

目 次

1. 平成 25 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
・ 女子学生入学 100 周年記念事業について	6
・ 杜の都女性研究者ハードリング支援事業について	7
・ 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について	7

2. 各ワーキンググループの活動報告

・ 実態調査WG	10
・ 広報WG	10
・ 相談窓口WG	11
・ 奨励制度WG	11
・ 中期目標・報告書作成WG	12
・ 次世代育成・キャリアパス支援WG	13

3. 各部局の取組み

・ 文学研究科	15
・ 教育学研究科	15
・ 法学研究科	16
・ 経済学研究科	16
・ 理学研究科	17
・ 医学系研究科	18
・ 歯学研究科	19
・ 薬学研究科	19
・ 工学研究科	20
・ 農学研究科	23
・ 国際文化研究科	25
・ 情報科学研究科	26
・ 生命科学研究科	26
・ 環境科学研究科	27
・ 医工学研究科	28
・ 教育情報学研究部・教育部	29
・ 金属材料研究所	30
・ 加齢医学研究所	30
・ 流体科学研究所	31
・ 電気通信研究所	32
・ 多元物質科学研究所	32
・ 災害科学国際研究所	33
・ 東北アジア研究センター	33
・ 病院	34
・ 本部事務機構	34

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	36
・ 教育学研究科	37
・ 法学研究科	38
・ 経済学研究科	39
・ 理学研究科	40
・ 医学系研究科	41
・ 歯学研究科	42
・ 薬学研究科	43
・ 工学研究科	44
・ 農学研究科	45
・ 国際文化研究科	46
・ 情報科学研究科	47
・ 生命科学研究科	48
・ 環境科学研究科	50
・ 医工学研究科	51
・ 教育情報学研究部・教育部	52
・ 金属材料研究所	53
・ 加齢医学研究所	54
・ 流体科学研究所	55
・ 電気通信研究所	56
・ 多元物質科学研究所	57
・ 災害科学国際研究所	58
・ 東北アジア研究センター	59
・ 病院	60
・ 本部事務機構	61

5. 平成 25 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

資料 1 平成 25 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	63
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	66
資料 3 東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウムパンフレット	70
資料 4 東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウムでのアンケート集計結果	86
資料 5 第 2 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要項	87

1. 平成 25 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、オーゲ・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。

(平成 24 年度)

平成 24 年度は、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 年間実施してきたローズ支援事業を、「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」へ名称変更し新たに 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。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「三度さきがけに向けて」をテーマに板東高等局長や辻村副委員長、吉田教授等によるパネルディスカッションが行われた。

また、第 10 回「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」について、奨励制度 WG（田中真美座長）を中心に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。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。実態調査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。併せて、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。

2 平成 25 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 25 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 2 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

例年どおり、奨励制度 WG（田中真美座長）を中心に、平成 25 年 5 月から募集を行い、10 件の応募があり 2 件を採択した。

(2) 女子学生入学 100 周年記念事業

女子学生入学 100 周年を迎えるにあたり、女子学生入学 100 周年記念事業 P T（大隅典子座長）を中心に、記念シンポジウムの開催、サイエンス・エンジェルによる女子高校生向けのイベント、東北大学附属図書館、史料館と連携した企画展の開催、記念ロゴマークの作成など各種記念行事を実施した。

(3) 東北大学における男女共同参画推進のための行動指針の策定

女子学生入学 100 周年記念事業 P Tを中心に、女子学生の入学から 100 年、男女共同参画委員会の設置（平成 13 年）及び男女共同参画推進のための東北大学宣言（平成 14 年）から 10 年程度が経つことを踏まえ、今後 10 年の本学における男女共同参画推進のための指針として「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」が策定され、8 月に

開催された記念シンポジウムにて里見進総長より発表された。

(4) 「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」実施

平成 25 年度は新規養成女性研究者を 3 名採用するとともに、災害科学国際研究所を新たに支援対象部局とし、未支援となっていた工学研究科の女性教員と併せ 3 名を追加支援した。

3 今後の課題と提言

平成 25 年度は、女子学生入学 100 周年記念事業を展開するとともに、これまでの各施策の実施及び「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」の事業終了などに伴う後継事業の検討を行った。また、東北大学における男女共同参画推進のための行動指針に基づき、男女共同参画推進センターの設置準備を進めているところである。平成 26 年度は、第 2 期中期目標・中期計画期間の 5 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) 東北大学男女共同参画推進センターの設置と男女共同参画委員会の在り方

平成 26 年度より女性研究者育成支援推進室が男女共同参画推進センターへ発展的改組されることに伴い、本委員会にて同センターの運営に関する重要事項を決めることとなる。男女共同参画の推進及び女性研究者の支援をより効果的・効率的に展開するよう男女共同参画委員会内に設置されている各 WG の再編を行う。

(2) 女性教員比率向上のための施策の具体化

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 10.9%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達していない。東北大学男女共同参画推進センターを中心に女性研究者支援、次世代育成などの各種支援施策を実施する。

(3) 学内保育施設の充実

学内保育施設として「川内けやき保育園」「星の子保育園」を設置・運営し、仕事と育児の両立支援を図っているが、入所希望者は増え続け、待機者がでている状況にある。

新たな保育施設の設置について、学内外の諸事情等を勘案しつつ、引き続き検討を進める。

(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ものの、平成 25 年度は WPI のみとなっている。今後も、部局長や総長特別補佐、また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。

東北大学における男女共同参画推進のための行動指針

平成 25 年 8 月 8 日

東北大学は、1913 年に日本で初めて女子学生 3 名の入学を許可した。その 3 名はやがて女性初の学士になるなど、本学は女性研究者育成の歴史に大きな足跡を残している。そのような歴史の中、戦前にあっては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生

を輩出した。

そして、2001年に全国に先駆けて東北大学男女共同参画委員会を発足させ、「男女共同参画のための東北大学宣言」（2002年）のもと、全学的な男女共同参画の推進に向けた活動として、学内の環境整備や意識改革、学内外広報等に努めてきた。

また、2003年度に21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」が、2008年度にはその成果を発展させたグローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択された。これらは、男女共同参画とダイバーシティ研究・教育のためのプログラムであり、研究・教育における男女共同参画の取り組みも全国に先駆けて進めている。

自然科学系分野では、2006年度から「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を展開し、環境整備や次世代育成等に取り組むとともに、2009年度からは「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」により、理工農学分野の女性研究者の採用を促進し、そのリーダー育成を推進している。

このように、男女共同参画の包括的推進（理論整備・活動支援）において、我が国をリードする活動を展開している本学は、女子学生入学100年の歴史と背景をもとに、建学以来の理念の一つである「門戸開放」を継承する男女共同参画について、今後10年間の行動指針として以下の7項目を策定する。

【両立支援・環境整備】

本学構成員が、年齢性別等を問わず、仕事や学業と生活との両立を図ることができるように、意識の醸成に努め、子育て支援のための学内施設の充実や介護支援を含めた制度等の環境整備と周知を進める。

【女性リーダー育成】

アカデミアにおける男女共同参画の推進に向けて、女性研究者を積極的に採用・養成し、さらに学内および学会・社会のリーダーとして飛躍させるための支援・登用制度を整備する。

【次世代育成】

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル（SA）活動を継続・発展することなどにより、学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

【顕彰制度】

アカデミアにおける男女共同参画の先駆として、各分野で活躍し多大な貢献をなした方々を選考し顕彰するため、新たな「東北大学男女共同参画賞」を創設する。

【地域連携】

東北地方の中心に位置する大学として、東北地方の多くの大学、行政機関等との連携を進め、地域発展や震災復興事業等における男女共同参画を推進する。

【国際化対応】

ワールドクラスへの飛躍に向けて、グローバルな研究・教育体制に相応しい、外国人研究者・留学生を対象とした様々な両立支援策を講じ、国際的観点に基づいて学内の男女共同参画を推進する。

【支援推進体制】

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事（若しくは副学長）と総長特別補佐（男女共同参画担当）を置き、さらに「男女共同参画推進センター（仮称）」などの恒常的支援体制を整備する。

女子学生入学 100 周年記念事業について

総長特別補佐（男女共同参画担当） 大隅 典子

東北大学は、平成 25 年度に女子学生入学 100 周年を迎えるにあたり、男女共同参画委員会内に女子学生入学 100 周年記念事業 PT（大隅典子座長）を設置し、平成 25 年度を通じて以下の記念事業・関連行事を実施した（事業 HP <http://www.morihime.tohoku.ac.jp/100th/>）。

（１）女子学生入学 100 周年記念シンポジウムの開催

平成 25 年 8 月 8 日に、川内マルチメディアホールにおいて、「リケジョの 100 年から未来の女性リーダー育成に向けて」をテーマに女子学生入学 100 周年記念シンポジウムを開催した。来賓に政策研究大学院大学 黒川清アカデミックフェロー、沖縄科学技術大学院大学 久保真季副学長、基調講演に米国メリーランド大学教授（元 National Science Foundation 長官）Dr. Rita Colwell 氏、英国王立科学アカデミー・フェロー Dr. Veronica van Heyningen 氏、さらには女性リーダーらによる講演、パネルディスカッションなど多彩なプログラムにより、学内外からの 250 名を超える来場者とともに、盛況のうちに終了した。

（２）サイエンス・エンジェルによる女子高校生を対象としたワークショップの開催

上記記念シンポジウム開催同日に、「夢 -そして 100 年後の未来-」をテーマに女子高生を対象としたサイエンス・エンジェル（自然科学系大学院女子学生のグループ）によるワークショップを開催した。22 名の参加があり、ワークショップの結果を記念シンポジウム内にて報告した。

（３）東北大学における男女共同参画推進のための行動指針の策定

初めての女子学生入学から 100 年、男女共同参画委員会の設置（平成 13 年）、男女共同参画推進のための東北大学宣言（平成 14 年）から 10 年程度が経つことを踏まえ、今後 10 年間における「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、記念シンポジウム内にて里見進総長より発表した。

（４）記念ロゴマークの作成

女子学生の入学 100 周年を記念して記念ロゴマークを作成した。記念ロゴ入りクリアファイルを作成し東京や札幌で開催された大学説明会やサイエンス・エンジェルによる高校出張セミナーなどで配付した。また、シンポジウム来場者へ記念ロゴ入りバッグ、サイエンス・エンジェルへ記念ロゴ入り T シャツを作成・配付するとともに、本学の男女共同参画・女性研究者支援に関連する学内外の行事における記念ロゴマークの使用を適宜承認し、女子学生入学 100 周年やその取組について周知を図った。

（５）記念事業ホームページの開設

本事業の周知を図るため、事業概要、各記念イベント詳細に加え、本学における女子学生の歴史などを盛り込んだホームページを作成した。併せて本ホームページへのリンクを付したバナーを大学トップページに掲載した。

（６）図書館・史料館と連携した企画展の開催

オープンキャンパスの開催に合わせ、図書館にて女子学生の歴史を含む「サイエンス・エンジェル活動」に関するパネル展示が行われた。また、史料館において、本学初の女子学生である黒田チカ氏の親族より黒田チカ氏に関する資料の寄贈があったことから、平成 25 年 9 月 27 日～12 月 27 日の間、『「女子学生」の誕生—100 年前の挑戦—』と題して企画展が開催された。

（７）その他

以上に加えて、女子学生入学 100 周年記念碑及び記念事業報告書（記念冊子）の作成を進めているところである。

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を行っている。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：延べ 7 名）。
 - b) 同じく育児中の女性職員・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：延べ 20 名）。
- (2) 環境整備プログラム（女性研究者の職場環境改善による間接的支援）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一名配置のための経費支援を実施した。平成 25 年度病後児保育室を 389 名が利用した（平成 26 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、自然科学系部局の女子大学院生をサイエンス・エンジェル（63 名）として採用し、小中高校へ出張セミナー（13 校）、地域での体験型科学イベント（5 回）、男女共同参画関係シンポジウム等への参加（7 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むとともに、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と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 5 年が経過し、本学の男女共同参画制度、ジャンプアップ事業と融合した総合的な支援として改編されることとなった。

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」に応募し、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 25 年度は工学研究科助教 1 名、金属材料研究所助教 1 名、理学研究科助教 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。また、前年度採用し支援要件を満たすものの新規採用養成女性研究者に計上していなかった、災害科学国際研究所准教授 1 名、助教 1 名及び工学研究科助教 1 名の合計 3 名も採用 2 年目の新規養成女性研究者として支援することとした。

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籍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 10 件の採択となり、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 25 年度は杜の都 ジャンプアップ事業 for 2013 シンポジウム 2013 総括シンポジウム—5 年間のまとめと女性研究者の未来—を開催した。

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 25 年度は沢柳フェロー昼食会を 1 回、シンポジウム、セミナー終了後の合同茶話会を 3 回、計 4 回開催した。

セミナーとしては計 3 回開催した。教育関係共同利用拠点提供プログラムと共同で開催と、ノルウェー王国の教育・研究副大臣のラグンヒル・セッツオース氏、医学系研究科教授、推進室副室長の大隅典子氏、2013 年アメリカ化学会会長マリンド・ウー氏による講演等が行われた。

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 4 名の新規女性教員の座談会、女性研究者育成支援推進室副室長 3 名の鼎談、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。

本プログラムでの理学・工学・農学分野だけでなく医歯系や文系分野とも連携している。

(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 25 年度は 3 回の講演会を開催した。

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。

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 25 年度の実態調査WGは、松田安昌（経済）、朝倉京子（医学）、伊藤潔（災害）、伊賀由佳（流体）および吉成浩一（薬）の 5 名で構成された。

実態調査WGでは、平成 24 年度に、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、東北大学における研究従事者を対象としたアンケート調査を実施した。調査方法は、ウェブ入力方式とし、回答期間は平成 24 年 12 月 21 日から平成 25 年 1 月 31 日の 42 日間とした。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。昨年度はアンケートの集計が不十分であったことから、本年度はその解析を継続して行った。具体的には、各設問に対して、男女別、年代別（24 歳以下、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～59 歳、60 歳以上）、職位別（教授、准教授/講師、助教、助手、ポスドク、大学院生、その他研究員）、研究分野別（人文/社会科学系、理学/工学/農学系、医歯薬学/保健系、その他）の集計を行った。また、自由記述意見に関しては、年齢に着目した集計を行った。集計結果は「<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/survey2012.pdf>」に掲載している。

実態調査WG 座長 吉成浩一

広報WG

広報ワーキンググループは、男女共同参画の広報に関する業務を行っている。平成 25 年度には、永次史（多元研・座長）、山本照子（歯学）、山口信次郎（生命）、寺山恭輔（東北アジア）、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 2013 年 8 月 8 日（木）、川内キャンパス マルチメディア教育研究棟 2 階 マルチメディアホールにて、女子学生入学 100 周年記念シンポジウム～リケジョの 100 年から未来の女性リーダー育成に向けて～を開催した。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政策研究大学院大学 アカデミックフェロー 黒川清氏、沖縄科学技術大学院大学 副学長 久保真季氏よりご挨拶を頂いた。第一部では東北大学における男女共同参画の歴史と女性リーダーからの提言と題し、明治大学 教授 辻村みよ子氏より東北大学における男女共同参画の歴史とこれまでの取組についてご講演いただいた。第二部では世界の女性リーダー（アカデミック）による基調講演と題し、University of Maryland (US) の Distinguished University Professor である Dr. Rita. R Colwell 氏、the Royal Society(UK) の Fellow である Dr. Veronica van Heyningen 氏さらには東京理科大学 教授 黒田玲子氏よりご講演をいただいた。10 分間の休憩の後、第三部では男性から女性リーダーへの応援メッセージ及び女性リーダーからの未来に向けたメッセージと題し、医師の向井万起男氏、株式会社 東芝デザインセンター参事 兼 研究開発センターインタラクティブメディアラボラトリー研究主幹の福島理恵子氏、北海道大学 教授 高橋幸弘氏からご講演をいただいた。第四部では「リケジョの未来とダイバーシティを考える」というタイトルで毎日新聞社 編集委員 元村有希子氏をコーディネーターとしてパネルディスカッションを行った。パネリストとしては黒川清氏、向井万起男氏、高橋幸弘氏、福島理恵子氏、本学 WPI-AIMR 機構長 小谷元子先生、本学サイエンス・エンジェル代表にご登壇頂いた。まず午前中にプレイベントとして行われた「未来のリケジョの夢を語る」のとりまとめを東北大学サイ

エンス・エンジェル代表の学生が発表した。その後、各パネリストよりご発言頂いた。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。さらに今回、東北大学に女子学生として初めて入学された黒田チカ先生の貴重な遺品をご寄贈いただいた、黒田光太郎先生（名古屋大学名誉教授）に里見総長より感謝状が贈呈された。またご来賓のおひとりである 総合科学技術会議 議員の原山優子氏よりご挨拶を頂いた。最後に里見進総長より「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」が発表され、盛会のうちにシンポジウムを終了した。今回のシンポジウムには約 250 名の参加者があり、アンケート結果からも非常にポジティブな意見が多く寄せられた。今後、さらに男女共同参画を進めるべく、広報を進め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）、米永一郎（副委員長）、田中真実（副委員長）、松田栄二（総務）、佐藤静香（学生相談所）の6名の委員で構成された。WGの任務は、相談窓口の運営・問題解決システムの整備、相談内容を受けた提言の作成等であり、さらに今年度より、国際子育て支援相談窓口（仮称）の設置検討も加えられた。

試行的に設置している男女共同参画相談窓口への平成25年度の相談件数は0件であった。これまで男女共同参画相談窓口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。

これらの相談内容のうち、ハラスメントに関わる相談は、男女共同参画相談窓口への相談としては少ないものの、ハラスメント全学相談窓口等へは継続して寄せられている。平成25年8月に公表された里見ビジョンにおいても、「ハラスメント対策の徹底とメンタルケアの充実」が主要施策として掲げられており、ハラスメントの予防は大学全体としての大きな課題である。また、外国人研究者や留学生からの相談に対して、英語等で対応できるシステムの整備も今後の課題と考えられる。

相談窓口WG座長
佐藤 静香

奨励制度 WG

奨励制度WGは、石綿はる美（法学）、寺田真浩（理学）、佐藤透（国文）、横堀壽光（工学）、小林孝安（加齢研）、田中真美（医工学）の6名から構成されており、例年、沢柳賞と仙台Iゾント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）に関わる活動を行っている。

活動状況

1. 第2回仙台Iゾント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、6月14日まで公募を行ったところ、10件の応募があった。平成25年7月5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。

- ・環境科学研究科 久慈千晶
- ・農学研究科 鈴木はるか

2. 沢柳賞からの発展である、新たな顕彰制度である男女共同参画賞(仮)についてWGで公募要領、推薦書(案)などについて検討し、男女共同参画委員会へ提出した。

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）、田中真美（副委員長、医工）、松田栄二（総務部）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。本男女共同参画委員会報告書は、平成26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25年度は女子学生が入学して100周年にあたり、今後の男女共同参画の推進に係る行動計画が策定され、次年度よりその推進のための男女共同参画推進センターの設置と新支援制度が決定された。これらに基づいて、来る平成26年度以降、本学の男女共同参画が飛躍に発展することが期待される。

2 東北大学男女共同参画の現状と対策

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年が経過したが、男女共同参画委員会を中心とした取組が着実に成果を挙げてきたと自負する。また、分野が限定された女性支援として平成21年度から本年25年度末まで文部科学省・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：文部科学省科学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「女性研究者ハードリング支援事業」が実施された。また21COE「ジェンダー法・政策研究センター」（2003-2007年度）、GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」（2008-2012年度）により男女共同参画推進政策や社会制度に関する学術研究が展開された。本年度はさらに女子学生入学100周年にあたり、8月8日に開催された記念シンポジウムにおいて総長より本学における男女共同参画推進のために、(1)両立支援・環境整備、(2)女性リーダー育成、(3)次世代育成、(4)顕彰制度、(5)地域連携、(6)国際化対応、(7)支援推進体制の行動指針が発表された。しかしながら、2013年度においても女性教員（助教・助手を含む）比率は依然として12.6%（助教、助手を除く場合7.9%）にすぎず、その改善は緩慢であり、上記の行動指針に沿った具体的な行動計画を策定して推進することが急務である。

2)本学は教職員のジェンダー・バランスの改善に向けて、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ではなく、総合大学としての分野毎の特徴を活かした各部局の自主的取組を中心に進めている。その促進の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基盤的制度改革が進められた。本学の「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」も基本的に女性採用枠を設定せずに目標達成の成果を挙げており、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。そのような状況においてジェンダー・バランスの改善を加速するためには、策定された行動指針に沿った基盤的な制度を具体化し、例

例えば(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、(d)女性リーダー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の確保とその両立の支援策が環境の改善・整備であるが、ハード的には学内保育園が平成 17 年に川内地区にけやき保育園、さらに平成 22 年に星陵地区に星の子保育園が開設された。しかし、それら保育園へは定員増、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大しており、行動指針においても国際化に対応できる施設や未設置地区での施設開設が明示された。また、男性の育児参加の促進に向けて、ソフト的にも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・クォータ制やその実施のための個人・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、制度上の多様化が望まれる。

4) 本学は構成員の男女共同参画意識改革を進めることを目的として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・研修を継続的に実施している。特にアカデミック、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研究教育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 年度が震災とその復興のために停滞したが、24 年度に通常の活動が復し沢柳賞の授与を含め、第 10 回男女共同参画シンポジウムを開催した。そして、本年度は女子学生入学 100 周年にあたり、8 月 8 日に記念シンポジウムが開催された（委員長報告および広報 WG 報告を参照）。

男女共同参画奨励賞（沢柳賞）は平成 15 年度に創設以来、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通じて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が、今年度検討を行い、本学やわが国の男女共同参画をより効果的に推進するために新しい顕彰制度へ発展されることが決められた。

本年度が最終年度となる東北大学の女性研究者支援に係る「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」について、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、課題抽出等が次世代育成・キャリアパス支援 WG を中心に検討された。その結果、本学の男女共同参画をその行動指針に沿って推進するためには、従来実施されていた制度を踏襲しつつも、より効果的な支援とするための改定が不可欠であるとの総意において、それを踏まえて新年度より以下の制度を発足させることが決定された。研究支援要員（従来型・シェア型）、ベビーシッター利用料等補助、スタートアップ研究費、研究スキルアップ経費補助、東北大学サイエンス・エンジェル、女子学生海外渡航支援。

本学の男女共同参画と女性研究者支援事業は、従来それぞれを男女共同参画委員会と女性研究者育成支援推進室により有機的に連携して実施されてきたが、今後、より総合的に運営し成果を挙げるための体制として、新年度から男女共同参画委員会の下に男女共同参画推進センターを発足させることとなった。

次世代育成・キャリアパス支援 WG

次世代育成・キャリアパス支援 WG は、植木俊哉委員長、大隅典子総長特別補佐（男女共同参画担当）（座長）、米永一郎副委員長、田中真美副委員長、寺田真浩（理学）、磯貝恵美子（農学）の 6 名から構成されており、平成 25 年度末にて事業終了となる杜の都女性研究者ハードリング支援事業、杜の都ジャンプアップ事業の後継事業など将来構想について検討を行った。

活動状況

主に女性研究者育成支援推進室副室長を兼ねている大隅典子総長特別補佐(男女共同参画担当)、米永一郎副委員長、田中真美副委員長を中心に検討を行った。

平成 25 年 12 月 12 日 大隅総長特別補佐、米永副委員長、田中副委員長による第 1 回打合せ
8 月の記念シンポジウムにて発表された「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」を基に、平成 26 年度以降の男女共同参画・女性研究者支援事業の素案をまとめた。

平成 25 年 12 月 26 日 第 88 回男女共同参画委員会へ提出
男女共同参画委員会へ素案を提出し、磯貝恵美子委員をはじめ、各委員より意見を募った。

平成 26 年 1 月 21 日 大隅総長特別補佐、米永副委員長、田中副委員長による第 2 回打合せ
前回委員会で提出された意見を踏まえ、全学的公平性を保ち、効果的な平成 26 年度男女共同参画・女性研究者支援事業(案)をまとめた。

平成 26 年 1 月 30 日 植木委員長へ報告
米永副委員長より、同(案)について植木委員長へ報告があり、次回の男女委員会にて報告することとした。

平成 26 年 2 月 7 日 第 89 回男女共同参画委員会へ報告
男女共同参画委員会にて、同(案)を報告しこれを承認した。

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、沼崎一郎教授（座長）・村山達也准教授・甲田直美准教授の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沼崎一郎教授が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。

見出し

- 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、チラシ等を各専攻分野研究室に配布するとともに、主任教授へメール等で呼びかけを行い、教員および大学院生・学生への周知を図っている。
- 2 大学院専攻分野・学部専修別の所属学生の男女構成比調査
過去3年度にわたって、文学研究科25専攻分野・文学部25専修について、所属学生の男女構成比を調査し結果、研究科および学部全体として見れば男女比は半々に近いが、専攻分野・専修によって所属学生の男女構成比に違いが見られ、一部の専攻分野・専修では男性あるいは女性に大きく偏っていることが明らかとなった。今後どのように対応すべきか、検討を開始した。
- 3 東北大学における男女共同参画推進のための行動指針に関する検討
文学研究科として、どのような具体策を採ることができるか、検討を開始した。

教育学研究科

今年度は、委員会としては、平成25年11月20日（水）に、FDとして文科系学部にも呼びかける中で、文部科学省生涯学習政策課男女共同参画学習課 藤江陽子課長による、「男女共同参画の現状と課題—東北大学に期待するもの」という演題のもとで、講演会を行った。教授会終了後の、16時30分～17時30分という短時間のものであったが、お茶の水女子大の保育園の情報など、国レベルの貴重な資料も用意いただき、事後活発な議論もいただいた。その他としては、100周年シンポジウムへの積極的な参加を促す呼びかけをおこなった。

なお、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長として責務を果たし、川内けやき保育園にも足を運ぶなど、積極的に部局独自の活動に取り組む体制を整えた。

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・事務長を含む5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た。今年度は、同プログラムは終了したものの、そこで培った知見を、研究・教育活動に活かすこと、また、教職員・学生が、学内外で、男女共同参画活動へ参加することの推奨を目的として活動をしている。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、男女共同参画推進のための取組みの作成の際など、必要に応じメール等で審議・検討を行っている。

また、5年間にわたるグローバルCOEプログラムで得た経験をもとに、ジェンダー学などの研究・教育活動を推進することを目的として、以下のことに取り組んでいる。

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）：糠塚康江教授（前期）

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 25 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

女性研究者育成のために経済学研究科では以下の活動をおこなってきた。

1. 国際交流支援室は H25 年度に外部資金（「中島記念国際交流財団」）を獲得して、a 留学生・研究生家族支援プロジェクト（東北大学の外国人留学生・研究者およびその家族の日本における出産・育児支援）、と b 留学生キャリア教育・就職支援プロジェクト（東北大学の留学生を対象としたキャリア教育・就職活動支援）を行い、留学生の生活と就職の支援を行なった。
2. 人事政策として女性研究者の積極的採用をめざし、女性教員の採用（会計大学院教授 1 名）および研究戦略推進センター担当研究員（女性准教授 1 名）の採用を行った。その結果、2013 度時点での経済学研究科の女性教員の割合は約 13%であり、東北大学全体の平均約 11%を上回っている。
3. 男女共同参画の推進に向けて、育児と仕事の両立支援策を継続的に実施し、女性研究者の育児と仕事の両立支援とを積極的に進めてきた。具体的には、男女共同参画 WG を中心に、女性研究支援者（助手）に短時間勤務制度の適用を実施したり、国際交流支援室主催での外国人・留学生のための出産と育児支援プログラムを定期的の実施したりするなど、総合的・計

画的な取り組みを推進した。現在、事務室職員（1名）が2013.5～短時間勤務制度を利用している。

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3名から構成されている。

開催状況

平成25年

- 7月26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。女子学生入学100周年記念シンポジウムの案内と参加の依頼を併せて行った。

活動記録

- 1 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25年7月30日（火）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40名、SA参加者44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25年7月31日（水）12:00-13:30
ランチタイム for 女子高校生 2013 by 理工農若手女性研究者
参加者：女子高校生約50名、保護者・高校教諭約13名、推進室員等7名、合計約70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「佐久間 由佳氏（物理学専攻）・藤野 智子氏（化学専攻）」が科学の面白さ、大変さ、魅力を紹介した。
- 2 女性休憩室利用ガイダンス開催
理学部合同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25年4月12日（金）12:20-13:00 参加者27名
 - ・ 第2回：平成25年4月18日（木）12:20-13:00 参加者23名
 - ・ 第3回：平成25年10月15日（火）12:20-13:00 参加者14名
 - ・ 第4回：平成25年10月17日（木）12:20-13:00 参加者5名※現登録者数91名（留学生6名を含む）

医学系研究科

医学系研究科では平成 26 年度から男女共同参画推進委員会を立ち上げ、研究科組織内に正式に位置づけることが教授会で報告されたところである。また、星陵地区の全学男女共同参画委員会委員（有志）と大学病院教室員会福祉厚生部のメンバー（有志）とで、平成 26 年度から星陵地区男女共同参画ネットワークを立ち上げ、歯学研究科、大学病院、加齢医学研究所、東北メディカル・メガバンク等との連携を強め、より機能的な取り組みを行いたいとの議論を進めているところである。

医学系研究科として平成 25 年度は、以下の活動を行った。

活動記録

1. 星陵地区男女共同参画意見交換会の開催

平成 25 年 11 月 21 日、医学部会議室にて、星陵地区男女共同参画意見交換会を開催した。参加者は全学の男女共同参画委員会委員有志で、大隅典子先生（男女共同参画総長特別補佐）、山本照子先生（東北大学男女共同参画委員、歯学研究科）、伊藤潔先生（東北大学男女共同参画委員、災害科学国際研究所）、宮崎真理子先生（東北大学男女共同参画委員、東北大学病院）、石井恵子先生（東北大学病院教室員会福祉厚生部元部長）、大田千晴先生（東北大学病院教室員会福祉厚生部部長）、朝倉京子（東北大学男女共同参画委員、医学系研究科）であった。

この会議では、星陵地区の各部局での現状と課題、取り組み状況を共有し、特にセミナーなどの啓発活動は合同で行う必要性を確認した。また、男女共同参画の推進に関わる教員が限定されてしまう傾向があるため、星陵地区の各部局がそれぞれに事業を行うと特定の教員が複数部局で委員に任命されるなどの事態が発生し、教員の負担がいたずらに増えることなどが問題として挙げられた。

これらの議論を受けて、今後、星陵地区の男女共同参画をより効果的・機能的に推進するために、星陵地区内で連携して男女共同参画を進める必要があるとの合意形成を行い、星陵地区男女共同参画ネットワーク（SEIGN: SEIryo Gender equality Network）（仮称）の立ち上げに関して構想を練った。

2. 星陵地区男女共同参画ネットワーク（仮称）の構築に向けたセミナー開催

上記意見交換会に参加した有志の教員が中心となり、平成 26 年 2 月 14 日 18:30～19:00 まで、星陵地区男女共同参画ネットワーク（仮称）の構築に向けた啓発セミナーを開催することになっている。同日の 17:30～18:30 は、歯学研究科男女共同参画ワーキンググループ主催の講演会が開催されるため、それに引き続いて行う。

セミナーの内容としては、①開催趣旨の説明（大隅典子先生）、②講演「男女共同参画：産婦人科での取り組み一周産期医療若手・女性医師支援プロジェクトの事例から」（伊藤潔先生）、③星陵地区で使える女性研究者支援に関する資源についての情報提供（大田千晴先生）を予定している。

3. 教室員会との合同の取り組み

教室員会（医学系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、女性休憩室の整備・維持、東北大学病院内に設置されている保育園「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・運営への協力を行った。

歯学研究科

平成 25 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 11 月・平成 25 年 1 月

講演会の内容等について委員間で、メール会議にて種々意見交換し、実施に向けて詳細を検討した。

平成 25 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

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 14 日に経済学研究科 医療福祉講座 吉田浩教授を講師としてお迎えし、男女共同参画は“組織と社会の利益”に通じる」という新しい発想で、この問題に経済科学的なアプローチ、についてお話し頂いた。

また、この後、星陵地区男女共同参画ネットワーク（仮称）セミナーが開催された。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 50 名を超え、特に若い世代の参加がなされ、有意義な講演会、セミナーとなった。

2 男女共同参画推進のための懇親会の実施

平成 25 年 2 月 14 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、吉田先生のこれまでの学問や、現在の立場でのご活動、今後の活動の抱負について、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、非常に有益な懇親会であった。

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意見交換・情報提供を行った。

活動内容

- 2013 年 9 月 17 日 全学の男女共同参画委員会から依頼のあった各部局における「男女共同参画推進のための今後の取り組み」内容に関して、薬学研究科長を含めたメール会議を行った。その結果、以下の取り組みを行うこととした。
1. 次世代の女性研究者・女性リーダー育成のため、日本薬学会や薬学部同窓会と連携しながら、薬学分野で活躍している女性研究者を招聘し、学生向けの講演会を行う。
 2. 学生を対象としたサイエンス・エンジェル制度の説明会を開催し、学部生・大学院生の男女共同参画活動に対する意識の向上を図る。また、研究科内で現役サイエンス・エンジェルの講演会等を開催し、学生・教職員との交流を推進する。
- 2013 年 11 月 14 日 青葉山地区への保育園設置に関して全教職員に対するアンケート調査を行った。

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 7 名がサイエンス・エンジェルとして採用された（薬学研究科全女子大学院生数は 41 名）。

工学研究科

工学研究科等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

平成 25 年

- 5 月 8 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「工学にかける私の夢」を開催する事とし、講師の選択および広報等に関して審議した。
- 5 月 24 日 工学系研究科等女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering（以下 ALicE））の設置要項及び活動予算計画（案）について審議し承認した。
- 7 月 4 日 ALicE の活動内容として、育児期の研究者への支援要員を派遣することを審議し承認した。また、ALicE による交流会、セミナー等の実施及び広報活動について審議した。
- 10 月 31 日 7 月に開催されたミニフォーラムを報告した。参加者アンケートから来年度の実施方法について意見交換した。また、学内保育施設の青葉山増設計画について検討をしていくこと、全学男女共同参画委員会で報告済みの工学研究科の取り組みについて確認した。

平成 26 年

- 2 月 20 日 ALicE の活動報告、予算決算見込みについて審議した。また全学の女性研究者支援事業に対する工学研究科等の応募状況の報告及び工学系女性研究者育成支援体制（グランドデザイン）（別紙 1）について審議するとともに、今後の取り組みについて意見交換した。

1. 女子高生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

東北大学工学研究科等男女共同参画委員会の主催により、オープンキャンパス特別企画として女子高生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を7月30、31日の両日、東北大学工学部で開催した。この企画は、女子高生に工学の魅力を伝え、進路選択の参考にして頂くことを目的として、例年開催されているもので、今年の参加者は、1日目が80名、2日目が54名と盛況で、アンケートでも、好評な意見が多く寄せられた。

フォーラムでは、初めに、委員長より「近年、工学部に入る女子学生数は増え、社会的にも工学部を卒業した女性の活躍の場は広がっている。ぜひ工学部を受験してほしい」との挨拶があり、ALicEの瀬戸文美氏により女子学生・女性研究者支援の紹介があった。

続いて、両日とも同大在学中の女子学生、同大出身の女性社会人、同大の女性教員からの講演があり、それぞれの立場から、工学部を選んだ理由や研究・業務内容などについての紹介と工学の魅力や女子高生へのメッセージが伝えられた。講演プログラムは以下の通りである。

プログラム

日 時：7月30日（火） 14：40～15：45

場 所：東北大学大学院工学研究科・工学部 中央棟2階大会義室

講 演：①今泉絵里花「建築女子」（都市・建築学専攻 学生）

②白石安代「リケジョのススメ 私の生き方」（ボッシュ株式会社ガソリンシステム事業部燃料噴射事業室 兼 直接噴射事業室プロダクトマーケティング G）

③井原梨恵「ガラスの『不思議』に魅せられて」（応用物理学専攻 助教）

参加人数：80名

日 時：7月31日（水） 11：40～12：45

場 所：東北大学大学院工学研究科・工学部 中央棟2階大会義室

講 演：①草間知枝「『金属ってすごい』からはじまった私の研究生生活」（金属フロンティア工学専攻学生）

②中村友香「心を豊かにする『モノづくり』を目指して」（花王株式会社 研究開発部門、香料開発研究所）

③有働恵子「過去と未来の災害をみつめて ～ある女性土木研究者の日常～」（災害科学国際研究所准教授）

参加人数：54名



2013 年女子高校生ミニフォーラム「工学にかける私の夢」

2. 工学系研究科等女性研究者育成支援推進室 (ALicE) の設置

平成 25 年度より工学系男女共同参画委員会のもとに工学研究科、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、未来技術共同研究センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センター(以下「工学系研究科等」という。)が連携して、東北大学工学系研究科等女性研究者育成支援推進室(ALicE)が設置された。

【活動内容】

目的	通常業務の内容
女性教員・女子学生が増加するための推進策の立案・実施	オープンキャンパスで女子学生向けのミニフォーラムの開催の支援
	女性の博士号取得者を積極的に大学に残れる残りとなる制度の検討・提案
	女性教員・女子学生のための助成制度の検討・提案
	カタルフレンド基金活動への支援
女性研究者・女子学生の更なる飛躍のための育成・支援	育児中の女性教員に対する支援内容の整理および支援要員の調整
	支援の参考となる資料収集およびデータの整理・解析
	女性専用休憩室の設置に関する情報収集や情報提供
	外部講師を招聘してセミナーや交流会に関する準備と対応
	女性研究者・女子学生茶話会の準備と対応
	女性研究者・女子学生への情報提供

戦略的企画業務	
目的	女子学生が将来継続的に働く意識を高めるためのグランドデザインの立案
	活動内容が分かるポスターおよびパンフレットの作成等
	男女共同参画活動の見える化のための HP 等の活用
	男性教員の意識改革のための企画・立案

3. 工学系女性研究者育成支援体制

(1) ①女性研究者支援と②女子学生が将来も働く意欲を持つためのグランドデザイン(別紙 1)の策定

(2) 女性教員増員推進策の立案

- ・「宮城の新聞」とのコラボレーション連載による女性研究者育成・男女共同参画活動の紹介
- ・女性研究者交流会(6月)、女子学生と女性研究者との茶話会(7月)やOGによるキャリア継続セミナー(11月)の開催
- ・オープンキャンパスにおける女子学生向けフォーラム(7月)の開催
- ・資料収集及びデータの整理・解析による具体的施策の検討
- ・Web やメーリングリストの整備と各種情報発信(7月～)

- ・育児期の女性教員に対して支援のための事務補佐員を配置（12月）
- ・各部局における環境整備状況の調査と女性静養室設置を呼びかけ



農学研究科

農学研究科男女参画委員会は、平成 22 年度より委員を拡充し、男女共同参画委員会活動を行っている。会議は主にメールで行い、各委員を中心に幅広い意見が集約している。全学での取り組みに協力に加えて、部局として独自の取組を行いつつある。

開催状況

平成 25 年

- | | |
|-----------|---|
| 4 月 30 日 | 今後 10 年を見据えた本学における男女共同参画推進のための行動指針の「男女共同参画推進のための行動指針（案）」の意見交換および要望についての議論を行った。農学部での取り組みに関してして、FD 委員会に FD 企画の要望を出すことを提言することを話し合った。 |
| 7 月 22 日 | 部局内行動指針の策定、本年度の取り組みに関して |
| 7 月 23 日 | 部局内行動指針の策定、本年度の取り組みに関して |
| 7 月 25 日 | 部局内行動指針の策定、本年度の取り組みに関して |
| 7 月 31 日 | 川内マルチメディアホールにて女子学生入学 100 周年記念シンポジウムに関しての説明と参加要請 |
| 9 月 17 日 | 農学研究科の取り組みに関する案に関しての意見交換。各委員から学系からの意見集約。 |
| 11 月 18 日 | 青葉山保育園設置に関する要望と検討（各委員による利用希望との調査開始） |
| 11 月 26 日 | 青葉山保育園設置に関する要望と検討－各委員からの報告 |

平成 26 年

1 月 19 日 農学研究科部局報告についての意見交換

1. 行動指針について

全学のものを参考にして作成した。

1) 両立支援

研究科構成員が、年齢性別等を問わず、仕事と生活の両立を図ることができるように、意識の情勢に努めるとともに、施設・制度面での整備を行う。青葉山キャンパスに建設が予定されている建物等の整備に おいても、男女共同参画に配慮する。

2) 女性リーダー育成

農学部・農学研究科の学生の男女構成をふまえ、女性研究者を積極的に採用・養成する。そのために構成員の意識改革および制度の整備を進める。

3) 次世代育成

年齢性別等を問わず、農学部・農学研究科の学生を対象とした研究者使命の意識啓発とともに、男女共同参画意識の醸成のための施策を推進する。

4) 地域連携・社会貢献

本研究科の専門性を活かし、関わりのある行政、産業、地域社会などにおける 男女共同参画に貢献する。

5) 支援推進体制

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するため、現行の男女共同参画委員会の 活動・体制を充実させるとともに、研究科全体で男女共同参画を推進するため、全構成委員を対象とした研修を定期的実施する。

2 本年度の取り組み

1. 行動指針

全学の行動指針にそって、農学部としての姿勢や方向性（部局内指針）を表明した。東北大学としての考え方や東北大学全体の試みなどの紹介し、組織としてのビジョンを共有するため、メール配信等を行った。それに基づいて現在の問題点や今後の課題を考える機会とし、学系等での話し合いが行われた。

2. 講演会

男女共同参画に関するFDあるいはキャリア形成講座講演会開催のための準備を行った。FDについてはFD委員会にて開催日程の調整中である。

3. 両立支援のための環境整備

農学部として必要な制度や施設について要望を調査した。本年度は特に青葉山保育所(仮称) への要望や意見聴衆を行った。

4. 職員や学生から相談に応じる窓口の設置

全学のメンター制度を参考にした、相談窓口の設置に関する意見交換を委員会にて行った。

5. 女性職員ならびに女子学生交流会

次年度への取り組みとして意見交換を委員会にて行った。

その他特記事項

- 1 平成 25 年度も女性教員の採用がなく、改善の必要がある。教員採用に際し積極的に女性を採用するよう、教授会の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。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ていくことになっている。しかし、現状ではこれが行われていない。

- 2 研究科独自の取り組みと意識改革が必要である。
- 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、このプログラムの実質的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2名・准教授2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25年

- 4月17日 平成24年度からの引き継ぎ事項について
平成25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研究科内に周知することで、より相談しやすい環境を整えた。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26年1月22日
講師：御輿（おごし）久美子氏（奈良県立医科大学女性研究者支援センター）
演題：「アカデミック・ハラスメントの現状と対策」
- 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 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）に必要な備品等を購入し、ひきつづき整備に努めた。
- 6 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新たに追加購入し、従来備え付けられていたものと合わせて、学生に利用を呼びかけている。

今後の取り組み

- 1 国際文化研究科棟は、現在耐震改修工事中であるが、工事終了後は引き続き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 25 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 25 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。本年度は残念ながら女性教員の新規採用はなかった。
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。

情報科学研究科は工学研究科等男女共同参画委員会と連携しており、東北大学工学研究科等男女共同参画委員会の主催により、オープンキャンパス特別企画として女子高生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を 7 月 30、31 の両日、東北大学工学部で開催した。

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 2 名は女性教員）で構成されていたが、平成 25 年 10 月から教員 3 名（女性教員が平成 25 年 9 月 30 日退職）で構成。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 25 年 4 月 5 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説明するとともに、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 25 年 4 月 20 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説明を行った。

- 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。

殊に、今年度より工学研究科を中心とする工学研究科等男女共同参画委員会に加わり、工学研究科等と共に活動することとなった。

活動記録

工学研究科等男女共同参画委員会の活動の他に、下記の活動を行った。

1. 環境科学研究科新棟（H27年度竣工予定）の設計にあたり、女性教員を設計WG委員として参画させ、女性研究者を対象とした休養室の設置の提案を行い、設計に盛り込まれた。
2. 本年度は下記事業への応募や参加の呼びかけを行った。
 - ・サイエンス・エンジェル
 - ・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
 - ・女子学生入学100周年記念シンポジウム
 - ・平成25年度「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」研究スキルアップ補助金（第2回）の公募
 - ・平成26年度「男女共同参画・女性研究者支援事業」

WG開催状況（メール開催）

平成25年4月上旬、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。
- ・出産、育児、介護と仕事の両立に関する相談窓口の設置。

医工学研究科

1. 医工学研究科単独でなく工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、災害科学国際研究所、環境保全センター、NICHe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」を設立した。以下のような活動等を行った。

【活動内容】

目的	通常業務の内容
女性教員・女子学生が増加するための推進策の立案・実施	オープンキャンパスで女子学生向けのミニフォーラムの開催の支援
	女性の博士号取得者を積極的に大学に残れる残りなくなる制度の検討・提案
	女性教員・女子学生のための助成制度の検討・提案
	カタールフренд基金活動への支援
女性研究者・女子学生の更なる飛躍のための育成・支援	育児中の女性教員に対する支援内容の整理および支援要員の調整
	支援の参考となる資料収集およびデータの整理・解析
	女性専用休憩室の設置に関する情報収集や情報提供
	外部講師を招聘してセミナーや交流会に関する準備と対応
	女性研究者・女子学生茶話会の準備と対応
	女性研究者・女子学生への情報提供

戦略的企画業務	
目的	女子学生が将来継続的に働く意識を高めるためのグランドデザインの立案
	活動内容が分かるポスターおよびパンフレットの作成等
	男女共同参画活動の見える化のための HP 等の活用
	男性教員の意識改革のための企画・立案

2. 工学系女性研究者育成支援体制

- (1) ①女性研究者支援と②女子学生が将来も働く意欲を持つためのグランドデザイン（別紙 1）の策定
- (2) 女性教員増員推進策の立案
- ・「宮城の新聞」とのコラボレーション連載による女性研究者育成・男女共同参画活動の紹介
 - ・女性研究者交流会（6月）、女子学生と女性研究者との茶話会（7月）やOGによるキャリア継続セミナー（11月）の開催
 - ・オープンキャンパスにおける女子学生向けフォーラム（7月）の開催
 - ・資料収集及びデータの整理・解析による具体的施策の検討
 - ・Web やメールリングリストの整備と各種情報発信（7月～）
 - ・育児期の女性教員に対して支援のための事務補佐員を配置（12月）
 - ・各部局における環境整備状況の調査と女性静養室設置を呼びかけ

3. ALicE に所属の部局と共同での男女共同参画委員会を開催した。

開催状況

平成 25 年

- | | |
|-----------|--|
| 5 月 8 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「工学にかける私の夢」を開催する事とし、講師の選択および広報等に関して審議した。 |
| 5 月 24 日 | 工学系研究科等女性研究者育成支援推進室（ <u>A</u> ssociation of <u>L</u> ead <u>i</u> ng <u>W</u> oman <u>R</u> esearch <u>e</u> rs in <u>E</u> ngineering（以下 ALicE））の設置要項及び活動予算計画（案）について審議し承認された。 |
| 7 月 4 日 | ALicE の活動内容として、育児期の研究者への支援要員を派遣することを審議し承認された。また、ALicE による交流会、セミナー等の実施及び広報活動について審議した。 |
| 10 月 31 日 | 7 月に開催されたミニフォーラムの報告がされた。参加者アンケートから来年度の実施方法について意見交換がされた。また、学内保育施設の青葉山増設計画について検討をしていくこと、全学男女共同参画委員会で報告済みの工学研究科の取組みについて確認された。 |

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 25 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 25 年に准教授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 25 年)修士課程 26 名、博士課程 24 名が在籍しており、そのうち各々 58%、29%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努めていく。

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)、梅津理恵、佐藤豊人、稗田純子、技術職員が板垣俊子、伊藤俊、事務職員が百束広道、小谷美智、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。

- ①4月25日、金研男女共同参画WG委員会を開催。年度実施計画、および女性休憩室の清掃と管理について審議。
- ②11月28日、金研所内講演会において、理化学研究所阿部知子氏による特別講演が行われた。
- ③女性休憩室の利用の在り方に関する議論を踏まえ、利用簿を整備すると共に、男女共同参画WGの女性委員が中心となって毎月利用状況を確認し、定期的な清掃を行った。
- ④百周年シンポジウムへの参加等について、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。
- ⑥本所の女性教職員・学生・研究者の増加に対応すべく、女性用トイレ2箇所の拡充(増設)が行われた。

金属材料研究所における現状

金属材料研究所では今年度1名の女性教員の新規採用があったが、2名の助教が転出し、その結果、女性教員比率は昨年度の6.0%から5.2%へと低下した。さらに、女性教員の転出が予定されており、女性教員比率が低下する現状は否めない。とりわけ、転出が多く、現在の分野内での限られた人材からの採用は困難な状況になりつつある。本所の教員にかかる任期制も含め、新規教員、および優れた教員の上級職への応募に関する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 男女共同参画委員会の活動の報告を主にメールで行った。
- 2 女子学生入学100周年記念シンポジウムへの参加を促す呼びかけを行った。
- 3 新たに女子休憩室が設置された。

今後の取組

平成 25 年度の新規採用者の女性比率は 20%と平成 24 年度に比較して若干低下したが、4 月に加齢医学研究所始まって以来初めてとなる女性教授が誕生した。また、加齢医学研究所で受け入れている、平成 25 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 27%、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率は 44%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。

また本年度、加齢医学研究所の実験研究棟に女子休憩室が設置された。

流体科学研究所

流体科学研究所男女共同参画ワーキンググループは、3 名の教授会構成員で構成され、男女共同参画に関して、本年度は以下の様な取組みを行った。流体科学研究所は工学研究科機械系の協力講座となっており、女子学生、女性研究者の少ない研究領域ながらも、男女共同参画を積極的に推進している。

1. 育児両立支援

①技術補佐員制度

育児等の理由がある女性教員の研究活動をサポートするため、技術補佐員支援制度を設けている。本年度は 2 名の技術補佐員を採用し、育児中の女性教員の支援を行った。

②環境整備活動

女性職員の産後の職場復帰を支援するため、女子休憩室内に搾乳スペースを完備している。本年度は産後休暇・育児休業後に 3 名の女性教職員（准教授、博士研究員、研究支援者）が無事に職場復帰した。

2. 男女共同参画

①公募

教員公募書類には、以下の文言を入れ、男女共同参画を推進していることを案内している。
「なお、東北大学は、男女共同参画を積極的に推進している。子育て支援の詳細等、男女共同参画の取組については下記URLを参照のこと。

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>」

②任用基準

教授、准教授、助教の任用の際は、過去 5 年以内に半年以上の育児休業等を取得した者については、業績評価基準に考慮することとなっている。

③任期

任期付教員の任期について、育児休業等を取得した場合は任期を延長できるようにしている。

3. 啓蒙活動

①所内構成員に対して、男女共同参画シンポジウムへの参加の呼びかけや、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案内を行った。

②女性研究者のロールモデルを紹介するページを、研究所ホームページに設けている。

http://www.ifs.tohoku.ac.jp/gcoe/jpn/female_students/index.html

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、総務係員で構成され、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 25 年

- 4 月 1 日 女性教員特別枠で助教 1 名が任用された。
- 5 月 29 日 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の呼びかけを電気通信研究所全職員に向け電子メールで行った。合わせて、ポスターを所内に掲示し、広報活動を行った。
- 7 月 9 日 東北大学女子学生入学百周年記念シンポジウムへの参加呼びかけを教授会で行うと共に、研究室からの多数の参加を依頼した。
- 8 月 8 日 東北大学女子学生入学百周年記念シンポジウムへの参加を継続的に実施し、最終的に所内から 4 名が参加した。

平成 26 年

- 2 月 5 日 平成 25 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した。

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依然として低い状況である。このような状況を鑑み、平成 25 年度から女性教員特別枠を新設し、平成 25 年度には助教 1 名が任用された。とはいえ、現在女性教員はこの 1 名のみであり、女性構成員比率は 1.52 %（2 月 1 日現在）と依然として低い状態にある。生体情報や医工学に関連した研究分野など、研究分野によっては、今後女性が活躍できる分野があり、女性教員特別枠を有効に活用すると共に、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 25 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、宇井美穂子 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、「杜の都女性研究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/danjyo/>）を随時更新した。
2. 2013 年 8 月 8 日（木）日に行われた女子学生入学 100 周年記念シンポジウム～リケジョの 100 年から未来の女性リーダー育成に向けて～の企画を担当した。シンポジウ

ムは学内外から 250 名の参加者があり、大変盛会であった。

3. 5 月 16 日に女性教員 5 名、女子学生 5 名に集まっていたき、女性休憩室にてクローバーの会を開催した。多元研では建物が散らばっていることからそれぞれの建物の責任者をまず決定し、今後の連絡に生かすこととした。この責任者の方にお願ひし、女性研究者の連絡網の作成及び多元研における女子学生及女性研究者の人数調査を行った。
4. 2 月 19 日に多元研男女共同参画委員会主催及び東北大学女性研究者育成支援推進室共催で講演会「仕事と育児のライフワークバランス～研究と子育て、未来を育むことへの挑戦～」を行う予定である

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 2 回目であるが、昨年度に引き続き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 12 名の教員中 2 名、16.7%と昨年度の 11.5%を上回る比率で女性教員が採用されている。全体での比率も、准教授・助教・助手においては 13.9%と、昨年度の 11.5%を上回る女性比率となっている。

今後も引き続き教員の採用においては、男女比率のより一層の向上を目指して努力する。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。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

東北アジア研究センターでは、センター長（岡洋樹教授）、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 25 年度からは寺山恭輔教授）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

1. 平成 25 年 5 月 27 日：センター全体会議で、仙台 I ゾンタクラブが主催する東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業への応募を、女子大学院生を指導する教員が呼びかけるよう依頼した。

2. 平成 25 年 7 月 29 日：センター全体会議で、8 月 8 日に開催される東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウムへの参加を呼びかけるとともに、黒田チカ氏遺品受け入れの新聞記事、シンポジウムのチラシをセンター内にメールで配信した。さらに平成 25 年度の東北アジア研究センターにおける男女共同参画に向けた取り組みをセンター全体会議で検討した。
3. 平成 25 年 8 月 8 日：男女共同参画シンポジウムに男女共同参画委員が参加した。
4. 平成 25 年 11 月 25 日：センター全体会議で東北大学史料館の企画展『「女子学生」の誕生―100 年前の挑戦―』（9 月 27 日―12 月 27 日）開催を通知し、訪問を呼びかけた。「平成 24 年度男女共同参画委員会報告書」の出版を告知し、閲覧に供した。

その他特記事項

東北アジア研究センターでは、プロジェクト研究部門の教育研究支援者の雇用にあたり、積極的に女性研究者を雇用しており、平成 25 年度において 2 名の女性研究者を他の国公立大学へ選任教員として輩出した。また、平成 25 年度受け入れ中の専門研究員 6 名のうち 2 名の女性研究員が従事している。

また、平成 26 年度受け入れ予定の外国人研究員（客員教授）について、平成 25 年度において 3 名の女性教授の受け入れ決定を行っている。

さらに、人文社会系所部局の連携促進のため当センターに設置されているコラボレーション・オフィスにおいて、平成 25 年度に女性事務補佐員 1 名の増員を行った。

病院

1. 今年度の特記すべき事項として、平成 25 年 12 月に女性医師支援室を病院長直轄で設置して発足させた。宮城県女性医師支援センターと連携して、女性医師支援を推進することになった。

2. 病後児保育室が病院建物の中に設置され、医療専門職からなる部局として保育と小児医療をシームレスに提供している。全学の職員・学生に利用拡大されており、平成 18 年 10 月からの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」の終了後も、全学の男女共同参画推進のために必要な事業として継続をしていく。

3. 平成 20 年 4 月から育児短時間勤務医師（医員）制度を導入した。平成 26 年 1 月 1 日現在の医員数は 12 名、制度発足からの利用者はのべ 39 名となり、子育てを行う女性医師がキャリアを続けるために確固たる役割を果たしている。

4. 平成 22 年 3 月 1 日、星陵地区に星の子保育園を開園し、基本保育 13 名でスタートした。平成 25 年度は基本保育 25 名、一時保育登録 68 名となり、基本保育 7:30~18:30、延長保育 18:30~20:30 と、女性職員等の就労と育児の両立支援をしている。

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 25 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）	42 名	22 名	52.4
	初任者フォロー研修（9 月）	41 名	22 名	53.7
	中堅職員研修（学内不開催）	名	名	
	係長研修（9 月・11 月）	55 名	14 名	25.5
	新任管理者等研修（7 月）	28 名	4 名	14.3
その他の 研修	自己啓発研修（放送大学（通年））	52 名	23 名	46.0
	自己啓発研修（通信教育（通年））	200 名	106 名	52.0
	再雇用準備セミナー（12 月）	20 名	7 名	35.0
	女性職員のキャリア形成支援研修 （3 月）	13 名	13 名	100.0
	ハラスメント防止対策講習会（2 月）	77 名	1 名	1.3

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23年度	平成24年度	平成25年度
教授	3名／40名中（8%）	3名／40名中（8%）	4名／43名中（9%）
准教授	6名／37名中（16%）	5名／37名中（14%）	6名／35名中（17%）
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／20名中（35%）	7名／19名中（37%）	5名／18名中（28%）
計（助手・助教含む。）	16／97中（16%）	15名／96名中（16%）	15名／96名中（16%）
計（助手・助教除く。）	9名／77名中（12%）	8名／77名中（10%）	10名／78名中（13%）
大学院学生（博士後期課程）	63名／190名中（33%）	73名／182名中（40%）	74名／169名中（44%）
大学院学生（博士前期課程）	85名／168名中（51%）	84名／177名中（47%）	78名／169名中（46%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
3名／7名中（43%）	4名／14名中（29%）	3名／12名中（25%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

文学研究科では、新規採用者の公募に際し、男女共同参画を推進していることを明記している。

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25年度は、新規採用の准教授3名の内2名が女性であった。また大学院生については、博士課程後期課程の女性比率が40%から44%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

文学研究科では、特段の障害は存在しないが、今後更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23年度	平成24年度	平成25年度
教授	1名／16名中（6％）	2名／18名中（11％）	2名／18名中（11％）
准教授	3名／14名中（21％）	2名／17名中（17％）	2名／13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	1名／3名中（33％）	1名／4名中（25％）	2名／5名中（40％）
計（助手・助教含む。）	5名／33名中（15％）	5名／34名中（15％）	6名／36名中（17％）
計（助手・助教除く。）	4名／30名中（13％）	4名／30名中（13％）	4名／31名中（13％）
大学院学生（博士後期課程）	48名／96名中（50％）	42名／87名中（48％）	41名／81名中（51％）
大学院学生（博士前期課程）	48名／77名中（62％）	41名／69名中（59％）	45名／72名中（63％）

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
1名／1名中（100％）	0名／2名中（0％）	1名／3名中（33％）

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

教育学研究科では、女性構成員比率の推移（過去3年間）は、上記のとおりである。

3. 前年度より改善された点

教育学研究科では、女性1名の助教が加わり、計2名となった点がある。

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、全国的に公募を出す段階でも女性教員を採用する努力を行っているところである。育児と仕事の両立支援策も大きいと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成26年度からも引き続き専門を身につけた女性教員を積極的に探していく方向で検討中である。

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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	3 名／30 名中（10%）	5 名／30 名中（17%）	6 名／32 名中（19%）
准 教 授	8 名／24 名中（33%）	7 名／23 名中（30%）	7 名／20 名中（35%）
講 師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	1 名／1 名中（100%）
助教・助手	4 名／12 名中（33%）	4 名／13 名中（31%）	4 名／11 名中（36%）
計（助手・助教含む。）	15 名／66 名中（23%）	16 名／66 名中（24%）	18 名／64 名中（28%）
計（助手・助教除く。）	11 名／54 名中（20%）	12 名／53 名中（23%）	14 名／53 名中（26%）
大学院学生（博士後期課程）	20 名／52 名中（38%）	21 名／58 名中（36%）	17 名／50 名中（34%）
大学院学生（博士前期課程）	9 名／18 名中（50%）	7 名／15 名中（47%）	6 名／15 名中（40%）

（平成 25 年度は平成 26 年 1 月 1 日現在の数）

* 過去 3 年間の推移

平成 23 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 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 38%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 36%に達している。

（平成 25 年度）女性教員は、教授 6、准教授 7、講師 1、助手・助教 4 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 26%、助手・助教を含めると 28%、大学院博士後期課程学生の女性比率は 40%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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
1 名／9 名中（11%）	2 名／10 名中（20 %）	3 名／10 名中（30 %）

（平成 25 年度は平成 26 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・25 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、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 23 年度から平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	1 名/41 名中 (2%)	2 名/40 名中 (5%)	2 名/35 名中 (6%)
准 教 授	4 名/20 名中 (20%)	3 名/17 名中 (18%)	5 名/21 名中 (24%)
講 師	0 名/4 名中 (0%)	0 名/1 名中 (0%)	0 名/4 名中 (0%)
助教・助手	4 名/4 名中 (100%)	4 名/4 名中 (100%)	5 名/5 名中 (100%)
計 (助手・助教含む。)	9 名/69 名中 (13%)	9 名/62 名中 (15%)	12 名/65 名中 (18%)
計 (助手・助教除く。)	5 名/65 名中 (8%)	5 名/58 名中 (9%)	7 名/60 名中 (12%)
大学院学生 (博士後期課程)	24 名/74 名中 (32%)	23 名/70 名中 (33%)	21 名/65 名中 (32.3%)
大学院学生 (博士前期課程)	61 名/126 名中 (48%)	43 名/103 名中 (42%)	57 名/163 名中 (35.0%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名/9 名中 (0%)	0 名/2 名中 (0%)	4 名/7 名中 (57%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、女子大学院生数は前年度の水準にあるものの、平成 25 年度に 3 名の女性教員を採用したことで前年度の水準を上回っている。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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	1 名／ 80 名中（ 1%）	1 名／ 76 名中（ 1%）	1 名／ 74 名中（ 1%）
准 教 授	3 名／ 82 名中（ 4%）	3 名／ 80 名中（ 4%）	2 名／ 79 名中（ 3%）
講 師	1 名／ 6 名中（17%）	1 名／ 9 名中（11%）	0 名／ 6 名中（ 0%）
助教・助手	9 名／111 名中（ 8%）	11 名／113 名中（10%）	9 名／102 名中（ 9%）
計（助手・助教含む。）	14 名／279 名中（ 5%）	16 名／278 名中（ 6%）	12 名／261 名中（ 5%）
計（助手・助教除く。）	5 名／168 名中（ 3%）	5 名／165 名中（ 3%）	3 名／159 名中（ 2%）
大学院学生（博士後期課程）	34 名／280 名中（12%）	34 名／284 名中（12%）	34 名／279 名中（12%）
大学院学生（博士前期課程）	68 名／582 名中（12%）	81 名／578 名中（14%）	86 名／580 名中（15%）

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
1 名／ 34 名中（ 3%）	4 名／ 35 名中（ 11%）	1 名／ 36 名中（ 3%）

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

理学研究科では、平成 26 年 1 月 1 日での女性教員の採用者数は 1 名と、かろうじて採択があったものの、伸び悩みの状況が続いている。しかしながら、この平成 25 年度採択の 1 名は配置定員枠内での採択である。一方で、女性教員の総数は 12 名と減少し、これは GCOE などでは採用されていた配置定員枠外の女性教員がプロジェクトの終了とともに転出または退職したためと考えられ、人事異動による女性教員の転出は依然として大きな問題となっている。この転出の問題とともに、配置定員枠外の女性教員を如何に枠内に定着させるかが今後の課題である。

3. 前年度より改善された点

平成 24 年度と比較し、女性教員の採用自体は大きく減じているが、その内訳は平成 24 年度が全て配置定員枠外での採用であったのに対し、平成 25 年度に採用された 1 名は配置定員枠内である。これまで配置定員枠外での採用が続いていたが、女性教員の定着に向け好材料となっている。

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、ここ数年間、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、大学院における女子学生の割合（12－15%）と比較して、依然として大きな開きがある。大学でのキャリアを考える女子学生がそもそも少ないこと、また、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いる。今後は、配置定員枠内に定着して頂くために必要な方策が求められる。

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23年度	平成24年度	平成25年度
教授	13名／93名中（14%）	13名／93名中（14%）	12名／92名中（13%）
准教授	8名／69名中（12%）	7名／71名中（10%）	7名／68名中（10%）
講師	6名／27名中（22%）	7名／28名中（25%）	9名／36名中（25%）
助教・助手	40名／144名中（28%）	47名／152名中（31%）	47名／147名中（32%）
計（助手・助教含む。）	67名／333名中（20%）	74名／344名中（22%）	75名／343名中（22%）
計（助手・助教除く。）	27名／189名中（13%）	27名／192名中（14%）	28名／196名中（14%）
大学院学生（博士後期課程）	172名／611名中（28%）	186名／658名中（28%）	193名／678名中（28%）
大学院学生（博士前期課程）	92名／175名中（53%）	92名／176名中（52%）	85名／172名中（49%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
6名／37名中（16%）	14名／47名中（30%）	14名／56名中（25%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

医学系研究科では、平成20年度より保健学専攻が加わり、女性研究者の比率が高い看護学コースを包含するようになったため、教員の女性比率が比較的高い。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、女性教授2名の定年退職があったため、教授職に占める女性比率は若干減少した。講師は、前年度よりも女性の教員数が増加し、准教授、及び助教・助手の女性教員数は前年度と同等だった。全体として、前年度から大きな変化はなかった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医学系研究科では、看護学コースを包含しているため、実情が分かりにくい。また、上位職で採用される女性教員が少なく、女性教員・研究者がキャリアを伸ばすことが難しい職場環境である可能性が懸念される。

5. 次年度の具体的対応策

女性教員の比率の高い看護学コースの特殊性を考慮しつつ、医学系研究科の状況を検討し、問題点を明確にする。そのうえで、適切な対応策を検討し、実施する。具体的には、医学系研究科内に立ち上がる男女共同参画推進委員会、並びに星陵地区男女共同参画ネットワーク（仮称）で、調査や対応策の実施をすすめる。

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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	1 名／ 18 名中 (5%)	1 名／ 19 名中 (5%)	1 名／ 20 名中 (5%)
准 教 授	0 名／ 10 名中 (0%)	1 名／ 12 名中 (8%)	1 名／ 11 名中 (9%)
講 師	1 名／ 5 名中 (20%)	1 名／ 6 名中 (16%)	1 名／ 10 名中 (10%)
助教・助手	11 名／ 50 名中 (22%)	15 名／ 62 名中 (24%)	16 名／ 56 名中 (28%)
計 (助手・助教含む。)	13 名／ 83 名中 (15%)	18 名／ 99 名中 (18%)	19 名／ 97 名中 (19%)
計 (助手・助教除く。)	2 名／ 33 名中 (6%)	3 名／ 37 名中 (8%)	3 名／ 41 名中 (7%)
大学院学生 (博士後期課程)	54 名／167 名中 (32%)	53 名／162 名中 (32%)	59 名／170 名中 (34%)
大学院学生 (博士前期課程)	12 名／ 18 名中 (66%)	6 名／ 13 名中 (46%)	6 名／ 12 名中 (50%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
1 名／6 名中 (17%)	4 名／19 名中 (21%)	3 名／11 名中 (27%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

歯学研究科における女性比率は、大学院学生(博士後期課程)は約 34%、大学院学生(博士前期課程)は約 50%、助教は約 28%、教授、准教授、講師は約 7%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 25 年度は、准教授、助教、新規採用者及び大学院学生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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	0 名／19 名中（0%）	0 名／19 名中（0%）	0 名／18 名中（0%）
准 教 授	2 名／15 名中（13%）	2 名／15 名中（13%）	3 名／14 名中（21%）
講 師	2 名／6 名中（33%）	2 名／5 名中（40%）	1 名／4 名中（25%）
助教・助手	8 名／37 名中（22%）	9 名／37 名中（24%）	9 名／36 名中（25%）
計（助手・助教含む。）	12 名／77 名中（16%）	13 名／76 名中（17%）	13 名／72 名中（18%）
計（助手・助教除く。）	4 名／40 名中（10%）	4 名／39 名中（10%）	4 名／36 名中（11%）
大学院学生（博士後期課程）	10 名／82 名中（12%）	10 名／78 名中（13%）	14 名／79 名中（18%）
大学院学生（博士前期課程）	38 名／144 名中（26%）	29 名／137 名中（21%）	27 名／121 名中（22%）

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
2 名／8 名中（25%）	2 名／6 名中（33%）	1 名／7 名中（14%）

※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、1 名の女性の助手を新規に採用した。

3. 前年度より改善された点

今年度の薬学研究科の全女性教員数は昨年と同じであったが、男性教員数の減少により、その割合は前年度から 1%上昇し、18%となった。女性講師 1 名が准教授に昇進した。

今年度は女子学生の大学院博士後期課程への進学率が高く、前年度より 4 名増えて 14 名となった。割合も 13%から 18%となった。このうち、昨年度から開設された 4 年制の博士後期課程（薬学履修課程）には 6 名が進学し、うち女性は 2 名（33%）であった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

大学院博士前期課程の女性比率が平成 24 年度から低下している。これは近年の入学者の女性比率がそれほど高くないこと（20-25%程度）に加えて、薬学部では学部 3 年次後期に 4 年制（定員 60 名）と 6 年制（定員 20 名）コースに振り分けられ、女子学生の多くが博士前期課程には進学しない 6 年制コースへ進んだためである。今後も 4 年制と 6 年制コースの振り分けによっては博士前期課程における女性比率が大きく増減する可能性がある。

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者数が 10 名から 14 名と大きく増加した。今後もこの割合を維持できるように、博士前期課程大学院生や学部学生（含 6 年制コース）に対して、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育成事業の周知を行なうとともに、薬学研究科または本学主催の関連セミナーへの参加を呼びかける。

工学研究科

1. 女性構成比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	2 名／120 名中（2%）	2 名／113 名中（2%）	1 名／115 名中（1%）
准 教 授	4 名／105 名中（4%）	2 名／99 名中（2%）	3 名／102 名中（3%）
講 師	0 名／2 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）
助教・助手	15 名／140 名中（11%）	19 名／147 名中（13%）	14 名／134 名中（10%）
計（助手・助教含む。）	21 名／366 名中（6%）	23 名／360 名中（6%）	18 名／354 名中（5%）
計（助手・助教除く。）	6 名／227 名中（3%）	4 名／213 名中（2%）	4 名／220 名中（2%）
大学院学生（博士後期課程）	55 名／572 名中（10%）	52 名／532 名中（10%）	58 名／532 名中（11%）
大学院学生（博士前期課程）	148 名／1,523 名中（10%）	155 名／1,494 名中（10%）	147 名／1,488 名中（10%）

※平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
4 名／29 名中（14%）	4 名／46 名中（9%）	2 名／36 名中（6%）

※平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

工学研究科では、平成 25 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ため、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、女性構成比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

准教授及び大学院学生（博士後期課程）の女性比率は前年度より回復傾向にあり、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、これに依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 植木担当理事より依頼され、検討した結果、電気・情報系 3 号館 1 階（青葉山駅に接続）を拠出できることを報告しており、今後教員の女性比率の増加に繋がることが期待される。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「工学にかける私の夢」を行っており、平成 26 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。なお、新たな施策として、カタールフレンド基金による「子供科学キャンパス」により、年間 10,000 人の小中学生に科学実験・体験を提供し、その半数である女子小中学生に理系の魅力を伝える機会の一助となることが期待される。

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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	2 名／41 名中(5%)	2 名／41 名中(5%)	2 名／41 名中(5%)
准 教 授	4 名／38 名中(11%)	4 名／39 名中(10%)	4 名／42 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／44 名中(23%)	10 名／43 名中(23%)	10 名／38 名中(26%)
計（助手・助教含む。）	10 名／123 名中(13%)	16 名／123 名中(13%)	16 名／121 名中(13%)
計（助手・助教除く。）	6 名／79 名中(8%)	6 名／80 名中(8%)	6 名／83 名中(7%)
大学院学生（博士後期課程）	29 名／101 名中(29%)	34 名／116 名中(29%)	36 名／119 名中(30%)
大学院学生（博士前期課程）	100 名／284 名中(35%)	92 名／284 名中(32%)	109 名／300 名中(36%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／7 名中(0%)	0 名／2 名中(0%)	1 名／4 名中(25%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

農学研究科では、平成 23 年度および平成 24 年度は女性の新規採用なかった。これまで平成 19 年度以降平成 22 年度まで毎年女性教員を採用しており、平成 25 年度では 1 名の女性新規採用となった。今後も継続して採用に向けての努力が必要と考えられ、目標達成に向け具体的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、教員の女性構成比率は 7-8%と横ばい状態である。女性の新規採用がなく、公募においても女性が応募しない。博士課程（女性比率前期 36%、後期 30%）に進学する女性が多い中、改善が見られていない。

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 H25 年度で 30%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。

農学研究科ではポストの流動化が不十分であり、卒業から一度も東北大学から出ることがない教員が多い。いわゆる高齢化が進み、活性化の阻害要因となっていると考えられる。一般的に公募では内部での昇格が有利に働くため、女性が参入する機会をなくしている可能性がある。実際に任期付き助教など他大学で孤軍奮闘している教員が存在する一方で、長期にわたり外部資金を得ることもなく、論文もない教員が存在している。ポストの流動化は農学研究科に限った問題ではなく、全学的な問題としてもとらえるべきかもしれない。

5. 次年度の具体的対応策

次年度において、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。また、平成 26 年度からは新たに東北復興センターが農学研究科において発足する予定である。センターでの新規採用等も考慮に入れた形での特別選考制度の運用が必要と思われる。組織運営において、大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムを構築する。

男女共同参画の推進に向けて、目標の設定を本年度に行った。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。

国際文化研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	6 名／29 名中（21%）	5 名／26 名中（19%）	4 名／25 名中（16%）
准 教 授	4 名／21 名中（19%）	3 名／20 名中（15%）	3 名／16 名中（19%）
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／50 名中（20%）	8 名／46 名中（17%）	7 名／41 名中（17%）
計（助手・助教除く。）	10 名／50 名中（20%）	8 名／46 名中（17%）	7 名／41 名中（17%）
大学院学生（博士後期課程）	59 名／85 名中（69%）	50 名／75 名中（67%）	37 名／57 名中（65%）
大学院学生（博士前期課程）	66 名／96 名中（69%）	55 名／78 名中（71%）	54 名／77 名中（70%）

※平成 23 年度は 3 月末の数、平成 24 年度、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／0 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／0 名中（0 %）

※平成 23 年度は 3 月末の比率、平成 24 年度、平成 25 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

平成 24 年度末には 1 名の女性教員が退職したが、女性構成員の比率は全体比で 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ている。平成 23 年度に設けた女性職員休憩室は震災による破損が一部あったが、24 年度で修理が完了しており、引き続き設備充実等の環境改善を進めている。

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、本学の

中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。

情報科学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成23年度	平成24年度	平成25年度
教授	0名/35名中(0%)	0名/30名中(0%)	0名/30名中(0%)
准教授	4名/30名中(13%)	5名/32名中(16%)	5名/30名中(17%)
講師	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)
助教・助手	3名/30名中(10%)	1名/21名中(5%)	1名/20名中(5%)
計(助手・助教含む。)	8名/97名中(8%)	7名/85名中(8%)	7名/82名中(9%)
計(助手・助教除く。)	5名/67名中(7%)	6名/64名中(9%)	6名/62名中(10%)
大学院学生(博士後期課程)	22名/120名中(18%)	21名/111名中(19%)	21名/110名中(19%)
大学院学生(博士前期課程)	36名/321名中(11%)	28名/291名中(10%)	29名/281名中(10%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
2名/10名中(20%)	1名/4名中(25%)	0名/6名中(0%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

情報科学研究科では、平成25年度は平成26年1月1日の時点では女性教員の新規採用はなかったが、退職した教員が複数名いたため、率は若干向上した。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、女性教員の新規採用はなかったが、退職した教員が複数名いたため、女性比率は8%から9%に若干改善した。博士前期課程、博士後期課程の女子学生比率は前年と同様である。

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伝統的に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。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、JSTや助教もそれからの

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23年度	平成24年度	平成25年度
教授	1名/27名中(4%)	1名/27名中(4%)	1名/26名中(4%)
准教授	0名/18名中(0%)	0名/16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/34名中(15%)	5名/34名中(15%)	8名/33名中(24%)
計(助手・助教含む。)	6名/81名中(7%)	6名/79名中(8%)	9名/77名中(11%)
計(助手・助教除く。)	1名/47名中(2%)	1名/45名中(2%)	1名/44名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	28名/104名中(27%)	30名/99名中(30%)	27名/83名中(33%)
大学院学生(博士前期課程)	59名/203名中(29%)	43名/179名中(24%)	48名/189名中(25%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
0名/3名中(0%)	4名/13名中(31%)	2名/11名中(18%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25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、女性教員の採用に努力している。

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33%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、引き続き努力する。

具体的な対応策として、以前に決定した次の4つを行う。

1. 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。
2. 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ように努力する。
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。平成24年度は1名の女性助教の採用があったが、残念ながら、平成25年度は女性教員の採用はなかった。

以上のように、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。

環境科学研究科

1. 女性構成比率の推移（過去3年間）

職名等	平成23年度	平成24年度	平成25年度
教 授	0名／17名中（0%）	0名／14名中（0%）	0名／14名中（0%）
准教授	0名／18名中（0%）	0名／16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	2名／12名中（17%）	2名／11名中（18%）	2名／9名中（22%）
計（助手・助教含む。）	2名／47名中（4%）	2名／41名中（5%）	2名／39名中（5%）
計（助手・助教除く。）	0名／35名中（0%）	0名／30名中（0%）	0名／30名中（0%）
大学院学生（博士後期課程）	35名／121名中（29%）	26名／109名中（24%）	23名／94名中（24%）
大学院学生（博士前期課程）	52名／224名中（23%）	46名／220名中（21%）	39名／202名中（19%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
0名／5名中（0%）	1名／1名中（100%）	0名／2名中（0%）

※平成22年度、平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25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8名が新規採用され、そのうち1名(12%)が女性教員であった。今後の女性教員採用の増加に対する一層の努力が望まれる。

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

23～25年度に、環境科学研究科の教員採用に応募があった30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。

1. 女性構成比率の推移（過去3年間）

職名等	平成23年度	平成24年度	平成25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/7名中(14%)	2名/8名中(25%)	2名/7名中(29%)
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%)	1名/3名中(33%)	1名/4名中(25%)
計(助手・助教含む。)	4名/29名中(14%)	4名/29名中(14%)	4名/29名中(14%)
計(助手・助教除く。)	2名/25名中(8%)	3名/26名中(12%)	3名/25名中(12%)
大学院学生(博士後期課程)	6名/46名中(13%)	7名/42名中(17%)	5名/44名中(11%)
大学院学生(博士前期課程)	7名/82名中(9%)	13名/86名中(15%)	17名/82名中(21%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25年度は2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23年度	平成24年度	平成25年度
0名/0名中(-%)	0名/3名中(0%)	0名/4名中(0%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は2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数も少ない。ここ3年間の女性教員の採用者はいなかった。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、助教の女性比率は下がったが、准教授の女性比率は増加し、平成25年度は母数が減ったことによりさらに増加している。大学院生博士課程後期は前年度より下がっているが、前期課程は21%と顕著に増加している。

3. 前年度より改善された点

女子学生の比率も博士課程前期に関して顕著に増加している。工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、災害科学国際研究所、環境保全センター、NICHE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) が設置され、女子学生や女性教員を対象に支援活動が行われ始めた。また、合同の男女共同参画委員会も複数回行われ、他部局も交えての問題の認識、情報の共有化などが行われている。

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、特に女性教員の上位職に関しては候補者が少ないと言える。また、若手教員の多い小さい部局であるため人事が動かないことも挙げられる。また小さい部局であるため部局単体での女子学生のための支援などは困難である。

5. 次年度の具体的対応策

平成23年度から平成25年度までで、博士課程後期の女子学生の人数はさほど変わらないが、博士課程前期の学生は顕著に増加している。今年度のサイエンスエンジェルの人数は前年度から1名増加で3名である。

平成24年度末に設置が承認されたALicEにより、平成25年度はデータの整理や解析

などを行いながら、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や、他部局と連携して共同で課題に対応しながら支援を行われた。平成 26 年度についても、引き続き有効な支援などを検討しながら支援活動等を行っていく。

教育情報学研究部・教育部

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 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／2 名中 (0%)
講 師	0 名／1 名中 (0%)	0 名／1 名中 (0%)	0 名／0 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)	7 名／20 名中 (35%)	8 名／22 名中 (36%)	7 名／24 名中 (29%)
大学院学生 (博士前期課程)	15 名／32 名中 (47%)	14 名／32 名中 (47%)	15 名／26 名中 (58%)

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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／1 名中 (0%)	0 名／0 名中 (0%)	0 名／1 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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成23年度	平成24年度	平成25年度
教 授	0名/25名中 (0%)	0名/25名中 (0%)	0名/30名中 (0%)
准教授	0名/36名中 (0%)	2名/42名中 (5%)	2名/36名中 (6%)
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/58名中 (10%)	6名/67名中 (9%)	5名/67名中 (8%)
計 (助手・助教含む。)	6名/120名中 (5%)	8名/135名中 (6%)	7名/135名中 (5%)
計 (助手・助教除く。)	0名/62名中 (0%)	2名/68名中 (3%)	2名/68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 (%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
0名/12名中 (0%)	2名/25名中 (8%)	1名/19名中 (5%)

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

金属材料研究所では今年度1名の女性教員の新規採用があったが、2名の助教が転出し、その結果、女性教員比率は昨年度の6.0%から5.2%へと低下した。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、昨年度2名の女性准教授が復活したが、今年度は2名の助教の転出し、結果1名の新規採用はあったものの、教員数における改善はないと云わざるをえない。

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、今年度新規採用はあったが、転出も同時に進んでおり、分野内での限られた人材からの採用は困難な状況になりつつある。とりわけ、本所の教員に対する任期制について、検討する必要がある。

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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	0 名／20 名中 (0%)	0 名／20 名中 (0%)	1 名／19 名中 (0.5%)
准 教 授	1 名／13 名中 (8%)	1 名／12 名中 (8%)	1 名／11 名中 (9%)
講 師	0 名／4 名中 (0%)	0 名／4 名中 (0%)	0 名／4 名中 (0%)
助教・助手	2 名／25 名中 (8%)	4 名／25 名中 (16%)	5 名／26 名中 (19%)
計 (助手・助教含む。)	3 名／62 名中 (5%)	4 名／61 名中 (7%)	7 名／60 名中 (11.7%)
計 (助手・助教除く。)	1 名／37 名中 (3%)	1 名／36 名中 (3%)	2 名／34 名中 (5.9%)
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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
1 名／5 名中 (20%)	2 名／6 名中 (33%)	2 名／10 名中 (20%)

3. 前年度より改善された点

加齢医学研究所創設以来、初めての女性教授が誕生した。

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 24 年度と同程度の 27%を維持している。また、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 29%、平成 24 年度 30%から平成 25 年度は 44%と大幅に上昇した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	0 名／16 名中 (0%)	0 名／15 名中 (0%)	0 名／15 名中 (0%)
准 教 授	0 名／10 名中 (0%)	1 名／11 名中 (9%)	1 名／10 名中 (10%)
講 師	1 名／3 名中 (30%)	1 名／2 名中 (50%)	1 名／2 名中 (50%)
助教・助手	3 名／12 名中 (25%)	0 名／11 名中 (0%)	0 名／13 名中 (0%)
計 (助手・助教含む。)	4 名／41 名中 (10%)	2 名／39 名中 (5%)	2 名／40 名中 (5%)
計 (助手・助教除く。)	1 名／29 名中 (3%)	2 名／28 名中 (7%)	2 名／27 名中 (7%)
大学院学生 (博士後期課程)	2 名／31 名中 (6%)	1 名／34 名中 (3%)	3 名／39 名中 (8%)
大学院学生 (博士前期課程)	2 名／87 名中 (2%)	3 名／99 名中 (3%)	3 名／104 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／5 名中 (0 %)	0 名／2 名中 (0 %)	0 名／4 名中 (0 %)

※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

本年度は、産後休暇・育児休業後に 3 名の女性教職員（准教授、博士研究員、研究支援者）が無事に復職しており、搾乳室の完備等の環境整備活動により、出産に際しての復職率を 100%とすることに成功している。また、上表には現れないが、本年度は 2 名の博士研究員が在籍しており、将来の女性教員の育成に努めている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

女性教員の採用・昇任の進展が少ない原因として、流体科学研究所は工学研究科機械系の協力講座となっており、そもそも女性研究者数の少ない研究領域であることが挙げられる。抜本的な改善を図るには、長期的な視野に立ち、当該分野での女子学生の育成が重要である。

5. 次年度の具体的対応策

流体科学研究所では引き続き、今年度と同様に、育児両立支援（技術補佐員制度、環境整備活動）、教員公募、啓蒙活動での取組を続ける。特に、次年度より、技術補佐員制度の対象を、男女問わず育児中の研究者とし、男女ともに働きやすい職場を目指し、男女共同参画を強力に推進する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	0 名／27 名中(0%)	0 名／25 名中(0%)	0 名／24 名中(0%)
准 教 授	0 名／20 名中(0%)	0 名／19 名中(0%)	0 名／20 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／27 名中(7.4%)	1 名／24 名中(4.2%)	1 名／22 名中(4.5%)
計（助手・助教含む。）	2 名／74 名中(2.7%)	1 名／68 名中(1.5%)	1 名／66 名中(1.5%)
計（助手・助教除く。）	0 名／47 名中(0%)	0 名／44 名中(0%)	0 名／44 名中(0%)
大学院学生（博士後期課程）	3 名／54 名中(5.6%)	2 名／43 名中(4.7%)	3 名／54 名中(5.6%)
大学院学生（博士前期課程）	4 名／151 名中(2.6%)	4 名／137 名中(2.9%)	7 名／127 名中(5.5%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／5 名中(0%)	0 名／4 名中(0%)	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

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。

実際の流れとしては、平成 23 年及び 24 年に助教 2 名が転出したが、平成 25 年度に助教を 1 名採用した。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

平成 25 年度に助教を 1 名採用した。（平成 23 年及び 24 年に助教 2 名が転出したが、女性比率は前年度より微増となった。）

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な努力をしているところである。女子学生の割合は、平成 24 年度及び 25 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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職 名 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	1 名 / 41 名中 (2%)	1 名 / 41 名中 (2%)	1 名 / 44 名中 (2%)
准 教 授	0 名 / 32 名中 (0%)	0 名 / 32 名中 (0%)	0 名 / 33 名中 (0%)
講 師	0 名 / 5 名中 (0%)	0 名 / 5 名中 (0%)	0 名 / 2 名中 (0%)
助教・助手	2 名 / 58 名中 (3%)	2 名 / 59 名中 (3%)	3 名 / 58 名中 (5%)
計 (助手・助教含む。)	3 名 / 136 名中 (2%)	3 名 / 137 名中 (2%)	4 名 / 137 名中 (3%)
計 (助手・助教除く。)	1 名 / 78 名中 (1%)	1 名 / 78 名中 (1%)	1 名 / 79 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 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名 / 7 名中 (0%)	0 名 / 9 名中 (0%)	2 名 / 13 名中 (15%)

※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 1 月 1 日の比率

多元物質科学研究所では平成 25 年度に女性教員特別枠として 2 名の助教を採用した。

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平成 25 年 4 月 1 日付で 2 名を採用した。しかし 1 名の助教が退職・栄転したため、総数としては平成 24 年度に比べ 1 名の増加にとどまった。

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。また教員数が多いため、女性教員の比率の改善はなかなか困難である。

5. 次年度の具体的対応策

来年度は、引き続き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。さらに女性教員数の向上をめざすために下記 2 点を行う。

1. 財政的優遇措置については、所内経費により女性教員特別枠を設けて、女性採用を促進する。
2. ジャンプアップ事業等による支援の不足分を所内経費で補填する

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成23年度	平成24年度	平成25年度
教 授	名／名中（％）	0名／18名中（0％）	0名／24名中（0％）
准教授	名／名中（％）	1名／9名中（11％）	2名／11名中（18.2％）
講 師	名／名中（％）	0名／1名中（0％）	0名／1名中（0％）
助教・助手	名／名中（％）	5名／24名中（20.8％）	7名／29名中（24.1％）
計（助手・助教含む。）	名／名中（％）	6名／52名中（11.5％）	9名／65名中（13.9％）
計（助手・助教除く。）	名／名中（％）	1名／28名中（3.6％）	2名／36名中（5.6％）
大学院学生（博士後期課程）	名／名中（％）	0名／0名中（0％）	名／名中（％）
大学院学生（博士前期課程）	名／名中（％）	0名／0名中（0％）	名／名中（％）

※平成22年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
名／名中（％）	6名／52名中（11.5％）	2名／12名中（16.7％）

※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

設立2年目となった今年度においても引き続き、積極的な女性教員の拡充を行っており、女性構成員の比率は昨年度を上回る結果となっている。

3. 前年度より改善された点

上記でも記載したとおり、積極的な女性教員の拡充を行った結果、准教授・助教・助手においては昨年度を上回る女性比率となっている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

現時点では障害になっている点はないが、来年度の新棟完成後は、採用された女性教員の就労環境の整備を行っていく必要があると考える。

5. 次年度の具体的対応策

今後も引き続き、教員の採用においては、男女比率のより一層の向上を目指して努力する。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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
教 授	0 名／10 名中 (0%)	0 名／8 名中 (0%)	0 名／11 名中 (0%)
准 教 授	0 名／6 名中 (0%)	0 名／7 名中 (0%)	0 名／6 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／7 名中 (14%)	1 名／8 名中 (13%)
計 (助手・助教含む。)	1 名／24 名中 (4%)	1 名／22 名中 (5%)	1 名／25 名中 (4%)
計 (助手・助教除く。)	0 名／16 名中 (0%)	0 名／15 名中 (0%)	0 名／17 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 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の数、平成 25 年度は平成 26 年 1 月 1 日数)

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 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
0 名／0 名中 (0%)	1 名／3 名中 (33%)	0 名／4 名中 (0%)

(※平成 23 年度、平成 24 年度は 3 月末の比率、平成 25 年度は 26 年 1 月 1 日の比率)

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 25 年度は教員選考を行う機会がなかった。少数部局ゆえに教員選考自体を頻繁に行えないが、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。平成 25 年度には二人の女性の教育研究支援者が他の国公立大学に専任講師として転出したので、女性の研究者育成という点では貢献しているといえる。本センターは所属教員が 25 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23年度	平成24年度	平成25年度
教 授	0名／8名中（0%）	0名／7名中（0%）	0名／6名中（0%）
准教授	2名／19名中（11%）	3名／19名中（16%）	4名／15名中（27%）
講 師	7名／65名中（11%）	6名／67名中（9%）	7名／58名中（12%）
助教・助手	41名／241名中（17%）	45名／257名中（17%）	59名／278名中（21%）
計（助手・助教含む。）	50名／333名中（15%）	54名／350名中（16%）	70名／357名中（20%）
計（助手・助教除く。）	9名／92名中（10%）	9名／93名中（10%）	11名／79名中（19%）
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23年度、平成24年度は3月末の数、平成25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23年度	平成24年度	平成25年度
8名／43名中（19%）	9名／56名中（16%）	16名／66名中（24%）

※平成23年度、平成24年度は3月末の比率、平成25年度は1月1日の比率

病院では、平成24年度と平成25年度を比較し、女性の新規採用者数が9名から16名に増加し、新規採用者全体における女性比率も、16%から24%に上昇した。

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4%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、研究と教育という全部局共通の業務と診療を併せたタイムマネージメントが必要である。育児中は、時間外診療が難しいことを平日の診療への貢献で、ある程度の補填ができる。しかし、研究時間確保の優先度が下がると、男性と同様の研究成果をあげることが難しくなり、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

女性教員支援策を通じて、女性教員が活躍しやすい環境作りに努める。この環境は女性教員のパートナーの男性をはじめ、男性同僚や上司にとってもよい環境となることを男性教員にも理解を得るよう努める。

星陵地区は複数部局の兼務者が多い。部局間で課題や対策を共有して上記の対応策を推進するよう共同の行動を開始する。

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成25年度の事務職員の新規採用数は42名である。そのうち、女性職員は26名であり、新規採用者全体に占める割合は61.9%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H26.1.1現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
部 長	14	0	0.0%
課長・事務長	59	0	0.0%
課長補佐等	76	6	7.9%
係 長 等	300	63	21.0%
主 任	200	90	45.0%
一 般 職 員	385	201	52.2%
再雇用職員	34	8	23.5%
計	1,068	368	34.5%

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成25年度の技術職員の新規採用数は16名である。そのうち、女性職員は5名であり、新規採用者全体に占める割合は31.3%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H26.1.1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	31	1	3.2%
技術専門職員	150	27	18.0%
技術一般職員	177	45	25.4%
再雇用職員	73	8	11.0%
計	442	82	18.6%

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等 1,511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. 平成25年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

平成25年4月

◎ 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 教 授	沼 崎 一 郎
教 育 学 研 究 科 教 授	有 本 昌 弘
法 学 研 究 科 准 教 授	石 綿 は る 美
経 済 学 研 究 科 教 授	松 田 安 昌
理 学 研 究 科 教 授	寺 田 眞 浩
医 学 系 研 究 科 教 授	朝 倉 京 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 教 授	磯 貝 恵 美 子
国 際 文 化 研 究 科 教 授	佐 藤 透
情 報 科 学 研 究 科 准 教 授	全 眞 嬉
生 命 科 学 研 究 科 教 授	山 口 信 次 郎
環 境 科 学 研 究 科 准 教 授	壹 岐 伸 彦
○ 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	小 林 孝 安
流 体 科 学 研 究 所 准 教 授	伊 賀 由 佳
電 気 通 信 研 究 所 准 教 授	坂 本 修 一
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	寺 山 恭 輔
病 院 准 教 授	宮 崎 眞 理 子
国 際 交 流 セ ン タ ー 教 授	助 川 泰 彦
学 生 相 談 所 教 相 談 員 （ 助 手 ）	佐 藤 静 香
総 務 部 長	松 田 栄 二

◎ は委員長

○ は副委員長

平成 25 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 25 年 5 月 14 日 第 85 回男女共同参画委員会 開催

(1) 副委員長の選出について

米永一郎委員（金研）、田中真美委員（医工）の 2 名を副委員長とすることが了承された

(2) 各ワーキンググループの座長及び構成員について

各ワーキンググループ座長及び構成員について了承された。

(3) 平成 25 年度女子学生入学 100 周年記念事業について

標記事業について説明があり、積極的に事業を展開して参りたい旨の発言があった。

(4) 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公募について

標記事業の実施について了承された。

(5) 平成 24 年度男女共同参画委員会報告書について

同報告書の作成について 6 月末の発行に向けて校正中である旨の発言があった。

(6) その他

- ・国際的観点からのアカデミアにおける男女共同参画について
国際的観点による日本及び本学の男女共同参画の取り組みについて説明があった。
- ・アナウンス「未来をつくる学生たちへ ～ノルウェーからのメッセージ～」
標記セミナーの開催についてアナウンスがあった。

平成 25 年 7 月 12 日 第 86 回男女共同参画委員会 開催

(1) 東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウムの開催について

記念シンポジウムの開催及び当日の運営協力について説明があった。

(2) 東北大学における男女共同参画推進のための行動指針について

標記行動指針について、6 月 14 日の教育研究評議会にて了承され、8 月 8 日の記念シンポジウムにて総長より発表いただく旨の説明があった。

(3) 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

標記事業の審査結果について了承された。

(4) 平成 25 年度各 WG における取り組みについて

各 WG 座長から、平成 25 年度の取り組みについて説明があった。

(5) 平成 25 年度各部局における取り組みの検討について

所属部局における男女共同参画推進のため、各部局の実情に合わせた今後の方針及び取り組みの検討・作成について説明があり、次回の委員会にて経過報告することとした。

(6) その他

- ・杜の都女性研究者ハードリング支援事業 次世代支援プログラムについて
平成 25 年度サイエンス・エンジェルの採用状況及び年間活動計画について報告があった。
- ・APRU Gender Survey の結果について
標記について報告があった。
- ・女子学生入学 100 周年ブックフェアについて
標記についてアナウンスがあった。

平成 25 年 8 月 8 日 東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウム ―リケジョの 100 年から
未来の女性リーダー育成に向けて― 開催
東北大学における男女共同参画推進のための行動指針 発表

平成 25 年 10 月 30 日 第 87 回男女共同参画委員会開催

(1) 各部局における男女共同参画の取り組みについて

各委員より、所属部局における男女共同参画の取り組みについて説明があった。

(2) 平成 26 年度以降の男女共同参画・女性研究者支援事業について

平成 26 年度以降の標記事業の検討状況について説明があった。意見交換の結果、引き続き検討を行い次回委員会にて報告することとした。

(3) 今後の東北大学女子学生入学 100 周年記念事業の展開について

三女子学生記念碑の設置様式、設置場所などについて、業者によるデザイン案などを参考に引き続き検討を行い、次回委員会へ諮ることとした。また、事業報告書（記念冊子）の作成について、冊子構成などについて意見交換を行った。

(4) その他

- ・大学入試センター試験時の川内けやき保育園での預かりについて
試行実施について説明があり意見交換を行った。
- ・東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウム開催報告について
標記シンポジウム参加者アンケート結果など開催報告があった。
- ・東北大学女子学生入学 100 周年記念事業英語 HP の開設について
標記 HP の開設について報告があった。
- ・東北大学史料館における企画展示について
標記企画展示についてアナウンスがあった。
- ・平成 24 年度男女共同参画委員会活動報告書について
報告書冊子が完成した旨の報告があった。

平成 25 年 12 月 26 日 第 88 回男女共同参画委員会 開催

(1) 平成 26 年度以降の男女共同参画・女性研究者支援事業等について

標記事業の検討状況について説明があった。意見交換の結果、引き続き検討を行い次回委員会にて報告することとした。

(2) 今後の東北大学女子学生入学 100 周年記念事業の展開について

三女子学生記念碑について、意見交換の結果、オブジェ案の方向で作製することについて、引き続き検討を進めることとした。

(3) 学内保育施設の増設について

里見ビジョンに基づき各部局からの要望を踏まえ、検討を本格化していくこととした。

(4) その他

- ・平成 25 年度男女共同参画委員会活動報告書の作成について
平成 26 年 1 月末を期限として標記報告書の執筆依頼を行った。
- ・大学入試センター試験時の川内けやき保育園での預かりについて
標記について、教員、事務職員ともに利用希望がなかった旨、報告があった。

平成 26 年 2 月 7 日 第 89 回男女共同参画委員会 開催

- (1)平成 26 年度以降の男女共同参画・女性研究者支援事業等について
標記事業について説明があり、これを了承した。
- (2)国立大学法人東北大学男女共同参画推進センターの設置等について
標記センターの設置について説明があり、これを了承した。
- (3)東北大学男女共同参画賞（澤柳賞）について
標記について説明があり、奨励制度 WG にて引き続き検討することとした。
- (4)女子学生入学 100 周年記念碑（仮称）の作成について
WG を設置し検討を進めていくこととした。
- (5)その他
 - ・平成 25 年度男女共同参画委員会活動報告書の作成について
標記報告書の作成について、執筆の御礼及び校正の協力依頼があった。
 - ・杜の都ジャンプアップ事業 for2013 総括シンポジウムの開催について
標記シンポジウムの開催について、アナウンスがあった。

平成 26 年 3 月 6 日 杜の都ジャンプアップ事業 for2013 総括シンポジウム－5 年間のまとめと
女性研究者の未来－ 開催

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。 ・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り組み」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。 『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
(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。	



東北大学

女子学生入学

百周年記念シンポジウム

リケジョの百年から

未来の女性リーダー

育成に向けて

2013

8/8木

13:00~17:10 (12:30開場)

場 所 東北大学 川内キャンパス
マルチメディア教育研究棟 2階
マルチメディアホール(入場無料)

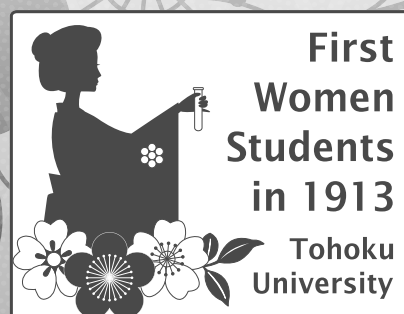
ホームページ <http://www.morihime.tohoku.ac.jp/100th>

お問い合わせ 東北大学総務部総務課 電話:022-217-4811

主 催: 東北大学/東北大学男女共同参画委員会

共 催: 毎日新聞社/講談社Rikejo

後 援: 文部科学省/内閣府男女共同参画局/日本学術会議



東北大学女子学生入学100周年記念ロゴマーク

ごあいさつ



東北大学 総長
里見 進

東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウムの開催にあたり、主催者を代表して、御挨拶申し上げます。

東北大学は、明治40(1907)年に東京帝国大学、京都帝国大学に次ぐ3番目の帝国大学として建学され、以来、時代のフロントランナーとして、「研究第一」、「門戸開放」、「実学尊重」の理念のもと、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することをその使命としてきました。

遡ること、東北大学が誕生した明治末頃の日本の大学は、旧制高校を卒業した男子学生のための学校であり、正規の学生身分で女性が大学に入学することは考えられていませんでした。

そのような中、大正2(1913)年に沢柳政太郎初代総長が難関を突破した3人の女子学生に対し、本学(理学部)への入学を許可したことは、建学理念の一つである「門戸開放」をあらわす実績でもあります。

卒業後の女子学生は、大学院への進学、博士の学位取得や海外留学をされるなど、女性研究者の先駆けとなりました。今から100年も前に、当時の3名の女子学生が研究の道を志し、研究者として歩まれたことには、誠に敬服の念を禁じ得ません。

本日のシンポジウムでは、女子学生入学から100年を迎えることを一つの節目ととらえ、女性研究者の歴史を振り返るとともに、今後の活躍に向けた方策について議論を深め、未来を探る「リケジョの100年から未来の女性リーダー育成に向けて」をテーマに開催します。

米国National Science Foundation 元長官のリタ先生や英国王立アカデミー会員のペロニカ先生をはじめ、国内外よりお招きした世界トップレベルの女性リーダーや女性の活躍を支える男性にご講演いただくなど、まさに「未来の女性リーダー」について、学内外の皆様と共に考えていくこととしております。

また、輝かしい伝統を受け継ぎ、女性研究者の育成支援を力強く推し進めるため、東北大学は今後10年間を見据えた7つの行動指針を策定します。

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、広く男女共同参画社会の実現に寄与できますことを祈念いたしまして御挨拶とさせていただきます。

平成25年8月8日



東北大学

女子学生入学

百周年記念シンポジウム

リケジョの百年から
未来の女性リーダー育成に向けて

プログラム

13:00 ~ 13:10 (10分)

開会挨拶 東北大学 総長 里見 進
来賓挨拶 政策研究大学院大学 アカデミックフェロー 黒川 清氏
沖縄科学技術大学院大学 副学長 久保 真季氏

13:10 ~ 13:20 (10分)

第一部 東北大学における男女共同参画の歴史と
女性リーダーからの提言
ー 東北大学における男女共同参画の歴史とこれまでの取組 ー
明治大学 教授 辻村 みよ子氏
(元東北大学 教授、ディスティングイッシュトプロフェッサー)

13:20 ~ 13:30 (10分)

黒田光太郎氏への感謝状贈呈

13:30 ~ 14:20 (50分)

第二部 世界の女性リーダー (アカデミック)による基調講演 (1)
Distinguished University Professor, University of Maryland, US
Dr. Rita. R Colwell 氏
Fellow, the Royal Society, UK
Dr. Veronica van Heyningen 氏

休憩:10分(14:20 ~ 14:30)

14:30 ~ 15:15 (45分)

第三部 男性から女性リーダーへの応援メッセージ
及び女性リーダーからの未来に向けたメッセージ
医師 向井 万起男氏
株式会社東芝 デザインセンター 参事 兼 研究開発センター
インタラクティブメディアラボラトリー 研究主幹 福島 理恵子氏
北海道大学 教授 高橋 幸弘氏

15:15 ~ 15:40

世界の女性リーダー (アカデミック)による基調講演 (2)
東京理科大学 教授 黒田 玲子氏

休憩:10分(15:40 ~ 15:50)

15:50 ~ 16:50 (60分)

第四部 リケジョの未来とダイバーシティを考える
(1)プレイベント総括報告
(2)パネル・ディスカッション
コーディネーター:毎日新聞社 科学環境部編集委員 元村 有希子氏
パネリスト:政策研究大学院大学 アカデミックフェロー 黒川 清氏
医師 向井 万起男氏
株式会社東芝 デザインセンター 参事 兼 研究開発センター
インタラクティブメディアラボラトリー 研究主幹 福島 理恵子氏
北海道大学 教授 高橋 幸弘氏
東北大学女性研究者育成支援推進室 副室長
原子分子材料科学高等研究機構 機構長 小谷 元子
東北大学大学院生命科学研究所 (D3)
サイエンス・エンジェル 高橋 さやか

16:50 ~

東北大学における男女共同参画推進のための行動指針 発表
東北大学 総長 里見 進

17:00 ~

来賓挨拶 内閣府総合科学技術会議 議員 原山 優子氏

17:05 ~

閉会挨拶 東北大学男女共同参画委員会 委員長 植木 俊哉
総合同会:東北大学総長特別補佐(男女共同参画担当) 大隅 典子



男女共同参画委員会 委員長挨拶及び基調講演者紹介



東北大学
男女共同参画委員会
委員長
植木 俊哉

本日のシンポジウムは、「リケジョの100年から未来の女性リーダー育成に向けて」をテーマとして、開催いたします。

東北大学では、全国の大学に先駆けて、女性研究者の育成支援について様々な取組が進められてきました。

学内での男女共同参画委員会の発足や、平成14年の「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を指針に、学内保育園の設置・運営を含めた両立支援体制を充実させました。平成18年度からは、特に女性研究者の支援のため「女性研究者育成支援推進室」を設置し、平成20年度までの3年間、文部科学省の補助を受けて自然科学分野における女性科学者のキャリアパス形成にとって障害となっている様々なハードルを乗り越えることができるよう支援する「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を実施し、平成21年度からはこの成果を踏まえ、大学独自の事業として事業を継続しています。

次世代育成に関して、自然科学系の女子大学院生をサイエンス・エンジェル(SA)に任命し、女性研究者のロールモデルとして、セミナーやイベントへの参加を通じ、科学の魅力・研究の面白さを小・中・高校生などへ直接伝える活動を続けています。

一方、女性研究者の採用加速や能力・職階のジャンプアップを図る「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」についても、同じく文部科学省の支援を受け平成21年度から実施していますが、今後も更なる充実を図ってきたいと思います。

女子学生入学から100年を迎える東北大学において、女性研究者の活躍の場は益々広がっており、今後も様々な取り組みを通じて女性研究者の育成支援活動の推進に励んでまいりたいと存じます。

どうぞ皆様の一層の御支援と御協力をよろしくお願い申し上げます。

平成25年8月8日

基調講演者紹介



黒田 玲子

教授 東京理科大学総合研究機構・東京大学名誉教授
(化学・生物学 特にキラリティーの科学)

経歴 東京大学大学院理学系研究科博士課程修了(理学博士)、ロンドン大学キングスカレッジ research associate, research fellow, honorary lecturer, 英国癌研 non-clinical senior scientist などを経て、東京大学大学院総合文化研究科教授。東大総長特任補佐・経営協議会委員、東大科学技術インテグリエーター養成プログラム代表、教育改革国民会議議員、総合科学技術会議議員、中教審委員、内閣府男女共同参画推進連携会議委員、HFSP 科学者委員会副委員長、ICSU (国際科学会議) 副会長等を歴任。学術会議会員、スウェーデン王立科学アカデミー会員等

著書など 「生命世界の非対称性」(中公新書1992)、「科学を育む」(中公新書2002)、『社会人のための東大科学講座』編集および第1章 Pp1-48「科学技術と社会、なぜ対話が必要なのか」(講談社2008)等。猿橋賞、日産科学賞、山崎貞一賞、文部科学大臣表彰、ロレアル・ユネスコ女性科学賞等

応援メッセージ ● 世界の国々に目を向けよう。宇宙やミクロの世界、過去や未来にも!



Dr. Rita R. Colwell

**Distinguished University Professor, University of Maryland College Park and
Johns Hopkins University Bloomberg School of Public Health
Senior Advisor and Chairman Emeritus, Canon U. S. Life Sciences
Chairman and President, CosmosID, Inc.**

Born in Beverly, Massachusetts, Dr. Rita Colwell holds a B.S. in Bacteriology and an M.S. in Genetics, from Purdue University, and a Ph.D. in Oceanography from the University of Washington. Dr. Colwell served as the 11th Director of the National Science Foundation, 1998-2004. In her capacity as NSF Director, she served as Co-chair of the Committee on Science of the National Science and Technology Council. One of her major interests includes K-12 science and mathematics education, graduate science and engineering education and the increased participation of women and minorities in science and engineering. Before going to NSF, Dr. Colwell was President of the University of Maryland Biotechnology Institute and Professor of Microbiology and Biotechnology at the University Maryland. She was also a member of the National Science Board from 1984 to 1990. Dr. Colwell has previously served as Chairman of the Board of Governors of the American Academy of Microbiology and also as President of the American Association for the Advancement of Science and many other societies. She has been awarded 55 honorary degrees from institutions of higher education, including the 2006 National Medal of Science awarded by the President of the United States. Dr. Colwell has held many advisory positions in the U.S. Government, nonprofit science policy organizations, and private foundations, as well as in the international scientific research community. She is a nationally-respected scientist and educator, and has authored or co-authored 17 books and more than 800 scientific publications. She produced the award-winning film, *Invisible Seas*, and has served on editorial boards of numerous scientific journals. Her interests are focused on global infectious diseases, water, and health, and she is currently developing an international network to address emerging infectious diseases and water issues, including safe drinking water for both the developed and developing world, in collaboration with Safe Water Network.



Dr. Veronica van Heyningen

**Fellow, The Royal Society, UK
Honorary Professor, University of Edinburgh**

Born in Hungary, Veronica was at school in England, and an undergraduate at Girton College, Cambridge studying Natural Sciences including Genetics. After a Master of Science degree from Northwestern University, she gained a doctorate at the University of Oxford. A prestigious Beit Memorial Fellowship enabled her to move to a well-known lab in Edinburgh when her husband was appointed University Lecturer in Biochemistry there. Their son and daughter were born in Edinburgh, in 1975 and 1976. In 1977 Veronica took a tenure-track postdoctoral position at the Medical Research Council's Human Genetics Unit (MRC HGU). In 1984, as a tenured junior group leader, she embarked on a fruitful interaction with Nick Hastie and several international collaborators to identify the genes associated with a childhood kidney tumour and an eye malformation named aniridia (absence of the iris). Much subsequent work centred on the aniridia gene: how it fulfils its many functions and how it interacts with other eye disease genes. The 1993 award of a Howard Hughes International Research Scholarship from the USA provided early recognition and support. Around this time, Veronica was appointed Head of Section at MRC HGU, allowing her to mentor not only her own students and postdocs, but also young group leaders. Other honours include Fellowships of the Royal Society and Academy of Medical Sciences, and EMBO Membership. In 2010 Veronica was awarded a CBE (Commander of the British Empire). She also served as President of the European Society of Human Genetics and of the Genetics Society. Membership of the Human Genetics Commission for six years gave her an opportunity to explore important ethical issues in genetics. In 2012 Veronica retired from MRC HGU, but continues to pursue several projects there and at University College London.

来賓・講演者・パネリスト紹介



黒川 清 政策研究大学院大学アカデミックフェロー、日本医療政策機構代表理事

来賓／パネリスト

経歴 東京大学医学部卒(医学博士)。1969年～84年在米、1979年カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA) 医学部内科教授、89年東京大学医学部第一内科教授、96年東海大学医学部長、2003～07年日本学術会議会長、内閣府総合科学技術会議議員、内閣特別顧問(2006～08年)、イノベーション25戦略会議座長、内閣特別顧問(2006～08年)などを歴任。InterAcademy Council、International Council of Science等の国際科学者連合体の役員、委員を務め、WHO コミッショナー(2005-2009年)、Alexandria 図書館(エジプト)、KUSTAR(アブダビ)、A*STAR(シンガポール)などのボードメンバー、Member of GSIAC of Malaysia's Prime Minister、東京大学プレジデントカウンシルメンバー。その他、国会福島原子力発電所事故調査委員会委員(2011年12月～12年7月)など。Institute of Medicine of National Academies USA、米国内科学会マスター等。現在、日本医療政策機構代表理事、IMPACT Foundation Japan 会長兼ファウンダー、東京大学名誉教授、MIT、コロンビア大学客員研究員。Foreign Policy 100 Top Global Thinkers 2012 に選ばれ、AAAS Scientific Freedom and Responsibility Award (2012)を受賞。
ブログ：<http://www.kiyoshikurokawa.com>

応援メッセージ ● 女性の活躍なくして日本の将来なし



久保 真季 沖縄科学技術大学院大学 副学長(文部行政、科学技術・学術行政)

来賓

経歴 1982年4月、東京大学法学部卒業後、文部省に入省。広報室長、生涯学習政策局調査企画課長、米国科学財団(NSF) フェロー、内閣府男女共同参画局推進課長、日本学術振興会総務部長、内閣府政策統括官(科学技術政策担当) 付参事官、国立女性教育会館理事・事務局長等を経て、2011年11月から現職。女性研究者支援策の創設にも関わる。2006年度及び2008年度には、大阪大学客員教授(工学部「科学技術政策論」)を兼務。
著書など 科学技術政策、特に女性研究者や若手研究者の支援策について、日本物理学会、応用物理学会、地球惑星科学連合、日本生化学会、日本分子生物学会、日本薬学会等の学会や大学で講演等。

応援メッセージ ● レッツ・チャレンジ、女性なればこそ大胆に。



原山 優子 内閣府 総合科学技術会議 有識者議員(科学技術イノベーション政策論、高等教育論)

来賓

経歴 ジュネーブ大学経済学部 助教授、経済産業研究所フェロー、東北大学大学院工学研究科 教授、経済協力開発機構 科学技術産業局次長を歴任し、2013年3月より現職。
著書など 「シリコンバレーの産業発展とスタンフォード大学のカリキュラム変遷」青木昌彦(編)『大学改革 課題と争点』(東洋経済新報社、2001年)、『産学連携』(編著者、東洋経済新報社、2003年)、『産業革新の源泉 ベンチャー企業が駆動するイノベーション・エコシステム』(編著者、白桃書房、2009年)

応援メッセージ ● まずは個の行動、そしてそれを社会のうねりへとつなげていく。変革の源に女性あり。



辻村みよ子 明治大学法科大学院 教授（憲法、比較憲法、ジェンダー法学【法学博士】）

講演

- 経歴** 一橋大学法学部助手・成城大学専任講師・助教授・教授を経て1999年より東北大学教授。2003年—2013年21世紀COE・グローバルCOE拠点リーダー・「ジェンダー平等と多文化共生」研究センター長、内閣府男女共同参画会議議員、日本学術会議第19-22期(科学者委員会男女共同参画分科会元委員長)
- (2013年3月まで東北大学大学院法科大学院教授、東北大学DP同男女共同参画委員会副委員長)
- 著書など** 『憲法』（第4版、日本評論社2012）、『代理母問題を考える』（岩波書店、2012）、『ポジティブ・アクション』（岩波書店、2011）、『憲法から世界を診る＜講演録＞』（法律文化社、2011）、『比較憲法(新版)』（岩波書店、2011）、『ジェンダーと法(第2版)』（不磨書房、2010）、『フランス憲法と現代立憲主義』（有信堂、2010）、『憲法とジェンダー』（有斐閣、2009 [第2回昭和女子大学女性文化研究賞受賞]）など多数。

応援メッセージ ● 学術分野に残存するジェンダー・バイアスを科学的に解明し克服するため、大学や研究者の果たす役割は限りなく大きい。今こそ、「先駆け」としての取り組みの飛躍と連帯に期待したい。



向井万起男

医師（病理学、腫瘍病理）

講演／パネリスト

- 経歴** 病理医。日本初の女性宇宙飛行士、向井千秋の夫。作家としても活躍しユーモアを含んだエッセイに定評があり、『謎の1セント硬貨』で講談社エッセイ賞受賞。
- 著書など** 『君について行こう—女房は宇宙をめざした』（講談社、1995年）
『女房が宇宙を飛んだ』（講談社、1998年）
『ハードボイルドに生きるのだ』（講談社、2003年）
『愛人の数と本妻の立場—ヤワラカタタマ入門』（講談社、2005年）
『謎の1セント硬貨 真実は細部に宿る in USA』（講談社、2009年）

応援メッセージ ● 踊らされずに踊ることです



福島理恵子

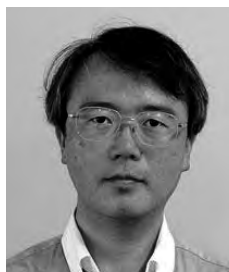
株東芝デザインセンター参事 兼 研究開発センターインタラクティブメディアラボラトリー研究主幹

講演／パネリスト

- 経歴** 1971年東京都生まれ。東北大学理学部化学第二学科卒業後、同大学院理学研究科化学専攻修士課程修了。1995年に東芝入社。研究開発センターにて、液晶の配向(並び)を改善する配向メカニズムを研究。30歳で出産、2002年に復帰。復職後から従事した裸眼3Dディスプレイの研究開発は、2010年に東芝が世界で初めて製品化した眼鏡がいらぬ3Dテレビ(グラスレス3Dレグザ™)につながった。2012年からはデザインセンターにて、UX(ユーザー経験価値)視点の製品開発プロセスの具体化に従事。
- 受賞歴** 研究開発した裸眼3Dディスプレイについて、2005年「第57回神奈川県発明考案展覧会／川崎市長賞」、「日本光学会／光設計優秀賞」、2007年「映像情報メディア学会／技術振興賞 開発賞」、2010年「発明協会／全国発明表彰21世紀発明賞(第二表彰区分)」、2011年「文部科学省／平成23年度科学技術分野の文部科学大臣表彰科学技術賞(研究部門)」、「映像情報メディア学会／丹羽高柳賞業績賞」を、企業での研究開発業務と家庭の両立について、2010年「日経BP社／ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011大賞」、2011年「APEC Women and the Economy Summit／女性イノベーター表彰」を受賞。

応援メッセージ ● 未知の領域でも恐れず、主体的に仕事をする事です。そうすることで経験が血肉になり、成長できます。最初は小さい仕事から。でも少しずつハードルをあげれば、必ず大きな仕事ができるようになります。You can do it, girl!

講演者・パネリスト紹介



高橋 幸弘

北海道大学・大学院理学院 教授

講演／パネリスト

経 歴 平成3年7月～平成5年3月 東北大学・理学部 助手
第33次南極地域観測隊に越冬隊員として参加
平成7年4月 東北大学・理学部・助手
平成10年7月 東北大学・理学部(大学院理学研究科)・講師
平成21年1月 東北大学・大学院理学研究科・准教授
平成21年9月～ 北海道大学・大学院理学院・教授

応援メッセージ ● 自然体のあなたが輝ける時代を一緒に作りましょう。



小谷 元子

東北大学原子分子材料科学高等研究機構 機構長、主任研究員
(数学・幾何学)

パネリスト

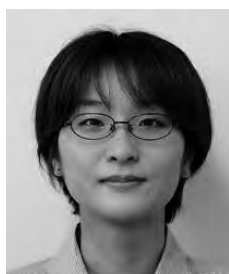
経 歴 1983年：東京大学理学部数学科卒、1990年 理学博士
東邦大学理学部講師、助教授、東北大学大学院理学研究科助教授を経て、
2004年～至現在：東北大学大学院理学研究科教授
2008年～至現在 ディスティングイッシュト プロフェッサー
2012年～至現在 東北大学原子分子材料科学高等研究機構長

受 賞 2005年 第25回猿橋賞受賞「離散幾何解析学による結晶格子の研究」
2005年 東北大学総長特別賞受賞
2011年 東北大学総長教育賞受賞

社会貢献 日本数学会理事
内閣府総合科学技術会議科学技術イノベーション政策推進専門調査会、
文部科学省科学技術・学術審議会委員
日本学術会議連携会員・数理科学委員

著書など 21世紀の数学—幾何学の未踏峰、日本評論社、宮岡礼子・小谷元子編、ポストモダン解析学、J.Jost 著 訳 小谷元子

応援メッセージ ● More is different. 相転移後の世界を楽しみにしています。



高橋さやか

東北大学大学院生命科学研究科 (D3)

パネリスト

研究内容 「紫外線誘発 DNA 損傷とその修復機構、紫外線耐性機構に関する解析」
植物は常に太陽光に含まれている紫外線 (UVB) に曝されて生育しており、UVB によって DNA に損傷が引き起こされている。この DNA 損傷を修復する酵素が、イネの紫外線耐性に関与していることが明らかにされている。さらに、この DNA 修復酵素は細胞内の全ての DNA を持つ器官に移動して、DNA の傷を修復することを見出した。DNA を持つ全ての器官に移動する酵素は他に類をみない。紫外線耐性機構を解明するために、より詳細な DNA 修復酵素の細胞内での移動のメカニズムの解析と、UVB 抵抗性と酵素の移動性の関連性についての研究を行っている。
H22年度からサイエンス・エンジェルとして出張セミナー、体験型科学イベント、活動報告会などに参加。

パネルディスカッション・コーディネーター／総合司会紹介



元村有希子 毎日新聞科学環境部 編集委員 (科学コミュニケーション、ジャーナリズム)

パネルディスカッション・コーディネーター

経歴 福岡県出身。九州大学教育学部で臨床心理学を学ぶ。1989年、毎日新聞社入社。西部本社下関支局、福岡総局などを経て2001年から科学環境部。日本の科学技術を検証する「理系白書」とブログでの発信で2006年、第1回科学ジャーナリスト大賞を受賞。2007年秋から1年間、英国留学。2010年から科学環境部デスク。2013年春から現職。BSi「ウィークリーニュース ONZE」キャスター。

著書など 「気になる科学」「理系思考」(いずれも毎日新聞社)、「理系白書」(共著、講談社)、「科学者ってなんだ?」(同、丸善出版)、「宇宙へ『出張』してきます」(同、毎日新聞社)など。

応援メッセージ ● 一度しかない人生。自分が夢中になれることを見つけて迷わず進んでください。失敗も糧になります。Go for it, リケジョ!



大隅 典子

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)

総合司会

1985年東京医科歯科大学歯学部卒。1989年同大学院歯学研究科修了。歯学博士。1989年同大学歯学部助手、1996年国立精神・神経センター神経研究所室長を経て、1998年より東北大学大学院医学系研究科教授(現職)。2006年～東北大学総長特別補佐(男女共同参画担当)、2008～2010年東北大学ディスティングイッシュトプロフェッサー。2007年より東北大学グローバル COE「脳神経科学を社会へ還流する研究教育拠点」拠点リーダーを務める。2006年より東北大学女性研究者育成支援推進室副室長として振興調整費による「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を推進、同年、女性研究者育成支援態勢整備の促進に貢献したとして、「ナイスステップな研究者2006」に選定。

応援メッセージ ● 自分を信じて、好きなことをやりとげよう!

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)について

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)は次世代の女性研究者の育成、また、次世代を担う小中高校生の身近なロールモデルとなり、科学の魅力を伝えることを目的として、平成18年度から平成20年度に実施された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」の一環として誕生しました。SAらは自然科学系の10部局に所属する博士課程前期(修士1年)から博士課程修了までの女子大学院生によって構成され、年度毎に学内公募制によって応募が行われ、採用者は総長によって任命を受けます。

平成21年度からは東北大学独自の事業として継続しており、小・中・高校への出張セミナー、東北大学オープンキャンパスでの女子高校生を対象としたセミナー、博物館などにおける科学イベントへの出展など、多くの方に自然科学の楽しさを伝えています。



東北大学における女子学生の歴史

女子学生の誕生



女子入学をめぐる文部省の質問状

東北大学は、日本初の「女子学生」が誕生した大学です。

東北大学が誕生した明治末頃の日本の大学は、旧制高校を卒業した男子学生のための学校であり、正規の学生身分で女性が大学に入学することは考えられていませんでした。

ところが、大正2年(1913)にその「常識」を破る事件が起こりました。

創立間もない東北帝国大学が、独自の判断で4人の女性の受験を認めたのです。

入学試験のさなか、文部省は「元来女子を帝国大学に入学せしむることは前例これ無きことに頗る重大なる事件にこれあり大いに講究を要し候」云々と事情説明を求める書簡を大学に送りますが、大学は委細かまわず、黒田チカ、牧田らく、丹下ウメ3人の合格を発表、ここに日本初の「女子学生」が誕生することになったのです。

3人の女子学生はやがて卒業して女性初の「学士」となり、その後も副手や大学院生として数年間大学での研究生を送りました。

その後黒田は母校東京女高師(のちのお茶の水女子大学)の教員となりやがてオックスフォード大学等へ留学。帰国後は恩師真島利行のもとで理化学研究所の嘱託を兼ね、紅花の色素に関する研究等で業績を上げました。昭和4年(1939)には、日本国内では2番目の女性理学博士として、本学の学位を得ています。なお本学理学研究科では、こうした黒田の業績に因み、優れた業績を挙げた大学院生に対する賞として「黒田チカ賞」を平成11年(1999)に設けています。

また丹下は大学院進学後米国に留学。帰国後は母校日本女子大の教授となる一方やはり理化学研究所に入所し鈴木梅太郎のもとでビタミンの研究に従事、農学博士となっています。

牧田は黒田同様母校女高師に教員として戻りますが、洋画家・金山平三との結婚を機に退職、孤高の画家と呼ばれた金山を支える後半生を送りました。



黒田 チカ

牧田 らく

丹下 ウメ

戦前の女子学生



数学教室の女子学生(1924年)



法文学部の女子学生(1940年)

この時期には、東京・京都を除く各地の帝国大学や私立大学等で女性の入学が認められるようになりますが、帝国大学のなかで最も多くの女子学生を集めたのは、やはり東北帝国大学でした。学問を志す全国の女性が法文学部や理学部を中心に「学都」仙台に集ってきたのです。

彼女たちは卒業後も各方面で、研究者や教育者として、あるいは様々な社会的・文化的活動において活躍をしています。

東北帝国大学への女子入学は、大正2年(1913)以降若干の中断期間がありますが、大正11年(1922)に2名の女性が理学部数学科に聴講生として入学。

翌年からは正規の学生としての受入も再開され、毎年女子学生が入学するようになります。こうした学生数の増加に伴い、昭和初期には「芝蘭会」という女子学生の親睦組織もつくられています。



芝蘭会会員名簿
(1939年)

戦後の東北大学と女性の大学入学



如春寮の寮生(1950年頃)



第一回「女子学生の集い」(1979年)

戦争中、大学に学ぶ「女子学生」の数は増加しますが、勤労動員の強化という形で、彼女たちの学問の機会は奪われました。

戦争の終結と共に大学に戻り、失われた時間を取り戻すかのように学問に励んだ彼女たちは、やがて戦後の新しい時代を牽引する存在として活躍していくこととなります。

戦後の高等教育制度改変の中で、旧制高校一帝国大学という男性中心の大学入試制度が消滅し、

各大学で広く女性の入学が認められていきます。

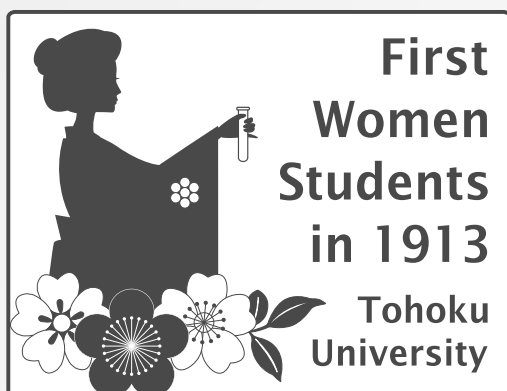
東北大学では昭和24年(1949)の新制大学発足と共に41名の女子学生が入学。戦前には見られなかった医学部や工学部などの学部に入る女性も増えていきます。

その後半世紀以上の歴史の中で、女子学生数は徐々に増えてきました。特に1980年代後半以降増加のスピードが加速しています。現在では約4,500人の学生(大学院生含む)が在籍しています。また女性教員の数もまだまだ少ないものの、徐々に増えてきています。

平成13(2001)年、東北大学では男女共同参画の推進のため「東北大学男女共同参画委員会」を設置し、翌年には「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を採択し東北大学男女共同参画奨励賞(通称:沢柳賞)を設けました。「沢柳賞」という名称は、大正2年(1913)の3人の「女子学生」の誕生に主導的役割を果たした初代総長・沢柳政太郎の名前に因んだものです。

東北大学女子学生入学100周年記念のロゴマーク

Women student enrollment centennial commemoration logo



東北大学は1913年に日本で初めて女子学生3名の入学を認めました。このたびその100周年を記念し、今後百年の女子学生の活躍に期待して、ロゴマークを制定しました。本ロゴマークでは、試験管を持った女性が理学部化学科に入学した2名(黒田チカ、丹下ウメ)を象徴します。また、七曜紋は数学の空間充填問題にあたることから同数学科に入学した1名(牧田らく)を表すとともに、本学のシンボルでもある北斗七星(北の空に輝き、人々を導く星)も意味します。メインカラーの紅は、天然色素の研究をしていた黒田が博士号を取得した折に「紅(くれない)の博士」と呼ばれたことに因みます。

黒田チカ氏に関する資料寄贈について

黒田チカとその資料



黒田チカ
(大正5=1916年)

大正2年(1913)に日本初の女性大学生の一人として東北帝大に入学し、その後大正から昭和にかけてわが国女性化学者のパイオニア的存在として活躍した卒業生・黒田チカ(1884-1968)の関係資料が、このほどご遺族から本学に寄贈されることになりました。

黒田チカは佐賀県の生まれで、佐賀師範学校・東京女子高等師範学校(お茶の水女子大学の前身)を卒業。その後東京女高師の助教授に就任しますが、女高師の講師であった長井長義東京帝大教授の強い勧めもあり東北帝国大学を受験し合格、丹下ウメ・牧田らくとともにわが国初の女性大学生として入学しました。

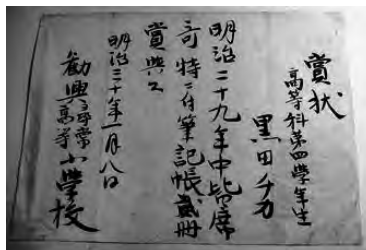
大学では戦前期の日本を代表する有機化学者・眞島利行の指導を受け、大正5年(1916)卒業にともない日本初の女性学士となりました。卒業後も二年間東北帝大で研究を続け、その後母校東京女子高等師範学校の教授に就任。大正10(1921)年からは文部省外国留学生として英国オックスフォード大学に2年間留学し、帰国後の大正15年(1926)からは恩師眞島が研究室を持つ理化学研究所の研究員もつとめました。昭和4年(1929)には紅花の色素カーサミンの研究により東北帝国大学から理学博士の学位を授与され、わが国2番目の女性理学博士となっています。その後も様々な天然色素の研究で成果をあげ、また多くの後進を育てています。戦後お茶の水女子大教授。日本婦人科学者の会の名誉会長もつとめました。

今回本学に寄贈されることとなった資料は、幼少時代から昭和43年の逝去までの彼女の生涯にわたる資料が含まれ、恩師眞島利行ほか周囲の様々な人々との間でやりとりした大量の書類類、写

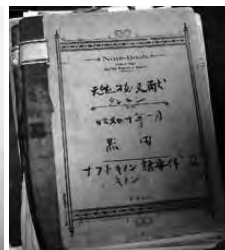
真、数多くの研究ノート、研究室で着用していた実験着などなど、明治から昭和という時代を生きた一人の科学者、一人の女性の全体像を知ることが出来る、大変貴重な資料群です。

黒田チカ資料は、今後東北大学史料館が保存管理し、整理が完了次第一般に公開する予定です。調査整理にはまだまだ時間がかかる見込ですが、来たる9月27日(金)から史料館で開催予定の企画展「女子学生誕生-100年前の挑戦」では、寄贈資料の一部を展示紹介いたします。

※写真はすべて今回の寄贈資料



高等小学校時代の賞状



黒田の研究ノート

黒田チカ賞

東北大学理学部の同窓生を主体とする青葉理学会では、毎年、優れた研究業績をあげた博士課程の女子学生数名を選び顕彰しています。

この賞は、東北大学の理学研究科および生命科学研究科の博士後期課程に在籍する女子学生が対象です。理学分野における女性研究者を育成することを目的として本賞は1999年に創設され、この15年の間に45名の女子学生が表彰されました。

詳細: 東北大学 大学院 理学研究科・理学部 青葉理学会 ホームページ
<http://www.sci.tohoku.ac.jp/aoba-society/>



応援メッセージ



板東 久美子
文部科学審議官

東北大学が我が国大学の先駆けとして女子学生を入学させてから一世紀を迎え、記念シンポジウムが開催されますことを心よりお喜び申し上げます。東北大学では、最近でも、女性研究者支援や次世代育成のために、多様で革新的な取組を進めてきておられています。サイエンス・エンジェルはその中でも全国的に注目されている取組であり、小・中・高の生徒達に科学の魅力を伝える活動などにより、サイエンス・エンジェル自身が大きく成長するとともに、研究分野を超えたネットワークを広げています。また、女性研究者が活躍しやすい環境づくりも進むとともに、研究科・学部や研究組織の長など女性研究者がリーダーを務めるケースが実際に出てきているのも、心強く感じられます。政府としても、日本再興戦略の中で、女性の活躍促進を重要な柱と位置付けており、科学技術の進展のためのみならず、経済の発展にとっても女性研究者の活躍が欠かせないものとなっています。その中でもトップランナーとして先導的な役割を果たす東北大学の取組がさらに深化発展されますことを期待し、それを加速する本シンポジウムのご成功を心よりお祈りいたします。



奥山 恵美子
仙台市長

東北大学での我が国初的女子学生入学100周年おめでとうございます。これはそのまま日本の女子高等教育の歴史であり、今後とも理工系分野などの強みを活かした女性リーダーの育成を期待しています。成長戦略の中核としての「女性の活躍」促進、私たちも頑張ります。

自分の可能性を信じ、図々しく、たくましく、しっかりと力強く歩んでください。未来へ羽ばたく皆さんを応援しています。



栗原 和枝
東北大学原子分子材料科学
高等研究機構 教授

向学心に門を開かれた百年前の女子学生の感激を思う時、女子学生の皆さんには、その志を継ぎ、現在の恵まれた環境を生かして活躍してほしいと思います。



長谷川 眞理子
総合研究大学院大学
先導科学研究科長

女子学生入学百周年記念、おめでとうございます。最近、「カラマツの兄弟」の新訳を読んでいて、そこに登場する女性の描き方があまりにも女性を馬鹿にしている(と、私には思える)ので、読むのが嫌になってしまった。文豪といえども、150年前の女性観から自由ではなかったらしい。世の中は確実に変わった。女子の高等教育参加は当然のことになった。が、日本ではまだまだ、責任ある地位に進む女性の数が少ない。さまざまな職場のトップにさらに女性が進出し、もっと女性が意思決定の鍵を握るようになれば、世の中はもっと変わるはず。生き生きと活躍する女性を見れば、下の世代の人たちにも、さらに高い目標が見えてくる。そんな牽引力のある女性がどんどん輩出されていくことを期待します。



千代延(石川) 仁子
サイエンス・エンジェルOG

2012年12月に「理系(リケ)女子(ジョ)の生き方のススメ」という本を出版しました。理系女子的とは、「理系的」と「女子的」を組み合わせた私の造語です。理系的とは、なにごとにも好奇心を持ち、ものごとを論理的、分析的に深掘りしていくこと。女子的とは、友達とワイワイ集まる女子会のように、互いを尊重しながら楽しんでしまえること。自分のやりたいことを見つけて、周りを巻き込み和気あいあいと、職場や生活環境などをよりよい方向に変えていく。いろいろな人が集まってアイデアを出し合い、お互いを高め合う生き方、それがリケジョの生き方です。みなさんは、どのような社会が、世界が理想だと考えますか？ それを実現するためにあなたは何をやるのか。自分のやりたいことを見つけて、まわりを巻き込みながら、楽しく生きる。それがいま、よりよい未来を創っていくために、老若男女を問わず求められています。

未来のリケジョの皆さんへ
分野が違えど女の子の悩みはだいたい同じです。男性社会で頑張る女性がたくさんいます。ネットワークをつくり自分の世界を広げることで、悩みも解決できます。恐れず一歩を踏み出してみてください



長濱 祐美
サイエンス・エンジェルOG

男だとか女だとか、年が上とか下とか、性別も年齢も関係なく、個人が個人として生き生きと過ごせる時代はもうすぐそこまで来ています。自分自身が「やってみたいこと」「仕事にしたいこと」そして、「こうやって生きていきたい」と思っていること、実現できるように一緒に頑張りましょう。

未来のリケジョの皆さんへ
大学を卒業してから、社会で頑張る同じような年代の女性の仲間助けられていると、つくづく感じます。キャリアやライフプランについて相談したり、励まし合ったり、仲間の生き方が刺激になることも。リケジョ仲間の輪を大切にして、これからも輝いていってください。



佐村 知子
内閣府
男女共同参画局長



水野 紀子
東北大学大学院
法学研究科 教授



大坪 久子
元日本大学総合科学研究所
教授



美馬 のゆり
公立はこだて未来大学
情報アーキテクチャ学科 教授



柿崎 真沙子
サイエンス・エンジェルOG

東北大学における男女共同参画推進のための取り組み

平成13年度

- ・東北大学男女共同参画委員会の開設。
- ・「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」提出。

平成14年度

- ・「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」開催。
- ・「男女共同参画推進のための東北大学宣言」発表。

平成15年度

- ・21世紀 COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」が採択(実施期間5年)。
- ・男女共同参画奨励賞(通称：沢柳賞)を創設。
- ・「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」、併せて沢柳賞第1回授賞式開催。
- ・各部局に「男女共同参画ワーキンググループ」を設置。

平成16年度

- ・「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」、併せて沢柳賞第2回授賞式開催。

平成17年度

- ・学内保育所「川内けやき保育園」開設。
- ・「第4回男女共同参画シンポジウム：どこまで進んだ大学の男女共同参画」、併せて沢柳賞第3回授賞式開催。

平成18年度

- ・科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択(実施期間：3年)。特定領域研究推進センター「女性研究者育成支援推進室」を設置し、各種支援制度を展開。
- ・「第5回男女共同参画シンポジウム：大学における女性研究者の育成と支援、その施策」、併せて沢柳賞第4回授賞式開催。



平成19年度

- ・「育児のための短時間勤務制度」試行実施。
- ・「育児休業等の取得による任期の延長」の検討。
- ・仙台Iゾンタクラブからの寄附金により、東北大学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(実施期間：5年)。
- ・「第6回男女共同参画シンポジウム：イノベーションを生み出す男女共同参画」、併せて沢柳賞第5回授賞式開催。

平成20年度

- ・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」が採択(実施期間：5年)。
- ・「育児のための短時間勤務制度」、「育児休業等の取得による任期の延長」制度化。
- ・「第7回男女共同参画シンポジウム：大学の男女共同参画－見えない壁を打ち破るには－」、併せて沢柳賞第6回授賞式開催。
- ・「第2保育園設置に関するアンケート調査」実施。

平成21年度

- ・「第8回男女共同参画シンポジウム：東北大学男女共同参画の現状～本音で語る課題と展望～」、併せて沢柳賞第7回授賞式開催。
- ・科学技術振興調整費・女性研究者養成システム改革加速「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択(実施期間：5年)。
- ・学内経費による「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を開始。
- ・2つ目の学内保育所となる「星の子保育園」を星陵地区に設置。



平成22年度

- ・「第9回男女共同参画シンポジウム：男女共同参画政策と大学の使命」、併せて沢柳賞第8回授賞式開催。

平成23年度

- ・東北大学サイエンス・エンジェルがロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞特別賞受賞。

平成24年度

- ・仙台Iゾンタクラブからの寄附金継続により、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を実施。
- ・「第10回男女共同参画シンポジウム：三度さがけを目指す、東北大学における男女共同参画の新たな展望」、併せて沢柳賞第9回、第10回授賞式開催。



左から3番目が小谷元子教授、左2名がサイエンス・エンジェル

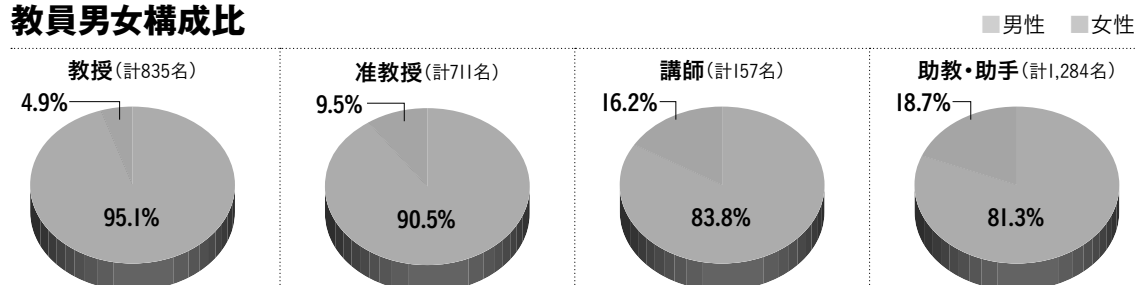
平成25年度

- ・東北大学女子学生入学100周年記念事業を展開。
- ・東北大学における男女共同参画推進のための行動指針を発信。

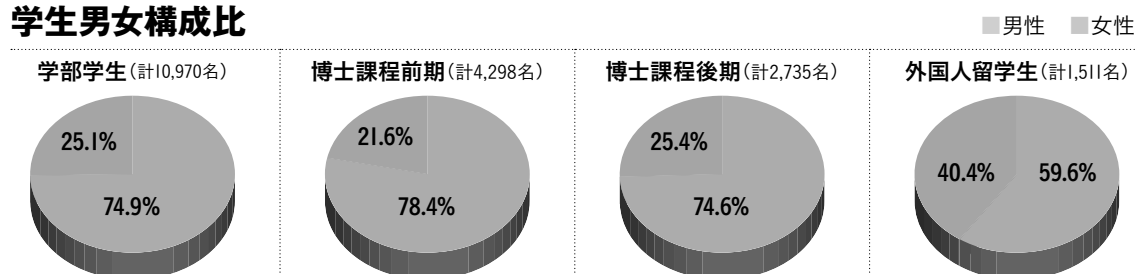


東北大学における男女構成比と推移 平成25年5月1日現在

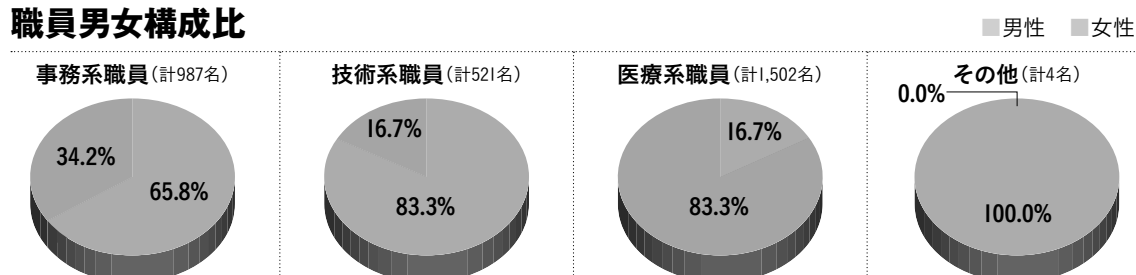
教員男女構成比



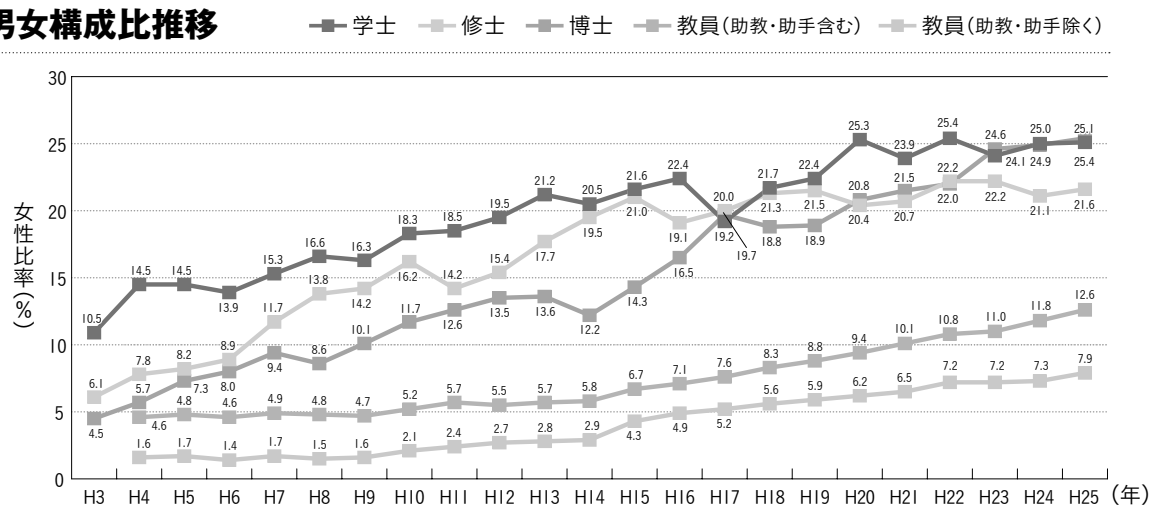
学生男女構成比



職員男女構成比



男女構成比推移



リケジョの百年から未来の女性リーダー育成に向けて ※ 14

東北大学における 男女共同参画推進のための行動指針

平成 25 年 8 月 8 日

東北大学は、1913 年に日本で初めて女子学生 3 名の入学を許可した。その 3 名はやがて女性初の学士になるなど、本学は女性研究者育成の歴史に大きな足跡を残している。そのような歴史の中、戦前にあつては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生を輩出した。

そして、2001 年に全国に先駆けて東北大学男女共同参画委員会を発足させ、「男女共同参画のための東北大学宣言」(2002 年)のもと、全学的な男女共同参画の推進に向けた活動として、学内の環境整備や意識改革、学内外広報等に努めてきた。

また、2003 年度に 21 世紀 COE「男女共同参画社会の法と政策」が、2008 年度にはその成果を発展させたグローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択された。これらは、男女共同参画とダイバーシティ研究・教育のためのプログラムであり、研究・教育における男女共同参画の取り組みも全国に先駆けて進めている。

自然科学系分野では、2006 年度から「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を展開し、環境整備や次世代育成等に取り組むとともに、2009 年度からは「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」により、理工農学分野の女性研究者の採用を促進し、そのリーダー育成を推進している。

このように、男女共同参画の包括的推進(理論整備・活動支援)において、我が国をリードする活動を展開している本学は、女子学生入学 100 年の歴史と背景をもとに、建学以来の理念の一つである「門戸開放」を継承する男女共同参画について、今後 10 年間の行動指針として以下の 7 項目を策定する。

● 両立支援・環境整備

本学構成員が、年齢性別等を問わず、仕事や学業と生活との両立を図ることができるように、意識の醸成に努め、子育て支援のための学内施設の充実や介護支援を含めた制度等の環境整備と周知を進める。

● 女性リーダー育成

アカデミアにおける男女共同参画の推進に向けて、女性研究者を積極的に採用・養成し、さらに学内および学会・社会のリーダーとして飛躍させるための支援・登用制度を整備する。

● 次世代育成

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル(SA)活動を継続・発展することなどにより、学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

● 顕彰制度

アカデミアにおける男女共同参画の先駆として、各分野で活躍し多大な貢献をなした方々を選考し顕彰するため、新たな「東北大学男女共同参画賞」を創設する。

● 地域連携

東北地方の中心に位置する大学として、東北地方の多くの大学、行政機関等との連携を進め、地域発展や震災復興事業等における男女共同参画を推進する。

● 国際化対応

ワールドクラスへの飛躍に向けて、グローバルな研究・教育体制に相応しい、外国人研究者・留学生を対象とした様々な両立支援策を講じ、国際的観点に基づいて学内の男女共同参画を推進する。

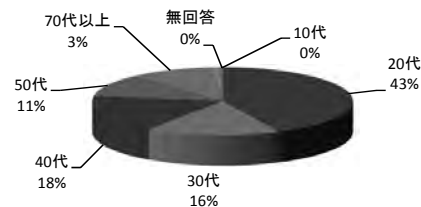
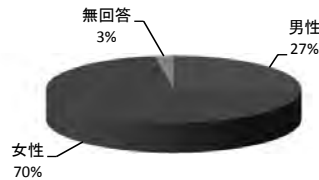
● 支援推進体制

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事(若しくは副学長)と総長特別補佐(男女共同参画担当)を置き、さらに「男女共同参画推進センター(仮称)」などの恒常的支援体制を整備する。

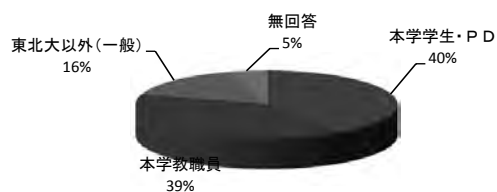
東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウムでのアンケート集計結果

上記シンポジウムに参加された方々に、今後の取り組みの参考とするため、内容等に関してアンケートで伺った。参加者約250名のうち、84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下さい。

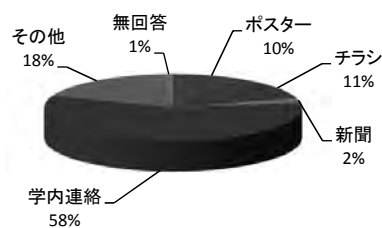


Q2 職業と、もしよろしければ、会社名、職名等もお教え下さい。



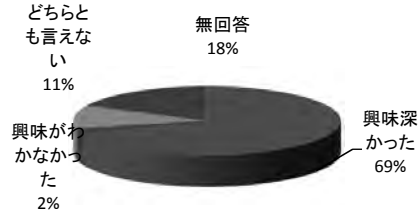
東北大以外（一般）：他大学教職員、企業

Q3 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。

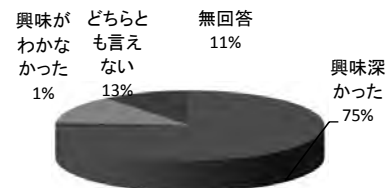


Q4 内容について

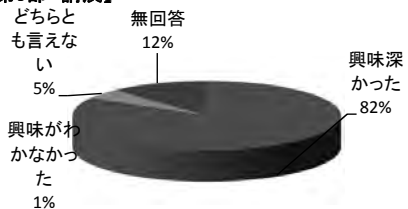
【第1部 講演】



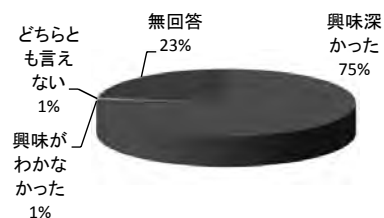
【第2部 基調講演】



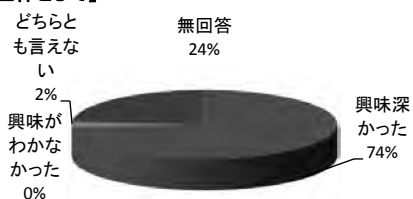
【第3部 講演】



【第4部 パネルディスカッション】



【全体として】



第2回 仙台 I ソンタクラブ 東北大学大学院 女子学生海外渡航支援事業 公募要項

【主旨および目的】

本学創立 100 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 ソンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有望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 ソンタクラブローズ支援金）が本学へ贈呈されました。

仙台 I ソンタクラブ 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 25 年 7 月～平成 26 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25年6月14日（金）当日消印有効

【結果通知】

7月初旬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 ソ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/>

第2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



TOHOKU
UNIVERSITY

世界で活躍できる女性の人材
育成のため、渡航費用を
支援します。

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25年7月～平成26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)

※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。
※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・問い合わせ先】 応募書類は郵送のみにて受け付けます。

東北大学総務部総務課総務係 〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1
TEL: 022-217-4811

E-mail: danjyo@bureau.tohoku.ac.jp HP: <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

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。

応募締切

平成25年6月14日(金) 当日消印有効

※審査結果は、応募者へ7月初旬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ゾンタ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に掲載する。
- 2 事後に本事業出資者である仙台Iゾンタ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。

