

#### 4. 中期目標・中期計画達成のための各部署の取組

##### 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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	3名/40名中(8%)	4名/43名中(9%)	4名/45名中(9%)
准教授	5名/37名中(14%)	6名/35名中(17%)	6名/33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	7名/19名中(37%)	5名/18名中(28%)	5名/18名中(28%)
計(助手・助教含む。)	15名/96名中(16%)	15名/96名中(16%)	15名/96名中(15%)
計(助手・助教除く。)	8名/77名中(10%)	10名/78名中(13%)	10名/78名中(13%)
大学院学生(博士後期課程)	73名/182名中(40%)	74名/169名中(44%)	72名/169名中(43%)
大学院学生(博士前期課程)	84名/177名中(47%)	78名/169名中(46%)	77名/173名中(45%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
4名/14名中(29%)	3名/12名中(25%)	1名/4名中(25%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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26年度は、新規採用が少なかったため、構成に大きな変化はないが、新規採用者4名のうち1名が女性であった。

##### 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、募集分野によっては女性の応募が得られない場合もある。今後一層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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	2名/18名中(11%)	2名/18名中(11%)	1名/18名中(6%)
准教授	2名/17名中(17%)	2名/13名中(15%)	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/4名中(25%)	2名/5名中(40%)	1名/6名中(17%)
計(助手・助教含む。)	5名/34名中(15%)	6名/36名中(17%)	4名/37名中(11%)
計(助手・助教除く。)	4名/30名中(13%)	4名/31名中(13%)	3名/31名中(10%)
大学院学生(博士後期課程)	42名/87名中(48%)	41名/81名中(51%)	41名/78名中(53%)
大学院学生(博士前期課程)	41名/69名中(59%)	45名/72名中(63%)	50名/75名中(67%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/2名中(0%)	1名/3名中(33%)	0名/2名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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、前々年度女性1名の助教が加わったものの、前年度女性教授1名、助教1名が転出となった点がある。

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27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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	5名/31名中(16%)	6名/32名中(19%)	5名/33名中(15%)
准教授	7名/22名中(32%)	7名/20名中(35%)	6名/19名中(32%)
講師	0名/0名中(0%)	1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)
助教・助手	4名/13名中(31%)	4名/11名中(36%)	4名/10名中(40%)
計(助手・助教含む。)	16名/66名中(24%)	18名/64名中(28%)	16名/63名中(25%)
計(助手・助教除く。)	12名/53名中(23%)	14名/53名中(26%)	12名/53名中(23%)
大学院学生(博士後期課程)	21名/58名中(36%)	17名/49名中(35%)	12名/40名中(30%)
大学院学生(博士前期課程)	7名/15名中(47%)	6名/15名中(40%)	3名/15名中(20%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
2名/10名中(20%)	3名/10名中(30%)	1名/6名中(17%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

3. 前年度より改善された点

数値としての改善点は少ないが、全体として高い女性比率を維持しており、また、各教員区分において1名以上の女性が在籍している状況は、平成25年度から継続している。

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、女性構成員の比率が高い状態が続いており、大きな障害はないと考える。ただし、単身赴任者や家族との別居者も多いことから、今後も高い女性比率を維持・より改善するためには、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27年度以降も、高い女性構成員比率を維持することができるよう努力をする。特に、新規採用者における女性比率の向上や大学院学生の女性比率の向上に、引き続き務める予定である。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	2名/40名中(5%)	2名/35名中(6%)	2名/33名中(6%)
准教授	2名/17名中(12%)	5名/21名中(24%)	6名/25名中(24%)
講師	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	4名/4名中(100%)	5名/5名中(100%)	5名/5名中(100%)
計(助手・助教含む。)	8名/65名中(12%)	12名/65名中(18%)	13名/65名中(20%)
計(助手・助教除く。)	4名/61名中(7%)	7名/60名中(12%)	8名/60名中(13%)
大学院学生(博士後期課程)	36名/89名中(40%)	41名/101名中(41%)	47名/111名中(42%)
大学院学生(博士前期課程)	22名/65名中(34%)	22名/63名中(35%)	21名/64名中(33%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/2名中(0%)	4名/9名中(44%)	1名/3名中(33%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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、女性教員数及び女子大学院生数ともに、前年度の水準を若干上回っている。また公募要領には、「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

経済学研究科の取組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及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。澤柳記念賞や女子学生海外渡航支援事業、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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名／76名中（1%）	1名／74名中（1%）	1名／77名中（1%）
准教授	3名／80名中（4%）	2名／80名中（3%）	2名／77名中（3%）
講師	1名／9名中（11%）	0名／5名中（0%）	0名／5名中（0%）
助教・助手	11名／113名中（10%）	9名／103名中（9%）	7名／99名中（7%）
計（助手・助教含む。）	16名／278名中（6%）	12名／262名中（5%）	10名／258名中（4%）
計（助手・助教除く。）	5名／165名中（3%）	3名／159名中（2%）	3名／159名中（2%）
大学院学生（博士後期課程）	34名／284名中（12%）	34名／279名中（12%）	46名／291名中（16%）
大学院学生（博士前期課程）	81名／578名中（14%）	86名／580名中（15%）	86名／583名中（15%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
4名／35名中（11%）	1名／38名中（3%）	0名／17名中（0%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

理学研究科では、平成27年1月1日での女性教員の採用者数は0名と、採択が無く、伸び悩みの状況が続いている。女性教員の総数は平成24年度の16名と比較し、10名と大きく減少し、これはGCOEなどで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、このことは助手・助教が特異的に減少していることから明らかである。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おり、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

理学研究科では、平成26年度に博士後期課程の女子大学院生が16%となり、これまでの12%から大幅に増えた。在籍している女子大学院生が、今後、女性教員として職を得ることを期待したい。

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、平成24年度に採用された女性教員が4名となっているが、全て配置定員枠外であり、平成26年度に2名の助手・助教が減った理由として、この配置定員枠外での採用の問題が挙げられる。また、大学院における女子学生の割合（12-16%）と比較して、女性教員の比率と依然として大きな開きがあり、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に問題がある。

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、女性教員の配置定員枠内への定着に向けた方

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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	13名／93名中（14%）	12名／92名中（13%）	13名／90名中（14%）
准教授	7名／71名中（10%）	7名／68名中（10%）	9名／71名中（13%）
講師	7名／28名中（25%）	9名／36名中（25%）	6名／33名中（18%）
助教・助手	47名／152名中（31%）	47名／147名中（32%）	40名／138名中（29%）
計（助手・助教含む。）	74名／344名中（22%）	75名／343名中（22%）	68名／332名中（20%）
計（助手・助教除く。）	27名／192名中（14%）	28名／196名中（14%）	28名／194名中（14%）
大学院学生（博士後期課程）	186名／658名中（28%）	193名／678名中（28%）	195名／676名中（29%）
大学院学生（博士前期課程）	92名／176名中（52%）	85名／172名中（49%）	88名／168名中（52%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
14名／47名中（30%）	14名／60名中（23%）	8名／52名中（15%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

医学系研究科では、女性研究者の比率が高い保健学専攻看護学コースを含むため、教員の女性比率は比較的高めである。しかし、この3年間で女性比率が高まることはなく、伸び悩みの状況が続いている。特に、平成26年度は新規採用者数における女性比率が下がっていることが懸念材料である。一方で、平成26年度は准教授ポストにおける女性比率が高まるなど、女性教員の活躍が垣間見られるデータもある。加えて、この数年の間には、医学系研究科から加齢医学研究所などに昇格を伴って異動する女性教員がいたことから、数量的データからは見えにくい質的な側面を注視する必要がある。

### 3. 前年度より改善された点

データ上、顕著な改善はない。ただし、研究科内での女性教員の昇格人事、及び昇格を伴う他部局への異動により、部分的には女性教員の活躍の場は広がったといえる。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

大学院生に占める女子学生比率が高めであるのに対し、上位職に占める女性教員の割合が低い。この背景には、医学・医療分野に根強く存在する家父長制的な組織風土の影響があると推測される。大学院を修了した女性研究者/医療者がその力を存分に発揮できるような職場風土の構築と教職員個々の意識改革が必要である。

## 5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の理念に基づいた人事選考に取り組むことについて、教授会等で継続的に働きかける。さらに、男女双方の教職員・大学院生の意識改革を促すことを目的としたセミナーやワークショップを企画する。

## 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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名／19名中（5%）	1名／20名中（5%）	1名／22名中（5%）
准教授	1名／12名中（8%）	1名／11名中（9%）	1名／14名中（7%）
講師	1名／6名中（16%）	1名／10名中（10%）	1名／7名中（14%）
助教・助手	15名／62名中（24%）	16名／56名中（29%）	16名／55名中（29%）
計（助手・助教含む。）	18名／99名中（18%）	19名／97名中（20%）	19名／98名中（19%）
計（助手・助教除く。）	3名／37名中（8%）	3名／41名中（7%）	3名／43名中（7%）
大学院学生（博士後期課程）	53名／162名中（32%）	59名／170名中（35%）	50名／167名中（30%）
大学院学生（博士前期課程）	6名／13名中（46%）	6名／12名中（50%）	11名／16名中（69%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
4名／19名中（21%）	3名／14名中（21%）	4名／9名中（44%）

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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30%、大学院学生（博士前期課程）は約69%、助教は約29%、講師は約14%、准教授は約7%、教授は約5%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26年度は、助教、講師、新規採用者及び大学院学生（博士前期課程）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員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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/19名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/20名中(0%)
准教授	2名/15名中(13%)	3名/14名中(21%)	3名/14名中(21%)
講師	2名/5名中(40%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)
助教・助手	9名/37名中(24%)	9名/36名中(25%)	9名/35名中(26%)
計(助手・助教含む。)	13名/76名中(17%)	13名/72名中(18%)	13名/73名中(18%)
計(助手・助教除く。)	4名/39名中(10%)	4名/36名中(11%)	4名/38名中(11%)
大学院学生(博士後期課程)	10名/78名中(13%)	14名/79名中(18%)	16名/80名中(20%)
大学院学生(博士前期課程)	29名/137名中(21%)	27名/121名中(22%)	33名/120名中(28%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
2名/6名中(33%)	1名/7名中(14%)	2名/9名中(22%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

薬学研究科では、2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女性教員数及び割合は昨年と同じである。

今年度は大学院博士後期課程の女子学生数が前年度より2名増えて16名に、割合も18%から20%となった。このうち、一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1名（17%）であった。大学院博士前期課程の女子学生数は、前年度より6名増えて33名に、割合も22%から28%となった。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

保育園等の空きがなく、子供を預けられない。

教員のポストに空きがない。

### 5. 次年度の具体的対応策

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。

女性研究者を対象とした助成金等に積極的に応募するよう促す。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名/112名中(1%)	1名/115名中(1%)	1名/118名中(1%)
准教授	2名/96名中(2%)	3名/102名中(3%)	4名/108名中(4%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	19名/147名中(13%)	14名/135名中(13%)	14名/139名中(10%)
計(助手・助教含む。)	22名/358名中(6%)	18名/354名中(5%)	19名/367名中(5%)
計(助手・助教除く。)	3名/211名中(1%)	4名/219名中(2%)	5名/228名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	52名/532名中(10%)	58名/532名中(11%)	47名/517名中(9%)
大学院学生(博士前期課程)	155名/1494名中(10%)	147名/1488名中(10%)	147名/1483名中(10%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
7名/50名中(14%)	2名/37名中(5%)	3名/31名中(9%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

工学研究科では、平成26年度は前年度に比べて新規採用者における女性比率が増加したが、教員における比率は横ばいであるので、今後も女性比率の増加に向けて更なる努力が望まれる。女子大学院生の前期課程の比率は前年度とほぼ同じであるが、後期課程の比率が低下しており、増加に向けての努力が望まれる。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、助教の女性比率は低下したものの絶対数は変わらず、また准教授の女性比率は増加しているので、今後の教員における女性比率の増加が期待される。またALicEの活動が本格化してきており、工学系女性教員や女子学生における問題把握や問題解決にむけての対応が行われている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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。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。また、工学研究科は多様な分野があるため、障害となる原因も多様であると考えられ、その問題把握などが重要であると言える。

5. 次年度の具体的対応策

オープンキャンパスにおいて例年実施している女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を平成27年度も行い、工学分野の魅力と将来性を継続的にアピールする。さらに女子学生の博士後期課程への進学を促す方策として、出産・育児による在学期間延長に関する制度を検討する。工学研究科では、植木担当理事より依頼されていた学内保育施設の増設候

補地の提案について、青葉山3号道路の直線化整備が困難になったことから、その提案を撤回した。ただし、工学系の女性教員の時間外業務時や、工学系での学会、シンポジウム、セミナー等で出席者などで、託児スペースを希望する者等がいる場合などに利用スペースとして青葉記念会館宿泊施設の一部を活用することを検討する。

## 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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	2名/41名中(5%)	2名/41名中(5%)	2名/42名中(4.8%)
准教授	4名/39名中(10%)	4名/42名中(10%)	4名/42名中(9.5%)
講師	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)
助教・助手	10名/43名中(23%)	10名/38名中(26%)	9名/38名中(23.7%)
計(助手・助教含む。)	16名/123名中(13%)	16名/121名中(13%)	15名/122名中(12.3%)
計(助手・助教除く。)	6名/80名中(8%)	6名/83名中(7%)	6名/84名中(7.1%)
大学院学生(博士後期課程)	34名/116名中(29%)	36名/119名中(30%)	32名/107名中(30%)
大学院学生(博士前期課程)	92名/284名中(32%)	109名/300名中(36%)	103名/262名中(39%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/2名中(0%)	1名/4名中(25%)	0名/3名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

農学研究科では、平成24年度から平成26年度は平成25年度の1名を除いて女性の新規採用はなかった。これまで平成21年度以降平成22年度までは計4名の女性教員を採用しており、杜の都ジャンプアップ事業による人件費及び研究費の助成が行われた。平成25年度は外部資金による特定有期雇用の女性教員1名の新規採用となった。助教枠において平成27年度から1名の女性教員が赴任予定である。今後も継続して女性教員の採用に向けての努力が必要と考えられ、目標達成に向けた検討と具体的な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、助手・助教を除いた教員の女性構成比率は7-8%と横ばい状態である。公募において東北大学の男女参画の取組をアピールし、女性の応募を呼びかけているが、女性教員の新規採用が少ない状況にある。博士課程（女性比率前期39%、後期30%）に進学する女性が少なくないことから、さらなる改善が必要といえる。

なお、農学研究科では、平成26年度より外部資金による時限的なプロジェクトにおける研究に従事する特任教員制度を導入した。これにより平成26年度は8名の特任助教が採用され、そのうち女性の特任助教は2名であった。

#### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科には公募を課さない教員特別選考制度があり、年度によっては杜の都ジャンプアップ事業の活用と併せてその制度を適用し、女性教員の採用を進めてきたが、今後は制度に依存せずとも女性教員比率が高まっていくことが望ましい。そのためには何よりも研究科構成員の更なる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平成 25 年度に引き続き、平成 26 年度も 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。

教員ポストの流動化が思う様に進まないこと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が、男女共同参画の取組で特に強く感じることは未だ教員の理解が薄いことである。女性教員の積極的な採用や育成について総論は賛成であっても各論はそうでない。意識改革が必要である。

#### 5. 次年度の具体的対応策

次年度においても、農学研究科の人事委員会に対して、教員選考において女性候補者の採用に十分配慮するように要請するとともに、杜の都ジャンプアップ事業のような女性教員の採用を促進する環境整備の必要性を大学本部や関係部署に要請していく必要がある。また農学研究科では、平成 26 年度から東北復興農学センターを立ち上げ、教育、研究、社会貢献等の実績をあげている。平成 27 年度からは食と農免疫国際教育研究センターを発足させる予定である。それらセンターでの教員の新規採用等に当たっては特別選考制度を運用し、積極的に女性教員を登用する様に農学研究科の人事委員会に要請していく。さらに、組織運営においても、大学を支える女性教員の確保・活用を図れる人事システムを構築する様に、研究科長等に要請していく。これらの要求はこれまでも続けているものの予算の縛りによって特別枠による女性教員の採用は見送られてきたが、次年度も継続して行う。

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。農学研究科は平成 28 年度に青葉山新キャンパスへ移転する予定であり、特に育児と仕事の両立支援のための施設として保育園の新規設置の要望を大学本部に強く推進するよう申し入れる。

本年度は本研究科の男女共同参画委員会主催のシンポジウムを初めて開催した。次年度についても継続的にこうしたシンポジウムを開催したい。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	5名/26名中(19%)	4名/25名中(16%)	4名/25名中(16%)
准教授	3名/20名中(15%)	3名/16名中(19%)	1名/12名中(8%)
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。)	8名/46名中(17%)	7名/41名中(17%)	5名/37名中(14%)
計(助手・助教除く。)	8名/46名中(17%)	7名/41名中(17%)	5名/37名中(14%)
大学院学生(博士後期課程)	50名/75名中(67%)	37名/57名中(65%)	42名/64名中(66%)
大学院学生(博士前期課程)	55名/78名中(71%)	54名/77名中(70%)	55名/81名中(68%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26年度は1月1日の数

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25年度末には2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14%と比較的高めの水準を維持している。今年度もFDを開催し、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比較的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く）配慮を払う必要がある。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/30名中(0%)	0名/30名中(0%)	0名/33名中(0%)
准教授	5名/32名中(16%)	5名/30名中(17%)	5名/30名中(17%)
講師	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)	1名/1名中(100%)
助教・助手	1名/21名中(5%)	1名/20名中(5%)	1名/21名中(5%)
計(助手・助教含む。)	7名/85名中(8%)	7名/82名中(9%)	7名/85名中(8%)
計(助手・助教除く。)	6名/64名中(9%)	6名/62名中(10%)	6名/64名中(9%)
大学院学生(博士後期課程)	21名/111名中(19%)	21名/110名中(19%)	23名/111名中(21%)
大学院学生(博士前期課程)	28名/291名中(10%)	29名/281名中(10%)	30名/296名中(10%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
1名/4名中(25%)	0名/6名中(0%)	2名/10名中(20%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、平成26年度は平成27年1月1日の時点では女性教員2名を新規採用し、新規採用の女性割合は20%で改善した。全体の女性教員比率は若干減少した。

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女性研究者数が少なく、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。

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、運営検討及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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名/27名中(4%)	1名/26名中(4%)	1名/25名中(4%)
准教授	0名/16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%)	8名/33名中(24%)	5名/28名中(18%)
計(助手・助教含む。)	6名/79名中(8%)	9名/77名中(11%)	6名/71名中(8%)
計(助手・助教除く。)	1名/45名中(2%)	1名/44名中(2%)	1名/43名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	30名/99名中(30%)	27名/83名中(33%)	21名/73名中(29%)
大学院学生(博士前期課程)	43名/179名中(24%)	48名/189名中(25%)	57名/196名中(29%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
4名/13名中(31%)	2名/11名中(18%)	1名/8名中(13%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

生命科学研究所では、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が、前年度よりも採用者、女性採用者も減少している。助教（研究特任）の採用については最低年俸を定めているので、獲得した経費の関係で非常勤の研究者として採用せざるを得ない場合がでてきている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

生命科学研究所では、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、博士前期課程の大学院学生における女性比率が約29%で、ここ数年より高くなっており、博士後期課程への進学者が増え、助教への採用数も多くなれば、今後期待できると思われる。

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。

生命科学研究所では、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及び准教授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ている。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4名、平成25年度は2名、平成26年度は1名と減少はしているが女性助教の採用があった。

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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/14名中(0%)	0名/14名中(0%)	0名/16名中(0%)
准教授	0名/16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/11名中(18%)	2名/9名中(22%)	1名/9名中(11%)
計(助手・助教含む。)	2名/41名中(5%)	2名/39名中(5%)	1名/41名中(2%)
計(助手・助教除く。)	0名/30名中(0%)	0名/30名中(0%)	0名/32名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	26名/109名中(24%)	23名/94名中(24%)	26名/95名中(27%)
大学院学生(博士前期課程)	46名/220名中(21%)	39名/202名中(19%)	37名/211名中(18%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
1名/1名中(100%)	0名/2名中(0%)	0名/6名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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9名が新規採用され、そのうち1名(11%)が女性教員であった。今後の女性教員採用の増加に向けて努力したい。

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)から着実に増加し、現在は27%である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

環境科学研究科の対象とする学問領域において研究者に占める女性の割合が少ない。このため、教員の公募の際に男女共同参画を推進している旨を謳っているにもかかわらず、女性の応募が少なく、採用に至らないケースが多い。これが最大の障害であり、即効性のある対策はない。

5. 次年度の具体的対応策

即効性のある対応策ではないが、項目3で記した様に、女子学生に対し博士課程後期課程への進学を促し、地道に研究者数を増やすことを継続して取り組みたい。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名/18名中(6%)	1名/18名中(6%)	1名/19名中(5%)
准教授	2名/8名中(25%)	2名/7名中(29%)	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	1名/3名中(33%)	1名/4名中(25%)	1名/7名中(14%)
計(助手・助教含む。)	4名/29名中(14%)	4名/29名中(14%)	4名/35名中(11%)
計(助手・助教除く。)	3名/26名中(12%)	3名/25名中(12%)	3名/26名中(12%)
大学院学生(博士後期課程)	7名/42名中(17%)	5名/44名中(11%)	7名/53名中(13%)
大学院学生(博士前期課程)	13名/86名中(15%)	17名/82名中(21%)	16名/82名中(20%)

※平成24年度は3月末の数、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/3名中(0%)	0名/4名中(0%)	1名/4名中(25%)

※平成24年度は3月末の比率、平成25年度は3月末の比率平成26年度は1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のが現状である。ここ3年間、女性教員の採用者はいなかったが、平成26年度は1名(助教)採用した。大学院生博士課程後期の比率は前年度より微小増加である。前期課程は微小減少ではあるが20%である。

3. 前年度より改善された点

今年度は1名助教を採用した。女子学生の比率も博士課程後期に関して微小増加した。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活発に行われている。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。また、サイエンスリーダーズキャンプ(SLC)「革新的な未来を拓く医工連携人材育成の現場」にて高校教諭を対象として女性教員の研究室見学や講演等を行い男女共同参画の啓発を行った。

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、工学系女性研究者が少ないため、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大きく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24年度から平成26年度までで、博士課程前期、後期ともに女子学生の人数はさほど変わっていない。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4名である。

工学系女性研究者育成支援推進室 ALicE により、データの整理や解析などを行いながら、女子学生や女性教員の活躍をより見えるようにすることや、他部局と共同で課題に対応しながら、全学支援とも連携して支援が活発に行われた。これからも、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

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26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/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/0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)	8名/22名中(36%)	7名/24名中(29%)	8名/23名中(35%)
大学院学生(博士前期課程)	14名/32名中(47%)	15名/26名中(58%)	15名/24名中(63%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

### 3. 前年度より改善された点

教育情報学研究部では、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おり、その点を改善する機会が本年度もなかった。

### 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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/25名中(0%)	0名/30名中(0%)	0名/32名中(0%)
准教授	2名/42名中(5%)	2名/36名中(6%)	2名/37名中(5%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	6名/67名中(9%)	4名/65名中(6%)	3名/64名中(5%)
計(助手・助教含む。)	8名/135名中(6%)	6名/133名中(5%)	5名/135名中(4%)
計(助手・助教除く。)	2名/68名中(3%)	2名/68名中(3%)	2名/71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24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
2名/25名中(8%)	1名/18名中(6%)	0名/13名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

金属材料研究所では今年度女性教員の新規採用がなく、さらに助教1名が他大学准教授として転出し、その結果、女性教員比率は昨年度の5%から4%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、今年度新規採用はなく、さらに1名の助教が転出し、結果として教員数においては後退したと云わざるをえない。ただ、来年度助手1名の採用が予定されている。

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、該当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における粘り強い勧誘とともに、独自計画で研究できる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 女性教員数の増加に向けた積極的施策の検討。
- ③ 女性教員の活躍促進のための各種所内委員会へ登用。
- ④ 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。
- ⑤ トイレ、休憩室等の環境整備の一層の推進。

1. 女性構成員比率の推移(過去3年間)

職名等	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
教授	0 名 / 20 名中(0%)	1 名 / 19 名中(5%)	2 名 / 21 名中(10%)
准教授	1 名 / 12 名中(8%)	1 名 / 11 名中(9%)	0 名 / 10 名中(0%)
講師	0 名 / 1 名中(0%)	0 名 / 4 名中(0%)	0 名 / 3 名中(0%)
助教・助手	4 名 / 25 名中(16%)	5 名 / 26 名中(19%)	2 名 / 22 名中(9%)
計(助手・助教含む。)	4 名 / 61 名中(7%)	7 名 / 60 名中(12%)	4 名 / 56 名中(7%)
計(助手・助教除く。)	1 名 / 36 名中(3%)	2 名 / 34 名中(6%)	2 名 / 34 名中(6%)
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 24 年度、平成 25 年度は 3 月末の数、平成 26 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 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
2 名 / 6 名中(33%)	2 名 / 10 名中(20%)	0 名 / 4 名中(0%)

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

3. 前年度より改善された点

女性教授(新規採用、昇任)が二年連続で誕生した点が、画期的であった。これは、男女共同参画の理念に基づいた人事選考によるものと考えられる。その反面助教が減ったのが残念ではある。しかし、これは教授の専権事項でもあり、解決には難しい側面がある。

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少ないと思われる。しかし、大学院生の所属が、医学系、生命科学系、歯学系、医工学系、薬学系と多岐にわたっている故に、それぞれの所属系に根ざした固有の問題がある(それぞれの目指す目標が異なっている)。従って、それぞれの最大公約数となるような研究所全体としての改善には困難がともなう。結果的に、それぞれの所属系による問題点解決に依存している度合いが大きい。

5. 次年度の具体的対応策

星陵地区男女共同参画ネットワーク会議に出席することによって、各部局における現状と課題に対する対応策、すなわち最も身近な事例を参考にして、改善を図っていく。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。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。

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/15名中(0%)	0名/15名中(0%)	0名/15名中(0%)
准教授	1名/10名中(10%)	1名/10名中(10%)	1名/11名中(9%)
講師	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)
助教・助手	0名/11名中(0%)	0名/13名中(0%)	0名/13名中(0%)
計(助手・助教含む。)	2名/38名中(5%)	2名/40名中(5%)	2名/41名中(4%)
計(助手・助教除く。)	2名/27名中(7%)	2名/27名中(7%)	2名/28名中(7%)
大学院学生(博士後期課程)	1名/34名中(3%)	3名/39名中(8%)	3名/42名中(7%)
大学院学生(博士前期課程)	3名/99名中(3%)	3名/104名中(3%)	1名/98名中(1%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/2名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/3名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

流体科学研究所では、新規採用女性教員は0名であったが、准教授1名及び講師1名の2名が在籍しており、全教員数の4～5%の割合となっている。研究所を構成する分野が主として工学部の機械系に属しており、研究分野からしても女性研究者の少ない状況で、ここ数年女性構成員の比率を維持している。

### 3. 前年度より改善された点

流体科学研究所では、在籍している女性教職員の快適な仕事環境を維持することを主目的として、流体科学研究所ベビーシッター利用料等補助プログラム制度を設け、募集をすることとなった。これは実質的には女性教職員に限らず子育てが忙しくなる若手の男女教職員に広く募集をするものであるが、子育てと研究の両立をはかる女性教職員にとっては大変有用な制度であると言える。

### 4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

流体科学研究所では、在籍女性教職員の職場環境の改善と今後の新規採用者として女性教員の採用に努力をはらっているが、先述の通り研究分野における女性研究者の絶対数が少ないところが障害となっている。長期的な視野に立ち、当該分野における女子学生の育成が重要な課題となっている。

### 5. 次年度の具体的対応策

平成27年度から平成28年度にかけて、新規教員公募においては、公募要領に「東北大学は男女共同参画を推進している」及び「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のURLを参照のこと」を明記し、広く採用者への周知を図る。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/25名中(0%)	0名/24名中(0%)	0名/24名中(0%)
准教授	0名/19名中(0%)	0名/20名中(0%)	0名/19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	1名/24名中(4%)	1名/22名中(4%)	1名/23名中(4%)
計(助手・助教含む。)	1名/68名中(1%)	1名/66名中(1%)	1名/66名中(1%)
計(助手・助教除く。)	0名/44名中(0%)	0名/44名中(0%)	0名/43名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	2名/43名中(5%)	1名/38名中(3%)	2名/37名中(5%)
大学院学生(博士前期課程)	4名/137名中(3%)	7名/127名中(6%)	8名/124名中(6%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名/5名中(0%)	1名/4名中(25%)	0名/0名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26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、平成23年及び24年に助教2名が転出し、平成25年度に助教を1名採用したものの、女性比率の向上には結びついていない。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が、男女共同参画への取組を強化し、女性比率の向上に努めたい。

3. 前年度より改善された点

女性研究者の研究環境支援を積極的に行い、研究スキルアップ経費への申請が採択されるなど、実際に研究環境の向上につながった。

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の数が少ないことが大きな障害になっている。まずは、女子学生の数を増やし、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。そのため、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年度以降微増傾向にあることから、徐々にではあるが成果が出つつあると思われる。この取組を継続して行っていく。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画への取組に努力する。また、女子学生、特に博士後期課程の女子学生の数が増えるよう、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24年度	平成25年度	平成26年度
教授	1名 / 41名中 (2%)	1名 / 44名中 (2%)	1名 / 44名中 (2%)
准教授	0名 / 32名中 (0%)	0名 / 33名中 (0%)	0名 / 33名中 (0%)
講師	0名 / 5名中 (0%)	0名 / 2名中 (0%)	0名 / 3名中 (0%)
助教・助手	2名 / 59名中 (3%)	3名 / 59名中 (5%)	3名 / 59名中 (5%)
計 (助手・助教含む。)	3名 / 137名中 (2%)	4名 / 138名中 (3%)	4名 / 139名中 (3%)
計 (助手・助教除く。)	1名 / 78名中 (1%)	1名 / 79名中 (1%)	1名 / 80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24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
0名 / 9名中 (0%)	2名 / 14名中 (14%)	0名 / 6名中 (0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

3. 前年度より改善された点

1 昨年度「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、今年度は新規採用者は0であり、前年度から改善された点は特にない。

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) 新規採用の公募に関して女性教員の採用について努力する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/18名中(0%)	0名/24名中(0%)	0名/24名中(0%)
准教授	1名/9名中(11%)	2名/11名中(18.2%)	3名/14名中(21.4%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
助教・助手	5名/24名中(20.8%)	7名/31名中(22.6%)	7名/30名中(23.3%)
計(助手・助教含む。)	6名/52名中(11.5%)	9名/65名中(13.9%)	10名/69名中(14.5%)
計(助手・助教除く。)	1名/28名中(3.6%)	2名/36名中(5.6%)	3名/39名中(7.8%)
大学院学生(博士後期課程)	0名/0名中(0%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	0名/0名中(0%)	名/名中(%)	名/名中(%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
6名/52名中(11.5%)	2名/13名中(15.4%)	2名/4名中(50%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

災害科学国際研究所では、積極的に女性教員の拡充を目指した採用方針をとっており、新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率は上昇している。これを反映して、全体の女性構成員比率（助手・助教含む）も平成24年度11.5%、平成25年度13.9%、平成26年度14.5%と上昇している。

3. 前年度より改善された点

災害科学国際研究所では、東北大学工学系研究科女性研究者育成支援推進室 ALicE での取組もあり、女性研究者の就業環境は改善されている。また、育児期の男性研究者の座談会を行うなど、男性研究者間の情報共有の取組も始めている。平成27年2月より、男女共同参画WGを設置し、男女共同参画への取組をさらに推進していくこととなった。新棟完成に伴い女性休憩室が設置され、現在運用ルールについて検討中である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

現時点で大きな障害はない。

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。また、全学やALicEにおける男女共同参画への取組を所員に一層浸透させ、男女ともに働きやすい職場環境を目指して、男女共同参画を推進していく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/8名中(0%)	0名/11名中(0%)	0名/10名中(0%)
准教授	0名/7名中(0%)	0名/6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/7名中(14%)	1名/8名中(13%)	1名/7名中(14%)
計(助手・助教含む。)	1名/22名中(5%)	1名/25名中(4%)	1名/23名中(4%)
計(助手・助教除く。)	0名/15名中(0%)	0名/17名中(0%)	0名/16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24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
1名/3名中(33%)	0名/4名中(0%)	0名/0名中(0%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は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る。

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名が他の国立大学に准教授として転出、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、平成26年度には一人の女性技術補佐員が学内のロシア交流推進室の特任助教として採用されているので、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23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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成24年度	平成25年度	平成26年度
教授	0名/7名中(0%)	0名/6名中(0%)	0名/4名中(0%)
准教授	3名/19名中(16%)	4名/15名中(27%)	3名/18名中(17%)
講師	6名/67名中(9%)	7名/58名中(12%)	6名/60名中(10%)
助教・助手	45名/257名中(18%)	59名/278名中(21%)	62名/281名中(22%)
計(助手・助教含む。)	54名/350名中(15%)	70名/357名中(20%)	71名/363名中(20%)
計(助手・助教除く。)	9名/93名中(10%)	11名/79名中(14%)	9名/82名中(11%)
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24年度、平成25年度は3月末の数、平成26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24年度	平成25年度	平成26年度
9名/56名中(16%)	16名/66名中(24%)	10名/77名中(13%)

※平成24年度、平成25年度は3月末の比率、平成26年度は1月1日の比率

病院では、平成25年度と平成26年度を比較し、女性の新規採用者数が16名から10名へ減少、新規採用者全体における女性比率も、24%から13%に低下した。

3. 前年度より改善された点

病院では、女性医師支援室が前年度発足後、今年度は具体的な要望を取りまとめ、病院長に提出した。部局執行部と当事者の相互理解が進み、改善策が具体化した。なお育児短時間勤務医員は平成25年度末現在13名から平成27年1月現在15名に増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

- ① 医師の資格を持つ女性研究者は他部局に比して教員任用時年齢が高くなりやすい。  
学部6年、初期臨床研修2年が必須、更に専門領域の臨床研修1~2年を経て大学院4年、出産育児休業を経ると年齢は30歳台後半となり、この年代まで教員向け支援策を活用できないのみならず、競争的研究資金の応募年齢制限などがハンディとなる。
- ② 男女共同参画文化の熟成が必要である。女性医師の配偶者は医師が最多である現状を鑑み、時間外勤務などの面で不公平感を抱かずに、男女共同参画の理念を実現するには、上級職や男性の意識改革をさらに推進することが望ましい。
- ③ メンターとして助言をする、もしくはロールモデルとなる女性教員が少ない。

5. 次年度の具体的対応策

- ① 短時間勤務医員の雇用に関する取扱事項の改正を施行する。
- ② 女性教員ないし教員候補となる世代のニーズを集約し、各種の支援策を周知する。
- ③ 男性を含めて部局全体で男女共同参画の理念を浸透するべく教育や啓発活動を行う。

## 本部事務機構

### 事務職員（全学）の人事

#### 1 採用状況

平成26年度の事務職員の新規採用数は44名である。そのうち、女性職員は20名であり、新規採用者全体に占める割合は45.5%となっている。

#### 2 職種別女性職員在職状況

H27. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
部 長	15	0	0.0%
課 長・事務長	57	1	1.8%
課 長 補 佐 等	79	8	10.1%
係 長 等	301	65	21.6%
主 任	219	104	47.5%
一 般 職 員	378	197	52.1%
再 雇 用 職 員	29	6	20.7%
計	1,078	381	35.3%

### 技術職員（全学）の人事

#### 1 採用状況

平成26年度の技術職員の新規採用数は19名である。そのうち、女性職員は8名であり、新規採用者全体に占める割合は42.1%となっている。

#### 2 職種別女性職員在職状況

H27. 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	30	1	3.3%
技 術 専 門 職 員	151	26	17.2%
技 術 一 般 職 員	182	49	26.9%
再 雇 用 職 員	92	35	38.0%
計	466	112	24.0%

注) 医療技術職員（看護師、臨床検査技師等 1,519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。