

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

報告書の概要	対応策	備考
1. 全学的アピールの採択と部局WG等の設置		
(1) 東北大学男女共同参画推進宣言	・第1回男女共同参画シンポジウムにおいて宣言(14.9.28)。 ・設置について、委員会へ報告済(14.7.22)。	
(2) 各部局ごとに男女共同参画WGを設置		
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充		
(1) ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ・ジェンダー学専任教官の配置 ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成	・全学教育科目 基幹科目として、平成 17 年度から継続して「ジェンダーと人間社会」を開講。また、平成 21 年度からは「体と健康」を開講。平成 27 年 4 月より一時中断していた「ジェンダーと人間社会」を開講予定。 ・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 11 回実施。 ・今後検討。 ・本報告書「各部局の取組み」参照。	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 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。 ・平成 26 年度から澤柳政太郎記念男女共同参画賞(澤柳記念賞)を実施。	広報WG 奨励制度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		
(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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 評議会に報告・了承済(14.4.16)。 	
(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		
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
(2) 採用における性差別・性差に基づく不公正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度から平成20年度まで文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』を実施。平成21年度以降も事業継続。 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。 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 現状について、委員会へ報告済(14.7.22)。 『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「環境整備プログラム」を実施し、自然科学系全部局に女性用休憩室を設置。 	
(6) 子育て支援体制の確立 男性の育児休業制度の活用促進 産休・育休中の研究補助体制 介護休業制度等の確立	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	両立支援WG

報告書の概要	対 応 策	備 考
	<p>とができることとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。 	
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備		
<p>(5) ・労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ワーク・シェアリング 在宅勤務制度などの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 就業規則(育児休業等規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内とすることとしている。 時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。 	
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策		
<p>(1) ・学内保育園の具体的な調査・検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「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
<p>(2) ・育児休業制度の運用システムの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立 	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 「教員の任期に関する規程」を改正し、育児休業等による任期の延長を認めることを可能とした。 『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。 	両立支援 WG
<p>(3) ・介護サービスの態様を検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができるとした。 	

報告書の概要	対 応 策	備 考
(4)・育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や 支援金の一時貸与の制度	・平成14年4月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年5日以内、取得できることとした。	
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マン制 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。	

東北大学における男女共同参画推進のための行動指針（H25. 8. 8 策定）に対する対応状況

	行動指針	対応内容
1	両立支援・環境整備	研究支援要員制度（通常型・シェア型）とベビーシッター利用料等補助制度を実施。第3保育所設置に向けて検討中
2	女性リーダー育成	スタートアップ研究費支援制度（2年間）と研究スキルアップ経費補助制度（国内外の学会参加等）を実施中
3	次世代育成	サイエンス・エンジェル制度を実施中
4	顕彰制度	澤柳記念賞政太郎記念東北大学男女共同参画賞（及び同奨励賞）を創設し、第一回として2名を顕彰
5	地域連携	東北地区大学への助言とともに、今後の連携体制を検討中
6	国際化対応	Association of Pacific Rim University: Asia-Pacific Women in Leadership (Auckland, New Zealand, 2015. 3. 8-10)に参加。各種資料等の英語版の発行
7	支援推進体制	男女共同参画推進センター設置、専任助教を採用し、恒常的支援体制を確立