# 目 次

1.		<b>X 22 年度東北</b> 大	「字)	力了	女子	<del>に</del>	可	梦	囲	妥	·貝	云	沿	i男	刀辛	技行	₹																_
		委員長報告	•••	•	•	•	•	•	•	• [575	•	• -	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	-
		性の都女性研究										兼			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	4
	• 7	<b>社の都ジャンプ</b> )	<i>"</i> ツ	フ・	争。	美	fo	or	20	)13	3			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• •		• •	, ,	•	•	{
2.	各り	<b>フーキンググル</b> ・	ープ	゚の	活	動	報	告	î																								
	• 4	実態調査 WG											•				•													•			7
	• )	広報 WG ・					•																								•		,
	• 7	相談窓口 WG																															8
	•	両立支援 WG																														•	Ç
	• 3	奨励制度 WG	•				•	•			•	•						•				•									•		Ç
	• 1	中期目標・報告	書作.	成	W	G			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•		•	•	•	1.
0	夕士	7日の野畑7.																															
3.		『局の取組み 本学研究系																															1 (
		文学研究科	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	18
		教育学研究科	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	14
		法学研究科 图	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	18
		経済学研究科	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	16
		理学研究科 5. ***	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	17
		医学系研究科	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	18
		新学研究科 ************************************	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	19
		薬学研究科	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	20
		工学研究科	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	2
		農学研究科	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	22
		国際文化研究科		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	23
		情報科学研究科 1. A A N N T T T A N		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	24
		生命科学研究科		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	28
		環境科学研究科 		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	26
		医工学研究科	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	٠	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	2'
		教育情報学研究:	部•	教	育	部			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	28
		金属材料研究所		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	29
		加齢医学研究所		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	30
		流体科学研究所		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	3
		電気通信研究所		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	32
		多元物質科学研究				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	33
	•	東北アジア研究	セン	タ	_			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	34
	• }	病院 ・・・	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	38
	•	本部事務機構	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	36
4.	山井	閉目標・中期計	<b>里</b> 捧	ьb	·か	<i>†</i> =	¥	σ	) <i>全</i>	ζ⊉	报 F	∄ <i>(</i>	D F	fγ≾	組	71																	
т,		文学研究科		•	•		رم.	•	•	. 17	ا/با	., .	•	·^/	•	•																	38
		教育学研究科																															39

	•	法学研究科 •	•	•		•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	40
		経済学研究科	•	•		•	•	•			•	•	•			•	•	•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	41
		理学研究科 •	•			•																		•						42
		医学系研究科	•			•						•							•					•	•				•	43
		歯学研究科 ・	•			•	•	•	•			•							•		•			•	•		•	•	•	44
		薬学研究科 •	•										•																	45
	•	工学研究科 •	•			•																							•	46
	•	農学研究科 •	•			•						•																	•	48
		国際文化研究科				•																								49
	•	情報科学研究科				•						•													•				•	50
		生命科学研究科				•																							•	51
		環境科学研究科																												53
		医工学研究科	•			•						•																		<b>5</b> 4
		教育情報学研究部	3 •	教育	育部	3																								55
		金属材料研究所		•																										56
		加齢医学研究所																												57
		流体科学研究所																												58
		電気通信研究所																												59
		多元物質科学研究	記所																											60
		東北アジア研究も			_																									61
		病院・・・・	•			•										•										•				62
		国際交流センター	_																											63
		本部事務機構																												64
		74 Hb 4 377 W HT																												0-
5.	東	北大学における研	究了	扫摇	事	業ル	こ目	国る	トる	実	能	調る	<b>学</b> う	フン	ケ	_	ト													
•		まとめ・・	•	•		•	•	•				•	•				•													66
		アンケート集計結	果																											69
		アンケート依頼文	•																											87
		7 7 1 12/1/20	•																											0.
6.	第	9回男女共同参画	シン	ノボ	ジ	ウィ	ム孝	各	長資	料																				
		大学における男女										首都	犯っ	大学	東	京	)													93
		第3次男女共同参																묗月	疛)											96
	•	男女共同参画 東	京大		には	: 31:	ナス	· 6日	:組.	み	(す	 €京	· :大	学)	)				•											100
		日本大学のモデル		-																										105
		文部科学省等にお													匀等	≦ (														117
		東北大学における									//-			•																121
		714127474		,	,	. / 1 ~		•	• /																					
7.	平	成 22 年度東北大学	夕男	女	共同	多	画	委	員金	会委	\$	名	簿																	122
	• ′	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	-	_ ,,	•	•-		_				` _																		
資料	. 1	平成 22 年度東北	大肖	≠男	女‡	七同	多	:画	委員	員会	÷ 3	委員	会	:開	催气	等記	显録	L Č												125
資料		平成 13 年度東北	大肖	纟男	女‡	ţ[=	多	画	委員	員会	: 報	告	に	対す	-る	対	広	犬衫	兄	(扨	杈籽	ŗ)					•		•	127
資料	. 3	第9回東北大学男	女	共同	参	画:	シこ	<b>ノ</b> オ	ドジ	ウ・	ムノ	ペン	ノフ	V	ット	`			•	•	•		•	•	•		•	•	•	131
資料	4	第9回東北大学男	女	共同	多	画:	シこ	<b>ノ</b> オ	ドジ	ウ.	ムで	での	ア	ン	ケー	- }	集	計	結	果	•	•	•	•	•	•	•	•	•	143
資料		平成 22 年度男女															•													147
資料	6	第4回東北大学大	(学	院女	〈子	学/	生剂	毎夕	卜渡	航	支扎	爰事	業	(j	<b>鱼称</b>	::1	コー	ーフ	〈支	援	事	:業	(	公	募:	更エ	頁	•	• •	152

# 1. 平成 22 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

委員長報告	

男女共同参画委員会 委員長 甲野 正道

### 1 これまでの活動状況と成果

### (男女共同参画委員会の設置)

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)

(平成 15 年度)

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

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

### (平成 16 年度)

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)

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」をテーマに開催し、併せて第 3 回沢柳賞の授賞式を行った。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)

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、併せて第4回沢柳賞の授賞式を行った。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)

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を「イノベーションを生みだす男女共同参画」をテーマに開催し、併せて第 5 回沢柳賞の授賞式を行った。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。

#### (平成 20 年度)

平成 20 年度には「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たほか、平成 19 年度から実施している「大学院女子学生海外渡航支援事業(ローズ支援事業)」では 2 件が採択(うち 1 件は辞退)となった。11 月 22 日には第 7 回男女共同参画シンポジウムを「大学の男女共同参画一見えない壁を打ち破るには一」をテーマに開催し、その基調講演では、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。併せて第 6 回沢柳賞の授賞式を行った。また、実態調査 WG 及び両立支援 WG を中心として全教職員及び大学院生、研究者等を対象に学内保育所についてのアンケート調査を実施した。なお、本委員会について、本学の男女共同参画をさらに推進する観点から、構成メンバーを拡充することとし、平成 21 年度から新たに各附置研究所(東北アジア研究センター含む)から各 1 名、病院からも 1 名の委員を選出することとした。

#### (平成 21 年度)

平成 21 年度には、第8回東北大学男女共同参画シンポジウムを11月28日に片平さくらホールで開催した。「東北大学男女共同参画の現状~本音で語る課題と展望~」をテーマに、本学の男女共同参画の現状について、報告講演を踏まえつつ、薬学研究科長及び農学研究科長の参加も得てパネルディスカッションを行った。併せて第7回沢柳賞の授賞式を行った。また、平成13年度に部局長の意識調査のためのアンケートが実施されたが、その後の進展などを調査するために部局長アンケートを実施した。さらに、星陵地区に「星の子保育園」を設置、平成22年3月にオープンした。このことは、本委員会の平成20年度両立支援WG・実態調査WGが担当した「第二保育所設置に関するアンケートまとめ」において、「川内けやき保育園に続き、星陵地区と青葉山地区に順次新たな保育施設を設置」とされた内容に沿うものであった。

また、文部科学省科学技術振興調整費による新規事業「女性研究者養成システム改革加速」に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択され、初年度は3名の新規養成女性研究者を採用した。

# 2 平成 22 年度の活動

以上のようなこれまでの成果等を踏まえ、平成 **22** 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) 第4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」からの支援により継続実施しており、平成22 年6月に募集を行い、8件の応募の中から2件を採択した。

(2) 第9回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

広報 WG(冬木勝仁座長)を中心に企画立案を行い、あらためて本学の現状をとらえ直すこととした。平成22年12月19日に「男女共同参画政策と大学の使命」をテーマに約90名の参加者のもと、片平キャンパスエクステンション教育研究棟法学研究科2階講義室で開催した。内閣府男女共同参画局長をお招きし、男女共同参画政策を踏まえて活発なパネルディスカッションが行われた。

(3) 第8回「男女共同参画奨励賞(沢柳賞)」の授与

奨励制度 WG (田中真美座長) を中心にして「沢柳賞」の公募と審査が行われ、研究部門及びプロジェクト部門特別賞各1件の受賞者が決定され、上記の第9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を行った。

(4) 東北大学における研究者支援事業に関するアンケートの実施

東北大学では、男女共同参画の実現に向けて様々な取り組みが行われているが、これらの取り組みが対象となる研究員にどの程度浸透しているか、また、本学に在籍する研究員が実際にどのような支援を必要としているのかについては体系的に調査されていないため、不明な点も多い。そこで本年度は、東北大学に在籍する研究活動従事者(大学院生を含む)を対象として、研究者支援事業に関するアンケート調査を行った。(詳細については本報告書第5章を参照)。

(5) 「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」実施

平成 21 年度に採択された、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を実施し、平成 22 年度は昨年度目標としていた採用数を含めた 11 名の新規養成女性研究者を採用した。

(6) 全学教育科目「ジェンダーと人間社会」開講

平成22年度後期には、全学教育科目として「ジェンダーと人間社会」の講義が開講され、205名の受講生を得て好評のうちに終了した。なお、この講義は担当者10名(折原守元理事、辻村みよ子・大隅典子・田中真美・生田久美子・下夷美幸・米永一郎教授の7名の男女共同参画委員会委員、学内教員として法学研究科嵩さやか准教授、文学研究科田中重人准教授、学外から残間江里子氏)によるオムニバス形式で行われた。

### 3 今後の課題と提言

平成 22 年度は、第 2 期中期目標・中期計画期間の初年度の年であった。このため、平成 21 年度までの取組、及び国全体、国立大学法人全体、本学、部局等の現状を踏まえ、今後の 発展に繋がるような活動を行った。

具体的な活動は、上記の通りであるが、来年度においては、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る。以下、それら課題とそ のための具体的な取組みの提言である。

(1) 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、いまだ助教以上で8%台にとどまっており、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。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、また平成14年に国立大学として初めて「宣言」を発表した本学の施策として、それらに恥じない次の100年に向けた独自の積極的な施策を展開しなければならない。

幸い、本委員会メンバーはじめ関係の方々のご尽力により、そのための基盤となる2つの事業が21年度からスタートしている。まずは、杜の都ハードリングと特にジャンプアップの両事業を確実に実施していくことが肝要であろう。

### (2) 学内保育所の整備充実

「川内けやき保育園」については、これまでの実績が評価されてきているが、入園希望 者は増え続け、待機者がでている状況にある。

新たな保育所の設置について、執行部、関係部局長等の了解が得られつつある状況なので、今後具体的に新設に向けた整備検討を開始したい。

#### (3) 本委員会のあり方

21年度から新たな構成により委員会が運営されているが、これが広く関係者の理解を得て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ろう。

#### (4) 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、事務系職員では部次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ろう。

# 杜の都女性研究者ハードリング支援事業について

女性研究者育成支援室副室長 米永 一郎

「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」は平成 18 年度から 20 年度まで実施し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」事業の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を、平成 21 年度より本学独自の女性研究者支援として継承・発展させたものである。その目的は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の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改革・整備であり、女性研究者養成システム改革加速事業「杜の都ジャンプアップ for 2013」および男女共同参画委員会活動との連携により、シームレスな女性研究者支援が可能となっていると考える。本年度、女性研究者育成支援推進室を中心に進められたプログラムの具体的内容は以下のとおりである。

- (1) 育児介護支援プログラム(女性研究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6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16名)
- (2)環境整備プログラム(女性研究者の職場環境改善に係る間接的支援)では、

大学病院内の病後児保育室「星の子ルーム」への看護師と保育士各一名の追加配置のための経費支援を継続実施した。今年度2月末の時点で428名が利用した。

(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、

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 (44名) として採用し、出張セミナー (延べ:4校)、地域での体験型科学イベント (延べ:3回)、オープンキャンパス (7月31日) での授業や展示・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、サイエンス・エンジェル自身による研修会を開催し、相互支援による進路選択、自己啓発の機会を設けた。

(4) 育児介護支援プログラムの支援要員制度とベビーシッター利用料補助制度について、利用 実績が増加していることを踏まえ、さらにより多くの希望に対応するために、両制度の改定 に関して検討を進め、来年度より、特に後者では申請資格を全部局へ拡大し、男性研究者の 応募も可能とすることになった。

# 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について

女性研究者育成支援室副室長 田中 真美

東北大学では、男女共同参画委員会による活動や「女性研究者支援モデル育成」事業としての「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」等により、男女共同参画意識向上と環境整備は着実に進展しているが、未だにその課題が多いことは否めず、一段と進んだ行動が必要であり、モデル事業で達成された優れた独自制度をさらに展開し、女性研究者比率の格段の向上とその養成を達成することが不可欠であると認識されている。平成 21 年度に開始された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に応募することを目的に、平成 20 年度 1 月に本男女共同参画委員会を中心に「女性研究者養成システム改革加速事業検討 WG (田中真美座長)」を立上げ、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を応募し、採択された。

本事業では、理、工、農学系分野において、優れた女性教員を新規に 5 年間で 30 名採用し、その能力と職階のジャンプアップを図り、世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く杜の都女性研究者」を育成することを目的としている。

新規採用に関しては、今年度は当初目標の6名に昨年度の積み残し5名を加えた11名(理学研究科1名、生命科学研究科2名、農学研究科2名、工学研究科3名、医工学研究科1名、金属材料研究所1名、電気通信研究所1名)が本事業の対象者として採用され、目標数を達成した。これらの対象者については、本人へのスタートアップ研究費、所属各部局への人件費一部の付与等が行われている。また、各教員に部局メンターが決定され、部局メンターによる指導が行われている。

新規女性教員と既在籍女性教員を対象としたスキルアップ経費の付与によるスキルアップ支援については、年4回の公募と平成23年2月以降の随時公募を行い、8件の国内開催での会議等(内1件は国際シンポジウム)と8件の海外での会議等、合計16件を採択し、旅費や登録費を付与している。

また、昨年度に引き続き、養成のための事業として以下の3プログラムを実施した。

# (1)世界トップクラス研究リーダー養成プログラム

部局メンターや沢柳フェローによる複数メンター制の確立、Distinguished professor 等による異分野融合力、組織・研究マネージメント力、研究実務能力をアップするためのセミナーを実施し、多様で複雑な異分野融合の 21 世紀の科学に挑戦する女性研究者を養成する。

今年度は複数メンター制度として、学内の文系理系に依らないメンターとしてふさわしいと考えられる女性教授による沢柳フェロー制度を立ち上げ、全学から 21 名の女性教授が担当に当たることになり、既在籍女性教員との第1回沢柳フェローとの昼食会を開催した。また、世界トップクラス研究リーダー養成セミナーを 2 回開催した。(ランジュバン=ジョリオ博士による講演会、東洋紡総合研究所快適性工学センター部長 石丸園子氏による講演会)また、既存の学内開催の授業等も利用し、異分野融合力アップセミナーや、組織・研究マネージメント力アップセミナーなどの横断的な教育システムを構築した。このような講演会やセミナーによるシームレスな教育システムを構築し、個々のジャンプアップへつながるような養成改革加速事業として展開している。

# (2) ネットワーク創生プログラム

女性研究者が研究やプロジェクト等の先導を可能とすることを目指して、総合大学の特色を生かした情報を共有し、かつ発信するための異分野融合による技術・人的ネットワークの創生を行う。

今年度は9月に女性研究者データベースの作成やWebによりメンターとなる沢柳フェローや既在籍女性教員のデータ構築のためのデータベース登録システムを構築し、それを用い在籍する女性教員によるデータの登録を可能としている。随時登録可能であり、また、登録データの冊子を準備中である。本プログラムでの理学・工学・農学分野だけでなく医歯系や文系分野や、本学で採択されているGCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」プログラム(代表:辻村教授)とも積極的に連携体制も確立する。本年度は情報発信の基礎となるMORIHIMEホームページの大幅なリニューアルを行っている。

#### (3)研究スタイル確立支援プログラム

女性研究者の研究スタイル確立のための支援を行うと共に、男性も含めた全学での男女共同参画意識の啓発・醸成を進める。

今年度は2回の研究スタイル確立支援セミナーが開催され、東北大学のハードリング支援事業からジャンプアップ事業まで、事業の説明が行われた。第1回目のセミナーでは仙台市内の学童保育の現状の紹介なども行われた。

以上のように、本事業は男女共同参画委員会での活動や推進室で行っているハードリング事業と緊密な連携により実施されている。女性研究者育成支援推進室では、ハードリング事業に加え、ジャンプアップ事業用のプログラム推進班が立ち上げられ、各班で班長を中心に事業を展開している。

# 2. 各ワーキンググループの活動報告

宔	能	誧	査	W	IG
$\overline{}$	107	עיעו	—	•	v

平成22年度の実態調査WGは、下夷美幸(文)、十川和博(生命)、玉田薫(電通)、柳田賢二(東北アジア)、吉成浩一(薬)の5名から構成された。

東北大学では、本委員会と女性研究者育成支援推進室とが協力し、特に女性研究者支援事業に力を入れて男女共同参画の実現に取り組んでいる。例えば、平成20年度までは「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が行なわれ、その一部は大学独自の事業として継続されている。また平成21年度からは「杜の都ジャンプアップ事業for2013」が5カ年計画で実施されている。しかしながら、これらの取り組みが対象となる研究員にどの程度浸透しているか、また、本学の研究員が実際にどのような支援を必要としているのかについては、体系的に調査されておらず、不明な点も多い。そこで本年度は、東北大学の学部学生と職員を除く全構成員(大学院生、常勤・非常勤教員・研究員、研究生等を含む)を対象として、研究者支援事業に関するアンケート調査を行うこととした。

アンケート調査の質問内容は、WG内でのメール会議により原案を作成し、本委員会に諮った後に最終決定した。調査方法は、ウェブで回答を入力する形式とした。アンケート調査実施にあたっては、各部局長宛にアンケート依頼文を送付すると共に、各部局の庶務係を通じて各構成員に周知した。回答期間は平成22年12月8日から12月21日までの14日間とした。この調査期間中に各部局へ再度回答依頼メールを送付した。その結果、938名(教員526名、大学院生332名、その他研究員・不明80名)からの回答が得られた。

[アンケート調査の結果については、本報告書第5章を参照]

実態調査 WG 座長 吉成 浩一

広報	W	G
----	---	---

広報ワーキンググループは、男女共同参画の広報に関する業務を行っている。平成22年度には、 山本照子(歯学研究科)、京谷孝史(工学研究科)、冬木勝仁(農学研究科、座長)、全眞嬉(情報 科学研究科)、村木英治(教育情報学研究部)、永次史(多元物質科学研究所)をメンバーとし、 主に第9回東北大学男女共同参画シンポジウムの企画と運営を中心に活動を行った。

### 活動状況

- 1. 平成 22 年 8 月 6 日 男女共同参画委員会執行部と広報WGの合同会議: シンポジウムの日時を12 月 19 日または20 日とし、講演者との日程を調整することとした。
  - また、会場を片平キャンパスとすることについて承認した。
  - テーマは地方自治体の行政課題と大学の男女共同参画課題をともに考える方向で検討した。
- 2. 平成22年9月30日 男女共同参画委員会執行部と広報WGの合同会議: シンポジウムの日時を12月19日に決定するとともに、会場をエクステンション教育研究 棟にすることとした。また、テーマを男女共同参画の取り組みにおける大学の役割に絞るこ

ととし、企画を確定させた。これ以降、講演者、パネリストへの正式依頼を行った。

3. 平成 22 年 12 月 19 日、シンポジウム当日の開催運営を行った。

### 第9回東北大学男女共同参画シンポジウムの実施概要

テーマ: 男女共同参画政策と大学の使命

参加者: 教職員・学生・一般市民(参加者数91名)

日 時: 平成 22 年 12 月 19 日 (日) 13:00~16:30

会場: 東北大学片平キャンパス

エクステンション教育研究棟法学研究科講義室 201A・B

内容: 開会挨拶 東北大学 総長 井上明久氏

来賓挨拶 内閣府 男女共同参画局長 岡島敦子氏

# 第1部 第8回沢柳賞授賞式、受賞講演および第6回受賞者成果報告講演

研究部門では、法学研究科博士課程後期修了生である茂木洋平氏が、プロジェクト部門(特別賞)では、理学研究科の阿部比佐久氏、久利美和氏、村上祐子氏が受賞講演を行った。引き続き、第6回沢柳賞受賞者(プロジェクト部門)成果報告として、環境科学研究科博士課程後期のトゥルムンフ・オドントヤ氏が講演を行った。

### 第2部 大学における男女共同参画の現状と課題

最初に、首都大学東京の理事・副学長であり、日本学術会議会員でもある江原由美子氏が、学術会議が行った男女共同参画に関するアンケート調査をふまえた基調講演を行った。引き続き、本学男女共同参画委員会副委員長である辻村みよ子法学研究科教授をコーディネーターにパネルディスカッションを行った。パネリストは下記のとおりで、「男女共同参画社会基本法」施行後 10 年をふまえた日本の男女共同参画の状況及び政策の方向やその中での大学の役割、国公私立各大学における男女共同参画推進の取り組み状況などが討議された。

#### <<パネリスト>>

岡島敦子(内閣府 男女共同参画局長)、江原由美子(首都大学東京 理事・副学長、日本学 術会議会員)、甲野正道(東北大学 理事、男女共同参画委員会委員長)、三浦有紀子(東京 大学 男女共同参画室 男女共同参画ディレクター)、野呂知加子(日本大学 女性研究者支援推進ユニット 推進コア長)、米永一郎(東北大学 女性研究者育成支援推進室 副室長)

広報 WG 座長 冬木 勝仁

扣	誂突	$\Box$	XX74	$\alpha$

相談窓口WGは、吉武清實(学生相談所)、座長として、甲野正道(委員長、理事)、大隅典子(総長特別補佐、医)、辻村みよ子(副委員長、法)、米永一郎(副委員長、金研)、丸山克彦(総務課)の6名の委員で構成された。

本年度、男女共同参画相談窓口に寄せられた相談は3件であった。キャリア形成に絡んで、本学の両立支援に関する情報を相談者の個別事情に即して他大学との比較において教示してほしいというものなどであった。その例では、相談者の専門分野に近い領域の相談窓口委員につないで対応した。

相談窓口 WG 座長 吉武 清實

# 両立支援 WG

両立支援 WG は、生田久美子(教育)、吉田浩(経済)、島途健一(国際文化)、山田直子(国際交流)渡辺みか(病院)の5名から構成された。今年度は、青葉山地区における新学内保育園の開設に向けての計画と準備期間となった。平成22年4月7日には青葉山地区保育園候補地の見学および工学研究科長との意見交換会を実施し、男女共同参画委員会でのアンケート結果に示されている、青葉山地区での新たな保育園の設置が強く要望されている事実を説明した上で保育施設の設置のための協力を依頼した。その際、元折原男女共同参画委員長(理事:男女共同参画担当)名による要望書を手渡した。今後、具体的な施設の実現へ向けて検討を継続させていく予定である。

両立支援 WG 座長 生田久美子

# 奨励制度 WG

奨励制度WG は、早坂忠裕(理)、青木洋子(医)、丸山公一(環境)、千葉奈津子(加齢)、白井敦(流体)、田中真美(医工)の6 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(本報告書「資料5」参照)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行う。
- ・男女共同参画シンポジウムにおいて広報委員会と協力し受賞講演等を運営する。
- ・ 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(本報告書「資料6」参照)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を行う。

#### WG 開催状況

東北大学女子学生海外渡航支援事業や沢柳賞の審査委員会開催のほか、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本WG構成員が中心となり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22 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。

# ②審査委員の選定

- ・選考規程に従い、選考委員案を7月13日開催の男女共同参画委員会に提案し、審議検討した結果、下記審査員とすることとした。
- •選考委員: 甲野 正道(審查委員長、男女共同参画委員会委員長)

才田 いずみ (文学研究科)

水原 克敏 (教育学研究科)

丸山 公一 (環境科学研究科)

青木 洋子 (医学系研究科)

田中 真美 (医工学研究科)

丸山 克彦 (総務部総務課)

③6月25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9月14日に選考委員会を開催し、研究部門2件、活動部門2件、プロジェクト部門0件の合計4件の応募について検討した。各部門の受賞候補2課題を決定したが、活動部門については活動開始時期から応募までの時間の関係から活動部門としてではなくプロジェクト部門の特別賞とすることを協議した。予定された賞金総額140万円のうち、研究部門の賞金は例年どおり40万円とし特別賞に対しては10万円とすることとした。上記の受賞候補および賞金額については10月18日開催の男女共同参画委員会で審議され、承認された。

#### ④選考結果:

A:研究部門:(賞金40万円)

「Affirmative Actionの正当化理由 ~過去向きのAffirmative Actionと将来志向のAffirmative Action~」

法学研究科 博士課程後期 茂木 洋平

C:プロジェクト部門特別賞:(賞金10万円)

「地域の子育て情報交換の場と父親の育児参加を促す企画としての科学普及活動」

理学研究科 阿部 比佐久 久利 美和

村上 祐子

- 3 第9回男女共同参画シンポジウム(12月19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行った。
- 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審査は奨励制度WG で行う事となっており、平成22年6月15日に審査委員会を開催し、奨励制度WG 構成員のうち5名で8件の応募について審査し、下記2名に対し援助を行う事とした。
    - 1. 山田 綾子 (理学研究科)
    - 2. 加藤 恵里子 (理学研究科)
- ②一昨年度の辞退による繰越を避ける方策について検討し、採択者以外の者においても補欠2位までを順位付けした。
- 5 活動の検討:ローズ支援事業に関して、問題点の検討を行った。

申請書で提出するアブストラクトに発表演題・発表者名を記載するよう、公募要領及びポスターに明記することを申し送り事項とした。

奨励制度WG 座長 田中 真美

#### 1 活動報告

中期目標・報告書作成WGは、米永一郎(副委員長、金研)を座長として、折原守(委員長、理事、7月31日まで)、甲野正道(委員長、理事、8月1日より)、大隅典子(総長特別補佐、医)、辻村みよ子(副委員長、法)、丸山克彦(総務課)の5名の委員からなり、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。

男女共同参画委員会報告書については、例年通り1月末までに提出される各WG・各部局の原稿をとりまとめ、3月の委員会において決定した。本年度は本学の男女共同参画の推進を目的とした研究者支援事業に関して実施したアンケート調査結果の概要と平成22年12月19日に行われた第9回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画政策と大学の使命」の報告を掲載することとした。(本報告書の広報WG活動報告( - 頁)、第5章( - 頁)、第6章( - 頁) および資料3・4( - 頁)参照)。

# 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 13 年に東北大学男女共同参画委員会が発足し、翌 14 年に第 1 回男女共同参画シンポジウムにおいて「男女共同参画推進のための東北大学宣言」が出されて以来 9 年が経過し、男女共同参画委員会の取組も定着してきたと考える。また、分野が限定された女性支援であるが、平成 21 年度から文部科学省・科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業の「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」および本学独自の「女性研究者ハードリング支援事業」が実施されており、そのシナジー効果も現れてきていると考える。そして、東北大学アクションプラン「井上プラン」2010 年度改訂版にも「5 組織・経営(3)-D 男女共同参画の推進に向けた取組」として、「女性教員の増員に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する」というプランが明示されている。実際、来年度 4 月より本学初の女性部局長が誕生する。

しかしながら、来年度で 10 年目となる東北大学の男女共同参画の現状を見ると、女性教員比率は平成 13 年に較べ約 2 倍に増加したが、依然として 10%を超えたに過ぎず、国大協目標(2010年 20%)の達成には至らなかった。すなわち、その改善は緩慢であり、執行部・各部局と男女共同参画委員会、女性研究者育成支援推進室等が協力して具体的な行動計画を策定して取組を推進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り、東北大学では従来から全学一律の数値目標は採用せず、各部局の自主的な取組に期待している。現在理工農系分野に限定して実施されている東北大学「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」は女性採用に専用枠を設定せず採用目標を達成することを特徴とし、全国的に注目されているが、その確たる成功のためにはインセンティブ方式による支援が有効であると考えられる。また本年度実施した研究者支援事業に関するアンケート調査結果(第 5 章)からも分野を限定しない支援事業の創設、特に(a)結婚・出産・育児、介護等に対するサポートの充実、(b)研究・教育に専念できる環境整備、(c)若手研究者の育成等が求められている。したがって、全学的な研究者支援制度のインセンティブ方式、両立支援型などを基調とする実効性のある制度を創出し速やかに実施することで本学全体の教職員のジェンダー・バランスが改善されることが望まれる。
- 3) 本学構成員のワークライフバランスを確保し、その両立を支援するための男女共同参画環境

の改善・整備として、学内保育園の設置が強く望まれた。そして平成 17 年 9 月に川内地区にけ やき保育園が設置されたが、直後より定員超過状態が続いた。複数の学内保育園の設置の要望の下(平成 20 年度両立支援WGアンケート)、平成 22 年 3 月星陵地区に星の子保育園がようやく 開設された。しかし、平成 23 年 3 月現在において両保育園はすでに定員を上回り、拡張・増設が必要である。特に、国際的な学術貢献において、海外研究者・留学生の家族の受入には不可欠であり、現在のキャンパス状況から青葉山地区での早急な設置が望まれる。次に、男性の育児参加を促進するために、その育児休業取得率を高めるための措置(例えば、男性の育児休業取得について現行の配偶者の取得に伴う特別休暇 2 日と育児のための特別休暇 5 日の特別休暇に加えて、さらに数日の休暇の取得を可能とするパパ・クォータ制の実施とそのための個人・部局業績評価を含む環境整備)、現行の短時間勤務制の拡充などを実現することが望まれる。

4) 教職員・学生等に対するアカデミック、パワー、セクシャル等のハラスメントをなくし、個性と人権を尊重し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・人権等に関する教育・研修等の実施支援も重要である。全学教育科目「ジェンダーと人間社会」の充実のほか、男女共同参画に関する研究教育支援システムの構築(全学的な女性教員・学生のネットワーク、メンター制など)が望まれる。

とくに、平成 22 年度後期には、折原守元男女共同参画委員長・辻村みよ子副委員長のイニシアティブのもとで、担当者 10 名(折原守元理事、辻村みよ子・大隅典子・田中真美・生田久美子・下夷美幸・米永一郎教授の 7 名の男女共同参画委員会委員、そのほかに学外から残間江里子氏、学内から嵩さやか・田中重人准教授)によるオムニバス形式の「ジェンダーと人間社会」の講義が開講され、205 名の受講生を得て好評のうちに終了した。男女共同参画委員会の委員を中心とする講義の開講は初めての試みであったが、文系のジェンダー研究の専門家だけでなく、理系分野の教授によって「医学と性差」、「災害・環境とジェンダー」、「各大学及び東北大学の男女共同参画の取組、動向」について講義が実施されたことで、このテーマの学際性を検証することができ、受講生にとっても非常に有益な機会となった。今後も、特定教員への過度な負担を避けつつ、このような取組を続けることは、本学の男女共同参画を推進する上で重要な意味をもつと思われる。

5) 前述したように来年度で 10 年目を迎える東北大学の男女共同参画活動であるが、本男女共同参画委員会としても、その現状の把握と、これまでの取組の検証、その課題の抽出により、次の展開を図ることが必要である。

中期目標・報告書作成 WG 座長 米永 一郎

# 3. 各部局の取り組み

# 文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、下夷美幸准教授(座長)・川合安教授・ 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 参画委員である下夷美幸准教授がWGの座長を兼任し、活動している。

### 開催状況

会議については、男女共同参画推進ワーキング・グループの委員間で必要に応じて、メール等で行う形をとっている。

### 活動状況

1 男女共同参画推進の FD

平成 22 年 6 月 17 日に、法学研究科 辻村みよ子教授(男女共同参画委員会副委員長・日本学術会議男女共同参画分科会副委員長)を講師に迎え、「東北大学の男女共同参画―現状と課題―」について講演していただいた。当日は教授会構成員の多数が出席し、本研究科の男女共同参画の現状、ならびに取り組みの必要性について、あらためて認識を深める機会となった。

2 教職員や学生に対する男女共同参画活動への呼びかけ

男女共同参画シンポジウムへの参加等、全学や部局の関係行事の折には、メール等で呼びかけを行っている。また、12 月に男女共同参画委員会が実施した、研究支援事業に関するウェブアンケートについては、教授会構成員に対して調査協力を呼びかけるととともに、調査対象者である研究員や大学院生等への周知についても重ねて依頼した。

3 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・国際移動研究の5部門からなり、幅広く教育・研究活動を 行っているが、当然ジェンダーの問題もこうした教育・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/gcoewiki/jp/wiki.cgi を参照のこと。

# 教育学研究科

教育学研究科男女共同参画推進委員会は、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。今年度は、近年諸外国を始め、日本でも問題視されている「デートDV」に注目して、「カップル間の暴力とは一婚前カップルにおけるDVの実態について一」というテーマで講演会を開催した。多くの男女学生が参加し、当の問題が学生の生活においても小さくない問題であることが明らかになった。

#### 活動状況

平成 22 年 12 月 17 日 (金)

教育学研究科臨床心理研究コース長谷川研究室のDV研究グループを招いて、講演会と 懇談会を開催した。本講演会はカップル間の暴力とはどのようなものであるのかについて 概観することを通して、予防的な観点からどのような取り組みが出来るのか参加者ととも に考える良い機会となった。

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6名の委員からなり、当研究科における 男女共同参画状況と男女共同参画推進の方策について検討することを任務とする。平成20年6月から、 法学研究科を中心に、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」が 実施されて、ジェンダー平等問題に取り組んでいるため、教職員の意識も高い。今後とも引き続き男 女共同参画の推進に向けて積極的に取り組むことにしている。

#### 開催状況

委員会自体は開催されていないが、委員の間で必要に応じメール等の手段で検討を行った。 下記のようにGCOE 研究・教育の推進のために委員が尽力した。

- 1 ジェンダー学関連科目の開講
- ① 法科大学院・公共政策大学院「ジェンダーと法」(演習):辻村みよ子教授
- ② 全学教育基幹科目「ジェンダーと人間社会」(オムニバス講義): 辻村みよ子教授・嵩さやか准教授
- ③ 融合領域研究合同講義(異分野クロスセッション)「男女共同参画社会の『ジェンダーと法』」 : 辻村みよ子教授
- 2 GCOE「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推進されており、平成22年度も数多くの国際セミナーや研究会を 開催した。その成果はGEMCジャーナルや成果出版物で公表されている。また、ダブルディグリーをめ ざすクロスナショナルドクトラルコースをはじめ多くの留学生を含む大学院博士課程学生をRA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。

平成22年7月,片平キャンパス内にあるエクステンション教育研究棟1階に「ジェンダー平等と多文化共生研究センター」を移転し、ジェンダー平等と多文化共生に関する総合的な社会科学の観点から、世界規模の研究教育拠点を構築している。蔵書約7500冊を有するこのセンターは、本学の男女共同参画委員会及び女性研究者育成支援推進室を中心とした男女共同参画推進・両立支援施策のシンクタンクの役割を担うものである。同時に教育面でも、ジェンダー教育や若手研究者支援の拠点として重要な機能を担っている。

# 経済学研究科

経済学研究科男女共同参画ワーキンググループは、平成 16 年度より継続的に活動しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に関する問題を検討している。平成 22 年度は 3 名の教員(うち女性教員 1 名)から構成され、随時メール等で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、研究科内外のイベント等とも連携し、高い成果をあげられるよう工夫している。

#### 活動記録

1 女性研究者育成のための活動

国際交流支援室が、外国人留学生向けに子育て支援プログラムを提供し、研究者を志望する可能性のある女性外国人留学生の修学環境の改善に貢献した。

- 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
  - ①小田中直樹教授が、宮城県男女共同参画審議会委員を務めている。
  - ②石垣政裕講師が、平成22年度子ども若者育成・子育て支援功労者表彰<子育て・家族支援部門 (個人)を受賞した。

この賞は、子ども・若者を育成支援する活動及び子育てを担う家族を支援する活動に取り組み顕著な功績があった企業、団体又は個人を顕彰するものであり、石垣講師は、「おやじの会」を設立し、子どもたちと父親達で様々な活動を行うとともに、おやじの会の普及・啓発・ネットワーク化を行うことを通して、父親の家庭教育と地域活動への参加を推進している。その活動は、県内にとどまらず県外、海外へと活動の場を広げている。

③吉田浩教授、都道府県別の男女平等度指標を測定:ランキングを公表

子育て、女性の教育、男女人口、女性の労働参加、女性の給与、女性の政治参加の6つの指標を全都道府県別に収集し、北欧の男女共同参画の先進国、ノルウェー統計が公表している男女平等度指数の推計手法にもとづき、スコアを求めるという形で計算され、今回はそのスコアに基づき、全国の都道府県をランキングした。マスコミにも取り上げられ、大きな反響を得た。

# 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行なっている。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 4 名から構成されている。

#### 開催状況

平成 22 年

6月1日 今年度の活動方針を決め、それに基づき、役割分担(副委員長、セミナー企画 WG、広報 WG、女性院生支援 WG、環境改善検討 WG)のメンバーとそれぞれの責任者を決めた。

6月~9月 環境改善検討 WG: 女性休憩室の施設整備および運用に関する検討をメール会 議にて随時実施した。

#### 活動記録

- 1 女性休憩室3室の設置と一括管理による稼働開始
  - ・ 理学研究科安全衛生管理室と協力し、8月中旬に総合棟、化学棟、物理 A棟の女子休憩室3室に、カードリーダー式の鍵システムと防犯ブザーを設置した。
  - ・ 平成22年10月14日(木)13時より理学総合棟3階講義室において女性休憩室利用説明会および利用者登録を実施した。参加者35名。平成23年1月現在の登録者数57名。
- 2 研究スタイル確立支援セミナー

平成 22 年 12 月 15 日(水) 14:40~16:10 理学総合棟第3講義室

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

「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」研究スタイル確立支援班

題名:「名古屋大学にみる子育て支援?学内学 童保育所を中心に?」

講師:名古屋大学 男女共同参画室 榊原 千鶴

参加者数:合計27名

# 医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループでは、必要に応じて、教室員会(医学系研究科 および病院所属の教授以外の教職員、大学院生から構成される団体)と協力して活動を行っている。平成 22 年 10 月 1 日に教室員会と宮城県医師会の主催で女子医学生・研修医支援セミナーが行われた。 当日の参加者は 28 名であり、女性医師の経験談や、学生も含めたディスカッションが行われ盛 況であった。

### 特記事項

- 1 平成20年に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。
- 2 大学病院内保育所「星の子保育園」が平成 22 年 3 月 1 日に開園し、医学系研究科や病院などに勤務する職員や学生が利用している。

# 歯学研究科

平成 22 年度の歯学研究科男女共同参画 WG 委員会は、山本照子委員長のもと歯学研究科および病院所属の教職員 名で構成され、下記の活動を行った。本年度は、全学の男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室からの講演会など様々な情報の伝達や、委員間の意見交換などにメールを活用した。

### 開催状況

#### 平成 22 年

7月中旬 平成22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実施
- 2) 男女共同参画の意識調査アンケートの実施

#### 平成 23 年

1月7日 メール会議にて、講演会の内容等について意見交換し、実施に向けて詳細を 検討した。

#### 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 23 年 1 月 18 日に法学研究科 辻村みよ子教授を講師としてお迎えし、男女共同参画の現状、学術分野の男女共同参画のためのポジティヴ・アクションをめぐる理論的課題、さらに、よりより男女共同参画の環境づくりについてご講演頂いた。教職員、大学院生、研修医など全構成員を対象とし、特に若い世代に対して参加を呼び掛けた。
- 2 男女共同参画の意識調査アンケートの実施 昨年度と同様に、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 問題点などを質問するアンケートを講演会参加者に対して実施した。集計結果を昨年度 のものと比較し、意識の変化について調査する予定である。

# 薬学研究科

薬学研究科では、5名の教員により薬学部男女共同参画推進委員を運営し、このうち1名(副委員長)が全学の男女共同参画委員を兼任している。各種男女共同参画に関する活動に関しては、本委員会が中心となり事務職員の協力のもと実施している。今年度は不定期なメール会議と以下の活動を行なった。

### 開催状況

#### 平成 22 年

5月28日 最上先生による学術講演会の開催

10月19日 研究スタイル確立支援セミナーに関するメール会議

11月17日 研究スタイル確立支援セミナーに関するメール会議

12月1日 研究スタイル確立支援セミナーに関するメール会議

12月8日 第9回男女共同参画シンポジウムに関するメール会議

12月14日 全学男女共同参画委員会による研究者支援事業に関する実態調査アンケート についてのメール会議

12月15日 研究スタイル確立支援セミナーの準備・開催

#### 活動内容

1 薬学部出身女性研究者による学術講演会

日時:平成22年5月28日(金)14:40~16:10

講師:国立医薬品食品衛生研究所 最上(西巻)知子博士(第19回生)

会場:東北大学大学院薬学研究科大講義室

共催:東北大学薬学部同窓会

2 研究スタイル確立支援セミナー「名古屋大学にみる子育て支援〜学内学童保育所を中心に〜

共催:情報科学研究家男女共同参画委員会、理学研究科男女共同参画委員会、生命科学研 究科男女共同参画委員会、女性研究者育成支援推進室(杜の都ジャンプアップ事業)

日時:平成22年12月15日(水)14:40~

会場:理学部総合棟第3講義室

講師:名古屋大学男女共同参画室 榊原千鶴先生

# 工学研究科

工学研究科男女共同参画委員会では、平成22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22年

5月25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、講師の選択および広報等に関して審議した.

6月 3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.

10月20日 部局アンケートの件でメール審議をした(第一回).

10月23日 部局アンケートの件でメール審議をした(第二回).

#### 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28日(水) 14:40~15:40
- (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: 69名
- 2.第2回
- (a) 日時: 7月29日(木) 11:40~12:40
- (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: 43名

\*H22年度より入試説明会と連続して開催する工夫を行っている.

# 農学研究科

農学研究科ではこれまで男女共同参画 WG として取り組みを行ってきたが、今年度からは委員を拡充し、男女共同参画委員会として活動を行うこととした。会議は主にメールで行ったが、これまでよりも幅広い意見が集約でき、全学での取り組みに積極的に貢献することができた。

#### 開催状況

# 平成 22 年

- 6 月 10 日 これまでの男女共同参画WGを拡充し、男女共同参画委員会とすることを研究科 長に申し入れ、教授会で正式に発足が了承された。
- 9 月24日 女性研究者育成支援推進室と共催で世界トップクラス研究リーダー養成セミナーを 開催した。このセミナーでは、2010APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 「理経女性のためのグローバルキャリアディベロップメント」にパネリストとして参加さ れた Elisabeth von Brand 博士(本研究科で博士号を取得)に講演をお願いした。
- 11月10日 生命科学研究科男女共同参画委員会との共催で、研究スタイル確立支援セミナーを開催した。

### その他特記事項

- 1 平成 22 年度は、助教 1 名ではあるが、女性教員の採用が進み、改善は進んでいると言える。また、教員の公募に関しては、東北大学では女性研究者の育成支援を積極的に推進していることをこれまで以上に強調して記載し、女性の応募が増加するよう努めている。また、教員採用に際し積極的に女性を採用するよう、教授会の場で研究科長が繰り返し発言している。
- 2 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について、たびたび研究科構成員に広報しているので、 事業が実施されていることは知られており、事業による補助金も積極的に活用されている。今後は それを契機にした研究科独自の取り組みが必要となると思われる。

# 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、委員長・副委員長を含めて4名で構成され、研究 科の諸委員会・窓口と連携して男女共同参画に関連する教育・研究環境の整備に努めた。本委員 会の開催状況ならびに本委員会の活動を含む国際文化研究科の活動内容は下記の通りである。

#### 開催状況

# 平成 22 年

4 月 21 日 平成 21 年度からの引き継ぎ事項について

平成 22 年度の活動について

6 月 16 日 平成 22 年度の活動について 平成 22 年度の委員会経費の要求について

9 月 17 日 平成 22 年度の国際文化研究科 FD について 平成 22 年度の委員会経費の要求について 平成 22 年度の教育学生支援評価アンケートについて

11 月 18 日 平成 22 年度の委員会経費の執行について 平成 22 年度の教育学生支援評価アンケートについて 女性教職員休憩室について

12 月 15 日 第 9 回男女共同参画シンポジウムについて 平成 22 年度活動報告書について

#### 活動内容

1 以下の要領で研究科主催の FD を開催した。

期日:10月27日

講師:吉武清實教授(学生相談所副所長)

演題:ハラスメント防止―知っておきたいこと―

この FD は録画して研究科の資料として蓄積するとともに、DVD に記録して学生が利用できるようにした。

- 2 研究科主催の新入生オリエンテーション(4月7日)において男女共同参画にかかわる 研究科内の状況を紹介し、男女共同参画に対する理解を呼びかけた。
- 3 研究科のオープンキャンパス (7月28、29日) にポスターを展示し、男女共同参画にかかわる研究科内の状況を広く紹介した。
- 4 研究科ハラスメント相談窓口と共同でハラスメント防止パンフレットを製作し、全学生 に配布した。
- 5 ハラスメントならびに男女共同参画関係の書籍を購入し、学生が利用できるようにした。
- 6 第9回男女共同参画シンポジウム(12月19日開催)を初めとする全学的な活動を随時 教授会構成員にアナウンスし、積極的に参加した。

#### 今後の取り組み

- 1 引き続き関連する FD の開催を検討し、教職員・学生のさらなる意識向上を図る。
- 2 引き続き研究科の新入生オリエンテーションやオープンキャンパス等において男女共同参画にかかわる研究科内の状況と活動を紹介し、男女共同参画に対する理解を呼びかける。
- 3 パンフレット配布、書籍購入等の措置を続けるとともに、男女共同参画に関する研究科内の環境改善や意識向上のためのさらなる施策を検討する。
- 4 引き続き男女共同参画シンポジウムを初めとする全学的な活動に積極的に参加する。

# 情報科学研究科

大学院情報科学研究科では、中尾光之(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、徳山豪副研究科長の他に教員 4 名と事務長の計 6 名で構成されている男女共同参画ワーキンググループが設置されている。平成 2 2 年度は WG の会合の開催はせず、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。

#### 開催状況

平成 22 年度にはワーキンググループの開催は行わなかった (メール審議のみ)。運営検討 委員会の開催は毎月 1 回行っている。

#### 見出し

- 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おり、公募時の女性応募者の有無やサーベイの実施について教員選考委員会での報告を義務付け、実施している。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から意見を集め、対策を協議している。本年度は女性教員の准教授1名(22年4月の着任)の採用決定があり、計1名の増加であった。
- 2. 運営検討委員会で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。
- 3. 沢柳賞応募の呼びかけや男女共同参画関連の講演会やシンポジウムへの出席など、学生や教員への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。

# 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名で構成される。常時メールで必要事項の連絡を行っているほか、今年度は男女共同参画委員会を2回開催し、以下の活動を行なった。

### 開催状況

### 平成 22 年

- 8月17日 22年度の活動方針について議論した。ローズ支援事業の結果報告、沢柳賞の 応募状況報告等がなされた。
- 12月27日 生命科学研究科ホームページに載せる、男女共同参画委員会のコンテンツについて議論した。

#### 活動内容

- 1 平成 22 年 4 月 7 日 (火): 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、サイエンスエンジェルへの参加をよびかけた。
- 2 平成 22 年 5 月 8 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・オープンラボにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演を行った。
- 3 平成22年11月10日(水):研究スタイル確立支援セミナーを女性研究者育成支援推進室、農学研究科男女共同参画委員会と共催した。講師:坂野井健氏(本学理学研究科准教授)、「父として、夫として、研究者として」、場所:片平さくらホール
- 4 平成22年12月15日(水):研究スタイル確立支援セミナーを女性研究者育成支援推進室、情報科学研究科男女共同参画委員会、理学研究科男女共同参画委員会,薬学研究科男女共同参画委員会と共催した。講師:榊原千鶴氏(名古屋大学男女共同参画室)、「名古屋大学にみる子育て支援 ~学内学童支援を中心に~」場所:理学部総合棟2階 第3講義室
- 5 片平本館に男女休憩室の設置をおこなった。
- 6 研究科ホームページのリニューアルに際し、男女共同参画のサイトを新たに作成することを決定した。

# その他特記事項

1 4月に、本研究科において初めての女性教授である、杉本亜砂子教授が着任した。

# 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検討している。幾つかの学部や研究所等にも所属する教員や学生が集まって環境科学研究科が運営されているため、それら他部局と連携をとりながら男女共同参画活動を行なっている。

# 活動記録

本年度は、男女共同参画委員会に呼応して、「ローズ支援事業」や「沢柳賞」の募集の周知、「第9回男女共同参画シンポジウム」の周知と参加の呼びかけ、「東北大学における研究者支援事業に関する実態調査アンケート」の周知などをした。

#### WG 開催状況

平成23年1月 H23年度に向けた課題を調査し、次の要望があった。

- ・保育園が少なく、学内保育園の充実を希望する。
- ・早朝保育(07:00~)と延長保育時間の延長(~22:00)を希望する。
- ・ベビーシッター補助は有用な支援で、今後も継続を望む。
- ・別居している共働夫婦が週末に帰宅する交通費補助を望む。
- ・小学校低学年の児童が通うことのできる学童保育があるとよい。

# 医工学研究科

医工学研究科ではワーキンググループや委員会などはないが、以下のような活動を行った。

- 1. 杜の都ジジャンプアップ事業for2013で, 2010 年4 月1 日付で助教1 名の新規採用を行った。
- 2. 研究科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。
- 3. 男女共同参画シンポジウムの参加への呼びかけや、実態調査WGのアンケートなど、全学や部局の関係行事等メールなどで連絡をした。
- 4. オープンキャンパス等で女性教員による講演を行い、女性教員の活躍を積極的に前に出し、高校生や一般の方へのアピールをしている。

# 教育情報学研究部·教育部

教育情報学研究部では、男女共同参画委員会は教授会構成員の内 1 名から構成されている。本研究部は平成 14 年 4 月創立の現在(平成 22 年)教授、准教授、講師、助教、助手合わせて 9 名の小規模な独立大学院であり、女性教員は創立当時から採用されていない。平成 22 年に講師の新採用のための公募を行った。公募には女性教員の採用については積極的に考慮することを明記したが、女性教員の新規採用は残念ながら実現しなかった。次年度以降の教員の新採用の機会があれば、女性教員の採用を念頭に人選に取り組んでいきたい。

研究部教授会において男女共同参画委員は以下のような活動を行った。

- 1. 男女共同参画委員会の活動を報告した。
- 2. 男女共同参画に関連するシンポジウムなどの活動への参加を促した。
- 3. 女性教員の不在の事実を再認識させた。

教育情報学教育部は現在(平成 22 年)修士課程 34 名、博士課程 17 名が在籍しており、その うち各々44%、35%が女子学生である。情報科学と教育が融合した教育情報という新しい研究分野における女性研究者、女性専門家の育成にこれからも勤めていく。

# 金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として教員が米永一郎、淡路 智、 桜庭裕弥、志村玲子、技術職員が板垣俊子、伊藤 俊、事務職員が熊谷 大、長谷千恵の男 5 名、 女 3 名の計 8 名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

①部局長裁量経費により、昨年度に続き、金属材料研究所男女共同参画セミナーを開催(平成23年3月10日)

「物質材料科学におけるキャリアのために(私がキャリアを決めた時)」

キャリア形成への多様な道筋 -文学士から工学博士へ-

(九州大学研究戦略企画室 上瀧恵理子)

測定屋さんと材料屋さん (北海道大学触媒化学研究センター 山内美穂)研究の道すじを振り返る -キャリア形成の参考に-

(WPI&多元物質科学研究所 栗原和枝)

ワークライフバランスとセルフバランス (金属材料研究所 梅津理恵)

- ②シンポジウムへの参加、アンケートへの回答等について、教授会での口頭による依頼、メールやチラシによる案内に努めた。
- ③分野の女子学生・研究者の増加に向けて、金属学会等を通じ、夏の学校、ランチョンセミナー等での積極的な活動を展開した。

### 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今年度助教として3名(平成23年3月1日付け含む)が新規採用され、採用比率は13.0%、女性教員数6名、比率は5.3%と向上した。ここ4年間に続き、今後とも女性教員の継続的な新規採用が進むことが期待される。

### 次年度計画

次年度に向けて、外部有識者による講演会・セミナーを継続的に実施する。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。

#### 備考

本所男女共同参画ワーキンググループの一名が首都大学において男女共同参画の講演を行った際、本所が昭和16年に3名の女性判任官(助手)を大学として初めて任用したとの新聞記事を紹介され、その後事務等の尽力により確認された。

# 加齢医学研究所

加齢医学研究所にはWGや委員会などはないが、総務・人事委員会が男女共同参画について所掌しており、男女共同参画委員会の委員が1名いる。全体として、以下のような活動を行った。

- 1、男女共同参画員会の活動の報告を主にメールで行った。
- 2、男女共同参画シンポジウムの参加の呼びかけなどを行った。
- 3、本研究所の技術職員1名がベビーシッター利用料補助制度を利用した。

### 次年度の具体的対応策

加齢医学研究所で受け入れている、博士後期課程の大学院生の女性大学院生の比率は30%、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率は35%で、多くの女子大学院生の研究指導がおこなわれている。次年度以降の教員の採用の際に、男女比率の改善を目指すとともに、これらの女子学生や女性研究者の育成に一層の努力をしていく。

# 流体科学研究所

流体科学研究所では、男女共同参画委員会は教授会構成員の内1名から構成され、女性教員に対するインタビューを不定期に行い、要望をとりまとめている。その結果、平成22年度は、2号館3階女子休憩室内に搾乳スペースを設置した。また、前年度に引き続き、育児等の理由がある女性教員に対し、研究活動をサポートするために技術補佐員を1名採用した。

# 電気通信研究所

電気通信研究所 男女共同参画検討 WG は、総務担当副所長、総務委員会幹事(准教授)、事務長、庶務係員で構成され、男女共同参画にかかる諸活動を所内の関係する委員会と連携して行っている。本年度は以下の活動を行った。

#### 開催状況

# 平成 22 年

- 4月1日 平成21年度科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革加速」の一環として、ナノ・スピン実験施設ナノ分子デバイス研究部に助教1名を採用。研究内容は、バイオセンサの開発、細胞機能解析、神経細胞回路の機能解析と応用など。
- 7月1日 高次視覚情報システム研究分野に任期付き(2年)助教(助教)1名を採用。
- 7月28日 オープンキャンパスの模擬授業(女子高生も多数参加)において、平野愛弓 准教授(医工学研究科、元通研教員)、中沢正隆教授(DP)、大野英男教授(DP) が最先端の研究を紹介。
- 9月9日 総務担当副所長がセクシャルハラスメント相談窓口担当者セミナーに参加。9 月13日開催の所長会議にて、講習内容が報告され、セクハラ防止のための方 策を検討。
- 11月9日 通研教授会において「平成22年度東北大学男女共同参画シンポジウム」に多数参加するよう周知するとともに、所内の全教員に電子メールで参加を呼び掛けた。
- 11月30日 平成22年度東北大学男女共同参画シンポジウムに3名の女性教員が参加。
- 12月10日 運営協議会において、外部の有識者から、他の研究機関の男女共同参画活動 の現状の紹介や男女共同参画の進め方等について意見を頂いた。
- 12月13日 次年度の男女共同参画委員会委員と今後の取り組みについて議論。
- 12月20日 「男女共同参画アンケート」の回答を全教員に依頼。

### 平成 23 年

1月17日 平成22年度男女共同参画委員会報告書の報告のために、今年度の活動内容に ついて総括。

# 電気通信研究所における現状

通研における女性教員は現在 3 名である。女性構成員比率は 4.2%と依然として低い状態にあるが、電気通信という研究領域の性格を考えると、この比率は大きな努力をした結果であると自己評価する。しかし、生体情報や脳情報関係の研究分野など、研究分野によっては、今後女性が活躍できる分野があるために、引き続き女性教員を増員する努力を続ける。また、大学院生の女性比率を上げるために、女子学生が研究者の道に積極的に進めるような方策を引き続き探っていく必要がある。

# 多元物質科学研究所

平成 22 年度の多元物質科学研究所男女共同参画委員会は、永次 史 教授(委員長)、柳原 美 廣 教授、佐上 博 准教授、手東 聡子 助教、相馬 出 技術職員、齋藤 美菜子 研究協 力係主任を構成員とし、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、「杜の都 女性科学者ハードリング支援事業」ならびに、「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」などの取り組みについては、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 22 年

12月10日 本年行われた全学の男女共同参画委員会の審議事項などについて報告した。 さらに平成21年度文部科学省振興調整費女性研究者養成システム改革加速「杜の都ジャンプアップ事業for2013」についての活動報告を行っ

た。委員よりジャンプアップ事業における女性研究者採用数の目標値に関 する積算根拠に関する質問がなされた。

さらに、今年度の2月に多元研の男女共同参画委員会と多元研の助教会 との合同で講演会を開催することが報告された。

### 本年度の取り組み

- 1. 一昨年度開設した研究所の男女共同参画の Web サイト (URL: <a href="http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danjyo/">http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danjyo/</a>) を随時更新した。
- 2. 本年度、9月13日に仙台国際センターにて行われた、杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 シンポジウム 2010 に参加した。
- 3.4年前より、女子大学院生に呼びかけ、女子大学院生を中心とする学生・博士研究員・教員の交流の場として"クローバーの会"を立ち上げている。今年度は多元物質科学研究所男女共同参画委員会のメンバーである手束 聡子助教が中心となり、クローバーの会のメーリングリストを作成した。このメーリングリストにより、案内を配布し、8月5日12時よりクローバーの会を開催した。場所は、科学計測研究棟にある女子休憩室にて開催した。昨年度までのクローバーの会に比べて、今回はメーリングリストに基づく案内をしたためか、参加人数が増え、約12~13名に増えた。そこで、来年度からの活動についても議論を行った。また周知が難しい女子休憩室の場所、鍵の開け方などについても、参加者に案内を行った。
- 4. 本年度 2 月 25 日(金) に多元研の男女共同参画委員会と多元研の助教会との合同で 多元物質科学研究所若手講演会〜機能性物質の先端研究とライフワークバランス〜を開催する予定である。

# 東北アジア研究センター

当センターではセンター長(佐藤源之教授)、副センター長2名(岡洋樹、奥村誠両教授)事務長(佐藤克義)及び全学男女共同参画委員会委員(平成22年度は柳田賢二准教授)によりセンター長直属の専門委員会として「男女共同参画ワーキンググループ」を設置し、全学男女共同参画委員会委員を座長として活動を行っている。

# 開催状況

会議の開催については、男女共同参画ワーキンググループの間で主としてメールで行われ、 双方からの問題提起等によって情報の共有を行っている。また、比較的少人数からなる部局で あることの利点を活かし、当該委員がセンター専任教員のほか研究支援者等まで含めた研究者 全員で構成する会議体であるセンター全体会議で活動報告等を行い、質問・意見等を受け付け ることによって問題意識の共有を図っている。

本年度のセンター全体会議での報告時期は以下のとおり。

#### 平成 22 年

- 5月24日 全学委員会の活動報告と意見交換
- 8月2日 全学委員会の活動報告と意見交換
- 10月25日 全学委員会の活動報告と意見交換
- 12月20日 全学委員会の活動報告と意見交換

### 活動内容

- 1 5月24日センター全体会議の席上でセンター長および男女共同参画委員から沢柳賞について説明し、全体会議構成員自身のほか、沢柳賞のいずれかの部門に該当する者がいる場合には指導教員から応募を勧めてくれるよう呼びかけた。また、同日全体会議の席上でローズ支援事業についても説明を行い、女子大学院生を指導学生として持つ教員への周知徹底をはかった。なお、参考までに、20年度には本センター教員が指導教員を務める環境科学研究科所属の女性大学院生が沢柳賞を受賞し、助成金の交付を受けている。
- 2 10月25日センター全体会議では、男女共同参画委員より、12月19日(日)に開催予定の男女共同参画シンポジウムの開催を周知するとともにその内容に関する全学男女共同参画委員会での審議経過を説明し、シンポジウムへの参加を呼びかけた。
- 3 12月20日センター全体会議では、男女共同参画委員から前日に開催された男女共同参画 シンポジウムについて報告し、また、当時WEB入力期間中であった男女共同委員会によ る「東北大学における研究者支援事業に関する実態調査」に全体会議構成員全員が必ず入力 し、また、指導大学院生にも入力を指導してくれるよう要請した。
- 4 文部科学省科学技術振興調整費事業「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」に関連して、「女性研究者ファイル 2010」に当センターの教育研究支援者 2 名の追加登録(助手1 名については、登録済み)を行った。

病院では、女性職員等の就労と育児の両立支援として平成18年4月から病後児保育室を運営しています。平成18年10月から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」で採択された「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の支援により、これまで星陵地区のみ利用されていた病後児保育室を全学の職員・学生が利用できるように拡充しました。

また、平成20年4月1日からワーキングシェア体制及び職場復帰支援体制の整備の一環として、育児中の医師(医員)が多様な勤務形態を選択できるように、育児短時間勤務医師(医員)制度を導入しました。年々、この制度を利用して雇用される者が増加しています。

さらに、平成22年3月1日、星陵地区に星の子保育園を開園し、女性職員等の就労と育児の 両立支援の体制整備を行いました。

星の子保育園の開園当初は、基本保育13名でスタートしましたが、平成22年度は基本保育17名、一時保育登録17名となり、利用者が増加しています。今後さらなる利用者の増加が見込まれるため、保育園拡充について検討する予定であります。

#### 本部事務機構

#### 研修の受講

#### 1 参加状況

本学の求める人材像は、「高い倫理観に立脚し、国際水準の大学を支える職員の自覚と問題意識を持ち、変化に適応し、チャレンジブルに行動し、自ら成長しつつ本学の発展に寄与できる自立的な人材」である。事務職員等の研修については、求める人材像に基づき、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とな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実施している。

研修の実施にあたっては、性別に関係せず、各研修の目的や内容に応じ、研修参加者 を選考している他、幅広く研修への参加を周知し、公募を行っている。

## 2 平成 22 年度における主な研修の実施状況 (東北大学主催)

項目	研修名	参加者数	女性参加者 (内数)	女性参加比率(%)
eri i.	初任者研修(4月)	49 名	19 名	38.8
階 層	初任者フォロー研修(9月)	44 名	18名	40. 9
別	若手職員研修(10月)	34 名	16名	47.0
研 修	中堅職員研修(11月)	35 名	18名	51. 4
119	係長研修(6月、10月)	57名	9名	15.8
目	自己啓発研修(4月~3月)	277名	99名	35. 7
的即	語学研修	25 名	17名	68. 0
別 研	災害防止対策講習会(6月)	100名	8名	8.0
修	再雇用準備セミナー(12月)	34名	7名	20. 5
- 専 研 門	メンタルヘルス対策講習会(1月)	295 名	78 名	26. 4
修	育成支援者研修(5月、7月)	18名	9名	50.0

#### 3 女性職員のためのキャリアアップ研修

今年度から女性を初めとした多様な人材の活躍による組織の活性化や職員のモチベーションアップを図ることを目的として、1月26日~27日の2日間に外部の有識者を講師として迎え、標記研修を実施しました。

33名の女性事務職員と女性教室系技術職員が参加し、キャリアデザイン、ワークライフバランス、コミュニケーション、メンタリングに関する講義や演習を受講しました。参加者からは、これからの自分の方向性の確認ができた。他者とのコミュニケーションスキルを学ぶことができた。元気になった。等の感想が得られました。

#### 4 今後の方針

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の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のような重要性が高まると考えられる。これらのニーズに対応するため、平成23年度から年度別にテーマを設定し、スキル開発研修を実施する計画である。

遠山敦子元文部科学大臣来学に伴う若手女性職員との懇談について

6月7日に遠山敦子元文部科学大臣(現:新国立劇場運営財団理事長)が来学し、本学キャンパスを視察しました。その際、本学若手女性職員との懇談会が設けられ、12名の事務職員が出席しました。遠山氏からは、これまでの自分のキャリアに関する経験談や出席した職員への期待が述べられました。出席した職員からは、「遠山氏の家庭と仕事の両立に関する経験談は、これからの自分の参考となる」「自分の仕事を好きになることや、他人のせいにはしないことなど、仕事に対する姿勢が勉強になった」等の感想がありました。

# 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	
// 'ラ'か#ととます。	
X <del></del> -11/1 77 /1 <sup>2</sup> 7	

### 1. 女性構成員比率の推移(過去3年間)

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	4名/43名中(9%)	3名/40名中(8%)	3名/40名中(8%)
准教授	4名/29名中(14%)	5名/34名中(15%)	4名/36名中 (11%)
講 師	0名/3名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	2名/22名中(9%)	3名/22名中(14%)	6名/21名中 (29%)
計 (助手・助教含む。)	10 名/97 名中(10%)	11 名/97 名中(11%)	13 名/97 名中(13%)
計(助手・助教除く。)	8名/75名中 (11%)	8名/75名中 (11%)	7名/76名中(9%)
大学院学生 (博士後期課程)	80 名/229 名中(35%)	73 名/215 名中(34%)	65 名/197 名中(33%)
大 学院学生(博士前期課程)	74名/167名中(44%)	75 名/163 名中(46%)	88名/178名中(49%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/16名中 (6%)	2名/10名中(20%)	4名/15名中 (27%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

文学研究科では、平成 16 年度策定の基本方針に基づいて、女性教員の採用を行っており、過去 7 年間、毎年必ず1名以上は女性が採用されている。平成 23 年 1 月 1 日現在の女性教員比率(助手・助教を除く)は9%で、平成 16 年度の6%に比べて上昇しているものの、過去3年間をみると10%程度で横ばい状態である。平成22 年度の女性の新規採用者は助教・助手の4名、比率は27%である。新規採用者に占める女性比率は年度によって変動が大きいが、この3年間は年々上昇している。

## 3. 前年度より改善された点

文学研究科では、上記の通り、平成22年度に女性の助教・助手4名の新規採用があり、助教・助手については前年より女性比率が大幅に上昇した。ただし、女性の任期付き准教授が任期満了となったため、准教授については女性比率が低下した。大学院院生の女性比率は、博士課程前期は約5割に達し、後期課程についても3割を超える水準を保っている。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

文学研究科では、女性の採用を着実に進めているが、女性比率は伸び悩んでいる。特段の障害はないと思われるが、今後さらに積極的採用に努める必要がある。

#### 5. 次年度の具体的対応策

引き続き、公募書類に男女共同参画の推進をうたい、この方針を学内外に周知することで女性研究者の応募の増加を図る。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成22年度
教 授	1名/20名中(5%)	1名/21名中(4%)	1名/16名中(6%)
准教授	3名/10名中(33%)	4名/11名中 (36%)	4名/16名中 (25%)
講 師	1名/1名中(100%)	0名/0名中(0%)	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%)
言十(助手・助教含む。)	5名/33名中(15%)	5名/34名中 (14%)	5名/34名中(14%)
言十 (助手・助教除く。)	5名/31名中(16%)	5名/32名中(15%)	5名/32名中(15%)
大学院学生(博士後期課程)	48名/83名中 (57%)	51名/85名中 (60%)	53 名/97 名中(55%)
大学院学生(博士前期課程)	43 名/77 名中(55%)	45 名/81 名中(55%)	47 名/81 名中(58%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/0名中 (0%)	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)

(平成22年度は平成23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、問題の摘出につとめ、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 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	4名/28名中 (14%)	3名/30名中(10%)	2名/30名中(7%)
准教授	10名/21名中 (48%)	10名/23名中(43%)	9名/24名中 (38%)
講 師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	7名/13名中 (54%)	7名/15名中(47%)	7名/15名中(47%)
計 (助手・助教含む。)	21 名/62 名中(34%)	20名/68名中 (29%)	18名/69名中 (26%)
計 (助手·助教除く。)	14名/49名中 (29%)	13名/53名中 (25%)	11名/54名中 (20%)
大学院学生 (博士後期課程)	18名/46名中 (39%)	16名/43名中 (37%)	17名/48名中 (35%)
大学院学生 (博士前期課程)	7名/17名中 (41%)	5名/17名中 (29%)	8名19/名中(42%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在の数)

#### \*過去6年間の推移

平成 17 年度以降の女性教員比率は下記のように着実に増加した。女性職員の比率も高く、人事や研究教育・雇用環境において、ジェンダー・バイアスや差別意識はほとんど存在しないと考えられる。

(平成17年度)女性教員は、教授5名、助教授6名、助手8名の計19名で、助手以上の全教員に占める 割合は30%を超え、特別な是正措置をとらなくても着実に比率が高まっている。

(平成18年度)女性教員は教授5名,助教授8名,助手8名の計21名であり,前年度よりも増加した。

(平成19年度)女性教員は、教授5、准教授10、助手8名の計22名であり、前年度より更に増加をみた。 教員(講師以上)における女性教員比率は、28パーセントに達している。

(平成20年度)女性教員は、教授4、准教授10、助手・助教7名の計21名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は29パーセント、助手・助教を含めると、約34%に達している。

(平成21年度)女性教員は、教授3、准教授10、助手・助教7名の計20名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は25パーセント、助手・助教を含めると、29%に達している。

(平成22年度)女性教員は、教授2、准教授9、助手・助教7名の計18名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は20パーセント、助手・助教を含めると、26%に達している。

#### 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	平成 21 年度	平成 22 年度
3名/9名中(33%)	1名/16名中(6%)	0名/10名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

法学研究科では、平成 17 年度以降着実に女性教員比率を高めているが、平成 21 年度以降は、採用者比率の上では、前年度を下回っている。

# 3. 前年度より改善された点

別になし。

# 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、女性准教授の比率は38%になったが、単身赴任者や家族との別居者も多いため、出産直後の准教授が育児等の都合で東京の大学に異動する例も生じており、今後は、住居や育児・介護環境等の改善にも留意が必要であると思われる。

#### 5. 次年度の具体的対応策

平成20年度から平成22年度までの採用比率の推移を考慮し、採用比率の向上や、博士課程院生の比率の向上に努める予定である。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	1名/41名中 (2%)	1名/38名中 (2%)	1名/37名中 (2.7%)
准教授	3名/19名中 (14%)	3名/19名中 (16%)	4名/20名中 (20%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	4名/4名中 (100%)	4名/4名中 (100%)	4名/4名中 (100%)
計(助手・助教含む。)	8名/67名中 (12%)	8名/62名中 (13%)	9名/62名中 (14.5%)
計(助手・助教除く。)	4名/63名中 (6%)	4名/58名中 (7%)	5名/58名中 (8.6%)
大学院学生 (博士課程後期)	22 名/80 名中 (28%)	24 名/81 名中 (30%)	27 名/76 名中 (35.5%)
大学院学生 (博士課程前期)	72名/185名中(37%)	73 名/195 名中 (37%)	63 名/128 名中 (49.2%)

(平成22年度は平成23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 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/4名中 (0%)	0名/3名中 (0%)	1名/3名中 (33.3%)

(平成22年度は平成23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 22 年には博士前期の大学院生を除くすべての部門で女性比率が 上昇した。ま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、女性研究者比率の向上を目指し、女子大学院生に対する支援策を引き続き開催し、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。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	2名/84名中(2%)	2名/76名中(3%)	2名/ 78名中 (3%)
准教授	2名/82名中(2%)	2名/72名中(3%)	3名/ 78名中 (4%)
講 師	0名/ 8名中(0%)	1名/ 6名中(17%)	1名/ 6名中 (17%)
助教・助手	8名/116名中(7%)	8名/116名中(7%)	8名/105名中(8%)
言十(助手・助教含む。)	12名/290名中(4%)	13名/270名中 (5%)	14名/267名中(5%)
計 (助手・助教除く。)	4名/174名中(2%)	5名/154名中(3%)	6名/162名中(4%)
大学院学生(博士後期課程)	37名/249名中(15%)	35名/250名中 (14%)	33名/278名中(12%)
大 学院学生(博士前期課程)	79名/527名中(15%)	88名/548名中 (16%)	85 名/569 名中(15%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
3名/ 36名中 (8%)	3名/ 33名中(9%)	3名/ 31名中(10%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

理学研究科では、平成 22 年度の女性教員の採用者数は 3 名で、平成 16、17 年度の 0 名から平成 18~22 年度で合計 20 名となり、女性教員の採用が定着してきた。

# 3. 前年度より改善された点

理学研究科では、平成 22 年度に女性の准教授(物理学専攻)が1名増えた。これは、人事公募の際に女性限定で行なったことによる採用である。また、大学院学生に占める女子学生の割合に関しては、特に博士前期課程で平成 16 年度に 13%だったものがその後増加傾向にあったが、最近は増減に大きな変化は見られない。

## 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、採用者のうち女性教員の占める割合は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、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。大学院進学者を増やすために、女子学生に対する進路指導を行う。また、今年度は女性休憩室を拡充するなど環境改善が図られたが、来年度以降はその周知に務める必要がある。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	11 名/93 名中(12%)	13名/ 94名中 (14%)	13 名/ 96 名中(14%)
准教授	8名/70名中(11%)	8名/ 72名中 (11%)	8名/69名中(12%)
講 師	3名/18名中 (17%)	4名/ 23名中 (17%)	7名/ 26名中 (27%)
助教・助手	32名/123名中(26%)	32名/123名中 (26%)	38名/135名中(28%)
言十(助手・助教含む。)	54名/304名中(18%)	57名/312名中(18%)	66 名/326 名中(20%)
計(助手・助教除く。)	22 名/181 名中(12%)	25 名/189 名中(13%)	28 名/191 名中(15%)
大学院学生 (博士後期課程)	199名/623名中(32%)	173 名/568 名中(30%)	172名/611名中(28%)
大学院学生(博士前期課程)	47 名/96 名中(49%)	90名/188名中 (48%)	92 名/175 名中(53%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
12名/51名中 (24%)	14名/36名中 (39%)	14 名/46 名中(30%)

(平成22年度は平成23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 21 年度で、ほぼ 39%にまで達したが、平成 22 年度は 30%にとどまった。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%が掲げられていたがその目標相応と考えられる。

#### 3. 前年度より改善された点

女性構成員比率において講師と助教・助教における女性教員の比率が増加した。

## 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。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	1名/24名中(4%)	1名/24名中(4%)	1名/22名中(5%)
准教授	0名/8名中(0%)	0名/8名中(0%)	0 名/7 名中 (0%)
講 師	1名/7名中(14%)	1名/7名中 (14%)	1名/6名中(17%)
助教・助手	*18名/63名中(28%)	*20名/61名中(32%)	17名/63名中(27%)
計 (助手・助教含む。)	20名/98名中(20%)	22 名/100 名中(22%)	19名/98名中 (19%)
計(助手・助教除く。)	2名/39名中(5%)	2名/39名中 (5%)	2名/35名中(6%)
大学院学生(博士後期課程)	51 名/160 名中(32%)	47名/150名中(31%)	58 名/176 名中(33%)
大学院学生 (博士前期課程)	14名/19名中 (73%)	15名/22名中 (68%)	15名/20名中(75%)

\*研究助教を含む(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
3 :	名/11名中(27%)	3名/14名中 (21%)	1名/6名中 (17%)

(平成22年度は平成23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%であり、助教における女性比率 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。

# 3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、前年度より引き続き、女性教員の増員に向け、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いるが、数字的には横ばいの状態である。 なお、大学院学生の女性比率は、前年度より向上している。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

歯学研究科では、特別に障害となっている点はないと思われるが、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ティックに図れることを考える。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/19名中(0%)	0名/19名中(0%)	0名/19名中(0%)
准 教 授	0名/15名中(0%)	2名/17名中(12%)	2名/16名中(13%)
講師	1名/4名中(25%)	0名/1名中(0%)	1名/5名中 (20%)
助教・助手	8名/31名中 (26%)	9名/35名中(26%)	8名/33名中 (24%)
計 (助手・助教含む。)	9名/69名中 (13%)	11 名/72 名中(15%)	11 名/73 名中(15%)
言十 (助手・助教除く。)	1名/38名中 (3%)	2名/37名中 (5%)	3名/40名中(8%)
大学院学生(博士後期課程)	10 名/60 名中(17%)	10名/64名中(16%)	8名/63名中(13%)
大学院学生 (博士前期課程)	48名/161名中(30%)	49名/169名中(29%)	40 名/161 名中(25%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
2名/10名中(20%)	2名/6名中(33%)	0名/8名中 (0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

薬学研究科では、1名の女性の助教が講師に昇進した。

## 3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、1名の女性講師(内部昇任)が増えたことから、准教授・講師層の女性教員比率は14%(21名中3名)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

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は低い。このような現象は他大学の薬学部・薬学研究科においても認められ、薬学研究領域全体における問題点と考えられる。またこのことは、本研究分野におけるロールモデルがあまり居ないことを意味している。これらのことから、本研究科における女性教員の比率・新規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

本年度は、博士後期課程への女子学生の進学率も低下していることから、博士課程への 進学者数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、修士過程大学院生 や学部学生に対して、ジャンプアップ事業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行なうとともに、各種関連セミナーへの参加を呼びかける。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	2名/115名中(2%)	3名/118名中(3%)	3名/116名中(3%)
准教授	4名/107名中(4%)	2名/103名中(2%)	3名/112名中(3%)
講 師	0名/4名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中 (0%)
助教・助手	11名/141名中(8%)	9名/146名中(6%)	12名/136名中(9%)
言十(助手・助教含む。)	17名/367名中(5%)	14名/369名中(4%)	18名/366名中(5%)
計 (助手・助教除く。)	6名/226名中(3%)	5名/223名中(2%)	6名/230名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	57名/605名中(9%)	54名/598名中(9%)	48名/584名中(8%)
大 学院学生(博士前期課程)	116名/1394名中(8%)	124名/1400名中(9%)	129名/1458名中(9%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
2名/34名中(6%)	2名/34名中(6%)	2名/31名中(6%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

工学研究科では、過去三年間において採用者における女性比率は 5%前後にとどまっており、比率が少ない状況が続いている。しかし、平成 22 年度には助教・助手の比率がやや増加した。また、女子大学院生の比率は年々増加しており、将来、研究者とし活躍することにより、女性構成員率が増加することが期待される。工学研究科におけるあるひとつの系では、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、昨年度は女性構成員比率に関して改善はみられなかったが、本年度は 助教・助手の比率がやや増加しており改善がみられた.

## 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行っており、これを平成23年度も継続する。また工学部と工学研究科の女子学生の入

学者比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っており、平成23年度も継続実施する。工学部入学女子学生の比率について言えば、ここ数年間は緩やかな増加傾向を示し、昨年度にはついに1割を超え、今年度22年は若干減少したがほぼ1割(9%強)の水準を維持している。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	1名/40名中(3%)	1名/40名中(3%)	2名/38名中 (5%)
准教授	2名/38名中 (5%)	4名/41名中(10%)	4名/39名中(10%)
講 師	0名/0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%)	8名/37名中 (22%)	10名/40名中 (25%)
<b>計</b> (助手・助教含む。)	11 名/113 名中(10%)	13 名/118 名中(11%)	16名/117名中(14%)
計(助手・助教除く。)	3名/78名中 (4%)	5名/81名中(6%)	6名/77名中(8%)
大学院学生(博士後期課程)	30 名/114 名中(26%)	25名/99名中 (25%)	22 名/94 名中(23%)
大 学院学生 (博士前期課程)	94名/259名中 (36%)	88 名/253 名中(35%)	95 名/279 名中(34%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/7名中(14%)	3名/12名中(25%)	3名/7名中(43%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

農学研究科では、平成 22 年度は採用者 7 名中女性が 3 名で 43%にのぼり、徐々に改善している。また、平成 19 年度以降は毎年女性教員を採用している。

## 3. 前年度より改善された点

農学研究科では、助手・助教を含む教員の女性構成比率はここ3年間毎年上昇し、前中期計画の6年間及び今年度を通して徐々に改善している。また、助手・助教を除く教員についても意識的に改善に努め、女性構成比率は8%に上昇した。

#### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科では、昨年度は女性教員の採用を促進する特別選考制度を採用したが、今年度は通常の選考だけであった。それでも、女性教員の採用が進んだことは評価できるが、今後とも制度に依存せず更なる改善を進めるためには意識の向上が必要である。本研究科の大学院博士後期課程進学者に占める女性の割合は H22 年度で 23%に達している。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とともに、条件が整えば、女性教員の採用を促進する特別選考を実施する。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	5名/27名中(19%)	5名/28名中 (18%)	6名/28名中 (21%)
准教授	5名/27名中 (19%)	5名/25名中 (20%)	4名/23名中 (17%)
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%)
言十(助手・助教含む。)	10名/54名中 (19%)	10名/53名中(19%)	10 名/51 名中(20%)
計 (助手・助教除く。)	10名/54名中(19%)	10名/53名中(19%)	10名/51名中(20%)
大学院学生(博士後期課程)	57名/96名中 (59%)	58名/95名中 (61%)	63 名/96 名中(66%)
大 学院学生(博士前期課程)	66 名/92 名中(72%)	57名/81名中 (70%)	59名/87名中 (68%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
2名/5名中 (40%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

国際文化研究科では、過去3年間の新規採用者5名のうち、2名(40%)が女性であった。いずれも平成20年度の採用であり、2名とも准教授での採用であった。

# 3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、過去7年間の女性教員の増加は3名(教授2名、准教授1名)であり、現在の女性教員数は10名、全体比で20%(教授6名:21%、准教授4名:17%)に達している。平成16年~18年、21~22年にはFDを開催して多角的に教職員・学生の意識向上を図り、平成17年度にはアンケート調査を実施して科内の意識状況を把握するとともに、その結果に基づいて設備充実等の環境改善を行った。他にも関連書籍等の資料の整備、ハラスメント防止対応書等の配布(メール配信を含む)等の処置を通じて、随時男女共同参画に関する環境改善と意識向上に努めた。

### 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、制度的には特に障害となっていると思われる点はないが、女性比率が増大しているだけに、それに見合った施設・設備の充実を配慮する必要が生じている。

#### 5. 次年度の具体的対応策

女性の教員・大学院生ともその比率は学内トップレベルにあるが、女性教員はなお男女共同参画の理念に不十分であり、今後も採用人事において(単純な数確保だけではない)配慮を払っていく必要がある。また FD 等を引き続き実施して意識改革を図り、施設・設備の充実を含めて男女共同参画に関する環境を全般的に改善するための活動を地道に進めていく。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/36名中(0%)	0名/34名中(0%)	0名/35名中(0%)
准 教 授	2名/27名中(7%)	3名/32名中 (6%)	4名/29名中 (14%)
講師	1名/5名中(20%)	1名/4名中 (25%)	1名/2名中 (50%)
助教・助手	2名/24名中 (8%)	1名/21名中(5%)	1名/26名中(4%)
計 (助手・助教含む。)	5名/92名中(5%)	5名/90名中(6%)	6名/92名中 (7%)
言十(助手・助教除く。)	3名/68名中 (4%)	4名/69名中 (6%)	5名/66名中 (8%)
大学院学生 (博士後期課程)	32 名/145 名中(22%)	23 名/126 名中(18%)	19名/114名中(17%)
大 学院学生(博士前期課程)	31名/282名中 (11%)	42 名/303 名中(14%)	45名/338名中 (13%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
2名/8名中 (25%)	1名/3名中(33%)	1名/10名中(10%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

情報科学研究科では、平成22年2月に1名(2月着任のため平成21年度報告書には含まれていない)、平成22年4月1名と女性教員2名の新規採用があった。女性教員は1名増加し、計6名となる(助教1名が准教授に昇任)。

#### 3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、2名の女性准教授を採用したため、平成 19 年度 2 名から 4 名に増えており、女性准教授の割合は 7%から 14%に増えた。従って上位職における女性比率が向上した。4 月採用の准教授は新たに設置した国際化推進室に配置する教員であり、女子留学生の相談等にも従事しているため、今後の女子学生数の増加に繋がるものと期待できる。博士後期課程の学生は減っているが、博士前期課程の学生は平成 17 年度 25 名 (9%)から毎年着実に増え平成 22 年度は 45 名 (13%) に増加傾向である。情報科学研究科棟に設置した女子休憩室の利用は広報活動により、利用が着実に増加している。仮眠が出来る環境にしているため、利用する女子学生の満足度は非常に高い。女子休憩室を利用する女子学生と女性職員との交流も活発に行なわれている。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/24名中(0%)	0名/23名中(0%)	1名/25名中(4%)
准教授	0名/22名中(0%)	0名/19名中(0%)	0名/18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	6名/28名中 (21%)	5名/36名中(14%)	5名/36名中(14%)
計 (助手・助教含む。)	6名/76名中(8%)	5名/80名中 (6%)	6名/81名中 (7%)
計(助手・助教除く。)	0名/48名中 (0%)	0名/44名中(0%)	1名/45名中(2%)
大学院学生 (博士後期課程)	31名/98名中 (32%)	27名/96名中(28%)	30 名/102 名中(29%)
大 学院学生(博士前期課程)	77名/214名中(36%)	78名/211名中 (37%)	69 名/217 名中(32%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
4名/11名中 (36%)	1名/13名中 (8%)	1名/7名中 (14%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

生命科学研究科では、本年度に女性教授が1名採用された。女性の採用はこの1名のみであったが、これは新規採用数が本年度は少なかったためと思われる。

# 3. 前年度より改善された点

生命科学研究科では、教授における女性比率が大きく上昇した。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

生命科学研究科では、教員の採用において多くが公募になっているが、応募のなかで女性研究者の割合が小さいこと、また博士後期課程の大学院学生における女性比率は約30%と比較的高いにもかかわらず、助教への採用が少ないことが障害となっていると思われる。

## 5. 次年度の具体的対応策

次年度においても教員選考委員会において男女共同参画の推進を図る。

生命科学研究科では研究科における教員の女性比率が極端に低いという厳然たる事実を踏まえ、 今後、女性教員を積極的に増やすことを基本方針にして、そのための環境整備を計ること。今後 の教員人事においてこれを改善するためにできるだけの努力をすることを基本方針としてきた。

具体的な対応策として、つぎの4つを決定した。

- 1. これから行われる教員人事において、各公募分野について女性候補者の推薦を選考委員会が積極的に行うことにより、女性候補者の割合が増えるように努力する。
- 2. 公募する際に、この人事が男女共同参画を目指したものであることを明記する。

- 3. これからの数年内に実施予定の約7つの教授人事のなかで、少なくとも1つは女性を教授として採用する。
- 4. 人事選考の最終段階に女性候補者が残りながら、採用にいたらなかった場合には、人事選考委員会はその理由を説明する責任を負う。

上記の基本方針、具体策に基づき、女性教員の比率の向上を図るため、生命科学研究科では助教のポジションは任期制を導入しているため、任期付き女性教員の産前産後休業や育児休業等の取得によって教育・研究活動が中断された期間に対して任期延長を認めることなどの女性教員を受け入れるための環境整備を行い、また女性教員の更衣室・休憩室の設置などのハード面を整備した。また、研究科では教員公募に際しては、「なお、本人事は男女共同参画の理念に基づくものであることを申し添えます」との記載を続けている。

女性教員の採用実績に関しては、平成  $16\sim18$  年度の 3 年間における教員の採用において、女性教員の採用はまったくなく、比率は 0 であったが、平成 19 年度に女性助教が 1 名採用されたのを皮切りに、平成 20 年度は 4 名、平成 21 年度は 1 名、平成 22 年度は 1 名と、年度によりバラツキはあるものの、着実に女性教員の採用は行われている。 22 年度には研究科初の女性教授が誕生した。

しかしながら女性教員比率は未だ低いので、今後も不断の努力が必要と考えられる。女性教員 採用において、もっとも問題となる点の1つとして、有力な女性研究者からの応募が少ない点が あげられるので、該当する女性研究者のサーベイを日常より続け、採用に努力する必要があると 考えられる。

次年度の計画として、研究科のホームページ内に男女共同参画委員会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、教員に占める女性の割合の向上を図ることを計画している。具体的なコンテンツとして、男女共同参画委員会の一般的な活動報告のほか、興味をもって訪問してもらうため、ロールモデル、両立支援モデルなどの紹介、学生・教員・職員の体験談やインタビュー、セミナー参加報告などを順次掲載する予定である。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/24名中(0%)	0名/23名中(0%)	1名/21名中(5%)
准教授	0名/13名中(0%)	1名/15名中(7%)	1名/17名中 (6%)
講 師	0名/2名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	4名/21名中(19%)	3名/20名中(15%)	4名/22名中 (18%)
言十(助手・助教含む。)	4名/58名中(7%)	4名/59名中(7%)	6名/60名中(10%)
言十 (助手・助教除く。)	0名/37名中 (0%)	1名/39名中(3%)	2名/38名中(5%)
大学院学生(博士後期課程)	28 名/121 名中(23%)	34名/119名中(29%)	36 名/121 名中(30%)
大学院学生 (博士前期課程)	48 名/205 名中(23%)	46名/208名中 (22%)	42 名/213 名中(20%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/11名中 (9%)	0名/5名中(0%)	2名/10名中 (20%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

環境科学研究科では、過去3年間に26名が新規採用され、そのうちの3名(12%)が女性教員であった。特に本年度は女性教員比率が20%で、今後の女性教員比率の増加が期待される。

#### 3. 前年度より改善された点

大学院博士後期の学生の内,女子学生が占める割合は,研究科設立時の14%(H15)から着実に増加し,現在は30%である。女性教員の比率も10%となり,過去最高となった。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

20~22 年度に当研究科の教員に応募した 111 名の内, 11 名(10%)が女性であった。この応募者の少なさが、女性教員採用比率の低さの原因の 1 つと考えられる。

### 5. 次年度の具体的対応策

女性教員の確保には、まず採用に応募する女性研究者数の増加が必要である。そのために、博士後期課程女子学生数を増す努力を今後も続ける。また、助教の採用に当って、ポジティブアクションを執りたいと考えている。そして、23年度末までに1名以上の女性教員を採用することを目標としている。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	1名/18名中(6%)	1名/18名中(6%)	1名/18名中 (6%)
准 教 授	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中 (25%)
講 師	0名/0名中 (- %)	0名/0名中(-%)	0名/0名中(-%)
助教・助手	0名/0名中(-%)	1名/2名中(50%)	2名/3名中 (66%)
計 (助手・助教含む。)	2 名/22 名中 (9%)	3名/24名中(13%)	4名/25名中(16%)
計(助手・助教除く。)	2名/22名中 (9%)	2名/22名中 (9%)	2名/22名中 (9%)
大学院学生(博士後期課程)	4名/25名中(16%)	3名/32名中(9%)	7名/49名中(14%)
大学院学生 (博士前期課程)	2名/34名中(6%)	7名/62名中(11%)	14名/76名中(18%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
2名/22名中 (9%)	1名/2名中(50%)	1名/1名中(100%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

医工学研究科では、平成20 年度に女性教員として教授1名、准教授1名を採用している。平成21 年度には女性研究者育成推進室用の助手1 名が採用されている。また平成22年度に杜の都ジャンプアップ事業for2013で助教1名が新規採用されている。

## 3. 前年度より改善された点

平成22 年度には杜の都ジャンプアップ事業for2013で助教1名が新規採用されている。博士課程の女子学生の比率が14%へ増加している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点 教員での上位職位の本研究分野での候補となる人材不足。

## 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等に積極的に参加していただいているので、次年度も継続や新規採用され活躍していただきたい。人材育成のためには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。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/3名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
准教授	0名/3名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0 名/1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/9名中 (0%)	0名/8名中 (0%)	0名/9名中 (0%)
計(助手・助教除く。)	0名/6名中 (0%)	0名/5名中 (0%)	0名/6名中 (0%)
大学院学生(博士後期課程)	8名/15名中 (53%)	8名/18名中 (44%)	6名/17名中(35%)
大学院学生(博士前期課程)	3名/27名中 (11%)	8名/32名中 (25%)	15名/34名中 (44%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

## 3. 前年度より改善された点

教育情報学教育部では、女子学生の比率が博士前期後期ともに大学院創立の平成 14 年より毎年高く女性の教育情報の分野における女性研究者および女性専門家の育成にこれからも勤めていく。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教育情報学研究部においては平成14年4月創立当時より教員数10名ほど小規模な独立大学院であり、その当時より女性教員はいなかった。教員の新規採用の公募は平成22年度に初めて行ない、公募には女性教員の採用については積極的に考慮することを明記したが、女性教員の新規採用は残念ながら実現しなかった。教員の新規採用の機会に恵まれないことと、教育情報学という分野における女性研究者の絶対数の少なさが本大学院の女性教員の不在の原因になっていると思われる。

## 5. 次年度の具体的対応策

教員の新規採用の機会においては、今後とも女性教員の採用に積極的に取り組みたい。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/27名中(0%)	0名/25名中(0%)	0名/24名中 (0%)
准教授	1名/28名中(3.6%)	1名/33名中(3.0%)	0名/31名中(0%)
講 師	0名/3名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
助教・助手	3名/68名中(4.4%)	4名/61名中(6.6%)	5名/58名中(8.6%)
計(助手・助教含む。)	4名/126名中(3.2%)	5名/120名中(4.2%)	5名/114名中(4.4%)
計(助手・助教除く。)	1名/58名中 (1.7%)	1名/59名中(1.7%)	0名/56名中 (0%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大 学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/11名中(13.3%)	2名/14名中 (14.3%)	2名/23名中(8.7%)

(平成22年度は平成23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 3 名(平成 23 年 3 月 1 日付け含む)が採用され、 その結果、女性教員比率は 5.3%(平成 23 年 3 月 1 日付け含む)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、女性教員 2 名が退職・他部局へ移動し、危機的状況となりそうであったが、新規に 3 名が採用され、比率が若干改善した。また、1 名の技術職員が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、ここ数年女性教員の新規採用が進んでいるが、教授・准教授層での改善が進んでいない。特に1名の准教授が他部局へ移動したため教授・准教授層で0名となった。当該分野で助教数は着実に増加していると思われるので、より上級職への応募の勧誘のための制度改革、環境整備が必要と思われる。

#### 5. 次年度の具体的対応策

ここ 4 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、また、 上級職への応募勧誘のために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・研究者の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。
- ④ トイレ等の環境整備の一層の推進。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/17名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/18名中(0%)
准教授	1名/16名中 (6%)	1名/17名中(6%)	1名/16名中(6%)
講 師	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/3名中 (0%)
助教・助手	2名/22名中 (9%)	2名/21名中(10%)	2名/22名中 (9%)
計 (助手・助教含む。)	3名/56名中(5%)	3名/58名中 (5%)	3名/59名中(5%)
言十 (助手・助教除く。)	1名/34名中(3%)	1名/37名中 (3%)	1名/37名中 (3%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中 (%)
大 学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/6名中 (17%)	1名/8名中 (13%)	0名/3名中 (0%)
(2名/17名中(11.8%))	(3名/14名中(21.4%))	(2名/9名中(22.2%))

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数、下段の()内は兼務教員を含んだ数)

加齢医学研究所の平成 22 年度は 3 名の新規採用者のうち、女性 0 名であったが、平成 20 年度より 1 名、平成 21 年度より 2 名、平成 22 年度より 2 名の計 5 名の女性が、加齢 医学研究所の助教を兼務し、実質的に加齢医学研究所の所属分野で職務に従事した。

#### 3. 前年度より改善された点

加齢医学研究所の助教を兼務している女性教員数が、3名から5名に増加した。また、加齢医学研究所で受け入れている、博士後期課程の大学院生の女性大学院生の比率は30%で、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率も35%と高い比率を維持している。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所では特別に障害となっている点はないと思われるが、教職員及び学生の 意識改革を進めることと、長期的な視野に立ち、現在受け入れている女子学生、女性研究 者を育成し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採用の際に、男女比率の改善を目指して努力するとともに、女子学生、女性研究者の育成に一層の努力をしていく。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/16名中(0%)	0名/14名中(0%)	0名/15名中(0%)
准教授	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/8名中(0%)
講 師	0名/2名中(0%)	0名/4名中(0%)	1名/5名中 (20%)
助教・助手	3名/13名中(23%)	4名/12名中(33%)	3名/10名中(30%)
言十 (助手・助教含む。)	3名/41名中 (7%)	4名/40名中(10%)	4名/38名中(10%)
言十 (助手・助教除く。)	0名/28名中(0%)	0名/28名中(0%)	1名/28名中(3%)
大学院学生 (博士後期課程)	1名/39名中 (3%)	1名/32名中 (3%)	1名/33名中 (3%)
大 学院学生(博士前期課程)	4名/102名中(1%)	1名/86名中(1%)	4名/89名中 (4%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/2名中 (0%)	1名/5名中 (20%)	0名/0名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

流体科学研究所では、平成21年度に女性教員として助教1名を採用した。

### 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、平成21年度からは、乳幼児を育児中の女性教員へのサポートとして、技術補佐員をつける独自の制度を開始し1名を採用するとともに、平成22年度に女子休憩室内に搾乳スペースを設置した。さらに平成22年度は、助教から講師への昇任が1名あった。

## 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。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	1名/29名中 (3.4%)	1名/28名中(3.6%)	1名/28名中 (3.6%)
准 教 授	0名/18名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/18名中(0%)
講師	0名/0名中(一%)	0名/0名中(一%)	0名/0名中(一%)
助教・助手	0名/28名中(0%)	0名/25名中(0%)	2名/25名中 (8.0%)
計 (助手・助教含む。)	1名/75名中(1.3%)	1名/71名中(1.4%)	3名/71名中 (4.2%)
言十 (助手・助教除く。)	1名/47名中 (2.1%)	1名/46名中 (2.2%)	1名/46名中(2.2%)
大学院学生(博士後期課程)	2名/47名中 (4.3%)	2名/52名中(3.8%)	2名/41名中 (4.9%)
大 学院学生(博士前期課程)	6名/127名中(4.7%)	5名/133名中(3.8%)	6名/146名中(4.1%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/4名中 (0%)	0名/3名中(0%)	2名/8名中 (25%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

電気通信研究所では、積極的な男女共同参画に努めているが、これまで教員公募を行っても女性研究者が殆ど応募して来ないという状況にある。これは研究分野の性格上、女子学生や女性研究者が元々少ないということが原因している。しかし、生体情報関連の研究領域など、分野によっては女性研究者が活躍できる研究領域があるために、積極的に女性研究者の採用に努め、現在 4%程度の女性比率にまで向上してきている。この比率は大学院生の女性比率と同程度である。

## 3. 前年度より改善された点

女性の助教を2名採用したために教員の女性比率が大幅に向上した。

#### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

研究領域の性格上、女性研究者の数が少ないことが大きな障害になっている。

この問題に対しては、電気通信研究所でも、女子学生の積極的な大学院への進学等の進路指導や、新しい学際領域の創成など様々努力をしているところであるが、大学全体でも、女子学生が数多く入学するように、入試広報等にも努めるべきであろう。また、女子学生の大学院への進学も積極的に勧め、若手女性研究者の数を増やすことが肝要と思われる。

#### 5. 次年度の具体的対応策

外国人教員も含め、女性教員の採用に引き続き努力する。また、女子学生の大学院生、 特に博士後期課程の大学院生の数が増えるよう進路指導を行う。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	2名/46名中(4%)	2名/45名中(4%)	1名/43名中 (2%)
准 教 授	0名/29名中(0%)	0名/29名中(0%)	0名/31名中(0%)
講 師	0名/4名中(0%)	0名/5名中 (0%)	0名/5名中 (0%)
助教・助手	1名/62名中(2%)	3名/60名中 (5%)	2名/63名中(3%)
言十 (助手・助教含む。)	3名/141名中 (2%)	5名/139名中(4%)	3名/142名中 (2%)
計 (助手・助教除く。)	2名/79名中 (3%)	2名/79名中(3%)	1名/79名中 (1%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/14名中(0%)	2名/8名中 (25%)	0名/11名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

多元物質科学研究所では、第一期中期目標・中期計画(平成 16~21 年度)では採用人数の大幅な増員という直接の結果には結びつかなかったものの、女性研究者の少ない分野において、将来、活躍する人材の育成を行うことを念頭においた活動を展開し、有る程度の中期目標・計画は達成できた。平成 21 年度には 2 名の女性教員(助教)を採用し、そのうち 1 名は、杜の都ジャンプアップ事業による採用である。

また、本年度より第二期中期目標・中期計画に基づき、女性教員数の増員について積極的にすすめるための準備を開始した。

### 3. 前年度より改善された点

前年度に比べ女性教員が2名減少した。これは1名の教授がWPIに異動したこと、及び1名の助教が金属材料研究所に異動したことに伴う結果である。前年度より改善した点は特になく、女性教員数の増加のために努力する必要がある。

## 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、女性教員の採用を人事委員会の努力目標として喚起し、比率の回復をはかる 予定である。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/11名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)
准 教 授	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)
講 師	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
助教・助手	1名/5名中(20%)	1名/7名中 (14%)	1名/8名中 (14%)
計 (助手・助教含む。)	1名/22名中(5%)	1名/23名中 (4%)	1名/24名中 (4%)
言十(助手・助教除く。)	0名/17名中(0%)	0名/16名中(0%)	0名/16名中 (0%)
大学院学生 (博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生 (博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
0名/2名中 (0%)	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

東北アジア研究センターでは、過去3年間、教員人事選考を行う際、能力・実績等において同等の場合には女性候補者を優先するよう選考担当者に申し入れを行ったが、結果的には女性の採用に至らなかった。これは、当該研究分野の女性研究者自体が希少であり、応募者が極めて少なかったことによるものである。

## 3. 前年度より改善された点

東北アジア研究センターでは、平成22年度から男女共同参画ワーキンググループを設置し種々検討を重ねているところであるが、平成22年度には教員採用のための選考自体がなかったため、未だ採用には至っていない。今後とも、同ワーキンググループから教員選考委員会への申し入れを行うなど、より一層の配慮を行う。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

東北アジア研究センターでは、平成19年度末に女性の助教1名が他国立大学に准教授として転出し、その結果として女性教員が助手1名のみとなった。本センターは所属教員が24名ほどの部局であり、研究分野が極めて限定されていることから新規公募の際に適切な人材が応募してくる可能性は高くないことを考慮する必要がある。

#### 5. 次年度の具体的対応策

引き続き、教員公募要項に男女共同参画を積極的に推進している旨記載すると共に、女性研究者の着実な増加に向けて男女共同参画ワーキンググループを中心に検討を行う。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/4名中(0%)	0名/4名中 (0%)	0名/5名中 (0%)
准教授	2名/14名中(14%)	2名/13名中(15%)	2名/17名中(12%)
講 師	1名/51名中 (2%)	1名/51名中 (2%)	5名/62名中 (8%)
助教・助手	15名/184名中(8%)	21名/184名中 (11%)	33 名/224 名中(15%)
計 (助手・助教含む。)	18名/253名中 (7%)	24名/252名中(10%)	40 名/308 名中(13%)
計(助手・助教除く。)	3名/69名中 (4%)	3名/68名中(4%)	7名/84名中 (8%)
大学院学生 (博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生 (博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
6名/50名中 (12%)	6名/43名中(14%)	12 名/47 名中(26%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

病院では、教員全体における女性構成員比率が徐々にではあるが、増加している。加えて、新規採用者における女性比率も年々増加している。

## 3. 前年度より改善された点

病院では、前年度に比べて女性構成員比率が全体で3%増加するとともに、新規採用者における女性比率については12%も増加した。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

病院に勤務する教員は、診療において夜勤、宿日直、緊急手術等による休日出勤等を男性と同様に求められるため、出産・育児した女性教員のキャリアパスに不利に働いていると思われる。

### 5. 次年度の具体的対応策

出産前後の勤務軽減、ワーキングシェア体制の整備、職場復帰支援体制整備等を通じて、 女性教員が働きやすい環境作りに努める。

職名等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
教 授	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中 (0%)
准教授	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
講 師	1名/2名中(50%)	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)
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。)	1名/5名中(20%)	1名/4名中 (25%)	1名/4名中 (25%)
計(助手・助教除く。)	1名/5名中(20%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大 学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成22年度は平成23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	平成 21 年度	平成 22 年度
1名/1名中 (100%)	0名/0名中 (-%)	0名0/名中(-%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

国際交流センターでは、平成20年に女性教員1名が採用され、それまでの女性教員構成比率が大きく改善された。21年度以降、新規採用はなく比率の改善はなかった。

## 3. 前年度より改善された点

国際交流センターでは、21年度以降、新規採用はないため、改善する機会が得られていない。

## 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際交流センターでは、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る。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。

# 本部事務機構

## 事務職員(全学)の人事

## 1 採用状況

平成 **22** 年度の事務職員の新規採用数は **30** 名である。そのうち、女性職員は **17** 名であり、新規採用者全体に占める割合は **56.7**%となっている。

## 2 職種別女性職員在職状況

H23.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
部長	10	1	10.0%
課長・事務長	53	2	3.8%
課長補佐等	65	3	4.6%
係 長 等	271	52	19.2%
主 任	192	82	42.7%
一般職員	380	174	45.8%
再雇用職員	50	14	28.0%
計	1021	328	32.1%

### 技術職員(全学)の人事

### 1 採用状況

平成 **22** 年度の技術職員の新規採用数は **26** 名である。そのうち、女性職員は **9** 名であり、新規採用者全体に占める割合は **34.6**%となっている。

# 2 職種別女性職員在職状況

H23. 1. 1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率(%)
統括技術専門員	12	1	8.3%
技術専門員	30	1	3.3%
技術専門職員	148	18	12.2%
技術一般職員	165	43	26.1%
再雇用職員	86	3	3.5%
計	441	66	15.0%

注)医療技術職員(看護師、臨床検査技師等 1408 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。

## 5. 東北大学における研究者支援事業に関する実態調査アンケート まとめ

#### 調査

**調査日:** 平成 22 年 12 月 8 日 (水) ~12 月 21 日 (火)

対象者: 東北大学の常勤・非常勤教員および大学院生ならびに本学で研究活動に従事している

研究員

#### 調査結果についての考察

#### 基礎事項について

今回のアンケート回答者男女比は、男性 74%、女性 26%であり、大学院生の比率に近く、教員の比率よりは女性の比率が高かった。これは本アンケート内容からより女性研究者がより積極的に回答したためと考えられる。回答者に占める教員の割合は約 50%であり、大学院生が約 40%であった。教員の回答者のほとんどは常勤または任期付常勤教員であった。研究分野別に見ると、回答者の約半数は、理学・工学・農学系の教員または大学院生であった。女性教員率の低い理学・工学・農学系では、回答者の女性比率も低かった。理学・工学・農学系では、20 代・大学院生の回答者比率が、他の研究分野に比べて多かった。

## 研究キャリアについて

大学院生の回答が多かったことと一致するように、約半数の回答者は研究者として 10 年以下のキャリアしか有していなかった。回答者のうち、12%はこれまでに何らかの理由で研究者としてのキャリアを離れた経験を有していた。その割合はいずれの研究分野においても女性で高かった。離れた理由としては、企業への就職や配置転換あるいは医歯薬学・保健系での研修・病院勤務が多く、結婚・出産・育児は 10%以下であった。

### ライフ関連について

回答者の半数は配偶者を有し、そのうちの2割は配偶者と別居しているとの回答が得られ、本学における研究者の1割は配偶者と別居(単身赴任)していることが明らかとなった。大学院生の回答率の高さを考えると、教員の別居率はさらに高いと考えられる。

子供に関する質問の回答から、4割の回答者が子供を持ち、その3割は未就学児であるが、 育児休暇を取得した割合は5%程度と低いことが明らかとなった。また育児支援に関しては、保 育園以外では親族による支援が最も多かった。

ワークライフバランスに関する質問では、「あまりとれていない」または「まったくとれていない」と感じている研究者が約 40%もいることが明らかになった。その理由としては研究活動そのものに時間がかかることに加えて、研究以外の大学業務にかかる時間が多いことをあげている回答者が多く、この状況を改善するための具体的な案としては、個人的に対応可能な生活リズムやワークスタイルの改善を挙げる回答者が見られた一方で、個人的な努力では解決できないとの意見が非常に多く、研究・教育以外の大学の雑務の軽減(人的サポートなど)を大学に期待する声が多かった。

## 研究者支援事業について

回答者の多くは、何らかの形で男女共同参画と関連した取り組みに参加したことがあり、約20%は東北大学で開催された関連シンポジウムやセミナーへ出席したことがあると回答していた。しかしながら、既存の女性研究者支援事業の利用率はいずれも5%程度以下と非常に低く、これは回答者の女性比率が26%であることを考慮しても予想以上に低い値だった。さらに、ハードリング事業に関しては、約30%が「具体的な内容を知らない」、20%が「今回初めて知った」と回答したこと、ジャンプアップ事業に関しては、約半数が「今回初めて知った」と回答したことから、これらの研究者支援事業そのものが教員や大学院生に十分に浸透していないことが推察される。特に、男性でその傾向は顕著であった。女性ではジャンプアップ事業関連支援の利用者は40%程度であり、過去数年間で多くの成果を上げていると思われるが、大学院生を含めた研究者への事業の周知をさらに推進し、支援事業を有効に活用してもらう必要があると思われる。また、これら事業を「利用したかったが利用の仕方がわからない」、「利用したかったが手続きが煩雑であきらめた」または「利用したいが自分のケースが基準を満たさないと考えている」という回答も多数見受けられたことから、制度・事業の周知とともに、ウェブサイト等を利用した Q&A の整備や問い合わせ先の明確化あるいは各部局事務との連携強化を行うことで、対象者の便宜の向上さらには利用率の向上を推進する必要があると思われる。

現在実施されているジャンプアップ事業は理学・工学・農学系の女性教員が主たる対象となっているが、今後の本学の研究者支援事業に関する希望に関しては、回答者の研究分野に関わらず、半数以上が継続を希望しており、可能であれば部局(研究分野)を限定せずに全ての研究者または全ての女性研究者を対象とする支援事業を希望していることが明らかになった。最後に、本学の研究者養成・支援事業に関して意見を募集したところ、具体的な記述が必要であるにも関わらず、アンケート回答者の約2割から具体的な回答が得られたことから、研究者支援事業に対する高い関心が伺われる。具体的な意見は、1)結婚・出産・育児、介護等に対するサポートの充実、2)研究・教育に専念できる環境の整備(補助人員の拡充、事務処理の効率化等)、

3) 若手研究員の育成(教員ポストの拡充、キャリアプラン形成に関わるセミナー、学生支援等) などに集約された。

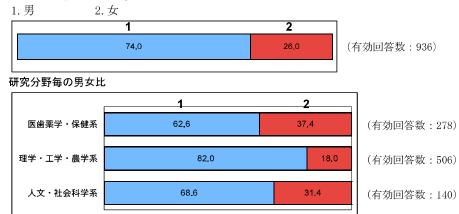
## 総括

今回のアンケート調査は、メール等による部局内での周知をもとにしたウェブ回答形式という 手法で行った。その結果、500名以上の教員、300名以上の大学院生からの回答を得ることがで きた。平成22年4月現在の常勤および非常勤教員数は約3400名、大学院生は約7000名であ ることを考慮すると、アンケートの実施方式や実施期間あるいは質問数の多さ(回答所要時間 は10~20分と予想される)にも関わらず、教員に関してはかなり高い回答率であったと言える。 大学院生に関しては回答率が低かったが、これは教員と異なりメーリングリスト等で体系的な 連絡を行うことが困難な部局も多いことから、アンケートの実施そのものに対する周知が不十 分であったためではないかと考えられる。今後学生を対象としたアンケートを実施する際には 実施方法を検討する必要があると思われる。いずれにせよ、今回の調査により、予想以上に、 ワークライフバランスの改善や今後の本学における研究者支援事業に関する具体策に関して、 非常に多くの貴重な意見を得ることができた。これらの意見は、今後の支援事業のあり方を本 委員会から提案するにあたり、有益な情報になると思われる。一方、このようなアンケートの 回答者は比較的男女共同参画事業や研究者支援事業に関心が高い層が中心となっていると考え られるが、このような層においても、既に本学で実施されている研究者支援事業に関して、周 知が十分でないことが今回の調査から明らかとなった。したがって、既存の制度や事業の広報 活動を見直し、研究者が有効活用できる仕組みを整備することも必要と思われる。来年度以降、 得られた回答のさらなる解析を進め、具体策を本委員会から提案できるよう検討すべきと考え る。

## 東北大学における研究者支援事業に関する実態調査アンケート 質問内容と結果

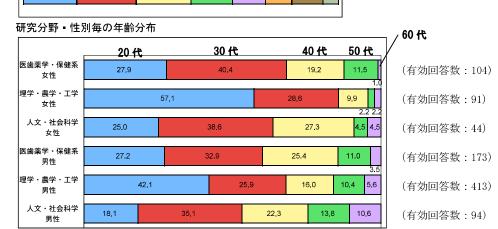
### 基礎事項

#### Q1. 性別をお答え下さい。



# Q2. 2010年10月1日における年齢をお答え下さい。

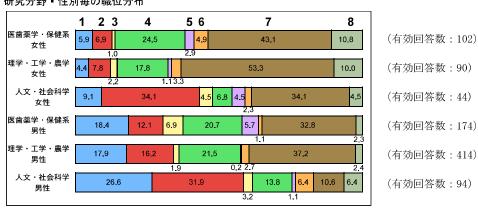
4.35~39 歳 1.24 歳以下 2.25~29 歳 3.30~34歳 5.40~44 歳 6.45~49 歳 7.50~59歳 8.60 歳以上 2 3 4 5 8 6 10.0 4.8 16.8 19.0 17,3 13,3 10.5 8.4 (有効回答数:933)



## Q3. 現在の職位をお答え下さい。(特任を含む)



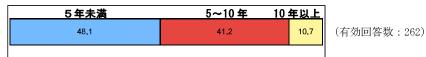
#### 研究分野・性別毎の職位分布



## Q4. 現在の雇用形態をお答え下さい。(学生以外の方)



•「2. 任期付き常勤」の任期について:



- 「4. その他」の代表的回答 時間雇用職員、准職員

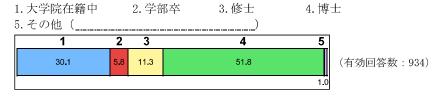
## Q5. あなたの研究分野をお答え下さい。

2. 理学・工学・農学系 1. 人文・社会科学系 3. 医歯薬学・保健系 4. その他

2 1 3 15.1 54,2

(有効回答数:933)

## Q6. あなたの学歴をお答え下さい。(お持ちの中で最終の学歴を1つだけ選んで下さい。)



- 「5. その他」の代表的回答 短大卒

#### <u>研究キャリア</u> あなたの研究者としてのキャリアについてうかがいます。

Q7. あなたの研究者としてのキャリアはどのくらいですか。

約 (\_\_\_\_\_) 年 (大学院の在学期間を含む)

5 年未満	5-10 年	10-20 年	20-30 年		→ 30 年以上
30.6	20.6	24.5	14.6	9.7	(有効回答数:922)

Q8. あなたの東北大学の研究者としてのキャリアはどのくらいですか。



(有効回答数:925)

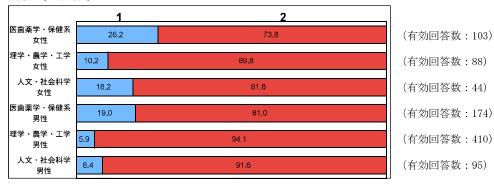
Q9. 今までに研究者としてキャリアを離れた経験はありますか。

1. <u>ある</u> 2. ない

1 2

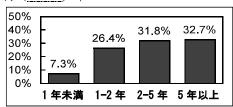
11.9 88.1





「1. ある」と回答された方のみにうかがいます。 Q9-1. どのくらいの期間ですか。

約(\_\_\_\_) 年



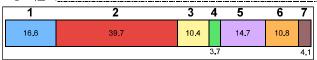
Q9-2.キャリアを離れた理由は何ですか。

- 代表的回答(回答数)(総回答数:107)
- ✔ 結婚、出産、育児、等(14)
- ✔ 企業へ就職、研究職外(営業職・管理職)等への配置換(転勤)、等(47)
- ✔ インターシップ・研修・病院勤務、等(27)
- ✔ 研究への自信がない、研究をあきらめた、解雇、等(6)

#### Q10. あなたは、今後のキャリアについてどのようにお考えですか?

- 1. 東北大で研究者としてキャリアアップしたい
- 2. 他の職場(海外含む)でも構わないが、研究者としてキャリアアップしたい
- 3. 研究者としてのキャリアを活かし、他の職種へ転職したい
- 4. キャリアアップにこだわらず、東北大で研究を続けたい
- 5. キャリアアップや研究機関にはこだわらず、研究を続けたい
- 6. 特に決めていない

7. その他(\_



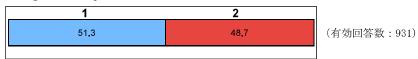
(有効回答数:923)

- ・「7. その他」の代表的意見(総回答数: 25)
- ✔ 起業と研究を両立させたい (20 代前半男性、理工農系、大学院生)
- ✔ 研究職を続けるかどうか悩んでいる (30 代後半女性、医歯薬保系、大学院生)
- ✔ 状況によって判断する(50代男性、理工農系、教授・任期付き)
- ✓ 夫と同じ場所で研究できる身分での勤務を希望 (30 代後半女性、理工農系、講師・任期付き)

#### <u>ライフ関連</u> あなたの生活に関してうかがいます。

#### Q11. 現在、あなたに配偶者 (パートナー) はいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない



・「1. いる」と回答された方にのみにうかがいます。

#### Q11-1. 現在、配偶者の方と同居していますか。

 1. 同居
 2. 別居(単身赴任)
 3. 別居(親族と同居など、単身赴任以外)

 1
 2
 3

 78.2
 18.4
 (有効回答数:478)

#### Q11-2. 配偶者の方の職業をお答え下さい。

- 1. 国公立大学・公的機関研究者
- 2. 私立大学・民間機関(企業)の研究者

3. その他公務員

4. その他会社員

5. 学生

6. 無職

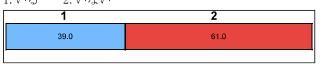
| | (有効回答数:480)

- 「7. その他」の代表的回答

医師·開業医、自営業、非常勤講師(大学、高校、中学)

#### Q12. お子さんはいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない



(有効回答数:931)

・「1. いる」と回答された方にのみにうかがいます。

#### Q12-1. お子さんは何人いらっしゃいますか。

1.1人 2.2人 3.3人 4.4人以上

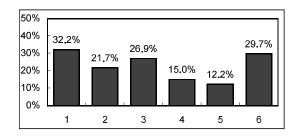


#### Q12-2. 現在のお子さんの年代をお答え下さい。

(複数いらっしゃる場合には、該当するものすべてに○をつけて下さい)

- 1.0~3 歳
- 2.3 歳以上就学前 3. 小学生
- 4 中学生

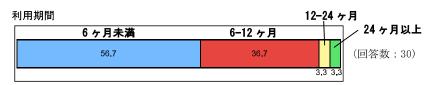
- 5. 高校生
- 6. 大学生以上



#### Q12-3. 出産時に育児休暇を取得しましたか。

- 1. 利用しなかった 2. 利用した (東北大学)
- 3. 利用した(東北大学以外の職場)





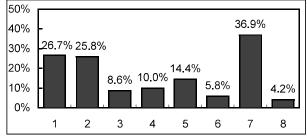
#### Q12-4. これまでに、以下のサービスの中で定期的に利用したものはどれですか。

(該当するものすべてに○をつけて下さい)

- 1. 認可保育園
- 2. 民間の保育園
- 3. 勤務先保育園
- 4. ベビーシッター

- 5. 学童保育
- 6. ファミリーサポート
- 7. 親族による支援





#### Q13. 平日1日のおおよその時間配分についてうかがいます。(全員がお答え下さい)

- 1. 研究・教育 (\_\_\_\_) 時間 (\_\_\_\_) 時間 2. 上記以外の大学業務
- \_\_\_\_) 時間 3. 通勤·移動
- \_\_\_\_)時間 4. 家事・育児
- \_\_\_\_\_)時間 5. 余暇·趣味 (\_\_\_\_) 時間 6. 睡眠時間

	1	2	3	4	5	6
回答数	926	832	914	847	900	928
平均值	8.7	3.0	1.0	1.6	2. 2	6. 7
標準偏差	3.2	2.6	0.6	1.5	1.6	1.0
中央値	9.0	2.0	1.0	1.0	2.0	7.0
最大値	19.0	14.5	5.0	10.0	15. 0	12. 0
最低値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0

#### Q14. 現在のあなたの生活はワークライフバランスがどの程度とれていると思いますか。

(1つだけ選んで下さい)

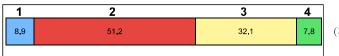
- 1. かなりとれている
- 2. どちらかというととれている
- 3. あまりとれていない

4. まったくとれていない

┗その理由についてお答え下さい。

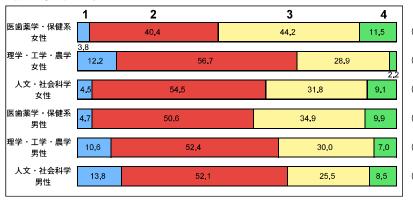
(\_\_\_\_\_\_)

#### 全体



(有効回答数:932)

#### 研究分野•性別每



(有効回答数:104)

(有効回答数:90)

(有効回答数:44)

(有効回答数:172)

(有効回答数:414)

(有効回答数:94)

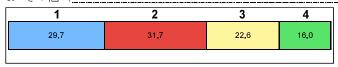
#### - 「4. まったくとれていない」の代表的理由

- ✓ 大学にいる時間が長すぎて他のことへ時間がまったく使えない。その理由として、
- 1) 実施したい研究に時間がかかる。それに加えて雑務がある。
- 2)研究以外の大学業務が多く、余暇をとることができない。
- 3)研究室に長い時間いること自体を求められている。
- 4)研究以外の勉強をするための時間や、自分の時間がほとんどとれない。等

#### ・「3. あまりとれていない」または「4. まったくとれていない」と回答された方にのみうかがいます。

#### Q14-1. その状況をどう考えていますか。

- 1. 改善したいので、そのための努力をしている
- 2. 改善したいと考えているが、特に努力はしていない
- 3. 研究活動のためには仕方がない (現状維持で構わない)
- 4. その他(



(有効回答数:438)

#### **- 「4. その他」の代表的回答** (総回答数 60)

- ✔ 改善したいが、やるべき仕事が多くて、改善できない
- ✓ 改善したいが、部局の人員不足のため、現状では辞めるしか改善の道はない
- ✔ 改善したいが、講座の他のメンバーならびに教授が長時間勤務
- ✔ 改善したくて仕方がないが、どうしたら良いか分からない
- ✓ 個人の自助努力で改善する問題ではない

Q14-2. その状況を改善するためには、どうしたらよいと思いますか。また、どのような努力をされていますか。個人的な対応だけでなく、大学が取るべき対策もあればお答え下さい。

#### • 代表的回答 (総回答数 294)

#### 男性

- ✓ さまざまな形で、大学関係の仕事が増えていっている気がします。仕事の増加に伴う適切な 人的配置を考えてほしい。(30代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ スケジュールの調整に工夫している。職場の同僚の理解を得ることが大切だと思う。若手の 研究者に対する配慮と理解を大学として周知してもらいたい。(40代、人文・社会科学系助教)
- ✓ 教職員の職務に割ける時間は限られているという前提で、組織として新しい事業やイベントを導入する際には、旧来の何らかの業務を減らすべきである。業務の「スクラップアンドビルド」と言うことも出来る。それがないと、職務に忠実な教職員ほど、ここで言う「ワークライフバランス」が崩れることになる。(30代、人文・社会科学系助教)
- ✓ いまよりも多く基盤的研究費を措置し、すり減るまで研究者を酷使しないこと。現状では、本来、研究室等でおこなうのに必要な経費が不足しているので、競争によって外部経費を獲得することに一年でも失敗すると個人の給与から支出せざるをえない。そのことから、休日返上でも走り続ける必要がでてくる。(40代、理学・工学・農学系教授)
- ✓ 一週間の活動内容を大まかに記録し、週末に確認して、無駄を省く。(40代、理学・工学・ 農学系教授)
- ✓ 仕事の分科を進めていただければありがたい。また事務職員のプロフェッショナル化が望まれる。(50代、理学・工学・農学系教授)
- ✓ 教育・研究に割ける時間をもっととれるよう、事務手続きや雑務を削減・簡略化してほしい。 (40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 雑務は分担するよう努力している。(30代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 新たな仕事を創出する場合には、既存の不要な仕事を削減するよう大学全体で取り組む必要があると思う。大学内の雑用が特定の教員に集中しないような仕組みや教員間の意識統一が必要だと思う。(30代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 大学からの予算が減る中で、外部資金を獲得するために学外の活動を活発にする必要がある 一方で、学内でも入試の多様化、外部評価、内部評価、など仕事が増える一方で、時間の余 裕が本当にない。助手や技術職員など研究をサポートするスタッフの増員が必要ではないか と思います。(40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ キャリアと能力の適正な評価。第3者による教授クラスも含めた人事査定による業務の適正 化。(40代、理学・工学・農学系講師)
- ✓ 体育館、プール、ジム用の部屋など運動設備の充実(40代、理学・工学・農学系講師)
- ✓ 平日と土曜日は仕事に専念したとしても、日曜日は可能な限り休んで育児をするようにしている。出張旅費の支払いが遅いことをどうにかしてほしい。しばしば旅費の立て替えが生活を圧迫する。可能な限り日帰り出張となるようにしている。そのため、始発・最終の電車をしばしば利用し、これらを利用するために自宅と駅の間をタクシーに頼らざるを得ない場合があるが、その経費は旅費から出ない。(30代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 現代の研究傾向は環境、ナノテクノロジー、実用技術など世間の関心が強いものに目が向けられています。それは世間で求められているものであり、大変重要な課題であることは十分理解しているつもりです。私もその需要に応えるべく日々努力をしていますが、私の研究は基礎科学であり、最終的には環境改善に役立つとはいえ、世間では受け入れられないのが現状です。私の研究を理解してくださる専門の方もいるため研究費は確保されていますが、十分ではありません。研究費獲得のため無理矢理環境テーマに結び付けることもあります。研究費の申請書作成に時間を追われることもあります。研究活動のためには仕方のないことですが、大学側がもっと研究費を支援していただけるなら、今の状況を多少なりとも改善することができるかもしれません。(30代、理学・工学・農学系助教)
- ✔ 個人的な対応は思いつきませんが、ワークライフバランスが良い先生などの講演を聴く機会

を頂けると個々の意識が変わってくると思います。(30代、理学・工学・農学系助教)

- ✓ 人手不足の改善、実験装置専任の技術者の配置、事務補佐員の充実が必要と考えます(30代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 任期なしのポストを増やして、研究者の生活の安定をサポートしてほしい。(30代、理学・ 工学・農学系助教)
- ✓ 有給の取得を部分的にでもいいので義務付けることを望みます。夏期休暇や年末年始休暇はこの典型例ですが、それでも強制力が強いとは言えません。工学部のようにロックアウトしてしまうような取り組みの検討が必要と思います。(30代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 様々な書類の数が多すぎる。個人的には書類の重要度を判断し、重要でないものには時間を かけない。大学としては、調査・申請などの書類について、短時間で記入・作成ができる様 式・内容に工夫するべきである。(30代男性、理学・工学・農学系助教)
- ✔ 研究室のコアタイムを短く設定した方がよいと思う。(20代、理学・工学・農学系大学院生)

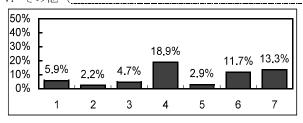
#### 女性

- ✓ 家族の理解と協力を得られるように、自分の仕事の内容を説明すること(会話をきちんとすること)、限られた時間でなるべく家事をすることを心がけている。(30代、人文・社会科学系助教)
- ✔ 各建物に仮眠室がほしい。(20代、人文・社会科学系大学院生)
- ✓ 個人的には、自分の研究を日々精進していくしかない。大学には、単に人件費削減のための 有期雇用ポストを増やしたり、研究者の使い捨てをやめ、研究者が「社会人」として勤務で きるシステムを確立してほしい。現在の大学は、成果を求めるのみで、「人材を育てる」とい う認識が全くない。そこにワークライフバランスがあるとは思えない。もしくは職員として 研究者を雇い、成果を求めるのであれば、せめてワークライフバランスがとれる最低限の経 済的基盤を保障してほしい。(30代、人文・社会科学系研究員)
- ✓ 配偶者と別居というばかりでなく、仕事への理解が得られていないため、一人で仕事と家事・子育てをするしかない。シッターも利用しているが、子供が学校へ上がると親の役割が一段と大きくなり、未就学児の頃よりも時間を割かれる。思った以上に小学校の児童の母親は仕事を持たない人が多く、仕事を持つ母親は少数派であるため、仕事を持っていても学校・子ども会の仕事を断れないことになっている。また、出張もかなり制限せざるを得ない。このような問題は個人的な環境に左右されるものであるが、大学には個々の環境によって発生する困難さを和らげるための支援(シッター経費補助など)をいただければ大変ありがたい。(40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 子どもの健やかな成長を願えば、親が出来る限り育児に関わるのは当然のことだと思う。これ以上長い時間、保育園や学童等に子どもを預けてまで自分の研究時間を確保しようとまでは考えていない。改善を願うとすれば、職場全体の意識の向上である。(いざという時に早く帰宅したり、休日を取りやすい雰囲気)(40代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 育児休暇だけでなく、介護休暇取得者でも任期を延長してほしい。(30代、理学・工学・農学 系助教)
- ✓ 教授、準教授にはそれぞれ少なくとも1人の秘書を配置してほしい。雑用に追われてただで さえ少ない研究時間が圧迫されているので。(30代、理学・工学・農学系助教)

#### 研究者支援事業 男女共同参画や研究者支援に関しておたずねします。

# Q15. あなた自身の男女共同参画・研究者支援に関する取り組みで、以下のうち該当するものをすべて選んで下さい。

- 1. 東北大学(研究科内も含む)の男女共同参画担当委員を経験したことがある
- 2. 学外(学会・公的機関等)の男女共同参画担当委員を経験したことがある
- 3. 学内での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに、運営担当あるいは 講師等として携わったことがある
- 4. 学内での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに出席したことがある
- 5. 学外での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに、運営担当あるいは 講師等として携わったことがある
- 6. 学外での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに出席したことがある
- 7. その他 (\_\_\_\_\_\_)



(総回答者数 938 を母数として計算)

- 「7. その他」の代表的回答(回答数:108)
- ✓ ジェンダー論・共同参画をテーマとする講義に出席した。
- ✓ サイエンス・エンジェル活動への参加。
- ✔ 病後児保育室の運営。
- ✓ 女性研究者を出席させる。
- ✓ ジェンダー研究者ですので、学会におけるシンポジウムなどに多数かかわっています。
- ✓ 社会的動向であることを承知している。
- ✓ これから携わる予定。
- ✔ 出席したいと思いつつ、まだ出席したことがありません。
- ✔ 研究会やシンポジウムの存在は知っている。
- ✓ 着任間もないで該当するものがない。
- ✔ 何も知らない
- ✔ そのような取り組みを知らない。
- ✓ 該当なし・参加したことがない。(回答数92)
- Q16. 東北大学では、男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室などの活動を通じて、学内の 男女共同参画の推進および女性科学者のキャリアパス形成に障害となるハードルを乗り越えるた めの様々な支援事業を行なっています。これらに関してお尋ねします。

参考 URL:

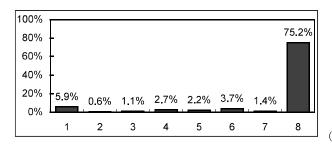
<u>http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/koudoukeikaku/seidosien.htm</u> (総務部人事課)

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/ (男女共同参画委員会)

http://www.morihime.tohoku.ac.jp/hurdling/hurdling.html (女性研究者育成支援推進室)

#### Q16-1. あなたが利用されたことのある事業をすべて選んで下さい。

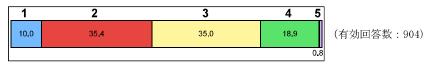
- 1. 女性研究者支援セミナー・シンポジウム
- 2. 支援要員派遣制度
- 3. ベビーシッター利用料補助制度
- 4. 病後児保育室星の子ルーム
- 5. 学内保育園
- 6. サイエンス・エンジェル制度 (SAとして参加、あるいは関連セミナー等への出席等)
- 7. その他 (\_\_\_\_\_\_\_)
- 8. 利用したことがない



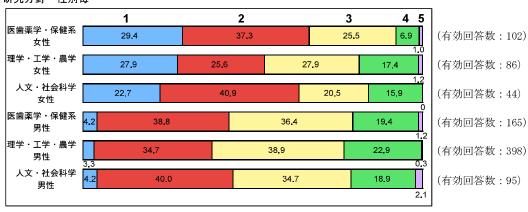
(総回答者数 938 で計算)

#### Q16-2. あなたは上記Q16-1の1~6のような事業をご存知でしたか。

- 1. 知っており、利用(または参加)したことがある
- 2. 知っていたが、利用(または参加)したことはない(Q16-3にお進み下さい)
- 3. 名前を聞いたことはあったが、具体的な内容は知らない
- 4. 今回初めて知った
- - \*1、3、4、5と回答された方はQ17にお進み下さい。





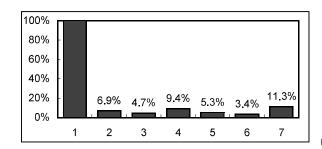


#### • 「7. その他」の回答(回答数:5)

- ✔ 自分が必要とした時期にはまだなかった。
- ✔ 星の子ルームのみ知っていた。
- ✓ 1~6の事業による。内容を知っているものもあれば名前すら聞いたこともないものもある。
- ✔ 1 と 2 のみ名前を聞いたことがある
- ✓ 5、6は名前も内容も知っていた。他は知らなかった。利用はないです。

#### Q16-3. 利用していない(利用しなかった)理由は何ですか。該当するもの全てを選んで下さい。

- 1. 利用する必要がない
- 2. 利用したい(利用したかった)が、利用の仕方がわからない(わからなかった)
- 3. 利用したかったが、手続きが煩雑で断念した
- 4. 利用したいが、自分は対象にならない(対象部局ではない)と考えている
- 5. 利用したかったが、自分のケースが規準を満たさなかった
- 6. 他の機関等のより良いサービスが利用可能であった
- 7. その他(



(Q16-2で「2」の回答者数 320 を母数とした)

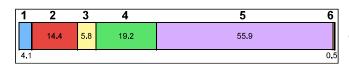
#### - 「7. その他」の代表的回答(回答数:33)

- ✓ 家族とは遠方に住んでおり、東北大には私が単身で通っているため。
- ✓ 今のところ利用する必要がないが、必要になれば積極的に利用を考えたい。
- ✓ 講演会を聴講しようと思ったが、出張中だったため。
- ✓ 研究が忙しいので余裕がなかった。利用する時間がない。
- ✓ 利用しようと申請したが、事務から何の連絡もなく無視された。また申請時期が限られていて、申請することができなかった。
- ✓ 男性職員を対象としている程度がわからない。女性職員のニーズに対しても容量不足なのではと想像していた。
- ✓ 必要なくなった。
- ✓ 誰かの昔話を聞くことが研究活動よりも優先する案件とは思えなかったから(シンポジウム に関して)。
- ✓ 私が幼児を持っていた時代(20年前まで)にはなかった。
- ✓ 若い人への支援が多い。50歳代の私にはこのような支援は遅すぎた。
- ✓ 必要な時期にはまだ整備されていなかったと思う。
- ✓ 子どもが重度の障害を持っているため、受け入れ対象ではない。
- ✓ 学内保育園ですが、現在はどうなのか知りませんが、一時保育の費用が公立の保育所に比べて高価であった。
- ✓ 学内保育園の利用を希望したが満員で利用不可だった。
- ✔ 星の子ルームの使い勝手が良くない。
- ✔ 利用したいが、場所的に離れていて利用しにくい。
- Q17. 東北大学女性研究者育成支援推進室では、女性教員の少ない理・工・農学系分野を対象として、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革加速」の支援を受けて「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」(以下、「ジャンプアップ事業」、対象部局:理学、薬学、工学、農学、情報科学、生命科学、環境科学、医工学、金研、流体研、通研、多元研、ニュートリノ、電子光理学)も行なっています。これに関してお尋ねします。(全員がお答え下さい)

参考: http://www.morihime.tohoku.ac.jp/jump up/jump up.html (女性研究者育成支援推進室)

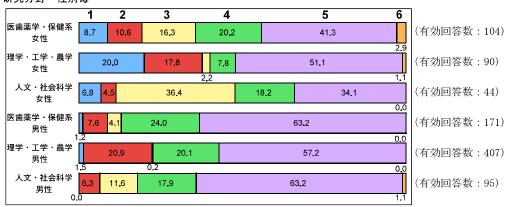
#### Q17-1.「ジャンプアップ事業」をご存知でしたか。

- 1. 知っており、利用(または参加)したことがある(Q17-2にお進み下さい)
- 2. 対象部局であり知っていたが、利用(または参加)したことはない(Q17-3 へお進み下さい)
- 3. 知っていたが、対象部局でないため、利用・参加したことはない
- 4. 名前を聞いたことはあったが具体的な内容は知らない
- 5. 今回初めて知った



(有効回答数:925)

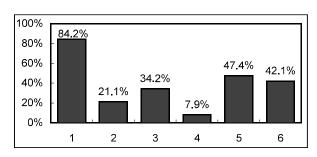
#### 研究分野 性別每



- 「7. その他」の回答(総回答数:2)
- ✓ 知っており、参加したいと考えていたが、仕事の時間等の事情で参加していない。
- ✓ 自分にはもう必要がない。

#### Q17-2. あなたが利用された事業内容をすべて選んで下さい。(回答後はQ17-4へお進み下さい)

- 1. 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 主催シンポジウム
- 2. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラムのフェロー制度(利用者またはメンター)
- 3. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラムのセミナー・シンポジウム
- 4. 新ネットワーク創成プログラム
- 5. 研究スタイル確立支援に関するセミナー・シンポジウム
- 6. その他(



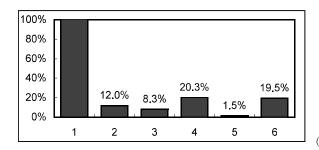
(Q17-1 で「1」の選択者数 38 を母数とした)

#### • 「6. その他」の代表的回答(総回答数:10)

- ✓ オープンキャンパスでの女子高校生向けイベント
- ✔ 杜の都ジャンプアップ2013-スタートアップ
- ✓ ジャンプアップ支援事業で補助金を受けたことがある。
- ✔ 研究スキルアップ補助金

# Q17-3. 利用していない(利用しなかった)理由は何ですか。該当するもの全てを選んで下さい。(回答後はQ17-4 へお進み下さい)

- 1. 利用する必要がない。
- 2. 利用したい(利用したかった)が、利用の仕方がわからない(わからなかった)(問合せ先等)。
- 3. 利用したかったが、手続きが煩雑であきらめた。
- 4. 利用したい(利用したかった)が、自分のケースが規準を満たさない(満たさなかった)。
- 5. 他の機関等のより良いサービスが利用可能であった。
- 6. その他(



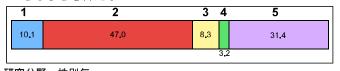
(Q17-1で「2」の選択者数 133 を母数とした)

- 「7. その他」の代表的回答(総回答数:23)
- ✓ 多忙
- ✓ 必要なくなった。
- ✓ 参加する余裕がない。
- ✓ 教務のため利用できず(講義が夜7時半に終わることがある)。
- ✔ 用務があまりに多忙で優先順位でふりわけられた。
- ✓ 研究活動よりも優先するとは思えなかったから (シンポジウムの参加など)。また育児支援については該当しない。メンター制度って、実際に行われていたんですか? 具体的な内容を見たことがないですけど。
- ✓ 研究費は充分に取得しており、補助を受ける必要は無い。教務職員振替枠採用であるため、 業績を積んでも東北大学の中での昇進の可能性は閉ざされており、私に取ってこのような事 業は何の関係もないと思っております。
- ✓ 誘いを受けたが、若い人たちが参加すべきと考えた。
- ✓ 医学部教員は対象でないと聞きました。
- ✓ 私は男性教員ですのであまり関係ないと思っていました。
- ✔ 育児期にはいると利用する時間がない
- ✓ 利用しようと思う強い動機がなかったから。
- ✓ たくさんの EAST 連絡があり、どれが自分が参加すべきかがよくわからないため。
- ✓ 利用したかったが、利用する機会がなかった。

## Q17-4.「ジャンプアップ事業」は 2009 年から 2013 年までの 5 年間に限定された事業です。期間終了後も東北大学として同様の支援事業を続ける必要があると思われますか。

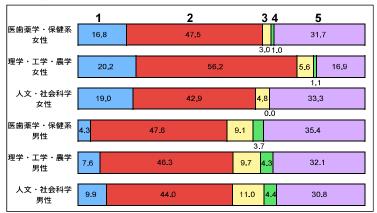
- 1. 絶対に必要
- 2. あるとよい
- 3. なくてもよい
- 4. 全く必要ない

5. どちらとも言えない



(有効回答数:893)

#### 研究分野 性別毎



(有効回答数:101)

(有効回答数:89)

(有効回答数: 42)

(有効回答数:164)

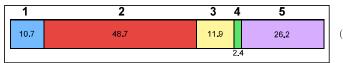
(有効回答数:393)

(有効回答数:91)

Q17-5. 前述のように、「ジャンプアップ事業」の対象部局・対象者は限定されています。東北大学 として、同様の支援を他分野の研究者や男性研究者にも行なうべきと思われますか。

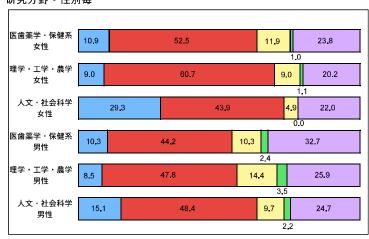
- 1. 絶対に必要
- 2. あるとよい
- 3. なくてもよい 4. 全く必要ない

5. どちらとも言えない



(有効回答数:904)

#### 研究分野 • 性別每



(有効回答数:101)

(有効回答数:89)

(有効回答数:41)

(有効回答数:165)

(有効回答数:402)

(有効回答数:93)

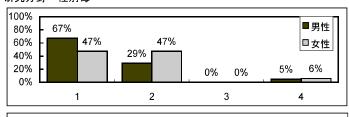
Q17-6. (Q17-5 で「1. 絶対に必要」または「2. あるとよい」と回答された方のみお答え下さい) どのような対象者に拡げるべきと思われますか。該当するものすべてを選んで下さい。

- 2. 現在対象外の部局の女性教員 3. 理・工・農学系男性教員

4. その他(\_ 100% 80% 66.1% 60% 40% 27.7% 14.0% 20% 3.9% 0% 1 2 3

(Q17-5で「1」または「2」の回答者数 537 を母数とした)

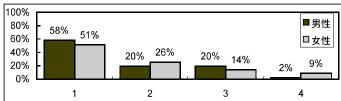
#### 研究分野 性別每



人文 • 社会科学系

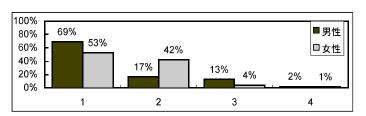
回答者数 男性:63

女性:34



理学 工学 農学系

回答者数 男性:249 女性:70



医歯薬学 保健系

回答者数 男性:103 女性:74

Q18. 東北大学における研究者養成・支援事業に関するご意見をお願いいたします(現在不足している事業等がありましたら具体的にお書き下さい)。

#### 男性

- ✓ 研究・教育以外の大学業務をできるだけ減らすことが何よりの研究支援である。(40 代、人文・ 社会科学系教授)
- ✓ 若い研究者に何らかの形で支援をしてほしい。少しでも、非常勤研究員のポストを。最悪の場合にも、科研費が申請でき、対外的に研究者であることを名乗れる資格を与えてほしい。(60 代以上、人文・社会科学系教授)
- ✓ 学内保育園を利用したくても利用できない教職員が多いと思います。第二子が生まれる予定ですが、いまから保育園問題で悩んでいます。夫婦がフルタイムで働いていても、認可保育園に入れないのが現状です。研究・教育に安心して専念できるよう、学内保育園をもっともっと増やして欲しいと思います。(30 代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ 理系の女性研究者は、出産・子育てをすると、研究者としてのキャリアの継続が事実上不可能になるシステムになっている(文系と比べ、出産・育児後の職場復帰率が非常に低い)。このような女性研究者へのサポートがないと、優秀な女性研究者を失う結果になり、非効率である。サポートを増やすべきだ。(30代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ 助成金申請に関して助言が得られるような機会があればよいと考える。(50 代、理学・工学・農学系教授)
- ✓ 女性教員・研究者を増やすことも大事かもしれないが、共働きや育児に関して男性職員の働きやすさをサポートするような仕組みも作ってほしい。(30代、理学・工学・農学系研究員)
- ✓ それなりに充実してきたと思うが、すべて対処療法的な感がある。また、今一番必要なのは男女 共同参画なのか、ポスドク問題なのかを考える必要がある。任期無しの常勤ポストが減らされて いることが様々な問題の根源の一つだと思う。(40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 学内の学童保育所、育児中の研究者等のネットワークの形成。(40 代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 東北大学は本件以外にも科学技術振興調整費などの政府からの資金援助を受けた事業を展開しているかと思いますが、資金援助に応募する前に「援助終了後」のことを十分に検討して頂きたいと思います。特に、研究者養成・支援事業は支援対象者自身の研究者人生にも関わる事業ですので、例えば、本学の事業担当者の交代等によって支援対象者の人事や制度の持続性が不透明になるようなことは避けて頂きたいと切に願います。(40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 研究者養成と教員の多忙解消のために、教員のポスト拡大が必要。教員が忙しく、大学院生など 若手の指導にも少なからず支障が生じている。(20代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 女性研究者の養成・支援は必要であるが、教員ポストの絶対数が少ない現状を鑑みると、単なる 女性優遇ではなく男性研究者も不利にならないよう配慮するのが大切である。ポスドクがアカデ ミックポストに就くのが厳しいことが度々取り沙汰されるせいか、最近では博士進学者が減って いる。男女問わず研究者への道を開くためには、ポスドクの受け皿となる助教ポストのさらなる 拡充が必要である。(40 代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 男女平等に実施するべきである。女性に限定することに関して説明が不十分。女性研究者が少ないことは事実だが、研究者人口は女性の方が少なく、キャリアアップしたいと考える研究者の割合は、男性よりも女性で顕著に低いという報告がある。どの程度増やす必要があるのか、(ポスドク計画のように)アメリカの真似をしてまた失敗したいのか、議論を尽くすべき。日本はアメ

リカじゃない。良い女性研究者が増えれば、自然と女性研究者を増やそうという流れが出来る。 質の悪い女性研究者を増やしてしまうと、「女性ばかり優遇したせいだ」と後々まで逆効果になってしまう。単純に女性の頭数を増やそうとするのではなく、男女平等に研究者として誠実に育てる環境が必要である。(30代、理学・工学・農学系助教)

- ✓ 若手に対する支援は、研究科が様々行っているように感じられ、東北大は好印象を持っている。 あとは金銭面やポジション (定職) について、一過的なイベントではなく、どのように若手を恒 久的に支援していけるかが問題。そういった意味合いで「東北大学国際高等研究教育機構」はチャレンジングで優れた事業だと思う。(20 代、理学・工学・農学系大学院生)
- ✓ 実験計画を起てたとき、器材等の不備があるため、実験器材の情報や、実験データを委託できる施設等の情報がほしい(情報窓口)。(50代、医歯薬学・保健系講師)
- ✓ かなり努力はなされていると思うが、実際対象となるべき若手研究者に、事業が浸透していないように感じられる。研究科長をはじめ、各研究室の長(教授)にもっと理解していただくよう働きかけが必要なのではないでしょうか。(40代、医歯薬学・保健系准教授)
- ✓ 研究者が皆、研究者である必要はなく、研究を主体的に出来る人を、研究支援者として学部の中に配置して(共同利用施設などに)、研究効率を上げることはできないか?研究支援者の位置づけをどのように考えていますか?教育職の教授以下を常勤とし、研究支援者を非常勤と考えていませんか?研究をサポートし、研究者以上にプロフェッショナルな人が研究支援者としていることこそが、大学として全体の研究力を底上げしていくことが出来るのではないでしょうか?そのためには、今の人事制度や大学学部内の研究室体制そのものを見直す必要があると思います。研究設備はすばらしく、また充実しています。これらの設備を使いこなすためには、やはりきちんとした知識を持った人を配置すべきではないでしょうか?設備を使用する人全員がプロフェッショナルである必要はないと思います。この設備を使って、こんな実験をしたいが可能かどうか、またどんな準備が必要かなどをメーカーや業者でなく、設備を熟知している人がいてくれることを望みます。以前は、各研究室に技官として、これに該当する方が配置されていましたが、人員削減のため、ほぼいなくなりました。昔の制度がよいとは思いませんが、再考をお願いします。(40 代、医歯薬学・保健系助教)
- ✓ これからの研究者養成事業は、金銭的支援だけではなくて、新たに研究者としてのキャリアをスタートさせようと考えている人たちにも「どうやってキャリアアップしたらよいのか、ノウハウを得たらよいのか、ライフスタイルを確立したらよいのか」を学ぶ機会を与えるものであって欲しい。これなら、研究費の採択率を上昇させたり、アカデミック以外のキャリアプランに職能を活かす余地を広げることができるのではないかと考えています。ライフスタイルと研究キャリアは密接に関係してしまうことが多いので、様々な実例(優れた例だけでなく、等身大の例を!!)を学ぶ機会は男女ともにニーズがあると思います。そのような機会に、男女の研究キャリアにおける共通な課題や固有の課題を議論していくことができれば、男女共同参画社会についても一歩前進できると考えています。(20代、医歯薬学・保健系大学院生)
- ✓ 私はまだましな方だが、研究者のワークライフバランスは惨憺たる状況である。研究者養成・支援は必要と考えるが、それ以前にまっとうな社会人としての人生を送ることができるよう、研究者の勤務体制を再考されたい。現状では既に優秀な学生が学内に残らなくなっている。(30 代、医歯薬学・保健系助手)

#### 女性

- ✓ 男性女性と限定するのも重要だが、かつての大学の醍醐味だった「人間を育てる」という要素が 今の大学にはない。若い人材を、大学内で立派な研究者に育てていくという気持ちも必要なので はないか。とにかく短期的見通しで成果だけいいとこ取りしようという態度は、一般企業でも人 間的ではないし、ましてや教育機関の運営方針とはとても思えない。(30 代、人文・社会科学系 研究員)
- ✓ 介護や自分自身の心身の病、育児など、さまざまな理由で仕事に全エネルギーをかけられない時期があることを考慮していただける制度がほしいです(現在は、女性の育児のみに焦点が当たりがちのようですが、上記のように多様なケースを想定したほうが、男性にとっても育児理由等で仕事を減らすことが心理的に容易になると思う)。実験系での時短制度が過去に提案されたように記憶していますが、授業ノルマの多い教員にとっては、時短は実情に合わないので、コマ削減という形でのパート(給与の減額)の制度があればよいと思います。(40代、人文・社会科学系)

#### 准教授)

- ✓ 研究者養成が理系に偏向している。文系では研究分野によっては研究職につくまでの年数が格段に長く、就職も難しいため、経済的理由で研究を断念する女子学生が非常に多い。博士の学位を取ってもすぐ職に就けることはほとんどなく、学生でなくなるため TA などで雇用する手段もなくなってしまう。博士の学位を取った専門研究員を学部1年生の教育にあたらせるなどして、オーバードクターへの支援と、現在決して学問的にバラエティー豊かとはいえない教養教育の拡充を図ってはどうか。(40代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ 支援対象が研究者だけでよいのかという気がします。非正規雇用職員を含む事務系職員の皆様のスキルやモチベーションの向上が、研究者の活動を助けることは大いにあります。研究環境を整えるためにも、非研究者の方々の支援もご検討頂ければと存じます。(30 代、人文・社会科学系助手)
- ✓ ハードリング支援事業については、継続して今後も学内事業として実施していくことが必須だと思います。自然科学系の女性教員のみならず、学生やPD、他部局や男性教員など、対象者を拡充する必要もあろうかと思います。(20代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 一連の事業は、特に女性教員のキャリアアップまたは研究支援に大きな効果をもたらしています。 全国的にも女性職員をサポートする働きかけがなされるようになりましたが、東北大学の試みは、 若年層(サイエンスエンジェル制度)から始まり、一つの流れをもって機能させているところが 特徴で魅力的な点だと思っています。そういう意味では、理系の女性だけに限らず、若手の男性 職員や文系の女性職員に対しても部分的にでもサポートがあると良いかと思います。(30 代、理 学・工学・農学系助教)
- ✓ 学内保育園に障害児枠を設定してほしい。就学児の学童保育を用意してほしい。(30 代、理学・ 工学・農学系助教)
- ✓ 女性に対するサポートや支援を充実させて頂けておりますので、女性研究者が活躍するための良い流れを作っていただいていると思います。ですが一方で、男性の研究者・教員に対するサポートは従来通りのように感じます。全体における男性研究者の割合が大きいという現状に対し、研究者として活躍出来る場が非常に少なく、一部の人間のみが活躍しているような印象を受けます。行き場に悩む男性の中からは、女性ばかりが優先的に支援を受けて不公平だ、などという声も聞かれます。実質、不公平だと言い切ってしまうことには疑問を感じますが、人数の多い男性研究者にはそれなりサポートが必要な時期が来ているのではと感じます。(20 代、理学・工学・農学系大学院生)
- ✓ 男女共同参画も結構だが、当大学で学ぶ日本人学生向けの奨励金制度を充実させるべきだと思う。 この制度によって優秀な研究者を養成することができる、また、この制度があることで優秀な人 材を当大学に留めておくことが出来ると思う。(30代、理学・工学・農学系大学院生)
- ✓ 女性研究者はどうあるべきか。女性も研究者を目指しやすいようにモデルを紹介してほしい。(20代、理学・工学・農学系大学院生)
- ✓ 学部生の時からの情報提供や利用を促すことが重要だと思います。社会に出てからも、認識力が 高まり協力してくれると思います。また、研究にも戻りやすいと思います。(30代、医歯薬学・ 保健系大学院生)
- ✓ 自分の研究室の教員の方々を見ていると、あまりに長い勤務時間や休日出勤の多さから、大学教 員という職業には全く魅力を感じません。研究者の生活の質を向上させるような取り組みが必要 なのではないかと思います。(20代、医歯薬学・保健系大学院生)

#### アンケート依頼文

平成22年12月 7日

各部局長 殿

男女共同参画委員会委員長 甲 野 正 道

東北大学における研究者支援事業に関する実態調査について(依頼)

東北大学では、現在、男女共同参画委員会と女性研究者育成支援推進室とが協力し、特に女性研究者支援事業に力を入れて男女共同参画の実現に取り組んでおります。そこで、今後の取り組みの指針とするため、東北大学の常勤・非常勤教員および大学院生ならびに本学で研究活動に従事している研究員にアンケートを実施し、研究者支援事業に関する調査を行うことにいたしました。

つきましてはお忙しいところ大変申し訳ございませんが、貴部局の上記構成 員に別添アンケートへのご協力についてご案内くださいますよう切にお願いい たします。また、アンケートの周知には、貴部局の男女参画委員会委員もお手 伝いいたします。

本アンケートはWEBで回答を入力・回答する形式となっており、皆様には下記アンケートのURLより回答いただく形での実施となります。アンケート内容については男女共同参画委員会ホームページ(下記参考URL参照)にも掲載しておりますので、アンケートご回答の際にご活用ください。

教員の男女比率改善など、今後の東北大学の男女共同参画推進のために、実 態調査の把握は必要であり、委員会としては全力でこの問題に取り組む所存で す。ご協力方、宜しくお願いいたします。

記

回答期間:12月8日(水)~12月21日(火)正午 アンケートURL: <a href="http://enquete2010.z-hosts.com/">http://enquete2010.z-hosts.com/</a>

(参考) 男女共同参画委員会ホームページURL http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

#### 東北大学における研究者支援事業に関する実態調査アンケート

#### 【回答上の注意】

- ・ご回答は以下のウェブサイトからご入力ください。[入力期間:12/8 (水) ~12/21 (火) 正午] <a href="http://enquete2010.z-hosts.com/">http://enquete2010.z-hosts.com/</a>
- ・Q1 から順にお答下さい。一部の方だけにお答いただく質問もありますので、その場合は指示に従って下さい。
- ・特に指示のない限り、選択肢から1つを選んで下さい。
- ・「その他」等の選択肢では、具体的な内容をご記入下さい。
- ・ウェブサイトの設問文と若干表現が異なる場合があります。

※アンケート結果は原則として統計的に利用いたしますが、自由記載欄については、個人を特定できない形で男女共同参画委員会報告書等に転記させていただくことがございます。ご了承ください。

<u>基礎</u>	<u>事項</u>
-	<b>性別をお答え下さい</b> 1.男 2.女
Q2.	2010 年 12 月 1 日における年齢をお答え下さい。 1.24 歳以下 2.25~29 歳 3.30~34 歳 4.35~39 歳 5.40~44 歳 6.45~49 歳 7.50~59 歳 8.60 歳以上
_	<b>現在の職位をお答え下さい。(特任を含む)</b> 1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. ポスドク 7. 大学院生 8. その他研究員
Q4.	現在の雇用形態をお答え下さい。(学生以外の方)1.常勤(任期なし)2.任期付き常勤:任期は()年3.非常勤4.その他()
Q5.	<b>あなたの研究分野をお答え下さい。</b> 1.人文・社会科学系 2.理学・工学・農学系 3.医歯薬学・保健系 4.その他
Q6.	あなたの最終学歴をお答え下さい。1.大学院在籍中2.学部卒3.修士4.博士6.その他(
<u>研究</u>	<u>キャリア</u> あなたの研究者としてのキャリアについてうかがいます。
Q7.	<b>あなたの研究者としてのキャリアはどのくらいですか。</b> 約()年(大学院の在学期間を含む)
Q8.	<b>あなたの東北大学の研究者としてのキャリアはどのくらいですか。</b> 約()年(大学院の在学期間を含む)

Q9. 今までに研究者としてキャリアを離れた絵類はありますか。
「1.ある」と回答された方のみに伺います。 Q9-1.どのくらいの期間ですか。 約()年 Q9-2.キャリアを離れた理由は何ですか。 記述()
Q10. あなたは、今後のキャリアについてどのようにお考えですか? 1.東北大で研究者としてキャリアアップしたい 2.他の職場(海外含む)でも構わないが、研究者としてキャリアアップしたい 3.研究者としてのキャリアを活かし、他の職種へ転職したい 4.キャリアアップにこだわらず、東北大で研究を続けたい 5.キャリアアップや研究機関にはこだわらず、研究を続けたい 6.特に決めていない 7.その他(
<u>ライフ関連</u> あなたの生活に関してうかがいます。
<b>Q11. 現在、あなたに配偶者(パートナー)はいらっしゃいますか。</b> 1.いる 2.いない
•「1.いる」と回答された方にのみにうかがいます。 Q11-1. 現在、配偶者の方と同居していますか。 1.同居 2.別居(単身赴任) 3. 別居(親族と同居など、単身赴任以外)
Q11-2. 配偶者の方の職業をお答え下さい。1.国公立大学・公的機関研究者2.私立大学・民間機関(企業)の研究者3.その他公務員4.その他会社員7.学生8.無職9.その他(
<b>Q12. お子さんはいらっしゃいますか。</b> 1.いる 2.いない
<ul><li>「1.いる」と回答された方にのみにうかがいます。</li><li>Q12-1. お子さんは何人いらっしゃいますか。</li><li>1.1人 2.2人 3.3人 4.4人以上</li></ul>
<b>Q12-2. 現在のお子さんの年代をお答え下さい。</b> (複数いらっしゃる場合には、該当するものをすべて選んで下さい。) 1.0〜3歳 2.3歳以上就学前 3.小学生 4中学生 5.高校生 6.大学生以上
<b>Q12-3. 出産時に育児休暇を取得しましたか。</b> 1.利用しなかった 2.利用した(東北大学) 3.利用した(東北大学以外の職場) *2または3の場合、利用期間は(ケ月間)

Q12-4. これまでに、以下のサービスの中で定期的に利用したものはどれですか。
(該当するものをすべて選んで下さい。) 1.認可保育園 2.民間の保育園 3.勤務先保育園 4.ベビーシッター 5.学童保育 6.ファミリーサポート 7.親族による支援 8.その他()
Q13. 平日1日のおおよその時間配分についてうかがいます。(全員がお答え下さい)         1.研究・教育        時間         2.上記以外の大学業務        時間         3.通勤・移動        時間         4.家事・育児        時間         5.余暇・趣味        時間         6.睡眠時間        時間
<ul> <li>Q14. 現在のあなたの生活はワークライフバランスがどの程度とれていると思いますか。(1つだけ選んで下さい)</li> <li>1.かなりとれている 2.どちらかというととれている 3.あまりとれていない</li> <li>4.まったくとれていない ←その理由についてお答え下さい。 (</li></ul>
<ul> <li>「3.あまりとれていない」または「4.まったくとれていない」と回答された方にのみうかがいます。Q14-1. その状況をどう考えていますか。</li> <li>1. 改善したいので、そのための努力をしている</li> <li>2. 改善したいと考えているが、特に努力はしていない</li> <li>3. 研究活動のためには仕方がない(現状維持で構わない)</li> <li>4. その他(</li></ul>
<u>研究者支援事業</u> 男女共同参画や研究者支援に関しておたずねします。
Q15. あなた自身の男女共同参画・研究者支援に関する取り組みで、以下のうち該当するものをすべ
て選んで下さい。 1. 東北大学 (研究科内も含む) の男女共同参画担当委員を経験したことがある 2. 学外 (学会・公的機関等) の男女共同参画担当委員を経験したことがある 3. 学内での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに、運営担当あるいは講師等として携わったことがある 4. 学内での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに出席したことがある 5. 学外での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに、運営担当あるいは講師等として携わったことがある 6. 学外での男女共同参画または女性研究者向けの研究会やシンポジウムに出席したことがある 7. その他 ()

Q16. 東北大学では、男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室などの活動を通じて、学内の 男女共同参画の推進および女性科学者のキャリアパス形成に障害となるハードルを乗り越えるた めの様々な支援事業を行なっています。これらに関してお尋ねします。 http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/koudoukeikaku/seidosien.htm (総務部人事課) http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/(男女共同参画委員会) http://www.morihime.tohoku.ac.jp/hurdling/hurdling.html (女性研究者育成支援推進室) ○16-1. あなたが利用されたことのある事業をすべて選んで下さい。 1. 女性研究者支援セミナー・シンポジウム 2. 支援要員派遣制度 3. ベビーシッター利用料補助制度 4. 病後児保育室星の子ルーム 5. 学内保育園 6. サイエンス・エンジェル制度(SAとして参加、あるいは関連セミナー等への出席等) 7. その他( 8. 利用したことがない Q16-2. あなたは上記Q16-1の1~6のような事業をご存知でしたか。 1. 知っており、利用(または参加)したことがある 2. 知っていたが、利用(または参加)したことはない(016-3にお進み下さい) 3. 名前を聞いたことはあったが、具体的な内容は知らない 4. 今回初めて知った 5. その他( \*1、3、4、5と回答された方は017にお進み下さい。 O16-3. 利用していない (利用しなかった) 理由は何ですか。 該当するものをすべて選んで下さい。 1. 利用する必要がない 2. 利用したい(利用したかった)が、利用の仕方がわからない(わからなかった) 3. 利用したかったが、手続きが煩雑で断念した 4. 利用したいが、自分は対象にならない(対象部局ではない)と考えている 5. 利用したかったが、自分のケースが規準を満たさなかった 6. 他の機関等のより良いサービスが利用可能であった 7. その他(\_\_\_\_\_\_ O17. 東北大学女性研究者育成支援推進室では、女性教員の少ない理・エ・農学系分野を対象として、 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革加速」の支援を受けて「杜の都ジ ャンプアップ事業 for 2013」(以下、「ジャンプアップ事業」、対象部局:理学、薬学、工学、農 学、情報科学、生命科学、環境科学、医工学、金研、流体研、通研、多元研、ニュートリノ、電 子光理学)も行なっています。これに関してお尋ねします。(全員がお答え下さい) 参考:http://www.morihime.tohoku.ac.jp/jump up/jump up.html(女性研究者育成支援推進室) Q17-1.「ジャンプアップ事業」をご存知でしたか。 1. 知っており、利用(または参加)したことがある(017-2にお進み下さい) 2. 対象部局であり知っていたが、利用(または参加)したことはない(Q17-3へお進み下さい)

\*3~6と回答された方は017-4にお進み下さい。

5. 今回初めて知った

3. 知っていたが、対象部局でないため、利用・参加したことはない

4. 名前を聞いたことはあったが具体的な内容は知らない

Q17-2. あなたが利用された事業内容をすべて選んで下さい。(回答後はQ17-4 へお進み下さい) 1. 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 主催シンポジウム
<ul><li>2. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラムのフェロー制度(利用者またはメンター)</li><li>3. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラムのセミナー・シンポジウム</li></ul>
<ul><li>4. 新ネットワーク創成プログラム</li><li>5. 研究スタイル確立支援に関するセミナー・シンポジウム</li></ul>
6. その他()
Q17-3. 利用していない (利用しなかった) 理由は何ですか。 該当するものをすべて選んで下さい。 (回答後はQ17-4 へお進み下さい) 1. 利用する必要がない。
1. 利用する必要がない。 2. 利用したい (利用したかった) が、利用の仕方がわからない (わからなかった) (問合せ先等)。 3. 利用したかったが、手続きが煩雑であきらめた。
4. 利用したい(利用したかった)が、自分のケースが規準を満たさない(満たさなかった)。 5. 他の機関等のより良いサービスが利用可能であった。 6. その他(
Q17-4.「ジャンプアップ事業」は 2009 年から 2013 年までの 5 年間に限定された事業です。期間 終了後も東北大学として同様の支援事業を続ける必要があると思われますか。 1. 絶対に必要 2. あるとよい 3. なくてもよい 4. 全く必要ない 5. どちらとも言えない
Q17-5. 前述のように、「ジャンプアップ事業」の対象部局・対象者は限定されています。東北大学として、同様の支援を他分野の研究者や男性研究者にも行なうべきと思われますか。 1. 絶対に必要 2. あるとよい 3. なくてもよい 4. 全く必要ない 5. どちらとも言えない
Q17-6. (Q17-5 で「1. 絶対に必要」または「2. あるとよい」と回答された方のみお答え下さい)どのような対象者に拡げるべきと思われますか。該当するものすべてを選んで下さい。1. 全教員 2. 現在対象外の部局の女性教員 3. 理・工・農学系男性教員4. その他(
Q18. 東北大学における研究者養成・支援事業に関するご意見をお願いいたします(現在不足している事業等がありましたら具体的にお書き下さい)
ご協力ありがとうございました。

6. 第9回男女共同参画シンポジウムの記録

### 大学における男女共同参画の現状と課題

東北大学男女共同参画シンポジウム 2010・12・19 首都大学東京 江原由美子

### 大学における男女共同参画の現状

- 日本における女性研究者比率の低さ
- 日本学術会議のとりくみ
- 2007年に705大学を対象としてアンケート 調査を実施(回収率64.3%)。451大学から回答。
- 主要知見「国立大学で男女共同参画施策 の実施率が高い」「女性教員比率は公立大 学・私立大学が高い」「女性教員比率は助手 助教、講師、準教授、教授の順で高い」

### 2010年調査結果速報概要

- 回収率変化無し、ただし国立大学回収率は、100% 近くに上昇。
- 国立大学で男女共同参画施策実施状況が高い状況 は変化無し。公立・私立大学では依然として進んでい ない。
- 女性教員比率は少し上昇。2007年16.8だったが、 2010年は18.5%に。国立大学13.1%、公立大学 27.1%、私立大学22.8%。
- 国立大学教授女性比率は2007年6.6%から2010 年7.3%に上昇。他もすべて少し上昇。
- けれども、学生女性比率・大学院生比率・教員比率の順に低くなる傾向は変化無し。

### 調査から見えてくる今後の課題

- 国立大学と公立・私立大学の施策の差が拡大。 私立大学の80%は依然「何もしていない」と回答。
- 調査が分野別になっていないことに伴う限界。 「女性の少ない分野はない」という回答がかなり あるが、実際に女性が多い分野なのか、それと も認識が低いのか、区別できない。
- 男性育児休業利用者は同じか減少傾向。国立 大学2009年度利用者9人、公立2人、私立7人 (女性は国立185人、公立81人、私立245人)

### 調査から見えてくる今後の課題(2)

- 本務校を持たない非常勤教員における女性 比率の高さ
- 本務校のない非常勤教員に対する支援を 行っている大学は1割以下であり、余り増え ていない。
- 学位取得後定職についていない女性研究者 に対する支援は8割の大学が「何も行ってない」と回答

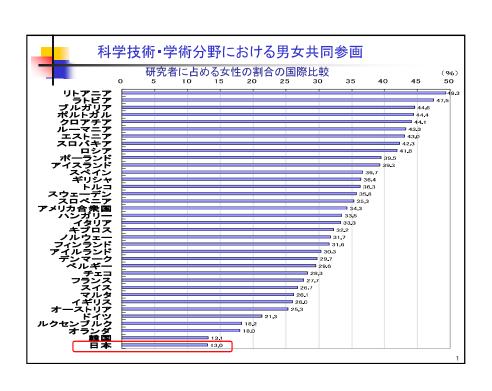
### 出産育児期とキャリア形成期

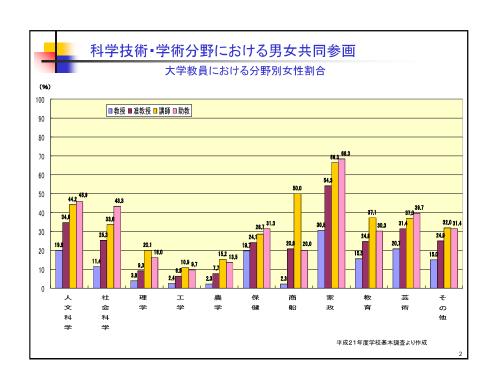
- 女性比率が増えるということは、出産育児期の女性研究者が増えるということ
- 早稲田大学「若手研究者の現状と支援ニーズ調査」 (2007)「女性は『自然に』減っていく」?
- 任期付き教員(助手・助教・客員専任講師)の8割が 任期後の見通しがないと回答し、女性教員の5割以 上が産休・育休をとりにくいと感じている
- 女性の非常勤講師は年齢が男性よりも高く、非常勤講師が一つの職となっている。
- 女性だけに「家庭・育児と両立の覚悟」が求められる
- 女性がいないと「妊娠・出産・育児期の問題に対する 情報がない。「迷惑をかけない」という規範

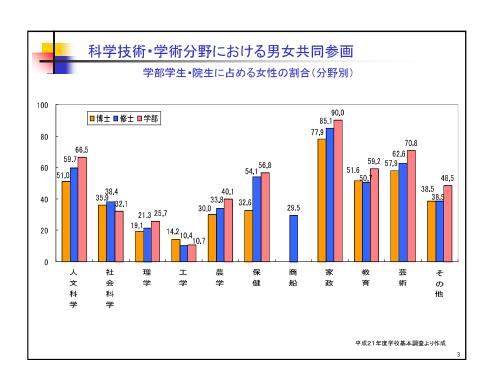
# 東北大学第9回男女共同参画シンポジウム「男女共同参画政策と大学の使命」

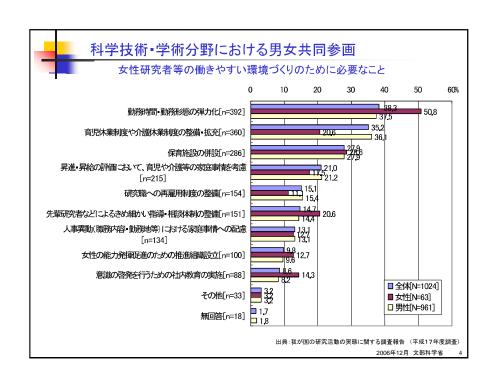
### 第3次男女共同参画基本計画における 学術分野の課題

平成22年12月19日 内閣府男女共同参画局長 岡島 敦子











#### 科学技術・学術分野における男女共同参画

第3次男女共同参画基本計画 一第11分野 第12分野一

- 成果目標の設定
  - ①大学の教授等に占める女性の割合 →平成32年までに30%
  - ②女性研究者の採用目標値(自然科学系)
    - →第4期科学技術基本計画
  - ③日本学術会議の会員・連携会員に占める女性の割合→平成27年までにそれぞれ22%・14%
- 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大
- 女性研究者のネットワークの構築、勤務環境の整備等
  - ①ネットワークの構築等
  - ②女性研究者等の働きやすい環境づくり
- 研究者等の実態把握
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進

5



2010年12月19日 @東北大学

# 男女共同参画東京大学における取組み

東京大学男女共同参画室 三浦有紀子

# 男女共同参画加速のための宣言

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 共同宣言」(2008.10.1)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。 2009年3月3日 東京大学



# 東京大学の行動シナリオ

# **FOREST 2015**

重点9テーマのうち、

4. 「タフな東大生」の育成 多様な学生構成の実現…

2020年までに女子学生比率30%

5. 教員の教育力の向上、活力の維持 多様な教員構成の実現… 2020年までに女性教員比率20%

2010年3月 東京大学

http://www.u-tokyo.ac.jp/scenario/



# 東京大学の体制

総長

理事(男女共同参画担当)

### 男女共同参画室

#### 勤務態様部会

○ワーク・ライフ・パランスの 推進○キャリア形成期支援

#### 進学促進部会

〇女子高生向け 東大説明会 〇オープンキャンパス女子 コース

〇女子学生向けキャリア -ガイダンス

#### 環境整備部会

○保育施設の整備○休憩室等のアメニティ充実○安心、安全の確保

#### ポジティブ・アクション推進部会

〇基本理念・計画の策定 〇実施プランの提案 〇推進活動

男女共同参画推進ディレクター

女性研究者支援相談室専門相談員

#### 連携

#### 東京大学保育園運営委員会

- ■本郷けやき保育園運営小委員会
- ■駒場むくのき保育園運営小委員会■柏どんぐり保育園運営小委員会
- ■白金ひまわり保育園運営小委員会

### 連携

### 各部局内男女共同参画委員会

- ■医学系研究科男女共同参画委員会
- ■工学系研究科男女共同参画委員会
- ■理学系研究科男女共同参画委員会 ■農学生命科学研究科男女共同参画推進企画室

#### 他 ※男女共同参画推進委員会等の設置を推進

### 連携

#### 各部局内進学促進組織等

■理系進路選択連絡会

※東大への女子学生進学推進

# 東京大学 男女共同参画の歩み

前段階

男女共同参画ワーキンググループ始動

理念・方針の 確認 共有段階 2002年 男女共同参画推進委員会設置

男女共同参画基本計画策定専門委員会設置

2003年 東京大学男女共同参画基本計画策定

実行準備段階

2006年 男女共同参画室設置(保育施設の整備等:環境整備部会) 東京大学教職員・学生のための保育施設整備の基本方針制定

2007年 東京大学男女共同参画推進計画策定

東大病院いちょう保育園(病院職員対象)開園

実行段階

科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業開始

東京大学が運営する保育園の基本理念及び方針決定

2008年 東大直営(全学対象)保育園4園開園 男女共同参画室ポジティブ・アクション推進部会設置

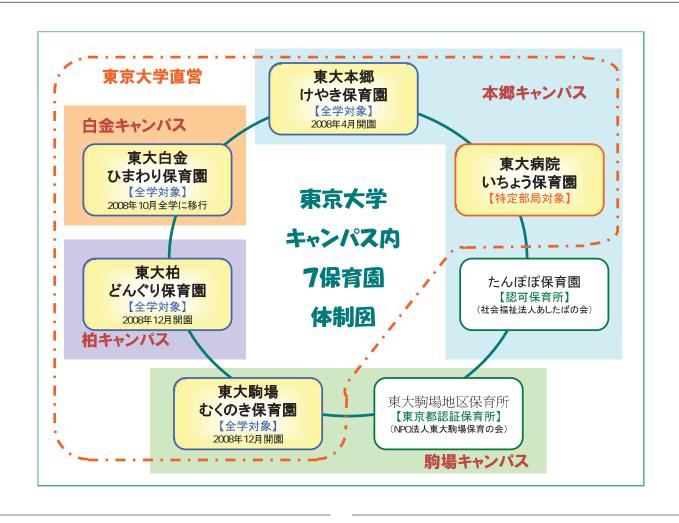
東京大学保育園運営委員会設置

推進段階

2009年 東京大学男女共同参画加速のための宣言

2010年 科学技術振興調整費「システム改革加速」事業開始

詳細はこちら・・・http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/UT/History/index.html



# ►科学技術振興調整費 「女性研究者養成システム改革加速」

「知の頂点に向かって加速!東大プラン」実施目標

### 2009年5月時点(実施前)

(全体 9.8%)

•理学系:6.1%

-工学系:4.7%

-農学系:6.3%

2012 年 (3年目) 年間で26名

3年間で26名 新規採用 2014 年 (5年目)

5年間で43名 新規採用

### プログラム実施5年目(2014年)

(全体 13.5 %)

•理学系:8.7%

-工学系: 6.9 %

-農学系:8.7%

# 東京大学における『女性限定公募』

振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業終了時点(2010年3月)における目標 常勤研究者の採用に占める女性比率を25%以上 分野別の常勤研究者に占める女性比率を5割増以上

「女性研究者養成計画」の学内公募

部局単位での応募、審査

理学系、工学系、農学生命科学研究科に 総長裁量ポストを配分(2009年~11年度各3ポスト)

# 『女性限定公募』開始

公募の詳細は、各研究科による



東北大学男女共同参画シンポジウム 男女共同参画政策と大学の使命

## 日本大学のモデル事業 成果と展望

2010年12月19日(日) 東北大学片平キャンパス

日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会副部会長 女性研究者支援推進ユニット推進コア長 日本大学大学院総合科学研究科/生産工学部·准教授 野呂知加子

# 日本大学の沿革







#### 学祖 山田顕義(やまだあきよし) (時の司法大臣)

明治22年(1889) 10月日本法律学校(現・法学部)創立 東京府麹町区飯田町(現在の千代田区飯田橋)の皇典講究所内 明治28年に神田区三崎町(現在の法学部本館所在地)に 独立校舎を開設

同36年に現在の校名である日本大学に改称 明治39年に、本学最初の海外留学生をドイツに派遣

#### 時代を先取りする先見性と進取性

大正9年に新大学令による大学に昇格、本学では素早く 女子学生に入学の道を開いた。 いまでこそ男女の教育機会の平等は当然のことだが、当

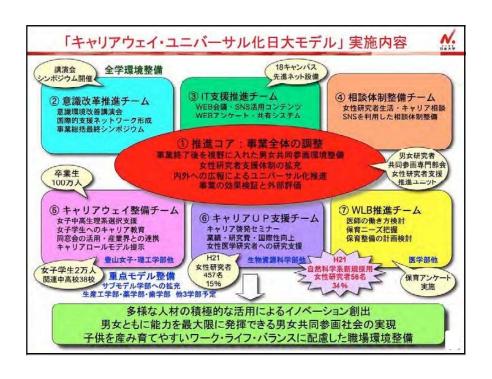
いまでこそ男女の教育機会の平等は当然のことだが、当時としてはかなり画期的なことだった。



大正11年初の女子学生懇談会











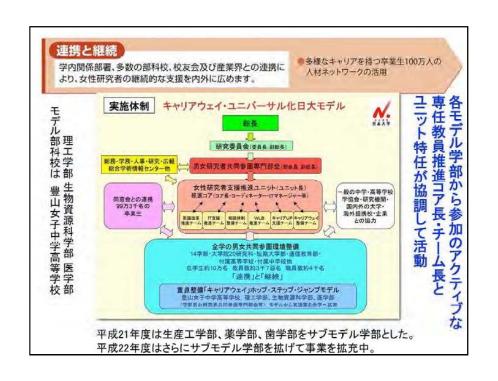


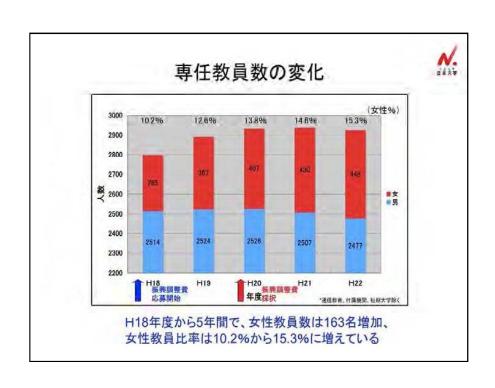


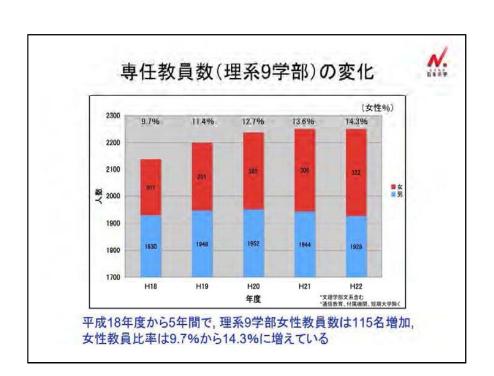




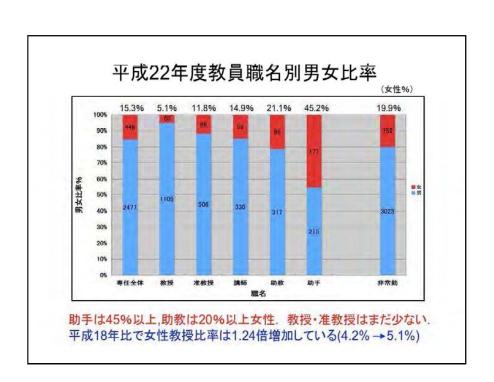


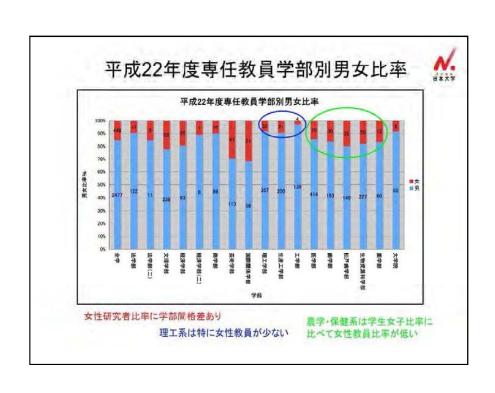


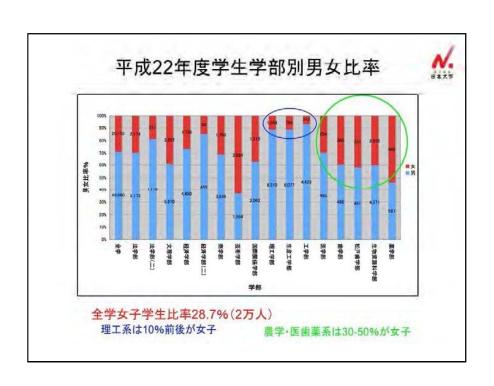


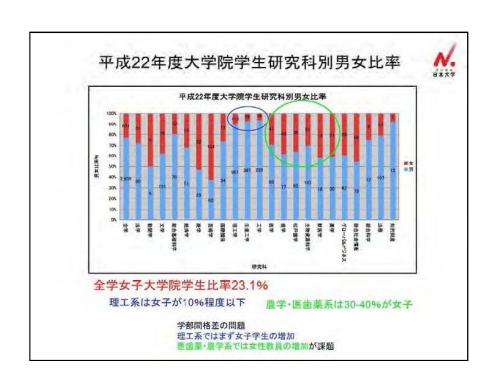




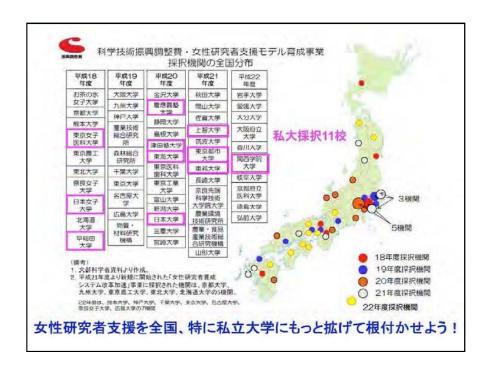




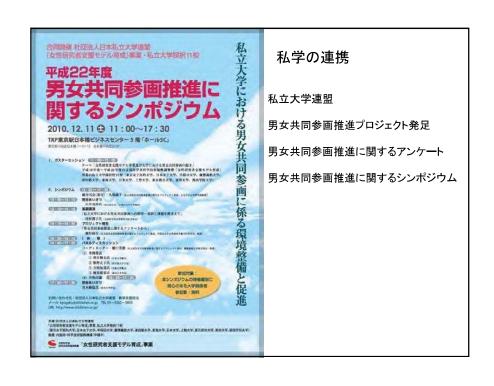












# 文部科学省等における 女性研究者支援事業等の動向等

甲野正道(東北大学理事) 第9回東北大学男女共同参画シンポジウム 平成22年12月19日(日)

•

## 女性研究者研究活動支援事業

(311百万円新規)

• 対象:大学等

・ 規模:10大学等を予定

• 期間: 3年間

• 内容:女性研究者支援の活動を推進するコーディネーター、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・ 実験補助者等の雇用経費を支援

• 26百万円

\*コーディネーターの職務例

女性研究支援者支援室の運営・管理、研究・実験補助者の募集・採用、女性研究者の相談窓口業務、女性研究者の連携促進啓発活動の企画立案等

## 女性研究者養成システム改革加速①

#### (科学技術振興調整費)

- 新たに採用し養成される理学系、工学系、農学系の研究を行う女性研究者(以下、「新規養成女性研究者」という。)のスタートアップ研究費(1人当たり150万円以内、当該新規養成女性研究者が採用された日より1年間に限る)
- 新規養成女性研究者の研究費(1人当たり100万円以内)
- 新規養成女性研究者の研究支援経費(国際学会等に参加するための経費、 論文投稿の際の英文校閱経費)等、研究スキルアップ経費
- 新規養成女性研究者のメンター教員への補助経費(メンター教員1人あたり 20万円以内)
- 新規養成女性研究者を雇用する経費(1人当たり、300万円又は雇用する経費の1/2のいずれか低い金額を上限とする。)

•3

## 女性研究者養成システム改革加速②

#### (科学技術振興調整費)

- 新規養成女性研究者の研究支援員を雇用する経費(出産・育児のため、研究支援員が必要な者に限る。)
- 既に在籍している、理学系、工学系、農学系の研究を行う女性研究 者や、本課題の実施後、養成計画によらず機関独自に採用し養成す る女性研究者の研究支援経費(国際学会等に参加するための経費、 論文投稿の際の英文校閱経費)等、研究スキルアップ経費
- 対象機関 大学又は大学共同利用機関、国立試験研究機関、 独立行政法人
- 実施期間 原則5年間
- 支援額 1億円上限(含間接経費)

# 出産・育児による研究中断からの復帰 支援(特別研究員事業 RPD)

#### 565百万円(521百万円)

- 対象:過去5年以内に出産又はこの養育のため、概ね3か 月以上やむを得ず研究活動を中断した者(現在特別研究 員に採用されている者、過去に採用された者も申請可)
- 分野:全分野
- 採用予定数:約40名
- 採用期間:3年間
- 研究奨励金:362,000円/月研究費:毎年度150万円以内

## 出産・子育て等支援制度

#### (戦略的創造研究推進事業) 145百万円(132百万円)

- 対象研究者:戦略的創造研究維新事業に参画する研究員
- 支給の対象となるライフイベント:妊娠中、出産、育児 (小学校入学前)、介護
- 男女共同参画促進費の支給:年間300万円上限

## 第4期科学技術基本計画の動き①

平成22年12月15日総合科学技術会議において答申案決定 年度内に閣議決定

#### ③ 女性研究者の活躍の促進

我が国は、第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その数は、諸外国と比較してなお低い水準にある。女性研究者の登用は、男女共同参画の観点はもちろんのこと、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要である。このため、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行う。

•7

## 第4期科学技術基本計画の動き①

#### <推進方策>

- ・ 国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、さらに30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学系での30%達成を目指す。
- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、女性研究者が出産、育児と研究 を両立できるよう、柔軟な雇用形態や人事及び評価制度の確立、在宅 勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等を進めることを求める。 国は、これらの取組を支援する。
- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、上記目標の達成に向けて、女性研究者の活躍促進に関する取り組み状況、女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を策定し、積極的な登用を図るとともに、部局毎に女性研究者の職階別の在籍割合を公表することを期待する。また、指導的な立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待する。

(10/15プレスリリース資料より)

東北大学第9回男女共同参画シンポジウム「男女共同参画政策と大学の使命」 2010.12.19.

## 東北大学における取組み

東北大学金属材料研究所 男女共同参画委員会副委員長 女性研究者育成支援推進室副室長

米永一郎



男女共同参画で先駆けたこと、その成果。

男女共同参画は進んだか? 三たびの先駆けとなるか??

1913		3女子学生受入			6 10 _
1999	男女共同参画基本法	東北大学の在り方に関する 検討委員会	東北大学	における男女	共同参画の推移   
2001		男女共同参画委員会設立	病後児保育	施設(病院)	
2002		東北大学宣言 男女共同参画シンポジウム #1			
2003		沢柳賞 #1			21COE 男女共同参
2005	第2次男女共同参画基 本計画	川内けやき保育園 (H17.9) 大学等のネットワーク			画社会の法と政策 (2003-2007)
2006	第3期科学技術基本計画 女性研究者支援モデル育成事業	病後児保育室 「星の子ルーム」	設置	育成支援推進室 科学者ハードリ 集	
2007		ローズ支援事業 #1 短時間勤務制度(試行)	(2006-2008) SA制度	)	
2008	女性参画加速プログ ラム(内閣府) U7	短時間勤務制度(本制度化) 育休に伴う任期延長制度			GCOE グローバル 時代の男女共同参 画と多文化共生
2009	女性研究者養成シス テム改革加速事業		杜の都女 性研究者	杜の都ジャン プアップ事業	(2008–2012)
2010		星の子保育園 (H22.3)	ハードリ ング支援 事業	for 2013 (2009–2013)	
		*第3学内保育園	* 採	用促進策	

## 7. 平成22年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

## 平成22年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

				- , <i>,</i>					· ·					F	<b>P</b> 2. 4. 1
<u></u>	理 -	事(人 <b></b>	事第	分務・ 	キャンハ <b></b>	* ス環!	竟・男	男女共	同参画	ī担当) 	折 		原 		守 
	総:	長 特 	· 別 	補 包 	Ĺ (	男 女 	共	同 参 	画担	当) 	大 	隅 		典 	子 
	文		学 <b></b> -	研		究 	科	准	教	授	下	夷 		美 	幸 
	教	育 	<u> </u>	学 	研	究 	科	教 		授	生	田 <b></b> -	久	美 	子 
0	法	 	学 <b></b> -	研		究 <b></b>	科	教	: 	授	辻	村 	み	ょ	子 
	経	済 	<u> </u>	学 	研	究 	科	教		授	吉		田		浩
	理	<u> </u>	学 <b></b> -	研		究 <b></b>	科	教		授	早	坂		忠	裕
	医	学		系	研	究	科	准	教	授	青	木		洋	子
	歯		 学	研		 究 	科	教		授	Щ	本		照	子
	薬		 学	研		 究	科	准	教	授	吉	成		浩	
	工	<u> </u>	<b></b> - 学	研		 究	科	教		授	京	谷		孝	史
	農	<u>~</u>	<b>学</b>	研		究	科	准	教	授	冬	木		勝	仁
	国	際	文	化	研	究	科	教		授	島	途		健	_
	情	報	科	学	研	究	科	准	教	授	全		眞		嬉
	生	命	科	学	研	 究	科	教		授	+	 川		和	 博
	環	境	科	学	研	究	科	教		授	丸	山		公	_
	医	エ	A	学	研	究	科	教		授	田	中		<b>真</b>	<b>美</b>
	教	育	· 情	報 '	<b>学</b> 矿	开究	部	教	:	授	村	木		<b>英</b>	治
$\circ$	金	属	材	料	研	究	所	教		授	米	永		_	郎
	加	齢	医	学	研	究	所	准	教	授	千	<b>葉</b>	奈	津	子
	流	体	科	学	研	究	所	准	教	授	白		井		敦
	電	気	通	信	研	究	所	教		授	玉		田		薫
	東.	<del></del> 北ア	ジ	ア研	究セ	ニンタ	<i>'</i> —	准	教	授	柳	田		賢	<u> </u>
	多	元 4	9 星	<b>重科</b>	学	研 究	所	教		授	永		次		史
	病						院	准	教	授	渡	 邉		み	か
	国	 際	<b></b> · 交	流	セン		<u> </u>	講		師	山 山	田		<b>直</b>	子
	学	 <u>/</u> =	<b></b> . E	相		 談	所	<b></b> 教	· ·	授	吉	海	 ;		實
	総			 新	<b></b> 务			<b></b> 課		長	· 丸	<b></b> 山		<b></b> 克	<b>彦</b>

◎ 委員長 、 ○ 副委員長

## 平成22年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

															 			H	22. 8. 1
<u> </u>	理事	事(人 	事 労	贫務・ ■ ■ ■	キャン	ハ゜ス 	環 境 <b>-</b> -	き・男 <b>-</b> -	男女 <b>-</b> -	共「 <b>-</b> -	司 参 <b>-</b> -	画主	旦当)	甲 	 野 		Ī 	E 	道
	総:	長 特 	· 別 	補色	_ _ 	(男	女	共   <b>-</b> -	同 { 	参 	画:	担 🗎	当) 	大	 隅		-	典 	子
	文	- 当	之 	研		究		科		准		教	授	下	 夷		<u></u>	<b>美</b> 	幸
	教	育	<u> </u>	学	研	穷	 Ž	科	:	 教			授	生	 田	 ク	(	美	子
0	法	 学	<b>之</b>	研		究		科		教			授	辻	  村	J	ナ	ょ	子
	経	済	<u> </u>	学 学	研	穷	 Ž	科	:	教			授	吉	 	田			浩
	理	 学	<b>之</b>	研		究		科		<b>教</b>			授	早	 坂		. <b>-</b> -	<b></b> 忠	裕
	医	学	 ?	系	研	穷	<b></b>	科	:	准		<b>教</b>	授	青	 木		ž	<b></b> 羊	子
	歯	 学	<b>之</b>	研		究		科	:	教			授	山	 本		 月	<b></b> 照	子
	薬	 学	<b></b> 之	研		究		科	:	准		<b>教</b>	授	吉	 成		Ý	<b></b> 告	<u> </u>
	工.	 学	<b></b> 之	研		究		科		<del></del> 教			授	京	 谷			<b>孝</b>	史
	農	<b></b> 学	<b>之</b>	研		究		科		准		教	授	冬	 木		月	<b></b> 券	仁
	玉	際	文	化	矽	F 3	<b>完</b>	科	1	教			授	島	 途		B	<b>#</b>	
	情	報	科	学	矽	F 3	<b></b> 究	科	:	准		教	授	全	 	眞			嬉
	生	命	科	学	矽	千 多	 究	科		<b></b> 教			授	+	  川		. <b>-</b> - ₹	口	博
	環	<b>境</b>	科	学	矽	F 3	<b></b> 究	科	'	教			授	丸	 <u>山</u>		2	公	
	医	工		学	研	穷	<b></b> Ľ	科	:	教			授	田	 中		Ţ	<b>丰</b>	美
	教	育	情	報	学 :	研	<b>至</b>	部	:	<b>教</b>			授	村	 木		. <b>-</b> -	<b></b> 英	治
$\circ$	金	属	材	料	矽	F 3	<b>年</b> 究	所	:	教			授	米	 永		-	_	郎
	加	齢	医	学	矽	F 3	<b></b> 究	所		准		教	授	千	 <b>葉</b>	<b>美</b>	Ž.	<b>津</b>	子
	流	体	科	学	矽	F 3	完	所		准		教	授	白	 	井			敦
	電	気	通	信	矽	F 3	<b></b> 究	所		<b>教</b>			授	玉	 	田			薫
	東 :	北ア	ジフ	ア研	究	セン	<b>-</b> -	_	:	准		教	授	柳	 田		· <b>-</b> -	<b>至</b>	=
	多	元 %	9 質	〔科	学	研	究	所	:	<b>教</b>			授	永	 	次			史
	病							院		准		<b></b> · 教	授	渡	 		ð	<b></b> ケ	カゝ
	国	際	<b></b> 交:	流	ヒ	ン	<b></b> タ		;	講			師	Щ	 田		 U	<b></b> 包	子
	学	 4	<b>=</b> E	相		談		所		教			授	吉	 武		湋	<b></b>	實
	総			彩	务			:	課				長	丸	 Щ		Ţ	 	彦

◎ 委員長 、 ○ 副委員長

## 平成22年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

																			<b>2</b> 3, 3, 1
<u></u>	理:	事(人 	事 労 <b></b> -	務・	キャン 	ハ° 2	環 堤	竟・! <b>-</b> -	男女 	共「	同参	· 画 扌	旦当) 	甲	』 	纾 ·		正	道 
	総:	長 特	別	補 亿	生 <b></b>	(男	女	共 <b>-</b> -	同	参 	画 :	担 è	当) 	大	ß 	禺		典	子 
	文	学	之 	研		究		科		准		教	授	下	Ē	夷		美	幸
	教	育	<u></u>	学	研	3	芒	科		教			授	生	田		久	美	子
0	法	学	<u> </u>	研		究		科		教			授	辻	村		み	よ	子
	経	済	Ä	学	研	3	芒	科		教			授	吉			ΞΞ		浩
	理	<b></b> 学	 之	研		究		科		教			授	早	ţ	反		忠	裕
	医	学	<b></b> <del>-</del>	Ŕ	研	3	Ť	科		准		教	授	青	7	大		洋	子
	歯		 全	研		究		科		<b>教</b>			授	Щ	7	<b>本</b>		照	子
	薬	<b></b>	 全	研		究		科		准		<b>数</b>	授	吉	- <b></b> -	戊		浩	_
	エ	<b></b>	 之	研		究		科		<del>-</del>			授	京	2	}		孝	史
	農	<b>当</b>	<b></b> 之	研		究		科		准		教	授	冬	7	ҡ		勝	仁
	国	際	文	化	- 石	F	究	科		教			授	島	į	<u>余</u>		健	
	情	報	科	学	- 石	 F	究	科		准		<b>教</b>	授	全			眞		嬉
	生	命	科	学		 F	究	科		<del></del> 教			授	+	 J			和	博
	環	境	科	学	- 石	F F	究	科		<b>教</b>			授	丸		Ц		公	_
	医	工	 블	<b>学</b>	研	2	芒	科		<del>-</del>			授	田		<b>†</b>		真	<b>美</b>
	教	育	情:	報 :	<b>学</b>	研	究	部		<del></del> 教			授	村	- <b></b> -	★		英	治
$\circ$	金	属	材	料	- 石	F F	究	所		教			授	米	 -	ì.		_	郎
	加	齢	医	学	- 石	F	究	<u>,</u> 所		准		<b>数</b>	授	千	葉		奈	津	子
	流	体	科	学		 F	究	<u></u> 所		准		<b></b> 教	授	白		- <b>-</b> - 非	<b></b> ‡		敦
	電	気	<b>——</b>	信	0	- <b>-</b> - F	究	所		<b>教</b>			授	庭		· <b></b> 纾		道	夫
	東:	北ア	ジフ	→ 研	究	セン	ノタ	_		准		<b></b> 教	授	柳		∃		賢	<u></u>
	多	元 物	7 質	1 科	学	研	究	<del></del> 所		<del>-</del>			授	永		. <b>-</b> -	<b></b> 欠		史
	病							 院		<b>—</b> 准		<b></b> . 教	授	渡	 ;	<b>皇</b>		み	カュ
	国	際 3	交	流 `	セ	ン	タ			<b>-</b> -			師	山		∃		直	子
	学	<b>生</b>	 -	相		談		所		<b>教</b>			授	吉		武		清	實
	総			· <b>—</b> -	<b></b> 务				課				長	丸		Ц		克	彦

◎ 委員長 、 ○ 副委員長

## 平成22年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録 -委員会日程、主要議題及び具体的活動について-

平成22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 22 年 6 月 25 日

平成 22 年 4 月 30 日

第4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 22 年 5 月 28 日

平成22年5月18日

#### 第72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 各WGの座長及び構成員について、折原理事から説明があり了承 された。
- 3. 各ワーキンググループにおける平成22年度の取組について 各ワーキンググループ座長から今年度の活動予定について説明が あった。

平成 22 年 7 月 13 日

#### 第73回 委員会開催

1. 第4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)審査結果

審査会結果について説明があり、了承された。

2. 平成 22 年度東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)公募結果及び 審査委員の選出

公募結果について説明があった。審査員については執行部及び奨励制度 WG に一任することとした。

3. 第9回東北大学男女共同参画シンポジウム標記シンポジウムの内容、開催日時及び場所については広報 WG で検討することとした。

平成 22 年 10 月 18 日

#### 第74回 委員会開催

- 1. 平成 22 年度東北大学男女共同参画奨励賞 (沢柳賞) 審査結果 審査会結果について説明があり、了承された。
- 2. 第9回男女共同参画シンポジウム 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 22 年度実態調査WG活動 女性研究者支援事業に関するアンケートを実施することが了承さ れた。

平成22年12月1日 第75回 委員会開催

1. 第9回東北大学男女共同参画シンポジウム標記シンポジウムのアンケート内容について了承された。また、委員の出欠確認及び当日の役割についてはメールにて確認を行うこととした。

平成22年12月19日 第9回東北大学男女共同参画シンポジウム開催 「男女共同参画政策と大学の使命」

平成22年3月4日 第76回 委員会開催

- 1. 平成22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った。
- 2. 平成23年度東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)公募 昨年度と同様に行うことが了承された。
- 3. 第5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

昨年度と同様に公募を行うことが了承された。

- 4. 東北大学における研究者支援事業に関するアンケートアンケートの実施状況について説明があった。
- 5. 大学等の男女共同参画ネットワークメーリングリスト メーリングリストの管理状況について説明があった。

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

	報告書の概要	対 応 策	備考							
1. 全	学的アピールの採択と部局WG等の設置									
(1)	•東北大学男女共同参画推進宣言	・第1回男女共同参画シンポジウムにおいて宣言(14.9.28)。								
(2)	・各部局ごとに男女共同参画WGを設置	•設置について、委員会へ報告済(14.7.22)。								
2. ジ	2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充									
(1)	<ul><li>・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</li><li>・ジェンダー学専任教官の配置</li><li>・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成</li></ul>	・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」を開講。また、平成 21 年度からは「体と健康」を開講。	学務審議会との連携							
(2)	<ul><li>・男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催</li><li>・全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催</li><li>・各部局主催の講演会・勉強会の開催</li></ul>	<ul> <li>・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8回実施。</li> <li>・今後検討。</li> <li>・本報告書「各部局の取組み」参照。</li> </ul>	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	<ul> <li>・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 7 回表彰。</li> <li>・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。</li> </ul>	奨励制度WG							
(4)	・研究成果の公表と広報・啓発活動	・男女共同参画委員会HPにおいて、活動内容等を掲載。 ・男女共同参画シンポジウムにおいて、沢柳賞受賞者による 受賞講演及び成果報告講演を実施。	広報WG							

	報告書の概要	対 応 策	備考
3. 方	針決定機関等への女性教官の参画		
(1)	・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・平成 18 年度から総長特別補佐(男女共同参画担当)を設置 し、同職へ女性教員が就任。	
(2)	・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用	・評議会に報告・了承済(14.4.16)。	
5. と	くに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進		
(1)	・ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	・評議会に報告・了承済(14.4.16)。	
(2)	・採用における性差別・性差に基づく不公正な取扱いの有無及び 検証結果の取りまとめ	<ul> <li>・本報告書「中期目標・中期計画達成のための各部局の取組み」参照。</li> <li>・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ドリング支援事業』を実施。平成21年度以降も事業継続。</li> <li>・平成21年度から文部科学省科学技術振興調整費『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』を実施。</li> </ul>	
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ドリング支援事業』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)	<ul><li>・子育て支援体制の確立</li><li>・男性の育児休業制度の活用促進</li><li>・産休・育休中の研究補助体制</li><li>・介護休業制度等の確立</li></ul>	<ul> <li>・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)。</li> <li>・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。</li> <li>・介護休業、介護部分休業とも約6月の範囲内で取得することができることとした。</li> <li>・『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。</li> </ul>	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		
	・労働時間の短縮 ・ワーク・シェアリング ・在宅勤務制度などの導入	・育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 ・就業規則(育児休業等規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内とすることとしている。 ・時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。	
8. 育	児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策		·
(1)	・学内保育園の具体的な調査・検討	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1) ・「東北大学星の子保育園」を開園(22.3.1) ・青葉山キャンパスでの保育所設置を検討開始(21 年度)	両立支援WG
(2)	・育児休業制度の運用システムの改善・産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立	<ul> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> <li>・『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。</li> </ul>	
(3)	・介護サービスの態様を検討	・平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、 負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2 週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、 常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休 業することができることとした。	
(4)	・育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や 支援金の一時貸与の制度	・平成 14 年 4 月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年 5 日以内、取得できることとした。	

	報告書の概要	対 応 策	備考
9	単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進		
(2)	・単身赴任者手当の取得条件等を改善	•今後検討	
10. ;	男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備		
(1)	・不服を申立制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置	・男女共同参画委員会内に相談窓口設置(14.1.18)	ハラスメント相談窓口
(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	との連携	
11.	- 教職員の旧姓使用の拡大		
	・旧姓使用者の便宜を検討	•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、川内南地区・北青葉山地区の厚生施 設の改修及び設備改善を行った。(平成 16 年~17 年度)	
(2)	・カリキュラムや演習教育場面等においての性的差別取扱い等の調査 改善	•今後検討。	
13.	非常勤講師の処遇と研究環境の改善		
	・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的 取扱いや慣行がないかを調査・改善	•今後検討。	





**界9回 東北大学男女共同参画シンポジウム** 

平成22年 12/19  $\blacksquare$ 

13:00~16:30

- 東北大学 片平キャンパス エクステンション教育研究棟2階 法科大学院講義室201A・B
- 対象 本学 他大学教職員·学生等 行政関係者、一般
  - ★ 東北大学・東北大学男女共同参画委員会
- 東北大学総務部総務課総務係 TEL 022-217-4807 **E-mail** danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

# ごあいさつ

第9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。 大正2年(1913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たことは、この大学理念の一つである「門戸開放」をあらわす実績であり、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、全学をあげて男女共同参画社会実現に向け鋭意取り組んでまいりました。具体的には、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所(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、両立支援対策の確立など様々な取り組みを行ってまいりました。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。



東北大学 総長 **井上 明久** 

また、平成 I8 年度には、文部科学省 科学振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業において、本学の提案した「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択され、それに伴い、事業実施を中心的に担う「女性研究者育成支援推進室」を設置いたしました。この事業では、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を実施いたしました。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・研究に大きな成果をあげております。

以上の活動が高く評価されたことが大きな要因となり、昨年度には、科学技術振興調整費「女性研究者養成システム 改革加速」事業において「東北大学杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択されました。この事業の目標年度である 2013年は上記の女子学生3人が本学に入学許可されてから100年目にあたります。この事業では、女性研究者の能力・ 職階のジャンプアップを図り、幅広い学問領域を見渡せる世界トップリーダーとして育成することを目的としており、 5年間で120人の女性教員を採用し、そのうち30人の雇用支援を行う計画です。

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9回目であります。今年は「男女共同参画社会基本法」が施行されてから10年が経過していることをふまえ、「男女共同参画政策と大学の使命」をテーマといたしました。このテーマと関わって、内閣府男女共同参画局長をご来賓としてお招きし、ご挨拶をいただくことにしております。例年どおり第1部では第8回沢柳賞授賞式と第6回沢柳賞受賞プロジェクト成果報告講演を行い、第2部では講演に引き続き、「大学と男女共同参画」というテーマで、ご来賓の内閣府男女共同参画局長にも加わっていただき、本学も含めた大学関係者によるパネルディスカッションを行います。本シンポジウム全体を通じて、男女共同参画社会を実現する上で大学や学問が果たす役割について、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に存じます。

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

平成22年 I2月 I9日

## プログラム

総合司会

東北大学 農学研究科 准教授 冬木 勝仁氏

開会挨拶

東北大学 総長 井上 明久氏 13:00-13:10

来賓挨拶

内閣府 男女共同参画局長 岡島 敦子氏 13:10-13:20

第1部 沢柳賞授賞式・受賞講演

13:20-14:20

平成22年度(第8回)沢柳賞 授賞式・受賞講演

司会 医工学研究科 教授 田中 真美氏

審査結果及び講評

東北大学 男女共同参画委員会 委員長 甲野 正道氏

授 与

東北大学 総長 井上 明久氏

研究部門

#### Affirmative Actionの正当化理由

~過去向きのAffirmative Actionと将来志向のAffirmative Action~

東北大学 法学研究科 博士課程後期修了生 茂木 洋平氏

プロジェクト部門(特別賞)

地域の子育で情報交換の場と父親の育児参加を促す企画としての科学普及活動

東北大学 理学研究科 阿部比佐久 氏・久利 美和 氏・村上 祐子 氏

平成20年度(第6回)沢柳賞受賞者(プロジェクト部門)成果報告講演

移行期のモンゴルにおける女性への暴力拡大の要因に関する考察

―「家庭内暴力防止センター」の活動を通して―

東北大学 環境科学研究科 博士課程後期 トゥルムンフ・オドントヤ 氏

**休憩(I**5分) ------

第2部

14:35-16:30

講演

## 大学における男女共同参画の現状と課題

首都大学東京 理事・副学長(日本学術会議会員) 江原由美子氏

パネルディスカッション

#### 大学と男女共同参画

コーディネーター

東北大学 法学研究科 教授 辻村みよ子氏

パネリスト

内閣府 男女共同参画局長 岡島 敦子氏

首都大学東京 理事・副学長(日本学術会議会員) 江原由美子氏

東北大学 理事(男女共同参画担当) 甲野 正道氏

東北大学 女性研究者育成支援推進室 副室長 米永 一郎氏

東京大学 男女共同参画室 男女共同参画ディレクター 三浦有紀子氏

日本大学 女性研究者支援推進ユニット 推進コア長 野呂知加子氏

講評·閉会挨拶

東北大学 男女共同参画委員会 委員長 甲野 正道氏

# 平成22年度「沢柳賞」審査結果及び講評



男女共同参画委員会 委員長 **甲野 正道** 

「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8回に当たる本年度も公募によって課題を募り、その結果、研究部門に2課題、活動部門に2課題の計4課題の応募がありました。厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。

#### 研究部門賞

## Affirmative Actionの正当化理由

~過去向きのAffirmative Actionと将来志向のAffirmative Action~ 東北大学 法学研究科 博士課程後期修了生 茂木 洋平 氏

申請された研究は、ジェンダー問題を解決する上で重要な課題となっている Affirmative Action の法的正当性を追究したものである。それはすでにアメリカで採用されている司法基準であるが、これを日本国憲法にあてはめた場合、いかなる理由によって正当化されうるのか、これを明らかにしようとしている。 Affirmative Action とは「形式的平等を犠牲にして、形骸化した機会の平等を実質的に保障し、実質的平等を達成しようとする」考え方であるが、日本国憲法では第一義的に形式的平等を保障しており、その考え方を採用する場合、様々な問題が生じることになる。本研究は、その原理的研究を進めることで、男女共同参画社会づくりに貢献しようとするものであり、その意義は大きいと評価できる。

#### プロジェクト部門賞(特別賞)

## 地域の子育で情報交換の場と 父親の育児参加を促す企画としての科学普及活動

東北大学 理学研究科 阿部比佐久 氏・久利 美和 氏・村上 祐子 氏

対象グループは地域の子育で情報の収集、また父親の育児参加を促す企画として科学普及活動を行っている。特に工作を中心とした科学教室は、地域の父親が参加しやすい場であり、大学の男性教職員が地域の子育ての場に入るきっかけ作りとなることを目指しており、父親の育児参加の輪を広げることが期待される。

活動部門での応募であったが、2010年に活動を開始したばかりである。しかしながらその活動の重要性は理解でき、プロジェクト部門としての沢柳賞の受賞としたい。さらなる活動やその効果について報告をしていただきたいと考える。

# 第8回「沢柳賞」受賞者一研究部門一

## Affirmative Actionの正当化理由

~過去向きのAffirmative Actionと将来志向のAffirmative Action~ 東北大学 法学研究科 博士課程後期修了生 茂木 洋平 氏

#### 講演要旨

日本では、男女共同参画の分野で Affirmative Action (AA) が実施され、さらなる導入が検討されている。日本の現行の AA は優先の程度の弱い手段を採用するものにとどまるが、指導的な地位に占める女性の割合の増加が緩やかな現状にあって、優先程度の強い手段を用いる AA を導入すべきとの意見もある。本研究は、この種の AA が日本において導入することができるのかについて、過去の差別の救済を正当化理由とする過去向きの AA と将来の利益の達成を正当化理由とする将来志向の AA を軸に、アメリカの判例と学説から示唆を得ることを目的とする。

過去の差別の救済は差別が存在する以前の平等な状態の回復を目指しており、これには誰も異論を差し挟む余地がない。しかし、AAの直接の受益者の多くは社会・経済的に不利な状況になく、過去の差別の影響により地位の獲得に不利な状況に置かれていることを明らかにするのは難しく、過去の差別の救済により AAを正当化するのは困難である。他方、将来志向の AA は過去向きの AAにおいて生じる問題を回避でき、AAを容易に正当化できる。しかし、将来志向の AAにおいて生じる問題を回避でき、AAを容易に正当化できる。しかし、将来志向の AAにしても、AAの直接の受益者の多くが社会・経済的に不利な状況にないことには変わりなく、真に救済の必要な者を救済していないとの批判が提起される。AAの対象者を性別のみで判断する限り、この批判は提起される。それ故、AAの対象者を判断する際には、女性であるが故に生じる地位の獲得に不利な状況を明らかにし、そのような状況にある女性を特定し、真に救済の必要な者を明確にする必要がある。

#### 主要著書・論文等

- [I] 憲法改正提案の国民による承認に関する一考察 ~最低投票率制度と絶対得票率制度~、東北法学34号 I9 39頁(20I0年3月)
- [2] Affirmative Action の司法審査基準、GEMC Journal 3号 157 174頁 (2010年3月)
- [3] Affirmative Action の正当化理由(I)(2) ~過去向きの Affirmative Action と将来志向の Affirmative Action ~、東北法学33号49-95頁(2009年3月)、東北法学34号249-302頁(2009年9月)
- [4] Affirmative Action と能力主義、GEMC Journal I号 I37 I47頁(2009年3月)
- [5] Affirmative Action と平等保護、東北法学3|号107 152頁(2008年3月)



#### 略の歴

2004年3月 東海大学法学部 法律学科卒業

2004年4月 法政大学大学院 法学研究科 修士課程入学

2006年3月 法政大学大学院 法学研究科 修士課程修了

2007年4月 東北大学大学院 法学研究科

法 子 岍 先 科 博士課程後期入学

2010年9月 東北大学大学院 法学研究科 博士課程後期修了 【博士(法学)】

## 地域の子育で情報交換の場と 父親の育児参加を促す企画としての科学普及活動

東北大学 理学研究科 阿部比佐久 氏・久利 美和 氏・村上 祐子 氏

#### 講演要旨

#### ■活動主旨および男女共同参画における意義

育児経験と科学教室の経験をもつメンバーが中心となり、大学教職員の仕事と育児の両立支援策をむすびつける試みである。 元技術職員、科学広報担当教員、専門の科学哲学を社会で実践する研究者という、それぞれの立場を生かす。教職員自身が、 地域の子育ての場に入り、地域にむけて大学で働く人々を紹介しつつ、地域での父親の育児参加の場の提供としての科学教室 を企画する。同じ保護者としての目線で、仕事と育児について話す雰囲気をつくりだすことを心がけるとともに、とくに、保育所 や学童保育などの、働く保護者を対象とした場を活用することで、保育士タッフを通じて、大学教職員にとっては、地域の行政や 市民団体等が中心となった育児情報収集の場ともなる。大学での両立支援策は整備されつつあるが、これまでの蓄積がある地 域の支援策についての情報を得、活用することで、仕事と育児の両立策の選択肢を大きく広げることができる。また、科学教室 を工作を中心とすることで、会話を中心とする交流が苦手な父親でも参加しやすい場作りに配慮する。さらに、本活動を大学の 社会貢献事業のひとつとして位置づける事で、父親の育児参加の輪の広がりの"見える化"もめざしている。

#### ■現在までの活動状況

2010年 10月5日 通町児童館 科学あそびシリーズ第2回 「はやぶさ模型を見にいこう」講師

2010年 10月5日 広瀬小学校6年生 PTA 企画「親子で作るペットボトル顕微鏡」講師

2010年 9月 28日 NPO 法人せんだい・こどもの丘学童指導者向け科学工作講習会「ペットボトル顕微鏡の作成」講師

2010年 6月11日 通町児童館 科学あそびシリーズ第1回「たてなみ、よこなみ、よーい・どん 一緊急地震速報のお話一」講師

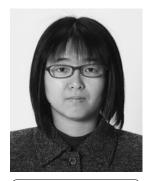
■情報発信サイト:理学研究科教育研究支援部アウトリーチ支援室 http://www.sci.tohoku.ac.jp/shien/outreach/



略歴

阿部比佐久:東北大学大学院理学研究科教育研究支援部事務補佐員。1965年山形県立天童商工高等学校工業化学科卒、1986年全国大学生活協同組合連合会理事、1990年宮城県高等学校理科教育講座教員研修講師、1994年CIEC (コンピュータ利用教育協議会、学会)設立発起人、1995年社会電社法人本達子監事、2004年東北大学理学研究科技術部技術長(技術専門官)

5



略歴

久利 美和:東北大学理学研究科教育研究支援部助教。1997年筑波大学地球科学研究科にて博士(理学)取得。筑波大学ペンチャービジネスラボラトリー、科学技術振頻事業団特別研究員(地質調査所勤務)、2002年より東北大学理学研究科地球惑星物質科学科研究支援域研究推進センター「杜の東北大学特定領域研究推進センター「大田・第一次で支援事業」助手などを経て、2009年より現職。



略歴

村上 祐子: 東北大学理学研究 科准教授。専門分野: 哲学・論理 学。国際交流・異文化コミュニケーションの文脈での科学のあり かたにも関心。東京大学大学院単 位取得退学、インディアナ大学の Ph.D. 取得。日本学術振興会特別 研究員、国立情報学研究所特任助 教授を経て現職。

# 第6回「沢柳賞」受賞者一プロジェクト部門一

成果報告

## 移行期のモンゴルにおける女性への 暴力拡大の要因に関する考察

―「家庭内暴力防止センター」の活動を通して―

東北大学 環境科学研究科 博士課程後期 トウルムンフ・オドントヤ 氏

#### 講演要旨

モンゴルは 1921 年に起こった人民革命後、世界で2番目の社会主義国家となり、以来70年間にわたって社会主義体制を維持してきた。しかし 1980年代後半に旧ソ連を始め、東ヨーロッパの国々で広がった民主化運動の影響がモンゴルにも及び、モンゴルは 1991年に社会主義体制から脱し、資本主義すなわち市場経済の道を選択した。それに伴い、モンゴルは市場経済への移行期に入り、構造的な社会体制の変化を図った。この社会体制の変化すなわち市場経済への移行期において社会では多くの問題が噴出し、特に女性は大きな影響を受けている。

本研究では、市場経済への移行期の現在のモンゴル社会において深刻な社会問題の一つとなっている女性への家庭内暴力の現状について、モンゴルの首都ウランバートル市で 1995年に設立された「家庭内暴力防止センター」の活動を通して考察する。発表者が、2008年11月にモンゴルでの短期調査を実施した。その期間中、「家庭内暴力防止センター」で調査を行い、当センターの日ごろの活動を視察すると共に、当センターの活動内容に関して職員にインタビューをし、当センターが実施したモンゴルでの家庭内暴力の現状に関する一部の調査資料や刊行物を収集し、施設利用者に聞き取り調査を行った。本発表では、上記の資料に基づき、モンゴルにおける女性への家庭内暴力の拡大とその要因に関して報告します。

#### 主要著書・論文等

- [1] 2007年「社会主時代のモンゴルにおける女性: 人口増加政策の下での女性の就労 を手かがりに」『日本モンゴル学会紀要』第37号
- [2] 2007年「Социализмийн үеийн монголын эмэгтэйчүүдийн талаар]Жендэрийн асуудал 2:55-80



#### 略歴

1992年 モンゴル国立大学国語 国文学部卒業

2003年 山形大学人文学部大学 院社会文化システム研

2005年 山形大学人文学部大学 院社会文化システム研

究科前期博士課程入学

2005年 東北大学大学院環境科 学研究科博士課程後期 進学 在籍中 文化人類 学専攻

究科 修士課程卒業

# 基調講演



所属 首都大学東京 理事·副学長 専門領域 社会学

## 大学における男女共同参画の現状と課題

首都大学東京 理事・副学長(日本学術会議会員) 江原由美子 氏

#### 講演要旨

日本における「研究者に占める女性割合」の低さが広く認識されるようになって以来、各大学で女性研究者様々な取り組みが始まっている。日本学術会議では、2007年に国公私立大学全体を対象に、大学の男女共同参画施策に関する調査を行い、3年後の今年2010年に同じ調査を行った。その調査結果はまだ公表されていないが、速報値をみると、一定程度の進展がみられたと言えるだろう。しかし、施策の多くは現に教員になっている女性研究者を対象とする施策に偏りがちであり、まだポストを得ていない女性研究者・非常勤の職などにある女性研究者の環境は、若手研究者の研究環境の悪化と言う要因もあり、大変厳しい状況にあるというのが現状ではなかろうか。大学院からポストを得るまでの間の様々な過程に焦点を当てながら、今後若い女性研究者が順調に育成されてくるためには何が必要かを考えたい。

#### 主要著書・論文等

2001年『ジェンダー秩序』(勁草書房) 2008年(共著)『ジェンダーの社会学入門』(岩波書店) 等

# パネルディスカッション コーディネーター紹介



## 辻村みよ子 氏

著書など

東北大学 法学研究科 教授

属 東北大学大学院法学研究科教授、東北大学ディスティングイッシュト・プロフェッサー。 日本学術会議 [9期・20期・21期会員(科学者委員会男女共同参画分科会副委員長)。 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」 拠点リーダー。

専門領域 憲法学・比較憲法・ジェンダー法学

『人権の普遍性と歴史性』(創文社、1992年)、『女性と人権』(日本評論社、1997年)、『市民主権の可能性』(有信堂、2002年)、Egalité des sexes:la discrimination positive en question (La Société de Législation Comparée,2006, dir.avec D.Lochak)、『憲法(第3版)』(日本評論社、2008年)、『ジェンダーと人権』(日本評論社、2008年)、International Perspectives on Gender Equality and Social Diversity (Tohoku University Press, 2008, ed.)、『憲法とジェンダー』(有斐閣、2009年)、『ジェンダー平等と多文化共生』(東北大学出版会、2010年、共編)、『フランス憲法と現代立憲主義の挑戦』(有信堂、2010年)、『ジェンダーと法第2版)』(不磨書房、2010年)、『比較憲法[新版]』(岩波書店、2011年近刊)

# パネリスト紹介



## 岡島 敦子氏

内閣府 男女共同参画局長

所 属 内閣府 男女共同参画局長

経 歴 1977年東京大学法学部卒業後、同年農林省入省。農林水産省婦人・生活課長、 野菜流通課長、食料政策課長等を経て、2003年農林水産省大臣官房審議官、 2004年厚生労働省大臣官房審議官。2006年埼玉県副知事。2009年7月より現職



## 江原由美子 氏

首都大学東京 理事・副学長 (日本学術会議会員)

所 属 首都大学東京 理事·副学長

専門領域 社会学

著書など 2001年『ジェンダー秩序』(勁草書房)

の内閣府男女共同参画局長。

2008年(共著)『ジェンダーの社会学入門』(岩波書店)等



## 甲野 正道氏

東北大学 理事 (男女共同参画担当)

所 属 東北大学 理事(人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当)

**歴** 1981年3月東京大学法学部卒業、1981年4月に文部省へ入省し、同大学局大学課、 在アメリカ大使館一等書記官、文部科学省研究振興局学術研究助成課長等を経て 2007年8月(独) 国立美術館本部事務局長(兼国立西洋美術館副館長)、2010年 8月より東北大学理事(人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当)。



## 米永 一郎 氏

東北大学 女性研究者育成支援推進室 副室長

所 属 金属材料研究所 教授

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)、「電子材料ハンドブック」(分担執筆、朝倉書店、2006年)

男女共同参画政策と大学の使命



## 三浦有紀子氏

東京大学 男女共同参画室 男女共同参画ディレクター

所 属 東京大学 男女共同参画室 男女共同参画推進ディレクター

専門領域 科学技術政策(人材問題)

**著書など** 『博士号を取る時に考えること取った後できること **一**生命科学を学んだ人の 人生設計』(共著、羊土社 2009 年)



## 野呂知加子 氏

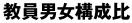
### 日本大学 女性研究者支援推進ユニット 推進コア長

所 **属** 日本大学大学院総合科学研究科・生産工学部・准教授 日本大学研究委員会男女 研究者共同参画専門部会副部会長

**専門領域** 発生生物学·分子細胞生物学

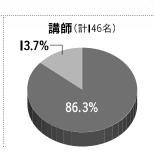
著書など 「発生における"弱い"細胞間相互作用一糖鎖による細胞接着一」細胞工学 1995 年、「分化への commitment における細胞接着分子の役割」実験医学増刊「発生・神経研究の最前線 '96 ー '97」 1996 年、「科学技術分野における女性の参画〜基盤整備からさらなる発展に向けて〜」学術の動向 2009 年、Stem Cell System in Asexual and Sexual Reproduction of Enchytraeus japonensis (Oligochaete, Annelida) . Yoshida — Noro C, Tochinai S. (2010) Develop. Growth, Differ. 52(1) , 43 — 55.

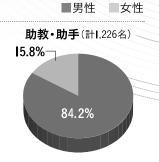
# 東北大学における男女構成比と推移 平成22年5月1日現在







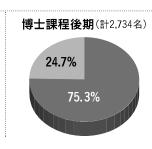




## 学生男女構成比

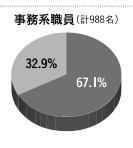






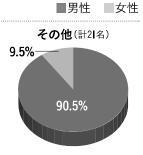


## 職員男女構成比



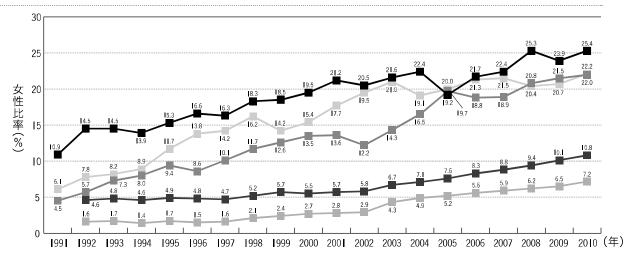






## 男女構成比推移





# 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、地方公共団体及び全国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする研究中心大学 research-intensive university として人類の福祉と発展に寄与することを使命とする東北大学が、男女共同参画社会を実現するために担うべき責任は重いといわざるをえない。

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

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

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

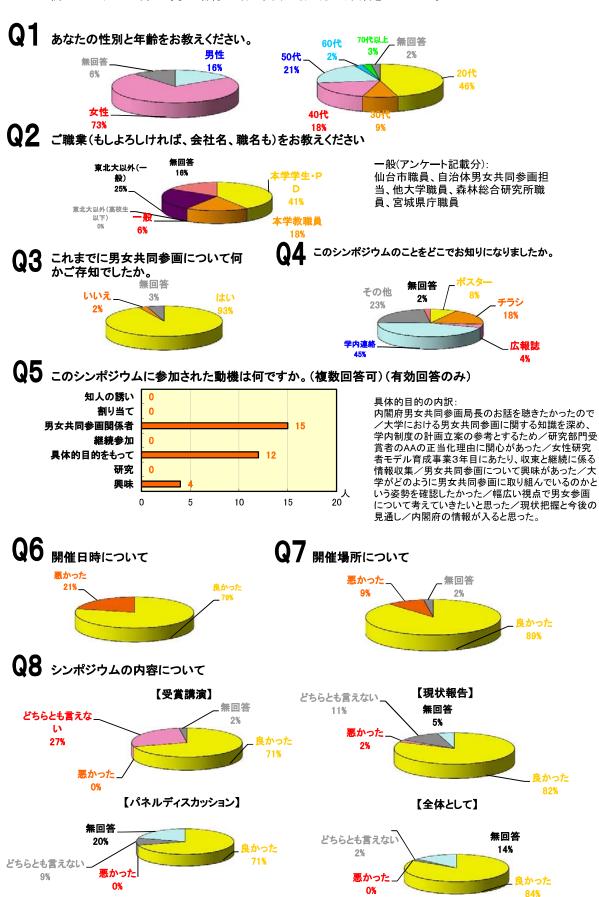
- 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」(通称:沢柳賞)を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関との協同・連携を図り、ジェンダー学の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。
- 2 東北大学は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じる。
- 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|4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9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114名のうち、44名の方から回答をいただいた。



# Q9 内容についての感想(抜粋)

- ※ 東大の女性限定公募の取り組みが大変興味深く、参考になった。フロアーからの意見(東京理科大の方)が大変興味深かった。
- ※ 今年度の沢柳賞の応募件数、受賞件数が例年より減っているのが気になりました。
- ※ 沢柳賞の茂木さんの発表で、男女共同参画において「救済されるべく女性」というのは具体的にどうい う人のことなのか質問してみたかった。江原様の公演は本音がきけて面白かった。
- ※ 江原先生の基調講演に大変好感をいたしました。パネリストの皆様の力強いご発言に心動かされまし
- ※ 様々な立場の方の話を聞くことによって、男女共同参画の現状・取り組みを知ることができたように思う。また女性が生活しやすい社会というのは、男性、子供からお年寄りまでが生活しやすい社会なのではと感じた。
- ※ 首都大は全員任期制であるはず。そこでは「迷惑をかけない」という「規範」は女性教員にも男性教員にもまったく同じく適用されるのでは?任期制が拡大されることにより、当然の権利である育休(しかも無給の)が取りにくくなることはこの「規範」から当然に導かれることである。「任期制」を無視した議論には意味がない。
- ※ 国立大の方が、男女共同参画施策が実施されているのにもかかわらず、女性教員比率は公・私大の 方が多いということが、国立大に在籍しているので非常に残念な現状であると思いました。
- ※ 法学的視点での議論が面白かったです。
- ※ 大きな問題は、共働きか、そうでないか。ではないでしょうか。大学と異なり「転勤」が必須の職場では 難しい面もある。
- ※ Affirmative Actionやモンゴルの現状など、初めて学んだことでしたので大変勉強になりました。女性は休業よりも働き続けることを望んでいるなど、「女性が働きやすい環境づくり」に対する考えに男女差が見られたことは重要だと思います。特に理系分野に進学する女性そのものを増やすように、女子高生に対する説明会やイベントを積極的に行っていく必要性を改めて感じました。
- ※ 江原先生の本質論的なお話をもう少し伺いたかった。
- ※ PAについての議論があり良かった。PAの功罪も論じられるとなお良かったが、今後を注目したい。
- ※ もう少しディスカッションを聞きたかった。
- ※ 女性研究者の採用の問題は公共財供給問題と同じ問題の構造があると思った。
- ※ 日大、東大、東北大の実例が聞けて良かったです。
- ※ とても勉強になったと同時に心強く思った点も不安に思った点もある。しかし、どちらかというと、自分は研究を続けていくことができるのか不安に思ったことの方が多い。それが現状なのだと思う
- ※ 様々な大学の取り組みに対する姿勢を知ることが出来たので、非常に良かったと思う。
- ※ 質問の時間も欲しかった。
- ※ 男女共同参画社会の形成に向けて、企業やNPO団体、地域、行政と大学との連携についての話をも う少し聞きたかった。
- ※ 東北大のパネルディスカッションのレジュメもあるとうれしかったと思いました。
- ※ 今まで考えていた以上に、大学で女性が研究を続けていくには厳しい状況なのだと感じました。制度を整えていくと同時に、大学や男性教員の意識改革が必要だと思いました。
- ※ 育児・子育て制度の男性取得率が低いとありましたがこれは共働きなのかどうか知りたかった。
- ※ 具体的に現場の意識改革をするには何をしたらよいのかを考え、そして実行すべきであると思う。 両立支援策が、男性は仕事、女性は仕事(研究)も家庭もと負担が増えることになってはいけないとい うのは忘れてはならない。非常に重要だと思った。
- ※ 去年より、講演内容がシンプルでとてもわかりやすかった。東大や日大など、他大学の男女共同参画の取り組みが聞けて大変参考になった。

# 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)

- 企業内での取り組みも大学・研究機関にとって勉強になるのではないかと思うので、企業の話も聞き
- ※ 若手女性研究者の具体的な支援策について情報提供をしあう企画をしていただけるとありがたいで
- ※ 企業と行政と連携した日本の将来を見据えた女性の能力活用についてのシンポジウムを市民に公開 してやって欲しい。
- ※ 企業などの男女共同参画の現状、子育てもしながら企業で指導的に働いている人の話を聞いてみた
- X 実際に産休・育休をとった男性・女性の声を聞きたかった。どのような苦労があったかなど・・・
- ※ 海外の取り組みも知りたい。
- ※ 大学生の就職感・結婚感などをとりあげていただければと思います。
- ※ 男女共同参画推進等に係った経験者のシンポジウムを同じテーマで男女別に開き、それぞれの本音 等を知る機会もあればよいのではないか。(一回総括の必要あると思う。)
- ※ 女性研究者の採用と能力主義との関係について、基本的な考え方を知りたいと思った。
- ※ 本学の職場で実際に性差別を受けた方々の具体的なお話を聞いてみたいです。
- ※ 男女共同参画はどうしても女性の側に焦点が行きがちだが、男性の理解がないと成立しないと思う。 同じポジションを争うことになる。もしくは地位を女性によっておびやかされるかもしれない男性の側か らの表面上ではなく率直な意見を聞いてみたい。
- ※ 高校における男女共同参画社会の意識を高めるために、大学や企業で活躍している方の講演会、サ イエンスエンジェルは高校生に年齢も近く将来出合う問題への取り組み、考え方、大変参考になる。
- ※ 大学で研究されている女性の方で、若手の方のお話を伺いたいです。どのようなキャリアを間が手い るのか、研究を続けていく上でどのような困難があるかなど。
- ※ 問題点や課だしだけでなく、実際の取り組みに対する結果、現状について具体的に知りたいです。
- ※ たとえば女性研究者、それを抱える研究室、など、現場のもっと具体的な声がわかるような企画があ るとよいなと思った。
- ※ 読売新聞社で、男性も育児休暇を若い人達が結構取っていて、皆とりやすいふんいきになったとの話 がありました。等、他もあれば。女性に人気のある企業はどうなってる?等

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

- ※ 教職員だけではなく、男子学生にも、問題を意識させて欲しい。数値目標を達成するのもいいが、教育 内容として、これから研究者になるべく人達にも理解をうながすと、将来的に社会全体の意識が上が
- ※ 理系の女性研究者増加・支援に傾斜している。全学的な男女共同参画事業にするには、現在のあり 方を再検討する必要があるのではないか。
- ※ ・女性枠での採用が急激に広まりつつある中、優秀な女性を他大学に採られてしまうような気がしてい ます。
  - •産休はとってもいい"制度"になっていても、産休を取れるような"雰囲気"ではない研究室が大部分
- であるのが実情です。それは、数将の一存で決まるのが現状ではないでしょうか。 東北大学における先進的な取り組みについて本学にご紹介いただけると、本学が目指す科学技術分 野への女性進出の増加に追い風になっていただけるかと思います。その際にはご教示をいただけま すようお願い致します。

- ※ ・法学研究科長に女性の先生がなられたということは大きなことと思います。
  - ・いろいろな男女共同参画のシンポジウムをきいてもなかなか問題解決の方向性は難しいと思いました。
  - ■最近女性学生に対し、特に「仕事(プロフェッショナルに)として」働くということは何かという教育が必要と思うのですが、そういう視点、機会てありますでしょうか。
- ※ 私は理系のM1ですが、女性であるから困ったことはそこまでありませんでした。あえて問題点を考えるとするならば、理学研究科に女性が少ないということです。サークルにも所属しておりましたが、そこも女性が少なかったため、大学生活を通して女性の友人が増えにくかったように思いました。
- ※ いまどき、ただ単に「女性教授はいやだ」などと考える男性教授はそれほどいないのではないだろうか。それなのに、本日のシンポジウムの前半は、さながら「男性教授支配告発集会」の如くであった。 何か間違っているのではないだろうか。
- ※ 女性休憩室の整備をはじめとして、研究科・部局間の格差が大きいと思います。工学部など積極的に 進めている部局は良いと思いますが、女子学生・女性研究者がいるにもかかわらず「形だけ」設置さ れているが管理がほとんどなされていない部局もあるので、全学均一な質にするのが課題だと思います。
- ※ 初めてこのようなシンポジウムに参加しました。問題意識を持っている人たちは、真剣に取り組まれていますが、そうでない人はあまり考えていないと思うので、もっと、いろんな人に興味をもってもらうことが必要かと思いました。
- ※ 東大が行っているような「育児を行う男性研究者が居心地のいい環境作り」という取り組みを進めてほ しい。そういう意味でも、学内保育園の整備を今後もいっそう進めてほしい。
- ※ 学部生・院生と思われる参加者に男性が少ないように感じました。研究者だけでなく一般の男子学生 に対する啓発もお願いできればと思います。
- ※ 子育ては男女がともに担い、責任を分かち合うという観点から、女性研究者への支援とともに、男女の理解と参画もかかせないと思います。そのアプローチは何かできないでしょうか。本市の(国も県も)政策形成にかかわる審議会において、女性の専門家がいないということで、女性の委員登用がなかなか進んでいません。女性の研究者が増えることは研究分野だけでなく、各種審議会にも女性が増えることにつながり、政策形成にも寄与することになると思います。そういう意味でも本日のシンポジウムに出席し、大変心強く感じました。
- ※ シンポジウム等の開催により、男女共同参画についての理解は深まったが、本当に理解すべき立場の人は来ているのだろうか?と思った。このままだと温度差が拡大してしまうのではという心配を感じ
- た 党部で思かせ同会画の授業などももば意識と恋もるのでは?
  ※ 仙台の高校の共学化に関心があります。共学化にそこまでのメリットがあるのか?と
- ※ 東北大学は、制度の充実は本当に素晴らしく、このように聞く機会があると感謝する。 しかし、男性の側への制度の理解が足りないことや、元が男性社会なので、実情は女性への妨害(ポストを奪われることに対して)が存在しているのではないかと思う。 これは男性同士でも十分に有り得る問題だが、女性だから妨害しやすいだとか、男女共同参画を外から見ているには興味があるが、ポストを争う相手として女性がいるという、自分を巻き込んだ形での男女共同参画への意識が高い男性は非常に少ないと思う。
- ※ 教のシンポジウムで、他大学に比べて東北大学は男女共同参画問題への取り組みが進んでいることを感じました。ただ女性教員の比率はまだ低い方であるということなので、今後増えていくことを期待したいです。
- ※ 女性だけの意見ではなく男性目線の意見も聞き、それを含めた対策も必要であると思います。
- ※ 女性教員、人的構成が改善できない理由がH13年から変わっていないとのことで、やはり何か解決すべき基本的な部分の対策が進んでいないのかなと思った。
- ※ 多くの学生が、こういう場に積極的に参加して学生のうちから意識改革をしてほしいと感じた。
- ※ 大学での使命も理解しつつありますが、大学での限界を感じます。国や県や市との役割分担をどうすべきか等もわかると、あるいは考えていただけないかと感じています。

# 東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞) 平成22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。

- ・同一のテーマによる上記3部門間の重複応募はできません。
- ・受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。なお、若手奨励を目的 として、特別賞を授与する場合もあります。
- ・A (研究) 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
    - ② 業績一覧表
    - ②代表的な論文、著書、報告書
  - B:活動部門
    - ② 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
    - ② 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22年6月25日(金)当日消印有効

# 【受賞課題発表】

平成22年9月予定

平成15~21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。

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成15年度	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	星陵地区における病後児保 育施設の運営について 星陵地区病後児保育 施設運営委員会代表 根本 健二 氏	高大連携による女子高生の 理数科サポート計画 教育学研究科 小川 佳万 氏 【特別賞】 ウィメンズ・リブ、フェミニ
			ズム、男女共同参画-仙台地域の事例を中心に- 経済学部3年 勝又 李穂子 氏
平成16年度	在日コリアン二世・三世の見 合い	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	ストレス関連疾患における ジェンダーの影響
	教育学研究科 李 仁子 氏 		医学系研究科 福士 審 氏
	【特別賞】 表現の自由とポルノグラフィー 法学研究科		【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
	田代 亜紀 氏		三隅 多恵子 氏
平成17年度	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 D Vに関する一考察 - 法学研究科 矢野 恵美 氏	父親の家庭教育参加を促進 するお父さんたちのネット ワークの組織・拡大 経済学研究科 石垣 政裕 氏	農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究
			経済学研究科 畠山 正人 氏
			【特別賞】 近世武家社会のジェンダ ー・システムと女性の役割
			文学研究科 松崎 瑠美 氏

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成18年度	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	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 子育てに関る女性医師のテ ーラーメイド勤務体系確立 の試み	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 鉱市 氏
		病院「子育てに関る 女性医師の会」代表 海老原 孝枝 氏	
平成19年度	インドネシアの地域保健活動の成立と展開ー地域社会からみた「開発の時代」ー 教育学研究科 齊藤 綾美 氏	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	男女別学における生徒のライフ/キャリアデザイン 一教育目的とカリキュラムの分析ー 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
	【特別賞】 イギリスにおけるパートタ イム労働の平等法理-男女 差別からのアプローチー 法学研究科 阿部 未央 氏		【特別賞】 国際労働移動が家族関係にもたらす影響-性別役割の研究を中心に- 文学研究科 ヤマモト ルシア エミコ 氏
平成20年度	該当無し	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	【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 トゥルムンフォト、ントヤ 氏
平成21年度	離婚後の養育費政策と女性 の地位に関する研究 一国家による家族介入的政 策の両義性 文学研究科 下夷 美幸 氏	博士課程後期3年の課程の 女子学生の優れた研究業績 に対する顕彰活動(黒田チカ 賞) 青葉理学振興会 【特別賞】 性差に基づく高齢者終末期 ニーズの調査と啓発 病院 山﨑 都 氏	女性研究者とキャリア形成の条件―留学生のキャリア形成の条件―留学生のキャリア形成過程に着目して― 教育学研究科 朴 賢淑 氏社会保険労務士 村山 浩之 氏経済学研究科 小形 美樹 氏教育学研究科 李 智 氏



# 平成22年度 東北大学

# **劢** 省 沢柳賞

教職員および学生のみなさん

# 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。

- ※同一のテーマによる上記3部門間の重複応募はできません。
- ※受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞 を授与する場合もあります
- ※A(研究)及びB(活動)部門の受賞者(受賞グループ、受賞組織)は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンボ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
- ※受賞課題に対しては奨励金が授与されます(全部門の総額として140万円の予定)。 なお、年度終了後に実績報告書を提出していただきます。

# 受賞件数

原則として3部門各1件 合計3件

# 奨励金

# 総額140万円

# 応募方法

以下の(1)~(3)を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。 (1)申請書(下記ホームページよりダウンロードして下さい)

- (2) 成果資料等
  - A:研究部門 ①業績一覧表
  - ②代表的な論文、著書、報告書
  - B:活動部門
  - ①活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの
  - ②現時点での成果資料等
  - C:プロジェクト部門
  - ①研究(A)もしくは活動(B)に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの ②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等
- (3) 推薦書(推薦による場合のみ)

# 応募書類提出先・お問合せ先

# 申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学総務部総務課総務係 TEL\_022-217-4807

メールアドレス danjyo@bureau\_tohoku.ac.jp

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

# 平成22年6月25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。

※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4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(渡航時にも本学大学院女子学生の身分を有する者。研究分野、国籍は問わない。なお、これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先する。)

# 【応募要件】%下記 (1) $\sim$ (4) を全て満たすものであること。

- (1) 平成22年7月~平成23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 原則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、渡航に係る費用を、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ーがわかるもの、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) 同一研究室内で同一国際学会等への渡航支援を希望する女子学生が複数いる場合、当該研究室教授等は申請書の推薦欄に推薦順位も記載すること。
- (3) 提出された申請書等は原則として返却しない。
- (4)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。
- (5) 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。
- (6) 申請は1名1件限りとする。

# 【応募締切】

平成22年5月28日(金)当日消印有効

# 【結果通知】

平成22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 ゾンタ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 ゾンタクラブの例会において、国際学会等での発表や体験 などについて報告すること。

# 【その他】

(1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会等の名称及び報告内容について、仙台 I ゾンタクラブホームページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承知すること。

(2) 採択後、学外へ転出、またはやむを得ない事情により、申請内容について変更が生じた場合又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記問い合わせ先へ連絡すること。

【応募書類提出先及び問い合わせ先】

応募書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1

東北大学総務部総務課総務係

電話番号:022-217-4808

メールアドレス: danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

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

# 第4回 東北大学

# 大学院女子学生海院女子学生海外渡航支援事業

(通称:ローズ支援事業)

世界で活躍できる女性の人材 育成のため、渡航費用を 支援します。

# 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す。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22年7月~平成23年3月の間に海外で開催される国際学会、シンボジウム、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─内容で他からの助成を受けていないもの。
- 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。)が原則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、渡航に係る費用を**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22年5月28日(金) 当日消印有効

# 採択者の義務

- 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。

※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・問し、合わせ先】応募書類は郵送のみにて受け付けます。

※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、ご覧願います。

東北大学総務部総務課総務係 TEL:022-217-4808

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