

目 次

1. 平成 24 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

・ 委員長報告	1
・ 杜の都女性研究者ハードリング支援事業について	4
・ 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について	5

2. 各ワーキンググループの活動報告

・ 実態調査 WG	7
・ 広報 WG	7
・ 相談窓口 WG	8
・ 両立支援 WG	8
・ 奨励制度 WG	9
・ 中期目標・報告書作成 WG	11
・ 女子学生入学百周年記念事業 P T	12

3. 各部局の取組み

・ 文学研究科	14
・ 教育学研究科	14
・ 法学研究科	16
・ 経済学研究科	17
・ 理学研究科	18
・ 医学系研究科	19
・ 歯学研究科	19
・ 薬学研究科	20
・ 工学研究科	20
・ 農学研究科	22
・ 国際文化研究科	23
・ 情報科学研究科	24
・ 生命科学研究科	25
・ 環境科学研究科	25
・ 医工学研究科	25
・ 教育情報学研究部・教育部	26
・ 金属材料研究所	27
・ 加齢医学研究所	27
・ 流体科学研究所	28
・ 電気通信研究所	28
・ 多元物質科学研究所	29
・ 災害科学国際研究所	29
・ 東北アジア研究センター	30
・ 病院	30
・ 本部事務機構	31

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	32
・ 教育学研究科	33
・ 法学研究科	34
・ 経済学研究科	35
・ 理学研究科	36
・ 医学系研究科	37
・ 歯学研究科	38
・ 薬学研究科	39
・ 工学研究科	40
・ 農学研究科	41
・ 国際文化研究科	42
・ 情報科学研究科	43
・ 生命科学研究科	44
・ 環境科学研究科	45
・ 医工学研究科	46
・ 教育情報学研究部・教育部	47
・ 金属材料研究所	48
・ 加齢医学研究所	49
・ 流体科学研究所	50
・ 電気通信研究所	51
・ 多元物質科学研究所	52
・ 災害科学国際研究所	53
・ 東北アジア研究センター	54
・ 病院	55
・ 本部事務機構	55

5. 第10回男女共同参画シンポジウム発表資料

・ 特別講演「男女共同参画と研究者・社会・男性」	57
・ 「杜の都ジャンプアップ事業 for2013 について」	79
・ 平成22年度に実施された 「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」について	83

6. 東北大学における研究者支援事業に関する第2回実態調査アンケート

90

7. 平成24年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

141

資料1 平成24年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	142
資料2 平成13年度東北大学男女共同参画委員会報告に対する対応状況（抜粋）	145
資料3 第10回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット	149
資料4 第10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	164
資料5 平成24年度第10回東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募要項	166
資料6 第1回仙台Iゾーンクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業公募要項	171

1. 平成 24 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 植木 俊哉

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 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)

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出す男女共同参画」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―見えない壁を打ち破るには―」をテーマに開催し、その基調講演では、オーグ・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。

(平成 22 年度)

平成 22 年度には、第 9 回東北大学男女共同参画シンポジウムを 12 月 19 日に片平キャンパスエクステンション教育研究棟で開催した。「男女共同参画政策と大学の使命」をテーマに、内閣府男女共同参画局長をお招きし、活発なパネルディスカッション等が行われた。

沢柳賞については、例年通り募集を行い、研究部門及びプロジェクト部門特別賞の各 1 件を採択し、ローズ支援事業においては、8 件の応募の中から 2 件を採択した。また、「東北大

学における研究者支援に関するアンケート」を実施し、学内で行われている男女共同参画の実現に向けた様々な取り組みについて、どの程度浸透しているかの調査やどのような支援を必要としているのかの調査を実施した。

「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」については、昨年度に引き続き、既在籍女性研究者の支援事業や新規女性研究者 11 名を採用した。

(平成 23 年度)

平成 23 年度は、東日本大震災の影響により、男女共同参画シンポジウムを開催することが出来なかったが、関係各位の尽力により、沢柳賞とローズ支援事業は、例年通り実施することが出来、沢柳賞は、研究部門 1 件を採択し、ローズ支援事業においては、2 件を採択した。

「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」については、昨年度に引き続き、既在籍女性研究者の支援事業や新規女性研究者 3 名を採用した。

2 平成 24 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 24 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 1 回仙台 I ゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業

平成 19 年度より「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援により 5 年間継続して実施してきた。平成 24 年度より、同事業に新たに 5 年間支援していただくことが確認されたため、平成 24 年 7 月から募集を行い、6 件の応募があり 2 件を採択した。

(2) 東北大学男女共同参画シンポジウムについて

男女共同参画シンポジウムについては、11 月 18 日（日）に片平さくらホールにおいて、「東北大学における男女共同参画の新たな展望」をテーマに開催された。第一部は、来賓の板東久美子文部科学省高等教育局長の挨拶に続き、沢柳賞の受賞講演が行われた。第二部は、経済学研究科の吉田浩教授による「男女共同参画と研究者・社会・男性」をテーマに特別講演が行われ、引き続き「三度さがけに向けて」をテーマに板東高等局長や辻村みよ子副委員長、吉田教授等によるパネルディスカッションが行われた。

(3) 第 10 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、活動部門 2 件の受賞者が決定された。なお、今年度より、プロジェクト部門は廃止され、研究部門と活動部門の 2 部門で実施された。

(4) アンケートについて

アンケートについては、平成 22 年度に引き続き「研究者支援事業に関する第 2 回実態調査」を 12 月から 1 月にかけて、今後の男女共同参画を計画・立案するために必要な情報や意見を得ることを目的として実施し、約 900 人からのアンケート回答を得た。

(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「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を引き続き実施し、平成 24 年度は新規養成女性研究者を 3 名採用した。

3 今後の課題と提言

平成 24 年度は、東日本大震災による影響等がある中で、震災前と同程度の各種事業が実施できた。平成 25 年度は、第 2 期中期目標・中期計画期間の 4 年目にあたり、これまでの取組、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、今後の発展に益々繋がるような活動を行っていくこととしたい。

(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。来年度は、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てから、ちょうど100年目に当たり、記念行事等の準備が進められている。これを契機に、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。

（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。

平成21年度に星陵地区に設置された「星の子保育園」もほぼ定員を満たしている状況にある。

新たな保育所の設置について、学内外の諸事情等を勘案しつつ、両立支援ワーキングにて検討を進めているところである。

（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。

（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。平成23、24年度は、法学研究科とWPIで部局長に女性が選考された。今後も、本学執行部や総長特別補佐、事務系職員では部課長への登用がなされるものと期待する。

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推進室 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：4名）。
 - b) 同じく育児中の女性教職員・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について、応募資格を文系部局所属者や男性にも拡大して実施した（利用者数：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1名の追加配置のための経費支援を継続実施した。平成24年度は延べ357名が利用した（平成25年1月末現在）。
- (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（57 名）として採用し、小中高校への出張セミナー（11 校）、地域での体験型科学イベント（5 回）、オープンキャンパス（7 月 30 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みとともに、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。

なお、当ハードリング支援事業も 4 年が経過し、より効果的な支援のための検討を開始した。

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、平成 24 年度は生命科学研究科助教 1 名、環境科学研究科助教 1 名、情報科学研究科准教授 1 名の合計 3 名が本事業の対象者として採用されている。これらの対象者には、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。部局メンターからは年度末に報告書の提出をしていただいている。

新規女性教員と既存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、今年度は 2 件の国際会議の採択のみとなり、旅費や登録費を付与した。支援を受けた者は報告書の提出と、シンポジウム内でのポスター発表が行われ、口頭発表が行われた。

平成 24 年度は杜の都 ジャンプアップ事業 for 2013 シンポジウム 2012 ― 女性研究者の輝く東北を目指して ― を開催し、弘前大学、秋田大学、岩手大学、山形大学、福島医大と大学の取り組みについて発表およびパネルディスカッションを行い、各大学の取り組み状況と今後の連携について検討を行った。

また、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

新規採用者の部局メンターや、学内の文系理系によらない女性教授による沢柳フェローによる複数メンター制を確立している。平成 24 年度は女性研究者育成支援推進室長が参加する昼食会を 1 回、外部資金獲得に関する昼食会 1 回、シンポジウム終了後の茶話会で合計 3 回開催された。

推進室主催のセミナーとしては、教育関係共同利用拠点提供プログラムと共同で開催と、

株式会社東芝 福島理恵子氏による講演「グラスレス 3Dレグザ™ 商品化までの道のり」、本学法学研究科教授辻村みよ子教授による「学術分野の男女共同参画とポジティブ・アクションの課題」についての講演がセミナーとして行われた。

また、この他に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・研究マネジメント力アップセミナーなどを開催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。

情報共有・研究発信として Web ネットワークシステムを用いて、関連セミナー情報の紹介、企画用掲示板、カレンダーの設置、女性研究者データベース登録・管理、女性研究者受賞歴の HP 作成と掲載、女性研究者 SNS for ジャンプアップの運用が行われている。また、「東北大学女性研究者ファイル」を発刊し、8名の女性研究者の紹介や全学女性研究者リストの掲載を行っている。また、動画～東北大学 女性教員からのメッセージ ～を配信し、トップページには女子学生入学 100 周年のバナーも設けた。

本プログラムでは理学・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）とも連携している。

(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。平成 24 年度は工学研究科科学光学専攻所属 北川尚美先生 による「研究と子育ての両立について」の講演を行った。妊娠中の方や乳児、幼児を子育て中の研究者が集まり、現在自分が持っている不安等の問題を共有化、解決方法の模索や外部資金獲得等について意見情報交換を行った。

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。上記のプログラムセミナーやメンターからの報告書、スキルアップ支援を受けた者からの報告書などをまとめて年度末には報告書の作成を行っている。

平成 22 年度に採用された生命科学研究科の教授が、平成 24 年度に総長特別補佐に任命された。また平成 22 年度に医工学研究科に採用された助教の方が准教授へ昇任している。外部資金獲得に関するランチミーティングやセミナーを行うことによって、新規採用女性教員の科研費の応募数の増加が確認されたが、参加者の獲得なども確認されており、効率的に養成プログラムが進められていると言える。

2. 各ワーキンググループの活動報告

実態調査WG

平成 24 年度の実態調査WGは、下夷美幸（文）、杉本亜砂子（生命）、木村康男（電通）、伊藤潔（災害）、明日香壽川（東北アジア）、吉成浩一（薬）の 6 名から構成された。

東北大学が 1913 年に日本で初めて女子学生を受け入れてから 2013 年で 100 年になり、2013 年には、男女共同参画に関する今後 10 年間の東北大学の行動指針を策定することを計画している。また、女性研究者育成支援推進室が中心となり進めている「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」は 2013 年で終了することから、今後の東北大学における女性研究者支援事業の検討は本委員会の早急な課題である。そこで実態調査 WG では、平成 22 年度に引き続き、今後の男女共同参画事業を計画・立案するために必要な情報や意見を得ることを目的として、下記の通りの東北大学における研究従事者を対照としたアンケート調査を実施した。

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、各部署局長宛にアンケート依頼文を送付すると共に、各部署の庶務係を通じて各構成員に周知した。回答期間は平成 24 年 12 月 21 日（金）正午から平成 25 年 1 月 31 日（木）正午までの 42 日間とした。この調査期間中に各部署へ再度回答依頼メールを送付した。その結果、883 名（男性 660 名、女性 222 名、不明 1 名；教員 541 名、大学院生 224 名、その他研究員 106 名、不明 12 名）からの回答が得られた。アンケート内容と回答の概略（集計速報）は「6. 東北大学における研究者支援事業に関する第二回実態調査アンケートについて」に記載した。今後、回答の詳細な解析を進める予定である。

実態調査WG座長
吉成 浩一

広報WG

広報 WG は、男女共同参画の広報に関する業務を行っている。平成 24 年度には、永次 史（多元研・座長）、山本照子（歯）、横堀壽光（工）、冬木勝仁（農）、全眞嬉（情報）、村木英治（教育情報）をメンバーとして活動を行った。

今年度は平成 24 年 11 月 18 日（日）、片平さくらホールにて、第 10 回東北大学男女共同参画シンポジウムを「三度さきがけを目指す 東北大学における男女共同参画の新たな展望」と題し開催した。まず里見 進総長のご挨拶に引き続き、ご来賓としてお招きした文部科学省 高等教育局長の板東久美子氏からご挨拶をいただいた。第 1 部は東北大学共同参画奨励賞（沢柳賞）の授賞式及び受賞講演を行った。震災の影響で昨年度はシンポジウムを開催できなかったため、平成 21 年度から 24 年度の受賞講演を合わせておこなった。まず平成 23 年度の沢柳賞受賞者研究部門講演として、朝倉京子教授（医）から「日本の農村地域における男性看護師の生存戦略～Survival strategies of male nurses in rural areas of Japan～」というタイトルでご講演いただいた。また平成 24 年度 沢柳賞 プロジェクト部門受賞講演としてアロナ氏（経済・国際交流室）から「共生社会におけるネットワーク形成型の外国人留学生 出産・育児支援」というタイトルでご講演いただいた。さらに平成 21 年度受賞グループの代表として 朴 賢淑助教（教育）より「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過程に注目して―」というタイトルでご講演いただいた。平成 22 年度受賞グループは都合により欠席となったため、「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」について映像にて報告が

あった。第2部では特別講演として、「男女共同参画と研究者・社会・男性」というタイトルで東北大学経済学研究科の吉田 浩教授にご講演いただいた。引き続き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推進室副室長 米永一郎教授（金研）に、さらに東北大学の男女共同参画実態調査について WG 長の吉成浩一准教授（薬）よりご報告いただいた。次に休憩をはさんで「東北大学の男女共同参画～三度さきがけに向けて」というタイトルでコーディネーター 大隅典子教授、パネリストとして辻村みよ子教授（法）、吉田 浩教授（経済）、吉成浩一准教授（薬）、栗原和枝教授（原子分子）、板東久美子氏（文部科学省 高等教育局長）にご登壇いただき、パネルディスカッションを行った。まず板東久美子氏より国の女性研究者支援などの動向について説明が行われた。さらに辻村教授から東北大学の男女共同参画の取り組み、栗原教授からは男女共同参画協会連絡会の取り組みについて説明があった。吉成准教授からはアンケート結果の報告、さらには吉田教授からは経済学研究科での女性教員採用についてご紹介があった。1時間という短い時間ではあったが、フロアからの質問もあり、非常に活発なパネルディスカッションであった。今回のシンポジウムには約 120 名の参加者があり、アンケート結果からも東北大学の取り組みがよくわかったなどの非常にポジティブな意見が多く寄せられた。今後の活動に関してこれからも東北地域さらには全国に影響のある男女共同参画における活動を行ってほしいとの要望も寄せられた。来年は、東北大学が日本ではじめて女子学生を受け入れて 100 年を迎えることから、百周年の記念行事も計画しており、男女共同参画の広報に向けてさらに推進していきたいと考えている。

広報WG座長
永次 史

相談窓口WG

相談窓口WGは、植木俊哉（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）、上口孝之（総務部長）、佐藤静香（学生相談所・座長）の6名の委員で構成された。

引き続き、男女共同参画相談窓口を試行的に設置したが、平成24年度の相談件数は23年度と同様に0件であった。これまで男女共同参画相談窓口WGに寄せられてきた相談は、年に0件～数件であり、主な相談内容は、育児・介護と研究・仕事との両立支援に関わる相談、キャリア形成に関わる相談、ハラスメントに関わる相談等であった。今後の課題は、これまでの男女共同参画相談窓口の利用状況を踏まえて、学内の他の相談窓口との連携を含む、大学として必要な相談システムについて、具体的な検討を行っていくことであると考えられる。

相談窓口WG座長
佐藤 静香

両立支援WG

両立支援WGは、藤田恭子（国際文化・座長）、有本昌弘（教育）、川名洋（経済）、渡邊みか（病院）、重野芳人（国際交流、9月末まで）の5名から構成された。

今年度は、東日本大震災の前から懸案となっていた新学内保育園の開設に向けて、具体的な検討を開始した。その過程で、新学内保育園を大学の国際化に対応可能な施設として整備するとい

う構想も浮上し、その意義や実現可能性を中心に情報の収集と議論を重ねている。活動の概略は以下のとおりである。

平成 24 年 7 月 13 日（金）

平成 24 年度第 1 回両立支援 WG

平成 24 年 10 月 19 日（金）

川内けやき保育園視察

平成 24 年 11 月 1 日（木）

星の子保育園・星の子ルーム（星稜地区）視察

平成 24 年 11 月 29 日（木）

平成 24 年度第 2 回両立支援 WG

平成 24 年 12 月 4 日（火）

本郷一夫教育学研究科長（川内けやき保育園創設時の両立支援 WG 座長）との懇談

平成 25 年 1 月 15 日（火）

木田聖子氏（株式会社チャイルドハート代表）および大隅典子総長特別補佐との懇談

平成 25 年 3 月 7 日（木）

東京大学学内保育施設視察（予定）

この間に WG 委員相互でメールでの意見交換等を行なった。年度末に中間報告を行うが、この議論は来年度に引き継がれる。

今年度は既存の学内保育施設の拡充についても小幅ながら進展があり、川内けやき保育園については、平成 25 年度より 5 名の定員増となることが決定した。具体的には以下の通りである。

平成 24 年 9 月 14 日

川内けやき保育園運営会議（書面審議）にて、保育園における園児受入れ体制の整備を受けて、定員 2 名増を決定（計 27 名）。

平成 25 年 2 月 4 日

川内けやき保育園運営会議にて、事業所内保育施設支援助成金（設置後 10 年間の運営費一部助成）の対象となる保育施設の面積要件の一部が撤廃されたことを受けて、定員 3 名増を決定（計 30 名）。

その他、実態調査 WG と連携し、平成 24 年 12 月から平成 25 年 1 月にかけて実施された第 2 回実態調査アンケートに、子育て支援サービスのニーズに関わる項目を入れた。なお平成 25 年は本学すなわち日本の大学における女子学生入学百周年にあたる。この記念の年に向けて、両立支援の今後の方向についても議論を行っており、この議論の結果は全学の行動指針の一部に反映される見込みである。

両立支援 WG 座長

藤田 恭子

奨励制度WG

奨励制度 WG は、寺田眞浩（理）、清水律子（医）、星野仁（環境）、千葉奈津子（加齢研）、白井敦（流体研）、田中真美（医工学）の 6 名から構成されており、例年東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）と仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（旧ローズ支援事業）関連について活動を行っている。

活動状況

1. 第1回仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業について、8月31

日まで公募を行ったところ、6件の応募があった。平成24年9月19日にWGで審査を行った。審査の観点には、過去の海外での国際学会における発表回数、申請書の内容（申請理由、学会規模、指導教員の推薦理由等）、当該国際学会への参加の意義、将来性、査読の有無、発表形態等を申請書から精査した。以下の2名に対し援助を行うこととした。なお、辞退が発生した場合に備え2名の補欠支援者も決定しておいた。

- ・教育学研究科 苫米地 なつ帆
- ・薬学研究科 牧 野 支 保

2. 沢柳賞

①募集に関連して平成24年6月14日に行われた本委員会にて沢柳賞のプロジェクト部門をなくし、研究部門と活動部門のみを対象とすることを提案し承認され、募集要項の確認が行われた。平成24年8月31日に応募を締め切りとすることとした。

②8月31日締め切りを行い、研究部門に0件、活動部門に2件の応募があった。また9月24日の本会議にて、以下7名の審査委員が提案され承認された。

- 植木 俊哉（審査委員長・男女共同参画委員会委員長）
- 佐竹 保子（文学研究科教授・外部構成員）
- 滝澤 紗矢子（法学研究科准教授・外部構成員）
- 田中 真美（医工学研究科教授・奨励制度WG座長）
- 星野 仁（環境科学研究科教授・奨励制度WG）
- 白井 敦（流体科学研究所准教授・奨励制度WG）
- 上口 孝之（総務部長・委員会委員）

③植木審査委員長が業務都合により審査委員会へ出席が困難となったため、奨励制度WG座長・田中真美教授を審査委員長代理に指名し、また佐竹委員が業務都合により欠席となったため5名の審査委員にて、平成24年10月24日に審査委員会を開催した。事前に審査表、応募書類等を送付し、事前審査いただいた資料をもとに、今回応募のあった活動部門2件について、特別賞の受賞を含めて慎重に意見交換をした。応募のあった2件の課題のうち1件について、過去の受賞課題と応募申請内容が似通っている部分があることから不採択とし、また残りの1件については応募申請資料が不十分であったため再提出をもとめ継続審議とした。後日、メールにて改めて審議を行い、本沢柳賞の趣旨に合致し、本賞を授与するに値する活動内容であることから採択とした。審議の結果、受賞課題を下記のとおり決定し、奨励金は例年どおり40万円とすることとした。以上の経緯より、応募要項では賞金総額100万円であるものの、今回の沢柳賞の奨励金総額は40万円とすることとした。

④選考結果

B:活動部門:「共生社会におけるネットワーク形成型の外国人留学生 出産・育児支援」

留学生・研究者の出産・育児を支援する地域・大学協働プロジェクトチーム

代表者:経済学研究科 事務補佐員 アロナ

⑤11月9日に行なわれた本委員会にて③の審査方法や④選考結果について報告し、承認された。

⑥沢柳賞の年々応募件数が減少していることなどをうけ、今後の在り方についてWGを中心に検討することとした。

中期目標・報告書作成WG

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、植木俊哉（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）、上口孝之（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。本男女共同参画委員会報告書については、平成25年2月末までに提出された各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。平成24年度は来年度本学に女子学生が入学して100周年となることから、今後の男女共同参画の推進に係る行動計画の策定等を任務とするプロジェクトチームが発足し、慎重な検討が進められた。このような状況において、来る平成25年度は本学の男女共同参画において飛躍が期待される。

2 東北大学男女共同参画の課題と検討すべき対応策

1)平成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10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（現：文科省技術人材育成費補助金）の「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」および本学独自の「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」が実施されており、また21COE「ジェンダー法・政策研究センター」（平成15-19年度）、GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」（平成20-24年度）により男女共同参画推進のための政策や社会制度の学術研究が展開されている。このような多くの取り組みが為されてきたことに加え、これまでの東北大学アクションプランにも「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きた。

しかしながら、2012年度においては、女性教員比率は依然として11.8%にすぎず、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。なお、本年度は、昨年度の法学研究科長に続き、原子分子材料科学高等研究機構（WPI）の機構長に小谷元子理学研究科教授が就任した。小谷教授は総長特別補佐（研究担当）としても、全学意思決定機関において活躍している。

2)本学は教職員のジェンダー・バランスの改善に向けて、総合大学としての分野毎の特有の事情を配慮して、ポジティブ・アクションによる女性教員の採用や一律の数値目標の設定は行わず、各部局の自主的取組を期待して進められている。ただし、それを促進するために部局評価等への女性比率や女性支援制度の有無を含めるなどの制度改革が行われている。現在理工農系分野で実施中の東北大学「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」は女性採用枠を設定せずに採用目標の達成に向けて確たる成果を挙げつつあるが、これは本学の男女共同参画に係る歴史やその啓発・醸成活動、制度改革の成果である。よりジェンダー・バランスの改善を加速するためには、上記のような明確な採用目標を持たない部局においても努力が為され、さらに研究者支援事業に関するアンケート調査結果（平成22年度及び24年度実施）に見られるように、(a)出産・育児、介護等における業務と家庭との両立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必要であろう。

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環境の改善・整備の一環として、平成17年に川内地区に学内保育園（川内けやき保育園）が設置され、さらに平成

22 年星陵地区に星の子保育園が開設された。しかし、それら保育園では、定員増、保育時間延長、さらに海外からの研究者・留学生の家族や障害児の受入などの要望が増えている。また、男性の育児参加の促進に向けて、育児休業取得率を高めるための措置（例えば、現行の育児のための特別休暇日数の増加や、さらにパパ・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とカフェテリア型の支援制度など、その多様化の実現が望まれる。

4) 本学では、構成員の男女共同参画意識改革を進めるために、研究教育支援システムとしてジェンダー・人権等に関する教育・研修等により継続的に実施している。これらを通じて、アカデミック、パワー、セクシュアル等のハラスメントを根絶し、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。

5) 東北大学の男女共同参画活動は平成 23 年度において震災とその復興のためにほぼ何もできなかったが、24 年度においてようやく通常の活動が展開され沢柳賞の授与を含め、2 年越しで第 10 回男女共同参画シンポジウムを開催することができた。

次に、平成 15 年度に創設された男女共同参画奨励賞（沢柳賞）は本学における男女共同参画に係る研究の奨励と活動の支援を目的として展開され、その間男女共同参画意識の啓発・醸成に貢献するなど、優れた成果を挙げてきた。しかしながら、創設以来 10 年を経過し、この本奨励賞を本学やわが国の男女共同参画の推進に対してより効果的なものとする必要があると認識され始めていた。そのような背景の下、今年度、この奨励賞の今後の在り方に関する実務的検討が開始された。

先述の東北大学の女性研究者支援に関する「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」と「女性研究者ハードリング支援事業」は来年度最終年度となるが、それ以後の事業計画に関して、本学の男女共同参画および女性研究者支援の現状把握、これら事業取組による成果の検証、課題抽出等の検討が開始され、来年度策定が予定される。

また、本学の男女共同参画と女性研究者支援事業は、現在それぞれ男女共同参画委員会と女性研究者育成支援推進室が有機的に連携して展開されているが、今後より効果的に運営するための体制に関する検討も必要である。来年度、東北大学女子学生入学百周年を記念して東北大学の男女共同参画に関する行動指針はこのような目的を果たすべく策定されることが望まれる。

中期目標・報告書作成WG
座長 米永 一郎

女子学生入学百周年記念事業 P T

本学は、1913 年に日本の大学として初めて女子学生を受け入れ、女性研究者の育成の歴史に大きな足跡を残した。

2013 年は、これから百周年目にあたり、各種の記念事業を企画するため、男女共同参画委員会の下に P T を立ち上げた。

メンバーは、植木俊哉（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）、田中真実（医工学）、小谷元子（WP I）等の 20 名の委員（オブザーバー含む）で構成され、大隅総長特別補佐を座長として、「行動指針案策定」「記念シンポジウム」「学生企画」「メディア広報」「記念冊子作成」の各 WG を設け、検討を開始した。

第 1 回 P T 平成 24 年 11 月 1 日（木）10 時～12 時

第 2 回 P T 平成 25 年 1 月 16 日（水）17 時～18 時

第3回PT 平成25年 3月 8日(金) 15時～17時

女子学生入学百周年記念事業PT座長
大隅 典子

東北大学女子学生入学百周年記念事業 プロジェクトチーム委員名簿			
所属・職名		氏 名	備考
理事(男女共同参画担当)		植木 俊哉	事業総括 男女共同参画委員会委員長 女性研究者育成支援推進室長
総長特別補佐(男女共同参画担当)		大隅 典子	事業副総括(全体調整) 男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室副室長
総長特別補佐(企画)		杉本 亜砂子	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室
法学研究科	教授	辻村 みよ子	男女共同参画委員会副委員長
金属材料研究所	教授	米永 一郎	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
医工学研究科	教授	田中 真美	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室副室長
多元物質科学研究所	教授	永次 史	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室
薬学研究科	准教授	吉成 浩一	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室
国際文化研究科	教授	藤田 恭子	男女共同参画委員会
薬学研究科	教授	倉田 祥一朗	女性研究者育成支援推進室
医工学研究科	助手	橋爪 圭	女性研究者育成支援推進室
原子分子材料科学高等研究機構 (理学研究科 兼務)	機構長 (教授)	小谷 元子	女性研究者育成支援推進室副室長 (理学研究科)
理学研究科	教授		
理学研究科	事務部長	寺田 眞浩	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室 理学研究科
理学研究科	事務部長	石田 秀明	理学研究科
流体科学研究所	教授	圓山 重直	広報戦略推進室
サイバーサイエンスセンター	教授	吉澤 誠	広報戦略推進室
総務部	部長	上口 孝之	男女共同参画委員会
総務課	課長	米本 善則	オブザーバー
広報課	課長	谷口 善孝	オブザーバー
国際交流課	課長	桑原 達也	オブザーバー

3. 各部局の取組み

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、下夷美幸准教授（座長）・川合安教授・田中重人准教授の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 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、本年度、男女共同参画委員会が実施した「研究者支援事業に関する第2回実態調査アンケート」については、教授会構成員に対して調査協力を何度も呼びかけた。その際には、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。

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

文学研究科では、佐藤嘉倫教授をリーダーにしたGCOEプログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」が採択されている（平成25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、ジェンダーの問題はこうした教育・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

今年度は、委員会としては、具体的な取り組みの案が見いだせないまま、会議を開催することなく、不定期のメール等で、シンポジウムへの参加を促す呼びかけ、調査協力の呼びかけを行うに留まった。

専ら委員の長は、全学の取り組みや両立支援ワーキンググループに積極的に参加することにし、川内けやき保育園運営会議に出席するなど、積極的に部局独自の活動に取り組む体制を整えた。

なお、長自らは、OECD 東京センターでの関連する会議（POLICY FORUM: “How to unleash women’s potential for the revitalization of Japan”）などに積極的に参加し、日本のおかれた状況の理解を深め、来年度以降の独自の取り組みについて資料収集を行った。

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月から平成25年3月まで、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、男女共同参画に関する月例研究会等の機会も多い。また、法科大学院等で「ジェンダーと法」などの講義を担当しており、今後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必要に応じメール等で検討し、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

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（前期）

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、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（CNDC）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。（成果の詳細は、<http://www.law.tohoku.ac.jp/gcoe/>参照）

3 「ジェンダー平等と多文化共生」研究センターの運営

法学研究科「ジェンダー平等と多文化共生研究センター」を平成22年7月に片平キャンパス・エクステンション教育研究棟1階に移転し、ジェンダー平等と多文化共生に関する総合的な研究センターとして運営してきた。蔵書約8000冊を有するこのセンターでは、平成23・24年度に蔵書目録も作成し、ジェンダー法学会理事・会員をはじめ多数の来訪者を得た。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。平成25年3月にGCOEが終了した後も、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兼若手研究者等の研究・活動拠点として、大学の運営のもとでその機能が継続・強化されることが期待されている。

(センターHP、<http://www.law.tohoku.ac.jp/gemc/> 参照)。

4 日本女性会議への協力等の社会貢献

平成24年10月26-28日に仙台市で2400人以上の参加者を集めて開催された「日本女性会議2012 仙台」では、本研究科長の水野紀子教授が大会実行委員長を務めた。また、総括シンポジウムのコーディネーターを辻村みよ子法学研究科教授が務めるなど、東北大学の男女共同参画への積極的取り組みの実践を全国的にアピールする機会となった。

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24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。

国際交流支援室事務補佐員（アロナ氏）を中心とする「共生社会におけるネットワーク形成型の外国人留学生出産・育児支援」活動が平成24年度東北大学男女共同参画奨励賞（活動部門）を受賞。

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・吉田浩教授が、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、仙台市放課後子どもプラン推進委員会委員を務めている。

③吉田浩教授、「都道府県別の合計特殊出生率（平成12年～22年）を再計算－全都道府県で平成17年に大きく落ち込み、翌18年にV字回復－」を公表

吉田研究室は、平成17年や22年などの国勢調査年の値と、他の年の値が単純に比較で

きないことが指摘されている厚生労働省「人口動態統計」の都道府県別の合計特殊出生率（平成12年～22年）について、その推移をより正確に把握するために再計算を行い、公表しました。それによれば、合計特殊出生率は、全都道府県で平成17年に一旦大きく落ち込んだものの、翌18年にV字回復していることが明らかになりました。この研究成果は大きな反響を呼び、NHK テレビ、ラジオを通じて東北地域ならびに全国に放送されました。

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15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5名から構成されている。

開催状況

平成24年

- 7月11日 第一回理学研究科・男女共同参画推進委員会を開催し、今年度の活動方針を決めるとともに、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）と各責任者を決めた。

活動記録

1 男女共同参画セミナー

第9回 平成24年11月16日（金）15:00～16:30

主催 「杜の都ジャンプアップ事業FOR2013」世界トップクラスリーダー養成班

共催 理学研究科・男女共同参画推進委員会

講師：福島理恵子氏（東芝㈱デザインセンター 戦略デザイン推進部 参事）

セミナー題目「グラスレス 3Dレグザ™ 商品化までの道のり」

参加者数：69名（内訳：教授3名、准教授2名、講師1名、助教5名、大学職員2名、院生31名、学部生22名、一般1名、推進室員2名）

2 東北大学女性研究者育成支援推進室によりオープンキャンパスの企画の一つとして主催された下記の催しの広報ならびに運営を支援した。

- 平成24年7月30日（月）12:00-13:30

オープンキャンパス for 女子高校生 2012 by サイエンス・エンジェル

参加者：女子高校生約80名、保護者約10名、推進室員4名、合計約90名

理学部合同A棟2階 第3共通講義室（205号室）にて、第一部では女子高校生向けに本学の大学院生（サイエンス・エンジェル）が研究を紹介。第二部では昼食を取りながら女子高校生とサイエンス・エンジェルとのグループトークを実施した。

- 平成24年7月31日（火）12:00-13:30

ランチタイム for 女子高校生 2012 by 理工農若手女性研究者

参加者：女子高校生78名、保護者・高校教諭約10名、推進室員4名、合計約90名

理学部合同A棟2階 第3共通講義室（205号室）にて本学「理 工 農」系部局に所属する若手女性研究者が女子高校生向けに研究を紹介。理学研究科からは「北 佐枝子（地震噴火予知研究観測センター）・寺田 香織（地球物理学専攻）」が科学の面白さ、大変さ、魅力を紹介した。

3 女性休憩室利用ガイダンス開催

理学合同 A 棟 3 階 308 号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。

- ・ 第 1 回：平成 24 年 7 月 19 日（木）12:30-13:00 参加者 28 名。
- ・ 第 2 回：平成 24 年 7 月 20 日（金）12:30-13:00 参加者 38 名
- ・ 第 3 回：平成 24 年 10 月 30 日（火）12:30-13:00 参加者 4 名。
- ・ 第 4 回：平成 24 年 10 月 31 日（水）12:30-13:00 参加者 12 名。

※現登録者数 85 名（留学生 9 名を含む）

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。具体的な活動としては、女子休憩室の整備や維持を行い、女性教職員や女子学生の就労就学のサポートを行っている。また、東北大学病院内に設置されている学内保育園「星の子保育園」および病後児童保育室「星の子ルーム」の管理や運営に協力し、教職員の子育て支援を行っている。さらに、宮城県女性医師支援センター主催のセミナー開催に協力し、女性医師支援活動を行っている。今年度は、7 月 10 日開催の女性医師支援セミナーと 8 月 17 日開催の女性医学生・研修医支援セミナーに講師を派遣した。また、医学系研究科ポータルサイトを通じて男女共同参画員会の活動報告を行った。

歯学研究科

平成 23 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 7 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 24 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) 男女共同参画推進のための懇親会の実施

平成 23 年 12 月・平成 24 年 1 月 講演会の内容等について委員間で、種々意見交換し、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 25 年 2 月 1 日に原子分子材料科学高等研究機構、多元物質科学研究科 ナノ界面化学 栗原和枝教授を講師としてお迎えし、研究者としての道のりと、日本における男女共同参画の経緯と発展、東北大学での先駆的なこれまでの取り組み、についてお話し頂いた。教職員、大学院生、研修医など全構成員を対象とした。参加者総計約 40 名で、特に若い世代の参加がなされ、有意義な議論も活発に行われた。

2 男女共同参画推進のための懇親会の実施

平成 24 年 2 月 1 日に講演会終了後、男女共同参画推進のための懇親会を実施した。かなりの数の参加者により、具体的に栗原先生のこれまでの学問や、現在の立場でのご活動、今後の飛躍にむけての活動について、多くの参加者と直に懇談頂き、若い研究者の女性のみならず男性の出席者にとっても、将来にむけて非常に有効な懇親会であった。

薬学研究科

薬学研究科では、5名の教員により薬学研究科男女共同参画推進委員会を運営し、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。本研究科における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。なお、薬学研究科男女共同参画推進委員会の委員長および副委員長は、女性研究者育成支援推進室メンバーも兼任している。

開催状況

会議は行なわず、不定期にメールでの情報交換を行った。

活動内容

- ・東北大学薬学部同窓会と共催で、以下の講演会を開催した。
日時：平成 24 年 11 月 2 日（金）午後 3 時～5 時
場所：薬学部大講義室
講師：畝山智香子先生（国立医薬品食品衛生研究所安全情報部）
演題：食品の安全性評価-NIHS 安全情報部の仕事-
内容：東北大学薬学部出身で食品中化学物質のリスク管理研究では日本を代表する女性研究者である畝山先生に、食品中化学物質のリスクと国立医薬品食品衛生研究所における研究活動の紹介をして頂くとともに、後輩の薬学部学生に向けたメッセージを語って頂いた。
- ・教職員、学生の労働環境、セキュリティ向上の一環として、薬学部正面玄関に録画機能付き監視カメラを設置した（平成 24 年 8 月 30 日）

上記活動以外では、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の活動について教員会議で報告するとともに、メールで教職員、学生へ周知した。その成果として、薬学研究科から8名がサイエンスエンジェルとして採用された（女子大学院生数は39名）。

工学研究科

工学研究科男女共同参画委員会では、平成 25 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

1. 平成 24 年 5 月 17 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「工学にける私の夢」を開催する事とし、講師の選抜および広報等に関して審議した。

その後、7 月のミニフォーラム開催日まで、工学研究科男女共同参画委員と頻繁にメール審議を行い、工学部および工学研究科女子学生による講演 2 件、社会人女子卒業生による講演 2 件、工学研究科現役女性教員による講演 2 件を決定、依頼し、快諾を得て、それぞれ、3 件ずつ 2 日間にわたって。以下の要領で開催した。

昨年度より、参加者は増加しており、平成 25 年度も開催予定である。

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「工学にける私の夢」の開催

主催 工学部・工学研究科 企画・実施 男女共同参画委員会、入試検討委員会

1. 第1回

- (a) 日時: 7 月 30 日(月) 14:40~15:40
- (b) 場所: 中央棟大会議室
- (c) 講演数: 3 件
- (d) 参加学生数: 67 名(昨年度 46 名)

2. 第2回

- (a) 日時: 7 月 31 日(火) 11:40~12:40
- (b) 場所: 中央棟大会議室
- (c) 講演数: 3 件
- (d) 参加学生数: 58 名(昨年度 41 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。

2.

- (1) 工学研究科では、育児と仕事の両立支援策として、地下鉄東西線の青葉山駅周辺に**保育所の新設**を本部に要望している。
- (2) 事務職員等には超過勤務を出来るだけしないような職場環境にするよう、毎月開催される工学部等の部課室長会議で前月の超過勤務の状況をチェックしている。

3. ALicE(Association of Leading Woman Researchers in Engineering) の設置について

平成 25 年 3 月 26 日に会議を行い、今後の方針について審議した。以下に審議内容を記載する。

平成 24 年度第 2 回男女共同参画委員会議事メモ

日 時 平成25年3月26日(火) 14時 ~ 14時55分

場 所 中央棟 3 階 会議室 C

出 席 者 横堀委員長、田中教授、正田教授、川崎教授、五十嵐教授、佐藤総務課長

陪 席 金澤庶務係長、田中庶務係主任

議 事

- (1) 東北大学工学系研究科女性研究者育成支援推進室 ALicE の今後の活動について

○田中委員より、「ALicE」設置の目的、経緯等について説明があり、「ALicE」を運営するために、平成 25 年 4 月 1 日から事務補佐員 1 名を工学研究科総務課所属で雇用し、当面は、田中教授研究室で勤務することとすることが報告された。

○田中委員より、「ALicE」は、工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所の5部局が資金面での負担も含め、共同で運営を行なっていくものであり、各部局に所属する女性教員(工学17名、情報6名、環境2名、医工学3名、災害研4名)のニーズを反映した運営を行いたい旨、説明があった。

○上記の説明を受け、各委員から下記の意見等が出された。

- ・本部でも、ハードリング支援事業や杜の都ジャンプアップ事業といった女性教員・学生のための各種支援事業が行われており、本部も「ALicE」も目的は同じであるため、事業の類似点があることが想定されるが、「ALicE」は、本部がフォロー出来ないことを行なっていく必要がある。
- ・「ALicE」を運営していくにあたっては、本部との住み分けが必要であり、「ALicE」として、具体的に何を行なっていくのか、そのためにはどの位の金額が必要となるのかを考える必要がある。
- ・近年、女子学生の意欲が低くなったように感じている。育成も大切だが、根本的な問題があるようにも感じている。

○田中委員より、28日に女性教員が集まって各種要望を聴く場を設ける予定であるため、本委員会での上記の意見を踏まえ、女性教員の率直な意見・要望を聴取し、「ALicE」の運営に反映させたい旨発言があり、意見・要望については、横堀委員長へ後日報告することとされた。

(2)その他

○本日の委員会は、「ALicE」の今後の活動を検討するため、金井研究科長より、年度内に委員会を開催し、検討を行うよう要請があったものであるため、委員会の結果について、佐藤総務課長から金井研究科長に報告することが確認された。

以上

農学研究科

農学研究科では平成 21 年度までは男女共同参画 WG として取り組みを行ってきたが、平成 22 年度より委員を拡充し、男女共同参画委員会として活動を行っている。会議は主にメールで行い、これまでよりも幅広い意見が集約できるようになったが、全学での取り組みに協力することが中心であり、部局として独自の取組を行うことが弱かった。

開催状況

平成 24 年

4 月12日 昨年度あまり活動できなかったことから、同じ委員で男女共同参画委員会を構成することを教授会で確認し、活動を軌道に乗せることを目指した。

その後、今年度の活動について、メール会議で検討を行ったが、具体的な取組みの案が見出せず、全学の取組みに積極的に参加することにし、来年度以降の取組みについて考えることとした。

平成 25 年

- 3 月 7 日 来年度は委員長を女性教授に代えることを教授会で決定し、積極的に部局独自の活動に取り組む体制を整えた。

その他特記事項

- 1 平成 23 年度に続き、平成 24 年度も女性教員の採用がなく、改善の必要がある。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公募要領に記載し、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、教授会場で研究科長が繰り返し発言している。来年度はそうした意識啓発が実際に女性教員の採用に結びつくよう具体的な対策が必要である。
- 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。来年度は事業最終年度にあたり、研究科独自の取り組みが必要となると思われる。
- 3 農学研究科では、日本学術振興会「組織的な若手研究者等海外派遣プログラム」による「持続可能な農林水産業構築のための海外派遣支援」事業に取り組み、若手研究者を積極的に海外に派遣しているが、このプログラムのリーダーは女性教員が担っている。他にも、外部資金の獲得など、農学研究科では女性研究者が研究活動の中心になる事例が数多く現われている。

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（教授 1 名・准教授 3 名／女性 2 名・男性 2 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 24 年

- 4 月 18 日 平成 23 年度からの引き継ぎ事項について
平成 24 年度の活動計画について
以後は、随時メール会議を開催した。

活動内容

- 1 男女共同参画推進委員会専用のメールアドレスを新設し、研究科内に周知することで、より相談しやすい環境を整備した。メールアドレスの管理は委員長が行っている。
- 2 研究科主催の FD 開催に協力した。
期日：平成 25 年 2 月 6 日
講師：小島妙子氏（弁護士）
演題：「セクハラ・パワハラ・ストーカー ―《侮辱》のない関係へ」
- 3 研究科主催の新入生オリエンテーションにおいて男女共同参画にかかわる大学内および

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。また、男女共同参画推進委員会が相談窓口の機能を併せ持っていることをも広報した。

- 4 研究科のオープンキャンパスでポスターを展示し、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。
- 5 平成 23 年度に設置した女性職員用休憩室（兼授乳室、必要な場合は学生の使用も可）における震災破損部分の修復工事を完了させた。
- 6 前年度に引き続き、国際交流・学生支援室にハラスメントならびに男女共同参画関係の書籍等を備え付け、学生に利用を呼びかけている。

今後の取り組み

- 1 女性職員用休憩室の一層の整備を図り、女性職員や女子学生がより安心して研究科内での勤務や研究活動に従事できる環境の整備に取り組む。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 男女共同参画やハラスメントに関連する学生用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。
- 5 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、田所諭（情報科学研究科長補佐）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 24 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 24 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. 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（24 年 10 月）の新規採用があり、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. サイエンスエンジェル・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。今年度は以下の活動を行った。

活動内容

- 1 平成 24 年 4 月 6 日（金）：生命科学研究科新入生オリエンテーションにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストへの参加、サイエンスエンジェルへの参加を呼びかけた。
- 2 平成 24 年 4 月 21 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 「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」である支援要員制度、ベビーシッター利用補助制度及びサイエンス・エンジェル制度に積極的に応募させた。

環境科学研究科

環境科学研究科では、4つの教育コース及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、研究科内の男女共同参画意識の向上に取り組んでいる。本研究科は、他学部や研究所にも所属する学生及び教員によって運営されているため、それら他部局とも連携をとりながら活動を行っている。

活動記録

本年度は「ローズ支援事業」や「沢柳賞」の募集の周知、「第 10 回男女共同参画シンポジウム」への参加の呼びかけを行った。

また、「仙台 I ゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」の開始についても周知をはかった。

WG 開催状況（メール開催）

平成 25 年 2 月上旬、平成 25 年度に向けた課題を調査し、次の要望を得た。

- ・ 青葉山地区における学内保育園の設置を希望する。
- ・ 出産、育児、介護と仕事の両立に関する相談窓口の設置を希望する。

医工学研究科

1. 医工学研究科は小さい部局であるが、外部資金などを利用しながら柔軟に優秀な人材の確保を行っている。

2. 平成 24 年度に工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所と共同で工学系の女性が少ないことについての現状確認と課題が以下のように検討され

た。東北大学工学系研究科における女性教員は現在 40 名(7.55%)、女子学生は工学部 412 名(11.14%)、工学研究科博士課程前期 161 名(10.6%)、工学研究科博士課程後期 51 名(9.22%)と極めて少ない。この傾向は日本における理科系主要大学でも同様である。「女性が継続して働く社会」の実現には、女性教員と女子学生が「将来も最先端の研究開発に携わることの重要性」を認識し、将来にわたり「理工系分野で仕事を継続する気概と大きな夢」をもつことが、喫緊の課題であり、本工学系研究科が率先してこの重要な課題に取り組み解決することが、今後の日本と世界にとって真の社会貢献となり得る。工学系の女性研究者や女子学生が少ない理由としては、①ロールモデルの不足とその広報体制の欠如、②職場・キャンパスでの孤立、③育児期の研究時間確保の困難や子供の突発的な事故病気への対応、④意志決定機関への女性の参画不足、などが考えられる。

これらの問題を解決するために工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所と共同で東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE

(Association of Leading Woman Researchers in Engineering) の設置の提案が行われ承認された。次年度以降「東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE」では、工学系女性教員が一堂に会し、①上記の女性研究者の抱える問題とその共有を行い、②セミナー・勉強会、および③支援を受けることにより、抱える問題の解決と自身のスキルアップを図り、自立した女性研究者、延いては世界的に活躍できる女性研究者を養成する組織とし、「女性が研究するなら東北大」の実現を目指す。具体的には以下の問題について対応することを検討している。

1. 女性教員の見える化（ロールモデル不足の解消）
2. 女性教員の育成（意志決定機関への女性の参画不足の解消）
3. 育児期の女性教員への支援（育児期の研究時間減少問題の解消）
4. 女子学生のサポート（孤立やロールモデル不足の解消）

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 24 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 24 年）修士課程 30 名、博士課程 22 名が在籍しており、そのうち各々 47%、36%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、委員として教員が淡路 智(委員長)、桜庭裕弥、志村玲子、梅津理恵、技術職員が板垣俊子、伊藤 俊、事務職員が百束広道、長谷千恵、米永一郎（オブザーバー）の男 5 名、女 4 名の計 9 名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

- ①委員長が交代し、さらに委員の増員を進めた。
- ②3月7日、金研男女共同参画 WG ランチセミナーを開催（予定）である。国際超電導産業技術研究センターの筑本知子氏をお迎えし、その体験を通じた職場環境改善や学会などにおける男女共同参画の取り組みなどを紹介して頂くとともに、本学、本所の状況を考える。
- ③女性休憩室の抜本的な清掃を実施し、さらにその利用の在り方に関する再検討を行い、より使いやすい環境となるよう進めた。
- ④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。
- ⑤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

金属材料研究所では平成 23 年度に途絶えた女性教員の新規採用が復活し、2 名の採用により女性教員比率は 6.0%と増加した。さらに、准教授が採用された。その結果、平成 22 年度から続いていた教授・准教授層での女性教員不在の状態が解消された。このように女性教員採用が進んだが、一層の努力が必要である。とりわけ、新規教員、および優れた教員の上級職への応募について、勧誘のための制度改革、環境整備が必要と思われる。

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。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。

加齢医学研究所

加齢医学研究所に男女共同参画の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、平成 24 年度男女共同参画シンポジウムへの参加を促す呼びかけを行った。
- 3、平成 24 年度 実態調査アンケートの入力を促す呼びかけを行った。
- 4、女子休憩室の設置が決定した。

今後の取組

平成 25 年度より、加齢医学研究所の実験研究棟に女子休憩室が設置される。
加齢医学研究所の平成 24 年度の新規採用者の女性比率は 33%と高い比率になった。また、加

齢医学研究所で受け入れている、平成 24 年度の博士後期課程の大学院生の女子大学院生の比率は 28%、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率は 30%となっており、多くの女子大学院生に対して研究指導が行われている。次年度以降も引き続き、教員の採用の際に、男女比率の改善を目指していくとともに、これらの女子大学院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。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て研究活動をサポートするための技術補佐員を 1 名採用した。平成 24 年度は、女性教員の准教授への昇任が 1 名あった。

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。

開催状況

平成 24 年

- 11 月 1 日 第 10 回東北大学男女共同参画シンポジウムへ参加するよう電子メールを用いて周知した。
- 12 月 28 日 男女共同参画実態調査アンケートの依頼を電子メールにて行った。
- 1 月 15 日 男女共同参画実態調査アンケートの再依頼を電子メールにて行った。
- 1 月 28 日 締め切り日が延長となった男女共同参画実態調査アンケートへ積極的に回答してもらえよう再度の依頼を電子メールにて行った。

平成 25 年

- 1 月 21 日 平成 24 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

平成 22 年度から教授、助教と 1 名ずつ転出していき、電気通信研究所における女性教員は現在助教 1 名であり、女性構成員比率は 1.6%と依然として低い状態にある。電気通信という研究領域の性格が大きな原因であると考えられる。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り、女子学生が研究者の道に積極的に進めるような働きかけを強めていく等、男女共同参画への取り組みを継続していく。

多元物質科学研究所

平成 24 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、手束 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 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。

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 : <http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danjiyo/>) を随時更新した。
2. 2012 年 11 月 18 日に行われた第 10 回 東北大学男女共同参画シンポジウム「三度さきがけを目指す東北大学における男女共同参画の新たな展望」の企画及び司会を担当した。シンポジウムは学内外から 118 名の参加者があり、大変盛会であった。
3. 女性休憩室を新たに多元研内に設置した。1 月 17 日に女性教員 3 名、女子学生 4 名に集まっていたき、女性休憩室の使い方について議論した。さらに集まった女性教員あるいは女子学生中から、多元研内の各建物に責任者を決めて、女性研究者の連絡網作りの基盤を構築した。4 月以降に女性研究者の連絡網を作成する予定である。
4. 多元研では女性教員の数を増やす方策として、「女性教員比率向上への対応に関する申合せ」を制定し、女性教員特別枠を設けることとした。さらに基準教員配置数「3」の範囲内で女性教員を新たに採用した場合にはその研究室に 4 年を限度に研究費を追加配分することも認められた。女性教員の採用に関しては、今年度は 7 名の応募があり、2 名を平成 25 年 4 月 1 日付で採用予定である。

災害科学国際研究所

災害科学国際研究所は、24 年度に新しく設置された附置研究所である。そのためまだ男女共同参画の WG や委員会などはないが、ハラスメント防止対策委員会が男女共同参画について所掌しており、委員会の中から、男女共同参画委員会の委員 1 名を 24 年 6 月に任命している。

災害科学国際研究所において人事採用を行うのは今回が初めてであるが、積極的に女性教員の拡充を目指した採用方針をとっている。任期制に基づく人事公募を行うに当たっては、男女共同参画の趣旨に副う選考を行うことを明示した。その結果、本年度は新規採用 52 名の教員中 6 名、11.5%と、二ケタ台の比率で、女性教員が採用されている。

次年度以降の教員の採用の際にも、男女比率のより一層の向上を目指して努力し、任期制に基づく人事公募においては、男女共同参画の趣旨に副う選考を行うことを引き続き明示する。また採用された女性教員の就労環境の整備に向けて努力する。

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、事務長（志田昌幸）及び全学男女共同参画委員会委員（平成 23 年度からは明日香壽川教授）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。

活動内容

センター全体会議の場、あるいはセンター事務局からのメールなどによって、1) 宮城県女性人材リスト、2) 杜の都女性研究者ハードリング支援事業などについてセンター関係者に随時説明し、必要な連絡などを行った。

平成 24 年度

- 7 月 5 日 宮城県女性人材リストへの登録について周知
- 10 月 30 日 男女共同参画シンポへの参加について通知（センター長宛）
- 11 月 16 日 男女共同参画シンポへの参加について通知（センター内周知）

病院

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、平成 23 年度は基本保育 23 名、一時保育登録 30 名、平成 24 年度は基本保育 35 名、一時保育登録 52 名となり、年々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、性別に関係なく、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 24 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 (%)
階層別研修	初任者研修（4 月）	53 名	18 名	34.0
	初任者フォロー研修（9 月）	53 名	18 名	34.0
	中堅職員研修（11 月）	27 名	15 名	55.6
	係長研修（10 月）	48 名	6 名	12.5
	新任管理者等研修（11 月）	33 名	4 名	12.1
その他の研修	自己啓発研修（放送大学（通年））	55 名	22 名	40.0
	自己啓発研修（通信教育（通年））	199 名	88 名	44.2
	再雇用準備セミナー（12 月）	23 名	10 名	43.5
	女性職員のキャリア形成支援研修 （12 月）	22 名	22 名	100.0
	ハラスメント防止対策講習会（3 月）	76 名	19 名	25.0
	スキルアップ研修（2 月）	39 名	20 名	51.3

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

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教授	3名／40名中（8%）	3名／40名中（8%）	3名／40名中（8%）
准教授	4名／36名中（11%）	6名／37名中（16%）	5名／37名中（14%）
講師	0名／0名中（0%）	0名／0名中（0%）	0名／0名中（0%）
助教・助手	6名／22名中（27%）	7名／20名中（35%）	7名／19名中（37%）
計（助手・助教含む。）	13名／98名中（13%）	16名／97名中（16%）	15名／96名中（16%）
計（助手・助教除く。）	7名／76名中（9%）	9名／77名中（12%）	8名／77名中（10%）
大学院学生（博士後期課程）	65名／197名中（33%）	63名／190名中（33%）	73名／182名中（40%）
大学院学生（博士前期課程）	88名／178名中（49%）	85名／168名中（51%）	84名／177名中（47%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
4名／15名中（27%）	3名／7名中（43%）	4名／14名中（29%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

3. 前年度より改善された点

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、毎年必ず1名以上は女性が採用されている。平成24年度（平成25年1月1日現在）は助教・助手ポストにも女性4名の新規採用があり、助教・助手における女性比率が前年度の35%から37%に上昇した。また、大学院学生については、博士後期課程の学生が63名から73名に増加し、女性比率が前年度の33%から40%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

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。

教育学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	1 名／16 名中（6%）	1 名／18 名中（5%）	2 名／18 名中（11%）
准 教 授	4 名／16 名中（25%）	3 名／14 名中（21%）	2 名／12 名中（16%）
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／2 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）	1 名／4 名中（25%）
計（助手・助教含む。）	5 名／34 名中（14%）	4 名／34 名中（11%）	5 名／34 名中（14%）
計（助手・助教除く。）	5 名／32 名中（15%）	4 名／32 名中（12%）	4 名／30 名中（13%）
大学院学生（博士後期課程）	53 名／97 名中（55%）	49 名／97 名中（50%）	44 名／92 名中（60%）
大学院学生（博士前期課程）	47 名／81 名中（58%）	48 名／77 名中（62%）	42 名／70 名中（48%）

（平成 24 年度は平成 25 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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／2 名中（0%）	1 名／3 名中（33%）	0 名／2 名中（0%）

（平成 24 年度は平成 25 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 24 年度は 0%である。なお、教員ではないが、23 年度に立ち上げられたプロジェクトでの新規助教では、1 名採用されている。

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、24 年度に、准教授から教授への昇進がみられることから、改善が進展した。しかし、女性教員が 1 名退職し、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

院生と教職員の合同カンファレンス(予定)をふまえて、国内外からの知見も取り入れ、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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	2 名／30 名中（7%）	3 名／30 名中（10%）	5 名／30 名中（17%）
准 教 授	9 名／24 名中（38%）	8 名／24 名中（33%）	7 名／23 名中（30%）
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／15 名中（47%）	4 名／12 名中（33%）	4 名／13 名中（31%）
計（助手・助教含む。）	18 名／69 名中（26%）	15 名／66 名中（23%）	16 名／66 名中（24%）
計（助手・助教除く。）	11 名／54 名中（20%）	11 名／54 名中（20%）	12 名／53 名中（23%）
大学院学生（博士後期課程）	17 名／48 名中（35%）	20 名／52 名中（38%）	21 名／58 名中（36%）
大学院学生（博士前期課程）	8 名／19 名中（42%）	9 名／18 名中（50%）	7 名／15 名中（47%）

（平成 24 年度は平成 25 年 1 月 1 日現在の数）

*過去3年間の推移

平成22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。教授の比率も高まっており、また女性職員の比率も高いことから、人事や研究教育・雇用環境においてジェンダー・バイアスはほとんど存在しないと考えられる。

（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%、助手・助教を含めると26%、准教授の比率38%に達している。

（平成23年度）女性教員は、教授3、准教授8、助手・助教4名の計15名であり、教員（講師以上）における女性教員比率は20%、助手・助教を含めると23%、准教授の比率33%、大学院博士後期課程学生の女性比率は50%に達している。

（平成24年度）女性教員は、教授5、准教授7、助手・助教4名の計16名であり、教員（講師以上）における女性教員比率は23%、助手・助教を含めると24%、准教授の比率30%、大学院博士後期課程学生の女性比率は47%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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／10 名中（0%）	1 名／9 名中（11%）	2 名／10 名中（20%）

（平成 23 年度は平成 24 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きたが、平成 21・22 年度は採用者比率の上では前年度を下回っていたところ、平成 23・24 年度に回復した。

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、女性准教授の比率が高い状態が続いてきたが、単身赴任者や家族との別居者も多く、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過去に生じた。准教授の第二子出産休業の件数も多いため、今後も引き続き、育児・介護環境等の改善にも留意が必要である。

5. 次年度の具体的対応策

平成 22 年度から平成 24 年度までの新規採用比率の推移を考慮し、女性教員採用比率の向上や博士課程院生の助教採用の促進、女性教授比率の向上に引き続き努める予定である。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教授	1名/37名中 (2.7%)	1名/41名中 (2.4%)	2名/40名中 (5%)
准教授	4名/20名中 (20%)	4名/20名中 (20%)	3名/17名中 (17.6%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/4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。)	9名/62名中 (14.5%)	9名/69名中 (13.0%)	9名/62名中 (14.5%)
計(助手・助教除く。)	5名/58名中 (8.6%)	5名/65名中 (7.7%)	5名/58名中 (8.6%)
大学院学生(博士課程後期)	27名/76名中 (35.5%)	24名/74名中 (32.4%)	23名/70名中 (32.9%)
大学院学生(博士課程前期)	63名/128名中 (49.2%)	61名/126名中 (48.4%)	43名/103名中 (41.7%)

(平成24年度は平成25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22年度	平成23年度	平成24年度
1名/3名中 (33.3%)	0名/9名中 (0%)	0名/2名中 (0%)

(平成24年度は平成25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24年には女性教員数および女子大学院生数ともに、前年度の水準をほぼ維持している。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、女子学生比率の高さ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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	2 名／ 78 名中（ 3%）	1 名／ 80 名中（ 1%）	1 名／ 76 名中（ 1%）
准 教 授	3 名／ 78 名中（ 4%）	3 名／ 82 名中（ 4%）	3 名／ 80 名中（ 4%）
講 師	1 名／ 6 名中（17%）	1 名／ 6 名中（17%）	1 名／ 8 名中（13%）
助教・助手	8 名／105 名中（ 8%）	9 名／111 名中（ 8%）	11 名／112 名中（10%）
計（助手・助教含む。）	14 名／267 名中（ 5%）	14 名／279 名中（ 5%）	16 名／276 名中（ 6%）
計（助手・助教除く。）	6 名／162 名中（ 4%）	5 名／168 名中（ 3%）	5 名／164 名中（ 3%）
大学院学生（博士後期課程）	33 名／278 名中（12%）	34 名／280 名中（12%）	34 名／284 名中（12%）
大学院学生（博士前期課程）	85 名／569 名中（15%）	68 名／582 名中（12%）	81 名／578 名中（14%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
3 名／ 31 名中（ 10%）	1 名／ 34 名中（ 3%）	4 名／ 30 名中（ 13%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

理学研究科では、平成 25 年 1 月 1 日での女性教員の採用者数は 4 名と、平成 22 年度の 3 名採用以来、採用数を伸ばしている。しかしながら、25 年度採用の 4 名は全て配置定員枠外であり、枠内での採用の難しさが浮き彫りとなっている。また例年の採択数に比して、女性教員の総数は 14 名～16 名と大きく伸びておらず、人事異動による女性教員の転出も問題となっている。この転出の問題とともに、配置定員枠外の候補者を如何に枠内に定着させるかが今後の大きな課題である。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、平成 24 年度に新規採用で 4 名の女性教員を採用したが、いずれも配置定員枠外の採用となっており、依然として女性研究者の定員枠内での採用の難しさを伺うことができる。一方で、枠外であっても女性研究者の総数が増していることは、候補者がいることを意味しており、好ましい傾向ではある。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

理学研究科では、採用者のうち女性教員の占める割合は徐々に改善される傾向にはあるが、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が 12－14%と低いことに原因があると思われる。同時に女性教員の転出ならびに配置定員枠外での採用が問題となっており、今後は、配置定員内に定着して頂くために必要な方策が求められていると考えている。

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。大学院進学者を増すために、女子学生に対する進路指導を行う。また、配置定員枠外の採用から枠内への移行の問題点を探り、女性教員の枠内への定着に向けて解決策を見出していく必要がある。

医学系研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教授	13名／92名中（14%）	13名／93名中（14%）	13名／93名中（14%）
准教授	8名／65名中（12%）	8名／69名中（12%）	7名／71名中（10%）
講師	7名／27名中（26%）	6名／27名中（22%）	7名／28名中（25%）
助教・助手	36名／122名中（30%）	40名／144名中（28%）	47名／152名中（31%）
計（助手・助教含む。）	64名／306名中（21%）	67名／333名中（20%）	74名／344名中（22%）
計（助手・助教除く。）	28名／184名中（15%）	27名／189名中（13%）	27名／192名中（14%）
大学院学生（博士後期課程）	172名／611名中（28%）	172名／611名中（28%）	186名／658名中（28%）
大学院学生（博士前期課程）	92名／175名中（53%）	92名／175名中（53%）	92名／176名中（52%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
14名／46名中（30%）	6名／37名中（16%）	14名／47名中（30%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

医学系研究科では、平成20年度より保健学科が加わり、女性研究者の比率が高い看護系分野を包含するようになったため、教員の女性比率が他分野と比較して比較的高くなっている。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、上位職における女性比率は、准教授1名の転出のため、若干減少したが、47名の新規採用者のうち、大学院における博士課程女性院生の割合と同程度の約30%にあたる14名の女性教員を採用したため、研究科全体における女性比率が向上した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医学系研究科における女性比率が増加しているが、看護系分野を包含しているため、実情がわかりにくくなっている。

5. 次年度の具体的対応策

女子大学院生の比率の高い看護系分野の特殊性を考慮しつつ、医学系研究科の状況を検討していく。また、教員の雇用にあたっては均等な機会が得られるように配慮し、性別、国籍にとらわれず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考する。具体的には、教員の公募要領作製の際に、この方針について明記する。

歯学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	1 名／ 22 名中（ 4%）	1 名／ 18 名中（ 5%）	1 名／ 19 名中（ 5%）
准 教 授	0 名／ 7 名中（ 0%）	0 名／ 10 名中（ 0%）	1 名／ 12 名中（ 8%）
講 師	1 名／ 6 名中（16%）	1 名／ 5 名中（20%）	1 名／ 7 名中（14%）
助教・助手	12 名／ 54 名中（22%）	11 名／ 50 名中（22%）	15 名／ 61 名中（24%）
計（助手・助教含む。）	14 名／ 89 名中（15%）	13 名／ 83 名中（15%）	18 名／ 99 名中（18%）
計（助手・助教除く。）	2 名／ 35 名中（ 5%）	2 名／ 33 名中（ 6%）	3 名／ 38 名中（ 7%）
大学院学生（博士後期課程）	58 名／175 名中（33%）	54 名／167 名中（32%）	53 名／162 名中（32%）
大学院学生（博士前期課程）	15 名／ 20 名中（75%）	12 名／ 18 名中（66%）	6 名／ 13 名中（46%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
1 名／6 名中（17%）	1 名／6 名中（17%）	4 名／18 名中（22%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

歯学研究科では、大学院学生における女性比率は約 30%、助教における女性比率は約 24%、教授、准教授、講師における女性比率は約 8%となっている。

3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、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。

平成 24 年度は、准教授、助教 及び 新規採用者における女性比率が向上した。

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の応募者が少ない場合があり、そのことが、教授・准教授における女性教員比率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。

薬学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24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	2名／16名中（13%）	2名／15名中（13%）	2名／15名中（13%）
講 師	1名／5名中（20%）	2名／6名中（33%）	2名／5名中（13%）
助教・助手	8名／33名中（24%）	8名／37名中（22%）	9名／37名中（24%）
計（助手・助教含む。）	11名／73名中（15%）	12名／77名中（16%）	13名／76名中（17%）
計（助手・助教除く。）	3名／40名中（8%）	4名／40名中（10%）	4名／39名中（10%）
大学院学生（博士後期課程）	8名／63名中（13%）	10名／82名中（12%）	10名／78名中（13%）
大学院学生（博士前期課程）	41名／163名中（25%）	38名／144名中（26%）	29名／137名中（21%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
0名／8名中（0%）	2名／8名中（25%）	2名／6名中（33%）

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

薬学研究科では、2名の女性の助教を新規に採用した。

3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、女性教員の新規採用者数は昨年と同じであったが、その割合は前年度から上昇し、33%となった。女性助教の1名の転出（学内）があったが、全女性教員数は昨年から1名増え13名となった。また、全教員に占める女性教員の割合も1%増え17%となった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

薬学研究科では、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、薬学領域全体における問題点と考えられる。また、薬学部では、7年前から4年制コース（創薬科学科）と6年制コース（薬学科）の2学科制となり、薬学部の定員80名のうち20名が薬学科へ配属される。このため、大学院への進学者数も平成23年度から大きく減少した。平成24年度では博士前期課程大学院生の女性比率も平成23年度に比べ低下したが、これは入学者の女子学生比率が低かったことと、多くの女子学生が6年制コースへ進んだためである。6年制コースの学生は博士前期課程に進まず、後期課程への進学率も低いことから、今後も4年制と6年制コースの振り分けによっては大学院生における女性比率が低下する可能性がある。

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は数年来横ばい状態である。博士後期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、博士前期課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。

工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教授	3名/116名中(3%)	2名/120名中(2%)	2名/113名中(2%)
准教授	3名/112名中(3%)	4名/105名中(4%)	2名/99名中(2%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/1名中(0%)
助教・助手	12名/136名中(9%)	15名/140名中(11%)	19名/147名中(13%)
計(助手・助教含む。)	18名/366名中(5%)	21名/366名中(6%)	23名/360名中(6%)
計(助手・助教除く。)	6名/230名中(3%)	6名/227名中(3%)	4名/213名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	48名/584名中 8(%)	55名/572名中 10(%)	52名/532名中(10%)
大学院学生(博士前期課程)	129名/1,458名中 9(%)	148名/1,523名中 10(%)	155名/1,494名中(10%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
3名/33名中(9%)	4名/29名中(14%)	4名/46名中(9%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

工学研究科では、平成24年度は、前年度に比べて新規採用者における女性比率が減少したが、絶対数は前年度と変わらないことから、今後、女性比率の増加に向けて更なる努力が望まれる。女子大学院生の比率は前年度とほぼ同じで、将来、研究者としての活躍の場が与えられることにより、女性構成員率が増加することが期待される。

3. 前年度より改善された点

前年度に比べて、准教授の女性比率は減少したが助教の女性比率は増加しており、今後の教員における女性比率の増加が期待される。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

工学研究科では、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

工学研究科では、女性教員の職場環境改善のために「育児と仕事の両立支援策として、地下鉄東西線の青葉山駅周辺に**保育所の新設**を本部に要望しており、教員の女性比率の増加に繋がることを期待される。また、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「工学にかけける私の夢」を行っており、平成25年度も継続実施し、工学部および工学研究科における女子学生の可能性をアピールしていく。

農学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	2 名／38 名中（5%）	2 名／41 名中（5%）	2 名／41 名中（5%）
准 教 授	4 名／39 名中（10%）	4 名／38 名中（11%）	4 名／39 名中（10%）
講 師	0 名／0 名中（%）	0 名／0 名中（%）	0 名／0 名中（%）
助教・助手	10 名／40 名中（25%）	10 名／44 名中（23%）	10 名／43 名中（23%）
計（助手・助教含む。）	16 名／117 名中（14%）	10 名／123 名中（13%）	16 名／123 名中（13%）
計（助手・助教除く。）	6 名／77 名中（8%）	6 名／79 名中（8%）	6 名／80 名中（8%）
大学院学生（博士後期課程）	22 名／94 名中（23%）	29 名／101 名中（29%）	34 名／116 名中（29%）
大学院学生（博士前期課程）	95 名／279 名中（34%）	100 名／284 名中（35%）	92 名／284 名中（32%）

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
3 名／7 名中（43%）	0 名／7 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

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%にのぼったが、平成 23 年度、平成 24 年度と連続して採用されなかった。ただ、これまでは平成 19 年度以降毎年女性教員を採用しており、今後も継続して採用する必要があるが、目標達成に向け何らかの対策をとる必要がある。

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最近毎年上昇していたが、平成 23 年度はやや低下し、平成 24 年度も横ばいであった。これは女性の新規採用がなかったためであるが、中期計画期間全体を通してみれば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%を維持している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科には女性教員の採用を促進する特別選考制度があり、年度によってはその制度を適用し、女性教員の採用を進めているが、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 H24 年度で 29%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など、昨年度までとは異なる取組を行う必要がある。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	6 名／28 名中（21%）	6 名／29 名中（21%）	5 名／26 名中（19%）
准 教 授	4 名／23 名中（17%）	4 名／21 名中（19%）	3 名／20 名中（15%）
講 師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
計（助手・助教含む。）	10 名／51 名中（20%）	10 名／50 名中（20%）	8 名／46 名中（17%）
計（助手・助教除く。）	10 名／51 名中（20%）	10 名／50 名中（20%）	8 名／46 名中（17%）
大学院学生（博士後期課程）	63 名／96 名中（66%）	59 名／85 名中（69%）	50 名／75 名中（67%）
大学院学生（博士前期課程）	59 名／87 名中（68%）	66 名／96 名中（69%）	55 名／78 名中（71%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 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、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

国際文化研究科では、過去 3 年間の新規採用者は 1 名のみであり、女性比率を上げる機会も少なかった。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、過去 9 年間で女性教員が 3 名（教授 2 名、准教授 1 名）増加した。平成 23 年度末には 2 名の女性教員が退職したが、全体比で 17%と高めの水準を維持している。今年度も FD を開催し、外部講師を招いて教職員の意識向上を図った。また科内の男女共同参画推進委員会専用メールアドレスを設置し、より相談しやすい環境を整備した。設備充実等の環境改善も進めている。平成 23 年度に女性職員休憩室を設けて授乳が可能な設備も整え、必要に応じて女子学生にも設備を開放している。当該休憩室には震災による破損が一部あったが、今年度で修理が完了し、居心地のよい環境を確保することができた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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、本学でも早期に女性教員の積極的採用を始めたことから、昨年度以降、今後も定年による女性教員の退職が続く見込みである。

5. 次年度の具体的対応策

女性の教員・学生ともにその比率は学内でも高いレベルにあるが、女性教員はなお男女共同参画の理念に照らせば不十分であり、今後も採用人事において（単純な数確保だけではない）配慮を払う必要がある。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名／35 名中 (0%)	0 名／35 名中 (0%)	0 名／30 名中 (0%)
准 教 授	4 名／29 名中 (14%)	4 名／30 名中 (13%)	5 名／32 名中 (16%)
講 師	1 名／2 名中 (50%)	1 名／2 名中 (50%)	1 名／2 名中 (50%)
助教・助手	1 名／26 名中 (4%)	3 名／30 名中 (10%)	1 名／21 名中 (5%)
計 (助手・助教含む。)	6 名／92 名中 (7%)	8 名／97 名中 (8%)	7 名／85 名中 (8%)
計 (助手・助教除く。)	5 名／66 名中 (8%)	5 名／67 名中 (7%)	6 名／64 名中 (9%)
大学院学生 (博士後期課程)	19 名／114 名中 (17%)	22 名／120 名中 (18%)	21 名／111 名中 (19%)
大学院学生 (博士前期課程)	45 名／338 名中 (13%)	36 名／321 名中 (11%)	28 名／291 名中 (10%)

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
1 名／10 名中 (20%)	2 名／10 名中 (20%)	1 名／4 名中 (25%)

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

情報科学研究科では、平成 24 年度は平成 25 年 1 月 1 日の時点では女性教員 1 名の新規採があった。准教授 1 名の採用があり、女性教員は構成員は 1 名増加し、計 1 名となった。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、助教 1 名・助手 1 名の合計 2 名を新規採用したため、研究科全体における女性比率が向上した。准教授以上の採用はなかったため上位職における女性比率は変動していないが、助教・助手の採用の 30 名の内、3 名が女性であり、10%を女性が示しており、昨年の助教・助手採用の女性採用率の 4%より、6%増えた 10%となり大きく改善した。なお、博士前期課程の助成率は 18%であり昨年度と比べて 1%増加した。博士後期課程の女性率は昨年より 2%減少し 11%となった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科では、多様な分野に分かれている構造から、研究科全体での女性採用枠の設定が容易ではない現状である。また、研究科の大きな部分である工学分野では女性研究者数が少なく、優秀な候補者をサーベイする努力を行っているにも関わらず、採用に成功するのが難しいのが現状である。更に、ジャンプアップ事業においては、研究科の助教を全員 6 年任期の任期制（再任なし）に制度化しており、J S T が助教もそれからの准教授昇任もともに受け入れないため、協力が難しくなっている。

5. 次年度の具体的対応策

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

生命科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	1 名／25 名中（4%）	1 名／27 名中（4%）	1 名／27 名中（4%）
准 教 授	0 名／18 名中（0%）	0 名／18 名中（0%）	0 名／16 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	5 名／36 名中（14%）	5 名／34 名中（15%）	5 名／34 名中（15%）
計（助手・助教含む。）	6 名／81 名中（7%）	6 名／81 名中（7%）	6 名／79 名中（8%）
計（助手・助教除く。）	1 名／45 名中（2%）	1 名／47 名中（2%）	1 名／45 名中（2%）
大学院学生（博士後期課程）	30 名／102 名中（29%）	28 名／104 名中（27%）	30 名／99 名中（30%）
大学院学生（博士前期課程）	69 名／216 名中（32%）	59 名／203 名中（29%）	43 名／179 名中（24%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
1 名／7 名中（14%）	0 名／3 名中（0%）	4 名／13 名中（31%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

生命科学研究科では、平成 24 年度から外部資金等で雇用できる助教（研究特任）の内規を定めたこともあって、女性教員の採用も増加した。

3. 前年度より改善された点

外部資金等で雇用できる助教（研究特任）の内規を定めたことにより、女性教員も採用しやすくなったと思われる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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かったが、内規を定めたことにより、少しは改善されたようである。

なお、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。

- 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。
- 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 16～18 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て、平成 22 年度には研究科初の女性教授が誕生した。残念ながら、平成 23 年度は女性教員の採用はなかったが、平成 24 年度は 1 名の女性助教の採用があった。

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。

環境科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	1 名／21 名中（ 5%）	0 名／17 名中（ 0%）	0 名／14 名中（ 0%）
准 教 授	1 名／17 名中（ 8%）	0 名／18 名中（ 0%）	0 名／16 名中（ 0%）
講 師	0 名／ 0 名中（ 0%）	0 名／ 0 名中（ 0%）	0 名／ 0 名中（ 0%）
助教・助手	4 名／22 名中（18%）	2 名／12 名中（17%）	2 名／11 名中（18%）
計（助手・助教含む。）	6 名／60 名中（10%）	2 名／47 名中（ 4%）	2 名／41 名中（ 5%）
計（助手・助教除く。）	2 名／38 名中（ 5%）	0 名／35 名中（ 0%）	0 名／30 名中（ 0%）
大学院学生（博士後期課程）	36 名／121 名中（30%）	35 名／121 名中（29%）	26 名／109 名中（24%）
大学院学生（博士前期課程）	42 名／213 名中（20%）	52 名／224 名中（23%）	46 名／220 名中（21%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
2名/10名中 (20%)	0名/5名中 (0%)	1名/1名中 (100%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

環境科学研究科では、過去3年間に15名が新規採用され、そのうち2名(13%)が女性教員であった。本年度の女性教員比率は100%であるが、さらなる今後の女性教員採用の増加が望まれる。

3. 前年度より改善された点

前年度からの改善点は見当たらないが、大学院博士後期課程の学生のうち、女子学生が占める割合は、研究科設立時の14%(H15)から着実の増加し、現在は24%である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

22~24年度に、環境科学研究科の教員採用に応募があった60名のうち、女性の応募は3%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

女性教員の確保を目的に、博士後期課程女子学生を増加させるための努力をさらに続ける。

医工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24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/5名中 (20%)	1名/7名中 (14%)	2名/8名中 (25%)
講師	0名/0名中 (-%)	0名/0名中 (-%)	0名/0名中 (-%)
助教・助手	2名/4名中 (50%)	2名/4名中 (50%)	1名/3名中 (33%)
計（助手・助教含む。）	4名/27名中 (15%)	4名/29名中 (14%)	4名/29名中 (14%)
計（助手・助教除く。）	2名/23名中 (9%)	2名/25名中 (8%)	3名/26名中 (12%)
大学院学生（博士後期課程）	7名/49名中 (14%)	6名/46名中 (13%)	7名/42名中 (17%)
大学院学生（博士前期課程）	14名/76名中 (18%)	7名/82名中 (9%)	13名/86名中 (15%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
1名/1名中 (100%)	0名/0名中 (-%)	0名/3名中 (0%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

医工学研究科では小さい部局であるため採用も限られているが、これまで女性の高い割合で採用されている。本年度の採用者はいなかったが、平成 22 年度に杜の都ジャンプアップ事業 for2013 の新規採用教員として助教が採用されている。平成 24 年度には女性教員が助教から准教授に 1 名昇任となり、准教授の女性比率は 25%と向上した。

工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所と共同で東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE (Association of Leading Woman Researchers in Engineering) の設置の提案が行われ承認された。

3. 前年度より改善された点

准教授へ 1 名昇任されたことにより、教授、准教授での割合は 12%と昨年より増加している。また、女子学生の比率も博士課程後期、前期ともに前年度より人数と比率が増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医工学研究は工学を基盤とするため、本年度 1 名昇任となったが現時点でも女性教員の上位職に関しては候補者が少ないと言える。そのためには学生の増加など研究者や教員の候補者となる方達の育成が重要であると考えられるが、医工学研究科自体が小さいので単独部局で支援育成等を行うことが困難である。

5. 次年度の具体的対応策

平成 22 年度から平成 24 年度までで、修士課程の学生は前年度減少したが、一昨年とほぼ同等数の学生が在籍している。また、博士課程については比率にしては上がっているが、ほぼ同数程度の学生が在籍している。サイエンスエンジェルの人数は前年度と同様で 2 名である。

平成 24 年度末に設置が承認された ALicE により、女子学生の活躍や女性教員の活躍をより見えるようにすることなど、課題を検討しながら支援を行う。

教育情報学研究部・教育部

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名／4 名中 (0%)	0 名／4 名中 (0%)	0 名／4 名中 (0%)
准 教 授	0 名／1 名中 (0%)	0 名／1 名中 (0%)	0 名／1 名中 (0%)
講 師	0 名／1 名中 (0%)	0 名／1 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／9 名中 (0%)	0 名／9 名中 (0%)
計 (助手・助教除く。)	0 名／6 名中 (0%)	0 名／6 名中 (0%)	0 名／6 名中 (0%)
大学院学生 (博士後期課程)	6 名／17 名中 (35%)	7 名／20 名中 (35%)	8 名／22 名中 (36%)
大学院学生 (博士前期課程)	15 名／34 名中 (44%)	15 名／32 名中 (47%)	14 名／32 名中 (47%)

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／1 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）

3. 前年度より改善された点

教育情報教育部では、女子学生の比率が博士前期後期と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及び女性専門家の育成にこれからも努めていく。

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平成 14 年 4 月創立当時より教員数 10 名ほどの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。

金属材料研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名／24 名中（0%）	0 名／25 名中（0%）	0 名／25 名中（0%）
准 教 授	0 名／31 名中（0%）	0 名／36 名中（0%）	1 名／41 名中（2%）
講 師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）
助教・助手	6 名／61 名中（10%）	6 名／58 名中（10%）	7 名／67 名中（10%）
計（助手・助教含む。）	6 名／117 名中（5%）	6 名／120 名中（5%）	8 名／135 名中（6%）
計（助手・助教除く。）	0 名／56 名中（0%）	0 名／62 名中（0%）	1 名／68 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、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
3 名／24 名中（13%）	0 名／12 名中（0%）	2 名／24 名中（8%）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

金属材料研究所では今年度 2 名の女性教員の新規採用があり、女性教員比率は 6.0%と

増加した。さらに、准教授が採用された。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、昨年度女性教員の新規採用がなかったが、今年度は復活した。また、平成23-24年度と教授・准教授層での女性教員不在の状態であったが、解消された。さらに、来年度より助教1名が准教授に昇任する予定である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、今年度新規採用と教授・准教授層への採用が進んだが、一層の努力が必要である。とりわけ、新規教員、および優れた教員の上級職への応募について、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

女性教員の新規採用、上級職への応募勧誘のために、以下の対策を検討する。

- 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、休憩室等の環境整備の一層の推進。
- ⑤ 各種所内委員会へ女性教員比率の増加推進。

加齢医学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名 / 18 名中 (0%)	0 名 / 20 名中 (0%)	0 名 / 20 名中 (0%)
准 教 授	1 名 / 16 名中 (6%)	1 名 / 13 名中 (8%)	1 名 / 12 名中 (8%)
講 師	0 名 / 3 名中 (0%)	0 名 / 4 名中 (0%)	0 名 / 4 名中 (0%)
助教・助手	2 名 / 22 名中 (9%)	2 名 / 25 名中 (8%)	4 名 / 25 名中 (16%)
計 (助手・助教含む。)	3 名 / 59 名中 (5%)	3 名 / 62 名中 (5%)	4 名 / 61 名中 (7%)
計 (助手・助教除く。)	1 名 / 37 名中 (3%)	1 名 / 37 名中 (3%)	1 名 / 36 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 (%)

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名 / 3 名中 (0%)	1 名 / 5 名中 (20%)	2 名 / 6 名中 (33%)

3. 前年度より改善された点

加齢医学研究所の新規採用者が、平成22年度は0名であったが、平成23年度に1名、平成24年度に2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子大学院生の比率は、平成 23 年度の 22%から、平成 24 年度の 28%に上昇し、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率は、平成 23 年度に 29%、平成 24 年度に 30%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、長期的な視野に立ち、現在受け入れている女子大学院生、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、女子大学院生の教育、女性教員の育成に一層の努力をしていく。

流体科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名／15 名中 (0%)	0 名／16 名中 (0%)	0 名／15 名中 (0%)
准 教 授	0 名／8 名中 (0%)	0 名／10 名中 (0%)	1 名／11 名中 (9%)
講 師	1 名／5 名中 (20%)	1 名／3 名中 (30%)	1 名／2 名中 (50%)
助教・助手	3 名／10 名中 (30%)	3 名／12 名中 (25%)	0 名／11 名中 (0%)
計 (助手・助教含む。)	4 名／38 名中 (10%)	4 名／41 名中 (10%)	2 名／39 名中 (5%)
計 (助手・助教除く。)	1 名／28 名中 (3%)	1 名／29 名中 (3%)	2 名／28 名中 (7%)
大学院学生 (博士後期課程)	1 名／33 名中 (3%)	2 名／31 名中 (6%)	1 名／34 名中 (3%)
大学院学生 (博士前期課程)	4 名／89 名中 (4%)	2 名／87 名中 (2%)	3 名／99 名中 (3%)

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／0 名中 (%)	0 名／0 名中 (%)	0 名／0 名中 (%)

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

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ており、平成 22 年度には女子休憩室内に搾乳スペースを設置した。そして、平成 21 年度に女性教員として助教に 1 名を採用するとともに、平成 22 年度に内部教員の助教から講師への昇任、平成 24 年度に准教授へ

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・昇任の進展が少ない原因として、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」旨の記載の励行と情報提供。
- ・女性教員へのインタビューに基づく要望の取り纏めと改善の提案。

電気通信研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教 授	1名/28名中(3.6%)	0名/27名中(0%)	0名/25名中(0%)
准教授	0名/18名中(0%)	0名/20名中(0%)	0名/19名中(0%)
講 師	0名/0名中(－%)	0名/0名中(－%)	0名/0名中(－%)
助教・助手	2名/25名中(8.0%)	2名/27名中(7.4%)	1名/24名中(4.2%)
計（助手・助教含む。）	3名/71名中(4.2%)	2名/74名中(2.7%)	1名/68名中(1.5%)
計（助手・助教除く。）	1名/46名中(2.2%)	0名/47名中(0%)	0名/44名中(0%)
大学院学生（博士後期課程）	2名/41名中(4.9%)	3名/54名中(5.6%)	2名/43名中(4.7%)
大学院学生（博士前期課程）	6名/146名中(4.1%)	4名/151名中(2.6%)	4名/137名中(2.9%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の数、平成24年度は1月1日の数

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22年度	平成23年度	平成24年度
2名/8名中(25%)	0名/5名中(0%)	0名/4名中(0%)

※平成22年度、平成23年度は3月末の比率、平成24年度は1月1日の比率

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、女性比率の向上に結びついていない。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と考えられる。平成22年及び23年に教授1名、助教1名が転出したが、さらに、今後、男女共同参画への取り組みを強化していきたいと考えている。

3. 前年度より改善された点

特になし。（平成22年及び23年に教授1名、助教1名が転出し、女性比率が減少した。）

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

研究分野の性格上、女性研究者及び女子学生が少ないことが大きな障害になっている。まずは、女子学生の数を増やすことが重要であると考えられる。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。女子学生の割合は、平成 23 年度及び 24 年でその水準を維持している。また、女子学生の大学院への進学も積極的に勧め、若手女性研究者の母集団を増やすことが重要であると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画への取り組みに努力する。また、女子学生、特に博士後期課程の女子学生の数が増えるよう、積極的な大学院への進学等の進路指導を行う。また、研究所公開などで女性研究者・女子学生の活躍の様子を積極的に紹介する。

多元物質科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	1 名／43 名中（2%）	1 名／41 名中（2%）	1 名／41 名中（2%）
准 教 授	0 名／31 名中（0%）	0 名／32 名中（0%）	0 名／32 名中（0%）
講 師	0 名／5 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）
助教・助手	2 名／62 名中（3%）	0 名／58 名中（3%）	2 名／59 名中（3%）
計（助手・助教含む。）	3 名／141 名中（2%）	3 名／136 名中（2%）	3 名／137 名中（2%）
計（助手・助教除く。）	1 名／79 名中（1%）	1 名／78 名中（1%）	1 名／78 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 24 年度は平成 25 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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／11 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）

（平成 24 年度は平成 25 年 1 月 1 日現在の数）

3. 前年度より改善された点

「女性教員比率向上への対応に関する申合せ」を制定し、女性教員特別枠を設けることとした。今年度は 7 名の応募があり、2 名を平成 25 年 4 月 1 日付で採用予定である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元物質科学研究所の研究分野である理工系（特に工学系）には、女性研究者が少なく候補者が少ないことが障害となっていると思われる。女性教員のサポートだけではなく、女子学生のサポートにも力を入れていく必要がある。

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、比率の回復を図るほか、女子学生へのサポートも行っていく。

災害科学国際研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	名／名中（％）	名／名中（％）	0 名／18 名中（0％）
准 教 授	名／名中（％）	名／名中（％）	1 名／9 名中（11％）
講 師	名／名中（％）	名／名中（％）	0 名／1 名中（0％）
助教・助手	名／名中（％）	名／名中（％）	5 名／24 名中（20.8％）
計（助手・助教含む。）	名／名中（％）	名／名中（％）	6 名／52 名中（11.5％）
計（助手・助教除く。）	名／名中（％）	名／名中（％）	1 名／28 名中（3.6％）
大学院学生（博士後期課程）	名／名中（％）	名／名中（％）	0 名／0 名中（0％）
大学院学生（博士前期課程）	名／名中（％）	名／名中（％）	0 名／0 名中（0％）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度は 1 月 1 日の数

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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
名／名中（％）	名／名中（％）	6 名／52 名中（11.5％）

※平成 22 年度、平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度は 1 月 1 日の比率

災害科学国際研究所は、24 年度に設立された附置研究所であり、採用を行うのは今回が初めてである。任期制に基づく人事公募を行うに当たっては、男女共同参画の趣旨に副う選考を行うことを明示するなど、積極的に女性教員の拡充を目指した採用方針をとっている。その結果、本年度は新規採用 52 名の教員中 6 名、11.5%と、二けた台の比率で、女性教員が採用されている。

3. 前年度より改善された点

災害科学国際研究所は、本年度に設立された研究所であり、比較となる前年度はない。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

災害科学国際研究所は、本年度に設立された研究所であり、比較となる前年度はない。

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も、男女比率のより一層の向上を目指して努力し、任期制に基づく人事公募においては、男女共同参画の趣旨に副う選考を行うことを引き続き明示する予定である。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
教 授	0 名／10 名中 (0%)	0 名／10 名中 (0%)	0 名／8 名中 (0%)
准 教 授	0 名／6 名中 (0%)	0 名／6 名中 (0%)	0 名／7 名中 (0%)
講 師	名／名中 (%)	名／名中 (%)	名／名中 (%)
助教・助手	1 名／8 名中 (13%)	1 名／8 名中 (13%)	1 名／7 名中 (14%)
計 (助手・助教含む。)	1 名／24 名中 (4%)	1 名／24 名中 (4%)	1 名／22 名中 (5%)
計 (助手・助教除く。)	0 名／16 名中 (0%)	0 名／16 名中 (0%)	0 名／15 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 24 年度は平成 25 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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
0 名／2 名中 (0%)	0 名／0 名中 (0%)	1 名／3 名中 (33%)

(平成 24 年度は平成 25 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ており、結果的に一名の女性の採用に至った。

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ったが、平成 23 年度をもって助手 1 名が任期満了となることから、その後任として助教を公募したところである。当該選考にあたっては、上記ワーキンググループとも連携のうえ、慎重に選考を行った結果、女性教員（助教）の採用が決定した。これまでは、少数部局ゆえに、教員の補充がままならない状況で、教員選考自体を頻繁に行えなかったが、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っていく。

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た。本センターは所属教員が 22 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。

病院

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成22年度	平成23年度	平成24年度
教 授	0名／5名中（0%）	0名／8名中（0%）	0名／7名中（0%）
准教授	2名／17名中（12%）	2名／19名中（11%）	3名／19名中（16%）
講 師	5名／62名中（8%）	7名／65名中（11%）	6名／67名中（9%）
助教・助手	33名／224名中（15%）	41名／241名中（17%）	45名／257名中（17%）
計（助手・助教含む。）	40名／308名中（13%）	50名／333名中（15%）	54名／350名中（16%）
計（助手・助教除く。）	7名／84名中（8%）	9名／92名中（10%）	9名／93名中（10%）
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24年度は平成25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22年度	平成23年度	平成24年度
12名／47名中（26%）	8名／43名中（19%）	9名／56名中（16%）

（平成24年度は平成25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。

3. 前年度より改善された点

前年度に比べて女性構成員比率が全体で1%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。

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成24年度の事務職員の新規採用数は40名である。そのうち、女性職員は20名であり、新規採用者全体に占める割合は50.0%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H25. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
部 長	14	1	7.1
課長・事務長	57	0	0.0
課長補佐等	74	4	5.4
係 長 等	286	58	20.3
主 任	206	95	46.1
一 般 職 員	362	175	48.3
再雇用職員	36	9	25.0
計	1,035	342	33.00

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成24年度の技術職員の新規採用数は23名である。そのうち、女性職員は6名であり、新規採用者全体に占める割合は26.1%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H25. 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	11	1	9.1
技 術 専 門 員	34	1	2.9
技術専門職員	142	22	15.5
技術一般職員	172	41	23.8
再雇用職員	70	6	8.6
計	429	71	16.6

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等 1,479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. 第10回男女共同参画シンポジウム発表資料

平成 24 年度男女共同参画シンポジウム 特別講演

特別講演

「男女共同参画と研究者・社会・男性」
東北大学は何をするべきか

東北大学経済学研究科 教授 吉田 浩
hyoshida@econ.tohoku.ac.jp

平成 24 年度男女共同参画シンポジウム 特別講演

イントロダクション

今日の内容

男女共同参画推進に必要な観点を
A「研究者」 B「社会」 C「男性」
の3つの立場から検討。

2

なぜ「研究者」「社会」「男性」？

・・・大学はこの3つ属性を持っている

これを考えることは、

「東北大学は何をするべきか」

を考えることと等しい。

1. 東北大学がなすべきこと

男女共同参画社会の実現と推進のため
に、東北大学は....、

「もっと女性の教職員を雇いなさい」

「もっと女性の教職員を幹部にせよ」

「もっと女性の教職員を.....」？

I :「東北大学よ！
男女共同参画問題に関して『超』
一流の研究者を育てよ！」

なぜ？ 社会の大学への本当の期待...

1. 女性を数で雇うことは本旨ならば、もっと得意な産業がいくらでもある。
2. 東北大学は研究者を育成し、科学的成果を出すことでは社会他のどの組織にも負けない。(比較優位)

3. 大学が女性の社会参加の方法、企業での活用の方法、そして男女共同参画の帰結とその効果を正しく明らかにして社会に発信すること。

⇒「(東北)大学にしかできない」男女共同参画の社会貢献を追求する。

大学が「科学的に正しい真実と効果的な手法を社会に発信」することで、社会全体がやみくもに男女平等に汗をかく(ムリ・ムダ・ムラのある活動)よりも、はるかに効率的、効果的、組織的に男女共同参画社会が構築され、かつその実りも大きくなる。

男女共同参画社会について「真実を見きわめる科学者」としての能力

例;「女性の社会進出と出生率の関係」に関する統計の解釈に関して「研究者」が心得なければならない重要な視点

出生率



女性就業率

女性が働けばもっと子供が生まれる！現代版「産めよ増やせよ」だ、共働き→生活余裕→子たくさんへ

出所;The Economist "A guide to womenomics"¹

¹ http://www.economist.com/node/6802551?story_id=6802551

東北大学できちんと科学的作法を学んだ者、
あるいは科学的作法を重視する研究者なら...

1. この関係は因果関係ではない
2. 統計的には識別問題である。

24時間＝勤労時間＋育児時間

科学に「錬金術」はありえない！

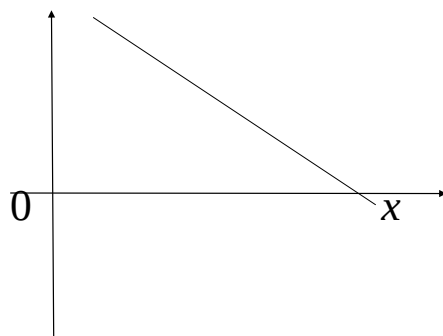
11

24 時間(b)＝勤労時間(x)＋育児時間(y)

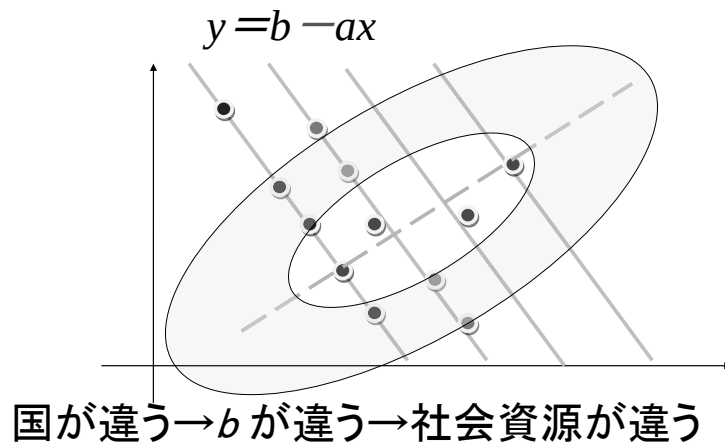
育児時間(y)＝24 時間(b)－勤労時間(x)

$$y = b - ax$$

y



12



単に女性就業率と出生率の右上がりのグラフで、「男女共同参画と出生率の同時回復は達成可能」「働く女性と子育てのトレードオフは神話」と言うのではなく、その違いの本質をあぶり出し、本当の解決策に必要なコア(核)は何かがわかる人材を育成し、研究者はその真実に迫らなければならない。

Ⅱ : 「日本社会よ！ 男女共同参画という「仏」を作っ たらしっかり「魂」を入れよ！」

15

「男女平等度の国際ランキング」



Country	2012 rank.
Iceland	1
Finland	2
Norway	3
Sweden	4
Ireland	5
New Zealand	6
Denmark	7
Philippines	8
Nicaragua	9
Switzerland	10
Netherlands	11
Belgium	12
Germany	13
Lesotho	14
Latvia	15
South Africa	16
Luxembourg	17
United Kingdom	18
Cuba	19
Australia	20

16

日本は101位！
いつかはスウェーデンや
ノルウェー、デンマーク
になりたい！！！！

「世界ランキングが
上がれば、全て OK か？」

Maldives	95
Tajikistan	96
Indonesia	97
Mauritius	98
Azerbaijan	99
Malaysia	100
Japan	101
Belize	102
Cambodia	103
Burkina Faso	104
India	105
Suriname	106
United Arab Emirates	107
Korea, Rep	108

例；北欧の代表としてのスウェーデン
東アジアの代表としての台湾

- 両国はともに過去の「男女平等度の国際ランキング」では第4位と高い地位を得ている。（台湾は自己推計）
- しかし、両国の社会で「実現」している出生率は極めて異なっている

合計特殊出生率

(1人の女性が生涯に産む子供の数)

人口が減らないためには 2.1 必要

スウェーデン  1.90 (2011 年暫定)

日本  1.39 (2011 年)

台湾  0.895 (2011 年)

急激な経済発展→女性の社会進出→子どもを安心して育てる「器」は未完成

Economic Participation and Opportunity Deviation		Standard deviation	per 1% point change	Weights
Ratio: female labour force participation over male value		0.160	0.063	0.199
Wage equality between women and men for similar work (converted to female-over-male ratio)		0.103	0.097	0.310
Ratio: estimated female earned income over male value		0.144	0.069	0.221
Ratio: female legislators, senior officials and managers over male value		0.214	0.047	0.149
Ratio: female professional and technical workers over male value		0.262	0.058	0.121
Total				1
Educational Attainment Deviation		Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weights
Ratio: female literacy rate over male value		0.145	0.069	0.191
Ratio: female net primary level enrolment over male value		0.060	0.167	0.459
Ratio: female net secondary level enrolment over male value		0.120	0.083	0.230
Ratio: female gross tertiary enrolment over male value		0.228	0.044	0.121
Total				1
Health and Survival Deviation		Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weights
Ratio: female healthy life expectancy over male value		0.023	0.441	0.307
Sex ratio at birth (converted to female over-male ratio)		0.010	0.998	0.693
Total				1
Political Empowerment Deviation		Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weights
Ratio: females with seats in parliament over male value		0.166	0.060	0.310
Ratio: females at ministerial level over male value		0.208	0.048	0.247
Ratio: number of years of a female head of state (last 50 years) over male value		0.116	0.086	0.443
Total				1

「男女共同参画社会」という「仏(ほとけ)」
に「魂(たましい)」をいれる「社会」の役割
の大きさ、その難しさを痛感！

社会が「魂」を込める(周辺の制度の整備を
する)かは、科学者が正しく提案しなければな
らない！

Ⅲ:「男たちよ！
女性の社会進出に
憶するな！」

「男女共同参画社会と男性」

- 男女共同参画は「男性」にとってどのような意味を持つか
- 男女共同参画→社会改革→最終的成果は何か！？
- 「ある国家の社会厚生を何で測るか」

23

幸福度に関する研究会報告
—幸福度指標試案—

平成 23 年 12 月 5 日
幸福度に関する研究会

● 最近、「幸福度」が大きく注目を集めている。

● もはや「モノ(経済)の豊かさ」はアテにならない、期待できない。

24

吉田(東北大学)・水落(三重大大学)らの研究グループは東北大学法学研究科の東北大学グローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」において、男女共同参画の問題を経済学、統計学の点から分析してきた。

- 今回、国際的なデータをもとに男女の幸福感から見た格差や平等性に焦点

2. データ

International Social Survey Program (国際
社会調査事業:ISSP)

※2007 年世界 32 カ国の 3 万 7 千人あまり
の幸福感にを含むアンケートデータの結
果。

27

問 16 あなたはいま、幸福ですか。最もあてはまるものに 1
つだけ○をつけてください。

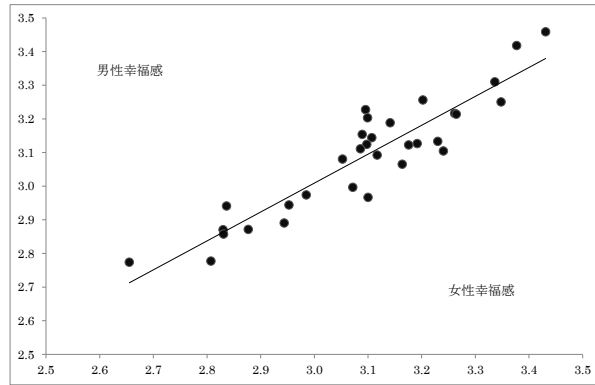
- | | |
|---------------|--------|
| 1. とても幸福である | 19.3 % |
| 2. ある程度幸福である | 61.9 |
| 3. あまり幸福ではない | 11.5 |
| 4. まったく幸福ではない | 2.2 |
| 5. わからない | 4.9 |
| 6. 無回答 | 0.2 |

NHK:「放送研究と調査」 2008.4

28

3. 主要な結果

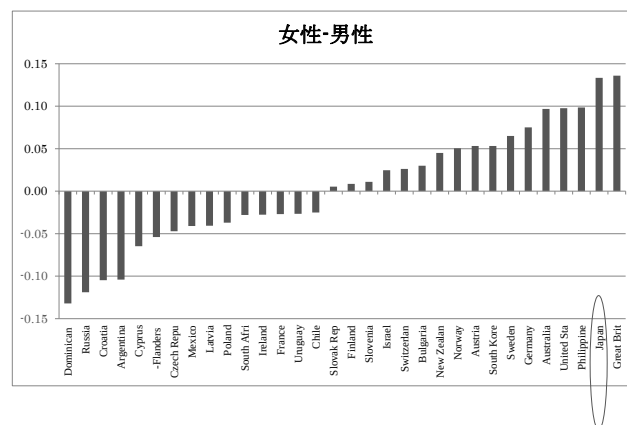
(1) 男性と女性の幸福感の関係



「幸福を感じる女性の割合が高い国は、同じく幸福を感じる男性の割合が高い」という正の相関がある。

29

(2) 男女間の幸福感の差異



30

(3) 幸福感の男女差と男女平等度

図2に示されたような男女の幸福感の差の国別の違いが男女平等度によってどれほど影響を受けているかを調べることにした。

男女平等度の国別指標は世界経済フォーラムの GGI(2007 年)を使用した。GGI は様々な統計要素から構成されているが、ここでは GGI 2007 の「総合指標」と「経済参加と機会」、「政治的エンパワメント」の関係について相関をとった。

表1 幸福度の男女差と GGI の相関

	女性-男性	GGI2007	GGI 経済	GGI 政治
女性-男性	1.000			
GGI2007	0.390***	1.000		
GGI 経済	0.385***	0.760***	1.000	
GGI 政治	0.385***	0.913***	0.498***	1.000

出所：水落データにより吉田推計。各国調査サンプル数により、重み付け相関。全て 1%水準で有意。

(4) 男性の幸福感と男女幸福感の差異

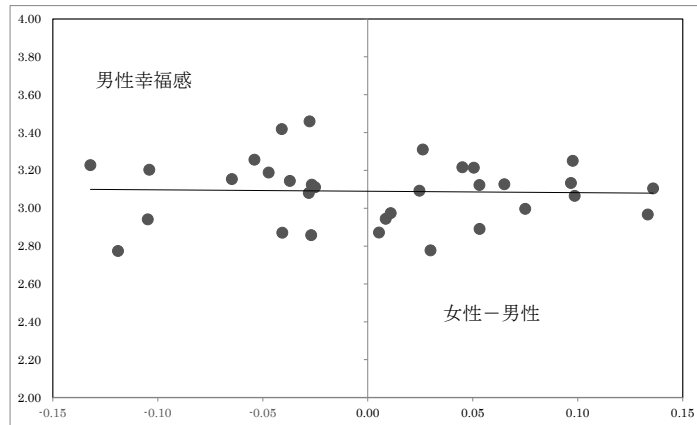
最後に、「男性の幸福感」と「男女の幸福感の差」との関係を分析。

- 女性の幸福感の伸長だけがもたらされる社会改革は、男女共同参画の趣旨に反する。

- もし個人の実感する「幸福度」が最終的な成果であり、到達点であるとするならば、男女共同参画社会の状況が「男性の側の幸福感」にどのような影響を及ぼしているのかを知ることは、極めて大切な意味を持つ。

- なぜならば、もし男性の幸福感が阻害されないことが分かれば、この政策を現実的に推進するうえで男性に対して強い説得力を持つ材料となるからである。

図3 男性の幸福感と男女幸福感差異



37

- 統計的には両者に相関関係は認められないことがわかった。
- すなわち女性の幸福感が男性より伸びたとしても、それによって「男性の幸福感が阻害される」ことはないということがわかった。

38

4. まとめと解釈

- ここでは、男女が共に生きる社会における社会厚生を評価する指標として、個人の幸福感(満足度)に注目し、国別、男女別にその内容を分析した。

39

- 最終的に、女性の幸福感が伸長しても男性は奪われるものはないという可能性が示された。

40

- 厚生経済学においては「他の個人の効用を引き下げること『なし』に、ある個人の効用を高める余地があるならば、それはパレートの意味で改善と言える」ということが、この男女の幸福度を分析する上で有力なロジックとなる。

- すなわち、もし男女共同参画の推進もしくは、それを通じた男女間の幸福度の格差の縮小が、男性の幸福度を引き下げることなしに達成されるのであれば、
- 第 1 に男性の反対を受けないことがない、
- 第 2 に上に述べたパレートの意味での社会の改善につながるということである。

今日の主張

東北大学の科学力、研究力で

- 「真の」男女共同参画社会のメカニズム解明と
- 「正しい」男女共同参画社会の実現を！

それが東北大学の 1 番の使命である。

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推進室



女子学生入学 1913



東北大学宣言(2002.9)
男女共同参画委員会
2001～

2006～2008 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
2009～ 東北大学
杜の都女性研究者ハードリング支援事業




2009～2013 科学技術人材養成補助金
杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 1

資料 6-1

東北大学（総長）
男女共同参画推進のための東北大学宣言



男女共同参画委員会
委員長：理事(男女共同参画担当)
(文系～理系)全学部局代表

21世紀COE (H15-19)
男女共同参画社会の法と政策
GCOE (H20-)
グローバル時代の男女共同
参画と多文化共生

各部局
男女共同参画委員会・WG
(教員・職員・学生)

女性研究者育成支援推進室
室長：理事(男女共同参画担当)
杜の都女性研究者ハードリング支援事業
自然科学系分野部局

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013
理工農学系部局

大学病院
病後児保育室
「星の子ルーム」

学内保育園
「川内けやき保育園」
「星の子保育園」

高等教育開発
推進センター
学生相談所

産学連携
推進本部

2

男女共同参画委員会

委員長： 理事(男女共同参画担当)
(文系～理系)全学部局代表

学内における男女共同参画意識の啓発・醸成、全学的課題解決の提言

- * シンポジウムの開催
- * 奨励賞(沢柳賞、女子大学院生海外派遣)の公募と審査
- * 実態調査(男女共同参画意識、保育所設置、休暇制度等のアンケート)
- * 保育所設置(けやき、星の子)、制度改革(短時間勤務、任期延長、業績評価等)




女性研究者育成支援推進室
室長: 理事(男女共同参画担当)

杜の都女性研究者ハードリング支援事業
自然科学系分野部局

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013
理工農学系部局

3

男女共同参画委員会

委員長： 理事(男女共同参画担当)
(文系～理系)全学部局代表

女性研究者育成支援推進室

杜の都女性研究者ハードリング支援事業

自然科学系分野部局
大学独自事業(2009-)、文科省事業(2006-2008)

自然科学系女性研究者がキャリア形成の障害を乗り越えるための環境整備

- * 支援要員制度、ベビーシッター利用料補助制度(一部、文系、男性も利用可)
- * 大学病院病後児保育施設の全学利用化 (女性休憩室等の整備)
- * サイエンス・エンジェル制度 (次世代の研究者育成支援)
- * 制度改革(短時間勤務、任期延長、業績評価等)(男女共同参画委員会と連携)






杜の都ジャンプアップ事業 for 2013
理工農学系部局

4

男女共同参画委員会
 委員長：理事(男女共同参画担当)
 (文系～理系)全学部局代表

女性研究者育成支援推進室
杜の都女性研究者ハードリング支援事業
 自然科学系分野部局

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013
 理工農学系部局

理工農学系での女性研究者比率の格段の向上

- * 女性教員30名の新規採用(通常公募)
 (インセンティブ:スタートアップ研究費と人件費一部の付与、メンター)
- * 女性教員のスキルアップ支援(国内外会議参加費支援)
- * 女性研究者養成(能力・職階のジャンプアップ)
 世界トップクラス研究リーダー養成(異分野融合力、マネジメント力アップセミナー)
 ネットワーク創生(学術・人的ネットワーク、新学術分野の創生、女性研究者File)
 研究スタイル確立(希望の研究スタイルの確立)

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リーダー

5

ジャンプアップ事業の現状 (3.5年経過)			
	新規採用(人材養成補助金)	独自養成(自主財源)	昇任
2009	3 (助教)	9 (准教授2、講師、助教6)	4 (教授、准教授3)
2010	11 (教授2、准教授、助教8)	3 (准教授、助教2)	3 (准教授、講師2)
2011	3 (助教)	1 (助教)	1 (講師)
2012*	3 (准教授、助教2)	6 (助教)	2 (准教授)
	20 (教授2、准教授2、助教16)	19 (准教授3、講師、助教15)	10 (教授、准教授6、講師3)

*2012.11まで

震災の影響で、若干遅れ気味。
 教授、准教授等、研究主導職が含まれる。

新規採用教員・既在籍教員の活躍
 科研費採択(増)、最先端次世代研究開発支援プログラム(8名)、
 受賞、学会役員、学会誌編集、
 外部機関役職
 総長特任補佐(企画担当)

**各分野で女性研究者の活躍が増加。
 トップリーダーとして学会・学問を牽引！**

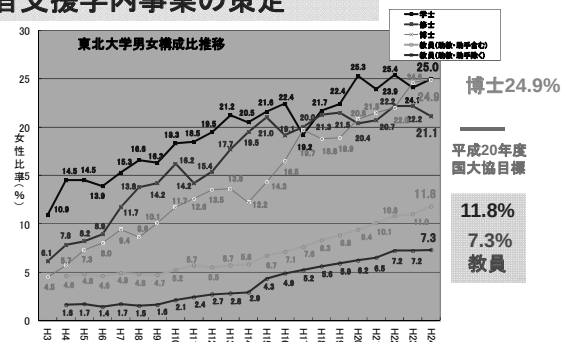
6

私たちの課題

ジャンプアップ事業の今後（終了まで1.5年）

事業目標の達成（+10名採用）

後継の女性研究者支援学内事業の策定



東北大学における男女共同参画活動の今後

全学的な男女共同参画の推進・実現

次の先駆けとなるスマートな男女共同参画の発信

東北大学における男女共同参画活動および女性研究者支援制度の変遷						
1913		3女子学生受入(先駆け1)				
1984/1997		女性教授(文系/理系)		1973創設医療技術短大 女性教授(3名)		
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				
2001		男女共同参画委員会				病後児 保育 (病院 地区)
2002		東北大学宣言(先駆け2)				
2003		女性COEリーダー 沢柳賞	学内保育園 1 川内けやき	21COE ジェンダー 法・政策研 究センター		
2004						
2005	第2次男女共同参画 基本計画					
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					
2007		女子大 学院生協 外派遣			ハードリング (モデル事業) 支援要員制度 環境整備 病後児保育(全学) 短時間勤務 SA制度	
2008	女性参画加速プロ ラム U7					
2009	女性研究者養成シ ステム改革加速事業	女性部局長	学内保育園 2 星の子	GCOE グローバル 時代の男 女共同参 画と多文化 共生	学内事業 支援要員制度 病後児保育(全学) SA制度	ジャンプアップ (加速事業)
2010	第3次男女共同参画 基本計画					
2011	第4期科学技術基本 計画					
2012						

8



平成22年度に実施された 「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」について

東北大学男女共同参画委員会
実態調査ワーキンググループ 座長
薬学研究科 吉成浩一

1

アンケート概要

資料 7



目的：東北大学では、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for 2013」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。

調査期間：平成22年12月8日（水）～12月21日（火）の14日間

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（職員・学部生は対象としない）

実施方法：ウェブ入力形式。各部局長宛にアンケート依頼文を送付し、また各部局の庶務係を通じて対象者に周知した。

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。結果の詳細は、平成22年度東北大学男女共同参画委員会報告書に記載している。

2

基礎事項(1):性別、年齢、研究分野

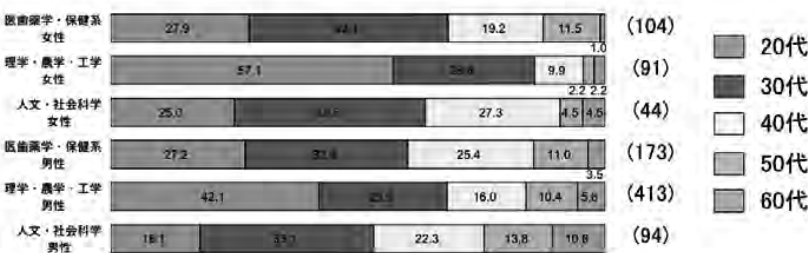


Q. 回答者の研究分野毎の性別

(有効回答数)



Q. 回答者の研究分野・男女毎の年齢

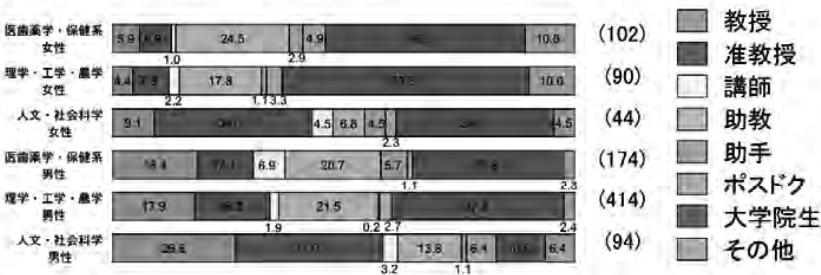


3

基礎事項(2):職階



Q. 回答者の研究分野・男女毎の職階



- ・ 回答者の54%が理工農学系、30%が医歯薬学・保健系、15%が人文・社会科学系
- ・ 回答者の30%は大学院生、50%は博士号を有する研究者
- ・ 学生以外の46%は常勤職員、42%は任期付常勤職員（そのうち半数は任期5年以内）

4

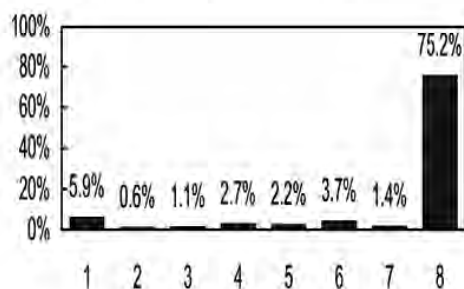
男女共同参画事業に関して(1)



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。

Q. 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、また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で各項目の%を算出
(1～8の合計は100ではない)

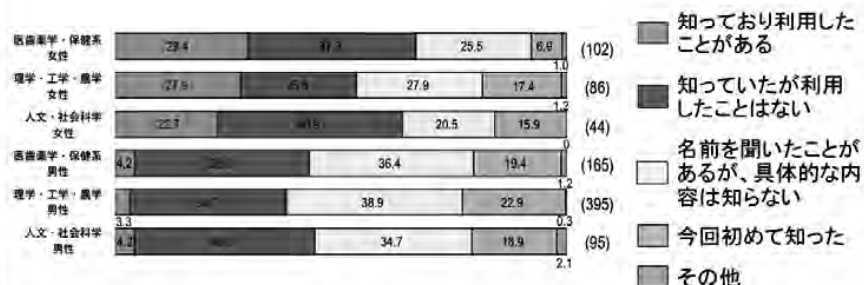
5

男女共同参画事業に関して(2)



Q. あなたは下記 1～6 の事業をご存知でしたか。

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、または関連セミナー等への出席等)



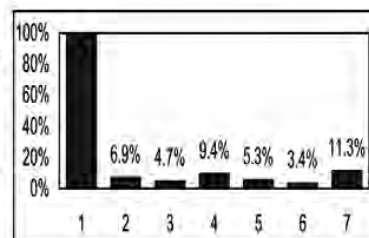
アンケート回答者においても事業内容をよく知らない人が多いことが明らかになった。

6

男女共同参画事業に関して(3)

Q. 利用しなかった理由は何ですか。(前問で「知っていたが利用したことはない」と回答した人を対象)

1. 利用する必要がある。
2. 利用したい(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、自分のケースが基準を満たさなかった。
6. 他の機関のより良いサービスが利用可能だった。
7. その他



「7. その他」の代表的回答

- ・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。
- ・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、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。
- ・星の子ルール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。

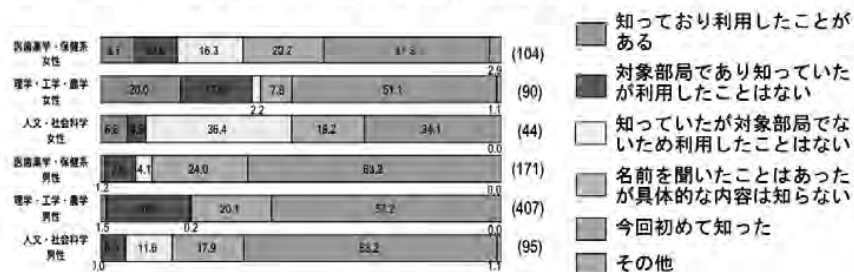
7

現行制度に関しても、利用対象者の意見を聞き、利用しやすい制度への改善が必要かもしれない

ジャンプアップ事業に関して

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(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)として、文部科学省の支援を受けて「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」(「ジャンプアップ事業」)も行なっています。

Q. 「ジャンプアップ事業」をご存知でしたか。



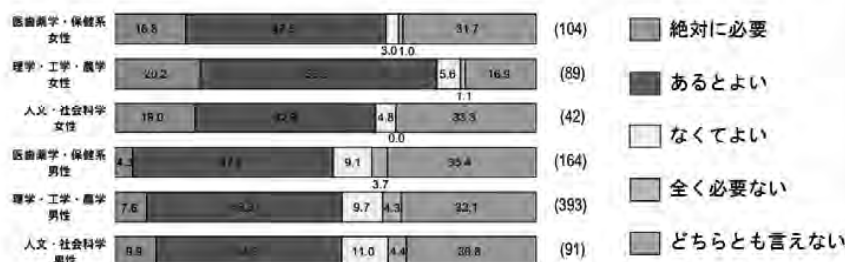
アンケート回答者・対象部局においても事業があまり認知されていなかった。ただし、このアンケートにより広まった可能性も高い(アンケートは事業開始2年目に実施)。

8

今後の男女共同参画事業に関して(1)



Q. 「ジャンプアップ事業」は2013年度までの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。



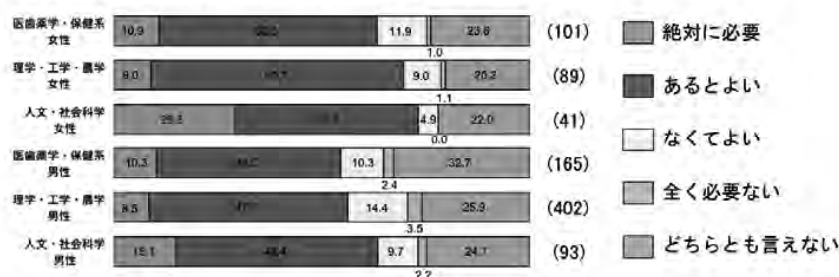
- ・男性に比べて、女性研究者は同様の支援事業の継続をより望んでいる。
- ・特に理工農学系の女性研究員において、その必要性が強く望まれている。
- ・「なくてよい」「全く必要ない」と考えている人もある程度いる(この比率は男性で高い)。

9

今後の男女共同参画事業に関して(2)



Q. 「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うべきと思われますか。



- ・男女ともに多くの研究者は、同様の支援事業を他分野へ拡げることが望んでいる。
- ・特に、人文・社会科学系の研究者は男女ともに支援の必要性を感じている。
- ・「絶対に必要」「あるとよい」と答えた人のうち、66%は「全部局の男女教員」、28%は「他部局の女性教員」、14%は「現在の対象部局の男性教員」に拡げようと考えている。
- ・一方で、「なくてよい」「全く必要ない」の割合は、前問よりやや多い。

10

今後の男女共同参画事業に関して(3)



Q. 東北大学における研究者養成・支援事業に関する自由意見(現在不足している事業等)

女性からの意見(抜粋)

- ✓ 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)
- ✓ 自分の研究室の教員の方々を見ると、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、歯歯薬学・保健系大学院生)
- ✓ 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なのですが、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ふ。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パフォーマー豊かなとはいえない教養教育の拡充を図ってほしい。(40代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ 女性に対するサポートや支援を充実させて頂いておりますので、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)
- ✓ 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るかと思います。(20代、理学・工学・農学系助教)
- ✓ 支援対象が研究者だけではな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)

11

今後の男女共同参画事業に関して(4)



Q. 東北大学における研究者養成・支援事業に関する自由意見(現在不足している事業等)

男性からの意見(抜粋)

- ✓ 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働きかけが必要なのではないでしょうか。(40代、歯歯薬学・保健系准教授)
- ✓ 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、今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増やして欲しいと思います。(30代、人文・社会科学系准教授)
- ✓ 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)
- ✓ 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)
- ✓ 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。ポストがアカデミックポストに就くのが難しいことが度々取り沙汰されるせい、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、ポスト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、議論を尽くすべき。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)
- ✓ 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。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。(40代、理学・工学・農学系准教授)
- ✓ 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、歯歯薬学・保健系助手)
- ✓ 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)

12

まとめ



全学的なアンケートを実施し、2週間の実施期間で約1,000名という比較的多数の回答が得られた。その結果の解析により、以下のことが明らかになった。

- ✓現在実施中の「ハードリング事業」や「ジャンプアップ事業」に関して、事業内容が必ずしも研究員に周知されていない。
- ✓期間が限定されている「ジャンプアップ事業」に関しては、対象部局・対象者を広げた事業の継続が望まれている。
- ✓特に、理農工系以外の研究員や男性研究員への拡大が望まれている。
- ✓全体的な教育・研究環境整備（授業・研究サポート体制、事務体制の整備など）が女性研究者支援につながる可能性がある。

男女共同参画委員会実態調査WGでは、今年度中に再度アンケート調査を実施し、ポスト「ジャンプアップ事業」における研究者支援事業の整備に向けた情報収集を行う予定である。

6. 東北大学における研究者支援事業に関する第2回実態調査アンケート

概略

実施期間：平成24年12月21日（金）正午～平成25年1月31日（木）正午

対象者：東北大学において研究に従事する常勤および非常勤職員ならびに大学院生

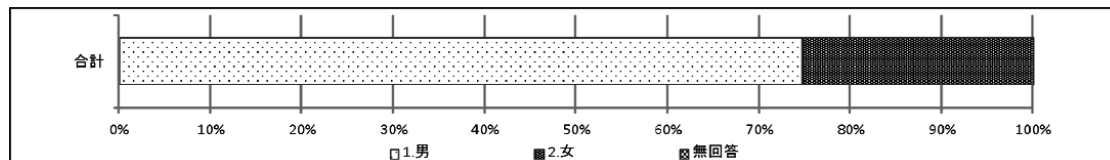
方法：ウェブ回答形式

基礎事項

Q1. 性別をお答え下さい

1. 男 2. 女

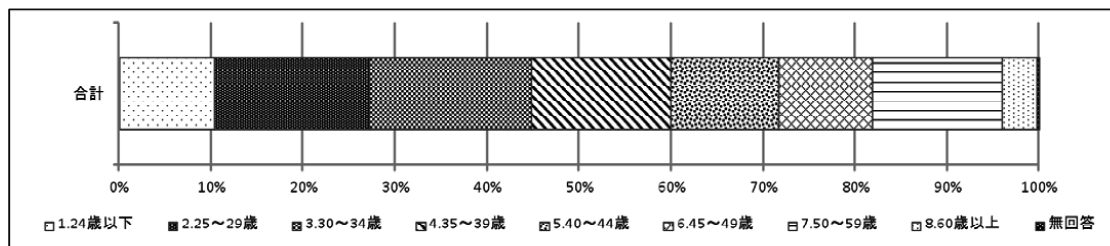
上段:度数		合計	1	2	無回答
下段:%					
合計	合計	883	660	222	
		100.0%	74.7%	25.1%	0.1%



Q2. 2013年1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

上段:度数		合計	1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
下段:%											
合計	合計	883	92	148	156	134	103	90	125	33	2
		100.0%	10.4%	16.8%	17.7%	15.2%	11.7%	10.2%	14.2%	3.7%	0.2%

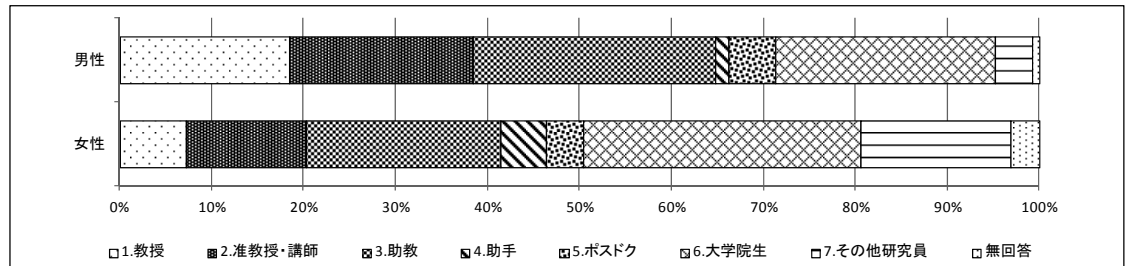
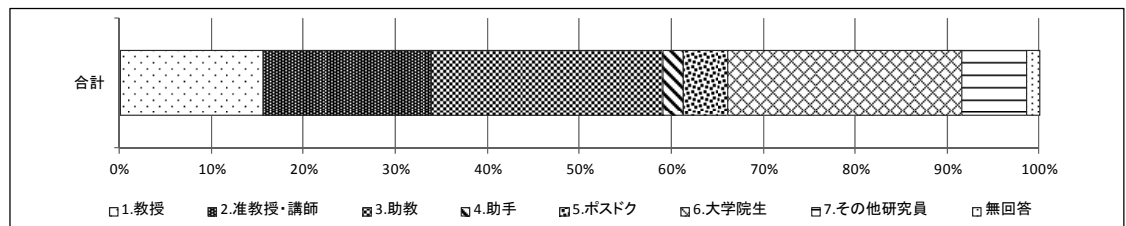


Q3. 現在の職位をお答え下さい。(特任を含む)

1. 教授 2. 准教授・講師 3. 助教 4. 助手
5. ポスドク 6. 大学院生 7. その他研究員

q1が無回答のままの回答者1名

上段: 度数 下段: %		合計	1	2	3	4	5	6	7	無回答
性別(q1)	合計	883	138	161	222	20	43	224	63	12
		100.0%	15.6%	18.2%	25.1%	2.3%	4.9%	25.4%	7.1%	1.4%
	男性	660	122	132	174	9	34	157	27	5
		100.0%	18.5%	20.0%	26.4%	1.4%	5.2%	23.8%	4.1%	0.8%
	女性	222	16	29	47	11	9	67	36	7
		100.0%	7.2%	13.1%	21.2%	5.0%	4.1%	30.2%	16.2%	3.2%



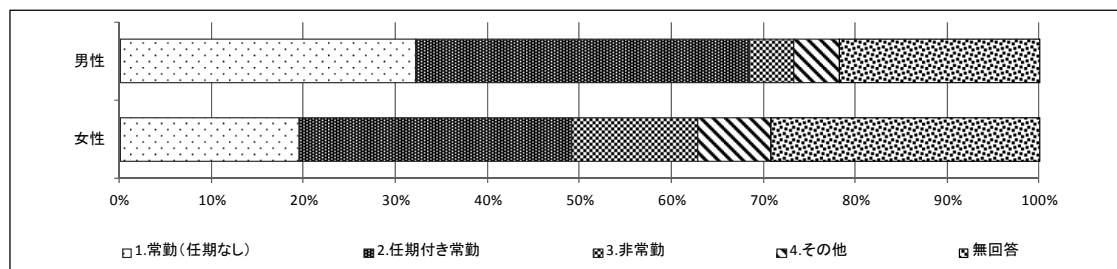
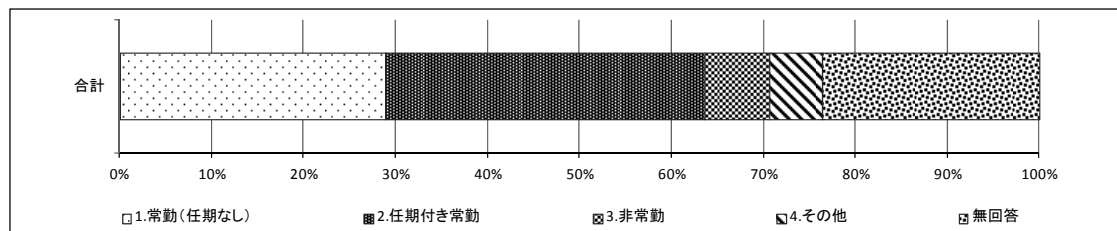
Q4. 現在の雇用形態をお答え下さい。(学生以外の方)

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()

q1が無回答のままの回答者1名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	無回答
合計	合計	890	257	309	63	51	210
		100.0%	28.9%	34.7%	7.1%	5.7%	23.6%
性別(q1)	男性	663	213	241	32	33	144
		100.0%	32.1%	36.3%	4.8%	5.0%	21.7%
	女性	226	44	67	31	18	66
		100.0%	19.5%	29.6%	13.7%	8.0%	29.2%



2. 「任期」の詳細

・男性

研究分野	職位	年齢	任期(年)	研究分野	職位	年齢	任期(年)
理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	1	人文・社会科学系	教授	50代	2
理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	1	人文・社会科学系	助教	30代	2
理学・工学・農学系	その他研究員	50代	1	人文・社会科学系	助教	30代	2
理学・工学・農学系	その他研究員	50代	1	人文・社会科学系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	1	人文・社会科学系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	その他研究員	40代	1	人文・社会科学系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	助教	30代	1	人文・社会科学系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	助教	30代	1	人文・社会科学系	ポスドク	30代	4
理学・工学・農学系	助手	30代	1	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	5
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	1	人文・社会科学系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	1	人文・社会科学系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	1	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	5
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	1	人文・社会科学系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	助教	20代	1	人文・社会科学系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	助教	20代	1	医歯薬学・保健系	その他研究員	50代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	1	医歯薬学・保健系	助教	40代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	1	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	1	医歯薬学・保健系	助教	30代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	1	医歯薬学・保健系	助教	30代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	1	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	1

理学・工学・農学系	助教	30代	1	医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	1
理学・工学・農学系	その他研究員	20代	1	医歯薬学・保健系	助教	20代	1
理学・工学・農学系	その他研究員	30代	2	医歯薬学・保健系	助教	30代	1
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	2	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	1
理学・工学・農学系	助教	30代	2	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	1
理学・工学・農学系	助教	30代	2	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	2
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	2.5	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	3
理学・工学・農学系	助教	40代	3	医歯薬学・保健系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	助教	40代	4	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	3
理学・工学・農学系	助教	40代	4	医歯薬学・保健系	助教	30代	3
理学・工学・農学系	助教	30代	4	医歯薬学・保健系	助教	30代	4
理学・工学・農学系	助手	50代	5	医歯薬学・保健系	助教	40代	4
理学・工学・農学系	助教	40代	5	医歯薬学・保健系	助教	40代	5
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	5	医歯薬学・保健系	助手	40代	5
理学・工学・農学系	助教	30代	5	医歯薬学・保健系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	助教	30代	5	医歯薬学・保健系	助教	40代	5
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	7	医歯薬学・保健系	助教	30代	5
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	7	医歯薬学・保健系	助教	50代	5
理学・工学・農学系	助教	30代	7	医歯薬学・保健系	助教	40代	5
理学・工学・農学系	助教	30代	7	医歯薬学・保健系	助教	50代	5
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	7	医歯薬学・保健系	助教	50代	5
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	10	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	6
人文・社会科学系	その他研究員	30代	1	医歯薬学・保健系	助教	30代	6
人文・社会科学系	助教	30代	2	医歯薬学・保健系	助教	30代	6
人文・社会科学系	助教	30代	3	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	6
人文・社会科学系	助教	20代	3	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	7
人文・社会科学系	助教	40代	4.5	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	7
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	5	医歯薬学・保健系	教授	50代	8
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	10	医歯薬学・保健系	教授	50代	10
				医歯薬学・保健系	教授	50代	10
				医歯薬学・保健系	教授	40代	10
				その他	准教授・講師	40代	5
				無回答	助教	30代	5
				無回答	准教授・講師	40代	7

4. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	寄附講座教員、1年更新
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	30代	外部資金(プロジェクト)による研究員
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	Doctoral Student and WPI Research Asst.
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	産官学連携研究員として任期1年更新延長有り
男性	理学・工学・農学系	大学院生	30代	リサーチアシスタント
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	更新あり
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	年俸制
男性	理学・工学・農学系	教授	60歳以上	科研費による研究支援者
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	30代	大学院3年
男性	医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	寄附講座の現在の任期が4年ですが、更新可能です。
男性	医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	日本学術振興会特別研究員
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	20代	学生
男性	医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	学振によるポスドク
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	30代	年俸制
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	20代	大学院生
女性	人文・社会科学系	その他研究員	30代	時間雇用
女性	人文・社会科学系	その他研究員	30代	1年更新の准職員
女性	理学・工学・農学系	助教	30代	1年ごとの更新で3回まで更新出来るかもしれない(研究費に依る)
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	時間雇用労働員
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	30代	派遣社員
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	時間雇用
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	20代	科研費雇用 研究支援者
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	事務補佐員

女性	医歯薬学・保健系	その他研究員	30 代	準職員
女性	医歯薬学・保健系	その他研究員	40 代	派遣社員
女性	医歯薬学・保健系	その他研究員	30 代	1 年度更新最高 3 年度まで
女性	医歯薬学・保健系	助手	30 代	1 年ごと、4 回まで更新可。
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	定年退職時まで

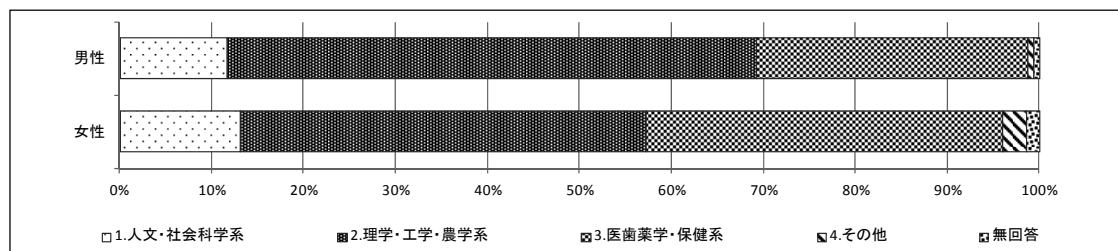
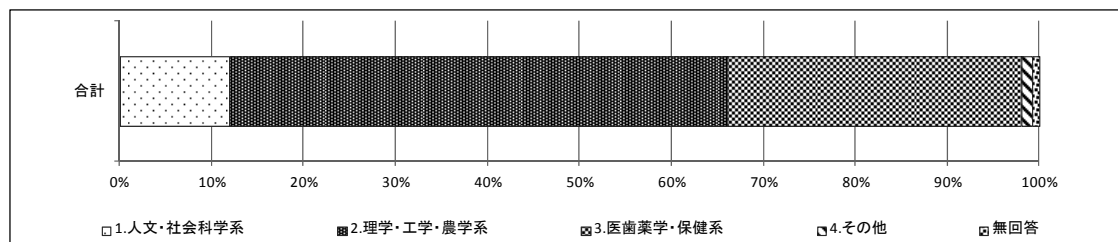
Q5. あなたの研究分野をお答え下さい。

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

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	無回答
合計	合計	883	106	478	282	10	7
		100.0%	28.9%	34.7%	7.1%	5.7%	23.6%
性別(q1)	男性	660	77	380	195	4	4
		100.0%	11.7%	57.6%	29.5%	0.6%	0.6%
	女性	222	29	98	86	6	3
		100.0%	13.1%	44.1%	38.7%	2.7%	1.4%



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。)

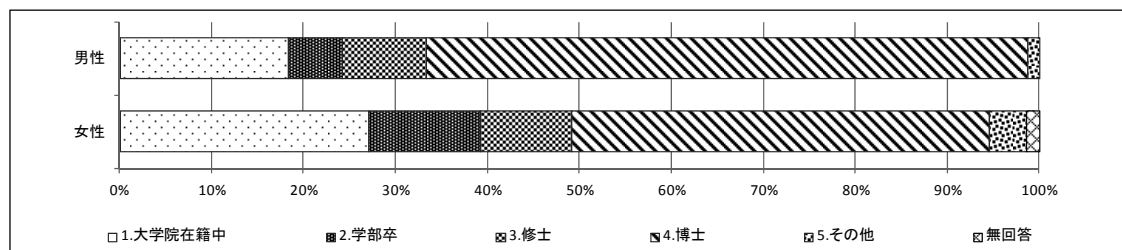
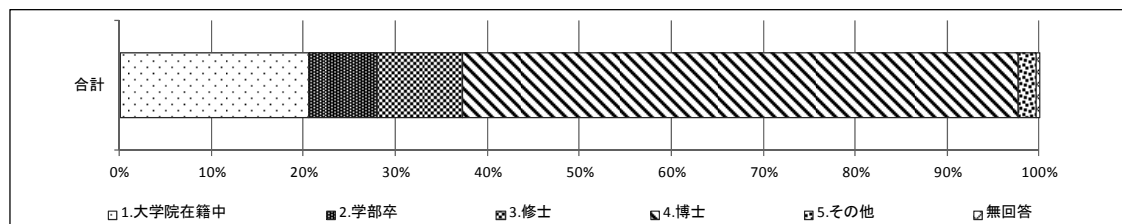
1. 大学院在籍中 2. 学部卒 3. 修士 4. 博士
5. その他 ()

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	883	181	66	82	534	17	3
		100.0%	20.5%	7.5%	9.3%	60.5%	1.9%	0.3%
性別(q1)	男性	660	121	39	60	432	8	0
		100.0%	18.3%	5.9%	9.1%	65.5%	1.2%	0.0%
	女性	222	60	27	22	101	9	3
		100.0%	27.0%	12.2%	9.9%	45.5%	4.1%	1.4%



5. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	博士課程単位取得退学
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	学部在籍中(4年)
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	学部在籍中
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	研究生
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	20代	学部生
男性	医歯薬学・保健系	その他研究員	20代	学部学生
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	30代	高専
女性	理学・工学・農学系	無回答	20代	応用課程卒。卒業した大学に学部がない場合はどこにチェックするんですか。
女性	理学・工学・農学系	助手	30代	短大卒
女性	医歯薬学・保健系	助手	30代	短期大学卒業
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	博士課程休学中
女性	その他	無回答	30代	高卒

Q7. 現在、あなたに配偶者（パートナー）はおられますか。

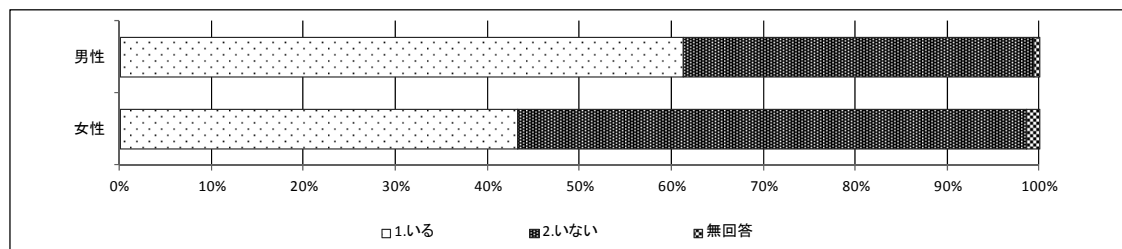
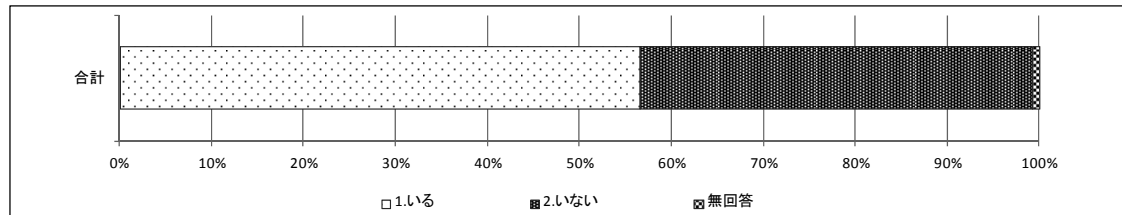
1. いる 2. いない

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	無回答
合計	合計	883	500	376	7
		100.0%	56.6%	42.6%	0.8%
性別(q1)	男性	660	404	252	4
		100.0%	61.2%	38.2%	0.6%
	女性	222	96	123	3
		100.0%	43.2%	55.4%	1.4%



・「1. いる」と回答された方にのみ、うかがいます。

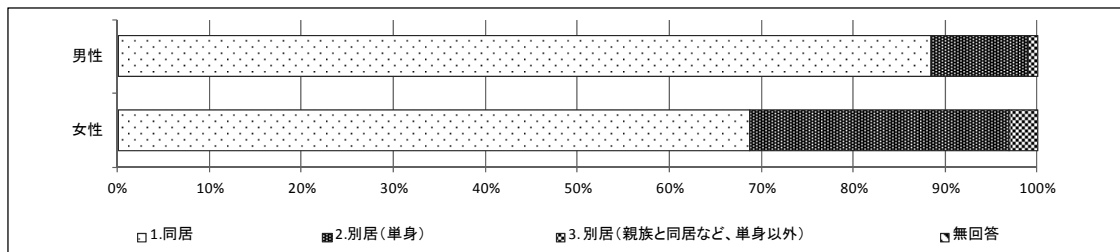
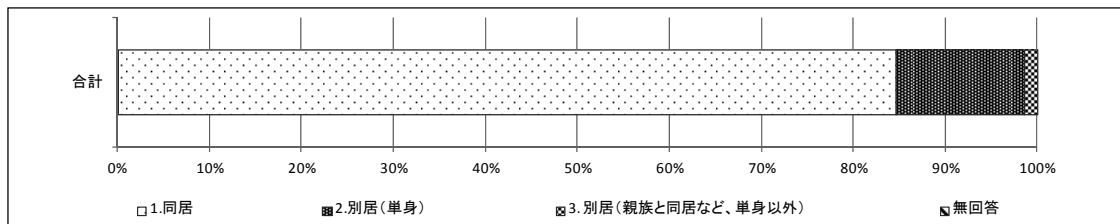
Q7-1. 現在、配偶者の方と同居されていますか。

1. 同居 2. 別居（単身） 3. 別居（親族と同居など、単身以外）

q3が無回答のままの回答者6名

q5が無回答のままの回答者3名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	無回答
合計	合計	500	423	70	7	0
		100.0%	84.6%	14.0%	1.4%	0.0%
性別(q1)	男性	404	357	43	4	0
		100.0%	88.4%	10.6%	1.0%	0.0%
	女性	96	66	27	3	0
		100.0%	68.8%	28.1%	3.1%	0.0%



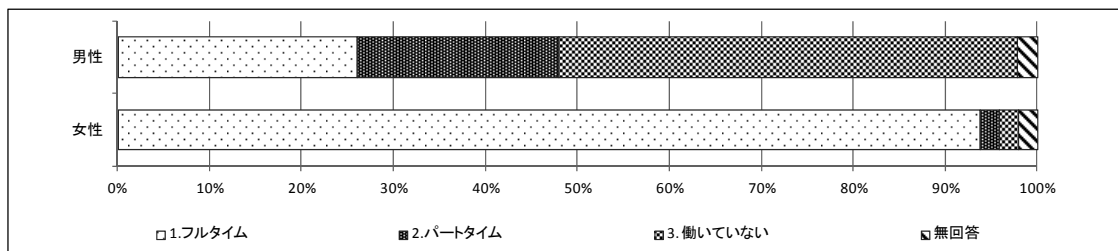
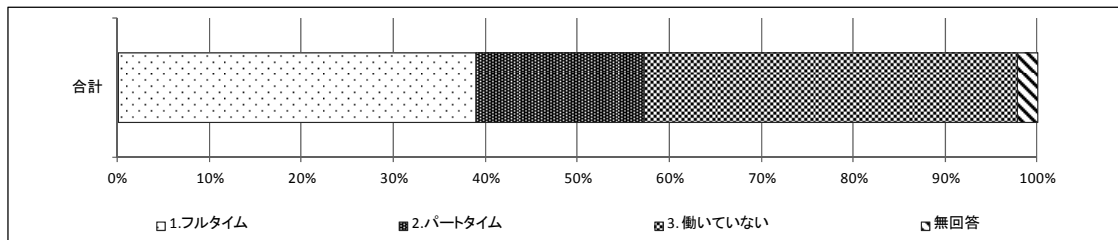
Q7-2. 配偶者の方は働かれていますか。

1. フルタイム 2. パートタイム 3. 働いていない

q3が無回答のままの回答者6名

q5が無回答のままの回答者3名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	無回答
合計	合計	500	195	91	203	11
		100.0%	39.0%	18.2%	40.6%	2.2%
性別(q1)	男性	404	105	89	201	9
		100.0%	26.0%	22.0%	49.8%	2.2%
	女性	96	90	2	2	2
		100.0%	93.8%	2.1%	2.1%	2.1%



Q8. お子さんはおられますか。

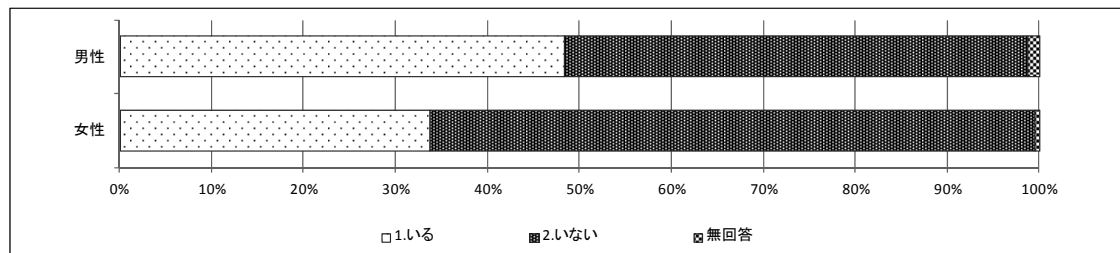
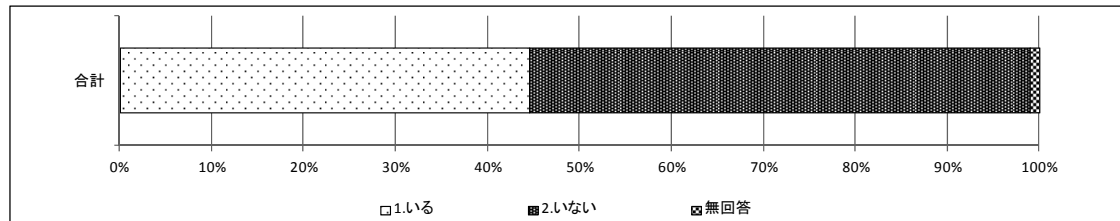
1. いる 2. いない

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数		合計	1	2	無回答
下段:%					
合計	合計	883	394	480	9
		100.0%	44.6%	54.4%	1.0%
性別	男性	660	319	333	8
		100.0%	48.3%	50.5%	1.2%
	女性	222	75	146	1
		100.0%	33.8%	65.8%	0.5%

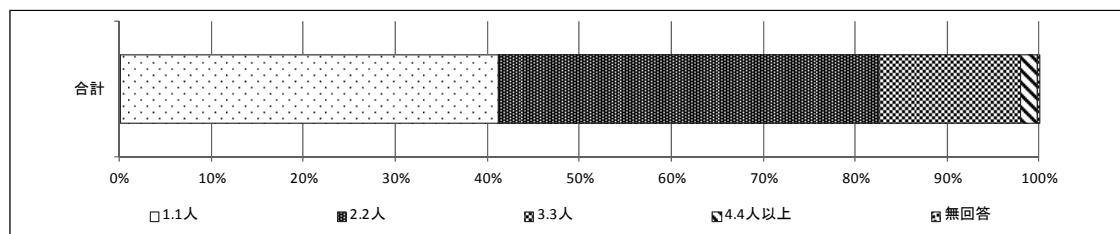


・「1. いる」と回答された方にのみ、うかがいます。

Q8-1. お子さんは何人ですか。

1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人以上

上段:度数		合計	1	2	3	4	無回答
下段:%							
合計	合計	394	162	163	61	7	1
		100.0%	41.1%	41.4%	15.5%	1.8%	0.3%

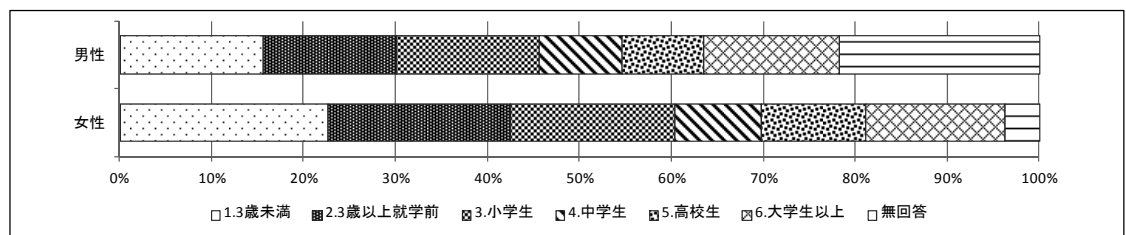
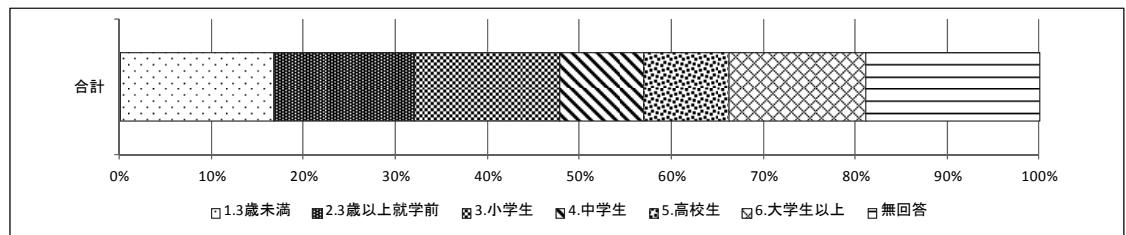


Q8-2. 現在のお子さんの年代をお答え下さい。

(複数の場合には、該当するものすべてを選択して下さい)

1. 3歳未満 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

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	6	無回答
性別(q1)	合計	681	114	104	108	62	63	101	129
		100.0%	16.7%	15.3%	15.9%	9.1%	9.3%	14.8%	18.9%
	男性	575	90	83	89	52	51	85	125
	女性	106	24	21	19	10	12	16	4
		100.0%	22.6%	19.8%	17.9%	9.4%	11.3%	15.1%	3.8%



Q9. 平日における1日あたりの家事・育児・介護等の時間はどれくらいですか。

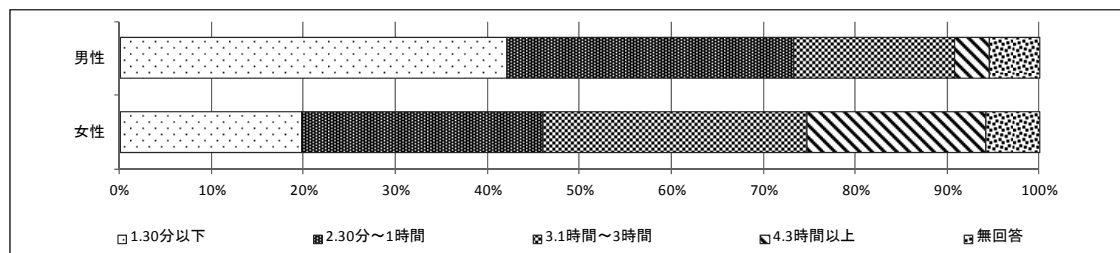
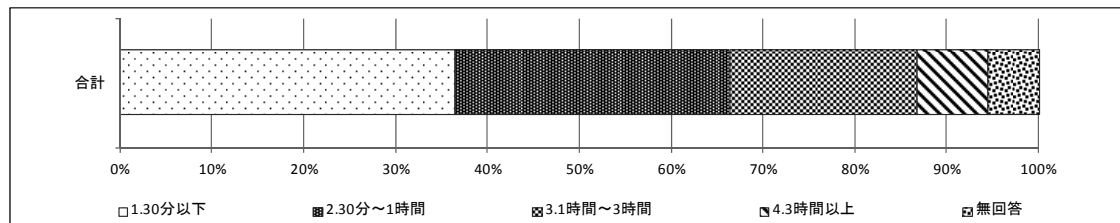
1. 30分以下 2. 30分～1時間 3. 1時間～3時間 4. 3時間以上

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	無回答
合計	合計	883	322	264	180	68	49
		100.0%	36.5%	29.9%	20.4%	7.7%	5.5%
性別(q1)	男性	660	278	206	115	25	36
		100.0%	42.1%	31.2%	17.4%	3.8%	5.5%
	女性	222	44	58	64	43	13
		100.0%	19.8%	26.1%	28.8%	19.4%	5.9%



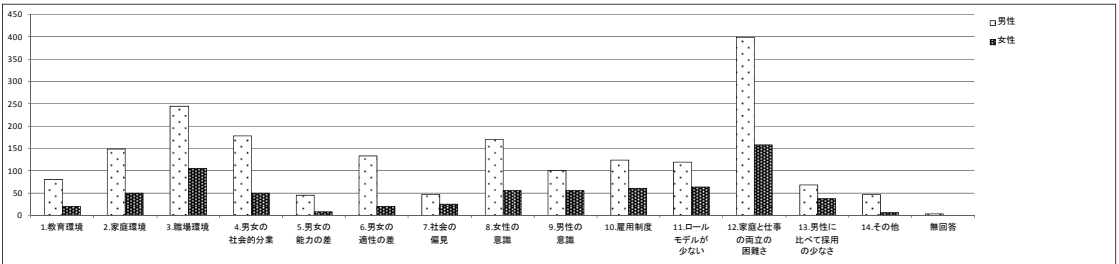
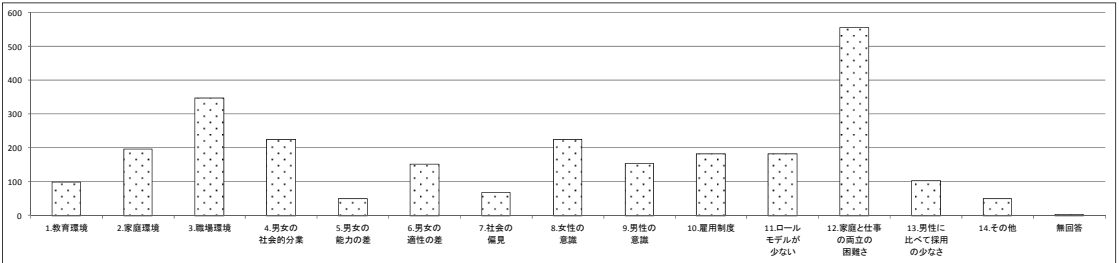
東北大学における男女共同参画

Q10. 一般的に大学教員の女性教員比率は高くありません（本学は11.8%）。その理由として、重要と思われるものを3つ選んでください。

1. 教育環境
2. 家庭環境
3. 職場環境
4. 男女の社会的分業
5. 男女の能力の差
6. 男女の適性の差
7. 社会の偏見
8. 女性の意識
9. 男性の意識
10. 雇用制度
11. ロールモデルが少ない
12. 家庭と仕事の両立の困難さ
13. 男性に比べて採用の少なさ
14. その他（ ）

c)が無回答のままの回答者1名、回答数2回
d)が無回答のままの回答者12名、回答数39回
e)が無回答のままの回答者7名、回答数25回
14c)に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段表数	合計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	無回答
下段表数	2599	89	197	347	226	51	152	69	225	155	183	183	556	103	51	3
合計		3.8%	7.8%	13.4%	8.7%	2.0%	5.8%	2.7%	8.7%	6.0%	7.0%	7.0%	21.4%	4.0%	2.0%	0.1%
性別	男性	1883	80	147	243	177	44	32	45	170	100	123	119	398	87	45
	女性	704	19	49	104	49	7	20	24	55	53	60	83	157	36	8
		100.0%	2.7%	7.0%	14.8%	7.0%	1.0%	2.8%	3.4%	7.8%	7.8%	8.5%	8.9%	22.3%	5.1%	0.9%



14. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	多すぎて答えられません
男性	人文・社会科学系	大学院生	20代	男女共同参画がなにかを分かりません。
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	給与が低く家事をアウトソーシングできない
男性	理学・工学・農学系	助教	20代	博士号を取得し研究者になるという人生を歩みたいという女性のそもそもの絶対数がそのような希望をもつ男性の絶対数と同じではないと思う。
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	現在までの人事権がある人の意識の問題
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	子供を預けて働く事が困難
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	子供を産み育てる事を業績として評価できるようなシステムがない
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	研究に割かれる時間が多い
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	日本社会の仕事に対する考え方
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	理系女子がそもそも少ないから。
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	働く女性をサポートする体制の欠如
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	研究職を希望する男女の比
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	東北大学における賃金の低さ、人権無視の労働条件の悪さ。
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	分かりません
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	そもそも大学教員を職業として志望する女子の比率が低いこと
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	専業主婦の存在を前提にした仕事のあり方
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	学生の時点での男女比を反映している
男性	理学・工学・農学系	大学院生	30代	優秀な人が教員になればいい。その結果女性教員の比率が少ないのは仕方ない。

男性	理学・工学・農学系	大学院生	30 代	家族社会や地域社会の連帯性の弱さ
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	分らない
男性	理学・工学・農学系	助教	40 代	そもそも女子学生が少ない
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	30 代	特に理由はないと考えている。女性の方が雇用は恵まれているのではなかろうか。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	男性への子育て支援休暇
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	分らない
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	博士課程へ進む女性の少なさ
男性	理学・工学・農学系	助教	40 代	大学教員の母体となる大学院生の女性比率がそもそも高くないから
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	理工系では女性の博士課程進学者が少ないことが根本にあると思います。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	50 代	検討中
男性	理学・工学・農学系	教授	50 代	女性の大学院博士後期課程への進学率の低さ
男性	理学・工学・農学系	教授	50 代	公募なので
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	研究者は職場を選んでいられず、別居の可能性が増えるため、大学院に進学する女性が少ないため
男性	医歯薬学・保健系	教授	40 代	博士進学の少なさ、教員雇用の枠の少なさ
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	女性は出産があるので。
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	能力主義社会の機能不全
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	残業(深夜まで)は無休であり、土曜出勤も教授が推奨されているため
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	20 代	大学教員という職業が女性にとってあまり魅力的でない
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	保育施設等の不足・価格
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	保育園での愛情と親の愛情は違う。できれば 3 歳までは親元におきたい。こころの強さはこの時期に大きく関係有り。その場合女性に離職を求めてしまう。両方を現実化させるシステムが必要。
男性	医歯薬学・保健系	教授	60 歳以上	学部および大学院入学時の女性比率が低い。例えば本学医学部は 10-15%位である。この時点での女性比率を上げる必要がある
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50 代	東北大学に入学する学生の数自体が女性が少ない
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	公務員なので民間に比べて働きやすい環境と思われるので、大学側に責任があると思いません
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	東北大学のイメージが女性受けしない
男性	その他	教授	60 歳以上	子供を預けるのが難しい
女性	理学・工学・農学系	助教	40 代	出産期にかかる若手のアカデミックポストは非正規雇用で就業意識と職能の高い女性にとってリスクが大きくなりターンが少ない
女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	知人から採用することが多いため(悪いとは思いません)。
女性	医歯薬学・保健系	教授	60 歳以上	女性の職業継続の意思
女性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	拘束時間に比べて、給料が低い。
女性	医歯薬学・保健系	その他研究員	30 代	男性の学内昇進が多い。

Q11. 東北大学において男女共同参画を進めるための一番の課題は何だと思いますか。

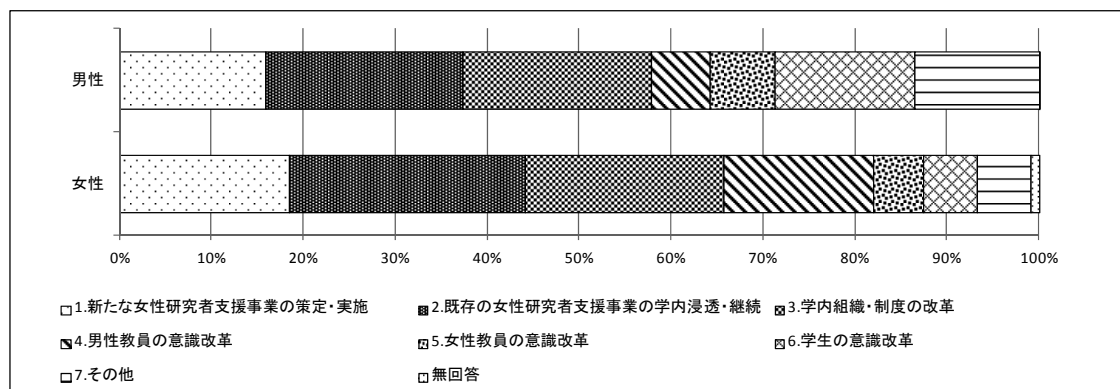
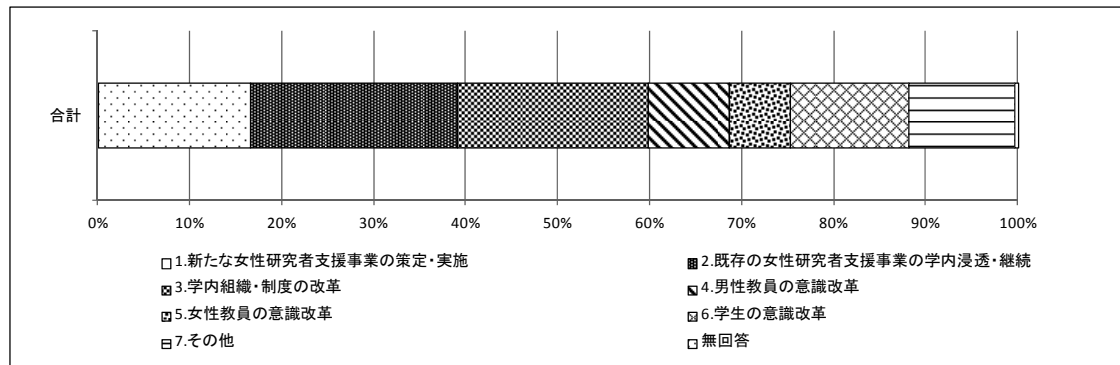
1. 新たな女性研究者支援事業の策定・実施
2. 既存の女性研究者支援事業の学内浸透・継続
3. 学内組織・制度改革
4. 男性教員の意識改革
5. 女性教員の意識改革
6. 学生の意識改革
7. その他 ()

q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数	下段:%	合計	1	2	3	4	5	6	7	無回答
合計	合計	887	147	200	184	78	59	114	102	3
		100.0%	16.6%	22.5%	20.7%	8.8%	6.7%	12.9%	11.5%	0.3%
性別(q1)	男性	664	106	142	136	42	47	101	89	1
	女性	222	41	57	48	36	12	13	13	2
		100.0%	18.5%	25.7%	21.6%	16.2%	5.4%	5.9%	5.9%	0.9%



7. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	大学院生	20代	社会構成の再編の問題だと思います。
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	多すぎて答えられません
男性	人文・社会科学系	ポスドク	30代	能力のある女性が増えれば自然に解決する問題なので対策をする必要自体を感じない
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	特になし
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	課題を一つに絞るのはむしろ危険だと思います。
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	研究以外の業務量の削減
男性	人文・社会科学系	教授	40代	男性教員の育児休業を促進し、利用しないと不利になる制度を導入して動機づける。
男性	人文・社会科学系	教授	50代	このような意義のない無駄な調査をやめること

男性	人文・社会科学系	教授	50 代	大学ではなく、日本全体における雇用制度改革
男性	人文・社会科学系	教授	50 代	生きがいのある社会、働きがいのある職場をめざしての理念の提案、創出
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	20 代	大学教員全体の待遇の向上
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	有無を言わずに、定員の××%は女性にするという数値目標をっかけ、総長責任の下実行する。
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	能力主義を採用すること
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	学内保育園なのに非常に高額。子育て支援が少なすぎる。
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	研究職そのものの問題（採用者数の確保、労働環境の裁量化など）
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	30 代	充実した保育園、託児所の整備
男性	医歯薬学・保健系	ポスドク	30 代	私はポスドクですがずっと同じ職場で働けるかわからない。なので結婚してから夫婦別々に住んで両方働いている。こんな状況では子供も作れない。同じ場所で勤務できるような仕組みを作るべきだ。女性への支援だけではない。男が今までと同じ働き方をしていたらいつまでも男女共同参画などできない
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	30 代	夫が育児、家事に参加しやすい職場環境の浸透 例：育休制度の整備、時間外勤務の軽減
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	日教組
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	その必要性の浸透
男性	医歯薬学・保健系	教授	40 代	学内保育施設の拡充・新設、および育児体制に順応できる休暇制度の構築
男性	医歯薬学・保健系	教授	40 代	比率設定まで男性職員より女性職員を優先雇用する（逆差別雇用）
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	保育施設等の充実
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	3 年間の育児期間の創設と復帰プログラム
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	女性が産休・育休で職場を離れる際の同僚の教職員（特に教員）へのサポート体制
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	夫婦単位で教職をオファーする仕組み（部局をまたがって）
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	保育所の充実など女性の働きやすい環境作り
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	正当な業績評価（性差が問題になることが問題である）
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50 代	4. を選択しましたが、男性が共同参画をもっと理解しろという意味ではありません。
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	男女をとわず超過勤務を強いる社会の風潮。Work Life バランスの問題。
男性	医歯薬学・保健系	教授	60 歳以上	政策的な対策を進める必要がある。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	大学職員（特に情報知能システム総合学科教務）の意識改革
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	女子学生の意識（女性が少ない上に博士課程まで取る人が極端に少ない）
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	20 代	女性教員の能力向上、意識改革
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	全教職員、全学生の意識改革
男性	理学・工学・農学系	助教	20 代	女性の意識改革
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	親御さんの意識改革（大学院博士課程までの進学は世間では理解されにくい）
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	20 代	高校生の意識改革及び能力主義的採用
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	子育て、育児施設・援助制度の充実
男性	理学・工学・農学系	助教	20 代	育児支援とその周知（周知は学生の段階から）
男性	理学・工学・農学系	助教	20 代	社会制度を変える
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	子持ちの男性への子育て支援
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	女性尊重が招く男性差別
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	20 代	男性・女性という区別をしない、両方の性別への平等な支援
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	現状が問題だとは思えません。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	学内託児所（保育所）および病児保育制度の充実、児童長期休暇対策
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	女子学生の支援による博士の養成
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	女性の博士後期課程進学への推進
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	男女共に子供を産み育てる事を業績として評価できるようなシステムの構築

男性	理学・工学・農学系	助教	30代	国、社会の意識改革
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	母集団の比率も考慮せずに女性の数だけを求めるのは愚かだと思う。
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	男女共同参画の本質を見極めること（女性研究者をいわずに支援することだけに終始しないこと）
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	そもそも幼少期から研究者になりたい女性は少ないから小中学校でのキャリア教育をした方がよい
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	優秀な女性研究者・教育者を執行能力のある独立した役職におく
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	出産・育児後の復職形態の多様性
男性	理学・工学・農学系	大学院生	30代	そもそも男女共同…の必要性がわからない。性別関係なく適正者を採用すべきだから
男性	理学・工学・農学系	大学院生	30代	応募者の比率に適合した女性職員の採用割合の徹底
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	分らない
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	男性、および女性教員の支援（女性だけでなく、男性も育児休暇等、家事に参加できるような支援が必要）
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	男性・女性両方の意識改革
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	人事権がある人の意識の問題
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	能力の伴わない女性教員を採用し、数合わせをすればそれで満足なのか？そもそも進め方がおかしい
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	博士課程の女子学生が少ない
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	数値目標の欠如
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	子育て、教育に対する社会全体での協力の推進
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	博士研究員レベルも含めた女性研究者支援。学内保育、学童施設の拡充。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	育児環境を充実させることが一番だと思います
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	初等、中等教育における意識改革
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	学生の女性比率を上げる
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	工学系への女性学生への進学促進
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	職場環境の整備
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	性別に関わらず客観的にその人の能力適性を判断できる環境
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	40代	子育てなど、個別の条件に柔軟に対応できる（ブラクティカルな）勤務態勢
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	女性に大学院にどんどん進学してもらう。そのための奨学金等、主に女性大学院生への補助
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	よくわからない
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	待遇の改善。特に現状での極端な低賃金の見直し。
男性	理学・工学・農学系	助教	50代	社会全体の意識改革
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	子育て、介護に対する支援の強化。常勤女性研究者雇用機会の一層の増加
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	「日本」における職業に対する意識やシステムの改革（東北大に限らない）
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	50代	検討中
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	わからない。
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	公募なので無理に女性を男性より優遇することはしてはいけない
男性	理学・工学・農学系	教授	60歳以上	女性教員数増加を促進する具体的施策
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	優秀な女性教員の採用
男性	その他	助教	40代	わからない
女性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	保育園の更なる充実（施設空間、人数、時間延長）、学童保育の新設
女性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	女性教員の絶対数の増加
女性	医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	外部出身の研究者の積極雇用
女性	医歯薬学・保健系	助教	50代	性別に関わらない能力のある人材の公平な登用
女性	医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	研究第一主義、論理性、客観性、近代科学の過度の尊重

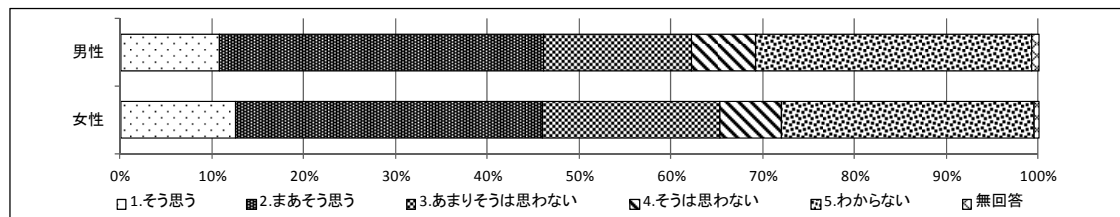
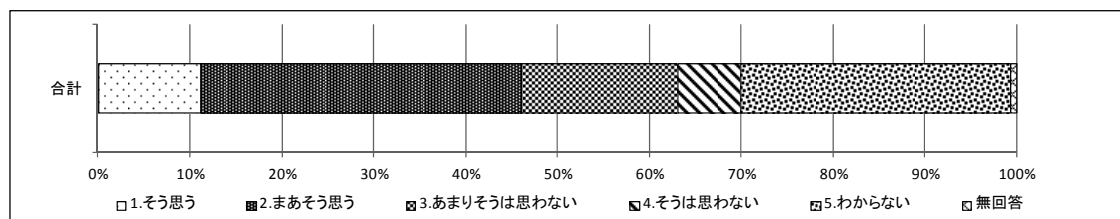
女性	医歯薬学・保健系	助手	60 歳以上	男性への「逆差別」
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	ロールモデルが少ないこと。
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	男性、女性、学生の意識改革
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	そもそも女性が学問に興味を持ち職業にしたいと思うかどうかだと思います。私自身特に差別や偏見を感じることはないので、本人の意識次第ではないかと。
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	30 代	教員（男女共）への評価について子育てで割いている時間を含めて考慮する。校内での学童保育の開設。
女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	共同参画への意欲・取り組みは十分だが、そもそも新規採用ポストが少ないこと。
女性	理学・工学・農学系	助教	40 代	抜本的な社会構造の改革

Q12. 東北大学において、男女共同参画推進にむけての取り組みや制度改革・創設は、あなたをご存知の範囲で、5年前より進んでいると思いますか。

1. そう思う 2. まあそう思う 3. あまりそうは思わない
4. そうは思わない 5. わからない。

q1が無回答のままの回答者1名
q3が無回答のままの回答者12名
q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	883	99	308	150	61	259	6
		100.0%	11.2%	34.9%	17.0%	6.9%	29.3%	0.7%
性別(q1)	男性	660	71	233	107	46	198	5
		100.0%	10.8%	35.3%	16.2%	7.0%	30.0%	0.8%
	女性	222	28	74	43	15	61	1
		100.0%	12.6%	33.3%	19.4%	6.8%	27.5%	0.5%

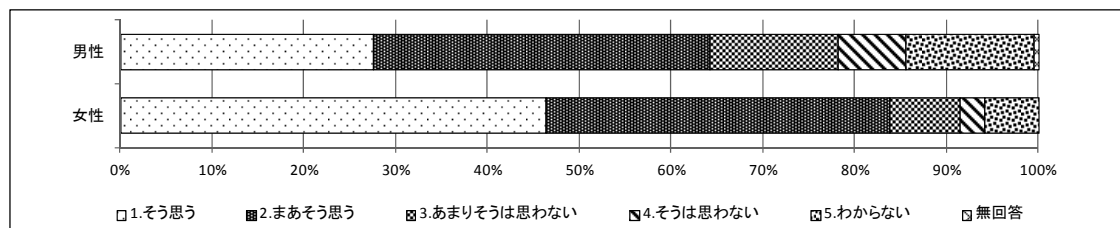
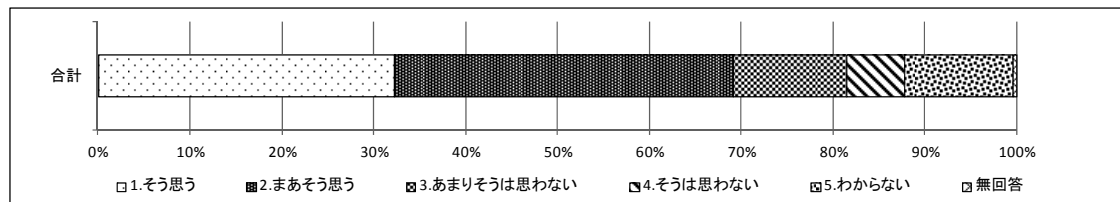


Q13. 東北大学において、女性教員の比率が増えた方がよいと思いますか。

1. そう思う 2. まあそう思う 3. あまりそうは思わない
4. そうは思わない 5. わからない。

q1が無回答のままの回答者1名
q3が無回答のままの回答者12名
q5が無回答のままの回答者7名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	883	285	326	109	55	105	3
		100.0%	32.3%	36.9%	12.3%	6.2%	11.9%	0.3%
性別(q1)	男性	660	182	242	92	49	92	3
		100.0%	27.6%	36.7%	13.9%	7.4%	13.9%	0.5%
	女性	222	103	83	17	6	13	0
		100.0%	46.4%	37.4%	7.7%	2.7%	5.9%	0.0%

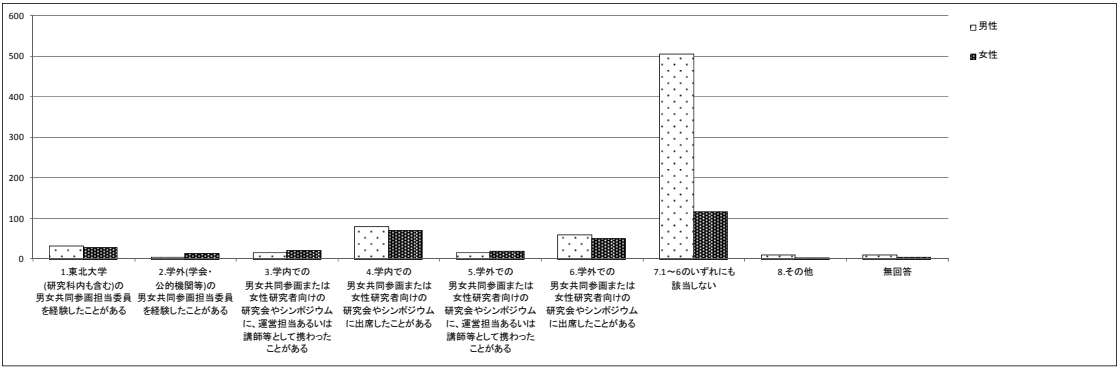
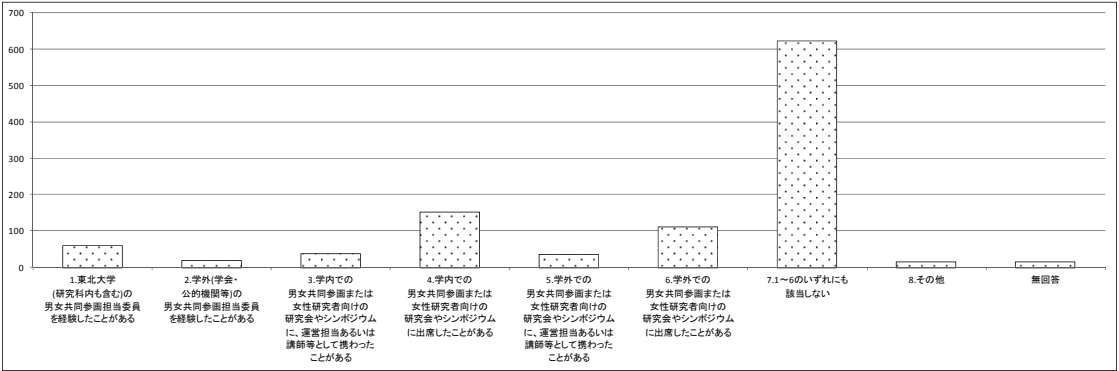


研究者支援事業

- Q14. 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. 1～6 のいずれにも該当しない。
 - 8. その他（.....）

q1が無回答のままの回答者1名、回答数4回
q3が無回答のままの回答者12名、回答数14回
q6が無回答のままの回答者7名、回答数7回
8に關してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段度数 下段%		合計	1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
性別(q1)	合計	1066	60	19	38	152	35	111	623	14	14
	男性	735	32	5	16	80	15	60	506	11	10
	女性	327	28	14	21	71	19	50	117	3	4
			100.0%	5.6%	1.8%	3.6%	14.3%	3.3%	10.4%	58.4%	1.3%
			100.0%	4.4%	0.7%	2.2%	10.9%	2.0%	8.2%	68.8%	1.5%
			100.0%	8.6%	4.3%	6.4%	21.7%	5.8%	15.3%	35.8%	0.9%



8. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	大学院生	20代	経験なし。
男性	人文・社会科学系	教授	40代	法人化の際に、就業規則に男女共同参画が具体化されるように労働組合で活動した。
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	よく覚えていない
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	ジャンプアップ事業により女性教員を採用した

男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	H25 年中盤に発刊予定の電気系学会誌上で特集記事を企画中
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	女性博士研究員、教員の採用(現員三名)
男性	医歯薬学・保健系	助教	40 代	参画や出席したことがない
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	サイエンス・エンジェル
女性	理学・工学・農学系	無回答	20 代	興味がありません。何をしても結局変わらないと思うし、女性が求められない職場でも、やりたい仕事なら自分の意志で働いていけると思うから。
女性	医歯薬学・保健系	助手	40 代	学部内の男女共同参画ワーキンググループを経験したことがある。

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 :

<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.morihome.tohoku.ac.jp/hurdling/hurdling.html> (女性研究者育成支援推進室)

Q15. 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。

- 女性研究者支援セミナー・シンポジウム
- 支援要員派遣制度
- ベビーシッター利用料補助制度
- 病後児保育室 (星の子ルーム)
- 学内保育園
- 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)
- その他 ()
- 利用したことがない →以下のQ14-1 にお答えください。

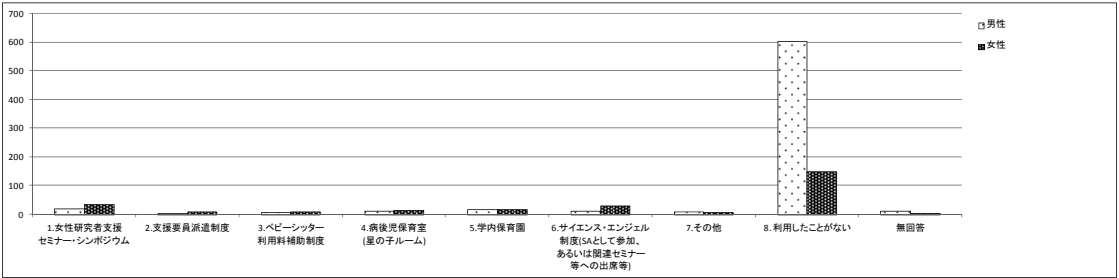
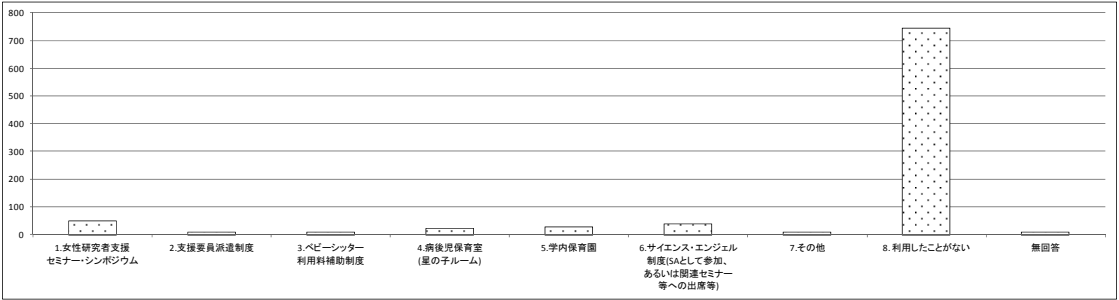
q1が無回答のままの回答者1名、回答数2回

q3が無回答のままの回答者12名、回答数12回

q5が無回答のままの回答者7名、回答数8回

7に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段度数 下段%		合計	1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
合計	合計	923	50	9	10	23	28	38	10	745	10
		100.0%	5.4%	1.0%	1.1%	2.5%	3.0%	4.1%	1.1%	80.7%	1.1%
性別(q1)	男性	669	16	2	3	10	14	10	6	599	9
		100.0%	2.4%	0.3%	0.4%	1.5%	2.1%	1.5%	0.9%	89.5%	1.3%
	女性	252	33	7	7	13	14	27	4	146	1
		100.0%	13.1%	2.8%	2.8%	5.2%	5.6%	10.7%	1.6%	57.9%	0.4%



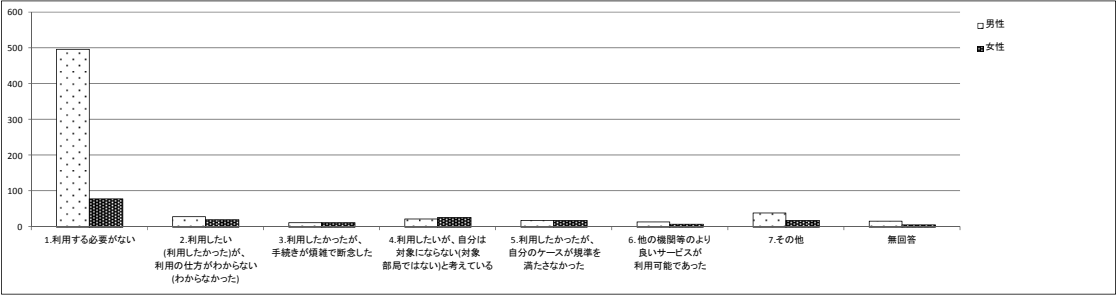
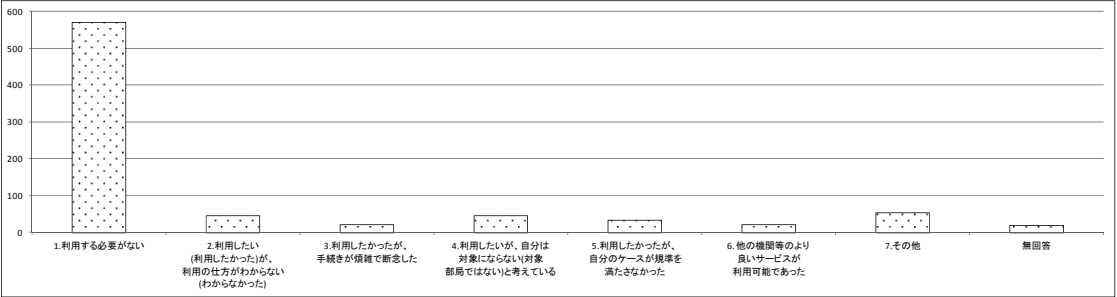
7. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	理学・工学・農学系	教授	40 代	SA に学生さんが参加したいというので、推奨した。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	学内保育園に申し込んだが定員超過で断念しました
男性	無回答	教授	50 代	昨年 4 月から赴任したから。
女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	ベビーシッター利用料を申請しているが、延長保育、学会中の一時保育等は対象にならないために結果的に利用できていない。
女性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	利用しようとしたが、対象部局ではないとして排除された。

- ・「8. 利用したことがない」と回答された方にのみ、うかがいます。
Q15-1. 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 (.....)

q3が無回答のままの回答者11名、回答数12回
q5が無回答のままの回答者7名、回答数7回

上段:度数	下段:%	合計	1	2	3	4	5	6	7	無回答
合計	合計	805	571	45	21	45	32	20	53	18
		100.0%	70.9%	5.6%	2.6%	5.6%	4.0%	2.5%	6.6%	2.2%
性別(q1)	男性	632	494	26	11	21	16	13	37	14
		100.0%	78.2%	4.1%	1.7%	3.3%	2.5%	2.1%	5.9%	2.2%
	女性	173	77	19	10	24	16	7	16	4
		100.0%	44.5%	11.0%	5.8%	13.9%	9.2%	4.0%	9.2%	2.3%



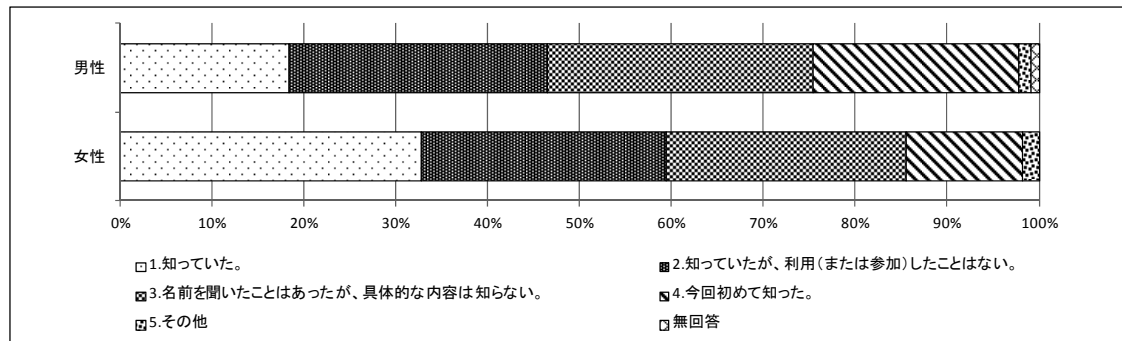
7. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	50代	父親用の育児休業を取ろうとしましたが、①最初は制度の存在すら教えられず、②庶務・会計は対応できても教務上の対応が何もなく、③部局の事務局では何もわからず、④全学に問い合わせても前例すらわからず、⑤職員相談室も何も知らない。ただでさえ大変なときにこのカベ。それ以上話をしようとする気力も失せました。制度は画に描いた餅にすぎません。
男性	人文・社会科学系	教授	50代	東北大学に赴任した時には既に子供が小学生以上の年齢であったから
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	サービスを知らない
男性	人文・社会科学系	教授	50代	学内保育園の保育時間が仕事時間に対応していなかった
男性	理学・工学・農学系	大学院生	30代	学生なら、利用できますか。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	他のもっと大変な人が優先だと思う
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	1)学内保育園は共働きが条件、かつ空きが少ないと聞いています。2)妻を少しは楽にさせたいと育児や家事を手伝います。それは当然だと思っていますが、限度があります。外部手段を使いたいと思いましたので、上記のサイトを一度ぐらいは閲覧していると思います。しかし、結局、雇用者(私)が男性である限り利用資格がなかったような気がしまして諦めたんだと思います。3)一時預かりぐらいお願いしたいことが多々あります。その度に実家から両親を呼び寄せる経費は馬鹿になりません。もちろん、一般の託児施設もありますが、多少なりとも東北大

男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	知らなかった
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	利用したかった当時にはそのような事業がまだなかった
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	事業について全く知らなかった。
男性	理学・工学・農学系	教授	40 代	赴任間もない
男性	理学・工学・農学系	教授	50 代	ろくな事業がない。
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	利用する機会・必要が無かった。
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	20 代	知らなかった
男性	理学・工学・農学系	助教	40 代	学内保育園は定員が少なく、待機児童が多すぎる。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	よのような事業の存在すら知らなかった
男性	理学・工学・農学系	教授	40 代	学内保育施設を利用したかったが、募集期間が極めて短く、気づいたときには利用不可能だった。形だけの保育施設と思う。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	利用を検討しなかった
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	知らなかった
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	存在すら知らなかった為。
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	60 歳以上	男女共同参画の機会がなかった
男性	理学・工学・農学系	教授	50 代	利用する機会がない。
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	支援事業の詳細を知らなかった
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40 代	何を利用できるのかわからない
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	保育園は定員オーバーで、利用できなかった。
男性	医歯薬学・保健系	助教	40 代	そもそも対象外であるから
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	30 代	特に必要を感じなかった。
男性	医歯薬学・保健系	助教	40 代	存在を知らなかった
男性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	支援事業を知らない
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	学内保育園の申請を試みたが、『定員に空きが出る訳が無いので申請しても無駄ですよ』と半ば拒否された。
男性	その他	助手	40 代	利用する機会がなかった
男性	無回答	助教	40 代	存在を知らなかった
男性	無回答	教授	50 代	昨年 4 月から赴任したから。
女性	人文・社会科学系	助教	30 代	2012 年 5 月 1 日着任で情報があまりない
女性	人文・社会科学系	准教授・講師	30 代	どのような制度なのかよく知らなかった。
女性	人文・社会科学系	教授	50 代	利用したい時期にそのような支援が全くなかった
女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	学外の研究施設で勤務しているため仙台での制度は使用できない
女性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	セミナー・シンポジウムは忙しくて行けないため。他は該当しないから。
女性	理学・工学・農学系	無回答	20 代	そのような事業があることを知らなかった。
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	20 代	利用する機会がない
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50 代	セミナーなど、スケジュールがあわない
女性	医歯薬学・保健系	助手	30 代	知らなかった
女性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	人数合わせやデータだけを取るためだけに利用されそうになったので、恐くなってやめた。
女性	医歯薬学・保健系	助教	50 代	必要な支援がなかった。
女性	医歯薬学・保健系	助手	40 代	必要な時にはまだ事業がなかった。
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50 代	28 年前で産前産後 6 週しか休めず、育休も認められない時代でした。

1. 知っていた。
2. 知っていたが、利用（または参加）したことはない。
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（_____）

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	883	196	244	249	176	13	5
		100.0%	22.2%	27.6%	28.2%	19.9%	1.5%	0.6%
性別(q1)	男性	660	122	185	191	148	9	5
		100.0%	18.5%	28.0%	28.9%	22.4%	1.4%	0.8%
	女性	222	73	59	58	28	4	0
		100.0%	32.9%	26.6%	26.1%	12.6%	1.8%	0.0%



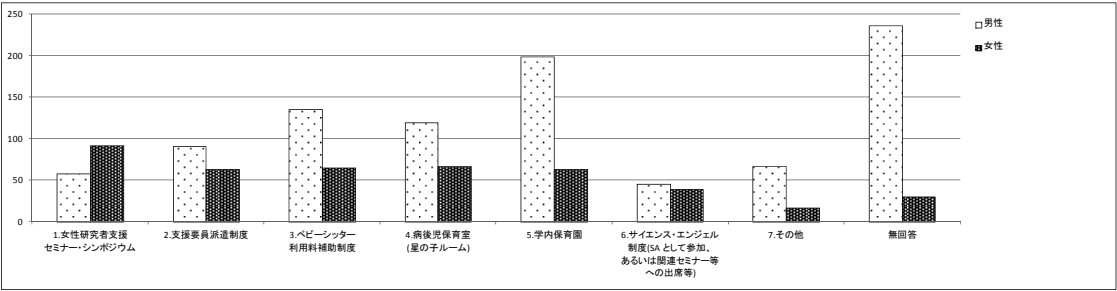
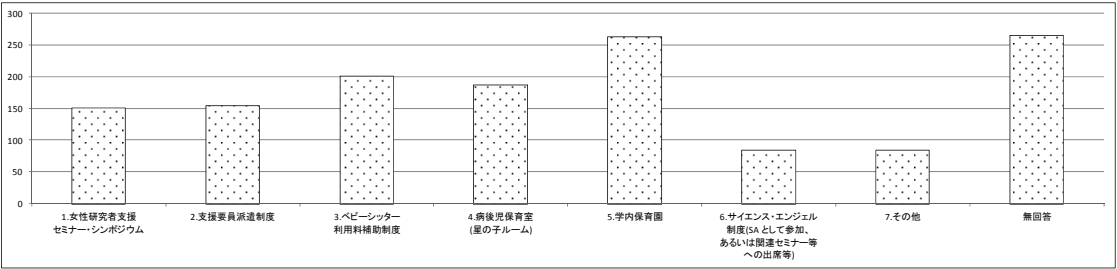
性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	教授	50代	一部については知っていた
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	2.3.4は知らなかった。
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	すべては知らなかった。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	知らないものもあった
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	一部は知っているが全部は知らない。
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	一部については知っていたが、利用したことはない
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	2.3.6は初めて知った。
男性	医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	一部知っている。SAってなんのことがわからない
女性	人文・社会科学系	助教	30代	一部は知っていたが、具体的な内容は知らず、知らない事業もある。
女性	人文・社会科学系	その他研究員	30代	知っているものとなないものがありました
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	2支援要員派遣制度以外は知っていたが、利用したことはない

Q17. あなたが今後利用したいと思う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（ ）

q1が無回答のままの回答者1名、回答数5回
q3が無回答のままの回答者12名、回答数17回
q5が無回答のままの回答者7名、回答数7回
7に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段: 度数 下段: %		合計	1	2	3	4	5	6	7	無回答
合計	合計	1391	151	155	201	187	263	84	84	266
		100.0%	10.9%	11.1%	14.5%	13.4%	18.9%	6.0%	6.0%	19.1%
性別(q1)	男性	950	58	91	135	119	199	45	67	236
		100.0%	6.1%	9.6%	14.2%	12.5%	20.9%	4.7%	7.1%	24.8%
	女性	436	92	63	65	67	63	39	17	30
		100.0%	21.1%	14.4%	14.9%	15.4%	14.4%	8.9%	3.9%	6.9%
職位(q3)	教授	172	25	27	7	12	9	14	20	58
		100.0%	14.5%	15.7%	4.1%	7.0%	5.2%	8.1%	11.6%	33.7%
	准教授・講師	244	26	37	36	30	36	17	15	47
		100.0%	10.7%	15.2%	14.8%	12.3%	14.8%	7.0%	6.1%	19.3%
	助教	383	29	31	67	73	104	6	17	56
		100.0%	7.6%	8.1%	17.5%	19.1%	27.2%	1.6%	4.4%	14.6%
研究分野(q5)	大学院生	348	49	29	45	32	63	37	19	74
		100.0%	14.1%	8.3%	12.9%	9.2%	18.1%	10.6%	5.5%	21.3%
	助手・ポスドク・その他研究員	223	20	29	41	37	48	10	11	27
		100.0%	9.0%	13.0%	18.4%	16.6%	21.5%	4.5%	4.9%	12.1%
	人文・社会科学系	169	21	16	24	24	32	7	13	32
		100.0%	12.4%	9.5%	14.2%	14.2%	18.9%	4.1%	0.0%	0.0%
	理学・工学・農学系	734	76	82	98	91	145	48	50	144
		100.0%	10.4%	11.2%	13.4%	12.4%	19.8%	6.5%	0.0%	0.0%
	医歯薬学・保健系	467	51	54	76	72	84	28	17	85
		100.0%	10.9%	11.6%	16.3%	15.4%	18.0%	6.0%	0.0%	0.0%
	その他	11	1	1	1	1	1	1	4	2
		100.0%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%



7. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	50代	仕事全般はどうにもならないとしても授業くらい何とかならないか。非常勤を支援する制度があればと思います。「部内で助け合え」と言われるばかりでは・・・
男性	人文・社会科学系	教授	40代	女性研究者を増やす方法について分野ごとに話し合うセミナーなどがあればよいと思います。
男性	人文・社会科学系	助教	30代	今のところ必要ない
男性	人文・社会科学系	教授	50代	今のところ利用するの必要が生じるとは思えない

男性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	配偶者がいなくなってしまうなどの特別な理由がなくとも、男性も育児休暇を1年取れるようにしてください。
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	男性が気軽に育児休業を取得できる制度
男性	人文・社会科学系	大学院生	20代	なし
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	なし
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	30代	なし
男性	理学・工学・農学系	教授	60歳以上	利用する必要はない。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	優秀な女性教員採用がかなう事業があると良い
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	男性にも利用資格があるのでしたら、考えてみます。
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	SAに参加したいという学生に推奨したい。男子学生にも門戸を開いた方がよい。世の中は、ヘテロな集団の方がよいので。
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	特にありません
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	なし
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	なし
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	現状において、今後特に利用したいと思う制度はない
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	ない
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	男性向けがどれだかわからない
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	必要ない
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	無し
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	なし
男性	理学・工学・農学系	助教	50代	ない
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	特になし
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	育児休暇制度
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	そもそも理系に進む女性が少ないのに教員だけ女性を増やすのは無理がある。理系に進む女性を増やす事業をすべき(男性差別をしない範囲で)。
男性	理学・工学・農学系	助教	30代	特に利用を希望する事業は行われていない
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	結婚して子供が出来たら利用したい
男性	理学・工学・農学系	教授	40代	支援員制度を、東北大では博士研究員レベルの女性研究者は利用できない。もっとも女性の多い職域を除外した制度は有効とは言えない
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	どれも個人的に関連が無さ過ぎて利用しようがありません
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	特になし
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	該当なし
男性	理学・工学・農学系	その他研究員	50代	利用する必要を感じない。
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	30代	ありません。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	現在の所、予定なし。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	なし
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	特になし。
男性	理学・工学・農学系	助教	40代	特にない
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	50代	特にない
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	わからない。
男性	医歯薬学・保健系	教授	40代	自分自身ではないが、研究室の女性研究員が学内保育園の厳しい抽選に複数回落ちていたのを目撃しているので、この点を是非改善してほしいと願っている。
男性	医歯薬学・保健系	助教	40代	なし
男性	医歯薬学・保健系	教授	50代	ない
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	特にありません。
男性	医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	2-5 自身の子育て期間は終了しているため。
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	利用する必要がない
男性	医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	なし
男性	医歯薬学・保健系	大学院生	20代	特に無い
男性	医歯薬学・保健系	助教	40代	なし
男性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	利用する必要はない。
男性	その他	教授	60歳以上	思わない
男性	その他	助教	40代	Q15-1で「利用する必要がない」と回答した立場なので、何を使う必要が今後発生するかわからない。
女性	人文・社会科学系	助教	30代	休んでいる間に代わりの教員が用意され、復帰後は元の仕事を続けることができる環境
女性	人文・社会科学系	助教	40代	ない
女性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	特にない
女性	人文・社会科学系	教授	50代	介護中の職員に対しても支援要員派遣制度があれば利用したい
女性	理学・工学・農学系	教授	50代	女性に限らず、病気などで倒れた時や家族の介護に行かねばならない時の単身赴任者サポート
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	30代	なし
女性	理学・工学・農学系	教授	60歳以上	特にありません
女性	理学・工学・農学系	無回答	20代	恐らく結婚しても、出産しても、利用しないと思います。
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	20代	どのような制度なのかかわからないものがあるので、利用できるかわからない
女性	理学・工学・農学系	その他研究員	40代	特に無し
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	なし
女性	医歯薬学・保健系	大学院生	20代	ない
女性	その他	無回答	40代	自分は対象外です

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）を行なっています。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.morihiime.tohoku.ac.jp/jump_up/jump_up.html（女性研究者育成支援推進室）

Q18. 「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。（Q18-1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。（Q18-2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を知らなかった。
5. 今回初めて知った。
6. その他（ ）

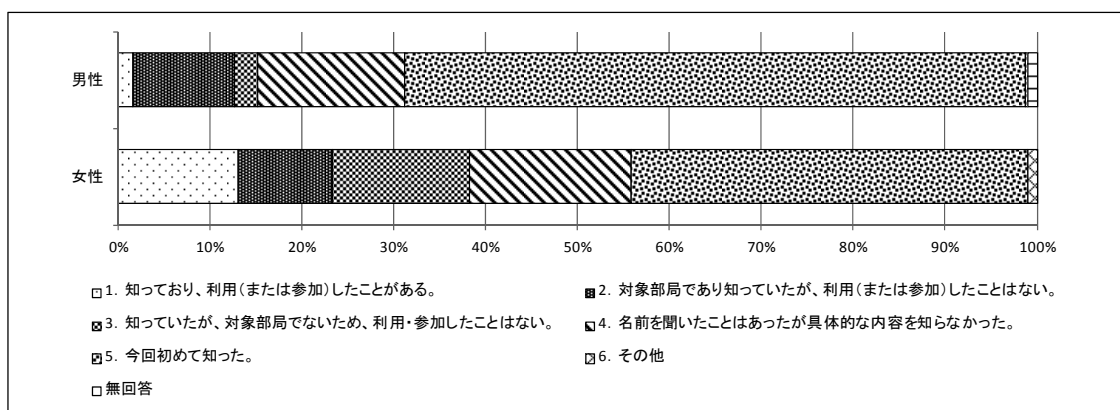
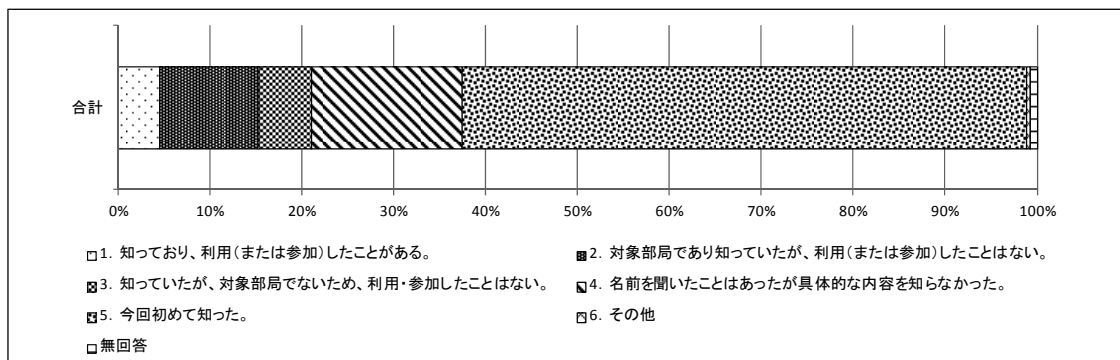
q1が無回答のままの回答者1名

q3が無回答のままの回答者12名

q5が無回答のままの回答者7名

6に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段:度数	下段:%	合計	1	2	3	4	5	6	無回答
合計	合計	883	40	96	51	144	542	4	6
		100.0%	4.5%	10.9%	5.8%	16.3%	61.4%	0.5%	0.7%
性別(q1)	男性	660	11	73	17	105	446	2	6
	女性	222	29	23	33	39	96	2	0
		100.0%	13.1%	10.4%	14.9%	17.6%	43.2%	0.9%	0.0%



6. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	准教授・講師	40代	しらない

男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	何を以て利用と定義しているのかわかりませんが、雇用者（私）が男性である限り利用できないと思っております。
女性	理学・工学・農学系	教授	60 歳以上	専攻で利用していたが個人では利用無し
女性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	知っていただけ

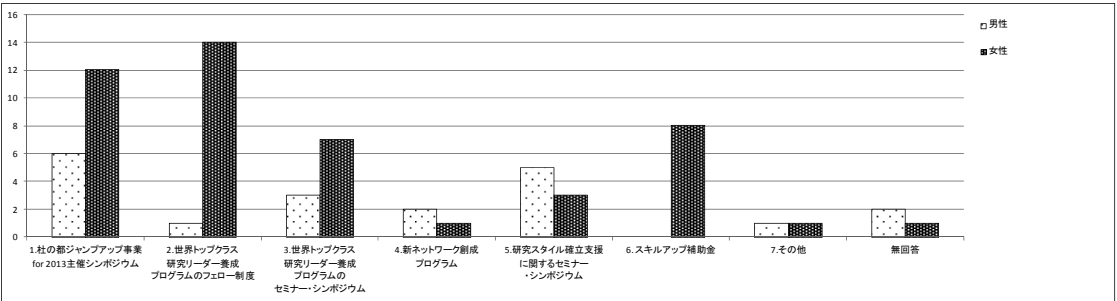
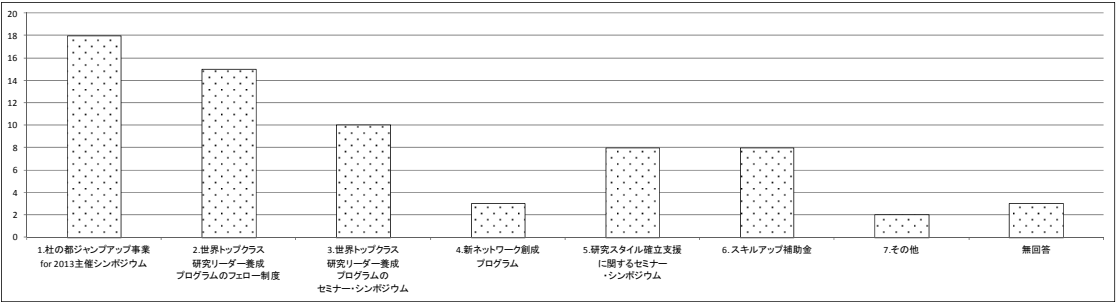
＊3～6 と回答された方はQ19 にお進み下さい。

Q18-1. 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Q18 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、沢柳フェローとのランチミーティング等）
- 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. スキルアップ補助金
- 7. その他 ()

7に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段: 度数	下段: %	合計	1	2	3	4	5	6	7	無回答
合計	合計	67	18	15	10	3	8	8	2	3
		100.0%	26.9%	22.4%	14.9%	4.5%	11.9%	11.9%	3.0%	4.5%
性別(q1)	男性	20	6	1	3	2	5	0	1	2
	女性	47	12	14	7	1	3	8	1	1
		100.0%	25.5%	29.8%	14.9%	2.1%	6.4%	17.0%	2.1%	2.1%



7. 「その他」の詳細

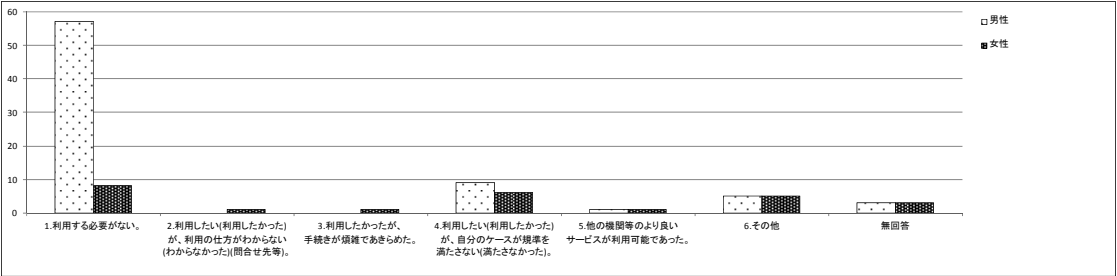
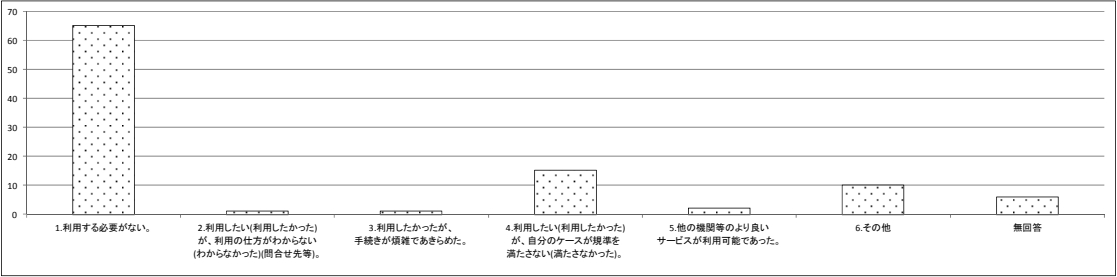
性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	理学・工学・農学系	教授	40 代	女性研究者採用
女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	スタートアップ支援

Q18-2. 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Q19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（.....）

q3が無回答のままの回答者1名、回答数1回
q5が無回答のままの回答者1名、回答数1回
6に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段：度数 下段：%		合計	1	2	3	4	5	6	無回答
性別(q1)	合計	100	65	1	1	15	2	10	6
	男性	100.0%	65.0%	1.0%	1.0%	15.0%	2.0%	10.0%	6.0%
	女性	100.0%	76.0%	0.0%	0.0%	12.0%	1.3%	6.7%	4.0%
		25	8	1	1	6	1	5	3
		100.0%	32.0%	4.0%	4.0%	24.0%	4.0%	20.0%	12.0%



6. 「その他」の詳細

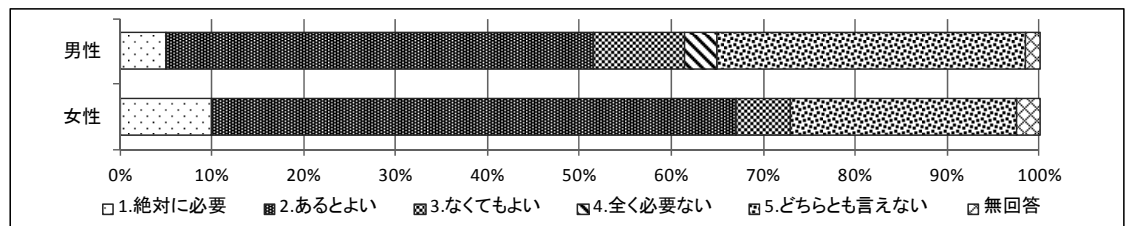
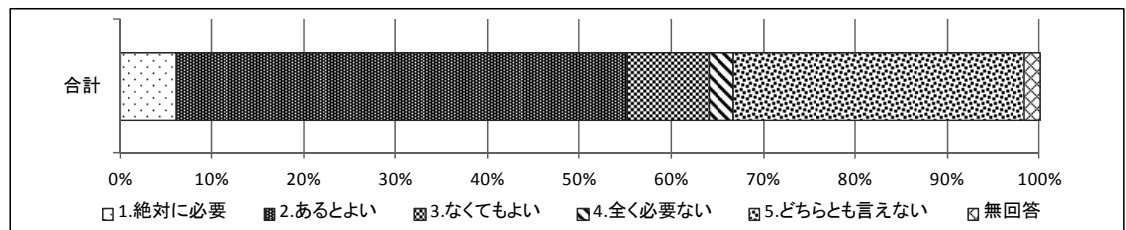
性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	女性が対象
男性	理学・工学・農学系	教授	50代	ろくでもないから。
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	検討しようとしなかった
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	女性ではないので
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20代	男性のため
女性	人文・社会科学系	准教授・講師	30代	ランチミーティングに参加したかったが、日程があわなかった
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	30代	ポスドクは支援対象外のことが多い
女性	理学・工学・農学系	助教	30代	自分が対象の場合でも、子供が小さいため仕事以外に限られた時間を割くことは難しく、参加をためらうことが多い。
女性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	現状ではすぐに利用する必要がないが、常に何かあったら利用したいと思っている。
女性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	新規採用でない(内部昇進)ため利用できなかった
女性	医歯薬学・保健系	助教	30代	時間の余裕がない
女性	その他	無回答	40代	自分は対象外だから

Q19. 「ジャンプアップ事業」は2013（平成25）年度までの5年間の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研究者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

q1が無回答のままの回答者1名
q3が無回答のままの回答者11名
q5が無回答のままの回答者6名

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	741	46	363	66	20	234	12
		100.0%	6.2%	49.0%	8.9%	2.7%	31.6%	1.6%
性別(q1)	男性	570	29	265	56	20	192	8
		100.0%	5.1%	46.5%	9.8%	3.5%	33.7%	1.4%
	女性	170	17	97	10	0	42	4
		100.0%	10.0%	57.1%	5.9%	0.0%	24.7%	2.4%

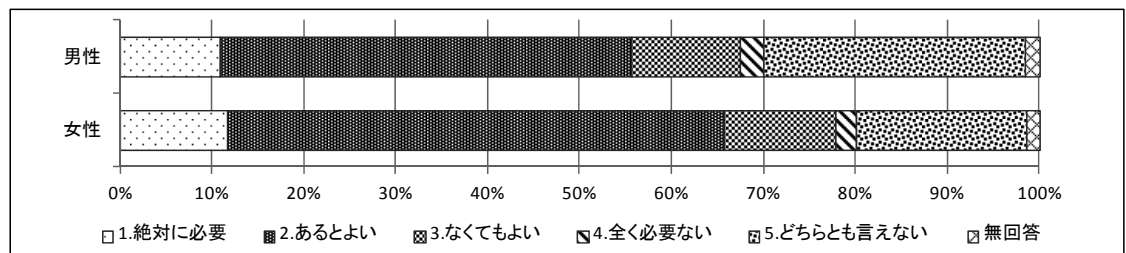
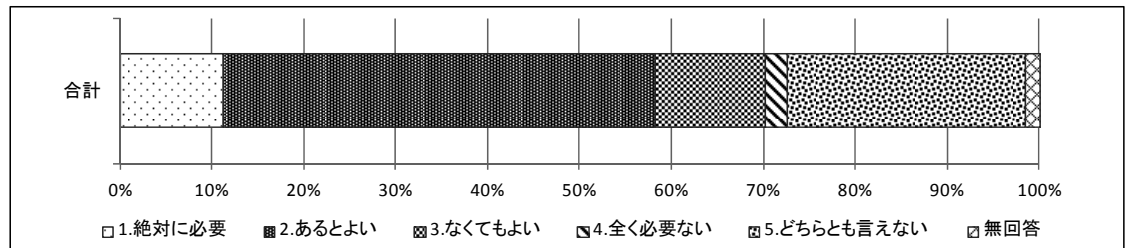


Q20. 前述のように「ジャンプアップ事業」の対象部局・対象者は限定されています。東北大学として、同様の支援を他分野の研究者や男性研究者にも行なうべきと思われますか。

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

q1が無回答のままの回答者1名
q3が無回答のままの回答者12名
q5が無回答のままの回答者7名

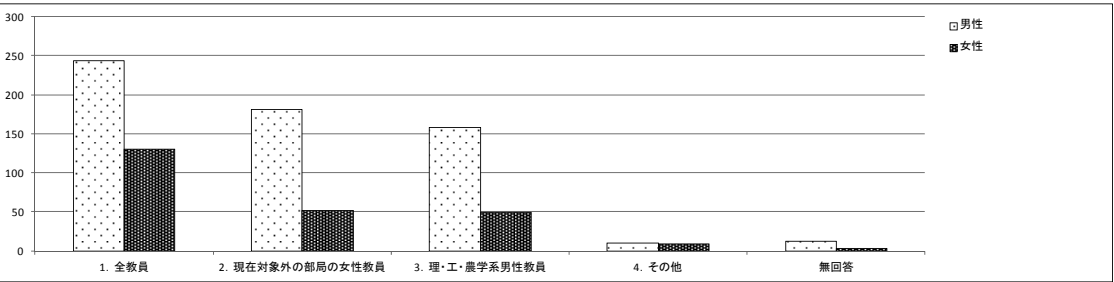
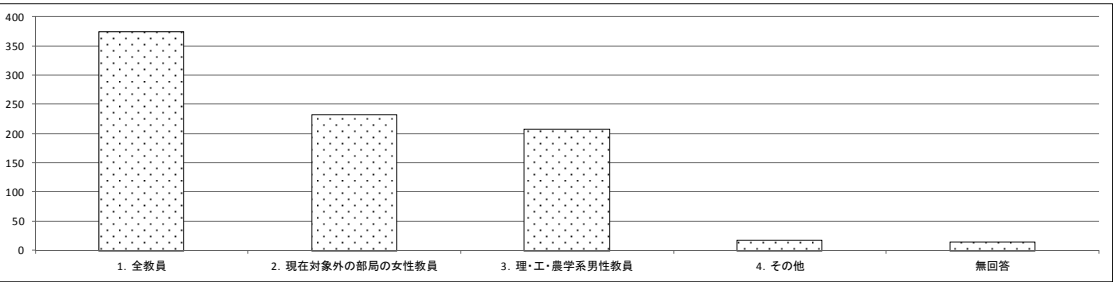
上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	5	無回答
合計	合計	883	99	416	105	21	229	13
		100.0%	11.2%	47.1%	11.9%	2.4%	25.9%	1.5%
性別(q1)	男性	660	72	296	78	16	188	10
		100.0%	10.9%	44.8%	11.8%	2.4%	28.5%	1.5%
	女性	222	26	120	27	5	41	3
		100.0%	11.7%	54.1%	12.2%	2.3%	18.5%	1.4%



- ・「1. 絶対に必要」または「2. あるとよい」と回答された方に伺います。
 Q20-1. どのような対象者に拡げるべきと思われますか。該当するものをすべて選んで下さい。
 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 ()

q1が無回答のままの回答者1名、回答数3回
 q3が無回答のままの回答者8名、回答数12回
 q5が無回答のままの回答者6名、回答数10回
 4に関してはチェックなしのまま自由回答欄に記入している方も含む

上段:度数 下段:%		合計	1	2	3	4	無回答
合計	合計	847	374	233	207	18	15
		100.0%	44.2%	27.5%	24.4%	2.1%	1.8%
性別(q1)	男性	603	243	181	157	10	12
		100.0%	40.3%	30.0%	26.0%	1.7%	2.0%
	女性	241	130	51	49	8	3
		100.0%	53.9%	21.2%	20.3%	3.3%	1.2%



4. 「その他」の詳細

性別	研究分野	職位	年齢	回答
男性	人文・社会科学系	大学院生	20 代	わかりません。
男性	人文・社会科学系	助教	30 代	対象者を限定すべきでない
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	全ての教員
男性	理学・工学・農学系	ポスドク	30 代	大学教員を目指すポスドク等の研究員(男女問わず)
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	女性研究員
男性	理学・工学・農学系	准教授・講師	30 代	段階的にする意味がわからない。ネガティブな状況にあると感じている教員すべてに門戸を開くべき。
男性	理学・工学・農学系	大学院生	20 代	全教職員、全学生
男性	理学・工学・農学系	助教	30 代	救済すべき研究者すべて
男性	理学・工学・農学系	助教	40 代	大学院生
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	全分野対象にすべき
男性	医歯薬学・保健系	教授	50 代	共働きも含めて。
男性	医歯薬学・保健系	助教	40 代	教員以外の大学院生等
男性	無回答	助教	40 代	わからない
女性	理学・工学・農学系	助教	40 代	ポスドクや年棒制教員
女性	理学・工学・農学系	ポスドク	30 代	準職員でも、博士号をとったポスドクならば対象にするべきだと思う。
女性	理学・工学・農学系	教授	60 歳以上	どこが対象か知りません
女性	理学・工学・農学系	無回答	20 代	技術職員。他の学部は知りませんが、工学部では技術職員と共同で研究等することが多い。

女性	理学・工学・農学系	助教	30 代	資金に余裕があるなら、育児・介護休業を利用後の方(男性含む)に復帰支援の研究費があっても良いのではないのでしょうか。単に女性の採用を増やしたいなら文系部局でもスタートアップ支援は有効だと思います。
女性	医歯薬学・保健系	准教授・講師	50 代	全教員
女性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	ジャンプアップ事業についてわからないためなんとも言えない
女性	医歯薬学・保健系	助教	30 代	東北大学付属研究所の女性教員
女性	その他	准教授・講師	40 代	大学院生(特に留学生)

Q21. 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

研究分野	職位	年齢	回答
人文・社会科学系	教授	40代	男女共同参画をサポートする研究（現状分析、歴史研究など）をより積極的に支援する、奨学金や職のある程度約束するようなスキームを準備して、優秀な大学院生を受け入れる体制を整える、などが考えられます。
人文・社会科学系	教授	40代	大学院後期課程の定員が、社会の研究者需要に対応しておらず過剰である。研究者以外の就職もぼつぼつとはあるが、需給不均衡は覆いがたい。予算を削減されずに定員削減を実現するための戦略が全学レベルで必要と思う。
人文・社会科学系	教授	40代	特別の事業を行うだけでなく、大学における研究者という職業を魅力的にしていけることが望ましいと思います。
人文・社会科学系	教授	50代	保育園の拡充、インターナショナルスクール等の特設は、よい研究者の誘致につながると思われますので、先行投資をお願いしたいと思います。
人文・社会科学系	教授	50代	帝国大学時代的女子学生を最初に受け入れた国立大学であることをいつまでも金看板にするだけでなく、女性研究者の登用に本気になって取り組んでほしい。
人文・社会科学系	教授	50代	社会競争の激化を緩和させ、真に生きがいのある社会、働きがいのある職場を実現するための研究者養成・支援事業というものがどうか模索されてもよいと考えます。現状では、研究者養成・支援事業自体が競争を前提にしているように思われます。競争に勝てる人を養成し支援することもたいせつですが、競争では得られないたいせつなものを理念として提案し創出するのも、大学の社会的使命ではないでしょうか。それを可能にするための事業があってもよいはずです。このごろは、教職員が互いに笑って話をするような場面に出会う機会もずいぶん少なくなりました。
人文・社会科学系	教授	60歳以上	規定の研究空間を与えて欲しい。
人文・社会科学系	大学院生	20代	学習奨励費の受領者の資格をちゃんと調べて欲しい。じゃなければ、学習奨励という名称の意味が全くなくなってしまいました。
人文・社会科学系	大学院生	30代	女性研究者の支援を行う事に関しては賛成であるが、男性研究者に対して逆差別となるような事業を推進しないよう、配慮して欲しい。
人文・社会科学系	助教	30代	私は幸いポストを賜ったが、現在いる職員の支援策は二の次で良いと考える。最優先されるべきなのは、大学院を出ても就職できず、学問への情熱を失っている若者のため、ポストの増設、指導教員の適格性を厳格に審査する第三者機関の設置、あるいは大学院への進学条件の再設定（間口を狭くする）など、有為な人材を路頭に迷わせないための組織改革であろう。
人文・社会科学系	助教	30代	託児環境の整備をお願いします。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	ジャンプアップ事業については具体的な評価内容を掲載していないので、アンケートの答えは実際に利用した人を除いて、有意義な答えは得られないと思います。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	学内の支援事業が有効なのは女性研究者向け等の弱者支援的なものである。一方で、大学院生向けの国際高等研究院のような事業は、学生の目線が内向きとなり、日本学術振興会特別研究員等の学外の支援事業へのインセンティブをそぐ懸念がある。制度設計や運用の際にはそれを意識していただきたい。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	自分が男性で、子供がいらないからかもしれませんが、女性であることが特に働きにくくなるようなところがあるようには思えません。とにかく、教員採用の少なさが問題であろうと考えています。
人文・社会科学系	准教授・講師	40代	①助教・教育研究支援者の増員（若手研究者の積極的育成を目的として）、②部局間を横断するような若手研究者（助教・研究員など）の育成（出身部局から他部局への一時的な出向など）を検討してください。
人文・社会科学系	准教授・講師	40代	優秀な女子学生に進学を勧めても、断念する場合、その女子学生を育てたご家庭からの反対でなくて、周囲（彼氏や親戚）の反対が多い。①研究者になれる道筋を明確に示す、②女子学生が研究の意義や見通しを説明できるような助力ができないか。これは、同時に、研究者就職に希望を見いだせない男子の大学院生にも言えることであるが。
人文・社会科学系	准教授・講師	40代	産休の女性教員の穴埋めの予算（例えば、非常勤）を本部で予算を充当するなど、女性教員の採用を巡る予算的措置は、部局ではなく本部で手当すること。
人文・社会科学系	准教授・講師	40代	自分はずっとも育児をしている男性教員だと自負しております。睡眠時間の削減にも限界があるので、研究を進めるため、研究以外の業務量を減らす工夫をお願いしたい。

人文・社会科学系	准教授・講師	50代	1)「文科系」で女性教員が充分などとは到底言えません。全学的に、全教員に、広げるべきです。 2)「女性研究者養成」も大切ですが、それだけでは、家事育児のすべてを「内助の功」に頼っている男性教員の生活と仕事のスタイルは変わりません(変えられません)。それをモデルにしているのは女性の多くが「志望」段階で躊躇するでしょう(主夫を見つけられない限り家庭との両立はムリ)。両性が「共同」する時代には、仕事家事の分業ではなく、各個人における「ワークライフバランス」が必要です。それにふさわしい新しい研究者像の提示が必要だと思います。 3)休みもとれない(とらない)常勤研究者と、博士号は取ったけれどチャンスのない若者・・・といった「ミスマッチ」を大学が再生産していないでしょうか。何らかの世代間ワークシェアが必要では。
人文・社会科学系	准教授・講師	50代	特に意思決定に関わる執行部への女性の進出が望ましいし、重要だと思われる。
人文・社会科学系	ポスドク	30代	文系におけるポスドクの給与の充実
人文・社会科学系	ポスドク	30代	質問が必要であるという前提に基づいてなされている点に疑問がある。 育児出産を除いて女性であるという理由で何かの事業を行うべきとは思えない。
医歯薬学・保健系	無回答	30代	女性に限らず、子育て・育児を支援できるような制度に持っていく必要があると思います。現状は、子育てをする必要のないあるいは、子育てを他に任せられる人の努力により成果が成り立つ or 成り立たないように全体の制度がなっているように思えます。
医歯薬学・保健系	教授	40代	キャリアアップに関しては、あくまで個人の能力に基づくべきであり、ある一定割合を女性にしないとはならないという考え方は違う様な気がしています。重要なことは、男女に限らず適性な能力評価を行える環境を設定することであり、その意味で我が国の社会自体の女性に対する支援制度が欠けていると思われる。その中でも最も欠けている部分は、女性に大きな負担となる育児支援体制ではないでしょうか。学内に新たな育児施設を設立し、育児状況に応じて臨機応変に休暇が取れる体制を構築できれば、個人の能力評価を適性に行える環境に近づくのではないかと考えております。
医歯薬学・保健系	教授	50代	大学院生に対する直接支援(国際高等教育研究員の研究院生はたいへん重要であるが、数が少なすぎる。博士号を目指している(博士後期あるいは4年制)の現員の半分程度は直接支援を受けられると良いのではないかと。欧米やインドなどでは、博士課程に対する経済的支援が充実している。
医歯薬学・保健系	教授	50代	正規の勤務時間内で、教員が果たすべき教学・研究・アドミニ等の職務が終わるような適正な業務分担を行いうる社会制度の整備が必要と考える。夜中まで仕事をしても終わらない現在の大学教員の在り方では、女性のみならず男性も適切な社会生活を送ることができない状況に達している。
医歯薬学・保健系	教授	50代	研究者と事務職員との連携が不十分であると感じています。制度の問題というよりは、連携をとるスキルを両者が持っていないと考えます。
医歯薬学・保健系	教授	50代	女性教員を増加させるには、継続的かつ充実した社会的支援と女性の意識改革が重要と考えます。
医歯薬学・保健系	教授	50代	現場のニーズをより詳細に把握し、真に必要なとされるような支援制度を実施することが望まれる。
医歯薬学・保健系	教授	50代	大学院入学説明や職員採用の時にこのような取り組みやシステムの説明はなされているのでしょうか？周知されていない気がします。学内保育園も定員が足りないのでは？病後児保育は事前申し込みが必要で、使用しづらいです。緊急時にも対応できるようにしてほしいです。
医歯薬学・保健系	教授	50代	女性が学びたい、研究したいと思わせる東北大学のイメージアップと広報・宣伝。洒落たキャンパスの整備。
医歯薬学・保健系	教授	50代	現在、研究者養成・支援事業なども有り、(女性研究者の)状況は良くなっているのですが、実際に理系の共働き研究者で子育てをしている身から見ると、『何か違うのでは?』と言う事業も目につきます。また、現在女性研究者支援が中心になっていますが、Equal opportunityの観点では、障害者支援・外国人研究者支援・定年制(年齢差別)の議論が手薄になっている気がします。
医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	特にない
医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	特にありません。
医歯薬学・保健系	大学院生	20代	能力があっても働きたい女性が働けないのは残念なので、支援制度等を充実させるのは良いことだと思います。ただ、能力がない女性の方を優遇し、男性のポストが減るのは女尊男卑になるので、真の平等とは何かを常に意識し、支援事業を行って欲しいと思いました。
医歯薬学・保健系	大学院生	30代	学部ではなく学科で考えてください。 学部全体では男性に偏りがあっても、学科個別によっては正反対のこともあります。
医歯薬学・保健系	大学院生	30代	大学教員としての雇用が契約社員と同等であるため、大学に残ることに希望が持たにくい
医歯薬学・保健系	助教	20代	学生教育のためのワークショップ、特に学生のメンタルケアに対する職員の教育がもっと必要だと思います。
医歯薬学・保健系	助教	30代	・女性教員を増やすこと自体を目的にしないでほしい。それは、良好な職場環境が達成された結果であると思う。 ・個人的には、女性教員の数を増やすこと自体に意味があるのかどうか悩むところもありますが、大学として女性教員を増やすと決めたのであれば、何年以内に××%にするなど数値目標を掲げて、それができたか評価してはいいかがでしょうか(そういうことを実際にしているのか存じ上げませんが)。 ・Q10の「一般的に大学教員の女性教員比率は高くありません(本学は11.8%)。」「は、本学の数字だけではなく、大学一般、もしくは帝大一般の数字も提示してほしいです。本学の数字だけ提示されても、解釈に困ります。

医歯薬学・保健系	助教	30代	保育園の定員を増やしてほしい。
医歯薬学・保健系	助教	30代	大学院生への経済的支援をさらに充実させるべき。
医歯薬学・保健系	助教	30代	本プロジェクトの目的が抽象的すぎる気がする。女性の研究者をどのくらいまで増やすことが目標なのかがみえない。
医歯薬学・保健系	助教	30代	特にありません
医歯薬学・保健系	助教	30代	特にございません。
医歯薬学・保健系	助教	30代	男女の違いによって仕事と家庭との両立の難しさに差はあると思いますので、女性が研究に取り組みやすい環境設備の整備は重要だと思います。しかし、研究者に関しての能力は、男女によってみるのではなく、人として判断すべきだと思いますので、無理に女性職員比率を高めようとしなくてもよいのではないかと思います。
医歯薬学・保健系	助教	40代	結局、上がどう考えているかで状況がかわるかかわらないかが決まると思う。このアンケートだけに当てはまることではないですが、若手研究者のサラリー支給源を直属のボスが握っている状況が続く限り、若手は思い切ったことはできないし、ボスの顔色をうかがうしかない。たとえば、若手の半分でも総長直属で数年の長期任用期間を与えて、直属のボスに左右されない”サイエンス”をじっくりとできる環境を整えるのがいいと思う。できるかどうか、やる気があるかどうかは...
医歯薬学・保健系	助教	40代	理想論としては男性・女性って言い始めていることから共同参画を逆に阻害している気がする。単に有能な人をサポートすることが大事だと思う。これまで以上に女子学生が増えているので自然にその差は埋まるのではないかなと思う。
医歯薬学・保健系	助教	40代	仕方がないかもしれないが、任期付雇用について、やはり不安がある。安心して研究や教育を続けるためにはある程度雇用を安定して欲しい。
医歯薬学・保健系	助教	40代	科研費獲得のための申請書の添削事業 研究成果公表のための論文の添削事業
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	学振・特別研究員PDなどに、惜しくも採用されなかったが、研究者・研究職に対する意欲と実績のある人への支援（例：研究費は支給されないが、学振DC1・DC2並みの月額20万円ほどの研究奨励金を支給するという、学内の制度の新設）
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	特にありません。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	逆差別の可能性については常に検証すべきである。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	いろいろな取り組みはやはり重要で継続は必要と考えています。何もしなければ改善はあり得ないわけですから。それから親に変わる愛情はありません。しかしそれでは話が始まりませんので、愛情にあふれる（現状が良質で無いわけではありません）保育士が存在がわかる保育園がほしいですね。一般に保育園の現状は保育士が疲れている場合が多く、「任せる」のに勇気が必要な場合もあります。親がいない状態で保育は行わしますので、不安を払拭してくれる保育システムがほしいと思います。本題とは離れた内容ですみません。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	子育て支援の充実をお願いします。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	流動性の促進、学内共同研究のハブ、ポスト創出。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	弊害が目立つ昨今です、困ったものです。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	特にありません。
医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	男性も育児に参加できる風潮が重要。私の場合は、4月に子供が生まれるが、単身赴任中なので、まず一緒に住めるようになることが先決である。現状ではそれすら難しい
医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	若手研究員の正規雇用の拡大と研究費等の分配をして支援する必要があると思う。
理学・工学・農学系	教授	40代	特になし
理学・工学・農学系	教授	40代	私は工学系の教授であります。大学の教員になるには博士課程を修了する必要があります。女性の教員を増やすには、博士課程への進学者を増やすことが最初のスタートと思われます。しかし工学系においては、現状では男女問わずに博士課程への進学者はあまり多くありません。これは、日本の大学院では奨学金が不十分なためと考えます。私の知る範囲では、日本以外の先進国では博士課程の学生が、学費を払い、生活費も自前の国は聞いたことがありません。私が共同研究を行ったスウェーデンの女子学生は、博士課程在学中に結婚し、出産もし、一時、子育てを行った後に復学して、学位を取得し、企業に就職しています。女性研究者のみに対する短期的な支援のみではあまり有効ではないように思えます。社会全体での女性のみならず大学院生に対する支援制度が求められていると考えます。
理学・工学・農学系	教授	40代	まず、11.8%の低率についての分析が必要だと思います。この数字自体様々な場所で目にするような啓発活動が必要だと思います。次に、数値目標の設置が必要だと思います。理工系が強い大学とはいえ、最終的には50%を目指すべきですが、段階的な目標を立てて、そのためには何が必要かを検討していただいて実施してほしいです。保育などは一番力を入れてほしいです。乳飲み子や幼児を抱えていては就職したくてもできません。私立の保育所はみつけるのが大変ですし、送り迎えも大変です。けやき保育園の拡充と新たな施設を作ることを大いに期待したいです。

理学・工学・農学系	教授	40代	名古屋大学や大阪大学など、女性研究者支援を積極的におこなっている大学に比べ、東北大学の取り組みは遅れていると言わざるを得ません。仙台は東北大学以外の研究機関が少なく、研究者同士のカップルが仙台で同居するためには、大学ができるだけの対応をする必要があります。
理学・工学・農学系	教授	40代	保育園の収容定員増が必要
理学・工学・農学系	教授	40代	理系に限って言えば、入り口である女子学生数の少ないことが女性教員の比率が少ないことの直接的な原因である。大学入学時の比率をあげることは、興味分野の性差があることから難しいので、入学した理系女子をいかに研究者まで育てるのかの取り組みを大学入学時からのカリキュラムに盛り込む必要があると思う。具体的目的設定としては女子学生の博士課程後期への進学率の向上のための環境整備
理学・工学・農学系	教授	50代	これまでの女性研究者支援は、どちらかというと雇用する立場からのシステム、さらには男性視点からの支援のように感じられる。つまり、女性研究者数の増加を本当に実現するためには、真の女性研究者の視点からのサポートが必要ではないかと日頃から考えている。例えば、女性研究者、特に赤ちゃんなどを養育している女性研究者が安心して研究に取り組める環境の構築が重要ではないかと思う。現在のシステムが男性目線・雇用側視点と述べた典型的な例は、女性研究者が家庭で育児に取り組めるように、支援要員を派遣すれば良い・・・との考え方ではないか？ 支援要員に実験を代わって貰って安心するのは雇用する側が主であり、女性研究者は自分の立場が危うくなるのでは…と不安になるのでは、と感じていたが、実際にそのような相談を何回か受けた。女性研究者の視点からは、自分が安心して実験・研究に取り組めるよう、欧米では一般的な赤ちゃんなど御世話をお願いできる信頼できるベビーシッターの派遣やその費用負担ではないかと思う。この一例では明らかなように、現在の支援システムは真の女性研究者の視点からは乖離しているのではないかと。このような乖離が、女性研究者増加を阻んでいる一因かも・・・と感じている。女性研究者が、真に望み、必要としているサポートシステムの構築が待ち望まれる。もちろんパートナー・伴侶と職場上司・同僚の理解と協力が必要不可欠であることは言を待たず、これらの方々、特に男性の意識向上が必要であることは当然であるが…
理学・工学・農学系	教授	50代	数の努力目標とか、達成されない場合のペナルティなどしない限り実現されない。また形式的なサポートは役に立たない。利用している人から、確かに助かるという意見を得られるのであれば、ここで特にアンケートを求める必要はない。プライベートな個人情報アンケート内容に入れるのは、アンケートとして はなはだ問題であり、調査結果にそれを入れるのは情報公開上問題である。
理学・工学・農学系	教授	50代	教員は公募で決まるのだから、男女平等に審査するべきで、女性を優遇することはあってはならない。
理学・工学・農学系	教授	60歳以上	キャンパスごとに、保育施設を設ける。小学校低学年の子供を持つ親に対する配慮。
理学・工学・農学系	教授	60歳以上	女性教員数増加を促進するペナルティをつけた具体的施策の実行が必要
理学・工学・農学系	教授	60歳以上	産休等の長期休暇の場合の、職員補充用の臨時職員雇用に対する経費支援
理学・工学・農学系	教授	60歳以上	真に効果がある支援方法を検討する意義があると思います。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	男女問わず、育児や家事による欠席・欠勤に対する十分な補償が得られるような仕組みが必要ではないか
理学・工学・農学系	大学院生	20代	工学部などは圧倒的に女性が少いため、まずは工学部等の魅力が女性に伝わらない限り進歩はないのではないかとと思う。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	女性が働きやすい環境を作っていくことは、今後とも必要だと思う。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	単純に女性研究者の環境を整えるのではなく、東北大学全学において男女を問わない幅広い研究者養成支援事業を展開する中において、男女の性差（ジェンダー）を深く検討した上で、男性ならではの困難に向けた支援と、女性ならではの困難に向けた支援を、等しく重要視して両立展開すべきと考える。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	ジャンプアップ事業の目的がいまいち判らなかった。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	男女両方に回答させるアンケートなのに男性が絶対に選ばない選択肢を用意する意味がわからない。こういったアンケートの作り方にも男女共同参画委員会の意識が現れるのだと思う。男女両方の視点から作られていないのではないかと。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	研究者同士の結婚で同居ができるように柔軟な雇用形態と、子育てしながら働ける環境、このふたつさえあれば自ずと女性研究者は増える。SA やら共同参画シンポジウムやらはお金や労力の無駄。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	男女共同参画は結構だが、女性に対してのみハードルを下げるのは女性優遇でしか無いと思う。学生・教職員のレベルを保ったままの男女共同参画であって欲しい。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	研究者養成事業として期限付きのものしか無いと、信頼できないので、長期的な事業を展開してほしい。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	There isn't something wrong/strange but just standard.
理学・工学・農学系	大学院生	20代	なぜ女性と言うだけでこんなに優遇される環境か意味も必要性もわからない。ポジション、予算は実力で得るべきものだが、上記の支援内容は、その評価がどう活かされているのかかわからないので、賛同できない。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	個人的偏見かもしれないが、女性が研究者を目指す上で大学院への進学がネックになっていると思われる。大学院に進学することで婚期が遅れることを危惧する親御さんも実在している。そのため、親御さんにも女性の社会進出を理解していただく機会を設ける必要を強く感じる。

理学・工学・農学系	大学院生	20代	学生にアンケートする意味があるのかわかりません。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	男性の子育て支援制度
理学・工学・農学系	大学院生	20代	女性研究者を目指す人は、東北大学が女性に対して何をしてくれるかではなく、自分が女性として何を求め、発信して行けば良いか？を考えるべきだと思います。
理学・工学・農学系	大学院生	30代	特になし。
理学・工学・農学系	大学院生	30代	学都・仙台における総合大学として女性の社会進出のモデルを示すために女性職員の割合を増やそうと試みるのは良い事であると思う。しかし、職員志願者に於ける男女比と採用者に於ける男女比に統計上有意な差が生まれると逆差別ととられかねない。それに呉々も注意しながら学内の女性職員積極採用や所謂「理系女子」育成に向けた教育事業を積極的に進めていくと良いと思う。
理学・工学・農学系	助教	20代	男女参画に関する事業の前提として、現状がどうなっているかのデータを開示してほしい。つまり支援が不足しているために大学教員を諦めざるを得ない女性がいるのか、その人数（諦めざるを得ない人）は男性と比較してどうなのかという点について情報があると、これらの事業の必要性を判断しやすい。また、個人的な直感では、博士後期課程まで進学した学生の男女比というものがそのまま大学教員比になっているのではないかと考えている。特に工学系では女子学生の数がそもそも少なく、結果、教員の女性比が増えようがないのではないかなとも思う。
理学・工学・農学系	助教	20代	教員が忙しすぎるため、教員にはなりたくないと言博士課程の女性たちは言っていた。
理学・工学・農学系	助教	20代	大学が女性を必要としている場面がどのような状況か良くわからないのでなぜ女性が必要なのかもう少し打ち出してみてもどうか？
理学・工学・農学系	助教	20代	研究者養成、支援は必要だと思うが、それが「男女共同参画」の一環として行われるのは意味がわからない。無理して女性研究者を増やす理由がわからない。
理学・工学・農学系	助教	30代	男女どちらに関係なく、能力のある人材を育成・採用する努力をすべきです。やるべきことは、女性の積極的採用ではなく、時間がかかりますが能力やスキルアップではないでしょうか。男女関係ありません。この大学は、任期が無い常勤研究者なのに、まともな成果（論文数、競争的研究費獲得など）が無い研究者が多すぎます。このポストを空けて、女性に限らず優秀な若い研究者を入れるべきではないですか？一方で若い研究者は男女関係なく、優秀な研究者だとしても任期付きで苦しんでいます。
理学・工学・農学系	助教	30代	学内保育園、若手男性研究員のスキルアップ補助金
理学・工学・農学系	助教	30代	研究者の労働実態を把握して、過剰な勤務にならないように調整をお願いしたい。現在の裁量労働制は、労働時間が長いにも関わらず給与水準が低く抑えられる悪い制度である。
理学・工学・農学系	助教	30代	子育て中の男性教員に対する支援。これを拡充することが引いては女性の社会進出や理科系の分野への進出を促すきっかけとなると思う。
理学・工学・農学系	助教	30代	採用や制度の改正も必要だが、雇用された後の給与にも魅力がなければ、他の大学、研究機関への流出が避けられないのでは？
理学・工学・農学系	助教	30代	1. 学内保育園あるいは学内幼稚園の規模を拡大することが必須である。 2. 女性研究者の採用や研究費の補助を優遇すること自体が性別を意識してのことであるので、これらに関しては能力に応じて男性と対等に行うべきである。
理学・工学・農学系	助教	30代	病後時保育を病児保育に改定してほしい。
理学・工学・農学系	助教	30代	女性だけでなく、男性も平等に支援すべきである。日々の雑用（書類書き）を減らすべく対応してほしい。派遣ではないちゃんとした事務の人間を増やす。事務は教職員の仕事が円滑に進むように支援すべきな存在で、書類の量を増やさないでほしい。
理学・工学・農学系	助教	30代	子育てをしている女性教員に対する支援ならば大賛成であるが、独身の女性研究者へ支援する必要性を感じない。（スキルアップ補助金など）
理学・工学・農学系	助教	30代	教員・研究者の住宅環境が酷いので、世界トップレベルの研究者が集まりにくいと思われる。もう少し寮を充実させるべき。女性研究者比率を上げることは結構だが、数値目標にこだわらず、箸にも棒にもかからない女性教員が増えても困る。例えば男性教員の育児休暇の取得を義務化することによって、男女どちらの教員を採用しても、雇用者側のデメリットは変わらないようにするべきだ。女性優遇しているだけでは意味がなく、いたずらに大学の質を下げるだけだと強く思う。
理学・工学・農学系	助教	30代	女性支援に関しては、いきなりリーダー育成を目指しても、女性研究者全体の数の底上げがなければ実現は困難であり、また仮に実現してもそれはごくごく一部の研究者のみが報われる制度になってしまうと思います。むしろ、キャリアアップを人生の中心に据えていない研究者をどう支援するか、つまりフレキシブルな労働時間や環境をどう作るのかの方が重要だと思います。
理学・工学・農学系	助教	30代	女性研究者がほかの研究機関と比較して少ないことだけを取り上げて共同参画が進んでいない、とすることは間違っていると思います。東北大学で研究をしたい女性研究者がどれくらいいるのか、その研究者を男性研究者と比較したときに能力（業績）的にどうか、などそれらすべてを踏まえたうえで東北大学がしなければならないことを見出す必要があると考えます。

理学・工学・農学系	助教	30代	例えばイタリアだと理系に進む男女比は1に近い。そのような場合において教員の男女比率が1なのは正しい。しかし日本では理系に進む男女比は男性の方が多い。大学院博士課程に進む男女比率と教員の男女比率が同じ程度であれば問題では無いと思う。それらの比率を見せないで男女共同参画といわれてもびんこないです。まずは理系に進む女性を増やす努力をすべきだと思う。そのためには小中高校で理系の楽しさをちゃんと教えられるプログラムを組むべき。
理学・工学・農学系	助教	30代	雑用のスペシャリストとなりつつある研究者を助けて欲しい。
理学・工学・農学系	助教	30代	学会等参加時のベビーシッターや施設利用の育児補助を研究費から出せるようにする。
理学・工学・農学系	助教	30代	(1) 全キャンパスに保育所、託児所を。(2) 育児中の研究者に対して研究補助員の経費を支給する制度。(3) 教員および研究員が、研究および教育に直接関係する以外の業務に割いている程度の点数化と点数の削減を主な業務とする部署の創設。-そのような業務の例 (1) メールアカウントの申請 (2) 入館カードの管理 (3) 購入依頼書の作成 (4) 旅行計画書の作成 など
理学・工学・農学系	助教	30代	男性教員の育児参加について、検討・対策されていないように感じる。男性も育児に参加することが当然である、という意識付けに関しても積極的に進めてほしい。また学内保育園に関しても、定員拡充を図ってほしい。
理学・工学・農学系	助教	30代	そもそも女性の博士課程進学者が少ないので、女性教員が少ないのは当然かと思います。女性教員を優遇するよりは女性博士課程学生を優遇してはいかがでしょうか。博士課程学生の男女比、研究者の男女比の比較が知りたいです。よろしく願います。
理学・工学・農学系	助教	30代	男性教員が育児休暇を取りやすいような人事制度改善が必要だと思います
理学・工学・農学系	助教	30代	育児環境(保育園)のさらなる充実が必要だと思います 制度と同時に職場(特に男性教員)の理解が不可欠だと思います
理学・工学・農学系	助教	30代	現在の状況は、女性研究者の絶対数が少なく、その小さなパイを各大学で奪い合いをしているだけのように思えます。支援策を充実させれば、東北大は目標数に達しやすくなるかもしれませんが、そのしわ寄せは他の大学に向かうだけのように感じます。もっとも、現実的には他の大学も東北大と同じくらいの支援策を出しており、結局は女性研究者が女性のための支援策というより大学の力で選択している結果が出ているだけのように感じますが。(そもそも女性への支援策というのは、どこでも大体同じようなところに落ち着くと思いますので、そこで差をつけるのは難しいように思います。) アンケートにあるような支援策が悪いとは全く思っていますが(子育てと研究の両立が大変であることは理解しておりますので、強気に推進すべきだと思っています。)、全体のパイを増やさないと根本的な解決にはならないと思います。少ないパイの奪い合いを加速させる施策というのは、不毛なように感じます。本当に女性の進出を狙うのなら、もっと適切な方法があるのではないかと常々思います。そもそも、研究者になるまでが相当リスクが高いのに、研究者になった後を手厚くしても、全体のパイは増えないと考えています。男性研究者でも、大学で研究を続けられるところまで到達せずに脱落する人が多いわけで、このようなリスクを乗り越える気がある人が増えないと、かなり難しいと思います。研究者になりうる女性を多く発掘したいのであれば、女性にドクター進学をしやすいような環境を整えるのがまず第一なのではないかと考えます。男性のドクター崩れに対して現在の社会がやさしいとは到底思えないのですが、少なくともそれ以上に博士進学した女性のセーフティネットを充実させるのが効果的なのではないかと個人的に考えます。
理学・工学・農学系	助教	30代	女性教員・研究者を増やすには、研究者への助成を増やす以上に博士課程の女性の数を多くする必要があると思われる。他国と比較して、博士号を有する女性比が低く、それがそのまま女性教員・研究者の少なさに結びついていると思われる。そのためには、意識改革が最も重要と思われる。
理学・工学・農学系	助教	40代	男女を分けて考えるべきではない。能力、業績で平等に評価し、均等に機会を与えるべきである。男女の数で採用目標を設定するのは意味がない。外圧に対してきちんとNOと伝えるべきである。
理学・工学・農学系	助教	40代	学内保育園の拡大または複数キャンパスへの設置。学内保育園は待機児童数が一般の保育園と変わらないとして、積極的に増やす予定がないと理事が言っていたと聞いている。しかし、問い合わせで待機数を確認した後で登録をあきらめている人が多いはずであり、潜在的なニーズは登録されている待機数より多いはずである。
理学・工学・農学系	助教	40代	ワークシェアリングあるいは派遣技術者利用による、研究以外の諸業務の負担の分散。家事育児に充てる時間を捻出できる配慮が必要。
理学・工学・農学系	助教	40代	総長裁量経費をつかって、思い切った女性教員の採用、支援部局の設置、継続的な支援を行ってほしい。このことは、多様なバックグラウンド教員の確保につながり、東北大学の発展につながると思う。
理学・工学・農学系	助教	40代	未就学児の預け入れ保育に関して。東北大学の問題ではなく、都市部全般の問題と思うが、保育所への入所が厳しい。そのため、子を持つ親(特に女性)が仕事に復帰したくてもその点がネックになっていると感じる。一時保育もあるが、実際には使用が困難であったり使用できたとしても料金がとても高い。せめて大学内の保育園に関しては、より使用しやすい状況に改善してほしい。

理学・工学・農学系	助教	40代	既存の女性研究者への支援はもちろんあってもよいのですが、研究者の男女比アンバランスを問題にするとき、その問題の根幹は大学院博士後期課程への進学率の男女比のアンバランスだと考えています。博士課程後期への進学は、研究者への登竜門ですので、ここでのアンバランスを克服するような、女性博士課程前期大学院生への積極的な進学を勧めるような事業が望まれるのではないのでしょうか？サイエンスエンジェル事業を一步すすめて、もうすこし充実した奨学金制度に発展させるのも良いかと思います。
理学・工学・農学系	助手	20代	研究者にとって研究成果をあげることは最重要課題であり、殆どの時間を研究活動に充てるのは結構であるが、研究者に、ワークライフバランスについて、もう少しお知らせしても良いと思う。
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	教員採用時に、女性を優遇するのはおかしい。能力で決めるべきである。それが、大学や学生のためになる。現在は、女性教員の数を増やすことを目的とし、逆に男性が虐げられている。
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	意見というよりは以下感想です。共働きの男性教員も普通に家事・育児・病児看護に研究時間を割かれますので、子育て支援は男女問わず、東北大が「子供」を支援するという思想で行うのがよいのではないのでしょうか。他の官民の制度との横並びは意味がないと思います。また、海外との人材交流も盛んになっているので、例えば海外からの女子留学生が東北大でPIを勤めたいと思わせられる支援制度であれば良いと思います。今後ともよろしくお願い致します。
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	優れた女子学生が博士後期課程へ進学するよう、授業料免除枠を設けたり、奨学金制度を充実させる。また、教員採用の一定枠は女性専用として確保する。進学率向上が一番重要。
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	そもそも研究者の卵と成るべき理学、工学系の女子学生を増やすべし。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	男女が共同で参画するには、これまで主に女性が担ってきた家事育児等の負担を男性と分担しあう必要があります。同時に、職場での男性の負担を女性にも担っていただかなければ共同参画にはなりません。しかし、大学教員をとりまく責務は増えるばかりです（しかも給料は減っている）。このような現状では、男性の立場として負担が増えるばかりです。男女共同参画以前に労働者としての職場環境の改善が必要です。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	女性研究員、博士過程の学生の思い切った人数の採用
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	q18の回答欄に記載しました。その他、全般的に言えば、現在、女性（教員）の方が優遇されているように思います。それがうまく利用されていないとすれば、枠組みではなく、社会がそれとなくもつ偏見か、女性自身の考え方によるのではないのでしょうか。ただ、不況・高齢化に喘ぐ日本の将来を少しでも真面目に考えるのでしたら、働く女性の職場事情・待遇を名実共に改善する必要があること、それと同じくらい、男性が育児や家事をするために休みを取れることが一般的に認められるような雰囲気が出来上がるのが求められます。いずれもプラットフォームはできつつあると思いますが、意識改革は必要でしょう。しかし、これには時間がかかるんだと思います。一方、実際に採用された方達から話を伺いますと、女性であるが故に出席しなければならない会議（委員）等があるようで男性教員よりも大変そうに見える方もいらっしゃいます。そんな女性教員である先生方を見て、誰が教員になろうと思うのでしょうか。男性教員含め、ある程度、強制的に余暇や終末を過ごす生活スタイルをとらせなければ、誰（学生）も魅力を感じないと思います。書けば切りないですが、ともかく子供を増やさなければ、女性に取って魅力的な職場でなければ、大学はおろか日本の将来が危ういと思っています。如何でしょうか。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	基本的に研究者は限られたポストを争っているわけであり、そこにハンデをつけるのは公平な競争とはいえない。他の分野は知らないが、少なくとも理工系ではそうである。一方で専業主婦の数が減り、職業を持つ女性が増えた今となつては、子育て、に関するduetyは男女対等である。従って女性研究者の数を増やしたいがために女性に特化した支援は公平な競争を担保せず、本来の意図から外れて男女差別に繋がると思う。もちろん出産に関する部分は別なのでその点は配慮があつてしかるべきだが、それ以外の支援は男女の別なく行うか、或いは全く行わない方が差別がない。女性研究者の数を増やす、というびつな目標を掲げた支援より、研究者の生産性と家庭を両立させる支援を考えた方が、結果的に女性研究者の数が増えると思う。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	理工系に関しては、そもそも女性学生の比率が少ないし、さらに女性の博士課程進学率も低い。その辺の意識改革が必要な気がする。職場には男女差別は感じられないと思うが、男女にかかわらず家事・育児を行いながら仕事を快適に行える環境は必要と思う。その意味で現状の取り組みは評価できる。さらに、重要なのは如何に利用できる様々な取り組みを知ってもらい、活用できる用にするかと言う点と、現場の声を日常的に拾える環境整備ではないかと思う。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	男性の育児休暇は取って当たり前のようにしたい。一部義務化くらいでもいいのでは？
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	夫婦が別居の研究者に対して、複数日にわたる出張中の託児システム（お泊まり保育等）、または、実家に預けるための交通費の支給。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	東北大でできることには限界があるのかもしれませんが、やはり、育児環境を充実させることが一番重要であると思います。女性の比率を上げようとするのではなく、環境が整えば自然に比率は上がると思います。

理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	博士課程学生への金銭的支援。支援が少ないため、希望者が博士課程進学を断念しているのは残念である。「修士課程で就職が当然」という風潮を増長してしまっている。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	育児短時間労働のようなシステムが効果を発揮するような状況を作る必要がある。これは、利用する本人も周りの人間も「洗脳」に近い意識改革が必要だと思う。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	不勉強で意見できるようなアイデアを持っておりません。しかしながら、これまでに取り組まれている様な女性が働きやすい環境を作り出していこうとする試みを続けて、大学全体に広げていくことが大事なんだと思います。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	女性の教員比率が低いからただ数字だけ上げるというのではなく、実力に見合った男女平等な研究者養成・支援事業であることが望ましい。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	女性専用の支援は、逆に男性からの偏見を生むような気がする。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	政府の方針に従って単に数字を上げるために女性を増やせば良いというものではないと考えます（いわゆる数合わせのための採用枠設定など）。但し、当方他大学の在籍経験がありますが、本学の教授には保守的な考え（男女共同参画の案件に関わらず）が非常に多い方と見受けられます。まずは、性差無く客観的にその能力を見極めて認めることができるような意識改革、およびそのように導くための教導が必要と考えます。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	今後、年俸制による雇用が若手で増えると思っていますが、任期制雇用での女性参画のあり方や援助についても今後考えていくべき問題ではないかと思っています。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40代	確かに優秀な女子学生や女性研究者が性別で不利益を被るのは避けるべきだと思います。しかし、そもそも理工系では、入学する、あるいは博士課程に進学する女子学生の割合がきわめて低いにも関わらず、女性教員比率を上げようとするのは、事業としてかなり無理がある（下手をすると、それほど優秀ではないのに「女性」というだけで採用される場合もあり得る）ように思います。女性教員割合の増大の前に、理工系学部に入学者、博士に進学する女性の割合を増やす努力から始めるべきだと思います。
理学・工学・農学系	准教授・講師	50代	大学院の女子学生への支援は行っているが、学部女子学生への支援策があまりないように思います。現在の環境下で先行きが見えないことから、大学院に進むことはおろか、選択肢に入れることすらしない女子学生もいるように思います。現在は“優秀な”女性研究者の育成に力を注いでいるのですが、私は“普通の”女性研究者が普通に育成されるような環境が望ましいと思います。男性研究者には“普通の”人がたくさんいるのに、女性研究者は“優秀な”人しか採用されないからです。
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	男女共同参画と言いながら女性へ支援が行きすぎている（もしくはそういったイメージが強い）ので、男性にはどのような支援をしているのか明確に提示すべきだ。今急に女性を支援しなくても、今から男性・女性の偏りない支援を行って行けば将来的に女性研究者が働きやすい環境が作られはしないだろうか。性急に女性研究者を支援する事業を行ってしまうと、その事業が仮に途切れたとき、再び元の状態に戻ってしまうだろうし、そのときは現行の支援事業は全く無駄なものになってしまう（国民の税金で行った事業は必ず将来の研究者の「精神」に根付くようなものにしたい）。若手研究者・学生は、年配の教職員の方々の時代と違ってすでに小学校レベルの教育から男女平等教育がなされているので、「男女共同・女性研究者支援」というスローガンは若手に対して当たり前すぎて逆に理解しづらい。よって若手には過去の時代の差別の歴史を教育したうえで、男女共同参画の取組みを明確にし、男女が同数で働く理想の環境を作るにはどのような考え方をすべきかについてのグループ討論をさせ、若者の精神に（年長者の言う）男女共同参画を根付かせたいのではと思う。
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	研究者養成、支援事業については、男女の差に依らず、若手の正規の教員が、必要以上に学務に忙殺されることなく自らの研究を進められる体制作り（事務的な支援体制を含む）が重要であるように思う。また、近年、研究室に在籍する学生の指導に、従来よりも非常に多く時間を取られているようにみられることが多い（大学にこない学生・院生、研究に意欲的でない学生・院生へのフォローなど）。大学が研究教育機関を標榜するのであれば、その両面を教員が教員として担えるような支援を行うべきと思われる。
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	女性ばかり取り上げられていますが、家事・育児に積極的に参加している男性研究者に対する支援が少ないです。女性研究者と同様、厳しい立場にあると感じています。
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	女性の新規採用を増やしますという前に、実際に困っている女性研究者の生の声をアピールしないと説得力がない
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	特にありません
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	産休からの復帰に対する支援は現存するが、男女を問わず、病気等の理由に依るキャリアの中断等からの復帰を支援する事業も必要である。また、非常勤職員に対しても病氣中にもある程度の期間、雇用を維持する制度が必要だと思う。また、学ぶ意志と能力が有っても経済的理由から大学院進学をあきらめる学生が多い。大学院生に対する経済的支援は絶対に急務であると思う。
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	「一般的に大学教員の女性教員比率は高くありません（本学は11.8%）」とあるが、女性比率を下けているのは年齢の高い世代なのではなからうか。直近数年がどうなっているのかを知りたい。直近数年の比率が他の職業を上回っているなら、それは過剰な支援といえるのではなからうか。
理学・工学・農学系	その他研究員	20代	単純に女性に有利な制度にするのではなく、優秀な女性研究員が産休や育休後に復帰しやすい環境を作るべきであると考えました。女性の比率を増やすだけでは単なる男女差別であると思います。

理学・工学・農学系	その他研究員	20代	特になし。
理学・工学・農学系	その他研究員	20代	個人の能力に寄らない男女共同参画は研究者の質を落とす
理学・工学・農学系	その他研究員	50代	女性でも有能な研究者はおのずと研究成果を出している。女性研究者が少ないのは、女性自身の見識、認識の問題だと思う。
理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	特にない
理学・工学・農学系	その他研究員	60歳以上	研究技術の蓄積の為、論文に現れない内容を次の研究員への書類、各種メディアによる伝承が不足しているような印象がある。
その他	助教	40代	分かりません。（この問いに限らず、特定の立場・状況におかれていない人間には回答に苦慮する質問が多くて困りました。）
その他	准教授・講師	30代	研究第一主義なんて嘘ですね。

女性

研究分野	職位	年齢	回答
人文・社会科学系	大学院生	20代	・東北大学の修士又は博士終了後一定の社会人経験（他の組織での研究経験、企業）を持つものを各研究科の研究員として積極的に採用する制度。・女性研究員の積極的採用
人文・社会科学系	助教	30代	学生から教授まで、大学に所属する全ての構成員が、女性研究者支援事業や出産・育児支援事業について、詳しく知る必要がある。大学当局が説明する機会や手段（例：パンフレットを配布）をもっと積極的に設けるべきである。また、出産は女性が30代前半までに行うもので、キャリアを積む時期と重なっている。そこで、若手女性教員・研究者の支援や、学生の時期にも出産ができるような制度をもっと充実させる必要がある。
人文・社会科学系	助教	30代	去年アメリカの大学から女性研究者が2か月間来ていた。女性教員の少なさ、若手女性教員に対するmentor制度などの無さに驚いていた。女性教員を意識的に増やすようにしなければならないと思う。男性と女性とは研究の進め方や意識、価値観などは違うし、男性本位の社会で女性のこのような傾向が受け入れられにくいのは分かる。しかし、例えば当センターの教員の10%程度でも女性が満たしていれば女性ならではの能力が発揮できると思う。女性は事務職員のみである（ポストドックなどを除く。）。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	保育園の更なる充実（青葉山にも新設してほしい） 学童保育の新設 ベビーシッター補助の更なる充実支援 子育て支援無くして、女性研究者の活発な研究活動はあり得ない。仙台という土地柄、単身育児中の女性研究者の数は少ない。環境が整わなければ、それが理由で他大学に移る可能性も大いにある。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	男子学生の子女子学生に対する態度に、問題を感じる場合があります。研究室単位での取り組みだけでなく、全学で学生を対象にしたハラスメント防止の取り組みがあると良いのではないかと思います。
人文・社会科学系	准教授・講師	30代	そもそもこのアンケート、何についての、どれくらいの長さのアンケートかもわからずに始める人は少ないのではないのでしょうか？ 回答に大きくバイアスがかかると思います。文系と理系では、事情が大きく違うと思っています。東北大学の施策は理系がモデルとなる場合が多く、文系だとピンとこないことが多いです。男女共同参画も同じようなところがあります。星の子ルームは時々利用させて頂いて助かっています。ベビーシッター費用の助成の制度は、以前利用できるかと思って調べて事がありますが、申請の期間が限定されていて利用できませんでした。申請期間を不要とするか、申請期間を周知するかできないものかと、その時は思いました。（ひょっとしたら周知されているのかもしれませんが、私のアンテナには引っかかっていませんでした。）
人文・社会科学系	その他研究員	30代	東北大が日本のモデルになればよいと思います。
人文・社会科学系	助教	40代	現状を把握したうえで、の事業に取り組んでほしい。質的調査も必要ではないか。
人文・社会科学系	准教授・講師	40代	理系の学生が優遇されているように感じる。文系では学部で女性が多いにもかかわらず、上にいくと急激に女性率が下がる。これは短期に成果がでないという学問の性質上、支援を受けにくいこともあるが、だからこそ継続的支援が必要ではないか。
人文・社会科学系	その他研究員	40代	女性である、男性であるとの性別だけで男女共同参画を進めるのは、矛盾があります。出産、子育て、介護の行為、そのものをポジティブに加算すべきでしょう。私は、このような取り組みがない時に出産し、育児をしながら研究を進めて来ました。そのため、人の倍に時間がかかったのです。今度は、あらゆるものに年齢の壁があります。出産や育児の経験の蓄積は何も考慮されない。女性であることで差別を受けないように、今後も男女共同参画の取り組みは必要だと思いますが、すべて女性と同じように優遇されるという現の男女共同参画は間違っていると思います。出産、育児、介護の行為そのものをより積極的に解釈することが、少なくとも社会的に固定されているジェンダー役割に対する人々の認識を改善することにつながるのではないのでしょうか。男の研究者であっても、親の介護のためにしばらく研究を休むことが不利益にならないようにする。私には、そちの方が本当の男女共同参画であると思われます。
人文・社会科学系	教授	50代	介護に関する支援
人文・社会科学系	准教授・講師	50代	事実上の単身赴任をしている教員（私立大学を退職して本学に就職し、家族と別居して仙台に居住しているケースなど）は、単身赴任として認められてないが、有配偶の女性教員にはこのような例が少なくない。こうした場合についても、実態に即して、単身赴任手当等の支援を行っていただきたい。

医歯薬学・保健系	大学院生	20代	男性は家事に参加しなくてもいいだろうという考えはまだにあるので、男性もシンポジウムなどに参加して、女性を支援するさまざまな事業があることを知っておくべきだと思う。自分の妻だけでなく、秘書さんや女子学生などが困っているときに、こういう事業があると知っていて、勧められる男性教員がいれば、もっと事業の周知もできるのではないかな。女性にしかあまり関係ないから、女性だけを呼んで事業を行っていても仕方ないと思う。
医歯薬学・保健系	大学院生	20代	もはやなんのHPであったか忘れてましたが、登録したけれどもろくに情報が更新されることはなく、無駄なシステムだと思ったものがありました。事業を続けるにしろ停止するにせよ、少し整理した方がいいと思います。
医歯薬学・保健系	大学院生	20代	男女共同参画の取り組みは、女性支援がメインになっているが、男性職員・研究員が家庭をもっと大切にできるような社会の雰囲気や労働環境の改善が求められるのではないだろうか。性別に関係なく個々人のライフワークバランスへの配慮が必要。
医歯薬学・保健系	大学院生	20代	特にない
医歯薬学・保健系	助教	20代	女性支援の企画や、育児休暇、産後休暇などについて知る機会がほとんどないので、働き続けることに二の足を踏む女性も多いのではないかと思います。私も多くの不安や疑問があります。説明会やパンフレットの作製および浸透を検討すると良いかと思います。
医歯薬学・保健系	大学院生	30代	研究または単位に必要な講義(たとえば、特別セミナーや高等教育セミナーなど)が17時以降なことが多い。出たとしても保育時間の都合で出られない。預け先もなく、院内の保育園は時間割が高いので学生には利用しづらい。また学童であった場合も、保育室が範囲外とすることもあり、さらに利用しづらい。土日の学会の地方会やシンポジウム等で子供を預かるシステムがないので共働きなどは出席が難しい。大学主体のセミナーやシンポジウムに人数にかかわらずシッターの補助金を出すシステムがあればよいのではないだろうか？
医歯薬学・保健系	助教	30代	支援要員派遣事業が以前はあったように思うが、今は募集がないようなので是非復活させてほしい。
医歯薬学・保健系	助教	30代	女性支援に力を注いでいるため、結局男性の意識の変化は起こらず、組織としては何も変化しないと思います。男性も女性も働きやすい場にする支援が大切だと思います。
医歯薬学・保健系	助教	30代	メールアドレス固有のアンケートページでしたら、匿名化になっていないと思われます。個人情報を含むだけに、一抹の気持ち悪さがあり、アンケートに答えることにためらいを感じます。次回はこのあたりの改善を望みます。
医歯薬学・保健系	助教	30代	・シンポジウムや研究会に一度出席してみたら、女性の自慢の仕合いで全然役に立たなかった。・対象部局ではないので恩恵にはあずかれないが、人数合わせやデータのn数のために取り込もうとしていて恐かった。以上のことから、男女参画や女性支援の中での女性の意識が低いもしくは歪んでいるという印象しか受けなかったので、まずはそれら事業の真意や目的を明確に浸透させることが必要だと考えられました。
医歯薬学・保健系	助教	30代	保育園の定数を増やしてほしい
医歯薬学・保健系	准教授・講師	30代	保育所は人数が限定され少ないと思います。入所期間が4月10月等に限定されるのも問題です。加えて、小学生への児童館のような施設を開放している大学もあり便利だと思います。理工医薬の研究の仕事は、勤務時間が長く、小学生への対応は必須だと思います。
医歯薬学・保健系	ポスドク	30代	自分の所属する部局だと、ポスドクでは育児休暇というものがなかったので、妊娠した場合は職を辞めなければいけないため、子どもを授かった後に研究を継続したくてもできないし、出産したところで後に同じ職場に復帰できるとは限らない。結局、子どもを産むこと(家庭を作ること)vs仕事、どちらを取るかということになってしまったため、研究ができることはいいことだけれども、逆に家庭の中がうまくいなくなる。教員だけに手厚い配慮ではなくて、支援範囲や内容を広げてほしいような気もする。
医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	歯学研究科で出産後に復帰を果たした教員はごく少数です。支援事業を利用しているケースが身近にありません。制度利用可能の対象者に制度側から働きかけて、まず前例を作り、若い世代に希望を持たせて欲しいです。
医歯薬学・保健系	その他研究員	30代	女性支援といっても、対象が子供を持つ、さらには子育てしようとしている研究者であれば、状況はかなりかわってくると思います。一時的な支援事業を行うのではなく、短時間勤務やフレックスタイムの導入、出産・育児休暇など、もっと基本的・現実的な対応が望めます。東北大学の出産・育児休暇の期間は、非現実的であり1年単位で取れる様に整備する事が望めます。キャリアを優先するあまり子供を作る機会を逃したり、出産を理由に職を追われる女性研究者を見るたびに、とても悲しくなります。
医歯薬学・保健系	助教	40代	家庭を持つ女性は、どうしても夜遅くまでの仕事は不可能です。ですが、夜遅くまで仕事をして当然、定時帰宅はあり得ないといった風潮が、女性の社会への進出を妨げていると思います。外国で、女性が多く仕事につけるのは、定時帰宅が当たり前といった考えだからだと思います。親としては、出来るだけ子どもと一緒にいる時間を多くもちたいという考えの人が大半だと思うので、ベビーシッター制度などがあっても、なかなか女性の社会への進出は進まないと思います。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	40代	男女共同参画という言葉に対して「逆差別」という男性教員が増えたように思います。言葉の選定が難しいなと思っています。
医歯薬学・保健系	その他研究員	40代	修士・博士の雇用枠を増やしてほしい。准職員の半分かくらいの年収で、派遣社員として雇用していることを大学として恥じるべきである。

医歯薬学・保健系	教授	50代	いままでの支援事業により、女性若手研究者は増えてきていますが、高職位の比率が少ないというのが問題点だと思います。講義や実習の担当にあたっている教員は、その代替がないので、産休や育休を得にくいという点が大きなハードルとなり、女性研究者／教員が途中で挫折してしまうのではないのでしょうか。難しいとは思いますが、男女の意識改革（男性は女性の社会進出に協力する、女性は少々の困難にも簡単にあきらめない）とともに、もうすこし余裕のある人事体制が必要であると考えています。
医歯薬学・保健系	教授	50代	真の男女共同参画を目指した意識改革が男女ともに必要であると思います。
医歯薬学・保健系	助教	50代	子育てに対する支援はあるようですが、介護のために支援が必要になったときに利用できる制度はあるのでしょうか。支援事業の内容をよく知らないのも、もっと広報することも必要だと思います。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	学生に対する共同参画意識付けのための教育
医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	学部学生に大学院、アカデミックへの進路についてのセミナーを開催する。
医歯薬学・保健系	准教授・講師	50代	介護時間捻出のための事務・研究の支援
医歯薬学・保健系	教授	60歳以上	医療等の実学では、実践者が研究の力量を強化することを支援する事業、休職して参加できるように働きかけ、奨学金制度
無回答	助教	30代	未就学児子育て世代の研究者は30~40代と、研究者としていろいろと業績を積み時期ですが、産後復帰に当たり保育園はいつもいっぱい融通が利かず、育児のために早く仕事を切り上げなければならず、でも研究としての業績だけは男性研究者と同じだけ求められ、すごく不公平感を感じます。未就学児を育児している女性研究者には研究費や人件費を一律に手当てするなどしてほしいものです。
理学・工学・農学系	無回答	20代	事業は何か必要か分かりませんが、研究者を育成する前に、女性を受け入れる体制（施設の改善や男性教員の意識）を変えないといけないと思う。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	日本と違い、海外では、博士課程在籍中は経済的に安定した職業、という認識がある。この違いの背景の1つとして、博士課程学生は大学からサポート（給与、住居など）が与えられることが挙げられる。これは、学生の意識改革に貢献していて、海外の大学での博士課程学生は、学生としての意識が少なく、仕事として捉えている方が多い。一方、こういうサポートがないからなのか不明だが、日本の博士課程学生は、学生としての意識が高い。さらに、博士課程の女子学生は、産休・育児休暇中も在籍中の何割か給与が与えられるケースがあり、研究を行う女性にとって魅力的である。この一連のサポートは、留学生にも適応可能なケースもあり、海外の学生も魅力的である。世界で技術力を誇る日本も、同じようなシステムを導入し、日本技術の根底となる東北大学の研究環境をよりよいものにしてほしい。アジアにおいても第一線となり、海外からの学生を誘致してほしい。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	理工系の女子大学院生の一人として思うことは、サイエンス・エンジェル制度の存在そのもの、また活動内容に関する広報が不足しているということです。女子学生の中には知っている人もそれなりにいますが、男子学生は知らない人がほとんどだと思います。このような制度は男性の間にもその存在意義や活動の重要性が認識されてこそ意味があると考えます。広報活動のより一層の強化を求めます。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	大学職員向けの制度は、充実していると思います。ただ、学生結婚して学生のうちに出産という選択もとれるような制度があったいいと思います。
理学・工学・農学系	大学院生	20代	男性女性関係なく、平等に接すればそれでいいと思います。なにごとにでも向き不向きはあります。あとサイエンスエンジェルは名前がやる気をなくします。男性もいていいと思いますし。
理学・工学・農学系	ポスドク	20代	新しく来た研究者にそのような活動があるということをアピールしないと、制度があっても利用できないことがあると思う。新任者への対応をメールだけで行うのではなく、説明会などを開くなどして事業に対する周知をしてほしい。
理学・工学・農学系	助教	30代	男性教員への啓蒙教育の義務化（企業が研修で行っているような男女共同参画に関する質の高いビデオ教育を、任意参加では無く、男性教員には必須参加で行うべきだと思う。「女なのによく研究者なんかやるよね、うちの娘には絶対させない」とかおっしゃる時代錯誤な若手教員もいらっしゃいました・・・。）
理学・工学・農学系	助教	30代	多角的に進めていただいているので、私自身も利用させていただいていますし、満足しています。やはり、学生の教育から女性教員のサポートまで一貫した流れが理想かと思います。あえて要望するのであれば、女性教員のメンターの先生との接点を増やせるようにイベントを増やしていただけると大変ありがたいですし、利用したいと思います。
理学・工学・農学系	助教	30代	男女共同参画に対する（一部の）男性教員の意識の低さは本当にひどい。表向きには理解を示すようなことを言いつつも、裏ではハラスメントめいた発言をされる方々もまだまだ多数いるのが現状。男性教員の意識改革がなければ、男女共同参画は成立しないと思うので、もっと積極的に男性教員向けのセミナーやシンポジウムを行うべきだと思う。
理学・工学・農学系	助教	30代	本項目に該当するかわかりませんが、若手の任期付き教員は、産休等を取得した場合であっても、任期の終了日が変わらないことから、仕事と家庭の両立、さらにキャリアアップが困難な状況にあると思われる。
理学・工学・農学系	准教授・講師	30代	女性研究者向けに「世界トップクラス研究リーダー養成セミナー」の案内が流れてくるのですが、なぜ女性教員向けのMLなのかよくわかりません。タイトルからすると、養成しなければいけない対象は性別関係ないと思うのですが。
理学・工学・農学系	ポスドク	30代	ひとくくりに「女性研究者」といっても、子供がいなければ基本的に男性と同様に働けると思う。単純に女性研究者に優先的にポジションを与えることについては、男性研究者、および子育てをしている研究者（男女共）からは批判を受けることになると感じている。

理学・工学・農学系	ポスドク	30 代	他大学から移って、博士号を取った研究員が研究支援者という職名であることにまずはショックを受けた。また他大学では、学振の特別研究員でも、支援員(支援要員)制度を利用する資格があったが、東北大学では助教以上の正職員にしか認められていない。夫が東北大学での職を得たために二人の子どもとともに仙台に来たが、関東や中部、関西と異なり、研究が続けられる場所はほとんど東北大学に限定される。上司の理解も得て、なんとかポスドク(研究支援員)として働いているが、限定した大学、地域で、正職員の職を探すのは男女問わず非常に難しいのが現状である。正職員の数を増やすことは制度的にもすぐに改善できるとは期待できないが、仙台という地方である以上、せめて男女を問わずより気持ちよく働きやすい制度を充実させることが、よりよい人材が集まり競争力をます結果となるのではないと思う。
理学・工学・農学系	教授	40 代	ジャンプアップ事業を男性だけでなく、女性の他部局へも拡大可能であればした方がよいと考える。
理学・工学・農学系	助教	40 代	外部支援機関による、職員(本学で働くすべての職員)へのハラスメントについての講習(教育)。本学において、そのような講習を一度も受けたことがない。ハラスメントとは何かという共通認識がないにもかかわらず、してはいけないという規則があっても、問題は少なくならないと考える。
理学・工学・農学系	助教	40 代	女性研究者や育児介護中の研究者など、社会的な役割の負担を大きく担っている研究者へ向けて、より自由度の高い研究費の追加配分がありましたら、とても有り難いです。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	支援事業のおかげで、なんとか幼児の面倒をみながら単身で仕事を続けることができています。以下、後進のためにも改善していただけたらよいと思う点です。・ベビーシッター利用料補助制度を、出張先での保育園での一時保育などにも利用できるようにしてほしい。単身で子供を面倒をみているため、出張時に子供をどうするかが課題になっています。学会はポスター発表で乗り切っていますが、会議などには参加できません。ほかの大学や研究機関だと、学会の一時保育に補助が出るなど子持ちの研究者を出張しやすくする制度があるようです。・支援要員利用制度:3年以上利用できるようにしてほしい。育児の大変さは子供が2歳になってもかわりません。効率的に仕事を進めるうえで、支援要員制度には大変たすけられています。・学内保育所の充実、定員の増加「けやき保育園」は一杯で利用できないとのことであきらめました。新キャンパス設置時には保育所の設置も考慮にいられたら幸いです。
理学・工学・農学系	准教授・講師	40 代	雑務の効率化。雑用を減らし、研究に携われる時間を増やすことが一番重要だと思います。
理学・工学・農学系	教授	50 代	男女を問わず博士終了者が大学にポストを得られるようなシステムと支援。高齢化による活力の減衰を感じています。
理学・工学・農学系	助手	50 代	現在、工学系の研究室の属しながら、防災減災意識を広く市民に植え付けて、育ててもらっているが、若くもなく、社会経験に頼っている部分が多いので、スキルアップのために学べる機会を与えていただければ、もっと深く大学の研究と市民の意識を結び働きが出来るのではないかと考えています。研究者のためのスキルアップだけではなく、博士ではない、社会貢献しているものがそれを研究として確立できるスキルアップも応援していただければと考えます。
理学・工学・農学系	教授	60 歳以上	女性を忙しくするような事業はやめて下さい。
その他	大学院生	20 代	女の子受け入れられない環境なら、最初から言えばいいのに 研究室入ってから苦痛で仕方ない

7. 平成24年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

◎ 理事(総務・国際展開・学術基盤担当)	植 木 俊 哉
総長特別補佐(男女共同参画担当)	大 隅 典 子
文 学 研 究 科 准 教 授	下 夷 美 幸
教 育 学 研 究 科 教 授	有 本 昌 弘
○ 法 学 研 究 科 教 授	辻 村 み よ 子
経 済 学 研 究 科 教 授	川 名 洋
理 学 研 究 科 教 授	寺 田 眞 浩
医 学 系 研 究 科 教 授	清 水 律 子
歯 学 研 究 科 教 授	山 本 照 子
薬 学 研 究 科 准 教 授	吉 成 浩 一
工 学 研 究 科 教 授	横 堀 壽 光
農 学 研 究 科 准 教 授	冬 木 勝 仁
国 際 文 化 研 究 科 教 授	藤 田 恭 子
情 報 科 学 研 究 科 准 教 授	全 眞 嬉
生 命 科 学 研 究 科 教 授	杉 本 亜 砂 子
環 境 科 学 研 究 科 教 授	星 野 仁
医 工 学 研 究 科 教 授	田 中 真 美
教 育 情 報 学 研 究 部 教 授	村 木 英 治
○ 金 属 材 料 研 究 所 教 授	米 永 一 郎
加 齢 医 学 研 究 所 准 教 授	千 葉 奈 津 子
流 体 科 学 研 究 所 准 教 授	白 井 敦
電 気 通 信 研 究 所 准 教 授	木 村 康 男
多 元 物 質 科 学 研 究 所 教 授	永 次 史
災 害 科 学 国 際 研 究 所 教 授	伊 藤 潔
東 北 ア ジ ア 研 究 セ ン タ ー 教 授	明 日 香 壽 川
病 院 准 教 授	渡 邊 み か
国 際 交 流 セ ン タ ー 教 授	助 川 泰 彦
学 生 相 談 所 相 談 員 (助 手)	佐 藤 静 香
総 務 部 長	上 口 孝 之

◎ は委員長

○ は副委員長

平成 24 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 24 年 6 月 14 日 | <p>第 79 回 委員会開催</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、説明があり了承された。 3. 平成 24 年度男女共同参画シンポジウム及び平成 25 年度女子学生入学百周年シンポジウム（仮）について
シンポジウムの詳細については、広報WGにて検討することが確認された。 4. 平成 24 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の公募について
平成 24 年度は、研究部門と活動部門のみ募集を行い、プロジェクト部門の募集は行わないこととなった。 5. 旧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）の名称変更及び公募について
「仙台 I ゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」に名称変更を行い、引き続き公募されることが説明された。 6. 平成 23 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の審査結果について
沢柳賞の審査結果について、報告があった。 7. 男女共同参画委員会報告書について
平成 22 年度報告書について内容を確認いただきたい旨の説明があった。 8. 杜の都ハードリング支援事業 次世代支援プログラム へ市営 24 年度サイエンス・エンジェル採用状況及び年間活動計画について
本内容について報告があった。 |
| 平成 24 年 7 月 9 日 | <p>第 1 回仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業公募開始
 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 24 年 8 月 31 日</p> |
| 平成 24 年 7 月 26 日 | <p>第 80 回 委員会開催</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 24 年度東北大学男女共同参画シンポジウムについて
広報WGから説明があり、引き続き検討していくこととした。 2. 平成 24 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の応募状況について
応募状況について説明があり、各委員にて所属部局へ周知願いたい旨の発言があった。 |

3. 平成 24 年度仙台 I ゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業の応募状況について
応募状況について説明があり、各委員にて所属部局へ周知願いたい旨の発言があった。
4. 第三学内保育施設の検討について
両立支援WGの開催状況について説明があり、引き続き検討を進めていく旨の発言があった。
5. 平成 25 年度女子学生入学百周年記念事業の検討について
記念事業の内容について意見交換を行い、大隅総長特別補佐を中心に検討を進めていくことが確認された。
6. 平成 24 年度部局評価について
平成 24 年度部局評価における男女共同参画の推進に関する項目が新設された旨の報告があった。
7. 平成 23 年度男女共同参画委員会報告書について
報告書取り纏めの現状について報告があった。

平成 24 年 9 月 24 日

第 81 回 委員会開催

1. 第 1 回仙台 I ゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業の審査結果について
6 件の応募があり、そのうちから 2 件を採択した旨の報告があった。
2. 平成 24 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）審査委員会の設置について
8 月末で公募を締め切ったところ、研究部門 0 件、活動部門 2 件の申請があった旨の報告があり、今後外部審査委員を含む 7 名の審査員で審査をすることが確認された。
3. 平成 24 年度男女共同参画シンポジウムについて
シンポジウムの趣旨・内容等について説明があった。
4. 平成 25 年度女子学生入学百周年記念事業の検討について
本事業を行う P T の設置について報告があった。
5. 平成 23 年度男女共同参画委員会報告書について
報告書の取り纏め状況について説明があった。
6. 平成 24 年度実態調査WGアンケートについて
アンケート概要について説明があった。
7. 東北大学における男女構成比と推移について
平成 24 年度現在の男女構成比及び推移について報告があった。

平成 24 年 11 月 9 日

第 82 回 委員会開催

1. 平成 24 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の審査結果について
審査結果について報告があり、これを承認した。
2. 第 10 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
シンポジウムの開催内容等について説明があり、各部局内で周知するよう依頼があった。
3. 平成 25 年度女子学生入学百周年記念事業について
P T での検討状況について、報告があった。

4. 平成 24 年度実態調査アンケートについて
アンケート項目等について説明があり、意見交換を行った。
5. 平成 23 年度男女共同参画委員会報告書について
報告書（案）について説明があり、各委員にて確認いただきたい旨の発言があった。

平成 24 年 11 月 18 日 第 10 回東北大学男女共同参画シンポジウム開催
「東北大学における男女共同参画の新たな展望」

- 平成 25 年 1 月 18 日 第 83 回 委員会開催
1. 第 10 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて
昨年 11 月 18 日に開催されたシンポジウムの開催状況等について報告があった。
 2. 平成 24 年度男女共同参画委員会報告書について
今年度の報告書を取り纏めるにあたり、各委員のご協力をいただきたい旨の発言があった。
 3. 育児期の子どもがいる教員における入学試験業務について
本件について、種々意見交換が行われ、各部局の実態等について引き続き調査することとした。
 4. 平成 24 年度実態調査アンケートについて
集まっている回答数や状況等について説明があり、各部局にて引き続き周知いただくよう依頼があった。
 5. 平成 25 年度女子学生入学百周年記念事業について
P Tでの検討状況について説明があった。

平成 25 年 2 月 28 日 杜の都ジャンプアップ事業 for2013 シンポジウム 2012 開催
「女性研究者の輝く東北を目指して」

- 平成 25 年 3 月 21 日 第 84 回 委員会開催
1. 平成 25 年度女子学生入学百周年記念事業について
女子学生入学百周年記念事業 P Tにおける検討状況について説明があった。
 2. 東北大学男女共同参画推進拠点（仮称）の設置（案）について
男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室、サイエンス・エンジェル等の活動拠点として検討を進めている旨の説明があった。
 3. 今後の両立支援体制の整備方針（案）について
学内保育園の今後の整備方針に係る検討状況について説明があった。
 4. 平成 24 年度実態調査アンケートについて
今年度実施したアンケートの集計状況の概要について説明があった。
 5. 平成 24 年度男女共同参画委員会報告書について
今年度の報告書の取り纏め状況について報告があった。
 6. 杜の都ジャンプアップ事業 for2013 シンポジウム 2012 開催報告
2 月 28 日に開催されたシンポジウムの報告があった。

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. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充			
(1)	ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ・ジェンダー学専任教官の配置 ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成	・全学教育科目 基幹科目として、平成 17 年度から継続して「ジェンダーと人間社会」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)	男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・各部局主催の講演会・勉強会の開催	・平成 14 年度から継続して、男女共同参画シンポジウムを開催し、計10回実施。 ・今後検討。 ・本報告書「各部局の取組み」参照。	広報WG
(3)	研究補助・懸賞論文制度の導入 ・研究調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等 ・学外の研究者等との学際的な共同研究を奨励・促進	・平成 15 年度から継続して、男女共同参画奨励賞 (沢柳賞) を実施し、計10回表彰。 ・21 世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点と連携。	奨励制度WG
(4)	研究成果の公表と広報・啓発活動	・男女共同参画委員会HPにおいて、活動内容等を掲載。 ・男女共同参画シンポジウムにおいて、沢柳賞受賞者による受賞講演及び成果報告講演を実施。	広報WG

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
3. 方針決定機関等への女性教官の参画			
(1)	・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・平成18年度から総長特別補佐(男女共同参画担当)を設置し、同職へ女性教員が就任。 ・法学研究科とWPIで女性の部局長が誕生。	
(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)。 ・本報告書「中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み」参照。 ・平成18年度から平成20年度まで文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』を実施。平成21年度以降も事業継続。 ・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。	
(2)	・採用における性差別・性差に基づく不正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ		
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)	・子育て支援体制の確立 ・男性の育児休業制度の活用促進 ・産休・育休中の研究補助体制 ・介護休業制度等の確立	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)。 ・育児休業、育児部分休業とも子が3歳に達するまで取得することができ、育休代替職員も雇用可能とした。 ・介護休業、介護部分休業とも約6月の範囲内で取得することができるとした。 ・『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育	両立支援WG

報告書の概要		対応策	備考
		児・介護支援プログラム」を実施。	
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備			
(5)	- 労働時間の短縮 - ワーク・シェアリング - 在宅勤務制度などの導入	- 育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 - 就業規則(育児休業等規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内とすることとしている。 - 時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。	
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策			
(1)	学内保育園の具体的な調査・検討	「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1) 「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・育児休業中の臨時雇用等の補助体制を確立	- 平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 「教員の任期に関する規程」を改正し、育児休業等による任期の延長を認めることを可能とした。 『社の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。	両立支援WG
(3)	介護サービスの態様を検討	平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができるとした。	
(4)	育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時的貸与の制度	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との連携
(2)	・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制度の設置	・今後検討	
11. 教職員の旧姓使用の拡大			
	・旧姓使用者の便宜を検討	・適用済(H13.12.26)	
12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善			
(1)	・教育・厚生施設等の設備状況の点検・改善	・総長裁量経費により、川内南地区・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ける性的差別取扱い等の調査改善	・今後検討。	
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善			
	・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査・改善	・今後検討。	



第10回東北大学男女共同参画シンポジウム

み た び
三度さきがけを目指す、
東北大学における
男女共同参画の
新たな展望

平成24年 **1118** | 日 |
13:00~16:30

会 場 | 片平さくらホール 2階

対 象 | 東北大学 他大学教職員・学生等
行政関係者、一般市民

主 催 | 東北大学男女共同参画委員会

連絡先

東北大学総務部総務課

TEL022-217-4811 FAX022-217-5906

ごあいさつ

第10回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催するにあたり、ご挨拶させていただきます。

東北大学男女共同参画シンポジウムは、平成14年から毎年開催してまいりましたが、昨年は東日本大震災のため開催を断念せざるを得ませんでした。しかしながら、本日ご来場の皆さまをはじめ関係の皆様のご尽力・ご支援により、記念すべき第10回目のシンポジウムを開催できますことに深く感謝申し上げます。

さて、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。100年ほど前の大正2(1913)年に沢柳政太郎初代総長が3人の女子学生に対して入学を許可したことは、日本の大学としては初の女子学生に対する入学許可であり、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(本パンフレット裏表紙に掲載)」を指針として、全学をあげて男女共同参画社会の実現に向け鋭意取り組んでまいりました。

今回のシンポジウムは、初の女子学生の入学からまもなく100周年をむかえること、また男女共同参画委員会の設置から10年が経ち、平成14年の「男女共同参画推進のための東北大学宣言」から10年目をむかえることから、「三度(みたたび)さきがけを目指す、東北大学における男女共同参画の新たな展望」をテーマに開催いたします。本シンポジウムでは板東久美子文部科学省高等教育局長をご来賓としてお招きし、ご挨拶およびパネルディスカッションにご登壇をいただくことにしております。本シンポジウム全体を通じて、本学の男女共同参画に関する現状を分析し、三度目のさきがけを目指すために必要なことを、学内外の皆様とともに考え、意見を交換する貴重な機会としていただければ幸いです。

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。



東北大学 総長
里見 進

平成24年11月18日

プログラム

総合司会

男女共同参画委員会 広報 WG 座長 (多元物質科学研究所 教授) 永次 史

開会挨拶

東北大学 総長 里見 進 13:00-13:10

来賓挨拶

文部科学省 高等教育局長 板東久美子 氏 13:10-13:20

第1部

司会 男女共同参画委員会 奨励制度 WG 座長 (医工学研究科 教授) 田中 真美 13:20-14:20

東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞) 受賞式・受賞講演

授与

東北大学 総長 里見 進

平成23年度(第9回) 沢柳賞受賞者講演 研究部門

医学系研究科 教授 朝倉 京子

平成24年度(第10回) 沢柳賞受賞者講演 活動部門

経済学研究科 事務補佐員 アロナ

プロジェクト部門成果報告講演

平成21年度(第7回) 受賞者講演

「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過程に注目して —」

女性と労働研究会 教育学研究科 助教 朴 賢淑・神奈川県社会保険労務士 村山 浩之

仙台青葉学院短期大学 准教授 小形 美樹・教育学研究科 博士課程後期 李 智

平成22年度(第8回) 受賞者講演(映像)

「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 技術補佐員 阿部 比佐久・助教 久利 美和・准教授 村上 祐子

休憩 (15分)

第2部

14:35-16:30

特別講演

男女共同参画と研究者・社会・男性

経済学研究科 教授 吉田 浩

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推進室 副室長、男女共同参画委員会 副委員長 (金属材料研究所 教授) 米永 一郎

男女共同参画実態調査ワーキンググループからの報告

男女共同参画委員会 実態調査 WG 座長 (薬学研究科 准教授) 吉成 浩一

パネルディスカッション 東北大学の男女共同参画 — 三度さきがけに向けて

パネリスト

文部科学省 高等教育局長 板東久美子 氏

男女共同参画委員会 副委員長 (法学研究科 教授) 辻村みよ子

経済学研究科 教授 吉田 浩

男女共同参画委員会 実態調査 WG 座長 (薬学研究科 准教授) 吉成 浩一

原子分子材料科学高等研究機構 教授 栗原 和枝

コーディネーター

総長特別補佐 男女共同参画担当 (医学系研究科 教授) 大隅 典子

講評・閉会挨拶

東北大学 男女共同参画委員会 委員長 植木 俊哉

東北大学男女共同参画奨励賞「沢柳賞」 審査結果および講評



男女共同参画委員会
委員長
植木 俊哉

「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、平成24年度沢柳賞にて第10回をむかえます。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、活動部門及びプロジェクト部門の3部門（平成24年度は研究部門及び活動部門の2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。

今回のシンポジウムでは、東日本大震災の影響により授与式及び受賞者講演を執り行うことができなかった平成23年度（第9回）受賞課題、そして平成24年度（第10回）受賞課題を併せてご報告いたします。

両年度とも公募によって課題を募り、その結果、昨年度は研究部門に1課題、プロジェクト部門に2課題の計3課題、今年度は活動部門に2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。

平成23年度(第9回) 沢柳賞 研究部門

日本の農村地域における男性看護師の生存方略 (Survival strategies of male nurses in rural areas of Japan)

医学系研究科 教授 朝倉 京子

申請の研究は、近年、看護系大学・看護専門学校への男子学生の入学は微増しつつあるものの、依然として看護師就業者数全体に占める男性の割合が僅かである中、男性看護師がどのような生存方略を用いて女性中心の労働環境に適応しているのか、質的帰納的に明らかにしたものである。

男性保育士や男性介護福祉士など女性中心の労働環境で働く他の男性労働者の生存方略、さらには男性中心の労働環境で働く女性労働者の生存方略の理解にもつながり、労働環境の性別比に関わらず活躍できる男女共同参画社会の実現に貢献しようとするものであり、沢柳賞にまさにふさわしい研究成果であると評価できる。

平成24年度(第10回) 沢柳賞 活動部門

共生社会におけるネットワーク形成型の 外国人留学生出産・育児支援

外国人留学生・研究者の出産・育児を支援する地域・大学協働プロジェクトチーム
代表 経済学研究科 事務補佐員 アロナ

申請グループは、大学の国際化に合わせ、家族とともに来日する外国人留学生・研究者が増加し、彼らに対する研究と育児の両立支援策の充実が求められている中、本学の教職員・学生と地域のボランティアによるプロジェクトチームを結成し、主に外国人留学生・研究者とその家族を対象として、特に出産・育児の支援のための活動を行っている。

活動内容は、行政手続きなどの個別相談、育児・教育ガイドブック、情報ウェブサイトの作成や情報交換交流会の開催など多岐に渡り、仙台という地域に密着した包括的な出産・育児支援システムの構築による仕事と育児の両立支援策の充実を図るものであり、男女共同参画の趣旨にふさわしい活動であり、その意義は大きいと評価できる。

第9回「沢柳賞」受賞者 —研究部門—

日本の農村地域における男性看護師の生存方略 ～ Survival strategies of male nurses in rural areas of Japan ～

医学系研究科 教授 朝倉 京子

講演要旨

日本では、平成14年に保健師助産師看護師法が改正され、「看護婦、看護師」など性別で異なっていた看護職の名称が「看護師」に統一された。この法律改正後、看護系大学・看護専門学校への男子学生の入学は微増しているが、看護労働市場における男性看護師は依然として少数派であり、看護師就業者数に占める男性の割合は僅か5.1%である(2008年)。本研究では、このような労働環境にある男性看護師を対象として、彼らがどのような生存方略を用いて女性中心の看護の労働現場を生き抜いているのかを質的帰納的に明らかにした。

本研究の結果、男性看護師の生存戦略として(i)収入の確保と生活の安定を優先する、(ii)医師—看護師の従属的な関係を受け入れる、(iii)女性看護師を支えることで男性アイデンティティを維持する、(iv)女性中心の看護の現場で「男性」の存在意義をアピールする、という4つの段階が明らかになった。

この結果から、以下のことが示唆された。第一に、研究対象となった典型的な米作中心の農村では、農業が衰退しつつある上に不況の影響もあって男性が従事できる仕事に限られており、そのことが看護市場への男性の参入を促していた。このような経緯で看護の仕事をはじめた男性看護師にとって、倒産の可能性が少ない病院での安定した仕事に就くことは重要な意味があった。第二に、男性看護師は医師との階層的な関係に適応する一方で、医師を引き立てつつも思い通りに動かすなどの方略を用いていた。また、女性看護師の安直な要求に応じつつ、そのことが彼ら自身の男性アイデンティティを強化し、結果的に女性看護師に対する有利な立場を獲得していることが明らかになった。第三に、男性が家庭の大黒柱として、家計を支える立場にあるために、男性看護師達は看護専門職としてのキャリアアップの道を諦めて現実をやりくりしていることが明らかになり、男性ならではの生涯教育支援が必要であることが示唆された。

主要著書・論文等

- [1] Kyoko Asakura., Ikue Watanabe. The Survival Strategy of Male Nurses in Rural Areas of Japan. The Japan Journal of Nursing Science, 2011, 8 (2) , 194-202.
- [2] Kyoko Asakura. Conservative Attitudes toward Nursing Professionalism in Japan. The Japanese Journal of Health Behavioral Science. 2007; 22: 106-120
- [3] 朝倉京子. 看護師の自律性と意思決定; 主体と尊厳の観点から、ケア提供に関わる知の再構築に向けて. 揺らぐ性・変わる医療; ケアとセクシュアリティを読み直す, 2007: 45-65, 明石書店.
- [4] 朝倉京子. 看護学におけるジェンダー／フェミニスト・パースペクティブ; ケア／ケアリング理論と差異のフェミニズム. ジェンダーと交差する健康／身体, 2005: 23-47, 明石書店.
- [5] 朝倉京子. 「セクシュアリティに対する態度」尺度の開発に関する研究. 日本保健医療行動科学会年報. 2002; 17: 85-113



略歴

- 1991年3月 日本赤十字大学
看護学部看護学科
卒業
- 1991年4月～
1995年3月 日本赤十字医療セ
ンター看護師
- 1995年4月 日本赤十字看護大学
大学院看護学研究科
修士課程入学
- 1997年4月 日本赤十字看護大学
大学院看護学研究科
博士後期課程入学
- 2000年3月 日本赤十字看護大学
大学院看護学研究科
博士後期課程単位取
得満期退学
- 2000年6月 厚生労働省医政局
看護課保健師係長
- 2001年3月 博士(看護学)の学
位取得(日本赤十
字看護大学大学院
看護学研究科)
- 2002年4月～
2009年3月 新潟県立看護大学
看護学部准教授
- 2009年4月 東北大学大学院
医学系研究科教授

第10回「沢柳賞」受賞者 —活動部門—

共生社会におけるネットワーク形成型の 外国人留学生 出産・育児支援

外国人留学生・研究者の出産・育児を支援する地域・大学協働プロジェクトチーム

代表 経済学研究科 事務補佐員 アロナ

講演要旨

背景

大学の国際化の加速とともに、家族を帯同し来日する外国人留学生（以下、留学生）および研究者が増えつつある。しかし日本では、地方自治体やNPOによる生活適応支援が充実していても、地方の学園都市などでは、大学でも地方自治体でも積極的な支援は行われておらず、不自由な生活を強いられる留学生の家族が後を絶たない状況となっている。

これまでの活動の成果

東北大学の教職員有志、地域のボランティア、子育て中の本学の学生等で構成された本プロジェクトチームでは、2009年より、外国人研究者・留学生とその家族を対象としたサポート、特に出産・育児支援の充実化を目指した活動を行ってきている。

また、独自活動として、上記のセミナーや交流会で築いたネットワークを活用し、外国人留学生・研究者と、彼らを支える「外国人家族サポーター」との交流や相互支援に重きを置いた情報交換会やイベントを開催している。これらの活動は、留学生、研究者、その家族だけでなく、仙台および周辺地域の企業やALTなどとして働く外国人、外国籍市民の支援に関心のある日本人など、多様な参加者から高い評価を受けている。

今後の展望

今後も外国人と日本人参加者のコミュニケーションや情報共有の場として活動を継続・発展させ、地域社会を巻き込んだ出産・育児支援を実施したい。特に滞在年数が短い・日本語運用能力に不安のある者ほど、日本での出産・育児の情報不足を痛感する傾向が見られるため、日英両表記はもちろんのこと、母国のコミュニティ等の紹介も行い、多角的・包括的な支援を展開したい。



略歴

- 2000年7月 中国内モンゴル工業大学 外国語学部 英語学科卒業
- 2002年7月 ジェイ・ウォルター・トンブソン・上海（外資広告会社）マーケティング・リサーチ部門に勤務
- 2006年3月 東北大学大学院 経済学研究科 経営専攻修士課程を卒業
- 2006年4月 東北大学経済学研究科・経済学部 国際交流支援室に勤務

第7回「沢柳賞」受賞者 —プロジェクト部門—

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過程に注目して —

女性と労働研究会 代表 教育学研究科 助教 朴 賢淑

プロジェクト概要

近年、グローバル化の進展に伴い、モノのみならず、人が国境を越えて移動し、越境による人々のネットワークが拡大しつつある。特に、留学をとおした越境は多くの国で増加しており、日本も例外ではない。

日本における留学生の現状をみると、2012年6月現在、188,605名であり、そのうちアジアからの留学生が176,672名を占めている（法務省発表資料）。このように留学生が拡大したのは、2008年に打ち出された「留学生30万人計画」により、大学の国際競争力の強化という観点から、受け入れが積極的に進められたからである。これに伴いこうした状況を踏まえた研究も活発になり、留学する当事者、また、送出国や受入国に焦点をあてた研究も数多く出された。しかし、女子留学生に焦点をあてた研究は今のところ、ほとんど見当たらない。

よって、本研究では女子留学生、特に研究者を目指す女子留学生のキャリア形成に焦点をあて、「女性研究者のロールモデル」としての可能性と、その支援のあり方について探ることとする。なお、本研究で女子留学生に焦点をあてるのは、日本は先進国のなかでも女性研究者が占める割合が最も低いからである（2011年3月31日現在女性研究者の割合は13.8%）。女性研究者が少ない要因はさまざまあるが、特に注目すべきは、出産・育児の負担と女性研究者のロールモデルの不足である。近年、文部科学省では女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、出産・育児と研究の両立が可能な環境整備に関する積極的な取り組みを行い、また、女性研究者の採用にあたっては、女性研究者のロールモデルの拡大につながるよう、数値目標を掲げている。

このような状況から、研究者を目指して来日する女子留学生のキャリア形成過程に注目することは、女性研究者のキャリア形成の条件を考察するうえで、その手がかりになる可能性もつと考えられる。



略 歴

朴 賢淑（ぱく ひょんすく）：
東北大学大学院教育学研究科 助教。1999年4月 東北大学大学院教育学研究科 博士前期課程入学。2007年3月 東北大学大学院教育学研究科 博士後期課程修了。教育学博士号取得。2008年4月 東北大学大学院教育学研究科 教育研究支援者2011年10月より現職。



略 歴

村山 浩之（むらやま ひろゆき）：
社会保険労務士。2001年4月 東北大学大学院教育学研究科 博士前期課程入学。2004年3月 東北大学大学院教育学研究科 博士前期課程修了。2004年4月 東北大学大学院教育学研究科 博士後期課程入学。2008年3月 東北大学大学院教育学研究科 博士後期課程修了。



略 歴

小形 美樹（おがた みき）：
仙台青葉学院短期大学ビジネスキャリア学科准教授。人材派遣会社等勤務後、1994年9月に独立し、研修業務を中心に活動。2011年4月より現職。2009年3月 東北大学大学院教育学研究科博士課程前期修了。修士（教育学）。2012年3月 東北大学大学院経済学研究科博士課程後期修了。博士（経営学）。



略 歴

李 智（り ち）：
中国寧波大学外国語学院卒業。2006年4月 岩手大学大学院教育学研究科修士課程入学。2008年3月 岩手大学大学院教育研究科修士課程修了。2008年4月 東北大学大学院教育学研究科博士後期課程入学。2012年10月 東北大学大学院教育学研究科博士後期課程修了。

第8回「沢柳賞」受賞者 ―プロジェクト部門―

成果報告
―(映像)―

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

活動報告

社会状況の中で大学の社会貢献事業のひとつとして位置づけ、地域の保育所や学童保育の場で、大学の行われていることの位置を社会へ伝える場となってきた。地域の子育ての場に入り、子育て情報を得ながら、父親が子育ての場面に参加する場をつくる道具を提供する事へ繋がってきたと思われる。また、母親も科学教室と言う場に参加しているので日常の育児を語る場のきっかけに期待したい。また、この企画には、男子学生(大学院)、男子教職員が参加して内容づくりとイベントを行ってきた。これは、将来の父親として身近な場へととらえられる機会になる。こうしたことも念頭にして行ってきた。

この活動では、受賞前からの個別活動による学童保育などで子どもが科学に触れることを軸にして「科学あそびシリーズ」などを開始していた。受賞後は、メンバーの協力によって「ペットボトル顕微鏡作成」「ゆ〜らゆ〜ら、おおなみ、こなみ」―地震の怖さなど、学童保育のスタッフ向けや小学校の親子向けに出前講座を開催してきた。こうしたことが、家庭での話題がひろがり親子で道具を工夫することへ繋がった話を聞くことができた。このような繋がりがひろがる中で、3.11震災後に学童の状況を確認する活動の中では「科学教室」とかではなく日常に繋がる支援が望まれ、「学習支援」活動へと結びついて児童館などで行われることになった。



略歴

阿部 比佐久(あべ ひさく):
東北大学大学院理学研究科 教育研究支援部 技術補佐員。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 社会福祉法人木這子 監事、2004年 東北大学理学部・理学研究科技術部技術長(技術専門官)



略歴

久利 美和(くり みわ):
1997年 筑波大学地球科学研究科にて博士(理学)取得。筑波大学ベンチャービジネスラボラトリー、科学技術振興事業団特別研究員(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研究支援員、2007年より東北大学特定領域研究推進センター「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」助手などを経て、現在、2009年より東北大学理学研究科教育研究支援部助教。



略歴

村上 祐子(むらかみ ゆうこ):
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、インディアナ大学で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。

特別講演



略 歴

1987年3月 一橋大学経済学部
卒業
1995年3月 一橋大学大学院
経済学研究科博士
課程単位取得満期
退学
1995年4月 明海大学経済学部
専任講師
1997年4月 東北大学大学院
経済学研究科助教
授(専門:加齢経済)
2007年4月 同教授昇任(現職)
経済審議会特別委員、会計検査院
特別研究官、仙台市消費生活審議
会会長を歴任し、現在宮城県男女
共同参画審議会副会長、宮城県富
谷町まちづくり審議会会長

男女共同参画と研究者・社会・男性

経済学研究科 教授 吉田 浩

講演要旨

この講演では「男女共同参画と研究者・社会・男性」として、男女共同参画推進に必要な観点を「研究者」「社会」「男性」の3つの立場から見つめなおしてみたいと思います。なぜならこの「大学」はこの「研究者」「社会」「男性」の各属性を持っているからです。そこで、大学の役割を考える手がかりとして今日はこの3つの面から男女共同参画を考えてみたいと思います。

はじめに「女性の社会進出と出生率の関係」に関する統計の解釈に関して「研究者」が心得なければならぬ重要な視点を提示します。世界各国の統計データから作製された多くのグラフで両者は右上がりの正比例の関係、すなわち「女性の社会進出」が進んでも「出生率」は下がらないという印象を我々に与えます。しかし、このグラフの解釈において「研究者」として果たすべき重要なある役割を忘れてはなりません。

次に「男女平等度の国際ランキングとその成果の実現」に関して「社会」がどうあるべきかについて、北欧の代表としてのスウェーデンと東アジアの代表としての台湾を対しながら考えてみたいと思います。というのは、その両国がともに「男女平等度の国際ランキング」では第4位と高い地位を得ているにもかかわらず、そのそれぞれの社会で「実現」している出生率は極めて異なっているからです。私は、この2つの国の事例に「男女共同参画社会」という「仏(ほとけ)」に「魂(たましい)」をいれる「社会」の役割の大きさ、その難しさを感じるのです。

最後に、「男女共同参画社会と男性」という視点で、この問題が「男性」にとってどのような意味を持つかについて考えてみたいと思います。最近、国の政策の指標として「幸福度」が大きく注目を集めています。そこで「女性の社会進出が進めば女性の幸福度が増す。」ということは納得できると思いますが、そのことが「男性の幸福度」にどのような影響を及ぼすのかについて統計を使って確認したいと思います。

主要著書・論文等

- 吉田 浩(2010a) 「日本における男女平等度指標の開発ーノルウェー統計局の男女平等度指標を参考にー」 GEMC journal, No.3, pp.82-92, March, 2010.
- 吉田 浩(2010b) 「社会保障の選択のために国民に示すべき情報ー世代会計の視点からー」『生活経済学研究』第32巻。
- 吉田 浩(2011) 「日本はスウェーデンに社会福祉を二度学べ」『学際』第23号。
- 吉田 浩(2012a) 「東日本大震災における経済学・社会科学からのアプローチ」『過去の大規模災害と海外事例から見る東日本大震災と都市財政』(「新時代の都市財政に関する調査研究」報告書財団法人日本都市センター) pp103-119。
- 吉田 浩(2012b) 「少子化が進めば 1000 年後の5月5日のこどもの日は来ないーリアルタイムで少子化の状況がわかる子ども人口時計を公表」東北大学プレスリリース、http://www.tohoku.ac.jp/japanese/newimg/pressimg/tohokuuniv-press20120510_01.pdf 平成24年5月10日。

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推進室

東北大学では、男女共同参画の実現に向けた委員会活動とともに、自然科学系女性研究者がキャリアパスの障害を乗り越えるための支援として平成18-20年度「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」(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)を実施した。それに引き続き、平成21年度より5年計画で理工農系での女性研究者比率の格段の向上を目的として、「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」(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、現：科学技術人材育成費補助金)を展開中である。本事業は、理工農分野において、優秀な女性研究者を30名新規採用するとともに、女性研究者の能力とキャリアのジャンプアップにより世界トップリーダーとして「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」を養成することを目的としている。

この3年半で新規採用された20名に対しスタートアップ研究費、人件費の一部付与等が行われ、さらに沢柳フェロー等の複数のメンターが指導している。一方、女性研究者への研究スキルアップ支援として、国内外の会議への参加にかかる旅費が支援された。

女性研究者養成のために、(1)世界トップクラス研究リーダー養成のための異分野融合力アップセミナー、組織・研究マネジメント力アップセミナー等が開催され、(2)総合大学の特色を生かした異分野融合による学術・人的ネットワークの創生、東北大学女性研究者ファイルの発刊や、(3)希望の研究スタイルを確立するための支援等を、男女共同参画委員会活動や女性研究者育成支援推進室のハードリング支援事業と緊密に連携して、展開中である。

東北大学における研究者支援事業に関する 実態調査について

男女共同参画委員会実態調査ワーキンググループ

東北大学では、男女共同参画の実現に向け、男女共同参画委員会と女性研究者育成支援推進室が協力・連携して自然科学系女性研究者の支援事業に取り組んでいる。例えば、平成18-20年度には「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を実施し、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年度より5年計画で理工農系での女性研究者比率の格段の向上を目的として、「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を実施中である。

これらの活動については全学的な広報活動を行なっているが、実際に対象となる研究者にどの程度浸透しているのかは把握できていなかった。さらに、本学の研究者は実際にどのような支援を必要としているのかについての体系的な調査はほとんどされていなかった。

そこで男女共同参画委員会実態調査ワーキンググループでは、東北大学の常勤・非常勤教員、大学院生および本学で研究活動に従事している研究者を対象とした研究者支援事業に関するアンケート調査を平成22年度に実施した。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、これまでの研究者支援事業の周知状況やこれからの研究者支援事業に期待するものなど、今後の本学における男女共同参画を進めるにあたり有益な情報・意見を得ることができた。本シンポジウムでは、その結果の一部を紹介する。

パネルディスカッション パネリスト紹介



板東久美子氏

文部科学省 高等教育局長

所 属 文部科学省 高等教育局長
経 歴 1977年東京大学法学部卒業後、同年文部省(当時)入省。文部省入省後、文部省生涯学習局婦人教育課長、文化庁文化部著作権課長等を経て、秋田県副知事、文部省教育助成局財務課長、文部科学省初等中等教育局財務課長、同高等教育局高等教育企画課長、大臣官房人事課長、大臣官房審議官を歴任し、2006年内閣府男女共同参画局長、2009年文部科学省生涯学習政策局長、2012年1月より現職。



辻村みよ子

男女共同参画委員会 副委員長(法学研究科 教授)

所 属 東北大学大学院 法学研究科 教授
男女共同参画委員会 副委員長
東北大学ディスティンクイッシュト・プロフェッサー。
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。日本学術会議19期-22期会員(科学者委員会男女共同参画分科会元委員長)、内閣府男女共同参画会議議員。

専門領域 憲法学・比較憲法・ジェンダー法学(法学博士)

主な著書など 『憲法(第4版)』(日本評論社、2012年)、『ポジティブ・アクションー「法による平等」の技法』(岩波新書、2011年)、『憲法から世界を診る——人権・平和・ジェンダー(講演録)』(法律文化社、2011年)、『比較憲法(新版)』(岩波書店、2011年)、『ジェンダーと法(第2版)』(不磨書房、2010年)、『憲法とジェンダー』(有斐閣、2009年)など多数。



吉田 浩

経済学研究科 教授

所 属 東北大学大学院 経済学研究科 教授
災害科学国際研究所 教授(兼任)
宮城県男女共同参画審議会 副会長
宮城県富谷町まちづくり審議会 会長

専門領域 少子・高齢社会の経済分析、公共部門の経済学

著書など 吉田 浩(2008d)「人口減少、少子・高齢社会に対応したニーズの把握と新産業創出の課題」『中小商工業研究』No.97, pp.49-57. 吉田 浩(2008a)「日本の高齢化と社会資本整備」財務省財務総合研究所、フィナンシャルレビュー、Vol.89, pp43-67. 2008. 3. 査読なし、吉田 浩(2006b)「世代間不均衡と財政改革ー世代会計アプローチによる2000年基準推計結果ー」、高山憲之(編)『少子化の経済分析』、東洋経済新報社、166-189頁



吉成 浩一 男女共同参画委員会 実態調査WG座長（薬学研究科 准教授）

職 名 東北大学大学院 薬学研究科 准教授
男女共同参画委員会 実態調査WG座長

専門領域 薬物代謝学、毒性学、衛生化学

著書など 環境・健康科学辞典（分担執筆、丸善、2005年）、分子薬物動態学（分担執筆、南山堂、2008年）、「Cytochrome P450: Role in the Metabolism and Toxicity of Drugs and other Xenobiotics」（分担執筆、Royal Society of Chemistry、2008年）、「P450の分子生物学 第2版」（分担執筆、講談社、2009年）、「薬物代謝学 第3版」（分担執筆、東京化学同人、2010年）。



栗原 和枝 原子分子材料科学高等研究機構 教授

所 属 東北大学 原子分子材料科学高等研究機構 教授（多元物質科学研究所兼務）
日本学術会議20期・21期・22期会員（化学委員会委員長）

専門領域 コロイドおよび界面化学、高分子、生物物理

著書など 「Microchemistry: Spectroscopy and Chemistry in Small Domains」（分担執筆、Elsevier、1994年）、「Nano-Surface Chemistry」（分担執筆、Marcel Dekker Inc., 2001年）、「ソフトマター 分子設計・キャラクタリゼーションから機能性材料まで」（分担執筆、丸善、2009年）、「Nanohybridization of Organic-Inorganic Materials」（分担執筆、Springer、2009年）

コーディネーター紹介



大隅 典子 総長特別補佐 男女共同参画担当（医学系研究科 教授）

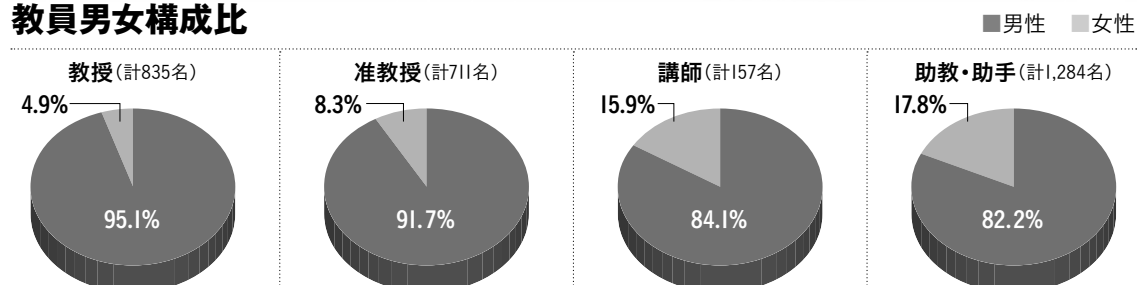
所 属 東北大学大学院 医学系研究科 附属創生応用医学研究センター
発生発達神経科学分野 教授
総長特別補佐（男女共同参画担当）

専門領域 発生生物学、分子神経科学

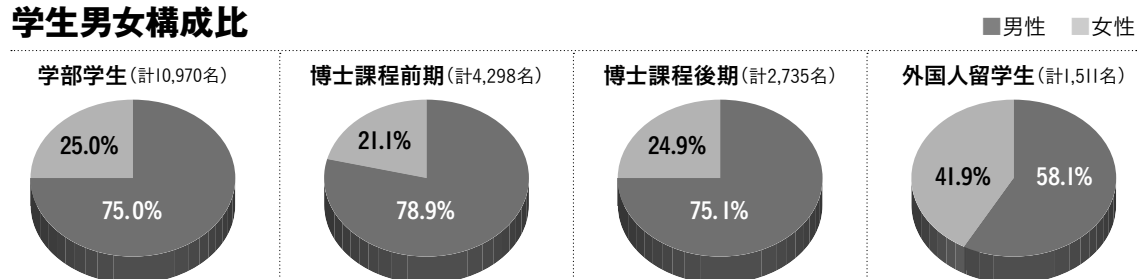
著 書 『神経堤細胞』（共著、東京大学出版会、1997年）
『エッセンシャル発生生物学 改訂第2版』（訳書、羊土社、2007年）
『心を生みだす遺伝子』（訳書、岩波現代文庫、2010年）
『脳科学ライブラリー2 脳の発生・発達 神経発生学入門』（朝倉書店、2010年）ほか

東北大学における男女構成比と推移 平成24年5月1日現在

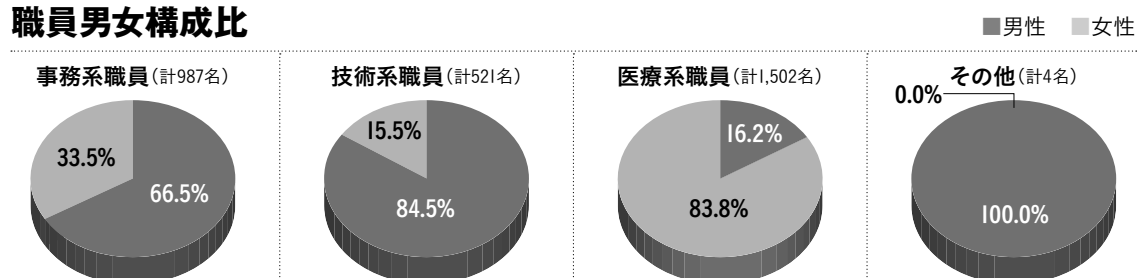
教員男女構成比



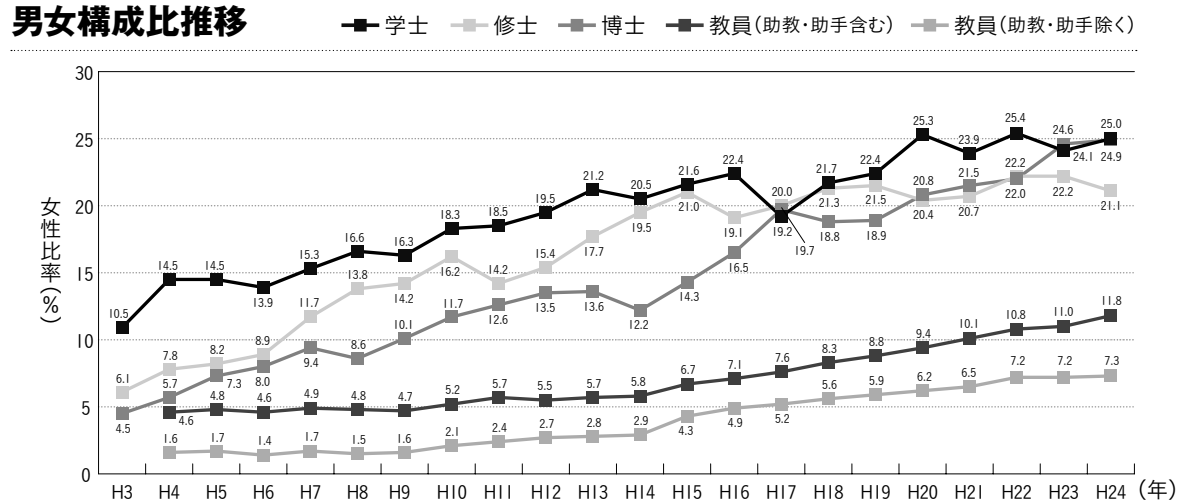
学生男女構成比



職員男女構成比



男女構成比推移



This image shows a single sheet of white paper with rounded corners. At the top left, the word "MEMO" is printed in a large, black, serif font. To its right is a horizontal line. The rest of the page is filled with evenly spaced, horizontal dotted lines, providing a guide for writing. There are no other markings or text on the page.

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わがざるをえない。

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

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

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

1 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」(通称：沢柳賞)を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関との協同・連携を図り、ジェンダーの普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。

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

3 東北大学は、性別に由来する人権侵害や性差別を撤廃するための措置をとるとともに、男女共同参画推進のための不服申立制度と救済制度を整備する。

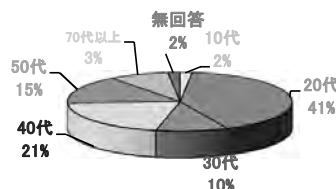
平成14年9月28日

東北大学総長 **阿部 博之**
東北大学男女共同参画委員会

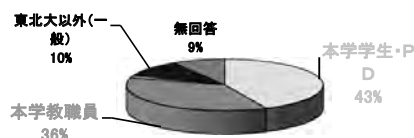
第10回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果

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X名のうち、58名の方から回答をいただいた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教えてください。

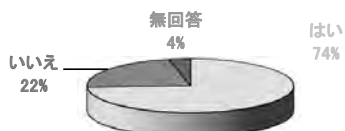


Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください

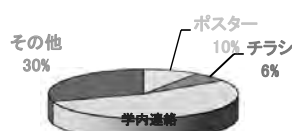


一般(アンケート記載分):
他大学教職員、他大学学生、企業

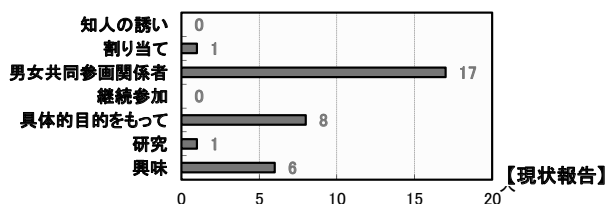
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか。



Q4 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。(複数回答可)(有効回答のみ)

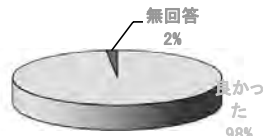


具体的目的の内訳:
研究科の男女共同参画WGに属しているのも勉強のため/男女共同参画の取り組みについて知りたかった/男女共同参画のさがりとして東北大の取り組みを知り、岩手大学へ波及させたい/岩手大学の男女共同参画推進兼務教員として問題をより正確に理解するため/大学における男女共同参画推進の取り組みについて知るため/東北大学の現状を知りたかった/東北大学の先進的取り組みを学びたい

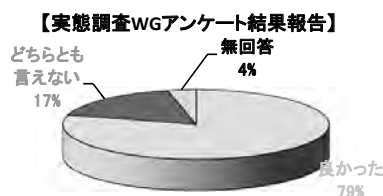
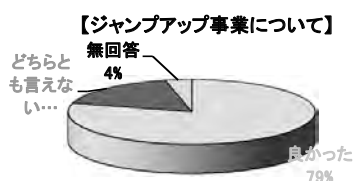
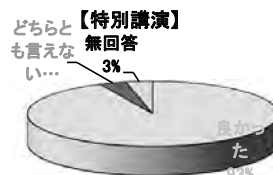
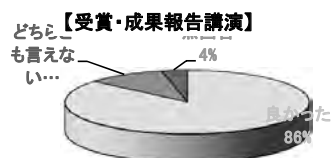
Q6 開催日時について

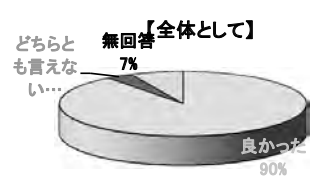
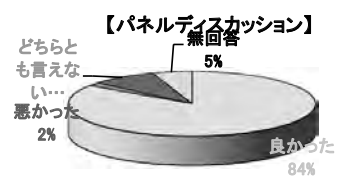


Q7 開催場所について



Q8 シンポジウムの内容について





平成24年度 第10回東北大学
男女共同参画奨励賞（沢柳賞）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。

- ・ 同一のテーマによる上記2部門間の重複応募はできません。
- ・ 受賞は原則として2部門各1件ずつ、合計2件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。
- ・ 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（秋ごろ開催予定）で成果を発表する義務があります。
- ・ 受賞課題に対しては奨励金が授与されます。なお、年度終了後に実績報告書を提出して頂きます。

【応募資格】

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

【応募方法】

以下の（１）～（３）を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

（１）申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）

（２）成果資料等

A：研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B：活動部門

①活動内容についてA４判の紙１頁にまとめたもの

②現時点での成果資料等

（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：022-217-4811

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 24 年 8 月 31 日（金）当日消印有効

【受賞課題発表】

平成 24 年秋ごろ

【過去の沢柳賞受賞課題】

平成 15～23 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
第 1 回 (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
第 2 回 (平成 16 年度)	在日コリアン二世・三世の見合い 教育学研究科 李 仁子 氏	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 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 田代 亜紀 氏		【特別賞】 ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景 文学研究科 三隅 多恵子 氏
第 3 回 (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DV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
第4回 (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 ----- 子育てに関する女性医師のテ ーラーメイド勤務体系確立 の試み 病院「子育てに関する 女性医師の会」代表 海老原 孝枝 氏	女性研究者のキャリア展開 とその制度的環境 教育学研究科 橋本 鉦市 氏
第5回 (平成19年度)	インドネシアの地域保健活 動の成立と展開－地域社会 からみた「開発の時代」－ 教育学研究科 齊藤 綾美 氏 ----- 【特別賞】 イギリスにおけるパートタ イム労働の平等法理－男女 差別からのアプローチ－ 法学研究科 阿部 未央 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 －教育目的とカリキュラム の分析－ 教育学研究科 尾崎 博美 氏、 八木 美保子 氏、 水原 克敏 氏、 生田 久美子 氏 ----- 【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
第6回 (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 トリムンフ オドントヤ 氏
第7回 (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 －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 山崎 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

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
第8回 (平成22年度)	Affirmative Action の正当化理由 ～過去向きの Affirmative Action と将来志向の Affirmative Action～ 法学研究科後期課程 茂木 洋平 氏	該当無し	【特別賞】 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 氏 久利 美和 氏 村上 祐子 氏
第9回 (平成23年度)	日本の農村地域における男性看護師の生存戦略 (Survival strategies of male nurses in rural areas of Japan) 医学系研究科 朝倉 京子 氏	該当無し	該当無し

第1回 仙台Iソントクラブ 東北大学大学院 女子学生海外渡航支援事業 公募要項

【主旨および目的】

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

仙台Iソントクラブ 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業は、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）～（４）を全て満たすものであること。

- （１）平成24年9月～平成25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）※
※発表演題と発表者名（共同発表者があれば、その氏名）も記入すること。
- (3) 航空運賃見積書※
※エコノミークラスで、開催地と本邦間の最も経済的な経路による航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）
- (4) 参加する国際学会等の概要が分かる書類（開催通知又はプログラム等）※
※申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会等の概要－開催期間、全体会、分科会等の構成が記載されたもの－がわかるもの、もしくは会議主催者からの採録通知等。

【注意事項】

- (1) 応募にあたっては、指導教員の承認を受けること。
- (2) 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24年8月31日（金）当日消印有効

【結果通知】

9月末ごろ本人宛てに通知予定

【採択者の義務】

- (1) 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること※。
※この報告書は仙台Iソントクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会ホームページへ掲載する。
- (2) 事後に仙台Iソントクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

【その他】

- (1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会等の名称及び報告内容について、仙台Ｉ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：022-217-4811

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/>

