

男女共同参画委员会報告書 (令和 元 年度)

令和 2 年 3 月

東北大学男女共同参画委员会



TOHOKU
UNIVERSITY

目 次

第1章 令和元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 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…………… 5
- ・ 奨励制度 WG…………… 6
- ・ 次世代・女性研究者支援 WG…………… 11
- ・ 両立支援 WG…………… 12
- ・ 中期計画対応・報告書作成 WG…………… 14

第3章 各部局の取組

- ・ 文学研究科…………… 17
- ・ 教育学研究科…………… 18
- ・ 法学研究科…………… 19
- ・ 経済学研究科…………… 20
- ・ 理学研究科…………… 22
- ・ 医学系研究科…………… 24
- ・ 歯学研究科…………… 26
- ・ 薬学研究科…………… 27
- ・ 工学研究科…………… 28
- ・ 農学研究科…………… 33
- ・ 国際文化研究科…………… 34
- ・ 情報科学研究科…………… 35
- ・ 生命科学研究科…………… 36
- ・ 環境科学研究科…………… 37
- ・ 医工学研究科…………… 37
- ・ 金属材料研究所…………… 38
- ・ 加齢医学研究所…………… 39
- ・ 流体科学研究所…………… 39
- ・ 電気通信研究所…………… 41
- ・ 多元物質科学研究所…………… 42
- ・ 災害科学国際研究所…………… 43
- ・ 東北アジア研究センター…………… 43
- ・ 病院…………… 44
- ・ 高度教養教育・学生支援機構…………… 45
- ・ 本部事務機構…………… 46

第4章 行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部署の取組

・ 文学研究科	47
・ 教育学研究科	48
・ 法学研究科	49
・ 経済学研究科	51
・ 理学研究科	52
・ 医学系研究科	54
・ 歯学研究科	55
・ 薬学研究科	57
・ 工学研究科	58
・ 農学研究科	59
・ 国際文化研究科	61
・ 情報科学研究科	62
・ 生命科学研究科	63
・ 環境科学研究科	64
・ 医工学研究科	66
・ 金属材料研究所	67
・ 加齢医学研究所	68
・ 流体科学研究所	70
・ 電気通信研究所	71
・ 多元物質科学研究所	73
・ 災害科学国際研究所	74
・ 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5章 男女共同参画推進センター及び社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 2019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	93

第6章 各種資料

資料1 令和元年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	98
資料2 令和元年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	99
資料3 第16回男女共同参画シンポジウムパンフレット	103
資料4 第16回男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果	119
資料5 第3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 公募要項等	121
資料6 第6回澤柳記念賞公募要項等	125
資料7 東北大学における在籍教員・学生の女性比率	128

第1章 令和元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

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「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「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。

平成28年度に、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）」の一つとして採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」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、第3期中期目標・中期計画に対応し令和3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。また令和元年度から、企業等の優秀な研究者が企業に在籍したまま本学と雇用契約を結び、大学の教育・研究に従事する「クロスアポイン

トメント活用促進制度」や、優秀な若手女性研究者・外国人研究者の雇用を促進する「若手女性・若手外国人特別教員制度」を構築しています。上位職登用では、今年度、生命科学研究科に初めて女性研究科長が誕生し、女性教授が一人もいなかった部局が 2 件解消するとともに、評議員の女性比率は 10%以上になりました。

エンパワーメント推進事業における支援制度として、育児・介護等との両立のため、あるい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設けております。さらに、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。また、学内の若手女性研究者を顕彰するために設立した「紫千代萩賞」も、3 回目の受賞者を決定しました。第 1 回目の受賞者の一人である梅津理恵教授が、優れた女性研究者に与えられる「猿橋賞」を令和元年に受賞したことは、このような顕彰制度に意義があることの証左と思われまます。「身近なロールモデル」をキャッチフレーズとする本学独自の「東北大学サイエンス・エンジェル」制度は、設立から 13 年を迎え、他大学における同様な取り組みの模範となっています。女性研究者のキャリアのステージそれぞれに合わせたこれらの活動の輪が広がることで、研究者が性別や育児・介護等様々なライフイベントの有無に関わらず活躍できる社会になることを期待しています。

一方、毎年シンポジウムを開催することにより、本学における男女共同参画推進の取組をその都度振り返り、大学の役割や推進施策などについて議論を重ねています。今回は第 16 回目の開催となり、森トラスト代表取締役社長の伊達美和子氏に基調講演を頂きました。毎回主要テーマを設けていますが、今回は、「共感の技術」というテーマを設定し、出産や育児といったライフイベント後も働きやすい、共感の持てる職場環境を構築するため、構成員が技術としての「共感力」を養うにはどうしたらよいかを議論しました。

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います。この基金により、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。令和元年度はこの流れにさらに勢いを与えることを目的とし、女性研究者育成のための任意団体として「紫友会」が結成されました。この紫友会の活動によって集められる基金により、今後新たな女性研究者支援の方策も実施されることと思います。

以上の詳細について、ぜひ本報告書をご覧ください、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ください、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、戦前にあつては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生を輩出した。

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

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

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

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

【両立支援・環境整備】

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

【女性リーダー育成】

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

【次世代育成】

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル（SA）活動を継続・発展することなどにより、学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に

努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

【顕彰制度】

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

【地域連携】

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

【国際化対応】

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

【支援推進体制】

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

第2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)、テレ・アールン(東北アジア)、淡路智(金研)、斎藤仁(総務企画部)

活動内容

第16回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

第16回東北大学男女共同参画シンポジウムを企画・実行した。「共感の技術」のテーマで、令和元年12月21日(土)10:00~13:00に、片平キャンパスさくらホールにて開催した。

まず、大野英男総長による開会の挨拶、続いてご来賓の平川新氏(宮城学院女子大学学長)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6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)広島大学理事・副学長の相田美砂子氏は、「女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進」、B賞(奨励賞)の埼玉大学みんなのトイレプロジェクトは、「埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト」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、特別講演(座長:芳賀満教授)として森トラスト株式会社代表取締役社長の伊達美和子氏に、「森トラストの人財育成について~男女ともに働きやすい社会の創造を目指して~」というテーマでご講演いただいた。

第三部は、平川新氏(宮城学院女子大学学長)、梅田恵氏(EYJapan株式会社D&Iアソシエイト・ディレクター)、倉片三千代氏(医学系研究科教授)、直江清隆氏(文学研究科教授)からご講演いただき、その後、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、合計5名のパネリストと会場参加形式で、「共感の技術」と題して、多様化が進む社会で異なる立場の相手に理解・共感してもらえる技術についての会話や行動様式について討論し、産休・育休・介護などの取得をよりスムーズに進める人間関係に対する知見を深めた。

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、支援制度を受けた女性研究者によるスライド発表も行われた。会終了後の茶話会も盛況で、50余名が参加して親交を深めた。

シンポジウムの参加者は139名と盛況で、女性参加者が81%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。また、今回のシンポジウムでは、障がいを持つ方への合理的配慮として、本学学生相談・特別支援センター特別支援室および学生サポーターによる、コミュニケーション支援アプリ「UDトーク」を用いた各講演・パネルディスカッションの文字情報保証を提供した。

広報・シンポジウムWG座長 山内正憲

奨励制度 WG

奨励制度 WG は、芳賀満(WG 座長、高教機構)、飯島淳子(法学)、持田灯(工学)、坂巻康司(国際文化)、経塚淳子(生命)、千葉奈津子(加齢)の6名から構成されている。今年度は仙台 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)、東北大学優秀女性研究者賞(紫千代萩賞)に関わる活動を行った。

活動状況

1. 第3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28日の委員会で公募要項等について説明し了解を得、6月29日を締め切りとして公募を行ったところ、理学研究科 3 件、医学系研究科 4 件、歯学研究科 1 件、薬学研究科 1 件、工学研究科 5 件、農学研究科 2 件、国際文化研究科 4 件、情報科学研究科 1 件、環境科学研究科 2 件、医工学研究科 1 件の合計 24 件の応募があり、7月11日に WG で審査を行った。審査時には、公募要領の応募用件を満たす申請であるかを確認し、23 件が審査対象となった。審査では、過去の海外での国際学会における発表回数と申請書の内容等を申請書から精査した。その結果、以下の2名に対し援助を行うこととした。9月26日の本委員会へ報告を行い了承された。

- ・掛札 真由(理学研究科)
- ・夏 逸慧(国際文化研究科)

2. 第6回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)

①5月28日の本委員会にて要項、申請書などを資料3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。

②審査対象は 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。

これらに関し以下選考委員にて審査を行った。

- 大隅 典子(選考委員会委員長、男女共同参画委員会委員長)
- 芳賀 満(高度教養教育・学生支援機構教授、奨励制度 WG 座長)
- 坂巻 康司(国際文化研究科教授、奨励制度 WG)
- 千葉 奈津子(加齢医学研究所教授、奨励制度 WG)
- 橋本 久子(理学研究科教授、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 学内外部構成員)
- 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)

各委員には事前に審査表、応募書類等を送付し検討してきていただいた。9月18日に選考委員会を開き慎重に選考をし、A 賞、B 賞ともに1件を選出した。受賞結果は9月23日に HP 等で結果を公表した。

③ 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 女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進

受賞者 相田美砂子(広島大学理事・副学長)

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 埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

受賞者 埼玉大学「みんなのトイレ」プロジェクト

④ 9月26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。

⑤澤柳記念賞授賞式及び受賞講演を12月21日に第16回東北大学男女共同参画シンポジウム「共感の技術」の第1部として行った。

奨励制度 WG 座長
芳賀 満

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	平成 29 年度	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	平成 30 年度	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
第 3 回	令和元年度	1 位	理学研究科	掛札 真由
		2 位	国際文化研究科	夏 逸慧

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	平成 24 年度	1 位	教育学研究科	苔米地 なつ帆
		2 位	薬学研究科	牧野 支保
第 2 回	平成 25 年度	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	平成 26 年度	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	平成 27 年度	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	平成 28 年度	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。

受賞回	年度	課題名	受賞者(団体)氏名	受賞理由
第6回	令和元年度	女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進	広島大学 理事・副学長 相田 美砂子 氏	同氏は所属大学において、2007年より副理事(男女共同参画担当)として、数々の男女共同参画事業を推進されてきた。その成果は広島大学だけにとどまらず、他大学に大きな影響を与えている。現在も新たな男女共同参画に関する施策を進められているほか、若手・女性人材の育成にも尽力されていることは高く評価され、今後も国内外で男女共同参画社会の推進に大きく貢献するものである。これらの功績は顕著なものであり、ここに顕彰する。

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り組み	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 (しんだいういつ)	同グループは、中高生を対象として、大学院生による文理融合型の出前授業を積極的に行い、次世代の女性研究者の増加・活躍を促進するとともに、男性も含めた研究者全体の男女共同参画意識の醸成を図ってきた。また、出前授業の実施に留まらず、この効果等を科学的に分析し改善を図っており、今後の活動のより一層の発展を期待し、奨励賞として顕彰する。 (※新大Witsは、サイエンス・セミナー(出前授業)を行っている新潟大学大学院生の愛称)
第3回	平成28年度	該当なし		
第4回	平成29年度	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺えることから。
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。
第6回	令和元年度	埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト	埼玉大学みんなのトイレプロジェクト	同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動を推進し、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。

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
第3回	令和元年度	人文・社会科学	国際文化研究科 准教授 朱 琳	近代日本の中国学の編成・連鎖・再生産に関する総合的研究
		農学・生命科学	医学系研究科 助教 吉川 貴子	大脳皮質発生過程の神経幹細胞内 mRNA 輸送機構の研究
		医歯薬学・保健	医学系研究科 准教授 齊藤 繭子	途上国における小児下痢症関連ウイルスの疫学研究
		理学・工学	理学研究科 准教授 関口 仁子	少数核子系散乱高精度測定による三体核力の研究

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（座長・多元研）、田中真美（総長特別補佐）、芳賀 満（総長特別補佐）、池尾恭一（教育）、岩本武明（理学）、有澤美枝子（薬学）、荒川元孝（医工学）、瀬戸文美（TUMUG）の計 8 名から構成されている。

本年度は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）」による支援が終了することから、前年度まで支援内容を見直し、全 6 種のプログラムを実施した。このプログラムの内訳としては、「両立支援」「女性リーダー育成」「次世代育成」に区分される。これら、全 6 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。

支援プログラム概略

プログラム名	内容	対象者	本部締切
両立支援/女性リーダー育成			
研究支援要員	研究支援要員の雇用に必要な人件費の補助	【育児等】育児・介護等を行う教員・技術職員（男女）	2019. 3. 8
		【社会貢献】国の審議会委員などの要職に就く女性教員・技術職員	
両立支援			
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：2019. 7. 26
			第 2 回：2019. 10. 25
			第 3 回：2020. 1. 24
			第 4 回：2020. 3. 16
女性リーダー育成			
スタートアップ研究費	初年度に最大 100 万円の研究費を支援	新規採用の女性教員（助教以上）	2019. 7. 10
ネクストステップ研究費	他に外部資金を得ていない新規の研究課題の遂行や情報収集・研究成果公開に必要な研究費の支援	女性教員（准教授、講師、助教）	前期：2019. 4. 10
			後期：2019. 10. 9
次世代育成			
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：2019. 3. 8
			第 2 回：2019. 5. 7
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	2019. 6. 29

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	【育児等】	12	10	2	-	12	
	【社会貢献】	2	2	-	-	2	
ベビーシッター 利用料等補助	第1回	8	7	1	1	8	
	第2回	7	6	1	1	7	
	第3回	8	7	1	1	8	
	第4回	-	-	-	-	-	
スタートアップ 研究費	1年目	17	16	-	-	16	
	継続	継続(17)	17	-	-	17	
ネクストステップ 研究費	前期	25	25	-	-	25	
	後期	12	12	-	-	12	
東北大学 サイエンス・ エンジェル	1次	18	18	-	18	18	
	2次	38	38	-	38	38	
仙台Iゾーンクラブ 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		24	2	-	2	2	

両立支援WG

両立支援WGは、田中真美（WG座長、医工学）、池尾恭一（教育）、大越和加（農学）、坂巻康司（国文）、福泉麗佳（情報）、井上千弘（環境）、船本健一（流体）、有働恵子（災害）、佐藤静香（高教）、の9名から構成されている。

全学の教職員等が利用できる「川内けやき保育園」、「青葉山みどり保育園」、軽症病児・病後児保育室「星の子ルーム」、また星陵地区の従事者が中心ではあるが、2歳児から5歳児までを全学教職員が預けることができる「星の子保育園」の全てが運営され利用されている。

両立支援WG座長
田中 真美

平成30年度～令和元年度青葉山みどり保育園利用状況

月	平成30年度	令和元年度
4月	23	49
5月	26	49
6月	28	53
7月	29	55
8月	34	55
9月	34	55
10月	42	58
11月	42	59
12月	41	64
1月	41	64
2月	41	64
3月	41	-
計	422(39)	625(28)

※合計欄の（）内は一時保育利用者数であり、外数。

平成24年度～令和元年度川内けやき保育園利用状況川内けやき保育園利用状況

月	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	令和元年度
4月	30	28	29	29	24	26	22
5月	28	29	29	29	24	27	22
6月	28	30	29	29	27	27	21
7月	29	30	29	30	27	28	21
8月	30	30	30	29	27	28	21
9月	30	30	28	29	28	28	22
10月	30	30	28	30	28	28	23
11月	30	30	27	30	28	28	23
12月	30	30	27	27	29	28	23
1月	30	30	26	26	30	28	25
2月	30	30	26	26	30	28	25
3月	30	30	28	26	29	30	-
計	355(32)	357(40)	336(29)	340(5)	331(17)	334(17)	248(59)

※合計欄の（）内は一時保育利用者数であり、外数。

平成25年～令和元年度星の子保育園利用状況

月	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		令和元年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数												
4月	24名	10名	24名	5名	24名	6名	24名	4名	19名	11名	20名	9名	49名	23名
5月	22名	9名	24名	4名	23名	4名	23名	4名	17名	5名	30名	5名	50名	10名
6月	21名	9名	25名	4名	25名	3名	23名	4名	18名	6名	32名	4名	56名	4名
7月	20名	9名	25名	3名	25名	3名	22名	4名	19名	4名	35名	8名	58名	5名
8月	20名	7名	25名	4名	25名	5名	23名	8名	18名	8名	36名	18名	59名	23名
9月	24名	6名	26名	5名	25名	6名	25名	4名	21名	4名	38名	24名	59名	11名
10月	23名	5名	25名	6名	24名	4名	24名	4名	22名	6名	41名	32名	67名	5名
11月	22名	3名	25名	5名	24名	5名	25名	6名	22名	8名	43名	19名	66名	5名
12月	24名	8名	24名	9名	24名	3名	27名	5名	21名	3名	43名	17名	67名	6名
1月	24名	2名	25名	5名	23名	5名	27名	5名	21名	1名	43名	9名	68名	6名
2月	25名	5名	26名	2名	23名	6名	27名	7名	20名	2名	43名	10名	69名	3名
3月	25名	6名	26名	4名	24名	2名	27名	6名	20名	1名	43名	6名	68名	-
計	274名	79名	300名	56名	289名	52名	297名	61名	238名	59名	447名	161名	736名	101名

平成25年度～令和元年度軽症病児・病後児保育室利用状況

月	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	令和元年度
4月	30 (8)	37 (8)	45 (10)	39(8)	31(4)	29(7)	37 (1)
5月	29 (8)	57 (13)	30 (7)	47(3)	19(1)	40(7)	29 (4)
6月	31 (1)	65 (14)	46 (4)	55(5)	49(0)	35(1)	67 (7)
7月	51 (3)	65 (7)	47 (8)	38(3)	36(4)	69(11)	60 (6)
8月	38 (1)	52 (2)	37 (8)	56(11)	48(1)	47(2)	51 (4)
9月	40 (8)	51 (8)	45 (9)	45(9)	27(2)	50(2)	37 (0)
10月	40 (14)	46 (10)	52 (11)	30(3)	46(5)	30(4)	44 (4)
11月	48 (20)	34 (3)	34 (7)	42(11)	32(7)	37(4)	36 (3)
12月	56 (12)	45 (6)	27 (6)	38(7)	31(5)	39(3)	21 (1)
1月	26 (8)	22 (2)	19 (0)	18(0)	20(0)	20(2)	32 (4)
2月	25(6)	47 (9)	25 (4)	13(3)	25(2)	8(1)	23 (1)
3月	36 (8)	54(12)	25 (3)	22(3)	23(1)	21(2)	-
計	450 (97)	575 (94)	432 (77)	443(66)	387(32)	425(46)	437(35)

※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、田中真美（WG 座長、医工学）・沼崎一郎（文学）・山田垂矢（歯学）・三森康義（通研）・藤原実名美（病院）・瀬戸文美（TUMUG）・齋藤仁（総務企画部）・羽鳥政男（人事企画部）の計 8 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、令和 2 年 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（令和元年度）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ー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。令和元年 12 月 21 日第 16 回

男女共同参画シンポジウム「共感の技術」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6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)。「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」は今年度から自走期間となったため、支援事業については整理がなされ、(1)両立支援としては、研究支援要員、ベビーシッター利用料等補助が行われた。また(2)女性リーダー育成支援としては、研究支援要員、スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費の補助が実施された。(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。

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、特に約56名のサイエンス・エンジェルがオープンキャンパスや高校への出張セミナー、さらに市民を対象とした科学イベント等での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の発行や、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)。

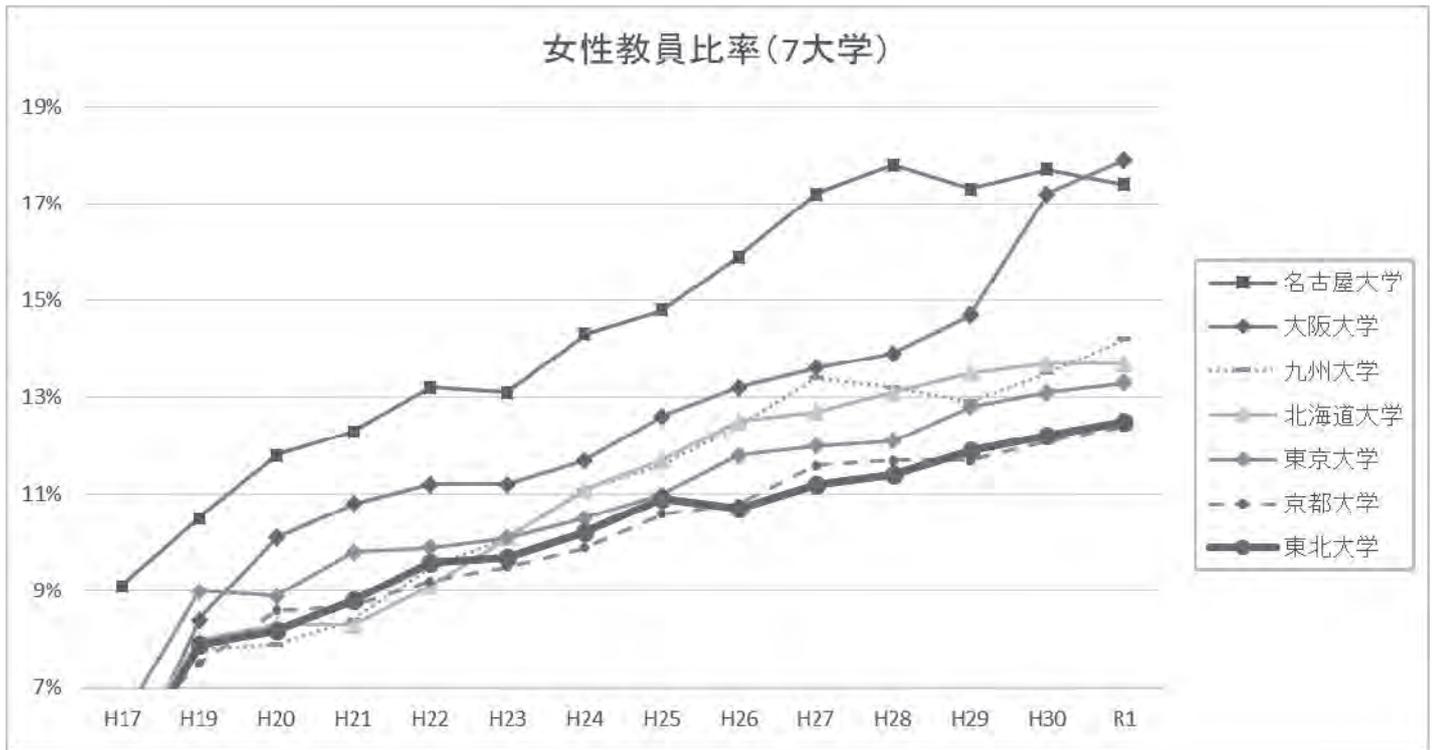
さらに今年度、本学では、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」および第3期中期計画の数値目標を実現すべく「東北大学女性教員採用促進事業」を引き続き実施した。「東北大学女性教員採用促進事業」では、(1-1)部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2)部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」、(2)ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策について、センターはこの事業の実施のための業務を行った。(詳細は男女共同参画推進センターの取組を参照)。特に、2018年度には(3)の各部局の特性を生かした努力に対する促進策として、企業等の優秀な研修者が本学と雇用契約を結び、本学で教育・研究に従事する雇用形態を促進するクロスアポイントについて多元物質研究所から提案・採択され6人の女性助教が採用された。この成果は、2019年度に全学で実施が開始された「クロスアポイントメント活用促進制度」への起因の一つとなったと言える。また、研究員等で本学に在籍中の若手女性研究者・外国人研究者の中から将来性豊かな優秀な者を「助教」又は「特任助教」として雇用可能とする「若手女性・若手外国人特別教員制度」も全学の取り組みとして実施され、女性教員の積極的な採用が遂行されている。さらに、教員公募要領における「全学統一の共同参画推進に関する補足記載」が変更され、今後格段の女性教員採用が期待される。

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。しかしながら目標値の達成には至っておらず、中期計画を達成することが課題である。また、「東北大学女性教員採用促進事業」については、今年度は最終年度であったが実績として(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」において1件の採択のみであったが、前述の全学の「クロスアポイントメント活用促進制度」と「若手女性・若手外国人特別教員制度」において、女性教員の採用は強力的に実施されている。

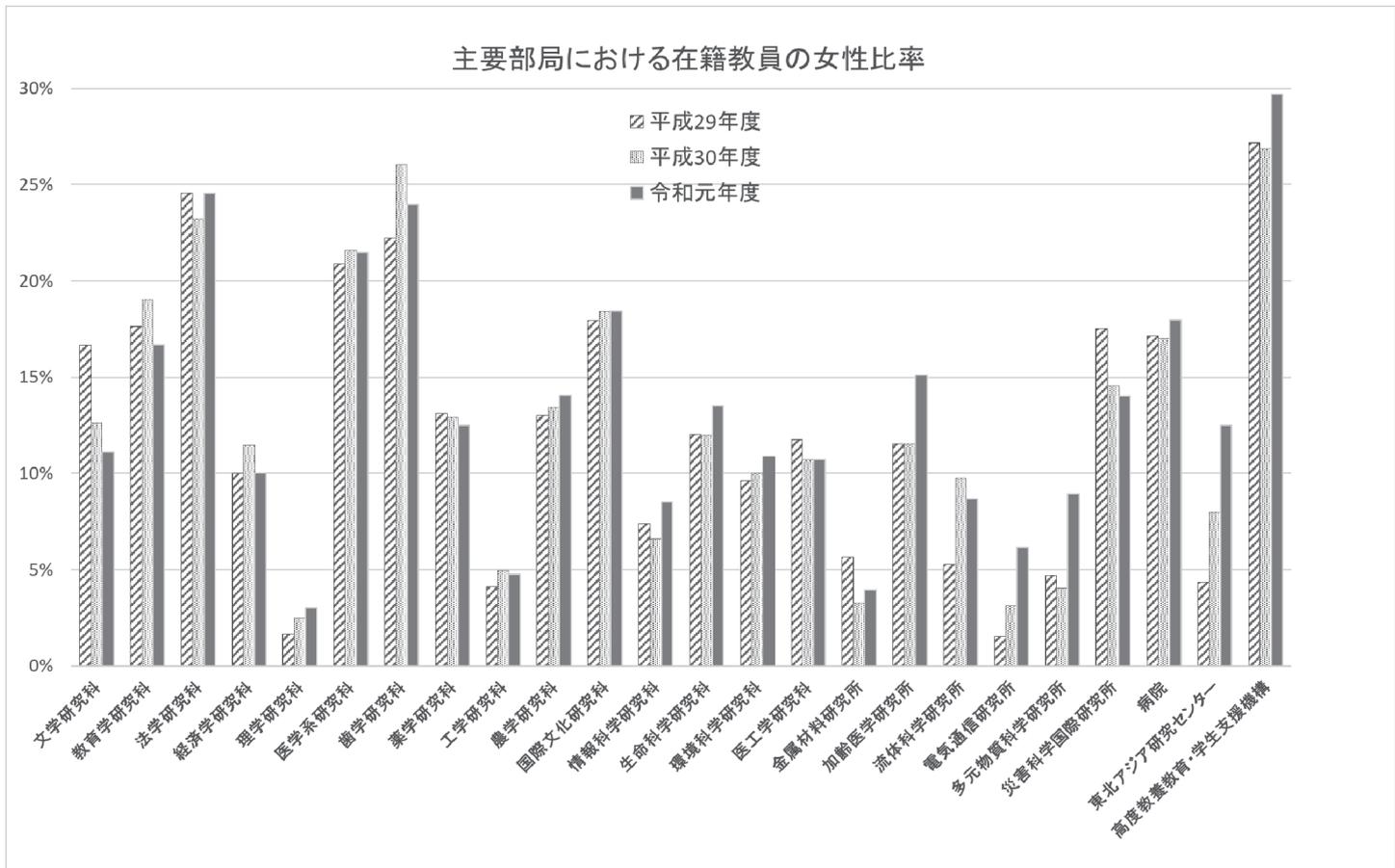
中期計画対応・報告書作成WG座長
田中 真美

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3章 各部署の取組

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）・木山幸子准教授・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、主にメール会議を通して活動している。

開催状況

平成30年

不定期に、メール会議を開催し、文学研究科・文学部の抱える課題を議論した。

令和元年

不定期に、メール会議を開催し、平成31年度（令和元年度）に実現した文学研究科の改組にともなう新たな課題の検討を開始した。

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については、チラシ等を各専攻分野研究室に配布するとともに、全教員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・文学部の25専攻分野・専修の所属学生の男女比に大きな不均衡が見られる現状があり、その改善のための施策を模索しているが、学生の志望を尊重する必要もあり、有効な手立てを見出せないのが実情である。

3 女性教員採用の促進

女性教員の増加に向けて、クロスアポイントメントを導入するなど、鋭意努力を続けている。しかしながら、新規教員の採用に際しては、個別専攻分野の事情もあり、女性教員の採用増には、なお多くの困難に直面している。

部局長より

全学の人事マネジメント構想の中で、女性教員比率の向上が強く求められている。2019年度中の文学研究科の新規教員採用は准教授7、助教4であるが、このうち女性教員は准教授2、助教1であり、27%を占める。2020年2月にはクロスアポイントメントによる教授1名の採用が決まっており、また2020年4月には2名の女性准教授を採用予定である。人事枠が少ない中、意識改革も含め、研究科として最大限の努力を続けているところである。なおこれらの採用人事の一部は本部による予算措置に助けられている。今後の支援の継続を望みたい。

教育学研究科

教育学研究科内の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。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う。

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 の開催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112回 男女共同参画委員会（令和元年11月21日開催）での報告事項「女性教員採用促進事業について」を教育学研究科教授会の場において報告するにあたって、本研究科の女性教員の比率が女子大学院生（博士）の比率から算出される目標値に対しては前年度と同様にまだ不足している旨を説明し、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を図った。

男女共同参画推進委員会委員が参加した男女共同参画委員会主催の各種セミナーやシンポジウムの情報提供を随時行った。

部局長より

研究科の女性教員比率を高めることは、女子大学院学生（博士後期課程）の構成員比率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り組んでいることを周知してきており、女性教員の積極的な採用を行ってきたところである。今後の教員人事にあたってこうした方針を明示し、優秀な女性教員の採用をさらに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・嫉視することが次年度以降における課題である。

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および男女共同参画推進の方策について検討が進められている。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、教職員およ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。さらに、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、今後と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や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、女性教員比率ともに、全学の状況に比して比較的高水準を維持している。管理職への女性の登用も順調に進んでいる(令和元年度においては、副研究科長 2 名ともに女性であり、法科大学院の院長も女性である)。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。

経済学研究科の男女共同参画WGは、委員長の小田中教授と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。

1 活動内容

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
- ・2019年7月4日に東北大学川内南キャンパス経済学部棟大会議室で行われた2019年度経済学研究科男女共同参画・女性研究者セミナー「女性研究者って？研究者の仕事と生活」に登壇し、研究テーマ、研究者としてのやりがい、仕事と生活の両立の悩みや工夫等について議論した。
- ・2019年7月12日に東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟経済学部第二講義室で、NPOセミナー：性の多様性（SOGI）—当事者とアライの思い—「LGBTQ+って何？～現役大学生のゲイとアライに色々聞いてみた～」を開催した。学内外から153名が参加し、活発な議論が行われた。

(3) 福嶋路教授

- ・2019年7月4日に東北大学川内南キャンパス経済学部棟大会議室で行われた2019年度経済学研究科男女共同参画・女性研究者セミナー「女性研究者って？研究者の仕事と生活」に登壇し、研究テーマ、研究者としてのやりがい、仕事と生活の両立の悩みや工夫等について議論した。
- ・2019年12月13日に内閣府委託事業「女性役員育成研修（主催：内閣府男女共同参画局 共催：宮城県、仙台市、協力：みやぎの女性活躍促進連携会議、仙台市働く女性の活躍推進協議会、公益財団法人せんだい男女共同参画財団）」において、「企業価値と経営戦略」というテーマで講演した。

(4) 吉田浩教授

- ・仙台市子ども・子育て会議委員（2019年6月～）

(5) 酒井健准教授

- ・2019年10月20日に西南学院大学で行われた2020年度組織学会60周年記念年次大会において、「子育てと働き方セッション」のリーダーとして、企画から当日の運営（司会）を務めた。加えて、セッション後には参加者に対するアンケートの集計と振り返り（課題の整理等）を行った。

- ・科学研究費助成事業若手研究「因習的な労働慣行の内生的変化:歴史的事例研究に基づくメカニズムの解明」の分担研究者を務めている(2019年度~2021年度)。また、2019年11月23日の経済史経営史研究会(第28回経営史学会東北ワークショップ共催)において、その成果の一部を口頭発表した。

(6) 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~2019年8月)
- ・仙台市男女共同参画審議会委員(会長)(2019年9月~現在)

(7) 若林緑准教授

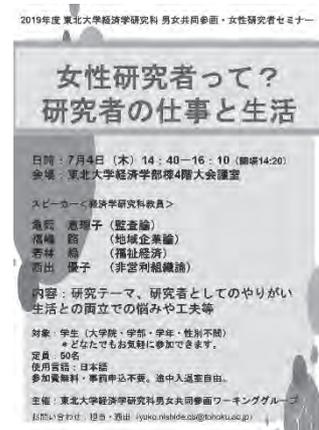
- ・科学研究費助成事業基盤研究(B)「出産・育児が女性の就業に与える影響:性別選好・介護・家族関係の観点から」の分担研究者を務めている。
- ・科学研究費助成事業基盤研究(B)「親の就業・時間配分・考え方と子どもの人的資本形成に関する計量経済学的分析」の研究代表者を務めている(2016年度~2020年度)。
- ・2019年7月4日に東北大学川内南キャンパス経済学部棟大会議室で行われた2019年度経済学研究科男女共同参画・女性研究者セミナー「女性研究者って?研究者の仕事と生活」に登壇し、研究テーマ、研究者としてのやりがい、仕事と生活の両立の悩みや工夫等について発言した。
- ・2020年1月20日~30日の『日本経済新聞(朝刊)』の「やさしい経済学」というコラムに「家族の変化と社会保障」を計9回連載した。

(8) 亀岡恵理子講師

- ・2019年7月4日に東北大学川内南キャンパス経済学部棟大会議室で行われた2019年度経済学研究科男女共同参画・女性研究者セミナー「女性研究者って?研究者の仕事と生活」に登壇し、研究テーマ、研究者としてのやりがい、仕事と生活の両立の悩みや工夫等について議論した。

2019年度経済学研究科男女共同参画・女性研究者セミナー「女性研究者って?研究者の仕事と生活」(2019.7.4)

経済学研究科の4人の女性教員が、研究者に至るまでの道、研究者としてのやりがいや苦勞、生活との両立における悩みや工夫等について報告。



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、事務室職員(1名)が2019年4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、2019年度に2名(准教授1名、事務室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)」について、1名(准教授1名)が申請し採択された。

3 戦略的人事の促進に係る支援制度の積極的な活用

「戦略的人事の促進に係る支援制度」の「クロスアポイントメント活用促進支援制度」と「若手女性・若手外国人特別教員制度」において、本研究科の申請が採択された。本支援のもと、クロスアポイントメント(2名・女性教員)、若手女性・若手外国人(3名・女性教員)を採用予定である。

部局長より

「戦略的人事の促進に係る支援制度」の「クロスアポイントメント活用促進支援制度」と「若手女性・若手外国人特別教員制度」において申請が採択され、5名の女性教員を採用する予定である。また、本年度から学生を対象に男女共同参画・女性研究者セミナーを開催し、学生が大学院進学やダイバーシティ等へ関心を持つよう取り組んだ。6月開催の「NPO セミナー：性の多様性(SOGI)」では、学生・教職員・一般を対象とし、広く参加を求めた。このセミナーを本研究科では、教員FDとして位置づけ、研究科内全体で男女共同参画に対する意識向上に努めた。

以上のとおり、本研究科では、第3期中期目標・中期計画におけるKPI向上のため、研究科内の課題や強み・弱みを分析した上で男女共同参画の取り組みを行っており、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11名、女5名：教員11名(理学研究科6専攻から)、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

令和元年

7月4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。東北大学男女共同参画委員会の報告、今年度の活動方針と、女性休憩室の運用方法、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：令和元年4月23日（火）12:20-13:00 参加者29名。

第2回：令和元年5月10日（金）12:20-13:00 参加者14名。

第3回：令和元年10月23日（水）12:20-13:00 参加者8名。

第4回：令和元年10月25日（金）12:20-13:00 参加者13名。

登録者数64名（留学生・外国人研究員を含む）。

2 女性休憩室管理体制の改定

理学研究科の女性休憩室は男女共同参画推進委員会により設置され、同委員会内の環境改善検討WGが主体になって利用説明会の開催および管理運営してきた。休養室や休憩室は学生および教職員に利用されるものである一方、一部のWGメンバーに管理運営の上で大きな負荷がかかっていた。そのため、管理体制を見直し、管理・環境整備は理学研究科事務部、利用説明会についてはキャンパスライフ支援室の支援のもとに進める体制に移行することにした。

3 女子学生のための茶話会の開催

一昨年度より（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ている。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、将来を気兼ねなく話し合える場を設けた。開催実績は以下の通り。

・2019年4月～2020年1月までで9回開催（参加人数は延28名、最少1名で開催、最多12月は6名参加。概ね3名前後）。

部局長より

理学研究科では、ここ数年で、東北大学女性教員採用促進事業の支援により、女性教員採用促進策「部局公募型」によって女性助教1名（承継ポスト：地学専攻）、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）、配置定員枠内の若手女性教員ならびに女性管理職が増加し、またクロスアポイントメントによる非常勤講師の採用を進めており、女性教員比率は上昇傾向にある（6%）。しかし、これらの支援等を頂いてもなお、理学研究科における女性教員の比率は低い。もともと母集団になる女子学生数が20%弱であることも考慮すると、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が重要である。一方で、理学研究科の女子博士学生は修了後、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）を得ていることを強調したい。理学研究科における女性研究者増には直接結びついていないが、国内における女性研究者増には大きく貢献しているということはある。大学での女性研究者の短期的な増は容易ではないため、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、今年度理学研究科に新たにキャリア支援室を設置した。専任の教員を配置し、学生のキャリア支援等の分析を進めている。今後は女性研究者として職を得た卒業生の追跡調査も実施することを検討しており、これらを通して女性研究者増につなげたい。

今後も、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」、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、新たに設置したキャリア支援室でのキャリア分析の取り組み、女性非常勤講師の積極的な配置等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る。

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、権田幸祐、佐藤敬浩（総務課長）の男4名、女4名の計8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31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（ななせ）賞）の募集要項の改訂作業、今年度 TUMUG 支援事業への効果的な申請にかかる審議など、複数回の委員会を実施した。

令和2年1月～3月

令和2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）第五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）第四回受賞者の授賞式および受賞講演会の開催
令和元年5月18日に開催された東北大学良陵同窓会総会にて、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、応募者数11名）の第四回受賞者（令和元年度受賞者）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）第五回受賞者の審査並びに受賞候補者の決定
受賞候補者を決定するための審査を実施し、令和2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 七星賞応募申請書の英語併記
学生の多国籍化に伴い、積極的な応募を更に促すため、昨年度既に実施済みの申請書様式 /Application Form に加えて、募集要項を日本語および英語併記とした。
<http://www.med.tohoku.ac.jp/enc/nanase/index.html>
また、多分野からの申請及び受賞機会を増やすための方策を検討した。
- 4 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（当該事業支援期間：令和2年3月31日まで）。

5 東北大学男女共同参画推進事業への採用数/申請数

事業名	平成 30 年度	令和元年度 (12 月末現時点)
サイエンスエンジェル	1/1	1/1
研究支援要員	6/6	3/4
ネクストステップ研究費		6/6
スタートアップ研究費		1/1
研究スキルアップ経費	3/3	
科学研究費助成事業 フォローアップ	1/1	
国際学術論文英文校閲費用補助	3/3	
ベビーシッター利用料等補助	6/6	3/3
東北大学優秀女性研究者賞 (紫千代萩賞)	1/1	2/2

6 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。准教授へのポストアップ後、同氏は研究、教育両面で当研究科への貢献を果たしている（当該事業支援期間：令和 2 年 3 月 31 日まで）。本事業の成果もあり、女性教員数も増加している。

部局長より

医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）は創設 5 年目となり応募者は増加しており、本部女性教員採用促進事業の利用者も増加している。また、令和元年 9 月より本部局は女性教員が教育研究評議員として参画するなど、これらの取り組みが研究科内で広く知れ渡り、女性研究者の環境改善と意欲向上につながっていると考えている。令和元年度は 2 名の紫千代萩賞受賞を含め、本部男女共同参画推進事業への積極的な申請を行うなどしているが、女性上位職の教員数割合は微増であり、女性研究者および女性上位職の割合増加には、男性研究者および上位職研究者の理解の向上と、女性研究者のモチベーション維持への丁寧で継続的な取り組みは必要である。

令和 2 年度は上記に加え、男女共同参画の理念に基づいた人事選考、各種事業やセミナー・カンファレンスに、子育てや介護中でも参加しやすい環境整備を推進する。

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

会議は、必要に応じて男女共同参画推進ワーキング・グループ委員間で、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。

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について、部局構成員への情報伝達を行った。
2. 教職員に対し、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
令和元年 12 月 23 日（月）
ハーバード大学歯学部教員大山弘枝先生（本学部 20 回生）
「ハーバード大学歯学部における Community and global health program」のタイトルで、ハーバード大学歯学部における社会参画の取り組みについて、ジェンダー、人種等のダイバーシティの問題も含めてご講演いただいた。

部局長より

歯学研究科は、令和元年度女性教員比率（助教以上）が 24%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 4~14%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%（令和元年度）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、歯学博士過程 43%、修士課程 57%（令和元年度）と医歯薬系では最も高い比率である。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が見られる。しかしながら女性教員比率の増加は困難であるという現状も窺える。

歯学研究科においては、女性が働きやすい環境、女性にとって魅力ある職場作りを重視しており、令和元年 12 月には産休・育休間の代用職員採用に関する規定整備を行う等、整備を進めている。しかしながら環境づくりだけでは改善できない女性の意識改革等についての対応が必要であると考えており、これらを含め、教職員構成を検討していきたいと考えている。

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合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3名による第2回女性研究者シンポジウムの開催

第3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7日に開催した。講師として有機合成化学分野でご活躍の3名の女性研究者「高橋 秀依（東京理科大学薬学部）、稲垣 昭子（首都大学東京大学院理学研究科）、古田 未有（東北大学大学院薬学研究科）」をお招きしご講演頂いた。

2 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

女性機能有機分子創生チーム (ORCHID) 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」の一環で、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で結成されたチームである。本年度は、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、工学研究科との共同研究を実施した。

これらの成果は、平成31年3月：日本化学会春季年会、令和元年6月：有機合成化学シンポジウム、9月：生物工学会、11月：日本薬学会東北支部大会にて、口頭発表もしくはポスター発表を行い広く周知した。また、令和2年3月には、日本薬学会春季年会で口頭発表を行う予定である。

3 薬学研究科 研究科長賞の受賞

平成31年度薬学研究科 研究科長賞を女性機能有機分子創生チーム (ORCHID) が受賞した。

4 医薬品開発研究センターキックオフシンポジウムの開催

東北大学「社会にインパクトのある研究」に関連した東北大学大学院薬学研究科 医薬品薬学開発センターキックオフシンポジウム（令和元年11月15日（金）開催）において、クロスアポイントにより新たに雇用された真鍋史乃教授（医薬品開発研究センター 創薬理論創成部門）が「低分子・糖鎖・抗体をつなぐ Chemistry」という題名で講演した。これまでの創薬の歴史と、低分子医薬品を糖鎖を介して結合した抗体医薬の開発に関する最新の創薬技術について講演した。

部局長より

薬学研究科では平成 29 年度にご支援をいただいた「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を推進するために積極的に女性教員の活躍の場を広げる事業を進めている。その中で女性機能有機分子創成チーム(ORCHID)は、引き続き精力的に活動を展開しており研究連携、女性研究者シンポジウム開催など幅広い企画を実施している。その実績は研究科内でも認められ ORCHID は平成 31 年度薬学研究科長賞を受賞した。また平成 31 年 4 月に設置された医薬品開発研究センターの立ち上げにおいても女性教員は広く活躍しており、また同センターにはクロスアポイントメントの教授として女性教員が着任している。

また薬学研究科では東北大学サイエンス・エンジェル制度へ多くの女子学生が参加しており次世代の女性研究者の活躍に向けて支援していきたいと考えている。構成員のさらなる意識改革を進めながら男女共同参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 15 名（教授 11 名、准教授 3 名、講師 1 名）と総務課長の計 16 名（男 14 名、女 2 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、女子学生のためのミニフォーラム「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）を開催した。また、工学研究科等男女共同参画委員会のもとに平成 25 年度より工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、災害科学国際研究所、未来科学技術共同研究センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センターと連携して東北大学工学系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キャリア継続への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

令和元年 5 月 15 日（水）

令和元年度 ALicE 研究支援要員派遣先一覧案について説明があり、承認された。オープンキャンパスで開催している女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」を今年も開催することを確認し、講師の選定や広報等について審議した。さらに、第 2 回女性研究者 EFT 会議と第 109 回全学男女共同参画委員会の内容、ALicE の平成 30 年度決算と令和元年度予算案、ホームページのリニューアル (ALicE) などについて報告が行われ、意見交換が行われた。

令和元年 5 月 21 日（火）（メール審議）

令和元年度前期 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。

令和元年 11 月 6 日（水）（メール審議）

令和元年度前期工学系ベビーシッター利用料等補助の申請（1 件）を受けてメール審議を行い、これを採択とした。

令和元年 11 月 15 日（金）（メール審議）

令和元年度後期 STEP-ALICE プログラムの申請（3件）を受けてメール審議を行い、これを採択とした。

令和2年2月（開催予定）

第112回全学男女共同参画委員会（11月21日）、令和元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」、学都『仙台・宮城』サイエンス・デイ2019、令和元年度工学系ベビーシッター利用等補助実績、令和元年度STEP-ALICEプログラム採択結果、託児室と女性静養室の整備（台風被害）の報告を行う予定である。また、令和元年度より実施している東北大学工学部セミナー「女子中高生のための研究室見学会」について、令和元年6月29日（土）実施分は開催報告、令和2年3月10日（火）と3月16日（月）の実施予定分については準備状況について報告する予定である。

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」の開催報告

東北大学工学研究科等男女共同参画委員会は、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30日（火）と7月31日（水）に開催し、ミニフォーラム終了後に懇親会を実施した。7月31日（火）は約88名、8月1日（水）は約78名の女子中高生およびその保護者らが聴講した。工学研究科等男女共同参画委員会委員長による趣旨説明およびALiEによる女子学生・女性研究者支援について紹介の後、工学研究科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・タイトルについては次の通りである。

7月30日（火）：梅津 理恵 准教授（金属材料研究所）

「材料の研究とは？-磁石の起源を探り、応用する-」
広島 美咲 氏（株式会社 日立製作所）
「超音波で体内を診る，医療用超音波の研究
-メーカーの研究所ってどんなところ？-」

7月31日（水）：郭 海心 助教（環境科学研究科）

「グリーンプロセスと私」
高野 初音 氏（仙台市建設局道路計画課）
「スーパーウーマンでなくても活躍できる時代へ
-仕事に育児に奮闘中の私の半生を振り返って-」

講演に続き、工学系の女子学生が各系1名ずつ登壇し、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。学科選択の理由、研究内容、入学してから成長したこと、女子中高生へのメッセージを伝えた。

参加者からは、「大学生活の具体的なビジョンが見えてきて良かった」、「女性でも工学系で活躍していけることが知れて良かった」、「各学科で行っている研究についても具体的に聞いて自分の進路について考えを深めることができた」などの感想があった。



女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の様子

3) 東北大学女性教員採用促進事業への取り組み

工学研究科は、平成 29 年に全学の女性教員採用促進事業の「(3)各部署の特性を生かした努力に対する促進策」に応募し採択となった。工学研究科では、機械・知能系、電子情報システム・応物系、化学・バイオ系、マテリアル・開発系、人間・環境系の 5 系で第 3 期中期計画期間内に各系 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。本事業を通じて、平成 31 年 4 月 1 日付と、令和元年 6 月 1 日付で女性助教 2 名を採用とした。工学研究科では新規採用者への独自の支援として、3 年間の研究費の支援、研究室の確保が困難な場合には居室を 5 年間無償提供行っている。

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。令和元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」を実施している。令和元年度は 5 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、研究支援要員の派遣を行っている。令和元年度は 6 名の女性教員を支援した。
- 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」にて、令和元年度前期は 1 名支援した (後期：受付中)。
- 一時託児や学会保育に利用可能な保育室、および体調不良時や授乳・搾乳等に利用可能な女性静養室を青葉記念会館内に設置しており、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。令和元年 10 月に台風 19 号による浸水被害が生じたため、電気カーペットの買い替えや除菌作業等を実施した。

2) 女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- ALicE Newsletter 創刊号「特集-輝く工学系女子学生」を中学・高等学校へ 50,000 部、工学部オープンキャンパスや出張講義等各種イベントにて 11,000 部配布した。
- 工学系女子学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「ALicE Newsletter Special Issue」として記事にし、各種イベントにて配布した。
- ALicE の HP をリニューアルし、工学系女性研究者のインタビュー集“Women with Sparkle”を発信している。さらに、SNS (Twitter & Facebook) を活用し、広く女性研究者や女子学生の活躍を紹介している。



ALicE Newsletter 創刊号



ALicE の HP と SNS (Twitter & Facebook)

- 工学系女性が進路やキャリアの相談をできる交流会を例年企画しており、令和元年7月4日（木）に科学ジャーナリスト元村有希子氏を囲む懇談会を開催し、約30名の学生らが参加した。
- 令和元年から東北大学工学部セミナー「女子中高生のための研究室見学会」を実施している。初回は令和元年6月29日（土）に電子情報システム・応物系にて開催し、女子中高生35名が参加した。見学後に本学教員と女子学生らが女子中高生と保護者の質問に応じる懇談会を行った。他の系（機械・知能系、化学・バイオ系、マテリアル・開発系、人間・環境系）においても開催予定である（令和2年3月10日、3月16日）。



東北大学工学部セミナー「女子中高生のための電気系研究室見学会」の様子

- 令和元年7月14日（日）、「学都『仙台・宮城』サイエンス・デイ2019」にて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」（こもの編、トートバッグ編）をALicE、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、東北大学工学研究科・工学部創造工学センターの共催で開催した。女子児童を中心に小中学生100名とその保護者らが参加した。



「東北大学サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED手芸」の様子

- ALicE では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行っている。教員が工学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する。昨年に引き続き、令和元年8月21日（水）に栃木県立宇都宮女子高等学校にて実施。令和2年2月25日（火）には桜蔭高等学校にて実施予定である。

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。
- 4) ALicE の活動紹介
- ・ ALicE の活動紹介をするリーフレットをオープンキャンパスや出張講義等の各種イベント、工学研究科の新規採用者研修にて年間 10,000 部以上配布している。
 - ・ ALicE のHP をリニューアルし活動周知を行っている。また、SNS (Facebook および Twitter) においても各種イベントや女子学生・女性研究者の受賞等を紹介している。
 - ・ 平成 31 年 4 月 5 日 (金)、機械・知能系にて女子学生を対象に新入生歓迎会 (機械・知能系主催) が開催され、それに共催し ALicE の活動と女子学生支援について紹介などを行った。
 - ・ 平成 31 年 4 月と令和元年 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 室長が東北大学の男女共同参画に関する講義を実施した。
 - ・ 令和元年 7 月 10 日 (水) の教授会において、田中真美 ALicE 室長が工学系における男女共同参画の取り組みについて報告を行った。
 - ・ 令和元年 9 月 5 日 (木) に日本工学教育協会第 67 回年次大会において、田中真美 ALicE 室長が基調講演を行い、続いて ALicE 室員が「東北大学における工学系女性研究者育成支援の取り組み」について発表を行った。発表後、日本工学教育協会より「工学教育」への投稿推薦を受け原稿作成中である。

部局長より

女性教員比率は本学の重要な KPI のひとつとして位置付けられており、工学研究科においても、各系に 1 名の女性教員ポストを配分して、採用をほぼノルマ化するなど、様々な手段を講じている。本年度は、他機関における女性教員をクロスアポイントメント制度を利用して 7 名を採用した。また、独自予算で博士後期課程 3 年の女子学生を、2 年間の期間限定ながら特任助教として 4 名採用予定 (R2 年 4 月 1 日付) である。これらは決して一時的な数合わせではなく、女性教員数の絶対値が増えることにより、女性教員の積極登用への機運が高まることを期待している。しかしながら、工学分野における女子学生比率から考えると、採用数の向上には限界があり、博士課程女子学生数を増やすことこそが本質である。この考えに基づき、本年度においても、オープンキャンパスでの女子生徒向けイベント開催、女子中高生向け研究室見学会の開催、本学工学部に進学実績のある女子高等学校への ALicE による出張講義の実施を行った。このような地道な活動が奏功してか、大学院の女子学生割合は増加傾向にあり、特に博士後期課程では大幅な伸びが認められている。一方、学部的女子学生割合はほぼ一定であり、博士課程女子学生増強のためには学部生の増加が大きな課題である。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。女性が安心して働くことができる職場の具体像を、特に女子学生にしっかり見せることが肝要であり、ALicE を中心に、今後も引き続き研究科として全面的に支援・努力していきたい。

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名で構成されている。本年度の委員は、大越和加（委員長）、戸田雅子（副委員長）、本間香貴、高篠仁奈（資源生物科学専攻）、石田宏幸、伊藤幸博（応用生命科学専攻）、戸田雅子、大坪和香子（生物産業創成科学専攻）、伊東久美子（技術部）、佐藤吉和（事務部）の男3名、女6名である。（H31.1.1現在）

男女共同参画委員会開催状況

平成31年4月以降～

- ・全学男女共同参画委員会の報告、支援事業についての情報伝達を行った（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
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、九州大学男女共同参画推進室、岩手大学男女共同参画推進室で実際に行われた取り組みに対し、担当者から資料を交えて直接話を聞き、意見交換を行った。今後、継続審議とする。
- ・無意識のバイアスについて、資料等で再度確認した。

活動内容

今年度も沢柳フェローランチミーティング、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。全国ダイバーシティネットワーク組織 2019年度東北ブロック勉強会に参加し、岩手大学・弘前大学を中心に取組まれている取り組みとして「無意識のバイアスとダイバーシティレポート制度」について学び、意見交換を行った。

また、フランス AgroParisTech からカトリーヌ・マリオジュルス教授をお招きし、フランスでの男女共同参画の現状と取り組みについて、そして、ご専門の海洋生物学分野から「カキをめぐる日仏交流」と題し、講演を行う予定である（3月）。

部局長より

令和元年度は、国際学士コース（AMB）に対応するため、外国人女性の准教授を採用した。これに加えて、戦略的人事として、女性の教員を任期付き助教で9名、クロスアポイントメントで2名を採用することが決まった。これにより、平成31年4月時点で16名だった女性教員が、令和2年4月時点で27名となり女性教員が飛躍的に増加する予定である。また、外国人も7名採用することを決定し、積極的な人事戦略を実行している。今後も人事選考のみならず、FDの開催等を通じて、男女共同参画の意識啓発・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3名(教授1名、准教授2名、/女性1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令和元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。

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、3名の教員(内女性教員1名)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・改善などを行っている。また、女性教員比率に関して言えば、今年度女性の新規採用はなかったが、前年度とほぼ同程度の水準(18.4%)を維持している。女性教員の昇任人事については、年度内に1名の講師が准教授に昇任した。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、特にクロスポイントメント制度の活用を図り比率を落とすことのないように努めていきたい。

情報科学研究科の男女共同参画推進のためのワーキンググループは、委員として加藤寧教授（委員長）、窪俊一准教授、全眞嬉准教授、福泉麗佳准教授の男2名、女2名の計4名で構成されている。女性教員比率の向上は本研究科の喫緊の課題である。ワーキンググループとして直接関与できることは少ないが、全学的な促進施策などの情報を研究科の運営会議と共有して、研究科内の意識向上を図っている。実際、クロスアポイントメントによる女性教員採用（日本人及び外国人）が進んでいる。

活動内容

- 1 女性用の休養室はすでに設置済みであったが、男性用を新たに設置して8月より運用を開始した。
- 2 研究科運営会議では、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おり、クロスアポイントメントによる女性教員採用を進めている。しかし、クロスアポイントメントという対応策は本質的な改善策とは言えないため、常に解決方法を模索しているところである。
- 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 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。しかしながら、そもそも女性研究者が少ないあるいは皆無の研究領域が多いため、まずは各領域における女性研究者の育成を積極的に検討する他、その育成の段階で生じる可能性がある男女差別や偏見をなくし、セクハラ・アカハラを防止するのはもちろん、毅然とした対処を行うよう、研究科の安全会議のテーマとしてハラスメント防止をとりあげるなどして周知している。

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を実施している。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行ない、今後も全学の目標に向けて戦略的に取り組む。現在進めているクロスアポイントメントを新たな多様性導入の足掛かりとしたい。

生命科学研究科では、男女共同参画委員会をダイバーシティ推進委員会に名称変更し、男女共同参画に加えてより広い共同参画の実現に向けて活動を進めることになった。委員会は経塚淳子（委員長）、牧野能士、小金澤雅之の3名で構成されている。

本年度新たに採択された女性教員採用促進事業を活用し、新たに1名の女性助教の採用を行うことができた。また、クロスアポイントメント制度を活用して教授1名を採用できた。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、女性若手研究者の積極的な参画に努めた。

東北大学サイエンス・エンジェル制度の周知、勸奨に努め、平成31年度は本研究科大学院生9名が採用された。女子学生、女性研究者、女性教員の交流会の開催やキャリアアップに関するセミナーの開催などにより、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支援している。

活動内容

1 女性構成員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年度より女性学生、研究者、教員の交流会を年数回実施している。

2 サイエンスエンジェル制度の周知

新入生に対してガイダンスで詳しい説明を行っている。

部局長より

運営交付金が毎年減額され、若手教員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や博士研究員にとって将来に対する確かなビジョンを見いだせない厳しい状況が続いています。そのようななかで、本学が主導された「東北大学女性教員採用促進事業」の部局公募型に採択いただき、女性助教を1名新規に採用できたことは幸甚です。部局としては、引き続き、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の教育研究活動のサポートを通して、男女共同参画社会の促進・実現に向けて努力を続けます。

環境科学研究科

環境科学研究科は、工学研究科等男女共同参画委員会の構成メンバーとして活動に取り組んでおり、また男女共同参画委員と研究科運営会議が連携し、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じた活動を行った。
- 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 20%であり、クロスアポイントメント制度の活用も含めて積極的に採用を実施し、女性教員比率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、女性教員に対する研究支援制度を設け、本部による支援制度の選に漏れた教員に対して、研究科として同等の支援を行っている。

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委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。

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。女子の在校生が生き生きと研究し、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ている。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、北條智彦助教、富松美沙助手、大村和世技術職員、井本勇吉技術職員、山崎宏美研究協力係長、武田秀一総務係長の男性 4 名、女性 5 名の計 9 名で構成されている。本年度は本学男女共同参画シンポジウムへの協力の他、女子休憩室の維持運用、ホームページによる広報活動、セミナーの開催等に関する活動を行った。女性教員の採用に関して、クロスアポイントメントを活用した人事のほか、女性教員数の増加に向けて、教授会昼食会及び戦略企画室で議論を行った。

男女共同参画 WG 開催状況

平成 31 年

7 月 9 日 金研の男女比率の現状等を確認し、今後の活動内容について審議した。基本的には、執行部への働きかけのほか、女子休憩室の維持、HP によるアナウンス、セミナーの開催等を行うこととした。

7 月 18-29 日 紫千代萩賞の推薦についてメール審議を行った。候補者を何名かに絞ったが、最終的に推薦に至らず、次回に見送ることとした。

令和 2 年

1 月 20-22 日 金研男女共同参画セミナーについてメール審議を行い、名古屋大東村博子先生にお願いすることとし、昨年同様に茶話会も開催することとした。

活動内容

1 金研男女共同参画に関するセミナーの開催

今年度は名古屋大教授であり男女共同参画委員長でもある東村博子氏に講演をお願いすることとした。講演タイトルは「大学の活性化戦略としての男女共同参画」で、3 月 4 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 ホームページによる広報活動

2018 年度に開設した金研男女共同参画 WG ホームページにより、各種イベントや募集についてのアナウンスを行った。

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。

部局長より

本所では、2019 年 6 月より、教員人事選考に当たり、その候補者の中に女性を必ず 1 名以上入れることを義務付けた。公募の際、たとえ応募者の中に女性がいなくても、人事の選考委員が自らの足とネットワークを使い、世界中から候補となる女性を探す努力をすることを促している。

2019 年 4 月には、本所教員梅津理恵氏が第 39 回猿橋賞を受賞したことはきわめて喜ばしく、本所にとっても名誉なことである。また、彼女は 2020 年 2 月 1 日付けで、准教授から教授に昇任した。今後、女性研究者のロールモデルとして、ますます活躍していただきたいと思っている。

加齢医学研究所

加齢医学研究所では、男女共同参画についてこれまで総務・人事委員会が男女共同参画委員会委員と共に推進してきたが、一昨年度より総務・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。現在の構成は千葉奈津子教授（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性2名、女性3名の計5名である。このWGは他の星陵地区の部局とネットワークを形成して活動している。本年度は以下のような活動を行った。

1. 男女共同参画委員会の活動報告を教職員グループウェアで行った。
2. 男女共同参画委員会主催のシンポジウムへの参加を促す呼びかけを行った。
3. 星陵地区男女共同参画ネットワーク会議に参加し、立場、境遇等に類似点の多い部局の取り組みを参考に改善を検討した。
4. 昨年度、女性教職員および女子学生の職場環境改善のため、女子休憩室の雰囲気明るく、休憩しやすいように改装したが、その後も良好な環境の維持に努めた。

部局長より

加齢医学研究所の令和元年度の8名の新規採用者中、准教授を含めた4名(50%)が女性であり、全教員中の女性の比率は、前年度の12%から17%に上昇した。また、加齢医学研究所で受け入れている令和元年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は38%、博士課程前期の女子大学院生の比率は34%となっており、多くの女子大学院生に対して研究指導が行われている。特に博士後期課程の女子学生比率は、毎年度、著しく上昇しており、女性研究者の育成に向けた研究指導が行われている。これらは、これまでの女子休憩室の改装などの女性教職員および女子学生の職場環境改善の取り組みや職員・学生の意識改革などの成果と考えられる。

今後も、一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し、男女共同参画の推進に向けて努力していく。

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、船本健一准教授の男性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いる。

男女共同参画WG開催状況

令和元年度の委員会は、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無いよう、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 TUMUG 支援事業「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、全学の補助制度で不足する分を補うものである。また、年度途中の子の出生や日常的な養育者の急病など、緊急の理由により支援が必要となった場合に随時申請が可能な制度である。

3 全学的な業務に伴うベビーシッター利用料の補助

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になった場合、その費用の全額を部局で補助している。

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。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。令和元年度には新規に教員 8 名が採用されたが、そのうち 3 名が女性であった。女性教員比率（助教以上）は平成 29 年度の 7.5% から平成 30 年度には 10%、令和元年度には 15% となり、順調に増加してきている。

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。

7 関係学会との協力による女性研究者支援

令和元年度は、東北大学片平キャンパスを会場として開催された国際会議 The 6th International Conference on Computational and Mathematical Biomedical Engineering（開催期間：6 月 10 日～12 日）において、当該国際会議で初めて企画された女性研究者交流イベント「The CMBE Women's Networking Event」に対して支援を行った。

部局長より

本部局を構成する研究分野は主として流体力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。昨年度までに、積極的に女性教員の登用を行った結果、4 名の女性教員が在籍することとなった。今年度は、東北大学と交流が深いフランス・リヨン大学からクロスポイント准教授として、さらに 3 名の女性教員を採用することが出来た。今後も、協力講座として関係の深い工学部・工学研究科をはじめ、海外の大学とも連携を深め、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、令和元年度 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」（国際公募型）を活用し、本年度、新たに女性教員(助教)1名を採用した。

3. 電気通信研究所のイベント等において来場なさる女性支援として休憩室、授乳室を設置するなど、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数の増加は、依然として大きな課題ではあるが、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、東北大学女性教員採用促進事業の活用などにより、令和元年度の女性構成員比率は 8%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 3 名)となり、前々年度の 3%、前年度の 6%から 8%への大幅な向上を実現した。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もあり、成果を挙げつつある状況である。

ここ数年、電気通信研究所の女性教員数は増加傾向を示しているが、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これまで以上に進めていく。

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。今後もクロスアポイントメント制度などの人事制度の活用も積極的に検討し、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、研究所一般公開等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男女共同参画委員会は、委員として永次 史教授(委員長)、埜上 洋教授、志村 玲子准教授、高岡 毅講師、伊藤 智恵特任助教、角館 俊行技術職員、樋口 泰子総務係主任の男3名、女4名の計7名で構成員とし、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。

活動内容

1 第1回スキルアップセミナー「プレゼンを美しく魅せる 科学を分かりやすく伝えるためのビジュアル作成講座」を男女共同参画センターと共同開催

2019年6月14日(金)南総合研究棟2(材料・物性総合研究棟I)大会議室(片平キャンパス)にて佐藤 暁子先生(女子美術大学・特任准教授)を講師にお迎えし「プレゼンを美しく魅せる 科学を分かりやすく伝えるためのビジュアル作成講座」を開催。「難しい分野を、分かり易く、美しく」をモットーにサイエンスアートや科学情報の可視化に取り組まれている佐藤暁子先生に、ご自身の取組や研究の概要をイラストを用いて伝える『グラフィカルアブストラクト』をプレゼンテーションに活かすポイントについてご講演いただくとともに、Adobe Illustrator を用いた作画実習を行っていただいた。参加者は72名であり、大変盛会であった。申し込み者が殺到し、申し込みを途中で締め切ったため、希望しても参加できない方もいた。そこで、10月31日に第2回スキルアップセミナーとして 金属材料研究所2号館1階講堂(片平キャンパス)にて開催した。2回目は「プレゼンを制する者が研究を制す！プレゼンする際に役立つ デザインの基本」というタイトルで男女共同参画センター単独で開催した。第2回目も68名の参加者であり、盛会となった。

2. 「男女共同参画セミナー 研究者ってなに？～企業就職編～」を開催

2019年12月11日、東北大学片平さくらホールにおいて、男女共同参画セミナー 研究者ってなに？～企業就職編～」を開催。パネルディスカッション形式による“男女共同参画セミナー「研究者ってなに？～企業就職編～」”を行い、約30名が参加した。企業で活躍しながら、クロスアポイントメント制度「多元研 桜プロジェクト」により、多元研の教員としても活躍する7名の女性研究者がパネリストとしてご登壇頂いた。パネルディスカッションでは大学院に進学したきっかけや、どのように就職先を決めたかなど、それぞれの経験を紹介していただいた。質疑応答では、研究の進め方における大学との違いや、子育てに関する支援等について活発な情報交換があり、非常に盛会であった。パネルディスカッション終了後はロビーにて、パネリストと参加者の間で、お菓子を食べながらのフリーディスカッションを行い、非常に活発なディスカッションが行われた。

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。平成30年度のキャリア支援交流会では第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～」を実施、女性の博士課程大学院生の増加を狙った試みでした。引き続き、令和元年度はキャリア支援交流会において「研究者ってなに？～企業就職編～」を実施しましたが、これは「桜プロジェクト」によって進めた、博士を持った企業の中の女性の研究員による、多元研とのクロスアポイントによる女性教員によるパネルディスカッションでした。こちらも明確に効果が出ています。

災害科学国際研究所

災害科学国際研究所では、以前より、工学研究科、医工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、災害科学国際研究所、環境保全センター、NICHe と共同で設立した「東北大学 工学系研究科 女性研究者 育成支援推進室 ALicE」の枠組みで男女共同参画に関する活動を行ってきた。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。今年度は、男女共同参画特別講演（阿部玲子氏，マダム、これが俺たちのメトロだ！）を工学研究科土木工学専攻とともに主催した。

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29年度40.0%、平成30年度25.0%、令和元年度63.6%、と高い比率を維持している。

ハラスメント委員会の活動内容

令和元年

5月16～28日 工学研究科等男女共同参画委員会および全学男女共同参画委員会の議題（特にクロスアポイントメント制度による女性教員増加策）についてメンバーに周知し、審議を行った。

9月15日 男女共同参画特別講演（阿部玲子氏，マダム、これが俺たちのメトロだ！）を工学研究科土木工学専攻とともに主催した。

令和2年

3月9日 災害科学国際研究所の定例会議において、ハラスメント防止対策に関するFDを開催する予定である。

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継続的に支援をさせていただき、新規採用者における女性教員の比率は高い水準を維持できました。特に、令和元年においては、若手女性教員を7名（外国籍も含む）を採用する事が出来ました。この数字は、男性教員より多い結果となりました。ただし、多くは任期付教員であり、課題は残されています。今後はクロスアポイントも含めて、改善の取組を行って行きたいと思っております。

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 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、「ネクストステップ研究費（第2回）」に採択された。また、同事業の「国際学術論文作成のための英文校閲費用補助」については昨年度末に報告を終了した。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。

2 男女別の相部屋原則の提言

本センターでは助教や学術研究員は相部屋の原則をもっているが、特に一スパンの研究室で二人が利用する場合、特段の事情が無い限り、男女別にすることが望ましいと考え、その実現を今年度中に実現した。

3 男女共同参画に係わり 2019 年 10 月 28 日に、本学学生相談・特別支援センター池田忠義教授を招聘し、ハラスメント防止対策講習会を行った。

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。その結果、2019 年 10 月採用の助教について女性を採用した。また 2020 年 4 月 1 日採用予定の助教についても女性の採用を予定している。
- ・女性研究者を増やすため、クロスアポイント雇用についても検討している。
- ・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、助手・助教以上で 87 名、23.1%に達している。なお病院における医療の中核をなす医師国家試験合格者は約 30%、歯科医師国家試験合格者は約 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ている。
2. 働き方の選択肢を増やす取り組み：令和 2 年 1 月現在、育児短時間助教：3 名、育児短時間医員：25 名（育児を事由とする時短勤務）が在籍している。
3. 育児支援：平成 30 年度より、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、産休・育休明けの職場復帰を促進している。また、利用者のニーズに応じて、平成 30 年 12 月より院内の「病後児保育室 星の子ルーム」を、「軽症病児・病後児保育室 星の子ルーム」に変更し、病児の受け入れを行なうことで育児中の教職員を支援している。
4. 講座再編、専門医制度等の現状とキャリア形成：病院における診療科の再編は、昨年から来年度にかけて、外科全体及び内科系にも一部行われ、入局などに影響があると考えられる。また、専門医取得は、医師のキャリア形成のマイルストーンとして大きな意義を持つが、平成 30 年 4 月から新専門医制度が始まり、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、大学院入学の年齢への影響が見込まれ、研修医の間の妊娠出産や、結婚に伴う県をまたいだ異動など、個別の相談を受けながら、対応する必要がある。これらの情勢の下で、女性医師支援推進室の活動においても女子医学生や女性研修医、若手女性医師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, 研修医への啓発活動: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、4年生にそれぞれ2コマ、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3月中旬に学内で開催予定である。今回が4回目の開催であるが、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となり、コンタクトを引き続き取ることで本学医局への入局促進効果も期待される。また、参加する女性医師にとっても大学内での横のつながりができることにより、診療やキャリアに関する相談が行える関係性の構築に役立っている。

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令和元年度医学生・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 III～』が、6月12日に開催された。専門医制度に関する講演を病院卒後研修センター講師が行い、また病院所属の女性助教1名、男性助教1名及び他院の女性医師1名がシンポジストとして招かれ、様々なキャリアパスを紹介した。

部局長より

女性教員の登用に関しては継続して推進し、部局目標達成に取り組んでいる。今年度の新規採用女性教員は前年と同人数で、女性比率20%は維持されたが、比率の上昇は得られず、次年度への課題と考えている。能力ある女性の積極的登用を進めていきたい。

2018年4月の星の子保育園の拡張移転に伴い増加した0歳児の定員は既に埋まっており、職員の復帰に活用されている。さらに2018年12月から、病後児保育の対象を軽症病児に変更し、受け入れ基準を拡大することで、子育て中の職員のニーズに対応している。

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。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 第16回東北大学男女共同参画シンポジウムの案内
- 2 全国ダイバーシティネットワーク組織 2019年度東北ブロック勉強会、第16回東北大学男女共同参画シンポジウムへの参加

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。また、第16回東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて、特別支援室の学生サポーターが聴覚障害のある参加者への情報保障を行った。
- 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

本機構の女性構成員比率は学内他部局と比較して高水準であるものの、ここ数年間はほぼ横ばいとなっている。今年度の教員公募における女性応募比率は極めて高く、令和2年度にも複数の女性教員が着任予定である。

全学教育や学生支援の中核を担う部局として、共同参画の取り組みを先導する使命を担っていると認識し、教員FDや学生支援などを通じ、ダイバーシティ環境実現に向けた様々活動を展開していきたい。

本部事務機構

研修の受講

1 参加状況

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

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

2 令和元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）	26名	15名	57.7%
	初任者フォロー研修（9月）	26名	15名	57.7%
	中堅職員研修（11月）	28名	13名	46.4%
	主任研修（5月, 10月）	38名	13名	34.2%
	プレマネジメント研修（令和2年2月）	21名	7名	33.3%
	係長研修（11月）	26名	5名	19.2%
	課長補佐研修（10月）	9名	2名	22.2%
その他の研修	新任管理者等研修（4月）	32名	12名	37.5%
	自己啓発研修（放送大学科目履修コース）	40名	25名	62.5%
	自己啓発研修（通信教育履修コース）	115名	73名	63.5%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	75名	56名	74.7%
	事務職員英語研修（語学学校研修）（6月～12月）	20名	10名	50.0%
職員スピーキング研修（10～12月）	20名	16名	80.0%	

第4章. 行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局における取組

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	4名/44名中(9%)	2名/42名中(5%)	1名/44名中(2%)
准教授	5名/30名中(17%)	5名/32名中(16%)	6名/35名中(17%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	6名/15名中(40%)	6名/17名中(35%)	5名/17名中(29%)
計(助手・助教含む)	15名/89名中(17%)	13名/91名中(14%)	12名/96名中(13%)
計(助手・助教除く)	9名/74名中(12%)	7名/74名中(9%)	7名/79名中(9%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	77名/182名中(42%)	70名/172名中(41%)	78名/181名中(43%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	85名/177名中(48%)	103名/186名中(55%)	114名/211名中(54%)

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

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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するなど、女性の応募者の増加に努めている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

文学研究科では、教授の公募は基本的に行っていない。

4. 前年度より改善された点

文学研究科では、従来から大学院生の女性比率は高かったが、前期2年の課程では平成30年度より半数を越え、後期3年の課程でも令和1年度に過去最高の43%に達した。

5. 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、制度上は特段の障害は存在しないが、以下のような困難を抱えている。

1. 准教授の公募数が平成 29 年度 4 件、同 30 年度 2 件、令和 1 年度 4 件と限られているうえ、個別専攻分野の事情等により、女性教員の新規採用数の大幅な増加は見込めない状況が続いている。
2. 募集分野によっては女性研究者の比率が全国的に低く、応募が少ない場合がある。

6. 次年度の具体的対応策

人事枠に限られている中、新規教員の公募に際しては、男女共同参画の推進を特に強調し、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。クロスアポイントメントを一層推進する。

大学院生全体の男女比はほぼ半々であるが、分野によってジェンダーバランスが大きく異なるので、女性比率の低い研究分野への女子学生の勧誘に鋭意努力する。

教育学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職名等	平成 29 年度※1	平成 30 年度	令和元年度
教授	1 名 / 13 名中 (8%)	1 名 / 16 名中 (6%)	1 名 / 16 名中 (6%)
准教授	3 名 / 16 名中 (19%)	3 名 / 18 名中 (17%)	3 名 / 19 名中 (16%)
講師	0 名 / 1 名中 (0%)	0 名 / 0 名中 (0%)	0 名 / 0 名中 (0%)
助教・助手	2 名 / 4 名中 (50%)	4 名 / 8 名中 (50%)	4 名 / 8 名中 (50%)
計（助手・助教含む）	6 名 / 34 名中 (18%)	8 名 / 42 名中 (19%)	8 名 / 43 名中 (19%)
計（助手・助教除く）	4 名 / 30 名中 (13%)	4 名 / 34 名中 (12%)	4 名 / 35 名中 (11%)
大学院学生※2 （博士後期課程）	22 名 / 49 名中 (45%)	27 名 / 67 名中 (40%)	27 名 / 67 名中 (40%)
大学院学生※2 （博士前期課程）	41 名 / 69 名中 (59%)	50 名 / 76 名中 (66%)	55 名 / 90 名中 (61%)

※1 平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の数、令和元年度は 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 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
2 名 / 2 名中 (100%)	1 名 / 2 名中 (50%)	1 名 / 3 名中 (33%)

※平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の比率、令和元年度は 1 月 1 日の比率

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	4	1
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	0 名 / 7 名中 (0%)	17 名 / 39 名中 (44%)	5 名 / 11 名中 (45%)

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

4. 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・教育部と統合し、研究組織が改編されたことで、女性教員 1 名（助教）が新規に採用された。令和元年度においても、女性教員の構成員比率は 19%が維持されている。

5. 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。本学における保育所施設の充実や女性教員支援のための運営状況などを部局内で詳細に広報していきたい。

6. 次年度の具体的対応策

男女共同参画の推進に部局全体で積極的に取り組むことを教員採用人事の基本的方針とするということを、今後も継続する。

法学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職名等	平成 29 年度※1	平成 30 年度	令和元年度
教授	6 名 / 37 名中 (16%)	7 名 / 38 名中 (18%)	7 名 / 41 名中 (17%)
准教授	5 名 / 14 名中 (36%)	4 名 / 14 名中 (29%)	5 名 / 12 名中 (42%)
講師	1 名 / 2 名中 (50%)	0 名 / 0 名中 (0%)	0 名 / 0 名中 (0%)
助教・助手	4 名 / 5 名中 (80%)	3 名 / 5 名中 (60%)	5 名 / 8 名中 (63%)
計（助手・助教含む）	16 名 / 58 名中 (28%)	14 名 / 57 名中 (25%)	17 名 / 61 名中 (28%)
計（助手・助教除く）	12 名 / 53 名中 (23%)	11 名 / 52 名中 (21%)	12 名 / 53 名中 (23%)
大学院学生※2 （博士後期課程）	16 名 / 48 名中 (33%)	15 名 / 49 名中 (31%)	15 名 / 50 名中 (30%)
大学院学生※2 （博士前期課程）	9 名 / 28 名中 (32%)	13 名 / 28 名中 (46%)	9 名 / 24 名中 (38%)

※1 平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の数、令和元年度は 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 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
1 名 / 8 名中 (13%)	1 名 / 7 名中 (14%)	2 名 / 8 名中 (25%)

※平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の比率、令和元年度は 1 月 1 日の比率

法学研究科では、平成 29 年度、平成 30 年度、令和元年度と連続して、女性教員の新規採用が続いている。令和元年度においては、新規採用者 8 名のうち、2 名が女性であった。また、平成

30 年度においては、「東北大学女性教員採用促進事業（国際公募型）」による新規採用が行われたのに加え、「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）」による助教から准教授への昇進が行われた。

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数			
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0 名 / 0 名中 (%)	0 名 / 0 名中 (%)	0 名 / 0 名中 (%)

法学研究科では、教授公募の方法はとっていない。

4. 前年度より改善された点

法学研究科では、前年度に比べ、准教授の女性比率が向上し（5 名 / 12 名中（42%））、助教・助手に占める女性の人数が増加した（5 名 / 8 名中（63%））。教授（7 名）および大学院学生（博士後期課程）（15 名）においても高水準を維持している。その結果、前年度に比べ、全体としての女性教員比率が向上している。

5. 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 28%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られる。

6. 次年度の具体的対応策

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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	2名/35名中(5.7%)	2名/33名中(6.1%)	2名/33名中(6.1%)
准教授	3名/17名中(17.6%)	2名/20名中(10.0%)	2名/19名中(10.5%)
講師	1名/3名中(33.3%)	1名/3名中(33.3%)	2名/6名中(33.3%)
助教・助手	7名/11名中(63.7%)	7名/10名中(70.0%)	7名/9名中(77.8%)
計(助手・助教含む)	13名/66名中(19.7%)	12名/66名中(18.2%)	13名/68名中(19.1%)
計(助手・助教除く)	6名/55名中(10.9%)	5名/56名中(8.9%)	6名/58名中(10.3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	19名/48名中(40.0%)	22名/56名中(39.2%)	18名/50名中(36.0%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	55名/119名中(46.0%)	52名/105名中 (50.0%)	53名/107名中 (49.5%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
4名/6名中(66.7%)	0名/9名中(0%)	2名/7名中(28.6%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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27.3%であり、前年・前々年の移動平均(22.2%、25.0%)に比べて上昇傾向にある。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)

経済学研究科では、過去3年度間において、教授の公募そのものを行っていない。

4. 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増加した。昨年に引き続き、戦略的人事の促進に係る支援制度の積極的な活用や、経済学研究科独自の男女共同参画・女性研究者セミナー等を開催するなど、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。

5. 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。

6. 次年度の具体的対応策

経済学研究科では、大学院生の女性比率に比べて教員の女性比率が低いので、それを可能な限り早期に改善できるように、戦略的人事の促進に係る支援制度の積極的な活用や、女性研究者の育成のために行っている本研究科独自のシンポジウムや交流会の開催等を通して、引き続き努力をしていく。

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/77名中(1%)	1名/74名中(1%)	1名/72名中(1%)
准教授	1名/79名中(1%)	1名/81名中(1%)	3名/79名中(4%)
講師	0名/5名中(0%)	0名/5名中(0%)	0名/7名中(0%)
助教・助手	4名/89名中(4%)	6名/85名中(7%)	10名/90名中(11%)
計(助手・助教含む)	6名/250名中(2%)	8名/245名中(3%)	14名/248名中(6%)
計(助手・助教除く)	2名/161名中(1%)	2名/160名中(1%)	4名/158名中(3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	42名/281名中(15%)	41名/256名中(16%)	45名/247名中(18%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	99名/579名中(17%)	97名/590名中(16%)	97名/590名中(16%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/20名中(5%)	2名/13名中(15%)	7名/22名中(32%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

理学研究科では、平成29年度～令和2年1月1日までの女性教員の新規採用者数は10名である。令和元年度は、女性教員の新規採用者は7名（そのうち、若手女性・若手外国人特別教員制度活用3名、クロスアポイントメント活用支援制度活用3名）であり、新規採用者における女性比率（32%）も前年度の比率（15%）より向上した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数	3	2	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/61名中(4%)	0名/14名中(0%)	1名/47名中(2%)

理学研究科では、平成 29 年度～令和 2 年 1 月 1 日までの間に教授公募があったが、全応募数に対する女性応募比率は 0～4%である。

4. 前年度より改善された点

理学研究科では、新規採用者における女性比率（32%）は前年度の比率（15%）より向上した。

5. 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、全教員数（248 名）に対する女性教員（14 名）の割合は 6%であり、本学の目標値である 19%を下回っている。理学研究科の大学院学生の女性比率が 16～18%であることを考えると、目標値達成のためには、母集団になる大学院学生の女性比率の向上が重要であろうと思われる。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、共同参画の精神のもとで人事選考を行うよう努める。女性比率の向上のための重要なポイントは 2 つあり、一つは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な施策、もう一つは母集団になる大学院学生の女性比率の向上のための施策である。これらに関連して、今年度理学研究科内にキャリア支援室を設置し、専任の教員を配置した。ここで大学でのキャリアを考える女子学生が増えるような施策を強化する。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引き続き配置し、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、クロスアポイントメントによる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の参画により、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いきたい。特にクロスアポイントメントによる女性非常勤講師として本研究科・博士課程を修了した OG に依頼しており、在学生のロールモデルとしての効果を大いに期待しているところである。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	13名/89名中(15%)	13名/91名中(14%)	13名/87名中(15%)
准教授	9名/63名中(14%)	11名/60名中(18%)	11名/59名中(19%)
講師	8名/26名中(31%)	8名/31名中(26%)	6名/30名中(20%)
助教・助手	48名/136名中(35%)	43名/131名中(33%)	40名/123名中(33%)
計(助手・助教含む)	78名/314名中(25%)	75名/313名中(24%)	70名/299名中(23%)
計(助手・助教除く)	30名/178名中(17%)	32名/182名中(18%)	30名/176名中(17%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	196名/741名中(27%)	221名/752名中(29%)	238名/741名中(32%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	104名/198名中(53%)	116名/211名中(55%)	124名/217名中(57%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
20名/47名中(43%)	8名/34名中(24%)	9名/25名中(36%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	5	1	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/17名中(0%)	1名/6名中(17%)	0名/16名中(0%)

医学系研究科への応募数が十分とはいえない。本調査が行われている目的を鑑みて、募集要項には「ダイバーシティの推進に取り組む」などの要件を追加するなど、男女共同参画を積極的に推進していること、およびその理念に沿った活動を行うことを明記することも考慮していく。

4. 前年度より改善された点

令和元年度は前年度に引き続き大学院生の女性比率が数ポイント増加したことが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。

5. 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そろ必要がある。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。

6. 次年度の具体的対応策

令和2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6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更に効果的な広報を行っていく。各種セミナーも、子育てや介護中でも参加しやすい方法を更に検討するとともに、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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/22名中(5%)	1名/21名中(5%)	1名/23名中(4%)
准教授	1名/17名中(6%)	1名/15名中(7%)	2名/16名中(13%)
講師	1名/9名中(11%)	1名/7名中(14%)	1名/7名中(14%)
助教・助手	20名/52名中(38%)	21名/51名中(41%)	19名/51名中(37%)
計(助手・助教含む)	23名/100名中(23%)	24名/94名中(26%)	23名/97名中(24%)
計(助手・助教除く)	3名/48名中(6%)	3名/43名中(7%)	4名/46名中(9%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	68名/176名中(39%)	78名/184名中(42%)	79名/181名中(44%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	10名/15名中(67%)	9名/13名中(69%)	10名/15名中(67%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/6名中(17%)	4名/7名中(57%)	4名/13名中(31%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

歯学研究科における女性比率は、教授4%、准教授13%、講師14%、助教は37%、大学院学生（歯学履修過程）は44%、大学院学生（修士課程）は67%となっている。新規採用者における

女性比率については、平成 30 年度は 57%と高かったものの、今年度は 31%に低下した。

しかし令和元年 12 月の教授会にて、武漢大学口腔医学院とのクロスアポイントメントで、女性教授の採用を決定しており、女性比率は 1 名/23 名となる。

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	1	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0 名/1 名中 (0%)	0 名/3 名中 (0%)	1 名/2 名中 (50%)

歯学研究科では、教授公募における女性応募比率過去 2 年間 0%であったが、今年度は、クロスアポイントメントで武漢大学から女性教授の応募があった。

4. 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。

令和元年度は、女性教員全体では、若干女性比率が 26%から 24%に減少したが、上位職では 7%から 9%に増加した。大学院学生における女性比率はほぼ横ばいであった。昨年度までは、全ての項目で増加傾向が認められていたが、今年度は頭打ちとなっており改善されたと言える点は見られなかった。

5. 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、これまで通り教職員の意識、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強く影響していると考えられる。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。また 12 月の教授会にて、代用職員の任用に関する規定を整備し、より産休・育休を取得しやすい環境整備を行った。

6. 次年度の具体的対応策

令和 2 年度から令和 3 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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	0名/18名中(0%)	0/19中(0%)	1名/21名中(5%)
准教授	3名/13名中(23%)	3/12中(25%)	4名/13名中(31%)
講師	0名/6名中(0%)	0/7中(0%)	0名/5名中(0%)
助教・助手	9名/32名中(28%)	8/31中(26%)	7名/31名中(23%)
計(助手・助教含む)	12名/69名中(17%)	11名/69名中(17%)	名12/70名中(18%)
計(助手・助教除く)	3名/37名中(8%)	3名/38名中(8%)	5名/39名中(13%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	15名/74名中(20%)	11名/58名中(19%)	7名/46名中(15%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	30名/135名中(22%)	27名118/名中(23%)	30名/123名中(24%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/3名中(33%)	1名/9名中(11%)	2名/7名中(14%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	3	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	2名/35名中(5.7%)	名/名中(%)	名/名中(%)

※平成29年度内に公募3件を公開したが、採用は平成30年度に2件、令和元年度に1件公開日の所属する年度として平成29年度に集約した。

薬学研究科では、教授公募をする際に公募文に必ず男女共同参画を積極的に推進していることを強調して、女性研究者からの積極的な応募ができるよう努力している。

4. 前年度より改善された点

クロスアポイントメント雇用により1名新たに女性教授を採用した。また、本研究科の課程を修了した外国人女子学生を外国人雇用促進経費で採用し、さらに来年度の雇用継続するために女性教員雇用促進経費を申請中である。今後もこれらの方法を積極的に利用しながら努力していきたい。

5. 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。

6. 次年度の具体的対応策

次年度以降もクロスアポイントメントによる女性教員の雇用、女性教員雇用促進経費などの助成金を積極的に利用しながら女性教員の増を企図していきたい。

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	2名/116名中(2%)	2名/115名中(2%)	2名/119名中(2%)
准教授	2名/111名中(2%)	3名/110名中(3%)	4名/110名中(4%)
講師	0名/3名中(0%)	2名/6名中(33%)	2名/5名中(40%)
助教・助手	19名/129名中(15%)	15名/122名中(12%)	17名/125名中(14%)
計(助手・助教含む)	23名/359名中(6%)	22名/353名中(6%)	25名/359名中(7%)
計(助手・助教除く)	4名/230名中(2%)	7名/231名中(3%)	8名/234名中(3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	64名/519名中(12%)	83名/518名中(16%)	91名/512名中(17%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	190名/1530名中(12%)	194名/1546名中(12%)	204名/1562名中(13%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
3名/22名中(14%)	2名/23名中(9%)	5名/34名中(14%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

工学研究科では、令和元年度に女性教員5名を新規採用し、過去3年間で最大の人数の採用に至っており、積極的に女性教員採用に取り組んでいる成果である。職位別で見ると准教授における女性教員数は年1名ずつ増加し4名となり、女性教員数(助手・助教を含む)は全体で25名となった。また、博士前期課程の女子学生比率は13%とほぼ横ばいであるのに対し、博士後期課程の女子学生比率は17%に達し増加傾向にある。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	4	4	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/28名中(0%)	0名/58名中(0%)	0名/16名中(0%)

工学研究科では、過去3年間の教授公募における女性応募比率は0%となっている。これは工学分野における候補者の少なさが原因であると考えられるが、女性教員比率ならびに女子大学院生比率は着実に向上していることから、将来的に教授になりうる若手教員の育成が今後の課題となる。

4. 前年度より改善された点

工学研究科では、女性教員の新規採用数が昨年比3名増加し5名となった。上位職（講師と准教授）における女性教員数も増加している。博士前期課程の女子学生数は10名増加、博士後期課程の女子学生数も8名増加し、着実な伸びがみられる。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

工学分野で活躍する女性のロールモデルの不足や正確な情報が十分に伝わっていないことなどにより、工学部へ進学する女子学生は依然として少ない。このため、これに応じて女性教員比率も低い傾向がある。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、その各問題の把握と対応などが重要であると言える。

6. 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」を次年度も行い、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や、女子中高生のための研究室見学会を継続していく。

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、令和元年度に工学系女性研究者のインタビュー集“Women with Sparkle”を工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)のHP内に開設した。女性研究者のロールモデルを提示することで、研究と仕事の両立の多様なモデルがあることを女子学生に知ってもらい、進学への意欲を高め裾野拡大に努めたい。

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29年度	平成30年度	令和元年度
教授	3名/40名中(8%)	4名/35名中(11%)	4名/42名中(10%)
准教授	5名/39名中(13%)	6名/39名中(15%)	7名/37名中(19%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	5名/35名中(14%)	5名/38名中(13%)	12名/48名中(25%)
計(助手・助教含む)	13名/114名中(11%)	15名/112名中(13%)	23名/127名中(18%)
計(助手・助教除く)	8名/79名中(10%)	10名/74名中(13%)	11名/79名中(14%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	28名/97名中(29%)	31名/103名中(30%)	44名/124名中(35%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	116名/275名中(42%)	107名/268名中(40%)	122名/284名中(43%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
0名/8名中(0%)	5名/6名中(83%)	7名/14名中(50%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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）があり、令和元年度も国際学士コース（AMB）で外国人女性の准教授を採用したことに加え、戦略的人事として、女性の任期付き助教を9名、クロスアポイントメントで2名を採用することが決まった。これにより、平成31年4月時点で16名だった女性教員が、令和2年4月時点で27名となる予定であり、女性教員が飛躍的に増加する。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	3	7	4
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	2名/11名中(18%)	2名/27名中(7%)	0名/42名中(0%)

農学研究科では、定年退職や辞職等により空いたポストのところを、公募により教員選考を実施している。例年、いくつかのポストの選考があるたびに、JREC-INや学内のHP、各種関係学会のHPなどでも広く周知をしているところであるが、女性の応募は上記結果のとおりである。

4. 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。令和元年度は、戦略的人事として9名の任期付き助教を特別選考により採用している。

令和2年1月現在の女性教員は、教授4名(10%)、准教授7名(19%)と、依然として比率は低い状況である。

女性研究者の比率向上は、大学の目標でもあることから、これに貢献すべく、全学で実施している[女性教員採用促進事業]を活用しながら、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。

5. 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。

6. 次年度の具体的対応策

今後も、農学研究科の人事委員会に対して、教員選考において女性候補者の採用に十分配慮するとともに、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や講演会等の実施は、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29年度	平成30年度	令和元年度
教授	3名/22名中(14%)	2名/20名中(10%)	2名/20名中(10%)
准教授	3名/16名中(19%)	3名/16名中(19%)	5名/17名中(29%)
講師	1名/1名中(100%)	2名/2名中(100%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	0名/0名中(%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
計(助手・助教含む)	7名/39名中(18%)	7名/39名中(18%)	7名/38名中(18%)
計(助手・助教除く)	7名/39名中(18%)	7名/38名中(18%)	7名/37名中(19%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	30名/53名中(57%)	30名/50名中(60%)	35名/58名中(60%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	46名/72名中(64%)	47名/70名中(67%)	45名/61名中(73%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
0名/1名中(0%)	1名/3名中(33%)	0名/1名中(0%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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5名のうち1名が女性であり、女性比率は標準的な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55%、教授については10%である。教授の比率が減ったのは退職の後に補充されなかった為であり、全体としては、比較的高めの水準を維持していると言えるだろう。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繋がっている。

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29年度	平成30年度	令和元年度
教授	0名/33名中(0%)	0名/33名中(0%)	0名/33名中(0%)
准教授	4名/32名中(13%)	5名/34名中(15%)	6名/41名中(15%)
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/30名中(7%)	0名/17名中(0%)	1名/23名中(4%)
計(助手・助教含む)	7名/96名中(7%)	6名/85名中(7%)	8名/98名中(8%)
計(助手・助教除く)	5名/66名中(8%)	6名/68名中(9%)	7名/75名中(9%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	23名/134名中(%)	25名/131名中(%)	29名/132名中(%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	58名/342名中(%)	51名/330名中(%)	43名/324名中(%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
0名/7名中(0%)	0名/8名中(0%)	3名/13名中(23%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

情報科学研究科では、女性の准教授1名、特任助教2名を新規採用した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	0	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	2名/16名中(13%)	0名/0名中(0%)	0名/19名中(0%)

情報科学研究科では、女性の教授を採用するに至っていない。

4. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、2.で述べたとおり3名の女性研究者の新規採用を行った。前年度、前々年度と比較すると改善の方向にあるように思われる。

5. 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、公募の際に「東北大学は共同参画を推進しており、多様な人材の積極的な応募を歓迎しています。東北大学には全学教職員が利用できる川内けやき保育園(定員30名)、青葉山みどり保育園(定員100名)および、星陵地区の方が利用できる星の子保育園(定員120名)があり、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ています。また、大学病院内に軽症病児・病後児保育室もあり、全学教職員が利用できます。」という文言を入れるなどの工夫をしているが、公募を行う領域に該当女性研究者の数が少ないことが障害となっている。

6. 次年度の具体的対応策

令和元年度から引き続き、女性教員の採用に向けて努力をする。クロスアポイントメントを利用し、他機関の女性教員との連携を積極的に進める。

生命科学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	3名/29名中(10%)	3名/27名中(11%)	3名/28名中(10.7%)
准教授	0名/13名中(0%)	0名/12名中(0%)	0名/12名中(0%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	8名/39名中(21%)	6名/35名中(17%)	7名/36名中(19%)
計(助手・助教含む)	11名/83名中(13%)	9名/77名中(12%)	10名/78名中(13%)
計(助手・助教除く)	3名/44名中(7%)	3名/42名中(7%)	3名/42名中(7.1%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	22名/94名中(23%)	23名/79名中(29%)	21名/75名中(28%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	86名/206名中(42%)	70名/200名中(35%)	82名/209名中(39%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
6名/20名中(30%)	1名/10名中(10%)	1名/12名中(8.3%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

生命科学研究所では、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. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	5	2	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/141名中 (2.1%)	9名/128名中 (7%)	5名/70名中 (7.1%)

4. 前年度より改善された点

生命科学研究科では、2019年度において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、これにより女性助教1名を採用することができた。その結果、過去3年間の新規採用における女性比率は19%となった。クロスアポイントメント制度の活用により、女性教授1名を採用した。

5. 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。

6. 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。
4. クロスアポイントメント制度を利用した女性教員の採用を続ける。

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/17名中 (5.88%)	1名/17名中 (5.88%)	1名/15名中 (6.67%)
准教授	0名/17名中 (0%)	1名/15名中 (6.67%)	2名/17名中 (11.8%)
講師	1名/1名中 (100%)	0名/1名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助教・助手	7名/23名中 (30.4%)	8名/23名中 (34.8%)	7名/18名中 (38.9%)
計（助手・助教含む）	9名/56名中 (15.8%)	10名/56名中 (17.9%)	10名/50名中 (20.0%)
計（助手・助教除く）	2名/35名中 (5.71%)	2名/33名中 (6.06%)	3名/32名中 (9.38%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	31名/101名中 (30.7%)	35名/101名中 (34.6%)	42名/104名中 (40.4%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	50名/209名中 (23.9%)	43名/223名中 (19.2%)	50名/222名中 (22.5%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
0名/2名中(0%)	2名/5名中(40.0%)	1名/1名中(100%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

環境科学研究科では、過去3年間に8名が新規採用され、そのうち3名(37.5%)が女性教員であった。今後とも女性教員採用の増加に向けて努力したい。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	1	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	1名/16名中(6.25%)	0名/23名中(%)	0名/5名中(%)

環境科学研究科では、若手教員の女性比率は高くなってきているものの、対象とする学問領域においてシニア層の研究者に占める女性の割合が少ないため、結果として教授公募に対する女性の応募が少なく、また採用に至らないケースが多い理由となっている。

4. 前年度より改善された点

環境科学研究科では、新たに女性教員に対する研究支援制度を設け、本部による支援制度の選に漏れた教員に対して、研究科として同等の支援を開始した。この間の取り組みで、女性教員および女性学生とも数と比率いずれも増大傾向にあり、特に博士後期課程では女性学生比率が全体の4割を上回った。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

前述したように環境科学研究科が対象とする学問領域においてシニア層の研究者に占める女性の割合が少ないことが最大の障害となっていると思われる。

6. 次年度の具体的対応策

前述した研究支援制度の他に、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も設けており、これらの若手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引き続き女性学生に対し博士課程後期課程への進学を促し、地道に女性研究者数を増やすことを継続的に取り組みたい。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/18名中 (5.6%)	1名/18名中 (5.6%)	1名/18名中 (5.6%)
准教授	1名/8名中 (12.5%)	1名/7名中 (14.3%)	1名/5名中 (20%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	2名/4名中 (50%)	1名/3名中 (33.3%)	1名/5名中 (20%)
計（助手・助教含む）	4名/31名中 (12.9%)	3名/26名中 (11.5%)	3名/29名中 (10.3%)
計（助手・助教除く）	2名/26名中 (7.7%)	2名/29名中 (6.9%)	2名/24名中 (8.3%)
大学院学生※2 （博士後期課程）	6名/47名中 (12.8%)	7名/47名中 (14.9%)	6名/49名中 (12.2%)
大学院学生※2 （博士前期課程）	16名/83名中 (19.3%)	21名/88名中 (23.9%)	22名/93名中 (23.7%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
2名/2名中 (100%)	0名/3名中 (0%)	1名/2名中 (50%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

医工学研究科では、昨年度と比べ、助教・助手の女性比率、ならびに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、今年度の女性教員を1名採用した。大学院学生博士前期課程の女子学生比率は25%程度と、昨年度と同程度であった。大学院生博士課程後期の女子学生比率は12%と、前年度より若干低下した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	2	0
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	0名/0名中 (0%)	0名/14名中 (0%)	0名/0名中 (0%)

医工学研究科では、今年度は教授の公募がなかった。

4. 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。

5. 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。

6. 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。また、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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	0名/27名中(0.00%)	0名/27名中(0.00%)	1名/28名中(3.57%)
准教授	3名/33名中(9.09%)	2名/36名中(5.56%)	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/1名中(0.00%)
助教・助手	5名/65名中(7.69%)	2名/66名中(3.03%)	4名/73名中(5.48%)
計(助手・助教含む)	8名/127名中(6.30%)	4名/131名中(3.05%)	7名/137名中(5.11%)
計(助手・助教除く)	3名/62名中(4.84%)	2名/65名中(3.08%)	3名/64名中(4.69%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	12名/66名中(20%)	11名/58名中(19%)	10名/60名中(17%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	11名/123名中(9%)	12名/134名中(9%)	18名/141名中(13%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
0名/8名中(0.00%)	0名/19名中(0.00%)	3名/15名中(20.00%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

金属材料研究所では、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であることに加え、女性教員の転出があり、平成30年度まで女性比率が減少していた。しかし、女性公募を進めた結果、新規採用では20%、全体の女性比率も5.1%まで回復した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	0	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)	1名/40名中(2.5%)

金属材料研究所では、2月1日付けで金属材料研究所初の女性教授採用が決定した。今後、クロスポイントメントを活用した女性教授採用を審議中である。

4. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、平成30年度より金研男女共同参画WGホームページでの情報発信と意見募集、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。また、公募の際には、候補者に必ず女性候補者を含めるようになった。さらに、男女共同参画WG委員長が戦略企画室のメンバーとなり、人事案件の初期の段階から男女共同参画に関する議論を行っている。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を共有できるようになった。

5. 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、候補者を見つけるのが難しい。一方で、女性候補者が比較的多く活躍している分野への変更についても、所の将来計画との関連で困難な状態が続いている。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。

6. 次年度の具体的対応策

令和元年度からクロスポイントを活用した女性教員採用を審議している。令和2年度には、同仕組みを用いた女性教員比率向上を行う。

加齢医学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	2名/16名中(13%)	2名/15名中(13%)	2名/15名中(13%)
准教授	0名/8名中(0%)	0名/10名中(0%)	1名/11名中(9%)
講師	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)
助教・助手	5名/25名中(20%)	4名/26名中(15%)	7名/29名中(24%)
計(助手・助教含む)	7名/52名中(13%)	6名/54名中(11%)	10名/58名中(17%)
計(助手・助教除く)	2名/27名中(7%)	2名/28名中(7%)	3名/29名中(10%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	5名/33名中(15%)	7名/30名中(23%)	12名/32名中(38%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	14名/41名中(34%)	17名/38名中(45%)	13名/38名中(34%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
2名/4名中 (50%)	2名/6名中 (33%)	4名/8名中 (50%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

加齢医学研究所では、令和元年度の職員の女性比率は17%（58名中10名）、講師以上で7%（29名中3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38%（32名中12名）、博士前期課程34%（38名中13名）であった。また新規採用者における女性比率は50%（8名中4名）であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)

加齢医学研究所では、過去3年間は教授の公募は行われなかった。

4. 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、令和元年度の新規採用者8名のうち50%の4名が女性であったことで、職員の女性構成比率は大きく上昇した。

また、加齢医学研究所の所属教員が指導教員となっている大学院学生中の女性比率については、博士後期課程38%（32名中12名）、博士前期課程34%（38名中13名）と理系分野においては高い比率になっており、特に博士後期課程の女子学生比率は著しく上昇している。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所における男女共同参画の障害になっている点は特になくと思われるが、さらなる男女共同参画の推進のため、女性教職員および女子学生のために、職場・研究環境の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。

6. 次年度の具体的対応策

一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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/19名中(5%)	1名/17名中(6%)	1名/18名中(6%)
准教授	0名/8名中(0%)	0名/7名中(0%)	3名/11名中(27%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	2名/13名中(15%)	3名/17名中(18%)	3名/19名中(16%)
計(助手・助教含む)	3名/40名中(7.5%)	4名/41名中(10%)	7名/48名中(15%)
計(助手・助教除く)	1名/27名中(4%)	1名/24名中(4%)	4名/29名中(14%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	3名/37名中(8%)	4名/39名中(10%)	3名/33名中(9%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	5名/104名中(5%)	7名/116名中(6%)	10名/123名中(8%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/4名中(25%)	1名/5名中(20%)	3名/8名中(38%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

流体科学研究所では、令和元年度にクロスアポイントメント制度を利用してフランスの研究機関に所属する女性研究者3名を准教授として採用した。このことにより、令和2年1月1日現在で、教授1名、准教授3名、助教3名、合計7名の女性教員が在籍することになり、全教員数に対する女性教員数の割合は15%にまで増加した。女性比率は着実に増加しており、令和3年度末に向けての目標値19%に近づいている。なお、教員の女性比率15%は、上表に示した所属大学院学生の女性比率(10%弱)以上の水準である。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	1	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)

流体科学研究所では、直近3年間の教授公募に対して女性の応募は無かったが、平成29年度に東北大学女性教員採用促進事業の女性上位職移行策に基づき、准教授1名が教授に昇任している。

4. 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年度から連続して毎年度1名以上の女性教員を採用しており、令和元年度はクロスアポイントメント制度を利用してフランスの研究機関に所属する女性研究者3名を准教授として新たに採用した。このことによ

り、女性教員の在職比率は 15%にまで増加した。

5. 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機械系の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 9%に留まっていることからわかるように、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。

6. 次年度の具体的対応策

令和 2 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努め、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。本研究所に所属する女性教員の協力の下に、女性の視点および国際的な視点から意見や助言を頂く機会を設け、女性研究者の育成・増加に繋げたい。また、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 29 年度※1	平成 30 年度	令和元年度
教授	1 名 / 24 名中 (4%)	1 名 / 21 名中 (5%)	1 名 / 23 名中 (4%)
准教授	1 名 / 22 名中 (5%)	1 名 / 22 名中 (5%)	1 名 / 21 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 / 18 名中 (0%)	2 名 / 24 名中 (8%)	3 名 / 21 名中 (14%)
計（助手・助教含む）	2 名 / 64 名中 3 (3%)	2 名 / 67 名中 (6%)	5 名 / 65 名中 (8%)
計（助手・助教除く）	2 名 / 46 名中 (4%)	2 名 / 43 名中 (5%)	2 名 / 44 名中 (5%)
大学院学生※2 （博士後期課程）	1 名 / 34 名中 (3%)	1 名 / 32 名中 (3%)	1 名 / 30 名中 (3%)
大学院学生※2 （博士前期課程）	10 名 / 140 名中 (7%)	7 名 / 130 名中 (5%)	6 名 / 132 名中 (5%)

※1 平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の数、令和元年度は 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 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
0 名 / 4 名中 (0%)	2 名 / 9 名中 (22%)	1 名 / 5 名中 (20%)

※平成 29 年度、平成 30 年度は 3 月末の比率、令和元年度は 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、令和元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、令和元年度は新規採用者 5 名中、女性 1 名を採用し、女性構成員比率を前年度の 6%から 8%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 3 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. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数	4	2	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/43名中 (0%)	0名/9名中 (0%)	0名/0名中 (0%)

4. 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、令和元年度、平成 30 年度途中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。

5. 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。

6. 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、研究所一般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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	1名/45名中(2%)	1名/47名中(2%)	2名/47名中(4.3%)
准教授	0名/32名中(0%)	0名/33名中(0%)	1名/32名中(3.1%)
講師	0名/6名中(0%)	1名/8名中(13%)	1名/8名中(12.5%)
助教・助手	7名/69名中(10%)	5名/66名中(8%)	11名/73名中(15.1%)
計(助手・助教含む)	8名/152名中(5%)	7名/154名中(5%)	15名/160名中(9.4%)
計(助手・助教除く)	1名/83名中(1%)	2名/88名中(2%)	4名/87名中(4.6%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	11名/86名中(13%)	14名/88名中(16%)	13名/84名中(15.5%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	50名/224名中(22%)	51名/219名中(23%)	54名/214名中(25.2%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/11名中(9%)	1名/12名中(8%)	8名/25名中(32.0%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

多元研では今年度、クロスアポイントメント女性教員1名を教授、7名を助教として採用することで、女性教員比率が改善した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	4名/77名中(5%)	名/名中(%)	名/名中(%)

多元研では平成29年度に教授公募を1件行ったが、応募者77名中女性は4名であった。審査を行った結果、男性教授1名が採用された。分野としても物理化学であったことから女性の応募自体が少なく、女性教授採用には至らなかった。

4. 前年度より改善された点

多元研では平成24年度に「女性教員比率向上への対応に関する申合せ」を制定し、女性教員特別枠を設けているが、今年度、この枠での教員採用はなかった。昨年度 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た。この取り組みにおいて、企業の女性研究者へのキャリア開発支援を東北大学多元物質科学研究所（多元研）で行う産学連携活動の一環として、多元研産学連携 “桜 - SAKURA” プロジェクト2018-2019 を実施し、クロスアポイントメント女性教員7名を採用した。またこの部局の特色ある取り組みの一環として、多元研女性教員の会として「クローバーの会」を立ち上げ、セミナーの開催もおこなった。（詳細は部局

の取り組みに記述している) 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。

5. 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。実際に教授公募を行った際、女性の応募者はわずか5%であった。さらに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、現在のところ博士課程への進学率は低く、進学のエンカレッジが必要であると考えられる。また教員数が多いため、女性教員の比率の改善はなかなか困難である。

6. 次年度の具体的対応策

今年度で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の予算措置は終了する。しかし、来年度も是非クロスアポイントメント制度を引き続きすすめ、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、女性教員の会として新に発足した、クローバーの会を中心に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3点を行う。

1. 財政的優遇措置については、所内経費により女性教員特別枠を設けて、女性採用を促進する。
2. 新規採用の公募に関して女性教員の採用について努力する。
3. 女性研究者をエンカレッジするセミナーを開催する。

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	0名/21名中(0.0%)	0名/18名中(0.0%)	0名/18名中(0.0%)
准教授	3名/15名中(20.0%)	4名/19名中(21.1%)	4名/20名中(20%)
講師	1名/2名中(50.0%)	1名/2名中(50.0%)	0名/2名中(0.0%)
助教・助手	4名/18名中(22.2%)	5名/18名中(27.8%)	8名/22名中(36.3%)
計(助手・助教含む)	8名/56名中(14.3%)	10名/57名中(17.5%)	12名/62名中(19.3%)
計(助手・助教除く)	4名/38名中(10.5%)	5名/39名中(12.8%)	4名/40名中(10%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	12名/55名中(21.8%)	9名/50名中(18.0%)	10名/43名中(23.2%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	19名/64名中(29.7%)	19名/63名中(30.2%)	15名/66名中(22.7%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
2名/5名中 (40.0%)	2名/8名中 (25.0%)	7名/11名中 (63.6%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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29年度40.0%、平成30年度25.0%、令和元年度63.6%と高い比率を維持している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)

災害科学国際研究所では、過去3年間に教授公募は行っていない。

4. 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。また、今年度は工学研究科土木工学専攻と男女共同参画特別講演を主催した。

5. 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、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。

6. 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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	0名/9名中(0%)	0名/9名中(0%)	0名/10名中(0%)
准教授	0名/6名中(0%)	1名/7名中(14%)	1名/6名中(16%)
講師	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
助教・助手	1名/8名中(12%)	1名/8名中(12%)	3名/10名中(30%)
計(助手・助教含む)	1名/23名中(%)	2名/24名中(8%)	4名/26名中(15%)
計(助手・助教除く)	0名/15名中(%)	1名/16名中(6%)	1名/16名中(6%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	3名/21名中(14%)	6名/21名中(28%)	10名/25名中(40%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	10名/26名中(38%)	12名/32名中(33%)	13名/30名中(43%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)	2名/4名中(50%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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たが、2019年度から特任助教として受け入れている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	0	1	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(0%)	0名/14名中(0%)	0名/0名中(0%)

東北アジア研究センターでは2018年度に教授公募を行ったが、女性の応募がなかった。これは当該分野での女性研究者の比率が相対的に少ないことを示している。今後教授人事を行う場合、そのことに留意した人事を検討したい。

4. 前年度より改善された点

東北アジア研究センターでは、2019年10月及び2020年3月(予定)にそれぞれ1名づつ女性の助教を採用し、女性教員増加に寄与した(いずれも前任者は男性)。また2020年4月採用予定の助教についても女性を採用予定している(この場合前任者が女性)。

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きたが、2019年度より特任助教として受け入れる形に変更し、当該研究者の職位についてその専門性に即したものにした。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。

5. 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。

6. 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。

2020年度中にクロスアポイントメントによる女性教員の雇用を行うための準備を進めている。また女性限定の准教授相当の人事を進めるための準備を進めている。

病院

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成29年度※1	平成30年度	令和元年度
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/16名中(12.5%)	2名/15名中(13.3%)
講師	5名/63名中(7.9%)	6名/66名中(9.1%)	5名/69名中(7.2%)
助教・助手	82名/290名中(28.3%)	77名/287名中(26.8%)	80名/288名中(27.8%)
計(助手・助教含む)	89名/376名中(23.7%)	85名/374名中(22.7%)	87名/377名中(23.1%)
計(助手・助教除く)	7名/86名中(8.1%)	8名/87名中(9.2%)	7名/89名中(7.9%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
20名/74名中(27.0%)	14名/66名中(21.2%)	14名/70名中(20.0%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は1月1日の比率

病院の在籍教員における女性構成員比率（助手・助教含む）は、昨年度と比較すると 23.1%と微増し、実数では 2 名増加した。女性の新規採用者は昨年と同数の 14 名であるが、母数が若干増加したため、新規採用者に占める女性の比率はわずかに減少し 20%であった。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」では、当部局の目標値は 2021 年度末までに助教以上 24.6%ということで、実現不可能な数字ではないと考えられるが、女性医師の場合、医局人事による異動のみならず、配偶者の転勤・異動に伴って、職位を離れる場合もあり、その後任となる医師が女性とは限らないため、女性医師の占める割合は近年でも上下に変動している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
各年度の教授公募数			
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)

4. 前年度より改善された点

昨年度減少した助教・助手の人数が、77 名から 80 名へ、割合も 26.8%から 27.8%へと今年度は増加した。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

病院では、診療・研究・教育を行う中で当直勤務やオンコール勤務、急変対応への呼び出し、及び生活のための外勤をこなす必要があり、長時間労働をある程度許容せざるを得ない状況が現在もまだ続いている。助教以上の採用が見込まれる 30 歳代の女性医師は、ちょうど出産・育児を行う世代であり、働き方改革の考え方も導入されつつあるが、長時間労働を行うことが困難な状況にある。子育て中の中堅女性医師が、男性医師と能力的に同等以上と認められ、助教以上のスタッフとして採用されるには、女性医師のそれまでの実績のみならず、家族の理解、ライフイベントに対するサポートの構築、同僚や上司の理解、診療科スタッフの人的余裕が必要である。また子育て中の女性医師に支援を行うのみならず、支援を受ける女性医師自身の積極的姿勢は重要であり、突発的事象時にカバーを担う同僚医師への配慮を含め、誰もが働きやすい職場づくりをさらに進めていくことが必要である。女性の採用が増えない原因として、下記が挙げられる。

1. 上級職を遂行可能かつ希望する女性の人材は、依然として多くはない

2. 1 に関しては、大学教員を含めた将来のキャリアパスの具体的なイメージを持つ機会が医学生の時になく、ロールモデルに触れたり話し合う機会も少なかったことにより、女子学生や女性研修医に無意識の枠があり、キャリアの選択肢の幅を狭めていることが要因の 1 つと考えられる。

3. 助教以上に採用された女性医師が産休を取ると 4 ヶ月間、育休を取るとさらにその間が空席となり補充はなく、同じ業務（診療・研究・教育）を残されたスタッフでカバーすることになり、男性医師は切れ目なく勤務できるのと比較すると、診療科への負担は増加する。それを吸収できるだけの人員が必要である。

6. 次年度の具体的対応策

令和元年度にも、医学部 1 年生及び 4 年生を対象として、ワークライフバランス（WLB）講義

を行った。1年生には、女性医師と男性医師の共働きでの生活や子育ての実際、大学教員としての業務内容や留学経験などを含めた複数のキャリアパスの講演を行い、将来を考える良い機会になったとのアンケート結果を得た。4年生には、勤務中自分（あるいは妻）が妊娠したらいつ誰にどのように伝えるか、急に子どもが発熱した場合どうするか、半年間の海外留学の話が来たら、などのシナリオに対し、個々に考え発表するワークショップ形式での講義を行った。次年度も1年生及び4年生に対してWLB講義を行い、女子学生のみならず男子学生も含めた誰もが、少なくとも同僚や上司として関わる自分ごととして、子育て等のライフイベントに対する意識を醸成する機会を持てるようにする。下瀬川前々病院長により設置された女性医師支援推進室が、現在WLB講義を担っているが、現在の富永病院長のもとでも組織が認知され、採用後もキャリア継続支援を担えるよう、活動を継続していく。

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29年度※1	平成30年度	令和元年度
教授	4名/18名中 (22.2%)	4名/18名中 (22.2%)	4名/18名中 (22.2%)
准教授	7名/31名中 (22.5%)	8名/33名中 (24.2%)	9名/38名中 (23.6%)
講師	10名/24名中 (41.6%)	9名/21名中 (42.8%)	8名/17名中 (47.0%)
助教・助手	5名/18名中 (27.7%)	6名/21名中 (28.5%)	7名/21名中 (33.3%)
計（助手・助教含む）	26名/91名中 (28.6%)	27名/93名中 (29.0%)	28名/94名中 (29.7%)
計（助手・助教除く）	21名/73名中 (28.7%)	21名/72名中 (29.1%)	21名/73名中 (28.7%)
大学院学生※2 （博士後期課程）	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)
大学院学生※2 （博士前期課程）	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)

※1 平成29年度、平成30年度は3月末の数、令和元年度は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29年度	平成30年度	令和元年度
5名/10名中 (50%)	2名/6名中 (33.3%)	3名/9名中 (33.3%)

※平成29年度、平成30年度は3月末の比率、令和元年度は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。過去3年間に25名が新規採用され、そのうち10名(40%)が女性教員であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各年度の教授公募数	1	1	3
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/9名中(33.3%)	3名/20名中(15.0%)	20名/30名中(66.6%)

高度教養教育・学生支援機構では、過去3年間に5名分の教授公募があり、59名の応募があった。そのうち女性応募者は26名(44%)であった。

4. 前年度より改善された点

令和元年度の女性教員数および比率は昨年度とほぼ同じであり、全学の中でも高い水準を維持している。

5. 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・学生支援機構における過去3年間の女性構成員比率は28%~30%を維持しており、大きな障害はないと思われる。さらなる女性比率の向上のためには、育児・介護環境への対応などが必要であると考えられる。

6. 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

令和元年度の本学事務系職員の新規採用数は22名である。そのうち、女性職員は16名であり、新規採用者全体に占める割合は72.7%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

R2.1.1 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	60名	8名	13.3%
係長等	273名	74名	27.1%
主任	299名	148名	49.5%
一般職員	213名	131名	61.5%
再雇用職員	12名	2名	16.7%
計	931名	369名	39.6%

技術系職員の人事

1 採用状況

令和元年度の本学技術系職員の新規採用数は5名である。そのうち、女性職員は1名であり、新規採用者全体に占める割合は20.0%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

R2. 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	38名	23.2%
技術一般職員	129名	32名	24.8%
再雇用職員	20名	3名	15.0%
計	353名	76名	21.5%

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令和2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5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、本学における男女共同参画・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・協力しながら各種事業に取り組んでいる。

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、令和3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。当該事業は、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、特任教授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）」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
特任教授	米永 一郎	特任教授（非常勤）
専任教員	瀬戸 文美	特任助教（運営）
専任スタッフ	飛田 萌子	事務補佐員
専任スタッフ	清水石 道子	事務補佐員
専任スタッフ	三浦 尚子	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。

2019年4月17日、5月27日、6月27日、7月16日、8月30日、9月30日、
11月11日、12月16日、2020年1月30日、3月上旬（予定）

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。本年度は2019年11月19日に開催した。

この会議の中で、教員公募要領における全学統一記載について、「女性優先」という文言を使ったほうがよいとの意見が出され、最終的に以下のような変更がなされた。

（変更前）可能な場合は記載いただきたい文言

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条に基づき女性教員の在籍率を改善するための措置として、公正な評価に基づき職務に必要とされている能力が同等と認められる場合は、女性を積極的に採用します。

（変更後）必ず記載いただきたい文言

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条に基づき女性教員の在籍率を改善するための措置として、公正な評価に基づき職務に必要とされている能力が同等と認められる場合は、女性を優先的に採用します。

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、外部有識者をアドバイザリーボード委員として就任いただき、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。本年度は2020年2月19日に開催した。

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広がっていくことを目指している。

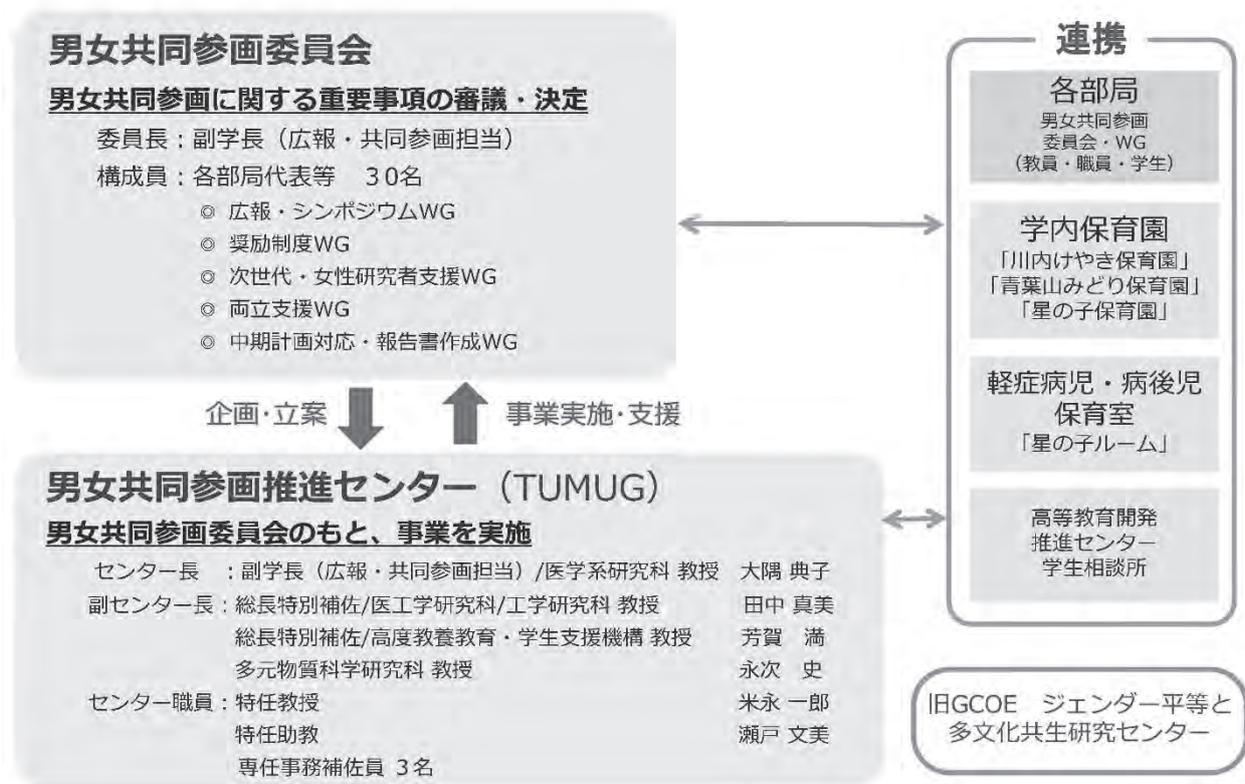
ロゴマーク



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。

7) 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 2019 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（研究支援要員およびベビーシッター利用料等補助）については次世代・女性研究者支援 WG 報告に詳述されているため割愛する。来年度に向けた募集も 1 月末より開始予定であり、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 1 回開催した。

- 第 10 回 TUMUG Café

テーマ：「支援制度を活用しよう！」

2020 年度支援制度の概要説明、利用方法の紹介

日 時：2020 年 2 月 5 日（水） 12:00 ～ 13:30

場 所：エクステンション教育研究棟 1 階 男女共同参画推進センター（片平キャンパス）

話題提供者：総務課男女共同参画担当、男女共同参画推進センター支援制度担当者

参加者：6 名



TUMUG Café ポスター

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 支援事業の各支援プログラムの実施を行っている。TUMUG 支援事業の「女性リーダー育成」に係る支援プログラム（スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費）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 1 回開催し、女性研究者のネットワーク作りに貢献した。

2019 年 7 月 4 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「～青木孝文理事・副学長から女性研究者へのメッセージ～」と題して、企画戦略総括として女性教員増に向けた各種施策を立案・実施している青木孝文理事・副学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。青木孝文理事・副学長と女性研究者との意見交換も行われた。

- 沢柳フェローランチミーティング～青木孝文理事・副学長から女性研究者へのメッセージ～
日 時：2019 年 7 月 4 日（木） 12：00～13:30
場 所：エクステンション教育研究棟 1 階ホール
参加者：48 名（青木孝文理事・副学長、沢柳フェロー 16 名含む）



沢柳フェローランチミーティング～青木孝文理事・副学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

- 女性研究者応援チャリティ新年会
日 時：2020 年 1 月 15 日（水） 18:00～19:30
場 所：レストラン菘（片平キャンパス・片平北門会館 2 階）
参加者：20 名（大野英男総長含む）



女性研究者応援チャリティ新年会 ポスターおよび開催の様子

また、本年度は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「プレゼンを美しく魅せる 化学を分かりやすく伝えるためのビジュアル作成講座」
 日 時：2019年6月14日（金） 13:00～15:30
 場 所：南総合研究棟2（材料・物性総合研究棟I）大会議室（片平キャンパス）
 講 師：佐藤 暁子 氏（東京女子美術大学・特任准教授）
 参加者：72名（関係者含む）
- 第2回スキルアップセミナー「プレゼンを制する者が研究を制す！ プレゼンする時に役立つデザインの基本」
 日 時：2019年10月31日（木） 13:00～14:30
 場 所：金属材料研究所2号館1階講堂（片平キャンパス）
 講 師：佐藤 暁子 氏（東京女子美術大学・特任准教授）
 参加者：65名（関係者含む）



第1回・第2回スキルアップセミナー 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 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 43 名、博士課程 13 名の計 56 名であった。また、現在サイエンス・エンジェル協力教員は 6 名である。活動内容については後述する。

2019 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	人数
理学研究科	3
医学系研究科	1
歯学研究科	6
薬学研究科	10
工学研究科	10
農学研究科	4
情報科学研究科	4
生命科学研究科	9
環境科学研究科	4
医工学研究科	5
小計	56
うち修士課程	43
うち博士課程	13

また、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：2019 年 7 月 30 日（火）・31 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 30 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

「国産旅客機開発の最前線と航空宇宙流体」

焼野 藍子 (流体科学研究所 助教)

「手術の痛みをとる -麻酔科と工学部で新たな超音波画像装置を-」

大西 詠子(医学系研究科 助教)

「未知にあふれるミジンコ研究 -フィールドワークから彼女たちの生き方を知る-」

丸岡 奈津美 (生命科学研究所 博士課程後期1年)

12:45 ~ 13:30 SA との進路に関するグループトーク

7月30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

「災害に負けないところを作る」

奥山 純子 (災害科学国際研究所 助教)

「生命現象を原子スケールで理解する」

佐藤 優花里(生命科学研究所 助教)

「好きなこと」から進路を発見！ ~工学部で化学を学ぶ面白さ~」

新井 しおり(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

参加者：1日目：72名、2日目：85名 (保護者含む)

● 東北大学男女共同参画セミナー「研究者ってなに？「SA OG」編」

日 時：2020年2月15日(土) 13:30~15:30

場 所：流体科学研究所 G・COE 棟 セミナー室 (片平キャンパス)

プログラム：

13:30-13:40 開会挨拶/東北大学サイエンス・エンジェルの概要紹介

田中 真美 (医工学研究科 教授・男女共同参画推進センター副センター長)

13:40-14:30 講演

長濱祐美 氏 (現・茨城県霞ヶ浦環境科学センター 技師)

小澤友美 氏 (現・株式会社ビービット 機械学習エンジニア)

14:30-14:40 休憩

14:40-15:10 東北大学サイエンス・エンジェルによる活動内容の紹介

15:10-15:25 フリーディスカッション

15:25-15:30 閉会挨拶

田中 真美 (医工学研究科 教授・男女共同参画推進センター副センター長)

参加者：34名 (関係者含む)



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:米永 一郎(男女共同参画推進センター・特任教授)、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：人身売買と女性	中村 文子 (山形大学人文社会科学部・准教授)
3	「再生産労働」のグローバル化と移動する女性たち	李 善姫 (東北アジア研究センター・学術研究員)
4	ジェンダーと少子高齢化	林 承煥 (経済学研究科・特任助教)
5	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)
6	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)
7	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)
8	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)
9	ジェンダーの視点からみたギリシア・ローマ美術	芳賀 京子 (東京大学大学院人文社会系研究科・准教授)
10	ジェンダーの視点から見た歴史と社会	芳賀 満 (高度教養教育学生支援機構・教授)
11	ジェンダーとケアワーク	朝倉 京子 (医学系研究科・教授)
12	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)

13	産学連携とかけてジェンダーと解く。その心は	高橋 真木子 (金沢工業大学大学院・教授)
14	ダイバーシティ・マネジメントー多様な性の視点	西出 優子 (経済学研究科・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、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
(2019年6月19日、担当 SA1 名、高校生 102 名対象)
- 「集まれ！理系女子 女子生徒による科学研究発表会 ー東北大会ー」における講演
(2019年8月3日、担当 SA3 名、高校生および教育関係者等 48 名対象)
- 山形県立山形西高等学校・大学訪問
(2019年11月9日、担当 SA5 名、高校生 15 名対象)
- 吉祥女子高等学校・SA 母校出張セミナー
(2019年11月9日、担当 SA1 名、高校生 70 名対象)
- 出張セミナー 宮城県立宮城第一高等学校
(2019年11月21日、担当 SA6 名、高校生 80 名対象)
- 山形県立山形東高等学校・大学訪問
(2019年12月24日、担当 SA5 名、高校生 34 名対象)
- 茨城県立水戸第二高等学校・SA 母校出張セミナー
(2020年1月25日、担当 SA3 名、高校生 29 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
(2019年7月30日・31日、担当 SA30 名、1日目：72 名、2日目：85 名 (保護者含む))

(3) 科学イベント

- 学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ 2019 に、東北大学サイエンス・エンジェルが出席
(2019年7月14日、担当 SA20 名、小学1年生～中学3年生 89 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 in 丸森町
(2019年7月6日、担当 SA14 名、小学4年生～中学3年生およびその保護者 56 名対象)

- ▶ 楽しい理科のはなし 2019「サイエンス・エンジェルと学ぼう～見て、遊んで、学べる！サイエンスワールドへようこそ！～」の出演
(2019年8月22日、担当 SA18名、400名来場)
- ▶ 「サイエンス&エネルギーワークショップ」子どものためのエネルギー・かがく体験教室「メリー☆サイエンス」の出演
(2019年12月15日、担当 SA13名、400名来場、関係者20名)

(4) シンポジウム・研修

- ▶ 2019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
(2019年6月1日、参加 SA38名)
- ▶ 第1回 SA スキルアップ研修「プレゼンを美しく魅せる 化学を分かりやすく伝えるためのビジュアル作成講座」(2019年6月14日)
- ▶ 第2回 SA スキルアップ研修「プレゼンを制する者が研究を制す！ プレゼンする時に役立つデザインの基本」(2019年10月31日)
- ▶ 学術フォーラム「学術の未来とジェンダー平等」への参加・聴講(2019年11月17日、参加 SA3名)
- ▶ 第16回東北大学男女共同参画シンポジウム「共感の技術 感情を伝える・理解する」への参加・聴講(2019年12月21日、参加 SA8名)
- ▶ 東北大学男女共同参画セミナー 研究者ってなに？「SAOG」編(2020年2月15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。

また平成29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3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月下旬には表彰式を予定している。なお、受賞者一覧はP11に記載。



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宮城県内で行っているため、地

域の高校やNPO法人、県内・東北地区の会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。

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。

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。

さらに昨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。2020 年 2 月 3 日現在、日本語版動画の再生数は 2,322 回、英語版動画の再生数は 361 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。



東北大学男女共同参画推進センター TUMUG

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 2017 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。

2019 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	2019 年度	
				申請数	採択数
(1-1) 部局公募型					
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	4 件	1 件
(1-2) 国際公募型					
受入部局の募集	幅広い分野が合同で行う国際公募により、女性教員（准教授、講師、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	0 件	0 件
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	0 件	0 件
(2) ポストアップによる女性上位職移行策					
上位職の実力が認められる女性教員の在籍する学内部局を募集		上位職と現職の 人件費差額分を 最大 5 年間まで 支援	全部局	0 件	0 件
(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策					
教員（助教以上）、上位職、及び役員・役職者における女性比率の上昇を実現し、ダイバーシティ研究環境の実現に向けた促進努力を行う部局独自の取組の提案を募集		1 部局あたり 年間 2000 万円程 度を支援	全部局	1 件	0 件

2019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
2月20日	2019年度TUMUG支援事業に係る各プログラム利用希望者の募集	支援制度
3月15日	2019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
4月2日	TUMUG支援事業(男女共同参画・女性研究者支援事業)「4.ネクストステップ研究費(第1回)」「5.東北大学サイエンス・エンジェル(新規)」の募集	両立支援・環境整備 次世代育成
5月15日 ～6月29日	第3回仙台Iゾントクラブ 「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	次世代育成
5月16日 ～7月31日	第6回(2019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1日	2019年度サイエンス・エンジェルオリエンテーションの開催	次世代育成
6月11日	流体科学研究所 CMBE Women's Networking Eventへの共催	
6月14日	第1回スキルアップセミナー「プレゼンを美しく魅せる 科学を分かりやすく伝えるためのビジュアル作成講座」の開催	女性リーダー育成
6月19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
6月20日	TUMUG支援事業(男女共同参画・女性研究者支援事業)「2.ベビーシッター利用料等補助(第1回)」の募集	両立支援・環境整備
7月3日 ～8月23日	第3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
7月4日	第1回沢柳フェローランチミーティング ～青木孝文理事・副学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6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	次世代育成
7月14日	学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ2019にサイエンス・エンジェルが出展	次世代育成
7月30日 ～7月31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	次世代育成
8月3日	集まれ!理系女子 女子生徒による科学研究発表会-東北大会-において サイエンス・エンジェルが講演	次世代育成
8月22日	楽しい理科のはなし2019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～見て、遊んで、学べる!サイエンスワールドへようこそ!～」を出展	次世代育成
9月3日	TUMUG支援事業(男女共同参画・女性研究者支援事業)「4.ネクストステップ研究費(第2回)」「2.ベビーシッター利用料等補助(第2回)」の募集	両立支援・環境整備 女性リーダー育成
9月22日	第6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
10月3日	全国ダイバーシティネットワーク組織 第1回東北ブロック会議・勉強会 開催	
10月11日	男女共同参画推進センター(TUMUG)ニュースレター第15号を発刊	支援推進体制
10月31日	第2回スキルアップセミナー「プレゼンを制する者が研究を制す!プレゼンする際に役立つデザインの基本」の開催	女性リーダー育成
11月9日	吉祥女子高等学校におけるSA母校出張セミナーの実施	次世代育成
11月9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	次世代育成
11月17日	サイエンス・エンジェルが学術フォーラム「学術の未来とジェンダー平等」に参加	次世代育成
11月19日	2019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
11月21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	次世代育成
12月15日	SA×東北電力コラボ 公開ワークショップ「メリー☆サイエンス」の実施	次世代育成
12月21日	第16回東北大学男女共同参画シンポジウム「共感の技術 感情を伝える・理解する」の開催	シンポジウム
12月24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	次世代育成
1月15日	女性研究者応援チャリティ新年会の開催	女性リーダー育成

1月16日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第16号を発刊	支援推進体制
2月5日	2020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
2月15日	男女共同参画セミナー「研究者ってなに？『SA OG』編」の開催	次世代育成
2月19日	2019年度第1回男女共同参画アドバイザー委員会の開催	支援推進体制
2月25日	全国ダイバーシティネットワーク組織 第2回東北ブロック勉強会 開催	
3月5日	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～」の開催	次世代支援
3月下旬 （予定）	パンフレット「サイエンス・エンジェル活動報告2019」発行	次世代育成
3月下旬 （予定）	第3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）	男女共同参画推進センター（TUMUG）ホームページリニューアル	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（2020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3日	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 2019臨時幹事会@大阪 参加	田中 真美、 米永 一郎
6月14日	日本法医学会学術全国集会にて基調講演@仙台サンプラザホール 男女共同参画企画シンポジウム 「法医学領域における女性研究者のワークライフバランス」	大隅 典子
7月5日	全国ダイバーシティネットワーク組織 南東北会議・セミナー@山形 参加	芳賀 満、 米永 一郎
7月7日	宮城県女医会年次総会@仙台国際ホテルにて記念講演講師	大隅 典子
7月19日	東京女子医科大学 セミナー講師 医学部教授会でのFD, キャリアアップを希望する女性医師を対象に講演	大隅 典子
8月8日	全国ダイバーシティネットワーク組織 北東北会議@盛岡 参加	芳賀 満
9月26日	全国ダイバーシティネットワーク組織 北東北セミナー 2019年度研究力向上支援セミナー 参加	米永 一郎
10月27日	新潟県主催 LGBT 講演会 参加	米永 一郎
10月28日	新潟大学男女共同参画推進室 訪問	米永 一郎
11月20日	室蘭工業大学 講演	大隅 典子
11月28日	群馬大学医学系研究科 男女共同参画推進委員会FDセミナー	大隅 典子
12月6日	全国ダイバーシティネットワーク 第2回幹事会・シンポジウム 参加	大隅 典子、 米永 一郎
12月20日	【国立女性教育会館】2019年度大学等における男女共同参画推進セミナー 参加	米永 一郎
1月17日	東レ株式会社 男女共同参画講演及び学術講演	大隅 典子
1月22日	宮城県『女性のチカラは企業のカラ』普及シンポジウム 参加	米永 一郎
2月24日	日本学術会議 公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティーに関する課題と今後の展望」 講演	大隅 典子
3月中 （予定）	活動報告 東北大学での授業「ジェンダーと人間社会」について ポリモルフィア 第5巻 2020年 p. 127-128	大隅 典子 米永 一郎 三隅 多恵子
平成30年 ～令和3年 3月31日	東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構 平成30年度ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業外部評価委員	大隅 典子

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
4月12日	新任教員研修講師「男女共同参画関係について」	大隅 典子
9月5日	日本工学教育協会 第67回年次大会	田中 真美、 瀬戸 文美
10月4日	UCL 来学 Gender MTG	大隅 典子
12月12日	東北大学高度教養教育・学生支援機構 SDP セミナー・多様な学生の理解と支援： 留学生とLGBT学生に注目して 参加	米永 一郎

センターへの来訪

日付	訪問者	対応者
4月11日	Prof. Jose Manuel Paez Borralló および Prof. Adriana Rojas Martinez (モンテレイ工科大学)	大隅 典子
7月16～18日	Dr. Kelsey Paske および Dr. Kevin Coutinho (ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン)	大隅 典子、 米永 一郎
11月14日	松本 千穂氏 (国立大学法人東京農工大学 女性未来育成機構 コーディネーター)	米永 一郎、 瀬戸 文美

平成31年度男女共同参画委員会委員名簿

平成31年4月1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 教授	<u>飯 島 淳 子</u>
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	<u>坂 巻 康 司</u>
☆ 情報科学研究科 准教授	<u>福 泉 麗 佳</u>
☆ 生命科学研究科 教授	<u>経 塚 淳 子</u>
☆ 環境科学研究科 教授	<u>井 上 千 弘</u>
☆ 医工学研究科 准教授	<u>荒 川 元 孝</u>
金属材料研究所 教授	淡 路 智
☆ 加齢医学研究所 教授	<u>千 葉 奈 津 子</u>
☆ 流体科学研究所 准教授	<u>船 本 健 一</u>
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	<u>DELANEY ALYNE ELIZABETH</u>
☆ 病院 准教授	<u>藤 原 実 名 美</u>
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 <u>羽 鳥 政 男</u>

◎ は委員長

○ は副委員長

☆ は平成31年度 新委員

平成31年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

第110回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和元年5月28日(火) 11時00分から12時00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

議長から、副委員長は引き続き田中委員、永次委員、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

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。

また、年間予定の確認を行った。

新しく就任された委員に平成30年度の本委員会報告書を学内便で送る旨議長より発言があった。

(3) 第6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(芳賀委員)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3回仙台Iゾント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(芳賀委員)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31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、申請受付中の支援事業については引き続き周知協力をお願い、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) 「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30年度年次報告書について

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。

(3) 各部局からの報告

①経済学研究科

- ・「女性研究者って？研究者の仕事と生活」開催について

湯田委員から「女性研究者って？研究者の仕事と生活」開催について説明を行った。

②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

瀬戸委員から年間行事予定について説明を行った。

(4) その他

①戦略的人事の促進及びクロスアポイントメント活用支援制度について

議長から標記支援制度について説明を行った。

②次回委員会の開催予定について

議長から、次回委員会は令和元年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111回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和元年9月26日(木) 13時00分から13時30分)

審議事項

1 審議事項

(1) 第16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、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。

2 報告事項

(1) 第3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(芳賀委員)から、説明があった。

(2) 第6回澤柳政太郎記念東北大学共同参画賞の審査結果について

奨励制度WG座長(芳賀委員)から、説明があった。

(3) 令和元年度 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

①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活動報告及び活動内容について

議長から、資料5に基づき2019年度東北ブロック勉強会について説明を行った。

(5) その他

- ・次回委員会の開催予定について

議長から、次回委員会は令和元年11月21日(木)に開催予定である旨、発言があった。

第112回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和元年11月21日(木) 13:00～14:00)

1. 審議事項

(1) 年次報告書の作成について

中期計画対応・報告書作成WG座長(田中委員)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、発行は令和元年3月を予定とする旨の発言があった。

2. 報告事項

(1) 第16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、資料2に基づき説明があり、各部局における周知依頼と、事前登録、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1回女性研究者エンパワメントタスクフォース(ETF)会議について

議長から、公募要領における全学統一記載について女性優先の文言に改めること、人事選考過程でのレポート作成制度を設けること、無意識のバイアスを排除して研究者を採用するためのパンフレットを作成するなどの施策を進めていく旨の報告があった。

また、テレニ委員から海外の女性教員を増やすためには採用ガイドブックや男女共同参画推進センターのホームページ等に子どもの東北インターナショナルスクールの学費が50%免除される場合がある等外国人への支援に関する記載を明確にしアピールした方が良いとの提案があり、議長より海外対応を考慮する旨発言があった。

(3) 令和元年度女性教員採用促進事業について

議長から、説明があった。

(4) 令和元年度 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。

(5) 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（門脇課長）から、説明があった。

(6) 各部局からの報告

- ・薬学研究科（有澤委員）から、資料7に基づき報告があった。
- ・男女共同参画推進センター（瀬戸委員）から、下記2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 TUMUGニュースレター第15号の発行

(7) その他

- ・ジェンダーと人間社会 受講者数について
議長から、資料8に基づき報告があった。
- ・次回委員会の開催予定について
議長から、次回委員会は令和2年2月頃に開催予定である旨、発言があった。

第16回 東北大学男女共同参画シンポジウム



令和元年

12/21 土 10:00~13:00

会場 東北大学片平キャンパス さくらホール

主催 男女共同参画委員会



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

ごあいさつ

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16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112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。大正2年（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。

こ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（1999年）6月の「男女共同参画社会基本法」成立と、平成12年（2000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（2001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、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（2016年度）には、こうした取組の促進に向け、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ(特色型)」に採択されました。「社の都女性研究者エンパワーメント事業」と名付けたこの事業では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備等を推進し、令和3年度（2021年度）までに女性教員比率を19%（2019年10月時点：15.0%）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施策としては、企業等の優秀な研究者が企業に在籍したまま本学と雇用契約を結び、大学の教育・研究に従事する「クロスアポイントメント活用促進制度」や、優秀な若手女性研究者・外国人研究者の雇用を促進する「若手女性・若手外国人特別教員制度」を本年度より構築しました。

今回のシンポジウムでは、ダイバーシティの概念が社会的に普及しつつも、出産や育児といったライフイベント後も働きやすい、共感の持てる職場環境を構築するため、構成員が技術としての「共感力」を養うにはどうしたらよいかを考える機会となるよう、「共感の技術」というテーマにいたしました。

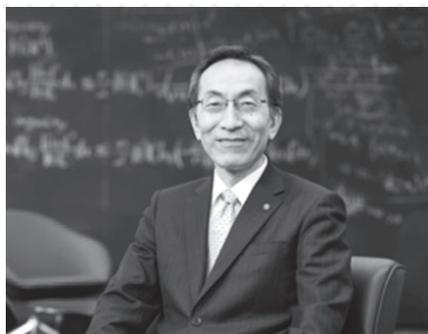
本日は、来賓として宮城学院女子大学長 平川新氏にお越しいただき、ご挨拶を頂戴した後、今年で6回目となる澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称澤柳記念賞）の授賞式を執り行い、受賞者である広島大学 理事・副学長 相田美砂子氏、埼玉大学みんなのトイレプロジェクトから受賞講演をいただきます。

また、特別講演として森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達美和子氏に「森トラストの人材育成について～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～」というタイトルでお話いただきます。さらに「共感の技術」というテーマで、EY Japan株式会社 D&I アソシエイトディレクター 梅田恵氏、本学文学研究科教授 直江清隆氏、本学病院産婦人科助教 倉片三千代氏によるパネルディスカッションにてご来場の皆様とともに今後の方向性を探ります。

このように多くの方々のご協力の下、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、本日ご来場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社会におけるダイバーシティ推進に大きく寄与していくことを祈念し、私の挨拶といたします。

令和元年12月21日



東北大学 総長
大野 英男

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 大学院理学研究科 教授 岩本 武明

開会挨拶 来賓挨拶

東北大学 総長 大野 英男 10:00

宮城学院女子大学 学長 平川 新氏 10:05

第1部

10:10-10:55

第6回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)授賞式及び講演会

A賞(本賞)

広島大学 理事・副学長 相田 美砂子氏

B賞(奨励賞)

埼玉大学みんなのトイレプロジェクト 代表 埼玉大学大学院教育学研究科 岩浪 帆乃氏

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、大学院医工学研究科/大学院工学研究科 教授 田中 真美

第2部

10:55-11:40

特別講演 森トラストの人財育成について

～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～

森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達 美和子氏

座長：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、高度教養教育・学生支援機構 教授 芳賀 満

休憩(11:40～11:50)

第3部

11:50-13:00

パネルディスカッション 「共感の技術」

パネリスト：

宮城学院女子大学 学長 平川 新氏

EY Japan 株式会社 D&I アソシエイト・ディレクター 梅田 恵氏

東北大学大学院文学研究科 教授 直江 清隆

東北大学病院産婦人科 助教 倉片 三千代

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、大学院医学系研究科 教授 山内 正憲

講評・閉会挨拶

東北大学副学長 男女共同参画委員会 委員長 大隅 典子 13:00

閉会

13:05

来賓

宮城学院女子大学 学長

平川 新氏

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り組み SA輝友会（エスエーぎゆうかい）
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（しんだいういつつ）
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
第5回 (平成30年度)	A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 九州大学研究戦略委員会
	B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 大阪府立大学理系女子大学院生チーム IRIS

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5回澤柳記念賞授賞講演 A賞
九州大学研究戦略委員会 上瀧 恵里子氏



第5回澤柳記念賞授賞講演 B賞
大阪府立大学理系女子大学院生チーム IRIS

第6回「澤柳記念賞」

第6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

東北大学副学長 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6回（2019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 女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進

受賞者 広島大学 理事・副学長 相田 美砂子 氏

講評 同氏は所属大学において、2007年より副理事(男女共同参画担当)として、数々の男女共同参画事業を推進されてきた。その成果は広島大学だけにとどまらず、他大学に大きな影響を与えている。現在も新たな男女共同参画に関する施策を進められているほか、若手・女性人材の育成にも尽力されていることは高く評価され、今後も国内外で男女共同参画社会の推進に大きく貢献するものである。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 埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

受賞者 埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

講評 同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動が、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。

第6回「澤柳記念賞」受賞講演



略歴

- 1977年 お茶の水女子大学
理学部化学科卒業
- 1979年 お茶の水女子大学
大学院理学研究科
(修士課程) 修了
- 1986年 理学博士
(東京工業大学)
- 1979年 国立がんセンター
研究所 研究員
- 1998年 広島大学理学部教授
- 2000年 広島大学大学院
理学研究科教授
(現在に至る)
- 2007年 広島大学 副理事
(男女共同参画担当)
- 2010年 広島大学学長補佐
(競争的資金担当)
- 2012年 広島大学 学長補佐
(大学経営企画担当)
- 2013年 広島大学 副学長
(大学経営企画担当)
- 2016年 広島大学
理事・副学長
(大学改革担当)
(現在に至る)
- 2017年 日本学術会議会員
(第三部)
(現在に至る)
- 2017年 IUPAC 国際女性
化学者賞2017、
IUPAC (国際純正・
応用化学連合)

A賞 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

「女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進」

受賞者：広島大学 理事・副学長 相田 美砂子氏

講演要旨

女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進

男女共同参画基本計画および科学技術基本計画の中に、女性研究者の採用割合に関する数値目標が書き込まれてから14年ほどが経つ。それらの基本計画に書き込まれている数値目標は未だに達成されていない。それでも、両基本計画にこれらの数値目標があることによって、多くの大学で意識改革とシステム改革が進んでいる。

広島大学では、2007年に女性研究者支援モデル育成事業に採択されてから4つの男女共同参画あるいはダイバーシティ推進のための事業に採択されてきており、現在は、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)を推進中である。女性教員の採用割合を毎年度25%程度以上にすることによって、女性教員の在籍割合は、10.2% (2007年5月1日現在) から、17.7% (2019年5月1日現在) に着実にふえている。

また、新しい分野に挑戦する気概をもった人材を、男女を問わず育成したいと考え、博士課程後期の学生や若手研究者のキャリアスタート支援を2009年度から開始した。現在は、中国四国地域を中心とした、連携機関数62のコンソーシアムになっている。

男女を問わず教員が生き生きと活躍するためには、教員の活動実績を正しく把握し、可視化することが重要である。そこで、広島大学独自のAKPI® (目標到達型重要業績指標) およびBKPI® (教員エフォート指標) を、それぞれ、2014年および2015年に構築した。2016年からは、複数大学で教員の知的資源を共有化することをめざして、大学連携IRコンソーシアムを形成し、C-KPI (共通教員重要業績指標) を構築している。現在、メンバー機関は5大学である。

大学改革の根幹は、教職員そして学生の、「意識改革」である。

主な活動・著書

- ・論説「大学の基盤的な力の向上-「選択と集中」から「ダイバーシティ確保」への転換とエフォートの可視化へ-」相田美砂子、化学と工業、vol.71-10、pp.817-818、2018。
- ・「フェニックスの男女共同参画」相田美砂子、パリティ、vol.28、No.05、pp.64-67、2013。
- ・QUANTIFYING FACULTY PRODUCTIVITY IN JAPAN: Development and Application of the Achievement-Motivated Key Performance Indicator, Misako AIDA & Satoshi WATANABE, Research & Occasional Paper Series, CSHE 8.16, October 2016.
- ・The Role of Professional Organizations and Programs in Driving Changes, Misako AIDA, (Panel Discussions: Women in Chemistry) The 46th World Chemistry Congress of the International Union of Pure and Applied Chemistry (IUPAC2017), July 11, 2017, Sao Paulo (Brazil).
- ・Changing the face of Hiroshima University, Misako AIDA, (Session Title: Women in Chemistry: Changing the Face of Science) The International Chemical Congress of Pacific Basin Societies 2015 (Pacifchem2015), December 17, 2015, Honolulu, Hawaii (USA).
- ・「総合大学における教員の研究業績の可視化の試み」相田美砂子、日本学術会議シンポジウム 研究評価の客観化と多様化をめざして分野別研究評価の現状と課題、2019年5月24日、東京。
- ・「女性研究者の活躍促進」(Women In Engineering 招待講演)、相田美砂子、IEEE広島支部設立20周年記念シンポジウム、2018年11月16日、鳥取。
- ・「広島大学における取組-若手研究者の育成・支援につながる評価-」相田美砂子、平成29年度研究開発評価シンポジウム ~「若手研究者の育成・支援を推進する研究開発評価」とは何か~、2018年3月22日、文部科学省(東京)。

奨励賞

第6回「澤柳記念賞」受賞講演

B賞 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

受賞者：埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

代 表：埼玉大学大学院教育学研究科 岩浪 帆乃氏

講演要旨

埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

「埼玉大学みんなのトイレプロジェクト」はジェンダー平等や性の多様性をはじめとする「人権」について学んできた学生が主体となり活動しています。学内のダイバーシティ環境整備の一環として、学内でトイレを利用するすべての人が性を問わず、使いたいときに自由に利用できるトイレのあり方を追求してきました。メンバーたちはゼミ等で学んできたセクシュアリティと教育に関する知識を活用しながら議論を重ね、2018年1月に独自の「みんなのトイレマーク」を作成し、学内にあるすべての多目的トイレにマークを設置しました。

本プロジェクトの活動は、埼玉大学のダイバーシティ環境整備の一環としての成果のみならず、活動するメンバーたちのゼミ等での学びを「実践」する貴重な機会であるととらえています。また、「トイレマーク」を作成し設置するだけでなく、学内で生活を送る「みんな」で埼玉大学内のダイバーシティについて考えるきっかけとなるよう、活動を進めてきました。

今回の講演ではそんな私たちの活動や本プロジェクトの意義についてお話しできればと考えています。

主な活動・著書

2016年12月埼玉大学みんなのトイレプロジェクト発足。2016年12月～2018年3月埼玉大学みんなのトイレプロジェクトリーダーを務める。2017年3月「2017年度みんなのトイレプロジェクト活動報告」を『2017年度田代ゼミ報告集』において執筆・掲載。2018年8月には平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップの部に参加し、「トイレは『誰にでも』使いやすい？～〈性〉の多様性の視点から考えよう～」発表を行った。2019年12月立教大学総合系科目『人権思想の根源』において、ゲストスピーチ予定。



略歴

- 2015年 埼玉大学教育学部 入学
- 2019年 埼玉大学教育学部 教育学専修 卒業
- 2019年 埼玉大学大学院 教育学研究科 学校教育専攻 入学



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
大学院医工学研究科/大学院工学研究科 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年度から今年度まで「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種類であり、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。この事業には数多くの部局が応募し、3年間で延べ26部局の採択に至った。特に、2018年度に（3）について企業等の優秀な研修者が本学と雇用契約を結び、本学で教育・研究に従事する雇用形態を促進するクロスアポイントについて多元物質科学研究所から提案、事業として採択され6人の女性助教が採用された。これに鑑み、全学として2019年度から「クロスアポイントメント活用促進制度」を実施している。また、研究員等で本学に在籍中の若手女性研究者・外国人研究者の中から将来性豊かな優秀な者を「助教」又は「特任助教」として雇用可能とする「若手女性・若手外国人特別教員制度」が実施されている。

2017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」を実施し、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。2017年度を受賞者の一人が2019年度の猿橋賞を受賞に至った。

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2019年度に12.7%となっている。2018年度には大隅典子教授が女性初の副学長誕生となったが、2019年度には生命科学研究科長に杉本亜砂子教授が選ばれ自然科学研究科で初の女性研究科長が誕生した。また東北大学教育研究評議会において「評議員の選出において男女いずれか一方の評議員の数は、当分の間、評議員の総数の10分の1未満であってはならない。」とし現在7名の女性が評議員となっている。

以上のような取り組みの他、保育園や軽症病児室の開設などの環境整備、ハードリング支援事業から継続して行われている支援事業や、次世代育成のためのサイエンスエンジェル活動など様々な取組も行っている。このような様々な取り組みを通し、今後も一層、男女共同参画の推進を図っていく。

特別講演

森トラストの人財育成について ～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～

森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達 美和子氏

講演要旨

男女ともに働きやすい社会の創造を目指して 新たな視点からみた、それぞれの役割

2015年8月女性活躍推進法の成立後、女性活躍に向けた取組みは増え、共働き世帯数は片働き世帯数の約2倍になるなど、女性の社会進出は着実に進んでいます。しかし今後は就労数という数だけではなく、キャリアという質も考えなければいけません。また、これまで女性の権利として議論されることの多かった女性の社会進出を、今後は社会的なニーズとして捉える必要性を感じます。少子高齢化社会において、全世代型の社会保障制度を持続させるためには、女性の就労と少子化対策が日本国民にとって喫緊の課題だからです。

女性の個性や能力を活かせる場の拡大と併せて、女性自身がキャリアアップに対する意識を向上させ、またそのキャリアアップをサポートする体制の構築は、各企業が個々に対応し始めています。当社でも、2019年11月に企業主導型保育所「ナーサリールーム ミライズ」を開業し、また制度面では、男女ともにスライド勤務や時短勤務など、家庭状況に応じた働き方を用意しています。最近では、これまで女性が少なかった業界・職種での採用も増えてきており、当社グループにおいても、ビル管理の技術職での女性採用を始められています。

しかしながら、企業によるこうした取組みだけでは、社会的な習慣、認識のギャップを解消することはできません。保育施設不足や男性の育児・家事への参加不足などを理由に、女性が出産後に社会復帰できなかつたり、企業と家庭の両方で長時間労働を強いられたりしている実態もあり、育児と仕事の両立に対する不安を払拭するためにも共働き世帯を支える社会的な仕組みの構築や価値観の醸成を進めるべきでしょう。今の社会から期待される女性の役割と、昔から続く女性の社会的役割に大きなギャップが生じていることを最大の課題として捉え、行政制度、教育制度、家庭環境の在り方についても、新たな視点からそれぞれの立場でもう一步踏み込んだ対策の検討と、解決策の実行が必要だと感じます。

主な活動・著書

これまで様々なセミナーやフォーラムにて、日本の観光産業を発展させるべく、観光産業の課題と併せて、目指すべき方向性について提言してきた。東京都が主催する「東京の観光振興を考える有識者会議」では、委員として東京の観光産業における課題及び目指すべき方向性について示しており、2017年は富裕層の誘致、2018年は宿泊施設のバリアフリーをテーマに提言。

男性経営者が多い不動産業界において、数少ない女性経営者として、2019年11月に東京都が主催する女性経営者等の活躍に向けた会議に登壇するなど、女性が活躍できる社会の実現に向けて取り組みを積極的に推進しており、「ブルガリ アウローラ アワード2018」や「ヴーヴ・クリコ ビジネスウーマンアワード」も受賞している。

【就任中の主な委員】 国土交通省交通政策審議会／観光分科会 委員
財務省 財政制度等審議会／臨時委員 財政制度分科会所属
東京都 東京の観光振興を考える有識者会議／委員



略歴

應義塾大学大学院修了後、総合コンサルティング会社勤務を経て、1998年に森トラストへ入社。2016年6月に当社代表取締役社長に就任。多数の都心部での大型不動産開発を統括する傍ら、ホテル&リゾート事業では、昨今のインバウンドブームに先がけて、コンラッド東京、シャングリ・ラホテル東京、翠嵐ラグジュアリーコレクションホテル京都をはじめとした国際ブランドの誘致をいち早く主導しており、2020年には東京エディション虎ノ門、JW マリオット・ホテル奈良を新たにオープンさせる。そのほか、『Create the Future』のコーポレートスローガンの下、イノベーション創出を目指して、スタートアップ企業への出資や海外投資なども精力的に推進させる。

パネルディスカッション



略歴

1950(昭和25)年、福岡県生まれ。東北大学大学院文学研究科修士課程修了。東北大学東北アジア研究センター教授、同センター長などを経て、東日本大震災後の2012年4月に新設された東北大学災害科学国際研究所の初代所長となる。2014年4月から宮城学院女子大学学長に就任。

共感の技術

パネリスト：宮城学院女子大学 学長 平川新氏

講演要旨

宮城学院女子大学「共生のための多様性宣言」について

宮城学院女子大学は、2019年に開学70周年を迎えました。前身の宮城女学校は1886年(明治19)の創立ですから、133年の歴史があります。

女子教育の先駆けとして果たしてきたこれまでの役割と教育理念を引継ぎ、さらなる共生社会をめざして、2019年9月に、「共生のための多様性宣言」を表明しました。その宣言にもとづいて、2021年度よりトランスジェンダー女性を学生として受け入れます。

トランスジェンダー女性とは、出生時に戸籍上は男性として登録されたものの、その後の成長過程で女性としての性自認をもったり、女性としての生き方を選択した人のことです。

宮城学院女子大学では、戸籍上の性にこだわることなく、各人が自分で選んだ生き方を尊重することが、人としての多様性を認め、人権を尊重することだと考えます。

本学は、女性として生きることを選択した人たちに、女子大学として学びの場を提供し、自分らしく生きられるように背中を押していくことを決意しました。

主な活動・著書

専門は日本近世史。主な著書に『紛争と世論』(東京大学出版会)、『開国への道』(小学館)、『戦国日本と大航海時代』(中公新書、2019年和辻哲郎文化賞受賞)ほか。災害から文化財を守る活動や、文理連携による災害研究にも取り組んできた。震災に関する編著として『東日本大震災を分析する』全2巻(明石書店)がある。

2019年9月、我が国の私立女子大学としては初めて、トランスジェンダー女性の受け入れを表明した。

パネルディスカッション

共感の技術

パネリスト：EY Japan 株式会社 D&I アソシエイト・ディレクター 梅田 恵氏

講演要旨

共感力はダイバーシティの重要スキル

ダイバーシティの仕事は共感力が求められる仕事だと思う。「自分は当事者（女性、障がい者、LGBT+、育児中、介護経験あり）なので、当事者の気持ちがわかる。共感できる。だからダイバーシティの仕事をしたい」という人に出会うことがあるが、むしろ当事者であることは自分の例に引張られ、自分の経験が邪魔になることの方が多い。自分が経験したことのないこと、当事者でないほうが先入観をもたず、事実を客観的に受け入れ、よりよく理解しようと思えることができる。つまり、「無知の知」、たとえば自分が同じような経験をしていたとしても、自分には知らないことがあるという自覚を持ち、知らないことは何かを知ろうとする気持ちや努力が必要である。また、共感力を持つ上で重要なのは、「己を知る」ということであるとも思う。自分を知った上でこそ、自分とは違う価値観、考え、経験を知り、それを受け入れることができると思う。昔、尊敬する上司に「ダイバーシティには3つの自が必要」と教えてもらったことがある。それは「自立」と「自律」と「自信」である。自分を確立すること、自分の足で立つこと、そして自分を律することができること、それができるようになれば、自分を信じることができるようになり、新しいこと、未知なることに挑戦する勇気がでてくる、そうだ。自分の経験したこと以上のことに挑戦するのは難しいし、自分で経験できることにも限りがあるが、人の経験から学び、自分の経験として生かすことはできる。共感力も1つの「学ぶスキル」であると思うし、そのために、まずは自分の強みと弱みを学ぶことだと思う。

主な活動・著書

1998年に日本IBMがダイバーシティ推進強化のために発足させた、女性社員自身が女性のキャリア課題を考え、解決策を検討し、経営に提言するJapan Women's Councilに広報メンバーとして参加。その後、2005年の日本IBMの女性技術者・研究者コミュニティー「COSMOS」の立ち上げにも関わった他、他企業50社の女性メンバーとともに女性管理職のネットワーク「J-Win」（2007年からNPO法人化）の発足メンバーとなる。2008年からはダイバーシティ推進責任者として、女性、障がい者、LGBT+、外国籍、ワークライフにフォーカスした人事施策やプログラムの開発と実施をリード。主なものとしては、フレックス短時間勤務（2009年）、ホームオフィス制度（2010年）、IBMこがも保育園（2011年）、障がい学生向けインターンシップ「Access Blue」（2014年）、同性パートナー登録制度（2015年）など。また、障がい者雇用の新たなモデルを検討する一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）」（2013年）、LGBTフレンドリーな職場を考える有志団体「work with PRIDE」（2012年）の創設メンバー。2019年11月にスタートした筑波大学エクステンションプログラム「インクルーシブ・リーダーズ・アカデミー」のカリキュラム委員会メンバー。



略歴

- 1987年 上智大学文学部 心理学科 卒業
- 1987年 日本アイ・ビー・エム 株式会社 入社
- 2002年 社内広報担当課長
- 2003年 開発製造部門担当 広報課長
- 2007年 人事広報担当部長
- 2008年 人事広報&ダイバーシティ担当部長
- 2016年 ダイバーシティ 企画担当部長
- 2019年 日本アイ・ビー・エム 株式会社 退社
- 2019年 EY Japan 株式会社 入社 現職 (D&I アソシエイト・ディレクター)

パネルディスカッション



略歴

- 1979年 埼玉県立浦和高校 卒業
- 1979年 東京大学 理科二類 入学
- 1983年 東京大学教養学部 卒業
- 1986年 東京大学大学院理学系研究科科学史科学基礎論専門課程修士課程修了
- 1991年 東京大学大学院理学系研究科科学史科学基礎論専門課程第一種博士課程単位取得退学
- 1994年 日本学術振興会 特別研究員 (PD)
- 1998年 九州看護福祉大学 看護福祉学部助教授
- 2000年 山形大学教育学部 助教授
- 2005年 東北大学大学院 文学研究科助教授
- 2013年 東北大学大学院 文学研究科教授
- 2017年 Delft University of Technology (the Netherlands) 客員研究員

共感の技術

パネリスト：東北大学大学院文学研究科 教授 直江 清隆氏

講演要旨

共感と「異なり」

共感とは、男女共同参画に限らず、弱い立場の人々が善き生を営む上で重要な働きをするものと考えられている。共感とは、他者の立場に身を置き、他者の困難をあたかも自分のこととして扱うことだと言われる。共感には実際に自分でも感じようとする場合と、自分では経験しなくとも認知的に理解しようとする場合があるが、いずれにしても共感に基づいて配慮、思いやりなどがなされるとされる。しかし、共感の境界を知ることから、かえってその意味を明らかにしよう。

一例を挙げると、ある大学で非常勤講師のみを職業としている女性が第2子の妊娠を告げたところ、お子さんのこともありますから今のうちにどなたかと替わってもらってはどうか、と担当係から言われたとする(実話に基づきます)。この場合、様々な問題が見えてくるだろう。担当係は自らの経験に基づいて、あるいはその地域の実情に即して助言したのかもしれない。これも共感の一種ではあるだろうが、しかし、自らの経験に他者を「同化」させようとすることに問題はないであろうか。また、研究者、とりわけ任期制や非常勤の研究者の場合、いったん研究や教育の場から離れてしまうと復帰できるかどうかという不安が大きいが、自分とは違ったアイデンティティをもった集団の人に対して共感とは動くだろうか。(職種が多様化している現在、事務職でも多様な差異がある)。共感だけではなく、この女性講師を判断主体と認めることや、必要なときには共感のもつ内輪性に気付かせ、突破する手立てが重要になる。この報告では、そうした点に留意しつつ、対話のありかたについていくつか例を挙げて考えることにしたい。

主な活動・著書

「哲学分野における男女共同参画と若手研究者育成に関する理論・実践的研究」(基盤研究(B))に連携研究者として参加し、日本哲学会を中心とする哲学分野での男女共同参画について活動。「住まう〈場〉をめぐる葛藤 福島県いわき市の災害復興の事例から」、日本医学哲学・倫理学会公開講座「災害と倫理」、くまもと県民交流館パレア、2018で講演の他、シンポジウム司会「地域における環境・医療・まちづくり」科学技術社会論学会第14回研究大会、東北大学、2015を主宰。共著に『教養教育と統合知』東京大学出版会、2018、『ポスト冷戦時代の科学/技術』(岩波講座現代 2)、2017、『技術と社会の統合による教育』東京大学出版会、2015など。編著に『哲学トレーニング(1・2)』岩波書店、2016、『理系学生のための科学技術倫理』丸善出版、2015などがある。

パネルディスカッション

共感の技術

パネリスト：東北大学病院 産婦人科 助教 倉片 三千代氏

講演要旨

子育て中でも働きやすい職場を目指して

私は平成13年に東北大学を卒業、そのまま産婦人科に入局し、3年の関連病院での武者修行を経て大学院に入学、卒業とほぼ同時にアメリカに3年留学し、帰国から間もなく震災直後の石巻赤十字病院に赴任し、忙しく臨床業務をこなしていました。私が研修医の頃は、研修中に妊娠する人はほとんどなく、いてもほとんどは忙しい臨床の道からは離れてしまうことがほとんどでした。私は石巻日赤でも働いていたときに35歳で第一子を妊娠、大学病院に戻って来て出産、その後育休、復帰、妊娠を繰り返し、36歳、38歳、40歳で3人の出産に至りました。産婦人科医ならではの妊娠中のエピソード、妊娠中の体調についての周囲への伝え方、など皆様と共有できたらと思います。また、育休から復帰しても、子供は良く熱を出したりして予期せず休まざるを得なかったり、自分の思っていたペースで仕事が出来なかったりします。どうしても周囲に頼らざるを得ないことがあります、その際と同僚に対する配慮、また周りの人が子育て中、妊娠中の女性に対する配慮など、どのようにお互い「共感」していくのが良いのか、正しい答えはなかなか探るのが難しいですが、共有できたらと思います。

また、子育て中の親（あえて女性ではなく親と書きます）にとって、一番重要な共感が必要な相手は家族、パートナーだと思います。自分がキャリアを積み重ねていくに当たって、育児などを当事者意識でお互い担えるパートナーを選ぶことが、円滑に家庭生活、仕事をしていく上で重要かと考えます。

主な活動・著書

- ・東北大学病院 女性医師支援室室員として活動しており、平成30年度に新たに開設された東北大学病院院内保育園の準備段階から委員として関わっている。また、医学部学生向けにワークライフバランスの講義を他の室員と協力して行っている。
- ・母子衛生研究会主催の、一般向けマタニティ教室「ハロー赤ちゃん」で年2回、妊婦さん向けの講演を行っている。
- ・現在は東北大学病院産婦人科の教育担当主任として、学生の臨床実習を担当している。また、初期研修医の産婦人科へのリクルート活動を行っており、東北大学病院産婦人科の女性医師支援、ワークライフバランスなどについて初期研修医に宣伝している。
- ・現在未就学児3人を育てており、子育て中の女性医師として臨床、教育と子育てを両立させている。



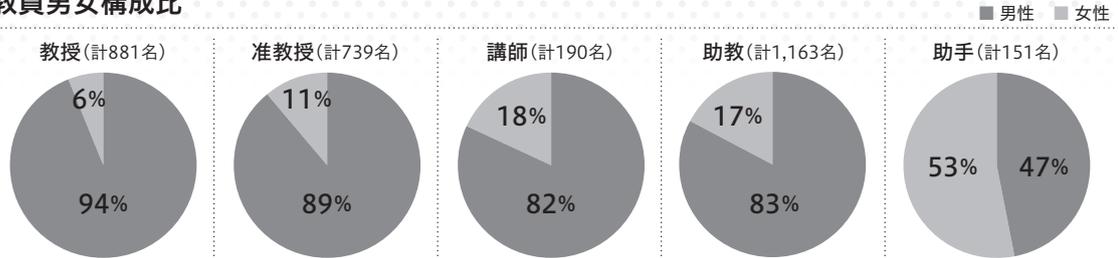
略歴

- 2001年 東北大学医学部卒業
- 2001年 国立水戸病院 (現水戸医療センター) 産婦人科研修医
- 2003年 公立佐沼病院 (現登米市立登米市民病院) 産婦人科
- 2004年 東北大学大学院 医学系研究科 博士課程 入学
- 2008年 東北大学大学院 医学系研究科 博士課程 卒業
- 2008年 テキサス大学ヘルスサイエンスセンター サンアントニオ校 胎児新生児研究室 博士研究員
- 2011年 東北大学病院 産婦人科
- 2011年 石巻赤十字病院 産婦人科 副部長
- 2013年 東北大学病院 産婦人科 助教

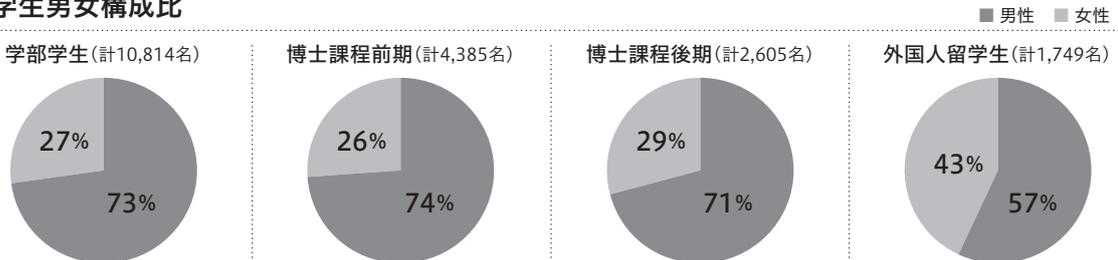
東北大学における男女構成比と推移

令和元年5月1日現在

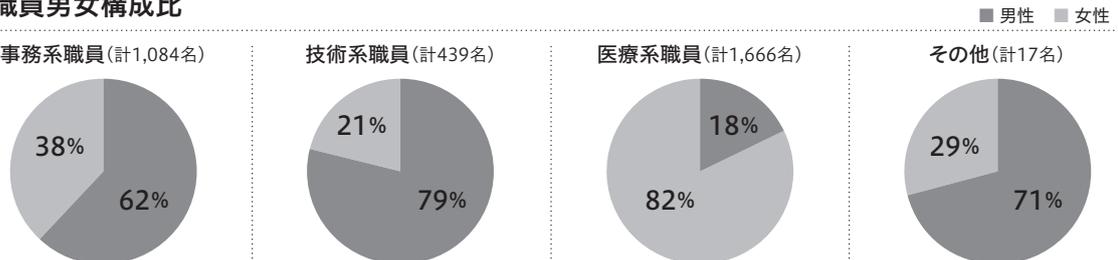
教員男女構成比



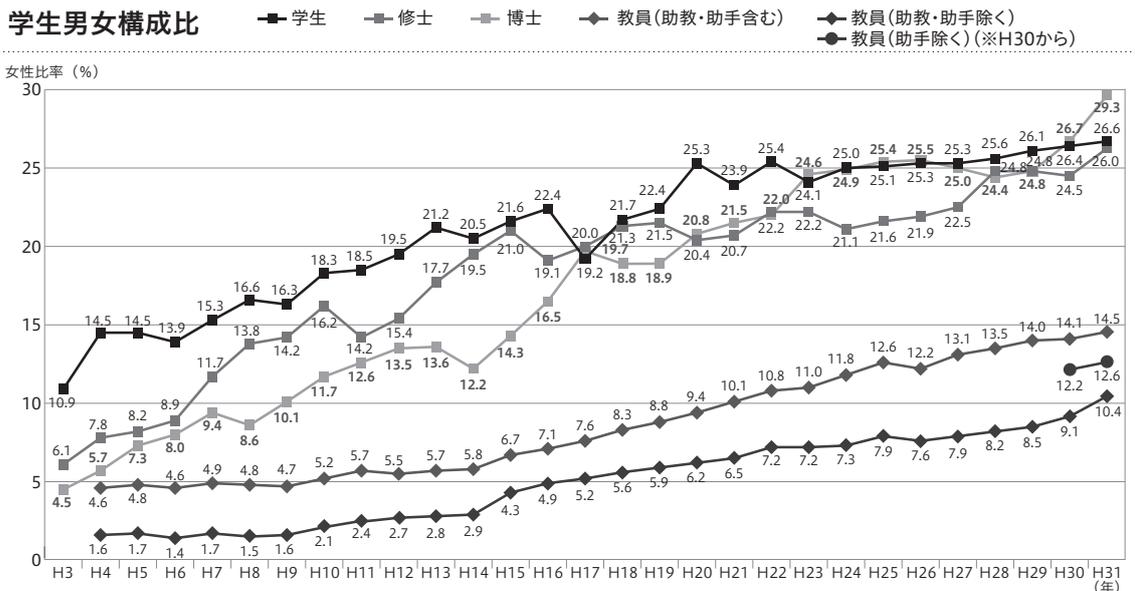
学生男女構成比



職員男女構成比



学生男女構成比



MEMO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

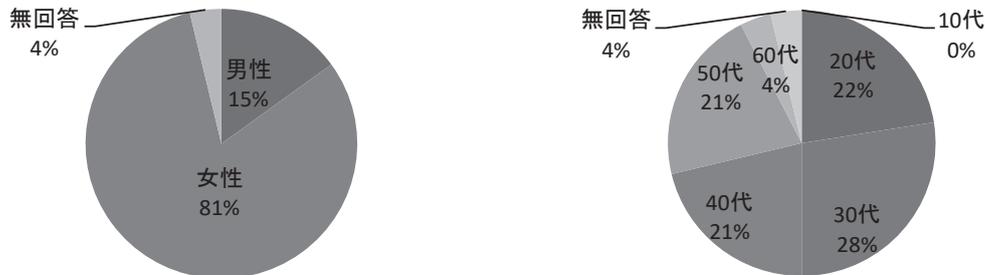
お問い合わせ先
東北大学総務企画部総務課
TEL. 022-217-4811
FAX. 022-217-5906
Mail. danjyo@grp.tohoku.ac.jp
東北大学男女共同参画委員会 WEB ページ
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

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/>

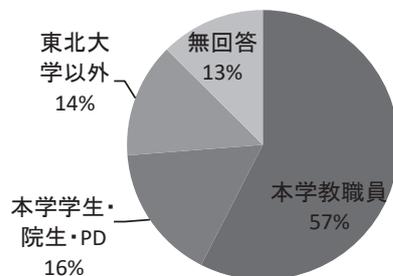
第16回東北大学男女共同参画シンポジウム アンケート集計結果

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 139名のうち、80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てください。



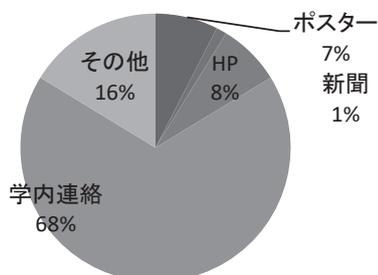
Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください



<一般(アンケート記載分)>

埼玉大学教育学部学生/広島大学理事・副学長/
石田大成社社員/那須塩原市役所課長補佐
アルプスアルパイン(株)社員/ソフトウェア業
塩釜市公務員主査/東北農政局/公務員
カメラマン/管理栄養士

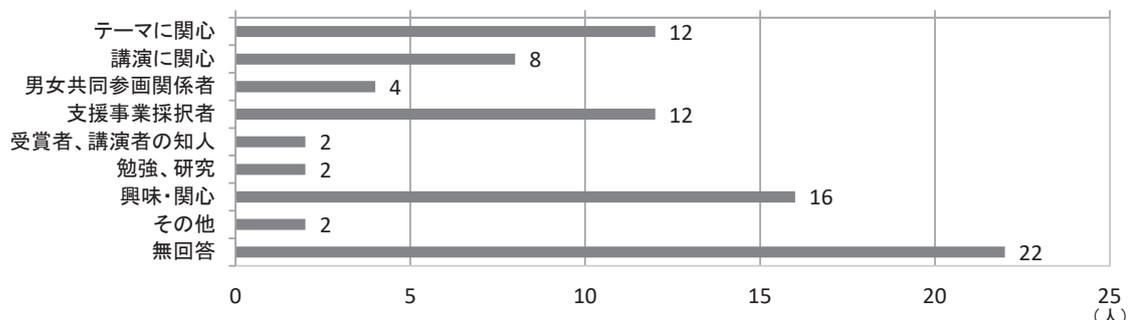
Q3 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。 ※複数回答あり



<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/娘からの案内

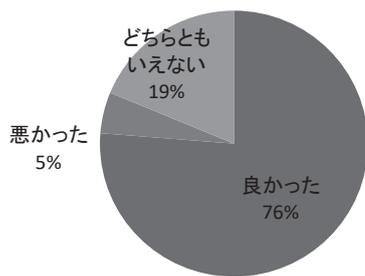
Q4 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



<回答>

男女共同参画、LGBTなどの現状、職場環境などの取組みを知りたかった/平川先生のお話を聞きたかった/演者の多様性/女性の働き方や多様な働き方や考え方を身につけたかったから/特別講演をききたかった/昨年参加し、良い知見が得られたから今年も何か得られると思い/いつも支援いただいている感謝の気持ちと、今後の女性の未来のため/大学および異業種である森トラストでどのような取組みをされているのか興味があったため/パネルディスカッション講演に興味を持ったので/伊達氏、梅田氏のお話が聞きたかった/内容に興味があったため/女性としてのキャリア形成についてもっと考えてみたいから

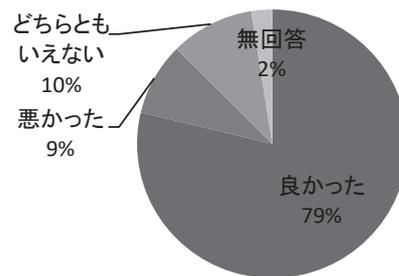
Q5 開催時期について



<コメント>

- ・学期終わりや休み始まりの開催はやめてほしい
- ・年末は忙しいので避けてほしい

Q6 会場について

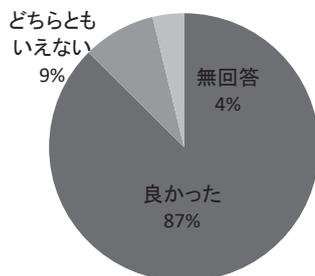


<コメント>

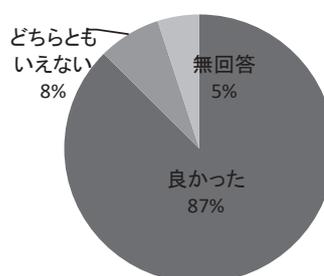
- ・参加人数に対して会場が狭かった

Q7 内容について

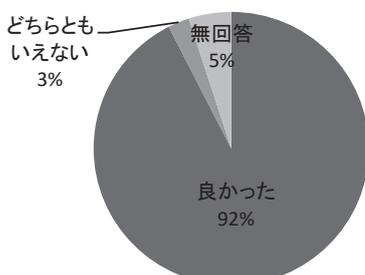
【澤柳記念賞受賞講演】



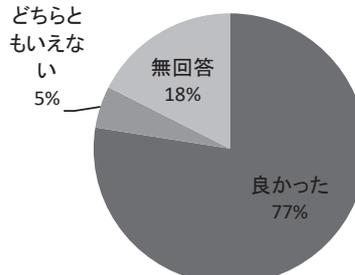
【男女共同参画の取組について】



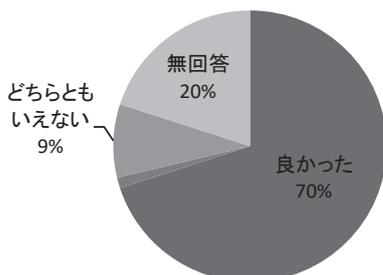
【特別講演(伊達氏)】



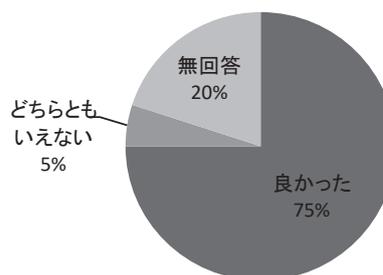
【パネルディスカッション(梅田氏)】



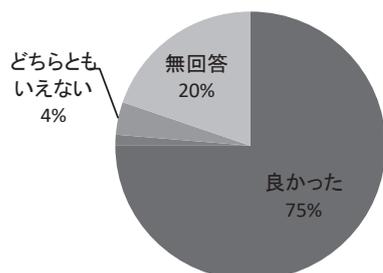
【パネルディスカッション(直江氏)】



【パネルディスカッション(倉片氏)】



【全体として】



第3回 仙台Iソントクラブ



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 **2019年6月29日(土)** 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ソントクラブ」から、これからの社会を担う前途有望な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金(名称:仙台Iソントクラブロース支援金^{※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しております。
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ソント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ソントクラブ 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。

- 2019年8月～2020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
- 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
- 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ソントクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会WEBページに掲載する。
 - 2 事後に仙台Iソントクラブの例会において、国際学会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ソントクラブ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 daniyo@grp.tohoku.ac.jp

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

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



第3回 仙台Iソントクラブ 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ソントクラブ」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ソント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ソント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ソント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）2019年8月～2020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

2019年6月29日(土)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。

1.1 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 ソ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 ソ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。

1.2 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 ソンタクラブ 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/>

第6回 2019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

2019年

7/31水

当日消印有効

受賞課題発表

2019年

9/22日

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

東北大学に脈々と受け継がれる
男女共同参画の精神を広げよう

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また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(略歴、パンフレット等)
- 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)
- 4 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/>



第6回（2019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】

2019年7月31日(水)

※郵送の場合は当日消印有効

【受賞課題発表】

2019年9月22日(日)

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

東北大学における在籍教員・学生の女性比率

①主要部局^{※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29年度				平成30年度				令和元年度			
	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	70	14	84	16.67%	76	11	87	12.64%	80	10	90	11.11%
教育学研究科・教育学部	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%
法学研究科・法学部	43	14	57	24.56%	43	13	56	23.21%	43	14	57	24.56%
経済学研究科・経済学部	54	6	60	10.00%	54	7	61	11.48%	54	6	60	10.00%
理学研究科・理学部	238	4	242	1.65%	235	6	241	2.49%	225	7	232	3.02%
医学系研究科・医学部	227	60	287	20.91%	225	62	287	21.60%	223	61	284	21.48%
歯学研究科・歯学部	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%
薬学研究科・薬学部	53	8	61	13.11%	54	8	62	12.90%	56	8	64	12.50%
工学研究科・工学部	327	14	341	4.11%	327	17	344	4.94%	321	16	337	4.75%
農学研究科・農学部	107	16	123	13.01%	103	16	119	13.45%	98	16	114	14.04%
国際文化研究科	32	7	39	17.95%	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%
情報科学研究科	88	7	95	7.37%	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%
生命科学研究科	73	10	83	12.05%	66	9	75	12.00%	64	10	74	13.51%
環境科学研究科	47	5	52	9.62%	45	5	50	10.00%	41	5	46	10.87%
医工学研究科	30	4	34	11.76%	25	3	28	10.71%	25	3	28	10.71%
金属材料研究所	117	7	124	5.65%	119	4	123	3.25%	122	5	127	3.94%
加齢医学研究所	46	6	52	11.54%	43	6	52	11.54%	45	8	53	15.09%
流体科学研究所	36	2	38	5.26%	37	4	41	9.76%	42	4	46	8.70%
電気通信研究所	65	1	66	1.52%	62	2	64	3.13%	61	4	65	6.15%
多元物質科学研究所	142	7	149	4.70%	143	6	149	4.03%	143	14	157	8.92%
災害科学国際研究所	47	10	57	17.54%	47	8	55	14.55%	43	7	50	14.00%
病 院	266	55	321	17.13%	283	58	341	17.01%	274	60	334	17.96%
東北アジア研究センター	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	21	3	24	12.50%
高度教養教育・学生支援機構	75	28	103	27.18%	79	29	108	26.85%	71	30	101	29.70%
合 計	2317	315	2632	11.97%	2310	322	2635	12.22%	2277	336	2613	12.86%
内、人文社会系 ^{※2}	331	77	408	18.87%	340	77	417	18.47%	335	77	412	18.69%
内、自然科学系 ^{※3}	1986	238	2224	10.70%	1970	245	2218	11.05%	1942	259	2201	11.77%

※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主要部署における職種別在籍教員 - 学生の女性比率

部署名	平成27年度						平成28年度						平成29年度						平成30年度						令和1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	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	40	44	9.09%	38	4	42	9.52%	44	4	48	9.09%	40	4	44	9.09%	42	4	46	4.76%	42	4	46	8.70%	42	4	46	8.70%		
	准教授 (助教)	28	34	17.65%	28	7	35	20.00%	25	5	30	16.67%	27	5	32	15.63%	28	6	34	17.65%	28	6	34	17.65%	28	6	34	17.65%		
	講師	11	16	31.25%	11	4	15	33.33%	8	4	12	33.33%	9	4	13	30.77%	10	3	13	23.08%	10	3	13	23.08%	10	3	13	23.08%		
	助手	80	15	15.79%	80	75	15	90	16.67%	74	14	88	16.67%	77	12	89	13.48%	81	11	92	11.96%	80	10	90	11.11%	80	10	90	11.11%	
	学部長 (総長)	475	502	977	51.38%	474	484	958	50.52%	479	486	965	51.15%	469	491	960	51.15%	457	501	958	52.30%	457	501	958	52.30%					
文学研究科 学生	修士 (博士前期)	89	170	47.65%	81	76	157	33.12%	85	77	162	46.36%	84	104	188	44.68%	97	114	211	45.97%	103	78	181	43.09%	103	78	181	43.09%		
	博士 (博士後期)	96	71	42.51%	102	73	175	41.71%	12	13	25	7.69%	15	15	30	16.67%	16	16	32	18.75%	16	16	32	18.75%	16	16	32	18.75%		
	教授	14	1	6.67%	12	1	13	7.69%	1	1	2	100.00%	1	1	2	100.00%	1	1	2	100.00%	1	1	2	100.00%	1	1	2	100.00%		
	准教授 (助教)	13	2	13.33%	13	3	16	18.75%	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%		
	講師	5	1	16.67%	5	0	5	0.00%	0	0	0	0.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%		
教育学研究科	教授	32	4	11.11%	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	35	7	42	16.67%	35	7	42	16.67%		
	准教授 (助教)	164	188	322	49.07%	156	185	341	54.40%	160	151	311	48.55%	146	155	301	51.50%	146	157	303	51.82%	146	157	303	51.82%					
	学部長 (総長)	41	67	61.19%	41	44	75	58.67%	28	42	70	60.00%	26	50	76	65.79%	35	55	90	61.11%	35	55	90	61.11%						
	博士 (博士後期)	38	65	58.46%	27	27	54	50.00%	29	23	52	44.23%	40	28	68	41.18%	41	28	69	40.58%	41	28	69	40.58%						
	教授	5	33	15.15%	28	30	36	16.67%	32	6	38	15.79%	30	6	36	16.67%	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%						
法学研究科	修士 (博士前期)	11	18	38.89%	8	5	13	38.46%	9	5	14	35.71%	10	6	16	37.50%	9	5	14	35.71%	9	5	14	35.71%						
	博士 (博士後期)	7	18	38.89%	8	5	13	38.46%	9	5	14	35.71%	10	6	16	37.50%	9	5	14	35.71%	9	5	14	35.71%						
	教授	6	2	25.00%	5	1	6	16.67%	2	2	4	50.00%	2	2	4	50.00%	2	2	4	50.00%	2	2	4	50.00%						
	准教授 (助教)	2	2	100.00%	2	2	4	100.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%						
	講師	45	17	27.42%	44	15	59	25.42%	43	16	59	27.12%	43	15	58	25.86%	43	16	59	27.12%	43	16	59	27.12%						
法学研究科 学生	修士 (博士前期)	532	191	26.42%	524	211	735	28.71%	511	223	734	30.38%	483	236	719	32.37%	475	247	722	34.21%	475	247	722	34.21%						
	博士 (博士後期)	123	35	15.88%	117	29	146	18.86%	112	33	145	17.24%	111	33	144	17.36%	111	33	144	17.36%	111	33	144	17.36%						
	学部長 (総長)	28	10	35.71%	26	9	35	25.71%	32	12	44	27.27%	34	15	49	30.61%	33	12	45	26.67%	33	12	45	26.67%						
	教授	34	2	5.56%	34	2	36	5.56%	33	2	35	5.14%	32	2	34	5.88%	31	2	33	6.06%	31	2	33	6.06%						
	准教授 (助教)	19	5	20.83%	16	4	20	20.00%	14	3	17	17.65%	17	3	20	15.00%	16	2	18	11.11%	16	2	18	11.11%						
経済学研究科	修士 (博士前期)	54	13	20.30%	54	13	67	19.40%	54	10	64	15.63%	55	13	68	19.12%	54	12	66	18.18%	54	12	66	18.18%						
	博士 (博士後期)	8	62	88.89%	8	63	88.89%	8	60	88.89%	8	60	88.89%	8	60	88.89%	8	60	88.89%	8	60	88.89%								
	学部長 (総長)	943	224	19.19%	940	233	1173	18.86%	923	237	1160	20.43%	942	234	1176	19.90%	959	225	1184	19.00%	959	225	1184	19.00%						
	教授	76	173	43.83%	112	228	48.12%	129	99	228	43.42%	141	99	240	41.67%	141	99	240	41.67%	141	99	240	41.67%							
	准教授 (助教)	23	64	35.94%	38	20	58	34.48%	29	19	48	39.58%	31	18	49	36.73%	30	17	47	36.17%	30	17	47	36.17%						
理学部・理学研究科	教授	75	1	1.32%	73	0	73	0.00%	75	0	75	0.00%	75	1	76	1.32%	76	1	77	1.30%	76	1	77	1.30%						
	准教授 (助教)	5	5	50.00%	4	4	4	0.00%	4	4	4	0.00%	5	5	5	0.00%	5	5	5	0.00%	5	5	5	0.00%						
	講師	80	4	4.76%	80	2	82	2.44%	84	2	86	2.33%	79	4	83	4.82%	74	5	79	6.33%	74	5	79	6.33%						
	助手	3	1	25.00%	4	1	5	20.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%						
	学部長 (総長)	238	9	3.64%	236	5	241	2.07%	241	5	246	2.03%	238	7	245	2.86%	228	8	236	3.39%	228	8	236	3.39%						
理学部・理学研究科 学生	修士 (博士前期)	1203	231	16.11%	1195	219	1414	15.49%	1191	206	1397	14.75%	1158	222	1380	16.09%	1155	215	1370	15.69%	1155	215	1370	15.69%						
	博士 (博士後期)	487	95	16.32%	478	92	570	16.14%	464	97	561	16.70%	502	95	597	16.91%	500	98	598	16.39%	500	98	598	16.39%						
	学部長 (総長)	244	43	14.88%	241	49	290	16.90%	236	42	278	15.11%	224	39	263	14.83%	208	42	250	16.80%	208	42	250	16.80%						

②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27年度					平成28年度					平成29年度					平成30年度					令和1年5月1日現在					
	男性	女性	計	女性比率	女性比率	男性	女性	計	女性比率	女性比率	男性	女性	計	女性比率	女性比率	男性	女性	計	女性比率	女性比率	男性	女性	計	女性比率	女性比率	
医学部医学科・医学系研究科	教授	79	13	92	14.3%	77	12	89	13.48%	77	12	89	13.48%	74	13	87	14.94%	73	13	86	15.12%	73	13	86	15.12%	
	准教授(助教授)	62	10	72	16.2%	53	9	62	8.5%	53	9	62	14.52%	52	9	61	14.75%	49	11	60	18.33%	49	11	60	18.33%	
	講師	25	6	31	19.35%	17	7	24	29.17%	24	7	31	22.6%	20	8	28	28.57%	23	8	31	25.81%	23	8	31	25.81%	
	助教	89	30	119	33.6%	88	35	123	29.27%	88	35	123	29.27%	79	32	111	28.83%	78	29	107	27.10%	78	29	107	27.10%	
	助手	12	12	24	50.00%	13	12	25	48.00%	13	12	25	48.00%	9	12	21	57.14%	5	12	17	70.59%	5	12	17	70.59%	
	教員数(総数)	267	71	338	26.6%	267	71	338	26.6%	267	71	338	26.6%	238	74	312	30.25%	228	73	301	24.28%	228	73	301	24.28%	
	助手数	59	59	118	100%	64	64	128	100%	68	68	136	100%	67	67	134	100%	62	62	124	100%	61	61	122	100%	
医学部医学科・医学系研究科 学生	学部	114	803	14,206	14.20%	684	133	817	16.28%	688	136	824	16.31%	687	148	835	17.51%	682	155	837	18.52%	682	155	837	18.52%	
	学部(博士前期)	689	181	870	20.8%	684	181	865	20.8%	688	181	869	20.8%	697	181	878	20.61%	687	181	868	20.74%	682	155	837	18.52%	
	修士(博士前期)	82	99	181	54.70%	82	109	190	57.37%	85	109	194	53.61%	99	116	215	45.95%	99	120	219	54.79%	99	120	219	54.79%	
	修士(博士後期・博士)	518	190	708	26.84%	536	183	719	25.45%	540	196	736	26.63%	530	221	751	29.43%	506	239	745	32.08%	506	239	745	32.08%	
	教授				-				-				-					-								
	准教授(助教授)				-				-				-					-								
	講師				-				-				-					-								
医学部保健学科 学生	学部	179	403	582	69.24%	165	420	585	71.79%	153	433	586	73.89%	146	437	583	74.96%	141	445	586	75.94%	141	445	586	75.94%	
	学部(博士前期)	196	130	326	39.88%	179	134	313	42.81%	174	148	322	45.96%	176	142	318	44.65%	176	149	325	45.85%	176	149	325	45.85%	
	修士(博士前期)	8	13	21	61.80%	6	11	17	64.71%	5	10	15	66.67%	5	9	14	64.29%	5	10	15	66.67%	5	10	15	66.67%	
	修士(博士後期)	115	51	166	30.72%	106	54	160	33.75%	109	64	173	36.99%	111	76	187	40.64%	106	80	186	43.01%	106	80	186	43.01%	
	教授				-				-				-					-								
	准教授(助教授)	11	3	14	27.27%	9	3	12	25.00%	10	2	12	16.67%	9	3	12	25.00%	7	3	10	30.00%	7	3	10	30.00%	
	講師	3	5	8	62.50%	4	1	5	20.00%	6	1	7	14.29%	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	
歯学部・歯学研究科 学生	学部	13	1	14	7.14%	15	1	16	6.25%	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	13	2	15	13.33%	
	学部(博士前期)	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	
	修士(博士前期)	38	19	57	33.33%	39	22	61	36.07%	34	19	53	35.85%	32	22	54	40.74%	32	20	52	38.46%	32	20	52	38.46%	
	教授				-				-				-					-								
	准教授(助教授)	78	22	100	22.00%	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	73	23	96	23.96%	
	講師	22	22	44	100%	24	24	48	100%	22	22	44	100%	22	22	44	100%	22	22	44	100%	22	22	44	100%	
	助手数	196	130	326	39.88%	179	134	313	42.81%	174	148	322	45.96%	176	142	318	44.65%	176	149	325	45.85%	176	149	325	45.85%	
薬学部・薬学研究科 学生	学部	113	1	114	0.88%	115	1	116	0.86%	116	1	117	0.85%	116	1	117	0.85%	116	1	117	0.85%	116	1	117	0.85%	
	学部(博士前期)	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	3	3	6	50.00%	
	修士(博士前期)	55	12	67	17.14%	54	9	63	14.29%	53	8	61	13.11%	56	11	67	16.42%	57	10	67	14.93%	57	10	67	14.93%	
	教授				-				-				-					-								
	准教授(助教授)	273	116	389	29.82%	258	123	381	32.28%	251	135	386	34.97%	263	128	391	32.74%	253	134	387	34.63%	253	134	387	34.63%	
	講師	96	27	123	21.80%	105	26	131	19.85%	107	30	137	21.80%	96	26	122	21.31%	95	30	125	24.00%	95	30	125	24.00%	
	助手数	59	23	82	28.05%	63	23	86	26.74%	60	15	75	20.00%	55	14	69	20.29%	40	8	48	16.67%	40	8	48	16.67%	
工学部・工学研究科 学生	学部	110	1	111	0.90%	112	1	113	0.88%	113	1	114	0.88%	111	2	113	1.77%	113	2	115	1.74%	113	2	115	1.74%	
	学部(博士前期)	107	4	111	3.60%	112	4	116	3.45%	108	2	110	1.82%	105	3	108	2.78%	106	3	109	2.75%	106	3	109	2.75%	
	修士(博士前期)	2	2	4	100%	2	2	4	100%	0	0	0	0%	4	2	6	33.33%	3	2	5	40.00%	3	2	5	40.00%	
	教授	115	9	124	7.26%	106	7	113	6.19%	106	10	116	8.62%	107	10	117	8.55%	99	9	108	8.33%	99	9	108	8.33%	
	准教授(助教授)	337	18	355	5.07%	335	18	353	5.10%	330	20	350	5.71%	330	23	353	6.52%	325	23	348	6.61%	325	23	348	6.61%	
	講師	334	14	348	4.02%	332	12	344	3.49%	327	14	341	4.11%	327	17	344	4.94%	321	16	337	4.75%	321	16	337	4.75%	
	助手数	3280	458	3738	12.25%	3255	449	3704	12.12%	3203	447	3650	12.25%	3124	416	3540	11.75%	3095	384	3479	11.29%	3095	384	3479	11.29%	
工学部・工学研究科 学生	学部	1334	160	1494	10.71%	1338	185	1523	12.15%	1353	188	1541	12.20%	1355	187	1542	12.13%	1342	202	1544	13.08%	1342	202	1544	13.08%	
	学部(博士前期)	477	46	523	8.80%	475	56	531	10.55%	464	63	527	11.95%	443	73	516	14.15%	416	86	502	17.13%	416	86	502	17.13%	

②主要部局における職別在籍教員・学生の女性比率

部署名	平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和1年5月1日現在			
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	
農学部・農学研究科	教授	35	2	37	39	40	3	43	43	38	34	4	38	36	4	
	准教授(助教)	41	4	45	35	37	5	42	42	40	37	6	43	31	6	
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助手	33	12	45	30	3	33	8	38	31	32	6	38	31	6	37
	計	112	18	130	107	17	124	16	126	123	106	16	122	100	16	116
農学部・農学研究科 学生	教員数	285	665	950	398	283	681	270	667	391	267	658	400	253	653	
	学生数	163	99	262	155	120	275	117	277	160	156	316	260	164	424	
	博士(修士前期)	66	34	102	33	26	59	67	28	95	29	104	260	74	334	
	博士(修士後期)	12	1	13	13	4	17	3	16	15	13	28	98	12	110	
	計	188	147	335	279	204	483	247	516	309	217	526	718	191	914	
国際文化研究科	教員数(総数)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	教員数(専任)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	学生数	33	38	71	33	7	40	7	39	17	31	7	38	31	7	
	博士(修士前期)	33	5	38	33	2	35	7	39	17	31	7	38	31	7	
	計	33	43	76	33	9	42	7	39	17	38	7	38	31	7	
国際文化研究科 学生	教員数	255	37	292	253	46	299	46	299	15	385	50	335	282	59	
	学生数	91	22	113	104	10	114	20	134	113	22	135	110	22	132	
	博士(修士前期)	24	41	65	24	33	57	64	184	68	25	35	62	53	60	
	博士(修士後期)	32	3	35	31	0	31	0	0	30	0	30	0	33	0	
	計	56	44	100	55	33	88	64	117	94	35	129	44	83	33	
情報科学研究科	教員数	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	学生数	23	1	24	23	2	25	2	30	6	23	1	24	23	1	
	博士(修士前期)	83	7	90	92	8	100	8	100	8	88	6	94	88	6	
	博士(修士後期)	255	37	292	253	46	299	46	299	15	385	50	335	282	53	
	計	338	44	382	345	54	400	54	400	23	403	56	459	370	61	
情報科学研究科 学生	教員数	16	2	18	16	0	16	0	16	11	13	0	13	12	1	
	学生数	27	6	33	30	4	34	7	39	29	29	4	33	30	6	
	博士(修士前期)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	博士(修士後期)	69	8	77	73	10	83	10	83	12	66	9	75	12	63	
	計	69	8	77	73	10	83	10	83	12	66	9	75	12	63	
生命科学研究所	教員数	133	61	194	121	84	205	40	365	132	70	202	34	65	127	
	学生数	77	20	97	66	16	82	19	85	60	23	83	27	71	28	
	博士(修士前期)	15	1	16	15	0	15	0	15	17	5	22	17	5	22	
	博士(修士後期)	19	19	38	17	0	17	0	17	5	14	19	15	6	21	
	計	34	20	54	32	16	48	16	32	22	19	41	32	11	43	
環境科学研究科	教員数	50	7	57	49	7	56	5	61	55	47	8	63	52	11	
	学生数	180	29	209	163	33	196	43	239	202	91	293	211	82	393	
	博士(修士前期)	19	24	43	19	2	21	5	26	19	19	2	21	18	39	
	博士(修士後期)	5	2	7	5	2	7	2	7	28	7	1	29	4	34	
	計	24	26	50	24	4	28	7	34	47	26	6	53	22	70	
医工学研究科	教員数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	学生数	6	7	13	6	5	11	6	11	6	4	10	6	3	9	
	博士(修士前期)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	博士(修士後期)	32	4	36	31	3	34	4	34	34	3	37	38	3	41	
	計	32	4	36	31	3	34	4	34	34	3	37	38	3	41	
医工学研究科 学生	教員数	3	3	6	3	0	3	0	3	3	0	3	0	3	0	
	学生数	45	6	51	46	6	52	9	61	55	6	61	9	47	14	
	博士(修士前期)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	博士(修士後期)	3	3	6	3	0	3	0	3	3	0	3	0	3	0	
	計	3	3	6	3	0	3	0	3	3	0	3	0	3	0	
教育情報学部・教育学部	教員数	8	1	9	8	1	9	1	9	8	1	9	1	9	1	
	学生数	8	17	25	8	1	9	8	1	8	1	9	1	8	1	
	博士(修士前期)	17	25	42	16	29	45	16	29	16	29	45	15	33	48	
	博士(修士後期)	18	7	25	17	8	25	15	11	26	13	39	22	40	61	
	計	35	32	67	33	37	70	31	40	31	52	84	37	73	109	

②主要部署における職種別在籍教員・学生の女性比率 - 学生の女性比率

部署名	平成27年度				平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和1年5月1日現在				
	男	女	計	女性比率	男	女	計	女性比率	男	女	計	女性比率	男	女	計	女性比率	男	女	計	女性比率	
				0.00%				0.00%				0.00%				0.00%				0.00%	0.00%
金属材料研究所	教授	30	3	36	8.3%	28	3	31	10.7%	26	3	29	11.5%	27	3	30	11.1%	27	3	30	11.1%
	准教授 (助教)	34	3	37	8.9%	34	3	37	8.9%	34	3	37	9.2%	33	3	36	9.0%	33	3	36	9.0%
	講師	3	0	3	0.0%	2	0	2	0.0%	2	0	2	0.0%	2	0	2	0.0%	1	0	1	0.0%
	助教	5	3	8	60.0%	5	3	8	60.0%	5	3	8	60.0%	5	3	8	60.0%	5	3	8	60.0%
	助手	2	7	9	77.8%	2	7	9	77.8%	2	7	9	77.8%	2	7	9	77.8%	2	7	9	77.8%
	教員数 (総数)	125	13	138	10.2%	120	13	133	10.5%	120	13	133	10.5%	122	15	137	11.0%	125	15	140	11.4%
	助手除く	120	10	130	8.3%	117	12	129	9.3%	117	12	129	9.3%	122	15	137	11.0%	122	15	137	11.0%
	教授	2	1	3	50.0%	2	1	3	50.0%	2	1	3	50.0%	2	1	3	50.0%	2	1	3	50.0%
	准教授 (助教)	9	0	9	0.0%	8	0	8	0.0%	8	0	8	0.0%	8	0	8	0.0%	8	0	8	0.0%
	講師	3	0	3	0.0%	3	0	3	0.0%	3	0	3	0.0%	3	0	3	0.0%	3	0	3	0.0%
加齢医学研究所	助教	20	3	23	15.0%	24	3	27	12.5%	25	4	29	16.0%	20	4	24	20.0%	20	6	26	23.1%
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数 (総数)	51	4	55	7.7%	53	5	58	8.6%	56	6	62	10.7%	53	6	59	11.3%	45	8	53	15.0%
	助手除く	4	4	8	100%	5	5	10	100%	6	6	12	100%	6	6	12	100%	6	6	12	100%
	教授	51	0	51	0.0%	53	0	53	0.0%	56	0	56	0.0%	53	0	53	0.0%	45	0	45	0.0%
	准教授 (助教)	15	1	16	6.7%	15	1	16	6.7%	18	1	19	11.1%	16	1	17	6.3%	17	1	18	5.6%
	講師	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
	助手	13	13	26	100%	12	12	24	100%	10	10	20	100%	14	14	28	100%	16	16	32	100%
	教員数 (総数)	40	1	41	2.4%	39	1	40	2.6%	36	2	38	5.6%	37	4	41	9.7%	42	4	46	8.7%
	助手除く	40	1	41	2.4%	39	1	40	2.6%	36	2	38	5.6%	37	4	41	9.7%	42	4	46	8.7%
電気通信研究所	教授	22	0	22	0.0%	23	0	23	0.0%	23	0	23	0.0%	20	0	20	0.0%	20	0	20	0.0%
	准教授 (助教)	19	0	19	0.0%	19	0	19	0.0%	21	0	21	0.0%	20	0	20	0.0%	20	0	20	0.0%
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	21	2	23	8.7%	23	4	27	14.8%	21	4	25	19.0%	22	5	27	22.7%	21	7	28	31.8%
	教員数 (総数)	62	2	64	3.2%	65	4	69	6.1%	67	8	75	11.8%	62	9	71	14.5%	61	11	72	18.6%
	助手除く	62	2	64	3.2%	65	4	69	6.1%	67	8	75	11.8%	62	9	71	14.5%	61	11	72	18.6%
	教授	41	1	42	2.4%	45	2	47	4.3%	44	1	45	2.2%	45	1	46	2.2%	44	2	46	4.3%
	准教授 (助教)	30	0	30	0.0%	28	0	28	0.0%	32	0	32	0.0%	31	0	31	0.0%	29	1	30	3.3%
	講師	4	4	8	100%	7	7	14	100%	5	5	10	100%	6	6	12	100%	7	7	14	100%
	助手	56	3	59	5.3%	66	4	70	6.1%	61	6	67	11.5%	61	6	67	11.5%	63	10	73	13.7%
多元物質科学研究所	教授	131	4	135	2.9%	148	6	154	4.0%	144	7	151	4.6%	145	6	151	3.9%	144	14	158	8.8%
	准教授 (助教)	131	4	135	2.9%	146	6	152	3.9%	142	7	149	4.7%	143	6	149	4.0%	143	14	157	8.9%
	講師	20	0	20	0.0%	21	0	21	0.0%	21	0	21	0.0%	19	0	19	0.0%	18	0	18	0.0%
	助手	3	15	18	83.3%	4	14	18	75.0%	3	14	17	82.4%	3	15	18	83.3%	3	16	19	94.4%
	教員数 (総数)	284	19	303	6.7%	326	22	348	6.8%	328	24	352	7.3%	327	21	348	6.4%	329	29	358	9.1%
	助手除く	281	18	299	6.4%	322	21	343	6.5%	325	23	348	7.1%	324	20	344	6.2%	332	28	360	8.3%
	教授	56	12	68	17.6%	52	12	64	18.7%	48	10	58	17.2%	48	8	56	14.3%	45	7	52	13.4%
	准教授 (助教)	53	11	64	17.1%	50	11	61	18.0%	47	10	57	17.5%	47	8	55	14.5%	43	7	50	14.0%
	講師	4	0	4	0.0%	4	0	4	0.0%	8	0	8	0.0%	10	1	11	9.1%	10	1	11	9.1%
	助手	15	3	18	16.7%	14	2	16	14.3%	20	3	23	13.0%	24	4	28	14.2%	18	6	24	12.5%
病院	教授	56	5	61	8.2%	55	5	60	8.3%	56	5	61	8.2%	64	6	70	8.7%	66	6	72	8.1%
	准教授 (助教)	177	43	220	19.5%	180	42	222	18.9%	182	47	229	20.6%	185	47	232	20.2%	178	49	227	21.6%
	講師	35	0	35	0.0%	30	0	30	0.0%	31	0	31	0.0%	30	0	30	0.0%	32	0	32	0.0%
	助手	287	81	368	22.0%	283	84	367	22.8%	297	95	392	23.8%	313	91	404	22.5%	306	93	399	23.3%
	教員数 (総数)	252	51	303	16.8%	253	49	302	16.2%	266	55	321	17.1%	283	60	343	17.0%	274	60	334	17.9%
	助手除く	252	51	303	16.8%	253	49	302	16.2%	266	55	321	17.1%	283	60	343	17.0%	274	60	334	17.9%

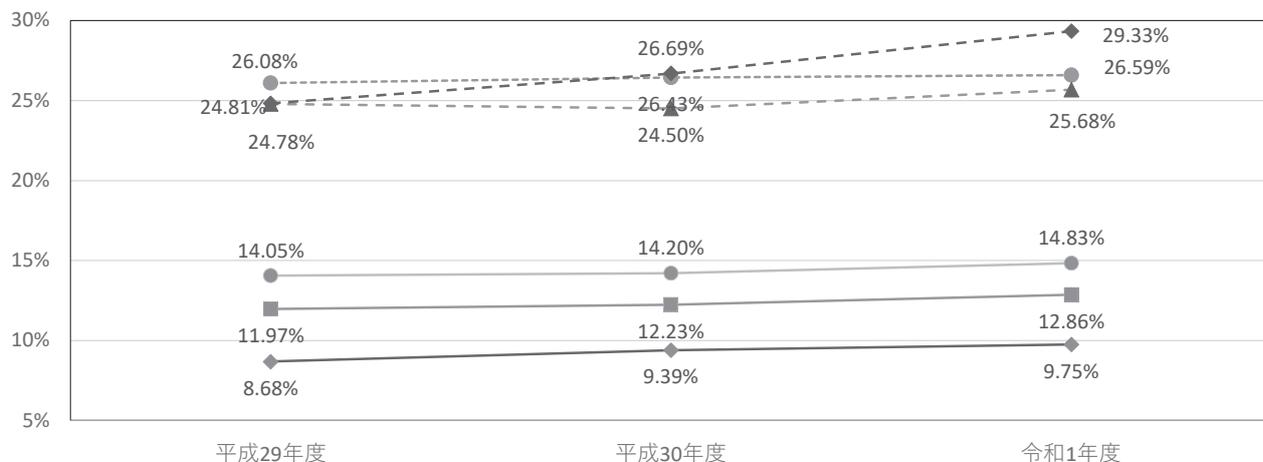
②主要部署における職種別在籍教員・学生の女性比率 - 学生の女性比率

部署名	平成27年度										平成28年度										平成29年度										平成30年度										令和1年度									
	年度					女性比率					年度					女性比率					年度					女性比率					年度					女性比率														
	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計	男	性	女	性	計										
東北アジア	教授	10	0	0	10	0.00%	10	0	0	10	0.00%	9	0	0	9	0.00%	9	0	0	9	0.00%	9	0	0	9	0.00%	10	0	0	10	0.00%	10	0	0	10	0.00%														
	准教授(助教)	6	0	0	6	0.00%	6	0	0	6	0.00%	6	0	0	6	0.00%	6	0	0	6	0.00%	6	0	0	6	0.00%	7	0	0	7	14.29%	7	0	0	7	14.29%														
	講師	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%														
	助教	6	1	7	14.29%	14.29%	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	12.50%	7	1	8	12.50%	8	1	9	11.11%	11.11%	8	1	9	11.11%	6	2	8	25.00%	25.00%	6	2	8	25.00%													
	助手	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0.00%														
	教員数(総数)	22	1	23	4.35%	4.35%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	8.00%	21	3	24	12.50%	12.50%	21	3	24	12.50%																	
	助手数	22	1	23	4.35%	4.35%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	8.00%	21	3	24	12.50%	12.50%	21	3	24	12.50%																	
	教授	23	3	26	11.54%	11.54%	24	5	29	17.24%	24	5	29	17.24%	17.24%	24	5	29	17.24%	24	5	29	17.24%	17.24%	24	5	29	17.24%	18	5	23	21.74%	21.74%																	
	准教授(助教)	15	3	18	16.67%	16.67%	21	5	26	19.23%	21	5	26	19.23%	19.23%	21	5	26	19.23%	21	5	26	19.23%	19.23%	21	5	26	19.23%	28	10	38	26.32%	26.32%																	
	講師	12	5	17	29.41%	29.41%	15	7	22	31.82%	15	11	26	46.45%	46.45%	12	10	22	45.45%	45.45%	12	10	22	45.45%	45.45%	16	6	22	27.27%	27.27%																				
	助教	3	15	18	20.00%	20.00%	3	13	16	18.75%	3	14	17	22.22%	22.22%	3	13	16	18.75%	18.75%	3	13	16	18.75%	18.75%	3	13	16	18.75%	3	13	16	18.75%	3	13	16	18.75%													
	助手	1	4	5	80.00%	80.00%	0	4	4	100.00%	0	3	3	100.00%	100.00%	0	3	3	100.00%	100.00%	0	3	3	100.00%	100.00%	0	3	3	100.00%	2	2	4	100.00%	100.00%																
	教員数(総数)	63	18	81	22.22%	22.22%	73	24	97	24.74%	75	31	106	29.25%	29.25%	79	29	108	26.85%	26.85%	71	31	110	28.18%	28.18%	71	32	103	31.07%	31.07%																				
助手数	62	14	76	18.42%	18.42%	73	20	93	21.51%	75	28	103	27.16%	27.16%	79	29	108	26.85%	26.85%	71	31	110	28.18%	28.18%	71	30	101	29.70%	29.70%																					
教授	173	19	192	9.90%	9.90%	171	22	193	11.40%	171	20	191	10.47%	10.47%	168	18	186	9.68%	9.68%	165	18	183	9.84%	9.84%	165	18	183	9.84%	9.84%																					
准教授(助教)	106	24	130	18.46%	18.46%	107	26	133	19.55%	105	26	131	19.85%	19.85%	114	32	146	21.92%	21.92%	114	31	145	21.38%	21.38%	114	31	145	21.38%	21.38%																					
講師	13	7	20	35.00%	35.00%	10	29	34	44.12%	19	15	34	44.12%	44.12%	14	13	27	48.15%	48.15%	12	12	24	50.00%	50.00%	12	12	24	50.00%	50.00%																					
助教	43	13	56	23.21%	23.21%	40	12	52	23.08%	36	16	52	30.77%	30.77%	44	14	58	24.14%	24.14%	44	14	58	24.14%	24.14%	44	16	60	26.67%	26.67%																					
助手	2	11	13	84.62%	84.62%	1	10	11	90.91%	9	10	10	90.00%	90.00%	2	11	13	84.62%	84.62%	1	11	12	91.67%	91.67%	1	11	12	91.67%	91.67%																					
教員数(助教・助手含む)	337	74	411	18.00%	18.00%	338	80	418	19.14%	332	86	418	20.81%	20.81%	342	88	430	20.47%	20.47%	336	88	424	20.75%	20.75%	336	88	424	20.75%	20.75%																					
准教授(助教)	335	63	398	15.83%	15.83%	337	70	407	17.20%	331	77	408	18.87%	18.87%	340	77	417	18.47%	18.47%	335	77	412	18.69%	18.69%	335	77	412	18.69%	18.69%																					
講師	292	50	342	14.62%	14.62%	297	58	355	16.34%	295	61	356	17.13%	17.13%	296	63	359	17.55%	17.55%	291	61	352	17.33%	17.33%	293	61	354	17.51%	17.51%																					
教員数(助教・助手数)	214	1075	1289	33.71%	33.71%	2094	1033	3127	34.61%	2073	1037	3110	34.61%	34.61%	2050	1116	3166	35.25%	35.25%	2037	1130	3167	35.68%	35.68%	2037	1130	3167	35.68%	35.68%																					
修士(修士前期)	368	295	663	44.49%	44.49%	375	322	697	43.20%	409	325	734	44.28%	44.28%	207	263	470	55.96%	55.96%	215	269	484	56.57%	56.57%	215	269	484	56.57%	56.57%																					
修士(修士後期)	232	190	422	45.02%	45.02%	234	180	414	43.48%	235	177	412	42.96%	42.96%	242	178	420	42.11%	42.11%	237	172	409	42.89%	42.89%	237	172	409	42.89%	42.89%																					
教授	592	25	617	4.12%	4.12%	592	24	616	3.96%	587	26	613	4.24%	4.24%	569	31	600	5.17%	5.17%	569	32	601	5.32%	5.32%	569	32	601	5.32%	5.32%																					
准教授(助教)	41	548	589	7.48%	7.48%	40	42	82	5.37%	490	42	532	6.95%	6.95%	488	40	528	7.58%	7.58%	474	46	520	8.85%	8.85%	474	46	520	8.85%	8.85%																					
講師	112	16	128	12.50%	12.50%	106	17	123	13.82%	107	17	124	13.71%	13.71%	123	19	142	13.36%	13.36%	128	19	147	12.93%	12.93%	128	19	147	12.93%	12.93%																					
助教	806	149	955	15.80%	15.80%	827	150	977	15.35%	797	158	955	16.54%	16.54%	790	155	945	16.40%	16.40%	771	162	933	17.36%	17.36%	771	162	933	17.36%	17.36%																					
助手	69	55	124	44.35%	44.35%	62	66	128	51.56%	61	65	126	51.59%	51.59%	56	59	115	51.30%	51.30%	54	59	113	52.21%	52.21%	54	59	113	52.21%	52.21%																					
教員数(助教・助手含む)	2076	286	2362	12.11%	12.11%	2067	289	2356	12.64%	2047	303	2350	12.89%	12.89%	2026	304	2330	13.05%	13.05%	1996	318	2314	13.74%	13.74%	1996	318	2314	13.74%	13.74%																					
教員数(助手数)	2007	231	2238	10.32%	10.32%	2005	233	2238	10.41%	1986	238	2224	10.70%	10.70%	1970	245	2215	11.06%	11.06%	1942	259	2201	11.77%	11.77%	1942	259	2201	11.77%	11.77%																					
教員数(助教・助手数)	1201	82	1283	6.39%	6.39%	1178	83	1261	6.58%	1189	80	1269	6.30%	6.30%	1180	90	1270	7.09%	7.09%	1171	97	1268	7.65%	7.65%	1171	97	1268	7.65%	7.65%																					
学部長	6200	1737	7937	21.89%	21.89%	6134	1741	7875	22.11%	6067	1775	7842	22.63%	22.63%	5955	1760	7715	22.81%	22.81%	5902	1745	7647	22.82%	22.82%	5902	1745	7647	22.82%	22.82%																					
修士(修士前期)	2807	627	3434	18.26%	18.26%	2764	713	3477	20.51%	2839	745	3584	20.79%	20.79%	2875	737	3612	20.40%	20.40%	2865	754	3649	21.49%	21.49%	2865	754	3649	21.49%	21.49%																					
修士(修士後期)	1693	469	2162	21.33%	21.33%	1751	480	2231	20.81%	1759	481	2240	21.47%	21.47%	1711	535	2246	23.82%	23.82%	1604	566	2190	26.76%	26.76%	1604	566	2190	26.76%	26.76%																					
教授	755	44	799	5.61%	5.61%	753	46	799	5.76%	758	46	804	5.72%	5.72%	727	49	786	6.23%	6.23%	724	50	784	6.38%	6.38%	724	50	784	6.38%	6.38%																					
准教授(助教)	613	65	678	9.59%	9.59%	597	68	665	10.23%	600	63	663	9.50%	9.50%	602	72	674	10.69%	10.69%	588	77	665	11.58%	11.58%	588	77	665	11.58%	11.58%																					
講師	125	23	148	15.54%	15.54%	125	27	152	17.60%	126	32	158	20.25%	20.25%	137	32	169	18.93%	18.93%	140	31	171	18.13%	18.13%	140	31	171	18.13%	18.13%																					
助教	849	162	1011	16.02%	16.02%	867	162	1029	15.74%	833	174	1007	17.28%	17.28%	834	169	1003	16.85%	16.85%	815	178	993	17.93%	17.93%	815	178	993	17.93%	17.93%																					
助手	71	66	137	48.18%	48.18%</																																													

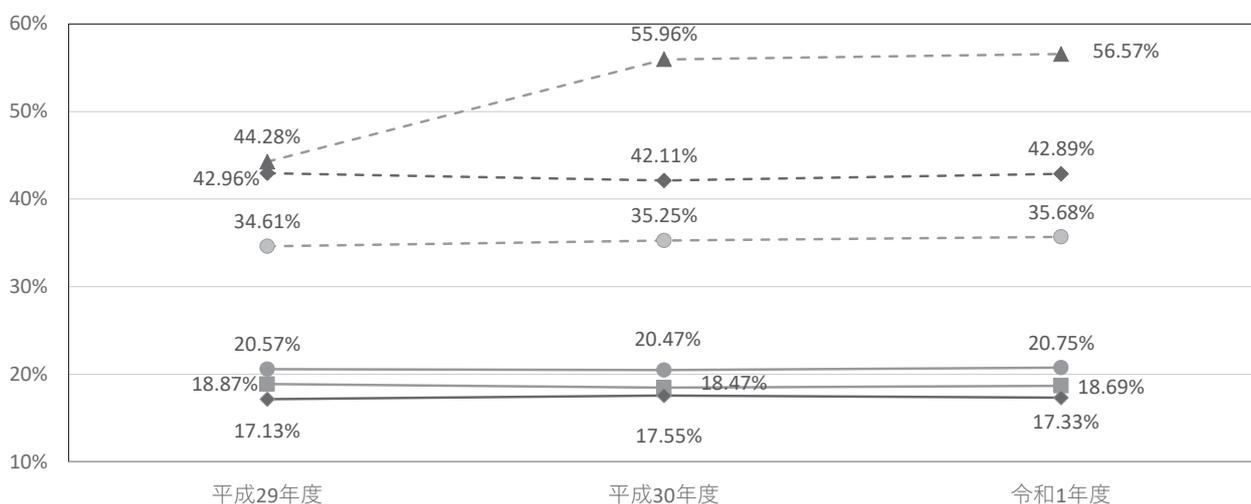
③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率（グラフ）

● 教員数(助教・助手含む) ■ 教員数(助手除く) ◆ 教員数(助教・助手除く)
 ● 学部生 ▲ 修士(博士前期) ◆ 博士(博士後期)

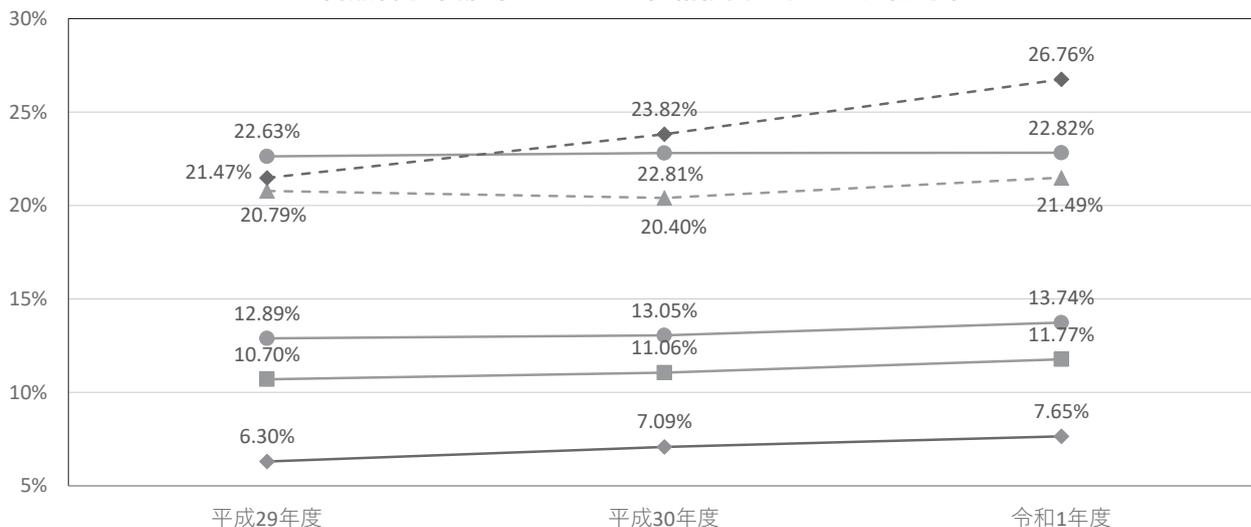
主要部局※¹における在籍教員・学生の女性比率



人文社会系※²部局における在籍教員・学生の女性比率



自然科学系部局※³における在籍教員・学生の女性比率



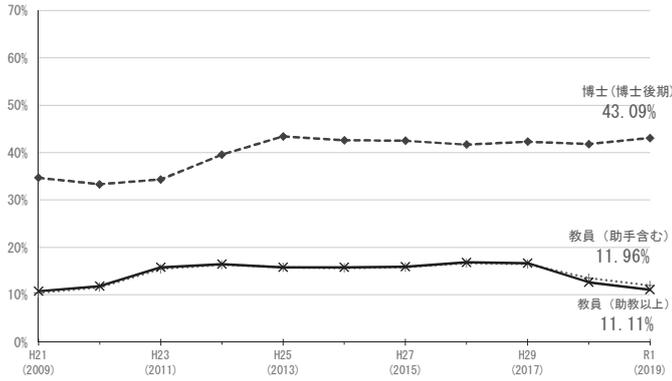
※¹ 学校基本調査より男女共同参画委員が在籍する部局のみ抜粋

※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

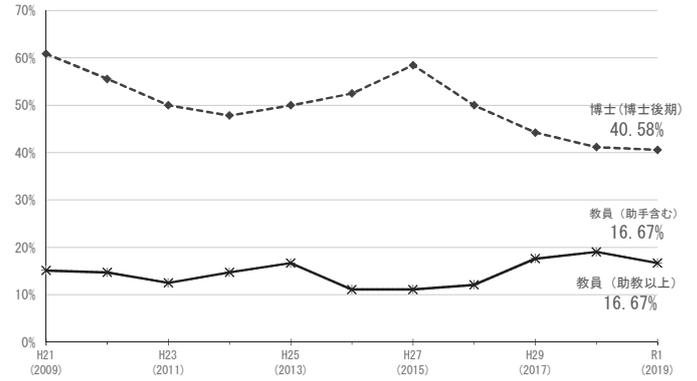
※³ 自然科学系：理学研究科・理学部、医学系研究科・医学部、歯学研究科・歯学部、薬学研究科・薬学部、工学研究科・工学部、農学研究科・農学部、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、金属材料研究所、加齢医学研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、災害科学国際研究所、病院

④主要部局における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移

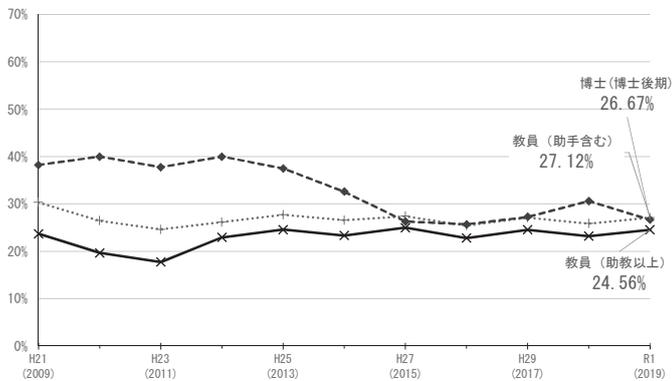
文学研究科



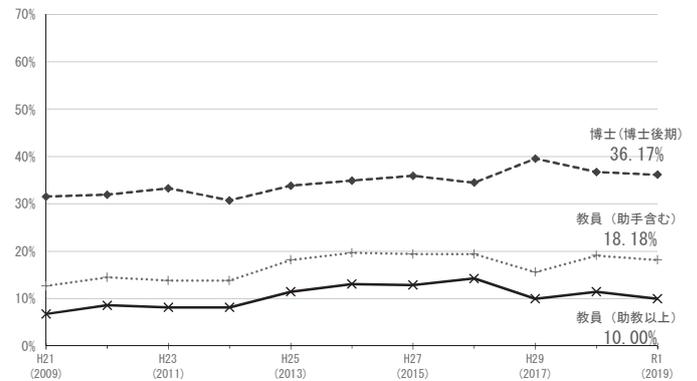
教育学研究科



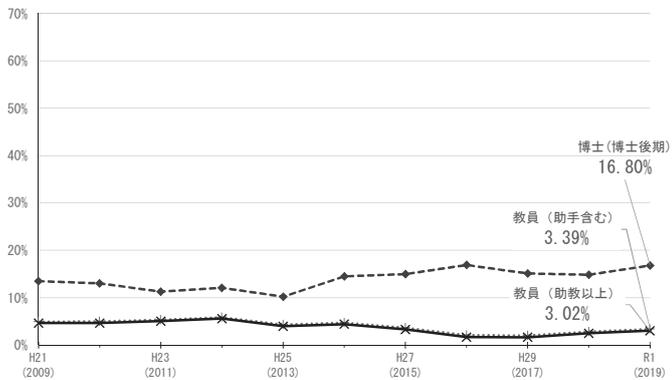
法学研究科



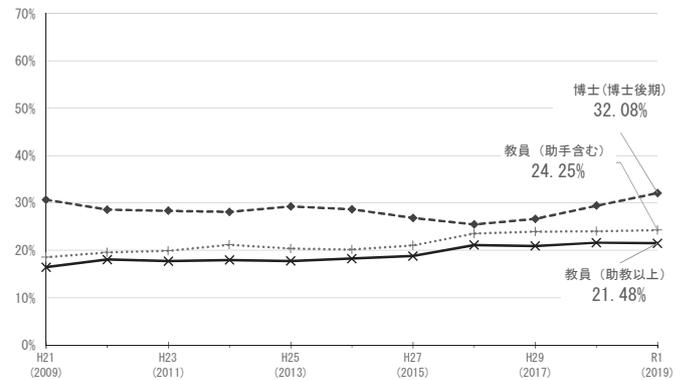
経済学研究科



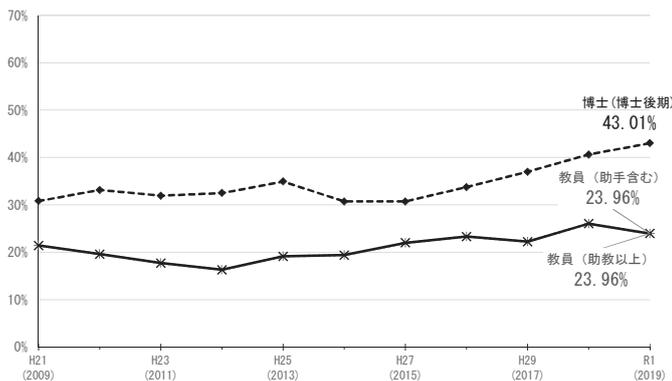
理学研究科



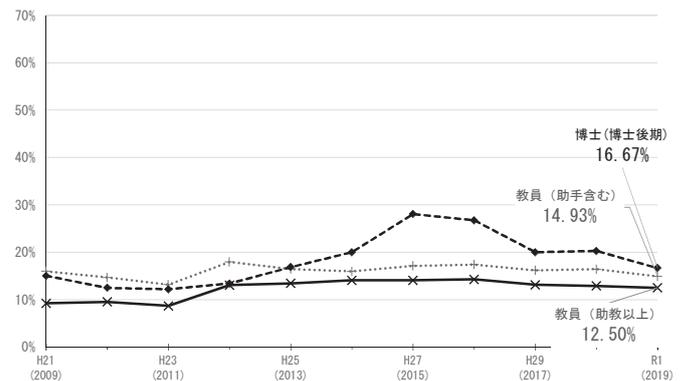
医学研究科



歯学研究科



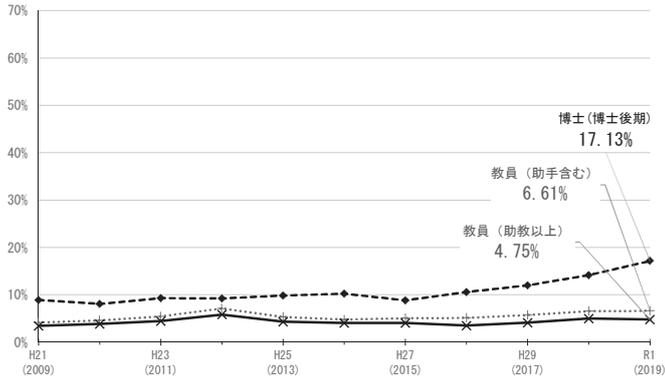
薬学研究科



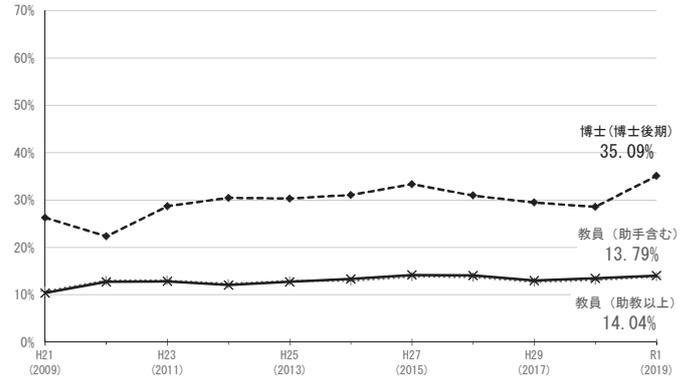
④主要部局における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移

---+--- 教員（助手含む） × 教員（助教以上） -◆- 博士（博士後期）

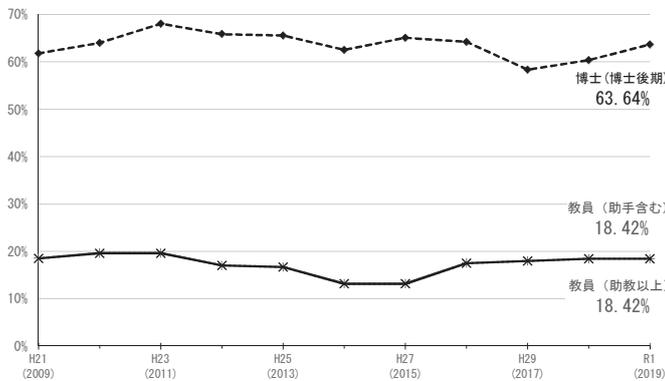
工学研究科



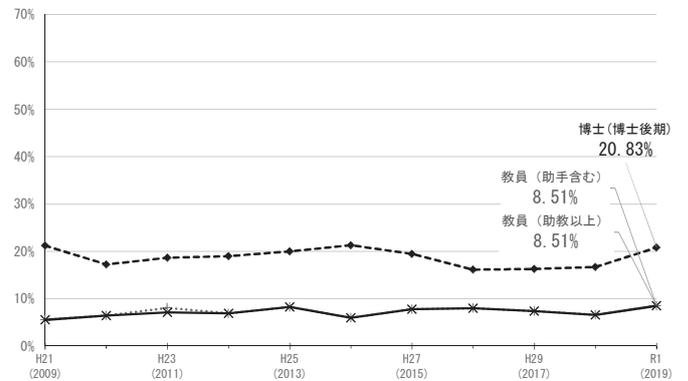
農学研究科



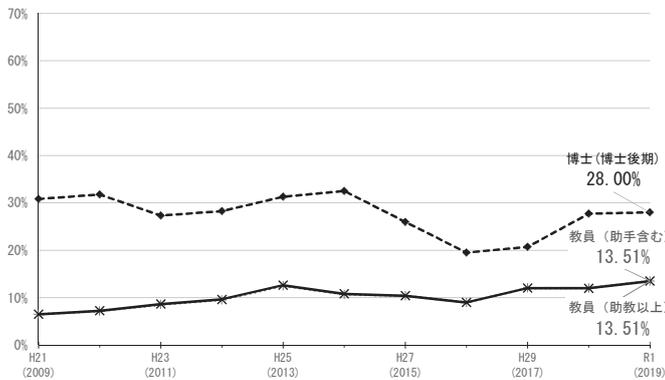
国際文化研究科



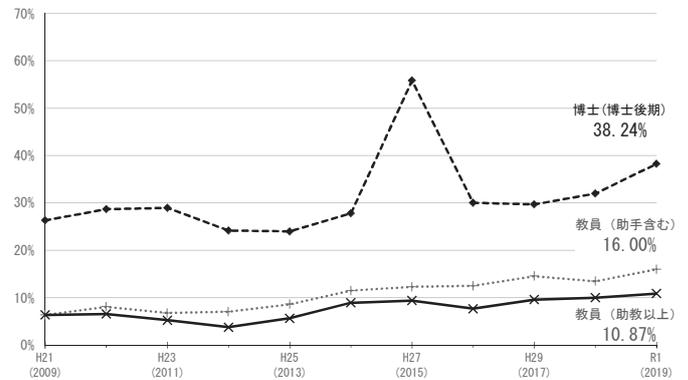
情報科学研究科



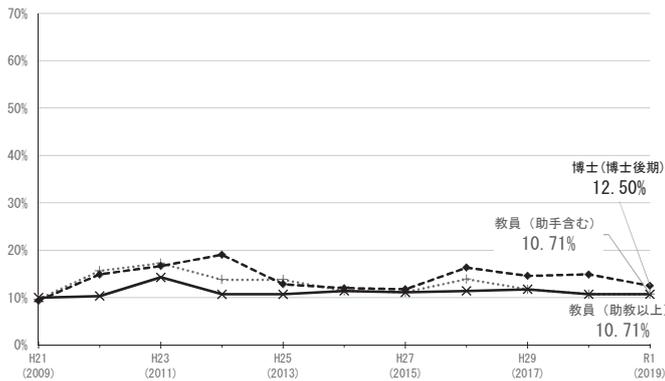
生命科学研究科



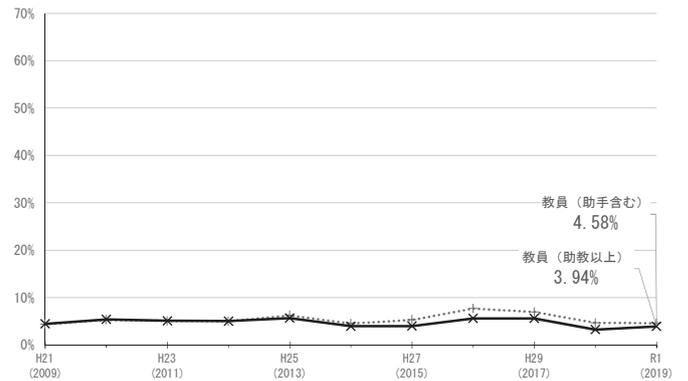
環境科学研究科



医工学研究科



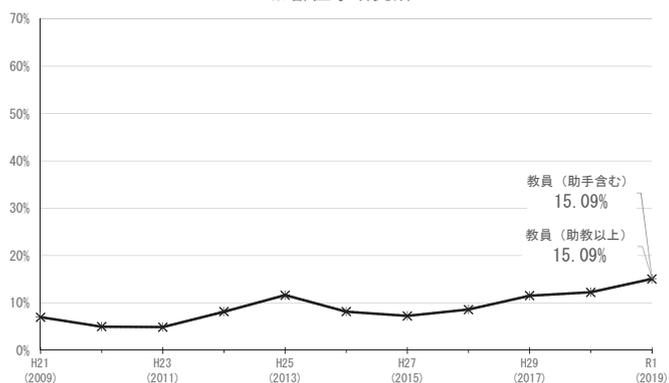
金属材料研究所



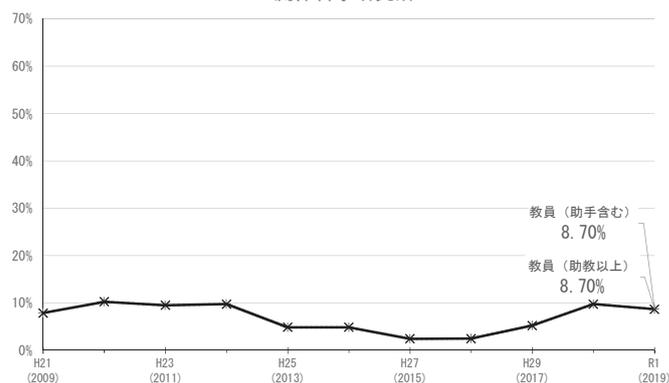
④ 主要部局における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移

..... 教員（助手含む）
 —×— 教員（助教以上）

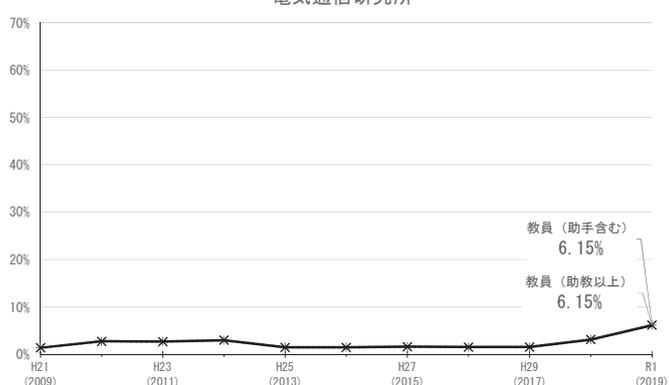
加齢医学研究所



流体科学研究所



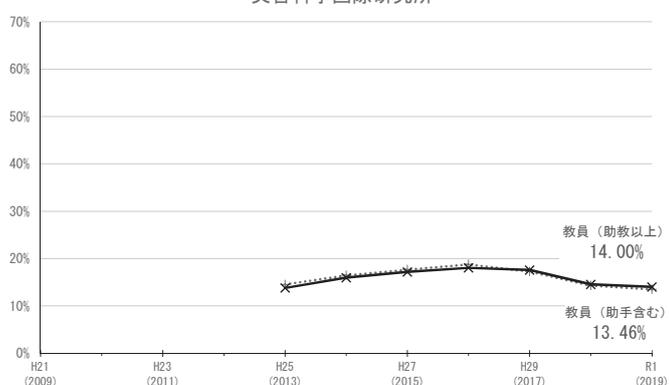
電気通信研究所



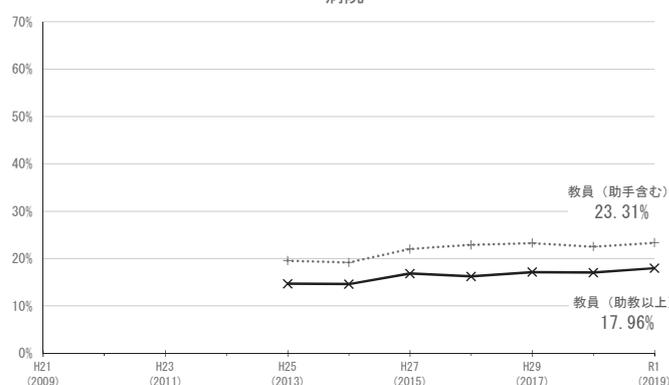
多元物質科学研究所



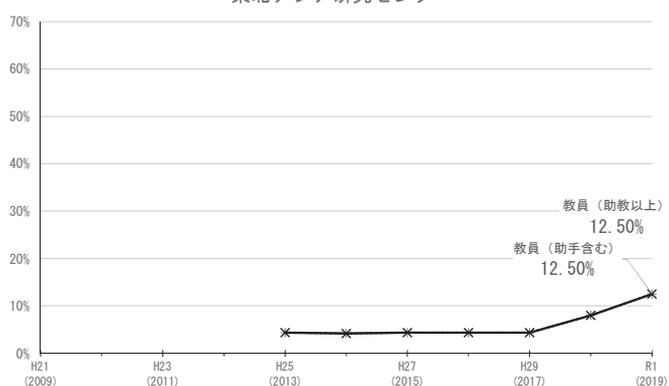
災害科学国際研究所



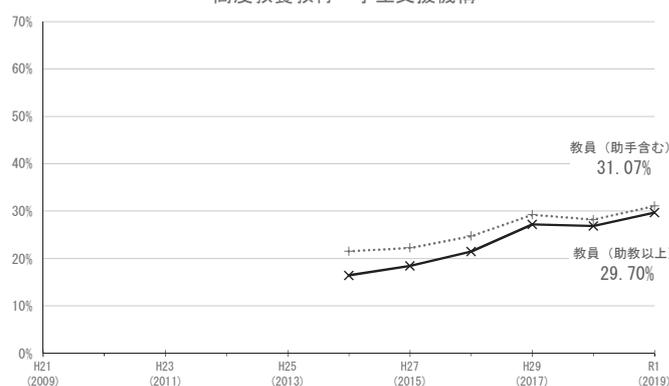
病院



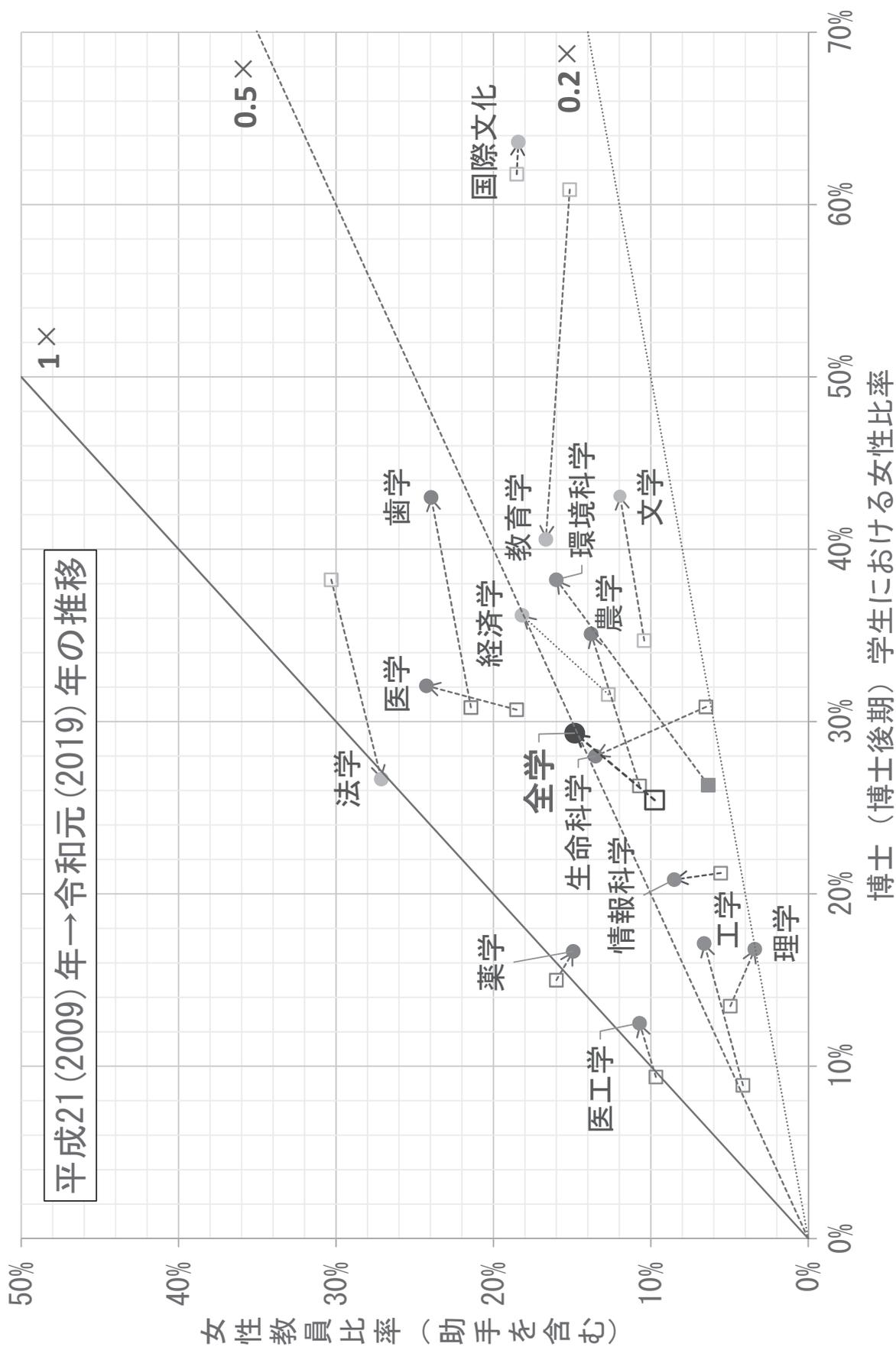
東北アジア研究センター



高度教養教育・学生支援機構



⑤研究科別の女性教員比率と博士課程（後期）学生における女性比率との対比



東北大学男女共同参画委員会報告書（令和元年度）

【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

