

男女共同参画委員会報告書 (平成19年度)

平成20年3月

東北大学男女共同参画委員会

目 次

1. 平成19年度東北大学男女共同参画委員会活動報告	1
2. 各ワーキンググループの活動報告	
・ 実態調査WG	5
・ 広報WG	5
・ 相談窓口WG	6
・ 両立支援WG	6
・ 奨励制度WG	6
・ 中期目標・報告書作成WG	8
3. 各部局の取組み	
・ 文学研究科	11
・ 教育学研究科	11
・ 法学研究科	12
・ 経済学研究科	13
・ 理学研究科	14
・ 医学系研究科	14
・ 歯学研究科	15
・ 薬学研究科	16
・ 工学研究科	16
・ 農学研究科	17
・ 国際文化研究科	18
・ 情報科学研究科	18
・ 生命科学研究科	19
・ 環境科学研究科	20
・ 教育情報学研究部・教育部	20
・ 金属材料研究所	21
・ 流体科学研究所	21
・ 多元物質科学研究所	21
・ 本部事務機構	22
4. 中期目標・中期計画達成のための各部局の取組み	
・ 文学研究科	25
・ 教育学研究科	26
・ 法学研究科	27
・ 経済学研究科	28
・ 理学研究科	29
・ 医学系研究科	30
・ 歯学研究科	31

・ 薬学研究科	32
・ 工学研究科	33
・ 農学研究科	34
・ 国際文化研究科	35
・ 情報科学研究科	36
・ 生命科学研究科	37
・ 環境科学研究科	38
・ 教育情報学研究部・教育部	38
・ 金属材料研究所	39
・ 流体科学研究所	40
・ 多元物質科学研究所	41
5. 育児休業等の取得による任期の延長について	42
6. 大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）の開始について	44
7. 東北大学における男女共同参画の現状と課題―面接調査の結果報告―	45
8. 平成 19 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	52
資料 1 平成 19 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	53
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） に対する対応状況（抜粋）	57
資料 3 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット（抜粋）	61
資料 4 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムアンケートのまとめ	70
資料 5 内閣府主催「チャレンジ・キャンペーン」への登録	72
資料 6 平成 19 年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募要項	73
資料 7 第 1 回大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業） 公募要項	78
資料 8 大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築 するための呼びかけ	81

1. 平成19年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

男女共同参画委員会 委員長 野家 啓一

1. これまでの活動状況と成果

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

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

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

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

平成17年度には、待望の学内保育所「川内けやき保育園」が9月に開設され、運営には各キャンパス代表からなる「運営会議」が携わることとなった。利用者は順調に増加し、現在では定員（25名）を超過している状態にある。11月26日には第4回男女共同参画シンポジウムが「どこまで進んだ大学の男女共同参画」をテーマに開催され、同時に「第3回男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授賞式が行われた。また「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」が採択され、大学等のネットワーク構築を推進していくことが確認された。

平成18年度には、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」に応募し、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択された。事業推進に当たっては、「女性研究者育成支援推進室」を設置し、委員会と密接に連携しながら各種事業を進めることとした。杜の都女性科学者ハードリング支援事業の一環として「育児のための短時間勤務制度の試行に関する協定書」をまとめ、平成19年度より実施されることとなり、併せて短時間勤務制度を利用する教員の研究業績評価において必要な配慮を行うこととした。10月15日には第5回男女共同参画シンポジウムを「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」をテーマに開催し、同時に第4回「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授賞式を挙行了。また、男女共同参画に関する「部局長アンケート調査」および「川内け

やき保育園の利用に関するアンケート調査」を実施し、現状の把握に努めた。

2. 平成19年度の活動

これまでの成果を踏まえ、平成19年度は以下のような活動を行った。なお、対外的活動については、辻村みよ子副委員長の報告を参照していただきたい。

(1) 育児休業等の取得による任期の延長

平成19年4月から「育児のための短時間勤務制度」が「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の一環として試行実施されたが、平成20年4月からは制度として実施されることとなり、新たに就業規則に組み込まれた。これを受けて「育児休業等の取得による任期の延長」を検討するため、両立支援WG（栗原和枝座長）と女性研究者育成支援推進室との合同ワーキンググループ（大隅典子座長）を設置し、原案を策定した。最終的には「東北大学教員の任期に関する規程」第5条の追加改正が提案され、平成20年4月から実施されることとなった。

(2) 大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）

本学創立百周年を記念して、平成19年8月に「仙台Iゾンタクラブ」より大学院女子学生の国際学会での研究発表を援助する支援金が贈呈された。この基金の活用について、奨励制度WG（徳山豪座長）を中心に検討を行い、通称「ローズ支援事業」を立ち上げ、大学院女子学生を対象に主として海外渡航費用を援助することとした。平成19年12月に第一回の募集を行い、7件の応募の中から2件が採択された。

(3) 第6回「男女共同参画シンポジウム」の開催

広報WG（山下正廣座長）を中心に企画立案を行い、平成19年11月17日に「イノベーションを生み出す男女共同参画」をテーマに仙台国際センターでシンポジウムを開催し、約170名の参加者をえた。黒川清内閣特別顧問の基調講演「イノベーション：日本の課題」に続いてパネルディスカッションが行われ、5名の報告と活発な討論がなされた（詳細については本報告書資料3及び4を参照）。

(4) 第5回「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授与

奨励制度WG（徳山豪座長）を中心にして「沢柳賞」の公募と審査が行われ、研究部門、活動部門、プロジェクト部門各1件、特別賞2件の受賞者が決定された。上記の第6回男女共同参画シンポジウムの折に、授賞式ならびに受賞講演（ポスター発表を含む）が行われた（本報告書資料6参照）。

(5) 面接調査の実施

これまでのアンケート調査に代えて、今年度は実態調査WG（助川泰彦座長）による面接調査が行われた。これは本学の教職員14名に対するインタビューを実施したものであり、従来の質問紙法に比べて、よりきめ細かな調査が可能となった。調査の詳細と分析結果については本報告書第7章を参照されたい。

3. 今後の課題と提言

平成19年度は「育児のための短時間勤務制度」の試行実施（平成20年度より本格実施）ならびに「育児休業等の取得による任期の延長」の実現など男女共同参画に関わる制度面の改善において大きな成果を挙げることができた。しかし、シンポジウムの開催やアンケート調査など委員会の活動を通じて教職員・学生の意識改革はかなりの程度進んできたものの、女性教員比率は全国平均に達しておらず、他大学と比べても低い段階に留まっている。平成19年度に実施された「大学機関別認証評価」においては、改善点として「女性教員の採用に努め、実績を挙げつつあるが、『男女共同参画推進のための東北大学宣言』の実現に向けて一層の努力が期待される」との指摘を受けたが、これは主として女性教員比率の向上を求める評言である。その意味では、「女子学生を初めて入学させた帝国大学」と

いう過去の実績にいつまでも胡坐をかいてはいられない、というのが実情であろう。このような問題点を確認した上で、男女共同参画委員会として、次年度へ向けて以下のような取組みを提言したい。

(1) 女性教員比率向上のための積極的施策

本学の女性教員比率は少しずつ上向きになっているものの、いまだ助教以上で 8%台にとどまっており、国立大学協会（20%）や第 3 期科学技術基本計画（新規採用者の 25%）が設定した数値目標を達成するためには、抜本的改善策が求められている。北海道大学、東京大学、名古屋大学などではそれぞれ独自の施策を実施して効果を挙げていることから、「東北大方式」とも呼べる積極的施策を立案し、実行に移すことが必要である。

(2) 学内保育園の整備充実

現在、川内けやき保育園は定員 25 名のところ 30 名近くを受け入れており、新規入所が困難な状態にある。また、保護者会からは保育園の環境整備について「要望書」が提出されており、何らかの対応が迫られている。入所希望者増え続けていることから、各キャンパスへの保育園の増設、とりわけ青葉山新キャンパスへの保育園新設等の検討を早急に始める必要がある。

(3) 「女性研究者育成支援推進室」との連携体制

科学技術振興調整費による「杜の都女性科学者ハードリング事業」が平成 20 年度をもって終了することから、その後の支援策について検討する時期にきている。具体的には、男女共同参画委員会と女性研究者育成支援推進室との連携体制を整備し、社会的注目度の高い「サイエンス・エンジェル制度」など継続的に支援すべき事業について予算措置を含めて次年度中に検討を進める必要がある。

(4) 男女共同参画委員会の再編成

現在の委員会は、各研究科からの委員各 1 名、5 附置研究所からの委員 2 名および関係者で構成されている。全学的体制で男女共同参画を推進するためには、附置研究所からも各 1 名の委員を出す必要があり、委員会の構成について再検討する時期にきている。

(5) 「相談窓口」のあり方の再検討

相談窓口のあり方については、これまで見直しの必要性が言われながらも具体的な成案をえていない。ハラスメント相談窓口との関係を含めて、大学としてのシステムを早急に整備する必要がある。

対外的活動について

男女共同参画委員会 副委員長 辻村 みよ子

「男女共同参画を推進するための東北大学宣言」（平成 14 年）以来、東北大学の男女共同参画推進のための取組みは、対外的にも注目されてきた。内閣府男女共同参画局『女性のチャレンジ支援策について』（平成 15 年）、文部科学省高等教育局編『大学と学生』（473 号）などで紹介され、『平成 17 年度男女共同参画白書』24 頁でも学内保育園の設置について言及された。

これらの積極的な活動と評価が、平成 15 年度の 21 世紀 COE（社会科学分野）「男女共同参画社会の法と政策」拠点の採択や、平成 18 年度の文部科学省科学技術振興調整費（女性研究者支援モデル育成事業）「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の採択につながったということができる。さらに「どこまで進んだ大学の男女共同参画」と題して開催された平成 17 年度の第 4 回東北大学男女共同参画シンポジウムでは、参加した名古屋大学・東京大学・秋田大学・早稲田大学など 10 以上の大

学の委員会等と共同で、「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」（2005. 11. 26）を発表した。〔資料 8 参照〕。

これをうけて、平成 18 年度には、東北大学男女共同参画委員会を事務局として「大学等の男女共同参画推進ネットワーク」を立ち上げ、メーリングリスト（ML のアドレス：network@u-danjo.net）を整備して情報の交換等の活動を開始した（参加者・団体は 2007 年末現在約 70 である）。ML の利用はまだそれほど多くはないが、各大学の男女共同参画状況等についての情報交換の場として期待されている。

また、平成 19 年度には、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会（委員長：辻村）の対外報告『学術分野における男女共同参画の取組と課題』（平成 19 年 7 月 26 日、<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t40-d.pdf>）において東北大学の取組が報告され、広く公表された。

平成 19 年 6 月には、東北大学主催、上記「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」と 21 世紀 COE 拠点との共催で「東北大学女性研究者交流フォーラム」が開催された〔内容は <http://www.law.tohoku.ac.jp/coe>、<http://www.morihime.tohoku.ac.jp> 参照〕。同年 11 月の第 6 回男女共同参画シンポジウム「イノベーションを生み出す男女共同参画」でも、世界的な視野に立った男女共同参画の取組みについて検討した〔資料 3 参照〕。

また、他大学（宮崎大学、京都大学、熊本大学、静岡大学、北海道大学）にて開催されたシンポジウムの他、第 6 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、第 39 回化学工学会秋季大会、第 30 回日本分子生物学会年会・第 80 回日本生化学会大会合同大会、日本物理学会第 62 回年次大会の男女共同参画企画などにおいて、東北大学の男女共同参画委員会及び女性研究者支援モデル育成事業の活動について報告した。

このような本委員会の対外的活動は、東北大学のみならず、日本の大学や学術分野における男女共同参画推進にとって、非常に有意義なものである。東北大学が、今後も、男女共同参画推進の取組みにおいて全国の大学に率先するとともに、その成果が示されることを願ってやまない。

2. 各ワーキンググループの活動報告

実態調査WG

実態調査WGは、岩田美喜（文）、渡部信一（教育情報）、井上督（流体研）、助川泰彦（国際交流セ）が委員として、参加した。

今年度はこれまでに行われた調査が委員会によって質問の準備された質問紙法によっていたことから、インタビューによって教職員の声を聞き取り、より幅広い情報の収集を行おうと考えた。

WGメンバーと委員会メンバーの協力により、19年12月から20年2月にかけて、全学から14名のインタビュー協力を得ることができた。インタビューは書き起こしの後、WGメンバーで分析し重要な発言を抽出し、男女共同参画の推進に寄与する提言を数件得ることができた。（本報告書第7章参照）

実態調査WG座長

助川 泰彦

広報WG

広報WGは、山本照子（歯）、川又政征（工）、山下まり（農）、八尾寛（生命）、山下正廣（理）が委員として参加し、第6回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催、ホームページの更新を中心に活動を進めた。

1. 第6回東北大学男女共同参画シンポジウム概要

テーマ：イノベーションを生み出す男女共同参画

参加者：教職員・学生・一般市民（約170名）

日時：11月17日（土）13:00～16:30

会場：仙台国際センター 大会議室「萩」

内容：第1部：第5回沢柳賞授賞式、受賞講演及び第3回受賞者成果報告講演

第2部：男女共同参画とイノベーション

基調講演：黒川 清（政策研究大学院大学・教授、内閣特別顧問）

演題：「イノベーション：日本の課題」

パネルディスカッション：

《パネリスト》

黒川 清（政策研究大学院大学・教授、内閣特別顧問）、有本 建男（科学技術振興機構・社会技術研究開発センター長）、小川 眞里子（三重大学・男女共同参画学長補佐）、遠山 嘉一（日本女子大学・女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室長）、原山 優子（東北大学・教授）、尾崎 加奈子（東北大学・サイエンスエンジェル）

《コーディネーター》

大隅 典子（東北大学・総長特別補佐（男女共同参画担当））

資料：ポスター、パンフレット（ホームページでも掲載）

アンケート：例年通り、シンポジウム会場でアンケート調査を行い、81名の方から回答を得た。

集計結果を資料4に示す。

2. ホームページの更新

上記シンポジウムのほか、沢柳賞及びローズ支援事業の公募等について、更新を行った。

広報WG座長

山下 正廣

相談窓口WG

相談窓口WGは、野家啓一（文）、辻村みよ子（法）、大隅典子（医）、米永一郎（金研）、吉武清實（学生相談）が委員として参加した。

今年度における相談件数は0件であった。

相談窓口の現在の在り方による試行については、見直しが必要な状況にあると言えるだろう。保育・介護等の両立支援に関わる相談、就業・待遇・研究生活上の環境改善に関わる相談、ハラスメントに関わる相談、その他の苦情への対応（相談）、それぞれの相談を担当する窓口が教職員・学生に明示されるように、大学としてのシステムが整備される必要がある。次年度以降における検討課題である。

相談窓口WG座長

吉武 清實

両立支援WG

両立支援WGは、栗原和枝（多元研）、中島信博（教）・落合明子（国際文化）・川田達也（環境）の4名から構成された。主に、当委員会と女性研究者育成支援推進室による育児休業等の取得による任期の延長の検討にあたり「育休等に伴う任期延長検討WG」（大隅座長）の男女共同参画委員会側からの構成員として、5月から12月まで「東北大学教員の任期に関する規程」第5条の追加改正を検討し、提案した。

また、川内けやき保育園運営会議の委員に、栗原、川田が両立支援WGより加わっている。本年度の運営委員会は平成20年2月13日に開催された。

両立支援WG座長

栗原 和枝

奨励制度WG

奨励制度WGは、西出優子（経）、本橋ほづみ（医）・吉成浩一（薬）・徳山豪（情報）の4名から構成され、下記の項目を本年度の活動目標として活動した。

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

WG 開催状況

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

活動状況

1. 前期からの引継ぎ事項確認と活動目標の設定
2. 平成 19 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の募集および選考
 - ① 募集に関する検討(前期 WG による活動)と募集開始。応募資格および奨励金の受渡し形態などについて前期 WG での検討を行い、それに従って募集要項の作成を行い、4 月下旬にポスター配布、HP 公開などにより募集を開始した。
 - ② 選考に関する審議
前期の奨励 WG からの引継ぎ事項として、選考委員の決定の指針などについて調査検討を行い、5 月 18 日発のメール審議で審議を行った。
 - ③ 選考委員の選定
 - ・ 上記審議結果と選考規程に従い、選考委員を下記のように選定し、メール審議(6 月 14 日)により WG で承認し、その後男女共同参画委員会でメール審議(6 月 29 日発信、7 月 3 日結審)で承認を得た。
 - ・ 選考委員：
野家 啓一（選考委員長、文学研究科）
長谷川 公一（文学研究科）
小谷 元子（理学研究科）
本橋 ほづみ（医学系研究科）
吉成 浩一（薬学研究科）
徳山 豪（情報科学研究科）
大友 久雄（総務部長）
 - ④ 6 月 29 日応募締め切り後、応募書類による事前検討を各選考委員に依頼した。
7 月 13 日に選考委員会を開催し、各受賞候補を男女共同参画委員会に推薦し、承認された(8 月 6 日発メール審議)。
 - ⑤ 選考結果
 - A：研究部門：(賞金 40 万円)
「インドネシアの地域保健活動の成立と展開ー地域社会からみた「開発の時代」ー」
教育学研究科 特別研究員 齊藤 綾美
 - B：活動部門：(賞金 40 万円)
「機械工学系男女共同参画推進委員会の設立と工学分野における先導的活動」
工学研究科 機械・知能系男女共同参画推進委員会
同 WG および女子学生交流会学生スタッフ
 - C：プロジェクト部門：(賞金 40 万円)
「男女別学における生徒のライフ／キャリアデザインー教育目的とカリキュラムの分析ー」
教育学研究科 博士後期課程 尾崎 博美 博士後期課程 八木 美保子
教授 水原 克敏 教授 生田 久美子

特別賞・研究部門：(賞金 10 万円)

「イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理－男女差別からのアプローチ－」

法学研究科 博士後期課程 阿部 未央

特別賞・プロジェクト部門：(賞金 10 万円)

「国際労働移動が家族関係にもたらす影響－性別役割の研究を中心に－」

文学研究科 専門研究員 ヤマモト ルシア エミコ

3. 第 6 回男女共同参画シンポジウム(11 月 17 日)における沢柳賞授賞式運営

野家選考委員長からの選考結果と講評、賞状及び賞金目録の授与、本年度受賞者による受賞講演、前々年度プロジェクト部門受賞者による成果報告講演の運営を、広報 WG との協力により実施した。

4. 大学院女子学生海外渡航支援事業(通称：ローズ支援事業)の審査を奨励制度 WG で行う事とした。平成 20 年 1 月 18 日に審査委員会を開催し、奨励制度 WG 構成メンバー全員参加の元、7 件の応募について審査し、2 件に対し援助を行う事とした。

5. 今後の活動方針：

ローズ支援事業および沢柳賞に関して、応募要領などの問題点の検討を行う。

奨励制度 WG 座長

徳 山 豪

中期目標・報告書作成WG

1 活動報告

中期目標・報告書作成ワーキンググループは、男女共同参画副委員長を座長として 5 名の委員(辻村みよ子(副委員長：座長)、野家啓一(委員長)、大隅典子(総長特別補佐)、米永一郎(副委員長)、大友久雄(総務部長))からなり、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、男女共同参画推進のための研究・教育の充実、今後の課題と提言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、本報告書でその概要を掲載した。委員会活動を外部(官庁・大学・学界等)に紹介することの重要性にかんがみ、平成 18 年度報告書以来、本委員会等の対外的な取組みについても掲載するものとした。このため、本報告書でも、それを踏襲した。(3 頁参照。)
- 2) 中期目標・中期計画達成のための取組みについては、2 月の委員会で各部局の案をまとめたほか、委員会案を 3 月の委員会で審議し決定した。
- 3) 男女共同参画推進のための研究・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 2 参照。)
- 4) 平成 19 年度には、大学認証評価において、人的構成における男女共同参画の一層の推進の必要が指摘されたことから、今後の課題と検討すべき対応策をまとめた。その内容は、以下のとおりである。

2 東北大学男女共同参画の今後の課題と検討すべき対応策

東北大学では平成 13 年度以降、男女共同参画のための積極的な取組みを続けてきたが、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、改善の兆しはごくわずかであり、全学の女性教員比率は、平成 19 年 5 月段階で、助手を含めて 8.8%、助手を除き 5.9%にすぎない（資料 3 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 1.6%（助手を含めて、年間で 2.1%）というきわめてわずかな増加にとどまっている。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 20%」という目標には到底届かないことが明白だけでなく、第 3 次科学技術基本計画で提示された新規採用における目標比率 25%（理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%）すら達成できない状況にある。このため、平成 19 年 11 月に実施された大学認証評価においても特別の指摘を受けた。

昨今では、北海道大学や名古屋大学など、他大学ではポジティブ・アクションの具体的方針を実践して、大きな成果をあげていることと比較すると、その取組みを一層強める必要がある。

また、平成 15 年度からの東北大学 21 世紀 COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」の活動が平成 19 年度で終了し、平成 18 年度からの東北大学「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が平成 20 年度で終了することをも踏まえて、今後の男女共同参画推進体制や男女共同参画に関する研究教育体制を早急に確保する必要がある。そこで、次年度以降に向けての検討すべき対応策について、以下のとおりまとめた。

- (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、東北大学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のポジティブ・アクション）を含む改善案を実施すること。とくに、北海道大学の「ポジティブ・アクション北大方式」（女性教員採用時人件費の 4 分の 1 相当額を大学が追加付与）が大きな成果を上げていることから、本部事務機構とも協力して、早急に具体的な改善策を策定することが必要である。なお、部局の取組みに対してインセンティブを与えるため東大方式（1 人採用した場合に 1 名を追加する MIT 方式）も参考にすべきである。（さらに各部局では、例えば、文系の部局では、2012 年度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、2012 年度までに女性教員の採用比率を上記の第 3 次科学基本計画の数値に近づけるよう努力すること、そのために、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採用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・ポスト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%をこえることを当面の目標としたい。）
- (2) ワーク・ライフ・バランスを確保し、両立支援策を強化するため、学内保育所の拡張を検討する必要がある。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、男性の育児休業取得率を高めるための特別措置等、検討を促進すべきである。
- (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、学生相談所やハラスメント全学学生相談窓口、ハラスメント職員相談窓口とも連携して、有効な救済手段を講じること。

- (4) 男女共同参画のためのジェンダー教育・研究を促進するため、全学教育における関連科目の開講や、男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の制度を拡充し、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。そのための男女共同参画センターの開設なども検討する必要がある。

(参 考)

他大学における男女共同参画のためのポジティブ・アクション

- 1) 北海道大学：「ポジティブ・アクション北大方式」
女性教員採用時人件費の4分の1相当額を大学が追加付与。
- 2) 名古屋大学「教員採用におけるポジティブ・アクション」（2005年12月27日）
「女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションについて：女性教員比率を向上させるための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）として公募人事ホームページの冒頭に、＜名古屋大学は業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。＞との文言を掲示することを教育研究評議会において決定。」
- 3) 東京大学の取組（2007年度科学技術振興調整費モデル事業採択）
 - ①ポジティブ・アクション：新規採用常勤女性25%（2010年までに女性比率理10%、工9%、農15%、保20%）
 - ②インセンティブ：1人採用→1名追加（MIT方式）
 - ③女性採用→研究費支給、・良いプログラムの部局にインセンティブ
 - ④その他、学内4キャンパスに保育園設置（2008年開設、保育料6段階）男女共同参画オフィス オープン、・女子高校生のための東京大学説明会、・総長談話 Today needs women、foreigners 等

中期目標・報告書作成WG座長

辻村 みよ子

3. 各部局の取組み

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、岩田美喜准教授(座長)・泉武夫教授・長谷川公一教授の3名の委員(女性1人、男性2人)によって構成されており、全学の男女共同参画委員である岩田美喜准教授がWGの座長を兼任する形で、活動を行っている。

開催状況

会議の開催については、男女共同参画推進ワーキング・グループ側および全学の男女共同参画委員側の双方からの問題提起によって、メール会議の形で行っている。

また、全学男女共同参画委員会が開催されるたびに、その回の議事メモと資料を男女共同参画推進ワーキング・グループ側に回覧し、必要に応じてメールで意見を交換している。

したがって、会議の開催は随時であり、また継続的である。全学の委員会が開催されるたびに開いているので、月に1回は開催していることになる。

活動状況

1 関係各種の案内・行事

沢柳賞への応募や男女共同参画シンポジウム参加への呼びかけなど、全学や部局の関係行事の折りには、その都度、メールや教授会で呼びかけを行った。

2 国際シンポジウムの開催

文学研究科では、仁平道明文学研究科教授を委員長に、教育・法・経済・国際文化・東北アジアの5部局と共同で、東北大学創立百周年記念国際シンポジウム「女性百年—教育・結婚・職業—〈いかに生きたか、いかに生きるか〉」を開催した(2007年10月9日開催)。この成果は平成20年度中に東北大学出版会より出版される予定である。

その他特記事項

文学研究科では平成19年度1月現在、教員1名が育児休暇を申請の上、利用中である。講師以上が育児休暇を取得するのは初めてのことであり、文学研究科では今後とも育児休業等に関する情報の周知徹底をはかる予定である。

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画委員会ワーキンググループ委員会は、教員3名、事務職員から構成されており、部局における男女共同参画の推進に向けて取り組んできた。施設に関連しては、教育学研究科図書室の時間延長にともない「防犯ベル」を設置し、安全に配慮した。また、不審者の情報が寄せられたので、建物玄関の開閉時間を変更し、警戒態勢を約1カ月にわたり継続した。その他、ジェンダー研究者からの助言を得ることや、女性院生の希望を聴取しながら、教員と院生との交流会を検討しているところである。

開催状況

平成 19 年

5 月 14 日 議題 1. 今後の取り組みについて

部局としての取り組みについて意見交換を行なった。

活動状況

平成 19 年

7 月 13 日 吉武清實教授（東北大学学生相談所）を講師として招き、ハラスメント防止対策に関する研修会を、ハラスメント防止対策委員会と共催で開催した。

法学研究科

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

開催状況

委員会自体は開催されていないが、委員の間で必要に応じメール等の手段で検討を行った。下記のように COE 研究・教育の推進、およびジェンダー学関連科目開講のために委員が尽力した。

1 ジェンダー学関連科目の開講

①法科大学院・公共政策大学院「ジェンダーと法」（演習）：辻村みよ子教授

②全学教育・基幹科目「ジェンダーと人間社会」：COE プログラム事業推進担当者
及び研究員

③融合領域研究合同講義「男女共同参画社会の「ジェンダーと法」：辻村みよ子教授

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

本プログラムは法学研究科を中心に推進されている。平成 19 年度には国際シンポジウムをはじめ、数多くの国際セミナーや研究会を開催した。その成果はジェンダー法・政策研究叢書等で公表されている。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、ジェンダー・センシティブな研究者の育成に努めている。

以上について、詳しくは、<http://www.law.tohoku.ac.jp/COE/jp/>を参照のこと。

3 研究労働環境等の改善

平成 14 年度に女子用トイレ・職員用休憩室等の状況を調査し、15 年度に女性職員用の休憩室を整備し、16 年度には法科大学院・公共政策大学院の研究室・トイレ等の諸設備を整備した。17 年度は、川内校舎の環境改善に取り組み、女性職員用休憩室の備品の整備等を行ない、18 年度は女性職員用休憩室の改修を行った上、建物の周りに防犯灯を数箇所設置し、夜間の通行にも危険が無いよう樹木の剪定を併せて行うなど、さらなる充実を図った。

また女性教職員および女子学生の増加に伴い、女子トイレ等の整備をいっそう進めるほか、今後も、研究・教育・労働環境に関する男女共同参画推進の方策を検討していく。

経済学研究科

経済学研究科男女共同参画ワーキンググループは、平成 16 年度より継続的に活動しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に関する問題を検討している。平成 19 年度は 3 名の教員（うち女性教員 2 名）から構成され、随時メール審議を行うとともに、必要に応じてミーティングを開催するという機動的な体制で動いている。また、学内および研究科内各種委員会や、同研究科地域イノベーション研究センターなどとも連携し、高い成果をあげられるよう工夫している。

開催状況

平成 19 年

9 月 8 日 部局としての取り組み方針について協議

10 月～ 地域イノベーション研究センターとの共催によるイベント企画打ち合わせ
男女共同参画シンポジウムの参加募集

12 月 12 日 第 15 回 イブニング・トークの開催（地域イノベーション研究センター共催）

平成 20 年

1 月 28 日 日韓おやじフォーラムの周知に関する打ち合わせ（メール協議）

2 月 5 日～ 本年度の報告書作成に関わる連絡・打ち合わせ（メール協議）

活動記録

1 社会に開かれた男女共同参画の探究

平成 19 年 12 月 12 日に、地域イノベーション研究センターとの共催で、第 15 回 イブニング・トークを開催した。加藤孝志氏（加美郡西部土地改良区理事長）・加藤重子氏（さんちゃん会代表理事組合長・農家民宿「花袋天王」経営）ご夫妻をお招きし、農村における起業や女性の自立、家庭と地域の変革等について講演していただいた。本研究科の教職員および学部生・院生を中心に約 30 名が参加し、活発な議論が交わされた。

2 教職員や院生の学内外での男女共同参画活動参画の推奨

本研究科は教職員を初め、大学院生の間でも男女共同参画に対する意識はもともと高く、これまでに沢柳賞受賞者を複数名輩出している。沢柳賞受賞者は、受賞後も継続的に男女共同参画活動に参画しており、本年度も同様である。例えば、おやじのネットワーク「日韓おやじフォーラム in 仙台」の主催や、(財) せんだい男女共同参画財団・仙台市「ワークライフ・バランスフォーラムーボクらの仕事と生活術～生きる力を仕事に活かす！～」でのパネリストを務めた。また、本年度の男女共同参画シンポジウムでは、第 3 回沢柳賞受賞者（プロジェクト部門）畠山正人氏（博士課程後期）による成果報告講演「農村女性による起業活動を通じた成長と学習に関する調査研究」が行われるとともに、本研究科からも教員や院生の参加があった。さらに、沢柳賞受賞者に限らず、本学「女性百年」実行委員会委員および「女性百年」刊行委員会委員（各 2 名）や、宮城県男女共同参画審議会委員を務めるなど、男女共同参画活動が各方面で活発に行われている。本研究科および男女共同参画ワーキンググループは、教職員および院生のこうした活動を推奨している。

理学研究科

理学研究科男女共同参画委員会は、平成 14 年 9 月に設置された「男女共同参画推進WG」を平成 17 年 4 月から、理学部・理学研究科の正式な委員会「男女共同参画推進委員会」として、より充実した形で立ち上げた。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ねる。委員は各学科教員および事務・技術部から 15 名のメンバーで構成されている。

開催状況

平成 19 年

4 月 17 日 今年度の活動方針を決め、それに基づき、役割分担（副委員長、セミナー企画WG、広報WG、女性院生支援WG、環境改善検討WGのメンバーとそれぞれの責任者）を決めた。

「育児のための短時間勤務制度に関する説明会」を薬学研究科と共同で行うことにした。「女子院生交流 in 北青葉山キャンパス」について説明と周知依頼が行われた。

5 月 18 日 薬学研究科との合同の委員会を開催し、今年度の「男女共同セミナー」を 6 月 19 日に開催することに合意した。また、セミナーの内容や役割分担等について検討した。

活動記録

1 男女共同参画セミナー

第 5 回 平成 19 年 6 月 19 日（火）17:10～18:30

主催 理学研究科男女共同参画推進室

薬学研究科男女共同参画推進委員会

テーマ「研究と育児の両立できる環境作り～魅力ある制度の確立と若手育成～」

- ・ 育児のための短時間勤務制度
 - ・・・特定領域研究推進支援センター 久利 美和 助手
- ・ サイエンス・エンジェル制度
 - ・・・理学研究科 小谷 元子 教授

参加者数：合計 46 名（教員 21 名、事務系・技術系職員 13 名、院生 12 名）

懇親会参加者 22 名

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループでは、必要に応じて、教室員会（医学系研究科および病院所属の教授以外の教職員、大学院生から構成される団体）と協力して活動を行っている。

本年度は、育児のための短時間勤務説明会を開催し、試行に向けて、制度の理解の浸透に努めた。

また、大学病院が主体となり、院内保育所の設置を進めており、男女共同参画ワーキンググループとしても、その説明会に参加し、院内保育所の実情と問題点の把握を行った。

開催状況

平成 19 年

- 6 月 28 日 育児のための短時間勤務説明会を開催した。制度利用対象者、給与と条件、これまでの育児休業との相違などについて、説明を行った。参加者は 20 名弱であったが、男性の参加者も比較的多く、説明会の最後には、質問やコメントがだされた。任期制との関係について、その延長を認めるかどうかが今後の課題として再認識された。

特記事項

- 1 平成 19 年 9 月 11 日に東北大学病院院内保育所の説明会が開催され、ワーキンググループとして参加した。平成 20 年 4 月を目標に、東北大学病院旧西病棟1階に開設を予定しているとのことであった。利用対象は、星陵地区で、実質的に勤務する教職員、あるいは、大学院生が養育する乳幼児で、保育方法は、通常の保育に加えて、夜間、休日の保育体制が特に充実しているという印象を受けた。一方で、施設の床面積が 232 m² と、決して広くはない、園庭が当面は確保できない、など、問題点も多く残っているという状況が理解された。なお、その後の状況の変化により、現時点では平成 20 年 4 月に開設する目処が立っておらず、可及的速やかに開設されるようワーキンググループとして働きかける予定である。
- 2 平成 20 年 1 月における医学系研究科の女性構成員の比率は、過去 3 年間を通して着実に増加しており、助手・助教を含めて 9%、含めない場合は 4%にまで増加した。また、女子大学院生の比率は、前期課程では 61%、後期課程では 34%であり、過去 3 年間を通して、やはり、着実に増加している。とりわけ、平成 19 年度の新規採用者に占める女性教員の比率が 32%であり、平成 17 年度の 12%、平成 18 年度の 16%に比べて、飛躍的に増加したことは、特筆に値する。

歯学研究科

歯学研究科男女共同参画 WG は、平成 18 年度の申し送り事項を中心に本年度の活動を行ってきた。主な活動は以下の通りである。

1. 女性休憩室の設置と運用開始

平成 18 年度の懸案事項であった女性休憩室の設置が実現し、平成 19 年 4 月中旬より運用が開始された。

- ・運用開始時には、ポスターを作成、配布して研究科内に周知した。
- ・4 月～12 月までの使用件数は 31 件であった。
- ・今後は、運用方法に対する意見を収集し、より利用しやすいよう改善していく。

2. 男女共同参画に関わる事業の周知徹底

昨年度同様、女性研究者への支援事業や男女共同参画シンポジウムなど男女共同参画に関わる事業の案内や資料を各分野へ配布し、事業への応募や参加を呼びかけた。

しかし、周知は十分とは言えず、周知に当たっては、支援事業を利用しようとする人への周知のみならず、周囲の人の理解を深めるための周知の方策も必要と思われた。

3. アンケート調査集計結果の報告

平成 18 年 12 月の歯学研究科男女共同参画フォーラムの際に実施したアンケートの集計結果を報告した。

アンケートは、フォーラム参加者に対して実施した職場環境や男女共同参画推進に関する簡単なもので、回答者は 39 名と少数ではあったが、回答者の 4 分の 3 を占めた女性が、設備、人間関係、男女共同参画の意識レベルにおいて働きにくさを感じると回答した。

薬学研究科

薬学研究科男女共同参画推進委員会は、不定期なメール会議に加えて、本年度は下記の活動を行った。

開催状況

平成 19 年

6 月 19 日 理学研究科と合同で、「研究と育児の両立できる環境作り～魅力ある制度確立と若手育成～」と題した男女共同参画セミナーを開催した。

活動記録

1 男女共同参画セミナー 内容

(1) 育児のための短時間勤務制度について

久利 美和先生（特定領域研究推進支援センター 女性研究者育成支援推進室 助手）

(2) サイエンス・エンジェル制度の説明、活動報告

小谷 元子先生（理学研究科 教授）

2 女子休憩室のリニューアル（カードによる入室システムの整備）に伴い、女子休憩室の利用に関する案内を研究科全体に配布した。

3 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウム（平成 19 年 11 月 17 日開催）のお知らせをメールで配信し、参加を呼びかけた。

その他特記事項

6 月に行われた薬学研究科・理学研究科合同男女共同参画セミナー後、1 名の教員が平成 19 年 7 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の予定で「育児のための短時間勤務制度」を申請し、現在利用中である。

工学研究科

工学研究科男女共同参画 WG は、平成 19 年度から男女共同参画委員会となり、組織が強化された。この委員会は工学研究科 5 系からの代表委員と男女共同参画工学研究科委員から構成される。

平成 19 年度は以下のように会議を開催し、また男女共同参画委員会と工学部入試検討委員会の共同によるミニフォーラム「工学にかける私の夢」（東北大学工学部オープンキャンパス）を実施した。

開催状況

平成 19 年

5 月 10 日 工学研究科中期目標・中期計画の具体化について検討し、女子入学率アップ

活動の推進、全学男女共同参画委員会との連携活動について審議した。ミニフォーラム「工学にかける私の夢」の準備状況について報告があり、学生と教員への広報等に関して審議した。また、杜の都女性科学者ハードリング支援事業の内容に関して報告があった。

12 月 育児休業取得等の取得による任期の延長についての規定改正案についてメールによって審議した。

オープンキャンパス特別企画

女子高校生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

主催 工学部・工学研究科 企画・実施 男女共同参画委員会、入試検討委員会

1. 第 1 回

(a) 日時： 7 月 30 日（月） 11：00～12：30

(b) 場所： 総合研究棟 1 階（110 室）

(c) 講演数： 5 件

(d) 参加学生数： 59 人

2. 第 2 回

(a) 日時： 7 月 31 日（火） 11：00～12：30

(b) 場所： 総合研究棟 1 階（110 室）

(c) 講演数： 4 件

(d) 参加学生数： 28 人

農学研究科

農学研究科男女共同参画 WG は、主にメールで必要事項を連絡した。全学の委員会での審議・報告事項は研究科教授会で報告するとともに、必要に応じて WG や庶務係を介して全職員や学生にメール等で周知した。

開催状況

平成 19 年

6 月 20 日 「育児のための短時間勤務制度試行説明会」開催 農学研究科、大会議室

講師：特定領域研究推進支援センター 女性研究者育成支援推進室

久利 美和 氏

教員、事務員、大学院生や学部生（男女とも）の参加があり、活発な質疑、応答があった。

平成 20 年

1 月 22 日 平成 19 年度の報告および平成 20 年度の活動方針についてのメール会議開催

その他特記事項

平成 19 年度は、准教授 1 名、助教 1 名の女性採用があり、大きく改善した。しかし、大学院、特に後期課程の女性比率が年々上昇しているので、更なる取り組みを続けることを WG で確認した。

本研究科は数年後に青葉山の新キャンパスに移転する予定であり、現在、新研究棟の部屋の配置を検討している。その中で、男女別々の休養室を設けることが決定された。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画推進委員会は、葉剛准教授を委員長とし、他に教員 3 名、計 4 名で構成されている。平成 19 年度には下記の日程で委員会を開催したことに加え、適宜メール審議により意見交換や審議をおこなった。

開催状況

平成 19 年

- 5 月 22 日 今年度の活動方針とプロジェクト経費の請求について（メール審議）
- 7 月 4 日 全学委員会の活動報告と意見交換

平成 20 年

- 1 月 9 日 任期制教員の育児休業等に伴う任期延長について（メール審議）
- 1 月 23 日 資料の購入と施設の充実について

活動内容

- 1 4 月 6 日に行われた研究科主催の新入生オリエンテーションにおいて、委員長が委員会の活動内容を紹介した。
- 2 沢柳賞への応募や、11 月 17 日に開催された男女共同参画シンポジウムなどへの参加を呼びかけた。
- 3 任期制教員の育児休業等に伴う任期延長について種々議論をおこなった後、全学委員会WGの提案を了承した。
- 4 科内での男女共同参画を啓発するための資料を予算内で購入することにし、最終的な判断は委員長に一任した。また、研究科施設の充実についても検討した。

今後の取り組み

本年度、国際文化研究科は文学研究科・教育学研究科・法学研究科・経済学研究科・東北アジア研究センターと共催で、東北大学創立百周年記念国際シンポジウム「女性百年—教育・結婚・職業《いかに生きたか、いかに生きるか》」を開催した。今後も、男女共同参画に関連したテーマを研究科主催のFDや講演会などで取り上げるように働きかけをすると共に、教員や学生を対象にしたアンケートを実施することなどを検討する。

情報科学研究科

情報科学研究科男女共同参画ワーキンググループは、西関隆夫（副研究科長）を委員長とし、他に教員 3 名と事務長の計 5 名で構成されている。平成 19 年度は下記のように開催し、また、適宜メール審議により意見交換を行い、全学の中期目標である男女職員数の格差是正、環境整備などに対して協議および立案を行った。

開催状況

平成 20 年

- 1 月 7 日(月)
議題は以下の通りである

- ・育児休業の場合の任期の延長について
- ・その他

活動状況

1. 教員公募時の女性教員のサーベイの依頼の実施を行っている。また、女性教員の比率向上に関する施策の検討を引き続き行っている。本年度は非常に残念な事に、女性教員は1名の減員であった。
2. 男女共同参画に向けて研究科の環境整備の検討を行っている。休憩室の整備を行い、「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」環境整備プログラムに、研究科からの設備費を加算し、必要な設備を配備し、4月に利用開始を行った。
3. 沢柳賞応募の呼びかけなど、学生への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、教員4名（うち1名は女性教員）と庶務係長の合計5名で構成され、女性教員の採用を促進する方策及び女性教員・事務員・学生の実生活環境向上の方策について議論した。平成19年度は下記のように開催し、男女教員・職員・学生数の格差是正、環境整備などに対して立案、提言、啓蒙を行った。計画の一部は、すでに実行した。

開催状況

平成19年

6月18日（月）

- 1) 前年度委員会からの引継。
- 2) 東北大学女性研究者交流フォーラム（6月9日、仙台国際センター）の報告。
- 3) 教員に占める女子の割合を促進する具体的な施策として、新しく始まる教員選考委員会の作成する人事選考経過報告に、女子教員候補者の存在、応募状況などの明示を確認することを提言した。
- 4) 教員に占める女子の割合を促進する具体的な施策として、教員・職員を対象とした男女共同参画アンケートを実施し、環境整備、研究教育活動の支援の資料とすることを立案した。
- 5) 教員に占める女子の割合を促進する具体的な施策として、研究科ホームページに男女共同参画のサイトを新たに作成し、研究科の積極的な取り組みをアピールすることを立案した。
- 6) 女子学生比率の向上を図る具体的な施策として、入試説明会、オープンキャンパスなどを活用したことを報告した。
- 7) 女子学生比率の向上を図る具体的な施策として、学生を対象とした男女共同参画アンケートを平成20年度に実施することを目指し、案文の作成に取り掛かることを立案した。
- 8) 女子学生比率の向上を図る具体的な施策として、研究科ホームページに男女共同参画のサイトを新たに作成し、研究科の積極的な取り組みをアピールすることを立案した。
- 9) 男女共同参画の意識の向上を図る具体的な施策として、男女共同参画アンケートや研究科ホームページを活用することを立案した。

11月27日（火）

1）全学委員会報告。

2）教員・職員を対象とした男女共同参画アンケートを分析し、大学、部局への提言をまとめた。

上記以外にもメールによる会議を適時開催した。

その他の活動

1）平成19年4月6日（金）：生命科学研究科新入生オリエンテーションにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストへの参加をよびかけた。

2）平成19年4月21日（土）：青森県弘前市において開催された生命科学研究科の大学院入試説明会において、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストへの参加をよびかけた。

3）平成19年5月12日（土）：仙台市において開催された生命科学研究科の入試説明会・オープンキャンパスにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストへの参加をよびかけた。

4）育児のための短時間勤務制度について、研究科教員、職員、学生に周知した。

環境科学研究科

環境科学研究科では、各教育コースおよび事務部から選出された委員で構成する男女共同参画ワーキンググループにおいて、研究科内での課題について審議している。本年度は、研究科内での現状の把握、課題、ワーキンググループの運営方法について意見交換を行った。また、昨年12月に東京で開催された第7回大学改革シンポジウム「国立大学法人における男女共同参画の在り方」に参加し、各大学での取り組みについての情報を得た。

環境科学研究科は対応する学部をもたず、それぞれの研究室は各学部、各系に分散しているため、ハード面での活動には制約がある。その一方で、環境科学研究科に所属する学生・職員の一部は、学部に関連する研究科での男女共同参画の活動に参加していることが多い。これらの現状を把握するとともに、研究科として男女共同参画の推進のために取り組むべき事項を抽出することが、今後必要になることが指摘された。

開催状況

平成19年

10月25日 男女共同参画シンポジウムへの参加、ワーキンググループの運営方法、環境科学研究科での課題について審議。女子更衣室の使用法について意見交換。

その他、メール審議を行った。

教育情報学研究部・教育部

当部局は、教授4名、准教授4名、助教3名（全員男性）の小さな部局であり、男女共同参画担当教員は1名である。

2007年11月17日（土）に仙台国際センターで開催された「第6回東北大学男女共同参画シン

ポジウム」に、当部局から岩崎信研究部長をはじめ2名のスタッフが参加した。後日、岩崎信研究部長を中心に、報告会が開催され、今後の当部局における男女共同参画のあり方が話し合われた。

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、委員として教員が米永一郎、高橋まさえ、淡路智、櫻井雅樹、中森裕子、技術職員が秋山庸子、伊藤俊、事務職員が遊佐英明、佐々木美由紀の男5名、女4名の計9名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

1 本年度の活動

- ① 育児休業等の取得による任期の延長について、その素案の問題点を教員委員で検討した。
- ② 女性研究者育成支援事業の研究支援者利用およびサイエンス・エンジェルへの応募の働きかけを行った。また、女子大学院生を対象とするローズ支援事業を呼びかけた。
- ③ 自然科学及び科学技術系の学会や協会を中心とした第2回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査への積極的な参加をメール及び教授会で呼びかけた。
- ④ 女性休憩室の鍵が整備されたことを機会に利用に関するルールを明確化した。

2 金属材料研究所における現状

金属材料研究所における女性教員数はここ数年間助手4名で、その比率は2-3%という状態であったが、平成19年4月1日女性助教が2名採用され、その結果、女性教員比率は3.9%と向上した。当該研究分野においては女性研究者、学生比率は同程度であり、ジェンダーバランスの改善のためには女性学生の増加が不可欠である。その観点で、多くの教員・学生が所属する日本金属学会への積極的な働きかけを進めている

3 次年度計画

次年度に向けて、外部有識者による講演会を開催する予定である。また、女性教員数の増加のための取り組み、および教員の育児休業・介護休業の容易にするために休業時のバックアップ体制について検討する。また、学会等でのより効果的な女子学生増加活動を継続する。

流体科学研究所

本年度、該当する取組事項等なし。

多元物質科学研究所

平成19年度の多元物質科学研究所男女共同参画委員会は、栗原和枝教授(委員長)、永次史教授、佐上博助教授、蟹江澄志助手、長里千恵研究協力係主任、相馬出技術職員を構成員とし、下記のように活動した。全学の男女共同参画委員会の審議事項、ならびに「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」などの取り組みについては、全所の教授会ならびに運営会議において報告し、必要に応じメールなどで周知した。

開催状況

平成19年

6月19日 女性休養室の整備について、ならびに今年度の活動などについて議論。

同日に「育児のための短時間勤務制度説明会」(片平地区)開催。

平成 20 年

2 月 13 日 全学の男女共同参画委員会の報告ならびにメーリングリストの開設について。

本年度の取り組み

1. 昨年度、女子大学院生に呼びかけ、女子院生を中心とする学生・博士研究員・教員の交流の場として“クローバーの会”を立ち上げた。今年度も引き続き、春夏秋冬に各 1 回のペースで、交流会を行っている。場所は、材料・物性総合研究棟 2 号館の交流スペースを用いている。
2. 全学の男女共同参画シンポジウムに参加した。
3. 女性研究者のための休憩室の整備を行い、休憩室 1 部屋を開設した。定常的な利用があり、女子大学院生などに好評である。

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 19 年度の事務職員の新規採用数は 56 名である。そのうち、女性職員は 27 名であり、新規採用者全体に占める割合は 48.2%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H20. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
部 長	12 名	0 名	0%
課長・事務長	56 名	1 名	1.8%
課長補佐等	62 名	4 名	6.5%
係 長 等	284 名	42 名	14.8%
主 任	156 名	66 名	42.4%
一 般 職 員	399 名	164 名	41.2%
再雇用職員	18 名	5 名	27.8%
計	987 名	282 名	28.6%

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 19 年度の技術職員の新規採用数は 15 名である。そのうち、女性職員は 4 名であり、新規採用者全体に占める割合は 26.7%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H20. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
技 術 室 長	3 名	0 名	0%
技 術 専 門 員	19 名	1 名	5.3%
技術専門職員	194 名	20 名	10.4%
技術専門職（班長）	21 名	0 名	0%
技術専門職（係長）	22 名	0 名	0%
一 般 職 員	109 名	24 名	22.1%
再雇用職員	13 名	1 名	7.7%
計	381 名	46 名	12.1%

注）医療技術職員（看護師、臨床検査技師等 872 名）を除く。

3 今後の方針（人材の確保）

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

大学の業務は、広範・多岐にわたっており、これまでの教育研究活動の支援業務にとどまらず、大学運営の企画立案に積極的に参画し、大学運営の専門職能集団としての機能を発揮することが求められており、これらの趣旨に添った資質・能力をもった職員の採用・人材育成を行っていく必要がある。

研修の受講

1 参加状況

事務職員等の研修については、各職員の組織における職務と責任の遂行に必要な知識・技術及び将来に向かって必要になると思われる知識等の付与並びに自己啓発の機会を与えることによって、業務の遂行能力の向上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 19 年度研修実施状況（東北大学主催）

H20. 1. 1 現在

項目	研修名	参加者	女性参加者 (内数)	女性参加比率
階層別 研修	初任者（4 月）	49 名	22 名	44.8%
	初任者（10 月）	28 名	13 名	46.4%
	中堅職員研修	24 名	8 名	33.3%
	係長研修	25 名	4 名	16.0%
目的別 研修	自己啓発研修	60 名	30 名	50.0%
	語学研修	40 名	20 名	50.0%
	災害防止対策講習会	84 名	7 名	8.3%
	再雇用準備セミナー	85 名	9 名	10.5%
	衛生管理者養成研修	41 名	8 名	19.5%
専門 研修	教室系技術職員研修（専門研修）	23 名	2 名	8.6%
	メンタルヘルス対策講習会	157 名	51 名	32.4%
	育成支援者研修	21 名	10 名	47.6%

2 今後の方針

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

4. 中期目標・中期計画達成のための各部局の取り組み

文学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	2 名／49 名中（4%）	4 名／49 名中（8%）	4 名／47 名中（9%）
准 教 授	1 名／16 名中（6%）	3 名／22 名中（14%）	4 名／24 名中（17%）
講 師	1 名／10 名中（10%）	0 名／8 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）
助教・助手	4 名／22 名中（18%）	4 名／19 名中（21%）	3 名／16 名中（28%）
計（助手・助教含む。）	8 名／97 名中（8%）	11 名／98 名中（11%）	11 名／94 名中（12%）
計（助手・助教除く。）	8 名／97 名中（8%）	7 名／79 名中（9%）	8 名／78 名中（10%）
大学院学生（博士後期課程）	82 名／264 名中（31%）	77 名／257 名中（30%）	84 名／249 名中（34%）
大学院学生（博士前期課程）	89 名／185 名中（48%）	73 名／183 名中（40%）	64 名／168 名中（38%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 過去三年間の採用者（教授・准教授・講師・助手）における女性比率

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／15 名中（7%）	5 名／13 名中（38%）	2 名／7 名中（29%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

文学研究科では、過去三年間、毎年必ず 1 名は女性が採用されている。また、比率の面においては、平成 17 年度が 10%以下と低い数字に止まったのに比して、平成 18 年度及び平成 19 年度には、継続して 25%以上の水準を維持している。

講師以上について見ると、平成 17 年度は 0 名で 0%であったのが、平成 18 年度には、3 名の女性教授または准教授、また平成 19 年度には 1 名の准教授が採用され、いずれも当該年度全採用者中の 40%以上を占めることとなっている。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、上記の 2. に記したように、採用者における女性数と比率が、平成 18 年度に飛躍的に伸び、平成 19 年度もその水準を維持していることが、大きな改善点として挙げられる。

さらに、平成 17 年度から平成 18 年度にかけて、女性構成員による講師から准教授への昇任と准教授から教授への昇任があったため、教授・准教授の女性比率も増加している。特に准教授の女性比率は、新規採用も含め安定的な伸び率を示している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

文学研究科では、助教の女性比率が、前年度・前々年度より安定して増えてはいるが、前年度から今年度ではごく微増の割合にとどまっており、概観すればほぼ横ばい状態に入ってしまったといえる。また、大学院院生の女性比率は、博士課程前期・後期ともに 30%代に達してはいるが、推移としては横ばいかやや落ち込み状態にある。助教の前年度比率が伸び悩んでいる

理由の一つは、定員削減等のあおりを受けたためであり、大学院生については、院生の経済力の問題や、女性研究者のロールモデルが不足していることが関係していると考えられる。定員拡充や奨学金制度等の整備とともに、研究・教育環境の充実がもたれる。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、すべての公募に「東北大学大学院文学研究科では男女共同参画を推進しています」という一文が記され、女性の応募者について公平に選考が進められることとなっている。

教育学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	1 名／19 名中（5%）	1 名／19 名中（5%）	1 名／20 名中（5%）
准 教 授	2 名／10 名中（20%）	2 名／10 名中（20%）	3 名／10 名中（33%）
講 師	2 名／3 名中（67%）	2 名／2 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）
助教・助手	1 名／3 名中（33%）	0 名／2 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）
計（助手・助教含む。）	6 名／35 名中（17%）	5 名／33 名中（15%）	5 名／33 名中（15%）
計（助手・助教除く。）	5 名／32 名中（16%）	5 名／31 名中（16%）	5 名／31 名中（16%）
大学院学生（博士後期課程）	42 名／88 名中（48%）	43 名／87 名中（49%）	48 名／83 名中（57%）
大学院学生（博士前期課程）	45 名／82 名中（55%）	50 名／82 名中（60%）	43 名／77 名中（55%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名／1 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

教育学研究科では、平成 16 年度に新規に女性教員を採用したが、平成 17 年度から 19 年度は 0%である。

3. 前年度より改善された点

教育学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別措置はとられていないが、講師から准教授への昇進がみられたこともあって、一層の改善が実現した。

前年度設置された健康診断コーナーの利用が進んでいる。

沢柳賞の研究部門において斎藤綾美氏（特別研究員）、プロジェクト部門において尾崎博美（博士課程後期）、八木美保子（博士課程後期）、水原克敏教授、生田久美子教授が受賞した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教育学研究科では、女性教員および事務職員に聞き取りをした結果、特に障害についての意見はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

院生と教職員合同で懇談会をもつことを検討している。

法学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	5 名／32 名中（16%）	5 名／29 名中（17%）	5 名／29 名中（17%）
准 教 授	6 名／20 名中（30%）	8 名／21 名中（38%）	9 名／20 名中（45%）
講 師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	9 名／12 名中（75%）	8 名／13 名中（62%）	8 名／14 名中（57%）
計（助手・助教含む。）	20 名／65 名中（31%）	21 名／64 名中（33%）	22 名／64 名中（34%）
計（助手・助教除く。）	11 名／53 名中（21%）	13 名／51 名中（25%）	14 名／50 名中（28%）
大学院学生（博士後期課程）	22 名／59 名中（37%）	23 名／59 名中（39%）	23 名／57 名中（40%）
大学院学生（博士前期課程）	13 名／43 名中（30%）	7 名／24 名中（29%）	7 名／17 名中（41%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／7 名中（14%）	2 名／7 名中（29%）	3 名／9 名中（33%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

法学研究科では、女性教員数（助手・助教を除く）は平成 20 年 1 月 1 日現在、50 名中 14 名、比率は 28%であり、（助手・助教を含めると、64 名中 22 名で、34%である。）前年度より更に増加をみた。また、平成 19 年度の新規採用者に占める女性の比率も 33%に達している。以上のように女性教員比率は平成 11 年度以降比較的高い比率で順調に上昇しており、男女共同参画に対する教員の意識も高いといえる。

3. 前年度より改善された点

法学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別な措置は採られていないが、男女共同参画に対する教職員の高い意識の下、ほぼ望ましいと言えるだけの男女共同参画が実現されている。女性教員比率だけでなく、大学院学生の女性比率も増加しており、性別に拘らずに自己の能力を発揮できる男女共同参画の環境が、年々整えられてきている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

法学研究科では、女性構成員比率に問題はない。ただし、女性構成員のためのトイレ・休憩室等の環境整備については十分とはいえない。もっともこの点を改善するためには、予算措置の配慮が不可欠である。

5. 次年度の具体的対応策

法学研究科の女性構成員比率については、すでに、国立大学協会が目標とする全ての数値を

達成している。これまで特別な措置を採らずに女性構成員比率を高めてきたので、引き続き男女共同参画の基本方針に従い、この水準を維持できるように努力する。

経済学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	1 名／39 名中（3%）	1 名／36 名中（3%）	1 名／41 名中（2%）
准教授	1 名／19 名中（5%）	1 名／22 名中（4%）	2 名／19 名中（11%）
講 師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	1 名／2 名中（50%）
助教・助手	6 名／7 名中（86%）	6 名／7 名中（86%）	5 名／5 名中（100%）
計（助手・助教含む。）	9 名／66 名中（14%）	9 名／66 名中（14%）	9 名／67 名中（13%）
計（助手・助教除く。）	3 名／59 名中（5%）	3 名／59 名中（5%）	3 名／62 名中（5%）
大学院学生（博士後期課程）	27 名／84 名中（32%）	27 名／78 名中（35%）	27 名／84 名中（32%）
大学院学生（博士前期課程）	71 名／189 名中（38%）	77 名／215 名中（36%）	71 名／192 名中（37%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・助教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／13 名中（8%）	0 名／2 名中（0%）	1 名／6 名中（17%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、平成 19 年 4 月に女性准教授を 1 名採用した。これは、公募の際の募集要項に、「本研究科では、男女共同参画を推進している」旨、「業績同等の場合女性を優先的に採用する」旨を明記しているとともに、選考の際に当該分野の女性研究者リストを作成して参照することとしており、こうした方策による効果が出ていると考えられる。また、平成 18 年 12 月に設置された女子休憩室（および男子休憩室）は活発に利用されている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

5. 次年度の具体的対応策

次年度も引き続き、具体的な推進策を講じる。人事については、上記3. に記した方策を継続する。また、女子学生比率の増加および女性職員が多いという本研究科の現状を鑑みて、安心できるキャンパスづくりのための方策を検討する。さらに、男女共同参画の活動を社会との接点をもったものにするために、社会で活躍する女性の実務家・OG・研究者または男女共同参画の実践者による講演会等を引き続き開催し、男女共同参画の普及啓発に努める。沢柳賞やローズ支援事業、保育園事業、育児休業制度等、男女共同参画に関する本大学の施策や支援事業についての理解や利用も広げていく。

本年度の協議で挙げた、教職員や学生(授業アンケートと連動)を対象にした、男女共同参画に関する意識・ニーズ調査や、学生向けの意識啓発講座・ワークショップ、ハラスメント防止に向けた FD、就職を控えた学生向け研修会、自己防衛術講習会といった多様な提案を基に、次年度におけるニーズを踏まえて実効性の高い事業を実施する。

理学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	1 名／ 91 名中（ 1%）	1 名／ 88 名中（ 1%）	2 名／ 84 名中（ 2%）
准 教 授	0 名／ 77 名中（ 0%）	1 名／ 78 名中（ 1%）	1 名／ 77 名中（ 1%）
講 師	1 名／ 8 名中（13%）	0 名／ 7 名中（ 0%）	0 名／ 7 名中（ 0%）
助教・助手	3 名／ 84 名中（ 4%）	6 名／112 名中（ 5%）	10 名／117 名中（ 9%）
計（助手・助教含む。）	5 名／260 名中（ 2%）	8 名／285 名中（ 3%）	13 名／285 名中（ 5%）
計（助手・助教除く。）	2 名／176 名中（ 1%）	2 名／173 名中（ 1%）	3 名／168 名中（ 2%）
大学院学生（博士後期課程）	39 名／308 名中（13%）	41 名／274 名中（15%）	42 名／262 名中（16%）
大学院学生（博士前期課程）	65 名／512 名中（13%）	67 名／511 名中（13%）	76 名／535 名中（14%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去 3 年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名／ 17 名中（ 0%）	4 名／ 41 名中（10%）	7 名／ 32 名中（22%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

理学研究科では、平成 19 年度の教員採用者に占める女性教員の数が 7 名で、割合が 22%を占めており、昨年度に比べても 2 倍近い増加であり、非常に改善されたと言える。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、人事公募の際に必ず「男女共同参画の精神のもとで人事を行う」と記入するようになったために、女性の応募が多くなり、その効果が出てきているものと考えられる。また、女性研究者に応募するように声をかけた効果も出ているものと考えられる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

理学研究科では、過去 2 年間に比べて格段に女性教員の採用の比率が増加しており、改善されてきたが、目標となる 25%を越す必要がある。大学院生に対する女性院生の占める割合が少ないのが一つの原因であると考えられる。さらに、各高校を訪問して、学部入学段階で女子学生の増加を図る必要がある。さらに大学院 GP やグローバル COE 制度を最大限、活用して女子院生の増加に努力する必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

人事公募の際にできるだけ女性に応募するように声をかけるようにする。さらに、今後とも

男女共同参画の精神のもとで人事選考を行うように努力する。また、博士課程の女子院生の数を増やすために、各専攻で女子学生に対する進路指導を充分行うようにする。

医学系研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	2 名／71 名中（3%）	2 名／70 名中（3%）	3 名／74 名中（4%）
准 教 授	1 名／59 名中（2%）	3 名／58 名中（5%）	2 名／59 名中（3%）
講 師	0 名／14 名中（0%）	1 名／16 名中（6%）	1 名／14 名中（7%）
助教・助手	7 名／68 名中（10%）	9 名／81 名中（11%）	15 名／97 名中（15%）
計（助手・助教含む。）	10 名／212 名中（5%）	15 名／225 名中（7%）	21 名／244 名中（9%）
計（助手・助教除く。）	3 名／144 名中（2%）	5 名／144 名中（3%）	6 名／147 名中（4%）
大学院学生（博士後期課程）	184 名／601 名中（31%）	188 名／581 名中（32%）	187 名／553 名中（34%）
大学院学生（博士前期課程）	56 名／99 名中（56%）	59 名／100 名中（59%）	50 名／82 名中（61%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
3 名／26 名中（12%）	5 名／32 名中（16%）	9 名／28 名中（32%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

医学系研究科における採用者に占める女性比率は、過去 3 年間の間に徐々に増加傾向にある。特に、平成 19 年度においては、3 割以上の新規採用者が女性であり、研究科としての努力がうかがえる。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、前年度に比して総教員数における女性比率はわずかであるが着実に増加しており、平成 19 年度では全体では 1 割近くを占めるまで向上した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

それぞれの研究分野における女性の人材の層の厚さに違いがあるため、領域によっては、教授選考の際に候補者に占める女性数が限られる場合がある。それぞれの研究領域において、全国的に若手教員・研究者における女性の数を増やすことが必要である。

5. 次年度の具体的対応策

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

歯学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／23 名中（0%）	1 名／23 名中（4%）	1 名／24 名中（4%）
准 教 授	0 名／9 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）	0 名／8 名中（0%）
講 師	1 名／6 名中（17%）	2 名／8 名中（25%）	2 名／8 名中（25%）
助教・助手	11 名／57 名中（19%）	13 名／48 名中（27%）	11 名／49 名中（22%）
計（助手・助教含む。）	12 名／95 名中（13%）	16 名／88 名中（18%）	14 名／89 名中（16%）
計（助手・助教除く。）	1 名／38 名中（3%）	3 名／40 名中（8%）	3 名／40 名中（8%）
大学院学生（博士後期課程）	49 名／185 名中（27%）	43 名／161 名中（27%）	47 名／161 名中（29%）
大学院学生（博士前期課程）	8 名／15 名中（53%）	13 名／18 名中（72%）	15 名／20 名中（75%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月現在の値）

2. 過去3年間の採用者（教授・准教授・講師・助教）における女性比率

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
2 名／7 名中（29%）	6 名／17 名中（35%）	3 名／14 名中（21%）

歯学研究科における女性構成員比率は、平成 19 年度は前年度よりわずかに減少はしたが、助教、講師では 20%を超える比率で、女性教員比率は全学の中でも高い。

3. 前年度より改善された点

女性教員の増員に向け、運営会議・人事委員会にて女性教員の任用、昇任について検討を行い、新規採用者における女性比率は 20%以上を維持した。

大学院生における女性比率は増加した。

4. 改善の上で障害となっていると思われる点

特になし。しかし、女性研究者の出産・育児・介護等における支援事業が展開されているが、ほとんど支援事業は活用されていない。

5. 次年度の具体的対応策

女性教員の採用をシステムチックに図れることを考える。

薬学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／17 名中 (0%)	0 名／16 名中 (0%)	0 名／17 名中 (0%)
准 教 授	0 名／13 名中 (0%)	0 名／13 名中 (0%)	0 名／13 名中 (0%)
講 師	0 名／ 3 名中 (0%)	0 名／5 名中 (0%)	1 名／3 名中 (33%)
助教・助手	11 名／35 名中 (31%)	8 名／32 名中 (25%)	7 名／33 名中 (21%)
計 (助手・助教含む。)	4 名／68 名中 (6%)	8 名／66 名中 (12%)	8 名／66 名中 (12%)
計 (助手・助教除く。)	0 名／33 名中 (0%)	0 名／34 名中 (0%)	1 名／33 名中 (3%)
大学院学生 (博士後期課程)	11 名／66 名中 (17%)	8 名／67 名中 (12%)	9 名／65 名中 (14%)
大学院学生 (博士前期課程)	55 名／177 名中 (31%)	61 名／172 名中 (35%)	47 名／161 名中 (29%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
3 名／7 名中 (43%)	1 名／9 名中 (11%)	2 名／10 名中 (20%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

薬学研究科では、平成 19 年 4 月 1 日付で、1 名の女性講師を採用した。

3. 前年度より改善された点

1 名の女性講師が採用され、助教・助手以外の女性教員が 0 名から 1 名となった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

薬学研究科では、大学院博士前期課程学生における女性比率は高いにも関わらず、博士後期課程学生の女性比率が低くなっている。これは他大学においても認められる現象であり、薬学分野全体における女性研究者の比率の低さ、さらには本研究科における女性教員の採用率の低さの原因となっていると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

博士後期課程への女子学生の進学率を上げるために、サイエンス・エンジェル制度等の女性研究者支援事業の周知方法の改善を行う。

工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	2 名／118 名中（2%）	2 名／117 名中（2%）	2 名／115 名中(2%)
准 教 授	5 名／110 名中（5%）	5 名／104 名中（5%）	5 名／106 名中(5%)
講 師	0 名／10 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）	0 名／4 名中(0%)
助教・助手	7 名／128 名中（5%）	8 名／135 名中（6%）	9 名／132 名中(7%)
計（助手・助教含む。）	14 名／356 名中（4%）	15 名／365 名中（4%）	16 名／357 名中(4%)
計（助手・助教除く。）	7 名／238 名中（3%）	7 名／230 名中（3%）	7 名／225 名中(3%)
大学院学生（博士後期課程）	55 名／643 名中（9%）	57 名／623 名中（9%）	55 名／599 名中(9%)
大学院学生（博士前期課程）	135 名／1,429 名中（9%）	117 名／1,446 名中（8%）	107 名／1,438 名中（7%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／44 名中（2%）	3 名／57 名中（5%）	2 名／31 名中(6%)

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

工学研究科では、過去三年間において採用者における女性比率は 5%前後にとどまっておりますが、比率が少ない状況が続いているが、助教・助手においては、女性採用率が年々増加しており、将来、准教授、教授への昇任により、女性採用率が増加することが期待される。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、女性構成員比率に関して前年度より改善された点はない。工学研究科機械・知能系男女共同参画推進委員会、同WGおよび女子学生交流会学生スタッフが平成 19 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）を受賞したため、工学研究科内における男女共同参画に関する意識の改善が期待される。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

5. 次年度の具体的対応策

工学研究科の教員の勤務実態を把握し、勤務状況を改善するために、教員全員の勤務時間の調査を平成 18 年末から行っており、これを平成 20 年度も継続する。また工学部と工学研究科の女子学生の入学者比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っており、今後とも平成 20 年度も継続実施する。

農学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	1 名／48 名中（2%）	1 名／42 名中（2%）	1 名／38 名中（3%）
准 教 授	0 名／38 名中（0%）	0 名／35 名中（0%）	1 名／36 名中（3%）
講 師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	8 名／37 名中（22%）	8 名／35 名中（23%）	9 名／36 名中（28%）
計（助手・助教含む。）	9 名／119 名中（8%）	9 名／113 名中（8%）	11 名／110 名中（10%）
計（助手・助教除く。）	1 名／82 名中（1%）	1 名／78 名中（1%）	2 名／74 名中（3%）
大学院学生（博士後期課程）	28 名／140 名中（20%）	28 名／126 名中（22%）	31 名／118 名中（26%）
大学院学生（博士前期課程）	77 名／231 名中（33%）	82 名／221 名中（37%）	94 名／256 名中（37%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
6 名／17 名中（35%）	0 名／3 名中（0%）	2 名／6 名中（30%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

農学研究科では、平成 18 年度は全採用者が 3 名と少ないこともあり、女性の採用はゼロであったが、平成 19 年度は、採用者 6 名中女性が 2 名で 30%にもものぼった。

3. 前年度より改善された点

農学研究科では、本年度に女性の准教授 1 名および助教 1 名の採用があり、助手・助教を含む教員数の女性の割合が初めて 10%に達し、助手・助教を含まない教員数の女性の割合も前年度の 1%から 3%に上昇した。また、新キャンパスでは、男女別に休養室を設けることが決定された。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科では、女性教員の採用率向上と人事の流動化を図るために、平成 16 年 4 月から教員採用をすべて公募制としている。今回、採用者数 6 名中 2 名の女性採用があり、特に准教授の 1 名の採用があったことは、この制度が機能していると評価される。しかし、本研究科は大学院生に占める女性の割合は年々上昇し、特に後期課程進学者における割合は増加が著しく平成 19 年度では 26%にも達した。この現実をよく認識することが、更なる改善を促すと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成 17 年度から平成 19 年度まで女性教員比率は 8%, 8%, 10%と推移し、平成 19 年度では改善が認められた。次年度においても、人事委員会では教員選考委員会に対して女性候補者について十分配慮するように指示する。

国際文化研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	5 名／30 名中（17%）	5 名／29 名中（17%）	5 名／28 名中（18%）
准 教 授	3 名／27 名中（11%）	3 名／27 名中（11%）	3 名／23 名中（13%）
講 師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
計（助手・助教含む。）	8 名／57 名中（14%）	8 名／56 名中（14%）	8 名／51 名中（16%）
計（助手・助教除く。）	8 名／57 名中（14%）	8 名／56 名中（14%）	8 名／51 名中（16%）
大学院学生（博士後期課程）	63 名／102 名中（62%）	67 名／111 名中（60%）	60 名／102 名中（59%）
大学院学生（博士前期課程）	74 名／120 名中（62%）	67 名／104 名中（64%）	60 名／96 名中（63%）

（平成 19 年度の教員数は平成 20 年 1 月 1 日現在、学生数は毎年度 11 月 1 日現在）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／3 名中（33%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

国際文化研究科では、平成 17 年度には 3 名の採用者があり、うち女性教員は 1 名であった。平成 18 年度の採用者は 1 名であったが、女性教員ではなかった。平成 19 年度は新規の採用自体がなかった。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、上記の構成員数には含まれていないが、協力教員の採用において、今年度女性教員を 1 名採用した。また裁量労働制適用教員への短時間勤務制度の試行を、今年度から開始した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際文化研究科では特別に障害となっていると思われる点はないが、女子院生の占める割合が男子院生を上回っていることから、教職員及び学生のさらなる意識改革が必要と思われる。

5. 次年度の具体的対応策

本年度は教員の新規採用はなかったが、次年度の新規採用に際しては、男女比率の改善を目指して積極的に努力をする。

平成 17 年度と平成 18 年度には、ハラスメント防止のための FD を開催した。今後も、教育研究の場としてよりよい環境を目指し、教職員及び学生のさらなる意識向上のために、FD などの開催を続けるとともに、DVD などの啓発的な資料の充実を図る予定である。

情報科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／38 名中（0%）	0 名／37 名中（0%）	0 名／37 名中（0%）
准 教 授	3 名／27 名中（11%）	3 名／27 名中（11%）	2 名／28 名中（7%）
講 師	1 名／9 名中（11%）	1 名／9 名中（11%）	1 名／6 名中（17%）
助教・助手	0 名／25 名中（0%）	1 名／22 名中（5%）	1 名／26 名中（4%）
計（助手・助教含む。）	4 名／99 名中（4%）	5 名／95 名中（5%）	4 名／97 名中（4%）
計（助手・助教除く。）	4 名／74 名中（6%）	4 名／73 名中（6%）	3 名／71 名中（4%）
大学院学生（博士後期課程）	25 名／139 名中（18%）	25 名／148 名中（16%）	25 名／143 名中（17%）
大学院学生（博士前期課程）	25 名／288 名中（9%）	31 名／308 名中（10%）	36 名／304 名中（11%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名／11 名中（0%）	1 名／7 名中（14%）	0 名／9 名中（0%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

情報科学研究科では、9 名の新規採用者中、女性は 0 名であった。また、1 名の女性教員の退職があり、これにより、女性教員数は 1 名減少し、4 名となった。

3. 前年度より改善された点

残念ながら、人員的には 1 名減であり、改善は見られなかった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

5. 次年度の具体的対応策

女性研究者のサーベイを続け、採用に努力すると共に、女性研究者育成に重点を置き、運営検討および将来計画委員会に働きかけ、長期的な男女比率の是正に努力する。

生命科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名 / 26 名中 (0%)	0 名 / 26 名中 (0%)	0 名 / 25 名中 (0%)
准 教 授	0 名 / 24 名中 (0%)	0 名 / 23 名中 (0%)	0 名 / 22 名中 (0%)
講 師	0 名 / 2 名中 (0%)	0 名 / 2 名中 (0%)	0 名 / 2 名中 (0%)
助教・助手	4 名 / 19 名中 (21%)	3 名 / 17 名中 (18%)	4 名 / 22 名中 (18%)
計 (助手・助教含む。)	4 名 / 71 名中 (6%)	3 名 / 68 名中 (4%)	4 名 / 71 名中 (6%)
計 (助手・助教除く。)	0 名 / 52 名中 (0%)	0 名 / 51 名中 (0%)	0 名 / 49 名中 (0%)
大学院学生 (博士後期課程)	31 名 / 111 名中 (28%)	27 名 / 98 名中 (28%)	33 名 / 110 名中 (30%)
大学院学生 (博士前期課程)	82 名 / 233 名中 (35%)	75 名 / 232 名中 (32%)	69 名 / 213 名中 (32%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名 / 4 名中 (0%)	0 名 / 7 名中 (0%)	1 名 / 3 名中 (33%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

生命科学研究科では、「具体的対応策」に基づき、女子教職員・学生の比率の向上を図るため、入学試験説明会・オープンキャンパスなどで、男女共同参画の意義について説明をおこなった。また、環境整備や意識の向上を図る目的で、教職員を対象としたアンケート調査を実施し、寄せられた回答をもとに次年度以降の具体的対策をまとめた。

3. 前年度より改善された点

生命研究科では、新規採用教員 3 名のうち、1 名が女子教員であった。すなわち、新規採用教員に占める女子の割合は、前年度、前々年度の 0% から 33% に大きく増大した。また、博士課程後期進学者に占める女子の割合も 30% に増大した。この結果、前年度、前々年度に引き継ぎ、本学において、高い水準を維持している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

生命科学研究科では、ほとんどすべての教員人事を公募でおこなっており、公募に際して、男女共同参画の理念に基づくものであることをうたっている。しかし、この理念が外部に広くいきわたっていないこと、ならびに育児休業等の取得による任期の延長など女子教員を受け入れる環境が整備されていなかったことが、障害となっていると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

学生を対象とした男女共同参画アンケートを実施し、環境整備、研究教育活動の支援の資料とする。また、研究科ホームページに男女共同参画のサイトを新たに作成し、研究科の積極的な取り組みをアピールすることにより、教員にしめる女子の割合の向上を図る。

環境科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／22 名中（0%）	0 名／23 名中（0%）	0 名／22 名中（0%）
准 教 授	1 名／14 名中（7%）	1 名／13 名中（8%）	0 名／13 名中（0%）
講 師	0 名／1 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）
助教・助手	3 名／18 名中（17%）	3 名／19 名中（16%）	4 名／21 名中（19%）
計（助手・助教含む。）	4 名／55 名中（7%）	4 名／57 名中（7%）	4 名／58 名中（7%）
計（助手・助教除く。）	1 名／37 名中（3%）	1 名／38 名中（3%）	0 名／37 名中（0%）
大学院学生（博士後期課程）	22 名／118 名中（19%）	25 名／114 名中（22%）	28 名／121 名中（23%）
大学院学生（博士前期課程）	37 名／196 名中（19%）	42 名／196 名中（21%）	48 名／205 名中（23%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名／8 名（0%）	0 名／8 名（0%）	1 名／5 名（20%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

環境科学研究科では、平成 18 年度末に助教 1 名が転出した一方、女性の採用はなかったため、助手・助教以外での女性職員数が 0 となった。助教については 1 名の採用があった。

3. 前年度より改善された点

環境科学研究科では、平成 17 年度より、公募要項に、「男女共同参画の理念に基づくものである」旨の記載をすることが定着した。大学院博士課程後期及び前期の学生のうち、女子学生の占める割合は平成 17 年度から平成 19 年度の 3 年間に、徐々にではあるが順調に増加している。また、ここで育った女子学生が助教として採用された。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教授、准教授への応募のうち女性の割合が少なく、このため採用に至る確立が少ない。

5. 次年度の具体的対応策

平成 17 年度から平成 19 年度までの教員採用について、女性の比率が上がらなかった主な要因は、公募に対する応募が少ないことである。学外の優秀な女性研究者との連携の強化など応募件数の増加につながる活動の他、順調に増加しつつある博士後期課程学生の育成の支援を強化することが効果的と思われる。

教育情報学研究部・教育部

当部局は、教授 4 名、准教授 4 名、助教 3 名（全員男性）の小さな部局であり、平成 14 年に

設置されて以来、未だ新規教員の採用を行っていない。今後、新規教員の採用がある場合には、男女共同参画の視点を十分に配慮した人事を行う予定である。

金属材料研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／26 名中 (0%)	0 名／28 名中 (0%)	0 名／26 名中 (0%)
准 教 授	0 名／35 名中 (0%)	1 名／36 名中 (3%)	1 名／31 名中 (3%)
講 師	0 名／3 名中 (0%)	0 名／4 名中 (0%)	0 名／2 名中 (0%)
助教・助手	4 名／65 名中 (6%)	2 名／67 名中 (3%)	4 名／70 名中 (6%)
計 (助手・助教含む。)	4 名／129 名中 (3%)	3 名／135 名中 (2%)	5 名／129 名中 (4%)
計 (助手・助教除く。)	0 名／64 名中 (0%)	1 名／68 名中 (2%)	1 名／59 名中 (2%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
0 名／17 名中 (0%)	0 名／14 名中 (0%)	2 名／15 名中 (13%)

(平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数)

金属材料研究所では、平成 19 年 4 月 1 日付けで女性助教、2 名が採用された。その結果、女性教員比率は 3.9%となった。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、女性研究者育成支援推進事業の支援要員派遣制度へ 2 名の教職員が応募し採択され、平成 18 年度後半から平成 19 年度において支援要員とともに研究を進めている。金属材料研究所の研究室へ配属されている女子院生がサイエンス・エンジェルへの参加中である。研究環境の整備として、女性研究者育成支援推進事業の補助により女性休憩室の入室用鍵が電気錠に変更され、今年度 4 月より夜間でも随時使用が可能となった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、今年度 2 名の女性教員が採用され女性教員比率の改善をみたが、やはり女性研究者の採用・昇進状況の格段の進展とはなっていない。その主因として、当該分野での女性研究者数の少ないことが挙げられる。その観点で、今年度も昨年度同様、女子学生の増加を目指して、積極的な学会活動を展開した。

5. 次年度の具体的対応策

以下の対策を検討する予定である。

- ① 教員公募要項への“男女共同参画を推進している”旨の記載の励行。
- ② 女性教員数の増加に向けてバランスの取れた施策の検討。
- ③ 教職員（男女）の育児・介護休業取得時の代替者の優先的確保等を含めた検討。

- ④ 女子学生の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。

流体科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	0 名／19 名中（0%）	0 名／16 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）
准 教 授	0 名／8 名中（0%）	0 名／8 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）
講 師	0 名／2 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）
助教・助手	3 名／15 名中（20%）	3 名／14 名中（21%）	3 名／13 名中（23%）
計（助手・助教含む。）	3 名／44 名中（7%）	3 名／41 名中（7%）	3 名／39 名中（8%）
計（助手・助教除く。）	0 名／29 名中（0%）	0 名／27 名中（0%）	0 名／26 名中（0%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／3 名中（33%）	0 名／3 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

流体科学研究所では、女性教員として平成 17 年度に助手 1 名を採用した以後、新規の採用者はいない。

3. 前年度より改善された点

流体科学研究所では、平成 18 年度から引き続き教員公募に「東北大学は男女共同参画を推進している」旨を記載している。また、教員 1 名が「東北大学・杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の「支援要員利用申請」「ベビーシッター利用補助」に採択され、支援要員として技術補佐員を採用することができた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

流体科学研究所では、女性研究者の採用・昇任状況の進展が見られない原因として、当該分野での女性研究者数の少ないことが挙げられる。抜本的な改善を図るには、長期的な視野に立ち、女子学生を育成することが重要である。

5. 次年度の具体的対応策

流体科学研究所では、次に掲げる事項に基づき、男女共同参画を推進する予定である。

- ・ 教員公募への「男女共同参画を推進している」旨の記載の励行。
- ・ 女子学生の増加に向けた PR 活動の積極的な展開。
- ・ 女性研究者支援事業の周知徹底及び支援

多元物質科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
教 授	2 名／47 名中（4%）	2 名／49 名中（4%）	2 名／45 名中（4%）
准 教 授	0 名／24 名中（0%）	1 名／25 名中（4%）	0 名／27 名中（0%）
講 師	0 名／8 名中（0%）	1 名／4 名中（25%）	1 名／4 名中（25%）
助教・助手	1 名／68 名中（1%）	0 名／68 名中（0%）	1 名／64 名中（2%）
計（助手・助教含む。）	3 名／147 名中（2%）	4 名／146 名中（3%）	4 名／140 名中（3%）
計（助手・助教除く。）	2 名／79 名中（3%）	4 名／78 名中（5%）	3 名／76 名中（4%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
1 名／22 名中（5%）	2 名／24 名中（8%）	1 名／9 名中（11%）

（平成 19 年度は平成 20 年 1 月 1 日現在の数）

多元物質科学研究所での女性教員の採用数は、平成 17 年度は助手 1 名、平成 18 年度は教授 1 名・講師 1 名、平成 19 年度は助教 1 名である。

3. 前年度より改善された点

人事の点ではなし（平成 18 年度と同人数、全体比率も変わらず）。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元研での研究分野では、女性研究者が少ないことが障害であり、将来の女性研究者となりうる女子学生、大学院生の確保が課題である。

5. 次年度の具体的対応策

教員の新規採用にあたっては引き続き女性教員比率の増加に努力するとともに、女子院生の交流会であるクローバーの会の活性化、要望のあるメーリングリストの実施などを行う。

5. 育児休業等の取得による任期の延長について

総長特別補佐（男女共同参画担当） 大隅 典子

男女共同参画委員会では、学内における男女共同参画体制の一層の推進を図るため、教育研究業務と育児との両立支援の観点から、本年度の活動内容として「育児休業等に伴う任期付教員の任期の延長」について、検討を行うこととした。

検討にあたっては、委員会内に設置されていた「両立支援ワーキンググループ」の構成員に加え、平成 18 年度から始まった文部科学省科学技術振興調整費「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を実施している「女性研究者育成支援推進室」の室員の協力を得て、時限的に「育休等に伴う任期延長検討ワーキンググループ」を設置することとした。

ワーキンググループにおいては、現行の任期規程に新たに「育児休業等による任期の延長」という条文を加えることについて、また、「大学の教員等の任期に関する法律」には「任期の延長」について明記がされていなかったため、育児休業という個人の事情に起因する措置であることも勘案し、その規定の是非について、必要に応じ、文部科学省へも照会を行い、検討を行った。

なお、任期制を導入すること、また、どのような仕組みの任期制にするかについては、各部局の意向を尊重して定められており、任期制を導入した部局においては、教員人事の流動化が教育研究の活性化につながると判断し、部局固有の事情に即し、長期・効果的な制度設計がなされていると思料される。

よって、任期の延長の可否についても、各部局の制度設計を損なうことのないよう、育児休業等を取得した当該教員の延長の希望の有無だけでなく、所属部局の判断を必要とすることとしたい。

◆国立大学法人東北大学教員の任期に関する規程【委員会改正案：第 5 条の追加】

（育児休業等による任期の延長）

第 5 条 任期付教員が次の各号の一に掲げる休業等（以下「育児休業等」という。）をした場合において必要と認めるときは、当該育児休業等の期間の範囲内で当該任期付教員の任期を延長することができる。

- 一 育児休業（国立大学法人東北大学職員育児休業等規程（平成 16 年規第 62 号。以下「育児休業等規程」という。）第 3 条に規定するものをいう。）
- 二 育児短時間勤務（育児休業等規程第 15 条に規定するものをいう。）
- 三 育児時間（育児休業等規程第 20 条に規定するものをいう。）
- 四 産前産後休暇（国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（平成 16 年規第 61 号）第 25 条第 1 項第 6 号及び第 7 号に規定するものをいう。）

※規程の具体の文言については、別途検討されている『育児のための短時間勤務制度』との整合が行われる予定。

《参考事項》

◆国立大学法人東北大学職員就業規則

(任期)

第10条 教員は、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）に基づき期間を定めて雇用することがある。

2 前項に定めるもののほか、特に必要があると認める場合は、労基法第14条の規定により、期間を定めて雇用することができる。

◆大学の教員等の任期に関する法律（「任期法」）の趣旨

任期法は、大学等における教員等の相互交流が教育研究の発展に資するという思想のもとに、教員等の採用に当たって、「①先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき、②助教の職に就けるとき、③大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき」（任期法4条1項）に、「労働契約において任期を定めることができる」（同5条1項）と規定し、その場合には「あらかじめ当該大学に係る教員の任期に関する規則を定めておかなければならない」（同5条2項）と規定している。

◆国立大学法人東北大学教員の任期に関する規程（「任期規程」）

(趣旨)

第1条 この規程は、大学の教員等の任期に関する法律第5条第2項の規定に基づき、国立大学法人東北大学における教員の任期に関し必要な事項を定めるものとする。

(任期を定めて任用する教員の職等)

第2条 任期を定めて任用する教員の教育研究組織等、職、任期、再任に関する事項等は、別表に掲げるとおりとする。

別表：（任期制を導入している部局）

文学研究科、医学系研究科、病院、工学研究科、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、金属材料研究所、加齢医学研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、東北アジア研究センター、高等教育開発推進センター、学術資源研究公開センター、情報シナジー機構情報シナジーセンター、環境保全センター

◆国立大学法人東北大学育児休業等規程

(育児休業)

第3条 職員は、職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日を限度とし、育児休業を取得することができる。ただし、期間を定めて雇用される者（国立大学法人東北大学職員就業規則（平成16年規第46号）第10条の規定により雇用される者を除く。以下「期間雇用職員」という。）にあつては、申出時点において、次の各号のいずれにも該当するものに限り、育児休業を取得することができる。

一～三（省略）

(不利益取扱いの禁止)

第25条 職員は、育児休業等を申し出たこと、又は取得したことを理由として、不利益な取扱いを受けない。

6. 大学院女子学生海外渡航支援事業(通称:ローズ支援事業)の開始について

男女共同参画委員会 副委員長 米永 一郎

平成 19 年 8 月 本学創立 100 周年を記念して、「仙台 I ゾンタクラブ」(注) より、本学に在籍する大学院女子学生を対象に、海外において開催される国際学会又は国際会議で研究発表を行うことを要件とした支援金が贈呈された。

この支援金を基金とした運用について、男女共同参画委員の奨励制度 WG メンバーを中心としてワーキンググループを設置し、制度の詳細を検討した。

ワーキンググループ委員

徳山 豪、西出 優子、本橋 ほづみ、吉成 浩一、
才田 いずみ（仙台 I ゾンタクラブ役員、文学研究科教授）、米永 一郎

ワーキンググループで検討された事項を元に、男女共同参画委員会で審議し、その結果、この支援事業の名称を「東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」（通称「ローズ支援事業」）とすること、その目的を世界で活躍できる女性の人材育成と本学における男女共同参画の推進を図ることとし、本学に在籍する大学院女子学生を対象に海外渡航費を主として支援すること、1 件あたりの支援の上限を 15 万円として、年間 2 件の支援を行うことなどが決定された。また、本制度は奨励制度 WG が担当して実施することとなった。

その決定に基づいて、平成 19 年 12 月に第一回「東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」の学内公募を行い、平成 20 年 1 月 24 日、応募 7 件から下記 2 件が採択された。

行場 絵里奈 氏（教育情報学教育部・D1）

長谷川 祥子 氏（農学研究科・D2）

注：『仙台 I ゾンタクラブ』

国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目的として、事業経営者や専門職の人々が中心となって 1966 年に設立された国際奉仕団体で、1919 年に米国で設立された国際ゾンタの一員である。（会長：岩井陽子氏）

※参考：第 1 回大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）公募要項（資料 7 参照）

7. 東北大学における男女共同参画の現状と課題－面接調査の結果報告－

男女共同参画委員会 実態調査WG 座長 助川 泰彦

1 調査の主旨

これまでに本委員会ではアンケート方式による実態調査を例年実施してきた。今回は異なった視点からの知見を得るために面接法による実態調査を行った。アンケート調査では自由記述による回答欄を別にすると、調査しようとする項目やその答えとなる選択肢が調査者側によって限定されてしまいやすい。今回の調査では面接によって本学の男女共同参画の現状とそれについての疑問や提案を調査協力者に自由に語ってもらうことにより、これまで気づかれなかったことに光を当てようという試みである。

2 調査の概要

2-1 調査協力者

面接調査の協力者は14人で内訳は表1の通りである。協力者の選定は実態調査ワーキンググループおよび本委員会のメンバーからの推薦、および協力者からの紹介によった。

表1 調査協力者（個人が特定されないように、経験年数はADM05以外は5の倍数で近い数値を示した。）

	職種	経験年数	性別	文中呼称
1	専任事務職員	約35年	女性	ADM01
2	専任事務職員	約30年	女性	ADM02
3	専任事務職員	約35年	女性	ADM03
4	専任事務職員	約20年	女性	ADM04
5	専任事務職員	約1年	女性	ADM05
6	専任事務職員	約10年	女性	ADM06
7	専任事務職員	約20年	男性	ADM07
8	専任事務職員	約5年	男性	ADM08
9	文系教員	約20年	女性	FCL01
10	文系教員	約5年	女性	FCL02
11	理系教員	約10年	女性	FCL03
12	理系教員	約25年	女性	FCL04
13	理系教員	約20年	男性	FCL05
14	理系教員	約25年	男性	FCL06

2-2 面接の話題と記録方法

面接の話題を大きく3つ設定し、前もって協力者に知らせておいた。

- 【1】働き始めた頃と現在を比べて東北大学において男女共同参画は進んでいると思うか。
- 【2】進んでいると感じるのはどのような点か。
- 【3】進んでいない点があるなら、それは何が原因だと思うか。また、それを改善するにはどのような

ことが必要だと思うか。

面接は会議室などの個室で 30 分前後をかけて行い、協力者の許可を得てデジタル録音機で録音を取り、その後書き起こしを行った。

3 各協力者の発言内容

3-1 ADM01

- 【1】 進んでいる。東北大に勤め始めた頃は研修に出るのも男性優先であり、現在は当時よりはるかに改善されている。
- 【2】 育児のための制度が非常によく改善された。生まれた子供の預け先が見つからず困っていたところに、6 週間の産後の育児休暇の最後の日にたまたま知り合いから手の空いたおばあさんを紹介してもらい子供を預けることができたことを覚えている。以前は子育ての問題が女性のキャリアを阻んでいた。
- 【3】 責任ある立場につくのはやはり男性が多い。これには女性に対する偏見が一因だと思うが、女性側の意識にも問題があるように感じる。男性と同じようにとことんやろうという気持ちを持ってもらいたい。

人事で評価のことがよく話題になるが、評価制度をどんどん取り入れ、女性も自分のやっていることを主張するべきだと思う。自己評価で一生懸命やっていることを訴え、それに対して上司からの評価も出てくるようになればよいと思う。

3-2 ADM02

- 【1】 進んでいる。働き始めた昭和 50 年代初頭は女性が大学をでるといふこととか、女性が公務員になることすら珍しい時代だった。その当時は女性事務職員の職種は限定され、異動もなく、終身係員で退職間際に主任に昇任するのが一般的であった。
- 【2】 昇進の面で大きな進歩があった。育児休業法、セクハラ防止法、男女雇用機会均等法などが追い風になっていると思う。子供の世話で大変な時期があった。制度や施設が整っても、やはり 7 時には家に帰り、子供と話し、世話をしないと問題が起きてしまうと思う。ある時期、非常に忙しい部門にいて、夜 11 時に帰るのも珍しいことではなかった。トップか下であれば女性の労働は楽で、中間管理職の時間がいちばんつらい。
- 【3】 女性は一般に仕事に対してまじめで、正義感が強く公平性が高いように思う。男性と違い、地位とか権力は求めず、仕事に対する達成感と満足感を大事にする人が多いのではないかな。全ての事務職員をゼネラリストとして養成するのではなく、スペシャリストに向いた人には何かひとつ特技とか専門性を持たせるようにすると組織の中で生きていきやすいのではないかなと思う。

3-3 ADM03

- 【1】 進んでいる。私の就職したころは「こういう仕事には女性」とか「主任や係長には上がれないだろう」という気持ちがおぼろげながらあったが、今はそうした役職以上の女性もいる。
- 【2】 昇進については改善があった。昔と違い女性も移動するようになりキャリアを重ねるようになった。また、かつては結婚をきっかけに退職する女性が多かったが、制度が整い子育てをしながら働くのが可能になった。周りの若い世代を見ると育児休暇制度を利用して仕事を 30 代、40 代にうまくつなげていると思う。育児のための制度について人事課のホームページで職員係

が情報を提供してくれているのが非常に役に立っているのではないかと思います。

- 【3】女性の地位向上のためには女性の意識が大切だと思う。育児休暇の制度があるからといって「制度なのだから休んで当たり前」と考えてはいけない。感謝の気持ちを持って周囲との和を大切にしていかなければならない。また、責任ある仕事に就くには女性のハンディに甘えずに任せられた仕事を精一杯やること、結婚しているとかいないとかを抜きにして対等にやっていくことが必要だと思う。

3-4 ADM04

- 【1】進んでいる。男女共同参画の動きによることなのか、それとも人手が足りなくなったためなのかは分からないが、男女ともに戦力にならないと組織が困るような状況になってきている。私が最近までいた職場は研究費がたくさん動くのでとにかく忙しかった。
- 【2】5年ぐらい前のことだが、パートタイムの女性がお茶入れをしていた。しかし、業務があまりに忙しいので常勤職員の私が代表して係長達にかけあい、お茶は飲みたい人が自分で入れて飲むというルールになった。以前はお茶入れだけでなく、灰皿とゴミ箱の片付けも女性の仕事となっており、驚いたことを覚えている。今は机拭きの仕事が残として残っているがそれは男女を問わず若年者の担当になっているので不自然だとは思わない。
- 【3】就職した頃は女性職員の採用が普通になっていたが、まだ女性の係長を見かけなかった。今は女性の昇任が多くなっているが、子育ての時期に残業が続くような職場に配置されると子供が不登校になるなどの理由で退職することになるのではないかと思います。残業があってもよいが、7時までが限度だと感じる。職場によってはいちばん上の職階の人が帰るのを下の職員が待っているような雰囲気があるが、自分の場合は割り切って帰るべき時間には帰っている。今の職場は現在非常に忙しく、当分の間土日出勤する必要がでてくる。子供がいるので土日の出勤は非常に難しい。職員を臨時雇用しているのだが、それが私たちの残業を軽減することにつながっていないので困る。

3-5 ADM05

- 【1】まだ在職1年足らずなので就職当初と比べることはできないが、男女の違いによる仕事上の不自然さは今のところ感じていない。女性も意見を率直に言っている職場のように思う。
- 【2】将来家族を持ったときに責任ある立場の仕事をしている自分を想像するとやはり帰宅時間のことが心配になる。今の職場でも係長以上の人たちが9時過ぎまで働いているのを見ることが多い。今の職場しか知らないが、自分の仕事を自分で作ることができないような雰囲気がある。9時過ぎまでの残業が2週間続いたこともあった。将来のことを考えると、残業の多いことが不安になることがある。自分は常勤職員だが、残業続きの時は定時に帰るパート職員の立場をうらやましく思うこともある。
- 【3】私生活のために仕事を休める制度があっても利用しにくい雰囲気がある。例えば生理休暇という制度も申請している人はあまりいないように思う。生理休暇を申請すると決裁に回ることや、「みんなが忙しいのに我慢のない人だ」という評価を受けてしまうことを心配してしまうのではないかと思います。年休をとるときは課全体で調整するようになっているので取りやすいが。

3-6 ADM06

- 【1】進歩は感じない。就職した10年前が既に男女差のあまりない環境だったからかもしれない。
- 【2】管理職が男性ばかりの職場で女性職員が意見をもち上げると「女性には言われたくない」とい

う反応を感じるがあった。こういう意識があるとすれば問題だと思う。

女性職員の中には2つのタイプの人たちがいる。すごくやる気のある人となない人だ。男性でもそれは同じだが、女性の場合、やる気のあることがなかなか見えてこないのが問題だと思う。一方で、男性とは違い結婚や夫の転勤で辞職する女性が現実には多くいるので、このことから女性を育てても辞められてしまうという見方が起きるのかもしれない。つまり、女性が女性の足を引っ張っていると言えるのではないのでしょうか。どうすればよいのか分かりませんが。

- 【3】女性が仕事を続ける上で子育てや介護はある時期に大きな負担となる。これをサポートする柔軟な制度があればよいと思う。例えば、「育児中のものには残業はさせない」とか「3時までの勤務」のような段階的な制度があるとよいのではないか。現在の制度では2年間は無給ですが休みを取れる。しかし、仕事をしながら子育ての時間も確保できる制度があればもっといいのではないかと思う。制度があっても職員の意識が変わらなければならない。男性教員で育児休暇を取っている人は1人だけと聞いている。文科省の男女共同参画課の男性職員が育児休暇を奥さんと交代で取ったところ周囲から厳しい眼で見られたという話を聞いた。NHKの番組でもこの出来事は取材されていた。

メンタルヘルスにも男女では差があると思う。男性の管理職しかいない職場では相談できる女性がいないので困ると思う。かつて働いていたところでは上司が女性だったので相談しやすかったが、今はそれができない。どの事務組織にも係長かそれ以上の職に女性がいないかと思う。

3-7 ADM07

- 【1】進歩があったと思う。就職した当時、女性の課長はいなかったし、係長も少なかった。100%とは言えないが、東北大学事務組織において、男女の平等化はかなり進んでいると思う。お茶汲みのような仕事もなくなった。
- 【2】人の評価が適正に行われるようになったと思う。係長ポストに女性が増えた。
- 【3】事務職員は昇格するためには土日出勤当たり前で毎日残業のあるような職場でも何年か働くということが今でも慣行となっている。病院とか財務のような職場は家庭の仕事をやりながらでは無理だ。男女が100%同じ土俵で評価されるためにはこの問題を解決する必要がある。また、高い職階を目指すには30代後半から50代近くでの仕事が重要になるが、その時期に女性職員をどのようにサポートするかが大切だと思う。育児休暇は必要だが、2年間休んでいると仕事のブランクも大きいので、その分はどうしても昇進も遅れることになるだろう。育児休暇は当然の権利だから昇任にはマイナスにはならない、というところにまでは現場の雰囲気はなっていない。

3-8 ADM08

- 【1】5年前に働き始めた頃から既に男女共同参画は進んでいたように思う。女性だからお茶を入れたりとか、仕事の割当てで男女差を感じるようなことは特になかった。
- 【2】上述のように当時と今とで特に大きな違いを感じることはない。
- 【3】子育てや家庭の仕事を抱えている人は大変そうに思う。男性の育児休暇があるが、ほとんど取られていないということを聞くと、自分がそういう立場になったらやはり子育てを理由に長期間休むのは気まずいような気がする。自分の意識の問題なのか、職場の雰囲気の問題なのかはよく分からないが、男性も女性と等しく子育てに参加するのが当然だという考え方や感じ方が浸透するには時間がかかりそうだし、大学全体をあげて長期間の取り組みが必要なのではな

いかと思う。

3-9 FCL01

- 【1】 進歩があったと実感する。就職した頃、文系でも女性教員は非常に少なかった。別にそれでやりにくいことはなかったが。ただ、その当時驚いたことがあった。ある団体から研究奨励金をもらうことになり授賞式に出たところ、ほかの大学所属の受賞者から「大学にこの奨励金のこととは言ってはいけない。一部を大学にとられてしまうから」と言われた。授賞式に出席していた他大学の女性研究者たちの多くが女性教員は研究に配分で差別を受けていると話していた。だが、私の部局ではそのような差別は当時全くなかった。
- 【2】 20年前は女子学生が大学院に進学しようとするとき「やめたほうがいい」と告げる場合があった。今はそうした風土はない。院生を見ているときちゃんと仕事をするのは女子学生のほうだ。でもそれは育て方の違いによるのかもしれない。男性も几帳面に育てればそうなるかもしれない。逆に大局的な舵取り、大筋を決める仕事は男性が向いているのかもしれない。前より変わってきてはいるかもしれないが、女性をリーダーに持った経験が少ない男性が多いということが原因で、どのように男女共同参画の実現に対処したらよいか分からないのではないかな。
- 【3】 学生に対しても職員に対しても、男女共同参画が大切であるということ、個人個人が自分の持っている意識を改革していくことが大事だと思う。教員の数では女性は圧倒的に少ないが、門戸は広がりつつある。優秀な女性研究者を採用することは大学にとって絶対にプラスになる。送り出す側としては、同じ能力の研究者だったら男性研究者より1本でも多く業績を増やしておくことを言いたい。特に女性研究者の方が多いような分野の場合、男性の方が採用になりやすいので女性は特にがんばらなければならない。

3-10 FCL02

- 【1】 それほど大きな変化ではないが、着実に色々なシステムが整ってきている。川内の保育園はその一例だ。
- 【2】 意識の変化の一例として、所属先の研究科長は日曜日に保育園が休みであることから、子育て中の私の入試監督の担当日を調整してくれた。保育所の保護者の一人に奥さんが国内で単身赴任をして、仙台で子育てをしている男性がいる。こうした変化は素晴らしいことだと思う。
- 【3】 最近では年に4回前後の海外出張がある。子供の世話のために実家の親に来てもらったり、アシスタントに泊まりに来てもらったりして切り抜けているが苦勞が多い。国内出張でも同様に困ることが多い。大学の保育園は延長しても8時までであるが、例えばその後も学生をベビーシッターとして雇ってはどうか。知らない人に頼むよりも東北大学生に頼む安心感もある。もうひとつ思うのは先輩女性教員が後輩女性教員の指南役になる「メンター制度」の設立だ。アメリカの大学にはこの制度があって、新米の教員が入ってくると自動的にマッチングされて週に何回会わなければならないというように決まっている。「このときはこういう風に切り抜けたらいい」とか「このシステムは知っておいた方がいい」というようにサポートするわけだ。女性には困難が多いのでロールモデルが必要だと思う。

3-11 FCL03

- 【1】 制度が増えている。女性研究者が休みを取りやすくなったことが思い浮かぶ。
- 【2】 女性だということで困ったことは特にない。私の所属研究所では個人研究プロジェクトが中心で各人が自分の時間をコントロールできるため。

- 【3】 学生に対してよい例を見せるのが大事なことだと思う。「あんなに苦勞しているし、結婚もできないし、子供も生めないような職なんだな」と思われたらその女子学生が研究者になろうとは思わないだろうから、学生が夢を持つような例を見せる必要がある。やはり、結婚していて、子供もいて、研究もしているというのが多分いちばんいいだろう。

3-1 2 FCL04

- 【1】 退化していると思う。当時は民主化運動の名残があって東北大学は非常に民主的だった。一人一人の意識が違っていた。
- 【2】 法人化後特に変わったのは人事のシステムだ。女性研究者は子育てのためにある時期に業績が出るのが遅く、年齢的に出遅れる。今の人事採用の傾向では、若手研究者を優先するので女性が不利になる。海外では年齢を見ずに業績だけで選考をしているところがあるらしい。日本でもそのような方式を採用すれば、年齢や男女差に関係なく公正な選考ができると思う。
- 【3】 理事に女性を採用するべきだと思う。

3-1 3 FCL05

- 【1】 専門分野が高温の材料や重たい機材を扱う分野なので、女性研究者は全くいなかった。最近はおくわずかだが女性研究者がいる。その意味では進んでいると言えるかもしれない。
- 【2】 事務組織を見ていると女性の係長などが増えてきているし、異動も公平に行なわれている。また、海外出張も男女の区別なく行く等、25年前と比べれば格段の進歩があるように感じる。しかし、私の研究分野に限って言えば、やはり危険を伴う作業が多いせいか、女子大学院生の数は少ないし、研究職や技官も男性が圧倒的に多い。
- 【3】 仕事の分野によっては女性向き、男性向きという性質がはっきりしている場合もあるので、一律に男女を平等に採用するというのは難しいのではないかと思う。しかし、そうした適性というのは思い込みによるものかもしれないので、思い込みを排して考え直す必要があるかもしれない。

3-1 4 FCL06

- 【1】 進んでいる。就職した当時は男女共同参画という言葉はあったが、あまり意識されていなかった。
- 【2】 女性職員の数が少しずつではあるが増えてきている。また保育所や、24時間体制の女性専用の休憩室が整備されてきている。休憩室の整備によって女性が夜遅くまでかかるプロジェクトに参加することが容易になった。
- 【3】 女性教員の数が増えてきているとはいえ決して多くない。ポスドクまでは一定数の女性の割合が保たれているが、定職としての教員になったとたんに大幅に減ってしまう。これは異動を伴う教員という職業は、家庭を持つ女性には難しく応募者自体が少ないためであると思う。また研究の中には明らかに女性に向いている分野もあれば男性に向いている分野もある。重要なことは多様な環境を整備すること。単純に働きやすく休める環境を作ればよいというわけではないが、育児休業を研究科としてサポートしたり、授業や事務作業をサポートする形でポスドクを採用することもできる。

4 まとめ

以下に複数の協力者から共通して指摘されたこと、および特筆すべきと思われることを整理する。

(1) 現在の課題

○残業が大きな問題になっている。(ADM04, 05, 07)

- ・自分の仕事を自分で作ることが出来ない。
- ・子供がいると夜遅くまでの残業は不可。土日出勤は難しい。

○職場の雰囲気の問題 (ADM05, 06, 07)

- ・男性が育児休暇制度を利用すると周囲の厳しい眼が向けられ、昇進に影響なしとは言いきれない
雰囲気が感じられる。意識の改革が必要である。

(2) 男女共同参画推進のための提言

○評価制度 (ADM01)

- ・自己評価で仕事に対する意識の高さをアピールし、それが組織によって評価されるような制度があればよいのではないかと。

○スペシャリストの養成 (ADM02)

- ・全ての事務職員をゼネラリストとするのではなく、何かひとつ特技や専門性を持った職員を育てることも考えてはどうか。

○段階的な制度 (ADM06)

- ・育児、介護など一定時期に限り「残業はさせない」「3時まで勤務」などの段階的な制度があればよいのではないかと。

○管理職に女性を採用することが重要である。(ADM06, FCL03)

○学生ベビーシッター (FCL02)

- ・大学内保育園は20時までだが、学生アルバイトのベビーシッターを雇い、延長してはどうだろうか。東北大生に頼むのは見知らぬ人に頼むよりも安心感がある。

○メンター制度 (FCL02)

- ・先輩女性教員が後輩女性教員の指南役になって、困ったときの対処や大切な情報の提供をしてはどうか。女性には困難が多いので先輩女性のロールモデルが必要なのではないかと。

インタビューの結果、大多数の教職員は東北大学における男女共同参画には進歩が見られると答えている。しかしながら、上述のように解決されていぬ問題も多くあり、その解決が容易でないことが各人の発言からも伺えた。また、調査協力者の提言の中には実現可能性が高いと思われるものもあった。

8. 平成19年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

◎ 副学長（男女共同参画・学術情報担当）	野 家 啓 一
総長特別補佐（男女共同参画担当）	大 隅 典 子
文 学 研 究 科 准 教 授	岩 田 美 喜
教 育 学 研 究 科 教 授	中 島 信 博
○ 法 学 研 究 科 教 授	辻 村 み よ 子
経 済 学 研 究 科 准 教 授	西 出 優 子
理 学 研 究 科 教 授	山 下 正 廣
医 学 系 研 究 科 准 教 授	本 橋 ほ づ み
歯 学 研 究 科 教 授	山 本 照 子
薬 学 研 究 科 准 教 授	吉 成 浩 一
工 学 研 究 科 教 授	川 又 政 征
農 学 研 究 科 教 授	山 下 ま り
国 際 文 化 研 究 科 准 教 授	落 合 明 子
情 報 科 学 研 究 科 教 授	徳 山 豪
生 命 科 学 研 究 科 教 授	八 尾 寛
環 境 科 学 研 究 科 教 授	川 田 達 也
教 育 情 報 学 研 究 部 教 授	渡 部 信 一
○ 金 属 材 料 研 究 所 教 授	米 永 一 郎
流 体 科 学 研 究 所 教 授	井 上 督
多 元 物 質 科 学 研 究 所 教 授	栗 原 和 枝
国 際 交 流 セ ン タ ー 准 教 授	助 川 泰 彦
学 生 相 談 所 教 授	吉 武 清 實
総 務 部 長	大 友 久 雄

◎ 委員長 ○ 副委員長

平成 19 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

－委員会日程、主要議題及び具体的活動について－

- 平成 19 年 4 月 25 日 東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募開始
・応募締切 平成 19 年 6 月 29 日
- 平成 19 年 5 月 8 日 第 51 回 委員会開催
1. 副委員長の選出について
2 名選出することとし、辻村 みよ子委員（法）、米永 一郎委員（金研）とすることです承された。また、本年度は委員長、両副委員長に総長特別補佐の大隅 典子委員（医）を加え、4 名を委員会執行部として運営することとされた。
 2. 各 WG の座長及び構成員について
次のとおり座長を選出した。
 - ・実態調査WG …… 助川 泰彦委員（国際交流セ）
 - ・広報WG …… 山下 正廣委員（理）
 - ・相談窓口WG …… 吉武 清實委員（学生相談）
 - ・両立支援WG …… 栗原 和枝委員（多元研）
 - ・奨励制度WG …… 徳山 豪委員（情報）
 - ・中期目標・報告書作成WG …… 辻村 みよ子副委員長（法）
 なお、相談窓口WGは今後の在り方も含め活動を行うことから、座長と執行部において、また、中期目標・報告書作成WGは副委員長の担当事項として執行部を中心に構成することとされ、その後、各委員から所属WGについて希望をとり、調整後、決定された。
 3. 大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク事務局について
本年度当初からを予定していた名古屋大学への事務局移行については、同大学での検討状況を見つつ、一定期間、本学で引き続き行っていくこととされた。
 4. 内閣府「平成 19 年度チャレンジ・キャンペーン」共催・協力団体の募集について
昨年度に引き続き、協力団体として参加することとされた。
- 平成 19 年 7 月 12 日 第 52 回 委員会開催
1. 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
11 月 17 日（土）仙台国際センターにおいて開催を予定している標記シンポジウムの概要について、了承された。
 2. 仙台 I ゾンタクラブによる東北大学女子大学院生支援プログラム（案）について
大西副学長を通じ、仙台 I ゾンタクラブ新事業検討委員会より、

標記支援プログラム（案）実施についての検討依頼があり、本委員会での実施可能性については、本日の審議内容を踏まえ、委員会執行部においてクラブ側連絡担当者と打ち合わせを行い、結果を各委員へ報告した上で、判断することとされた。

3. 平成 19 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の公募結果及び審査会の設置について

本年度は 11 件の応募があった旨の報告があり、次いで、審査会の構成員について、説明が行われた。なお、選考方法等については、審査会に一任することとされた。

4. 育児休業等の取得による任期の延長について

標記課題を検討するにあたり、大隅総長特別補佐を座長とし、両立支援WG及び「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の女性研究者育成支援推進室の室員を構成員とした『育休等に伴う任期延長検討WG』を時限的に設置することとされた。

平成 19 年 9 月 7 日

第 53 回 委員会開催

1. 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて

開催案内用ポスター、作成部数、送付先等について、了承された。

2. 仙台 I ゾンタクラブによる東北大学女子大学院生支援プログラム（案）の検討について

標記支援プログラムを検討するにあたり、米永副委員長を座長とし、奨励制度WG及び仙台 I ゾンタクラブ側の役員 1 名を構成員とした『ローズ支援金運用検討WG』を時限的に設置することとされた。

3. 平成 19 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の受賞課題決定について

審査会による選考結果が以下のとおり報告された。

研究部門：齊藤 綾美 氏

研究部門（特別賞）：阿部 未央 氏

活動部門：機械・知能系男女共同参画推進委員会同WGおよび女子学生交流会学生スタッフ

プロジェクト部門：尾崎 博美 氏 八木 美保子 氏

水原 克敏 氏 生田 久美子 氏

プロジェクト部門（特別賞）：ヤマモト ルシア エミコ 氏

平成 19 年 10 月 24 日

第 54 回 委員会開催

1. 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて

当日のパンフレット、委員の役割分担、来場者アンケート内容及び終了後の茶話会次第等について、了承された。また、開催日が迫ってきたことから、再度、各部局へ周知することとされた。

2. 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）第 1 回公募要項（案）について

ローズ支援金運用検討WGでの検討結果について報告があり、①広く応募者を募る観点から応募要件の一部について②渡航に係る

航空運賃の具体的な支援範囲について意見が出され、再度検討することとされた。

- | | |
|-------------------|--|
| 平成 19 年 11 月 17 日 | 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウム開催
「イノベーションを生み出す男女共同参画」 |
| 平成 19 年 12 月 19 日 | 第 55 回 委員会開催
1. 平成 19 年度学内意識調査の実施について
面接調査方式を行う方針は了承されたが、①調査対象者に男性を加えること②調査対象者の選定方法について考慮すること③今回の調査対象者は教職員のみとすることとされ、実態調査WG内で再検討の上、実施することとされた。
2. 育児休業等の取得による任期の延長について
育休等に伴う任期延長検討WGでの検討結果について報告があり、今回のWG案については、各委員の所属部局においても検討し、意見、要望等を提出することとされた。
3. 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）第 1 回公募について
前回の審議内容を踏まえ、ローズ支援金運用検討WGから検討結果について説明があり、併せて周知用ポスターを作成した旨の報告があった。なお、本WGでの任務は終了したため、今後の運用は奨励制度WGで行うこととされた。
4. 第 6 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
本年度シンポジウム来場者アンケートの集計結果について、報告された。
5. 川内けやき保育園運営会議委員について
本委員会からの同会議への参画人数を 2 名とし、両立支援WGの栗原座長及び川田委員とすることとされた。 |
| 平成 19 年 12 月 19 日 | 第 1 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）公募開始
・応募締切 平成 20 年 1 月 11 日 |
| 平成 20 年 2 月 4 日 | 第 56 回 委員会開催
1. 育児休業等の取得による任期の延長について
育休等に伴う任期延長検討WGの検討結果について、方針が了承された。なお、規程の追加条文の文言については、「育児のための短時間勤務制度」との整合をとることとされた。
2. 平成 19 年度男女共同参画委員会報告書について
本年度報告書の構成について、了承された。また、各委員より本年度の所属部局の取組状況について、報告が行われた。
3. 平成 19 年度学内意識調査の実施について
本年度の学内意識調査の調査結果について、報告された。
4. 第 1 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ |

支援事業) 審査について

第1回は7件の応募があり、奨励制度WGでの選考結果について、以下のとおり報告された。

・採択件数：2件

・採 択 者：行場 絵里奈 氏 ・長谷川 祥子 氏

平成20年 3月 3日

第57回 委員会開催

1. 平成19年度男女共同参画委員会報告書について

報告書の作成部数について、昨年度同様、各部局に必要部数を照会の上、決定することとされたが、併せて①委員会ホームページに電子媒体での掲載を行うこと②各委員へ同報告書の概要版を送付し、所属部局において内容周知に努めることとされた。

2. 平成20年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の公募について

昨年度同様に行うことで、了承された。

3. 大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク事務局について

本年度当初からを予定していた名古屋大学への事務局移行については、調整の結果、次年度より行われることが報告された。

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

報告書の概要		対 応 策	備 考
1. 全学的アピールの採択と部局WG等の設置			
(1)	・東北大学男女共同参画推進宣言	・第1回男女共同参画シンポジウムにおいて宣言(14.9.28)。	
(2)	・各部局ごとに男女共同参画WGを設置	・設置について、委員会へ報告済(14.7.22)。	
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充			
(1)	・ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ・ジェンダー学専任教官の配置 ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成	・全学教育科目 基幹科目として、平成17年度から継続して「ジェンダーと人間社会」(2コマ)を開講。	学務審議会との連携
(2)	・男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・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年度から継続して、男女共同参画シンポジウムを開催し、計6回実施。 ・今後検討。 ・本報告書「各部局の取組み」参照。	広報WG
(3)	・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	・平成15年度から継続して、男女共同参画奨励賞(沢柳賞)を実施し、計5回表彰。 ・21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点と連携。	奨励制度WG
(4)	・研究成果の公表と広報・啓発活動	・男女共同参画委員会HPにおいて、活動内容等を掲載。 ・男女共同参画シンポジウムにおいて、沢柳賞受賞者による受賞講演及び成果報告講演を実施。	広報WG

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
3. 方針決定機関等への女性教官の参画			
(1)	・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・平成18年度から総長特別補佐(男女共同参画担当)を設置し、同職へ女性教員が就任。	
(2)	・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用	・評議会に報告・了承済(14.4.16)。	
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進			
(1)	・ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	・評議会に報告・了承済(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	・本報告書「中期目標・中期計画達成のための各部署の取り組み」参照。 ・平成18年度から文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』を実施。	
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	・平成19年度から大学院女子学生海外渡航支援事業(通称:ローズ支援事業)を実施。	奨励制度WG
(5)	・設備の改善(女性用トイレの増設、更衣室の整備等)	・現状について、委員会へ報告済(14.7.22)。 ・『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「環境整備プログラム」を実施。	
(6)	・子育て支援体制の確立 ・男性の育児休業制度の活用促進 ・産休・育休中の研究補助体制 ・介護休業制度等の確立	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)。 ・育児休業、育児部分休業とも子が3歳に達するまで取得することができ、育休代替職員も雇用可能とした。 ・介護休業、介護部分休業とも約6月の範囲内で取得することができることとした。 ・『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。	両立支援WG

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備			
(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	・育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 ・就業規則(育児休業等規程)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時間以内とすることとしている。 ・時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。	
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	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)	両立支援WG
(2)	・育児休業制度の運用システムの改善 ・産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立	・平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 ・「教員の任期に関する規程」を改正し、育児休業等による任期の延長を認めることを可能とした。 ・『社の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。	両立支援 WG
(3)	・介護サービスの態様を検討	・平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができるとした。	
(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月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年5日以内、取得できるとした。	
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	・今後検討	

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備			
(1)・不服を申立制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置	・男女共同参画委員会内に相談窓口設置(14.1.18)		ハラスメント相談窓口との連携
(2)・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制度の設置	・今後検討		
11. 教職員の旧姓使用の拡大			
・旧姓使用者の便宜を検討		・適用済(H13.12.26)	
12. 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	・総長裁量経費により、川内南区・北青葉山地区の厚生施設の改修及び設備改善を行った。(平成 16 年～17 年度)		
(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	・今後検討。		
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善			
・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査・改善		・今後検討。	



第6回 東北大学男女共同参画シンポジウム

イノベーションを生みだす 男女共同参画

2007年
11月17日(土)

時間 13:00～16:30

会場 仙台国際センター2階
大会議室 萩

主催／東北大学、東北大学男女共同参画委員会

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

ごあいさつ



東北大学
総 長
井上 明久

本日、第6回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催するにあたり、一言ご挨拶させていただきます。

東北大学は今年で創立100年を迎えましたが、大正2年にわが国の大学として初めて3名の女子学生に対し、理学部への入学を許可いたしました。そのような伝統と実績のもと、本学では平成13年に全学的組織として男女共同参画委員会を発足させ、平成14年9月に公表した「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を指針として、シンポジウムの開催、「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の創設、アンケートによる実態調査、相談窓口の設置、そして一昨年の学内保育園「川内けやき保育園」の開設など、男女格差の是正、研究・労働環境の改善、両立支援体制の確立などに全学をあげて取り組み、さらには男女共同参画推進のための大学間ネットワークの形成に邁進してまいりました。

そして、昨年7月には文部科学省 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業において、本学の提案した「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択され、その事業実現へ向けて「女性研究者育成支援推進室」を中心に精力的な活動を行っております。この事業では、本学自然科学系分野の部局を中心に女性研究者の出産・育児・介護支援、環境整備、そしてサイエンス・エンジェルらによる次世代支援策などが実施されており、それらの成果は着実にあがってきております。

さて、本日の東北大学男女共同参画シンポジウムは、平成14年から毎年開催してまいりましたシンポジウムの第6回目にあたります。今回は第5回沢柳賞授賞式に引き続き、「イノベーションを生み出す男女共同参画」をテーマに、基調講演ならびにパネルディスカッションを行う予定になっております。「イノベーション：日本の課題」と題する基調講演をお引き受け下さいました黒川清政策研究大学院大学教授は、かつて日本学術会議会長として研究者の男女共同参画推進に尽力されて来られましたが、本日は大変お忙しい中をご出席いただきました。また、パネリストをお願いしている皆様は、男女共同参画の実現に様々な立場から鋭意取り組んでおられる方々です。

基調講演、パネルディスカッション、受賞講演を通じまして、今日のわが国の大学における男女共同参画の一層の推進、さらには今後の実りある展望について、学内外の皆様とともに考え、意見を交換する貴重な機会としていただければ幸いと存じます。

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

平成19年11月17日

プログラム

13:00 開会挨拶 東北大学 総長 井上 明久

第5回 東北大学男女共同参画奨励賞(通称:沢柳賞)授賞式

審査結果および講評 東北大学 男女共同参画委員会 委員長 野家 啓一

研究部門

「インドネシアの地域保健活動の成立と展開－地域社会からみた「開発の時代」－」

教育学研究科 特別研究員 齊藤 綾美

(特別賞)

「イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理－男女差別からのアプローチ－」

法学研究科 博士後期課程 阿部 未央

活動部門

「機械工学系男女共同参画推進委員会の設立と工学分野における先導的活動」

工学研究科 機械・知能系男女共同参画推進委員会
同WGおよび女子学生交流会学生スタッフ

プロジェクト部門

「男女別学における生徒のライフ／キャリアデザイン－教育目的とカリキュラムの分析－」

教育学研究科 博士後期課程 尾崎 博美 博士後期課程 八木 美保子
教授 水原 克敏 教授 生田 久美子

(特別賞)

「国際労働移動が家族関係にもたらす影響－性別役割の研究を中心に－」

文学研究科 専門研究員 ヤマモト ルシア エミコ

第5回 沢柳賞受賞者(研究部門・活動部門)受賞講演

第3回 沢柳賞受賞者(プロジェクト部門)成果報告講演

「農村女性の起業活動を通じた成長と学習に関する調査研究」

経済学研究科 博士後期課程 畠山 正人

「近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割」

文学研究科 博士後期課程 松崎 瑠美

14:15 休憩

14:30 男女共同参画とイノベーション

基調講演

「イノベーション:日本の課題」

政策研究大学院大学 教授 黒川 清
内閣特別顧問

パネルディスカッション

パネリスト

黒川 清 (政策研究大学院大学 教授／内閣特別顧問)

有本 建男 (科学技術振興機構 社会技術研究開発センター長)

小川 眞里子 (三重大大学 男女共同参画学長補佐)

遠山 嘉一 (日本女子大学 女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室長)

原山 優子 (東北大学 工学研究科 教授)

尾崎 加奈子 (東北大学 サイエンス・エンジェル)

コーディネーター 大隅 典子 (東北大学 総長特別補佐(男女共同参画担当))

開会挨拶 東北大学 男女共同参画委員会 副委員長 辻村 みよ子

総合同会:理学研究科 教授 山下 正廣

「沢柳賞」
審査結果
および講評



男女共同参画委員会
委員長
野家 啓一

「沢柳賞（東北大学男女共同参画奨励賞）」は、平成15年度に、東北大学における男女共同参画を推進するために、教職員および学生の皆さんの男女共同参画に関連する研究や活動を奨励することを目的に設立されました。名称は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出し、全国に先駆けて女子学生に帝国大学の門戸を開く素地をつくった初代総長沢柳政太郎の功績にちなんでいます。沢柳賞の対象は研究部門、活動部門、プロジェクト部門の3部門からなり、審査においては、男女共同参画に関連する研究や活動の奨励、男女共同参画社会実現へ向けての積極的な提言や企画を重視しています。第5回に当たる本年度も公募によって課題を募り、その結果、研究部門に4課題、活動部門に2課題、プロジェクト部門に5課題の計11課題の応募がありました。厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。

◇研究部門賞：「インドネシアの地域保健活動の成立と展開—地域社会からみた「開発の時代」—」
教育学研究科 特別研究員 齊藤 綾美

インドネシアにおける地域保健活動ボスマンドゥに関する調査とその緻密な分析をもとに、地域女性による無償奉仕活動の社会への影響及び意義を論じている。男女共同参画の観点からは、従来このような活動に対してどちらかといえば否定的な議論が多かったのに対し、貧困地域の現状により適合した新たなモデルの提起と説得力のある考察を行い、世界的なレベルでの男女共同参画における発展途上国の現状、課題、問題点を明らかにし、明確な方向性を与えている。根気強く熱意あるフィールドワークを行い、学術論文として整然とした構成で論理的な議論を行っており、高いインパクトを持つ研究であると評価した。

◇研究部門特別賞：「イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理—男女差別からのアプローチ—」
法学研究科 博士後期課程 阿部 未央

イギリスにおけるパートタイム労働者の平等原理に関する法整備を題材にして、裁判例を整理・概観し、法原理の射程と問題点を検討するとともに、日本における制度設計上の留意点を男女雇用平等政策の観点から考察している。学術的に高い質を持った研究であり、若手奨励を目的とする特別賞にふさわしいと評価した。

◇活動部門賞：「機械工学系男女共同参画推進委員会の設立と工学分野における先導的活動」

工学研究科 機械・知能系男女共同参画推進委員会、同 WG および女子学生交流会学生スタッフ

9名の教員と7名の学生スタッフで組織された推進委員会を中心に、男性教員の意識調査及び女子学生へのアンケートを実施し、その分析に基づき、女子静養室の設置、情報交流のための HP や定期的な女子学生交流会の実施など、通常業務をはるかに超えた多大な努力で具体的かつ効果的な支援を行い、研究環境改善に成果をあげるとともに、機械工学系構成員の男女共同参画活動への参加を促した。工学系女性研究者の比率向上に向け、東北大学における男女共同参画活動として優れており、対外的にも模範となる活動である点を高く評価した。

◇プロジェクト部門賞：「男女別学における生徒のライフ/キャリアデザイナー教育目的とカリキュラムの分析—」
教育学研究科 博士後期課程 尾崎 博美、博士後期課程 八木 美保子、

教授 水原 克敏、教授 生田 久美子

宮城県の高등학교を主たる調査対象とし、教育目的及びカリキュラムの調査分析を通して、男女別学という教育形態が生徒のライフ/キャリアデザインに与える影響を明らかにするプロジェクトであり、研究及び活動両面で男女共同参画に貢献するものである。宮城県における男女別学から共学化への移行という重要な変動期に際しての調査であり、独自性のある研究とそれを通じた意義ある提言が期待できるプロジェクトであると評価した。

◇プロジェクト部門特別賞：「国際労働移動が家族関係にもたらす影響—性別役割の研究を中心に—」
文学研究科 専門研究員 ヤマモト ルシア エミコ

ブラジル系移民を中心に、移民夫婦の生活形態（日本での共働き、日伯分散、ブラジル帰国）に分けて、家族関係と労働環境、男女の役割分担に関する調査と分析を行うものである。研究者の実績も豊富であり、独自の立場から高い品質の研究を行うことができると判断し、特別賞にふさわしいプロジェクトと評価した。



「イノベーション：日本の課題」

政策研究大学院大学 教授
内閣特別顧問

黒川 清

現 職

政策研究大学院大学教授、内閣特別顧問、日本医療政策機構代表理事、
WHO Commissioner、東京大学名誉教授

略 歴

- ・1962年東京大学医学部卒業、67年同大学院医学研究科修了（医学博士）。
- ・1969～84年在米、ペンシルバニア大学、カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）等を経て、79年 UCLA 医学部内科教授。89年東京大学医学部第一内科教授、96年東海大学医学部長、東京大学先端科学技術研究センター客員教授他を経て現職。
- ・InterAcademy Council, International Council of Science 等の国際科学者連合体の役員、委員を務め、幅広い分野で活躍。
- ・2003～07年日本学術会議会長、内閣府総合科学技術会議議員。米国ナショナル・アカデミー医科学研究所会員、米国内科学会マスター等。
- ・Home Page／公式ブログ < www.kiyoshikurokawa.com >

講演要旨

イノベーション流行ともいえる昨今である。この言葉は Schumpeter が20世紀始めに使った経済成長へのキーワード、創造的破壊である。ところがこの5-10年程度であろう、この言葉が政策の中心として広く取り上げられるようになった。EU の Lisbon Strategy (2000年) さらに Aho Report (2006年)、米国の National Innovation Initiative- Innovate America (2004年)。この背景には 何があるのか？

「イノベーション」は魔法でもないし、秘密があるわけでもない。背景にはグローバル化とこの20年の世界の大きな流れの変化がある。それはヒトものカネが広く動き、情報が瞬時に世界中で共有されるグローバルの流れと関係がある。

カギは研究や発明ばかりではイノベーションではない。それらの成果をどう社会にとどけ、人々の生活や行動を変え、経済成長を促進させるか、社会変革を起こすか、これが世界的規模で競争となっているのがグローバル時代のイノベーションであろう。だからイノベーションには科学研究や科学技術の成果ばかりでなく、これを社会へもたらす、普及させる、ニーズを広げるなどの社会制度、さらにそのような冒険心に富んだ行動力を持った「破壊者」づくりこそが、鍵である。それは「異」、つまり「出る杭を伸ばす」を創り、伸ばす教育、人材育成であり、それを受け入れ、推進する社会である。出る杭が活躍する、出会う機会が大きい社会作りである。

パネリスト 紹介



黒川 清

政策研究大学院大学 教授／ 内閣特別顧問

専門領域 内科学、医療政策、科学政策

著書など 『医を語る』（共著、西村書店、1995年）
『日本とアメリカの医療』（「日本とアメリカ」より、東京大学出版会、1994年）
『日本の洗濯 考えるエッセンス』（共著、西村書店、2005年）
『世界級キャリアのつくり方』（共著、東洋経済新報社、2006年）
『大学病院革命』（日経 BP 社、2007年）



有本 建男

科学技術振興機構 社会技術研究開発センター長

所 属 社会技術研究開発センター（研究開発戦略センター 副センター長兼務）

専門領域 科学技術政策

著書など Innovation Policy for Japan in a New Era ”, T.Arimoto, Chap.13, in “
Innovation and Technology Management in Japan; Challenges and Responses ”,
edit. by D.Hugh Whittaker and Robert E. Cole, Oxford University Press, ,
to be published, May 2006.
『高度情報化社会のガバナンス』（共著、NTT 出版、2003年）
『転換期を迎えた科学・技術と日本の制度』（イリウム、pp41-56、Vol.15、No.2、2003年）
『ノーベル賞受賞者倍増をめざして』（中央公論、pp270-279、2007年）



小川 眞里子

三重大大学 教授・男女共同参画学長補佐

所 属 人文学部

専門領域 科学史・科学論

著書など 『フェミニズムと科学／技術』（岩波書店、2001年）
『甦るダーウィン』（岩波書店、2003年）
『遺伝子「不平等」社会』（共著、岩波書店、2006年）
『植物と帝国』（共訳、工作舎、2007年）



遠山 嘉一

日本女子大学
客員教授・女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室長

所 属 理学研究科（元富士通株式会社）

専門領域 マイクロ波・光半導体デバイス、宇宙開発

著書など 『光通信ハンドブック』（分担執筆、朝倉書店、1982年）
『化合物半導体デバイス』（分担執筆、工業調査会、1985年）
『ディスプレイ』（共編、丸善、1993年）



原山 優子

東北大学 教授

所 属 工学研究科

専門領域 高等教育論、科学技術政策、イノベーション論

著書など 『シリコンバレーの産業発展とスタンフォード大学のカリキュラム変遷』（編著、「大学改革課題と争点」東洋経済新報社、2001年）
『産学連携「革新力」を高める制度設計に向けて』（編著、東洋経済新報社、2003年）
『産学連携の在り方を模索する一日米の比較から』（編著、「大学力」ミネルバ書房、2006年）



尾崎 加奈子

東北大学 サイエンス・エンジェル

所 属 生命科学研究科（博士前期課程）

専門領域 分子生物学

主な研究内容 高校時代に出会った「DNA」という一言がきっかけで、現在では、DNAの損傷部位から発せられる信号が、どのような因子を介して細胞内を伝わり、DNAの修復に繋がるのかという研究を行っています。将来は現行のテーマを始めとする基礎生物学の研究を医療分野へ具体的に応用するような研究に携わりたいと考えています。

コーディネーター



大隅 典子

東北大学 教授・総長特別補佐（男女共同参画担当）

所 属 医学系研究科

専門領域 発生生物学、分子神経科学

著書など 『神経堤細胞』（共著、東京大学出版会、1997年）、人体発生学（分担、南山堂、2003年）、訳書に『心を生みだす遺伝子』（岩波書店、2005年）、『エッセンシャル発生生物学第2版』（羊土社、2007年）など。

東北大学における男女構成比と推移

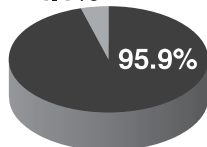
(平成19年5月1日現在)

教員男女構成比

■男性 ■女性

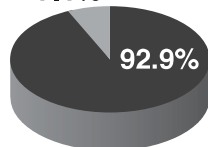
教授(計814名)

4.1%



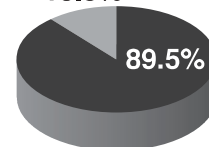
准教授(計638名)

7.1%



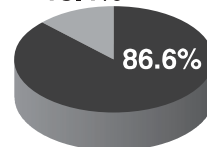
講師(計153名)

10.5%



助教・助手(計1,063名)

13.4%

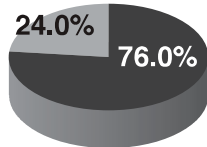


学生男女構成比

■男性 ■女性

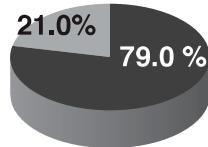
学部学生(計10,913名)

24.0%



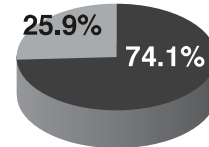
博士課程前期(計4,155名)

21.0%



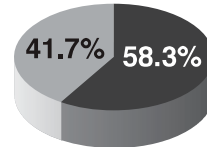
博士課程後期(計2,740名)

25.9%



外国人留学生(計1,179名)

41.7%

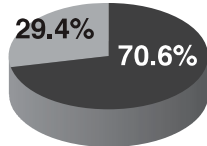


職員男女構成比

■男性 ■女性

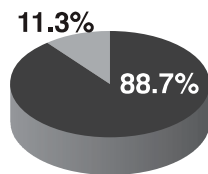
事務系職員(計930名)

29.4%



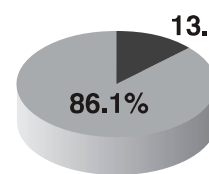
技術系職員(計441名)

11.3%



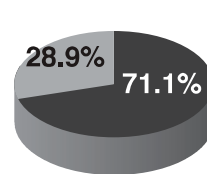
医療系職員(計1,282名)

86.1%

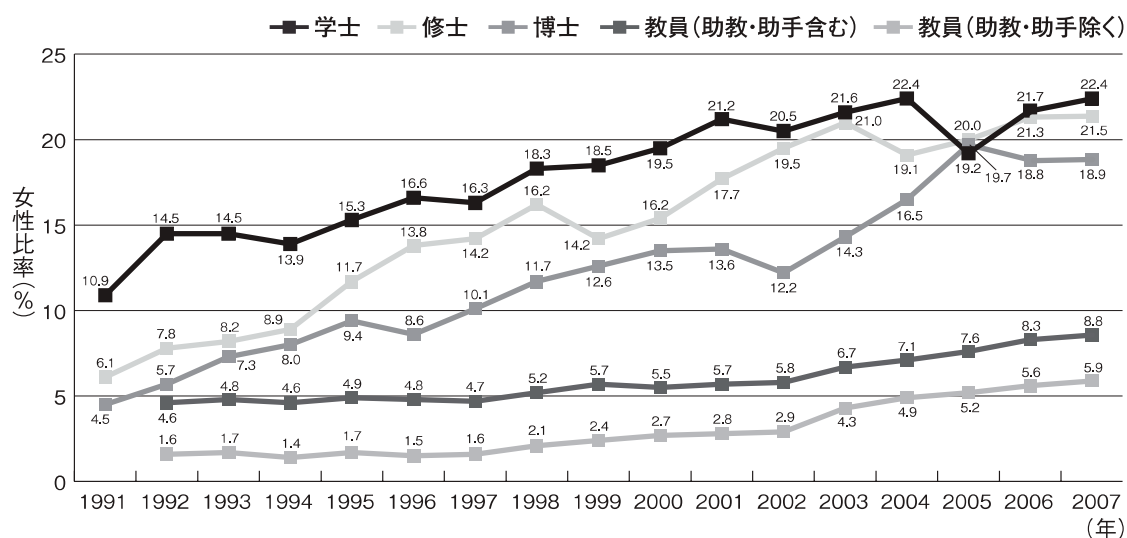


その他(計38名)

28.9%



男女構成比推移



男女共同参画推進のための 東北大学宣言

「人権の世紀」といわれる21世紀は、「男女共同参画推進の世紀」でもある。1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けた。男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体及び全国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする研究中心大学 research-intensive university として人類の福祉と発展に寄与することを使命とする東北大学が、男女共同参画社会を実現するために担うべき責任は重いといわざるをえない。

周知のように、本学には、1913年に、日本で初めて女子学生に帝国大学の門戸を開いたという輝かしい歴史がある。本学は、この精神を伝統として受け継ぎ、男女共同参画を積極的に推進するため、平成13年4月に東北大学男女共同参画委員会を設置し、平成14年3月、全学的な実態調査の結果を踏まえた同委員会からの報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」を評議会で承認した。

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

大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを十分に認識し、東北大学が全国の大学の前駆となるべく、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、以下のような方針を確認する。

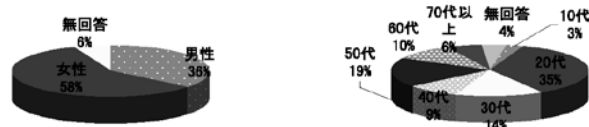
- 1 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」（通称：沢柳賞）を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関との協同・連携を図り、ジェンダー学の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。
- 2 東北大学は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じ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

平成14年9月28日
東北大学総長 阿部博之
東北大学男女共同参画委員会

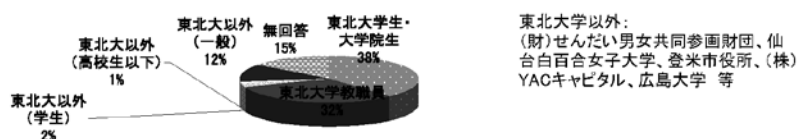
第6回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果

上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考とするため、内容等に関してアンケートで伺った。参加者約170名のうち、81名の方から回答をいただいた。

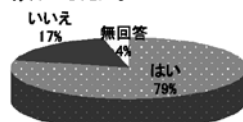
Q1 あなたの性別と年齢をお教えてください。



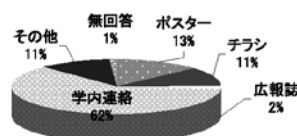
Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください



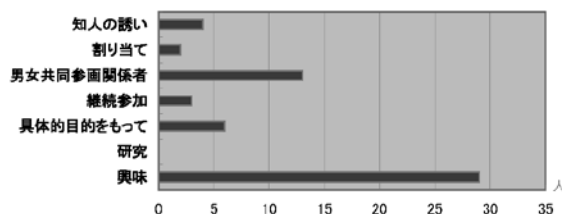
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか。



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。

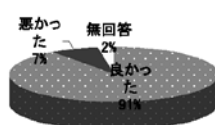


Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。(有効回答のみ)

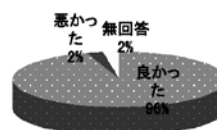


具体的目的の内訳:
今後の大学のプロジェクト展開に資するため/大学の取り組みをもっと知りたかったため/ベンチャー企業の育成・動向に関心があるため/日本が世界で、あるいは自分自身が世界で通用できるか知るきっかけになるといったため/取材 等

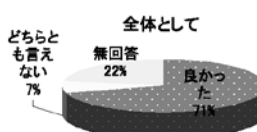
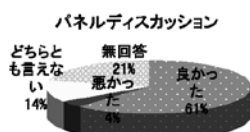
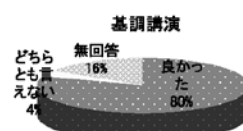
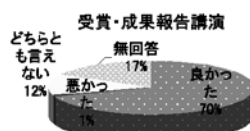
Q6 開催日時について



Q7 開催場所について



Q8 シンポジウムの内容について



Q9 内容についての感想(抜粋)

- ※ 本当に大きな視野で物事を見て、考え、動くことの大切さを感じました。
- ※ 基調講演について、社会・経済・産業構造をグローバルな視点で歴史的に説明されていて、分かりやすかった。メッセージが強く届いた。
- ※ 内容に対して絶対的に時間が不足では。刺激的な講演・ディスカッションがあって、やる気をいただいた。
- ※ 報告講演の中にもっと知りたくなる興味深い内容のものがあった。
- ※ 日本でも男女共同参画について先進的な大学となることを希望します。
- ※ 個人的に「イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理—男女差別からのアプローチ—」と「近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割」が面白かった。最後のパネルディスカッションもとても参考になりました。
- ※ 男女共同参画については無知に近かったので、一つ一つがとても興味がわきました。
- ※ 年齢層や分野の幅が広く、良い勉強になりました。
- ※ パネルディスカッションでの講演者の数をもう少し減らし、ひとりずつの時間や質問の時間をふやしてほしい。
- ※ パネルディスカッションがアグレッシブでよかった。視点が様々で、それらの立場の明確な意見が伺えてよかった。
- ※ 初めて参加させていただきました。成果報告講演、基調講演、パネルディスカッションととても有意義でした。勉強させていただきました。
- ※ 私は来春、技術者として就職するのですが、講演の内容を聞いて自分の人生について、よく考えさせられました。
- ※ 基調講演・パネリストの話はとても興味深いものだったが、これだけのボリュームのあるシンポジウムなら、もう少し長めの時間を設定してもらえれば良いと思う。
- ※ イノベーションという、一見男女共同参画とはあまり関係なさそうな題を取ったことで、逆に新たな面がどちらにも広がってとても興味深かったです。
- ※ 大変心の栄養になりました。ありがとうございました。自分の研究における、周囲との摩擦の理由が日本のorder by the structureにあるんだと、よく理解できた。本当に出席してよかった。このグローバルな考え方を研究室に戻っても心に強く思っていたい。
- ※ 黒川先生の日本と世界を対比させて、スケールの大きい話が聞けて非常に良かった。I will take a exciting phrase which is think locally act globally.
- ※ 幅広いお話をコンパクトにご報告いただき、参考になりました。感謝を申し上げます。ただ、十分深められたという感じはないので、さらに深い議論と実践が必要かと思います。
- ※ イノベーションと男女共同参画というテーマは時宜を得たものだと思います。
- ※ 沢柳賞の発表内容が興味深いテーマに年々なってきたのを感じる。
- ※ 非常に刺激の内容でした。一学生として勇気づけられたように感じます。
- ※ 黒川先生の基調講演がとても素晴らしく、よい刺激になりました。さっそくブログや著作も拝見しようかと思います。新しい視点を得る機会をいただき、どうもありがとうございました。
- ※ 興味深く貴重な講演であり、改めて男女共同参画に関して考えることができ、今後の業務に参考となるものでした。

Q10 男女共同参画に関連したシンポジウムで、希望の企画(抜粋)

- ※ 就労機関、特に役所、会社(男性の多い職場)、労組のトップに参加していただき、議論し、意識改革を求める。(アンケートだけではダメ)
- ※ 理系女子学生、研究者、教員の環境
- ※ 働いているパートを支える男性を中心にしたシンポなども面白いと思います。
- ※ 各研究科長(あるいはそれに準ずる代表者)の男女共同参画の取り組みに対する考え方を講演か討論してもらう。(東北大学として)
- ※ 男性の意識を変えるには?
- ※ とってもよいシンポですので、仲間にも広報し伝えたい。もっとみんなの意識が変化し改革すると思います。機会を増やして欲しいです。
- ※ 夫婦で研究者をやっている人にお二人で登場してもらいたい。
- ※ 事例研究会が参考になると考えていた。
- ※ 女性研究者は大学の人が多いので、企業研究者の女性の話が聞いてみたいです。

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意見(抜粋)

- ※ 教員、研究者だけでなく、職員組織も含めて、東北大学の男女共同参画を考えていく必要があると思います。また、サイエンス・エンジェルに人文・社会科学系の学生も入れていただけたらうれしいです。
- ※ 女性研究者が積極的にキャリアを重ねていく環境を整えるということが大学に求められています。その際、出産・育児に対する支援体制が重要ですが、同時に出産や育児がマイナス評価につながらないような評価のあり方をも考える必要があると思います。
- ※ 以前に比べると、だんだんに東北大学の“風土”も変化してきました。これは男女共同参画委員会をはじめとする推進活動の賜かと考えます。男性教職員の育児休職その他の取得事例がどの程度あるかなど、広報が学内にもう少し流通するようになるともっとよいのではないかと思います。
- ※ 組織外にいる者や、一度組織から外れたものが、中に入っても第一線で活躍するための窓口がないことが、女性だけでなく外国人やハンディのある人にとっても問題であると感じました。安心できる雇用制度が大切だと思いました。
- ※ 「男女共同参画」について学生へのPR、呼びかけが必要だと思う。特に学部生の認知度が低い。学生を対象とした講演会などの企画が必要だと思う。
- ※ 大学の外部に向けた今回のようなシンポジウム等を今後積極的に開催してほしい。(市民向けのものも含め)
- ※ 社会的問題に積極的に取り組まれている姿勢に厚く敬意を表します。ただ、大きなテーマでありますので、人権・福祉といった関連テーマと合わせた取り組みを期待します。
- ※ 20%(学生)→10%(教授以外の教員)→4%(教授)という点を真剣に考えるべきです。登用に関する振興策が必要です。
- ※ 有本先生のおっしゃっていたように、これからはシンポジウムを開いたで終わらせるのではなく、1人1人がこれによって意識改革をしていくことが大切だと思いました。

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

資料 5

 東北大学	団 体 名	国立大学法人 東北大学 TOHOKU UNIVERSITY
	住 所 U R L 等	宮城県仙台市青葉区片平 2 丁目 1 - 1 http://www.tohoku.ac.jp/
1 組織概要の紹介		
東北大学は、1907年(明治40年)に東京、京都に続く3番目の帝国大学として創立され、建学以来、「研究第一」・「門戸開放」・「実学尊重」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造しております。 創立100周年を迎えた現在、10学部、15研究科、3専門職大学院、5附置研究所及び17教育研究施設等で組織され、約5,300名の教職員、約17,800名の学生が在籍しています。 また、1913年(大正2年)に日本の国立大学としては初めて、3名の女子の入学を許可した大学でもあります。		
2 理工系分野・部門の紹介		
東北大学の理工系分野を含む自然科学系の分野には、理学・医学・歯学・薬学・工学・農学の各学部・研究科及び情報科学・生命科学・環境科学の各研究科があり、また、附置研究所として、金属材料・加齢医学・流体科学・電気通信・多元物質科学の各研究所が設置されています。 本学では、理工系分野・部門に限らず、文系分野も含めた融合領域分野における新しい学問の創造に挑戦していくとともに、近年の田中耕一氏のノーベル賞受賞に代表されるように、国際社会で評価される優れた人材を数多く排出していくことを目指しています。		
3 女子高校生・女子学生へのメッセージ		
東北大学では、次世代の女性研究者の育成として「サイエンス・エンジェル制度」を実施しており、自然科学系の分野に在籍する女子院生を任命して、母校出張セミナー等を行っています。サイエンス・エンジェルが女子高校生、女子学生の皆さんの身近なロールモデルとなり、理工系分野への進学について、その不安を解消させる一助となれればと考えております。 また、皆さんとの対面的なコミュニケーションの場として、コーヒーカップを片手に気軽に研究者と話し合えることができる「サイエンスカフェ」を定期的の実施しています。 学内では、平成15年度から教職員・学生の男女共同参画に関連する研究や活動を奨励することを目的として「男女共同参画奨励賞（通称：沢柳賞）」を設立し、毎年表彰しているとともに、育児支援として、平成17年9月に学内保育所「川内けやき保育園」を開園しています。 このように、本学では皆さんが主体的に進学や職業の進路選択ができるよう応援、また、あらゆる分野で活躍できるよう、様々な取組を実施しております。 東北大学の歴史と理念に賛同される皆さんのチャレンジをお待ちしています。		

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）
平成 19 年度公募要項

【主旨および目的】

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

【応募部門】

A：研究部門

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

B：活動部門

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

C：プロジェクト部門

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

- ・上記 3 部門間の重複応募はできません。
- ・受賞は原則として 3 部門各 1 件ずつ、合計 3 件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。
- ・A（研究）および B（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。
- ・C（プロジェクト）部門については、受賞後 2 年目の同シンポジウムで成果を発表して頂きます。
- ・受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として 140 万円の予定）。なお、年度終了後に実績報告書を提出して頂きます。

【応募資格】

- ・個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含むことが必要です。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。
- ・本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- ・本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦して頂くこともできます。

【応募方法】

以下の（１）～（３）を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

（１）申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）

（２）成果資料等

A：研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B：活動部門

①活動内容についてA 4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、A 4判の紙1頁にまとめたもの

②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

（３）推薦書（推薦による場合のみ）

【応募書類提出先・問合せ先】

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1 東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4807

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

【注意事項】

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

【応募締切】

平成 19 年 6 月 29 日（金）当日消印有効

【受賞課題発表】

平成 19 年 9 月予定

平成 15～18 年度においては、以下の課題に対して沢柳賞が贈られました。

○平成 15 年度

研究部門	階層論の枠組による性別格差と平等政策の研究 文学研究科 田中 重人 氏
活動部門	星陵地区における病児保育施設の運営について 星陵地区病児保育施設運営委員会代表 根本 建二 氏
プロジェクト部門	高大連携による女子高校生の理数科教育サポート計画 教育学研究科 小川 佳万 氏
プロジェクト部門 （特別賞）	ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画 —仙台地域の事例を中心に— 経済学部 3 年 勝又 梨穂子 氏

○平成 16 年度

研究部門	在日コリアン二世・三世の見合い 教育学研究科 李 仁子 氏
研究部門 （特別賞）	表現の自由とポルノグラフィー 法学研究科 田代 亜紀 氏
活動部門	ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践 情報科学研究科 亀井 あかね 氏
プロジェクト部門	ストレス関連疾患におけるジェンダーの影響 医学系研究科 福土 審 氏
プロジェクト部門 （特別賞）	ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景 文学研究科 三隅 多恵子 氏

○平成 17 年度

研究部門	スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策 ー男女共同参画推進とDVに関する一考察ー 法学研究科 矢野 恵美 氏
活動部門	父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワーク の組織・拡大 経済学研究科 石垣 政裕 氏
プロジェクト部門	農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の 学習に関する調査研究 経済学研究科 畠山 正人 氏
プロジェクト部門 (特別賞)	近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割 文学研究科 松崎 瑠美 氏

○平成 18 年度

研究部門	男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究 経済学研究科 吉田 浩 氏
活動部門	理学研究科での「女子学生支援の取り組み」 理学研究科 遠山 智子氏、鈴木 美智子 氏、玉江 京子 氏
活動部門	子育てに関する女性医師のテーラーメイド勤務体系確立の試み 病院「子育てに関する女性医師の会」代表 海老原 孝枝 氏
プロジェクト部門	女性研究者のキャリア展開とその制度的環境 教育学研究科 橋本 鉦市 氏



平成19年度 東北大学

男女共同参画 奨励賞 沢柳賞 公募

研究や活動を奨励します

教職員および学生みなさんの

男女共同参画の推進をめざして

応募資格

- 個人、グループ、組織が対象となります。
いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含む必要があります。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。
- 本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- 本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦していただくこともできます。

応募部門

応募部門はA、B、Cの3部門です。

A:研究部門

男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去2年以内に公開された論文、著書、報告書などを対象とします。

B:活動部門

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

C:プロジェクト部門

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

※上記3部門間の重複応募はできません。

※受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合もあります。

※A（研究）及びB（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。

※C（プロジェクト）部門については、受賞後2年目の同シンポジウムで成果を発表していただきます。

※受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として140万円の予定）。
なお、年度終了後に実績報告書を提出していただきます。

受賞件数

原則として3部門各1件 合計3件

奨励金

総額140万円

応募方法

以下の(1)～(3)を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

(1) 申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい）

(2) 成果資料等

A:研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B:活動部門

①活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの

②現時点での成果資料等

C:プロジェクト部門

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

②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

(3) 推薦書（推薦による場合のみ）

応募書類提出先・お問合せ先

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学総務部総務課総務係
TEL.022-217-4807

メールアドレス danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

応募締切

平成19年6月29日（金）

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

注意
事項

※提出された書類等は原則として返却しません。

※書類等については、さらに必要なものを後日追加送付していただくことを依頼することがあります。

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業
(通称：ローズ支援事業)
第1回公募要項

【主旨および目的】

本学創立百周年を記念して、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iソントクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台Iソントクラブローズ支援金）が本学へ贈呈されました。

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）は、上記支援金を基金として、海外において開催される国際学会等で研究発表を行う大学院女子学生を対象として、その渡航に係る費用を支援することにより、世界で活躍できる女性の人材育成並びに本学における男女共同参画を推進することを目的として実施されるものです。

【応募資格】

本学に在籍する大学院女子学生（研究分野、国籍は問わない。なお、これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先する。）

【応募要件】 ※下記（１）～（４）を全て満たすものであること。

- （１）平成20年2月～6月の間に海外で開催される国際学会、シンポジウム、セミナー及び研究集会等であること。（年次総会若しくは学会運営のための委員会等は対象としない。）
- （２）特定の主題について、当該大学院生が研究発表を行うことを目的として、参加するもの。（資料収集のための参加等は対象としない。）
- （３）本事業に応募するものと同一内容で他からの助成を受けていないもの。
- （４）本学の最寄りの国際空港から開催地の最寄りの空港までの、最も経済的な経路による、低廉な航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）が15万円以内であるもの。

【採択件数】

2件（予定）

【支援内容】

申請に基づき、渡航に係る航空運賃に開催地での宿泊費等を加算し、合計額15万円を上限として、事後に支給（精算払）する。

【応募方法】

下記書類を郵送にて、応募書類提出先まで送付すること。

- （１）応募申請書（下記ホームページよりダウンロードすること。）
- （２）発表演題（予定）の英文アブストラクト（様式任意）

(3) 航空運賃見積書※

※エコノミークラスで、開催地と本邦間の最も経済的な経路による航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）

(4) 参加する国際学会等の概要が分かる書類（開催通知又はプログラム等）※

※申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会等の概要―開催期間、全体会、分科会等の構成が記載されたもの―がわかるもの。

【注意事項】

- (1) 応募にあたっては、指導教員の承認を受けること。
- (2) 提出された申請書等は原則として返却しない。
- (3) 審査の過程において又は採択された場合、さらに必要な資料の別途作成、提出を求める場合がある。
- (4) 申請内容について、採用後に大幅な変更が生じた場合は採用を取り消す場合がある。
- (5) 申請は1名1件限りとする。

【応募締切】

平成20年1月11日（金）当日消印有効

【結果通知】

平成20年1月末を予定とし、本人宛てに通知する。

【採択者の義務】

- (1) 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること。
- (2) 事後に仙台Ｉゾンタクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

【その他】

- (1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会等の名称及び報告内容について、仙台Ｉゾンタクラブホームページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承知すること。
- (2) 採択後、学外へ転出、またはやむを得ない事情により、申請内容について変更が生じた場合又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記問い合わせ先へ連絡すること。

【応募書類提出先及び問い合わせ先】

応募書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1

東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4808

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

第1回 東北大学

大学院女子学生 海外渡航支援事業

(通称:ローズ支援事業)

世界で活躍できる女性の人材
育成のため、渡航費用を
支援します。



TOHOKU
UNIVERSITY

応募資格

本学に在籍する大学院女子学生(研究分野、国籍は問いません。なお、これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先します。)

応募要件 ※下記(1)～(4)を全て満たすものであること。

- 1 平成20年2月～6月の間に海外で開催される国際学会、シンポジウム、セミナー及び研究会等であること。(年次総会若しくは学会運営のための委員会等は対象となりません。)
- 2 特定の主題について、当該大学院生が研究発表を行うことを目的として、参加するもの。(資料収集のための参加等は対象となりません。)
- 3 本事業に応募するものと同一内容で他からの助成を受けていないもの。
- 4 本学の最寄りの国際空港から開催地の最寄りの空港までの、最も経済的な経路による、低廉な航空運賃(空港使用料・航空保険料等を含む。)が15万円以内であるもの。

採択件数

2件(予定)

※応募にあたっての詳細な公募要項等は、本学男女共同参画委員会ホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。
※本事業は、国際社会と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iゾンタクラブ」の支援金を基に実施するものです。

【応募書類提出先・問い合わせ先】 応募書類は郵送のみにて受け付けます。

東北大学総務部総務課総務係

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1
TEL:022-217-4808

E-mail: danjyo@bureau.tohoku.ac.jp HP: <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

支援内容

申請に基づき、渡航に係る航空運賃に開催地での宿泊費等を加算し、
合計額15万円を上限として、事後に支給(精算払)します。

応募方法

- 下記書類を郵送にて、応募書類提出先まで送付すること。
- (1) 応募申請書(下記ホームページよりダウンロードして下さい。)
 - (2) 発表演題(予定)の英文アブストラクト(様式任意)
 - (3) 航空運賃見積書
 - (4) 参加する国際学会等の概要が分かる書類(開催通知又はプログラム等)

応募締切

平成20年1月11日(金) 当日消印有効

採択者の義務

- 1 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること。
- 2 事後に本事業出資者である仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

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

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「21 世紀我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、各界で取り組みが進められている。「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」を実現するために、諸学の先端的研究と次世代育成を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とくに、男女共同参画社会形成の意義と諸課題を明らかにするための学際的学問研究を推進する必要がある。また、性差や男女共同参画の現状に問題意識をもつ人材を育成するために、大学等（短期大学、高等専門学校、その他の研究・教育機関を含む）は大きな責務を担っている。同時に、このような男女共同参画社会を大学等の内部で自ら率先して実現し、社会にモデルを提示すべく、研究・教育環境の改善に努めなければならない。

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

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

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

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

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

2 以上のような認識にたつて、学術分野および大学等における男女共同参画のための取組みを促進するため、「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」を構築して、大学およびその機関、教職員・学生等が、ともに協力して積極的な取組みを行なうことを呼びかける。

3 「大学等における男女共同参画を推進するためのネットワーク」は、上記について協議し活動するために暫定的な事務局を置く。※3 また、日本学術会議、男女共同参画学協会連絡会等の諸団体と連携して、定期的な会合やシンポジウム・講習会等を開催して、成果を公表するものとする。

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

※1 2004年度の「学校基本調査」によれば、女性研究者比率は11.6%、大学教員における女性の割合は16%であるが、職名別・分野別に見た場合の格差が非常に大きい。とくに国立大学では女性教員が10.8%で、国立大学協会の20%の目標値には遠く及ばず、教授比率は6.1%にすぎない。また、理工系分野の女性教員比率が極端に低いのが現実である。（内閣府編『男女共同参画白書(平成17年版)』19-46頁参照。）

※2 「ジェンダー学」の定義についてはさまざまな議論があるが、日本学術会議第19期対外報告書「男女共同参画社会の実現のために——ジェンダー学の意義と役割」（2005年6月）では、〈ジェンダー学とは、「ジェンダーに敏感な視点」に立って、人類に関わる諸現象を考察する学際的研究領域である〉と解されている。「ジェンダーに敏感な（ジェンダー・センシティブな）視点」とは、〈民族・文化・エスニシティ・人種・階級・年齢・障害の有無などによって多様な形態をとる性別や性差に十分な注意を払い人間存在の多様性に配慮する視点をいう。ジェンダー学は特に、男女共同参画社会の実現に関連して、重要な役割を果たしてきた。性差別問題や女性に対する暴力問題など女性の人権問題への取り組み、女性のエンパワメント、女性の健康など、多様な分野において、社会的に有益な知見が得られており、男女共同参画社会の実現などの政策策定にも寄与している。〉このような観点から、同報告書では、〈(i) 大学におけるジェンダー学の確立と普及を図る、(ii) 各学問分野に

おける「ジェンダーに敏感な視点」に立った研究成果の相互浸透を促進し、ジェンダー学の意義と役割を一層明確にするよう務める、という 2 点を、大学・教育関係者および広く国民に提言する」としている。（〈 〉内は同報告書より引用、http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/data_19_2.html 参照。）

- ※3 暫定的事務局は、当面、2005 年度、2006 年度は東北大学男女共同参画委員会に置き、2007 年度は名古屋大学男女共同参画室に置く予定とする。
- ※4 2005 年 11 月 26 日開催の第 4 回東北大学男女共同参画シンポジウムには、基調講演を行なった大沢真理東京大学教授のほか、愛知教育大学 重点教育研究「男女共同参画実現のための高等教育のカリキュラム開発及び学習・研究環境の整備プランの検討」プロジェクトチーム、秋田大学男女共同参画推進委員会、東北大学男女共同参画委員会、名古屋大学男女共同参画室、一橋大学男女共同参画教育プロジェクト・企画推進委員会、山口大学イコール・パートナーシップ委員会男女共同参画 WG、早稲田大学ジェンダー研究所などに属する教員が多数参加し、この呼びかけに賛同した。

