

1. 審議会等

(1) 総合科学技術会議

科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定）において、優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革の一環として、男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実の必要性を明記。

(2) 大学審議会

「21世紀の大学像と今後の改革方策について一競争的環境の中で個性が輝く大学一」（平成10年10月26日大学審議会答申）において、女性の教員の採用について、今後とも大学が配慮することの必要性を指摘。

(3) 学術審議会

「科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について一「知的存在感のある国」を目指して一」（平成11年6月29日学術審議会答申）において、女性の研究者の積極的な育成・採用とともに、女性であることが研究者としての経歴形成の障害になることのないようにする必要性を指摘。また、大学等における施設面での配慮や、出産・育児期等における勤務形態の多様化や支援等、女性研究者の活躍のための条件整備に努める必要性を指摘。

2. 日本学術会議

基礎科学分野における科学研究者不足の事態が目前に迫っている中で、我が国における科学の調和のある発展のため、女性科学研究者の環境改善の緊急性について提言（H6. 5）。

具体的に、初等教育段階からの教育、大学等における授業料減免制度等の諸制度、適正人事、保育・介護サービス等の両立支援等についての積極取組について、提言。

また、日本学術会議の自己改革に関する重点項目の一つとして、女性会員比率を今後10年間で10%まで高めるという目標値を設定（H12. 6）。また、同年第18期においては、「ジェンダー問題の多角的検討」特別委員会が設けられ、同目標の達成を確実なものとするため、ワーキング・グループも設けられた。

3. 学会等

(1) 男女共同参画 学協会連絡会

応用物理学会、日本化学会、日本物理会などが中心となって理工系学協会に呼びかけ、12学協会の参加の下、平成14年7月に発足。学協会間での連携協力を行いながら、科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを目指す。

(2) 応用物理学会

男女がともに能力を発揮できる男女共同参画社会への要請が高まっている中、学会員の意識の向上と学会活動における男女共同参画の実現を目指して、「男女共同参画委員会」を設立（H13. 7）。

4. 国立大学協会

日本の大学が男女共同参画の面で著しく立ち遅れている実情を指摘し、このような状況を改善し、大学自体における男女共同参画を推進するために、国立大学は具体的に何をなすべきかを提言（H12. 5）。

特に、2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標とするポジティブ・アクションの採用を提言。

5. 大学等研究機関

(1) 東北大学

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」を創設するとともに、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、方針決定過程への男女共同参画の推進等について定めた「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を採択（H14. 9）。

(2) 名古屋大学

男女共同参画に資する諸施策を着実に実現させていくため、男女共同参画社会形成のための意識啓発・研修の推進や女性教員増加のための教員公募システムとポジティブ・アクションの採用、育児環境の整備及び介護との両立支援等について、提言（H14. 3）。

(3) 放射線医学総合研究所

女性研究員・事務職員の持続的・積極的採用の実施や女性を管理職として積極的に活用する姿勢を示し、女性に目標を与えることや、ゆとりのある生活時間を提供できる勤務・職場環境の整備について、提言（H14. 3）。

国立大学における男女共同参画を推進するための提言（要約）

1. 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

大学の教官選考規定の中に、男女共同参画推進のために大学として果たすべき責任と方針を明文化すると共に、学長声明その他を通して学内外への周知を図り、その実現に向けた具体的方策の策定を促進するなど、大学全体としての取組が必要である。

2. カリキュラムおよび研究におけるジェンダー学の拡大充実

(1) 教育機関としての大学の役割に鑑み、国立大学のカリキュラムの中にジェンダー研究関連講座を積極的に増設すると共に、将来的には、ジェンダー研究学料の設置等も検討する。

(2) ジェンダーの視点を取り入れて「知」の見直しを行い、新しい「知」の生産に資するように、ジェンダー研究を積極的に奨励する。

3. 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

(1) 教員等に関する統計調査は、職階別（教授、助教授、講師、助手、非常勤講師）および分野別に、男女別教員数と男女比率を示す必要がある。学生に関しては、学部、修士課程、博士課程別に、および分野別に、男女別学生数と男女比率を明らかにする。

女性の教員および学生が特に少ない分野、両者のギャップが特に大きい分野を注視し、年次比較によって毎年の改善の状況を把握する。

(2) 全国立大学の集計統計をとり、公私立大学との比較をすること、さらに、特に男女参画の面で先進的な諸国との国際比較をすることにより、日本の大学における男女平等推進の方向の策定の参考とする。

(3) 各大学内に、男女共同参画推進担当機関（例えば、男女共同参画推進委員会、男女平等委員会等）を設置し、統計的資料の整備、女性の教員・学生の少ない分野への進出を妨げている問題の多面的分析、調査結果の学内外への広報を行うと共に、積極的に改善策を策定し、実施状況を点検する。

4. 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用

(1) 教員の公募システムの確立と情報の広範な流布

公募情報の広範な流布、公募情報へのアクセスの保障、および実質的公募システムの確立は、雇用機会平等の前提である。女性を排除したネットワークや人脈内に限定された募集情報の流通であってはならない。公募情報の周知は、大学が必要とする優秀な人材を広い候補者プールから採用するためにも重要である。

①現在、文部省「学術情報センター」によってインターネットでの公募情報提供活動が行われているが、いろいろな研究者層に到達するように、多数の流通経路が存在することが必要である。

②各大学はホームページに教官の公募情報を掲載する。

③学会誌、学会、その他の機会を積極的に利用する。

(2) ポジティブ・アクションの採用

過去において、教員の採用、昇進に際して、女性研究者は後回しにされることが多くあったが、今でも、このような差別的人事がなくなったとは言いがたい。採用および昇進人事に当たって、男女構成のバランスを考慮したポジティブ・アクション（注）を取り入れ、女性教員の採用、昇進を積極的に推進することが望ましい。

(3) 達成目標とタイムテーブルの設定、達成の評価

ポジティブ・アクション実施のために、具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率を基準にし、2010年までに国立大学の女性教員比率（助手・非常勤講師を含めず）を20%に引き上げることが達成目標として設定することが適切である。

各大学はそれぞれ、学内にポジティブ・アクション担当組織を置き、中期的、長期的目標および具体的取組策の策定の任に当たると共に、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報する。

(4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れる。

各大学の組織全体または学内の単位組織の評価（自己評価、外部評価）に当たっては、女性教員比率、過去からの変化、目標達成度、努力の程度等を評価項目として入れる。

5. 理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

(1) 日本の国立大学では、工学系、理学系、農学・水産系が女性教員の比率が低い。これらの領域、その他女性教員が特に少ない分野（商船系、医・歯学系等）では、女性候補者を積極的に探し出し、適切なポジティブ・アクションを採用することにより、女性教員増加のための一層の努力を行う。

(2) 研究の質の審査において、これまで判断の客観性が当然に保障されているとみなされてきた理学や工学分野であっても、採用および昇進のための業績審査において性によるバイアスがないか、常に点検する。

(3) 女性が非常に少ない分野には、学部および大学院への女子学生の進学を積極的に奨励する対策を取る。

6. 非常勤講師の処遇および研究環境の改善

非常勤講師は、常勤者の代替の低賃金労働力として長年にわたって非常勤講師に据え置かれている例も多い。大学における非常勤講師問題は、近年、問題点の指摘と改善要求の声が高まっている。

(1) 非常勤講師の処遇の改善が必要であることは言うまでもないが、特定校に数年にわたって非常勤講師として勤務し、事実上常勤化している場合、常勤の教員として採用することに一層の努力を向ける。

(2) 非常勤講師が専任になる機会の拡大を支援するために、研究環境の改善、教員との交流等を通じたネットワークへの参加、研究上有益な情報へのアクセスの拡大のための配慮をする。

(3) 非常勤講師が常勤の教員との共同プロジェクトに参加できるよう積極的に配慮する。

7. 研究における男女共同参画の推進、女性研究者の研究環境の改善

- (1) 大学内あるいは複数の大学の連携によって行われる共同プロジェクトの実施に当たっては、女性研究者の参加を積極的に促進し、ポジティブ・アクションを採用して、バランスのとれた性別構成への配慮をする。
- (2) 研究費の配分、国内外留学の機会と費用配分の面で女性研究者が不利にならないような配慮が必要である。
- (3) 女性研究者の研究環境の整備改善等の方策や意志決定の場に、女性の参加を推進するため、各大学内の関連組織・ポスト（大学評議員、部局長等）における女性の割合を増加させる。
- (4) 助手について、女性の場合は、助手に長年据え置かれたり、事務・雑用担当とされ、専任講師または助教授へのキャリア形成上有意義な期間となっていない場合も多い。若手女性研究者の成長が阻害されることのないよう、勤務内容、プロジェクトへの参加の機会と役割分担、研修の機会、研究発表の機会等の面で配慮が必要である。
- (5) 諸手当の支給、宿舍入居、その他の処遇の面で、女性教職員に対し不利な扱いをしていないか点検し、差別的な慣行については撤廃する。

8. 不服申立制度の導入

雇用形態、評価、処遇等、雇用に関連する性的差別を受けた場合の不服申立制度（オンブズパーソン制度）を確立する。不服を受理し、調査、問題解決に当たる学内機関の設置を検討する。

9. セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処

- (1) 大学は、セクシュアル・ハラスメントのこのような著しい有害性を明確に認識し、啓発活動や研修の実施等による未然の防止策と、事件が発生した場合の迅速にして公正な解決を図るための体制整備を行い、セクシュアル・ハラスメントの生じない教育・研究環境を維持するための全学的取組みを推進する必要がある。
- (2) セクシュアル・ハラスメントに関する実態調査を定期的の実施することにより、実情を把握する必要がある。
- (3) 大学が作成する「セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン」において、セクシュアル・ハラスメントの定義、相談、紛争処理と救済の組織と手続き、公正さの保障、プライバシーの保障、二次被害の防止、予防措置、啓発活動、研修、その他必要事項について、きめ細かく規定し、実効的な運用を図る必要がある。

10. 育児環境の整備、介護との両立支援について

- (1) 大学は、教職員の保育施設設置のニーズを調査し、ニーズに合った形の保育施設を大学内に設置することが望ましいが、地域との連携を図る等の方策も検討すべきである。
- (2) 大学院在学中に出産・育児を経験する学生、育児をしながら再入学する社会人も将来的に増加していくと思われるので、支援体制を整備する。
- (3) 子供を連れて日本で勉学する留学生、研究滞在する海外研究者のニーズへの配慮も必要である。
- (4) 育児休業、介護休業、その他職業生活と家庭生活との両立のための労働時間の短縮等、一時的な勤務形態の弾力化の必要性についても調査検討する。ただ

し、それが研究者に不利な処遇をもたらすようなものとなってはならない。

11. 研究遂行における通称（ないしは旧姓）の使用について

日本では婚姻および離婚によって戸籍上の姓の変更が生じうるが、男性研究者が姓を継続するのに対し、女性研究者は姓を変更することが多い。姓の変更が研究キャリアの面で不利とならないように、研究者本人が通称継続を希望する場合は、大学として通称使用を認めるよう基準を明文化する。

12. その他

科学研究における男女共同参画を推進するために、科学研究に関する諸制度および研究環境の整備等を積極的に支援する。

(1) 科学研究者に関する諸制度、研究環境の整備等の方策や意志決定の場に、女性の参加を促進するため、下記の諸機関における女性の割合を増加することを目的に、達成目標とタイムテーブルを明示したポジティブ・アクションを採用することが望ましい。

①日本学術会議会員、②各種審議会、③各学会における役員等

(2) 科学研究費補助金などの審査員に女性を増やす。科学研究費補助金などの審査員に女性を増やすことによって、研究助成金の配分の公正化を図る。

(3) 非常勤講師が研究代表者となって文部省科学研究費補助金などに申請できる資格を認める等、国の研究支援制度の整備について関係機関で議論、検討する。

(注)「ポジティブ・アクション」は、「積極的改善措置」を指す。これは、「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」(男女共同参画社会基本法第2条二)と定義されている。また、改正男女雇用機会均等法第9条では、「「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、……男女の均等な機会および待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない」旨明記している。

「国立大学における男女共同参画を推進するために(報告書)」より

(平成12年5月19日、国立大学協会、男女共同参画に関するワーキング・グループ)

(ホームページアドレス: <http://www.kokudaikyo.gr.jp/>)

男女共同参画学協会 連絡会について

1. 概要

科学技術の分野において、男女が共に個性と能力を発揮できる環境作りとネットワーク作りをなど、女性科学者が活躍できる環境作りを目指して、応用物理学会など国内の14学会が平成14年10月7日「男女共同参画学協会連絡会」が発足。10万人を超える科学者が、各学会の進んだ活動について情報交換したり、共同アピールを提言するなどの活動を通じて、大学での主要ポストに就く女性が増えるための条件作りを進めていくことになる。設立集会には、応用物理学会、日本物理学会など、正式加盟を表明している14学会に加え、10数学会がオブザーバーとして参加した。

2. 事業

- (1)男女共同参画事業の企画、運営に関する事項
- (2)広報、調査研究、研究発表、情報収集等の活動に関する事項
- (3)国内外の学会等との連携事業に関する事項
- (4)その他、目的を達成するために必要な事業

3. その他

連絡会設立に際して採択された宣言文は以下のとおり。

〔学協会連絡会アピール文〕

あらゆる人間が平等な機会を与えられ、それぞれの個性を生かして、性によらずそれぞれの能力を発揮することができる社会を実現することは、今世紀の人類にとっての重要課題である。20世紀初頭の量子力学に始まる現代科学の幕開けは、女性科学者マリー・キュリーによるポロニウム、ラジウムの発見という輝かしい業績に代表されるように、自然科学研究における男女共同参画の幕開けであったともいえる。

その後の科学技術の進展の中で、多くの新しい発想や様々な視点が技術に結実し実用化されてきている。ここでさらなる発展のためには、多様な価値観や豊かな感性が十分発揮される男女共同参画社会の実現が重要であることが認識され始めている。

女性の社会進出という全世界的動きの中にあつて、我が国においても男女共同参画の実現に向けて、平成11年6月には「男女共同参画社会基本法」が施行され、平成12年12月には「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。このような動きに応じ、各界での取り組みが始められている。

われわれ学協会は、自然科学ならびに科学技術関連分野において、男女のバランスのとれた参画が今後の発展に極めて重要であることを認識し、それぞれの領域において学協会が男女共同参画に向けて行動を開始しつつある。この動きをさらに確実なものとするためには、個々の学協会が個別に行動するだけでなく、ともに情報を交換しながら手を携えていくことが極めて効果的であると考え、ここに集った。われわれは、男女共同参画社会の実現に向けて、ともに協力しあいながら行動してゆくことをここに宣言する。

応用物理学会における男女共同参画の取組

日本女子大学教授

(応用物理学会男女共同参画委員会委員長)

小館香椎子

応用物理学会では、男女を問わず能力を生かすことの出来る多様性を追求することが学会の活性化につながると考え、学会員の意識の向上と学会活動における男女共同参画の実現を目指して、平成13年2月に「男女共同参画ネットワーク準備委員会」(女性13名、男性2名)を発足、同年7月5日に「応用物理学会男女共同参画委員会」(女性14名、男性6名)が誕生した。平成14年度の委員会構成は、女性13名、男性8名となっている。

1 特徴

メンバーの年齢は、30代、60代、所属が大学、企業、独立行政法人と多様な構成となっている。

平成14年度は、人材育成、環境整備、東進、国際交流、広報・ウェブ、秋ミーティング

ング、春シンポジウムの担当を決め、それぞれが企画立案のもとに実行。これらの委員選出には、応用物理学会の中にある10の分科会、各企業からの推薦をいただいている。また、アドバイザー、サポーター制度を置き、会長、副会長、学術会議

手を経て、人事権をもつ立場にある准・官・学の男性研究者の管理職の協力により、委員会活動を評価のマイナスではなくプラスとする可能性を含み、活力を与えるキートとなっている。

研究やマネジメント、商品開発の第一線で活躍し、子育てをしながらの委員会活動のため、メール会

シンポジウム、ミーティングの企画

平成13年	3月30日 (明治大学・駿河台キャンパス)	「IUPAP-WG "Women in Physics" の活動状況」と意見交換
平成14年	9月13日 (愛知工大)	「ガラスの天井を突き抜けて」
平成14年	3月28日 (東海大学・湘南校舎)	「21世紀の技術者・研究者と男女共同参画」(内閣府 上杉審議官、学術会議 黒川清訓 会長の基調講演、東芝 東研究所長等各界代表のバネラーとしての協力)
平成15年 (予定)	3月28日 (神奈川大学 13:00~17:00)	「多様化する技術者・研究者のスキルと評価制度と一本」(企画。参加無料、一般歓迎。詳細はHP)

*1 平成13年9月1日から10月10日に実施
*2 朝日新聞・夕刊、平成14年1月23日

とホームページに掲載。

▼人材育成の取組

ポストドク問題の調査、評価制度の検討等。

▼春・秋学術講演会に保育室の設置を検討

メール登録している全会員に対し、設置の可否を問うウェブ上でのアンケートを平成15年度内に実施する予定。

▼広報活動

ホームページ、会誌「応用物理」(2万3000部発行)、JSAPI(英文機関紙2万7000部発行)に委員会活動を掲載。これらは、学術会議の応用物理学研究連絡委員会、省庁、マスコミ等各方面に紹介されている。また、各方面からの要請に応じ、シンポジウムなどに講師を派遣している。

▼国際的取組

平成14年3月7日、9日、パリUNESCO本部でIUPAP-WG "Women in Physics" が開催され、65か国から300名が参加した。日本からは、2学会13名(応用物理学会7名、日本物理学会6名)を派遣、日本での取組を紹介した。会議では、「物理学における女性—国際会議決議と勧告」が採択された。

また、政治、経済、社会的な問題での解決には、世界的な視野に立った取組が不可欠となっている。このため、AAPPSに対しても、今後広報を行っていく予定である。

▼学習会の開催

年に1、2回、企業研究所の所長等を委員会に招待、委員会活動に理解を深めていただくとともに、交流を深めている。

▼その他

研究者、技術者の流動化に働き、学術講演会時に求人求職情報交換の場を設置することの可能性について提案。応用物理学会の講演会時の展示会場の規模は、春140社・185コマ、秋80社・100コマにのぼる。

また、理事会との懇親会、シンポジウムの後の懇談会等を開催し、交流を深めている。

3 今後の取組

学協会連絡会の立ち上げにより、連絡会として取り組むことと学会単位で取り組むことを分けて、活動を進めていく。学協会連

議を主体とし、一堂に会するのは2か月に1回程度。メール通信は、この委員会の命綱となっている。いかに効率的に運営するかが苦心のしどころである。

2 主な活動内容

▼シンポジウム、ミーティングの企画

表参照

▼アンケートの実施

男女共同参画アンケートを実施。3743件(メール送信数比22%、個人会員数比16%)の回答を得た。「女性の研究者・技術者、助教授・部長昇進に壁」と報道され、各方面からの反響があった。結果は、会誌「応用物理」(2015年88)

格会は、垣根のない異分野交流を実現するための貴重な場として位置づけ、科学の社会への質の高い貢献をはかり、大切に育てていきたい。応用物理学会における役員、委員の女性比率の向上をはかるため、委員会活動を通じてリーダー育成のための取組を行う。また、応用物理学会の全国7支部での7年に1度の学術講演会で、ミーティングを開催している。中央中心になりがちな活動を全国に広げるために、学協会連絡会の横のつながりを深め、日本の各地と連携していく。

最後に、内閣府男女共同参画局をはじめ、各省庁、マスコミ等で委員会の資料を活用していただいていることは、委員会メンバーに活力を与えており、今後とも相互協力を進めていきたい。



応用物理学会
研究連絡委員会
研究連絡委員会主催「男女共同参画シンポジウム—21世紀の科学者・研究者と男女共同参画」
社団法人 応用物理学会
昭和7年設立。会員数は24,000人。物理学の研究成果を産業へ応用するため、企業・大学などの技術者・研究者が集まって、得られた成果の相互交換や世の中への普及を進めている。専ら、学協会には、4,000件の講演があり、8,000人が参加する。会長は、平成14年から後援者・名古

住所 東京都千代田区九段北1-12-3
(〒102-0073)
TEL 03-3238-1041
FAX 03-3221-6245
URL <http://www.jsap.or.jp/>

*3 IUPAP: International Union of Pure and Applied Physics
*4 AAPPS: アジア太平洋物理学連合

21世紀の新たな人材育成を目指して

宮城県第二女子高等学校

1 進学実績と理数科の設置

本校は、公立では唯一「理数科」を有する女子高である。平成14年3月末の現役生の進学結果は、国公立大学が134名、浪人含め236名、私立大学が198名であり、国公立大学の合格者が前年度より23名（浪人含め66名）増加し、国公立の合格者数では現役・浪人とも県内トップの実績となった。進学先の内訳をみると、理数系はほぼ半数を占めている。女子高の制に比較し理数系が多いのは、理数科の存在効果もさることながら、保護者に医療関係者や大学等の研究者が多いことが大きな要因である。

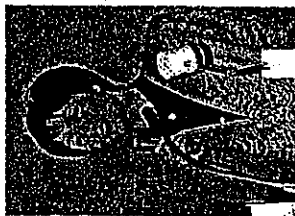
このように、本校の進学に関して、医療系を中心とした理数系への進学を求め

る状況は、理数科が設置される以前からあった。し

かし、普通科内の科目選択だけでは進学実績を伸ばすことが難しいことと、仙台市内だけでなく、県内全域の女子の理数系教育向上の期待に応えることを目的として、平成9年、全県一学区の「理数科」が設置された。結果として、カリキュラムの整備が進んだことはもちろんのこと、卒業後の進路目標の明確化や、高校入試段階での受験生の意識向上にもつながり、本県理数教育の維持発展のための大きな一翼を担うこととなった。

2 スーパーサイエンスハイスクール(SSHS)の研究指定

平成14年度、本校のさらなる飛躍を目



第1回コスモスゼミ
(黒田尚子宮城県第二女子高等学校教員)

指して、文部科学省の「スーパーサイエンスハイスクール」の研究指定を受けた。この事業は、生徒の理数離れをくい止め、日本の産業基盤である科学技術を支える研究者や技術者を育成することを目的としている。

本校では、しっかりとした基礎学力の習得こそが、個々の生徒の将来的な能力

開発の原動力であるとの認識に立ち、基礎学力の向上を研究のベースに置き、理数科や普通科理系の生徒だけでなく、全校の生徒を対象として事業を実施することとした。これは、文系の生徒にも理系の素養を身につけさせなければ、日本の科学振興は図れないとの考えによる。実験備品等の充実による授業の改善を軸に、第一線の研究者によるコスモスゼミ（講演会等）、大学教授の指導による課題研究、大学院生等をティーチングアシスタントとして理数系部活動を支援するなど、幅広い活動を展開している。また、東北大学との間で、大学の講義聴講について協議している。

これらの事業を「コスモスプラン21」と称し、21世紀の科学技術を支える創造性と独創性に富んだ生徒が育つことを期待し夢見ながら、鋭意取り組んでいるところである。



宮城県第二女子高等学校
明治30年「宮城県仙台市立第二女子学校」として創立。以来県内トップクラスの女子集校として数万人材を輩出し、平成14年に105年目を迎えた。創立100周年を機に、県内における女子の理数教育の向上を目指して「理数科」を設置し、現在「理数科」16クラス、「普通科」20クラス1,045名の生徒が学んでいる。「自主自律」の校風のもと、学習はもとより、部活動をはじめ、体育大会や歌合戦等の行事にも思い入れを持って取り組んでいる。



課題研究や特設見
学などを通して創造
性、独創性を養む
(SSHとしての取組
例)



男女共同参画推進のための東北大学の取組みについて

東北大学男女共同参画委員会 委員長 鈴木厚人

(総長補佐・理学研究科長)

副委員長 辻村みよ子 (法学研究科・教授)

東北大学男女共同参画委員会では、平成13年4月の発足以来、調査・広報活動等を積極的に実施し、平成14年3月に「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：平成13年度報告書」（資料1の概要参照）を評議会議長（総長）に提出し、評議会において承認された。また、これをうけて平成14年9月に第1回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催し、総長から「男女共同参画推進のための東北大学宣言」（資料2）を発表した。さらに、この宣言に謳った「東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の公募開始に向けて準備を重ね、シンポジウム報告書とあわせて、学内保育園や相談窓口のあり方に関する提言等を含む平成14年度年次報告書を提出する運びとなった。

（資料1）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

——東北大学男女共同参画委員会報告（平成13年度）

東北大学男女共同参画委員会規程（平成13年4月1日施行）に基づいて設置された東北大学男女共同参画委員会（以下、「本委員会」という）では、平成13年度中に、本学における男女共同参画の現状を分析し評価するため、部局長および全教職員を対象としたアンケート調査を実施した。また、男女共同参画推進のための広報活動の一環として、本委員会のホームページを立ち上げるとともに、相談窓口を試行的に開設して具体的な問題解決にむけた取組みを開始した。本委員会では、これらの活動によって得られた結果をもとに本学の男女共同参画の現状と課題を検討し、その分析結果をふまえて、今後の方針ならびに具体的措置について、以下のような「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」を行うものである。

本報告書は、評議会議長・東北大学総長に提出して、本学における男女共同参画推進の具体的方策の提案として評議会での検討を依頼するとともに、その結果がやがては広く学内外に公表されることを目的としている。東北大学は我が国で男女共学を最初に実現した大学でありながら、現在男女共同参画では最も進んでいない国立大学の中に入っている。男女共同参画型の教育・研究等活動の実践は、東北大学の将来を決定する最も重要な課題の1つであり、東北大学において、男女が対等な構成員としてあらゆる活動に平等に参画し、ともに責任を担う男女共同参画社会を形成するために、この提案内容が検討され、実行されるとともに、時宜に応じて更新され、今後東北大学において男女共同参画が進んでゆくことを期待したい。

I 方針の提案

1. 全学的アピールの採択と部局ワーキンググループ等の設置

- (1) 東北大学における男女共同参画推進については、これまでの取組みの成果が認められる反面、その基本理念・目的、施策に関して全学的コンセンサスが十分確立されているとはいえない状況が認められる。そこで、本委員会はもとより、すべての部局でこの問題に対する取組みを強化することが必要である。さらに、本学が21世紀の男女共同参画課題を積極的に推進する大学であることを国内外にアピールするため、「東北大学男女共同参画推進宣言」等を全学的シンポジウムで採択・公表するなど、男女共同参画推進の目標と施策を明らかにすることが望まれる。
- (2) 男女共同参画推進の理念と目的について全学的コンセンサスを確立し、有効な施策を一層推進するため、全部局に男女共同参画ワーキンググループ等を設置して各部局の現状と具体的取組み・課題について継続的・組織的に検討することが必要である。

2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充

- (1) 東北大学全学教育の正規の科目として、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し、専任担当者を採用するなどの措置をとることが急務である。
- (2) 男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムを毎年1～2回、全学教育審議会主催の講演会・シンポジウム、各部局主催の講演会・勉強会等を開催することが望ましい。
- (3) 日本および東北地方における男女共同参画社会形成のために大学が積極的役割を担う必要から、男女共同参画関連の研究を積極的に推進することが急務となる。そのために、全学規模の研究補助・懸賞論文制度の導入、ポジティブ・アクション等に関連する研究・調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等の取組みを行い、自治体や民間の研究所等との学際的な共同研究を奨励・促進することが必要である。
- (4) 東北大学インターネット・スクール、学内外の広報誌、東北大学出版会等による出版活動、男女共同参画委員会ホームページ等のあらゆる機会を活用して、男女共同参画社会形成のために有効な研究成果の公表と広報・啓発活動を展開することが必要である。

3. 東北大学の方針決定機関への女性教官の参画

- (1) 男女共同参画型大学の実現には、持続的な努力が必要である。東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保を大学の最重要課題の1つとして位置づけ、部局長会議・評議会・教授会等で継続的に検討していくことが必要である。
- (2) 本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠を設けて女性教官を登用するほか、新たな審議機関等の設置等の際にこの点を考慮することが望ましい。

4. 東北大学教官の人的構成の改善

- (1) 教官の人的構成における男女共同参画の促進、ジェンダー・バランス改善が最重要課題であることから、この目標達成に向けて最大限の努力が求められる。そのため、教官採用における性差別の撤廃と手続きの公明・公正さの確保を徹底することが急務であり、公募システム等の確立が課題となる。
- (2) 女性教官の比率についての数値目標を各部局の実状を踏まえて検討することが、「東北大学の在り方に関する検討委員会」報告書で定められている。部局ワーキンググループ等で男女共同参画の障害事由や部局の数値目標の是非・時期・期間等を検討する。
- (3) とくに女性教官の少ない部局で、その現状と原因の分析に基づいて、今後の具体的施策

を明らかにし、積極的に改善する措置を検討することが必要である。

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) 理工学系その他、教官の人的構成においてジェンダー・バランスの改善をとくに要する部局では、部局および研究分野の特徴をふまつつ現状と原因の分析を行い、その結果を本委員会に提出することが望ましい。本委員会はそれを部局長会議等に報告する。
- (2) 教官採用における性差別あるいは性差に基づく不公正な取扱いの有無について、部局ごとに徹底的な検証を行い、結果を本委員会に報告する。
- (3) 本委員会は、(2)の結果をとりまとめ、各部局の教官採用の手続きについて性差に対し公正の確保が徹底されているかを調査するとともに、公募システムの採用の現状についても調査し、改善の方策を含めて結果を部局長会議に報告する。
- (4) 教官人事において、とくにポジティブ・アクション等の積極的改善措置を検討する必要がある部局については、本委員会の提案に基づいて、数値目標を含めた具体的措置について検討する。その結果を男女共同参画委員会に報告する。

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

- (1) 研究者の業績評価、昇進、その他の処遇に関して性別に基づく差別的な慣行がないかどうかをたえず点検し、改善する。
- (2) 学内外の研究共同プロジェクトや研究者交流における男女共同参画を実現するため、女性研究者の参加を積極的に促進し、バランスのとれた性別構成への配慮を行う。
- (3) 研究費の配分、国内外留学の機会と費用配分の面で女性研究者が不利にならないよう配慮し、とりわけ若手研究者の研究面での男女共同参画をめざすことが重要である。
- (4) 助手の実態を調査するとともに、若手女性研究者の成長が阻害されることのないよう、勤務内容、研修の機会、研究発表の機会等の面で配慮が必要である。
- (5) 学内における設備を改善して男女共同参画にみあう教育・研究環境を完備するとともに、設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）を早急に実現しなければならない。
- (6) 教員のための、子育て支援体制の確立、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護休暇制度等の確立をめざすことが急務である。
- (7) 大学院生等の研究者育成過程において、性別に由来する差別的取扱いを撤廃するとともに女子学生・院生が性別に基づいて不利な扱いがないように徹底しなければならない。

7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備

- (1) 全職員の雇用、業績評価、昇進、その他処遇に関して性別に由来する差別的取扱いがないかどうかをたえず点検し、不平等な点があれば早急に改善しなければならない。
- (2) 職員等の諸手当の支給、宿舍入居、残業、業務形態、慣行（お茶だし、コピーとり等）その他の処遇の面で、女性職員に対し不利な扱いをしたり、性別に基づいて役割を固定化していないか点検し、差別的な制度や慣行があればこれを撤廃しなければならない。
- (3) 技術専門職員・事務系職員における女性の登用・昇進を積極的に行い、女性の能力が十分発揮できるような機構・環境を整備することが求められる。
- (4) 学内設備を改善して男女共同参画にみあう労働環境を整備するとともに、職員用設備の改善（女性用トイレの増設、更衣室の整備等）を早急に実現しなければならない。
- (5) 職業生活と家庭生活との両立に必要な労働時間短縮、ワーク・シェアリング、在宅勤務制度等について長期的展望のもとで検討し、積極的な改善措置をとることが必要である。

- (6) 職員のための子育て支援体制、男性の育児休暇制度の活用促進、産休・育休中の研究補助体制、介護制度の導入を長期的展望のもとで検討し、制度を確立するとともに、これらの制度の活用が一部の職員等に不利な処遇をもたらさないように注意すべきである。

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) アンケート調査の結果、学内保育園の設置希望が圧倒的に多いことをふまえて、具体的な調査・検討を開始し、早急に対応すべきである。
- (2) 子育て支援体制の確立のため、男性の育児休暇制度活用促進を中心とした育児休暇制度の運用システムの改善が求められる。また、産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立し、これらを活用した教職員に不利益が生じないように配慮しなければならない。
- (3) 高齢化社会では介護休暇制度の活用が不可欠である。介護サービスの態様を検討し早急に実施するとともに、制度を活用による不利益が生じないように注意が必要である。
- (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を検討し可能な限りこれらの創設に努めるべきである。

9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進

- (1) 実質的に単身赴任や家族の分散等の状況にある教職員について、処遇面での差別的な取扱いがないか点検し、生活・研究環境改善の具体的措置を講じることが望まれる。
- (2) 単身赴任者に対する手当の支給、有給休暇取得等の現状を点検し、柔軟な勤務形態に対応できるように、手当の取得条件等の改善をする必要がある。

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) 男女共同参画推進のため、研究・教育・行政・人事等に関する不服を申し立てる制度、および問題解決にあたる恒常的機関を設置すべきである。将来的には、法的措置が可能な機関を開設し、セクシャルハラスメント相談窓口とも連携をとることが望ましい。
- (2) 教職員のみならず学生・院生等のためにも、男女共同参画に関する相談窓口や意見箱、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を検討すべきである。

11. 教職員の旧姓使用の拡大

- (1) 旧姓使用者の便宜をはかり、婚姻による改姓が職業上、研究・教育活動上の不利益にならないよう必要な措置をとり、たえず、取扱いを見直すことが必要である。
- (2) 現行の旧姓使用要件および適用範囲についてその適否をたえず点検し、適用範囲の拡大を含めて必要な措置を検討すべきである。

12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善

- (1) 東北大学の教育施設・厚生施設等の施設・設備を総点検し、女子学生・院生の増加に対応した諸設備・条件の改善をすべきである。
- (2) カリキュラムや演習・教育場面等にお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し、キャンパスが男女共同参画社会となるために必要なすべての措置を要する。

13. 非常勤教職員の処遇と研究環境の改善

非常勤教職員の教育環境・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し、改善点があれば、男女共同参画の観点から必要な改善措置をとる。

(以上は、全 18 頁からなる報告書の提言部分 (1~5 頁) をさらに短縮したものである)

男女共同参画推進のための東北大学宣言

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

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

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

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

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

平成14年9月28日

東北大学総長 阿部博之
東北大学男女共同参画委員会

東北帝国大学は大正2年、日本で初めて女子の大学入学を認めた。「沢柳賞」は、その方針を決めた初代総長、沢柳政太郎にちなんだ賞の通称。

名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言 ー男女共同参画に関する具体的推進方策についてー 要旨

平成13年3月、評議会で決定された「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」は、本学における男女共同参画による教育研究の実践こそが、21世紀の本学の命運を決するという強い使命感をもって制定された。

男女共同参画社会の形成に向けた有効な施策を策定し、これを実施に移していくことを全学として宣言する時期にある。

1. 提言についての教職員・学生に対する周知について

本学の構成員が、この提言の趣旨を理解しポジティブ・アクションに向かうためには、提言を題材にした積極的な議論により、意識改革の徹底をさせることが極めて重要である。

2. 男女共同参画社会に寄与する教育及び研究における男女共同参画の推進

- ①新入生ガイダンスなどを利用した学生・院生への周知及び意識改革
- ②全学カリキュラムでの関連科目の開講
- ③男女共同参画に寄与する研究活動の奨励
 - a) 研究プロジェクト予算枠を設け、全学から募集する。
 - b) ジェンダーの視点を取り入れる努力をし、研究者の構成にも配慮する。
- ④男女共同参画に関連する授業・研究分野（人権・福祉・健康を含む）を担当する女性教員を積極的に登用し、研究成果を発信していく。

3. 女性教員増加のための教員公募システムの確立とポジティブ・アクション

女性教員数を現在の7.0%から国大協の20%に増加させるために、次の方策が考えられる。

- ①教員採用は原則として公募制とする。
- ②広く人材を集められるように募集要項は次の方法で周知する。
 - a) 本学ホームページへの掲載。
 - b) 科学技術振興事業団が運用する「研究者人材データベース」に掲載する。
 - c) 他大学の関連する部局へ送付する。
 - d) 関連する学会での広報や学術雑誌への掲載を行う。
 - e) 学内外への女性研究者団体へ周知する。
- ③募集要項に「本学では採用に際して男女共同参画に配慮している」旨を明記する。
- ④人事委員会は下記の内容について男女共同参画委員会に報告する。
 - a) 公募制を採用したか否か。
 - b) 公募制でないときはその理由。
 - c) 募集要項の周知方法。
 - d) 応募者及び最終候補者の人数と男女の比率。
 - e) 採用したものの性別。
 - f) 女性応募者を不採用とした場合はその理由。
- ⑤各部局は女性教員数の目標を明確に設定し、具体的な計画と達成度を年に一度報告する。
- ⑥大学院生と教員の女性比率が大きく異なっている部局に対しては、本ワーキンググループにおいて定期的にヒアリングを実施し、その結果を公表する。
- ⑦学内予算配分において、新たに女性教員比率、変化率、達成率などを対象項目とする。また、女性教員比率、変化率、達成率などを毎年度学内外に積極的に公表する。

4. 理工系とその他の特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

- ①高校生への説明会において女子高生の受験を奨励する。
- ②博士課程進学ガイダンスにおいては「男女共同参画への積極的取り組みを行っている」旨を、教員採用の公募の際には「男女共同参画への積極的取り組みを配慮した公募である」の一文を盛り込む。
- ③女性教職員が働きやすい環境を整備するために、家事育児との両立を図るのに必要な支援体制を明確にし、他部局との協調のもとに体制の確立と実行のための働きかけを積極的に行う。
- ④理工系などの女性の少ない分野においては、女性教員数（比率）の達成目標を具体的に設定する。

5. 女性職員の昇進の拡大について（職員研修の充実及び意識啓発の推進等）

- ①管理・運営に当たる責任のある重要なポストへの女性の登用・昇進の推進のために
 - a) 女性登用について、職員研修などの場で周知徹底を図る。
 - b) 学内外における積極的な人事交流。
 - c) 幅広く各分野の仕事の経験を踏ませる。 など
- ②職員研修においては、男女共同参画及びジェンダーに敏感な視点を取り入れる。

6. 女性研究者及び非常勤講師の処遇及び研究環境の改善について

- ①女性教員数の急激な増加が困難な現状においては、女性非常勤講師を積極的に採用し女性研究者の育成につなげる。
- ②女性研究者の場合、出産や育児及び介護などのため研究専念時間に制約を受けやすい点に配慮し、研究活動に支障をきたさないよう期間を限定した研究費優先配分などの工夫を部局ごとに検討する必要がある。
- ③教員の妊娠・出産に伴う環境整備 ー保育所、育休中における代替要員の確保、などー

7. セクシュアル・ハラスメントの防止及び男女共同参画推進を目指す不服申し立て等の制度整備について

- ・ガイドラインの改正一性別により役割分担をすべきとする性差別的言動及び処遇も防止の対象とした。
- ・苦情処理制度の改正一専門相談員が常駐する相談所の新設、防止・対策委員会を改組し機動的な決定や措置を行えるようにした。
- ・全教職員に対する研修の義務づけ、男女共同参画社会をテーマにした授業カリキュラムの整備など、セクハラ予防的施策の拡充が急務。

8. 育児環境の整備及び介護との両立支援について

- ①留学生からの保育要求に対するサポート体制を設ける必要がある。
- ②保育所における父母の財政的・時間的負担を緩和するため、大学からの増援をする必要がある。
- ③教職員及びその家族からの介護に伴う随時の相談に応じる介護支援センター的組織の設置を提案。

名古屋大学「男女共同参画推進委員会」の設置について

(平成13年3月13日部局長会決定)

1. 設置の趣旨

「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」に基づいた具体的方策の推進を図るため、名古屋大学「男女共同参画推進委員会」を設置する（名古屋大学「男女共同参画に関する検討委員会」を改組する）。

2. 委員会の主な役割

男女共同参画推進委員会の主な役割は次のとおりである。

- (1) 男女共同参画推進に係る基本方策に関すること
- (2) 男女共同参画推進方策の企画、立案、実施に関すること
- (3) 男女共同参画推進の実施状況の点検、評価、改善に関すること
- (4) 男女共同参画推進に関する学内各層各分野との意見交換等に関すること
- (5) 男女共同参画推進の情報提供、広報・公表に関すること

3. 委員会の構成

- (1) 委員会は、部局長会構成員をもって組織する。
- (2) 委員会に委員長を置き、総長をもって充てる。
- (3) 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

4. ワーキンググループの設置

- (1) 委員会に、必要に応じてワーキンググループを置くことができる。
- (2) 委員長は、必要に応じて部局長会構成員以外からも、ワーキンググループメンバーを指名することができる。

5. 委員会の庶務

委員会の庶務は、関係部局の協力を得て、総務部人事課において処理する。