男女共同参画委員会報告書
（平成29年度）

平成30年3月

東北大学男女共同参画委員会

男女共同参画委員会報告書（平成29年度）

平成30年3月

東北大学男女共同参画委員会

目　次

第１章　平成 29 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

１　委員長報告 …… 1

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 …… 3

第２章　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業(H28～H33) …… 5

第３章　各ワーキンググループ（以下、「WG」という。）の活動報告

- 広報・シンポジウム WG …… 6
- 奨励制度 WG …… 7
- 次世代・女性研究者支援 WG …… 10
- 両立支援 WG …… 13
- 中期計画対応・報告書作成 WG …… 14

第４章　各部局の取組

- 文学研究科 …… 17
- 教育学研究科 …… 18
- 法学研究科 …… 18
- 経済学研究科 …… 19
- 理学研究科 …… 21
- 医学系研究科 …… 22
- 歯学研究科 …… 24
- 薬学研究科 …… 24
- 工学研究科 …… 25
- 農学研究科 …… 30
- 国際文化研究科 …… 31
- 情報科学研究科 …… 32
- 生命科学研究科 …… 33
- 環境科学研究科 …… 34
- 医工学研究科 …… 34
- 教育情報学研究部・教育部 …… 35
- 金属材料研究所 …… 36
- 加齢医学研究所 …… 36
- 流体科学研究所 …… 37
- 電気通信研究所 …… 38
- 多元物質科学研究所 …… 40
- 災害科学国際研究所 …… 41
- 東北アジア研究センター …… 42
- 病院 …… 43
- 高度教養教育・学生支援機構 …… 44
- 本部事務機構 …… 45

第５章　行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局の取組

- 文学研究科……46
- 教育学研究科……47
- 法学研究科……48
- 経済学研究科……49
- 理学研究科……50
- 医学系研究科……51
- 歯学研究科……52
- 薬学研究科……53
- 工学研究科……54
- 農学研究科……55
- 国際文化研究科……57
- 情報科学研究科……58
- 生命科学研究科……59
- 環境科学研究科……60
- 医工学研究科……61
- 教育情報学研究部・教育部……62
- 金属材料研究所……63
- 加齢医学研究所……64
- 流体科学研究所……65
- 電気通信研究所……67
- 多元物質科学研究所……68
- 災害科学国際研究所……69
- 東北アジア研究センター……70
- 病院……71
- 高度教養教育・学生支援機構……72
- 本部事務機構……73

第６章　男女共同参画推進センター及び杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の取組

- 男女共同参画推進センターの取組……75

第７章　平成 29 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

資料１　平成 29 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録……95

資料２　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業リーフレット……101

資料３　平成 29 年度科学技術人材育成費補助金交付決定通知書
平成 28 年度科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」選定結果通知書……107

資料４　第 14 回男女共同参画シンポジウムパンフレット……111

資料５　第 14 回男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果……126

資料６　第 1 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 公募要項等……128

資料７　第 4 回澤柳記念賞公募要項等……132

第１章　平成 29 年度東北大学男女共同参画委員会について

１　委員長報告

男女共同参画委員会委員長　　植木　俊哉

東北大学男女共同参画委員会は、平成 11 年 6 月の「男女共同参画社会基本法」施行と、平成 12 年 5 月の国立大学協会ワーキング・グループの報告を契機として、平成 13 年 4 月に設置されました。以来、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の策定、男女共同参画に係る研究や取組を奨励する沢柳賞の創設などにより、本学における教職員の意識の醸成、学内保育施設の設置などによる仕事と育児・介護の両立支援策の充実を図ってまいりました。

平成 18 年度からは、男女共同参画の推進施策の充実及び、女性研究者支援のため「女性研究者育成支援推進室」を設置し、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」において採択された「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」（平成 18 年から 3 年間）及び、同じく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」において採択された「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」（平成 21 年度から 5 年間）を実施してまいりました。

また、平成 25 年 8 月には、日本初の女子学生が本学に入学してから 100 年を迎えたことを記念して「男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、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、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)支援推進体制を掲げました。この行動指針に基づき、平成 26 年 4 月に、これまでの女性研究者育成支援推進室を発展的に改組した「男女共同参画推進センター」を設置し、本学全体の男女共同参画活動を推進しています。

さらに、平成 28 年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択されました。「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」と名付けられたこの事業では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、女性研究者の研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を進めていくこととしており、平成 33 年度までに女性教員比率を 19%に引き上げることを目指しています。

支援事業においては、国や地方自治体等の審議会委員、学会の理事等の要職に就き研究時間の確保が困難な女性研究者を支援する制度を新設し、世界で活躍できる女性リーダーの育成にも力を注ぎつつ、アカデミアにおける男女共同参画において多大な貢献をされた方々を選考し顕彰するために設立した澤柳記念賞においては、学外からの応募も増えるなど、着実にその認知度が高まっています。この活動の輪が広がることで、研究者が性別や育児・介護等様々なライフイベントの有無に関わらず活躍できる社会になることを期待し

ています。

一方、毎年シンポジウムを開催することにより、本学における男女共同参画推進の取組をその都度振り返り、大学の役割や推進施策などについて議論を重ねています。今回は第14回目の開催となります。

毎回主要テーマを設けていますが、今回は、「性・生・制を考える」というテーマを設定しました。社会における男女の関係は、生きる上での自然な違い、性による区別、制度としての平等、そして、男女共同参画というステージに変遷してきたことから、今後、性をどのように取り扱い、どのような枠組みが必要なのかについて議論したところです。

本学では、これらの取組を支え、女性研究者のスキルアップやキャリアアップ、研究と育児の両立、次世代支援や学内保育環境の充実、伝統の継承等を行うことを目的に、東北大学特定基金の一つとして、男女共同参画推進基金を設立しております。

この基金の新設によって、支援する側も支援される側も一丸となって男女共同参画の推進に取り組み、長期に渡ってその流れを継続していきたいと考えます。

以上の詳細について、ぜひ本報告書をご覧いただき、本学における男女共同参画の取組や女性研究者の現状、そして男女共同参画推進センターの活動をご覧いただき、また忌憚なきご意見をお寄せいただければ幸いです。

２　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】

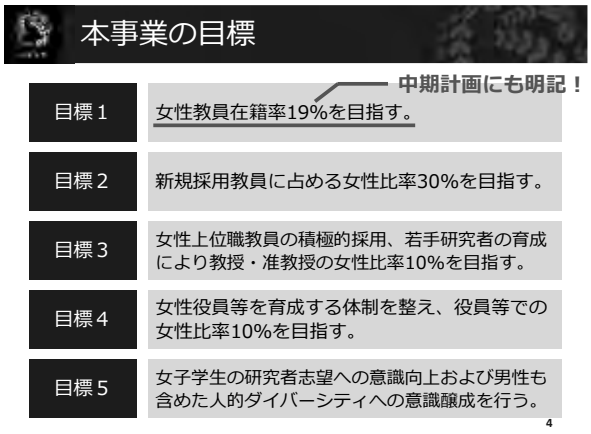
上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事（若しくは副学長）と総長特別補佐（男女共同参画担当）を置き、さらに「男女共同参画推進センター」などの恒常的支援体制を整備する。

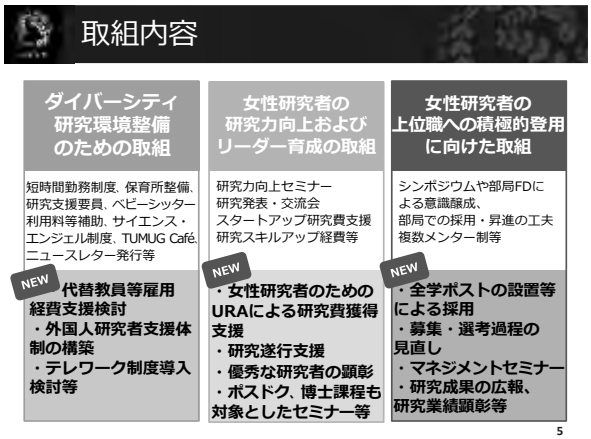
第２章　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（Ｈ２８～Ｈ３３）

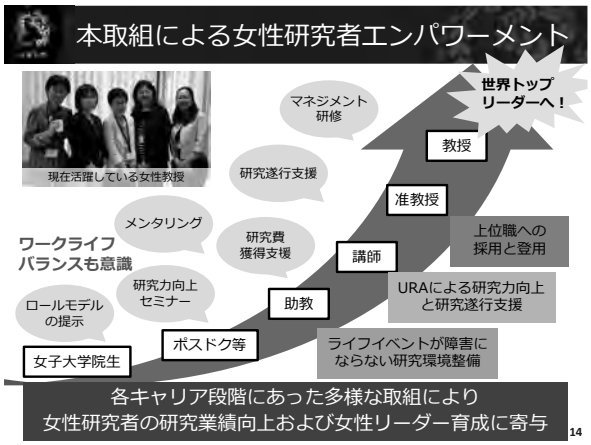
ダイバーシティ研究環境整備に向けた取組を行う本事業は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ＥＴＦ）」が中心となり、男女共同参画委員会および男女共同参画推進センター（ＴＵＭＵＧ）と一体となって行っているところです。本事業及び本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況については、外部有識者により構成されるアドバイザリーボードから専門的かつ中立的な助言を受けることになります。

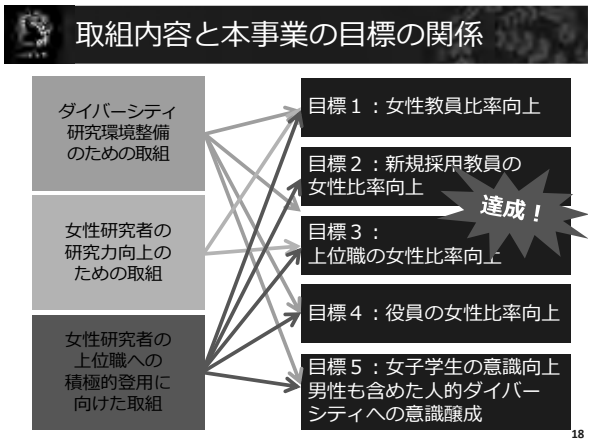
なお、本事業の目標や取組については、以下を参照してください。

実施責任者　女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ＥＴＦ）座長
大隅　典子









第３章　各ワーキンググループの活動報告

広報・シンポジウム WG

■メンバー：植木俊哉（委員長）、山内正憲（WG 座長、医学）、大隅典子（総長特別補佐（男女共同参画担当），男女共同参画推進センター副センター長，医学）、西出優子（経済）、岩本武明（理学）、佐藤克美（教育情報）、淡路智（金研）、石井敦(東北アジア)、齋藤仁（総務企画部）の男 7 名、女 2 名の計 9 名。

■活動：第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウムを企画・実行した。「性・生・制を考える」のテーマで、平成 30 年 1 月 28 日（日）13:00～17:00 に、星陵キャンパス医学部開設百周年記念ホール（星陵オーディトリアム）にて開催した。

まず、里見進総長による開会の挨拶、続いてご来賓の山村康子氏（国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主管）から、男女共同参画の意義についてのご挨拶をいただいた。

第一部では、第 4 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）授賞式を行った。A賞（本賞）の小川眞理子氏(三重大学名誉教授)は「科学技術とジェンダー:歴史と展望の探究」、B 賞（奨励賞）の古山陽一氏（国際医療福祉大学成田看護学部）は「看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動」と題して受賞講演を行った。さらに、田中真美（男女共同参画委員会副委員長）が、東北大学における男女共同参画の取り組みについて説明した。

第二部では、東北大学工学部出身の原山優子氏（内閣府総合科学技術・イノベーション会議常勤議員）が、「変わりゆく社会に「人」の普遍性を探る～ジェンダーの視点から～」という特別講演（座長：大隅典子）により、「人，ひと、ヒト」もしくは「ジェンダー」ということの意味と現代の問題点を、科学的かつ哲学的にひも解いていただいた。

第三部はパネルディスカッション「姓を生かす制!?」として、3 名のパネリストからのご講演後、討論を行った。宋美玄医師（丸の内の森レディースクリニック）は、産科女性医師・母・妻の立場で、働くことを阻む要因と展望を説明された。小浜耕治氏（東北 HIV コミュニケーションズ、レインボー・アドボケイツ東北代表）は、男女に分けられないジェンダーの現状と、マイノリティの問題を述べられた。吉田浩教授（東北大学経済学研究科高齢経済社会研究センター長）は、高齢化社会において、女性が活躍することで国民の生を救うということを、経済の視点から提示された。討論は山内正憲（男女共同参画委員会広報・シンポジウムWG座長）のコーディネートで、3 名の講演者に原山優子氏が加わり、現在の制度、性の問題、そしてその枠組みの中で生をいかに展開するかについて、現状と将来展望を会場参加による進行で知見を深めた。

最後に、男女共同参画委員会委員長の植木俊哉による講評と閉会の挨拶で終了した。シンポジウムの合間には、研究スキルアップ経費の支援を受けた女性研究者によるポスター発表も行われた。会終了後の茶話会も盛況で、30 余名が参加して親交を深めた。

シンポジウムの参加者は 129 名と盛況で、会場アンケートでは、すべてのプログラムに対し、7 割～8 割以上の方が「良かった」と回答する好結果が得られた。また、特別講演の原山氏を活かしかつバラエティに富んだパネリストによる、アカデミアにおける女性（マイノリティ）を取り巻く問題と制度設計の討論を評価するコメントが多数寄せられた。

■WG開催状況：平成 29 年 7 月 12 日（水）17:30～、片平キャンパス本部棟 3 階第二会議室にて、第一回目の広報・シンポジウムWG会議を開催した。議題は、「第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催について」であった。その後、企画の内容と進行手順について適宜メール会議を開催した。

広報・シンポジウムWG座長　山内正憲

奨励制度 WG

奨励制度 WG は、温笑侗（法学)、川崎亮（工学)、小原豊志（国文)、有本博一（生命科学)、田中耕三（加齢研)、田中真美（医工学）の 6 名から構成されている。今年度は、男女共同参画に関する顕彰制度、澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)と仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業（旧仙台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およびローズ支援事業）に関わる活動を行った。

活動状況

１．第 1 回仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業について 5 月 31 日の委員会で公募要項等について説明をし了解を得、6 月 30 日まで公募を行ったところ、経済学研究科 1 件、理学研究科 1 件、医学系研究科 3 件、工学研究科1件、農学研究科1件、国際文化研究科 1 件、環境科学研究科 1 件の合計９件の応募があり、７月１１日に WG で審査を行った。審査時には、公募要領の応募用件を満たす申請であるかを確認し、９件すべてが審査対象となった。審査では、過去の海外での国際学会における発表回数と申請書の内容等を申請書から精査した。その結果、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３名の補欠支援者も決定しておいた。7 月 27 日の本委員会へ報告を行い了承された。

- 経済研究科　清水 千絵
- 国際文化研究科　袁 青

2. 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)

① 5 月 31 日の本委員会にて要項、申請書などを提案した。資料 7 のとおりであり、7 月 31 日まで公募を実施した。

②7月 27 日の本委員会にて選考委員について以下の通り提案がなされ、了承された。

植木 俊哉（選考委員会委員長、男女共同参画委員会委員長）
田中 真美（医工学研究科教授、男女共同参画委員会奨励制度WG座長）
小原 豊志（国際文化研究科教授、男女共同参画委員会奨励制度WG）
田中 耕三（加齢医学研究所教授、男女共同参画委員会奨励制度WG）
佐竹 保子（文学研究科教授）
山谷 知行（学際高等研究教育院長、総長特命教授）
鈴木 紳一（河北新報社取締役）
齋藤 仁（総務企画部長、男女共同参画委員会委員）

また、7月 27 日の本委員会で委員よりポスターのデザインについて来年度は変更を念頭に置いて検討してほしい旨発言があり、次年度は変更することとなった。

③9月 13 日に選考委員会を開いた。応募はA賞(本賞):澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞2件、B賞(奨励賞):澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞3件であった。審査表、応募書類等を事前に送付し検討してきていただき、当日は応募のあったものについて慎重に選考をした。A 賞、B 賞ともに 1 件選出した。受賞結果は9月22日(月)にHP等で結果を公表することとした。A賞とB賞の各 1 件は来年度にキャリーオーバーになることも確認した。

④選考結果

A賞:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
課 題 名「科学技術とジェンダー:歴史と展望の探究」
受 賞 者 国立大学法人 三重大学 名誉教授 小川 眞里子 氏
B賞:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞
課 題 名「看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導

的活動」
　受 賞 者 国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山 陽一 氏
⑤11 月20 日に行なわれた本委員会にて選考の経緯、及び選考結果について報告し、承認された。

３．「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業に関連して、若手女性研究者を対象として第1回 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩(むらさきせんだいはぎ※)賞」が設立され応募要領などが 11 月 20 日の委員会で報告された。

奨励制度ＷＧ座長
田中　真美

仙台Ｉゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業の概要

2007(平成 19)年、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ゾンタクラブ」から、これからの社会を担う 前途有為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ゾンタクラブローズ支援金※1)を 10 年間受けてきました。
2017年からは、特に「社会のリーダー的な存在になりうる女性の育成」に力を入れて支援を継続いただくこととなりました。
男女共同参画委員会では、この支援金をもとに、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、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の渡航費用を支援します。

＜これまでの受賞者＞

仙台Ｉゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業

	順位	部 局 名	氏 名
第１回	１位	経済学研究科	清水　千絵
	２位	国際文化研究科	袁　青

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

	順位	部 局 名	氏 名
第１回	１位	教育学研究科	苫米地　なつ帆
	２位	薬学研究科	牧野　支保
第２回	１位	環境科学研究科	久慈　千晶
	２位	農学研究科	鈴木　はるか
第３回	１位	医工学研究科	塩谷　真帆
	２位	医学系研究科	久保　有美子
第４回	１位	理学研究科・多元物質科学研究所	菅井　祥加
	２位	文学研究科	栗田　陽子
第５回	１位	工学研究科	的場　萌子
	２位	医学系研究科	Aniko Karpati

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）

東北大学は初代総長であった澤柳政太郎により打ち出された「門戸開放」という理念のもと、1913年（大正2年）に全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開きました。

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称：澤柳記念賞）はこの初代総長の名前にちなんでおり、男女共同参画社会を目指す活発な取組の一助となるよう、アカデミアにおける男女共同参画の先駆けとして各分野で活躍し多大な貢献をされた方々を選考し顕彰しています。

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

受賞回	年度	課題名	受賞者（団体）氏名	受賞理由
第1回	平成26年度	日本の男女共同参画社会の推進を牽引する先導的活動について	明治大学 法科大学院 教授 辻村みよ子氏	同氏は憲法学・ジェンダー法学を代表する学者の一人として、東北大学における男女共同参画実現に向けての礎を築いた。さらには、21世紀COEプログラム、グローバルCOEプログラムの拠点リーダーや、内閣府男女共同参画会議・専門調査会委員等を歴任し、学内外に研究成果や政策提言を発信しながら日本の男女共同参画社会推進を牽引してきた。
第2回	平成27年度	日本の理工系女性研究者支援を牽引した先導的活動	日本大学 薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪久子氏	同氏は理系分野における女性研究者の先達として、所属する大学の環境整備や学会での提言等、男女共同参画の推進に精力的に取り組んできており、こうした取組が政府による女性研究者の支援事業の創設につながるなど、日本における女性研究者の研究環境の改善に大いに貢献してきた。また、日本の理工系女性研究者が置かれている現状を国際的に発信し、著名な科学雑誌に取り上げられるなど、国内外を通じて数多くの業績を有している。
第3回	平成28年度	大学における男女共同参画推進事業のモデル化による国際的拠点化	名古屋大学 男女共同参画室	同大学は国連ウィメンにより女性活躍を推進する「世界のトップ10大学」として国内で唯一選出されるなど、「男女共同参画を推進する大学」として高く認知されている。また、同大学がこれまで行ってきたポジティブアクション、産学官連携による男女共同参画の推進、女性リーダー育成プログラムなどの先覚的な取組は、日本に留まらず国際的に評価されている。
第4回	平成29年度	科学技術とジェンダー：歴史と展望の探究	国立大学法人 三重大学 名誉教授 小川眞里子氏	同氏は所属大学において、長年にわたりジェンダー・女性研究者について教育・研究の両面から取り組み、多くの業績をあげていること、管理運営面においては、男女共同参画の理念の普及やその実践に多大な貢献をしたものと認められる。また、同大学の男女共同参画の在り方のみならず、三重県行政とも連携を深め、男女共同参画にかかわる各種提案を実現させていることから。

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
第1回	平成26年度	東北大学サイエンス・エンジェル（SA）修了生による男女共同参画推進の取組み	SA輝友会（エスエーきゆうかい）	同団体は東北大学サイエンス・エンジェルであった大学院修了生を中心とする自主的な活動団体として、修了後も研究分野や職種を超えて交流を続けている。自ら科学イベント等の企画を行うほか、現役学生のSA活動や進路に関するアドバイスを行うなど、ロールモデルとしても貴重な役割を果たしている。こ

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
				のような異なる分野を横断した理系の女子大学院生修了生による活動の今後の一層の活躍を期待し、奨励賞として顕彰する。
第 2 回	平成 27 年度	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育	新大 Wits (しんだいういつ)	同グループは、中高生を対象として、大学院生による文理融合型の出前授業を積極的に行い、次世代の女性研究者の増加・活躍を促進するとともに、男性も含めた研究者全体の男女共同参画意識の醸成を図ってきた。また、出前授業の実施に留まらず、この効果等を科学的に分析し改善を図っており、今後の活動のより一層の発展を期待し、奨励賞として顕彰する。 (※新大Witsは、サイエンス・セミナー(出前授業)を行っている新潟大学大学院生の愛称)
第 3 回	平成 28 年度	該当なし		
第 4 回	平成 29 年度	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺えることから。

次世代・女性研究者支援 WG

次世代・女性研究者支援 WG は、委員として永次史（座長・多元研）、大隅典子（総長特別補佐）、池尾恭一（教育）、岩本武明（理学）、有澤美枝子（薬学）、田中真美（医工学）、藤村維子（TUMUG）、瀬戸文美（TUMUG）の計 8 名から構成されている。

本 WG では「TUMUG 支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）」として 7 種のプログラムを、また平成 28 年度に文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の一環として 4 種のプログラムを実施している。「両立支援・環境整備」「女性リーダー育成」「次世代育成」「上位職への積極的登用」に区分される全 11 種のプログラムの概略と、各プログラムの利用者数を下表に示す。

本年度は前年度の支援内容・支援実績を検討しつつ、一部プログラムでは利便性や支援効果の向上のための改定を行った。次年度もこれら 11 種のプログラムを実施することが予定されている。

次世代・女性研究者支援 WG 座長
永次　史

支援プログラム概略（T：TUMUG 支援事業、杜：杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業）

事業	プログラム名	内容	対象者	本部締切
両立支援				
T	研究支援要員 （A 型・B 型）	A型：支援要員雇用の人件費補助（上限 100 万円） B型：大学から事務補佐員を派遣（週 1～2 日）	出産・育児・介護等を行う教員・技術職員（男女）	H29.2.15
杜	研究支援要員 （C 型）	博士学生を RA/AA として雇用する人件費を補助	出産・育児・介護等を行う女性教員	H29.2.15
T	ベビーシッター利用料等補助	研究･教育と育児の両立のためのベビーシッター利用料等の補助	育児を行う教員、技術職員、ポスドク、博士学生等（男女）	前期：H29.2.15 後期：H29.9.11
女性リーダー育成				
T	リーダー研究支援要員	大学から事務補佐員を派遣（週 1～2 日）	国の審議会委員等の要職に就く女性教員・技術職員	H29.2.15
T	スタートアップ研究費	1 年目上限 100 万円、2 年目上限 50 万円の研究費を支援	新規採用の女性教員（助教以上）	H29.7.10
T	研究スキルアップ経費	会議･シンポジウム等に出席するための旅費支援	女性教員（准教授、講師、助教）	前期：H29.4.10 後期：H29.10.10
杜	「科学研究費助成事業」フォローアップ	科研費に不採択となった研究課題の一部を支援	女性教員（准教授、講師、助教、助手），ポスドク	H29.5.15
杜	国際学術論文作成のための英文校閲費用補助	国際学術誌への論文投稿のための英文校閲費用を補助	女性教員（准教授、講師、助教、助手）	第 1 回：H29.3.22 第 2 回：H29.6.16 第 3 回：H29.9.15 第 4 回：H29.12.15
次世代育成				
T	東北大学サイエンス･エンジェル	高校等での出張セミナー、オープンキャンパス、科学イベント等の企画･実施	自然科学系部局に所属する大学院女子学生	第 1 回：H29.3.22 第 2 回：H29.5.2
T	仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業	海外で開催される会議･シンポジウム等の旅費支援	大学院女子学生	H29.6.30
上位職への積極的登用				
杜	ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援	部局で FD・セミナー等の取組を実施する際に必要となる講師旅費、諸謝金等を支援	全部局	H29.6.16 （再公募 H29.12.22）

各支援制度利用者数

プログラム名		申請数	採択数				備考
			女性	男性	うち学生	計	
研究支援要員	A 型	7	7	0	−	7	2 年目以降減額
	B 型	2	2	0	−	2	
研究支援要員（C 型）		3	3	−	−	3	
ベビーシッター利用料等補助	前期	25	21	4	6	25	
	後期	32	26	6	7	32	
リーダー研究支援要員		3	3	−	−	3	
スタートアップ研究費	1 年目	9	9	−	−	9	
	2 年目	継続	7	−	−	7	
研究スキルアップ経費（前期）	海外	8	8	−	−	8	
	国内	9	8	−	−	8	同一人物からの複数申請不採択
研究スキルアップ経費（後期）	海外	8	7	−	−	7	対象外の申請 1 件不受理
	国内	6	6	−	−	6	
「科学研究費助成事業」フォローアップ		20	9	−	−	9	
国際学術論文作成のための英文校閲費用補助	第 1 回	0	0	−	−	0	1 件取り下げ
	第 2 回	8	8	−	−	8	1 件取り下げ
	第 3 回	5	5	−	−	5	
	第 4 回	5	5	−	−	5	
東北大学サイエンス・エンジェル	1 次	17	17	−	17	17	ボランティア 4 名含む
	2 次	52	52	−	52	52	ボランティア 1 名含む
仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業		9	2	−	2	2	
ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援		1	−	−	−	1	電気通信研究所
	（再公募）	1	−	−	−	1	多元物質科学研究所

両立支援 WG

両立支援 WG は、池尾恭一（教育）、宮尾光恵（農学）、小原豊志（国文）、坂田邦子（情報）、松八重一代（環境）、米村茂（流体）、井内加奈子（災害）、佐藤静香（高教）、田中真美（医工学）、の 9 名から構成されている。

平成 30 年 4 月開園の、新青葉山地区保育施設の名称を東北大学の教職員や学生から公募し、締め切りを平成 29 年 8 月 8 日とした。応募総数３７件もあり、その結果をＷＧ委員により検討を行い、「青葉山みどり保育園」と名称が決定された。また平成 29 年 11 月 20 日の本会議にて、川内けやき保育園および青葉山みどり保育園の募集要項が報告された。またＷＧ活動ではないが関連事項として、平成 29 年 9 月 28 日に午前は片平キャンパス、午後には青葉山キャンパスで青葉山みどり保育園の運営業者による説明会が開催され多くの参加者がおり質問も多数あった。

両立支援ＷＧ座長
田中　真美

平成24年度～平成29年度川内けやき保育園利用状況

月	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
4月	24	30	28	29	29	24
5月	24	28	29	29	29	24
6月	23	28	30	29	29	27
7月	23	29	30	29	30	27
8月	25	30	30	30	29	27
9月	25	30	30	28	29	28
10月	26	30	30	28	30	28
11月	28	30	30	27	30	28
12月	28	30	30	27	27	29
1月	28	30	30	26	26	30
2月	28	30	30	26	26	30
3月	28	30	30	28	26	29
計	310(16)	355(32)	357(40)	336(29)	340(5)	331(17)

※合計欄の（ ）内は一時保育利用者数であり、外数。

平成２４年～平成２９年度星の子保育園利用状況

月	平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数
４月	24名	14名	24名	10名	24名	5名	24名	6名	24名	4名	19名	11名
５月	24名	7名	22名	9名	24名	4名	23名	4名	23名	4名	17名	5名
６月	25名	8名	21名	9名	25名	4名	25名	3名	23名	4名	18名	6名
７月	24名	8名	20名	9名	25名	3名	25名	3名	22名	4名	19名	4名
８月	24名	11名	20名	7名	25名	4名	25名	5名	23名	8名	18名	8名
９月	23名	11名	24名	6名	26名	5名	25名	6名	25名	4名	21名	4名
１０月	23名	9名	23名	5名	25名	6名	24名	4名	24名	4名	22名	6名
１１月	24名	12名	22名	3名	25名	5名	24名	5名	25名	6名	22名	8名
１２月	22名	13名	24名	8名	24名	9名	24名	3名	27名	5名	21名	3名
１月	22名	12名	24名	2名	25名	5名	23名	5名	27名	5名	21名	1名
２月	22名	11名	25名	5名	26名	2名	23名	6名	27名	7名	21名	2名
３月	24名	9名	25名	6名	26名	4名	24名	2名	27名	6名	21名	—
計	281名	125名	274名	79名	300名	56名	289名	52名	297名	61名	240名	58名

平成24年度～平成29年度病後児保育室利用状況

月	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
4月	37（11）	30（8）	37（8）	45（10）	39(8)	31(4)
5月	37（9）	29（8）	57（13）	30（7）	47(3)	19(1)
6月	30（5）	31（1）	65（14）	46（4）	55(5)	49(0)
7月	47（6）	51（3）	65（7）	47（8）	38(3)	36(4)
8月	62（10）	38（1）	52（2）	37（8）	56(11)	48(1)
9月	38（11）	40（8）	51（8）	45（9）	45(9)	27(2)
10月	30（5）	40（14）	46（10）	52（11）	30(3)	46(5)
11月	31（3）	48（20）	34（3）	34（7）	42(11)	32(7)
12月	26（4）	56（12）	45（6）	27（6）	38(7)	31(5)
1月	19（2）	26（8）	22（2）	19（0）	18(0)	20(0)
2月	27（4）	25(6)	47（9）	25（4）	13(3)	25(2)
3月	24(2)	36（8）	54(12)	25（3）	22(3)	—
計	408(72)	450（97）	575(94)	432(77)	443(66)	364(31)

※利用人数の（ ）内は星陵地区外登録者の人数であり、内数。

中期計画対応・報告書作成 WG

1　活動報告

中期計画対応・報告書作成WGは、永次史（副委員長、多元研）・沼崎一郎（文学）・山田亜矢（歯学）・松宮一道（通研）・宮崎真理子（病院）・藤村維子（TUMUG）・瀬戸文美（TUMUG）・齋藤仁（総務企画部）・成田邦彦（人事）の計 9 名で構成されており、年次報告書の作成、中期計画対応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 30 月 2 月上旬までに提出された各WG・各部局の原稿をとりまとめ、3 月において決定した。本年度（平成 29 年度）は、平成 25 年 8 月の女子学生百周年記念シンポジウムでの男女共同参画の推進に係る行動計画に基づく男女共同参画委員会-男女共同参画推進センター（TUMUG）の体制での第 4 年度として、また、平成 28 年度に開始された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の下で、本学の第 3 期中期計画の実現に向けた男女共同参画の推進、研究と育児の両立支援・女性研究者支援の各種の制度が実施され、さらに今年度は新たに「東北大学女性教員採用促進事業」が実施された。

2　これまでの東北大学男女共同参画委員会活動

東北大学男女共同参画委員会は平成 13 年に発足し、翌 14 年の第 1 回男女共同参画シンポジウムにおける「男女共同参画推進のための東北大学宣言」にしたがって、学内外における男女共同参画の推進にかかる取組に優れた成果を挙げてきた。また、文部科学省・科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル事業」での「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」（平成 18～20 年度）、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補助事業）での「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」（平成 21～25 年度）が実施され、高い評価結果を得た。また、本学独自に「女性研究者ハードリング支援事業」（平成 21～25 年度）を実施した。また 21 世紀 COE「男女共同参画社会の法と政策」（平成 15～19 年度）、GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」（平成 20～24 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。

平成 25 年 8 月の女子学生入学百周年記念シンポジウムでは､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。その指針に基づいて、これまでの女性研究者育成支援推進室が平成 26 年 4 月、男女共同参画推進センター(TUMUG)に発展改組され、男女共同参画委員会での審議・決定事項に基づいて、各種の支援活動を中核的に行ってきた。

平成 28 年度より、文部科学省・科学技術人材養成費補助事業のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」は (1)女性教員在籍率を中期計画の 19%、(2)新採用教員に占める女性比率 30%、(3)上位職への積極的採用による教授・准教授の女性比率 10%、(4)役員の女性比率 10%、(5)女子学生の研究職への志望の意識向上と男性を含めた人的ダイバーシティへの意識醸成を目標とし、ダイバーシティ研究環境整備、女性研究者の研究力向上とリーダー、上位職への積極的登用のための取組がアドバイザリーボードによる専門的かつ中立的助言の下で開始された。本学の第 3 期中期計画においては、期間中 (平成 28～33 年度)に「女性教員比率を 19%に引き上げることを目指した採用等の取組及び管理職等(課長補佐級以上)の女性職員比率を 15%に引き上げることを目指した育成等の取組を強化する」ことが制定されている。

３　本年度の活動概要

男女共同参画委員会各 WG の主導の下、各種の活動が展開された。平成 30 年 1 月 28 日第 14 回男女共同参画シンポジウム「性・生・制を考える」が開催され、男女共同参画意識の広報と醸成および現状の課題認識に関する情報共有が行われた(詳細は広報・シンポジウム WG 活動報告を参照)。同シンポジウムにおいて、アカデミアでの男女共同参画への貢献を顕彰する第 3 回澤柳記念賞政太郎東北大学男女共同参画・参画奨励賞の授与が行われた(奨励制度 WG 活動報告)。両立支援･環境整備に向けて、青葉山みどり保育園の新設、また星陵地区星の子保育園の移設拡張が行われ、平成 30 年度 4 月の開始に向けた準備が進められた(両立支援 WG 活動報告)。女性研究者支援として (1)両立支援制度では、研究支援要員 A 型、研究支援要員 B 型(シェア型)、研究支援要員 C 型、ベビーシッター利用料等補助が行われた。(2)女性リーダー育成支援としては、リーダー研究支援要員、スタートアップ研究費、研究スキルアップ経費、科学研究費助成事業フォローアップならびに国際学術論文作成のための英文校閲費補助が実施された。(3)次世代育成支援では、サイエンス・エンジェルの採用と女子学生海外渡航支援が行われた。さらに上位職への積極的登用を目指した意識醸成のために、ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援を実施した（利用者等は次世代・女性研究者支援 WG 活動報告)。

男女共同参画推進センター(TUMUG)は上記 WG 活動について支援を行い、特に 69 名のサイエンス・エンジェルがオープンキャンパス、片平まつり等各種のイベント、高校生向けセミナー等で活動するための中核機能を発揮した。また、両立支援、女性リーダー育成のための TUMUG Forum や TUMUG Café、沢柳フェローランチミーティングの企画・実施を行った。また本年度より杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を新設した。また定期的なニュースレター発行や、学内教職員の介護の実態を明らかにすべく「介護状況の把握に関する学内アンケート調査」を実施し、結果を報告として取りまとめた。またセンターはジェンダー関連学として、全学教育科目「ジェンダーと人間社会」の実施を主催した(詳細は男女共同参画推進センターの取組を参照)。

さらに今年度、本学では、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」および第 3 期中期計画の数値目標を実現すべく「東北大学女性教員採用促進事業」を開始した。「東北大学女性教員採用促進事業」では、(1-1）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」、(2）ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3）各部局の特性を生かした努力に対する促進策の 4 つの事業を実施し、センターはこの事業の設立と実施のための業務を行った。(詳細は男女共同参画推進センターの取組を参照)。

４　課題と対策

本学では、これまでの男女共同参画に係る歴史やその意識醸成活動、制度改革などを背景に、教職員のジェンダー・バランスの改善を進めきた。しかし、女性教員比率の増加が他大学の状況と比較すると格段の促進が求められる状況が続いている (図 1)。国立大学協会の報告では平成 29 年 10 月現在、86 大学中で本学は 75 位である。 図 2 は今年度各部局から報告された女性教員比率について、ここ 3 年間の推移を示す。多くの部局では着実に女性教員比率が増加しているが、一部部局において減少ないし停滞となっている。この状況を克服し、中期計画を達成することが課題であり、今年度開始された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の最重要目標である。

今年度新たに開始した「東北大学女性教員採用促進事業」について、(1-1）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」では 6 件、(1-2）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」は 3 件、（2）ポストアップによる女性上位職移行策は 6 件、(3）各部局の特性を生かした努力に対する促進策 3 件が、それぞれ採択された。まだ始まったばかりの本事業を来年度以降は改善しながらも着実に継続し、それに合わせて研究力強化や両立支援等のための各種支援を行っていくことにより、課題を克服することが我が国ではじめて女子学生を入学させたという歴史を有する本学の使命であろう。

中期計画対応・報告書作成ＷＧ座長
永次　史

図１

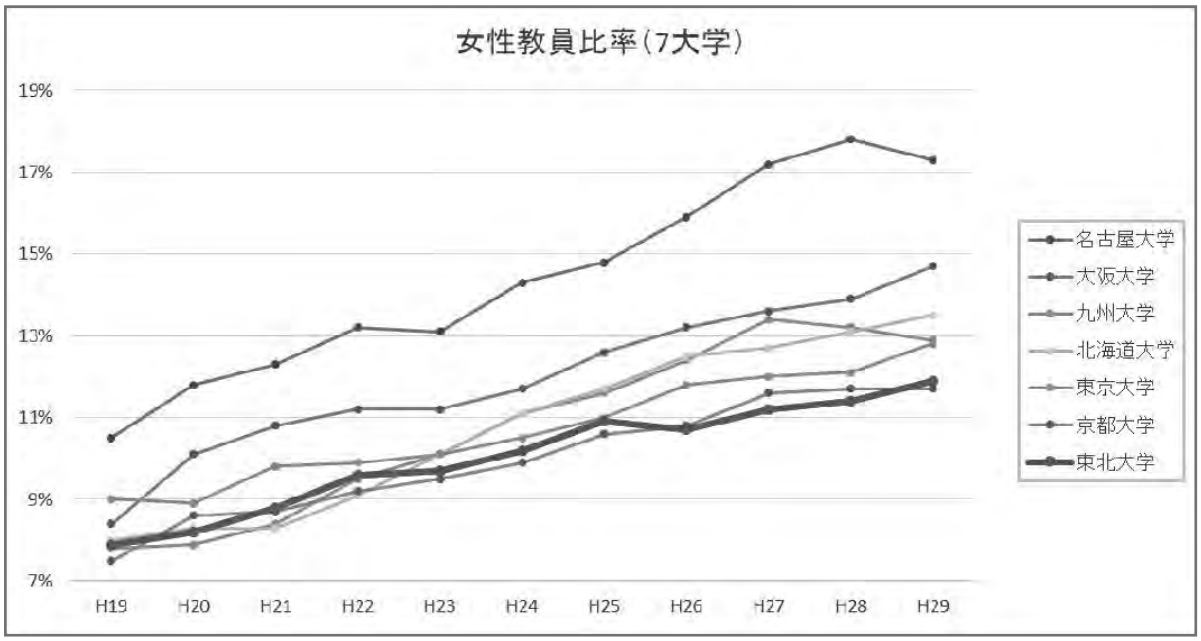
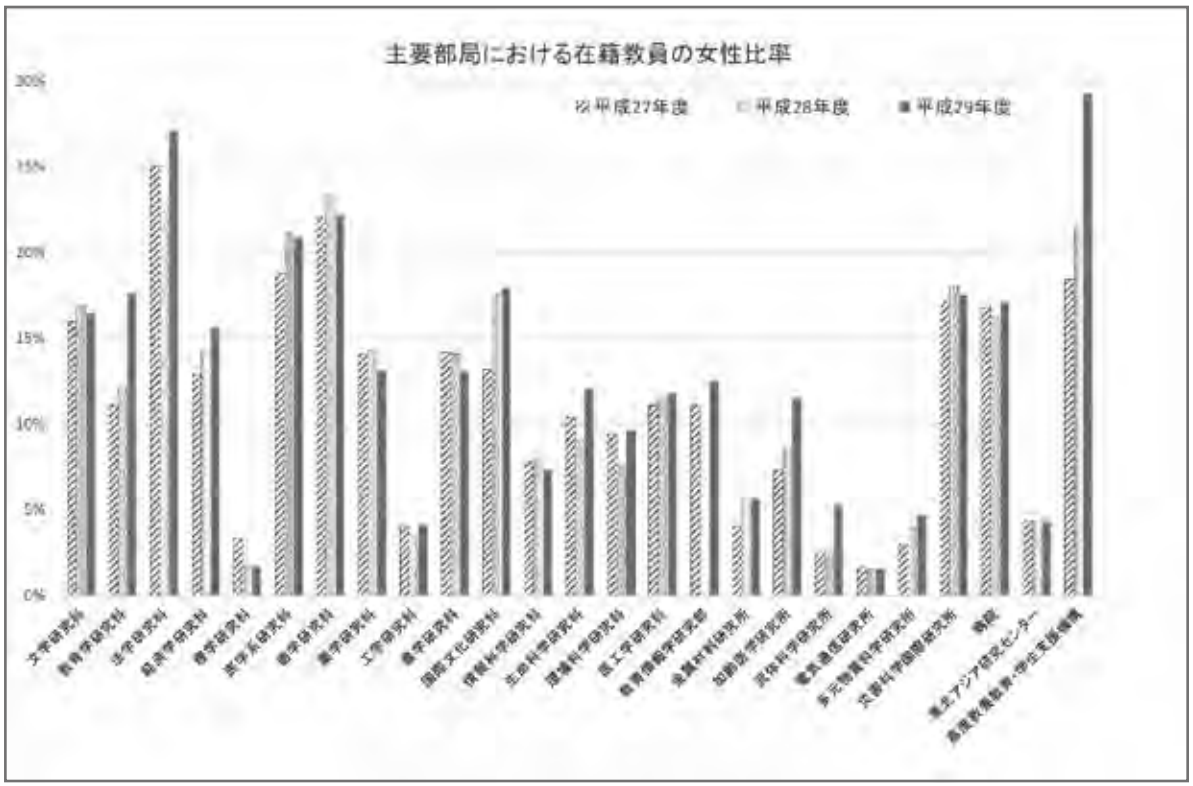


図２



国立大学協会による男女共同参画推進の実施に係る調査より

４．各部局の取組

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）・土屋育子准教授・浅岡善治准教授の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。

活動内容

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、各種男女共同推進事業への応募等ついては、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適宜呼びかけを行い、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・学部専修における学生の男女構成比の均等化へ向けて

文学研究科・文学部には２５の専攻分野・専修があるが、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る傾向が続いている。どのように対応すべきか、引き続き検討を進めている。

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、引き続き検討を進めている。

４　平成 29 年度「東北大学女性教員採用促進事業」に応募し、採択された。女性准教授 1 名を採用することが可能となった。

部局長より

全学の男女共同参画委員会委員である沼崎一郎教授を座長として文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループが活動を継続しており、この問題の重要性について研究科内での認識の共有は行われている。研究科としては引き続きこの活動を支援してゆく方針である。なお平成 29 年度「東北大学女性教員採用促進事業」（部局公募型）に採択されたことから、准教授採用人事を行い、平成 30 年４月に女性教員１名を新規採用する予定である。

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画推進委員会は、委員として池尾恭一（委員長）、深谷優子、神谷哲司（第一学期）、熊谷龍一（第二学期）の男 3 名、女 1 名の計 4 名の各准教授で構成されている。本年度は、吉田沙蘭准教授がスタートアップ研究費の支援を、李仁子准教授が研究スキルアップ経費の支援を、それぞれ平成 28 年度から継続して受けて研究成果をあげている。また、男女共同参画委員会の推進する各種支援事業、同委員会の主催するセミナーやシンポジウムに関する情報提供や得られた知見の報告を行った。

男女共同参画推進委員会開催状況

男女共同参画を推進するための研修会を研究科内で開催していく方向を模索することなど、必要に応じてメール等で審議・意見交換を行った。

活動内容

第 104 回男女共同参画委員会（平成 29 年 11 月 20 日開催）の報告事項「女性教員採用促進事業について」の研究科教授会報告にあたって、 教育学研究科の女性教員比率が女子大学院生（博士）比率から算出される目標値に対してまだ不足している旨、資料に基づいて説明した。また同趣旨に関連して、第 14 回男女共同参画シンポジウム（平成 30 年 1 月 28 日開催）における第 4 回「澤柳記念賞」受賞講演で言及のあった「EC の綿密なジェンダー統計」を研究科教授会で紹介することで、教授会構成員の男女共同参画社会の実現に向けての意識改革に努めた。

部局長より

研究科の女性教員比率を高めることは大切である。このため教員の新規採用の公募に際しては、東北大学および教育学研究科として男女共同参画の推進に積極的にとり組んでいることを周知してきており、今後の人事にあたってもこうした方針を明示し、優秀な女性教員を採用していくよう努めたい。

セクシャルハラスメントやアカデミックハラスメントに関連する研修は部局内で実施してきているが、今後、男女共同参画の推進をその趣旨とする研修をもあわせて企画・実施することが課題である。

法学研究科

法学研究科においては、「東北大学における男女共同参画推進のためのワーキンググループ」が設置されており、研究科における男女共同参画の状況及び男女共同参画推進の方策について検討が進まれている。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、ジェンダー平等問題に取り組んできた。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、また教職員及び学生が、学内外で男女共同参画活動へ参加することを積極的に推奨することを目的として活動している。 また、法科大学院等で「ジェンダーと法」などの科目を開講しており、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を目指している。

開催状況
ワーキンググループの会合自体は開催されていないが、男女共同参画推進のための目標の作成の際など、必要に応じてメール等で審議・意見交換を行っている。

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・阿部未央教授
法科大学院「子どもと法」（演習）久保野恵美子教授

また水野紀子教授が宮城県男女共同参画審議会会長、せんだい男女共同参画財団評議員を勤めるなど、スタッフによる大学外での男女共同参画活動への活動も活発である。

部局長より
法学研究科は本学の全部局の中でもとりわけ高い女性教員比率を維持しており、産休・育休などの取得や、休業時における他の教員による授業の分担など、育児・介護環境の改善に努めている。管理職への女性の登用も順調に進んでおり（平成 28 年度において、副研究科長 2 名中 1 名が、法科大学院の副院長は１名ともに女性)、今後も女性教員の採用、管理職への登用を積極的に推進していく。

経済学研究科

経済学研究科の男女共同参画ＷＧは、委員長の守教授と２名の委員、大瀬戸教授、西出教授の 計３名（男性２名、女性１名）で構成されている。本年度に関する報告は以下の通りである。

〇委員会等の開催状況

本ＷＧでは、男女共同参画にかかわる問題等について随時メール等を用い審議・意見交換を行うとともに、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業務に臨んでいる。また、学内及び部局内各種委員会とも連携し、イベント開催の協力を行うなど、男女共同参画の達成に向け高い成果を上げることができるよう工夫を重ねている。

〇活動記録　経済学研究科では男女共同参画に資する以下の活動を行った。

１ 各種の機関で専門委員を務めている。また、学内外において男女参画関連の研究教育に幅広く携わっている。主なものは下記の通り。

石垣政裕講師
１） 宮城県家庭教育支援チーム協議委員
・2018 年 02 月　「親の道しるべ」派遣事業(多賀城中)「思春期の子どもに向き合う」協議委員として参加
・2017 年 06 月　子育てサポーター養成講座（石巻）「地域活動と父親の教育参画」講師
・2017 年 05 月　宮城家庭教育支援チーム研修会「親の道しるべ」教材の取り扱い」講師

2）父親の家庭教育参加を促進する「お父さんたちのネットワーク」の代表世話人
・父親たちの子育て・地域活動参加に関する情報交換会隔月開催
・2017 年 11 月　「親子で楽しむ遊びの楽校 in 栗原」コーディネータ・講師
・2017 年 09 月　第１回みやぎおやじサミット in 野々島 主催
・2017 年 08 月　山元町子どもセンター「段ボールハウスづくり」講師
3）家庭教育支援のための講演
・2017 年 07 月　中新田幼稚園なかよしこども園出前健康教育「みんなで子どもを育てる(その気にさせる術)」講師
・2017 年 06 月　柴田町西船迫保育所保育参観講演会「家族みんなで楽しく子育て」講師
4）子どもたちの生活習慣改善のための組織「早寝早起き朝ごはん実行委員会 in 宮城 」の副委員長
・2017 年 04 月　川島隆太先生講演会「スマホ、生活習慣の乱れが、子どもの心身の健康をむしばむ」主催
5）宮城県社会福祉審議会児童福祉専門部会　副部会長

小田中直樹教授
公益財団法人せんだい男女共同参画財団・理事（2014 年 6 月～現在）

金熙珍准教授
2017 年 9 月　高度教養教育・学生支援機構 キャリア支援センター / 高度イノベーション人財育成ユニット＆東北大学男女共同参画推進センター 企画　2017 年キャリア・セミナー（第 4 回）「大学教員を目指す 女性のキャリア」講師（演題：「女性だからこそお勧めしたい研究者の道」）

高浦康有准教授
仙台市男女共同参画審議会委員（副会長）（2017 年 9 月～現在）

西出優子教授
2018 年 1 月　第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウム・総合司会

吉田浩教授
・本学全学教育のオムニバス講義（「ジェンダーと人間」）において２回の授業（第１、第２セメ スター各１回）を提供している。
・2018 年 1 月　第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウム・パネリストとして講演（「性を生かす生!?」女性の活躍が高齢社会の日本の生を救う社会制度の必要性）

若林緑准教授
科研基盤研究 B「出産・育児が女性の就業に与える影響：性別選好・介護・家族関係の観点から」 に関する分担研究者

2 研究科内において、育児と仕事の両立支援策を継続的かつ積極的に進めてきた。

現在、図書室職員（1 名）が平成 29 年 7 月より短時間勤務制度を利用して勤務している。また、子の看護休暇（特別休暇）の制度（小学生未満の子の看護・病院受診や予防接種、健康診断

等を受けさせる際に取得できる）も、平成 29 年度に 2名（事務室 1 名、図書室 1 名）が利用している。

部局長より

平成29年度における経済学研究科の女性教員の割合は１５．６３％であり全学平均を上回っている。また管理職への女性登用では今年度は学科長に登用している。新規教員の公募では男女共同参画への取り組みを周知して女性教員採用が順調に進んでおり、今年度は特任准教授１名、特任助教１名、助手１名の採用が決定している。各種機関の男女共同参画に関する専門委員にも教員が多数携わっている。

今後もこれらを積極的に推進してゆく計画である。

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 16 名（男 10 名、女 6 名：教員 10 名、事務職員 4 名、技術職員 2 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2 名（男 1 名、女 1 名：教員 1 名、技術職員 1 名）から構成されている。

理学研究科男女共同参画推進委員会開催状況

平成 29 年

12 月 19 日　第 1 回委員会を開催し、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）と各責任者を決定した。14 回男女共同参画シンポジウム（平成 30 年 1 月 28 日(日)）の案内と参加の依頼、杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の紹介、東北大学男女共同参画委員会の報告等を行うとともに、次年度の活動方針について意見交換した。

活動内容

1　東北大学男女共同参画推進センター主催によりオープンキャンパスの企画の一つとして理学部キャンパスにて開催された、東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？」～オープンキャンパス編～（平成 29 年 7 月 25 日～26 日、(講演会 12:00-12:45、グループトーク 12:45-13:30)）において、共催部局として広報･運営支援を行った。

本企画では、女子高校生向けに若手女性研究者及び東北大学サイエンス・エンジェルによる講演会での研究紹介のほか、昼食を取りながら行うグループトークにて進路相談会とキャリア・研究紹介を実施した。

2　女性休憩室利用ガイダンス開催

開催場所：理学研究科・合同 A 棟 3 階 303 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 29 年 4 月 25 日（火）12:20-13:00 参加者 32 名。

第 2 回：平成 29 年 4 月 27 日（木）12:20-13:00 参加者 24 名。

第 3 回：平成 29 年 10 月 30 日（月）12:20-13:00 参加者 6 名。
第 4 回：平成 29 年 10 月 31 日（火）12:20-13:00 参加者 12 名。
※現登録者数 91 名（留学生・外国人研究員 17 名を含む）。留学生の利用者数が増加傾向にある。

3　女子学生のための茶話会の開催
理学研究科教育研究支援部キャンパスライフ支援室により、「女子学生のための茶話会」を月一回開催することを始め、専攻・学年を超えて女子学生が授業や研究、将来のことを気兼ねなく話し合える場を設けた。

部局長より

理学研究科では、ここ数年、異動等のために女性教員の比率は極めて低い状況が続いていおり、その対策としてこれまで承継ポスト枠で女性教員を採用した場合にはスタートアップ経費を措置する制度を設けて、女性教員の増加に向けた取組をしている。こうした支援の効果はいまだ限定的ではあるものの、今年度より開始された東北大学女性教員採用促進事業を活用し、女性教員採用促進策「部局公募型」によって女性助教を新たに 1 名採用し（承継ポスト：地学専攻）、また、女性研究者の上位職移行策によって教授 1 名を昇任した（承継ポスト：化学専攻）。女性教員採用促進事業の支援により、若手女性教員ならびに女性管理職を増すことができたことに改めて謝意を表したい。しかしながらこれらの支援を頂いてもなお、理学研究科における女性教員の比率は低い状況が続いており、この問題に対する抜本的な解決は容易ではない。時間を要するが女子大学院生からアカデミックを志望する院生を増やすための魅力的な研究（職場）環境作り、同時に女子大学院生そのものの母集団を増やす努力も重要である。今年度から開始された、女性教員採用促進事業を引き続き活用した施策や、理学研究科の「女子学生のための茶話会」などの試みを通じて地道に女性教員増につなげたい。

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画推進委員会は、委員として山内正憲（委員長）、大隅典子（男女共同参画担当総長特別補佐）、朝倉京子（前委員長）、青木洋子、石井恵子、伊藤潔、神宮啓一、権田幸祐、佐藤敬浩（総務課長）の男 5 名、女 4 名の計 9 名で構成されている。

男女共同参画推進委員会開催状況

平成 29 年
今年度の活動方針、東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）の募集要項の改訂作業、東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）第三回受賞候補者の審査、第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウムの案内と動員依頼のため、複数回の会議を実施した。

平成 30 年
2 月 15 日　東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）の受賞候補者決定等のため、会議を実施した。

活動内容

1　東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）第二回受賞者の授賞式および受賞講演会の開催

平成 29 年 5 月 20 日に開催された東北大学艮陵同窓会総会にて、東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）の第二回受賞者（平成 29 年度受賞者）3 名の授賞式を執り行った。続いて、1 名の最優秀者による受賞記念講演会を開催した。

2　東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）平成 30 年度受賞者の審査並びに受賞候補者の決定

東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）について、平成 30 年度の受賞候補者を決定するために審査を実施し、合議にて受賞候補者を決定した。受賞者は、平成 30 年 3 月の医学系研究科教授会にて審議し決定する予定である。

3　七星賞受賞者との茶話会の開催

医学系研究科における男女共同参画の推進、および女性研究者のキャリアについて、本委員会委員と七星賞受賞者が中心となって懇親会を開催することとし、日程を平成 30 年 5 月 26 日として準備を進める。

4　平成 29 年度 東北大学女性教員採用促進事業の採択

新たに女性教員の採用とキャリア形成の支援として、今年度から始まった本事業に応募し、「(1-1) 部局公募型」に採択された。これを受けて、本学が志向する未来型医療に寄与できる人材を公募し、1 名の女性研究者（助教）を平成 30 年 4 月 1 日付で採用することを平成 30 年 1 月 24 日の教授会で決定した。

5　医学部女子学生のためのキャリア・セミナーの開催

平成 29 年 7 月 10 日に京都大学医学系研究科腎臓内科　柳田素子教授をお招きし、女性研究者のキャリアケースについて講演いただき、セミナーを行った。主催は医学系研究科の男女共同参画委員会と附属創生応用医学研究センター、ならびに医学系研究科の合同とすることで、より柔軟で幅の広いキャリアの設定も考える機会とした。

部局長より

本研究科では本年度（平成 29 年 12 月 1 日付)、高次機能障害学分野に女性教授を採用した。この分野は臨床も預かる研究分野であり、診療部門の科長と研究分野の教授を兼務する人材は複数名となり、順調に増加している。

なお、医学系研究科の女性教員在籍率（平成 29 年度）は 25%であり、東北大学における女性教員在籍率の中期目標（19%）を既に達成している。引き続き、女性研究者の活躍と共同参画の推進、女性教員の積極的採用及び幹部職への積極的登用に努める。

歯学研究科

歯学研究科・歯学部男女共同参画 W.G は、委員として山田亜矢（委員長）および歯学研究科、大学病院歯科部門、歯科技工士学校から選出された男性２名、女性５名の計７名で構成されている。本年度は委員長が新任となったため活動内容、活動状況などを把握しながらの活動となった。

男女共同参画 W.G 開催状況

会議については、男女共同参画推進ワーキング・グループ委員間あるいは、総務担当者よりメール等で行う形をとっている。必要に応じて会議を開催。

活動内容

1. 男女共同参画関連報告事項、支援事業への応募要項等の情報伝達を行った。
2. 男女共同参画委員会主催のシンポジウムへの参加を促した。
3. フォーラムの開催
   平成２９年 7 月２６日に、ハーバード大学歯学部教員の大山弘枝先生（本学部２０回生）をお招きし、「国際標準の歯科医学教育を知る」のタイトルで、同大学歯学部における臨床前・臨床教育の事例についてご講演頂いた。

部局長より

歯学研究科は、平成２９年度女性教員比率（助教以上）が２３％と女性教員目標比率（１９％）を達成しているとは言えるものの、上級職になるに連れ減少する傾向が続いている。歯学部の学生においては、東北大学の他学部と比較しても女性比率が４６％（平成２９年度）と比較的高く、理系学部ではトップである。大学院学生においても、歯学履修過程３９％、修士課程６７％と医歯薬系ではトップの比率であり、年々増加傾向にある。このことから、女性がよりキャリアアップを目指している傾向が伺える。そこで、このような高い目標を持つ女性達が将来的に上級職を目指せるような環境、すなわちより働きやすい環境、女性にとって魅力ある職としての研究科教員とするために、さらなる検討が必要であると思われる。一方で、女性の各ライフステージにおける仕事をサポートするには同じ職場の教員の負担増が避けられない。このような点にも配慮しながら男女共同参画について取り組んでいく必要性を感じる。

薬学研究科

薬学研究科では、５名の教員（男性３名・女性２名）により男女共同参画推進委員会を運営し、うち１名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は、事務職員の協力のもと、本委員会が中心になり実施している。なお、研究科の教授１名は、男女共同参画推進センターの協力教員も兼任している。

男女共同参画推進委員会開催状況

会議は定期教員会議の場あるいはメールを用いて、意見交換・情報提供を行う形をとっている。

活動内容

１　女性教員４名による薬学研究科共催セミナーの開催

第１６回化学系若手研究者セミナー（日本薬学会東北支部主催・東北大学大学院薬学研究科共催）を薬学研究科（大講義室）にて９月２日に開催した。講師として有機合成化学分野でご活躍の４名の女性研究者「藤本 ゆかり（慶應義塾大学理工学部)、中園 和子（東京工業大学物質理工学院)、一刀 かおり（東北大学大学院生命科学研究科)、熊田 佳菜子（東北大学大学院薬学研究科)」をお招きしご講演頂いた。

２　平成２９年度「東北大学女性教員採用促進事業」（３）各部局の特性を生かした努力に対する促進策に採択

女性教員活躍の場として創薬マインドを持った女性教員のみからなる女性機能有機分子創生チーム「ORCHID」を、薬学研究科医薬品研究開発推進室内に立ち上げ、創薬等ライスサイエンス研究支援基盤事業（AMED）と連携して共同研究を開始した。

本支援のもとに、１１月 女性事務補佐員１名、１月　女性助教１名を採用した。

３　セミナー「研究職の魅力を伝える」（東北大学男女共同参画推進センター主催）にて昨年２月２４日に、薬学研究科同窓生 戸谷 梓（中外製薬株式会社）にご講演頂いた。

部局長より

薬学研究科では女性教員のキャリアアップ支援と雇用促進の取組を進めるための議論を深めており、平成２９年度「東北大学女性教員採用促進事業」の各部局の特性を生かした努力に対する促進策にも採択された。この部局の事業に関連して女性教員の活躍の場をさらに広げるために薬学研究科を中心として「女性機能有機分子創成チーム(ORCHID)」を形成し、女性教員が協力して新しい創薬研究に取り組むための新しい独自の組織を運営している。女性教員を今後さらに増員するためには女性の大学院生、学部学生の意識を高めるところから始める必要があり、本研究科では東北大学サイエンス・エンジェル制度への積極的な参加を勧めている。また女性研究者の魅力を女子学生へ伝えるための独自のセミナー等の開催も行っている。女性教員、女性研究者がさらに活躍できる環境を整えるために研究科構成員全体の理解を深め、意識改革を進めながら男女共同参画に関する様々な企画を今後も積極的に推進していきたい。

工学研究科

工学研究科等男女共同参画委員会は全学男女共同参画委員である川崎亮教授を委員長とし、教員 14 名（教授 10 名、准教授 3 名、講師 1 名）と総務課長の計 15 名（男 12 名、女 3 名）で構成されている。

今年度は以下のように会議を開催し、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）を主催した。また、工学系男女共同参画委員会のもとに平成 25 年度より情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所、未来科学技術共同研究センターおよび環境保全センターと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）を設置しており、①女子学生・女性研究者の育成・支援、②工学分野における男女共同参画意識の醸成、③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策定の 3 項目を主目的とし、これらの活動を工学研究科が中心となって継続的に牽引している。

工学研究科等男女共同参画委員会開催状況

平成 29 年

5月 11日（木）

平成29年度STEP-ALICEプログラム実施要領（案）と工学系ベビーシッター利用料等補助実施要領（案）について説明があり、審議の結果、承認された。また、オープンキャンパスで開催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」を今年度も開催することにし、講師の選定および広報等について審議した。さらに、全学男女共同参画委員会の内容とALicEの平成28年度決算と平成29年度予算（案）などについて報告が行われ、種々意見交換が行われた。

6月 15日（木）（メール審議）

平成29年度工学系ベビーシッター利用料等補助申請及びSTEP-ALICEプログラムの申請（ベビーシッター：3件、STEP-ALICEプログラム：1件）を受けてメール審議を行い、これを採択とした。

6月 29日（木）

オープンキャンパスで開催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」の準備状況の共有を行った。また、工学研究科の担当委員へ川崎委員長より5月31日開催の全学男女共同参画委員会について報告があった。併せて「平成29年度東北大学女性教員採用促進事業」の公募について説明があり、応募について検討を行った。

11月17日（金）

7月25日（火）、26日（水）に行われた、女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催報告があった。その後、平成29年度工学系ベビーシッター利用料等補助実績報告を行った。また、今後のALicE運営体制について審議し、さらなる運営体制の強化を図るため職員職種（特任助教（運営）又は助手を補充）を見直したい旨、提案があった。さらに、工学研究科の担当委員に対し、「平成29年度東北大学女性教員採用促進事業（3）各部局の特性を生かした努力に対する促進策」について、2,000万円が採択された旨、報告があった。

11月22日（水）（メール審議）

平成29年度工学系ベビーシッター利用料等補助申請2件を受けてメール審議を行い、これを採択とした。

活動内容

1　女子学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、例年、オープンキャンパス特別企画として女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を開催している。この企画は多くの女子学生に工学の魅力を伝え、進路選択の参考にしてもらうことを目的としている。今年度は、7月25日（火）、26日（水）に工学部中央棟2階の大会議室を会場として開催し、25日は約75名、26日は約45名の女子学生およびその保護者らが聴講した。フォーラムでは工学研究科等男女共同参画委員長による趣旨説明およびALicEによる女子学生・女性研究者支援についての紹介に引き続き、工学部の女性教員および企業で活躍する女性卒業生による講演が行われた。講演者・講演タイトルについては次の通りである。

25日：林　久美子　助教（応用物理学専攻）

『動く！タンパク質は分子マシーン』

斎藤　幸恵　氏（花王株式会社スキンケア研究所）

『清潔で美しく、心豊かな毎日を届けるスキンケア製品を目指して』

26 日：鹿毛　あずさ　特任助教（ファインメカニクス専攻）
『工学部機械系の重力生物学者：沈黙の惑星より、すべて緑になる日まで』
朝倉　詩乃　氏（JFE スチール株式会社）
『製鉄所で 3 千万 ton の世界の未来を創る』

講演に引き続き、工学部 5 学科に所属する女子学生がそれぞれの学科の特色やキャンパスライフを伝える『クロストーク』が行われた．各学科から学部 4 年～博士 1 年の女子学生が 1 名ずつ登壇し、学科選択の理由や現在の研究内容、入学してから成長したこと、中高生へのメッセージなどを伝えた。
参加した中高生・保護者からは「工学分野での女性の多様な生き方・活躍の場を知ることができた」「工学部の女子学生率の低さがとても心配していたが、不安が解消された」「研究や学業の話だけでなく、現役女子学生の学生生活についても知ることができ、大変参考になった」等の感想があった。

オープンキャンパスミニフォーラム「工学にかける私の夢」

2　工学系女性研究者育成支援推進室（ALicE）の活動

工学系女性研究者育成支援推進室（ALicE）では I. 研究活動の支援、II. 女性研究者の見える化・工学魅力の発信、III. 情報共有による問題解決、Ⅳ. ALicE の活動紹介について継続的に取り組んでいる。それぞれについて、平成 29 年度の活動内容を以下に示す。

I.　研究活動の支援

- 女性研究者の研究に係る出張経費を助成する『STEP-ALICE（Supporting Travel Expenses Program to Activate Lady’s International Collaboration in Engineering）プログラム』を平成 26 年度から実施している。平成 29 年度前期は 1 名の女性研究者へ助成を行った。
- 育児期の女性教員や社会貢献を行う女性教員の研究との両立支援のため、事務補佐員の派遣を行っている。平成 29 年度は 4 名の女性教員を支援している。
- 工学系研究者（男女問わず）を対象とした、育児と研究の両立支援のための『工学系ベビーシッター利用料等補助』を平成 26 年度から実施している。平成 29 年度は 5 名（他、全学支援制度に前後期合わせて 7 名採択）を支援している。
- 青葉記念会館内に一時託児や学会保育に利用が可能な保育室、および体調不良時や授乳・搾乳等に利用可能な静養室（男女）を設置しており、就学研究と育児の両立や安心して研究に取り組むための環境整備に取り組んでいる。平成 29 年 9 月には当該保育室を利用した学会一時託児が実施された。また、平成 30 年度の学会一時託児

についての問い合わせを複数受けており、すでに 12 月開催のシンポジウムにともなう学会一時託児が 1 件予約されている。

II.　女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- Web 版「宮城の新聞」とのコラボレーション連載として、下記 3 件の記事を掲載した。
  - ①　【東北大学 ALicE×宮城の新聞 ＃018】工学部の現役女子学生に聞く、気になる本音。　［2017．07．13 掲載］
  - ②　【東北大学 ALicE×宮城の新聞 ＃019】東北大学工学部、女子高校生むけ進路選択支援フォーラムを開催［2017．08．24 掲載］
  - ③　【東北大学 ALicE×宮城の新聞 ＃020】　［2018.04.01 掲載準備中］

「宮城の新聞」掲載記事

- 上記 Web 記事を編集した「宮城の新聞」紙媒体 50,000 部を発行し、全仙台市立中学校の生徒と仙台市内の高校 17 校の生徒全員に平成 30 年 4 月上旬～5 月中旬にかけて配布予定である。
- 工学系における女子大学院生の研究やライフスタイルを伝える座談会を開催し、その内容をまとめたリーフレット 8、000 部を工学部オープンキャンパス来場者全員へ配布した。
- 平成 29 年 7 月 16 日（日）、サイエンス・エンジェル、カタールサイエンスキャンパスと共同で、小中学生向け科学体験プログラム「東北大学サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED 手芸～トートバッグ編・こもの編～」を開催した。小中学生やその保護者を中心に、174 名が参加した。
- 平成 30 年 1 月 16 日（火）、「宮城の新聞」2018 年春号トップ記事の取材のため、平成 30 年度工学系の研究科長 4 名および工学系研究科に所属する女子学生 2 名、ALicE 室長・副室長での座談会を開催した。

科学体験プログラムの様子

III.　情報共有による問題解決

- 女子学生・女性研究者や育児期の研究者へ Web やメーリングリストを通じ、保育情報や各種支援プログラムについて、日本語および英語での情報提供・共有を行っている。
- 女子学生・女性研究者に関する問題対応への助言を行う「おはなし窓口」にて、各種相談・問い合わせをメールや電話、対面にて受け付けている（H29 年度:相談件数：2 件）。

IV.　ALicE の活動紹介

- ALicE の活動周知や次世代への工学の魅力発信のため、ALicE の Web や SNS（Facebook および Twitter）等において各種イベント報告や支援制度利用者の報告、女子学生・女性研究者の受賞等の活躍を紹介している。
- ALicE 活動紹介リーフレットを更新し、工学系の各研究科長からの男女共同参画に関するコメントを掲載予定である。
- 工学部・工学研究科の新入学生向けに入学ガイダンスにおいて ALicE の活動紹介リーフレットおよび『宮城の新聞』紙媒体を配布した。
- 平成 29 年 7 月 12 日（水）の工学部教授会において、田中真美 ALicE 室長が ALicE の活動および工学系の男女共同参画について報告を行った。
- 平成 29 年 4 月および 10 月に開催された工学研究科等新規採用等教職員合同研修において田中真美 ALicE 室長が男女共同参画に関する講義を実施している。
- 平成 29 年 12 月 7 日（木）に ALicE 主催にて「工学系女子・女性教員のための ALicE Women’s Lunch Meeting ～東京大学大学院　大島まり先生を囲んで～」を開催。講師に大島まり氏（東京大学大学院情報学環及び生産技術研究所）をお招きし、女子学生の意識向上やロールモデルの提供の機会として本イベントを企画・実施した。
- 平成 30 年 3 月 8 日（木）に ALicE 後援にて「高専女子フォーラム in 北海道・東北（仮）」を実施予定。高専女子フォーラムの開催にともない ALicE のブースを出展するほか、サテライト企画として東北大学の女性研究者、女子学生、女子大学院生と高専女子学生の情報交換会を計画している。

ALicE Women’s Lunch Meeting ～東京大学大学院　大島まり先生を囲んで～の様子

部局長より

工学研究科では、男女共同参画委員会を中心に、工学部・工学研究科における女性活躍に向けた様々な施策、取組を実施している。今年度は特に、全学で公募のあった「平成 29 年度東北大学女性教員採用促進事業」への応募･採択に向けた工学研究科独自のプラン策定に注力し、新任女性教員への支援強化を中心とした、新たな採用促進策ならびに年次計画を策定したところである。

オープンキャンパス等における啓蒙活動も奏功し、学部、大学院ともに女性比率が高まっていることから、将来的に女性研究者・教員比率の向上へとつながるものと期待している。また、今年度には新たに女性教授（准教授より昇任）が誕生したことに加え、次年度４月には女性准教授（助教より昇任）が１名加わるなど、高位の職階に昇任するケースが増えてきた点も強調したい。

最後に、AlicE の活動として恒常的に行われている支援の中で、一時託児や保育が可能な保育室については、青葉山地区で開催される諸学会でも活用されており、全国から集まる女性研究者から高く評価されている点を付記しておく。

農学研究科

農学研究科男女共同参画委員会は、委員長（教員）、副委員長（教員）、３専攻それぞれから教員２名、技術部、事務部、各１名の合計１０名で構成されている。本年度の委員は、宮尾光恵（委員長）、冬木勝仁（副委員長）、本間香貴、伊藤絹子（資源生物科学専攻）、日出間志寿、石田宏幸（応用生命科学専攻）、磯貝惠美子、長由扶子（生物産業創成科学専攻）、伊東久美子（技術部）、小谷美智(H29.7～)（事務部）で男３名、女７名である。(H30.1.1 現在)

男女共同参画委員会開催状況

平成 29 年

7 月 11 日～ 女性教員採用促進事業に関する討議（メール稟議）

女性教員比率向上のため、部局でどのような取り組みができるか、意見交換を行った。討議内容は以下の通り。

- 組織横断的に対策を考える必要性が指摘されたが、そのためには分野数を維持するという現行の申し合わせが壁になっている。
- 現行体制での対策として、女性教員の採用を希望する分野への前倒し人事（公募待ち期間の短縮）､部局内共通の業務を担うスペシャリストとしての教員の採用等、具体的なアイディアが出された。
- 一方で、女性に限らず、大学教員を希望する学生が減っていることから、将来教員になることを啓蒙するための講演会やパネルディスカッションを開催する必要性が指摘された。
- 女性卒業生の同窓会的組織が活発に活動を続けている九州大学の例が紹介された。まず、部局内の女性職員の親睦を深めることが必要でないか。

討議内容は、人事・財務室長を通して人事委員会に伝えられた。

活動内容

エンパワーメント推進事業、および、男女共同参画推進センター主催のシンポジウムへの参加やアンケートへの協力等、全学主導の活動への協力を行った。シンポジウム「性・生・制を考える」に参加した委員から、「女性教職員の比率を上げる」ことが大きな目標となっているが、女性だけではなく、トランスジェンダーの問題を含め、丁寧な議論が必要との感想

が寄せられている。これは遠からず取り組まなければならない問題である。

一方、シンポジウムやＦＤの開催等、これまで部局で継続して行ってきた活動を行えなかった。シンポジウム等の啓蒙活動は不可欠であるが、委員会内で行ったメール稟議で多様な意見・情報が寄せられたことから、女性職員の声を拾い上げるという根本的な活動を強化する必要性を確認できた。

委員会の活動ではないが、女性教員採用促進事業の「部局公募型」に採択され、准教授選考１件で女性限定公募を行い、女性教員の採用が決まった。

部局長より

東北大学女性教員採用促進事業の支援策で示された部局公募型およびポストアップ女性上位職移行策にしたがって、部局内人事申し合わせを変更した。具体的には准教授ポジションに空白ポストが生じた場合、1 年開けて人事選考することとなっていたが、女性教員限定公募の場合は、空白期間をおかずに選考できるものとした。その結果、1 名の女性採用が決まった。そうした人事選考の議論を進める中で、部局内に女性教員採用促進への意識の高まりもあったのか、平成 30 年度新規採用および昇格人事 6 人の選考のうち、5 人が女性教員の選考となった。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画委員会は、委員長・副委員長を含めて 4 名（教授 1 名、准教授 2 名、講師 1 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・研究環境の整備に取り組んだ。本委員会の開催状況ならびに本委員会の活動を含む本研究科の活動内容は以下の通りである。

委員会開催状況

年度当初、前年度の引継ぎ事項および平成 29 年度の活動計画についてメール会議を行い、その後、適宜メール会議を開催した。また 12 月 20 日には対面の委員会を実施し、年間の中間的総括を行った。

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ている。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、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が備え付けられているので、その利用を呼びかけた。なお、本委員会が相談窓口の機能を併せ持っていることも広報した。

3． 平成 23 年度に設置した女性職員用休憩室（兼授乳室、必要な場合には学生の使用も可）について必要な備品等があるかどうかアンケートを行った。

4． 本研究科所属の教員 3 名が「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」による「スタートアップ研究費」の支援を受け、また本研究科の学生１名が「仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」の支援を受け、それぞれが積極的に研究を進めている。

今後の取り組み

1．女性職員用休憩室の一層の整備を図るとともに、女性学生専用休憩室の設置について検討を始め、女性職員・学生がより安心して勤務や研究活動に専念できる環境の整備に取り組む。

2. 研究科主催の職員 FD において男女共同参画に関わるテーマを取り上げてもらうよう部局に要請する。
3. 引き続き、新入生オリエンテーション等の場で男女共同参画にかかわる研究科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する書籍等を購入するとともに、必要に応じてアンケートを実施するなどして男女共同参画に関する研究科内の環境改善のための施策を検討する。
5. 全学の各種男女共同参画事業について、いままで以上にその周知を徹底する方策を検討する。
6. 男女共同参画シンポジウムをはじめとする全学的な行事や活動に積極的に参加する。

部局長より
国際文化研究科では、女性教員の比率が学内において比較的高い数値にあるが、今年度行った戦略的な人事配置においても女性教員を採用する予定であり、女性教員比率をほぼ維持することができた。今後は、研究科学生の女性比率が高いという実情に鑑み、さらにバランスの取れた人材の獲得を進めたい。また、本研究科の教員 3 名が「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」による支援を受けたことは、今後の女性研究者の研究環境の整備に大いに資するものと考えている。

情報科学研究科

情報科学研究科.男女共同参画推進は、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、男女共同参画ワーキンググループが設置されているおり、委員として尾畑研究科長補佐（委員長）、徳山研究科長、信坂事務長、窪准教授、全准教授、坂田講師の男 4 名、女 2 名の計 6 名で構成されている。

開催状況

平成 29 年度にはワーキンググループの開催は行わなかった。運営検討委員会の開催は毎月 1 回行っている。

活動内容

1. 教員公募時に当該研究領域における女性教員のサーベイを行うこととし、教員選考委員会においてその実施状況と女性応募者の有無などについての報告を義務付けている。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や外部評価委員会から意見聴取を行い、対策を協議している。
2. 運営検討委員会では、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、澤柳記念賞への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。
4. 女子休憩室の見直しを行い、設備、セキュリティー強化を行い、女子学生・教員がより快適に利用できるように改善を行っており、利用実績を上げっている。

部局長より

情報科学研究科では、男女共同参画に向けて、教員の公募時のサーベイなどを行い、積極的に採用を目指している。また、女性休憩室の設置や、3 号館の女子トイレの整備などの環境整備は実施している。研究科の学際的な性質上、多様な分野を持ち、小講座が多く、またほぼ充足している状況のため、女性教員を組織的に増加する仕組みは現在作られていない。しかし、研究科全体での女性枠の確保を含めた対策の検討をおこない、今後も全学の目標に向けて、戦略的な取り組みを行うよう、努力を行う。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、委員として有本博一（委員長）他２名で構成されている。

本年度は、東北大学女性教員採用促進事業の部局公募型・各部局の特性を生かした努力に対する促進策に応募・採択された。この結果、新たに２名の女性特任助教の採用を行うことができた。また、外国人雇用等の促進事業等により、海外からの２名の女性特任助教も採用することができた。さらに、各研究分野による予算等で女性の博士研究員を受け入れ、女性若手の積極的な参画に努めることができた。

また、サイエンスエンジェル制度の周知、勧奨に努めた結果、平成２９年度は本研究科大学院生１５名が採用されていることは特筆に値する。

活動内容

1　サイエンスエンジェル制度の周知

当研究科では、他大学出身者比率が比較的高いため、新入生に対してガイダンスで詳しい説明を行っている。

2　女性研究者間のネットワーク構築促進

研究科内では、女性教員、ポスドクのネットワーク構築を進めるため平成２８年度より女性研究者交流会を年数回実施している。

部局長より

運営交付金が毎年減額されるなかで、若手教員助教ならびに准教授の採用枠を減らさざるを得ない状況が続いており、アカデミアのポジションを目指す大学院生、博士研究員にとっても、先が見えず厳しい状況が続いています。そのようななかで、今回、本学が主導された「東北大学女性教員採用促進事業」の部局公募型・各部局の特性を生かした努力に対する促進策に採択いただき、その結果、新たに女性特任助教を 2 名採択できたことは幸甚です。

部局として、今後も、引き続き、研究科内のみならず他大学出身の女性の大学院生にとっても、魅力あるアカデミアの１つとして、女性の博士研究員、特任助教、助教、准教授、教授を積極的に受け入れ、それぞれの各層の女性による教育研究活動を通して、男女共同参画社会の促進・実現に力を入れて行きたい所存です。

環境科学研究科

環境科学研究科では、男女共同参画委員と研究科運営委員会が連携し、研究科内の男女共同参画意識の向上に取り組んでいる。

開催状況

工学研究科記載の通り

活動内容

1　工学研究科等男女共同参画委員会を通した活動を行った。
2　男女共同参画に関するシンポジウム等の案内を行った。

部局長より

本研究科では、女性教員が教授１名を含め研究科全体の１６％であり、積極的に採用を実施し、女性教員比率の向上に貢献している。また研究科独自に、産休等を取得する女性教員の代替教員制度を設けており、ここ数年積極的な活用がなされている。
短期的成果は困難であるが、女子学生の博士課程進学を促し、女性研究者の育成を積極的に行うべく、引き続き啓発を行う予定である。

医工学研究科

１ 医工学研究科では、平成25年度より設立された工学研究科、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、NICH e 等と共同で「東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE」にて活動を行っている。ALicEに所属の部局と共同での工学系男女共同参画員会を開催し種々の問題について検討対応等をしている。ALicEや工学等男女共同参画委員会活動の詳細は工学研究科の欄を参照されたい。

２. 医工学研究科主催の高校理科の教員を対象とする合宿研修サイエンスリーダーズキャンプ「医工学の最前線に触れる ～工学と医学の融合研究と生命科学を体験～」が8月17日から19日の2泊3日で開催された。講義、実習、研究室訪問、研究施設見学、交流会・懇親会、グループ討論・総括が行われ、最先端の境界領域研究に触れ、医工学・生命科学を体験し、理科教育の重要性と次世代の研究・開発人材育成について学べる機会となっているが、講義の一つとして「理工系女性研究者育成支援の取り組みについて」が女性教員によって行われている。また、最終日には3日間の活動で体得したこと、境界領域研究・次世代の研究開発人材育成・女子の理工系進路選択支援について知り得たこと、今後の理数教育に活かせる知見、方策などについてグループ討論後グループごとに発表していただいている。また、このサイエンスリーダーズキャンプ自体を女性准教授が中心となって行っており、キャンプ期間中だけでなく、参加理科系高校教員へ女性研究者の活動を見せる機会となっており、男女共同参画の意識啓発を積極的に促すことにつながっている。

３．５月３０日に開催された運営会議において、本研究科の男女共同参画委員会委員から「平成２９年度東北大学女性教員採用促進事業」について説明が行われ、事業への参加や女性教員の積極的採用などについて、議論検討がなされた。

４．本研究科の男女共同参画委員が、4月7日と10月6日に開催された工学研究科等新規採用等教職員合同研修にて講師として発表、また青葉工業会の青葉工業会報に「東北大学の男女共同参画の取り組み　～工学研究科等の取り組み～」、日本機械学会学会誌2018年1月号に「女性技術者・メカジョがさらに活躍するためには」が掲載され、学内外の工学系の男女共同参画の意識醸成に努めている。

部局長より
近年、女子の医工学への進学・入学希望者は増加している。女子の在校生が活き活きと研究し、活躍している姿を、社会にアピールする事で、益々、希望者が増加するものと考える。我々は、この様な男女共同参画の取組を強力に応援している。

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。本研究部は現在(平成 29 年度)教授、准教授、助教合わせて 8 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かったが、平成 27 年度に女性教員を 1 名採用（助教）し現在に至っている。採用の機会が少ないため女性教員比率を増やすことは難しいが、今後も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。

委員会開催状況と活動内容
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、および他部局の取り組みを報告した。
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。

現在、教育情報学教育部は現在(平成 29 年度)博士前期課程 29 名、後期課程 28 名が在籍しており、そのうち各 52%、39%が女子学生である。そこで、女性教員を学生相談担当とし、特に前期課程の女子学生が気軽に相談できるような体制をとっている。今年度はのべ 158 回女子学生（前後期課程学生・研究生・入学予定者含む）から相談があるなど支援体制が機能していることがうかがえた。

部局長より
教育情報学教育部の前期課程は女性学生が比較的多い。そこで相談のための部屋を設置するとともに女性の助教を学生相談の担当として学生が気軽に相談できる体制を整えており、学生からも高評価を得ている。今後もこの体制を維持していきたいと考えている。
教育情報学の研究者は多くは無いが、博士課程を修了する女性も徐々に出てきており、今後採用の機会があれば積極的に女性教員を採用していきたいと考えている。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画 WG は、委員として淡路　智（委員長)、梅津理恵、佐藤豊人，仲村愛、大村和世，井本勇吉，小野寺達也，武田秀一の男性 5 名、女性 3 名の計 8 名で構成されている。活動内容は，職場環境の改善とイベントや募集の周知を中心とし，不定期にセミナーを開催している。本年度はメールによる相談を中心に，女子休憩室の整備及び女性教員増強についての議論を行った。

WG 開催状況

平成 29 年

3 月 28 日　WG メンバーの任期切れに伴う更新について相談し，転出した出浦氏代わって中村氏にお願いした。他のメンバーはもう一期２年継続することとした。

11 月 21 日　男女共同参画委員会の報告を行い，センター試験の一時保育，保育園の申請，部局内男女比率の現状と目標などについて確認した。また翌年１月に開催されるシンポジウムの確認を行った。

活動内容

1　女子休憩室の管理と整備

平成２９年度は，女性休憩室の整備としてエアコンを設置するとともに，例年に引き続き月一回の清掃を実施した。

2　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業応募検討

本学男女共同参画委員会　プログラムにより所としての対応を，研究企画室会議で提案し議論を行った結果，所内にアンケートによって提案を募ることとなった。その後アンケートの結果が集計され，研究企画室会議で審議した結果，応募可能な案件がないことから，今年度は応募しないこととなった。

3　各種周知

男女共同参画週間，杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業，保育園募集等のアナウンスを随時実施した。

部局長より

次年度に向けて、外部有識者による講演会・セミナー・所内交流会を継続的に実施する。

加齢医学研究所

加齢医学研究所では、男女共同参画についてこれまで総務・人事委員会が男女共同参画委員会委員と共に推進してきたが、今年度より総務・人事委員会の下に正式に男女共同参画 WG を組織してさらなる推進を図っている。現在の構成は田中耕三教授（男女共同参画委員会委員)、杉浦元亮教授、小林美穂助教、阿部芳浩事務長、吉田裕美技術職員の男３名、女２名の計５名である。この WG は他の星陵地区の部局とネットワークを形成して活動している。本年度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報告を教職員グループウェアで行った。
2. 男女共同参画委員会主催のシンポジウムへの参加を促す呼びかけを行った。
3. 星陵地区男女共同参画ネットワーク会議に参加し、立場、境遇等に類似点の多い部局の取り組みを参考に改善を検討した。
4. 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」への所内研究者の応募を促した。

部局長より

平成 29 年度は 4 名の新規採用者中 2 名(50%)が女性であり、全教員中の女性の比率(平成 29 年度 13%)も毎年上昇している。また加齢医学研究所で受け入れている平成 29 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 15%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 34%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。今後も新たに組織した男女共同参画 WG が主体となって、星陵地区男女共同参画ネットワークとの連携の下、教職員および学生の一層の意識改革を図り、長期的な視野に立って現在受け入れている女子大学院生・女性研究者の育成および新たな人材の受け入れを推進する。

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、委員として大林 茂 研究所長（委員長)、伊賀由佳教授、米村 茂 准教授の男性２名、女性１名の計３名の教授会構成員で構成されている。流体科学研究所は構成分野が主として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分野ながらも、男女共同参画意識の向上に向けて、以下の取り組みを継続的に行ってきている。

男女共同参画 WG 開催状況

平成 29 年度の委員会は、主としてメール審議形式で行ってきた。男女共同参画に関する情報等の展開・伝達は教授会での案内、および男女共同参画委員会流体研委員と総務係からの教授会構成員宛あるいは所内メンバー宛の一斉メール送信により行ってきた。

活動内容

1　職場環境改善に関する活動

ハラスメントの無い、女性にとって働きやすい環境を構築するため、部局執行部と女性教職員が一堂に会する機会を設けて交流を深め、職場環境改善に関する意見交換を行った。この取り組みは平成 27 年度から続けている。

2　ベビーシッター利用料等補助プログラム制度

流体科学研究所では、平成 26 年度から研究所の独自予算による「ベビーシッター利用料等補助プログラム制度」を設けている。これは、子供を持つ本研究所研究者が出産・育児等を理由に研究を断念することがないよう、研究、講義、学会出張などの研究教育活動と育児の両立を目的としたベビーシッター、託児施設、一時・延長保育などの利用料等を補助するものである。全学の「ベビーシッター利用料等補助制度」に合わせて申請することを原則としており、全学の制度で不足する分を補うものである。平成 29 年度は 1 名の女性教員から申請があり採択しているが、女性研究者に限らず、研究者の性別を問わず男女と

もに利用できる制度である。

3　全学的な業務に伴うベビーシッター利用料の補助

流体科学研究所では、本年度より、前項のベビーシッター利用料等補助プログラムとは別に、本研究所教員が入試等の全学的な業務を担当するためにベビーシッターの利用が必要となった場合、その費用の全額を部局で補助することとした。

4　技術補佐員雇用による育児教員支援

育児等を行う教員の研究活動を支援するため、研究所の独自予算で技術補佐員を雇用する支援制度を設けている。平成 29 年度は 1 件の申請があり、2 名の技術補佐員（週 18 時間と週 12 時間の合計 30 時間）を採用して育児中の女性教員 1 名の研究支援を行った。本制度も教員の性別を問わず男女ともに利用できる制度である。

5　女性教員の採用促進

本研究所の新規教員公募時には、「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、男女共同参画の取り組みについては下記 URL を参照のこと。」の文言を公募要領に記載し、男女共同参画を強く推進していることを広く案内している。平成 29 年度には新規に教員 4 名が採用されたが、そのうち 1 名が女性であった。

また上記のほか、「東北大学女性教員採用促進事業」に積極的に応募し、女性教員の新規採用および上位職移行に向けて努力している。具体的には、新規採用については、「部局公募型」プログラムに採択され、女性に限定した助教 1 名の公募を現在行っているところである。また上位職移行については、「ポストアップによる女性上位職移行策」に採択され、本研究所所属の女性准教授 1 名が平成３０年 1 月 1 日付で教授に昇任している。

6　教員の任期および任用基準の弾力的な運用

本研究所では教員に任期制を導入しているが、育児休業等を取得した場合はその期間の分だけ任期を延長できるようにしている。また、教授、准教授、講師、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、休業期間を考慮して業績を評価する任用基準を設けている。

部局長より

本部局を構成する研究分野は主として流体工学の研究分野に属しており、女性研究者の絶対数が少ないという問題がある。このような背景の中、当部局は積極的に女性教員の登用を目指した取り組みを行っており、平成 29 年度は、新たに女性助教を 1 名採用した。また、「ポストアップによる女性上位職移行策」の支援により、本部局にとって初の女性教授が誕生した。今後は、協力講座として関係の深い工学部・工学研究科とも連携を進め、更なる職場環境の整備に努めるとともに、関係学会とも協力して女性の工学分野への興味を高めていく。

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。

取組状況

平成 29 年

4 月　平成２９年度東北大学サイエンス・エンジェル新規募集の呼びかけを所内全構成員に行った。
4 月　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業「科学研究費助成事業」フォローアップ制度の周知を所内全構成員に行った。
5 月　平成２９年度杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業に係るプログラム（国際学術論文作成のための英文校閲費用補助制度（第２四半期））利用希望者の募集の呼びかけを所内全構成員に行った。
5 月　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業 スキルアップセミナー「科学発表のビジュアルデザイン」の参加の呼びかけを所内全構成員に行った。
5 月　沢柳フェロー ランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～の参加の呼びかけを所内全構成員に行った。
6 月　TUMUG 支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「５．スタートアップ研究費」の応募の呼びかけを所内全構成員に行った。
6 月　東北大男女共同参画・女性研究者支援事業仙台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所内全構成員に行った。
6 月　第４回澤柳政太郎記念 東北大学男女共同参画賞の公募の呼びかけを所内全構成員に行った。
7 月　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業 国際学術論文作成のための英文校閲費用補助の公募の呼びかけを所内全構成員に行った。
7 月　東北大学オープンキャンパスにて交流ルームでの女子高校生対応学生ボランティア参加を促した。
9 月　TUMUG 支援事業（研究スキルアップ経費）の応募の呼びかけを所内全構成員に行った。
10 月　第 6 回 TUMUG Café（テーマ：病後児保育の活用）の開催案内の周知を所内全構成員に行った。
10 月　東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「TUMUG Forum」編」の開催案内の周知を所内全構成員に行った。
11 月　女性教員対象の国際学術論文作成のための英文校閲費用補助制度（第４四半期）利用希望者の募集の呼びかけを所内全構成員に行った。
12 月　平成２９年度杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業「ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム」の再公募の呼びかけを所内全構成員に行った。

平成 30 年
1 月　第 7 回 TUMUG Café（テーマ：支援制度の活用）の開催案内の周知を所内全構成員に行った。
2 月　東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「SA OG」編」の開催案内の周知を所内全構成員に行った。
2 月　平成 29 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。

活動内容

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が、平成 25 年度に策定した部局ビジョンに従い自主財源による「女性教員特別枠」を新設して女性教員を積極的に雇用する人事を実施した。この結果、平成 28 年度は教員比率（女性教員 3 名雇用（教授 1 名（AIMR

赴任分)、准教授 1 名、助教 1 名)、教員比率：4.48%）と比べ、平成 29 年度は 2 月以降ではあるが実績（女性教員：助教 1 名雇用、教員比率：5.06%）の向上を達成した。また、男女共同参画に関連する各種情報をこれまで以上に積極的に所内全構成員に通知して啓蒙活動を進めるなど、成果を挙げつつある状況である。

現在女性教員は依然として低い状態にあるが、生体情報や医工学に関連した研究分野など、女子学生が比較的多い研究分野を中心に、オープンキャンパスや研究所一般公開などの機会をとらえ、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組を進めていく。実際に平成 29 年 7 月に行われたオープンキャンパスでは、所内の女子学生ボランティア（大学院生 2 名）が参加し、女子学生のロールモデルを高校生に紹介しており、このような取組を継続して実施していく。

部局長より

電気通信研究所では、自主財源による女性教員特別枠を設定しており、これからも継続してこの枠の維持に努めます。女性教員の構成員比率が低い原因の一つに、電気通信研究所が対象とする研究分野では女子学生が 5-10%と多くないことがあります。各職位で女性比率がその割合となるよう今後も努力すると共に、その底上げを行うべく、これまで同様にオープンキャンパス、研究所一般公開の機会をとらえて研究内容の広報活動を行うと共に、女子学生に対して積極的にアピールを進めていきます。

多元物質科学研究所

平成 28 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)、埜上　洋　教授、高岡　毅　講師、宇井美穂子　助教、相馬　出　技術職員、南 裕 子　総務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、シンポジウムなどについては、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．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。

2．2017 年 7 月 4 日(火)　12:00 より、女子学生・女性研究員・女性教員の交流会である、クローバーの会を開催した。１０名弱の参加者で、昼食をとりながら、議論を行った。

3．2017 年 10 月 30 日（月）15:30 より多元物質科学研究所南総合研究棟 2（材料・物性総合研究棟Ⅰ）大会議室（片平キャンパス）にて行われた東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「TUMUG　Forum」編」の企画の補助及びこれらのセミナーに本研究所より 3 人参加した。若手向けの非常に興味深いシンポジウムであった。

4．東北大学女性教員採用促進事業に応募し、国際公募型に採択された。この事業により、女性教員 1 名を採用予定である。

5．多元研女性休憩室の整備を行った。

活動内容

1．文部科学省 科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）よりご支援を頂き第６回多元研男女共同参画推進セミナー　～若手女性科学者が語るワークライフバランス～を２月１９日に開催予定である。今回のセミナーの聴衆の対象は女子学生及び若手教員であり、未来のロールモデルとして現在、まさに子育て真っ最中の、下記２名の若手女性研究者の先生をお招きし、下記タイトルで講演頂く。２名の先生とも、比較的女子学生が少ない工学部の先生方であり、多元研の学生さんにも非常に参考になるお話しをお聞きできると考えている。また講演会終了後には茶話会を予定しており、講師を囲んで、ざっくばらんな会になるものと期待している。

神谷 由紀子 先生（名古屋大学大学院工学研究科）「未来を切り拓く自分スタイルを探して」
佐藤 しのぶ 先生（九州工業大学工学研究院）「がん診断法の開発とママライフの探索」

部局長より

多元物質科学研究所としては引き続きダイバーシティ（性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性）を受け入れ、かつ、より深化させようと考えています。つまり、大学院生レベルまで広げた取り組みを行いたいと思っています。それには、問題意識の高揚と、問題解決の手法の探索を個人レベルで行うための道筋と機会を、研究所を上げて創出していく継続的な努力が求められます。さらに、女性の博士課程大学院生の増加を狙った、キャリアパス支援のためのシンポジウムや講演会を開催したいと思っています。

災害科学国際研究所

災害科学国際研究所では、以前より、工学研究科、医工学研究科、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 と共同で設立した「東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE」の枠組みで男女共同参画に関する活動を行ってきた。今年度はこの枠組みで行われている工学研究科等男女共同参画委員会が 2 回開催された。また、所内には教職員 7 名で構成される男女共同参画委員会が設置されており、下記のように開催された。

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いる。これを反映して、新規採用者における女性比率は平成 27 年度 16.7%、平成 28 年度 50.0%、平成 29 年度 50.0%、と上昇または高い比率を維持している。

男女共同参画委員会開催状況

平成 29 年

今年度の活動方針、東北大学男女共同参画委員会の報告、工学研究科等男女共同参画委員会の報告、及び災害研教員 FD 研修会開催のため、メールにて複数回の会議を実施した。

平成 30 年

災害研教員 FD 研修会開催及び報告のため、メールにて複数回の会議を実施した。

活動内容

1　災害研教員 FD 研修会（第 2 回)「ハラスメント防止と問題解決に向けた対応について」の実施

平成 30 年 1 月 15 日（月）13：00～14：00 に、災害科学国際研究所の教員を対象として、ハラスメント防止やハラスメント問題解決のための仕組み、ハラスメント相談への対応等について理解を深め、ハラスメントのない健全な職場環境をつくることを目的に開催した。

部局長より

研究所の発足当時から、男女共同参画の活動に多いに支援をさせていただき、新規採用者における女性教員の比率は高い水準を維持できました。しかしながら、多くは任期付教員であり、任期満了後は、予算の減少等により、必ずしも後任者を補充できるとは限りません。また、補充の公募を行ったとしても女性教員を採用できるかは応募状況によるため、今後も新規採用において女性教員の比率を高いままに維持するのは容易ではないと思われます。

東北アジア研究センター

本センターは小部局であることの利点を活かして全教員、研究支援者、各種研究員等の全員で構成する「東北アジア研究センター全体会議」でセンター長および男女共同参画委員から全員に対して男女共同参画関係の行事を周知し、また、男女共同参画に関する認識の徹底を図っている。また、議事とすべき事項は准教授以上全員によって構成される教授会相当会議である運営会議の議事とするという態勢を取っている。

男女共同参画委員会のイベントや討議内容については逐次、センター会議への報告やメールで周知徹底を行っている。

具体的な活動内容

1　東北大学男女共同参画推進センター「東北大学女性教員採用促進事業」の部局公募型プログラムへの応募

採択され、女性の准教授を採用する予定である。

部局長より

本センターでは、今後も人事の機会があれば、男女共同参画の精神にのっとった対応をするよう心掛ける所存である。特に各種の支援事業については適切に周知する体制を整えている。また承継枠教員のみならず、外部資金や特定プロジェクトで雇用する時間雇用職員などについても同様の対応を心掛ける。

全学での男女共同参画の企画への参加や、ハラスメントなどの研修の実施などによって、教職員が働きやすい環境をつくるよう、引き続き努力していきたい。

病院

中期計画目標の達成状況は別に示した通り、在籍女性教員比率、上級職の女性比率ともにわずかに足りない状況にある。病院における医療の中核をなす医師国家試験合格者の 30%、歯科医師国家試験合格者は 40%に達していて、有資格者の女性がキャリアを積むことが特別な状況とは言えないなかで、大学病院以外の選択肢も広がっている。しかし、本学の全学的な男女共同参画推進への取り組みを利活用できることは大きなアドバンテージと考えられる。指定国立大学の部局の一員として研究、教育に従事するとともに、病院の教員に求められる診療技術の研鑽をつむことは決してたやすくないが環境整備は徐々に進みつつあるのが現状である。

平成 29 年度は、新たな保育所の準備が進み、平成 30 年 4 月に開所が近くなっていること、医師のキャリアップに極めて重要な専門医制度が平成 30 年度から変更されることを見据えた準備や計画立案が進められた。

1．星陵キャンパスの部局（医学系研究科、歯学系研究科、加齢医学研究所、病院、東北メディカル・メガバンク機構）からの東北大学男女共同参画委員会委員が各部局での現状と課題に関して情報交換を継続している。

2．平成 30 年 4 月開所の病院新保育所運営のソフト面での準備に取り組んだ。女性医師支援推進室の構成員が意思決定の場に積極的に参画する体制とし、円滑な利活用を進める取り組みを行っている。その中で、保育所と病院との間に朝夕の送迎バスを運行することが決定された。

3．新専門医制度が平成 30 年（2018 年）4 月からスタートする。これによって卒後 2 年間、初期研修を終えた若手医師が専門医資格を取得する場合、新しいプログラムにのっとった研修が必要となる。病院では、卒後研修センターが中心となって各学会の求める水準、および殆どのサブスペシャリティの専門医取得を可能とする研修プログラムを提供する体制を構築した。研鑽の時期とライフイベントの時期が重なる専攻医への対応を視野にいれたプログラム運用をめざす方針である。

4．女性医師支援推進室では上記 2．に加えて、今年度も所属する女性教員が医学科 1 年生に計 4 回、4 年生に計 2 回、キャリアパスを含むワークライフバランス講義を担当した。

5. 短時間勤務医員は平成 30 年 1 月現在で 23 名が在籍している。

6. 宮城県医師会、宮城県女性医師支援センター主催の平成 29 年度医学生・研修医支援セミナー、テーマ 『 キャリア形成のヒント ～私の選んだ道～ 』が平成 29 年 6 月 6 日（火）に開催された際に、東北大学病院に所属する教員から特別講演の演者 1 名（男性）、シンポジスト 3 名（女性 2 名、男性 1 名）が招へいされ、新専門医制度の解説、指導医やメンターとなる世代の教員が自らのキャリアパスを紹介するなど、発表や討論を行った。

部局長より

平成 30 年 4 月の事業所内保育所の新築移転への準備が平成 29 年度の最大の取り組み事業である。実運用が近くなり、利用者の視点に立って、児の安全、保護者の利便性、周辺住民との融和も視野に入れたソフト面での準備も進めている。育児休暇を取得する男性職員も見られるようになったが、男性教員の取得には今少し時間が必要な状況といえる。一方で病院部局の業務は休日、あるいは災害時にも業務を継続することが求められる。育児等をしながらキャリア継続を希望する教職員に対しては短時間勤務制度の利用や夜勤、時間外業務の減免等の配慮が行われることが多いが、制約や配慮を求めない教職員の負担の増大にも目を向けた取り組みを続けていく必要がある。

高度教養教育・学生支援機構

高度教養教育・学生支援機構は、平成 26 年 4 月に、高等教育開発推進センター、国際交流センター、国際教育院、 グローバルラーニングセンター、教養教育院、高度イノベーション博士人財育成センターを統合して設置された部局である。設置以降の 4 年間で 16 名の女性教員を新規採用するなど、男女共同参画の推進に取り組んでいる。機構内に、現状は男女共同参画の WG や委員会などはないが、学生相談・特別支援センターに所属する男女共同参画委員会委員が 1 名いる。

平成 29 年度は、同委員が以下の活動を行った。

1　男女共同参画シンポジウムへの参加の呼びかけ
2　男女共同参画セミナーおよび TUMUG Cafe への参加

また、機構内の業務センターにおいて、以下の取組を実施した。

1　学生相談・特別支援センターにおける取組

進路・キャリア等に関する相談への個別支援の他、ハラスメント全学学生相談窓口における相談対応、ハラスメント防止に関する FD・予防教育、工学部機械知能系女子学生交流会への参加等を通した連携による女子学生支援体制作りなどを実施した。

2　キャリア支援センターにおける取組

理系女子学生を対象とした個別相談、キャリア支援プログラム「ビジネスマナー（女子学生向け)」、キャリア・セミナー「大学教員を目指す女性のキャリア」（男女共同参画センターとの共催）などを実施した。

部局長より

本機構は平成 26 年 4 月に既存の 6 組織を統合して発足した組織であるが、教員数は既存組織の教員数に加え、大学全体の理解のもとに新たに 30 名の増員が措置された。この人事はほぼ終える段階にある。この間の人事で上記のように 16 名の女性教員が採用された。ここ 3 年間の具体的な女性教員の構成員比率や、新規採用者における女性比率は、5 の項目に記載されている通りであるが、この一連の人事の中で機構所属の女性教員数は着実に増加してきた。このことは、本機構が所掌する分野の教育活動や、学生相談・特別支援センターに代表される業務センターの活動が、男女を選ばない、あるいは積極的に女性教員が望ましいものであったからである。このような立場からの人事は、これからも継続されるであろう。したがって、人事を行う件数は今後少なくなるものの、女性構成員比率も新規採用者における女性比率もさらに向上していくものと考えている。全学にあっては、保育園の整備など、女性教職員が働きやすい環境をさらに整備するなどの施策を期待したい。

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２９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）	27 名	10 名	37.0
	新任管理者等研修（7 月）	37 名	16 名	43.2
	初任者フォロー研修(9 月)	27 名	10 名	37.0
	係長研修(10 月)	19 名	7 名	36.8
	中堅職員研修(10 月)	34 名	19 名	55.9
	主任研修(11 月)	44 名	21 名	47.7
	補佐研修(11 月)	33 名	5 名	15.2
	プレマネジメント研修(2018 年 2 月)	22 名	5 名	22.7
その他の研修	自己啓発研修（放送大学（通年))	61 名	36 名	59.0
	自己啓発研修（通信教育（通年))	245 名	146 名	59.6
	女性職員のキャリア形成支援研修（10 月）	18 名	18 名	100.0
	再雇用準備セミナー（10 月）	22 名	9 名	40.9
	職員海外研修(中級者対象)(11 月)	9 名	2 名	22.2

５．行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局における取組について

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	4 名／44 名中（9%）	4 名／42 名中（10%）	4 名／44 名中（9%）
准 教 授	6 名／36 名中（17%）	7 名／35 名中（20%）	5 名／30 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	5 名／17 名中（29%）	4 名／13 名中（31%）	6 名／15 名中（40%）
計（助手・助教含む）	15 名／97 名中（15%）	15 名／90 名中（17%）	15 名／89 名中（17%）
計（助手・助教除く）	10 名／80 名中（13%）	11 名／77 名中（14%）	9 名／74 名中（12%）
大学院学生※2（博士後期課程）	70 名／166 名中（42%）	71 名／167 名中（43%）	77 名／182 名中（42%）
大学院学生※2（博士前期課程）	79 名／164 名中（48%）	81 名／170 名中（48%）	85 名／177 名中（48%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／10 名中（20%）	2 名／10 名中（20%）	2 名／8 名中（25%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 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、過去 3 年間は毎年 2 名女性が採用されている。平成 29 年度は、助教・助手の女性比率が 40%まで増加した。

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、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。研究者・大学院生のジェンダーバランスが分野ごとに大きく異なる現状にどう対応できるか、さらに検討を進めたい。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／14 名中（7%）	1 名／13 名中（8%）	1 名／13 名中（8%）
准 教 授	2 名／15 名中（13%）	3 名／16 名中（19%）	3 名／16 名中（19%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	0 名／3 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）	2 名／4 名中（50%）
計(助手･助教含む)	3 名／32 名中（9%）	4 名／33 名中（12%）	6 名／34 名中（18%）
計(助手･助教除く)	3 名／29 名中（10%）	4 名／30 名中（13%）	4 名／30 名中（13%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	38 名／65 名中（59%）	26 名／53 名中（49%）	22 名／49 名中（45%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	41 名／67 名中（61%）	43 名／74 名中（58%）	41 名／69 名中（59%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
0 名／2 名中（0%）	1 名／3 名中（33%）	2 名／2 名中（100%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

教育学研究科では、男女共同参画の推進に積極的にとり組むことを教員採用人事の基本的方針として明示している。

３．前年度より改善された点

教育学研究科では、2 名（助教）の女性教員を新規採用した。

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、改善の上で特段の障害となる点はないと思われる。

５．次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の推進に積極的にとり組むことを教員採用人事の基本的方針として明示する。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	5 名／36 名中（14%）	6 名／37 名中（16%）	6 名／37 名中（16%）
准 教 授	7 名／16 名中（44%）	5 名／12 名中（42%）	5 名／14 名中（36%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／2 名中（50%）	1 名／2 名中（50%）
助教・助手	4 名／10 名中（40%）	3 名／7 名中（43%）	4 名／5 名中（80%）
計(助手･助教含む)	17 名／63 名中（27%）	15 名／58 名中（26%）	16 名／58 名中（28%）
計(助手･助教除く)	13 名／53 名中（25%）	12 名／51 名中（24%）	12 名／53 名中（23%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	10 名／36 名中（27%）	10 名／41 名中（24%）	16 名／49 名中（33%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	7 名／15 名中（46%）	5 名／16 名中（31%）	9 名／28 名中（32%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／10 名中（20%）	0 名／2 名中（0%）	1 名／8 名中（13%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

法学研究科では、今年度新規採用者における女性人数は１名で、去年より 13%増えました。

３．前年度より改善された点

法学研究科では、前年度より改善された点はとくにございません。

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、改善の上で、障害となっていると思われる点はございません。

５．次年度の具体的対応策

平成 30 年度から平成 31 年度までに、女性准教授の新規採用を増やす予定である。

経済学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	2 名／36 名中（5.6%）	2 名／36 名中（5.6%）	2 名／35 名中（5.7%）
准 教 授	5 名／24 名中（20.8%）	4 名／20 名中（20%）	2 名／16 名中（12.5%）
講　　師	1 名／2 名中（50%）	1 名／3 名中（33.4%）	1 名／3 名中（33.4%）
助教・助手	6 名／9 名中（66.7%）	4 名／8 名中（50.0%）	7 名／11 名中（63.7%）
計（助手・助教含む）	14 名／71 名中（19.7%）	11 名／67 名中（16.4%）	12 名／65 名中（18.5%）
計（助手・助教除く）	8 名／62 名中（12.9%）	7 名／59 名中（11.9%）	5 名／54 名中（9.3%）
大学院学生※2（博士後期課程）	22 名／59 名中（37.3%）	21 名／55 名中（38.0%）	19 名／48 名中（40.0%）
大学院学生※2（博士前期課程）	67 名／131 名中（51.1%）	65 名／127 名中（51.0%）	55 名／119 名中（46.0%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／12 名中（16.7%）	0 名／3 名中（0%）	3 名／5 名中（60%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

３．前年度より改善された点

経済学研究科全体における女性構成員比率は概ね横ばいであるものの、新規採用者の女性比率は 60%と前年度より増加した。また、助教・助手の女性構成員比率も改善した。さらに、管理職（学科長）への女性登用も行われた。こうした傾向はさらなる男女共同参画の推進に資するものと考えられる。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科では、女性構成員比率を高めるため、人事採用において評価が同等であれば女性を優先し採用する方針をとっている。今年度は周知が進み、新規採用者の女性比率は 60%と改善した。とはいえ、教員・スタッフの新規採用の機会自体に限りがあるため、今後も継続的に女性比率の大幅な改善を見込むことは難しい状況にある。

５．次年度の具体的対応策

引き続き、人事採用等において、女性構成員比率向上に向け努力する。

理学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／77 名中（1%）	0 名／72 名中（0%）	1 名／77 名中（1%）
准 教 授	3 名／79 名中（4%）	2 名／79 名中（3%）	1 名／79 名中（1%）
講　　師	0 名／4 名中（0%）	0 名／4 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）
助教・助手	4 名／89 名中（4%）	2 名／89 名中（2%）	4 名／89 名中（4%）
計（助手・助教含む）	8 名／249 名中（3%）	4 名／244 名中（2%）	6 名／250 名中（2%）
計（助手・助教除く）	4 名／160 名中（3%）	2 名／155 名中（1%）	2 名／161 名中（1%）
大学院学生※2（博士後期課程）	46 名／289 名中（16%）	50 名／297 名中（17%）	42 名／281 名中（15%）
大学院学生※2（博士前期課程）	96 名／574 名中（17%）	90 名／563 名中（16%）	99 名／579 名中（17%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
0 名／15 名中（0%）	0 名／22 名中（0%）	1 名／20 名中（5%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

理学研究科では、平成 27 年度～29 年 1 月 1 日までの女性教員の新規採用者数は 1 名で、低迷したままである。女性教員の総数は平成 28 年度の 4 名から 2 名（新規採用者 1 名と配置換え 1 名）増え、6 名になったが、全体に対する比率はいまだ深刻な状況にある。

３．前年度より改善された点

理学研究科では、平成２９年度東北大学女性教員採用促進事業の（１－１）「部局公募型」に応募し、助教１名が採択された。また、（２）「ポストアップによる女性上位職移行策」に応募し、准教授１名が採択され、教授に昇任し、重要な役職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

理学研究科では、大学院における女子学生の割合（16－17%）と女性教員の割合との間に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少ないことに問題がある。女性教員の割合が低くロールモデルが少ないこともその原因の一つと思われる。

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。大学院博士後期課程に進学した者に対して大学でのキャリアを考える女子学生が増えるよう、進路の指導等を行う。また、来年度も引き続き、女性教員採用促進事業も活用しつつ、積極的に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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	14 名／94 名中（15%）	12 名／91 名中（13%）	13 名／89 名中（15%）
准 教 授	9 名／70 名中（13%）	10 名／67 名中（15%）	9 名／62 名中（15%）
講　　師	6 名／30 名中（20%）	7 名／27 名中（26%）	8 名／27 名中（30%）
助教・助手	46 名／146 名中（32%）	41 名／132 名中（31%）	47 名／136 名中（35%）
計（助手・助教含む）	75 名／340 名中（22%）	70 名／317 名中（22%）	77 名／314 名中（25%）
計（助手・助教除く）	29 名／194 名中（15%）	29 名／185 名中（16%）	30 名／178 名中（17%）
大学院学生※2（博士後期課程）	198 名／704 名中（28%）	183 名／707 名中（26%）	196 名／739 名中（27%）
大学院学生※2（博士前期課程）	99 名／179 名中（55%）	109 名／180 名中（61%）	103 名／197 名中（52%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
17 名／45 名中（38%）	12 名／34 名中（35%）	19 名／46 名中（41%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

医学系研究科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、例年通り教員の女性比率は比較的高めである。平成 29 年度の新規採用者における女性比率が 30% を超え続けていることも特筆すべきであり、男女共同参画の観点から高く評価できる。

３．前年度より改善された点

新規採用者における女性比率が、平成 27 年度から 3 年連続 30%を超えていること、平成 29 年度は助手・助教の女性比率が増加したこと（22%→25%）は大きな改善点である。また、長年上位職に占める女性教員の割合が低い傾向が続いていたが、平成 29 年度においては、臨床系の女性教授が着任したため上位職の女性比率も向上した。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

医学系研究科では従来から、大学院生に占める女性比率が高めであるのに対し、平成 29 年度においては、臨床系の女性教授が着任したため上位職の女性比率も向上したものの、依然上位職に占める女性教員の割合が低い傾向が続いている。上位職につくためには本人の意欲、プライベートでの環境、職場での理解や後押しがそろう必要がある。医学系研究科では七星賞などで研究奨励、各種セミナーや子育て支援制度の周知など環境面での後押し、さらに将来構想検討委員会でも女性雇用についての機会を増やすことの検討などを引き続き取り組んでいく予定である。

５．次年度の具体的対応策

平成 30 年度は、これまでと同様、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、将来構想検討委員会をはじめとした関連委員会および教授会で継続的に働きかける。創設 4 年目となる医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）を、キャリア形成に積極的な女子大学院生の良い意味での競争が生まれるように広報していく。各種セミナーも、子育てや介護中でも参加しやすい方法を推進する。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／ 21 名中（ 5%）	0 名／ 19 名中（ 0%）	1 名／ 22 名中（ 5%）
准 教 授	1 名／ 16 名中（ 6%）	1 名／ 17 名中（ 6%）	1 名／ 17 名中（ 6%）
講　　師	1 名／ 8 名中（13%）	1 名／ 7 名中（14%）	1 名／ 9 名中（11%）
助教・助手	21 名／ 61 名中（34%）	23 名／ 60 名中（38%）	20 名／ 52 名中（38%）
計(助手･助教含む)	24 名／106 名中（23%）	25 名／103 名中（24%）	23 名／100 名中（23%）
計(助手･助教除く)	3 名／ 45 名中（ 7%）	2 名／ 43 名中（ 5%）	3 名／ 48 名中（ 6%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	56 名／173 名中（32%）	57 名／166 名中（34%）	68 名／176 名中（39%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	13 名／ 20 名中（65%）	11 名／ 15 名中（73%）	10 名／ 15 名中（67%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
6 名／14 名中（43%）	2 名／9 名中（22%）	1 名／ 6 名中（17%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

歯学研究科における女性比率は、教授５％、准教授約６％、講師約１１％、助教は約３８％、大学院学生（歯学履修過程）は約３９％、大学院学生（修士課程）は約６７％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、人事委員会が男女共同参画に配慮しつつ教員人事を所掌している。

平成２９年度は、教授 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、教職員の意識、制度、環境および設備等において障害となっている点はないが、キャリアアップに重要な時期とライフステージとの兼ね合いが上級職における女性教員比率に影響していることが考えられる。教員に採用された後は、出産、育児と休職制度を活用してお

り、必要に応じて代員を部局人件費枠内での年俸制教員として採用し、各教室の教育研究に支障が無いよう努めている。

５．次年度の具体的対応策

引き続き、教員選考の際は女性の参画に配慮しながら、優秀な人材を集めるとともに、女性教員が就業継続しやすい職場環境の整備に努める。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／20 名中（0%）	0 名／20 名中（0%）	0 名／18 名中（0%）
准 教 授	3 名／14 名中（21%）	3 名／13 名中（23%）	3 名／13 名中（23%）
講　　師	1 名／5 名中（20%）	1 名／5 名中（20%）	0 名／6 名中（0%）
助教・助手	8 名／33 名中（24%）	9 名／33 名中（27%）	9 名／32 名中（28%）
計(助手･助教含む)	12 名／72 名中（17%）	13 名／71 名中（18%）	12 名／69 名中（17%）
計(助手･助教除く)	4 名／39 名中（10%）	4 名／38 名中（11%）	3 名／37 名中（8%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	23 名／79 名中（29%）	19 名／86 名中（22%）	13 名／64 名中（20%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	25 名／124 名中（20%）	24 名／129 名中（19%）	28 名／127 名中（22%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
1 名／7 名中（14%）	1 名／9 名中（11%）	1 名／3 名中（33%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

薬学研究科では、１名の女性の助教を新規に採用した。

３．前年度より改善された点

平成２９年度「東北大学女性教員採用促進事業」(３) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策に採択に伴い、１月に女性助教１名を採用した。

今年度の薬学研究科の女性教員数および割合は昨年とほぼ同じである。

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。これは、青葉山みどり保育園の開園に伴い、解消されると思われる。

５．次年度の具体的対応策

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に促す。また、女性研究者間の共　同研究を促進する。

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、東北大学サイエンス・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．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／112 名中（1%）	1 名／114 名中（1%）	2 名／116 名中（2%）
准 教 授	4 名／117 名中（3%）	3 名／118 名中（3%）	2 名／111 名中（2%）
講　　師	0 名／3 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）
助教・助手	14 名／121 名中（12%）	15 名／128 名中（12%）	19 名／129 名中（15%）
計(助手･助教含む)	19 名／353 名中（5%）	19 名／361 名中（5%）	23 名／359 名中（6%）
計(助手･助教除く)	5 名／232 名中（2%）	4 名／233 名中（2%）	4 名／230 名中（2%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	49 名／534 名中（9.2%）	56 名／506 名中（11.1%）	64 名／518 名中（12.3%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	161 名／1488 名中（10.8%）	184 名／1525 名中（12.1%）	190 名／1532 名中（12.4%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／28 名中（7%）	3 名／26 名中（12%）	3 名／22 名中（14%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

工学研究科では、平成 29 年度に新規採用された人数は例年並みであるが、その女性比率は 14%と、過去 2 年間を比較して増加している。教員における女性比率は、助教・助手が前年度と比較し 3%上昇している一方、助教・助手を除く教員は依然として横ばいである。今後も女性教員数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より 0.3%増とほぼ横ばい、後期課程の比率は 1.2%上昇した。今後もこの傾向を維持するよう努力することが望まれる。

３．前年度より改善された点

工学研究科では、過去 3 年間、助教・助手の絶対数は上昇を続け、その他の女性教員数（助教・助手を除く）もほぼ変わらずに維持されており、工学系女性研究者育成支援推進室 ALicE による各種支援活動がその維持に効果を発揮しつつあると思われる。さらに大学院前期課程および大学

院後期課程の女子学生数の増加は、オープンキャンパス時に開催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」や ALicE による広報活動が奏功していると思われる。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

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

工学研究科は、平成 29 年度「東北大学女性教員採用促進事業」(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策に採択され、5 系 1 名ずつ計 5 名の女性教員を採用し、新規採用者への支援を行う。

また、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 30 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、「工学分野における女性リーダーの育成」を目的とした女性研究者と女子学生の意見交換をする場や交流会の企画・実施を継続し、出産・育児による在学期間延長に関する制度を検討する。

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	2 名／39 名中（5%）	3 名／41 名中（7%）	3 名／40 名中（8%）
准 教 授	4 名／43 名中（9%）	5 名／40 名中（13%）	5 名／39 名中（13%）
講　　師	0 名／0 名中（%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	9 名／43 名中（21%）	6 名／37 名中（16%）	5 名／35 名中（14%）
計(助手･助教含む)	15 名／125 名中（12%）	14 名／118 名中（12%）	13 名／114 名中（11%）
計(助手･助教除く)	6 名／82 名中（7%）	8 名／81 名中（10%）	8 名／79 名中（10%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	31 名／98 名中（32%）	27 名／86 名中（31%）	28 名／97 名中（29%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	103 名／264 名中（39%）	122 名／276 名中（44%）	116 名／275 名中（42%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
１名／12 名中（8%）	２名／８名中（25%）	０名／８名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

農学研究科では､平成28年度に2名の女性の新規採用があったところであるが､全体としては､教授 3 名(8%)、准教授 5 名(13%)と、依然として女性教員の比率は低い状況である。採用にあたっては、公募を行っているため、女性研究者からの応募があるときもあるが、これも少ない。

農学研究科はもともと女子学生が多く、大学院進学率も高いが採用に反映されていない。教授および准教授の割合はともに 10%前後であるため、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、女性新規採用が 28 年度には 2 名であったが、29 年度は採用には至らなかった。女性研究者の比率向上は、大学の目標でもあることから、全学で実施している[女性教員採用促進事業]に応募し、「部局公募型」に採択された。これを利用し、来年度(30 年度)は、女性教員を採用できる予定である。今後も、女性教員の採用に向けては公募要領に男女共同参画に関する情報等を記載し、女性研究者への応募を呼びかけていく。

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結果、一時的に女性研究者を多数採用した。しかしながら、若手の研究者であればあるほど、次のステップとして、他機関へ転出することも多く、毎年増減がある。女性研究者の環境整備という点においては、青葉山新キャンパスへの保育園の設置については、大変ありがたく、大いに活用していきたい。

５．次年度の具体的対応策

平成 30 年度も引き続き、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とともに、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。

昨年度は、植木理事（男女共同参画担当）を講師にお招きし、男女共同参画をテーマとした講演会(FD)を開催したが、今年は、実施ができなかった。次年度以降は、継続的に講演会を開催していきたい。

女性教員(含む技術職員)増加のための方策については下記のとおりである。

① 女性の目線から見た現状あるいは問題点(課題点)の提示
② 男女共同参画委員会企画講演会等の実施
③ FD 開催への提言： 東北大学の男女参画の取り組みや他大学との比較、農学研究科への要望などに関する講演を行う。
④ 人事委員会との連携−女性研究者応募状況の報告と意識の共有
⑤ 女性技術職員が活躍するための他大学職員による講演の企画など。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	4 名／25 名中（16%）	4 名／24 名中（17%）	3 名／22 名中（14%）
准 教 授	1 名／13 名中（8%）	2 名／15 名中（13%）	3 名／16 名中（19%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）
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）	5 名／38 名中（13%）	7 名／40 名中（18%）	7 名／39 名中（18%）
計（助手・助教除く）	5 名／38 名中（13%）	7 名／40 名中（18%）	7 名／39 名中（18%）
大学院学生※2（博士後期課程）	43 名／65 名中（66%）	40 名／64 名中（63%）	30 名／53 名中（57%）
大学院学生※2（博士前期課程）	46 名／73 名中（63%）	39 名／63 名中（62%）	46 名／72 名中（64%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
0 名／2 名中（0%）	2 名／4 名中（50%）	0 名／1 名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 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 7 名のうち 2 名が女性であり、女性比率は比較的高めの水準を維持している。

３．前年度より改善された点

女性構成員の比率は全体比で 18%、教授については 14 %であり、比較的高めの水準を維持している。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、授乳等の必要がある場合は女子学生も使用可能としており、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、本研究科は本学の中でも早くから女性教員の積極的採用を始めたことから、今後の数年間で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

教員・学生ともに女性の比率は学内でも比較的高いレベルにあるが、その比率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。第３期中期目標期間中に、女性教員比率 20%を目指す取組みを行う予定である。

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／33 名中（0%）	0 名／31 名中（0%）	0 名／32 名中（0%）
准 教 授	4 名／32 名中（13%）	5 名／34 名中（14%）	4 名／32 名中（13%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）
助教・助手	2 名／32 名中（6%）	2 名／28 名中（7%）	2 名／30 名中（7%）
計（助手・助教含む）	7 名／98 名中（7%）	8 名／94 名中（9%）	7 名／95 名中（7%）
計（助手・助教除く）	5 名／64 名中（8%）	6 名／66 名中（9%）	5 名／65 名中（8%）
大学院学生※2（博士後期課程）	23 名／118 名中（19%）	22 名／129 名中（17%）	23 名／134 名中（17%）
大学院学生※2（博士前期課程）	35 名／291 名中（12%）	50 名／301 名中（17%）	58 名／342 名中（17%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
1 名／16 名中（6%）	0 名／11 名中（0%）	0 名／6 名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

情報科学研究科では、平成 27 年に 1 名の女性新規採用があったが、その後の女性教員の新規採用は無かった。

３．前年度より改善された点

情報科学研究科では、平成 29 年度は平成 30 年 1 月 1 日の時点では女性教員新規採用実績は無く、全体の女性教員比率は若干減少した為、女性教員比率は改善されていません。

博士後期課程の女子学生は平成 28 年度 22 名（17%）、平成 29 年度 23 名（17%）で同じ比率を維持しており、博士前期課程の女子学生は平成 27 年度 35 名（12%）から毎年着実に増え平成 29 年度は 58 名（17%）に増加傾向である。情報科学研究科棟に設置した女子休憩室の利用は広報活動により、利用が着実に増加している。仮眠が出来る環境にしているため、利用する女子学生の満足度は非常に高い。女子休憩室を利用する女子学生と女性職員との交流も活発に行なわれている。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

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 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	2 名／26 名中（8%）	3 名／27 名中（11%）	3 名／29 名中（10%）
准 教 授	0 名／16 名中（0%）	0 名／16 名中（0%）	0 名／13 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／32 名中（16%）	5 名／37 名中（14%）	8 名／39 名中（21%）
計(助手･助教含む)	7 名／76 名中（9%）	8 名／82 名中（10%）	11 名／83 名中（13%）
計(助手･助教除く)	2 名／44 名中（5%）	3 名／45 名中（7%）	3 名／44 名中（7%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	17 名／74 名中（23%）	17 名／81 名中（21%）	22 名／94 名中（23%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	62 名／195 名中（32%）	85 名／204 名中（42%）	86 名／206 名中（42%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／10 名中（20%）	2 名／9 名中（22%）	6 名／20 名中（30%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

生命科学研究科では、平成２４年度に外部資金等による特任助教（研究）の内規を定めるなど、各層において女性教員採用に努力しているところである。近年では平成２８年度に女性教授１名を採用することができた。

３．前年度より改善された点

生命科学研究科は、東北大学女性教員採用促進事業 部局公募型に採択された。これにより特任助教２名を追加採用することができ、過去３年間の新規採用における女性比率は 30%となった。さらに、助教・助手層も、大学院博士後期課程学生と同程度の女性比率に達した。

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、助教に再任のない任期制（８年間）を適用しているため、更なる女性比率増加に向けて、教授・准教授層で別途対応を考えていく必要がある。教授層を中心に公募による採用を行なっているが、応募者の女性比率が小さい傾向があり、この層の比率を急速に増加させるうえで障害のひとつとなっている。

５．次年度の具体的対応策

当研究科では、以下の３つの対応策を策定しており、継続して努力を続ける。

１．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、女性候補者割合を増加させる。

２．公募の際には、男女共同参画を目指した人事であることを明記する。

３．人事選考の最終段階に女性候補者が残りながら、採用に至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。

環境科学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／16 名中（6.25%）	1 名／17 名中（5.88%）	1 名／17 名中（5.88%）
准 教 授	0 名／名 20 中（0%）	0 名／17 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）
助教・助手	6 名／21 名中（23.81%）	7 名／22 名中（31.82%）	7 名／23 名中（30.43%）
計(助手･助教含む)	7 名／58 名中（12.07%）	9 名／57 名中（15.79%）	9 名／56 名中（16.07%）
計(助手･助教除く)	2 名／37 名中（5.41%）	2 名／35 名中（5.71%）	2 名／32 名中（6.25%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	21 名／71 名中（29.6%）	25 名／88 名中（28.4%）	31 名／101 名中（30.7%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	31 名／213 名中（14.6%）	39 名／157 名中（24.8%）	50 名／209 名中（23.9%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
3 名／4 名中（75%）	2 名／6 名中（33.33%）	0 名／5 名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 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 15 名が新規採用され、そのうち 5 名(34%)が女性教員であった。今後も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

環境科学研究科では、女性学生数は増大傾向にあり、特に博士課程においては女子学生比率が 3 割を越えた。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

すでに多くの男性教員が在職しているため、女性教員を多く採用しても、女性比率としては少ししか増加しない。また、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。

５．次年度の具体的対応策

研究科独自に産休等の取得する女性教員の代替教員制度も設けており、これらの若手女性教員サポートを継続したい。また、即効性のある対応策ではないが、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。

医工学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／22 名中（5%）	1 名／20 名中（5%）	1 名／19 名中（5%）
准 教 授	2 名／7 名中（29%）	1 名／7 名中（14%）	1 名／8 名中（13%）
講　　師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	1 名／7 名中（14%）	6 名／12 名中（50%）	2 名／4 名中（50%）
計(助手･助教含む)	4 名／37 名中（11%）	4 名／34 名中（12%）	4 名／32 名中（13%）
計(助手･助教除く)	3 名／30 名中（10%）	2 名／28 名中（7%）	2 名／28 名中（7%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	8 名／77 名中（10%）	7 名／71 名中（10%）	16 名／83 名中（19%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	7 名／54 名中（13%）	8 名／51 名中（16%）	6 名／47 名中（13%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
0 名／2 名中（0%）	2 名／5 名中（40%）	1 名／2 名中（50%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

医工学研究科では、昨年度女性准教授が本学の他部局に昇任転出したため、准教授の比率が下がり、助手助教を除く女性教員の比率が下がり今年度もそれと大きな変化はない。小さい部局であるため年度における採用数は少ないが、新規採用の女性比率は 50%と高い数値である。大学院学生博士前期課程の女性比率は平成 27 年度から 29 年度とは 10 数%であった。大学院生博士課程後期は 19%と前年度前々年度に比べ 2 倍弱上昇しており、これは、前期課程からの進学者だけでなく外部からの入学者が増えているためと考えられる。

３．前年度より改善された点

医工学研究科運営会議にて、「平成29年度東北大学女性教員採用促進事業」について本研究科男女共同参画委員会委員から説明がなされ、事業への参加や女性教員の積極的採用などについて、議論

検討がなされた。また医工学研究科は工学研究科、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）において、女子学生や女性教員を対象に支援活動が行われている。また、工学系の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、本研究科主催のサイエンスリーダーズキャンプにおいても「理工系女性研究者育成支援の取り組みについて」の講義があり、東北大学の男女共同参画の取り組みやALicEの活動についても紹介され、高校の教員などに対する女子学生の理系啓発に関する活動が継続的に行われている。また、青葉工業会の青葉工業会報に「東北大学の男女共同参画の取り組み ～工学研究科等の取り組み～」、日本機械学会学会誌2018年1月号に「女性技術者・メカジョがさらに活躍するためには」が掲載され、学内外の工学系の男女共同参画の意識醸成に努めている。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

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状況である。また、小さい部局であるが若手教員の多いため、人事の動きが少ないことも挙げられる。

５．次年度の具体的対応策

次年度もこれまでと同様に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の支援について、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。

サイエンスリーダーズキャンプでも東北大学の男女共同参画活動や支援や、ALicEの支援活動を引き続き紹介し、女子学生の進路選択に大きく関わる高校教員の男女共同参画の意識啓発について行う。また、女子学生の入学者や入学希望者が増えてきているので、女子学生の生き生きと活躍している様子を社会にアピールすることで、さらに女子学生を増やしたいと考えている。

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0名／3名中（0%）	0名／3名中（0%）	0名／3名中（0%）
准 教 授	0名／2名中（0%）	0名／2名中（0%）	0名／2名中（0%）
講　　師	名／名中（%）	名／名中（%）	名／名中（%）
助教・助手	1名／4名中（25%）	1名／4名中（25%）	1名／3名中（33%）
計(助手･助教含む)	1名／9名中（11%）	1名／9名中（11%）	1名／8名中（13%）
計(助手･助教除く)	0名／5名中（0%）	0名／5名中（0%）	0名／5名中（0%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	7名／26名中（27%）	8名／24名中（33%）	11名／28名中（39%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	18名／26名中（70%）	21名／27名中（78%）	15名／29名中（52%）

※1　平成 26 年度、平成 27 年度は 3 月末の数、平成 28 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
１名／１名中（100%）	０名／１名中（0%）	０名／０名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

教育情報学研究部・教育部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。平成 27 年度は女性１名（助教）を採用した。28 年度は新規に１名募集したが女性からの応募がなかった。

３．前年度より改善された点

女子学生の比率は、前期課程について今年度は下がったがそれでも高い水準を維持している。後期課程に進む女性はここ数年増加傾向にある。これに伴い女性の博士後期課程修了者も出てきており、今後女性研究者が増えていくことが期待される。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

教育情報学研究部は平成 14 年の創立、教員数 8 名の小規模な独立大学院で歴史も浅い。そのため、教員の新規採用の機会になかなか恵まれないことが女性教員の割合が増えない原因である。また教育情報学はまだ新しい研究領域であるため、他大学においても採用枠そのものが少なく、そのため女性研究者が長く研究を続けられる環境にないことも一因と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、教育学研究科とともに女性教員の採用に積極的に取り組みたい。

金属材料研究所

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	０名／29 名中（0.00%）	０名／31 名中（0.00%）	０名／27 名中（0.00%）
准 教 授	２名／34 名中（5.88%）	３名／35 名中（8.57%）	３名／33 名中（9.09%）
講　　師	０名／３名中（0.00%）	０名／２名中（0.00%）	０名／２名中（0.00%）
助教・助手	６名／68 名中（8.82%）	８名／71 名中（11.27%）	５名／64 名中（7.81%）
計（助手・助教含む）	８名／134 名中（5.97%）	11 名／139 名中（7.91%）	８名／126 名中（6.34%）
計（助手・助教除く）	２名／66 名中（3.03%）	３名／68 名中（4.41%）	３名／62 名中（4.84%）
大学院学生※2（博士後期課程）	10 名／72 名中（14%）	13 名／64 名中（20%）	12 名／66 名中（18%）
大学院学生※2（博士前期課程）	12 名／124 名中（10%）	９名／119 名中（8%）	11 名／123 名中（9%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の数、平成 29 年度は１月１日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
4 名／21 名中（19.04%）	4 名／25 名中（16.00%）	0 名／7 名中（0.00%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

金属材料研究所では、継続的に男女共同参画に乗っ取った公募による人事採用を行っている。平成２７年，２８年度は共に女性教員４名の採用があり，平成２８年度には女性准教授１名を採用している。平成２９年度は総採用数が７名と例年の 1/3 以下であったことから，女性教員採用がなかったと思われる。

３．前年度より改善された点

金属材料研究所では，職場環境の改善に取り組んでいる。平成２９年度は，女子休憩室にエアコンが導入された。定期清掃と合わせて休憩室の環境は良くなってきている。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所は，材料や物理分野に関する部門が多いため，業界全体の女性研究者比率が少ないことが最も大きな障害となっていると考えられる。一方で，物性物理系を初めとした、関連分野では昔から男女の区別なく研究ができる環境がある。このため，女性研究者比率の向上ができれば，今後の女性比率も向上すると期待できる。その意味で，現在の博士課程前期の女子比率が２０％近いのは望ましい点と考えられる

５．次年度の具体的対応策

平成 30 年度は，男女共同参画 WG 主催のワークショップを企画すると共に，教授を初めとした所内職員の意識向上に務める。

加齢医学研究所

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	2 名／21 名中（10%）	2 名／20 名中（10%）	2 名／16 名中（12%）
准 教 授	0 名／7 名中（0%）	0 名／8 名中（0%）	0 名／8 名中（0%）
講　　師	0 名／3 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）
助教・助手	3 名／25 名中（12%）	4 名／30 名中（13%）	5 名／25 名中（20%）
計(助手･助教含む)	5 名／56 名中（9%）	6 名／61 名中（11%）	7 名／52 名中（13%）
計(助手･助教除く)	2 名／31 名中（6%）	2 名／31 名中（6%）	2 名／27 名中（7%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	12 名／33 名中（36%）	6 名／32 名中（19%）	5 名／33 名中（15%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	7 名／34 名中（21%）	11 名／36 名中（31%）	14 名／41 名中（34%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
２名／11 名中（18%）	１名／６名中（16%）	２名／４名中（50%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

加齢医学研究所では、平成 27 年度１名、平成 28 年度１名、平成 29 年度２名（全４名中）の女性助教を新規採用し、全教員中の女性教員比率は着実に上昇している。

３．前年度より改善された点

加齢医学研究所では、2 名の女性助教が新規採用されたことにより、徐々に女性教員比率は上昇している。また、加齢医学研究所の所属教員が指導教員となっている大学院生中の女性比率も高い値を持続している。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所では、女性教職員および女子学生の職場環境改善および新規女性教員採用に所を挙げて取り組んでおり、着実に成果が見られている。しかしさらなる改善のためには、育児・介護環境の改善等様々なライフスタイルに応じたきめ細やかな対応を模索していく必要がある。

５．次年度の具体的対応策

新たに組織した男女共同参画 WG の主導の下、男女共同参画への取組みを一層浸透させ、引き続き職場環境改善や女性教員採用を推進する。

流体科学研究所

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	０名／15 名中（0%）	０名／15 名中（0%）	１名／19 名中（5%）
准 教 授	１名／12 名中（8%）	１名／12 名中（8%）	０名／８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／13 名中（0%）	１名／14 名中（7%）	２名／13 名中（15%）
計(助手･助教含む)	１名／41 名中（2%）	２名／41 名中（5%）	３名／40 名中（7.5%）
計(助手･助教除く)	１名／28 名中（4%）	１名／27 名中（4%）	１名／27 名中（4%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	２名／39 名中（5%）	２名／39 名中（5%）	３名／37 名中（8%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	６名／102 名中（6%）	８名／119 名中（7%）	５名／104 名中（5%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の数、平成 29 年度は１月１日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
０名／２名中（0%）	１名／２名中（50%）	１名／４名中（25%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

流体科学研究所では、29 年度に１名の女性教員を新規採用し、准教授１名が教授に昇任した。このことにより、平成 30 年１月１日現在で教授１名、助教２名、合計３名の女性教員が在籍することとなり、全教員数に対する女性教員の割合は平成 27 年度の 2%から 7.5%まで改善した。その結果、里見ビジョンの実現に向けて平成 25 年 10 月に策定した部局の目標値（平成 29 年度に３名）を達成した。また、教員の女性比率 7.5%は、上表に示した所属大学院学生の女性比率(5～8%)と同等あるいはそれ以上の水準である。

３．前年度より改善された点

流体科学研究所では、女性教員の積極的な新規採用に努力している。前年度には女性に限定したテニュアトラック教員（准教授または助教）の国際公募によって１名の女性教員を助教として採用したが､今年度は男女を限定しない公募によって１名の女性教員を新規採用している｡また、東北大学女性教員採用促進事業の女性上位職移行策に基づいて准教授１名が教授に昇任している。さらに現在、東北大学女性教員採用促進事業に基づいて女性に限定した教員１名の公募を行っているところである。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

流体科学研究所を構成する研究室は主として工学研究科の機械系に協力講座として属しているが、所属している博士後期課程の大学院生の女性比率が 5%から 8%で推移していることからもわかるように、研究分野の女子大学院生、女性研究者の絶対数が少ないことが障害になっていると思われる。

５．次年度の具体的対応策

平成 30 年度においても、ベビーシッター利用料補助や技術補佐員雇用などにより出産・育児と研究の両立支援を行い女性研究者が働きやすい環境の整備につとめ、女性研究者が応募しやすい体制を構築していく。しかし、研究分野に女子学生および女性研究者が少ない状況は変わらないため、中長期的な視野に立ち、当該分野における女子学生の育成・エンカレッジを理系他部局と協力して進めて行かなければならない。27 年度に１人だった女性教員が３人にまで増えたので、女性の視点から意見や助言を頂く機会を設けて、女性研究者の育成・増加に繋げたい。また、今後は関係学会とも協力して、女性の工学分野への興味を高めていきたい。

電気通信研究所

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／22 名中（0%）	0 名／24 名中（0%）	1 名／24 名中（4.2%）
准 教 授	0 名／19 名中（0%）	1 名／22 名中（4%）	1 名／22 名中（4.5%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）
助教・助手	1 名／23 名中（4%）	0 名／20 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）
計(助手･助教含む)	1 名／64 名中（1%）	1 名／66 名中（1%）	2 名／61 名中（3.3%）
計(助手･助教除く)	0 名／41 名中（0%）	1 名／46 名中（2%）	2 名／61 名中（3.3%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	1 名／36 名中（3%）	1 名／36 名中（2%）	2 名／38 名中（5.3%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	13 名／122 名中（11%）	11 名／135 名中（8%）	11 名／154 名中（7.1%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
1 名／4 名中（25%）	1 名／6 名中（20%）	0 名／3 名中（0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

電気通信研究所では、平成 25 年度に策定した部局ビジョンに従い自主財源による「女性教員特別枠」を新設して女性教員を積極的に雇用する人事を実施した。この結果、平成 28 年度は教員比率（女性教員 3 名雇用（教授 1 名（AIMR 赴任分)、准教授 1 名、助教 1 名)、教員比率：4.48%）と比べ、平成 29 年度は 2 月 1 日以降ではあるが教員比率（女性教員：助教 1 名雇用、教員比率：5.06%）の向上を達成した。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現状ではあるものの、引き続き男女共同参画への取組をより一層強化し、女性比率のさらなる向上に努めたい。

３．前年度より改善された点

TUMUG 支援事業、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、男女共同参画シンポジウムなど、男女共同参画に関連する各種アナウンスを全構成員に積極的に行うなど、所内への男女共同参画事業に関する啓蒙活動を進めた。また、平成 28 年度に新規で採用した女性准教授の研究環境支援に向けてスタートアップ研究費などの情報を伝え、積極的に活用してもらった。

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努力をしているところである。実際に、7 月に行われたオープンキャンパスにおいて、所内の女

子学生ボランティア（大学院生 2 名）が参加して、女子学生のロールモデルを高校生に紹介した。このような努力もあり、女子学生の割合はほぼ維持しており、徐々にではあるが成果が出つつあると思われる。

５．次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画への取組に努力する。平成 29 年度に新規で採用した女性教員の研究環境支援に向けてスタートアップ研究費などの情報を伝えると共に、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。

多元物質科学研究所

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	1 名／42 名中（2%）	2 名／47 名中（4%）	1 名／45 名中（2%）
准 教 授	0 名／32 名中（0%）	0 名／29 名中（0%）	0 名／32 名中（0%）
講　　師	0 名／5 名中（0%）	0 名／6 名中（0%）	0 名／6 名中（0%）
助教・助手	4 名／58 名中（7%）	5 名／72 名中（7%）	7 名／69 名中（10%）
計(助手･助教含む)	5 名／137 名中（4%）	7 名／154 名中（5%）	8 名／152 名中（5%）
計(助手･助教除く)	1 名／79 名中（1%）	2 名／82 名中（2%）	1 名／83 名中（1%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	8 名／68 名中（12%）	7 名／72 名中（10%）	11 名／86 名中（13%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	27 名／233 名中（12%）	37 名／199 名中（19%）	50 名／224 名中（22%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
1 名／9 名中（11%）	2 名／32 名中（6%）	1 名／11 名中（9%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

多元研では今年度 1 名の女性教員を採用した。採用割合としては昨年より増えているが、採用人数としては減少した。上位職への採用がない状況が続いている。

３．前年度より改善された点

多元研では平成 24 年度に「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ている。しかし、今年度はその枠での採用はなかった。今年度　東北大学女性教員採用促進事業に応募し、国際公募型に採用されたことから来年度は 1 名の女性教員採用が予定されている。また博士後期課程の女子学生が少し増えており、今後の女性教員採用加速にも寄与する

と期待される。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

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。博士課程の学生を増やす必要があるが。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が。

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。次年度も、女子学生・女性研究員・女性教員の交流会である、クローバーの会を開催し、特に女子学生へのエンカレッジメントに努めたい。

さらに女性教員数の向上をめざすために下記３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。

３．来年度も女性教員採用促進事業に応募する予定である。

災害科学国際研究所

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／21 名中(0.0%)	0 名／21 名中(0.0%)	0 名／21 名中（0.0%）
准 教 授	4 名／14 名中(28.6%)	4 名／15 名中(26.7%)	3 名／15 名中（20.0%）
講　　師	1 名／2 名中(50.0%)	1 名／2 名中(50.0%)	1 名／2 名中（50.0%）
助教・助手	8 名／28 名中(28.6%)	9 名／30 名中(30.0%)	4 名／18 名中（22.2%）
計(助手・助教含む)	13 名／65 名中(20.0%)	14 名／68 名中(20.6%)	8 名／56 名中（14.3%）
計(助手・助教除く)	5 名／37 名中(13.5%)	5 名／38 名中(13.2%)	4 名／38 名中（10.5%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	6 名／25 名中（24.0%）	10 名／32 名中（31.3%）	10 名／47 名中（21.3%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	12 名／44 名中（27.3%）	16 名／54 名中（29.6%）	17 名／55 名中（31.0%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
1 名／6 名中（16.7%）	1 名／2 名中（50.0%）	2 名／4 名中（50.0%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 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いる。これを反映して、新規採用者における女性比率は平成 27 年度 16.7%、平成 28 年度 50.0%、平成 29 年度 50.0%、と上昇または高い比率を維持している。

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 での取り組みもあり、女性研究者の就業環境は改善されている。特に研究助成プログラムや両立支援（ベビーシッター料補助・事務補佐員の派遣等）は当研究所の女性研究者にとっても貴重な支援となっている。

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。また、全学や ALicE における男女共同参画への取り組み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。

東北アジア研究センター

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／11 名中（0%）	0 名／10 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）
准 教 授	0 名／6 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／6 名中（16%）	1 名／8 名中（12%）
計(助手･助教含む)	1 名／24 名中（4%）	1 名／22 名中（4%）	1 名／23 名中（4%）
計(助手･助教除く)	0 名／17 名中（0%）	0 名／16 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	6 名／21 名中（28%）	6 名／20 名中（30%）	3 名／21 名中（14%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	0 名／14 名中（0%）	4 名／18 名中（22%）	10 名／26 名中（38%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	1 名／2 名中（50%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の比率、平成 29 年度は 1 月 1 日の比率

東北アジア研究センターでは、外部資金により、2016 年度から人間文化研究機構から派遣されている研究員として、助教相当の女性外国人研究員を客員研究支援者として受け入れている。

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、部局として、女性の助教（政治学・中国研究）を採用し、また、外部資金により、2016 年度から人間文化研究機構から派遣されている研究員として、助教相当の女性外国人研究員を客員研究支援者として受け入れている。また本センターの教育研究支援者として２名の女性研究者を採用した。今年度、東北大学男女共同参画推進センター「東北大学女性教員採用促進事業」の部局公募型プログラムに採択され、その支援により、2018 年 4 月 1 日付けで外国人女性の准教授を採用することになっている。これらにより、部局に占める女性の割合はさらに改善される予定である。

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は、承継枠定員 23 名の比較的小さな部局であることと、予算削減などの影響もあって新規人事を起こす機会自体が限られている。しかし、上記のとおり、女性の採用に最大限努力している。なお、上記の女性構成員比率のような表に各種研究員の範疇を設けるべきである。部局独自の取り組み状況を正確に反映するために必要で有り、そのような積み重ねが人事採用につながるからである。

５．次年度の具体的対応策

女性研究者の着実な増加を期すための方策を執行会議で検討し、全体会議で周知する。もし教員採用人事が発生した場合には「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の理念に則ってこれを実施する。

平成 28 年度から平成 33 年度までに本学「第 3 期中期計画」における女性教員比率の達成目標実現に寄与するため、新規採用の 30%を女性とすることに努力する。

病院

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	0 名／5 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）
准 教 授	3 名／17 名中（18%）	2 名／18 名中（11.1%）	2 名／18 名中（11.1%）
講　　師	6 名／61 名中（10%）	5 名／62 名中（8.1%）	5 名／62 名中（8.1%）
助教・助手	76 名／292 名中（26%）	79 名／288 名中（27.4%）	82 名／291 名中（28.2%）
計(助手･助教含む)	85 名／375 名中（23%）	86 名／373 名中（23.0%）	89 名／376 名中（23.7%）
計(助手･助教除く)	9 名／83 名中（11%）	7 名／85 名中（8.2%）	7 名／85 名中（8.2%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は 3 月末の数、平成 29 年度は 1 月 1 日の数

※2　各研究所における大学院学生数は指導教員が各研究所に所属する場合のみ記入

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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
25 名／83 名中（30%）	19 名／68 名中（27.9%）	20 名／72 名中（27.8%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

病院では、在籍教員における女性比率は 23.7%で過去 3 年間、中期計画を達成しているもののほぼ不変である。新規採用者に占める女性の比率は 3 年続けて 27%台、上級職比率は、平成 27 年度 11%から 28 年から 2 年間 7 名(8.2%)で伸びがない。新規、上級職双方さらに 2 名の登用より中期計画の目標達成ができる状況にある。

３．前年度より改善された点

病院では、教員の全体増加数が３名で、女性の増加が３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

1) 病院の業務において、上級職を遂行可能なリーダーシップをもつ女性の人材が少ない。法に基づく臨床研修期間をはじめ、専門領域の研鑽、大学院博士課程への進学などの時期は、女性にとって結婚、出産、育児等のライフイベントと重なりやすい。この中で 40 代までに上級職への登用を視野に入れたキャリアプランの策定が難しい現状があり、ロールモデルも少ない。

2) 病院の業務には日当直や緊急応需の体制に参画することが求められる。しかし、出産や育児によりこれに制約がある教員比率が増えた場合、他者の労働が過重になることが懸念される。

５．次年度の具体的対応策

現在の医員を新規教員に登用するための課題を、業績、就労環境の両面から解決する。
男性の働き方をめぐる課題の抽出も並行して行い、男女共同参画を推進する。

高度教養教育・学生支援機構

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 27 年度※1	平成 28 年度	平成 29 年度
教　　授	3 名／21 名中（14.2%）	4 名／20 名中（20.0%）	4 名／19 名中（21.1%）
准 教 授	3 名／17 名中（17.6%）	5 名／25 名中（20.0%）	7 名／31 名中（22.6%）
講　　師	6 名／19 名中（31.5%）	9 名／24 名中（37.5%）	10 名／25 名中（40.0%）
助教・助手	6 名／19 名中（31.5%）	6 名／18 名中（33.3%）	6 名／19 名中（31.6%）
計(助手･助教含む)	18 名／76 名中（23.7%）	24 名／87 名中（27.6%）	27 名／94 名中（28.8%）
計(助手･助教除く)	12 名／57 名中（21.0%）	18 名／69 名中（26.1%）	21 名／91 名中（23.1%）

※1　平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の数、平成 29 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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2 名／8 名中（25.0%）	6 名／17 名中（35.3%）	5 名／11 名中（45.5%）

※平成 27 年度、平成 28 年度は３月末の比率、平成 29 年度は１月１日の比率

高度教養教育・学生支援機構では，教員公募の際，「東北大学は男女共同参画の促進に積極的に取り組んでおります」と記載している。

３．前年度より改善された点

平成 29 年度の新規採用者における女性比率は，5 名／11 名中（45.5%）であり，前年度よりもさらに高い比率であった。この結果，前年度に比べて女性教員が 3 名増加し，教授，准教授，講師における女性教員の比率が向上した。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

高度教養教育・学生支援機構では，継続して女性構成員の比率が増加しており，男女共同参画の実現において大きな障害はないと思われる。ただし，今後も高い女性比率を維持していくためには，育児・介護環境等の改善にも努めていくことが必要である。

５．次年度の具体的対応策

引き続き，公募の際に男女共同参画の推進に取り組んでいることを記載し，女性教員の応募の増加を図る。

本部事務機構

事務系職員の人事

１　採用状況

平成 29 年度の本学事務系職員の新規採用数は 17 名である。そのうち、女性職員は 7 名であり、新規採用者全体に占める割合は 41.2%となっている。

２　職種別女性職員在職状況

H30.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数（内数）	比率（%）
部長	14 名	0 名	0.0%
次長	1 名	0 名	0.0%
課長・事務長	64 名	5 名	7.8%
課長補佐等	71 名	9 名	12.7%
係長等	292 名	71 名	24.3%
主任	304 名	134 名	44.1%
一般職員	251 名	138 名	55.0%
再雇用職員	14 名	3 名	21.4%
計	1011 名	360 名	35.6%

技術系職員の人事

1　採用状況

平成 29 年度の本学技術系職員の新規採用数は 10 名である。そのうち、女性職員は 3 名であり、新規採用者全体に占める割合は 30.0%となっている。

2　職種別女性職員在職状況

H30.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数(内数)	比率(%)
統括技術専門員	11 名	1 名	9.1%
技術専門員	29 名	2 名	6.9%
技術専門職員	162 名	38 名	23.5%
技術一般職員	143 名	31 名	21.7%
再雇用職員	26 名	2 名	7.7%
計	371 名	74 名	19.9%

注）医療技術職員（看護師、臨床検査技師等）を除く。

3　今後の方針（人材の確保）

国立大学法人等職員採用試験(法人試験)の合格者に第 2 次試験(面接等)を実施し採用者を決定するほか、新卒学生等を対象とした独自採用試験、社会人を対象とした独自採用試験、本学の非常勤職員等を対象とした職員登用試験を平成 30 年度も実施する。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。

第６章　男女共同参画推進センター及び杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の取組

１．男女共同参画推進センターについて

１）概要

男女共同参画推進センター（以下、センター）は、「男女共同参画推進のための行動指針」（平成２５年８月策定）に基づき、本学の男女共同参画活動を円滑に推進することを目的として平成２６年４月に設置された。センターは男女共同参画委員会の指示の下、女性研究者育成支援に関する施策の実施を中心として、総務企画部総務課総務係（男女共同参画担当）と相互に連携・協力しながら本学の男女共同参画推進に取り組んでいる。

また平成 28 年度からは、東北大学の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が、文部科学省 科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択されている。この事業は研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するもので、平成 33 年度までに女性教員比率を 19%までに引き上げることを目的としている。「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)」が中心となって、男女共同参画委員会およびセンターが一体となって取組の実施を進めている。

現在センターは、センター長（担当理事）１名、副センター長（兼務教員）３名、協力教員１名、特任講師１名、特任助教１名、事務補佐員３名の体制で、「TUMUG 支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）（以下、TUMUG 支援事業）」「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の実施運営や男女共同参画・女性研究者支援に係る各種イベント・セミナー等の実施、東北大学サイエンス・エンジェル活動の運営、ニュースレターの発行等の情報発信や各種調査研究等を行っている。

２）構成員

センター長	植木　　俊哉	理事（総務・国際展開・事務統括担当）
副センター長	大隅　　典子	総長特別補佐(男女共同参画担当)／医学系研究科 教授
副センター長	田中　　真美	医工学研究科／工学研究科 教授(兼務)
副センター長	永次　　史	多元物質科学研究所 教授
協力教員	倉田　　祥一朗	薬学研究科 教授
専任教員	藤村　　維子	特任講師
専任教員	瀬戸(平田)　文美	特任助教
事務補佐員	野中　　久美	事務補佐員
事務補佐員	中戸川　政江	事務補佐員
事務補佐員	飛田　　萌子	事務補佐員

３）センターミーティング開催状況

センターでは、副センター長（兼務教員）３名、総務課職員４名、センタースタッフからなるセンターミーティングを月１回程度開催し、センター業務の遂行に関わる重要事項を議論している。本年度の開催日程は下記の通りである。

平成２９年４月１３日、５月２３日、６月２８日、７月１８日、８月２１日、９月２５日、１１月１０日、１２月２８日

平成３０年　１月２５日、２月２２日、３月６日

4） 女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)会議開催状況

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF)」(座長：大隅典子総長特別補佐（男女共同参画担当)）が中心となり、事業目標の実現に向けた方策について議論している。本年度の開催日程は下記の通りである。

平成２９年４月２６日、１１月２０日、平成３０年２月２７日

５）外部アドバイザリーボード会議開催状況

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、外部有識者にアドバイザリーボード委員となっていただき、本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況に関する専門的かつ中立的な立場からの助言を受けている。本年度の開催日程は下記の通りである。

平成２９年１０月２０日、平成３０年３月１６日

６）男女共同参画推進センター愛称・ロゴマーク

当センターでは、大学構成員のセンターへの愛着を高め、男女共同参画へのより深い理解を促すため、センターの使命を分かりやすく表現した愛称とロゴマークを設けている。

愛称　「TUMUG（つむぐ)」

「TUMUG（つむぐ)」とは Tohoku University（東北大学)、Movement（運動、活動)、United（団結、協力)、Gender（ジェンダー、男女）からなる頭字語（アクロニム)。

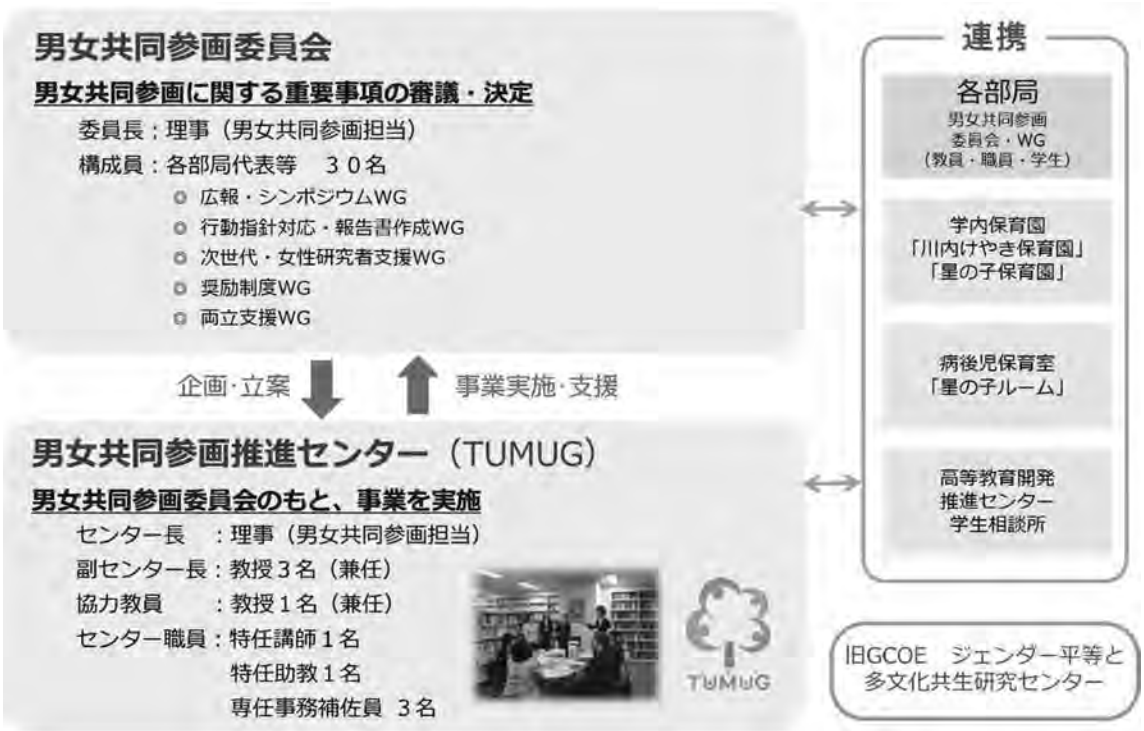
東北大学が「紡ぐ」男女共同参画の取組が、ムーブメントとして拡がっていくことを目指している。

ロゴマーク

杜の都仙台を象徴するケヤキの木をモチーフに、人々が手を取り、支え合う様子をイメージしている。また、葉の形は四葉のクローバーにも見え、幸せな未来も想像される。

東北大学男女共同参画推進センターは、年齢・性別等を問わず、誰もが夢や希望を持って、あらゆる分野で活躍できる社会を目指して、男女共同参画の推進に取り組んでいく。

5）男女共同参画推進体制における男女共同参画推進センターの位置づけ



２　平成２９年度活動状況

２．１　両立支援・環境整備

当センターでは、両立支援のための TUMUG 支援事業・杜の都エンパワーメント推進事業の各支援プログラムの実施、Web ページや女性研究者メーリングリスト、Facebook/Twitter などの SNS やニュースレターを通じての両立支援に関する制度等に関する情報提供を行った。

TUMUG 支援事業・杜の都エンパワーメント推進事業の「両立支援・環境整備」に係る支援プログラム（研究支援要員（A・B 型）、研究支援要員 C 型およびベビーシッター利用料等補助）については次世代・女性研究者支援 WG 報告に詳述されているため割愛する。来年度に向けた募集も１月末より開始しており、来年度も同様の両立支援・環境整備体制を進めていく予定である。

情報提供としては、各種支援プログラムの募集や学内保育園の募集案内、学内病後児保育室「星の子ルーム」のニュースレターの紹介や各種イベントの広報・周知を Web・メーリングリスト、ニュースレター等を通じて積極的に実施した。平成２７年度から始めた研究と育児の両立を目指す大学構成員が昼食を囲んで交流する場である TUMUG Café については、本年度は下記の内容にて３回開催した。

- 第 5 回 TUMUG Café

  テーマ：「ベビーシッター、どう使っている？」
  ベビーシッター等の一時保育サービスの効果的な利用方法や情報交換、および本年度より大学と法人契約を結んだシッター会社の概要・利用方法について説明

  日　時：2017 年 5 月 31 日（水）　12:00 ～ 13:30

  場　所：片平北門会館セリシィール（片平キャンパス）

  話題提供者：伊賀 由佳　准教授（流体科学研究所）

  参加者：２３名

- 第 6 回 TUMUG Café

  テーマ：「え?!朝に熱がー!!! こんな時どうしますか?
  ～休む? 休まない? 休めない(>_<)!!」
  学内病後児保育室「星の子ルーム」の概要や施設紹介、利用方法の紹介

  日　時：2017 年 10 月 19 日（木）　12:00 ～ 13:30

  場　所：農学研究科総合研究棟１階　大会議室（青葉山新キャンパス）

  話題提供者：遠藤 典子 氏（星の子ルーム 看護師）
  吉田 沙織 氏（星の子ルーム 保育士）

  参加者：大人２３名、乳児１名

- 第 7 回 TUMUG Café

  テーマ：「支援制度を活用しよう!」

  支援事業への平成 30 年度募集開始を受けて、各支援制度の概要説明および質疑応答

  日　時：2018 年 2 月 1 日（木）　12:00 ～ 13:30

  場　所：男女共同参画推進センター（片平キャンパス）

  参加者：大人１２名、乳児２名

第５回～第７回 TUMUG Café ポスター

また本年度は杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、介護状況の把握に関するアンケート調査を実施し、結果を分析した。分析結果を踏まえて、来年度以降は介護セミナーの実施や支援策の検討等、両立支援・環境整備の充実を行っていく予定である。

２．２　女性リーダー育成

当センターでは女性リーダー育成の一環として、女性研究者・女子学生のキャリア形成やスキルアップに資するセミナー・交流会等の開催運営や、TUMUG 支援事業・杜の都エンパワーメント推進事業の各支援プログラムの実施を行っている。TUMUG 支援事業・杜の都エンパワーメント推進事業の「女性リーダー育成」に係る支援プログラム（リーダー研究支援要員、スタートアップ研究費、研究スキルアップ経費、「科学研究費助成事業」フォローアップ、国際学術論文作成のための英文校閲費用補助）については次世代・女性研究者支援 WG 報告に詳述されているため、ここでは割愛する。

本学では、平成２１年度より人物ならびに学識においてすぐれた女性教授を「沢柳フェロー」と称し、ランチミーティング等の実施により若手女性研究者に対するメンターおよびロールモデルとしての役割を積極的に果たしていただいている。今年度は「沢柳フェローラン

チミーティング」を２回開催し、女性研究者のネットワーク作りに貢献した。

2017 年 6 月 19 日に開催した本年度第１回目となる沢柳フェローランチミーティングは「～里見総長から女性研究者へのメッセージ～」と題して、杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の総括責任者である里見進総長を招いて女性研究者に向けたメッセージを発信していただくとともに、本年度から新たに開始した女性研究者採用促進の取組について紹介を行った。総長と女性研究者との意見交換も行われた。また、2017 年 9 月 12 日に開催した本年度第２回目の沢柳フェローランチミーティングはスキルアップセミナー「外部資金（科研費）獲得のテクニック」と同時開催とし、沢柳フェローでもある栗原和枝教授（未来科学技術共同研究センター）から科研費改革による公募内容の変更点や申請時のポイント等について話題提供を行っていただいた。

- 沢柳フェローランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～
  日　時：2017 年 6 月 19 日（月）　12：00 ～13:30
  場　所：エクステンション教育研究棟 1 階ホール（片平キャンパス）
  参加者：５３名（里見進総長、植木俊哉センター長、沢柳フェロー7名含む）

沢柳フェローランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～
ポスターおよび開催の様子

- 第２回スキルアップセミナー「外部資金（科研費）獲得のテクニック」・沢柳フェローランチミーティング
  日　時：2017 年 9 月 12 日（火）　12:00 ～13:30
  場　所：片平北門会館　エスパス（片平キャンパス）
  講　師：栗原　和枝　教授（未来科学技術共同研究センター）
  参加者：３０名（うち沢柳フェロー4名）

また本年度は杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、女性研究者の研究力向上を目的としたスキルアップセミナーを３回、女性研究者の意欲向上と活性化を図ることを目的としたマネジメントセミナーを１回開催した。

それぞれの概要は下記の通りである。

- 第１回スキルアップセミナー　～科学発表のビジュアル デザイン～
  日　時：2017 年 6 月 13 日（火）　15:30 ～16:45
  場　所：東北大学知の館 3 階講義室（片平キャンパス）
  講　師：田中　佐代子　氏（日本サイエンス・ビジュアリゼーション研究会代表）
  参加者：７１名

- 第２回スキルアップセミナー「外部資金（科研費）獲得のテクニック」・沢柳フェローランチミーティング（前述の通り）

- 第１回マネジメントセミナー「自分らしく輝き続けるために Lead the Self」
  日　時：2017 年 11 月 16 日（木）16:00-17:00
  場　所：片平北門会館 2 階　エスパス（片平キャンパス）
  講　師：永田　亮子 氏（日本たばこ産業株式会社　執行役員　CSR 担当）
  参加者：２７名

- 第３回スキルアップセミナー「英語科学論文の書き方と 英語プレゼンテーションのコツ」
  日　時：2018 年 2 月 21 日（水）15:30～17:15
  場　所：東北大学知の館 3 階講義室（片平キャンパス）
  講　師：野口 ジュディー 津多江 氏（神戸学院大学・名誉教授）
  参加者：７９名

第１回～第３回スキルアップセミナーおよび第１回マネジメントセミナー ポスター

２．３　次世代育成

当センターでは、平成１８年度より東北大学サイエンス・エンジェルを運営して次世代育成を推進している。東北大学サイエンス・エンジェルは、自然科学系研究科に所属する女子大学院生が中学・高校生を主な対象とした出張セミナーや本学オープンキャンパスにおけるセミナー実施、そして小学生以下の子どもを主な対象とした科学イベントの実施等を通して身近なロールモデルとして次世代育成・理系進路選択に貢献しつつ、自らも活動や各種研修・シンポジウム等への受講を通じて女性研究者としての意識醸成を行うというプログラムであり、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とともに男女共同参画委員会による TUMUG 支援事業の一環として実施されている。今年度の東北大学サイエンス・エンジェル採用者数は、修士課程５８名、博士課程１１名の計６９名であった。活動内容については後述する。

平成 29 年度東北大学サイエンス・エンジェル採用人数・研究科別一覧

研究科	SA	SA ボランティア	小計
理学研究科	5	3	6
医学系研究科	6	0	6
歯学研究科	3	0	3
薬学研究科	8	0	8
工学研究科	7	0	7
農学研究科	16	0	16
情報科学研究科	2	0	2
生命科学研究科	14	1	15
環境科学研究科	1	1	2
医工学研究科	2	0	2
小計	64	5	69
うち修士課程	58	0	58
うち博士課程	6	5	11

また本年度は杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、次世代育成を目的としたセミナーシリーズ「研究者ってなに？」を３回開催した。

それぞれの概要は下記の通りである。

- 男女共同参画セミナー　「研究者ってなに？「オープンキャンパス」編」
  日　時：2017 年 7 月 25 日（火）・26 日（水）　12:00 ～ 13:30
  場　所：理学研究科合同 A 棟　2 階 第 2・3 共通講義室（青葉山キャンパス）

プログラム：

7 月 25 日（火）

12:00 ～ 12:45　若手女性研究者及び SA による講演会

「環境経済学で創れ！！素敵な地球の未来」

井元　智子（農学研究科 准教授）

「液体金属から半導体をつくる」

川西　咲子（多元物質科学研究所 助教）

「生きる地球 -自然との共生- 」

平田　萌々子（理学研究科 博士課程後期 3 年）

12:45 ～ 13:30　SA による進路に関するグループトーク（205 号室）

7 月 26 日（水）

12:00 ～ 12:45　若手女性研究者及び SA による講演会

「数学者って何？数学の研究を仕事にするとは？」

福泉　麗佳（情報科学研究科 准教授）

「植物の光合成を目で見る技術！」

上妻　馨梨（生命科学研究科 博士研究員）

「DNA 類似構造を持つ副作用のない薬を創る -有機化学のチカラ- 」

福與　悠里（理学研究科 博士課程前期 2 年）

12:45 ～ 13:30　SA による進路に関するグループトーク

参加者：7 月 25 日 105 名、7 月 26 日 128 名（付き添い含まず）

- 東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「TUMUG Forum」編」

日　時：2017 年 10 月 30 日（月）15:30-18:00

場　所：多元物質材料研究所 南総合研究棟 2（材料・物性総合研究棟Ⅰ）大会議室（片平キャンパス）

プログラム：

15:30-15:35 開会挨拶

永次　史（副センター長・多元物質科学研究所 教授）

15:35-15:55 講演 1「金属材料の研究者として」

御手洗 容子 氏（物質・材料研究機構　構造材料研究拠点　副拠点長

同　耐熱材料設計グループ　グループリーダー）

15:55-16:20 講演 2「基礎と臨床をつなぐ精神疾患研究」

前川 素子 氏

（国立研究開発法人 理化学研究所 脳科学総合研究センター 研究員）

16:20-16:30 休憩

16:30-17:10 特別講演「異分野融合への挑戦 ー 数学と材料科学の連携」

小谷　元子 氏（東北大学材料科学高等研究所 所長）

17:10-17:15 閉会挨拶

永次　史（副センター長・多元物質科学研究所 教授）

17:15-18:00 茶話会

参加者：35 名

- 男女共同参画セミナー 「研究者ってなに？「SA OG」編」

日　時：2018 年 3 月 10 日（土）13:00 ～ 15:00

場　所：東北大学片平北門会館エスパス・セリィシール（片平キャンパス）

プログラム：

13:00-13:05　開会あいさつ

田中 真美（副センター長・医工学研究科/工学研究科 教授）

13:05-13:10　SA 概要紹介　（センタースタッフ）

13:10-13:25　講演「とある工学部助教の日常：

ポスドクから教員になって変わったこと変わらないこと」

八重樫 咲子 氏（山梨大学大学院総合研究部工学域・助教）

13:25-13:40　講演「研究者の魅力って？～ヒトを笑顔にするモノづくり～」

中村 友香 氏（花王株式会社 香料開発研究所 研究員）

13:40-13:55　講演「結晶を通して世界とつながる」

丸山 美帆子 氏（大阪大学レーザー科学研究所特任研究員）

13:55-14:00　休憩

14:00-14:45　グループトーク

14:45-14:55　SA による活動紹介　（現役 SA3 名程度を予定）

14:55-15:00　閉会あいさつ

田中 真美（副センター長・医工学研究科/工学研究科 教授）

参加者：３５名

セミナーシリーズ「研究者ってなに？」　各回ポスター

また、本学在校生に向けた次世代育成・キャリア教育の一環として、下記のセミナーを共同主催にて実施した。「大学教員を目指す 女性のキャリア」では田中真美副センター長が講師を務めた。

- 平成 29 年度「いきいきキャリアスタート事業」10 年後の自分
  主　催：宮城県・東北大学
  日　時：2017 年 9 月 14 日（木） 13:30 ～ 16:30
  場　所：東北大学生命科学プロジェクト総合研究棟　会議室 AB（片平キャンパス）
  参加者：32 名

- 大学教員を目指す 女性のキャリア
  主　催：東北大学高度教養教育・学生支援機構、キャリア支援センター、
  　　東北大学男女共同参画推進センター
  日　時：2017 年 9 月 19 日(火) 13:30 ～ 16:00
  場　所：東北大学 青葉山東キャンパス 青葉記念会館 401

また、次世代育成の取組の一つとして平成27年度に再開講した全学教育科目基幹科目（社会論）「ジェンダーと人間社会」（月曜 1 限、前期・後期各 15 回、2 単位、コーディネーター：三隅多恵子・法学研究科講師、大隅 典子・医学系研究科教授）では、本センターの副センター長3名が担当教員として担当し、1年生を中心とする学生の男女共同参画への意識醸成に努めた。各回の講義内容および担当教員は下記の通りである（前期・後期とも同一内容にて実施）。

「ジェンダーと人間社会」講義内容および担当教員

回	講義内容	担当教員
1	イントロダクション	三隅多恵子（法政実務教育研究センター・講師）
2	国際社会とジェンダー	中村文子（学際科学フロンティア研究所・助教）
3	国際社会とジェンダー：人身売買と女性	
4	ジェンダーと性的マイノリティを考える	
5	「再生産労働」のグローバル化と移動する女性たち	李善姫（東北アジア研究センター・教育支援協力者）
6	震災とジェンダー	
7	男女共同参画社会の経済科学的根拠	吉田浩（経済学研究科・教授）
8	脳と遺伝子からみたジェンダー：ハエが教えてくれたこと	山元大輔（生命科学研究科・教授）
9	画像から見る脳の発達、加齢と性差	瀧靖之（加齢医学研究所・教授）
10	ジェンダーとケアワーク	朝倉京子（医学系研究科・教授）
11	工学系における女性研究者・技術者育成の取組と展開	田中真美（医工学研究科/工学研究科・教授）
12	生活習慣病における性差	宮崎真理子（医学系研究科・准教授）
13	なぜ、理系に進む女性は少ないのか？	大隅典子（医学系研究科・教授）
14	男女共同参画への東北大学の取組	米永一郎（元男女共同参画推進センター・副センター長）
15	まとめと期末試験	三隅多恵子（法政実務教育研究センター・講師）

また、入学式や新入生オリエンテーション、各研究科での大学院生オリエンテーションにおいて本センターのリーフレットや学生向けリーフレットを配布する等により、本学における男女共同参画の取組の紹介を行った。

【東北大学サイエンス・エンジェルの活動】

東北大学サイエンス・エンジェルは主に「出張セミナー・見学対応」「オープンキャンパス」「科学イベント」「シンポジウム・研修」の４つの活動を中心に行っている。また、連載記事・コラボレーション記事の執筆や理系進路選択支援のための活動も行っている。本年度のそれぞれの活動内容は下記の通りである。

（１）出張セミナー・大学訪問対応

- 奈良女子大学理系女性教育開発共同機構 CORE of STEM シンポジウム「理数教育における魅力の創造 Part2」講演・パネルディスカッション（2017 年 4 月 15 日、担当 SA2 名）
- SA 母校出張セミナー・私立藤女子高等学校（2017 年 10 月 25 日、担当 SA1 名、高校１年生約 150 名対象）
- SA 母校出張セミナー・私立市川高等学校（2017 年 11 月 4 日、担当 SA1 名、中学～高校生約 60 名対象）
- SA 出張セミナー・宮城県立宮城第一高等学校（2017 年 11 月 9 日、担当 SA7 名、高校１年生 80 名対象）
- 大学訪問対応・山形県立山形西高等学校（2017 年 11 月 11 日、担当 SA８名、高校１年生 21 名対象）
- 大学訪問対応・山形県立山形東高等学校（2017 年 12 月 6 日、担当 SA８名、高校１年生 22 名対象）
- ＳＡ母校出張セミナー・千葉県立東葛飾高等学校（2017 年 12 月 7 日、担当 SA1 名、高校１～２年生約 20 名対象）
- 宮城県高文連自然科学専門部・第 2 回生徒研修会における講演（2017 年 12 月 25 日、担当 SA３名、高校生約 80 名対象）

（２） オープンキャンパス

- 男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編（2017 年 7 月 25 日・26 日、担当 SA24 名、参加者 238 名）

（３） 科学イベント

- MIT（マサチューセッツ工科大学）の学生と東北大学サイエンス・エンジェルによる科学体験プログラム（2017 年 7 月 1 日、担当 SA7 名、小学 4 年生～中学 3 年生およびその保護者 90 名対象）
- 「学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2017」への「東北大学サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED 手芸」の出展（2017 年 7 月 16 日、担当 SA20 名、小学校 1 年生～中学校 3 年生およびその保護者 174 名対象）
- 国立科学博物館 2017「夏休みサイエンススクエア」への「電気を通すテープを使ってぴかぴか光るペーパークラフトを作ろう」の出展（2017 年 8 月 5 日・6 日、担当 SA3 名、小学生 89 名対象）
- 楽しい理科のはなし 2017 への「サイエンス・エンジェルと学ぼう～科学のふしぎ～」の出展（2017 年 8 月 22 日、担当 SA12 名、イベント全体：約 2100 名/SA 企画：各ブース約 300 名来場）

- 片平まつり 2017 への「あなたもハカセ！～サイエンス・エンジェルと学ぼう～」の出展（2017 年 10 月 7 日・8 日、担当 SA８名、イベント全体：9,272 名/SA 企画：489 名来場）
- 仙台市ガス局・第 50 回記念ガス展への「東北大学サイエンス・エンジェルと作ろう！シュワシュワ・バスボム作り」の出展（2017 年 10 月 13 日～15 日、担当 SA15 名、イベント全体：約 6 万 8 千名/SA 企画： 349 名来場）

（４） シンポジウム・研修

- 平成 29 年度サイエンス・エンジェルオリエンテーション（2017 年 6 月 3 日、参加 SA53 名）
- 第 1 回 SA スキルアップ研修「～科学発表のビジュアルデザイン～」（2017 年 6 月 13 日、参加 SA18 名）
- 第２回 SA スキルアップ研修「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」（2018 年 2 月 21 日、参加 SA５名）
- 東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？～ＳＡＯＧ編～」（2018 年 3 月 10 日）

（５） 連載・コラボレーション記事執筆

① 日本経済新聞社の大学生向けサイト「日経カレッジカフェ」にて、研究や大学院生活、SA 活動について紹介する連載「発信！ 理系女子」を執筆。
（http://college.nikkei.co.jp/series/8369.html）
2017 年度掲載記事一覧（～2018 年 2 月 1 日）

- (14) 東北大学のある街・仙台を案内します！
- (15) 東北大学＝「とんぺー」はこんな大学です！
- (16) 他大学から東北大の大学院に進んだ理由
- (17) 生物が好きすぎて～わくわく研究室ライフ
- (18) 本当はすごい！ 「有機化学」の魅力
- (19) 薬学部だけど薬剤師じゃない!? 化学系薬学部生の就活
- (20) 「ミジンコに一目惚れ」と面接で答えた私
- (21) 牛を解剖、直腸には腕を入れ… 農学部畜産実習は驚きの連続

② Nature ダイジェスト Web において、専門分野の異なるサイエンス・エンジェルが Nature ダイジェストの記事を読んで感じたことや疑問に思ったことを話し合う座談会記事２を定期的に掲載。
（https://www.natureasia.com/ja-jp/ndigest/howtouse/contents/2）

2017 年度掲載記事一覧（～2018 年 2 月 1 日）

・　(1)　サイエンス・エンジェル座談会「イモムシには腸内細菌がいない？」

（6） 理系進路選択支援

- GWST（女性技術者科学者国際会議）において、「理系にいったらどんなことができるの？」と題したグループトークを行い、学生生活の疑問について女子高校生の質問に答えました。(2017 年 7 月 15 日、担当 SA2 名)
- サイエンスアゴラ 2017 において、「東北大学サイエンス・エンジェルに聞け！理系の進路」と題したトークセッションを実施し、研究生活や進路選択のきっかけ、理系女子の将来の展望などを来場者とディスカッションしました。(2017 年 11 月 25 日、担当 SA3 名)
- 東北大学知のフォーラム特別企画「明日をソウゾウするあなたへ～女性科学者への道案内～」にファシリテーターとして参加。(2018 年 3 月 3 日・4 日)

２．４　顕彰制度

当センターは、男女共同参画委員会が実施する澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞および同男女共同参画参画奨励賞の公募にあたっては関係諸機関にメールを送る等して周知に協力した。

また本年度より杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を新設した。本賞は、東北大学において優れた研究を展開する女性研究者に対しその活躍を讃えることで、研究意欲の一層の増進に繋げ、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を目的とし、同時に、本賞の授与により女性研究者の活躍を促進することで、本学の研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出に繋げることを目的として創設された。第１回となる今年度は、人文・社会科学分野、理学・工学分野、農学・生命科学分野、医歯薬学・保健分野の４分野から各１名、合計４名の受賞が決定し、3 月 9 日には表彰式ならびに管理職セミナーにおける研究発表会を実施した。

紫千代萩賞ポスター

２．５　地域連携

当センターが運用する東北大学サイエンス・エンジェルの活動は主に仙台市で行っているため、地域の高校やＮＰＯ法人、新聞社等との連携や協力を日常的に行っている。特に本年度は仙台市ガス局との新たなコラボレーションがスタートし、今後もさらなる地域連携の強化が見込まれる。

２．６　国際化対応

当センターでは、ホームページの一部の情報を英語で表記する等して国際化対応を進めている。本年度は、杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、各種支援制度の実施要項や申請書様式等の英語化が行われ、大幅な国際化対応が推進した。

さらに東北大学サイエンス・エンジェル活動の一環として、本年度初めてマサチューセッツ工科大学の学生とサイエンス・エンジェルとのコラボレーションによる科学体験イベントが開催された。今後も継続した連携を実施していく予定である。

また４月には、ノルウェー科学技術大学(Norwegian University of Science and Technology - NTNU)ジェンダー研究メンバーである Nina Elisabeth Sindre 氏（Coordinator of International Affairs / Rector's Staff ）、Prof. Priscilla Ringrose 氏(NTNU 文学部学際的文化研究科教授)、Guro Korsnes Kristensen 氏(NTNU 文学部学際的文化研究科准教授)がセンターを訪問し、12 月にはモンテレイ工科大学代表団 として、Adriana Rojas Martínez 氏 (Regional Director of Asia Pacific)、 Ana Torres 氏 (Associate Dean, School of Education and Humanities)、Jaime Bonilla 氏（Associate Dean, School of Engineering)、Paulina Campos 氏（Associate Dean, School of Social Sciences and Politics)、Alfredo Hidalgo 氏（Associate Dean, School of Architecture and Design)、Verónica Fernandez 氏（Associate Dean, School of Medicine）のセンター訪問を受けた。それぞれ、センター関係者とともに、共同参画に関するそれぞれの現状、システムや今後の課題などに関する多岐に渡る内容の意見交換が行われた。

その他、5 月には The Gender Summit 10 – Asia Pacific 2017 への出展、6 月には大隅副センター長による STEM Gender Equality Congress, Belrin への出席、7 月には Global Women in Science & Technology (GWST)（女性技術者科学者国際会議）への出展を行ったことをはじめ、今年度もセンター関係者による国際会議への複数の参加があり、海外の関係者との情報交換が行われた。

２．７　支援推進体制

恒常的支援体制として、本センターを置き、男女共同参画活動を円滑に推進するために活動している。

各種支援事業を始めとした本学・当センターの取組についてや、その他男女共同参画・女性研究者支援一般について問い合わせフォーム・メール・電話等にて質問・相談を随時受け付けるとともに、積極的な情報発信を行っている。情報発信に用いる Web や Facebook/Twitter 等についても、利用者の利便性向上や目的とする情報提供がスムーズとなるよう、随時デザイン・コンテンツの見直しを行っている。

また、当センターに配架されている男女共同参画・ダイバーシティに関する 8,000 冊を超える図書の管理および学内外への公開を行っている。

３．　東北大学女性教員採用促進事業について

今年度本学では、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の目標を実現すべく、「東北大学女性教員採用促進事業」を確立した。センターでは、この事業の設立と実施のための業務を行った。

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、平成 33 年度までに女性教員比率を 19%までに引き上げることのほか、新規採用教員に占める女性比率 30%、女性上位職教員の積極的採用などにより教授・准教授の女性比率 10%、をそれぞれ目指すとした数値目標が掲げられている。

そのため「東北大学女性教員採用促進事業」では、(1-1) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」、(2) ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策、の 4 つの事業を実施することで、上記の数値の目標達成を目指している。それぞれの事業内容については以下に概要を示す。

プログラム名	募集内容	支援内容	対象	件数	締切
(1-1)部局公募型	女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集 (採択された部局は、女性教員の公募を実施)	当該女性教員の人件費を、最大３年間まで支援	全部局	３件程度	7月28日
(1-2)国際公募型					
受入部局の募集	幅広い分野が合同で行う国際公募により、女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集	応募した全ての部局の合同で、女性教員の国際公募を実施	全部局	制限なし	7月28日
女性教員の公募	公募する教員ポストと受入部局は、8月下旬頃に男女共同参画推進センターHP上で公開の予定 (ただし申請にあたり公募する教員ポストの受入部局に所属するメンター教員を選定)	採用された女性教員のメンター教員の所属する受入部局に対して、当該女性教員の人件費を、最大３年間まで支援	博士の学位を有する女性研究者	３名程度（准教授、講師、又は助教）	10月下旬（予定）
(2)ポストアップによる女性上位職移行策	上位職の実力が認められる女性教員の在籍する学内部局を募集	上位職と現職の人件費の差額分を、最大5年間まで支援	全部局	8件程度（上位職として、准教授６名、教授２名程度）	9月15日
(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策	教員（助教以上）、上位職、及び役員・役職者における女性比率の上昇を実現しダイバーシティ研究環境の実現に向けた促進努力を行う部局独自の取組の提案を募集	１部局あたり、年間２０００万円程度を支援	全部局	５～７件程度	7月28日

平成 29 年度　男女共同参画推進センターの取組実績一覧

	事項	区　　分
4 月 4 日	平成 29 年度「科学研究費助成事業」フォローアップ募集	女性リーダー育成
4 月 15 日	SA 出張セミナー 奈良女子大学理系女性教育開発共同機構 CORE of STEM シンポジウム「理数教育における魅力の創造 Part2」	次 世 代 支 援
4 月 26 日	平成２９年度第１回女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)会議	支援推進体制
5 月 1 日	平成 29 年度サイエンス・エンジェル第一次応募者採用	次 世 代 支 援
5 月 25 日－27 日	「Gender Summit10」および女子高生向けサテライトイベントへの出展	次 世 代 支 援
5 月 31 日	第 5 回 TUMUG Café	両立支援・環境整備
6 月 1 日	平成 29 年度サイエンス・エンジェル第二次応募者採用	次 世 代 支 援
6 月 3 日	平成 29 年度サイエンス・エンジェルオリエンテーション	次 世 代 支 援
6 月 6 日	第 2 回管理職セミナー	支援推進体制
6 月 13 日	第 1 回スキルアップセミナー～科学発表のビジュアルデザイン～	次 世 代 支 援
5 月 22 日	第 2 回国際学術論文作成のための英文校閲費用補助募集	女性リーダー育成
6 月 6 日	平成 29 年度 「東北大学女性教員採用促進事業」募集	女性教員採用促進
6 月 19 日	第 1 回沢柳フェロー ランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～	女性リーダー育成
6 月 27 日	仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業	次 世 代 支 援
7 月 1 日	MIT（マサチューセッツ工科大学）の学生と東北大学サイエンス・エンジェルによる科学体験プログラム	次 世 代 支 援
7 月 5 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター9 号発行	支援推進体制
7 月 7 日	平成 29 年度スタートアップ研究費募集	女性リーダー育成
7 月 7 日	「日経カレッジカフェ」に、東北大学サイエンス・エンジェルの連載第 14 回目・15 回目掲載	次 世 代 支 援
7 月 15 日	GWST（女性技術者科学者国際会議）への出展	次 世 代 支 援
7 月 16 日	「学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2017」への出展	次 世 代 支 援
7 月 20 日	第 4 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞募集	顕 彰 制 度
7 月 20 日	第 3 回国際学術論文作成のための英文校閲費用補助募集	女性リーダー育成
7 月 25 日,26 日	男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編	次 世 代 支 援 女性リーダー育成
8 月 5 日,6 日	2017 サイエンススクエア」への出展　「電気を通すテープを使ってぴかぴか光るペーパークラフトを作ろう」	次 世 代 支 援
8 月 15 日	「日経カレッジカフェ」に、 東北大学サイエンス・エンジェルの連載第 16 回目・17 回目掲載	次 世 代 支 援
8 月 22 日	「楽しい理科のはなし 2017 への出展「サイエンス・エンジェルと学ぼう～科学のふしぎ～」	次 世 代 支 援
9 月 4 日	平成 29 年度 TUMUG 支援事業の「ベビーシッター利用料等補助制度（第 2 回）」募集	両立支援・環境整備
9 月 12 日	第 2 回スキルアップセミナー「外部資金獲得セミナー」／第 2 回沢柳フェローランチミーティング	女性リーダー育成
9 月 14 日	宮城県・東北大学主催 平成 29 年度「いきいきキャリアスタート事業」10 年後の自分セミナー	次 世 代 支 援
9 月 19 日	大学教員を目指す 女性のキャリアセミナー	次 世 代 支 援
9 月 29 日	介護状況の把握に関するアンケート調査の実施	両立支援・環境整備

日付	事項	区　　分
10 月 2 日	平成 29 年度第 2 回研究スキルアップ経費募集	女性リーダー育成
10 月 2 日	アドバイザリーボード委員会開催	支援推進体制
10 月 7 日、8 日	片平まつり 2017「あなたもハカセ！～サイエンスエンジェルと学ぼう～」	次 世 代 支 援
10 月 13 日-15 日	第 50 回記念ガス展「東北大学サイエンス・エンジェルと作ろう！シュワシュワ・バスボム作り」	次 世 代 支 援
10 月 17 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター10 号発行	支援推進体制
10 月 19 日	第 6 回 TUMUG Café 「え?!朝に熱がー!!! こんな時どうしますか? ～休む? 休まない? 休めない(>_<)!!」 (	両立支援・環境整備
10 月 19 日	「日経カレッジカフェ」に、 東北大学サイエンス・エンジェルの連載第 18 回・19 回目掲載	次 世 代 支 援
10 月 25 日	SA 母校出張セミナー 私立藤女子高等学校	次 世 代 支 援
10 月 30 日	東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「TUMUG Forum」編」	次 世 代 支 援
11 月 4 日	SA 母校出張セミナー 私立市川高等学校	次 世 代 支 援
11 月 7 日	平成 29 年度 東北大学女性教員採用促進事業「(1-2)国際公募型」募集	女性教員採用促進
11 月 9 日	SA 出張セミナー　宮城県立宮城第一高等学校	次 世 代 支 援
11 月 11 日	山形県立山形西高等学校・大学訪問	次 世 代 支 援
11 月 14 日	第 4 回国際学術論文作成のための英文校閲費用補助募集	女性リーダー育成
11 月 16 日	第 1 回マネジメントセミナー「自分らしく輝き続けるために Lead the Self」	女性リーダー育成
11 月 20 日	平成２９年度第 2 回女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)会議	支援推進体制
11 月 25 日	サイエンスアゴラ 2017「東北大学サイエンス・エンジェルに聞け！理系の進路」	次 世 代 支 援
11 月 30 日	第 1 回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」 募集	顕 彰 制 度
12 月 1 日	「日経カレッジカフェ」に、 東北大学サイエンス・エンジェルの連載第 20 回目掲載	次 世 代 支 援
12 月 6 日	山形県立山形東高等学校・大学訪問	次 世 代 支 援
12 月 7 日	ＳＡ母校出張セミナー　千葉県立東葛飾高等学校	次 世 代 支 援
12 月 7 日	ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム募集	上位職への積極的登用
12 月 25 日	宮城県高文連自然科学専門部・第 2 回生徒研修会	次 世 代 支 援
12 月 25 日	第 1 回 Nature ダイジェストコラボ　記事掲載	次 世 代 支 援
1 月 10 日	「日経カレッジカフェ」に、 東北大学サイエンス・エンジェルの連載第 21 回目掲載	次 世 代 支 援
1 月 17 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター11 号発行	支援推進体制
1 月 28 日	第 14 回東北大学男女共同参画シンポジウム「性・生・制を考える」	シンポジウム
1 月 28 日	スタートアップ研究費・研究スキルアップ経費・フォローアップ利用者シンポジウムでのポスター発表	女性リーダー育成
2 月 1 日	第 7 回 TUMUG Café	両立支援・環境整備
1 月 31 日	平成 30 年度 TUMUG 支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）・杜の都エンパワーメント推進事業の各プログラム利用者の募集	支援推進体制
2 月 21 日	第 3 回スキルアップセミナー「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」	女性リーダー育成
3 月 3 日、4 日	明日をソウゾウするあなたへ～女性科学者への道案内～共催	次 世 代 支 援
3 月 9 日	第 3 回管理職セミナー	支援推進体制

日付	事項	区　　分
3 月 9 日	紫千代萩賞の表彰式	支援推進体制
3 月 10 日	男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「ＳＡ　ＯＧ」編	次 世 代 支 援
3 月 16 日	アドバイザリーボード委員会開催	支援推進体制
3 月 10 日	「東北大学サイエンスエンジェル活動報告 2017」 発行	次 世 代 支 援
3 月末予定	第 2 回 Nature ダイジェストコラボ　記事掲載	次 世 代 支 援

学外での活動（講演・調査・評価委員）

4 月 15 日	奈良女子大学　理系女性教育開発共同機構シンポジウムにて講演	大隅典子
6 月 8 日、9 日	STEM Gender Equality Congress, Belrin に出席	大隅典子
7 月 2 日	「Women’s Leadership Summit　～This is Her Life～」にて講演	瀬戸文美
8 月 29 日	RA協議会第 3 回年次大会にて口頭発表	藤村維子
9 月 29 日	IEEE　SendaiWIE　キックオフイベントにパネリストとして登壇	瀬戸文美
10 月 14 日	第15回男女共同参画シンポジウムにてポスター発表	藤村維子
11 月 1 日-3 日	「2017 Asia-Pacific Women in Leadership workshop」, Sydney にて招待講演	藤村維子
11 月 7 日、8 日	ICSU Gender Gap Workshop 2017 に出席	大隅典子

学内での活動（講演・調査）

4 月 7 日	工学研究科等新規採用等教職員合同研修にて講演	田中真美
8 月 19 日	平成 27 年度サイエンス・リーダーズ・キャンプ	田中真美
10 月 6 日	工学研究科等新規採用等教職員合同研修にて講演	田中真美

男女共同参画推進センターへの来訪

4 月 28 日	ノルウェー科学技術大学(NTNU)ジェンダー研究メンバー	大隅典子、藤村維子、瀬戸文美
11 月 27 日	The Sasakawa Peace Foundation(SPF) International Project Planning and Development DepartmentProject Coordinator Lily Yu 博士	大隅典子、藤村維子、瀬戸文美
12 月 1 日	モンテレイ工科大学代表団	永次史、藤村維子、瀬戸文美

取材/報道

7 月 11 日	東北大学の保育園 2 ヵ所新設について NHK の取材	植木俊哉
8 月 17 日	東北大学の女性研究者採用促進事業について NHK の取材	大隅典子
9 月 4 日	日刊工業新聞「東北大学サイエンス・エンジェル、科学の魅力を次代に伝える―“リケジョ”かっこいい」	田中真美 東北大学サイエンス・エンジェル
10 月	青葉工業会報誌　東北大学の男女共同参画の取り組み　～工学研究科等の取り組み～	田中真美
1 月	日本機械学会学会誌～女性研究者・メカジョがさらに活躍するためには～	田中真美
3 月	Nature Index Japan	大隅典子

資料１

平成２９年度男女共同参画委員会委員名簿

平成30年2月1日現在

◎	理事（総務・国際展開・事務統括担当）		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	准教授	池尾　恭一
	法学研究科	准教授	温　笑侗
	経済学研究科	教授	西出　優子
	理学研究科	教授	岩本　武明
	医学系研究科	教授	山内　正憲
	歯学研究科	准教授	山田　亜矢
	薬学研究科	准教授	有澤　美枝子
	工学研究科	教授	川崎　亮
	農学研究科	教授	宮尾　光恵
	国際文化研究科	教授	小原　豊志
	情報科学研究科	准教授	全　眞嬉
	生命科学研究科	教授	有本　博一
	環境科学研究科	教授	松八重　一代
○	医工学研究科	教授	田中　真美
	教育情報学研究部	准教授	佐藤　克美
	金属材料研究所	教授	淡路　智
	加齢医学研究所	教授	田中　耕三
	流体科学研究所	准教授	米村　茂
	電気通信研究所	准教授	三森　康義
○	多元物質科学研究所	教授	永次　史
	災害科学国際研究所	准教授	井内　加奈子
	東北アジア研究センター	准教授	石井　敦
	病院	准教授	宮崎　真理子
	高度教養教育・学生支援機構（学生相談・特別支援センター）	助手	佐藤　静香
	男女共同参画推進センター	特任講師（ＵＲＡ）	藤村　維子
	男女共同参画推進センター	特任助教（運営）	瀬戸　文美
	総務企画部	部長	齋藤　仁
	人事企画部	部長	成田　邦彦

◎ は委員長

○ は副委員長

＿ は平成29年度　新委員

平成２９年度東北大学男女共同参画委員会　委員会開催等記録

第１０２回男女共同参画委員会　開催

（日時：平成２９年５月３１日（水）１０時から１１時）

審議事項

１　審議事項

（１）副委員長の選出について

議長から、副委員長を田中委員、永次委員にお願いしたい旨の発言があり、これを承認した。また、運用上、総長特別補佐(男女共同参画担当)の大隅委員も副委員長とすることで承認した。

（２）各ワーキンググループの構成について

議長から、各ワーキンググループの座長及び構成員について提案があり、これを承認した。

（３）第４回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞について

奨励制度 WG 座長（田中副委員長）から、標記顕彰制度の公募について説明があり、これを承認した。

（４）第１回仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業について

奨励制度 WG 座長（田中副委員長）から、標記支援事業の公募について説明があり、これを承認した。

２　報告事項

（１）各種支援事業の募集・採択状況について

次世代・女性研究者支援 WG 座長（永次副委員長）から、平成２９年度の標記状況について報告があった。また、今年度から新たに業務委託契約をしたベビーシッター制度について説明があった。

（２）「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業(H28～H33)」について

①年次報告書について

大隅委員から、配付の冊子に基づき、報告書の主な内容について報告があった。

②女性教員の採用促進策とダイバーシティ研究環境実現に向けた支援策について

男女共同参画推進センター(藤村委員)から、支援策の概要について説明があった。

③第２回管理職セミナーについて

大隅委員から、６月６日(火)に開催される管理職セミナーについて説明があった。

（３）サイエンス・エンジェルの採用状況及び今後の活動について

次世代・女性研究者支援 WG 座長（永次副委員長）から、標記採用状況について報告があった。また、今年度の活動予定について説明があった。

（４）各部局等からの報告

下記２部局の委員から、各部局の取組について報告があった。

○医学系研究科

山内委員から報告があった。

「七星賞(東北大学医学系研究科女子大学院学生奨励賞)の本年度の結果について」

○男女共同参画推進センター

藤村委員から報告があった。

①男女共同参画推進センター行事の年間計画について

②沢柳フェローランチミーティングの開催について

③TUMUG Café の開催について

④第１回スキルアップセミナーの開催について

⑤MIT(マサチューセッツ工科大学)の学生と東北大学サイエンス･エンジェルによる科学体験プログラムについて

第１０３回男女共同参画委員会　開催

(日時：平成２９年７月２７日（木）１６時から１７時)

審議事項

１　審議事項

（１）男女共同参画シンポジウムについて

広報・シンポジウム WG 座長（山内委員）から、第 14 回平成 29 年度男女共同参画シンポジウムの企画案について、テーマや講演者の紹介等の説明があり、これを承認した。

（２）第４回澤柳記念賞の選考委員会委員の選出について

奨励制度 WG 座長（田中副委員長）から、標記顕彰制度の審査方法と選考委員について提案があり、これを承認した。

なお、委員よりポスターのデザインについて来年度は変更を念頭に置いて検討してほしい旨発言があった。

２　報告事項

（１）第１回仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業の審査結果について

奨励制度 WG 座長（田中副委員長）から、標記支援事業の結果について報告があった。

（２）くるみん認定、プラチナくるみん認定、Athena Swan について

大隅委員から、標記認定プログラムについて、認定基準と認定マークの改正についての説明等があった。

なお、今後くるみん認定の申請について検討と整理をし、方向性が出たら本委員会へ報告す

る旨発言があった。

（３）各部局等からの報告

男女共同参画推進センター(藤村委員)から下記の報告があった。

① TUMUG ニュースレター第９号の発行

② センター活動報告

・第１回スキルアップセミナー～科学発表の ビジュアル デザイン～(6/13)

・沢柳フェロー ランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～(6/19)

・MIT（マサチューセッツ工科大学）の学生と東北大学サイエンス・エンジェルによる科学体験プログラム(7/1)

・GWST（グローバル女性科学技術会議）後援大学ブース展示(7/15)

・男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編 (7/25-26)

・平成２９年度 TUMUG 支援事業・杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業について

③ 今後の開催予定行事

・宮城県・東北大学主催 平成 29 年度「いきいきキャリアスタート事業」
10 年後の自分(9/14)

・介護アンケートの実施について

第１０４回男女共同参画委員会　開催

（日時：平成２９年１１月２０日（月）９時から１０時）

審議事項

１　審議事項

（１）年次報告書の作成について

中期計画対応・報告書作成 WG 座長（永次委員）から、各部局・WG での年度報告書の作成依頼があり、これを承認した。

２　報告事項

（１）女性教員採用促進事業について

大隅委員から、標記事業について報告があった。なお国際公募は、現在審査中であり、決定次第 HP 等で公開する旨説明があった。

（２）第１４回男女共同参画シンポジウムについて

広報・シンポジウム WG 座長（山内委員）から、シンポジウムについての説明と各部局における周知の依頼があった。

（３）第４回澤柳記念賞の審査結果について

奨励制度 WG 座長（田中委員）から、申請数と男女共同参画シンポジウムでの授賞式及び受賞講演について説明があった。

（４）平成 29 年度　各種支援事業の採択状況について

次世代・女性研究者支援ＷＧ座長（永次委員）から、採択状況について報告があった。

また、申請受付中の支援事業については、引き続き周知の協力と支援事業を採択された者については、各種イベント(セミナーやシンポジウムなど)参加いただく旨依頼があった。

（５）第１回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩(むらさきせんだいはぎ)賞」について

大隅委員から説明があり、部局においては対象者への周知について依頼があった。

（６）大学入試センター試験時の川内けやき保育園での一時保育について

事務局（髙木課長）から説明があった。

今年度も男女共同参画推進の一環として、大学入試センター試験時のけやき保育園での一時保育を実施し、今年度から無料で利用できる旨説明があった。

（７）「川内けやき保育園」および「青葉山みどり保育園」の入園募集について

事務局（髙木課長）から説明をし、各部局でも周知いただくよう依頼があった。

（８）各部局等からの報告

男女共同参画推進センター（藤村委員）から、下記３点について報告があった。

① センター活動報告・活動予定について
② 介護に関する学内アンケートについて
③ ニュースレター第１０号の発行(机上配布)

第 １０５回 男女共同参画委員会　開催

（日時：平成３０年３月９日（金）９時３０分から１０時３０分）

１　報告事項

（１）第１４回男女共同参画シンポジウム開催報告について

広報・シンポジウム WG 座長（山内委員）から、アンケート結果と次年度に向けた課題を踏まえ報告があった。

（２）大学入試センター試験時の川内けやき保育園での一時保育について

事務局（髙木課長）から、13 日（土）７名、14 日（日）５名の利用者があった旨、報告があった。

（３）青葉山みどり保育園の英語表記について

両立支援 WG 座長(田中委員)から、「川内けやき保育園」の開設時に本委員会にて英語表記を「Kawauchi Keyaki Nursery School , Tohoku University」としたことを踏まえ、「青葉山みどり保育園」の英文表記として、「Aobayama Midori Nursery School , Tohoku University」とすることの報告があった。

（４）くるみん認定について

大隅委員から報告があり、２０１８年１月現在の本学の状況の説明があり、今後認定の取得に向けて関係部署との調整を行っていく旨説明があった。

（５）第１回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩賞」の選考結果について

奨励制度 WG 座長（田中委員）から、選考結果について報告があった。

（６）平成２９年度　各種支援事業の採択状況について

次世代・女性研究者支援 WG 座長（永次委員）から、標記採択状況について報告があった。

植木委員長より、部局への周知協力への御礼と支援事業を採択された方については、各種イベント(セミナーやシンポジウムなど)参加いただく旨、発言があった。

（７）各部局等からの報告

男女共同参画推進センター（藤村委員）から、下記５点について報告があった。

① センター活動報告・活動予定について
② 東北大学サイエンス・エンジェルの任命及びオリエンテーションの実施について(6/2)
③ TUMUG ニュースレター第１１号の発行
④ 新センターリーフレットの発行
⑤ サイエンス・エンジェル活動報告 2017 の発行

（８）その他

・行動指針対応・報告書作成ＷＧ座長（永次委員）から、年度報告書の作成に協力いただいたことの御礼と最終原稿校正について、お気づきの点があれば、３月１２日(月)までに総務課へお知らせいただきたいとの依頼があった。
委員会後に、各委員へ報告書データも送る旨、発言があった。

・次世代・女性研究者支援ＷＧ座長（永次委員）から、平成３０年度の各種支援事業について説明があった。詳細は男女センターHP に掲載している旨、発言があった。

・学位記での旧姓使用を早急に認めていただきたい旨部局委員より発言があり、委員長から関係部署に確認する旨、発言があった。

・TUMUG 支援事業のベビーシッター利用補助について、部局委員より、現状は新生児～小学校３年生まで利用可能だが、小学校４年生以降も利用範囲を広げてほしい旨発言があり、委員長から今後検討する旨発言があった。

・議長から次回委員会は平成３０年５月頃に開催予定である旨、発言があった。

資料２

平成28年度 文部科学省 科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業

TUMUG

東北大学男女共同参画推進センター
Tohoku University Center for Gender Equality Promotion

東北大学

日本初の「女子学生」

植木男女共同参画推進センター長（右から2番目）および副センター長

東北大学における男女共同参画のあゆみ

1913年　我が国の大学として初めて女性に門戸開放。

2001年　東北大学男女共同参画委員会設置。

2002年　男女共同参画推進のための東北大学宣言。

2003年　・21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」採択（実施期間5年）。
・男女共同参画奨励賞（通称:澤柳賞）創設。
・各部局に「男女共同参画ワーキンググループ」設置。

2005年　学内保育所「川内けやき保育園」開設。

2006年　「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」採択。

2008年　・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。

2009年　・2番目の学内保育所「星の子保育園」設置（星陵地区）。
・「杜の都ジャンプアップ事業for2013」採択。

2013年　・東北大学女子学生入学100周年記念事業。
・東北大学における男女共同参画推進のための行動指針。

2014年　東北大学男女共同参画推進センター開設。

2016年　「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」採択。

沢柳フェローランチミーティング

東北大学 サイエンス・エンジェル

TUMUG（つむぐ）

東北大学男女共同参画推進センター
Tohoku University Center for Gender Equality Promotion
TEL 022-217-6092
〒980-8577　宮城県仙台市青葉区片平2−1−1
E-mail　tumug@morihime.tohoku.ac.jp
HP　www.morihime.tohoku.ac.jp
HP　facebook

発行日 2016年12月

事業の目標と行動計画

以下の5つの目標を達成するために行動計画に従って、ダイバーシティ研究環境を実現するのための取組を進めていきます。

本事業の目標

目標 1	女性教員在籍率19%を目指す。
目標 2	新規採用教員に占める女性比率30%を目指す。
目標 3	教授・准教授の女性比率10%を目指す。
目標 4	役員等での女性比率10%を目指す。
目標 5	女子学生の研究者志望への意識向上および 男性も含めた人的ダイバーシティへの意識醸成を行う。

事業期間中の目標値

※1 上位職…教授・准教授相当
※2 役員等…総長特別補佐を含む

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
在籍教員における女性比率	12%	13%	14.3%	15%	17%	19%
新規採用における女性比率	16%	18%	20%	23%	26%	30%
上位職※1における女性比率	7.5%	8%	8.5%	9%	9.5%	10%
役員等※2における女性比率	3.8%	5.7%	5.7%	7.5%	9.4%	10%

行動計画

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
ダイバーシティ研究環境整備のための取組	施策の検討	支援策の実施				評価・改善
	アドバイザリーボード設置	定期的な評価活動・取組への反映				
	施策の検討	学生・大学院生の育成支援の実施				評価・改善
		定期的な調査・分析と施策への反映				
女性研究者の研究力向上のための取組	URA配置	女性研究者のためのURAによる研究支援				評価・改善
		研究力育成・向上のためのセミナー等開催				
	施策の検討	研究業績の顕彰および研究費支援				
女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取組	施策の検討	採用・昇任促進施策の実施				評価・改善
		意識啓発活動				
		メンタリング支援				

第三期中期目標・中期計画（抜粋）

男女共同・協働の実現

No. 60　次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、女性教員比率を19パーセントに引き上げることを目指した採用等の取組及び管理職等(課長補佐級以上)の女性職員比率を15パーセントに引き上げることを目指した育成等の取組を強化する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(抜粋)

目標　管理職等（課長補佐以上）の女性職員比率を15%へ引き上げることを目指す。

《取組1》　女性のキャリア形成の阻害の要因の一つである労働環境の改善を実施する。

《取組2》　女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

ご挨拶

東北大学　総長
里見 進

東北大学は平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択されました。この事業は研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、女性研究者の研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するものです。

これまで、東北大学では文部科学省の女性研究者支援事業による支援や独自経費（総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」）によって女性研究者に焦点を当てた取組を行ってきました。それにより、女性教員比率は向上していますが、国立大学全体の平均（平成27年度15.4%）と比べるとまだ低い状況です。

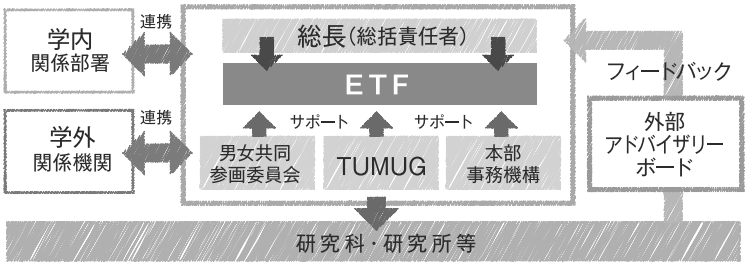
このような現状を踏まえ、第三期中期目標計画においては、明確に女性教員比率が19%となることを目指すという数値目標を掲げています。目標達成に向けて、採用に係る取組を進めると同時に、採用した女性教員が在任中に業績を重ねることで、大学に定着し、上位職へ昇進できるよう女性研究者の研究力向上に向けた取組を実施したいと考えています。本事業への取組で、女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができ、多様な視点を持った研究者がともに研究活動を行うことができる環境が構築されることを期待します。

推進体制

実施責任者
女性研究者エンパワーメント
タスクフォース（ETF）座長
大隅 典子

総長特別補佐（男女共同参画担当）
男女共同参画推進センター
副センター長
医学系研究科 教授
附属創生応用医学研究センター長

ダイバーシティ研究環境整備に向けた取組を行う本事業は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）」が中心となり、男女共同参画委員会および男女共同参画推進センター（TUMUG）と一体となって行います。事業および本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況については、外部有識者により構成されるアドバイザリーボードから専門的かつ中立的な助言を受けます。



◎外部アドバイザリーボード

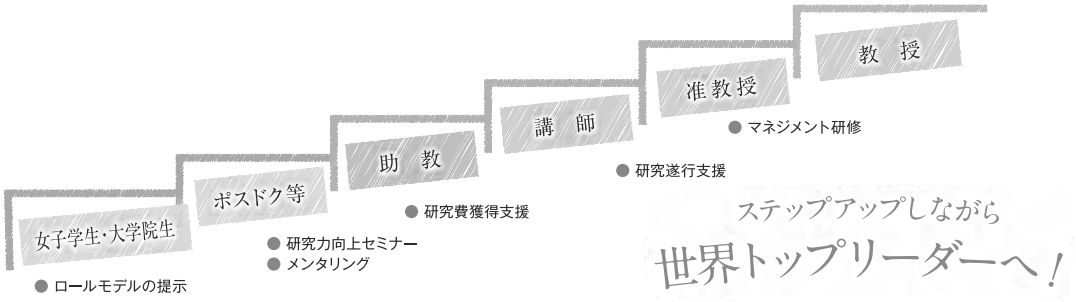
（平成28年12月1日現在）

梅田 恵 氏	日本アイ・ビー・エム株式会社 人事ダイバーシティ企画担当部長	（50音順）
鹿島 敬 氏	一般社団法人 女性労働協会会長兼専務理事	
束村 博子 氏	名古屋大学副理事（男女共同参画担当）	
前田 瑞夫 氏	理化学研究所主任研究員	
宗片 惠美子 氏	特定非営利活動法人 イコールネット仙台代表理事	
宗近 美佐子 氏	内閣府男女共同参画局推進課課長補佐	
山田 秀雄 氏	山田・尾崎法律事務所弁護士	
報道機関関係者		

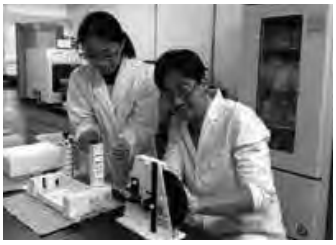
杜の都女性研究者エンパワーメント
推進事業の紹介

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、
女性研究者のキャリア段階にあった以下の取組を行い、
ダイバーシティ研究環境実現の達成を目指します。

「推進します！！ 東北大エンパワーメント」



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業の6つの取組



推進体制の確立

- 女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）および外部アドバイザリーボードの設置
- 調査実施 等

女性研究者の採用と上位職への積極的登用に向けた取組

- ETFによる採用・昇進促進施策の検討
- 部局の取組状況を反映させた総長裁量経費配分 等

グローバル化に対応した、ダイバーシティ研究環境整備のための取組

- 支援事業の拡大（研究支援要員（C型）の新設）
- 保育施設の新設
- 英語化による外国人研究者への対応 等

女性研究者の研究力およびリーダー育成の取組

- URAによる研究費獲得支援と共同研究のための情報収集連絡調整
- 研究発表・交流機会提供（TUMUG Forum）
- 沢柳フェロー制度による女性研究者同士のネットワーキングおよびメンタリングの促進
- 支援事業の拡大（「科学研究費助成事業」フォローアップ制度および国際学術論文作成のための英文校閲費用補助制度の新設）
- セミナー（研修）開催
- 研究成果の顕彰 等

次世代の女性研究者育成の取組

- 東北大学サイエンス・エンジェル制度の継続実施
- 奨励制度拡大の検討
- 研究職の魅力を伝えるセミナー等の実施 等

ダイバーシティ研究環境整備に関する意識醸成と広報活動

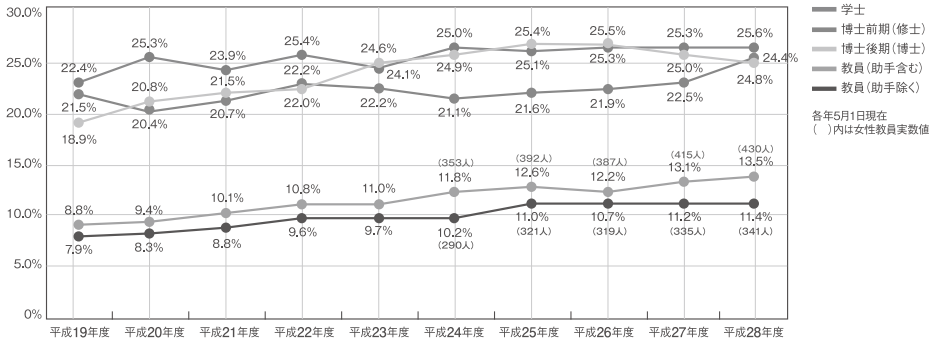
- 男女共同参画シンポジウム、管理職セミナーの開催 等

東北大学における男女共同参画の現状

東北大学における在籍教員・学生の女性比率

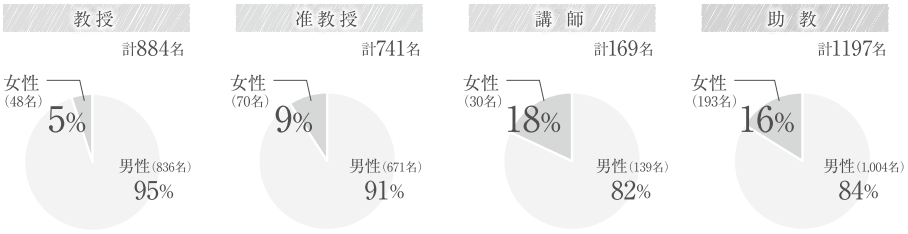
東北大学では文部科学省の女性研究者支援事業による支援や独自経費（総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」）による女性研究者に焦点を当てた取組により、女性教員数は着実に増加していますが、国立大学全体の平均（平成27年度15.4%）から見ると遅れをとっている現状にあります。

女性比率



東北大学における男女構成比

男性　女性　（平成28年5月1日現在）



これまでの実績

杜の都女性科学者ハードリング支援事業

平成18年度～平成20年度 …女性研究者支援モデル育成事業

女性科学者のキャリアパスにおける
障害（ハードル）を乗り越えるための取組

- 育児介護支援プログラム
- 環境整備プログラム
- 次世代支援プログラム

杜の都ジャンプアップ事業for 2013

平成21年度～平成25年度 …女性研究者養成システム改革加速事業

自然科学系の女性研究者を採用・育成するための取組

- 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム
- 新ネットワーク創生プログラム
- 研究スタイル確立支援プログラム

東北大学学内保育園:星の子保育園

平成27年度までの支援実績

研究支援要員制度	のべ 65名
ベビーシッター利用料等補助	のべ 158名
川内けやき保育園	のべ 324名
星の子保育園	のべ 143名
星の子ルーム（病後児保育）	のべ 4845名

注:平成18年度から。ただし、川内けやき保育園は平成17年度、
星の子保育園は平成22年度、星の子ルームは平成15年度から。

資料３

28受文科科第990号
平成２９年４月１日

国立大学法人東北大学
学長　里見　進　殿

文部科学大臣　　松野　博一

平成２９年度科学技術人材育成費補助金交付決定通知書

平成29年3月6日付けで申請のあった標記の補助金については、科学技術人材育成費補助金交付要綱第5条第1項の規定により、下記のとおり交付することに決定しましたので、通知します。

記

1. 補助事業の名称
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

2. 補助金の交付決定額
20,000,000円

3. 補助金の交付の対象となる事業は、申請のあった平成29年度科学技術人材育成費補助事業とし、その内容は交付申請書記載のとおりとする。

4. 補助事業者は、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）及び同法施行令（昭和30年政令第255号）並びに科学技術人材育成費補助金交付要綱（平成23年3月18日文部科学大臣決定）及び科学技術人材育成費補助金取扱要領（平成23年3月18日科学技術・学術政策局長決定）に従わなければならない。

5. 補助条件は、前項に定めるもののほか、次のとおりにする。
（１）補助事業者は補助事業に要する経費の配分の変更をする場合、補助金の交付決定額に影響を及ぼすことなく、補助対象経費の費目の額を、補助対象経費の総額の30%または300万円のいずれか高い額を超えて増減する場合においては、事前に文部科学大臣の承認を受けなければならない。

（2）補助事業者は、補助事業を遂行するために契約を締結し、また支払いを行う場合には、国の契約及び支払に関する規定の趣旨に従い、公正かつ最小の費用で最大の効果をあげ得るように経費の効率的使用に努めなければならない。

（3）補助事業者は、補助事業の内容の変更をしようとするときは、補助金の交付決定額に影響を及ぼすことなく、その変更が補助目的の達成をより効率的にする場合を除いて事前に文部科学大臣の承認を受けなければならない。

（4）補助事業を中止し、又は廃止する場合においては、文部科学大臣の承認を受けなければならない。

（5）補助事業が予定の期間内に完了することができないと見込まれる場合又は補助事業の遂行が困難となった場合においては、速やかに文部科学大臣に報告してその指示を受けなければならない。

（6）補助事業者は、補助事業の完了により相当の収益を生じたときは、その旨を記載した書面を文部科学大臣に提出しなければならない。

文部科学大臣は、補助事業の完了により相当な収益を補助事業者が得たものと認定したときは、補助金の交付の目的に反しない場合に限り、交付した補助金の全部又は一部に相当する金額を国に納付させることができる。

（7）補助事業者は、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）（平成19年2月15日文部科学大臣決定（平成26年2月18日改正））の趣旨に従い、適切な取組を行わなければならない。また、研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月26日文部科学大臣決定）に従い、適切な取組を行わなければならない。

（8）補助事業者は、事業の進捗状況の把握や評価など、文部科学省又は文部科学省が指定する第三者が実施する事業の評価等に係る業務に関して、補助事業終了後においても必要な協力をしなければならない。

（9）補助事業者は、補助金の概算交付を受けようとするときは、科学技術人材育成費補助金取扱要領第5に記す手続に基づき請求を行うことができる。

6. この交付決定の内容又はこれに付した条件に不服があることにより、補助金交付の申請を取り下げようとするときは、平成29年4月14日（金）までにその旨を記載した文書を文部科学大臣に提出すること。

２８文科科第２２０号
平成２８年７月２７日

国立大学法人東北大学
学長　里見　進　殿

文部科学省科学技術・学術政策局長
伊　藤　洋一

平成28年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」選定結果について（通知）

平成 28 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の公募における審査の結果を別紙のとおりお知らせします。

交付決定通知をもって、補助事業の着手（事業の実施）が可能になります。事業の実施については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和 30 年法律第 179 号）及び同法施行令、科学技術人材育成費補助金交付要綱及び同取扱要領の規定に沿って行ってください。なお、選定された申請書類の内容どおりに交付決定されない場合があることを御承知おきください。この場合は交付決定の内容に従っていただくことになります。

【本件問合せ先】
文部科学省科学技術・学術政策局
人材政策課人材政策推進室
基礎人材推進係
電話:03-6734-4021（直通）
E-mail:kiban@mext.go.jp

別紙

選定結果	国立研究開発法人科学技術振興機構 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ委員会」からのコメント
国立大学法人東北大学 *選定*	*現状分析を十分に行い、女性教員の在籍比率及び採用比率に係る意欲的な目標を掲げていることは評価できる。さらに、外部アドバイザリーボードを設置し取組成果のフィードバックを図ること、URA の活用、フォローアップ研究費支援、女性上位職教員をリーダーとする研究プロジェクトの支援等により、女性研究者の研究力向上を図ることは評価できる。* *女性教員在籍比率の増加が緩やかで、特に自然科学系分野の女性教授・准教授の在籍比率が未だ低いことの原因分析を十分に行い、実効性の高いポジティブ・アクションを策定し、確実に数値目標を達成することを期待する。* *今後は、こうした点を踏まえつつ、「第５期科学技術基本計画」や「第４次男女共同参画基本計画」に掲げる我が国全体の自然科学系分野における女性研究者の新規採用割合に関する目標値の達成への寄与も念頭に置き、各種取組を積極的に推進することを期待する。*

資料４

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

第14回 男女共同参画シンポジウム

性・生・制を考える

平成30年

1月28日［日］

13:00～17:00

開催場所

東北大学 星陵キャンパス
医学部開設
百周年記念ホール
（星陵オーディトリアム）

主催

東北大学男女共同参画委員会

TOHOKU UNIVERSITY

ごあいさつ

東北大学 総長
里見　進

開会にあたり、一言ご挨拶いたします。

はじめに、このたび第14回目の東北大学男女共同参画シンポジウムを開催できますことに、深く御礼を申し上げます。

さて、本シンポジウムの開催にあたり、今回のシンポジウムに期待していることについてお話しさせていただきます。

このシンポジウムを実施する東北大学男女共同参画委員会は、平成11年6月の「男女共同参画社会基本法」成立と、平成12年5月の国立大学協会ワーキング・グループの報告を契機として、平成13年4月に本学に設置されました。

以来、男女共同参画推進のための東北大学宣言の策定、男女共同参画にかかる研究や取組を奨励する沢柳賞の創設などにより、本学における男女共同参画意識の醸成、学内保育施設の設置など仕事と育児･介護の両立支援策の充実を図ってまいりました。

また、平成28年度は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（特色型）」に採択されました。「杜の都女性研究者エンパワーメント事業」と名付けたこの事業では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、女性研究者の研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を進めていくことにしており、平成33年度までに女性教員比率を19%に引き上げることを目指しています。

一方、毎年シンポジウムを開催することにより、本学における男女共同参画推進の取組をその都度振り返り、大学の役割や推進施策などについて議論を重ね、今回は第14回目の開催となります。

毎回主要テーマを設けていますが、今回は、社会における男女の関係は、生きる上での自然な違い、性による区別、制度としての平等、そして、男女共同参画というステージに変遷してきたことから、今後、性をどのように取り扱い、どのような枠組みが必要なのかを考えるため、「性・生・制を考える」というテーマにいたしました。本学におけるこれまでの取組状況を振り返りながら、本日お集まりの皆様とともに考え、議論したいと考えております。

本日は、来賓として国立研究開発法人 科学技術振興機構プログラム主管 山村康子氏にお越しいただきご挨拶を頂戴することにしております。

また、今年で4回目となる澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称澤柳記念賞）の授賞式、及びその受賞者である国立大学法人三重大学 名誉教授 小川眞里子氏、国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏による受賞講演もお願いしております。

さらに、基調講演として内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員 原山優子氏に『変わりゆく社会に「人」の普遍性を探る ～ジェンダーの視点から～』というタイトルでご講演いただきます。そしてパネルディスカッションは「性を生かす制！？」というテーマで丸の内の森レディースクリニック 医師 宋美玄氏、東北HIVコミュニケーションズ代表 レインボー・アドボケイツ東北代表 小浜耕治氏、本学の経済学研究科 高齢経済社会研究センター長・教授である吉田浩氏にお話しいただいた後、パネルディスカッションにて今後の方向性を探ります。

このように多くの方々にご協力いただき、本日のシンポジウムを開催できることを大変光栄に思います。

最後に、本シンポジウムが、本日おいでの皆様それぞれの立場で、男女共同参画の推進についてお考えいただく契機になりますとともに、この議論が、本学の研究・教育の発展、ひいてはこれからの男女共同参画社会の推進に大きく寄与していくことを祈念し、私の挨拶といたします。

平成30年1月28日

プログラム

総合司会　男女共同参画委員会委員　広報・シンポジウム WG　経済学研究科　教授 **西出　優子**

開会挨拶　東北大学　総長 **里見　進**　**13:00**

来賓挨拶　国立研究開発法人　科学技術振興機構プログラム主管 **山村　康子 氏**　**13:05**

第Ⅰ部　13:10–14:05

第4回 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）授賞式及び講演会

A賞　国立大学法人三重大学　名誉教授 **小川　眞里子 氏**

B賞　国際医療福祉大学　成田看護学部　助教 **古山　陽一 氏**

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

男女共同参画推進センター 副センター長、医工学研究科／工学研究科　教授 **田中　真美**

休憩（14：05 〜 14：20）

第Ⅱ部　14:20–15:10

特別講演　変わりゆく社会に「人」の普遍性を探る　〜ジェンダーの視点から〜

内閣府総合科学技術・イノベーション会議　常勤議員 **原山　優子 氏**

座長：総長特別補佐（男女共同参画担当）、男女共同参画推進センター 副センター長、医学系研究科　教授 **大隅　典子**

休憩（15：10 〜 15：25）

第Ⅲ部　15:25–16:50

パネルディスカッション　性を生かす制!?

パネリスト:

内閣府総合科学技術・イノベーション会議　常勤議員 **原山　優子 氏**

丸の内の森レディースクリニック 医師 **宋　美玄 氏**

東北 HIV コミュニケーションズ代表　レインボー・アドボケイツ東北代表 **小浜　耕治 氏**

東北大学経済学研究科　高齢経済社会研究センター長・教授 **吉田　浩 氏**

コーディネーター:　男女共同参画委員会 委員、広報・シンポジウム WG 座長、医学系研究科 教授 **山内　正憲**

講評・閉会挨拶　男女共同参画委員会　委員長 **植木　俊哉**　**16:50**

閉会　**17:00**

来賓

国立研究開発法人
科学技術振興機構プログラム主管
山村　康子氏

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞　歴代受賞者

第1回（平成26年度）	A賞	日本の男女共同参画社会の推進を牽引する先導的活動について
		明治大学法科大学院 教授 辻村みよ子氏
	B賞	サイエンス・エンジェル修了生を中心とした有志団体による男女共同参画への取組み
		SA輝友会
第2回（平成27年度）	A賞	日本の理工系女性研究者支援を牽引した先導的活動
		日本大学薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪 久子氏
	B賞	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育
		新大 Wits
第3回（平成28年度）	A賞	大学における男女共同参画推進事業のモデル化による国際的拠点化
		名古屋大学男女共同参画室
	B賞	該当なし

A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、特段に優れた成果を挙げている個人又はグループ

B賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、顕著な成果を挙げている、あるいは顕著な活躍を行っており、今後一層の成果や活躍が期待される若手（42歳以下）の個人又は若手で構成されるグループ

第3回澤柳記念賞授賞式
名古屋大学男女共同参画室

第3回澤柳記念賞受賞講演
名古屋大学男女共同参画室　准教授　三枝麻由美氏

第4回「澤柳記念賞」

第4回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞審査結果及び講評

男女共同参画委員会　委員長　植木 俊哉

本学では、平成15年度より10年間にわたり、東北大学における男女共同参画を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞（通称：沢柳賞）」として、教職員及び学生の皆さんの男女共同参画に関連する研究や活動を奨励してきました。

平成26年、さらなる男女共同参画社会を目指し、沢柳賞を改め、「澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称：澤柳記念賞）」を創設しました。この賞は、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目的で設置しました。これまでの沢柳賞と異なり、学内だけでなく学外からも広く公募することで、より多くの方へ男女共同参画推進の理念を広げたいと考えています。

名称は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出し、全国に先駆けて女子学生に帝国大学の門戸を開く素地を作った初代総長澤柳政太郎の功績にちなんでいます。澤柳記念賞は、本賞のほか、42歳以下の若手を奨励する目的で設置された奨励賞の2部門からなります。審査においては男女共同参画に関連する研究や活動の奨励、男女共同参画社会実現へ向けての積極的な提言や企画を重視しています。

厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。

第４回（平成２９年度）澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

課 題 名　科学技術とジェンダー：歴史と展望の探究

受 賞 者　国立大学法人　三重大学　名誉教授　小川　眞里子 氏

講　　評　同氏は所属大学において、長年にわたりジェンダー・女性研究者について教育研究の両面から取り組み、多くの業績をあげていること、管理運営面においては、男女共同参画の理念の普及やその実践に多大な貢献をしたものと認められる。また、同大学の男女共同参画の在り方のみならず、三重県行政とも連携を深め、男女共同参画にかかわる各種提案を実現させている。これらの功績は特に顕著なものであり、澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞としてここに顕彰する。

B賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

課 題 名　看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動

受 賞 者　国際医療福祉大学　成田看護学部　助教　古山　陽一 氏

講　　評　同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺える。今後のより一層の活動を期待し、澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞としてここに顕彰する。

第4回「澤柳記念賞」受賞講演

本賞

A賞　澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

科学技術とジェンダー：歴史と展望の探究

国立大学法人三重大学 名誉教授 小川 眞里子氏

講演要旨

科学技術とジェンダー

私は19世紀の医学史・生物学史の研究をしてきており、ジェンダー学の専門家ではありませんが、「科学技術とジェンダー」というやや特殊な分野に関わってきましたので、少しお話をしてみたいと思います。

この分野に関わるきっかけは、ロンダ・シービンガーの The Mind Has No Sex? の翻訳（1992年）や Nature's Body の翻訳（1996年）を行ったことにあります。これらを通して「科学とジェンダー」という科学史の新領域の成果に学び、日本の状況も加えて『フェミニズムと科学／技術』（2001年）を著したことが出発点になりました。

この領域の世界的広がりについては、2001-02年の振興調整費「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」の委員として EC の研究総局を訪問したり、2005年に OECD と仏政府による共同国際会議に派遣されたりして知りました。この間に学んだ EC の綿密なジェンダー統計に深い感銘を受け、わが国における統計整備を強く願ってきました。

統計による正確な現状認識に立って「女性研究者支援モデル育成事業」のような人材育成に向けた努力は、科学技術分野での男女共同参画を実現するために重要であり、教育やネットワークの必要は言うまでもありません。それに加えて、科学や技術がもたらす恩恵が男女に平等であるべきというのが、ジェンダード・イノベーションです。「科学技術とジェンダー」が、科学技術分野の人材問題や過去の科学知識のバイアスを問題にするだけでなく、現在の科学や技術にセックス分析、ジェンダー分析を応用することによって、科学や技術に革新をもたらそうと言うのです。この発想に期待し、ご紹介したいと思います。

主な活動・著書

お茶大 COE（ジェンダー研究のフロンティア）事業推進者（2003年9月～2006年3月）
お茶大　ジェンダー研究センター客員教授（2006年4月～2012年3月）
三重大学　学長補佐（2007年度 入試広報・男女共同参画担当、2008年度 男女共同参画担当、2009～2010年度 女性研究者支援担当）
三重大学女性研究者支援室室長（2008年7月～2011年3月）
三重県男女共同参画審議会会長（2015年4月より）
名古屋大学非常勤講師（科学技術とジェンダー　担当）
日本学術会議　連携会員（2006年8月～2011年9月）ジェンダー部会所属
第12回東北大学男女共同参画シンポジウム「科学とジェンダー」特別講演
東北大学医学部開設百周年記念ホール　2015年11月21日
講演「科学史から見た男女総活躍の意義」第46回日本腎臓学会東部学術大会
東京　京王プラザホテル　2016年10月8日
JAWRO 特別講演「ジェンダーは科学にどうかかわるか」第76回 日本医学放射線学会総会
横浜　パシフィコ横浜　2017年4月15日

略　歴

1971年6月　東京大学教養学部基礎科学科卒業
1971年7月　東京大学教養学部基礎科学科研究生
1972年3月　同上　修了
1972年4月　東京大学大学院理学研究科科学史科学基礎論修士課程入学
1974年3月　同上 修士課程修了
1976年4月　東京大学大学院人文科学研究科比較文学比較文化博士課程入学
1978年9月　同上　退学

職　歴

1978年4月　南山短期大学非常勤 講 師（1986年3月まで）
1985年4月　三重大学人文学部非常勤講師（1986年3月まで）
1986年4月　三重大学人文学部助教授
1993年4月　三重大学人文学部教授（2012年3月まで）
2012年4月　三重大学名誉教授

第4回「澤柳記念賞」受賞講演

奨励賞

B賞　澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動

国際医療福祉大学　成田看護学部　助教　古山 陽一氏

講演要旨

「男性性」の看護学教員による男女共同参画を志向した取組と提言

本講演では、看護学の男性教員としての立ち位置から、「男性性」と「第二ステージへの移行」をキーワードとして、(1) 自身の取組を紹介すると共に、(2) 大学における男女共同参画の推進に向けた提言についても述べておきたい。

(1)歴史的に、「女性化された職業」の最たるものとして、「看護師」は挙げられるだろう。現状において、その男性化は1割にも達していない。こうした中、「男性性」の看護師として、女性看護師と臨床の場において等しくケア (care) に携わってきた経験と専門知識や技術に基づいた講演・研修を各地で行い、男性のケアワーク (育児・看護・介護) への参画支援に取り組んできた。

また、当該取組で志向したものは、男性を対象とした男女共同参画の推進における「第二ステージへの移行」である。すなわち、男性の育児・看護・介護への参画支援を、女性のサポート役としてでは無く、主たるケアの担い手としての支援に移行させることであった。同時にそれは、「女性性」がこれまで「働く」ことから排除されてきたとするならば、「男性性」もまた「ケアする」ことから遠ざけられてきた現実があること、それを前提とすれば「女性化された職業」としての「看護師」、すなわち「ケア」における「性・生・制」についての問い直しを求めた取組であったとも言える。

(2) 他方、大学における男女共同参画の推進においても、「第二ステージへの移行」が志向されるべきだろう。今後は、大学全体としては女性教員の登用を進めつつも、例えば「看護学」のような「女性性」に偏った学問領域については、男性教員や男子学生比率向上のための取組が推進される等、その意味の実質化を期待したい。

主な活動等

市民等を対象とした男女共同参画講座

- 「男女共生市民講座」講師 (主催：新潟県新発田市、2017年12月2日)
- 「男女共同参画推進セミナー」講師 (主催：奈良県、2016年6月4日)
- 「ロールモデル・セミナー」講師(主催：大阪市立大学女性研究者支援室、2015年6月24日)
- 「子育てを楽しみたいパパのためのPapaカレッジ」講師(主催：京都市、2015年2月21日)
- 「『あべの』のパパ向け子育て講座」講師 (主催：大阪市立阿倍野市民学習センター、2015年2月14日)　等多数

専門誌・新聞等からの取材歴

- 「かお　古山陽一さん」『看護』(発行：日本看護協会出版会、2015年1月20日)
- 「このひと　古山陽一さん」『ウィラーン』(発行：日本女性学習財団、2013年11月22日)
- 日本経済新聞「『女性活躍』実現しますか」(夕刊・大阪版社会面、2015年11月21日)
- 読売新聞「パパの育休 相談乗るで～」(朝刊・大阪本社版くらし面、2013年1月18日)

等多数

略　歴

1979年、福岡県北九州市生まれ。立命館大学経営学部卒業後、滋賀県立総合保健専門学校卒。看護師として大阪市立大学医学部附属病院に在職中の2012年8月より、NPO団体パパの育児休業支援センター (現：パパの育児・看護・介護支援センター) を設立。男性看護師による父親支援の取組として、新聞をはじめとするジャーナリズムや日本看護協会機関誌『看護』(2015年2月号) の「かお」欄等でも活動が紹介される。

2016年、大阪市立大学大学院創造都市研究科修士課程修了。同年4月より、国際医療福祉大学成田看護学部助教 (基礎看護学) に着任。他に、全国男性看護師会交流委員会副委員長 (2017年4月～現在)、阿倍野区子育て支援連絡会運営委員 (2015年4月～2016年3月) 等も務める。

男性の看護学教員ならではの経験と専門知識や技術に基づいた講演・研修等を各地で行い、パパの育児・看護・介護への参画支援に取り組んでいる。家庭では、現在5歳の娘と2歳の息子の育児に携わり、子どもの誕生時には2子で合計6か月の「育休」を取得した。看護学の探究を通じ、性別にとらわれず生きることができる社会への実践を目指して、日々奮闘中。

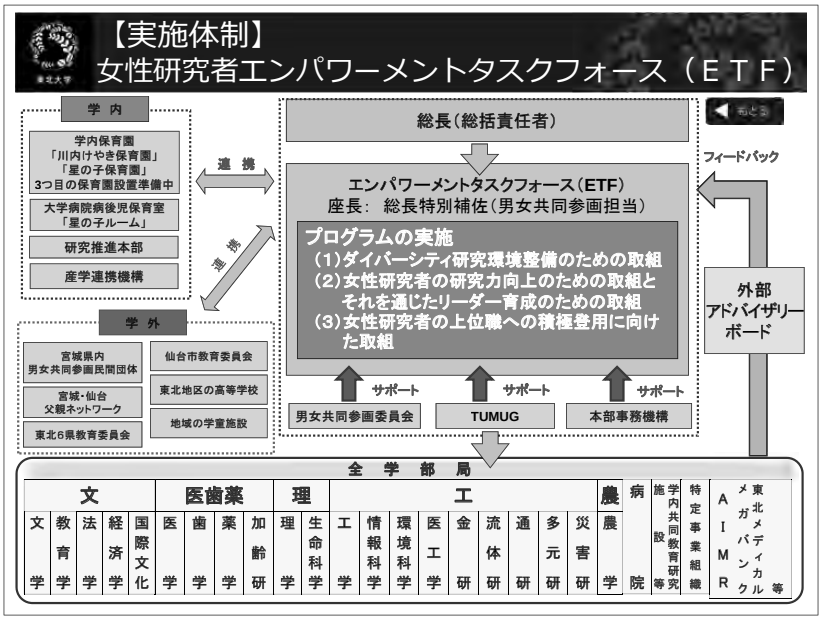
東北大学における男女共同参画の取り組みについて

男女共同参画委員会副委員長
男女共同参画推進センター 副センター長
医工学研究科／工学研究科　教授
田中　真美

東北大学では、男女共同参画の実現に向けた委員会活動とともに、女性研究者がキャリアパスの障害を乗り越えるための支援として、平成18-20年度に「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」(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)、平成21-25年度に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」(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、現科学技術人材育成費補助金)を実施してきた。こうした経緯を経て、現在は平成28年度から採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」(科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」を実施している。この事業は、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するものである。

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の目標を実現すべく、今年度本学では「東北大学女性教員採用促進事業」を確立した。この事業は、(1-1)部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2)「国際公募型」、(2)ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策、の4種類で構成され、優秀な女性研究者を採用・登用し、長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることを目的としている。加えて今年度は、東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」も開始、優れた研究を展開する女性研究者の活躍を讃えることで、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を目指している。こうした一連の取組を通し、今後も一層、男女共同参画の推進を図っていく予定である。

図　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業実施体制



特別講演

変わりゆく社会に「人」の普遍性を探る
～ジェンダーの視点から～

内閣府総合科学技術・イノベーション会議　常勤議員 **原山 優子**氏

講演要旨

ヒトが人として存在し、そして様々な場所で人々の共同体たる社会が形成されていく中で、特有な価値観が生成され、その多くは社会の絆としての役割を担うようになっていった。価値観を共有する事が、その社会の一員である事の証となり、社会を潤滑に機能させるに欠かせない要素となり、時として普遍であるがごとく振る舞うようになる。

しかし、人類の歴史が示すように、それぞれの社会が持つ価値観は、時にはぶつかり合い、時には共有され、またその相互作用の中から新たな価値観が誕生することすらある。要は、時とともに、また様々な経路を辿り、価値観は進化してきたのである。

ジェンダーを語るにあたっては、今日我々が向き合う価値観は、社会が生み出したものであり、それ故、変える事が可能であり、また進化しうるものであることの、再確認が欠かせない。

そもそも生命体は進化する中で「性」を獲得したわけだが、このメカニズムは生命体の存続を守る術でもあり、そこに多様性の価値を見いだす事ができる。ヒトも例外ではない。しかし、人が創作した社会においては、様々な役割分担がその発展を効果的に支えてきたが故に、時として、人々の属性による役割の固定化を促した。

このような認識のもと、本講演では今日ジェンダーが内包する課題の再考を試みる。

略　歴

1996年　ジュネーブ大学教育学博士課程修了、教育学博士取得。
1997年　同大学経済学博士課程修了、経済学博士取得。
1998年　ジュネーブ大学経済学部助教授。
2001年　経済産業研究所研究員。
2002年　東北大学大学院工学研究科教授に就任、科学技術イノベーション政策、産学連携、大学改革などに関する教育・研究に従事。
2006年　総合科学技術会議非常勤議員。（～2008年）
2009年　科学技術振興機構特任フェロー。（～2010年）
2010年　経済協力開発機構（OECD）の科学技術産業局次長。（～2012年）
2013年　総合科学技術・イノベーション会議常勤議員に就任。
東北大学名誉教授

主な活動・著書

2009/10月（第3巻第2号）横幹
「女性研究者」が内包する課題とは？
2015/06月号（no.580）技術と経済
女性に選択肢を与える社会システム
2015/8/15
Gender Summit 6（ソウル）
Plenary Panel 5：Developing Leadership Capacity for Gendered Innovations through Scientific, Technology and Policy Networks
パネリスト
2015/10/17
第13回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム
「国際的視点から見た男女共同参画の推進」
ビデオメッセージ
2015/12/20
日本学術会議 学術フォーラム
日本の戦略としての学術・科学技術における男女共同参画
－「第4次男女共同参画基本計画」との関わりで－
パネリスト
2017/5/26
ジェンダーサミット10（東京）
Plenary 4：Social Responsibilities of Science
チェアー
2017/10/14
第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（東京）
ダイバーシティ推進における産学の取り組み
パネリスト

パネルディスカッション

性を生かす制!?

パネリスト：丸の内の森レディースクリニック　医師　**宋　美玄**氏

講演要旨

産科女医の「産んでも働く」を阻むもの

産婦人科医は全国で慢性的に不足しており、相当の割合を占める女性医師が妊娠・出産で現場を離脱することが以前から「問題視」されている。女性医師のやる気の問題に帰結されがちであったが、女性医師の妊娠出産育児と仕事の両立を阻むものが浮き彫りになって来た。保育園不足や、夜間保育の欠如のために女性医師が激務の現場に復帰できないことなどが原因とされることが多いが、本質的な問題は違うところにある。

子供の父親（医師であることも多い）の当事者意識の欠如だと私は考える。女性医師が産後に職場復帰する際、時短勤務や、週1～3日のパートタイム勤務、当直・残業免除などの形態をとることが多い。これは、女性医師の「わがまま」のように見られることもあるが、実態は「子供の父親が今までのペースで働けるように、家事も育児も母親がほとんど担わされる」ための勤務形態である。しかし、医師の世界ではこのような働き方しかできない医師には大きな仕事ややりがいのある仕事を任されなくなっており、時間をお金に換えることはできても、残念ながらキャリアは中断もしくは放棄となるのが現実である。子供を産み育てながら働く女性医師たちの地位は、子育てに参画しない医師たちと同じ働きをしない限り、低い。

解決法としては少子化対策として勧められている、働き方改革により長時間労働を是正し、父親の育児参画を推し進めることが重要であるが、父親の職種が人手不足の場合はすぐに実現することが難しいのも現実である。職業に関わらず、多くの母親が強いられている自己犠牲や家事のコストをヘルパーなどによって軽減させる制度を自治体や職場が提供することは現実的な手段の一つとなりうるが、長時間労働を解決しなければいけないことは他の業種と同様である。

主な活動・著書

・森まさこ少子化担当大臣の少子化危機突破タスクフォースのメンバーとして、晩婚化晩産化により欲しい数の子供を持てなくなっている現状を多面的に解決するための議論に参加。働き方改革、子育て支援に加え、生殖に関する基礎知識の教育について各分野の有識者たちと話し合いました。

・一般財団法人 Imore baby 応援団の評議員としても活動し、静岡県などで産後の母体について、男性の育児参加について、啓発を行っています。女性の健康に関する基礎知識、働く女性のライフプラニング、母乳育児、妊娠出産、生理的なお産、少子化について、性と健康、ヘルスリテラシーなど多様なテーマで講演活動を行っています。

・今年9月に丸の内の森レディースクリニックを丸の内に開院してからは、三菱地所の働く人の健康と QOL を向上するプロジェクト「クルソグ」にも参画しています。

略　歴

平成6年3月	私立神戸女学院高等学部卒業
平成7年4月	大阪大学医学部医学科入学
平成13年3月	大阪大学医学部医学科卒業
平成17年6月	大阪大学大学院医学系研究科研究生（産婦人科学教室）入学
平成18年10月	大阪大学大学院医学系研究科研究室（産婦人科学教室）修了
平成23年4月	川崎医科大学大学院（組織培養・免疫系分野周産期・生殖・腫瘍免疫学）入学
平成27年3月	川崎医科大学大学院（組織培養・免疫系分野周産期・生殖・腫瘍免疫学）卒業
平成13年6月	大阪大学医学部附属病院産婦人科研修医勤務
平成14年5月	大阪大学医学部附属病院産婦人科研修医退職
平成14年6月	市立箕面病院産婦人科レジデント（産婦人科）勤務
平成15年5月	市立箕面病院産婦人科レジデント（産婦人科）退職
平成15年6月	市立泉佐野病院産婦人科医員（産婦人科）勤務
平成17年5月	市立泉佐野病院産婦人科医員（産婦人科）勤務
平成18年11月	川崎医科大学臨床助手（産婦人科）および同附属病院シニアレジデント勤務
平成19年4月	川崎医科大学講師（産婦人科）に職名変更
平成21年2月	川崎医科大学講師（産婦人科）および同附属病院医長退職
平成21年5月	ロンドン大学病院 Researching Fellow 勤務
平成21年12月	ロンドン大学病院 Researching Fellow 退職
平成22年1月	私立ベルランド総合病院産婦人科医員勤務
平成22年7月	私立ベルランド総合病院産婦人科医員退職
平成22年8月	私立国際親善病院産婦人科医長勤務
平成22年8月	私立国際親善病院産婦人科医長退職
平成27年4月	池袋クリニック、広尾レディース、FMC 東京クリニックで非常勤勤務

パネルディスカッション

略　歴

1987年4月	東北大学大学院理学研究科地学専攻入学
1992年8月	ゲイ・サークル「E-betcha（いいべっちゃ）」設立
1993年12月	東北HIVコミュニケーションズ設立
2003年1月	同　代表就任
2003年4月	仙台市HIV性感染症対策推進協議会委員
2004年4月	男性同性間HIV感染対策グループ「やろっこ」設立
2005年4月	厚生労働省エイズ対策研究事業　男性同性間HIV感染対策に関する研究　研究　協力者
2005年10月	みやぎいのちと人権リソースセンター設立　共同代表
2013年	レインボーアーカイブ東北設立
2014年6月	一般社団法人ブレスみやぎ設立　理事
2015年4月	レインボー・アドボケイツ東北設立　代表

性を生かす制!?

パネリスト：東北HIVコミュニケーションズ代表　レインボー・アドボケイツ東北代表　小浜　耕治氏

講演要旨

男女を再構築しなさい〜性的マイノリティから見た男女共同参画のこれから〜

性は本来男女の二項対立では語れるものではない。しかし男女共同参画は、往々にしてシスジェンダー、ヘテロセクシュアル中心主義を強化し、より多様な性を不可視化し、無視し、抑圧することともなってきた。

性的マイノリティに関して、日本でも1990年代にクイアムーブメントが起こり、2000年前後に公的制度に組み入れられはじめた。その後、震災前後にオバマ政権のD&I施策が波及し多くの当事者活動が活性化して、国や自治体文書へ明記されるようになった。よりそいホットラインにセクシュアルマイノリティ専門ラインが設置されたり、渋谷区などのパートナーシップ証明がはじまるなど、社会的制度の中に性的マイノリティが位置づけられ始めた。

これらは多様な性に基づくより広範な性の平等が必要ではないか、と問いかけているといえよう。しかし、性的マイノリティよりまず女性の問題解決が先などと、公的な制度の中で性的マイノリティの状況を変えようとする動きは希薄だった。男女共同参画の外側にある特別なグループの課題とされ、手をつけられなかったといえる。異性愛シスジェンダー男性・女性に限定されてきた制度が、ここに至ってやっと多様な性の主体：トランスジェンダーや同性愛者、両性愛者に開かれることとなったわけである。

「女性」からの視点でDVや性被害、職域等の社会参加における不平等が指摘され、これらを乗り越えるための制度が作られてきたが、これらの課題は実存としての男女の対立によるものではなく、支配被支配の問題、多様性と包摂の課題である。同性カップルにおけるDV、性被害における男性被害者、トランスジェンダーの就職困難など、男女の二項対立の制度に押し込められている様が顕在化してきている。単に対象者の多寡の問題でなく精度の問題として、従来の施策を見直すことが求められているのではと考える。

男女という存在を、社会的に構築されたジェンダーの概念によって流動化するのに留まらず、より多数の要素からなる性に基づいた制度設計への転換が求められている。多様な性を生かす制を、共に考えられたらと思う。

主な活動・著書

- 1992年に、ゲイ・サークル「E-betcha（いいべっちゃ）」を立ち上げ、以後セクシュアリティに関する活動を継続する。
- 1993年、東北HIVコミュニケーションズの立ち上げに関わる。96年から仙台市との協働事業「世界エイズデーせんだい」に従事。
- 2003年〜2006年、仙台市HIV・性感染症対策推進協議会委員。
- 2004年、男性同性間HIV感染対策のためのボランティアグループ「やろっこ」を設立。翌年から厚生労働省エイズ対策研究事業の研究協力者として活動する。
- 2013年から宮城学院女子大学、宮城大学、東北学院大学などで性の多様性に関する授業に協力。同、レインボーアーカイブ東北を設立し、震災時の多様な性の当事者に関して活動。
- 2014年 SYNODOS：「多様な性の当事者たち」にとっての東日本大震災とは？ https://synodos.jp/society/11933
- 2015年、レインボー・アドボケイツ東北、設立。
- 2016年、OUT IN JAPAN 東北プロジェクト実行委員長。
- 2017年、宮城県・仙台市職員研修で研修講師を務める。同、富山大学人文学部 公開シンポジウムにて講演「地方の性的マイノリティが社会化すること〜東北地方自治体の男女共同参画基本計画策定への政策提言と官民協働の相談支援体制の構築を例に」。 http://www.diversitylounge.jp/2017/09/17/sympo-end/

パネルディスカッション

性を生かす制!?

パネリスト：東北大学経済学研究科　高齢経済社会研究センター長　教授　**吉田　浩**氏

講演要旨

女性の活躍が高齢社会の日本の生を救う社会制度の必要性

この講演では、たとえ「憲法に男女平等が書いてなくても」男女共同参画を行う必要性について、日本の高齢化と経済学の観点から考えます。

はじめに、男女共同参画を社会全体に広めるために、どのような戦略をとるべきかを考えます。その中で、経済学の考え方をうまく応用することが効果的なのではないかという視点を提供します。公平と効率はしばしば対立する概念ですが、効率をうまく使えば、より少ないエネルギーで公平を達成することも可能です。

ここでは、いくつかの例として、「カネ儲けが大好きな社長に女性をもっと雇用させる妥当性」に関する資料を提供します。また、「男女平等度の国際ランキング（Global Gender Gap Report）で100位以下である理由」について、その要因を探ります。さらに「日本の経済成長によって女性雇用の拡大が有利な必然性」について、日本の産業構造から確認します。そして、「ワーク・ライフ・バランスを実現するための現実的方法」ついて、経済学的視点で解決策を考えます。そして、世界幸福度ランキング（World Happiness Report）を用いて、男女共同参画と国民の幸福度の符合性に関しても確認します。

以上のことを踏まえ、安倍ノミクスの新・3本の矢で掲げられている「GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」は何れも女性の社会参加と男女共同参画なくしては達成されないことを示し、女性の活躍が高齢社会の日本の生を救う社会制度の必要性に関し、根拠を以って議論できるためのエビデンスを提示していきたいと思います。

主な活動・著書

・東北大学　「ジェンダーと人間社会」講師（継続中）
・2016年6月17日（金）第41回東北大学リベラルアーツサロン
「男女共同参画の経済科学」講演
・吉田 浩著『男女共同参画による日本社会の経済経営地域活性化戦略』
（河北新報出版センター　2013 年）
・2010年 都道府県男女平等度ランキング発表
（東北大学グローバル 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」）
・2006年10月 東北大学平成18年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞） 研究部門賞受賞

略　歴

1983年　新潟県立新潟高等学校卒業
1987年　一橋大学経済学部卒業
1995年　一橋大学経済学研究科後期博士課程満期退学
1995年　明海大学経済学部 専任講師
1997年　東北大学経済学研究科助教授　加齢経済担当
2005年　オスロ大学・ストクホルム商科大学在外研究
2006年　東北大学総長特任補佐
2007年　東北大学経済学研究科教授（現職）
2013年　東北大学災害科学国際研究所教授（兼）
2015年　東北大学経済学研究科高齢経済社会研究センター長

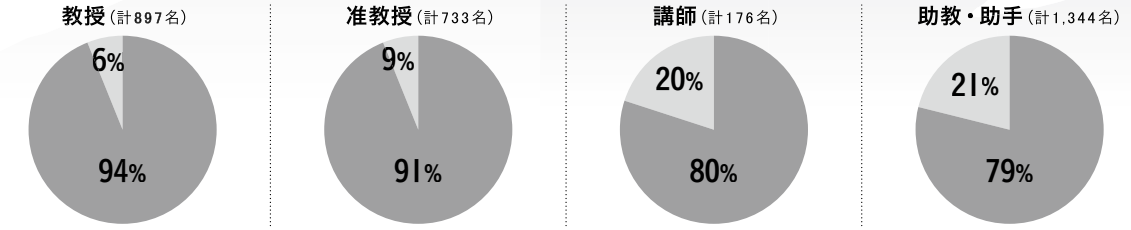
役　職

会計検査院第９代特別研究官、経済企画庁経済審議会特別委員、仙台市消費者保護委員会副委員長、放送大学宮城学習センター客員教授、国立大学財務・経営センター客員教授、仙台市消費生活審議会会長、富谷町まちづくり審議会会長を歴任。
仙台市社会福祉審議会委員。同児童福祉分科会会長。

東北大学における男女構成比と推移　平成29年5月1日現在

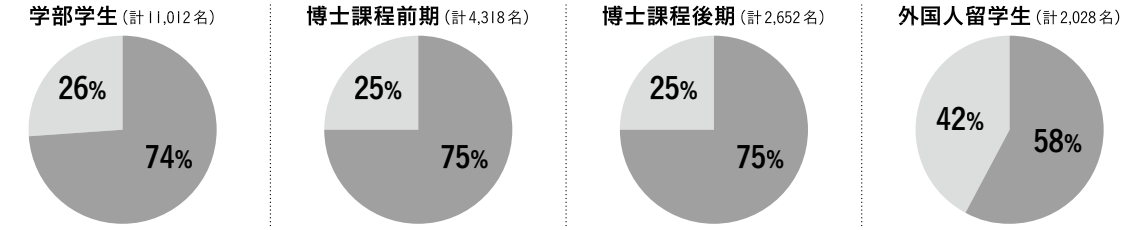
教員男女構成比

■男性　■女性



学生男女構成比

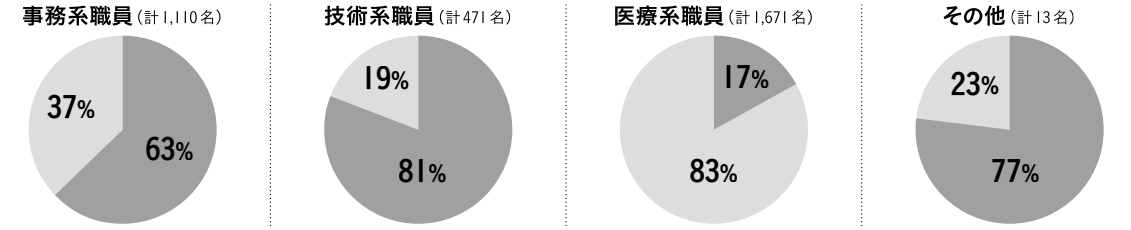
■男性　■女性



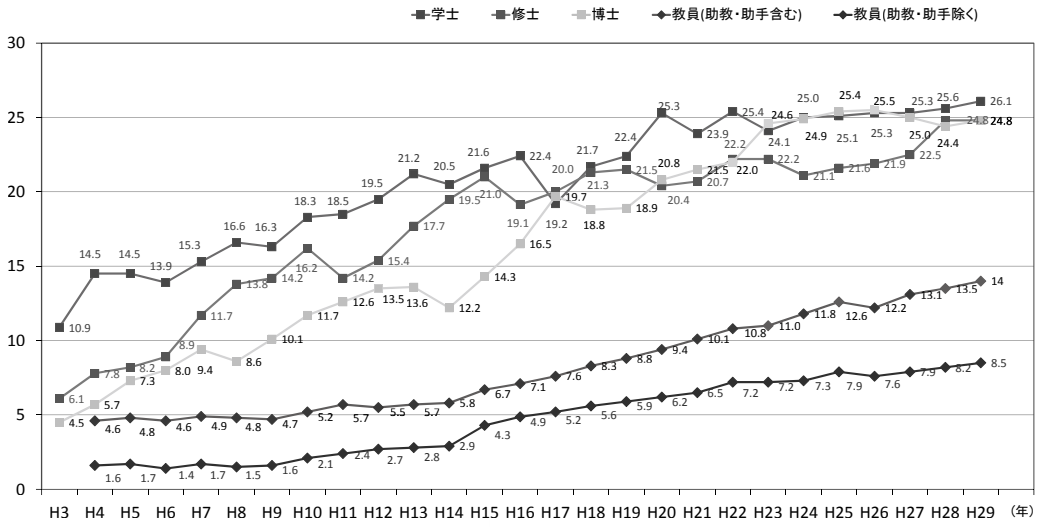
※外国人留学生の数は学部学生・博士課程の内数

職員男女構成比

■男性　■女性



男女構成比推移



MEMO

お問い合わせ先
東北大学総務企画部総務課
Tel. 022-217-4811
Fax. 022-217-5906
Mail.danjyo@grp.tohoku.ac.jp
東北大学男女共同参画委員会WEBページ
http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

東北大学は男女共同参画を推進しています
東北大学男女共同参画推進センター
Tel. 022-217-6092
Mail.office@tumug.tohoku.ac.jp
http://tumug.tohoku.ac.jp/

東北大学における
男女共同参画推進のための行動指針

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」などの恒常的支援体制を整備する。

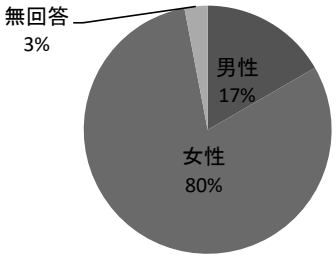
平成25年8月8日

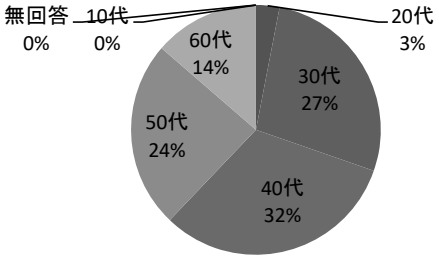
資料５

第14回東北大学男女共同参画シンポジウム アンケート集計結果

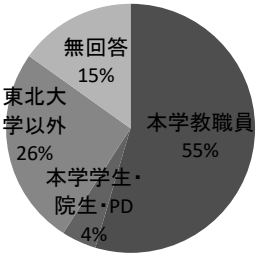
上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考とするため、内容等に関してアンケートを行った。参加者129名のうち、66名の方から回答をいただいた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教えください。



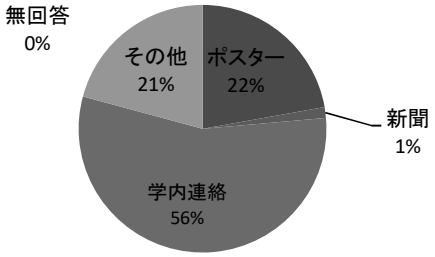


Q2 ご職業（もしよろしければ、会社名、職名も）をお教えください

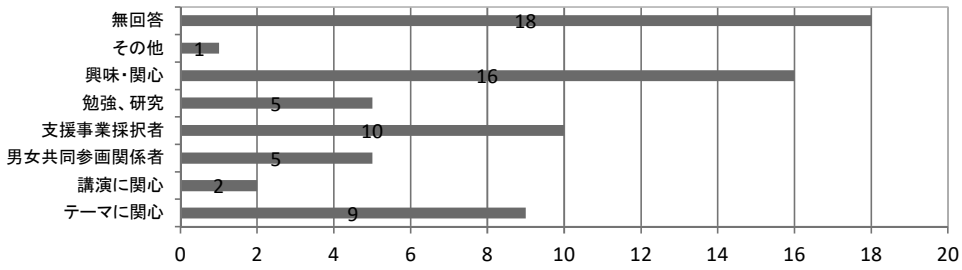


＜一般（アンケート記載分）＞
山形大学　男女共同参画推進室／宮城学院女子大学一般教育部教授
八戸市工業高等専門学校教員(男女共同参画委員)／
仙台新卒ハローワークキャリアカウンセラー
JR仙台病院／日興システムソリューションズ内部監査室
大成建設／健康関連企業フィットネストレーナー／銀行／地方公務員
民生委員／自営業／無職

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。※複数回答あり

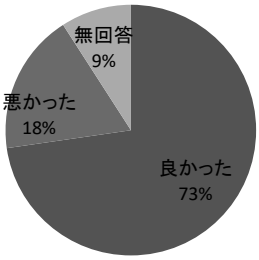


Q4 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



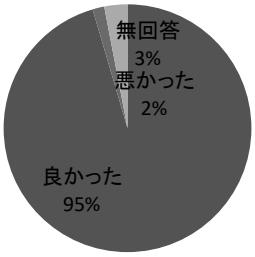
回答（一部抜粋）
参考にさせていただくため／シンポジウムは毎年楽しみにしている／テーマ、パネリスト(宋先生)に興味があった　／パネルディスカッションのタイトルに興味をもった／ポスター発表のため／研究に関係しているため／TUMUG支援が持つ意味合いを知るため／ジェンダーギャップに関心があったから／「男女共同参画」に関心があったから／スキルアップ支援事業に関する成果報告のため／自分の大学でもシンポジウムの企画を考えているため／業務の参考のため／ジェンダー論について現在の動向を知りたかったから／大学に勤める職員として内容を把握したいと思ったので／東北大学の取り組みの確認。このテーマの問題点の確認のため／勉強のため／同じくダイバーシティの補助金を受けており、また本日の内容に関心があったため／男女共同参画の制度の現状理解のため／自分自身の今後の仕事の仕方、あり方につながると思ったので／興味関心／女性の社会での活動に自身が困難さを感じたため／支援事業に採択していただいたため

Q5 開催時期について



「悪かった」とお答えの方、どのような時期がよいか：
曜日は平日がありがたい／学位審査時期でない方が参加しやすい(12月末～2月上旬以外が良い)／卒論対応で忙しいので春～秋が良いです／天候不安のない時期／3月頃／社会人は日曜日で助かるが、土曜日がベスト／真冬をさける／学生としてはテスト時期と被っていない方がありがたい

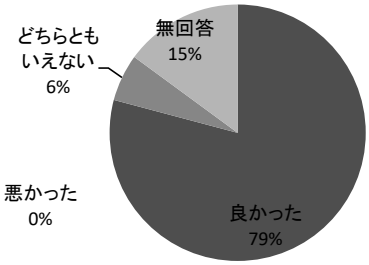
Q6 会場について



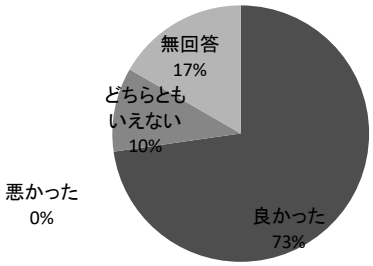
「悪かった」とお答えの方のコメント
案内板の設置位置が問題

Q7 内容について

【澤柳記念賞受賞講演】

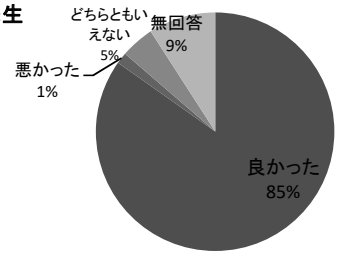


【男女共同参画の取組について】



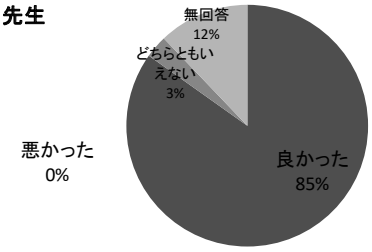
【特別講演】

原山先生



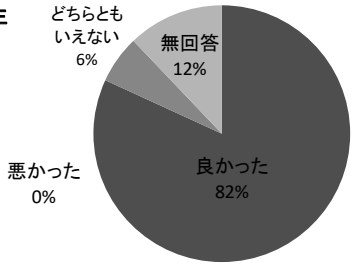
【パネルディスカッション】

宋　先生



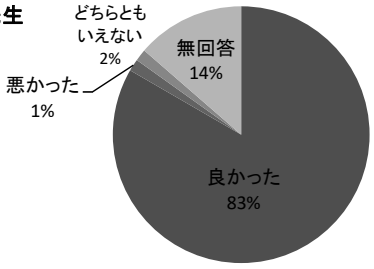
【パネルディスカッション】

小浜先生

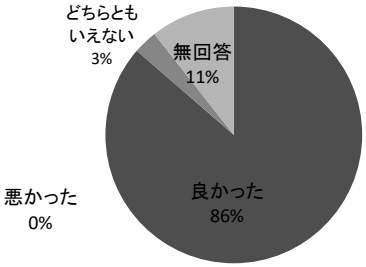


【パネルディスカッション】

吉田先生



【全体として】



資料６

第１回 仙台Ｉゾンタクラブ

東北大学大学院 女子学生のための 国際学会発表 渡航支援事業

TOHOKU UNIVERSITY

2007（平成19）年、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ゾンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有為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ゾンタクラブローズ支援金※1）を10年間受けてきました。2017年からは、特に「社会のリーダー的な存在になりうる女性の育成」に力を入れて支援を継続いただくこととなりました。

男女共同参画委員会では、この支援金をもとに、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、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の渡航費用を支援します。

※1　2012（平成24）年から、事業の名称を「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」、2017（平成29）年から、「仙台Iゾンタクラブ 東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」と改めて実施

応募締切　平成29年6月30日（金）必着

※審査結果は、本人宛てに7月中旬ごろメールにて通知予定。

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。
・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1～3を全て満たすものであること。

1. 平成29年8月～平成30年3月の間に海外で開催される国際学会での研究発表であること。
   セミナーやシンポジウム、学会運営のための委員会等は対象外
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外
3. 本事業に応募するものと同一内容で他の外部資金から助成を受けていないもの。
   交通費（電車・バス・航空機の運賃等）が15万円を超える場合、不足分を大学（研究室等）で補填できることを確認の上応募すること。

採択件数

2件（予定）

支援内容

申請に基づき、渡航に係る費用を支援する。
（15万円を上限、参加費は対象外）

応募方法

下記書類を、片平キャンパス 総務企画部総務課総務係まで送付すること。

1. 応募申請書
   男女共同参画委員会WEBページまたはTUMUG WEB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）
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、もしくは学会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た上で提出すること。
2. 同一研究室内で同一国際学会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理由欄に推薦順位を記載すること。
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. 申請内容について大幅な変更が生じた場合は、採択を取り消す場合がある。
6. 申請は1名1件限りとする。
7. 概算払不可

採択者の義務

1. 帰国後４週間以内に別に定める様式により、報告書※2を提出すること。
   ※2　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WEBページへ掲載する。
2. 事後に仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会での発表や体験などについて報告すること。

◆採択者はその氏名、学年、参加した国際学会の名称及び報告内容について、仙台Iゾンタクラブ WEB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、又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、速やかに下記お問合せ先へ連絡すること。

東北大学男女共同参画委員会

【応募書類提出先及び問合せ先】 **東北大学総務企画部総務課総務係**（学内便の場合は「事B-3」）
〒980-8577　仙台市青葉区片平2-1-1　　TEL 022-217-4811 ／ E-mail danjyo@grp.tohoku.ac.jp

男女共同参画委員会WEBページ
https://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

男女共同参画推進センター（TUMUG）WEBページ
http://tumug.tohoku.ac.jp/

TUMUG

第１回　仙台Ｉゾンタクラブ 東北大学大学院
女子学生のための国際学会発表渡航支援事業
公募要項

１　主旨および目的

２００７（平成 19）年、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ゾンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有為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ゾンタクラブローズ支援金※1）を 10 年間受けてきました。２０１７年からは、特に「社会のリーダー的な存在になりうる女性の育成」に力を入れて支援を継続いただくこととなりました。

男女共同参画委員会では、この支援金をもとに、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、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の渡航費用を支援します。

※1 2012（平成 24）年から、事業の名称を「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」、２０１７（平成 29）年から、「仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」と改めて実施

２　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。
- 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。

３　応募要件

下記（１）～（３）を全て満たすものであること。

（１）平成２９年８月～平成３０年３月の間に海外で開催される国際学会での研究発表であること。

（セミナーやシンポジウム、学会運営のための委員会等は対象外）

（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外）

（３）本事業に応募するものと同一内容で他の外部資金から助成を受けていないもの。

（交通費（電車・バス・航空機の運賃等）が 15 万円を超える場合、不足分を大学（研究室等）で補填できることを確認の上応募すること。）

４　採択件数

２件（予定）

５　支援内容

申請に基づき、渡航に係る費用を支援する。

（１５万円を上限、参加費は対象外）

６　申請書類

（１）応募申請書

男女共同参画委員会 WEB ページまたは、TUMUG WEB 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）

（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、もしくは学会主催者からの採録通知等

７　申請締切

平成２９年６月 30 日（金）必着

８　申請書類提出先

片平キャンパス：総務企画部総務課総務係

９　注意事項

（１）応募にあたっては、指導教員の承認を受けた上で提出すること。

（２）同一研究室内で同一国際学会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理由欄に推薦順位を記載すること。

（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）申請内容について大幅な変更が生じた場合は、採択を取り消す場合がある。

（６）申請は１名１件限りとする。

１０　結果通知

７月中旬ごろ本人宛てにメールにて通知予定。

１１　採択者の義務

（１）帰国後４週間以内に別に定める様式により、報告書※2を提出すること。

※2 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 WEB ページへ掲載する。

（２）事後に仙台Ｉゾンタクラブの例会において、国際学会での発表や体験などについて報告すること。

１２　その他

（１）採択者はその氏名、学年、参加した国際学会の名称及び報告内容について、仙台Ｉゾンタクラブ WEB 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、又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、速やかに下記まで連絡すること。

東北大学男女共同参画委員会

【応募書類提出先及び問合せ先】

東北大学総務企画部総務課総務係（学内便の場合は「事Ｂ-３」）

〒980-8577　仙台市青葉区片平 2-1-1

電話番号：022-217-4811

メールアドレス：danjyo@grp.tohoku.ac.jp

WEB ページ　：　男女共同参画委員会

https://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

男女共同参画推進センター（TUMUG）

http://tumug.tohoku.ac.jp/

資料７

第4回（平成29年度）

澤柳政太郎記念 東北大学男女共同参画賞 （澤柳記念賞）

公　募

東北大学に脈々と受け継がれる 男女共同参画の精神を広げよう

東北大学は初代総長であった澤柳政太郎により打ち出された
「門戸開放」という理念のもと、
1913年（大正2年）に全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開きました。
澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称：澤柳記念賞）は
この初代総長の名前にちなんでおり、男女共同参画社会を目指す
活発な取組の一助となるよう、アカデミアにおける男女共同参画の先駆けとして
各分野で活躍し多大な貢献をされた方々を選考し顕彰いたします。
今年度も下記の要領で募集いたしますので、推薦をお願いいたします。

応募締切

平成29年 **7月31日（月）** 当日消印有効

受賞課題発表

平成29年 **9月22日（金）**

※9月22日は日本で初めての女子学生が誕生した東北帝国大学の開学式が行われた日です。

受賞内容

A 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
（東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、特段に優れた成果を挙げている個人またはグループ）

B 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞
（東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、顕著な成果を挙げている、あるいは顕著な活動を行っており、今後一層の成果や活躍が期待される若手（42歳以下）の個人または若手で構成されるグループ）

◎ 受賞は上記A、B各1件の合計2件です。
◎ 上記AとBへの重複推薦はできません。
◎ 選考委員会にて受賞者を決定いたします。
◎ 受賞者（受賞グループ）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウム（秋に開催予定）で成果を発表していただきます。

対象資格

◎ 東北大学の内外に関わらず、個人、グループが対象です。
◎ 本賞に相応しい個人、グループを自薦・他薦できます。

推薦方法

以下の❶～❹を下記提出先まで郵便またはメールにて提出して下さい。

❶ 推薦書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）
❷ 受賞候補者について確認できる資料（略歴、パンフレット等）
❸ 成果資料等（成果が分かりやすい業績一覧表、代表的な論文、著書、報告書、活動内容などをまとめたものや成果資料等）
❹ 推薦理由書

注意事項

◎ 提出された書類等は原則として返却しません。
◎ 後日参考資料の追加提出をお願いすることがあります。

東北大学男女共同参画委員会
東北大学男女共同参画推進センター
【応募書類提出先・お問合せ先】
東北大学総務企画部総務課総務係
〒980-8577　仙台市青葉区片平2-1-1
TEL：022-217-4811
E-mail：danjyo@grp.tohoku.ac.jp
委員会WEBページ：http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/
センター WEBページ：http://tumug.tohoku.ac.jp/

TOHOKU UNIVERSITY

第４回（平成２９年度）
澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
（通称：澤柳記念賞）公募要項

【主旨及び目的】

東北大学は初代総長であった澤柳政太郎により打ち出された「門戸開放」という理念のもと、1913 年（大正 2 年）に全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開きました。澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称：澤柳記念賞）はこの初代総長の名前にちなんでおり、男女共同参画社会を目指す活発な取組の一助となるよう、アカデミアにおける男女共同参画の先駆けとして各分野で活躍し多大な貢献をされた方々を選考し顕彰いたします。

今年度も下記の要領で募集いたしますので、推薦をお願いいたします。

【種類】

Ａ：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、特段に優れた成果を挙げている個人又はグループ

Ｂ：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、顕著な成果を挙げている、あるいは顕著な活躍を行っており、今後一層の成果や活躍が期待される若手（42 歳以下）の個人又は若手で構成されるグループ

・受賞は上記 A、B 各 1 件の合計 2 件です。
・上記 A と B への重複推薦はできません。
・選考委員会にて受賞者を決定いたします。
・受賞者（受賞グループ）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウム（秋に開催予定）で成果を発表していただきます。

【対象資格】

・東北大学の内外に関わらず、個人、グループが対象です。
・本賞に相応しい個人、グループを自薦・他薦できます。

【推薦方法】

以下の（１）～（４）を下記提出先まで郵便又はメールにて提出して下さい。

（１）推薦書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）

（２）受賞候補者について確認できる資料（個人の場合は略歴等、団体の場合

はパンフレット、紹介文等）

（３）成果資料等（成果が分かりやすい業績一覧表、代表的な論文、著書、報告書、活動内容などをまとめたものや成果資料等、形式自由）

（４）推薦理由書（形式自由）

東北大学男女共同参画委員会
東北大学男女共同参画推進センター

【応募書類提出先・お問合せ先】

東北大学総務企画部総務課総務係

〒980-8577　仙台市青葉区片平 2-1-1

電話番号：022-217-4811

メールアドレス：danjyo@grp.tohoku.ac.jp

東北大学男女共同参画委員会 WEB ページ

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

東北大学男女共同参画推進センターWEB ページ

http://tumug.tohoku.ac.jp/

【注意事項】

・提出された書類等は原則として返却いたしません。

・後日参考資料の追加提出をお願いすることがあります。

【応募締切】

平成 29 年 7 月 31 日（月）

※郵送の場合は当日消印有効

【受賞課題発表】

平成 29 年 9 月 22 日（金）

※9 月 22 日は日本で初めての女子学生が誕生した東北帝国大学の開学式が行われた日です。

東北大学における在籍教員・学生の女性比率

①主要部局における在籍教員の女性比率（教授・准教授・講師・助教）

各年度5月1日現在

部　局　名	平成27年度				平成28年度				平成29年度			
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
文学研究科・文学部	79	15	94	15.96%	74	15	89	16.85%	70	14	85	16.47%
教育学研究科・教育学部	32	4	36	11.11%	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%
法学研究科・法学部	45	15	60	25.00%	44	13	57	22.81%	43	16	59	27.12%
経済学研究科・経済学部	54	8	62	12.90%	54	9	63	14.29%	54	10	64	15.63%
理学研究科・理学部	235	8	243	3.29%	232	4	236	1.69%	238	4	242	1.65%
医学系研究科・医学部	255	59	314	18.79%	239	64	303	21.12%	227	60	287	20.91%
歯学研究科・歯学部	78	22	100	22.00%	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%
薬学研究科・薬学部	55	9	64	14.06%	54	9	63	14.29%	53	8	61	13.11%
工学研究科・工学部	334	14	348	4.02%	332	12	344	3.49%	327	14	341	4.11%
農学研究科・農学部	109	18	127	14.17%	104	17	121	14.05%	107	16	123	13.01%
国際文化研究科	33	5	38	13.16%	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%
情報科学研究科	83	7	90	7.78%	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%
生命科学研究科	69	8	77	10.39%	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%
環境科学研究科	48	5	53	9.43%	48	4	52	7.69%	47	5	52	9.62%
医工学研究科	32	4	36	11.11%	31	4	35	11.43%	30	4	34	11.76%
教育情報学研究部	8	1	9	11.11%	8	0	8	0.00%	7	1	8	12.50%
金属材料研究所	120	5	125	4.00%	117	7	124	5.65%	117	7	124	5.65%
加齢医学研究所	51	4	55	7.27%	53	5	58	8.62%	46	6	52	11.54%
流体科学研究所	40	1	41	2.44%	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%
電気通信研究所	62	1	63	1.59%	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%
多元物質科学研究所	131	4	135	2.96%	146	6	152	3.95%	142	7	149	4.70%
災害科学国際研究所	53	11	64	17.19%	50	11	61	18.03%	47	10	57	17.54%
病院	252	51	303	16.83%	253	49	302	16.23%	266	55	321	17.13%
東北アジア研究センター	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%
高度教養教育・学生支援機構	62	14	76	18.42%	73	20	93	21.51%	75	31	106	29.25%
合計	2342	294	2636	11.15%	2342	302	2644	11.42%	2317	324	2641	12.27%

※　毎年5/1に行われる学校基本調査より男女共同参画委員が在籍する部局のみ抜粋（助手を除く）

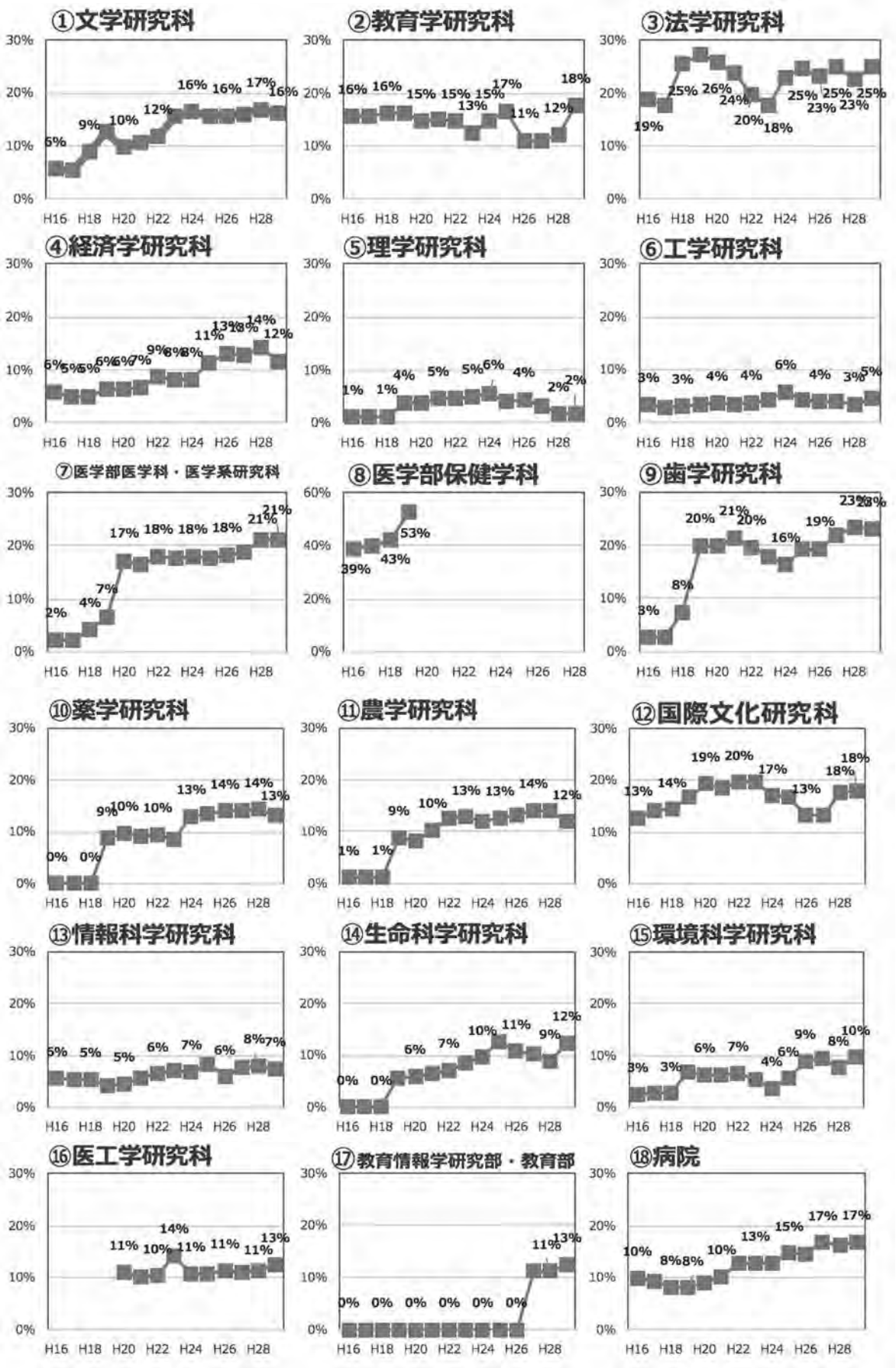
（参考）文系、自然科学系別　女性比率（助手を除く）

部　局　名	平成27年度				平成28年度				平成29年度			
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
文系	251	48	299	16.05%	242	48	290	16.55%	234	48	282	17.02%
自然科学系	2007	231	2238	10.32%	2005	233	2238	10.41%	1986	238	2224	10.70%

※文系は、文学研究科・文学部、教育学研究科・教育学部、法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、国際文化研究科、教育情報学研究部の合計値

※自然科学系は、理学研究科・理学部、医学系研究科・医学部、歯学研究科・歯学部、薬学研究科・薬学部、工学研究科・工学部、農学研究科・農学部、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、金属材料研究所、加齢医学研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、災害科学研究所、病院の合計値。

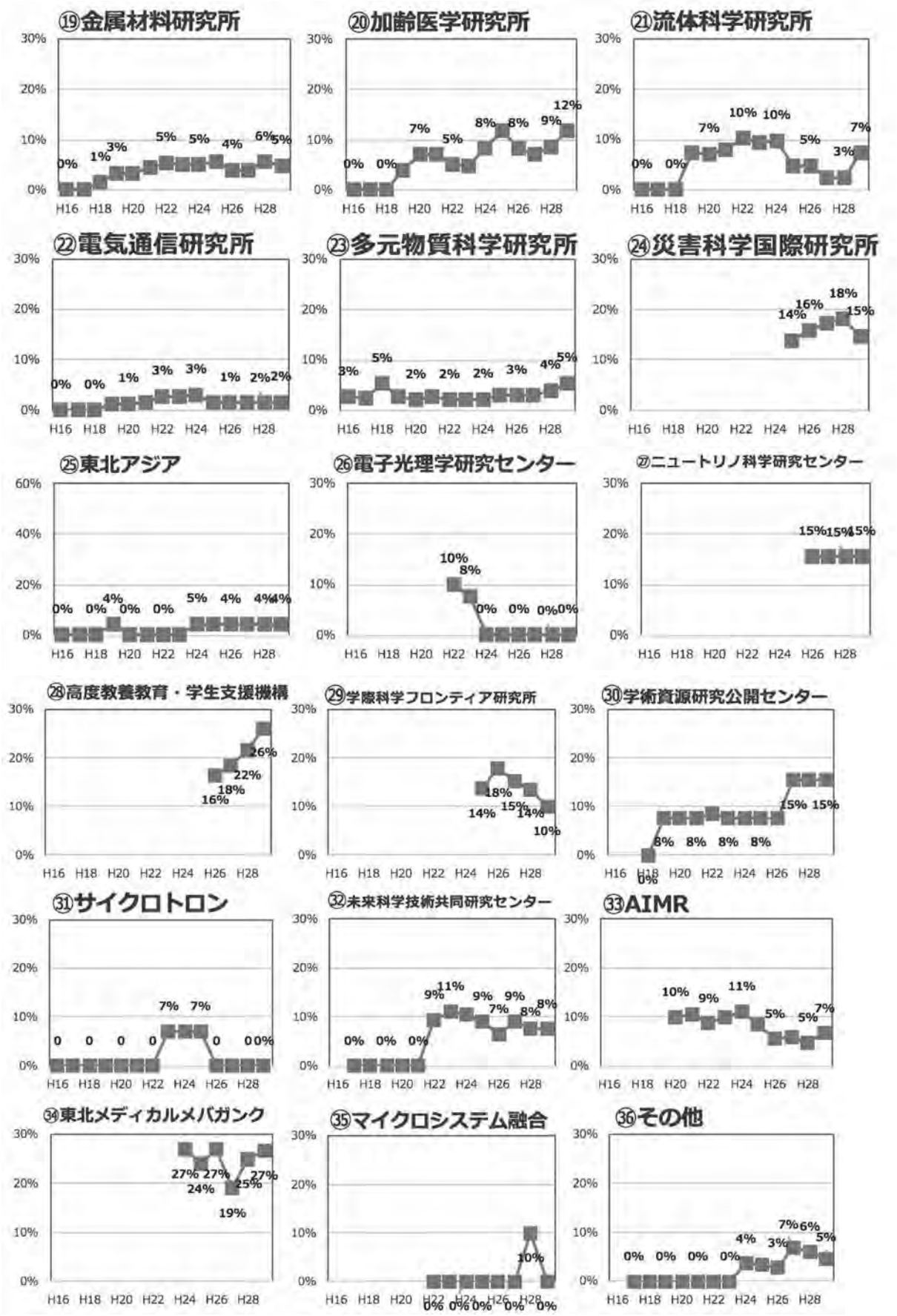
②部局別女性教員比率（助教以上）の変遷 (H16～H29)



（各年5月1日現在）

(＊) H20年度以降、医学部保健学科は医学系研究科と合わせて集計
⑯は集計を取り始めて以降の値

②部局別女性教員比率（助教以上）の変遷 (H16～H29)



㉔,㉖～㉚,㉜～㊱は、集計を取り始めて以降の値

その他：スピントロニクスセンター、教育情報基盤センター、研究教育基盤技術センター、サイバーサイエンスセンター、研究推進本部、遺伝子実験センター、環境安全推進センター、イノベーション戦略推進本部、電気通信研究機構、国際集積エレクトロニクス、および本部事務機構を含む

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部局名		平成２５年５月１日現在				平成２６年５月１日現在				平成２７年５月１日現在				平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在			
		平成２５年度				平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
文学研究科	教授	38	4	42	9.52%	41	4	45	8.89%	40	4	44	9.09%	38	4	42	9.52%	40	4	44	9.09%
	准教授（助教授）	29	6	35	17.14%	27	6	33	18.18%	28	6	34	17.65%	28	7	35	20.00%	25	5	30	16.67%
	講師			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	助教	13	5	18	27.78%	12	5	17	29.41%	11	5	16	31.25%	8	4	12	33.33%	5	5	10	50.00%
	助手			0	－	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1		1	0.00%
	教員数（総数）	80	15	95	15.79%	81	15	96	15.63%	80	15	95	15.79%	75	15	90	16.67%	71	14	85	16.47%
文学研究科　学生	学部	463	534	997	53.56%	448	529	977	54.15%	475	502	977	51.38%	474	484	958	50.52%	479	486	965	50.36%
	修士（博士前期）	92	81	173	46.82%	96	77	173	44.51%	89	81	170	47.65%	81	76	157	48.41%	92	85	177	48.02%
	博士（博士後期）	99	76	175	43.43%	97	72	169	42.60%	96	71	167	42.51%	102	73	175	41.71%	105	77	182	42.31%
教育学研究科	教授	16	2	18	11.11%	16	1	17	5.88%	14	1	15	6.67%	12	1	13	7.69%	12	1	13	7.69%
	准教授（助教授）	11	2	13	15.38%	11	2	13	15.38%	13	2	15	13.33%	13	3	16	18.75%	13	3	16	18.75%
	講師			0	－			0	－			0	－	1		1	－	1		1	－
	助教	3	2	5	40.00%	5	1	6	16.67%	5	1	6	16.67%	3	0	3	0.00%	2	2	4	50.00%
	助手			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	教員数（総数）	30	6	36	16.67%	32	4	36	11.11%	32	4	36	11.11%	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%
教育学研究科　学生	学部	153	149	302	49.34%	150	158	308	51.30%	164	158	322	49.07%	156	155	311	49.84%	160	151	311	48.55%
	修士（博士前期）	28	45	73	61.64%	26	50	76	65.79%	26	41	67	61.19%	31	44	75	58.67%	28	42	70	60.00%
	博士（博士後期）	43	43	86	50.00%	38	42	80	52.50%	27	38	65	58.46%	27	27	54	50.00%	29	23	52	44.23%
法学研究科	教授	24	5	29	17.24%	27	5	32	15.63%	28	5	33	15.15%	30	6	36	16.67%	32	6	38	15.79%
	准教授（助教授）	16	8	24	33.33%	14	7	21	33.33%	11	7	18	38.89%	8	5	13	38.46%	9	5	14	35.71%
	講師		1	1	100.00%		1	1	100.00%		1	1	100.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%
	助教	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%	6	2	8	25.00%	5	1	6	16.67%	1	2	3	66.67%
	助手	1	3	4	75.00%	1	3	4	75.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数（総数）	47	18	65	27.69%	47	17	64	26.56%	45	17	62	27.42%	44	15	59	25.42%	43	16	59	27.12%
法学研究科　学生	学部	522	184	706	26.06%	530	189	719	26.29%	532	191	723	26.42%	524	211	735	28.71%	511	223	734	30.38%
	修士（博士前期）	156	69	225	30.67%	144	35	179	19.55%	123	35	158	22.15%	117	29	146	19.86%	119	33	152	21.71%
	博士（博士後期）	35	21	56	37.50%	31	15	46	32.61%	28	10	38	26.32%	26	9	35	25.71%	32	12	44	27.27%
経済学研究科	教授	34	2	36	5.56%	32	2	34	5.88%	34	2	36	5.56%	34	2	36	5.56%	33	1	34	2.94%
	准教授（助教授）	16	5	21	23.81%	18	6	24	25.00%	19	5	24	20.83%	16	4	20	20.00%	14	3	17	17.65%
	講師	4		4	0.00%	3		3	0.00%	1	1	2	50.00%	2	1	3	33.33%	2	1	3	33.33%
	助教			0	－			0	－			0	－	2	2	4	－	5	1	6	－
	助手		5	5	100.00%		5	5	100.00%		5	5	100.00%		4	4	100.00%		4	4	100.00%
	教員数（総数）	54	12	66	18.18%	53	13	66	19.70%	54	13	67	19.40%	54	13	67	19.40%	54	10	64	15.63%
経済学研究科　学生	学部	946	212	1158	18.31%	949	217	1166	18.61%	943	224	1167	19.19%	940	233	1173	19.86%	923	237	1160	20.43%
	修士（博士前期）	106	56	162	34.57%	97	62	159	38.99%	97	76	173	43.93%	116	112	228	49.12%	129	99	228	43.42%
	博士（博士後期）	43	22	65	33.85%	41	22	63	34.92%	41	23	64	35.94%	38	20	58	34.48%	29	19	48	39.58%
理学部・理学研究科	教授	73	1	74	1.35%	75	1	76	1.32%	75	1	76	1.32%	73	0	73	0.00%	75	0	75	0.00%
	准教授（助教授）	75	2	77	2.60%	75	3	78	3.85%	75	3	78	3.85%	75	2	77	2.60%	75	2	77	2.60%
	講師	7		7	0.00%	4		4	0.00%	5		5	0.00%	4		4	0.00%	4		4	0.00%
	助教	87	7	94	7.45%	85	7	92	7.61%	80	4	84	4.76%	80	2	82	2.44%	84	2	86	2.33%
	助手	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	4	1	5	20.00%	3	1	4	25.00%
	教員数（総数）	245	11	256	4.30%	242	12	254	4.72%	238	9	247	3.64%	236	5	241	2.07%	241	5	246	2.03%
理学部・理学研究科　学生	学部	1184	227	1411	16.09%	1192	220	1412	15.58%	1203	231	1434	16.11%	1195	219	1414	15.49%	1191	206	1397	14.75%
	修士（博士前期）	493	85	578	14.71%	501	85	586	14.51%	487	95	582	16.32%	478	92	570	16.14%	484	97	581	16.70%
	博士（博士後期）	255	29	284	10.21%	254	43	297	14.48%	244	43	287	14.98%	241	49	290	16.90%	236	42	278	15.11%

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

平成２５年５月１日現在　平成２６年５月１日現在　平成２７年５月１日現在　平成２８年５月１日現在　平成２９年５月１日現在

部局名		平成２５年度				平成２６年度				平成２７年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
医学部医学科・医学系研究科	教授	78	11	89	12.36%	76	12	88	13.64%	79	13	92	14.13%	77	12	89	13.48%	77	12	89	13.48%
	准教授（助教授）	62	7	69	10.14%	64	7	71	9.86%	62	10	72	13.89%	57	10	67	14.93%	53	9	62	14.52%
	講師	28	8	36	22.22%	27	7	34	20.59%	25	6	31	19.35%	17	7	24	29.17%	20	7	27	25.93%
	助教	82	28	110	25.45%	88	31	119	26.05%	89	30	119	25.21%	88	35	123	28.46%	77	32	109	29.36%
	助手	12	13	25	52.00%	14	11	25	44.00%	12	12	24	50.00%	11	13	24	54.17%	11	15	26	57.69%
	教員数（総数）	262	67	329	20.36%	269	68	337	20.18%	267	71	338	21.01%	250	77	327	23.55%	238	75	313	23.96%
医学部医学科・医学系研究科　学生	学部	643	106	749	14.15%	667	106	773	13.71%	689	114	803	14.20%	684	133	817	16.28%	698	136	834	16.31%
	修士（博士前期）	85	84	169	49.70%	80	87	167	52.10%	82	99	181	54.70%	81	109	190	57.37%	95	109	204	53.43%
	博士（博士後期・博士）	498	206	704	29.26%	491	197	688	28.63%	518	190	708	26.84%	536	183	719	25.45%	540	196	736	26.63%
医学部保健学科	教授			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	准教授（助教授）			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	講師			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	助教			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	助手			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	教員数（総数）			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
医学部保健学科　学生	学部	173	424	597	71.02%	179	413	592	69.76%	179	403	582	69.24%	165	420	585	71.79%	153	433	586	73.89%
歯学部・歯学研究科	教授	19	1	20	5.00%	21	1	22	4.55%	20	1	21	4.76%	19	0	19	0.00%	20	1	21	4.76%
	准教授（助教授）	9	1	10	10.00%	13	1	14	7.14%	13	1	14	7.14%	15	1	16	6.25%	16	1	17	5.88%
	講師	9	1	10	10.00%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%
	助教	39	15	54	27.78%	39	16	55	29.09%	38	19	57	33.33%	39	22	61	36.07%	34	19	53	35.85%
	助手			0	－			0	－			0	－			0	－			0	－
	教員数（総数）	76	18	94	19.15%	79	19	98	19.39%	78	22	100	22.00%	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%
歯学部・歯学研究科　学生	学部	201	129	330	39.09%	205	129	334	38.62%	196	130	326	39.88%	179	134	313	42.81%	174	148	322	45.96%
	修士（博士前期）	6	6	12	50.00%	5	12	17	70.59%	8	13	21	61.90%	6	11	17	64.71%	5	10	15	66.67%
	博士（博士後期）	108	58	166	34.94%	115	51	166	30.72%	116	54	170	31.76%	106	54	160	33.75%	109	64	173	36.99%
薬学部・薬学研究科	教授	18		18	0.00%	20		20	0.00%	20		20	0.00%	20		20	0.00%	18		18	0.00%
	准教授（助教授）	12	3	15	20.00%	10	3	13	23.08%	11	3	14	21.43%	9	3	12	25.00%	10	2	12	16.67%
	講師	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	4	1	5	20.00%	6	1	7	14.29%
	助教	25	5	30	16.67%	22	5	27	18.52%	21	5	26	19.23%	21	5	26	19.23%	19	5	24	20.83%
	助手	3	3	6	50.00%	3	2	5	40.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	4	3	7	42.86%
	教員数（総数）	61	12	73	16.44%	58	11	69	15.94%	58	12	70	17.14%	57	12	69	17.39%	57	11	68	16.18%
薬学部・薬学研究科　学生	学部（4年制＋6年制）	280	103	383	26.89%	277	103	380	27.11%	273	116	389	29.82%	258	123	381	32.28%	251	135	386	34.97%
	修士（博士前期）	97	29	126	23.02%	87	33	120	27.50%	98	27	125	21.60%	105	26	131	19.85%	107	30	137	21.90%
	博士（博士後期）	69	14	83	16.87%	64	16	80	20.00%	59	23	82	28.05%	63	23	86	26.74%	60	15	75	20.00%
工学部・工学研究科	教授	111	1	112	0.89%	115	1	116	0.86%	110	1	111	0.90%	112	1	113	0.88%	113	2	115	1.74%
	准教授（助教授）	96	2	98	2.04%	100	4	104	3.85%	107	4	111	3.60%	112	4	116	3.45%	108	2	110	1.82%
	講師	1		1	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	0		0	#DIV/0!
	助教	126	12	138	8.70%	119	9	128	7.03%	115	9	124	7.26%	106	7	113	6.19%	106	10	116	8.62%
	助手	4	4	8	50.00%	4	3	7	42.86%	3	4	7	57.14%	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%
	教員数（総数）	338	19	357	5.32%	340	17	357	4.76%	337	18	355	5.07%	335	18	353	5.10%	330	20	350	5.71%
工学部・工学研究科学生	学部	3278	415	3693	11.24%	3282	444	3726	11.92%	3280	458	3738	12.25%	3255	449	3704	12.12%	3203	447	3650	12.25%
	修士（博士前期）	1351	156	1507	10.35%	1338	141	1479	9.53%	1334	160	1494	10.71%	1338	185	1523	12.15%	1353	188	1541	12.20%
	博士（博士後期）	469	51	520	9.81%	474	54	528	10.23%	477	46	523	8.80%	475	56	531	10.55%	464	63	527	11.95%

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部局名		平成２５年５月１日現在				平成２６年５月１日現在				平成２７年５月１日現在				平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在			
		平成２５年度				平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
農学部・農学研究科	教授	39	2	41	4.88%	40	2	42	4.76%	35	2	37	5.41%	39	3	42	7.14%	40	3	43	6.98%
	准教授（助教授）	39	4	43	9.30%	38	4	42	9.52%	41	4	45	8.89%	35	5	40	12.50%	37	5	42	11.90%
	講師			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助教	25	9	34	26.47%	26	10	36	27.78%	33	12	45	26.67%	30	9	39	23.08%	30	8	38	21.05%
	助手	5	1	6	16.67%	4	0	4	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%
	教員数（総数）	108	16	124	12.90%	108	16	124	12.90%	112	18	130	13.85%	107	17	124	13.71%	110	16	126	12.70%
農学部・農学研究科　学生	学部	396	281	677	41.51%	381	288	669	43.05%	380	285	665	42.86%	398	263	661	39.79%	397	270	667	40.48%
	修士（博士前期）	193	109	302	36.09%	161	106	267	39.70%	163	99	262	37.79%	155	120	275	43.64%	160	117	277	42.24%
	博士（博士後期）	85	37	122	30.33%	80	36	116	31.03%	68	34	102	33.33%	58	26	84	30.95%	67	28	95	29.47%
国際文化研究科	教授	21	4	25	16.00%	22	4	26	15.38%	21	4	25	16.00%	20	4	24	16.67%	19	3	22	13.64%
	准教授（助教授）	14	3	17	17.65%	11	1	12	8.33%	12	1	13	7.69%	13	2	15	13.33%	13	2	15	13.33%
	講師			0	-			0	-			0	-		1	1	-		2	2	-
	助教			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	35	7	42	16.67%	33	5	38	13.16%	33	5	38	13.16%	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%
国際文化研究科　学生	修士（博士前期）	20	54	74	72.97%	26	59	85	69.41%	25	45	70	64.29%	23	39	62	62.90%	28	50	78	64.10%
	博士（博士後期）	21	40	61	65.57%	24	40	64	62.50%	22	41	63	65.08%	24	43	67	64.18%	25	35	60	58.33%
情報科学研究科	教授	27		27	0.00%	32		32	0.00%	32		32	0.00%	31		31	0.00%	30		30	0.00%
	准教授（助教授）	28	5	33	15.15%	27	4	31	12.90%	28	5	33	15.15%	28	5	33	15.15%	30	4	34	11.76%
	講師	1	1	2	50.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%
	助教	22	1	23	4.35%	20	0	20	0.00%	23	1	24	4.17%	33	2	35	5.71%	28	2	30	6.67%
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	78	7	85	8.24%	79	5	84	5.95%	83	7	90	7.78%	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%
情報科学研究科　学生	修士（博士前期）	259	29	288	10.07%	262	29	291	9.97%	255	37	292	12.67%	253	46	299	15.38%	285	50	335	14.93%
	博士（博士後期）	88	22	110	20.00%	85	23	108	21.30%	91	22	113	19.47%	104	20	124	16.13%	113	22	135	16.30%
生命科学研究科	教授	25	1	26	3.85%	25	1	26	3.85%	24	2	26	7.69%	23	3	26	11.54%	26	3	29	10.34%
	准教授（助教授）	16		16	0.00%	16		16	0.00%	16		16	0.00%	16		16	0.00%	13		13	0.00%
	講師	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%
	助教	26	9	35	25.71%	23	7	30	23.33%	27	6	33	18.18%	30	4	34	11.76%	32	7	39	17.95%
	助手	1		1	0.00%	1		1	0.00%	0		0	-	0		0	#DIV/0!	0		0	#DIV/0!
	教員数（総数）	70	10	80	12.50%	67	8	75	10.67%	69	8	77	10.39%	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%
生命科学研究科　学生	修士（博士前期）	140	48	188	25.53%	142	59	201	29.35%	133	61	194	31.44%	121	84	205	40.98%	124	84	208	40.38%
	博士（博士後期）	57	26	83	31.33%	56	27	83	32.53%	57	20	77	25.97%	66	16	82	19.51%	65	17	82	20.73%
環境科学研究科	教授	19		19	0.00%	19		19	0.00%	15	1	16	6.25%	15	0	15	0.00%	16	1	17	5.88%
	准教授（助教授）	17		17	0.00%	20		20	0.00%	19		19	0.00%	17		17	0.00%	15		15	0.00%
	講師			0	-		1	1	-		1	1	-		1	1	-		1	1	-
	助教	14	3	17	17.65%	12	4	16	25.00%	14	3	17	17.65%	16	3	19	15.79%	16	3	19	15.79%
	助手	3	2	5	40.00%	3	2	5	40.00%	2	2	4	50.00%	1	3	4	75.00%	0	3	3	100.00%
	教員数（総数）	53	5	58	8.62%	54	7	61	11.48%	50	7	57	12.28%	49	7	56	12.50%	47	8	55	14.55%
環境科学研究科　学生	修士（博士前期）	166	42	208	20.19%	166	33	199	16.58%	180	29	209	13.88%	163	33	196	16.84%	159	43	202	21.29%
	博士（博士後期）	76	24	100	24.00%	65	25	90	27.78%	19	24	73	32.88%	56	24	80	30.00%	64	27	91	29.67%
医工学研究科	教授	17	1	18	5.56%	20	1	21	4.76%	21	1	22	4.55%	19	1	20	5.00%	18	1	19	5.26%
	准教授（助教授）	5	2	7	28.57%	5	2	7	28.57%	5	2	7	28.57%	5	2	7	28.57%	7	1	8	12.50%
	講師			0	-			0	-			0	-	2		2	-	1		1	-
	助教	3		3	0.00%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%	4	2	6	33.33%
	助手		1	1	100.00%		0	0	-		0	0	-		1	1	100.00%		0	0	#DIV/0!
	教員数（総数）	25	4	29	13.79%	31	4	35	11.43%	32	4	36	11.11%	31	5	36	13.89%	30	4	34	11.76%
医工学研究科　学生	修士（博士前期）	67	17	84	20.24%	67	16	83	19.28%	67	7	74	9.46%	64	7	71	9.86%	67	17	84	20.24%
	博士（博士後期）	34	5	39	12.82%	44	6	50	12.00%	45	6	51	11.76%	46	9	55	16.36%	41	7	48	14.58%

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部局名		平成２５年５月１日現在				平成２６年５月１日現在				平成２７年５月１日現在				平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在			
		平成２５年度				平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
教育情報学研究部・教育部	教授	4		4	0.00%	4		4	0.00%	3		3	0.00%	3		3	0.00%	3		3	0.00%
	准教授（助教授）	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%
	講師			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助教	3		3	0.00%	3		3	0.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	2	1	3	33.33%
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	9	0	9	0.00%	9		9	0.00%	8	1	9	11.11%	8		8	0.00%	7	1	8	12.50%
教育情報学研究部・教育部　学生	修士（博士前期）	11	16	27	59.26%	8	16	24	66.67%	8	17	25	68.00%	7	22	29	75.86%	13	16	29	55.17%
	博士（博士後期）	17	6	23	26.09%	15	8	23	34.78%	18	7	25	28.00%	17	8	25	32.00%	15	11	26	42.31%
金属材料研究所	教授	26		26	0.00%	28		28	0.00%	30		30	0.00%	28		28	0.00%	26		26	0.00%
	准教授（助教授）	36	2	38	5.26%	34	2	36	5.56%	34	2	36	5.56%	31	3	34	8.82%	31	3	34	8.82%
	講師	1		1	0.00%	2		2	0.00%	3		3	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%
	助教	53	5	58	8.62%	57	3	60	5.00%	53	3	56	5.36%	56	4	60	6.67%	58	4	62	6.45%
	助手	4	1	5	20.00%	6	1	7	14.29%	5	2	7	28.57%	3	3	6	50.00%	3	2	5	40.00%
	教員数（総数）	120	8	128	6.25%	127	6	133	4.51%	125	7	132	5.30%	120	10	130	7.69%	120	9	129	6.98%
加齢医学研究所	教授	18	1	19	5.26%	19	2	21	9.52%	19	2	21	9.52%	15		15	0.00%	14	2	16	12.50%
	准教授（助教授）	10	1	11	9.09%	11	0	11	0.00%	9	0	9	0.00%	12	1	13	7.69%	8	0	8	0.00%
	講師	4		4	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	0	0	0	#DIV/0!	3	0	3	0.00%
	助教	21	5	26	19.23%	23	3	26	11.54%	20	2	22	9.09%	12		12	0.00%	21	4	25	16.00%
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	53	7	60	11.67%	56	5	61	8.20%	51	4	55	7.27%	39	1	40	2.50%	46	6	52	11.54%
流体科学研究所	教授	15		15	0.00%	15		15	0.00%	15		15	0.00%	15		15	0.00%	18		18	0.00%
	准教授（助教授）	9	1	10	10.00%	10	1	11	9.09%	11	1	12	8.33%	12	1	13	7.69%	8	1	9	11.11%
	講師	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	0	1	0.00%			0	-			0	-
	助教	14		14	0.00%	13		13	0.00%	13		13	0.00%	12	0	12	0.00%	10	1	11	9.09%
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	39	2	41	4.88%	39	2	41	4.88%	40	1	41	2.44%	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%
電気通信研究所	教授	24		24	0.00%	24		24	0.00%	22		22	0.00%	23		23	0.00%	23	0	23	0.00%
	准教授（助教授）	20		20	0.00%	18		18	0.00%	19		19	0.00%	19		19	0.00%	21	1	22	4.55%
	講師			0	-			0	-			0	-			0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	助教	23	1	24	4.17%	24	1	25	4.00%	21	1	22	4.55%	23	1	24	4.17%	21	0	21	0.00%
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	67	1	68	1.47%	66	1	67	1.49%	62	1	63	1.59%	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%
多元物質科学研究所	教授	42	1	43	2.33%	43	1	44	2.27%	41	1	42	2.38%	45	2	47	4.26%	44	1	45	2.22%
	准教授（助教授）	29		29	0.00%	32		32	0.00%	30		30	0.00%	28		28	0.00%	32		32	0.00%
	講師	4		4	0.00%	2		2	0.00%	4		4	0.00%	7		7	0.00%	5		5	0.00%
	助教	53	3	56	5.36%	58	3	61	4.92%	56	3	59	5.08%	66	4	70	5.71%	61	6	67	8.96%
	助手			0	-			0	-			0	-	2		2	-	2		2	-
	教員数（総数）	128	4	132	3.03%	135	4	139	2.88%	131	4	135	2.96%	148	6	154	3.90%	144	7	151	4.64%
災害科学国際研究所	教授	22	0	22	0.00%	23	0	23	0.00%	20	0	20	0.00%	21	0	21	0.00%	21	0	21	0.00%
	准教授（助教授）	10	2	12	16.67%	11	3	14	21.43%	12	3	15	20.00%	10	4	14	28.57%	11	3	14	21.43%
	講師	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%
	助教	17	5	22	22.73%	23	7	30	23.33%	20	7	27	25.93%	18	6	24	25.00%	14	6	20	30.00%
	助手	3	1	4	-	3	1	4	-	3	1	4	-	2	1	3	-	1	0	1	-
	教員数（総数）	53	9	62	14.52%	61	12	73	16.44%	56	12	68	17.65%	52	12	64	18.75%	48	10	58	17.24%

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部局名		平成２５年５月１日現在				平成２６年５月１日現在				平成２７年５月１日現在				平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在			
		平成２５年度				平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
病院	教授	6	0	6	0.00%	4	0	4	0.00%	4	0	4	0.00%	4	0	4	0.00%	8	0	8	0.00%
	准教授（助教授）	12	4	16	25.00%	15	3	18	16.67%	15	3	18	16.67%	14	2	16	12.50%	20	3	23	13.04%
	講師	58	6	64	9.38%	54	6	60	10.00%	56	5	61	8.20%	55	5	60	8.33%	56	5	61	8.20%
	助教	197	37	234	15.81%	196	37	233	15.88%	177	43	220	19.55%	180	42	222	18.92%	182	47	229	20.52%
	助手	19	24	43	－	26	24	50	－	35	30	65	－	30	35	65	－	31	35	66	－
	教員数（総数）	292	71	363	19.56%	295	70	365	19.18%	287	81	368	22.01%	283	84	367	22.89%	297	90	387	23.26%
東北アジア研究センター	教授	11	0	11	0.00%	11	0	11	0.00%	10	0	10	0.00%	10	0	10	0.00%	9	0	9	0.00%
	准教授（助教授）	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%
	講師	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－
	助教	5	1	6	16.67%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%
	助手	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	22	1	23	4.35%	23	1	24	4.17%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%
高度教養教育・学生支援機構	教授					21	2	23	8.70%	23	3	26	11.54%	24	5	29	17.24%	23	5	28	17.86%
	准教授（助教授）					15	4	19	21.05%	15	3	18	16.67%	21	5	26	19.23%	23	8	31	25.81%
	講師					11	3	14	21.43%	12	5	17	29.41%	15	7	22	31.82%	15	11	26	42.31%
	助教					14	3	17	17.65%	12	3	15	20.00%	13	3	16	18.75%	14	4	18	22.22%
	助手					1	5	6	83.33%	1	4	5	80.00%	0	4	4	100.00%	0	3	3	100.00%
	教員数（総数）					62	17	79	21.52%	63	18	81	22.22%	73	24	97	24.74%	75	31	106	29.25%
合計	教授	727	37	764	4.84%	773	40	813	4.92%	755	44	799	5.51%	750	44	794	5.54%	758	46	804	5.72%
	准教授（助教授）	579	60	639	9.39%	603	63	666	9.46%	613	65	678	9.59%	602	69	671	10.28%	600	63	663	9.50%
	講師	124	20	144	13.89%	121	23	144	15.97%	125	23	148	15.54%	121	27	148	18.24%	126	32	158	20.25%
	助教	857	154	1011	15.23%	879	155	1034	14.99%	849	162	1011	16.02%	855	159	1014	15.68%	833	174	1007	17.28%
	助手	58	59	117	50.43%	70	58	128	45.31%	71	66	137	48.18%	63	76	139	54.68%	62	74	136	54.41%
	教員数(助教・助手含む)	2345	330	2675	12.34%	2446	339	2785	12.17%	2413	360	2773	12.98%	2391	375	2766	13.56%	2379	389	2768	14.05%
	教員数(助手除く)	2287	271	2558	10.59%	2376	281	2657	10.58%	2342	294	2636	11.15%	2328	299	2627	11.38%	2317	315	2632	11.97%
	教員数(助教・助手除く)	1430	117	1547	7.56%	1497	126	1623	7.76%	1493	132	1625	8.12%	1473	140	1613	8.68%	1484	141	1625	8.68%
	学部生	8239	2764	11003	25.12%	8260	2796	11056	25.29%	8314	2812	11126	25.27%	8228	2824	11052	25.55%	8140	2872	11012	26.08%
	修士(博士前期)	3270	926	4196	22.07%	3206	900	4106	21.92%	3175	922	4097	22.50%	3139	1035	4174	24.80%	3248	1070	4318	24.78%
	博士(博士後期)	1997	680	2677	25.40%	1974	677	2651	25.54%	1926	652	2608	25.00%	1985	640	2625	24.38%	1994	658	2652	24.81%

※　毎年5/1に行われる学校基本調査より男女共同参画委員が在籍する部局のみ抜粋

（参考）文系、自然科学系別女性比率

③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

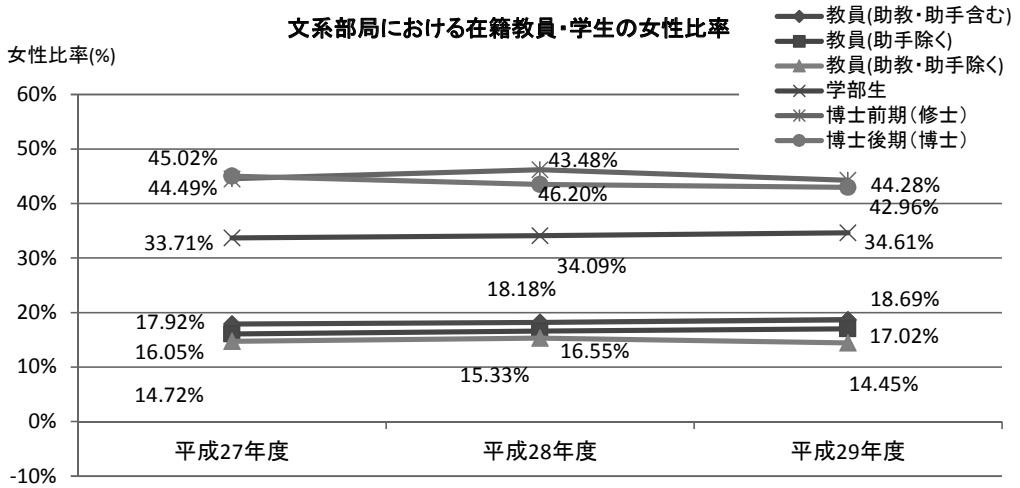
平成２５年５月１日現在　平成２６年５月１日現在　平成２７年５月１日現在　平成２８年５月１日現在　平成２９年５月１日現在

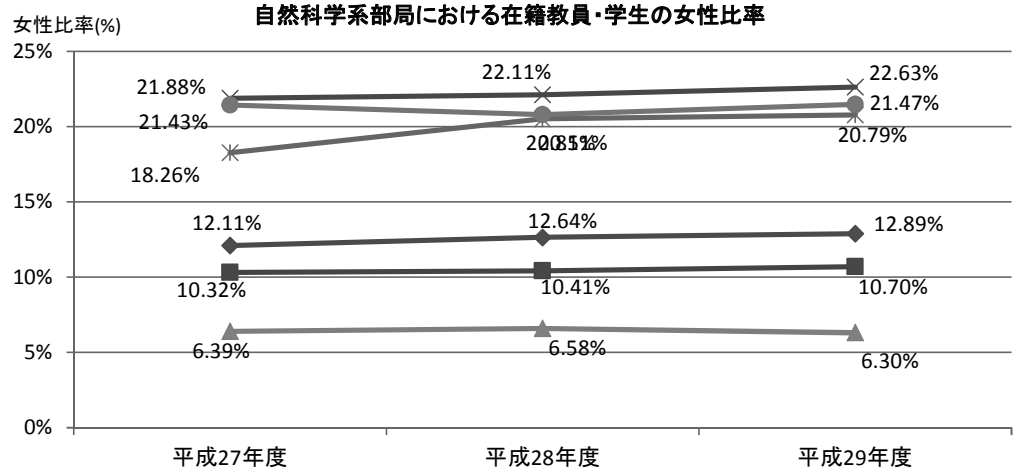
部局名		平成２５年度				平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
文系	教授	137	17	154	11.04%	142	16	158	10.13%	140	16	156	10.26%	137	17	154	11.04%	139	15	154	9.74%
	准教授（助教授）	88	24	112	21.43%	83	22	105	20.95%	85	21	106	19.81%	80	21	101	20.79%	76	18	94	19.15%
	講師	4	1	5	20.00%	3	1	4	25.00%	1	2	3	66.67%	4	3	7	42.86%	4	4	8	50.00%
	助教	25	8	33	24.24%	25	7	32	21.88%	25	9	34	26.47%	21	8	29	27.59%	15	11	26	42.31%
	助手	1	8	9	88.89%	2	8	10	80.00%	1	7	8	87.50%	1	6	7	85.71%	1	6	7	85.71%
	教員数（助教・助手含む）	255	58	313	18.53%	255	54	309	17.48%	252	55	307	17.92%	243	54	297	18.18%	235	54	289	18.69%
	教員数（助手除く）	254	50	304	16.45%	253	46	299	15.38%	251	48	299	16.05%	242	48	290	16.55%	234	48	282	17.02%
	教員数（助教・助手除く）	229	42	271	15.50%	228	39	267	14.61%	226	39	265	14.72%	221	40	261	15.33%	219	37	256	14.45%
	学部生	2084	1079	3163	34.11%	2077	1093	3170	34.48%	2114	1075	3189	33.71%	2094	1083	3177	34.09%	2073	1097	3170	34.61%
	修士（博士前期）	413	321	734	43.73%	397	299	696	42.96%	368	295	663	44.49%	375	322	697	46.20%	409	325	734	44.28%
	博士（博士後期）	258	208	466	44.64%	246	199	445	44.72%	232	190	422	45.02%	234	180	414	43.48%	235	177	412	42.96%
自然科学系	教授	579	20	599	3.34%	599	22	621	3.54%	582	25	607	4.12%	579	22	601	3.66%	587	26	613	4.24%
	准教授（助教授）	485	36	521	6.91%	499	37	536	6.90%	507	41	548	7.48%	495	43	538	7.99%	495	37	532	6.95%
	講師	120	19	139	13.67%	107	19	126	15.08%	112	16	128	12.50%	102	17	119	14.29%	107	17	124	13.71%
	助教	827	145	972	14.92%	834	144	978	14.72%	806	149	955	15.60%	815	147	962	15.28%	797	158	955	16.54%
	助手	57	51	108	47.22%	67	45	112	40.18%	69	55	124	44.35%	62	66	128	51.56%	61	65	126	51.59%
	教員数（助教・助手含む）	2068	271	2339	11.59%	2106	267	2373	11.25%	2076	286	2362	12.11%	2053	295	2348	12.56%	2047	303	2350	12.89%
	教員数（助手除く）	2011	220	2231	9.86%	2039	222	2261	9.82%	2007	231	2238	10.32%	1991	229	2220	10.32%	1986	238	2224	10.70%
	教員数（助教・助手除く）	1184	75	1259	5.96%	1205	78	1283	6.08%	1201	82	1283	6.39%	1176	82	1258	6.52%	1189	80	1269	6.30%
	学部生	6155	1685	7840	21.49%	6183	1703	7886	21.60%	6200	1737	7937	21.88%	6134	1741	7875	22.11%	6067	1775	7842	22.63%
	修士（博士前期）	2857	605	3462	17.48%	2809	601	3410	17.62%	2807	627	3434	18.26%	2764	713	3477	20.51%	2839	745	3584	20.79%
	博士（博士後期）	1739	472	2211	21.35%	1728	478	2206	21.67%	1694	462	2156	21.43%	1751	460	2211	20.81%	1759	481	2240	21.47%

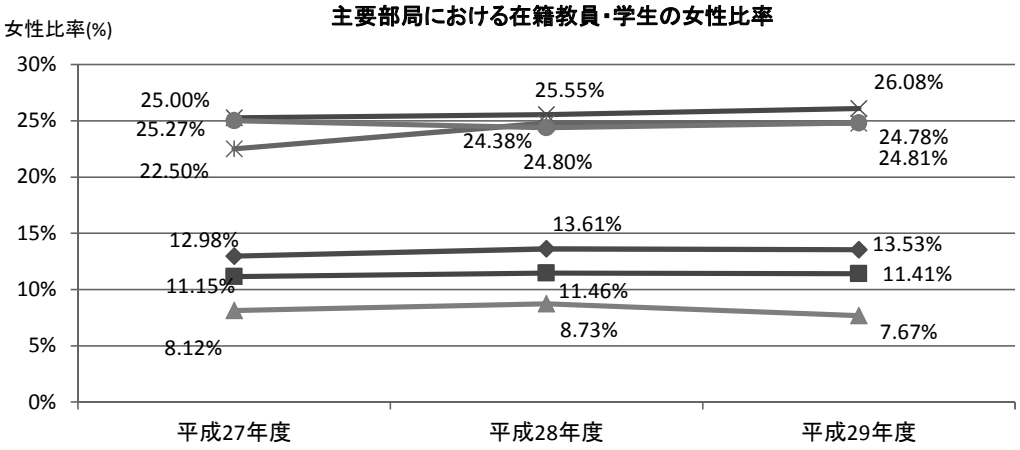
※文系は、文学研究科・文学部、教育学研究科・教育学部、法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、国際文化研究科、教育情報学研究部の合計値

※自然科学系は、理学研究科・理学部、薬学研究科・薬学部、工学研究科・工学部、農学研究科・農学部、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、金属材料研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、災害科学研究所、医学系研究科・医学部、歯学研究科・歯学部、加齢医学研究所、病院の合計値。

④主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率（グラフ）







※ 男女共同参画委員が所属する部局のみ抜粋
※ 文系は、文学研究科・文学部、教育学研究科・教育学部、法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、国際文化研究科、教育情報学研究部の合計値

※自然科学系は、理学研究科・理学部、医学系研究科・医学部、歯学研究科・歯学部、薬学研究科・薬学部、工学研究科・工学部、農学研究科・農学部、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、金属材料研究所、加齢医学研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、災害科学研究所、病院の合計値。

東北大学男女共同参画委員会報告書（平成 29 年度）

【編集・発行】
東北大学男女共同参画委員会　中期計画対応・報告書作成 WG

【問い合わせ先】
東北大学総務企画部総務課総務係
〒980-8577　仙台市青葉区片平 2-1-1
TEL：022-217-4811