男女共同参画委員会報告書
（平成30年度）

TOHOKU
UNIVERSITY

平成31年3月

東北大学男女共同参画委員会

目　次

第１章　平成 30 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……13
- 両立支援 WG……15
- 中期計画対応・報告書作成 WG……17

第４章　各部局の取組

- 文学研究科……20
- 教育学研究科……21
- 法学研究科……21
- 経済学研究科……22
- 理学研究科……24
- 医学系研究科……26
- 歯学研究科……27
- 薬学研究科……28
- 工学研究科……30
- 農学研究科……36
- 国際文化研究科……37
- 情報科学研究科……39
- 生命科学研究科……39
- 環境科学研究科……40
- 医工学研究科……41
- 金属材料研究所……42
- 加齢医学研究所……43
- 流体科学研究所……44
- 電気通信研究所……45
- 多元物質科学研究所……46
- 災害科学国際研究所……48
- 東北アジア研究センター……48
- 病院……49
- 高度教養教育・学生支援機構……50
- 本部事務機構……51

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……53
- 教育学研究科……54
- 法学研究科……55
- 経済学研究科……56
- 理学研究科……57
- 医学系研究科……58
- 歯学研究科……59
- 薬学研究科……60
- 工学研究科……61
- 農学研究科……62
- 国際文化研究科……64
- 情報科学研究科……65
- 生命科学研究科……66
- 環境科学研究科……67
- 医工学研究科……68
- 金属材料研究所……69
- 加齢医学研究所……70
- 流体科学研究所……71
- 電気通信研究所……73
- 多元物質科学研究所……74
- 災害科学国際研究所……75
- 東北アジア研究センター……76
- 病院……77
- 高度教養教育・学生支援機構……79
- 本部事務機構……80

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……82
２　平成３０年度活動状況……85
３　東北大学女性教員採用促進事業について……96

第７章　各種資料

資料１　平成３０年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿……101
資料２　平成３０年度東北大学男女共同参画委員会　委員会開催等記録……102
資料３　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……107
資料４　平成３０年度科学技術人材育成費補助金交付決定通知書……113
資料５　第１５回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット……115
資料６　第１５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……131
資料７　第２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……133
資料８　第５回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞……137
資料９　東北大学における在籍教員・学生の女性比率……140

第１章　平成 30 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　　大隅　典子

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）を実施してきました。

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。

「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、平成 29 年度から「東北大学女性教員採用促進事業」を実施しています。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ます。また、東北大学の「人文・社会科学」、「理

学・工学」、「農学・生命科学」、「医歯薬学・保健」の 4 分野から各 1 名に贈賞する東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞（むらさきせんだいはぎしょう）」も開始し、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を行っています。

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。

さらに平成 30 年度からは、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの事業において、大阪大学が代表機関となる「全国ネットワーク中核機関（群）」が立ち上がり、本学は東北ブロックの取りまとめ代表機関として参画することになりました。参画機関間での情報交換を促進することにより、これまで、種々の研究機関において行われたグッド・プラクティスを広めることが期待されています。

一方、意識啓発のために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 15 回目の開催となり、「今と未来の『共働き』を考える」というテーマを設定し、若い世代の皆さんの結婚・仕事・家族への夢や不安を話してもらい、現状の壁を破る発想や、今の大人がなすべきことを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。

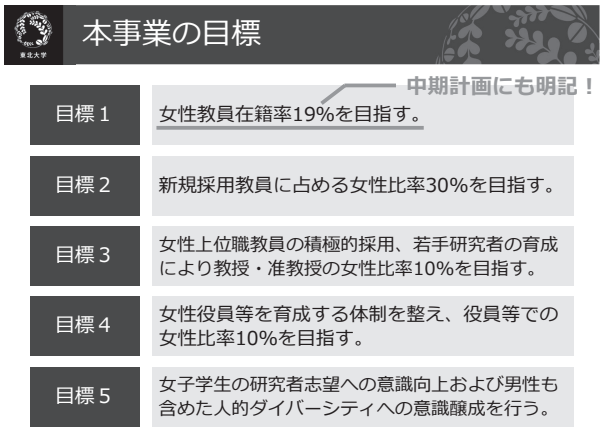
【支援推進体制】
上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事（若しくは副学長）と総長特別補佐（男女共同参画担当）を置き、さらに「男女共同参画推進センター」などの恒常的支援体制を整備する。

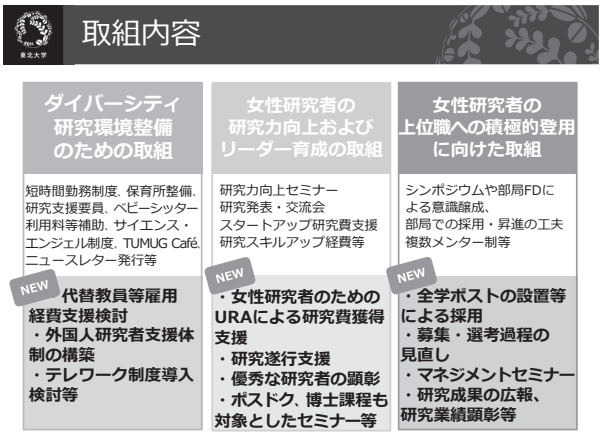
第２章　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（Ｈ２８～Ｈ３３）

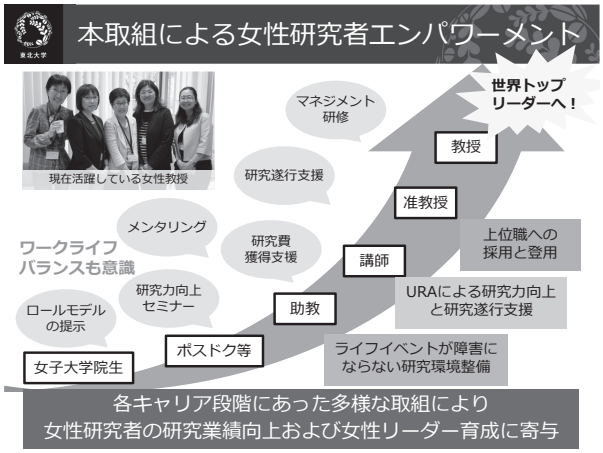
ダイバーシティ研究環境整備に向けた取組を行う本事業は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ＥＴＦ）」が中心となり、男女共同参画委員会および男女共同参画推進センター（ＴＵＭＵＧ）と一体となって行っているところです。本事業及び本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況については、外部有識者により構成されるアドバイザリーボードから専門的かつ中立的な助言を受けることになります。

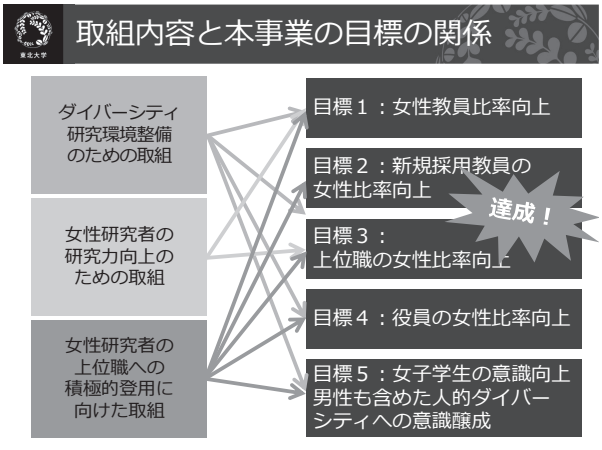
なお、本事業の目標や取組については、以下を参照してください。

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

大隅典子（委員長、副学長（広報・共同参画）、男女共同参画推進センター長、医学系研究科 教授）、山内正憲（WG 座長、医学）、田中真美（総長特別補佐（共同参画担当）、男女共同参画推進センター・副センター長、医工学研究科/工学研究科 教授）、芳賀満（総長特別補佐（共同参画担当））、岩本武明（理学）、湯田道生（経済）、上野稔弘（東北アジア）、淡路智（金研）、斎藤仁（総務企画部）

活動内容

第 15 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

第 15 回東北大学男女共同参画シンポジウムを企画・実行した。「Dual Career Couple　今と未来の「共働き」を考える」のテーマで、平成 30 年 12 月 8 日（土）13:00～17:00 に、青葉山新キャンパス翠生ホール（青葉山コモンズ）にて開催した。

まず、大野英男総長による開会の挨拶、続いてご来賓の室伏きみ子氏（国立大学法人お茶の水女子大学学長）から、男女共同参画の意義と現状についてのご挨拶をいただいた。

第 1 部では、第 5 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）の九州大学研究戦略委員会（代表：上瀧恵里子教授）は、「女性枠設定による教員採用・養成システムによる先導的取り組みの推進とその成果」、B 賞（奨励賞）の大阪府立大学理系女子大学院生チーム IRIS は、「理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）による地域における理系進路支援の取り組み」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 2 部では、東北大学理学部出身の福島りえこ氏（東京都議会議員）が、「民間企業の研究者から東京都議会議員へ～自分なりの社会貢献を模索して～」という特別講演（座長：永次　史教授）により、企業における製品開発のやりがいと産休前後での意識の変化、さらに将来の方向性を考える立場における役割について、貴重な経験を整理して理解できるようにご講演いただいた。

第三部はパネルディスカッション「Dual Career Couple　今と未来の「共働き」を考える」では、伊佐治裕太君（経済学部 4 年）と森真依子氏（理学研究科修士 2 年）からは、社会に出る前の立場での将来像と不安、さらには理想とする環境を講演いただいた。横田智史氏（ファザーリンクジャパン東北代表理事）からは共働きのやりがいとシステム作り、伊賀由佳（流体学研究所教授）からはアカデミアの立場からそれぞれ講演いただいた。

ご講演後、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、福島りえこ氏も加えた合計 5 名のパネリストと会場参加形式で、現状の問題点としての制度と周囲の意識、若者との認識の相違について討論し、知見を深めた。

最後に、男女共同参画委員会委員長の大隅典子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、40 余名が参加して親交を深めた。

シンポジウムの参加者は 84 名と盛況で、女性参加者が 76%と多かった。学内関係者が多かったが、内容への興味や前回参加して得るものが多かったという理由で来場しており、好結果が得られた。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。

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、石綿はるみ（法学)、持田灯（工学)、小原豊志（国文)、坂井聡樹（生命科学)、田中耕三（加齢研)、田中真美（WG 座長、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２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 17 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 29 日まで公募を行ったところ、理学研究科 5 件、医学系研究科 2 件、工学研究科 2 件、農学研究科 1 件、情報科学研究科 1 件、生命科学研究科 1 件、医工学研究科 1 件の合計 13 件の応募があり、７月 12 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、13 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。今年度はこれまでの旅費の残額合計が 15 万円程度になっていたこと、また 2 位と 3 位の差が極めて僅差であったことから、以下の 3 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 20 日の本委員会へ報告を行い了承された。

・Minakashi　Keeni（農学研究科）
・柴田　美咲　　（医工学研究科）
・原　智美　　（理学研究科）

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 17 日の本委員会にて要項、申請書などを資料 7 として提案した。締め切りを 7 月 31 日として公募を実施した。また、昨年度からの申し送りであったポスターのデザインについて審議した。

② ７月 20 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。

大隅 典子　（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、奨励制度ＷＧ座長）
小原 豊志　（国際文化研究科教授、奨励制度ＷＧ）
田中 耕三　（加齢医学研究所教授、奨励制度ＷＧ）
佐竹 保子　（文学研究科教授、学内外部構成員）
山谷 知行　（学際高等研究教育院長、総長特命教授、学内外部構成員）
鈴木 紳一　（河北新報株式会社 取締役 学外外部構成員）
齋藤　仁　（本部事務機構長(兼)総務企画部長、男女共同参画委員）

③ ９月 4 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 「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取組の推進とその成果

受 賞 者 九州大学研究戦略委員会

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 理系女子大学院生チームIRIS(アイリス)による地域における理系進路支援の取り組み

受 賞 者 大阪府立大学理系女子大学院生チームIRIS

⑤ 11 月22 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2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」について、7月 20 日に委員会で紹介された。締め切りを延長し 10 月 5 日となった。各分野に応じた選考委員による選考会議が 11 月 2 日　人文・社会科学分野、11 月 16 日　理学・工学分野、11 月 22 日　医歯薬学・保健分野、12 月 6 日　農学・生命科学分野と開催された。なお、全選考会議の委員長を奨励制度 WG 座長が務めた。選考会議により以下の方々が受賞者として選考された。

また、受賞者表彰式は平成 31 年 3 月 18 日の管理職セミナー内で行った。

人文・社会科学分野　法学研究科　石綿はる美　准教授

理学・工学分野　情報科学研究科　福泉麗佳　准教授

農学・生命科学分野　生命科学研究科　矢野優花里　助教

医歯薬学・保健分野　医学系研究科　落合恭子　助教

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 11 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
第2回	１位	農学研究科	Minakshi Keeni
	２位	医工学研究科	柴田　美咲
	３位	理学研究科	原　智美

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。
第 5 回	平成 30 年度	「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取組の推進とその成果	国立大学法人 九州大学 研究戦略委員会	同グループは「女性枠設定による教員採用・養成システム」を導入し、女性研究者の増加と活躍促進、活躍可視化について先駆けて取り組んでいる。このシステムにより「女性枠システム」以外の女性教員採用の著しい増加も達成され、構成員の意識の変革に大きく貢献したものと認められる。また、「女性枠」設定の教員採用は文部科学省『科学技術人材育成費補助事業　女性研究者養成システム改革加速』中間・事後評価で極めて高い評価を得ており国際会議などでも紹介され、学内外に広く波及効果をもたらしている。さらに、女性教員の論文業績の可視化も行われており、これについても国内外に注目されている。

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 （しんだいうぃつ）	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。
第 5 回	平成 30 年度	理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）による地域における理系進路支援の取り組み	大阪府立大学 理系女子大学院生 チームIRIS	同グループは、西日本では初めて女子大学院生が中心となって、企画から運営まで主体的に様々な活動に取り組み、長期にわたり地域に根付いた理系進路支援に関する活動を行っている。進路選択について考える機会を継続して提供していること、また活動が年々活発化していることは高く評価できる。

東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」
「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

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を育成すること、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、本学に所属する女性研究者で、学術上優れた研究成果を挙げている方々を選考し顕彰しています。

受賞回	年度	研究分野	受賞者氏名	業績名
第 1 回	平成 29 年度	人文・社会科学	文学研究科 准教授 永吉 希久子	外国人への差別の発生における社会制度の影響に対する研究
		理学・工学	金属材料研究所 新素材共同研究 開発センター 准教授 梅津 理恵	高機能・磁気機能性材料の基礎物性と電子状態に関する研究
		農学・生命科学	学際科学フロンティア研究所 生命科学研究科 助教 常松 友美	電気生理学および光遺伝学的手法を用いた睡眠研究
		医歯薬学・保健	薬学研究科 准教授 有澤 美枝子	新規な有機ヘテロ元素化合物の遷移金属触媒合成と機能開発
第 2 回	平成 30 年度	人文・社会科学	法学研究科 准教授 石綿 はる美	遺言における受遺者の処分権の行使の制限についての研究
		理学・工学	情報科学研究科 准教授 福泉 麗佳	確率効果をもつ非線形分散型方程式の研究
		農学・生命科学	生命科学研究科 助教 矢野 優花里	立体構造解析に基づいたタンパク質機能の解明
		医歯薬学・保健	医学系研究科 助教 落合 恭子	免疫細胞分化を制御する遺伝子発現ネットワーク解明の研究

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（WG 座長・多元研）、田中真美（総長特別補佐（共同参画担当））、芳賀満（総長特別補佐（共同参画担当））、池尾恭一（教育）、岩本武明（理学）、有澤美枝子（薬学）、川下将一（医工学）、藤村維子（TUMUG）、瀬戸文美（TUMUG）の計 9 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。

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 200 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）	H30. 2. 16
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	H30. 2. 16
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）	第 1 回：H30. 7. 10 第 2 回：H30. 10. 10 第 3 回：H31. 1. 10 第 4 回：H31. 3. 20
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	H30. 2. 16
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）	H30. 7. 9
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）	第 1 回：H30. 4. 10 第 2 回：H30. 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	H30. 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：H30.3.23 第2回：H30.6.15 第3回：H30.9.14 第4回：H30.12.14
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：H30.2.23 第2回：H30.5.2
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	H30.6.29
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	H30.6.15 （再公募H30.12.28）

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	年度途中での採択有
	B型	4	3	0	－	3	
研究支援要員（C型）		6	6	－	－	6	
ベビーシッター利用料等補助	第1回	13	11	1	2	12	一部採択含む
	第2回	8	8	0	2	8	一部採択含む
	第3回	7	6	1	1	7	
	第4回	－	－	－	－	－	
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	21	21	－	－	21	
	2年目	継続	8	－	－	8	
研究スキルアップ経費（第1回）	海外	14	14	－	－	14	
	国内	3	3	－	－	3	
研究スキルアップ経費（第2回）	海外	8	8	－	－	8	学会参加キャンセルのため辞退1件を含む
	国内	3	3	－	－	3	

「科学研究費助成事業」フォローアップ		12	8	−	−	8	1件取り下げを含む
国際学術論文作成のための英文校閲費用補助	第1回	2	2	−	−	2	
	第2回	4	4	−	−	4	1件取り下げを含む
	第3回	3	3	−	−	3	
	第4回	10	10	−	−	10	
東北大学サイエンス・エンジェル	1次	21	21	−	21	21	ボランティア2名含む
	2次	39	39	−	39	39	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		13	3	−	3	3	
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		0	−	−	−	0	
	(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)、大越和加（農学)、小原豊志（国文)、全眞嬉（情報)、松八重一代（環境)、米村茂（流体)、有働恵子（災害)、佐藤静香（高教)、田中真美（WG 座長、医工学)、の 9 名から構成されている。

平成 30 年 4 月に「青葉山みどり保育園」が開園したことと随時募集中であることが 5 月 17 日の会議で報告された。また次年度の保育園児の募集についても 11 月 22 日の会議にて報告された。

両立支援WG座長
田中　真美

平成30年度青葉山みどり保育園利用状況

月	平成30年度
4月	23
5月	26
6月	28
7月	29
8月	34
9月	34
10月	42
11月	42
12月	41
1月	41
2月	41
3月	―
計	381(35)

※合計欄の（ ）内は一時保育利用者数であり、外数。

平成24年度～平成30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	平成30年度
4月	24	30	28	29	29	24	26
5月	24	28	29	29	29	24	27
6月	23	28	30	29	29	27	27
7月	23	29	30	29	30	27	28
8月	25	30	30	30	29	27	28
9月	25	30	30	28	29	28	28
10月	26	30	30	28	30	28	28
11月	28	30	30	27	30	28	28
12月	28	30	30	27	27	29	28
1月	28	30	30	26	26	30	28
2月	28	30	30	26	26	30	28
3月	28	30	30	28	26	29	―
計	310(16)	355(32)	357(40)	336(29)	340(5)	331(17)	304(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３０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		平成３０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	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	20名	9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	30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	32名	4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	35名	8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	36名	18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	38名	24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	41名	32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	43名	19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	43名	17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	43名	9名
２月	22名	11名	25名	5名	26名	2名	23名	6名	27名	7名	20名	2名	43名	10名
３月	24名	9名	25名	6名	26名	4名	24名	2名	27名	6名	20名	1名	―	―
計	281名	125名	274名	79名	300名	56名	289名	52名	297名	61名	238名	59名	361名	145名

平成24年度～平成30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	平成30年度
4月	37（11）	30（8）	37（8）	45（10）	39(8)	31(4)	29(7)
5月	37（9）	29（8）	57（13）	30（7）	47(3)	19(1)	40(7)
6月	30（5）	31（1）	65（14）	46（4）	55(5)	49(0)	35(1)
7月	47（6）	51（3）	65（7）	47（8）	38(3)	36(4)	69(11)
8月	62（10）	38（1）	52（2）	37（8）	56(11)	48(1)	47(2)
9月	38（11）	40（8）	51（8）	45（9）	45(9)	27(2)	50(2)
10月	30（5）	40（14）	46（10）	52（11）	30(3)	46(5)	30(4)
11月	31（3）	48（20）	34（3）	34（7）	42(11)	32(7)	37(4)
12月	26（4）	56（12）	45（6）	27（6）	38(7)	31(5)	39(3)
1月	19（2）	26（8）	22（2）	19（0）	18(0)	20(0)	20(2)
2月	27（4）	25(6)	47（9）	25（4）	13(3)	25(2)	8(1)
3月	24(2)	36（8）	54(12)	25（3）	22(3)	23(1)	―
計	408(72)	450（97）	575（94）	432（77）	443(66)	387(32)	396(43)

※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（WG 座長、多元研）・沼崎一郎（文学）・山田亜矢（歯学）・三森康義（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（人事企画部）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 31 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 30 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 5 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、さらに昨年度に引き続き「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 12 月 8 日第 15 回男女共同参画シンポジウム「今と未来の『共働き』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 5 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 4 月に利用を開始した。 (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 60 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 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。また昨年度に引き続き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」の授与が行われた。また定期的なニュースレター発行や、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」を引き続き実施した。「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)。

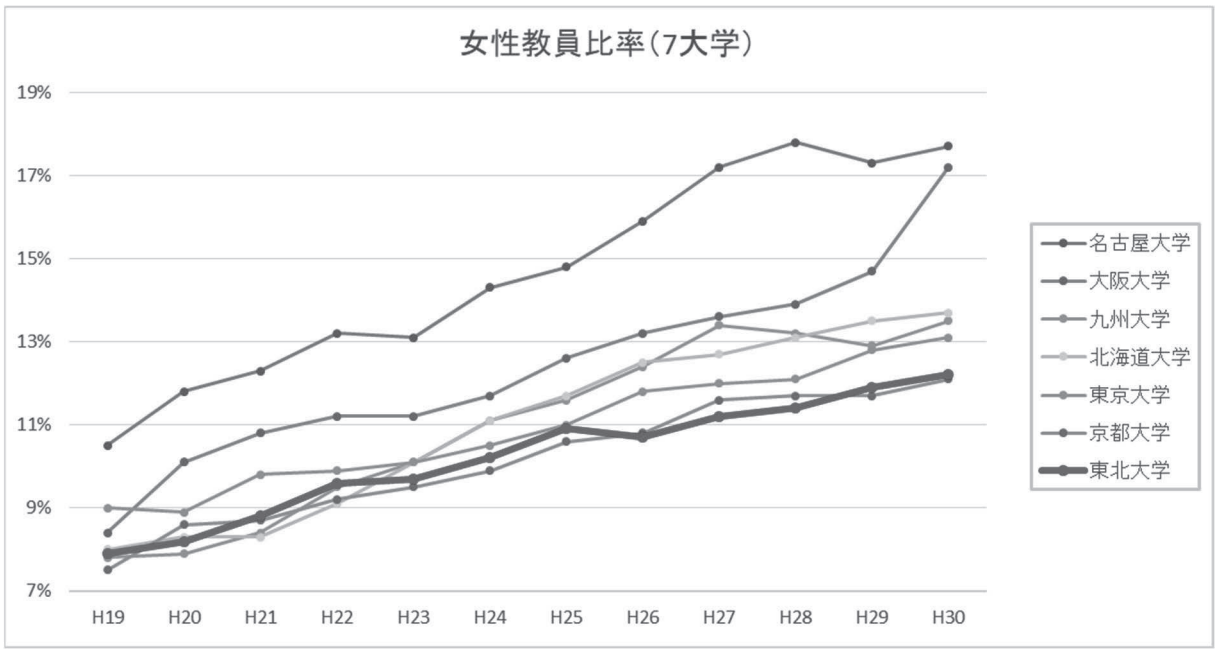
4　課題と対策

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 31 年 1 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。

昨年度から開始した「東北大学女性教員採用促進事業」について、今年度の実績として (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 3 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 1 件、(2) ポストアップによる女性上位職移行策は 2 件、(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策 1 件が、それぞれ採択された。

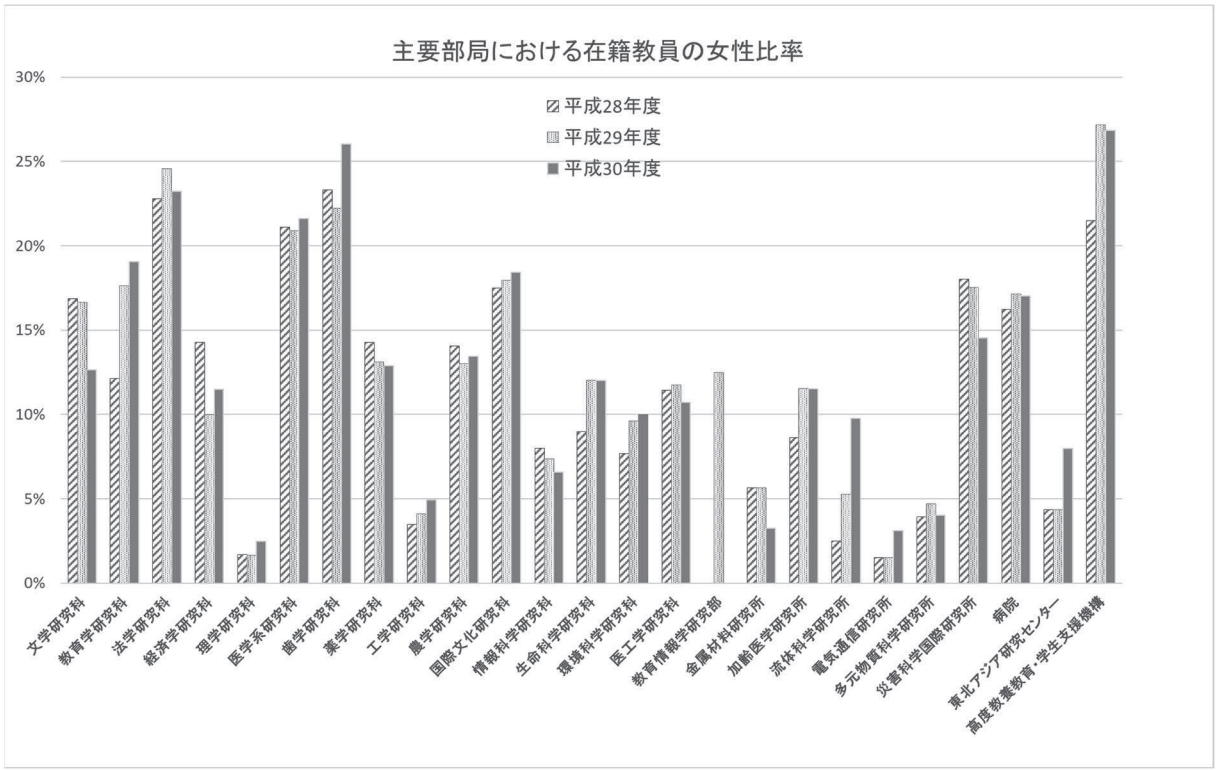
中期計画対応・報告書作成WG座長
永次　史

図１



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

図２



第４章　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・荻原理准教授の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。学生の志望を尊重する必要があるため、対応が極めて困難であるが、どのような啓発が可能か、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

女性教員の増加に向けて、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 30 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名を次年度より採用することが可能となった。

部局長より

沼崎一郎教授を座長とする文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループの活動を通じて研究科内での問題意識の共有がはかられている。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。前年度に続き平成 30 年度も「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 31 年 4 月に女性教員 1 名を新規採用する予定である。また、平成 29 年度東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を受賞した本研究科の永吉希久子准教授が、平成 30 年度全学教育貢献賞を受賞されたことも、特筆すべき成果としてここに記しておきたい。

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、熊谷龍一の男 2 名、女 1 名の計 3 名の各准教授で構成されている。本年度は、南紅玉助教がスタートアップ研究費の支援を受けて研究成果をあげている。男女共同参画委員会の推進する各種支援事業の告知、同委員会の主催するセミナーやシンポジウムへの出席・参加の呼びかけ、および同セミナーやシンポジウムに参加した本研究科男女共同参画推進委員会委員による情報提供や得られた知見の報告等を行った。

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 FD を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 108 回 男女共同参画委員会（平成 30 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はまだ不足している旨、資料に基づいて詳細に説明し、本研究科教授会構成員の男女構成比に関わる男女共同参画社会の実現に向けての啓蒙と意識改革に努めた。

部局長より

研究科の女性教員比率を高めることは、女子大学院生のさらなる研究意欲を高めるためにもきわめて大切である。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取組んでいることを周知してきており、今後の教員人事にあたってもこうした方針を明示し、優秀な女性教員の採用を加速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、部局内でほぼ毎年度実施してきているが、男女共同参画社会の実現の推進をその趣旨とする研修もあわせて企画・実施することが次年度以降の課題である。

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。

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。

以下のようなジェンダー学関連科目が開講されている。
・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

教員の学外での活動としては、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、嵩さやか教授が、仙台市男女共同参画推進審議会委員を勤めるなど、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
法学研究科では，大学院学生の女性比率，女性教員比率とも，全学の状況に比して比較的高水準を維持している。今後とも，女性研究者の養成と採用を通じて，大学全体における男女共同参画に寄与するとともに，憲法的価値としての性差のない平等価値の実現に向けて，法学研究科に期待された社会的役割を積極的に果たしてまいりたい。

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、湯田准教授の 計３名（男性３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。

○委員会開催状況
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。

活動内容
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。

（1）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）

（2）西出優子教授
・2018 年 5 月～　東北大学 沢柳フェロー
・西出ゼミ（非営利組織論）において、2018 年 6 月に、NPO セミナー・プライド月間企画「多様な性・LGBT と NPO－俺、彼氏いるんだー」を主催した。詳細は https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2018/07/news20180710-01.html。
・2018 年 12 月に、ゲスト講義「東北の LGBT 運動と東日本大震災」開催した（英語講義）。詳細は https://www.kahoku.co.jp/tohokunews/201812/20181217_13026.html。

・ゼミ生の伊佐治祐太氏が 2018 年 12 月 8 日に開催された第 15 回男女共同参画シンポジウム「Dual Career Couple 今と未来の「共働き」を考える」にて、パネリストとしてパネルディスカッションに登壇した。

（3）吉田浩教授

・2018 年 12 月 25 日に、「~子育てみやぎの挑戦～ 少子化対策トップセミナー（宮城県保健福祉部子育て社会推進室主催）」において、「宮城県の出生率の傾向と対策」として、女性の就業率と出生率の改善の関係を統計的に解説し、男女共同参画社会の経済学的知見の社会普及を行った。
・2019 年 3 月 18 日に開催予定の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」 平成 30 年度介護セミナー（第 5 回管理職セミナー）にて、「仕事と介護の両立」をテーマに「アンケート結果から見た本学教職員の介護状況」を講演予定である。
・2019 年 3 月に、総務省統計局雑誌『統計（2019 年 3 月号）』の、「ジェンダーと統計特集」において、「統計でみる男女共同参画社会の必然性と合理性」と題し、日本における男女共同参画の必要性やその社会的メリットに関し、統計と経済の観点から解説する論稿が掲載予定。
・2019 年 3 月に、広島大学高等教育センター『大学論集』Vol.51、113－126 頁に、大学職員のワークライフバランスと介護離職の予防に関する知見を示した「高等教育機関としての大学教職員の介護離職と就業環境に関する分析－東北大学の教職員に関する実態アンケート調査から－」が査読付論文（陳鳳明助教と共著）として掲載予定である。

（4）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）

（5）若林緑准教授

・科学研究費助成事業基盤研究（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を務めている。
・科学研究費助成事業基盤研究（B）「親の就業・時間配分・考え方と子どもの人的資本形成に関する計量経済学的分析」の研究代表者を務めている（2016 年度～2020 年度）。
・2018 年 12 月 7 日に、みやぎ県民大学第 3 回　超高齢社会「女性と家庭におこること」にて、東北大学経済学研究科高齢経済社会研究センターの少子高齢社会問題を解決するための研究成果を市民に分かりやすく発信し、あわせて地域住民が超高齢社会で心豊かに長寿を実感できるための知見を得てもらうことを目的に市民に授業を提供した

（6）林 承煥特任助教

・2018 年 6 月・11 月に、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）を提供した。

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、事務室職員（1 名）が平成 30 年 6 月より育児部分休業（短時間勤務）制度を利用して勤務している。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）については、平成 30 年度に 5 名（事務室 3 名、図書室 1 名、助手 1 名）が利用している。また、TUMGU 支援事業「ベビーシッター利用料等補助（第 2

四半期)」ついて、1名（准教授1名）が申請し採択された。

3　平成30年度　東北大学女性教員採用促進事業の採択

平成30年度「東北大学女性教員採用促進事業」の「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』」において，本研究科の申請が採択された。本支援のもと、公募により、1名の女性教員を講師として新規採用予定である。

部局長より

平成 30 年度東北大学女性教員採用促進事業の部局公募型に採択され、その結果、女性教員（講師1名）を新規採用（平成31年4月1日）予定である。また、管理職への女性登用では、昨年度に引き続き、女性教員を学科長に登用している。

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 11 名、事務職 3 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30年

4月12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。前年度までの活動状況の確認、杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の紹介、今年度の活動方針と今後の理学研究科における共同参画推進に関する意見交換を行った。

活動内容

1　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 30 年　5 月 15 日（火）12:20-13:00 参加者 24 名
第 2 回：平成 30 年　5 月 17 日（木）12:20-13:00 参加者 38 名
第 3 回：平成 30 年 10 月 23 日（火）12:20-13:00 参加者 13 名
第 4 回：平成 30 年 10 月 29 日（月）12:20-13:00 参加者 10 名

※現登録者数 94 名（留学生・外国人研究員 19 名を含む)。留学生の利用者数が増加傾向にある。

2　女子学生のための茶話会の開催

昨年度（2017 年度）より理学教育研究支援センター・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、今年度も引き続き、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。

3　英語プログラム等（IGPAS, JICA, 国際共同大学院)の女子留学生のための Tea Party の開催

今年度より理学教育研究支援センター・国際交流推進室により、新たに理学研究科に入学した女子留学生の支援を目的にした party を開始した。理学研究科内の数の少ない女子留学生たちに研究室以外の留学生と交流・情報交換する場を設けた。

第 1 回：平成 30 年 10 月 12 日（金）16:00-17:00 参加者 13 名
第 2 回：平成 30 年 11 月　9 日（金）15:30-17:00 参加者 11 名
第 3 回：平成 30 年 12 月 14 日（金）15:30-17:00 参加者 11 名
第 4 回：平成 31 年　1 月 11 日（金）15:30-17:00 参加者 7 名

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る。その対策として承継ポスト枠で採用された女性教員に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。また、昨年度より開始された東北大学女性教員採用促進事業の支援により、昨年度は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（承継ポスト：化学専攻)、若手女性教員ならびに女性管理職を増すことができたが、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く、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。一方で、女子博士学生の修了後の進路について過去 3 年間分の調査をした結果（留学生を除く)、80%強が学外の公的な研究機関もしくは海外の研究機関に職（ポスドクを含む）を得ていることが分かった。人件費削減による部分的な人事凍結の影響もあり理学研究科における女性研究者増には直接つなげることはできていないが、国内における女性研究者増には貢献しているということはできる。短期的な女性研究者増は容易ではないが、長期的な視野に立って学内に限らず女性研究者増につなげる施策を継続したい。なお、今後は女性研究者として職を得た卒業生の追跡調査を実施することを検討している。

昨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」、今年度から開始した女子留学生のための「Tea Party」に加えて、就学生活支援のために理学研究科で独自に設置しているキャンパスライフ支援室へのフルタイムの女性室員の配置や女性非常勤講師の積極的な配置などの試みを通じて地道に女子学生・女性教員増につなげる取り組みを続けたい。

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）、大隅典子副学長（広報・共同参画）、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。本年度も、女性教員の活動促進と男女機会均等による組織および各自の活動活性化に関する活動を行った。

男女共同参画推進委員会開催状況

平成 30 年 4 月～12 月

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、第 15 回東北大学男女共同参画シンポジウムの案内と参加依頼のため、複数回の委員会を実施した。

平成 31 年 1 月～3 月

平成 31 年度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）第四回受賞候補者決定等のため、委員会を実施予定。

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）第三回受賞者の授賞式および受賞講演会の開催

平成 30 年 5 月 26 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）の第三回受賞者（平成 30 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）第四回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、第四回受賞候補者を決定するための審査を実施し、平成 31 年 3 月の医学系研究科教授会にて審議し受賞者を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及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による茶話会を開催することとし、平成 30 年 5 月 26 日に七星賞の受賞歴のある女性研究者 4 名と山内委員長の出席により開催され、今後の女性研究者の在り方や展望について意見を交換した。

4　七星賞応募申請書の英語併記

学生の多国籍化に伴い、申請書/Application Form を日本語および英語併用とした。

http://www.med.tohoku.ac.jp/enc/nanase/index.html

氏名等の基本事項に加え、自己アピール文/Biography の英語記載も可能とした。推薦教授による推薦文も日英どちらでも記載可能とした。

5　平成 29 年度 東北大学女性教員採用促進事業の推進

新たに女性教員の採用とキャリア形成の支援として、平成 29 年度から始まった本事業の内、「(1-1) 部局公募型」に採択され、本学が志向する未来型医療に寄与できる人材として、1 名の女性研究者（助教）を平成 30 年 4 月 1 日付で採用した。

5　平成 30 年度 東北大学女性教員採用促進事業の推進

さらなる女性教員の採用とキャリア形成の支援として、平成 29 年度に引き続き本事業に応募し、「(2) ポストアップによる女性上位職移行策」に採択された。がんを中心とした各種研究を実施する 1 名の女性研究者（助教）を平成 31 年 2 月 1 日付で准教授に採用することを平成 31 年 1 月 23 日の教授会で決定した。当該助教は研究だけでなく、大学院生の指導、学部生の留学指導、医学教育全般にも携わってきており、引き続き、研究、教育両面で当研究科への貢献が期待される。

部局長より

本研究科では本年度女性上位職の割合も人数も著変なく経過した。大学院生は昨年度割合が減少したが、若干回復した。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が順調に継続活動している。

なお、医学系研究科の女性教員在籍率（平成 30 年度）は 24%と、安定して東北大学における女性教員在籍率の中期目標（19%）を超えている。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。

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。

平成 30 年 8 月 男女共同参画ワーキング主催教員 FD 開催に関するメール会議を開催

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 30 年 8 月 27 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、「ハーバードの女性歯科医師たち～ガラスの天井とジェンダーバイアス～」のタイト

ルで、世界各国やアメリカそして日本で女性が働く環境や制度について比較しながら、アメリカで結婚、出産、子育てをしながらの御自身の実体験を含めてご講演頂いた。

部局長より

歯学研究科は、平成 30 年度女性教員比率（助教以上）が 26%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、上級職では 5〜14%と低い傾向が続いている。

一方、歯学部学生においては、東北大学の他学部と比較しても女性比率が 45%（平成 30 年度）と比較的高く、理系学部では最多である。また大学院学生においても、歯学履修過程 42%、修士課程 69%（平成 30 年度）と医歯薬系では最も高い比率であり、年々増加傾向にある（平成 29 年度歯学履修過程 39%、修士課程 67%）。このことから、理系科目の中でも女性が進学を希望しやすい学部であり、さらに進学した女性がよりキャリアアップを目指している傾向も伺える。しかしながら教員の女性比率と同様に歯科医師あるいは関連職種の就業率は低く、厚労省では女性歯科医師問題の検討部会が行われている。

歯学研究科においても、女性が働きやすい環境、女性にとって魅力ある職場にすることに、引き続き努めなければならない。また女性達が上級職を目指すための目標となるような教員の育成や研修環境を整えることが重要課題であると考えている。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。これらに対応できるようなフレキシブルな雇用形態の創出等、具体的施策を取り入れながら男女共同参画について取り組んでいく必要がある。

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 名による第 1 回女性研究者シンポジウムの開催

第 1 回女性研究者シンポジウム（東北大学大学院薬学研究科主催・男女共同参画推進センター/万有仙台シンポジウム組織委員会/有機合成化学協会東北支部/TOHOKU FORUM for CREATIVITY: Frontier of Chemical Communication 共催）を片平キャンパス（さくらホール）にて 6 月 8 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「橋本 久子（東北大学大学院理学研究科）、犀川 陽子（慶應義塾大学理工学部）、鈴木 由美子（上智大学理工学部）、有澤 美枝子（東北大学大学院薬学研究科）」をお招きしご講演頂いた。

2　女性教員 4 名による第 2 回女性研究者シンポジウムの開催

第２回女性研究者シンポジウム～女性研究者が拓く有機化学の未来～（東北大学大学院薬学研究科主催・男女共同参画推進センター共催）を薬学研究科（大講義室）にて 12 月 8 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「眞鍋 史乃（国立研究開発法人理化学研究所）、矢島 知子（お茶の水女子大学基幹研究院）、薬師寺 文華（北海道大学大学院薬学研究院）、齋藤 望（東北大学大学院薬学研究科）」をお招きしご講演頂いた。本シンポジウムは、本学の第 15 回男女共同参画シンポジウムとサテライトシンポジウム形式で同日開催した。

3 薬学研究科 女性機能有機分子創生チーム (ORCHID) による共同研究の実施

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) では、創薬等ライフサイエンス研究支援基盤事業（AMED）と連携して、医学研究科および工学研究科との共同研究を実施した。ここでは、創薬候補化合物の構造展開を実施し、それぞれ 11 化合物（医学研究科）と 44 化合物（工学研究科）を合成し、新たに数種の生物活性化合物を見出し成果を挙げた。

加えて ORCHID では、新しい触媒反応開発を共同で行った成果について、平成 31 年 3 月に学会発表を行う予定である。

4 次世代を担う薬学女子学生との懇談会の実施

次世代を担う薬学女子学生（11 名参加）と女性機能有機分子創生チーム (ORCHID・6 名) との懇談会を、薬学研究科（大会議室）にて 9 月 12 日に開催した。ORCHID が学部・修士課程女子学生の身近なロールモデルとなり、意欲を持つ女子学生が、自身の能力を研究に発揮できる環境拡充のための一助となることを目的に、薬学女子学生に対し、ORCHID メンバーがそれぞれ講演を行い、大学での研究活動の魅力について情報提供を行った。

5 第 2 回 グローバル薬学人講座への参加

4 月 5 日（木）開催の第 2 回 グローバル薬学人講座（薬学研究科大講義室、東北大学薬学同窓会主催）で、ORCHID から古田 未有（東北大学大学院薬学研究科）と齋藤 望（東北大学大学院薬学研究科）がアメリカでの留学経験について講演会を行った。

6 薬学研究科の取組みに関する活動紹介

6 月 9 日（土）開催の第 29 回 万有仙台シンポジウム（仙台国際センター、オーガナイザー：永次 史 教授）において、東北大学女性教員採用促進事業の中の薬学研究科の取組みおよび ORCHID の活動紹介を行った。

7 科学技術人材育成費補助事業フォーラムへの参加

平成 29 年度 科学技術人材育成費補助事業フォーラム～研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進～（平成 30 年 3 月 2 日開催）において、第 2 部パネルディスカッション～女性研究者の日常的な支援の在り方について～に、有澤 美枝子（薬学研究科）がパネリストとして登壇し、東北大学女性教員採用促進事業の中の薬学研究科の取組みについて活動報告および話題提供を行った。

部局長より

薬学研究科では「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ついて平成 29 年度からご支援をいただき、薬学における女性教員の活躍の場を広げるための事業を進めている。この一環として結成された女性機能有機分子創成チーム(ORCHID)は、創薬に関する女性教員による研究連携、女性研究者シンポジウム開催など幅広く活動を展開しており、後進の女性研究者の人材育成にも貢献していると考えられる。

また薬学研究科では女子学生に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おり次世代の女性研究者の活躍を広く支援していきたいと考えている。さらに構成員の意識改革を進めつつ男女共同参画に関する企画を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スミス・リチャード教授を委員長とし、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、これらの活動を継続的に牽引している。

1．工学研究科等男女共同参画委員会

1）工学研究科等男女共同参画委員会開催状況

平成 30 年度

5 月 30 日（水）

（審議）

以下の項目において審議が行われ、承認された。

1. 工学系ベビーシッター利用料等補助実施要項（案）
2. 平成 30 年度女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」開催

（報告）

以下の項目の報告が行われた。

3. 全学男女共同参画委員会（5/17 開催）報告
4. 平成 29 年度 ALicE 運営費決算報告
5. 平成 29 年度 ALicE 活動報告
6. 平成 29 年度 STEP-ALICE プログラム採択者からの報告
7. 平成 30 年度 ALicE 運営経費申請
8. 平成 30 年度 ALicE 研究支援事務補佐員派遣先一覧
9. 平成 30 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の審査結果
10. 平成 30 年度 ALicE リーフレット
11. 「宮城の新聞」について

8 月 21 日（火）
（メール審議）
平成 30 年度 STEP-ALICE プログラムの申請（2 件）を受けてメール審議を行い、これを採択とした。

12 月 10 日（月）
（審議）
以下の項目において審議が行われ、承認された。
東北大学大学院工学研究科等男女共同参画委員会内規（案）の制定
（報告）
以下の項目の報告が行われた。
1. 全学男女共同参画委員会（11 月 22 日 開催）報告
2. 平成 30 年度女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」開催報告
3. 学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2018　開催報告
4. 「夢・未来・宙」開催報告
5. 平成 30 年度工学系ベビーシッター利用等補助実績報告
6. 平成 30 年度 STEP-ALICE プログラム採択結果報告
7. 平成 30 年度 STEP-ALICE プログラム採択者からの報告
8. 託児室「ずんだぬきっずるーむ」の整備

2) 女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催概要報告

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 31 日（火）、8 月 1 日（水）に工学部中央棟 2 階の大会議室にて開催し、その後に懇親会を中央棟 4 階中会議室にて実施した。7 月 31 日（火）は約 89 名、8 月 1 日（水）は約 78 名の女子学生およびその保護者らが聴講した。冒頭では工学研究科等男女共同参画委員長のスミス・リチャード教授が本フォーラムの趣旨を述べ、引き続き ALicE による女子学生・女性研究者支援について紹介を行った。

その後、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。

7 月 31 日（火）: 井上　久美 特任准教授　（環境科学研究科　先端環境創成学専攻）
「大学ってどんなところ ～ 実験が知識蓄積の虚無感から解放してくれた ～」
阿部　ちひろ 氏　（本田技術研究所）
「会いに行きたい！に応える知能化モビリティ研究 ～ 通信工学専攻から自動車メーカーに飛び込んで ～」

8 月 1 日（水）:　梅津　理恵 准教授（金属材料研究所）
「磁石の性質に迫る～起源解明と応用に向けて～」
錦織　真也 氏　（小川錦織一級建築士事務所）
「生物と建築と芸術と私－多様な進路とキャリアについて」

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。学部 3 年生から修士 1 年生までの女子学生が各学科から 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。

参加した女子学生と保護者からは「工学部の生活について知ることができて、志望する気持ちが強くなりました」、「色々な学校の工学部を見学しましたが、女子学生に対して一番熱心に対応されていると思います。大変積極的にフォローしてくださっている様子がわかり、保護者としてとても安心しました」、「大学生活について持っていた不安が、期待に変わりました」等の感想があった。

また、今年度よりこれまでの課題であった「質疑応答に十分な時間を確保できないこと」、「時間内に終わらないこと」を解決する目的で、新たな試みとしてミニフォーラム終了後に工学部中央棟 4 階中会議室にて懇談会を企画し実施した。懇談会では、ミニフォーラムやクロストークの登壇者の他に本学教員、女子学生・保護者が集まり、個別の質疑応答の時間としたため、懇親会参加者にとって非常に満足度の高い時間を提供することができた。

写真 1：講演の様子（H30.7.31 撮影）

写真 2：懇親会の様子(H30.8.1 撮影)

3) 東北大学女性教員採用促進事業の採択

第 3 期中期計画期間内に 5 系 1 名ずつ、計 5 名の新規女性教員の採用を目標に掲げ、取り組んでいる。平成 30 年 7 月 1 日付で外国人助教 1 名を採用し、平成 31 年 4 月 1 日付で助教 1 名の採用が内定している。工学研究科の新規採用者への支援としては、3 年間の研究費の支援（1 年目：100 万円、2・3 年目 50 万円）、研究室の確保が困難な場合には、5 年間の無償提供を行う。

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、女性研究者の研究活動の支援、女性研究者の見える化・工学魅力の発信、情報共有による問題解決、ALicE の活動紹介、女性教員採用促進について継続的に取り組んでいる。平成 30 年からは、特任助教（共同参画担当）1 名を新規採用（5 月 15 日着任）し、ALicE の活動の充実化を図っている。ALicE の活動それぞれについて、平成 30 年度の活動内容を以下に示す。

1) 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 30 年度前期は 2 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 30 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 30 年度は全学支援制度で 2 名採択された。
・　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、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 30 年には学会一時託児 1 件と個別利用 1 件、計 8 日間実施された。

2) 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 2 件の記事を掲載した。
　① 【東北大学 ALicE×宮城の新聞 ♯020】 「リケジョ」を増やすには何が必要？ [2018.05.17]
　② 【東北大学 ALicE×宮城の新聞 ♯021】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［2018. 09.19 掲載］

写真 3： ALicE×宮城の新聞 ♯020

写真 4： ALicE×宮城の新聞 ♯021

・　「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～5 月にかけて配布した。
・　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 ALicE News Letter を工学部オープンキャンパス来場者全員へ配布した。
・　「宮城の新聞」と ALicE News Letter は、入試広報室が実施する出張講義と、平成 30 年度より ALicE で開始した本学工学部へ進学実績のある女子高等学校を中心とした出張講義においても配布した。
・　平成 30 年 7 月 15 日（日）、東北大学サイエンス・エンジェル（東北大学男女共同参画推進センター：TUMUG）、東北大学工学研究科・工学部創造工学センター、および東北大学工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)の共催のもとで、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。小中学生を中心に、128 名の児童と保護者が参加した。

写真 5：会場の様子
（H30.7.15 撮影）

写真 6：参加者の作業風景
（H30.7.15 撮影）

写真 7：トートバッグ編参加者
（H30.7.15 撮影）

・　平成 30 年度より、本学工学部へ進学実績のある女子高等学校を中心に出張講義を開始した。教員（女性教員を含む）が女子学生へ工学と研究の魅力を発信するとともに、ALicE が東北大学工学部と女子学生支援について紹介をした。平成 30 年度は、栃木県立宇都宮女子高等学校、桜蔭高等学校、吉祥女子高等学校、仙台青陵中等教育学校、静岡県立静岡高等学校にて出張講義を実施予定である。また、東北大学男女共同参画推進センター(TUMUG)とともに、12 月 15 日(土)に宮城県立宮城第一高等学校にて出張セミナーを実施し、12 月 25 日（火）に東北大学片平キャンパスにて山形東高等学校の大学訪問の受け入れの協力を行った。

写真 8：講義風景（仙台青陵中等教育学校）
（H30.11.6 撮影）

写真 9：講義風景（宇都宮女子高等学校）
（H31.1.26 撮影）

3)　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。平成 30 年度の主な相談件数は 6 件であった。

4)　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した。
- 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 30 年 7 月 5 日（木)、「沢柳フェロー ランチミーティング～大野英男総長から女性研究者へのメッセージ～」にて、田中真美 ALicE 室長が男女共同参画に関する紹介を行った。
- 平成 30 年 7 月 11 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 30 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た。
- 平成 30 年 9 月 8 日(土)に機械知能工学系と流体研と ALicE 共催にて宇宙飛行士の山崎直子氏を講師に講演会「夢、未来、宙-宇宙航空業界で働くというコト-」を開催。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 12 月 8 日(土)に、第 15 回 東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて、ALicE 室長 田中真美先生が東北大学の男女共同参画に関する講演を行った。
- 平成 31 年 3 月に、日本 IBM 株式会社の女性幹部職員グループ「COSMOS メンバー」を講師に招き、ALicE 主催にて工学系女子・女性教員のためのセミナーを開催予定である。

写真 10 : 山崎直子氏の講演(H30.9.8 撮影)　写真 11 : 田中真美 ALicE 室長の講演(H30.12.8 撮影)

部局長より

本学では、指定国立大学として女性教員比率の高い数値目標を掲げており、工学研究科においても、率先して女性活躍に向けた様々な取り組みを行っている。工学研究科は、承継枠教員数が 350 人と多い一方で、大学院における女子学生比率は 1 割強であるため、短期間で大幅に女性教員を増やすことは容易ではない。しかしながら、積極的かつ継続的に女子学生、女性教員への支援および採用促進策を計画的に打ち出しているところである。即効性はないものの、地道な努力が奏功してか、教員数、女子大学院生数（特に博士課程）は、確実な増加傾向を見せているが、更なる支援策を積極的に導入していきたい。男女共同参画委員会では、本年度のオープンキャンパス時に、工学系女性研究者のロールモデルを検討し、女性が安心して働くことができる職場の具体像を提示した。また、昨年度採択された「東北大学女性教員採用促進事業」により、新たに 2 名の教員を採用することができた。ALicE の活動は、本年度も活発に行っており、女性教員の定着を目指したベビーシッター利用料補助等の支援を実施している。また、これまで行ってきた出張講義の対象校に女子高を重点的に追加し、女子学生人財確保の裾野を広げる新たな努力も行っている。なお、過去 3 年の工学研究科における教員公募への女性の応募状況を詳細に調査中であり、今後の諸施策の策定に役立てる計画である。

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 名の合計約 10 名で構成されている。本年度の委員は、大越和加(委員長)、宮尾光恵(副委員長)、本間香貴、伊藤絹子(資源生物科学専攻)、宮尾光恵、伊藤幸博(応用生命科学専攻)、戸田雅子、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(事務部)の男 2 名、女 7 名である。(H31.1.1 現在)

男女共同参画委員会開催状況

平成 30 年 4 月以降～

- 全学男女共同参画委員会の報告（メール会議）
- 農学研究科での男女共同参画への取り組みについて（メール会議）
  - 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（継続審議）。
  - 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（継続審議）。
  - 男女共同参画をテーマとした講演会(FD)等を継続的に開催していきたい。
- 女性教員（含む技術職員）増加のための方策について（メール会議）
  - 女性の目線から見た現状あるいは問題点（課題点）の提示
  - 男女共同参画委員会企画講演会等の実施
  - 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。
  - 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
  - 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。

特に、女性教員採用促進事業に関して、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。

- 人件費が減っている現状の中で難しいとは思うが、部局の現行体制での対策として、本部での女性教員採用促進事業と併せ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）を可能にすれば検討する研究室が増えるのではないか。
- 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。
- 九州大学では、女性卒業生の同窓会的組織が活発に活動を続けている例が紹介された。今年度、東北大学の澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞を授賞したのはその九州大学の「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取り組みの推進とその成果と題した九州大学研究戦略委員会の取り組みであり、今後、部局での講演候補のひとつとして考えていきたい。

活動内容

今年度も沢柳フェローランチミーテイング、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「今と未来の共働きを考える」では、若い世代から現役世代の男女の異なる立場の人の話を聞き、将来の男女共同参画社会を考えるにあたり大変参考になったとの感想が寄せられている。全員一人一人が考え、取り組んでいかなければならない問題と考える。

また、メール会議で部局の男女共同参画への取り組み、女性教員増加のための方策に関して討議し、継続審議とした。一方、シンポジウムやＦＤの開催等、啓蒙活動は不可欠であるので、来年度以降の開催を目指したい。

部局長より

平成 30 年度の採用にあっては、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、その結果、採択された部局公募型による選考の結果、1 名の女性教員の採用があった。これも含めて、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。

来年度（平成 31 年度採用）の教員人事については、外国人教員かつ女性教員 1 名の採用予定がある。

今後も人事選考のみならず、ＦＤの開催等を通じて、意識啓発・啓蒙活動に取り組んでいく。

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 30 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。

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「TUMUG 支援事業」の「スタートアップ研究費」や「研究スキルアップ経費」による支援を受け、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、4 名の教員からなる男女共同参画委員会を中心に、研究科における男女共同参画環境の整備を行っている。昨年度に引き続き、オリエンテーションにおける周知、女性職員用の休息室の整備・改善などを行っており、効果をあげている。また、教員人事に関して言えば、今年度新規採用の教員 2 名は、1 名が外国人教員、1 名が女性教員であった。このため、昨年度までの外国人教員比率および女性教員比率（17.9%）を維持することができた。女性教員の採用だけでなく、女性教員の昇任人事についても教授会で承認されたところであり、来年度に向けて実現を目指していきたい。今後は人件費が逼迫する中で、採用計画が益々立てにくくなるが、採用促進事業の利用などによって比率を落とすことのないように努めていきたい。

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おり、委員として尾畑研究科長補佐（委員長）、中尾研究科長、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 30 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・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、委員として酒井聡樹（委員長）他 2 名で構成されている。

本年度は、新たに 1 名の女性特任助教の採用を行うことができた。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 30 年度は本研究科大学院生 14 名が採用されていることは特筆に値する。

女性教員採用促進に関しては、H29・30 年度採択になった女性教員採用促進事業を活用し、女性助教 2 名の採用を行った（さらに 1 名採用予定）ことに加え、女子学生と教員の交流のための

イベントやキャリアアップに関するセミナーを開催している。H30 年 4 月 16 日には、本研究科に在籍するすべての女性（教員、博士研究員、研究支援者、女子学生）を対象とし、女性研究者間の情報共有や意識向上を目指した大規模なイベントとして「生命科学研究科大女子会」を開催した（参加者 50 名）。さらに、女性教授からポスドクまで博士取得者の女性を対象とした交流会や、学生と女性研究者の交流会なども定期的に開催しており、女子学生・若手女性研究者に対するメンタリングおよびネットワーキングを積極的に支援している。

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１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。

委員会開催状況

　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 17%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。

また、学際科学フロンティア研究所若手研究者制度への若手女性教員の応募を奨励するなど、部局として若手女性教員の研究力向上を進めている。

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、未来科学技術共同センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センターと共同で平成 25 年度に設立された「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering : ALicE）」において活動を行っており、ALicE の関連部局と共同で工学系男女共同参画員会を年に数回開催し、種々の課題について検討している。ALicE や工学研究科等男女共同参画委員会の活動の詳細については、工学研究科の欄を参照されたい。

2．高校理科の教員を対象とする、医工学研究科主催の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 20 日から 22 日の 2 泊 3 日で開催された。本キャンプでは、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、受講者は、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ぶことができるが、最終日に女性教員による「理工系女性研究者育成支援の取り組み」と題した講義が行われている。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や方策などについて、受講者がグループ討論を行い、その結果をグループ毎に発表する機会が設けられている。また、このサイエンス・リーダーズ・キャンプは女性教員が中心となって運営されているため、理科系高校教員がキャンプ期間以外にも女性研究者の活動に触れることになり、それが男女共同参画の意識の啓発に繋がっている。

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。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として淡路　智教授（委員長)、梅津理恵准教授、仲村愛助教、佐藤豊人助教、冨松美沙助手、大村和世技術職員、井本勇吉技術職員、小野寺達也司計係長、武田秀一総務係長の男性５名、女性４名の計９名で構成されている。本年度は本学シンポジウムへの協力の他，女子休憩室の運用，ホームページの公開，セミナー等の活動を行った。また，女性教員採用について，教授を中心に議論を行っているところである。

男女共同参画 WG 委員会開催状況

平成 30 年

10 月 11 日　今年度の活動方針等を確認した。また,金研における男女共同参画への取り組み方について議論した。

12 月 6 日　HP 内容についてﾒｰﾙ審議を行い公開した。

平成 31 年

1 月 28 日　平成 30 年度金研男女共同参画セミナー開催に関してメール審議を行った。

活動内容

1　金研男女共同参画に関するセミナーの開催

今年度は芝浦工大教授山本文子氏に講演をお願いすることとした。講演タイトルは「理工系女子キャリアパスのこれまでとこれから」である。日程については講師や所長の予定により３月１日午後開催とした。また，セミナー後には，お茶とお菓子を準備して茶話会を開催し，意見交換の場とすることを決定した。

2　金研男女共同参画 WG ホームページの公開

懸念事項であった金研男女共同参画 WG の HP を作成し公開し，情報発信と相談窓口を担う。

3　女子休憩室の運営

女子休憩室の清掃契約を行うと共に，情報を HP に掲載して利用促進を図った。

4　本学男女共同参画シンポジウムへの協力

淡路委員長がシンポジウム司会を行った。

部局長より

男女共同参画WGのホームページ立ち上げ、女子休憩室の整備、シンポジウムへの協力、外部有識者による講演会の開催など、積極的に活動を行っている。また、昨年度のことになるが、第１回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を梅津准教授が受賞したことは、大変喜ばしく思っている。今後も、本WGの活動を、所として支援していく。

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、昨年度より総務・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、領家梨恵助教、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 WG の取組みへの意見・要望に関するアンケートを行い、出された意見について対応を行った。
2. 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。
3. 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。
4. 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周知を図り、平成 30 年度は研究スキルアップ経費に 1 件が採択された。
5. 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。
6. 女性教職員および女子学生の職場環境改善のため、女子休憩室を雰囲気を明るく、休憩しやすいように改装した。具体的には、椅子を新調して横になったり足を伸ばせるようにした。また植栽(ダミー)を設置し、リラックスできる環境を整えた。

部局長より

平成 30 年度は 5 名の新規採用者中 1 名(20%)が女性であり、全教員中の女性の比率は 12%であった。また加齢医学研究所で受け入れている平成 30 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 23%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 45%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。女子休憩室の改装を行うなど、女性教職員および女子学生の職場環境改善にも努めている。今後も昨年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 30 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り、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。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が、平成 30 年度から全学のベビーシッター利用料等補助制度が事前申請から事後申請に変わったため、研究所の制度もそれに対応するべく制度設計を行っているところである。

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、平成 29 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 30 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 30 年度には新規に教員 5 名が採用されたが、そのうち 1 名が女性であった。

本研究所では、「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。平成 30 年度に新規採用された女性教員 1 名

は女性教員採用促進事業の「部局公募型」プログラムの支援を受けて、公募により採用されたものである。また平成 30 年 1 月 1 日に、「ポストアップによる女性上位職移行策」によって、本研究所所属の女性准教授 1 名が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た結果、現在は教授 1 名、テニュアトラック助教 1 名、助教 2 名の計 4 名の女性教員が在籍している。今後も、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わ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。

本年度の取り組み

1. 東北大学サイエンス・エンジェル、平成 30 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等の各種募集案内、並びにセミナー開催の案内を随時行った。特に、新任女性教員には直接、事業説明を行った。

2. 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」の国際公募型を活用し、本年度から外国の女性教員(助教)を採用した。また、本年度も「東北大学女性教員採用促進事業」を利用し女性教員の国際公募を行い、採用予定である。

3. 電気通信研究所の一般公開である「通研公開」において来場なさる女性支援として授乳室、休憩室を設置するなど、女性が働きやすい環境であることを研究所として積極的に発信する取り組みを行った。

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ている。また、東北大学女性教員採用促進事業を活用するなどし、平成 30 年度は新規に女性教員 2 名の採用を行った。この結果、平成 29 年度の女性構成員比率 3%から 6%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 2 名)への向上を達成した。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。

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ます。さらに昨年度と本年度は「東北大学女性教員採用促進事業」を活用し、各職位での女性構成員比率を女子学生比率と同等以上にすることを実現いたしました。今後も継続して女性構成員比率の一層の向上に努力いたします。一方、女性構成員比率が低くなる原因の一つに、電気通信研究所が対象とする研究分野は女子学生の比率が少ない点にあります。このため、これまでと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、受験生、またご父兄の皆様に対して女性が活躍できる場としての電気通信研究所の研究内容を積極的に発信し、女性研究者の裾野を広げる努力を行っていきたいと思います。

多元物質科学研究所

平成 30 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、伊藤智恵　特任助教、角館俊行　技術職員、樋口泰子　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。

男女共同参画委員会開催状況

平成 30 年

5 月 21 日　　平成 30 年度東北大学女性教員採用促進事業への応募について、委員で議論し、応募書類について議論した。さらにその後はメール会議にてこの件について議論し、この事業への応募書類を作製した。

活動内容

1．12 月 17 日　男女共同参画セミナー　研究者ってなに？「博士課程進学」編を共同開催した。本セミナーでは博士課程在学中の大学生とパネリストとして、博士号を取得して大学や企業など、それぞれのフィールドで研究職として活躍している女性研究者をお迎えし、博士課程進学の魅力、博士課程終了後のキャリアパスなどを紹介頂いた。さらに企業の方にそれぞれの企業における男女共同参画の取り組みについても紹介頂いた。

2．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、1 月 10 日に第 7 回多元研男女共同参画推進セミナー　～サイエンスの最先端で活躍する若手女性研究者講演会を開催。前半、下記のお二方にご講演頂いた後、女子学生、及び多元研女性教員と茶話会を行い、1 時間程度、様々な議論

を行った。特に、女子学生から博士課程への進学についての質問があり、博士課程に進学することの意義などを講師の先生などからご助言頂いた。

久保若奈（東京農工大工学部）「プラズモン熱を介する光電変換」
岩倉いずみ(神奈川大学工学部)「５フェムト秒パルスレーザー光を用いる化学反応遷移状態の可視化」

3．東北大学女性教員採用促進事業に応募し、部局の特色ある取り組みに採択された。現在、この事業により、クロスアポイントメントの制度などについて整備中である。さらに、この事業により、次に述べるセミナーを開催した。

4．第 7 回多元研男女共同参画推進セミナー　次世代のサイエンスを担う若手女性研究者講演会の実施

1 月 23 日 13 時より以下に示すプログラムで講演会を開催した。いずれの先生方も非常に高いレベルの研究を展開されており大いに刺激を受けた。

13:00　開会のあいさつ
13:05　簡便・迅速・高感度な化学センサの開発とさりげない健康管理や医療現場への応用
　　井上（安田）久美　東北大学環境科学研究科
13:45　均一系多核錯体による光エネルギーを利用した触媒的有機分子変換
　　稲垣　昭子　首都大学東京　理学研究科
14:25　有機ケイ素化合物の精密合成を指向した触媒反応開発
　　中島裕美子　産総研 触媒化学融合研究センター
15:05-15:20　休憩
15:20　ペプチド・アミノ酸の付与による機能性デンドリマーの作製
　　児島千恵　大阪府立大学　工学研究科
16:00　光 STM によるプラズモン誘起化学反応の単一分子レベル観測
　　数間恵弥子　理化学研究所 開拓研究本部
16:40　X線自由電子レーザーによるタンパク質分子動画解析
　　南後恵理子　理化学研究所　放射光科学研究センター
17:20　閉会のあいさつ

部局長より

多元物質科学研究所は、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）を進めており、教職員だけでなく、大学院生レベルまで広げた取り組みを、平成 30 年度から実施しています。たとえば、キャリア支援交流会に合わせて行った、第 2 回東北大学 男女共同参画セミナー「研究者ってなに？　～博士課程進学編～」では、女性の博士課程大学院生の増加を狙った試みでした。そのほか、来年度からは「桜プロジェクト」による女性教員の雇用を進めています。これは博士を持った企業の中の女性の研究員によびかけて、多元研とのクロスアポイントによるもので、新たなチャレンジです。

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。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、下記のように活動を行った。

災害科学国際研究所においては、引き続き積極的に女性教員の拡充を目指した採用方針をとっている。これを反映して、新規採用者における女性比率は平成 28 年度 33.3%、平成 29 年度 40.0%、平成 30 年度 25.0%、と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 30 年

5 月 22 日　全学男女共同参画委員会の報告・審議事項について委員会メンバーに周知し、部局内における公募の周知方法等について審議を行った。

11 月 26 日　全学男女共同参画委員会の報告･審議事項について委員会メンバーに周知し、男女共同参画に関連する FD 開催について審議を行った。

平成 31 年

1 月 4 日~1 月 23 日 女性教員増に対する各部局・専攻の方策・要望について、部局の運営会議等にも諮りつつ審議を行った。

2 月 12 日　災害科学国際研究所の定例会議において、ハラスメントに関する FD 開催を行った。

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積極的に参画させていただき、女性教員の比率は高い水準を維持できましたが、一方で、新規教員採用ポストが少ない中で、異動もあり女性比率が徐々に低下してきました。しかし、今年度，3 名の教員を公募でき、その内 1 名女性（外国籍）を採用出来ました。なお、この方はすでに災害研でのポスト（時限付き）でありましたので、数字的には変化はありませんが，テニアトラックのポストですので継続性を確保することができたと言えます。

東北アジア研究センター

本センターは小規模な部局であることの利点を活かし、教員ならびに研究支援者、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」において、センター長および男女共同参画委員から全体会議参加者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については、准教授以上の全教員により構成される教授会相当会議である「東北アジア研究センター運営会議」の議事として検討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（平成 29 年度採択）による女性教員の採用

上記プログラムを活用し、今年度より外国人女性 1 名を本センター准教授として採用した。当該人事は本センター構成員における男女比率の改善が進んでいることを示すとともに、女性教員が教授会相当会議である本センターの運営会議のメンバーとして部局の意思決定により深く関わることをも示しており、本センターの男女共同参画事業への積極的な取り組みを推進することとなった。

2　女性研究者支援事業への積極応募と採択

本センターの助教は上記事業に積極的に応募し、昨年度採択された 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「スタートアップ研究費」（支援期間二年）を今年度も継続的に取得するとともに、同事業の「国際学術論文作成のための英文校閲費用補助」については昨年度に続いて今年度も採択された。上記のように男女共同参画関連の情報については部局内での周知を図っており、そのことが本センター女性教員の支援事業の積極的活用を促している。

部局長より

教員の女性比率の絶対値が低いので、人事の際には同レベルなら女性という原則を、教授会相当の会議などで周知する。

部局の意思決定に関わる諸会議において、陪席身分も含めて、女性教員を登用し、意思決定の際に、女性の立場への考慮が含まれるよう努力する。

病院

1. 中期計画目標：達成状況は別に示した通り、今年度も目標は達成されている。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%が女性である。本学の女性研究者支援プログラムの利活用も次第に周知され、支援策の効果が見られている。
2. 働き方の選択肢を増やす取り組み：短時間勤務医員は平成 31 年 1 月現在 22 名が在籍している。
3. 育児支援：平成 30 年度は、国立大学法人職員向け保育所定員としては最大級の 120 名の定員を有する星の子保育園が開所した。また、7 月に実施したニーズ調査では病児保育拡大への要望が多く、平成 30 年 12 月より院内の「病後児保育室」を「軽症病児・病後児保育室」へ名称変更し、軽症病児の受け入れも行うこととなった。他にも保育室の職員が TUMUG 主催の『第 8 回 TUMUG Cafe』で発熱時の対応について話題提供も行うなど、育児中の教職員を支援している。
4. 多様なキャリア形成と講座再編、専門医制度などの現状：医学系研究科、病院における外科系講座、診療科の再編は若手のキャリア形成においてもインパクトの大きな出来事であった。
また、医師のキャリア形成のマイルストーンとして専門医取得は大きな意義を持つ。平成 30 年 4 月から新専門医制度が始まり、医師免許を取得後、卒後 5 年間のキャリアデザインがこれまでと変わることになった。専門医の取得とライフイベントとの関係、大学院入学年齢への影響

が見込まれる。個別の相談にのりながら対応していかなければならない。

これらの情勢の下で、卒後研修センターや女性医師支援室などの活動においても若手中堅の女性を対象としたイベントが、全学の男女共同参画推進活動と並行して開催されている（下記）。

5. 学生、研修医への啓発：今年度も女性医師支援推進室に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。また、宮城県医師会女性医師支援センターとの共催で、『女子医学生・研修医のキャリアパス懇談会（通称ランチ会）』を2月14日に学内で開催した。今後も継続することで、女子医学生や研修医のキャリア相談の窓口の機能を果たしていくことが期待される。
6. 学外へのアウトリーチ：宮城県医師会、宮城県女性医師支援センター主催の平成30年度医学生・研修医支援セミナー『　キャリア形成のヒント　～私の選んだ道 Ⅱ～　』が6月20日に開催され、病院所属の女性教員2名、男性教員1名がシンポジストとして招かれ、科の特色やキャリアパスを紹介した。また、全国医学部長病院長会議(AJMC)の委託により、東北大学病院が宮城県の幹事大学として「女性医師等キャリア支援連絡協議会」を平成31年1月12日に宮城県医師会館にて開催した。

部局長より

女性教員の登用を継続して推進し、部局目標達成に取り組んでいる。新規採用教員の女性比率は20%の目標は達したものの今年度は前年からの実数、比率ともに低下した。次年度への課題と考えている。2021年度末の目標の22名増の達成にむけて人材の登用をはかりたい。

平成30年4月に星の子保育園が拡張移転して稼働を開始した。さらに、2018年12月から、病後児保育の対象を軽症病児まで拡大することで、保護者のニーズへの対応を進めている。

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5年間で19名の女性教員が新規採用されており、女性構成員比率は継続して増加している。平成30年度より、芳賀満教授が総長特別補佐(共同参画担当)および男女共同参画センター副センター長に就任している。また、学生相談・特別支援センターの教員が男女共同参画委員会委員を務めている。

活動内容

1　TUMUG支援事業、動画「東北大学における共同参画の推進」、第15回男女共同参画シンポジウムの案内
2　第4回管理職セミナー、第15回男女共同参画シンポジウム、平成30年度マネジメントセミナーへの参加

機構内の業務センターにおける取組

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および予防教育などを実施した。

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）」などを実施した。

部局長より

本機構における女性構成員比率は年々着実に高くなってきており、30 年度には 30%を超え、全学の中でも高い水準にある。講師以上の職階では構成員の 1/3 を女性が占めており、機構内のあらゆる部署で共同参画が実現されている。本機構のミッションは、全学教育の企画・実践や国際共修環境整備、入試、学生相談、学生支援、等の多岐にわたり、学内他部局との連携が必須であることから、本機構における共同参画の促進は全学にも大きく貢献するものと認識している。引き続き、女性教員の登用に努めるとともに、全学的な環境整備の一層の推進に貢献したい。

本機構には、女性教員のみならず外国籍教員も多数在籍している。本学に入学する全ての学部生が最初に大学生活を送るキャンパスにあって、ダイバーシティ環境を具現化していくことも、本機構の大事な役割であると確信する。

本部事務機構

研修の受講

1　参加状況

本学の求める人材像は、「高い倫理観に立脚し、国際水準の大学を支える職員の自覚と問題意識を持ち、変化に適応し、チャレンジブルに行動し、自ら成長しつつ本学の発展に寄与できる自立的な人材」である。事務職員等の研修については、求める人材像に基づき、各職員の組織における職務と責任の遂行に必要な知識・技術及び将来に向かって必要となる知識等の付与並びに自己啓発の機会を与えることによって、業務の遂行能力の向上を図ることを目的に実施している。

研修の実施にあたっては、性別に関係なく、各研修の目的や内容に応じ研修参加者を選考している他、幅広く研修への参加を周知し、公募を行っている。

2　平成 30 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	17 名	63.0%
	初任者フォロー研修（9 月）	24 名	14 名	58.3%
	中堅職員研修（11 月）	22 名	10 名	45.5%
	主任研修（4 月,5 月,10 月）	182 名	91 名	50.0%
	プレマネジメント研修（平成 31 年 2 月）	29 名	5 名	17.2%
	係長研修（9 月）	12 名	3 名	25.0%
	課長補佐研修（9 月）	21 名	2 名	9.5%
	新任管理者等研修（7 月）	48 名	12 名	25.0%
その他の研修	自己啓発研修（放送大学科目履修コース）	37 名	25 名	67.6%
	自己啓発研修（通信教育履修コース）	158 名	99 名	62.7%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	63 名	42 名	66.7%
	事務職員英語研修（語学学校研修） （6 月～平成 31 年 1 月）	22 名	12 名	54.5%
	職員スピーキング研修（6～8 月,8～10 月,10～12 月）	38 名	28 名	73.7%
	女性職員キャリア形成支援研修（11 月）	29 名	29 名	100.0%

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

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	4 名／42 名中（10%）	4 名／44 名中（9%）	2 名／42 名中（5%）
准 教 授	7 名／35 名中（20%）	5 名／30 名中（17%）	5 名／32 名中（16%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	4 名／13 名中（31%）	6 名／15 名中（40%）	6 名／17 名中（35%）
計(助手･助教含む)	15 名／90 名中（17%）	15 名／89 名中（17%）	13 名／91 名中（14%）
計(助手･助教除く)	11 名／77 名中（14%）	9 名／74 名中（12%）	7 名／74 名中（9%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	71 名／167 名中（43%）	77 名／182 名中（42%）	70 名／172 名中（41%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	81 名／170 名中（48%）	85 名／177 名中（48%）	103 名／186 名中（55%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／10 名中（20%）	2 名／8 名中(25%)	3 名／13 名中（23%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 年間毎年 2 名女性が採用されているが、今年度は 3 名新規採用することができた。

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少ない場合もある。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、対策を講じたい。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	１名／13 名中（8%）	１名／13 名中（8%）	１名／16 名中（6%）
准 教 授	３名／16 名中（19%）	３名／16 名中（19%）	３名／18 名中（17%）
講　　師	０名／１名中（0%）	０名／１名中（0%）	０名／０名中（0%）
助教・助手	０名／３名中（0%）	２名／４名中（50%）	４名／８名中（50%）
計(助手･助教含む)	４名／33 名中（12%）	６名／34 名中（18%）	８名／42 名中（19%）
計(助手･助教除く)	４名／30 名中（13%）	４名／30 名中（13%）	４名／34 名中（12%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	26 名／53 名中（49%）	22 名／49 名中（45%）	27 名／67 名中（40%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	43 名／74 名中（58%）	41 名／69 名中（59%）	50 名／76 名中（66%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
１名／２名中（50%）	２名／２名中（100%）	１名／２名中（50%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の比率、平成 30 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取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

教育学研究科は平成 30 年度、教育情報学研究部・教育部との統合によりその研究組織が再編されたこと、および女性教員１名（助教）を採用したことにより、女性教員数が増加した。女性教員比率は 19%である。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

教育学研究科では、改善の上で特段の障害となる点はないと思われる。本学における保育所施設の充実など、部局内で積極的に広報していきたい。

５．次年度の具体的対応策

男女共同参画の推進に積極的に取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く。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	6 名／37 名中（16%）	6 名／37 名中（16%）	7 名／38 名中（18%）
准 教 授	5 名／12 名中（42%）	5 名／14 名中（36%）	4 名／14 名中（29%）
講　　師	1 名／2 名中（50%）	1 名／2 名中（50%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	3 名／7 名中（43%）	4 名／5 名中（80%）	3 名／5 名中（60%）
計(助手･助教含む)	15 名／58 名中（26%）	16 名／58 名中（28%）	14 名／57 名中（25%）
計(助手･助教除く)	12 名／51 名中（24%）	12 名／53 名中（23%）	11 名／52 名中（21%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	9 名／40 名中（22.5%）	16 名／48 名中（33.3%）	15 名／49 名中（30.6%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	5 名／16 名中（31.3%）	9 名／28 名中（32.1%）	13 名／28 名中（46.4%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
0 名／2 名中（0%）	1 名／8 名中（13%）	1 名／7 名中（14%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

法学研究科では、平成 29 年度、平成 30 年度と連続して、女性教員の新規採用が続いている。平成 30 年度の新規採用は、「東北大学女性教員採用促進事業（国際公募型）」によるものである。また、平成 30 年度における助教から准教授への昇進は、「東北大学女性教員採用促進事業（ポストアップによる女性上位職移行策）」によるものである。

３．前年度より改善された点

法学研究科では、前年度に比べて、博士前期課程の大学院学生の女性比率が向上している。全体として、高い女性教員比率を維持している。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

法学研究科では、助手・助教も含めた場合は 25%と構成員における高い女性比率を維持している。さらなる女性比率の向上のためには、家庭を持つ女性教員が単身赴任になることが多いことを踏まえ、育児中の女性教員への対応などが必要ではないかと考えられる。また、新規採用のための支援事業も、さらなる女性教員比率の向上には、非常に有意義であると考える。

５．次年度の具体的対応策

平成 31 年度以降、引き続き、現在の高い女性構成員比率を維持することができるよう努力する。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	2 名／ 36 名中（ 5.6%）	2 名／ 35 名中（ 5.7%）	2 名／33 名中（6.1%）
准 教 授	4 名／ 20 名中（20.0%）	3 名／ 17 名中（17.6%）	2 名／20 名中（10.0%）
講　　師	1 名／ 3 名中（33.4%）	1 名／ 3 名中（33.4%）	1 名／3 名中（33.4%）
助教・助手	4 名／ 8 名中（50.0%）	7 名／ 11 名中（63.7%）	7 名／10 名中（70.0%）
計(助手･助教含む)	11 名／ 67 名中（16.4%）	13 名／ 66 名中（19.7%）	12 名／66 名中（18.2%）
計(助手･助教除く)	7 名／ 59 名中（11.9%）	6 名／ 55 名中（ 10.9%）	5 名／56 名中（8.9%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	21 名／ 55 名中（38.0%）	19 名／ 48 名中（40.0%）	22 名／55 名中（40.0%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	65 名／127 名中（51.0%）	55 名／119 名中（46.0%）	52 名／105 名中（50.0%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
0 名／3 名中（ 0.0%）	4 名／6 名中（66.7%）	0 名／9 名中（0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

経済学研究科における過去三年間の新規採用者に占める女性比率は 22.2%であり，前年の水準（25.0%）とほぼ変わらない水準で推移している。

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微減した。しかしながら、昨年に引き続き、管理職（学科長）への女性登用も行うなど今後のさらなる男女共同参画の推進に資すると考えられる対応を続けている。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科では、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。しかしながら、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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／72 名中（0%）	1 名／77 名中（1%）	1 名／76 名中（1%）
准 教 授	2 名／79 名中（3%）	1 名／79 名中（1%）	1 名／79 名中（1%）
講　　師	0 名／4 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）	0 名／5 名中（0%）
助教・助手	2 名／89 名中（2%）	4 名／89 名中（4%）	6 名／85 名中（7%）
計(助手･助教含む)	4 名／244 名中（2%）	6 名／250 名中（2%）	8 名／245 名中（3%）
計(助手･助教除く)	2 名／155 名中（1%）	2 名／161 名中（1%）	2 名／160 名中（1%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	50 名／297 名中（17%）	42 名／281 名中（15%）	41 名／256 名中（16%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	90 名／563 名中（16%）	99 名／579 名中（17%）	97 名／590 名中（16%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
0 名／22 名中（0%）	1 名／20 名中（5%）	2 名／13 名中（15%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

理学研究科では、平成 28 年度～30 年 1 月 1 日までの女性教員の新規採用者数は 3 名で、低迷したままである。女性教員の総数は平成 30 年度の 6 名から 2 名増え、8 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

平成 30 年度は新規採用者(13 名)における女性教員(2 名)の割合が増加した。

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、理学教育研究センター・キャンパスライフ支援室にフルタイムの女性室員を配置し、女子学生の就学上のサポート体制を強化する。また、来年度も引き続き、女性教員採用促進事業も活用して積極的に女性教員の配置定員枠内への定着に向けた取り組みを進めつつ、女性非常勤講師の採用や女性教員の理学研究科執行部へ参画を通じて、女性教員比率の向上とダイバーシティーへのさらなる対応に取り組んで行きたい。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	12 名／91 名中（13%）	13 名／89 名中（15%）	13 名／91 名中（14%）
准 教 授	10 名／67 名中（15%）	9 名／63 名中（14%）	10 名／59 名中（17%）
講　　師	7 名／27 名中（26%）	8 名／26 名中（31%）	8 名／30 名中（27%）
助教・助手	41 名／132 名中（31%）	48 名／136 名中（35%）	44 名／133 名中（33%）
計(助手･助教含む)	70 名／317 名中（22%）	78 名／314 名中（25%）	75 名／313 名中（24%）
計(助手･助教除く)	29 名／185 名中（16%）	30 名／178 名中（17%）	31 名／180 名中（17%）
大学院学生※2（博士後期課程）	183 名／707 名中（26%）	196 名／738 名中（27%）	221 名／752 名中（29%）
大学院学生※2（博士前期課程）	109 名／180 名中（61%）	103 名／197 名中（52%）	116 名／211 名中（55%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
12 名／34 名中（35%）	20 名／47 名中（43%）	8 名／33 名中（24%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

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安定している。

３．前年度より改善された点

平成 30 年度は大学院生の女性比率が数ポイント増加したことは大きな改善点である。優秀な女子大学院生を対象とする七星賞の応募数も安定しており、研究意欲を掻き立てていると考えている。上位職に占める女性教員の割合は減少することなく推移している。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

上位職に占める女性教員の割合を高める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、さらに男性の働き方や意識を改革すること、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 31 年度も、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 5 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や、男性職員の参画による行動変化も推進する。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／19 名中（0%）	1 名／22 名中（5%）	1 名／21 名中（5%）
准 教 授	1 名／17 名中（6%）	1 名／17 名中（6%）	1 名／15 名中（7%）
講　　師	1 名／7 名中（14%）	1 名／9 名中（11%）	1 名／7 名中（14%）
助教・助手	23 名／60 名中（38%）	20 名／52 名中（38%）	21 名／51 名中（41%）
計(助手･助教含む)	25 名／103 名中（24%）	23 名／100 名中（23%）	24 名／94 名中（26%）
計(助手･助教除く)	2 名／43 名中（5%）	3 名／48 名中（6%）	3 名／43 名中（7%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	57 名／166 名中（34%）	68 名／176 名中（39%）	78 名／184 名中（42%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	11 名／15 名中（73%）	10 名／15 名中（67%）	9 名／13 名中（69%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／9 名中（22%）	1 名／6 名中（17%）	4 名／7 名中（57%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 7%、講師 14%、助教は 41%、大学院学生（歯学履修過程）は 42%、大学院学生（修士課程）は 69%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 30 年度は、教員の総数が減少している中、女性教員は各役職において前年比増減なしあるいは 1 名増（助教・助手）であり、前年度 23%（23 名/100 名中）から 26%（24 名/94 名中）に増加した。また、大学院学生における女性比率も前年度同様さらに向上した。

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

平成 31 年度から平成 33 年度までに 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。また、女性が大学卒業後あるいは大学院修了後に大学に残りやすい魅力のある環境や研修体制を整える。

薬学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／20 名中（0%）	0 名／18 名中（0%）	0 名／19 名中（0%）
准 教 授	3 名／13 名中（23%）	3 名／13 名中（23%）	3 名／12 名中（25%）
講　　師	1 名／5 名中（20%）	0 名／6 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）
助教・助手	9 名／33 名中（27%）	9 名／32 名中（28%）	8 名／31 名中（26%）
計(助手･助教含む)	13 名／71 名中（18%）	12 名／69 名中（17%）	11 名／69 名中（17%）
計(助手･助教除く)	4 名／38 名中（11%）	3 名／37 名中（8%）	3 名／38 名中（8%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	19 名／86 名中（22%）	15 名／74 名中（20%）	13 名／66 名中（20%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	24 名／129 名中（19%）	30 名／135 名中（22%）	27 名／120 名中（23%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
1 名／9 名中（11%）	1 名／3 名中（33%）	1 名／9 名中（11%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

薬学研究科では、平成２９年度「東北大学女性教員採用促進事業」(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たことに伴い、平成３０年１月に女性助教１名を採用した。

３．前年度より改善された点

今年度の薬学研究科の女性教員数および割合は昨年とほぼ同じであるが、平成３０年１０月に博士取得に伴い、女性助手１名を助教に配置換えした。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

薬学研究科では、教職員の意識・環境・設備等において障害になっている点はないが、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。

５．次年度の具体的対応策

女性研究者間の共同研究を継続的に推進する。

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 28 年度※1	平成 29 年度※1	平成 30 年度※1
教　　授	1 名／114 名中（1%）	2 名／116 名中（2%）	2 名／115 名中（2%）
准 教 授	3 名／118 名中（3%）	2 名／111 名中（2%）	3 名／110 名中（3%）
講　　師	0 名／1 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）	2 名／6 名中（33%）
助教・助手	15 名／128 名中（12%）	19 名／128 名中（15%）	16 名／125 名中（13%）
計(助手･助教含む)	19 名／361 名中（5%）	23 名／358 名中（6%）	23 名／356 名中（6%）
計(助手･助教除く)	4 名／233 名中（2%）	4 名／230 名中（2%）	7 名／231 名中（3%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	56 名／506 名中（11.1%）	64 名／519 名中（12.3%）	83 名／521 名中（15.9%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	185 名／1527 名中（12.1%）	190 名／1532 名中（12.4%）	194 名／1546 名中（12.5%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
3 名／26 名中（12%）	3 名／22 名中（14%）	2 名／22 名中（9%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

工学研究科では、平成 30 年度中に女性教員を 2 名新規採用し、継続的に女性教員を新規採用している。女性教員数は増加しており、全体で 23 名となっている。職位別に見ると、これまで講師の女性教員割合が 0%であったが、平成 30 年度は講師の女性教員比数が 2 名に増え、その割合は 33%へと増加している。また、准教授においても女性教員数が昨年から 1 名増加し、3 名となった。女子大学院生の前期課程の比率は前年度より 0.1%増とほぼ横ばいであったが、後期課程の比率は 3.6%上昇している。

３．前年度より改善された点

工学研究科では、講師と准教授の女性教員数が増加している。そのほかの職位においては横ばいで、現状維持となっている。工学系女性研究者育成支援推進室 ALicE では、女性研究者支援のための各種支援活動を行っており、教員数の維持において、効果を発揮していると思われる。

大学院前期課程の女子学生数は、微増ではあるものの過去 3 年間で着実な伸びがみられる。大学院後期課程の女子学生数は、昨年度比較で 3.6%と大きく増加し、過去 3 年間で 4.8%の増加がみられた。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、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。また、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、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、その各問題の把握などが重要であると言える。

５．次年度の具体的対応策

オープンキャンパスにおいて例年実施している女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を平成 31 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。加えて、工学系に進学する女子学生を増やすため、女子高等学校を中心とした出張講義を継続していく。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。

博士前期課程の女子学生比率が少ないことは、学部の女子学生比率がそのまま影響していると考え、今後も、学部の女子学生比率の向上に積極的に努めていく。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	3 名／41 名中（7%）	3 名／40 名中（8%）	4 名／35 名中（11%）
准 教 授	5 名／40 名中（13%）	5 名／39 名中（13%）	6 名／39 名中（15%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	6 名／37 名中（16%）	5 名／35 名中（14%）	5 名／38 名中（13%）
計(助手･助教含む)	14 名／118 名中（12%）	13 名／114 名中（11%）	15 名／112 名中（13%）
計(助手･助教除く)	8 名／81 名中（10%）	8 名／79 名中（10%）	10 名／74 名中（13%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	27 名／86 名中（31%）	28 名／97 名中（29%）	31 名／103 名中（30%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	122 名／276 名中（44%）	116 名／275 名中（42%）	107 名／268 名中（40%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／8 名中（25%）	0 名／8 名中（0%）	5 名／6 名中（83%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

農学研究科では、平成 30 年度に 5 名の女性の新規採用（昇任人事含む）があったところであるが、全体としては、教授 4 名(11%)、准教授 6 名(15%)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 29 年度には 0 名であったが、30 年度は、5 名の採用があり、年度でバラツキがある。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、平成 29 年度は「部局公募型」に採択された。これらの事業を利用し、今後も女性教員を採用していきたい。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 31 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。

男女共同参画に関するＦＤや講演会は、ここ 2 年は開催できていないが、来年度は、開催できるよう継続的に検討していきたい。

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

③FD 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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	4 名／24 名中（17%）	3 名／22 名中（14%）	2 名／20 名中（10%）
准 教 授	2 名 15／名中（13%）	3 名／16 名中（19%）	3 名／16 名中（19%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	2 名／2 名中（100%）
助教・助手	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
計(助手･助教含む)	7 名／40 名中（18%）	7 名／39 名中（18%）	7 名／39 名中（18%）
計(助手･助教除く)	7 名／40 名中（18%）	7 名／39 名中（18%）	7 名／38 名中（18%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	40 名／64 名中（63%）	30 名／53 名中（57%）	30 名／50 名中（60%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	39 名／63 名中（62%）	46 名／72 名中（64%）	47 名／70 名中（67%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／4 名中（50%）	0 名／1 名中（0%）	1 名／3 名中（33%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 8 名のうち 3 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

国際文化研究科の女性構成員の比率は全体比で 18%、教授については 10%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

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、この数年間で定年による女性教員の退職が続いている。その後任の補充自体が人件費との関係で困難な状況となっており、結果として女性構成員の比率を下げることにつながっている。

５．次年度の具体的対応策

上記のように女性教員の比率は学内でも比較的高いレベルにあるが、女子学生の数に対してみれば、その比率はなお不十分であり、今後も採用人事において配慮を払う必要がある。

情報科学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／31 名中（0%）	0 名／33 名中（0%）	0 名／34 名中（0%）
准 教 授	5 名／34 名中（14%）	4 名／32 名中（13%）	5 名／35 名中（14%）
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／28 名中（7%）	2 名／30 名中（7%）	0 名／21 名中（0%）
計(助手･助教含む)	8 名／94 名中（9%）	7 名／96 名中（7%）	6 名／91 名中（7%）
計(助手･助教除く)	6 名／66 名中（9%）	5 名／66 名中（8%）	6 名／70 名中（9%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	22 名／129 名中（17%）	23 名／134 名中（17%）	25 名／131 名中（19%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	51 名／301 名中（17%）	58 名／342 名中（17%）	51 名／330 名中（16%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
0 名／11 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）	0 名／8 名中（0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 名の女性新規採用以後は女性教員の新規採用は無かったが、平成 30 年度に助教から准教授へ 1 名昇任があった。

３．前年度より改善された点

情報科学研究科では、平成 30 年度は平成 31 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前年度と比べ変動は無いが、平成 30 年度に助教から准教授へ 1 名昇任があったため、助手・助教を除く女性教員比率は 8%から 9%へ増加した。現在、助手・助教、教授の女性は 0 人だが全体で見ると女性教員比率は同じで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%）、平成 30 年度 25 名（19%）であり、平成 30 年度に 2%比率が増加しており、博士前期課程の女子学生は平成 28 年度 51 名（17%）、平成 29 年度 59 名（17%）、平成 30 年度 51 名（16%）で平成 30 年度は１%女性比率が減少傾向であったが大きな減少は見られず毎年ほぼ同じ水準を維持している。

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。女子休憩室には簡易ベッドを設置しており、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。電子鍵を設置しており、登録者のみ利用できる様にセキュリティー面でも環境を整備している。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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	3 名／27 名中（11%）	3 名／29 名中（10%）	3 名／27 名中（11%）
准 教 授	0 名／16 名中（0%）	0 名／13 名中（0%）	0 名／12 名中（0%）
講　　師	0 名／2 名中（0%）	0 名／2 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）
助教・助手	5 名／37 名中（14%）	8 名／39 名中（21%）	6 名／35 名中（17%）
計(助手･助教含む)	8 名／82 名中（10%）	11 名／83 名中（13%）	9 名／77 名中（12%）
計(助手･助教除く)	3 名／45 名中（7%）	3 名／44 名中（7%）	3 名／42 名中（7%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	17 名／81 名中（21%）	22 名／94 名中（23%）	23 名／79 名中（29%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	85 名／204 名中（42%）	86 名／206 名中（42%）	70 名／200 名中（35%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／9 名中（22%）	6 名／20 名中（30%）	1 名／10 名中（10%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 23%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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	1 名／17 名中（5.88%）	1 名／17 名中（5.88%）	1 名／17 名中（5.88%）
准 教 授	0 名／17 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）	1 名／15 名中（6.67%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	7 名／22 名中（31.82%）	7 名／23 名中（30.43%）	8 名／23 名中（34.78%）
計(助手･助教含む)	9 名／57 名中（15.79%）	9 名／56 名中（16.07%）	10 名／56 名中（17.86%）
計(助手･助教除く)	2 名／35 名中（5.71%）	2 名／33 名中（6.06%）	2 名／33 名中（6.06%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	25 名／88 名中（28.4%）	28 名／90 名中（31.1%）	35 名／101 名中（34.6%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	39 名／157 名中（24.8%）	37 名／129 名中（28.6%）	43 名／223 名中（19.2%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／6 名中（33.33%）	0 名／5 名中（0%）	3 名／6 名中（50.0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 17 名が新規採用され、そのうち 5 名(29.4%)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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	1 名／20 名中（5%）	1 名／19 名中（5%）	1 名／18 名中（6%）
准 教 授	1 名／7 名中（14%）	1 名／8 名中（13%）	1 名／7 名中（14%）
講　　師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	6 名／12 名中（50%）	2 名／4 名中（50%）	1 名／3 名中（33%）
計(助手･助教含む)	4 名／34 名中（12%）	4 名／32 名中（13%）	3 名／29 名中（10%）
計(助手･助教除く)	2 名／28 名中（7%）	2 名／28 名中（7%）	2 名／26 名中（12%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	8 名／51 名中（16%）	6 名／47 名中（13%）	7 名／47 名中（15%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	7 名／71 名中（10%）	16 名／83 名中（19%）	22 名／88 名中（25%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／5 名中（40%）	1 名／2 名中（50%）	0 名／3 名中（0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 年度は 1 月 1 日の比率

医工学研究科では、昨年度に比べ、助教・助手の女性比率が下がったが、教授および准教授の女性比率には大きな変化はなかった。また、今年度の女性教員の新規採用はなかった。大学院学生博士前期課程の女子学生比率は 25%と、前々年度の 2.5 倍に達した。大学院生博士課程後期の女子学生比率は 15%と、前年度や前々年度とほぼ同じであった。

３．前年度より改善された点

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、未来科学技術共同センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センターと共同で設立した「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering：ALicE）」において、女子学生や女性教員を対象とする支援活動を行っている。また、工学系の他部局と合同の工学系男女共同参画委員会も複数回行われ、他部局も交えて課題の認識、情報の共有化などが行われている。さらに、本研究科主催のサイエンス・リーダーズ・キャンプにおける「理工系女性研究者育成支援の取り組み」と題した講義では、東北大学の男女共同参画の取り組みや ALicE の活動が紹介され、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。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

医工学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ことが改善の障害になり得る。また、小部局であるものの若手教員が多いため、人事の動きが少ないことも課題として挙げられる。

５．次年度の具体的対応策

次年度も、これまでと同様に、ALicE においてデータの整理や解析などを行いながら、女子学生や女性教員の活躍の更なる可視化を推進する。また、他部局と連携して共同で課題に対応し、有効な支援策を検討しながら、支援活動を行っていく。

サイエンス・リーダーズ・キャンプにおいても、東北大学の男女共同参画活動や ALicE の支援活動を引き続き紹介し、女子学生の進路選択に関与する高校教員の男女共同参画に対する意識の啓発を行う。また、上述のように、近年は女子学生の入学者が増えているので、本研究科の女子学生が生き生きと活躍している様子を社会に積極的にアピールすることにより、さらに女子学生を増やしたい。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／31 名中（0.00%）	0 名／27 名中（0.00%）	0 名／27 名中（0.00%）
准 教 授	3 名／35 名中（8.57%）	3 名／33 名中（9.09%）	2 名／35 名中（5.71%）
講　　師	0 名／2 名中（0.00%）	0 名／2 名中（0.00%）	0 名／2 名中（0.00%）
助教・助手	8 名／71 名中（11.27%）	5 名／65 名中（7.69%）	2 名／67 名中（2.99%）
計(助手･助教含む)	11 名／139 名中（7.91%）	8 名／127 名中（6.30%）	4 名／131 名中（3.05%）
計(助手･助教除く)	3 名／68 名中（4.41%）	3 名／62 名中（4.84%）	2 名／64 名中（3.13%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	13 名／66 名中（18%）	12 名／66 名中（20%）	11 名／58 名中（19%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	9 名／119 名中（8%）	11 名／123 名中（9%）	12 名／134 名中（9%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
4 名／25 名中（16.00%）	0 名／8 名中（0.00%）	0 名／15 名中（0.00%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の比率、平成 30 年度は１月１日の比率

金属材料研究所では、平成 27，28 年度と各 4 名の女性教員採用があったが，平成 29 年度より 2 年連続で新規採用者における女性比率がゼロとなった。一方で，女性教員の転出があり，現状は女性比率が減少している状況である。本学の女性採用支援を利用した女性公募等についても継続的に議論している。

３．前年度より改善された点

金属材料研究所では、長年の懸念であった金研男女共同参画 WG ホームページを公開した。これにより情報発信と意見募集が可能となった。また，女子休憩室の維持運営のほか職場環境改善を行っている。教授会・昼食会・評価委員会等において女性教員比率が少ないことを議論する機会が増えており，教授を中心として危機感が共有できるようになっている。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、対象としている材料分野に女性研究者が極端に少なく，候補者を見つけられていない。また，女子学生比率が他部局と比べて高いが，そのほぼ全員が留学生であり教員に採用しにくい事情もある。引き続き人材育成と発掘に努力を続ける。

５．次年度の具体的対応策

客員部門において助教クラスの若手採用が柔軟にできるようになった事や，新たに採択された国際共同利用・共同研究拠点を利用して，若手・外国人等の女性研究者を確保する仕組みを検討する。

加齢医学研究科

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	2 名/20 名中(10%)	2 名/16 名中(12%)	2 名/16 名中(12%)
准 教 授	0 名/8 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	4 名/30 名中(13%)	5 名/25 名中(20%)	4 名/23 名中(17%)
計(助手･助教含む)	6 名/61 名中(11%)	7 名/52 名中(13%)	6 名/50 名中(12%)
計(助手･助教除く)	2 名/31 名中(6%)	2 名/27 名中(7%)	2 名/27 名中(7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	6 名/32 名中(19%)	5 名/33 名中(15%)	7 名/30 名中(23%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	11 名/36 名中(31%)	14 名/41 名中(34%)	17 名/38 名中(45%)

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
１名/6 名中(16%)	２名/4 名中(50%)	１名/5 名中(20%)

※平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の比率、平成 30 年度は１月１日の比率

加齢医学研究所では、平成 30 年度の職員の女性比率は 12%（50 名中 6 名）、講師以上で 7%（27 名中２名）であった。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学生中の女性比率については、博士後期課程 23%（30 名中７名）、博士前期課程 45%（38 名中 17 名）であった。また新規採用者における女性比率は 20%（5 名中１名）であった。

３．前年度より改善された点

加齢医学研究所では、平成 30 年度の職員の女性比率はほぼ横ばいであったが、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学生中の女性比率については、博士後期課程 23%（30 名中７名）、博士前期課程 45%（38 名中 17 名）と上昇した。また加齢医学研究所における男女共同参画の取組みへの意見・要望に関するアンケートを行い、出された意見について対応を行った。女性教職員および女子学生の職場環境改善のため、女子休憩室を雰囲気を明るく、休憩しやすいように改装した。具体的には、椅子を新調して横になったり足を伸ばせるようにした。また植栽(ダミー)を設置し、リラックスできる環境を整えた。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所では、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

昨年度より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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／15 名中（0%）	1 名／19 名中（5%）	1 名／17 名中（6%）
准 教 授	1 名／12 名中（8%）	0 名／8 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	1 名／13 名中（8%）	2 名／13 名中（15%）	3 名／17 名中（18%）
計(助手・助教含む)	2 名／40 名中（5%）	3 名／40 名中（7.5%）	4 名／41 名中（10%）
計(助手・助教除く)	1 名／27 名中（4%）	1 名／27 名中（4%）	1 名／24 名中（4%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	2 名／39 名中（5%）	3 名／37 名中（8%）	4 名／39 名中（10%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	8 名／119 名中（7%）	5 名／104 名中（5%）	7 名／116 名中（6%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
１名／２名中（50%）	１名／４名中（25%）	１名／５名中（20%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の比率、平成 30 年度は１月１日の比率

流体科学研究所では、平成 30 年度に１名の女性教員を新規採用した。このことにより、平成 31 年１月１日現在で教授１名、助教３名、合計４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 28 年５月１日時点の 2.5%(40 名中１名)から 9.8%(41 名中４名)まで改善し、7.3%上乗せした。全学の女性教員の在職比率の平成 28 年５月１日時点での実績 11.4%と 33 年度末に向けての目標値 19%の間の差が 7.6%であったが、本研究所では最近３年間の間に、この差に相当する程度の増員をすることができた。なお、教員の女性比率 9.8%は、上表に示した所属大学院学生の女性比率(5～10%)以上の水準であり、女子大学院生比率から算出される女性教員の在職比率の目標値を上回っている。

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。平成 28 年度から平成 30 年度までに、毎年度１名ずつ女性教員を採用することができ、女性教員の在職比率は 9.8%まで改善した。平成 30 年度に採用された女性教員１名は東北大学女性教員採用促進事業に基づく女性に限定した公募によって採用されたものである。

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 10%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。

５．次年度の具体的対応策

平成 31 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。28 年度当初に１人だった女性教員が４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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／24 名中（0%）	1 名／24 名中（4%）	1 名／21 名中（5%）
准 教 授	1 名／22 名中（4%）	1 名／22 名中（5%）	1 名／22 名中（5%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	0 名／20 名中（0%）	0 名／18 名中（0%）	2 名／24 名中（8%）
計(助手･助教含む)	1 名／66 名中（1%）	2 名／64 名中（3%）	4 名／67 名中（6%）
計(助手･助教除く)	1 名／46 名中（2%）	2 名／46 名中（4%）	2 名／43 名中（5%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	1 名／36 名中（2%）	1 名／34 名中（3%）	1 名／32 名中（3%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	11 名／135 名中（8%）	10 名／140 名中（7%）	7 名／130 名中（5%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
1 名／6 名中（17%）	0 名／4 名中（0%）	2 名／9 名中（22%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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とともに、平成 30 年度は女性教員採用促進事業を活用し、女性教員の採用を行った。この結果、平成 30 年度は新規採用者 9 名中、女性 2 名を採用し、女性構成員比率を前年度の 3%から 6%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 2 名)に向上した。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、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 30 年度に新規採用の女性教員への研究環境支援の一環としてスタートアップ研究費・育児サービスなどの情報を個別に連絡するなどし、積極的に活用して頂いた。

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、女性にとって魅力的な新しい学際領域の創成など様々な努力をしているところである。

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。新規に採用された女性教員の研究環境支援に向けて各種公募・プログラム・サービス等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し、女性研究者の裾野を広げる努力を行う。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	2 名／47 名中（4%）	1 名／45 名中（ 2%）	1 名／47 名中（ 2%）
准 教 授	0 名／29 名中（0%）	0 名／32 名中（ 0%）	0 名／33 名中（ 0%）
講　　師	0 名／ 6 名中（0%）	0 名／ 6 名中（ 0%）	1 名／8 名中（13%）
助教・助手	5 名／72 名中（7%）	7 名／69 名中（10%）	5 名／66 名中（8%）
計(助手･助教含む)	7 名／154 名中（5%）	8 名／152 名中（5%）	7 名／154 名中（5%）
計(助手･助教除く)	2 名／ 82 名中（2%）	1 名／ 83 名中（1%）	2 名／ 88 名中（2%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	7 名／ 72 名中（10%）	11 名／ 86 名中（13%）	14 名／ 88 名中（16%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	37 名／199 名中（19%）	50 名／224 名中（22%）	51 名／219 名中（23%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
2 名／32 名中（6%）	1 名／11 名中（9%）	1 名／12 名中（8%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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なみであるが、講師として女性教員を採用できた。

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おり、今年度、講師を１名　採用した。今年度　東北大学女性教員採用促進事業に応募し、部局の特色ある取り組みに採択されており、女性教員数の向上を目指して、その施策について検討を行った。また博士後期課程の女子学生も着実に増えており、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

今年度、東北大学女性教員採用促進事業　部局の特色ある取り組みに採択されたことから、この事業によりクロスアポイントメント制度を来年度も引き続きすすめ、女性教員の比率拡大を目指す。また来年度も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、クローバーの会の開催、さらに女性教員の会も定期的に開催し、女子学生へのエンカレッジメントさらには女性教員間での共同研究などの推進を目指す。

さらに女性教員数の向上をめざすために下記２点を行う。

１．財政的優遇措置については、所内経費により女性教員特別枠を設けて、女性採用を促進する。

２．新規採用の公募に関して女性教員の採用について努力する。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／21 名中（0.0%）	0 名／21 名中（0.0%）	0 名／18 名中（0.1%）
准 教 授	4 名／15 名中（26.7%）	3 名／15 名中（20.0%）	4 名／19 名中（21.1%）
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	9 名／30 名中（30..0%）	4 名／18 名中（22.2%）	5 名／18 名中（27.8%）
計(助手・助教含む)	14 名／68 名中（20.6%）	8 名／56 名中（14.3%）	10 名／57 名中（17.5%）
計(助手・助教除く)	5 名／38 名中（13.2%）	4 名／38 名中（10.5%）	5 名／39 名中（12.8%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	10 名／52 名中（19.2%）	12 名／名 55 中（21.8%）	9 名／50 名中（18.0%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	16 名／70 名中（22.9%）	19 名／64 名中（29.7%）	19 名／63 名中（30.2%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
1 名／3 名中（33.3%）	2 名／5 名中（40.0%）	2 名／8 名中（25.0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 28 年度 33.3%、平成 29 年度 40.0%、平成 30 年度 25.0%、と高い比率を維持している。

３．前年度より改善された点

本学男女共同参画推進センターや工学系研究科女性研究者育成支援推進室での取り組みにより、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

研究所の発足当時から、新規採用者における女性教員の比率は比較的高い水準を維持しているが、多くは任期付教員であり、女性教員の比率を高いままに維持するのが容易でない状況にある。

５．次年度の具体的対応策

今後も引き続き、教員の採用においては、男女比率のより一層の向上を目指して努力する。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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	0 名／10 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）	0 名／9 名中（0%）
准 教 授	0 名／6 名中（0%）	0 名／6 名中（0%）	1 名／7 名中（14%）
講　　師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	1 名／6 名中（16%）	1 名／8 名中（12%）	1 名／8 名中（12%）
計(助手･助教含む)	1 名／22 名中（4%）	1 名／23 名中（4%）	2 名／24 名中（8%）
計(助手･助教除く)	0 名／16 名中（0%）	0 名／15 名中（0%）	1 名／16 名中（6%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	6 名／20 名中（30%）	3 名／21 名中（14%）	6 名／21 名中（28%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	4 名／18 名中（22%）	10 名／26 名中（38%）	12 名／32 名中（33%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
0 名／1 名中（0%）	1 名／2 名中（50%）	1 名／2 名中（50%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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。さらに昨年度採択された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」部局公募型プログラムの支援により、2018 年 4 月 1 日付けで外国人女性の准教授を採用した。これらにより部局に占める女性の割合は改善が進んでいる。

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 24 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、部局独自の取り組み状況を正確に反映し、人事採用を促進するためにも、上記の女性構成員比率一覧表の職名区分において、各種研究員の範疇を別途設けることを強く要望する。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 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	2 名／18 名中（11.1%）	2 名／18 名中（11.1%）	2 名／16 名中（12.5%）
講　　師	5 名／62 名中（8.1%）	5 名／63 名中（7.9%）	6 名／66 名中（9.1%）
助教・助手	79 名／288 名中（27.4%）	82 名／290 名中（28.3%）	76 名／287 名中（26.5%）
計(助手･助教含む)	86 名／373 名中（23.0%）	89 名／376 名中（23.7%）	84 名／374 名中（22.5%）
計(助手･助教除く)	7 名／85 名中（8.2%）	7 名／86 名中（8.1%）	8 名／87 名中（9.2%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
19 名／68 名中（27.9%）	20 名／74 名中（27.0%）	13 名／65 名中（20.0%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は３月末の比率、平成 30 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 22.5%で実数で 5 名減、比率で 1.2%低下したが、女性比率目標値 19%と大学院生比率から算出した目標値も達成している。新規採用者に占める女性の比率も今年度は 20%で今年度末の目標を達成する見込みであるが新規採用者実数が減少していることに加えて比率も低下しており、実数は 7 名減であった。今後は後退することなく、平成 33 年度末の新規採用教員の女性比率 30%という目標達成を目指す。また男女共同参画推進委員会から示されている「目標増加割合より算出した目標値」の達成状況をみると、当部局の目標値は 2021 年度末までに助教以上 24%達成、実数で 22 名の増加と示されている。この目標達成には、この数年の頭打ちの傾向の背景を分析し、これを打破する取り組みが求められる。

３．前年度より改善された点

病院では、助手・助教を除く女性教員比率が 9.2%と前年より増加した．目標値のうちで、大学院生比率から算出した目標値はすでに達成していることから、上位職比率を高めることを視野に入れていることは前年度より改善していると考えられる。

４．改善の上で、障害となっていると思われる点

1) 社会全体をみると必ずしも障害とは言えないが、学外の病院でも女性の就労環境が徐々に整備され、女性登用の機運が進んでいることで、女性教員世代の選択肢が広がっていることは当部局における女性教員新規採用比率の増加が頭打ちを示している一因の可能性がある。
2) 依然とし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。
3) 若手女性教員のキャリアデザインにおける Physician-Scientist（研究医）のロールモデルに触れる機会が少ない。これは1）と一体化した課題と考えられる。本部局の教員は他大学や学外の病院と異なる魅力を持つことを発信する取り組みが不足していると思われる。

５．次年度の具体的対応策

平成 33 年度末の新規採用教員の女性比率 30%という目標達成を見据えて、次年度は新規採用数を 23%目標とする。また男女共同参画推進委員会から示されている「目標増加割合より算出した目標値」を 2021 年度末達成まで、次年度から経年的に女性比率の増加を図る。採用後、当部局でのキャリアアップを継続していくことを支援する。

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 28 年度※1	平成 29 年度	平成 30 年度
教　　授	4 名／20 名中（20.0%）	4 名／18 名中（22.2%）	4 名／18 名中（22.2%）
准 教 授	5 名／25 名中（20.0%）	7 名／31 名中（22.5%）	9 名／35 名中（25.7%）
講　　師	9 名／24 名中（37.5%）	10 名／24 名中（41.6%）	12 名／21 名中（57.1%）
助教・助手	6 名／18 名中（33.3%）	5 名／18 名中（27.7%）	6 名／22 名中（27.2%）
計(助手･助教含む)	24 名／87 名中（27.6%）	26 名／91 名中（28.6%）	31 名／96 名中（32.2%）
計(助手･助教除く)	18 名／69 名中（26.1%）	21 名／73 名中（28.7%）	25 名／74 名中（33.7%）

※1　平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の数、平成 30 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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
6 名／17 名中（35.3%）	5 名／10 名中（50%）	3 名／6 名中（50%）

※平成 28 年度、平成 29 年度は 3 月末の比率、平成 30 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 30 年度の新規採用者における女性比率は 6 名中 3 名（50%）であり、前年度同様に高い比率であった。この結果、助手・助教を除く講師以上の女性教員数は 21 名（28.7%）から 25 名（33.7%）へ増加し、助手・助教を含む女性教員数も 26 名（28.6%）から 31 名（32.2%）へ増加した。

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、過去 3 年間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 30 年度の本学事務系職員の新規採用数は 20 名である。そのうち、女性職員は 15 名であり、新規採用者全体に占める割合は 75.0%となっている。

2　職種別女性職員在職状況

H31.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数（内数）	女性職員比率（%）
事務機構長	1 名	0 名	0.0%
部長	12 名	0 名	0.0%
次長	1 名	0 名	0.0%
課長・事務長	60 名	6 名	10.0%
課長補佐等	61 名	7 名	11.5%
係長等	268 名	72 名	26.9%
主任	302 名	146 名	48.3%
一般職員	211 名	122 名	57.8%
再雇用職員	17 名	3 名	17.6%
計	933 名	356 名	38.2%

技術系職員の人事

1　採用状況

平成 30 年度の本学技術系職員の新規採用数は 7 名である。そのうち、女性職員は 2 名であり、新規採用者全体に占める割合は 28.6%となっている。

2　職種別女性職員在職状況

H31.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数（内数）	女性職員比率（%）
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	164 名	39 名	23.8%
技術一般職員	134 名	31 名	23.1%
再雇用職員	17 名	2 名	11.8%
計	355 名	75 名	21.1%

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 31 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（副学長）1 名、副センター長（兼務教員）3 名、協力教員 3 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	大隅 典子	副学長（広報・共同参画担当）、医学系研究科教授
副センター長	田中 真美	総長特別補佐（共同参画担当）、医工学研究科/工学研究科 教授
副センター長	芳賀 満	総長特別補佐（共同参画担当）、高度教養教育・学生支援機構 教授
副センター長	永次 史	多元物質科学研究所 教授
協力教員	中村 肇	創造工学センター 副センター長
協力教員	髙橋 さやか	生命科学研究科広報室 URA 特任教授
協力教員	渡邊 智子	工学系女性研究者育成支援推進室 ALicE
専任教員	藤村 維子	特任講師
専任教員	瀬戸 文美	特任助教
専任スタッフ	中戸川 政江	事務補佐員
専任スタッフ	飛田 萌子	事務補佐員
専任スタッフ	星 長子	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、センター長（副学長）1 名、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 30 年 4 月 26 日、5 月 31 日、6 月 28 日、7 月 18 日、8 月 21 日、9 月 25 日、
11 月 10 日、平成 31 年 1 月 24 日、2 月 25 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：大隅典子副学長(広報･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 30 年 9 月 3 日、平成 31 年 2 月 28 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 30 年 10 月 22 日、平成 31 年 2 月 26 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)」

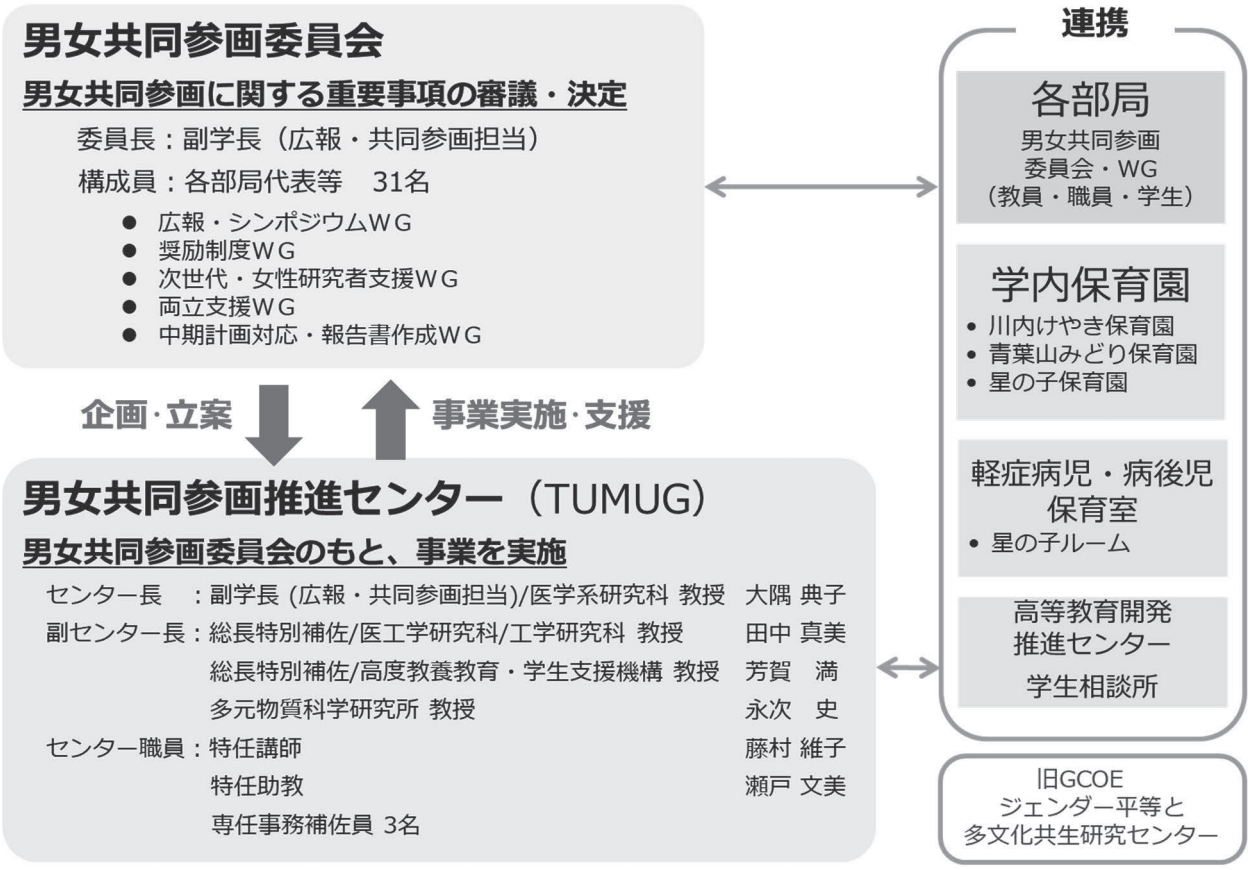
「TUMUG（つむぐ)」とは Tohoku University（東北大学)、Movement（運動、活動)、United（団結、協力)、Gender（ジェンダー、男女）からなる頭字語（アクロニム)。
東北大学が「紡ぐ」男女共同参画の取組が、ムーブメントとして拡がっていくことを目指している。

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 30 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 2 月より開始しており、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 2 回開催した。

- 第 8 回 TUMUG Café

  テーマ：「～熱がでてもあわてないで～ 発熱時のケアのポイント！」
  星の子ルームの利用方法や保育の様子などについての紹介、冬場におこりやすい子供の病気のケアとポイントについて説明

  日　時：2018 年 10 月 26 日（金）　12:00 ～ 13:30

  場　所：文科系総合講義棟 105 ミーティングルーム 2（川内キャンパス）

  話題提供者：星の子ルーム 松田ひとみ 氏（保育士)、石屋久仁子 氏（看護師）

  参加者：11 名

- 第 9 回 TUMUG Café

  テーマ：「保育園を見学しよう！～平成 31 年度入園に向けて～」
  学内保育園「青葉山みどり保育園」の概要や施設紹介、利用方法の紹介

  日　時：2018 年 12 月 19 日（水）　12:00 ～ 13:30

  場　所：青葉山みどり厚生会館 3 階青葉山みどり保育園（青葉山新キャンパス）

  話題提供者：総務課保育園担当者

  参加者：12 名

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、下記の内容にて介護セミナーを実施し、両立支援・環境整備の充実を図った。

- 介護セミナー

  日　時：2019 年 3 月 18 日(月) 15:40～17:10

  場　所：片平さくらホール 2 階会議室（片平キャンパス）

  プログラム：

  [司会] 田中 真美　総長特別補佐、男女共同参画推進センター副センター長

  15:40～　開会挨拶

  大隅 典子　副学長、男女共同参画推進センター長

  15:45～　講演 1 「アンケート結果から見た本学教職員の介護状況」

  吉田 浩氏　高齢経済社会研究センター長、経済学研究科教授

  16:05～　講演 2 「介護保険制度の概要について」

  柿沼 真吾氏 仙台市健康福祉局保険高齢部介護保険課介護保険係長

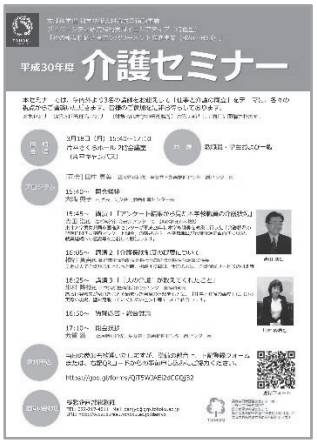
  16:25～　講演 3 「『夫の介護』が教えてくれたこと」

  川村 隆枝氏 国立病院機構仙台医療センター麻酔科部長

  16:50～　質疑応答・総合討論

  17:10～　閉会挨拶

  芳賀 満　総長特別補佐、男女共同参画推進センター副センター長



介護セミナーポスター

さらに、平成 28 年度に続き 2 回目の「研究環境に関するアンケート調査」を実施した（調査期間: 12 月 4 日～1 月 15 日、回答者：638 名)、アンケート結果は分析し、分析結果を当センターWeb ページに公開するとともに、今後の支援制度設計等に活用する予定である。

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。

2018 年 7 月 5 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「～大野英男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大野英男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、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、2018 年 9 月 3 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)獲得に向けて」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～大野英男総長から女性研究者へのメッセージ～
  日　時：2018 年 7 月 5 日（木）　12：00 ～13:30
  場　所：青葉山みどり厚生会館 1 階 “Buddy′s Table”（青葉山新キャンパス）
  参加者：73 名（大野英男総長、沢柳フェロー14 名含む）

沢柳フェローランチミーティング～大野英男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 1 回スキルアップセミナー「外部資金(科研費)獲得に向けて」・第 2 回沢柳フェローランチミーティング
  日　時：2018 年 9 月 3 日（月）　12:00 ～13:30
  場　所：生命科学プロジェクト総合研究棟 講義室 A（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：25 名（うち沢柳フェロー5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2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「外部資金(科研費)獲得に向けて」・第 2 回沢柳フェローランチミーティング
  上記沢柳フェローランチミーティングに詳述されているため、ここでは割愛する。

- 第 2 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(2 日コース)」
  日　時：1 日目 2018 年 10 月 31 日（水）15:00～17:00
  　　2 日目 2018 年 11 月 1 日（木）　10:00～12:00
  場　所：片平北門会館　エスパス（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：2 日間合計 51 名（関係者含む）（1 日目:33 名、2 日目:18 名）

- 平成 30 年度マネジメントセミナー「キャリアブランディングとしてのファッション- 仕事で成功するための服とは？-」
  日　時：2019 年 1 月 22 日（火）16:00-17:00 講演、17:30-19:30 懇談会
  場　所：片平北門会館 2 階　エスパス（片平キャンパス）
  講　師：山際 恵美子 氏
  （ファッション・ディレクター、一般社団法人ウーマンメディア協会理事）
  参加者：68 名

第１回・第２回スキルアップセミナーおよび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５３名、博士課程７名の計 60 名であった。活動内容については後述する。

平成 30 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	1	6
医学系研究科	5	1	6
歯学研究科	0	0	0
薬学研究科	8	0	8
工学研究科	4	0	4
農学研究科	11	0	11
情報科学研究科	6	0	6
生命科学研究科	14	0	14
環境科学研究科	5	1	6
医工学研究科	2	0	2
小計	60	3	63
うち修士課程	53	1	54
うち博士課程	7	2	9

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 2 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：2018 年 7 月 31 日（火）・8 月 1 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 31 日（火）

  12:00 ～ 12:45　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

  「おなかと心を科学する ～多学部連携で疾患に挑む～ 」

  　田中 由佳里（医学系研究科 助教）

  「多様な性を示す海の動物たち -雌雄同体や性転換する貝の繁殖- 」

  　関澤 彩眞（農学研究科 特任助教）

  「物理と生物を選択したらこうなった ～理学部物理学科から医工学研究科へ～ 」

  　高井 萌子（医工学研究科 博士課程前期 2 年）

  12:45 ～ 13:30　SA との進路に関するグループトーク

  8 月 1 日（水）

  12:00 ～ 12:45　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

  「磁気の機能は無限大」

梅津 理恵（金属材料研究所 准教授）

「自然災害と地理学」

今野 明咲香（災害科学国際研究所 助教）

「薬の有効成分をつくるとは？ ～有機合成化学の魅力～ 」

若原 裕子（薬学研究科 博士課程前期 2 年）

12:45 ～ 13:30　SA との進路に関するグループトーク

参加者：二日間で延べ約 200 名

- 東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「博士課程進学」編」

日　時：2018 年 12 月 17 日(月) 14:00～15:30

場　所：片平さくらホール　2 階会議室（片平キャンパス）

プログラム：

14:00-14:10 開会挨拶/本学における各種支援事業の紹介

大隅 典子（東北大学副学長（広報・共同参画担当）・男女共同参画推進センター長）

14:10-14:55 パネルディスカッション

[パネリスト]

増井 友美 氏（住友ゴム工業株式会社 研究開発本部 分析センター 課長代理）

山内 紀子 氏（茨城大学大学院 理工学研究科（工学野）物質科学工学領域 助教）

福山 真央 氏（多元物質科学研究所 ナノ・マイクロ計測化学研究分野 助教）

関 亜美 氏　（環境科学研究科 博士後期課程 2 年）

[モデレータ]

瀬戸 文美　（男女共同参画推進センター 特任助教（運営））

14:55-15:25 質疑応答・フリーディスカッション

15:25-15:30 閉会挨拶/博士課程を目指す学生へのメッセージ

村松 淳司（多元物質科学研究所 所長）

参加者：約 50 名

セミナーシリーズ「研究者ってなに？」　各回ポスター

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：藤村　維子（男女共同参画推進センター・特任講師）、大隅　典子・医学系研究科教授）では、本センターのセンター長および副センター長2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	男女共同参画推進センター
2	国際社会とジェンダー	中村　文子 （山形大学人文社会科学部・准教授）
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	ジェンダーと文化	李　善姫 （東北アジア研究センター・学術研究員）
6	「再生産労働」のグローバル化と移動する女性たち	
7	震災とジェンダー	
8	ジェンダーと少子高齢化	林　承煥（経済学研究科・特任助教）
9	ジェンダーとケアワーク	朝倉　京子（医学系研究科・教授）
10	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）
11	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）
12	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）
13	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）
14	男女共同参画への東北大学の取組	永次　史（多元物質科学研究所・教授）
15	まとめと期末試験	男女共同参画推進センター

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

- SA 出張セミナー 秋田県立秋田高等学校への訪問
  （2018 年 6 月 20 日、担当 SA1 名、高校生 125 名対象）
- 山形県立山形東高等学校 東北大学訪問・座談会
  （2018 年 8 月 28 日、担当 SA8 名、高校生 270 名対象）
- 山形県立山形西高等学校・大学訪問
  （2018 年 11 月 10 日、担当 SA5 名、高校生 20 名対象）
- 出張セミナー　宮城県立宮城第一高等学校
  （2018 年 11 月 15 日、担当 SA9 名、高校生 80 名対象）
- 山形県立山形東高等学校・大学訪問
  （2018 年 12 月 25 日、担当 SA9 名、高校生 49 名対象）
- 東京都立日比谷高等学校・SA 母校出張セミナー
  （2019 年 1 月 11 日，担当 SA1 名、高校生 9 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
  （2018 年 7 月 31 日・8 月 1 日、担当 SA29 名、参加者約 200 名）

（3） 科学イベント

- 学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2018 に、東北大学サイエンス・エンジェルが出展
  （2018 年 7 月 15 日、担当 SA9 名、小学 1 年生～中学 3 年生およびその保護者 100 名対象）
- 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
  （2018 年 7 月 21 日、担当 SA9 名、小学 4 年生～中学 3 年生およびその保護者 27 名対象）
- 2018 夏休み サイエンススクエア「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
（2018 年 7 月 28 日・29 日、担当 SA3 名、小学生 86 名対象）

- 楽しい理科のはなし 2018「サイエンス・エンジェルと学ぼう～科学のふしぎ～」の出展
（2018 年 8 月 23 日、担当 SA14 名、500 名来場）
- 東北大学サイエンスカフェ「がんは、何から出来てるの？」にファシリテーターとして参加
（2018 年 10 月 26 日、担当 SA 8 名、120 名来場）
- 東北大学サイエンスカフェ「モンゴル遊牧民の移動のふしぎ～人と自然の関係を考える～」にファシリテーターとして参加
（2019 年 1 月 11 日、担当 SA 8 名、80 名来場）

（4） シンポジウム・研修

- 平成 30 年度 東北大学サイエンス・エンジェル オリエンテーション
（2018 年 6 月 2 日、参加 SA45 名）
- 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(2 日コース)」
（2018 年 10 月 31 日、11 月 1 日）
- 東北大学男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「博士課程進学」編（2018 年 12 月 17 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）
2018 年度掲載記事一覧（～2019 年 1 月 30 日）

- ✧ (23) 美術館の学芸員から歯科材料の研究へ！米国留学の非日常体験
- ✧ (24) ヤゴ推しオタク、ミジンコに萌える（上）～研究室選びの決め手は「わくわくする予感」
- ✧ (25) ヤゴ推しオタク、ミジンコに萌える（下）～見習いハカセに聞いてみた！博士課程の日常

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を定期的に掲載。
（https://www.natureasia.com/ja-jp/ndigest/howtouse/contents/3）

2018 年度掲載記事一覧（～2019 年 1 月 30 日）

- ✧ (2) サイエンス・エンジェル座談会「「真の青色」のキクが誕生！」

（6） 理系進路選択支援

- 「宮城県ネクストリーダー養成塾」において宮城県内の中学生に向けて講演（2018 年 8 月 4 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予定。（2018 年 3 月 2 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 2 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 18 日には管理職セミナーにおいて表彰式を実施した。

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おり、今後もさらなる地域連携の強化が見込まれる。

また，2018 年 10 月 23 日に宮城県が主催となって仙台市国際センターにおいて開催されたフォーラム「WIT2018 宮城 -Work & Women in Innovation Summit 2018- 」に大隅センター長が登壇し、県内外の企業・機関の担当者を中心に本学の男女共同参画について講演を行った。

２．６　国際化対応

当センターの Web ページは日本語・英語版を作成しており，英語での情報発信に努めている。また、国際化対応の一環として当センターで実施している各種支援事業の実施要領・申請書等の様式については日本語版と合わせて英語版も用意し、英語での申請も受け付けている。また、後述する本学の共同参画活動について紹介する動画についても日本語版と合わせて英語字幕版を作成・公開している。

2019 年 3 月 1 日には、英国にて科学技術分野における男女共同参画を推進する認証制度として策定されたアテナ・スワン顕彰に関する専門家を英国の University College London※より招聘し、高等教育と

研究における女性のキャリアを支援する優れた取組に関する講演会を開催するとともに、国内において研究力強化のための女性活躍指標として導入が検討されている、Gender Empowerment Measure in Science and Technology (GEMST Index) についての勉強会を実施し、外国の事例を参考に、本学のみならず日本全体の男女共同参画推進・女性活躍推進の指標策定について知識を深める機会を学内外に広く提供した。

※イングランドで３つ目に創立され、また、英国で初めて女子学生を入学させた大学

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。

さらに本年度は本学の共同参画に向けた支援制度や充実した研究環境について紹介するため、大野英男総長、大隅典子センター長をはじめ 7 名の研究者が登場する動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来を TUMUG～」(日本語版/英語版) を作成し、広く一般に向けて公開した。2 月 1 日現在、日本語版動画の再生数は 1706 回、英語版動画の再生数は 211 回であり、また当センターが関係する各種シンポジウムやイベント等において積極的に再生・紹介を行い、取り組みの周知に活用している。

動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来を TUMUG～」サムネイル画像

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

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」を昨年度より実施しており、本年度も引き続き実施に際しての業務をセンターが担当した。

「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および本年度の状況については以下に示す。

平成 30 年度「東北大学女性教員採用促進事業」の概要

プログラム名・概要		支援内容	対象	平成 30 年度	
				申請数	採択数
(1-1) 部局公募型				6 件	3 件
女性教員（准教授、講師、助教）の新規採用を希望する部局を募集（採択部局は、女性教員の公募を実施）		当該女性教員の人件費を最大 3 年間支援	全部局		
(1-2) 国際公募型				1 件	1 件
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、助教）の新規採用を希望する部局を募集	全応募部局が合同で女性教員の国際公募を実施	全部局		
女性教員の募集	候補となる受入部局が共同して募集。申請者は候補の受入部局に所属する教員の中からメンター教員を選択	受入部局に対し当該女性教員の人件費を最大 3 年間支援	博士の学位を有する女性研究者	2 件	1 件
(2) ポストアップによる女性上位職移行策				2 件	2 件
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差額分を最大 5 年間まで支援	全部局		
(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策				2 件	1 件
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		

平成 30 年度　男女共同参画推進センターの取組み実績一覧

日付	事項	区　　分
4 月 1 日	センター長に大隅典子副学長（広報・共同参画担当）が就任	支援推進体制
4 月 1 日	副センター長・田中 真美教授が 総長特別補佐（共同参画担当）に、 芳賀 満教授が副センター長及び総長特別補佐（共同参画担当）に就任	支援推進体制
4 月 2 日	平成 30 年度 サイエンス・エンジェル（第 2 回）の募集	次世代支援
4 月 3 日	Nature ダイジェストとサイエンス・エンジェルのコラボレーション記事（第 2 回）掲載	次世代支援
4 月 12 日	「日経カレッジカフェ」にサイエンス・エンジェルの連載記事が掲載（第 23 回）	次世代支援
4 月 23 日	平成 30 年度「東北大学女性教員採用促進事業」の募集	女性教員採用促進
5 月 17 日 ～6 月 29 日	第 2 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」の募集	次世代支援
6 月 1 日 ～7 月 31 日	第 5 回（平成 30 年度）澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞の募集	顕彰制度
6 月 2 日	平成 30 年度 サイエンス・エンジェル オリエンテーションの開催	次世代支援
6 月 8 日	薬学研究科主催 第 1 回女性研究者シンポジウムの開催（共催）	女性リーダー育成
6 月 18 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第 12 号を発刊	支援推進体制
6 月 20 日	秋田県立秋田高等学校への SA 出張セミナーの実施	女性リーダー育成
7 月 5 日	第 1 回沢柳フェローランチミーティング ～大野英男総長から女性研究者へのメッセージ～の開催	女性リーダー育成
7 月 15 日	学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2018 にサイエンス・エンジェルが出展	次世代支援
7 月 21 日	MIT（マサチューセッツ工科大学）の学生とサイエンス・エンジェルによる 科学体験プログラムの開催	次世代支援
7 月 28 日 ～29 日	2018 夏休みサイエンススクエアにサイエンス・エンジェルが 「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」を出展	次世代支援
7 月 31 日 ～8 月 1 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」の開催	次世代支援
8 月 2 日	第 2 回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」の募集	顕彰制度
8 月 4 日	宮城県ネクストリーダー養成塾においてサイエンス・エンジェルが講演	次世代支援
8 月 6 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の募集	支援推進体制
8 月 23 日	楽しい理科のはなし 2018 にサイエンス・エンジェルが 「サイエンス・エンジェルと学ぼう～科学のふしぎ～」を出展	次世代育成
8 月 24 日	東北大学金属材料研究所共同研究ワークショップ・バイオマテリアル学会 東北ブロック講演会「女性研究者が語るバイオマテリアル研究」の開催（共催）	女性リーダー育成
8 月 28 日	サイエンス・エンジェルが山形県立山形東高等学校の東北大学訪問・座談会に参加	次世代支援
9 月 3 日	第 1 回スキルアップセミナー「外部資金(科研費)獲得に向けて」 /第 2 回沢柳フェローランチミーティングの開催	女性リーダー育成
9 月 3 日	平成 30 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）会議の開催	支援推進体制
9 月 4 日	平成 30 年度 東北大学女性教員採用促進事業「(1-2)国際公募型」の募集	女性教員採用促進
9 月 8 日	『夢、未来、宙 ー宇宙航空業界で働くというコトー』の開催（共催）	支援推進体制
9 月 20 日	TUMUG 支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「３．ベビーシッター利用料等補助（第２四半期）」 「６．研究スキルアップ経費（第２回）」の募集	両立支援・環境整備 女性リーダー育成
9 月 25 日	第 5 回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）受賞者の決定	顕彰制度

日付	事項	区分
10 月 4 日	第 4 回管理職セミナーの開催	支援推進体制
10 月 4 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第 13 号を発刊	支援推進体制
10 月 15 日	平成 30 年度「東北大学女性教員採用促進事業」 (2)ポストアップによる女性研究者の上位職移行策の募集（再募集）	女性教員採用促進
10 月 16 日	動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来を TUMUG～」（日本語版/英語版）の公開	支援推進体制
10 月 22 日	平成 30 年度第 1 回男女共同参画アドバイザリー委員会の開催	支援推進体制
10 月 26 日	第 8 回 TUMUG Café 「～熱がでてもあわてないで～ 発熱時のケアのポイント！」の開催	両立支援・環境整備
10 月 26 日	東北大学サイエンスカフェ「がんは、何から出来てるの？」にサイエンス・エンジェルがファシリテーターとして参加	次世代支援
10 月 26 日	国際学術論文作成のための英文校閲費用補助（第４四半期）の募集	女性リーダー育成
10 月 31 日 ～11 月 1 日	第 2 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(2 日コース)」の開催	女性リーダー育成
11 月 7 日	平成 30 年度 「東北大学女性教員採用促進事業」採択部局の決定	女性教員採用促進
11 月 10 日	サイエンス・エンジェルが山形県立山形西高等学校・大学訪問に対応	次世代支援
11 月 15 日	宮城県立宮城第一高等学校における SA 出張セミナーの実施	次世代支援
11 月 20 日	「日経カレッジカフェ」に、 サイエンス・エンジェルの連載第 24 回目が掲載	次世代支援
12 月 3 日	講演会「MIT メディアラボ石井裕教授と語る未来協創」の開催（共催）	支援推進体制
12 月 4 日	研究環境に関するアンケート調査実施（～1 月 15 日まで）	支援推進体制
12 月 8 日	第 15 回東北大学男女共同参画シンポジウム「Dual Career Couple 今と未来の「共働き」を考える」の開催	シンポジウム
12 月 17 日	男女共同参画セミナー「研究者ってなに？『博士課程進学』編」の開催	次世代支援
12 月 19 日	第 9 回 TUMUG Café 「保育園を見学しよう！～平成 31 年度入園に向けて～」の開催	両立支援・環境整備
12 月 25 日	サイエンス・エンジェルが山形県立山形東高等学校・大学訪問に対応	次世代支援
1 月 10 日	東京都立日比谷高等学校における SA 母校出張セミナーの実施	次世代支援
1 月 10 日	第 7 回多元研男女共同参画推進セミナー「サイエンスの最先端で活躍する若手女性研究者講演会」の開催（共催）	支援推進体制
1 月 11 日	東北大学サイエンスカフェ「モンゴル遊牧民の移動のふしぎ～人と自然の関係を考える～」にサイエンス・エンジェルがファシリテーターとして参加	次世代支援
1 月 22 日	平成 30 年度マネジメントセミナー「キャリアブランディングとしてのファッション- 仕事で成功するための服とは？-」の開催	女性リーダー育成
1 月 23 日	第 8 回多元研男女共同参画推進セミナー「次世代のサイエンスを担う若手女性研究者講演会」の開催（共催）	支援推進体制
1 月 29 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第１４号を発刊	支援推進体制
2 月 22 日	平成 30 年度第 2 回男女共同参画アドバイザリー委員会の開催	支援推進体制
3 月 15 日 （予定）	パンフレット「サイエンス・エンジェル活動報告 2018」発行	次世代支援
3 月 18 日	第 5 回管理職セミナー/介護セミナーの開催	支援推進体制
3 月 18 日	第 2 回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」表彰式	顕彰制度
3 月下旬 （予定）	平成 30 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）会議の開催	支援推進体制

3月下旬（予定）	平成31年度TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）の各プログラム利用者の募集	支援推進体制
3月下旬（予定）	男女共同参画推進センターリーフレット（平成31年度版）の発行	支援推進体制

センター関係者の学外での活動（講演・調査・評価委員）

日付	事項	実施者
6月29日	書籍「理系女性のライフプラン －あんな生き方・こんな生き方　研究・結婚・子育てみんなどうしてる？－」監修	大隅 典子
9月4日	日本建築学会大会 男女共同参画推進部門のパネルディスカッションへ登壇	田中 真美
10月13日	第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表	瀬戸 文美
10月22日	英国ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン(UCL)のダイバーシティ担当者と意見交換	大隅 典子
10月23日	フォーラム「WIT2018宮城 -Work & Women in Innovation Summit 2018- 」への登壇	大隅 典子
12月1日	文部科学大臣より日本ユネスコ国内委員会委員、文化活動小委員会委員に任命	芳賀 満
1月12日	一般社団法人日本女性科学者の会　平成31年新春学術シンポジウムにて講演	藤村 維子

センター関係者の学内での活動（講演・調査）

日付	事項	実施者
8月20日 ～8月22日	第25回平成30年度サイエンス・リーダーズ・キャンプにおける講義	田中 真美
10月5日	平成30年度工学研究科等新規採用等教職員合同研修における講義	田中 真美
11月20日	東北大学「イノベーション創発塾」講師	瀬戸 文美

センターへの来訪

日付	訪問者	対応者
2月1日	浜野ゆうり氏（東邦大学ダイバーシティ推進センター・コーディネーター）他	大隅 典子 永次 史 藤村 維子
3月1日（予定）	Prof. Fiona McClement （Head of Equality, Diversity and Inclusion, University College London) and Sara E Mole Ph.D (University College London Provost’s Envoy for Gender Equality)	大隅 典子

センターおよび関係者への取材/報道

日付	事項	実施者
4月	講談社『Rikejoマガジン vol.50』にインタビュー記事が掲載	大隅 典子
11月	株式会社マイナビ発行『女性のキャリアを考える本』にインタビュー記事が掲載	瀬戸 文美

資料１

平成３０年度男女共同参画委員会委員名簿

平成30年9月14日現在

◎	副学長（広報・共同参画担当）		大隅　典子
○	総長特別補佐（共同参画担当）		田中　真美
○	総長特別補佐（共同参画担当）		芳賀　満
	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	石綿　はる美
☆	経済学研究科	准教授	湯田　道生
	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	持田　灯
☆	農学研究科	教授	大越　和加
	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	准教授	酒井　聡樹
	環境科学研究科	教授	松八重　一代
☆	医工学研究科	准教授	川下　将一
	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	有働　恵子
☆	東北アジア研究センター	准教授	上野　稔弘
	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30年度　新委員

資料２

平成３０年度東北大学男女共同参画委員会　委員会開催等記録

第 106 回男女共同参画委員会　開催

（日時：平成３０年５月１７日（木）１３時３０分から１４時３０分）

審議事項

１　審議事項

（１）男女共同参画委員副委員長の選出について

大隅議長から、副委員長は引き続き田中委員、永次委員に、また大隅委員の後任として芳賀委員としたい旨の発言があり、これを承認した。

（２）各ワーキンググループの構成について

大隅議長から、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５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２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）平成３０年度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、H30 年度の標記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協力のお願い、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等）に参加いただきたい旨の発言があった。

（２）ベビーシッター法人契約およびベビーシッター補助の対象拡大について

次世代・女性研究者支援ＷＧ座長（永次委員）から、標記支援事業について報告があった。

（３）「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平成２９年度年次報告書について

大隅議長から、エンパワーメント推進事業年次報告書が作成された旨の報告があった。

②平成３０年度女性教員採用促進事業について

大隅議長から、標記支援事業について説明があり、今後実績値を上げていくには各先生方に何かご意見を伺うことがあるかもしれない旨の発言があった。

また、芳賀委員から「女性に限る意図は」との発言があったのに対し、議長より、ＪＳＴ推奨の背景や、限定的な目標達成を掲げているとの発言があった。

（４）「青葉山みどり保育園」の随時募集について

高木総務課長から、園児募集について説明があった。

また、大隅議長より、各方面での広報のご協力をお願いする旨の発言があった。

（５）各部局からの報告

○薬学系研究科

・「第１回女性研究者シンポジウム」開催について

有澤委員から、６月８日（金）開催の「第１回女性研究者シンポジウム」について説明があった。

○東北アジア研究センター

・「一般向けイベントにおける入場者対象ベビーシッターサービスに関する提案」について

上野委員から、標記支援事業について説明があった。

田中委員より、開催ポスターへの掲載や広報活動など、委員会として主催者側に呼びかけたり出来るのではないかとの発言があった。

○男女共同参画推進センター

・男女共同参画推進センター行事の年間計画

・センター新リーフレット(英語版)について

藤村委員から、配布(リーフレット)に基づき説明があった。

また、各部局において支援室設置など独自の取り組みがあれば教えていただきたい旨の発言があった。

（６）その他

・田中委員より、「女性労働者に係る措置に関する特例(第８条)」があり、女性に限る公募等は合法である旨の発言があった。

・大隅議長より、女子学生の旧姓使用の取り扱いについて、担当の理事へ相談してみることとする旨の発言があった。

・次回委員会の開催予定について

大隅議長から、次回委員会は平成３０年７月頃に開催予定であり、出席できない場合は

代理対応をお願いしたい旨、発言があった。

第 107 回男女共同参画委員会　開催

（日時：平成３０年７月２０日（金）１３時３０分から１４時３０分）

審議事項

（１）東北大学男女共同参画委員会規程の一部改正について

大隅議長から、規約について改正内容の説明があり、これを承認した。

（２）第 15 回男女共同参画シンポジウムについて

大隅議長から、シンポジウム企画内容について、日程、場所、テーマ、講演者の紹介、ポスター等について説明があり、これを承認した。

また、お気づきの点があれば事務局へお知らせいただき、今後所属部局において周知をお願いする旨の発言があった。

（３）第５回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞の選考委員会委員の選出について

奨励制度ＷＧ座長（田中委員）から、標記懸賞制度について提案があり、これを承認した。

また、大隅議長より改めてこれまでの受賞者や要項について説明があり、周知及び推薦をお願いする旨の発言があった。

報告事項

（１）第２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（田中委員）から、標記支援事業について報告があり、例年２名のところ今年度は応募数が多かったこと、２位以下は甲乙付け難かったこと、これまでの支援金の端数が積み上がった予算があったことがあり、３名を採択とした説明があった。

（２）第 2 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

奨励制度ＷＧ座長（田中委員）から、標記懸賞制度について報告があり、杜の都エンパワーメント推進事業の一つとして昨年に本顕彰制度を策定し今回が２回目であること、応募条件等の説明があった。

（３）平成 30 年度　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（永次委員）から、標記採択状況について報告があった。

また、申請中の支援事業について引き続き周知協力をお願いするとともに採択された方へ各種イベントに参加をお願いする旨の発言があった。

（４）各部局からの報告

男女共同参画推進センター(藤村委員)から、配布資料に基づき下記の報告があった。

① 沢柳フェローランチミーティング ～大野英男総長から女性研究者へのメッセージ～(7/5)

② 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(7/21)

③ 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(7/31-8/1)

④ 本学の共同参画活動紹介のための動画制作について

8月末～9月頃公開予定であり、公開後は広くＰＲ、活用していただきたい旨の発言があった。

⑤ TUMUGニュースレター第１２号の発行

掲載記事などご要望がありましたらセンターまでお寄せいただきたい旨の発言があった。

（５）その他

・次回委員会の開催予定について

大隅議長より、星の子ルームから病時保育についてのＷＥＢアンケートを行う予定であり、ご協力をお願いしたい旨の発言があった。

・次回委員会の開催予定について

大隅議長から、次回委員会は平成３０年１１月頃に開催予定である旨、発言があった。

第108回男女共同参画委員会　開催

（日時：平成３０年１１月２２日（木）１３：３０～１４：３０）

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を依頼する旨の発言があり、これを承認した。また、報告書のフォーマットについては後日事務局より送付し、発行は平成３１年３月を予定とする旨の発言があった。

報告事項

（１）第１５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説明があり、各部局における周知依頼と、各委員にはご協力、ご出席いただくよう依頼する旨の発言があった。

（２）第５回管理職セミナー・介護セミナーの開催について

大隅議長から、セミナーについての説明があり、各部局において積極的に周知をしていただくとともに、ご出席いただけるよう依頼する旨の発言があった。

（３）平成３０年度　女性教員採用促進事業について

大隅議長から、標記事業についての説明があり、中期目標値達成に向けて全学で努力していただきたい旨の発言があった。

（４）第５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、標記審査結果について報告があり、申請数Ａ賞２件、Ｂ賞３件の中から本賞、奨励賞に選出された方には１２月８日開催の男女共同参画シンポジウムで受賞式及び受賞講演を行っていただく旨の発言があった。

（５）平成３０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。

また、申請受付中の支援事業について引き続き周知協力をお願いするとともに採択された方へ各種イベントに参加をお願いする旨の発言があった。

（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、大学入試センター試験時の一時保育について説明があった。

（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、正式には近日発表予定ではありますが、１１月下旬から１月末までの期間で来年度の入園募集が開始されるので、希望される方は期日までに TUMUG ホームページに掲載の申込用紙をご確認・提出していただき、周囲の保育園を探している職員や新規に着任する教員などがいれば併せて周知いただきたい旨の発言があった。

また、募集人員について、川内けやき保育園では３０名、青葉山みどり保育園では来年度７５名まで定員拡大予定である旨の発言があった。

（８）共同参画の推進「未来を TUMUG～」について

共同参画の推進「未来を TUMUG～」の動画を視聴。大隅議長から、各部局でのイベント時などに使用いただくよう周知をお願いする旨の発言があった。

（９）各部局からの報告

・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 男女共同参画推進センター活動報告および活動予定について
② 研究アンケートについて
③ ＴＵＭＵＧニュースレター第１３号の発行

・次回委員会の開催予定について

大隅議長から、次回委員会は平成３１年２月頃に開催予定である旨、発言があった。

資料３

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。

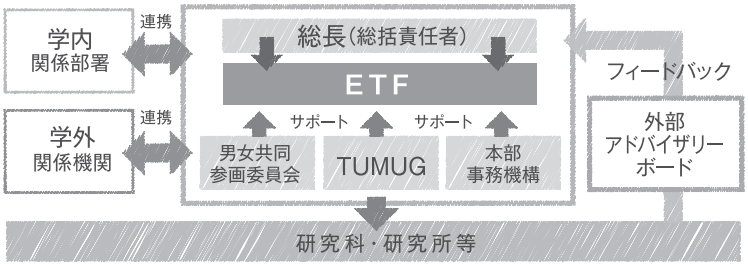
このような現状を踏まえ、第三期中期目標計画においては、明確に女性教員比率が19%となることを目指すという数値目標を掲げています。目標達成に向けて、採用に係る取組を進めると同時に、採用した女性教員が在任中に業績を重ねることで、大学に定着し、上位職へ昇進できるよう女性研究者の研究力向上に向けた取組を実施したいと考えています。本事業への取組で、女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができ、多様な視点を持った研究者がともに研究活動を行うことができる環境が構築されることを期待します。

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

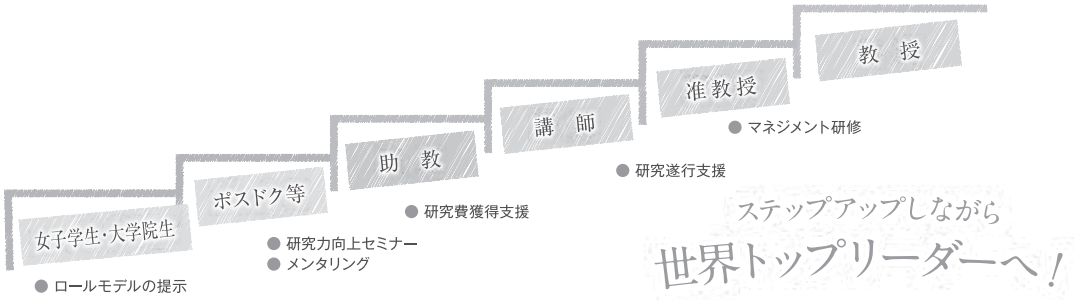
（平成28年12月1日現在）

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

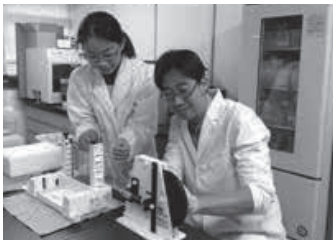
- 女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）および外部アドバイザリーボードの設置
- 調査実施 等

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

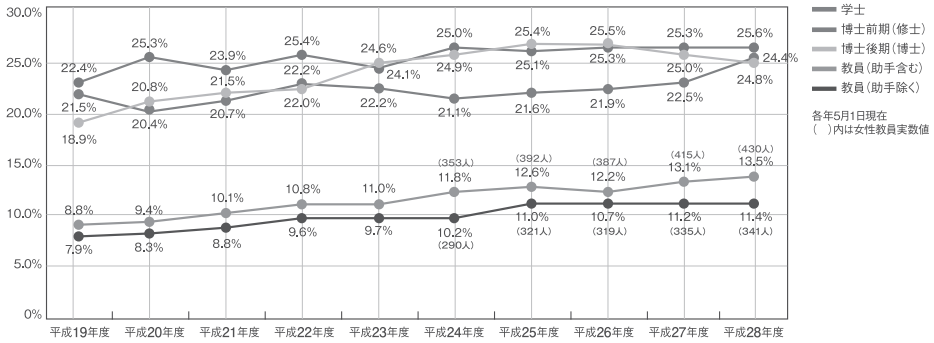
- 男女共同参画シンポジウム、管理職セミナーの開催 等

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

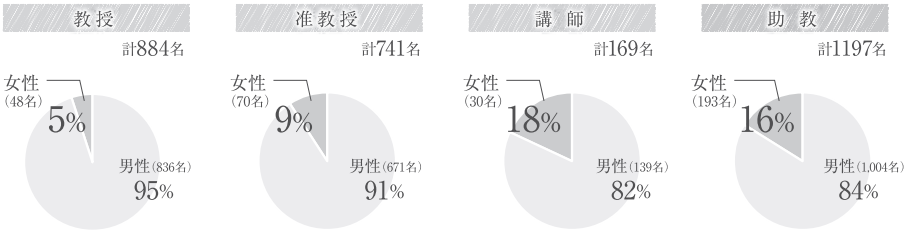
東北大学では文部科学省の女性研究者支援事業による支援や独自経費（総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」）による女性研究者に焦点を当てた取組により、女性教員数は着実に増加していますが、国立大学全体の平均（平成27年度15.4%）から見ると遅れをとっている現状にあります。

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４

29受文科科第1034号
平成３０年４月１日

国立大学法人東北大学
学長　大野　英男　殿

文部科学大臣　　林　芳正

平成３０年度科学技術人材育成費補助金交付決定通知書

平成30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
19,000,000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30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30年4月13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。

資料５

Dual Career Couple

共働き

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15回 東北大学男女共同参画シンポジウム

今と未来の「共働き」を考える

平成30年

12/8(土)

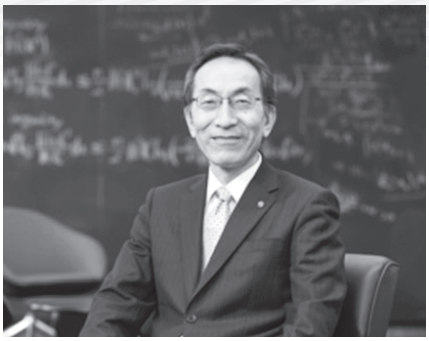
13:00～17:00

会場 翠生ホール
（青葉山コモンズ2階）

主催 男女共同参画委員会

TOHOKU UNIVERSITY

ごあいさつ



東北大学　総長
大野　英男

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15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。

本年創立111周年を迎えた本学は、建学以来「門戸開放」の理念を掲げ、真に実力のある者はそのバックグラウンドに関わらず受け入れてまいりました。1913年には、我が国で初めて女子学生を受け入れるなど、いち早く理念の実現に取り組んできた大学でもあります。

本日のシンポジウムを主催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」の成立と、平成12年5月の国立大学協会ワーキング・グループ報告「国立大学における男女共同参画を推進するために」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、この委員会では、男女共同参画推進のための東北大学宣言の策定、本学の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、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による教職員の仕事と育児・介護の両立支援策の充実などを図ってまいりました。

平成28年度には、こうした取組の促進に向け、文部科学省の「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推進事業」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等を推進し、平成33年度までに女性教員比率を19%（平成30年5月時点：12%）に引き上げることを目指しています。

現在実施している具体的な取組としては、優秀な女性研究者が長期に渡り安定かつ自立して研究することができる環境の整備や、上位職への登用などを加速させる「女性教員採用促進事業」、さらには、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、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ことを期待して授与する「紫千代萩賞」などがあります。

一方で、本学における男女共同参画の取組を振り返り、大学が果たすべき役割や推進すべき施策などについて学外の皆様とも議論させていただくために、このシンポジウムを毎年開催しています。今回で第15回目を数えます。

今回は「Dual Career Couple」と題して、今と未来の「共働き」について、若い世代の皆さんの結婚・仕事・家族への夢や不安を話してもらい、現状の壁を破る発想や、今の大人がなすべきことをお集まりの皆様とともに議論したいと考えております。

本日は、来賓としてお茶の水女子大学長 室伏きみ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。

続いて、今年で5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）の受賞者である九州大学研究戦略委員会 教授 上瀧恵里子氏、大阪府立大学理系女子大学院生チームIRISに受賞講演をお願いしております。

さらに、特別講演として東京都議会議員 福島りえこ氏に「民間企業の研究者から東京都議会議員へ～自分なりの社会貢献を模索して～」というタイトルでご講演いただくほか、パネルディスカッションでは「Dual Career Couple」をテーマに、特別講演の福島氏に加え、特定非営利活動法人ファザーリングジャパン東北代表理事 横田智史氏、本学流体科学研究所教授 伊賀由佳氏、本学大学院理学研究科修士2年 森真依子氏、本学経済学部4年 伊佐治祐太氏によって、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、本日お集まり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することを祈念し、私の挨拶といたします。

平成30年12月8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　金属材料研究所　教授　**淡路 智**

開会挨拶　東北大学　総長　**大野 英男**　**13:00**

来賓挨拶　国立大学法人お茶の水女子大学　学長　**室伏 きみ子**氏　**13:05**

第１部　**13:10-14:05**

第5回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）受賞式及び講演会

Ａ賞（本賞）　九州大学研究戦略委員会代表　国立大学法人九州大学　男女共同参画推進室　教授　**上瀧 恵里子**氏

Ｂ賞（奨励賞）　大阪府立大学　理系女子大学院生チーム IRIS 代表

公立大学法人大阪府立大学大学院　工学研究科　博士後期課程２年　**乙山 美紗恵**氏

工学研究科　博士前期課程２年　**永田 佑佳**氏

生命環境科学研究科　博士前期課程２年　**中嶋 優里**氏

理学系研究科　博士前期課程２年　**黒田 麻友**氏

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐（共同参画担当）、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**

休憩（14:05 ～ 14:20）

第２部　**14:20-15:10**

特別講演　民間企業の研究者から東京都議会議員へ ～自分なりの社会貢献を模索して～

東京都議会議員　**福島 りえこ**氏

座長：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、多元物質科学研究所　教授　**永次 史**

休憩（15:10 ～ 15:25）

第３部　**15:25-16:55**

パネルディスカッション　Dual Career Couple　今と未来の「共働き」を考える

パネリスト：

東京都議会議員　**福島 りえこ**氏

特定非営利活動法人ファザーリングジャパン東北　代表理事　**横田 智史**氏

東北大学　流体科学研究所　教授　**伊賀 由佳**氏

東北大学大学院　理学研究科　修士２年　**森 真依子**氏

東北大学　経済学部　４年　**伊佐治 祐太**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　**大隅 典子**　**16:55**

閉会　**17:00**

来賓

国立大学法人
お茶の水女子大学　学長
室伏 きみ子氏

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（エスエーきゆうかい）
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（しんだいうぃっつ）
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
第４回 （平成29年度）	A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
	B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

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）の個人又は若手で構成されるグループ

第4回澤柳記念賞授賞講演　A賞
三重大学 名誉教授 小川眞里子氏

第4回澤柳記念賞授賞講演　B賞
国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏

第5回「澤柳記念賞」

第5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　**大隅 典子**

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5回（平成30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　「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取組の推進とその成果

受賞者　九州大学研究戦略委員会

講　評　同グループは、「女性枠設定による教員採用・養成システム」を導入し、女性研究者の増加と活躍促進、活躍可視化について先駆けて取り組んでいる。このシステムにより「女性枠システム」以外の女性教員採用の著しい増加も達成され、構成員の意識の変革に大きく貢献したものと認められる。また、「女性枠」設定の教員採用は文部科学省『科学技術人材育成費補助事業 女性研究者養成システム改革加速』中間・事後評価で極めて高い評価を得ており、国際会議などでも紹介され、学内外に広く波及効果をもたらしている。さらに、女性教員の論文業績の可視化も行われており、これについても国内外に注目されている。これらの功績は顕著なものであり、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　理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）による地域における理系進路支援の取り組み

受賞者　大阪府立大学　理系女子大学院生チームIRIS

講　評　同グループは、西日本では初めて女子大学院生が中心となって、企画から運営まで主体的に様々な活動に取り組み、長期にわたり地域に根付いた理系進路支援に関する活動を行っている。進路選択について考える機会を継続して提供していること、また活動が年々活発化していることは高く評価できる。今後より一層の活躍が期待され、奨励賞として顕彰する。

第5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

「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取組の推進とその成果

受賞者：九州大学研究戦略委員会
代　表：九州大学　男女共同参画推進室　教授　**上瀧 恵里子**氏

略　歴

1983年	九州大学文学部史学科卒業
1983年	九州大学応用力学研究所事務補佐員
1984年	九州大学応用力学研究所技術補佐員（核融合炉開発研究プロジェクトに参画）
1986年	日立サービスエンジニアリング株式会社技術員
1988年	九州大学応用力学研究所教務員
1997年	九州大学応用力学研究所炉心理工学研究センター助手
1997年	博士（工学）の学位取得
1997年	九州大学応用力学研究所炉心理工学研究センター助教授
2003年～2015年	九州大学研究戦略企画室を兼任（大学全体の研究戦略、特に科研費を初めとする競争的外部資金獲得業務に携わる）
2007年	九州大学応用力学研究所高温プラズマ力学研究センター准教授
2009年	科学技術分野の文部科学大臣表彰「科学技術賞」研究部門受賞
2015年	現職

講演要旨

「女性枠設定による教員採用・養成システム」とその成果

九州大学では2009年の文部科学省『女性研究者養成システム改革加速』事業の開始を契機に、戦略的人事制度の一つとして、女性を優遇するのではなく、長期的視野に立って機会を与えて優秀な人材を育てる「女性枠設定による教員採用・養成システム」を構築した。

2009年当時まだ事例の少なかった女性限定公募ではあるが、より優秀な人材を国際公募で広く求め、部局間の競争による透明性の高い審査を実施した。部局の推薦を受けた候補者を審査する全学審査会では理事・副学長、部局長に加え、外部有識者も参加し、候補者のみならず部局の取組み・受入れ態勢も審査し、採用後の育成に繋げることとした。

本システムでは2009年～2017年の間に理学、工学、農学、人文、経済、薬学分野で48人の女性教員（教授7、准教授25、講師2、助教14）を採用した。採用教員の活躍ぶりは外部資金の獲得や各賞の受賞状況でも顕著であり、優秀な女性が採用されたことで、通常人事でも女性の採用は増加し、女性教員数は2010年の204人から2015年の319人と5年で1.5倍に増加した。

2017年3月にエルゼビア社が男女別の論文業績分析を発表したのを機に九州大学でも同社の分析ツール「SciVal」を用いて同様の分析を行った。その結果、特に女性枠採用教員の業績が平均して充分高いことがデータとして明らかになった。この結果を全国規模のシンポジウム等で紹介したところ、国内外に大きなインパクトを与えた。

本システムは女性研究者の増加と活躍促進、活躍可視化に貢献する先導的取組みであった。本システムの構築と継続に尽力された諸先輩に改めて敬意を表したい。

主な活動・著書

2008年　文部科学省の『若手研究者の自立的研究環境整備促進』、『女性研究者支援モデル育成』事業開始を契機にこれらの事業に携わる。九州大学の「次世代研究スーパースター養成プログラム」、「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム」、「女性枠設定による教員採用・養成システム」を、そして現在は『ダイバシティー研究環境実現イニシアティブ』を担当する。

活動内容を紹介した主な講演等

「九州大学における研究マネジメント～次世代研究スーパースター養成プログラム（SSP）を中心に～」（文部科学省研究開発評価シンポジウム 2008年3月）
「競争的資金を活用した大学改革 女性研究者支援の推進」（日本化学会西日本大会 2009年11月）
「女性枠を設定した教員採用とその成果」物理科学雑誌パリティ, Vol. 28 No. 01 pp. 87-90, 2013.
「九州大学における多様な女性研究者支援と増加策」（第96回 日本生理学会大会　2018年3月）

第5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

理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）による地域における理系進路支援の取り組み

受賞者：大阪府立大学　理系女子大学院生チーム IRIS

代　表：大阪府立大学大学院　工学研究科　博士後期課程２年　**乙山 美紗恵**氏
工学研究科　博士前期課程２年　**永田 佑佳**氏
生命環境科学研究科　博士前期課程２年　**中嶋 優里**氏
理学系研究科　博士前期課程２年　**黒田 麻友**氏

講演要旨

公立ならではのネットワークを活かした地域と連携した取り組み

大阪府立大学理系女子大学院生チームIRISは、2011年女性研究者支援事業の一環として、研究や科学の楽しさや面白さを伝えたい理系女子大学院生を募集し、学長から任命を受けてスタートしました。男子学生が多い理工系分野の女子大学院生に活躍の場を提供することにより、理系女子大学院生を「見える化・魅せる化」するために結成されたもので、東北大学サイエンス・エンジェルに続く理系女子大学院生チームです。IRISという名称は「**I**'m a **R**esearcher **I**n **S**cience」の頭文字をとったもので、大学本部がある堺市の花にもちなんでいます。

IRISの活動の中心は「IRISサイエンス・キャンパス」です。これは小中学生を対象とした科学実験教室で、IRIS自身で企画から運営まで行っています。大阪府内の市町村の男女共同参画センター、小学校、子ども会などから依頼を受け、各場所に出張して開催しており、2011年から2017年までの7年間で61件実施し、のべ4,069人の子どもたちとその保護者が参加しました。

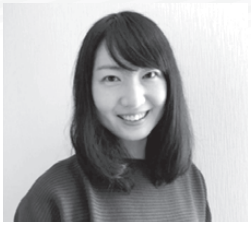
このIRISサイエンス・キャンパスを小中学生の身近な地域で実施することにより、IRISが理系女性のロールモデルとなって女子の理系進路選択の機会を提供しています。そして、IRIS自身にとっても、サイエンス・コミュニケーションやプレゼンテーションの腕をみがく場であり、地域の子どもたちやその保護者と直接触れ合える貴重な機会となっています。

本講演では、これまでのIRISの活動の内容と実績について報告します。

主な活動・著書

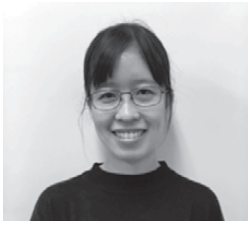
2011年大阪府立大学理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）発足
2018年はIRIS第8期生51名が活動中。
【主な活動】
■IRISサイエンス・キャンパス：大阪府内の自治体（男女共同参画センターなど）、小学校、子ども会等と連携して科学実験教室を実施している。
■めざせ！理系女子コーナー：オープンキャンパス時に、IRISが自身の研究内容や学生生活、進路選択の経験を女子中高生、受験生に紹介することで、理系進路選択の悩みや不安を解消したり、将来のビジョンを考えるために役立つ情報を提供する。

略　歴



乙山 美紗恵
大阪府立大学大学院工学研究科
物質・化学系専攻応用化学分野
博士後期課程２年

永田 佑佳
大阪府立大学大学院工学研究科
物質・化学系専攻応用化学分野
博士前期課程２年



中嶋 優里
大阪府立大学大学院生命環境科学研究科応用生命科学専攻
応用生命科学分野
博士前期課程２年

黒田 麻友
大阪府立大学大学院理学系研究科物理科学専攻宇宙物理学分野
博士前期課程２年

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐（共同参画担当）
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、2017年度から「東北大学女性教員採用促進事業」を実施している。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。この事業により2017年度は（１－１）と（１－２）の公募により９名の女性教員が採用、（２）により6名の教員がポストアップし、そのうち3名が教授に昇進した。また昨年度から、東北大学の「人文・社会科学」、「理学・工学」、「農学・生命科学」、「医歯薬学・保健」の4分野から各1名に贈賞する東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」も開始し、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を行っている。

2018年4月に青葉山みどり保育園（最大定員100名）と、星陵地区用の星の子保育園（最大定員120名）が開園、既にある川内けやき保育園（最大定員30名）と合わせて全国の国立大学の事業所内保育施設として最大規模の保育環境が整った。また、役員等（総長、理事、副学長、総長補佐、副理事、総長特別補佐）での女性比率が2018年度に11.1％となり、本学初の副学長も誕生している。これら様々な取り組みや成果を、学内外により一層伝えるために動画を作成し、配信している。こうした取組を通し、今後も一層、男女共同参画の推進を図っていく。

第1回紫千代萩賞の受賞者と里見前総長

動画表紙　中央は青葉山みどり保育園で園児を抱っこする大野総長

特別講演

民間企業の研究者から東京都議会議員へ ～自分なりの社会貢献を模索して～

東京都議会議員　**福島 りえこ**氏

講演要旨

ひとつ下の弟と分け隔てなく育てられたこともあり、子供のころは、「女のくせに」とよく言われました。小学校の時間割にあった「理」の一文字。「女の子は数学が苦手」と聞いた時に感じた反発心。進路を理系に決めたのは、科目として好きだっただけでなく、従来の「女子」や「女性」の枠にはまりたくない、という気持ちも大きかったように思います。

振り返ってみれば、背伸びをし続けてきました。成績に余裕はありませんでしたが大学院進学を選び、民間企業の研究所を目指しました。初めて立ち止まって自分がやりたいことを考えたのは、産休に入った時。自ら進む方向を決められる「研究開発」という仕事に就いている幸せを改めて認識したことで、前向きに仕事に取り組むようになりました。

復職後に加わった眼鏡を使わなくても見られる（裸眼）３Ｄテレビの開発では、仲間にも恵まれて、結果を出すことができました。製品化、そして数々の受賞につながった特許を思いついたときのことは良く覚えています。裸眼3Dテレビは、その構造上、見える範囲（視野）が限られているのですが、今の設計は十分性能を出せていないのではないか…。子供を迎えに帰る道すがら考えようと課題を手帳に書き留めた時には、既にワクワクしていました。

東芝の研究開発センターのミッションが5～10年先の製品開発だったこともあり、22年間在籍するなかで手がけた研究はたったの３つ。いずれもそれなりの形にまとまり、そのうちのひとつである裸眼３Ｄテレビに至っては、世界初の製品化まで経験できました。これまでの経験を活かして、女性の社会進出の支援や少子高齢化などの社会課題解決に取り組みたいと思っていたところ、小池都知事が2016年の知事選で圧勝。将来世代に課題を先送りする政治を変えられるのではないか…議員になることを考えたのは、この時です。

議員になってからの日々は、想像していたものと全く異なりました。苦労がないわけではありませんが、一番の宝物は、将来への責任を果たしたいという想いで議員になった同志に恵まれていることです。都議会議員になって1年半。十分な結果を出しているとはいえませんが、結果の出し方はわかってきました。「東京大改革」の実現に向けて、日々努力しています。

主な活動・著書

1995年に(株)東芝に入社、研究開発センターに配属。1999年に結婚、2001年に一児を出産。8ヶ月の子供を保育園に預けて2002年に復職。行政(保育園)、地域(ママ友)、家族(夫、両親)、職場(上司、同僚)の協力を得ながら、育児と仕事を両立。

育児と両立するために必然的に限られた勤務時間の中で、自分ならではの成果を出すことに注力、出産前より高い業務評価を受けられるようになる。2003～2006年に応用物理学会男女共同参画委員会委員を務め、会社の制度が整っていたからこそ結果を出せたことを理解、男女共同参画を推進する意義に気づく。

復職直後から研究開発に参画、量産構造の検討チームのリーダーを務めるなどした、眼鏡をかけなくても見られる３Ｄ液晶テレビを、2010年に世界初で製品化に成功。関連して、発明協会／全国発明表彰21世紀発明賞(第二表彰区分)、ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011／大賞など多数受賞。仕事と育児の両立について、講演・取材を多数受ける。

2011～2015年に電気通信大学非常勤講師、2014～2016年に文部科学省 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業評価委員を務めるなど、後輩の育成や環境整備にも尽力。

"Novel viewing zone control method for computer-generated integral 3-D imaging", Proc. SPIE 5291, Stereoscopic Displays and Virtual Reality Systems XI, (21 May 2004)、特許第3892808号、他多数。

略　歴

1993年	東北大学理学部化学第二学科卒業
1995年	東北大学大学院理学研究科化学専攻修了
1995年	(株)東芝入社、研究開発センター配属
2005年	(株)東芝　研究開発センター　材料・デバイス研究所　主任研究員
2005年	第 57 回神奈川県発明考案展覧会／川崎市長賞
2005年	日本光学会／光設計優秀賞
2007年	(株)東芝　研究開発センター　ヒューマンセントリックラボラトリー 主任研究員
2007年	映像情報メディア学会／技術振興賞 開発賞
2010年	発明協会／全国発明表彰 21 世紀発明賞（第二表彰区分）
2011年	ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2011 ／大賞
2012年	(株)東芝　研究開発センター　マルチメディアラボラトリー 研究主幹
2013年	日本液晶学会賞／業績賞（開発部門）
2015年	(株)東芝　研究開発センター　研究企画部 エコテクノロジー推進担当　グループ長
2017年	東京都議会議員選挙 都民ファーストの会 公認候補予定者 決定（八次） 世田谷区で 70,471 票を集め、トップ当選
2017年	総務委員会委員、東京都議会日中友好議員連盟理事、東京都消費生活対策審議会委員、（公財）東京都歴史文化財団評議員
2018年	文教委員会委員、東京都議会日中友好議員連盟理事、東京都消費生活対策審議会委員、東京都男女平等参画審議会委員

パネルディスカッション

略　歴

2015年　株式会社ペンギンエデュケーション代表取締役　就任

2015年　NPO 法人ファザーリングジャパン東北代表理事　就任

2016年　ペンギンインターナショナルスクール設立

2018年　NPO 法人ファザーリングジャパン理事　就任

今と未来の「共働き」を考える

パネリスト：特定非営利活動法人ファザーリングジャパン東北　代表理事　**横田 智史**氏

講演要旨

人生100年時代に考えるこれからの生き方

「100年ライフと言われるこれからの時代にどう生きていくか」を仕事と私生活の両面から考える。また、少子化社会の大きな要因でもある日本の男性の育児や家事参画について諸外国との比較から学んだり、参画時間が少ない要因を考えたりする。

我が国で特に問題となっている（特に）男性の長時間労働を是正し、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を手法として捉え、実践していくことが求められていることから、その効果性を仕事と子育ての経験から伝えていきたいと思う。

「ワークライフバランス」はよく理解しないと名前のままバランスをとることであると認識してしまうと誤解を生むこともあることから、ワークライフバランスとは仕事と家庭（ライフ）の相乗効果であることも説明し、何のために取り組んでいくのか「目的」を明確にすることから取り組みスタートしていくことが必要である。

仕事と育児だけではなく、今後、介護を視野に入れていくと、子育てを終えた方や「自分は子育てに関係ない」と思っている方でも親の介護問題がある。そのため、性別は関係なしに、時間に対して制約が出てくる働き方にシフトしていくことが求められている。

これまでは多くの女性が時間に制約を持ちながら働いてきた。保育園のお迎え、夕食の支度、お風呂洗いや洗濯物、翌日の子どもの保育園や幼稚園の準備等、仕事以外にも家事育児にかかっている分量と時間は相当なものである。しかし、多くの男性は仕事のみで生活してきていることが多いことから、これまでの役割分業意識を変えていかなければならない。

それだけではなく、多くの男性には「家事や育児、仕事以外の活動が仕事にも役立つこと」「仕事のスキルアップにも繋がること」に気付いてほしいと思う。仕事中に考える発想やアイデアだけではなく、仕事以外のところでインプットしたことが仕事に役立つことが大いにある。

さらには、今後人生100年ライフを迎えるにあたり、これまでの仕事のみで定年退職を迎え、その後の半生をどう生きていくかを本気で考えなくてはならない時期にきている。人生＝仕事で終わることが良しとするならば、それは会社に勤めている半生のことであることを自分事として捉え、考える機会としたい。

主な活動・著書

【活動】〇福島県男女共同参画審議会委員
〇福島市男女共同参画審議会委員　副会長
〇福島県郡山市男女共同参画　さんかく教室　講師

【著書】感動笑顔～すべては子どもたちの笑顔のために～文芸社

【講演実績】
・イクボスのすすめ～ワークライフバランス～（青森銀行）
・暮らしをより楽しくするためのワークライフバランス戦略（福島県桑折町）
・働き方生き方を変えるワークライフバランス～イクメンのすすめ（福島県原町労働連合会）
・教職員のワークライフバランス（宮城県岩沼市）
・女性活躍推進と地域づくり（福島県　中央女性アカデミー協会）
・ワークライフバランスのすすめ～すべては子どもたちの笑顔のために～（山形県中山町）　他、年間約 60 本の講演

パネルディスカッション

今と未来の「共働き」を考える

パネリスト：東北大学流体科学研究所　教授　**伊賀 由佳**氏

講演要旨

研究者のワークライフバランス

4人の男の子のお母さんで、主人は結婚当初より東京でサラリーマンをしているので、1人で4人の子育てをしながら大学の教員をしています。そんな生活が可能なのも、私がちょうど１人目を出産した年に東北大学の本格的な子育て支援が始まり、出張のときはベビーシッターさん、子供が熱を出した時は病後児保育室、単純なデータ処理は技術補佐員さんと、必要な支援が大学から受けられたからだと思っています。東北大学のこの手厚い支援が無ければ、ここまで続けられなかったかもしれません。また、ちょうどこの時代に生まれて私は本当にラッキーだったなと思っています。

よくある質問で「今の自分は何点ですか？」と聞かれた時は、プライベート100点、仕事50点、平均で75点と答えます。子供たちがどう思っているかわかりませんが、私は家事育児を結構楽しんでいて、日々幸せを感じています。プライベートも仕事も楽しむためには、家事育児の理想は低く、研究の理想は高く、が私のモットーです。

最近では、私よりも少し若い世代の男性は、子育てに積極的に参加しているように感じています。保育園の送迎を見ても、お父さんが半数ほどです。共働き家庭が増えてきて、また、イクメンという言葉もよく耳に入り、男性が家事育児に参加するのは当たり前、という意識改革が若い世代に浸透してきているのではないでしょうか。私の研究室でも、私がいつも夕方には帰宅し、夕方以降にはゼミも会議も入れないので、30代の子育て世代の男性スタッフたちも、安心してお子さんの送迎を担当できているようです。また、お子さんが熱を出した時は気兼ねなく休暇を取っているようです。その点で、「上司が女性で良かった」と感じてもらえているのではないかと、ひそかに思っています。今後ますます共働き家庭が増え、それぞれの職場に女性が増えることによって、男性も女性も働きやすい社会になっていくのではないかなと期待しています。

略　歴

1998年　東北大学工学部（機械知能工学科）卒業
2000年　東北大学大学院工学研究科博士課程前期２年課程（航空宇宙工学専攻）修了
2003年　東北大学大学院工学研究科博士課程後期３年課程（航空宇宙工学専攻）修了
2003年　博士（工学）（東北大学）
2003年　東北大学教務補佐員（流体科学研究所）
2004年　東北大学助手（流体科学研究所）
2007年　東北大学助教（流体科学研究所）
2012年　東北大学准教授（流体科学研究所）
2018年　東北大学教授（流体科学研究所）

付　記

2003年～2004年　航空宇宙技術研究所 NAL　角田宇宙推進技術研究所 ロケット推進研究センター非常勤研究員
2008年～2012年　宇宙航空研究開発機構 JAXA　角田宇宙センター　客員

主な活動・著書

【男女共同参画に関する活動】

日本流体力学会　男女共同参画委員会　委員
日本機械学会　男女共同参画委員会(LAJ委員会)　委員

パネルディスカッション

略　歴

2017年　東北大学　理学部
　　化学科　卒業
2017年　東北大学
　　理学研究科
　　化学専攻　入学

今と未来の「共働き」を考える

パネリスト：東北大学理学研究科　修士２年　**森 真依子**氏

講演要旨

「誰でも無理なく」共働きできる社会を望む

私は、共働きに否やはありません。しかし、共働きに至るまでのハードルが高すぎるため、結果的に共働きそのものに消極的になっているというのが正直なところです。

24歳、メーカー研究開発職内定、関東勤務予定、彼氏有。いつの間にか、仕事・家庭共に考えなければいけない年齢になっていました。

私は考えます。「彼氏は後3年は学生。仙台にいる彼がアカデミックに進むとしたら関東に来るのは難しそう。彼が就職したとして、近くに住めるかはわからない。じゃあ、新しい相手を探す？　だとしても自分が仕事を続けるとしたら、「転勤がなく、共働きに理解があり、家事育児を手伝ってくれる」男性でなければ不安がある。今は子育て制度が充実しているけれど、それも配偶者の理解や住環境に左右されるし…」

乗り越える問題(しかも私が制御できるものは少なく、外的要因が多すぎる問題)が山積みだと頭を抱えかけて、ハタと思い至ります。「仕事を辞めるか出産を諦めれば考えなくて済む話では？」そして冒頭に戻ります。

昔より制度も環境も良くなってはいますが、それでも現状では、共働きは「可能ではある」けれど、「誰でも積極的にやりたい」ものではないと感じます。人生に関わる何かを選択する際に、全て「共働き」を前提に置かなければならないからです。その過程で犠牲にするものも多く、上記のような考えに悩まされて精神的・時間的余裕が擦り減ることが予想できます。甘えかもしれませんが、私の求める「誰でも共働きができる環境」は、そういったハードルがない環境のことです。

共働きと専業主婦のどちらがいいか、それを決められるほど今の私はしっかりした人生設計を持っているわけではありません。しかし、その二つのどちらかを選ぶべく時に、なるべく外的要因なしに自分の意志で選ぶことができる、そんな社会を望みます。

主な活動・著書

なし

パネルディスカッション

今と未来の「共働き」を考える

パネリスト：東北大学経済学部　4年　**伊佐治 祐太**氏

講演要旨

子育てから共働きを考える

近年働き方が多様化してきて、そのことは家族の在り方にも影響を与えている。専業主婦だけでなく専業主“夫”という言葉が出てきたり、もちろん共働きも一般的になってきた。近年の若者はその働き方どれにも柔軟な姿勢であって、もちろん私も自分の将来の妻が働きたいというなら共働きをしていくことには肯定的である。ただ、私は専業主婦家庭で育ったこともあり、自分が共働きをしている姿は想像しにくい。特に、この前まで子供側だったこともあり、将来の子供が共働き夫婦のもとでどう感じるかは非常に不安に思っている。そこで私の経験をもとにした理想の共働きは、“子供の帰りを家で待っていてくれる人がいる”ことである。昔では子供の世話は親だったり血縁関係者、地縁関係者が担当していたが、今の現状ではそのどれもが難しくなっている。そこで4番目の選択肢としてキッズシッターなどの契約関係者に子供の世話を頼むケースが増えてきていて、これは若者も賛成者が多い。ただ、このように状況が昔と変わってきても、私は親が家にいてあげるのが一番だと考えている。もちろん親が働きながら家にいるというのは大変難しく、最近ではそれを実現するために様々な施策があるものの、いまだに課題は多くこれからも考え続けていく必要がある。

略　歴

2014年　東北大学　経済学部　入学
2016年　スウェーデン　ウーメオ大学に交換留学

主な活動・著書

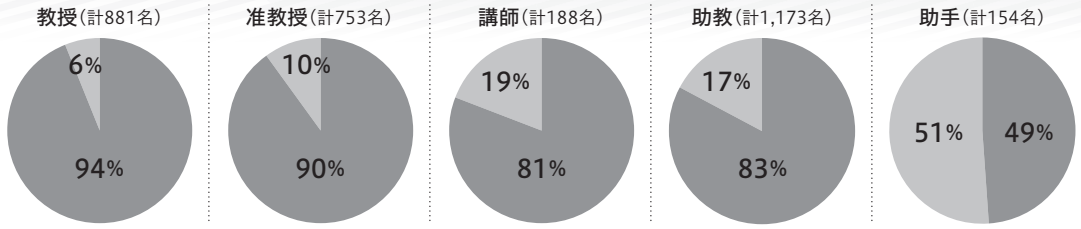
NPO 法人アスイクでのボランティア活動
NPO の持続可能性についての調査

東北大学における男女構成比と推移

平成30年5月1日現在

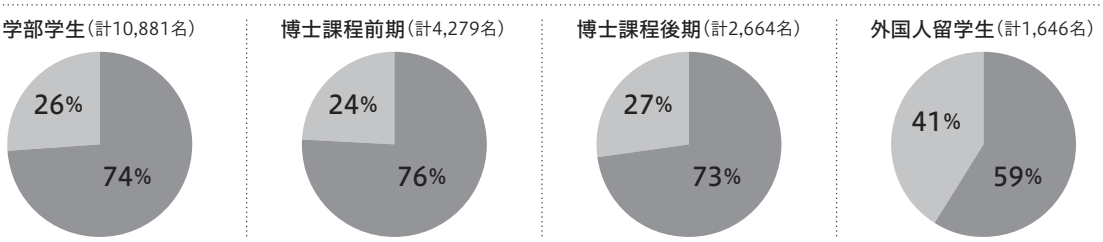
教員男女構成比

■男性 ■女性



学生男女構成比

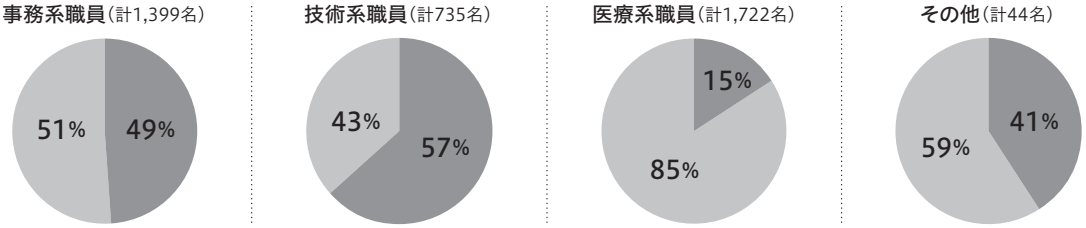
■男性 ■女性



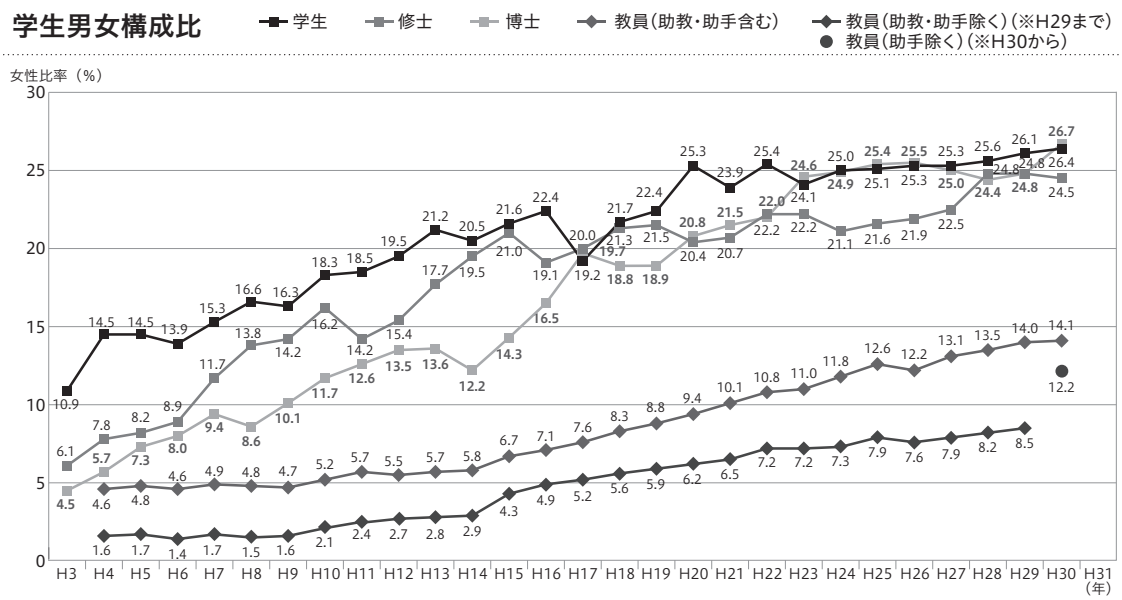
※外国人留学生の数は学部学生・博士課程の内数

職員男女構成比

■男性 ■女性



学生男女構成比



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（仮称）」などの恒常的支援体制を整備する。

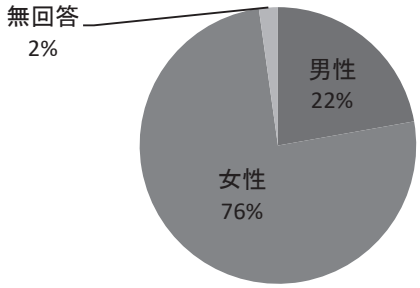
平成25年8月8日

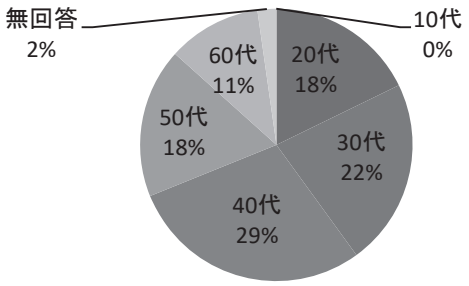
資料６

第15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

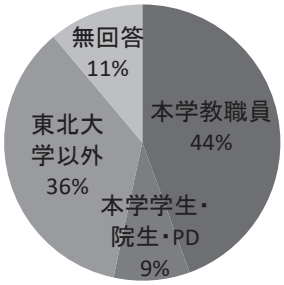
上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考とするため、内容等に関してアンケートを行った。参加者84名のうち、45名の方から回答をいただいた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教えください。





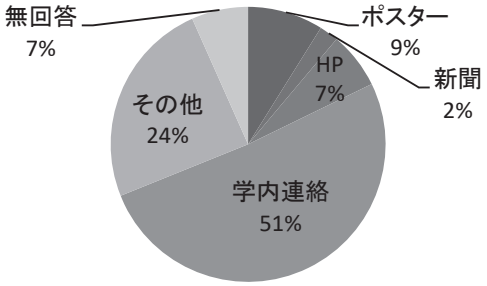
Q2 ご職業（もしよろしければ、会社名、職名も）をお教えください



＜一般（アンケート記載分）＞

和歌山大学観光学部教授・学長補佐(男女共同参画)／茨城大学教授／島根大学男女共同参画室・学長特別補佐／大学教員／大学准教授／国家公務員／塩釜市役所主査・行政事務（男女共同参画担当）都議会議員／東芝東北支社企画部参事／日本教育学会／医療機器製造販売／宮城産業保健総合支援センター

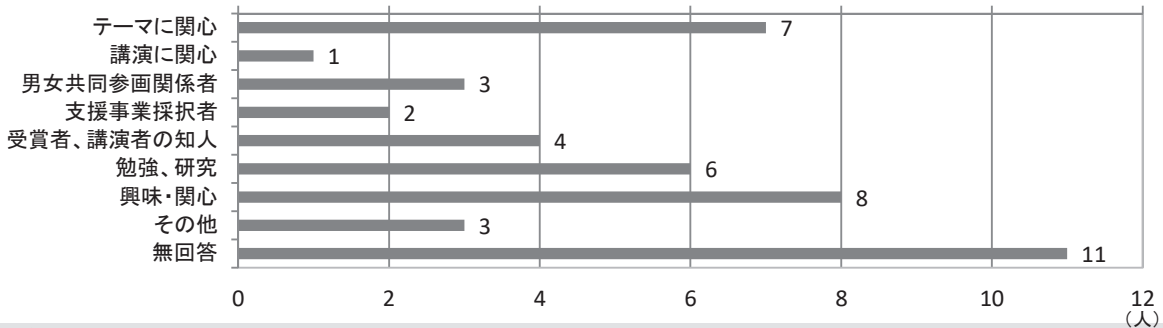
Q3 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。※複数回答あり



＜その他＞

職場へのチラシ送付／サイエンスエンジェルの活動案内／メール／講演者からの案内／妻からの案内

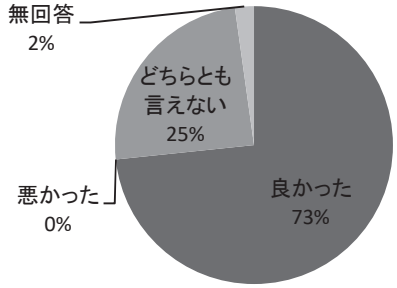
Q4 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



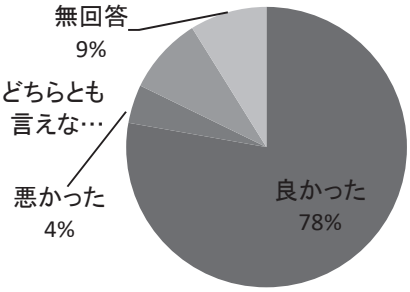
＜回答＞

テーマに興味を持った／男女共同参画活動に興味を持っている／活動をもっと知りたい／男女共同参画を応援・協力したい／テーマが自分がこれから直面する問題と深く関係していたため／共働き子育て当事者としての関心／就職活動を目前として働く女性、共働きを経験されてきた女性の話を聞きたかったから／卒論のテーマに関連が深かったため／働き続けるためのサポートのヒントを得るため／職場との関連／情報収集／他大学の取組みを知るため／ダイバーシティに応募を考えているため参考にしたい／東北大学の男女共同参画のシンポジウムだったため／前回参加して得るものが多かったから／考えたいから／福島先生の講演を聞くため

Q5 開催時期について



Q6 会場について

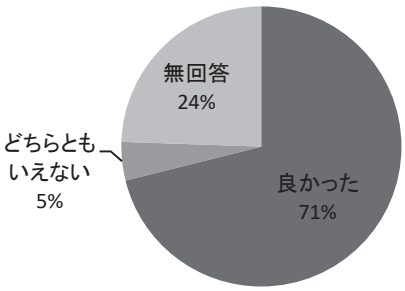


＜コメント＞

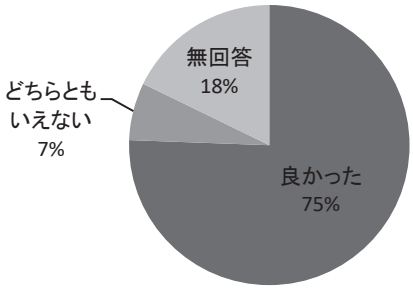
・交通と託児の面で助かる
・街中に近い片平キャンパスがよい
・座席が固く疲れる

Q7 内容について

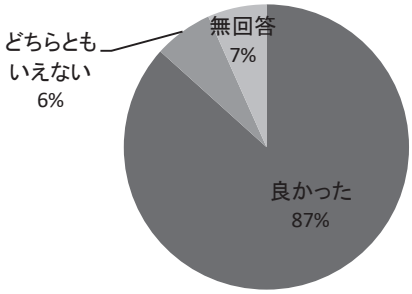
【澤柳記念賞受賞講演】



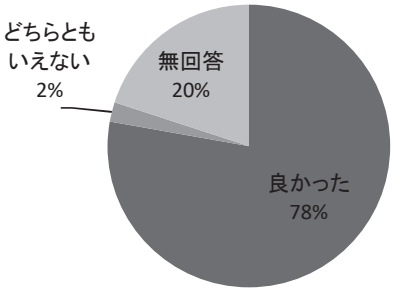
【男女共同参画の取組について】



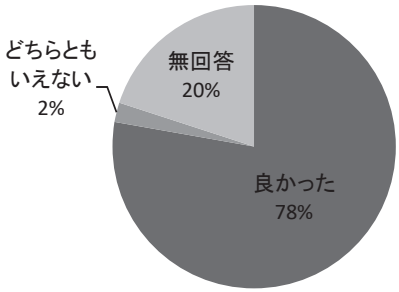
【特別講演（福島氏）】



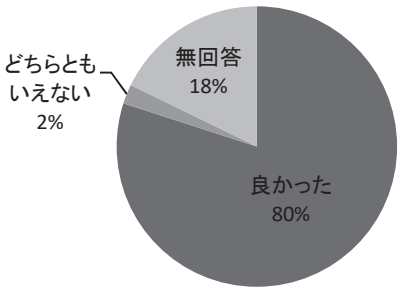
【パネルディスカッション（横田氏）】



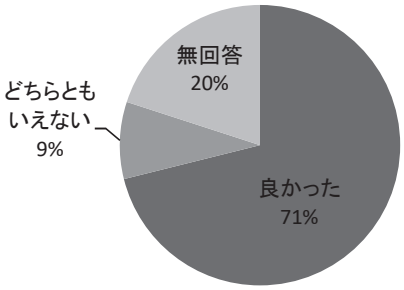
【パネルディスカッション（伊賀氏）】



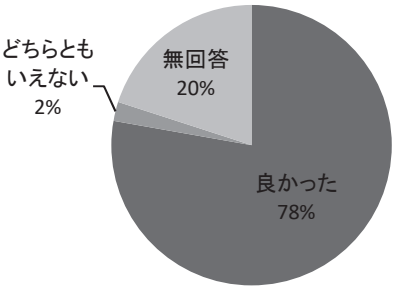
【パネルディスカッション（森氏）】



【パネルディスカッション（伊佐治氏）】



【全体として】



第２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

応募締切 平成30年6月29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。

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いております。

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30年8月～平成31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

原則２件

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/

第２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いております。

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３０年８月～平成３１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

原則２件

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３０年６月２９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８

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

第5回 平成30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。
今年度も右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30年
7/31（火）
当日消印有効

受賞課題発表
平成30年
9/22（土）
※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（12月8日（土）開催）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５回（平成３０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３０年７月３１日（火）

※郵送の場合は当日消印有効

【受賞課題発表】

平成３０年９月２２日（土）

※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。

資料９

東北大学における在籍教員・学生の女性比率

①主要部局※1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

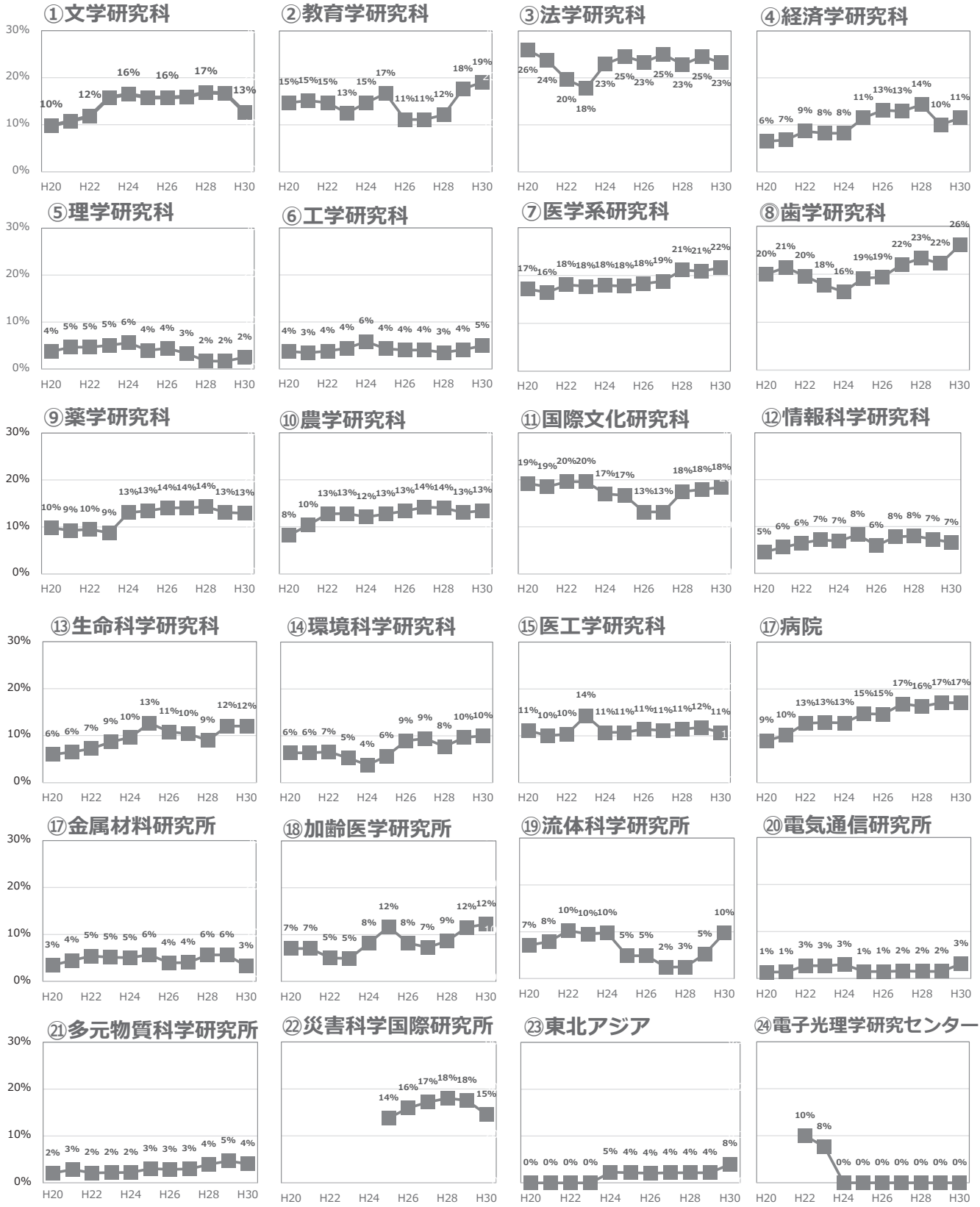
部局名	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
文学研究科・文学部	74	15	89	16.85%	70	14	84	16.67%	76	11	87	12.64%
教育学研究科・教育学部	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%
法学研究科・法学部	44	13	57	22.81%	43	14	57	24.56%	43	13	56	23.21%
経済学研究科・経済学部	54	9	63	14.29%	54	6	60	10.00%	54	7	61	11.48%
理学研究科・理学部	232	4	236	1.69%	238	4	242	1.65%	235	6	241	2.49%
医学系研究科・医学部	239	64	303	21.12%	227	60	287	20.91%	225	62	287	21.60%
歯学研究科・歯学部	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%
薬学研究科・薬学部	54	9	63	14.29%	53	8	61	13.11%	54	8	62	12.90%
工学研究科・工学部	332	12	344	3.49%	327	14	341	4.11%	327	17	344	4.94%
農学研究科・農学部	104	17	121	14.05%	107	16	123	13.01%	103	16	119	13.45%
国際文化研究科	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%	31	7	38	18.42%
情報科学研究科	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%	85	6	91	6.59%
生命科学研究科	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%	66	9	75	12.00%
環境科学研究科	48	4	52	7.69%	47	5	52	9.62%	45	5	50	10.00%
医工学研究科	31	4	35	11.43%	30	4	34	11.76%	25	3	28	10.71%
金属材料研究所	117	7	124	5.65%	117	7	124	5.65%	119	4	123	3.25%
加齢医学研究所	53	5	58	8.62%	46	6	52	11.54%	43	6	52	11.54%
流体科学研究所	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%	37	4	41	9.76%
電気通信研究所	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%	62	2	64	3.13%
多元物質科学研究所	146	6	152	3.95%	142	7	149	4.70%	143	6	149	4.03%
災害科学国際研究所	50	11	61	18.03%	47	10	57	17.54%	47	8	55	14.55%
病院	253	49	302	16.23%	266	55	321	17.13%	283	58	341	17.01%
東北アジア研究センター	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%
高度教養教育・学生支援機構	73	20	93	21.51%	75	28	103	27.18%	79	29	108	26.85%
合計	2342	303	2645	11.46%	2317	315	2632	11.97%	2310	322	2635	12.22%
内，人文社会系※2	337	70	407	17.20%	331	77	408	18.87%	340	77	417	18.47%
内，自然科学系※3	2005	233	2238	10.41%	1986	238	2224	10.70%	1970	245	2218	11.05%

※1 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

※2 人文社会系：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、東北アジア研究センター，高度教養教育・学生支援機構

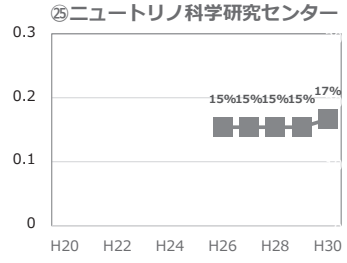
※3 自然科学系：理学研究科・理学部，医学系研究科・医学部，歯学研究科・歯学部，薬学研究科・薬学部，工学研究科・工学部，農学研究科・農学部，情報科学研究科，生命科学研究科，環境科学研究科，医工学研究科，金属材料研究所，加齢医学研究所，流体科学研究所，電気通信研究所，多元物質科学研究所，災害科学国際研究所，病院

②部局別女性教員比率（助教以上）の推移(H20～H30)

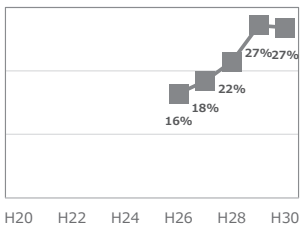


②部局別女性教員比率（助教以上）の推移(H20～H30)

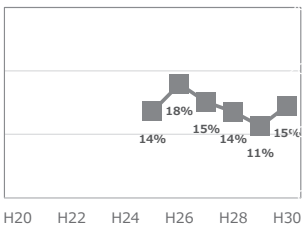
㉕ニュートリノ科学研究センター



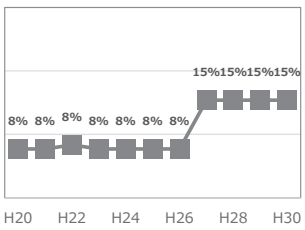
㉖高度教養教育・学生支援機構



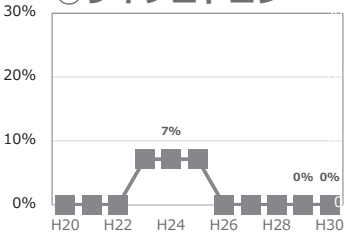
㉗学際科学フロンティア研究所



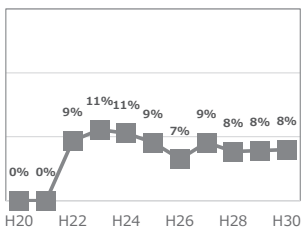
㉘学術資源研究公開センター



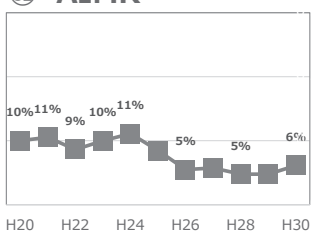
㉙サイクロトロン



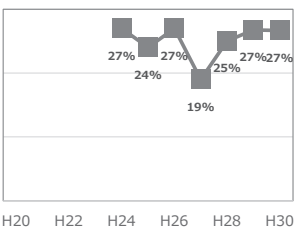
㉚未来科学技術共同研究センター



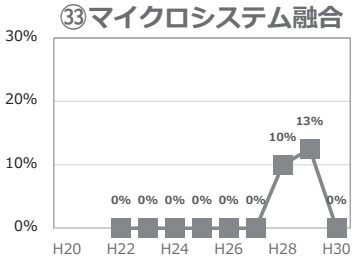
㉛ AIMR



㉜東北メディカルメバガンク



㉝マイクロシステム融合



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２６年度 平成２６年５月１日現在				平成２７ 年度 平成２７年５月１日現在				平成２８年度 平成２８年５月１日現在				平成２９年度 平成２９年５月１日現在				平成３０年度 平成３０年５月１日現在			
		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	41	4	45	8.89%	40	4	44	9.09%	38	4	42	9.52%	40	4	44	9.09%	40	2	42	4.76%
	准教授（助教授）	27	6	33	18.18%	28	6	34	17.65%	28	7	35	20.00%	25	5	30	16.67%	27	5	32	15.63%
	講師			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	助教	12	5	17	29.41%	11	5	16	31.25%	8	4	12	33.33%	5	5	10	50.00%	9	4	13	30.77%
	助手	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1	1	2	50.00%
	教員数（総数）	81	15	96	15.63%	80	15	95	15.79%	75	15	90	16.67%	71	14	85	16.47%	77	12	89	13.48%
文学研究科　学生	学部	448	529	977	54.15%	475	502	977	51.38%	474	484	958	50.52%	479	486	965	50.36%	469	491	960	51.15%
	修士（博士前期）	96	77	173	44.51%	89	81	170	47.65%	81	76	157	48.41%	92	85	177	48.02%	84	104	188	55.32%
	博士（博士後期）	97	72	169	42.60%	96	71	167	42.51%	102	73	175	41.71%	105	77	182	42.31%	103	74	177	41.81%
教育学研究科	教授	16	1	17	5.88%	14	1	15	6.67%	12	1	13	7.69%	12	1	13	7.69%	15	1	16	6.25%
	准教授（助教授）	11	2	13	15.38%	13	2	15	13.33%	13	3	16	18.75%	13	3	16	18.75%	15	3	18	16.67%
	講師			0	–			0	–	1		1	–	1		1	–	0	0	0	–
	助教	5	1	6	16.67%	5	1	6	16.67%	3	0	3	0.00%	2	2	4	50.00%	4	4	8	50.00%
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	32	4	36	11.11%	32	4	36	11.11%	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%
教育学研究科　学生	学部	150	158	308	51.30%	164	158	322	49.07%	156	155	311	49.84%	160	151	311	48.55%	146	155	301	51.50%
	修士（博士前期）	26	50	76	65.79%	26	41	67	61.19%	31	44	75	58.67%	28	42	70	60.00%	26	50	76	65.79%
	博士（博士後期）	38	42	80	52.50%	27	38	65	58.46%	27	27	54	50.00%	29	23	52	44.23%	40	28	68	41.18%
法学研究科	教授	27	5	32	15.63%	28	5	33	15.15%	30	6	36	16.67%	32	6	38	15.79%	30	6	36	16.67%
	准教授（助教授）	14	7	21	33.33%	11	7	18	38.89%	8	5	13	38.46%	9	5	14	35.71%	10	6	16	37.50%
	講師		1	1	100.00%		1	1	100.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	0	1	0.00%
	助教	5	1	6	16.67%	6	2	8	25.00%	5	1	6	16.67%	1	2	3	66.67%	2	1	3	33.33%
	助手	1	3	4	75.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数（総数）	47	17	64	26.56%	45	17	62	27.42%	44	15	59	25.42%	43	16	59	27.12%	43	15	58	25.86%
法学研究科　学生	学部	530	189	719	26.29%	532	191	723	26.42%	524	211	735	28.71%	511	223	734	30.38%	493	236	729	32.37%
	修士（博士前期）	144	35	179	19.55%	123	35	158	22.15%	117	29	146	19.86%	119	33	152	21.71%	14	11	25	44.00%
	博士（博士後期）	31	15	46	32.61%	28	10	38	26.32%	26	9	35	25.71%	32	12	44	27.27%	34	15	49	30.61%
経済学研究科	教授	32	2	34	5.88%	34	2	36	5.56%	34	2	36	5.56%	33	1	34	2.94%	32	2	34	5.88%
	准教授（助教授）	18	6	24	25.00%	19	5	24	20.83%	16	4	20	20.00%	14	3	17	17.65%	17	3	20	15.00%
	講師	3		3	0.00%	1	1	2	50.00%	2	1	3	33.33%	2	1	3	33.33%	1	1	2	50.00%
	助教			0	–			0	–	2	2	4	–	5	1	6	–	4	1	5	20.00%
	助手		5	5	100.00%		5	5	100.00%		4	4	100.00%		4	4	100.00%	1	6	7	85.71%
	教員数（総数）	53	13	66	19.70%	54	13	67	19.40%	54	13	67	19.40%	54	10	64	15.63%	55	13	68	19.12%
経済学研究科　学生	学部	949	217	1166	18.61%	943	224	1167	19.19%	940	233	1173	19.86%	923	237	1160	20.43%	942	234	1176	19.90%
	修士（博士前期）	97	62	159	38.99%	97	76	173	43.93%	116	112	228	49.12%	129	99	228	43.42%	47	49	96	51.04%
	博士（博士後期）	41	22	63	34.92%	41	23	64	35.94%	38	20	58	34.48%	29	19	48	39.58%	31	18	49	36.73%
理学部・理学研究科	教授	75	1	76	1.32%	75	1	76	1.32%	73	0	73	0.00%	75	0	75	0.00%	75	1	76	1.32%
	准教授（助教授）	75	3	78	3.85%	75	3	78	3.85%	75	2	77	2.60%	75	2	77	2.60%	76	1	77	1.30%
	講師	4		4	0.00%	5		5	0.00%	4		4	0.00%	4		4	0.00%	5	0	5	0.00%
	助教	85	7	92	7.61%	80	4	84	4.76%	80	2	82	2.44%	84	2	86	2.33%	79	4	83	4.82%
	助手	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	4	1	5	20.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%
	教員数（総数）	242	12	254	4.72%	238	9	247	3.64%	236	5	241	2.07%	241	5	246	2.03%	238	7	245	2.86%
理学部・理学研究科　学生	学部	1192	220	1412	15.58%	1203	231	1434	16.11%	1195	219	1414	15.49%	1191	206	1397	14.75%	1158	222	1380	16.09%
	修士（博士前期）	501	85	586	14.51%	487	95	582	16.32%	478	92	570	16.14%	484	97	581	16.70%	502	95	597	15.91%
	博士（博士後期）	254	43	297	14.48%	244	43	287	14.98%	241	49	290	16.90%	236	42	278	15.11%	224	39	263	14.83%

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２６年度 平成２６年５月１日現在				平成２７ 年度 平成２７年５月１日現在				平成２８年度 平成２８年５月１日現在				平成２９年度 平成２９年５月１日現在				平成３０年度 平成３０年５月１日現在			
		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	76	12	88	13.64%	79	13	92	14.13%	77	12	89	13.48%	77	12	89	13.48%	74	13	87	14.94%
	准教授（助教授）	64	7	71	9.86%	62	10	72	13.89%	57	10	67	14.93%	53	9	62	14.52%	52	9	61	14.75%
	講師	27	7	34	20.59%	25	6	31	19.35%	17	7	24	29.17%	20	7	27	25.93%	20	8	28	28.57%
	助教	88	31	119	26.05%	89	30	119	25.21%	88	35	123	28.46%	77	32	109	29.36%	79	32	111	28.83%
	助手	14	11	25	44.00%	12	12	24	50.00%	11	13	24	54.17%	11	15	26	57.69%	9	12	21	57.14%
	教員数（総数）	269	68	337	20.18%	267	71	338	21.01%	250	77	327	23.55%	238	75	313	23.96%	234	74	308	24.03%
医学部医学科・医学系研究科　学生	学部	667	106	773	13.71%	689	114	803	14.20%	684	133	817	16.28%	698	136	834	16.31%	697	148	845	17.51%
	修士（博士前期）	80	87	167	52.10%	82	99	181	54.70%	81	109	190	57.37%	95	109	204	53.43%	99	116	215	53.95%
	博士（博士後期・博士）	491	197	688	28.63%	518	190	708	26.84%	536	183	719	25.45%	540	196	736	26.63%	530	221	751	29.43%
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	179	413	592	69.76%	179	403	582	69.24%	165	420	585	71.79%	153	433	586	73.89%	146	437	583	74.96%
歯学部・歯学研究科	教授	21	1	22	4.55%	20	1	21	4.76%	19	0	19	0.00%	20	1	21	4.76%	18	1	19	5.26%
	准教授（助教授）	13	1	14	7.14%	13	1	14	7.14%	15	1	16	6.25%	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%
	講師	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%
	助教	39	16	55	29.09%	38	19	57	33.33%	39	22	61	36.07%	34	19	53	35.85%	32	22	54	40.74%
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	79	19	98	19.39%	78	22	100	22.00%	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%
歯学部・歯学研究科　学生	学部	205	129	334	38.62%	196	130	326	39.88%	179	134	313	42.81%	174	148	322	45.96%	176	142	318	44.65%
	修士（博士前期）	5	12	17	70.59%	8	13	21	61.90%	6	11	17	64.71%	5	10	15	66.67%	5	9	14	64.29%
	博士（博士後期）	115	51	166	30.72%	116	54	170	31.76%	106	54	160	33.75%	109	64	173	36.99%	111	76	187	40.64%
薬学部・薬学研究科	教授	20		20	0.00%	20		20	0.00%	20		20	0.00%	18		18	0.00%	17	0	17	0.00%
	准教授（助教授）	10	3	13	23.08%	11	3	14	21.43%	9	3	12	25.00%	10	2	12	16.67%	9	3	12	25.00%
	講師	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	4	1	5	20.00%	6	1	7	14.29%	7	0	7	0.00%
	助教	22	5	27	18.52%	21	5	26	19.23%	21	5	26	19.23%	19	5	24	20.83%	21	5	26	19.23%
	助手	3	2	5	40.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	4	3	7	42.86%	2	3	5	60.00%
	教員数（総数）	58	11	69	15.94%	58	12	70	17.14%	57	12	69	17.39%	57	11	68	16.18%	56	11	67	16.42%
薬学部・薬学研究科　学生	学部（4年制＋6年制）	277	103	380	27.11%	273	116	389	29.82%	258	123	381	32.28%	251	135	386	34.97%	263	128	391	32.74%
	修士（博士前期）	87	33	120	27.50%	98	27	125	21.60%	105	26	131	19.85%	107	30	137	21.90%	96	26	122	21.31%
	博士（博士後期）	64	16	80	20.00%	59	23	82	28.05%	63	23	86	26.74%	60	15	75	20.00%	55	14	69	20.29%
工学部・工学研究科	教授	115	1	116	0.86%	110	1	111	0.90%	112	1	113	0.88%	113	2	115	1.74%	111	2	113	1.77%
	准教授（助教授）	100	4	104	3.85%	107	4	111	3.60%	112	4	116	3.45%	108	2	110	1.82%	105	3	108	2.78%
	講師	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	0		0	#DIV/0!	4	2	6	33.33%
	助教	119	9	128	7.03%	115	9	124	7.26%	106	7	113	6.19%	106	10	116	8.62%	107	10	117	8.55%
	助手	4	3	7	42.86%	3	4	7	57.14%	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%
	教員数（総数）	340	17	357	4.76%	337	18	355	5.07%	335	18	353	5.10%	330	20	350	5.71%	330	23	353	6.52%
工学部・工学研究科学生	学部	3282	444	3726	11.92%	3280	458	3738	12.25%	3255	449	3704	12.12%	3203	447	3650	12.25%	3124	416	3540	11.75%
	修士（博士前期）	1338	141	1479	9.53%	1334	160	1494	10.71%	1338	185	1523	12.15%	1353	188	1541	12.20%	1355	187	1542	12.13%
	博士（博士後期）	474	54	528	10.23%	477	46	523	8.80%	475	56	531	10.55%	464	63	527	11.95%	443	73	516	14.15%

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３０年５月１日現在			
		平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度				平成３０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	40	2	42	4.76%	35	2	37	5.41%	39	3	42	7.14%	40	3	43	6.98%	34	4	38	10.53%
	准教授（助教授）	38	4	42	9.52%	41	4	45	8.89%	35	5	40	12.50%	37	5	42	11.90%	37	6	43	13.95%
	講師			0	－			0	－			0	－			0	－	0	0	0	－
	助教	26	10	36	27.78%	33	12	45	26.67%	30	9	39	23.08%	30	8	38	21.05%	32	6	38	15.79%
	助手	4	0	4	0.00%	3	0	3	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%	112	18	130	13.85%	107	17	124	13.71%	110	16	126	12.70%	106	16	122	13.11%
農学部・農学研究科　学生	学部	381	288	669	43.05%	380	285	665	42.86%	398	263	661	39.79%	397	270	667	40.48%	391	267	658	40.58%
	修士（博士前期）	161	106	267	39.70%	163	99	262	37.79%	155	120	275	43.64%	160	117	277	42.24%	156	104	260	40.00%
	博士（博士後期）	80	36	116	31.03%	68	34	102	33.33%	58	26	84	30.95%	67	28	95	29.47%	70	28	98	28.57%
国際文化研究科	教授	22	4	26	15.38%	21	4	25	16.00%	20	4	24	16.67%	19	3	22	13.64%	18	2	20	10.00%
	准教授（助教授）	11	1	12	8.33%	12	1	13	7.69%	13	2	15	13.33%	13	2	15	13.33%	13	3	16	18.75%
	講師			0	－			0	－		1	1	－		2	2	－	0	2	2	－
	助教			0	－			0	－			0	－			0	－	0	0	0	－
	助手			0	－			0	－			0	－			0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	33	5	38	13.16%	33	5	38	13.16%	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%	31	7	38	18.42%
国際文化研究科　学生	修士（博士前期）	26	59	85	69.41%	25	45	70	64.29%	23	39	62	62.90%	28	50	78	64.10%	26	44	70	62.86%
	博士（博士後期）	24	40	64	62.50%	22	41	63	65.08%	24	43	67	64.18%	25	35	60	58.33%	21	32	53	60.38%
情報科学研究科	教授	32		32	0.00%	32		32	0.00%	31		31	0.00%	30		30	0.00%	33	0	33	0.00%
	准教授（助教授）	27	4	31	12.90%	28	5	33	15.15%	28	5	33	15.15%	30	4	34	11.76%	29	4	33	12.12%
	講師	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%
	助教	20	0	20	0.00%	23	1	24	4.17%	33	2	35	5.71%	28	2	30	6.67%	23	1	24	4.17%
	助手			0	－			0	－			0	－			0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	79	5	84	5.95%	83	7	90	7.78%	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%	85	6	91	6.59%
情報科学研究科　学生	修士（博士前期）	262	29	291	9.97%	255	37	292	12.67%	253	46	299	15.38%	285	50	335	14.93%	282	59	341	17.30%
	博士（博士後期）	85	23	108	21.30%	91	22	113	19.47%	104	20	124	16.13%	113	22	135	16.30%	110	22	132	16.67%
生命科学研究科	教授	25	1	26	3.85%	24	2	26	7.69%	23	3	26	11.54%	26	3	29	10.34%	24	3	27	11.11%
	准教授（助教授）	16		16	0.00%	16		16	0.00%	16		16	0.00%	13		13	0.00%	13	0	13	0.00%
	講師	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	3	0	3	0.00%
	助教	23	7	30	23.33%	27	6	33	18.18%	30	4	34	11.76%	32	7	39	17.95%	26	6	32	18.75%
	助手	1		1	0.00%	0		0	－	0		0	－	0		0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	67	8	75	10.67%	69	8	77	10.39%	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%	66	9	75	12.00%
生命科学研究科　学生	修士（博士前期）	142	59	201	29.35%	133	61	194	31.44%	121	84	205	40.98%	124	84	208	40.38%	132	70	202	34.65%
	博士（博士後期）	56	27	83	32.53%	57	20	77	25.97%	66	16	82	19.51%	65	17	82	20.73%	60	23	83	27.71%
環境科学研究科	教授	19		19	0.00%	15	1	16	6.25%	15	0	15	0.00%	16	1	17	5.88%	16	1	17	5.88%
	准教授（助教授）	20		20	0.00%	19		19	0.00%	17		17	0.00%	15		15	0.00%	14	1	15	6.67%
	講師		1	1	－		1	1	－		1	1	－		1	1	－	1	0	1	0.00%
	助教	12	4	16	25.00%	14	3	17	17.65%	16	3	19	15.79%	16	3	19	15.79%	14	3	17	17.65%
	助手	3	2	5	40.00%	2	2	4	50.00%	1	3	4	75.00%	0	3	3	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数（総数）	54	7	61	11.48%	50	7	57	12.28%	49	7	56	12.50%	47	8	55	14.55%	45	7	52	13.46%
環境科学研究科　学生	修士（博士前期）	166	33	199	16.58%	180	29	209	13.88%	163	33	196	16.84%	159	43	202	21.29%	180	51	231	22.08%
	博士（博士後期）	65	25	90	27.78%	19	24	73	32.88%	56	24	80	30.00%	64	27	91	29.67%	68	32	100	32.00%
医工学研究科	教授	20	1	21	4.76%	21	1	22	4.55%	19	1	20	5.00%	18	1	19	5.26%	17	1	18	5.56%
	准教授（助教授）	5	2	7	28.57%	5	2	7	28.57%	5	2	7	28.57%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%
	講師			0	－			0	－	2		2	－	1		1	－	1	0	1	0.00%
	助教	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%	4	2	6	33.33%	1	1	2	50.00%
	助手		0	0	－		0	0	－		1	1	100.00%		0	0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	31	4	35	11.43%	32	4	36	11.11%	31	5	36	13.89%	30	4	34	11.76%	25	3	28	10.71%
医工学研究科　学生	修士（博士前期）	67	16	83	19.28%	67	7	74	9.46%	64	7	71	9.86%	67	17	84	20.24%	68	20	88	22.73%
	博士（博士後期）	44	6	50	12.00%	45	6	51	11.76%	46	9	55	16.36%	41	7	48	14.58%	40	7	47	14.89%

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３０年５月１日現在

部局名		平成２６年度				平成２７年度				平成２８年度				平成２９年度				平成３０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%	3		3	0.00%	3		3	0.00%	3		3	0.00%			0	–
	准教授（助教授）	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%			0	–
	講師			0	–			0	–			0	–			0	–			0	–
	助教	3		3	0.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	2	1	3	33.33%			0	–
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–			0	–
	教員数（総数）	9		9	0.00%	8	1	9	11.11%	8		8	0.00%	7	1	8	12.50%			0	–
教育情報学研究部・教育部　学生	修士（博士前期）	8	16	24	66.67%	8	17	25	68.00%	7	22	29	75.86%	13	16	29	55.17%	10	5	15	33.33%
	博士（博士後期）	15	8	23	34.78%	18	7	25	28.00%	17	8	25	32.00%	15	11	26	42.31%	13	9	22	40.91%
金属材料研究所	教授	28		28	0.00%	30		30	0.00%	28		28	0.00%	26		26	0.00%	27	0	27	0.00%
	准教授（助教授）	34	2	36	5.56%	34	2	36	5.56%	31	3	34	8.82%	31	3	34	8.82%	30	3	33	9.09%
	講師	2		2	0.00%	3		3	0.00%	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2	0	2	0.00%
	助教	57	3	60	5.00%	53	3	56	5.36%	56	4	60	6.67%	58	4	62	6.45%	60	1	61	1.64%
	助手	6	1	7	14.29%	5	2	7	28.57%	3	3	6	50.00%	3	2	5	40.00%	3	2	5	40.00%
	教員数（総数）	127	6	133	4.51%	125	7	132	5.30%	120	10	130	7.69%	120	9	129	6.98%	122	6	128	4.69%
加齢医学研究所	教授	19	2	21	9.52%	19	2	21	9.52%	15		15	0.00%	14	2	16	12.50%	13	2	16	12.50%
	准教授（助教授）	11	0	11	0.00%	9	0	9	0.00%	12	1	13	7.69%	8	0	8	0.00%	8	0	8	0.00%
	講師	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	0	0	0	–	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%
	助教	23	3	26	11.54%	20	2	22	9.09%	12		12	0.00%	21	4	25	16.00%	19	4	25	16.00%
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	56	5	61	8.20%	51	4	55	7.27%	39	1	40	2.50%	46	6	52	11.54%	43	6	49	12.24%
流体科学研究所	教授	15		15	0.00%	15		15	0.00%	15		15	0.00%	18		18	0.00%	16	1	17	5.88%
	准教授（助教授）	10	1	11	9.09%	11	1	12	8.33%	12	1	13	7.69%	8	1	9	11.11%	7	0	7	0.00%
	講師	1	1	2	50.00%	1	0	1	0.00%			0	–			0	–	0	0	0	–
	助教	13		13	0.00%	13		13	0.00%	12	0	12	0.00%	10	1	11	9.09%	14	3	17	17.65%
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	39	2	41	4.88%	40	1	41	2.44%	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%	37	4	41	9.76%
電気通信研究所	教授	24		24	0.00%	22		22	0.00%	23		23	0.00%	23	0	23	0.00%	20	0	20	0.00%
	准教授（助教授）	18		18	0.00%	19		19	0.00%	19		19	0.00%	21	1	22	4.55%	20	1	21	4.76%
	講師			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–	0	0	0	–
	助教	24	1	25	4.00%	21	1	22	4.55%	23	1	24	4.17%	21	0	21	0.00%	22	1	23	4.35%
	助手			0	–			0	–			0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	66	1	67	1.49%	62	1	63	1.59%	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%	62	2	64	3.13%
多元物質科学研究所	教授	43	1	44	2.27%	41	1	42	2.38%	45	2	47	4.26%	44	1	45	2.22%	45	1	46	2.17%
	准教授（助教授）	32		32	0.00%	30		30	0.00%	28		28	0.00%	32		32	0.00%	31	0	31	0.00%
	講師	2		2	0.00%	4		4	0.00%	7		7	0.00%	5		5	0.00%	6	0	6	0.00%
	助教	58	3	61	4.92%	56	3	59	5.08%	66	4	70	5.71%	61	6	67	8.96%	61	5	66	7.58%
	助手			0	–			0	–	2		2	–	2		2	–	2	0	2	0.00%
	教員数（総数）	135	4	139	2.88%	131	4	135	2.96%	148	6	154	3.90%	144	7	151	4.64%	145	6	151	3.97%
災害科学国際研究所	教授	23	0	23	0.00%	20	0	20	0.00%	21	0	21	0.00%	21	0	21	0.00%	19	0	19	0.00%
	准教授（助教授）	11	3	14	21.43%	12	3	15	20.00%	10	4	14	28.57%	11	3	14	21.43%	12	3	15	20.00%
	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	23	7	30	23.33%	20	7	27	25.93%	18	6	24	25.00%	14	6	20	30.00%	15	4	19	21.05%
	助手	3	1	4	–	3	1	4	–	2	1	3	–	1	0	1	–	1	0	1	0.00%
	教員数（総数）	61	12	73	16.44%	56	12	68	17.65%	52	12	64	18.75%	48	10	58	17.24%	48	8	56	14.29%
病院	教授	4	0	4	0.00%	4	0	4	0.00%	4	0	4	0.00%	8	0	8	0.00%	10	1	11	9.09%
	准教授（助教授）	15	3	18	16.67%	15	3	18	16.67%	14	2	16	12.50%	20	3	23	13.04%	24	4	28	14.29%
	講師	54	6	60	10.00%	56	5	61	8.20%	55	5	60	8.33%	56	5	61	8.20%	64	6	70	8.57%
	助教	196	37	233	15.88%	177	43	220	19.55%	180	42	222	18.92%	182	47	229	20.52%	185	47	232	20.26%
	助手	26	24	50	–	35	30	65	–	30	35	65	–	31	35	66	–	30	33	63	52.38%
	教員数（総数）	295	70	365	19.18%	287	81	368	22.01%	283	84	367	22.89%	297	90	387	23.26%	313	91	404	22.52%

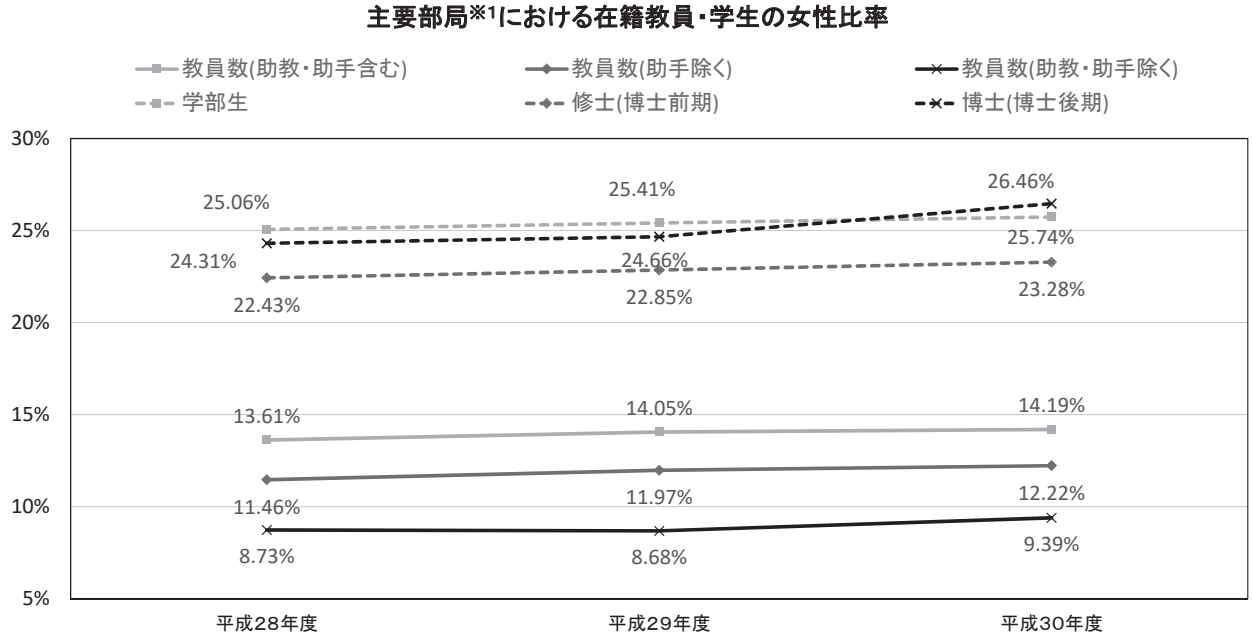
③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

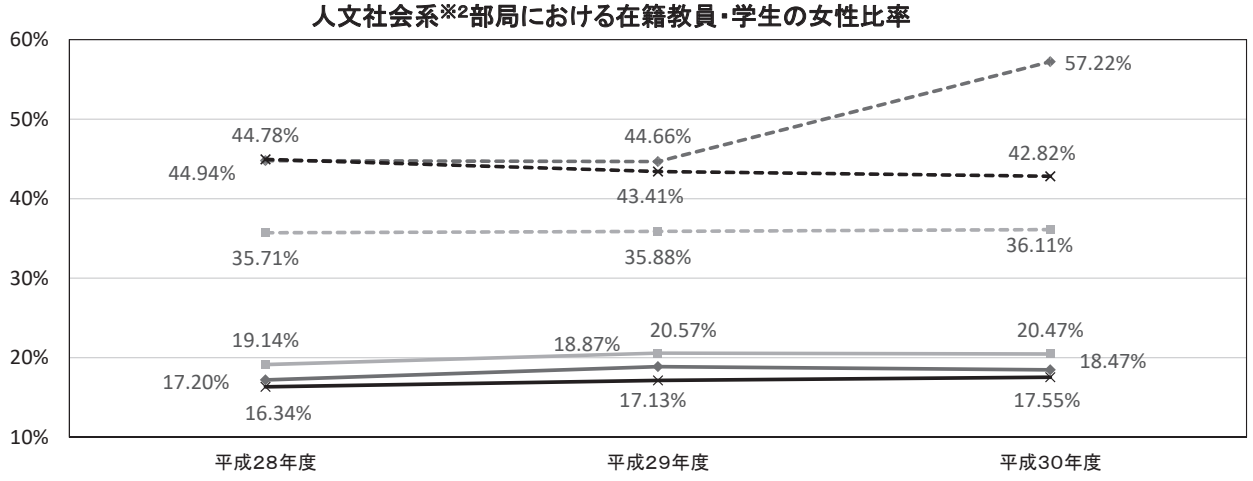
平成２６年５月１日現在　平成２７年５月１日現在　平成２８年５月１日現在　平成２９年５月１日現在　平成３０年５月１日現在

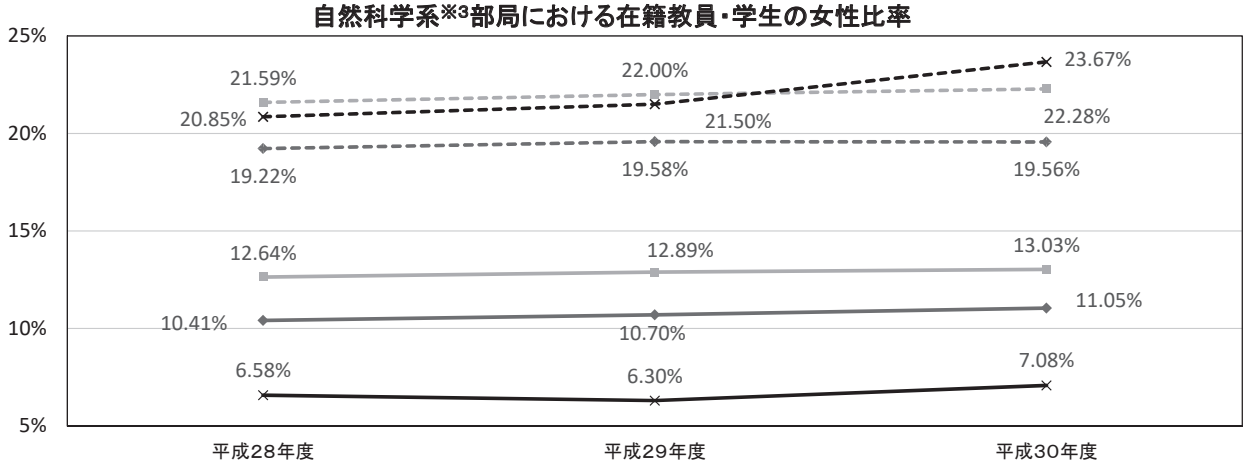
部局名		平成２６年度				平成２７ 年度				平成２８年度				平成２９年度				平成３０年度			
		男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率	男 性	女 性	計	女性比率
東北アジア研究センター	教授	11	0	11	0.00%	10	0	10	0.00%	10	0	10	0.00%	9	0	9	0.00%	9	0	9	0.00%
	准教授（助教授）	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	1	7	14.29%
	講師	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－
	助教	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	8	1	9	11.11%
	助手	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－	0	0	0	－
	教員数（総数）	23	1	24	4.17%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%
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%	24	5	29	17.24%
	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%	26	11	37	29.73%
	講師	11	3	14	21.43%	12	5	17	29.41%	15	7	22	31.82%	15	11	26	42.31%	12	10	22	45.45%
	助教	14	3	17	17.65%	12	3	15	20.00%	13	3	16	18.75%	14	4	18	22.22%	17	3	20	15.00%
	助手	1	5	6	83.33%	1	4	5	80.00%	0	4	4	100.00%	0	3	3	100.00%	0	2	2	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%	79	31	110	28.18%
合計	教授	773	40	813	4.92%	755	44	799	5.51%	750	44	794	5.54%	758	46	804	5.72%	737	49	787	6.23%
	准教授（助教授）	603	63	666	9.46%	613	65	678	9.59%	602	69	671	10.28%	600	63	663	9.50%	602	72	674	10.68%
	講師	121	23	144	15.97%	125	23	148	15.54%	121	27	148	18.24%	126	32	158	20.25%	137	32	169	18.93%
	助教	879	155	1034	14.99%	849	162	1011	16.02%	855	159	1014	15.68%	833	174	1007	17.28%	834	169	1005	16.82%
	助手	70	58	128	45.31%	71	66	137	48.18%	63	76	139	54.68%	62	74	136	54.41%	58	70	128	54.69%
	教員数(助教・助手含む)	2446	339	2785	12.17%	2413	360	2773	12.98%	2391	375	2766	13.56%	2379	389	2768	14.05%	2368	392	2763	14.19%
	教員数(助手除く)	2376	281	2657	10.58%	2342	294	2636	11.15%	2328	299	2627	11.38%	2317	315	2632	11.97%	2310	322	2635	12.22%
	教員数(助教・助手除く)	1497	126	1623	7.76%	1493	132	1625	8.12%	1473	140	1613	8.68%	1484	141	1625	8.68%	1476	153	1630	9.39%
	学部生	8260	2796	11056	25.29%	8314	2812	11126	25.27%	8228	2824	11052	25.55%	8140	2872	11012	26.08%	7249	2512	9761	25.74%
	修士(博士前期)	3206	900	4106	21.92%	3175	922	4097	22.50%	3139	1035	4174	24.80%	3248	1070	4318	24.78%	2903	881	3784	23.28%
	博士(博士後期)	1974	677	2651	25.54%	1926	652	2608	25.00%	1985	640	2625	24.38%	1994	658	2652	24.81%	1862	670	2532	26.46%

※　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

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）







※1 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

※2 人文社会系：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、東北アジア研究センター，高度教養教育・学生支援機構

※3 自然科学系：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，災害科学国際研究所，病院

東北大学男女共同参画委員会報告書（平成 30 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