. 国際文化研究科

部局内の男女共同参画推進委員会が、ハラスメント防止対策委員会と共同でフェミニストカウンセラーによる研究科FDを開催、アンケートを行なう等、女性のための環境整備に努めている。

12. 情報科学研究科

- ・ 沢柳賞応募の呼びかけなど、学生への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。
- ・ 女性院生に博士後期課程への進学を強く勧めている。

13. 生命科学研究科

特別な取組みは行っていない。

14. 環境科学研究科

- ・ 女性用休憩室の整備
- ・ 博士課程への入試説明会の開催

15. 教育情報学研究部

特になし

研究所等

16. 金属材料研究所

教員の採用にあたっては、公募の原則に従い最適者を採用している。公募要項に男女共同参画の推進を明記して、応募者の増加を期するとともに、本研究所の多くの教員・学生が所属する日本金属学会等への積極的な働きかけを展開中である。

17. 加齢医学研究所

教授公募に際して、選考委員が積極的に女性研究者を発掘する努力を行う。

18. 流体科学研究所

平成18年2月教授会において、「過去5年以内に半年以上の育児休業等を取得した者に対しては、教員任用基準等における基準業績数を緩和する」ことを決定し、その措置を講じた。

19. 電気通信研究所

本研究所教員の指導する博士前期課程の女子学生は増加傾向にあり、優秀な女子学生が博士後期課程へ進学するよう推奨している。

20. 多元物質科学研究所

多元研では、栗原和枝教授、永次史教授が中心に、多元研院生の集い” Bush clover の集い”の活動が始まっている。これは、年に約4回（春夏秋冬）、昼食休み時間を利用して集まる交流会であり、場所は、材料物性棟2号館4階のオープンスペースである。この“集い”ではお互いに知り合い、研究所の中で挨拶ができる環境を熟成し、これによって「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」などの情報を容易に入手でき、彼女達の将来を広く考える助けにすることを目指している。

なお、施設関係については、今後整備の予定。

21. 東北アジア研究センター

東北アジア研究に携わろうとする若手研究者については、性別国籍の区別を問わず研究員等として広く受け入れており、この中で女性の研究者も少なからず受け入れている。また、

センター教員が協力講座として所属する大学院においては、本センターの研究資源を活用しつつ東北アジア研究に関連する研究者の育成に力を入れており、学内外の常勤、非常勤の研究ポストにつく者を続々と送り出している。

22. 高等教育開発推進センター

特になし

23. サイクロトロン・ラジオ・アイソトープセンター

放射線を取扱っている女性研究者との交流を推進している。

24. 未来科学技術共同研究センター

研究プロジェクト等で採用した教育研究支援者等の能力を見出し、その能力を更に向上させ、ひとり立ちさせるための人材育成を行っている。

25. 情報シナジーセンター

情報工学に関心を持つ女子生徒を増やすことで、将来的な情報工学分野における女性研究者数の増加に貢献すると思われるため、中学生向けのコンピュータ・グラフィクス講座を開いている。また、各研究部において、女子学生に対し博士課程への進学を積極的に勧めている。

26. 国際交流センター

特になし

27. 先進医工学研究機構

特になし

28. 病院

- ・ 医員の配分において、病院長枠として女性医師分（2名）を特別に配分している
- ・ 病後児保育室の設置

Q4. 女性研究者の育成を支援するために障害となっていることや問題点

学部・研究科

1. 文学研究科・文学部

とくに問題を感じてはいないが、女子大学院生のネットワークの必要性などについて、今後検討したい。

2. 教育学研究科・教育学部

特になし

3. 法学研究科・法学部

女性教員・院生の増加に伴い、女性用のトイレの整備・充実をはかる必要が強まり、順次、取り組みをすすめている。

4. 経済学研究科・経済学部

特になし

5. 理学研究科・理学部

ここ最近の理学部の入学者に対し、女子学生の比率が微妙に減少していることが気掛かりである。女子学生を増やすために高校への「出前講義」や「学部説明会」などが必要と思われる。また、女性教員の比率が低いために、女子院生が研究者を目指そうという意欲が少し低いような気がする。女性教員を増やし、女子院生が研究者を目指すことが普通になるような雰囲気作りが重要である。

6. 医学系研究科・医学部
学部、大学院共に女子学生の比率が少ないことが大きな障害である。
 7. 歯学研究科・歯学部
特になし
 8. 薬学研究科・薬学部
女性研究者の卵である博士後期課程に進学する女子学生が少ない。薬剤師に対する求人が多いという部局特有の事情もその一因と考えられる。
 9. 工学研究科・工学部
特になし
 10. 農学研究科・農学部
特に問題となっている点はないと思われるが、現在主に事務職員が利用している女性休憩室が更に整備されると女性研究者の育成に役立つと考えられる。ただし移転対象部局なので費用の工面が難しい面がある。
 11. 国際文化研究科
産休・育休等の面で女性研究者支援が必要なことは言うまでもない。しかし、女性教員比率向上となると、逆に男女差別を助長するものという印象を植え付けかねない。何故、今、女性研究者支援が必要なのか。将来の大学教育にとって女性研究者が絶対に必要となるという議論、例えば、女性の能力を十分に生かせる研究分野・講座の開設等はないものだろうか。少なくとも、女性研究者の数が少ないから、女性が差別されてきたから、というのでは説得力のある理由にならない。
 12. 情報科学研究科
情報科学研究科では、多様な分野に分かれている構造から、研究科全体での女性採用枠の設定が容易ではない。また、研究科の大きな部分である工学分野では女性研究者が少なく、優秀な候補者をサーベイする努力を行なっているにもかかわらず、採用に成功するのが難しいのが現状である。
 13. 生命科学研究科
特になし
 14. 環境科学研究科
現在のところ、障害事例は表面化していない。
 15. 教育情報学研究部
特になし
- 研究所等**
16. 金属材料研究所
特になし
 17. 加齢医学研究所
大学院生レベルでの入り口における女性が少ないために、教員選考の対象となる選択肢が極めて限られるのが問題である。一部局の努力というよりは社会システムを変える必要がある。
 18. 流体科学研究所
特になし
 19. 電気通信研究所

本研究所が関係する研究分野に女性研究者が極端に少ないために、公募をしても応募者がほとんどない状況である。関係する研究分野の女性研究者増加のための社会的な措置が必要である。

20. 多元物質科学研究所

前述したように多元研の研究分野では、将来の女性研究者になりうる女子学生・大学院生の増加と確保が課題である。

また、施設が片平キャンパスで分散していることとその老朽化は早急に改善が望まれる。研究棟の集約化・近代化が達成されれば、在職する女子学生・院生のみならず女性研究者の情報交換がよりスムーズになるばかりでなく、多元研での研究活動を希望する将来の若手女性研究者数も増加するのではと期待している。

21. 東北アジア研究センター

女性研究者育成に固有の問題ではないが、文科系のポスドクに対する研究継続のための支援措置は、COE 研究員の数などを含め、全体として十分でない。産学連携の資金等も投じられることの少ない文科系の若手研究者育成支援には、より一層の改善の余地があると思われる。女子学生の比率が文科系分野で高いことを考えれば、それは女性研究者育成に直接的効果をもつと考えられる。

22. 高等教育開発推進センター

特になし

23. サイクロトロン・ラジオ・アイソトープセンター

放射線の取扱いは、女性研究者に対しても安全であることの認識が、まだ広く受け入れられていない。

24. 未来科学技術共同研究センター

外部資金及び外部からの受入れ研究者が大部分を占める組織であるため、自らの判断で優遇措置をとることに限界がある。相手方の理解を促進していきたい。

25. 情報シナジーセンター

一般的に見て、過去に比べて改善されてきているとはいえ、女子学生にとって進学および研究職就職後に訪れるであろう結婚・出産・育児に関する環境や諸条件がまだ満足できるものでないとみなされているようである。女子学生に限らず、男子学生に対しても博士後期課程への進学をより促進する方策をとることにより、女性研究者数を増やすことが重要と思われます。

26. 国際交流センター

特になし

27. 先進医工学研究機構

TUBERO はご存知のとおり時限のプロジェクトであと1年で終了する。基本的に評価委員会の評価・指示を受けながら期間内のミッションの完了を目指しており、助手その他はすべてプロジェクトリーダーに人選を任せているので特に指導等は行っていない。また新たな採用はほとんどない。

28. 病院

特になし

Q5. 男女共同参画委員会および「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の取り組みに関する意見

学部・研究科

1. 文学研究科・文学部

これは、私の指導した学生のジェンダーによるトラッキングの研究結果であるが、「女子は文科」というトラッキングがあるだけでなく、理科系分野の中でも「女子は補助的業務」というトラッキングが存在している。仮に理科系進学女子が増加したとしても、上記の構造に留意して支援しないと、性別役割の再生産に終わってしまう恐れがある。

2. 教育学研究科・教育学部

特になし

3. 法学研究科・法学部

出産・育児と研究との両立を支援する必要がある。「サイエンス・エンジェル」制度は素晴らしいアイデアであり、これを含め、引き続き「支援事業」を積極的に進めていただきたい。

4. 経済学研究科・経済学部

現時点では、特に見あたらない。

5. 理学研究科・理学部

この間、男女共同参画委員会のもとで定期的にシンポジウムが開催され、女性研究者育成のための企画が積極的に行われていると思われる。「杜の都女性科学者ハードリング事業」のもとで「サイエンス・エンジェル」を女子院生から採用し各高校での「出前講義」や「オープンキャンパス」時における、女子校生に対する指導や説明など、評価できる。

6. 医学系研究科・医学部

女性が働きやすい環境作りに大きく貢献している。また、このような事業が動いていることが女性研究者へのモチベーションにもなる。

7. 歯学研究科・歯学部

特に「取り組み」に対して異論はない。但し、女性のみを優遇する考えはない。同じ目線で見ていきたい。

8. 薬学研究科・薬学部

「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」は画期的な取り組みであり、本学の特長として優秀な女子学生、女性研究者にアピールできるよう継続的な発展を期待している。

9. 工学研究科・工学部

この支援事業で対象としている「女性科学者」は基礎科学の研究に従事している女性のように感じられる。工学系で働く「女性技術者」、「女性エンジニア」も支援対象に含まれていることが分かるような広報をしていただくとよいと思う。

10. 農学研究科・農学部

日本で初めて女子学生を受け入れた国立大学として、本学が男女共同参画を推進する責任は重いものがあり、男女共同参画委員会の活動には敬意を払っている。また「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の計画構想には本研究科から山谷教授が参加しており、研究科としても積極的に応援する体制をとっている。

11. 国際文化研究科

特になし

12. 情報科学研究科
サイエンス・エンジェル、女性用休憩室整備、短時間労働制などいずれも適切な取り組みであり、情報科学研究科としても積極的に参加・協力していきたい。
13. 生命科学研究所
さらに推進願いたい。
14. 環境科学研究科
学会の構成員からみても女性比率の少ない分野を基盤とする研究分野での比率向上は容易ではないものの、男女を問わず育児休暇等を取得し易い環境整備をはかることによる波及効果を今後評価対象に加えていただきたい。
15. 教育情報学研究所
特になし
- 研究所等**
16. 金属材料研究所
育児中の女性職員は支援員制度へ積極的に応募している。
17. 加齢医学研究所
支援事業が終わった時、どのようなサポート制度を本学として整えるのか執行部として議論してほしい。本事業とは別に、事務職員も対象とした取り組みも必要と考える。
18. 流体科学研究所
男女共同参画委員会の設置を通じて、女性研究者の育成を重視するようになり、洋式トイレの整備や卒乳前の乳児を持つ母親に対して、女子休憩室の設置などの施策が進展するようになった。
19. 電気通信研究所
サイエンス・エンジェルの取組はマスコミにも大きく取り上げられ、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に大いに役立つものと思われる。支援職員の派遣やベビーシッター経費の支給だけでなく、緊急に育児・介護に携わる必要が生じた場合に保育所の一時保育などの体制を整えるなど、研究との両立支援体制をさらに充実させていただきたい。
20. 多元物質科学研究所
素晴らしい取り組みであり、その成果、大いに期待している。多元研としても栗原教授他の活動を通じて、実りある成果が得られるよう支援したいと考えている。
21. 東北アジア研究センター
こうした問題は、即効的効果のみを重視するのではなく、有能な若手女性研究者をその育成段階から支援する地道な努力が肝要であり、また大学評価や部局評価のあり方も、そうした「底支え」の努力を正当に評価していただけるものであることを切に望む。
22. 高等教育開発推進センター
特になし
23. サイクロトロン・ラジオ・アイソトープセンター
特になし
24. 未来科学技術共同研究センター
特になし
25. 情報シナジーセンター
女子学生に対し、学内外の女性研究者の活躍を積極的に紹介する PR 活動をするべきであ

と思う。

26. 国際交流センター

とても必要なものであると考える。

27. 先進医工学研究機構

特になし

28. 病院

特になし

平成18年度 男女共同参画に関する部局長アンケート
新規採用者数

平成19年1月23日現在

No.	職 名		教 授		助 教 授		講 師		助 手		合計(助手を除く)			合計(助手を含む)		
	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性教員採用数	採用数	女性比率(%)
1	2	1	4	2	1	0	6	2	7	3	43%	13	5	38%		
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-		
3	1	0	5	2	0	0	2	0	6	2	33%	8	2	25%		
4	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0%	2	0	0%		
5	1	0	4	0	1	0	29	3	6	0	0%	35	3	9%		
6	3	1	4	2	3	1	22	4	10	4	40%	32	8	25%		
7	2	1	0	0	0	0	16	6	2	1	50%	18	7	39%		
8	1	0	2	0	1	0	5	1	4	0	0%	9	1	11%		
9	11	0	15	0	2	0	33	3	28	0	0%	61	3	5%		
10	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0%	2	0	0%		
11	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0%	1	0	0%		
12	1	0	1	0	0	0	5	1	2	0	0%	7	1	14%		
13	3	0	0	0	0	0	4	0	3	0	0%	7	0	0%		
14	4	0	0	0	1	0	2	0	5	0	0%	7	0	0%		
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-		
16	3	0	1	0	1	0	7	0	5	0	0%	12	0	0%		
17	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	-	3	1	33%		
18	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0%	2	0	0%		
19	1	0	2	0	0	0	5	1	3	0	0%	8	1	13%		
20	4	1	0	0	1	1	12	0	5	2	40%	17	2	12%		
21	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	-	1	1	100%		
22	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	0%	4	0	0%		
23	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0%	1	0	0%		
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-		
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-		
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-		
27	0	0	1	0	0	0	3	0	1	0	0%	4	0	0%		
28	0	0	1	0	2	0	52	3	3	0	0%	55	3	5%		
合計	39	4	44	6	16	2	210	26	99	12	12%	309	38	12%		

4. 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、木村敏明助教授（座長）・原研二教授・岩田美喜助教授の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。全学の委員会が開催されるたびに開いているので、月に1回は必ず開催していることになる。

活動状況

1 関係各種の案内・行事

全学や部局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。

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画WG委員会は、教員3名、事務職員から構成されており、部局における男女共同参画を速やかに進められるようにそれを阻む問題の解決にあたっている。昨年度までに「更衣室（休憩室）」「トイレの防犯ベル」などの施設改善を達成した。今年度は教員、事務職員から新たな要望の聞き取りを行い、更なる改善に向けて努力している。

開催状況

平成18年

- 7月28日 議題：1・「更衣室（休憩室）」の利用状況の確認
2・保育所の活用状況の確認（特に、大学院生の子育て支援に保育所がどのように対処するかについて）
3・部局ハラスメント相談窓口の対応状況の確認。

- 12月6日 議題：1・短時間労働制度について（部局内での具体的な運用の可能性について。勤務時間の管理など。）

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、ひきつづき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18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、全学教育の基幹科目の「ジェンダーと人間社会」が開講され、法学研究科の教員・COE研究員らが担当した。

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・基幹科目「ジェンダーと人間社会」

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、理系分野の学生200名以上が、熱心に受講した。(とくに18年度は毎回席がたりないほどの盛況で、教室を変更したほどである)。

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18年度には、数多くの国際セミナーや研究会を開催した。その成果は、ジェンダー法・政策研究叢書第5巻『セクシュアリティと法』、第6巻『家族——ジェンダーと自由と法』、研究年報第4号、ニューズレターno.11-14、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、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い、18年度は女性職員用休憩室の改修を行うなどさらなる充実を図った。ま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。なお、現在法文大・中講義棟女子トイレを改修中である。

経済学研究科

経済学研究科は経済学研究科男女共同参画ワーキンググループを平成 16 年度より継続的に組織しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に関する問題を検討しています。教員は常に繁忙のため、本WGは電子メールで随時連絡を取り合い、必要に応じてミーティングを開くという機動的な体制で動いています。また必要に応じて、ハラスメント防止対策委員、研究室委員会、学生委員会等の学内各種委員会、そして同研究科地域イノベーション研究センターなどと連携し、高い成果をあげられるよう、工夫しております。

開催状況

平成 18 年

- 5 月 22 日 女子トイレにおける防犯対策装置の設置について（ハラスメント防止対策委員とのジョイント）
- 11 月 16 日～ 短時間労働制についての意見聴取について（メール協議）
- 12 月 28 日～ 男女共同参画に対する部局としての取り組みに関する調査についての打ち合わせ（メール協議）

平成 19 年

- 1 月 9 日～ 本年度の報告書作成に関わる連絡（メール協議）

活動記録

1 女性が安心できるキャンパス作りの推進

① 女子学生の声を反映した女子トイレの整備

- ・文系合同で行った文系講義棟下のトイレの整備に際して、平成 18 年 5 月に女子学生の意見を聴取し、その意見を反映させました。和式トイレを残すこと、男子トイレと女子トイレの設置場所を変更すること、などはこの意見を反映させたものです。
- ・研究棟内の女子トイレの個室の中に防犯ブザーを設置（ハラスメント防止対策委員会との連携）しました。

② 女子職員向けの休憩室の設置

- ・平成 18 年 12 月に「女子休憩室」を設置しました。（「男子休憩室」も同時に設置）

2 社会に開かれた男女共同参画の探求

2007 年 1 月 7 日に開催される経済学研究科地域イノベーション研究センター主催のイブニング・トークで、女性起業家である三輪宏子氏（宮城県参与、株式会社 FMS 研究所所長）をお招きして、女性起業家のキャリアや、現在の新商品開発活動および地域ブランド形成）についてのお話を伺いました。

3 女性教員の採用

経済学研究科では、平成 17 年度以降、公募の際の募集要項に「本研究科では男女共同参画を推進している」旨を明記しており、また、教員選考の際に当該分野の女性研究者リストを作成して参照しています。さらに、業績同等の場合女性を優先することとしています。この結果として来年度から女性教員を一名採用することになりました。

4 教員の学外での男女共同参画活動参画の推奨

経済学研究科は男性教職員の間では男女共同参画に対する意識はもともと高く、それは毎年沢柳賞受賞者を輩出していることから明白です。また沢柳賞受賞者以外にも、個人的に学外の男女共同参画活動に積極的に参画している教員の数は少なくありません。(例えば日本学術会議地域振興・東北地区フォーラム「少子高齢化社会と男女共同参画」でのパネリスト、宮城県男女参画委員会委員、内閣府主催官民連携子育て支援推進フォーラムでの分科会コーディネーターなど)本研究科および男女共同参画委員会は、このような教員の活動を推奨しています。

理学研究科

理学研究科男女共同参画委員会は、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「男女共同参画委員会」委員を兼ねる。委員は各学科教員および事務・技術部から15名のメンバーで構成されている。

開催状況

平成18年

- 6月6日 今年度の活動方針を決め、それに基づき、役割分担（副委員長、セミナー企画WG、広報WG、女性院生支援WG、環境改善検討WGのメンバーとそれぞれの責任者を決めた。
- 6月19日 サイエンスエンジェルの募集について（メール会議）
- 11月17日 短時間労働制度の検討について（メール会議）
- 12月21日 「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」による「女性休憩室」設置についての要望（メール会議）

活動記録

1 男女共同参画セミナー

第4回 平成18年7月6日（木）17：10～

主催：東北大学女性研究者育成支援推進室

理学研究科男女共同参画推進室

薬学研究科男女共同参画推進室

テーマ：杜の都・女性科学者ハードリング支援事業説明会

①講演：大隅典子先生（医学研究科教授）

- 1) モデル事業概略
- 2) 育児・介護支援
- 3) 環境整備
- 4) 次世代支援
- 5) 質疑応答

②懇談会

参加者数：講演会約30名（学生および教職員、懇親会約15名）

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、必要に応じて教室員会（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）とも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 18 年

- 11 月 29 日 短時間勤務制度試行についての部局内検討を行った。問題点として指摘された意見等は以下の通りである。
- 1) 総論として、育児との両立のために短時間勤務制度を試行してみることは意義があると考えられる。
 - 2) 余剰の人員費をどのように使うかに関して、「ワークシェアリング」的なやり方もありえるのではないか。
 - 3) 業績評価とのリンクが重要。
 - 4) 任期制との関係が問題。

その他特記事項

- 1 平成 18 年 7 月 5 日 17:00 より、女性研究者育成支援モデル事業「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の説明会を開催し、事業内容を部局内に周知した。
- 2 平成 19 年 2 月 1 日現在における医学系研究科に所属する者（医学部保健学科を除く）の女性比率は、学部学生 13.4%、修士学生 60.8%、博士学生 32.8%、女性教員 6.7%、講師以上の女性教員 4.2%となっている。新規採用者における女性比率としては、平成 17 年度が 26 名中 3 名（11.5%）であったのに対し、平成 18 年度は 37 名中 5 名（13.5%）と微増の傾向にある。なお、修士学生の女性比率が 60%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（医学系研究科障害科学専攻前期課程）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、平成 18 年度からは病院が運営することになったが、全学的な要望を受け、さらに女性研究者育成支援モデル事業「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の支援により、平成 18 年 11 月より病児保育施設「星の子ルーム」として全学に解放されるに至った。

歯学研究科

歯学研究科男女共同参画 WG 委員会は、平成 18 年 6 月 28 日の第 1 回の会議にはじまり、平成 19 年 1 月 10 日の第 7 回会議まで 7 度の会議を開催し、また、部局として初めての男女共同参画 WG 企画フォーラムを平成 18 年 12 月 14 日に開催した。

開催状況

平成 18 年

- 6 月 28 日 東北大学男女共同参画委員会における活動状況について部局の委員より資料に基づき説明のあった後、歯学部における活動目標について種々意見交換した。
- 8 月 3 日 東北大学女性研究者育成モデル事業 WG の活動及びモデル事業等について、関係している WG の委員より資料に基づき詳細な説明があった後、種々意見交換し、

上記モデル事業を部局内に広報し当該事業の周知を図ることとなった。

- 9月7日 男女共同参画に関する意見交換会の開催について種々意見交換した。
- 10月5日 東北大学男女共同参画シンポジウムへの参加要請があった。
男女共同参画に関する意見交換会について審議し、フォーラムを開催することが決まり、WG委員での作業分担を決めた。
- 11月2日 男女共同参画フォーラムについて審議した。
- 12月7日 男女共同参画フォーラムの日時、内容の確認をした。
女性休憩室の設置について、種々審議の結果、設置する方向で進めることとなった。

平成 19 年

- 1月10日 短時間労働制度(案)の説明のあったのち、種々検討しWGの意見をまとめた。
- ・ 裁量労働制に従事する職員：臨床に関わる教員は除かれる。
 - ・ 慎重に深く議論し、安易に決めない方が良い。
 - ・ 抜けた教員の穴をどのように確保するか？専門的な故に確保可能か。
 - ・ 新しい制度（テニユア制等）も考慮する必要がある。
 - ・ ワークシェアリングであれば対応可能かもしれない。

歯学研究科・歯学部 男女共同参画フォーラムの開催

- 1 平成 18 年 12 月 10 日 歯学研究科・歯学部で初めての女性で教授に就任した山本照子教授（顎口腔矯正学分野）の基調講演「女性の活力は、社会を伸ばす、大学を伸ばす、世界を伸ばす」をいただき、その後、質疑応答、参加者間の意見交換を行った。
- 2 「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」について東北大学女性研究者育成モデル事業WGの委員より説明をいただき、意見交換を行った。
- 3 フォーラムに関するアンケートを回収した。

薬学研究科

薬学研究科男女共同参画推進委員会は、本研究科における男女共同参画を積極的に推進するべく、本研究科男女共同参画のためのワーキンググループの発展的解消を経て、不定期なメール会議の他に本年度は下記の活動を行った。

開催状況

平成 18 年

- 7月6日 女性研究者の育成を図るため、理学研究科と合同で、理・薬合同男女共同参画セミナー「杜の都ハードリング支援事業について」を平成 18 年 7 月 6 日に開催した。

その他特記事項

- 1 平成 15 年 12 月に設置された女子休憩室の運用に関する問題点について検討を行った。
- 2 今年度実施された本学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、講演会への参加を呼びかけた。

工学研究科

工学研究科男女共同参画WGは、工学研究科5専攻からの代表委員と男女共同参画工学研究科委員から構成される。平成18年度は以下のように会議を開催し、また男女共同参画WGと工学部入試検討委員会の共同によるミニフォーラム「工学にかける私の夢」(東北大学工学部オープンキャンパス)を実施した。

開催状況

平成18年

- 5月16日 工学研究科中期目標・中期計画の具体化について検討し、女子入学率アップ活動の推進、全学男女共同参画委員会との連携活動について審議した。
- 7月13日 ミニフォーラム「工学にかける私の夢」の準備状況について報告があり、学生と教員への広報等に関して審議した。また、杜の都女性科学者ハードリング支援事業の内容に関して報告があった。
- 12月1日 全学の男女共同参画委員会からの検討事項である「短時間労働制度(案)」について審議し、工学研究科からの回答案を作成した。

オープンキャンパス特別企画 女子高校生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

第1回: 日時, 場所: 2006年7月27日(木) 13時~14時30分, 青葉記念会館

教員1名, 卒業・修了生3名, 大学院学生2名の講演

参加者数約50名

第2回: 日時, 場所: 2006年7月28日(金) 11時~12時10分, 総合研究棟

教員1名, 卒業・修了生1名, 大学院学生3名の講演

参加者数80名

広報先: 宮城県の高校, 工学部1~3年の女子学生全員, オープンキャンパス来場者

実施体制: 主催: 東北大学工学部・工学研究科

共催: 杜の都女性研究者育成支援事業実行WG

企画・実施: 工学部男女共同参画WG, 入試検討委員会

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。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18年

11月18日 短時間労働制度についてのメール会議。

12月28日 杜の都女性科学者ハードリング支援事業【環境整備プログラム】の募集についてのメール会議。

検討内容

- 1 短時間労働制度について

WGの中で議論したところ、大方の意見は賛成であり、ワークシェアリングの定着を推進する上でも結構なことだという意見が寄せられた。しかし裁量労働制職員に適用を限るのは対象とならない職員に対して不公平であり、適用範囲を広げる必要があることが認められた。

2 杜の都女性科学者ハードリング支援事業【環境整備プログラム】の募集について

女性休憩室の整備に関してメール会議を開いたところ、整備して欲しいという希望は寄せられていなかった。しかし主に事務職員が利用できる女性休憩室は既にあるので、4年後の移転を契機にこれを拡充したらどうかという意見が出された。

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、ハラスメント相談窓口と合同で国際文化研究科FDの開催に協力した。また、それに伴い意識調査アンケートを実施した。

開催状況

平成18年

12月7日(木) 10:50~12:00

ハラスメント相談窓口と合同で12月20日に開催する国際文化研究科FDにおいて実施するアンケート内容について具体的に討議した。

12月7日(木) 12:00~12:55

短時間労働制度について、国際文化研究科においての適用について検討討議した。

12月20日(水) 15:00~17:00

場所：マルチメディア教育研究棟6F大ホール

講師：井上 摩耶子氏

演題：「フェミニストカウンセラーによるセクシュアル・ハラスメント防止対策」

平成19年

1月23日 国際文化研究科男女共同参画推進委員会の委員長と活動内容を確認。

活動内容

1 短時間労働制度の国際文化研究科適用について

制度利用者の評価が時間のみを基準にして行われるのは疑問であること、大学院教育指導上の観点からすると、非常勤では無理であり、事実上の負担を被るのは同僚の専任教員であるから、そのことについて考慮されるべきであることが検討された。

また、育児のみがとりあげられるが、介護の場合はどうなのか、早急に対応が求められる意見もあった。

2 国際文化研究科FD「フェミニストカウンセラーによるセクシュアル・ハラスメント防止対策」を開催した。

平成18年12月20日(水)15:00~17:00

① 講師はウィメンズカウンセリング京都代表の井上 摩耶子氏

② 国際文化研究科ハラスメント相談窓口と協力して開催した。このFDには院生への参加も呼びかけた。

③ セクハラに関する意識調査、および講演に関するアンケートを実施した。アンケート分析、報告書は作成中である。

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、西関隆夫（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 18 年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協議および立案を行った。

開催状況

平成 18 年

12月6日(水)

議題は以下の通りである

- ・短時間労働制度案に対する本研究科での問題点及び検討事項について
- ・全学での男女共同参画事業の進行状況の報告

活動状況

1. 平成 17 年度に教授会で承認された、教員公募時の女性教員のサーベイの依頼の実施を行った。また、女性教員の比率向上に関する施策の検討を引き続き行っている。
2. 男女共同参画に向けて研究科の環境整備の検討を行っている。休憩室の整備について場所を確保し、内装等について検討中である。その他は本年度は特に問題となる事項はない。
3. 沢柳賞応募の呼びかけなど、学生への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、教員 4 名（うち 1 名は女性教員）と庶務係長の合計 5 名で構成されており、女性教員の採用の促進並びに女性教職員及び学生の生活環境の向上に関する方策について議論をした。平成 18 年度は下記のとおり開催し、女性教職員及び学生数の比率向上・環境整備等に対する企画立案、提言及び啓蒙を行った。また、懸案であった女性教職員の更衣室・休憩室を整備した。

開催状況

平成 18 年

5月10日 1) 前年度委員会からの引継をした。

2) 大学院入試説明会で、男女共同参画の立場から説明をすることとした。

3) 教員選考にあたって、公平な選考を行ったことを明確にするような仕組みを構築し、提案をすることとした。

4) 男女共同参画について、FDを実施することとした。

5) 男女共同参画委員会の活動状況を生命科学研究科の web site に掲載することとした。

平成 18 年

12月7日 1) 全学委員会報告。

2) 短時間労働制について意見の交換をした。

- 3) 生命科学研究科内における独自の課題、問題等の情報収集やそれに対応した具体的な実施策の検討を図るため、構成員に対してアンケート調査を実施することになり、そのための作業を開始することとした。

上記以外にも、メールによる会議を適時開催した。

その他の活動

- 1) 平成 18 年 5 月 13 日
大学院入試説明会で、男女共同参画の立場から女子学生に受験を促した。
- 2) 平成 18 年 7 月 7 日
男女共同参画委員会ファカルティ開発（FD）を開催した。
講師；小谷元子氏（理学研究科教授）
演題；女性科学者元年？！ - 東北大学の取り組み
文部科学省振興調整費「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」についての説明もあった。
- 3) 男女共同参画シンポジウム(平成 18 年 10 月 15 日)や日本学術会議フォーラム(平成 18 年 12 月 18 日)へ参画した。

環境科学研究科

環境科学研究科は、これまで環境科学研究科男女共同参画WGを設けていたが、平成 18 年度より、各コース(4 コース)と事務関係それぞれ 1 名の計 5 名からなる研究科男女共同参画委員会を設置し、引き続きそ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

研究科教職員が幾つかの建物に分散しているため、主にメール会議による審議を行っている。

活動状況

- ・ 環境科学研究科では、平成17年度より可能な案件から、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。
- ・ 女性教員比率を上げる方策として、長期的視野から、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

教育情報学研究部男女共同参画委員会は、教務委員会が組織的な対応にあたり、教務委員 3 名が学生や教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。平成 18 年度は、下記のような内容で男女共同参画の推進に向け積極的な取り組みを行った。

開催状況

1. 4 月 6 日に開催された学生オリエンテーションにおいて、男女共同参画の相談窓口、大学院

学生共同研究室の使用、学生生活全般、についての説明を行い、部局として積極的に男女共同参画に取り組む旨、学生の理解をはかった。

2. 昨年度に引き続き、業務の一部のアウトソーシング化を推進した。これにより、業務の効率化をはかり、女性職員の労働環境の改善に取り組んだ。
3. I S T Uによるコンテンツ配信の整備・推進をはかった。I S T Uによるコンテンツ配信に関しても、女性教職員の業務の効率化を視野に入れ積極的に推進した。
4. 女性職員及び女子学生からの意見・要望の聴取を行った。具体的な方法としては、(1)各教員による意見収集、(2)アンケート調査による意見収集、により実施した。意見・要望として出されたものとして、①女性専用更衣室の設置、及び②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。意見・要望に関して、教務委員会により検討を行っている。

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、高橋まさえ、淡路智、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5名、女4名の計9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 本年度の活動

- ①女性教員比率の増加に向けて、任用に関する数値目標とそのための施策に関する検討を行った。
- ②短時間勤務制度の素案について、教員委員でその問題点を検討し、報告した。
- ③女性研究者育成支援事業の研究支援者利用およびサイエンス・エンジェルへの応募の働きかけを行った。

2 金属材料研究所における現状

金属材料研究所における女性教員数はここ数年間助手4名で、その比率は3%という状態であったが、平成18年5月1日付けで女性助手が助教授に昇格した。一方、平成18年11月16日付で女性助手1名が辞職（北陸先端科学技術大学へ移動）した結果、女性教員比率は2.2%となった。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、昨秋新潟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。

3 次年度計画

次年度に向けて、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。

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18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。また、研究所内女子学生の意識調査の実施についても検討している。

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、平成18年度から栗原和枝教授を委員長とし、永次史教授、佐上博助教授、蟹江澄志助手、長里千恵研究協力係主任、相馬出技術職員を委員として委員会を充実した。全学の男女共同参画委員会の審議事項、ならびに「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」などの取り組みについては、全所の教授会ならびに運営会議において報告し、必要に応じメールなどで周知した。

開催状況

日程の調整が難しいこともあり、主に電子メールによる意見交換を行った。

2007年3月7日午前10時～12時 男女共同参画委員会

女性休養室の整備について、ならびに来年度の活動などについて議論。

本年度の取り組み

1. 女子大学院生に呼びかけ、女子院生を中心とする学生・博士研究員・教官の交流の場として“クローバーの会”を立ち上げた。春夏秋冬に各1回の計年4回程度、交流会を行う予定である。今年度は準備会を含め3回開催した。場所は、材料・物性総合研究棟2号館の交流スペースを用いている。
2. 全学の男女共同参画シンポジウムに参加した。
3. 女性研究者のための休憩室の整備に向け計画を立て、1部屋の整備を行った。実施に際しては、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の支援を得た。

国際交流センター

本稿では留学生の男女比の変遷を中心に報告する。まず、表1および図1に示したように、平成10年度から18年度にかけて留学生総数はほぼ増加を続けているが、伸び率は女子留学生の方が高い。その結果、図2に示したように平成10年において7対3であった男女比が平成18年にはおよそ6対4になっている。

表1 平成10年度から18年度までの留学生数

	男性	女性	男性割合	女性割合	計
H10	515	221	70.0%	30.0%	736
H11	503	250	66.8%	33.2%	753
H12	537	265	67.0%	33.0%	802
H13	572	293	66.1%	33.9%	865
H14	618	338	64.6%	35.4%	956
H15	656	398	62.2%	37.8%	1054
H16	698	426	62.1%	37.9%	1124
H17	710	463	60.5%	39.5%	1173
H18	703	491	58.9%	41.1%	1194

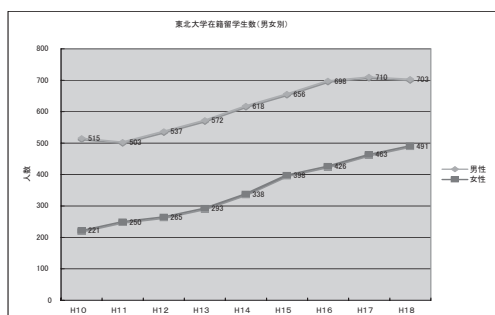


図1 男女別留学生数の増減

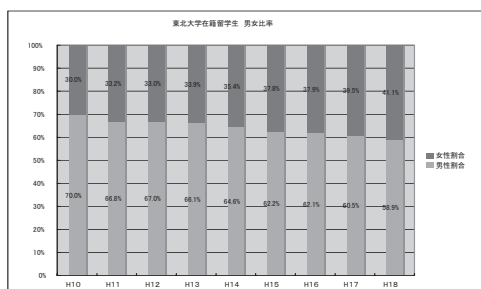


図2 の留学生男女比の変化

地域別に見た留学生の男女比を集計した結果を表2

に示す。アジア全体では男性が女性の1.24倍であるのに対し、中近東では2.75倍、アフリカ5.2倍、北米4.5倍、中南米4.8倍、ヨーロッパ1.85倍、オセアニアは女性ゼロとなっており、男性の率が高くなるに高くなっていることが窺える。

表2 地域別に見た留学生の男女比(18年度)

国名	男	女	計
アジア	547	441	988
中近東	33	12	45
アフリカ	26	5	31
オセアニア	5	0	5
北米	18	4	22
中南米	24	5	29
ヨーロッパ	48	26	74

地域を問わず、男子留学生の方が数が多いことが分かったが、東北大学全体に占める留学生派遣数が圧倒的に多い中国と韓国の男女比を表3に示す。

表3 韓国・中国の男女留学生数(18年度)

国名	男	女	計
韓国	133	72	205
中国	229	243	472

次に、こうした男女比が近年どのように変化してきたかを留学生数の多い中国、韓国、台湾、および近年急増しているモンゴルについて図3から図6に示す。中国人留学生は平成11年度と18年度に男子が前年比減、女子が13年に同じく前年比減となっている。18年度において男女比が逆転し、女子留学生の方が多くなった。また、近年急増しているモンゴル人留学生では女子留学生数の増加率が高い。一方、韓国人留学生においては男子留学生が増加傾向にある。こうした傾向が続くのであれば、今後東北大学の留学生全体における女性の数は増加の一途をたどることになる。

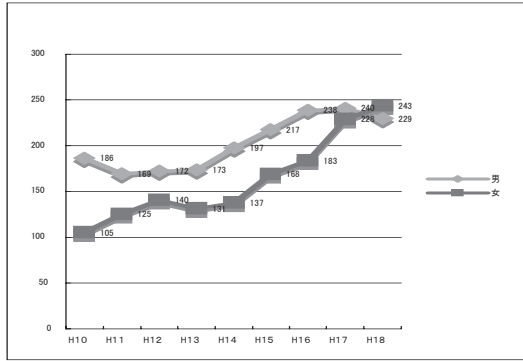


図3 中国人留学生の男女別推移

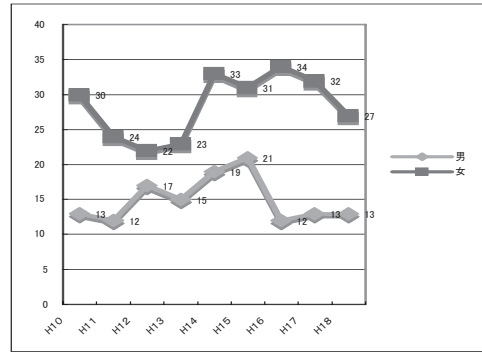


図6 台湾人留学生の男女別推移

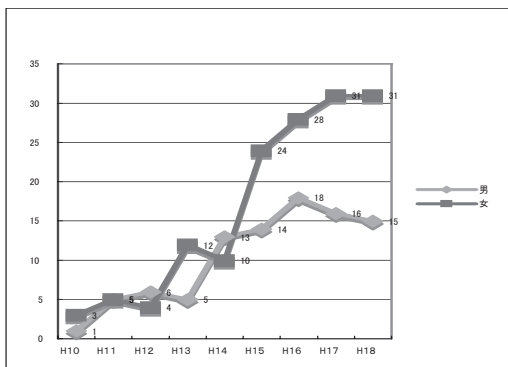


図4 モンゴル人留学生の男女別推移

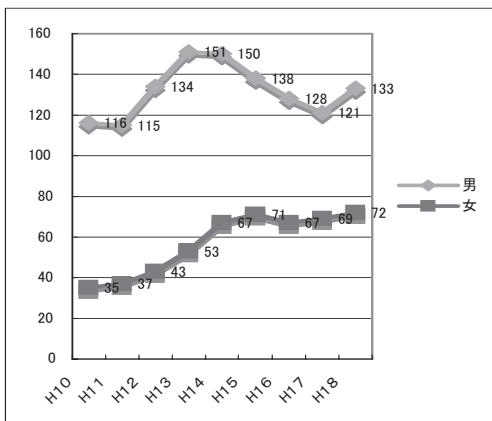


図5 韓国人留学生の男女別推移

表4に学部別に見た留学生の男女比を示す。留学生数の多い部局では工学研究科と理学研究科で女子留学生の比率が際立って低く、他の部局では女子留学生の方が多いか半数に近い比率であることが分かる。

表4 部局別に見た留学生数の男女比

	男	女	女性割合
文学研究科	33	58	0.64
教育学研究科	4	23	0.85
法学研究科	10	15	0.6
経済学研究科	94	83	0.47
理学研究科	55	23	0.29
医学研究科	38	47	0.55
歯学研究科	3	5	0.63
薬学研究科	8	11	0.58
工学研究科	310	69	0.18
農学研究科	13	11	0.46
国際文化研究科	23	77	0.77
情報科学研究科	50	21	0.3
生命科学研究科	5	7	0.58
環境科学研究科	25	22	0.47
教育情報学教育部	3	5	0.63
金属科学研究科	5	2	0.29
加齢医学研究科	0	1	1
流体科学研究科	0	0	0
電気通信研究科	1	0	0
多元物質科学研究科	8	2	0.2
東北アジア研究センター	2	2	0.5
未来科学技術共同研究センター	0	0	0
学際科学国際高等研究センター	0	1	1
情報シナジーセンター	0	0	0
国際交流センター	13	6	0.32

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成18年度の事務職員の新規採用数は44名である。そのうち、女性職員は24名であり、新規採用者全体に占める割合は54.5%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H19.1.1現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
部 長	13	0	0%
課長・事務長	55	0	0%
課長補佐等	70	4	5.7%
係 長 等	282	41	14.5%
主 任	159	64	40.3%
一 般 職 員	397	159	40.1%
計	976	268	27.5%

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成18年度の技術職員の新規採用数は29名である。そのうち、女性職員は7名であり、新規採用者全体に占める割合は24.1%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H19.1.1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	1	5.6%
技術専門職員	179	17	9.5%
技術専門職(班長)	21	0	0%
技術専門職(係長)	41	2	4.9%
一 般 職 員	110	23	20.9%
計	372	43	11.6%

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等1,069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、各職員の組織における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18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）	50名	31名	19名	38%
	初任者（10月）	19名	11名	8名	42%
	育成支援者研修	18名	10名	8名	44%
	係長研修	24名	21名	3名	13%
	OJT研修	13名	12名	1名	8%
目的別研修	自己啓発研修	70名	53名	17名	24%
	語学研修	40名	26名	14名	35%
	災害防止対策講習会	94名	87名	7名	7%
	マネジメントセミナー	63名	61名	2名	3%
専門研修	メンタルヘルス対策講習会	76名	64名	12名	16%
	ハラスメント防止対策講習会	76名	65名	11名	14%

2 今後の方針

昨年度と同様に「新たな能力開発システムに関する基本的考え方（案）」等に基づき、大学職員としての基本的スキルや心構え、コンプライアンス等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。

5. 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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	2名/50名中(4%)	2名/49名中(4%)	4名/49名中(8%)
助教授	1名/13名中(8%)	1名/16名中(6%)	3名/22名中(14%)
講師	1名/7名中(14%)	1名/10名中(10%)	0名/8名中(0%)
助手	6名/27名中(22%)	4名/22名中(18%)	4名/19名中(21%)
教員(助手含む)	10名/97名中(10%)	8名/97名中(8%)	11名/98名中(11%)
教員(助手除く)	4名/70名中(6%)	4名/75名中(5%)	7名/79名中(9%)
大学院学生(博士課程後期)	83名/258名中(32%)	82名/264名中(31%)	77名/257名中(30%)
大学院学生(博士課程前期)	84名/197名中(43%)	89名/185名中(48%)	73名/183名中(40%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数/採用者(%)	1名/8名中(13%)	1名/15名中(7%)	5名/13名中(38%)
	講師以上 0/3 0%	講師以上 0/6 0%	講師以上 3/7 43%

文学研究科では、過去3年間、毎年必ず1名は女性が採用されている。また、比率の面においては、平成17年度には、前年度の半ばに落ち込んでいるが、平成18年度には、前年度の5倍以上、前前年度の3倍近くに増大している。

講師以上について見ると、平成16年度と平成17年度はどちらも0名で0%であったが、平成18年度には、3名の女性教授または助教授が採用されて、当該年度全採用者中の43%を占めることとなっている。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、上記の2に記したように、採用者における女性数と比率が、前年度に比べ飛躍的に伸びたことが、改善点として挙げられる。

さらに、前年度から今年度にかけて、講師から助教授へ、助教授から教授へ昇任した女性構成員がいたため、教授・助教授の女性比率も増加している。教授中の女性比率は前年度の2倍、助教授中の女性比率は前年度の2.5倍弱になっている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

文学研究科では、助手の女性比率が、前年度よりも3%増えてはいるが、そもそも前年度比率が前前年度よりも4%落ち込んでいたので、ほぼ横ばい状態にあるといえる。また、大学院生の女性比率も、博士課程後期は30%に、博士課程前期は40%に達してはいるが、推移としては横ばいか落ち込み状態にある。助手の前年度比率が下がったのは、定員削減等のおりを受けたため、大学院生については、院生の経済力が関係していると考えられている。定員や奨学金制度、TA・RA制度、研究員制度の充実がまたれる。

5. 次年度の具体的対応策

平成 19 年度には、さらに女性助教授 1 名の任用が決定されている。また引き続き、すべての公募に「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、女性の応募者について公平に選考が進められることとなっている。

教育学研究科

- 1・181に関連して、18年度計画は基本方針に沿って、女性教員を積極的に採用することにあつたが、結果として男女ともに新規採用教員はなかった。
- 2・182に関連して、18年度計画は基本方針に沿って、女性職員の採用・昇進・昇格を図ることにあつたが、結果として17年度と同様に、教授1、助教授2、講師2にとどまった。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
教授	1名/19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	2名/3名中(67%)	2名/3名中(67%)	2名/2名中(100%)
助手	1名/5名中(20%)	1名/3名中(33%)	0名/2名中(0%)
教員(助手含む)	6名/37名中(16%)	6名/35名中(17%)	5名/33名中(15%)
教員(助手除く)	5名/32名中(16%)	5名/32名中(16%)	5名/31名中(16%)
大学院学生(博士課程後期)	41名/92名中(45%)	42名/88名中(48%)	43名/87名中(49%)
大学院学生(博士課程前期)	51名/75名中(68%)	45名/82名中(55%)	50名/82名中(60%)

(平成 18 年度は平成 19 年 2 月現在の数)

2. 過去三年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
女性数 /採用者 (%)	1名/1名中(100%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)

教育学研究科では、平成 16 年度に新規に女性教員を採用したが、平成 17 年度、18 年度は 0% である。

3. 前年度より改善された点

- ① 教育学研究科では、昨年度より部局内にハラスメント相談窓口を開設したが、平成 18 年には相談員の増員(3名から4名)を行った。これにより、学生の相談に速やかに対応することができるようになった。
- ② 学部学生・大学院学生に向けてハラスメント説明会を実施した。(講師・吉武清美平成 18 年 7 月)
- ③ 男女ともに健康に留意し仕事に取り組めるように健康診断コーナーを設置した。(血圧計、体重計、体脂肪計、車椅子、ベッド、毛布、多少の医薬品などを配置した。)
- ④ 教育学研究科助教授の橋本鉦一氏が第 4 回東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞一プロジ

ェクト部門)を受賞した。研究題目：女性のキャリア展開とその制度的環境

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教員・事務職員に聞き取りをした結果、特に障害についての意見はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

安全衛生委員会とともに、産業医による健康に関するFDの実施を考えている。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	4名/31名中(13%)	5名/31名中(16%)	5名/29名中(17%)
助教授	6名/18名中(33%)	6名/20名中(30%)	8名/21名中(38%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
助手	9名/11名中(82%)	9名/12名中(75%)	8名/13名中(62%)
教員(助手含む)	19名/61名中(%)	20名/64名中(%)	21名/64名中(%)
教員(助手除く)	10名/50名中(%)	11名/52名中(%)	13名/51名中(%)
大学院学生(博士課程後期)	18名/58名中(31%)	22名/59名中(37%)	23名/59名中(39%)
大学院学生(博士課程前期)	25名/77名中(32%)	13名/43名中(30%)	7名/24名中(29%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	3名/9名中(33%)	1名/7名中(14%)	2名/7名中(29%)

法学研究科では、女性教員数(助手を除く)は、2007年2月現在、51人中13人であり、比率は25.5%である。(助手を含めると、64人中21人で、32.8%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)、21.2%(17年度)、25.5%(18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も高いといえる。助手を含めた女性教員比率は30%を超え、18年度の新規採用者も29%に達している。

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、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。新規採用者における女性比率が前年度にくらべて目立って増加し、助手を含む女性教員比率が32.8%となった。性別に拘らずに自己の能力を發揮できる男女共同参画の環境が、年々整えられてきているといえる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

法学研究科では、教職員の人的構成以外の諸点、例えば、トイレ・休憩室等の労働環境改善などはまだ十分とはいえない。これらは予算措置にも係わる点であり、今後も努力が必要である。

5. 次年度の具体的対応策

これま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。国立大学協会の20%という目標はすでに達成しており、博士後期課程女子学生比率(39.0%)、助手を含む女性教員比率(32.8%)が、いずれも30%を超えているため、今後も、後者が前者の博士後期課程女子学生比率に等しくなることを目標に、この水準を維持できるように努力する。但し、法科大学院・公共政策大学院の女子学生比率(各21.5%、23.5%)は、必ずしも高率ではないため今後対応を検討する。また、セクシュアル・ハラスメントに関するFDや相談窓口等の機構の充実なども今後の課題である。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	1名/33名中(3%)	1名/39名中(3%)	1名/36名中(3%)
助教授	1名/17名中(6%)	1名/19名中(5%)	1名/22名中(4%)
講師	1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)
助手	6名/9名中(67%)	6名/7名中(86%)	6名/7名中(86%)
教員(助手含む)	9名/60名中(15%)	9名/66名中(14%)	9名/66名中(14%)
教員(助手除く)	3名/51名中(6%)	3名/59名中(5%)	3名/59名中(5%)
大学院学生(博士課程後期)	22名/84名中(26%)	27名/84名中(32%)	27名/78名中(35%)
大学院学生(博士課程前期)	52名/142名中(37%)	71名/189名中(38%)	77名/215名中(36%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	1名/8名中(13%)	1名/13名中(8%)	0名/2名中(0%)

経済学研究科では、経済学研究科では、平成17年度以降、公募の際の募集要項に、「男女不問」、「業績同等の場合女性を優先的に採用する」旨、「本研究科では男女共同参画を推進している」旨を明記しており、また教員選考の際に当該分野の女性研究者リストを作成して参照する事としています。

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、平成19年4月より女性准教授を1名採用する事を決定しました。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科の取り組みは年を追うごとに成果を挙げており、現在のところ大きな障害はないと思われます。

5. 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①人事の際には、当該分野の女性研究者リストを作成し、選考の際にはそれを利用する、②公募人事の場合には、「本件休暇では、男女共同参画を推進する」の一文を加える、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という、という具体的方策を継続します。また女子学生比率の増加および女子職員が多いという本研究科の現状を鑑みて、安心できるキャンパス作りのための方策を検討いたします。また男女共同参画の活動をキャンパス内にとどめるのではなく、社会との接点をもつものにするために、社会で活躍する女性の実務家・OG・研究者などによる講演会等の開催を通じて、女子学生の啓発、および女性を尊重し女性と協働できるような男子学生の啓蒙も行っていきます。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	1名/95名中 (1.1%)	1名/91名中 (1.1%)	1名/88名中 (1.1%)
助教授	0名/77名中 (0.0%)	0名/77名中 (0.0%)	0名/77名中 (0.0%)
講師	1名/8名中 (12.5%)	1名/8名中 (12.5%)	1名/8名中 (12.5%)
助手	2名/88名中 (2.3%)	3名/84名中 (3.6%)	6名/107名中 (5.6%)
教員(助手含む)	4名/268名中 (1%)	5名/260名中 (2%)	8名/280名中 (3%)
教員(助手除く)	2名/180名中 (1%)	2名/176名中 (1%)	2名/173名中 (1%)
大学院学生(博士課程後期)	44名/318名中 (13.8%)	39名/308名中 (12.7%)	43名/302名中 (14.2%)
大学院学生(博士課程前期)	68名/536名中 (12.7%)	65名/512名中 (12.7%)	67名/527名中 (12.7%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去三年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者 (%)	0名/23名中 (0.0%)	0名/17名中 (0.0%)	4名/36名中 (11.1%)

理学研究科では、18年度の教員採用者に占める女性教員の数が4名となり、過去2年間採用ゼロであったので、非常に改善されたといえよう。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、過去2年間の女性教員の採用がゼロであったので、今年度は非常に改善された。これは、公募の際に必ず「男女共同参画の精神のもとで人事を行う」と記入するようになった効果が出ているものと思われる。また、公募の際に女性に応募するように声をかけた効果が出ているものと思われる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

理学研究科では、過去2年間に比べて女性教員の採用が増加したが、目標である25%にはまだ届いていない。これは、女性の応募者が少ないのが1番の問題である。大学院生の女性に占める比率が少ないために、結果的に女性教員が少ないわけである。もっと、女子院生を増やす努力をすべきである。

5. 次年度の具体的対応策

公募の際にできるだけ女性が応募するように声をかけるようにする。さらに、今後とも男女共同参画の精神のもとで選考を行うようにする。また、博士課程の女子院生の数を増やすよう、各専攻で女子学生に対する進路指導を充分行うようにする。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	2名/67名中(3%)	2名/71名中(3%)	2名/70名中(3%)
助教授	0名/55名中(0%)	1名/59名中(2%)	3名/58名中(5%)
講師	1名/14名中(7%)	0名/14名中(0%)	1名/16名中(6%)
助手	7名/65名中(11%)	7名/68名中(10%)	9名/81名中(11%)
教員(助手含む)	10名/201名中(5%)	10名/212名中(5%)	15名/225名中(7%)
教員(助手除く)	3名/136名中(2%)	3名/144名中(2%)	5名/144名中(3%)
大学院学生(博士課程後期)	182名/592名中(31%)	184名/601名中(31%)	188名/581名中(32%)
大学院学生(博士課程前期)	41名/80名中(51%)	56名/99名中(57%)	59名/100名中(59%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去三年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/9名中(0%)	3名/26名中(12%)	5名/37名中(14%)

医学系研究科における採用者に占める女性比率は、過去3年の間に徐々に増加傾向にある。とくに、平成18年度においては、2名の女性助教授が新たに採用された点は特記される。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、前年度に比して教員総数における女性比率は微増し、7%にまで向上した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医学系研究科では、教授選考の際にそれぞれの担当の教育分野があるため、現時点では候補者に占める女性数が限られる。全国的に若手教員・研究者における女性の数を増やすことが必須である。

5. 次年度の具体的対応策

教員の雇用にあたっては均等な機会が得られるように配慮し、性別、国籍に囚われず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考する。具体的には、教員の公募要領作成の際に、この方針について明記する。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/22名中(0%)	0名/23名中(0%)	1名/23名中(4.4%)
助教授	0名/9名中(0%)	0名/9名中(0%)	0名/9名中(0%)
講師	0名/7名中(0%)	1名/6名中(16.7%)	2名/8名中(25.0%)
助手	11名/56名中(19.6%)	11名/57名中(19.3%)	13名/48名中(27.1%)
教員(助手含む)	11名/94名中(12%)	12名/95名中(13%)	16名/88名中(18%)
教員(助手除く)	0名/38名中(0%)	1名/38名中(3%)	3名/40名中(6%)
大学院学生(博士課程)	55名/187名中(29.4%)	49名/185名中(26.5%)	43名/161名中(26.7%)
大学院学生(修士課程)	2名/6名中(33.3%)	8名/15名中(53.3%)	13名/18名中(72.2%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/1名中(0%)	2名/7名中(28.6%)	6名/17名中(35.3%)

歯学研究科では、年度ごとに女性比率が上がってきているが、これは人為的に上げた訳ではなく、優秀な女性研究者が増えたことによると理解している。

3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、教員の女性比率が年度ごとに上がったが、この結果が業績等に反映したか否かは明確でない。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

歯学研究科では、男女共同参画WGでの会議で討議した結果、出産・育児・介護等に対する国あるいは大学の保護政策が必要であると考えている。

5. 次年度の具体的対応策

平成16年度から平成18年度まで、教員の女性比率が年度ごとに上がったが、保育所等の環境整備が必要であり、その実現には国、地方自治体、大学等の協力が必須と考えている。個人での対応には限界がある。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/17名中(0%)	0名/17名中(0%)	0名/16名中(0%)
助教授	0名/13名中(0%)	0名/13名中(0%)	0名/13名中(0%)
講師	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/5名中(0%)
助手	4名/21名中(19%)	11名/35名中(31%)	8名/32名中(25%)
教員(助手含む)	4名/54名中(7%)	4名/68名中(6%)	8名/66名中(12%)
教員(助手除く)	0名/33名中(0%)	0名/33名中(0%)	0名/34名中(0%)
大学院学生(博士課程後期)	13名/67名中(19%)	11名/66名中(17%)	8名/67名中(12%)
大学院学生(博士課程前期)	51名/171名中(30%)	55名/177名中(31%)	61名/172名中(35%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/0名中(%)	3名/7名中(43%)	1名/9名中(11%)

薬学研究科では、平成18年度に女性1名を助手として採用した。なお、2名の助手が平成17年度末に他大学および海外の研究機関に転出した。

3. 前年度より改善された点

上記表中には計上されていないが、本年度内の人事選考の結果、平成19年4月1日付で女性講師の採用を決定した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教授、助教授、講師層での女性研究者の採用・昇進状況が慢性的に低調となっている主因として、研究者としてのファースト・ステップと位置付けられる博士後期課程への女子学生の進学率が低いことが挙げられる。

5. 次年度の具体的対応策

女子休憩室の運用に関する問題点を改善するべく検討を行う。

女性研究者支援事業を周知して積極的な活用を促す。

博士後期課程への進学率の向上を図るべく、サイエンスエンジェル制度の周知法について検討を行う。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	2名/127名中(2%)	2名/118名中(2%)	2名/117名中(2%)
助教授	6名/103名中(6%)	5名/110名中(5%)	5名/104名中(5%)
講師	0名/11名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/9名中(0%)
助手	7名/127名中(6%)	7名/128名中(5%)	8名/135名中(6%)
教員(助手含む)	15名/368名中(4%)	14名/366名中(4%)	15名/365名中(4%)
教員(助手除く)	8名/241名中(3%)	7名/238名中(3%)	7名/230名中(3%)
大学院学生(博士課程後期)	64名/669名中(10%)	55名/643名中(9%)	57名/623名中(9%)
大学院学生(博士課程前期)	121名/1,387名中(9%)	135名/1,429名中(9%)	117名/1,446名中(8%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	2名/36名中(6%)	1名/44名中(2%)	3名/57名中(5%)

工学研究科では、過去三年間において採用者における女性比率は5%前後にとどまっており、比率が少ない状況が続いている。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、女性構成員比率に関して前年度より改善された点はない。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

工学研究科では、基本的に女子学生・女子大学院学生の比率が小さい。このため、これに応じて女性教員比率も少なくなる傾向があると考えられる。また、工学研究科における教育と研究以外の大学運営のために、現教員は極めて長い時間を割く必要があり、現教員のオーバーワークの状態が日常化している。このことも、女性教員の比率を高める障害になっていると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

工学研究科の教員の勤務時間の実態を把握し、勤務状況を改善するために、教員全員の勤務時間の調査を平成18年末から行っており、これを平成19年度も継続する。また、工学部と工学研究科の女子学生の入学者比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っており、今後とも平成19年度も継続実施する。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	1名/43名中(2%)	1名/43名中(2%)	1名/42名中(2%)
助教授	0名/39名中(0%)	0名/38名中(0%)	0名/35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	2名/30名中(7%)	8名/37名中(22%)	8名/35名中(23%)
教員(助手含む)	3名/113名中(3%)	9名/119名中(8%)	9名/113名中(8%)
教員(助手除く)	1名/83名中(1%)	1名/82名中(1%)	1名/78名中(1%)
大学院学生(博士課程後期)	28名/149名中(19%)	28名/140名中(20%)	28名/126名中(22%)
大学院学生(博士課程前期)	82名/258名中(32%)	77名/231名中(33%)	82名/221名中(37%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	1名/5名中(20%)	6名/17名中(35%)	0名/3名中(0%)

農学研究科では、平成17年度には教務職員の助手振替もあって採用者のうち女性の比率は35%にもものぼった。しかし平成18年度は全採用者が3名と少ないこともあり、女性の採用はゼロであった。

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17年度には7.6%であったが、平成18年度も8.0%と横ばいであった。平成18年度には3名の教員の採用があったが、女性はいなかった。本館に女性更衣室が新設された。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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いる。女性教員の採用数が伸び悩んでいるのは、応募する女性研究者の絶対数が少ないことが大きいと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成16年度から平成18年度まで助手を含む女性教員比率は2.7%、7.6%、8.0%と推移してきた。平成18年度には新たな女性教員の採用はなかった。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、人事委員会では教員選考委員会に対して女性候補者について十分配慮するよう指示している。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	4名/29名中(14%)	5名/30名中(17%)	5名/29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	1名/2名中(50%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
教員(助手含む)	8名/57名中(14%)	8名/57名中(14%)	8名/56名中(14%)
教員(助手除く)	7名/55名中(%)	8名/57名中(14%)	8名/56名中(14%)
大学院学生(博士課程後期)	54名/91名中(59%)	63名/102名中(62%)	67名/111名中(60%)
大学院学生(博士課程前期)	72名/126名中(57%)	74名/120名中(62%)	67名/104名中(64%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)(学生数:毎年度11月1日現在)

2. 過去三年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/5名中(0%)	1名/3名中(33%)	0名/1名中(0%)

国際文化研究科では、平成17年度には3名の採用者があり、うち女性教員は1名であった。
平成18年度の採用者は1名であったが女性教員では無かった。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、男女共同参画委員会が実施したアンケート結果に基づき、女性から改善要望のあった研究科西棟の女子用トイレの照明器具を追加し、環境改善を図った。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

改善の上で特別に障害となっていると思われる点はないが、女子院生の占める割合が男子院生を上回っている国際文化研究科では、教職員及び学生の更なる意識改革が必要と思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成16年度から平成18年度まで、国際文化研究科ではハラスメント防止のためのFDを開催している。今後も、教育の場としてより良い環境を目指し、教職員及び学生の更なる意識向上のために、FDを継続することとしている。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/38名中(0%)	0名/38名中(0%)	0名/37名中(0%)
助教授	3名/27名中(11%)	3名/27名中(11%)	3名/27名中(11%)
講師	1名/7名中(14%)	1名/9名中(11%)	1名/9名中(11%)
助手	0名/22名中(0%)	0名/25名中(0%)	1名/22名中(5%)
教員(助手含む)	4名/94名中(4%)	4名/99名中(4%)	5名/95名中(4%)
教員(助手除く)	4名/72名中(6%)	4名/74名中(5%)	4名/73名中(7%)
大学院学生(博士課程後期)	28名/150名中(19%)	25名/139名中(18%)	25名/148名中(16%)
大学院学生(博士課程前期)	29名/287名中(10%)	25名/288名中(9%)	31名/308名中(10%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去三年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	2名18/名中(11%)	0名11/名中(0%)	1名/7名中(14%)

情報科学研究科では、7名の新規採用者中一名(助手)が女性であった。これにより、女性教員数は1名増加し、5名となった。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、助手一名の採用を行い、女性教員は一名増加し、それに対して全体の教員数は4名減少しており、女性教員比率は4%から5%に漸増した。

また、前年度での教授会での承認に基づき、本年度では、公募採用の場合の女性応募者の数などについての報告を具体的に実施した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科では、多様な分野に分かれている構造から、研究科全体での女性採用枠の設定が容易ではない現状である。また、研究科の大きな部分である工学分野では女性研究者数が少なく、優秀な候補者をサーベイする努力を行っているにも関わらず、採用に成功するのが難しいのが現状である。

5. 次年度の具体的対応策

女性研究者のサーベイを続け、採用に努力すると共に、女性研究者育成に重点を置き、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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18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/24名中(0%)	0名/24名中(0%)	0名/23名中(0%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助手	4名/16名中(25%)	4名/19名中(21%)	3名/17名中(14%)
教員(助手含む)	4名/67名中(6%)	4名/71名中(6%)	3名/68名中(4%)
教員(助手除く)	0名/51名中(0%)	0名/52名中(0%)	0名/51名中(0%)
大学院学生(博士課程後期)	29名/115名中(25%)	31名/111名中(28%)	27名/98名中(28%)
大学院学生(博士課程前期)	78名/219名中(36%)	82名/233名中(35%)	75名/232名中(32%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/2名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/7名中(0%)

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、教授6名、助教授1名及び助手6名を採用したが、女性教員を採用するには至らなかった。

3. 前年度より改善された点

生命科学研究科では、従来から公募に際しては「なお、本人事は男女共同参画の理念に基づくものであることを申し添えます」との記載を続けている。女性の応募状況や採用に到らなかった理由などは、教授会場で選考委員長が口頭で説明することになっている。

また、本年度から、教員選考委員会の選考過程で、男女の比率を改善するために、男女共同参画委員会の委員を加え、男女共同参画体制の取り組みを行った。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

生命科学研究科では、平成16年度から18年度までの間、教授6名、助教授1名及び助手6名を公募により採用したが、女性からの応募が極めて少なく、個別の積極的な努力も実を結ぶことなく、採用するに至っていない。

5. 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な対応の実現に向けて更に邁進すると共に、女性教職員・学生の比率の向上を図るために、ファカルティーデベロップメントの開催及び入学試験説明会・オープンキャンパス等で、男女共同参画の意義について説明を行い、さらに積極的に推進する。また、環境整備もさらに進めるために、アンケート調査を実施し、その一環として利用する。

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16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/21名中(0%)	0名/22名中(0%)	0名/23名中(0%)
助教授	1名/15名中(7%)	1名/14名中(7%)	1名/13名中(8%)
講師	0名/3名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)
助手	4名/15名中(27%)	3名/18名中(17%)	3名/19名中(16%)
教員(助手含む)	5名/54名中(9%)	4名/55名中(7%)	4名/57名中(7%)
教員(助手除く)	1名/39名中(3%)	1名/37名中(3%)	1名/38名中(3%)
大学院学生(博士課程後期)	16名/83名中(19%)	22名/118名中(19%)	25名/114名中(22%)
大学院学生(博士課程前期)	23名/180名中(13%)	37名/196名中(19%)	42名/196名中(21%)

平成18年度は1月現在の数

2. 過去3年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性 /採用者(%)	2名/11名(18%)	0名/8名(0%)	0名/8名(0%)

環境科学研究科では、平成16年度から18年度の教員採用のうち、教授8名・助教授4名・講師2名・助手13名について公募を行い、助教授1名、助手1名の採用となった。

3. 前年度より改善された点

環境科学研究科では、平成17年度より可能な案件から、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。また、平成18年度も助手以上の教員数は4名とでありある、前年度の変化はない。一方、大学院博士課程後期及び前期の学生のうち、女子学生の占める割合はそれぞれ22%及び21%と前年度から2～3%高くなり、人数も3名及び5名増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

平成18年度の教員採用のうち、教授4名・助教授1名・講師1名・助手2名について公募を行ったが、女性からの応募は教授1名・助教授2名・講師0名・助手2名と極めて少なく、採用者はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

平成16年度から平成18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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/4名中(0%)	0名/4名中(%)	0名/4名中(0%)
助教授	0名/4名中(0%)	0名/4名中(%)	0名/4名中(0%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(%)	0名/0名中(0%)
助手	0名/3名中(0%)	0名/3名中(%)	0名/3名中(0%)
教員(助手含む)	0名/11名中(0%)	0名/11名中(0%)	0名/11名中(0%)
教員(助手除く)	0名/8名中(0%)	0名/8名中(0%)	0名/8名中(0%)
大学院学生(博士課程後期)	1名/7名中(14%)	3名/14名中(21%)	5名/17名中(29%)
大学院学生(博士課程前期)	9名/28名中(32%)	13名/23名中(57%)	8名/19名中(42%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者(教授・助教授・講師・助手)における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/2名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

教育情報学研究部・教育部では、平成16年度に教授1名、助教授1名の昇格・採用人事が行われた。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、昨年度目標として掲げた、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・推進を行った。また、客員教授として女性教員1名を採用し、研究交流を推進した。更に、女性の修了生を招き、女子学生の学習、研究、就職支援に対する助言を受ける機会を設けた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

第一に、小規模かつ新設の部局であることから、教員人事の面では活発な人事が行われる見通しが少ないことがあげられる。第二に、部局の資格面積が十分に確保されていない現状から、女性教職員や女子学生のための休憩所や更衣室等の整備の見通しが全くたないことがあげられる。

5. 次年度の具体的対応策

教育情報学研究部・教育部は、平成14年度に新設された小規模の部局であるため、新たな人事による女性教員の採用という点では見通しも少ない。しかしながら、女性教員の任用が部局の重要課題である点については部局全体で共通認識として所持しており、今後の男女教員比率の改善に向け鋭意努力する方向で一致している。

また、女性教員にとって働きやすい職場の改善につとめると同時に、女子学生にとって快適な学習・研究環境の整備につとめる。具体的には、①教職員の育児休業の積極的取得の推進、②女子修了生による学習、研究、就職支援活動の推進、を予定している。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/24名中(0%)	0名/26名中(0%)	0名/28名中(0%)
助教授	0名/33名中(0%)	0名/35名中(0%)	1名/36名中(2.8%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/4名中(0%)
助手	4名/70名中(6%)	4名/65名中(6%)	2名/67名中(3%)
教員(助手含む)	4名/129名中(3%)	4名/129名中(3%)	3名/135名中(2%)
教員(助手除く)	0名/59名中(0%)	0名/64名中(0%)	1名/68名中(1%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去三年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/14名中(0%)	0名/17名中(0%)	0名/14名中(0%)

金属材料研究所では、平成18年5月1日付けで女性助手が助教授に昇格した。一方、平成18年11月16日付で女性助手1名が辞職（北陸先端科学技術大学へ移動）した結果、女性教員比率は2.2%となった。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、平成18年3月より教員の公募要項へ“東北大学は男女共同参画を推進している”旨を記載することとなり、実施している。男女共同参画WGの教員メンバーを2名増員した。女性研究者育成支援推進事業の支援要員利用へ2名の職員が応募し採択された。金属材料研究所の研究室へ配属されている女子院生がサイエンス・エンジェルへの参加中である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、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。

5. 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”旨の記載の励行。
- ② 女性教員数の増加に向けてバランスの取れた施策の検討。
- 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。
- ⑤ 女性休憩室の入室用鍵の整備。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18年度
教授	0名/24名中(0%)	0名/27名中(0%)	0名/25名中(0%)
助教授	0名/17名中(0%)	0名/16名中(0%)	0名/17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/34名中(0%)	0名/34名中(0%)	1名/30名中(3%)
教員(助手含む)	0名/75名中(0%)	0名/77名中(0%)	1名/72名中(1%)
教員(助手除く)	0名/41名中(0%)	0名/43名中(0%)	0名/42名中(0%)
大学院学生(博士課程後期)	2名/71名中(3%)	2名/69名中(3%)	3名/66名中(5%)
大学院学生(博士課程前期)	3名/149名中(2%)	7名/139名中(5%)	12名/130名中(9%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去3年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	1名/10名中(10%)	0名/11名中(0%)	1名/6名中(17%)

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16年度に助手が1名1年間の在籍、18年度には助手1名の新規採用があった。女性教員の採用について鋭意努力をしているが、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、教授公募に対する女性研究者の応募は0である。一方、電気通信研究所教員の指導する博士前期課程の学生は過去3年間増加傾向にあり、教員に関しても将来的に女性比率の増大を期待できる。

3. 前年度より改善された点

電気通信研究所では、前年度調査で過去3年間において女性教員として助手が1名1年間在籍したのみであったが、18年度には助手1名の新規採用があった。また、17年度に決めた方針にしたがい、教員公募に際して、男女共同参画を推進している旨を公募要項に記載し、女性の研究者の公募の奨励に努めた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

電気通信研究所では、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該当研究分野での層の薄さが女性教員比率の低さの原因と考えられる。大学入学時点での学問分野の選定における改善が望まれる。また、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、問題点の調査を検討している。

5. 次年度の具体的対応策

18年度に引き続き、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」と公募要項に記載し、女性の研究者の公募を奨励することに努める。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成16年度	平成17年度	平成18年度
教授	2名/46名中(4%)	2名/46名中(4%)	2名/49名中(4%)
助教授	0名/26名中(0%)	0名/25名中(0%)	1名/24名中(4%)
講師	0名/3名中(0%)	0名/8名中(0%)	1名/3名中(33%)
助手	0名/70名中(0%)	1名/68名中(1%)	0名/67名中(0%)
教員(助手含む)	2名/145名中(1%)	3名/147名中(2%)	4名/143名中(3%)
教員(助手除く)	2名/75名中(3%)	2名/79名中(3%)	4名/76名中(5%)
大学院学生(博士課程後期)	11名/76名中(14%)	6名/60名中(10%)	10名/66名中(15%)
大学院学生(博士課程前期)	18名/179名中(10%)	22名/190名中(12%)	21名/205名中(10%)

(平成18年度は平成19年2月現在の数)

2. 過去三年間の採用者（教授・助教授・講師・助手）における女性比率

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
女性数 /採用者(%)	0名/17名中(0%)	1名/22名中(5%)	2名/23名中(9%)

多元物質科学研究所では、女性教員の採用数は、平成16年度は0名であったが、平成17年度は助手1名、平成18年度は教授1名・講師1名である。

3. 前年度より改善された点

多元物質科学研究所では、平成18年3月で女性教授1名が他の研究機関に転出したが、平成18年4月新たに教授及び講師各1名の2名を採用したことにより、女性教員の数が増加した。また、平成19年2月助手が助教授に昇任した。

また、教育研究活動を通じてより魅力ある講義・研究をアピールし、本研究所での勉学と研究を希望する優秀な女子学生数の増加を目指した。特に、女子院生の交流の場として女子院生が世話役となり、女性教官がアドバイザーとして参加する“クローバーの会の集い”の活動が始まっている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元物質研究所では、研究分野での女性研究者数が少ないことから、長期的な女性教員割合の向上を考えると、女子学生の育成が重要となってくる。また、休憩室などの設置に関しては、研究棟が分散しているため効果的な設置が困難であり、今後研究棟の集約化・近代化が達成できれば、環境の向上が期待できる。

5. 次年度の具体的対応策

平成16年度から平成18年度まで、女性教授の転出もあるが女性教員の割合は向上している。今後は、人事委員会を中心に優秀な女性研究者の採用に向けて取組を行う。

6. 川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査の集計結果について

両立支援WG座長 生田久美子

男女共同参画委員会では、東北大学学内保育所「川内けやき保育園」の利用に関し、①川内けやき保育園の利用者及び職員を対象としたアンケート調査、及び②学会事務局を対象とした一時預かりに関するアンケート調査、の2種類の調査を実施した。以下、それぞれの調査に関し報告を行う。

1) 川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査

(1) 調査目的

「川内けやき保育園」は、平成17年9月1日に東北大学川内北キャンパス内に開園した学内保育所であり、平成18年12月現在、26名の乳幼児が常時預かりとして利用している。現在は定員を満了した状態で運営されており、その点からは有効に活用されていると捉えることができる。しかしながら、今後、東北大学の研究者の両立支援を進めていく上では、学内保育所の更なる有効活用が求められると考える。そこで、本調査では、今後この学内保育所をより有効に活用していくための手がかりを得るために、実際に利用されている利用者として運営にたずさわっておられる職員の方々を対象とし、利用と運営に関する意見・感想及び両立支援に関する意見・感想について調査を行い、現状と改善点の把握を行うことを目的として行った。

(2) 調査手続き

平成18年12月14日に川内けやき保育園を訪問し、竹内理事に調査の趣旨説明を行った後、職員用アンケートと利用者用アンケートの配布を依頼した。1ヶ月後の平成19年1月18日に調査実施期間内に保育園内において回収していただいたアンケート回答用紙を受け取り、分析作業を行った。調査は無記名で実施し、保育園の現状に関する意見・感想と、保育園の両立支援に向けた方向性に関する意見・感想について自由に記述していただく形式を重視して実施された。アンケート調査用紙は本節末に資料として示した。

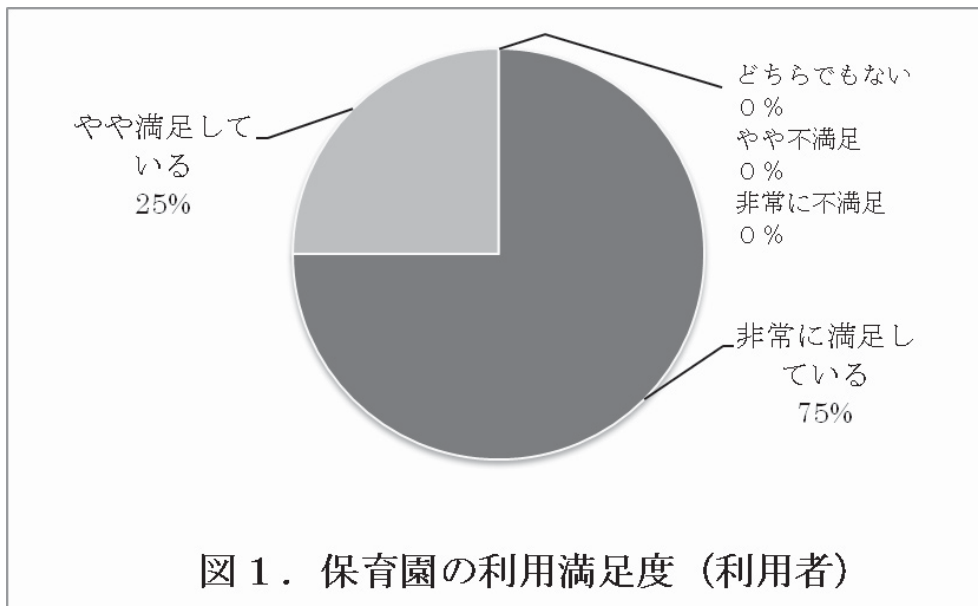
(3) 結果

利用者16名、職員9名より回答を得た。回収率は、利用者に関しては61.5%、職員に関しては100%であった。

以下、各質問項目に添って結果を示したい。

① 川内けやき保育園の利用に関する満足度(利用者対象調査)

図1は、川内けやき保育園利用者の満足度について示したグラフである。「非常に満足している」から「非常に不満である」の5段階尺度による評価において、75%(12名)が非常に満足していると評価し、25%(4名)がやや満足していると評価している。この両者をあわせると、100%(16名)が川内けやき保育園に関して肯定的な評価を行っていることがうかがえる。



② 川内けやき保育園の利用に関する意見・感想(利用者対象調査)

個々の利用者から出された意見は、a) 施設・設備, b) 管理・運営, 及び c) 保育内容, の3つのカテゴリーにまとめられる。以下, 出された意見について各カテゴリーごとに述べる。

a) 施設・設備

- ・ 川内地区の入構ゲートが開かない時があるので保護者にはパスカードを配布するようにしてほしい。
- ・ もっと広いとよい。
- ・ 施設面において充実しているので満足している。
- ・ 保育園から子どもが帰ると, 木のかおりにつつまれていて心地よいです。
- ・ 保育園の周囲に, 子ども注意, 通行注意, 等の標識があってもよい。

施設・設備面に対する意見の中で多かったものとして, 利用者が木造の施設の木のぬくもりに対する好感を示している点があげられる。また, 季節によって変化する庭の桜の木や落ち葉・松ぼっくりといった自然に満ちた環境が高く評価されている。

その一方で, 入構ゲートの不便さや, 保育園の周囲の安全管理面に対する指摘も多くみられた。今後の改善課題としてあげられる。

b) 管理・運営

- ・ 先生方がとても親切で保育園での子どもの様子もわかりやすく伝えていただけるので安心して預けることができる。
- ・ 少人数のため, 子どもたち一人ひとりに先生の目が行き届き非常に安心してあずけることができる。
- ・ 規模と子どもの数, 年齢がちょうどよい。とりわけ, 0歳～3歳で構成されているため, 小さい子どもを中心として生活ができているため, 安心してあずけることができる。
- ・ 規模は小さいが, 取り組みは大規模と同様の質がある。クラス運営, 個への対応, 活動などが充実している。
- ・ 理由を問わない一時保育の柔軟さがよい。
- ・ 保育者の方々がとてもよい。子どものニーズと親のニーズを聞きだし, それに対応してくれている。
- ・ 丁寧で臨機応変に対応していただき感謝している。

- ・ 3歳以上児には規模が小さすぎるため、年中、年長児には向かないと思う。そのため、0～年長まであずけるか、途中で転園するか、悩んでしまう。
- ・ 保育士の先生方も皆さん信頼できる方ばかりで満足している。
- ・ 冷暖房がききすぎている。特に夏の冷房で、子どもの身体が冷えていると感じることが度々あった。
- ・ 保育の開始時間を7時台にしていただきたい。
- ・ 保育士の疲労の色が濃い。体力的な疲労は精神的疲労へもつながり、保育の質の低下につながる。
- ・ 無認可だからこそ基準以上の保育を目指してほしい。皆が自信を持って「けやき保育園はいい保育園です」と言える状態に少しでも早くなってほしいと願う。
- ・ 風邪が流行しやすく、子どもがすぐにうつってしまう。
- ・ 保育料を月契約ではなく、休みの期間が多い場合は日割り計算にしてほしい。
- ・ 保育参観があるとよい。
- ・ 運動会がとても楽しかったのもっと保護者が参加できる行事が多いといい。
- ・ 経験豊かで子どもの話をじっくり聞き、また知的好奇心を煽ってくれる先生もいるが、子どもの話をろくに聞かず自分の選んだ教材で自分の好きなことをする保育士もいる。もう少し子ども主体であってもいいのでは。
- ・ キャンパス内の警備等の情報が十分に保育園に伝わっているかどうか疑問である。工事車両の出入りに関する情報や草刈や薬剤散布等の情報も保育園に伝わるようにしてほしい。

管理・運営面に関しては、保護者とのコミュニケーションに対する細やかな気配りと丁寧な対応に対する高い評価がみられる。しかしながらその一方で、健康管理面や多様な保育形態に対する要望も多くよせられている点が今後の課題としてあげられる。

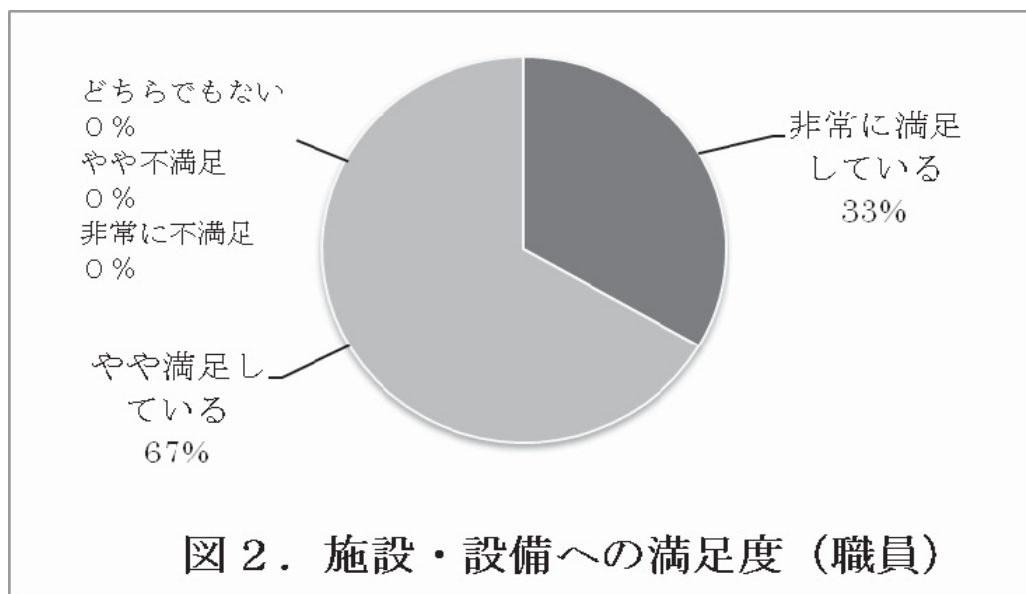
c) 保育内容

- ・ 保育の内容も質が高く、とても満足している。
- ・ 大学の保育園としてももう少し特性をもった施設であってもよいのではないか。カリキュラムに読む、書く等の学習を取り入れたり、1～4週間単位のテーマ別プロジェクトを取り入れたり、子どもたちにもっと「学ぶ」機会を提供してほしい。
- ・ そのためには、先生達にユニークな取り組みをしている国内外の施設に視察に行ってもらったり、専門家を招いてFDを実施する等、保育士にも多様な経験を積んでもらうことが大切だと思う。
- ・ 学内のリソースもどんどん活用するとよい。ただし、その場合、学生のお手伝いではなく、「何かを教える」学習の機会を提供する人としてきてほしい。
- ・ 遠足を実施してほしい。学内外に「身体で遊べる場所」がたくさんある。人手が足りないのであれば、保護者に交代で付き添いを頼むなどいろいろ方法はあると思う。
- ・ 小学校就学前に幼稚園でやるようなことを取り入れてほしい。
- ・ もっと身体を使った運動強化を願いたい。
- ・ また茶話会をやしてほしい。

保育内容に関しては、質の高さを高く評価する意見が多くみられた。また、大学という環境条件を利用した新たな保育内容の実践を望む声も多くみられた。「学ぶ」機会や「体験」する機会、そして「身体」に対する刺激等が今後の課題としてあげられる。

③ 川内けやき保育園の施設・設備に関する満足度(職員対象調査)

図2は、保育園の職員を対象として行った保育園の施設・設備に関する満足度に関する質問の回答を示したものである。33% (3名) が非常に満足していると回答し、67% (6名) がやや満足していると回答している。この両者をあわせると、100% (9名) が川内けやき保育園の施設・設備に関して肯定的な評価を行っていることがうかがえる。



④ 保育園の施設・設備への意見・感想・要望(職員対象調査)

個々の職員から出された施設・設備に関する意見は下記の通りである。

- ・ 子どもの変動に伴って必要・不必要が変わり、その都度、対応していくことが必要である。
- ・ 床やエアコンの設備はよい。
- ・ 木のぬくもり、あたたかさの中で子どもたちが育つというのはとても素晴らしいことだと思う。
- ・ 子どもたちがちょっと読みたいなあと思った時に入ることのできる読書室の空間は大人もリラックスできる。また、親と子がイスに腰かけ絵本を一緒にみることも大切な時間だと思う。そういう空間があるからゆったりとした時間がもてる。
- ・ 床暖房は月齢の小さい子どもたちが多園なのでとてもありがたい。ただ、時々不具合が生じてヒヤッしたり暑すぎることもあるので、直していただきたい。
- ・ 裸足で園庭を歩いたり泥んこ遊びをさせてあげたい。
- ・ 松ぼっくりや桜の実を拾ってあそびの中に取り入れたり子どもたちも喜んでいる。
- ・ 専門の方々が考えられた設備だと思うが、人数が増えるに伴い狭さを感じられる。収納面積等もう少しあってもよかったのではと思う。
- ・ お遊戯室、職員専用の部屋・備品があるとよい。
- ・ 保護者へ入構のパスカードを発行してもらいたい。
- ・ 園内の引き戸、サッシとテラスの隙間、玄関の入り口扉とくつ箱の間など、子どもたちが指をはさんだり、足が隙間に入ったりする危険がある。その都度修繕する必要がある。
- ・ 収納場所が少ないので徐々に増やしてほしい。
- ・ 見学に来る方に「明るい室内」、「木のぬくもりがいい」、「あたたかみがある」等の感想をいただいている。
- ・ 職員も子どもも裸足で過ごせて心地よい生活を送ることができる。
- ・ 冬に乾燥がひどくその点は大変である。

- ・ 木のぬくもりを感じ、冬暖かい保育園は衛生的であり、また青葉山や木々に囲まれ環境もよい。
- ・ 一時保育の子どもたちの受け入れを考えると、やや手狭になってきた感はある。
- ・ 子どもたちの年齢が高くなってくると、雨天時の活動場所(ホール等)があると遊びが広がると思う。
- ・ 子ども用トイレの便器の数ももう少し、あと2つくらいあればよい。
- ・ 乳児が多いので授乳室が必要である。
- ・ 以前、園児が散歩に出たとき、大学構内の道でバイクが通りお互い危険を感じた。徐行してもらいたい。

職員からの施設・設備に対する評価は、木を活かした施設や自然環境といった点で高い。しかしながら、より広い施設環境や様々な設備・スペースに対する要望、及び保育所施設周辺の安全管理に対する要望も多くよせられている点が今後の課題としてあげられる。

⑤川内けやき保育園の今後の方向性に関する意見・要望(職員対象調査)

- ・ 可能性は大きく、今後求められる分野でもあるので楽しみである。
- ・ 季節によっての変動が課題である。
- ・ 保育園への郵便物が直接届くとよい。
- ・ 大学関係者の利用者が少なくなった場合、地域の方にも開放してはどうか。
- ・ ベビーシッター紹介事業や終夜託児事業の可能性はある。
- ・ 施設の拡大や学童保育の検討が必要。
- ・ 大学関係の方が安心して子育てできる環境を作ってほしい。
- ・ 東北大学における男女共同参画社会の子育て支援のお役にたてればと思う。大学内の保育園であり、授乳に来ることもできるので、乳児期は特に便利で親子共、精神的に安定すると思う。

今後の方向性に関しては、年齢、時間といった点での更なる可能性の追求が示唆されている。

⑥両立支援に向けた大学の取り組みへの要望(利用者及び職員対象調査)

- ・ 夜間保育の希望も出てくるかと思う。ただ、子どもにとって「暗闇」や「夜」というのは不安をもつものであり、機嫌が悪くなったり、落ち着かないという姿がみられる。男女共同参画という視点からも、「子育ても大事な仕事」という考えが大学全体にも広がり、せめて夜は親子でゆっくり過ごせる時間をもてるよう配慮していただきたい。
- ・ 男女共同参画と職員の福利厚生の方の観点から総合的に保育施設を考える必要がある。
- ・ 次は保育の質の向上を目指してほしい。
- ・ 病後児保育が川内の保健管理センター内にできるととても便利だと思う。医学部まで連れて行くのは大変で、特に3時間に1回授乳している今は大変である。風邪が流行している最近は仕事を休みがちになってしまっている。
- ・ 学会に参加できないのが悩みである。国際会議は難しいかもしれないが、国内であれば会議期間中、開催場所で子どもの面倒をみってくれる親族(子どもの祖父母等)の旅費・宿泊費を負担してくれる制度があれば大変助かる。
- ・ 子育てしながら働いてみて、休暇が足りなくならないかというのが一番の心配であった。実際、子どもの看護のためと特別休暇を利用したのでいくらか安心できたが、このような特別休暇の日数をもう少し増やしていただけるとありがたい。
- ・ 病氣中の保育。
- ・ 自宅、保育サポーター宅、研究室等に子どもを送迎する。

- ・ 仕事と育児に手一杯なので、家事の支援があれば助かる。せめて金銭的な補助があれば助かる。
- ・ 終了時間が6時を過ぎる会議・打ち合わせ・研究会には出たくても出れない時が多々ある。大学にはもう少し配慮してほしい。
- ・ 子どもが小学生になってからの方があずかってくれる場所の確保が厳しい。また児童館などは保育園とちがって、大人の数や対応が少ないため、安心できない。認定子ども園のような小学生の預かりも可能になると大変たすかる。
- ・ 授業終了時間が遅い時間(6時以降)は子育てに負担となっている。小学生になると授業に出ることが不可能となる。大学院は社会人＝会社員となっていて、母親を意識してくれていない。授業構成を変えるか、学童保育を充実させてほしい。
- ・ 乳幼児をかかえている男性職員も定時で帰れるような職場の環境づくりが必要。残業する方が評価されることのない環境を望む。
- ・ 現在、介護(子どもが病気の時の看護)休暇が年間5日間となっているが、子ども一人につき5日間だけけるとありがたい。
- ・ 病後児ケアを川内保健センターで実施してほしい。
- ・ 保育休暇の取得年齢を就学時までにしてほしい。また、期間は3ヶ月など、短期間でもとれるようにしてほしい。
- ・ 保育園を作っていただいたことは画期的なことで大変ありがたく思っている。これからも両立を目指していく職員への支援をお願いしたい。

大学の取り組みに関する要望として、子育て、病気の看護、休暇、学童保育といった点において研究者自身を取り巻く支援的環境を整備する必要性が指摘されている。今後の検討課題としてあげられる。

(4) まとめ

川内けやき保育園の利用者及び職員を対象としたアンケート調査の結果、現在の保育園に対する全体的な満足度は一定程度満たされている点が明らかとなった。特に、保育園施設が木のぬくもりを特徴としている点、明るい居住環境を確保している点、及びきめ細かな少人数保育を実施している点、が評価されている。その一方で、いくつかの課題も明らかとなっている。例えば、施設の拡充、安全性の確保、保育内容の更なる充実、東北大学の学内リソースを生かした保育カリキュラムの実践、学童保育や病後児ケアの充実、といった点は、今後、川内けやき保育園をより有効に利用していく上での検討が急務である。今後の課題として提示したい。

2) 学会等における託児室・託児所の利用環境に関するアンケート調査

(1) 調査目的

本調査は、川内けやき保育園の改善に向けて学会等での利用を視野に入れた環境整備を行うため、日本の様々な専門領域の学会において、どのような形態で託児所・託児室を開設しているのかについて、全国の116の学会事務局を対象とし情報収集を行うことを目的としている。

(2) 調査手続き

平成18年12月29日に日本国内の116の学会に事務局に対し、eメールにて調査依頼状及び調査用紙を送付した。回答期限は1月末に設定した。調査は学会等における託児所・託児室の開設に関する9の質問項目からなり、実際の運営方法と利用者からの意見・感想等についての自由記述を重視して実施された。アンケート調査用紙は本節末に資料として示した。

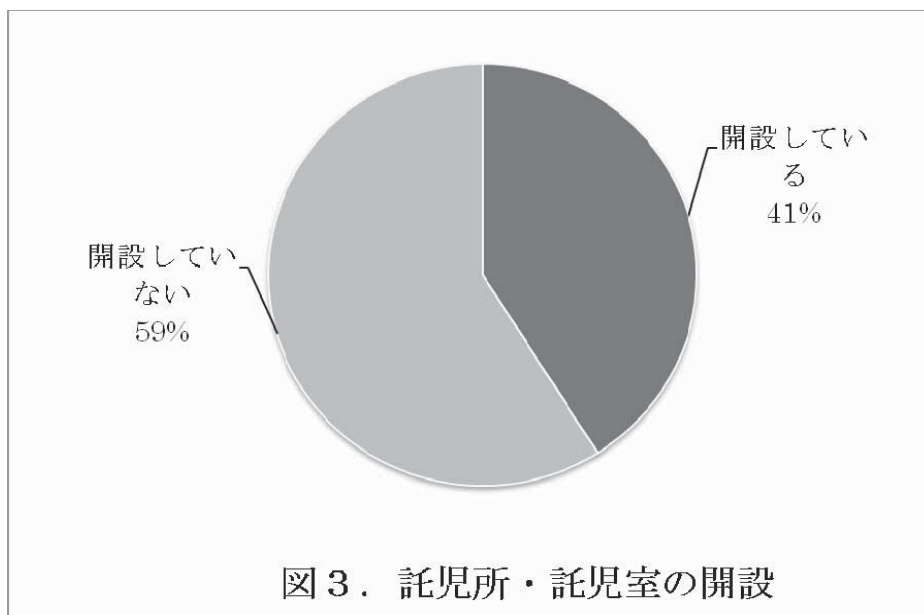
(3) 結果

調査を依頼した 116 の学会の内, 54 の学会より回答を得た。回収率は, 46.1%であった。

以下, 各質問項目に添って結果を示したい。

① 託児所・託児室の開設状況

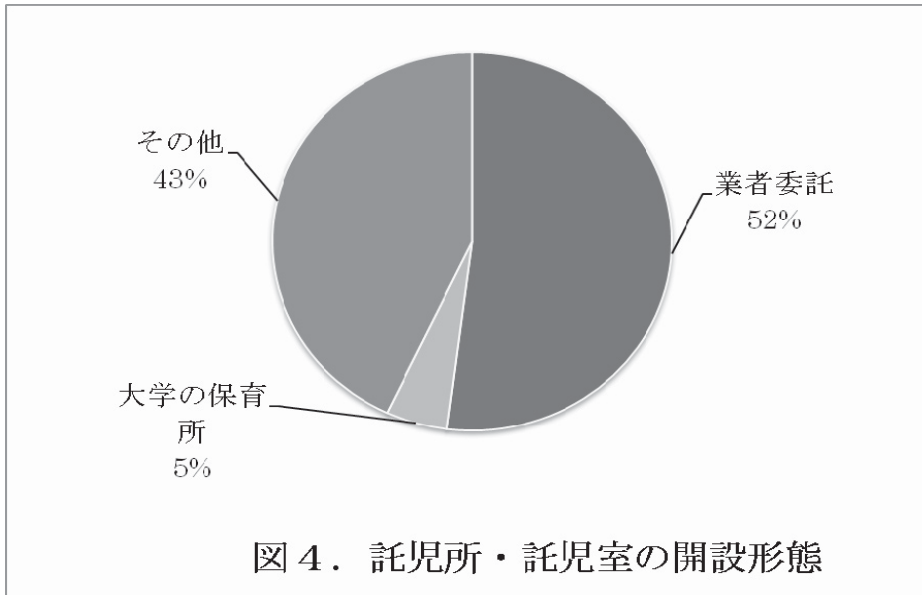
図3は, 学会等における託児所・託児室の開設状況について示したグラフである。41%の学会で学会等開催時に託児所・託児室を開設している。59%の学会では開設していない。



② 開設形態

図4は, 学会等開催時に託児所・託児室を開設している学会の開設形態について図示したものである。52%の学会が業者に委託する形態をとっている。事務局の大学の保育所を利用する学会は 5%であり, その他の形態は 43%であった。その他の具体的な内容としては, 下記のものあげられる。

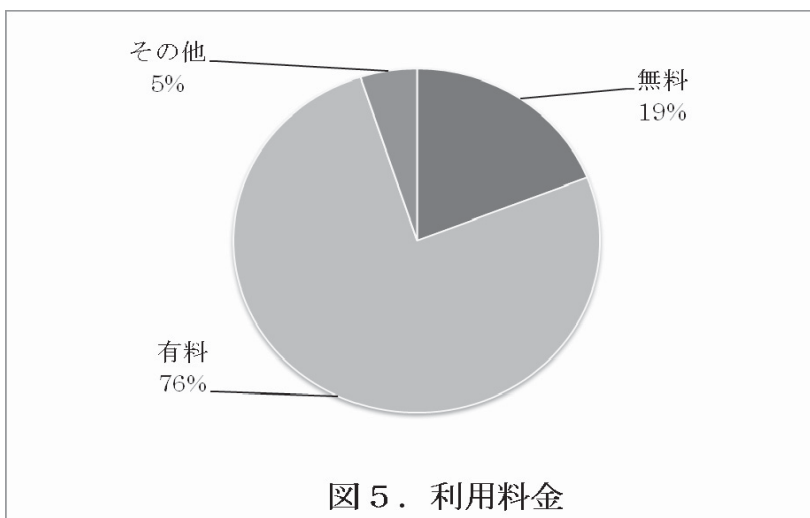
- ・大会ごとに異なる。
- ・主催校にまかせられているが、会場内の1室のことが多い。
- ・各研究大会準備委員会の決定に拠る。
- ・会場内の一室を利用。
- ・主催校が形態を適宜判断している。
- ・年会は各都市持ち回りのため、開催地の年会委員会に任せている。その年によって①も②もある。委託業者に斡旋するのみの場合もある。
- ・学会を主催する事務局の大学によって、開設の仕方に違いがある。業者委託の場合もあれば、委託の保育士と当該大学の保育士養成課程の学生とを活用されている場合もある。
- ・大会期間中に託児室を設けている。
- ・臨時託児室を設置し、有資格ボランティアが保育にあたっている。



③ 利用料金

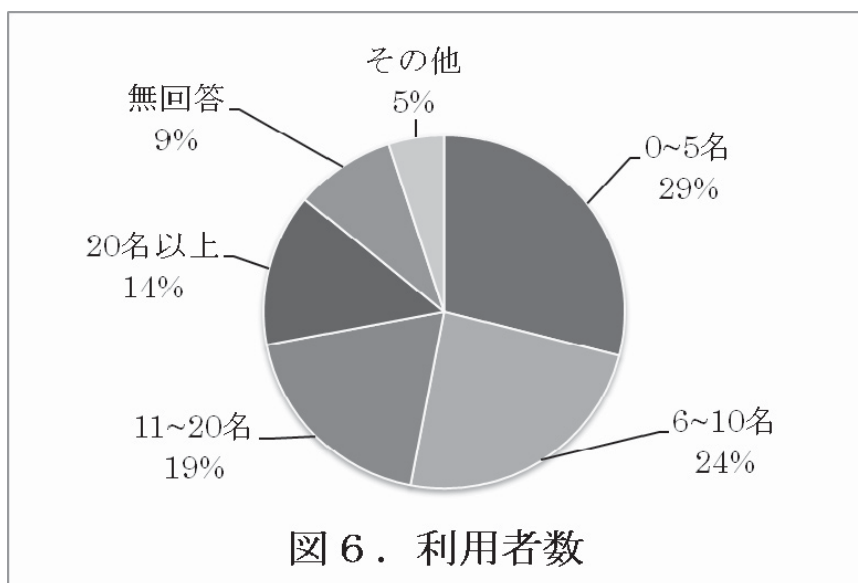
図5は、利用料金について示したグラフである。無料 19%、有料は 76%、その他 5%であった。有料の内訳は下記の通りである。

- ・3日間で2000円(主催校によって異なる)
- ・1人1日2000円
- ・1人1日1000円
- ・当該の託児所の規定。
- ・1人につき1000円/半日
- ・利用者負担額は、1歳以上 300円/h、0歳児 500円/h
- ・学会を主催する事務局の大学によって異なるが、1日3,000円前後。
- ・800円/時
- ・800円/1時間
- ・1000円(保険・食事代含)



④ 利用者数

図6は利用者数について示したグラフである。0～5名 29%、6～10名 24%、11～20名 19%、20名以上 14%であった。

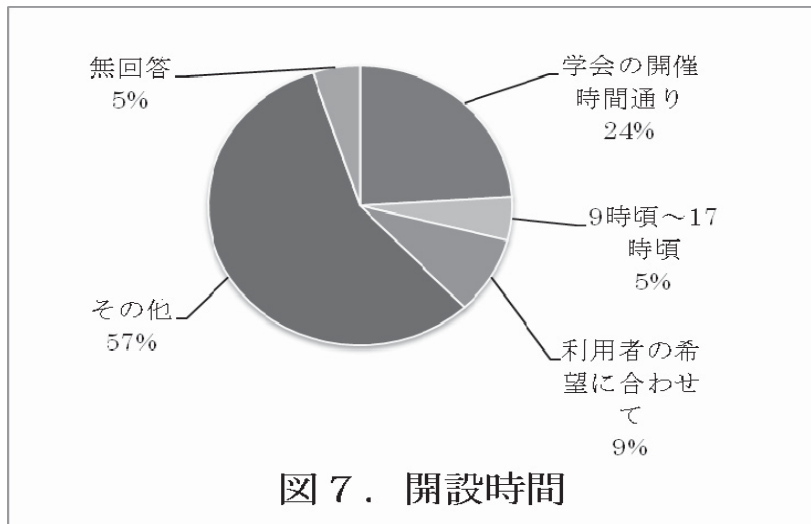


⑤ 開設時間

図7は、開設時間について示したグラフである。学会の開催時間通り 24%、9時頃～午後5時頃5%、利用者の希望に合わせて9%、その他 57%であった。

その他の内訳は下記の通りである。

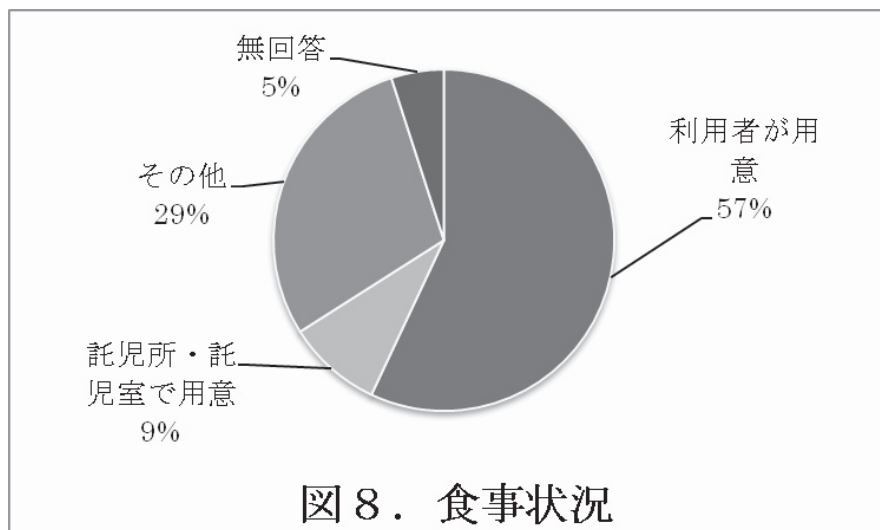
- ・大会ごとに異なる。
- ・セッションの開始前30分～終了後30分まで。
- ・開始時間は、セッション開始の30分前からとし、シッターと子供さんの当日の体調などの打ち合わせ時間を設けている。終了時間については、利用者の希望に合わせて、5時～6時(夜間扱い)に開設したケースがある。
- ・学会の開催時間の30分前～30分後
- ・各研究大会準備委員会の決定に拠る。
- ・9:00～18:00の予定でしたが、学会の開催が8:30～18:45だったので学会期間中に利用者の希望で8:30～18:00に変更
- ・学会の開催開始時間前30分～終了時間後30分
- ・8時30分から午後5時まで。
- ・8:30～18:30の開設時間帯で、ご希望利用の時間帯で託児する。
- ・8:30～18:00
- ・業者の営業時間による。
- ・9～12、12～15、15～18の3部制。



⑥ 食事形態

図8は、食事の状況について示したグラフである。食事等を利用者が用意するケースは 57%、託児所・託児室が用意するケースは 9%、その他は 29%となっている。その他の内容は下記の通りである。

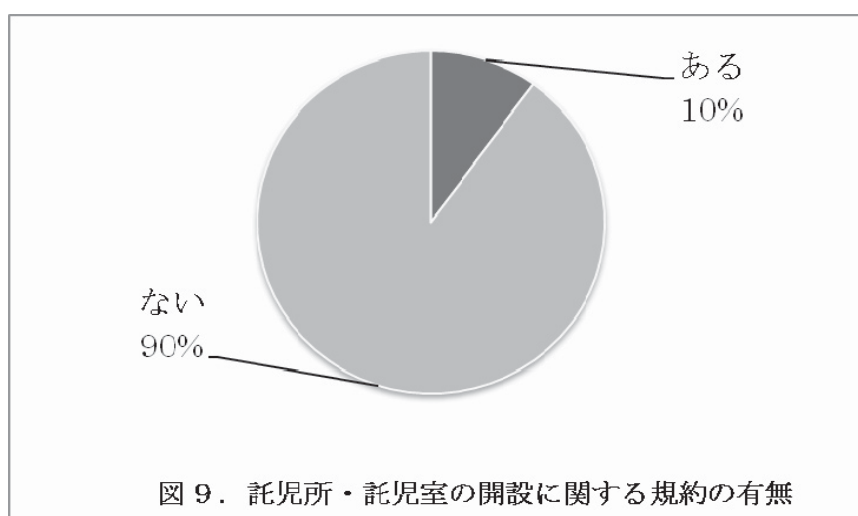
- ・大会ごとに異なる。
- ・おやつは利用者が用意し、昼食は親に連れ出していただく。
- ・大会によって、利用者が用意したケースと、託児所で用意してもらったケースがあった。
- ・各研究大会準備委員会の決定に拠る。
- ・当該の託児所と協議する。
- ・検討中。
- ・利用時間を午前と午後に分けており、お昼は親の責任で食べさせてもらっている。
- ・おやつは利用者が各々持参することになっている。



⑦ 規約

図9は、学会での託児所・託児室の開設に関する規約等の有無に関して示したグラフである。規約の内容については下記の通りである。

- ・年会ごとに、その年に委託するシッター会社と確認のうえ作成。
- ・万一、何か事故等の責任問題が生じて、学会側に負担を求めない、という誓約書がある。また、依頼するシッター会社は、「ベビーシッター総合保障制度」に加入し、きちんとした保険をかけていることを条件として選んでいる。
- ・規約は特にないが、学会から託児所開設にあたり各研究大会準備委員会に補助金を出している。
- ・年会組織委員会に一任している。
- ・学会としては託児室・託児所の開設に関する規約はない。ただし、本学会の学術大会では、毎回、大会準備委員会が組織され、運営をお願いしている。その大会準備委員会の考えで託児室が設置されることがあり、過去に設置されたことがある。
- ・ガイドラインがある。主催校が準備すること、保険に入っている託児サービスであること等が定められている。
- ・契約したシッター会社から派遣されるシッターが申込者に子供のケアを行う。託児室利用案内に掲載された期間内に、主催者が指定した申込先に申込みを行う。この際、申込者は利用案内に記載された内容を承諾の上、申込みしたものと見なす。その他、利用料金、キャンセル料、設備、消耗品、子供の健康状態、体質に関して、緊急時の対応、不測時の補償など。
- ・当学会は託児室・託児所開設に関して特に規約といったものはなく、学会大会を行う際に参加者にむけて託児所が必要か否かを聞いていた。以前一回だけ会期中に託児室を設けたことがあった。しかしその後、必要とする声がなく、開設したことがない。



⑧ 利用者からの意見・感想・要望

学会が開設した託児所・託児室の利用者から寄せられた意見・感想・要望として下記のものあげられている。以下、その一覧を示す。

- ・従来は開催大学内の学会会場付近の一室を保育室へ仮に改装し民間の保育士さんを雇って運営してきたが、設備の点で必ずしも十分な手当てができない状態であった。昨年、けやき保育園で受け入れを認めていただき、安心して託児ができるとたいへん好評をいただいた。
- ・理事会に希望は寄せられているが、ただ預けるだけの託児には消極的な意見が多い。
- ・現在のところ開設の要望はございません。
- ・小さい子供を連れて学会参加が可能になるのでぜひ続けてほしい。
- ・保育士の手配の関係で予約制となっているので、急に子連れで参加することになった場合、利用しづらい。

- ・子供の飲食物を預けることになるので冷蔵庫や電子レンジなどの設備があると助かる。
- ・平成18年度総会時に男女共同参画に関する簡単なアンケートを行いました。その中で学会時の託児サービスについても質問してみましたが、総回答数29名のうち20名(70%)が託児サービスを希望するという意見でした。そのうち強く希望する人は4名でしたが、その3名が男性であったことに驚きと喜びを感じました。本学会では託児サービスを行ったことはありませんが、要望は非常に高いというアンケート結果だと思います。
- ・2005年秋学会@京都:市内の託児ルームを使用。会場とは離れており、地下鉄、バス等の移動が必要で、急な対応が難しかった。レンタル自転車が便利だった。
 - セキュリティの面から、保育室の場所や詳細は流さないでほしい、という意見に対応したが、その一方、広報が不足、保育室の急な利用に対応できなかった。
 - 周辺の病院情報が役立った。
- ・2005年連合大会@幕張:会場近くの託児ルーム利用。
 - 学会での保育室利用の締め切りが早すぎるので、融通を効かせてほしい(子供の体調は直前までわからない)。(費用的にかかるが、若干多めの対応を考えるか?)
 - 学童になったらどうするか?
 - (“ご夫妻で一年交代での参加、日曜日のみの参加”という対応の家族あり。)
 - 熱がある子供を引き受ける基準が保育室によって異なる。今回の業者は37℃以上の熱は不可であった。
- ・2006年秋学会@相模原:会場横の施設内の保育室を利用、シッターさんを雇用。
 - 会場付近の案内が不足していた(駐車場情報が必要だった)。
 - 保育利用料金の支払いプロセスがわかりづらく、一部後から振込となった(当初予定では、学会期間中の受付にて支払う)。
- ・会場内に託児室を設置していないかどうか、ない場合は、会場周辺に託児所がないかなど、参加を予定している方からのお問い合わせが年に数件程度ある。
- ・要望として受け取ってません。
- ・現在学会として把握している意見はない。
- ・3日間利用された6歳11ヶ月のお子さんのお母さまより
 - 最終日のお迎えの際、「おねえちゃんたち(本学幼児教育講座の学生たち)に遊んでもらったり、他のお友だちと一緒に遊んだのがとても楽しかったみたいです。当初は、ママも一緒に居るから大丈夫よとだまして連れてきていたのでどうなることかと心配していましたが、うまく母子分離もさせてもらえたので、安心して学会に参加できました。昼食を一緒にするときも、とても楽しいと言っていました。最終日の朝は、お母さまが今日が最後だと伝えられると、お子さんが“もう小学校には行きたくない。毎日、託児所で過ごしたい”と言われたとのことでした。3日間、託児所があつてよかったです。子どもも楽しい体験ができたし、私もいろいろ勉強できてよかったです。」とのありがたいお言葉をいただきました。
- ・2日間利用されて、ご帰宅後にいただいたメールより
 - 「岡山の教育心理学会では、子どもの託児で大変お世話になりました。みなさんのきめこまやかな配慮の行き届いた託児のおかげで安心して大会に参加することができました。娘も、優しいお姉ちゃんたちにいっぱい遊んでもらって楽しい思い出になりました。どうぞ学生さんたちにもよろしくお伝えください。」
- ・その他、ご利用になられた他家族の方も、ご夫婦で大会に参加される場合、託児室は必須だと言われていました。
- ・これまでに、学会員からの託児室開設希望はないようです。
- ・今までのところ、特に、託児室、託児所の開設に関しまして、ご要望等は寄せられておりません。
- ・これまでの学術大会の際に託児室・託児所の開設の要望があったという記録はありません。

・感想:利用料金が安くてよかった。会場内に保育室がありよかった。保育の内容がはじめての子供の立場に立って、暖かいものでよかった。

・要望:学会の開催時間に合わせた保育時間をお願いしたい。

・当学会の参加者は約8000名で、開設に関しては、毎年3～4件のお問合せ・ご要望があります。

・学会としては把握しておりません。

・女性研究者から、あるいは夫婦ともに学会員であるような場合男性研究者からも開設希望は出たことがある。

・今回が初めての試行です。ご経験のあるところからお話をお聞かせ願いたいと思っています。

・過去1回しか実施されておりませんので、まだございません。

・これまでこの件について、意見・感想・要望などが寄せられたことはありません。

・過去に電気学会全国大会の会場において、参加者のために託児所を設置してはどうかとの議論があったが、育児だけにとどまらず、介護なども含め学会全体として対応していくべき根深い問題であるとの結論となり、託児所の設置には至っていない。その際、電気系学会の現状調査を行ったが、当時は他学会も同様な状況にあった。

・費用について。

→良いものをできるだけ安くという意見がある一方で、1日5000円程度までであれば、質を重視するという意見がある。現在、1日あるいは半日単位でおあずかりすることとしているが、時間単位の料金制を希望する意見がある。

・開設時間について。

→セミナー・ワークショップなどが夜間に行われる場合があり、その間も開設を希望する意見がある。数は多くはない。

・年少者(小学校前)と年長者(小学校高学年以降)とを分けて保育する希望が多く、できるだけそえるように大会事務局にはお願いして実行していただいている。年長保育に関しては、キッズプログラムの開催を希望する声がある。開催された年もあるが、費用負担、安全性などで何処でもできるというわけではなく、意見も一定しない。

・本会の年次大会において託児所設置の要望が参加者よりあり、現在設置を検討中。

・大会参加者に託児所を必要とする年代の方が少ないように思われますが、託児所開設に関する利用者からの意見感想は聞いていません。必要な際には開設すべきである旨の意見は一般の会員などから耳にしております。また、幹事役員および当学会男女共同参画委員会一同、同様の意見を持っております。大会がよく開催されるような大学・研究機関に託児施設が用意されていて有料で利用できるシステムが最適かと思えます。

・とくにそのような希望が直接事務局に送られてきたということはないが、他の学会ではそのような要求があると聞いているので、近い将来、なんらかの対応が必要になるかもしれないと感じている。

・間際まで、子どもを連れて行くか決めかねる場合もあるので、締切りはなるべく遅く、またできれば大会当日に飛び入りでも対応ができるのが望ましい。さらに、当日託児時間を延ばす希望もできるので、それらに対応できる体制があるといいと思った。

・弊学会は、年次大会、研究会、講演会、講習会等の集会を行っていますが、今のところ、託児室・託児所の必要性について、会員を含む参加者からご意見、ご希望等はございません。

・本会は、会員からは学会時の託児室・託児所の開設希望が、具体的にございませぬ。

・会館を使用(利用)する会員からの意見はない(意見箱を常置しているが)事務局職員からは意見がある。

・開設時間の便宜を図って欲しい等。

⑨ 両立支援への取り組み

両立支援に向けて学会として取り組んでいる活動に関し、下記のような内容が寄せられている。

- ・公民館での保育実践など、学習・労働と子育ての両立については社会教育学研究の対象でもあり、学会としては質の高い託児が実施できる条件があれば、実施したいと考えている。
- ・会誌に記事を掲載することがある程度で、特に活動は行っていません。
- ・学会開催時には無料で託児所を開設している。
- ・学会時には毎回男女共同参画シンポジウムを開催している。
- ・男女共同参画学協会連絡会の活動に積極的に関与し、研究者の研究と子育ての両立支援などについて、学会横断的に検討している。
- ・大会における託児所の設置。
- ・これまでは特にありません。まだ、学会として研究者の子育て支援というところまで至らず、まずは男女共同参画という活動を何か行いたいという段階です。平成19年度総会時には、男女共同参画に関するミニシンポジウムが開催できるように準備を進めているところです。研究と子育ての両立についても話題になるとは思いますが、どのような支援が実践的なのかについて話し合えるような会を企画したいと思います。
- ・学会内に男女共同参画提言WGがあり、研究と子育ての両立支援について検討する場は設けられている。ただし、本課題に関しては現時点では特段の活動は行っていません。
- ・学会への子ども連れの参加への対応については、検討課題としている。子育て中でも学会へ参加できるような環境を整えていくことが望ましいと思うが、会場の問題等学会開催県の事情や意向もあるため、学会開催県の裁量として進めている。
- ・現在のところ特にありません。将来、要望があった場合には協議されるでめりましょう。
- ・今後会員の意見や要望をどのように把握すべきかの検討を始めたいと考えている。
- ・2007年度の本学会大会のテーマは「子育て支援」です。研究と子育ての両立支援に向けて、もう一度検討する必要があると感じています。
- ・これまでは、子育てとの両立支援についての議論やアンケート調査などはしていませんが、学会員に希望などを聞いてみたいと思っています。小さな学会ですので、やりやすいこともあります。予算等の面で難しいこともあるのが現状です。
- ・いまのところは、特段の活動をしてはおりません。今後、学会員の皆様のご要望がでてくるようであれば、検討をしていくこととなると存じます。
- ・現時点では、当学会として研究者の研究と子育ての両立支援のための取組は行っていません。
- ・昨年の年会の男女共同参画ワークショップで海外での子育てしながらの研究の様子を話してもらい、女子院生に好評でした。
- ・現在のところ、学会としては特にありません。昨年学術大会を担当した準備委員会では、子育て世代の研究者(夫婦が同じ学会に参加することもあり得る)が学術大会に参加しやすい環境を準備することも主催者側としての責務であると考え、会場内に託児室を設置したことを付記いたします。
- ・大会時に託児所を設置する以外、特にありません。
- ・育種学会では女性研究者が少なかった経緯もあり、男女共同参画の意識はあまり高くなかった。女性研究者が増加し、また夫婦ともに学会員であるような場合、学会における託児所の未整備によって、発表の機会を減らしていると考えている。ただ、規模が大きくない学会において、少ない利用者のために託児室やベビーシッターを確保することはコスト面で厳しいことも現実である。
- ・内閣府や男女共同参画学協会連絡会の活動に協力させて頂いている状況で、特に本会の活動というものは此れからの課題と思っています。
- ・電気学会内に理事会直轄の「男女共同参画推進特別委員会」を設置し、平成20年12月までの2年間で、より多くの女性に学会活動を推進していただくには、どうしたら良いのか、電気学会における現状分析・問題提

- 起・今後の改善推進方策・具体的活動計画から企画立案実行までを検討することとなっている。
- ・男女共同参画推進シンポジウムを開催することにより、意識、認識を深める。毎年大会中に開催するようにしている。本年度3回目。
- ・活動状況のポスターを大会中に掲示している。
- ・男女を問わず若手研究者を対象にメンター制度を作って3年目になるが、相談は1件のみである。方法への改善を検討しなくてはならないと考えている。
- ・とくにありません。ただし、女性の意見が運営に積極的に反映されるような体制作りは今後検討していくこととなっております。
- ・当学会において具体的な提案等がなされていないことから、現状では回答する事項がありませんが、学会の発展のためには重要な問題であると思われます。今後、東北大学における現状について周知することを含めて対応していきたいと存じます。
- ・上記の通り託児所を設置することにより、男女ともども子供のいる参加者の便宜をはかることを検討している。
- ・日本金属学会と男女共同参画合同委員会を設置し、活動することになっている。主な活動は、日本金属学会と共同で開催している講演大会(年2回)会期中の託児所設置、およびシンポジウム等の開催などである。
- ・学会としても私自身の意見になりますが、学会が託児所を云々という前に、夫婦間での問題であると、このような男女共同参画問題が起こる以前から思っております。妻の学会大会参加に夫が手助けできぬようでは情けなく思います。やむを得ぬ場合の学会大会参加者に対しては学会事務局が託児所等の開設を行い、研究と子育ての両立支援を行うことは吝かではないと思っております。何か騒ぎ過ぎているような感があります。
- ・恥ずかしながら、いまのところなにもやっていない。
- ・大会期間中に託児所を設置すること以外は具体的に行っている活動はありません。託児所については、利用者から徴収する金額では設置できないので、不足分は学会で負担しています。
- ・弊学会は女性会員が少なく、また会員である期間も短いという状況にあります。この状況は好ましいことではありませんので、改善すべく施策を議論しておりますが、前記状況の原因が託児所等の不備にあるとの認識は今のところございません。しかし、託児所は女性会員のためだけのものでなく、研究と子育ての両立には性別を問わず必要なものと認識されるようになってきていると思われ、弊学会でもいずれ近い将来に議論しなければならないと思っております。
- ・本会は現在、男女共同参画学協会連絡会にオブザーバー学会として登録はしておりますが、今後会員から託児室・託児所の開設希望があれば、検討することとしております。
- ・学会としては、現在のところ、これに対して対応しておりません。
- ・託児室の充実・広報
- ・今は、考えていない。
- ・今後も学会での託児所の開設は続けて行きたい。(学会は各開催校の主導で運営しているため、事情聴取する十分な時間を取れませんでした。)

(4) まとめ

日本の様々な専門領域の学会において、どのような形態で託児所・託児室を開設しているのか、また両立支援に向けどのような活動を行っているのかについて、各学会事務局を対象としたアンケート調査の結果、41%の学会において託児所・託児室の開設がなされており、両立支援に向けた様々な試みが検討されている点が明らかとなった。また、託児室・託児所の開設形態も多様であり、料金の設定や開設時間等、学会ごとに利用者の必要性を考慮して対応している様子が看守された。その一方で、いくつかの課題も明らかとなっている。例えば、急な申し込みに対する対応や十分な申込期間の確保といった受け入れ態勢の柔軟性、学会

会場と託児所・託児室との距離的な利便性、受け入れる子どもの年齢の問題、予算的課題、託児内容の充実、といった点は、川内けやき保育園の有効利用に向けた検討課題としても重要な点であると考えます。今後の課題としてここに報告したい。

○「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査（利用者用）」用紙

<p style="text-align: center;">川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査（利用者用）</p> <p style="text-align: center;">東北大学男女共同参画委員長 野家啓一</p> <p>皆様には東北大学川内けやき保育園をご利用いただきまして、厚く御礼申し上げます。このアンケート調査は、東北大学川内けやき保育園をご利用いただいております皆様からご利用されているご感想をおうかがいし、今後の保育園運営の改善に役立てることを目的として行われます。日頃、ご利用いただいておりますご感想を早速におうかがいできれば存じます。</p> <p>ご回答いただいた調査結果は統計処理を行い、男女共同参画委員会において検討いたしますので、ご回答いただいた皆様にご迷惑をおかけすることはありません。本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただければ幸いです。</p> <p>下記の質問1～5にご回答ください。</p> <p>1・川内けやき保育園の利用形態についてお答えください。①常時保育 ②一時保育</p> <p>2・川内けやき保育園をご利用されている期間についてお答えください。 ① 1年以上 ② 6ヶ月以上1年未満 ③ 6ヶ月未満 ④その他()</p> <p>3・川内けやき保育園を利用された全体的な満足度をお答えください。 ① 非常に満足している ② やや満足している ③ どちらでもない ④ やや不満である ⑤ 非常に不満である</p> <p>4・川内けやき保育園につきまして、ご意見・ご感想・ご要望がありましたらお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>	<p>5. 今後、両立支援のために、大学にどのようなことを望まれますか。ご意見、ご要望をお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>ご協力ありがとうございました。</p> <p>本アンケート調査に関するご意見、ご質問等ございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。</p> <p>東北大学大学院教育学研究科 教授 生田久美子（東北大学男女共同参画委員会両立支援ワーキンググループ座長） 電話：022-795-6114 e-mail: jkuta@sed.tohoku.ac.jp</p>
--	---

○「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査（職員用）」用紙

<p style="text-align: center;">川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査（職員用）</p> <p style="text-align: center;">東北大学男女共同参画委員長 野家啓一</p> <p>皆様には東北大学川内けやき保育園の運営にご尽力いただきまして、厚く御礼申し上げます。このアンケート調査は、東北大学川内けやき保育園の運営にたずさわっていただいております皆様からご意見をおうかがいし、今後、大学が研究者の両立支援を行っていく際の参考にさせていただくことを目的として行われます。日頃、本学の保育の活動にいただいております視点から、両立支援の在り方について早速におうかがいできれば存じます。</p> <p>ご回答いただいた調査結果は統計処理を行い、男女共同参画委員会において検討いたしますので、ご回答いただいた皆様にご迷惑をおかけすることはありません。本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただければ幸いです。</p> <p>下記の質問1～12にご回答ください。回答はあてはまる番号を○でかこってください。</p> <p>1. 川内けやき保育園の施設・設備についての感想をお答えください。 ① 非常に満足している ② やや満足している ③ どちらでもない ④ やや不満である ⑤ 非常に不満である</p> <p>設備につきまして、ご意見・ご感想・ご要望をお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>	<p>11. 川内けやき保育園の可能性についてご意見をお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>12. 大学に対して、何かご意見・ご要望がありましたらお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>ご協力ありがとうございました。</p> <p>本アンケート調査に関するご意見、ご質問等ございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。</p> <p>東北大学大学院教育学研究科 教授 生田久美子（東北大学男女共同参画委員会両立支援ワーキンググループ座長） 電話：022-795-6114 e-mail: jkuta@sed.tohoku.ac.jp</p>
---	---

○「学会等における託児室・託児所の利用環境に関するアンケート調査」用紙

<p style="text-align: center;">学会等における託児室・託児所の利用環境に関するアンケート調査</p> <p style="text-align: center;">東北大学男女共同参画委員会委員長 野家啓一</p> <p>拝啓 初秋の候、ますます御健勝のこととお喜び申し上げます。</p> <p>この度は、お忙しいところ誠に恐縮ですが、私も東北大学男女共同参画委員会のアンケート調査への協力をお願いしたいと存じます。この調査は、東北大学男女共同参画委員会両立支援ワーキンググループが行っているもので、東北大学の学内保育所である「川内けやき保育園」の改善に向けて学会等での利用を視野に入れた環境整備を行うため、日本の様々な専門領域の学会において、どのような形態で託児室・託児所を開設しているのかにつきまして調査を行うものです。</p> <p>ご回答いただいた調査結果は統計処理を行い、男女共同参画委員会において検討いたしますので、ご回答いただいた皆様にご迷惑をおかけすることはございません。本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただければ幸いです。</p> <p>なお、ご協力いただいた学会の皆様には、調査結果報告を送付させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>下記の質問1～9にご回答ください。回答はあてはまる番号を○でかこってください。</p> <p>1. 貴学会では、学会大会等の集会の際に託児室・託児所を開設していますか。 <input type="radio"/> ① 開設している <input type="radio"/> ② 開設していない</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">質問2～9にお 答えてください。</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">質問7, 8, 9にお 答えてください。</div> </div> <p>2. 託児室・託児所の開設はどのような形態で行っていますか。 <input type="radio"/> ① 業者に委託している <input type="radio"/> ② 事務局の大学の保育所を利用して行っている <input type="radio"/> ③ その他（具体的に回答ください：_____）</p> <p>3. 託児室・託児所の利用は有料でしょうか、無料でしょうか。 <input type="radio"/> ① 無料 <input type="radio"/> ② 有料（利用料金は_____円でしょうか、_____円）</p> <p>4. 利用者数は何名くらいでしょうか。 <input type="radio"/> ① 0～5名程度 <input type="radio"/> ② 6～10名程度 <input type="radio"/> ③ 11～20名程度 <input type="radio"/> ④ 20名以上</p>	<p>5. 開設時間をお聞かせください。 <input type="radio"/> ① 学会の開催時間通り <input type="radio"/> ② 9時頃～午後5時頃 <input type="radio"/> ③ 利用者の希望に合わせて <input type="radio"/> ④ その他（_____）</p> <p>6. 食事等はどのようになっていますでしょうか。 <input type="radio"/> ① 利用者が用意する <input type="radio"/> ② 託児室・託児所で用意する <input type="radio"/> ③ その他（_____）</p> <p>7. 学会での託児室・託児所の開設に関する規約等はございますでしょうか。ある場合はどのような規約か内容を知らせてください。 <input type="radio"/> ① ある <input type="radio"/> ② ない</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-top: 5px;"></div> <p>8. 学会での託児室・託児所の開設に関しまして、利用者等からどのようなご意見ご感想ご要望が寄せられているでしょうか。よろしかったらお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-top: 5px;"></div> <p>9. 学会として、研究者の研究と子育ての両立支援に向けて考えておられることや活動されておられることがありましたらお聞かせください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-top: 5px;"></div> <p>ご協力ありがとうございました。</p> <p>本アンケート調査に関するご意見、ご質問等ございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。</p> <p>東北大学大学院教育学研究科 教授 生田久美子（東北大学男女共同参画委員会両立支援ワーキンググループ座長） 電話：022-795-6114 e-mail: jkuta@aed.tohoku.ac.jp</p>
--	---

7. 平成 18 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

◎副学長（男女共同参画・学術情報担当）	野 家 啓 一
○総長特別補佐（男女共同参画担当）	大 隅 典 子
文 学 研 究 科・教 授	佐 竹 保 子
教 育 学 研 究 科・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	山 下 正 廣
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	川 又 政 征
農 学 研 究 科・教 授	遠 藤 宜 成
国 際 文 化 研 究 科・教 授	深 澤 百 合 子
情 報 科 学 研 究 科・教 授	徳 山 豪
生 命 科 学 研 究 科・教 授	山 本 和 生
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・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	栗 原 和 枝
国 際 交 流 セ ン タ ー・助 教 授	助 川 泰 彦
学 生 相 談 所・教 授	吉 武 清 實
総 務 部 長	大 友 久 雄

◎ 委員長 ○副委員長

平成 18 年 4 月 25 日

第 43 回 委員会開催

1. 各WG座長の選出について

委員の交代に伴い次のとおり座長を選出した。

- | | |
|---------------|-----------------|
| ・実態調査WG | ・・・塩入諭委員(通研) |
| ・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 | ・・・徳山豪委員(情報) |
| ・中期目標・報告書作成WG | ・・・佐竹保子委員(文) |

2. 大学等の男女共同参画ネットワークについて

辻村副委員長より「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について(案)」並びに「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(案)」について説明があり、了承された。

3. 第 5 回男女共同参画シンポジウムについて

本年度は、10 月 15 日(日)仙台国際センターで開催することが了承された。

平成 18 年 4 月 26 日

沢柳賞公募開始

- ・応募締切 平成 18 年 6 月 30 日

平成 18 年 5 月 31 日

第 44 回 委員会開催

1. 平成 18 年度活動目標について

各WG座長より今年度の活動目標について説明があり、了承された。

また、平成 17 年度報告書において次年度へ向けての取り組みとして提言のあった下記について確認された。

- ・教職員のジェンダーバランス改善策の立案・実施
- ・「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」にかかる推進室との連携、全学的な協力体制の確立
- ・「大学等の男女共同参画ネットワーク」の拡大強化

2. 内部監査報告(男女共同参画の推進状況)について

野家委員長より内部監査の結果について報告があった。また、所見の中で検討することが望ましいとされた、育児休業を取得した任期付教員の任期の取扱いについては、今後、委員会において検討し提案していく旨の発言があった。

3. 杜の都女性科学者ハードリング支援事業について

小谷教授より平成 18 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に本学の提案した「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択された旨報告があった。なお、女性研究者育成支援推進室と委員

会との関係については、連携を密にする必要性が確認された。

4. 第5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のパネリスト及び基調講演者について、「女性研究者支援モデル育成」に採択された機関の中から依頼準備中である旨報告があった。

平成18年7月3日

第45回 委員会開催

1. 育児・介護休業制度の検討について
野家委員長より育児・介護休業制度の検討について説明があり、検討は女性研究者育成支援推進室が主体となって行うことが確認された。
2. 沢柳賞受賞者の選考について
徳山奨励制度WG座長より選考委員会の委員について説明があり、承認された。選考結果については次回委員会、シンポジウムの開催日程の関係からメール会議とすることが了承された。

平成18年9月8日

第46回 委員会開催

1. 第5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、ポスター及びパンフレットの作成については広報WGに一任することが了承された。
2. 沢柳賞受賞者の決定について
徳山奨励制度WG座長より先にメール会議で承認された選考結果について報告があり、以下のとおり受賞者が確認された。
 - A. 研究部門: 吉田 浩 氏
 - B. 活動部門(2件): 遠山 智子 氏、海老原 孝枝 氏
 - C. プロジェクト部門: 橋本 鉦市 氏

平成18年10月15日

第5回東北大学男女共同参画シンポジウム

「女性研究者の育成と支援、その施策」

- ・第4回沢柳賞授賞式
- ・第2回沢柳賞受賞者成果報告講演

平成18年11月16日

第47回 委員会開催

1. 短時間勤務制度の検討について
大隅副委員長より短時間勤務制度(案)の概要及び検討事項等について説明があった。次いで、生田両立支援WG座長及び塩入実態調査WG座長より各WGでの検討結果について報告があり、意見交換が行われた。なお、大隅副委員長より検討事項については各所属部局のWGで検討したい旨依頼があり、次回委員会で報告することとされた。
2. 川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査案について
生田両立支援WG座長よりアンケート調査案について説明があり、学会等を対象にしたアンケートについては質問項目を再度WGで検討し、了

承を得た上で実施することとした。

3. 11月6日以降の新体制について

野家委員長より11月6日以降の新体制について説明があり、大隅副委員長が総長特別補佐(男女共同参画担当)に就任した旨報告があった。

4. 国費留学生の出産・育児による休学について

野家委員長より国費留学生の出産・育児による休学について、工学研究科長より委員会での検討を依頼された旨説明があり、国の制度における類似の事例の有無について確認することとした。

5. 育児休業制度の問題点の検討結果について

塩入実態調査WG座長より平成17年度育児休業アンケート結果における育児休業の問題点の検討結果について報告があり、同制度の周知の必要性が確認された。

平成18年12月13日

第48回 委員会開催

1. 男女共同参画委員会規程の一部改正について

野家委員長より11月6日付で大隅副委員長が総長特別補佐(男女共同参画担当)に就任したことに伴い、男女共同参画委員会規程の一部を改正したい旨提案があり、承認された。

2. 短時間勤務制度の検討について

大隅副委員長より、各部局での検討結果について報告があった。併せて同副委員長より、各部局からの意見、要望等を参考に引き続き検討していくこと及び追加意見については同副委員長宛にメールにて提出願いたい旨説明があり、了承された。

3. 相談窓口の試行継続の是非について

吉武相談窓口WG座長より男女共同参画相談窓口の利用状況から試行継続の是非についてWG内にて検討した内容が報告された。審議の結果、窓口の役割や名称等について、両副委員長及びWG内において引き続き検討することとした。

4. 平成18年度男女共同参画委員会報告書について

佐竹中期目標・報告書作成WG座長より、報告書作成の日程・内容及び様式について説明があり大筋で了承された。

5. 第5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。

平成19年1月19日

第49回 委員会開催

1. 平成18年度男女共同参画委員会報告書について

佐竹中期目標・報告書作成WG座長より、本年度報告書の掲載内容及びスケジュールについて説明があり、了承された。また、各委員より部局での取組みについて報告があり、意見交換が行われた。

2. 男女共同参画に対する部局長アンケートについて

大隅副委員長より調査結果について説明があり、意見交換が行われた。

なお、野家委員長より、新職階制度の導入に伴う任期制教員の業績評価については評価分析室でも検討している旨付言があった。

平成 19 年 3 月 7 日

第 50 回 委員会開催

1. 短時間勤務制度案について

大隅副委員長より、短時間勤務制度案について説明があり、「育児のための短時間勤務制度の試行についての解説(案)」及び「育児のための短時間勤務制度の試行に関する協定書(案)」が了承された。

2. 任期制教員の産休・育休に伴う任期延長について

野家委員長より、任期制教員の産休・育休に伴う任期の延長について説明があり、審議の結果、委員会より人事部へ提案することが了承された。

3. 平成 18 年度男女共同参画委員会報告書について

佐竹中期目標・報告y祖作成WG座長より

4. 平成 19 年度男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の公募について

野家委員長より公募要項(案)並びに公募ポスター(案)について説明があり、意見交換後、昨年度と同様に作成することで了承された。

5. 第6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、平成19年11月17日(土)仙台国際センターにて開催予定である旨説明があり、了承された。

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 (作成中)

報告書の概要	対応策	備考
1. 全学的アピールの採択と部局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 ・ジェンダー学研究関連講座担当候補者リストの作成	・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 4 コマ開講 ・平成 19 年度 3 コマ開講	学務審議会との連携
(2) ・男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・学務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	・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、平成 18 年 10 月 15 日とシンポジウムを 5 回開催	広報WG 学務審議会との連携
(3) ・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。)	奨励制度WG
・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	・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	
(4) ・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 ・沢柳賞プロジェクト部門受賞者は 2 年後のシンポジウムにて成果報告講演を行う。(第 3 回シンポジウムより実施) ・平成 17 年度の東北大学百周年記念セミナー (第 5 回) 第二部において「日本の家族、企業、社会の未来とジェンダー」と題するシンポジウムを開催した。	総務部総務課

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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 総長特別補佐、総長特任補佐への女性教員の就任 	
(2)・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官の登用	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会へ報告済(14.7.22)。 	
(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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「東北大川内けやき保育園」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る。 ・ 「次世代育成支援対策推進法」に基づき、労働者が仕事と子育ての両立を図れるよう必要な雇用環境の整備に取り組む等、次世代育成支援対策のための「一般事業主行動計画」を平成17年4月1日に策定した。 ・ 次世代育成にかかる諸制度等(母性保護、育児休業、休暇、超過勤務制限、出産費用の給付など)を積極的に活用できるように、子育てを行う職員への支援に関する情報を人事部ホームページに掲載した。 ・ 育児部分休業の拡大による弾力的措置として、育児のための短時間勤務制度が平成19年4月1日より施行。 	

報告書の概要	対 応 策	備 考
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備		
(4) ・設備の改善(女性用トイレの増設、更衣室の整備等)	・(6(3)と同様)	
(5) ・労働時間の短縮 ・ワークシェアリング ・在宅勤務制度などの導入	・時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知している。 ・就業規則(育児休業規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内としている。	
(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	・(6(6)と同様)	
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策		
(1) ・学内保育園の具体的な調査・検討	<ul style="list-style-type: none"> ・「東北大学川内けやき保育園」開園(17.9.1) ・平成18年度に「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査」を実施した。 	両立支援WG
(2) ・育児休業制度の運用システムの改善 ・産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度は、「育児休業に関する意識調査」を全学教職員を対象に実施。 ・平成14年4月以降、対象となる子の年齢が3歳に引き上げられたことに伴い、任期1年の臨時的任用職員制度に加え、任期付き採用職員制度が導入されたが、平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 ・平成18年7月以降、産前産後を事由とする特別休暇に伴う代替職員の補充に対し、一定の要件のもと、財政的支援を行うこととした。 	実態調査WG
(3) ・介護サービスの態様を検討		<ul style="list-style-type: none"> ・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とした。

報告書の概要	対応策	備考
(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。	
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)	ハラスメント全学相談 窓口との連携
(2)・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制 度の設置	・今後検討	
11. 教職員の旧姓使用の拡大		
・旧姓使用者の便宜を検討	・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

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、地方公共団体及び国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的な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中心大学 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。

これをうけて、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。

「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。



東北大学

第5回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット

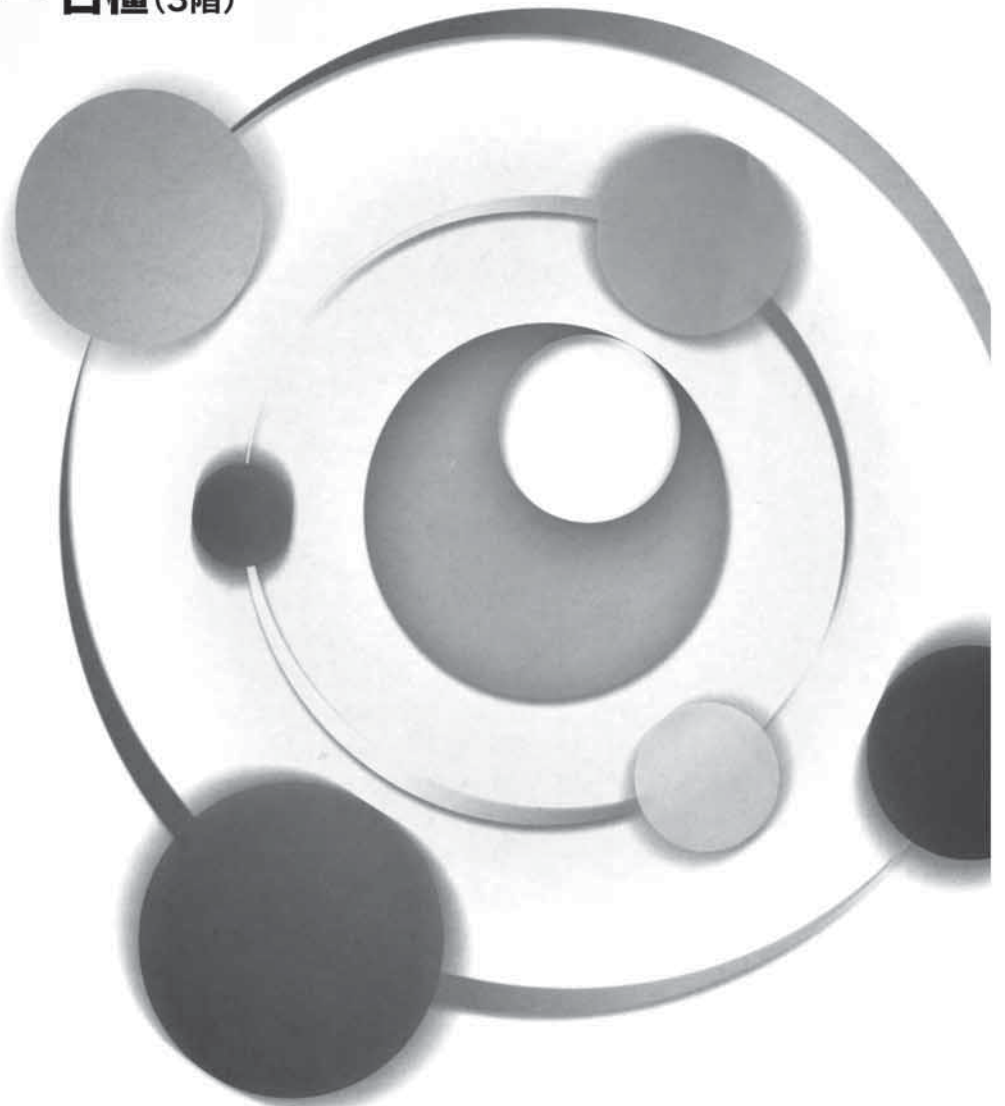
資料5

第5回 東北大学男女共同参画シンポジウム

大学における女性研究者の 育成と支援、その施策

2006年**10月15日**(日) 10:00~16:00

会場: 仙台国際センター 白樫(3階)



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/>

ごあいさつ



東北大学
総長

吉本 高志

本日、第5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名の女子学生に対し理学部への入学を許可いたしました。そのような伝統と実績のもと、本学では平成13年に全学的組織として男女共同参画委員会が発足し、平成14年9月に公表された「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を指針として、シンポジウムの開催、「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の創設、アンケートによる実態調査、相談窓口の設置、そして昨年の「川内けやき保育園」の開設など、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に全学をあげて取り組み、さらに男女共同参画推進のための大学間ネットワークの形成に邁進してまいりました。そして、本年7月には科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の一つとして、本学の「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」が採択され、その実現へ向けて「女性研究者育成支援推進室」を中心に活動を開始しております。この事業では、自然科学系分野を中心に、出産・育児・介護支援、さまざまな環境整備、そしてサイエンス・エンジェルらによる次世代支援などが実施される予定であり、今後の成果を大いに期待しているところです。

さて、本日の東北大学男女共同参画シンポジウムは、平成14年から毎年開催してまいりましたシンポジウムの第5回目にあたります。今回は平成18年度沢柳賞の授賞式に引き続き、「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」をテーマに、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。「女性研究者が育つ環境づくりを目指して」と題する基調講演をお引き受け下さいました板東久美子内閣府男女共同参画局長は、わが国における男女共同参画推進行政の第一線に立っておられる方で、本日は大変お忙しい中をご出席いただきました。また、パネリストをお願いしている皆様は、今回スタートしましたモデル事業において、各大学でその実施運営に直接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、わが国の大学において、女性研究者を育成するための支援方法と具体的施策について、また行政ならびに各大学における取り組みの現状と克服すべき課題について、さらには今後の実りある展望について、学内外の皆様とともに考え、意見を交換す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念いたしまして挨拶とさせていただきます。

平成18年10月15日

- 10:00 **開会宣言** 東北大学 総長 吉本 高志
-
- サイエンス・エンジェル任命式**
第4回沢柳賞 授賞式 (司会:情報科学研究科 教授 徳山 豪)
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 経済学研究科 助教授 吉田 浩氏
「男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究」
◆活動部門 理学研究科 教育研究支援者 遠山 智子氏、鈴木 美智子氏
助手 玉江 京子氏
「理学研究科での『女子学生支援の取り組み』」
病院 「子育てに関する女性医師の会」代表
(医員) 海老原 孝枝氏
「子育てに関する女性医師のテーラーメイド勤務体系確立の試み」
◆プロジェクト部門 教育学研究科 助教授 橋本 鉦市氏
「女性研究者のキャリア展開とその制度的環境」
- 受賞講演** (司会:情報科学研究科 教授 徳山 豪)
「男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究」
研究部門受賞者 吉田 浩氏
「理学研究科での『女子学生支援の取り組み』」
活動部門受賞者 遠山 智子氏
「子育てに関する女性医師のテーラーメイド勤務体系確立の試み」
活動部門受賞者 海老原 孝枝氏
受賞の言葉 プロジェクト部門受賞者 橋本 鉦市氏
- 第2回(平成16年度)沢柳賞プロジェクト部門受賞者の成果報告講演**
「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 教授 福土 審氏
「ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景」
大阪府堺市 職員 三隅 多恵子氏
- 11:50 **ポスター講演・昼食**
-
- 13:00 **大学における女性研究者の育成と支援、その施策**
-
- 基調講演** (司会:法学研究科 教授 辻村 みよ子)
「女性研究者が育つ環境づくりを目指して」
内閣府男女共同参画局長 板東 久美子氏
- パネルディスカッション**
パネリスト(敬称略):
有賀 早苗(北海道大学 副理事・教授・女性研究者支援室長)
登谷 美穂子(京都大学 女性研究者支援センター 特任教授)
森 光昭(熊本大学 理事・男女共同参画委員会委員長)
小谷 元子(東北大学 教授・女性研究者育成支援推進室副室長)
- 16:00 **閉会挨拶** 委員長 野家 啓一

総合司会:経済学研究科 助教授 福嶋 路

平成18年度
「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年度に、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でいます。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部門からなり、審査においては、男女共同参画に関連する研究や活動の奨励、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。第4回に当たる本年度も公募によって課題を募り、その結果、研究部門に4課題、活動部門に3課題、プロジェクト部門に6課題の計13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、審査の講評と併せてご報告いたします。

◇研究部門:「男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究」

経済学研究科 助教授 吉田浩

少子・高齢化の社会・経済に及ぼす影響と、それに対する政策効果を経済学的手法で分析し、育児休暇や父親の育児参加の社会的意義など、男女共同参画社会の実現に向けた提言を学術的に説得力のある手法で行っており、大きなインパクトを持つ研究として評価された。

◇活動部門:「理学研究科での『女子学生支援の取り組み』」

理学研究科 教育研究支援者 遠山智子、鈴木美智子、助手 玉江京子

理系部局における女性研究者の比率向上に向け、研究生生活環境の整備に取り組み、女子休憩室の運用、女子学生のお茶会など、日常生活やメンタル面での具体的かつ地道な支援を行い、その活動は学生にも高く評価されていることから、男女共同参画への積極的貢献としてその意義が認められた。

◇活動部門:「子育てに関する女性医師のテラーメイド勤務体系確立の試み」

東北大学病院 子育てに関する女性医師の会 代表(医員) 海老原孝枝

女性医師の出産・子育てと勤務の両立に関わるさまざまな問題点を解消するため、本人および家族の支援状況に応じた勤務体系の確立を目的とする活動である。すでに具体的な施策の提案と施行を開始しており、男女共同参画の実現へ向けた優れた実践として高い評価を受けた。

◇プロジェクト部門:「女性研究者のキャリア展開とその制度的環境」

教育学研究科 助教授 橋本鉦市

女性研究者のキャリアパスに関して、東北大学をフィールドにして調査し、科学のおよび社会的分析を行う計画である。男女共同参画社会におけるキャリアパス形成を支援する施策の提示を目標とする研究であり、本学のみならず、広くわが国の女性研究者育成を促進する意義をもつ点が高く評価された。

基調講演

略歴

1977年 東京大学法学部卒業。同年4月文部省入省。
文部省大学局大学課、文化庁文化庁著作権課、東京大学庶務部国際交流課長、衆議院法制局参事、文部省高等教育局企画課課長補佐、大学課課長補佐、大臣官房人事課副長、人事課調査官、高等教育局視学官を経て
1994年 文部省学術国際局国際企画課教育文化交流室長
1995年 同 生涯学習局婦人教育課長
1996年 文化庁文化庁著作権課長
1998年 秋田県副知事
2000年 文部省教育助成局財務課長
2001年 文部科学省初等中等教育局財務課長、同 高等教育局高等教育企画課長
2003年 同 大臣官房人事課長
2004年 同 大臣官房審議官
2006年7月より現職。



女性研究者が育つ 環境づくりを目指して

内閣府男女共同参画局長

板東 久美子

我が国において、女性研究者数は10万に及ばず、研究者全体における比率は約12%で、国際的に見ても女性割合は小さい。特に、理工系における割合は極めて小さいし、上の職になるほど女性の割合は小さくなっている。このような状況の原因としては、女性のライフサイクルと研究者の採用・昇進・評価などの制度と合わない点があること、研究と出産・育児等が両立するような支援や環境整備が不十分であること、人事における客観性・透明性・開放性が不十分であること、男女の固定的役割分担意識が根強くあること等の様々な点が挙げられる。

しかし、今、この女性研究者をめぐる状況は大きな転換点を迎えている。知識基盤社会の進展、グローバル化、競争の激化、少子高齢化・人口減少の進行など我が国の社会経済の様々な変化が、優れた多様な人材の育成・確保を求めており、研究分野での女性の参画、女性研究者の育成環境づくりを促す方向に風を吹かせている。政府の具体的な取組みもようやく始まった。昨年末に決定された男女共同参画基本計画(第2次)にも2020年までに指導的な地位にたつ女性の割合を30%にという目標や科学技術分野の女性の参画の拡大がうたわれ、本年3月に決定された第3期科学技術基本計画にも、女性研究者の活躍促進が盛り込まれ、2015年の各機関の女性研究者採用の数値目標を自然科学系全体で25%とした。科学技術振興調整費による女性研究者の育成・支援プログラムの実施、競争的資金・特別研究員などの制度の弾力化や評価の改善など様々な施策も実施されつつある。大学・研究機関・企業においても、多様性を確保し、研究と家庭との両立環境を充実する取組みが始まりつつある。女子生徒が理工系に進むことを促すようなプログラムも始まりつつある。官・学・産・民の様々なプレーヤーによるこれらの取組みを着実に広げ、全体として女性研究者が育ち、活躍できる基盤を築くための重要な時期に我々は立っている。

本講演においては、このような女性研究者をめぐる現状と課題を概観し、女性研究者が育ち、活躍する環境づくりの必要性和、そのための政府をはじめとする様々な分野における動きを展望したい。

北海道大学による男女共同参画の取り組み

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」委託事業 (北海道大学)

「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」実施内容

Girls,
Be Cheered!

目標: “20% by 2020” (Triple Twenties 計画)
北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%に!



支援策全体の
企画・立案・推進、
進捗状況の管理・見直し

女性研究者支援室の新設

特任教授、女性副理事
協力教員、事務スタッフ

女性研究者に特化した
各種支援・情報等の
ワンストップ窓口サービス

女性研究者活躍のための 環境整備

Needs を Seeds にした
支援を展開

女性研究者増員のための 具体的取り組み

- 女性研究者ネットワークの構築
- メンタリングシステムの構築
- 女性研究者が抱える問題やライフワーク
バランス等への意識改革プロモーション
- 産休・育休等の研究教育代替・補助のための
人材需給システムの構築
- 保育園、育児休業制度等の改善

- ポジティブアクション北大方式による
女性教員の採用・昇任促進
- 女子大学院生・女子学生の博士課程進学
および研究者チャレンジ支援
- 女子大学院生による女子中高生の理系
進路選択支援の展開(道内各地)
- 離職中の潜在的な女性研究者の復帰支援

○北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援(若手研究者カップルの同居支援)

新設する女性研究者支援室 (FResHU) を中心に多様な支援を有機的に統合・推進して、1) 様々なキャリアおよびライフステージにおいて将来の展望を持って研究に取り組める女性研究者活躍のための環境整備と、2) 教員・学生・中高生まで幅広い層を対象とした女性研究者増員のための具体的取り組みの推進により、北大全研究者の中の女性研究者比率を2020年までに20%にする(“20% by 2020”、Triple Twenties 計画) よう努めていく。

女性研究者の横のつながり

異部局・異分野間の交流



◎女性研究者を孤立させない

- ・ 出産・育児・介護等の期間に研究教育業務の代替・補助にあたる人材を速やかに採用できるような研究教育人材需給システムを設立し、離職中の潜在的な女性研究者の活用・研究復帰を促進するとともに、女性研究者が潰れることなく出産・育児期や介護負担を乗り越えられるよう支援する。
- ・ 北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援・研究者カップル家庭形成期同居支援策の推進により、加速する流動性の下で若手研究者の研究活性化と次世代育成促進の両立支援を図る。
- ・ 本学女子学生・院生による女子中高生の理系進路選択支援イベントを道内各地で展開し、次世代女性研究者の育成に努める。

<北大提案の特色>

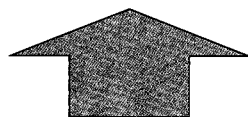
- ・ 本学独自のポジティブアクション北大方式(女性教員採用に伴う部局管理人員費負担の軽減)により女性教員の健全かつ有効な採用・昇任促進を図る
- ・ 女性研究者ネットワークを構築し、情報の共有やメンタリング等に活用する。
- ・ 女性研究者が抱える問題への認識およびワークライフバランスを考えた就業態”Efficient-Sufficient Biz”の提唱等に関する意識改革プロモーションを、上級管理職・教員・研究者だけでなく職員・学生を含めて全学的に推進する。



北海道大学 女性研究者支援室
Support Office for Female Researchers
in Hokkaido University

女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」 8つのプログラム

事業	プログラム	期待される効果
交流 啓発 広報	プログラム1: 女性研究者の増加とキャリア促進のための支援 ◆ 女性研究者と学部生との交流会 ◆ 小・中・高校への出前講義	▶ 環境改善 ▶ 男性意識改革 ▶ 女性研究者志願者増加  @MPC
	プログラム2: 女性研究者支援のための啓発・広報活動 ◆ 環境改善に資するための女性研究者・学生の動向調査 ◆ 広報誌の発行 ◆ ホームページによる広報活動 ◆ 男性の意識改革を促す企画の実施 ◆ 女性研究者のライフサイクルに関する講義の開講	
相談 指導	プログラム3: 女性研究者および関連する環境に対する相談窓口の設置 ◆ 女性研究者固有の問題に対する相談窓口 ◆ 女性共通の問題に対する相談窓口 ◆ 育児・介護などに対する情報提供窓口	▶ 精神面のケア ▶ 情報の提供 ▶ ロールモデルの提示
育児 介護 支援	プログラム4: 患児保育施設の設置 ◆ 医学部付属病院との連携による患児の病中・後保育施設の設置	▶ 家庭における負担軽減  @MPC
	プログラム5: 女性研究者のための多目的スペースの設置 ◆ シンポジウムなどの託児室の設置 ◆ 女性研究者の情報交換の場の設置 ◆ 女性研究者の各種団体の会議場所の提供	
柔軟な 就労形態 による 支援	プログラム6: 勤務体系の柔軟化 ◆ 部分勤務制度の導入の検討	▶ 研究活動持続性の保障  @MPC
	プログラム7: 産休・育休中における研究・実験補助者の雇用 ◆ 研究補助者の雇用による研究支援 ◆ 非常勤講師やTAの雇用 ◆ 実験補助者の雇用	
	プログラム8: 在宅でのオンラインジャーナル閲覧の援助 ◆ 育児や介護、育休期間中のオンラインジャーナルのアクセスを可能にする	



京都大学女性研究者支援センター
京都府・京都市
関連 NPO 法人等との連携

熊本大学による男女共同参画の取り組み

「地域連携によるキャリアパス環境整備」

1 機関の現状

熊本大学における女性研究者数は、平成18年現在114名(教員全体に占める割合12%)である。ライフサイエンス分野においては、修士課程に在籍する女子学生割合49%に比べると、博士課程に在籍する女子学生割合が22%、ポスドクの女性比率が16%、そして女性教員比率が15%と学生から教員へとアカデミックキャリアパス形成のステップを追って、女性比率が減少していく。このことは、研究と育児・介護の両立において障壁が存在していると推測され、女性研究者が育つキャリアパスの環境整備に当たり改善策を講じることが必要である。本学は、能力・業績・適性に基づき、公平に女性研究者の採用を進める方針を中期計画に示しており、今後も女性研究者を増加させていくこととしている。また、本学では、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定し、環境整備を図ってきた。しかし、仕事と子育ての両立の実現及び女性の能力活用については、現状は未だ満足とは言えない状況にあり、このような環境の改善には組織的取り組みが不可欠である。また、次世代育成支援の行動計画において「男性の育児参加の促進」を謳っているが、その実現には男女共同参画社会の実現を目指した組織的な制度改革や予算措置を伴う支援策が不可欠である。

2 計画構想

本計画では、女性研究者が育つキャリアパス環境整備事業を次の5項目の実施による制度改善・意識改革・キャリアパス環境整備を目指す。この取り組みに当たり、熊本県男女共同参画センター、子育て支援NPO、地域企業と緊密に連携しながら推進する。なお、(3)については、ライフサイエンス関連部局で当初実施し、速やかに他部局への拡大を図る。

- (1) コーディネーターを配置し全学的な男女共同参画を推進する。また、全学的な意識改革を進める。
- (2) 勤務体制に関する環境整備:短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを可能にするフレキシブルな勤務制度を整備する。また、勤務緩和を法律が定める小学校就学前までから子供が小学校を卒業するまでの期間へ延長する。
- (3) 両立するための研究代替員の対応、研究費の予算配分としての助成及びITを使った在宅勤務のサポート体制を構築する。
- (4) 地域連携・人材データバンク化によるキャリアパス創出:学生(女性研究者)の就職サポート、夫婦が共に同一地域の大学・研究機関でポストを得るための情報提供、技術職員の人材バンク化を図る。
- (5) 全学的な保育援助システムの整備:学内保育施設の充実及び医学部附属病院と連携した病児保育や地域の子育て支援システムを活用した保育支援サービスを検討し、病児保育、時間外・休日勤務時の保育支援システムを構築する。また、利用者の負担を軽減する支援措置を設ける。

3 達成目標

- (1) 大学の男女共同参画政策を制定し、実施する組織としての男女共同参画委員会を設置する。学内全体に意識改革を定着させる。新たに構築した女性研究者の支援体制は、事業終了後は大学により維持する。
- (2) コーディネーター制度を設置し、職員を対象とした意識啓発セミナー等を定期的で開催する。このミッションステートメントに掲げた目標を達成するため、全学の男女共同参画への意識を高める。
- (3) 女性研究者が育つ環境を整備する:研究と育児・介護両立支援するための勤務制度並びに保育援助システムの整備を全学的に進める。育児・介護に携わる研究者に対する研究代替員の対応などにより、育児・介護期間中の研究者の負担を軽減する。
- (4) 地域連携により、多様なキャリア創出を図り、次世代を担う多様で優れた女性研究者の参入を促進する。ライフサイエンス分野において、新規採用教員のうち女性の占める割合を5年後には、現在の博士課程の女性が占める割合(22%)にまで増加させる。なお、プログラムが終了する3年目終了時には、大学の職員の中からコーディネーターとして専門家が育つようにするとともに、保育施設の整備を完了する。さらに、研究補助業務の委託、研究費の補助、保育援助システムなどの各支援策については、大学の経費負担及び点検評価に基づき、これらの支援制度の維持・充実を図る。これらのことを通して、科学技術基本計画の目標達成に貢献する。

東北大学による男女共同参画の取り組み



東北大学

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事業」(東北大学)

杜の都女性科学者ハードリング支援事業

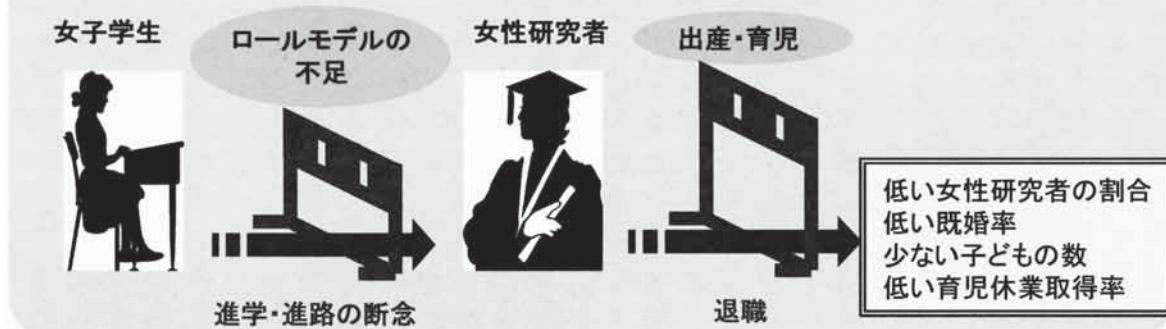


東北大学は旧帝国大学で
初めて女子学生を受入
大正2年(1913年)



現状:女性教員比率 7.8%(平成17年度)

女性科学者のハードル



東北大学女性研究者育成支援推進室

<http://www.morihime.tohoku.ac.jp>

1. 育児・介護支援プログラム

育児と研究の両立を支援

- * 勤務・休業制度の弾力的運用の検討、試行、実施
- * 育児・介護を考慮した業績評価制度の検討と提案
- * 公募による両立推進・支援インセンティブの付与
- * 授業代講、実験補助者等の支援人員の配置
- * ベビーシッター利用経費支援

2. 環境整備プログラム

- * 病児保育施設の拡充(大学病院)
- * 女性用トイレ・休憩室等の整備の提案、助言、補助
東北大学川内けやき保育園(平成17年9月)

3. 次世代支援プログラム

女子院生の支援や研究者を志す女子学生生徒の啓発

- * サイエンス・エンジェル制度
母校への出張セミナー
サイエンスカフェ運営補助
女子学生ネットワークの整備
- * 女性研究者フォーラム

大学各部局

男女共同
参画委員会

大学病院
川内けやき
保育園

学生相談所

21世紀COE
「男女共同参
画社会の法と
政策」

宮城県内男女
共同参画団体

宮城県教委

仙台市教委

各高校

東北大学における男女構成比と推移

(平成18年5月1日現在)

図1. 教員男女構成比

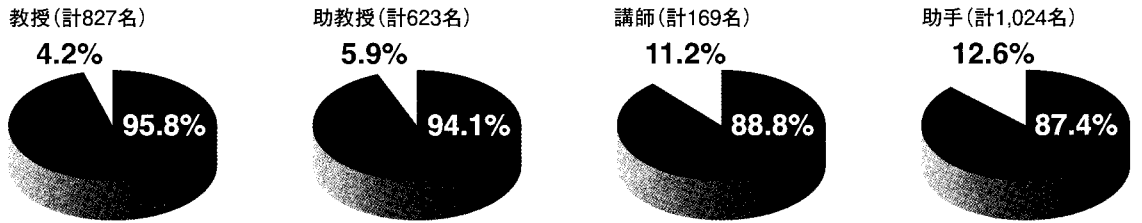


図2. 学生男女構成比

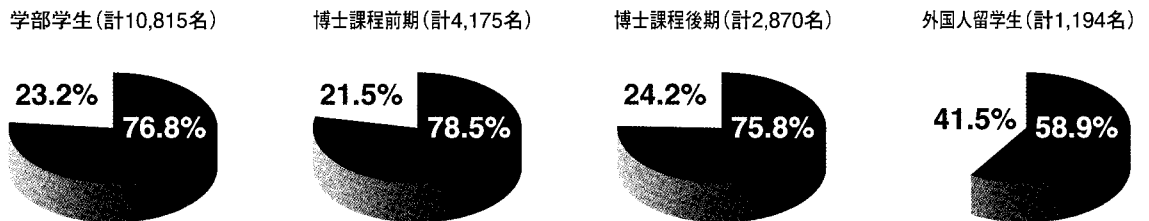


図3. 職員男女構成比

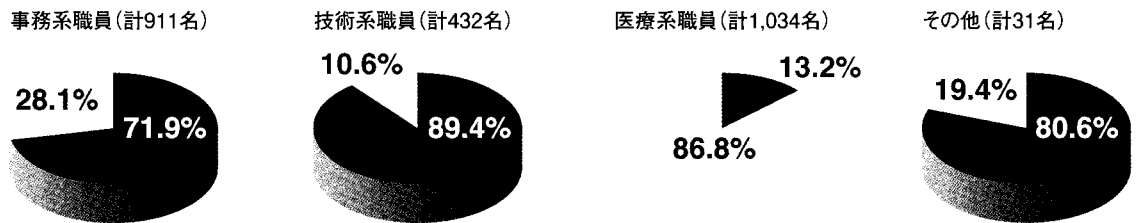
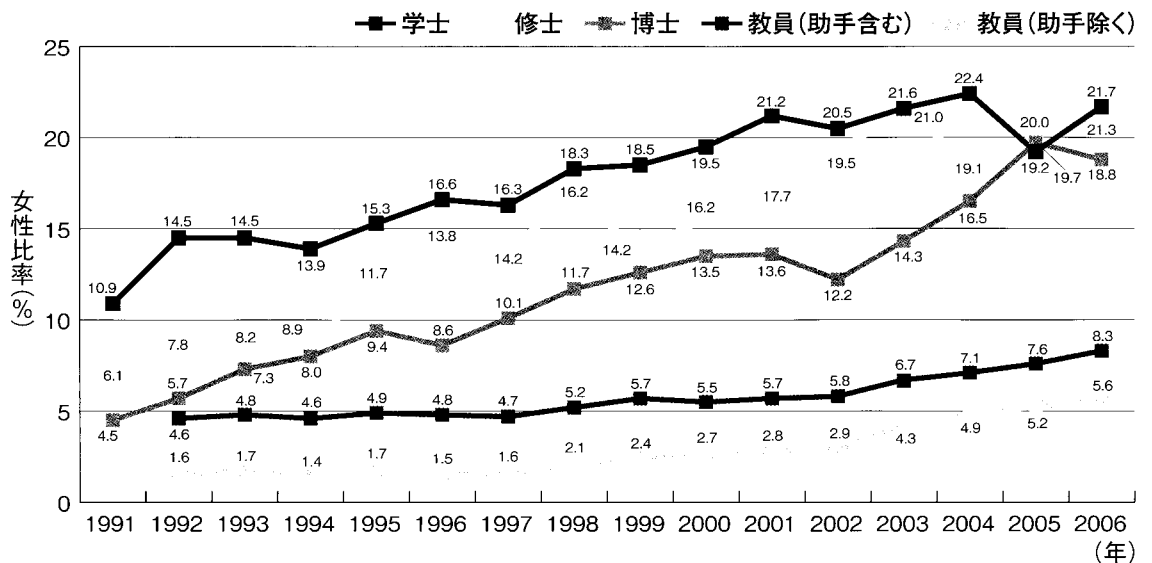


図4. 男女教員・学生 (卒業生・修了者) 推移

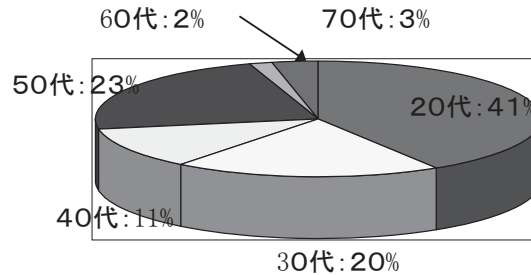
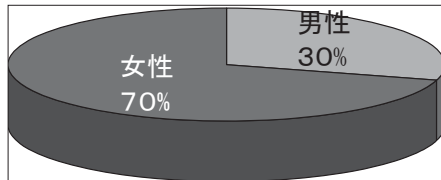


第5回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケートの集計結果

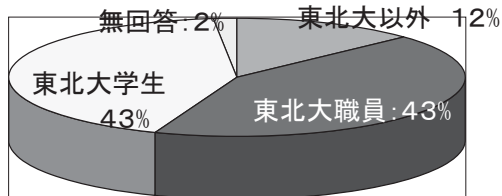
2006.12 男女共同参画委員会・広報 WG

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 140 名のうち、61 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。

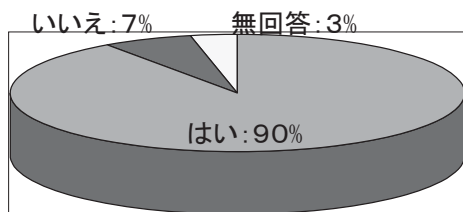


Q2. 職業と、もしよろしければ、会社名、職名等もお教え下さい。

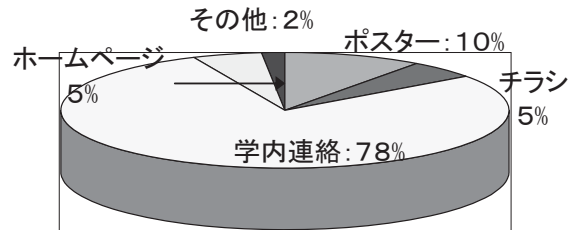


東北大学以外：
愛知教育大学、東京学芸大学、
町立南郷病院、木這子

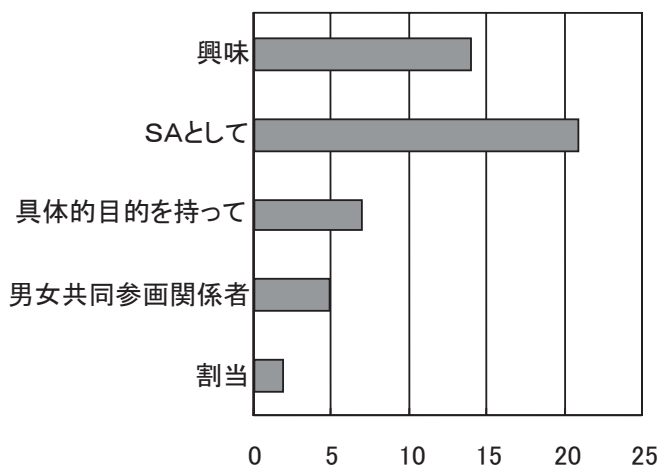
Q3. これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか？



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。



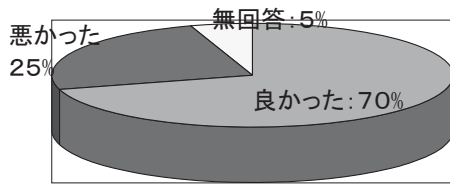
Q5. このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



具体的目的の例:

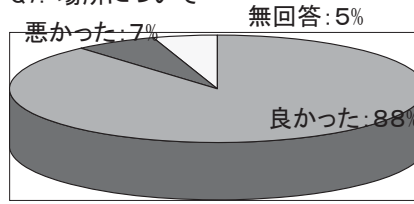
局長の話を知りたいため；女性の働き方について学ぶため；東北大学の取り組みを知りたいため；大学にとって重要と考えるため；科学技術政策でのジェンダーの扱いを知りたいため；研究成果を知りたいため；部局の重要課題と考えるため；支援に具体策を知りたいため；毎年参加

Q6. 日時について



悪かった理由と希望（平日希望、勤務時間帯、午後、9月、大学祭期間中）

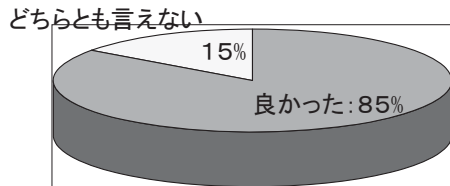
Q7. 場所について



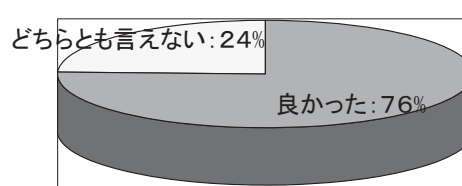
悪かった理由と希望（学内施設、交通の便の良いところ）

Q8. シンポジウムの内容について

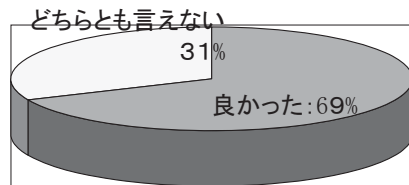
受賞・成果報告講演



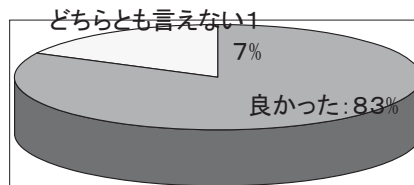
基調講演



パネルディスカッション



全体として



Q9. 内容についての感想(抜粋)

- * 局長の基調講演、各大学の取り組み、いろいろと勉強させて頂きました。
- * パネルディスカッションで各大学の発表時間をもう少しコンパクトにし、討論の時間を十分とっていただき良かった。各大学の取り組み内容は充実しており、発表に値するものだが、簡潔にまとめた方が分かりやすく、よりアピール出来たであろう。
- * 普段なかなか聞くことが出来ない、貴重な話をたくさん聞いて良かった。また、自分がこの先活動していく上で、どのような施策があって、どう取り組んでいけば良いかという点で大変勉強になった。
- * パネルディスカッションが興味深く、これからの自分に有益だと思った。
- * SAとして参加しましたが、受賞講演、パネルディスカッション、基調講演を聞くことで、女性研究者の現状(Data等)と、取組の内容が具体的に理解できました。今後のSAとしての活動を行うに当たり、自分自身、目標と問題点を明確にするのに役立ちました。
- * 私共大学と比べますと、本日の内容は新鮮かつ参考となる施策として具体的に取り組む力強いメッセージをいただきました。ありがとうございました。
- * 現在大学院生として特別なハードルの存在を意識したことはありませんが、海老原先生の話など、今後自身の身に起こる可能性のあるハードルを知り、考えさせられました。しかし現状を知ること意識の改革、未来への期待や決意が喚起され、貴重な経験となったと思います。地域によって問題が違う(北大はカップル問題、京大はDVなど)ということも興味深いことでした。東北大でも東北大ならではの理工系への興味の喚起(SA制度の発足)など、特徴があればあるほど注目されるのだと思います。
- * 今回シンポジウムに参加させていただきましてありがとうございました。感動したことは日本で女性研究者のために政府と大学側が積極的にやっている姿が見えることです。近いうちに女性研究者数が増えること期待しています。
- * パネルディスカッションでもう少し各大学同士の議論が聞きたかった。
- * 全体として理科系の問題が中心だったが、文系の女性研究者もまだまだ少数派だと思います。特に業績評価がわかりやすい理系よりも文系での問題も多くあると思うので、もう少し文系に対する配慮が欲しいと思います。
- * 男女共同参画について、様々な取組が行われていることが分かったが、実際に大学にて、実感することが少ないと思いました。今後期待します。
- * 局長の講演で、政府の方針が理解できました。男女共同社会をつくるには私たちの意識を高めていく必要があると実感した。

- * 今年度は具体的な取り組みが始まっていることが実感できた。今後は全学への周知が必要と思う。
- * 北大の若手研究者パートナー同居支援は女性研究者が結婚後も研究を続ける上でとても良い取り組みであると思う。局長が最後に指摘したように、女性だけでなく男性も含めて男女共同参画を考えていく必要がある。シンポジウムの参加者が男女半々になるぐらい大学内での人々の意識を高める必要がある。SAの役割は良いと思うが、「エンジェル」に女性だけが担うのではなく、男子学生も大学の男女共同参画に関わっていくような仕組みが必要。
- * 分りやすくよかったです。
- * 多様な分野をカバーしており、内容的にも充実していた。最近の問題点とその原因、および取り組みについて大変勉強になった。
- * 大変参考になりました。来て良かったと思います。大学内のここの活動を参考により良い職場環境および働くシステムを整備する必要があると感じました。
- * 職場、家庭での男女共同参画の意義を再認識する重要性・必要性を強く感じました。
- * シンポジウムのタイトルがよくない。お役所的とも言うか、大学の取り組みが具体的に伝わらない。「やりませ」的な印象。

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)


- * "研究者"を中心とした企画が多いが、大学のコア人材として研究者が重要であることは理解できるが、男女共同参画の観点からは、事務系やスタッフの企画も検討すべきではないか。
- * 「男女共同参画」というフレーズを掲げて自分たちの権利や要求を主張し始めた女性に対して、男性が**本当はど**のように考えているか？知りたい。
- * 実際に職員以下(ポスドクなど)の女性研究者と委員会側のディスカッション。
- * まず数字の上では少数の企業の女性研究者の業績、ご本人達が考える女性研究者のおける立場、企業でのニーズ等を語っていただきたい。
- * シンポジウムで日本におけるだけでなく、各国においてどんな風にやっているかのデータがないのでとても残念です。もちろん日本の事情についても重要ですが、他国の政策なども参考になるかもしれません。今後は是非お聞かせ下さい。
- * 企業での女性研究者の割合が少ないという事実を聞き、驚きました。そのため、企業での男女共同参画に対する考えなどを開催する機会、あるいはそれを聞くことの出来る場がともにあつてよいのではないかと思います。
- * 介護に関すること。
- * 取組の現状の紹介だけでなく、女性研究者や男女共同参加の現状に対する実証的な研究と対比させるような現状と対策の整合性を図るような企画があるとよいと思います。
- * ワークバランスについて。
- * 大学の男女共同参画を進めていく上で関連する小中高校や企業でのジェンダー教育、男女共同参画の取り組みと大学の男女共同参画。* 大学の男女共同参画と地方自治体(県政、市政)。* 学生から見た大学の男女共同参画。
- * 次回はぜひ教員の増加を達成した大学などの取り組み事例等を伺いたいです。(本学では18. 10. 1現在16%、2010までに20%達成を目指している。
- * 男性研究者が発言する場を増やしてください。男性の視点に勇気づけられました。
- * 北欧やヨーロッパ(フランスなど)で女性教授や女性社長とかが高いパーセンテージで活躍している例を取り上げ、それがなぜ達成されているか？日本との違いは何なのか、分析し、紹介するなどをしてみては如何でしょうか。
- * 男女共同参画に対する意識改革が本当に必要な人が参加していないのが問題。
- * 毎年参加した聴衆に、次年度もチラシのご送付を頂きたい。

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)

- * 本シンポジウムの存在は大変意義深いものでありますので、今後も継続していくべきかと思ひます。* 卒業生で各方面において活躍されている方々とも本問題について関わればよいと思ひます。
- * SAを始めてから本大学での取り組み等を知ったが、女子学生のネットワークという点から、理学部や機械系では独自にネットワークを持ち活動がなされていた。自分の研究科でも是非このようなネットワークが必要だと思うし、このような情報(共同参画や研究者支援の情報)を教員以下、院生全員にも行き届くような環境が必要だと思う。
- * 「女だから」という理由で不当な扱いを受けたことはあまりないので、私は周囲に恵まれているかなあ〜と思ひます。男女に限らず、個々人の得意分野に応じてチームとして研究生生活を送れる環境が作ればよいと思ひます。
- * 学部・研究科間で温度差がないよう教授陣からの本質的な理解・協力を得ることが必要だと思ひます。
- * 女子院生として、望むこととしては、教員(特に教授、助教授)の意識改革、(女子学生特有の悩みの理解等)です。数値目標(女性研究者20%)も大切ですが、現実的に女子学生が過ごしやすい研究環境を整えて頂きたいです。そうでなければ、SAとして母校への出張セミナー等で女子学生の理系への進学を積極的に勧められないと思ひます。
- * SAとして、「サイエンス・エンジェル」の企画について意見を述べさせていただきます。この企画は女子中高生にとって「理系」に対してのイメージを変えるために必要であると考え、参加できることを幸せに思ひます。
- * 時間はかかりますが、一時も速く"女性"に特化(特別視)された女性の〇〇、△△が開催される必要性のない日本にして欲しいと思ひます。本日の東北大からの教員の皆様の参加者が少ない点が気になりました。

- * 私の所属する歯学研究科においては、男女による差別やジェンダー問題は特になくという意識をしています。むしろ女性教員、女性臨床科に関しては多くの場で女性ならではの活躍をしていますので、よいロールモデルになっていると思います。他学部での現状はSAの間から話を聞くことがありますが、そう悪くはないという印象を受けています。実際職員として働いている女性研究者から見ると多く問題があるのだと思いますが、今後の改善に対する駆動力が確かに起こっていると今日は感じました。
- * 男女の性差による感覚、認識、行動の違いがあります。若い学生あるいは職員達の意識の中に正確なこういう差の理解が出来ていない人が少なくないと思います。その人達のためにどうやって理解してくれるかなどの教育を考えないといけないと思います。
- * SAとして、中学あるいは高校に出向いた時、女子学生だけでなく男子学生・教員にも話をきいていただくようには出来ないでしょうか。意識の相違による問題によって女子学生が理系に進めない現状は男子学生・教員にも男女共同参画を知ってもらう必要があると思います。
- * 女性であることが研究を進めていく上でネックとならないような大学となっていきたいと思います。
- * 教員の削減が進んでいる中で、女性教員の割合を上げていくことは非常に難しいと思う。
- * 数値的な目標を掲げ、それを達成させるための取り組みに関しては、内容的な考慮が足りず、実現は難しいのではないかと。
- * サイエンス・エンジェルの一一人を大事にしてください。
- * 女性理系研究者が少ないことは高校教育における教師、学校、家庭の男女共同参画といわずともこれからの社会に女性の能力を活用することの大切さ、女性にパワーを与える環境に無関心すぎることもある。そこに連携し目を向けてもらいたい。
- * 女子学生の入学を許可した伝統をお持ちです。サイエンス・エンジェルの制度は年代の近い高校生によい影響を与えたいと思います。また彼女たちも頑張りたいと思います。
- * 大学の男女共同参画やサイエンス・エンジェルは理系に重点が置かれており、人文社会系については殆ど触れられていない。人文社会系でも特に博士後期課程では女子学生は少なく、研究室によっては先生、助手、学生の中で女性比率が少ない問題を抱えている。そのような点で、理系だけでなく、文系も含めて分析される橋本先生のご研究は非常に興味深く成果報告が楽しみである。
- * 女子の大学進学率など共同参画の入り口は広がっていると思うが、その後、到達すべき場がないというのは女性研究者にとって深刻な状況である。教員の採用が任期制など流動的になっている現在では以前よりも女性研究者を増やすことは難しいように思う。しかし、女性が働きやすい環境は男性にとってもよい環境であると思うのでぜひ進めていただきたい。
- * 文理融合を謳いながら、理学には文系は科学的ではないなどの差別意識が根強い。社会人文学者の困難にも着目していただき、すくい上げてくださるとうれし。定着もいいのではと思う。途中でリタイアした人も再チャレンジして社会に貢献できる。研究ポジション、就職先も欲しい。
- * 女性研究者が仕事を続け、家庭を持つことができるためには、やはり相手との同居が可能な環境で仕事を得られれば本当に心強いと思う。北大と熊本の取組はそういったことをバックアップしていこうと言う非常に新しい動きで感動した。ただ、全国でたった二つの大学だけがこれを整えてもごく一部の女性研究者しか救われぬ。これを解決するためには、全国規模で同様の考えを持つ組織(大学以外の研究機関を含む)が協力し合い、”その地域”で研究職を求めている女性研究者に仕事を紹介できるようにはできないだろうか?と思いました。東北大でもこのような仕組みを整えていければと思う。
- * 評価システムにおいて、男女共同参画の視点が一層重視されることが望ましいと考えております。
- * 学部ごとに取り組みが異なるので、それぞれの学部がどのようなことをやっているのか、互いにPRし、またそれぞれの活動を利用可能にもらえると思えばいいと思った。
- * まずは重要であり、部局・大学のみならず、家庭での教育が大切。特に男性の役割は重要です。
- * こういうシンポジウムがあると、必ず”女性だから”参加しなさい的な圧力がかかります。むしろ、一度も参加したことのない方々に順に半強制的に参加させるなどをして、まず男女共同参画の概念を広く啓蒙することにも力を入れた方がいいと思われたい。
- * 男女共同参画に反する制度や事例があった場合、それが行われている部局長に対し厳しく指導する仕組みが必要。いくつかのアンケートで問題点を指摘しているがそれらが改善されていると実感できない。

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、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(医学・歯学・薬学部を除く)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。また、「サイエンス・カフェ」などを通じて、高校生や市民の皆さんとの積極的な交流に努めています。</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み、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年には研究・勉学と家庭との両立を支援する「東北大学川内けやき保育園」を開設しました。今年度より文部科学省のモデル事業として「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が始まりました。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 18 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、本年度も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。

【応募部門】

A：研究部門

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。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。
- ・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 万円の予定）。なお、年度終了後に実績報告書を提出して頂きます。

【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。
- ・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）を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

- (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
- 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）

【応募書類提出先・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 東北大学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

ホームページ：<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

【注意事項】

提出された書類等は原則として返却しません。

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18年6月30日（金）当日消印有効

【受賞課題発表】

平成18年9月予定

【参考】

平成15～17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 表現の自由とポルノグラフィー
(特別賞) 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 ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景
(特別賞) 文学研究科 三隅 多恵子 氏

○平成 17 年度

- 研究部門 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
ー男女共同参画推進とDVに関するー考察ー
法学研究科 矢野 恵美 氏
- 活動部門 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 石垣 政裕 氏
- プロジェクト部門 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 畠山 正人 氏
- プロジェクト部門 近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割
(特別賞) 文学研究科 松崎 瑠美 氏



平成18年度 東北大学 男女共同参画 奨励賞公募 (沢柳賞)

研究や活動を奨励します

教職員および学生のみなさんの

男女共同参画の推進をめざして

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。
- 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。

応募部門

応募部門はA、B、Cの3部門です。

A: 研究部門

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。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合もあります。
- ※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）。なお、年度終了後に実績報告書を提出していただきます。

受賞件数

原則として3部門各1件 合計3件

奨励金

総額140万円

応募方法

以下の(1)～(3)を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

- (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
 - 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）

応募書類提出先・お問合せ先

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/>

応募締切

平成18年6月30日（金）

締切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却しません。
- 事項** ※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。