

男女共同参画委員会報告書 (平成20年度)

平成21年3月

東北大学男女共同参画委員会

目 次

1. 平成20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	7
・ 広報WG	7
・ 相談窓口WG	8
・ 両立支援WG	8
・ 奨励制度WG	8
・ 中期目標・報告書作成WG	10
3. 各部局の取組み	
・ 文学研究科	15
・ 教育学研究科	15
・ 法学研究科	16
・ 経済学研究科	17
・ 理学研究科	18
・ 医学系研究科	18
・ 歯学研究科	19
・ 薬学研究科	20
・ 工学研究科	20
・ 農学研究科	21
・ 国際文化研究科	22
・ 情報科学研究科	22
・ 生命科学研究科	23
・ 環境科学研究科	23
・ 医工学研究科	24
・ 教育情報学研究部・教育部	24
・ 金属材料研究所	24
・ 流体科学研究所	25
・ 多元物質科学研究所	25
・ 本部事務機構	26
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	28
・ 教育学研究科	29
・ 法学研究科	30

・ 経済学研究科	31
・ 理学研究科	32
・ 医学系研究科	33
・ 歯学研究科	34
・ 薬学研究科	35
・ 工学研究科	36
・ 農学研究科	37
・ 国際文化研究科	38
・ 情報科学研究科	39
・ 生命科学研究科	40
・ 環境科学研究科	41
・ 医工学研究科	42
・ 教育情報学研究部・教育部	43
・ 金属材料研究所	44
・ 流体科学研究所	45
・ 多元物質科学研究所	46
・ 国際交流センター	47
5. 他大学の取組みについて	48
6. 第二保育所設置に関するアンケート調査の集計結果について	55
7. 平成20年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	73
資料1 平成20年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	75
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）	77
資料3 第7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）	81
資料4 第7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	92
資料5 平成20年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募要項	95
資料6 第2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	100

1. 平成 20 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 折原 守

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の「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先駆となるべく、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、全学生および前教職員に配布した。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事業」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施行に関する協定書」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務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。

平成 19 年度には「育児のための短時間勤務制度」の試行実施、「育児休業等の取得による任期の延長」の検討を行い、いずれも平成 20 年度から実施されることとなった。また、「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援金による「大学院女子学生海外渡航支援事業（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。11 月 17 日には第 6 回男女共同参画シンポジウムが「イノベーションを生み出す男女共同参画」をテーマに開催され、同時に「第 5 回男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授賞式を挙行了。実態調査 WG では教職員を対象にインタビューを実施し、きめ細やかな調査を行った。

2 平成 20 年度の活動

これまでの成果を踏まえ、平成 20 年度は以下のような活動を行った（なお、詳細はそれぞれの報告等を参照していただきたい）。

(1) 「育児のための短時間勤務制度」、「育児休業等の取得による任期の延長」の制度化

試行結果等を踏まえ、「育児のための短時間勤務制度」及び「育児休業等の取得による任期の延長」について制度化を実現し、男女共同参画に関わる制度面での改善がなされた。

(2) 第 2 回大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）

平成 19 年度より「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援により実施しているが、平成 20 年 6 月に第 2 回の募集を行い、18 件の応募の中から 2 件が採択された。

(3) 第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

広報 WG（田中真美座長）を中心に企画立案を行い、平成 20 年 11 月 22 日に「大学の男女共同参画一見えない壁を打ち破るにはー」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 200 名の参加者を得た。基調講演では、オーゲ・B・グルットレ駐日ノルウェー王国大使より「ノルウェーの男女共同参画は今」を演題に講演いただいた。また、日本の大学全体の状況、その中での私立大学の状況や本学の男女共同参画の現状について報告がなされ、それを受けて大変活発な討論となった。

(4) 第 6 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、活動部門 1 件、プロジェクト部門特別賞 1 件の受賞者が決定され、上記の第 7 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が行われた。

(5) 第二保育所設置に関するアンケートの実施

平成 17 年に「川内けやき保育園」が開所して 3 年が経ち、定員を超える利用希望者があり、抽選を行う状況となっている。そこで、第二保育所の必要性を判断するため、実態調査 WG（助川泰彦座長）及び両立支援 WG（栗原和枝座長）を中心にして全教職員及び大学院生、研究者等を対象にアンケートを実施した。アンケートの詳細と分析結果については本報告書第 6 章を参照されたい。

(6) 本委員会の構成員

2 月 2 日開催の第 64 回本委員会において、構成メンバーの拡充が決定された。各附置研究所（東北アジア研究センター含む）については、これまで合計で「教授、准教授又は講師 3 人」のところ、それぞれの研究所から「教授、准教授又は講師各 1 人」とされた。また、「病院の教授、准教授又は講師 1 人」も新たに委員とすることとされた。

3 今後の課題と提言

平成 20 年度は、国及び本学にとって、今後さらに男女共同参画を推進する上で重要な契機になる年であった。まず国においては、4 月に内閣府の男女共同参画推進本部から「女性の参画プログラム」の策定公表があり、この中で、医師、公務員とともに研究者が三重点分野の一つとすべきとされた。また、7 月には日本学術会議より「学術分野における男女共同参画推進のために」という具体的提言がなされた。

こうした状況を受け、9月には旧七帝大総長（10月からの予定者含む）揃い踏みの七大学シンポジウム「男女共同参画社会の実現に向けて－女性研究者支援を通じた基幹大学の役割－」が開催され、「七大学総長による“男女共同参画”に係る共同宣言」が力強くなされている（詳細については本章「七大学シンポジウム」を参照願いたい）。

こうした中、本学については、以上のような国関係の政策、提言、宣言を実現していく上で重要な役割を担ったり、まさに中心となって行動したりすることが期待されてきたことは勿論、本学独自のこととしても「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」が最終年度となり、この事業のこれまでの検証や今後への継承の検討が求められた。

来年度においては、以上のことを十分に念頭に置いた上で、次のようなことが課題となり、その解決のためには以下のような取組みが必要であると考えられよう。以下、それら課題とそのため具体的な取組みの提言である。

(1) 次期中期目標・中期計画と井上プランへの男女共同参画推進についての明記と実行
平成 22 年度からの次期中期目標・中期計画の策定作業が山場となっている。現行の第 1 期中期目標・中期計画においては男女共同参画についての明確な記載がなく、この施策を推進していく上で本学の姿勢が問われるものとなっている。

また、同様に本学の戦略プランである井上プランにおいても 2009 年度改訂版作成が進められている。2008 年度改訂版ではこのことについての明確な記載がない。

これまでの歴史と伝統を踏まえた上で、今後さらに男女共同参画の推進を図るため、両者への明記と、その上で以下のような具体的施策の実施が必要であろう。

(2) 「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の継承

杜の都女性科学者ハードリング支援事業は当初のミッションをたがえることなく多大な成果を挙げて今年度で終了となる。これについては次稿の大隅女性研究者育成支援室副室長（総長特別補佐）の記述を参照していただきたいが、個人的には、この事業は一人ひとりの資質アップのための事業というより、大学全体として課題となっているハードルを低くする基盤整備の事業であり、今後も引き続くべきものであろうと考えている。

このため、国からの 3 年間の支援事業は終わるが、具体的な各施策を検討、精査した上で 21 年度以降も本学の独自事業として継続する必要があると考えている。

(3) 女性教員比率向上のための積極的施策の具体化

本学の女性教員比率は少しずつ継続して上向きになっているものの、まだ国大協や第 3 期科学技術基本計画が設定した数値目標には程遠いものとなっている。

総長の部局長ヒアリング時にコメントがあったり、部局評価の項目に今年度から明示されたりしているが、まだまだ部局によってその取組みや数値の実態に大きな隔たりがあることは事実である。

今後、平成 21 年度文部科学省振興調整費「女性研究者支援システム改革加速」事業の申請を行う中で、前記事業の継続部分と併せて本学の独自方式と言えるような積極的施策の具体化が必要と考えている。

それこそ、大正 2 年（1913 年）に我が国の大学として初めて女性に門戸を開いた本学の施策として恥じない、次の 100 年に向けた、部局独自の取組みを支持する本部の積極的な施策を講じなければならない。

(4) 学内保育所の整備充実

川内けやき保育園については、その実績が評価されてきており、また、新たに保護者会からは保育園の環境整備について「要望書」が提出されている。さらに、第二保育所設置に関して行われたアンケートによってもその必要性が明らかになってきており、前向きな対応が迫られている。入所希望者が増え続けていることから、各キャンパスへの保育所の増設、とりわけ青葉山地区や星陵地区への保育所新設等の検討を早急に始める必要がある。

(5) 本委員会のあり方

現在の委員会は各研究科からの委員1名、各附置研究所（東北アジア研究センター含む）からの委員3名及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、また、病院からも委員を出す必要があり、今年度そのための規程改正が決定された。これに基づき、来年度から新たな構成により委員会が運営されることとなるので、これがうまく機能するよう心がけていく必要がある。

また、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得ていない。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。

(6) その他

本学執行部（理事・副学長・部局長）や事務系職員幹部（部長・課長）への積極的な女性登用が望まれる。これまで、総長特別補佐や総長特任補佐、事務系職員では課長への登用がなされてきているが、今後、このことについて一層留意される必要がある。

杜の都女性科学者ハードリング事業について

女性研究者育成支援室副室長 大隅 典子

本学は大正2年（1913年）、わが国の大学として初めて女性に門戸を開いた。その伝統と実績の下、本学は全学を挙げて学内における男女格差の是正、研究・労働環境の改善、両立支援体制の充実などに努めてきている。そのような中で、平成18年度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」事業として本学の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択され、平成20年度までの3年間にわたり、自然科学系分野での女性研究者育成の促進を目的とし、女性研究者育成支援推進室を中心に、育児介護支援、環境整備、次世代支援の3プログラムにより、自然科学系分野における女性科学者のキャリアパス形成に障害となる様々なハードルを乗り越えるための支援と諸制度の整備を男女共同参画委員会や21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」（H15～19）およびGCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」（H20～）と連携しながら、展開してきた。そして、本事業の総括と今後の展望を明らかにするために、平成21年2月28日に事業総括シンポジウムを行った。

それらのプログラムの具体的内容は、

- (1) 育児介護支援プログラム（女性科学者の育児と研究の両立のための直接的支援）では、
 - a) 女性教員・技術職員が出産、育児を理由に研究を断念しないよう、研究を支援する補助者を配置する支援要員制度を実施した（利用者数：延べ22名）。
 - b) 同じく育児中の女性職員・学生等の休日出勤や出張時のベビーシッター利用に係る経費の一部を補助する制度を実施した（利用者数：延べ21名）。
 - c) 育児のための柔軟な勤務形態として短時間勤務制度が推進室を中心に検討され、平成19年度の教員対象の試行の後、平成20年度より国家公務員に準じた制度で実施されている（利用者数：延べ11名）。さらに平成20年4月より教員が育児休業等を取得した際に任期延長が可能となった。
- (2) 環境整備プログラム（女性研究者の職場環境の改善等の間接的支援）では、
 - a) 平成13年大学病院地区教職員等の自主運営組織として発足した大学病院内の病後児保育室「星の子ルーム」が推進室による経費支援での看護師と保育士各一名の追加配置に

より、平成18年度全学の職員と学生が利用可能となった。その結果、平成19年度は300名、平成20年度は2月末の時点で340名が利用した。

b) 女性用休憩室の整備のために、推進室は新設のための工事費、設備改善のための備品等購入の支援を行い、平成19年度で本学の全ての自然科学系研究科と研究所で女性用休憩室が完備された。

(3) 次世代支援プログラム（次世代の女性研究者の育成）では、

a) 自然科学系部局に所属する女子大学院生をサイエンス・エンジェル（平成 18～20 年度延べ 141 名）として総長名により採用し、母校出張セミナー（延べ 28 校で実施）や地域の科学イベント等での展示・説明を通じて、身近なロールモデルとして理系女子生徒の育成に取り組むとともに、学内における研究者交流の核として、部局交流会の開催、女性研究者等交流ネットワークの運営に携わった。また、この試みはサイエンス・エンジェル自身の研究者への進路選択、自己啓発、異分野交流等の機会となると同時に、文部科学省、内閣府、仙台市、さらにマスメディアに注目された。

b) 東北大学女性研究者交流フォーラムを毎年開催した。

この事業を契機として全学男女共同参画委員会との連携により、短時間勤務制度、育児休業等取得に伴う任期延長に係る制度改革と学内規則の改正および施設改善が進み、学内女性研究者交流および教員の男女共同参画推進に関する意識改革が促進された。また、大学意志決定組織への女性の参画の加速など、多大な成果を得られつつある。この結果、自然科学系分野における教員における女性比率は 7.98%（平成 20 年 5 月 1 日現在）、また学・院生の女性比率も学部生 18.84%、博士課程前期生 17.58%、博士課程後期生 21.23%に増加した（平成 20 年 5 月 1 日現在）。

本事業で創設した諸制度の成果を検証した結果、サイエンス・エンジェル制度等について見直しを図りながら継続することとなった。以上、さらに詳しくは、ハードリング支援事業平成 20 年度報告書を参照のこと。

七大学シンポジウム

「男女共同参画社会の実現にむけて－女性研究者支援を通じた基幹大学の役割－」

男女共同参画委員会副委員長 米永 一郎

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」事業に北海道大学、東北大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学が採択されていることを受けて、これら U7 と称される大学と学士会の主催により、が平成 20 年 9 月 26 日（金）、学士会館において開催された。上記七大学から男女共同参画に向けた女性研究者支援の取り組みの紹介された後、七大学総長によるネルディスカッション「女性研究者支援を通してどのように大学の男女共同参画を実現していくか」が行われ、その後七大学総長による共同宣言が発表された。このシンポジウムは基幹大学の責任と他機関への強い影響としてマスメディアにも大きく取り上げられた。

～ 七大学総長による“男女共同参画”に係る共同宣言文 ～

我々は、アカデミアの中核的総合拠点として、世界をリードする創造性に満ちた学術研究の達成と、広い視野と多様な視点で課題を解決する国際性豊かな人材の育成により、真に平

等で 豊かな、そして未来へ永続する社会の構築に貢献する責務を負っている。

この 21 世紀において、我々アカデミアの最重要課題は、人類が直面する地球環境・エネルギー資源・民族・社会格差等の問題の解決と持続可能な社会への転換である。この歴史的転換点において、国籍・人種・性別・年齢等を越えた、多様で優秀な人材の参画と活躍が必要である。我が国における高等教育、学術・技術の発展は、長らく男性が主たる牽引役を担ってきたが、前述の最重要課題の解決、および最先端研究・教育水準のさらなる向上に向けて、国際化と共に男女共同参画の推進が不可欠である。優れた女性研究者が男性研究者とともに活躍できる環境の整備は、アカデミアがより豊かな知の創造をもって人類社会に貢献するために必須であると同時に、次代を担う若人にとって、魅力あるものとなるであろう。我々各大学は、男女共同参画社会の実現に向けて、これまでの学術分野における男女共同参画の推進のために、様々な意識改革、女性研究者の活用、キャリア継続支援、保育園等の就労環境の整備、次代を担う女子中高校生へのキャリアガイダンス等に意欲的に取り組んできた。また、我が国の政策においても、女性の積極的活用による高度な科学技術研究の発展を目的とした「第 3 期科学技術基本計画」が平成 18 年 3 月に決定され、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるように研究と出産・育児等の両立に配慮した制度の拡充、さらに自然科学系全体として女性研究者の採用を 25%とする数値目標の設定と、その目標の達成状況の公開など、女性研究者の積極的採用に向けた取組の推進が盛り込まれた。しかし、平成 20 年 4 月の内閣府男女共同参画局の「女性参画加速プログラム」で重点的取組が必要と指摘されたように、研究者は依然として「女性の参画が進んでいない分野（公務員、医師、研究者）」の一つである。

我々は高度研究教育機関として、人々の考え方や社会制度のあり方に多大な責任を負っている。同時に、男女共同参画社会の実現のために大学が負っている重大な責務を自覚し、“公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用”等を含めた施策に英知を絞り、その実施に向けて真摯に努力する。

アカデミアの自由な発想に基づく研究は多様性を育み、その多様性は優れた財産として、世界中から能力のある将来有望な人々を惹きつけるであろう。斬新な視点、多様な基盤を持つ才能ある人々が集い、それぞれの能力を存分に発揮できる環境においてのみ、知の担い手としてのアカデミアの使命が達成できると信じる。

2008 年 10 月 1 日

北海道大学総長 佐伯 浩
東北大学総長 井上 明久
東京大学総長 小宮山 宏
名古屋大学総長 平野 眞一
京都大学総長 松本 紘
大阪大学総長 鷺田 清一
九州大学総長 有川 節夫

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）、中島平（教育情報）、井上督（流体）、助川泰彦（国際交流セ）の4名から構成された。両立支援 WG とともに、第二保育所設置に関する全学アンケートを行い、約 4500 名の東北大学構成員から回答を得た。育児支援についての全学の関心の高さが高い回答数に現れている。あわせて川内けやき保育園についての利用希望アンケートも行った。

両立支援 WG 座長
助川 泰彦

広報WG

広報 WG は、熊谷泉（工）、山本照子（歯）、山下まり（農）、八尾 寛（生命科学）、寺田眞浩（理）、田中真美（医工）が委員として参加し、第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催を中心に活動を進めた。

・第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウム概要

テーマ：大学の男女共同参画 一見えない壁を打ち破るには一

参加者：教職員・学生・一般市民（約 160 名）

日時：11 月 22 日（土）13：00～16：55

会場：仙台国際センター 大会議室 萩

内容：第 1 部 第 6 回沢柳賞授賞式、受賞講演および第 4 回受賞者成果報告講演

第 2 部 基調講演「ノルウェーの男女共同参画は今」（通訳付き）

駐日ノルウェー王国大使 オーゲ B グルットレ氏

第 3 部 大学の男女共同参画の現状

・現状報告

日本全体の報告 お茶の水女子大学 学長特別補佐 塩満 典子

私立大学の報告 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リーダー
小舘 香椎子

東北大学の報告 東北大学 金属材料研究所 教授 米永一郎

・パネルディスカッション

《パネリスト》

塩満 典子氏（お茶の水女子大学 学長特別補佐）、小舘 香椎子氏（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リーダー）、有賀 早苗氏（北海道大学 女性研究者支援室長）、渡井 いずみ氏（東京大学 女性研究者相談室専門相談員）、東村 博子氏（名古屋大学 男女共同参画推進室長）、伊藤 公雄氏（京都大学 女性研究者支援センター「京都大学モデル」推進室長）、渡部 育子氏（秋田大学 学長補佐）、米永 一郎氏（東北大学 金属材料研究所 教授）
《コーディネーター》

大隅 典子氏（東北大学 総長特別補佐（男女共同参画））

資料：ポスター、パンフレット（資料 3）（ホームページでも掲載）

アンケート：シンポジウム海上でアンケート調査を行い 102 名の方から回答を得た。

集計結果を資料4に示す。

広報 WG 座長
田中 真美

相談窓口 WG

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

本年度も継続して、相談窓口を試行的に設置して相談にあたった。

窓口には2件の相談が寄せられた。1件は、研究職への進路を決めている博士後期課程の女性学生からのもので、東北大学の研究室からの公募に応募するにあたり、子育てや男女共同参画に関する研究室の風土等の条件整備について知りたいというものであった。事前に本学のHPから本学の諸制度について情報を得ており、個人の女性研究者としてのキャリア形成と関連してHPでは詳らかでない事柄について助言を求める内容であった。もう1件は、教員による職員へのパワー・ハラスメントに関するものであった。

窓口の試行は、相談件数の多少にかかわらず来年度も継続して実施することが必要であると思われる。今後に残されている検討課題として次のことがあげられる。

- ・男女共同参画について求められる相談は何か。関連して、男女共同参画窓口に求められる相談とは何かについての整理。
- ・広報にどのような工夫の余地があるか、相談窓口はどのような相談に応じてくれる所なのか、についてイメージしてもらいやすいようにどのようにわかりやすく広報するか。

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）、中島信博（教育）、落合明子（国際文化）、川田達也（環境）の4名から構成された。実態調査WGとともに、第二保育所設置に関する全学アンケートを行い、約4500名の東北大学構成員から回答を得た。育児支援についての全学の関心の高さが高い回答数に現れている。あわせて川内けやき保育園についての利用希望アンケートも行った。

なお、川内けやき保育園運営委員会の委員に、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21年2月23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）、本橋ほずみ（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
- ・ 沢柳賞応募に関する選考および委員会への推薦を円滑におこなう

- ・ 男女共同参画シンポジウムにおいて広報委員会と協力し受賞講演等を運営する
- ・ 東北大学女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）の募集と審査を行う
- ・ 沢柳賞及びローズ支援事業の制度の問題点の検討と改善の努力を行う

WG 開催状況

東北大学女子学生海外渡航支援事業の審査委員会としての開催のほか、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 20 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）に従って募集要項の作成を行い、4 月下旬に HP 公開などにより募集を開始した。今期はポスター印刷は大幅に減らした。
 - ②選考に関する審議
審査委員の選定の方針について、5 月 14 日発のメール審議で審議を行った。
 - ③審査委員の選定
 - ・ 上記審議結果と選考規程に従い、審査委員案を下記のように提案し、メール審議(5 月 27 日)により WG で承認し、6 月 18 日開催の男女共同参画委員会承認を得た。
 - ・ 選考委員：
 - 折原 守（審査委員長、男女共同参画委員会委員長）
 - 生田 久美子（教育学研究科）
 - 松島 紀佐（工学研究科）
 - 西出 優子（経済学研究科）
 - 吉成 浩一（薬学研究科）
 - 徳山 豪（情報科学研究科）
 - 武田 良正（総務課長）
 - ④6 月 27 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 15 日に選考委員会を開催し、4 件の応募について検討し、各受賞候補を決定した。なお、研究部門、プロジェクト部門での本賞受賞が該当なしであったため、予定された賞金総額 140 万円のうち、活動部門賞 40 万円、プロジェクト部門特別賞 20 万円の計 60 万円を授与することとした。上記の受賞候補および賞金額については 7 月 16 日開催の男女共同参画委員会承認され、承認された。
 - ⑤選考結果：
 - A：研究部門：該当なし
 - B：活動部門：（賞金 40 万円）
「大学の特色を生かした附属保育施設作りのためのネットワーク構築」
東北大学川内けやき保育園 保護者会
 - C：プロジェクト部門特別賞：（賞金 20 万円）
「モンゴルにおける女性への暴力拡大に関する社会人類学的分析」
環境科学研究科 後期博士課程 トゥルムンフ オドントヤ
- 3 第 7 回男女共同参画シンポジウム(11 月 22 日)における沢柳賞授賞式運営
本年度受賞者による受賞講演、一昨年度プロジェクト部門受賞者による成果報告講演をシンポジウムの一環として実施する運営支援をおこなった。
- 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
 - ①ローズ支援事業の募集について検討し、募集は年 1 回とすることとした。審査は奨励制度 WG で行う事となっており、平成 20 年 6 月 20 日に審査委員会を開催し、奨励制度 WG メンバー全員参加の元、18 件の応募について審査し、2 名に対し援助を行

う事としたが、うち1名より辞退の申し出があったため、下記1名に対し援助を行った。

・高柳 咲乃 (生命科学研究科)

②審査委員会において、辞退があった場合は基本的に資金を来期に繰り越すこととした

③9月10日に応募者の一名(小野あずさ)より、論文不採択のため辞退の申し出があり、メール審議を行い、辞退を承認し資金は来期に繰り越すこととした。その後ローズ基金から要請があり、来期以降は辞退による繰越を避ける方策を検討することとした。

5 活動の検討：ローズ支援事業および沢柳賞に関して、問題点の検討を行った。

①沢柳賞の応募が4件と激減したことについて対策を検討した。

・この賞は学生への援助を対象とした賞ではなく、より prestage が高いものであることを再度確認する。特に研究部門では教員もしくは博士研究員からの応募がないと質の高い応募が集まらないことを男女共同参画委員会で委員に確認周知する。

・沢柳賞の広報についての改善を検討すべきである。ポスターの部局配布では、確実にポストしてもらうことが大切である。特に学生に情報が伝わっていない可能性が高く、事務経由のメール配信での広報が教員の目に届いていない可能性が高い。従って、部局長会議等で委員長から強く要請し、部局長経由で教員への広報を御願いたい。

・また、各委員から部局への広報を依頼する場合は、男女共同参画委員長名での原文を電子的に配布し、それを転送する形で簡便に行えるように御願いたい。

②ローズ支援事業では、辞退者がある場合の対応について検討した。審査時に、支援決定されなかった応募に順位をつけ、辞退者が出た場合の繰り上がり支援が出来るようにする。また、繰り上がりを効果的に行えるよう、支援決定者には論文採択時期の明記と、会議での論文採択の確認を事務から行うことを御願いたい。また、航空運賃上限15万円という条件についての検討は来期の検討課題とすることとした。

奨励制度WG座長

徳山 豪

中期目標・報告書作成 WG

1 活動内容

中期目標・報告書等作成 WG は、男女共同参画委員会副委員長(辻村みよ子)を座長として、折原守男女共同参画委員会委員長、大隅典子総長特別補佐、米永一郎同副委員長、武田良一総務課長の5名の委員会から成り、年次報告書の作成、中期目標・中期計画達成のための取組と課題の検討などを任務とする。これらの任務に関して、メール会議等により検討した。

1) 男女共同参画委員会報告書については、例年通り、2月の委員会で各部局の案をまとめて審議し、3月の委員会で決定した。

2) 中期目標・中期計画達成のための各部局の取組と課題をふまえて、本学の男女共同参画を一層進展させるため、本年度の男女共同参画報告書に、他大学等の取組について掲載することにした(第5章参照)。その背景には、日本学術会議や国立7大学などで調査や積極的な取組が進行していることがあり、これらには参考にすべき点が多いためである。例えば、日本学術会議では、平成19年7月に对外報告「学術分野における男女共同参画の課題と取組」を公表し、さらに、平成20年7月には、全国の国公立の大学を対象としたアンケート調査等をふまえて、「提言：学術分野の男女共同参画促進のために」を公表した(「提言」の要旨は参考1参照)。

(URL: <http://www.sc.j.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t40-d.pdf>)

<http://www.sc.j.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>

さらに、国立7大学でも、平成20年9月にシンポジウムを開催して、宣言を公表している。その後、平成21年3月には、東京大学・京都大学で、相次いで男女共同参画アクション・プランや宣言が出されており、各大学での取り組みが進んでいることがある（参考2、参考3参照）。

東北大学でも、井上プラン2009年版に、新たに男女共同参画に関する記載を追加するなど、一層の取組に向けて検討が加速されている。このため、中期目標等の具体的策定が緊急の課題となっている。

2 東北大学男女共同参画の課題と検討すべき対応策

- 1) 平成14年に「男女共同参画のための東北大学宣言」が出されて以来、6年以上が経過し、男女共同参画委員会の取組も安定的な進展を見せてきた。反面、他大学の近年著しい取組に比して、東北大学では男女共同参画行動計画（アクション・プラン）なども作成されておらず、大学の指針を示す井上プランにも2008年版までは、男女共同参画の文字すらどこにも用いられていない状況であった。これに対して、同2009年版において、はじめて男女共同参画に関する記載が追加されることになった。

今後も大学の基本方針の中に男女共同参画への取組を明記するとともに、執行諸機関と男女共同参画委員会等が協力して、具体的なアクション・プランを策定することが急務である。

- 2) 教職員のジェンダー・バランスが全体として改善されない背景には、理系分野特有の事情などがある。このため、男女共同参画委員会では、従来から全学一律の数値目標やポジティブアクション・プランなどは採用せず、各部局の自主的な取組に期待してきた。しかしながら、男女共同参画委員会が発足した後8年間における女性教員比率の伸びは、わずかに3.7%にすぎず、部局ごとの対応には一定の限界があることが明らかとなった。現時点では、国立大学協会の数値目標（2010年までに20%）のみならず、第3次科学技術基本計画における採用目標（25%）にも遠く及ばない状況である。

そこで、今後は、早期に、全学的なポジティブアクションの取組を開始することが肝要であろう。ポジティブアクションには、一般に誤解されているようなクォータ制などの強力なタイプだけでなく、インセンティブを付与するタイプや、数値目標型、プラスファクター型、両立支援型など、多様なタイプが存在するため、複数のタイプを組み合わせた効率的な制度を導入することが望まれる。とくに、東京農工大が採用したような、女性教員採用一人について大学から助教1人枠の人件費付与の制度も有益であろう（参考4農工大式ポジティブアクション「1プラス1」参照）。

- 3) ワーク・ライフ・バランスを確保し、両立支援策を講じて大学内の男女共同参画環境を改善するため、複数の学内保育園の設置、男性の育児休業取得率を高めるための措置（いわゆるパパ・クォータ制など）、短時間雇用制などを、緩やかな形で導入することが望まれる。すなわち、男性の育児休業取得について、わずか数日間の取得を有給にするなど、手短な制度から開始することが大学内のコンセンサスを得るためにも妥当であろう。
- 4) 教職員・学生等に対するアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントをなくし、個性と人権を保障する環境を整備することが肝要である。また、意識改革のためのジェンダー教育や人権教育等の実施支援も重要であり、男女共同参画に関する研究教育支援システムの構築（沢柳賞の拡充など）が望まれる。

参考1 <日本学術会議「提言」の要旨>

この「提言」は、全国公私立大学に対するアンケート（回収率64.3%・453校）と海外調査結果分析をもとにまとめたもので、①政府機関等、②大学等研究教育機関、③学協会・科学者コミュニティに対する提言からなる。

ここでは、①政府機関等に対しては、女性研究者比率12.4%という現状を改善するため、「男女共同参画基本計画（第2次）」や「第3期科学技術基本計画」（自然科学系全体として25%とい

う女性研究者採用の数値目標を提示)等を実現するための行政機関横断的取組や立法措置を提言した。また「科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」の継続、大学評価基準における男女共同参画推進指標の導入等を提言した。②大学等に対しては、とくに私立・公立大学について男女共同参画推進の指針設定率等の向上、国立大学について女性教員比率の向上を目指した積極的取組等(両立支援体制、ポジティブ・アクション活用、意思決定過程への女性の登用促進等)を提言した。③科学者コミュニティに対しては、継続的な調査の実施や理系分野での積極的取組等(男女共同参画推進機構の整備、統計の確立、ロールモデルの育成・発掘等)を提言した。

参考2 <東京大学男女共同参画加速のための宣言>

東京大学は、「徹底した機会均等に根ざした豊かな多様性を確保することにより、時代の先頭に立ち世界の知の頂点を築くことを目指して」平成21年3月3日、「東京大学男女共同参画加速のための宣言」を行った。その内容は、以下の3点である。

東京大学は、男女共同参画を加速するため、「U7“男女共同参画”に係る行動宣言」(H20.10.1)に基づき、以下のとおり行動する。

1. 教員・研究員を公募する際に、女性の応募を歓迎する旨を明示する。
2. 公正に行った評価に基づき、女性研究者を積極的に採用する。
3. 仕事と生活の調和を目指し、公的な会議は原則として17時以降行わない。

平成21年3月3日 東京大学

(<http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/>より引用)

参考3 <京都大学男女共同参画推進アクション・プラン>

http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/gender_equality/guide/action.htm

(平成21年3月11日)

*本プランの理念

京都大学は、「高い倫理性に支えられた『自由の学風』を標榜しつつ、学問の源流を支える研究を重視するとともに、先端的・独創的な研究を推進して、世界最高水準の研究拠点としての機能を高め、社会の各分野において指導的な立場に立ち、重要な働きをすることができる人材を育成する」ことをその将来像としている。

基礎的研究の充実をさらに図り、先端的・独創的な研究を発展させ、指導的な立場に立つ人材を育成していくためには、年齢・性別・国籍の違いを超えて、異なる知識や経験・背景をもつ多様な人材が集い、常に新たな視点が提起され、その質が高められるような環境が不可欠である。

多様性こそが今後の教育・研究の活力の源泉であるとの信念の下、男女共同参画を推進し、女性教職員や女子学生を含めた多様な人材がいきいきと活躍できる環境を構築するため、本アクション・プランを策定し、実行するものとする。

1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立

主に教職員対象

- 1) 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意志決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮し、女性比率を高めるよう努める。【本部、各部局】
- 2) 各部局は、教員・研究員の採用・昇任の際に、女性であることのみを理由とした不利益な評価がなされていないかどうかについて、確認を行う。【各部局】
- 3) 職員の採用・昇任については、優れた能力・技術等を有する有為な人材を選考する中で、積極的に女性職員の採用・昇任を進める。
幹事職員は、女性職員の昇任に配慮し、積極的に登用面接の受験を勧めるとともに、育成につとめる。

10年後（2019年）までに、女性比率を少なくとも専門職員25%、専門員15%、課長・事務長以上10%とすることを目指す。【総務部】

4) 女性職員の昇任促進を目指して、職員間のメンター制度を設け、研修会を開催する。【総務部】
主に学生・次世代研究者対象

5) 京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）による若手女性研究者の顕彰など、その育成に資する取組を継続する。【研究推進部、女性研究者支援センター】

6) 女性研究者・女子学生への教育研究支援制度を拡充・周知する。【研究推進部、女性研究者支援センター、学生部】

7) 女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度や交流を推進する。【女性研究者支援センター】

8) 女子学生・女子留学生が入居できる寮を充実する。【学生部、学生センター】

施設・環境の改善と整備

9) 女子トイレ、洗面所、休憩室等の施設・設備の設置・改善や、夜間照明設備の整備を図る。【施設環境部、各部局】

10) 学内の夜間巡回警備を強化する。【契約・資産事務センター、各部局】

2. 教育・研究および就業と家庭生活の両立支援

主に教職員対象

1) 病児保育制度、待機乳児保育制度および児童送迎制度を継続して実施する。【総務部、女性研究者支援センター、医学部附属病院】

2) 実験研究補助者制度を継続し、拡充する。【女性研究者支援センター】

3) 次世代育成支援対策推進法に基づき、次期「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を策定し、推進する。【総務部、各部局、男女共同参画推進室】

4) 男女ともに育児・介護休業や短時間勤務制度を取得しやすい環境整備を行う。【総務部、各部局】

5) 職員の適切な勤務時間管理により、超過勤務を縮減する。【総務部】

6) ICT等を活用し、休業中の教職員に対する情報提供体制を整備する。【総務部、情報環境部】

7) 性差に配慮した健診等の充実による健康管理を行う。【環境安全衛生部、保健管理センター】

主に学生対象

8) 学生に対して育児・介護支援の情報を周知し、窓口での相談体制を充実する。【女性研究者支援センター、学生センター】

3. 男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

1) ジェンダー関連科目の開講状況を学生および部局に周知する。【教育推進部、女性研究者支援センター】

2) 学内外のジェンダー研究者のネットワークを構築し、男女共同参画やジェンダーについての体系的な教育の仕組みを整備するとともに、全学共通教育におけるジェンダー関連科目を充実する。【女性研究者支援センター、各関係部局】

3) 女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスを充実する。【キャリアサポートセンター】

4) 女性研究者の増加を目指し、女子高校生を対象としたセミナーやフォーラム等を開催する。【女性研究者支援センター】

5) 本学のジュニアキャンパス、公開講座等において、ジェンダー関連講座を設ける。【女性研究者支援センター、企画部、教育推進部】

4. ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

1) 各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努める。
【人権委員会、法務・人権推進室、総務部、各部局】

2) ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図る。【カウンセリングセンター、法務・人権推進室、総務部、各部局】

3) ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度を整備するとともに、その周知を徹底する。【人権委員会、法務・人権推進室、総務部、各部局】

5. 教職員・学生への啓発活動の推進
 - 1) 教職員に対する育児・介護支援のための休業・休暇制度等の広報を充実する。【総務部、女性研究者支援センター】
 - 2) 教職員の育児・介護制度の利用状況を調査し、部局別に公表する。【総務部】
 - 3) 幹部教職員を対象とした育児・介護支援制度の利用促進のための研修会等を実施する。【総務部】
 - 4) 男女共同参画についてのセミナー・シンポジウム等を開催する。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】
 - 5) 本学の男女共同参画推進のための取組について報告書を発行し、啓発活動に資するとともに、学外に対しても本学の取組を公表する。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

6. 国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】
 - 1) 国、京都府、京都市の男女共同参画担当部局と連携し、情報交換に努める。
 - 2) 企業、NPO・NGO等の組織の取組と連携し、情報交換に努める。

7. 国際的および国内における連携の促進【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】
 - 1) 女性研究者支援事業を推進している全国の大学・研究機関との連携のもとに、情報交換に努める。
 - 2) 男女共同参画を推進する大学間の交流を、シンポジウムの開催などを通じて国際的に推進する。

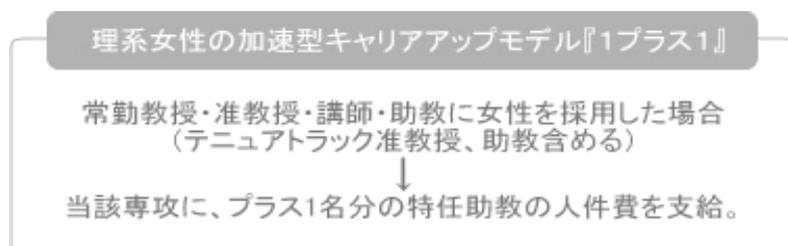
8. 男女共同参画推進体制の整備
 - 1) 本アクションプランを計画的に実施していくために、年度毎に重点的に取り組むテーマを設定して推進する。
21年度は、教職員・学生への啓発活動の推進（5. 関連）を重点テーマとし、以後は前年度の進捗状況を考慮して設定する。【男女共同参画推進室】
 - 2) 女性研究者支援センターは、男女共同参画推進室と密に連携をとり、これまで実施してきた事業を可能な限り継続していく。【女性研究者支援センター、男女共同参画推進室】
 - 3) 男女共同参画推進室は、各担当部署が提言の実現に取り組むよう、様式を定めて毎年度報告を求め、フォローアップを行う。【男女共同参画推進室】

参考4 <東京農工大学で進めている男女共同参画推進対策>

<http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/about/index.html> (2009年2月2日)

男女共同参画推進のためのポジティブアクションの実施

東京農工大学では、理系研究者における男女共同参画を一層推進するために、平成21年度より、農工大式ポジティブアクション「1プラス1」を実施することに致しました。



- プラス採用される特任助教に関しては性別を問いません。
- プラス採用分の人員は、女性教員を採用した専攻に配属します。
必ずしも、採用した女性教員の下に配属させる必要はありません。
- 採用した女性教員の職階を基準として、特任助手の人件費を支給します。
より高い職位への女性研究者の採用をエンカレッジしています。

中期目標・報告書WG座長
辻村 みよ子

3. 各部署の取組み

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進 WG 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 WG 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 WG 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 ジェンダー学関連科目の開講

文学研究科では、WGの長谷川公一教授が中心となって、平成20年度第2 Semesterに、文系学部および理・農学部を対象とした基幹科目「ジェンダーと人間社会」を開講した。本科目は、野家啓一（哲学）・長谷川公一（政治社会学）・下夷美幸（家族社会学）芳賀京子（西洋美術史）・岩田美喜（英文学）など本研究科教員が領域横断的に講義を行うことに加えて、木須八重子（宮城野区副区長）・阿部育子（仙台七郷市民センター館長）など学外のゲスト講師も招くことにより、ジェンダーと人間社会をめぐる問題の現状と多面性、理論的・実践的課題を、多角的・総合的な観点から学ぶことをねらいとした。

2 GCOE プログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」における研究・教育の推進

文学研究科では、佐藤嘉倫教授をリーダーにしたGCOEプログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」が平成20年度に採択された（平成24年度まで）。本拠点は、社会階層と不平等の構造と変動研究・マイノリティ研究・公正研究などを幅広く渉猟するものであるが、当然ジェンダーの問題もこうした研究の中で大きな位置を占めている。なお、本拠点の詳細についてはhttp://www.sal.tohoku.ac.jp/coe/abs_jp.htmlを参照のこと。

3 研究・労働環境の改善

文学研究科研究棟では、平成19年度に耐震補強のための改修工事を行った。同時に研究棟の環境改善に取り組み、平成20年度より研究室等の諸設備を整備した。特に、トイレの整備および廊下の照明を自動点灯式にしたことは、女性教職員および女子学生 の精神面と安全面において、大きな改善である。

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画推進 WG は、教員3名、事務職員1名により構成されており、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、文科系総合研究棟（川内南キャンパス）の玄関に、防犯用の監視カメラを設置し、2月から稼働させる予定である。

その他、ジェンダー研究を行っている大学院生、あるいは博士号取得直後の若手研究者と意見交換を行った。これをもとに、カンファレンスを2月3日に開催した。

開催状況

平成 20 年～平成 21 年

ワーキング・グループ内での意見交換は、メール会議にて行った。

活動状況

1 平成 20 年 7 月 11 日（金）

ハラスメント防止委員会と共催で、ハラスメント研修を行った。講師は吉武清實教授（高等教育開発センター）であった。

2 平成 21 年 2 月 3 日（火）

元本研究科准教授であり、現東京大学大学院教育学研究科准教授の橋本鉦市氏から沢柳賞の受賞研究について報告をしていただき、これをもとに教職員・大学院生・学生の参加によるカンファレンスを開催した。これまで、院生について、インプットとアウトプットの量的把握に関心が傾きがちであったが、スループットとしてとりわけ「研究室文化」が重要であることを中心とした報告であった。研究のいまだ手薄な問題領域であり、今後とも掘り下げる必要があるが、他方で、教員と院生が合同でカンファレンスを持てたことの意義は大変に大きいと実感された。

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。21 世紀 COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」に続いて、平成 20 年 6 月から法学研究科を中心としたグローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」拠点が採択され、活動が開始された。このため、ジェンダー平等についての教職員の意識も高く、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

下記のように男女共同参画のためのグローバル 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融合領域研究特別講義「男女共同参画社会の『ジェンダーと法』」：辻村みよ子教授

2 グローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」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他の 4 部局の構成員を加え、さらに東京大学社会科学研究所を連携機関として実施されている。平成 20 年度から 15 のプロジェクトにわかれて、男女共同参画推進の課題に関連する多くの国際ワークショップや研究会を開催した。また、10 名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（詳細は <http://www.law.tohoku.ac.jp/gcoe> を参照されたい）。

3 研究労働環境等の改善

平成 15 年度以降女性職員用の休憩室や、法科大学院・公共政策大学院の研究室・トイレ等の諸設備の整備、川内校舎の環境改善に取り組んできた。平成 20 年度は、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の整備にとどまったが、次年度は、川内の耐震工事とあわせて、職員用休憩室、女子トイレ等の整備を実施する予定であり、今後も、研究・教育・労働環境に関する男女共同参画を推進してゆく。

経済学研究科

経済学研究科男女共同参画 WG 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 20 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。

なお、平成 20 年度に実施された経済学研究科棟の耐震工事により、女子休憩室（及び男子休憩室）やトイレ等を含めた職場環境が改善された。

開催状況

平成 20 年

- 5 月 15 日 部局としての本年度の取り組み方針についてメール協議
- 6 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
- 7 月 9 日 第 3 回プロデューサー塾の開催（地域イノベーション研究センター共催）
- 11 月 男女共同参画シンポジウムの参加者募集、シンポジウムへの参加
第二保育園設置に関するアンケート調査実施協力

平成 21 年

- 1 月 お父さんたちのネットワーク主催家庭教育フォーラムの広報協力
病後児保育「星の子ルーム」継続支援に関する署名活動
本年度の報告書作成に関するメール協議

活動記録

1 社会に開かれた男女共同参画の探究

平成 20 年 7 月 9 日に、地域イノベーション研究センターとの共催で、第 3 回 プロデューサー塾を開催した。NPO 法人まちづくり政策フォーラム事務局長の足立千佳子氏をお招きし、「I am マチヅクラ ～当たり前すぎて気づけなかった地域の宝見つけます～」という演題で、結婚、出産、子育てを経て出会ったまちづくり活動の経緯や、現在行っている地域の魅力を発見するまちづくり活動等について講演していただいた。本研究科の教職員や学生を中心に、地域からの参加者を含め約 70 名が参加し、活発な議論が交わされた。本イベントは、本学部のゼミが中心となって企画運営に携わり、学生自身が足立氏の「逆境をばねにして困難を乗り越えさらに良いものにかえてゆく、マイナスをプラスに変える力」や「アグレッシブな生き方、考え方」に大いに刺激を受けており、大変有意義な講義であった。

2 教職員や学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はじめ学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。本年度は、本研究科の末松和子准教授が代表（幹事）を務める東北大学川内けやき保育園保護者会が沢柳賞を受賞し、シンポジウムにおいて受賞講演を行った。また、これまでの受賞者も継続的に男女共同参画活動に参画しており、本年度は、お父さんたちのネットワークによる「家庭教育フォーラム in 仙台」等を主催した。また、宮城県男女共同参画審議会委員を務める教員や、男女共同参画に関する研究教育活動を行う教員や学生などがおり、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 WG は、教職員や学生のこうした活動を推奨している。さらに本年度は、第二保育園に関するアンケート調査や、病後児保育「星の子ルーム」継続支援に関する署名活動等を通して、本研究科教職員と直接意見交換をする機会が多々あり、今後の活動の方向性を決める上で大いに参考になった。

理学研究科

理学研究科男女共同参画推進委員会は、平成 14 年 9 月に設置された「男女共同参画推進 WG」を前身とし、平成 17 年 4 月から理学研究科の正式な委員会として発足し、組織的な取り組みを目指して立ち上げた。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ね、各委員は専攻教員各 2 名と事務・技術職員から成る 14 名のメンバーと、委員会内に設置した WG（セミナー企画、広報、女性院生支援、環境改善検討）の実務をサポートするオブザーバー 3 名から構成されている。

開催状況

平成 20 年

- 5 月 21 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。
女性休憩室の増設に向けた準備を進める旨、環境改善検討 WG に依頼した。
「東北大学女性研究者交流フォーラム」ほか 3 件について周知依頼を行った。
- 6 月 5 日 環境改善検討 WG による女性休憩室増設に向けた準備として、運用方法の策定と併せてセキュリティーシステムについて検討した。
- 6 月 13 日 環境改善検討 WG による女性休憩室の候補地の視察、ならびに運用方法の策定について引き続き検討した。

活動記録

1 男女共同参画セミナー

第 6 回 平成 20 年 8 月 1 日（金） 13:00～15:00

主催 理学研究科男女共同参画推進委員会、薬学研究科男女共同参画推進委員会
セミナー題目：－大学院のその先－

1. 「進路選択その思い」本研究科卒業生 久保ちはる
 2. 「研究する日常」大学院博士後期課程在学 佐藤由佳
 3. 「海外での研究活動を考える」国際交流推進室准教授 村上裕子
 4. 「女性研究者のキャリア選択と支援」女性研究者育成支援推進室助手 久利美和
- 参加者数：合計 26 名（教員 5 名、事務系・技術職員 7 名、学生 14 名）

2 国際交流担当教員による「中国 清華大学浩華幼稚園訪問視察」

視察者：東北大学大学院理学研究科国際交流推進室准教授 村上祐子

平成 20 年 10 月 20 日 大学学内保育施設の調査の一環として、中国 清華大学浩華幼稚園を訪問し、国際的な観点から大学の研究者や（留学生を含む）学生対象の保育施設の現状分析を行った（報告書は「理学研究科男女共同参画推進委員会 HP」 <http://www.sci.tohoku.ac.jp/gender/index.html> よりリンク先参照）。

調査項目：(1) 一般的な保育状況 (2) 周辺自治体・民間等学外サービスの有無および利用資格・利用単価等 (3) 受入年齢 (4) 利用単価および収入による利用単価クラスの有無 (5) 一時滞在の研究者（数日、数週間、数ヶ月～1 年）の子供の受入有無 (6) 一般学生の子供の受入有無 (7) 留学生の子供の利用状況 (8) 学会時保育への対応有無

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画 WG 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、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル事業」委託事業として、平成18年度より行ってきた活動の最終年度であり、その総括を行う一方で、今後への取り組み(ポストモデル事業)にむけて、他の研究科と協力して準備を行いつつある。

開催状況

平成20年

12月26日 ポストモデル事業に取り組むための医学系研究科としての体制づくりのためのメール会議を行った。そこで、研究科からの女性研究者育成加速事業検討WG委員の選出を行った。

特記事項

- 1 平成20年10月に医学部一号館4階に、女子更衣室/休憩室が新設された。姿見や長椅子が設置され、利用者が増えつつあるが、空調がないこと、施錠がされないこと、といった問題点が残されている。
- 2 保健学科が新設されたことにより、女性教員の比率が非常に大きくなった。

歯学研究科

歯学研究科男女共同参画WG委員会は、全学の男女共同参画委員である山本教授を委員長に歯学研究科および病院所属の教職員8名からなり、男女共同参画の推進に向けて活動をしている。本委員会は、基礎系教員、臨床系教員、技術系職員、事務系職員など多職種から選出された委員で構成されていることが特徴である。このことは、歯学研究科の構成員に広く男女共同参画の意識を浸透させていくために役立っている。

開催状況

平成20年

9月10日 委員会を開催し、平成20年度の事業計画について審議し、以下の事業を行うこととした。

- 1) 男女共同参画推進のための講演会の開催
- 2) 男女共同参画の意識調査アンケートの実施
- 3) 男女共同参画関係相談窓口の設置

平成21年

1月19日 メール会議において事業の詳細について意見交換をしたのち、委員会を開催し、講演会開催について打ち合わせを行った。

活動報告

1 男女共同参画推進のための講演会の開催

平成21年2月5日に医学研究科 大隅典子教授をお迎えし、「研究人生双六：顔面発生から精神疾患へ」と題して、講演していただいた。東北大学女性研究者支援事業についてもご紹介いただき、パンフレットを配布した。教職員、大学院生など49名が参加した。

2 男女共同参画意識調査アンケートの実施

講演会の際に参加者にアンケート用紙を配布し、自身の男女共同参画の認識、支援事業の認知、男女共同参画推進への問題点などを質問した。参加者の多くから回答が得られ、現在結果を集計中である。集計結果は、年度内に歯学研究科内で報告する予定である。

3 相談窓口の設置

歯学研究科の構成員が、男女共同参画に関する相談や提案を身近な場所でできるようにするための窓口を設置する準備を進めている。現在具体的運用法について検討しているところである。

薬学研究科

薬学研究科では、薬学部男女共同参画推進委員4名および全学男女共同参画委員1名の計5名と事務職員で男女共同参画に関する活動を行なっている。今年度は不定期な電話、メール会議と以下の活動を行なった。

開催状況

平成20年

- 5月11日 サイエンスエンジェル部局交流会（青葉山キャンパス）について
- 5月14日 ローズ支援事業について
- 11月6日 第7回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
- 11月13日 第7回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
- 11月28日 ポストモデル事業について

平成21年

- 1月27日 男女共同参画委員会報告書について
- 2月2日 男女共同参画委員会報告書について

活動記録

1 男女共同参画事業に関して

- ①理学研究科・薬学研究科主催の男女共同参画セミナー「～大学院のその先～」を開催し（平成20年8月1日）、薬学研究科から数名の教職員が参加した。
- ②サイエンスエンジェル企画の部局交流会に関して、全教職員にメールで周知し、参加を呼びかけた。平成20年6月3日開催の交流会（於情報科学研究科）と平成21年1月31日開催（於薬学研究科）の交流会には教職員ならびに学生が数名ずつ参加した。
- ③第7回東北大学男女共同参画シンポジウムについて教員会議で告知し、また全教員へメールで参加を呼びかけた。薬学研究科からは4名の教員と5名の学生が参加した。

2 女子休憩室に関して

薬学研究科内にある女子休憩室は、昨年度カード入室システムを整備し、順調に利用されていたが、今年度は利用率が落ちてきたことから、教務係を通じて各研究室にチラシを配布すると共に掲示を行い、女子休憩室の概略や利用方法の周知を行なった（11月）。

3 その他

- ①東北大学男女共同参画委員会で実施した第二保育園設置に関するアンケートへの協力を呼びかけた。
- ②全学男女共同参画委員会の会議報告を適宜行なった。

工学研究科

工学研究科男女共同参画委員会では、平成20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 20 年

- 5 月 13 日 全学男女共同参画委員会との連携活動について報告・審議した。女子入学率向上を目指し、本年度もミニフォーラム「工学にかける私の夢」を開催する事とし、広報等に関して審議した。
- 7 月 15 日 ミニフォーラムの準備状況についてメール審議をした。

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(水) 11:30～12:30
(b) 場所：青葉記念会館4階(401号室)
(c) 講演数：3件
(d) 参加学生数：40名

2. 第2回

- (a) 日時：7月31日(木) 11:30～12:30
(b) 場所：青葉記念会館4階(401号室)
(c) 講演数：3件
(d) 参加学生数：75名

* 第2回の講演は入試プロモーションDVDに収録された。

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やメール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にメール等で周知した。

開催状況

平成 20 年

- 12 月 15 日 杜の都女性科学者ハードリング支援事業が本年度で終了するため、次の事業についての提案について、研究科長および WG メンバーに報告し、意見を募った。また、保育所に関するアンケートについて説明し、多数の方が提出するように働きかけた。

平成 21 年

- 1 月 16 日 次年度からの女性研究者養成システム改革加速への申請について研究科長へ説明したことを報告し、平成 20 年度の報告書および平成 21 年度の活動方針についてのメール会議開催した。

その他特記事項

- 平成 20 年度は、女性教員の採用がなかったが、次年度すでに女性教員の採用が決定しているため、改善は進んでいると言える。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ため、更なる取り組みを続けることを WG で確認した。
- 採用されれば、次年度から実施される女性研究者養成システム改革加速への対応が今

後の活動の焦点となると思われる。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画推進委員会は、鈴木道男教授を委員長、落合明子准教授を副委員長とし、他に教員 2 名、計 4 名で構成されている。平成 20 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 20 年

6 月 18 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

7 月 4 日 オープンキャンパスへの参加について（メール審議）

平成 21 年

11 月 19 日 全学委員会の活動報告と意見交換

1 月 13 日 報告書の作成と来年度への引継ぎについて（メール審議）

活動内容

- 1 4 月 4 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 7 月 30、31 日に研究科が開催したオープンキャンパスに、ポスター展示という形で参加した。
- 3 沢柳賞への応募や、11 月 22 日に開催された男女共同参画シンポジウムへの参加、第二保育園に関するアンケートへの回答を呼びかけた。
- 4 来年度への引継ぎとして、研究科主催の FD で男女共同参画関係のトピックを取り上げて欲しいとの要望を申し送ることとした。

今後の取り組み

オープンキャンパスに継続的に参加することを検討する。また、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

情報科学研究科では、徳山豪（研究科長補佐）を委員長とした研究科運営検討委員会において全学の中期目標である男女職員数の格差是正のための制度に対して検討を行っている。また、具体的な事案の検討のため、徳山研究科長補佐の他に教員 3 名と事務長の計 5 名で構成されている男女共同参画 WG が設置されている。平成 20 年度は WG の開催はせず、メール審議により意見交換を行い、協議および立案を行った。

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おり、外部の識者を交えた運営協議会や研究科外部評価委員などから意見を集め、対策を協議している。本年度は女性教員は准教授一名、助教一名、計二名の採用があり、一名の増加であった。
- 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。昨年度設置した休憩室

に必要な設備を追加し、利用しやすい施設にする努力をしている。

- 3 沢柳賞応募の呼びかけなど、学生や教員への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。サイエンスエンジェルの交流会（6月3日、情報科学研究科中会議室で開催）を応援し、男女共同参画WG委員長の徳山教授が講演者の一人をつとめた。

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・事務職員・大学院生の生活環境向上の方策について議論した。平成20年度は下記のように開催し、男女教員・職員・学生教の格差是正、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20年

7月28日（火）

- 1 前年度委員会からの引継。
- 2 任期付き女子教員の産前産後休業の取得による任期延長に対する取り組みについて意見を交換し、大学、部局への提言をまとめた。

11月7日（火）

- 1 任期付き女子教員の育児休業の取得による任期延長に対する取り組みについて意見を交換し、大学、部局への提言をまとめた。

平成21年

1月19日（月）

- 1 全学委員会報告。
女性研究者育成加速事業（ポストモデル事業）に対する取り組みについて意見を交換し、大学、部局への提言をまとめた。

その他の活動

- 1 平成20年4月4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20年5月10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。
- 3 出産・育児のための休業制度について、研究科教員、職員、大学院生に周知した。

環境科学研究科

環境科学研究科では、4つの教育コースおよび事務部から選出された委員で男女共同参画WGを構成し、研究科内での課題について審議している。環境科学研究科は対応する学部を持たず、研究科に所属する学生・職員の一部は各学部、各系で男女共同参画に関する活動を行っている。この現状については昨年度から課題として指摘されていたが、他部局との連携を含む今後の活動の方針について、継続して審議を行っている。

活動記録

本年度は全学男女共同参画委員会に呼応して、下記の活動を行った。

- (1) 男女共同参画シンポジウムの告知と参加の呼びかけ
- (2) 第二保育所設置に関するアンケートへの協力
- (3) 星の子ループ継続支援に関する署名活動への協力

WG 会議開催状況

平成 20 年 随時メールによる審議を行った。

医工学研究科

本年度から新設された医工学研究科ではまだ WG や委員会などはないが、以下のような活動を行った。

- 1 所属の女子学生にサイエンスエンジェルへの応募の働きかけを行った。サイエンスエンジェルに 2 名採用された。
- 2 男女共同参画シンポジウムの参加への呼びかけなど、全学や部局の関係行事等メールなどで連絡した。

教育情報学研究部・教育部

教育情報学研究部・教育部は、教授 3 名、准教授 3 名、助教 3 名の小さな部局であり、構成員は全員男性である。そして、男女共同参画担当教員は 1 名である。毎月一回開かれるスタッフ会議と教授会の場で、男女共同参画委員会の報告や話し合いを行ない、結果を学生にも還元している。その結果として、本年は本部局の女子学生 1 名がローズ支援事業の支援により、オーストリアで国際会議発表を行なうことができた。また、「第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウム」に当部局からは 1 名のスタッフが参加した。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画 WG 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（5 月まで）、志村玲子、技術職員が板垣俊子、伊藤 俊、事務職員が熊谷 大、佐々木美由紀の男 5（4）名、女 4 名の計 9（8）名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

- ①WG の 1 名が 10 月に韓国で開催された第 3 回物理学分野における女性研究者会議に参加し、世界での女性研究者支援の状況を調査した。
- ②外部有識者による講演を全所的に実施することを企画し、候補者と現在交渉を継続中。
- ③分野の女子学生の増加に向けて、金属学会等を通じ夏の学校等での積極的な活動を展開した。
- ④女性用トイレについては 2004 年に全所的調査を実施し追加設置したが、足りないとの要望があり、最近の女性職員・学生数の増加を考慮した調査を行うこととした。
- ⑤学内での主要な行事、保育所調査、星の子要望書署名等の活動に積極的に参加した。

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昨年度助教として 2 名が新規採用され、比率は 3.9% と向上したが、今年度助教 1 名の新規採用、助教 2 名の転出・退職により、その比率が低下した。特に、後者では当外分野で女性研究者が研究を継続する上での厳しい現実を伺われた。

研究継続のため、分野の特性を考慮した具体的支援策が必要と思われる。ただ、ここ2年間新規採用が継続しており、今後期待される。

次年度計画

次年度に向けて、外部有識者による講演会を実施する。また、女性教員数の増加のために、少なくとも年1名は採用される状態が維持されるよう働きかけを継続する。さらに、学会等を通じて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

流体科学研究所では、平成20年度まで東北大学で実施されていた「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を引き継ぐ独自の取組みとして、平成21年度から育児等の理由がある女性教員が希望した場合に限り、技術補佐員等の支援要員を雇用することとした。

多元物質科学研究所

平成20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、佐上博准教授、梅津理恵助教、小野寺庶庵務係主任、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20年

5月15日 HPの立ち上げ他、今年度の活動などについて議論。

本年度の取組み

- 平成20年5月15日 「男女共同参画講演会（多元研・材物棟1号館大会議室）」を開催。演者、演題等は以下の通り。下記女子院生を中心とする「クローバーの会」と共催。
 - 石藤美紀先生（多元研）：「高分子ハイブリッドナノ集積体との出会い」
 - 梅津理恵先生（多元研）：「女性研究者のすすめ」
 - 小谷元子先生（理学研）：「壁はいらない」
 - 栗原和枝先生（多元研）：「生き生き生きる－仕事と私事」
- 平成20年8月8日 日本化学会東北支部が主催する「第31回教師のための化学教育講座（多元研・材物棟1号館会議室）」に共催。同講座にて栗原和枝教授・永次史教授が男女共同参画プログラムについて紹介・議論。また、同講座にて男女共同参画プログラムについて紹介・議論。
- 平成20年11月22日 全学の男女共同参画シンポジウム（第7回）に参加した。
- 平成20年11月27日 男女共同参画のWebサイトを研究所のホームページに開設。（URL：<http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danjyo/>）
- 一昨年度、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・教官の交流の場として「クローバーの会」を立ち上げた。昨年度に引き続き今年度も、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。

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 20 年度の事務職員の新規採用数は 38 名である。そのうち、女性職員は 18 名であり、新規採用者全体に占める割合は 47.4%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H21. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率
部 長	11 名	0 名	0.0%
課長・事務長	56 名	2 名	3.6%
課長補佐等	61 名	3 名	4.9%
係 長 等	275 名	48 名	17.5%
主 任	166 名	69 名	41.6%
一 般 職 員	394 名	166 名	42.1%
再雇用職員	49 名	10 名	20.4%
計	1,012 名	298 名	29.4%

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 20 年度の技術職員の新規採用数は 32 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 12.5%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H21. 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	0.0%
技 術 専 門 員	18 名	1 名	5.6%
技術専門職員	164 名	18 名	11.0%
技術専門職(班長)	20 名	0 名	0.0%
技術専門職(係長)	20 名	1 名	5.0%
一 般 職 員	129 名	31 名	24.0%
再雇用職員	52 名	3 名	5.8%
計	406 名	54 名	13.3%

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等 1,346 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。

2 平成 20 年度研修実施状況（東北大学主催）

H21. 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）	48名	15名	31.3%
	初任者（10月）	20名	8名	40.0%
	中堅職員研修	23名	10名	43.5%
	係長研修	20名	6名	30.0%
目的別 研修	自己啓発研修	57名	24名	42.1%
	語学研修	40名	21名	52.5%
	災害防止対策講習会	75名	4名	5.3%
	再雇用準備セミナー	48名	9名	18.8%
専門 研修	メンタルヘルス対策講習会	134名	42名	31.3%
	育成支援者研修	27名	8名	29.6%

3 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署の取組み

文学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	4名/49名中(8%)	4名/47名中(9%)	4名/43名中(9%)
准教授	3名/22名中(14%)	4名/24名中(17%)	4名/29名中(14%)
講師	0名/8名中(0%)	0名/7名中(0%)	0名/3名中(0%)
助教・助手	4名/19名中(21%)	3名/16名中(28%)	2名/20名中(10%)
計(助手・助教含む)	11名/98名中(11%)	11名/94名中(12%)	10名/95名中(11%)
計(助手・助教除く)	7名/79名中(9%)	8名/78名中(10%)	8名/78名中(11%)
大学院学生(博士課程後期)	77名/257名中(30%)	84名/249名中(34%)	80名/249名中(35%)
大学院学生(博士課程前期)	73名/183名中(40%)	64名/168名中(38%)	74名/167名中(44%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
5名/13名中(38%)	2名/7名中(29%)	1名/15名中(7%)

(平成20年度は平成21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。ただし、比率の面においては、平成17年度が38%と高い水準に上ったのに比して、平成19年度には19%、平成20年度には、7%と下落傾向を示しているのが不安要因ではある。

講師以上について見ると、新規の採用を廃止した講師を別にすれば、准教授は15%前後、教授は10%前後と、平成18年度から平成20年度まで安定して比較的高い女性教員比率を保っている。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、平成17年度から18年度にかけて大きな女性教員比率の伸びがあったが、平成20年度には横ばいかわずかな下落傾向に入ってしまった、特に大きく改善された点はない。今後の採用について、環境および意識の改善が求められる。ただし、大学院院生の女性比率は、博士課程前期は全体の半分弱、後期においても約3分の1と、ともに伸びを示している。

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、助手・助教以上の教員における女性比率が、過去2年間(21%・28%)に比べて10%前後と大きく落ち込んでしまった。助教の女性比率が伸び悩んでいる理由の一つとして、定員削減等のあおりを受けたことが挙げられる。定員拡充や、研究・教育環境の充実がまたれる。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の方針に従って公募人事を進めるとともに、この方針を学内外に周知することで女性研究者の応募を促すようにする。

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	1名/19名中(5%)	1名/20名中(5%)	1名/21名中(4%)
准教授	2名/10名中(20%)	3名/10名中(33%)	4名/11名中(36%)
講師	2名/2名中(100%)	1名/1名中(100%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
計(助手・助教含む。)	5名/33名中(15%)	5名/33名中(15%)	5名/34名中(14%)
計(助手・助教除く。)	5名/31名中(16%)	5名/31名中(16%)	5名/32名中(15%)
大学院学生(博士後期課程)	43名/87名中(49%)	48名/83名中(57%)	51名/85名中(60%)
大学院学生(博士前期課程)	50名/82名中(60%)	43名/77名中(55%)	45名/81名中(55%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

教育学研究科では、平成16年度に女性教員を採用したが、平成17年度から20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をとっていないが、講師から准教授への昇進がみられたことから、改善が進展した。しかし、新規採用は男性であったため、全体としては女性比率が低下した。

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ついて聞き取りをした結果、特に障害となるような問題の指摘はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

院生(特に女性院生)と教職員の合同カンファレンス(予定)をふまえて、問題の抽出につとめ、具体的対応を図っていく。

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	5名/29名中(17%)	5名/29名中(17%)	4名/28名中(14%)
准教授	8名/21名中(38%)	9名/20名中(45%)	10名/21名中(48%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(%)
助教・助手	8名/13名中(62%)	8名/14名中(57%)	7名/13名中(54%)
計(助手・助教含む。)	21名/64名中(33%)	22名/64名中(34%)	21名/62名中(34%)
計(助手・助教除く。)	13名/51名中(25%)	14名/50名中(28%)	14名/49名中(29%)
大学院学生(博士後期課程)	23名/59名中(39%)	23名/57名中(40%)	18名/46名中(39%)
大学院学生(博士前期課程)	7名/24名中(29%)	7名/17名中(41%)	7名/17名中(41%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
2名/7名中(29%)	3名/9名中(33%)	3名/9名中(33%)

(平成20年度は平成21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21年1月1日現在、49名中14名、比率は29%であり、（助手・助教を含めると、62名中21名で、34%である。）前年度と同様高い比率である。また、平成20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となっている。

3. 前年度より改善された点

法学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別な措置は採られていないが、グローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」拠点が採択されたことにより、男女共同参画に対する教職員の高い意識が保たれているといえる。女性教員比率だけでなく、大学院学生の女性比率も高い比率となっており、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整えられている。

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。

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。設備についても次年度の耐震工事の際に改善する予定である。

経済学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	1名/36名中(3%)	1名/41名中(2%)	1名/41名中(2%)
准教授	1名/22名中(4%)	2名/19名中(11%)	3名/21名中(14%)
講師	1名/1名中(100%)	1名/2名中(50%)	0名/1名中(0%)
助教・助手	6名/7名中(86%)	5名/5名中(100%)	4名/4名中(100%)
計(助手・助教含む。)	9名/66名中(14%)	9名/67名中(13%)	8名/67名中(12%)
計(助手・助教除く。)	3名/59名中(5%)	3名/62名中(5%)	4名/63名中(6%)
大学院学生(博士課程後期)	27名/78名中(35%)	27名/84名中(32%)	22名/80名中(28%)
大学院学生(博士課程前期)	77名/215名中(36%)	71名/192名中(37%)	72名/185名中(39%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

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

平成18年度	平成19年度	平成20年度
0名/2名中(0%)	1名/6名中(17%)	0名/4名中(0%)

(平成20年度は平成21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20年に女性講師1名が准教授に昇進した。公募の際の募集要項には、「本研究科では、男女共同参画を積極的に推進している」旨を明記している。

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、安全で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。

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	1名/88名中(1%)	2名/84名中(2%)	2名/84名中(2%)
准教授	1名/78名中(1%)	1名/77名中(1%)	2名/79名中(3%)
講師	0名/7名中(0%)	0名/7名中(0%)	0名/7名中(0%)
助教・助手	6名/112名中(5%)	10名/116名中(9%)	8名/114名中(7%)
計(助手・助教含む。)	8名/285名中(3%)	13名/284名中(5%)	12名/284名中(4%)
計(助手・助教除く。)	2名/173名中(1%)	3名/168名中(2%)	4名/170名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	41名/274名中(15%)	42名/262名中(16%)	38名/250名中(15%)
大学院学生(博士前期課程)	67名/511名中(13%)	76名/535名中(14%)	79名/527名中(15%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
4名/41名中(10%)	7名/32名中(22%)	3名/28名中(11%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

理学研究科では、平成20年度の教員採用者に占める女性教員の数が3名となり、割合も一昨年度とほぼ同等の11%に落ち込み昨年度の22%を下回ってしまったが、ここ3年間10%以上を維持しており、徐々に改善される傾向にある。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、教授、准教授層の女性教員の数も、この3年間で2名から4名に増えており、十分な増加とはいえないものの、徐々に増える傾向が見られる。これは、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」旨、記入するように努めてきたため、女性応募者の数が増えたことによると考えられる。また、博士前期課程に進学する女性院生もわずかではあるが増加傾向にある。

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、この3年間、採用者のうち女性教員の占める割合が10%を超えており、徐々に改善されている傾向にはあるが、目標とする25%には大きな開きがある。これは分野全体に占める女性研究者の少なさ、ならびに大学院における女性院生の割合の低さに一つの原因があると思われる。高校訪問などを通じて女子学生の増加に努めるとともに、大学院GPやグローバルCOEを活用して女性院生の増加を図る必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の精神のもとで人事選考を行うよう努める。博士前期、後期課程の女性院生を増やすために、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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	2名/70名中(3%)	3名/74名中(4%)	11名/93名中(12%)
准教授	3名/58名中(5%)	2名/62名中(3%)	8名/70名中(11%)
講師	1名/16名中(6%)	1名/14名中(7%)	3名/18名中(17%)
助教・助手	9名/81名中(11%)	15名/97名中(15%)	32名/123名中(26%)
計(助手・助教含む。)	15名/225名中(7%)	21名/247名中(9%)	54名/304名中(18%)
計(助手・助教除く。)	6名/144名中(4%)	6名/150名中(4%)	22名/181名中(12%)
大学院学生(博士後期課程)	191名/581名中(33%)	187名/554名中(34%)	199名/623名中(32%)
大学院学生(博士前期課程)	36名/50名中(72%)	28名/41名中(68%)	47名/96名中(49%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
5名/40名中(13%)	10名/39名中(26%)	12名/51名中(24%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

医学系研究科では、平成20年度より、保健学科が加わったことにより、構成員全体の数が増加するとともに、女性比率が大幅に増加した。新規採用者における女性比率は、平成19年度、20年度で、ほぼ25%程度にまで達している。第3期科学技術基本計画における数値目標として、保健系は30%が掲げられているので、今後さらに努力が必要と考えられる。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、保健学科が加わったことにより、教官の構成員における女性比率が大幅に増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

保健学科は、女性研究者の比率が高い看護系の分野を包含しているため、教官の女性比率が他分野と比較して非常に高くなっているものと考えられる。したがって、保健学科をとりこむことにより、医学系研究科における女性比率が増加しているが、かえって、医学科での実情がわかりにくくなったともいえる。医学系研究科における女性比率を議論する場合は、医学科での状況を別個に検討する必要があるものと思われる。

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	1名/23名中(4%)	1名/24名中(4%)	1名/24名中(4%)
准教授	0名/9名中(0%)	0名/8名中(0%)	0名/8名中(0%)
講師	2名/8名中(25%)	2名/8名中(25%)	1名/7名中(14%)
助教・助手	13名/48名中(27%)	11名/49名中(22%)	*18名/63名中(28%)
計(助手・助教含む。)	16名/88名中(18%)	14名/89名中(16%)	20名/98名中(20%)
計(助手・助教除く。)	3名/40名中(8%)	3名/40名中(8%)	2名/39名中(5%)
大学院生(博士後期課程)	43名/161名中(27%)	47名/161名中(29%)	51名/160名中(32%)
大学院生(博士前期課程)	13名/18名中(72%)	15名/20名中(75%)	14名/19名中(73%)

*：研究助教を含む。(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
6名/17名中(35%)	3名/14名中(21%)	3名/11名中(27%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

歯学研究科では、大学院学生における女性比率は約30%で徐々に増加傾向にあり、助教における女性比率、新規採用者における女性比率もほぼそれに近い値である。これに対し、教授、准教授、講師における女性比率は低い。ただ、上記の表は研究科所属教員の数であるが、病院所属教員では、准教授1名/4名中(25.0%)、講師4名/15名中(26.6%)が女性教員である。

3. 前年度より改善された点

前年度より引き続き、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ってきた。その結果、新規採用者における女性比率は上昇した。また、大学院学生の女性比率も年々増加している。

4. 改善の上で障害となっていると思われる点

特にないが、研究分野によっては教授・准教授選考における女性候補者数が限られ、そのことが、教授・准教授における女性教員比率の上昇がないことに影響しているかもしれない。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、女性教員の採用をシステマ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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/15名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/19名中(0%)
准教授	0名/16名中(0%)	0名/15名中(0%)	0名/15名中(0%)
講師	0名/3名中(0%)	1名/3名中(33%)	1/4名中(25%)
助教・助手	7名/31名中(23%)	6名/31名中(19%)	8名/31名中(25%)
計(助手・助教含む。)	7名/65名中(11%)	7名/67名中(10%)	9名/69名中(13%)
計(助手・助教除く。)	0名/34名中(0%)	1名/36名中(3%)	1名/38名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	7名/65名中(11%)	9名/63名中(14%)	10名/60名中(17%)
大学院学生(博士前期課程)	59名/168名中(35%)	47名/157名中(30%)	48名/161名中(30%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/8名中(0%)	1名/8名中(13%)	2名/10名中(20%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

薬学研究科では、本年度2名の女性助教を採用した。

3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、平成20年度に10名の新規教員を採用したが、そのうち2名が女性であり、新規採用者における女性比率は上昇しつつある。

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、学部学生や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、博士後期課程学生や教員の女性比率が低くなっている。これは他大学ならびに薬学研究領域全体における問題点である。したがって、薬学研究分野全体における女性研究者の比率が低く、本研究科における女性教員の採用率も低く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は、年々上昇する傾向にはあるが、更なる上昇と、研究者としてのキャリアを選択する学生数の増加を目指し、育児・介護支援プログラムやサイエンスエンジェル制度等の本学における女性研究者支援事業の周知を徹底する。

工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	2名/117名中(2%)	2名/115名中(2%)	2名/115名中(2%)
准教授	5名/104名中(5%)	5名/106名中(5%)	4名/108名中(4%)
講師	0名/9名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)
助教・助手	7名/127名中(6%)	9名/132名中(7%)	11名/141名中(8%)
計(助手・助教含む。)	14名/357名中(4%)	16名/357名中(4%)	17名/368名中(5%)
計(助手・助教除く。)	7名/230名中(3%)	7名/225名中(3%)	6名/227名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	64名/669名中(10%)	55名/599名中(9%)	57名/605名中(9%)
大学院学生(博士前期課程)	121名/1,387名中(9%)	107名/1,438名中(7%)	116名/1,394名中(8%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
3名/57名中(5%)	2名/31名中(6%)	2名/34名中(6%)

(平成20年度は平成21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微増しているが、比率は少ない状況が続いている。助教・助手においては、女性構成員比率が年々増加しており、将来、准教授、教授への昇任により、女性構成員率が増加することが期待される。ある系では、女子学生の交流会等を積極的に開催し、また、ウェブページで女性教員・卒業生からのメッセージ等を発信している。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、女性構成員比率に関して、若干改善されつつある。

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、伝統的に女子学生・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21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21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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	1名/42名中(2%)	1名/38名中(3%)	1名/40名中(3%)
准教授	0名/35名中(0%)	1名/36名中(3%)	1名/37名中(3%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	8名/35名中(23%)	9名/36名中(28%)	8名/35名中(23%)
計(助手・助教含む。)	9名/113名中(8%)	11名/110名中(10%)	10名/112名中(9%)
計(助手・助教除く。)	1名/78名中(1%)	2名/74名中(3%)	2名/77名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	28名/126名中(22%)	31名/118名中(26%)	30名/114名中(26%)
大学院学生(博士前期課程)	82名/221名中(37%)	94名/256名中(37%)	94名/259名中(36%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/3名中(0%)	2名/6名中(30%)	0名/6名中(0%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

農学研究科では、平成19年度は、採用者6名中女性が2名で30%にのぼったが、平成20年度は、全採用者が6名であり、女性の採用はゼロであった。

3. 前年度より改善された点

農学研究科では、H19年度末に女性の助手1名が停年退職し、本年度の新規の採用者はなかったため、実質的には、H19年度と比べて教員の女性構成比率は1%減少した。しかし、H19年度に准教授1名、助教1名の女性教員の採用があったため、H20年度は、H18年度と比べると1%増である。また、博士後期課程女性大学院生の割合は、H20年度はH19年度と変化はなく、26%を占め、また、博士前期課程女性大学院生の割合も36%と高い割合を維持している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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。今年度は、採用者数6名中女性の採用者はなかったが、来年度採用予定者に女性がすでに決定しているため、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

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	5名/29名中 (17%)	5名/28名中 (18%)	5名/27名中 (19%)
准教授	3名/27名中 (11%)	3名/23名中 (13%)	5名/27名中 (19%)
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/56名中 (14%)	8名/51名中 (16%)	10名/54名中 (19%)
計 (助手・助教除く。)	8名/56名中 (14%)	8名/51名中 (16%)	10名/54名中 (19%)
大学院学生 (博士後期課程)	67名/111名中 (60%)	60名/102名中 (59%)	57名/96名中 (59%)
大学院学生 (博士前期課程)	67名/104名中 (64%)	60名/96名中 (63%)	66名/92名中 (72%)

(平成20年度は、教員数は21年1月1日現在、学生数は20年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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/1名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	2名/5名中 (40%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在)

国際文化研究科では、平成18年度には1名の採用者があったが、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。平成20年度は5名の採用者のうち2名が女性教員であった。

3. 前年度より改善された点

平成20年度に5名の准教授が新規採用されたが、そのうちの2名が女性教員であったことから、准教授における女性教員比率が6%上昇した。

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状況を踏まえた上で、教職員及び学生のさらなる意識改革を進めていく必要があると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度以降の教員の新規採用の際にも、男女比率の改善を目指して引き続き積極的に努力をする。

平成18年度にはハラスメント防止のためのFDを開催したが、昨年度と今年度は開催していないので、FDの開催やアンケートの実施をはじめ、教育研究の場としてよりよい環境を目指すための方法を検討する。

情報科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/38名中(0%)	0名/37名中(0%)	0名/36名中(0%)
准教授	3名/27名中(11%)	2名/28名中(7%)	2名/27名中(7%)
講師	1名/9名中(11%)	1名/6名中(17%)	1名/5名中(20%)
助教・助手	1名/22名中(5%)	1名/26名中(4%)	2名/24名中(8%)
計(助手・助教含む。)	5名/95名中(5%)	4名/97名中(4%)	5名/92名中(5%)
計(助手・助教除く。)	4名/73名中(6%)	3名/71名中(4%)	3名/68名中(4%)
大学院学生(博士後期課程)	25名/148名中(16%)	25名/143名中(17%)	32名/145名中(22%)
大学院学生(博士前期課程)	31名/308名中(10%)	36名/304名中(11%)	31名/282名中(11%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
1名/7名中(14%)	0名/9名中(0%)	2名/8名中(25%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

情報科学研究科では、8名の新規採用者中、女性は2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は1名増加し、計5名となった。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、新規採用のうちの25%が女性教員であり、その結果教員数は増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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かかわらず、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。また、女性研究者育成加速事業に参画し、理工系の分野での教員を増やすよう計画を立案する。

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18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/26名中(0%)	0名/25名中(0%)	0名/24名中(0%)
准教授	0名/23名中(0%)	0名/22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	3名/17名中(18%)	4名/22名中(18%)	6名/28名中(21%)
計(助手・助教含む。)	3名/68名中(4%)	4名/71名中(6%)	6名/76名中(8%)
計(助手・助教除く。)	0名/51名中(0%)	0名/49名中(0%)	0名/48名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	27名/98名中(28%)	33名/110名中(30%)	31名/98名中(32%)
大学院学生(博士前期課程)	75名/232名中(32%)	69名/213名中(32%)	77名/214名中(36%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/7名中(0%)	1名/3名中(33%)	4名/11名中(36.3%)

(平成20年度は平成21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、任期付き女子教員の産前産後休業や育児休業等の取得による任期延長などの女子教員を受け入れる環境を整備した。

3. 前年度より改善された点

生命科学研究科では、新規採用教員11名のうち、4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人数と割合は、前年度、前々年度と比較して大きく増大した。また、博士課程後期進学者に占める女子の割合も30%を維持した。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、本年度に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と研究教育活動支援資料の作成、また研究科ホームページに男女共同参画サイト新規作成することを、昨年度において企画していた。ただ、任期付き女子教員の産前産後休業や育児休業等の取得による任期延長などの環境を整備する作業に時間と労力を費やしたことが、当初の企画を実施できなかった障害になったと思われる。

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、教員に定める女子の割合の向上を図る。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/23名中(0%)	0名/22名中(0%)	0名/24名中(0%)
准教授	1名/13名中(8%)	0名/13名中(0%)	1名/13名中(8%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	3名/19名中(16%)	4名/21名中(19%)	3名/21名中(14%)
計(助手・助教含む。)	4名/57名中(7%)	4名/58名中(7%)	4名/60名中(7%)
計(助手・助教除く。)	1名/38名中(3%)	0名/37名中(0%)	1名/39名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	25名/114名中(22%)	28名/121名中(23%)	28名/117名中(24%)
大学院学生(博士前期課程)	42名/196名中(21%)	48名/205名中(23%)	50名/207名中(24%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/8名(0%)	1名/5名(20%)	1名/11名(9%)

(平成20年度は平成20年1月1日現在の数)

環境科学研究科では、今年度新規採用が11名あり、このうち准教授（公募）に1名女性が採用された。この女性は内部の助教であったため、全女性教員数は前年度と変わっていない。

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」旨の記載をしている。近年、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が徐々に増加している。本年度は後期課程人数には変化がなかったが、割合としては1ポイント増加している。また、前期課程人数は昨年度に比べて2名増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教員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率が小さい。

5. 次年度の具体的対応策

本年度は、内部の助教が准教授に昇任することができた。今後も、博士後期課程の学生を含む内部の人材を育成していくことは有効な対策であると考えられる。さらに、学内の他部局および学外の、優秀な女性研究者との連携の強化は、公募における女性の応募数を増加させるために有効な手段であると考えられる。これらの連携を促進するための対策を講じて行くことが重要であろう。

医工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成20年度
教授	1名/18名中(6%)
准教授	1名/4名中(25%)
講師	0名/0名中(%)
助教・助手	0名/0名中(%)
計(助手・助教含む。)	2名/22名中(9%)
計(助手・助教除く。)	2名/22名中(9%)
大学院学生(博士後期課程)	4名/25名中(16%)
大学院学生(博士前期課程)	2名/34名中(6%)

(平成20年度は平成21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20年度
2名/22名中(9%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

医工学研究科では、平成20年度に新設され、女性教員として教授1名、准教授1名を採用した。

3. 前年度より改善された点

医工学研究科では、平成20年度開設された研究科であり前年度はない。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

(同上)

5. 次年度の具体的対応策

女子学生はサイエンスエンジェルに積極的に参加していただいているので、次年度も継続していただきたい。本研究科に関する女子学生が増加することが重要であり、女子学生増加に向けたPR活動等も検討していく。

教育情報学研究部・教育部

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/3名中(0%)
准教授	0名/4名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)
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/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)
計(助手・助教含む。)	0名/11名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/9名中(0%)
計(助手・助教除く。)	0名/8名中(0%)	0名/7名中(0%)	0名/6名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	3名/14名中(21%)	8名/15名中(53%)	8名/16名中(50%)
大学院学生(博士前期課程)	13名/23名中(57%)	5名/24名中(21%)	3名/26名中(12%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/1名中(%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

教育情報学研究部・教育部では、平成19年度末に教授1名が定年退職した。そして、一名の教授人事があったが、女性の採用は無かった。

3. 前年度より改善された点

教育情報学研究部・教育部では、女性にとってより働きやすい環境を整えるために、会議の時間の短縮を図った。結果として、ほぼ全ての部局内の会議が最長でも2時間を超えなくなった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

大学院教育情報学研究部では、応募に対して女性の割合が少ない点、部局の規模が小さいために人事が頻繁に起こらない点が挙げられる。

5. 次年度の具体的対応策

平成18年度から平成20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。学外の女性研究者との連携強化や、博士後期課程学生のキャリア支援の強化が効果的と考えられる。

金属材料研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/28名中(0%)	0名/26名中(0%)	0名/27名中(0%)
准教授	1名/36名中(3%)	1名/31名中(3%)	1名/28名中(4%)
講師	0名/4名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)
助教・助手	2名/67名中(3%)	4名/70名中(6%)	3名/68名中(4%)
計(助手・助教含む。)	3名/135名中(2%)	5名/129名中(4%)	4名/126名中(3%)
計(助手・助教除く。)	1名/68名中(2%)	1名/59名中(2%)	1名/58名中(2%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/14名中(0%)	2名/15名中(13%)	1名/11名中(8%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

金属材料研究所では、今年度女性助教1名が採用され、一方2名が転出した。その結果、女性教員比率は3.2%となった。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、女性研究者育成支援推進事業の支援要員派遣制度により1名の技術職員が平成18年度より今年度まで支援要員とともに研究を進めた。その結果、このような育児と研究を両立する支援制度が広く認識されるようになった。

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1名の女性教員が新規採用されたが、1名が転出し、1名が退職した結果、比率が低下した。特に後者では女性研究者が研究を継続する上での厳しい現実を伺われた。研究継続のための一層の具体的支援の実現が必要と思われる。

5. 次年度の具体的対応策

ここ2年連続して女性教員を新規採用しており、この状況を継続できるよう、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 女性教員数の着実な増加に向けてバランスの取れた施策の検討。
- ③ 女子学生の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/16名中(0%)	0名/15名中(0%)	0名/16名中(0%)
准教授	0名/8名中(0%)	0名/9名中(0%)	0名/10名中(0%)
講師	0名/3名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	3名/14名中(21%)	3名/13名中(23%)	3名/13名中(23%)
計(助手・助教含む。)	3名/41名中(7%)	3名/39名中(8%)	3名/41名中(7%)
計(助手・助教除く。)	0名/27名中(0%)	0名/26名中(0%)	0名/28名中(0%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/3名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)

(平成20年度は平成21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」旨を記載しているが、平成20年度からは更に「子育て支援の詳細等、男女共同参画の取組みについては下記のURLを参照のこと」を追記し、応募者が詳しい情報を得ることができるようにした。また、教員1名が平成19年度に採択された「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」の支援を引き続き受けることができた。

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。

- ・ 女子学生の増加に向けたPR活動の積極的な展開。
- ・ 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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	2名/49名中(4%)	2名/45名中(4%)	2名/46名中(4%)
准教授	1名/25名中(4%)	0名/27名中(0%)	0名/29名中(0%)
講師	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)	0名/4名中(0%)
助教・助手	0名/68名中(0%)	1名/64名中(2%)	1名/61名中(2%)
計(助手・助教含む。)	4名/146名中(3%)	4名/140名中(3%)	3名/140名中(2%)
計(助手・助教除く。)	4名/78名中(5%)	3名/76名中(4%)	2名/79名中(3%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
2名/24名中(5%)	1名/9名中(11%)	0名/13名中(0%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

3. 前年度より改善された点

多元物質科学研究所では、女性比率の向上のために様々に努力しているところであるが、本年度は女性教員の転職のため逆に比率が低下し、残念に思っている。良いニュースとしては多元研に以前に在職した女性教員の活躍であり、理化学研究所の主任研究員に転職した袖岡幹子教授がJST/ERATOの2009年度総括責任者に選出された。また、佐上郁子前講師は京都府立大学大学院教授として活躍中である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元物質科学研究所の研究分野である理工系(特に工学系)には、女性研究者が少なく候補者が少ない。これに対しては女子学生の増加について努力しているところである。

5. 次年度の具体的対応策

来年度は、女性教員をなんとか採用し、比率の回復をはかる予定である。

国際交流センター

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成18年度	平成19年度	平成20年度
教授	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)
准教授	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	1名/2名中(50%)
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。)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	1名/5名中(20%)
計(助手・助教除く。)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	1名/5名中(20%)
大学院学生(博士後期課程)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
大学院学生(博士前期課程)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

(平成20年度は平成21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18年度	平成19年度	平成20年度
0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)

(平成20年度は平成21年1月1日現在の数)

3. 前年度より改善された点

国際交流センターでは、男性教員ばかりであったことから、女子留学生に対する対応において困ることが以前ときどき起きていた。今年度、講師に女性教員一名が採用されたことでこの問題が解決された。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点。

少人数の組織のため、人事が行われること自体がまれであり、そのため現状の男女比を改善するには相当の時間がかかると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

新規の採用案件が起きた場合には男女比率の改善を目指している。

5. 他大学の取組について

お茶の水女子大学

お茶の水女子大学では、「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」に向けて、学長の強いリーダーシップの下、女性研究者支援、キャリアサポートのための COSMOS 推進室の立ち上げを始め、システム改革として、以下の進展を図っている。

- 1) 人事・予算改革
 - ・ 公正で透明性の高い公募採用と客観的業績評価の積極的な推進
 - ・ 「女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先する」原則を中期目標・中期計画に明記
 - ・ 子育て支援のための予算配分
- 2) 業務改革
 - ・ 9時—5時勤務実現のための業務改善・合理化
 - ・ 会議時間管理のための学内制度・規則の改定（「予定しない、延長しない」）
- 3) 研究教育支援・子育て支援
 - ・ 支援要員の配置
 - ・ 学内保育施設等の整備
 - ・ 次世代育成支援対策行動計画の策定・周知
- 4) 情報支援
 - ・ ホームページ、冊子配布
 - ・ 相談窓口、カウンセラー・メンター制度、キャリアサポート
 - ・ 人材情報バンク
 - ・ ロールモデル情報の活用、シンポジウム・交流会の開催、DVDの作成
- 5) 意識改革
 - ・ 全学的ワーク・ライフ・バランス

この結果、顕著な効果として、支援要員が配置された5名のモデル研究者が、勤務時間「9時—5時」をほぼ可能にしつつ研究時間を確保することにより、通常は研究活動の低下が生じやすい子育て期に、研究業績の維持・向上を図っている。また、支援要員自身のスキル向上など、副次的効果も確認されている。

女性教員数の割合は増加し、大学の平均値（16%、平成19年5月、講師以上）に比較し、極めて高い割合を示している（平成16年度：38%→平成20年度：45%）。

昨年度に実施した科学技術振興調整費・若手研究者自立的環境整備促進プログラムの国際公募においても、高い競争率（21倍）の中、女性研究者の多くの応募（21採択機関の平均応募率9%、本学：31%）、優秀な女性研究者の採用（平均採用率11%、本学：44%）につながっている。

また、平成21年2月14日に開催したシンポジウム「日本の女性がノーベル賞を受賞する日—女性研究者養成システム改革の加速へ—」において、女性研究者支援のための評価指標等をまとめた「お茶大インデックス」を公表し、各機関における科学技術システム改革の一層の推進の参考にしていただくことを期待している。

日本女子大学「女性研究者マルチキャリアパス支援モデル」

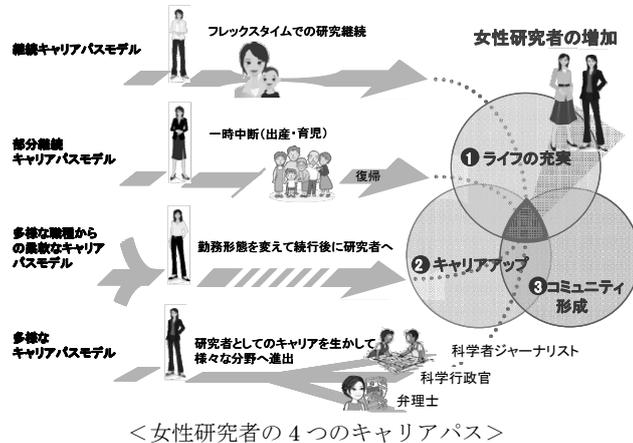
1) プロジェクトの概要

女性研究者には右に示すような4つのキャリアパスが考えられる。本プロジェクトは「出産・育児と研究活動の両立支援」、「女性研究者の活躍の場の拡大」を目的としたものであり、その中核となる取り組みは次の3本柱からなる。

① 育児中の研究者にサポート役の研究助手をつけ、ネットワークを利用した実験装置の遠隔操作や画像伝送等により研究活動の低下を最小限にとどめる支援

② eポートフォリオに蓄積したキャリア情報を活用したマルチキャリアパスのための支援

③ 中高生などに対する理科教室や研究室公開によるロールモデルの提示等、次世代研究者への教育・育成を含む企画および調査



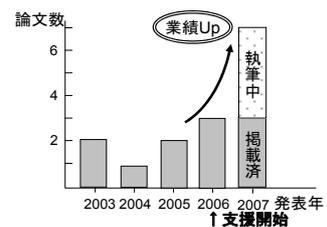
2) プロジェクトの活動

① ユビキタスリサーチ支援部門

ユビキタス・リサーチ (U-リサーチ) は「いつでもどこにいても研究活動を継続する」という本プロジェクト発信の新しい概念である。支援を受ける育児中の研究者「U-リサーチャー」は現在7名で、これを支援する研究助手も公募し、研究・業務内容のマッチング後に配置している。研究助手はU-リサーチャーの研究をサポートする要員であり、研究指導を受けることによりキャリアアップの機会を得ている。また、環境整備として、研究助手への指示やディスカッション、研究室ゼミに参加するために画像伝送テレビ会議システムを導入した。U-リサーチャーからは「継続的な実験データの取得が可能となるうえ育児中自宅から研究助手や学生に遠隔で指示や議論ができ、大変有効である」などの感想が寄せられている。



テレビ会議システムを用いた研究打ち合わせ



U-リサーチャー：Aさんの本支援による研究業績

② ヒューマンリソース部門

多様なキャリアパスの人材を受け入れ、多様なキャリアパスで送り出すために、キャリアアップや就職時に必要となる研究者の経歴、スキル、業績などをeポートフォリオに蓄積し、研究的ポストなどの就職先の拡大に向けての支援を行っている。また、相談窓口として、シンポジウム終了後に卒業生との懇談会を実施したり、サイエンスカフェによるコミュニティ形成の促進を行っている。(この活動は2008年11月4日放映の「経済最前線」(NHK, BS1)にて紹介された。)

③ 次世代育成のための企画・調査部門

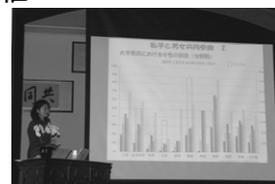
大学の最先端の科学を盛り込んだ中高生対象の理学部の科学教室、子供メディアフォーラ

ム、本学生涯学習センターと連携したインターネット子供教室、電子情報通信学会と共催の中学生を対象とした科学教室を開催している。さらに、学会や男女共同参画学協会連絡会との連携およびシンポジウムの企画・開催を積極的に進めている。

7 私立大学合同シンポジウム「男女共同参画の輪を拓けよう」の開催

私立大学の男女共同参画への取組状況が国公立大学に比べて非常に遅れている現状（参考：日本学術会議提言「学術分野における男女共同参画促進のために」）から、私立大学間の連携の強化と私立大学における男女共同参画意識の向上を目的として本学が幹事校となり、採択された7私立大学合同で2008年11月1日にシンポジウムを開催した。

シンポジウムの特別講演では行政の方々から、女性研究者支援を私立大学の特色として推進されたい、ムーブメントが大切などとの熱いエールを頂いた。続く一般講演では、各大学における成果や次年度以降に申請予定の大学から現状と今後の計画等、有意義な発表の場となった。遠くは熊本、関西から150名を超える参加者を得て、成功裏に開催することが出来た。



特別講演
(河村潤子 文部科学省
高等教育局私学部長)



シンポジウム会場

【連絡先】

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 室長：遠山嘉一
TEL&FAX : 03-5981-4154 、 E-mail : mcp@fc.jwu.ac.jp
URL : <http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/>

北海道大学

女性研究者を活かし、育て、支えるために北大がしていること

平成 18 年度文部科学省科学技術振興調整費（女性研究者モデル育成）への採択を契機に開設された女性研究者支援室（FResHU; Female Researchers in Hokkaido University）を拠点に、総長のリーダーシップの下、女性研究者達が活躍できる環境の整備と女性研究者増員のための具体的な取り組みを進めてきています。「2020 年までに北大全研究者の中の女性研究者比率を 20%に(Triple Twenties 計画)」という目標に向かって努めていますが、現状は 11.2%、正規教員では僅かに 8.6%という厳しい状況です。教員、ポスドク、大学院生、様々な女性研究者達の声に耳を傾け、それぞれの気持ちに寄り添いながら彼女たちを活かし、育て、支えて、女性研究者の増員・活躍促進が科学技術の進展につながるようにと願っています。理工系を中心に推進・展開してきた支援策は、文系女性研究者や学部女子学生、さらに研究者の重要なサポーターである女性職員にも対象を徐々に広げ、全学的な男女共同参画推進にも寄与することを目指しています。



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

A. 女性教員増員策（ポジティブアクション）

男性にも女性にも納得の得られる公正さと、継続的に実施できる工夫を考え、「ポジティブアクション北大方式」を振興調整費採択に先立って始めています。女性教員の採用にあたり、その人件費の 1/4 を全学運用の戦略的人件費から負担することで採用部局に女性を採用するインセンティブを与える、しかも上級職への採用により大きなインセンティブが働くというもので、新規教員の女性採用率が倍増しましたが、理・工・農等の、最も増員が望まれる大きな部局への対応や、人件費の削減が進行する中でのさらなる工夫の必要性も見えてきています。

B. 仕事と子育ての両立支援

出産・育児等で研究時間がやむを得ず制限される女性教員・ポスドクへの研究補助者配置は本人の研究キャリアのためだけでなく、所属部局・研究室への配慮でもあり、女性研究者を安心して受け入れられる組織としての環境整備と捉え、ポジティブアクションの前提条件であると考えています。子どもの急な病気等に備えた病児保育システムを女性職員も対象に加えて開始し、事業所内保育所増設に向けた具体的検討にも入っています。任期付き教員の出産・育児に係る任期延長制度も他大学に先駆けて実現し、研究者同士のカップルの同居支援についても検討を重ねています。また、真の男女共同参画推進のために、女性研究者の子ども達の声・気持ちも取り上げながら支援策を推進していきたいと考えています。

C. 女性研究者リーダー育成

数が少ない上に生活負荷が多いため人脈を築きにくく孤立してしまいがちな女性研究者に、ランチミーティングや勉強会など、分野・世代を超えた交流を促進して多彩なロールモデルやメンターと出会える機会を提供しています。北大が推進する各種人材育成プロジェクトと連携・協力しながら優秀な研究者育成のための環境・制度整備に女性研究者支援の視点を活かし、男女を問わず自分のキャリアと主観的・客観的に向き合いプロ意識を持って臨めるように支援しています。

D. 女子中高生の理系進路選択支援

次世代女性研究者の育成のために、女性を前面に出した学生・ポスドクによる理系応援キャラバン隊を結成し、道内各地で出前実験イベントを開催しています。北大理系のリカちゃんたちが次世代リカちゃんと実験・研究紹介を通じて触れ合いながらエールを送る活動は、若いスタッフたちへの研究者チャレンジ支援にもなる双方向性の人材育成の場となっています。

東京大学 男女共同参画の取組み状況

【推進体制】

東京大学では、平成 18 年 4 月に総長直轄の「男女共同参画室」を設置し、3 部会「勤務態様部会」「環境整備部会」「進学促進部会」が具体的な施策を展開していた。平成 19 年度に文部科学省科学技術振興調整費「東大モデル“キャリア確立 10 年”支援プラン」の採択を受け、専任の特任教員 2 名と職員 2 名を雇用し、本部棟に「男女共同参画オフィス」を開設した。本オフィスでは、3 部会や本部事務と密接に連携しながら包括的な女性研究者支援システムの構築に取り組んでいる。その結果、平成 20 年 10 月には、男女共同参画室に「ポジティブ・アクション推進部会」が新たに設置された。また、部局単位の取組みとして、従来から男女共同参画委員会が存在した理学系研究科に加え、平成 20 年 12 月には工学系研究科、農学生命科学系研究科、医学系研究科にも男女共同参画委員会が立ち上がった。

【振興調整費事業におけるプロジェクトの内容と進捗状況】

◆プロジェクト 1：キャリア確立 10 年の支援

キャリア支援として、コーディネーターを中心に男女共同参画室においてポジティブ・アクションの推進について検討を進めている。男女共同参画室に新部会「ポジティブ・アクション推進部会」を設置し、基本理念、基本計画を策定し、今後は具体的な推進計画に取り組む。また、学内の教授、准教授の女性研究者を囲む座談会を開催し、ロールモデルを示すと共に女性研究者ネットワークの構築を図っている。今年度中に学内女性研究者限定のコミュニティーサイトを構築し、孤立しがちな女性研究者のネットワーク強化を図る。

ライフ支援としては、平成 20 年度に学内 4 キャンパスに 4 つの直営保育園を整備し、それらを統合的に管理運営するため「保育園運営委員会」を中核とする運営システムを構築した。また、安田講堂内に「女性研究者支援相談室」を開設し、女性研究者の個別相談に応じ、他の相談室とも連携している。さらに学内のワーク・ライフ・バランス推進を目的としたシンポジウムの企画実施や小冊子の作成を行った。

◆プロジェクト 2：プレキャリア 10 年の支援

在学する女子学生向けにキャリアガイダンスを開催し、大学および企業における研究者としての進路を紹介した。また、女子中高生が研究者としての進路に関心を持つよう、東大卒の女性研究者を紹介する DVD “東大 Women 理系で輝く！”を作成し、高校等に配布した。また、進学促進部会を中心として、女子高校生向けに「進学説明会」や「オープンキャンパス女子学生コース」を毎年実施している。

◆プロジェクト 3：女性研究者の国際性を育む

女性研究者数を増やすだけでなく、国際性を育む活動をしている。国際的に活躍する女性研究者と交流するために、特別講演会や国際シンポジウムを開催した。また、IARU(国際連携型大学連合)の「大学と女性」コースに平成 19 年度より毎年参加し、東京大学における女性研究者の実態を紹介し、ディスカッションを行った。2009 年 10 月には、日中韓女性科学技術指導者フォーラムを開催する。

◆プロジェクト 4：東大女性研究者白書の作成

東京大学における女性研究者の実態や女性研究者支援制度、ロールモデルの紹介、振興調整費事業の成果等を掲載した「東大女性研究者白書」を発行する。平成 20 年 1 月には、全学女性研究者を対象に質問紙調査を行った。

◆プロジェクト 5：その他

広報活動として、東大男女共同参画室・オフィスの HP のリニューアルと更新（英語版も作成）、リーフレット等の作成、ニュースレターの発行を行っている。また、他大学や学会等と連携して男女共同参画活動の普及啓発に努めている。

名古屋大学における男女共同参画の展開

名古屋大学 男女共同参画室



■名古屋大学における男女共同参画の展開

<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

名古屋大学では、平成 13 年に「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を評議会で決定し、「男女共同参画の形成に資する施策を実施することが本学の最重要課題である」と位置付けている。平成 15 年に「男女共同参画室」を創設し、平成 17 年には女性教員比率を向上させるための「ポジティブ・アクション」姿勢を公募人事ホームページ（HP）で表明した。平成 18 年に「仕事と育児の両立支援」策として、学内保育所「こすもす保育園」を開園した。平成 19 年には、文部科学省科学技術振興調整費に「発展型女性研究者支援名大モデル」が採択され、男女共同参画推進に資する教員等を増員し各事業を強化した。平成 20 年には、学内保育所の拡張と学童保育の開始を決定するなど、施策の充実を図っている。

また毎年、全部局を対象に「女性教員の増員を目指したアンケート」調査を行い、現状認識と男女共同参画理念の周知徹底を図るとともに、具体的な施策提案を求め、有効な施策の整備・実施に活用している。さらに、ジェンダー関連講義の開講や、学生、教員、一般を対象とした各種セミナー・シンポジウムの開催を通じて、意識啓発に努めてきた。また「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」の設立や、自治体・学会等主催の男女共同参画企画への講師派遣を通じて地域社会・学会等における男女共同参画推進に貢献してきた。これらの成果や各種アンケート調査結果などは名古屋大学男女共同参画室 HP で公表し、全国の男女共同参画推進に貢献してきた。その結果、名古屋大学の女性教員比率は、9%（平成 12 年度）から 11.7%（平成 20 年度）へと上昇した。

■発展型女性研究者支援名大モデル

プロジェクト HP <http://www.nuws.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/>

- 支援 1：多様な勤務形態に対応できる職場環境・制度の整備
女性研究者の多様な勤務形態に対応できる職場環境の整備として育児短時間勤務制度を導入した（平成 20 年度施行）。また、育児に関する情報提供のための子育て支援セミナー等を開催している。病児保育・学童保育の導入などを検討し、学童保育の平成 21 年度からの開始を決定した。
- 支援 2：発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトの展開
女性研究者が多く採用・昇進した部局に全学措置人件費を配分することにより女性教員の増員にインセンティブを与えるという女性教員増員策「発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト」の実施を予定しており、効果的な実施方法を検討している。
- 支援 3：仕事と子育ての両立支援システムの構築
女性研究者の仕事と育児の両立を支援するため、両立支援コミュニケーションシステムと在宅勤務支援システムの本格運用を目指している。
- 支援 4：若手研究者の育成支援
女子学生への支援として、女子大学生・院生対象の「エンカレッジセミナー」や「交流会」、「女子中高生理系進学推進セミナー」を開催し、理系進学の推進やロールモデルの提示を行っている。
- 支援 5：女性研究者の交流支援
女性研究者間の交流及び情報交換を支援するため、意見交換会の開催、ホームページの開設、インターネット上のソーシャルネットワーキングシステムの稼働を行っている。

【連絡先】 名古屋大学 男女共同参画室

室長：東村博子

TEL：052-789-4162 FAX：052-789-4072 E-mail：htsukamu@agr.nagoya-u.ac.jp

URL：http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/, http://www.nuws.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/

秋田大学 男女共同参画の取組み

秋田大学では平成 20 年 3 月に「男女共同参画推進のためのアクションプラン」を策定しました。このことは男女共同参画の取組みの大きな画期となるものです。アクションプランは、①女性教員比率向上のためのポジティブアクション、②教職員のワークライフバランスを改善するための環境・支援制度の整備、の 2 本の柱から成ります。

ポジティブアクションでは、男女の別なく平等な機会が与えられるよう、年次計画による取組みを実施します。ワークライフバランスの改善という点では、育児・介護休業、短時間勤務等の制度がありますが、なかでも平成 20 年度から実施した以下の休業期間の拡大は、特記すべきものです。

- ・産前休暇を 6 週間から 8 週間に拡大
- ・子の看護休暇を 5 日から 10 日に拡大。時間単位での取得可能
- ・育児参加休暇を 5 日から 2 週間に拡大

このような制度の周知を図るために、リーフレットを作成し、全教職員に配付するとともに、秋田大学の男女共同参画の取組みに係わるホームページを開設しました。

(<http://www.akita-u.ac.jp/honbu/danijo/index.html>)

現在、秋田大学における男女共同参画の事業は、「男女共同参画推進委員会」および「男女共同参画推進専門委員会」が中心となって企画、実施されます。教員だけではなく、大学全体として男女共同参画の理念を実現するために、アクションプランの実現に向けて努力を重ねています。

平成 17 年度
・学長補佐（男女共同参画担当）設置
・平成 17 年度「男女共同参画講演会」（H17.10.21）実施
・秋田大学「男女共同参画推進に関わる提言」承認・公表（H17.12.14）
・「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」策定（H17.12.14）
・平成 17 年度「セクシャル・ハラスメント防止講演会」実施（H18.2.6）

平成 18 年度
・「秋田大学教職員の男女共同参画推進に関する意識調査」実施（H18.4.10）

平成 19 年度
・「秋田大学男女共同参画推進フォーラム」実施（H20.3.7）
・「秋田大学男女共同参画推進のためのアクションプラン」策定（H20.3.11）

平成 20 年度
・「秋田大学男女共同参画講演会」実施（H20.11.19 参加者 260 名）
・「秋田大学教職員の男女共同参画推進に関する意識調査」実施（H20.12.8）

第二保育所設置に関するアンケートまとめ

東北大学男女共同参画委員会
両立支援ワーキンググループ
実態調査ワーキンググループ

は し が き

東北大学男女共同参画委員会では、平成16年度に学内保育所設置についてのアンケートを行った。その結果、学内設置に関する希望が多かったところから、平成17年に川内けやき保育園が開所した。皆様のご理解とご協力により川内けやき保育園は順調に運営が続けられ、利用者数についても現在では定員を越える利用希望者がおり抽選を行う状況である。また、第二保育所の設置を望む声も各方面から聞かれる。そこで、本委員会では第二保育所の設置準備のためにアンケートを行うこととし、平成20年11月に全学アンケートを行いました。学内の非常に多くの方から回答をいただき、委員会一同感謝している。本稿は、そのアンケートの結果をまとめたものである。

調 査

- 調査期日 : 平成20年11月
- 配付数 : 12,240
(この他に電子媒体で配付したものもある。)
- 返却数 : 4,368
- 回収率 : 35.7%
- 有効回答数 : 4,310

結 果

〔A. 基礎集計〕

1. 回答者の現在の状況について

I (1) 年齢

表1 年齢別の人数と比率

	人数	%
20歳代	1694	39.3%
30歳代	1337	31.0%
40歳代	650	15.1%
50歳代	624	14.5%
合計	4310	

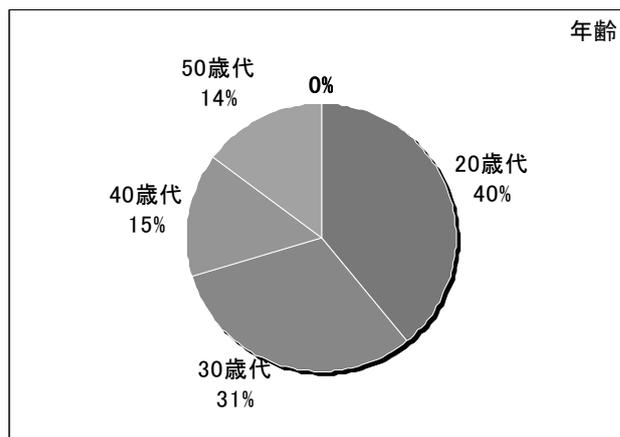


図1 年齢の比率

I (2) 性別

表2 性別の人数と比率

	人数	%
男性	2419	56.1%
女性	1863	43.2%
不明	28	0.6%
合計	4310	

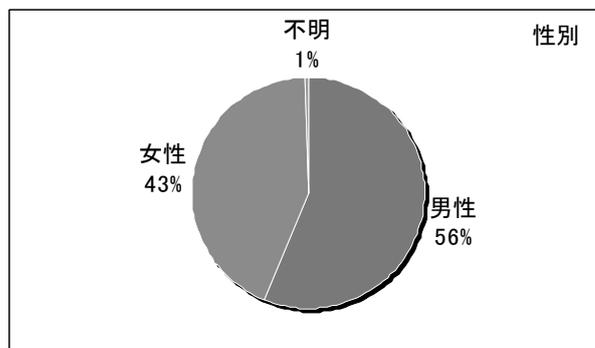


図2 性別の比率

I (3) 身分

表3 身分別の人数と比率

	人数	%
大学院学生	1150	26.7%
助手	64	1.5%
助教	392	9.1%
講師	65	1.5%
准教授	213	4.9%
教授	218	5.1%
事務職員	972	22.6%
技術職員	333	7.7%
研究員	127	2.9%
医員	68	1.6%
看護師	473	11.0%
その他	205	4.8%
不明	30	0.7%
合計	4310	

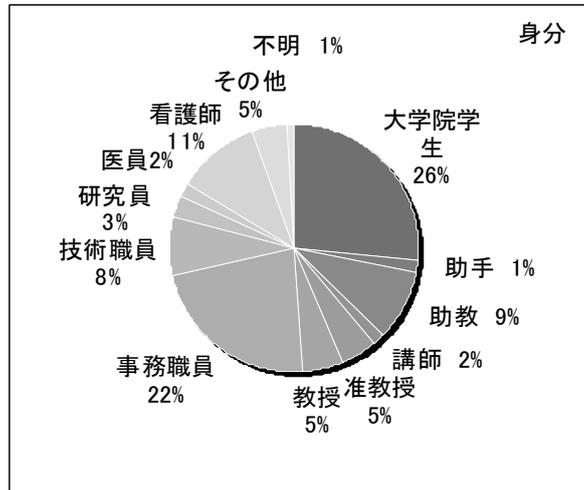


図3 身分の比率

I (4) 所属キャンパス

表4 所属キャンパス別人数と比率

	人数	%
片平	754	17.5%
川内	490	11.4%
青葉山	1304	30.3%
星陵	1446	33.5%
雨宮	181	4.2%
その他	31	0.7%
不明	104	2.4%
合計	4310	

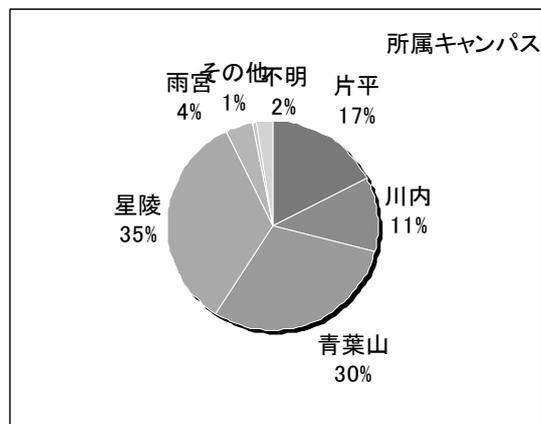


図4 キャンパス別の人数の比率

回答者の属性については表1～4、図1～4に示したように、年齢、性別、身分、および所属キャンパスについて調査した。その結果、回答には特にめだつた片寄りはなく本アンケート結果が全学の教職員と学生の意見を反映していると言って差し支えないと考えられる。

II① 現在の子供の状況

表5 子どもの有無に関して

	人数	%
未就学児がいない	3605	83.6%
未就学児がいる	670	15.5%
不明	35	0.8%
合計	4310	

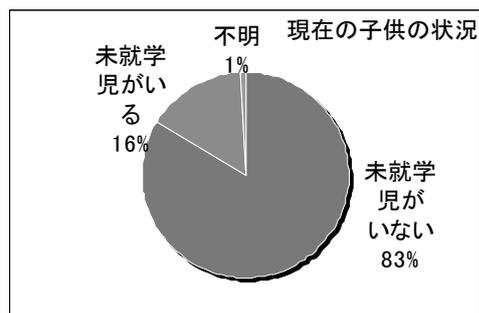


図5 子どもの有無に関する比率

表5および図5に示したように今回のアンケートには保育所に預ける子どもがいない人々からも多くの回答が寄せられた。このことから、第二保育所設置に関しては当事者以外からも強い関心が寄せられていることが窺える。

II② 未就学児の保育状況

表6 未就学児の保育状況

	人数	%
認可保育所	226	33.7%
無認可保育所	66	9.9%
幼稚園	147	21.9%
家族	195	29.1%
ベビーシッター	4	0.6%
その他	16	2.4%
不明	16	2.4%
合計	670	

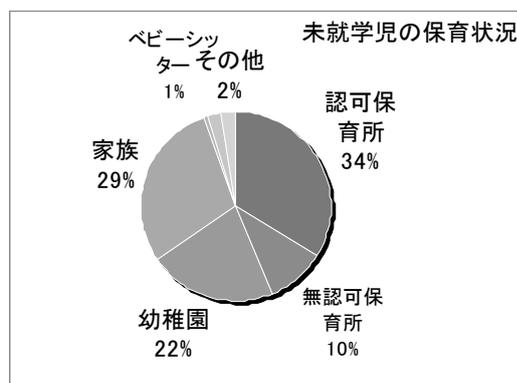


図6 未就学児の保育状況の比率

III 2009年時点で予想される子供の数

表7 予想される子どもの数

	人数	%
1歳	133	3.1%
1歳～2歳	154	3.6%
2歳～3歳	141	3.3%
3歳～4歳	113	2.6%
4歳～6歳	252	5.8%
予定・希望	448	10.3%
予定なし	3090	71.3%
合計	4331	

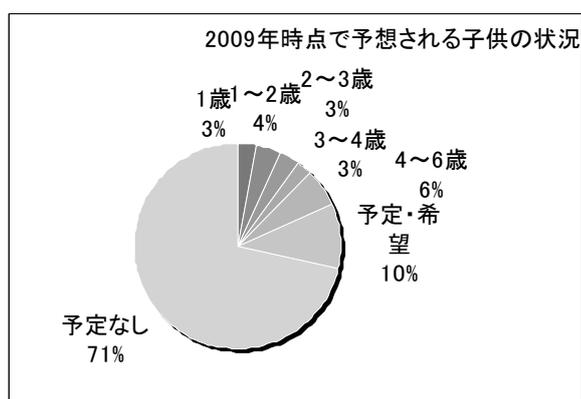


図7 2009年時点で予想される子どもの数

次の質問では、未就学児のいる人の現在の保育状況と今後の子どもの数について尋ねた。表6～7、図6～7に示したように保育形態は様々であること、また回答者の4分の1以上が未就学児を持っている、あるいは持つ予定であることが分かった。

2. 川内けやき保育園について

アンケート第二部では平成17年に開所した川内けやき保育園に関しての質問を行った。

表8 (質問Ⅳ) 利用状況の質問に対する回答(無回答を除く)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
利用している・いた・したい	89 (43%)	75 (63%)	130 (47%)	114 (26%)	13 (39%)	14 (38%)	435 (39%)
他を利用	18 (8%)	10 (8%)	37 (13%)	49 (11%)	3 (9%)	7 (19%)	124 (11%)
利用しない	102 (49%)	35 (29%)	112 (40%)	273 (63%)	17 (52%)	16 (43%)	555 (50%)
合計	209	120	279	436	33	37	1114

表9 (質問Ⅳ) 利用している・いた・したい理由(複数回答可)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
場所が便利	51 (46%)	71 (67%)	96 (60%)	41 (35%)	8 (40%)	5 (45%)	272 (52%)
保育料が適当	14 (13%)	7 (7%)	20 (12%)	23 (20%)	2 (10%)	1 (9%)	67 (13%)
保育の質が良い	6 (6%)	9 (9%)	10 (6%)	7 (6%)	2 (10%)	0 (0%)	34 (7%)
保育時間	28 (25%)	16 (15%)	30 (19%)	40 (34%)	7 (35%)	4 (36%)	125 (24%)
その他※	11 (10%)	2 (2%)	5 (3%)	5 (4%)	1 (5%)	1 (9%)	25 (5%)
合計	110	105	161	116	20	11	523

(※その他には、大学内にある、また大学が運営しているので安心という意見が多かった。また、他の保育施設に入れない、あるいは転勤後で情報が足りないときに利用でき良かったという意見もあった。)

表10 (質問Ⅳ) 利用したいが他の保育所を利用している理由(複数回答可)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
定員オーバー	3 (12%)	2 (8%)	10 (19%)	3 (5%)	0 (0%)	1 (10%)	19 (12%)
場所が不便	9 (36%)	2 (8%)	15 (28%)	42 (75%)	3 (100%)	3 (30%)	74 (47%)
保育料が高い	7 (28%)	3 (12%)	15 (28%)	4 (7%)	0 (0%)	2 (20%)	31 (19%)
保育の質が不安	1 (4%)	0 (0%)	2 (4%)	2 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (3%)
保育時間	1 (4%)	1 (4%)	3 (6%)	5 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (6%)
その他※	4 (16%)	4 (16%)	8 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (40%)	20 (13%)
合計	25	12	53	56	3	10	159

(※その他としては、自宅の近くの保育所が利用できているから、保育の規模が小さい(特に3歳児以上)保育園のスペースが小さいなどの理由が挙げられていた。)

表11 (質問Ⅳ) 利用しない理由(複数回答可)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
該当年齢の子供がいない	9 (8%)	8 (19%)	20 (17%)	22 (8%)	1 (6%)	1 (5%)	61 (10%)
場所が不便	54 (49%)	9 (21%)	40 (33%)	177 (61%)	8 (50%)	9 (43%)	297 (50%)
保育料が高い	17 (15%)	8 (19%)	22 (18%)	25 (9%)	2 (13%)	4 (19%)	78 (13%)
保育の質が不安	3 (3%)	1 (2%)	5 (4%)	7 (2%)	1 (6%)	0 (0%)	17 (3%)
保育時間	0 (0%)	2 (5%)	5 (4%)	28 (10%)	0 (0%)	2 (10%)	37 (6%)
その他※	27 (25%)	14 (33%)	29 (24%)	30 (10%)	4 (25%)	5 (24%)	109 (18%)
合計	110	28	121	289	16	21	585

(※その他としては、家族が面倒を見ている、現時あの保育所に満足している、自宅から遠いなどの理由が多くあげられていた。)

表8から分かるように立地の問題があるにも関わらず、各キャンパスから「利用したい」という回答が一定数寄せられている。また、表9、10にも表れているように、距離的に離れている片平、星陵、雨宮キャンパスからは「遠いから他を利用している」という回答が多いことも分かる。また、「定員オーバー」「保育料が高い」という理由も利用しない理由として目立っている。

表11には意図的に「利用しない」人の理由をまとめてある。ここでも場所が最大の原因であることが如実に現れている。

表12 (質問V) IVで利用したいと回答した人が利用または利用予定・希望している保育形態(複数回答可)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
通常保育	36 (27%)	33 (25%)	57 (43%)	40 (30%)	5 (4%)	27 (22%)	198 (26%)
通常保育+ 夜間の延長保育	72 (54%)	45 (34%)	91 (68%)	107 (80%)	12 (9%)	67 (54%)	394 (51%)
一時保育	24 (18%)	20 (15%)	46 (34%)	36 (27%)	6 (4%)	25 (20%)	157 (20%)
その他	2 (1%)	6 (4%)	4 (3%)	7 (5%)	0 (0%)	4 (3%)	24 (3%)
合計	134	104	198	190	23	123	772

質問Vに対する自由記述からの抜粋(回答数の多かったもの)

- ・ 保育人数の増員を希望。
- ・ 情報の公開を希望(運営、入園待ち人数、入園の倍率など)。
- ・ 保育料として、二人目の減額、収入別の保育料、学生への減額、一時保育料の減額など負担が適切となるようなきめ細かい運用。
- ・ 保育時間について、20時までの保育を評価する声がある一方、8時の開始時間を30分から1時間早くしてほしいという希望が多くあった。
- ・ 保育園の面積や園庭の拡大など。
- ・ 周辺の環境、駐車場の出入りなどを含め安全の確保への更なる配慮。

3. 学内保育所全般（特に第二保育所）について

第三部では第二保育所設置の案件を含め、学内保育所全般に関する質問を行った。

表 1 3 (質問VI) 学外者の利用について

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
限定すべき	118 (16%)	64 (13%)	205 (16%)	280 (20%)	33 (19%)	28 (21%)	728 (17%)
優先すべき	595 (82%)	402 (84%)	1040 (81%)	1121 (79%)	142 (81%)	103 (77%)	3403 (81%)
その他	14 (2%)	13 (3%)	32 (3%)	11 (1%)	1 (0%)	2 (2%)	73 (2%)
合計	727	479	1277	1412	176	133	4204

表 1 4 (質問VI) 学外者の利用について(子どもがいる、または子どもをもつ予定があると回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
限定すべき	44 (21%)	18 (15%)	59 (20%)	95 (21%)	5 (13%)	10 (26%)	231 (20%)
優先すべき	165 (77%)	102 (82%)	234 (79%)	365 (79%)	32 (84%)	28 (74%)	926 (79%)
その他	5 (2%)	4 (3%)	4 (1%)	3 (1%)	1 (3%)	0 (0%)	17 (1%)
合計	214	124	297	463	38	38	1174

表 1 5 (質問VI) 学外者の利用について(子どもはいるが、または子どもをもつ予定に該当しないと回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
限定すべき	74 (14%)	46 (13%)	146 (15%)	185 (19%)	28 (20%)	18 (18%)	497 (16%)
優先すべき	430 (84%)	300 (84%)	806 (82%)	756 (80%)	110 (80%)	75 (78%)	2477 (81%)
その他	9 (2%)	9 (3%)	28 (3%)	8 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	56 (1%)
合計	513	355	980	949	138	95	3030

「学内者に限定すべき」と「学内者を優先すべき」の合計は98%になった。この設問については勤務先キャンパスによる大きな差は見られなかった。また、子どもを持つ人の回答に限ってみると「学内者に限定すべきだ」という回答が上回っている。

表 1 6 (質問VII) 保育料について

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	522 (76%)	333 (75%)	901 (75%)	1022 (76%)	126 (76%)	85 (73%)	2989 (76%)
高い	148 (22%)	104 (23%)	281 (23%)	275 (21%)	38 (23%)	31 (26%)	877 (22%)
高くてもよい	15 (2%)	9 (2%)	23 (2%)	39 (3%)	2 (1%)	1 (1%)	89 (2%)
合計	685	446	1205	1336	166	117	3955

表 1 7 (質問VII) 保育料について(子どもがいる、または子どもをもつ予定があると回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他・不明 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	138 (66%)	82 (71%)	180 (65%)	307 (69%)	26 (72%)	21 (60%)	754 (67%)
高い	63 (30%)	30 (26%)	92 (33%)	120 (27%)	10 (28%)	13 (37%)	328 (29%)
高くてもよい	8 (4%)	4 (3%)	7 (2%)	18 (4%)	0 (0%)	1 (3%)	38 (4%)
合計	209	116	279	445	36	35	1120

表 1 8 (質問Ⅶ) 保育料について(子どもはいない、または子どもをもつ予定に該当しないと回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	384 (81%)	251 (76%)	721 (78%)	715 (80%)	100 (77%)	64 (78%)	2235 (79%)
高い	85 (18%)	74 (22%)	189 (20%)	155 (18%)	28 (22%)	18 (22%)	549 (19%)
高くてもよい	7 (1%)	5 (2%)	16 (2%)	21 (2%)	2 (1%)	0 (0%)	51 (2%)
合計	476	330	926	891	130	82	2835

保育料について「けやき保育所と同じでよいと思うか」という問いに対しては、けやき保育所と同じでよいという意見がどのグループでも過半数であった。しかし、子どものいるグループとそうでないグループを比べると、当事者である前者は「同じでは高い」という回答が多くなっている。また、特に自由記述(報告末尾に提示)では低料金を希望する記述が51件寄せられている。中には一般の保育所に習い、2人目の子どもの保育料を下げられないか、といった具体的な提案も含まれていた。同じ東北大学関係者であっても収入や生活状況には格差があること、深刻な状況にある家庭のあることなどの事情が伺えた。

表19～21に第二保育所の設置場所の希望を尋ねた結果を表した。明らかに自分の働くキャンパスでの設置を望む声の強いことが見てとれる。それは特に片平、青葉山、星陵の3地区で子どもを持っている回答者にその傾向が強い。

表 1 9 (質問Ⅷ) 設置場所について

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
青葉山	191 (27%)	151 (34%)	811 (65%)	115 (8%)	78 (46%)	31 (26%)	1377 (34%)
川内	45 (6%)	163 (37%)	200 (16%)	23 (2%)	17 (10%)	7 (6%)	455 (11%)
片平	386 (55%)	68 (15%)	119 (10%)	57 (4%)	23 (13%)	11 (9%)	664 (16%)
雨宮	8 (1%)	1 (0%)	19 (2%)	14 (1%)	20 (12%)	2 (2%)	64 (2%)
星陵	38 (6%)	32 (7%)	54 (4%)	1098 (81%)	22 (13%)	62 (51%)	1306 (32%)
その他	33 (5%)	33 (7%)	38 (3%)	56 (4%)	10 (6%)	8 (7%)	178 (4%)
合計	701	448	1241	1363	170	121	4044

表 2 0 (質問Ⅷ) 設置場所について(子どもがいる、または子どもをもつ予定があると回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
青葉山	45 (21%)	30 (25%)	207 (72%)	19 (4%)	15 (39%)	6 (17%)	322 (28%)
川内	8 (4%)	55 (47%)	30 (10%)	4 (1%)	4 (11%)	0 (0%)	101 (9%)
片平	147 (69%)	22 (19%)	26 (9%)	16 (3%)	6 (16%)	4 (11%)	221 (19%)
雨宮	2 (1%)	0 (0%)	3 (1%)	2 (0%)	4 (11%)	1 (3%)	12 (1%)
星陵	5 (2%)	6 (5%)	15 (5%)	410 (89%)	5 (13%)	21 (58%)	462 (40%)
その他	7 (3%)	5 (4%)	8 (3%)	12 (3%)	4 (11%)	4 (11%)	40 (3%)
合計	214	118	289	463	38	36	1158

表2 1 (質問Ⅷ) 設置場所について(子どもはいない、または子どもをもつ予定に該当しないと回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
青葉山	146 (30%)	121 (37%)	604 (63%)	96 (11%)	63 (48%)	25 (29%)	1055 (37%)
川内	37 (8%)	108 (33%)	170 (18%)	19 (2%)	13 (10%)	7 (8%)	354 (12%)
片平	239 (49%)	46 (14%)	93 (10%)	41 (5%)	17 (13%)	7 (8%)	443 (15%)
雨宮	6 (1%)	1 (0%)	16 (2%)	12 (1%)	16 (12%)	1 (1%)	52 (2%)
星陵	33 (7%)	26 (8%)	39 (4%)	688 (76%)	17 (13%)	41 (48%)	844 (29%)
その他	26 (5%)	28 (8%)	30 (3%)	44 (5%)	6 (4%)	4 (5%)	138 (5%)
合計	487	330	952	900	132	85	2886

表2 2 (質問Ⅸ) 利用時間帯について

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	584 (85%)	352 (79%)	1000 (82%)	810 (61%)	131 (80%)	78 (64%)	2955 (74%)
さらに早く	34 (5%)	29 (7%)	41 (3%)	297 (22%)	13 (8%)	31 (25%)	445 (11%)
さらに遅く	71 (10%)	62 (14%)	178 (15%)	229 (17%)	19 (12%)	13 (11%)	572 (14%)
合計	689	443	1219	1336	163	122	3972

表2 3 (質問Ⅸ) 利用時間帯について(子どもがいる、または子どもをもつ予定があると回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	169 (80%)	84 (70%)	223 (78%)	231 (51%)	29 (76%)	17 (%)	753 (%)
さらに早く	20 (9%)	14 (12%)	19 (7%)	132 (29%)	7 (19%)	16 (%)	208 (%)
さらに遅く	23 (11%)	21 (18%)	42 (15%)	90 (20%)	2 (5%)	3 (%)	181 (%)
合計	212	119	284	453	38	36	1142

表2 4 (質問Ⅸ) 利用時間帯について(子どもはいない、または子どもをもつ予定に該当しないと回答した者の内訳)

意思・希望 (所属キャンパス別)	片平 人数(%)	川内 人数(%)	青葉山 人数(%)	星陵 人数(%)	雨宮 人数(%)	その他 人数(%)	合計 (%)
同じでよい	415 (87%)	268 (83%)	777 (83%)	579 (65%)	102 (82%)	61 (71%)	2202 (78%)
さらに早く	14 (3%)	15 (4%)	22 (2%)	165 (19%)	6 (5%)	15 (17%)	237 (8%)
さらに遅く	48 (10%)	41 (13%)	136 (15%)	139 (16%)	17 (13%)	10 (12%)	391 (14%)
合計	477	324	935	883	125	86	2830

利用時間帯については表2 2～2 4に示したように「けやき保育所とおなじでよい」とする回答が多数派である。しかし、回答グループ別に見ると星陵キャンパスの子育て当事者から「さらに早く」「さらに遅くまで」ともに他のグループを上回っている。これは看護師の勤務時間によるものと推察される。この質問に関する自由記述でも病院看護師からその旨のコメントが著しく多かった。

ま と め

1. 4310 件の有効回答が得られた。このことは、第二保育所設置への強い関心を反映したものと考えられる。また、回答者は未就学児を持つ保護者に偏ってはならず、16%の未就学児を持つ回答者と 84%の未就学児を持たない回答者からの回答があった。このことから、第二保育所設置問題は直接に関係のある保護者だけでなく、全教職員に関心を持たれていることが分かる。(データについては表 1～4、図 1～4)
2. 川内けやき保育園を利用する理由(表 9)の 2 番目として「保育時間」(24%)が上げられている一方、利用しない理由(表 1 1)にも比較的少数ながら「該当する年齢の子供がいない」を除いた 3 番目の理由として「利用時間の問題」(6%)があげられており、自由記述のコメントを参考にすると、より早い開始とより遅い終了を求める場合があることが分かる。また、昼間の一時保育への希望もあった。この結果は 2004 年度に実施した「保育所設置に関するアンケート」の中の保育形態に関する調査結果と符合しており、今後の保育所運営には時間帯を広げる方向での検討も大切である。
3. 川内けやき保育園の利用に対しては、約 40%が「利用している、したい」と回答しており、利用の需要が高いことが明らかになった。「利用する」理由として 1 番目は「場所が便利」(52%)が上げられている(表 9)。「利用しない」という回答者もその理由として「場所が不便」という理由を最も多く(50%)あげており、このことから設置場所は最も重要であることがわかる(表 1 1)。
4. 利用する・しないの最も重要な理由である設置場所については、青葉山地区(34%)及び星陵地区(32%)での設置要望が高く、両地区に保育所を新設することが望ましい。特に、青葉山地区に関しては、ほぼすべての地区の回答者から高い設置希望があった。(表 1 9)
5. 2004 年度のアンケートでは「自分の所属地区に保育所が設置された場合、是非利用したい」という回答が 728 件あった。今回のアンケート結果でも、現在保育所のない片平、青葉山、星陵で勤務・就学する回答者からはそれぞれ、55% (386/701 人)、65% (811/1241 人)、81% (1098/1363 人) という高い率で勤務するキャンパスでの保育所設置を望んでいることが分かった(表 1 9)。
また、利用したい理由としては、大学内にある、また大学が運営しているので安心という意見が多くあげられた。
6. 利用料金についてはけやき保育所と同じでよいとする回答が 76%に上る一方で、高いという回答も 22%あり、コメントの中には保育料の支出が苦しいと訴えるものもあった(表 1 6)。また、一般保育所にならい、2 人目は料金を下げられないかといった具体的な提案もあった。
同じ東北大学関係者でも収入には格差があり、それがこのような結果に表れていると考えられ、収入格差と使用料金の設定について検討の必要があろう。

【資料：自由記述のまとめ】

「問XI 第二保育所が設置された場合の利用希望を聞かせてください。」

その他コメント（括弧内の数字は同様のコメントないし同じトピックに関するコメントの総数を示す。典型的なコメントの一部を示した。）

- 第二保育所設置に賛成する。(48)
 - ・ぜひ設置が実現できるようがんばってください。
 - ・第二保育所の設置を強く望みます。私の子供たちは、年齢的にも利用することはできませんが、今後の大学内での女性たちが働く上で、保育の確保は必要であり、また学会や研究発表が多く行われている東北大学として、外部からの研究者、特に女性が安心して参加できる環境づくりが必要なのではないのでしょうか。現在けやきもあります。在園当時から定員は常に満員で外部からの保育願いは難しい状況でした。
 - ・男女共同参画推進のためぜひとも設置を臨む。
 - ・男女問わず、子育てと仕事の健康的な両立のために、絶対に必要な施設であると申し上げても過言ではないと思う。関係者の御努力が実を結ぶことを祈念しております。
 - ・強く希望します。（女性研究者、事務職員等、働きやすい環境にしてください。
 - ・働きやすい環境条件のひとつとして保育施設は必須です。ぜひ実現してください。
 - ・働く女性にとって、子供の保育所確保はとても大変です。新生児のクラスはすぐに一杯になったり、入所しやすい4月には、まだ6ヶ月未満であったり、産む時期さえも検討するという話はよく聞きます。母親が安心して仕事に打ち込める様に、是非第二保育所もあれば今後利用者も増え続けると思います。
 - ・子供を産み、育てやすい環境作りは今後ますます必要になってくる。是非課題と・認可保育園申請した際は空きはなく、長い期間待機しました。大学関係者のはいれる保育園をぜひ作ってほしいです。
 - ・今後の労働力人口の減少を考えると、様々な事情により仕事を続けることを断念してしまった女性の能力を活かすことは社会的にも絶対に必要になると思われれます。このことを考えると、このような施設を作ることは良いことであり、出来れば各地区に1つあればいいと思う。

- 青葉山地区に設置してほしい。(5)
 - ・青葉山に設置を希望。全国に誇れる大学保育所の設置を願う。
 - ・青葉山は交通の便が悪い。市街地に立てるのは危険だと思われる。
 - ・大学の中心となる予定の青葉山に建設すべきである。

- 星陵地区に設置してほしい。(17)
 - ・保育所があれば子どもを産んでも働き続けられる安心感につながるので、看護師の多い星陵地区に是非作ってほしい。
 - ・女性職員の多い星陵地区に是非お願いします。子供を育てながら働くのは非常に大変です。
 - ・星陵地区には多数の看護師がいます。朝8時ごろ出勤ですから小さなお子さんを7時ぐらいから見してくれる施設が星陵地区にできることを希望します。
 - ・病院の近くに保育所のスペースを確保したはずが、計画はストップしているようです。そこに設置したらどうでしょうか。
 - ・保育所が出来ると特に研究者の人たちは楽になると思う院生にも子供がいる人も増えてきたので、大学病院にもあればいいと思う。
 - ・設置場所が何箇所にするのが難しいと思うが、送迎車を考えていただきたい。

- 24時間体制を希望する（16）。
 - ・24時間化というのも一つの選択肢ではないでしょうか。
 - ・24時間体制での保育があれば交代制もこんごも働き続けられる可能性が高くなると思うが、小さな子供をもつ親には子供が規則正しく生活が出来るよう社会、職場が考慮することが最も大切だと思う。また、その人たちは保護される対象とも考えよ。
 - ・夜勤もできるよう24H保育を希望します。
 - ・医療関係者の多いところなので24時間体制を希望します。

- 利用時間を長くしてほしい。（13）
 - ・今、仙台市認可保育園に入っていますが、迎えに行く時間や、土曜保育の利用などがかなりきびしい保育園です。大学の保育園は、より研究や仕事がしやすいように、多少のゆうずうが利くような運用をしてほしいと思います。
 - ・院生及び研究者は時間に不規則なところがあるため、できるだけ遅くまで預かってもらえる方がよい。
 - ・近隣地区でなければ7時ごろから開かないと利用しづらいと思われれます。
 - ・交通の便が良い所に、交通機関が運行している時間はやってほしい。
 - ・保育時間「7：00からにしてもらわないと、看護師は利用できないと思います。
 - ・保育料が多少高くなっても、8：00～20：00よりさらに保育時間の延長を検討して欲しい。

- 週末利用ができるとうよい。（3）
 - ・学内者用であれば、研究者（時間も土日あまり関係ない人）が利用しやすいような利用時間の設定をおねがいします。
 - ・日曜・祝日保育もやってほしい。障害児保育も考えてほしい。
 - ・認可保育所の補助として利用できるようにも、休日にも開所してほしい。

- 一時預かりを希望する。（4）
 - ・小学生の一時あずかりをしてくれるような施設があると助かる。夏休み冬休み振替え日等に利用できるとたすかる。
 - ・家族が病気になったときなど一時的に利用したくなる場合があるため、常に一時預かりが可能かインターネットなどで広報してほしい。
 - ・突発的な呼び出しにより一時的に保育が必要になることがある。そういったときに対応できる体制があると良い。

- 医療サービスとの連携が大切。（14）
 - ・子どもが熱を出したりした時でも、保育所で対応できるような整備をお願いしたい。なぜなら、子どもが病気になると必ずといっていいほど女性の方が迎えに行かなければならなくなるからです。女性のキャリア継続にとって大きな障害になっていると思いませんか？
 - ・病後児保育の対応があると助かるという声が聞かれます。
 - ・病後保育も併設してくれると助かる。又、近くに小児科があると便利。
 - ・病院との連携、相談心理学などを用いた心のケア等したらよいのでは？

- 学童保育を希望する。(5)
 - ・未就学の児童も大切ですが、学童保育の必要性を感じます。保育所は19時ごろまで見てくれますが、学童はもっと短く低学年を一人で家にいさせるのはとても心配です。(さらに夏休みなど長期の休暇があると仕事にも支障が出ます) 保育+学童保育を考えていただけるととても助かります。子育てしながら(+夜勤もしながら)は大変です。さらにいわせていただくと24h保育があるといいです。”
 - ・学童以降の子供を預かる施設がほしい。シッター、家政婦の情報やプールがほしい。
 - ・学童保育や特別講座的な保育活動(例えば科学教室や語学教室等)のプログラムを備えた個性ある保育所を希望します。

- 定員を増やしてほしい。(18)
 - ・市立の保育所に子供を預けて働いたことのある者ですが、1つの保育所としての定員数が少なく見えます。スタッフの確保や施設設備のことなども踏まえての定員数なのでしょうが、もう少し増やす方向で考えられてはいかがでしょうか。
 - ・けやき保育園は定員少人数のアットホーム保育園ですが第2保育園は、定員を増やして(70名位)、大きい規模の保育園がいいと思います。
 - ・大学関係者だけでも相当な数の利用希望があると思います。体制を十分に整えて欲しい。
 - ・定員増やして下さい。子供がいて働ける環境があれば看護師離職も少なくなると思う。
 - ・定員を増やしてスケールメリットが出るよう運営したらどうか。定員に余裕をもたせ、地域の人々にも開放してよい。宮教大などとも連携して、充実した環境を作り、次世代に投資してほしい。

- 第二保育所は女性にとって大切だ。(13)
 - ・女性教員に保育所の閉鎖時間を理由に帰宅されるのは業務上の障害である。それを補える保育所であるべきである。現実を直視(過剰、深夜勤)して決定願いたい。
 - ・女性研究者が安心して仕事を継続できることは学生・大学にとっても社会にとっても絶対にプラスです。院生も利用できるようにすべきです。また、研究職は、他の職業に比べ男性の育児参加が多い職業だと思います。東大が最近開設した保育所が先進的ときいています。他大学の例なども参考にして必ず実現してほしいと思います。
 - ・女性の社会進出や、少子化対策も含めて、このようなことは出来るだけ進めて欲しい。
 - ・女性の職員が多いので、環境を充実させることが東北大の発展につながるはずです。
 - ・女性職員が安心して働けるよう、定員を十分とり、抽選などないようにしてもらいたい。
 - ・女性職員が育児をしながら、満足いく仕事(会合含む)を行うためには、夜10時ごろまで延長保育できる施設が必要。
 - ・女性職員が増える傾向です。男性職員にとっても保育の問題は公私にわたり関わりのあることです。今後を考え、ぜひ設置していただきたいとおもいます。

- 全キャンパスに保育所を設置すべきだ。(8)
 - ・東北大学勤務者は相当数と思われます。各キャンパスに設置してもよいと思います。
 - ・職場の近くに保育所があると本当に便利なので、ぜひ所属地区に設置されればと思います。
 - ・多少規模は異なるにせよ、全キャンパスに設置するのが望ましい。保育料も全キャンパス同一で、認可保育所に準ずる必要はなく、より利用しやすい料金が望ましい。
 - ・男女共同参画を積極的にすすめるためには、保育所をはじめとする施設の充実は不可欠だと思う。川内だけではなく、各キャンパスに設置されるべきと思いますが、とりわけ青葉山は今後さらに規模が拡大されるので、必須であると思います。

○ 内容の充実に期待する。(14)

- ・明るく元気で思いやりのある子供達を伸び伸びと育てる事の出来る保育所を期待しております。
- ・いろいろな意味でフレキシブルなスタイルで使用できるようにしてほしい。
- ・華美という意味ではなく、安全で良質(けやき保育園と同じように)であってほしい。
- ・現在の川内けやき保育園は、3才未満児を前提としたような施設・遊具であるため、3~5才児用の運動量や活動に対応できる保育園をつくっていただければうれしいです。
- ・ここで日本でもトップクラスの保育所を作ることで優秀な頭脳(研究者)を集めるとともに、大学の広告にもなる。事務職員は利用できないようにするか、控えてほしい。事務職員は給与と勤務時間・内容を考えると(条件がよすぎる)保育所を利用するよりは、周辺住民の人達に分け与えてほしい。むろん、この問題は難しいと思うが。
- ・設備など目に見える形での充実も大切だとは思いますが、目に見えない面(安心して話すことができる)での充実がもっと進めばよいと思います。
- ・内容が充実しなければ設置しても意味をなさない。子ども・教育については採算面よりも環境面(広義の意)を充実されたい。
- ・優良な保育環境を確保し、保育士についてもより積極的なより良い保育をしていただく為にも就業状況も整備・優遇してほしい。運営に対し父母が意見をのべやすい状況のものが望ましい。

○ 立地が大切である。(33)

- ・青葉山は景観は素晴らしいが、学内の雰囲気がかたまに殺伐としたものになることがある気がする。取り越し苦労かもしれないが、もし保育所の設置場所がキャンパス内の場合、未就学児たちへの心理的な影響がやや心配な気がする。
- ・青葉山は精神衛生上良くないと思います。
- ・雨宮や片平、星陵地区は街中なので、民間の保育所が近くにあるのではないかと思います。青葉山地区には近く似ないので、青葉山への設置を希望します。
- ・片平、星陵地区も市街地であり、職員も多いが、青葉山の職員人口が多いことと少々不便な立地であるので、授乳に行く際は、同じキャンパス内にあった方が助かるのでは。
- ・子育てしながら働く女性が増えており、勤務場所に近ければ安心であり、子供が小さいうちは何かと行く機会が多いし、勤務時間が遅くなるような場合でも、保育園は近くにあるほうが良い。ぜひ、作って欲しい。”
- ・自家用車が無いので、公共交通機関からのアクセスが良い場所が望ましい”
- ・自分はこのからの利用はありませんが子どもを保育園に預けた経験から、自宅近くあるいは職場近くにあると助かります。特に研究職だと定時に終わらないことも多く、少しでも早く迎えに行けるといいと思います。育児と仕事の両立は、特に母親に負担がかかるため、各職場に保育所が置かれることを希望します。
- ・職員宿舎付近の設置を希望します。
- ・働く人にとって便利と思えるようなところに設置して下さい。
- ・むしろ、大学の近くではないところに設置すべきだと思う。”
- ・設置場所が一番重要です
- ・設置場所については交通の便が良いところが良い
- ・地下鉄の駅の近くに作り、仕事前に預け。帰宅前に引き取るのはどうか?昼に会いにいけるとよい。青葉山に保育所は必要。

○ 料金を低くしてほしい。(51)

- ・3歳未満の保育料の値下げを検討してほしい。
- ・Drもそうですが、Nsも多いので、利用希望は多いと思います。2人以上の割引なんかもあるといいのではないのでしょうか?
- ・一時保育で6時間利用した場合¥4,800では、高すぎて利用できません。

- ・今の保育所の状況では、貧乏学生の助けには全くなっていません。研究する学生の助けとして保育所を考えているのであれば、もう少し利用しやすさを考えてほしい。
- ・学費を払って、さらに月53,600円もしくは27,600円を払うのは大変な出費です。一時利用をもっと安くしないと学生にとっては何の利用価値もありません。
- ・院生、職員、教員で収入が違うので、利用料は「所得に応じて」にしてはどうでしょうか…？（今でも高くはないと思いますが）
- ・院生等の一時利用が軽便・安価にできるようにしてほしい。
- ・学外者は料金上げるべきだと思う
- ・学内外問わず利用料は均一にできればよいと思います
- ・月額1万円にして欲しい
- ・収入がある人には保育料+ α を要求するシステムにしてほしい。
- ・フルタイムで利用しなくてもよいようにしてほしい。時間雇用職員が多いか、保育料が高すぎると預けることができないと思う。この料金は雇用形態の人によって利用しにくさがあると思う。
- ・給料が高いわけではないのでもう少し保育料が安くなるとよいと思う。成果主義のため保育時間が長いほうがよい。出張などに合わせた柔軟性等への対応を期待します。

○ その他のコメント

- ・ホールがないと雨・雪の日に体を動かせないため、子供たちも保育士さんたちもストレスがたまり、良くないと思います。
- ・川内けやき保育園についての概要は分かるものの、保育園としての方針やら、イベントやら、どのように一日を過ごすのか等、実態が見えず、子供にフィットするのも分からず、利用については判断できかねる状況です。第二保育所は、もっとオープンにHP等も充実させて判断できるようにしてほしい。そうでないと、Ⅶの問いにも答えにくい。
- ・企業では社内保育所を充実させ従業員を大事にしている。これがPRになる。優秀な職員の確保や大学のイメージアップにもなると考えられるので、是非設置すべきであると思う。
- ・教員の子（に限定しなくても良いですが）を学会期間中預かるような宿泊付の保育があったら便利そうではないかと思いました。
- ・このアンケートの依頼があるまで、保育園の存在自体知らなかった。学内での広報を充実させて、第2保育所の必要性をアピールすべきではないか。”
- ・自動車での通勤を抑制し、公共の交通機関の利用を前提としてキャンパス計画をたてているのだから、利用しやすいよう各キャンパスまたは通勤の際一番の乗り換え駅となる仙台駅前あたりに設置してほしい。
- ・食品に気をつけて下さい
- ・男女共同参画を推進しようとするのであれば、受益者負担とか費用対効果ということではなく、東北大学の施策として特徴のある内容が伴っていることが望ましい。たとえば、1週間の出張（学会等）があっても、安心して預かってもらえる機能を付加するとか、院生には「学割」を認めるとか。
- ・保育園付近を原付で通ることが多いので安全管理を徹底していただきたいです。
- ・試みは非常に良い。けやき保育園は駐車場に隣接してしまってるため、立地としてよろしくないと思う。次回はその点も考慮に入れてほしい。
- ・大学が積極的に子育てに参画していくべきである。

2. 川内けやき保育園について

◎平成17年に、川内地区に東北大学関係者を対象とした川内けやき保育所が開設され、非常によく利用されております。その川内けやき保育園についてお尋ねします。

〈川内けやき保育園〉

◎対 象 生後2ヶ月（一時保育は生後5ヶ月）～就学前

◎規模・設定 25名程度

* 保育時間 通常保育 8：00～19：00
延長保育 19：00～20：00
一時保育 8：30～17：30

* 保育料 通常保育（月額）3歳未満 53,600円、3歳以上27,600円
延長保育 1時間 600円、1ヶ月契約 4,000円
一時保育 1時間 800円

IV. 川内けやき保育園を利用する意思・希望についてお答えください（現在、お子さんをおもちでない方についても、近い将来のこととして回答願います）。

1. 現在利用している・過去に利用していた・将来利用したい。

さしつかえなければ、その理由をお聞かせください（複数回答可）。

1. 場所が便利 2. 保育料が適当 3. 保育の質が良い
4. 保育時間 5. その他（ ）

2. 利用したいが、他の保育所を利用している。

さしつかえなければ、その理由をお聞かせください（複数回答可）。

1. 定員オーバーで利用できず 2. 場所が不便 3. 保育料が高い
4. 保育の質が不安 5. 保育時間
6. その他（ ）

3. 利用しない

さしつかえなければ、その理由をお聞かせください（複数回答可）。

1. 該当年齢の子どもがいない 2. 場所が不便 3. 保育料が高い
4. 保育の質が不安 5. 保育時間
6. その他（ ）

V. IVで1～2に○をつけた方にお尋ねします。

(1) 川内けやき保育園に望む保育形態はどのようなものですか（複数回答可）。

1. 通常保育（8：00～19：00）
2. 通常保育＋夜間の延長保育（～最長20：00）
3. 一時保育
4. その他（ ）

(2) 川内けやき保育園について希望・意見があれば自由にお書きください。

3. 学内保育所全般について

VI. 第二保育所は東北大学関係者を対象とした学内保育所として設置を検討しておりますが、それ以外の人々による利用の可能性も検討しています。学外者の利用についてはどう思いますか。

1. 東北大学内関係者に限定するべきである。
2. 東北大学関係者を優先するべきであるが、定員に余裕があればかまわない。
3. その他 ()

VII. 保育料についてはいくらぐらいが適当だと考えますか。

1. 川内けやき保育所と同じでよい。
2. 川内けやき保育所の保育料と同じでは高すぎる。
3. 川内けやき保育所の保育料より多少高くても利用したい。

〈川内けやき保育園 保育料〉

通常保育 (月額) 3歳未満 53,600円、3歳以上 27,600円
延長保育 1時間 600円、1ヶ月契約 4,000円
一時保育 1時間 800円

VIII. 設置場所についてはどこがよいと思いますか。

1. 青葉山地区 (新キャンパス含む)
2. 川内地区
3. 片平地区
4. 雨宮地区
5. 星陵地区
6. その他 ()

IX. 利用時間帯についてはどのような時間帯がよいと考えますか。

1. 川内けやき保育所と同じでよい。
2. さらに早く利用できるようにしてほしい。⇒ 希望する時間帯 () 時から
3. さらに遅く利用できるようにしてほしい。⇒ 希望する時間帯 () 時まで

〈川内けやき保育園 保育時間〉

通常保育 8:00~19:00、延長保育 19:00~20:00
一時保育 8:30~17:30

X. 第二保育所が設置された場合の利用希望を聞かせてください。

1. 自分の所属地区に設置されればぜひ利用したい。
2. 近隣地区であればぜひ利用したい。
3. 地区に関係なく利用至便がよければぜひ利用したい。
4. 地区に関係なく定員に空きがあれば利用したい。
5. その他 ()

XI. 第二保育所設置についての希望、ご意見など自由にお書きください。

ご協力、ありがとうございました。

7. 平成20年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

◎ 理事(人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当)	折 原	守
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	寺 田	眞 浩
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	熊 谷	泉
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
医 工 学 研 究 科 教 授	田 中	真 美
教 育 情 報 学 研 究 部 准 教 授	中 島	平
○ 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 教 授	助 川	泰 彦
学 生 相 談 所 教 授	吉 武	清 實
総 務 課 長	武 田	良 正
◎ 委員長、○ 副委員長		

平成 20 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録
 ー委員会日程、主要議題及び具体的活動についてー

- 平成 20 年 4 月 23 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 20 年 6 月 27 日
- 平成 20 年 5 月 7 日 第 58 回 委員会開催
 1. 副委員長の選出について
 辻村 みよ子委員（法）、米永 一郎委員（金研）を引き続き副委員長とすることが了承された。
 2. 各WGの座長及び構成員について
 委員交代のあった部局等の新委員は、前任者のWGを引き継ぐこととし、医工学研究科新設に伴い新たに委員となった田中委員を広報WG座長とすることが了承された。
 3. 第 2 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）公募について
 奨励制度WGで再検討後、メール審議を行うこととした。
- 平成 20 年 5 月 13 日 第 2 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 6 月 6 日
- 平成 20 年 6 月 18 日 第 59 回 委員会開催
 1. 男女共同参画委員会のペーパーレス化について
 経費節約、事務の簡素化の観点より本委員会をペーパーレス会議とすることが了承され、資料は本委員会ホームページに掲載することとした。
 2. 平成 20 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）審査委員の選出について
 審査会の構成員について説明があり、了承された。なお、審査方法等については審査委員会に一任することとされた。
 3. 第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
 標記シンポジウムの概要について説明があり、詳細については広報WGで検討することとした。
 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 20 年 7 月 16 日 第 60 回 委員会開催
 1. 平成 20 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）受賞課題について
 審査会結果について説明があり、了承された。
 なお、応募件数が少なかったことへの対策は奨励制度WGで検討することとした。
 2. 第 7 回男女共同参画シンポジウムについて
 標記シンポジウムの概要について説明があり、了承された。
 3. 平成 20 年度実態調査WG活動予定について
 日本人学生及び留学生に対するインタビュー調査を検討している旨説明があった。
 4. 平成 20 年度両立支援WG活動予定について
 第二保育所設置に係るアンケートを行う旨説明があり、実態調査WGと共同で行うこととされた。なお、先に説明のあった実態調査WG活動予定は喫緊の課題ではないため、行わないこととした。

- 平成 20 年 10 月 6 日 第 61 回 委員会開催
1. 第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
標記シンポジウムの次第、ポスターデザイン、ポスター・チラシの送付先について了承された。
 2. 第二保育園の必要性に係るアンケートについて
標記アンケートについて説明があり、アンケート項目及びアンケート手法の商才については、大隅総長特別補佐、実態調査WG、両立支援WGで検討・調整することとした。
 3. 21 世紀職業財団ホームページ内「ポジティブ・アクション応援サイト」への企業情報・取り組み状況の掲載について
「ポジティブ・アクション応援サイト」について説明があり、本学の情報・取り組み状況を掲載することを前提として掲載案を作成することとした。
- 平成 20 年 11 月 5 日 第 62 回 委員会開催
1. 第 7 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。
 2. 第二保育所設置に関するアンケートについて
アンケート項目及び手法について説明があった。アンケートの加除修正について、委員会執行部、両立支援WG座長及び助川実態調査WG座長で再度検討・修正することとした。
 3. 21 世紀職業財団ホームページ内「ポジティブ・アクション応援サイト」への企業情報・取組み状況の掲載案について
掲載案について説明があり、一部修正することとし、これを了承した。
- 平成 20 年 11 月 22 日 第 7 回東北大学男女共同参画シンポジウム開催
「大学の男女共同参画－見えない壁を打ち破るには－」
- 平成 20 年 12 月 18 日 第 63 回 委員会開催
1. 平成 20 年度男女共同参画委員会報告書について
標記報告書の構成について説明があり、了承された。
- 平成 21 年 2 月 2 日 第 64 回 委員会開催
1. 平成 20 年度男女共同参画委員会報告書について
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。
 2. 男女共同参画委員会構成委員について
全学的体制で男女共同参画を進めるため、各附置研究所(東北アジア研究センター含む)から1名ずつ、また、病院からも1名委員を選出することが了承された。
 3. 公募要項にかかる英語表記について
公募要項に掲載している「東北大学は男女共同参画を推進しています」という文言の英語表記について説明があり、引き続き執行部で検討することとした。
- 平成 20 年 3 月 18 日 第 65 回 委員会開催
1. 第二保育所設置に関するアンケート結果について
標記アンケートの結果について報告があった。
 2. 平成 20 年度男女共同参画委員会報告書について
標記報告書の作成部数について、昨年度同様、各部局に必要な部数を照会の上、決定することとされた。
 3. 平成 21 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の了承され、また、委員から広く周知することとされた。

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)。 ・設置について、委員会へ報告済(14.7.22)。	
(2)・各部局ごとに男女共同参画WGを設置		
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 7 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 6 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育の参画			
(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組み」参照。 ・平成18年度から平成20年度まで文部科学省「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。平成21年度以降も事業継続。	
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」を実施し、自然科学系全部局に女性用休憩室を設置。	
(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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 学内保育園の具体的な調査・検討 	<ul style="list-style-type: none"> 「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1) 	両立支援WG
(2)	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業制度の運用システムの改善 産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立 	<ul style="list-style-type: none"> 平成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。 『杜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)	<ul style="list-style-type: none"> 介護サービスの態様を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができるとした。 	
(4)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 単身赴任者手当の取得条件等を改善 	<ul style="list-style-type: none"> 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・救济制度等の整備		
(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等における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。	



TOHOKU
UNIVERSITY

資料 3

第7回 男女共同参画
シンポジウム

大学の 男女共同参画

見えない壁を
打ち破るには

2008年
11月22日 (土)
13:00~16:55

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/danryo/>

共催
平成20年度グローバルCOEプログラム
「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」
(拠点リーダー:東北大学 辻村みよ子)

ごあいさつ

東北大学 総長 井上 明久



第7回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催するにあたり、ご挨拶させていただきます。

東北大学は、「研究第一主義」「門戸開放」「実学尊重」を大学理念としておりますが、その一つであります「門戸開放」において、大正2年に初代沢柳政太郎総長が3人の女子学生に対して入学を許可しており、これは帝国大学としては初の女子学生に対する入学許可でありました。このような輝かしい伝統と実績のもと、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、国立大学初の学内保育園(川内けやき保育園)の開設、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鋭意取り組み、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。また、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」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」が平成18年度に採択され、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。さらに、本学では平成20年GCOEプログラム(社会科学分野)において「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択され、この分野での教育・研究の成果が期待されております。

さて、今回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7回目です。今回は第6回沢柳賞授賞式に引き続き、「見えない壁を打ち破るには」をテーマに、基調講演、およびパネルディスカッションを行う予定であります。「ノルウェーの男女共同参画は今」と題する基調講演では高度な福祉国家であり男女共同参画先進国でもありますノルウェーのオーゲ・B・グルットレ駐日大使にお話しをいただきます。パネルディスカッションでは、「大学での男女共同参画の現状」と題しまして、パネリストの皆様にご説明していただきながら、大学での男女共同参画のさらなる推進のための討議を行います。

基調講演、パネルディスカッション、受賞講演を通じまして、今日のわが国の大学における男女共同参画の現状と問題点を把握し、大学、わが国、そして世界の男女共同参画における一層の推進のために、本シンポジウムのテーマにあります「見えない壁を打ち破る」ための克服すべき課題等について、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。

今回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。

第1部

13:00 開会挨拶 東北大学 総長 井上 明久
来賓挨拶 内閣府男女共同参画局長 板東 久美子

第6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 折原 守

活動部門

「大学の特色を活かした附属保育施設作りのためのネットワーク構築」
東北大学川内けやき保育園保護者会

プロジェクト部門(特別賞)

「モンゴルにおける女性への暴力拡大に関する社会人類学的分析」
環境科学研究科 後期博士課程 トウルムンフ オドントヤ

第6回 沢柳賞受賞者(活動部門)受賞講演

第4回 沢柳賞(プロジェクト部門)成果報告講演

「女性研究者のキャリア展開とその制度的環境」
東京大学 大学院教育学研究科 准教授 橋本 鉦市

14:00 休憩

第2部

14:30 基調講演
「ノルウェーの男女共同参画は今」(通訳付き)
駐日ノルウェー王国大使 オーゲ・B・グルットレ

15:05 休憩

第3部

大学の男女共同参画の現状

15:15 現状報告

日本全体の現状	お茶の水女子大学	学長特別補佐	塩満 典子
私立大学の現状	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リーダー	小館香椎子
東北大学の現状	東北大学	金属材料研究所教授	米永 一郎

15:45 パネルディスカッション

パネリスト	お茶の水女子大学	学長特別補佐	塩満 典子
	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リーダー	小館香椎子
	北海道大学	女性研究者支援室長	有賀 早苗
	東京大学	女性研究者相談室専門相談員	渡井いずみ
	名古屋大学	男女共同参画室長、総長補佐	束村 博子
	京都大学	女性研究者支援センター「京都大学モデル」推進室長	伊藤 公雄
	秋田大学	学長補佐	渡部 育子
	東北大学	金属材料研究所教授	米永 一郎
コーディネーター	東北大学	総長特別補佐(男女共同参画担当)	大隅 典子

閉会挨拶 東北大学 男女共同参画委員会 委員長 折原 守

平成20年度「沢柳賞」審査結果および講評



男女共同参画委員会
委員長

折原 守

「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6回に当たる本年度も公募によって課題を募り、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

受賞なし

活動部門賞

「大学の特色を生かした付属保育施設作りのためのネットワーク構築」 東北大学川内けやき保育園 保護者会

東北大学の教職員・学生支援の一環として、2005年に設立された付属保育施設「川内けやき保育園」の保護者たちにより設立された保護者会の活動であり、大学付属という特色を生かしたユニークな取り組みが評価された。大学の持つ豊富な教育資源を保育教育に生かすためのリエゾンとしての役割を構築し、会員の提案をまとめたアクティビティリストからカリキュラムを作成し、それに沿ったアクティビティを企画し、学内の学生の課外活動団体の協力により大学という立場を生かした、新しい形の幼児教育の実現を行っている。これにより園児の保育環境の向上と精神的に豊かな保育を行い、大学で働く親にとって仕事と家庭の両立の大きな支えとなることを目指しており、男女共同参画にとって優れたアイデアと活動として評価した。

プロジェクト部門賞(特別賞)

「モンゴルにおける女性への暴力拡大に関する社会人類学的分析」

環境科学研究科 後期博士課程 トウルムフ オドントヤ

本学に留学中である受賞者の母国モンゴルをフィールドにしたテーマであり、現代の男女共同参画への国際的な課題として優れたテーマである。

女性への暴力の拡大と原因、また、それに対する政府の予防策に関して、国家体制の変化との関連を探る内容のものであり、モンゴルの例のみにとどまらず、今後において普遍性のある分析を行うことを期待できるものと判断した。

調査対象やコンタクトのための手段なども具体的に与えられており、提案者の持つ研究歴、言語能力などからみて、優れた社会人類学的な研究を行うことが可能と判断し、特別賞として評価した。

基調講演

駐日ノルウェー王国大使 **オーゲ・B・グルットレ**

「ノルウェーの男女共同参画は今」

講演要旨

ノルウェーにおける男女共同参画の歴史的背景と、男女平等法制定、母親・父親の育児休暇制度導入、また最近の企業の取締役会における女性役員数の引き上げによる民間部門での男女共同参画改善、といった重要な出来事について触れる。男女共同参画の推進とは、正義の問題であり、また一定の費用を伴う問題でもある。しかし、まず第一にさわめて有益な社会投資であり、その結果ノルウェーでは女性の就業率が高くなり、出生率も比較的高くなった。

男女共同参画が進むことは、女性と母親の役割が変わることであり、それはまた男性と父親の役割が変わることでもある。一部に根強い偏見はあるものの、男女がともに恩恵を蒙り、いずれもが得をすることになる。男女共同参画が推進され、両性がバランスよく参画することは、職場にとっても好ましいことだ。

他者の経験から学ぶことは大事だが、変化はその国で生まれ育たなければならない。男女共同参画は、様々な社会変革と同様に、勝ち負けの議論ではなく、各世代によって勝ち取り、必要に応じて改革されるべきものだ。

ノルウェーにおける男女共同参画の主な出来事

- 1913年 女性に参政権が与えられる。
- 1978年 男女平等法 (Gender Equality Act) が成立し、79年より施行される。独立機関である男女平等オンブッド(現在は平等・差別撤廃オンブッド)が実施を行うこととされる。
- 1981年 第一次ブルントラント内閣(初の女性首相)
- 1986年 第二次ブルントラント内閣において18の閣僚ポストの8つに女性が就任。
- 1988年 クォータ制導入。男女平等法が改正され、「公的な理事会、審議会および委員会は4名以上で構成される場合、一方の性が全体の40%以上を占めるものとする」となる。
- 1993年 パパ・クォータ制導入。育児休暇のうち父親が4週間(現在は6週間)を利用するものとし、利用しない場合は権利が消滅することとなる。
- 2005年 一般会社法改正。2006年以降2007年12月31日までに、すべての一般株式会社*の取締役会がクォータ制の規定を満たすことを義務付ける。

* 一般株式会社(ASA)とは、不特定多数の株主が存在する株式会社を指す。株は不特定多数の一般株主により購入あるいは売却を行うことができる。最低自己資金は100万ノルウェークローネで、最低3名で構成される取締役会と1名の代表取締役を置くものとする。



略歴

1973-76
オスロ大学 ロシア語、歴史学専攻

1978
コロンビア大学 M.I.A. ロシア研究所(フルブライト奨学生)

1978-
ノルウェー王国外務省入省後、駐韓民国ノルウェー王国大使館、駐旧ソビエト連邦ノルウェー王国大使館にて勤務。

1988-92
駐日ノルウェー王国大使館一等書記官

1992-94
外務省政治局ロシア・中欧・東欧部副部長

1994-99
ノルウェー王国国会 外務委員会部長、98年より国際部部長を兼務

1999-2003
外務省国際局局長

2004-
駐日ノルウェー王国大使

| ノルウェー大使館ウェブサイト | <http://www.norway.or.jp>

パネリスト紹介



お茶の水女子大学 教授・学長特別補佐 **塩満 典子**

所 属 お茶の水女子大学

専門領域 科学技術政策、男女共同参画

著書など ●「研究資金獲得法」(共著、丸善、2008年) 等

日本全体の 現状報告

我が国の研究者全体に占める女性研究者の割合は12.4%であり、OECD 諸国では最低水準である。こうした状況を背景に、平成17年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画(第2次)」及び平成18年3月に閣議決定された「第3期科学技術基本計画」では、女性研究者の活躍促進のための記述が大幅に拡充され、平成18年度より初めて女性研究者の支援策が予算化された。その額は、過去3年間に、6.7億円、11億円、18億円と増加している。

パネルディスカッションでは、18年度より開始された女性研究者の活躍促進や女子の理工系進路選択等の支援策のうち、特に、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成プログラム」(33機関で実施)に着眼し、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするためのシステム改革の課題を皆様と一緒に考えたい。現在、①人事・予算、②業務・体制、③研究教育支援、④情報支援、⑤意識啓発に係る改革が進められ、女性研究者の採用比率の向上、離職率の低下、研究業績の向上、女子中高生など次世代の科学技術分野への参加等が加速的に推進されることが期待されている。



日本女子大学 教授・
女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクトリーダー **小舘 香椎子**

所 属 理学部数物科学科

専門領域 マイクロオプティクス、光エレクトロニクス

著書など ●「光できらめく理系女性たち-理想のワークライフバランスを目指して-」(監修、オプトロニクス社、2007年)
●「学会会議叢書12 どこまで進んだ男女共同参画」(日本学術協力財団、2006年)
●「Face Recognition」(I-Tech Education and Publishing、2007年)
●「Development of Diffractive Optics and Future Challenges」(Taylor&Francis、2005年)
●「デジタル回折光学」(監訳、丸善、2005年)

私立大学の 現状報告

第20期日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会は、平成19年6～7月に国公立大学705校を対象としたアンケート調査を行い、この結果から私立大学の現状について貴重なデータを得た。回収率は、私立大学で315校(57.9%)と国立大学77校(89.5%)、公立大学59校(78.7%)と比べ低調であった。この数字は、男女共同参画についての学内調査の実施が私立大学では0.6%と1%にも達していないこと(国立大学では26%)、共同参画を推進する活動についても「特にしていない」と答えた大学が78.4%にのぼるといった現状を反映したものであった。つまり、私立大学では男女共同参画活動はまだ浸透していない。文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」に採用された私立大学の数もわずか7校(全30校)である。その一方で、女性教員比率を見ると、私立大学は25.2%であり、国立大学の13.4%と比べ明らかに高い。すでに比較的多くの女性教員がいる私立大学においてこそ、人材育成・両立支援・ロールモデルの評価などの施策のさらなる充実が求められているといえる。こうした現状を踏まえ、次年度の「支援モデル育成事業」への私立大学の申請を促進するため、採択七私立大学が連携して11月1日にシンポジウムを開催した。国立大学の教員と比べ、教育への負担が数倍も大きい私立大学ではあるが、科学研究費の採択率では、8%の僅差と迫っている。人材育成に優れた特色を持つ私立大学における男女共同参画の活動の今後の広がりを大いに期待したい。



北海道大学 教授・副理事・女性研究者支援室長 **有賀 早苗**

所 属 大学院農学研究院

専門領域 生化学・分子生物学

- 著書など**
- 『癌化のシグナル伝達機構』(共著、中外医学社、1994年)
 - 『癌遺伝子研究の展望II』(共著、中外医学社、1997年)
 - 『パーキンソン病 最近の動向』(共著、医歯薬出版、2005年)



東京大学 特任助教・女性研究者相談室専門相談員 **渡井 いずみ**

所 属 東京大学男女共同参画オフィス

専門領域 産業保健、地域看護、ワーク・ライフ・バランス

- 著書など**
- 「ワーク・ファミリー・コンフリクト研究の動向 ―日本人を対象とした研究を中心に―」産業精神保健 14、199-206(2006)
 - 「ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討」産業衛生学雑誌 48、71-81(2006)
 - 「ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト」、ストレス科学 22、164-171 (2007)
 - “Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children”. J Occup Health 50、317-327 (2008) など



名古屋大学 准教授・男女共同参画室長・総長補佐 **束村 博子**

所 属 生命農学研究科

専門領域 生殖科学・神経内分泌学

- 著書など**
- ブルーバックス「生命をあやつるホルモン」(共著2003年)
 - 「からだの中からストレスをみる」(共著、2000年、ともに学会出版センター)
 - 「ジェンダーを科学する」(共著、2004年、ナカニシヤ出版)
 - 「脳の性分化」(共著、2006年、裳華房)
 - 「性差とは何か―ジェンダー研究と生物学の対話」(共著、2008年、日本学術協力財団) など



京都大学 教授・
女性研究者支援「京都大学モデル」推進室長・男女共同参画室主査 **伊藤 公雄**

所 属 文学研究科

専門領域 社会学・ジェンダー論

著書など

- 『<男らしさ>のゆくえ』（新曜社、1993年）
- 『『男女共同参画』が問いかけるもの』（インパクト出版会、2003年）
- 『ジェンダーの社会学』（放送大学教育振興会、2008年）他



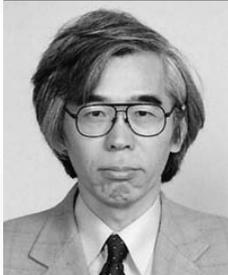
秋田大学 教授・学長補佐・男女共同参画担当 **渡部 育子**

所 属 教育文化学部

専門領域 日本古代史

著書など

- 『北方社会史の視座』第1巻(分担執筆) 清文堂出版 2007年
- 「日本古代の女帝と采女」(『新潟史学』55号) 2006年
- 『日本海域歴史大系』第1巻(分担執筆) 清文堂出版 2005年



東北大学 教授 **米永 一郎**

所 属 金属材料研究所

専門領域 結晶欠陥物性学

著書など

- 「結晶評価技術ハンドブック」(分担執筆、朝倉書店、1993年)
- 「The Encyclopedia of Materials: Science and Technology」(分担執筆、Elsevier Science、2001年)
- 「Defect Interaction and Clustering in Semiconductors」(分担執筆、Trans Tech Publications、2002年)
- 「Encyclopedia of Nanoscience and Nanotechnology」(分担執筆、American Scientific Publishers、2004年)
- 「放射光入門」(分担執筆、東北大学出版会、2004年)

**東北大学の
現状報告**

東北大学は大正2年(1913年)、わが国の大学として初めて3名の女子学生を入学させた伝統のもと、本学は平成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年の東北大学宣言を指針として、男女共同参画シンポジウムの開催、男女共同参画奨励賞の創設、アンケートによる実態調査活動、学内保育園の開園など、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・充実などに全学を挙げて努めてきた。さらに、学術分野において21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」(平成15-19年度)、GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」(平成20年度-)、自然科学系分野における女性研究者育成の促進の文科省科振費「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」(平成18-20年度)も展開している。しかしながら、女性教員比率は9.33%(平成20年5月1日現在)に過ぎず、学内における男女共同参画の推進に向けて、さらに英知を絞った格段の取り組みが必要である。

コーディネーター



東北大学 教授・総長特別補佐(男女共同参画担当) **大隅 典子**

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)
- 『心を生みだす遺伝子』(訳書、岩波書店、2005年)
- 『エッセンシャル発生生物学 改訂第2版』(訳書、羊土社、2007年) など

Column —コラム—

シンポジウム総司会(医工学研究科教授) **田中 真美**

日本の男女共同参画は遅滞としておりますが着実に進んでいることは事実であります。しかしながら、研究者に占める女性の割合は2007年3月時点で12.4%であり、主要国で最下位レベルと低迷しています。そのような中、2008年9月26日(金) 学士会館にて、七大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウムが開催され、北海道大学・東北大学・東京大学・名古屋大学・京都大学・大阪大学・九州大学の総長が揃い、男女共同参画社会の実現に向けて七大学総長による“男女共同参画”に係る共同宣言を発表しました。このシンポジウムでは、各大学における女性研究者支援を通してどのように男女共同参画社会の実現に寄与していくかについて、わが国の教育・研究機関の主幹を自負する七大学の総長が壇上にずらりと並び、パネルディスカッション形式で討論が行われ、その後に前述の共同宣言が発表されました。七大学総長が揃ってこのような共同宣言を行ったということは、日本社会全体の男女共同参画の進展に大きな影響をもたらすと期待されます。

今回の東北大学のシンポジウムはこれを受けてパネルディスカッションを企画しております。各大学が様々な取り組みを行う中「見えない壁」をどのように感じるか、ポジティブアクション、男性の育児参加等ライフ&ワークバランス、男女共同参画先進国であるノルウェーに何を学ぶか、文科省の支援のその後、等々について議論を行っていき、更なる男女共同参画実現の方策を見出したいと考えております。

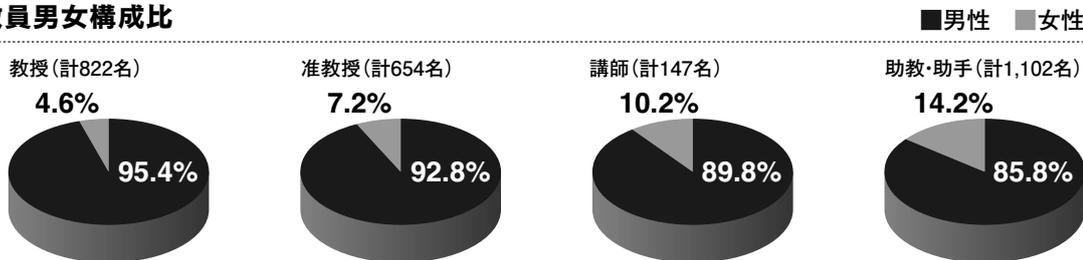
※ QRコードより七大学総長による“男女共同参画”に係る共同宣言をご覧いただけます。



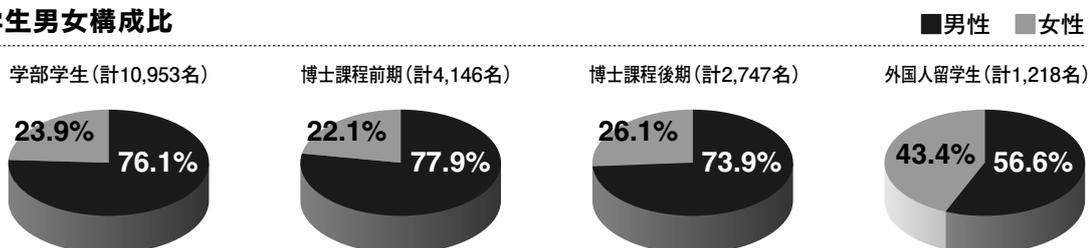
東北大学における男女構成比と推移

(平成20年5月1日現在)

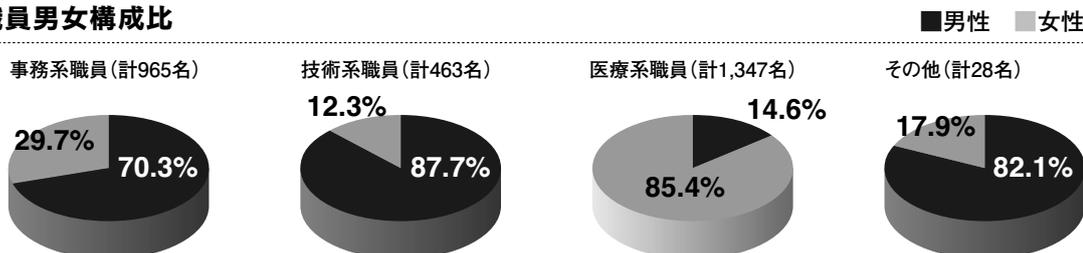
教員男女構成比



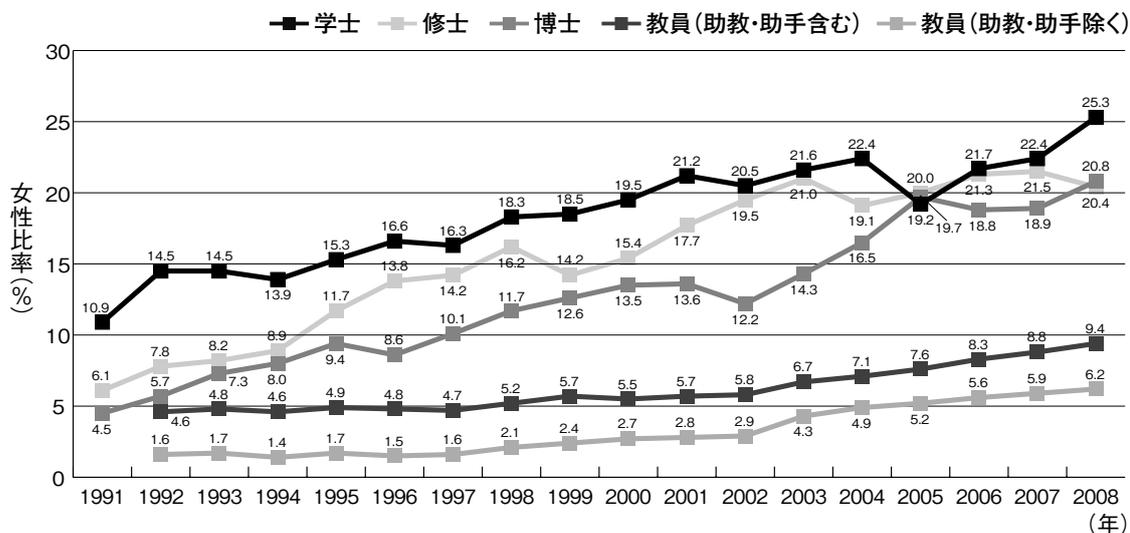
学生男女構成比



職員男女構成比



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。

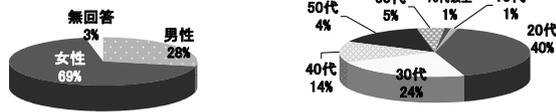
平成14年9月28日

東北大学総長 **阿部 博之**
東北大学男女共同参画委員会

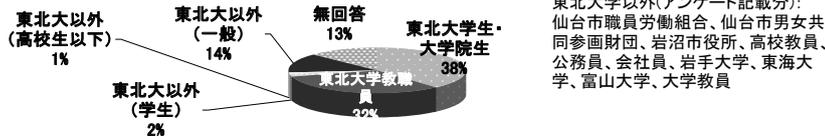
第7回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果

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160名のうち、102名の方から回答をいただいた。

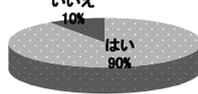
Q1 あなたの性別と年齢をお教えてください。



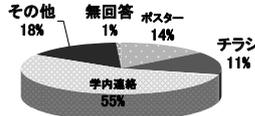
Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください



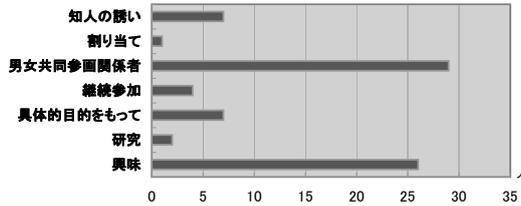
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか。



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。

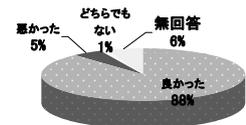


Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。(有効回答のみ)

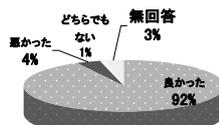


具体的目的の内訳:
学生への情報提供に役立てるため/
大学での男女共同参画はどのように
推進されているのか知るため/自分
が所属する大学に男女共同参画推進
室を作る準備をしているので、その
ための資料と現状把握のため/他大学
の取組を知るため/現状と問題点の
認識のため

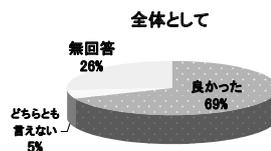
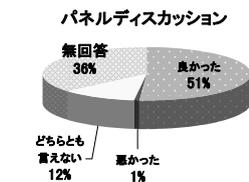
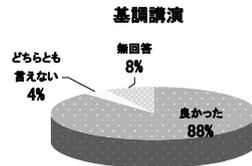
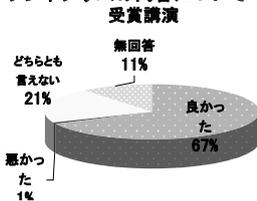
Q6 開催日時について



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)

- ※ 基調講演はレジュメがあると良かった。現状報告の時間は短すぎて発表者が大変そう。
- ※ 沢柳賞の報告がもう少し詳しく聞きたかったです。
- ※ はじめて全国的に展開する男女共同参画への取組を行っている数多くの大学の話を経験的に理解することができた。
- ※ ノルウェーの情報は大変刺激になりました。
- ※ ノルウェーの革新的取組が日本においては可能であるか疑問。実現できたら素晴らしいと思う。少しずつ推進していく啓発を図る日本の社会改革を是非、推進すべきである。
- ※ 内容ではないが、若い男性の参加者が少ないことが気になりました。
- ※ そのような場として設定したのでしょうか、大学の内部事情についての話が、多少の偏りが感じられた。
- ※ 沢柳賞の結果報告が大変面白かった。とても系統立っていて、自分自身も当てはまることを考えながら聴いていた。学部生のうちに聴きたいお話だった。ノルウェーのお話で、トップダウンで改革を進めてきたというのは意外に感じるところだった。その点では、日本も始めれば受け入れる国民性ではないかと思うので、始めることが重要だと思う。男女比が均等になることが、GDPも押し上げるというのは興味深かった。
- ※ SAとけやき保育園の子ども達、保護者の方と関わる機会が持てればと思いました。
- ※ 男女共同参画に関しては、各大学で様々な環境づくりがなされていると感じた女性のリーダーを増やしていくためには、出産、育児といったハードルを乗り越えていくとともに、周囲の理解が欠かせないと思います。意識改革は時間がかかると思いますが、粘り強くやっていく必要があると感じました。また、橋本先生のご講演は大変興味深かったです。
- ※ 一般公開をする必要はあまりないのではないかなと思いました。
- ※ 東村先生の「男女共同参画という言葉が早く死語になればいい」という言葉に共感しました。講演者の姿勢にやる気をいただきました。
- ※ お茶の水大や名古屋大の「成果＋女性」という点に非常に好感を持ちました。すべてにおいて、成果主義は必要だと思います。援助に甘えるのではなく、活用するという意識が重要だと思います。
- ※ 東北大学以外の大学での女性研究者支援のための取組の現状と課題について知ることができ、意識改革と継続することの重要性和難しさを感じました。
- ※ 第4回沢柳賞を受賞された橋本さんの講演が最も印象的でした。お話の中でも特に、調査により女子大学院生をタイプ分けしたその結果に、今までにはない感動を受けました。なぜかといえば、私自身が「充足→離脱志向」の人間だからです。自分は研究者に向いていないと大学院進学後に強く感じるようになりました。しかし、橋本さんの研究では、各タイプへの対応策も示してくださっていて、私も研究室を変えていたら研究を楽しみたいと感じ、研究者を目指したのかもしれないと思いました。現在の女性研究者支援策は、「研究職志向」の女性のみを支援する策である、との分析に深く同意しました。もしも本当に根拠から女性研究者を増やそうというのであれば、「研究職志向」ではない女子学生への多様な支援策も打ち出していくべきなのではないかと思えます。橋本さんの研究が今後活かされることを心から願っています。そして、いつもこのようなシンポジウムで思いますが、パネルディスカッションの時間や人数をもう少し調整したいのではないのでしょうか。
- ※ ノルウェーの様々な男女平等における取組や制度について知ることができ、大変勉強になった。また、第4回沢柳賞の講演で、女子院生を志向と研究室のタイプによって分けるといった研究はとても興味深かった。
- ※ ノルウェー大使の講演は大変有用であった。橋本准教授の成果報告も良かったが、男性との比較ではどうなるだろう。
- ※ 大変勇気をもらいました。
- ※ 大学の環境の特殊性についての意義(自覚)がやや少ないのではと感じた。様々な発言の中で、大学の内輪の了解事項が暗示されるなど、公開の催物について、その点にも検討していただくとよりわかりやすいのでは。
- ※ ノルウェーの利害関係者の捉え方が広く、大変素晴らしいと思った。ポジティブ・アクション、クォータ制の取組が日本でも必要と感じた。

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)

- ※ 無給残業の防止策について(あまり関係ないかもしれませんが…)。行政関係者を招く。
- ※ 保育に関する情報共有のためのシンポジウム
- ※ 各国の現状についてのパネルディスカッション
- ※ バックラッシュへの対応について。首長に男女共同参画を理解させる方法。
- ※ 女性の視点から職場や研究上の知恵を教える企画があったらいいなと思っています。
- ※ ポジティブ・アクションへの実践的な取組を検討していただきたいと思えます。
- ※ 特にシンポジウムという手法ではないことですが、大学の各部の専門的な研究を活かし、それを融合した形での、男女共同参画社会実現のための効果的な意識改革の手法を、研究者集団の結論として提示して欲しい。
- ※ 反対意見を持っている方(教授等)の意見を聞く機会も必要かと思った。
- ※ 研究者の奥さんを持つ男性側からの視点の講演を聴いてみたい。
- ※ 学童保育の話を知りたいです。小学生～高校生の子どもを持つ女性研究者は子どもと研究生活をどうやって両立してきたのか。
- ※ サイエンス・エンジェルが強調されるが、逆に男性の学生が極端に少ない研究分野、大学(家政学関連など)のケースについての現状と課題への取組についての報告を聞いてみたい。
- ※ 独身女性研究者、職員をどう考えているか。女性研究者を推進して下さるのは大変ありがたいと思います。しかし、独身者はこの問題からはおいていかれていられるように感じます。
- ※ 院生と大学教員(教授、助教など)の間にいるポストドクや技術職員の方々のお話を直接聞ける機会があればいいと思う。
- ※ 学生側の意見(積極的、消極的、批判的なもの)を中心とした企画が必要ではないか。
- ※ トップマネジメント層の教官が、女性の研究者支援について具体的にどのように考え、何を行動で示しているのかわかるシンポジウムが企画されたら素晴らしいと思う。
- ※ 北欧の男女共同参画政策で、日本がコピーできる点、できない点。

Q10 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)

- ※ これまでもよくやっているの、今後も頑張ってください。
- ※ 部局として、もっと女性を採用したいと考えている。
- ※ あらゆる分野での女性進出を歓迎します。日本人男性は働きすぎです。むしろ男性が家事や育児をすることを認めるような社会観が早く根付くことを祈ります。
- ※ この方向で一層進まれることを願っております。
- ※ 本日のルルウェー大使の基調講演ですべての職種について平等を目指す発言があったが、東北大においても、教員以外の職についての取組が欲しい。男女共同参画推進の委員に技術職員、事務職員も不可欠だと思う。
- ※ 学内全体の意識の共有をしていくことが重要であるが、具体的な方策がなかなか見えてこない。自身はSA活動を通して、研究者としての生き方が自分にとっての将来展望の一つにはなった。大学の取組をもっと学生に周知させ、活動に参加することで現状に変化をもたらせると思う。
- ※ 各部局のさらなる理解が今後も必要であると考えます。
- ※ 恵まれた環境で保育を受けられる幼児は幸せだと思う。本物に触れる保育は最高です。このような教育をすべての幼児が受けるべきである。この面での格差を感じる(公立、民間保育所において)。
- ※ 大学内だけでなく、地域にも男女共同参画を広めて欲しいです。大学の職員の分析が大方のようですが、学生への教育とか、その辺を知りたかったです。
- ※ 男性のみのグループに対して男女共同参画に関する意識教育のようなものがあつたらいいと思います。
- ※ 研究大学として、規模の大きさや人的資源の豊富さをさらに活用して、特にこの分野の先行大学としてのリーダーシップを今後ともとっていただきたいと思えます。
- ※ 女性研究者育成支援については、理系のみが取り上げられているようですが、文系女性もポストドク以降の状況は同じようなものです。高学歴ワーキングプアの文系女性が二重のサイレント・マイノリティになってしまうことはないのでしょうか？
- ※ 米永先生がおっしゃっていた「研究者だけでなく教育者を育てる大学になる」というのは東北大の重要な課題と感じている。そういうスタンスになると、女子学生、教員を含めて増えると思う。
- ※ 東北大学は男女共同参画に関して進んでいると思うが、あまり教員に浸透していないのではないかと思う。
- ※ 良いシンポジウムを開催しても、元から意識の高い先生方しか聞かないのはとてももったいないと思う。多くの先生に参加して欲しい。
- ※ 制度は充実してきたと思いますが、まだ周知不足ではないかと思えます。必要になってから知るのではなく、学部生のときから知っていれば、進路選択の際、違うのではないかと思います。企業で女性への支援をアピールしているように、大学、大学院受験生や他大学の教職員へもアピールする必要があるかと思えます。コメントにもあったように、教授などの理解もまだまだだと感じます。
- ※ サイエンス・エンジェルから育児・介護支援まで、幅広く進めていることに感心しました。ますます支援活動が発展されていくことを願っています。
- ※ 研究室のメールで教授から、今回のシンポジウムについて案内をいただきましたが、メールで知らされたのが女子学生である私のみでありました。この点で、東北大学の教員の方々の間でも未だ、男女共同参画推進の動きへの意識改革はなされていないように感じました。
- ※ ポストドク職における女性参画支援をお願いしたい。
- ※ 本学には見えない壁(しかも名前まである)がいっぱいあります。今日はそれらと戦う勇気をもらいました。
- ※ 法人化以後、外部資金の獲得をはじめ、大学間競争、研究競争がますます激しくなっていると思う。このような競争社会が、日本人女性にとってやはり少し不利になるのではないのでしょうか(決して女性蔑視のつもりではありませんが)、ある程度の競争は必要であるが、少し以上ではないかとも思えます。個別研究をより大切に支援する制度にシフトすべきである(グループ研究、大型プロジェクト等への弊害があると思う)。
- ※ このようなシンポジウム開催の意義は深い。仙台男女共同参画財団においても、女性の理系(大学だけでなく技術系職業)分野への進出に関する啓発に関する取組ができないか考えている。U7に関するマスコミ報道がなく、はじめて聞いたことが残念。
- ※ インフラ整備の重要性を感じた。教員採用については、現在の評価システムを見直すべきである。
- ※ 女性研究者が働きやすいように多くの先生方がご尽力くださっていることがわかりました。まだ問題は多いようですが、少しずつ変わっていくような希望を感じます。研究者になることを諦めたくないと思えます。
- ※ 女性のトップスターを作ることが必要だと思います。女性の増加に関してですが、東北大学としては、全体的な強いアクションが必要。ただし、理工系では、研究者レベルを下げずに実行することは容易ではない。
- ※ 理系だけでなく、文系(特に後期博士課程)についてももっと考慮すべきだと思う。
- ※ 病院職員は別の枠組みの中に入っていると思います。医師は教官、他の医療者はそれ以外という扱いは、この参画推進参加の妨げの一つになっていると思われそうです。
- ※ 教員の女性比率を増加させなければならない現状と、現在の女性への支援については、大変ありがたいと思っております。一方で、女性研究者材用において、男性応募者との間で女性応募者優先になってしまうのではないかという逆差別的な意見が周囲の男性からよく言われます。この点については女性側として、完全に「成果での選択」を行って欲しいと考えています。女性であっても、実力がなければ教員になる資格はありません。という点を、女子学生も含め、さらに注意を持って研究を行うような推進を行って欲しいです。
- ※ 今後も引き続き男女共同参画推進が意識的にだけでなく浸透するよう期待しています。
- ※ 女性だけでなく、男性の研究も支援。
- ※ 男女共同参画に対する現役女子学生(学部、院生を含む)の認知度が低い。女子学生を対象にしたシンポジウムなどを企画して欲しい。
- ※ 男女に関係なく、夕方5時過ぎに帰宅できる研究体制を作る必要があるのだが・・・
- ※ シンポジウムに出ると勇気づけられますが、職場ではまだまだ不安を感じます。
- ※ 板東先生から、東北大は北大と並んで男女共同参画推進や女性研究者モデル育成事業がよく進んでいると聞いておりました。今日のシンポジウムに参加して、大変よかったと思います。
- ※ 女子学生にとってロールモデルやメンターとなる指導者の存在はとても重要だと思います。教職員を対象としたワークショップやトレーニングをしてみてもどうでしょうか。

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）
平成 20 年度公募要項

【主旨および目的】

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

【応募部門】

A：研究部門

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

B：活動部門

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

C：プロジェクト部門

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

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

【応募資格】

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

【応募方法】

以下の（１）～（３）を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

（１）申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）

（２）成果資料等

A：研究部門

- ①業績一覧表
- ②代表的な論文、著書、報告書

B：活動部門

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

C：プロジェクト部門

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

（３）推薦書（推薦による場合のみ）

【応募書類提出先・問合せ先】

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

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

電話番号：022-217-4807

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

【注意事項】

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

【応募締切】

平成 20 年 6 月 27 日（金）当日消印有効

【受賞課題発表】

平成 20 年 9 月予定

平成 15～19 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 勝又 梨穂子 氏

平成 16 年度

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

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

平成 18 年度

- 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

- 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 齊藤 綾美 氏
- 研究部門 イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理
(特別賞) －男女差別からのアプローチ－
法学研究科 阿部 未央 氏
- 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 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 国際労働移動が家族関係にもたらす影響
(特別賞) －性別役割の研究を中心に－
文学研究科 ヤマモト ルシア エミコ 氏



平成20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

教職員および学生のみなさんの

男女共同参画の推進をめざして

応募資格

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

応募部門

応募部門はA、B、Cの3部門です。

A: 研究部門

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

B: 活動部門

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

C: プロジェクト部門

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

- ※上記3部門間の重複応募はできません。
- ※受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。
- ※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。

- 申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい）
- 成果資料等
 - A: 研究部門
 - 業績一覧表
 - 代表的な論文、著書、報告書
 - B: 活動部門
 - 活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの
 - 現時点での成果資料等
 - C: プロジェクト部門
 - 研究（A）もしくは活動（B）に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの
 - 過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等
- 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 danjiyo@bureau.tohoku.ac.jp
 ホームページ <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjiyo/>

応募締切

平成20年6月27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2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ゾンタクラブ」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ゾンタ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。ただし、渡航時にも本学大学院女子学生の身分を有する者に限る。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7月～平成21年3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。（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じ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、もしくは会議主催者からの採録通知等。

【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6月6日（金）当日消印有効

【結果通知】

平成20年6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※。
※この報告書は仙台Iソントクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会ホームページへ掲載する。
- (2) 事後に仙台Iソント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ソント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2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)



TOHOKU
UNIVERSITY

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。

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。ただし、渡航時にも本学大学院女子学生の身分を有する者に限りません。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7月~平成21年3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。(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6月6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。

