目　次

第１章　令和２年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

1　委員長報告……1

2　東北大学における男女共同参画推進のための行動指針……3

第２章　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業
及び男女共同参画推進センターの取組……5

第３章　各ワーキンググループ（以下、「WG」という。）の活動報告

- 広報・シンポジウム WG……21
- 奨励制度 WG……22
- 次世代・女性研究者支援 WG……29
- 両立支援 WG……30
- 中期計画対応・報告書作成 WG……32

第４章　各部局の取組

- 文学研究科……39
- 教育学研究科……41
- 法学研究科……43
- 経済学研究科……46
- 理学研究科……49
- 医学系研究科……53
- 歯学研究科……56
- 薬学研究科……58
- 工学研究科……61
- 農学研究科……68
- 国際文化研究科……71
- 情報科学研究科……73
- 生命科学研究科……75
- 環境科学研究科……78
- 医工学研究科……80
- 金属材料研究所……83
- 加齢医学研究所……85
- 流体科学研究所……88
- 電気通信研究所……91
- 多元物質科学研究所……93
- 災害科学国際研究所……96
- 東北アジア研究センター……98
- 病院……101
- 高度教養教育・学生支援機構……104
- 本部事務機構……106

第５章　各種資料

資料１　令和２年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿 …… 109
資料２　令和２年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録 …… 110
資料３　第 17 回男女共同参画シンポジウムパンフレット …… 113
資料４　第 17 回男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果 …… 128
資料５　第 7 回澤柳記念賞公募要項等 …… 133
資料６　第 4 回紫千代萩賞応募要項等 …… 136
資料７　センター活動報告 …… 139
資料８　東北大学における在籍教員・学生の女性比率 …… 159

第１章　令和２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

トメント活用促進支援制度」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。令和３年度からは本学の研究力等の強化及び将来の女性研究者比率 30%を目指して、人事戦略会議のもと、助教以上の採用者の３人に１人は女性とすることを基本とする「１／３目標」を設定し、女性研究者の採用促進を図ることとなりました。

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、４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 14 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 17 回目にして初のオンラインでの開催となり、元沖縄科学技術大学院大学副学長の DILWORTH, Machi 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、「人を育てる～ポストコロナ時代～」というテーマを設定し、ポストコロナ時代のアカデミアにおける教育や研究推進について、ダイバーシティ推進の観点から議論し、次代の教育の方向性を議論しました。

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

２　東北大学における男女共同参画推進のための行動指針

平成２５年８月８日

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

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

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

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

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

【両立支援・環境整備】

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

【女性リーダー育成】

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

【次世代育成】

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

努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

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

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

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

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

第 2 章　杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業及び男女共同参画推進センターの取組

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に各種事業に取り組んでいる

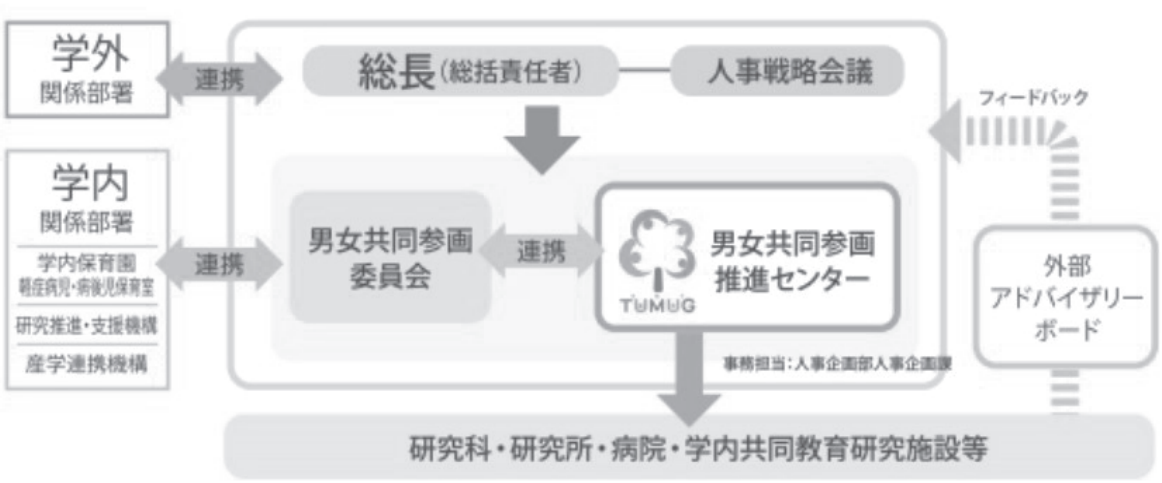
また平成 28 年度からは、東北大学の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択されている。この事業は研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するもので、令和 3 年度までに女性教員比率を 19%までに引き上げることを目的としている。当該事業は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)」と、男女共同参画委員会及び男女共同参画推進センター（TUMUG）が一体となって取り組んできた。令和 2 年度からは、新たに令和元年 7 月に設置された「人事戦略会議」において、女性研究者の増加に向けた取組等の施策を検討している。同会議は ETF 会議の機能も担う会議体としての役割を果たしている。

「人事戦略会議」は、総長、常勤理事、副学長、総長が指名する部局長、事務機構長などにより構成され、平成 30 年の「東北大学ビジョン 2030」に盛り込まれた内容を実現するために設置された。全学的な教員の人事管理に係る方針及び戦略の策定に関する事項をはじめ、教員採用に関しては、若手・女性・外国人の採用促進の必要性などの全学的な課題に取り組み、令和 2 年 10 月には、女性研究者の雇用促進のための「1／3 目標」を設定することを決定した。「1／3 目標」では、本学の研究力等の強化及び将来の女性研究者比率３０％を目指して、助教以上の採用者の 3 人に 1 人は女性とすることを基本としている。同目標により本学教員の多様性確保による研究力向上、および、世界的な研究大学にふさわしいジェンダーバランスの実現を図ることを目的としている。令和 3 年度の採用者より適用し、女性研究者の確保を一層加速している。

当センターの各種事業および本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況については、外部有識者により構成されるアドバイザリーボードから専門的かつ中立的な助言を受けている。

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、准教授 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。また、令和 2 年度より総務企画部総務課から人事企画部人事企画課（男女共同参画担当）に所掌事務が代わり、センターと人事企画部は相互に連携・協力しながら事業を遂行している。

組織体制図



（2）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して助言を受けている。開催は年 1 回程度とし、本年度はオンライン会議を令和 3 年 2 月 1 日に開催した。

本年度の会議では、令和 2 年度「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の事業および年度活動報告、女性教員増加のための施策について説明後、各委員から質問や助言を受けた。

令和２年度「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」各種活動

事項	対象者
女子大生の日登録記念イベント	高校生・大学生・教職員・一般
第7回（2020年度）澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞の募集・受賞者発表会・講演会の開催	本学学生・教職員・一般
第17回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」／全国ダイバーシティネットワーク組織東北ブロック勉強会の開催	本学学生・教職員・一般
第4回優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」の募集・授賞式・受賞講演の開催	本学学生・教職員・一般
スキルアップセミナーの開催（計2回）	本学学生・教職員・一般
UNESCO「世界の記憶」“Women in History - Telling HERstory through Memory of the World” プロジェクトに“Women's Student Record in Higher Education in Japan”（東北大学）が選出、オンライン展覧会に掲載	本学学生・教職員・一般
2020年第1回次世代育成セミナー「研究者ってなに？『オープンキャンパス』編」	中学生・高校生・大学生・教職員・一般
サイエンス・エンジェルnote記事公開（計46本）	中学生・高校生・大学生・教職員・一般
サイエンス・エンジェル科学イベントの開催（計3回）	小学生・保護者
サイエンス・エンジェル出張セミナー・研究室訪問等（計3回）	高校生
2020年度サイエンス・エンジェルのオリエンテーション等の研修の開催（計5回）	若手女性研究者
サイエンス・エンジェル報告会の開催	若手女性研究者
研究環境の実態に関するアンケート調査の実施	東北大学に所属する常勤の教員(助手を含む)及び教育・研究等に従事している非常勤職員（医員、学術研究員等）
「ダイバーシティを基盤とする研究力強化～組織を侵食する『無意識のバイアス』の克服へ～」等のリーフレット発行等（計4件）	本学教職員
離職者調査および出口調査	女性研究者
TUMUG Online Lunch Meeting（毎月1回開催）	女性研究者
TUMUGサロンonline：科研費セミナーの開催（計2回）	女性研究者
外部アドバイザリーボード委員会の開催	アドバイザリー委員

※詳細は巻末別表

令和２年度支援制度

実施時期	名称	対象者
3月6日締切	研究支援要員	育児・介護等を行う女性教員
①4月10日，②10月9日締切	ネクストステップ研究費	女性教員
7月10日締切	スタートアップ研究費	新規採用の女性教員
①7月31日，②10月30日，③1月29日，④3月12日締切	ベビーシッター利用料等補助	育児を行う教員、技術職員、ポスドク、学振特別研究員、博士学生等

アドバイザリーボード委員より、新型コロナウィルス感染症下での在宅勤務の実施やオンライン化についての本学の状況や、女性教員比率に関しての質問があった。これに対して本学では、全学が一致してオンライン化を進め、働き場所フリー、印鑑フリー、窓口フリーという形を進めて、テレワークが可能な体制の整備を行ってきたこと、また、在宅勤務の状況やオンラインによる働き方の変化、これらを通してどのように意識が変わったのか等について教職員アンケート調査を実施しており、調査結果を分析の上公表する旨回答した。また女性教員比率に関しては、直近 1，2 年の女性教員採用の増加が大きいこと、本学におけるジェンダー・ギャップのデータの提示により教職員の意識を醸成すること等を地道に続けて行く旨を回答した。アドバイザリーボード委員からは、人事企画部に事務所掌を移行したこと、また、「１／３目標」の設定、および、これを維持することにより、女性教員比率が上昇するすることを期待していると本学の取組みを評価する言葉をいただいた。

アドバイザリーボード委員会の各委員の所属、氏名は下記の通りである。

アドバイザリーボード委員　　（〇は委員長）

〇山田　秀雄	山田・尾崎法律事務所	弁護士
市川　恵理	内閣府	内閣府男女共同参画局推進課課長補佐 内閣府仕事と生活の調和推進室
梅田　恵	EY Japan 株式会社 D&I	アソシエイトディレクター
佐藤　恭子	公益社団法人 日本経済研究センター(JCER)	事務局長
束村　博子	名古屋大学	男女共同参画センター長
前田　瑞夫	理化学研究所	主任研究員
宗片 惠美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台	代表理事
鹿嶋　敬	一般財団法人女性労働協会	顧問

（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、人事企画課職員 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。

2020 年 4 月 21 日、5 月 26 日、6 月 24 日、7 月 30 日、9 月 10 日、10 月 21 日、
11 月 24 日、2021 年 1 月 22 日、2 月 25 日、3 月下旬（予定）

2． 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、平成 29 年度より実施していた「東北大学女性教員採用促進事業」に代わり、「戦略的人事によるダイバーシティ推進」による「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」を令和 2 年度より行っている。

「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、上記の 2 つ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。

戦略的人事によるダイバーシティ推進の概要

プログラム名・概要	支援内容	対象	2020 年度	
			申請数	採択数
(1)クロスアポイントメント活用促進支援制度			16 件	16 件
ダイバーシティの推進による開かれた教育研究等の整備のため、本学の教育・研究・社会連携の活性化に資する外国人及び女性研究者等をクロスアポイントメント制度を用いて採用した場合、人件費の一部を採用した部局に支援する。	人件費の本学負担額の 50%を採用した部局に対して支援 年間上限 200 万円、2021 年まで最長 3 年間	全部局		
(2)若手女性・若手外国人特別教員制度			12 件	12 件
独創性豊かな若手研究者の採用促進のため、学術研究員等を初めとする女性研究者・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（研究）」等として採用した場合、当該教員の人件費を採用した部局に対して支援する。	年間給与の 50%の額を上限として支援 年間上限 200 万円、2021 年まで最長 3 年間	全部局		

３．全国ダイバーシティ・ネットワーク会議への参加状況

平成 30 年度より大阪大学を幹事機関とする「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」の全国ダイバーシティネットワーク組織の東北ブロックの取り纏め幹事大学を担当し、東北地区全体のダイバーシティネットワーク組織の連携ならびに拡大を目指し、活動を展開している。令和 2 年度は、東北地区の参加機関の拡充に重点を置き、新たに１５機関が参画した。7 月 3 日に開催した北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議では、全国ダイバーシティネットワークへの参加を呼びかけ、10 月に東北 6 県の 41 機関に参画を依頼する文書を送付した。その結果、次のとおり各機関が参加するに至った。

令和 2 年度東北ブロック新規参加機関
仙台赤門短期大学、羽陽学園短期大学、東北文化学園大学、会津大学、東北工業大学、
宮城学院女子大学、東北文教大学・東北文教大学短期大学部、山形県立保健医療大学、
鶴岡工業高等専門学校、八戸工業高等専門学校、東北公益文科大学、宮城教育大学、福島大学、
秋田大学、一関工業高等専門学校

新規の参加機関を迎え、東北ブロックでは、東北ブロック会議および勉強会を通じて国内のグッドプラクティスを共有し、ブロック内のネットワーク強化を図ることができた。下記に活動内容を記す。

（1）南東北会議のリーフレットの発行と東北地区全体のネットワーク構築
令和 2 年 7 月　「南東北会議リーフレット」を発行し、４０機関に送付した。

（2）東北ブロック勉強会及び各種セミナーの開催
・令和 2 年 10 月 27 日　東北ブロックスキルアップセミナー開催
（本学の第 1 回スキルアップセミナーと同時開催）
オンラインでスキルアップセミナーを開催し、筑波大学芸術系教授・日本サイエンス・ビジュアリゼーション研究会代表の田中佐代子氏に、「科学発表のビジュアルデザイン」と題して、科学研究の成果を分かりやすく伝えるにはどのように資料を準備したら良いか、科学的な内容を視覚的にプレゼンする技法について、実例をあげながらわかりやすく解説していただいた。

・令和 2 年 11 月 28 日　東北ブロック勉強会開催
東北ブロック勉強会は、第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウムの基調講演を視聴することとした。基調講演では、元沖縄科学技術大学院大学副学長の DILWORTH, Machi 氏を講師として迎え、「Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia 海外の事例より学ぶダイバーシティ推進」と題して講演を行っていただいた。

・令和 3 年 1 月 27 日　東北ブロックスキルアップセミナー開催
（本学の第 2 回スキルアップセミ ナーと同時開催）

オンラインでスキルアップセミナーを開催し、神戸学院大学名誉教授の野口ジュディー津多江氏に「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」と題して、英語科学論文を執筆する際のポイント、英語による科学発表時の準備方法などを解説していただいた。

（3）東北ブロック会議の開催

令和 3 年 1 月 15 日にオンラインで、東北ブロック会議を開催した。会議では、全国ダイバーシティネットワークの意義・目的、他地域の状況について説明したほか、令和 2 年度の事業計画・事業費計画、令和 3 年度の計画について意見交換を行った後、各機関の取組について紹介し、グッドプラクティスを共有した。

4　2020 年度活動状況

4．1　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 2 月中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、学内軽症病児・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。

また、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の一環として、研究に携わる教職員の研究環境の実態を明らかにし、今後の事業実施に活かすことを目的として、2 年に 1 回の研究環境アンケート調査を実施している。本年度は、令和 3 年 1 月 18 日～2 月 15 日の間で実施し、約 580 の回答を得た。新型コロナ感染症下における教育及び研究、生活の変化、在宅勤務状況等について調査し、結果の分析に取り組んでいる。

4．2　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。

本年度は研究報告の場として、TUMUG オンラインランチミーティングをおこなった。本年度開催日程は下記の通りである。

4 月 21 日、5 月 19 日、6 月 16 日、7 月 21 日、9 月 29 日、10 月 20 日、11 月 10 日、12 月 8 日、1 月 12 日、2 月 9 日、3 月 9 日

また、科研費獲得に向けて第 1 回 TUMUG サロン online:科研費セミナー(人文・社会科学系)(2020/9/16 開催)、第 2 回 TUMUG サロン online:科研費セミナー(自然科学系)(2020/9/17 開催)をおこなった。本年度開催日程は下記の通りである。

9 月 16 日(人文・社会科学系)、9 月 17 日(自然科学系)

さらに、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「科学発表のビジュアルデザイン」
  日　時 : 2020 年 10 月 28 日(水)　13:30 ～14:45
  場　所 : Zoom
  講　師 : 田中　佐代子 氏
  (筑波大学芸術系・教授、日本サイエンス・ビジュアリゼーション研究会代表)
  参加者 : 59 名(関係者含む)

- 第 2 回スキルアップセミナー「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」
  日　時 : 2021 年 1 月 27 日(水) 13:30～15:45
  場　所 : Zoom
  講　師 : 野口ジュディー津多江 氏(神戸学院大学・名誉教授)
  参加者 : 105 名(関係者含む)

４．３　次世代育成

当センターでは、次世代育成の取組の一環として、東北大学サイエンス・エンジェルの運営、および、全学教育科目基幹科目「ジェンダーと人間社会」を開講している。

平成 18 年度より開始した東北大学サイエンス・エンジェルでは、次世代の育成を推進することを目的として、各種活動を展開している。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ている。同時に、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 37 名、博士課程 11 名の計 48 名であった。また、本学の自然科学系教員から構成され、サイエンス・エンジェルの活動に助言や指導を行っているサイエンス・エンジェル協力教員は 8 名である。

2020 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	1
歯学研究科	6
薬学研究科	7
工学研究科	12
農学研究科	5
情報科学研究科	1
生命科学研究科	10
環境科学研究科	2
医工学研究科	4
小計	48
うち修士課程	37
うち博士課程	11

【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・大学訪問対応」「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（本年度はすべての活動をオンラインにて実施）。それぞれの活動内容は次の通りである。

（1）出張セミナー・大学訪問対応

- 「集まれ！理系女子　女子生徒による科学研究発表会・全国大会」における動画提供（Web 開催）
  （2020 年 10 月 30 日～11 月 6 日、担当 SA3 名、高校生および教育関係者等対象）
- 山形県立山形西高等学校・大学訪問（オンライン）
  （2020 年 11 月 18 日、担当 SA7 名、高校生 57 名対象）
- 出張セミナー　宮城県宮城第一高等学校（オンライン）
  （2020 年 11 月 12 日、担当 SA6 名、高校生 81 名対象）

（2） オープンキャンパス

- 女子大生の日登録記念イベント第 2 部 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編（オンライン）
  （2020 年 8 月 21 日、担当 SA15 名、75 名（関係者含む））
  プログラム：研究発表・交流会

  研究発表
  「口腔と全身の健康との関わり―歯科医師としての研究活動
  　梅原 典子（歯学研究科 博士課程後期）
  「わたしと理科とのおつきあい―「好き」への挑戦」
  　山根 梓（生命科学研究科 博士課程後期）
  「シミュレーションで探る精子の集団遊泳」
  　竹歳 七海（医工学研究科 博士課程後期 1 年）

- 東北大学オンラインオープンキャンパス（動画）
  （2020 年 9 月 17 日開始）
  URL： http://www.tnc.tohoku.ac.jp/online-opencampus/tumug/campustour/
  プログラム：「東北大学サイエンス・エンジェルたちと巡る川内・星陵・青葉山キャンパスツアー」
  閲覧回数：1,039 回（1/19 現在）

（3） 科学イベント

- サイエンス・エンジェル 科学イベント第 1 弾「ふわふわ！シュワシュワ！一緒にマグカップケーキとラムネを作ってみよう♪」（オンライン）
  （2020 年 12 月 19 日、担当 SA7 名、小学生 20 名対象）
- サイエンス・エンジェル 科学イベント第 2 弾 お家でできる！「身近なものから DNA を取り出してみよう！」（オンライン）
  （2020 年 12 月 19 日、担当 SA7 名、小学生 20 名対象）

- 東北大学サイエンスキャンパス「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED 手芸」の出展（オンライン）
  （2020 年 12 月 19 日、担当 SA7 名、小学生 20 名対象）

（4） シンポジウム・研修

- 2020 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
  （2020 年 7 月 1 日、参加 SA41 名）
- SA スキルアップ研修「科学発表のビジュアルデザイン」
  （2020 年 10 月 28 日、本学第 1 回スキルアップセミナーと同時開催））
- SA スキルアップ研修「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」
  （2021 年 1 月 27 日、本学第 2 回スキルアップセミナーと同時開催） ）
- 第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる」（2020 年 11 月 28 日）

（5）東北大学サイエンス・エンジェル報告会

- 2020 年度 東北大学サイエンス・エンジェル報告会
  （2021 年 3 月 21 日開催予定）

（6）東北大学サイエンス・エンジェル note

日 時：2020 年 8 月 8 日（土）から

URL：https://note.com/scienceangel

当センターでは、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」（前期：木曜 1 限・後期：水曜 1 限、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、当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次の通りである（前期・後期とも同一内容。今年度はオンラインにて実施）。

「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	ジェンダー・多様性と災害リスク	李 善姫 （東北アジア研究センター・助教）
4	男女共同参画社会の経済的必然性	岡庭 英重/吉田 浩 （経済学研究科・助教/教授）
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	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）
7	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）
8	性の多様性と包摂	西出 優子（経済学研究科・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	生活習慣病における性差	宮崎 真理子（医学系研究科・教授）
12	ジェンダーとケアワーク	朝倉 京子（医学系研究科・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	男女共同参画への東北大学の取組	永次 史（多元物質科学研究所・教授）
15	まとめと期末試験	男女共同参画推進センター

また、今年度は中止になったが、例年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てセンターのリーフレットや学生向けリーフレット等を配布しており、本学における男女共同参画の取組の紹介を行っている。

４．４　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つなげるために創設された。第 4 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 1 日には表彰式を実施した。なお、受賞者一覧は P.27-28 に記載。

４．５　「女子大生の日」の制定

本学では、8 月 21 日を「女子大生の日」として日本記念日協会に申請し、正式に登録された。これを記念し、令和 2 年 8 月 21 日に女子大生の日登録記念イベントを WEB で開催した。

8 月 21 日は、初代総長である澤柳政太郎の打ち出した「門戸開放」の理念をもとに、1913 年、日本の大学で初めて女性の入学試験合格を発表した日である（官報告示）。このとき入学した黒田チカ、牧田らく、丹下ウメの 3 名が日本で最初の女子大生となった。それから 100 年以上を経て、本学では数多くの女性研究者を輩出している。女子大生の日登録記念イベントは、2 部構成で開催された。

第 1 部では、加藤諭東北大学史料館准教授と黒田チカ博士のご令孫である黒田光太郎名古屋大学名誉教授が講演を行ったほか、「門戸開放」の理念を打ち出した初代総長、澤柳政太郎の名前を冠した「澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞」の第 7 回受賞者を発表した。第 1 部は 100 名を超える参加者があった。第 2 部は前述した通り、SA による研究発表及び交流会「研究者ってなに？『オープンキャンパス』編」を WEB にて開催し、国内外の高校生を中心に約 75 名が参加した。

４．６　UNESCO「世界の記憶」(Memory of the World)：世界２０の事例に東北大学“Women's Student Record in Higher Education in Japan”が選出、UNESCO オンライン展覧会 HP に掲載

国際連合教育科学文化機関（以下、ユネスコ）は、世界遺産、無形文化遺産と並ぶ三大文化事業のひとつ「世界の記憶」（Memory of the World）において、世界における男女共同参画推進を目的として“Women in History －Telling HERstory through Memory of the World” プロジェクトを始動した。2020 年 5 月に男女共同参画推進センター副センター長の芳賀満教授より同プロジェクトへの調査協力の案内があり、男女共同参画推進センターは、本学史料館の加藤諭准教授の協力を得て、同年 6 月に“Women's Student Record in Higher Education in Japan”のテーマでドキュメントを提出した。そして、このたび、世界の重要な２０の事例のうちの一つとして、東北大学“Women's Student Record in Higher Education in Japan”が選ばれ、2021 年 3 月 8 日の国際女性デーから開始したオンライン・プラットフォームの展覧会を通して世界に発信された。

国連人権委員会委員長エレノア・ルーズベルトたちが起草した「世界人権宣言」や「アンネの日記」などとともに、日本からは東北大学が所蔵する、「女子大生」の誕生に関する記録や文書、画像が展示されている。展示内容は次の通りである。

「日本における高等教育への女性参画の歴史」

History of women's participation in Japanese higher education

・女性の東北帝大受験に関する文部省から大学への照会

・東北帝国大学理科大学化学科第 1 回卒業記念(理科大学本館前)の写真 ※黒田チカ氏を含む

・東北大学史料館で 2013 年に企画した女子学生展の催記録

Nagata, H. (2014) "Exhibition: The birth of 'Women's Student'—Challenge at a hundred years ago". Tohoku University Archives proceedings, 9,103-126.

https://tohoku.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=52070&item_no=1&page_id=33&block_id=38

・TUMUG Archives

http://tumug.tohoku.ac.jp/en/about/history/rekishi/

【参考】UNESCO HP

'Women in History online platform: http://mowherstory.org

UNESCO the exhibition video: https://www.youtube.com/watch?v=Heaj_YwHrqE

２． 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。

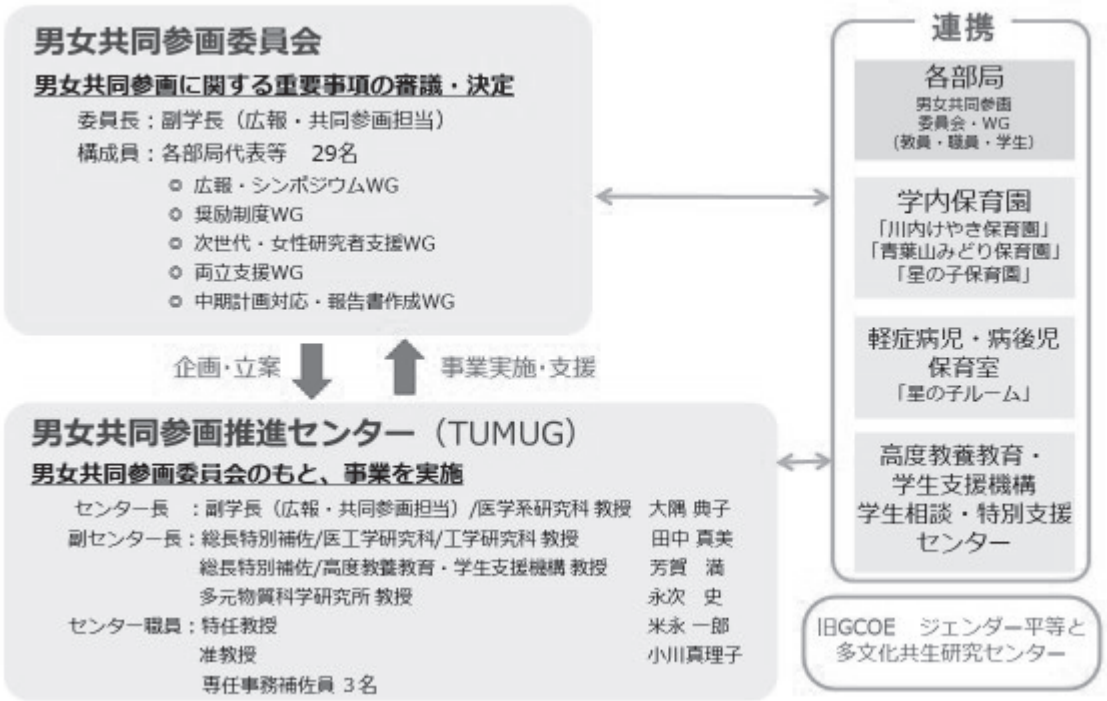
2018 年度に本学の共同参画に向けた支援制度や充実した研究環境について紹介するため、大野英男総長、大隅典子センター長をはじめ 7 名の研究者が登場する動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来を TUMUG～」（日本語版/英語版）を作成し、広く一般に向けて公開した。この動画についても日本語版と合わせて英語字幕版を作成・公開している。2021 年 1 月 28 日現在、日本語版動画の再生数は 3,135 回、英語版動画の再生数は 679 回であり、また当センターが関係する各種シンポジウムやイベント等において積極的に再生・紹介を行い、取り組みの周知に活用している。

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

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

5．支援推進体制

（1）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



恒常的支援体制として、当センターを置き、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。

（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	小川 真理子	准教授
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

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）、亀岡恵理子（経済）、ﾃﾞﾚｰﾆｱﾘｰﾝ（東北アジア)、梅津理恵（金研）、羽鳥政男（人事企画部）

活動内容

第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウムを企画・実行した。「人を育てる～ポストコロナ時代～」のテーマで、令和 2 年 11 月 28 日（土）13:00～16:00 に、オンライン（ウェビナー）で開催した。

まず、大野英男総長による開会の挨拶、続いてご来賓の板倉康洋氏（文部科学省科学技術・学術政策局長）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、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。また、特別講演（座長：芳賀満教授）として元沖縄科学技術大学院大学副学長（男女共同参画・人事担当）の DILWORTH,Machi 氏に、「Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia~海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進~」というテーマでご講演いただいた。

第 2 部では、「人を育てる～ポストコロナ時代～」と題して、コロナ禍における在宅の教育システムの利点と問題点から、産育休や介護中の研究者の在宅での教育について討論した。まず、杉本和弘氏（高度教養教育・学生支援機構教授・教育評価分析センター長）から教育の評価方法、大西詠子氏（大学病院麻酔科助教）から遠隔での学生実習、永野友香氏（大学院医工学研究科修士１年）から在宅で教育を受ける立場で、それぞれ講演していただいた。続いて、山内正憲氏（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、DILWORTH,Machi 氏を加え合計 5 名のパネリストと会場参加形式でディスカッションを展開し、在宅勤務の研究者の現状と可能性、さらに次代の遠隔教育システムについて知見を得た。

第 3 部は、第 7 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）東京農工大学副学長、宮浦千里氏は、「科学技術分野の女性研究者支援と人材育成」、と題して受賞講演を行った。

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。

シンポジウムの参加者は 183 名と盛況で、女性参加者が 73%と例年よりも男性比率が多かった。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、昨年と同様に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障を提供した。また、DILWORTH ,Machi 氏の講演やパネルディスカッション時には日英の同時通訳を行った。

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)、佐野正人(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 7 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)

①6 月 9 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１０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１３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 2 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）
佐野 正人（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）
船本 健一 （流体科学研究所准教授、学内外部構成員）
鈴木 紳一（河北新報株式会社 取締役 学外外部構成員）
羽鳥 政男（人事企画部長、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いただいた。 8 月 4 日にオンラインにて選考委員会を開き慎重に選考をし、A 賞 1 件を選出し、B 賞は該当無しとした。受賞結果は本年度制定された 8 月 21 日の女子大生の日に登録記念イベントで結果を公表した。

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　科学技術分野の女性研究者支援と人材育成

受賞者　宮浦　千里（東京農工大学副学長（特命戦略・男女共同参画担当)、
女性未来育成機構長 工学研究院教授）

B 賞:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

該当無し

④ 9 月 24 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 11 月 28 日に第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」の第 3 部として行った。

2.第 4 回東北大学優秀女性研究者賞（紫千代萩賞）

①9 月 30 日に締め切りを 11 月 6 日として（その後 12 月 4 日まで延長）公募を実施した。

②申請数は人文・社会科学分野 4 件、理学・工学分野 4 件、農学・生命科学分野 3 件、医歯薬学・保健分野 2 件の合計 13 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。

【人文・社会科学分野】
芳賀　満（選考委員会委員長、高度教養教育・学生支援機構教授）
ナロック・ハイコ（文学研究科教授）
嵩　さやか（法学研究科教授）
藤田　恭子（国際文化研究科教授）
【理学・工学分野】
田中　真美（医工学研究科教授）
栗原　和枝（未来科学技術共同研究センター教授）
岩本　武明（理学研究科教授）
【農学・生命科学分野】
永次　史（多元物質科学研究所教授）
出江　紳一（医工学研究科教授）
倉田　祥一郎（薬学研究科教授）
【医歯薬学・保健分野】
山下　まり（農学研究科教授）
宮尾 光恵（農学研究科教授）
倉永 英里奈（生命科学研究科教授）

各委員には 12 月 24 日に審査表、応募書類等を送付し審査いただき、回収した審査結果を踏まえて、2 月 5 日を締め切りとしたメール審議を行った。各分野 1 名、合計 4 名の受賞者を決定した。受賞結果は 3 月 1 日開催予定の国際女性デー記念 第 4 回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会で公表予定である。

③ 選考結果

【人文・社会科学分野】
課題名　脳科学的アプローチによる第二言語習得研究
受賞者　鄭 嫣婷（国際文化研究科 准教授）
【理学・工学分野】
課題名　非平衡統計力学を用いた生体内輸送現象の研究
受賞者　林　久美子（工学研究科 准教授）
【農学・生命科学分野】
課題名　腸内細菌の多様性と機能性およびその有効利用の研究
受賞者　大坪　和香子（農学研究科 助教）
【医歯薬学・保健分野】
課題名　炭素-水素結合官能基化による直截的な有機合成反応の研究
受賞者　熊田　佳菜子（薬学研究科 助教）

奨励制度 WG 座長
芳賀　満

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。
第 7 回	令和2年度	科学技術分野の女性研究者支援と人材育成	東京農工大学副学長(特命戦略・男女共同参画担当) 女性未来育成機構長 工学研究院教授 宮浦　千里　氏	宮浦千里氏は日本の女性研究者支援の取り組みを創成期から支え、数々の男女共同参画事業を推進されてきた。長年のその成果は東京農工大学にとどまらず、他の大学にも非常に強い影響を与えている。また、国の各種委員会においても要職を歴任され、男女共同参画にとどまらず、人材育成にもご尽力され、様々な国の施策への反映等においても先導的な多大な実績がある。さらに、国際的にも男女共同参画推進のリーダーとして高い評価を得ている。これらの功績は特段に優れたものであり、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	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

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
		ける理系進路支援の取り組み		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。
第７回	令和2年度	該当なし		

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

第 4 回	令和 2 年度	人文・社会科学	国際文化研究科 准教授 鄭　嫣婷	脳科学的アプローチによる第二言語習得研究
		理学・工学	工学研究科 准教授 林　久美子	非平衡統計力学を用いた生体内輸送現象の研究
		農学・生命科学	農学研究科 助教 大坪和香子	腸内細菌の多様性と機能性およびその有効利用の研究
		医歯薬学・保健	薬学研究科 助教 熊田　佳菜子	炭素－水素結合官能基化による直截的な有機合成反応の研究

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）、岩本武明（理学）、長谷川 真理（教育）、荒川元孝（医工学）、有澤美枝子（薬学）、小川真理子（TUMUG）の計８名から構成されている。

昨年度、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）」による支援が終了したことから支援内容を見直し、前年度と同様、全６種のプログラムの実施を予定した。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。なお、今年度はコロナ禍において、海外シンポジウムの多くが中止になったため、海外で開催される会議の支援事業に関しては、本年度は中止した。昨年度に比べ、予算の関係上、ネクストステップ究費に関しては採択数が大幅に減少した。

次世代・女性研究者支援 WG 座長
永次　史

支援プログラム概略

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） 【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	2020.3.6
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：2020.7.31 第２回：2020.10.30 第３回：2021.1.29 第４回：2021.3.12
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）	2020.7.10
ネクストアップ研究費	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）	第１回：2020.4.10 第２回：2020.10.9
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：2020.3.6 第２回：2020.6.1
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	本年度中止

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】	15	14	1	－	15	
	【社会貢献】	2	2	－	－	2	
ベビーシッター利用料等補助	第１回	4	4	－	1	4	
	第２回	3	3	－	－	3	
	第３回	5	3	2	－	5	
	第４回						
スタートアップ研究費	１年目	22	22	－	－	22	
	継続	－	－	－	－	－	
ネックストアップ研究費	第１回	33	12	－	－	12	
	第２回	18	5	－	－	5	
東北大学サイエンス・エンジェル	第１回	19	19	－	19	19	
	第２回	29	29	－	29	29	
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		－	－	－	－	－	

両立支援 WG

両立支援 WG は田中真美（WG 座長、医工学）、長谷川真理（教育）、戸田雅子（農学）、佐野正人（国文）、福泉麗佳（情報）、井上千弘（環境）、廣田真（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～令和2年度青葉山みどり保育園保育園利用状況

月	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数
4月	23名	2名	49名		74名	
5月	26名		49名	6名	71名	
6月	28名		53名	5名	78名	
7月	29名	2名	55名		81名	
8月	34名	16名	55名	16名	84名	3名
9月	34名	10名	55名	1名	85名	1名
10月	42名	1名	58名		88名	2名
11月	42名		59名		91名	6名
12月	41名	1名	64名		92名	2名
1月	41名		64名		94名	
2月	41名	1名	64名		94名	
3月	41名	6名	64名	13名	-	
計	422名	39名	689名	41名	932名	14名

※一時保育利用者数は、延べ人数

平成28年～令和元年度川内けやき保育園利用状況

月	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数
4月	29名	4名	24名	1名	26名	1名	22名	18名	25名	1名
5月	29名	2名	24名	9名	27名	4名	22名	1名	22名	3名
6月	29名	2名	27名	3名	27名	1名	21名	2名	22名	
7月	30名	1名	27名	3名	28名	2名	21名	2名	22名	11名
8月	29名	1名	27名	3名	28名		21名	10名	22名	
9月	29名	1名	28名	1名	28名	1名	22名	2名	22名	5名
10月	30名		28名	2名	28名		23名	5名	25名	
11月	30名		28名	1名	28名	2名	23名	5名	29名	
12月	27名		29名	2名	28名		23名	17名	29名	
1月	26名	1名	30名	1名	28名	6名	25名	3名	29名	2名
2月	26名		30名	1名	28名		25名		29名	
3月	26名	7名	29名	6名	30名		25名	1名	—	—
計	340名	19名	331名	33名	334名	17名	273名	66名	276名	22名

平成28年～令和元年度星の子保育園利用状況

月	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数	基本保育利用者数	一時保育利用者数
4月	24名	4名	19名	11名	20名	9名	49名	23名	67名	4名
5月	23名	4名	17名	5名	30名	5名	50名	10名	68名	2名
6月	23名	4名	18名	6名	32名	4名	56名	4名	71名	0名
7月	22名	4名	19名	4名	35名	8名	58名	5名	73名	0名
8月	23名	8名	18名	8名	36名	18名	59名	23名	77名	0名
9月	25名	4名	21名	4名	38名	24名	59名	11名	78名	2名
10月	24名	4名	22名	6名	41名	32名	67名	5名	80名	0名
11月	25名	6名	22名	8名	43名	19名	66名	5名	81名	7名
12月	27名	5名	21名	3名	43名	17名	67名	6名	84名	0名
1月	27名	5名	21名	1名	43名	9名	68名	6名	84名	2名
2月	27名	7名	20名	2名	43名	10名	69名	3名	83名	名
3月	27名	6名	20名	1名	43名	6名	68名	3名	—	—
計	297名	61名	238名	59名	447名	161名	736名	101名	71名	名

平成28年度～令和元年度軽症病児・病後児保育室利用状況

月	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
4月	39(8)	31(4)	29(7)	37(1)	1(0)
5月	47(3)	19(1)	40(7)	29(4)	0(0)
6月	55(5)	49(0)	35(1)	67(7)	12(0)
7月	38(3)	36(4)	69(11)	60(6)	9(0)
8月	56(11)	48(1)	47(2)	51(4)	11(4)
9月	45(9)	27(2)	50(2)	37(0)	8(0)
10月	30(3)	46(5)	30(4)	44(4)	15(1)
11月	42(11)	32(7)	37(4)	36(3)	8(0)
12月	38(7)	31(5)	39(3)	21(1)	18(0)
1月	18(0)	20(0)	20(2)	32(4)	11(0)
2月	13(3)	25(2)	8(1)	23(1)	2(0)
3月	22(3)	23(1)	21(2)	8(1)	ー
計	443(66)	387(32)	425(46)	445(36)	

※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）・山田亜矢（歯学）・三森康義（通研）・藤原実名美（病院）・小川真理子（TUMUG）・羽鳥政男（人事企画部）の計 7 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 3 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 2 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 6 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ている。

本学の中期計画においては、「女性研究者の対平成 27 年度比で 50 パーセント以上の増員を目指した女性研究者支援の取組の加速化」のほか、男女共同・協働の実現に向けて、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取り組みを推進し、第 3 期中期目標期間中に、女性教員比率を 19 パーセントに引き上げることを目指した採用等の取り組み及び管理職等（課長補佐級以上）の女性職員比率を１５パーセントに引き上げることを目指した育成等の取り組みを強化する。」としている。

これまで、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」内のエンパワーメントタスクフォースを中心に進めてきた女性研究者の増に向けた人事関連施策の検討について、今年度から総長をトップとする「人事戦略会議」の下でこれを行うこととして、スピード感をもって各種施策を講じている。今年度は、新たに「海外研究者との業務委託契約に関するガイドラインに基づく業務委託支援制度」を設けたほか、本学に軸足を置いて教育研究活動を行う女性研究者の増に向けた取組みとして、助教以上の採用者の３人に１人は女性とすることを基本とするとの「１／３目標」を設定した。

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が開催され、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、これまでの各事業などを推進してきた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開始されている。取り組み状況については年 2 回～年 1 回に開催されるアドバイザリーボード委員会に報告され専門的かつ中立的助言を受け、さらにそれを男女共同参画委員会などに報告しフィードバックし取り組みに生かしている。

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。特に今年度はコロナ禍のため各活動がオンラインでの活動を主に行われた。令和 2 年 11 月 28 日第 17 回男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」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 7 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画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」は昨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（SA）の採用が行われた。

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っている。今年度は 48 名のサイエンス・エンジェル（SA）が採用された。コロナ禍のため対面での活動は困難となったが、SA は Slack を立ち上げ情報交換や打ち合わせを効果的に行い、オンラインでのオープンキャンパスイベント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をするための中核機能を発揮した。また、サイエンスエンジェル企画による Web での記事の公開（https://note.com/scienceangel）も行われた。サイエンスエンジェルの活動の支援も TUMUG で支援を行っている。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」の実施を主催しており、学生の男女共同参画の意識の醸成に努めた(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 期中期計画の女性教員・女性研究者の数値目標（資料 1）を実現すべく、平成 29 年度～令和元年度まで新規募集を実施した「東北大学女性教員採用促進事業」（資料 2）に係る継続的な支援を実施した。「東北大学女性教員採用促進事業」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) 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で構成されるが、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)。また、教員公募を行う際の教員公募要領において、いわゆる女性優先公募（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する）を行っている旨を明記すること（令和 2 年度の ETF 会議において、「女性を積極的に採用」を「女性を優先的に採用」に変更するよう提案があったもの）のほか、前述の「東北大学女性教員採用促進事業」の(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策として多元物質科学研究所から提案・採択された女性助教の採用が起因の一つとなって令和元年度に導入された「クロスアポイントメント活用促進支援

制度」、研究員等で本学に在籍中の若手女性研究者等の中から将来性豊かな優秀な者を「助教」又は「特任助教」として雇用する際に支援を行う「若手女性・若手外国人特別教員制度」も全学的な取組みとして継続して実施されている。これに加えて前述した人事戦略会議が中心となり、「海外研究者との業務委託契約に関するガイドラインに基づく業務委託支援制度」を新たに設けたほか、本学の研究力等の強化及び将来の女性研究者比率 30%を目指して、助教以上(クロスアポイントメントによる採用者等を除く)の雇用のさらなる推進を図るため、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とするとの「1／3目標」を設定するなど、積極的な対策が取られている。(資料 3.4)

4　課題と対策

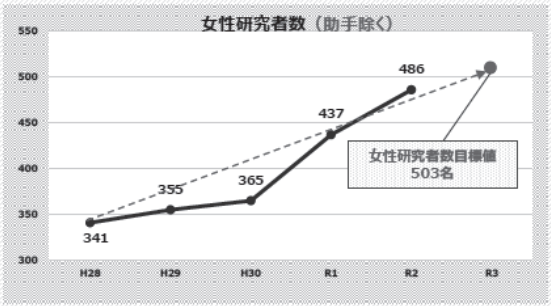
本学では、これまでの男女共同参画に係る歴史やその意識醸成活動、制度改革などを背景に、教職員のジェンダー・バランスの改善を進めてきた。ここ数年の制度の成果によって、資料 5 が示すように今年度は飛躍的に女性教員が増加していることがわかる。 資料 6 は今年度各部局から報告された女性教員比率について、ここ 3 年間の推移を示す。多くの部局では着実に女性教員比率が増加している。しかしながら、国立大学協会の報告では令和２年５月現在、86 大学中で本学は 67 位である。また、承継枠の女性教員の増加については、定員枠の問題や、候補者不足など課題が多いと考えている。現時点では中期計画の目標値の達成には至っておらず、このペースで達成に向けて進めていくことが重要となる。

中期計画対応・報告書作成ＷＧ座長
田中　真美

資料１

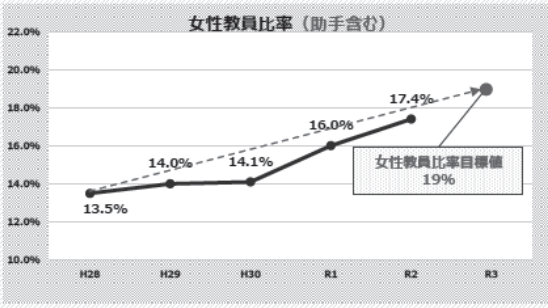
女性教員・女性研究者に係る第三期中期計画KPIの進捗状況

【KPI】女性研究者の対H27年度比で50%以上の増（335名→503名）



	H28	H29	H30	R1	R2	R3
実績	341名	355名	365名	437名	486名（R3.1.1）	–
不足	–	–	–	–	▲17名	

【KPI】第三期中に女性教員比率を19%に引き上げ



	H28	H29	H30	R1	R2	R3
実績	13.5%（430名）	14.0%（441名）	14.1%（444名）	16.0%（516名）	17.4%（R3.1.1，567名）	–
不足	–	–	–	–	▲1.6%(64名)	

※不足人数はR3.1.1教員数をもとに、女性教員を純増すると仮定して算出

資料２

女性教員採用促進事業（平成29年度～令和2年度）

プログラム名	募集内容	支援内容	採用部局	採用人数
(1-1)部局公募型	女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集	当該女性教員の人件費を最大3年間まで支援	文学研究科、経済学研究科、理学研究科、医学系研究科、農学研究科、生命科学研究科、流体科学研究所、東北アジア研究センター（8部局）	准教授4名 講師1名 助教5名 計10名
(1-2)国際公募型	幅広い分野が合同で行う国際公募により、女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集	当該女性教員の人件費を最大3年間まで支援	法学研究科、電気通信研究所、多元物質科学研究所（3部局）	助教4名
(2)ポストアップによる女性上位職移行策	上位職の実力が認められる女性教員の在籍する学内部局を募集	上位職と現職の人件費の差額分を、最大5年間まで支援	法学研究科、理学研究科、医学系研究科、情報科学研究科、流体科学研究所、多元物質科学研究所、東北メディカル・メガバンク機構（7部局）	教授3名 准教授5名 計8名
(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部局当たり、年間2000万円程度を支援	薬学研究科、工学研究科、生命科学研究科、多元物質科学研究所（4部局）	薬：助教1名 工：助教3名 生命：助教3名 多元：クロスアポイントメント教員6名

資料３

女性研究者の増に向けた取組み

１．女性研究者の増の必要性

（１）多様性の確保による本学の研究力等の強化

①科研費の新規採択率

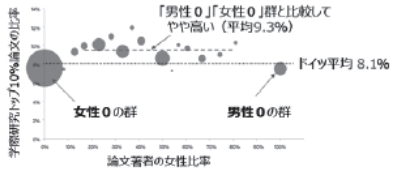
年度	女性採択率	男性採択率
H24	28.5%	28.2%
H25	27.5%	27.3%
H26	26.9%	27.0%
H27	26.7%	26.5%
H28	26.5%	26.3%
H29	25.9%	24.8%
H30	26.1%	24.6%
R1	29.7%	28.0%

②男女共同による研究の研究成果

【Elsevier “Gender Map 2015” 】

男女共同の方が研究成果が上がる傾向を示唆する統計例

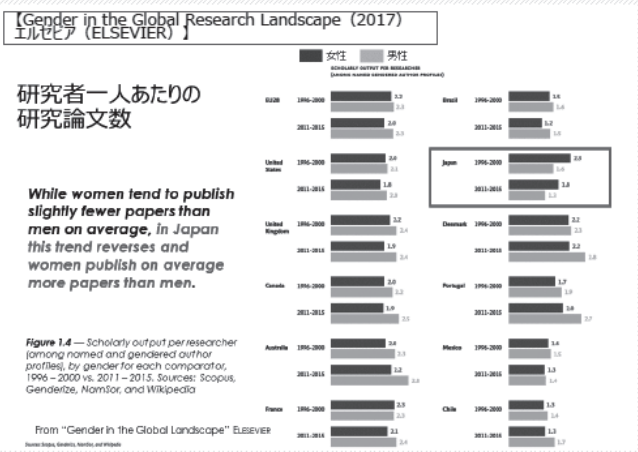
学際研究の著者女性比率とトップ論文割合の関係（ドイツの場合）



Elsevier “Gender Map 2015”より

③日本における研究者一人当たりの研究論文数

【Gender in the Global Research Landscape（2017）
エルゼビア（ELSEVIER）】



【出典】

①：「科学研究費助成事業（科研費）における女性研究者の採択状況等について」（科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合（R1.8.8）資料）及び「令和元年度科学研究費助成事業の配分について（令和2年3月27日改訂版）」

②及び③：女性研究者の参画・活動促進への組織的取組について－評価の活用による能動的加速－（藤井良一氏（R2.8.28北大ダイバーシティアドバイザリーボード会議））

（２）世界的な研究大学にふさわしいジェンダーバランスの実現

○前提となる現在の状況等

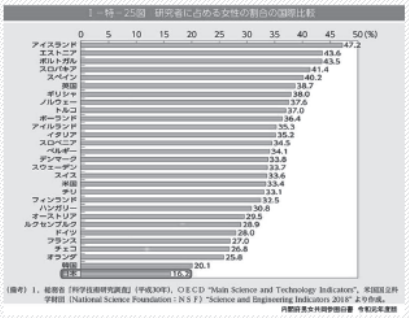
・本学の開学以来の門戸開放の理念、更に、世界的な研究大学にふさわしいジェンダーバランスの実現に向けては、本学に軸足を置いて教育研究活動を行う女性研究者の比率や数を高めていかなければならない。

・この考え方は今に始まったものではなく、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」における本学の目標として、「新規採用教員に占める女性比率30%を目指す」と掲げていたもの。

・外的要因としては、運営費交付金の成果配分指標における「教員」は「助教以上」をいい、助手は含まれない。

・他国立大学法人の状況をみても、より一層女性研究者の雇用を進める必要がある。

（なお、本学は2019年国大協調べにおいても86大学中74位である（詳細は別添参照）。）



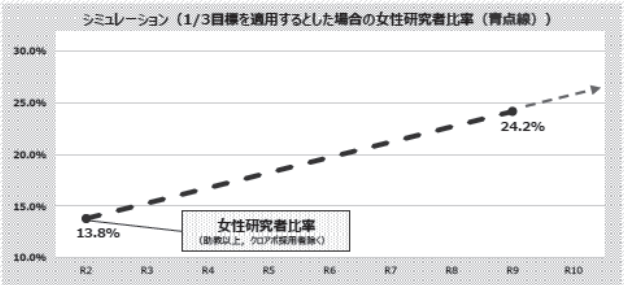
２．本学に軸足を置いて教育研究活動を行う女性研究者の増に向けた取組み

（１）１／３目標の設定

「１／３目標」

本学の研究力の強化及び将来の女性研究者比率30%を目指して、助教以上（クロスアポイントメントによる採用者及び業務委託契約に基づき本学コミュニティを構成する者を除く）の雇用のさらなる推進を図るため、助教以上の採用者の３人に１人は女性とすることを基本とする。

シミュレーション（1/3目標を適用するとした場合の女性研究者比率（青点線））



※上記のシミュレーション（青点線）は、R2.4.1在職者が定年又は任期満了後に新たに別の方を採用するとの前提で実施したもの。

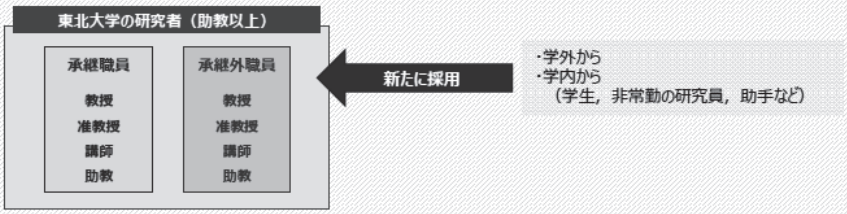
※20人未満部局については便宜上、R2.4.1在職者がそのまま在職すると仮定している。

（2）１／３目標の概要

①対象者
承継・承継外を問わず、助教以上の本務教員に新たに採用される者を対象とする。

大学全体として女性研究者の増員を図る観点から、すでに東北大学の研究者としてカウントされている者の異動は、男女問わず１／３目標の対象外とする。
・配置換・昇任（部局間異動を伴うものを含む）
・承継職員⇔承継外職員の異動（辞職・採用） 等

※クロスアポイントメントによる採用者（本学が主たる勤務先でない者）、出向採用者（本学から給与が支給されていない者）及び「海外研究者との業務委託契約に関するガイドライン」に基づき業務委託契約を締結した者は除く。



②採用実績の確認対象期間
年度ごとに採用実績を確認する。 ※採用者数×１／３（小数点以下四捨五入）＝必要女性研究者雇用数

③実施時期
令和３年度の採用者から１／３目標を適用

④１／３目標に係るインセンティブ、拠出金の仕組み
次頁「女性研究者の増に向けた取組み（インセンティブ、拠出金について）」参照
※開始時期：令和３年度の採用実績に基づき、令和４年度の教員人件費の予算配分から反映

（3）女性研究者を任期なし（テニュア）の承継職員として雇用する場合のインセンティブ

女性研究者を任期なし（テニュア）の承継職員として雇用する場合（新規採用又は有期雇用の助教以上（承継・承継外）から異動）には、別途インセンティブを講じる方向で検討

3

資料４

戦略的人事の促進に係る支援制度

クロスアポイントメント活用促進支援制度

○目的：ダイバーシティの推進による女性・外国人研究者の雇用促進
○対象者：本学の教育・研究・社会連携の活性化に資する外国人及び女性研究者等で、クロスアポイントメントによる採用者として部局長等が推薦する者（助手・特任教員（研究・教育）を含む）
○実施期間：２０１９年度～２０２１年度
○支援内容：人件費の本学負担額の５０%を最長３年間支援（最大２００万円／採用日から１年間毎）

若手女性・若手外国人特別教員制度

○目的：ダイバーシティの推進による若手女性・外国人研究者の雇用促進
○対象者：本学の学術研究員等を初めとする優秀な女性研究者及び外国人研究者で、次の要件をいずれも満たす者のうち、「助教」又は「特任助教（研究・教育）」（特に優秀な者である場合は准教授等も可）として採用する者とし、部局長等が推薦する者
① 採用年度末において３７歳以下の者
② 博士の学位取得、もしくは見込みの者
○実施期間：２０１９年度～２０２１年度
○支援内容：人件費について１人当たり最大２００万円／採用日から１年間毎（１年間の給与の１／２を上限）を最長３年間支援

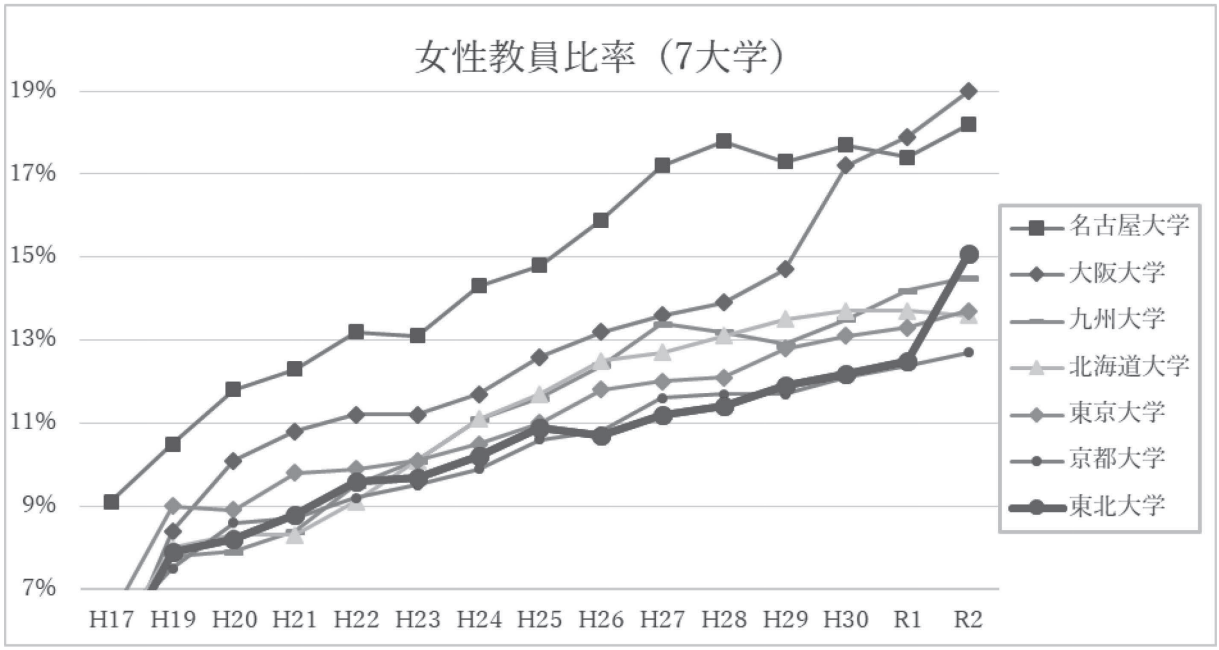
「海外研究者との業務委託契約に関するガイドライン」に基づく業務委託支援制度

○目的：オンライン上での国際共同研究コミュニティ形成の推進及び本学コミュニティを構成する女性研究者の拡大
○対象者：本学の教育・研究・社会連携の活性化に資する女性研究者で、ガイドラインに基づく業務委託契約の受託者として部局長等が推薦する者
○実施期間：２０２０年度～２０２１年度
○支援内容：委託代金の５０%を、２０２１年度まで最長２年間支援（最大１００万円／業務委託契約の開始日から１年間毎）

戦略的人事支援制度

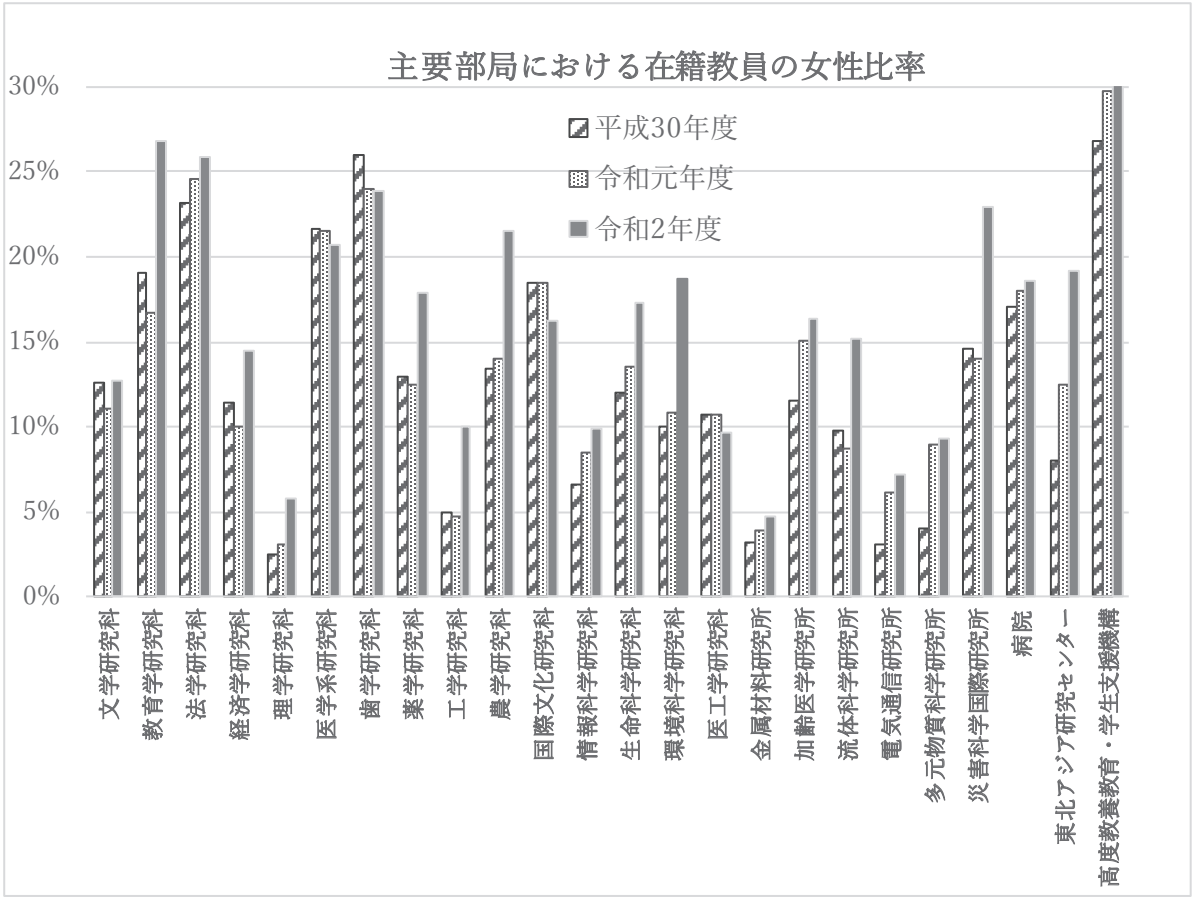
○目的：本学のビジョン実現に向け必要不可欠な研究者の雇用・定着の促進
○対象者：文系理系を問わず、顕著な研究業績等を有し大学ビジョン実現に向け大きな貢献が期待できる者（Highly Cited Researchersに選出された者等）で、部局長等が推薦する者
○実施期間：２０１９年度～２０２１年度
○支援内容：人件費の一部を原則３年間を限度に支援する。ただし、支援額については申請部局と本部においてその都度協議

資料５



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

資料６



第４章　各部局の取組

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキンググループは、沼崎一郎教授（座長）・木山幸子准教授・グレイグ・クリストファー准教授の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 の座長を兼任している。

ワーキンググループ開催状況

令和２年

不定期に、メール会議を開催し、文学研究科・文学部の抱える問題点を検討した。

令和３年

不定期に、メール会議を開催し、次年度へ向けた課題の整理を行った。

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等の行事ならびに各種男女共同参画推進事業等については、全教員へメール等で適宜呼びかけを行うとともに、SNS 等も活用して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２８専攻分野・２６専修の所属学生の男女比に不均衡が見られる現状が改善されておらず、その是正が急務となっているが、学生の志望を尊重する必要もあり、実効性のある対策を見出すには至っていない。

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。今年度は、新規教員の採用に際して女性限定公募を２件実施した。しかしながら、個別専攻分野の事情もあり、１件は応募が少なく不成立に終わっている。

部局長より

2020 年度は、4 月に女性准教授 2 名（全 4 名中）、10 月に女性助教 1 名（全 1 名中）を採用した。新規採用教員中女性の比率が 60%ということになるが、本研究科の教員に占める女性の比率はまだまだ低い。こうした状況を改善するために、来年度採用の准教授について女性限定公募を行った（2 名中 2 名）が、1 名については公募が成立しなかった。個別のケースにおいては女性の採用が難しいという現実があることは確かである。一方、10 月に「人事制度検討ワーキンググループ」を立ち上げ、女性教員比率を向上させるための方策について具体的な議論を行っている。来年度はこのワーキングの検討結果を踏まえ、人事を行っていく方針である。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	２名／42 名中（5%）	１名／44 名中（2%）	２名／47 名中（4%）
准 教 授	５名／32 名中（16%）	６名／35 名中（17%）	６名／32 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	６名／17 名中（35%）	５名／17 名中（29%）	４名／13 名中（31%）
計（助手・助教含む）	13 名／91 名中（14%）	12 名／96 名中（13%）	12 名／92 名中（13%）
計（助手・助教除く）	７名／74 名中（9%）	７名／79 名中（9%）	８名／79 名中（10%）
大学院学生※2（博士後期課程）	70 名／172 名中（41%）	78 名／181 名中（43%）	86 名／192 名中（44%）
大学院学生※2（博士前期課程）	103 名／186 名中（55%）	114 名／211 名中（54%）	111 名／210 名中（53%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
３名／13 名中（23%）	２名／10 名中（20%）	３名／５名中（60%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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ことを含め、積極的な女性採用策を検討するなど、女性の応募者および採用者の増加に向けて鋭意努力している。

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２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%）	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、今年度新規採用者の女性比率が大幅に向上した。また、准教授の公募２件を女性限定公募として実施した。次年度に向けて、助教人事を中心に、女性比率向上へ向けた施策の検討を行うワーキンググループを新たに設置した。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

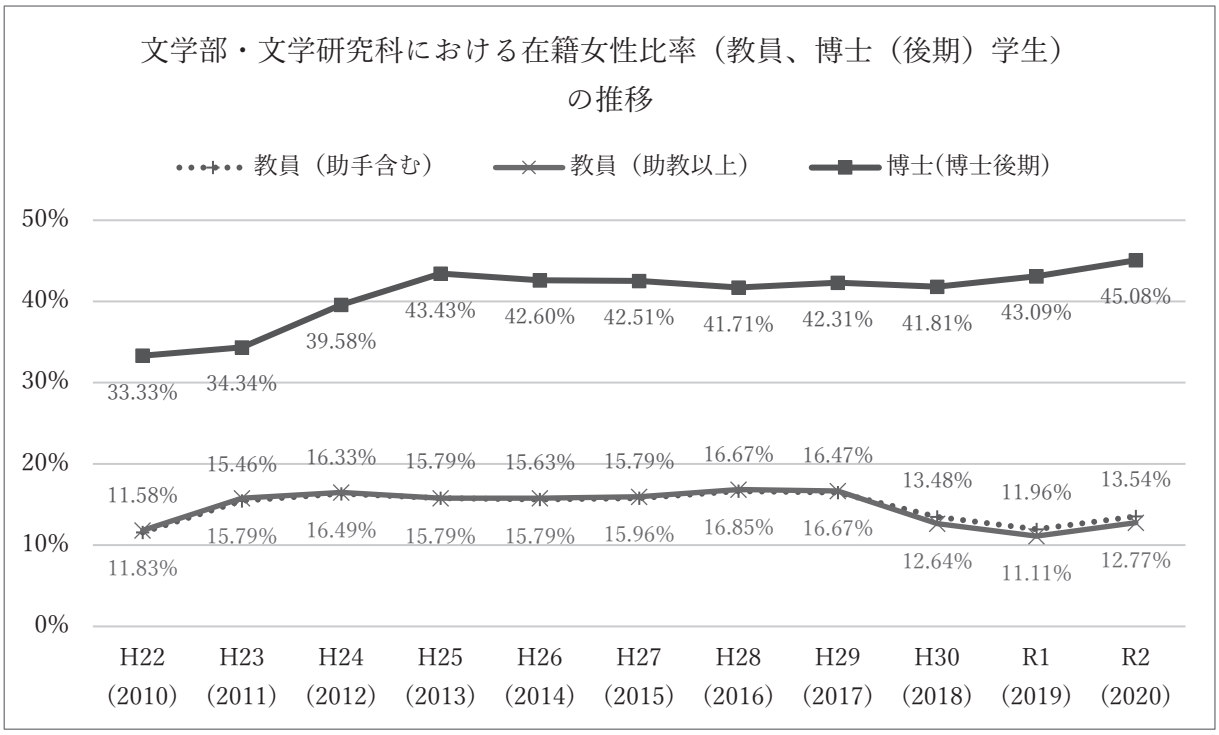
文学研究科では、制度上は特段の障害は存在しないが、以下のような困難を抱えている。

1．予算上の制約から、准教授の公募数が平成 30 年度 2 件、令和 1 年度 4 件、令和 2 年度 2 件と限られており、急激な女性教員採用増は見込めない現状がある。
2．個別専攻分野の事情等によって女性教員の応募が少ない場合もあり、令和 2 年度は 2 件の女性限定公募を行ったが、1 件は不成立に終わっている。

6．次年度の具体的対応策

人事枠が限られている中、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、可能な限り女性限定公募を増やしていく。クロスアポイントメントを一層推進する。

大学院博士後期課程において、女性比率の低い研究分野への女子学生の勧誘を積極的に進める。



教育学研究科

教育学研究科内の男女共同参画委員会は、委員として長谷川真里（委員長）、深谷優子、熊谷龍一、丸山裕（総務企画係長）の男 2 名、女 2 名の計 4 名で構成されている。男女共同参画委員会の推進する各種支援事業の告知、同委員会委員の主催するセミナーやシンポジウムへの出席・参加の呼びかけを行った。また、教授会において男女構成比率の説明を行い、構成員に現状理解および改善の意識を高めるよう努めた。

男女共同参画委員会開催状況

今年度はすべてメールによる審議および意見交換を行った。

活動内容

男女共同参画に関する研究科内 FD の実施

日程:12 月 14 日から 1 月 15 日まで

方法:各自、期間内に ISTU にログインし、動画を視聴
内容:第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウム(11 月 28 日)の基調講演の録画
「海外の事例に学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進」
特別講演講師:元沖縄科学技術大学院大学 副学長(男女共同参画・人事担当)
DILWORTH, Machi 氏

部局長より

教育学研究科では、女性教員比率は、全学の状況に比して低水準ではないが、決して満足できる数値ではない。研究科の女性教員比率を高めることは、公正な研究環境を保証するためにも、また、女子大学院生（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。今後とも、女性研究者と女性上位職の割合増加を目指し、大学全体における男女共同参画に寄与するよう努めたい。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	１名／16 名中（6%）	１名／16 名中（6%）	２名／14 名中（14%）
准 教 授	３名／18 名中（17%）	３名／19 名中（16%）	３名／20 名中（15%）
講　　師	０名／０名中（0%）	１名／１名中（100%）	１名／１名中（100%）
助教・助手	４名／８名中（50%）	４名／８名中（50%）	４名／７名中（57%）
計（助手・助教含む）	８名／42 名中（19%）	８名／43 名中（19%）	10 名／42 名中（24%）
計（助手・助教除く）	４名／34 名中（12%）	４名／35 名中（11%）	６名／35 名中（17%）
大学院学生※2（博士後期課程）	27 名／67 名中（40%）	27 名／67 名中（40%）	30 名／69 名中（43%）
大学院学生※2（博士前期課程）	50 名／76 名中（66%）	55 名／90 名中（61%）	47 名／84 名中（56%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
１名／２名中（50%）	２名／４名中（50%）	３名／５名中（60%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２年度は１月１日の比率

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

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	4	1	0
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	17 名／39 名中（44%）	５名／11 名中（45%）	０名／０名中（0%）

４．前年度より改善された点

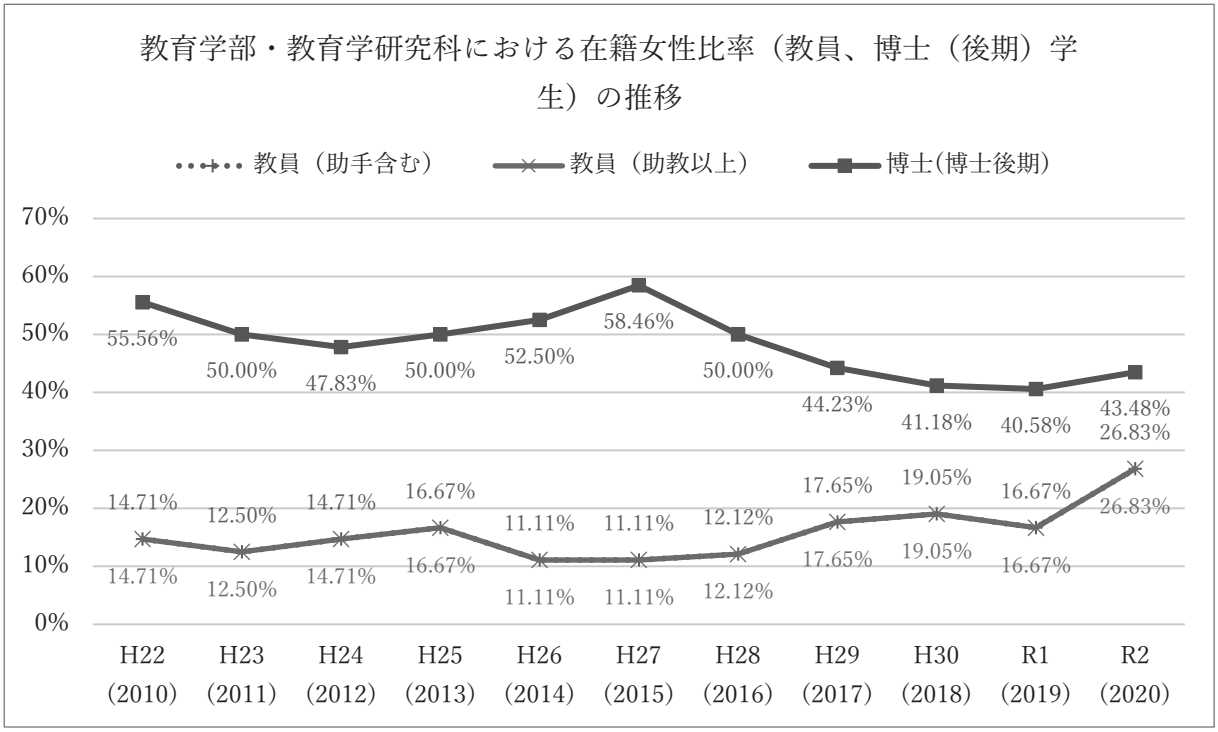
女性教員の新規採用が続いている。今年度の女性教員の構成員比率は 24%となり、前年度より増加した。

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

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。また、女性教員が就業継続しやすい職場環境の整備、女性が大学卒業後あるいは大学院卒業後に大学に残りやすい魅力ある教育、研究環境を整える。



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）：嵩さやか教授、石綿はる美准教授
・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、嵩さやか教授が仙台市男女共同参画推進審議会委員を務めるなど、多くの女性教員が国・地方公共団体の審議会・委員会等の委員を務めており、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。また、令和２年度においては、法学研究科執行部構成員６名のうち３名（副研究科長、法科大学院長および公共政策大学院長）が女性となっており、管理職への女性の登用も順調に進んでいる。さらに、令和２年度に在籍している助教６名のうち４名が女性となっており、若手女性研究者の登用も順調に進んでいる。

今後とも、女性研究者の養成と採用を通じて、大学全体における男女共同参画の推進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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	７名／38 名中（18%）	７名／41 名中（17%）	６名／36 名中（16%）
准 教 授	４名／14 名中（29%）	５名／12 名中（42%）	５名／12 名中（41%）
講　　師	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）
助教・助手	３名／５名中（60%）	５名／８名中（63%）	６名／８名中（75%）
計（助手・助教含む）	14 名／57 名中（25%）	17 名／61 名中（28%）	17 名／56 名中（30%）
計（助手・助教除く）	11 名／52 名中（21%）	12 名／53 名中（23%）	11 名／48 名中（22%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	15 名／49 名中（31%）	15 名／50 名中（30%）	16 名／51 名中（31%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	13 名／28 名中（46%）	９名／24 名中（38%）	15 名／31 名中（48%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
１名／７名中（14%）	２名／８名中（25%）	２名／５名中（40%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２年度は１月１日の比率

法学研究科では、平成 30 年度、令和元年度、令和 2 年度と連続して、女性教員の新規採用が続いている。令和２年度においては、新規採用者５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 30 年度	令和元年度	令和２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%）	０名／０名中（%）	０名／０名中（0%）

現在、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

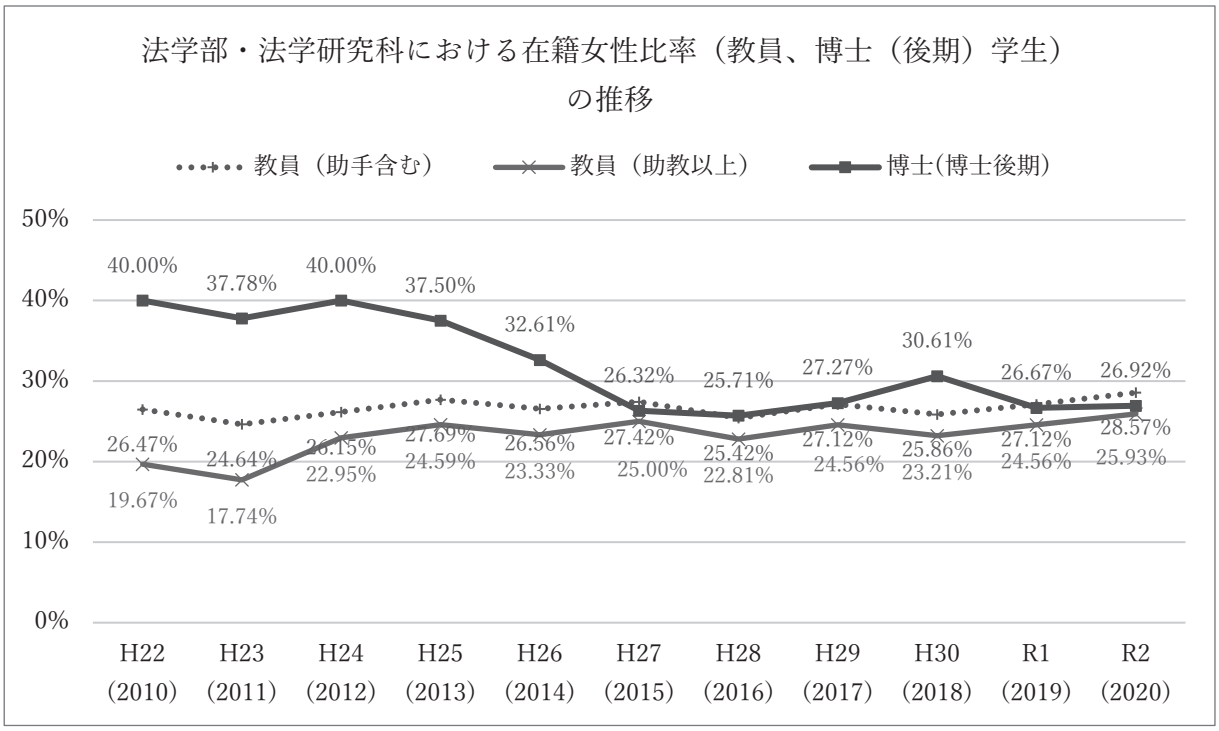
法学研究科では、前年度に比べ、助教・助手に占める女性の人数が増加し（６名／8 名中（75%））、大学院学生（博士前期課程）に占める女性の人数も増加している（9 名から 15 名へ、6 名増加）。教授（6 名）、准教授（5 名）および大学院学生（博士後期課程）（16 名）においても高水準を維持している。その結果、前年度に比べ、全体としての女性教員比率が向上している。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

令和２年度の法学研究科における助手・助教も含めた全構成員に対する女性比率は 30%であり、高水準にあるといえる。さらなる女性比率の向上のためには、育児中の女性教員一般に対する支援に加え、単身赴任の状況において子育てを行っている女性教員を対象とした支援を厚くすることが重要であると考える。また、若手かつ女性教員採用に関する人件費面での支援事業も、非常に有意義であると考える。

６．次年度の具体的対応策

引き続き、現在の高い女性教員比率を維持することができるように努力する。具体的には、助教の公募要項において女性登用に関する積極的姿勢を明示すること（女性の積極的採用に関する文言の記載〔「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する」〕、保育園に関する情報の記載等）、公共政策大学院の実務家教員の派遣を関係省庁に依頼する際、女性の派遣を希望する旨を伝えること等を行っていく。



経済学研究科

経済学研究科の男女共同参画ＷＧは、委員長の小田中教授と 2 名の委員（大瀬戸教授・亀岡講師）の計 3 名（男性 2 名、女性 1 名）で構成されている。本年度に関する報告は以下の通りである。

委員会開催状況

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

活動内容

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である。

（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
- 2020 年 11 月 21 日にオンライン（駒澤大学）で開催された日本 NPO 学会第 22 回年次大会において、研究報告「多様な性の受容と啓発における教育と NPO の役割」を行なった。
- 2020 年 12 月 2 日にオンラインにより東北大学×早稲田大学 GS センターコラボ企画・性の多様性セミナー「STUDENTS × UNIVERSITY × GENDER and SEXUALITIES　私たちは

ジェンダー・セクシュアリティにどう関わっていけばよいのか。」を開催した。全国・海外から 188 名が参加し、性的マイノリティ当事者学生の声、本学のダイバーシティ推進の取り組み、早稲田大学の性的マイノリティ学生支援等について、活発に議論した。本セミナーは、東北大学経済学部非営利組織論ゼミナールが主催し、共催として早稲田大学 GS センター、東北大学課外・ボランティア活動支援センター、日本財団学生ボランティアセンター（Gakuvo）、協力として東北大学男女共同参画推進センター、東北大学学生相談・特別支援センター、東北大学経済学研究科男女共同参画 WG が参画し、経済学部 FD としても開催された。

- 2021 年 1 月 6 日にオンラインで Global Social Innovation Seminar "The Civic Power of LGBTQ+/SOGI"を開催し登壇した。性的マイノリティ当事者・留学生の声、国内外の大学や NPO、アライ（理解者・伴走者）の取り組み等について意見交換した。本セミナーは、東北大学大学院経済学研究科非営利組織論研究室が主催し、共催として東北大学グローバルラーニングセンターが参加した。

（3） 吉田浩教授

- 仙台市子ども・子育て会議委員（2019 年 6 月～）
- 2020 年 7 月 30 日に「2020 年推計の都道府県別男女平等度指標」高齢経済社会研究センター NewsLetter, No.39, July, 2020 を公刊した。
- 2020 年 8 月 7 日に上記「2020 年版都道府県別男女平等度ランキング」が週刊朝日誌上において取り上げられ、引用された。

（4） 木村文彦教授

- 2020 年 11 月 26 日に仙台市男女共同参画推進センターが開催している「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム 2020」エグゼクティブコースの講師として、「中小企業におけるコーポレート・ガバナンス」をテーマに講義を行った。

（5） 高浦康有准教授

- 仙台市男女共同参画審議会委員（会長）（2019 年 9 月～現在）
- 2020 年 8 月 25 日に内閣府男女共同参画局主催のオンライン公聴会「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」において、地方有識者としての意見提示を行った。

（6） 若林緑准教授

- 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）。
- 科学研究費助成事業基盤研究（B）「世代間の相互関係：遺産・介護と労働供給・消費貯蓄を通じて」の研究分担者を務めている（2020 年度～2024 年度）。

（7） 亀岡恵理子講師

- 2020 年 11 月 28 日にオンライン開催された第 17 回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」にて、男女共同参画委員会委員（広報・シンポジウムWG）として参加し総合司会を務めた。

部局長より

【人事採用】本研究科では教育・研究環境のダイバーシティを戦略的に推進しており、2019 年度には女性教員（助教）2 名を新規採用した。さらに 2020 年度は機能強化経費「大学院高度人材育成戦略パッケージ」の採択により、女性教員（助教）2 名の人事選考を行い、さらに追加の募集を行っているところである。また女性の海外研究者を客員教授・准教授として新規に 3 名任用し、年度中に更なる任用が計画されている。

【意識啓発活動】本研究科では、構成員全体の男女共同参画に対する意識向上に努めるための

セミナーを定期的に開催している。2020 年度は、12 月 2 日「性の多様性セミナー」を開催し、これを教員 FD として位置づけるとともに、学生・一般市民にも公開し、広く参加を求めた。以上のとおり、本研究科では、第 3 期中期目標・中期計画に沿って、男女共同参画の取り組みを積極的に推進している。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 年度
教　　授	2 名／33 名中（ 6.1%）	2 名／33 名中（ 6.1%）	2 名／31 名中（ 6.5%）
准 教 授	2 名／20 名中（10.0%）	2 名／19 名中（10.5%）	2 名／19 名中（10.5%）
講　　師	1 名／ 3 名中（33.3%）	2 名／6 名中（33.3%）	1 名／4 名中（25.0%）
助教・助手	7 名／10 名中（70.0%）	9 名／11 名中（81.8%）	8 名／12 名中（66.7%）
計（助手・助教含む）	12 名／66 名中（18.2%）	15 名／70 名中（21.4%）	13 名／66 名中（19.7%）
計（助手・助教除く）	5 名／56 名中（ 8.9%）	6 名／58 名中（10.3%）	5 名／54 名中（ 9.3%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	22 名／56 名中（39.2%）	18 名／50 名中（36.0%）	19 名／49 名中（38.8%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	52 名／105 名中（50.0%）	53 名／107 名中（49.5%）	53 名／117 名中（45.3%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
0 名／9 名中（0%）	4 名／9 名中（44.4%）	0 名／7 名中（0%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 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 16.0%である。単年度でみると、令和 2 年度は減少であるものの、女性の海外研究者を客員教授・准教授として新規に 3 名任用し、年度中に更なる任用が計画されているところである。

3．教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 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

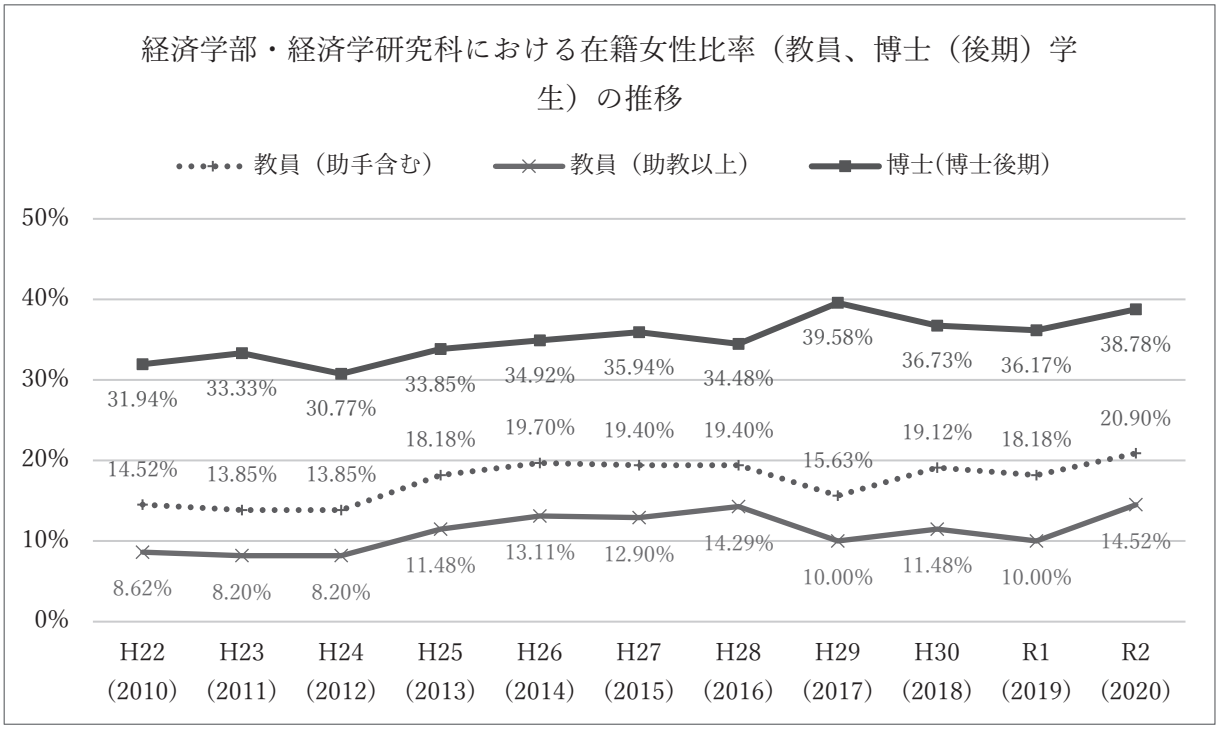
経済学研究科全体における女性構成員数・比率は昨年と同水準を維持している。昨年に引き続き、戦略的人事の促進に係る支援制度の積極的な活用や、経済学研究科独自の男女共同参画・女性研究者セミナー等を開催するなど、今後のさらなる男女共同参画の推進に資すると考えられる対応を続けている。

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

理学研究科男女共同参画推進委員会は、平成 14 年 9 月に設置された「男女共同参画推進 WG」を前身とし、平成 17 年 4 月から理学研究科の正式な委員会として発足し、組織的な取り組みを行っている。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ね、各委員は専攻教員各 2 名と事務・技術職員から成る 15 名（男 11 名、女 4 名：教員 10 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３年

1 月 13 日　第 1 回委員会をメール会議にて開催し、BCP レベルに対応した女性休憩室の運用方法策定の報告、ならびに令和元年度に行われた部局評価における男女

共同参画についての指摘事項をするとともに、今後の理学研究科における共同参画推進に関する意見収集を行った。

活動内容

1　女性休憩室利用ガイダンスの開催

令和２年度前期は女性休憩室の開室を見合わせていたが、対面式講義が再開される後期に併せて換気扇整備をはじめとしたコロナウイルス感染対策を施し BCP レベルに合わせた運用方法を策定した。感染症対策のため今年度のガイダンスは対面式ではなく、オンデマンド配信により実施した。令和２年１２月以降、実際の運用を始めているが毎日継続的に利用されている。

2　女子学生のための茶話会の開催

平成 29 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、専攻・学年の垣根を越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として「女子学生のための茶話会」を月一回開催している。今年度の開催実績は以下の通り。

・令和 2 年度は、感染症対策のため 4～5 月は中止。6 月にオンラインで再開。
7 月以降は、参加者の希望に合わせてオンラインもしくは対面にて開催。

・令和 2 年 6 月～令和 3 年 1 月の期間、1 名以上の参加で計 4 回開催。 延人数 6 名参加（各回 1 名～3 名）。

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等の支援により、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（助教 1 名（女性教員採用促進事業「部局公募型」、承継ポスト：地学専攻）、教授 1 名（女性教員採用促進事業上位職移行策、承継ポスト：化学専攻）、特任助教 1 名（TUMUG ネクストステップ、ニュートリノ科学研究センター））、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いる。今年度は教授 2 名および准教授 2 名が増加し、女性教員比率（7%）は少しずつではあるが上昇しつつある。しかし、これらの全学的な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。母集団になる女子学生数が約 20%でほぼ横ばいであることを考慮すると、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と考えている。一方、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）を得ており、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ことを強調したい。

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。具体的な取り組みとして、昨年度理学研究科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。女性研究者として職を得た卒業生の追跡調査の実施も検討しており、これらを通して女性研究者増につなげたい。また 2020 年度に理学研究科で独自に行った部局評価において女性教員比率向上やダイバーシティー対応について指摘があったことを受けて、部局での独自の取り組みについて整理精査をしている。

今後も、引き続き教員採用促進事業を活用した施策や、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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	1 名／74 名中（1%）	1 名／72 名中（1%）	3 名／73 名中（4%）
准 教 授	1 名／81 名中（1%）	3 名／79 名中（4%）	5 名／85 名中（6%）
講　　師	0 名／5 名中（0%）	0 名／7 名中（0%）	0 名／4 名中（0%）
助教・助手	6 名／85 名中（7%）	10 名／90 名中（11%）	9 名／91 名中（10%）
計（助手・助教含む）	8 名／245 名中（3%）	14 名／248 名中（5%）	17 名／253 名中（7%）
計（助手・助教除く）	2 名／160 名中（1%）	4 名／158 名中（2%）	8 名／162 名中（5%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	41 名／256 名中（16%）	45 名／247 名中（18%）	50 名／252 名中（20%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	97 名／590 名中（16%）	97 名／590 名中（16%）	99 名／580 名中（17%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
2 名／13 名中（15%）	7 名／22 名中（31%）	6 名／28 名中（21%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２年度は１月１日の比率

理学研究科では、平成 30 年度～令和３年１月１日までの３年間における女性教員の新規採用者数は 15 名である。令和２年度は、女性教員の新規採用者は６名（そのうち、若手女性・若手外国人特別教員制度活用１名、クロスアポイントメント活用支援制度活用４名）であり、新規採用者における女性比率は 21%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 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	2	1	2
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	0 名／14 名中（0%）	1 名／47 名中（2%）	3 名／27 名中（11%）

理学研究科では、平成 30 年度～令和４年１月１日までの間に教授公募があったが、令和２年度における全応募数に対する女性応募比率(11%)は前年よりも向上した。

４．前年度より改善された点

理学研究科では、教授および准教授の女性構成員比率(4%および 6%)は前年度の比率（1%および 4%）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

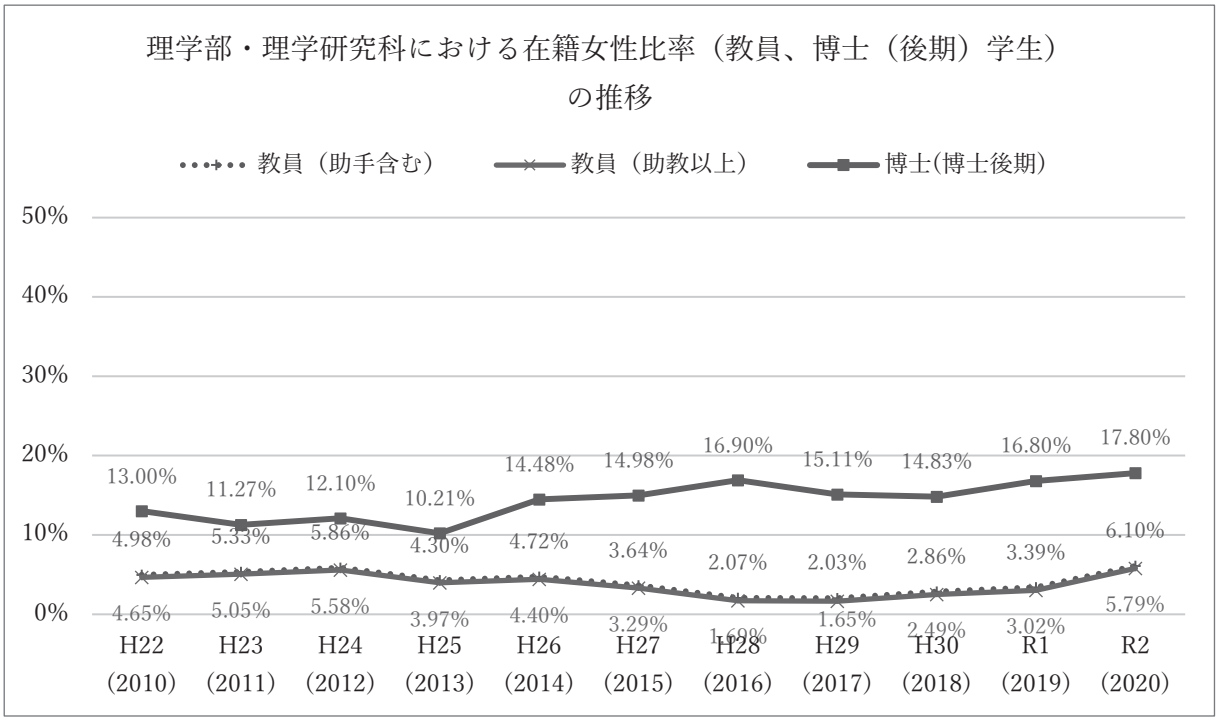
理学研究科では、全教員数（253 名）に対する女性教員（17 名）の割合は 7%であり、本学の目標値である 19%を下回っている。理学研究科の大学院学生の女性比率が 16－20%であることを考えると、目標値達成のためには、母集団になる大学院学生の女性比率の向上が重要である。

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施策として、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、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がある。これらに関連して、昨年度（令和元年度）から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、フルタイムの女性室員を引き続き配置した理学教育研究支援センター・キャンパスライフ支援室にて女子学生の就学上のサポート体制を継続する。

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により、女性教員比率の向上へのさらなる対応に取り組んで行きたい。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 に依頼することを継続して進めており、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。

また、女性教員比率とダイバーシティーの向上については、理学研究科独自で令和 2 年 1 月に行った部局評価においても指摘された。これに対して、理学研究科男女共同参画推進委員会にて、共同参画に真に必要な部局での取り組みの精査を進めている。



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）、出江紳一、青木洋子、石井恵子、伊藤潔、山木幸一（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

令和 2 年 11 月

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）の募集要項の改訂にかかる審議を実施した。

令和 3 年 2 月

令和 3 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）第六回受賞候補者決定、男女共同参画推進に資する効果的な諸活動にかかる議論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）第六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 3 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。

2　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	令和元年度	令和 2 年度（12 月末時点）
サイエンスエンジェル	1/1	
研究支援要員	3/4	2/2
ネクストステップ研究費	6/6	1/4
スタートアップ研究費	1/1	2/2
ベビーシッター利用料等補助	3/3	2/2
東北大学優秀女性研究者賞（紫千代萩賞）	2/2	令和 3 年 2 月中旬に決定

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 6 年目となり、科学研究の領域における若手女性研究者の活躍に寄与する制度として定着している。また、令和 2 年度も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。本部男女共同参画推進事業への申請も推進しているが、女性上位職の教員数割合は横這いであり、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。一方でコロナ禍によるニューノーマルへの転換は、教育と研究への子育てや介護中でも参加しやすい環境整備とつながる。令和 3 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・カンファレンスを推進する。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	13 名／91 名中（14%）	13 名／87 名中（15%）	12 名／87 名中（14%）
准 教 授	11 名／60 名中（18%）	11 名／60 名中（18%）	13 名／60 名中（22%）
講　　師	8 名／31 名中（26%）	6 名／30 名中（20%）	2 名／28 名中 （7%）
助教・助手	43 名／131 名中（33%）	38 名／123 名中（31%）	45 名／125 名中（36%）
計（助手・助教含む）	75 名／313 名中（24%）	68 名／300 名中（23%）	72 名／300 名中（24%）
計（助手・助教除く）	32 名／182 名中（18%）	30 名／177 名中（17%）	27 名／175 名中（15%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	221 名／752 名中（29%）	238 名／740 名中（32%）	238 名／730 名中（33%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	116 名／211 名中（55%）	124 名／217 名中（57%）	122 名／232 名中（53%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
8 名／34 名中（24%）	10 名／28 名中（36%）	7 名／24 名中（29%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	1	4	6
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	1 名／6 名中（17%）	0 名／18 名中（0%）	0 名／40 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」などの要件を追加し、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している。

４．前年度より改善された点

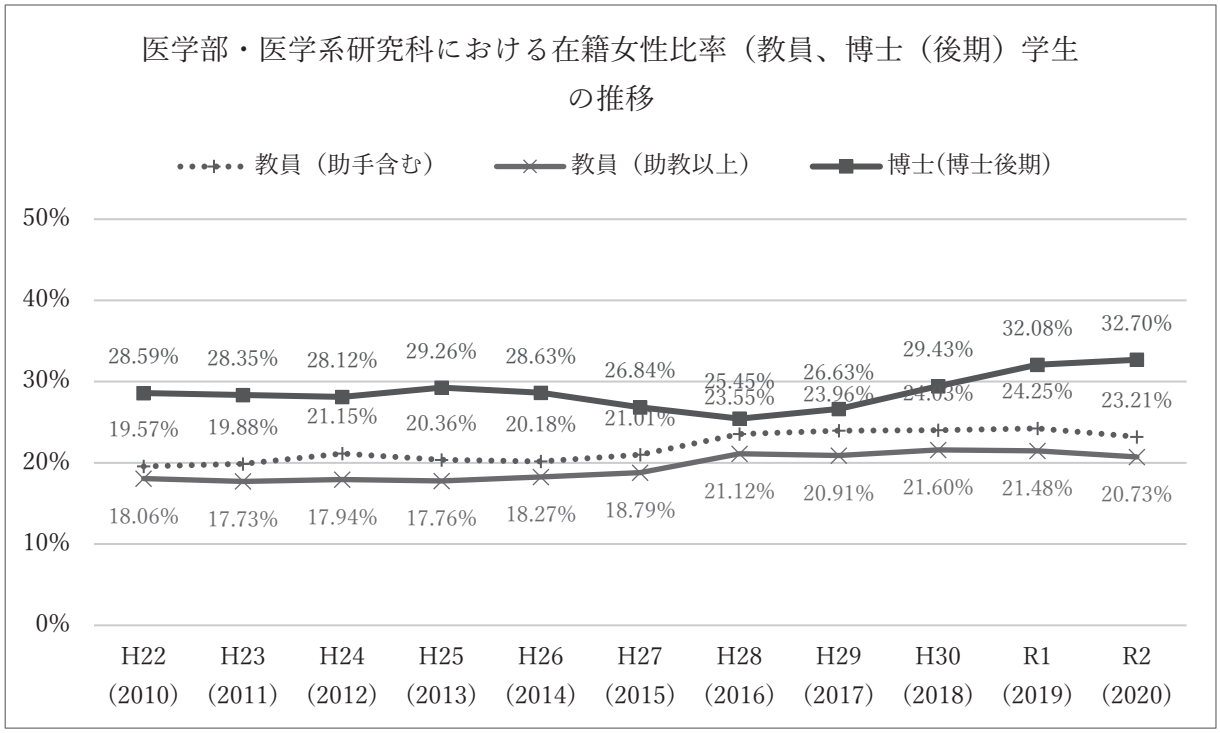
令和２年度は前年度に引き続き大学院生（博士後期課程）の女性比率ポイントが増加したことが大きな改善点である。優秀な女子大学院生を対象とする七星賞の応募数も安定しており、研究意欲を掻き立てていると考えている。また、上位職に占める女性教員の割合は減少することなく推移している。

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う必要がある。医学系研究科では七星賞などで研究奨励、各種セミナーや子育て支援制度の周知など環境面での後押し、さらに男性の働き方や意識を改革すること、将来構想検討委員会でも女性雇用についての機会を増やすことの検討などを引き続き取り組んでいく予定である。

６．次年度の具体的対応策

令和 3 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 7 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。コロナ禍は子育てや介護中の研究者にとって不利ではなく、行動変容のための新たな研究や教育方法の創出も推進する。各種セミナーも、より参加しやすい方法を検討するとともに、男性職員の参画による行動変化も推進する。



歯学研究科

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１名、女性 6 名の計 7 名で構成されている。

男女共同参画 W.G 開催状況

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

活動内容

1. 男女共同参画関連報告事項、支援事業への応募要項等の情報伝達を行った。
2. 男女共同参画委員会主催のシンポジウムへの参加を促した。

部局長より

歯学研究科は、令和 2 年度女性教員比率（助教以上）が 27%と全学的に高いものの、上級職では 4〜17%と低い。一方、学部生においては、本学他学部と比較しても女性比率が 48%（令和 2 年度）と高く、理系学部では最多である。大学院生においても、博士課程 48%、修士課程 67%（令和 2 年度）と医療系では最も高い。これらの事実は、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、進学した女性がキャリアアップを目指していることを示している。しかし、女性の上級職への定着は困難となっており、それは、助教の女性比率は 44%とほぼ博士課程の女性比率と同等であることからも窺える。

本研究科においては、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、整備を進めてきた。しかし、このような制度だけでは根本的改善は難しく、大学の就労環境、とくに研究科の 2/3 を占める臨床を持つ分野の就労環境の改善が必要と考えている。これは大学病院における歯科医師の働き方に関わる問題でもあり、女性に限定した問題ではないことに留意すべきであろう。また、大学研究教育者としての意識・行動については、女性を対象とするだけではなく、当該女性教員の所属分野・診療科や研究科全体、そしてパートナーや家族、さらには社会に至る広い範囲における意識・行動改革が同時進行することが必要と感じている。同時に、一研究科として行い得ることには限度があることも感じており、キャリア支援や採用時ガイダンスによる意識・行動変容、FD による既存教員の意識・行動変容、さらにそれを促す方策として全学の方針に基づくインセンティブ／ディスインセンティブの実施等を、具体策として考えたい。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	1 名／21 名中（5%）	1 名／23 名中（4%）	1 名／25 名中（4%）
准 教 授	1 名／15 名中（7%）	2 名／16 名中（13%）	2 名／14 名中（14%）
講　　師	1 名／7 名中（14%）	1 名／7 名中（14%）	1 名／6 名中（17%）
助教・助手	21 名／51 名中（41%）	19 名／50 名中（38%）	22 名／50 名中（44%）

計（助手・助教含む）	24名／94名中（26%）	23名／96名中（24%）	26名／95名中（27%）
計（助手・助教除く）	3名／43名中（7%）	4名／46名中（9%）	4名／45名中（9%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	78名／184名中（42%）	79名／181名中（44%）	80名／167名中（48%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	9名／13名中（69%）	10名／15名中（67%）	12名／18名中（67%）

※1　平成30年度、令和元年度は3月末の数、令和2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30年度	令和元年度	令和2年度
4名／7名中（57%）	4名／13名中（31%）	6名／11名中（55%）

※平成30年度、令和元年度は3月末の比率、令和2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 14%、講師 17%、助教は 44%、大学院学生（歯学履修課程）は 48%、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、昨年度は 31%と低かったものの、今年度は 55%に回復した。

3．教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
各年度の教授公募数	1	4	0
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	0名／3名中（0%）	1名／6名中（17%）	0名／0名中（0%）

歯学研究科では令和2年度に教授公募は行われていない。（2名分の公募は、前年度に実施されたため、令和元年度に計上。）

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2年度は、女性教員全体では、女性比率が 24%から 27%に微増した。上位職では母数の減少により女性の比率が上がっているが、人数は増加していない。大学院学生における女性比率はほぼ横ばいであった。昨年度は一昨年より全体的に女性比率の減少が見られたが、今年度は、一昨年と同程度まで比率の増加が見られた。

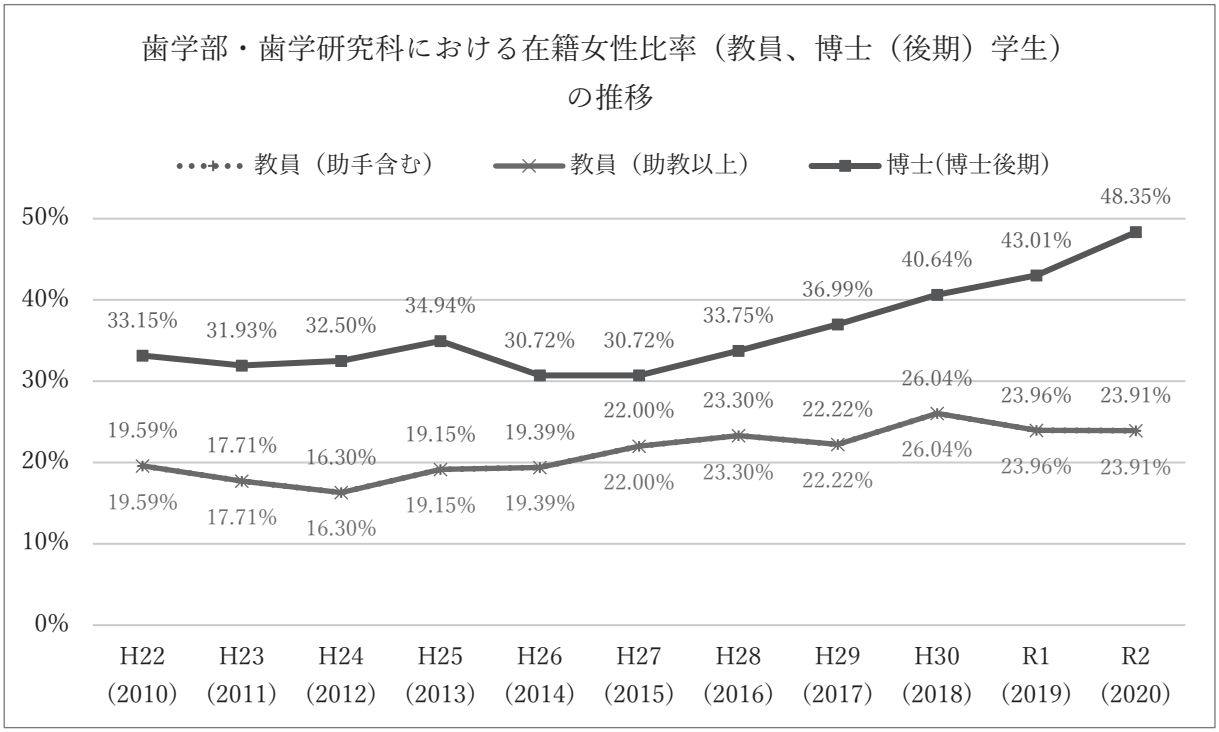
5．改善の上で、障害となっていると思われる点

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での年俸制教員として採用し、各教室の教育研究に支障が無いよう努めている。また令和2年1月より、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ている。

6．次年度の具体的対応策

引き続き、教員選考の際は女性の参画に配慮しながら、優秀な人材を集めるとともに、女性教

員が就業継続しやすい職場環境の整備に努める。また、女性が大学卒業後あるいは大学院修了後に大学に残りやすい魅力のある環境や研修体制を整える。



薬学研究科

薬学研究科では、５名の教員（男性２名・女性３名）により男女共同参画推進委員会を運営し、うち１名が全学の男女共同参画委員を兼任している。本研究科における男女共同参画に関する活動は、事務職員の協力のもと、本委員会が中心になり実施している。なお、研究科の教授１名は、男女共同参画推進センターの協力教員も兼任している。

男女共同参画推進委員会開催状況

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

活動内容

1　第 4 回 TUMUG Online Lunch Meeting での研究報告

2020 年 7 月 21 日開催の東北大学男女共同参画推進センター主催 第 4 回 TUMUG Online Lunch Meeting にて有澤美枝子が研究報告を行った。合わせて女性機能有機分子創生チーム (ORCHID) の活動紹介を実施した。

2　全国ダイバーシティネットワーク OPENeD 「若手女性研究者の声」コラム記事掲載

全国ダイバーシティネットワーク OPENeD (管理団体 国立大学法人 大阪大学 https://www.opened.network/) におけるコラム記事「若手女性研究者の声」を有澤美枝子が担当した (2020 年 10 月 9 日掲載)。

3　第 2 回 日本質量分析学会 東北談話会のダイバーシティ＆インクルージョン推進委員会発表へ参加

2020 年 10 月 23 日開催の日本質量分析学会 東北談話会にて、ダイバーシティ＆インクルージョン推進委員会発表が行われ、佐藤恵美子が「コロナ禍における女性の働き方の変化」について議論を行った。

4　毎日新聞への取材協力

2020 年 11 月 15 日掲載「コロナで変わる世界 第 1 部 くらしの風景 遠ざかる女性活躍 育児負担、厳しい現実」において、佐藤恵美子が取材協力し、「現在コロナ禍の女性科学者の働き方について」情報を提供した。

5　ピアサポーター参加学生の取材協力

本部広報室から、[東北大学総合情報誌] まなびの杜の「コロナ禍における学生生活サポート」の記事掲載において、成田由紀（薬学科 6 年）が取材協力し、コロナ禍におけるピアサポーターの活動報告を行った。

部局長より

薬学研究科では女性教員の活躍の場を広げるための取り組みを進めている。その取り組みの一環として結成された女性機能有機分子創製チームはこれまでに女性教員による研究連携、女性研究者シンポジウム開催などを通して後進の女性研究者の育成にも貢献してきた。また薬学研究科では東北大学サイエンス・エンジェル制度への女子学生の積極的な参加を推奨しており、次世代の女性研究者の活躍を広く支援していきたいと考えている。構成員の意識改革をさらに進めるために男女共同参画に関する企画をさらに積極的に推進していきたい。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 年度
教　　授	0／19 中（0%）	1 名／21 名中（5%）	1 名／16 名中（6%）
准 教 授	3／12 中（25%）	4 名／13 名中（31%）	5 名／14 名中（36%）
講　　師	0／7 中（0%）	0 名／5 名中（0%）	0 名／6 名中（0%）
助教・助手	8／31 中（26%）	7 名／31 名中（23%）	6 名／27 名中（22%）
計（助手・助教含む）	11 名／69 名中（17%）	12 名／70 名中（18%）	12 名／63 名中（19%）
計（助手・助教除く）	3 名／38 名中（8%）	5 名／39 名中（13%）	6 名／36 名中（17%）
大学院学生※2（博士後期課程）	13 名／66 名中（20%）	7 名／46 名中（15%）	9 名／51 名中（18%）
大学院学生※2（博士前期課程）	27 名／120 名中（23%）	30 名／123 名中（24%）	32 名／121 名中（26%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和２年度
１名／９名中（11%）	２名／７名中（14%）	０名／６名中（%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２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（%）

※令和２年度中に教授２名が選考されたが公募ではない。

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。また、多くの候補者（50名程度）を推薦し絞り込むサーチコミッティー方式により教授を選考する場合には、選考準備委員会において女性研究者を積極的に候補者に加えるように配慮している。

４．前年度より改善された点

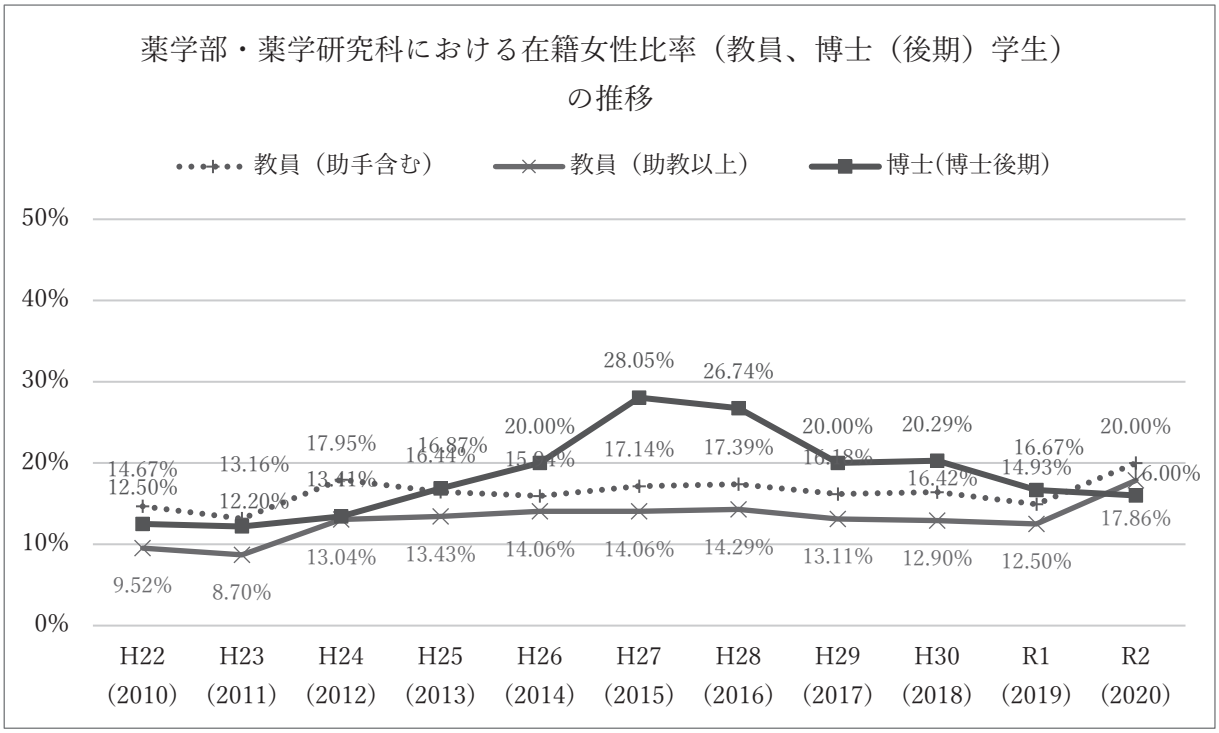
薬学研究科では、女性教員助教２名を准教授とした。また、外国人雇用促進経費で採用した外国人女性教員を、引き続き女性教員雇用促進経費の支援を受けて継続雇用した。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

クロスアポイントメント制度で、女性教員の雇用を交渉しているが、研究面での待遇、たとえば研究スペースや研究費等のメリットを提供できる環境が確保できない。

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

工学研究科等男女共同参画委員会は工学研究科の教員を中心に、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の教員、さらに総務課長の計 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実施し、女子学生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」（東北大学工学部オンライン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の開催状況

令和 2 年 6 月 25 日（木）

令和 2 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」を今年はオンラインで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 113 回-114 回全学男女共同参画委員会の内容、ALicE の令和元年度決算と令和 2 年度予算案、ALicE 広報誌などについて報告が行われ、意見交換が行われた。

令和 3 年 3 月（開催予定）
第 115-116 回全学男女共同参画委員会、令和 2 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」、小学生向け科学イベント「サイエンス・エンジェルとぴかぴか LED 手芸～ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう～」(12 月 19 日（土)開催)、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、オンライン出張講義、女性静養室の整備の報告を行う予定である。

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。本年は新型コロナウイルス感染症流行の影響でオンラインにて開催した。女性教員と企業で活躍する卒業生が自身の研究や進路選択について伝える講演動画を作成し、さらに、女子学生が工学部 5 学科の特色や学生生活を紹介する座談会を開催し、ALicE にて動画を作成した。これらの動画を ALicE の HP にて令和 2 年 8 月下旬よりパスワードをつけて公開とした。
題目は次の通り。

平野 愛弓 教授（東北大学材料科学高等研究所／電気通信研究所）
「研究内容で分かる理学部と工学部の違い -薬の副作用を測る半導体センサとは？-」

有働 恵子 准教授（東北大学災害科学国際研究所／工学部 建築・社会環境工学科）
「砂浜がなくなる？ -顕在化する気候変動の影響の中で-」

志村 玲子 准教授（東北大学多元物質科学研究所）
「物質と材料の話 -地球と社会を支える固体科学-」

鍋島 史花　さん（日立製作所 機械イノベーションセンタ：卒業生）
「メーカ（企業）と大学の研究ってどう違うの？ -社会人生活 3 年間を振り返って-」

工学系の女子学生 5 名（工学研究科・工学部 各系）
「女子学生によるキャンパスライフ紹介」

令和 2 年 9 月 6 日（日）10 時 30 分より Google MEET を活用して「オンライン質問会」（リアルタイム配信）を行った。工学研究科等男女共同参画委員会副委員長による司会進行のもと和やかな雰囲気で行われ、教員や卒業生、女子学生が参加者の事前質問に丁寧に回答し、その後リアルタイムでの質問も受け付け回答を行った。最後に、工学研究科等男女共同参画委員会委員長と同委員会委員（ALicE 室長）から、女子中高生にエールが送られた。オンライン質問会の様子は，9 月 22 日（火）まで ALicE WEB にて限定公開とした。
参加者からは「またこのような機会を設けてほしい」、「具体的に大学に入ってからの生活や，勉強内容がイメージでき大学生活への期待が高まった」等の感想が寄せられた。

オンデマンド動画コンテンツ一覧

オンライン事前座談会の様子

3) 女性教員採用促進事業への取り組み

工学研究科独自の試みとして、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女性教員の積極的採用に取り組んでいる。また、新規採用者支援として、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。さらに、クロスアポイントメント制度の活用、博士修了者を本学で雇用、海外研究者との業務委託契約など、さまざまな角度から女性教員の積極的採用を行なっている。女性の新規採用者は過去 3 年間で最大となり、新規採用者 53 名中、女性教員は 19 名（36%）となった。

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 2 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 2 年度は新型コロナウイルス感染症流行の影響で出張の取りやめ、あるいはオンラインでの実施に変更となり、応募は 0 件となった。
- 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 2 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」を行なっている。令和 2 年度前期は新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、在宅勤務の割合が多くなり、さらに、オンラインイベントも増えていたため、応募は 0 件となった（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 2 年度は、老朽化のため故障した女性静養室内の空調設備を新調し改修工事を行った。

2) 女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- ALicE Newsletter vol.2「学び輝く工学系女子学生に会いに行こう！！」を中学・高等学校へ 50,000 部、オンラインオープンキャンパスや出張講義等の各種イベントの参加者に

1,000 部配布した。

・ ALicE の HP 内に掲載中の「工学系女性研究者のインタビュー集“Women with Sparkle”」にて工学系女性研究者 3 名のインタビューを公開した。さらに、ALicE の活動を紹介するリーフレットをリニューアルした。また、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 vol.2

ALicE の HP と SNS(Twitter & Facebook)

・ 令和 2 年 12 月 19 日（土)、小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～ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう～」を東北大学工学研究科・工学部創造工学センター（東北大学工学研究科・工学部サイエンスキャンパス)、東北大学工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)、東北大学男女共同参画推進センター（TUMUG）の共催で開催した。全国から 20 名の小学生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、女子学生がキャンパスライフについて、ALicE が東北大学工学部と女子学生支援について紹介している。本年はオンラインでの開催とし、令和 2 年 11 月 26 日（木）に山形県立米沢興譲館高等学校にて「Diversity-KOJO 講座」（参加者 55 名）として、12 月 11 日（金）には仙台白百合学園中学校にて「進路合同学活」（参加者 67 名）の一環として開催した。山形県立米沢興譲館高等学校での講義の様子は 11 月 28 日（土）付で地元ケーブルテレビの HP にて掲載された。

・　令和 3 年 1 月 21 日（木)、第 4 回 EAJ ジェンダーシンポジウム「女性のキャリアのダイバーシティ - with/post コロナ時代のキャリアの考え方　-」（公益社団法人 日本工学アカデミー主催）を共催し、オンラインにて開催した。全国から 100 名を超える参加があった。

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配布している。
・　ALicE の HP や 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。
・　令和 2 年 4 月と令和 2 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 2 年 7 月 8 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 3 年 1 月 21 日(木)に第 4 回 EAJ ジェンダーシンポジウムにおいて、田中真美 ALicE 室長が話題提供として「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)の取り組み」という題目にて講演を行い、続いてパネリストとして議論を行なった。

部局長より

優れた女性研究者の雇用促進策として、全学的な制度のみならず、工学研究科においても独自の採用枠を設けるなど、最大限の努力を払っているところである。これらは単に女性教員比率の数値目標達成を目的とするものではなく、研究者層のダイバーシティ増強により、女子学生のエンカレッジメント、更には工学研究科の研究力や発信力の向上に結び付くものと期待している。学内最大部局である工学研究科の女性教員比率向上は、大学全体での実績に直結することになる。従って、工学研究科の課題のみではなく、全学的な責任を持つことを自覚すべきと考えている。特に、次年度末からは、新規採用教員の３分の１を女性とすることを強く奨励する「１／３目標」が開始される見込みであり、全学的な期待に応えられるよう、更に様々な手段を打って行きたい。一方、日本全体での工学系の女性研究者比率は高くはなく、各大学でも本学と同様に女性教員比率向上を志向している状況においては、既に優れた女性研究者の争奪戦が始まっており、全ての大学が数値目標を達成することは物理的に不可能である。そのような中で工学研究科が女性教員を確保するためには、魅力的で安定的かつフレキシブルなポスト環境を提示していくしかない。他方、長期的に工学系の女性教員を増やしていくためには、博士課程女子学生の比率を上げていくことが本質的解決策である。工学研究科の女子学生比率は、学部・大学院トータルで 12.1％であるが、学部生では 11.0％、修士課程では 12.0％、博士課程では 17.5％と、学歴が上がるほど高値になっている点は明るい材料である。今後は優秀な女子学生の博士課程進学促進に更に注力していきたい。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度
教　　授	2 名／115 名中（2%）	3 名／121 名中（2%）	5 名／126 名中（4%）
准 教 授	3 名／110 名中（3%）	7 名／112 名中（6%）	11 名／121 名中（9%）
講　　師	2 名／6 名中（33%）	4 名／7 名中（57%）	4 名／7 名中（57%）
助教・助手	15 名／122 名中（12%）	16 名／125 名中（13%）	25 名／137 名中（18%）
計（助手・助教含む）	22 名／353 名中（6%）	30 名／365 名中（8%）	45 名／391 名中（12%）
計（助手・助教除く）	7 名／231 名中（3%）	14 名／240 名中（6%）	20 名／254 名中（8%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	83 名／518 名中（16%）	91 名／512 名中（18%）	87 名／496 名中（18%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	194 名／1546 名中（13%）	203 名／1560 名中（13%）	185 名／1537 名中（12%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和２年度
2 名／23 名中（9%）	11 名／41 名中（27%）	19 名／53 名中（36%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

工学研究科では、女性教員の新規採用者数が着実に増加している。令和 2 年度の女性教員の新規採用者数は 19 名（36%）と過去 3 年間で最大となった。工学研究科独自の試みとして、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女性教員の積極的採用に取り組んでいる。さらに、クロスアポイントメント制度の活用、博士修了者を本学で雇用、海外研究者との業務委託契約など、さまざまな角度から女性教員の積極的採用を行なっている。

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	7	2	0
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	0 名／98 名中（0%）	0 名／20 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）

工学研究科では、令和 2 年度は教授公募自体を行なっておらず、女性教授の採用は 0 名となっている。しかしながら、過去 3 年間をみても教授公募における女性教員の応募比率は 0%となっていることから、女性教員が応募しやすい環境を整えていくことが必要であり、今後の課題となっている。

４．前年度より改善された点

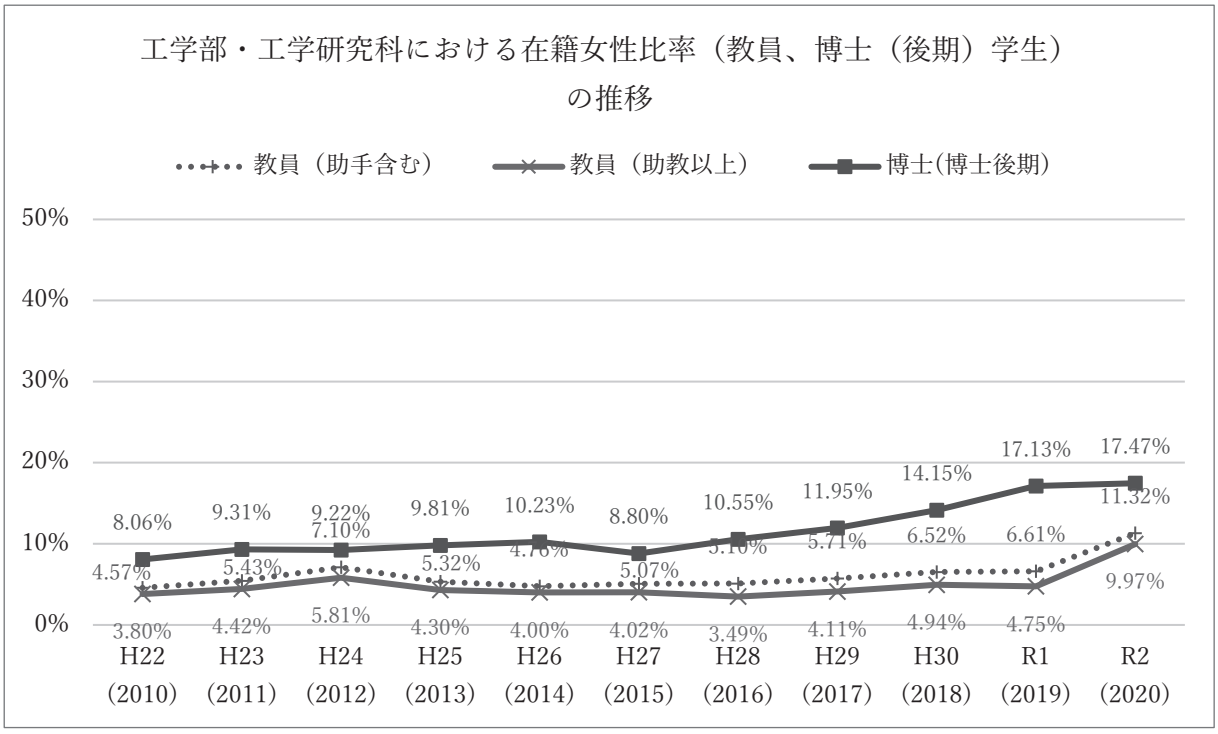
工学研究科では、女性教員比率が改善された。若手・ベテランのいずれの層も継続的に女性教員比率が改善しており、過去 3 年間で最大となっている。助手・助教を除く女性教員比率は昨年比 2%上昇(6 名増加)、助手・助教を含むと 4%（15 名増加）となっている。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

工学研究科では、過去 3 年間女子学生比率が横ばいとなっており、女性教員の積極的採用の障害となっていると考えられる。特に学部の女子学生比率が 11%~12%と低迷していることから、裾野の拡大が今後の課題である。工学系女子学生比率の改善に向け次世代育成に積極的に取り組んでいきたい。

６．次年度の具体的対応策

東北大学では、女性研究者限定の東北大版海外クロスアポイントメント制度を 2020 年末から発足させており、海外有力機関とのネットワークを駆使して、共同研究・共著論文発表に資する優れた女性研究者の採用を進めている。また、博士課程３年の女子学生を博士修了後に直ちに教員として採用できる工学研究科独自の特別採用枠を昨年度より設けており、次年度（2021 年４月、10 月採用）もこの制度を継続させることを決定している。その他にも、各専攻に１名ずつ、女性教員特別採用枠を設けており、単に数値目標達成を目的とするのではなく、研究科の研究力・発信力向上に資する優れた女性研究者の採用に努めている。グッドプラクティスが蓄積されていけば、更にフレキシブルで安定的・継続的なポストを多く確保できるものと期待される。



農学研究科

農学研究科男女共同参画委員会は、委員長（教員）、副委員長（教員）、３専攻それぞれから教員２名、技術部、事務部、各１名で構成されている。本年度の委員は、戸田雅子（委員長）、大越和加（副委員長）、多田千佳、角田毅（資源生物科学専攻）、喜久里基、伊藤幸博（応用生命科学専攻）、戸田雅子、渡部昭（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４名、女５名である。（R3.1.1 現在）

男女共同参画委員会開催状況

令和２ 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）

・農学研究科における公募への女性による応募を積極的に働きかける取り組みについて（メール会議）

・女性教員のキャリアをサポートするメンター制度について情報交換を行った（継続審議）

・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。

活動内容

今年度もエンパワーメント推進事業、男女共同参画推進センター主催のシンポジウム、TUMUG Online Lunch Meeting への参加を行った。

親日家でもあるチューリッヒ工科大学医学部 Karin Metzner 教授をお招きして、欧州における女性研究者のキャリア形成について、講演を行う予定である(3 月)。

部局長より

戦略的人事が功を奏し、令和 3 年度は女性の教員は助教13名(任期付き5名、クロアポ1名を含む)となっている。女性外国人教員は 5名（准教授1名、任期付き助教4名）となり、多様性への取り組みも行っている。今後も、積極的な人事戦略を実行する。また、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。農学研究科への女子の進学率（56%）は高く、今後、尚一層の希望者増に向けて、魅力ある研究科づくりを行っていく。女性教員増に向けては女性博士取得者の増員が必要であり、部局としても、博士後期課程進学者における女性比率が増加するよう検討を行いたい。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	4 名／35 名中(11%)	4 名／42 名中(10%)	4 名／41 名中（10%）
准 教 授	6 名／39 名中(15%)	7 名／37 名中(19%)	7 名／35 名中（20%）
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／38名中(13%)	12名／48名中(25%)	13名／47名中（28%）
計（助手・助教含む）	15名／112名中(13%)	23名／127名中(18%)	24名／123名中（20%）
計（助手・助教除く）	10名／74名中(13%)	11名／79名中(14%)	11名／76名中（14%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	31名／103名中(30%)	44名／124名中(35%)	48名／119名中（40%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	107名／268名中(40%)	122名／284名中(43%)	125名／280名中（45%）

※1　平成30年度、令和元年度は3月末の数、令和2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30年度	令和元年度	令和2年度
5名／6名中(83%)	7名／14名中(50%)	1名／8名中（12.5%）

※平成30年度、令和元年度は3月末の比率、令和2年度は1月1日の比率

農学研究科では、令和 2 年度の新規採用は一名であったが、令和元年度に積極的な戦略的人事を行っており、 女性教員比率は20%（助手・助教含む）となっている。今後も戦略的人事を行っていく。

3．教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
各年度の教授公募数	7	4	3
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	2名／27名中(7%)	0名／42名中(0%)	0名／11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 令和２年度には 1 名であり、年度でバラツキがある。令和3年 1 月現在の女性教員は、教授 4 名(10%)、准教授 7 名(20%)と、助教・助手 13 名(28%)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。また、首都圏でキャリアを形成し、既に生活の場を確立している女性は、首都圏から離れた仙台でのポスト応募を躊躇う傾向も見受けられる。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。

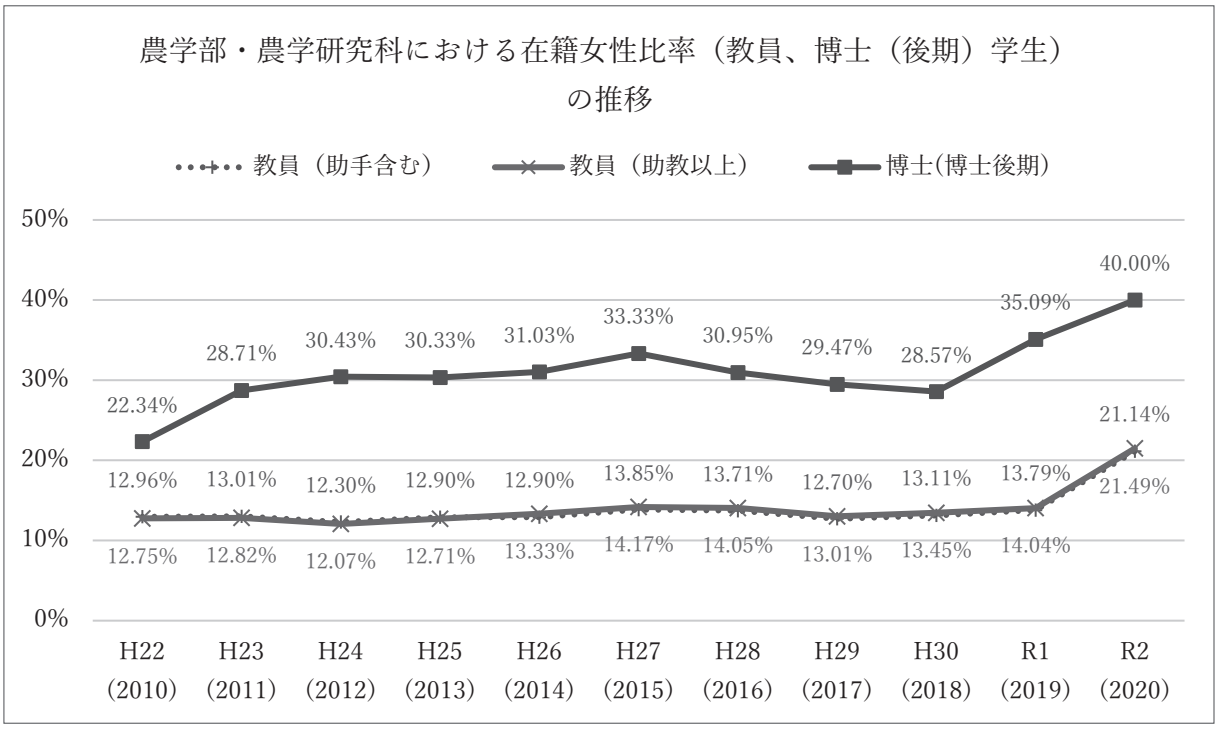
①女性の目線から見た現状あるいは問題点（課題点）の提示

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

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、適宜メール会議およびオンライン会議を開催した。

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聞き取り調査を行った。
4. 令和 3 年 2 月に男女共同参画推進委員会主催のイベントとしてオンライン講演会&トークセッション「上野千鶴子さんと語ろう：東大祝辞を読んで感じたこと」を企画・実行に向けて準備している。
5. 女性学性専用休憩室の設置に向けて検討を始め、研究科に提案を行った。

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向けて努力し、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く、前年度の数値 18.4%から 16.2%に減少した。女性教員の昇任人事については、年度内に該当する人事はなかった。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、特にクロスアポイントメント制度や海外の研究者との業務委託契約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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度
教　　授	２名／20 名中（10%）	２名／20 名中（10%）	１名／20 名中（5%）
准 教 授	３名／16 名中（19%）	５名／17 名中（29%）	５名／16 名中（31%）
講　　師	２名／２名中（100%）	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）
助教・助手	０名／１名中（0%）	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／38 名中（18%）	６名／37 名中（16%）
計（助手・助教除く）	７名／38 名中（18%）	７名／37 名中（19%）	６名／36 名中（17%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	30 名／50 名中（60%）	35 名／58 名中（60%）	35 名／57 名中（61%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	47 名／70 名中（67%）	45 名／61 名中（73%）	49 名／70 名中（70%）

※1　平成 30 年度は３月末の数、令和元年度は１月１日の数、令和２年度は５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 30 年度	令和元年度	令和２年度
１名／３名中（33%）	０名／１名中（0%）	０名／１名中（0%）

※平成 30 年度は３月末の比率、令和元年度、令和２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

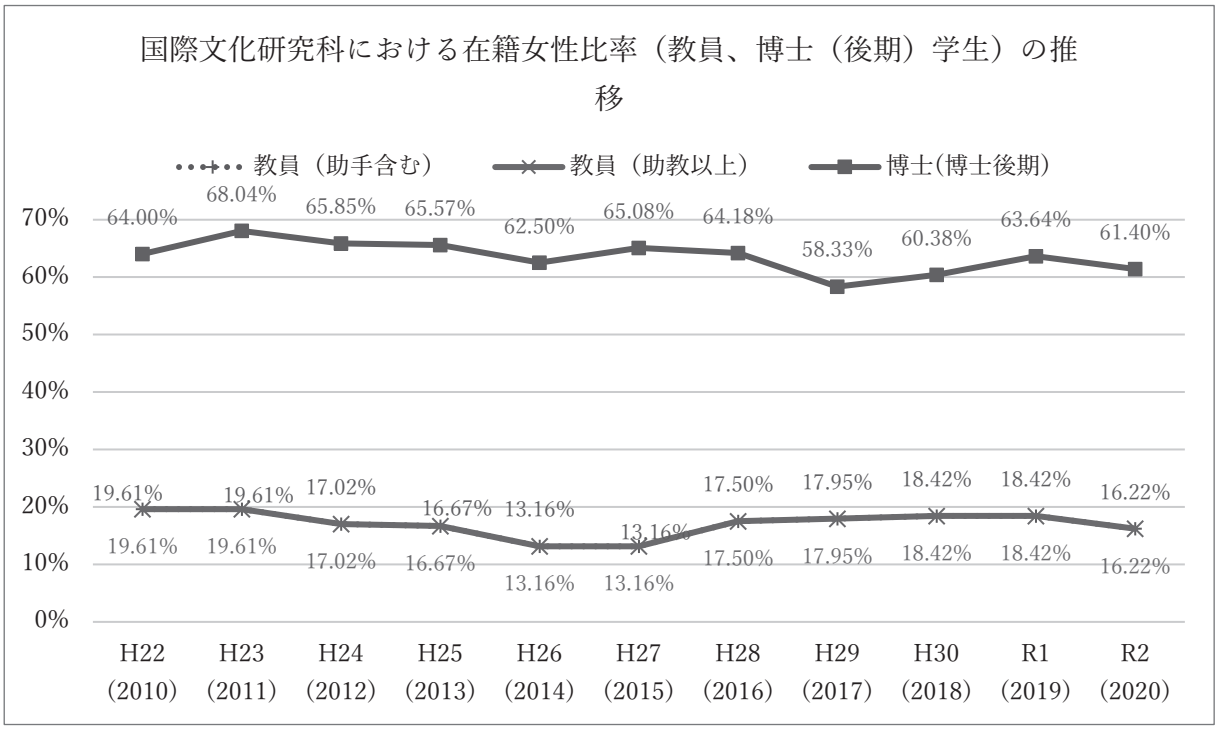
国際文化研究科の女性構成員の比率は全体比で 54%、教授については 5%である。教授の比率が低いのは退職の後に補充されなかった為であり、全体としては、比較的高めの水準を維持していると言えるだろう。科内の男女共同参画推進委員会専用メールアドレスを設置し、より相談しやすい環境を整備している。平成 23 年度に設けた女性職員休憩室は、授乳等の必要がある場合は女子学生も使用可能としており、引き続き設備充実等の環境改善を進めている。

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つながっている。

５．次年度の具体的対応策

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



情報科学研究科

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。本年度はコロナウイルス感染症のため委員間で直接議論することが困難であったが、女性教員比率の向上は本研究科の喫緊の課題であることに変わりない。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り３名の女性教員の新規採用を行った。

活動内容

1　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。
2　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。
3　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女性教員比率の向上を喫緊の課題としてとらえている。教員公募時のサーベイ、女性休憩室などの環境整備の充実、クロスアポイントメントの積極的運用などの従来の施策を継続するとともに、新たに研究科としてポストを戦略的に運用できる新しい仕組みを導入し、令和 3 年度から運用を開始することとなった。本研究科ではいわゆる小講座を基礎として幅広く多様な分野をカバーする組織体制を維持しているが、そこに戦略的な人事を可能とする仕組みを導入し、特に女性・若手教員を組織的に増加させることを狙っている。次期中期計画期間には効果が見えてくることを期待している。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
教　　授	0 名／33 名中（0%）	0 名／33 名中（0%）	0 名／34 名中（0%）
准 教 授	5 名／34 名中（15%）	7 名／39 名中（18%）	8 名／39 名中（21%）
講　　師	1 名／1 名中（100%）	1 名／1 名中（100%）	2 名／2 名中（100%）
助教・助手	0 名／17 名中（0%）	1 名／22 名中（5%）	0 名／18 名中（0%）
計（助手・助教含む）	6 名／85 名中（7%）	9 名／95 名中（9%）	10 名／93 名中（11%）
計（助手・助教除く）	6 名／68 名中（9%）	8 名／73 名中（11%）	10 名／75 名中（13%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	25 名／131 名中（19%）	29 名／132 名中（22%）	33 名／137 名中（24%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	51 名／330 名中（15%）	43 名／324 名中（13%）	34 名／315 名中（11%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
0 名／8 名中（0%）	3 名／13 名中（23%）	3 名／10 名中（30%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

情報科学研究科では、クロスアポイントメント制度により女性の准教授２名、講師１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 30 年度	令和元年度	令和 2 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 名／19 名中（%）	0 名／0 名中（%）

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

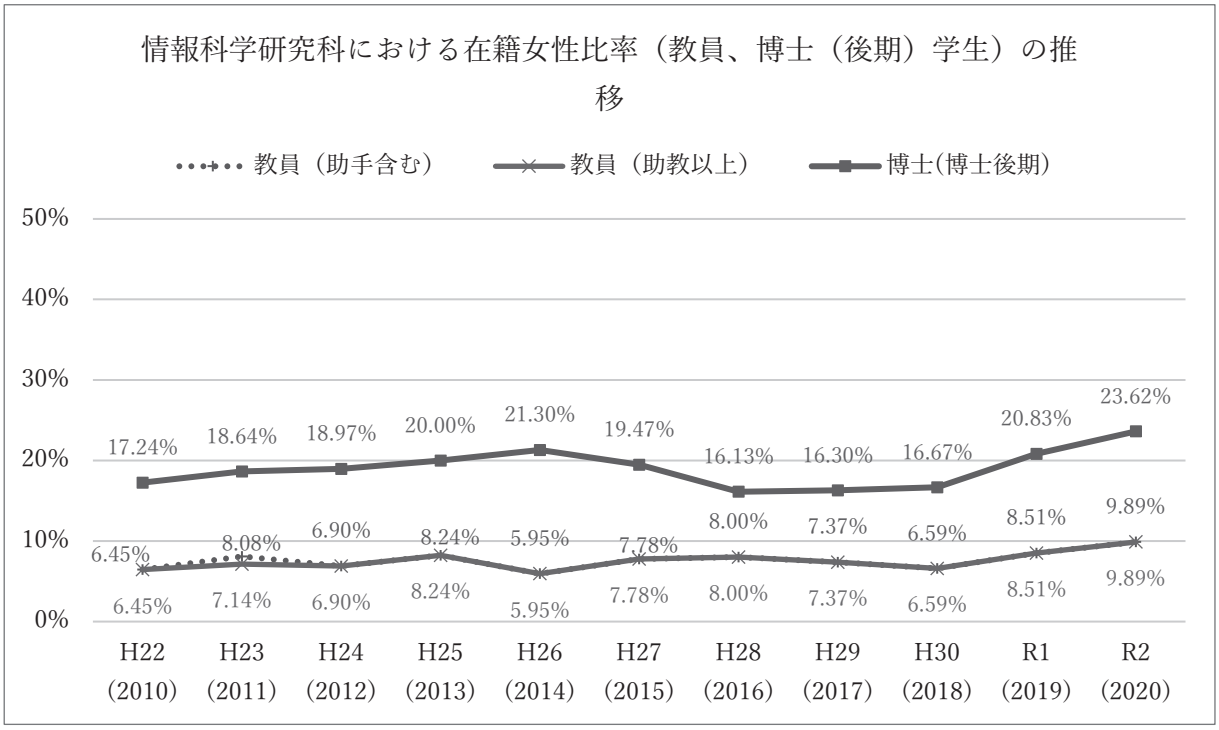
情報科学研究科では、 2.で述べたとおり 3 名の女性研究者の新規採用を行った。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

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させる仕組みがない。

６．次年度の具体的対応策

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。



生命科学研究科

生命科学研究科では、令和元年から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ている。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。

令和 2 年度は新型コロナウィルス問題により活動がさまざまに制限されたことから、新たな試みとして研究科の女性教員や若手教員、学外の研究者を講師として招聘したオンラインセミナーシリーズを開催し、構成員のモチベーションの維持に努めた。

ダイバーシティ推進委員会開催状況

令和 2 年

6 月 10 日　オンラインで開催し、今年度の活動について議論した。セミナーシリーズを

開催し、研究科の教職員および学生のモチベーションの維持に努めることを決定し、これ以降、開催に関してメールで打合せを重ねた。

活動内容

1　サイエンス･エンジェル、澤柳記念賞、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等への応募、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を呼びかけ、学生や教員への男女共同参画意識の啓蒙に努めた。

2　セミナーシリーズの実施

4 種類のオンラインセミナーシリーズを実施した。留学生の参加を促すためにスライドは英語とした。対象を女性に限定した活動ではないが、学生、研究員、教員などの研究科構成員が性別、キャリア、研究分野等の垣根を越えて交流できるよい機会となった。

① サイエンスバー：自宅等からの参加を考慮し夕方に開催した。3 名のクロスアポイントメント女性教員、新規着任の女性教授、男女共同参画委員長の大隅典子教授に講演していただいた。

② 研究科オンラインセミナーシリーズ：3 名の外部研究者に講演をお願いした。

③ 生命科学交流ミーティング：研究科内の主に若手教員による研究紹介であり、これまでも学生が主体となって運営してきた。

部局長より

生命科学研究科では令和元年度より人材のダイバーシティ＆インクルージョン（多様性と包摂）を解決すべき重要課題の一つとして設定し、さまざまな取組を進めている。「東北大学女性教員採用促進事業」や「戦略的人事支援制度」による支援も活用し、女性教員数を着実に増やしつつある（助手・助教を含む女性教員比率=15%）。研究科長を含む研究科運営機構の構成員８名中３名（38%）、教授 29 名のうち 4 名（14%）が女性となり、意思決定の場のダイバーシティを実現している。大学院生の女性比率も博士前期課程・後期課程ともに徐々に向上しており（令和２年度はそれぞれ 30%, 43%）、研究科全体としてジェンダーバランスは改善されつつある。

令和２年度はコロナ禍によりオンラインによる活動を主体とせざるを得なかったが、オンラインコミュニケーションツールの迅速な導入により多彩なセミナーシリーズを実施することができた。クロスアポイントメントにより採用した３名の女性教員も来仙が困難であったため、オンラインで本学の研究・教育活動に参画していただいた。

今後も、ダイバーシティ推進委員会が主体となり、長期的な視野に立って教職員および学生の意識改革を推進し、ダイバーシティ＆インクルージョンの実現に向けて努力していく。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	3 名／27 名中（11%）	3 名／28 名中（11%）	4 名／29 名中（14%）
准 教 授	0 名／12 名中（ 0%）	0 名／12 名中（ 0%）	0 名／10 名中（ 0%）
講　　師	0 名／ 3 名中（ 0%）	0 名／ 2 名中（ 0%）	0 名／ 2 名中（ 0%）
助教・助手	6 名／35 名中（17%）	7 名／36 名中（19%）	7 名／34 名中（20%）
計（助手・助教含む）	9 名／77 名中（12%）	10 名／78 名中（13%）	11 名／75 名中（15%）

計（助手・助教除く）	3名／42名中（ 7%）	3名／42名中（7%）	4名／41名中（10%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	23名／79名中（29%）	21名／75名中（28%）	22名／73名中（30%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	70名／200名中（35%）	82名／209名中（39%）	89名／206名中（43%）

※1　平成30年度、令和元年度は3月末の数、令和2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30年度	令和元年度	令和２年度
1名／10名中（10%）	1名／12名中（8.3%）	3名／10名中（30%）

※平成30年度、令和元年度は3月末の比率、令和2年度は1月1日の比率

生命科学研究科では、東北大学女性教員採用促進事業等にも積極的に応募して女性教員採用に努力している。令和2年度は女性教授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30年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	2	2	2
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	9名／128名中（7%）	5名／70名中（7.1%）	1名／36名中（ 3%）

生命科学研究科では、公募への応募者の女性比率が低い傾向は改善されていない。

４．前年度より改善された点

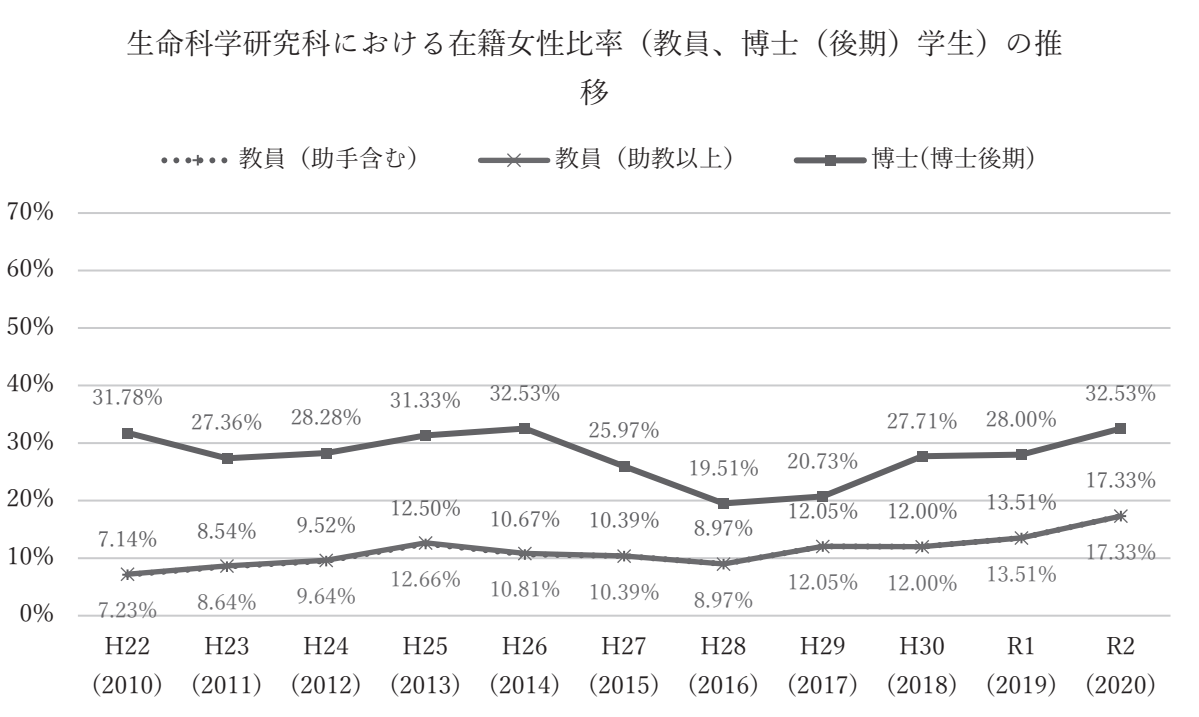
生命科学研究科では、令和2年度に女性教授1名を採用し、女性教授が4名となった。また、クロスアポイントメント制度の活用により女性助教2名を採用した。この結果、新規採用者における女性比率が大きく上昇した。

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、公募により教授を採用しているが、応募者の女性比率が低い傾向があり、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

令和２年度から令和 4 年度までに、①教員人事において女性候補者の推薦を選考委員会が積極的に行う、②平素から研究分野ごとに女性研究者の情報を収集する、などを行い、教員採用公募への女性の応募の活発化をめざす。女性教員採用促進事業に積極的に応募する。



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%越であり、クロスアポイントメント制度の活用、本研究科博士課程を修了した優秀な女性研究者を積極的に採用し、女性教員比率向上に貢献するとともに、研究科、研究室の研究力向上を図っている。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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	１名／17 名中（5.88%）	１名／15 名中（6.67%）	１名／17 名中（5.88%）
准 教 授	１名／15 名中（6.67%）	２名／17 名中（11.8%）	３名／18 名中（16.6%）
講　　師	０名／１名中（%）	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）
助教・助手	８名／23 名中（34.8%）	７名／18 名中（38.9%）	７名／18 名中（38.8%）
計（助手・助教含む）	10 名／56 名中（17.9%）	10 名／50 名中（20.0%）	11 名／53 名中（20.7%）
計（助手・助教除く）	２名／33 名中（6.06%）	３名／32 名中（9.38%）	４名／35 名中（11.4%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	35 名／101 名中（34.6%）	37／98 名中（37.7%）	38 名／115 名中（33.0%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	43 名／223 名中（19.2%）	53 名／231 名中（22.9%）	59 名／215 名中（27.4%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
２名／５名中（40.0%）	１名／１名中（100%）	２名／４名中（50%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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 10 名が新規採用され、そのうちの半数の 5 名が女性教員であった。また令和元年度にはクロスアポイントメント制度により准教授 1 名を採用した。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 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	1	2	0
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	０名／23 名中（%）	０名／12 名中（%）	０名／０名中（0%）

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。また、令和 2 年度はコロナ禍の状況で教授公募そのものが行われなかった。

４．前年度より改善された点

前述の通りクロスアポイントメント制度により准教授 1 名を採用した。また、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ている。この間の取り組みで、女性教員および女性学生

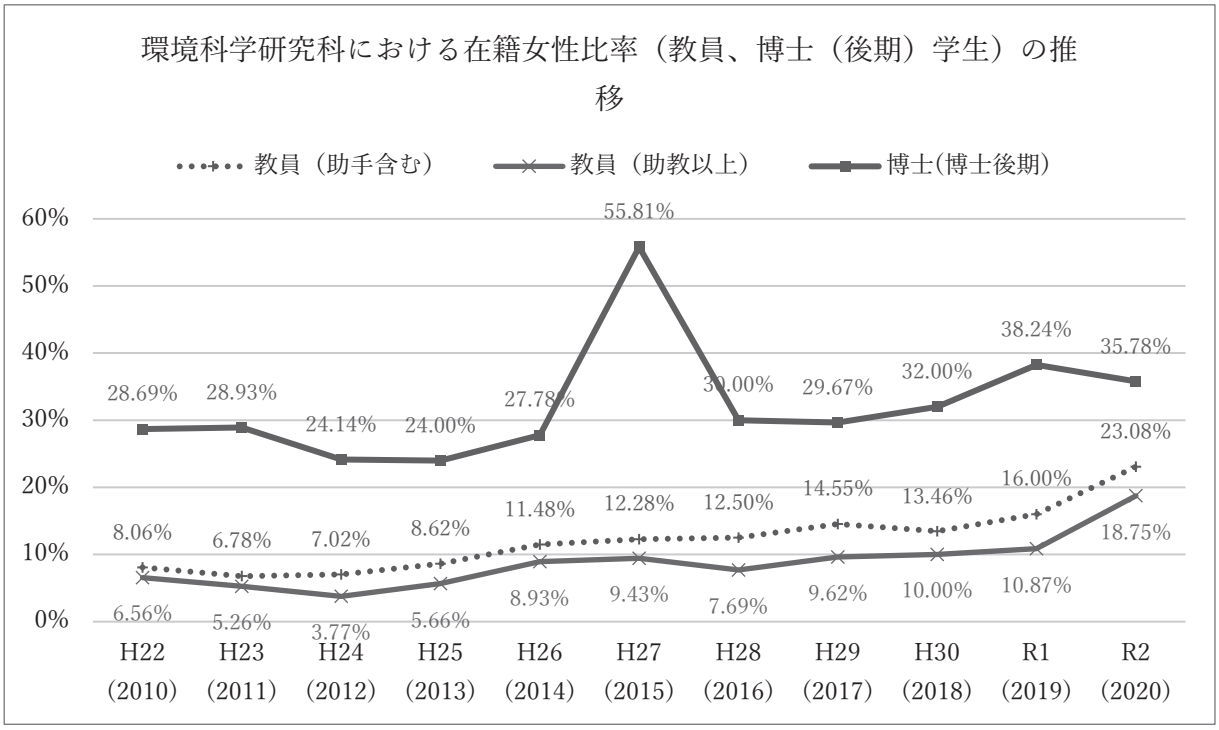
とも数と比率いずれも増大傾向にあり、全教員中の 2 割が女性教員となっている。また博士後期課程では女性学生比率が全体の 3 割を超えることが継続しており、博士前期課程でもその比率が 3 割に近づいている。

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。



医工学研究科

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共同で、平成 25 年度に設立された「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering：ALicE）」において活動を行っており、ALicE の関連部局と共同で工学系男女共同参画員会を年に数回開催し、種々の課題について検討している。ALicE や工学研究科等男女共同参画委員会の活動の詳細については、工学研究科の欄を参照されたい。

部局長より

女子の医工学への進学・入学希望者は増加している。今年度は、博士後期課程への進学者が多かった。女子の在校生が活き活きと研究し、活躍している姿を、社会にアピールする事で、益々、希望者が増加するものと考える。我々は、このような男女共同参画の取組を強力に応援している。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 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／7 名中（14.3%）	1 名／5 名中（20%）	1 名／6 名中（16.7%）
講　　師	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）	0 名／1 名中（0%）
助教・助手	1 名／3 名中（33.3%）	1 名／5 名中（20%）	1 名／6 名中（16.7%）
計（助手・助教含む）	3 名／26 名中（11.5%）	3 名／29 名中（10.3%）	3 名／31 名中（9.7%）
計（助手・助教除く）	2 名／29 名中（6.9%）	2 名／24 名中（8.3%）	2 名／25 名中（8.0%）
大学院学生※2（博士後期課程）	7 名／47 名中（14.9%）	6 名／49 名中（12.2%）	14 名／58 名中（24.1%）
大学院学生※2（博士前期課程）	21 名／88 名中（23.9%）	22 名／93 名中（23.7%）	20 名／93 名中（21.5%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
0 名／3 名中（0%）	1 名／3 名中（33.3%）	0 名／3 名中（0%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

医工学研究科では、昨年度と比べ、准教授、ならびに助教・助手の女性比率が若干低下した。また、今年度の女性教員の採用はなかった。大学院学生博士前期課程の女子学生比率は 22%程度と、昨年度よりわずかに低下した。一方、大学院生博士課程後期の女子学生比率は 24%と、前年度のほぼ 2 倍に増加した。

3．教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

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

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

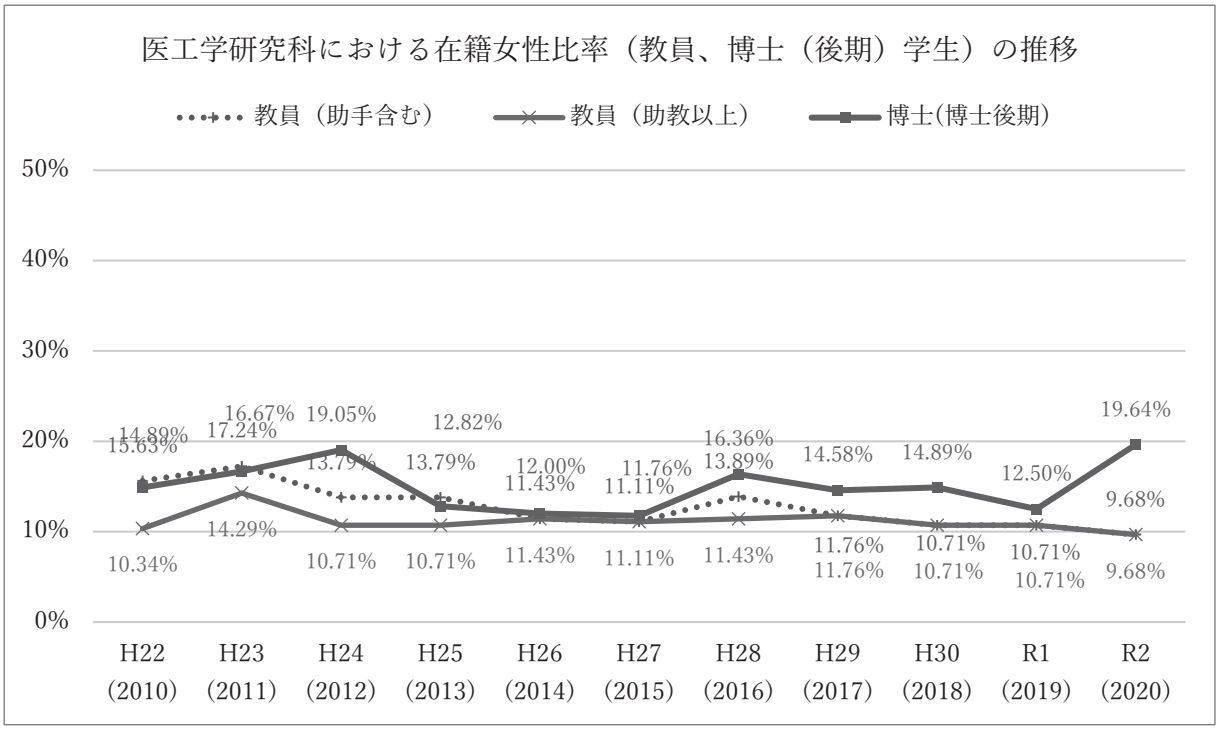
医工学研究科は、工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、災害科学国際研究所、未来科学技術共同研究センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センターと共同で設立した「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering：ALicE）」において、女子学生や女性教員を対象とする支援活動を行っている。また、工学系の他部局と合同の工学系男女共同参画委員会も複数回行われ、他部局も交えて課題の認識、情報の共有化などが行われている。

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、小部局であり、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、ひいては女性教員比率の増加につなげたい。



金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として梅津理恵教授(委員長)、淡路 智教授、仲村 愛助教、北條智彦助教、冨松美沙助手、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、に寺田弥生准教授と森戸春彦准教授が新たに構成員として加わった(男性 5 名、女性 6 名の計 11 名)。また、今年度より委員長が淡路教授から梅津教授へ交代となった。なお、冨松美沙助手は 7 月より産休・育児休業中であり、仲村 愛助教は 11 月より育児休業から復職した。本年度は委員会の開催、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、教授会懇談会及び戦略企画室で議論を行った。

金属材料研究所男女共同参画 WG 委員会開催状況

令和２年１１月２５日　東北大学の取り組みや金属材料研究所の現状を確認し、今後の活動内容に関して審議した。女子休憩室の維持運用、セミナーの開催を行うこととした。

令和３年１月１５日　金研男女共同参画 WG セミナーの内容に関して審議し、２月２４日に「育児・介護休暇」をテーマにセミナーを開催することとした。その後、詳細な内容に関してメールで意見を交換した。

活動内容

1　「育児・介護休暇」に関するセミナーの開催

令和３年２月２４日（水）に「育児・介護休暇どう取得する？」と題してセミナーを開催する予定である。人事係長による制度の説明や現状、所内の休暇取得者の経験談や育児中の職員の話題提供の後に、テーマに関してパネルディスカッションを行う。

2　女性教員交流会の実施

不定期であった女性教員交流会を令和２年７月８日１１時半～１３時に開催した。今後は女子学生にも呼びかけ、定例化を検討する。

3 女子休憩室の運営

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

4 金研男女共同参画 WG ホームページの管理

金研男女共同参画 WG の HP を公開しており, 情報発信を行っている。

5 本部男女共同参画活動への参加

梅津委員長が、第 3 回 TUMUG Online Lunch Meeting (2020/6/16 開催) にて「材料工学分野の研究者 ―磁性材料の機能性と起源解明―」と題して話題提供を行った。

部局長より

本所では、昨年度より教員人事選考にあたって女性候補者を含めて行うことを義務付けるとともに、融合研究部先端・萌芽研究部門に学外の研究者が本所教員とより密接に共同研究できる環境を設け、女性を含む優秀な研究者との連携を図っている。以上の取り組みにより、今年度 1 名の専任教員（助教）および 3 名のクロアポ教員（教授 1、准教授 2）の採用にいたっている。今後もダイバーシティの尊重に基づいた研究所の運営を引き続き図っていく。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局における取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	0 名／27 名中（0.00%）	1 名／28 名中（3.57%）	2 名／28 名中（7.14%）
准 教 授	2 名／36 名中（5.56%）	2 名／35 名中（5.71%）	3 名／35 名中（8.57%）
講　　師	0 名／2 名中（0.00%）	0 名／1 名中（0.00%）	0 名／1 名中（0.00%）
助教・助手	2 名／66 名中（3.03%）	4 名／73 名中（5.48%）	4 名／61 名中（6.56%）
計（助手・助教含む）	4 名／131 名中（3.05%）	7 名／137 名中（5.11%）	9 名／125 名中（7.20%）
計（助手・助教除く）	2 名／65 名中（3.08%）	3 名／64 名中（4.69%）	5 名／64 名中（7.81%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	11 名／58 名中（19%）	10 名／60 名中（17%）	12 名／58 名中（21%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	12 名／134 名中（9%）	18 名／141 名中（13%）	16 名／135 名中（12%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和２年度
0 名／19 名中（0.00%）	3 名／15 名中（20.00%）	3 名／6 名中（50.00%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

金属材料研究所では、新規採用者における女性比率が平成 30 年度ではゼロであったが、令和元年度は 20.0%、令和 2 年度は 50%と増加傾向にある。

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２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（%）	1 名／40 名中（2.5%）	0 名／0 名中（%）

金属材料研究所では、令和 2 年度に教授公募は行われなかった。

４．前年度より改善された点

金属材料研究所では、クロスアポイント制度を導入し、令和元年には教授 1 名、令和 2 年度には教授 1 名、准教授 2 名の女性教員を採用した。また、定足数内教員採用においても助教 1 名の採用が新たに決定している。

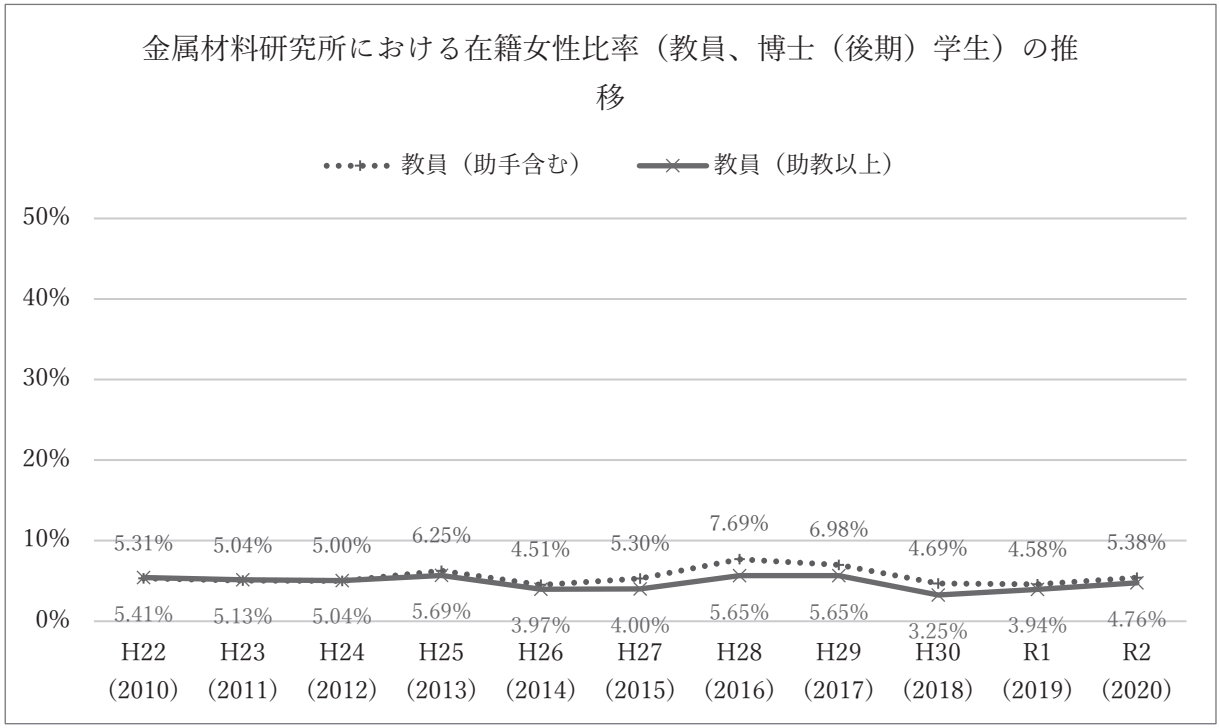
５．改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、対象としている分野に女性研究者の数が少なく、候補者を見つけるのが困難な状況にある。人事公募においても女性の応募数が極端に少ないことから、クロスアポイント制度の導入、人事選考での女性候補者の義務化など、努力を続けてきている。引き続き、人材

育成と人材発掘のために国内のみならず国外にも目を向けていく。

６．次年度の具体的対応策

令和元年度より、教員人事選考にあたって女性候補者を含めて行うことを義務付けるとともに、融合研究部先端・萌芽研究部門に学外の研究者が本所教員とより密接に共同研究できる環境を設け、女性を含む優秀な研究者との連携を図っている。



加齢医学研究所

加齢医学研究所では、総務・人事委員会の下に男女共同参画 WG を組織し、男女共同参画のさらなる推進を図るための活動を行っている。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、（R2 年 12 月まで）、高橋智事務長（R3 年 1 月より）、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主催のシンポジウムへの参加を促す呼びかけを行うとともに、シンポジウムにも参加した。
2. 男女共同参画委員会の活動報告を行った。
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. 一昨年度、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を明るく、休憩しやすいように改装したが、その後男性休憩室も確保し、良好な職場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は 9 名の新規採用者中 4 名(44%)、令和 2 年度は新規採用者中 2 名(33%)が女性であり、全教員中の女性の比率は平成 30 年度は 11%であったが、令和元年度、令和 2 年度年はともに 18%となっており、理系分野としては高い比率が維持できている。また、加齢医学研究所で受け入れている令和 2 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 30%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 20%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、高い比率を維持・継続しており、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・学生による研究所全体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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 年度
教　　授	2 名／16 名中（13%）	2 名／15 名中（13%）	2 名／14 名中（14%）
准 教 授	0 名／10 名中（0%）	1 名／11 名中（9%）	1 名／10 名中（10%）
講　　師	0 名／3 名中（0%）	0 名／3 名中（0%）	0 名／4 名中（0%）
助教・助手	4 名／26 名中（15%）	7 名／28 名中（25%）	8 名／33 名中（24%）
計（助手・助教含む）	6 名／54 名中（11%）	10 名／57 名中（18%）	11 名／61 名中（18%）
計（助手・助教除く）	2 名／28 名中（7%）	3 名／29 名中（10%）	3 名／28 名中（11%）
大学院学生※2（博士後期課程）	9 名／35 名中（26%）	11 名／30 名中（37%）	7 名／23 名中（30%）
大学院学生※2（博士前期課程）	14 名／39 名中（36%）	14 名／35 名中（40%）	6 名／28 名中（21%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
2 名／6 名中（33%）	4 名／9 名中（44%）	2 名／6 名中（33%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

加齢医学研究所では、令和 2 年度の職員の女性比率は 18%（61 名中 11 名）、准教授以上では 13%（24 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 30%（23 名中 7 名）、博士前期課程 21%（28 名中 6 名）で博士前期課程での減少が見られたが、博士後期課程では理系大学院の学生としては高い比率を維持している。また新規採用者においても女性比率は 33%（6 名中 2 名）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 30 年度	令和元年度	令和２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%）

４．前年度より改善された点

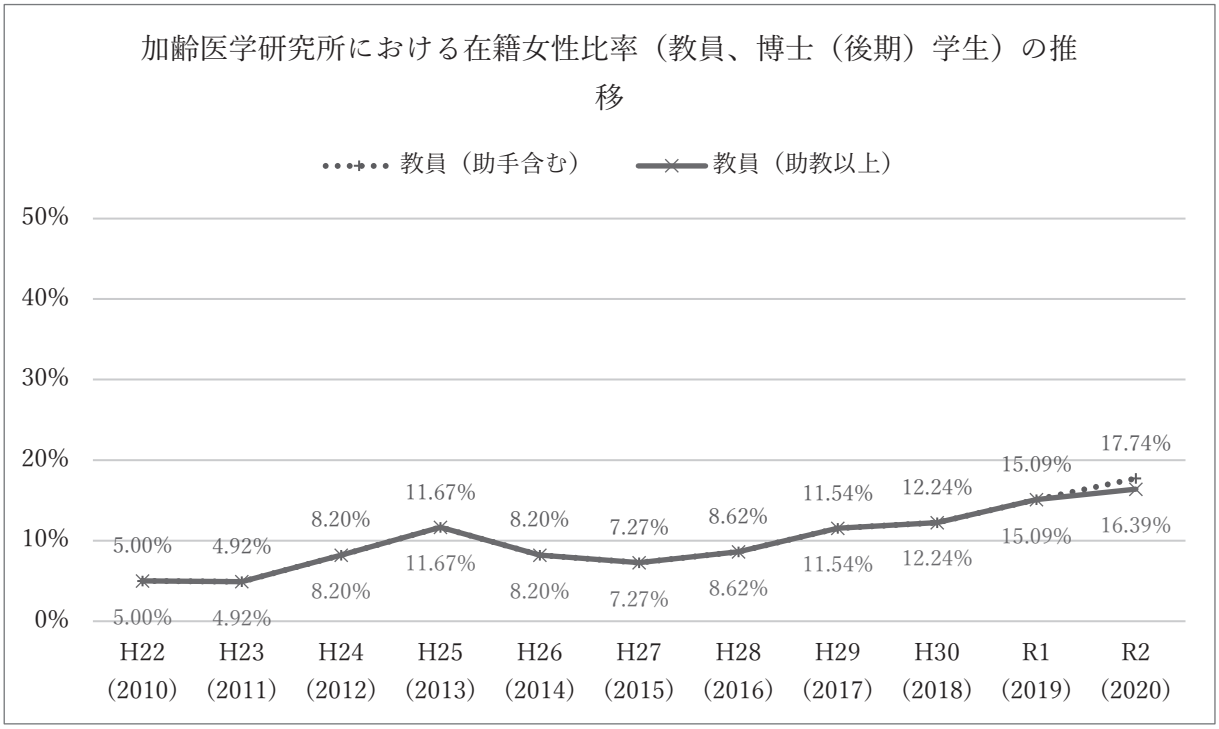
加齢医学研究所では、平成 30 年度の職員の女性比率はほぼ横ばいであったが、令和元年度の新規採用者 9 名のうち 44%の 4 名が女性であったことで、職員の女性構成比率は上昇し、令和 2 年度も新規採用者 6 名のうち 33%の 2 名が女性であったことで、高い女性比率を維持できている。

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いと思われるが、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。しかしさらなる男女共同参画の推進をめざし、育児・介護環境の改善等様々な個人のライフスタイルに応じたきめ細やかな対応を常に模索していく必要がある。

６．次年度の具体的対応策

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



流体科学研究所

流体科学研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として丸田薫研究所長(委員長)、伊賀由佳教授、廣田真准教授の男性 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、女子学生や女性研究者の比較的少ない理工系の部局ながらも、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 2 年度の委員会では、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。学生も参加可能なシンポジウムなどの案内は研究所の全体メールにて送り、積極的な参加を促した。

活動内容

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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た上で、さらに全学教職員が利用できる保育施設の紹介や、育児休業を取得した場合の任期延長制度(下記項目 5)について案内し、男女共同参画を強く推進している。
5. 教員の任期および任用基準の弾力的な運用
   本研究所では教員に任期制を導入しているが、育児休業等を取得した場合はその期間の分だけ任期を延長できるようにしている。また、教授、准教授、講師、助教の任用の際は、過去 5 年以内に半年以上の育児休業等を取得した者については、休業期間を考慮して業績を評価する任用基準を設けている。

部局長より

本部局が対象とする研究分野は主として流体工学分野であり、女性研究者の絶対数が少ないという課題がある。しかるに積極的に女性教員の登用を行った結果、現在クロスアポイントを含め 7 名の女性教員が在籍している。このうち３名は、東北大学と交流が深いフランス・リヨン大学からのクロスアポイント准教授である。今後も、協力講座として関係の深い工学部・工学研究科はじめ、海外の大学と連携を深めるとともに、女性研究者にとってより良い職場環境の整備に努める。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く。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	１名／17 名中（6%）	１名／18 名中（6%）	１名／17 名中（6%）
准 教 授	０名／７名中（0%）	３名／11 名中（27%）	３名／12 名中（25%）
講　　師	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）
助教・助手	３名／17 名中（18%）	３名／19 名中（16%）	３名／16 名中（19%）
計（助手・助教含む）	４名／41 名中（10%）	７名／48 名中（15%）	７名／45 名中（16%）
計（助手・助教除く）	１名／24 名中（4%）	４名／29 名中（14%）	４名／29 名中（14%）
大学院学生※2（博士後期課程）	４名／39 名中（10%）	３名／33 名中（9%）	４名／40 名中（10%）
大学院学生※2（博士前期課程）	７名／116 名中（6%）	10 名／123 名中（8%）	７名／124 名中（6%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
１名／５名中（20%）	３名／８名中（38%）	０名／３名中（0%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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ため、女性教員比率が大きく向上した。令和 2 年度は新規採用者自体が少なく、女性教員のさらなる増加には至らなかったが、理工系の部局としては高い女性教員比率(16%)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 30 年度	令和元年度	令和２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）	０名／１名中（%）	０名／０名中（%）	０名／０名中（%）

流体科学研究所では、令和２年度に教授公募は実施されなかった。

４．前年度より改善された点

流体科学研究所では、女性研究者の活躍促進のため、キャリアパスまで考慮した採用に取り組んできた。平成 28 年度から継続的に女性教員を採用しており、前年度はクロスアポイントメン

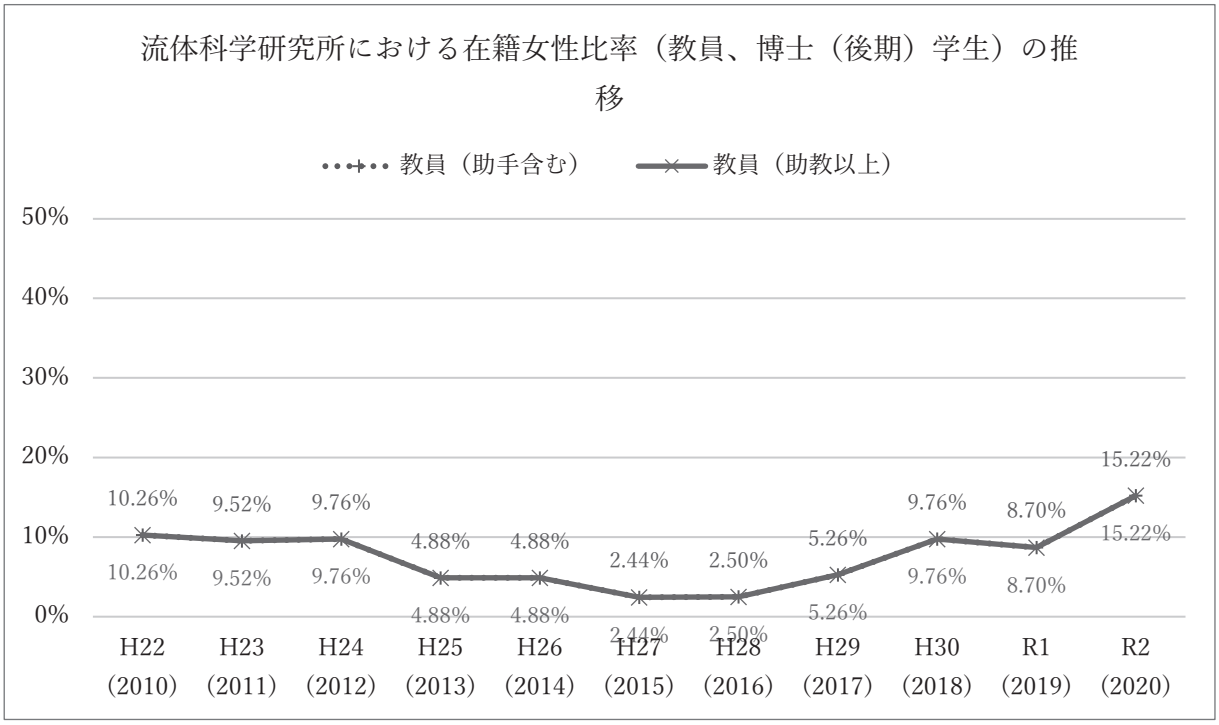
ト制度を利用して女性研究者 3 名を准教授として新たに採用した。その前年度に比べると今年度における数値の大きな改善は見受けられないが、女性教員の高い在職比率を維持しつつ、さらなる向上を図っている。

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であり、研究分野の傾向として、配属される学生の女性比率が低いことが問題として挙げられる。女性研究者の比率についても同じことが言えるが、こちらは女性を積極的に採用する公募活動によって改善がみられている。よって、より多くの女子学生に流体科学への興味をもってもらうことが大きな課題といえる。

６．次年度の具体的対応策

令和 3 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る。また、コロナ禍においてテレワークやオンライン会議が急速に普及し、子育てと両立した様々な働き方ができる時代に変わってきている。こうした社会の変化に応じた制度改革や教員公募を行うことで、女性研究者のみならず多様な人材が活躍できる体制を構築していく。また、工学系の女子学生の絶対数を増やすには他部局とも連携して小中高生を対象にした長期的なアウトリーチ活動を進めなければならない。さらに、工学系の女子学生が本研究所に興味をもつきっかけ作りを、所属する女性教員の助言と協力のもと進めていく。



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 2 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。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。

2. クロスアポイントメント制度を利用し、本年度、女性の助手 1 名を採用した。

活動内容

電気通信研究所は、平成 25 年度に策定した部局ビジョンに従い自主財源による「女性教員特別枠」を新設して女性教員を積極的に雇用する人事、東北大学女性教員採用促進事業、クロスアポイントメント制度などを活用し、令和 2 年度の女性構成員比率は 9%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 4 名)となり、前々年度の 6%、前年度の 8%から 9%へと向上を実現した。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するなどの啓蒙活動を行い、成果を挙げつつある。また、本年度は大学院後期課程での女子学生比率が前年度の 5%から 14%に、前期課程では 5%から 7%に増加した。

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。引き続き、女子学生が比較的多い生体情報や医工学に関連した研究分野を中心に、オープンキャンパスや研究所一般公開等において、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行い、男女共同参画への取り組み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。昨年度は「東北大学女性教員採用促進事業」、さらに本年度はクロスアポイントメント制度を活用し、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。また、本年度は大学院における女子学生比率も大幅に上昇いたしました。今後も各種人事制度を積極的に活用し、引き続き、女性構成員比率の一層の向上に尽力いたします。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、継続的に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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局における取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	１名／21 名中（5%）	１名／23 名中（4%）	１名／23 名中（4%）
准 教 授	１名／22 名中（5%）	１名／21 名中（5%）	１名／23 名中（4%）
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／24 名中（8%）	３名／21 名中（14%）	４名／20 名中（20%）
計（助手・助教含む）	２名／67 名中（6%）	５名／65 名中（8%）	６名／66 名中（9%）
計（助手・助教除く）	２名／43 名中（5%）	２名／44 名中（5%）	２名／46 名中（4%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	１名／32 名中（3%）	１名／30 名中（3%）	５名／35 名中（14%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	７名／130 名中（5%）	６名／132 名中（5%）	10 名／142 名中（7%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
２名／９名中（22%）	１名／５名中（20%）	１名／１名中（100%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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、さらに令和 2 年度はクロスアポイントメント制度を活用し、女性教員の採用を行った。この結果、令和 2 年度は新規採用者 1 名中、女性 1 名を採用し、女性構成員比率を前年度の 8%から 9%(教授 1 名(AIMR)、准教授 1 名、助教 4 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 30 年度	令和元年度	令和２年度
各年度の教授公募数	2	0	0
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	０名／９名中（0%）	０名／０名中（0%）	０名／０名中（0%）

４．前年度より改善された点

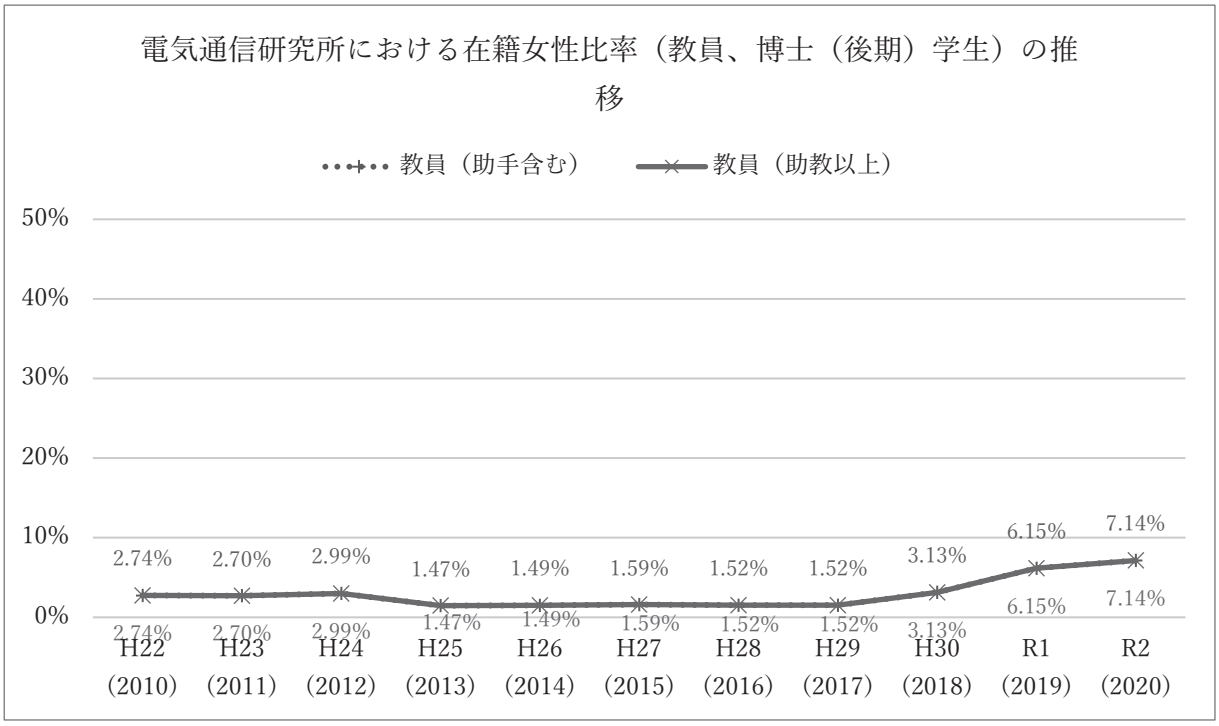
TUMUG 支援事業、男女共同参画シンポジウムなど、男女共同参画に関連する各種アナウンスを全構成員に積極的に行うなど、所内への男女共同参画事業に関する啓蒙活動を進めた。また、本年度は大学院生の女子学生比率が大幅に上昇した。

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、女子学生の数を継続的に増やし、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、引き続き女子学生への積極的な大学院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行う。

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数が継続的に増えるよう、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

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（委員長）、埜上洋（教授）、志村玲子（准教授）、髙岡毅（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）の男３名、女４名の計７名で構成されている。本年度は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

例年、男女共同参画委員会主催で、年にセミナーを 2 回ほど開催していた。今年度、コロナの状況が落ち着いてからのセミナーの開催を考えていたが、結局収まることがなかったことから、今年度のセミナー開催は見送らざるを得なかった。

全学の男女共同参画推進センター開催の web セミナーの情報は、メールを通じて多元研の女性教員には配信し、参加を促した。
またこのような状況下で、対面によるセミナー開催などが難しいということで、2021 年 1 月 6 日に女性研究者による web による打ち合わせを開催した。
参加者は 7 名で、今年度 4 月から新たに教授として加わった南後恵理子先生より自己紹介をしていただいた。今年度、はじめての顔合わせであったことから全参加者にも簡単に自己紹介をしていただいた。さらに、今後の活動についても議論した。
来年度もこのような状況が続くことが予想されることから、web を活用した活動を検討していきたいと考えている。

部局長より
多元物質科学研究所は、全体としては女性研究者の少ない研究分野が多いことから、積極的なダイバーシティ（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）の推進が必要と考えております。将来的な女性研究者の増加を目指し、大学間交流協定での国際交流に際しては積極的に女子学生を派遣するなど、アカデミアの魅力を伝えることに努めております（令和 2 年度はコロナのため実施できませんでした）。所内的には、平成 31 年に女性研究者の集まりである「クローバーの会」を立上げ、所の運営に意見を言ってもらえる体制を取りました。また、平成 31 年度（令和元年度）から、ダイバーシティ促進だけでなく産学連携強化をも同時に進めるため、企業の女性研究者をクロスアポイントメント制度を利用して助教として採用する“桜プロジェクト”を始めており（平成 31 年度：７名、令和 2 年度：６名）、研究現場での男女共同参画が進みつつあります。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	1 名／47 名中（ 2%）	2 名／47 名中（4.3%）	3 名／40 名中（7.5%）
准 教 授	0 名／33 名中（ 0%）	1 名／32 名中（3.1%）	1 名／24 名中（4.2%）
講　　師	1 名／8 名中（13%）	1 名／8 名中（12.5%）	0 名／10 名中（0%）
助教・助手	5 名／66 名中（8%）	11 名／73 名中（15.1%）	10 名／63 名中（15.9%）
計（助手・助教含む）	7 名／154 名中（5%）	15 名／160 名中（9.4%）	14 名／137 名中（10.2%）
計（助手・助教除く）	2 名／ 88 名中（2%）	4 名／87 名中（4.6%）	4 名／74 名中（5.4%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	14 名／ 88 名中 （16%）	13 名／84 名中（15.5%）	14 名／74 名中（18.9%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	51 名／219 名中 （23%）	54 名／214 名中（25.2%）	49 名／199 名中（24.6%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和２年度
1 名／12 名中（8%）	8 名／25 名中（32.0%）	2 名／10 名中（20.0%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 年度は 1 月 1 日の比率

多元研では今年度、女性教員 1 名を教授として採用した。一方で、講師の方が配置換えで別の組織の所属になったこと（多元研は兼任）、また助教 1 名も転出（東北大・工学部への転出）されたことから、人数は減少したが、全体の教員数が減少したことから、女性教員比率については若干、改善した。また数字には表れていないが、女性教員特別枠で採用されていた女性教員が、承継枠職員として採用された。

3．教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 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（%）

多元研では平成 30 年度から令和 2 年度まで教授公募を行っていない。

4．前年度より改善された点

今年度は、女性教授 1 名を新たに採用できた。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。一昨年度　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。今年度は既に財政措置は終了しているが、引き続きクロスアポイントメント女性教員 7 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

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。3 年前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。今年度は、博士後期課程の女子学生の比率は微増しているが、実数はふえていない。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。

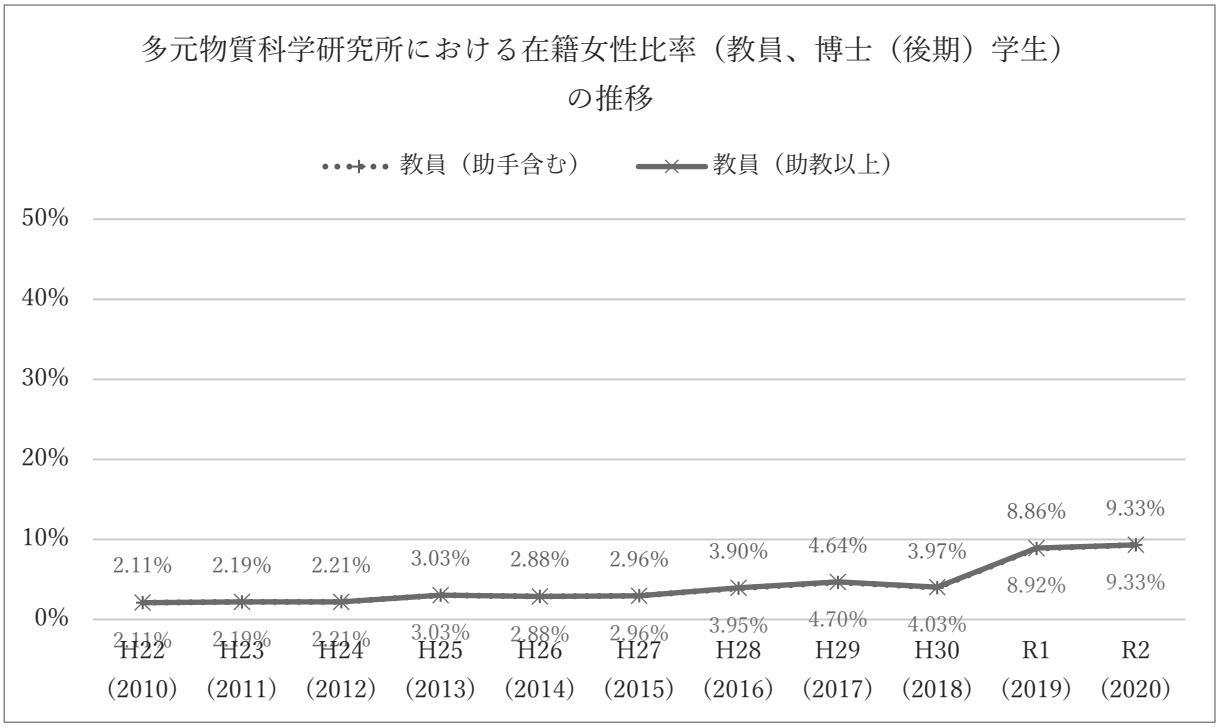
6．次年度の具体的対応策

来年度も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。今年度はコロナ禍でリアルなセミナーなどの開催がまったくできなかった。次年度も、この状況は続くとみられることから、web を活用したセミナーなどの開催を通して、女性教員さらには女子学生のエンカレジメントを進めていきたいと考えている。

さらに女性教員数の向上をめざすために下記 2 点を行う。

1．財政的優遇措置については、所内経費により女性教員特別枠を設けて、女性採用を促進する。
2．新規採用の公募に関して女性教員の採用について努力する。

３．女性研究者をエンカレッジするセミナーを web を活用して開催する。



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、東北大学工学部オンライン・オープンキャンパス特別企画「女子中高生のためのミニフォーラム」において、ALicE の副室長を務める当研究所の有働准教授が講演「砂浜がなくなる？ ～顕在化する気候変動の影響の中で～」を行い、また「女子学生によるオンライン質問会」の企画・運営を行った。

災害科学国際研究所においては、引き続き積極的に女性教員の拡充を目指した採用方針をとっている。これを反映して、新規採用者における女性比率は平成 30 年度 25.0%、令和元年度 63.6%、令和 2 年度 50.0%、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２年

9 月 6 日　東北大学工学部オンライン・オープンキャンパス特別企画「女子学生によるオンライン質問会」を行った。

令和３年

3 月 8 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 をオンライン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２年においては，クロスアポイント（女性教授）２名、助教２名、特任准教授１名を採用できました。ただし、多くは任期付教員であり、課題は残されています。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去３年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	0 名／18 名中（0.0%）	0 名／18 名中（0.0%）	0 名／18 名中（0.0%）
准 教 授	4 名／19 名中（21.1%）	4 名／20 名中（20%）	4 名／22 名中（18.1%）
講　　師	1 名／2 名中（50%）	0 名／2 名中（0.0%）	0 名／2 名中（0.0%）
助教・助手	5 名／18 名中（27.8%）	8 名／22 名中（36.3%）	9 名／20 名中（45%）
計（助手・助教含む）	10 名／57 名中（17.5%）	12 名／62 名中（19.3%）	13 名／62 名中（20.9%）
計（助手・助教除く）	5 名／39 名中（12.8%）	4 名／40 名中（10.0%）	4 名／42 名中（9.5%）
大学院学生※2（博士後期課程）	9 名／50 名中（18.0%）	10 名／43 名中（23.2%）	11 名／49 名中（22.4%）
大学院学生※2（博士前期課程）	19 名／63 名中（30.2%）	15 名／66 名中（22.7%）	14 名／76 名中（18.4%）

※1　平成 30 年度、令和元年度は３月末の数、令和２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 30 年度	令和元年度	令和２年度
2 名／8 名中（25.0%）	7 名／11 名中（63.6%）	2 名／4 名中（50.0%）

※平成 30 年度、令和元年度は３月末の比率、令和２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 30 年度 25.0%、令和元年度 63.6%、令和２年度 50.0%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 30 年度	令和元年度	令和２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の研究助成プログラ

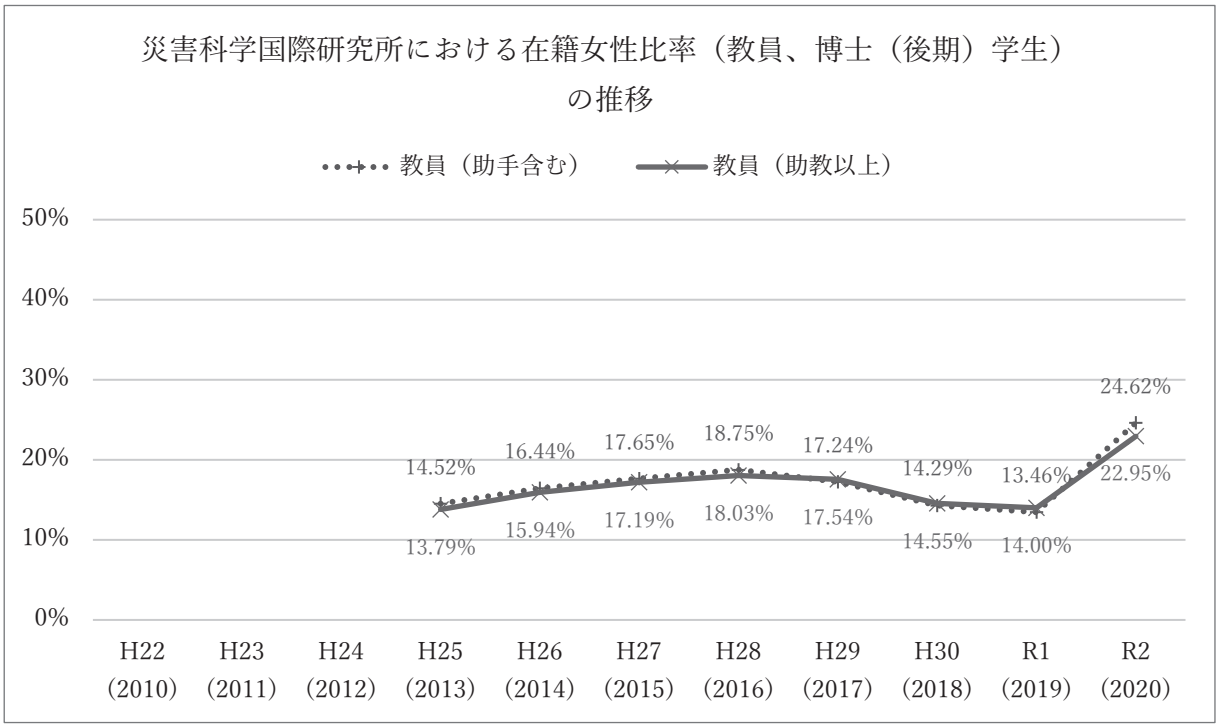
ムや両立支援等の取り組みにより、当研究所の女性研究者の就業環境は改善されている。また、コロナ禍におけるテレワークの浸透によって今後より柔軟な働き方が可能となり、これが育児・介護などとの両立における困難な状況の改善につながることも期待される。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

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

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。



東北アジア研究センター

東北アジア研究センターの中にはセンター内委員会として、男女共同参画委員会がある。この委員は 3 名で構成され、この内の一人が全学男女共同参画委員となっている。全学及びセンター内男女共同参画委員会からの連絡は、センターの教員、学術研究員、その他研究者及び研究支援者で構成される「東北アジア研究センター全体会議」のなかで報告される。センター内男女共同参画委員会は、すべての人々に男女共同参画に関連する出来事を認識させ、男女共同参画を徹底的に認識させるよう務めている。なお、男女共同参画委員会のイベントや議論は、センター会議への報告と電子メールによって構成員に周知されている。

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

本センターの女性教員は上記事業に積極的に応募しており、その中で若手アンサンブルグラントの「東日本大震災から 10 年、ジェンダー平等と多様性の視点から見た復興の課題と可能性」が採択された。このプロジェクトは東北アジア研究センターに加えて、災害科学国際研究所や男女共同参画推進センターや国立民族学博物館の 6 人のメンバー（すべて女性）による組織横断型事業である。

また、本センターの女性教員は 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「「ネクストステップ研究費（第１回)」に２件応募し、１件が採択された。上記のように男女共同参画関連の情報については部局内での周知を図っており、そのことが本センター女性教員の支援事業の積極的活用を促している。

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 2020 年 10 月 26 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、オンライン形式にてハラスメント防止対策講習会を行った。

部局長より

・2020 年 4 月から、センター内委員会として「男女共同参画委員会」を設けた。これによって予算請求ができ独自の活動ができる体制を整えた。

・教員の女性比率の絶対値が低いので、当センター教授会相当の会議で女性限定の教員公募を行うことについて承認を得た。その結果、2020 年 4 月採用の女性の助教及び 2020 年 10 月採用の女性の准教授を採用した。・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。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

１．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和２年度
教　　授	0 名／9 名中（0%）	0 名／10 名中（0%）	0 名／10 名中（0%）
准 教 授	1 名／7 名中（14%）	1 名／6 名中（16%）	3 名／8 名中（28%）
講　　師	名／名中（%）	名／名中（%）	名／名中（%）
助教・助手	1 名／8 名中（12%）	3 名／10 名中（30%）	3 名／9 名中（33%）
計（助手・助教含む）	2 名／24 名中（8%）	4 名／26 名中（15%）	6 名／26 名中（23%）
計（助手・助教除く）	1 名／16 名中（6%）	1 名／16 名中（6%）	3 名／17 名中（17%）
大学院学生※2（博士後期課程）	6 名／21 名中（28%）	10 名／25 名中（40%）	10 名／20 名中（50%）
大学院学生※2（博士前期課程）	12 名／32 名中（33%）	13 名／30 名中（43%）	6 名／26 名中（23%）

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

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２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）	０名／14 名中（0%）	０名／０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、2020 年 4 月に女性の助教を、2020 年 10 月に女性の准教授をいずれも女性限定の公募にて採用した。また、2020 年 11 月にクロスアポイント制度を使用して女性准教授１名を採用し、女性教員増加に寄与した。
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。

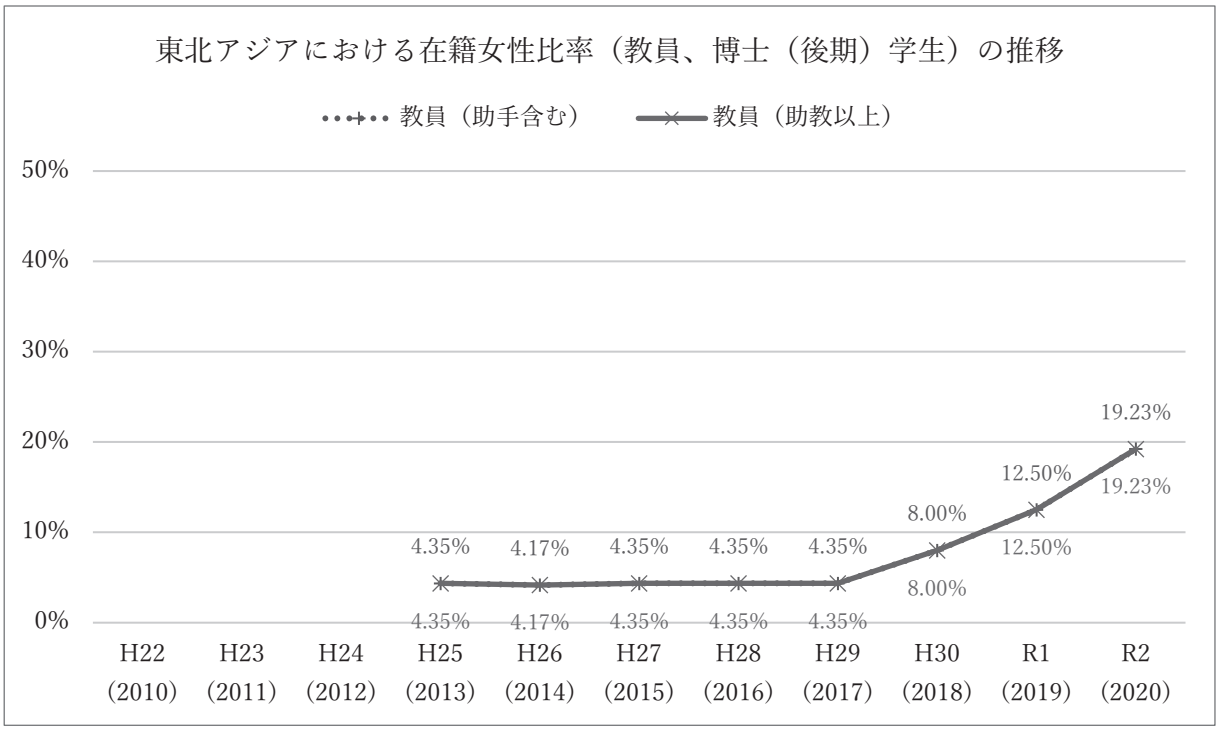
東北アジア研究センターでは、2019 年 10 月及び 2020 年 3 月（予定）にそれぞれ 1 名づつ女性の助教を採用し、女性教員増加に寄与した（いずれも前任者は男性)。また 2020 年 4 月採用予定の助教についても女性を採用予定している（この場合前任者が女性)。
外部資金により、2016 年度から人間文化研究機構から派遣されている研究員として、助教相当の女性外国人研究員を客員研究支援者として受け入れてきたが、2019 年度より特任助教として受け入れる形に変更し、当該研究者の職位についてその専門性に即したものにした。
これらにより部局に占める女性の割合は改善が進んでいる。

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。



病院

1. 中期計画目標：今年度の状況は別に示した通り、助手・助教以上で 88 名、22.6%となった。なお、医師国家試験合格者は約 30%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 3 年 1 月現在、育児短時間助教：1 名、育児短時間医員：20 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 年度に国立大学法人職員向け保育所定員としては最大級の定員 120 名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、かねてよりのニーズに応え、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」に変更して病児の受け入れを行い、教職員を支援している。
4. 専門医制度とキャリア形成：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変化した。研修医期間の妊娠出産や、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。
5. 医学生への啓発活動：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、本委員会と協働して活動してきたが、メンバーの異動や新型ウイルス感染の影響により、今年度は医学生への男女共同参画・ワークライフバランス（WLB）講義のみ実施している。令和 2 年度は、医学部 1 年生に対し WLB 講義 2 コマを実施し、総論及び女性医師 3 名、男性医師 2 名のキャリアパスの発表により、診療科選択に至った経緯や人生の転機、子育てとの両立、国内外への留学経験を含めた複数のキャリアパス、多様なロールモデルを提示し、無意識のバイアスや思考の枠を離れて将来を考える機会とした。例年 4 年生には、職場で妊娠を伝える場合や、急な子どもの発熱時、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

の立場で関わる自分ごととしての意識を醸成する機会としてきた。今年度はカリキュラム編成変更の都合から、4 年生への講義は行えなかったが、次年度は組み入れることができるよう、要望していく。

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ほぼ同数で、女性比率 20%は維持されたが、母数が増加したこともあり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 月に定員拡張した星の子保育園は、次年度には在園者が 100 名を超える見込みであり、職員の復帰に活用されている。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 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／16 名中（12.5%）	2 名／16 名中（12.5%）	1 名／17 名中（5.9%）
講　　師	6 名／66 名中（9.1%）	5 名／69 名中（7.2%）	5 名／69 名中（7.2%）
助教・助手	77 名／287 名中（26.8%）	81 名／288 名中（28.1%）	82 名／299 名中（27.4%）
計（助手・助教含む）	85 名／374 名中（22.7%）	88 名／378 名中（23.3%）	88 名／390 名中（22.6%）
計（助手・助教除く）	8 名／87 名中（9.2%）	7 名／90 名中（7.8%）	6 名／91 名中（6.6%）
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 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
14 名／66 名中（21.2%）	15 名／73 名中（20.6%）	13 名／91 名中（14.3%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 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、過去 3 年間で大きな変化はなかった。女性の新規採用者は 13 名で昨年までとほぼ変わりないが、母数が増加したため比率は減少した。なお助教への採用はあるが、異動の少ない准教授以上への採用は極めて少ない。助教や准教授が異動した場合、後任はその診療科に在籍している医師から主に選定されるが、母集団が限られることから、必ずしも女性医師が後任とはならないため、比率はほぼ横ばいの状態である。

３．教授公募における女性応募比率（過去３年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和２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

女性医師の助教・助手の実人数は、81 名から 82 名へ増加した。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

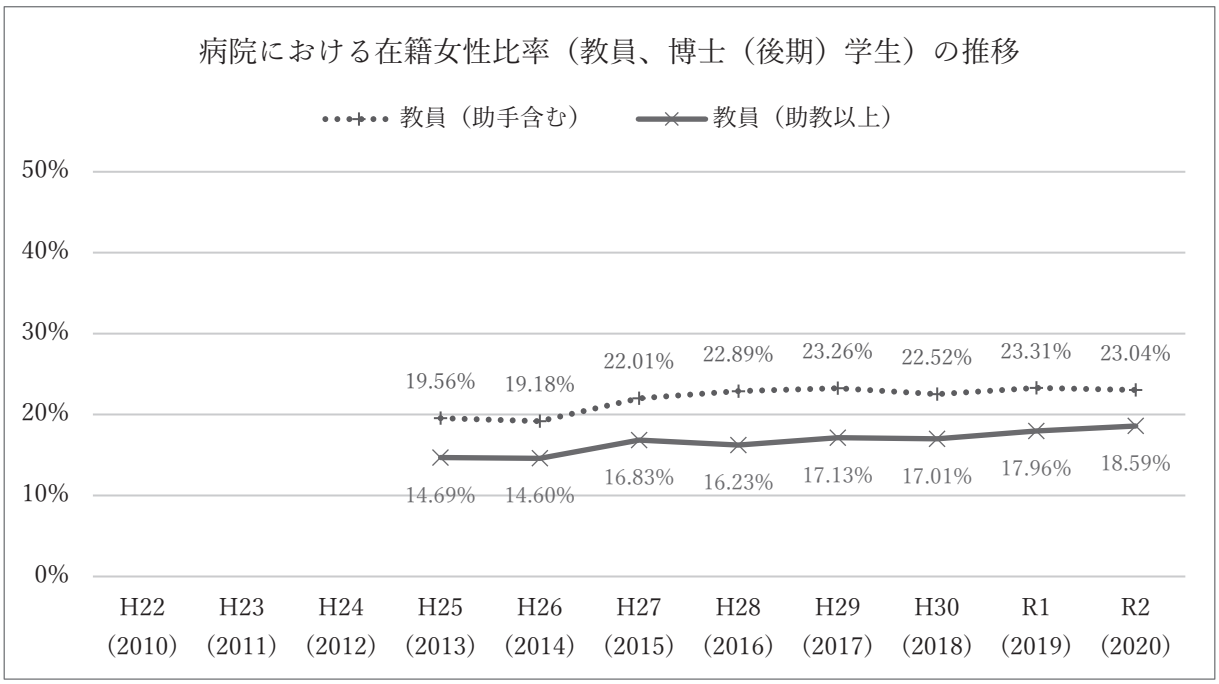
病院では、診療・研究・教育を行う中で、日当直勤務やオンコール勤務、急変対応への呼び出し、及び外勤をこなす必要があり、長時間労働をどのように改善していくのか、働き方について実態の把握と診療科ごとの取り組みが行われているところである。助教以上の採用が見込まれる 30 歳代の女性医師は、ちょうど出産・育児を行う世代であり、長時間労働を行うことが困難な状況にある。子育て中の中堅女性医師が、男性医師と能力的に同等以上と認められ、助教以上のスタッフとして採用されるには、女性医師のそれまでの実績のみならず、家族の理解、ライフイベントに対するサポートの構築、同僚や上司の理解、診療科スタッフの人的余裕が必要である。子育て中の女性医師に支援を行うのみでなく、支援を受ける女性医師の積極的姿勢も重要である。

また、男性医師も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。これに関しては、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。
2. 助教以上に採用された女性医師が産休を取った場合は約３ヶ月半、育休を取るとさらにその期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、男性医師が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

引き続き、共同参画の精神のもとで人事選考を行うように努める。



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推進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

- 女子大生の日登録記念イベント，第 3 回および第 5 回 TUMUG Online Lunch Meeting，第 17 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

- 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。さらに，東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて，特別支援室のスタッフおよび学生サポーターが，聴覚障害のある参加者への情報保障を行った。

部局長より

本機構の女性構成員比率は年々上昇してきており、今年度は 30%を超えるに至った。また、今年度の新規採用者（教員）５名中、４名が女性であり、全学の女性教員比率の向上に貢献している。本機構では、学生生活支援審議会、学務審議会と連携して各種の教育ＦＤを企画・実施しており、男女共同参画のみならず、障害者支援や国際共修・共同など、広い意味でのダイバーシティ環境実現に向けた取り組みについても ＦＤ 等を通じて全学の構成員に発信している。

行動指針、中期目標・中期計画達成のための取組について

1．女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職 名 等	平成 30 年度※1	令和元年度	令和 2 年度
教　　授	4 名／18 名中（22.2%）	3 名／16 名中（18.8%）	2 名／16 名中（12.5%）
准 教 授	8 名／33 名中（24.2%）	9 名／34 名中（26.5%）	11 名／29 名中（37.9%）
講　　師	9 名／21 名中（42.8%）	8 名／17 名中（47.1%）	8 名／17 名中（47.1%）
助教・助手	6 名／21 名中（28.5%）	5 名／19 名中（26.4%）	4 名／20 名中（20.0%）
計（助手・助教含む）	27 名／93 名中（29.0%）	25 名／86 名中（30.0%）	25 名／82 名中（30.5%）
計（助手・助教除く）	21 名／72 名中（29.1%）	20 名／67 名中（30.0%）	21 名／62 名中（33.9%）
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 30 年度、令和元年度は 3 月末の数、令和 2 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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
2 名／6 名中（33.3%）	2 名／3 名中（66.7%）	4 名／5 名中（80.0%）

※平成 30 年度、令和元年度は 3 月末の比率、令和 2 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，以下の記載をしている。

- 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。
- 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。
- 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。
- その他、本学の両立支援、研究支援等の詳細及び共同参画の取組については、下記 URL をご覧ください。
  男女共同参画推進センターWEB ページ http://www.tumug.tohoku.ac.jp/

過去 3 年間の新規採用者における女性比率は年々増加しており，令和 2 年度では 80%に至った。

3．教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
各年度の教授公募数	1	1	1
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	3 名／20 名中（15.0%）	4 名／6 名中（66.7%）	0 名／1 名中（0%）

過去 3 年間に 3 名分の教授公募があり，27 名の応募があった。そのうち女性応募者は 7 名（25.9%）であった。

４．前年度より改善された点

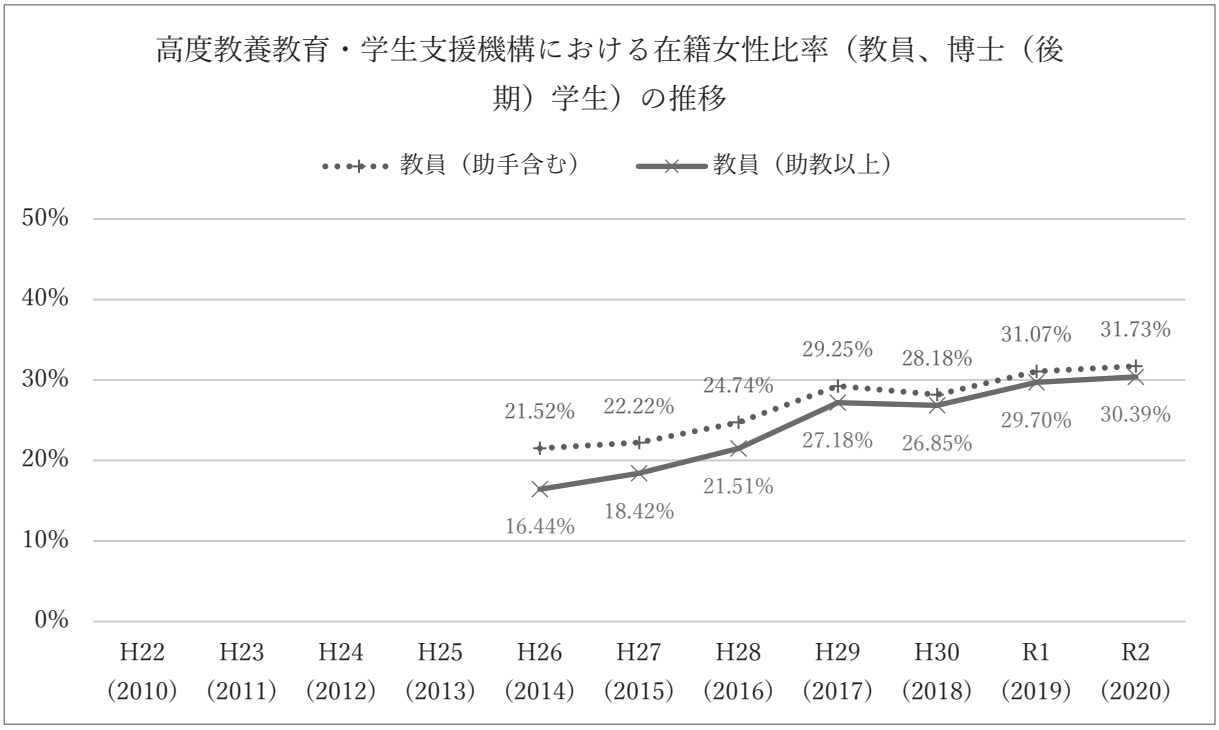
前年度に比べて，令和 2 年度は，准教授の女性構成員比率が増加した。

５．改善の上で、障害となっていると思われる点

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

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2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（7月）	21名	12名	57.2%
	初任者フォロー研修（11月）	21名	12名	57.2%
	中堅職員研修（10月）	18名	11名	61.1%
	主任研修（10月）	24名	13名	54.2%
	プレマネジメント研修（令和3年3月）	37名	14名	37.8%
	係長研修（12月）	22名	6名	27.3%
	課長補佐研修（11月）	11名	1名	9.1%
	新任管理者等研修（6月）	35名	8名	22.9%
その他の研修	自己啓発研修（放送大学科目履修コース）	42名	29名	69.1%
	自己啓発研修（通信教育履修コース）	113名	73名	64.6%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	135名	114名	84.5%
	事務職員英語研修（語学学校研修）（6月～1月）	22名	12名	54.6%
	職員スピーキング研修（10月～12月）	16名	12名	75.0%

事務系職員の人事

1　採用状況

令和2年度の本学事務系職員の新規採用数は15名である。そのうち、女性職員は8名であり、新規採用者全体に占める割合は53.3%となっている。

2　職種別女性職員在職状況

R3.1.1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	11名	1名	9.1%
次長	1名	0名	0.0%
課長・事務長	62名	6名	9.7%
課長補佐等	64名	9名	14.1%
係長等	276名	78名	28.3%
主任	299名	153名	51.2%
一般職員	204名	126名	61.8%
再雇用職員	15名	3名	20.0%
計	933名	376名	40.3%

技術系職員の人事

1　採用状況

令和２年度の本学技術系職員の新規採用数は２名である。そのうち、女性職員は０名であり、新規採用者全体に占める割合は0%となっている。

2　職種別女性職員在職状況

R3.1.1 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	10 名	1 名	10.0%
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	128 名	32 名	25.0%
再雇用職員	18 名	3 名	16.7%
計	349 名	76 名	21.8%

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。

資料 1

令和２年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

令和２年7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	教授	長谷川　真里
	法学研究科	教授	飯島　淳子
☆	経済学研究科	講師	亀岡　恵理子
	理学研究科	教授	岩本　武明
	医学系研究科	教授	山内　正憲
	歯学研究科	准教授	山田　亜矢
	薬学研究科	准教授	有澤　美枝子
	工学研究科	教授	持田　灯
☆	農学研究科	教授	戸田　雅子
☆	国際文化研究科	教授	佐野　正人
	情報科学研究科	准教授	福泉　麗佳
	生命科学研究科	教授	経塚　淳子
	環境科学研究科	教授	井上　千弘
	医工学研究科	准教授	荒川　元孝
☆	金属材料研究所	教授	梅津　理恵
	加齢医学研究所	教授	千葉　奈津子
☆	流体科学研究所	准教授	廣田　真
	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	DELANEY ALYNE ELIZABETH
	病院	准教授	藤原　実名美
	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	准教授	小川　真理子
	人事企画部	部長	羽鳥　政男

◎ は委員長

○ は副委員長

☆ は令和２年度　新委員

※男性、女性ともに委員の1/3が必要 30名中女性が10名以上であればＯＫ

現在　男性：　11

女性：　18

合計：　29

資料２

令和２年度東北大学男女共同参画委員会　委員会開催等記録

第 114 回男女共同参画委員会　開催

日時：令和２年６月９日（火）１１時００分～１１時３０分

審議事項

１　審議事項

（１）女子大生の日の登録について

議長から、資料１に基づき説明があり、これを承認した。

（２）第７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、資料２－１・２－２に基づき選考委員の選出について説明があり、これを承認した。

また、委員に対し公募の周知及び推薦依頼があった。

２　報告事項

（１）2020 年度男女共同参画委員・各ワーキンググループの構成について

議長から、資料３・３－２・３－３に基づき報告があった。

（２）令和２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、資料４に基づき標記採択状況について、また、今年度はＩゾンタクラブ女子学生渡航支援は中止する旨の報告があった。

また、申請受付中の支援事業については引き続き周知協力のお願い、支援事業を採択された者については各種イベント(セミナーやシンポジウム等)に参加いただきたい旨の発言があった。

（３）第４回紫千代萩賞について

奨励制度ＷＧ座長(芳賀委員)から、資料５に基づき説明があった。

（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年間計画

小川委員から資料６に基づき説明があった。

（５）その他

①東北大学部局別女性比率について

議長から、資料７に基づき説明があった。

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２年９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の発言があった。

第 115 回男女共同参画委員会　開催

日時：令和２年９月２４日（木）１４時００分から１５時００分

１　審議事項

（１）第 17 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１－１・１－２に基づき企画内容につ

いて、日程、場所、テーマ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）女子大生の日登録記念イベントについて
議長より、資料２に基づき説明があった。

（２）第７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、資料３に基づき説明があった。

（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、資料４に基づき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）第４回紫千代萩賞について
奨励制度ＷＧ座長(芳賀委員)から、資料５に基づき説明があった。

（５）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
小川委員から、資料６－１．６－２に基づき説明を行った。

（６）その他
・移転料について
議長より資料７に基づき説明があり、意見交換を行った。

・学位記における通称使用について
人事企画課から、教育・学生支援部及び部局の教務担当係に確認した結果、学位記における通称使用は可能である旨の説明があった。

・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１１月に開催予定である旨、発言があった。

第 116 回男女共同参画委員会　開催

日時：令和２年１１月１３日（木）１０：００～１０：４５

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、資料１に基づき各部局・WG での年

次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３年３月を予定とする旨の発言があった。

2. 報告事項

（1）第１７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）令和２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、資料３に基づき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。

（3）大学入学共通テスト時の川内けやき保育園での一時保育について

事務局から、資料４に基づき説明があった。

（4）各部局からの報告

・男女共同参画推進センター（小川委員）から、資料５－１及び資料５－２に基づき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３年３月頃に開催予定である旨、発言があった。

資料３

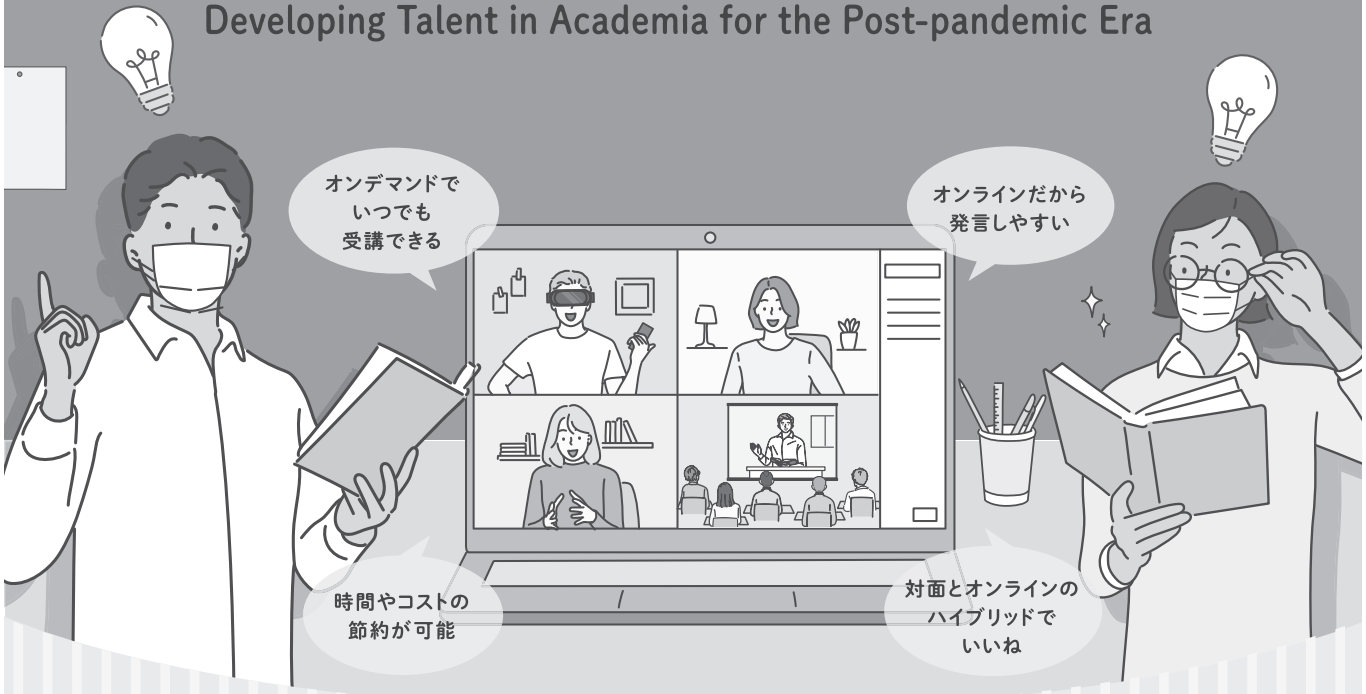
第17回 東北大学男女共同参画シンポジウム

「人を育てる」

～ポストコロナ時代～

オンライン開催

Developing Talent in Academia for the Post-pandemic Era



令和2年 **11/28** 土 13:00～16:00

※本年はオンラインにて開催します。

申込方法 **事前登録制**［11月25日（水）締切］

参加を希望される方は、右記QRコードのHPよりZOOM登録を行ってください。当日参加も受け付けております。

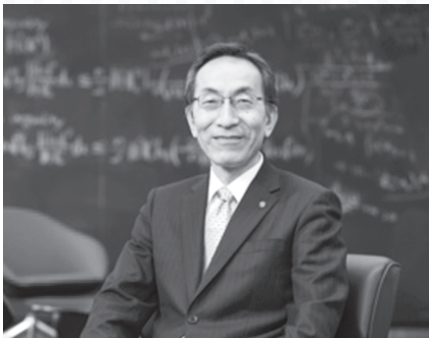
https://zoom.us/webinar/register/WN_hZftm91LTZiM5QToDcDbNA

主催 男女共同参画委員会

連絡先 人事企画部 人事企画課

TOHOKU UNIVERSITY

ごあいさつ



東北大学　総長
大野　英男

このたびのコロナ禍にあっても第17回目となる東北大学男女共同参画シンポジウムを、オンラインで開催できますことに、深く御礼を申し上げます。

本年創立113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。本年、このことを記念し、入学試験合格を発表した8月21日を「女子大生の日」として登録（日本記念日協会）しました。

本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、こうした取組の更なる促進に向け、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。「杜の都女性研究者エンパワーメント事業」と名付けたこの事業では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備等を推進し、令和3年度（2021年度）までに女性教員比率を19%（2020年10月時点：17.2%）に引き上げることを目指しています。

現在実施している主な施策としては、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支援制度」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」が挙げられます。これに加え、本年度は、コロナ禍で研究者の移動が制限される中、海外研究者がリモートで教育研究活動に参画し、この成果に基づき本学が業務管理を行う、海外研究者との業務委託制度を創設しました。

本学はこのコロナ危機に続くニューノーマル時代、その後のポストコロナ時代を通して社会変革を先導する存在でありたいと考えます。この一環として、性別や国籍、障がい等に関わらず、多様な価値観を持つ構成員一人ひとりが活躍できる環境を整えていく所存です。我々が迎えている大変革期の只中で、オンラインを中心とした新しい授業や勤務の形態が常態化してきました。このことは学生の修学にとって大きなチャレンジである一方、在宅での勤務を可能にし、働き方の自由度を増すことによって、職場環境のダイバーシティ推進にプラスの作用もあります。本シンポジウムでは、ポストコロナ時代のアカデミアにおける教育や研究推進について、ダイバーシティ推進の観点から議論し、次代の教育を考える機会となるよう、「人を育てる－ポストコロナ時代」というテーマにいたしました。

本日は、来賓として文部科学省 科学技術・学術政策局長 板倉康洋氏にご挨拶を頂戴することにしております。

特別講演では、元沖縄科学技術大学院大学 副学長のDILWORTH, Machi氏に「Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia　海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進」というタイトルでご講演いただきます。また、パネルディスカッションは、本学高度教養教育・学生支援機構教授 杉本和弘氏、本学病院麻酔科助教 大西詠子氏、本学大学院生 永野友香氏により、様々な立場から「人を育てる」ことについて、今後の方向性を探ります。

さらに、前述の「女子大生の日」に公表した、今年で７回目となる澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称澤柳記念賞）の受賞者である、東京農工大学 副学長 宮浦千里氏にご参加いただき、バーチャルな授賞式を行うとともに、受賞講演もお願いしております。

このように多くの方々のご協力のもと、本日のシンポジウムを開催できることを大変光栄に、また、嬉しく思います。

最後に、本シンポジウムが、本日ご視聴されている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2年11月28日

プログラム

総合司会　男女共同参画委員会委員　広報・シンポジウムWG　経済学研究科　講師　**亀岡 恵理子**

開会挨拶　東北大学　総長　**大野 英男**　**13:00**

来賓挨拶　文部科学省 科学技術・学術政策局長　**板倉 康洋** 氏　**13:05**

第１部　13:10-14:10

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐（共同参画担当）、男女共同参画委員会副委員長、
男女共同参画推進センター副センター長、医工学研究科／工学研究科　教授　**田中 真美**

特別講演
Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia
～海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進～

元沖縄科学技術大学院大学　副学長（男女共同参画・人事担当）　**DILWORTH, Machi** 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（14:10～14:15）

第２部　14:15-15:25

パネルディスカッション　「人を育てる」～ポストコロナ時代～

パネリスト：元沖縄科学技術大学院大学　副学長（男女共同参画・人事担当）　**DILWORTH, Machi** 氏
東北大学　高度教養教育・学生支援機構　教授、教育評価分析センター長　**杉本 和弘**
東北大学大学病院麻酔科　助教　**大西 詠子**
東北大学大学院医工学研究科　修士１年　**永野 友香**
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**

休憩（15:25～15:30）

第３部　15:30-15:55

第7回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）受賞式及び講演会

A賞（本賞）　東京農工大学副学長（特命戦略・男女共同参画担当）　**宮浦 千里** 氏

講評・閉会挨拶　東北大学副学長（広報・共同参画担当）、男女共同参画委員会 委員長
男女共同参画推進センター長　**大隅 典子**　**15:55**

閉会　**16:00**

来賓

文部科学省 科学技術・学術政策局長
板倉 康洋氏

澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞　歴代受賞者

第１回 （平成26年度）	A賞	日本の男女共同参画社会の推進を牽引する先導的活動について 明治大学法科大学院 教授 辻村みよ子氏
	B賞	サイエンス・エンジェル修了生を中心とした有志団体による男女共同参画への取組み SA 輝友会（エスエーきゆうかい）
第２回 （平成27年度）	A賞	日本の理工系女性研究者支援を牽引した先導的活動 日本大学薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪 久子氏
	B賞	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育 新大 Wits（しんだいうぃっつ）
第３回 （平成28年度）	A賞	大学における男女共同参画推進事業のモデル化による国際的拠点化 名古屋大学男女共同参画室
	B賞	該当なし
第４回 （平成29年度）	A賞	科学技術とジェンダー：歴史と展望の探究 国立大学法人 三重大学 名誉教授 小川 眞里子 氏
	B賞	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動 国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山 陽一 氏
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
第6回 （令和元年度）	A賞	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
	B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 埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

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

B賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

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

第6回澤柳記念賞受賞講演　A賞
広島大学 理事・副学長 相田 美砂子 氏

第6回澤柳記念賞受賞講演　B賞
埼玉大学みんなのトイレプロジェクト代表　岩浪 帆乃 氏

第7回「澤柳記念賞」

第7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

副学長（広報・共同参画担当）、男女共同参画委員会　委員長
男女共同参画推進センター長　**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7回（2020年度）澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

課題名　科学技術分野の女性研究者支援と人材育成

受賞者　東京農工大学副学長（特命戦略・男女共同参画担当）
女性未来育成機構長 工学研究院教授　宮浦 千里 氏

講　評　宮浦千里氏は日本の女性研究者支援の取り組みを創成期から支え、数々の男女共同参画事業を推進されてきた。長年のその成果は東京農工大学にとどまらず、他の大学にも非常に強い影響を与えている。また、国の各種委員会においても要職を歴任され、男女共同参画にとどまらず、人材育成にもご尽力され、様々な国の施策への反映等においても先導的な多大な実績がある。さらに、国際的にも男女共同参画推進のリーダーとして高い評価を得ている。これらの功績は特段に優れたものであり、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

該当なし

第7回「澤柳記念賞」受賞講演

略　歴

1978年　東京理科大学
薬学部　卒業

1978年　昭和大学歯学部
研究補助員

1980年　昭和大学歯学部
助手

1987年　薬学博士号取得
（東京理科大学）

1989年　テキサス大学
医学部生化学部門
博士研究員

1991年　昭和大学歯学部
講師

1998年　東京薬科大学薬学部
助教授

2004年　国立大学法人
東京農工大学
工学部・工学研究院
教授（現在に至る）

2006年　東京農工大学
女性キャリア支援・
開発センター長
（～ 2009 年）

2008年　東京農工大学
学長補佐
（～ 2014 年）

2009年　東京農工大学
女性未来育成機構
機構長（現在に至る）

2014年　東京農工大学
グローバルイノベーション研究機構
機構長（～ 2016 年）

2014年　東京農工大学
副学長（現在に至る）

A賞　澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

「科学技術分野の女性研究者支援と人材育成」

受賞者：東京農工大学副学長（特命戦略・男女共同参画担当）
女性未来育成機構長 工学研究院教授　**宮浦 千里** 氏

講演要旨

科学技術分野の女性研究者支援と人材育成

科学技術分野の発展には女性研究者の活躍推進が不可欠である。2004年に東京農工大学工学部に着任したが、本学含め全国的に工学部の女性教授は珍しい時代であった。文部科学省で女性研究者支援事業が立ち上がり、女性研究者支援モデル育成事業に応募して採択されたのが、本学で女性研究者支援に取り組むきっかけとなり、女性キャリア支援・開発センターを設置した。その後、女性研究者養成システム改革加速事業により女性教員の採用を推進し、助教で採用した女性教員が、現在は教授として活躍している。さらに、女性研究者研究活動支援事業（拠点型）、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）を実施して、多くの機関との連携体制を構築した。その集大成として、全国ネットワーク形成を目指し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（中核機関（群））の協働機関として（代表機関：大阪大学）、ダイバーシティ推進の全国ネットワークを150以上の機関の参画を得て推進している。

若手研究者の育成は、男女共に多様な人材を養成する環境整備が重要であり、大学院生が研究者として羽ばたき、世界に誇る研究成果を輩出してゆくことがわが国の研究力強化に必須である。文部科学省科学技術・学術審議会委員、人材委員会委員長として、若手研究者の養成強化に取り組んでいる。近年、若手研究者（ポスドクや特任教員）の多くに任期制が導入されて、キャリアパス問題として顕在化していると共に、人件費削減による技術者および研究支援者の人材喪失も課題となっている。人材育成は大学等の機関全体による取組が必須であり、企業・大学・研究機関・国際機関などで、多様性溢れる研究者が幅広く活躍できる社会を構築することが、科学技術の進展に不可欠である。

主な活動・著書

男女共同参画について、文部科学省の女性研究者支援事業を平成18年度の女性研究者支援モデル育成事業から、女性研究者養成システム改革加速事業、女性研究者研究活動支援事業（拠点型）、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）を実施してきた。平成30年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（中核機関（群））の協働機関として、全国機関のネットワーク形成を強化している。

1. 学術の動向 22(8):80-86, 2017　特集「202030 は可能か「女性活躍推進法」の実効性を問う」「理系女性研究者の活躍に向けて～東京農工大学における女性研究者支援の取組」
2. 学術の動向23(11):63-66, 2018　特集「学術支援・研究職の現状と課題 —ジェンダー視点からの検討—」「科学技術分野の研究支援人材等に関わる課題」
3. 情報の科学と技術70巻3号112-115, 2020　特集「科学のなかの女性たち」
「大学における女性研究者支援および研究支援人材の育成について」

特別講演

Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia
～海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進～

（元）沖縄科学技術大学院大学　副学長（男女共同参画・人事担当）
DILWORTH, Machi 氏

略　歴

1963 – 1967	B.A. in Natural Sciences, International Christian University
1967 – 1971	M.A. & Ph.D. in Plant Biochemistry and Physiology, University of California at Los Angeles
1971 – 1979	Research Associate: Michigan State University, University of Georgia, Smithsonian Radiation Laboratory
1979 – 1981	U.S. National Science Foundation
1981 – 1990	U.S. Department of Agriculture, Competitive Research Grants Office
1990 – 2012	U.S. National Science Foundation
1996 – 1997	STA Fellow/Visiting Scientist, RIKEN at Wako
2007 – 2010	U.S. Embassy in Tokyo
2012 – 2014	University of Hawaii at Hilo
2015 – 2019	Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University

講演要旨

Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia

Research has shown that diverse groups outperform more homogeneous groups. It is also shown that not considering gender in research and innovation costs money and sometimes lives. For the sake of our sustainable future, it is imperative that both women and men are provided with equal access to opportunities to participate in all areas of life. The mission of academic institutions is to educate the next generation of workforce, to create new knowledge, and to propel innovations. It follows that it is the mission of academic institutions to ensure both women and men are given equal opportunities to realize their full potential. In this age of technology-based economy, we need a highly skilled workforce. The best of the total population is better than the best of half the population. For a nation like Japan with a rapidly ageing society, it is no longer an option to continue to ignore half the talent of the nation.

Recognizing the central role of higher education institutions in addressing the gender equality, many countries are making efforts to promote gender equality in academia, especially in science, technology, engineering, mathematics, and medicine. I will introduce illustrative examples of actions taken by several countries, along with lessons learned from them. As each county has its own unique circumstances and culture, there is no single strategy that works for all. Nevertheless, there are common strategies taken by the various nations that are applicable to Japan. One common key to progress is a real commitment on the part of the top leadership toward a gender equal society, backed by not only the necessary material investments, but also intellectual and emotional investments.

主な活動・著書

My 33-year career as a science administrator in the U.S. coincided with the gender equality movement in the sciences in the U.S. I personally benefited from, and had the opportunity to contribute to, that movement. While serving as Head of the National Science Foundation's Tokyo Office from 2007 to 2010, I met a group of dedicated Japanese researchers working to promote participation of women. I organized two US-Japan conferences to bring together women scientists from the two countries. One was a small conference held at Hokkaido University to introduce US gender equality programs to Japan. The other was a major scientific conference entitled "Connections", organized with Ms. Maki Kubo at the National Women's Education Center, bringing together a group of outstanding young women scientists from the US and Japan, as well as leaders such as Professor Michiko Go and then University of Hawaii President M.R.C. Greenwood. It was this connection that led me to the opportunity to work at OIST. During my tenure at OIST, I had the pleasure of working closely with Gender Equality leaders at universities across Japan. My most ambitious project was to organize a Gender Summit 10 Satellite Conference in Okinawa in 2017, with colleagues at Kyusyu University, Ryukyu University and JST. I am currently a member of the US National Academies Committee on Women in Science, Engineering and Medicine (https://www.nationalacademies.org/cwsem/).

Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia
～海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進～

元沖縄科学技術大学院大学　副学長（男女共同参画・人事担当）
DILWORTH, Machi 氏

講演要旨

海外の事例より学ぶアカデミアにおけるダイバーシティ推進

これまでの研究では、メンバーの多様性が豊かなグループは多様性の欠けるグループと比べると高い業績をあげることが実証されています。また、ジェンダーに配慮しない研究やイノベーションは結果的に、研究や商品・技術開発につぎ込んだ資金を無駄にするばかりでなく、時には人命を失うことさえあるという実例も知られています。持続的発展が可能な未来の社会を築くためには、女性にも男性にも、人生のあらゆる場面・状況において平等に参加する機会を提供することが必要不可欠です。

高等教育・学術機関のミッションは、次世代を担う人材を養成し、新しい知識を創造し、イノベーションを推進することです。すなわち、女性も男性も自分の可能性を最大限に発揮することのできる機会が平等に与えられるようなにすることが、高等教育・学術機関のミッションであると言えます。テクノロジーを基盤とする経済の時代には、高度な専門性を持つ優秀な人材が必要です。優秀な人材を育成するにあたり, 人口全体を対象にしたほうが人口の半分だけを対象にするより望ましいのは明白です。日本のように急速に少子高齢化が進む国にとって、国民の半分の才能を軽視し続けることは、もはや選択肢には含まれていません。

多くの国では、高等教育機関が社会の男女共同参画に取り組む上で中心的な役割を果たしていくことを認識し、高等教育機関・学術社会、特に科学、工学、技術、数学分野を中心に学術界の男女共同参画の推進に注力しています。 本講演では、諸外国の取り組みの事例を、そこから得た教訓とともに紹介したいと思います。 各国にはそれぞれ異なる環境や文化があるため、すべての国に共通するマジック戦略はありません。 しかしながら、男女共同参画の実現に向けて成果を上げている国や大学には共通の鍵がみられます。それは、トップにたつリーダー層が男女共同参画推進に対して真のコミットメントを持っているということで、物質的なサポートだけでなく、知的・精神的にもサポートしているという姿勢にあらわれています。

ご紹介する諸外国の男女共同参画推進への対応策の例とそこから得られた教訓のいくつかが日本の高等教育の現場における男女共同参画戦略を考慮する上で少しでも参考になることを願っています。

略　歴

岡山県玉野市出身。
1967年ICU自然科学科卒。
1971年UCLAにてPh.D.（植物生化学・生理学）。Michigan State University, University of Georgia, Smithsonian Radiation Biology Laboratoryで研究員をした後、1979年に研究から科学技術政策にキャリアチェンジ。米国国立科学財団（NSF）にて24年間、米国農務省にて9年間勤務、競争的科学技術研究資金の管理・運営にかかわった。
NSF在籍中はプログラムオフィサー、生物基盤部長、東京事務所長、数学・物理化学担当副局長代理、国際科学技術室長を歴任。
2012年にNSFを退職。
2012年-2015年ハワイ大学ハワイ校学長室付上級顧問。
2015年-2019年沖縄科学技術大学院大学副学長（男女共同参画担当・人事担当）。

主な活動・著書

米国では33年間、科学技術研究政策関係の仕事に携わってきました。この期間は、米国の科学技術分野における男女共同参画（ジェンダー・イクオリティ）推進への動きが活発であった時期と重なっています。私自身もその恩恵を受けましたし、また男女共同参画推進に貢献する機会も得ました。

2007年から2010年まで米国国立科学財団（NSF）東京事務所所長を務めていたとき、理工分野での男女共同参画推進活動に熱心な日本の研究者たちと出会いました。その方々のお力添えで　東京事務所に勤務中に、日米両国の女性研究者の橋渡しを目的とした、2つの日米会議を企画、実践しました。1つは北海道大学で開催された、米国の男女共同参画推進プログラムを日本に紹介するための小規模な会議でした。もう一つは、2010年に国立女性教育会館（NWEC）の久保真紀氏（当時、NWEC理事兼事務局長）と一緒に開催した「Connections（女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム）」と題した大規模な学術シンポジウムで、当時のハワイ大学学長M.R.C.グリーンウッド氏はじめ、郷みち子氏（当時、情報・システム研究機構理事、元お茶の水女子大学学長）や日米の優秀な若手女性研究者らが参加しました。私が沖縄科学技術大学院大学（OIST）で働く機会を得たのは、このようなご縁があったからです。

OISTに在職中は、日本全国の大学で男女共同参画推進のリーダーとして活躍していらっしゃる皆様と仕事をする機会に恵まれました。OISTでは国内外から男女共同参画推進エキスパートをお招きし、色々なイベントを開催しましたが、なかでも2017年に九州大学及び琉球大学、科学技術振興機構（JST）と一緒に沖縄で企画・開催した「ジェンダーサミット10、沖縄サテライト」は、最も大きなプロジェクトでした。

現在は、米国国立科学・工学・医学アカデミーの委員会の一つであるCommittee on Women in Science, Engineering and Medicine（https://www.nationalacademies.org/cwsem/）の委員をしています。

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2019年度まで「東北大学女性教員採用促進事業」を実施した。この事業は、（1-1）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、（1-2）「国際公募型」、（2）ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、（3）各部局の特性を生かした努力に対する促進策の4種類であり、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、本学の「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年度の受賞者の一人が2019年度の猿橋賞の受賞に至っている。

本学では役員等（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2020年度に15.3％となっている。2020年度には、小谷元子教授が研究担当の理事・副学長に就任し、また、土井美和子氏がデータ戦略・社会共創担当の理事に就任した。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８名の女性教授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。今年度は特に様々な活動がオンラインで活発に行われている。以上、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。

パネルディスカッション

略　歴

1991年　札幌医科大学
麻酔科
1999年　米国 Yale 大学
麻酔科
2001年　帰国後北海道内の機関病院で、麻酔、ICU、ペインクリニックを研鑽
2013年　東北大学
麻酔科　教授

人を育てる　～ポストコロナ時代～

コーディネーター
男女共同参画委員会委員
大学院医学系研究科麻酔科学・周術期医学分野　教授　**山内 正憲** 氏

講演要旨

「人を育てる-ポストコロナ時代」のコンセプト

感染症の時代、大学の在り方は大きく変わった。その一つとして新入生が約半年間通学できず、学びが遠隔でのインターネット経由となったことである。感染症へのストレスだけではなく、学びと研究という大学の本質についてフラストレーションが高まったのは残念な事実である。しかし、多彩な視点で冷静に状況を分析すると、新たな学問の方法が一気に現実化した時代に突入したともいえる。

講義と実習の制限は、学問の本質と効率化を考えることになった。オンデマンド講義は、好きな時間に何度でも学べる場になっている。ディスカッションは直接対面しているような息づかいを測れないため少し不便であるが、討論しながらチャットで書き込むという、インターネットならではの気楽な質疑が始まった。在宅での実習や研究は今の技術ではまだ限界がある。今後バーチャルリアリティや仮想現実を駆使した、次代の教育環境が一気に進むことが予想される。

「大学に来られない」という不便を解決する手段だけでも、このように半年間で一気に進んだ。このことは感染症に限らず、在宅での活動をせざるえない妊産婦や育児・介護、遠距離での国際連携などにとっては、不利だった立場が大きく変わったといえる。インターネットによって学問や研究の環境が一気に変化したように、ポストコロナ時代は男女共同参画やダイバーシティ推進の転換期といえる。

本シンポジウムでは、教育を受ける立場、教育をする立場、そしてマネジメントする立場から、今後の教育方法を通して時間の有効活用と人と人が交流することについて考える。多様な立場・活動をしている演者たちの意見と本音が交差する瞬間をお楽しみください。

主な活動・著書

女性医師の多い麻酔科の運営を通し、女性医師の活躍できる環境整備や仕事の評価方法について新たな取り組みに挑んでいる。研究者・職員・学生の多様なニーズと組織における公平性の両立をどのように解決するかを、今年4年目になる本シンポジウムのコーディネーターとしても取り組んでいる。

日本麻酔科学会理事　日本ペインクリニック学会理事　日本区域麻酔学会理事
日本小児麻酔学会会長　日本老年麻酔学会事務局長

パネルディスカッション

人を育てる　～ポストコロナ時代～

パネリスト：東北大学高度教養教育・学生支援機構教授
教育評価分析センター長　**杉本 和弘**

講演要旨

高等教育の設計・改善とそれを支える人材育成

ふり返ってみれば、我が国の高等教育はここ30年近く、中教審答申や企業団体から出される提言、それらを受けて実装される政策的取組に方向づけられながら、改革・改善のスピードを上げてきた。そこでは、グローバル化の進展、ICTの進歩、AIの台頭等によって生じている急速な社会変化に対応し得る人材育成の必要性が喧伝され、高等教育がいかにどれだけ貢献し得るかが問われ、議論されてきた。社会の期待が高等教育に向けられることは慶賀すべきことだ。知識経済へと移行するなか、特に大学における教育・研究活動が社会共通の「知識基盤」を形成・維持するのに寄与し、その過程で育成される「教養ある専門人材」が社会の発展と安定を担うことにつながるからだ。

本講演では、こうして高等教育に対する社会的要請を背景に置きつつ、講演者が東北大学赴任以来推進してきた取組について話したい。それは、誤解を恐れずに言えば、高等教育を新たに「つくり変える」こと、そのために必要となる「人を育てる」ことに微力を尽くすことだった。具体的には、文部科学省の教育関係共同利用拠点に関する事業の一環として、大学等における教育改革・改善やマネジメントを担うミドルレベル人材の育成を目的とした履修証明プログラムの開発・運営を推進するとともに、さらには教育評価分析センター長として、東北大学の教育・学習活動に関するデータの収集・分析・共有を通して教育質保証の一端を担うことであった。いずれも俄かには成果が表出しにくく、息の長い傾倒が必要となるが、だからといって、すぐに結果の出る教育だけを追い求めることも危険だ。やがて来るポストコロナ時代を見据える意味でも、現下のコロナ禍の中でも変わらずに持続すべき実践について考えたい。

略　歴

2003年　広島大学
高等教育
研究開発センター
COE 研究員
2005年　鹿児島大学
教育センター
助教授
2007年　大学評価・
学位授与機構
評価研究部　准教授
2009年　鹿児島大学評価室
准教授
2009年　鹿児島大学
教育センター
准教授
2011年　東北大学
高等教育開発推進
センター　准教授
2015年　東北大学
高度教養教育・
学生支援機構　教授
2016年　東北大学
高度教養教育・
学生支援機構
教育評価分析
センター長

主な活動・著書

2011年4月東北大学着任以来、大学教育の改革・改善やマネジメントに従事する人材（アカデミック・リーダー）の育成を目指す履修証明プログラムの開発・提供等に従事。また2016年度から教育評価分析センター長を務め、教育・学習活動に関するデータ収集・分析に基づく質保証活動を推進。主な著書として、『戦後オーストラリアの高等教育改革研究』（単著、2003年）、『高等教育質保証の国際比較』（共編著、2009年）等。近年の講演として、「世界の高等教育政策」（東北大学PDセミナー, 2020.9.16）、'New Trends and Challenges for Liberal Arts Education in Japan: The Case of Tohoku University', 2019 International Forum on Liberal Education（韓国Sogang University招待講演, 2019.10.16）等。

パネルディスカッション

略　歴

1997年　東北大学医学部
　　入学
2003年　同　卒業
2003年　武蔵野赤十字病院
　　臨床研修医
2005年　京都第二赤十字病院
　　麻酔科後期修練
2010年　東北大学病院
　　麻酔科入局
2014年　東北大学大学院
　　医学系研究科
　　博士課程　入学
2018年　同　卒業
　　医学博士取得
2018年　東北大学病院
　　麻酔科　助教

人を育てる　～ポストコロナ時代～

パネリスト：東北大学病院麻酔科　助教　**大西 詠子**

講演要旨

オンラインシミュレータ実習による周術期管理

「感染症の蔓延による医学生実習の中止」を誰が想像したでしょうか。未知のウィルスに誰もが手探りだった2020年5月、学生は病院への立ち入りが禁止され、在宅でオンライン実習となりました。学生も教員も不慣れで戸惑いも多くありましたが、学ぶこと指導することの大切さを新ためて考えるきっかけとなりました。

これからのwithコロナ時代の医学教育には、ニューノーマルに対応した学生実習を確立する必要があります。われわれが思う、「誰も見たことのない、考えたことのない技術」は、異分野では「よくある技術」としてすでに開発されている場合があります。例えば、オンラインゲームではアバターと化した「自分」が他者とコミュニケーションをとっています。また、情報は自らオンラインでコンテンツを選び取得する時代です。

麻酔科では、手術麻酔管理についてシミュレータを使用した実習を行なっています。しかし、オンライン期間では、学生は在宅で教員がシミュレータ室にいるという環境です。そこで、学生とシミュレータ室をオンラインで繋ぎ、手術映像と患者モニター（血圧や心拍数など）を映像配信するオンラインシミュレータ実習を考案しました。この手法であれば、逆に教員が在宅勤務であっても遠隔指導が可能です。さらに、映像投影システムや仮想現実を取り入れる事で、場所を選ばずに、実習を行う事ができます。

映像・仮想現実・オンラインをキーワードに辿っていくと、「新たな医学実習の形」が見えてきます。開発には様々な学部との連携が必須ですが、東北大学こそ垣根を越えた研究に最適な環境が整っているのではないでしょうか。こんな時代だからこそ、医学教育を止めてはなりません。新しい実習形態の確立は、未来の医師を育てる上で大きな役割を担うと考えます。

主な活動・著書

・研究テーマは、超音波画像を用いた神経ブロックの開発です。工学部と連携し、硬膜外麻酔に適した超音波画像機器の研究を行っています。また、超音波造影剤を用いた薬液の広がりに関する臨床研究を実施しており、安全で確実な神経ブロックを用いた周術期管理の確立を目指しています。
　講演：2018年 日本麻酔科学会シンポジウム
　　2019年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
　受賞：2018年東北大学 東北大学大学院医学系研究科女子大学院学生奨励賞（七星賞）
・2019年から麻酔科教育担当主任を務めています。3人の子育てを行いながら、大学で責任ある職務を全うするために、麻酔科の教育について「映像システムを用いた医学教育とweb評価システム」の開発を行っています。現在、企業や他学部と連携し、進めています。子育て中で勤務時間に制限のある教員や、急な欠勤でも、遠隔で指導できるシステムを考えています。このような映像システムはwithコロナ時代におけるニューノーマルに対応した医学教育として、重要であると考えています。
・麻酔科では医局員向けに子育て中の麻酔科医を対象とした「レスキューセミナー」を実施し、子連れで参加できる情報共有の場を提供しています。

パネルディスカッション

人を育てる　～ポストコロナ時代～

パネリスト：東北大学大学院医工学研究科　修士１年　**永野 友香**

講演要旨

コロナ禍の大学生活を過ごして

今年4月、入学式のない新学期に東北大学大学院に入学し約早半年が過ぎた今、コロナ禍の大学生活を振り返ってみた。

最も印象的だったことはオンライン授業の実施だ。利点は、自宅で受講できるため移動の手間がなく、それに費やす予定だった時間やお金を他に有効活用できたことだ。また、オンデマンド型では分からない所を見直せるため、自分のペースで進めることができた。このように対面型にはない利点がある一方で、不便な点もあった。個人的に最も困った点は集中力が続かないことだ。どの講義形式でも自宅という空間では気が緩んでしまい、自分のペースでできるがゆえに課題を溜め込みがちで非効率的だった。加えて、課題の相談ができる友人もいなければ外出もできないため気分転換ができず、課題が増えるに伴い気分が沈む日も増えた。さらに不便だったのは実習や見学ができないことだ。実習は第二学期に変更されたが、一部施設見学ができなかった。講義のみならず研究に必要な実技を学ぶことができないため、在宅中に機器の原理や研究に必要な知識を学び入校が許可される日のために備えた。私はオンライン授業に対して以上のような感想だが、顔を合わせないため質問しやすい、匿名で気軽にコメントができるためインタラクティブ性が増した、人の動きや喋り声に惑わされず集中できた、毎日研究室に行くという習慣が崩れたと感じる友人もいた。このように各人が持つ感想が異なることから、その人にあった環境と勉強方法があると実感した。学びの形はもっと多様性があってよいと思った。

以上より私は、オンライン型または対面型を選択可能な制度を提案したい。また、各大学の対策や支援を比較し、好評だったものを今後普及させることも有効だと考える。

今回実施された対策をコロナ禍が収束するまでの繋ぎではなく、既存の方法を見直し、従来通り継続するものと新しく導入するものを考えるきっかけになれば良いと思う。

略　歴

2016年　同志社大学
　　生命医科学部
　　医工学科　入学
2020年　同志社大学
　　生命医科学部
　　医工学科　卒業
2020年　東北大学大学院
　　医工学研究科
　　医工学専攻　入学

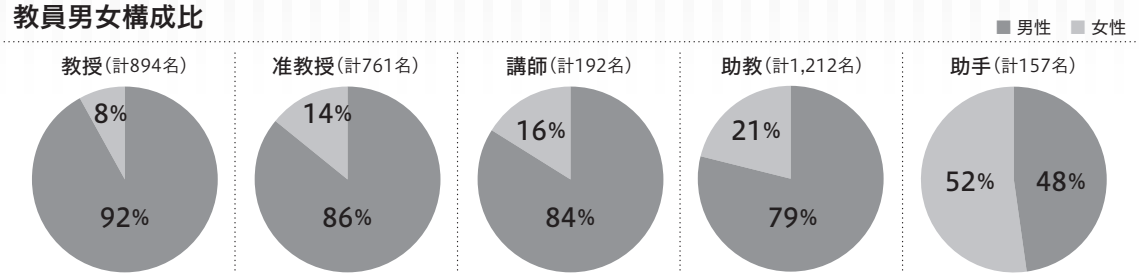
主な活動・著書

2020 年　東北大学サイエンス・エンジェルに任命および活動

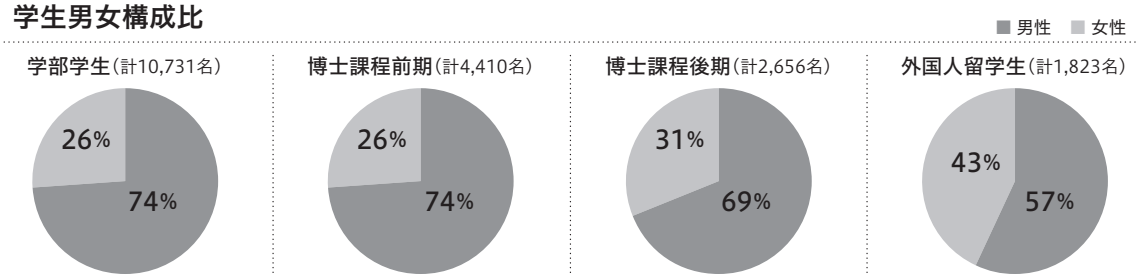
東北大学における男女構成比と推移

令和2年5月1日現在

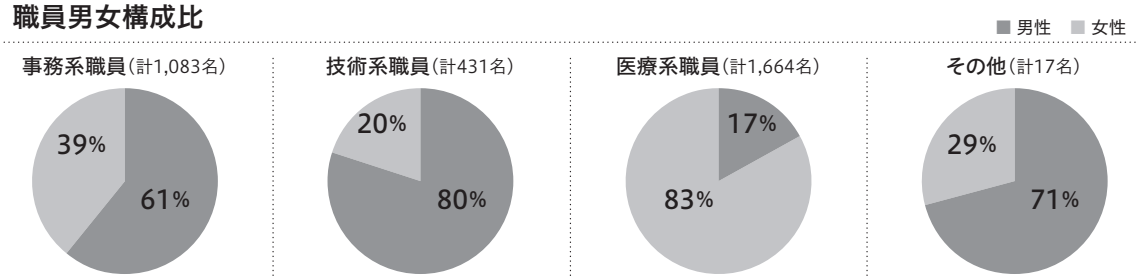
教員男女構成比



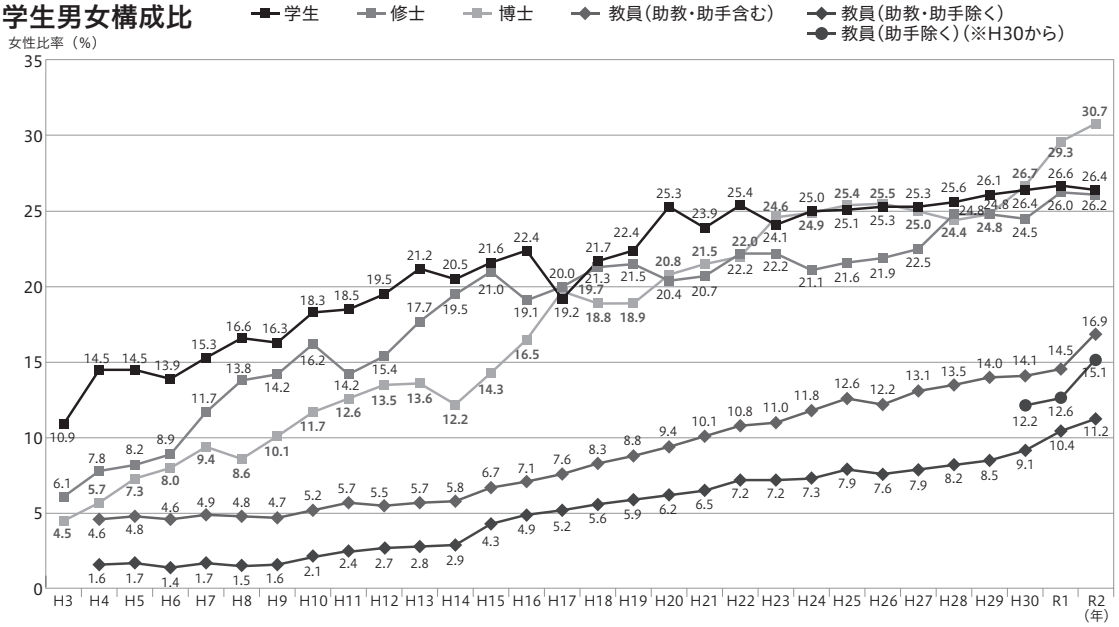
学生男女構成比



職員男女構成比



学生男女構成比



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

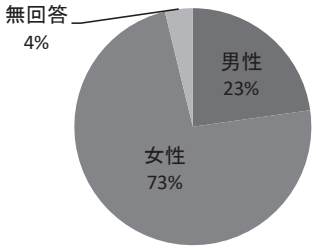
お問い合わせ先
東北大学人事企画部人事企画課
TEL．022-217-4811
Mail．danjyo@grp.tohoku.ac.jp
東北大学男女共同参画委員会 WEB ページ
http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/

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/

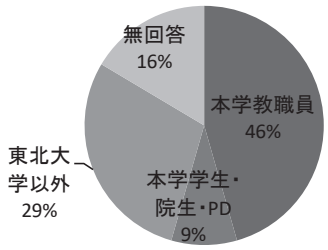
第17回東北大学男女共同参画シンポジウム アンケート集計結果

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181名のうち、79名の方から回答をいただいた。

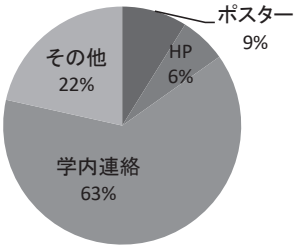
Q1 あなたの性別をお教えください。



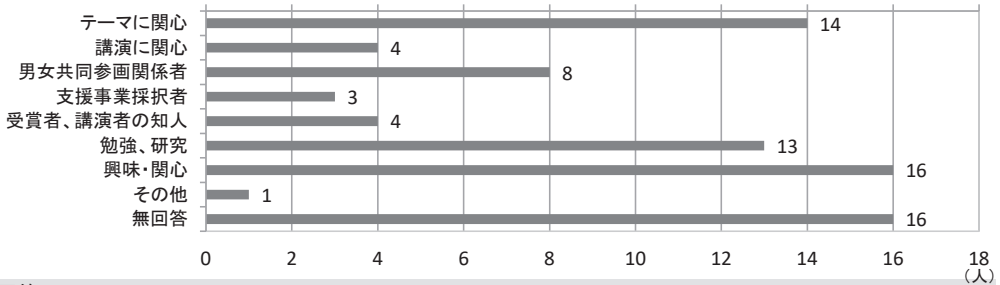
Q2 ご職業（もしよろしければ、会社名、職名も）をお教えください



Q3 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



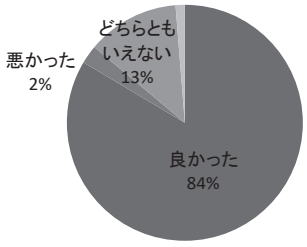
Q4 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



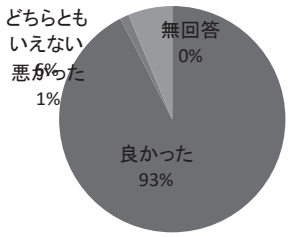
＜回答＞

男女共同参画、gender equality /inequalityに興味があったから。また、ポストコロナにおいて「人を育てる」という視点でどのようなことが変わる可能性があるのか、「男女共同参画」の視点では、このコロナ禍での教育がどのように影響するのか、興味があった。/日本のアカデミアや政治は女性参加という観点で海外に遥かに遅れていると感じらざる得ない場面が多く、男女共同参画に実際取り組む方の意見・経験について知りたかったです。/コロナ禍での学生・研修医教育で苦慮することが多く、今後の参考になることがあればと思い参加させて頂きました。/ダイバーシティとポストコロナとの取り合わせのテーマが興味深かったから/昨年も参加し、とても興味深かったため。/トップランナーである東北大学の取り組みを知りたかった。/男女共同参画に関して、研究科によって認識が大変異なるため。同じ女性研究者として成果をあげても、研究科によっては認められたり認められなかったりする現状を変える必要があると感じており、ぜひ他大学の現状を知りたかったため。

Q5 開催時期について



Q6 オンライン開催について

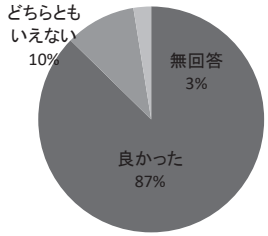


Q7 Q6について具体的にお聞かせください

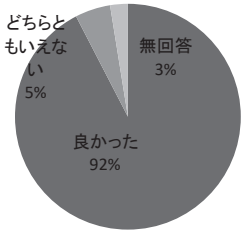
参加しやすいく、自宅からでもアクセス可能。子育てや家庭の事情にも優しい。/実験をしながらなどでも忙しいスケジュールの中でも参加しやすいです。オンライン形式ではより多くの方にアウトリーチできるので大変良い形式と思います。/現在、子育て中のため、オンラインで非常に助かりました。ただ、託児等のサポートがなかったので、子供について悩みましたが、無事に参加できました。/遠隔地の講師の方の貴重な講演を、時間やコストを節約して拝聴できる/自宅で視聴できるのがよい。コロナ禍が終わっても、ZOOMでの視聴を可能にしてほしい。/音が聴きづらかったり、開催する側としても大変なご苦労などもあるかと思いますが、参加する側としては、気軽に参加できます。また、COVID-19感染再拡大している時期でもあり、寒さなど外出も避けたいという点からオンライン開催は良かったと思います。/オンラインでの開催で、遠地からの参加が適ったので大変有難かった。また画面上でみたほうが参加者の名前の確認がしやすく、かつ発表スライドの文字も見やすいと感じた。近視乱視の人間には非常に助けられた。/オンライン開催の利点として、遠隔地からの参加が可能であることがあり、その点でハワイからの講演や、東京の澤柳記念賞授賞者の講演を聞けたことが有意義だった。また、参加者のハードルも下がる(例えば大学院生、学部生など)効果もあると思う。/オンラインでのメリット(移動の時間の節約など))がある反面、参加者間の出会いや交流が生まれず、参加体験が個人で閉じてしまうというデメリットもあると思う。/オンラインにはやはり良い面と不便な面があるため。良い面は、移動せずに気軽に参加できることですが、やはり発表者のパッションが伝わりにくい、臨場感を感じにくいう点。まだ私がオンラインになじんでないせいかもしれません。

Q8～14 内容について

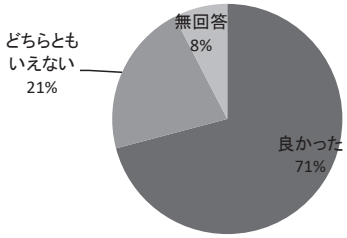
【男女共同参画の取組について】



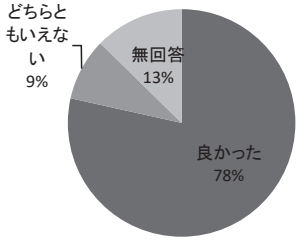
【特別講演(DILWORTH,Machi氏)】



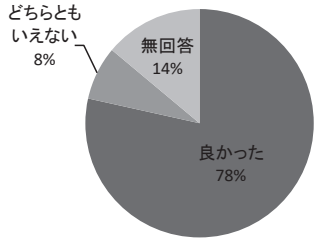
【パネルディスカッション(杉本氏)】



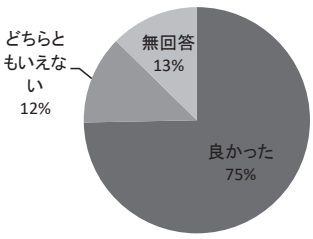
【パネルディスカッション(大西氏)】



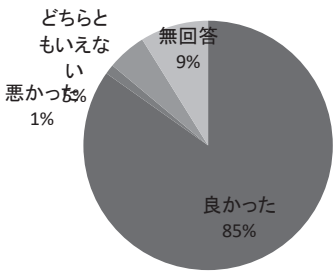
【パネルディスカッション(永野氏)】



【澤柳記念賞受賞講演】



【全体として】



Q15 東北大学における男女共同参画の取り組みについてご意見をお聞かせください。

- ◆ 多くのイベントを開催し、精力的に取り組まれていると思う
- ◆ さまざまなご苦労がある中で多大なるご尽力をいただいていることは理解できます．さらに構成員に対して可視化を進めていくには，小規模なセミナーなど部局でのオンラインあるいは対面での企画，そして相談窓口などもあるとよいのではないかと思います．
- ◆ 実に細かく密に支援が行き届いているのが素晴らしい。ただ、あくまでも個人の支援が目立つのは、DVDによる紹介のせいか？学部、部局ごとの取り組みも同じように公開してはいかがでしょうか？
- ◆ 具体的な数値目標を掲げていて、年々目標に近づいている点に安心を感じた。所属部署では女性教員はまだマイナーなので、心強い。
- ◆ 女性比率向上など.、文科省＆対外的情報発信・見せる化・KPIのためだけでなく、多様な視点や価値観を有する新たな人財と能力の活用による東北大学の発展を目指すって大隅先生のコメントに強く賛同します。
- ◆ 非常に有意義な取組みを長年続けておられて、非常に勉強になった。パンフレットp.13にあった男女教員比などの数値を見ると、課題は大きいが着実な改善がみられるので、継続的なデータ取得とレビューの機会があるというのは非常に重要だと感じた。
- ◆ 大野総長・大隅副学長のリーダーシップによりトップダウン的な戦略を推進されているのはすばらしいことだと思います。一方で、今回のような企画に自発的に参加する男性教員はまだ少数派であり、すべての構成員に対して「男女共同参画は女性だけの問題ではなく、男性・女性がともに取り組んでいくべき課題である」という意識付けをしていくことが重要だと考えます。
- ◆ ディルワース先生の講演であったようにアメリカやグローバルな水準からすると、日本の女性研究者を取り巻く環境はまだまだ遅れており、アジア圏の国と対比しても女性研究者の比率が大きく少ないことが改めて実感した。この点からもより一層の取組みが求められていると感じた。
- ◆ このアンケートの「1. あなたの性別をお教えください。」という問いそのものが曲者という気が致します。これを問う必要があること自体が残念なことです。そのため、「どちらともいえない」と回答いたします。杉本先生のアンケートについての質疑応答にも関連する言及がありましたが、そもそも性別を伏せて、評価にせよ人事にせよ、粛々と執り行われるというのが志向すべき理想的状態であり、そこに向かう移行を過去の歴史の清算と両立させるのが、この類の問題の難しいところだろうと愚考致します。
- ◆ 少子・高齢社会が進んでいるなかで，如何にして，少子化の解消と教育の向上（心・体・智）をはかっていく施策を人間（男女協力して）が各々の立場・持ち場（学・官・産・国民）で連携・協力して取り組んでいく取り組みを今後も期待します。
- ◆ 大隅副学長が最後に仰ったとおり、ダイバーシティが言われている中で「男女」という用語の響きが限定的に聞こえる気がする。もう少し幅広くとらえる必要があるのではないか。
- ◆ 大隅さんのSNSフォローから、おおよそはわかり助かっています。ただ、娘の話からは何をやっているかよくわからず、学生やその家族にも取り組んでいる方向性が何なのか、数多く発信してほしいですね。
- ◆ 現在まで実施されてきた文科省事業を着実に、そして継続して実施されており、これらの事業を通して築かれた支援策等をベースに、大学独自の女性研究者支援へさらに展開されている点が素晴らしいと思いました。

Q16 男女共同参画に関連したシンポジウムで、何かご希望の企画がありましたらお書きください。

- ◆ 男女の二分化ではなく，人種やセクシャルマイノリティ等を考慮した視点からジェンダーギャップやロールモデルについて話す企画に興味があります．
- ◆ 会社や企業の男女共同参与活動についても興味あります。
- ◆ 最近、クロスアポイントメント制度で雇用契約をされている先生方が増えて参りましたが、実際にどのような形で複数の組織の業務に従事し、そのメリット、デメリットはどうなのか？雇用する側（大学・企業）と雇用されている側の話などを伺ってみたいです。
- ◆ サイエンスエンジェルの活動を毎年このシンポジウムで10分程度発表する時間を設けることでその活動の継続と発展を後押しすえ
- ◆ 女性教員の割合か高い大学の取り組みに興味があります。
- ◆ 機会があれば、ダイバーシティ関連予算の取得方法やポストの準備にかかるノウハウなど、詳細に聞いてみたい。
- ◆ アフターコロナでもオンライン開催にしてもらい聞いていきたい。途中、オンラインでカメラなしが質問しやすいとの話がありました。議論や対話するなら、カメラありだったり対面であったりが優れているのは当然と感じます。オンラインでは、知識浅い人でも質問しやすいシンポジュウム・講義づくりが必要ではないかと思います。
- ◆ Dilworth先生に対して、アファーマティブアクションについてのお考えを質問致しましたが、残念ながら芳賀先生の接続が不安定となり、お答えを伺わないままとなり残念でした。アファーマティブアクションのプロとコンをきちんと踏まえることは、本学だけでなく全国的にも重要と思います。本日のDilworth先生が紹介された事例も、なかなか工夫を凝らした緻密な制度設計となっており、一昔前の安易なアファーマティブアクションとは一線を画するように聞こえましたので、委細をと思い質問を致しました。Global Gender Gap Indexで日本や米国よりもより優れた成績をおさめているような諸外国において、この問題がどのように扱われているのかを、組織的に学べる機会があれば有難いと思います。
- ◆ ライフイベントに合わせた研究活動のあり方
- ◆ 今回のシンポジウムでも話題にも登ったが、コロナ禍でより女性研究者（または子育て世代の研究者一般）が不利な立場におかれている状況が明らかになったので、いくつかのライフステージ別に分けて議論できるシンポジウムやワークショップが必要だと思う。

◆ アカデミックハラスメント・パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントなどといった用語があると思いますが、女子学生もしくは女性研究者のアカデミックハラスメント・パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント問題・対策に関する企画がありますと、大変勉強になるのではと思います。

◆ もっと視野を広げるために，このオンラインのツールを生かしつつ，更に地域を超える男女働きについて議論を深めるシンポジウムを企画できればと思います．まった多くの男性も参加していた開ければと思います．

◆ 「働き方改革」とリンクさせた企画をお願いしたいと思います。問題の幾つかはここに収束すると思います。また、大学入学以前の取組や学部生への取組が重要に思いますので、そのあたりの情報が欲しいと感じています。

◆ 大学と学会の連携

◆ 包括的なダイバーシティ・インクルージョンの推進

◆ 今回のシンポジウムでも話に上がっていたが、在宅勤務による女性研究者の研究活動への影響に興味を持った。今後もこの状況はしばらく続くと考えられるので、ご議論や解決策のご提案を頂けると良いと思う。

◆ 子育てとキャリアの両立について、海外と日本の両方で子育て経験のある方のご意見を伺いたいです。
（海外／日本の子育て支援の具体的な違いなど）

◆ 地域における男女共同参画推進について、例えば、自治会等は役員が男性が多い点(自主防災組織における防災担当も男性が多く災害時の避難所運営の在り方)、また市役所組織内の女性管理職登用が低い点、子育て、介護を女性が担う風土等もあり、地域における女性活躍に関するシンポジウム企画をお願いししたいです。

◆ 少子化の解消と教育の向上に向けた企画。

Q17 今回のシンポジウムについてご感想をお聞かせください。

◆ 海外のご講演者のお話も聞くことができ、オンラインのメリットを感じました。
非常に貴重な時間となりました。ありがとうございます。

◆ 同時通訳の講演に初めて参加しました。途中、回線の影響があり途切れ途切れもありましたが、総じて、理解できたので良かったと

◆ コロナ下でのオンライン授業や研究者間の男女差など、色々参考になりました。

◆ 勉強会で継続して海外の事例を紹介いただいたことは東北ブロックの特色ある取組であり、感謝申し上げたい。

◆ 医学部のオンライン実習の様子が見れて、大変面白かったです。

◆ どの講演良かったのですが、やはり今一番大学の医療系教員として身近に苦労しているコロナ禍での教育、研修などについてお話ししてくださった大西先生のご講演は参考になるとともに、刺激になりました。

◆ とても内容の濃いシンポジウムでした。
ただ、皆さん、マスクなので、難聴の私には、男性の声は特に聴きづらく思いました。

◆ 今後の教育や指導に役に立った．次年度に活かしていけると思います．ご登壇（これも今後は死語になる？）された先生方，ご準備にあたられた皆さま，大変お疲れさまでした．

◆ シンポジウムの目的に合致した、非常にわかりやすい発表ばかりでした。初参加でしたが、次回も参加したいです。

◆ それぞれのテーマ（パネルディスカッションのパネル報告を含む）は良かったが、全体としてややまとまりを欠いていたように思う。パネルディスカッションについては、現時点でのいろいろな切り口が提供されたという点は評価するが、方向性が見えにくかった（現時点で方向性を示すには、データ不足ないし時期尚早だと思うので、無い物ねだりかもしれない）。

◆ ご講演やパネルディスカッションの内容などはほぼ期待通りでしたが、開催方法について疑問を感じました。ポストコロナ時代を考えるシンポジウムにおいて、主催者側やパネリストが配信会場に集まり、マスクを着用して登壇する必要があったのでしょうか？登壇者のお顔も見えませんし、マスクを通しての発言は聞き取りずらいところもあり、マイクの衣擦れなのか、雑音が非常に気になりました。

◆ 大変すばらしい内容でした。

◆ 大変有益で新たな価値観と取り組み方を考えるよい機会になりました。ありがとうございました！

◆ コロナ禍のもとで、オンラインでのメリット・デメリットがそれぞれの立場で出されことは良かったと思います。在宅での仕事が女性にとっては負担があること。男女共同参画の課題が男性の課題としても浮き彫りになったと思います。

◆ オンラインでのシンポジウム、ご準備から運営まで大変なご苦労があったことと存じます。開催に携わられた皆様、ありがとうございました。講演者の皆様の貴重なお話を皆様とご一緒に拝聴できたこと、心より感謝申し上げます。

◆ とても良い企画で、取組みをぜひ宮城・東北・日本全体で発進して頂きたいですね。

◆ 我々多くの日本人が持つunconscious biasが、シンポジウム中に偶然にも表面に現れたのが大変興味深かった。Dilworth先生が指摘をされていたが、性別によって「～らしさ」が決められたり役割分担されている地点から話をしていてはいけないのではないかと最近感じている。

◆ パネルディスカッションの中で、一部のパネリストから、性別による役割分担についてのステレオタイプが根強く残っていることが伺われる発言があったのは残念でした。

◆ グローバルな状況を知ることもでき、また、宮浦先生を始めとした国内での積極的な取組みについても知ることができ、大変刺激を受けられた。コロナ時代の教育についても、大きな示唆を受けた。参加者を始め企画や進行をされた関係者の方々に御礼を申し上

◆ 大西氏、永野氏の話が特に興味深かった。他部局の様子をきく貴重な機会だった。

◆ 内容も進行も大変良かったと思います。第1部と第2部の関連はやや低い気がしました（内容はそれぞれよかったですが）

◆ 今回はオンライン開催とのことでしたが、次回は現地参加もしくはオンライン参加と、
選択肢があると良いと思いました。

◆ いろいろ参考になり，大変ありがとうございました．パネルディスカッションについて，途中で別の会議で一時的に抜けまして，残念でした．パネルディスカッションの時間をもうすこし長くしてほしかったです．：）

◆ 16と関連しますが、大学入学以前の教育はほぼ均等であるのに対し、それ以降では不均等になっていることを改めて意識しました。何故そうなっているのか分析が必要と感じました。また、パネルディスカッション等で語られる（あるいは想定される）女性像、男性像がステレオタイプであり、逆説的ですが「男女共同」という言葉がそれを助長してしまう可能性を感じました。「多様性」という言葉の方がより適切なのかもしれません。

◆ 学ぶところの多いシンポジウムでした。ご担当された先生方に感謝します。

◆ シンポジウムを企画いただき、ありがとうございました。オンラインでいつもとは異なる準備となり、大変だったことと思います。
話者が何回が通信不能になっていたため、安定な通信環境（有線LAN）を確認したほうがよかったと思います。また、一部の人で、音声があまり良くなかった（雑音が多かった）です。
◆ 大変充実していていろいろな気づきがありました。ありがとうございました。
◆ いずれのご講演も心に残る内容があり、今後に活かすことができると思いました、大変ありがとううございます。
◆ 私自身も実験・実習の授業は試行錯誤をしながら行っているので、大西先生のお話にあったオンラインでの実習への取り組みは興味深かった。また、私は新入生とは接点がないので永野さんのご意見やご提案は大変役に立つ内容だった。今後の活動に参考にさせて頂こうと思う。
◆ 大西先生の講演（特に実習動画）はもっと長く見たかった。
◆ 初めてこのようなシンポジウムに参加し、大変勉強にありました。特に学生の意見が聞けてよかったかと思います。
個人的にはより多くのパネリストを入れて多様な意見を募った方が趣旨に沿っていたように思います。
学生の意見も学部の時から東北大にいる学生とこの4月に他大学から来た学生では感じ方も違うと思います。
パネルディスカッションで労働時間を評価するという話があったかと思いますが、私は企業もアカデミアも経験していますが、多くの場合当てはまらないと思います。
いろいろと整理した結果、やや特殊な議論になってしまった部分もあったように思いました。
また、適宜指摘されていた部分もありますが、パネリストや司会の先生方がデータも無しに印象で男女差を話している場面が気になりました。
◆ コロナ禍での男女の投稿論文数の違いなど、女性にまつわるアンペイドワークの多さとそれによる仕事への影響を改めて感じました。前半もできれば同時通訳があるとありがたかったです。
◆ 私も大学院修士課程に所属し、働きながら院生として学んでおり、業務としても理解を深められ様々な発想をいただきました。また、女性の諸外国の大学研究者と日本の研究者の現状もうかがい、興味深いものがありました。ぜひ、今後とも東北大学と県等と連携を図っていただき、地域の男女共同参画推進について取り組み、何らかの研修企画等をお願いしたいと思います。行政に通知頂いた案内で、シンポジウムを知り参加させていただきました。ありがとうございました。
◆ 特に私はパネルディスカッションを興味深く聞かせていただきました。先生方各々の飾らないダイバーシティー、男女　という点からのお考えが大変勉強になりました。
最後の大隅先生の女性教員登用率引き上げについて、「弱者救済」ではなく「女性の隠れた力を発揮するため」というお言葉に深く共感いたしました。
本当に有意義なシンポジウムに参加させていただきありがとうございました。
◆ Dilworth, Machi先生の講演で、海外の取り組み等を知ることができてよかったです。
私は40代半ばで学振特別研究員RPDの任期が今年度で終了しますが、現況ではポジションを得て自分が積み上げてきた研究を継続できる見込みが殆どなく（地方在住のため、コロナ禍で別居して職を得るという選択肢は考えていません）、今後のキャリアパスについて悩んでいます。シンポジウムの中で「任期付き職のアフターフォロー」の話が出てきた時は、こういったことは問題の認識のみならず、対応策に国全体で真剣に取り組むべきだと感じました。

資料５

第7回 2020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
2020年 7/10(金)
当日消印有効

受賞課題発表
2020年 8/21(金)
※8月21日は日本で初めての女子学生となった3名の東北帝国大学合格者官報告示があった日です。

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❶～❹を下記提出先まで郵便またはメールにて提出して下さい。

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

注意事項

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

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

TOHOKU UNIVERSITY

第 7 回（2020 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（冬に開催予定）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。
・昨年選考外になった申請も再度提出できます。

【推薦方法】

以下の（１）～（４）を下記提出先まで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】
2020 年 7 月 10 日(金)
※郵送の場合は当日消印有効

【受賞課題発表】
2020 年 8 月 21 日(金)
※8 月 21 日は日本で初めて女子学生となった 3 名の東北帝国大学合格者官報告示があった日

※2020年度の結果は奨励制度WG内(P25)に記載

資料６

第４回 東北大学優秀女性研究者賞

紫千代萩賞

趣旨・目的

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ます。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ます。

応募条件

- **本学に所属する女性研究者**

（准教授・講師・助教の他、研究を職務に含んでいる者。博士研究員等を含む）

- **学術上優れた研究成果を挙げたと認められる者**

※1 教授（特任教員を含む）・学生は応募できません。
※2 ただし本学の直接雇用以外の場合、副賞（研究費）を配分できない場合がございます。

表彰の方法、専門分野ならびに件数

受賞者には、表彰状ならびに副賞（研究費として1名あたり25万円）を授与します。受賞者は、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名以内とします（該当者がいない分野には賞の授与はありません）。

応募方法

所定の応募申請書に必要事項を記載しPDF にして、応募者が直接メール添付にて下記連絡先へ提出してください。応募要領及び応募申請書は下記Webよりダウンロードできます。

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

応募締切
2020年11月6日（金）
17時（必着）

書類提出・問い合わせ先
男女共同参画推進センター（TUMUG）

〒980-8577
宮城県仙台市青葉区片平2-1-1（学内便：事B-3）
TEL: 022-217-6092
E-mail: office@tumug.tohoku.ac.jp
WEB: http://tumug.tohoku.ac.jp/

備考

- 学内に設置される選考委員会において候補者の選考を行います。
- 受賞者は、表彰式及び発表会(2021年3月8日(月)(国際女性デー)を予定)に出席し、受賞研究発表を行うものとします。
- 受賞者の氏名、略歴及び受賞の対象となった研究業績等は上記Webページに公表されます。
- 提出書類に含まれる個人情報は厳重に管理し、本表彰の事業遂行のためのみに利用します。

TUMUG
東北大学男女共同参画推進センター

賞の名前の由来

「紫」は本学のスクールカラーであるとともに知性と創造力を象徴する高貴な色であり、「千代」は城下町が開かれる前の仙台の旧表記であるとともに、大変長い年月のことを指し、「萩」は本学のロゴマークにも使われている仙台を象徴する植物です。これらより、仙台にあって千代にも続く知と創造をもたらすという願いを込めて、本賞に「紫千代萩」を名付けました。

本募集は文部科学省 科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業(H28~H33)」における取組の一環として実施されています。

TOHOKU
UNIVERSITY

第 4 回 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩（むらさきせんだいはぎ※）賞」応募要領

１．趣旨・目的

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ます。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ます。

２．応募条件

対象は本学に所属する女性研究者（准教授・講師・助教の他、研究を職務に含んでいる者。博士研究員を含む。※１）とし、学術上優れた研究成果を挙げたと認められる者とします。なお、教授（特任教員を含む）・学生は応募できません。

※1、但し本学の直接雇用以外の場合、副賞（研究費）を配分できない場合がございます。
詳細はご相談ください。

３．表彰の方法、専門分野ならびに件数

受賞者には、表彰状ならびに副賞（研究費として１名あたり２５万円）を授与します。受賞者は、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 名以内とします（該当者がいない分野には、優秀女性研究者賞の授与はありません）。

４．提出書類と方法

応募申請書（別紙）に必要事項を記載し PDF にして、応募者が直接、下記連絡先へメールに添付して提出してください。別紙にある「３．推薦者」の欄は、応募者の研究をよく理解している、本学に所属する教員（常勤の教授、または准教授に限る）が作成してください。それ以外については、応募者本人が作成してください。なお、別紙にある「８．応募対象の研究テーマに関する主要論文・特許・実用新案」の別刷について、PDF をメールに添付して提出してください。ただし、PDF が大容量になる場合には、大容量ファイル送付サービスにて提出もしくは CD に焼くか USB メモリーに入れて学内便にて提出することも可とします。

５．書類の提出先及び問い合わせ先

〒980-8577
宮城県仙台市青葉区片平 2-1-1
男女共同参画推進センター
学内便：事 B-3
TEL:022-217-6092
E-mail: office@tumug.tohoku.ac.jp
WEB ページ: http://tumug.tohoku.ac.jp/

なお、CD や USB メモリーを送る際は封筒に「『東北大学優秀女性研究者賞』応募書類在中」と朱書きし、学内便で送付してください。

６．提出締切日
2020 年 11 月 6 日（金）17 時まで（必着）

７．審査
学内に設置された選考委員会において、候補者の選考を行います。

８．表彰式及び受賞研究発表
受賞者は、表彰式及び発表会(2021 年 3 月 8 日(月)(国際女性デー)を予定)に出席し、受賞研究発表を行うものとします。受賞者の氏名、受賞の対象となった研究業績などは公表されます。

９．その他
(1) 選考結果に対する問い合わせには応じかねます。
(2) 受賞者の氏名、略歴及び受賞の対象となった研究業績等は公表されますので、予めご承知願います。
(3) 提出書類に含まれる個人情報は、厳重に管理し、本表彰の事業遂行のためのみに利用します。

※賞の名前について・・・
「紫」は本学のスクールカラーであるとともに知性と創造力を象徴する高貴な色であり、
「千代」は城下町が開かれる前の仙台の旧表記であるとともに、大変長い年月のことを指し、
「萩」本学のロゴマークにも使われている仙台を象徴する植物です。
　これらより、仙台にあって千代にも続く知と創造をもたらすという願いを込めて、
本賞に「紫千代萩」を名付けました。

※2020年度の結果は奨励制度WG内（P28)に記載

資料７

2020年度　男女共同参画推進センターの取組実績一覧

日付	事項	区　　分
2月5日	2020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
2月5日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「１．研究支援要員」「５．東北大学サイエンス・エンジェル（継続）」の募集	両立支援・環境整備 次　世　代　育　成
3月26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）」の募集	両立支援・環境整備
4月3日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「５．東北大学サイエンス・エンジェル（新規）」の募集	次　世　代　育　成
4月21日	第1回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
5月12日～7月10日	第7回（2020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
5月19日	第2回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
6月2日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「３．スタートアップ研究費」の募集	女性リーダー育成
6月16日	第3回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
6月25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1日	2020年度 サイエンス・エンジェル オリエンテーション（オンライン）の開催	次　世　代　育　成
7月21日	第4回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
8月8日～	サイエンス・エンジェルnote公開	次　世　代　育　成
8月21日	第7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
8月21日	女子大生の日登録記念イベント/2020年第1回次世代育成セミナー・研究者ってなに？「オープンキャンパス」編（オンライン）の開催	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）」の募集	両立支援・環境整備
9月16日	第1回TUMUGサロンonline：科研費セミナー（人文社会系）の開催	両立支援・環境整備
9月17日	第2回TUMUGサロンonline：科研費セミナー（生物・理工系）の開催	両立支援・環境整備
9月17日	オンライン・オープンキャンパス スペシャルコンテンツ「サイエンス・エンジェルキャンパスツアー」公開	次　世　代　育　成
9月25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2回）」の募集	両立支援・環境整備
9月29日	第5回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
9月30日～12月4日	第4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
10月20日	第6回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
10月28日	第1回スキルアップセミナー「科学発表のビジュアルデザイン」（オンライン）の開催	女性リーダー育成
10月30日～11月6日	集まれ！理系女子　女子生徒による科学研究発表会・全国大会（オンライン）にてサイエンス・エンジェルの講演動画を提供（Web公開）	次　世　代　育　成
11月10日	第7回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
11月26日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第17号を発刊	支援推進体制
11月12日	宮城県宮城第一高等学校におけるSA出張セミナー（オンライン）の実施	次　世　代　育　成
11月18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（オンライン）に対応	次　世　代　育　成

11月28日	第17回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる」/全国ダイバーシティネットワーク組織 東北ブロック勉強会（オンライン）の開催	シンポジウム
12月5日	サイエンス・エンジェル 科学イベント第1弾「ふわふわ！シュワシュワ！一緒にマグカップケーキとラムネを作ってみよう♪」の開催	次世代育成
12月8日	第8回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
12月15日	宮城県宮城第一高等学校1年次総合的な探求の時間「中間報告会」への指導助言	次世代育成
12月16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3回）」の募集	両立支援・環境整備
12月19日	サイエンスキャンパス「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED手芸」～ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう～への出展	次世代育成
12月19日	サイエンス・エンジェル 科学イベント第2弾 お家でできる！「身近なものからDNAを取り出してみよう！」の開催	次世代育成
12月22日	TUMUGサロン☆行く年交流会の実施	両立支援・環境整備
1月12日	第9回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
1月15日	全国ダイバーシティネットワーク組織 東北ブロック会議（オンライン）の開催	
1月27日	第2回スキルアップセミナー「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」の開催	女性リーダー育成
2月1日	2020年度男女共同参画アドバイザリー委員会（オンライン）の開催	支援推進体制
2月9日	第10回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
2月中旬	2021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26日	「ダイバーシティを基盤とする研究力強化～組織を侵食する『無意識のバイアス』の克服へ～」のリーフレットの発行	両立支援・環境整備
3月1日	国際女性デー記念シンポジウム/第4回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」表彰式（オンライン）の開催	シンポジウム 顕彰制度
3月8日	UNESCO「世界の記憶」“Women in History - Telling HERstory through Memory of the World” プロジェクトに“Women's Student Record in Higher Education in Japan”（東北大学）が選出、オンライン展覧会に掲載	女性リーダー育成
3月9日	第11回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
3月9日	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
3月11日	パンフレット「サイエンス・エンジェル活動報告2020」発行	次世代育成
3月21日	サイエンス・エンジェル報告会（開催予定）	次世代育成
3月下旬（予定）	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第18号を発刊	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
2020年4月1日～2021年3月31日	九州大学　ダイバーシティ・スーパーグローバル教育育成研修審査会　委員	大隅 典子
2020年8月6日～11月19日	東京都男女共同参画アドバイザー会議　委員	小川 真理子
2020年8月8日～8月17日	ネクストリーダー養成塾　講演　（動画配信）	大隅 典子
2020年8月10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
2020年1月21日	日本工学アカデミーシンポジウム　女性キャリアのダイバーシティ　講演	大隅 典子
2020年8月28日	北海道大学アドバイザリーボード　講演	大隅 典子
2020年8月28日～2021年3月31日	東京都渋谷男女平等・多様性社会推進会議　委員	小川 真理子
2020年10月31日	IEEE　Sendai　WIE　設立3周年記念イベント講演	大隅 典子
2020年11月19日	国立歴史民俗博物館にて企画展示「性差の日本史」を見学	米永　一郎
2020年11月20日	東京大学　全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック課題別ワークショップにおいて講演	大隅 典子
2020年12月2日	日本超音波医学会第93回学術集会 男女共同参画委員会企画「Let's promote diversity」 シンポジウム　各々の立場での問題点と解決策について工学・企業の立場から	田中　真美
2020年12月24日 ～2023年9月30日	日本学術会議 第一部 総合ジェンダー分科会 委員 日本学術会議 第一部 史学委員会 歴史学とジェンダー分科会 委員	芳賀 満
2021年1月21日	第4回EAJジェンダーシンポジウム 講演「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)の取り組み」 パネリストとして参加	田中 真美
2021年1月25日	日本学術会議 第一部 史学委員会 歴史学とジェンダー分科会 第一回会合	芳賀 満
2021年2月2日	東京医科歯科大学　DDユニット事業における第6回合同シンポジウム　講演	大隅 典子
2021年3月3日	鹿児島大学　男女共同参画推進センター　シンポジウム　講演	大隅 典子
2021年3月5日	日本学術会議 第一部 総合ジェンダー分科会 委員	芳賀 満
2021年3月25日 ～26日	APEC STEM-Plus Webinar会議　講演	小川 真理子
2021年3月26日	神奈川県横浜市中学生・高校生対象Line相談事業検証会　委員	小川 真理子

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
2020年6月20日	新任教員研修講師「ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する『共同参画』」	大隅 典子
2020年12月3，4日	2020年度「若手研究者アンサンブルグラント」共同研究「ジェンダー平等と多様性の視点から見た復興の課題と可能性」岩手、宮城調査	小川 真理子

センターへの来訪

日付	訪問者	対応者
2020年11月16日	袁巧微(東北工業大学，Sendai WIE Chair)　菊池仁(NTT東日本,Sendai WIE会計)、加賀谷美佳(仙台高専、Sendai WIE幹事)	大隅 典子 小川 真理子

Research Skill Up Seminar

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

TOHOKU UNIVERSITY

第1回スキルアップセミナー

全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック スキルアップセミナー
東北大学サイエンス・エンジェル スキルアップ研修

科学発表のビジュアルデザイン

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」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に、次世代の女性研究者の育成と女性研究者の研究力向上のための取組を支援しています。

今回は、日本サイエンスビジュアリゼーション研究会代表の田中佐代子先生をお迎えし、科学研究の成果を分かりやすく伝えるにはどのように資料を準備したら良いか、科学的な内容を視覚的にプレゼンする技法について、実例をあげながらわかりやすく解説していただきます。多数の皆様のご参加をお待ちしています。

日 時　**2020年10月28日（水）13:30～14:45**

開催方法　**オンライン**（Zoom）
※アーカイブ配信は行いませんので、あらかじめご了承ください。

対 象　本学または
全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック参画機関
に所属する教職員、学生・大学院生

講 師　**田中 佐代子 先生**（筑波大学 芸術系 教授）

1989年筑波大学芸術専門学群卒業、1991年筑波大学大学院修士課程芸術研究科修了。1993年民間会社にグラフィックデザイナーとして勤務。2000年岡山県立大学デザイン学部講師。2002年筑波大学芸術学系講師。2005-2006年オランダ・デルフト工科大学研究員。2008年筑波大学芸術系准教授。2010年～日本サイエンスビジュアリゼーション研究会（JSSV）代表。著書「PowerPointによる理系学生・研究者のためのビジュアルデザイン入門（講談社）」

お申込み　**10月23日（金）**までに参加登録フォームからお申し込みください。
参加登録フォームURL： https://forms.gle/yTVcdaYCYyrFEnLo9
※定員に達した場合、上記日時の前に受付を締切る場合があります。
※参加URL（Zoom接続）は、10月26日（月）にご登録いただいたメールアドレス宛にお送りします。メールが届かない場合は、下記アドレスまでご連絡ください。

参加登録フォーム

主催
お問い合わせ　**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

TUMUG

Research Skill Up Seminar

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

TOHOKU UNIVERSITY

第2回スキルアップセミナー

全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック スキルアップセミナー
東北大学サイエンス・エンジェル スキルアップ研修

英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ

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」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に、次世代の女性研究者育成と女性研究者の研究力向上のための取組を支援しています。

今回は、長年英語論文の校閲に携わり著書も数多く出版されている、野口ジュディー津多江先生をお迎えし、英語科学論文を執筆する際のポイント、英語による科学発表時の準備方法などを解説していただきます。

多数の皆様のご参加をお待ちしています。

日 時　**2021年1月27日（水）13:30～15:45**

開催方法　**オンライン**（Zoom）
※アーカイブ配信は行いませんので、あらかじめご了承ください。

対 象　本学または
全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック参画機関
に所属する教職員、学生・大学院生

講 師　**野口 ジュディー 津多江 先生**

ハワイ大学（化学専攻）卒業、テンプル大学大学院修士課程修了（外国語教育）、バーミンガム大学博士課程修了。博士（応用言語学）。武庫川女子大学薬学部教授（英語）を経て、2017年3月まで神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部長。現在は名誉教授。ESP（English for specific purposes）とJSP（Japanese for specific purposes）の研究、ESP教材開発、ESP教育を専門とする。主な著書に『Judy先生の英語科学論文の書き方増補改訂版』、『Judy先生の耳から学ぶ科学英語』、『Judy先生の成功する理系英語プレゼンテーション』（共著：講談社サイエンティフィック）、『理系英語のプレゼンテーション Ver.2』、『理系英語のライティング Ver.2』（共著：アルク）など多数。

お申込み　**1月22日（金）**までに参加登録フォームからお申し込みください。
参加登録フォームURL：https://forms.gle/jN8dHX3S7cLfMTFz5
※お申込みにはパソコンメールアドレスをご使用ください。携帯電話会社のメールアドレスですと、設定により当センターからのメールが受信できない場合がございます。
※定員に達した場合、上記日時の前に受付を締切る場合があります。
※参加URL（Zoom接続）は、1月26日（火）までにご登録いただいたメールアドレス宛にお送りします。メールが届かない場合は、下記アドレスまでご連絡ください。

参加登録フォーム

主催
お問い合わせ　**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

TUMUG

東北大学 サイエンス・エンジェル (SA) 科学イベント

ふわふわ！シュワシュワ！

マグカップケーキとラムネを作ってみよう♪

参加費無料
先着30名様
（対象：小学生）

［日 時］▸▸▸ 12月5日(土) 14:00～15:30

［会 場］▸▸▸ オンライン開催（Zoom）
URLは後日メールでご案内します.

［申 込］▸▸▸ 11月30日(月)まで
右のQRからお申込みいただけます.

- 東北大学自然科学系研究科所属の大学院生であるサイエンス・エンジェル (SA) が**ケーキが膨らむ理由**や**ラムネのしゅわしゅわのしくみ**を解説します！
- おうちで料理をしながら科学を学ぼう！

皆様のご応募をSA一同 お待ちしております！！

イベント終了後 SAへの質問タイムを設けます.

［当日ご用意いただくもの］薄力粉、サラダ油、砂糖、粉砂糖、卵、重曹、ベーキングパウダー、クエン酸、コーンスターチ、レモン汁、ラップ、耐熱性マグカップ、計量スプーン、電子レンジ ※詳細な分量は後日メールでご案内します.

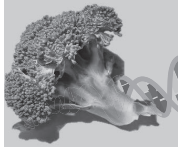
ご不明点はお電話かメールで
TEL 022-217-6092
MAIL sa_office@tumug.tohoku.ac.jp

主催：東北大学男女共同参画推進センター、東北大学サイエンス・エンジェル (SA)

東北大学
サイエンス・エンジェル (SA)
秋の科学イベント！

おうちでできる！

身近なものからDNAを取り出してみよう！



※［サイエンス・エンジェル（SA）とは］
次世代の研究者を目指す中高校生に
「女性研究者ってかっこいい！」「理系進学って楽しい！」
という思いを伝えるために結集した、東北大学の自然科学系女子大学院生です。

- 今回はみなさんがよくご存じの野菜“ブロッコリー”からDNAを取り出してみます！
- いつも食卓に並んでいる野菜から DNA が目に見える瞬間を通して、科学を身近に 感じて頂ければと思います。
- SAメンバーが実験方法や原理も詳しく説明致します！
- 皆様のご応募をSA一同お待ちしております！

日時 2020年12月19日（土） 10:30AM～12:00AM
（AM10:20～ ZOOM受付開始）

会場 オンライン開催（ZOOM）
ZOOMのURLは後日メールでご案内致します。

参加費無料
先着20組様

申込 12月16日（水）正午まで
URL：https://forms.gle/Wps5pETGnFYVwR3R8
右のQRコードからもお申し込み頂けます。

対象 小学校4年生以上
※保護者の方と一緒にご参加下さい。

-ご家庭でご用意していただくもの-

- ブロッコリー（1本）
- エタノール(消毒用で可)
- 食塩
- 中性洗剤
- 水
- すり鉢&すりこぎ
- 茶こし/ガーゼ
- 割りばし
- 透明なコップ

■主催：東北大学男女共同参画推進センター、東北大学サイエンス・エンジェル
■お問合せ先：東北大学男女共同参画推進センター（tel：022-217-6092 mail：sa_office@tumug.tohoku.ac.jp）

東北大学

令和2年

8/21(金)

第1部 13:00-14:00
第2部 14:30-16:00

「女子大生の日」の登録を記念し、オンラインイベントを開催します。
ぜひ、ご参加ください。

第1部：13:00 - 14:00　事前申込不要

▶場 所 オンライン（Zoom）　▶対 象 どなたでも参加できます。

プログラム

1．挨拶
大野 英男　東北大学 総長

2．講演「女子大生の誕生 ～時代を切り拓いた挑戦～」
加藤 諭　東北大学史料館 准教授

3．講演「最初の女子大生黒田チカの足跡」
黒田 光太郎 氏　名古屋大学 名誉教授

4．第7回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 受賞者発表

■第1部 ご参加URL　※Zoomを使用します。
下記URLまたは右記QRコードからZoomに接続し、ご参加ください。
（事前申込等は不要です。）
https://zoom.us/j/95253129751

第2部：14:30 - 16:00　事前申込制

※第2部は、オープンキャンパスのプログラム「研究者ってなに?「オープンキャンパス編」」としても実施しています。

▶場 所 オンライン（Zoom）　▶対 象 中学生、高校生、保護者
※中学生の方は、保護者同伴でご参加ください。

プログラム

1．東北大学サイエンス・エンジェルによる研究発表
登壇者：梅原 典子（歯学研究科） 山根 梓（生命科学研究科） 竹歳 七海（医工学研究科）

2．交流会
学部選択や入試、大学での生活、卒業後の進路について等、理系分野への進学に興味を持つ参加者の疑問・悩み・相談に、サイエンス・エンジェルがお答えします。

東北大学サイエンス・エンジェル（SA）とは……
次世代の研究者を目指す中高校生に「女性研究者ってかっこいい！」「理系進学って楽しい！」という思いを伝えるために結集した、東北大学の自然科学系女子大学院生です。セミナーやイベントに参加し、科学の魅力・研究のおもしろさを伝えています。

2019年度オープンキャンパス集合写真

■第2部 お申し込み方法・登録フォーム
8月19日(水)までに、下記URLまたは右記QRコードからお申し込みください。
（質問がある場合は 8/4(火) までにお申し込みください。）
https://forms.gle/uKTksuZTDDh2Aaby8

【女子大生誕生の歴史】
明治末頃の日本の大学は旧制高校を卒業した男子学生のための学校であり、正規の学生身分で女性が大学に入学することは考えられなかった。しかし、理念のひとつに「門戸開放」を掲げた創立間もない東北帝国大学（現・東北大学）は独自の判断で３人の女性の入学を許可し、１９１３（大正２）年８月２１日付の官報で告示。ここに日本初の「女子大生」が誕生した。

女子大生の日
登録記念イベント

東北大学は、日本初の「女子大生」が誕生した大学です。
1913年8月21日、「東北帝国大学（現、東北大学）」は3人の女性の入学試験合格を発表しました。このとき入学した黒田チカ、牧田らく、丹下ウメが、日本で最初の女子大生となりました。このことは、東北大学が開学以来掲げる、「門戸開放」の理念を象徴する出来事です。
この度、東北大学は、この「8月21日」を「女子大生の日」として登録しました。

■第1部に関するお問い合わせ：東北大学人事企画部人事企画課
Mail：danjyo@grp.tohoku.ac.jp

■第2部に関するお問い合わせ：東北大学男女共同参画推進センター
Mail： office@tumug.tohoku.ac.jp　Web： http://tumug.tohoku.ac.jp/

東北大学

【国際女性デーとは】
1904年3月8日にアメリカ・ニューヨークで婦人参政権を求めて起きたデモをきっかけに、国連が1975年に3月8日を「国際女性デー（International Women's Day）」と制定しました。言語・文化・政治や経済的な壁に関係なく、国や社会に貢献した女性の勇気と決断を称え、女性への差別撤廃と女性の地位を訴える日となっています。

国際女性デー記念

第4回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会

令和3年 3/1(月) 13:30-15:30

プログラム

1．開会
2．総長挨拶／東北大学 総長 大野 英男
3．審査経緯説明／
東北大学 総長特別補佐(共同参画担当) 芳賀 満
4．紫千代萩賞授賞式
5．受賞講演／
紫千代萩賞受賞者4名
6．特別講演／
石川県立大学 学長
西澤 直子氏
「半世紀の道程を振り返って」

7．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

開催情報

開催方法
オンライン開催（Zoom）

対　象
どなたでも参加できます。

申込方法
■事前登録制■
[2/26(金)締切]

参加を希望される方は、
下記のQRコードのHPよりZOOM
登録を行ってください。
当日参加も受け付けております。

連絡先
東北大学人事企画部人事企画課
TEL：022－217-4811　Mail：danjyo@grp.tohoku.ac.jp
〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1

TOHOKU University

Science Angel Report 2020

東北大学サイエンスエンジェル
活動報告書 2020

TOHOKU UNIVERSITY

東北大学サイエンス・エンジェルとは About US

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)とは次世代の女性研究者を育成することを目的として、自然科学系の10部局に所属する女子大学院生によって平成18年度より行われている活動です。年度毎に学内で公募され、総長が任命します。宇宙・自然・ロボット・環境・ヒトや動物の身体のしくみなど、それぞれの専門分野の研究を行うかたわら、小中高校生に対して科学の魅力を伝えつつ身近な女性研究者のロールモデルとしてセミナーやイベントに参加し、科学の魅力・研究のおもしろさを伝えています。また、男女共同参画に関わるシンポジウムやスキルアップ研修への出席などを通じて、サイエンス・エンジェル自身における使命感の喚起を図り、女性研究者としての意識醸成を行っています。

Activity ①

出張セミナー・見学対応

主に中学生・高校生を対象に、理系分野における研究や大学生活について実際の体験に基づいてお話をします。

Activity ②

科学イベント

子ども向けに科学を身近に感じてもらえるような実験や工作を行い、科学技術や理系への興味を喚起します。

Activity ③

オープンキャンパス

東北大学のオープンキャンパスにおいてセミナーを開催し、理系進学に興味を持つ中高生の疑問・相談に答えます。

Activity ④

note

研究・大学院生活・進路選択の経験や、仙台の魅力、一人暮らし事情、座談会レポートなどについて、SA自身が執筆しています。

Policy

活動方針

小・中学生や高校生に対して科学の魅力を伝えつつ、身近なロールモデルとなることを通して次世代の研究者を育成

自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成・研究者の卵としてのスキルアップ

世代や分野を超えた女子学生・女性研究者ネットワークの構築

2020年度の活動

出張セミナー・大学訪問対応

- 「集まれ！理系女子 第12回女子生徒による科学研究発表Web交流会」における講演（2020年10月30日～2020年11月7日、オンライン開催、担当SA3名）
- 出張セミナー 宮城県宮城第一高等学校
  （2020年11月12日、オンライン開催、担当SA6名、高校生80名対象）
- 山形県立山形西高等学校・オンライン研究室訪問
  （2020年11月18日、オンライン開催、担当SA7名、高校生52名対象）

宮城県宮城第一高等学校

山形県立山形西高等学校

参加SAの声

- オンラインで発表するのは初めてだったので緊張しましたが、接続不良もなく無事に終えることができました。高等学校の先生方が、SA側にも高校生の様子やスライドの投影状況が見えるように工夫してくださったので、オンラインであっても教室の雰囲気が伝わってきました。
- 初めてSAとして発表するという大きな仕事をすることができ、非常に達成感がありました。専門知識のない高校生にどうやって分かりやすく、興味を持ってもらえるように説明できるか考えながら発表資料を作成したことは今後研究発表する上で良い経験になりました。

参加した中高生の声

- 自分の進路は自分が決めるというのが一番心に残った。周りに左右されず自分がしたいことを達成するためにしなければいけないことをこれからやっていきたい。
- 自分の興味のあること、得意な事をもっとつきつめて進路を決める際に後悔をしないように今を一生懸命過ごして行きたいと感じた。
- 大学では1つの答えではなく、自分がどう考えるかを求められるということを聞いて、大学に行くのが楽しみになりました。
- 1番印象に残ったことは、SA全員が目を輝かせ、自分の研究内容を楽しそうに話しているということです。自分の興味があることを仕事につなげるのは、自分が輝けるということにつながるのだと改めて分かりました。

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
  （2020年8月21日、担当SA15名、参加者75名）

理系学部への進学をめざす全国の中学生・高校生、学部学生に対して、東北大学の若手女性研究者と東北大学サイエンス・エンジェル（SA）が、講演を通じて理系分野での研究の面白さ、魅力を伝えました。グループトークでは、医学・薬学や理学、工学など自然科学系の各部局に所属する東北大学サイエンス・エンジェルが、理系学部への進学に興味を持つ女子中高生の疑問・悩み・相談にお答えしました。また動画配信によるキャンパスツアーとして、川内キャンパス、青葉山キャンパス、星陵キャンパスを案内しました。

参加SAの声

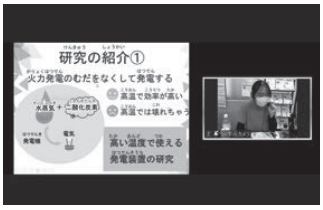
- オンラインということで、交流は難しいのかなと思っていましたが、参加してくれた高校生が、進路などについて積極的に質問してくれていたのが、意外で嬉しかったです。自分も積極的な発信を頑張ろうと思いました。
- 今回の活動を通して、自分の研究を人に簡単に説明することの大切さを学びました。また、このような時代の中で、新しい形で人と交流する手段を学ぶことができました。
- 自分の進路選択やその理由、思いをいかに魅力的に受験生に伝えるかを考えながら事前質問の回答を準備したことが大変でしたが、改めて言葉に書き残すことで自分のモチベーションを上げることができました。
- 発表者として登壇する立場になり、より伝えるには何が大事か、どうしたら良いかを深く考えるきっかけとなった。中高生が考える将来のモデルのひとつとして参考にしてもらえるよう工夫することは私自身の勉強になった。これからも彼らが必要とする情報や知りたいことをどんどん発信していきたいと思った。
- イベント終了時に、中高校生の皆さんから温かいメッセージをいただき、とても嬉しい気持ちになりました。（研究発表と座談会時はカメラオフでお顔が見られなかったので、少し反応が気になっていました。）今年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、様々なイベントが思うようにできなくなっていますが、中高生は大学での研究にとても興味津々で、そのような方々に今後SAの活動を通して魅力的なコンテンツをお届けしたいな、と強く思いました。

参加した中高生の声

- 理系で活躍する女性を身近に感じることができました。Zoomという形でしたが、内容が充実していて、今私自身が悩んでいることの参考になりました。
- 研究発表は、噛み砕いた説明で大変分かりやすく、より「研究」に憧れを抱きました。
- とても面白い内容でした。大学の研究についてたくさん知れたことが大変良かったです。事前質問やブレイクルームでのミーティングでさらに細かいことを聞けたので良かったです。
- いきいきと研究に取り組まれている様子が印象的でした。自分も将来この様に前向きに物事へ取り組みながら、日々過ごしたいと思いました。
- 遠方から時間を気にせず参加できてよかったです。録画ではない分、生の声が聞けて雰囲気を感じやすかったです。

科学イベント

- 東北大学サイエンス・エンジェル 科学イベント第1弾
  「ふわふわ！シュワシュワ！一緒にマグカップケーキとラムネを作ってみよう♪」の企画・実施
  （2020年12月5日、オンライン開催、担当SA 8名、小学生 5名）
- 東北大学サイエンス・エンジェル 科学イベント第2弾
  お家でできる！「身近なものからDNAを取り出してみよう！」の企画・実施
  （2020年12月19日、オンライン開催、担当SA 5名、小学生 8名）
- 科学体験イベント「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED手芸」の実施
  （2020年12月19日、オンライン開催、担当SA 7名、小学生 20名）



参加SAの声

- 小学生との交流を通して、純粋な科学への興味や素朴な疑問を持つ気持ちを思い出した。オンラインでも楽しんでもらえて安心したが、いつかは対面でもっと会話をしながら実験をしたいと思った。
- 私自身も楽しかったですし、参加してくださった方々に楽しんでもらえたことが何よりも嬉しかったです。私が小学生の頃にもこのようなイベントがあったらよかったのに……と思うほどです。またこのようなイベントがあったら参加したいです。
- 調理だけでなく原理の説明にも関心を持って聞いてくれていて良かったなと思いました。
- 参加した子供たちの積極的な姿と柔軟な取り組み姿勢に本当に感銘を受けました。すぐにLEDが光らない子供たちもいましたが、辛抱強く自分の仕事をチェックしてやり直していました。私にとってとても充実した経験となりました。
- 子供たちの作業を近くで見ることができなかったので、Zoomを通して子供たち支援するのは難しいと思いました。でも、特に子供たちがLEDを点灯させることができたとき、子供たちと話し、子供たちの反応を見るのは楽しかったです。子供たちも、楽しんでたくさんのことを学んでくれたと思います。

参加者の声

- 最初、電池を入れた時、ライトがつかなかったのでもう一度回路図を見直したら照度センサーの回路が逆だったので、直したらつきました。一つの回路が間違っていてもつかないことが分かりました。先生に導電糸の説明や部品の説明をしていただき、ありがとうございました。楽しかったです。
- 私はアマビエを作って、うろこを光らせようと思ったけれど、縫うところを間違えてしまったり、接触が悪かったりと大変でした。でも、オンラインでもサイエンス・エンジェルのお姉さんと話せて楽しかったです。
- 丁寧な説明や解説をいただけて子供も楽しんで参加できました。
- 家で作ることができて緊張しなかったし楽しかったです。

note

noteでは、以下のカテゴリを中心に、SA自身が情報を発信しています。

- 【初めての人に読んでもらいたい記事】
  SAを知っていただくための記事
- 【私の学部/研究科をご紹介♪】
  SAの所属する理系学部や研究科の紹介
- 【研究、生活、大学のこと】
  SAの研究や大学院生活、東北大学のことなどに関する記事
- 【私たちの進路選択】
  SAの進路選択にまつわる記事
- 【あの先輩にインタビュー！】
  東北大学の教授、准教授、研究員にインタビューした記事
- 【理系女子たちの座談会】
  SAによる座談会の記事
- 【Q&A】
  イベント参加者や読者の皆さんから頂いた理系にまつわる様々な疑問への回答

SAのnoteはこちらのQRよりご覧いただけます！

シンポジウム・研修

- 2020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
  （2020年7月1日、参加SA41名）
- 第1回SAスキルアップセミナー
  「科学発表のビジュアルデザイン」
  （2020年10月28日、参加SA6名）
- 第2回SAスキルアップセミナー
  「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」
  （2021年1月27日、参加SA4名）
- 第17回東北大学男女共同参画シンポジウム
  「人を育てる」への参加・聴講
  （2020年11月28日、参加SA3名）

本年度の活動を振り返って

歯学研究科
博士後期課程

梅原 典子

2011年3月 私立京都共栄学園高校 卒業
2018年3月 東北大学歯学部 卒業
2019年3月 東北大学病院歯科医師臨床研修 修了
2021年3月 東北大学大学院歯学研究科国際歯科保健学分野博士後期課程 在籍

COVID-19の世界規模での感染拡大に伴い社会生活が大きく変わっていく中で、SAとしての活動にも大きな変革があった年でした。小中高生に向けたイベント開催が活動の大きな割合を占める中、どうやって運営するのかなど、大きな不安を抱えたスタートとなりました。

しかし、オンラインミーティング等をいち早く取り入れ、ディスカッションを重ねていく中で、これまで以上に充実した活動が生まれていきました。オンラインでのイベントはもちろんのこと、オープンキャンパスツアー動画の作成やnoteの開設、自身の専門分野にまつわる記事の執筆など今までに経験のないことへのチャレンジの連続でしたが、新たな発信媒体も加えたことで、これまで以上に幅広い人々へとＳＡの活動が届いたのではないかと思います。今後の活動でも、これらの発信媒体をさらに活用していくことで、１人でも多くの人にサイエンスの楽しさを届けていきたいと思います。

医工学研究科
博士前期課程

城野 紗希

2014年3月 兵庫県立小野高等学校 卒業
2019年3月 静岡大学工学部機械工学科 卒業
2021年3月 東北大学大学院医工学研究科医工学専攻博士前期課程 修了
2021年4月より、ヤマハ発動機株式会社にて研究開発・技術職として勤務予定

「どんな企画がしたいですか？」そんな問いかけから始まった今年度の活動は、昨年度までとは異なり真っ白な状態からのスタートでした。だからこそ私たちの力が問われているような気がして、ワクワクしたことを覚えています。

多様なメンバーと共に「どんな企画をするか？どうやって実行するか？」はたまた「男女平等って何？SAの活動の意義って？誰に何を届ける？」など、より大きな視点に立ち、たくさん考えて話し合った1年でした。頭を捻りながら力を合わせて新しい活動に挑む中で、多くの学びと達成感、そしてかけがえのない仲間を得ることができました。私たちの挑戦を常に応援してくださった先生方には本当に感謝しています。

一人ひとりの想像力とメンバー同士の化学反応で、SAの活動やそこから得られるものは何倍にも広がると思います。現役SAそして先輩SAが一丸となり、これからも活発な活動が続くことを願っています。

農学研究科
博士前期課程

大向 詩穂

2015年3月 岩手県立盛岡第三高等学校 卒業
2019年3月 東北大学農学部生物生産科学科 卒業
2021年3月 東北大学大学院農学研究科応用生命科学専攻博士前期課程 修了
2021年4月より、キリンホールディングス株式会社にて研究職として勤務予定

私は修士2年生の1年間SAとして活動させて頂きました。1年間の活動を終えて今感じることは、「やっぱり科学は面白い！」という事です。

これを一番体感したのは、SAメンバーと協力して作り上げた「オンライン科学イベント」です。自分達の専門分野について、小学生にも楽しみながら学んでもらう為にはどうしたら良いか。SAメンバーと試行錯誤しながら進めました。そこで感じたのは、SAメンバーが誰よりも科学を楽しんでいるからこそ、その面白さを広められるという事です。そして子供達が自らの手で科学を体感し、無邪気に楽しんでいる様子を見られた時の喜びは、この活動を通してでしか味わえない貴重な体験だと思ました。

私自身、色んな人に科学の面白さを伝えたいと始めたSA活動でしたが、様々な分野のSAの皆さんや先生方およびスタッフの皆さまに出会い、自分自身の成長に繋がるとても有意義な1年間でした。本当にありがとうございました。

先輩から後輩へのメッセージ

SA活動ではオープンキャンパスや様々なイベントで講演の機会をいただき貴重な経験を積ませていただきました。また研究室に所属しているだけでは出会えなかった横のつながりと縦のつながりを得ることができ、現在もSAの活動、そして出会いが私の基盤を作ってくれたと感じております。

2020年度はコロナ禍でこれまでの活動に制限が生じ、協力教員として微力ですが皆さんの活動をサポートする中、オンラインでの活動を軸としたニューノーマルなSAの活動を自分たちの力で作り上げていられると思いました。直接対面でのイベントというメインの活躍の場が減ってしまったのは大変残念ですが、場所の制約がなくなったということを上手く利用している現役SAの皆さんの創意工夫・発想にはこちらも感心させられるばかりです。引き続きSAの皆さんの活躍を陰ながら見守っていければと思います。

生命科学研究科
博士後期課程修了

高橋 さやか

2004年3月 宮城県第二女子高等学校 卒業
2009年3月 宮城大学食産業学部環境システム学科 卒業
2011年3月 東北大学大学院生命科学研究科生態システム生命科学専攻博士前期課程 修了
2014年7月 東北大学大学院生命科学研究科生態システム生命科学専攻博士後期課程 修了 博士(生命科学)
2014年7月より、東北大学大学院生命科学研究科 特任助教

私は自身が高校生の時にSAによる母校訪問講演を聴講しました。当時大学選びに迷っていた私は、SAの研究に対するひたむきな姿勢に感化され、東北大学への進学を希望するようになりました。まさにSA活動がきっかけで進路を決めたひとりです。そして当時からずっとSAとして活動することを夢見ていました。

このようにSA活動は次世代の担い手への影響力が大きく、とてもやりがいのある活動です。念願のSAとなり、高校生に対する講演を行った時も「農学部でも薬の研究をしていることが分かり、特定の学部にこだわることなく情報を集めようと思った」などの感想をもらい、高校生の進路選択の視野を広げる手助けをしたという実感を得ることができました。

COVID-19の感染拡大により、オンラインを駆使した新しい形でのSA活動を計画・実行している関係者の皆様をとても頼もしく、そして誇りに思っています。今後もSA活動がますます発展していくことを願っています。

生命科学研究科
博士前期課程修了

佐藤 萌

2014年3月 宮城県宮城第一高等学校 卒業
2018年3月 東北大学農学部応用生物化学科 卒業
2020年3月 東北大学大学院生命科学研究科分子化学生物学専攻博士前期課程 修了
2020年4月より、株式会社ADEKA ライフサイエンス材料研究所に勤務

SAの採用人数

2006年の活動開始以来、毎年50〜70名程度のサイエンス・エンジェルが採用され、活動を行っています。

	2006 (H18)	2007 (H19)	2008 (H20)	2009 (H21)	2010 (H22)	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)
理学研究科	10	8	8	4	8	3	10	9	9	12	9	8	6	3	1
医学系研究科	4	5	6	7	5	3	1	5	12	14	9	6	6	1	0
歯学研究科	4	2	1	3	4	5	4	1	4	2	1	3	0	6	6
薬学研究科	5	7	8	6	6	6	8	7	7	4	4	8	8	10	7
工学研究科	3	8	9	4	6	8	8	11	9	14	15	7	4	10	12
農学研究科	1	6	5	3	4	5	4	9	10	15	14	16	11	4	5
情報科学研究科	1	1	2	1	1	1	3	1	0	1	0	2	6	4	1
生命科学研究科	11	11	7	6	4	4	7	14	13	19	8	15	14	9	10
環境科学研究科	0	4	2	4	4	3	8	3	3	4	1	2	6	4	2
医工学研究科	−	−	2	1	2	3	4	3	4	5	0	2	2	5	4
合　計	39	52	50	39	44	41	57	63	71	90	61	69	63	56	48
修士課程	19	21	26	23	35	30	42	44	62	72	51	58	54	43	37
博士課程	20	31	24	16	9	11	15	19	9	18	10	11	9	13	11

東北大学は日本初の「女子学生」が誕生した大学です

東北大学が誕生した明治末頃の日本の大学は、旧制高校を卒業した男子学生のための学校であり、正規の学生身分で女性が大学に入学することは考えられていませんでした。ところが、大正2年(1913)にその「常識」を破る事件が起こりました。創立間もない東北帝国大学が、独自の判断で４人の女性の受験を認めたのです。

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

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

黒田 チカ

牧田 らく

丹下 ウメ

SAOGは国内外で広く活躍しています

【大学・研究所・官公庁など】

東北大学、九州大学、大阪大学、佐賀大学、国連大学、東京医科歯科大学、文部科学省、経済産業省、農林水産省、国土地理院、医薬品医療機器総合機構、日本原子力研究開発機構、国立極地研究所、科学捜査研究所、産業技術総合研究所、シカゴ大学（アメリカ）、IGB -Berlin（ドイツ）、ルーヴェン・カトリック大学（ベルギー）、高校教員、県庁職員など

【民間企業など】

製薬、食品、自動車、通信、化粧品、食品、医療機器、化学、繊維メーカーなど、多岐の分野にわたる国内外多数の企業に就職しています

様々な場面でSAの活動が評価されています

- 第6回ロレアル－ユネスコ女性科学者日本奨励賞 特別賞
  東北大学 杜の都女性研究者ハードリング支援事業　「サイエンス・エンジェル」
- 平成27年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞（理解増進部門）
  「サイエンス・エンジェル活動による理系女性研究者の普及啓発」
  東北大学薬学研究科教授（センター協力教員）　倉田　祥一郎

女性研究者が活躍できる環境があります

東北大学では「両立支援・環境整備」「女性リーダー育成」「次世代育成」を目的に、研究・教育と育児・介護等の両立のための支援要員派遣やベビーシッター利用料等の補助、女性研究者のスキルアップのための研究費などの支援事業を実施しています。また、教職員・学生を対象とした３つの学内保育園および病後児・軽症病児保育室が整備されています。詳しくは男女共同参画推進センターのWebおよび動画「東北大学における共同参画の推進 〜未来をTUMUG〜」をご覧ください。

男女共同参画基金へのご協力のお願い

東北大学では東北大学サイエンス・エンジェル活動の充実や、各種男女共同参画・女性研究者支援事業の実施、学内保育環境の充実のための募金をお願いしております。

【寄附の方法・特典などに関するお問い合わせ先】

東北大学基金事務局（東北大学総務企画部広報課基金係）
〒980-8577　仙台市青葉区片平2-1-1
TEL : 022-217-5058・5905
E-mail : kikin@grp.tohoku.ac.jp
URL : http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kikin/japanese/

東北大学基金

東北大学サイエンス・エンジェルへのご依頼・お問い合わせ

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

〒980-8577　宮城県仙台市青葉区片平2-1-1
Mail : office@tumug.tohoku.ac.jp　Web : http://tumug.tohoku.ac.jp/

TUMUG Web　FaceBook　twitter

男女共同参画の未来を考える情報誌「つむぐ」

令和2年11月号

TOHOKU UNIVERSITY

TUMUG

Nov. 2020 Vol. 17

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

「紫千代萩賞」授賞式を開催

「仙台にあって千代にも続く知と創造をもたらす」という願いを込めて名付けられた本賞。第3回となる2019年度は4分野から各1名、合計4名の受賞が決定しました。

Headline News

2019年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」授賞式を開催しました。

女性研究者の育成と、ダイバーシティ向上による優れた研究成果の創出が目的。

後列左より齋藤総務企画部長、大隅センター長、田中副センター長、
前列左より朱准教授、関口准教授、大野総長、吉川助教、
齋藤准教授 ※役職は撮影当時のものです。

2019年度は、国際文化研究科の朱琳准教授（人文・社会科学分野）、理学研究科の関口仁子准教授（理学・工学分野）、医学系研究科の吉川貴子助教（農学・生命科学分野）、医学系研究科の齊藤繭子准教授（医歯薬学・保健分野）の4名が受賞し、大野英男総長より表彰状ならびに副賞（研究教育費）が授与されました。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ます。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ます。第1回受賞者である梅津理恵教授は、猿橋賞を受賞し、現在、東北大学金属材料研究所の教授に女性として初めて任命されました。

日 時：3月17日（火）／11：35～11：50
会 場：本部本館3階 第2会議室（片平キャンパス）

両立支援 ・・・顕彰制度 ・・・次世代育成 ・・・女性リーダー育成 ・・・イベント

2020年度前期　イベント開催報告

新型コロナウイルスの影響により対面のイベント等が制限される中、当センターではオンラインでのイベントを積極的に開催しています。

2020年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日 時：第1回／4月21日（火）、第2回／5月19日（火）、第3回／6月16日（火）、第4回／7月21日（火）、第5回／9月29日（火）、第6回／10月20日（火）、第7回／11月10日（火）各回12:00～13:00　開催方法：オンライン　対 象：本学研究者、教職員

TUMUG オンラインランチミーティングは、新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけにスタートしました。東北大学の女性研究者のネットワークの形成及び実質的な学際融合研究等への発展を目指し、定期的に開催しています。これまでに7回開催され、毎回40名前後の方にご参加いただいています。

■ プログラム

第1回：参加者全員による自己紹介とスピーチ

第2回：田中 真美
（東北大学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）
小川 真理子（東北大学男女共同参画推進センター専任准教授）

第3回：梅津 理恵（金属材料研究所 教授）
斉藤 繭子（医学系研究科 准教授）

第4回：有澤 美枝子（薬学研究科 准教授）
常松 友美（学際科学フロンティア研究所 助教）

第5回：大森 美香
（お茶の水女子大学 基幹研究院人間科学系 教授、東北大学 文学研究科 教授）
長澤 夏子
（お茶の水女子大学 基幹研究院 准教授、東北大学 工学研究科 准教授）

第6回：西 羽美
（お茶の水女子大学 基幹研究院 准教授、東北大学 情報科学研究科 准教授）
佐藤 敦子（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系助教、東北大学 生命科学研究科 助教）

第7回：福泉 麗佳（情報科学研究科 准教授）
佐藤 優花里（生命科学研究科 助教）

2020年度 東北大学サイエンス・エンジェル オンラインランチミーティング

日 時：第1回／5月12日（火）、第2回／6月9日（火）、第3回／7月14日（火）各回12:00～13:00
開催方法：オンライン　対 象：東北大学サイエンス・エンジェル

今年度、東北大学サイエンス・エンジェル（SA）は、オンライン等を通して活動を展開しており、ミーティングもオンラインで行っています。SAオンラインランチミーティングはこれまでに3回開催しました。1回目と2回目は昨年度からの継続で任命されたSAのみで行い、3回目から新規で任命されたSAも加わりました。

「女子大生の日」登録記念イベント開催

日 時：8月21日（金）　第1部／16:30～18:30　第2部／14:30～16:00
開催方法：オンライン　対 象：第1部／学内教職員、学生、一般の方　第2部／中学生、高校生、保護者

8月21日は、初代総長である澤柳政太郎の打ち出した「門戸開放」の理念をもとに、1913年、日本の大学で初めて女性の入学試験合格を発表した日です（官報告示）。このとき入学した黒田チカ、牧田らく、丹下ウメの3名が日本で最初の女子大生となりました。それから100年以上を経て、本学では数多くの女性研究者を輩出しています。東北大学は8月21日を「女子大生の日」として日本記念日協会に申請し、正式登録されました。これを記念し、女子大生の日登録記念イベントをオンラインで開催しました。

第1部では、加藤諭東北大学史料館准教授と黒田チカ博士のご令孫である黒田光太郎名古屋大学名誉教授が講演を行ったほか、「門戸開放」の理念を打ち出した初代総長、澤柳政太郎の名前を冠した「澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞」の第7回受賞者を発表しました。第1部は100名を超える方々が参加しました。

第2部では、自然科学系の女子大学院生で構成するSAによる中学生・高校生を対象とした研究発表・交流会を行いました。SAの研究分野の発表を通じて理系分野での研究の面白さや魅力、研究生活について伝え、各学部に所属するSAとの交流会を通じて、理系分野への進学に興味を持つ参加者の疑問や相談にお答えしました。第2部は、国内外から高校生・保護者等（学内関係者含む）を中心に75名が参加しました。

今後の予定 Information

第17回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる ～ポストコロナ時代～」

日 時：11月28日（土）13:00～16:00
開催方法：オンライン　対 象：どなたでもご参加いただけます

本シンポジウムでは、教育を受ける立場、企画する立場、そしてそれらをマネジメントする立場から、ポストコロナ時代の教育方法を通して時間の有効活用と人と人が交流することについて考えます。さらに、男女共同参画推進の現状を分析することにより、より良い男女共同参画社会の実現に向けて、参加者のみなさまとともに考える機会とすることを目指します。ぜひご参加ください。

13:00 **開会挨拶**…大野 英男（総長）
来賓挨拶…板倉 康洋氏（文部科学省 科学技術・学術政策局長）

13:10 第1部：特別講演

Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia
海外の事例より学ぶ
アカデミアにおけるダイバーシティ推進
講演者：DILWORTH, Machi 氏
（元沖縄科学技術大学院大学 副学長（男女共同参画・人事担当））

14:15 第2部：シンポジウム「人を育てる」

左より：DILWORTH, Machi 氏
（元沖縄科学技術大学院大学 副学長（男女共同参画・人事担当））
杉本 和弘氏
（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授、教育評価分析センター長）
大西 詠子氏（東北大学 大学病院麻酔科 助教）
永野 友香氏（東北大学大学院医工学研究科 修士1年）
コーディネーター：山内 正憲
（男女共同参画委員会委員、医学系研究科 麻酔科学・周術期医学分野 教授）

15:30 第3部：澤柳記念賞授賞式・受賞講演

A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
課題名 科学技術分野の女性研究者支援と人材育成
受賞者 宮浦 千里氏
（東京農工大学副学長（特命戦略・男女共同参画担当）、女性未来育成機構長 工学研究院教授）

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）
平成26年に創立。男女共同参画をめざ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するものです。

申込方法

◆事前登録制【11月25日(水)締切】
参加を希望される方は、右記QRコードより参加登録を行ってください。
男女共同参画委員会のホームページからもリンクしております。

応募登録フォーム

男女共同参画委員会ホームページ

お問い合せ先
東北大学人事企画部人事企画課
022-217-4811
danjyo@grp.tohoku.ac.jp
http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/index3.html

開催報告 Report

第1回、第2回 TUMUGサロン online「科研費セミナー」

科研費申請のシーズンに合わせ、女性研究者を対象にカジュアルな科研費講習セミナーをオンラインで開催しました。第1回目は文学研究科の佐藤嘉倫教授（JSPS社会科学 主任研究員）、第2回目は薬学研究科の稲田利文教授（JSPS生物系科学 専門研究員）を講師にお迎えし、科研費採択に向けての説明がありました。第1回目は人文・社会科学系の学内女性研究者を中心に15名、第2回目は自然科学系の学内女性研究者を中心に28名の参加がありました。

●第1回（人文・社会科学系）
日　　時：9月16日（水）19:00～20:00
開催方法：オンライン

●第2回（生物・理工系）
日　　時：9月17日（木）17:00～18:00
開催方法：オンライン

第1回スキルアップセミナー「科学発表の ビジュアル デザイン」

今回は日本サイエンス・ビジュアリゼーション研究会代表で筑波大学芸術系教授の田中佐代子先生に、科学研究の成果を分かりやすく伝えるにはどのように資料を準備したら良いか、科学的な内容を視覚的にプレゼンする技法について、実例を挙げながら分かりやすく解説していただきました。59名の参加がありました。

日　　時：10月28日（水）13:30～14:45
開催方法：オンライン

女性研究者の業績（順不同）

【受賞】 ■化学工学会賞 研究賞 玉置明善記念賞：北川尚美教授（工学研究科） ■令和元年総長教育賞：西出優子教授（経済学研究科） ■EAMSA学会賞：金熙珍准教授（経済学研究科） ■第2回キャタピラーSTEM賞特別表彰賞：ベルナール クリステル助教（学際科学フロンティア研究所） ■高分子学会 2019年度 高分子研究奨励賞：朱慧娥助教（工学研究科） ■第34回 独創性を拓く 先端技術大賞 優秀賞（フジテレビジョン賞）：阿部結奈助教（工学研究科） ■アドバンス創造工学研修 2019年度 Best Poster Award：武藤由依さん（電気通信研究所、学部4年） ■JCI JAPAN TOYP 2020会頭特別賞：鈴木杏奈助教（流体科学研究所） ■2020年度 環境バイオテクノロジー学会 奨励賞：簡梅芳助教（環境科学研究科） ■2020年日本結晶成長学会第18回奨励賞：川西咲子助教（多元物質科学研究所）

【就任】 ■CHI 2021 運営委員（Student Volunteer Local Support Chair）：Wang Xiyue学振特別研究員（情報科学研究科） ■日本学術会議第3部幹事：［新規］北川尚美教授（工学研究科）

【その他】 ■バイオバンク細胞試料の酸化・炎症ストレス応答性について「Free Radic Biol Med.」に発表：峯岸直子教授、石田典子助教、西島維知子講師（東北メディカル・メガバンク機構）、李賓助教（未来型医療創成センター） ■萌文書林「子ども学 第」8号、日本心理学会「心理学ワールド」91号、「Japanese Psychological Research」に論文を発表：長谷川真理教授（教育学研究科） ■三核子系散乱による三体核力の発見：関口仁子准教授（理学研究科） ■Forbes 30 Under 30 Asia list – Class of 2020「Healthcare&Science」に選出：渡部花奈子助教（工学研究科） ■国際会議「ICRA 2020」にて共同研究チームで発表：高根英里助教（工学研究科）

男女共同参画コラム

未来へ紡ぐ ——多様性社会に向けて

小川 真理子
男女共同参画推進センター
准教授

継続は力なり。これまでを振り返ってみると、この言葉を心に留めながら、仕事に研究に向き合ってきたように思います。20年以上前、裁判所や司法機関等で通訳を担当したことを契機に日本における女性の権利や性別役割について考えるようになりました。法廷等で通訳をする中で、法制度に女性の視点が抜け落ちていることに気がつき、女性の人権を守るためにジェンダーの視点から社会問題を捉え直し、考え直す必要があるのではないかと思うに至ったのです。

女性学・ジェンダー研究との出会いは、まさに目からうろこ、成人になってから自分が変わってしまうほどに揺さぶられる思いをし、研究テーマになりました。

男女共同参画・ダイバーシティを推進するためには、生涯を通じた女性のエンパワーメントと男性を含めた連帯が肝要だと考えています。コロナ禍においては情報共有とインターネット等を活用したネットワーク作りも鍵になります。エンパワーメントは、人生の中で選択し決定する力を自ら獲得していくプロセスです。仕事も好きなことも少しずつでも続けることで力を蓄え、やがて成果が結実する日が来ることを信じて目指す方向に取り組んで参ります。

東北大学サイエンス・エンジェル
ー女性研究者支援モデル育成ー

サイエンス・エンジェル(SA)の最新情報はコチラからご覧いただけます！
※QRが読み取れない場合は下記URLよりアクセスお願いします。
http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/category/sa_event/

「男女共同参画推進のための行動指針」にある「次世代育成」に基づき、自然科学系女子大学院生を対象とした東北大学サイエンス・エンジェル(SA)制度を設けています。SAは次世代のロールモデルとして、小中高生や保護者・教師、特に理系進学に興味を持つ女子中高生に対して、体験型イベントやオープンキャンパス、出張セミナー等を通じて科学の魅力と研究のおもしろさを伝える活動をしています。2020年度は48名のSAが任命され、7月1日(火)にオリエンテーションがオンラインで行われました。本年度の活動はオンライン中心になっており、これまでに「女子大生の日登録記念オンラインイベント第2部研究者ってなに？「オープンキャンパス」編」(オンラインイベント)、「東北大学キャンパスツアー」(YouTube)、「東北大学サイエンス・エンジェルnote」(note)などの活動を行っています。

TUMUG スケジュール

11月 November

28 土
第17回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」
開催方法／オンライン
開催時間／13:00～16:00
対象／一般の方もぜひご参加ください。

12月 December

5 土
SA科学イベント「マグカップケーキとラムネを作ってみよう♪」
開催方法／オンライン
開催時間／14:00～15:30
対象／小学生(30名)

8 火
第8回 TUMUG オンラインランチミーティング
開催方法／オンライン
開催時間／12:00～13:00(予定)
対象／本学研究者、教職員

19 土
SA科学イベント「身近なものからDNAを取り出してみよう！」
開催方法／オンライン
開催時間／10:30～12:00
対象／小学生4年生以上(20名)

「SAとぴかぴか☆LED手芸」
開催方法／オンライン
開催時間／13:30～15:30
対象／小学4年生～6年生(20名/抽選)

1月 January

調整中
第9回 TUMUG オンラインランチミーティング
開催方法／オンライン
開催時間／12:00～13:00(予定)
対象／本学研究者、教職員

29 金
本部締切 ベビーシッター利用料等補助(第3回)
対象／同居する小学校6年生までの子の育児を行う教員、技術職員、ポスドク等(男女)※詳しくはTUMUG Webをご確認ください。

センター関係者情報

●TUMUGに小川真理子准教授が着任

<着任のご挨拶>
本年度より着任しました小川真理子と申します。学内のWLB・研究環境整備、女性リーダー育成、次世代育成等に取り組むとともに、本学のダイバーシティ推進事業がさらに発展しますよう精一杯務めてまいります。

●芳賀 満副センター長が第25期日本学術会議会員に就任

各記事の詳細および当センターの活動予定は、TUMUG WebやSNSをご覧ください。

東北大学男女共同参画推進センター
Tohoku University Center for Gender Equality Promotion
TEL. 022-217-6092
所在地 〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1
Mail office@tumug.tohoku.ac.jp
WEB http://tumug.tohoku.ac.jp/
Web facebook twitter

男女共同参画の未来を考える情報誌「つむぐ」

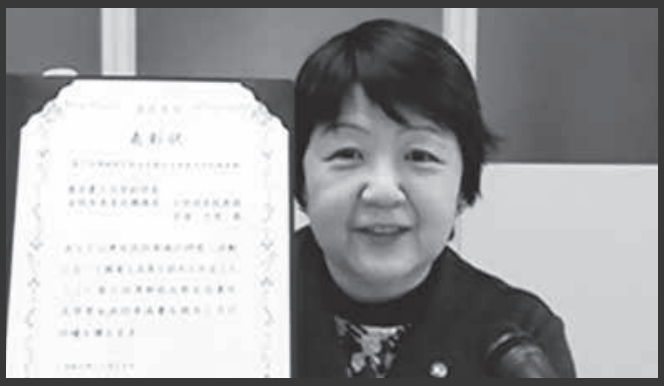
令和3年3月号

TOHOKU UNIVERSITY

TUMUG

Mar. 2021 Vol. 18

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



第17回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催

本年度は11月28日にオンラインで開催され、ポストコロナ時代のダイバーシティ推進について議論しました。

上段左より、DILWORTH, Machi 氏、宮浦 千里 氏
下段左より、板倉 康洋 氏、大野 英男 総長

Headline News

第17回東北大学男女共同参画シンポジウム「人を育てる～ポストコロナ時代～」を開催しました。

ダイバーシティ推進の観点から議論し、次代の教育の方向性を提示。

第1部では、来賓の板倉康洋氏（文部科学省科学技術・学術政策局長）からご挨拶をいただいた後、DILWORTH, Machi氏（元沖縄科学技術大学院大学 副学長）による「Promising Approaches Toward Full Participation of Women in Academia 海外の事例より学ぶダイバーシティ推進」と題する特別講演が行われました。第2部では、杉本和弘氏（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授）、大西詠子氏（東北大学病院麻酔科 助教）、永野友香氏（東北大学大学院医工学研究科 修士1年）、DILWORTH, Machi氏による、「人を育てる」をテーマとしたパネルディスカッションが行われました。ポストコロナ時代のアカデミアにおける教育や研究推進について、ダイバーシティ推進の観点から議論し、次代の教育の方向性を提示しました。第3部では、第7回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞授賞式および本賞受賞の宮浦千里氏（東京農工大学 副学長）による受賞講演が行われました。当日は、180名（関係者含む）の方にご参加いただきました。

日 時：11月28日（土）13:00～16:00
会 場：オンライン（Zoomウェビナー） 対 象：学内教職員、学生、一般の方

山内 正憲 教授

杉本 和弘 教授

大西 詠子 助教

永野 友香 氏

両立支援 ・・・顕彰制度 ・・・次世代育成 ・・・女性リーダー育成 ・・・イベント

2020年度後期　イベント開催報告

新型コロナウイルスの影響により対面のイベント等が制限される中、当センターではオンラインでのイベントを積極的に開催しています。

2020年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日 時：第8回／12月8日(火)、第9回／1月12日(火)、第10回／2月9日(火)、第11回／3月9日(火)各回12:00~13:00
開催方法：オンライン　対 象：本学研究者、教職員

TUMUG オンラインランチミーティングは、新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけにスタートしました。東北大学の女性研究者のネットワークの形成および実質的な学際融合研究等への発展を目指し、定期的に開催しています。2020年度後期には4回開催され、毎回40名前後の方々に参加いただいています。

■ プログラム

第8回：落合 恭子(医学系研究科 助教)
奥山 純子(東北大学病院 肢体不自由リハビリテーション科 助教
指定国立大 災害科学世界トップレベル研究拠点 災害医学研究領域)

第9回：小谷 元子(東北大学理事・副学長(研究担当)、理学研究科 教授
材料科学高等研究所 主任研究者・教授)
石綿 はる美(法学研究科 准教授)

第10回：眞鍋 史乃
(星薬科大学薬学部/東北大学薬学研究科 教授)
吉川 貴子(医学系研究科 助教)

第11回：関口 仁子(理学研究科 准教授)
佐藤 恵美子(薬学研究科 准教授)

2020年度 東北大学サイエンス・エンジェル 科学イベント

日 時：第1弾／12月5日(土) 14:00~15:30、第2弾／12月19日(土) 10:30~12:00
開催方法：オンライン　対 象：第1弾／小学生1~6年生・保護者の方、第2弾／小学生4~6年生・保護者の方

今年度より開始した「東北大学サイエンス・エンジェル 科学イベント」は、SA自身が企画・実施を行い、参加者と一緒にオンライン上で実験を行うイベントです。第1弾の「ふわふわ！シュワシュワ！一緒にマグカップケーキとラムネを作ってみよう♪」では、お菓子作りを行い、その後で原理を説明しました。第2弾の「お家でできる！『身近なものからDNAを取り出してみよう！』」では、いつも食卓に並んでいる野菜からDNAを取り出し、同じように後で原理を説明しました。第1弾は5名、第2弾は8名の参加がありました。

【速報】2020年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者決定

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」を創設しました。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名の受賞が決定しました。2021年3月1日(月)に国際女性デー記念第4回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会授賞式を実施し、受賞者には表彰状ならびに副賞が授与されました。授賞式の様子は、次号掲載します。

■ 開催情報受賞者一覧

人文・社会科学分野
鄭 嫣婷
国際文化研究所 准教授
受賞課題：
脳科学的アプローチによる第二言語習得研究

理学・工学分野
林 久美子
工学研究科 准教授
受賞課題：
非平衡統計力学を用いた生体内輸送現象の研究

農学・生命科学分野
大坪 和香子
農学研究科 助教
受賞課題：
腸内菌の多様性と機能性およびその有効利用の研究

医歯薬学・保健分野
熊田 佳菜子
薬学研究科 助教
受賞課題：
炭素ー水素結合官能基化による直裁的な有機合成反応の研究

今後の予定 Information

2021年度 TUMUG支援事業のご案内

2021年度「TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）」を下記の通り実施します。
公募要領をご確認のうえ、ぜひご応募ください。

研究支援要員

両立支援　女性リーダー育成

研究支援要員雇用のために必要な
人件費の補助

対象者：◎出産・育児・介護等を行う教員・技術職員（男女）
◎国の審議会委員等の要職に就く
女性教員・技術職員

ベビーシッター利用料等補助

両立支援

研究・教育と育児の両立に必要な
ベビーシッター利用料等の補助

対象者：育児を行う教員、技術職員、
ポスドク、博士学生等（男女）

スタートアップ研究費

女性リーダー育成

新規採用の女性教員に、
研究スタートのための研究費を支援

対象者：新規採用の女性教員（助教以上）

ネクストステップ研究費

女性リーダー育成

新規の研究課題の遂行や、研究成果の
公開に必要な研究費の支援

対象者：女性教員（准教授、講師、助教、助手）

東北大学サイエンス・エンジェル

次世代育成

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

対象者：自然科学系部局に所属する
大学院女子学生

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

次世代育成

海外で開催される会議・シンポジウム等の
旅費支援

対象者：大学院女子学生

注意事項

※プログラムによって対象と締切が異なります。
※各部局担当係を通じての申請となります。各部局における締切にご注意ください。
※プログラム内容を変更する場合がございます。詳細は、追って公開される要項をご確認ください。

お問い合わせ先

男女共同参画推進センター
022-217-6092
office@tumug.tohoku.ac.jp

開催報告 Report

第2回スキルアップセミナー
「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」

今回は長年英語論文の校閲に携わり著書も数多く出版されている野口ジュディー津多江氏をお迎えし、英語科学論文を執筆する際のポイント、英語による科学発表時の準備方法などを解説していただきました。前半では文法について、後半では発音についてご講演いただきました。105名の参加がありました。

日　時：1月27日（水）13:30～15:45
開催方法：オンライン

女性研究者の業績 （順不同）

【採択】

■2020年度創発的研究支援事業（文部科学省／JST）

2020年度創発的研究支援事業に本学女性研究者が新規採択されました。

有澤 美枝子 准教授（薬学研究科）
研究課題名：
「生体親和性分子が担う
環境ストレス応答医農薬品の創生」

常松 友美 助教（生命科学研究科）
研究課題名：
「ディープラーニングを用いた
マウス夢見証明への挑戦」

郭 媛元 助教（学際科学フロンティア研究所）
研究課題名：
「脳機能の解明に向けた
多機能三次元神経プローブの開発」

男女共同参画コラム

日本に来て 10年の歩みを振り返る

郭 媛元
学際科学フロンティア研究所
助教

私は20歳の時に東北大学の短期留学プログラム「Junior Year Program in English（JYPE）」に参加し、初めて日本に来ました。今から考えてみると、当時は日本語が全くわからないし、英語も少しだけ話せるくらいだったので、果敢に留学を決めた私はまさに、中国のことわざで言う「生まれたばかりの子牛はトラを恐れず」でした。しかし、この交換留学の一年間で、いろいろな国の友達に出逢い、彼らの文化や考え方に触れ、視野が大きく広がりました。また、研究室に配属され、恩師である吉信達夫先生と出逢い、そこで経験したバイオセンサの実験をきっかけに、初めて研究の楽しさを知りました。教科書で勉強した知識を実際の実験に展開できた時、心が躍りました。

その後、自分のやりたい研究に挑戦してみたいと思って、研究者としての道を選び、東北大学大学院に進学を決めました。脳科学の美しさに惹かれて、生物実験を学ぶために、博士課程在学中に、MITに留学しました。新しい実験技術を勉強するとともに、強く刺激を受けたのはMITの先生、当時Assistant ProfessorのPolina Anikeeva先生でした。Polinaはまだ20代後半にもかかわらず、競争が最も激しい、世界トップの大学MITで研究室を立ち上げました。あの若さで、こんなに素晴らしい成果を出していることに驚きました。そして、私は彼女のような立派な研究者になりたいと思い、若い女性でも自分で選んだ研究道で成功できることを信じて、一緒懸命頑張ってきました。

初めて日本に来てから、既に10年が経過しました。この10年、研究はずっと順調に進んできたわけではなく、失敗もたくさんありました。そして、落ち込んだこともたくさんあります。しかし、失敗しないと成長できない、結果より経験の方が大事だと思って、一歩一歩着実に歩んできました。また、この10年、研究を通じて、吉信先生やPolinaなど恩師たち、優秀な仲間との出会いがあったことも心の支えとなっており、とても感謝しています。

東北大学サイエンス・エンジェル
ー女性研究者支援モデル育成ー

サイエンス・エンジェル（SA）の最新情報はコチラからご覧いただけます！
http://tumug.tohoku.ac.jp/next_generation/sa/
※QRが読み取れない場合は上記URLよりアクセスお願いします。

東北大学サイエンス・エンジェル（SA）は、今年度はオンラインを中心に活動しました。「「集まれ！理系女子」第12回女子生徒による科学研究発表Web交流会」における講演、宮城県宮城第一高等学校の生徒を対象としたオンライン出張セミナー、山形県立山形西高等学校の生徒を対象としたオンライン研究室訪問等を通じ、研究生活の様子や本学の研究環境について伝えました。「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED手芸」では、オンラインで電気工作について分りやすく伝えながら作品づくりを行う試みが行われました。また、今年度からスタートした「東北大学サイエンス・エンジェル科学イベント」では、SAが企画・実施の全てを行いました。メディアプラットフォーム「note」では、研究・大学院生活・進路選択の経験や、仙台の魅力、一人暮らし事情、座談会レポートなどについて、SA自身が発信しています。

TUMUG スケジュール

3月 March

21（日） **サイエンス・エンジェル オンライン報告会**
開催時間／14:00～15:00
開催方法／オンライン
対象／東北大学サイエンス・エンジェル

4月 April

13（火） **第12回TUMUG オンラインランチミーティング**
開催時間／12:00～13:00
開催方法／オンライン
対象／本学研究者、教職員

30（金） 本部締切 **東北大学サイエンス・エンジェル募集（第2回）**
対象／自然科学系部局に所属する大学院女子学生

5月 May

18（火） **第13回TUMUG オンラインランチミーティング**
開催時間／12:00～13:00
開催方法／オンライン
対象／本学研究者、教職員

21（金） 本部締切 **ネクストステップ 研究費（第1回）**
対象／女性教員（准教授、講師、助教、助手）
※詳しくはTUMUG Webをご確認ください。

6月 June

8（火） **第14回TUMUG オンラインランチミーティング**
開催時間／12:00～13:00
開催方法／オンライン
対象／本学研究者、教職員

スケジュールの内容は変更する場合があります。
最新情報はTUMUG Webをご確認ください。

各記事の詳細および当センターの活動予定は、TUMUG WebやSNSをご覧ください。

東北大学男女共同参画推進センター
Tohoku University Center for Gender Equality Promotion
TEL. 022-217-6092
所在地 〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1
Mail office@tumug.tohoku.ac.jp
WEB http://tumug.tohoku.ac.jp/
Web facebook twitter

資料 8

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３０年度				令和元年度				令和2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	76	**11**	87	**12.64%**	80	**10**	90	**11.11%**	82	**12**	94	**12.77%**
教育学研究科・教育学部	34	**8**	42	**19.05%**	35	**7**	42	**16.67%**	30	**11**	41	**26.83%**
法学研究科・法学部	43	**13**	56	**23.21%**	43	**14**	57	**24.56%**	40	**14**	54	**25.93%**
経済学研究科・経済学部	54	**7**	61	**11.48%**	54	**6**	60	**10.00%**	53	**9**	62	**14.52%**
理学研究科・理学部	235	**6**	241	**2.49%**	225	**7**	232	**3.02%**	228	**14**	242	**5.79%**
医学系研究科・医学部	225	**62**	287	**21.60%**	223	**61**	284	**21.48%**	218	**57**	275	**20.73%**
歯学研究科・歯学部	71	**25**	96	**26.04%**	73	**23**	96	**23.96%**	70	**22**	92	**23.91%**
薬学研究科・薬学部	54	**8**	62	**12.90%**	56	**8**	64	**12.50%**	46	**10**	56	**17.86%**
工学研究科・工学部	327	**17**	344	**4.94%**	321	**16**	337	**4.75%**	334	**37**	371	**9.97%**
農学研究科・農学部	103	**16**	119	**13.45%**	98	**16**	114	**14.04%**	95	**26**	121	**21.49%**
国際文化研究科	31	**7**	38	**18.42%**	31	**7**	38	**18.42%**	31	**6**	37	**16.22%**
情報科学研究科	85	**6**	91	**6.59%**	86	**8**	94	**8.51%**	82	**9**	91	**9.89%**
生命科学研究科	66	**9**	75	**12.00%**	64	**10**	74	**13.51%**	62	**13**	75	**17.33%**
環境科学研究科	45	**5**	50	**10.00%**	41	**5**	46	**10.87%**	39	**9**	48	**18.75%**
医工学研究科	25	**3**	28	**10.71%**	25	**3**	28	**10.71%**	28	**3**	31	**9.68%**
金属材料研究所	119	**4**	123	**3.25%**	122	**5**	127	**3.94%**	120	**6**	126	**4.76%**
加齢医学研究所	43	**6**	52	**11.54%**	45	**8**	53	**15.09%**	51	**10**	61	**16.39%**
流体科学研究所	37	**4**	41	**9.76%**	42	**4**	46	**8.70%**	39	**7**	46	**15.22%**
電気通信研究所	62	**2**	64	**3.13%**	61	**4**	65	**6.15%**	65	**5**	70	**7.14%**
多元物質科学研究所	143	**6**	149	**4.03%**	143	**14**	157	**8.92%**	136	**14**	150	**9.33%**
災害科学国際研究所	47	**8**	55	**14.55%**	43	**7**	50	**14.00%**	47	**14**	61	**22.95%**
病院	283	**58**	341	**17.01%**	274	**60**	334	**17.96%**	289	**66**	355	**18.59%**
東北アジア研究センター	23	**2**	25	**8.00%**	21	**3**	24	**12.50%**	21	**5**	26	**19.23%**
高度教養教育・学生支援機構	79	**29**	108	**26.85%**	71	**30**	101	**29.70%**	71	**31**	**102**	**30.39%**
合計	2310	**322**	2635	**12.22%**	2277	**336**	2613	**12.86%**	2277	**410**	**2687**	**15.26%**
内，人文社会系[※2]	340	**77**	417	**18.47%**	335	**77**	412	**18.69%**	328	**88**	416	**21.15%**
内，自然科学系[※3]	1970	**245**	2218	**11.05%**	1942	**259**	2201	**11.77%**	1949	**322**	2271	**14.18%**

※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主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部局名		平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在				平成３０年５月１日現在				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		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				令和２年５月１日現在			
		男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率
文学研究科	教授	38	4	42	9.52%	40	4	44	9.09%	40	2	42	4.76%	42	1	43	2.33%	45	3	48	6.25%
	准教授	28	7	35	20.00%	25	5	30	16.67%	27	5	32	15.63%	28	6	34	17.65%	26	6	32	18.75%
	講師			0	–			0	–	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–
	助教	8	4	12	33.33%	5	5	10	50.00%	9	4	13	30.77%	10	3	13	23.08%	11	3	14	21.43%
	助手	1		1	0.00%	1		1	0.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%
	教員数（総数）	75	15	90	16.67%	71	14	85	16.47%	77	12	89	13.48%	81	11	92	11.96%	83	13	96	13.54%
	助手除く	74	15	89	16.85%	70	14	84	16.67%	76	11	87	12.64%	80	10	90	11.11%	82	12	94	12.77%
文学研究科　学生	学部	474	484	958	50.52%	479	486	965	50.36%	469	491	960	51.15%	457	501	958	52.30%	458	497	955	52.04%
	修士（博士前期）	81	76	157	48.41%	92	85	177	48.02%	84	104	188	55.32%	97	114	211	54.03%	100	112	212	52.83%
	博士（博士後期）	102	73	175	41.71%	105	77	182	42.31%	103	74	177	41.81%	103	78	181	43.09%	106	87	193	45.08%
教育学研究科	教授	12	1	13	7.69%	12	1	13	7.69%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	12	2	14	14.29%
	准教授	13	3	16	18.75%	13	3	16	18.75%	15	3	18	16.67%	16	3	19	15.79%	16	3	19	15.79%
	講師	1		1	–	1		1	–	0	0	0	–	0	0	0	–	0	1	1	–
	助教	3	0	3	0.00%	2	2	4	50.00%	4	4	8	50.00%	4	3	7	42.86%	2	5	7	71.43%
	助手			0	–			0	–	0	0	0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%
	助手除く	29	4	33	12.12%	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%
教育学研究科　学生	学部	156	155	311	49.84%	160	151	311	48.55%	146	155	301	51.50%	146	157	303	51.82%	148	156	304	51.32%
	修士（博士前期）	31	44	75	58.67%	28	42	70	60.00%	26	50	76	65.79%	35	55	90	61.11%	37	47	84	55.95%
	博士（博士後期）	27	27	54	50.00%	29	23	52	44.23%	40	28	68	41.18%	41	28	69	40.58%	39	30	69	43.48%
法学研究科	教授	30	6	36	16.67%	32	6	38	15.79%	30	6	36	16.67%	31	7	38	18.42%	31	6	37	16.22%
	准教授	8	5	13	38.46%	9	5	14	35.71%	10	6	16	37.50%	9	5	14	35.71%	8	5	13	38.46%
	講師	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	0	1	0.00%	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	助教	5	1	6	16.67%	1	2	3	66.67%	2	1	3	33.33%	3	2	5	40.00%	1	3	4	75.00%
	助手	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数（総数）	44	15	59	25.42%	43	16	59	27.12%	43	15	58	25.86%	43	16	59	27.12%	40	16	56	28.57%
	助手除く	44	13	57	22.81%	43	14	57	24.56%	43	13	56	23.21%	43	14	57	24.56%	40	14	54	25.93%
法学研究科　学生	学部	524	211	735	28.71%	511	223	734	30.38%	493	236	729	32.37%	475	247	722	34.21%	475	240	715	33.57%
	修士（博士前期）	117	29	146	19.86%	119	33	152	21.71%	14	11	25	44.00%	14	15	29	51.72%	14	11	25	44.00%
	博士（博士後期）	26	9	35	25.71%	32	12	44	27.27%	34	15	49	30.61%	33	12	45	26.67%	38	14	52	26.92%
経済学研究科	教授	34	2	36	5.56%	33	1	34	2.94%	32	2	34	5.88%	31	2	33	6.06%	29	3	32	9.38%
	准教授	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%
	講師	2	1	3	33.33%	2	1	3	33.33%	1	1	2	50.00%	3	2	5	40.00%	4	1	5	20.00%
	助教	2	2	4	–	5	1	6	–	4	1	5	20.00%	4	0	4	0.00%	4	3	7	42.86%
	助手		4	4	100.00%		4	4	100.00%	1	6	7	85.71%	0	6	6	100.00%	0	5	5	100.00%
	教員数（総数）	54	13	67	19.40%	54	10	64	15.63%	55	13	68	19.12%	54	12	66	18.18%	53	14	67	20.90%
	助手除く	54	9	63	14.29%	54	6	60	10.00%	54	7	61	11.48%	54	6	60	10.00%	53	9	62	14.52%
経済学研究科　学生	学部	940	233	1173	19.86%	923	237	1160	20.43%	942	234	1176	19.90%	959	225	1184	19.00%	954	204	1158	17.62%
	修士（博士前期）	116	112	228	49.12%	129	99	228	43.42%	47	49	96	51.04%	50	50	100	50.00%	64	53	117	45.30%
	博士（博士後期）	38	20	58	34.48%	29	19	48	39.58%	31	18	49	36.73%	30	17	47	36.17%	30	19	49	38.78%
理学部・理学研究科	教授	73	0	73	0.00%	75	0	75	0.00%	75	1	76	1.32%	70	1	71	1.41%	68	1	69	1.45%
	准教授	75	2	77	2.60%	75	2	77	2.60%	76	1	77	1.30%	76	1	77	1.30%	80	4	84	4.76%
	講師	4		4	0.00%	4		4	0.00%	5	0	5	0.00%	5	0	5	0.00%	4	0	4	0.00%
	助教	80	2	82	2.44%	84	2	86	2.33%	79	4	83	4.82%	74	5	79	6.33%	76	9	85	10.59%
	助手	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%
	教員数（総数）	236	5	241	2.07%	241	5	246	2.03%	238	7	245	2.86%	228	8	236	3.39%	231	15	246	6.10%
	助手除く	232	4	236	1.69%	238	4	242	1.65%	235	6	241	2.49%	225	7	232	3.02%	228	14	242	5.79%
理学部・理学研究科　学生	学部	1195	219	1414	15.49%	1191	206	1397	14.75%	1158	222	1380	16.09%	1155	215	1370	15.69%	1150	214	1364	15.69%
	修士（博士前期）	478	92	570	16.14%	484	97	581	16.70%	502	95	597	15.91%	500	98	598	16.39%	474	102	576	17.71%
	博士（博士後期）	241	49	290	16.90%	236	42	278	15.11%	224	39	263	14.83%	208	42	250	16.80%	217	47	264	17.80%

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２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在				平成３０年５月１日現在				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		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				令和２年５月１日現在			
		男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率
医学部医学科・医学系研究科	教授	77	12	89	13.48%	77	12	89	13.48%	74	13	87	14.94%	73	13	86	15.12%	73	12	85	14.12%
	准教授	57	10	67	14.93%	53	9	62	14.52%	52	9	61	14.75%	49	11	60	18.33%	48	13	61	21.31%
	講師	17	7	24	29.17%	20	7	27	25.93%	20	8	28	28.57%	23	8	31	25.81%	25	2	27	7.41%
	助教	88	35	123	28.46%	77	32	109	29.36%	79	32	111	28.83%	78	29	107	27.10%	72	30	102	29.41%
	助手	11	13	24	54.17%	11	15	26	57.69%	9	12	21	57.14%	5	12	17	70.59%	7	11	18	61.11%
	教員数（総数）	250	77	327	23.55%	238	75	313	23.96%	234	74	308	24.03%	228	73	301	24.25%	225	68	293	23.21%
	助手除く	239	64	303	21.12%	227	60	287	20.91%	225	62	287	21.60%	223	61	284	21.48%	218	57	275	20.73%
医学部医学科・医学系研究科　学生	学部	684	133	817	16.28%	698	136	834	16.31%	697	148	845	17.51%	682	155	837	18.52%	660	162	822	19.71%
	修士（博士前期）	81	109	190	57.37%	95	109	204	53.43%	99	116	215	53.95%	99	120	219	54.79%	107	122	229	53.28%
	博士（博士後期・博士）	536	183	719	25.45%	540	196	736	26.63%	530	221	751	29.43%	506	239	745	32.08%	496	241	737	32.70%
医学部保健学科	教授			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	准教授			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	講師			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助教			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	助手除く	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
医学部保健学科　学生	学部	165	420	585	71.79%	153	433	586	73.89%	146	437	583	74.96%	141	445	586	75.94%	140	443	583	75.99%
歯学部・歯学研究科	教授	19	0	19	0.00%	20	1	21	4.76%	18	1	19	5.26%	22	0	22	0.00%	22	1	23	4.35%
	准教授	15	1	16	6.25%	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%	13	2	15	13.33%	13	2	15	13.33%
	講師	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%
	助教	39	22	61	36.07%	34	19	53	35.85%	32	22	54	40.74%	32	20	52	38.46%	30	18	48	37.50%
	助手			0	-			0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数（総数）	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%
	助手除く	79	24	103	23.30%	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%
歯学部・歯学研究科　学生	学部	179	134	313	42.81%	174	148	322	45.96%	176	142	318	44.65%	176	149	325	45.85%	167	151	318	47.48%
	修士（博士前期）	6	11	17	64.71%	5	10	15	66.67%	5	9	14	64.29%	5	10	15	66.67%	6	13	19	68.42%
	博士（博士後期）	106	54	160	33.75%	109	64	173	36.99%	111	76	187	40.64%	106	80	186	43.01%	94	88	182	48.35%
薬学部・薬学研究科	教授	20		20	0.00%	18		18	0.00%	17	0	17	0.00%	18	0	18	0.00%	16	1	17	5.88%
	准教授	9	3	12	25.00%	10	2	12	16.67%	9	3	12	25.00%	7	3	10	30.00%	7	5	12	41.67%
	講師	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%
	助教	21	5	26	19.23%	19	5	24	20.83%	21	5	26	19.23%	24	5	29	17.24%	16	4	20	20.00%
	助手	3	3	6	50.00%	4	3	7	42.86%	2	3	5	60.00%	1	2	3	66.67%	2	2	4	50.00%
	教員数（総数）	57	12	69	17.39%	57	11	68	16.18%	56	11	67	16.42%	57	10	67	14.93%	48	12	60	20.00%
	助手除く	54	9	63	14.29%	53	8	61	13.11%	54	8	62	12.90%	56	8	64	12.50%	46	10	56	17.86%
薬学部・薬学研究科　学生	学部（4年制＋6年制）	258	123	381	32.28%	251	135	386	34.97%	263	128	391	32.74%	253	134	387	34.63%	263	129	392	32.91%
	修士（博士前期）	105	26	131	19.85%	107	30	137	21.90%	96	26	122	21.31%	95	30	125	24.00%	89	33	122	27.05%
	博士（博士後期）	63	23	86	26.74%	60	15	75	20.00%	55	14	69	20.29%	40	8	48	16.67%	42	8	50	16.00%
工学部・工学研究科	教授	112	1	113	0.88%	113	2	115	1.74%	111	2	113	1.77%	113	2	115	1.74%	119	5	124	4.03%
	准教授	112	4	116	3.45%	108	2	110	1.82%	105	3	108	2.78%	106	3	109	2.75%	107	9	116	7.76%
	講師	2		2	0.00%	0		0	#DIV/0!	4	2	6	33.33%	3	2	5	40.00%	4	4	8	50.00%
	助教	106	7	113	6.19%	106	10	116	8.62%	107	10	117	8.55%	99	9	108	8.33%	104	19	123	15.45%
	助手	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%	4	7	11	63.64%	3	6	9	66.67%
	教員数（総数）	335	18	353	5.10%	330	20	350	5.71%	330	23	353	6.52%	325	23	348	6.61%	337	43	380	11.32%
	助手除く	332	12	344	3.49%	327	14	341	4.11%	327	17	344	4.94%	321	16	337	4.75%	334	37	371	9.97%
工学部・工学研究科学生	学部	3255	449	3704	12.12%	3203	447	3650	12.25%	3124	416	3540	11.75%	3095	394	3489	11.29%	3082	382	3464	11.03%
	修士（博士前期）	1338	185	1523	12.15%	1353	188	1541	12.20%	1355	187	1542	12.13%	1342	202	1544	13.08%	1352	196	1548	12.66%
	博士（博士後期）	475	56	531	10.55%	464	63	527	11.95%	443	73	516	14.15%	416	86	502	17.13%	411	87	498	17.47%

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２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在				平成３０年５月１日現在				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		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				令和２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
農学部・農学研究科	教授	39	3	42	7.14%	40	3	43	6.98%	34	4	38	10.53%	36	4	40	10.00%	36	4	40	10.00%
	准教授	35	5	40	12.50%	37	5	42	11.90%	37	6	43	13.95%	31	6	37	16.22%	27	8	35	22.86%
	講師			0	-			0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	30	9	39	23.08%	30	8	38	21.05%	32	6	38	15.79%	31	6	37	16.22%	32	14	46	30.43%
	助手	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%
	教員数（総数）	107	17	124	13.71%	110	16	126	12.70%	106	16	122	13.11%	100	16	116	13.79%	97	26	123	21.14%
	助手除く	104	17	121	14.05%	107	16	123	13.01%	103	16	119	13.45%	98	16	114	14.04%	95	26	121	21.49%
農学部・農学研究科　学生	学部	398	263	661	39.79%	397	270	667	40.48%	391	267	658	40.58%	400	253	653	38.74%	405	251	656	38.26%
	修士（博士前期）	155	120	275	43.64%	160	117	277	42.24%	156	104	260	40.00%	164	119	283	42.05%	162	131	293	44.71%
	博士（博士後期）	58	26	84	30.95%	67	28	95	29.47%	70	28	98	28.57%	74	40	114	35.09%	69	46	115	40.00%
国際文化研究科	教授	20	4	24	16.67%	19	3	22	13.64%	18	2	20	10.00%	18	2	20	10.00%	19	1	20	5.00%
	准教授	13	2	15	13.33%	13	2	15	13.33%	13	3	16	18.75%	12	4	16	25.00%	11	5	16	31.25%
	講師		1	1	-		2	2	-	0	2	2	-	0	1	1	-	0	0	0	-
	助教			0	-			0	-	0	0	0	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	助手			0	-			0	-	0	0	0	-			0	-	0	0	0	-
	教員数（総数）	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%	31	6	37	16.22%
	助手除く	33	7	40	17.50%	32	7	39	17.95%	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%	31	6	37	16.22%
国際文化研究科　学生	修士（博士前期）	23	39	62	62.90%	28	50	78	64.10%	26	44	70	62.86%	18	46	64	71.88%	21	49	70	70.00%
	博士（博士後期）	24	43	67	64.18%	25	35	60	58.33%	21	32	53	60.38%	20	35	55	63.64%	22	35	57	61.40%
情報科学研究科	教授	31		31	0.00%	30		30	0.00%	33	0	33	0.00%	33	0	33	0.00%	33	0	33	0.00%
	准教授	28	5	33	15.15%	30	4	34	11.76%	29	4	33	12.12%	30	6	36	16.67%	31	6	37	16.22%
	講師	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	2	2	100.00%
	助教	33	2	35	5.71%	28	2	30	6.67%	23	1	24	4.17%	23	1	24	4.17%	18	1	19	5.26%
	助手			0	-			0	-	0	0	0	-			0	-	0	0	0	-
	教員数（総数）	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%
	助手除く	92	8	100	8.00%	88	7	95	7.37%	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%
情報科学研究科　学生	修士（博士前期）	253	46	299	15.38%	285	50	335	14.93%	282	59	341	17.30%	283	49	332	14.76%	283	36	319	11.29%
	博士（博士後期）	104	20	124	16.13%	113	22	135	16.30%	110	22	132	16.67%	95	25	120	20.83%	97	30	127	23.62%
生命科学研究科	教授	23	3	26	11.54%	26	3	29	10.34%	24	3	27	11.11%	24	3	27	11.11%	23	4	27	14.81%
	准教授	16		16	0.00%	13		13	0.00%	13	0	13	0.00%	12	0	12	0.00%	11	0	11	0.00%
	講師	2		2	0.00%	2		2	0.00%	3	0	3	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%
	助教	30	4	34	11.76%	32	7	39	17.95%	26	6	32	18.75%	26	7	33	21.21%	26	9	35	25.71%
	助手	0		0	#DIV/0!	0		0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	教員数（総数）	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%	66	9	75	12.00%	64	10	74	13.51%	62	13	75	17.33%
	助手除く	71	7	78	8.97%	73	10	83	12.05%	66	9	75	12.00%	64	10	74	13.51%	62	13	75	17.33%
生命科学研究科　学生	修士（博士前期）	121	84	205	40.98%	124	84	208	40.38%	132	70	202	34.65%	127	82	209	39.23%	116	92	208	44.23%
	博士（博士後期）	66	16	82	19.51%	65	17	82	20.73%	60	23	83	27.71%	54	21	75	28.00%	56	27	83	32.53%
環境科学研究科	教授	15	0	15	0.00%	16	1	17	5.88%	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%
	准教授	17		17	0.00%	15		15	0.00%	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%	14	3	17	17.65%
	講師		1	1	-		1	1	-	1	0	1	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	16	3	19	15.79%	16	3	19	15.79%	14	3	17	17.65%	12	3	15	20.00%	10	5	15	33.33%
	助手	1	3	4	75.00%	0	3	3	100.00%	0	2	2	100.00%	1	3	4	75.00%	1	3	4	75.00%
	教員数（総数）	49	7	56	12.50%	47	8	55	14.55%	45	7	52	13.46%	42	8	50	16.00%	40	12	52	23.08%
	助手除く	48	4	52	7.69%	47	5	52	9.62%	45	5	50	10.00%	41	5	46	10.87%	39	9	48	18.75%
環境科学研究科　学生	修士（博士前期）	163	33	196	16.84%	159	43	202	21.29%	180	51	231	22.08%	178	53	231	22.94%	165	57	222	25.68%
	博士（博士後期）	56	24	80	30.00%	64	27	91	29.67%	68	32	100	32.00%	63	39	102	38.24%	70	39	109	35.78%
医工学研究科	教授	19	1	20	5.00%	18	1	19	5.26%	17	1	18	5.56%	17	1	18	5.56%	17	1	18	5.56%
	准教授	5	2	7	28.57%	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	4	1	5	20.00%	5	1	6	16.67%
	講師	2		2	-	1		1	-	1	0	1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	助教	5	1	6	16.67%	4	2	6	33.33%	1	1	2	50.00%	3	1	4	25.00%	5	1	6	16.67%
	助手		1	1	100.00%		0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	教員数（総数）	31	5	36	13.89%	30	4	34	11.76%	25	3	28	10.71%	25	3	28	10.71%	28	3	31	9.68%
	助手除く	31	4	35	11.43%	30	4	34	11.76%	25	3	28	10.71%	25	3	28	10.71%	28	3	31	9.68%
医工学研究科　学生	修士（博士前期）	64	7	71	9.86%	67	17	84	20.24%	68	20	88	22.73%	72	21	93	22.58%	75	21	96	21.88%
	博士（博士後期）	46	9	55	16.36%	41	7	48	14.58%	40	7	47	14.89%	42	6	48	12.50%	45	11	56	19.64%
教育情報学研究部・教育部	教授	3		3	0.00%	3		3	0.00%			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!
	准教授	2		2	0.00%	2		2	0.00%			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!
	講師			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	助教	3	1	4	25.00%	2	1	3	33.33%			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!
	助手			0	-			0	-			0	-			0	-			0	-
	教員数（総数）	8	1	9	11.11%	7	1	8	12.50%	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	助手除く	8	1	9	11.11%	7	1	8	12.50%	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
教育情報学研究部・教育部　学生	修士（博士前期）	7	22	29	75.86%	13	16	29	55.17%	10	5	15	33.33%	1	0	1	0.00%	0	0	0	#DIV/0!
	博士（博士後期）	17	8	25	32.00%	15	11	26	42.31%	13	9	22	40.91%	10	8	18	44.44%	9	6	15	40.00%

②主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

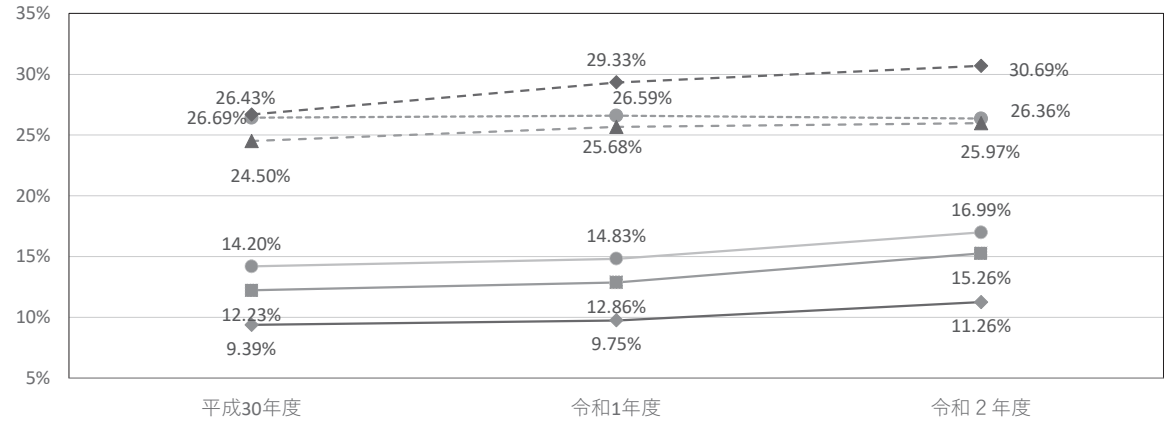
部局名		平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在				平成３０年５月１日現在				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		平成２８年度				平成２９年度				平成３０年度				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率
金属材料研究所	教授	28		28	0.00%	26		26	0.00%	27	0	27	0.00%	27	1	28	3.57%	26	2	28	7.14%
	准教授	31	3	34	8.82%	31	3	34	8.82%	30	3	33	9.09%	33	2	35	5.71%	33	1	34	2.94%
	講師	2		2	0.00%	2		2	0.00%	2	0	2	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%
	助教	56	4	60	6.67%	58	4	62	6.45%	60	1	61	1.64%	61	2	63	3.17%	60	3	63	4.76%
	助手	3	3	6	50.00%	3	2	5	40.00%	3	2	5	40.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%
	教員数（総数）	120	10	130	7.69%	120	9	129	6.98%	122	6	128	4.69%	125	6	131	4.58%	123	7	130	5.38%
	助手除く	117	7	124	5.65%	117	7	124	5.65%	119	4	123	3.25%	122	5	127	3.94%	120	6	126	4.76%
加齢医学研究所 （H16は教授・助教授・講師数合計）	教授	18	2	20	10.00%	14	2	16	12.50%	13	2	15	13.33%	12	2	14	14.29%	12	2	14	14.29%
	准教授	7	0	7	0.00%	8	0	8	0.00%	8	0	8	0.00%	10	0	10	0.00%	9	1	10	10.00%
	講師	4	0	4	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%
	助教	24	3	27	11.11%	21	4	25	16.00%	19	4	23	17.39%	20	6	26	23.08%	27	7	34	20.59%
	助手			0	–			0	–	0	0	0	–			0	–	0	1	1	100.00%
	教員数（総数）	53	5	58	8.62%	46	6	52	11.54%	43	6	49	12.24%	45	8	53	15.09%	51	11	62	17.74%
	助手除く	53	5	58	8.62%	46	6	52	11.54%	43	6	49	12.24%	45	8	53	15.09%	51	10	61	16.39%
流体科学研究所 （H16は教授・助教授・講師数合計）	教授	15		15	0.00%	18		18	0.00%	16	1	17	5.88%	17	1	18	5.56%	16	1	17	5.88%
	准教授	12	1	13	7.69%	8	1	9	11.11%	7	0	7	0.00%	9	0	9	0.00%	10	3	13	23.08%
	講師	0	0	0	#DIV/0!			0	–	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–
	助教	12		12	0.00%	10	1	11	9.09%	14	3	17	17.65%	16	3	19	15.79%	13	3	16	18.75%
	助手			0	–			0	–	0	0	0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%	37	4	41	9.76%	42	4	46	8.70%	39	7	46	15.22%
	助手除く	39	1	40	2.50%	36	2	38	5.26%	37	4	41	9.76%	42	4	46	8.70%	39	7	46	15.22%
電気通信研究所	教授	23		23	0.00%	23	0	23	0.00%	20	0	20	0.00%	20	0	20	0.00%	23	0	23	0.00%
	准教授	19		19	0.00%	21	1	22	4.55%	20	1	21	4.76%	20	1	21	4.76%	20	1	21	4.76%
	講師			0	–	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
	助教	23	1	24	4.17%	21	0	21	0.00%	22	1	23	4.35%	21	3	24	12.50%	22	4	26	15.38%
	助手			0	–			0	–	0	0	0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%	62	2	64	3.13%	61	4	65	6.15%	65	5	70	7.14%
	助手除く	65	1	66	1.52%	65	1	66	1.52%	62	2	64	3.13%	61	4	65	6.15%	65	5	70	7.14%
多元物質科学研究所	教授	45	2	47	4.26%	44	1	45	2.22%	45	1	46	2.17%	44	2	46	4.35%	39	3	42	7.14%
	准教授	28		28	0.00%	32		32	0.00%	31	0	31	0.00%	29	1	30	3.33%	27	1	28	3.57%
	講師	7		7	0.00%	5		5	0.00%	6	0	6	0.00%	7	1	8	12.50%	9	1	10	10.00%
	助教	66	4	70	5.71%	61	6	67	8.96%	61	5	66	7.58%	63	10	73	13.70%	61	9	70	12.86%
	助手	2		2	–	2		2	–	2	0	2	–	1	0	1	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	148	6	154	3.90%	144	7	151	4.64%	145	6	151	3.97%	144	14	158	8.86%	136	14	150	9.33%
	助手除く	146	6	152	3.95%	142	7	149	4.70%	143	6	149	4.03%	143	14	157	8.92%	136	14	150	9.33%
災害科学国際研究所	教授	21	0	21	0.00%	21	0	21	0.00%	19	0	19	0.00%	18	0	18	0.00%	18	2	20	10.00%
	准教授	10	4	14	28.57%	11	3	14	21.43%	12	3	15	20.00%	13	4	17	23.53%	18	4	22	18.18%
	講師	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%
	助教	18	6	24	25.00%	14	6	20	30.00%	15	4	19	21.05%	10	3	13	23.08%	9	8	17	47.06%
	助手	2	1	3	–	1	0	1	–	1	0	1	–	2	0	2	–	2	2	4	–
	教員数（総数）	52	12	64	18.75%	48	10	58	17.24%	48	8	56	14.29%	45	7	52	13.46%	49	16	65	24.62%
	助手除く	50	11	61	18.03%	47	10	57	17.54%	47	8	55	14.55%	43	7	50	14.00%	47	14	61	22.95%
病院	教授	4	0	4	0.00%	8	0	8	0.00%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%
	准教授	14	2	16	12.50%	20	3	23	13.04%	24	4	28	14.29%	18	4	22	18.18%	22	3	25	12.00%
	講師	55	5	60	8.33%	56	5	61	8.20%	64	6	70	8.57%	68	6	74	8.11%	70	5	75	6.67%
	助教	180	42	222	18.92%	182	47	229	20.52%	185	47	232	20.26%	178	49	227	21.59%	187	57	244	23.36%
	助手	30	35	65	–	31	35	66	–	30	33	63	–	32	33	65	–	35	31	66	–
	教員数（総数）	283	84	367	22.89%	297	90	387	23.26%	313	91	404	22.52%	306	93	399	23.31%	324	97	421	23.04%
	助手除く	253	49	302	16.23%	266	55	321	17.13%	283	58	341	17.01%	274	60	334	17.96%	289	66	355	18.59%

②主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

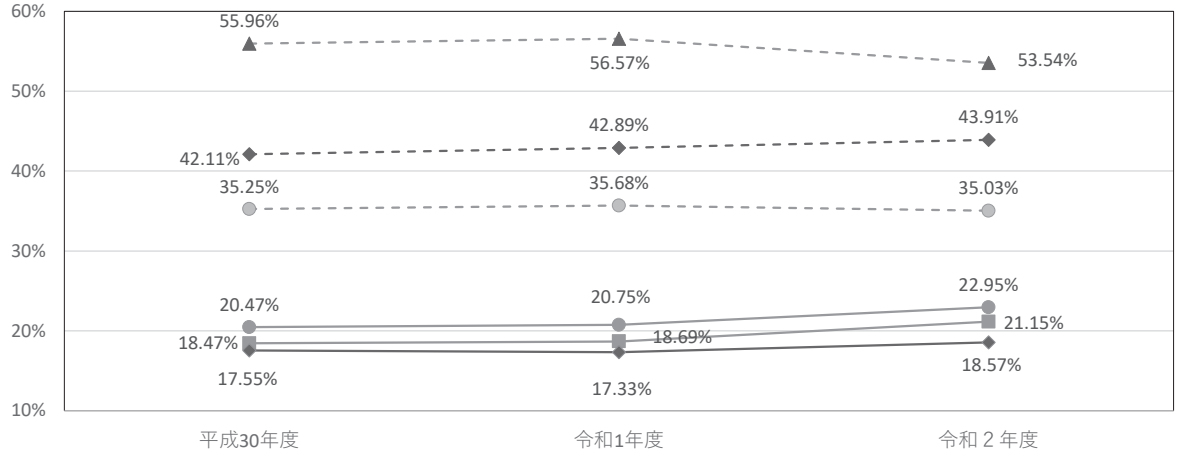
部局名		平成２８年５月１日現在				平成２９年５月１日現在				平成３０年５月１日現在				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		平成２８年度				平成２９年度				平成３０年度				令和１年５月１日現在				令和２年５月１日現在			
		男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率	男　性	女　性	計	女性比率
東北アジア	教授	10	0	10	0.00%	9	0	9	0.00%	9	0	9	0.00%	10	0	10	0.00%	10	0	10	0.00%
	准教授	6	0	6	0.00%	6	0	6	0.00%	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%	5	1	6	16.67%
	講師	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–
	助教	6	1	7	14.29%	7	1	8	12.50%	8	1	9	11.11%	6	2	8	25.00%	6	4	10	40.00%
	助手	0	0	0	–	0	0	0	–	0	0	0	–			0	–	0	0	0	–
	教員数（総数）	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	21	3	24	12.50%	21	5	26	19.23%
	助手除く	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	21	3	24	12.50%	21	5	26	19.23%
高度教養教育・学生支援機構	教授	24	5	29	17.24%	23	5	28	17.86%	24	5	29	17.24%	18	5	23	21.74%	19	6	25	24.00%
	准教授	21	5	26	19.23%	23	8	31	25.81%	26	11	37	29.73%	28	10	38	26.32%	25	12	37	32.43%
	講師	15	7	22	31.82%	15	11	26	42.31%	12	10	22	45.45%	9	9	18	50.00%	9	8	17	47.06%
	助教	13	3	16	18.75%	14	4	18	22.22%	17	3	20	15.00%	16	6	22	27.27%	18	5	23	21.74%
	助手	0	4	4	100.00%	0	3	3	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数（総数）	73	24	97	24.74%	75	31	106	29.25%	79	31	110	28.18%	71	32	103	31.07%	71	33	104	31.73%
	助手除く	73	20	93	21.51%	75	28	103	27.18%	79	29	108	26.85%	71	30	101	29.70%	71	31	102	30.39%
文系	教授	171	22	193	11.40%	171	20	191	10.47%	168	18	186	9.68%	165	18	183	9.84%	165	21	186	11.29%
	准教授	107	26	133	19.55%	105	26	131	19.85%	114	32	146	21.92%	114	31	145	21.38%	107	34	141	24.11%
	講師	19	10	29	34.48%	19	15	34	44.12%	14	13	27	48.15%	12	12	24	50.00%	13	10	23	43.48%
	助教	40	12	52	23.08%	36	16	52	30.77%	44	14	58	24.14%	44	16	60	26.67%	43	23	66	34.85%
	助手	1	10	11	90.91%	1	9	10	90.00%	2	11	13	84.62%	1	11	12	91.67%	1	10	11	90.91%
	教員数(助教・助手含む)	338	80	418	19.14%	332	86	418	20.57%	342	88	430	20.47%	336	88	424	20.75%	329	98	427	22.95%
	教員数(助手除く)	337	70	407	17.20%	331	77	408	18.87%	340	77	417	18.47%	335	77	412	18.69%	328	88	416	21.15%
	教員数(助教・助手除く)	297	58	355	16.34%	295	61	356	17.13%	296	63	359	17.55%	291	61	352	17.33%	285	65	350	18.57%
	学部生	2094	1083	3177	34.09%	2073	1097	3170	34.61%	2050	1116	3166	35.25%	2037	1130	3167	35.68%	2035	1097	3132	35.03%
	修士(博士前期)	375	322	697	46.20%	409	325	734	44.28%	207	263	470	55.96%	215	280	495	56.57%	236	272	508	53.54%
	博士(博士後期)	234	180	414	43.48%	235	177	412	42.96%	242	176	418	42.11%	237	178	415	42.89%	244	191	435	43.91%
自然科学系	教授	582	24	606	3.96%	587	26	613	4.24%	569	31	600	5.17%	569	32	601	5.32%	566	41	607	6.75%
	准教授	490	42	532	7.89%	495	37	532	6.95%	488	40	528	7.58%	474	46	520	8.85%	482	65	547	11.88%
	講師	106	17	123	13.82%	107	17	124	13.71%	123	19	142	13.38%	128	19	147	12.93%	133	15	148	10.14%
	助教	827	150	977	15.35%	797	158	955	16.54%	790	155	945	16.40%	771	162	933	17.36%	768	201	969	20.74%
	助手	62	66	128	51.56%	61	65	126	51.59%	56	59	115	51.30%	54	59	113	52.21%	58	58	116	50.00%
	教員数(助教・助手含む)	2067	299	2366	12.64%	2047	303	2350	12.89%	2026	304	2330	13.05%	1996	318	2314	13.74%	2007	380	2387	15.92%
	教員数(助手除く)	2005	233	2238	10.41%	1986	238	2224	10.70%	1970	245	2215	11.06%	1942	259	2201	11.77%	1949	322	2271	14.18%
	教員数(助教・助手除く)	1178	83	1261	6.58%	1189	80	1269	6.30%	1180	90	1270	7.09%	1171	97	1268	7.65%	1181	121	1302	9.29%
	学部生	6134	1741	7875	22.11%	6067	1775	7842	22.63%	5955	1760	7715	22.81%	5902	1745	7647	22.82%	5867	1732	7599	22.79%
	修士(博士前期)	2764	713	3477	20.51%	2839	745	3584	20.79%	2875	737	3612	20.40%	2865	784	3649	21.49%	2829	803	3632	22.11%
	博士(博士後期)	1751	460	2211	20.81%	1759	481	2240	21.47%	1711	535	2246	23.82%	1604	586	2190	26.76%	1597	624	2221	28.10%
合計	教授	753	46	799	5.76%	758	46	804	5.72%	737	49	786	6.23%	734	50	784	6.38%	731	62	793	7.82%
	准教授	597	68	665	10.23%	600	63	663	9.50%	602	72	674	10.68%	588	77	665	11.58%	589	99	688	14.39%
	講師	125	27	152	17.76%	126	32	158	20.25%	137	32	169	18.93%	140	31	171	18.13%	146	25	171	14.62%
	助教	867	162	1029	15.74%	833	174	1007	17.28%	834	169	1003	16.85%	815	178	993	17.93%	811	224	1035	21.64%
	助手	63	76	139	54.68%	62	74	136	54.41%	58	70	128	54.69%	55	70	125	56.00%	59	68	127	53.54%
	教員数(助教・助手含む)	2405	379	2784	13.61%	2379	389	2768	14.05%	2368	392	2760	14.20%	2332	406	2738	14.83%	2336	478	2814	16.99%
	教員数(助手除く)	2342	303	2645	11.46%	2317	315	2632	11.97%	2310	322	2632	12.23%	2277	336	2613	12.86%	2277	410	2687	15.26%
	教員数(助教・助手除く)	1475	141	1616	8.73%	1484	141	1625	8.68%	1476	153	1629	9.39%	1462	158	1620	9.75%	1466	186	1652	11.26%
	学部生	8228	2824	11052	25.55%	8140	2872	11012	26.08%	8005	2876	10881	26.43%	7939	2875	10814	26.59%	7902	2829	10731	26.36%
	修士(博士前期)	3139	1035	4174	24.80%	3248	1070	4318	24.78%	3082	1000	4082	24.50%	3080	1064	4144	25.68%	3065	1075	4140	25.97%
	博士(博士後期)	1985	640	2625	24.38%	1994	658	2652	24.81%	1953	711	2664	26.69%	1841	764	2605	29.33%	1841	815	2656	30.69%
女子学部生理系比率					61.65%				61.80%				61.20%				60.70%				61.22%
男子学部生理系比率					74.55%				74.53%				74.39%				74.34%				74.25%
学部生理系比率(全体)					71.25%				71.21%				70.90%				70.71%				70.81%

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）

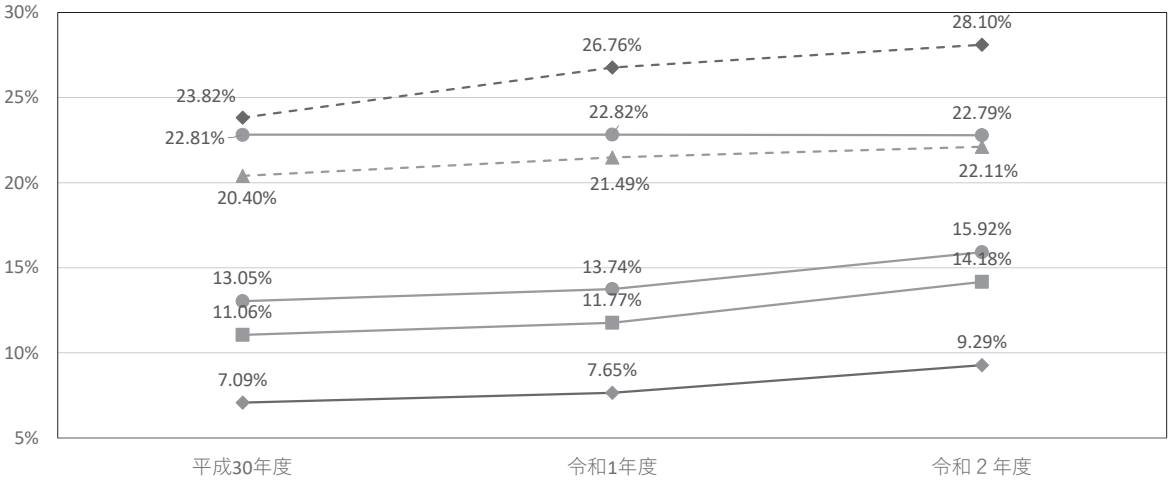
主要部局※1における在籍教員・学生の女性比率



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

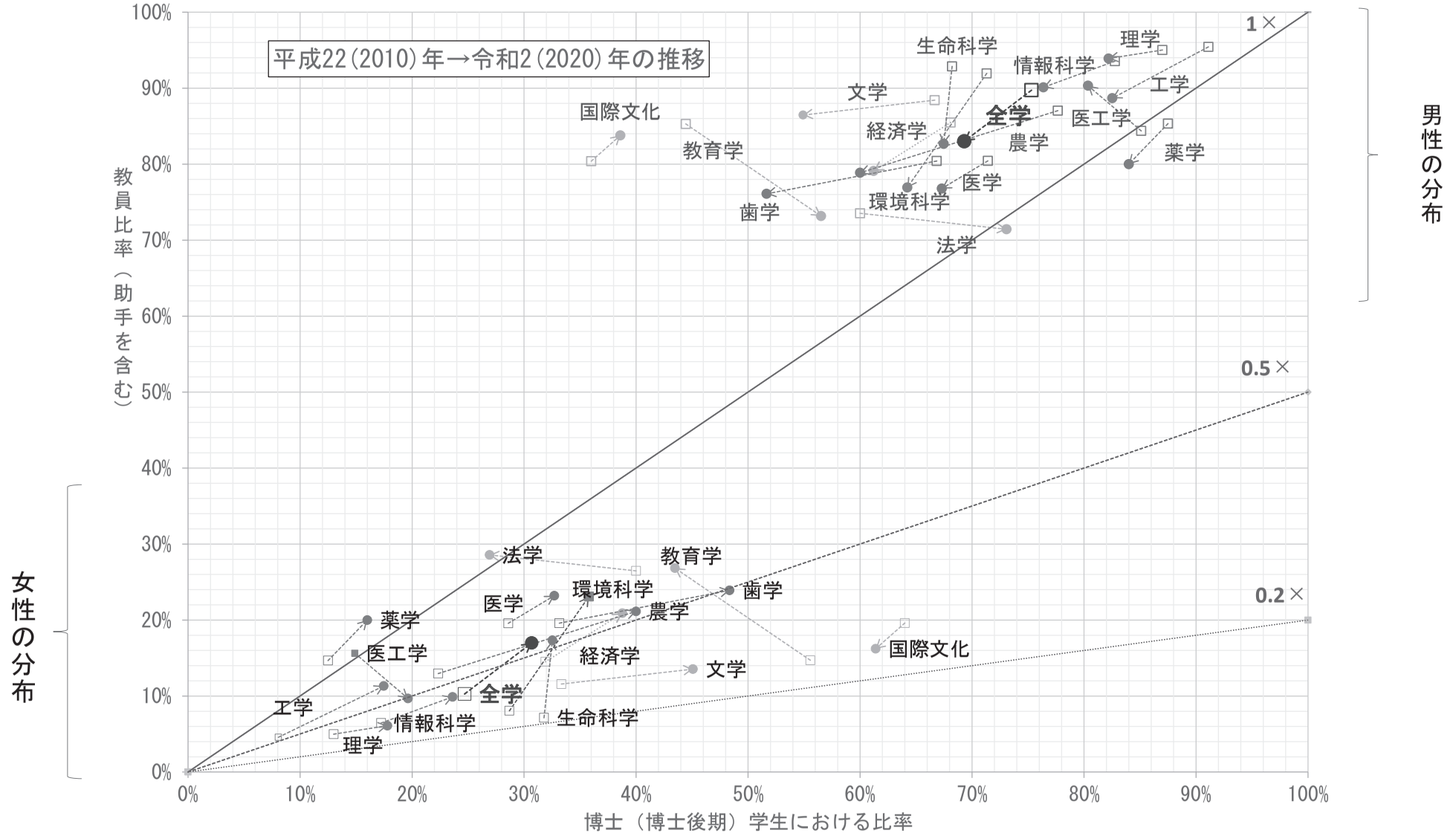


※1 学校基本調査より男女共同参画委員が在籍する部局のみ抜粋

※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

主要部局における在職女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



・女性研究者の科研費新規採択率の年次変化

		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和２年
新規応募件数	女性研究者	273	297	330	339	330	287	313
	男性研究者	2,323	2,541	2,520	2,441	2,456	2,321	2,310
	研究者全体	2,596	2,838	2,850	2,780	2,786	2,608	2,623
新規採択件数	女性研究者	109	108	106	119	104	116	114
	男性研究者	758	819	836	720	708	801	703
	研究者全体	867	927	942	839	812	917	817
新規採択率(%)	女性研究者	39.9	36.4	32.1	35.1	31.5	40.4	36.4
	男性研究者	32.6	32.2	33.2	29.5	28.8	34.5	30.4
	研究者全体	33.4	32.7	33.1	30.2	29.1	35.2	31.1
新規配分額(千円)	女性研究者	267,020	276,380	367,380	416,390	273,650	292,110	384,800
	男性研究者	3,760,510	3,771,250	3,968,380	3,381,840	3,566,160	3,973,710	3,364,400
	研究者全体	4,027,530	4,047,630	4,335,760	3,798,230	3,839,810	4,265,820	3,749,200
新規配分額(千円)/採択件数（※追加）	女性研究者	2,450	2,559	3,466	3,499	2,631	2,518	3,375
	男性研究者	4,961	4,605	4,747	4,697	5,037	4,961	4,786
	研究者全体	4,645	4,366	4,603	4,527	4,729	4,652	4,589

種目について

※奨励研究、研究活動スタート支援、研究成果公開（ひらとき、学術図書、データベース）は未集計です。

※金額に追加交付分は含みません。

（1）応募資格者数の年次変化

	H26（H25.11.11時点）			H27(H26.11.10時点)			H28(H27.11.9時点)			H29(H28.11.7時点)			H30(H29.11.8時点)			R1(H30.11.7時点)			R2(R1.11.7時点)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
応募資格者数	3,497	576	4,073	3,450	580	4,030	3,435	595	4,030	3,362	576	3,938	3,357	600	3,957	3,369	604	3,973	3,361	632	3,993
応募者	2,323	273	2,596	2,541	297	2,838	2,520	330	2,850	2,441	339	2,780	2,456	330	2,786	2,321	287	2,608	2,310	313	2,623
申請率	66.4%	47.4%	63.7%	73.7%	51.2%	70.4%	73.4%	55.5%	70.7%	72.6%	58.9%	70.6%	73.2%	55.0%	70.4%	68.9%	47.5%	65.6%	68.7%	49.5%	65.7%

（2）種目別の科研費新規採択率の年次変化

種目		H26			H27			H28			H29			H30			R1			R2		
		応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率	応募件数	採択件数	採択率
特別推進研究	女性研究者	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	男性研究者	9	3	33.3%	6	1	16.7%	7	0	0.0%	8	1	12.5%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	10	0	0.0%
	研究者全体	9	3	33.3%	6	1	16.7%	7	0	0.0%	8	1	12.5%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	10	0	0.0%
新学術領域研究（研究領域提案型）	女性研究者	28	7	25.0%	19	2	10.5%	38	6	15.8%	31	5	16.1%	25	3	12.0%	18	2	11.1%	16	4	25.0%
	男性研究者	272	54	19.9%	288	42	14.6%	267	56	21.0%	233	49	21.0%	245	50	20.4%	227	48	21.1%	159	48	30.2%
	研究者全体	300	61	20.3%	307	44	14.3%	305	62	20.3%	264	54	20.5%	270	53	19.6%	245	50	20.4%	175	52	29.7%
学術変革領域研究(A)	女性研究者																		11	1	9.1%
	男性研究者																		97	5	5.2%
	研究者全体																		108	6	5.6%
学術変革領域研究(B)	女性研究者																		11	0	0.0%
	男性研究者																		125	2	1.6%
	研究者全体																		136	2	1.5%
基盤研究(S)	女性研究者	1	0	0.0%	0	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	1	0	0.0%	3	2	66.7%
	男性研究者	50	4	8.0%	43	4	9.3%	49	10	20.4%	53	3	5.7%	60	5	8.3%	46	11	23.9%	58	5	8.6%
	研究者全体	51	4	7.8%	43	4	9.3%	50	10	20.0%	54	3	5.6%	62	5	8.1%	47	11	23.4%	61	7	11.5%
基盤研究(A)	女性研究者	7	2	28.6%	4	0	0.0%	7	3	42.9%	8	1	12.5%	8	1	12.5%	6	2	33.3%	5	0	0.0%
	男性研究者	136	29	21.3%	154	37	24.0%	144	40	27.8%	158	37	23.4%	160	40	25.0%	154	46	29.9%	133	41	30.8%
	研究者全体	143	31	21.7%	158	37	23.4%	151	43	28.5%	166	38	22.9%	168	41	24.4%	160	48	30.0%	138	41	29.7%
基盤研究(B)	女性研究者	24	9	37.5%	34	9	26.5%	36	10	27.8%	31	8	25.8%	36	6	16.7%	30	12	40.0%	39	13	33.3%
	男性研究者	382	113	29.6%	429	123	28.7%	449	154	34.3%	409	117	28.6%	449	130	29.0%	439	151	34.4%	418	139	33.3%
	研究者全体	406	122	30.0%	463	132	28.5%	485	164	33.8%	440	125	28.4%	485	136	28.0%	469	163	34.8%	457	152	33.3%
基盤研究(C)	女性研究者	78	35	44.9%	88	39	44.3%	90	39	43.3%	111	49	44.1%	106	36	34.0%	105	38	36.2%	100	40	40.0%
	男性研究者	446	191	42.8%	485	199	41.0%	511	233	45.6%	501	193	38.5%	560	232	41.4%	531	238	44.8%	474	201	42.4%
	研究者全体	524	226	43.1%	573	238	41.5%	601	272	45.3%	612	242	39.5%	666	268	40.2%	636	276	43.4%	574	241	42.0%
若手研究(A)	女性研究者	6	1	16.7%	11	0	0.0%	5	1	20.0%	11	4	36.4%									
	男性研究者	97	15	15.5%	95	23	24.2%	97	28	28.9%	102	27	26.5%									
	研究者全体	103	16	15.5%	106	23	21.7%	102	29	28.4%	113	31	27.4%									
若手研究(B)/若手研究	女性研究者	88	38	43.2%	81	37	45.7%	93	34	36.6%	88	41	46.6%	102	43	42.2%	86	52	60.5%	90	49	54.4%
	男性研究者	383	163	42.6%	379	156	41.2%	338	122	36.1%	371	178	48.0%	353	146	41.4%	339	189	55.8%	303	173	57.1%
	研究者全体	471	201	42.7%	460	193	42.0%	431	156	36.2%	459	219	47.7%	455	189	41.5%	425	241	56.7%	393	222	56.5%
挑戦的萌芽研究/挑戦的研究（萌芽）	女性研究者	41	17	41.5%	45	17	113.3%	55	11	20.0%	45	8	17.8%	34	11	32.4%	30	6	20.0%	27	3	11.1%
	男性研究者	548	186	33.9%	609	206	33.8%	626	180	28.8%	520	91	17.5%	483	86	17.8%	471	86	18.3%	403	66	16.4%
	研究者全体	589	203	34.5%	654	223	34.1%	681	191	28.0%	565	99	17.5%	517	97	18.8%	501	92	18.4%	430	69	16.0%
挑戦的研究（開拓）	女性研究者										5	1	20.0%	2	1	50.0%	2	0	0.0%	6	1	16.7%
	男性研究者										56	5	8.9%	44	5	11.4%	32	3	9.4%	70	4	5.7%
	研究者全体										61	6	9.8%	46	6	13.0%	34	3	8.8%	76	5	6.6%
国際共同研究加速基金（国際共同研究強化）/国際共同研究加速基金（国際共同研究強化(A)）	女性研究者				15	4	26.7%	5	2	40.0%	8	2	25.0%	11	3	27.3%	4	1	25.0%	2	0	0.0%
	男性研究者				53	28	52.8%	32	13	40.6%	30	19	63.3%	18	8	44.4%	25	10	40.0%	19	7	36.8%
	研究者全体				68	32	47.1%	37	15	40.5%	38	21	55.3%	29	11	37.9%	29	11	37.9%	21	7	33.3%
国際共同研究加速基金（国際共同研究強化(B)）	女性研究者													4	0	0.0%	5	3	60.0%	3	1	33.3%
	男性研究者													76	6	7.9%	49	19	38.8%	41	12	29.3%
	研究者全体													80	6	7.5%	54	22	40.7%	44	13	29.5%
合計	女性研究者	273	109	39.9%	297	108	36.4%	330	106	32.1%	339	119	35.1%	330	104	31.5%	287	116	40.4%	313	114	36.4%
	男性研究者	2,323	758	32.6%	2541	819	32.2%	2,520	836	33.2%	2441	720	29.5%	2,456	708	28.8%	2,321	801	34.5%	2,310	703	30.4%
	研究者全体	2,596	867	33.4%	2838	927	32.7%	2,850	942	33.1%	2780	839	30.2%	2,786	812	29.1%	2,608	917	35.2%	2,623	817	31.1%
【参考】全国採択率	女性研究者			26.9%			26.7%			26.5%			25.9%			26.1%			29.7%			29.7%
	男性研究者			27.0%			26.5%			26.3%			24.8%			24.6%			28.0%			26.8%

※奨励研究、研究活動スタート支援、研究成果公開（ひらとき、学術図書、データベース）は未集計です。
※金額に追加交付分は含みません。

東北大学男女共同参画委員会報告書（令和２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】
東北大学人事企画部人事企画課
〒980-8577　仙台市青葉区片平 2-1-1
TEL：022-217-4811