

## 東京大学男女共同参画推進計画

東京大学男女共同参画基本計画(平成 1 5 年 1 2 月 1 6 日決定)基本方策	東京大学男女共同参画推進計画 (平成 1 9 年 3 月 2 2 日決定)
<b>1.教育における男女共同参画</b>	<b>1.教育における男女共同参画</b>
<p><b>女性志望者を増やすための取り組みとアドミッション・ポリシー</b></p> <p>2020 年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも 30%にするという政府の方針を踏まえ、入学案内・入試説明会を含めて多様な機会に、本学が全学的に男女共同参画を推進していることを表明する。女子高校生のためのオープンキャンパス、女性の進学を促す学部・研究科ガイダンスなどを、適宜実施する</p>	<p><b>女性志望者を増やすための取り組みとアドミッション・ポリシー</b></p> <p>平成 18 年 3 月閣議決定の第 3 期科学技術基本計画は、基本姿勢として人材の育成、確保、活躍の促進を掲げ、女性研究者の活躍促進について、自然科学系全体で 25% (理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%) という採用の数値目標を示すほか、「理数好きの子ども裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取り組みを強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する」としている。本学では、学術の裾野を広げるために、学部・大学院の志願者における女性の人数を増やすことを目指す。現状に照らして、自然科学系に対する青少年、特に女性の興味の喚起は、義務教育段階から取り組む必要があり、中高校生を対象にセミナー・講演を実施する</p> <p><b>トップ女性研究者による啓発</b></p> <p>女性研究者のロールモデルの提供と職場意識の啓発のため、女性名誉教授、現役女性教員、女性民間研究者による学内講演会等を継続的に企画・実施していく</p> <p>とくに自然科学系への進学促進のため、第一線で活躍している女性研究者の講演、シンポジウムを開催。平成 19 年度には、東京大学 130 周年記念事業として予定されている「世界のスーパー女性民間研究者シンポジウム」等を支援する</p>

講演会の報告集を取りまとめ、ホームページ等でも広く公開する  
**女子高校生のための入試ガイダンス等**

**( ) 女子高校生のための入試説明会、オープンキャンパスの開催**

本学の入試説明会やオープンキャンパス等において女子高校生に焦点を当てた取り組みを強化する。その際、本学で活躍する女性研究者による講演等を行う。また、アンケート調査などにより女子高校生が受験しやすい環境づくりのための情報を収集する

**( ) 中高生向けサイエンスセミナーの開催**

本郷地区、駒場地区に近い中・高校の生徒を対象に講演・セミナーを行う

また、研究室の協力を得て、中高生を少人数のグループに分け、実習体験を行う。体験前後でアンケート調査を行い、理系分野に興味を持てたかどうかを調査、どのような面からアプローチすればよいか等を分析する

**( ) パンフレットの作成**

自然科学系への進学促進のため、女子高校生向けのパンフレットを作成、配布をする。また、それと合わせて、父母向け、学校向け（特に進路指導教師を対象）のパンフレットを作成、配布し、周囲の理解も得られるようにする(東大生による東大女性研究者解説冊子「東大 Women」(仮称)の作成)

**女子学生のための進学振り分けガイダンス**

入学した女子学生が研究者への道を選択するうえで、進学振り分けでの学部選択と学部卒業時の進路選択の機会が重要である。進学における現状の偏りを是正し、女子学生のより広い分野への進学を促すことを目指す。この点で実績のある本学のOG会「東大さつき会」や各学部等と連携して、女子学生のための進学振り分け相談の実施を検討する

	<p><b>女子学生のためのキャリアガイダンス</b></p> <p>卒業後の進路に関するキャリアガイダンスを充実させる。女性が科学技術分野に進む上で参考になるよう、女子学生の卒業後のキャリアパスを明示することが重要である。本学入学後の進学振り分け、大学院進学、就職などを総合的に捉えたキャリアパスを提示できるよう、資料を充実させる。そのために、各学部教務担当の進学振り分けや、学生部のキャリアサポートグループ、OG 会であるさつき会などに現在分散している情報を統合して提示できるような連携体制を確立する</p>
<p><b>人権学習、女性学・ジェンダー研究関連授業の推進</b></p> <p>本基本計画の周知を図り、ハラスメントの防止、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*などに係る学習機会を提供する・ジェンダー関連講義のリストアップをはじめとして、学部・研究科を横断する全学的なジェンダー教育プログラムの構想を検討する</p>	<p><b>人権学習、女性学・ジェンダー研究関連授業の推進（ジェンダーに敏感な教育研究の推進およびジェンダー視点を踏まえた学術の再構築）</b></p> <p>ジェンダー関連の授業およびジェンダー関連の研究のデータベースを構築する。ジェンダーに関連した学内研究者のネットワークを活性化する 例えば「防災および災害復興とジェンダー」、「性差に敏感な保健医療」等、ジェンダー視点を踏まえた複合的・文理融合的な研究の可能性を企画調査する</p>
<p><b>理工系その他とくに女性の少ない分野への進学の促進</b></p> <p>理数系の中等教育の改善を働きかける女子高校生のためのオープンキャンパス、女性の進学を促す学部・研究科ガイダンスなどを、適宜実施する（再掲）</p> <p>ハラスメントの防止、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*などに係る学習機会を確保する</p> <p>本学の理工系女性教官の活躍をアピールする</p>	<p><b>理工系その他とくに女性の少ない分野への進学の促進</b></p> <p><b>女子高校生のための入試ガイダンス等</b></p> <p>（ ）女子高校生のための入試説明会、オープンキャンパスの開催</p> <p>本学の入試説明会やオープンキャンパス等において女子高校生に焦点を当てた取り組みを強化する。その際、本学で活躍する女性研究者による講演等を行う。また、アンケート調査などにより女子高校生が受験しやすい環境づくりのための情報を収集する（再掲）</p> <p>（ ）中高生向けサイエンスセミナーの開催</p> <p>本郷地区、駒場地区に近い中・高校の生徒を対象に講演・セミナーを行う</p>

また、研究室の協力を得て、中高生を少人数のグループに分け、実習体験を行う。体験前後でアンケート調査を行い、理系分野に興味を持てたかどうかを調査、どのような面からアプローチすればよいか等を分析する  
**(再掲)**

#### **( )パンフレットの作成**

自然科学系への進学促進のため、女子高校生向けのパンフレットを作成、配布をする。また、それと合わせて、父母向け、学校向け(特に進路指導教師を対象)のパンフレットを作成、配布し、周囲の理解も得られるようにする(東大生による東大女性研究者解説冊子「東大 Women」(仮称)の作成)  
**(再掲)**

#### **女子学生のための進学振り分けガイダンス**

入学した女子学生が研究者への道を選択するうえで、進学振り分けでの学部選択と学部卒業時の進路選択の機会が重要である。進学における現状の偏りを是正し、女子学生のより広い分野への進学を促すことを目指す。この点で実績のある本学のOG会「東大さつき会」や各学部等と連携して、女子学生のための進学振り分け相談の実施を検討する  
**(再掲)**

#### **女子学生のためのキャリアガイダンス**

卒業後の進路に関するキャリアガイダンスを充実させる。女性が科学技術分野に進む上で参考になるよう、女子学生の卒業後のキャリアパスを明示することが重要である。本学入学後の進学振り分け、大学院進学、就職などを総合的に捉えたキャリアパスを提示できるよう、資料を充実させる。そのために、各学部教務担当の進学振り分けや、学生部のキャリアサポートグループ、OG会であるさつき会などに現在分散している情報を統合して提示できるような連携体制を確立する  
**(再掲)**

<p><b>男女共同参画を推進するための教員研修</b></p> <p>教官アンケートを実施し、問題点を明確にする</p> <p>FD（ファカルティ・ディベロップメント）について全学的に取り組み、セクシュアル・ハラスメントの防止や男女共同参画の推進について位置づける</p>	
<p><b>2 研究における男女共同参画</b></p>	<p><b>2 研究における男女共同参画</b></p>
<p><b>女性研究者を増やすための取り組み</b></p> <p>性別により、研究環境・機会等の面でどのような困難が存在するか、調査する</p> <p>学内措置による女性フェローシップの導入等を検討する</p> <p>競争的研究資金の応募資格における年齢制限を見直し、とくに育児期間を配慮するよう働きかける</p>	<p><b>女性研究者を増やすための取り組み</b></p> <p>女性教員の数が少ない要因の中で、教育・研究活動と家事、育児等との両立の問題は大きい。そこで、持続して教育・研究活動に従事できるように、障害になる部分を解消・緩和するよう様々な支援メニューを提案、実践していく。これらの取り組みを、次世代育成支援対策行動計画の改訂にも反映させる</p> <p>また、教員の採用にあたっては、男女にかかわらず教育歴、研究業績を重視し年齢制限の撤廃について各部局に要請する</p> <p><b>( ) 支援メニューの実施</b></p> <p>教員の教育・研究態様は分野によって、多様である。子育てと教育・研究活動の両立を可能にするためには、その多様性に応じて様々な支援メニューが必要になる。そのため、既存の両立支援策に加えて、当面次のようなメニューを「産前・産後休暇および育児休業中」と「産後休暇や育児休業から復帰後」に分けて用意する。また、その有効性を検証するため予算を確保してモデル事業を実践しながら研究開発し、メニューを改善していく。当面の対象は、小学校低学年（3学年）までの子どもを養育する教員を中心とする</p> <p><b>a 学内業務の軽減</b></p> <p>子育て中の教員については、時間外の会議や業務が軽減されるよう、各</p>

部局に働きかける

**b 非常勤講師、補助要員の雇用等**

教員が産前・産後休暇および育児休業（育児休業等）を取得した場合、一般的にその期間中の講義は非常勤講師を委嘱することができる。その場合に限って当該経費を大学として措置するよう検討する

また、「育児休業等を取得した教員」、「妊産婦の危険有害業務の就業制限で働けない教員」および「小学校低学年までの子どもを養育するため、早朝・夜間の実験や研究が行えないなどの時間的制約がある教員」に対しては、その間の実験や研究を中断しないように補助要員（R A）を確保するよう、予算措置も含めて検討する

さらに、育児休業等の間でも当該教員の実験や研究に支障がないように、部局において研究費配分が確保できるように要請する

**c 情報機器（I T）を活用した情報提供**

「妊娠中、産前・産後休暇中、育児休業中の教員に対して円滑に復帰できるよう、本人の希望で自宅から研究室にアクセスして研究できる支援」および「産後休暇や育児休業から復帰後の教員が小学校低学年までの子供の養育を行う期間、本人の希望で自宅から研究室にアクセスして研究を行うことができるための支援」として、情報機器（I T）を活用して、自宅P Cと研究室P Cを結ぶV P Nを構築し、情報の共有化を行う。また、研究室の管理面から、上記の補助要員と合わせて、インターネットテレビ電話を活用して、研究室の状況を把握することも行う。システムの構築には、S K Y P E等を検討し、実験を要する研究には、実験結果のデータや実験装置の状況をW E Bカメラで自宅に送信、確認できるようにする。また、ノート共有としてのタブレットP C等必要に応じて、I T機器の貸与を行う

VPN・・・共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築し、インターネットを利用し、暗号化することで特定ユーザーのみが利用できる。専用回線のように大規模な設置工事を必要としない

#### d 学内図書館の利用

教育・研究には図書館利用も重要である。学内図書館の利用について、妊娠中、産前・産後休暇中、育児休業中の教員を登録し、貸し出しや複写文献の自宅への送付を行う。また、貸し出し期限も延長できるようにする  
なお、対象者は教員に限らず、PDも含める

#### ( ) キャリア形成期研究者支援フェローシップ

博士課程修了前後に出産・育児と研究活動が重なり、この時点で研究職への道を中断することが多いため、本学独自のフェローシップ制度を設ける

PDの期間中に育児による中断で研究にブランクが生じ、次年度への継続採用が確約された者については、本人からの申請により問題がない場合にはその育児休業期間分（育児により退職し研究を中断した期間を含む）を本学において雇用する

対象・・・本学における競争的資金により雇用されているPDおよびPD相当の教員等のうち、小学校低学年までの子どもの養育をしている者

( 本学に受け入れられている学振の特別研究員については、出産・育児に係る採用の中断および延長の制度があるため対象者から除く )

期間・・・最長1.5年(18ヶ月)

勤務時間・・・週30時間以内

また、本学における競争的資金でPDを雇用する場合およびキャリア形成期研究者支援フェローシップに雇用する場合の年齢上限では、過去における子育て期間を考慮する仕組みを検討する

**( )メンターの起用**

キャリア形成期の女性教員には、すでに地位を確立した女性研究者をメンターとして紹介する

なお、対象者は教員に限らず、P Dも含める

**( )トップ女性研究者による啓発**

女性研究者のロールモデルの提供と職場意識の啓発のため、女性名誉教授、現役女性教員、女性民間研究者による学内講演会等を継続的に企画・実施していく。また、講演会の報告集を取りまとめ、ホームページ等でも広く公開する**(再掲)**

**( )女性教職員のための相談窓口**

医学系研究科健康科学・看護学専攻に協力を得て、相談室を開設。ホームページで情報を提供するだけでなく、定期的に窓口を開き、出産育児に関する相談に応じる。本学の大学院生の中には、助産師としてのキャリアを持つ者、カウンセラーとして従事してきた者もあり、その経験を活かして学内の相談に応じることは、学生にとっても経験の蓄積や実践研究の場として役立つことになる。この相談能力向上のための研修や指導者の確保を図り、専門家として養成することで、今後、学内外での活躍が期待できる

**( )国際研究型大学連合への参加**

国際研究型大学連合(IARU)での「世界の大学における女性の理解」共同研究に積極的に参加する。同連合のメンバーは我が国では本学のみであり、本学が我が国の大学の窓口の役割を積極的に果たしていくため、共同研究幹事校であるイエール大学及びケンブリッジ大学と協力しながら、研究成果の普及・共同研究へのフィードバックを図る

IARU・・・イエール、オクスフォード等世界トップクラスの10大学からなる国際研究型大学連合(International Alliance of



	<p>Research Universities)のことで、日本からは東京大学のみが参加。平成18年1月にシンガポール国立大学で開催された会議の中で、イェール大学から上記の提案があり、小宮山総長は東京大学も貢献することを表明</p>
<p><b>女性学・ジェンダー研究の拡大充実</b> 女性学・ジェンダー研究にかかわる学内研究者のネットワークを構築する</p>	<p><b>女性学・ジェンダー研究の拡大充実</b> <b>ジェンダーに敏感な教育研究の推進およびジェンダー視点を踏まえた学術の再構築</b> ジェンダー関連の授業およびジェンダー関連の研究のデータベースを構築する。ジェンダーに関連した学内研究者のネットワークを活性化する 例えば「防災および災害復興とジェンダー」、「性差に敏感な保健医療」等、ジェンダー視点を踏まえた複合的・文理融合的な研究の可能性を企画調査する（再掲）</p>
<p><b>理工系その他とくに女性の少ない分野への参画の促進</b> 学内措置による女性フェローシップの導入等を検討する（再掲） 競争的研究資金の応募資格における年齢制限を見直し、とくに育児期間を配慮するよう働きかける（再掲） 学術振興会のDC、PD（研究員）の任期において育児期間を配慮するよう働きかける</p>	<p><b>理工系その他とくに女性の少ない分野への参画の促進</b> <b>キャリア形成期研究者支援フェローシップ</b> 博士課程修了前後に出産・育児と研究活動が重なり、この時点で研究職への道を中断することが多いため、本学独自のフェローシップ制度を設ける PDの期間中に育児による中断で研究にブランクが生じ、次年度への継続採用が確約された者については、本人からの申請により問題がない場合にはその育児休業期間分（育児により退職し研究を中断した期間を含む。）を本学において雇用する 対象・・・本学における競争的資金により雇用されているPDおよびPD相当の教員等のうち、小学校低学年までの子どもの養育をしている者 （ 本学に受け入れられている学振の特別研究員については、出産・育児に係る採用の中断および延長の制度があるため</p>

	<p>対象者から除く)</p> <p>期間・・・最長 1.5 年 (18 ヶ月)</p> <p>勤務時間・・・週 30 時間以内</p> <p>また、本学における競争的資金で P D を雇用する場合およびキャリア形成期研究者支援フェローシップに雇用する場合の年齢上限では、過去における子育て期間を考慮する仕組みを検討する (再掲)</p>
<p><b>非常勤教員の研究機会の改善</b></p> <p>科学研究費補助金の申請資格の改善について働きかける</p>	
<p><b>3 雇用における男女共同参画</b></p>	<p><b>3 雇用における男女共同参画</b></p>
<p><b>女性職員の採用・登用の促進</b></p> <p>2001 年に 22.5% だった行政職(一)職員の採用者の女性比率については、2005 年度には 27.0% 以上とすることをめざす</p> <p>職員採用パンフレットの独自作成を検討する</p> <p>2001 年に 36.5% だった行政職(一)職員の昇任者の女性比率については、2005 年度には 43.8% 以上とすることをめざす</p> <p>昇格者の女性比率についても、同様に増加に取り組む</p> <p>行政職(一)以外の職員の採用、昇任および昇格の比率についても、増加に取り組む</p>	<p><b>女性職員の採用・登用の促進</b></p> <p>現在、職員の採用者の男女比率はほぼ同程度であり、今後もこれを維持していくことをめざす。登用の拡大については、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与や職員が能力を向上させるための機会の確保について、男女で偏りが生じないように配慮することにより、女性職員の積極的な登用に努め、女性比率の増加に取り組む</p>
<p><b>女性教員増加のための取り組み</b></p> <p><b>女性教員比率の目標</b>：国立大学協会が申し合わせた目標(2010年に女性教員比率を20%とする)を念頭に置きつつ、当面、学部大学院学生の女性比率が教員の女性比率にも反映されるよう全学的に取り組む(2003年5月1日現在で、女性比率は、学部学生で18.3%、大学院学生で26.3%、教授・助教授・講師で5.1%、助手で13.4%)</p>	<p><b>女性教員増加のための取り組み</b></p> <p><b>達成目標(2010年までに)</b></p> <p>a 常勤の女性研究者(特定有期を含む)の採用を全体の25%以上にする (平成17年度現在の採用比率、17.2%)</p> <p>b 常勤の女性研究者の分野別女性比率を全体で5割増以上にする (2010年に理10%、工9%、農15%、保20%を想定)</p>

	<p>(平成16年度現在、理6.2%、工5.5%、農9.0%、保13.3%)</p> <p>c 大学の管理運営に参画する女性研究者の人数を倍増する 理事・副学長、教育研究評議会、経営協議会、総長補佐・総長特任補佐等の意思決定機関等に参画する女性研究者数を倍増する (平成18年度現在、経営協議会1名、総長特任補佐1名)</p> <p>d 女性研究者キャリア継続率を増やす 女性修士課程修了者の博士課程への進学率を向上(平成17年度39.6%) 女性博士課程修了者の研究職への就職率を向上(平成17年度22.4%)</p> <p>e 女性研究者キャリア継続率を増やため、女性修士課程修了者の博士課程への進学率(平成17年度 39.6%)および女性博士課程修了者の研究職への就職率を向上(平成17年度 22.4%)させる</p>
<p><b>目標を達成する方法</b>：大学として目標を公表し、公募制の採用など、人材の確保に努める。目標の達成度を評価し、その背景分析に努め、計画の実効性の向上を図る</p>	<p><b>基本計画のフォローアップ、バージョンアップ</b> 本学では、平成15年12月に東京大学男女共同参画基本計画を決定したが、政府の第2次男女共同参画基本計画と第3期科学技術基本計画の策定を受けて、本学の基本計画も平成19年度中にバージョンアップを行う。そのためには現状把握として全部局のフォローアップを実施し、単にデータを示すだけでなく、医学系研究科健康科学・看護学専攻、社会科学研究所等に協力を得て、専門的な視点から分析を行う</p>
<p><b>均等な処遇(配偶者手当・住宅手当を含む) 非常勤の職員・教員の処遇の改善を検討する</b></p>	

4 教育研究雇用環境の改善	4 教育研究雇用環境の改善
<p><b>セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処</b>            現行の体制と取り組みの周知に努め、その機能を点検しつつ、充実を図る</p>	
<p><b>不服申立て制度の確立</b>            本学における性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因によって不利益を受けた場合に、被害者の救済を図る不服申立て制度を確立する</p>	
<p><b>設備施設等の改善整備</b>            性別にかかわらず安全で快適に勉学・研究・就業できるよう、教室・実験施設・事務室はもとより、照明・トイレ・更衣室・休憩室などの設備施設の改善整備に努める。とくに安全確保の観点から早急に全学の設備施設を点検し、改善をおこなう</p>	<p><b>設備施設等の改善整備</b>  <b>休憩スペースの整備</b>            キャンパスごとにもしくは主要建物ごとに休憩スペースを整備する。休憩スペースは、搾乳や乳幼児の世話ができる設備を備え付けたタイプを基本とし、妊婦中の教職員および学生等が横たわれるタイプも可能な限り整備する</p> <p><b>女子トイレおよび女子仮眠室の整備</b>            女子トイレを整備充実し、また夜間実験等のための女子仮眠室を整備する</p> <p><b>夜間照明の整備</b>            キャンパス内における夜間歩行の安全に配慮するため、特に主要建物から主要道路まで出られるルートについて夜間照明を整備する</p>
<p><b>超過勤務の縮減</b>            超過勤務の縮減および年次休暇の計画的使用の促進についての従来の取り組みを点検し、徹底する</p>	
<p><b>育児等の環境の整備</b>            学内に保育および子育て支援施設を整備する</p>	<p><b>育児等の環境の整備</b>  <b>教職員および学生等のための保育制度の整備</b></p>

<p>子育て期間の超過勤務の縮減、配置換の際の配慮  子どもの出生に際しての父親の休暇制度、育児休業の取得率、介護休暇制度、勤務時間短縮等の目標を定める  休業中の代替要員を確保する  休業中・休業後の処遇（昇給等）について検討する  有期（期間の定めのある）雇用の教職員の休業休暇について検討する</p>	<p>教職員および学生等のための保育制度の整備について検討を行う。現在、本学には3つの保育施設がキャンパス内に存立あるいは隣接しているが、教職員および学生等のニーズを調査し、時間外保育や一時保育のほか、学童保育や病時保育も視野に入れた保育施設として、また子育てを行う教職員および学生等の交流の場としても利用できるような保育施設を検討する。さらに、教職員および学生等も積極的に協力し、研究教育活動の場ともする</p> <p><b>東京大学教職員・学生等のための保育施設整備の基本方針の策定（平成18年12月11日男女共同参画室決定）</b></p> <p><b>非常勤講師、補助要員の雇用等</b></p> <p>教員が産前・産後休暇および育児休業（育児休業等）を取得した場合、一般的にその期間中の講義は非常勤講師を委嘱することができる。その場合に限って当該経費を大学として措置するよう検討する</p> <p>また、「育児休業等を取得した教員」、「妊産婦の危険有害業務の就業制限で働けない教員」および「小学校低学年までの子どもを養育するため、早朝・夜間の実験や研究が行えないなどの時間的制約がある教員」に対しては、その間の実験や研究を中断しないように補助要員（RA）を確保するよう予算措置も含めて検討する</p> <p>さらに、育児休業等の間でも当該教員の実験や研究に支障がないように、部局において研究費配分が確保できるように要請する（再掲）</p>
<p><b>5 推進体制</b></p>	<p><b>5 推進体制</b></p>
<p><b>担当組織の構成と任務</b></p> <p>全学的組織として東京大学男女共同参画推進委員会を置く。同委員会は副学長を委員長とし、部局長のうち総長が指定する者、および総長が任命する教官により構成される</p> <p>東京大学男女共同参画推進委員会は、</p> <p>a . 本基本計画にかかる基本的な事項を調査審議する</p>	<p><b>担当組織の構成と任務</b></p> <p>法人化後、大学の管理運営体制が変更されたことから以下のような担当組織としている</p> <p>a 本計画実施体制の中心として総長直属の男女共同参画室を置く</p> <p>b 男女共同参画室の下部組織として、勤務態様、環境整備、進学促進の3</p>

<p>b. 本基本計画等、東京大学が東京大学男女共同参画の推進のために行う取り組みの実施状況を監視する</p> <p>c. 東京大学の教育研究をはじめとする諸活動が、本学の男女共同参画の推進に及ぼす影響を調査する</p> <p>d. 以上に関して、総長および関係部局長等に対して必要な意見を述べる</p> <p>e. その活動について公表し、広く学内外の意見を募る</p> <p>東京大学男女共同参画推進委員会がおこなう監視・影響調査について、本学の構成員からの申出を受ける</p> <p>本学において、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因によって不利益を受けた場合に、被害者の救済を図る不服申立て制度を確立する（再掲）</p>	<p>つの検討部会を設置し、具体的な取り組みを実施、検討していく</p> <p>c. 男女共同参画室の下に「女性研究者支援コーディネーター」を置き、コーディネーターを中心として、各部局の実態把握を行い、女子学生が研究者として独立するまでのキャリア確立をトータルに企画し、全学的に展開できる体制を構築する。また、学内外からデータ収集を行い、女性研究者・ジェンダー研究のデータベースを構築する</p>
<p>全学および部局の意思決定過程における男女共同参画を推進する</p>	
<p><b>組織評価と男女共同参画</b></p> <p>中期計画の自己評価の一環として本基本計画の進行管理を位置づける</p> <p>本基本計画の推進に係る学部大学院学生の意見は、教学に係る学生からの評価にも組み込むことで反映を図る</p>	
	<p><b>その他</b></p> <p><b>HP の運営</b></p> <p>諸外国も含めた学内外に向けての情報発信として HP を立ち上げ、部局の男女共同参画委員会と連携し、情報共有を図っているが、今後はいっそう、HP を活用した女性研究者支援に取り組む</p> <p><b>パンフレット、リーフレット等の作成、配布</b></p> <p>基本計画のバージョンアップ版をパンフレットにして全教職員に配布</p>

し、研修資料としても利用する。また、女性教職員のための支援措置を紹介した実用的リーフレットを作成する。あわせて、本学の女性研究者や学生の活躍を紹介する媒体として、ビデオ「*UT Women* (仮称)」を作製し、大学説明会やシンポジウム等で活用する

#### **シンポジウムの開催**

女性研究者のロールモデルの提供と職場意識の啓発のため、女性名誉教授、現役女性教員、女性民間研究者による学内講演会等を継続的に企画・実施していく

とくに自然科学系への進学促進のため、第一線で活躍している女性研究者の講演、シンポジウムを開催。平成19年度には、東京大学130周年記念事業として予定されている「世界のスーパー女性民間研究者シンポジウム」等を支援する

講演会の報告集を取りまとめ、ホームページ等でも広く公開する

複合・文理融合的研究の可能性に関して・・・「防災および災害復興とジェンダー」「性差に敏感な保健医療」などについて、公開講演を行う(再掲)

#### **教職員啓発**

教職員の研修プログラムに男女共同参画を積極的に取り上げる。初年度は階層別研修に取り入れるようにし、次年度からは、男女共同参画の研修プログラムを独自に行う。講師については、学内外の教職員で行う

#### **「東京大学女性研究者白書」(仮称)の発行**

女性研究者支援コーディネーターを中心に男女共同参画室で「東京大学女性研究者白書」(仮称)を発行し、手引書として学内に配布する。学内での活用とともに学外へ公表する。本学の女性研究者の現状を報告し、また女性研究者のための手引書の参考として、他機関での活用が期待される。掲載する主な内容は以下のとおり

- ( ) **女性研究者の実態調査**・・・女性研究者の実態調査を行いデータを収集する
  - ( ) **各種支援制度の紹介**・・・本学では、現在、男女共同参画室とあわせて次世代育成支援WGでも制度の見直しを行っており、育児に対してより柔軟に対応できる施策を実施している。これをさらに活用しやすいように、状況に応じた制度の活用方法を解説する
  - ( ) **支援施設の紹介**・・・各キャンパス内女性支援施設の利用方法やマップを掲載する
- 「UTWサポート人材バンク」(仮称)の構築**
- 大学院生や定年退職後の助教、技術職員、事務職員等を登録し、研究補助員(RA)、事務補佐員等として、出産・育児で研究室を離れる又は子育て中の女性研究者に優先して配置する「UTW【=東大(UT)+Women】サポート人材バンク」(仮称)システムを構築する。主に育児中の研究者に対する研究補助を行う

\*リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康・権利)は、1994年の国連国際人口・開発会議で採択されたカイロ行動計画に大きく取り入れられた概念であり、生殖の過程が、身体的・精神的・社会的に良好な状態で、安全で満足な性生活を営めること、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかを決定する自由をもつこと、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどを含む(2000年12月閣議決定「男女共同参画基本計画」)