

第2期中期目標期間
(平成22～27年度)
自己点検・評価報告書

平成28年3月
男女共同参画推進センター

目 次

- I 中期目標期間の実績概要
- II 特記事項
- III 次期中期目標期間に向けた課題等
- IV 中期計画の実施状況（主担当分）

I 中期目標期間の実績概要

1. 組織の特徴

(1) 男女共同参画推進センターの目的と沿革

男女共同参画推進センターは、本学において、男性女性が互いに人格を尊重し、それぞれの能力を十分に発揮できるよう、男女共同参画を強力に推進することを目的に、学長直属の特定業務企画組織として平成20年7月に設置された。

学長のリーダーシップの下に策定された本学の「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」および「男女共同参画推進第1次行動計画」に基づき、全学的に取り組を進めている。また、平成20～22年度の3年間は、主として文部科学省科学技術振興調整費事業「理工系女性研究者プロモーションプログラム」(平成20年度採択)の実施母体となり、事業終了後は、プログラムで効果のあった取組を継続・発展させるとともに、独自の取組を企画・実施している。

(2) 体制

男女共同参画推進センターは、理事・副学長をセンター長とし、センター運営委員会は、センターの運営に関する重要な事項について審議する。センター会議は、本学の男女共同参画推進に係る企画と活動に関する審議等を行う。センター会議における審議等を基に策定された活動計画により、センター会議構成員(図1参照)は、本学の男女共同参画のための活動を推進する。なお、センターの通常の業務は、男女共同参画推進アドバイザーの活動支援及び助言を得て、主として男女共同参画推進コーディネーター(専任常勤の雇用者2名)が実施する。担当事務は人事課労務室(平成22～24年度は総務課総合企画グループ)。

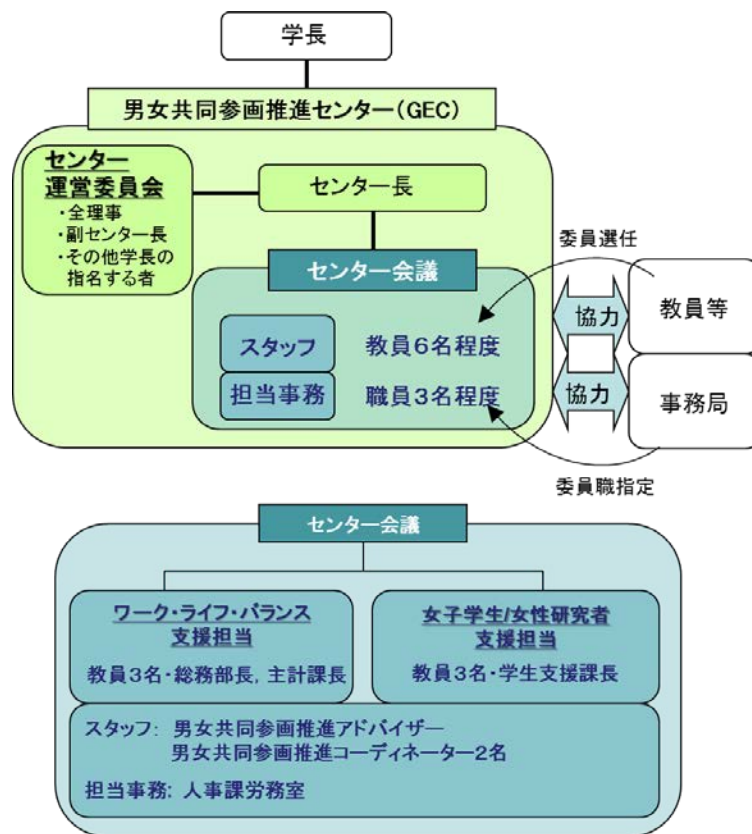
センター会議構成員は、取組の目的ごとに以下の2つの担当に分かれて、実際の活動を行っている。

- ・ワーク・ライフ・バランス支援担当：教職員・学生がワーク・ライフ・バランスの良い職場(研究、教育、事務等)・学習環境を得るために必要な制度を策定・実行する。
- ・女子学生/女性研究者支援担当：女性研究者の裾野拡大をめざし、女子高校生の理工系進学や女子学部生の修士進学・修士学生の博士進学を促進するためのイベント等を企画・実行する。また、女性研究者に研究・教育でさらに活躍してもらうことを支援するための具体的施策を策定・実行する。

(3) 特徴

男女共同参画推進センターは、学長及びセンター長(理事・副学長)の強力なリーダーシップとコミットメントにより、全学的な意識改革や支援制度構築等に実効性と機動力を持っている。また、センター会議を適度な規模の会議体とすることで、議論を深め、学内の様々な意見を吸い上げて取組に活かすことができる特徴を持っている。

図1 組織図（平成27年度）

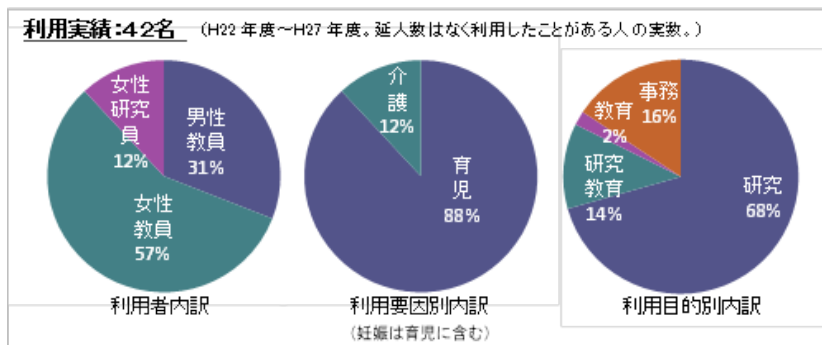


2. 実績の概要

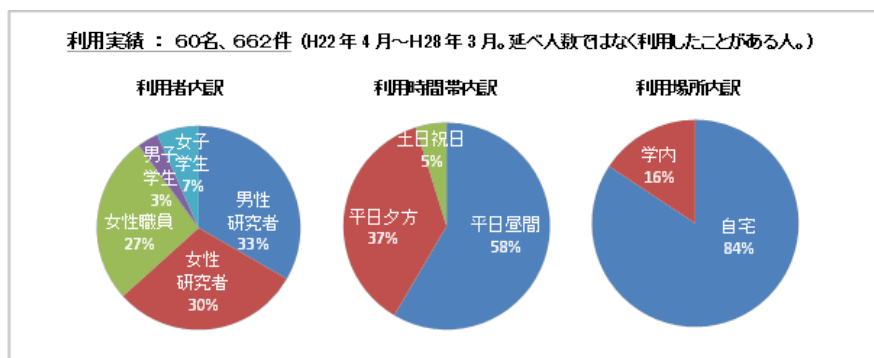
(1) ワーク・ライフ・バランス支援

<環境整備>

・「研究・教育・事務アシスタント配置プログラム」(育児・介護等で時間をとられて、教育・研究に確保できる時間が少なくなる教員・研究員を対象に、アシスタント雇用経費を補助して教育・研究活動の低下を低減する支援)を実施した。教育・研究面では、学会・論文発表、受賞、外部資金獲得、昇任、常勤教員への採用につながったという効果が報告されたほか、大学が育児・介護を支援している姿勢を示すことによって精神的にも両立しやすい環境になった、安心して育児休業を取得することができたといったワーク・ライフ・バランスを向上させる効果が報告された(利用者42名、うち男性13名、女性29名)。



- ・「ベビーシッター派遣支援事業」（育児中の教職員・学生等を対象に、職務や学業の遂行のために一時的な保育が必要な場合、ベビーシッターを自宅または大学構内に派遣する費用の一部を補助する支援）を実施した。子どもの病気や急な仕事の際にも安心して業務や学業に専念できる、また大学が子育てを応援してくれていることを実感できるなどの声が寄せられ、利用者が増えている（平成 22～27 年度利用者（実数）60 名，うち男性 23 名，女性 37 名，利用件数 662 件，うち男性 337 件，女性 325 件）。



- ・「産休・育休・介護休業に係る代替非常勤講師の業務委託費支援」（講義を担当していることによって、出産や育児を躊躇する、また介護ができずに困ったなどの状況にある教員のために代替非常勤講師の業務委託費を補助する支援）を実施した（平成 24 年度から実施，利用者 1 名）。
- ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度とするため，以下の規則改正等を行った。
 - ①任期付教員等が産休・育休・介護休業を取得した期間を任期に含めない特例を設けた（平成 22 年 10 月 25 日施行，利用者 3 名）。
 - ②産前・産後の特別休暇中の代替期間雇用職員の雇用を可能とした（平成 24 年 1 月施行）。
 - ③子の看護のための特別休暇（1 年につき 1 名の子どもの看護に 5 日間）の年齢制限を小学校就学前から小学校第 3 学年を修了するまでに引き上げた（平成 27 年 4 月 1 日施行）。
 - ④介護休暇（1 年につき 1 名の介護に 5 日間）を特別休暇の 1 事由として有給とした（平成 27 年 4 月 1 日施行）。
- ・「育児と介護のための支援案内」パンフレット（いつどのような支援が受けられるのか，常勤・非常勤別に，時系列にまとめたもの，日本語及び英語）を作成・印刷・配布し，逐次改訂を加えて最新の支援制度や事業の周知及び情報提供を行っている。
- ・利用者の視点に立ったホームページや男女共同参画推進講座の開催（平成 23 年度 4 回）等による情報提供を行った。
- ・勤務形態や育児支援策等の要望について「育児支援に関するニーズ調査」を行い，以後の支援の策定や改訂に役立てた（平成 25 年度）。
- ・国際化に伴う育児支援として，育児・介護関係の人事規則の英文化を行った（平成 26



年度)。

- ・「次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定し公表した(平成27年度)。
- ・大学構内一時保育スペースを活用した学会託児支援を行った(平成27年度3学会)。

<意識改革>

- ・上層部向け男女共同参画講演会を開催した(平成22・23・26年度)。
- ・各部局教授会において、センター長及び男女共同参画推進アドバイザーが男女共同参画推進センターの活動や女性教員比率等の説明を行った(平成26~27年度)。
- ・「17:15以降の会議開催を行わない」旨のポスターを作成・掲示した(平成26年度)。
- ・「東京工業大学における管理職等への女性の登用推進の目標」を掲げ公表した(平成27年度)。
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、本学の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い「国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定・公表した(平成27年度)。



(2) 女性研究者支援

<女性教員の増加に向けた取組>

- ・教員公募のホームページや募集要項に女性研究者の応募を歓迎する旨を明記した。
- ・「女性研究者のための公募お知らせメール」の配信を行った。
- ・学長裁量ポストによる男女共同参画推進センター助教の採用(5名)を行った。



<女子学生増加に向けた取組>

- ・理工系進学支援のため女子高校生を対象としたイベントを学内関係組織と連携して開催した。保護者が参加できるプログラムも用意し、理工系の進路に対する理解促進を図った。本学が女子の受験を歓迎していることが浸透してきており、殆どのイベントで定員を超える参加申込みがあった。
 - ①女子高校生向け研究室ツアー 10回実施 女子高生計450名参加
 - ②理工系女子育成講座(平成23・24・25年度)3回実施 女子高生328名、保護者81名参加
 - ③オープンキャンパス女子高校生向け講演会(平成24年度から)2回実施 女子高生589名、保護者341名参加
- ・「女子高校生理工系進学サポーター」として登録した本学女子学生が女子高生向けイベントで活動を行った。殆どのイベントには、プログラムにこのサポーターによる相談会を組み入れて、女子高校生の不安軽減を図るとともに、理工系女子学生のロールモデルを提示した(登録者数129名)。
- ・女子学生の卒業・修了後の動向に関するアンケートを実施し、本学の女性卒業生に関する

る基礎データの整備を図った（平成 25 年度）。このデータを集計・活用して、「女子高校生のための東工大 BOOK」（本学の女性卒業生や女子学生のロールモデルや、仕事・結婚に関するデータ等を紹介する冊子）を作成・配布した（平成 27 年度）。



＜女性教員・女子学生への支援・環境整備＞

- ・学長と女性教員の懇談会を毎年開催した（大岡山キャンパス・すずかけ台キャンパス）。
- ・女子学生交流会を毎年開催した（すずかけ台キャンパス）。
- ・女性研究者・学生向けメールニュースを発行した（発行数 62 号）。
- ・「女性のための護身術講座」を開催した（平成 24・25 年度）。
- ・女性休養室の整備状況を調査し（平成 24 年度）、休養室整備及び車椅子配備を支援した。
（平成 24～27 年度 新設 5 箇所、拡充 3 箇所）また男女共同参画推進センターホームページを通じて情報提供を行った。妊娠・出産に伴う体調不良時の休養や授乳・搾乳等の場所として、整備部局にかかわらず、利用を申し出た教職員・学生は誰でも利用可能となるように支援を進めている。学内の教職員・学生のみならず、招へい研究者や卒業生の来学時等にも授乳・搾乳等の場所として利用されている。

（3）国際化に伴う支援

- ・外国人研究者や留学生からの出産・育児に係る制度・支援、また保育所入所等に係る問合せに対して、情報提供を行い、各種支援情報の英語版を作成した。
- ・育児・介護関係の人事規則の英文化を行った（平成 26 年度）。
- ・本学の国際化を推進して優秀な人材の交流を活発化するために、海外からの赴任を含め、職員の着任時に帯同する子や、留学生の子等を受け入れる学内保育所を設置することについて検討・準備を行った（平成 27 年度）。

II 特記事項

1. 優れた点

(1) 外部評価および波及効果

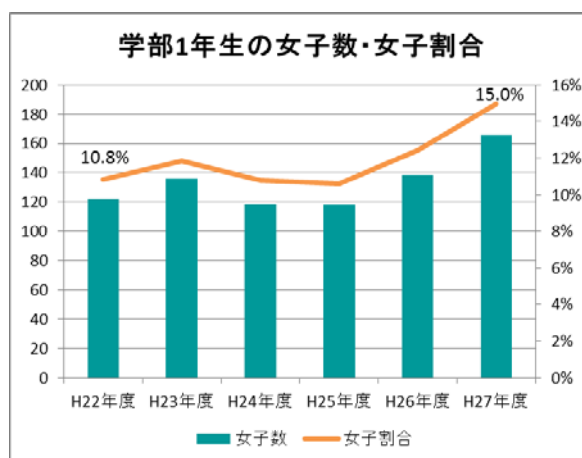
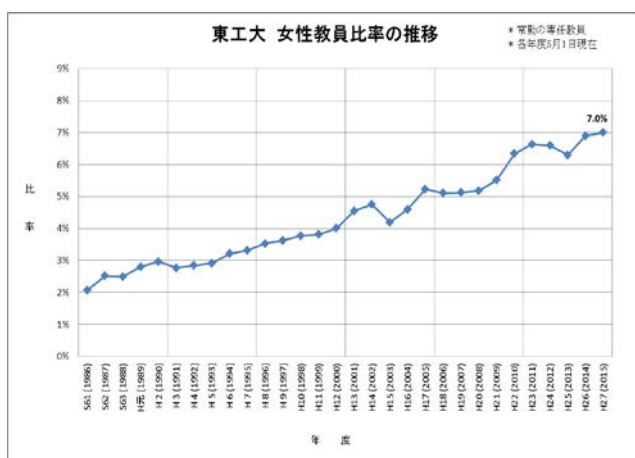
- ・文部科学省科学技術振興調整費事業<女性研究者支援モデル育成>「理工系女性研究者プロモーションプログラム」(平成20-22年度)が、事後評価において「S」評価を受けた。
- ・男女共同参画推進センターホームページが、「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム」において「ユーザビリティ賞」を受賞した(平成23年度)。
- ・他機関からの要請に応じて、センター長や男女共同参画推進アドバイザーが、本学の取組みについて講演や原稿執筆を行った。また、「アシスタント配置プログラム」や「ベビーシッター派遣支援事業」などの支援や取組について、他機関から多数の問合せや訪問調査を受けた。

(2) 常により良い支援となるよう改良に努めている点

- ・全ての取組において、ニーズ調査やヒアリング調査、また、アンケート調査等を実施し、結果をフィードバックしながら、構成員や対象者にとってより実効性の高い支援や企画となるよう、常に改良に努めている。

(3) 女性教員及び女子学生の増加

- ・第1期中期目標期間最終年度である平成21年度には5.5%であった女性教員比率が7%になり、また、育児期等に支援を受けた女性研究者の上位職階昇進、受賞、教員ポスト獲得など、成果が挙がっている。
- ・学部入学者に占める女子比率が15%に上るなど、女子高校生向けの取組の成果が見られた。



2. 特色ある点

(1) 他機関に先んじた取組

- ・ワーク・ライフ・バランス支援の対象が女性のみではない旨を当初から明確に打ち出し、全ての支援を男性女性ともに対象となるように構築・周知したため、全学に受け入れられやすく、実際に利用者にとって使いやすい支援となっている。特に、「アシスタント配置プログラム」では、他大学に先んじて支援構築時から男性研究者や事務アシスタントの配置も支援対象に含めたこと、また「ベビーシッター派遣支援事業」では、保育所の整備よりも希望が多かった突発的な保育ニーズへの支援制度を検討し、支援構築時から他大学に先んじて、学生も対象に含め、また大学構内におけるベビーシッター利用を可能にしたことなどが他機関からも注目される特色である。

Ⅲ 次期中期目標期間に向けた課題等

(1) 女性教職員数及び管理職における女性割合の増加

本学は理工系大学であることから、女性教員数は増加したとはいえ、分野によって、また全体の割合として、まだまだ低い点が継続して取り組むべき課題である。

- ・教職員の公募サイトに全ての分野において女性が参画する均等な機会を確保する旨の明示、女性研究者のための東工大公募情報通知メールの配信、大学基本データを掲載する広報媒体に部局別女性教員数の明記等、あらゆる機会を通じて男女共同参画意識を醸成・涵養等し、女性教職員の雇用促進を図る。
- ・学内組織において男女共同参画を進められるよう、管理職における女性の割合を増加させる方策を検討する。

(2) ワーク・ライフ・バランス支援及び女子学生/女性研究者支援の充実

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等を実現するため、男女教職員に向けた意識改革及び育児・介護支援の取組、女性研究者等への支援（休養室・搾乳スペースの確保、学長等との意見交換会等の実施）や女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組等に継続的に取り組み、一層の充実を図ることも引き続きの課題である。

- ・男女教職員への男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革の方策を検討する。
- ・ライフイベント（育児・介護等）による研究活動の低下を軽減する施策を継続実施するとともに、教職員等への介護支援について検討を進める。
- ・女性研究者等への支援を継続実施する。
- ・女性研究者裾野拡大のための女子学生増加に向けた取組を実施する。

(3) 国際化に伴う支援

- ・本学の国際化を推進して優秀な人材の交流を活発化するために、海外からの赴任を含め、職員の着任時に帯同する子や、留学生の子等を受け入れる学内保育所を平成 29 年度に設置する。
- ・育児・介護関係の情報提供の英文化を継続して進める。

IV 中期計画の実施状況（主担当分）

中期計画【47】「男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に対する取組（女性研究者への支援，子育て支援等）を実施することにより意識の醸成・涵養を図るとともに，環境整備を行う。」に係る状況

- 本学の男女共同参画推進に係るポリシーとして、「男性女性が互いに人格を尊重し，それぞれの能力を十分に発揮できる「最高の理工系大学」の実現のため，男女共同参画を強力に推進する。」ことを掲げ，意識改革，環境整備，機会確保，若手育成の4つの観点から，以下の取組を推進した。
 - ・「東京工業大学における管理職等への女性の登用推進の目標」を掲げ公表した。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき，本学の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い「国立大学法人東京工業大学行動計画」を策定・公表した。
 - ・ベビーシッター派遣支援事業，アシスタント配置プログラム，産休・育休・介護休業に係る代替非常勤講師の業務委託費支援を実施した。
 - ・支援制度・事業の周知や情報提供のため，利用者の視点に立ったホームページの改訂や「育児と介護のための支援案内」を雇用形態別に日本語及び英語にて作成，毎年度内容等の見直しを行い改訂した。ホームページは，「女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム」において，「ユーザビリティ賞」を受賞した。
 - ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度とするため，各種規則の改正等を行った。
 - ・女性教員・女子学生増加に向けた取組の実施，また女性教員・女子学生への支援・環境整備を行った。
 - ・上層部向け男女共同参画講演会のほか，各部局教授会にて男女共同参画推進に係る説明会を実施した。
 - ・国際化に伴い，外国人研究者が帯同する子や留学生の子の待機児童問題への対策として，学内保育所を平成29年度に設置することを決定した。

- 文部科学省事業である「女性研究者支援モデル育成」において，本学が平成20から22年度まで「理工系女性研究者プロモーションプログラム」を実施し，事後評価において「S」評価を受けた。