

男女共同参画委員会報告書

(平成16年度)

平成17年3月

東北大学男女共同参画委員会

目 次

1. 平成16年度東北大学男女共同参画委員会活動報告	2
2. 各ワーキンググループの活動報告	
・ 実態調査WG　　－ 学生・院生アンケートのまとめ －	5
・ 広報WG　　－ 第3回男女共同参画シンポジウム開催等 －	5
・ 相談窓口等WG　　－ 相談窓口の利用案内について －	6
・ 両立支援WG　　－ 学内保育所設置について －	8
・ 奨励制度WG　　－ 第2回沢柳賞等について －	8
・ 中期目標・報告書作成WG　　－ 中期目標・計画、委員会活動報告 －	9
3. 各部局の取組み	
・ 文学研究科	11
・ 教育学研究科	14
・ 法学研究科	15
・ 経済学研究科	16
・ 理学研究科	17
・ 医学系研究科	19
・ 歯学研究科	20
・ 薬学研究科	21
・ 工学研究科	21
・ 農学研究科	22
・ 國際文化研究科	23
・ 情報科学研究科	24
・ 生命科学研究科	25
・ 環境科学研究科	25
・ 教育情報学研究部・教育部	25
・ 金属材料研究所	27
・ 多元物質科学研究所	27
・ 東北アジア研究センター	28
・ 留学生センター	29
・ 本部事務機構	29
4. 平成16年度東北大学男女共同参画委員会名簿	
資料 1 平成16年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	33
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	38
資料 3 全学生対象アンケート結果(リーフレット)	42
資料 4 中期計画・中期目標に関する委員会・各部局の対応一覧	44
資料 5 学内保育所設置計画等	73
資料 6 第3回東北大学男女共同参画シンポジウムポスター・パンフレット	87
資料 7 // 当日の様子(写真)	104
資料 8 // アンケートのまとめ	105
資料 9 平成16年度男女共同参画奨励賞(沢柳賞)公募要項	109
資料 10 平成16年度全学教育科目シラバス抜粋「ジェンダー論」	112

平成 16 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

東北大学男女共同参画委員会 委員長 鈴木 厚人
副委員長 辻村みよ子

1 平成 13－15 年度の成果と平成 16 年度の活動

東北大学男女共同参画委員会は、東北大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・相談窓口の設置等を任務とし、平成 13 年 4 月の設置以来、積極的な活動を続けてきた。13 年度には、部局長・全教職員を対象としたアンケート調査を実施し、東北大学における男女共同参画に関する調査・情報収集に努めるとともに、ホームページや部局内ワーキンググループを通じて広報活動を行い、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」を提出して 13 項目の提言を行った。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、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表した。この宣言では、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・救済制度の設置などの方針を確認し、「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。

平成 15 年度には、従来の実態調査・広報・相談窓口という 3 つのワーキンググループに加えて、両立支援、奨励賞（沢柳賞）、報告書等を担当する 3 つを新たに設置して取組みを強化した。特に、上記宣言に謳った奨励賞を創設し、公募・審査を経て、平成 15 年 11 月 26 日に、第 2 回東北大学男女共同参画シンポジウムと兼ねて、第 1 回授賞式を開催した。また、実態調査 WG では、全学生を対象とした意識調査を実施した。両立支援 WG では、教職員アンケートや意見募集時に学内保育所設置の要請が強かつたことを踏まえて、学内保育園を設置する場合の諸条件を検討し、具体的なプランを提案した。このほか、各部局に男女共同参画ワーキンググループを設置し、部局ごとの状況調査や改善策の検討を開始した。

これらの活動を踏まえて、平成 16 年度には、第 2 回の沢柳賞公募を実施し、平成 16 年 11 月 20 日の第 3 回東北大学男女共同参画シンポジウムの際に第 2 回授賞式を開催した（広報 WG / 奨励制度 WG 活動報告：5 頁/8 頁参照）。実態調査 WG では、全学生を対象として 15 年度に実施した意識調査の結果を、リーフレットとして全学生及び全教職員に配布し、さらに個別の意見を CD-ROM に編集して、学生が所属する研究科等の部局長に配布した（実態調査 WG 報告：5 頁及び資料 3 参照）。また両立支援 WG では学内保育所設置を実行に移し、補助金の申請等の手続きを経て、平成 17 年 9 月開所に向けて歩を進めた（両立支援 WG 報告：8 頁および資料 5 参照）。その他、各部局の男女共同参画ワーキンググループを中心に部局ごとの取り組みをまとめ、中期計画・中期目標に対する委員会の取り組み案も作成した（資料 4 参照）。

このように、平成 16 年度には、学内保育所の設置や、各部局の中期計画・中期目標における男女共同参画推進の取り組みなどを中心に大きな成果を得たといえる。これらの本学の取り組みは、文部科学省・内閣府男女共同参画局・他大学の男女共同参画委員会・日本学術会議・ジェンダー法学会その他から大きな関心を寄せられており、今後も、学術分野の男女共同参画推進のために寄与すべく、外部への働きかけを強めてゆく必要がある。なお、その一環として、男女共同参画委員会の取り組みを紹介した論文等に、辻村みよ子「男女共同参画推進のための東北大学の取組」（文部科学省編「大学と学生」2004 年 3 月）、同「学術分野における男女共同参画——東北大学の 2 つの取り組み」（ジュリスト 1266 号、2004 年 4 月）、米永一郎「東北大学における男女共同参画推進の取り組み」（日本金属学会報までりあ第 43 卷 905 頁、2004 年 11 月）などがある。また、2004 年 11 月 24 日の日本学術会議主催シンポジウム「どこまで進んだ男女共同参画」における辻村みよ子報告などがある。

2 今後の課題と提言

平成 16 年度の活動は上記のような成果を得たが、なお、課題も多い。とくに、人的構成上のジェンダー・バランス確保の問題では、改善の兆しあり、女性教員比率は、平成 16 年 10 月段階で、助手を含めて 7.1%、助手を除く 4.9% にすぎない(資料 4:44 頁の表を参照)。過去の増加率も、助手を除く女性教員について、5 年間で 2.5%(助手を含めて、5 年間で 1.6%) というきわめてわずかな増加にとどまっている。とくに男女共同参画委員会の提言が出された後の平成 14 年度から 15 年度にかけて、助手を除く女性教員率が 2.9% から 4.3% に上昇してその後の伸びが期待されたが、実際には、15 年度から 16 年度にかけて 4.3% から 4.9% (助手を含めた場合は 6.7% から 7.1%) という微増にとどまった。このペースでは、国立大学協会が提示した「2010 年までに女性教員比率を 20% に引き上げる」という目標には到底届かないことが明らかであり、今後の展開に大きな危惧を抱かざるえない。

本学の女子学生の比率が全体で 21.3%(3,341 人/15,693 人)、大学院博士(後期)課程で 15.1% に及ぶなど、女子学生比率が上昇傾向を続けていていることからしても、ロールモデルを提供する必要があります大きくなっています。今後いつそう改革のスピードを上げる必要がある。この点でも、各部局の中期目標・中期計画において女性教員比率改善への課題と具体的な取組みを明確化するとともに、男女共同参画委員会を中心となって、全学的な目標と対策を検討することが不可欠であろう(中期目標・中期計画に関する委員会案:44 頁参照)。

また、教職員の研究環境・労働環境改善についても、学内保育所設置が実現した後にも、さらに強力な取り組みが必要である。とくに、男性教職員の育児休業・介護休業取得が皆無に近いことから、育児休業・介護休業等の取得促進と広報活動の強化が求められる。とくに法人化後にどのような法的保護が可能となったかについて十分な周知徹底が必要であり、東北大学独自の柔軟な対応も求められる。このほか、ジェンダー学等の開講促進や、相談窓口・苦情処理機関の設置・拡充なども前年同様、なおも検討課題であり続けている。

なお、今後は、名古屋大学・東京大学など他大学の取り組みなどを参考にするとともに、大学間で男女共同参画推進ネットワークを形成して活動の範囲を拡大すること、大学・学会・日本学術会議等との連携を強化することが必要となろう。

以上の点をふまえ、今後の課題として、以下のような取組みを提言する。

- (1) 教職員のジェンダー・バランス改善を一層促進するため、男女共同参画委員会および各部局で具体的な目標等と有効な対策を確立し、早急に、暫定的特別措置(女性教員枠創設・拡大のための財政的支援措置など)を含む改善案を実施すること。例えば、来年度中に、現在女性教員ゼロの部局が皆無になるよう、現在女性教員のいない全部局で最低 1 名確保をめざすこと。文系の部局では、2010 年までに助手を含めた女性教員比率 30%、助手を除く比率が 20% を超えるように努力すること。少なくとも大学院博士(後期)課程の女子学生比率に近づけることを当面の目標にしたい。理系の部局では、当該分野の関連学会に登録した女性研究者のリストを作成し、公募の際の候補者に必ず女性を含むことを原則とするなどして女性教員獲得の方法を検討することが望ましい。また、当該部局の女性教員比率を可能な限り学会の女性会員比率および本学の博士(後期)課程・ポスドクの女子比率に近づけることをめざし、近いうちに助手を含めた女性教員比率が 10% を超えることを当面の目標としたい。
- (2) 学内保育所の運営を軌道に乗せるとともに、育児休業・介護休業等の取得促進のための広報活

動を強化し、平成17年度には、男性の育児休業取得率を高めるための特別措置（有給の短期育児休業の取得奨励制度など）を検討すること。

- (3) 教職員・学生等に対するセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを根絶し、性別役割分業に根ざした不公平な処遇や差別的処遇等を撤廃するため、一層の啓発活動に努めること。さらに、試行期間として開設している男女共同参画相談窓口の制度を整備し、学生相談室やセクシユアル・ハラスメント相談窓口とも連携して、有効な救済手段を講じること。
- (4) ジェンダー学等の開講を促進するとともに、男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の制度を一層拡充し、学内外の男女共同参画推進のための研究・教育を活性化させること。他大学や研究機関等とのネットワークを構築し、連携して男女共同参画推進活動を積極的に行うこと。

以上

各ワーキンググループの活動報告

実態調査WG

実態調査WGは、真柳（歯学）、倉田（薬学）、山谷（農学）、佐藤（国際文化）、米永（金研）、湯口（事務）が委員として参加し、学内における男女共同参画の現状の自己評価と啓発活動のための方針策定の基礎資料として、大学全構成員の男女共同参画に関する意識調査とその報告の活動を進めた。

- 1 昨年度全学生・院生を対象として「男女共同参画に関する意識調査」が実施され、その結果は平成15年度委員会報告書に纏められ、またホームページに掲載されたが、その結果の確実な紹介と啓発のために平成16年8月にリーフレット（資料3）として全学生および全教職員へ配布し、またポスターとして掲示した。
- 2 また、その意識調査ではハラスメントの防止や設備の改善等、学内における男女共同参画の推進に向けて多くの貴重な意見が寄せられた。そこで、回答された全ての内容を学生が所属する研究科等の部局毎に編集し、CD-ROMとして部局長に配布し、今後の部局毎の取り組みに生かしていくこととした。
- 3 上記のアンケート結果は要請により日本物理学会等へ配布し、今後の部局毎の取り組みに生かしていくこととした。
- 4 文系・理系間のジェンダーバランスの改善状況に著しい差異がある現状において、今後各部局・学科の実態を、該当分野の学会・協会等を含め、よりきめ細かく調査する必要があると考える。

実態調査 WG 座長
米永 一郎

広報 WG

広報WGは、第3回東北大学男女共同参画シンポジウム開催を活動の主軸とした。指針および役割分担を決定する集会を5月に開き、その後はメール会議で詳細を詰めた。シンポジウムの広報は、ホームページ <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>、ポスターで行った（下記参考）。また、パンフレットを作成し、当日参加者に配布した。参加者は150名、アンケートの回答数は75名であった。

1 シンポジウム概要

対象： 学生・教職員・一般市民

時期： 11月20日（土）、13:30～17:00

会場： マルチメディア教育研究棟（東北大），

内容： 第2回沢柳賞授賞式および、受賞講演、及び特別講演

特別講師：黒田玲子氏（東京大学教授・内閣府総合科学技術会議委員・東北大学
経営協議会委員）、題目「これからの科学技術と社会」
ポスター・パンフレット・HPで案内（資料6：87頁参照）

2 アンケート：

シンポジウム会場でのアンケート結果は次年度のパンフレットに掲載するという方針を決め
め昨年度のアンケート結果を今年度のパンフレットに掲載した。（資料6）

3 託児所の利用：4名

昨年同様、託児所を設け、子供連れでも参加しやすいよう配慮する。

広報WG座長

小谷 元子

【参考】

第3回東北大学男女共同参画シンポジウムポスター・チラシ送付先

全国国立大学
東北・関東地区公立大学
宮城県内私立大学
大学共同利用機関
宮城県内全高等学校
全国都道府県男女共同参画担当課
東北地区地方公共団体(市町村)
全国の男女共同参画団体
その他婦人団体等
仙台市各市民センター

相談窓口等WG

相談窓口WGでは、男女共同参画に関わる問題についての相談窓口利用案内を、メールによる電子チラシによって、平成16年7月12日付けで全学の教職員に送付した。

その後、平成17年2月1日現在まで、相談は寄せられなかった。

これまでの結果を踏まえ、相談窓口をどう展開せることにするか、今後に残された検討課題である。

相談窓口WG座長

吉武 清實

教職員・学生の皆さんへ

男女共同参画「相談窓口」のご案内

東北大学では、**男女共同参画推進のための東北大学宣言** 「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。」の一環として、男女共同参画「相談窓口」を開設しております。職種や昇進に関する差別的取り扱いや、研究室における学生・院生への指導上の問題などがありましたら、どうぞご相談ください。

■ ■ 相談窓口ご利用案内 ■ ■

- 場 所 **川内北キャンパスの学生相談所内**
- 相談時間 平日 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 16:30
- 相談方法 電子メールもしくは電話による**予約制**

1) 電子メール: danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

「氏名、所属、職または学年、相談希望日時・曜日・時間帯」を記してご連絡ください。折り返し、相談日時の候補をお知らせします。

2) 電話: 022-217-4807(総務部総務課総務掛)

※ 担当事務官が電話に出ますので、上記の情報のほかに、連絡希望日時・時間帯を伝えてください。相談担当者より折り返し日時をご連絡差し上げます(連絡が翌日以降になることがあります。予め御了承願います)。

■ その他のプライバシーには十分配慮いたします。

男女共同参画相談窓口は試行的に開設しているものですが、ご相談の内容に応じて、「学生相談窓口」や「セクシュアルハラスメント相談窓口」(電話/FAX: 217-7812)その他の機関とも連携して対応いたします。これらの窓口も、保健管理センター棟にありますので、どうぞご相談ください。

東北大学男女共同参画委員会

両立支援WG

両立支援WGでは、メール会議を中心に、主として学内保育所作りに向けた検討を行った。具体的には以下の活動を行った。

- 1 保育所設置に関するアンケート調査の実施： 2004年8月には保育所設置に関するアンケート調査を実施し、その成果をまとめた（資料5参照）。
- 2 学内保育所の運営について応募のあった法人から提出された提案書について検討し、これを了承した。
- 3 川内保育所の名称募集のお知らせ及び応募用紙を作成し、川内保育所の名称募集を行った。東北大学川内保育所（仮称）の「入所案内（案）」について検討を行った。

両立支援 WG 座長
本郷 一夫

奨励制度WG

基本的に奨励制度WGは委員の間でメールによる不定期な会議として活動を行った。本年度の活動内容は以下のとおりである。

活動状況

(1) 第2回沢柳賞の選考

1)選考経過

- 4月 募集開始（ポスター、HP）
7月末 募集締め切り（13件の応募）
8月27日まで各委員による書面審査
8月30日 選考委員会にて受賞候補者決定
9月3日 男女共同参画委員会（メール会議）にて受賞課題決定（3）下記参照

2)選考委員

- 鈴木厚人委員長（選考委員長・理学研究科）
辻村みよ子副委員長（法学研究科）
生田久美子（教育学研究科）
山谷知行（農学研究科）
福島悦子（留学生センター）
湯口太多史（総務部）
大隅典子奨励制度WG座長（医学系研究科）

3)選考結果

- A（研究）部門（賞金40万円）
「在日コリアン二世・三世の見合い」教育学研究科 講師 李 仁子氏

- A (研究) 部門特別賞 (賞金 10 万円)
「表現の自由とポルノグラフィー」法学研究科 博士後期 3 年 田代亜紀氏
- B (活動) 部門 (賞金 40 万円)
「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 博士後期 3 年 亀井あかね氏
- C (プロジェクト) 部門 (賞金 40 万円)
「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 福士 審氏
- C (プロジェクト) 部門特別賞 (賞金 10 万円)
「ドメスティックバイオレンスの個人的・社会的背景」
文学研究科 博士後期 3 年 三隅多恵子氏

(2) 第 3 回シンポジウムにおける沢柳賞授賞式主催

- 1) 鈴木委員長より、沢柳賞の設立経緯、選考結果のアナウンス
- 2) 吉本総長より賞状および賞金目録の贈呈
- 3) A (研究) 部門受賞者の講演
- 4) B (活動) 部門受賞者の講演

(3) 今後の活動方針

前回および今回の沢柳賞募集選考により、本奨励制度はある程度認知されるに至ったと思われる。今年度は書面審査の日程が夏休み期間になってしまったので、来年度は 7 月中に選考を終えるように調整したい。

また、来年度は、第 1 回のプロジェクト部門受賞者による成果発表の年にあたるため、男女共同参画シンポジウムの中に組み込んで行うか、それとも沢柳賞の授賞式と講演会のみ単独で行うかについて検討する。

奨励制度 WG 座長

大隅 典子

中期目標・報告書作成WG

中期目標・報告書作成WGは、男女共同参画委員会副委員長（辻村）を座長として、彼谷邦光、米永一郎、梅津良昭、湯口太多史の各委員によって構成され、本委員会の年次報告書を作成するとともに、中期目標・中期計画達成のための男女共同参画委員会の取組み、およびジェンダー教育の充実等について検討することを任務とする。これらの任務に関して、委員間でメール会議により検討した。

- 1 委員会の活動報告については、平成 15 年 11 月 20 日の第 3 回東北大学男女共同参画シンポジウム推進用のパンフレットに掲載したほか、本報告書に委員会活動の概要を掲載した。
- 2 中期目標・中期計画達成のための取り組みについては、11 月・12 月・1 月の委員会で各部局の案をまとめたほか、委員会案を 1 月・2 月の委員会で審議し決定した。（資料 4 参照）。
- 3 ジェンダー教育充実の問題については今後も検討を継続することとし、本報告書資料のなか

に、ジェンダー関連科目の開講状況を掲載した。(資料 10 参照)。

4 委員会活動を外部（官庁・大学・学界等）に紹介する活動が重要であることにかんがみ、今後も外部への働きかけ方について検討を継続するとともに、当面、本報告書の委員会活動報告の中で、紹介例等を掲載することとした。「(委員会活動報告：2 頁下段参照)」

中期目標・報告書作成 WG 座長

辻村みよ子

各部局の取組み

文学研究科

文学研究科における男女共同参画推進ワーキング・グループは、以下の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1名がそれに加わる形で活動を行っている。基本的に、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という双方からの問題提起によってメール会議を開いており、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回覧し、必要に応じてメールで意見を交換している。今年度のおもな活動は下に記すとおりである。

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループ
鈴木淳子教授（座長） 座小田豊教授 森本浩一教授
全学男女共同参画委員会委員
佐竹保子助教授

活動内容

1. 男女共同参画のための講演会の開催

日時 平成16年10月16日午後2時～4時
場所 川内北キャンパスマルチメディア棟2階大ホール
演題 「男女共同参画と Well-being 男性支配型社会の危機と男女協調型社会の未来」
講師 若桑みどり氏（美術史家 川村学園女子大学教授 千葉大学名誉教授）
備考 上記講演会は、文学研究科、同男女共同参画委員会、および同研究科の哲学講座が中心となって行っている科学研究費補助金基盤研究(B)「Well-being 概念の再検討とその実践的適用」研究グループ、の三団体が主催・企画し、東北大学文学部同窓会が後援する形で催された。文学研究科の相当数の教員が直接的に開催に尽力し、同窓会員や市民の参加も得て、150名を超える来聴者があった。

講演終了後の4時半からは、文学研究棟2階大会議室で、懇親会が開かれた。講師の若桑みどり氏を囲んで、20数名の教員・院生・学生が集まり、講演会では語り尽くせなかったさまざまな問題、たとえば人文学研究とジェンダー研究との関わり等について、突っ込んだ討論がなされた。

2. 人事適正化に向けた取り組み

平成16年6月17日の研究科教授会で「公募の優先事項」として男女共同参画が確認され、あわせて同年6月開始・8月締め切りの西洋文化学講座教員公募に「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」という一条が記された。以後も同様。

3. 環境の整備

学生からの要望によって、昨年、外部との接触が頻繁な文学研究棟1階のトイレに大きなガラス窓付きドアが取り付けられ、今年、そこが女子専用となった。

4. 平成14年度文学研究科「男女共同参画に関するアンケート」を踏まえた取り組み

- ① トイレの改修に対する要望が最多数であったことを踏まえ、4月に何度かメール会議を開いて対策を検討し、会計や執行部に働きかけたが、予算の不足によって継続検討事項となった。
- ② 女性休憩室の設置について、6月に施設整備委員会と協力して対策を検討したが、事務側から空間の絶無・予算の不足・管理の困難を指摘され、継続検討事項となった。

5. 関係各種の案内・行事 その都度、メールや教授会で呼びかけを行った。

東北大学文学部・文学研究科講演会

若桑 みどり氏 来たる！！

川村学園女子大学教授

東京藝術大学教授・千葉大学教授を歴任

ご専門は西洋美術史、表象文化史、ジェンダー史など

講演会題目：男女共同参画とWell-being

——男性支配型社会の危機と男女協調型社会の未来——

日時： 10月 16日（土曜日） 午後2時から3時半頃まで

場所： 東北大学川内北キャンパス マルチメディア棟二階大ホール
(M206番教室)

入場無料♪♪ 市民の方の御来聴 大歓迎！！

若桑先生の主な著書を下に挙げました。たいへん分かりやすく生き生きした本ばかりです。

- 1 クアトロ・ラガツィ 集英社 3,990 03/10
- 2 薔薇のイコノロジー 新版 青土社 3,780 03/06
- 3 皇后の肖像 筑摩書房 3,990 01/12
- 4 象徴としての女性像 筑摩書房 5,145 00/05
- 5 イメージの歴史 放送大学教 3,780 00/02
- 6 フィレンツェ 文藝春秋 620 文庫 99/04
- 7 戦争がつくる女性像 筑摩書房 2,310 95/09
- 8 マニエリスム芸術論 筑摩書房 1,470 文庫 94/12
- 9 絵画を読む 日本放送 1,124 93/08
- 10 光彩の絵画 哲學書房 7,136 93/02
- 11 イメージを読む 筑摩書房 1,260 93/01
- 12 女性画家列伝 岩波書店 663 新書 94/05
- 13 風のイコノロジー 主婦の友社 3,873 90/12
- 14 レット・イット・ビー 主婦の友社 1,470 88/11
- 15 神秘主義 せりか書房 2,100 88/05

東北大学文学部・文学研究科講演会

主催・企画：東北大学文学研究科、同男女共同参画委員会、科学研究費補助金基盤研究(B)「Well-being 概念の再検討とその実践的適用」
後援：東北大学文学部同窓会

男女共同参画と Well-being

男性支配型社会の危機と 男女協調型社会の未来

講 師 若桑みどり 氏

川村学園女子大学教授 元東京芸術大学・千葉大学教授

日時 10月16日(土)午後2時

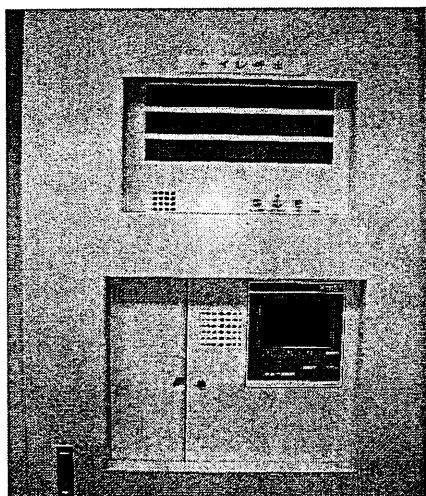
場所 マルチメディア棟2階大ホール
東北大学川内北キャンパス

入場制限はいたしませんが、満員(定員430名)になり次第、
入場をお断りさせていただきますのでお早めにお越しください。

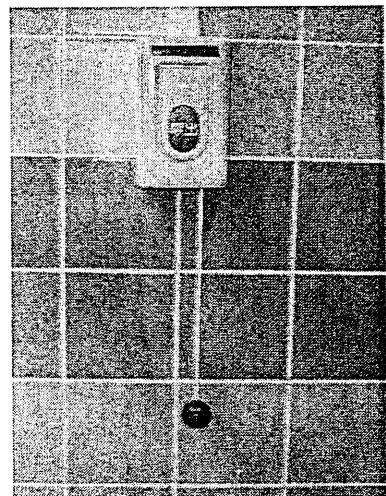


教育学研究科男女共同参画 WG は、平成 16 年度は以下の点について、検討した。

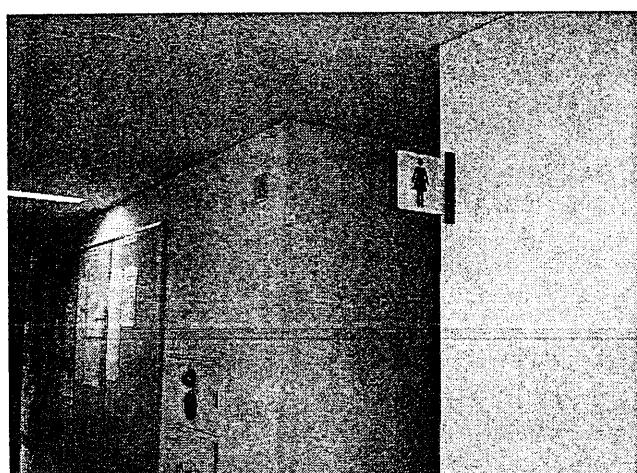
1. 緊急呼び出し装置の対応体制について： 昨年度、教育学研究科では、文科系総合研究棟 1 号館の全女性用トイレに緊急呼び出し装置が設置された。しかし、緊急呼び出し装置が稼働した場合の体制については十分に検討されていなかった。そこで、今年度は、緊急呼び出し装置が稼働した場合の連絡体制等について確認した。
2. 男性用トイレに対する緊急呼び出し装置の設置について： 女子トイレと同様に男性用トイレにも緊急呼び出し用トイレを設置するか否かについて検討した。予算的問題もあり、今後の継続審議とした。
3. 女性大学院生による懇談会の開催について： 教育学研究科では、大学院学生における女性の比率が比較的高い。そこで、女性大学院生が、抱える諸問題について積極的に意見交換をし、今後の教育学研究科の男女共同参画の方向を探るために、女性大学院生による懇談会の開催を検討した。



1. 緊急呼び出し監視盤



2. 女子トイレ内緊急呼び出し用装置(各階)



3. 女子トイレ入口ブザー赤色点滅



4. 男子トイレ内(身障者用)緊急呼び出し装置

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。教員の人的構成については、特別の措置をとることなく、次第に女性教員が増え、助教授以上の 19.6% を占めている。平成 15 年 10 月から COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点プログラムが実施されており、教職員の男女共同参画推進に対する意識も高いため、委員会としては特別の措置をとる必要を認めていない。今後も男女共同参画推進の方針を堅持しつつ人事を進め、さらに女性教員比率を向上させたいと願っている。

1 法学研究科の女性教員比率・女子学生比率の増加状況

(1) 教職員について

本研究科の女性教員数（助手を除く）は、2004 年 10 月 1 日現在 51 名中 10 人であり、比率は 19.6% である。内訳は、教授 12.5%(4/32 人)、助教授 31.6%(6/19 人)。助手を含む女性教員比率は 63 人中 10 人 30.2% で、助手のみの女性比率は、75.0%(9/12 人) である。

助手を除く女性教員率は、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) と順調に上昇しており、男女共同参画に関する教職員の意識は高い。

事務職員の女性比率については、17 人中 4 人、24%、内訳は、事務長 1 名中 0 名、係長 4 人中 1 人であり 25.0%、主任・事務一般職員 9 人中 1 人、事務補佐員 2 人中 2 人である。

(2) 学生について

2004 年 10 月 1 日現在の女性学生比率は下記のとおりである。

学部 27.8%、大学院修士課程 32.5%、同博士課程 31.0%

法科大学院 24.2%、公共政策大学院 10.7%

このうち学部学生では女性比率は平成 11 年度 24.0%、15 年度 26.2%、大学院修士課程では平成 11 年度 29.0%、15 年度 31.9%、大学院博士(後期)課程では平成 11 年度 31.9%、15 年度 34.0% であり、順調に増加して、ほぼ 30% 前後で落ち着きつつある。

2 男女共同参画推進に寄与する研究・教育活動

(1) ジェンダー学関連科目の開講

平成 16 年度から開始された法科大学院（ロースクール）・公共政策大学院の発展科目で「ジェンダーと法」（演習・2 単位）が開講された。また、全学共通科目の「現代公共政策と法」講座において、第 1 回が「男女共同参画政策と法」に当てられたほか、平成 17 年度において、「21 世紀の社会とジェンダー」を複数のスタッフで開講すべく準備を進めた。

(2) 21 世紀 COE プログラムにおける研究・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——ジェンダー法・政策研究センター」拠点の研究教育活動が法学研究科を中心に推進され、平成 16 年度にも年間 20 回をこえるシンポジウムや研究会、国際シンポジウムなどが開催された。成果は、ジェンダー法・政策研究叢書第 1 卷『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』（東北大出版会）につづく第 2 卷『日本の男女共同参画政策』、第 3 卷『ジェンダー法学・政治学の可能性』や、研究年報などで公表された。また、多くの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（パリ拠点）に派遣して研究・教育の成果をあげ、ジェンダー・センシティヴな研究者の育成に努めた。

3 研究労働環境等の改善

昨年度の女性職員用休憩室の整備につづき、本年度は4月開校の法科大学院・公共政策大学院の研究室・トイレ等の諸設備を整備した。COE プログラム学外拠点や法科大学院等の新設により、全体として設備状況も改善されつつあるが、川内校舎の環境にはなお改善の余地が残つており、今後も検討を継続する。

経済学研究科

経済学研究科運営会議は、中期目標・中期計画の16年度計画である、男女共同参画社会の実現のための規程について議論を行いました。また、昨年から引き続き行っている事業として、キャンパスの照明点検、女性の就業機会の増加、女性の就職活動の支援を行いました。

開催状況

平成16年

- 10月6日 女性教員を採用するに当たっての問題点の検討を行いました。
- 10月20日 中期目標・中期計画を達成する人事採用方法の検討を行いました。
- 10月27日 人事採用に関する文案を作成、検討しました。
- 11月10日 文案を再検討しました。
- 12月22日 文案を再検討しました。
- 12月27日 文案の再修正を行いました。

平成17年

- 1月26日 女性研究者のリスト作りの方法とその利用のあり方について検討しました。
- 2月9日 女性研究者のリスト作りの方法について再検討し、教授会への提案を検討しました。

- 1 11月に行った就職活動体験座談会では、女性3名を含む卒業生7名を招いて、就職活動の成功の秘訣や、これから就職を控えた学生へのアドバイス等について語ってもらいました。
- 2 国際交流支援室では16年度に4名の臨時アルバイトを雇って、卒業した留学生の追跡調査を行いましたが、深夜のアルバイトが困難な女子学生のアルバイト機会を増やすために、4名全員を女子学生として採用しました。
- 3 1月以降、冬場における街路、駐輪場の夜間照明の点検を行い、環境の整備をはかりました。
- 4 1月20日開催の男女共同参画COE、教育クラスター主催の研究会で国際支援室の講師末松和子が『異文化社会におけるジェンダー教育：ユニバーシティ・エレメンタリースクールでの取り組み』というタイトルで発表しました。
- 5 1月に設置された教員選考委員会では、公募採用とし、女性研究者の採用方針を公表しました。
- 6 1月、2月に設置された選考委員会については、女性研究者のリストを作成し、選考に当たってはリストを活用する事にしました。
- 7 講師末松和子は、3月15～18日にかけて韓国で聞き取り調査を行います。研究内容は、儒教の影響の根強い男性優位の韓国社会で、大学（または大学院）卒業後、結婚、出産を経てなお社会で活躍する女性を対象にした男女共同参画のあり方の事例研究です。

理学研究科男女共同参画委員会は、平成 16 年度は、4 つの目標：男女共同参画セミナー開催、ホームページの立ち上げ、相談窓口の開設、女子院生の支援をあげ、その実現に向けて 4 つの小 WG：セミナー企画 WG、広報 WG、相談窓口検討 WG、女子院生支援 WG を立ち上げた。それぞれの活動は以下のとおりである。

- 1 セミナー企画 WG : 2004 年 7 月 16 日、地学・生物共通教室で男女共同参画セミナーを開催した。講師は本学法学研究科水野紀子教授、題目は「夫婦別氏を考える」。参加者は 50 名、(うち、他学部 1 名、学外 1 名) で、活発な質問がでた有意義なセミナーであった。なお、終了後の懇親会は参加者約 30 名で、水野講師と参加学生の間での議論の場になった。詳細は下記 URL に掲載（次頁 チラシ参照）
2 広報 WG : 理学部男女共同参画 WG のホームページを立ち上げた。
URL : <http://www.sci.tohoku.ac.jp/gender/index.html>
男女共同参画WGメンバーの氏名、セミナーの案内、相談窓口などの情報を掲載する。
- 3 女子院生支援 WG :
 - ① 女子院生のメーリングリストを設置し、参加者の交流の場を提供、また、セミナー、保育所、休憩室などの情報をこのメーリングリストを通じて配布した。学内設備への要望、意見もこのメーリングリストで拾い上げていく。
 - ② キャンパスライフ支援室と共同で、理学部キャンパス内に仮眠も可能な休憩室を要望するための、議論を始めた。来年度は実現に向けて活動を続ける。
 - ③ 2004 年 11 月 16 日、キャンパスライフ支援室で女子院生の交流を目的としたお茶会を開いた。参加者 16 名で、学内設備への要望や、勉学に関する悩みなど、専門分野を越えた意見交換ができた。
- 4 相談窓口検討 WG : キャンパスライフ支援室に、相談員（女性 2 名）が配置されたので、男女共同参画 WG では、特に議論を進めなかった。支援室とは情報を交換した。
- 5 中期目標・中期計画実現のための部局の対策案について議論した。

入場 無料

今回のセミナーでは、男女がともに住みやすく生きやすくなるようなしきみ作りや環境整備を考える上で比較的身近な話題である夫婦別姓を取り上げます。理学研究科の職員はもちろん、学生の参加を歓迎いたします。

夫婦別姓について考える

男女共同参画委員会主催セミナー

日時 7月16日(金) 17:10~19:10

場所 理学研究科 地学・生物共通講義室

17:10 ~ 講演 「夫婦別氏について考える」

講師 水野紀子氏

(東北大学法学研究科教授)

18:40 ~ 講師を囲んでの懇談会

(生物棟1F大会議室。茶菓をご用意しています)

お問い合わせ：理学研究科庶務係 TEL 022-217-6346

理学部・理学研究科男女共同参画委員会WEB

<http://www.sci.tohoku.ac.jp/gender/>

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループは、教室員会（医学系研究科および病院所属の教授以外の教員から構成される団体）と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 16 年

- 7月7日 全学委員会の報告を行うとともに、学内保育所に関するアンケート調査の研究科および病院内への周知・回収方法について、および男女比是正に向けた部局の取り組みについて議論した。
- 10月21日 全学委員会の報告を行うとともに、男女比是正に向けた部局の取り組みについておよび女性用休憩室の整備の進め方について議論した。

その他の活動

- 1 医学系研究科男女共同参画セミナーを開催した（下記写真）。

日時：平成 16 年 5 月 12 日（水）13：15～14：15

講師：千葉真紀子氏（産婦人科）、唐澤一人氏（心療内科）

司会：八重樫伸生教授

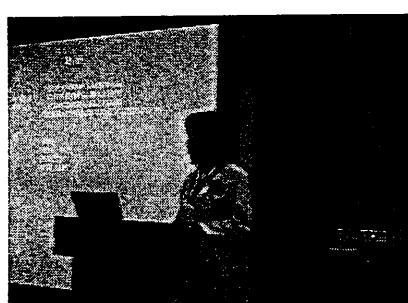
参加者：約 20 名

- 2 女性用休憩室の整備を行った（下記写真）。

場所：2号館 4 階コラボスペース

費用：医学系研究科より

備品等選定：教室員会福祉厚生部



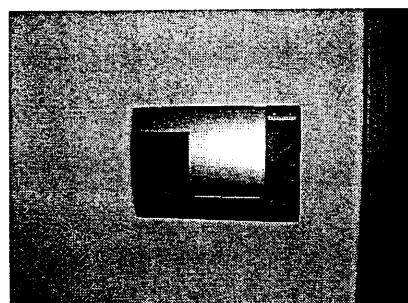
千葉真紀子氏による講演



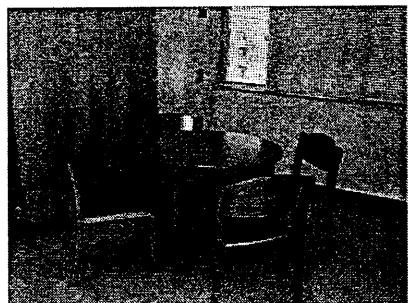
唐澤一人氏による講演



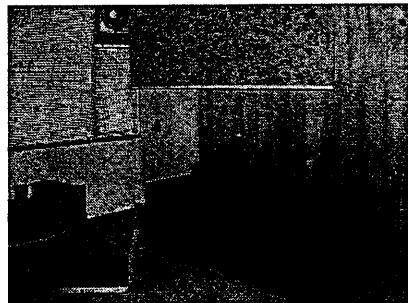
セミナー参加者の様子



女性用休憩室入り口（電気錠）



女性用休憩室内（リラックスコーナー）



女性用休憩室内（ソファベッド）

歯学研究科・歯学部男女共同参画ワーキング・グループは、平成16年4月より委員10名のうち5名が新任となり、新委員長に玉澤講師を選出した。平成16年度は会議を5回開催した。ワーキング・グループでは歯学研究科における男女共同参画を推進する活動の一環として、平成16年度においては6月中旬～7月上旬にかけて、歯学部の3～6年生および附属歯科技工士学校の1～2年生を対象に男女共同参画に係るアンケート調査を行った。その集計結果と考察に関する報告書を10月に発行した。

会議開催状況

平成16年

- 4月12日 ワーキング・グループの活動方針について
- 6月14日 アンケート調査の実施方法、内容、調査日程について
- 8月30日 アンケート調査の集計結果等について
- 10月25日 アンケート調査の集計結果と考察について
第3回東北大学男女共同参画シンポジウムへの参加要請について
- 12月20日 「男女共同参画に係るアンケート調査報告書」について

「男女共同参画に係るアンケート調査報告書」の概要

1. 男女共同参画に関連する言葉の認知度について

歯学部学生、技工士学校学生ともに、男女共同参画に関連する言葉の認知・意識は全体的に低かった。

2. 男女共同参画に関連する言葉の認知度や意識度を高めるための啓蒙対策について

男女共同参画に関連する啓蒙対策として検討すべき事項には、次のようなものが挙げられる。

- ① アンケート調査を継続的に実施する。
- ② アンケート調査の報告書を作成し、配布する。(既に配布済み)
- ③ ジェンダー学を必須科目化する。
- ④ 参加したい講演スタイルを企画する。
- ⑤ 沢柳賞などに加えて、一般学生も応募できるような賞を設ける。

3. 男女差別の経験や問題について

男女差別の経験については、女性の方が男性より多かったが、男性にも認められた。具体的な問題点は、設問を用意しなかったために不明であるが、より詳しい調査が必要と考える。

4. 男女比と性別の意識化について

歯学部学生の30～40%は男女比について適当と考えており、技工士学校学生の大多数は男性が少ないと考えている。歯学部学生では、女性の進路選択時において性別の意識化が高かったが、歯科医師という職業選択に直接つながるということが理由として考えられる。

5. 教官の男女比について

「適当である」と回答した学生は少なく、女性の80%以上、男性の約60%が「女性が少ない」と認識しており、女性教員のさらなる増員を望んでいることが窺えた。

6. 環境への要望事項とワーキンググループの提言

トイレや保健室などの施設の整備、あるいは女性教官によるサポート体制への要望が技工士学校学生からあった。これまで、学生のための環境整備は歯学部学生中心になされてきた傾向があるので、これらの要望については早期に実現できるようワーキンググループとしても強く働きかけて行きたい。

薬学研究科

薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループは、以下の4名の委員（男性2名、女性2名）で構成されており、主にメールによる不定期な会議を開催した。薬学研究科における男女共同参画に関わる主な活動は以下のとおりである。

薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループ委員

委員長：竹内 英夫 副研究科長

委員：倉田 祥一朗 男女共同参画委員

：佐藤 智江 用度係主任

：鈴木 恵 中央機器室教務職員

活動内容

1 薬学研究科「男女共同参画に関するアンケート」を踏まえた対応

① 平成14年度に4年生以上の学生・院生及び全職員（非常勤を含む）を対象に行った調査結果を踏まえ、平成15年12月に設置された女子専用休息室が整備され、その利用が呼びかけられた。

② 特別実習研究（卒業研究）の研究室配属において、これまででは男女比のバランスを取るといった慣習があったが、男女の区別なく研究室に配属される旨が学生に告知された。

2 「東北大学学生・院生の男女共同参画に関する意識調査」を踏まえた対応

教員会議において、坂本研究科長からセクシャル・ハラスメントとアカデミック・ハラスメント防止へ向けた注意喚起がなされた。

3 人事適正化に向けた取り組み

人事の適正化に向けた中期目標・中期計画が設定された。人事案件毎に、ジェンダーバランスの改善の必要性について述べられている。

4 薬学研究科男女共同参画推進のためのワーキンググループの構成について

男女共同参画を広く推進するために、女性教員の委員としての参加の必要性を議論し、対応することにした。

5 安全で安心して学べる環境の整備について

薬学研究科では、夜間を含め警備員による巡回の体制を整備している。新たに整備した駐車場が夜間暗くなることに対応して照明が設置された。

6 各種の案内・呼びかけ

今年度実施された男女共同参画推進に関するアンケートへの回答のお願い、シンポジウム、研究会への参加の呼びかけを行った。

工学研究科

工学研究科男女共同参画WGは、工学研究科5専攻からの代表と全学の男女共同参画工学研究科委員から構成され、以下のWGでの議事内容に示されているように、全学委員会との連係活動のほか、研究科独自の活動を行っている。本年度の独自の活動は、女性教官懇談会から寄せられた要望について研究科長との懇談をおこなったこと、学生アンケート工学部集計を行い教員の意識を促す活動を行ったこと、女子学生に工学の魅力を紹介する活動の調査等があげられる。特

に女性教官からは、更衣・休養・授乳室の希望と、育児休暇の分割取得・育児中の支援等があげられ、前者については新たに施設が建築される場合から実現していく方向が確認された。

開催状況

平成 16 年

- 7月 30 日 第 1 回工学研究科男女共同参画 WG 会合を開催。沢柳賞募集、第 3 回シンポジューム、保育所設置の準備状況が報告された。学生アンケート結果について報告があり、工学研究科・工学部にしぼった集計をすることとなった。工学研究科女性教官からの要望について議論した。
- 9月 28 日 第 2 回工学研究科男女共同参画 WG 会合を開催。第 3 回シンポジューム、保育所設立の準備状況が報告された。学生アンケート工学研究科・工学部集計結果について報告があり、教員の意識を促すこととした。女性教官からの要望について工学研究科長との懇談行うこととなった。
- 11月 22 日 第 3 回工学部男女共同参画 WG 会合を開催。第 3 回シンポジューム、保育所設立準備状況、工学研究科長との懇談について報告。中期目標・中期計画達成のための工学研究科の取り組み、女性教官からの要望について審議。

平成 17 年

- 1月 26 日 第 4 回工学部男女共同参画 WG 会合を開催。保育所設立準備状況等について報告。中期目標・中期計画達成のための工学研究科の取り組みについて審議。女子学生に工学の魅力を紹介する活動について調査すること、今後の活動は入試委員会と相談しながら行うことを決めた。

農学研究科

農学研究科では、昨年度設置したセクハラ防止委員会、大学院学生委員会、学部 2~4 年生を対象とした学生委員会、学部 1 年生を対象にした学生小委員会、大学院生の複数指導体制などが具体的に動き出し、学生の諸問題に対応した。部局内での男女共同参画 WG は、主にメール会議で必要事項を検討すると共に、全学の委員会への協力体制を確立した。また、全学の委員会報告を研究科教授会で行うと共に、必要に応じて全職員や学生にメール等で周知した。

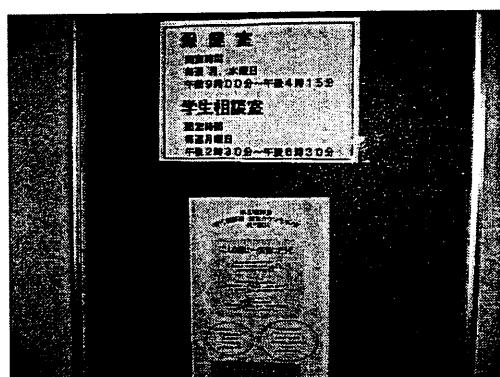
本年度、新たに取り組んだ内容は、下記の点である。

平成 16 年度に新設した内容

- 1 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 月から教員採用を全て公募制とし、広く人材を求める体制を整え、教員選考を行った。
- 2 学生相談所の協力を得て、研究科内に学生相談所分室を設置し、定期的（毎週 1 回）に相談所の先生と直接部局内で相談あるいはメールや電話での相談ができる体制を整えた。
- 3 学生の支援を目的に、キャリア形成支援室を設置し、アルバイトの博士課程後期の女子学生を相談役として、就職や日常生活その他の相談窓口を開設した。
- 4 留学生の支援を目的に、国際交流室を設置し、パソコンその他で必要な情報が得られる体制にした。



キャリア形成支援室とその室内



学生相談所分室

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、任期 2 年で、半数が年度ごとに入れ替わる計 4 名の委員（平成 15～16 年度：布田勉教授、佐藤雪野助教授、平成 16～17 年度：藤田緑教授、劉庭秀助教授）により構成されている。今年度は、上記の男性教員 2 名、女性教員 2 名が委員として活動した。

開催状況

平成 16 年

4 月 メール会議形式により、委員長・副委員長を互選し、布田勉委員長、藤田緑副委員長が選出された。

11 月 下記委員会開催前に、昨年度の全学の男女共同参画委員会により実施されたアンケート結果及び他研究科の男女共同参画への取り組みに関する状況に関する資料を配付し、各委員が個別に検討した。（当月中に委員会の日程が組めなかつたため。）

12 月 1 日 委員会を開催し、今年度の国際文化研究科の男女共同参画に関する現状と取り組みを検討し、今後の課題について議論した。また、国際文化研究科における男女共同参画に関するアンケートを、これまで全学において行われたアンケート項目を参考に準備することを確認した。

活動内容等

- 1 国際文化研究科においては、男女共同参画を推進する上で必要と考えられる施設の改善（安全を配慮した女子トイレの改良、カード・キー・システムによる研究科棟の夜間施錠など）が既に実施されたが、まだ改善すべき点も残されていると思われる。学生・教職員が「真に必要としていること」を知るためにアンケートの実施が有意義である。16年度中にアンケート素案を作成し、次年度委員会に引き継ぐことを予定している。全学の男女共同参画委員会によるアンケートと重複する点もあるが、アンケートが実施されること自体が、学生・教職員の男女共同参画についての意識を高める上で有益であると思われる。
- 2 本研究科では、「ジェンダー学」が二専攻で必修科目となっている（平成18年度より全三専攻で必修となる予定）。

情報科学研究科

情報科学研究科は、男女共同参画WG委員会を6月24日と10月26日の2回開催した。その他に必要に応じてメール審議を行った。主な審議事項は次のとおりである。

- 1 全学の「平成15年度男女共同参画委員会報告」を精査し、他部局でなされた事業報告を参考にし、男女共同参画を円滑に推進する視点から、本研究科の施設やシステムの再点検を行った。その結果、学生名簿の性別欄の記入の仕方の改善や古い建物の一部女子トイレの改修を行うこととした。
- 2 ジェンダーに関する学生の自主研究組織（平成16年度沢柳賞（活動部門）受賞）について、将来シンポジウム開催などが計画された場合、本研究科として財政的にも支援することとした。
- 3 女性教員比率の増加施策について：

本研究科の女性教員数は2005年1月現在4名で、全教員に占める比率は4%程度で決して高くはない。特に若手教員である助手の職階では女性はゼロであり、問題として捉えなければならない。一方、本研究科では人事は公正になされてきており、今後人事はすべて公募によることになるので、男女共同参画の前提である公平性は確実に担保されることになる。さらに、研究科開設当時はゼロであった女性教員が4名まで増加していることは、本研究科の男女共同参画に関する意識が低いものではないことを表わしている。本研究科には学問的特性の故に女性教員比率が全国的にも低い分野がいくつかある。これらの分野も含め、本研究科が男女共同参画の理念を理解し、共通の社会的目標の実現に寄与すべく以下の施策を行うことが提案された。

- ① 数値目標について：2010年に向けて女性教員を1年に1名増加させる努力をする。そのために、例えば、女性の助手を採用する計画の分野には待ち行列での「優先権」を与えることや短期契約で国内外から女性研究者を雇用することが考えられる。
- ② 人事について：人事を開始する分野はその分野での女性研究者について網羅的にサーベイを行う（これはどのような女性研究者がどのような研究を行っているかに関して広く情報を獲得する意味をもつ、と同時にそれらの女性研究者に公募情報が伝わるようになることができる）。その人事の公募に女性研究者の応募が皆無であったり、極端に少ない場合は、その人事担当者にその理由について説明を求める（これは常に男女共同参画の実現を意識させるのに役立つ）。

- ③ 女性の教授が誕生するようにそれに向けて教員人事に尚一層の努力をする。
- ④ 女子学生数を増加させるために：迂回的な方法であるが、本研究科の女子学生数を増加させることができ、その研究分野の女性研究者を増加させ、それが本研究科の女性教員数の増加に繋がる。そのために、女性を対象としたオープンキャンパス、オリエンテーションの開催や、入試情報などで特に女性の進学を促進させるメッセージを伝える施策を検討する。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、本研究科における女性教員（特に講師以上）の比率が極端に低いという現状を踏まえ、これを打開するための基本的方針と具体的対応策について研究科内の運営機構および教授会で数度にわたり論議した。その結果、まだ充分なものとはいえないが、「中期目標・計画を達成するための部局施策について」に示されるような基本方針および当面の具体的対応策を策定することができた。

環境科学研究科

環境科学研究科ワーキンググループは委員長(彼谷)および壱岐伸彦助教授、須藤祐子助手、木崎彰久助手および内田美穂助手の5名で構成されており、逐次メールで情報交換を行ってきた。本年度は昨年度に引き続いて、女子学生および女性職員からの苦情や問題提起を受け付けた。要望として女子更衣室の設置があった。

H16年度補正予算で環境科学研究科本館が改修されることに伴い、本館内に女子更衣室(休憩室)の設置が認められた。工事はH17年3月末から開始され、約6ヶ月間で終わる予定。

女子更衣室の具体的な広さ等は今後の設計段階で確定する予定。

教育情報学研究部・教育部

現在、教育情報学研究部・教育部では、男女共同参画のための取り組みとして、昨年度に引き続き以下の2点を実施している。

- 1) 業務内容の明確化とアウトソーシングの推進
- 2) ISTUによるコンテンツ配信の整備・推進

1. 業務内容の明確化とアウトソーシングの推進

教育情報学研究部・教育部では、男性、女性ともに安心して働くことのできる職場環境作りを目指し、現在、業務内容の明確化とその一部のアウトソーシング化を進めており、本年度は、ISTU支援のために3名の派遣職員を雇用するとともに、ISTUシステムの保守のアウトソーシングを実施した。

現在、教育情報学研究部・教育部では、女性教員が1人もいない状況にあるが、これは教

育情報学研究部・教育部における研究分野が教育学と情報学の両者にまたがるため、その両研究分野を対象としている研究者が現在極めて少ないとといったことにも原因があるが、それとともに、業務内容が不確定かつ多岐に渡るため、就労条件を明確にできないことも、大きな要因の1つであると考えられる。

教育情報学研究部・教育部は、2002年に新規に設置された大学院であり、これから整備を進める必要のある部分も多い上、ISTU の支援組織と位置づけられており、そのための業務も多い。またISTUでは、学外への24時間サービスを提供するシステムを運用しているなど、通常の大学業務とは異なる部分もあり、これを一般教職員のみで運用することは難しいといった側面を持つ。

そこで、教育情報学研究部・教育部では、男性女性問わず、安心して専門の業務にあたれるよう業務内容の明確化とその一部のアウトソーシング化を進めており、本年度は3名の派遣職員を雇用するとともに、ISTU システム保守業務のアウトソーシングを行ない、ISTU 支援業務の分業化・効率化を実施した。

しかしながら、まだ一部教員の負担が大きく、研究・教育業務を圧迫しているといった問題もあり、今後の男女共同参画に向けてさらなる分業化・効率化の取り組みが必要であると考えられる。

2. ISTU によるコンテンツ配信の整備・推進

教育情報学研究部は、ISTU の支援組織として、男女共同参画のための取り組みの一環としても ISTU によるコンテンツ配信のための各種整備、およびその推進を行っており、本年度は、ISTU システムの利便性改善のためのシステム開発を進めるとともに、東北大学講演会での辻村みよ子教授による講演「21世紀の社会とジェンダー -男女共同参画への法学的アプローチ」の動画ストリーミングの配信を行なっている。

ISTU による授業配信ならびに各種コンテンツの配信は、大学による高等教育の機会を拡大し、時間や場所を問わず高度な教育機会を提供するものであり、その受講者にとっても有効な教育手段であると同時に、ISTU を利用することにより、家庭にいながら授業を開講することができ、育児休暇を取得中であっても担当授業科目を休講とせずに提供できる可能性を持つなど、今後の男女共同参画にとっても極めて有効な手段の1つとなると考えられる。しかしながらこれまでの ISTU システムでは、授業コンテンツを ISTU に登録するために専用のソフトウェアが必要であるなど、必ずしも利便性が高いものとはなっておらず、その推進に問題があった。そこで本年度は、一般的の web ブラウザから授業コンテンツを登録するための機能など新規機能を追加するとともに、ユーザインターフェースの改良を行なうなど、より利便性が高く容易な利用が可能なシステムの開発を進めている(平成 17 年 4 月より、新システムの運用を開始予定)。

また ISTU を利用することにより、東北大学の有する知識や実施する活動をデジタルアーカイブ化し、インターネットを通じて日本国内外に配信することが可能であり、これを利用して男女共同参画に関する取り組みを配信することが可能である。本年度は、平成 16 年 11 月 22 日に東京で開催された東北大学講演会の各公演を収録し、ISTU システムにより動画ストリーミング配信を行ない、その1つとして、辻村みよ子教授による講演「21世紀の社会とジェンダー -男女共同参画への法学的アプローチ」も収録し、ISTU から配信を行なっている。

ISTU では、一般的の授業科目の正規学生への配信を行なうとともに、様々なコンテンツの一般利用者への配信も実施しており、各種メディア等に取り挙げられる機会も少なくなく、注目も高いため、今後、男女共同参画における ISTU の活用をさらにいっそう進めることが有効であると考えられる。

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、委員として教官が米永一郎、櫻井雅樹、中森裕子、技官が秋山庸子、伊藤 俊、事務官が遊佐英明、佐々木美由紀の男 4 名、女 3 名の計 7 名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

- 1 昨年度所内で実施したアンケートで休養室・トイレに関する要望が多かったことを所に提出し、その結果に基づき、今年度トイレの改修とともに女性用トイレの増設が認められた。また、次年度に向け、女性用休養室の増設と男性用の新設が計画されている。
- 2 金属材料研究所における女性教員の比率は 3% で、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が、比率は 4.5% (221 名中女性 10 名) と高くない。そのため、女性学生数の増加に向けて、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、春・秋の学会で男女共同参画関連シンポジウムやセッションが開催され、また学会報では男女共同参画特集が掲載された。
- 3 部局のジェンダーバランスの現状に関する実態調査において、当研究所での実態を教員、技術、事務職員、非常勤研究員(ポスドク)、非常勤技術・事務職員に分けてより細かく調べた。前項のように教員の女性比率は 3% であるが、ポスドクでは 14%、また技術職員では 11% であることが分かった。
- 4 材料系という女性研究者学生が多くない分野ではあるが、今後男女共同参画の推進に向けて、その啓発活動、講演会やセミナーの開催などを進めていく予定である。

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、全学委員会の活動に対する研究所内の実践補助と研究所における男女共同参画の推進に関する意見交換を行う。開催日程の調整が難しく e-mail による連絡を主として意見交換を目指している。

開催状況

日程の調整が難しいこともあり、本年度は男女共同参画委員会開催後に会議に関するメモを e-mail にて各委員に送付し、質問、意見等を交換した。

- 1 保育所の設置に関するアンケートの実施と結果の集約：
アンケートの結果をホームページの所内専用のネットワークに掲載して開示した。
- 2 男女共同参画シンポジウムへの参加：
11月20日(土) 13:30 から本学川内マルチメディア教育研究棟大ホールにおいて開催された第3回東北大学男女共同参画シンポジウムへの開催を所内に通知し、参加を呼びかけた。
- 3 研究所の男女共同参画委員会のあり方に関する意見の交換：
研究所の男女共同参画委員会の活動の範囲、討論で取り上げる課題の範囲について明確でない点があり、今後検討を進めたいとの意見が出された。

東北アジア研究センター「セクシュアルハラスメント等防止委員会」（委員 3 名）は、「男女共同参画に関する WG」を兼任し、その窓口として機能しているが、男女共同参画関係の事項のほとんどがセンター全体の方針に関わるために、常にセンター長・執行会議（センターの決定機関）の検討を経てきた。そのため、必要事項について、検討の必要が生じたときは WG からセンター長・執行会議に提起し、執行会議で会議開催ないしネットワークによる意見交換を行い、検討・決定してセンター運営会議（教授会相当）に報告し、迅速に対応してきている。そのため、センター長・執行会議の検討を含む形で記載する。

開催状況

平成 16 年

- 4月 2 日 年度最初のセンターの運営会議・全体会議（助手・研究員等を含む会議）において、センター長から法人化に伴う各種注意事項を配布して、その中でセクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、情報倫理等々について、センター所属員全員に注意を喚起した。また人事案件審議の際にジェンダーバランスの改善が必要なことを改めて説明した。
- 10月上・中旬 男女共同参画委員会からの教職員男女比率などについての検討依頼について、WG から問題提起をうけ、センター長・執行会議で検討し、回答について決め、運営会議に報告し、委員会宛に提出した。

平成 17 年

- 1月 上旬 男女共同参画委員会からの教職員男女比率などについての様式の変更に伴う記載依頼について、WG から連絡をうけ、センター長・執行会議で検討し、回答について決め、運営会議に報告し、委員会に回答した。

- 1 ジェンダーバランスの改善の努力：現在助手以上の教員において女性はゼロのため、努力を重ねている。人事選考において、基本的に公募による採用を行っており、応募者については、研究・教育・人物・識見等が同等の場合、男女共同参画の趣旨に基づいて女性教員の採用に十分配慮すべきことを方針としているが、採用に至っていない。次年度以降、さらに改善の努力を継続する。
- 2 ジェンダー問題などに配慮した環境面その他の努力特にシンポジウムやセミナーを開催していないが、人員が比較的少ない組織なので、常に全体会議などでセンター内での意思疎通に努め、センター長を中心として、問題が生じた場合には速やかかつ適切な解決に努めている。
 - ① 環境面では、施設面積が大幅に不足しているので、女性向けの特別のスペースをとることができないが、昼休みなどについてはタイムシェア的な形で女性職員への配慮をしている。
 - ② シンポジウム・セミナー・講習等々については、開催していない。

留学生センター

留学生センターでは全教員に占める女性教員の割合が25%と比較的高く、男女比率が特に問題として捉えられていないこともあり、男女共同参画WGは、昨年度に続いて、女子教職員・女子学生が生活しやすい環境の整備に取り組んでいる。

開催状況

平成16年

12月2日 男女共同参画WG会議を行い、活動方針、今後取り組むべき問題について審議した。

環境整備の状況

環境の整備に関しては、特に安全面に配慮し、女子トイレに非常用ボタンを設置した。また、夕方の一定時刻以降の玄関ドアの施錠を行っている。現在は、センター棟の玄関やセンターの周囲、キャンパスの照明等に関して、WGから提言を行うことを検討している。

本部事務機構

事務職員（全学）の人事

1 採用状況

平成16年度の事務職員の新規採用数は50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48.0%とほぼ半数となっている。

2 在職状況

職種別女性職員在職状況

H17.2.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	比率
部長	17	0	0%
課長・事務長	56	0	0%
課長補佐等	65	3	4.6%
係長等	271	31	11.4%
主任	145	65	44.8%
一般職員	431	164	38.1%
計	985	263	26.7%

近年、女性職員の採用者数が増加しており、事務職員全体に占める割合は増加傾向にある。なお、係長級以上についてみると女性職員の登用率は低い状況である。

3 今後の方針（人材の確保）

事務職員の採用は、競争試験を原則とし、試験合格者の中から面接等の選考を経て採用している。試験は、東北地区の国立大学法人等職員採用統一試験が平成16年度か

ら実施されている。なお、採用に当たっては、試験合格者に面接試験等を行い、規律態度、協調性、意思力、意欲等を評価し、採用者を選考している。試験等は男性・女性の区別はなく、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。ただし、配属部署の業務内容や男性・女性のバランス等を勘案し、採用に当たり調整を行うこともある。

事務職員の係長、課長補佐等への昇任の人事に当たっては、それぞれの職種・職責に応じて一定の年齢・経験等の基準を基に昇任候補者を抽出し、実務知識、業務推進力、連絡・調整能力、指導力、自己能力向上性、積極性等を評価し、昇任者を選考している。なお、女性については、年齢等の基準を低減して候補者としている。

給与等の処遇については、職制によって給与等が支給される仕組みであり、男性・女性の区別なく同一の給与体系である。

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。

また、男性・女性を問わず専門能力の発揮が求められているところであり、優秀で意欲をもった人材の採用や、採用後の職員のキャリア養成を計画的に実施していくたい。なお、職員は、それぞれの部署を担当する職員としてふさわしい知識や意識を高め、東北大学の発展に貢献できるよう研鑽を積んでいただきたいと考えている。

技術職員（全学）の人事

1 採用状況

平成16年度の技術職員の新規採用数は12名である。そのうち、女性職員は2名であり、新規採用者全体に占める割合は16.7%となっている。

2 在職状況

職種別女性職員在職状況

H17.2.1現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	比率
技術室長	3	0	0%
技術専門員	17	0	0%
技術専門職員	184	11	6.0%
技術専門職（班長）	20	0	0%
技術専門職（係長）	40	1	2.5%
一般職員	104	21	20.2%
計	368	33	9.0%

注) 医療技術職員（看護師、臨床検査技師等872名）を除く

技術職員については、その専門性等から女性職員の比率は技術職員全体の9.0%と低い状況である。

研修の受講

1 参加状況

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

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

平成16年度研修実施状況（東北大学主催）

① 階層別研修

研修名	参加者	男	うち女性数	比率
初任者（学内研修）	49名	32名	17名	35%
初任者（合宿研修）	54名	35名	19名	35%
主任研修	34名	27名	7名	21%
監督者研修	16名	14名	2名	13%

② 目的別研修

研修名	参加者	男	うち女性数	比率
自己啓発研修	80名	69名	11名	14%
英語研修Ⅰ	40名	22名	18名	45%
英語研修Ⅱ	14名	7名	7名	50%
衛生管理者養成研修	42名	36名	6名	14%

③ 専門研修

研修名	参加者	男	うち女性数	比率
教室系技術職員研修（専門研修）	59名	57名	9名	15%
管理者セミナー	69名	67名	2名	3%
セクシュアル・ハラスメント防止対策講習会	58名	35名	23名	40%

2 今後の方針（人材の育成）

研修は、職務遂行能力の開発・向上が最大の目的であり、それぞれの職種・階層別等に応じて、より効果的な研修の方法、研修内容等について検討を行っている。

特に、国立大学の法人化に伴い、職員の一層の専門的能力や企画能力の向上、ハラスメント、メンタルヘルス等の職場環境の改善等、今日的な課題について取り上げ研修の充実を図る必要があると考えている。

平成16年度男女共同参画委員会委員名簿

◎ 総長補佐(評価・男女共同参画担当)	鈴木厚人
理事(特命事項担当)・副総長	早稲田嘉夫
理事(財務・人事担当)・副総長	北村幸久
文学研究科助教授	佐竹保子
教育学研究科教授	本郷一夫
○法学研究科教授	辻村みよ子
経済学研究科教授	河野昭三
理学研究科教授	小谷元子
医学系研究科教授	大隅典子
歯学研究科教授	真柳秀昭
薬学研究科助教授	倉田祥一朗
工学研究科教授	笛尾真実子
農学研究科教授	山谷知行
国際文化研究科助教授	佐藤雪野
情報科学研究科教授	堀口剛
生命科学研究科教授	前田靖男
環境科学研究科教授	彼谷邦光
教育情報学研究部助教授	三石大
金属材料研究助教授	米永一郎
多元物質科学研究所教授	梅津良昭
東北アジア研究センター助教授	柳田賢二
留学生センター助教授	福島悦子
学生相談所助教授	吉武清實
総務部長	湯口太多史

◎ 委員長
○ 副委員長

※任期は2年(H17.3.31まで)

東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録 － 委員会日程、主要議題及び具体的活動 －

平成 16 年 4 月 1 日 沢柳賞応募開始

・応募締め切り 平成 16 年 7 月 31 日

平成 16 年 5 月 17 日 第27回 委員会開催

1. 平成 15 年度実施分の学生・院生アンケート調査結果の取扱いについて

米永実態調査WG座長からアンケート集計終了の報告とともに、次の要望・検討依頼があつた。

- ① 男女共同参画委員会HPへのリンクを大学のHPのトップに設けること。
- ② 学生・院生アンケートを含めて、委員会報告書を男女共同参画委員会HPに掲載することの是否。
- ③ 学生に、今回のアンケート調査結果をA4用紙1~2枚程度にまとめたリーフレットを配付し更なる周知を図りたい。

以上の件について検討の結果、①、②に関しては、中期目標・中期計画の検討経過、各部局での取組状況等も含まれるため、鈴木委員長から部局長連絡会議に諮り、了承を得てからHPに掲載することとした。③に関しては、リーフレット案を作成し、本委員会で検討後、学生に配付することとした。

また、アンケート内容を受けて、本学の施設等の調査をした方が良いとの提案があった。

この件に関して、各委員から所属部局の男女共同参画WGに働きかけ、秋頃を目処に、部局での施設の不備・要望等の意見を取りまとめ、その結果をもとに本委員会で改めて検討していくこととした。

平成 16 年 6 月 28 日 第 28 回 委員会開催

1. 第 3 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて

講演者・日程・プログラム等について現在、調整・検討中である旨報告された。

2. 学部生・院生向けアンケート結果報告書(案)について

米永実態調査WG座長から、部局毎のアンケート集計結果データ入りのCD-ROMを作成したむねの報告があり、鈴木委員長を通じて各部局長へ渡すこととした。

3. 保育所に関するアンケート調査(案)について

本郷座長から保育所設置に向けたニーズ把握のためのアンケート内容について説明があつた。

・配付対象:全部局教職員及び院生(学部生除く)

・配付方法等:各部局にメールで送付し、部局で必要部数を印刷してもらい、ペーパーの形で回収。

- ・本委員会の委員が所属している部局は委員が協力することとし、委員のいない部局については、その対応を総務部において検討することとした。

4. 各WGからの報告

① 相談窓口WG

吉武座長から配付資料に基づき、相談窓口の案内(案)及び周知方法について説明があり、了承された。

② 奨励制度WG

大隅座長から、沢柳賞の審査委員候補者を本委員会委員以外から2名ほど推薦願いたい旨要望があり、候補者がある場合には各委員から大隅座長へ推薦することとした。

平成 16 年 7 月 12 日 保育所設置に関するアンケート（学内保育所利用調査）の実施

・回収期限 平成 16 年 8 月 10 日

平成 16 年 9 月 30 日 第 29 回 委員会開催

1. 平成 16 年度沢柳賞の受賞者について

大隈奨励制度WG座長から、今年度の沢柳賞の応募課題、審査内容及び審査結果について報告があり、了承された。

2. 第 3 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて

大隅広報WG委員(WG座長欠席の為代理)から配付資料に基づき、①プログラム案、②ポスターのデザイン(案)、③ポスター送付先(案)及び④パンフレット掲載内容(案)について説明があり、了承された。

① プログラム(案)

② ポスター・デザイン(案)

③ ポスター送付先(案)

仙台市内の各市民センター(60 件)へ、チラシ 2 枚の送付を追加することで了承された。

また、各部局の委員においては、ポスター・チラシが配付された後、所属の部局においてポスター・チラシが効果的に掲示されているか確認し、必要に応じてさらなる掲示・宣伝を行うこととした。

④ パンフレット掲載内容(案)

昨年のシンポジウム来場者へのアンケート結果を追加掲載することで了承された。

また、現段階では部局ごとの男女共同参画WGで下記PR活動等を実践することとした。

- ・ 委員長から部局長連絡会議等でPRを行う。
- ・ 委員においては各部局の教授会でPRを行う。

- ・委員においては各部局の男女共同参画WGメンバーは必ず参加するよう働きかける。
- ・学生にも参加してもらうように授業等でPRを行う。

3. 各WGからの報告

① 両立支援WG

本郷座長から保育所設置に関するアンケートの集計結果の中間報告がなされた。

② 実態調査WG

米永座長から学生・院生アンケートの集計結果について、7月30日付けで各部局の教職員、学生へリーフレットを配付した旨報告があった。

平成16年11月11日 第30回 委員会開催

1. 第3回東北大学男女共同参画シンポジウムについて

小谷座長から標記シンポジウムに係る次の事項について説明があり、原案のとおり了承された。

- ① シンポジウムに関するアンケートについて
- ② シンポジウムパンフレットについて
- ③ シンポジウム実施要項について

2. 各WGからの報告

① 両立支援WG

本郷座長より保育所アンケート集計結果の報告があり、十分需要が見込まれることから、早急に保育所設置に関する見通しをたてる必要のある旨、鈴木委員長へ要請された。

これに対し、鈴木委員長から本件を総長補佐会議等へ提案することとした。

平成16年11月20日 第3回東北大学男女共同参画シンポジウム・第2回沢柳賞授賞式

平成16年12月20日 第31回 委員会開催

1. 保育所設置について

鈴木委員長より、現在の取り組み状況が報告された。

2. 各WGからの報告

① 両立支援WG

次回委員会で保育所アンケート結果の最終報告をすることとした。

3. 中期目標・計画を達成するための部局施策について

下記のとおり取りまとめていくこととした。

- ① あらかじめ各部局より提出された報告書について、表現の仕方などのばらつきが大きいため、特定の部局の記載内容を例として、1月中旬までに再度報告書の提出を願う

こととした。

② 鈴木委員長は各部局の方針をもとに職員等の男女比率の改善に関する基本方針策定のための素案を作成し、次回委員会に提出することとし、2月末までに、委員会としての方針を確定していくこととした。

平成 17 年 1 月 21 日 第 32 回 委員会開催 委員会開催

1. 保育所設置の進捗状況について

鈴木委員長より、現在の取り組み状況について報告があった。

2. 中期目標・計画を達成するための部局施策等について

辻村副委員長より、各部局からの報告に基づき作成した「中期目標・中期計画達成のための男女共同参画委員会の取り組み(案)」について説明があり、検討の結果、学生の文系・理系ごとの女性比率などの記載を追加することが提案された。

3. 「平成16年度男女共同参画委員会報告書」について

辻村座長より、「平成 16 年度男女共同参画委員会報告書」の掲載内容について提案があり、了承された。

各WG座長・各委員は、各WGの活動報告、各所属部局での活動報告を 2 月中旬までに作成することとした。

平成 17 年 2 月 17 日 第 33 回 委員会開催

1. 中期目標・計画の16年度分作業報告

辻村副委員長より「中期目標・中期計画達成のための男女共同参画委員会の取り組み(案)」について説明があり、本取り組み案を平成 16 年度委員会報告書に掲載することの可否について検討した結果、表現を一部修正することで、了承した。

続いて、鈴木委員長より「女性教員採用計画に関する基本方針(中期目標・中期計画 181、182)案」について説明があった後、本案を委員会としての方針として中期目標・中期計画に掲載してよいか検討した結果、記載内容を一部修正の上、了承した。

なお、修正後の各案はメール会議により各委員が再確認することとした。

2. 「平成 16 年度男女共同参画委員会報告書」について

辻村座長より標記報告書(案)について説明があった後、各WG座長、各委員からそれぞれの年間の活動状況について報告があった。

続いて、報告書の掲載内容について意見交換が行われ、下記の内容を追加することを了承した。

①目次の欄に各WGにおける活動状況の概略を明記することとした。

②事務職員の常勤職員の男女比率、採用状況等についてもふれた内容を掲載する。

なお、訂正・修正・未提出の資料・原稿は 2 月末までに総務部へ提出、3 月の部局長連絡

会議に鈴木委員長から原案を報告し、了承された後、製本に入ることとした。また、完成後は全教職員（非常勤含む）に配付することとした。

3. 保育所設置進捗状況について

本郷座長より、保育所設置に関する進捗状況について、報告があり、当初計画からの変更として次のとおり確認した。

- ①開所時期を9月1日とすること
- ②保育時間を8:00～20:00（延長1時間含む）とすること

また、保育所に関するアンケートについては、前回委員会後も特に意見等がなかったことから、前回提出した内容で委員会報告書に掲載する旨提案があり、これを了承した。

4. 育児休暇等について

人事部長より、配付資料に基づき説明がなされた後、主に現在の育児休業等に関する規程の周知状況に対して意見交換が行われた。

なお、規程に関しては人事部HPに掲載してあることから、委員会終了後、各委員へメールにてURLを案内することで了承された。

※ 今年度の委員会は本日で終了とする。現委員は3月31日で任期満了となることから、4月以降は新委員で活動を開始する。

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

報 告 書 の 概 要	対 応 策	備 考
1. 全学的アピールの採択と部局WG等の設置		
(1) ・東北大學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済 (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 ・平成16年度2コマ開講 (p. 資料10) ・平成17年度2コマ開講予定	・平成16年度2コマ開講 (p. 資料10) ・平成17年度2コマ開講予定	全学教育審議会との連携
(2) ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成		
3. 男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催		
(1) ・全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・各部局主催の講演会・勉強会の開催	・平成14年9月28日、平成15年11月26日、平成16年11月20日とシンポジウムを3回開催	・広報活動WG ・全学教育審議会との連携
(2) ・研究補助・懸賞論文制度の導入 ・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	・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) 今後検討	奨励制度WG
(3) ・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	総務部総務課
3. 方針決定機関等への女性教官の参画		
(1) ・東北大學の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・適宜提案等を行うため委員会で方策を検討	
(2) ・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用	・評議会に報告・了承 (14.4.16)	
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進		

報 告 書 の 概 要	対 応 策	備 考
(1) ・ ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	・ 評議会に報告・了承 (14. 4. 16)	
(2) ・ 採用における性差別・性差に基づく不公正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ	・ 評議会に報告・了承 (14. 4. 16)	
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備		
(3) ・ 研究費の配分、留学機会と費用配分での配慮	・ 今後検討	
(5) ・ 設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）	・ 委員会へ報告済 (14. 7. 22)	
(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	・ 学内保育所の設置準備を進めている。 ・ 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6月の範囲内で取得することができる。	
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)) 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)) 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	・ 利用ニーズに関するアンケート調査を実施 ・ 平成17年9月開所を目指して準備中	

報告書の概要	対応策	備考
(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	平成14年4月以後、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月以後、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。	
(3) 介護サービスの態様を検討	平成16年4月以後、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のこととした。	
(4) 育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時貸与の制度	平成14年4月以後、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 ・単身赴任者へのアンケートの実施	実態調査WG
10. 男女共同参画推進のための不服申立て制度・救済制度等の整備		
(1) 不服を申立て制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置 (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ペーパーソン制度の設置	男女共同参画委員会相談窓口設置済（14.1.18） ・今後検討	セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口との連携
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

報 告 書 の 概 要	対 応 策	備 考
1 2 . 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善		
(1) • 教育・厚生施設等の設備状況の点検・改善		委員会
(2) • カリキュラムや演習教育場面等においての性的差別取扱い等の調査改善		委員会
1 3 . 非常勤講師の待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

資料3

男女共同参画に関する意識調査の結果について

平成16年7月

東北大学学生・院生のみなさま

東北大学男女共同参画委員会
委員長 鈴木厚人（総長補佐）

東北大学は男女共同参画の推進に向けて、シンポジウムの開催、ジェンダー学関連科目的開講、奨励賞（沢柳賞）の創設、実態調査、相談窓口設置、保育施設検討など、性差別のない教育・研究活動環境の実現を目指して、積極的な取組みを行なっています。その一つとして、昨年秋に東北大学学生・院生を対象としたアンケート調査を行いました。皆様のご協力、誠にありがとうございました。集計結果は平成15年度男女共同参画委員会報告書に纏められています。また、東北大学のホームページ（<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>）に掲載されていますが、ここではその一部を紹介致します。

男女共同参画に関する意識調査

注意：各質問について、番号を一つ（問い合わせ13は二つ）選ぶ、ないし記述してください。

1. 学年をお答えください。

- (1) B1 (02) B2 (03) B3 (04) B4 以上 (05) 医学系 B5 (06) 医学系 B6 以上
(11) M1 (12) M2 以上 (13) D1 (14) D2 (15) D3 以上 (16) 医学系 D4 以上

（選択番号）

2. 所属の学部ないし研究科をお答えください。

- (1) 文学 (2) 教育 (3) 法学 (4) 経済 (5) 理学 (6) 医学 (7) 歯学 (8) 薬学
(9) 工学 (10) 農学 (11) 國際文化 (12) 生命科学 (13) 情報科学 (14) 環境科学

(15) 教育情報 (16) 医療短大

（選択番号）

3. 性別をお答えください。

- (1) 男性 (2) 女性

（選択番号）

4. 本調査以前に「男女共同参画」ということを聞いたことがありますか？

- (1) ある (2) ない

（選択番号）

5. 全学教育において「ジェンダー論」が開講されていますが、ご存じですか？

- (1) 知っている (2) 知らない

（選択番号）

6. ジェンダー学などのジェンダー関連科目を受講しますか（しましたか）？

- (1) する（した） (2) しない (3) わからない

（選択番号）

「する（した）、または「しない」場合、よろしければその理由を書いてください。
受講する（した）理由（）
受講しない理由（）

7. 大学入学までに、男女による差別を受けた経験がありますか、または差別を感じたことがありますか（例えば、家庭、高校における進路指導など）？

- (1) しばしばあった (2) あった (3) 感じた (4) なかった (5) わからない

（選択番号）

「あった、感じた」とお答えの場合、以下から選ぶ、ないし具体的に記述してください。

- (1) 家庭での進路決定 (2) 中学・高校での進路指導

（選択番号）

（記述欄）

8. 東北大学において男女差別の経験（授業、クラブ活動など）がありますか、または差別を感じることができますか？

- (1) しばしばある (2) ある (3) 感じる (4) ない (5) わからない。

（選択番号）

回答者数・回答率

回答数

男性： 2828人
女性： 960人
無記入： 14人
合計： 3802人

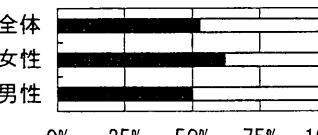
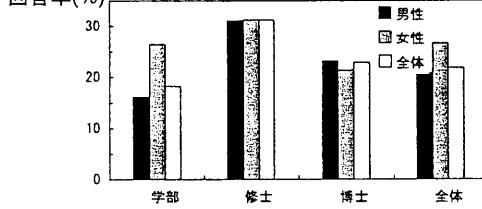
全体の回答率 21.8%

「男女共同参画」ということばを聞いたことがありますか

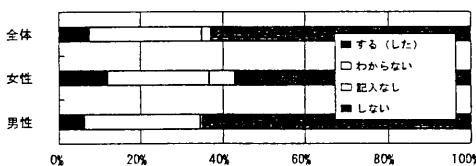
「ある」との回答

学生・院生： 53% (H15)
職員： 60% (H13)
非常勤職員： 68% (H14)

回答率(%)

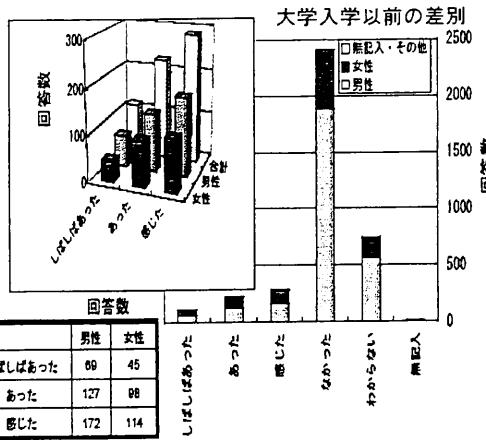


ジェンダー関連科目を受講しますか（しましたか）



受講する理由：興味、専門

受講しない理由：興味なし、ジェンダーと騒ぎすぎ、時間がない、制度的制約



大学入学以前の差別の経験

女性：進路指導：助言の少なさ、周囲の反対
家庭：らしさの強要、役割分担

- * 弟は進路をよく考えるように言われたが、女の子は結局家庭に入るのだから好きなことを大学で学んでよいと言われた
- * 女子学生対象の推薦入試があるという名目で志望外の大学をすすめられ東北大の推薦に他の男子学生をあてがわれそうになった
- 男性：学校生活での役割分担、女性優遇
* 小学校で男女間のいさかいは理由もきかれずに男子が怒られた

大学内での差別の経験

授業、アルバイト、サークル、トイレの不足

- * ある授業で女性だけに特別単位をあげていた。男性にはなかった
- * 出席簿の備考の欄に女性だけ「女」と明記されている。男性にはない
- * 部の目標や練習計画が女子選手を考慮に入れて立てられていない

研究室での差別の経験

役割分担（受付、力仕事など）、

差別発言「女だから、女のくせに、男だったら、、、」

研究指導、ハラスメント（セクハラ、アカハラ）

女性への優しい指導、男性への厳しい指導

研究室配属人数制限、研究テーマ

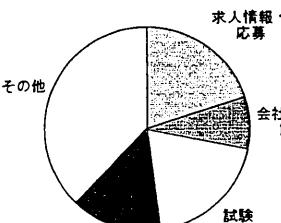
- * 女はどうせ～だからという意識をもって接している
- * テーマの決定、進路の決定など、将来性がないものとして扱われる
- * 男子学生は先輩からの扱われ方が何故か過酷
- * 真面目にやっている男性が怒られ、何もしていない女性は甘やかされる
- * 男、女ではなく、一人の生徒・学生として見て欲しい

進路決定における男女差別の有無や性別の考慮

考慮しない理由：問題を意識せず、進路決定に男女差別はない、理系には男女差別はない、自分の希望を優先、男性に不利益はない

- * 男女差別の有るところでは自分のやりたいことをのびのびとやることができないと思うので考慮し、男女差別のないところに進路を決めたい

就職試験における差別の経験



- * 「結婚したら仕事やめますか」、「女はすぐやめるから（あてにならない）」と面接で言われた
- * 女子は途中までは選考に残れるが、最終的に採用となるのはごく少数
- * コンビニの夜勤はどうしての男性のみなのか。ナイフでおどされたら男も女も同じではなかろうか
- * 男女共同参画のせいで女が優遇されている

「あった・感じた」具体的内容

東北大学は男女共同参画を推進すべきか

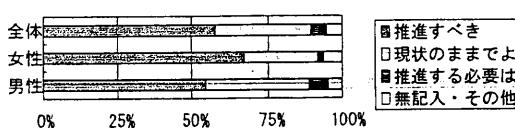
男女共同参画に賛同、差別の解消、大学の使命

- * 性別で何かを諦めることをして欲しくない
- * 差別がなかったわけではない。なれでいるから感じないので
- * 若いときから意識を養わないと、身につかない

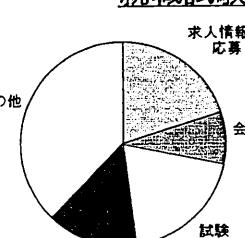
現状で差別は存在しない、逆差別を招く、大学の問題ではない、やりたい人がやればよい

差別・区別は当然

- * 女に学問の必要はない



推進すべきである： 58 %
現状のままでよい： 32 %
推進する必要はない： 5 %



詳細はホームページ (<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>) をご覧ください。

資料4

中期目標・中期計画達成のための男女共同参画委員会の取り組み

現状

1 教職員について

1) 女性教員数と比率

本学全体の女性教員数（助手を除く）は、2004年10月1日現在1622人中79人であり、比率は4.9%である。助手を含む女性教員比率は2604人中185人7.1%で、内訳は、教授3.2%(27/836人)，助教授5.3%(33/627人)，助手10.8%(106/982人)である。

教員

全体（助手を除く）4.9%（79/1622人）

全体（助手を含む）7.1%（185/2604人）

教授3.2%(27/836人)

助教授5.3%(33/627人)

助手10.8%人（106/982）

なお、職員全体の女性比率は、47.1%（1115人/2365人），事務職員（事務官）27.9%，技術職員（技官）12.0%である。

2) 過去5年間の増加率

助手を除く女性教員率は、平成11年(2.1%)以降、2.4%(12年度)、2.7%(13年度)、2.9%（14年度）、4.3%(15年度)、4.9%(16年度)と、5年間で2.5%増加している。

助手を含む女性教員率も、平成11年(5.2%)以降、5.5%(12年度)、5.7%(13年度)、5.8%（14年度）、6.7%(15年度)、7.1%(16年度)と、5年間で1.6%増加している。

3) 今後の増加予想

現在の比率、および、このような増加率では、国立大学協会が設定した、2010（平成22）年までに20%という目標は到底達成することはできない。5年間で2.5%、1.9%というこれまでの増加率を前提としたときは、2010年には、助手を除く女性教員率8.7%，助手を含め、9.5%になる。

また、この増加率に従えば、助手を除く女子教員率を20%にするためには、2039（平成41）年までかかる計算である。助手を含める場合は、2047（平成49）年までかかる計算となる。

4) 全部局の状況

平成16年度において、女性教員（助手を除く）が10%を超える部局は6部局である。昨年度は6部局であったため、改善の度合いはみられない。

また、女性教員（助手を含む）が10%を超える部局は9部局であり、昨年度は7部局であったため、改善の度合いはわずかである。

女性教員(助手を含む)が 20%を超える部局は 2 部局である。昨年度は 1 部局であったため改善の度合いはわずかといえる。

他方、平成 16 年度において女性教員がゼロである部局(助手以上)は、10 部局である。昨年度は 11 部局であったため、改善の度合いはこれもわずかである。

5) 文系・理系別研究科の状況

文系の 6 研究科(文学・教育学・法学・経済学・国際文化・教育情報学)の女性教員率は、助手を除いて 11.0% (助手を含めて 16.0%) である。昨年度は 10.0%, (助手を含めて 12.9%) であったため、教員比率は多少の改善が見られる。

理系の 9 研究科(理学・医学・歯学・薬学・工学・農学・情報科学科・生命科学・環境科学)の女性教員率は、助手を除いて 3.6% (助手を含めて 6.0%) である。昨年度は 3.0%, (助手を含めて 4.7%) であったため、改善の度合いは助手を除く教員比率について、0.6%増にとどまる。但し助手を含めた比率は 1.3%とわずかながら増加しており、多少の改善の成果は見られる。

2 学生について

2004 年 5 月 1 日現在の本学全体の女子学生比率は、全体で 21.3%(3341 人/15693 人)。

内訳は下記のとおりである。

学部女子学生比率 21.3%

文系 4 学部 34.0%

(文学・教育・法学・経済学)

理系 6 学部 15.6%

(理学・医学・歯学・薬学・工学・農学)

大学院修士〃 20.9%

文系 6 研究科 46.0%

(文学・教育・法学・経済学・国際文化・教育情報学)

理系 9 研究科 15.7%

(理学・医学・歯学・薬学・工学・農学・情報科学・生命科学・環境科学)

大学院博士〃 23.3%

文系 6 研究科 36.8%

(文学・教育・法学・経済学・国際文化・教育情報学)

理系 9 研究科 19.9%

(理学・医学・歯学・薬学・工学・農学・情報科学・生命科学・環境科学)

増加の度合いは、学部学生の女性比率は、平成 11 年度 18.5%から 15 年度 21.6%へ、

大学院修士課程では平成 11 年度 14.2%から 15 年度 21.0%へ、大学院博士(後期)課程では平成 11 年度 12.6%から 15 年度 14.3%に増加している。全体として、順調に増加して、ほぼ 15-23%，20%前後で落ち着きつつある。

3 研究労働環境等について

平成 14 年度に男女共同参画委員会が中心となって女子用トイレ・休憩室等の状況等について調査を実施し、15 年度以降、各部局 WG での検討を経て、改善策を講じつつある。男女共同参画委員会では、14 年度に実施したアンケート結果をもとに学内保育所設置について検討を始め、16 年度に建設方針を決定することができた。

今後の方針

1 教職員について

各部局で男女共同参画推進の方針にしたがって人事を進めるが、現在の女性教員比率および過去 5 年間の増加率を前提にする限りでは、到底、国立大学協会が設定した、2010（平成 22）年までに 20%という目標は達成することはできない。このため、改善のスピードをかなり上げる必要がある。

各部局の対応策としては、公募制度における女性候補者のリストアップ、若手研究者の発掘、女子学生比率増加策の検討など、多様な方策が検討されつつあるため、委員会としても最大限の支援を行う。

部局ごとの対策が必ずしも実効性が高いとはいえないものもあるため、男女共同参画委員会として、人的構成における男女共同参画を早急に実現するために有効な対応策を検討し、各部局および部局 WG に対して、参考になるプランを提示することが必要となる。

2 学生の人的構成、および教育面での男女共同参画

大学及び全部局において、教育面での男女共同参画推進の方針を積極的に推し進めるべきであり、その方針を内外にアピールする。

さらに、男女共同参画のための講座や研究を一層推進し、女性研究者のロールモデルを学生・若手研究者に提示する。

全学教育のジェンダー学の履修を促進するとともに、部局内でも関連科目を開講することに努める。

男女共同参画のためのジェンダー学等の開講や講演会、研究会等を、全学教育のみに限定することなく、部局内で毎年 1 回以上開催することが望ましい。

とくに女子学生の少ない理系分野においては、とくにロールモデルを提示することが必要であり、部局内あるいは学会内で、女性研究者の講演会や公開講義、研究会などを多数開催して、学生・若手研究者に希望を与えることが有効である。

3 環境整備について

研究環境における男女共同参画の方針を今後もいっそう推進する。とくに学内保育所の円滑な運用を開始し、今後のニーズにこたえてゆく。

具体的対応策

1 教職員について

各部局および部局 WG が中心となって、具体的な対策を明確にする。男女共同参画委員会は、部局の取り組みを支援するとともに、参考になるプランを提示する。

例えば、女性教員比率を、博士（後期）課程における女子学生比率にまで高めることを当面の目標とすることも一案である。

（文系分野では、おおむね、30%程度の目標を掲げることは不可能ではない）。

女子学生比率の低い理系研究科、および各研究所においては、当該研究分野の各種学会における女性会員比率を調査し、学会における女性研究者をリストアップして、人事の際の参考にすることが望ましい。（理系分野では、当面、女性教員比率 10%程度の目標を掲げることは不可能ではないと思われる）。現在、女性教員ゼロの部局においては、平成 17 年度に、必ず 1 名を採用することをめざすこととし、大学全体でこれを支援する。

（たとえば、上記の 1 名の採用、および目標率達成のために、人件費の一部を大学が総長裁量経費等で補助するシステムを確立することも有効である。）

2 教育面について

教育面での男女共同参画を推進している大学・部局であること、または、女子学生比率が高い学部・研究科であることを、内外に広くアピールし、男女共同参画推進の基本方針を教育面で浸透させる。

全学教育における「ジェンダー学」の科目数を増やすとともに、（大学の財政的負担のもとで）選任教員の雇用を検討する必要がある。

各部局でのジェンダー関連科目の開講や、男女共同参画研究会・講演会等の開催を、大学が財政的に支援する。

沢柳賞の応募を増やし、男女共同参画に関する研究や活動をいっそう支援する。

3 環境整備について

学内の女性教職員および女子学生の増加に対応できる設備（女子トイレ等）の整備をいっそう進める。部局ごとに対応できない場合は、大学が財政的に支援する。

男女共同参画委員会報告の提案内容にしたがって、男女共同参画相談室や不服申し立て機構の整備を急ぐ。その他、研究・教育・労働環境の男女共同参画推進の方策について、全構成員の意見を聞くためのネットワークを確立する。

女性教員採用計画に関する基本方針と実施策 (中期目標・中期計画 181、182)

基本方針

男女共同参画を積極的に推進し、女性教員の増員を図るために、下記の実施策を定める。

実施策

各部局は、

- ・ 新規採用人事の要項に“男女共同参画を推進している”ことを可能な限り記載するものとする。
- ・ 教授会等への人事選考報告事項に、ジェンダー、国籍、身体障害等々の観点から不公平のない選考であったこと、女性教員候補者の存在、応募状況等を明示することを原則とする。
- ・ 女性トイレ、更衣室、休養室、医務室等の環境整備に努める。
- ・ 育児休業取得可能期間において、教育研究活動を継続できる支援制度を作る。
- ・ 女性学生比率の向上を図るために、入試説明会、オープンキャンパスの活用、出前授業、講演会等を積極的企画し、実施する。

男女共同参画委員会は、

- ・ 女性教員の増加を図るために、年次ごとに各部局の教員比率を把握し、適宜助言を行う。
- ・ 学内保育所等の環境整備を促進する。

◎中期目標・中期計画達成のための部局における取り組みについて

☆年次計画： 学術領域の特性に配慮しつつ、女性職員採用計画、女性の昇進・昇格に関する基本方針の策定
上記年次計画を達成するため東北大学としての基本方針を策定するにあたり、部局ごとの現状と今後の方針等について報告を求めた。

部局名： 文学研究科・文学部

現状	今後の方針	具体的対応策																			
<p>1. 教職員について</p> <p>当研究科の女性教員数は2005年1月現在で12名であり、全教員に占める比率は12%である。教授・助教授・講師・助手のすべての職階に女性教員がおり、中で若手教員である助手の職階で女性比率がもつとも高く、25%になっている。2.に掲げる院生・学生中の女性比率と較べれば、決して高いとは言えないが、過去5年間の集計から見れば、教授・助教授・講師・助手とともに漸増の傾向にある。教員と職員を含めた具体的な女性比率は以下のとおりである。</p> <p>1-1. 教員</p> <table> <tbody> <tr> <td>○教授</td> <td>51名</td> <td>中女性2名</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>○助教授</td> <td>12名</td> <td>中女性1名</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>○講師</td> <td>13名</td> <td>中女性3名</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>(外国人教師を含む)</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>○助手</td> <td>24名</td> <td>中女性6名</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table>	○教授	51名	中女性2名	4%	○助教授	12名	中女性1名	8%	○講師	13名	中女性3名				(外国人教師を含む)	23%	○助手	24名	中女性6名	25%	<p>○文学研究科は中期計画として以下の措置を挙げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年度に評価担当により、教育・研究・管理運営に関する業績評価を基本とする評価システムを設定し、定期的に見直すことによって改善をはかる。 ・公募制の適用をさらに拡大するよう努める。教授・助教授・講師の新規採用人事については平成18年度までに80%を公募制とする。 ・教授・助教授・講師の教員選考の方法を改善し、教員人事の透明性を高めるよう努める。 <p>○上記に依拠して公正・透明な人事に努めている。</p> <p>○また、新規採用人事の公募要項には「東北大学文学研究科では男女共同参画を推進しています」という一文を記載する。</p>
○教授	51名	中女性2名	4%																		
○助教授	12名	中女性1名	8%																		
○講師	13名	中女性3名																			
		(外国人教師を含む)	23%																		
○助手	24名	中女性6名	25%																		

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>1 - 2. 事務職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ○正職員 18名 中女性 6名 33% ○準職員 3名 中女性 3名 100% ○非常勤職員 (COE事務補佐員を含む) 11名 中女性 9名 82% <p>2. 学生・院生について 博士課程後期の女子院生比率は3割を越え、学生のそれは5割に近づいている。 過去5年間増加傾向にある。具体的な女性比率は以下のとおりである。</p> <p>2 - 1. 学部学生 982名 中女性 471名 48% (平成13年度は42% 同15年度は46%)</p> <p>2 - 2. 博士課程前期院生 197名 中女性 84名 43% (平成13年度は38% 同15年度は38%)</p> <p>2 - 3. 博士課程後期院生 258名 中女性 83名 32% (平成13年度は31% 同15年度は33%)</p>		

部局名：教育学研究科・教育学部

現状	今後の方針	具体的対応策	
		現状	今後の方針
教育学部の学部学生における女性の比率は50.9%、大学院教育学研究科博士前期課程の学生における女性の比率は68.0%、博士後期課程の学生における女性の比率は44.6%となっている。また、教育学部・教育学研究科において助手以上の教員に占める女性の割合は16.2%、講師以上の教員に占める女性の割合は15.6%である。事務職員については、常勤33.3%、准職員100%、事務補佐員100%、事務全体66.7%となっている。	女性職員の採用計画、女性の昇進・昇格については、機会に応じて公正に対処している。女性教員の比率も順調に増加しており、格別の問題はない。	今後もこれまでの方針に従い、女性職員の採用計画、女性の昇進・昇格について公に応じて公正に対処していく。	今後もこれまでの方針に従い、女性職員の採用計画、女性の昇進・昇格について公に応じて公正に対処していく。
部局名：法学研究科・法学部	現状	今後の方針	具体的対応策
1 教職員について 本研究科の女性教員数（助手を除く）は、2004年10月1日現在50人名中10人であり、比率は19.6%である。内訳は、教授12.5%(4/32人)、助教授31.6%(6/19人)。助手を含む女性教員比率は63人中10人30.2%である。 教員 教授12.5%(9/12人) 助教授31.6%(6/19人) 助手75.0%(9/12人)	1. 教職員について 従来と同様、男女共同参画推進の方針にしたがつて人事を進める 2. 教育面での男女共同参画 教育面での男女共同参画推進の方針を積極的に推し進める。 男女共同参画のための講座や研究を一層推進する 3. 環境整備について 研究環境における男女共同参画の方針を推進する。	1. 教職員について これまで特別措置をとらずに女性教員を増やすことができたので、今後も男女共同参画推進の基本方針に従って人事を進める。 2. 教育面について 男女共同参画の方針を含む女性教員比率(31.0%)、助手を含む女性教員比率(30.0%)がほぼ30%程度で一致しているため、今後もこの水準を維持できるように努力する。 2. 教育面について 女子学生の比率が高い学部・研究科である	

現状	今後の方針	具体的対応策										
<p>に上昇しており、男女共同参画に関する教職員の意識は高い。</p> <p>事務職員の女性比率については、17人中4人、24%，内訳は、事務長1名中0名、係長4人中1人であり25.0%，主任・事務一般職員9人中1人、事務補佐員2人中2人である。</p> <p>2 学生について</p> <p>2004年10月1日現在の女性学生比率は下記のとおりである。</p> <table> <tbody> <tr> <td>学部女子学生比率</td> <td>27.8%</td> </tr> <tr> <td>大学院修士</td> <td>32.5%</td> </tr> <tr> <td>" 博士</td> <td>31.0%</td> </tr> <tr> <td>法科大学院</td> <td>24.2%</td> </tr> <tr> <td>公共政策大学院"</td> <td>10.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>このうち学部学生では女性比率は平成11年度24.0%，15年度26.2%，大学院修士課程では平成11年度29.0%，15年度31.9%，大学院博士(後期)課程では平成11年度31.9%であり、順調に増加して、ほぼ30%前後で落ち着きつつある。</p> <p>3 研究労働環境等について</p> <p>平成14年度に女子用トイレ・休憩室等の状況等について調査を実施し、15年度に、職員用休憩室を改造成して、女性職員用の休憩室を整備した。</p> <p>平成16年4月から法科大学院・公共政策大学院(片平校舎)が開校し、15年10月からCOEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点の研究成果を教育にも積極的に活かしていく。</p> <p>3. 環境整備について</p> <p>女性教職員および女子学生の増加とともにない、女子トイレ等の整備をいっそう進めばか、男女共同参画WGを中心て研究・教育・労働環境の男女共同参画推進の方策を検討する。</p>	学部女子学生比率	27.8%	大学院修士	32.5%	" 博士	31.0%	法科大学院	24.2%	公共政策大学院"	10.7%		
学部女子学生比率	27.8%											
大学院修士	32.5%											
" 博士	31.0%											
法科大学院	24.2%											
公共政策大学院"	10.7%											

現状	今後の方針	具体的対応策
「政策」拠点の学外連携拠点や学内のCOE支援室が新設されたことで、研究労働環境は向上しつつあるが、川内校舎ではなお改善の余地がある。		

部局名： 経済学研究科・経済学部

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>大学院経済学研究科における女子学生の絶対数と、全体に占める比率は、MCでは、52人、比率は36.6% ($52 \div 142$)、DCでは22人、比率は25.9% ($22 \div 85$) であり、大学院生全体では、74名、32.6% ($74 \div 227$) である。</p> <p>経済学部における女子学生の絶対数と学生全体に占める比率は、それぞれ269人および22.5% ($269 \div 1194$) である。</p> <p>絏済学研究科・絏済学部の教員総数は11月1日現在61名で、うち女性は9名であって、全体に占める比率は14.8%だが、講師、助手を除く教授会構成メンバー（教授、助教授）では総計2名に過ぎず、4%弱である（2÷51）。事務系職員は正職員16名中女性6名、非常勤職員は8名中女性7名である。</p>	<p>a) 「長期の方策を専門委員会で検討する」 b) 「女性候補者のリストアップ」 c) 「能力同等の場合の措置」</p>	<p>院生、学生の中で女子学生の占める比率がそれぞれ32.6%及び22.5%であるのに対して、教授会構成メンバーのなかで女性教員が占める比率が4%弱であつて僅少であることに鑑み、数値目標としては、2010年に向けて、上記女性教員比率の倍加を目標に、関連する専門委員会で対応策を検討する。</p> <p>研究科内にWGを設置し、研究科の各研究分野毎に、今後研究科の教員候補者となりうる女性研究者のリストアップに努め、人事選考でその業績評価をする手続きを整備する。能力同等の場合は、女性候補者を優先的に採用する。</p>

部局名： 理学研究科・理学部

現状	今後の方針	具体的対応策
1. 教職員について：	人事	人事： ・これまでも、公募制を原則とし公正かつ透明に行われているので、今後も、採用計画、国籍、身体障害等々の観点から不公平のない

現状	今後の方針	具体的対応策												
<p>部学生(15%)、大学院生(13%)と比しても 決して高いとはいえない。教職員の女性数は 次の通りである。</p> <p>○教員：教授 95名(女性1名) 助教授 77名(女性0名) 講師 8名(女性1名) 助手 88名(女性2名)</p> <p>○教務職員：4名(女性2名)</p> <p>教務補佐員 5名(女性5名)</p> <p>○技術職員：51名(女性2名)</p> <p>技術補佐員：18名(女性14名)</p> <p>○事務職員：61名(女性27名)</p> <p>事務補佐員 89名(女性85名)</p>	<p>昇進・昇格について公正に対処していく。</p> <p>人事は原則として公募であり、公正かつ透明 に行われているが、実験系が多い中、環境が 整備されていないことが障害になっている。</p> <p>2. 女子学生を増加させることについて 研究科の女子学生数を増加させることが、女 性教員の増加につながる。女子学生の全学生 に対する比率の推移は次の通りである。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>前期課程</th> <th>後期課程</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成12年度</td> <td>16.0%</td> <td>11.4%</td> </tr> <tr> <td>平成13年度</td> <td>16.4%</td> <td>12.2%</td> </tr> <tr> <td>平成14年度</td> <td>17.8%</td> <td>12.8%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	前期課程	後期課程	平成12年度	16.0%	11.4%	平成13年度	16.4%	12.2%	平成14年度	17.8%	12.8%	<p>選考を行ったこと、特に、女性教員候補者の 存在、応募状況等の報告を義務付ける。 研究科長、教育企画担当副研究科長、研究 企画担当副研究科長などから構成する人事委 員会を必要に応じて設け、改善のための勧告 を行う</p> <p>環境整備：</p> <ul style="list-style-type: none"> 各専攻で、女性院生が仮眠できる休憩 室、更衣室を用意する 理学研究科キャンパス内に、医務室、 シャワー室を用意する 相談窓口、支援室の充実 <p>啓発：</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生の男女比率と教員の男女比率の差 が大きい專攻に対し、改善のための注意 を喚起する(上記、人事委員会から) 男女共同参画、セクハラ関連のFD、セミナ ーを定期的に行う 中学校、高校などに、出前授業、セミナー など情報発信をする <p>育児休業：</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業制度の周知、改善(分割して取れ るようにするなど)の検討を行う。育児や介 護期間中、授業や委員会等の職務軽減が可能 となる補充人員の配置など、補充措置の徹底 を図る。
年度	前期課程	後期課程												
平成12年度	16.0%	11.4%												
平成13年度	16.4%	12.2%												
平成14年度	17.8%	12.8%												

現状		今後の方針	具体的対応策
平成 15 年度 前期課程	14.5%		
後期課程	14.5%		

現状		今後の方針	具体的対応策
医学系研究科教員の女性比率は平成 16 年 11 月時点において、助手 10%、講師 8.3%、助教授 0%、教授 2.9%、全體で 4.9% などなっている。これは、学部学生における比率 (13.9%) や博士課程大学院生における比率 (30.7%) に鑑みて、バランスが良い状態とは言えない。	教職員の雇用にあたっては均等な機会が得られるよう配慮し、性別、国籍等に囚われず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考する。	教員の公募要領作成の際に、左記の方針について明記する。	

部局名： 医学系研究科・医学部

現状		今後の方針	具体的対応策
事務職員 26 名 (うち女性職員 6 名) 事務系非常勤職員 38 名 （うち女性職員 35 名） 技術職員 19 名 (うち女性職員 6 名) 技術系非常勤職員 47 名 （うち女性職員 40 名）	育児や介護にあたる必要の生じた教職員、学生等が安心して就労もしくは就学できるようにするための就業制度改善や環境整備に積極的に取り組む。	育児休業、介護休業について教職員に周知徹底させるとともに、これらの方針を可能にする方策について検討する。東北大病院と連携し、病児保育施設、夜間保育施設の設置整備について検討する。女性用休憩室を整備する。	当直や講義等の義務を免除された特任助手ポストの短期間任用を研究科独自に検討する。

部局名： 歯学研究科・歯学部

現状		今後の方針	具体的対応策
A. 配置状況 ○教職員 教授 22 名 (うち女性 0 名) 助教授 9 名 (うち女性 0 名)	①現在のところ、女性教員比率は他部局に比してそれほど低くないので、これを維持しつつ、改善にも努める	検討中	

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>講 師 7名（うち女性 0名） 助 手 55名（うち女性 11名） 技工士学校講師 3名（うち女性 0名） 教職員では、98名のうち女性は11名(11.4%)である</p> <p>○技術職員 正職員は8名で、うち女性は2名(25%)である。 時間雇用の技術職員が1名で、女性である。</p> <p>○技能職員 正職員は1名で、女性は0名である。 時間雇用の技能職員が1名で、女性である。</p> <p>○衛生検査技師 正職員は2名で、ともに女性である。</p> <p>○事務職員 正職員は14名で、うち女性は6名(42.8%)、 そのうち1名が係長職である。 事務補佐員（準・時間雇用職員）は5名すべてが女性である。</p> <p>○図書室職員 時間雇用の事務補佐員1名で女性である。</p> <p>B. 採用・昇進・昇格状況（平成16年度）</p> <p>○採用人事 技術職員の公募を実施、女子職員1名（応募者1名）を採用した。</p> <p>○昇進人事 病院（旧医病）助教授が教授に昇任した。 事務部教務係長に、同様の女性主任が昇任した。</p>		

部局名：薬学研究科・薬学部

現状	今後の方針	具体的対応策																														
<p>1. 教職員と学生の女性比率について（平成16年12月1日現在）</p> <p>教員：</p> <table> <tr> <td>教授</td> <td>男性 17 名</td> <td>女性 0 名 (0%)</td> </tr> <tr> <td>助教授</td> <td>男性 13 名</td> <td>女性 0 名 (0%)</td> </tr> <tr> <td>講師</td> <td>男性 3 名</td> <td>女性 0 名 (0%)</td> </tr> <tr> <td>助手</td> <td>男性 18 名</td> <td>女性 4 名 (18.1%)</td> </tr> <tr> <td>研究支援者</td> <td>男性 2 名</td> <td>女性 0 名 (0%)</td> </tr> <tr> <td>教務職員</td> <td>男性 5 名</td> <td>女性 6 名 (54.5%)</td> </tr> </table> <p>技術職員 男性 3 名 女性 0 名 (0%)</p> <p>事務職員：</p> <table> <tr> <td>正職員</td> <td>男性 13 名</td> <td>女性 2 名 (13.3%)</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>男性 1 名</td> <td>女性 13 名 (92.8%)</td> </tr> </table> <p>COE の非常勤を除く</p> <p>学部学生： 男性 238 名 女性 106 名 (30.8%)</p> <p>大学院生：</p> <table> <tr> <td>修士課程</td> <td>男性 121 名</td> <td>女性 50 名 (29.7%)</td> </tr> <tr> <td>博士課程</td> <td>男性 53 名</td> <td>女性 13 名 (19.7%)</td> </tr> </table> <p>2. 人事について</p> <p>教授選考に際し、従来から公募（内部推薦も含む）によって候補者リストを作成してきた。</p>	教授	男性 17 名	女性 0 名 (0%)	助教授	男性 13 名	女性 0 名 (0%)	講師	男性 3 名	女性 0 名 (0%)	助手	男性 18 名	女性 4 名 (18.1%)	研究支援者	男性 2 名	女性 0 名 (0%)	教務職員	男性 5 名	女性 6 名 (54.5%)	正職員	男性 13 名	女性 2 名 (13.3%)	非常勤職員	男性 1 名	女性 13 名 (92.8%)	修士課程	男性 121 名	女性 50 名 (29.7%)	博士課程	男性 53 名	女性 13 名 (19.7%)	<p>教授選考での直近の例では、結果的にリストに女性が含まれていたが、今後は必ず女性候補者をリストアップする。</p>	<p>教授選考に際して、必ず女性候補者をリストアップする。</p>
教授	男性 17 名	女性 0 名 (0%)																														
助教授	男性 13 名	女性 0 名 (0%)																														
講師	男性 3 名	女性 0 名 (0%)																														
助手	男性 18 名	女性 4 名 (18.1%)																														
研究支援者	男性 2 名	女性 0 名 (0%)																														
教務職員	男性 5 名	女性 6 名 (54.5%)																														
正職員	男性 13 名	女性 2 名 (13.3%)																														
非常勤職員	男性 1 名	女性 13 名 (92.8%)																														
修士課程	男性 121 名	女性 50 名 (29.7%)																														
博士課程	男性 53 名	女性 13 名 (19.7%)																														

部局名：工学研究科・工学部

	現状	今後の方針	具体的対応策
男女共同参画社会への基盤整備を行うこと			
を工学研究科の中期目標としている。			
女性職員比率に関する基本方針			
現在の構成比については、下記のとおりである。			
女性職員採用計画等については、各専攻に委ねられている。			
人事にあたっては、男女共同参画推進の基			
人事に従つて進める。			
教職員			
○教授 127名 中女性2名 (1.6%)			
○助教授 104名 中女性6名 (5.8%)			
○講師 9名 中女性0名 (0%)			
○助手 129名 中女性6名 (4.7%)			
○教務職員 14名 中女性0名 (0%)			
○技術職員 93名 中女性1名 (1.1%)			
○事務職員 91名 中女性31名 (34.1%)			
○准職員 45名 中女性17名 (37.8%)			
○時間雇用 247名 中女性170名 (68.8%)			
学生			
○学部生 3,773名 中女性289名 (7.7%)			
○M.C 1,387名 中女性121名 (8.7%)			
○D.C 669名 中女性64名 (9.6%)			
環境整備			
各専攻の休憩室の状況を調査した。			
			啓発

部局名：農学研究科・農学部

現状	今後の方針	具体的対応策																
<p>1. 教職員について</p> <p>当研究科の女性教員数は、2004年度12月現在で3名であり、全教員に占める比率は2.8%と低い状況である。特に講師以上は77名中1名で、今後の問題として捉えなければならない。なお助手も30名中2名であるが、定員削減等により少なくとも今後3年間は新規採用が困難な状況である。教職員の女性数と比率は次の通りである。</p> <p>○教員</p> <table> <tbody> <tr><td>教授 :</td><td>43名中1名 (2.3%)</td></tr> <tr><td>助教授 :</td><td>39名中0名 (0%)</td></tr> <tr><td>講師 :</td><td>1名中0名 (0%)</td></tr> <tr><td>助手 :</td><td>30名中2名 (6.7%)</td></tr> <tr><td>全体 :</td><td>107名中3名 (2.8%)</td></tr> </tbody> </table> <p>○事務職員</p> <table> <tbody> <tr><td>教室系技術職員</td><td>11名中7名 (63.6%)</td></tr> <tr><td>教務職員</td><td>12名中8名 (66.7%)</td></tr> <tr><td>事務職員</td><td>33名中17名 (51.5%)</td></tr> </tbody> </table>	教授 :	43名中1名 (2.3%)	助教授 :	39名中0名 (0%)	講師 :	1名中0名 (0%)	助手 :	30名中2名 (6.7%)	全体 :	107名中3名 (2.8%)	教室系技術職員	11名中7名 (63.6%)	教務職員	12名中8名 (66.7%)	事務職員	33名中17名 (51.5%)	<p>1. 教職員について</p> <p>農学研究の置かれた現状にかんがみ、単純な数の確保につながらないよう慎重に配慮しながら教員の男女比率の改善に努める。</p>	<p>1. 教職員について</p> <p>公募制による教員任用において、応募者の研究教育上の能力を公平に評価するよう努める。同時に、女性の積極的な応募を奨励する。</p>
教授 :	43名中1名 (2.3%)																	
助教授 :	39名中0名 (0%)																	
講師 :	1名中0名 (0%)																	
助手 :	30名中2名 (6.7%)																	
全体 :	107名中3名 (2.8%)																	
教室系技術職員	11名中7名 (63.6%)																	
教務職員	12名中8名 (66.7%)																	
事務職員	33名中17名 (51.5%)																	
	<p>当研究科では、2004年度から教員人事は完全公募制をとつており、人事の公平性は確実に担保されている。</p> <p>2. 女性が生活しやすい環境の整備</p> <p>雨宮キャンパスの老朽化は著しく、キャンパ</p>	<p>2. 女性が生活しやすい環境の整備</p> <p>新キャンパスの設計に際して、環境整備に女子教職員、女子学生が生活しやすい環境</p>																

現状	今後の方針	具体的な対応策
ス移転による解決を待っている状況にある。 その中で、2002年度には全棟のトイレの改修を行い、安全性と快適性を確保した。また、2004年度から、学生相談所の分室を設置して頂き、ハラスメントの対応も図っている。	整備について、今後も点検と改善を行っていく必要がある。	関する内容を可能な限り盛り込む予定である。
3. 女子学生数 本研究科では、下記のように女子学生数・比率はかなり高いと認識している。 平成 12 年度 学部学生 755 名中 251 名 (33%) 前期課程 295 名中 84 名 (28%) 後期課程 165 名中 29 名 (18%) 平成 13 年度 学部学生 725 名中 237 名 (33%) 前期課程 284 名中 87 名 (31%) 後期課程 147 名中 26 名 (18%) 平成 14 年度 学部学生 689 名中 235 名 (34%) 前期課程 268 名中 83 名 (31%) 後期課程 134 名中 27 名 (20%) 平成 15 年度 学部学生 657 名中 230 名 (35%) 前期課程 282 名中 90 名 (32%) 後期課程 145 名中 30 名 (21%) 平成 16 年度 学部学生 647 名中 241 名 (37%) 前期課程 260 名中 82 名 (32%) 後期課程 152 名中 29 名 (19%)	3. 女子学生数 希望する女子学生を常時受け入れ可能なよう努める。 3. 女子学生数 希望する女子学生を常時受け入れ可能なため、オープンキャンパスの活用やHPの充実を図り、努力する。	

部局名：国際文化研究科

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>国際文化研究科所属の助手以上の教員 60 名中、女性教員は 9 名（15%）である。助教授以上のお教員 56 名中、女性教員は 7 名（12.5%）で、教授は 29 名中 4 名（13.8%）である。専門分野の特性にもよるが、これまで、公募による教員採用により、優秀な女性教員が採用されてきた。しかし、現状はまだ満足な状況ではない。</p> <p>国際文化研究科においては、女子学生が過半数をしめており、博士前期課程で 57.8%、博士後期課程で 58% となっている。特に博士後期課程で女子学生が過半数を占めているのは、全学で唯一である。</p>	<p>現状の欄にあるように国際文化研究科においては、女子学生が過半数をしめている。女子学生に対するロール・モデルの提供という点でも、更に多くの女性教員が採用されるとが望まれる。</p>	<p>既に導入されている公平な公募採用方針により、男女共同参画推進の精神に則り、今後も積極的に女性教員の採用に努める。</p> <p>研究科内男女共同参画推進委員会で、より具体的な対応策を検討中である。</p>

部局名：情報科学研究科

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>1. 教職員について</p> <p>当研究科の女性教員数は 2004 年 10 月現在で 4 名であり、全教員に占める比率は 4 % 程度で決して高くはない。特に若手教員である助手の職階では女性はゼロであり、問題として捉えなければならない。また、教授についても女性はゼロでありこの点も問題として捉えなければならない。教員と職員を含めた具体的な教職員に対する女性の教職員数は次の通りである。</p>	<p>1. 教職員について</p> <p>当研究科には学問的特性の故に女性教員（研究者）が全国的にも低い分野がいくつもある。それらの分野も含め、研究科が男女共同参画の理念を理解し、社会的目標の実現に寄与すべく、次のことを行こうとを今後の方針としている。人事については、人事を開始する分野はその分野での女性研究者について網羅的にサーベイを行う（これはどのような女性研究者がどのような研究を行っているかに關して広く情報を獲得する意味をもつ。また</p>	<p>1. 教職員について</p> <p>人事の公募に女性研究者の応募が皆無であったり、極端に少ない場合は、その人事担当者にその理由について説明を求める（これは常に男女共同参画の実現を意識させるのに役立つ）。数値目標としては、2010 年に向けて女性教員を 1 年に 1 名増加させることを目指す。そのためには、例えば、女性の助手を採用する計画の分野には待ち行列での「優先権」を与えることや短期契約での国内外からの女性研究者を採用することが考えられる。</p>

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>○教員：教授 37名（女性 0名） 助教授 26名（女性 3名） 講師 7名（女性 1名） 助手 22名（女性 0名） 研究支援者 7名（女性 2名） ○事務職員：正職員 13名 （女性 2名） 非常勤職員 25名 （女性 24名）</p>	<p>同時にそれらの女性研究者に公募情報が伝わるようになります（ことができる）。</p>	<p>2. 女子教職員、女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>当研究科では人事は公正になされてきており、今後は人事に対する公募によることになりますので、男女共同参画の前提である人事の公平性は確実に担保されることになる。さらに、研究科開設当時はゼロであった女性教員が4名までに増加していることは、研究科の男女共同参画に関する意識が低いものではないことを表わしている。</p>
<p>2. 女子教職員、女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>研究科の男女共同参画WGで、安全性、快適性の観点から、研究科の各棟の女子トイレなどについては殆ど問題がないが、他の棟（工学研究科所掌の建物）の1部については改修の必要がある。また、女子学生同士がネットワーク（ひまわりカフェ）を維持できるように側面的援助を行っている。</p>	<p>2. 女子教職員、女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>女子教職員、女子学生が生活しやすい環境整備について、今後も更なる点検、改善を行っていく必要がある。</p>	<p>2. 女子教職員、女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>工学研究科所掌の研究棟の1部については、既に費用分担を行い改修を開始している。トイレに非常用ボタン等を設置することも検討している。</p>

現状	今後の方針	具体的対応策																																								
<p>3. 女子学生数を増加させることについて迂回的な方法であるが、研究科の女子学生数を増加させることが、その研究分野の女性研究者数を増加させ、それが研究科の女性教員の増加に繋がる。女子学生の全学生に対する比率の推移は次の通りである。</p> <table> <tbody> <tr> <td>平成12年度</td> <td>前期課程</td> <td>10.</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期課程</td> <td>11.</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>平成13年度</td> <td>前期課程</td> <td>13.</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期課程</td> <td>12.</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>平成14年度</td> <td>前期課程</td> <td>10.</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期課程</td> <td>13.</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>平成15年度</td> <td>前期課程</td> <td>7.</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期課程</td> <td>16.</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>前期課程</td> <td>9.</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>後期課程</td> <td>19.</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	平成12年度	前期課程	10.	2%		後期課程	11.	0%	平成13年度	前期課程	13.	2%		後期課程	12.	7%	平成14年度	前期課程	10.	4%		後期課程	13.	9%	平成15年度	前期課程	7.	4%		後期課程	16.	6%	平成16年度	前期課程	9.	4%		後期課程	19.	2%	<p>3. 女子学生数を増加させることについて前期課程の女子学生数の比率が伸びないので、対策を考える必要がある。</p>	<p>3. 女子学生数を増加させることについて女性の高校生や大学生を対象としたオープンキャンパス、オリエンテーションを開催する。また、入試情報などで特に女性の進学を促進させるメッセージを、女性の大学生に伝える。</p>
平成12年度	前期課程	10.	2%																																							
	後期課程	11.	0%																																							
平成13年度	前期課程	13.	2%																																							
	後期課程	12.	7%																																							
平成14年度	前期課程	10.	4%																																							
	後期課程	13.	9%																																							
平成15年度	前期課程	7.	4%																																							
	後期課程	16.	6%																																							
平成16年度	前期課程	9.	4%																																							
	後期課程	19.	2%																																							

後期課程の比率は順調に伸びていると思われる。前期課程については、むしろ減少気味であり、検討を要する。

部局名：生命科学研究所

	現状	今後の方針	具体的対応策
○女性比率の推移			
大学院学生（博士課程前期2年の課程）			
平成14年度 225名 中 68名 30.22%			1. これから行われる教員人事において、各公募分野について女性候補者の推薦を選考委員会が積極的にを行うことにより、女性候補者の割合が増えるよう努めます。
平成15年度 226名 中 75名 30.22%			2. 公募する際に、この人事が男女共同参画を目標したものであることを明記する。
平成16年度 219名 中 78名 35.62%			3. これから数年内に実施予定の約7つの教授人事のなかで、少なくとも1つは女性を教授として採用する。
大学院学生（博士課程後期3年の課程）			4. 人事選考の最終段階に女性候補者が残りながら、採用にいたらなかつた場合には、人事選考委員会はその理由を説明する責任を負う。
平成14年度 68名 中 16名 23.53%			
平成15年度 110名 中 24名 21.82%			
平成16年度 115名 中 29名 25.22%			
教員（講師以上）			
平成14年度 50名 中 0名 0%			
平成15年度 52名 中 0名 0%			
平成16年度 52名 中 0名 0%			
教員（助手を含む）			
平成14年度 67名 中 5名 7.46%			
平成15年度 67名 中 4名 5.97%			
平成16年度 69名 中 4名 5.80%			

部局名：環境科学研究所

	現状	今後の方針	具体的対応策
A 配置状況			
○教職員			
教 授 21名（女性0名）		○現在教職員（教授ポスト）の採用人事が2件進行中であるが、これも公募で、男女の区別をしていない。	
助 教授 15名（内女性1名）			○教職員のポストに関して採用・昇進人事が
講 師 4名（内女性0名）			

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>助手 15名（内女性4名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事務職員 正職員は5名（内女性は3名で、そのうち1名が管理職） 事務補佐員は、准職員が1名、時間雇用職員が3名（4名全てが女性） ＊教職員では55名のうち女性職員は5名（9.0%）である。 ＊事務職員では正職員5名のうち女性職員は3名（60%）である。 事務補佐員（准・時間雇用職員）は4名すべてが女性職員である。 <p>B 採用・昇進・昇格状況（平成16年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○採用人事 教授職1ポストの公募を実施：11名の応募があつたが女性の応募は0名であった。 ○昇進人事 女性（外国人）講師が助教授に昇進した（1件）。 ○事務補佐員（時間雇用職員）の採用 女性1名を採用した。 ＊教職員の採用人事（1回）では公募にもかかわらず女性の応募者はゼロであった。 ＊教職員の昇進人事は1件あり、これは女性職員であった。 ＊事務補佐員（時間雇用職員）の採用人事は1件あり、女性職員を採用した。 	<p>行なわれるときは、教育・研究の高度でかつ適正なシステムを持続的に維持するという観点から、これまで通り公募を実施する予定である。その際、男女による差別は一切行わない。ただし、その選考過程の最終段階で全ての面で優劣が付け難い男女の応募者が並んだ時には、全学の方針に従いおよび当研究科の女性職員の比率が低いことを考慮し、女性の採用に配慮する予定である。</p> <p>事務補佐員（准・時間雇用職員）の採用に関する限り、原則的には男女の差別を行わない。ただし、仕事の内容や勤務形態によっては女性に配慮することもありえる。</p>	

部局名： 教育情報学研究部

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>2002年に新たに設置された大学院である教育情報学研究部・教育部では、残念ながら専任の教員は現在全て男性であり、女性教員が1人もいない状況にある。このような状況にある原因として、教育情報学研究部・教育部における研究分野が教育学と情報学の両者にまたがるため、その両研究分野を対象としている研究者が現在のところ極めて少ないといった要因もあるが、それとともに、業務内容が不確定かつ多岐に渡るため、就労条件を明確にできないことも、大きな要因の1つであると考えられる。</p> <p>教育情報学研究部・教育部は、設置されたばかりの部局であり、これから整備を進めることで多くの部分が多いだけでなく、教育情報学研究部は、同じく2002年に発足した東北大学インターネットスクール(ISTU)の支援組織と位置づけられており、そのための業務も多めである。ISTUは、その立ち上げ時期にあるだけではなく、日本の総合大学として初の試みであるため未知の部分も多く、その業務内容も試行錯誤の部分が大きい。そのため、就労条件や時間外での就労の必要性もあり、各教員が必ずしも専門の業務に専念できることは言えない状況にある。以下にスタッフ、学生数をまとめる。なお、事務職員は教育学研究科と共にいる。</p>	<p>教員に関する问题是、業務内容の明確化とその講義配信の整備・推進をはかることを通して、女性教員にとつてより働きやすいように職場を改善していく。</p>	<p>システム管理業務のアウトソーシング 男性、女性教員が共に安心して専門の業務にあたるために、業務内容を明確にする とともに、その分業化を行い、アウトソーシングが可能な部分に関してはできるだけアウトソーシングを行なうことが必要といえる。 とりわけ、現在はISTUによる講義配信および受講の管理は、その管理体制等を明確化するために教育情報学研究部内で行なっているところであるが、今後の各部局ごとにによる配信・受講管理のために、さらにはいつそう、その業務内容を明確にし、専任職員の配置による分業化および業務内容の一部のアウトソーシング化を図る必要がある。まずは教員にとって負担の大きいISTU関連情報通信機器の保守管理のアウトソーシング化を計画中である。</p> <p>講義科目の電子化推進 また、大学教育の特殊性に対する問題解決の方法として、今後の法整備の必要性もあるが、育児休暇の非連続的な取得や、在宅勤務による講義科目のオンライン配信は、これを実現する方法の1つであるといえる。すなわち、ISTUは高等教育機会の拡大をその主な目的としているが、それと同時に、男女共同参画社会のためのプラットフォームとしても、</p>

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>学生：全39名（女性13名） 教員：全11名（女性0名） ISTU支援室派遣職員 :全3名（女性3名）</p>		<p>大きな役割を果たすものと考えられる。ISTUの支援組織である教育学研究部は、現在、このような男女共同参画の観点からも講義科目の電子化を推進しているところである。</p> <p>IT教育のための技術開発</p> <p>しかしながら、講義科目の電子化は、通常の対面授業による講義の実施に加え、さらにその電子化を行なう必要があり、そのための多大なコストを要することも事実である。また、オンラインで受講する講義配信では、講義受講時における学生の疑問等への対応や学生同士での意見交換ができないため、そのままでは、その分の教育効果の低下も予想される。このような教育効果の低下を防ぐためには、より効果的な授業形態の模索や、よりいつそこの学生のケアが必要となる。そこで教育情報学研究部・教育部では、今後の全学的な男女共同参画の推進のためにも、ISTUによる効率的かつ効果的な講義配信を目的として、情報技術を活用したIT教育のための新たなインストラクションデザインの開発や、そのためのシステム開発をその研究課題の1つとして取り組んでいる。</p>

部局名： 金属材料研究所

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>1. 教職員について</p> <p>本研究所に於ける教員、技術職員、事務職員で女性数は平成 16 年 12 月 1 日現在以下のとおりである。</p> <p>教員：教授 25 名（女性 0 名） 助教授 33 名（女性 0 名） 講師 3 名（女性 0 名） 助手 70 名（女性 4 名） 研究支援者 44 名（女性 6 名）</p> <p>：非常勤</p> <p>技術職員：正職員 61 名（女性 7 名） ：女性の係長以上 1 名 非常勤職員 22 名（女性 5 名）</p> <p>事務職員：正職員 35 名（女性 12 名） ：女性の係長以上 1 名 非常勤職員 56 名（女性 49 名）</p> <p>全教職員 131 名に対して女性は 4 名が助手であり、その比率は 3.1% である。非常勤研究員を含めると、5.7% である。</p> <p>本研究所では教員の採用は原則公募であり、男女共同参画の趣旨は堅持されている。</p>	<p>女性教員比率の目標：</p> <p>当該分野における女子学生比率を目指す。</p>	<p>教員の採用は原則公募であり、その中で優れた女性研究者がいれば採用を進める。</p> <p>当部局では、競争的資金による非常勤研究員として比較的多くの女性研究者が勤務しており、今後、常勤教員としての増加が期待される</p>
<p>2. 施設改善について</p> <p>本研究所は建物が比較的新しく、整った男性、女性用のトイレや女性用の休養室が設置されている。しかしながら、所内で実施したアンケートでは女性用トイレや休養室の増設に関する要望が多かった。</p>	<p>女性教職員の働きやすい環境作りを目指す。設備に関して、男性用も含め常に点検し、また要望を把握し、改善に向けた努力をする。</p>	<p>所内アンケートで休養室・トイレの増設に関する要望が多かったことを踏まえ、女性用トイレは平成 16 年度内に増設を終了する。また、次年度に向けて、休養室として女性用を増設、男性用の新設を計画している。</p>

	現状	今後の方針	具体的対応策
3. 学生について	学部学生 25 (女性 0) 大学院生 (修士) 120 (女性 7) 大学院生 (博士) 54 (女性 3) 研究生 18 (女性 0) その他 4 (女性 0) 全学生 221 名に対して女性は 7 名が修士、3 名が博士課程にあり、その比率は 4.5% であ る。	女子学生数の増加を目指す。	学会等への働きかけを展開中である。

部局名 :	多元物質化学研究所	現状	今後の方針	具体的対応策
多元研では、平成 15 年度末での女性教員は 3 名であったが、その後、講師 1 名が昇進転出している。また、現在、女性教授が 2 名在職しているが、平成 17 年中に 1 名は転出の見込みである。	当所の目標は、外国人・女性等の教員採用の就業・登用比率を高めるため、平成 18 年度を目標に、平成 15 年末人員の 3 % 増の採用に務めることである。	当所の目標は、外国人・女性等の教員採用の就業・登用比率を高めるため、平成 18 年度を目標に、平成 15 年末人員の 3 % 増の採用に務めることである。	採用計画目標 平成 17 年度 女性教員 (助手) 外国人教員 2 名を採用	このため、若手 (助手、講師) を中心に人材を鋭意発掘して、女性・外国人の教員採用目標を達成する必要がある。 平成 18 年度 女性教員 (助手) 外国人教員 1 名を採用 1 名を採用 合計最大 5 名の採用を計画し、目標の達成に努める。

○ 教員:

教授	46 名 (女性 2 名)
助教授	26 名 (女性 0)
講師	3 名 (女性 0)

	現状	今後の方針	具体的対応策
○事務部職員 常勤 非常勤	助手 70名 (女性 0) 研究支援者 4名 (女性 0)		
○技術職員	24名 (女性 4名) 16名 (女性 14名) 55名 (女性 4名)		
○大学院生 平成 14 年度 平成 15 年度 平成 16 年度	研究所受入の学生、院生、研究生に女性が 占める割合 前期課程 8.1% 後期課程 9.5% 前期課程 6.8% 後期課程 13.4% 前期課程 10.0% 後期課程 14.5%		
○学部学生 平成 14 年度 平成 15 年度 平成 16 年度			
○研究生 平成 14 年度 平成 15 年度 平成 16 年度			

部局名：東北アジア研究センター

現状	今後の方針	具体的対応策
<p>当センターの女性職員は事務まで含める と、かなり多い。教員については寄附研究部門の助手1名を採用している。当センターの教員人事は、基本的に公募による採用を行つており、応募者については、研究・教育・人物・識見等が同等の場合、男女共同参画の趣旨にもとづき、女性の採用に前向きに取り組み、最大限の配慮をしていく方針である。</p> <p>冒頭に基づいて女性教員の採用に十分配慮すべきことを方針としている。しかし残念ながら、今までの公募では、女性の応募者があつても最終レベルに至るような候補者がいなかつたので採用に至っていない。以下は運営費交付金人件費並びにセンターの経費で雇用している教員と事務職員などの現状である。</p>	<p>新規人事にあたっては、研究・教育業績、人物・識見等が同等の場合、男女共同参画の趣旨にもとづき、女性の採用に前向きに取り組み、最大限の配慮をしていく方針である。</p>	<p>公募においては、応募者に対して研究・教育・人物識見の判断において公平性の原則による選考を行うが、女性研究者が有力候補として残った場合は最大限の配慮をする。また、なんらかの必要性により公募以外の方法をとった場合は、できるだけ女性研究者の存在把握を行い、有力候補者の中に入れていくことができるよう努めをする。</p> <p>なお、教務職員については4月から助手とする予定であり、それが実現した場合のうち1名が女性となる。</p>

○教員

教授11名（女性0名）
助教授8名（女性0名）
助手4名（女性0名）

寄附研究部門教授1名（女性0名）
同助手1名（女性1名）

○教務職員1名（女性1名）
○研究機関研究員2名（女性0名）

同支援員1名（女性0名）
○事務職員：

正職員3名（女性1名）
非常勤職員12名（女性10名）

部局名：留学生センター

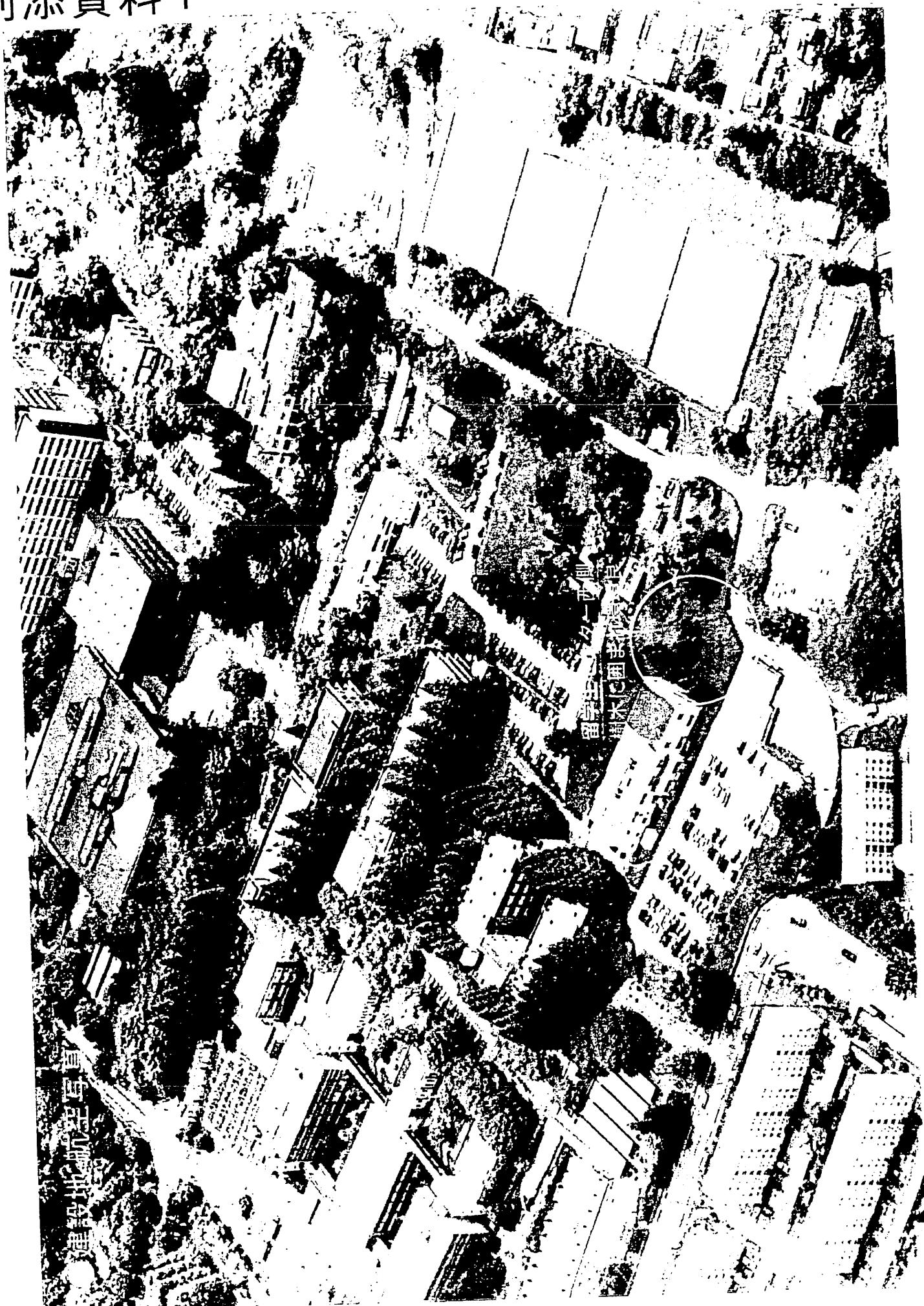
現状	今後の方針 (具体的対応策)
<p>1. 教員について</p> <p>当センターの女性教員数は2004年10月現在2名で、全教員に占める比率は25%となつており、特に問題としては捉えられていない。具体的な教員数は以下のとおりである。</p> <p>○ 教授 4名 (女性 1名) 助教授 4名 (女性 1名)</p> <p>2. 女子教職員・女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>女子教職員・女子学生が生活しやすい環境の整備について、今後も検討していく。ただし、2005年4月に国際交流センターへの改組が予定されており、それ以降のことに関しては新組織にて検討する予定である。</p>	<p>1. 教員について 現在の比率の状態を維持する。</p> <p>2. 女子教職員・女子学生が生活しやすい環境の整備</p> <p>女子教職員・女子学生が生活しやすい環境の整備について、今後も検討していく。ただし、2005年4月に国際交流センターへの改組が予定されており、それ以降のことに関しては新組織にて検討する予定である。</p>

東北大学川内保育所（仮称）設置について

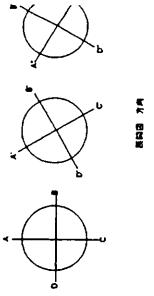
○ 概 要

1. 場 所 川内地区留学生センター西側空き地（別添資料1参照）
2. 対 象 者 教職員及び学生の小学校就学の始期に達するまでの乳幼児
3. 定 員 常時保育18名、一時保育12名、計30名程度
4. 保育日等 保育日：月曜日から土曜日まで（祝祭日及び年末年始の休日を除く。）
基本保育： 8時～19時（11時間）
延長保育： 19時～20時（1時間）、土曜日を除く。
5. 施 設 床面積183.53 m²程度、屋外遊技場224.19 m²程度
駐車場94.9 m²程度（別添資料2参照）
6. 形 態 等 無認可保育所とし、運営は民間に委託する。
7. 開所時期 平成17年9月1日

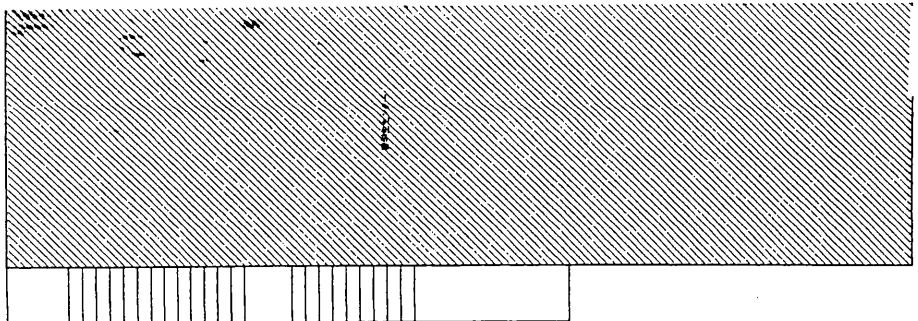
別添資料 1



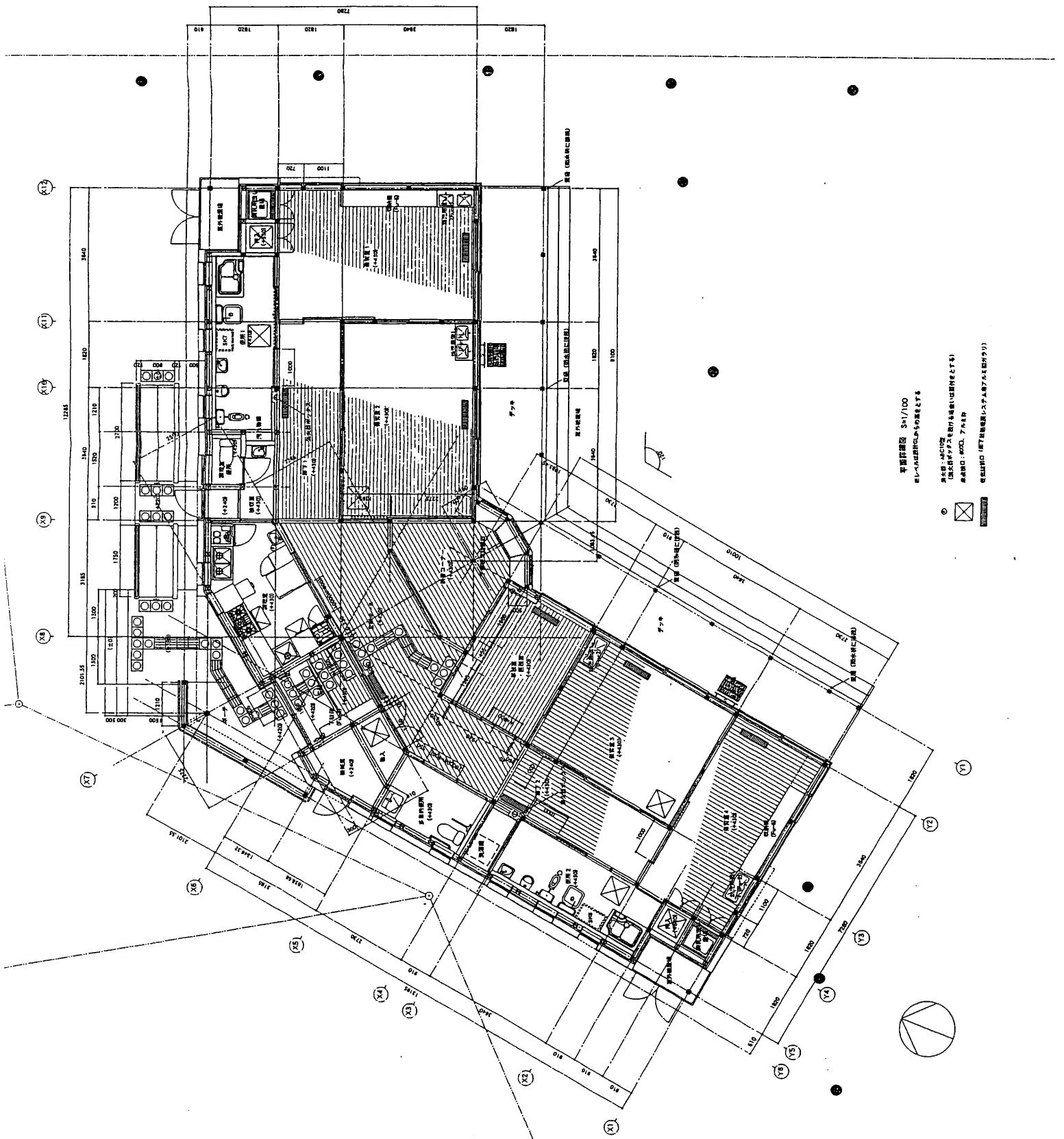
別添資料2



図面内



(25) (23) (24) (22) (21) (20)



「保育所設置に関するアンケート」

集計結果

アンケートの目的

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では、学内保育所の設置に向けて検討を進めてきた。現在、学内に保育所を1か所設置し、通常の保育に加え、延長保育、一時保育を進める方向で具体案を作成している段階である。

しかし、実際、保育所を設置するためには、まず教職員、大学院生等の保育所利用（希望）状況を把握することが必要であると考えられる。

そこで、①学内（川内地区）に保育所が設置された場合の利用の希望、②他の地区における保育所設置の希望を把握するために、本アンケートを実施した。

〈アンケートにおいて提案した学内保育所 案〉

◎対 象 産休明け～就学前

◎規模・設定 20～30名程度（せんせい保育室B型に基づく）

*保育時間 通常保育(7：00～18：00) 延長保育(18：00～20：00)

*保育料 通常保育（月額）3歳未満53,600円 3歳27,500円
4歳以上26,800円

（3歳以上の主食給食費は別途）

延長保育 1時間600円

一時保育 1時間700～900円(7：00～20：00)

調査方法

1. 調査期日 2004年8月。
2. 配布数 11,978
3. 返却数 4,425（回収率36.9%）
4. 有効回答数 4,413

結 果

【A. 基礎集計】

回答者の現在の状況

I. 回答者の属性

表 A I - 1 年 齢

	人数	%
20 歳代	2135	48.4
30 歳代	1082	24.5
40 歳代	533	12.1
50 歳代	652	14.8
不明	11	0.2
合計	4413	100.0

表 A I - 2 性 別

	人数	%
男性	2538	57.5
女性	1834	41.6
不明	41	0.9
合計	4413	100.0

表 A I - 4 所属キャンパス

	人数	%
川内	598	13.5
青葉山	1613	36.5
小計	2211	50.0
片平	770	17.4
星陵	1122	25.4
雨宮	172	3.9
その他	56	1.3
不明	87	2.0
合計	4418	100.0

※複数のキャンパスに所属している回答者がいたため
合計が4413を上回った

表 A I - 3 身 分

	人数	%
大学院生	1537	34.8
教員	760	17.2
職員	1250	28.3
看護師	577	13.1
その他	246	5.6
不明	43	1.0
合計	4413	100.0

II. 現在の子どもの状況

表 A II - 1 現在の子どもの状況

	人数	%
1. 未就学児がいる	471	10.7
2. 未就学児がない	3856	87.4
不明	86	1.9
合計	4413	100.0

表 A - 2 未就学児の現在の保育状況

	人数	%
1. 認可保育所	159	32.7
2. 無認可保育所	38	7.8
3. 幼稚園	109	22.4
4. 親・親戚	101	20.8
その他	48	9.9
不明	31	6.3
合計	486	100.0

表 AIII 2005年4月時点で予想される子どもの状況

	人数	%
1. 1歳未満の子どもがいる。	90	2.0
2. 1歳以上～2歳未満の子どもがいる。	107	2.4
3. 2歳以上～3歳未満の子どもがいる。	90	2.0
4. 3歳以上～4歳未満の子どもがいる。	90	2.0
5. 4歳以上～6歳（未就学）の子どもがいる。	146	3.3
小計	523	11.7
6. 2,3年以内に子どもをもつ予定または希望がある。	486	10.9
7. 近い将来に子どもをもつ予定はない。	2807	62.7
不明	660	14.7
合計	4476	100.0

学内保育所（川内地区）設置について

IV. 仮に学内保育所（川内地区）が開設された場合の、利用する意志・希望についてお答えください（現在、お子さんをおもちでない方についても、近い将来のこととして回答願います）。

表 AIV-1 学内保育所（川内地区）が開設された場合の利用希望

	人数	%
1. その時点で該当の年齢の子どもがいたら、ぜひ利用したい。	641	14.5
2. 他の利用先も検討するが、できるだけ学内保育所を利用したい。	454	10.3
3. その時点で他に預け先がなければ利用したい。	508	11.5
4. 利用しない	787	17.8
不明	2023	45.8
合計	4413	100.0

表 AIV-2 利用しない理由

	人数	%
1. 該当年齢の子どもがない	351	43.1
2. 場所が不便	232	28.5
3. 保育料が高い	82	10.1
4. 保育の質が不安	41	5.0
5. 保育時間	22	2.7
6. その他	86	10.6
合計	814	100.0

表 AV 希望する保育形態(表 AIV-1で1~3に○をつけた者) (複数回答可)

	人数	%
1. 昼間(7:00~18:00)の通常保育	517	31.2
2. 昼間の通常保育+夜間(~最長20:00)の延長保育	979	59.1
3. 昼間の一時保育	74	4.5
4. 夜間の一時保育	52	3.1
5. その他	34	2.1
合計	1656	100.0

学内保育所全般について

VI. 当保育所は東北大学関係者を対象とした学内保育所として設置予定ですが、それ以外の利用についても検討しております。学外者利用についてどのように思われますか。

表 AVI 学外者の利用について

	人数	%
1. 東北大学内関係者に限定すべきである。	668	15.1
2. 東北大学内関係者を優先する必要があるが、定員に余裕があればかまわない。	3496	79.2
3. その他	56	1.3
不明	193	4.4
合計	4413	100.0

VII. 大学への就職を考える際、学内保育施設の有無はどれくらい重要とお考えですか。

表 AVII 学内保育所の必要性

	人数	%
1. 大学内に保育施設は必要不可欠である。	1114	25.2
2. 大学内に保育施設があることは好ましい。	2685	60.8
3. 保育施設の有無はまったく無関係である。	375	8.5
4. その他	43	1.0
不明	196	4.4
合計	4413	100.0

表 AⅧ-1 川内地区以外の地区における学内保育所の利用希望

	人数	%
1. 自分の所属地区に設置された場合は、ぜひ利用したい。	1236	33.3
2. 近隣地区に設置された場合は、ぜひ利用したい。	645	17.4
3. 自分の所属地区に関係なく、利用至便の良い学内保育所を選択して利用したい。	1301	35.1
4. 地区に関係なく定員に空きがあれば利用したい。	176	4.7
5. その他	352	9.5
合計	3710	100.0

所属キャンパス別集計

表 AⅧ-2 所属キャンパス別の利用希望

	川内・青葉山		片平		星陵		雨宮	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
1. 自分の所属地区に設置された場合は、ぜひ利用したい。	465	24.9	236	37.4	459	48.1	33	22.3
2. 近隣地区に設置された場合は、ぜひ利用したい。	358	19.2	94	14.9	132	13.8	37	25.0
3. 自分の所属地区に関係なく、利用至便の良い学内保育所を選択して利用したい。	755	40.5	217	34.4	246	25.8	51	34.5
4. 地区に関係なく定員に空きがあれば利用したい。	117	6.3	26	4.1	22	2.3	8	5.4
5. その他	169	9.1	58	9.2	95	10.0	19	12.8
合計	1864	100.0	631	100.0	954	100.0	148	100.0

【B. 未就学児が「いる」と答えた回答者のニーズ】

I. 東北大学全体

表 BI-1 利用希望

	人数	%
是非利用したい	84	17.8
できるだけ利用したい	65	13.8
他になければ 利用したい	115	24.4
利用しない	183	38.9
不明	24	5.1
合計	471	100.0

表 BI-2 利用を希望しない理由

	人数	%
該当年齢の子どもがいない	6	3.3
場所が不便	96	52.2
保育料が高い	29	15.8
保育の質が不安	7	3.8
保育時間	3	1.6
その他	43	23.4
合計	184	100.0

表 BI-3 「ぜひ利用したい」「できるだけ利用したい」と回答した者（149名）が希望
または予定している保育形態（複数回答）

	是非 利用したい		できるだけ 利用したい		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
昼間の通常保育	32	33.7	26	33.8	58	33.7
昼間の通常保育+夜間の延長保育	43	45.3	29	37.7	72	41.9
昼間の一時保育	15	15.8	16	20.8	31	18.0
夜間の一時保育	4	4.2	6	7.8	10	5.8
	1	1.1	0	0.0	1	0.6

表 BI-1 キャンパス別の「未就学児がいる」と回答した者の数と割合

	「未就学児がいる」と回答した者		全体
	人数	%	
川内	65	10.9	598
青葉山	150	9.3	1613
小計	215	9.7	2211
片平	93	12.1	770
星陵	141	12.6	1122
雨宮	16	9.3	172
その他・不明	6	10.7	56

II. 所属キャンパス別

1) 川内・青葉山地区のニーズ

表 B II-2 利用希望

	人数	%
是非利用したい	47	21.9
できるだけ利用したい	38	17.7
他になんかは 利用したい	54	25.1
利用しない	64	29.8
不明	12	5.6
合計	215	100.0

表 B II-3 利用しない理由

	人数	%
該当年齢の子どもがいない	4	7.1
場所が不便	16	28.6
保育料が高い	12	21.4
保育の質が不安	3	5.4
保育時間	0	0.0
その他	21	37.5
合計	56	100.0

表 B II-4 「ぜひ利用したい」「できるだけ利用したい」と回答した者（78名）が希望
または予定している保育形態（複数回答）

	是非 利用したい		できるだけ 利用したい		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
昼間の通常保育	19	34.5	16	35.6	35	35.0
昼間の通常保育+夜間の延長保育	20	36.4	16	35.6	36	36.0
昼間の一時保育	12	21.8	9	20.0	21	21.0
夜間の一時保育	4	7.3	4	8.9	8	8.0
合計	55	100.0	45	100.0	100	100.0

表B II-5 その他のキャンパスにおける利用希望状況

	片平地区		星陵地区		雨宮地区	
	人数	%	人数	%	人数	%
是非利用したい	17	18.3	17	12.1	2	12.5
できるだけ利用したい	10	10.8	16	11.3	1	6.3
他になんかは利用したい	27	29.0	30	21.3	2	12.5
利用しない	36	38.7	71	50.4	10	62.5
不明	3	3.2	7	5.0	1	6.3
合計	93	100.0	141	100.0	16	100.0

IX. 保育所設置についての希望、意見などご自由にお書きください。

I. 東北大大学全体（具体的な希望・意見が記入されていた 744 名分を対象に整理）

1) 設置に当たっての要望

比較的多数の方から寄せられた意見

- ①一時預かりの充実（土曜・休日・長期休暇・学会・特別講義など）
- ②延長時間開始・最長時間の変更
- ③微熱対応・病児保育・大学病院との連携
- ④定員増加（将来人数が増やせるような場所等確保を）
- ⑤料金設定を柔軟に（学生や留学生への減額配慮・日料金・きょうだい割り引きなど）
- ⑥夏休みなどの就学児童の一時保育
- ⑦職員のみならず学生など自由に利用できるように（外国人職員・非常勤職員など幅広く）

その他の寄せられた意見

- ・男性保育士の積極的配置。有資格者による保育。一時保育を考慮した余裕ある人数配置
- ・駐車場の確保
- ・知的・身体的障害児の受け入れ、およびそのための保育士加配
- ・救急時の対応・集団感染防止対策・セキュリティーの徹底
- ・授乳所としても活用できるように
- ・アレルギー小児に考慮した給食の提供を
- ・通常保育時間を就業形態・授業形態に合わせた設定に（例 18:30～延長など）
- ・給食支給（延長の場合は軽食も支給）を手作りで栄養バランスのあるものを

<「①一時預かりの充実」 寄せられた回答>

特別講義や、土日の学会など行事にも対応して臨時でも預かってくれる制度があると、とても良いと思う。

スポット利用など、急に一時的に預けたいという希望にも対応できるようにしてほしい。（いつもは利用していないが、急用でどうしても子供を学校に連れてこなければならない用事があった時など）

<「②延長時間開始・最長時間の変更」 寄せられた回答>

研究者の仕事上、夜遅くなることがあるが、仙台市の認可保育所では、大方が 19:15 までであり、この点が不便である。だから、～21:00 くらいまで延長保育が可能であると、少々保育料が高くても魅力的だと思う。

大学病院には看護師や女医等、夜勤をする女性が多いので、夜間保育も必要だと思う。

<「③微熱対応・病児保育・大学病院との連携」 寄せられた回答>

病児保育もしてくれると助かると思います。微熱があると職場に着いたとたん電話がきたたり、どうしてもぬけられない仕事中に電話がきたり大変だったので、ぜひ必要です。

現在、子供達が通っている認可保育園では、熱が37.5℃以上になるとすぐにお迎えとなるため、この設置予定の保育所が医学部内にある病児保育の機能もあわせもっていると便利ですし、利用しやすいと思います。

2) 設置の積極的希望

比較的多数の方から寄せられた意見

- ①女性にとっても働きやすい環境になる。
- ②保育所設置を強く希望・各キャンパスに設置を希望（病院内含む）
- ③計画の早期実現を希望
- ④男女共同参画の趣旨を考慮すれば必要不可欠な施設
- ⑤保育所や制度を時代の流れやニーズに沿わせていくことは大切なこと

その他の寄せられた意見

- ・少子化問題を踏まえ幼い子どもを持つ親が働きやすい環境を東北大学が率先して作る
- ・送迎時間が短縮される。急な発熱などで呼び出しにも送迎の時間等対応しやすい
- ・保育所設置により、より多くの人が大学で勉強する機会を持つことになる
- ・一般の認可保育所に入所するのは大変労苦。女性研究者・職人には必要不可欠な施設
- ・妻が子どもの世話をしていても、一時保育が必要な際困っているため設置を望む
- ・子どもを持つことの選択肢の一つになる。少子化問題の深刻化の観点からも設置は重要
- ・将来自分の働く環境として、保育所というのは重要である
- ・女性の社会（大学）進出のために絶対不可欠
- ・未来私も利用してみたい
- ・親子が近くにいることは、精神的にも肉体的にもベスト
- ・大学が魅力ある職場となることが期待できる

<「①女性にとっても働きやすい環境になる」 寄せられた回答>

女性が大学で学習したり、職場で働くために、子どもの存在の有無はけっこう重要なことだと思う。子どもの有無に関わらず、快適に学習や仕事に励むことができるよう保育所設置は積極的に行なってほしいと思う。

保育所の設置に賛成です。大学内には30代前後の女性が多数働いています。学内保育所があれば、親として安心して子供を預けられ、仕事にも集中でき、良い環境が得られると思います。

<「②設置を強く希望・各キャンパスに設置を希望」 寄せられた回答>

ぜひ、各キャンパスに設置を希望します。働くことがあたり前のようになっている近年では、保育所の設置ということは必要不可欠だと思う。働く環境が整っていかなければ、仕事にも集中できない。不安を抱えて仕事をする等、メンタル面でも問題が出てくる。働くことで何かを犠牲にしている人がほとんどだと思う。だからこそ、一つでも安心して仕事にのぞめる環境作りは、今の時代、あたりまえだと思う。なので、保育所設置を強く希望する。

勤務体系の違いもあるので、各キャンパス別に対応した保育園を設置して欲しい。

II. 川内・青葉山地区（具体的な希望・意見が記入されていた70名分を対象に整理）

1) 設置に当たっての要望

比較的多数の方から寄せられた意見

- ①定員増加
- ②利用時間・利用日・延長時間の柔軟設定
- ③柔軟な料金設定（3歳未満料金の低額化・日料金設定など）

その他の寄せられた意見

- ・病児保育・微熱対応
- ・長期休暇保育
- ・外国人職員などの対応
- ・安全確保

<「①定員増加」 寄せられた回答>

20～30人とありますが、これでは（東北大の規模から見て）あまりにも少ないのでないでしょうか

<「②利用時間・利用日・延長時間の柔軟設定」 寄せられた回答>

保育時間について、開始を30分位遅らせて、7：30～にし、終わりの時間は18：00ではなく、19：00にしてほしい。17：15までの勤務で18：00に迎えにいくのは難しいと思う。

<「③柔軟な料金設定（3歳未満料金の低額化・日料金設定など）」 寄せられた回答>

週2～3回保育というような、料金設定もあれば良いと思います。特に毎日は必要でないかもしれない院生、研究員のために。

2) 設置の積極的希望

比較的多数の方から寄せられた意見

- ①保育所設置は重要・設置を強く望む。
- ②利用希望

<「①保育所設置は重要・設置を強く望む」 寄せられた回答>

女性にとって保育所の場所や時間は切実な問題であり、早急に対処していく世の中になればありがたいと思う。

<「②利用希望 寄せられた回答>

現在自宅近くの市立保育所に入所しています。が、急病の時等、一度遠くまでもどってから病院に行くことになります。川内地区等であれば、病院も多く、職場からすぐ連れていくことが出来るので、学内に出来れば、こちらを利用したいと思います。

まとめ

1. 4, 413の有効回答が得られた。これは、学内保育所への関心の高さを反映したものだと考えられる。
2. 学内保育所（川内地区）が設置された場合、「その時点で該当年齢の子どもがいたら、ぜひ利用したい。」（表AIV-1）という回答が641件あった。これは、将来的な潜在的利用者を反映したものであると考えられる。
3. 「大学への就職を考える際、学内保育所施設の有無はどれくらい重要とお考えですか。」という問い合わせに対して、25.2%（1,114人）が「大学内に保育施設は必要不可欠である。」と回答している（表AVII）。また、「大学内に保育施設があることは好ましい。」という回答と合わせると、86.0%が大学内に保育所が必要だと考えていることがわかる。
4. 「未就学児をもつ」人を対象とした分析では、「保育所を是非利用したい」という回答が84件、「できるだけ利用したい」という回答65件、計149件得られた（表B I-1）。これを保育所が設置される川内・青葉山地区だけに限定してみても85件（表B II-2）の希望が出されており、保育所設置に十分な入所希望者が得られていると判断される。
5. 保育所利用希望者が望む保育形態としては、「昼間の通常保育+夜間の延長保育」という形態が45.3%と最も多くなっていた（表B I-3）。また、「昼間の一時保育」のニーズも15.8%あることから、「昼間の通常保育」「昼間の一時保育」「夜間の延長保育」といった保育形態を準備することが望ましい。
6. 川内地区以外でも「自分の所属地区に保育所が設置された場合、ぜひ利用したい。」という回答が728件得られており（表AVIII-2）、今後、他のキャンパスにおける学内保育所の設置を検討していく必要があると考えられる。

第3回

東北大
学

男女共同参画シンポジウム

現代日本社会と ジェンダー

2004
11.20 土
 13:30~17:00

入場無料 (一般の方も是非ご来場ください。)

会場 東北大
川内地区
マルチメディア教育研究棟2Fホール

沢柳賞 授賞式・受賞講演

研究部門

教育学研究科 講師 李 仁子氏
 「在日コリアン二世・三世の見合い」

法学研究科 博士課程後期3年 田代亜紀氏 (特別賞)
 「表現の自由とポルノグラフィー」

活動部門

情報科学研究科 博士課程後期3年 鶴井あかね氏
 「ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践」

プロジェクト部門

医学系研究科 教授 福士 審氏
 「ストレス関連疾病におけるジェンダーの影響」

文学研究科 博士課程後期3年 三隅多恵子氏 (特別賞)
 「ドメスティックバイオレンスの個人的・社会的背景」

特別講演



「これからの 科学技術と社会」

東京大学教授
内閣府総合科学技術会議委員
東北大経営協議会委員

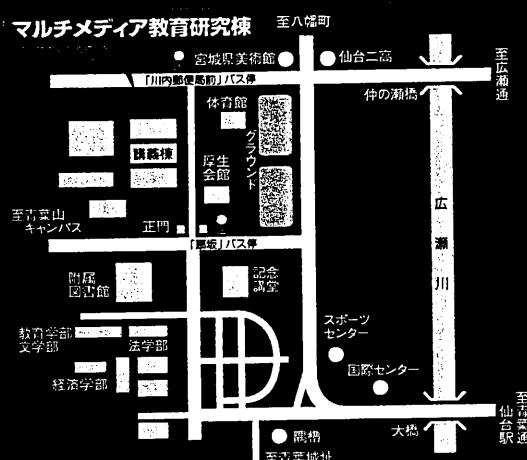
黒田 玲子氏

託児所を準備しております

お子様連れでも安心してご参加ください。
 託児所は無料ですが、ご利用希望の方は11月11日(木)まで下記へ。

主 催／東北大、東北大男女共同参画委員会
 連絡先／東北大総務部総務課総務第一係 022-217-4807 danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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



バス 仙台駅より青葉台行き、宮教大行き、工学部経由青葉台
 市循環乗車、扇坂下車(仙台駅前バスプール9番のりば)
 または、広瀬通経由交通公園行き乗車、川内郵便局前下車(仙台駅前バスプール16番のりば)

タクシー 東北大川内キャンパスまで(仙台駅から約10分)

第3回

東北大
学

男女共同参画シンポジウム

現代日本社会と ジェンダー

日時 2004

11.20 土
13:30~17:00

場所 東北大
川内地区
マルチメディア教育研究棟2Fホール

主 催／東北大、東北大男女共同参画委員会
連絡先／東北大総務部総務課総務第一係 022-217-4807 danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

ご挨拶



東北大学 総長 吉本高志

本日、第3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、ご挨拶させていただきます。東北大学男女共同参画委員会では、平成13年4月の委員会発足以来、男女共同参画推進のための諸活動を活発に行い、14年度は、第1回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催して「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表し、15年度は、その宣言にも掲げました「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」を創設して、同賞の第1回受賞者発表会を兼ねた第2回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催致しました。

本日は、第3回東北大学男女共同参画シンポジウムを「現代日本社会とジェンダー」と題し開催いたします。このシンポジウムはまた、上記沢柳賞の第2回受賞者発表会を兼ねております。特別講演や受賞講演を通じて、現代の日本社会における現状を理解し、日本・世界の男女共同参画推進の課題等について、学内外の皆さんとともに考える機会をもちたいと存じます。

とくに本日の特別講演をお引き受け下さいました黒田玲子東京大学大学院教授には、法人化後の東北大学経営協議会の委員を務めて頂いており、本学として大変お世話になっております。本日は「これから科学技術と社会」というテーマでご講演頂きますが、実際今日では、科学技術の飛躍的発展のなかで、日本が中心的役割を果たすことが期待されております。日本がその期待に応えてゆくためにも、本来持っている才能が十分活かされる柔軟な社会、さらに、男女がともに性別にかかわらずその個性と能力を十分に發揮できる男女共同参画社会が実現されなくてはなりません。その実現に、本日の第3回東北大学男女共同参画シンポジウムが、寄与できることを祈っております。

平成16年11月20日

プログラム

場所: 東北大学川内地区マルチメディア教育研究棟

日時: 平成16年11月20日(土)

13:30 開会宣言 東北大学 総長 吉本 高志

沢柳賞 授賞式 (司会: 医学系研究科 教授 大隅 典子)
審査結果および講評 男女共同参画委員会 委員長 鈴木 厚人

■研究部門 教育学研究科 講師 李 仁子 氏
「在日コリアン二世・三世の見合い」
法学研究科 大学院研究生 田代 亜紀 氏(特別賞)
「表現の自由とポルノグラフィー」

■活動部門 情報科学研究科 博士課程後期3年 亀井 あかね 氏
「ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践」

■プロジェクト部門 医学系研究科 教授 福士 審 氏
「ストレス関連疾患におけるジェンダーの影響」
文学研究科 博士課程後期3年 三隅 多恵子 氏(特別賞)
「ドメスティックバイオレンスの個人的・社会的背景」

■プロジェクト部門 受賞者 受賞の言葉

14:00 受賞講演 (司会: 法学研究科 教授 辻村 みよ子)

「在日コリアン二世・三世の見合い」
研究部門受賞者 李 仁子 氏
「表現の自由とポルノグラフィー」
研究部門特別賞受賞者 田代 亜紀 氏
「ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践」
活動部門受賞者 亀井 あかね 氏

15:40▶16:00 休憩

16:00~ 特別講演 (司会: 金属材料研究所 助教授 木永 一郎)

「これからの科学技術と社会」
東京大学大学院教授、内閣府総合科学技術会議議員、東北大学経営協議会委員
黒田 令子 氏

17:00 閉会 (司会: マルチメディア教育研究室 鈴木 厚人 委員長)

(総合司会: 理学研究科 教授 小谷 元子)

沢柳賞審査結果および講評



男女共同参画委員会 委員長 鈴木厚人

沢柳賞(東北大学男女共同参画奨励賞)の目的は、東北大学における男女共同参画の推進を目指して、教職員および学生のみな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です。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、現在進行中またはこれから行なう予定の研究や活動の奨励、男女共同参画社会の実現に向けての提言や企画を重視しています。本年も昨年と同様に、公募により課題を募りました。その結果、研究部門に4課題、活動部門に2課題、プロジェクト部門に4課題の応募があり、これらに昨年の応募課題の中から審査委員会が推薦する課題を加えて審査いたしました。以下に受賞者と審査における課題の評価を記します。

◇研究部門賞：「在日コリアン二世・三世の見合い」

教育学研究科 講師 李 仁子

移住者である在日コリアンの二世・三世にあたる女性の結婚を取り巻く環境を文化人類学的に追究し、何層もの克服しなければならない障害があることを提示。

◇研究部門特別賞：「表現の自由とポルノグラフィー」

法学研究科 大学院研究生 田代 亜紀

ポルノグラフィー規制に係わるリベラリズムとフェミニズムの深刻な対立構図を、表現の自由の問題と、憲法解釈上におけるジェンダー問題を考慮して両者に潜む課題を提起。

◇活動部門賞：「ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践」—学会と市民の橋渡しをめざして

情報科学研究科 博士課程後期3年 亀井 あかね

既存のジェンダー研究の枠組みにとらわれず、社会科学・自然科学の横断的な取組みにより、課題を追究する姿勢、さらに、研究において蓄積される「知」を実際の問題に直面する市民に還元する姿勢の重要性を指摘。

◇プロジェクト部門賞：「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 福士 審

病的疾患に対して、患者の心理社会的側面を分析して、治療にあたることの重要性が指摘されている。そのために、個性のみならずジェンダーの差異を明瞭に分析して治療に応用することを実践。

◇プロジェクト部門特別賞：「ドメスティックバイオレンスの個人的・社会的背景」

文学研究科 博士課程後期3年 三隅 多恵子

都市部と農村部のドメスティックバイオレンス被害者女性への聴取調査により、ドメスティックバイオレンスのメカニズムを社会学的、ジェンダー学的に多面的分析を試行。

沢柳賞・受賞者

研究部門



在日コリアン二世・三世の見合い

教育学研究科 講師 李 仁子 氏

【略歴】

百済の都・扶余(ぶよ)に生まれ、大学卒業までは韓国で過ごし、日本に留学。京都大学大学院に文化人類学コースが新設されると同時に入学。在日韓国・朝鮮人(コリアン)が日本に建立する墓に注目し、彼らの人生や想いをそこに読みとりながら、修士論文を書き上げる。その後、在日の集住する東京都荒川区に調査のため住みこむ。そこで出会った年老いた在日一世たちの強い郷愁、死後の環境整備への熱意に触れ、在日独自の葬送儀礼(生葬)の研究や、韓国の故郷に作られる共同墓地の調査を行い、博士論文を完成させる。平成12年4月より現職。日本人の夫との間に3歳の男児あり。

【講演の内容】

今回の講演は、移住者の子孫であり、日本で生まれ育った在日コリアンの二世、三世の女性たちの「結婚」を取り巻く環境を文化人類学的手法で描き出すものであります。移住するだけで人は、その移住先でマイノリティー(少数派)となり、様々な差別や抑圧を経験するのですが、中でも女性は、女性であるが故に、よりいっそろ厳しい状況に置かれがちです。マイノリティーの中のさらなるマイノリティーである移住者の女性には、自分らしく生きていくために何層もの乗り越えなければならないハードルがあることを、彼女の結婚問題を通してお話しできればと思っています。

【主な研究】

- 「異文化における移住者のアイデンティティ表現の重層性 一在日韓国・朝鮮人の墓をめぐってー」『民族学研究 61-3』 393-422頁 1996年
- 「移住する「生」、帰郷する「死」」 『講座・人間と環境7 死後の環境—他界への準備と墓』新谷尚紀編著、昭和堂 154-183頁 1999年
- 「移住一世の「故郷」づきあいの風景」 『講座・人間と環境8 近所づきあいの風景 一つながりを再考する』福井勝義編著、昭和堂 22-56頁 2000年
- 「移住者の「故郷」とアイデンティティ 一在日済州道出身者の移住過程と葬送儀礼からみる「安住」の希求ー」(京都大学大学院人間・環境学博士論文) 2001年
- 「脱北女性たちの移住先での定着とジェンダー」 『東北大21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策 一ジェンダー法・政策研究センター」研究年報1』COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」出版委員会(編) 123-132頁 2004年

沢柳賞・受賞者

研究部門特別賞



表現の自由とポルノグラフィー

法学研究科 大学院研究生 田代 亜紀 氏(特別賞)

【略歴】

1976年生まれ、1999年千葉大学法経学部法学科卒業、2001年早稲田大学法学研究科修士課程修了、2004年9月東北大学大学院法学研究科博士後期課程修了。10月より同研究科研究生。

【主な著書】

- ・「『表現の自由』とポルノグラフィー」憲法理論研究会編『憲法と自治』所収(2003年、敬文堂)
- ・「ポルノグラフィーをめぐる議論—その憲法学的考察」東北法学21号(2003年)
- ・博士論文「『表現の自由』論におけるリベラリズムとフェミニズムの対話可能性」(未公刊)

【講演要旨】

ポルノグラフィーは非常に複雑な問題を孕んでいる。それは、一方では憲法上重要な人権とされる「表現の自由」により産み落とされたものであり、他方ではフェミニストにより性支配構造を体現するものとして糾弾される。この二方向の議論が、ポルノグラフィーを規制するか・しないかを論じる際の根底にある。

この問題は「表現の自由」という近代的権利に潜むジェンダーの問題とも言えるが、ここでは人権の解釈にフェミニストの視点を如何に取り入れるか、が問われている。ポルノグラフィーの問題を素材にすることで、人権の普遍性への疑義、すなわち、女性は人権を実質的に享有する主体となり得ているか、女性の主張を人権解釈の場に如何に取り入れるか、を考えたい。

沢柳賞・受賞者

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 ～学界と市民の橋渡しをめざして～

情報科学研究科 社会経済情報学講座 博士課程後期3年

Association for Gender Issues in Academia (AGIA:ジェンダー研究会) 代表
亀井 あかね 氏

【略歴】

東北大学大学院情報科学研究科・社会経済情報学講座・博士課程後期3年次在学中。主な研究テーマは、人的資本・教育の経済学。現在、開発途上国における人的資本形成に関する教育投資の経済発展効果について研究中。

【講演要旨】

1. AGIA設立の経緯

近年、ジェンダーの視点は一般社会において、不可欠なものとなっています。ジェンダーに関する問題について、批判性を維持しつつも、さらなる一般性を持ち、実践につなげるには、他の社会科学や自然科学の成果を取り入れ、広く検討されねばなりません。そこで、**<AGIA:ジェンダー研究会>**は、性別に中立な立場で社会構造を見直し、学界における横断領域的研究の活性化と当該研究成果の一般社会への還元を目指し、大学院生を中心となり、平成15年6月2日に発足致しました。

2. 活動履歴

平成15年度は、7月よりワークショップを毎月開催し、既存のジェンダー研究の枠組みにとらわれず、社会科学・自然科学の横断領域的なアプローチを用いて、包括的・多面的な「知」を蓄積することに努めました。また、社会との相互交流を通じた問題意識の活性化と、研究成果の還元を目指した社会活動の一環として、11月に仙台市内に於いて一般参加者を交え、『男女共学化』を考える—ジェンダーと教育の公共性—をテーマに談話会を開催致しました。

平成16年度は、毎月のワークショップ開催の他、これまでのワークショップの成果を元に、主に東北大学大学院生がシンポジストを務める「知」の市民還元目的とした4回シリーズのシンポジウムを、『情報化社会における人間行動』をテーマに、仙台市内に於いて開催致して参りました。シリーズ最終のシンポジウムは11月28日に開催致します。また、シンポジウムの内容については、月毎に報告冊子を作成し、平成17年に発行予定です。

3. 今後の活動および課題

平成16年12月13日、島根県浜田市に於いて、『ジェンダー・家族の変化からみる地域社会』と題して、「女性の就業」をテーマにシンポジウムを開催致します。また、開催日程は未定ですが、現在学術シンポジウムを企画中です。人文科学・社会科学の各分野の第一人者に登壇いただき、社会の現状分析の実証・理論となるべき原理的課題としての規範、またそれらが交錯する結節点としての教育制度・政策と、これらを包括する歴史的観点から、ジェンダーと教育のかかわりについて各分野の成果に基づいて、将来を展望したいと考えております。

平成17年度以降も既存の活動(ワークショップ・シンポジウム・談話会の開催)を継続し、学際的なアプローチを用い、より包括的・多面的な「知」を蓄積することに努める所存です。平成17-18年の主要な活動としては、会員の研究成果を纏めたジャーナルの刊行を予定致しております。

現在**<AGIA:ジェンダー研究会>**は大学院生を主体とする学術団体である為、組織のライフサイクルを予見し難いといつ重複上の課題がございますが、組織変動の動因(環境要因と内部要因)はもとより、急激な変化過程と前進的な進化過程をともに考慮し、「市民にfeedbackする学術団体」としての確立を目指して参ります。

<AGIA:ジェンダー研究会>の活動日程はホームページ上で公開致しております。<http://agia.info>

沢柳賞・受賞者

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 教授 福士 審 氏

【略歴】

1983年東北大学医学部医学科卒業

1987年東北大学心療内科助手、米国・デューク大学医学部行動医学留学

1998年東北大学医学部附属病院心療内科助教授

1999年東北大学大学院医学系研究科人間行動学教授(行動医学に名称変更)

2000年東北大学医学部附属病院心療内科兼任
日本心身医学会石川記念賞、
アメリカ心身医学会 Early Career Award受賞、機能性消化管障害国際Rome III委員会委員

【著書】

・ストレス・心身症研究の進歩(脳科学研究の現状と課題、じほう、2003)

【概要】

21世紀に生きるわれわれの社会活動を最大限に有効にするためには、ヒト一人一人の個性を考慮するとともに、これを尊重する気運を社会全体で高める必要がある。21世紀の医学医療においてはこれがさらに重要である。このような考え方を生物(バイオ)ー心理(サイコ)ー社会(ソーシャル)モデルと呼ぶ。患者を生物の集団として把え、平均値がどのように変動するかという問題のみならず、患者の心理社会的側面を分析し、患者一人一人の生活の質を考慮する医療を理想とし、個性を科学的に分析する。個性は数多くの因子からなるが、ジェンダーの相違は、その重要性にも関わらず、これまであまり考慮されて来なかった。最近、ジェンダーの差異を明瞭に分析し、治療においてもこれを応用する試みがなされている。代表的ストレス関連疾患の過敏性腸症候群(irritable bowel syndrome: IBS)はその代表である。IBSは男女比が1:2から1:3と女性に多い。セロトニン遮断薬アロセトロンはIBSの女性にのみ有効である。これらの理由は依然として謎である。本プロジェクトでは、IBSの病態の発現にセロトニン・トランスポーターの遺伝子多型が関与し、これが男性と女性で相違するという仮説、消化管へのストレス反応に男女差があるという仮説、ならびに、女性ホルモンのエストロゲンとプロゲステロンの量により、IBSの病態が左右されるという仮説を検証する。以上により、ジェンダーを考慮した医学の科学的根拠の一つとしたい。

沢柳賞・受賞者

プロジェクト部門特別賞



ドメスティックバイオレンスの 個人的・社会的背景

文学研究科 博士課程後期3年 三隅 多恵子 氏

【略歴】

1999年米国カリフォルニア州立サンホゼ大学大学院社会学専攻卒業 修士号取得

現在、東北大学大学院文学研究科行動科学専攻博士課程後期に在籍

【主な著書】

Misumi, Taeko, 1999, The Awareness of Domestic Violence Among Japanese Americans in the Bay Area, MI: UMI.

三隅多恵子、2002、「農村におけるドメスティック・バイオレンスに関する意識・実態」『日本=性研究会議会報』14(1): 14-22.

【プロジェクトの概要】

本研究者のプロジェクトは、最小単位の「社会」として「家族」に焦点を当て、家庭内で発生・継続する女性の人権が最も無視される事象、すなわち、夫の妻に対する暴力、夫婦間で起こるドメスティック・バイオレンス(DV)のメカニズムを社会学的に分析し、その「家族」内構造を通して現在の「社会」を捉え直し、男女共同参画社会推進への貢献を願うものである。

本研究者は女性内の差異に注目し、DV研究においてあらゆる女性を包括することが重要であると考え、異なる地域(都市部と農村部)のDV被害者女性を対象とした聴取調査を丁寧に行う。単に調査データを用いた計量的な分析による傾向を捉えるのみでは見えてこないDVの背景を綿密に探究する。

平成15年度 沢柳賞受賞者

部門・受賞者・受賞課題	備考
リサーチ部門 文学研究科 講師 田中 重人 氏 「階層論の枠組による性別格差と平等政策の研究」	副賞 奨励金40万円
エンパワーメント部門 星陵地区病児保育施設運営委員会代表 根本 建二 氏 「星陵地区における病児保育施設の運営について」	医学系研究科 講師、 副賞 奨励金40万円
プロジェクト部門 教育学研究科 助教授 小川 佳万 氏 「高大連携による女子高校生の理数科教育サポート計画」	共同研究者: 教育学研究科教授 荒井克弘、 教育学研究科博士前期課程 今野真希 副賞 奖励金50万円
プロジェクト部門 特別賞 経済学部3年生 勝又 梨穂子 氏 「ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画 —仙台地域の事例を中心に—」	副賞 奨励金10万円

*プロジェクト部門受賞者は、第4回男女共同参画シンポジウム(17年度)にて成果報告講演を行う。

特別講演



これからの科学技術と社会

東京大学大学院 教授 黒田 玲子 氏

【略歴】

東京大学大学院総合文化研究科教授・総長特任補佐(研究担当)
内閣府総合科学技術会議議員(非常勤)、文部科学省中央教育審議会委員、経済産業省参与、東北大学経営協議会委員など
お茶の水女子大学理学部化学科卒業、東京大学大学院理学系研究科化学専門課程修士及び博士課程修了(理学博士)。ロンドン大学キングスカレッジ化学科、生物物理学科に、博士研究員、後にオナラリー・レクチュラーとして勤務。英国がん研究所 senior staff scientist を経て、1986年に東京大学教養学部助教授、1992年に教授。1996年から現職。専門は生物物理学。DNAの塩基配列認識機構を構造化学的、分光学的、分子生物学的に研究。また、生物界・非生物界においてミクロからマクロのレベルまで現れるカイロモルフォロジー(左右非対称な形態)に着目し、固体状態の化学、固体・ゲル状態などのキラリティーも測定できる分光装置の開発、タンパクの凝集過程の研究、さらに巻貝の巻型決定機構の分子レベルでの研究にも従事。1993年「非対称な分子の右左やDNA塩基配列の識別の仕組みの研究」で第13回猿橋賞、1994年「光スイッチを持ったインテリジェント化合物の開発」で第1回 日産科学賞、2003年固体状態のキラリティーの化学と分光学への貢献に対してモレキュラー・キラリティー・アワードを受賞。現在、科学技術振興機構創造科学技術推進事業「黒田カイロモルフォロジープロジェクト」の総括責任者を務める。

【主な著書】

『科学を育む』、中公新書、中央公論新社、(2002)
『生命世界の非対称性』、中公新書、中央公論社、(1992)

【分担執筆】

「親愛なるマリー・キュリー」東京書籍(2002)
[my life] 内田老鶴園(2001)
「バイオサイエンスで健康を考える」丸善(1994)
『結晶の分子科学入門』講談社サイエンティフィク(1989)
『日本人の科学』現代日本文化論13(河合隼雄・佐藤文隆編)岩波書店(1996)
『化学のすすめ』21世紀学問のすすめ6(濱口宏夫・黒田玲子・永田敬)、筑摩書房(1997)など

【訳書】

『ペルツ タンパク質:立体構造と医療への応用』東京化学同人(1995)
『マイケル フラーダー』東京化学同人(共訳)(1995)
『ゆかいな生物学』マグロウヒル、1-340(1991)、(原著:Professor Farnsworth's Explanation in Biology, F.H. Heppner, McGraw-Hill, Inc. 1990)
『教養の化学』東京化学同人、1-522(1989)、(原著:Chemistry in Perspective, J.R. Mohrig and W.C. Child, Jr., Allyn and Bacon, 1987)

【講演要旨】

人類の歴史の上で20世紀ほど科学が急速に発展し、科学技術の多様な産物が花開いた時代はなかった。科学技術の発達によって、いったいどれだけの不可能が可能になったんだろうか。また、これまで謎に包まれていた事象の因果関係がどれほど明らかになっただろうか。しかし、未だ解明されていない謎がまだまだたくさんある。生命とは何なのか、どうやって誕生したのだろうか? 宇宙の起源は? 目に見えないナノの世界がどのようにして生命現象や様々な自然現象を担っているのだろうか? これらの不思議は心をワクワクさせるものである。21世紀は、これらの解決にいっそう挑戦して行くであろう。

科学技術の発展は、私たちにさまざまな恩恵を与えてきた。高速の交通手段、電子レンジ、インターネット、病気の新しい診断法や治療法と例をあげればきりがない。だがその一方で、過去数十年の科学技術の進歩はあまりにも速く、人間社会との間に軋轢を生じてきてもいる。地球の歴史、生物進化の中で出現してきた人類のひとりとしての自分、宇宙、地球、生態系の中の自分という、時間・空間軸の中における自分という視点がこれからますます重要になってくるだろう。我々は目で見える自分の身の回りのことだけを考えていってはいけなくなっている。そんな時代を生きる私たちは、科学とは何か、それは私たちに何を教え、何を与えてくれるのか、そして科学の一人歩きに対して社会は何をなすべきかと、あらためて問う時期を迎えているのではないだろうか。

こんにち、フロンティアの学問を切り拓き技術を開発する研究者・技術者、科学的ものの考え方のできる賢い一般市民、そして両者をつなぐ社会と科学を双方向的に結びつけるインテグレーターが重要になっている。これらの3つの役割すべてにおいて、女性の活躍が期待されている。本日の講演では、これからの科学技術と社会の観点から、女性の活躍にもふれてみたい。

東北大学男女共同参画委員会活動報告

男女共同参画委員会 副委員長 辻村 みよ子

1 東北大学男女共同参画委員会の活動

東北大学男女共同参画委員会は、本学における男女共同参画を促進するため、平成13年4月に設置されました。副総長を委員長とし、委員20名（うち9名が女性教官）からなる同委員会は、部局長や全教職員を対象としたアンケート調査・広報活動・ジェンダー教育の振興・相談窓口の設置等を任務とし、平成14年3月に報告書「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」を提出して13項目の提言を行いました。その第1項目で提案された東北大学主催のシンポジウムが、「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」と題して同年9月28日に開催され、当時の阿部博之総長より、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」が発表されました。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・救済制度の設置などの方針を確認し、「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（後掲参照）。これは、マスコミでも注目されただけでなく、翌年の内閣府男女共同参画会議基本問題専門調査会報告書『女性のチャレンジ支援策について』にも掲載され、大学における先駆的取組みとして広く知られることとなりました（内閣府男女共同参画局編『共同参画21』2003年1月号、文部科学省『大学と学生』2004年3月号などでもその取組みが紹介されました）。平成15年度には、従来の3つのワーキンググループ（実態調査・広報・相談窓口WG）に加えて、両立支援・奨励賞（沢柳賞）、中期目標・提言等を担当する3つのWGを新設して取組みを強化し、奨励制度WGを中心に第1回沢柳賞受賞者を決定して第2回東北大学男女共同参画シンポジウムで授賞式を行いました。また、実態調査WGでは、部局長・全教職員対象アンケート、非常勤職員対象アンケートに統いて全学生を対象とした意識調査を実施し、結果を公表しました。両立支援WGでは学内保育園の設置実現に向けて活動を続けています。

このように、東北大学男女共同参画委員会は、発足以来積極的な活動を行い、このたび平成16年度の第3回東北大学男女共同参画シンポジウムで、第2回沢柳賞授賞式を実施することができました。しかし、法人化後の東北大学にとって、男女共同参画の現状、とくに女性教員比率が全国立大学のなかでも非常に低い位置にある現状をどのように改善するか、という問題はなおも切実な課題であり続けています。（下記のグラフに示されるように女性教員は微増にとどまっています）。本学の男女共同参画を推進し、女性教員比率を高めるためにも、研究・教育環境の改善や大学院・学部学生等の女性比率の増加にむけて、多くの障壁を克服しなければなりません。

周知のとおり、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。この伝統を受け継いで、本学が男女共同参画の側面においても全国をリードするような成果がえられるように、本委員会や各部局の男女共同参画ワーキンググループを中心に、今後も積極的に取り組む所存です。どうぞ皆様の一層のご支援・ご協力をもち願いたいと思います。

2 男女構成比

東北大学の教官、学生、職員の男女構成比について調査致しました。図1～図3は教官・学生・職員の男女構成比です。図1から教官の各職位の男女構成比については、助手をのぞいた講師以上では職位が上位であるほど女性の比率が減少している様子が分かります。教官全体に関しては男性92.9%、女性7.1%で合計2,604人です。図2から学生に関しては、学年による女性比率の変動は少なく、外国留学生学生（研究生等の非正規生を含む）に関しては女性の比率が高いこと

が分かれます。学生全体に関しては男性78.5%、女性21.5%、合計17,538人で構成されています。図3の職員男女構成比については、職種によって女性の比率が大きく異なり、職員全体においては、男性、女性ほぼ50%で合計2,365人です。また過去約10年の女性の教官及び学生の比率の推移を図4に示しています。10年前に比べると微増の傾向で推移していると考えられます。

図1) 教官男女構成比(平成16年10月1日)

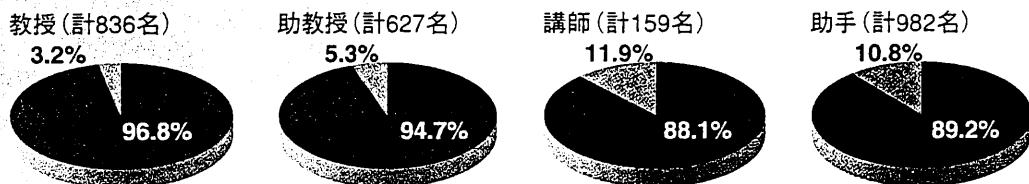


図2) 学生男女構成比(平成16年5月1日)

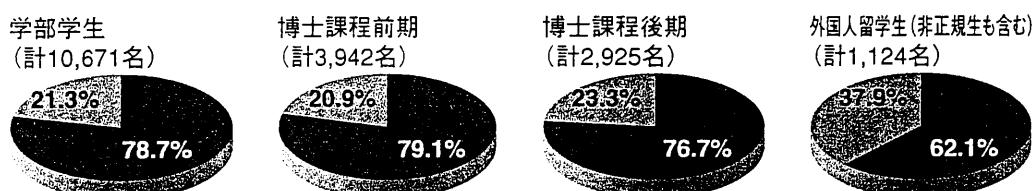


図3) 職員男女構成比(平成16年10月1日)

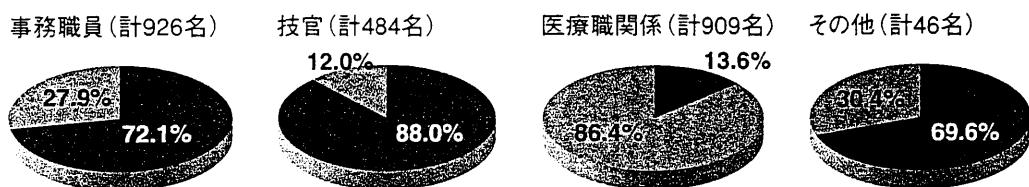
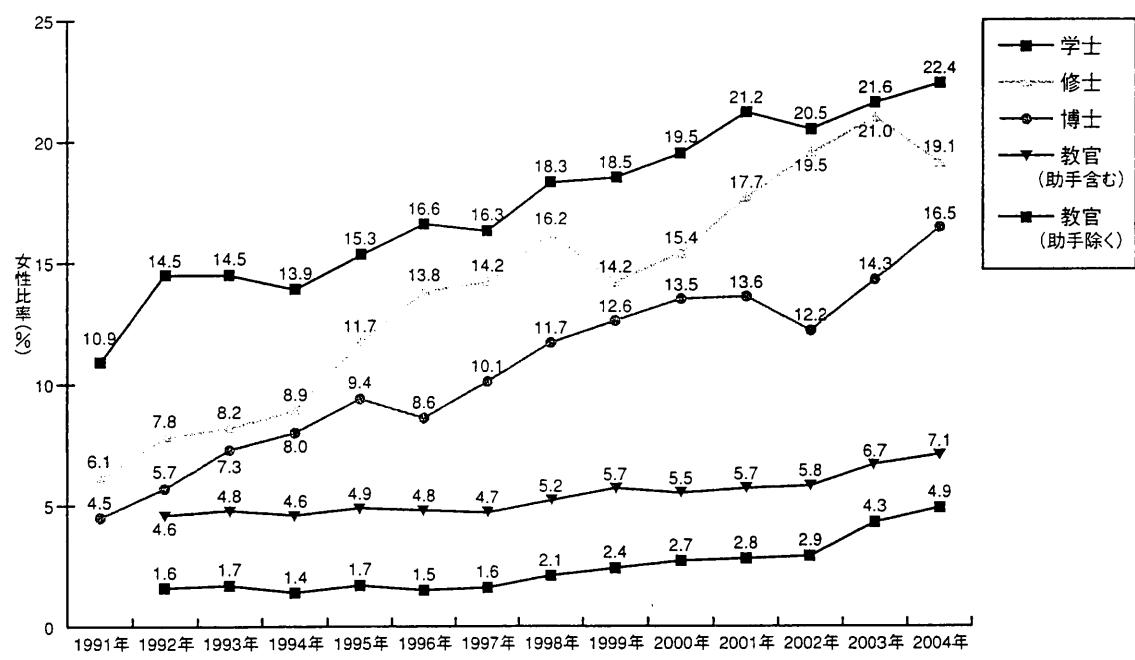


図4) 男女教官・学生(卒業者・修了者)推移

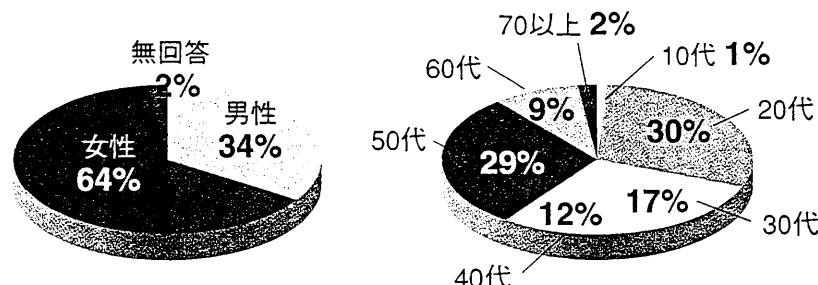


第2回 男女共同参画シンポジウム アンケートまとめ

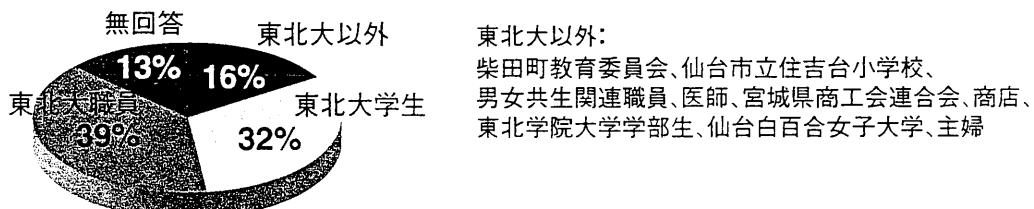
2004年1月 広報WG

約160名の参加で、82名の方からアンケートの回答が寄せられた。

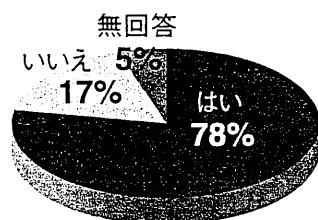
Q1 あなたの性別と年齢をお教え下さい。



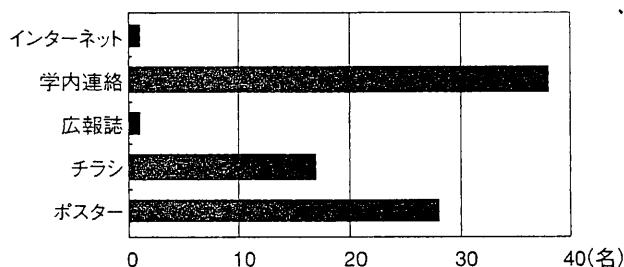
Q2 職業と、もしよろしければ、会社名、職名等もお教え下さい。



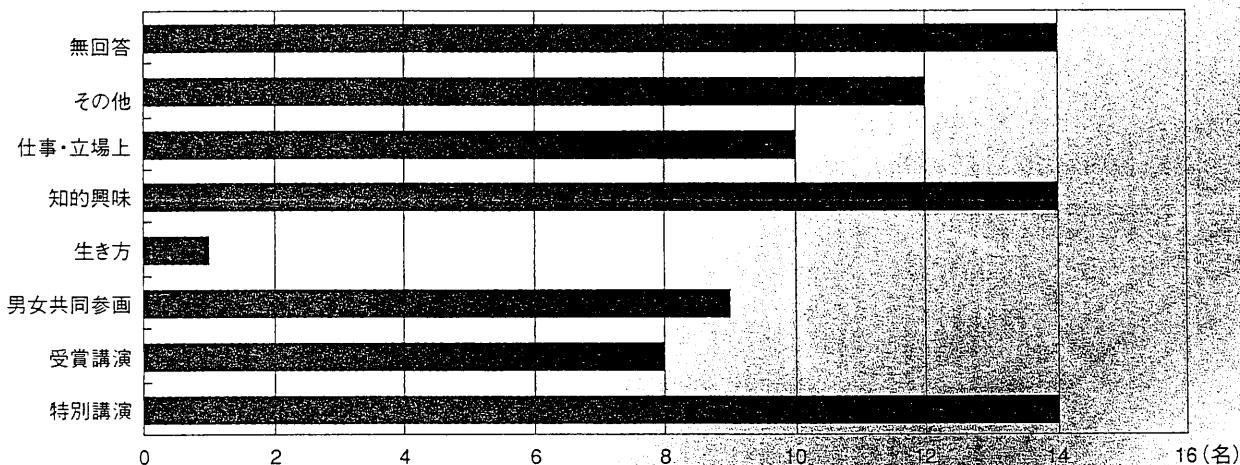
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか？

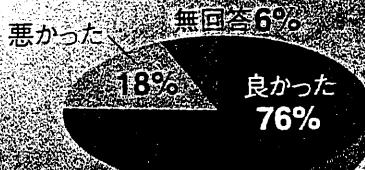
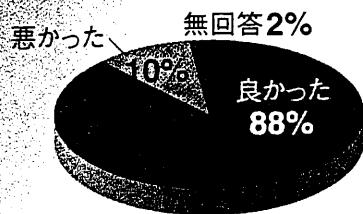


Q4 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。

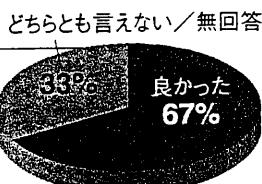
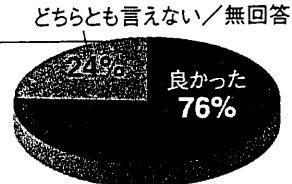
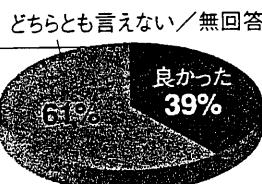
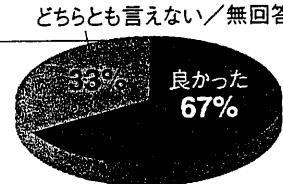


Q6 日時について^注**Q7 場所について^注**

□(悪かった)とお答えの方にお聞きします。どのような日時が良いでしょうか。

- 土曜日の午前か午後
- 園しているものにとっては中途半端
- 一般市民の参加も求めているなら、普通の会社勤務の方が仕事を終えてから参加できる時間帯だともっとよかったかもしない。
- 終了時間が少し早いと助かる。

注 参加できた人だけの回答である。

Q8 内容について**1) 受賞講演****2) 特別講演****3) 東北大学宣言****4) 全体として****Q9 内容について、ご感想をお聞かせください。(いくつかの代表的な意見／大部分が特別講演に関連して)**

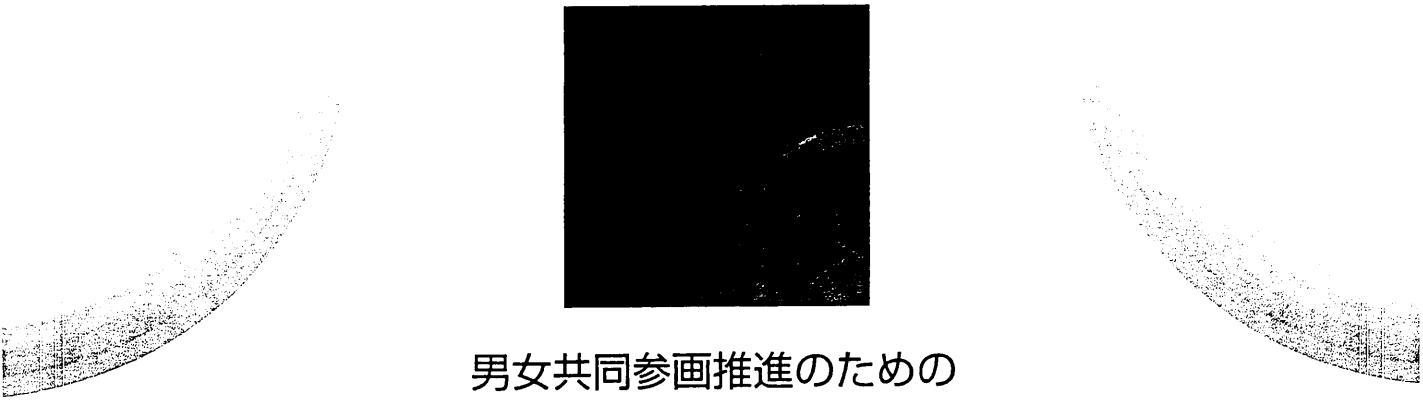
- 人類学的特別講演がおもしろかった。また、男女共同参画への考え方に対する示唆になるのではないでしょうか。
- 特別講演については、学部1・2年生に聞いて欲しい内容でしたが、学生へのアピールが不足していたと思う。広報の方法の検討が必要であると思う。
- 「星陵地区における病児保育施設の運営」のこれからに期待します。プロジェクト部門特別賞の内容についてもう少し詳しく聞きたいと思いました。特別講演は大変楽しく聞かせていただきました。良かったです。
- ①受賞講演の病児保育施設の実践がとてもよかったです。その実践がすばらしい。本日の三者に大きな力を与えたのではないでしょうか。②特別講演が非常に大勢の男性参加者にとても納得のいくものではなかったかと思います。
- とても楽しませていただきました。講演では、性差が究極要因としてオスがメスを獲得する能力に関係しているもの多かったのですが、それ以外男女の役割に関係するものは多くないのか。また、人間はほかの動物に比べて男女の役割に関係するものが多いのか疑問に思いました。
- すべての講演それぞれ非常に興味深かったです。特に特別講演の長谷川先生による意思決定の場においては、女性ががんばって輩出すべきとの言葉には感銘を受けました。
- これだけ視点が多いと(たとえば生物学、経済学、法学)相互の理解が難しいが、このような様々な視点の議論は必要不可欠だと感じた。
- 自然科学分野と人文・社会科学分野との融合が必要な問題なのだと強く思いました。専門分野にとどまらずより連携をしていく必要がある。
- これから課題も多く大変だと思いますが、意識の中ではわかっていても現実との関わりでそれぞれの分野で頑張っている様子が伝わってきた。

Q10 男女共同参画推進に関連したシンポジウムで、何かご希望の企画がありましたらお書き下さい。

- 21世紀COEの研究成果の発表してほしい。
- 学内外から著名な研究者（自然科学、社会科学、人文科学）を進んで招待して講演してほしい。
- 性差医療に関するもの
- 女性雇用に関するもの、職業をもつ女性に関するものを希望。
- 性差別してもいいと思っている人の話も聞いてみたいです。
- 全国的に盛んに見うけられるジェンダーフリーの考えを取り入れた条例等について議論してもらいたい。
- 大学の中の制度との関わりでどうなのか。具体的な研究との関わりで沢柳賞などますますの発展をしてほしい。
- 今回のように分野をまたいだ企画を望みます。
- 専門的な話を聞けるだけで勉強になります。できればまた「性」をテーマにしてほしいです。
- 多くの市民の方にも拡大してほしい。

Q11 東北大学における男女共同参画推進、または学問・教育におけるジェンダー問題についてのご意見をお聞かせ下さい。

- 子供を持つ研究者の支援体制が整っていないようです。せめて保育施設を充実するよう努力が必要と思われます。
- 具体化すること、学内で実際に活かすことができるまで継続して取り組んでいただけることを期待します。
- 授業等でジェンダーについて取りあげていることはよい取組みだと思っています。性教育、ジェンダー教育というものは高校までの段階で受けている人は偏りがあると思います。なるべくすべての学生がこの問題について考える機会を持つべきですね。
- 自治体において、条例が制定され具体的にどう実践していくかになっている。しかし、政策が進んでも労働分野での性差は不況により低落している。法政策の研究を進めるということですが、民間での実現ができるような視点と性別役割分業が依然として変わらない現状打破にむけた提言・研究をすすめてほしい。また、市民により開かれるように。
- 社会は男女共同参画と平等がごちゃまぜになっている。この論点を整理する必要を感じているのだが、誰に教育するのかポイントを絞って進めてほしい。
- 病院だけでなく東北大学全体にわたって病児保育を考えるべきでないか！
- バッカラッシュへの対応
- ①女子学生を男子学生同様に教育研究において養成する点をもっと意識的に実践することを求めたい。②各部署に女性を抜擢し育てる必要かと思います。
- 沢柳賞についてはもっとマスコミにアピールすべきだ。私は今回のシンポジウムまでこのことを知らなかった。
- 大学内の雰囲気として、男女共同参画については発言しにくい（発言するとフェミニズム（ウーマンリブ）の戦士のように思われるで、協調を大事にする日本の文化を考えるとそう思ってしまいます。）総長とか評議員の先生方がもっともっと積極的な発言をされて、大学として男女共同参画プロジェクトをあたりまえのものと受け入れられる環境を作って頂きたい。
- 男女共同参画がなにを目指すのか？平等というならば何を根拠にいうのか？男女が違うという趣旨の発表の中で、同じである論拠をアピールしてほしいなと思いました。東北大のセクハラ問題も議論してほしいです。
- 旧帝大の中で一番早く女子の入学を認めた大学にも関わらず、毎年セクハラ事件が起こる現状を考えるへきた。
- とても勉強になりました。また聞きたいです。是非参加したいです。小学校現場に今日の話を持ち帰り、保健の授業の参考にさせていただきます。



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發揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けた。男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体及び全国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする研究中心大学 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は是正、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世紀の重要な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前駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取り組みを進めることを、ここに宣言し、東北大学の全構成員の共通目標として、以下のようないかだを確認する。

- 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は是正、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て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

資料7

H16.11.20 開催

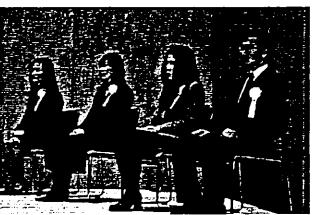
第3回東北大学男女共同参画シンポジウムの様子



1. 開会宣言
(吉本総長)



2. 沢柳賞の審査経過及び講評
男女共同参画委員会
委員長:鈴木厚人



3. 沢柳賞授賞式(受賞者左から)
・李仁子氏(研究部門)
・田代亜紀氏(研究部門特別賞)
・龜井あかね氏(活動部門)
・福士審氏(プロジェクト部門)

※三隅多恵子氏(プロジェクト部門特別賞)
は都合のため欠席された



授賞式の様子



授賞の様子
吉本総長から受賞者へ、
賞状と目録が渡される



受賞の喜びを語る福士審氏
(プロジェクト部門)



4. 受賞講演の様子
李仁子氏(研究部門)
「在日コリアン2世・3世の見合い」



熱心に聴きいる参加者



フロアの様子



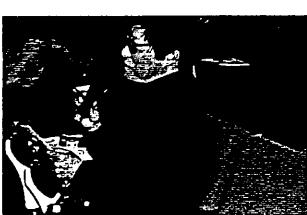
4. 受賞講演の様子
田代亜紀氏(研究部門特別賞)
「表現の自由とポルノグラフィー」



4. 受賞講演の様子
龜井あかね氏(活動部門)
「ジェンダー等社会的不平等の問題に関する「知」の実践」



参加者からの質問



参加者からの質問



5. 特別講演
「これからの科学技術と社会」
黒田玲子氏
東京大学大学院教授、
内閣府総合科学技術会議議員、
東北大学経営協議会委員



6. 閉会の言葉
男女共同参画委員会
委員長:鈴木厚人



託児室の様子

第3回男女共同参画シンポジウムアンケート

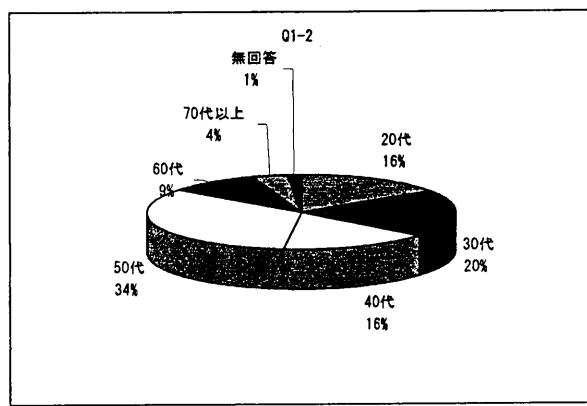
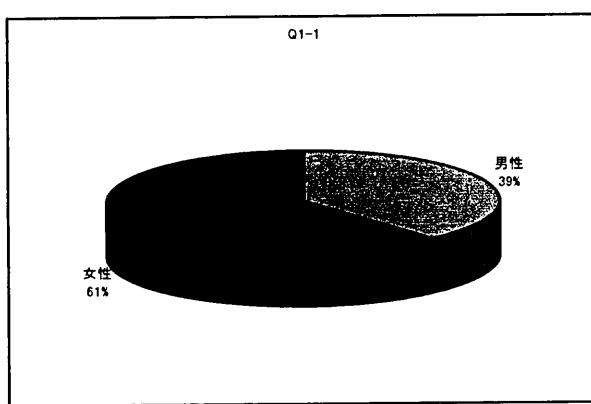
まとめ

2005年3月

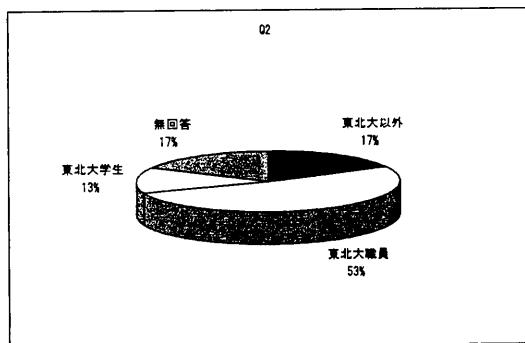
広報WG

約150名の参加で、75名の方からアンケートの解答が寄せられた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教え下さい。



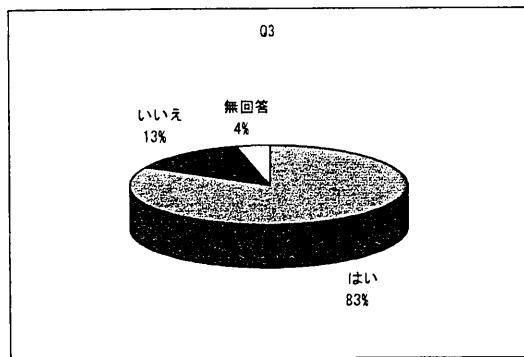
Q2 職業と、もしよろしければ、会社名、職名等もお教え下さい。



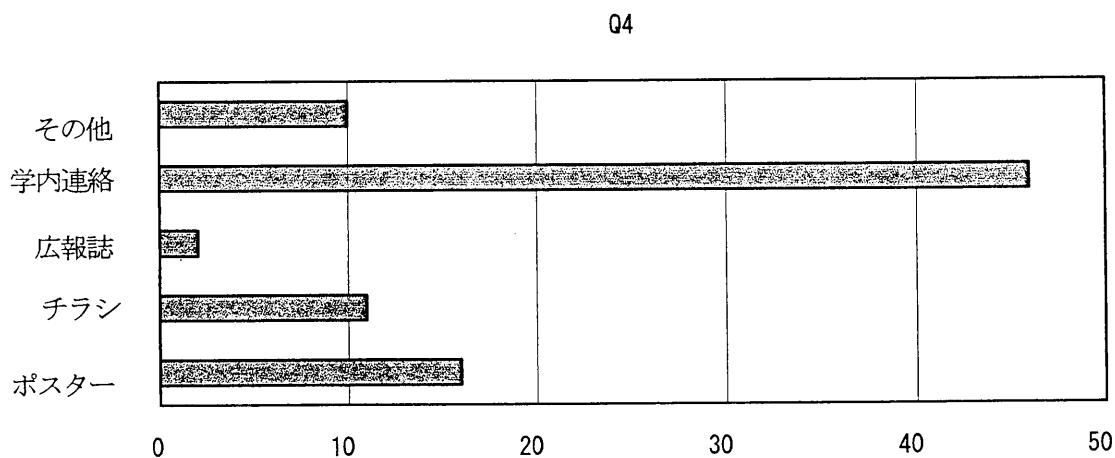
東北大以外：

公務員、在日コリアン外国人問題市民グループ、医師、女性クリニック職員、名古屋大学男女共同参画室、とちぎ男女共同参画財団、東北学院大学学部生、仙台白百合女子大学、岩手大学学生、主婦、会社員

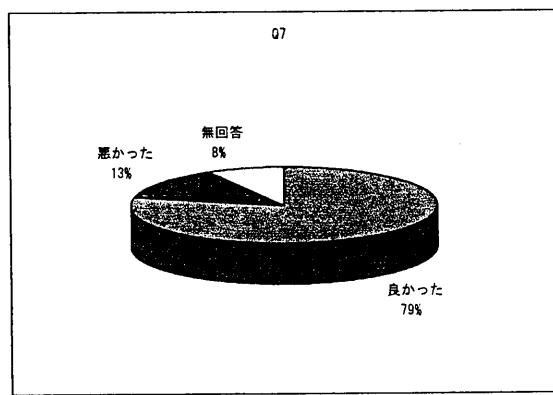
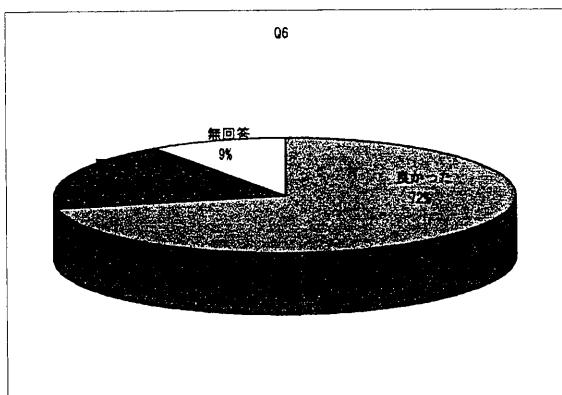
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか？



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。



Q6 日時について^注

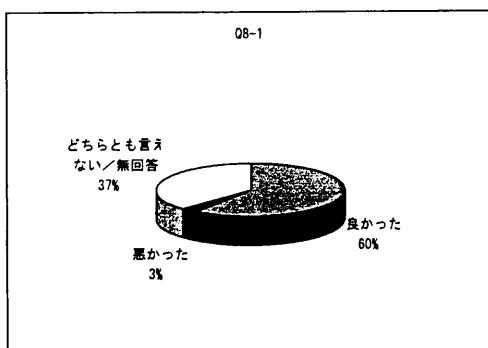
bとお答えの方にお聞きします。どのような日時が良いでしょうか。

学内参加者については平日の方が良い。土曜日であれば、もっと学外への周知をはかるべき。
平日の午後、平日の夕方

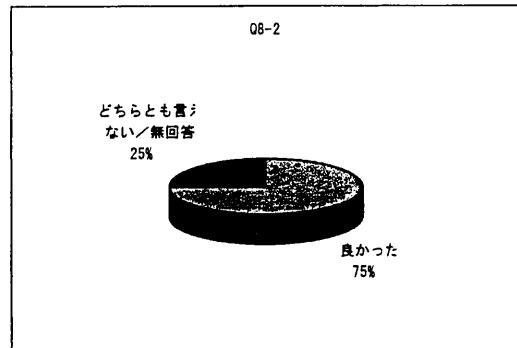
^注 参加できた人だけの解答である。

学部生も聴講しやすい時期、学会と重ならない時期

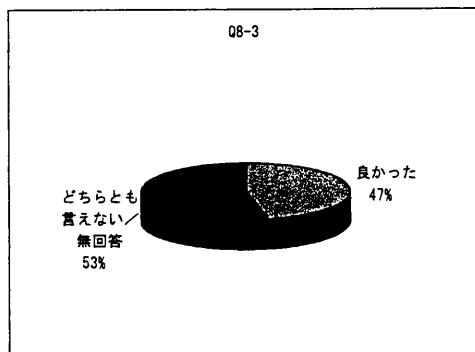
Q8 内容について：



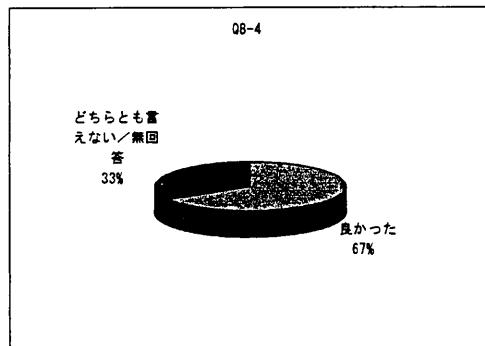
1)受賞講演



2) 特別講演



3) 東北大学宣言



4) 全体として

Q9 内容について、ご感想をお聞かせください。

- （いくつかの代表的な意見）
- 受賞講演は、ちょっと難しかった。アカデミックすぎる表現をさせて欲しい。言葉遣いが難しくよく理解できないものがあった。
- 学部学生も参加できるプログラムが欲しい。
- この問題について様々な切り口、取り組みがあることが良く分かりました。
- 黒田氏の話が、大変いい刺激になりました。面白かった。
- 李氏の講演は、具体的でわかりやすかった。面白かった。
- 田代氏の講演が学術的かつわかりやすくて良かった。
- 活動部門の亀井氏の活動内容に非常に感銘を受けた。詳しい活動内容を聴きたかった。
- 受賞者や講演者がほとんど女性であることに対して複雑な感情を抱いた。

Q10 男女共同参画推進に関連したシンポジウムで、何かご希望の企画がありましたらお書き下さい。

- （仙台の）高校の男女共学化について。
- 年金制度における性差別
- 一般市民を多くのパネリストとともに招き「現代社会で何が問題か、何が是正されるべきか」を具体的に話す。
- COEでの活動や、男女共同参画委員会の現在の活動について

- ・ インターネットで同時配信はできませんでしょうか？
- ・ 企業社会における共同参画の実態
- ・ 男性でジェンダー問題に深い知識を持つ人の講演
- ・ 一つの見解に対する男性側・女性側双方からの発表を見てみたい。
- ・ 男女共同参画に対する意識の都市部との差、地域の実情を明らかにする企画
- ・ 学生、職員、教授等が自由に参加できる月例会、勉強会、読書会など小規模でも恒常なる催し。

Q11 東北大学における男女共同参画推進、または学問・教育におけるジェンダー問題についてのご意見をお聞かせ下さい。

- ・ セクハラ問題に対する現状と対処を報告して欲しい。
- ・ ジェンダー問題は、個人の生き方と社会生活のあり方にかかわる問題。社会の様々な領域にまたがり複雑に入り組んでいる。個人の常識、価値観などと結びつき、人間科学はもはやジェンダー抜きに語れない。地域、現場と密接し実践している内容の公講演ばかりでした。今後も社会に市民に浸透していく研究でありますようお願いします。
- ・ 託児室があり、助かりました。ありがとうございました。
- ・ 大学中枢部で頑張っておられるほどには、職場、研究室等への浸透が今一つである。リーダー的、管理者的立場にある人々にこそ、聞いてほしい。女子学生の関心が少ないのも問題である。
- ・ このような催し、意欲的で内容的にもとても良いと思う。シンポジウムの参加者はほとんど学内の人ばかりのようだが、学外にも広報して、いろいろな人に参加してもらわないともったいないと思った。
- ・ 事務職員に関しては、男女比は必然的に時間とともに改善されるものかと思います。（昇進に関しても）
- ・ 沢柳賞が創設され、男女共同参画に関する研究活動が展開されること、東北大が男女共同参画を推進するまで、どの程度寄与していると考えられますか。
- ・ （いわゆる「数値目標」を安易に利用（悪用？）しないようにしてほしい。安易な「数値目標」の設定は大学の活動を大きくひずませ害することになります。大きな害があることがわかっている「数値目標」を無ビハンに「応用」しようとするのは非常にまずい。）
- ・ 男尊女卑が強い東北の風土の中で、女性が自らの役割を変え、個人として生きてゆけるように、大学が周囲に語りかけてほしい。女性の敵は女性という感じも常日頃感じているが、学内においても女性同士の「連帯」を強め、もし旧来の女性の役割を男性から押し付けられることがあったとしたら、共にそれを打ち破っていいってほしいと思う。また、広く、例えば主婦などからも学生をとってほしい。
- ・ 学内の身近には女性のキャリアを積んでいる方のモデルがないのが現状です。広い視点を持った黒田先生の講演に勇気を頂いたように思います。
- ・ 今年、昨年の受賞者リストを見ると、特に学生の方の受賞者が女性ばかりでした。これは若い方では、男性があまり興味を持たれていないということでしょうか。

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）
平成 16 年度公募要項

【主旨および目的】

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

【審査部門】

A：研究部門

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

B：活動部門

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

C：プロジェクト部門

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

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

【応募資格】

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

【応募方法】

以下の（1）－（3）を提出して下さい。

（1）申請書

（2）成果資料等

A 研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B 活動部門

①活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの

②現時点での成果資料等

C プロジェクト部門

①研究（A）もしくは活動（B）に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの

②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

（3）推薦書（推薦による場合のみ）

【提出先・問合せ先】

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 総務部総務課総務第一係

電話番号：022-217-4807

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

【注意事項】

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

【応募締切】

平成 16 年 7 月 31 日 (土) 消印有効

【受賞課題発表】

平成 16 年 9 月 15 日 (水) 予定

【参考】

平成 15 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。

A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)

B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)

C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)

C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)

ジェンダー論 火5

(2単位) 対象学部:全 担当教員:原 英一、田中 重人 所属部局等:文学研究科 開講セメスター:2

1. 授業題目:

文芸批評と社会学の観点からみたジェンダー

2. 授業の目的と概要:

ジェンダーを社会学と文学批評により立体的・学際的に捉えることを目的とする。

文学批評ではフェミニスト批評から同性愛批評までを取り扱う。

社会学では、家族と職業というふたつの領域でみられるジェンダー問題を取り扱う。

3. 学習の到達目標:

- ・ジェンダー批評の基本概念を把握する。
- ・文学テクストのジェンダー的コンテクストを理解する。
- ・フェミニスト批評、同性愛批評の基礎を理解する。
- ・社会学の基本概念を把握する
- ・現代社会における家族の特徴と変動の方向を把握する
- ・職業領域におけるジェンダー問題の最近の動向を把握する

4. 授業の内容・方法と進度予定:

- ・ジェンダー批評の基本概念
- ・英文学における女性作家の立場
- ・ホモ・レズビアン批評の可能性
- ・社会学の基本概念
- ・統計データにみる現代社会の構造と変動
- ・ジェンダー問題と「男女共同参画社会」構想

5. 成績評価方法:

論述式筆記試験により評価する。

授業中で指示したテーマに基づいたミニレポートの提出を求める場合がある。

6. 教科書および参考書:

教科書は指定しない。必要に応じてプリント資料を使用する。

7. その他:

文学批評では英語の原文を使用する場合がある。

ジェンダー論 金5

(2単位) 対象学部:全 担当教員:吉沢豊子 所属部局等:医学部保健学科
開講セメスター:1

1. 授業科目:

ジェンダー論

2. 授業の目的と概要

性差といわれるものがある。実はこの性差は生物学的な性差だけによるものではない。社会的、文化的に規定された性差というものが存在する。

実はこれらは、統合されて存在するものである。この性差の概念を社会あるいは個人がどれだけ意識化しているのか、それが社会に個人にどのように影響を与えているかについて、ジェンダー分析という手法を使い考察していく。

3. 学習の到達目標

ジェンダーとは何かについての基礎的理解ができる

ジェンダー論が出現してきた歴史的・社会的背景について理解できる

現代社会のありようをジェンダー分析する必要性がわかる

個々人がジェンダーフリーの視点を養うことができる

4. 授業内容・方法と進度予定

- セックス、セクシュアリティ、ジェンダーとは、

- 女性学、男性学からのジェンダー学

- 母性性・父性性とジェンダー

- 男女とセクシュアリティ

- ライフサイクル（男女の生き方）とジェンダー

- 性差医療

- 開発・健康・ジェンダー

5. 成績評価方法

出席率、筆記試験の結果により総合的に評価する

6. 教科書および参考書:

教科書は特に指定しないが、授業の中で参考書を随時紹介する。

7. その他

授業を受ける中で、ジェンダー的視点を持って社会を眺めるようになっている個々人に気付いて行ってほしい。

金曜5コマであることからも、興味のあるものの受講を希望する。

