

男女共同参画委員会報告書 （令和3年度）



令和4年3月

東北大学男女共同参画委員会

目 次

第 1 章 令和 3 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 男女共同参画推進のための東北大学宣言…………… 4
- 3 東北大学における男女共同参画推進のための行動指針…………… 6

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…………… 8

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…………… 22
- ・ 奨励制度 WG…………… 23
- ・ 次世代・女性研究者支援 WG…………… 31
- ・ 両立支援 WG…………… 34
- ・ 中期計画対応・報告書作成 WG…………… 36

第 4 章 各部局の取組

- ・ 文学研究科…………… 40
- ・ 教育学研究科…………… 43
- ・ 法学研究科…………… 46
- ・ 経済学研究科…………… 49
- ・ 理学研究科…………… 53
- ・ 医学系研究科…………… 57
- ・ 歯学研究科…………… 60
- ・ 薬学研究科…………… 63
- ・ 工学研究科…………… 66
- ・ 農学研究科…………… 72
- ・ 国際文化研究科…………… 75
- ・ 情報科学研究科…………… 79
- ・ 生命科学研究科…………… 82
- ・ 環境科学研究科…………… 85
- ・ 医工学研究科…………… 88
- ・ 金属材料研究所…………… 90
- ・ 加齢医学研究所…………… 93
- ・ 流体科学研究所…………… 96
- ・ 電気通信研究所…………… 100
- ・ 多元物質科学研究所…………… 103
- ・ 災害科学国際研究所…………… 106
- ・ 東北アジア研究センター…………… 109
- ・ 病院…………… 112
- ・ 高度教養教育・学生支援機構…………… 116
- ・ 本部事務機構…………… 119

第5章 各種資料

資料1	令和3年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	121
資料2	令和3年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	122
資料3	第18回男女共同参画シンポジウムパンフレット	126
資料4	第18回男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果	139
資料5	第8回澤柳記念賞公募要項等	143
資料6	第4回仙台Iゾーンクラブ東北大学大学院女子学生のための虚空再学会発表支援事業	146
資料7	第5回紫千代萩賞公募要項等	150
資料8	研究環境アンケート調査結果	153
資料9	多様な性を取りまく現状に関するアンケート調査	154
資料10	SAアンケート	155
資料11	センター活動報告	156
資料12	東北大学における在籍教員・学生の女性比率	181

第1章 令和3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ました。

この「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。本事業は、(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、長期にわた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、総長を議長とする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。これらの施策の結果、令和3年10月現在で女性教員比率について19.8%まで引き上げることができました。

本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「澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞」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、5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15年を迎え、他大学における同様な次世代女性研究者育成の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「東北大学男女共同参画シンポジウム」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18回目の開催となり、シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授の山口一男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、「男女共同参画：男性の立場から」というテーマを設定し、これまで、アカデミアにおけるマイノリティとして、女性の立場において女性の視点から、問題点や今後の課題等が語られることが多かった「男女共同参画」について、男性の立場からの課題を浮き彫りにし、男性にとっての男女共同参画を効果的に推進するための今後のあり方について議論しました。

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。幸い、令和3年度には、篤志からの高額なご寄付もいただくことができました。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。その後のコロナ禍により十分な活動が為されていませんが、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。

なお、平成 30 年に公表された「東北大学ビジョン 2030」において、主要な施策として「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げていることを背景に、令和 3 年 10 月～11 月には本学全教職員を対象に「多様な性に関するアンケート」を行いました。そのような調査も踏まえて、令和 4 年 4 月 1 日に本学は「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進宣言」を発出することとしています。2022 年は東北大学創立 115 周年、総合大学 100 周年にあたり、また第 4 期中期目標・中期計画期間がスタートする節目でもあります。より広くダイバーシティを捉えつつ、まだ本学で達成されていないジェンダー・パリティの実現に向けて、いっそうの活動を推進していくことが望まれます。

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

2 男女共同参画推進のための東北大学宣言

「人権の世紀」といわれる 21 世紀は、「男女共同参画推進の世紀」でもある。1999 年 6 月に制定された「男女共同参画社会基本法」は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けた。男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体及び国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする研究中心大学 research-intensive university として人類の福祉と発展に寄与することを使命とする東北大学が、男女共同参画社会を実現するために担うべき責任は重いといわざるをえない。

周知のように、本学には、1913 年に、日本で初めて女子学生に帝国大学の門戸を開いたという輝かしい歴史がある。本学は、この精神を伝統として受け継ぎ、男女共同参画を積極的に推進するため、平成 13 年 4 月に東北大学男女共同参画委員会を設置し、平成 14 年 3 月、全学的な実態調査の結果を踏まえた同委員会からの報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」を評議会で承認した。

これをうけて、具体的な取り組みが開始されたところであるが、本学にはなお、人的構成上の男女格差の是正、労働環境の整備等の課題が山積している。このような現状を改善し、本学の男女共同参画を推進するとともに、社会全体における性差別の解消とジェンダー問題・人権問題の研究・教育・啓発のために、東北大学は今後、全学をあげて真摯な努力を続けなければならない。

大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが 21 世紀の重要課題であることを十分に認識し、東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取り組みを進めることを、ここに宣言し、東北大学の全構成員の共通目標として、以下のような方針を確認する。

- 1 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」（通称：沢柳賞）を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関

との協同・連携を図り、ジェンダー学の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。

- 2 東北大学は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じる。
- 3 東北大学は、性別に由来する人権侵害や性差別を撤廃するための措置をとるとともに、男女共同参画推進のための不服申立制度と救済制度を整備する。

平成14年9月28日

東北大学総長 阿部博之
東北大学男女共同参画委員会

3 東北大学における男女共同参画推進のための行動指針

平成25年8月8日

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

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

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

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

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

【両立支援・環境整備】

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

【女性リーダー育成】

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

【次世代育成】

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

努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

【顕彰制度】

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

【地域連携】

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

【国際化対応】

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

【支援推進体制】

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

第2章 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6年間にわたり事業を推進し、令和3年度が最終年度となる。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取り組んできたが、令和4年1月に19.9%を達成した。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。

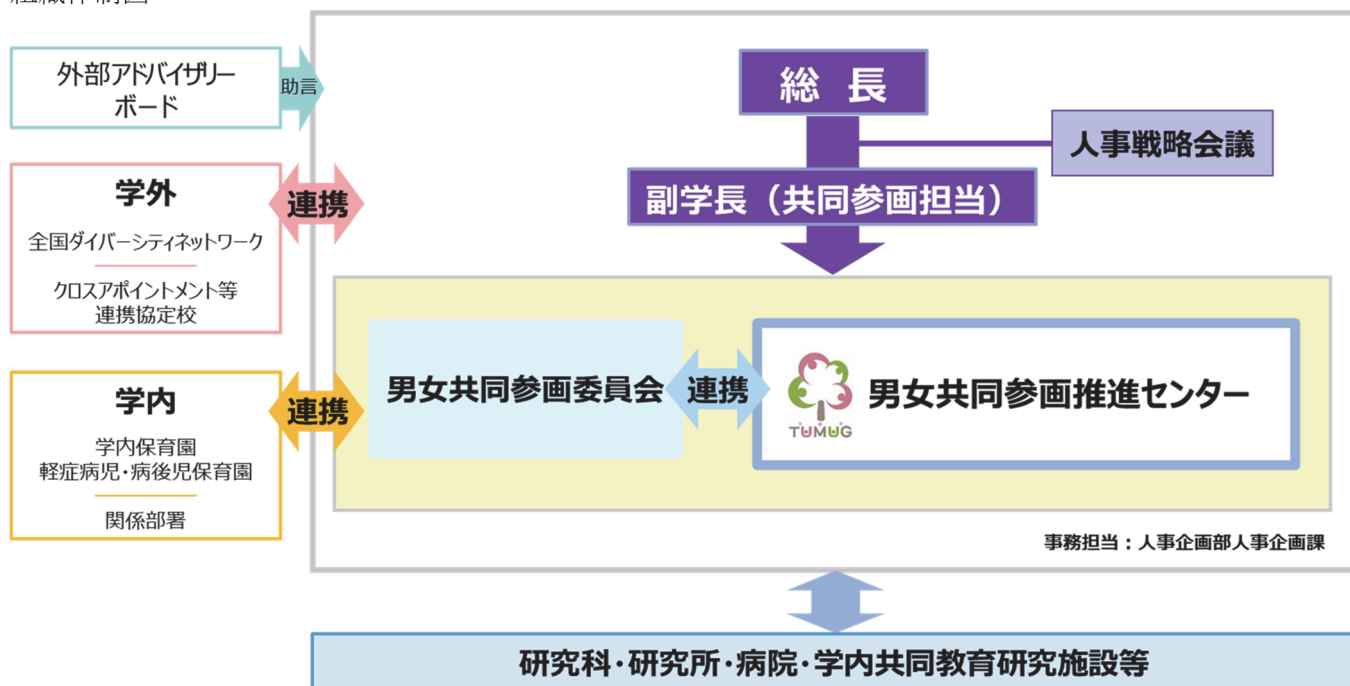
「人事戦略会議」は、総長、理事、副学長、総長が指名する部局長、事務機構長などにより構成され、平成30年の「東北大学ビジョン2030」に盛り込まれた内容を実現するために設置された。全学的な教員の人事管理に係る方針及び戦略の策定に関する事項をはじめ、教員採用に関しては、若手・女性・外国人の採用促進の必要性などの全学的な課題に取り組み、令和2年10月には、女性研究者の雇用促進のための「1/3目標」を設定することを決定した。「1/3目標」では、本学の研究力等の強化及び将来の女性研究者比率30%を目指して、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本としている。同目標により本学教員の多様性確保による研究力向上、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4年2月22日に開催した。本年度の会議では、令和3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3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8回（2021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18回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画：男性の立場から」／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5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
2021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 58 本）※2021. 12. 22 時点	中学生・高校生・大学生・教職員・一般
サイエンス・エンジェル DX 協業	サイエンス・エンジェル
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
2021 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 3 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
多様な性を取りまく現状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職員及び非常勤職員（学生除く）
「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 Café 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 3 年度支援制度

実施時期	名称	対象者
3月5日締切	研究支援要員	育児・介護等を行う女性教員
①5月21日、②9月10日締切	ネクストステップ研究費	女性教員
7月9日締切	スタートアップ研究費	新規採用の女性教員
①7月30日、②10月29日、③1月28日、④3月11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、新型コロナウイ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、女性教員比率に關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關しては、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。

アドバイザーボード委員 (○は委員長)

○山田 秀雄	山田・尾崎法律事務所	弁護士
林 健悟	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)	常務理事
東村 博子	名古屋大学	副総長 (多様性・男女共同参画担当)
前田 瑞夫	理化学研究所	副理事 (研究政策審議役)
宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット 仙台	常務理事
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。

令和3年4月26日、5月22日、6月29日、8月3日、9月13日、10月22日、11月15日、

令和4年1月27日、3月10日

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」を令和元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、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	2021 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			13 件	13 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				
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	14 件	14 件

3. 全国ダイバーシティ・ネットワーク会議への参加状況

（１）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 3 年度の東北地区の参加機関は 23 機関である。

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

東北ブロック参加機関（令和 2 年度以前）

東北大学、山形大学、岩手大学、山形県立米沢栄養大学、福島県立医科大学、宮城大学、仙台高等専門学校、弘前大学

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。

（２）東北ブロック勉強会及び各種セミナーの開催

・令和 3 年 12 月 11 日 東北ブロック勉強会開催

東北ブロック勉強会は、第 18 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、シカゴ大学教授の山口一男氏を講師として迎え、「男女平等な社会の実現について：ジェンダー中立的立場からの実証的考察」と題して講演を行っていただいた。

・令和 4 年 2 月 17 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、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。

- ・令和4年2月21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、本学の大隅典子センター長に、「学会発表や講義に役立つオンライン技術セミナー」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。

(3) 東北ブロック会議の開催

令和3年11月1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、(1) 全国ダイバーシティネットワーク組織の持続的な取組、(2) 令和3年度の東北ブロックの活動と事業計画、(3) 各機関における活動について、岩手大学、山形大学、本学の取組を紹介し、グッドプラクティスを共有した。

4 令和3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、東北大学ビジョン 2030 の主要施策として取り上げられた「ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する共同参画体制の構築」(重点戦略 13 主要施策 41)を進め、教職員の性を取りまく環境と必要とされる支援や今後の課題を明らかにすることを目的として、多様な性を取りまく現状に関するアンケート調査を実施した。令和3年10月22日～11月29日の間で実施し、約1200の回答を得た。現在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。

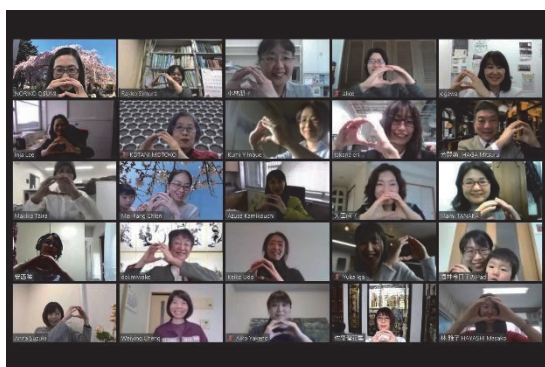
本学では、平成21年度より人物ならびに学識においてすぐれた女性教授を「沢柳フェロー」と称し、若手女性研究者に対するメンターおよびロールモデルとしての役割を積極的に果たしていただいている。

令和2年度より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行っている。本年度開催日程は下記の通りである。計19名の学内女性研究者が研究発表を行い、毎回30～50名が参

加している。

令和3年度 TUMUGオンラインランチミーティング 研究報告者一覧

報告日	所属	氏名	タイトル
4月13日	男女共同参画推進センター	小川 真理子	「男女共同参画推進センターの取り組みについて」
	男女共同参画推進センター 医学系研究科	大隅 典子	「〈個性〉を科学するという企み」
5月11日	医学系研究科	宇井 美穂子	「産学連携による大学シーズの活用とイノベーション共創を目指して」
	工学研究科	北川 尚美	「世の中をかえる研究をめざして」
6月8日	法学研究科	嵩 さやか	「遺族年金制度とジェンダー」
	学際フロンティア研究所	郭 媛元	「生物と工学の融合：脳機能の解明に向けた多機能ファイバ・センサーの開発」
7月13日	経済学研究科	亀岡 恵理子	「会計専門職のダイバーシティ」 Diversity of what and where does it come from?
	工学研究科	志田原 美保	「放射性生体診断薬の開発を目的とした動態・画像予測研究」
9月14日	高度教養教育・学生支援機構	佐藤 静香	「新型コロナウイルス影響下における学生相談」
	学際フロンティア研究所	塩見 こずえ	「鳥類の移動パターンとその進化」
10月12日	歯学研究科	山田 亜矢	「再生医療～小児歯科からのアプローチ～」
	流体科学研究所	伊賀 由佳	「液体ロケットエンジン・ターボポンプに発生するキャビテーションの研究」
11月9日	国際文化研究科	妙木 忍	「地域社会における伝承の機能と継承ー徳島県三好市山城町の事例から」
	加齢医学研究所	小川 亜希子	「シグナル伝達を担うRNA由来の液性因子」
12月14日	農学研究科	多田 千佳	「有機性廃棄物からの嫌気性微生物を活用したエネルギー生産と資源循環」
	高度教養教育・学生支援機構	久保 沙織	「個別入試における作題関連業務を規定する要因の探索と認知プロセスモデルの構成ー作題支援システムの構築を目指してー」
1月11日	研究推進支援機構URAセンター	河村 純一	「研究論文の被引用数を増やすには」
3月8日	流体科学研究所	鈴木 杏奈	「社会と資源をつなぐ-地熱研究から地域づくりに関わって-」
	東北アジア研究センター	李 善姫	「結婚移住女性たちの定住とモビリティからみる日本のシティズンシップ」



また、科研費獲得に向けて第1回 TUMUG Café Online:科研費セミナー(生物・理工系) 第2回 TUMUG Café Online:科研費セミナー(人文・社会科学系) をおこなった。本年度開催日程は下記の通りである。

令和3年8月4日（生物・理工系）講師 尾辻泰一教授（電気通信研究所、JSPS 学術システム研究センター特命事項担当（科研費改革推進等）主任研究員）、8月5日（人文・社会科学系）講師 佐藤嘉倫教授（文学研究科、JSPS 学術システム研究センター主任研究員（社会科学専門調査班））

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「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： 令和4年2月17日（木）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：129名（関係者含む）
- 第2回スキルアップセミナー「学会発表や講義に役立つオンライン技術セミナー」
日 時： 令和4年2月21日（月）13:30～15:00
場 所：Zoom
講 師：大隅 典子 副学長
（本学教授・男女共同参画推進センター・センター長）
参加者：107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、東北大学に所属する女子大学研究生が中学・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・進路選択に貢献しつつ、自らも活動や各種研修・シンポジウム等への受講を通じて女性研究者としての意識醸成を行うというプログラムであり、仙台Iゾーンクラブ東北大学大学院女子学生海外支援とともに TUMUG 支援事業の一環として実施されている。

令和3年度からは、科学技術基本法に人文・社会科学系分野が含まれるように改正されたことを背景に、新たに人文・社会科学系の女子大学研究生に対象を拡大し、計 65 人（そのうち 4 人が文系研究科）の SA が採択された。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 48 名、博士課程 17 名の計 65 名であった。また、本学の教員から構成され、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 11 名である。

【サイエンス・エンジェル協力教員】

前田 吉昭（知の創出センター 特任教授）
渡邊 由美子（高度教養教育・学生支援機構 特任教授）
芳賀 満（高度教養教育・学生支援機構 教授）
日引 聡（経済学研究科 教授）
橋本 佑介（知の創出センター 特任准教授）
佐貫 智行（理学研究科 准教授）
中村 肇（工学研究科 准教授）
石井 恵子（医学系研究科 非常勤講師）
高橋 さやか（生命科学研究科 特任助教）

渡邊 智子（工学系女性研究者育成支援推進室（ALicE） 特任助教）
横山（富松）美沙（金属材料研究所 助手）

令和3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
教育学研究科	1
経済学研究科	3
理学研究科	3
医学系研究科	4
歯学研究科	2
薬学研究科	7
工学研究科	10
農学研究科	10
情報科学研究科	2
生命科学研究科	15
環境科学研究科	5
医工学研究科	3
小計	65
うち修士課程	48
うち博士課程	17

【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、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」への参加（オンライン開催）
（ 令和3年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）
（ 令和3年12月22日、担当SA6名、高校生101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）
（ 令和3年11月11日、担当SA6名、高校生79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）
（ 令和3年8月20日、担当SA9名、119名（関係者含む））
プログラム：研究発表・交流会

研究発表

「非接触で力を感じる? 新しいディスプレイインタフェースの開発」

大西 悠貴 (情報科学研究科 博士課程後期 2 年)

「機械学習で海の性格診断」

三部 文香 (理学研究科 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 (HP)

(令和 3 年 7 月開始)

URL : <https://www.tnc.tohoku.ac.jp/online-opencampus/tumug/>

(3) 片平まつり 2021 「いまこそ見つめよう 科学のチカラ」

(令和 3 年 10 月 9 日、担当 SA19 名、参加者 130 名)

プログラム : 研究・大学生活について等の発表、交流会

(4) DX 協業

研究 DX サポートセンターと協業し、デジタル技術を活用した研究効率化を実現するための活動を行なった。具体的には、IoT チーム、自動解析チーム、研究論文分析チーム、そしてオンラインコミュニティチームを構成し、隔週でのオンラインミーティングを重ねながらチームでの活動を行なった。また、片平キャンパスの知の館において中間報告会を行なった。具体的な活動内容については、以下にまとめる。

・IoT チーム

Internet of Things (IoT) に関する理解を深めることを目的として、その過去、現在、そして未来に関する調査を行なった。また、小型コンピュータ (ラズベリーパイ) を用いた環境ログシステムを開発し、3D プリンターを使ってシステムのケースを作成、SA の研究室に設置し、得られたデータの解釈や意義を議論した。

ミーティング開催 : 令和 3 年 11 月 9 日、令和 3 年 11 月 30 日、令和 3 年 12 月 14 日、令和 4 年 1 月 11 日、令和 4 年 1 月 27 日

・自動解析チーム

研究データの解析技術の高度化および効率化を目的とする活動を行なった。具体的には、SA とプログラマーが協力して実験データ解析システムを構築し、その過程に得た知見を SA 内でシェアした。

ミーティング開催 : 令和 3 年 11 月 10 日、令和 3 年 11 月 16 日、令和 3 年 12 月 7 日、令和 3 年 12 月 17 日、令和 4 年 1 月 27 日

・研究論文分析チーム

研究論文調査の効率化を目指し、研究論文分析システムの開発および市販の分析ツールの高度および効率的な活用方法を探索した。

ミーティング開催 : 令和 3 年 11 月 11 日、令和 3 年 11 月 19 日、令和 3 年 12 月 3 日、令和 3 年 12 月 22 日、令和 4 年 1 月 14 日

・オンラインコミュニティチーム

SA の内部および外部と、オンラインを通じた交流の活発化を目指した活動を行なった。具体的には、SA 内のランチおよび zoom 交流会を開催し、また、海外で活躍する女性とのオンライン交流会を開催した。

ミーティング開催 : 令和 3 年 11 月 12 日、令和 3 年 11 月 19 日、令和 3 年 12 月 6 日、令和 4 年 1 月 14 日

令和 3 年 12 月 23 日、コロナ禍を考慮して、オンラインおよびオフライン（片平キャンパス知の館）でのハイブリッド中間報告会を行い、上記 4 チームの中間成果を報告した。

オフライン参加者：教員 4 人、SA4 人

（5）シンポジウム・研修

- 令和 3 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
（ 令和 3 年 6 月 6 日、参加 SA57 名）
- SA スキルアップ研修「英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」
（ 令和 4 年 2 月 17 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「学会発表や講義に役だつオンライン技術セミナー」
（ 令和 4 年 2 月 21 日、本学第 2 回スキルアップセミナーと同時開催）
- 第 18 回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画：男性の立場から」
（ 令和 3 年 12 月 11 日）

（6）東北大学サイエンス・エンジェル報告会

- 令和 3 年度 東北大学サイエンス・エンジェル報告会
（ 令和 4 年 2 月 27 日開催予定）

（7）東北大学サイエンス・エンジェル note

日 時： 令和 2 年 8 月 8 日（土）より継続中

URL： <https://note.com/scienceangel>

（8）TBC 特別番組への出演

日時： 令和 4 年 3 月 21 日（月・祝）13:55～14:49

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）、小川 真理子（男女共同参画推進センター・准教授））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	ジェンダーの歴史	小川 真理子 （男女共同参画推進センター・准教授）
3	家庭におけるジェンダー平等	水野 紀子 （白鳳大学・教授）
4	国際社会とジェンダー	中村 文子 （山形大学人文社会科学部・准教授）
5	ジェンダー・多様性と緊急時リスク	李 善姫 （東北アジア研究センター・助教）
6	ジェンダー平等の経済的必然性	吉田 浩（経済学研究科・教授）

7	ジェンダーと美術・芸術	芳賀 京子（東京大学大学院人文社会系研究科・教授）
8	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、男女共同参画推進センター・センター長、副学長）
9	工学系における女性研究者・技術者育成の取り組みと展開	田中 真美 （医工学研究科/工学研究科・教授、男女共同参画推進センター・副センター長、総長特別補佐、評議員）
10	ジェンダーと健康・病気（生活習慣病と性差医療）	宮崎 真理子（医学系研究科・教授）
11	ジェンダーとケアワーク	朝倉 京子（医学系研究科・教授）
12	多様な性・女性性・男性性	米永 一郎 （男女共同参画推進センター・特任教授）
13	産学連携とかけし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	ジェンダー平等の政策・支援、今後の課題	小川 真理子 （男女共同参画推進センター・准教授）
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 5 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 3 日には表彰式を実施した。なお、受賞者一覧は第 3 章奨励制 WG に記載。

4. 5 「女子大生の日」の開催

本学は、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、正式に登録された。これを記念し、令和 3 年 8 月 20 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、大正 2 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 名が日本で最初的女子大生となった。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、「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8回授賞式と、受賞講演会が行われた。受賞者は、大阪市立大学女性研究者支援室（代表・宮野道雄氏）課題名「南近畿圏における女性研究者支援活動の推進」及び、奨励賞受賞の濱田真里氏（お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおける政治とジェンダー研究チーム共同研究者・Stand by Women 代表者）課題名「女性議員に対するハラスメント研究及び女性議員のサポート活動」であり、両者による受賞講演が行われた。

第2部では、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にて開催した。全体を通して119名（関係者含む）が参加した。

5. 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。

平成30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。令和4年2月4日現在、日本語版動画の再生数は3,956回、英語版動画の再生数は824回であり、また当センターが関係する各種シンポジウムやイベント等において積極的に再生・紹介を行い、取り組みの周知に活用している。



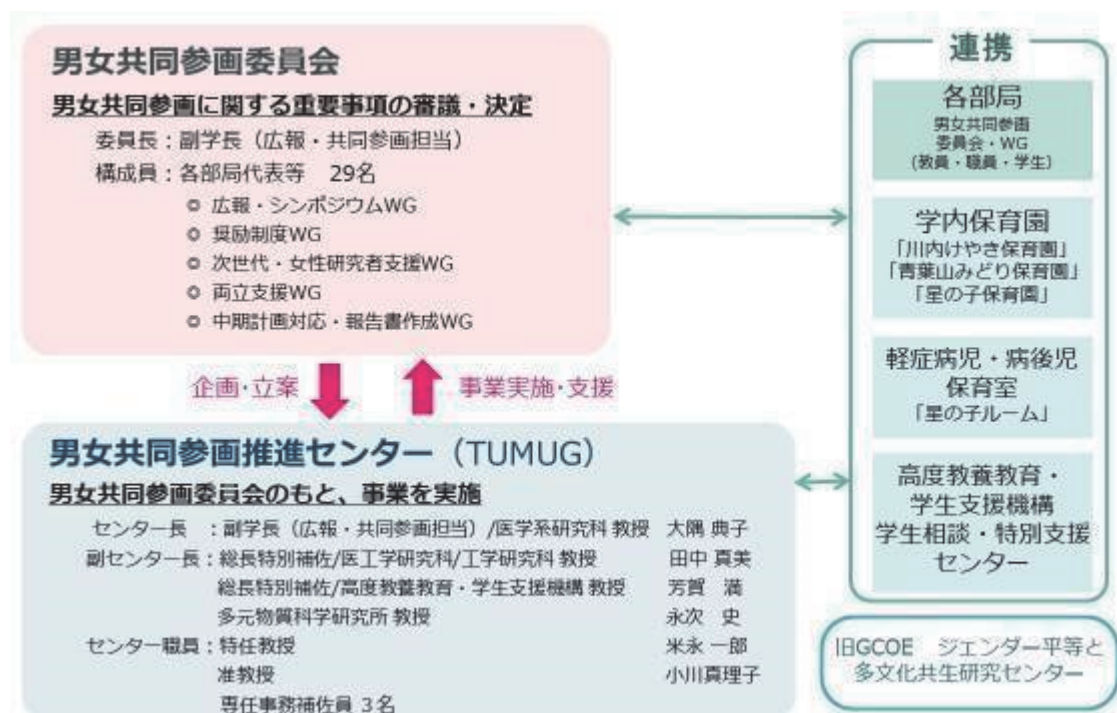
 東北大学男女共同参画推進センター TUMUG

動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来をTUMUG～」サムネイル画像

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

6. 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

第3章 各ワーキンググループの活動報告

広報・シンポジウム WG

大隅典子(委員長、副学長(広報・共同参画担当)、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)、尾関規正(経済)、テレニアリオン(東北アジア)、梅津理恵(金研)、佐藤隆(人事企画部)

活動内容

広報シンポジウム WG 打ち合わせ

6月29日(火曜日)、7月16日(金曜日)

第18回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

第18回東北大学男女共同参画シンポジウムを企画・実行した。「男女共同参画：男性の立場から」のテーマで、令和3年12月11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、続いてご来賓の林伴子氏(内閣府男女共同参画局長)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。続いて小川真理子(男女共同参画センター)が、「令和2年度東北大学の働き方調査」について報告した。また、特別講演(座長：芳賀満教授)としてシカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授の山口一男氏に、「男女平等な社会の実現について：ジェンダー中立的立場からの実証的考察」というテーマでご講演いただいた。

第2部では、神谷哲司教授(大学院教育学研究科)、田名部晃平氏(附属図書館農学分館職員)、朱慧娥助教(大学院工学研究科)の3名のパネリストに、山口一男氏も加わり、梅津理恵教授(金属材料研究所)をコーディネーターとして「男女共同参画：男性の立場から」をテーマにパネルディスカッションが行われた。男女共同参画についてはこれまで女性の視点から、その問題点や今後の課題等があげられることが多かったが、真の共生を目指すためには、男性の立場からの「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りにする必要がある、男性にとっての男女共同参画を効果的に推進するための今後のあり方について方向性を模索した。

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206名と盛況だった。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、全編通して同時通訳による2か国語音声で行われた。

広報・シンポジウムWG座長 山内正憲

奨励制度 WG は、芳賀満（WG 座長、高教機構）、今津綾子（法学）、北川尚美（工学）、佐野正人（国際文化）、牧野能士（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）、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支援事業、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 8 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）

① 5 月 25 日の本委員会にて審査委員に関わる審議の上、締め切りを 6 月 15 日として公募を実施した。

② 応募があった審査対象は A 賞（本賞）：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 4 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。

これらに関し以下の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）

飯島 淳子（法学研究科教授、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）

佐藤 隆（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催し慎重に選考を行い、A 賞 1 件、B 賞 1 件を選出した。受賞結果は 8 月 21 日の「女子大生の日記念 第 8 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 授賞式・講演会」にて公表した。

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 南近畿圏における女性研究者支援活動の推進

受 賞 者 大阪市立大学女性研究者支援室

B 賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

課 題 名 女性議員に対するハラスメント研究及び女性議員のサポート活動

受 賞 者 お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおける政治とジェンダー
研究チーム共同研究者・Stand by Women 代表者 濱田 真里

④ 9 月 27 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。

2. 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支援事業

8月31日を締め切りとして公募を行ったところ、医学系研究科2件、工学研究科2件の合計4件の応募があり、9月27日にWGで審査を行った。審査時には、公募要領の応募用件を満たす申請であるかを確認し、4件が審査対象となった。審査では、過去の海外での国際学会における発表回数と申請書の内容等を申請書から精査した。その結果、以下の4名に対し援助を行うこととした。11月22日の本委員会へ報告を行い了承された。

- ・堤 佳子（医学系研究科）
- ・高橋 祐佳子（工学研究科）
- ・中西 絵里香（医学系研究科）
- ・久慈 千栄子（工学研究科）

3. 第5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5日として公募を実施した。

②申請数は人文・社会科学分野2件、理学・工学分野8件、農学・生命科学分野6件、医歯薬学・保健分野6件の合計22件であった。

これらに関し以下の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11月30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、12月27日を締め切りとしたメール審議を行った。その結果、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3日に開催した国際女性デー記念 第5回紫千代萩賞受賞講演会で公表した。

【人文・社会科学分野】

課題名 市民社会における寄付・ボランティア活動の研究

受賞者 岡田 彩（情報科学研究科 准教授）

【理学・工学分野】

課題名 脳機能解明に向けた多機能ファイバセンサの開発に関する研究

受賞者 郭 媛元（学際科学フロンティア研究所 助教）

【農学・生命科学分野】

課題名 植物・微生物による環境浄化機構の解明および有効利用の研究

受賞者 環境科学研究科（環境科学研究科 助教）

【医歯薬学・保健分野】

課題名 脂質代謝に着目した精神疾患病態メカニズムの研究

受賞者 前川 素子（医学系研究科 准教授）

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。
第 8 回	令和 3 年度	南近畿圏における女性研究者支援活動の推進	大阪市立大学女性研究者支援室	平成 29 年「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」事業に採択されて以降、代表機関として女性研究者支援に力を入れ、学内の男女共同参画推進に係わる実績を積み重ねている。さらにその経験を一大学に留めず、南近畿圏の複数の大学や民間企業等との連携による波及により、広域で生産的な産学官地域連携支援体制を展開している点が今後のモデルとして高く評価される。このように大学内での実績を踏まえ、それを越えて多面的に男女共同参画に多大な実績を上げている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り組み	SA 輝友会(エスエーきゆうかい)	同団体は東北大学サイエンス・エンジェルであった大学院修了生を中心とする自主的な活動団体として、修了後も研究分野や職種を超えて交流を続けている。自ら科学イベント等の企画を行うほか、現役学生の SA 活動や進路に関するアドバイスを行うなど、ロールモデルとしても貴重な役割を果たしている。このような異なる分野を横断した理系の女子大学院生修了生による活動の今後の一層の活躍を期待し、奨励賞として顕彰する。
第 2 回	平成 27 年度	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育	新大 Wits (しんだいういつ)	同グループは、中高生を対象として、大学院生による文理融合型の出前授業を積極的に行い、次世代の女性研究者の増加・活躍を促進するとともに、男性も含めた研究者全体の男女共同参画意識の醸成を図ってきた。また、出前授業の実施に留まらず、この効果等を科学的に分析し改善を図っており、今後の活動のより一層の発展を期待し、奨励賞として顕彰する。 (※新大Witsは、サイエンス・セミナー(出前授業)を行っている新潟大学大学院生の愛称)
第 3 回	平成 28 年度	該当なし		

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
第4回	平成29年度	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺えることから。
第5回	平成30年度	理系女子大学院生チームIRIS(アイリス)による地域における理系進路支援の取り組み	大阪府立大学 理系女子大学院生 チームIRIS	同グループは、西日本では初めて女子大学院生が中心となって、企画から運営まで主体的に様々な活動に取り組み、長期にわたり地域に根付いた理系進路支援に関する活動を行っている。進路選択について考える機会を継続して提供していること、また活動が年々活発化していることは高く評価できる。
第6回	令和元年度	埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト	埼玉大学みんなのトイレプロジェクト	同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動を推進し、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。
第7回	令和2年度	該当なし		
第8回	令和3年度	お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおける政治とジェンダー研究チーム共同研究者・Stand by Women代表者 濱田 真里 氏	女性議員に対するハラスメント研究及び女性議員のサポート活動	濱田真里氏は、政治分野における女性参画に係わる研究を精力的に行うのみならず、それを女性議員の支援体制の構築等といった具体的な実践に結びつける。研究を、情報発信を含む実践的活動と組み合わせることは、より直接的に男女共同参画推進という社会変革を促すきわめて将来性のある活動である。これらの功績は顕著でありここに顕彰し、今後の一層の活躍を期待する。

東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業

東北大学において優れた研究を展開する女性研究者に対しその活躍を讃えることで、研究意欲の一層の増進に繋げ、世界トップリーダーとなるような女性研究者を育成すること、同時に、本賞の授与により女性研究者の活躍を促進することで、本学の研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出に繋げることを目的とし、本学に所属する女性研究者で、学術上優れた研究成果を挙げている方々を選考し顕彰しています。

受賞回	年度	研究分野	受賞者氏名	業績名
第1回	平成29年度	人文・社会科学	文学研究科 准教授 永吉 希久子	外国人への差別の発生における社会制度の影響に対する研究
		理学・工学	金属材料研究所 新素材共同研究 開発センター 准教授 梅津 理恵	高機能・磁気機能性材料の基礎物性と電子状態に関する研究
		農学・生命科学	学際科学フロンティア研究所 生命科学研究科 助教 常松 友美	電気生理学および光遺伝学的手法を用いた睡眠研究
		医歯薬学・保健	薬学研究科 准教授 有澤 美枝子	新規な有機ヘテロ元素化合物の遷移金属触媒合成と機能開発
第2回	平成30年度	人文・社会科学	法学研究科 准教授 石綿 はる美	遺言における受遺者の処分権の行使の制限についての研究
		理学・工学	情報科学研究科 准教授 福泉 麗佳	確率効果をもつ非線形分散型方程式の研究
		農学・生命科学	生命科学研究科 助教 矢野 優花里	立体構造解析に基づいたタンパク質機能の解明
		医歯薬学・保健	医学系研究科 助教 落合 恭子	免疫細胞分化を制御する遺伝子発現ネットワーク解明の研究
第3回	令和元年度	人文・社会科学	国際文化研究科 准教授 朱 琳	近代日本の中国学の編成・連鎖・再生産に関する総合的研究
		農学・生命科学	医学系研究科 助教 吉川 貴子	大脳皮質発生過程の神経幹細胞内 mRNA 輸送機構の研究
		医歯薬学・保健	医学系研究科 准教授 齊藤 繭子	途上国における小児下痢症関連ウイルスの疫学研究
		理学・工学	理学研究科 准教授 関口 仁子	少数核子系散乱高精度測定による三体核力の研究

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 嬌婷	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
第5回	令和3年度	人文・社会科学	情報科学研究科 准教授 岡田 彩	市民社会における寄付・ボランティア活動の研究
		理学・工学	学際科学フロンティア研究所 助教 郭 媛元	脳機能解明に向けた多機能ファイバセンサの開発に関する研究
		農学・生命科学	環境科学研究科 助教 簡 梅芳	植物・微生物による環境浄化機構の解明および有効利用の研究
		医歯薬学・保健	医学系研究科 准教授 前川 素子	脂質代謝に着目した精神疾患病態メカニズムの研究

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）、佐藤恵美子（薬学）、小川真理子（TUMUG）の計 8 名から構成されている。

一昨年度、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オンラインでの開催になったため、海外で開催される会議の支援事業に関しては、参加費用の支援を行った。ネクストステップ研究費について、今年度は「2021 年度科研費に申請し不採択となった者で、その評価が「A」または「B」であること」を申請条件に加えたため、申請数と採択数が昨年度より減少した。

今年度の東北大学サイエンス・エンジェルについて、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画に人文・社会科学系が取り込まれたことを受け、全研究科に募集を行った結果、人文・社会科学系から 4 名が加わった。なお、今年度から新しい活動として、DX によりデジタルネイティブが紡ぐ新しい研究手法の創生に挑戦することを目的として、研究推進・支援機構知の創出センターとの DX 協業を実施している。

また、7 月に次世代・女性研究者支援 WG での会議を行い、その際に新たに女性研究者のサバイバル率を上げるためのセミナー開催が提案された。その提案に基づき、博士課程進学を考えている女子学生向けに「博士課程進学セミナー SAOG・SA 編」を開催（11 月 25 日）し、日本学術振興会への申請の説明会及び博士課程修了後の多様な進路について紹介した。

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	2021. 3. 5
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：2021. 7. 30 第2回：2021. 10. 29 第3回：2022. 1. 28 第4回：2022. 3. 11
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）	2021. 7. 9
ネクストステップ研究費	他に外部資金を得ていない新規の研究課題の遂行や情報収集・研究成果公開に必要な研究費の支援	女性教員（准教授、講師、助教、助手）	第1回：2021. 5. 21 第2回：2021. 9. 10
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	大学院女子学生	第1回：2021. 3. 5 第2回：2021. 5. 10
仙台Iゾーンクラブ 東北大学大学院女子学生のための国際学会発表支援事業	海外で開催される会議・シンポジウム等の参加費用支援	大学院女子学生	2021. 8. 31

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】	17	16	1	－	17	
	【社会貢献】	3	3	－	－	3	
ベビーシッター 利用料等補助	第1回	7	6	－	－	6	
	第2回	3	3	－	－	3	
	第3回				－		
	第4回						
スタートアップ 研究費	1年目	18	18	－	－	18	
	継続	－	－	－	－	－	
ネクストアップ 研究費	第1回	9	9	－	－	9	
	第2回	2	2	－	－	2	
東北大学 サイエンス・ エンジェル	第1回	7	7	－	7	7	
	第2回	58	58	－	58	58	
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 支援事業		4	4	－	－	4	

両立支援 WG

1 活動報告

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（国際文化）・福泉麗佳（情報）・和田山智正（環境）・船本健一（流体）、MALY ELIZABETH ANN（災害）、佐藤静香（高教）、陪席小川真理子（TUMUG）の計9名で構成されており、育児と仕事の両立支援制度の検討、環境整備、男女共同参画および女性研究者支援に関する相談窓口などを任務としている。

2. 活動内容

7月20日 WG の打ち合わせを以下の内容で行った。参加者は委員全員であり、オンラインで行った。

一川内けやき保育園、青葉山みどり保育園、星稜地区を主とする星の子保育園の状況について確認を行った。青葉山みどり保育園においては定員が増えたこと、また川内けやき保育園が次年度から認可外保育園から仙台市地域型保育事業（事業所内保育施設）に移行する旨の説明が事務方からなされた。

一ベビーシッター利用料等補助の利用者数について、直近6年のデータについて男女比なども含めて確認した。昨年と今年はコロナのため利用者数が少ないと考えられるが、委員から広報があまりうまくなされていないのではないかと意見あった。広報も含め、より効果的な支援を検討していく必要があることを確認した。

平成30年～令和3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		令和3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
4月	23名	2名	49名		74名		88名	
5月	26名		49名	6名	71名		90名	
6月	28名		53名	5名	78名		91名	
7月	29名	2名	55名		81名		91名	
8月	34名	16名	55名	16名	84名	3名	92名	
9月	34名	10名	55名	1名	85名	1名	92名	
10月	42名	1名	58名		88名	2名	94名	
11月	42名		59名		91名	6名	96名	
12月	41名	1名	64名		92名	2名	97名	
1月	41名		64名		94名		97名	2名
2月	41名	1名	64名		94名		97名	
3月	41名	6名	64名	13名	94名		-	-
計	422名	39名	689名	41名	1,026名	14名	1,025名	2名

※一時保育利用者数は、延べ人数

平成29年～令和3年度川内けやき保育園利用状況

月	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3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	1名	26名	1名	22名	18名	25名	1名	22名	2名
5月	24名	9名	27名	4名	22名	1名	22名	3名	21名	
6月	27名	3名	27名	1名	21名	2名	22名		19名	1名
7月	27名	3名	28名	2名	21名	2名	22名	11名	19名	18名
8月	27名	3名	28名		21名	10名	22名		19名	
9月	28名	1名	28名	1名	22名	2名	22名	5名	23名	6名
10月	28名	2名	28名		23名	5名	25名		21名	
11月	28名	1名	28名	2名	23名	5名	29名		20名	
12月	29名	2名	28名		23名	17名	29名		20名	
1月	30名	1名	28名	6名	25名	3名	29名	2名	20名	15名
2月	30名	1名	28名		25名		29名		19名	
3月	29名	6名	30名		25名	1名	29名		-	-
計	331名	33名	334名	17名	273名	66名	305名	22名	223名	42名

※5月～9月の利用

※5名は
センター試験で
の保育一時保育

※4名は全国共通テ
ストの保育一時保
育

※4名は全国共通テ
ストの保育一時保
育

平成29年～令和3年度星の子保育園利用状況

月	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3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	19名	11名	20名	9名	49名	23名	67名	4名	72名	0名
5月	17名	5名	30名	5名	50名	10名	68名	2名	76名	0名
6月	18名	6名	32名	4名	56名	4名	71名	0名	80名	1名
7月	19名	4名	35名	8名	58名	5名	73名	0名	84名	0名
8月	18名	8名	36名	18名	59名	23名	77名	0名	85名	7名
9月	21名	4名	38名	24名	59名	11名	78名	2名	89名	0名
10月	22名	6名	41名	32名	67名	5名	80名	0名	89名	1名
11月	22名	8名	43名	19名	66名	5名	81名	7名	92名	0名
12月	21名	3名	43名	17名	67名	6名	84名	0名	92名	0名
1月	21名	1名	43名	9名	68名	6名	84名	2名	92名	1名
2月	20名	2名	43名	10名	69名	3名	83名	0名	92名	—
3月	20名	1名	43名	6名	68名	3名	83名	0名	91名	—
計	238名	59名	447名	161名	736名	101名	929名	17名	1,034名	10名

平成29年度～令和3年度軽症病児・病後児保育室利用状況

月	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
4月	31(4)	29(7)	37(1)	1(0)	10(1)
5月	19(1)	40(7)	29(4)	0(0)	17(5)
6月	49(0)	35(1)	67(7)	12(0)	29(0)
7月	36(4)	69(11)	60(6)	9(0)	34(3)
8月	48(1)	47(2)	51(4)	11(4)	25(2)
9月	27(2)	50(2)	37(0)	8(0)	13(1)
10月	46(5)	30(4)	44(4)	15(1)	17(4)
11月	32(7)	37(4)	36(3)	8(0)	25(9)
12月	31(5)	39(3)	21(1)	18(0)	38(6)
1月	20(0)	20(2)	32(4)	11(0)	21(2)
2月	25(2)	8(1)	23(1)	2(0)	
3月	23(1)	21(2)	8(1)	17(6)	
計	387(32)	425(46)	445(36)	112(11)	229 (33)

※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）・村山達也（文学）・山田亜矢（歯学）・阿部和多加（通研）・藤原実名美（病院）・小川真理子（TUMUG）・佐藤隆（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。

本年度（令和 3 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 7 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」の最終年度として、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。

WG では特に、今年度は第 3 期中期計画の最終年度として、次年度以降の第 4 期中期計画についての男女共同参画にかかる部分についての検討、および第 4 期で取り組むべく男女共同参画だけでなくダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）にかかる内容やそれに基づく東北大学 DEI 推進宣言の発出に向けた草案の議論・検討・作成を行った。

なお、第 3 期中期計画の男女共同・協働の実現に向けた詳細は、次のとおりである。次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取り組みを推進し、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。

2. 活動内容

7 月 20 日 （オンライン会議）

- ・年次報告書について、令和 2 年度の報告書について確認をし、本年度の内容の精査を行った。
- ・中期計画対応

―第 3 期中期目標・中期計画における女性研究者・女性教員に関する数値目標の確認ならびに現在の状況について事務方から報告がなされた。

―第 4 期中期目標・中期計画における女性研究者・女性教員に関する目標の素案について人事企画課から説明があり、意見交換を行った。

―LGBT に関連して山形大学における多様な性に関するガイドラインと福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドラインを参考資料として、委員間で意見交換を行った。

―全学へ周知している女性限定公募と優先公募の文言の変更の部分について人事企画課から報告がなされ確認を行った。

10 月 28 日 （オンライン会議）

本 WG で案文を対応することとなった DEI 推進宣言について、座長と山田委員、小川委員により原案を検討作成した。

11 月 9 日 （オンライン会議）

WG 座長から DEI 推進に関連して本学が来年度から取り組む予定である内容について説明がなされた。さらに、DEI 推進宣言については原案が提案され各委員からの意見出しを行った。また、大阪大学や早稲田大学のような他大学のダイバーシティ・インクルージョン宣言の様子などについても資料を配布して確認を行った。委員からいただいた意見を受けて、さらに座長が案を検討することとした。

11 月 9 日～1 月 21 日（メール審議等）

WG 座長と小川委員により修正案が作成され、それを基に大隅副学長や芳賀副委員長へメールにて提出し意見を求めた。大隅副学長はさらに牛尾理事にも説明し、意見等を頂いた。さらにいただいた意見を基に修正案を作成した。

1 月 21 日（オンライン会議）

上記の修正案が WG から提案された。これを基に、東北大学 DEI 推進宣言の最終案に向けての意見や修正の提案をいただいた。いただいた意見を基に座長が検討修正することとした。

1 月 24 日（メール審議）

1 月 21 日にいただいた意見を基に、座長と小川委員で検討し修正した案に対するメール審議を行った。意見のある方に 1 月 25 日中に意見を頂くことにした。

1 月 26 日（オンライン会議およびメール審議）

座長と小川委員でオンライン会議で前述のメール審議でいただいた意見を基に微修正および確認をして最終案として作成した。本 WG へと大隅副学長へのメールにて提出した。

1 月 28 日～2 月 16 日（メール審議）

大隅副学長から微修正が提案され、WG に諮った。様々なところから意見をいただきながら、WG 座長と小川委員を中心に最終案を作成し、大隅副学長に提出した。座長と小川委員と参考意見をいただくために芳賀副委員長も加え 2 月 14 日と 15 日にオンライン会議を行い最終案の作成を行った。WG 座長より 2 月 16 日に、最終案を WG と大隅副学長に提出された。

以上のように今年度は全委員に積極的に議論に参加していただきながら、東北大学 DEI 推進宣言案を作る活動に注力されることとなった。また、本男女共同参画委員会報告書は、令和 4 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。また、第 3 期の目標は 10 月の時点で女性研究者が 19.8%となり目標が達成された。過去 10 年間の旧七帝国大学の女性教員比率を図 1 に示す。昨年飛躍的に上昇し今年度も着実に上昇している様子が分かる。また、過去 3 年間の主要部局の在籍女性教員比率も図 2 に示す。多くの部局で今年度も増加している様子が分かる。

なお、第 4 期中期目標・中期計画における女性研究者・女性教員に関する目標の素案は男女共同参画委員会でも提案、その後種々検討され、以下のように確定された。

第 4 期

(4)-2 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを尊重する「共同参画」体制の構築(No. 25)

研究者の多様性を高め、男女共同・協働を実現するため、ライフイベント等に配慮した女性研究者等の支援をはじめとする各種施策を着実に推進するなどの環境を整備するとともに、女性研究

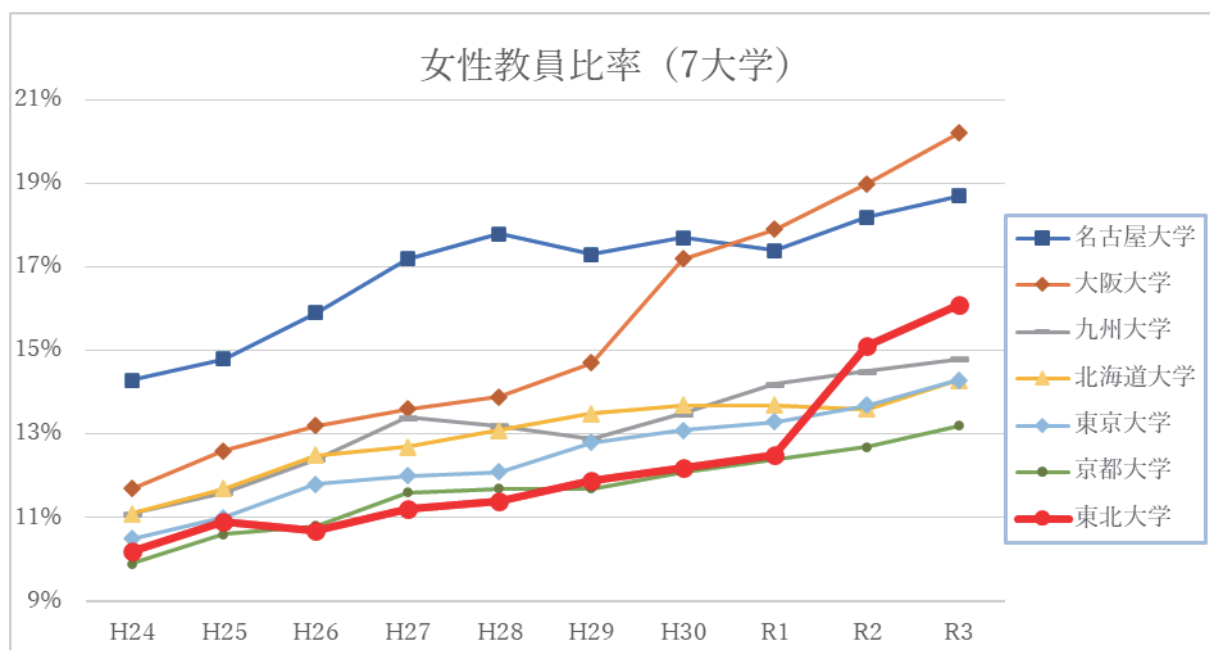
者の採用促進のための取組を進める。このほか、性別・性的指向・性自認等にとらわれない、構成員の多彩な能力を最大限発揮できる包摂的な環境の整備を推進する。

〔評価指標〕

第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させるとともに、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する基本方針の策定、組織改編等を実施する。

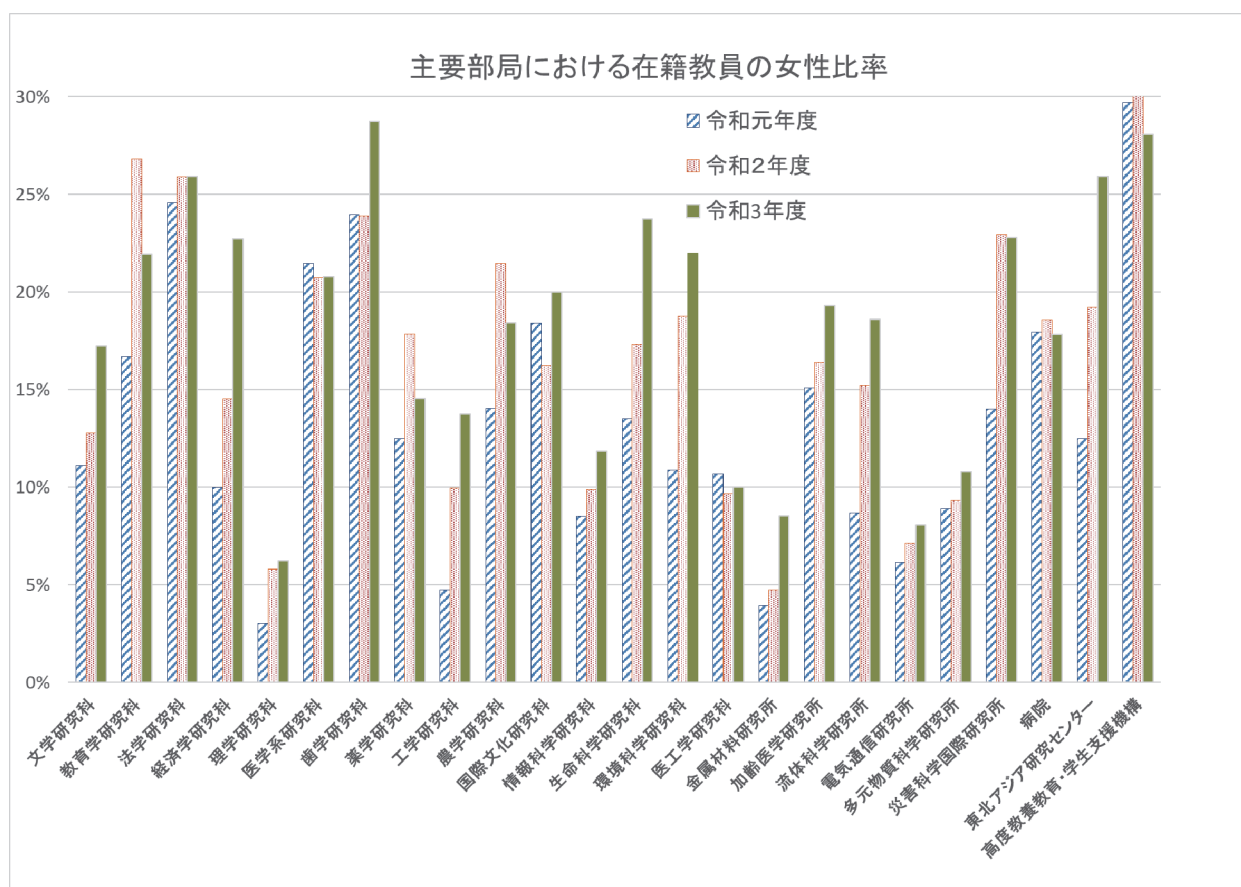
中期計画対応・報告書作成WG座長
田中 真美

図 1



国立大学協会における男女共同参画推進の実施に関する第 18 回追跡調査報告書より

図 2



第4章 各部署の取組

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、委員として村山達也准教授（座長）、木山幸子准教授、クリストファー・クレイグ准教授の三名の委員（男二名、女一名）で構成されており、全学の男女共同参画委員である村山達也准教授が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3年

不定期にメール会議を開催した。文学研究科、文学部の抱える問題点を検討し、あわせて、全学の男女共同参画委員会での議題などについても意見交換を行なった。

令和4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なった。

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、全教員へのメールや、研究科委員会での口頭の紹介などを通じて、適宜、関係者への呼びかけを行なっている。

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専修について、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いない。ただし、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したり、特別のワーキング・グループを設置して、女性比率向上へ向けた各種の対策を講じるなど、鋭意努力を続けている。その成果もあって、今年度の新規採用人事7件のうち、4件で女性採用に至った。

部局長より

文学研究科では、2020年10月に「人事制度検討ワーキング・グループ」を新たに設置し、新規採用における女性比率向上のための具体的な議論を行なってきた。2021度は、その議論の成果を実行した年にあたる。結果としては、新規採用者7名のうち、女性が4名と、全体の57%を占めるに至った。これは、上記ワーキング・グループでの議論が奏功したものであり、大きな成果である。また、2021年度に海外の女性研究者と6件の業務委託契約を結び、授業等を行なっていた。しかし、本研究科の教員に占める女性の比率はまだ低い。新規採用人事がそもそも少ないうえ、専攻分野によっては、採用候補となる世代に女性研究者が少ないといった難しい事情もある。今後とも、さらに議論を重ねつつ、女性比率の向上に向けた努力を行な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各部署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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	1名／44名中（2%）	2名／47名中（4%）	2名／47名中（4%）
准 教 授	6名／35名中（17%）	6名／31名中（19%）	7名／28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	5名／17名中（29%）	4名／13名中（31%）	5名／14名中（36%）
計（助手・助教含む）	12名／96名中（13%）	12名／91名中（13%）	14名／89名中（16%）
計（助手・助教除く）	7名／79名中（9%）	8名／78名中（10%）	9名／75名中（12%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	75名／175名中（43%）	86名／192名中（45%）	93名／190名中（49%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	108名／204名中（53%）	111名／210名中（53%）	111名／203名中（55%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／10名中（20%）	3名／6名中（50%）	4名／7名中（57%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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）

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

文学研究科では、教授の公募は基本的に行っていない。

4. 前年度より改善された点

文学研究科では、新規採用人事（助教、准教授）について、特別のワーキング・グループを設置して、女性比率向上へ向けた各種の対策を講じてきた。その成果として、新規採用者の女性比率は年度ごとに向上しており、今年度は57%に達した。

大学院進学者についても、前期博士課程、後期博士課程ともに、女性比率は向上している。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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、令和3年度2件と極めて限られており、急激な女性教員採用増は見込めない現

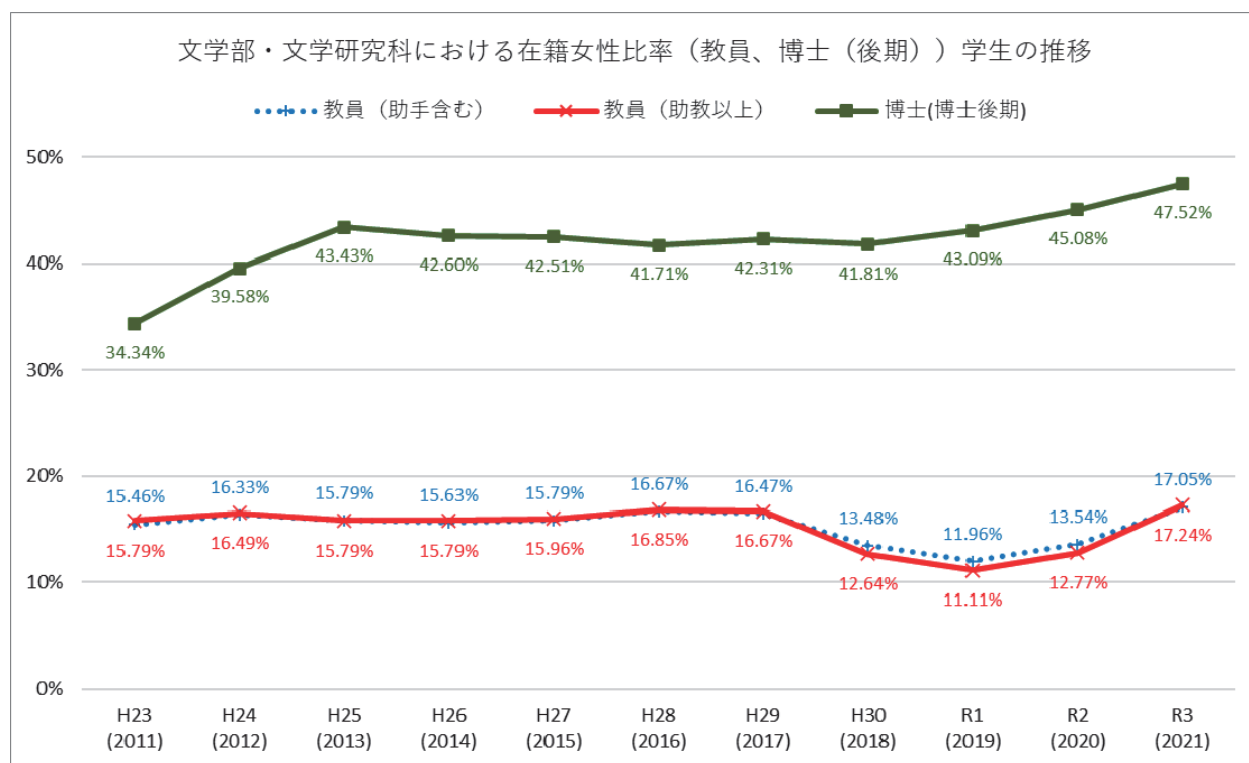
状がある。

2. 個別専攻分野の事情によっては、女性教員の応募が少ない場合がある。例えば令和 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の女性比率が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、星野千晶（教務係主任）の男1名、女3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:令和3年10月20日(水)～令和3年12月31日(土)

方法:各自、期間内に一般公開中の所定の動画を視聴し、視聴報告書を提出

内容:

「大学等が直面する男女共同参画を巡る課題の解決にむけて」2019年度

「大学等における男女共同参画推進セミナー」パネルディスカッション

<https://www.youtube.com/watch?v=2zrsPzBK0bw>

「感染症拡大時におけるジェンダー平等と女性」

https://www.youtube.com/watch?v=ipl_vPsapOc

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」

<https://www.youtube.com/watch?v=DQM3cDkNgww>

「メディアにおけるインターセクショナルリティ(交差性)を問い直す」

<https://www.youtube.com/watch?v=Qq1tXWlxZOA>

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。今後は、特に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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	1名/16名中 (6%)	2名/14名中 (14%)	1名/15名中 (7%)
准 教 授	3名/19名中 (16%)	3名/20名中 (15%)	5名/20名中 (25%)
講 師	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)	0名/0名中 (0%)

助教・助手	4名／8名中（50%）	4名／7名中（57%）	6名／9名中（67%）
計（助手・助教含む）	8名／43名中（19%）	10名／42名中（24%）	12名／44名中（27%）
計（助手・助教除く）	4名／35名中（11%）	6名／35名中（17%）	6名／35名中（17%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	27名／67名中（40%）	30名／69名中（43%）	31名／65名中（48%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	55名／90名中（61%）	47名／84名中（56%）	52名／88名中（59%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／4名中（50%）	3名／5名中（60%）	3名／3名中（100%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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り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）

	令和元年度	令和2年度	令和3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）	5名／11名中（45%）	0名／0名中（0%）	0名／0名中（0%）

4. 前年度より改善された点

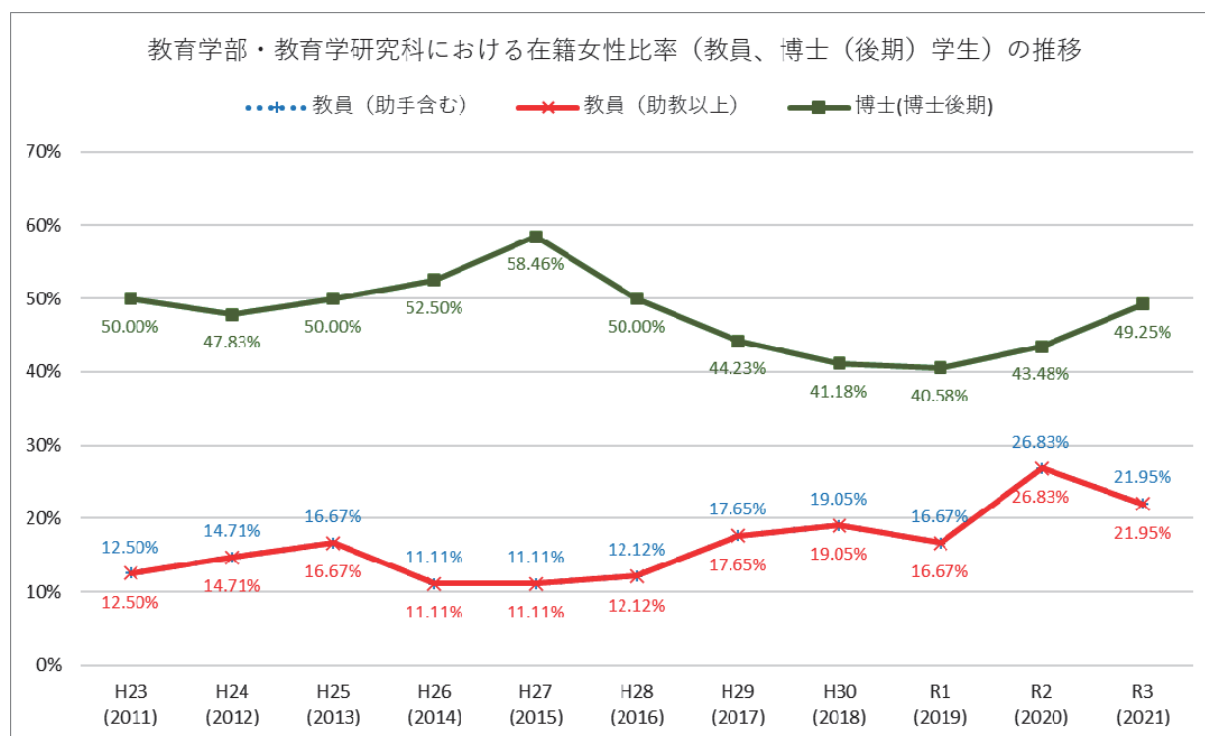
連続して女性教員の新規採用が続いている。今年度の女性教員の構成員比率は27%となり、前年度に続き2割以上が維持されている。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

保育所施設が定員に達しているため教員の新規申請ができず困難を覚えている。保育所施設を公募人事の際に積極的に宣伝しているが、実情との乖離が見られる。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、共同参画の精神のもとで人事選考を行うよう努める。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。

従前からの経緯

平成 20 年 6 月から平成 25 年 3 月まで、法学研究科を中心とするグローバル 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。現在、同プログラムは終了しているものの、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を継続している。

WG 活動状況

ワーキンググループの会合について、定期的な開催はないものの、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での審議・意見交換を行っている。

教育活動

法科大学院等において、男女共同参画推進に関連する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。

<2021 年度開講実績>

- ・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、今津綾子准教授
- ・法科大学院「子どもと法」（演習）久保野恵美子教授

学外活動

仙台市男女共同参画推進審議会委員（嵩さやか教授）を始めとして、男女問わず多数の教員が国及び地方公共団体の審議会・委員会等の委員を務めているほか、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、本年度も、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高水準を維持した。また、総長特別補佐（知的財産担当）や公共政策大学院長という大学及び研究科の運営に関わる職を本研究科の女性教授が務めているほか、次期の教育研究評議会評議員候補者に女性教授を選出するなど、管理職等への女性の登用も順調である。さらに、令和 3 年度に在籍している助教 5 名のうち 2 名が女性であり、若手女性研究者の登用も順調に進んでいる。今後とも、女性研究者の積極的な養成・採用・登用を通じて、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、憲法的理念でもある性差のない平等の実現に向けて、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いきたい。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	7名／41名中（17%）	6名／36名中（17%）	9名／41名中（22%）
准 教 授	5名／12名中（42%）	5名／12名中（42%）	2名／9名中（22%）
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／8名中（63%）	6名／8名中（75%）	4名／7名中（57%）
計(助手・助教含む)	17名／61名中（28%）	17名／56名中（30%）	15名／57名中（26%）
計(助手・助教除く)	12名／53名中（23%）	11名／48名中（23%）	11名／50名中（22%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	15名／50名中（30%）	16名／51名中（31%）	18名／54名中（33%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	9名／24名中（38%）	15名／31名中（48%）	13名／21名中（62%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／8名中（%）	2名／6名中（33%）	1名／10名中（10%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

法学研究科では、平成30年度に、「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。それ以降も、令和元年度、令和2年度、令和3年度と連続して女性教員の新規採用が実現している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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（%）

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、教員のうち教授職に占める女性の人数が増加している（9名／41名中（22%））。また、大学院学生については博士後期課程、博士前期課程のいずれにおいても女性構成員比率が向上している（18名／54名中（33%）、13名／21名中（62%））。前年度に比べて女性構成員比率の下がったところがあるものの、全教員（助手・助教を含む）に対する女性構成員比率はおよそ30%であり、全体としては高水準にあるといえる。

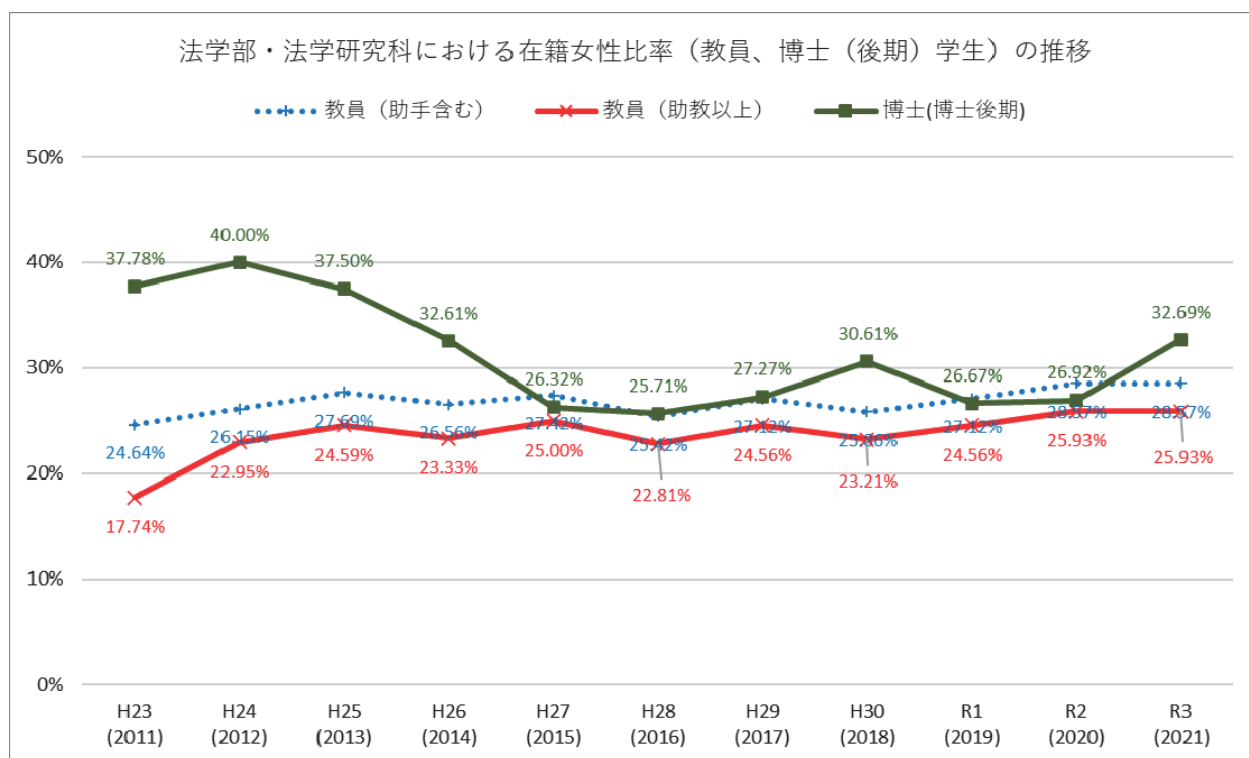
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

令和3年度の法学研究科における女性構成員比率はおよそ30%であり、他部局と比べても高い水準を維持していると考えている。ただ、前年度との対比では、若手教員（准教授・助教）に占める女性の比率が低下しており、それが全体の比率を引き下げている。この点、女性教員採用促進事業のような人件費面での手当てがあれば、より改善が容易になると思われる。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、現在の高い女性構成員比率を維持することができるよう努力する。具体的には、以下のような対応を行っていくことを考えている。

- ・子育て中の若手（女性）教員への支援を厚くすること
- ・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



経済学研究科の男女共同参画WGは、委員として川端望教授（委員長）、大瀬戸真次教授、尾関規正講師の計3名（男性3名）で構成されている。本年度に関する報告は以下の通りである。

ワーキンググループ開催状況

本WGでは、男女共同参画にかかわる審議事項について随時メールにより審議・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している。また、学内及び部局内各種委員会（またはWG）とも連携し、男女共同参画に関連するイベントを共催するなど、男女共同参画に向けて高い成果を上げるための工夫を重ねている。

活動内容

経済学研究科の所属教員が、男女共同参画に取り組む各種の機関で専門委員等を務めている。また、学内外において男女共同参画関連の研究・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月より現在）

（2）西出優子 教授

- ・ 東北大学 沢柳フェロー（2018年5月より現在）
- ・ 2021年6月14日に「多様な性・アライ研修」（東北大学構成員対象）をオンラインにて開催した。本研修は、東北大学経済学部教育FD（東北大学経済学研究科授業評価委員会・男女共同参画WGによる共催）および同学部基本専門科目「経営組織」（ダイバーシティ・マネジメント）の公開授業として実施し、教職員・学生270名が参加した。本研修で司会を務めるとともに、「行政・企業・NPO・国内大学の取り組み」に関する報告を行なった。（参考リンク：<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2021/07/28/20743/>）
- ・ 2021年8月14日から9月10日にかけて東北大学学生サークルAROWが企画実施した、東北大学生の生活環境実態調査（第1弾「多様な性（性自認・性的指向）をとりまく現状に関するアンケート」他）の調査設計に協力した。（参考リンク：<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2021/08/25/20840/>）
- ・ 2021年12月7日に「I KNOW HER：トランスジェンダー映画【最も危険な年】上映会」（東北大学構成員対象）をオンラインにて開催した（主催：経済学部非営利組織論ゼミナール、共催：東北大学大学院経済学研究科 / 東北大学グローバルラーニングセンター、後援協力：東北大学学生相談・特別支援センター / 東北大学キャリア支援センター / 東北大学課外・ボランティア活動支援センター）。本イベントは、東北大学経済学部教育FD（東北大学経済学研究科授業評価委員会・男女共同参画WG）としても位置付け、教職員・学生48名が参加した。（参考リンク：<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2021/12/01/21428/>）

（3）吉田浩 教授

- ・ 仙台市子ども・子育て会議委員 会長（2019年6月より現在）
- ・ 2021年6月9日に【テレビ放送】ニュース番組「てれまさむね」（NHK仙台放送局18：10より放送）において、宮城県内の出生率（1.21）が全国で2番目に低いことに関して吉田教授の専門家としての知見が紹介された。
- ・ 2021年6月5日に日本経済新聞「東北の出生率、5県で低下 宮城は全国2番目の低水準」に吉田教授のコメントが掲載された。

- 2021年12月1日にWedge インターネット版「中核地域の宮城と広島 出生率がこれだけ違うのはなぜ？女性の活躍と地域の持続可能性」で吉田教授の寄稿が掲載された。
- (4) 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月より現在)
- (5) 若林緑 教授
- 日本経済学会 若手研究支援・男女共同参画委員会委員 (2021年9月より現在)
- (6) 亀岡恵理子 准教授
- 2021年7月13日にオンライン開催された「第15回 TUMUG Online Lunch Meeting」(東北大学男女共同参画推進センター)にて「会計専門職のダイバーシティ Diversity of what and where does it come from?」というテーマで研究発表を行った。
- (7) 尾関規正 講師
- 2021年12月11日にオンライン開催された「第18回東北大学男女共同参画シンポジウム 男女共同参画：男性の立場から」(東北大学男女共同参画委員会)にて、男女共同参画委員会委員(広報・シンポジウムWG)として参加し総務司会を務めた。

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、2021年度には女性教員(助教)2名を新規採用した。さらに2022年度の採用に向けて、機能強化経費「大学院高度人材育成戦略パッケージ」により、女性教員(助教)1名の人事選考を行った。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、更新2名を任用した。

【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で開催している。2021年度は、12月7日「I KNOW HER：トランスジェンダー映画『最も危険な年』上映会」を開催し、これを研究科教員FDとして位置づけるとともに、全学の学生・教職員にも公開し、広く参加を得た。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	2名/33名中 (6.1%)	2名/31名中 (6.5%)	4名/32名中 (12.5%)
准 教 授	2名/19名中 (10.5%)	2名/19名中 (10.5%)	7名/25名中 (28.0%)
講 師	2名/6名中 (33.3%)	1名/4名中 (25.0%)	0名/3名中 (0%)
助教・助手	9名/11名中 (81.8%)	8名/12名中 (66.7%)	8名/11名中 (72.7%)
計(助手・助教含む)	15名/70名中 (21.4%)	13名/66名中 (19.7%)	19名/71名中 (26.8%)
計(助手・助教除く)	6名/58名中 (10.3%)	5名/54名中 (9.3%)	11名/60名中 (18.3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	18名/50名中 (36.0%)	19名/49名中 (38.8%)	20名/49名中 (40.8%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	53名/107名中 (49.5%)	53名/117名中 (45.3%)	49名/128名中 (38.3%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
4名／9名中（44.4%）	0名／7名中（0%）	7名／11名中（63.6%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

経済学研究科における過去3年間の新規採用者に占める女性比率は55.0%であった。令和3年度は女性教員（教授・准教授・助教）を7名新規採用しており、前年度と比べて新規採用者における女性比率は高くなっている。なお、当年度の新規採用者には業務委託契約による5名が含まれる。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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（0%）

経済学研究科では、過去3年度にわたって、教授の公募を行っていない。

4. 前年度より改善された点

前年度に比べて女性構成員比率や新規採用者における女性比率が高くなっている。特に、女性構成員比率では、内訳にある教授および准教授の女性構成員比率に上昇が見られ、研究科内で男女共同参画を継続的に進めている傾向があらわれている。

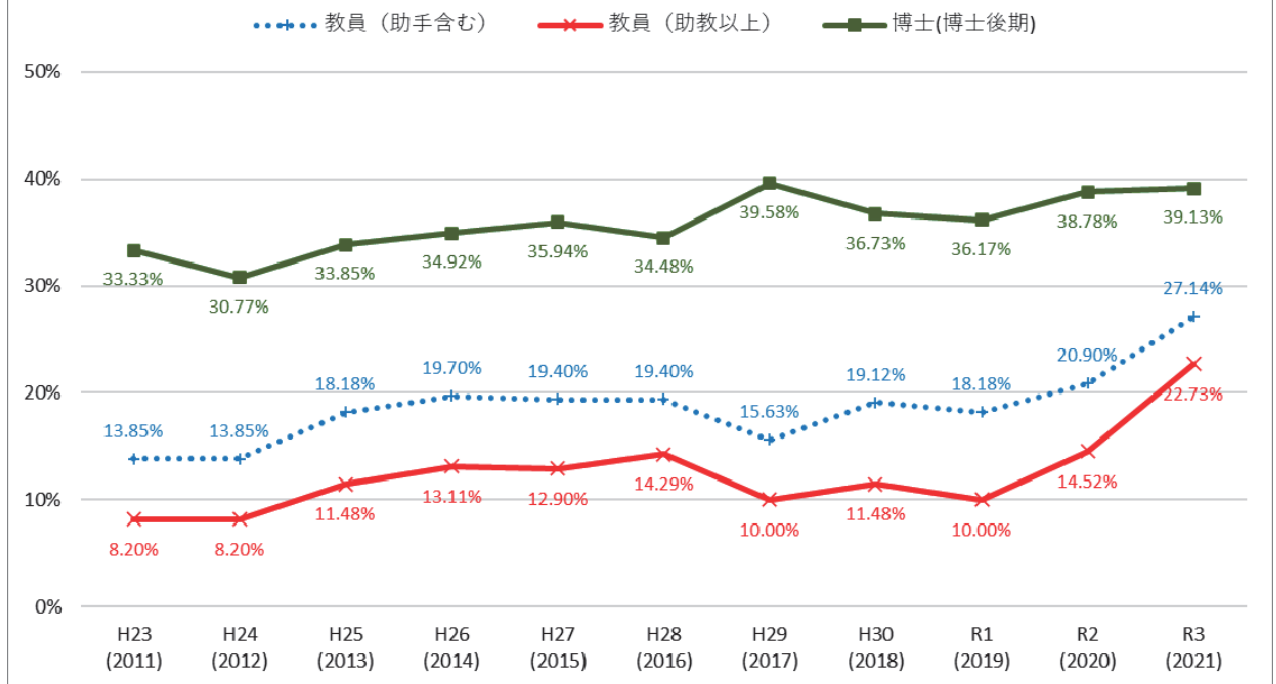
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科では、人事採用において評価が同等であれば女性を優先的に採用する方針をとっており、新規採用等を通じて長期的な観点から女性構成員比率を改善している。しかしながら、教員・スタッフの新規採用の機会には限りがあることから、女性構成員比率の短期間での大幅な改善を見込むことは難しい。

6. 次年度の具体的対応策

教育・研究環境の多様性を進めるため、戦略的人事の促進に係る支援制度を活用した女性教員の採用や、男女共同参画を考慮した人事選考を行う。また、男女共同参画や組織内の多様性に対する、構成員全体の意識を啓発するために、本研究科独自のセミナーや交流会などを開催し、引き続き、本研究科における男女共同参画の取り組みを推進する。

経済学部・経済学研究科における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



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 1～2 名と事務・技術職員から成る 14 名（男性 8 名、女性 6 名：教員 9 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（広報、女子学生支援、環境改善検討）の実務をサポートするオブザーバー 3 名（男 1 名、女 2 名：教員 2 名、技術職員 1 名）から構成されている。

委員会開催状況

令和 4 年

- 1 月 25 日 第 1 回委員会を開催し、役割分担（副委員長、広報 WG、女子学生支援 WG、環境改善検討 WG）と各責任者を決定した。女性休憩室の運用方法、今後の理学研究科における共同参画推進に関する意見交換を行った。

活動内容

1 女子学生のための茶話会および個別相談の開催

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、マイノリティになりやすい女子学生の居場所の創設に向けて、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。今年度は参加者の希望に合わせてオンライン（ZOOM）もしくは対面にて参加を受け付けた。令和 3 年 4 月～令和 3 年 12 月の期間、1 名以上の参加で計 7 回開催。延人数 20 名参加（各回約 1～5 名程度）

また、キャンパス内でマイノリティになりやすい女子学生や留学生に寄り添った個別相談（なんでも相談）窓口を開設しこれらの学生に寄り添った支援を提供している（利用実績、女子学生（38 名、284 件、令和 3 年 4 月～令和 3 年 12 月、全相談の 34%）、留学生（5 名、43 件、全相談の 5%）

2 女性休憩室運用方法の改善

今年度は女性休憩室を開室しなかったためガイダンスは開催しなかったが、コロナ禍でも利用登録等ができるように、ガイダンス用の動画の作成および利用登録方法を整備した。

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ている。理学研究科は母集団が大きいこともあり、これらの全学的な支援等を頂いてもなお女性教員の比率は 7%ほどであるが、今年度は教授 2 名が増加したこと、および新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率が 30%を超えていることは強調したい。女性研究者の母集団になる女子学生数が 20%弱でほぼ横ばいであることを考慮すると、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だけでなくその母集団となる女子学部生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）を得ている。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。これら学外ではあるが研究者としてのキャリアを選択している女子博士学生修了者の潜在的な可能性を理学研究科内の女性研究者増につなげる新たな施策を現在検討中である。

大学での女性研究者の短期的な増は容易ではないため、長期的な視野に立って学内に限らず女性研究者増につなげる施策を継続したい。具体的な取り組みとして、独自に理学研究科に設置したキャリア支援室の専任教員により、学生のキャリア支援等の分析を進めている。研究者として職を得た卒業生の追跡調査の実施も進めている。また、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非常勤女性室員1名を追加配置し、フルタイム室員(男性1名、女性1名)および非常勤女性室員1名の3名の体制を整えた。これらを通して女性研究者・女子学生増につなげたい。

今後も、引き続き教員採用促進事業を活用した施策や、キャンパスライフ支援室での女子学生への支援、キャリア支援室でのキャリア分析の取り組み、クロスアポイント制度を活用した女性非常勤講師の積極的な配置等を通じて女子学生・女性教員増につなげる取り組みを継続したい。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	1名/72名中 (1%)	3名/73名中 (4%)	5名/77名中 (6%)
准 教 授	3名/79名中 (4%)	5名/85名中 (6%)	5名/79名中 (6%)
講 師	0名/7名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	2名/7名中 (28%)
助教・助手	10名/90名中 (11%)	9名/91名中 (10%)	7名/83名中 (8%)
計(助手・助教含む)	14名/248名中 (5%)	17名/253名中 (7%)	19名/246名中 (7%)
計(助手・助教除く)	4名/158名中 (2%)	8名/162名中 (5%)	12名/163名中 (7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	45名/247名中 (18%)	50名/252名中 (20%)	48名/263名中 (18%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	97名/590名中 (16%)	99名/580名中 (17%)	79名/543名中 (15%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
7名/22名中 (31%)	6名/28名中 (21%)	6名/18名中 (33%)

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

理学研究科では、令和元年度～令和4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19名である。令和3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0名、クロスアポイントメント活用支援制度活用3名）であり、新規採用者における女性比率は33%であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	1	2	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	1名/47名中(2%)	3名/27名中(11%)	1名/6名中(16%)

理学研究科では、令和元年度～令和4年1月1日までの間に教授公募があったが、令和3年度における全応募数に対する女性応募比率は16%であった。

4. 前年度より改善された点

理学研究科では、新規採用者における女性比率（33%）は前年度の比率（21%）より向上し、教授公募における女性応募比率（15%）も前年度の比率（11%）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

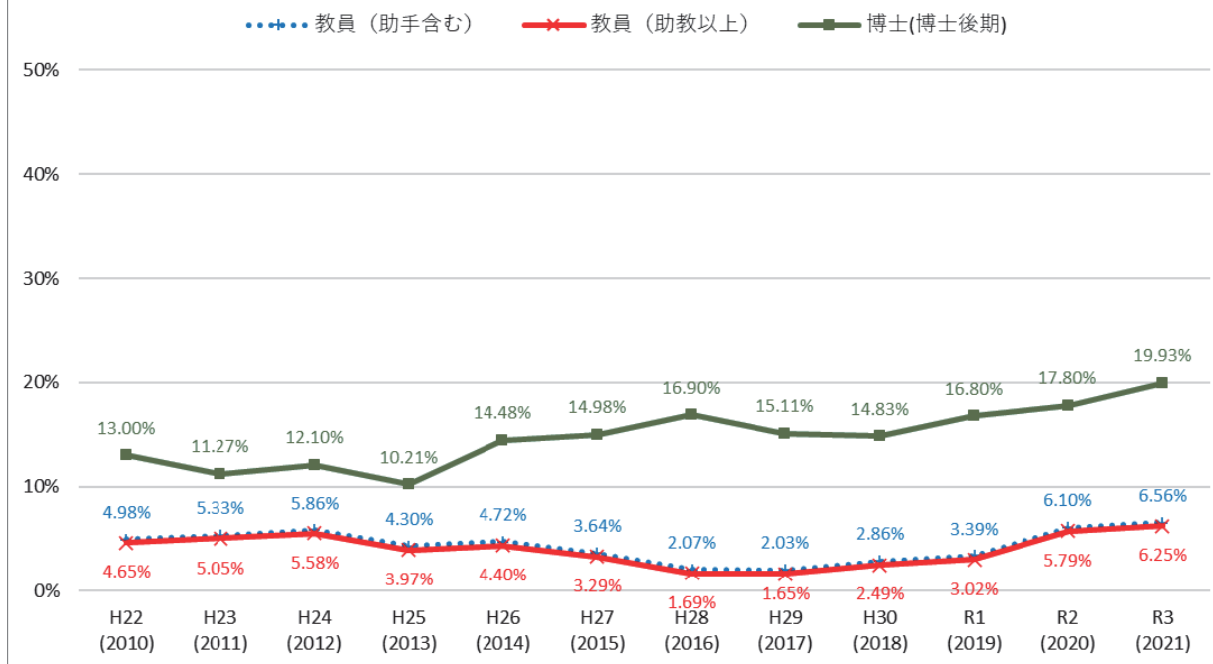
理学研究科では、全教員数（246名）に対する女性教員（19名）の割合は7%であり、本学の目標値である19%を下回っている。理学研究科の大学院学生の女性比率が20%未満であることを考えると、目標値達成のためには、母集団になる学部生・大学院学生の女性比率の向上が重要である。

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。本研究科では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進学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に、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、専任の教員による学生のキャリア支援等の分析を進めている。この施策は次年度も継続して行う。また、令和3年12月に理学教育研究センター・キャンパスライフ支援室にて非常勤の女性室員（臨床心理士・公認心理師）を新たに配置し、フルタイム室員（男性1名、女性1名）+非常勤室員（女性1名）の3名体制を整えた。次年度も引き続き配置した女子学生の就学上のサポート体制を継続する。

次年度も引き続き、女性教員採用促進事業・若手女性若手外国人特別教員制度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る。また、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いきたい。

理学部・理学研究科における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



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）、尾崎章子、出江紳一、青木洋子、吉田美香子、江川新一、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3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4年2月

令和4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）第七回受賞候補者決定、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）第七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4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2年度	令和3年度（1月末時点）
サイエンス・エンジェル	0/0	4/4
研究支援要員	2/2	2/2
ネクストステップ研究費	1/4	0/0
スタートアップ研究費	2/2	2/2
ベビーシッター利用料等補助	4/4	0/0
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支援事業		2/2

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7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3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の取り組みが研究科内で広く知れ渡り、女性研究者の環境改善と意欲向上につながっていると考えている。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へとつながる。令和4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・カンファレンスを更に推進する。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	13名／87名中（15%）	12名／87名中（14%）	12名／86名中（14%）
准 教 授	11名／60名中（18%）	13名／61名中（21%）	13名／64名中（20%）
講 師	6名／30名中（20%）	2名／28名中（7%）	3名／35名中（9%）
助教・助手	38名／123名中（31%）	45名／125名中（36%）	40名／109名中（37%）
計（助手・助教含む）	68名／300名中（23%）	72名／301名中（24%）	68名／294名中（23%）
計（助手・助教除く）	30名／177名中（17%）	27名／176名中（15%）	28名／185名中（15%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	238名／740名中（32%）	238名／730名中（33%）	236名／714名中（33%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	124名／217名中（57%）	122名／232名中（53%）	125名／235名中（53%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
10名／28名中（36%）	7名／24名中（29%）	10名／25名中（40%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	4	8	5
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	1名／23名中（4%）	1名／48名中（2%）	2名／31名中（6%）

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3年度は講師、助教、助手など若手教員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。また、大学院生の女性比率ポイントも安定しており、優秀な女子大学院生を対象とする七星賞募集など部局独自の取組なども研究意欲を掻き立てている要因の一つと考えている。

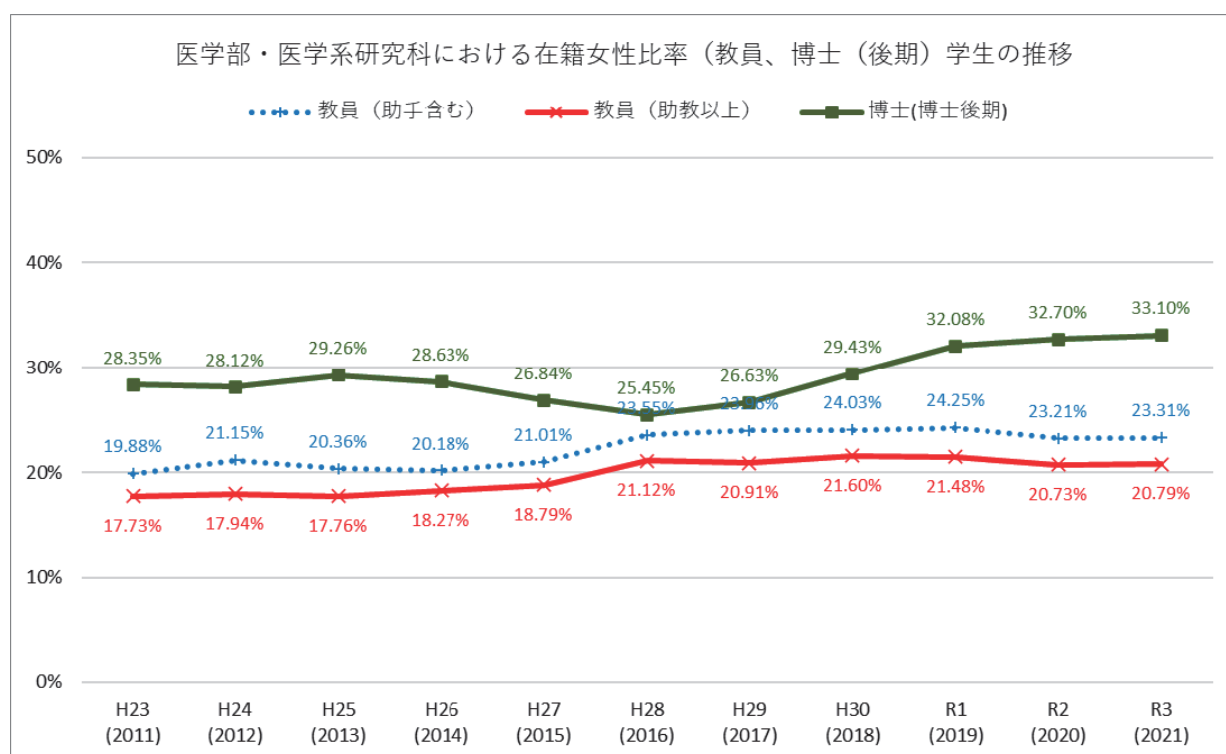
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

上位職に占める女性教員の割合を高めるためには本人の意欲、プライベートでの環境、職場での理解や後押しがそろそろ必要がある。医学系研究科では七星賞などで研究奨励、各種セミナーや

子育て支援制度の周知など環境面での後押し、さらに男性の働き方や意識を改革すること、将来構想検討委員会でも女性雇用についての機会を増やすことの検討などを引き続き取り組んでいく予定である。

6. 次年度の具体的対応策

令和4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8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、大学病院歯科部門から選出された男性 3 名、女性 4 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 3 年度女性教員比率（助教以上）が 30%と令和 2 年度の 27%から増加し、全学的にも高い水準を保っているものの、上位職（教授～講師）では 4～20%と低い。一方、大学院生の女性比率は、博士課程 44%、修士課程 72%と医療系では最も高い。これらの事実から、女性が大学院進学を希望しやすい部局であるとともに、学位取得後、女性が教員の職を得やすい部局であることを示している。実際の新規教員採用においても、女性比率は 50%と高い。しかし、上位職へ移行する女性は極めて少数であり、それは、助教の女性比率 53%が博士課程 44%の女性比率を上回る状況からも窺える。

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、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た。しかし、このような制度だけでは抜本的改善にはならず、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。また、大学研究教育者としての意識・行動については、女性を対象とするのではなく、分野・診療科、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・行動変容が同時進行することが必要と感じている。一研究科として行い得ることとして、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進のための体制作りを努めながら、全ての教員を対象に、キャリア支援、採用時ガイダンスや FD による意識・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考えたい。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	1 名／23 名中（4%）	1 名／25 名中（4%）	1 名／24 名中（4%）

准教授	2名／16名中（13%）	2名／14名中（14%）	2名／15名中（13%）
講師	1名／7名中（14%）	1名／6名中（17%）	2名／9名中（22%）
助教・助手	19名／50名中（38%）	22名／50名中（44%）	21名／40名中（53%）
計（助手・助教含む）	23名／96名中（24%）	26名／95名中（27%）	26名／88名中（30%）
計（助手・助教除く）	4名／46名中（9%）	4名／45名中（9%）	5名／48名中（10%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	79名／181名中（44%）	80名／167名中（48%）	78名／176名中（44%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	10名／15名中（67%）	12名／18名中（67%）	13名／18名中（72%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
4名／13名中（31%）	6名／11名中（55%）	2名／4名中（50%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

歯学研究科における女性比率は、教授4%、准教授13%、講師22%、助教は53%、大学院学生（歯学履修課程）は44%、大学院学生（修士課程）は72%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%から55%と増加したが、今年度は50%に留まった。しかし、新規採用者が4名と少ない中で、女性が2名であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

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

歯学研究科では令和3年度も教授公募は行われていない。

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3年度は、女性教員全体では、女性比率が27%から30%へと前年度に引き続き微増した。しかしながら上位職（准教授以上）では人数の増減はなく、7.7%（3名/39名）だった。大学院学生における女性比率はほぼ横ばいであった。今年度は講師に1名女性が就任したが、全体の女性教員の人数は増減がなかった。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

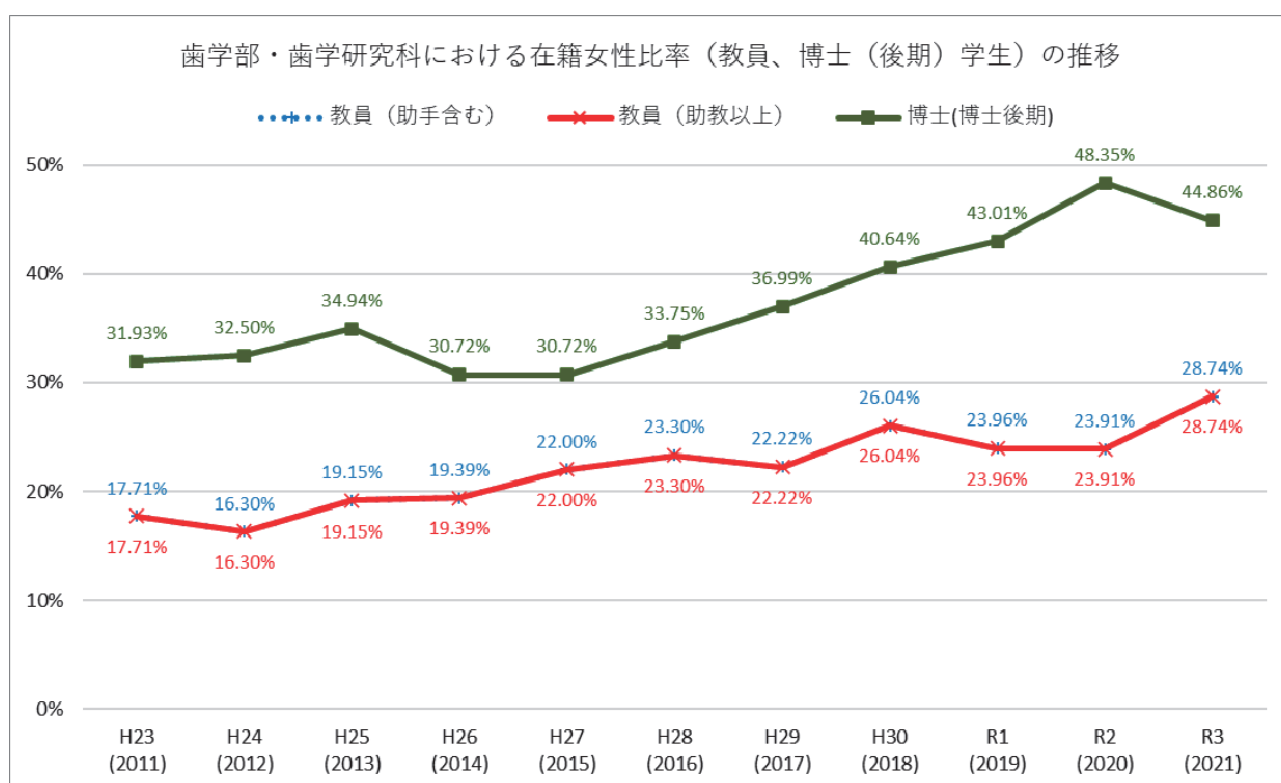
第3期中期目標（女性教員比率19%）に関しては、歯学研究科では30%と目標をクリアしているものの、上位職における女性比率については、改善が厳しい状況である。これまで通り教職員の意識、制度、環境および設備等において障害となっている点はないが、キャリアアップに重要な時期とライフステージとの兼ね合いが上級職における女性教員比率に強く影響していると考えられる。

改善のための対策としては、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

第4期中期目標期間中（令和4年度から令和10年度まで）に女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加させる事を目標とし、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。

また、女性比率に対する配慮だけでなく、合わせてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進のための体制作りにも努める。



薬学研究科男女共同参画推進委員会は、委員として斎藤芳郎（委員長）、佐藤恵美子（副委員長）、平澤典保、吉田浩子の男 2 名、女 2 名の計 4 名で構成されている。委員のうち 1 名が全学の男女共同参画委員を兼任している。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。今年度、男女共同参画委員が変更となり、新たに以下の取り組みを実施した。本年度は将来の薬学研究を担う女性研究者の育成、新たな視野と知見を得ながら研究者としての使命の意識啓発と醸成を目標とした女性薬学研究者育成チーム(POLISH)を立ち上げた。

男女共同参画推進委員会開催状況

会議は定期教員会議(毎月 1~2 回開催)あるいはメールを用いて、意見交換・情報提供を行っている。

活動内容

1 POLISH 活動計画の打ち合わせ

POLISH は女性教員 3 名、事務局 1 名の 4 名で構成され、うち 1 名は薬学研究科男女共同参画推進委員である。2021 年 4 月 28 日に POLISH の年間活動計画について打ち合わせを行った。またその活動報告について薬学研究科 HP にて配信した

(<http://www.pharm.tohoku.ac.jp/POLISH/file/POLISH%20letter%20No.1.pdf>)。

2 現役薬学部女子学生と語る～女性薬学研究者育成チーム POLISH 座談会～

薬学部の女性学生と話をする場を設け、学生の抱えている悩みや必要としている支援について把握する事を目的として座談会を実施した。

①2021 年 5 月 24 日に第 1 回目として薬学部 4 年生女子 4 人（薬学科 1 名、創薬科学科 3 名）と「学科選択について」「分野決定について」をテーマとして話をした。

②2021 年 7 月 15 日に第 2 回目として薬学部 6 年生と薬学研究科修士 2 年生と「就職活動について」「10 年後の自分について」をテーマに話をした。

活動内容報告は薬学研究科 HP にて掲載した

(<http://www.pharm.tohoku.ac.jp/POLISH/polish-letter/>)

3 POLISH 主催 第 1 回 薬学部 OG によるオンライン講演会

2021 年 10 月 28 日に薬学科卒業生を講師にお招きし、オンラインにて OG 講演会を開催しました。講師からは、現職である製薬企業・開発職の職務内容や実際の仕事の取り組み方、研究室での生活を含む学生時代や就職活動に関してご講演していただいた。

4 来年度の POLISH 活動計画打ち合わせ

2021 年 12 月 17 日にオンラインにて、POLISH メンバーと薬学研究科のクロスアポイントメントの女性教授と来年度の活動計画について打ち合わせを行った。

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積極的に進めており、その一環として、本年度は女性薬学研究者育成チーム POLISH が結成された。POLISH は、女性教員による研究連携、現役薬学部女子学生との座談会、薬学部 OG によるオンライン講演会の開催などを通して、後進の育成、女性研究者の支援に活発な活動を行っている。薬学研究科では POLISH の活動を全面的にサポートしており、Zoom 使用权の付与や、対面式でのシンポジウムを実施する際には、研究科長裁量経費から旅費・謝金を支弁する予定である。また薬学研究科では女性教員の積極的な雇用を推進するとともに、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、次世代を担う女性研究者の育成、そしてその活躍の場を積極的に支援している。上記の取り組みから構成員の意識改革も進めており、部局内の男女共同参画をさらに活性化していきたいと考えている。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	1名／21名中（5%）	1名／17名中（6%）	1名／19名中（5%）
准 教 授	4名／13名中（31%）	5名／14名中（36%）	4名／13名中（31%）
講 師	0名／5名中（0%）	0名／6名中（0%）	0名／6名中（0%）
助教・助手	7名／31名中（23%）	6名／27名中（22%）	5名／27名中（19%）
計(助手・助教含む)	12名／70名中（18%）	12名／63名中（19%）	10名／65名中（15%）
計(助手・助教除く)	5名／39名中（13%）	6名／36名中（17%）	5名／38名中（13%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	5名／38名中（13%）	7名／42名中（17%）	9名／42名中（21%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	30名／123名中（24%）	32名／121名中（26%）	35名／122名中（29%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／7名中（28%）	0名／6名中（%）	2名／8名中（25%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

薬学研究科では、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、研究科内の教授懇談会で女性比率について議論し、積極的な採用を共通認識としている。今年度、女性教員を2名新規雇用し、常に改善を図っている。さらに、女性外国人1名を助教として採用を決定したが、海外からの入国が制限されたため、2022年1月より、客員助教として、海外研究者への業務委託している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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 (%)

薬学研究科では、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る教授選考を行っている。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、新たに2名の女性教員を助教として採用した。1名の女性外国人を助教として採用を決定し、入国まで、業務委託している。

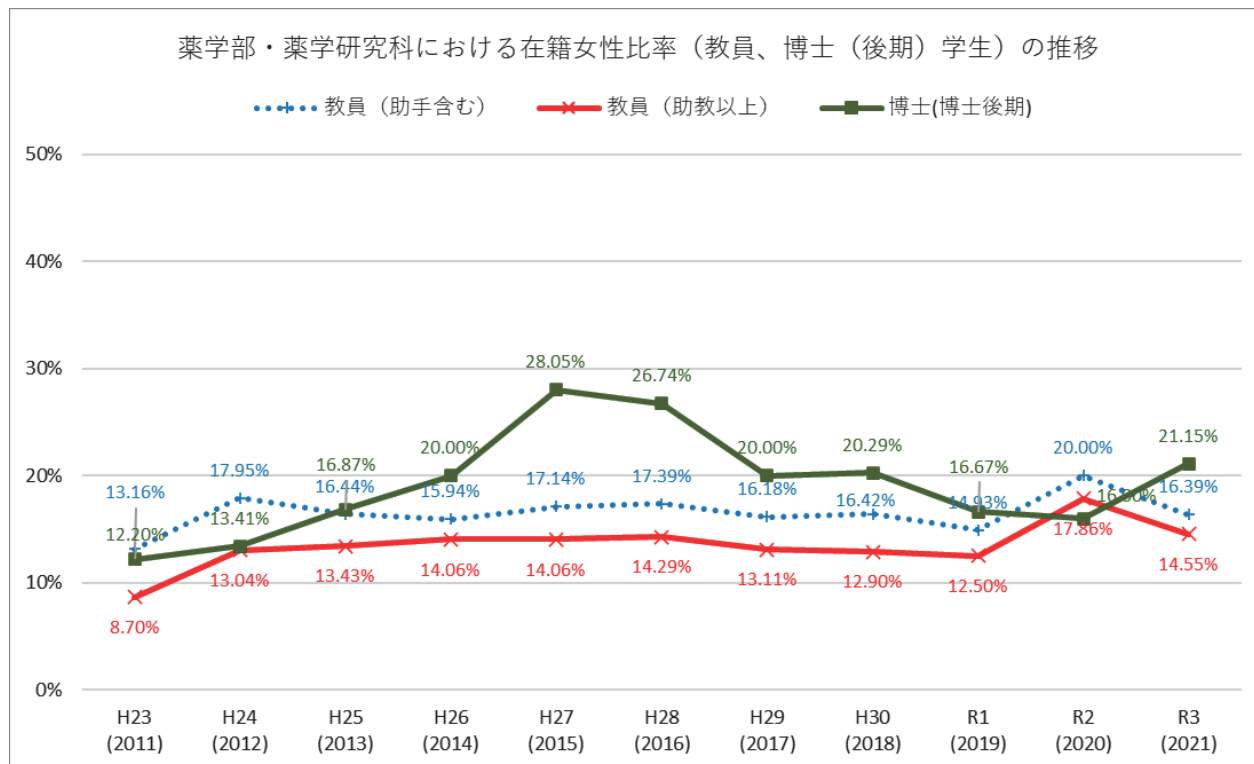
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

薬学研究科では、クロスアポイントメント制度も活用しながら、女性教員の雇用を交渉している。なお、改善の上で障害となっていると思われる点は以下のとおり。

1. 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を交渉し、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さらなる女性教員の増を進めていきたい。



工学研究科

工学研究科等男女共同参画委員会は、これまで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、工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)室長、総務課長で構成されてきた。今年度は、新たに工学研究科の科長補佐(男女共同参画担当)が設置され北川尚美教授が着任、当該委員会の委員として加わり、計17名(男14名、女3名)の構成となった。その後、会議体の見直しが行われ、8月からは研究科長補佐(男女共同参画担当)が委員長に就任している。

また、平成25年度より、上記の男女共同参画委員会を構成している六つの組織に、環境保全センターと国際集積エレクトロニクス研究開発センターを加えた八つの組織が連携して、工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)を運営しており、新たに配置された研究科長補佐によって、より連携が強化されている。

工学研究科の取組は、例年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「工学にける私の夢」と、ALicEの活動として実施している①研究との両立活動支援、②女性研究者の見える化・工学魅力の発信、③情報共有による問題解決、④活動紹介、からなっている。本年度は、covid-19感染症流行下において、オンラインを活用するなど工夫を凝らして積極的な活動を行った。

1. 男女共同参画委員会開催状況

例年通り年2回実施予定(令和3年6月25日、令和4年3月予定)。

6月の委員会では、オープンキャンパスにおける女子学生のためのミニフォーラムをオンラインで開催することを決定、講師の選定や広報等について審議した。また、第115回-117回全学男女共同参画委員会の内容報告、ALicEの令和2年度決算と令和3年度予算案、令和3年度研究支援要員派遣先について承認した。

次の3月の委員会では、第118-120回全学男女共同参画委員会の内容報告、女子学生のためのミニフォーラムの報告、ALicEの令和3年度の工学系ベビーシッター利用等補助実績、STEP-ALICE(Supporting Travel Expenses Program to Activate Lady's International Collaboration in Engineering)プログラム採択結果、オンライン出張講義、女性静養室の整備報告などを予定。

2. 女子学生のためのミニフォーラム「工学にける私の夢」の開催報告

本年度は、昨年度に続きオンラインで開催することとした。まず、各系5名の女子学生によるキャンパスライフの紹介動画と、女性教員3名と企業で活躍する卒業生1名の講演動画と合わせて、オープンキャンパスの約1週間前からALicEのHPにて事前登録者限定で公開した。そして、オープンキャンパス当日の7月28日、29日10:00より、Zoomにて「オンライン質問会」を実施した。副委員長2名による司会進行のもと和やかな雰囲気で行われ、女子学生や卒業生、教員らが参加者から事前に受け付けた質問に丁寧に回答、さらに、リアルタイムでも質問を受付けて回答した。最後に、委員長とALicE室長から参加者にエールが送られた。オンライン質問会の様子も録画を行い、8月末まで同様に限定で公開した。参加者からは、「大学案内の資料だけでは分からないことを沢山知ることができました」、「自分の志望をより強いものにできました」、「受験

勉強のやる気が出ました」等の感想が寄せられた。

講演者と題目は次のとおり。

- ・ 佃 悠 准教授（都市・建築学専攻）「これからの住まいとコミュニティ」
- ・ 関 亜美 助教（量子エネルギー工学専攻）「環境科学と原子力 -次世代に残さない、大学教員 1 年生となったいま」
- ・ チューン・ホアン・アン 助教（通信工学専攻）「見えないウィルスを可視化する技術」
- ・ 志田友香 さん（住友電気工業株式会社：卒業生）「化学系大学院から自動車業界へー千葉育ち、仙台での大学生活、三重での社会人生活ー」



オープンキャンパス特設サイト



オンライン事前座談会の様子

3. 工学系女性研究者育成支援推進室（ALicE）の活動

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 プログラム」では、covid-19 の影響で応募が少なく、1 件を採択。
- ・ 研究支援要員の派遣では、3 名の女性教員を支援。
- ・ 「工学系ベビーシッター利用料等補助」では、covid-19 の影響で在宅勤務が多くなり、講義や会議、学会もオンライン開催が増えたため、前期の応募は 0 件（後期は現在も受付中）。

② 女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- ・ ALicE Newsletter vol.3「新人の先生にインタビュー！」を発刊、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。
- ・ 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、新たに工学系女性研究者 4 名のインタビューを実施、2 月末までに公開予定。
- ・ 国際化対応のため、ALicE の活動を紹介するリーフレットやホームページの英語版を新たに作成。また、SNS(Twitter & Facebook)を活用し各種イベントや女子学生・研究者の受賞等を紹介。



ALicE Newsletter vol.3



ALicE の HP と SNS(Twitter & Facebook)

- ・出前講義（教員による工学部や研究の紹介、女子学生によるキャンパスライフ紹介、ALicE による女子学生支援活動の紹介の 3 部構成）はオンライン開催とし、宮城県仙台向山高等学校（6 月 3 日）、遺愛女子高等学校（6 月 9 日）、恵泉女学園高等学校（9 月 24 日）、群馬県立前橋女子高等学校（10 月 22 日）の 4 校で実施。
- ・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、令和 3 年 12 月 14 日（土）に創造工学センターで開催（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）。全国から 20 名の小学生とその保護者らが参加。



「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

③情報共有による問題解決

- ・女子学生や女性研究者、育児期の研究者に対し Web やメーリングリストを通じて、各種支援プログラム、助成金・賞の募集や受賞などの情報を提供・共有（月数回程度）。
- ・ALicE がより効果のある活動を推進するために、7 月に工学系女子学生（学部・大学院）を対象にアンケートを実施。結果を解析中。
- ・北川研究科長補佐（男女共同参画担当）を発起人とし、月 2 回程度女性教員座談会を昼食時に開催（4 回実施）。

④ALicE の活動紹介

- ・令和 3 年 4 月機械系女子学生新入生歓迎会にて ALicE の活動を紹介。
- ・令和 3 年 10 月 1 日 KPI 達成を記念し、工学研究科人事係長と ALicE 特任助教が工学研究科貢献

賞を受賞。

- ・令和3年10月1日（金）、10月19日（火）、11月5日（金）事務職員向け異動者研修にて「工学研究科における男女共同参画」についてミニ講義を実施。
- ・令和3年10月13日（水）内閣府の「第5回理工系女子応援ネットワーク会議」に出席、ALicEの活動紹介と夏のリコチャレへの登録プログラム「女子中高生のためのミニフォーラム」を報告。
- ・令和4年1月8日（土）日本女性技術者フォーラムの会合にてALicEの活動を紹介。

部局長より

工学研究科では、女性教員の雇用促進策として、全学の促進事業に加え、独自の取り組み（DC修了採用枠、クロスアポイントメント制度、海外女性研究者との業務委託契約など）を積極的に活用することで、令和3年10月にKPI 19%を達成した。これらの取り組みは、次年度以降も継続させることを決定している。

また、本年4月に、新たに男女共同参画担当の研究科長補佐を配置し、研究科全体で問題意識を共有、系・専攻毎にブレークダウンした詳細なデータを見える化することで現状の課題認識とその解決策の議論を進めている。

現在の本研究科の課題としては、直近5年間の学部と前期博士課程における女子学生比率が12%程度で横ばいとなっていることが挙げられる。この状況を打破し増加につなげるためには、明確なロールモデルとなる上位職の女性教員比率を増やすことが重要と考える。そこで次年度は、この課題と真摯に向き合い、開かれた工学研究科として性別・国籍・職位によらない働きやすい環境を醸成し、一人一人が思う存分個性を発揮することで、研究力のさらなる強化とイノベーションの創造を目指す。そのために、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）推進プロジェクトを立ち上げ、特に、ジェンダー・ギャップの解消への積極的な取り組みを進める予定である。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教授	3名／121名中（2%）	5名／127名中（4%）	8名／131名中（6%）
准教授	7名／112名中（6%）	12名／122名中（10%）	13名／119名中（11%）
講師	4名／7名中（57%）	4名／7名中（57%）	5名／10名中（50%）
助教・助手	16名／125名中（13%）	25名／143名中（17%）	31名／141名中（20%）
計（助手・助教含む）	30名／315名中（8%）	46名／399名中（12%）	57名／401名中（14%）
計（助手・助教除く）	14名／240名中（6%）	21名／256名中（8%）	26名／260名中（10%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	91名／512名中（18%）	87名／496名中（18%）	81名／527名中（15%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	203名／1560名中（13%）	185名／1537名中（12%）	175名／1491名中（12%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
11名／41名中（27%）	20名／62名中（32%）	16名／38名中（42%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

工学研究科の新規採用者における女性比率は着実に増加しており、令和3年度には42%と過去最大となった。採用促進の独自の取組として、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・環境系で各1名ずつ計5名の採用促進枠に加え、博士後期課程を修了する女子学生を対象としたDC修了採用枠を設けている。また、クロスアポイントメント制度の活用や海外女性研究者との業務委託契約など、さまざまな角度からの女性教員の積極的採用を展開している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	3	3	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/39名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/0名中(0%)

工学研究科では、令和3年度着任の教授公募は行われていないが、クロスアポイントメント制度を活用して女性教授3名を採用している。また、令和2年2月に男女共同参画推進センター長から通知された公募要領における「全学統一の共同参画推進に関する補足記載」の変更を受け、次年度に向けた公募要領でのポジティブアクションに関する記載の徹底を行った。さらに、女性応募比率を高めるために、関連分野の学協会などから情報収集を行うなど、積極的な候補者探しを行う必要性を議論している。

4. 前年度より改善された点

工学研究科では令和3年10月にKPIを達成し、助教以上の女性教員数は70名（クロスアポイントメント、海外業務委託を含む）となった。今年度は、新たに湯上研究科長が就任し、男女共同参画担当の研究科長補佐を配置、工学研究科が男女共同参画にしっかりと取り組んでいく方向性が示された。これに伴い研究科全体で問題意識が共有され、前述のDC修了枠やクロスアポイントメント制度、海外業務委託契約などを活用した採用が積極的に推進された。並行して、女子学生と女性教員比率の推移について、これまでは研究科の総数を示していたが、各系別、各専攻別にブレークダウンし、留学生の占める割合やクロスアポイントメントや業務委託契約の占める割合までの詳細なデータを見える化し、各専攻に共有した。そして、各系・専攻ごとに、課題の認識とその解決策などの議論をスタートさせている。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

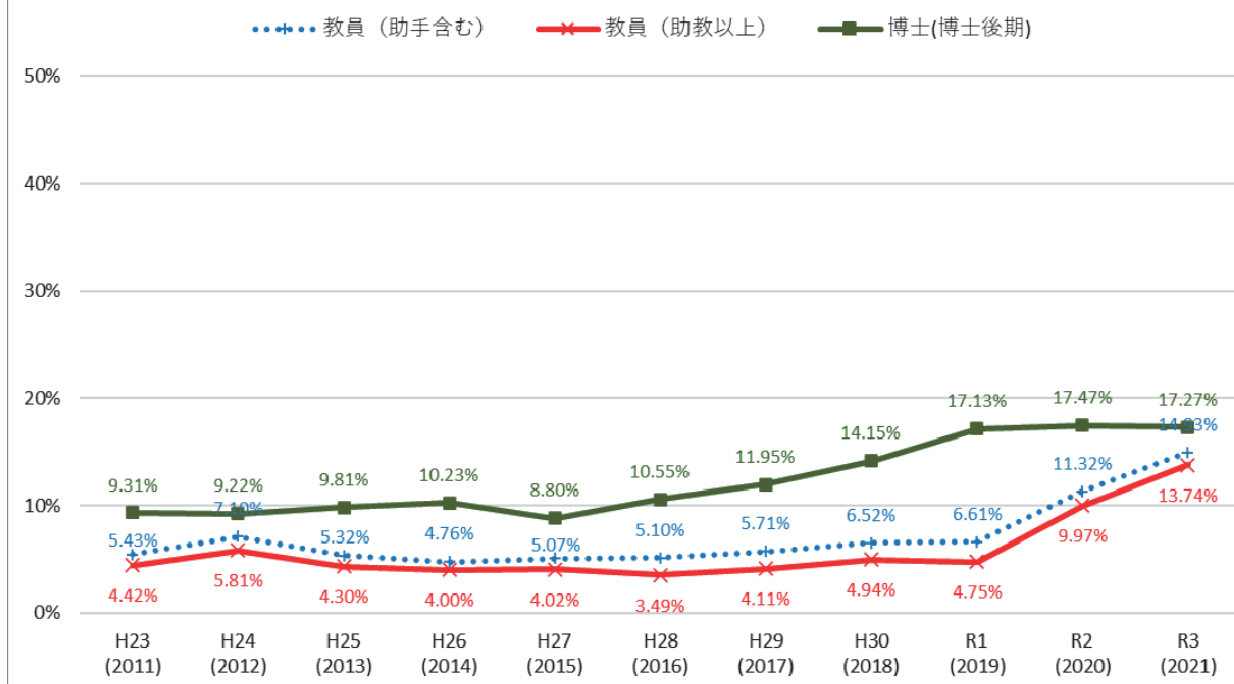
工学研究科では、直近5年間の学部と博士前期課程における女子学生比率が12%程度で横ばいとなっている。これは日本全体での共通課題であり、本年度は、総合科学技術・イノベーション会議の教育・人材育成WGで継続的な議論が行われている。ここでは、保護者や教師などのバイアス、理数の苦手意識、ロールモデル不足、大学の環境、職業に関する情報不足、などの理由が挙げられている。そして、大学で解決すべく課題としては、「身近なロールモデルとして理数系の女性教員を増やすこと」が強く求められている。工学研究科の助教の女性教員比率は、令和2、3年度と博士後期課程の女子学生比率とほぼ等しい状況まで改善されている。そのため、今後は教授や准教授などの上位職の女性教員比率を増やしていく施策が重要となるが、前述したように、女性応募者自体がほとんどいない。

6. 次年度の具体的対応策

世界では、組織での真の多様性の増加が科学技術の発展やイノベーションにつながる事が認識され、その第一歩としてジェンダー・ギャップ解消への取り組みが急速に進んでいる。国内では、大学、中でも特に「工学系研究科」での取り組みが遅れており、深刻な課題となっている。本学工学研究科でも、前述したように、同様の課題を抱えており、この課題と真摯に向き合い、開かれた大学として性別・国籍・職位によらない働きやすい環境を醸成し、一人一人が思う存分個性を発揮することで、研究力のさらなる強化とイノベーションの創造を目指す決意を固めている。

R4年度からは、新規採用者における女性比率を現状の高い状態で維持するため、DC修了枠やクロスアポイントメント、海外業務委託契約などの制度をR5年度まで継続させることを決定している。加えて、上位職の女性教員比率を増やすためのポジティブアクションの実施を目指している。

工学部・工学研究科における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



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、米澤千夏（資源生物科学専攻）、伊藤幸博、喜久里基（応用生命科学専攻）、渡部昭（生物産業創成科学専攻）、伊東久美子（技術部）曾根 芳則（事務部）の男4名、女5名である。（R4.1.1 現在）

男女共同参画委員会開催状況

令和3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。

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・助手16名（任期付き11名、クローポ2名含む）となっている。女性外国人教員は7名（准教授1名、任期付き助教6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。農学研究科前期課程への女子の進学率（51%）は高いものの、後期課程進学者の数は低い傾向にある。今後、農学研究科後期課程へ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。

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	令和元年度※1	令和2年度	令和3年度
教授	4名/42名中(10%)	4名/41名中(10%)	4名/41名中(10%)
准教授	7名/37名中(19%)	7名/35名中(20%)	5名/30名中(17%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

助教・助手	12名／48名中(25%)	13名／47名中(28%)	16名／50名中(32%)
計(助手・助教含む)	23名／127名中(18%)	24名／123名中(20%)	25名／121名中(21%)
計(助手・助教除く)	11名／79名中(14%)	11名／76名中(14%)	9名／71名中(13%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	44名／124名中(35%)	48名／119名中(40%)	40名／110名中(36%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	122名／284名中(43%)	125名／280名中(45%)	107名／248名中(43%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
7名／14名中(50%)	1名／8名中(12.5%)	8名／12名中(67%)

※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年度の新規採用者における女性教員比率は12.5%であったが、令和3度に積極的な戦略的人事を行っており、新規採用者の女性教員比率は67%、職員（助手・助教含む）における女性教員比率は21%となっている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	4	3	4
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名／42名中(0%)	0名／11名中(0%)	3名／17名中(15%)

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3年度には8名である。令和4年1月現在の女性教員は、教授4名(10%)、准教授5名(17%)と、助教・助手16名(32%)と依然として比率は比較的低い状況である。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、今後も女性教員を積極的に採用する戦略的人事を行っていく。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、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、任期には期限があり、若手の研究者であればあるほど、より条件の良い他機関への転出を考慮する向きもあり、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が見受けられる。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、活用されている。

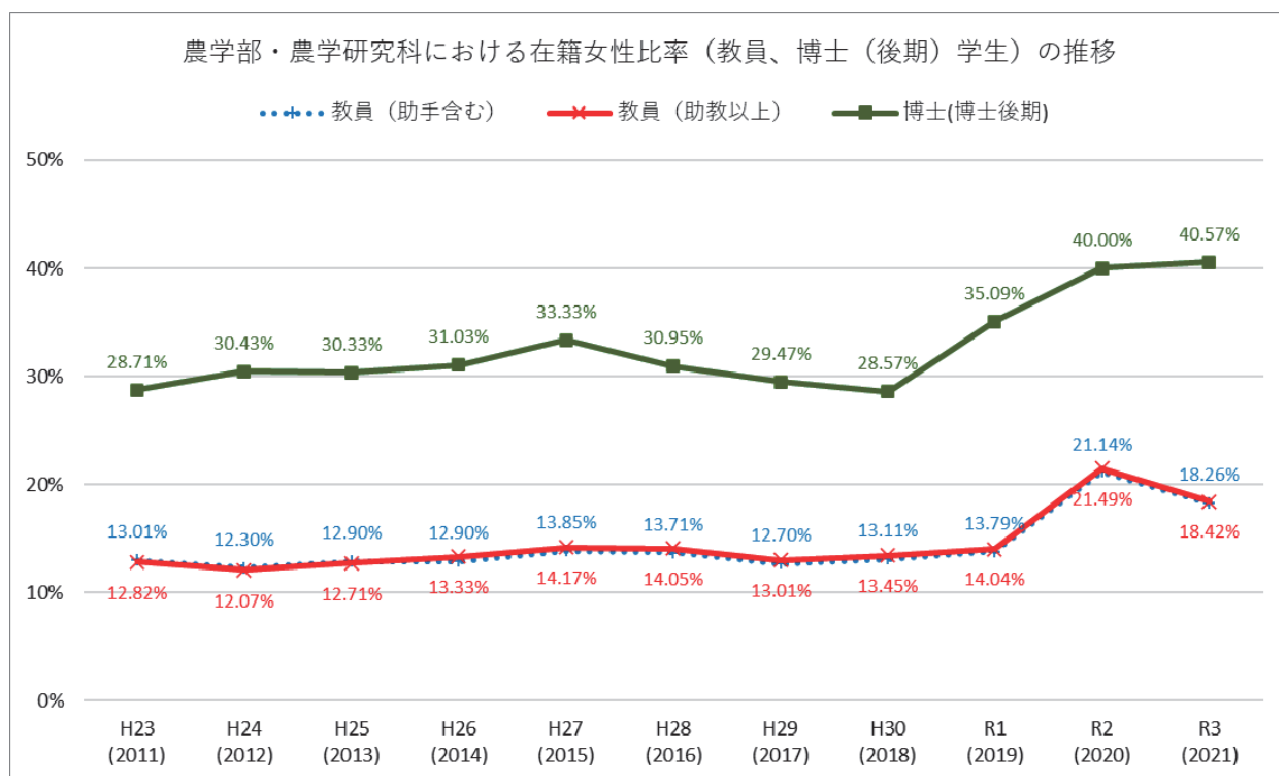
6. 次年度の具体的対応策

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女性だけでなく男性からの目線も含め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女性教員におけるメンター制度の提言



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 3 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. 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。

2. 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調査を行うとともに、女子学生専用休憩室の設置に向けて、研究科に提案を行った。

3. 教授会などを通じて、全学の男女共同参画の進展状況を広報するとともに、研究科での男女共同参画の現状と問題点について広報と啓蒙を行った。

3. 令和 4 年 2 月 5 日に男女共同参画推進委員会主催のイベントとしてソル・ケー・モオ氏オンライン講演会「かつての女性と今の女性、そして彼女らの文学」を企画し、100 名ほどの参加者を得て成功裏に実行した。

5. 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。

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、女子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. 令和 2 年度の上野千鶴子氏のオンライン講演会、令和 3 年度のソル・ケー・モオ氏オンライン講演会に引き続き、令和 4 年度も男女共同参画に関するイベントを企画し、実行する。

3. 研究科の男女共同参画の現状と問題点に関して、教授会や FD などの場を通じて広報と啓蒙に勤める。また、全学の男女共同参画の進展状況について、いままで以上にその周

知を徹底する。

4. 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。

5. 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。

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とともに、研究科内での広報に努める。

部局長より

研究科教員組織のダイバーシティを高めるため、令和3年度は、クロスアポイントメント制度を活用した女性教員（特任講師）を1名、また海外研究者との業務委託契約制度による女性教員（客員准教授及び客員助教）を2名採用した。さらに、令和4年度からの雇用となる女性教員（助教）1名の採用も決定した。本研究科は、学生に占める留学生比率、女子学生比率が比較的高く（それぞれ、68%と66%程度）、この意味でも教員のダイバーシティは重要であると考えます。今後とも取り組みを継続的に実施する。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教授	2名／20名中（10%）	1名／20名中（5%）	1名／19名中（5%）
准教授	5名／17名中（29%）	5名／16名中（31%）	5名／15名中（33%）
講師	0名／0名中（0%）	0名／0名中（0%）	0名／0名中（0%）
助教・助手	0名／1名中（0%）	0名／1名中（0%）	0名／0名中（0%）
計（助手・助教含む）	7名／38名中（18%）	6名／37名中（16%）	6名／34名中（18%）
計（助手・助教除く）	7名／37名中（19%）	6名／36名中（17%）	6名／34名中（18%）
大学院学生※2	35名／58名中（60%）		

(博士後期課程)		35名／57名中 (61%)	38名／60名中 (63%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	45名／61名中 (73%)	49名／70名中 (70%)	43名／63名中 (68%)

※1 令和元年度は1月1日の数、令和2年度、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
0名／1名中 (0%)	0名／1名中 (0%)	0名／1名中 (0%)

※令和元年度、令和2年度、令和3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3名のうち女性は0名であるが、全体的な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

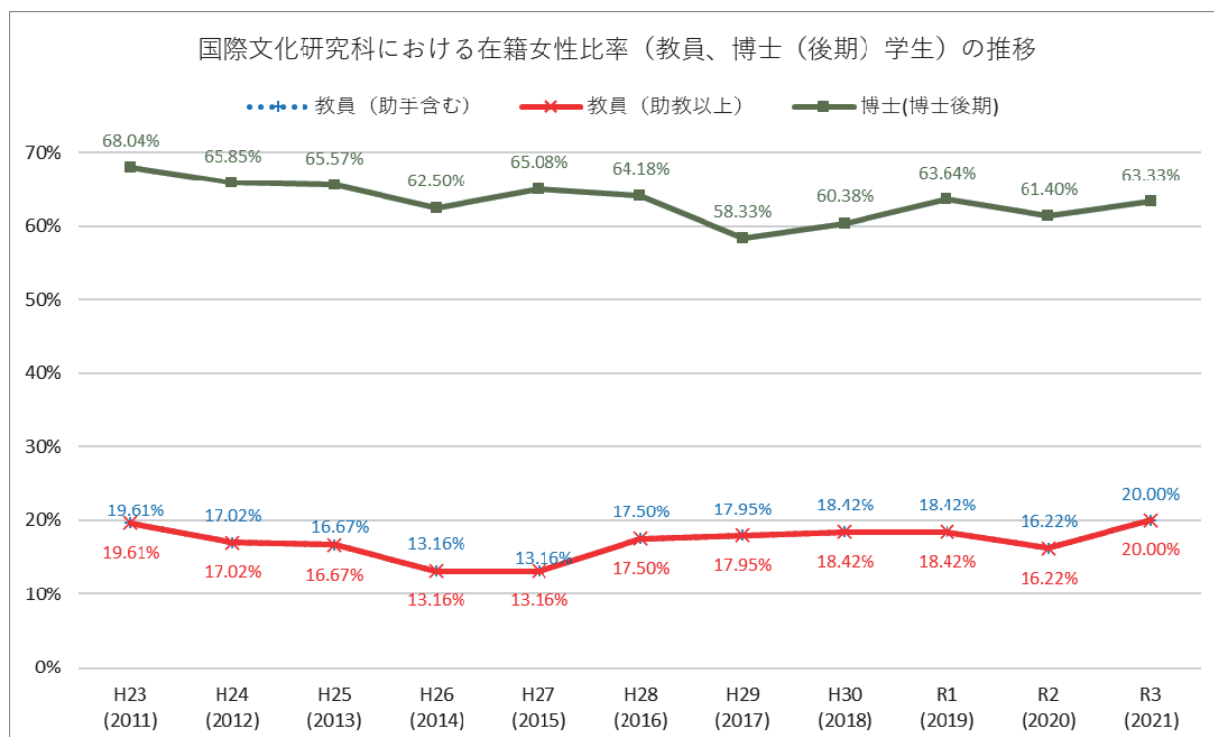
国際文化研究科の女性構成員の比率は全体比で54%、教授については5%である。教授の比率が低いのは退職の後に補充されなかった為であり、全体としては、比較的高めの水準を維持していると言えるだろう。准教授の女性教員比率は30パーセント台を維持しているため、長期的には改善されていくものと見られる。平成23年度に設けた女性職員休憩室は、授乳等の必要がある場合は女子学生も使用可能としており、引き続き設備充実等の環境改善を進めている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

本研究科は本学の中でも早くから女性教員の積極的採用を始めたことから、この数年間で定年による女性教員の退職が続いている。その後任の補充自体が人件費との関係で困難な状況となっており、結果として女性構成員の比率を下げることに繋がっている。

5. 次年度の具体的対応策

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



情報科学研究科男女共同参画推進委員会は、委員として須川敏幸教授（委員長）、徳川直人教授、鈴木顕准教授、全眞嬉准教授、福泉麗佳准教授の男3名、女2名の計5名で構成されている。本年度は女性教員比率の向上に集中的に努め、女性特任助教4名を採用、准教授1名とのクロスアポイントメント契約を行い、女性教員限定公募により准教授1名、教授1名の採用を決定した。また、6件の海外の女性研究者との業務委託契約を結んだ。今後も女性比率を向上させるのは引き続きの課題であるが、女性教員の人数を表面的に増加させるだけでなく、同時に従来から所属している（女性）教員の多くが活躍するための、勤務環境の改善策、ライフステージに応じた支援、昇進システムの工夫による労働意欲の向上策などについて検討することも課題である。

男女共同参画委員会開催状況

令和3年5月25日 研究科の女性構成員からの要望への対応策を検討。

活動内容

1. 男女共同参画委員が女性構成員へのヒヤリング調査を行った。研究科長あてに調査結果を女性構成員からの要望として提出、上記男女共同参画委員会にて政策を検討。
2. 女性限定教員公募の実施。
3. 新任女性教員の歓迎会を開催。本研究科の特色の一つは様々な分野が集結した研究科であることだが、他分野の女性教員同士のつながりはこれまで皆無であった。分野を跨いだ女性教員同士の交流を実践し研究科の男女共同参画における問題点を議論するようにした。
4. 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」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た。

部局長より

今年度は情報科学全体で女性教員増に取り組みました。具体的には女性教員比率がそれぞれ20%(クロアポ、外国発注業務を含む)、11.2%(特任助教を含む)に上昇致しました。労働環境の整備については検討中ですが、女性休憩室の環境改善に取り組みました。女性教員の増加に伴い、女性教員の業務支援のための事務員の雇用を検討しています。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	0名／33名中（0%）	0名／33名中（0%）	0名／33名中（0%）
准 教 授	7名／39名中（18%）	8名／35名中（23%）	9名／37名中（24%）
講 師	1名／1名中（100%）	2名／2名中（100%）	2名／2名中（100%）

助教・助手	1名／22名中（5%）	0名／17名中（0%）	4名／26名中（15%）
計（助手・助教含む）	9名／95名中（9%）	10名／87名中（11%）	15名／98名中（15%）
計（助手・助教除く）	8名／73名中（11%）	10名／70名中（14%）	11名／72名中（15%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	29名／132名中（22%）	33名／137名中（24%）	32名／138名中（23%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	43名／324名中（13%）	34名／315名中（11%）	30名／300名中（10%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
3名／13名中（23%）	3名／10名中（30%）	5名／12名中（42%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

情報科学研究科では、クロスアポイント制度により女性の准教授1名、任期付き助教を4名採用した。海外業務委託により6名の海外女性研究者と契約を行った。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	2	0	1
全応募人数と女性応募比率 （延べ人数）	0名／19名中（%）	0名／0名中（%）	13名／13名中（100%）

情報科学研究科では、女性限定教員公募により教授公募を行った。

4. 前年度より改善された点

情報科学研究科は、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かったが、そこに戦略的な人事を可能とする仕組みを導入し女性限定公募を可能にし、女性教員の比率をあげた。

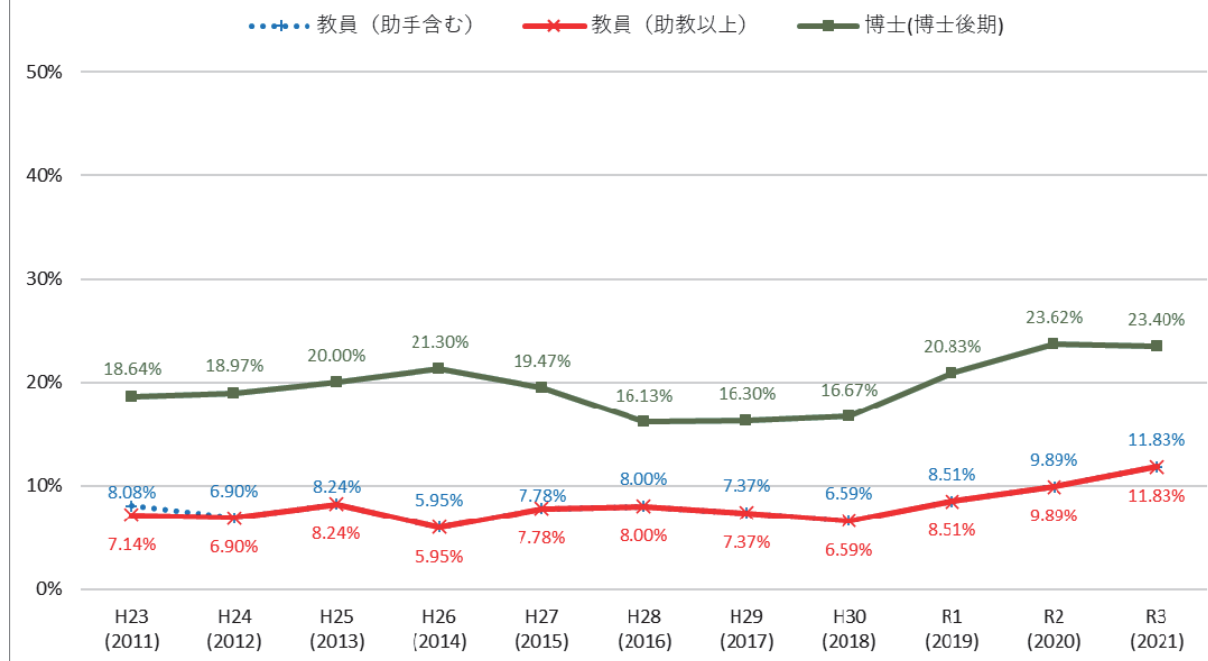
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科では、4で述べた同様の理由により、小講座が多くほぼ定員充足している状況では、女性教員比率保持のための融通を利かせた人事を行うことの障害となる。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、女性教員比率の向上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。

情報科学研究科における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



生命科学研究科

生命科学研究科ダイバーシティ推進委員会は、委員として牧野能士教授（委員長）、経塚淳子教授、小金澤雅之准教授、高橋さやかの男2名、女2名の計4名で構成されている。

R2年度は新型コロナウイルスの感染拡大でオンラインでのセミナー開催が一般化したことを受け、R3年度は、各研究室で個別に開催されていたセミナーを当委員会で集約し、研究科の行事としてセミナーを開催した(3回開催し、3回とも女性が講演者)。

ダイバーシティ推進委員会開催状況

令和3年

- 5月31日 昨年度実施したダイバーシティに関する学生向けアンケート調査についての目的・意義について
- 7月7日 研究科で開催されるオンラインセミナーの窓口の開設に向けて

活動内容

1 当委員会が後援する研究科 web セミナーの開催

これまで個々の研究室で開催されてきたセミナーを当委員会が窓口となり一本化し、研究科の催しとしての開催を開始した。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、専門分野を超えて交流する機会の提供を行った。

① 第4回 研究科 web セミナー（ダイバーシティ推進委員会 後援）

日程：2021年10月1日

演題：科学と社会との関わり方

演者：三井誠氏(読売新聞)、須田桃子氏 (News Picks)

② 第5回 研究科 web セミナー（ダイバーシティ推進委員会 後援）

日程：2021年12月7日

演題：科学と社会との関わり方

演者：稲葉靖子 准教授（宮崎大学）

③ 第6回 研究科 web セミナー（ダイバーシティ推進委員会 後援）

日程：2021年12月16日

キャリアにこだわりこだわらず築いてきたこれまでの研究人生を振り返って思うこと

演者：稲葉靖子 准教授（宮崎大学）

2 女性学生・女性研究者向け支援事業・賞の案内

女性向けの研究活動を支援する事業や賞について、研究科全体に案内を行った。

① 女子学生向けにサイエンスエンジェル参加への呼びかけ

② 仙台Iゾントクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表支援事業の案内

③ 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」の案内

3 アンケート協力依頼

男女共同参画推進センター長より依頼のあった「多様な性を取りまく現状に関するアンケート調査」について、当研究科の教員・職員に協力を要請した。

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、さまざまな取り組みを進めている。近年の東北大女性教員採用促進事業やクロスアポイントメントも活用した積極的な女性教員採用推進の結果、女性教員比率は26%（22名／80名中）と令和元年度の13%（10名／78名中）から倍増した。とくに、教授では21%（6名（含：クロスアポイント教員2名）／29名中）、研究科運営機構でも38%（3名（含：研究科長）／8名中）、と高い職位においても女性比率が高く、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徐々に向上しており（令和3年度 博士前期課程43%、後期課程29%）、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年度に引き続きコロナ禍のためオンラインによる活動を主体とせざるを得なかったが、女性を講演者とするセミナーを複数回開催した。

今後も長期的な視野に立って教職員および学生の意識改革を進め、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を推進する。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	3名／28名中（11%）	4名／29名中（14%）	6名／29名中（21%）
准 教 授	0名／12名中（0%）	0名／10名中（0%）	2名／12名中（17%）
講 師	0名／2名中（0%）	0名／2名中（0%）	0名／2名中（0%）
助教・助手	7名／36名中（19%）	7名／34名中（20%）	13名／37名中（35%）
計（助手・助教含む）	10名／78名中（13%）	11名／75名中（15%）	21名／80名中（26%）
計（助手・助教除く）	3名／42名中（7%）	4名／41名中（10%）	8名／43名中（19%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	24名／64名中（37.5%）	18名／61名中（29.5%）	24名／84名中（28.6%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	50名／119名中（42%）	50名／119名中（42%）	87名／203名中（42.9%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
4名／14名中（28.6%）	3名／7名中（42.9%）	9名／13名中（69.2%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

生命科学研究科では、東北大女性教員採用促進事業やクロスアポイントメントを積極的に活用して女性教員採用に努力しており、女性の新規採用者数は年々上昇している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	2	2	—
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	5名/70名中(7.1%)	1名/36名中(3%)	—名/0名中(%)

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。令和3年度は教授公募は行われなかった。

4. 前年度より改善された点

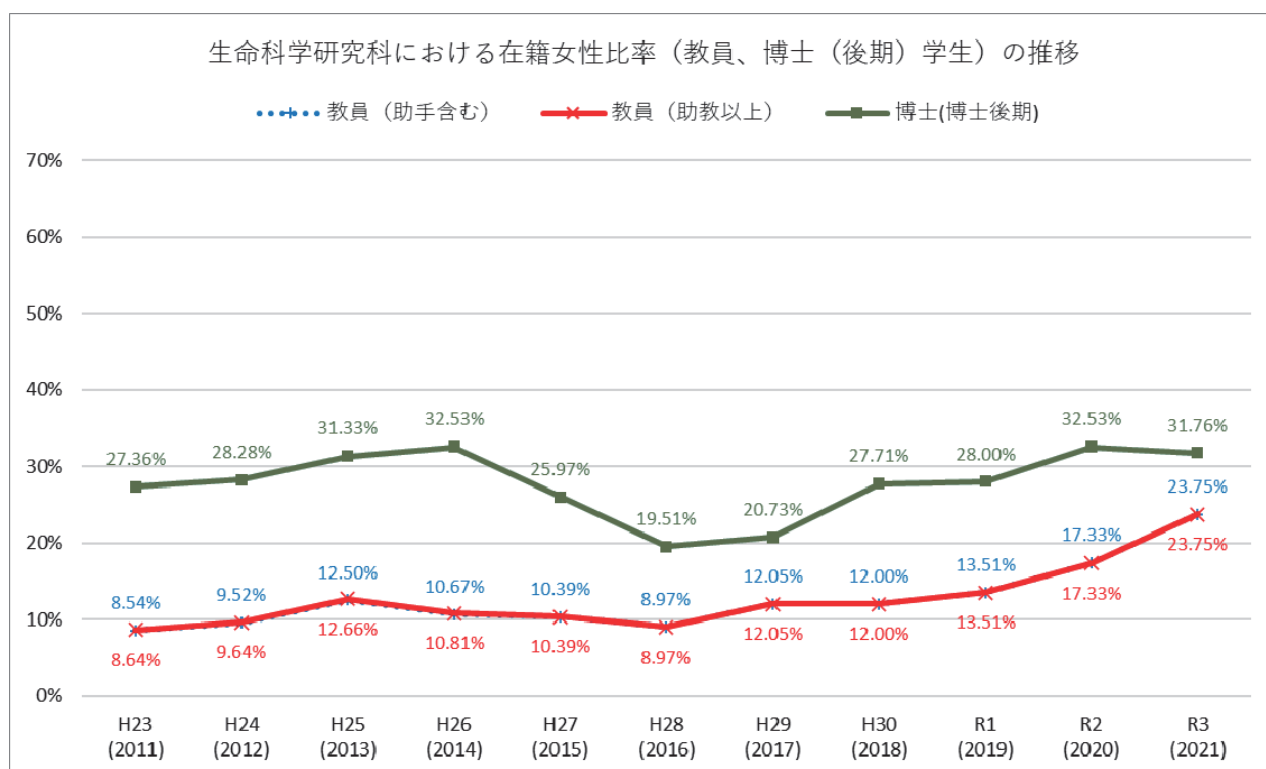
生命科学研究科では、令和3年度に新規女性教員を9名を採用した。女性構成員比率は令和2年度の15%から26%へ大幅に上昇した。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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極めて低い傾向にあり、この層の女性比率を増加させるための障害となっている。

6. 次年度の具体的対応策

令和4年度から令和6年度までに教員人事において①女性候補者の推薦を人事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し、教員採用公募への女性の応募の活性化を目指す。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%超であり、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。

また、令和 2 年度、3 年度に各 1 名ずつ男性教員が育児休暇を取得している。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	1 名／15 名中 (6.67%)	1 名／17 名中 (6.67%)	1 名／18 名中 (5.56%)
准 教 授	2 名／17 名中 (11.8%)	3 名／18 名中 (11.8%)	3 名／16 名中 (18.7%)
講 師	0 名／0 名中 (0%)	0 名／0 名中 (0%)	0 名／0 名中 (0%)
助教・助手	7 名／18 名中 (38.9%)	7 名／18 名中 (38.9%)	10 名／24 名中 (41.6%)
計(助手・助教含む)	10 名／50 名中 (20.0%)	11 名／53 名中 (20.7%)	14 名／58 名中 (24.1%)
計(助手・助教除く)	3 名／32 名中 (9.38%)	4 名／35 名中 (11.4%)	4 名／34 名中 (11.7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	37 名／98 名中 (37.7%)	38 名／114 名中 (33.0%)	36 名／117 名中 (30.7%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	53 名／231 名中 (22.9%)	59 名／215 名中 (27.4%)	49 名／209 名中 (23.4%)

※1 令和元年度、令和 2 年度は 3 月末の数、令和 3 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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
1名／1名中（100%）	2名／4名中（50%）	3名／7名中（42.8%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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12名が新規採用され、そのうちの半数の6名が女性教員であった。クロスアポイントメント制度を積極利用し、令和元年度に准教授1名を、令和3年度には特任助教1名をそれぞれ採用した。今後とも女性教員採用数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）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	2	0	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名／12名中（0%）	0名／0名中（0%）	0名／3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。また博士課程前期・後期における過去3年の女子学生比率をみても、それぞれや25%、34%程度と高く推移している。

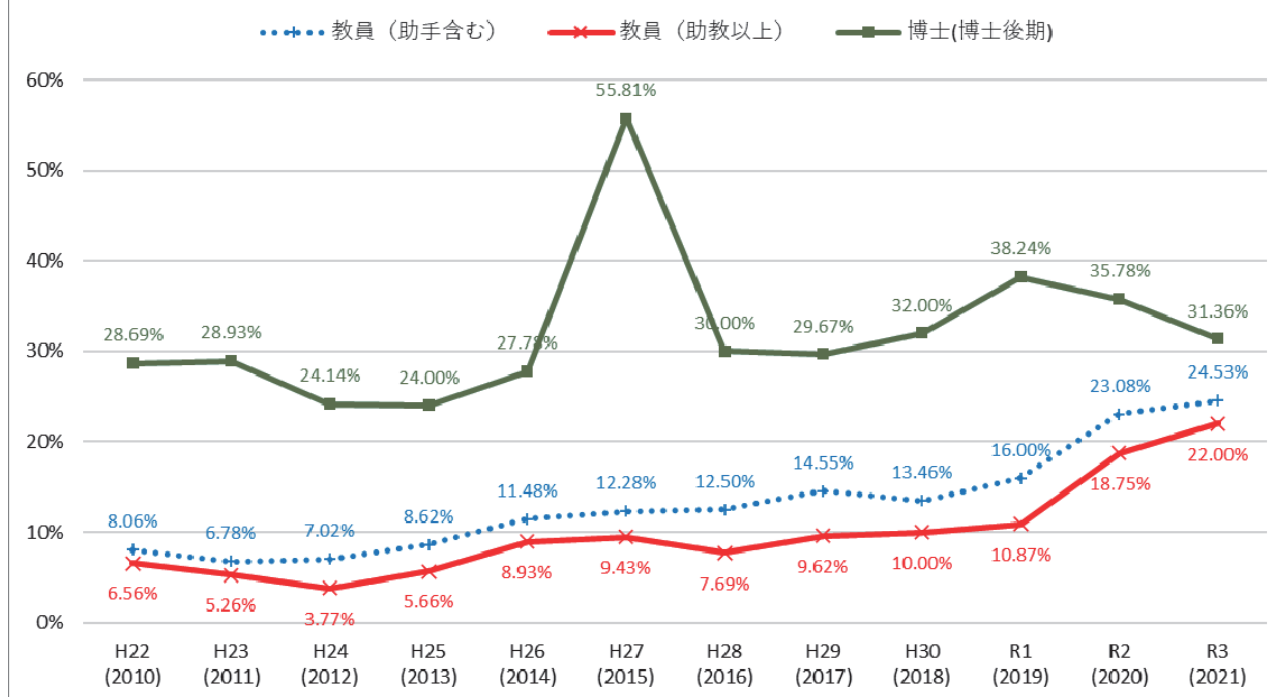
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

前述したように、博士課程後期の女子学生比率が3割を越えている中、女性教員比率向上の障害となっているのは、環境科学研究科が対象とする学問領域において現時点におけるシニア層の研究者に占める女性の割合が少ないことが挙げられる。

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さらに促し、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。

環境科学研究科における在籍女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



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委員会を年に数回開催し、種々の課題について検討している。ALicE や工学研究科等男女共同参画委員会の活動の詳細については、工学研究科の欄を参照されたい。

部局長より

今年度は、博士前期課程の学生数が昨年度よりも若干少なくなっていますが、女子の在校生は出身国を問わず生き活きと研究し、活躍しています。その一端は、研究科の紹介映像やサイエンスエンジェルによる研究科紹介も紹介されています。このように広報等を通じてさらに社会にアピールし、進学希望者が増加することを期待しています。男女共同参画の取組を強力に応援しています。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	1 名 / 18 名中 (5.6%)	1 名 / 18 名中 (5.6%)	1 名 / 17 名中 (5.9%)
准 教 授	1 名 / 5 名中 (20%)	1 名 / 6 名中 (16.7%)	2 名 / 8 名中 (25%)
講 師	0 名 / 1 名中 (0%)	0 名 / 1 名中 (0%)	0 名 / 2 名中 (0%)
助教・助手	1 名 / 5 名中 (20%)	1 名 / 6 名中 (16.7%)	2 名 / 5 名中 (40%)
計(助手・助教含む)	3 名 / 29 名中 (10.3%)	3 名 / 31 名中 (9.7%)	5 名 / 32 名中 (15.6%)
計(助手・助教除く)	2 名 / 24 名中 (8.3%)	2 名 / 25 名中 (8.0%)	3 名 / 27 名中 (11.1%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	6 名 / 49 名中 (12.2%)	14 名 / 58 名中 (24.1%)	15 名 / 58 名中 (25.9%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	22 名 / 93 名中 (23.7%)	20 名 / 93 名中 (21.5%)	15 名 / 86 名中 (17.4%)

※1 令和元年度、令和 2 年度は 3 月末の数、令和 3 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）

令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
1 名 / 3 名中 (33.3%)	0 名 / 3 名中 (0%)	2 名 / 4 名中 (50%)

※令和元年度、令和 2 年度は 3 月末の比率、令和 3 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・助手の女性比率が増加した。大学院博士後期課程の女子学生比率は 26%と、昨年度よりわずかに増加した。一方、大学院博士前期課程の女子学生比率は 17%程度と、昨年度より低下した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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

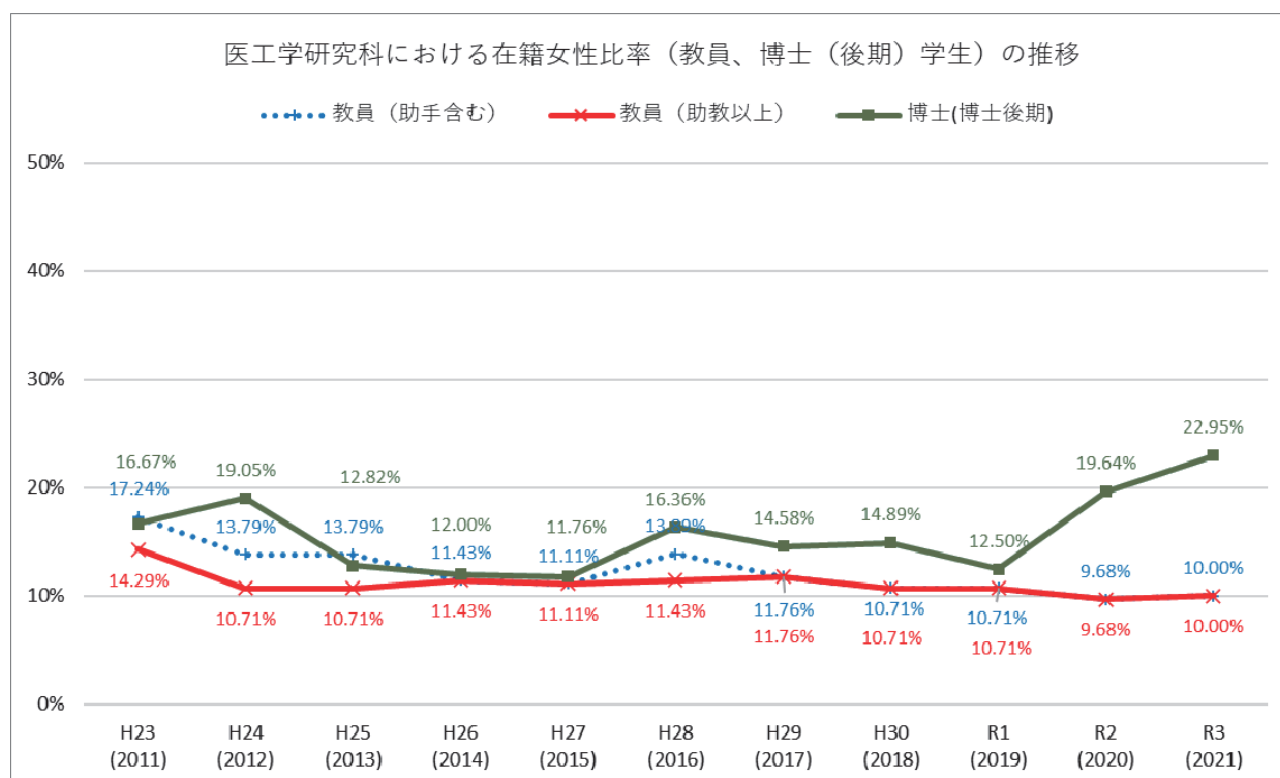
医工学研究科は、工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、災害科学国際研究所、未来科学技術共同研究センター、環境保全センター及び国際集積エレクトロニクス研究開発センターと共同で設立した「東北大学工学系女性研究者育成支援推進室（Association of Leading Woman Researchers in Engineering : ALicE）」において、女子学生や女性教員を対象とする支援活動を行っている。また、工学系の他部局と合同の工学系男女共同参画委員会も複数回行われ、他部局も交えて課題の認識、情報の共有化などが行われている。

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発信することにより、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、寺田弥生准教授、森戸春彦准教授、仲村 愛助教、北條智彦助教、富松美沙助手、大村和世技術職員、井本勇吉技術職員に堀田さつき研究協力係長と丸山 裕総務係長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、委員長は昨年度より引き続き梅津教授が担当している。なお、富松美沙助手は現在育児休業中である。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、女子学生・女性職員向けの企画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 3 年 4 月 27 日(火)：東北大学の男女共同参画に関する取り組みや金属材料研究所の現状を確認し、今年度の活動内容に関して審議した。女子休憩室の維持運用、ホームページの維持管理、セミナー等の開催を行うこととした。

令和 3 年 11 月 12 日(金)：金研男女共同参画 WG セミナーの内容に関して審議し、その後、具体的な内容についてメールで意見を交換した。その結果、名古屋大学・佐々木成江准教授を講師とした令和 3 年度セミナーを 3 月 8 日(火)に開催することとした。また、不定期で開催していた女性教員交流会の代替りの企画として、「栗津アナによる話し方講座」を 2 月 18 日(金)に開催することとした。どちらも性別・職位等に関係なく、学内に向けて参加を募った。

活動内容

1 金研男女共同参画 WG セミナーの開催

令和 4 年 3 月 8 日(火)に「アンコンシャス・バイアスについて考える：進路選択におけるバイアス」と題してセミナーを開催する。昨年度好評であった人事係による育児・介護休暇制度に関する説明は定例とし、次いで名古屋大学佐々木成江准教授にご講演頂く。

2 イベントの企画

例年、何らかの形で女性教員の交流会を不定期に開催しているが、今年度はそれに代わる企画として、「栗津アナによる話し方講座」を令和 4 年 2 月 18 日(金)に開催する運びとなった。元 TBC アナウンサーで、現在は tbc アナウンス学院の講師・栗津ちひろ氏をお招きし、1 時間の講演の後、座談会等を行う。

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。今年度より、担当が淡路教授から寺田准教授へ引き継がれた。

5 本部男女共同参画活動への参加

梅津委員長が、12 月 11 日(土)に開催された第 18 回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画：男性の立場から」の企画を担当し、パネルディスカッションのコーディネータを務めた。

部局長より

本所では、一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、学内部局の専任教員（外国人女性助教2名）を本所の兼任教員として新たに受け入れている。また外国人女性の特任助教1名が本所での研究成果が評価されたことで海外機関の正規教員として栄転予定である。今年度は専任教員としての女性教員の採用にはいたっていないが、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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教授	2名/29名中(6.90%)	2名/28名中(7.14%)	2名/26名中(7.69%)
准教授	1名/34名中(2.94%)	3名/35名中(8.57%)	3名/33名中(9.09%)
講師	0名/1名中(0.00%)	0名/1名中(0.00%)	0名/1名中(0.00%)
助教・助手	4名/71名中(5.63%)	5名/60名中(8.33%)	6名/55名中(10.91%)
計(助手・助教含む)	7名/135名中(5.19%)	10名/124名中(8.06%)	11名/115名中(9.57%)
計(助手・助教除く)	3名/64名中(4.69%)	5名/64名中(7.81%)	5名/60名中(8.33%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	10名/60名中(16.67%)	12名/58名中(20.69%)	14名/71名中(19.72%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	18名/141名中(12.77%)	16名/135名中(11.85%)	13名/131名中(9.92%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
3名/15名中(20.00%)	4名/7名中(57.14%)	1名/8名中(12.50%)

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

金属材料研究所では、女性の新規採用者数が令和元年度以降複数名であったのが、令和3年度は1名であったため、比率は減少した。しかしながら、専任教員の採用には至らなかったが、学内部局の専任教員2名を本所の兼任教員として受け入れた。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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)	1名/40名中 (2.5%)	0名/0名中 (0.00%)	0名/0名中 (0.00%)

金属材料研究所では、令和2年度、3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

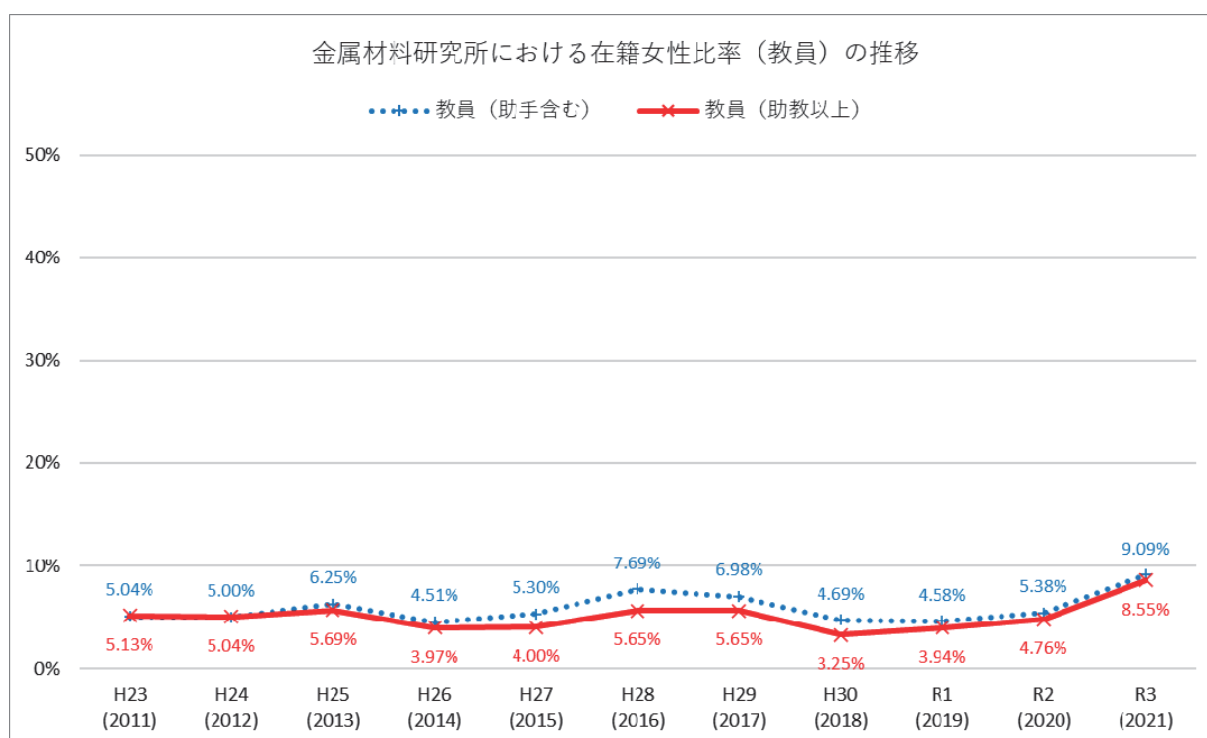
金属材料研究所では、令和元年度よりクロスアポイント制度を導入し、積極的に女性教員を採用している。令和3年度は女性の助教1名をその制度より採用し、その結果、女性構成員比率は前年度より改善された。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、対象としている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ている。また、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。これらのことを継続するとともに、クロスアポイント制度をより活用する。



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、高橋智事務長、吉田裕美技術職員の男性 2 名、女性 3 名の計 5 名である。この WG は他の星陵地区の部局とネットワークを形成して活動している。本年度は以下のような活動を行った。

1. 男女共同参画委員会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. 女性教職員および女子学生の職場環境改善のため、女子休憩室に加えて、男性休憩室も確保し、良好な職場・学習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%）、令和 3 年度は准教授を含めた新規採用者中 3 名（50%）が女性であり、全教員中の女性の比率は、令和元年度、令和 2 年度はともに 18%、令和 3 年度は 22%と順調に上昇しており、理系分野としては高い比率になっている。また、加齢医学研究所で受け入れている令和 3 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 56%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 33%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・学習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成果と考えられる。

今後も、所を挙げて、教職員および学生の意識改革を進め、長期的な視野に立って女子大学院生・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、男女共同参画をさらに推進していく。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	2 名／15 名中(13%)	2 名／14 名中(14%)	2 名／13 名中 (15%)
准 教 授	1 名／11 名中(9%)	1 名／10 名中(10%)	2 名／12 名中 (16%)
講 師	0 名／3 名中(0%)	0 名／4 名中(0%)	0 名／4 名中 (0%)
助教・助手	7 名／28 名中(25%)	8 名／33 名中(24%)	9 名／29 名中 (31%)
計(助手・助教含む)	10 名／57 名中(18%)	11 名／61 名中(18%)	13 名／58 名中 (22%)

計(助手・助教除く)	3名／29名中(10%)	3名／28名中(11%)	4名／25名中(16%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	11名／30名中(37%)	7名／23名中(30%)	15名／45名中(33%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	14名／35名中(40%)	6名／28名中(21%)	21名／37名中(56%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
4名／9名中(44%)	2名／6名中(33%)	3名／6名中(50%)

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

加齢医学研究所での、令和3年度の教職員の女性比率は22%（58名中13名）、准教授以上では16%（25名中4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33%（45名中15名）、博士前期課程56%（37名中21名）であり、大学院学生の女性比率が例年より高くなった。特に博士前期課程では女性比率が半数を超え、非常に高い比率となった。また新規採用者においても女性比率は50%（6名中3名）と高い比率になった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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(%)

4. 前年度より改善された点

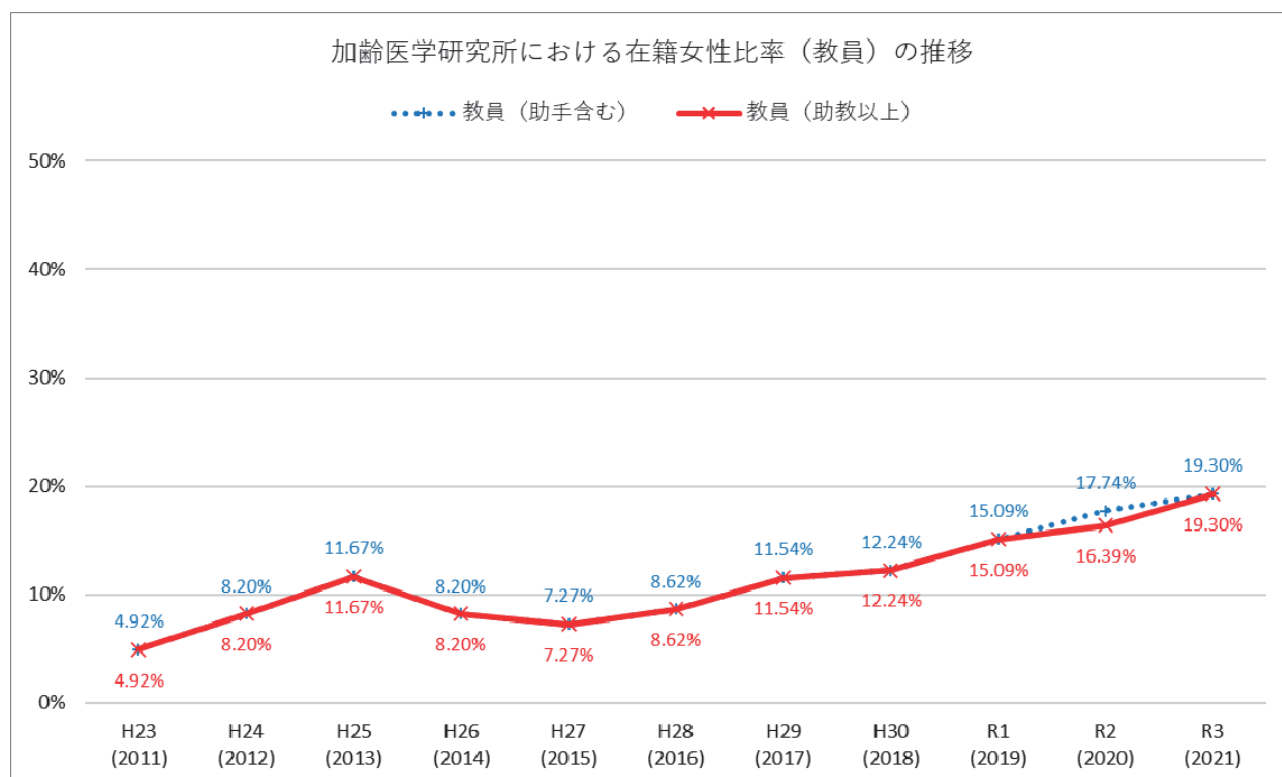
加齢医学研究所では、平成30年度までの教職員の女性比率はほぼ横ばいであったが、新規採用者の女性構成比率は、令和元年度44%、令和2年度33%と高い水準となっており、令和3年度に至っては50%となる見込みであり高水準を維持できている。

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

次年度以降も、所を挙げて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していく。



流体科学研究所における男女共同参画活動では、学内委員会の委員を船本健一准教授が担当、所内の同ワーキンググループを丸田薫研究所長（委員長）、伊賀由佳教授、高奈秀匡准教授の男性2名、女性1名の計3名の教授会構成員が担当している。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であり、男女共同参画の推進に向けて、各種の取り組みを継続的に行っている。令和3年度には、平成28年11月に女性限定公募により創設した独立研究分野の担当教員（テニュアトラック助教）が、審査を経てテニュアド准教授となった（鈴木杏奈准教授）。また流体研が継続している日仏連携を通じ、東北大学と INSA Lyon とのダブルディグリー制度による博士号を得た外国人女性教員（Sophie Colson 特任助教）を新規採用している。

男女共同参画 WG 委員会開催状況

令和3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、公募要領に東北大学における男女共同参画の推進について明記している。また、両立支援や研究支援について、男女共同参画推進センターのWebページを参照しながら、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。

6 複数の女性研究者の派遣による工業高等専門学校へのアウトリーチ活動

本研究所は、主として工学研究科機械系の協力講座であり、研究分野として女子学生・女性研究者の比率は低い傾向があるものの、比較的多くの女性研究者が集っている。この特色を活かし、女子学生比率の向上を目的に、近隣の工業高等専門学校に複数名の女性研究者を一度に派遣して講演会を行い、機械工学および流体工学分野に対するイメージアップを図る活動を行っている。

部局長より

令和 3 年度は、これまでテニユアトラック助教として独立研究分野を担当した女性教員 1 名がテニユアド准教授となり、外国人女性教員 1 名が特任助教となる進展があった。この結果、クロスアポイントを含め 8 名の女性教員が在籍することとなった。うち 3 名は、東北大学と交流が深いフランス・リヨン大学とのクロスアポイント准教授、また 1 名は同大学とのダブルディグリー制度で博士号を取得した特任助教であり、継続的な国際連携活動の成果といえる。今後も、国際連携活動を推進し海外機関との連携を深めるとともに、協力講座として関係の深い工学部・工学研究科はじめ、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きたいと考えている。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	1 名／18 名中（6%）	1 名／18 名中（6%）	1 名／15 名中（7%）
准 教 授	3 名／11 名中（27%）	3 名／12 名中（25%）	4 名／15 名中（27%）
講 師	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）	0 名／0 名中（0%）
助教・助手	3 名／19 名中（16%）	3 名／17 名中（18%）	3 名／15 名中（20%）
計(助手・助教含む)	7 名／48 名中（15%）	7 名／47 名中（15%）	8 名／45 名中（18%）
計(助手・助教除く)	4 名／29 名中（14%）	4 名／30 名中（13%）	5 名／30 名中（17%）
大学院学生※2 (博士後期課程)	3 名／33 名中（9%）	4 名／40 名中（10%）	4 名／46 名中（9%）
大学院学生※2 (博士前期課程)	10 名／123 名中（8%）	7 名／124 名中（6%）	9 名／124 名中（7%）

※1 令和元年度、令和 2 年度は 3 月末の数、令和 3 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）

令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
3 名／8 名中（38%）	0 名／3 名中（0%）	1 名／3 名中（33%）

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

流体科学研究所では、リヨンセンターを通じた国際交流の活性化により、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。令和 3 年度には、外国籍の女性研究者 1 名を特任助教として新規採用し、女性のテニュアトラック助教 1 名が准教授に昇任した。これらにより、女性教員比率は大きく向上している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

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

流体科学研究所では、令和 3 年度に 1 名の教授公募を実施したが、女性応募者はいなかった。

4. 前年度より改善された点

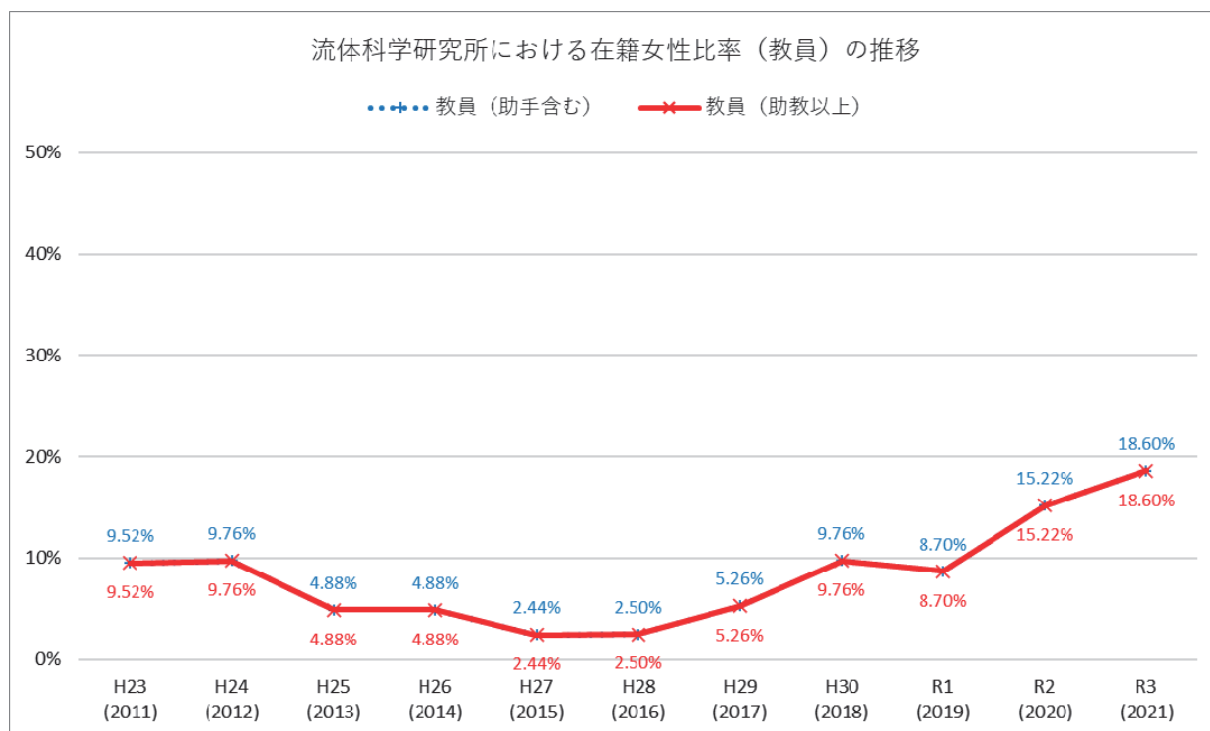
流体科学研究所では、女性研究者の活躍促進のため、キャリアパスまで考慮した採用に取り組んできた。平成 28 年度から継続的に女性教員を採用しており、令和 3 年度は准教授への昇任 1 名、特任助教の採用 1 名があった。女性教員の高い在職比率を維持しつつ、さらなる向上を図っている。

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、女子学生の比率自体が低く、それに伴い女性研究者の比率も低いという課題がある。一方で、国際連携活動の波及効果や女性を積極的に採用する公募活動による改善がみられつつあり、今後もより多くの女子学生に対し流体科学への関心を喚起することが課題といえる。

6. 次年度の具体的対応策

現在は比較的高水準の女性教員比率を維持できているが、国際連携等、本研究所の諸活動の展開にあわせ、戦略的な人事実施の機会があれば実施していきたい。また就業環境に関して、令和 4 年度も引き続き、ベビーシッター利用料補助や技術補佐員雇用などによる出産・育児・介護と研究の両立支援を行い、男女問わず子育て・介護世代の研究者をサポートすることで男女が共に働きやすい職場環境を目指す。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するなど、社会の変化に応じた制度改革や教員公募を行うことで、多様な人材が活躍できる体制を構築していく。さらに、工学系の女子学生の絶対数を増やすために、長期的な視点に立って他部局とも連携しながら小中高生・工業高等専門学校生を対象にしたアウトリーチ活動を引き続き推進し、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提供する。所属する教員が一丸となってこれらの課題に取り組む。



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 3 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. 女性准教授 1 名をクロスアポイントメント制度により採用した。昨年度採用の女性助教 1 名も合わせると、クロスアポイントメント制度による女性教員数は現在 2 名となっている。

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」の新設および女性教員の積極的雇用人事を行っている。さらに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 3 年度の女性教員比率は 12%（教授 1 名、准教授 2 名、助教 4 名）となり、前々年度の 8%、前年度の 9%からの向上を実現した。また男女共同参画に関連する各種情報を、所内全構成員に通知するなどの啓蒙活動を積極的に行い、その成果を挙げつつある。本年度は大学院後期課程での女子学生比率が前年度の 14%から 16%に、前期課程では 7%から 9%に増加した。

ここ数年、電気通信研究所の女性教員比率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。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の活用などにもより、本年度は女性教員比率が 12%に達しました。これは、本部局における大学院女子学生比率（本年度 10%）を超える値となっております。今後も各種人事制度を積極的に活用し、引き続き、女性教員比率の一層の向上に尽力いたします。また将来を見据えたとき、高い女性教員比率を支える要素として特に大事になるのが、女子学生比率です。電気通信研究所が対象とする研究分野においては、女子学生数が少ない傾向にあるのが実情です。この改善のため、これまでと同様オープンキャンパス、研究所一般公開等の機会を利用し、研究内容の広報活動に努めます。女子学生、受験生、またご家族の皆様に対して、女性が活躍できる場としての電気通信研究所の研究環境を積極的に発信し、継続的に女性研究者の裾野を広げるよう努力してきたいと思っております。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教 授	1名／23名中（4%）	1名／23名中（4%）	1名／22名中（5%）
准 教 授	1名／21名中（5%）	1名／23名中（4%）	2名／19名中（11%）
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／21名中（14%）	4名／20名中（20%）	4名／19名中（21%）
計（助手・助教含む）	5名／65名中（8%）	6名／66名中（9%）	7名／60名中（12%）
計（助手・助教除く）	2名／44名中（5%）	2名／46名中（4%）	3名／41名中（7%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	1名／30名中（3%）	5名／35名中（14%）	5名／32名中（16%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	6名／132名中（5%）	10名／142名中（7%）	14名／157名中（9%）

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
1名／5名中（20%）	1名／1名中（100%）	1名／1名中（100%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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の積極的雇用を図っている。さらに令和2、3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3年度は新規採用者1名中女性1名の採用となり、女性教員比率は前年度の9%から12%（教授1名、准教授2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が、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）

	令和元年度	令和2年度	令和3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

女性教員比率、及び大学院生の女子学生比率がともに上昇した。また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。

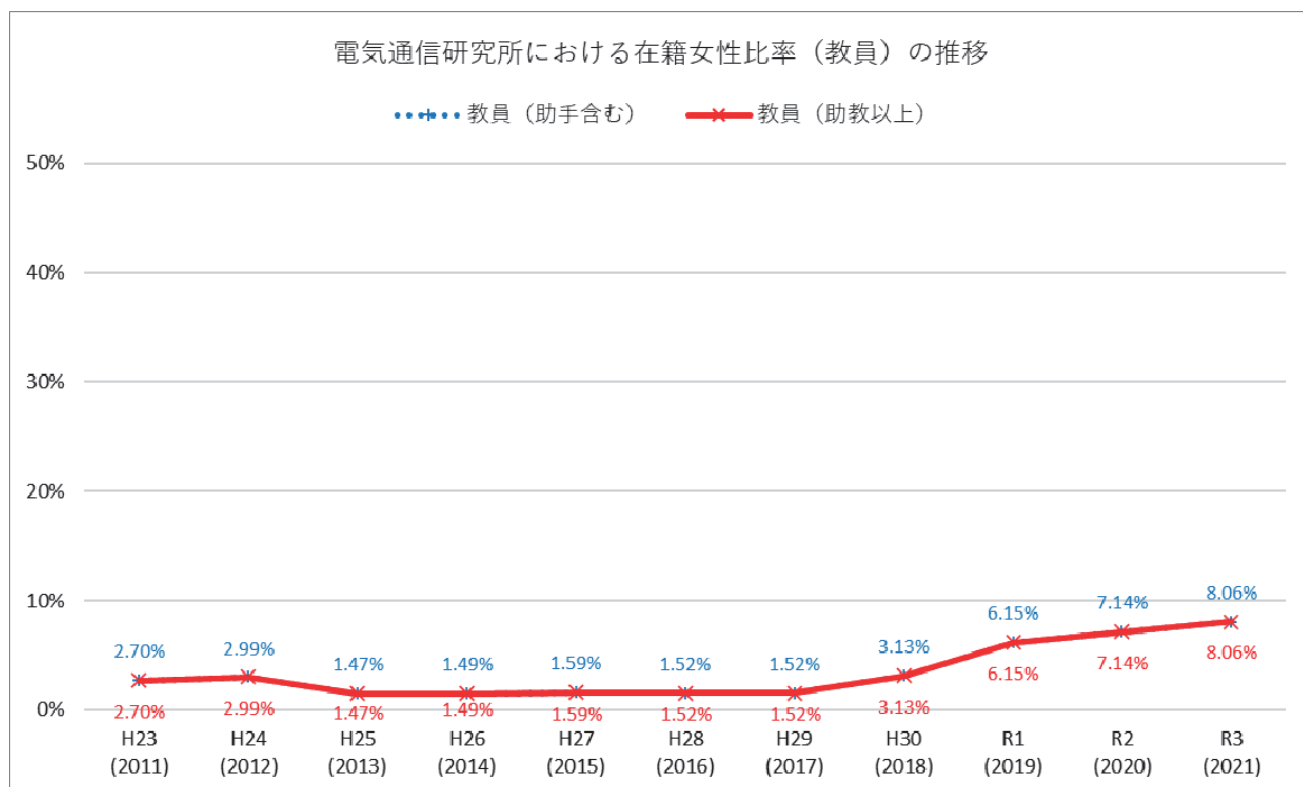
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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、大学院進学等における女子学生への進路指導の充実化、また女性にとって

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、引き続き積極的な大学院への進学等の進路指導を行う。また、研究所一般公開などで女性研究者・女子学生の活躍を紹介することにより、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）、桒上洋（教授）、志村玲子（准教授）、高岡毅（講師）、伊藤智恵（特任助教）、古川えりか（技術職員）、樋口泰子（総務係）の男2名、女5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。

男女共同参画委員会開催状況

令和4年

1月14日 男女共同参画委員会をwebにて開催した。委員会では来年度に向けた活動などについて議論した。コロナ禍でここ2年ほど行っていないシンポジウムなどについて、来年度、webを利用して行うことが話あわれた。特に、新任女性教員、またクロスアポイントの女性教員の講演会などを行うことが提案された。さらに多元研内に3つある女性休憩室の管理について意見交換を行った。また多元研内に女性休憩室が3つあることはアピールポイントであると考えられるので教員公募の際の記載事項に加えることとした。

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った。

全学の男女共同参画センター開催の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。

来年度はwebでのセミナー開催なども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。所内的には、女性教員採用に限り、各研究グループの定員にプラスの採用枠を用意（所全体で3名程度）し、適宜、この女性教員枠の積極的利用を教授会で周知しております。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、企業的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採用する“桜プロジェクト”（平成31年度：7名、令和2年度：6名、令和3年度：6名）を今後も継続し、産学連携と共に男女共同参画を進める方針です。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
-----	-------	-------	-------

教 授	2 名／46 名中 (4.3%)	3 名／40 名中 (7.5%)	3 名／41 名中 (7.3%)
准 教 授	1 名／32 名中 (3.1%)	1 名／23 名中 (4.3%)	1 名／19 名中 (5.3%)
講 師	1 名／9 名中 (11.1%)	0 名／10 名中 (0%)	1 名／9 名中 (11.1%)
助教・助手	11 名／73 名中 (15.1%)	10 名／60 名中 (16.7%)	10 名／59 名中 (16.9%)
計(助手・助教含む)	15 名／160 名中 (9.4%)	14 名／133 名中 (10.5%)	15 名／128 名中 (11.7%)
計(助手・助教除く)	4 名／87 名中 (4.6%)	4 名／73 名中 (5.5%)	5 名／69 名中 (7.2%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	13 名／84 名中 (15.5%)	14 名／74 名中 (18.9%)	9 名／60 名中 (15.0%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	54 名／214 名中 (25.2%)	49 名／199 名中 (24.6%)	43 名／184 名中 (23.4%)

※1 令和元年度、令和 2 年度は 3 月末の数、令和 3 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）

令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
8 名／26 名中 (30.8%)	2 名／10 名中 (20.0%)	1 名／8 名中 (12.5%)

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

多元研では昨年度、女性教員 1 名を教授として採用し、女性教授の数は 3 人で過去最高となっている。さらに本務が多元研ではないことから人数には掲載していないが、本年度 1 名の女性教授を採用している。さらに助教 1 名が内部昇格で講師に昇任、助教 1 名を新たに採用したことで、講師の数が 1 名増え、助教の数は昨年度と同数になっている。一昨年度教授として採用された方が、今年度の日本学術振興会賞を受賞、さらに講師に昇任された方が創発支援事業に採択されるなど、非常に活躍されている。女性教員比率についても若干の改善が」見られている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去 3 年間）

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 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 (%)

多元研では令和 1 年度から令和 3 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

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。今年度、この枠で助教 1 名を採用した。以前、採択された東北大学女性教員採用促進事業の部局の特色ある取り組みにて行った“桜-SAKURA”プロジェクト 2018-2019 “にて採用したクロスアポイントメント女性教員 6 名に加え昨年度よりクロスアポイントメントの教授 1 名も採用している。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元物質科学研究所の研究分野である理工系（特に工学系）には、女性研究者が少なく候補者が少ないことが障害となっていると思われる。4 年前に教授公募を行った際、女性の応募者はわず

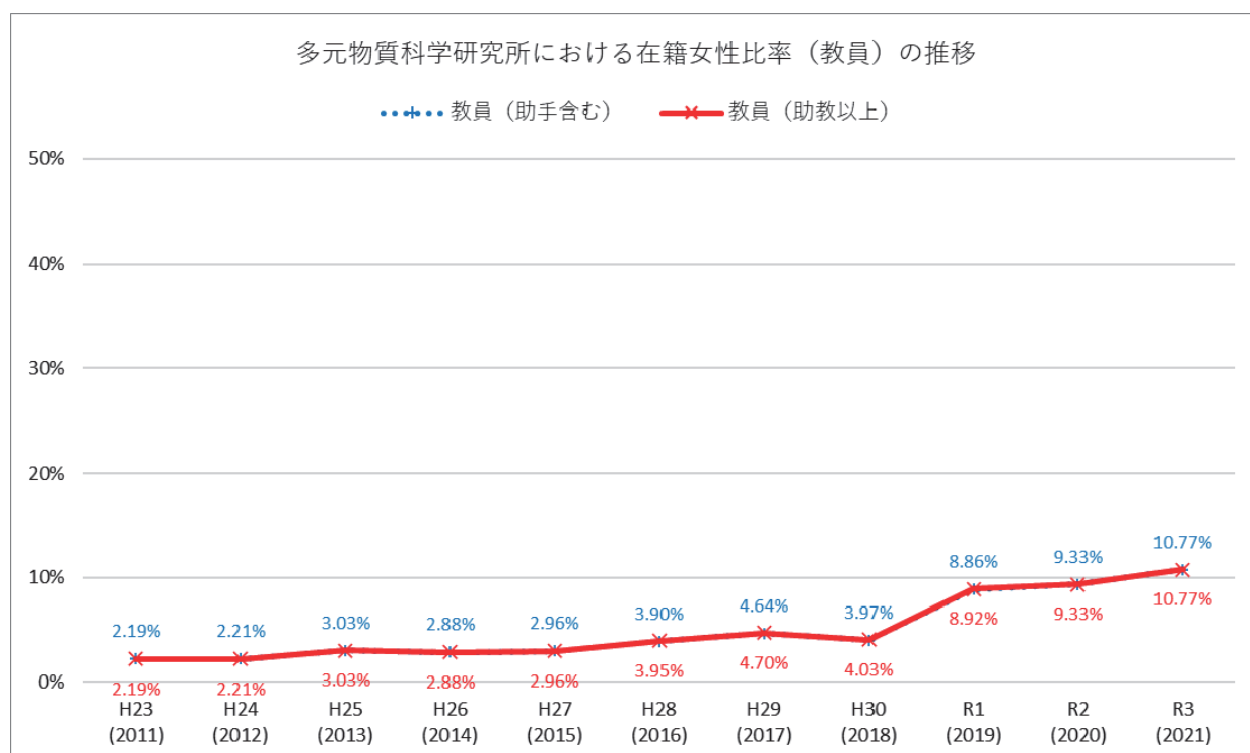
か 5%であった。さらに女性教員のサポートだけではなく、女子学生のサポートにも力を入れていく必要がある。博士課程の学生を増やす必要があるが、現在のところ博士課程への進学率は低く、進学のエンカレッジが必要であると考えられる。今年度、博士後期課程、前期課程ともに女子学生の比率は減少している。博士後期課程、前期課程に進学する総数も減少しており、女性のみならず、全体の進学率をあげることも必要であると考えられる。また教員数が多いため、女性教員の比率の改善はなかなか困難である。

6. 次年度の具体的な対応策

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。今年度も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、この状況は続くこと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3点を行う。

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

ハラスメント委員会の活動内容

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 をオンライン開催した。

7 月 29 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。

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してきました。令和 3 年においては、クロスアポイント（女性教授）2 名の採用がありました。ただ、女性教員の多くは任期付教員であり、女性比率の向上への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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 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／20 名中（20%）	4 名／22 名中（18.1%）	4 名／21 名中（19.0%）
講 師	0 名／2 名中（0.0%）	0 名／2 名中（0.0%）	0 名／2 名中（0.0%）
助教・助手	8 名／22 名中（36.3%）	9 名／20 名中（45.0%）	8 名／17 名中（47.0%）
計（助手・助教含む）	12 名／62 名中（19.3%）	13 名／62 名中（20.9%）	12 名／58 名中（20.6%）
計（助手・助教除く）	4 名／40 名中（10.0%）	4 名／42 名中（9.5%）	4 名／41 名中（9.7%）

大学院学生※2 (博士後期課程)	10名／43名中 (23.2%)	11名／49名中 (22.4%)	10名／56名中 (17.8%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	15名／66名中 (22.7%)	14名／76名中 (18.4%)	12名／71名中 (16.9%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
7名／11名中 (63.6%)	2名／4名中 (50.0%)	0名／4名中 (0.0%)

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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たが、令和3年度は女性教員の採用はなかった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3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。

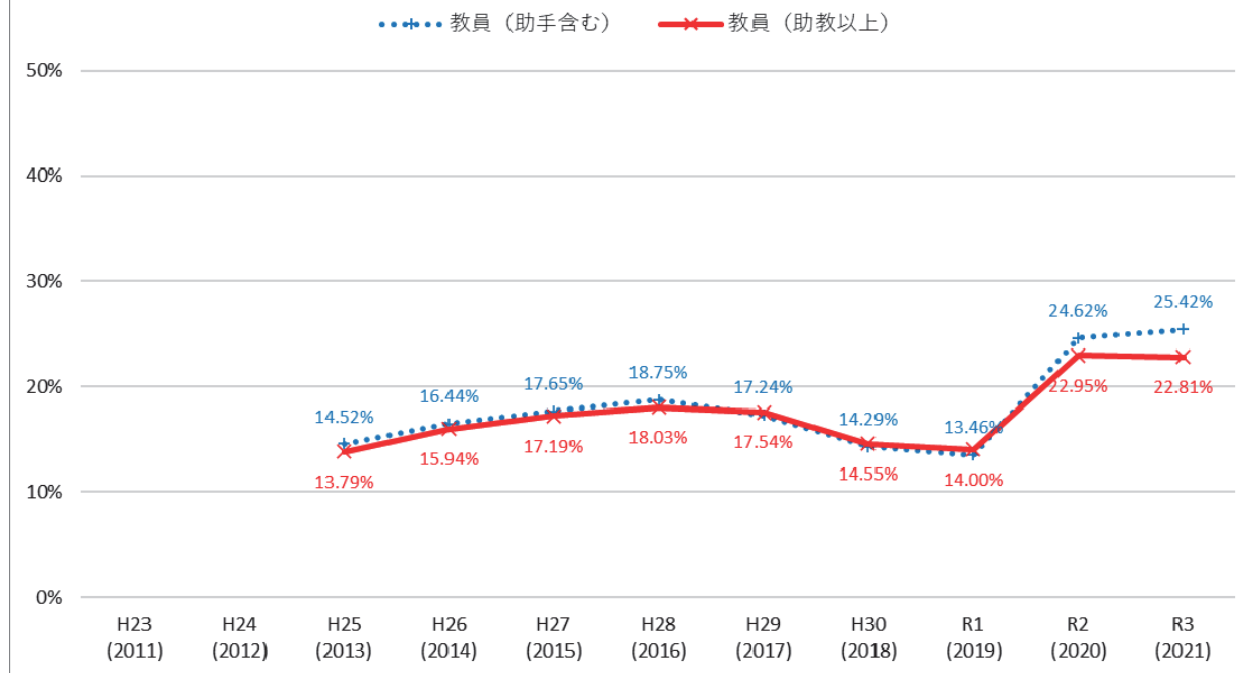
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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。

災害科学国際研究所における在籍女性比率（教員）の推移



東北アジア研究センター

本センターは小規模な部局であることの利点を活かし、教員ならびに研究支援者、各種研究員等の全員で構成する「東北アジア研究センター全体会議」において、センター長および男女共同参画委員から全体会議参加者全員に対して男女共同参画関係の行事を周知し、また男女共同参画に関する認識の徹底を図っている。また議事とすべき事項については、准教授以上の全教員により構成される教授会相当会議である「東北アジア研究センター運営会議」の議事として検討するという態勢を取っている。

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

具体的な活動内容

女性研究者支援事業への積極応募と採択

本センターの新助教/准教授は上記事業に積極的に応募しており、TUMUG 支援事業「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」に採択された。もう一人の研究者は、東北大学の若手アンサンブルと若手科研費に応募して、両方とも受賞しました。上記のように男女共同参画関連の情報については部局内での周知を図っており、そのことが本センター女性教員の支援事業の積極的活用を促している。

部局長より

- ・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。2020 年 11 月に女性准教授のクロスアポイントメント制度による雇用を行った。
- ・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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教授	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)
准教授	1名/6名中(16%)	3名/8名中(28%)	3名/7名中(42%)
講師	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
助教・助手	3名/10名中(30%)	3名/9名中(33%)	2名/8名中(25%)
計(助手・助教含む)	4名/26名中(15%)	6名/25名中(23%)	5名/25名中(20%)
計(助手・助教除く)	1名/16名中(6%)	3名/17名中(17%)	3名/17名中(17%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	10名/25名中(40%)	10名/20名中(50%)	10名/22名中(45%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	13名/30名中(43%)	6名/26名中(23%)	6名/28名中(21%)

※1 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／4名中（50%）	3名／3名中（100%）	0名／1名中（0%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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）

	令和元年度	令和2年度	令和3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%）

東北アジア研究センターでは直近で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ためである。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する必要がある。

4. 前年度より改善された点

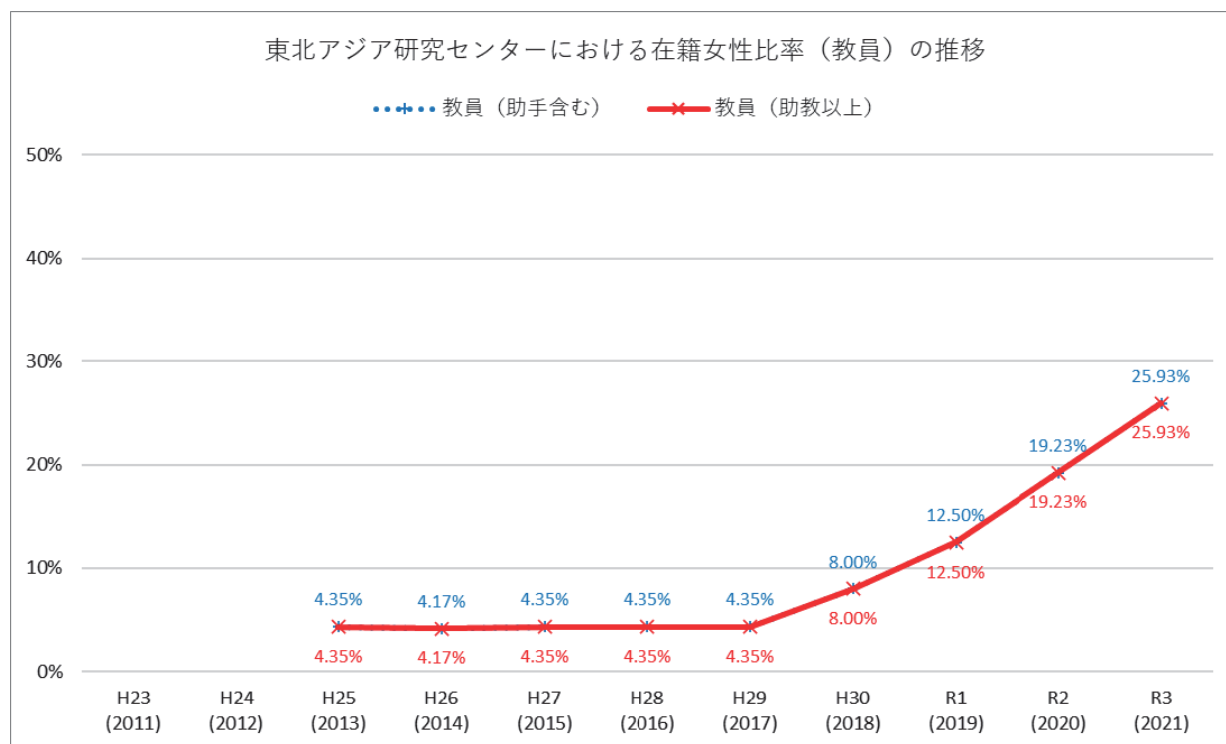
東北アジア研究センターでは、准教授に占める女性比率が前年度の28%から42%へと向上している。女性限定公募やクロスアポイントメント制度を活用するなど、女性の採用に最大限努力しており、全体としては改善傾向が進んでいる。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

本年度は一名退任後、新規採用が行われていないため、助教の女性比率の減少になっており、より人事を活発化できる状況になることが比率向上に必要である。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

令和4年度から令和6年度までに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とともに、戦略的な人事計画を進める。



病院

1. 中期計画目標：達成状況は別に示した通り、女性の助手・助教以上は5名増加し、94名/402名（23.4%）である。当部局に提示された中期目標の24.6%は、「目標増加割合より算出した目標値」であるが、当院に所属する助教以下の比較的若年～中堅医師の女性割合は23%であり、母集団を考慮すると現状で適正な割合と考えられる。
2. 働き方の選択肢を増やす取り組み：令和4年1月現在、育児短時間助教：1名、育児短時間医員：24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：国立大学法人職員向け保育所定員としては最大級の120名の定員を有する「星の子保育園」が平成30年度に開所し、産休・育休明けの職場復帰を促進している。また、利用者のニーズに応じて、院内の「病後児保育室」を「軽症病児・病後児保育室」に平成30年12月から変更し、病児の受け入れを行なうことで、育児中の教職員を支援している。
4. キャリア継続支援：平成30年4月から新たな専門医制度が開始された。研修中の妊娠出産や、結婚に伴う県をまたいだ異動などに際しては、個別の相談を受けながら対応する必要がある。本年9月に育児・介護休業法の一部改正が公布され、来年度より施行されるが、育児・介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止され、雇用期間の短い研修医や専攻医、医員にとって朗報である。附帯決議として、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること、また出産・育児期の女性医師をはじめとする子育て世代の医療従事者が、仕事と、出産・子育てを両立できる働きやすい環境を整備するとともに、就業の継続や復職に向けた支援策等の充実を図ることが求められている。
5. 医師の働き方改革：現在の医療は医師の長時間労働に支えられているが、過労死の懸念や健康への影響、女性医師割合の増加等の現状を踏まえ、2024年4月から、医師の時間外労働の上限規制が導入される（A：診療勤務医に適用される水準；年960時間/月100時間（例外あり）、B：地域医療確保暫定特例水準；年1,860時間/月100時間（例外あり）、C：集中的技能向上水準；年1,860時間/月100時間（例外あり））。それに向けワーキンググループが設置され検討中である。これらの情勢の下で、医学生や初期研修医を対象としたイベントが、全学の男女共同参画推進活動と並行して開催されている（下記）。
6. 医学生への啓発活動：今年度も医学科1年生対象の、男女共同参画・ワークライフバランス講義3コマ（キャリアパスを含む）を担当した。
7. 学外との協力：宮城県医師会、宮城県女性医師支援センター主催の令和3年度医学生・研修医支援セミナー『キャリア形成のヒント ～私の選んだ道V～』が令和4年2月9日にオンライン開催され、本学医学部生、当院研修医に周知した。セミナーは、男女合わせて3名のキャリアパスを発表するシンポジウム、医師の働き方改革に関する特別講演からなり、座長を担当した。

部局長より

女性教員の登用に関しては継続して推進し、部局目標達成に取り組んでいる。母数の増加もあって女性比率は横ばいであるが、過去2年間と比較して女性教員の全体数は大きく増加している。引き続き、能力ある女性の積極的登用を進めていきたい。

2018年4月に定員を拡張した星の子保育園の在園者数は年々増加しており、次年度には100名を超える見込みである。また、2022年4月から受け入れ対象を医療従事者に限定することとしており、若手教員の職場選択や育児休業からの復帰等、子育てとの両立に寄与するものと考えている。

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	令和元年度	令和2年度	令和3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%）	1名／17名中（5.9%）	2名／18名中（11%）
講 師	5名／69名中（7.2%）	5名／68名中（7.4%）	4名／73名中（5.5%）
助教・助手	81名／288名中（28.1%）	83名／299名中（27.8%）	88名／306名中（28.8%）
計（助手・助教含む）	88名／378名中（23.3%）	89名／389名中（22.9%）	94名／402名中（23.4%）
計（助手・助教除く）	7名／90名中（7.8%）	6名／90名中（6.7%）	6名／96名中（6.3%）
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 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
15名／73名中（20.6%）	15名／93名中（16.1%）	16名／77名中（20.8%）

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3年度は1月1日の比率

病院の在籍教員における女性構成員比率（助手・助教含む）は、昨年度と比較すると23.4%と微増し、実数では5名増加した。新規採用者における女性比率も20.8%に上昇した。男女共同参画推進委員会から示された、助教以上の女性構成員比率における2021年度末までの当部局の目標値である24.6%は、「目標増加割合より算出した目標値」であるが、そもそも2021年に病院に所属していた助教以下の医師（助教、助手、医員、大学院生）のうち女性の割合は約23%であった。現在の在籍教員における女性構成員比率の数値はそれと同等であり、目標値の設定はやや高い可能性が考えられる。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

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

4. 前年度より改善された点

昨年度、准教授が17名中1名（5.9%）に減少したが、今年度は1名増加し、18名中2名（11%）となった。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

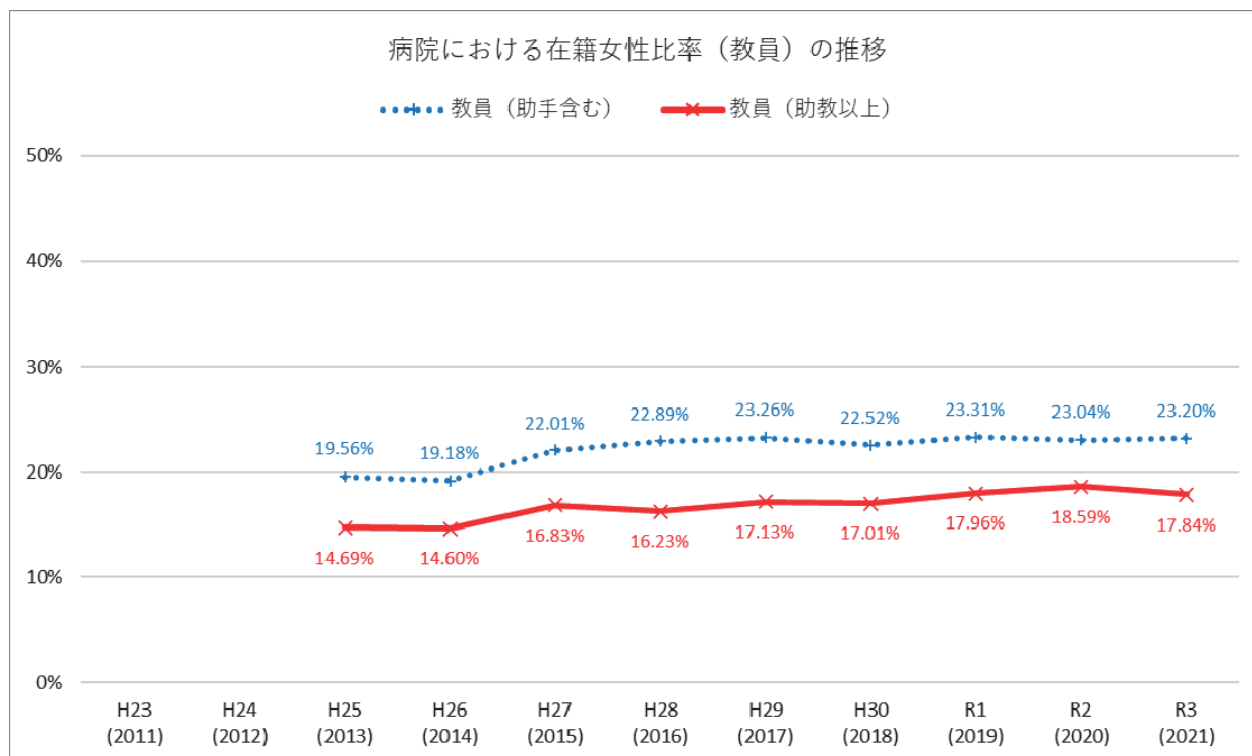
数の上では女性教員数は適正と考えられるが、准教授以上はなかなか増加していないのが現状

である。病院では、診療・研究・教育を行う中で当直勤務やオンコール勤務、急変対応への呼び出し、及び生活のための外勤をこなす必要があり、長時間労働が常態化していたが、働き方改革による 2024 年 4 月の時間外労働上限規制導入を目前に、労働実態の把握、ワークシフト等の検討が行われている。助教以上の採用が見込まれる 30 歳代の女性医師は、ちょうど出産・育児を行う世代であり、長時間労働はもとより困難な状況にある。子育て中の中堅女性医師が、男性医師と能力的に同等以上と認められ、助教以上のスタッフとして採用されるには、女性医師のそれまでの実績のみならず、家族の理解、ライフイベントに対するサポートの構築、同僚や上司の理解、診療科スタッフの人的余裕が必要である。また、子育て中の女性医師に支援を行うのみならず、支援を受ける女性医師自身の積極的姿勢は重要であり、突発的事象時にカバーを担う同僚医師への配慮を含め、誰もが働きやすい環境を整備する必要がある。助教以上に採用された女性医師が産休を取ると通常 4 ヶ月間、育休を取るとさらにその間、科としての戦力ダウンとなり補充はなく、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るため、男性医師は切れ目なく勤務できるのと比較すると、診療科の負担は増加する。それを吸収できるだけの人員が必要である。それらにより、キャリアの継続が可能となっても、大学でより上級職に登用されるには、他を凌ぐ実績を上げる必要があり、多忙な生活から研究時間等の確保が困難となり、敢えて上級職を希望しない選択をすることも考えられる。

また、准教授以上の女性の採用が増えない要因としては、大学で上級職を遂行可能かつ希望する女性の人材がもともと多くはないことがあり、それに関しては、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等も考えられる。

6. 次年度の具体的対応策

病院として働き方改革を進めていくとともに、医学部 1 年生を対象としたワークライフバランス (WLB) 講義を行っていく。令和 3 年度の講義では、医師資格が活用できるキャリアの選択肢、世界の諸外国における女性医師比率と推移等の総論ののち、女性医師と男性医師計 5 名が、共働きでの生活や子育ての実際、大学教員としての業務内容や留学経験等を含めて、キャリアパスの講演を行い、キャリア継続の意義や将来を考える良い機会になったとのアンケート結果を得た。次年度も 1 年生に対して WLB 講義を行い、女子学生のみならず男子学生も含めた誰もが、少なくとも同僚や上司として関わる自分ごととして、ライフイベントとキャリアの両立の意義や、ワークライフインテグレーションの意識を醸成する機会を持てるようにしていく。



高度教養教育・学生支援機構

高度教養教育・学生支援機構は、平成 26 年 4 月に、高等教育開発推進センター、国際交流センター、国際教育院、グローバルラーニングセンター、教養教育院、高度イノベーション博士人財育成センターを統合して設置された部局である。平成 30 年度より、芳賀満教授が総長特別補佐（共同参画担当）および男女共同参画センター副センター長に就任している。また、学生相談・特別支援センターの教員が男女共同参画委員会委員を務めている。

活動内容

- ・ 部局の教職員に向けて男女共同参画シンポジウム等への参加の呼びかけ
- ・ 第 18 回東北大学男女共同参画シンポジウムで特別講演の座長を担当（芳賀総長特別補佐）
- ・ 第 16 回 TUMUG Online Lunch Meeting で話題提供
- ・ 第 8 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞授賞式・講演会に参加

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
 - ・ 学生相談所および特別支援室における、全学の学生（留学生を含む）からの相談への個別支援および教職員へのコンサルテーション
 - ・ ハラスメント全学学生相談窓口における相談への対応
 - ・ ハラスメント防止、障害学生支援を含む、学生相談・学生支援に関する予防・教育活動（学生生活支援審議会 FD の企画・実施、部局等からの依頼に応じた教職員研修、授業、各部局新入生オリエンテーションでのガイダンス等）
 - ・ 障害学生支援や多様な性に関する学内環境整備への協力

部局長より

本機構は女性教員比率、外国人教員比率ともに全学のトップクラスにあり、令和 3 年度も新規採用教員 3 名全てが女性となった。機構の人事公募における女性応募者の比率も高く、共同参画推進に向けたこれまでの取り組みが、内外からも好意的に捉えられていると考える。今後も共同参画の推進に一層努めていくとともに、学習支援、学生生活支援、留学生支援などの機構の本務とする活動を通じ、本学全体のダイバーシティ環境の醸成に引き続き貢献していきたい。

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	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
教 授	3 名／16 名中（18.8%）	2 名／14 名（14.3%）	3 名／17 名（17.6%）
准 教 授	9 名／34 名中（26.5%）	11 名／34 名（32.4%）	10 名／32 名（31.3%）
講 師	8 名／17 名中（47.1%）	7 名／13 名（53.8%）	10 名／15 名（66.7%）
助教・助手	5 名／19 名中（26.4%）	3 名／18 名（16.7%）	4 名／18 名（22.2%）
計（助手・助教含む）	25 名／86 名中（30.0%）	23 名／79 名（29.1%）	27 名／82 名（32.9%）
計（助手・助教除く）	20 名／67 名中（30.0%）	20 名／61 名（32.8%）	23 名／64 名（35.9%）

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 令和元年度、令和2年度は3月末の数、令和3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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
2名／3名中 (66.7%)	3名／6名中 (50%)	3名／3名中 (100%)

※令和元年度、令和2年度は3月末の比率、令和3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 116 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50%以上であり、なかでも令和3年度は100%であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
各年度の教授公募数	1	1	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	4名／6名中 (66.7%)	0名／1名中 (0%)	17名／27名中 (63.0%)

過去3年間に4名分の教授公募があり、34名の応募があった。そのうち女性応募者は21名(61.8%)と高い割合を占めた。

4. 前年度より改善された点

女性教員3名の新規採用により、前年度に比べて令和3年度は、助教・助手を含む女性構成員比率が32.9%に増加した。

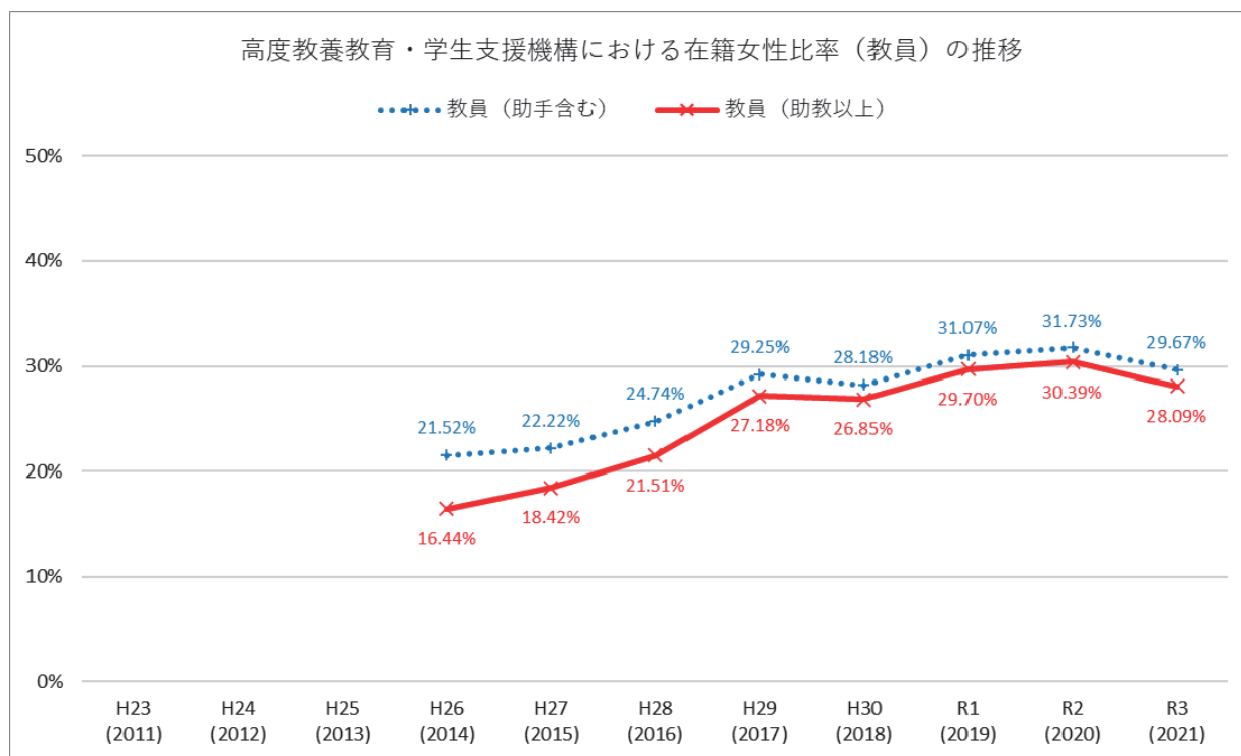
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

機構全体の女性構成員の比率は高い水準にあり、大きな障害はないと思われるが、部門・室に

よる偏りも見られる。

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とともに、女性教員が就業を継続しやすい職場環境のあり方について検討していく。



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、「変化に適応し、自らチャレンジする自律的な人材」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3年度における主な研修の実施状況（東北大学主催）

項目	研修名	参加者数	女性参加者 (内数)	女性参加比率 (%)
階層別研修	初任者研修（4月）	15名	8名	53.3%
	初任者フォロー研修（9月）	15名	8名	53.3%
	中堅職員研修（6月）	16名	9名	56.3%
	主任研修（5月）	32名	13名	40.7%
	プレマネジメント研修（令和4年3月）	26名	8名	30.8%
	係長研修（12月）	25名	10名	40.0%
	課長補佐研修（9月）	23名	7名	30.5%
	新任管理者等研修（4月）	31名	7名	22.6%
その他の研修	自己啓発研修（放送大学科目履修コース）	41名	29名	70.8%
	自己啓発研修（通信教育履修コース）	175名	116名	66.3%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	213名	168名	78.9%
	事務職員英語研修（語学学校研修）（6月～1月）	18名	11名	61.2%
	職員スピーキング研修（10月～12月）	16名	13名	81.3%

（5. 行動指針、中期目標・中期計画達成のための各部局における取組について）

事務系職員の人事

1 採用状況

令和3年度の本学事務系職員の新規採用数は22名である。そのうち、女性職員は12名であり、新規採用者全体に占める割合は54.5%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

R4.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)
事務機構長	1 名	0 名	0.0%
部長	12 名	1 名	8.3%
次長	1 名	0 名	0.0%
課長・事務長	62 名	7 名	11.3%
課長補佐等	73 名	14 名	19.2%
係長等	272 名	77 名	28.3%
主任	305 名	154 名	50.5%
一般職員	190 名	118 名	62.1%
再雇用職員	16 名	4 名	25.0%
計	932 名	375 名	40.2%

技術系職員の人事

1 採用状況

令和 3 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

R4. 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	9 名	1 名	11.1%
技術専門員	28 名	2 名	7.1%
技術専門職員	164 名	39 名	23.8%
技術一般職員	122 名	31 名	25.4%
再雇用職員	13 名	2 名	15.4%
計	336 名	75 名	22.3%

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 4 年度も実施する。試験は男女の区別はなく、能力主義、人物本位に行っており、公平性に留意し実施している。

大学の業務は、広範・多岐にわたっており、これまでの教育研究活動の支援業務にとどまらず、大学運営の企画立案に積極的に参画し、大学運営の専門職能集団としての機能を発揮することが求められており、これらの趣旨に添った資質・能力をもった職員の採用・人材育成を行っていく必要がある。

第5章 各種資料

令和3年度男女共同参画委員会委員名簿

令和3年8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 准教授	村山達也
教育学研究科 教授	長谷川真里
☆ 法学研究科 准教授	今津綾子
☆ 経済学研究科 講師	尾関規正
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	佐藤恵美子
☆ 工学研究科 教授	北川尚美
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	牧野能士
☆ 環境科学研究科 教授	和田山智正
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	船本健一
☆ 電気通信研究所 准教授	阿部和多加
○ 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	MALY ELIZABETH ANN
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	佐藤隆

◎ は委員長

○ は副委員長

☆ は令和3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： 12

女性： 17

合計： 29

令和3年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

第118回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和3年5月25日(火) 13時30分から14時30分)

審議事項

1 審議事項

(1) 第16回男女共同参画シンポジウムについて

広報・シンポジウムWG座長(山内委員)から、企画内容について、日程、場所、テーマ、講演者の紹介、ポスター等について説明があり、これを承認した。

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

2 報告事項

(1) 第3回仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業の審査結果について

奨励制度WG座長(芳賀委員)から、説明があった。

(2) 第6回澤柳政太郎記念東北大学共同参画賞の審査結果について

奨励制度WG座長(芳賀委員)から、説明があった。

(3) 令和元年度 各種支援事業の募集・採択状況について

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

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

(4) 各部局からの報告

①男女共同参画推進センター

・男女共同参画推進センター行事の活動報告及び活動内容について

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

(5) その他

・次回委員会の開催予定について

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

第119回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和3年9月27日(月) 10:00～11:15)

1 審議事項

(1) 第 18 回東北大学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、趣旨説明があり、梅津委員より資料 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) 各 WG の活動について

①広報シンポジウムWG

座長（山内委員）より第 18 回東北大学男女共同参画シンポジウムについて説明があった。

②奨励制度WG

座長（芳賀委員）より資料 2-1 に基づき説明があった。

③次世代・女性研究者支援WG

座長（永次委員）より資料 2-2 に基づき説明があったほか、以下の点について報告があった。

1) 本年度より文系の SA が 4 名加わり、文系の協力教員が 3 名加わったこと

2) SA の DX チームが発足したこと

3) SA（サイエンス・エンジェル）の名称について検討した結果、名称は変えず HP 等に名前の由来などを記載することを検討していること

なお、村山委員から、名称についての意識調査もあわせて行なう必要がある旨、発言があった。

4) TUMUG のホームページ等のサイエンス・エンジェルの紹介において、科学（自然科学・人文科学・社会科学）と記載すること

④両立支援 WG および中期計画対応・報告書作成 WG

座長（田中委員）より資料 2-3、2-4、参考資料 1、参考資料 2 について説明があった。

(2) 第 8 回澤柳政太郎記念東北大学男女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) 女子大生の日記念 第 8 回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞授賞式・講演会について

田中委員から資料 4-1、4-2 に基づき説明があった。

(4) 教員公募要領における「全学統一の共同参画推進に関する補足記載」の変更等について

田中委員から資料 5 に基づき説明があった。

(5) 令和 3 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 6 に基づき標記採択状況について説明があった。

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。

(6) 第5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7に基づき報告があった。

(7) 第4期中期目標・中期計画（素案）について

議長から資料8に基づき説明があった。

なお、第4期中期目標・中期計画（素案）について以下の意見があり、修正について検討することとした。

- ・「ダイバーシティ&インクルージョン」の表記に「エクイティ」を加えた方がよいこと
- ・「差別されることのない」という表現を見直したほうがよいこと
- ・「インクルージョン」の解釈が文章の中に見受けられないこと

(8) 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9に基づき説明があった。

(9) その他

- ・女性教員・女性研究者に係る第三期中期計画 KPI の進捗状況について
議長より資料10に基づき説明があった。

- ・次回委員会の開催予定について

田中委員から、次回委員会は令和3年11月に開催予定である旨、発言があった。

第120回男女共同参画委員会 開催

（日時：令和3年11月22日（月）11時00分から12時00分）

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4年3月を予定とする旨の発言があった。

2. 報告事項

（1）第18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（梅津委員）から、資料2に基づき説明があり、各部局における周知依頼と、事前登録、各委員にはご協力、ご出席いただくよう依頼する旨の発言があった。

（2）第4期中期目標・中期計画（素案）について

議長から、資料3に基づき説明があった。

（3）ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進体制について

議長から、資料4に基づき説明があった。

（４）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５に基づき説明があった。

（５）第４回仙台Ｉゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表支援事業について
奨励制度WG座長（芳賀委員）から、資料６に基づき説明があった。

（６）令和３年度 各種支援事業の採択状況について
小川委員から、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。

（７）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、
 - ① 男女共同参画推進センター活動報告及び活動予定について
 - ② 研究環境アンケート調査結果
 - ③ 多様な性を取りまく現状に関するアンケート調査
 - ④ SA アンケート

について報告があった。

村山委員から、多様な性を取りまく現状に関するアンケートの質問の問題点について発言があった。

また、履歴書の性別欄の廃止について本委員会で検討してほしい旨の提案があった。

・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４年３月頃に開催予定である旨、発言があった。

第18回 東北大学男女共同参画シンポジウム

Gender Equality
from Male Perspectiveオンライン
開催
参加無料男性の
立場から

男女共同参画

令和3年 12/11 土
13:00～16:00申込
方法

事前登録制【12月8日(水)締切】

参加を希望される方は、右記QRコードより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。



HP QRコード

主催

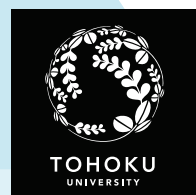
男女共同参画委員会

連絡先

人事企画部 人事企画課

TEL:022-217-4811 Mail:danjyo@grp.tohoku.ac.jp
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/index3.html>

※開催の様子をカメラなどで撮影し東北大学においてホームページなどの広報用に使用する場合がありますのでご了承ください。



ごあいさつ

このたび「第18回東北大学男女共同参画シンポジウム～男女共同参画：男性の立場から～」が開催されますことを大変うれしく思います。

本学は明治40年（1907年）の創立以来、「門戸開放」の理念を掲げ、性別や出身校、国籍等にとらわれず幅広く優秀な人材を受入れてきました。旧制高等学校を卒業した男子にしか大学への入学が許されなかった時代において、大正2年（1913年）に、本学は我が国の大学で初めて女子学生の入学を認めるなど、時代に先駆けて男女共同参画を実行してきた大学であると言えます。この時入学した3名の女子学生はその後、女性初の「学士」となって女性研究者のパイオニアとしてその名を残すこととなり、「門戸開放」の理念は本学の建学の礎として100年以上も揺るぎないものとして実践されてきたのです。

本シンポジウムを主催する本学男女共同参画委員会では、平成14年（2002年）に発表された「男女共同参画推進のための東北大学宣言」に基づき、男女共同参画にかかる研究や取り組みを奨励する澤柳記念賞の創設をはじめ、本学における男女共同参画意識の醸成、学内保育施設設置等による仕事と育児・介護の両立支援策の拡充などを図ってきました。

平成28年度（2016年度）には、こうした取り組みの更なる推進に向け、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実現イニシアティブ（特色型）」に採択されたことを契機に、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、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上位職への積極的な採用を支援しています。令和3年度（2021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おりましたが、令和3年（2021年）10月現在で19.8%まで達成することができました。

女性の活躍促進を一層広げていくための取り組みの一環として、企業等の優秀な研究者と雇用契約を結ぶ「クロスアポイントメント活用促進支援制度」、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」や、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」が活用されています。今年度からは、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、更なる女性研究者の雇用推進に取り組んでいるところです。

男女共同参画については、これまで、アカデミアにおいて少数派とされてきた女性に特化した取り組みが大多数であったことにより、女性の視点からその問題点や今後の課題等が挙げられることが多かったと思います。今回のシンポジウムでは、これに対してあえて男性の立場から、男性にとっての男女共同参画を効果的に推進するための課題や今後のあり方について考える機会として、「男女共同参画：男性の立場から」をテーマとすることにいたしました。来賓として内閣府・男女共同参画局長の林伴子氏をお招きし、特別講演では、シカゴ大学 ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授の山口一男氏にご登壇いただきます。また、パネルディスカッションは、本学教育学研究科教授 神谷哲司氏、本学附属図書館農学分館職員 田名部晃平氏、本学工学研究科助教 朱慧娥氏により、それぞれの立場から今後の男女共同参画の方向性を議論していただく予定です。

最後になりましたが、今回のシンポジウムの開催にあたりご支援・ご協力をいただいた方々に感謝申し上げますとともに、ご出席の皆様にとって本シンポジウムが男女共同参画推進のさらなる理解を深める場となり、本学の研究・教育の発展、ダイバーシティ&インクルージョンの実現、そして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、私からの挨拶といたします。

令和3年12月11日



東北大学 総長
大野 英男

プログラム

総合同会

男女共同参画委員会委員 広報・シンポジウムWG 大学院経済学研究科 講師 尾関 規正

開会挨拶 来賓挨拶

総長 大野 英男 13:00

内閣府 男女共同参画局長 林 伴子 氏 13:05

第1部

13:10-14:15

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

「令和2年度東北大学の働き方調査」について

男女共同参画委員会委員、男女共同参画推進センター 准教授 小川 真理子

特別講演

男女平等な社会の実現について ジェンダー中立的立場からの実証的考察

シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授 山口 一男 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(14:15～14:25)

第2部

14:25-15:55

パネルディスカッション 「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト：シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授 山口 一男 氏

大学院教育学研究科 教授 神谷 哲司

附属図書館農学分館 職員 田名部 晃平

大学院工学研究科 助教 朱 慧娥

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委員、金属材料研究所 教授 梅津 理恵

講評・閉会挨拶

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 15:50

閉会

15:55

来賓

内閣府男女共同参画局長 林 伴子氏

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐（共同参画担当） 男女共同参画委員会副委員長

男女共同参画推進センター 副センター長

大学院医工学研究科／大学院工学研究科 教授

田中 真美



東北大学では、平成11年6月の男女共同参画社会基本法の施行を契機として、平成13年4月に男女共同参画委員会が設置され活動がなされてきました。以来、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の策定、シンポジウムを通しての男女共同参画の意識醸成のための啓発活動や、男女共同参画にかかる研究や取り組みを奨励する澤柳政太郎賞の創設、サイエンス・エンジェル活動などを通しての次世代支援、ライフイベントにかかる女性研究者の両立支援、若手女性研究者を対象とする育成支援、また保育園やベビーシッター支援制度などによる全学構成員に対する育児期支援を行ってまいりました。また、毎年報告書を作成し、女子学生比率や女性教員比率の状況把握などに努めています。

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）、女性研究者の少ない理学・工学・農学分野の女性教員の増加の加速を目指して、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）を実施してきました。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）」）を実施しています。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ります。

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、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おります。本目標を実現すべく、平成29年度から平成31年度まで「東北大学女性教員採用促進事業」を実施しました。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ます。この事業には数多くの部局が応募し、3年間で延べ26部局の採択に至りました。平成31年度から「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」が実施されています。さらに、今年度からは本学の研究力等の強化およ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人は女性に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っています。以上のような対策について、全学で取り組み、令和3年10月1日付で本学の女性教員比率は19.8%となり、目標の達成に至りました。

平成29年度から、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ます。2017年度の実績者の一人が平成31年度の猿橋賞の受賞や教授への昇任につながり、またそのほかの複数の受賞者も大型の研究費の獲得が達成されています。

2018年度には大隅典子教授が副学長（広報・共同参画担当）、2020年度に小谷元子教授が研究担当の理事・副学長、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、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2021年度に14.3%となっています。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、現在女性教授の12名が評議員となっており、意思決定機関への女性の参画が行われています。

来年度からは法人としての第4期に入りますが、以上のような様々な取り組みを継続発展させ、今後も東北大学ビジョン2030に掲げたダイバーシティ&インクルージョンの理念に基づき、一層、ジェンダーギャップの解決やダイバーシティ推進を深化させていきます。

「令和2年度 東北大学の働き方調査」について

男女共同参画委員会委員
男女共同参画推進センター 准教授
小川 真理子



東北大学は、平成28年度（2016年度）文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択され、6年間にわたり「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」を推進し、令和3年度が最終年度となります。本事業の開始以降、2年に1度、本学教職員（常勤の教員及び教育・研究に従事している非常勤職員）約4,500人を対象とした「研究環境に関するアンケート」調査を実施して参りました。今年度3回目となる本調査は、本学の教職員における研究環境の実態を把握し、今後の取組に活かすことを目的にしています。学内の各部局担当者を通して掲示による周知を図ることから、本事業の取組を広く教職員に周知する機会にもなっています。

第1回（平成28年度）、第2回（平成30年度）調査では、教職員の研究キャリア、教育・研究時間やワークライフバランス、男女共同参画・女性研究者支援等について聞いていますが、第3回目（令和2年度）では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響を鑑み、新たに在宅勤務に関する項目を設けています。本「令和2年度研究環境アンケート調査」では、本学の各学部・研究科等の35部局より580名の回答が得られました（回答率13.1%）。回答者の年代は30代～40代が比較的多く（全体の約6割）、最も多い職位は「助教」の194名（33.4%）でした。回答者のうち男性は398名（68.6%）、女性は170名（29.3%）、その他12名（2%）でした。

研究キャリアに関する質問において、研究者としてキャリアを離れた経験は女性が男性の約2倍の割合（36.1%対15.9%）でした。前回調査（平成30年度）と比べ、女性がキャリアを離れた経験は縮小しましたが、依然としてジェンダー・ギャップが存在しています。研究キャリアを離れた期間は、女性の約5割が2年未満であるのに対し、男性の約6割は2年以上でした。男性がキャリアを離れた理由は、研究ポストの減少や転職が約6割を占め、ライフイベントでは、育児（1.9%）のみでした。一方、女性がキャリアを離れた理由は、約6割がライフイベントであることから前回の調査結果と同様に、ライフイベントが女性研究者のキャリア継続のうえで大きな壁となっていることが伺われました。一方、女性研究者がキャリアを離れた経験が若干減少傾向にあるのは、女性研究者支援事業等の取組が一つの要因だと考えられます。

令和2年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの研究者が在宅勤務で研究、教育に従事することになり、生活形態が大きく変化した時でもありました。1日に「研究」に費やす平均時間は、男性が女性より若干長くなっています。他方、1日に「家事・育児・介護」に費やす平均時間は、女性が男性より約2倍長くなっています。前回調査と比べると男性の家事等に費やす平均時間は微増していますが、これは、在宅勤務により家庭内で過ごす時間が増加したことに起因する可能性が考えられます。在宅勤務の増加は、家族の在宅時間を長くし、ワークライフバランスにプラスの作用をもたらす一方で、コロナ禍における育児等のケアワークの増大は、女性により負荷がかかる結果になっています。東北大学における男女共同参画・女性研究者支援事業では、コロナ禍において、いち早くオンライン化対応をしたことにより、これまで以上に認知度や参加率が高まるというプラスの効果も見られました。本調査結果を踏まえ、今後も実効性のある男女共同参画推進・ダイバーシティ事業を積極的に展開して参ります。

特別講演

男女平等な社会の実現について ジェンダー中立的立場からの実証的考察

シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授

山口 一男 氏

講演要旨

男女平等な社会の実現についてジェンダー中立的立場からの実証的考察

実証的根拠に基づいて以下の議論をする。

- ・ジェンダーや男女の役割規範に関する意識は、実際の行動とは乖離することも多い。問題は意識を行動に結びつける社会メカニズムであり、それが男女の不平等を生産・再生産する。
- ・男女の経済的不平等の大きな要因の一つは、男女の職の分離、特に専門職の分離であり、これは日本で特に顕著である。
- ・日本での女性に多い公務員の職の最近の非正規化は、この傾向に拍車をかけている。
- ・女性割合の大きい専門職を「軽く」みて、賃金を低く設定したり、非正規雇用者に置き換えたりすることで、ヒューマン・サービスや、行政サービスの質の低下が起こっており、これは国民のウェル・ビーイングを下げている。
- ・職業別の平均所得と女性割合の負の構造的相関には、歴史的に男性中心であった労働市場における「男性視点」の保有効果の影響が考えられる。
- ・意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）は、個人の問題では全くなく、社会構造、特に男女賃金格差の再生産のメカニズム、にまで深く浸透している問題である。
- ・男女の不平等の解消は「女性の視点」「男性の視点」を超えた地平線上にある。

主な活動・著書

Yamaguchi, Kazuo. 1991. Event History Analysis. Sage Publications.

山口一男・樋口美雄(編). 2008『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社

山口一男著・森妙子(挿絵). 2008『ダイバーシティ 生きる力を学ぶ物語』東洋経済新報社。

山口一男著. 2009.『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社。

山口一男著. 2017.『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞社。日経経済図書文化賞(2017)。昭和女子大女性文化研究賞(2017)

Yamaguchi, Kazuo. 2019. Gender Inequalities in the Japanese Workplace and Employment. Springer.

1984 シカゴ大学、ローゼンバーガー賞

1998 シカゴ大学、アイザック・シュタイン賞

1992- 米国社会学リサーチ・アソシエーション(米国社会学会の名誉ソサイエティ)会員

2001 米国社会科学研究会と日本の国際交流基金、安部フェロシップ

2001 グッゲンハイム財団、グッゲンハイム・フェロシップ

2003 米国の科学情報研究所(ISI)による社会科学一般の部で1981-1999年に最も学術論文が引用された250人の学者の一人に認定

NSF(アメリカ国立科学財団) 社会科学・行動科学の方法・計測・統計部門 常任審査員 2002-2004年

NIH(アメリカ国立衛生研究所) 生命統計の方法研究とデザイン部門、常任審査員 2005-2009年

2007年、内閣府「平成19年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」基調講演。

2011-12 経済産業省「企業の活力とダイバーシティ推進」研究会座長。経済産業省出版報告書『ダイバーシティと女性活躍の推進-グローバル化時代の人材戦略』の監修。

2016-21 経済産業研究所「実証に基づく政策立案(EBPM)」研究会主査。

2020年。文化功労者。



略歴

- 1971年 東京大学理学部 数学科学士
1979年 シカゴ大学 社会学修士
1981年 シカゴ大学 社会学博士
1971- 総理府統計局調査部
1974年 経済統計課事務官
1976- 総理府統計局調査部
1978年 労働統計課標準抽出係長
1982- コロンビア大学
1985年 精神医学部リサーチアソシエート
1983- コロンビア大学
1983年 公共衛生大学院助教授
1985- カリフォルニア大学
1987年 ロサンジェルス校 社会学部助教授
1987- カリフォルニア大学
1991年 ロサンジェルス校 社会学部準教授
1998- シカゴ大学・NORC、
2007年 アルフレッド・スローンセンター
リサーチアソシエート
2001- 一橋大学経済学
2002年 大学院研究科 客員研究員
2003年 オランダ
コトレヒト大学 社会学部客員教授
2005- シカゴ大学ハンナ・
2013年 ホルボーン・グレイ
記念特別教授
2008- シカゴ大学
2011年 社会学科長
2017- シカゴ大学
2020年 グラハムスクール理事
1991年- シカゴ大学
現在 社会学科教授
1991年- シカゴ大学
現在 東アジア研究センター
提携教授
2003年- 経済産業研究所
現在 客員研究員
2013年- シカゴ大学ラルフ・
現在 ルイス記念特別教授
2018年- シカゴ大学
現在 社会科学・行動科学・
健康科学における方
法論委員会兼任教授

パネルディスカッション



略 歴

- 2000年 東北大学大学院
工学研究科
博士（工学）
学位取得
- 2000～
2004年 日本学術振興会
特別研究員（PD）
- 2004～
2006年 JST-CREST研究員
- 2006～
2007年 東北大学
多元物質科学研究所・
特別教育研究教員
- 2007～
2010年 東北大学
多元物質科学研究所・
助教
- 2010～
2013年 東北大学
金属材料研究所・
助教
- 2013～
2020年 東北大学
金属材料研究所・
准教授
- 2020年～ 東北大学
金属材料研究所・教授

「男女共同参画：男性の立場から」

コーディネーター

男女共同参画委員会委員

金属材料研究所 教授 **梅津 理恵**

講演要旨

「男女共同参画：男性の立場から」のコンセプト

2003年6月の小泉内閣時代に内閣府男女共同参画局推進本部が具体的な数値目標を掲げました。2020年までに「指導的地位に占める女性の割合を30%程度に」です。しかしながら、2020年時点で、医者、弁護士でそれぞれ21.9、18.7%、研究者で16.2%、企業において11.8%、衆議院議員で10.1%と、どれも30%には程遠い数値でした。結局、現在の第5次男女共同参画基本計画では、「2030年までの可能な限り早期」と目標が先送りされました。なぜ、こうも思い通りに女性の登用が進まないのでしょうか。各学術団体や大学・研究機関等などでの男女共同参画に関する取り組みも、そろそろ20年になります。設定した数値目標に到達しないことに、慣れてきた雰囲気が漂っているのが感じ取れます。

単に、女性の数を増やせばいいのではなく、増やすとどのようなメリットがあるのか、社会にどのような影響を与えるのか、根本的に見方を変えねばならないように思います。「男女共同参画は、女性だけではなく男性にとっても生きやすい社会である」という思いで今回のシンポジウムを企画しました。今までは、女性の立場において、男女共同参画の問題点や今後の課題等が語られることが多かったように思います。真の共生を目指すために、男性の立場からの「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りにすることで、男性にとっての（女性にとっても）男女共同参画を効果的に推進するためのヒントが得られるものと、期待しています。

主な活動・著書

- 2009年～ 日本金属学会男女共同参画委員会委員、
2015～2019年 同委員長、現幹事
2012年～ 東北大学金属材料研究所男女共同参画WG委員、
2020年～ 同委員長
2015年～ 日本女性科学者の会理事

パネルディスカッション

「男女共同参画：男性の立場から」

パネリスト：大学院教育学研究科 教授 神谷 哲司

講演要旨

母性愛神話と愛着理論をめぐる

学生の頃、専業主夫になりたかった。しかし、こんな愚鈍を養ってくれる奇人な人と出会えるわけもなく、モラトリアムを延長させるために大学院に進んだ。ただ、幸運だったのは当時、日本の発達心理学では「親の発達」が研究テーマとして取り上げられるようになっており、卒業論文で「父親」をテーマとしたことだった。父親に着目することはもちろん、「母親」にも目を向けることになる。では、そもそも、母親と父親は何が違うのだろうか。

大学院生だった1990年代当時、母親と父親に関する言説は、性差を前提とした進化心理学的なアプローチか、性差そのものを社会的構築物とみなすアプローチかに二分されているように見えた。しかし、心理学を中心に「母性」に関する諸研究を紐解いていく中で、「母性」と呼ばれるものが必ずしも生得的なものではないこと、母子間の「きずな」として知られるKlaus & Kennel(1972)のボンディング研究はその後の追試によって支持されていないこと、Bowlby(1951)の愛着理論も、日本では曲解されて流布してしまっており、現代において、愛着対象は母親でなくても、また、女性でなくてもよいことなどが、実証されてきていることを学んだ。事実、1999年には厚生省が「三歳児神話に合理的根拠はない」と打ち出している。つまり、「母性愛」は神話にすぎなかったのだ。

にもかかわらず、この国では令和の世になっても、いまだに「子どもにはお母さんが一番」であるように見える。あまつさえ、後に教育行政を担う大臣となる政治家が科学的根拠もなく、「はっきりとした結果は統計を取ることができないが、どう考えてもママがいいに決まっている。0歳からパパがいいと言うのはちょっと変わっていると思う」¹⁾などと述べている。ではどうしたらよいのか。愚鈍に大した案があるわけでもないが、せめて、そんな議論が深まるきっかけを提供できればと思っている。

1) 日刊スポーツ 2018年5月27日

主な活動・著書

専門は、生涯発達心理学、保育学、子育て学。研究テーマは、親・夫婦の発達や保育者のキャリア発達など。また、本学の加藤道代名誉教授と、夫婦間の共同養育(コペアレンティング)の共同研究も手掛けている。

主な著作として、『日本の男性の心理学』(分担 有斐閣 2008年)、『保育現場で出会う家庭支援論』(共編者 建帛社 2010年)、『日本の親子』(分担 金子書房 2015年)、『夫と妻の生涯発達心理学』(共編著 福村出版 2016年)、『子ども家庭支援の心理学』(共編著 建帛社 2019年)、『生涯発達の理論と支援』(分担 金子書房 2020年)など。

現在、仙台市子供未来局子ども・子育て会議委員、仙台市社会福祉審議会委員、児童福祉専門分科会委員、保育所等認可審査部会会長、仙台市保育技術助言指導スーパーヴァイザー、臨床発達心理士会東北支部副支部長

家庭では一女一男の親。ただし、長女の誕生以降6年間は単身赴任状態。長女の生後6-7ヶ月時に2ヶ月間育児休暇取得。



略歴

2002年	いわき短期大学 専任講師
2005年	鳥取大学地域学部 講師
2008年	鳥取大学地域学部 准教授
2009年	東北大学大学院教育学 研究科 准教授
2021年	東北大学大学院 教育学研究科 教授

パネルディスカッション



略 歴

- 2013年 岩手大学農学部
応用生物化学課程を
卒業
- 2013年 民間企業に就職
(正社員)
- 2015年 公共図書館で勤務
(嘱託職員)
- 2016年 東北大学
附属図書館入職
工学分館
整理・運用係に配属
- 2020年 農学分館
図書係に配属

「男女共同参画：男性の立場から」

パネリスト：附属図書館農学分館 職員 田名部 晃平

講演要旨

男性の家庭「進出」

「一年間、育児休業をしているんです」と話すと、返ってくるのはおおよそ二つの反応です。驚きか、心配。「でも君、男じゃない」と実際に口に出したのは、確か乗り合わせたタクシートの運転手さんだったはず。

『男女共同参画』と見た時、大半の方は「女性が社会へ進出することへの動き」をイメージすると思いますし（私もそうです）、実際そういう講演はそこかしこで見かけます。しかし、反対に「男性が家庭に進出すること」について語られることはあまり多くありません。おそらく、前者に比べ目に見える緊急の課題が少ないためだろうなあと、浅学なりに想像しています。家庭は密室なので。

しかし、旧来、その密室で発生する労働の大部分は女性が負担してきました。男性の家庭進出が一般化し、これらの負荷を正しく分散することができれば、女性の社会進出へも繋がっていくはずです。その点でも、本シンポジウムの意義は大きいと感じています。

ただ、おおよそ予想がつくと思いますが、男性が育休を取る上での最も大きな課題は、「こんなことで仕事を休んでは、会社員人生で大きなしこりを残すのではないか」という他者の視線や言葉、もしくはそれらが内在化することです。これらは制度や職場環境上の課題であって、正直、私から何らかの解決策を提言する自信がありません。

そこで、本講演では職場ではなく家庭に焦点を絞り、あくまでも等身大の意見として、男性が長期で育児休業を取得すること、それに伴う困りごと等を、体験に基づいてお話ししたいと思います。

家庭を「入る」ものではなく、「進出」する新しい場所と捉え直すこと。本講演がその一助となれば幸いです。

主な活動・著書

2021年6月1日 育児休業を取得（～2022年5月31日）

〈執筆記事〉

“レジでもない先生でもない頑張らない（特集 これから図書館で働く人たちへ）”日本図書館協会
『図書館雑誌 = The Library journal』113(4), 212, 2019-04

パネルディスカッション

「男女共同参画：男性の立場から」

パネリスト：大学院工学研究科 助教

朱 慧娥 (ZHU Huie)

講演要旨

A Positive Work-Life Cycle Contributed by Promotion of Gender Equality

For young researchers, it is challenging to divide time and energy between home and work. Could you imagine that how a Two-Researcher-Parents-Two-Kids family looks like? It is even harder to achieve a work-life balance. As a foreigner and female researcher, obstacles in front of me related to work-life balance ever made me very hesitated to continue my carrier. Thanks to indispensable supports from work place, family and society, a positive cycle contributed by the promotion of gender equality is generated which lets the things go smoothly.

Taking this precious chance, I would like to share some experience and my idea about: (1) what my researcher husband and I are doing to balance our carrier and family life? (2) what supports I have received from the gender equality promotion in Tohoku University and how they impacted on my work-life balance and (3) difference about work-life style between Japan and my home country?

Related to the second part, the supports from TUMUG, Tohoku University included the Start-up funding, the Baby-Sitter funding and the Next-Step funding, etc. When I joined important academic conferences for collecting the cutting-edge research information, the Baby-Sitter funding supported me use the conference-site baby-sitting service so that I could bring my little daughter with me. The Next-Step funding has favored me to get primary results in my research subject for which I failed obtaining KAKENHI from JSPS at first. The support encouraged me to apply KAKENHI again and it finally got funded.

I hope that each participant will find useful tips for his or her carrier selection, especially for those female students, who would like to become researchers but have hesitation on it. I am looking forward to have discussion with you.

主な活動・著書

Research themes: (1) Controllable crystallization of ferroelectric polymers in thin films;
(2) Design and synthesis of silicon-containing polymers;
(3) Facile extraction of cellulose nanomaterials from biomass.

Recent invited lectures:

- (1). The 7th International Symposium of Green MAP Center and LPIC (GMAP/LPIC 2018), 2018
- (2). 2020高分子学会東北支部研究発表会, 2020 (3). 日本接着学会東北支部若手講演会2020-1, 2021

Awards: (1) Promotion and Nurturing of Female Researchers Contribution Award from the Japan Society of Applied Physics (2019)

- (2) The Award for Encouragement of Research in Polymer Science from The Society of Polymer Science, Japan (2020)

From 2015 when I was appointed as an assistant professor in Tohoku Univ., I started participating in education and research activities. At the early-stage of my research carrier, I got a lot of support from TUMUG which was indispensable for my carrier and also for a work-life balance. As I have benefited from gender equality promotion, I am doing my best to participate in events and activities on it. For example, in 2016, I joined TUMUG Forum and gave a lecture about my research and my strategies how to make a work-life balance. In 2017, as a lecturer in the event of Science Dialogue (JSPS), I had conversation about gender equality with the high school students in Fukushima High School and encouraged the female students to pursue their dream without hesitation.



略歴

- 2004 – 2008 B.A. in Polymer Science and Engineering, Zhengzhou University
- 2008 – 2011 M.S. in Materials Science, Zhengzhou University
- 2011 – 2014 Ph.D. in Applied Chemistry, Tohoku University
- 2014 – 2015 Postdoc., Institute of Multidisciplinary Research for Advanced Materials (IMRAM), Tohoku University
- 2015 – 2020 Assistant professor, IMRAM, Tohoku University
- 2020 – present Assistant professor, Graduate School of Engineering, Tohoku University

略 歴

2008年	鄭州大学（中国） 工学部 卒業
2011年	鄭州大学（中国） 大学院工学研究科 博士前期課程 修了
2014年	東北大学大学院 工学研究科 博士後期課程 修了
2014年	東北大学 多元物質科学研究所 教育研究支援者
2015年	東北大学 多元物質科学研究所 助教
2020年	東北大学大学院 工学研究科 助教（現在に至る）

「男女共同参画：男性の立場から」

パネリスト：大学院工学研究科 助教

朱 慧娥（ZHU Huie）

講演要旨

男女共同参画の推進による前向きなワークライフサイクル

若い研究者にとって、家庭と職場の間で時間とエネルギーを明確に切りかえることは困難である。親二人とも研究者で二人の子供を育てている家族がどのように生活をしているか想像できますか？ワークライフバランスを実現することはさらに困難である。外国人・女性研究者である私にとって、ワークライフバランスに関わる障害が目の前にあり、キャリアを継続することを非常に躊躇していた。職場、家族、社会からの不可欠な支援のおかげで、男女共同参画の推進による前向きなサイクルが生み出され、物事がスムーズに進むと考えられるようになった。

この講演では、私はいくつかの経験と私の考えを皆さんと共有したいと思う：(1) 研究者の夫と私は私たちのキャリアと家族の生活のバランスをとるために何をしているか？ (2) 東北大学男女共同参画推進センター(TUMUG)から受けた支援と、その支援によりワークライフバランスにどのような影響を与えたか、(3) 日本と母国のワークライフスタイルの違いは？

(2)について、TUMUGからの支援には、スタートアップ支援、ベビーシッター支援、ネクストステップ支援などがあげられる。最先端の研究に関する情報を収集するため関連会議に参加した際、ベビーシッターの支援制度により会議場のベビーシッターサービスを利用することができ、小さな娘を連れて成果発表・情報収集を行うことができた。科研費に不採択となった際に、ネクストステップ支援事業により研究助成を受けることができ、研究成果をあげることで、再チャレンジした科研費に採択されたことも、研究者としての生活を送るうえで大きな支えとなり感謝している。

今回のパネルディスカッションで、各参加者に、特に、研究者になりたいが躊躇している女子学生に対し、私自身のキャリア選択などから少しでも役立つヒントを見つけてもらえることを願っています。皆様とお話できることを楽しみにしております。

主な活動・著書

研究テーマ：

- (1) 強誘電性高分子超薄膜の作製と結晶構造制御；
- (2) ケイ素高分子材料の開発；
- (3) バイオマス由来セルロースナノ材料の簡易抽出方法の確立

招待講演：

- (1). The 7th International Symposium of Green MAP Center and LPIC (GMAP/LPIC 2018), 2018
- (2). 2020高分子学会東北支部研究発表会, 2020
- (3). 日本接着学会東北支部若手講演会2020-1, 2021

受賞：

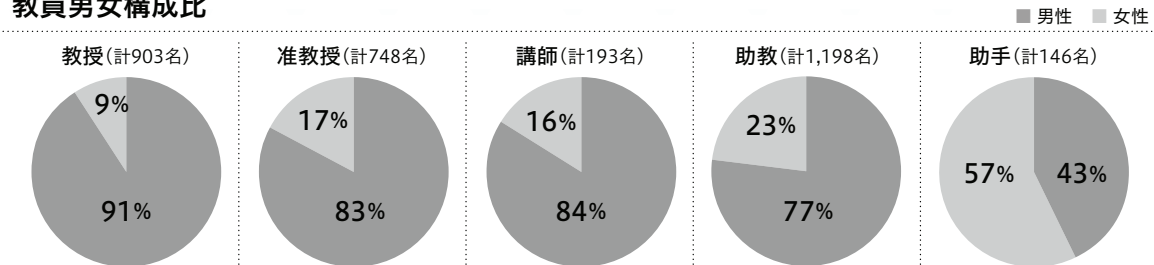
- (1) 2019年 応用物理学会第9回女性研究者研究業績・人材育成賞（小館香椎子賞）
（研究業績部門（若手））
- (2) 2020年 高分子学会 2019年度高分子研究奨励賞

2015年より東北大学助教として教育研究活動に参加し始めた。研究キャリアの早い段階から、キャリアやワークライフバランスに欠かせない多くのサポートを東北大学男女共同参画推進センター（TUMUG）から受けた。男女共同参画推進に関する行事や活動に積極的に参加している。たとえば、TUMUGフォーラム(2016年)に参加し、自身の研究と女性研究者としての経験について講演した。2017年にはサイエンスダイアログ（JSPS）の講師として、福島県立福島高校の高校生と男女共同参画について話し合い、特に、女子学生に、迷わず夢を追いかけよう励ました。

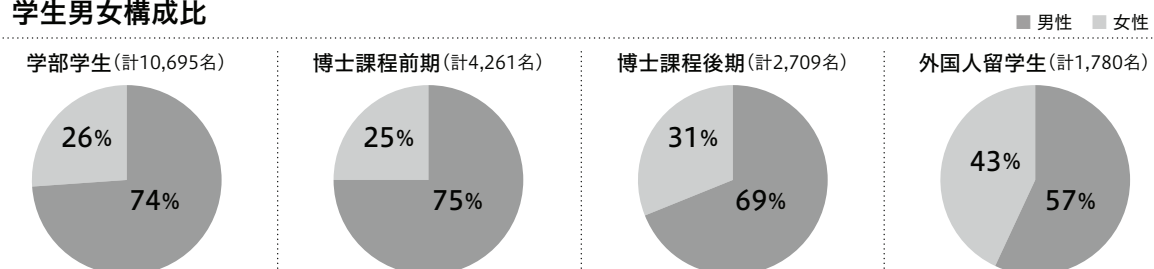
東北大学における男女構成比と推移

令和3年5月1日現在

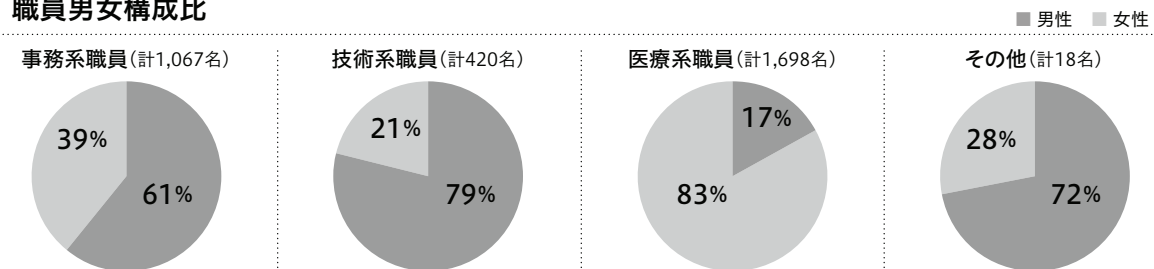
教員男女構成比



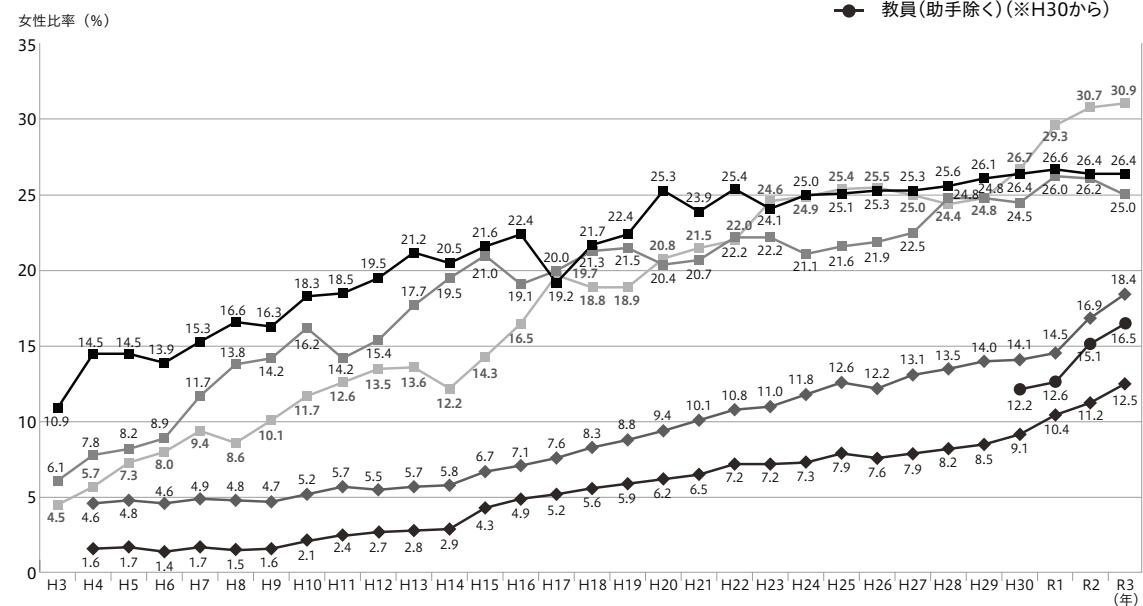
学生男女構成比



職員男女構成比



女子学生・女性研究者比率の推移



男女共同参画：男性の立場から

11

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、戦前にあつては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生を輩出した。

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

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

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

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

■両立支援・環境整備

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

■女性リーダー育成

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

■次世代育成

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル（SA）活動を継続・発展することなどにより、学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

■顕彰制度

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

■地域連携

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

■国際化対応

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

■支援推進体制

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

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

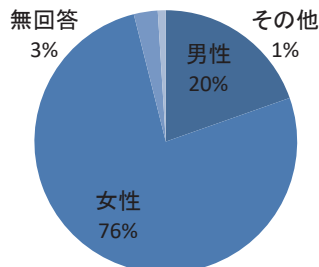
Mail. office@tumug.tohoku.ac.jp

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

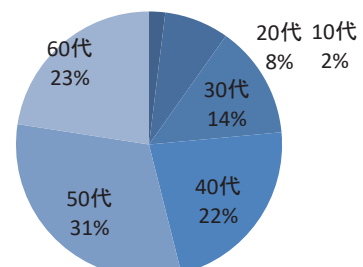
第18回東北大学男女共同参画シンポジウム アンケート集計結果

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206名のうち、102名の方から回答をいただいた。

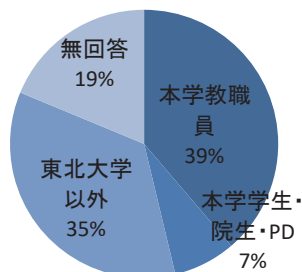
Q1 あなたの性別をお教えてください。



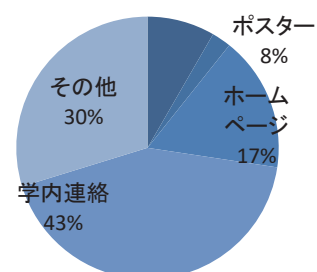
Q2 あなたの年齢をお教えてください。



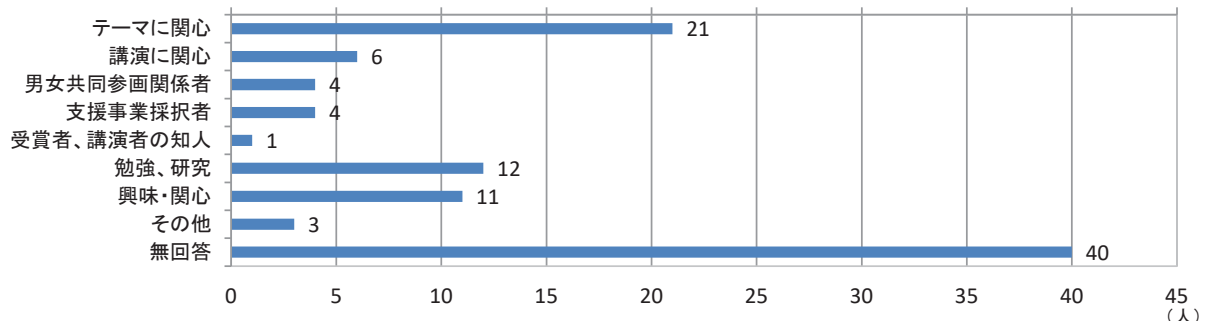
Q3 職業をお教えてください。



Q4 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。



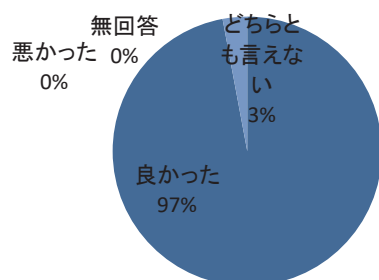
Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



<回答>

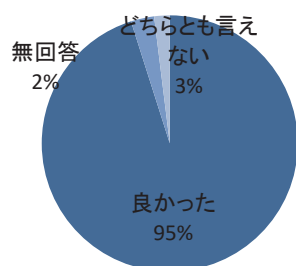
男女共同参画に関するものは女性側からの女性の内容ばかりだったので、男性の立場からという内容に興味を持ったから。/昭和32年大学卒業、国家公務員として勤務した時代は、今よりもっと女性に対するアンコンシャスバイアスが厳しかったように思います。しかし、今53歳になる娘が工学系大学の助教をしている現状を見ても、その不平等を社会的に発言できるようになったという違いはあるものの、社会的制度や経済的状況など大きくは改善していないように思います。その中で東北大学の男女参画への取り組みを是非聞かせていただきたく存じました。/2009年ころから、できる限り毎年参加しています。内容がいつも興味深いので参加しています。/大学1年生の息子が教えてくれたので、一緒に参加しようと思いました。/我が国における男女共同参画社会の本質的な実現を目指し、自身が本研究テーマにおける男性の立場からの研究者であるため、関心があった。/実際に育休を取られた男性職員のかたの体験に興味があったため/男女共同参画委員会に所属しています。何か企画をしようとしても女性をターゲットにした企画しか立案されないこともあり、男性をどのように巻き込んでいくか悩んでいました。また、男性が多い職種の技士会でなんとか女性理事を増やしていきたいと思っています何かしらヒントを得たくて参加させていただきました。/男女共同参画について、女性の立場ばかりから語られることが一部の保守派に強い嫌悪感をもたらしているのではないかと、いう疑問を以前から持っていたため。/山口先生の研究に以前から関心があった。

Q6 オンライン配信についてお聞かせください。

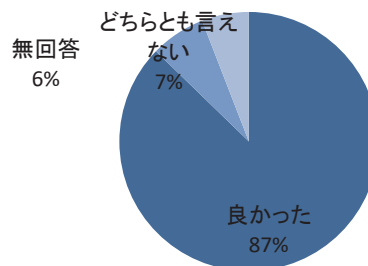


Q7 内容について

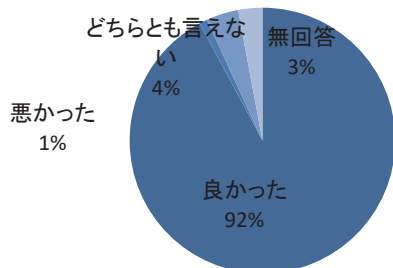
【東北大学における男女共同参画の取組について】



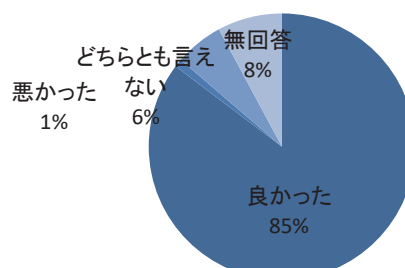
【令和2年度東北大学の働き方調査について】



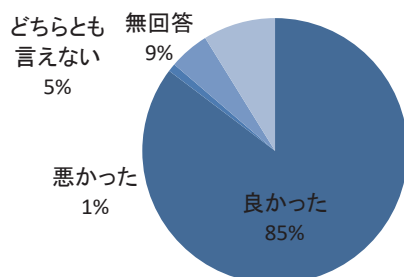
特別講演(山口 一男 氏)



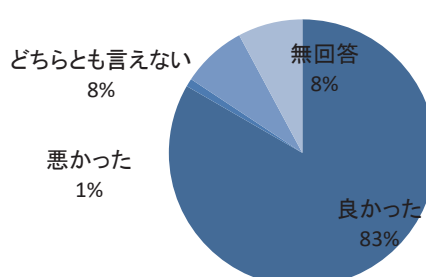
【パネルディスカッション(神谷氏)】



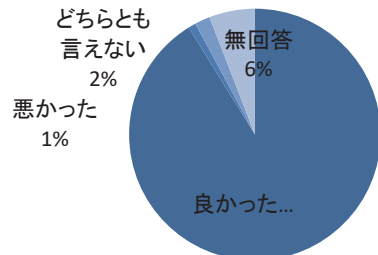
【パネルディスカッション(田名部氏)】



【パネルディスカッション(朱氏)】



【全体として】



Q8 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。

- ◆ 大学の女性教員のために、働く環境整備について、より一層力を入れていただきたいと思います。
- ◆ 着実な取り組みがなされていると思います。
- ◆ 大学内に子どもを預ける施設があることはとても良いと思いました。私の大学にも学内に保育園があり、女性の教授の方が保育園があつて助かったと話していました。
- ◆ 管理職の会議に出るとほぼ男性という状況は今も変わりませんし、自分がさらにキャリアアップすることについても躊躇するのが現状です。また定員削減が進む中で、派遣職員でしか補充されないため、職場にかけられる負担を考えると育休を取りづらい環境にあります(特に係長が出産することはとても難しいです)。休む方もサポートする側もできるだけ負担が少ない方法を検討いただけると幸いです。男女ともにワークライフバランスを保ちながら同じレベルで切磋琢磨できるようになることを願います。
- ◆ 東北大学のような大きな大学では、男女共同参画に非常に積極的に取り組んでいることがわかった。翻って回答者が勤務していたような医学部の単科大学では、現時点でも臨床系において教授職についている女性はいなかったり、有能な女性教員に昇進の機会が与えていないというような現状がある。このようなシンポジウムや取り組みを他大学にも積極的に発信し、このような問題のリーダー的存在であってほしい。
- ◆ TUMUGの取り組みは大変素晴らしいが、女性事務職員も利用できる機会を検討いただけるとありがたい。事務職員が産休もしくは育休を取得すると、本部から派遣職員の代替措置をいただけるが、事務職員の職務を代わることは相当難しく現場ではそのフォローに苦慮しているところもある。人事異動などで事務職員同士で代替できるような仕組みがないと、男性の育休取得率の向上にはつながらないのではないかと危惧している。
- ◆ 毎年、いろいろな工夫をこらしていらっしゃると思います。コロナ禍をきっかけにはじまったランチミーティングも、今では毎月の楽しみの一つです。今回のシンポジウムも同時通訳つきと聞いて、驚きました。
- ◆ 最新のデータ等を示していただけるこうした取り組みは非常に参考になる
- ◆ 育児との両立支援等、男女共同参画に関する様々な支援があり助かっている。また、例年シンポジウムを通じて意識の啓発や、新しい知見を学ぶ機会をいただき感謝している
- ◆ 日本における一つの代表例ですね。グランドデザインの完成にもうすぐ近づきますね。DEI 宣言にも期待しています。Equityの解釈が成果を分けると思います。

Q9 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。

- ◆ 無意識のジェンダーバイアスについて、市民も巻き込むような企画をなさったらどうかと思います。
- ◆ 女性が自己肯定感をアップさせて、実力があるのに昇進などを躊躇しがちな現状を 打破するにはどうしたらよいかについて 何かヒントが得られるような企画があると嬉しいです。
- ◆ 若い世代(学生)が学んでいる男女共同参画の授業や学生が行っている活動など(自主的なものも含めて)。学生が企画するシンポジウム。
- ◆ 山口先生のように、男女平等な社会の実現について研究されている方の考察について拝聴する機会があると嬉しいです。
- ◆ 子どもを希望している女性の心に寄り添う企画
- ◆ 新しく女性を採用したことでどのような効果が生じたか(あるいは変化はないなど)、具体的な例を紹介していただきたいと思います。
- ◆ リケジョは、どうしたら増えるか?
- ◆ やはり女性の活躍、立場の促進に向けたパネルディスカッションをお聞きしたいです。
- ◆ LGBTなど、男女共同参画にとどまらない取り組みについて
- ◆ 家族で楽しめる柔らかなめの企画があってもよい
- ◆ (政府の取り組みと東北大学の取り組みをもっと俯瞰的にみて、)男女共同参画はどこを目指すべきかを考える
- ◆ ロールモデルとなる女性リーダーにご登壇いただく企画と今回のような男性演者が相対的に多い企画を隔年でやるなどシンポジウム自体の多様性に期待します。
- ◆ 山口先生のアンコンシャスバイアス、建前の本音からの乖離、意識の歪みについての学術がこういった社会的課題に取り組む上で重要に思える。同様の視点から研究者の方々の議論を拝聴したい。

Q10 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。

- ◆ 特別講演の中で、実証に基づいて分析された結果を知り、わが国の女性の待遇の劣悪さを改めて認識しました。また、このご講演に関して、男女局長がコメントされたことも非常によい内容だったと思います。非常に率直に「悩んでいる」とおっしゃったことにも感銘を受けました。
男性の育休に関連した実体験から、男性が育休を考える際に参考になる知見なども参考になりました。最後に、よりフレキシブルに休めることの重要性をお話になっていたと思います。このことは、他の男性で育休を経験したりしようとしている方々からも聞いたことがあるので、女性の育休も含め、より個人や家庭の事情にそって、休みやすい、制度になること、そのために、職場環境の改善などを東北大学が率先して進めていただけたらよいと思いました。
また、オンラインでの開催は、遠距離から参加できるメリットがあり、非常にありがたいです。
- ◆ 山口先生の理論的な講演内容は大変参考になりました。男性の育休の取得期間がまだまだ短期が多い中、田名部さんが1年間取得したことを発信していただけて良かったと思います。パネリストの中に、企業で働く女性・男性も加えていただければ良かったと思いました。
また、登壇された方々が、「だんなさん」「奥さん」「主人」という呼び名を使っていたことに違和感を感じました。

- ◆ 大変素晴らしい企画で、興味深く聴かせていただきました。関連の皆さまに厚く暑く感謝申し上げます。
- ◆ アカデミックな要素とプラクティカルな要素を融合しようと努力なさっていた点が印象的でした。オンラインは参加が容易ですが、集中力にややかけるかもしれません。
- ◆ 山口先生に講演に興味湧くとともに大変勉強になりました。著書なども読んでみたいと思いました。
- ◆ 女性が途中でドロップする理由がライフワークバランスのアンバランスが理由である可能性が示唆されていました。現場の感覚ではドロップアウトする一番の理由は任期満了後、次の仕事が決まらずにアカデミアを去るパターンが多いです。子育て中であることはポジションを獲得する壁になるようです。この任期満了に伴うドロップアウトと再雇用の困難さも、ライフワークバランスの問題ということになるのでしょうか？
- ◆ 山口先生のデータに基づくお話は説得力がありました。パネル討論ではどなたの発表も具体的でわかり易くて、4月以降の法律施行もあり、タイムリーだったと思います。小川先生の調査結果の報告も、堂々とされていて、活躍ぶりを拝見できてとても良かったです。シンポジウムの準備をされた皆さま、お疲れさまでした。時間があっという間に過ぎました。
- ◆ 講師、パネリストのお話がそれぞれ興味深く、専門家、そして仕事や育児をしている当事者として話題がバランスよく構成されており、親近感を覚えながら聴講できました。オンライン聴講で気軽にセミナーを受講できるようになりました。いろいろな人に関心を持ってもらいたいテーマですのでこれからも配信をお願いします。
- ◆ 大変面白かったです。特に田名部先生の講演はスライドも見やすくメリハリのあるお話でとても素晴らしかったです。「男性の立場から」というタイトルから期待していた内容とは異なりましたが参加してよかったです。
- ◆ 男性の立場から、という視点がよかった。
- ◆ 構成上、男女の立場のパネリストにご参集いただいたのだと存じますが、今回のテーマであれば、より深部、核心に触れる内容でもう少し男性の立場を強調する内容でディスカッションしていただいても良かったのではないかと、という印象を持ちました。フォーマルなシンポジウムであることから、発言内容、提示する資料には制限があるかと存じますが、新しい知見の獲得というものではなかったという感想です。ありがとうございました。
- ◆ 男女の賃金の差を詳細なデータに基づいて分析されていて、非常に興味深かったです。
- ◆ 山口先生のデータに基づいたお話はとても興味ぶかかった。女性割合の大きい専門職の賃金のバイアスや、歴史の古い職業と所得の関係等、新しい視点を獲得することができた。
- ◆ なんとなく理解してはいたが、データの提示等により、各国との比較や、日本がまだまだこの取り組みにおいては後進国なのだと痛感しました。私において、今も子育て時代の役割が持続していますが、まずは自分の家庭を変えていければいいなと思いました。ととても、勉強になり刺激を受けました。この機会にご教授頂けましたことを感謝いたします。
- ◆ 多様な視点で情報が多数あり大変勉強になりました。シンポジウムを拝聴した上での感想ですが、理科に興味がある女性の数が小学校から中学校になると途端に減少する話がありましたが、その理由を知りたいと思いました。理由は社会の構造(文化?)が背景にあるような気がします(タイではサイエンス分野は女性研究者の方が多く様です)。これがわかると、女性研究者の少ない理系分野の女子学生数、女性教員率が上がるのではないかと思います。
- ◆ 日本語と英語が選択できる点が非常に良かったです。英語を選択している人の気持ちになって参加してみました。ありがとうございました。
- ◆ 大変面白く時間が経つのがあっという間だった。特に、山口先生のお話はわかりやすく、もっと色々なこともお聞きしたいという印象を持った。
- ◆ 基調講演・パネリストの方の講演・発表内容が、別でありながらリンクしていること。実体験と調査に基づく結果が関連づけて説明されたことが、大変理解しやすい内容でした。男性の育児休暇取得された日常が、具体的に説明され、また、取得動機も提示されたこと。子育て終了世代ですが、感動しました。ペアレンティングの誤解についての説明が、ジェンダーに関わらないことを聞かせていただき、うれしく思いました。
- ◆ 男女共同参画社会実現に向けた意識はかなり高くなっていると感じてきたが、その実現の実際はまだ道半ばであると感じています。その背景にはなかなか解決しきれない私たちの意識、習慣などの問題が山積していると感じることができたシンポジウムでした。ありがとうございました。
- ◆ 今回、男性の立場からというテーマで、大変興味深く聞きました。特に実際に長期の育児休業をとった田名部さんの話が、体験者ならではのリアリティにあふれたもので、興味深くためになりました。また、今回のテーマは、男女共同参画の問題をより開かれた場で討論し考えていく上で、よいテーマだったと思いました。今後も期待しております。
- ◆ 今まで体感していたことが数字に表れていて嬉しかった。母親が1年休業することも、男性同様にリスクがあるので、出産をためらう若い有能な女性が多くなっている。ずいぶん良くなってきているとは思いますが、まだまだ手助けが必要だと痛感した。
- ◆ 研究者のみでなく、図書館職員(一般会社員)からのお話もお聞きできることは、とても良かったです。
- ◆ 今の年齢や役割のもとで後輩や部下に対して何ができるかを考えるのに役立った。
- ◆ アンコンシャスバイアスについて、改めて考えてみる良い機会となった。社会の中で男女の働き方などで依然とした違いがある中で、さらにその変革を進めていくには何が一番大切なのだろうか。引き続き色々な専門家の方のご意見を伺ってみたいと思った。

第8回 2021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

2021年

6/15火

受賞課題発表

2021年

8/20金

※受賞課題発表は毎年、女子大生の日(8月21日)もしくは前後の日に行います。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女子大生の日イベント(8月20日開催)で成果を発表していただきます。

対象資格

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

推薦方法

以下の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(略歴、パンフレット等)
- ③ 成果資料等(成果が分かりやすい業績一覧表、代表的な論文、著書、報告書、活動内容などをまとめたものや成果資料等)
- ④ 推薦理由書

注意事項

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

東北大学男女共同参画委員会
東北大学男女共同参画推進センター

【応募書類提出先・お問合せ先】

東北大学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

E-mail: danjyo@grp.tohoku.ac.jp

委員会WEBページ: <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

センター WEBページ: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>



第 8 回（2021 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「女子大生の日」イベント（8 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。
- ・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】

東北大学人事企画部人事企画課

〒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】

2021 年 6 月 15 日(火)

【受賞課題発表】

2021 年 8 月 21 日(土)

※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
(女子大生の日)

第4回 仙台Iゾンタクラブ

東北大学大学院 女子学生のための 国際学会発表 支援事業

応募締切 2021年8月31日(火) 必着

※審査結果は、本人宛てに9月末ごろメールにて通知予定。

世界で活躍できる女性人材育成のため、
参加費用を支援します。



本学創立100周年を記念して、2007(平成19)年、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iゾンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有望な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金(名称:「仙台Iゾンタクラブ奨励金」*)を継続的に受けてきました。2017年からは、特に「社会のリーダー的存在になりうる女性の育成」に力を入れて支援したくことになり、現在の事業名に変更しております。

男女共同参画委員会では、この支援金をもとに、世界で活躍できる女性の人材育成並びに本学における男女共同参画を推進することを目的として、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の参加費用**を支援します。

※1 2012(平成24)年から、事業の名称を「仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」に、2017(平成29)年から「仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」に改めて実施
※2 参加費用とは、研究成果を発表する学会へ参加する際に支払う費用を指します。(参加費、登録料、registration feeなど)

応募資格

本学に在籍する大学院女子学生

- ・参加時にも本学大学院女子学生の身分を有する者
- ・研究分野、国籍は問わない。
- ・これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先する。

応募要件

下記①～③を全て満たすものであること。

- 2021年8月～2022年3月の間に開催される国際学会での研究発表であること。
セミナーやシンポジウム、学会運営のための委員会等は対象外
- 特定の主題について当該大学院生が研究発表を行うことを目的として参加するもの。
資料収集のための参加等は対象外
- 本事業に応募するものと同一内容で他の外部資金から助成を受けていないもの。

採択件数

原則6件

支援内容

申請に基づき、国際学会発表に係る参加費用を支援する。(5万円を上限)

応募方法

下記書類を、片平キャンパス 人事企画部人事企画課までメールにて送付すること。

- 応募申請書
男女共同参画委員会WEBページまたはTUMUG WEBページよりダウンロードすること。
- 発表演題(予定)の英文アブストラクト(様式任意)
- 参加する国際学会等の概要が分かる書類(開催通知又はプログラム等)
申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会の概要(開催期間、全体会、分科会等の構成が記載されたもの)がわかるもの、もしくは学会主催者からの採録通知等

注意事項

- 応募にあたっては、指導教員の承認を受けた上で提出すること。
- 同一研究室内で同一国際学会への支援を希望する女子学生が複数いる場合、当該研究室教授等は申請書の推薦理由欄に推薦順位を記載すること。
- 提出された申請書等は原則として返却しない。
- 審査の過程において又は採択された場合、さらに必要な資料の別途作成、提出を求める場合がある。
- 申請内容について大幅な変更が生じた場合は、採択を取り消す場合がある。
- 申請は1名1件限りとする。

採択者の義務

- 発表後4週間以内に別に定める様式により、報告書**を提出すること。
※3 この報告書は仙台Iゾンタクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会WEBページへ掲載する。
- 事後に仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会での発表や体験などについて報告すること。

◆採択者はその氏名、学年、参加した国際学会の名称及び報告内容について、仙台IゾンタクラブWEBページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承諾すること。

◆採択後、学外へ転出、又はやむを得ない事情により申請内容について変更が生じた場合、又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記問合せ先へ連絡すること。

東北大学男女共同参画委員会

【応募書類提出先及び問合せ先】 東北大学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 / E-mail danijo@grp.tohoku.ac.jp

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

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



第4回 仙台 I ソンタクラブ 東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表支援事業 公募要項

1 主旨および目的

本学創立 100 周年を記念して、2007（平成 19）年、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台 I ソンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台 I ソンタクラブローズ支援金^{※1}）を継続的に受けてきました。2017 年からは、特に「社会のリーダー的な存在になりうる女性の育成」に力を入れて支援いただくことになり、現在の事業名に変更しております。

男女共同参画委員会では、この支援金をもとに、世界で活躍できる女性の人材育成並びに本学における男女共同参画を推進することを目的として、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の参加費用^{※2}を支援します。

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

※2 参加費用とは、研究成果を発表する学会へ参加する際に支払う費用を指します。（参加費、登録料、registration fee など）

2 応募資格

本学に在籍する大学院女子学生

- ・発表時に本学大学院女子学生の身分を有する者
- ・研究分野、国籍は問わない。
- ・これまで国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先する。

3 応募要件

下記（1）～（3）を全て満たすものであること。

（1）2021 年 8 月～2022 年 3 月の間に国際学会での研究発表であること。

（セミナーやシンポジウム、学会運営のための委員会等は対象外）

（2）特定の主題について当該大学院生が研究発表を行うことを目的として参加するもの。

（資料収集のための参加等は対象外）

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

4 採択件数

原則 6 件

5 支援内容

申請に基づき、国際学会発表に係る参加費用を支援する。

(5万円を上限)

6 申請書類

(1) 応募申請書

男女共同参画委員会 WEB ページまたは、TUMUG WEB ページよりダウンロードすること。

(2) 発表演題(予定)の英文要旨(様式任意)

(3) 参加する国際学会等の概要が分かる書類(開催通知又はプログラム等)

申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会の概要(開催期間、全体会、分科会等の構成が記載されたもの)がわかるもの、もしくは学会主催者からの採録通知等。また、参加費用のわかるもの。

7 申請締切

2021 年 8 月 31 日(火) 必着

8 申請書類提出先

メールアドレス：danjyo@grp.tohoku.ac.jp 人事企画部人事企画課宛

9 注意事項

- (1) 応募にあたっては、指導教員の承認を受けた上で提出すること。
- (2) 同一研究室内で同一国際学会への支援を希望する女子学生が複数いる場合、当該研究室教授等は申請書の推薦理由欄に推薦順位を記載すること。
- (3) 提出された申請書等は原則として返却しない。
- (4) 審査の過程において又は採択された場合、さらに必要な資料の別途作成、提出を求める場合がある。
- (5) 申請内容について大幅な変更が生じた場合は、採択を取り消す場合がある。
- (6) 申請は 1 名 1 件限りとする。

10 結果通知

9 月末ごろ本人宛てにメールにて通知予定。

1 1 採択者の義務

(1) 発表後 4 週間以内に別に定める様式により、報告書^{※1}を提出すること。

※1 この報告書は仙台 I ソンタクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会 WEB ページへ掲載する。

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

※報告は日本語で行うこと。もしくは通訳者を同行すること。

1 2 その他

(1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会の名称及び報告内容について、仙台 I ソンタクラブ WEB ページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承知すること。

(2) 採択後、学外へ転出、又はやむを得ない事情により申請内容について変更が生じた場合、又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記まで連絡すること。

東北大学男女共同参画委員会

【問合せ先】

東北大学人事企画部人事企画課

電話番号：022-217-4811

メールアドレス：danjyo@grp.tohoku.ac.jp

WEB ページ：男女共同参画委員会

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

男女共同参画推進センター (TUMUG)

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

第5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てします。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「6-3. 候補案件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-9

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

2021 年 11 月 5 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(2022 年 3 月を予定)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、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。

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

2021年11月5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-9)

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(2022年3月を予定)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(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)。



紫千代萩賞

第5回 東北大学優秀女性研究者賞

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バウメント推進事業(H28~H33)」における取組の一環として実施されています。



TOHOKU
UNIVERSITY

研究者を対象にした研究環境に関するアンケート調査

東北大学の研究者の皆様におかれましては、日頃より男女共同参画に関する業務について、ご支援ご協力をいただきありがとうございます。

本学は、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、平成 28 年度から令和 3 年度までの 6 年間にわたり「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」を推進しております。つきましては、2 年に 1 回の調査により研究者の皆様の研究環境の実態を明らかにし、今後の事業実施に生かしていきたいと思っております。所要時間は約 20 分です。お忙しい中を恐縮ですが、本アンケート調査にご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。

令和 3 年 1 月吉日
副学長（広報・共同参画担当）
男女共同参画推進センター長
大隅 典子

回答上の注意

- ・ご回答は以下のウェブサイトから入力して下さい

（回答期間：1 月 18 日(月)～2 月 1 日(月)）。

<https://forms.gle/2rED5ZPpEnEPmfeVA>

- ・特に指示のない限り、回答は選択肢から 1 つを選んで回答してください。
- ・「その他」等の選択肢では、具体的な内容を記入してください。
- ・調査結果は、回答者が特定されないように統計処理を行った上で公表いたします。自由記載欄については、個人を特定できない形で男女共同参画委員会報告書等に転記させていただきます。ご了承ください。

アンケート対象者は以下の方々です。

本学教職員のうち以下に掲げる者（非常勤を含む）

教授、准教授、講師、助教、助手（特任を含む）

その他、研究を主な職務とする職員

令和 3 年度「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」調査結果（概要）

調査目的：男女共同参画推進センターでは、東北大学ビジョン 2030「ダイバーシティ＆インクルージョンを尊重する共同参画体制の構築」を進め、教職員が安心して研究や教育等に取り組むことができるよう、標記の調査を実施する。本調査は、東北大学の教職員の性を取りまく環境と必要とされる支援や今後の課題を明らかにすることを目的としている。本調査結果は、今後、学内の環境の整備や仕組みをつくる際の基礎資料として活用する。

調査方法：学内伝達フローなどを通して対象者へ WEB アンケートを依頼し、URL 上で 回答を得る（Google フォームを使用）

調査対象：東北大学に所属する常勤の教職員及び非常勤職員（学生除く）

実施期間：2021 年 3 年 10 月 22 日～2021 年 11 月 29 日

調査内容：質問数：最大で約 35 問、所要回答時間：約 15 分

調査項目：

- ・性別による区別に伴う困難を感じたこと
- ・性自認に対応した学内施設を利用できず困難を感じたこと
- ・性自認や性的指向に対する不快な言動やその対応
- ・大学に対して、特に要望したいと思う事柄
- ・性的マイノリティ（LGBTQ）・SOGIE の認知度、性自認・性的指向
- ・多様な性のあり方についての考え方

回収率：12.8%（回答数：1,281 名、全対象者数：10,000 名）

回答者の属性は、倫理的配慮の点から設問に含めていない。

倫理的配慮：無記名での記入。結果は集団データとして統計的に処理するため、個人情報が本人の同意なく第三者の目に触れることはないこと、また、性に関わることなどを問う内容のため、無理のない範囲での協力の依頼であることを明記する。

今後の予定：調査結果の概要を男女共同参画推進センターホームページ上に公開（予定）

令和 3 年度「SA 名称アンケート」調査結果（概要）

調査目的： 男女共同参画委員会において、サイエンス・エンジェル（SA）の名称についてアンケート調査を行ってほしい旨要望があったことを踏まえ名称を再検討するため実施した。

調査方法： WEB アンケートを依頼し、URL 上で回答を得る（Google フォームを使用）

調査対象： 現役 SA、輝友会所属の SAOG

実施期間： 2021 年 11 月

調査内容： SA 名称の変更について等

所要回答時間： 約 5 分

回答数： 62 名（現役 SA33 名、SAOG 29 名）

今後の予定： 調査結果を踏まえ、令和 4 年 SA 応募（継続）より SA 名称を「サイエンス・エンジェル」から「サイエンス・アンバサダー」に変更予定

2021 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 22 日	2021 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 22 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
4 月 19 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
3 月 30 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 23 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 ※文系大学院生含む	次世代育成
4 月 13 日	第 12 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
4 月 8 日 ～6 月 27 日	第 8 回（2021 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 11 日	第 13 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
6 月 7 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 8 日	第 14 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
6 月 28 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
6 月 6 日	2021 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 13 日	第 15 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
8 月 20 日	第 8 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 20 日	女子大生の日記念 第 8 回澤柳政太郎記念 東北大学男女共同参画賞授賞式・講演会の開催	次世代育成
8 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
8 月 4 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
8 月 5 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
7 月 20 日	オンライン・オープンキャンパス SA コンテンツ 公開	次世代育成
9 月 21 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 14 日	第 16 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
9 月 30 日 ～11 月 5 日	第 5 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 12 日	第 17 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
11 月 6 日	集まれ！理系女子 女子生徒による科学研究発表 Web 交流会－全国大会－に参加	次世代育成

11 月 9 日	第 18 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
11 月 1 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	
11 月 2 日	男女共同参画推進センター（TUMUG）ニュースレター第 19 号を発刊	支援推進体制
11 月 11 日	宮城県立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
12 月 22 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
12 月 11 日	第 18 回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画：男性の立場から」/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 14 日	第 19 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
12 月 21 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 4 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 23 日	DX 協業班 中間報告会	次世代育成
1 月 11 日	第 20 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
2 月 17 日	第 1 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 21 日	第 2 回スキルアップセミナー「学会発表や講義に役だつオンライン技術セミナー」の開催	女性リーダー育成
2 月 22 日	2021 年度男女共同参画アドバイザー委員会（オンライン）の開催	支援推進体制
3 月 1 日	パンフレット「サイエンス・エンジェル活動報告 2021」発行	次世代育成
3 月 3 日	リーフレット「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 2021 年度版の発行	両立支援・環境整備
3 月 3 日	国際女性デー記念シンポジウム/第 5 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	第 21 回 TUMUG Online Lunch Meeting の実施	両立支援・環境整備
3 月 1 日	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
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 20 号を発刊	支援推進体制
3 月下旬 （予定）	男女共同参画推進センターリーフレット（2021 年度版）の発行	支援推進体制

センター関係者の学外での活動（講演・調査・評価委員）

日付	事項	実施者
2021年4月1日 ～ 2022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
2021年4月23日 ～2023年4月22日	しおがま男女共同参画推進審議会 委員	大隅 典子
2021年5月	理系女性の人生設計ガイド 自分を生かす仕事と生き方(ブルーバックス)出版	大隅 典子
2021年5月11日 ～2022年3月11日	日本学術振興会 男女共同参画推進アドバイザー	大隅 典子
2021年6月28日	山形大学男女共同参画セミナー講演	大隅 典子
2021年8月	世界を変えた10人の女性科学者（化学同人）出版	大隅 典子
2021年8月16日	東京医科歯科大学 対談企画「卒業生から見た母校への提言」 「女性研究者の研究面でのキャリアアップについて」対談	大隅 典子
2021年9月22日	独立行政法人 国立女性教育会館	大隅 典子
2021年9月末	JSPS 男女共同参画推進ポータルサイト「CHEERS!」におけるコラム執筆	大隅 典子
	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 (調査分析) 「女性研究者の”水漏れパイプ”解消に資する取組の国際比較」ヒアリング調査	大隅 典子
2021年11月29日	仙台専念会議所 第11回例会トークセッション テーマ「産官学の協働のもと次世代を牽引する人材育成と女性が活躍できる環境創出の必要性」	大隅 典子
2021年12月15日	JSPS 男女共同参画推進シンポジウム基調講演	大隅 典子
2021年12月17日	お茶の水女子大 生物学科セミナー講演	大隅 典子
2021年12月19日	(大野総長ご登壇) 日本学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会シンポジウム	大隅 典子
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	FM ヨコハマ「Lovely Day」出演:”リケジョ”理系女性のキャリアについて	大隅 典子
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4月1日～ 2022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
2021年6月19日	第64回日本腎臓学会学術総会シンポジウム 11「COVID-19が男女共同参画推進にもたらしたものー女性への影響と在宅勤務ー」	小川真理子
2021年12月2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
2021年12月15日	日本学術振興会 (JSPS) 男女共同参画シンポジウム 大学等の優良事例のポスターセッション「東北大学の共同参画の取組とダイバーシティの推進」	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
2021 年 4 月上旬	新任教員研修講師（e ラーニング形式による動画配信）	大隅 典子
2021 年 12 月 16～17 日	2021 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」福島調査	小川 真理子
2021 年 12 月 23 日	グローバルラーニングセンター、グローバルリーダー育成プログラムコミュニティアンバサダー（TGLCA）主催 第 4 回グローバルリーダーシップ勉強会「社会で活躍するためのワークライフバランス」	小川 真理子



8/20 (金) 13:30-15:20

▲場所 オンライン (ウェビナー)

象 ▶ 対 象 誰 だ ね ども 参 加 可 べ き だ ね 。（ 事 前 申 込 制 ）

プロダラム

1. 開会
2. 総長挨拶
大野 英男
東北大学 総長
3. 授賞者発表及び講演
大隅 典子
東北大学助学長、男女共同参画委員会委員長
4. 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
授賞式
5. 受賞講演
6. 東北大学サイエンス・エンジェルによる研究発表
※オーブンキャンパス(研究発表は「オーブンキャンパス」欄)としても実施しています。

中学生・高校生・保護者の皆様からの質問にお答えします。
質問のある方はお申し込み時に、登録フォームにご記入ください。



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生に「こんな女性研究者もいたんだ!」「科学って楽しい!」という思いを伝えるために結んだ。東北大学の子大生です。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。

5000名以上の中高生が参加した



7. 閉会挨拶

田中真美
東北大学総長特別補佐（共同参画担当）

申込方法

下記URLまたは右記QRコードの「登録フォーム」より
お申し込みください。

8月18日(水)締切

登録者へ - 4 | https://us06web.zoom.us/join/register/WN_VEB0KDH-Rim-xKurMj0lfa

【女子大生の日について】

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、丹下メガは、日本で最初の女子大生となり、このことは、東北大学が開学以来掲げる、「**「戸門開放」**の理念を象徴する出来事です。

■問合せ先：東北大学人事企画部人事企画課

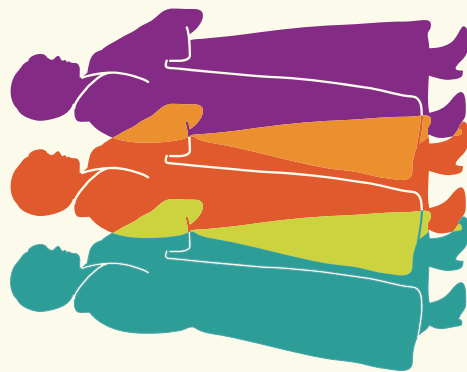
Mail : danjyo@grp.tohoku.ac.jp

■SAIについての問合せ先：東北大学男女共同参画推進センター
Mail: sa_office@tumug.tohoku.ac.jp Web: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

女子大生6日記念

第8回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
授賞式・講演会

東と北の2大学は初代総長であった薄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）に合同に歩み寄り、女子に帝國大学の門戸を開きました。この薄柳政太郎記念大正男女合同歩み寄り同歩画（通称歩画金庫）を初代総長の名前にちなんで「歩画金庫」とし、男女共同歩画活動を目指して活躍し、取組の一助となるよう、アカデミアにおける男女共同歩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邁進する頭取とす大生の目を記念して薄柳政太郎の後葬式・講演会を開催します。





【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5回紫千代萩賞受賞講演会

令和4年 **3/3 (木) 10:00-11:15**

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 / 芳賀 満
東北大学総長特別補佐(共同参画担当)
4. 受賞講演・紫千代萩賞受賞者4名
人文・社会科学分野
岡田 彩 (情報科学研究科 准教授)
農学・生命科学分野
簡 梅芳 (環境科学研究科 助教)
医歯薬学・保健分野
前川 素子 (産学系研究科 准教授)
理学・工学分野
郭 媛元 (学際科学フロンティア研究所 助教)
5. 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■
[3/2(水)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。



https://zoom.us/join/register?wn_jvu4NvYH6meoF6ZGLG5RQ

連絡先

東北大学 企画部 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



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)
「社の郡女性研究者エンパワーメント推進事業 (H28～H33)」

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

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「社の郡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、野口ジユディー・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 2022年2月17日 (木) 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。

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企画機関
に所属する教職員、学生・大学院生

講師 野口 ジユディー 津多江 先生



ハワイ大学 (化学専攻) 卒業、デンブル大学大学院博士課程修了 (外国語教育)、ハーミントン大学博士課程修了、博士 (応用言語学)。武庫川女子大学文学部教授 (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。現在は名譽教授、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指南図説版」、「Judy先生の耳から学ぶ科学英語」(Judy先生の成功する英米英語コミュニケーション) (共著)、講談社ライオン出版のライオン・ブックス「理系英語のライオン Ver.2」(共著: アルバ) など多数。

2月15日 (火) 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/2PmgHIEDeeDgnl8>
※お申し込みにはパソコンメールアドレスをご入力ください。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あります。
※定員に達した場合は、上記日程の順に受付を断られる場合があります。お申し込み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

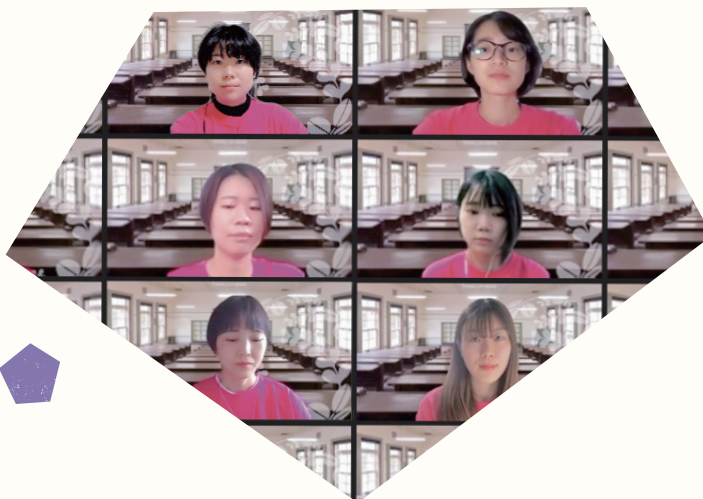




TOHOKU University

Science Angel Report 2021

東北大学サイエンスエンジェル
活動報告書 2021



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、東北大学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。令和3年度からは、新たに人文・社会科学系の女子大学院生に対象を拡大しました。小中高校生に対して科学(自然科学・人文科学・社会科学)

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、科学や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

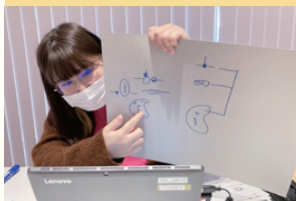


主に中学生・高校生を対象に、研究や大学生活について実際の体験に基づいてお話をします。

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、研究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、大学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



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

2021年度の活動

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」
における講演(2021年11月6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
(2021年11月11日、オンライン開催、担当SA6名、高校生101名対象)
- ◆山形県立山形西高等学校・オンライン研究室訪問
(2021年12月22日、オンライン開催、担当SA6名、高校生79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

- ◆高校生に研究を紹介する機会はあまりないので、自分の研究や発表スタイルを客観的に見る良い機会になった。
- ◆他のSAの発表を聞いて人それぞれの興味や進路選択に触れることができて面白かったです。
- ◆高校生の皆さんが、私たちのプレゼンを熱心に聞いていたのが印象に残っている。質疑応答では、多少はにかみながらも多くの質問をしており、活発な対話ができたとと思う。

参加した中高生の声

- ◆自分の進路の幅を広げるためにも調べてみるのが大切だと思います。SAの先輩方の話でやりたいと思う気持ちを持ち続けること、諦めずにやりたいことを思い続けること、たくさんの方に挑戦することが大切とわかったのでこれから大切にしたいです。
- ◆東北大学がどんな研究や座学を行なっているのかははっきりとは分からなかったのですが、今回オンラインで研究室訪問ができてとても良かったです。
- ◆SAの方々の話を聞いて、自分が興味ある学科で研究している人の研究内容がすごくためになりました。また、自分があまり目を向けていなかった研究の話を聞いて、新しい発見をすることも出来ました。
- ◆学科の説明だけでなく、高校時代の勉強の仕方などのアドバイスも教えてもらったので今後の勉強の仕方の参考にしていきたい。

参加SAの声

- ◆今年はzoomを使った直接の対話はできませんでしたが、後からの反響を見て、私たちの活動や言動が理系を目指す学生さんたちの目標となることを実感しました。
- ◆SAの研究発表は、中学生や高校生、一般の方誰が聞いても理解しやすいように伝える工夫がなされていた。実際はより高度なデータを扱っているのだらうなとも感じつつ、いかに専門外の方にわかりやすく伝えるためにはどのようにしたらよいのか、深く考えさせられた。
- ◆SAによる研究発表で、先輩方が生き生きと研究に取り組まれている姿がとても格好良く、私自身の研究へのモチベーションも高まりました。また、私が中学生や高校生だった時に、このような研究発表を聞く機会が持てたら良かったなと感じました。

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
(2021年8月20日、担当SA9名、参加者119名)

大学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、東北大学サイエンス・エンジェル(SA)が、講演を通じて研究の面白さ、魅力を伝えました。また、各部署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。

その他、「東北大学サイエンス・エンジェル 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する動画をYouTubeにて公開しています。



科学イベント

- サイエンス・エンジェル科学イベント配信型
「正しく知ろう！ニュースでよく聞くPCRってなに？」第1回
(2021年4月7日一般公開、You Tube)
- 片平まつり2021「東北大学サイエンス・エンジェル研究紹介 片平キャンパス編」
(2021年10月9日、オンライン開催、担当SA 19名、SA企画参加者 130名)
- 科学体験イベント「サイエンス・エンジェルとびかびか☆LED手芸」の実施
(2021年12月4日、オンライン開催、担当SA 9名、小学生 21名)
- 「東京エレクトロン宮城presents小島よしおのまちぶらサイエンス！」(仮)
(2022年3月21日放送、東北放送、担当SA 10名)



参加SAの声

- 子どもたちが楽しそうに活動する姿を見て、私も元気をもらった。自分が想像していたよりも、みんな真剣に話をきいて、しっかりと取り組んでくれて、子どもたちに助けられた部分も多かった。とても遠くから参加してくれた子もいて、場所を超えて交流ができるのはオンラインの利点だと改めて感じた。難しい内容だったと思うが、子どもたちがとても頑張っていて、ライトが付いたときは非常に嬉しく感じた。
- 途中で糸が切れてしまってやり直しになった子がいて、時間内に完成は難しいかなと思いましたが、臨機応変に簡単な回路にしてLEDのみをつないでもらったことで光ったので良かったです。子供たちが完成して嬉しそうにしているのを見て、私も嬉しい気持ちになりました。この機会に科学に興味を持っていただけたら嬉しいです。
- まず、はんだを使わなくても電子回路を組むことができることに驚いた。電子工作を子供たちに身近に感じてもらう良い機会になったと思う。子供達が科学に触れる機会が減っている中で今回のようなイベントや学校の授業などでも、仕組みを自分で理解させるような、そういった新しい技術を積極的に用いるのは良いことだと思った。皆楽しそうに制作していたのが印象的だった。
- 普段あまり関わるることのない年代の子供たちに教えるのはとても難しかったですが、その分、一段階ごとにできたことを確認できた時の喜びが強かったです。
- テレビ撮影や対象の小学生の反応が見られない状況など、初めての経験ばかりだったが、楽しかった。外部の人とのやり取りが多く、いつものイベント以上に報連相の重要性を感じた。
- どのくらいの情報を収集したら良いか、どうしたら分かりやすく伝えられるか、が勉強になりました。また、突然の事に対応する力や、少ない指示で真意を汲み取って動く能力が必要だと感じました。アナウンサーの方やサブディレクターの方がディレクターからの少しの指示で完璧にこなしている姿を目にして、分かりやすい説明や質問の機会を求めるのではなく自身の理解力を上げることの重要性を学びました。



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/研究科をご紹介します】
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
- 【DX(デジタルトランスフォーメーション)チーム活動報告】
DXチームの活動の紹介
- 【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

- 2021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
(2021年6月6日、参加SA57名)
- 東北大学男女共同参画セミナー
博士課程進学セミナー「SAOG・SA」編
(2021年11月25日、SAOG3名登壇、SA3名登壇)
- 第18回東北大学男女共同参画シンポジウム
「男女共同参画：男性の立場から」への参加・
聴講
(2021年12月11日)
- DX協業ハイブリッド中間報告会
(2021年12月23日、オフライン参加SA4名)
- 第1回SAスキルアップ研修「英語科学論文
の書き方と英語プレゼンテーションのコツ」
(2022年2月17日)
- 第2回SAスキルアップ研修「学会発表や講
義に役立つ オンライン技術セミナー」
(2022年2月21日)

本年度の活動を振り返って



理学研究科
博士後期課程

三部 文香

2014年3月 茨城県立水戸第一高等学校 卒業
2019年3月 東北大学理学部宇宙地球物理学科 卒業
2021年3月 東北大学大学院理学研究科地球物理学専攻博士前期課程 修了
2022年3月 東北大学大学院理学研究科地球物理学専攻博士後期課程 在籍

新型コロナウイルスの影響で新しい形で活動が必要となってから一年、オンラインが主な活動の場となった今年度もSAとして様々な活動をさせていただきました。

女子大生の日記念イベントや片平まつりといったオンラインでのイベントでは、研究発表や質問コーナーを通じて全国の中高生との交流を図りました。またDXチームの活動で、海外で活躍する女性の方との交流会に参加し貴重なお話をたくさん伺うことができました。これらはオンラインだからこそできる経験だったと思います。その他、研究環境におけるDXの推進について先生や他のSA達と話し合い、これからどんどん必要となるであろうデジタルツールを学びつつ、横の結びつきを強められました。

今年度得られた経験や知識、仲間とのつながりは、今後活動を続けていくうえでとても大切なものであると思います。もっと多くの人に科学の面白さを伝えるために、これからも積極的に活動していきたいです。



生命科学研究科
博士前期課程

岡部 真琴

2016年3月 山形県立山形西高等学校 卒業
2020年3月 東北大学農学部応用生物化学科 卒業
2022年3月 東北大学大学院生命科学部分子化学生物学専攻博士前期課程 修了
2022年4月より、株式会社資生堂にてR&D職(研究開発職)として勤務予定

私は、SAの活動により理系進学また東北大学への進学を後押しされた1人です。

私が高校生の時にSAの方々から講演いただく機会があり、自身の研究に打ち込む先輩方が印象的でした。SAの先輩方のように私も研究がしたいと思い、学部選びの指針や勉強のモチベーションに繋がりました。

私自身がSAとなってからは、母校である山形西高等学校へのオンライン訪問に2年連続で参加しました。講演を真剣に話を聞く高校生の皆さんの姿を見て、初心が思い出され、私にとっても刺激になりました。高校生の皆さんにも刺激を与えることができていたら嬉しいです。

今年度も昨年度から引き続き、新型コロナウイルスの影響によりオンラインでの活動がメインになりました。今後も活動の形を情勢に合わせて変えながら、多くの学生の進路に影響を与えられることを期待しております。二年間お世話になりました。



薬学研究科
博士前期課程

永山 晶子

2016年3月 石川県立小松高等学校 卒業
2020年3月 東北大学薬学部創薬科学科 卒業
2022年3月 東北大学大学院薬学研究科分子薬科学専攻博士前期課程 修了
2022年4月より、味の素株式会社にて研究職として勤務予定

応募のきっかけは、研究室の先輩がSAとして活動している姿に憧れたことからでした。COVID-19の影響下、研究室に篋りきりの大学院生活の中で、様々なバックグラウンドのSAメンバーとの繋がりを持てたことが嬉しかったです。

特に印象に残っている活動は、noteというメディアを通して「研究・大学院生活・進路選択の経験」をテーマとした記事を発信したことです。高校生・学部生やその保護者の方々から記事を読んだ感想や質問をいただき、私たちの書いた文章がたくさんの方に届いていることを実感しました。さらに多くの人々にSAの活動を知ってもらい、科学や研究に興味をもつきっかけとなることを願っています。

目まぐるしく変化する環境の中でも、工夫しながら充実した活動を続けることができたのは、SA一人ひとりの力と、先生方のサポートがあつてのことでした。SAでの活動を通して得られたこの繋がりは、これからも大切にしていきたいです。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時代は、企画WGに加わったり、オープンキャンパスや母校出張セミナー、小学生向けの科学イベントにも参加しました(母校出張セミナーでは、失恋トークを熱く語る姿がテレビで放送されてしまいました 苦笑)。研究室に配属された頃は周りに博士の女子学生がいなかったため博士に進む選択肢が頭になかったのですが、SAの活動やプライベートの集まりなどを通して分野外の先輩方と仲良くさせてもらい、「博士」を身近に感じられたことが博士進学を決めたきっかけだと思います。また、自分の専門を超えて科学イベントの企画に参加したのも「社会の中の科学技術のあり方」を考えるきっかけの一つとなり、今では、温泉地域で様々な研究者を巻き込み、異分野・異業種・異地域の人々による新たな価値の探求へと繋がっています。

ぜひみなさんにとってもSAの活動が新たな出会いや気づきの場となり、次の行動へ生きることをお願いします。

私がSAに参加していた期間はコロナ禍に入る前後で、活動の仕方が大きく異なった二年間でした。しかし、一学生としては得難い経験を数多くさせていただきました。

一年目は対面で子供たちに科学の面白さを伝えるイベントに多く参加しました。その準備の過程で、発電所や小学校での出張授業へ見学に行き、多くの人に科学技術を理解してもらい難しさ、大切さを体感しました。そして大勢の前で発表した経験は、私に度胸をつけてくれました。

二年目はオンラインの活動が主で、SAがアイデアを出すことが何よりも求められました。その中で『女性研究者のロールモデルになる』とは何かを話し合えたことは、現在の私にも必要な糧になりました。

社会人になって少数派だからこそ女性としての意見が求められていると感じています。これからSAとして活動する皆さんの発信が広がって色んな変化を起こすことを、速くの地から心より願っております。



環境科学研究科
博士後期課程修了

鈴木 杏奈

2005年3月 宮城県立第一女子高等学校 卒業
2009年3月 東北大学工学部機械知能・航空工学科 卒業
2011年3月 東北大学大学院環境科学研究科環境科学専攻博士前期課程 修了
2014年3月 東北大学大学院環境科学研究科環境科学専攻博士後期課程 修了(学位)
2021年より、東北大学流体科学研究所 准教授



工学研究科
博士前期課程修了

石崎 ゆり

2015年3月 東洋英和女学院高等部 卒業
2019年3月 東北大学工学部化学・バイオ工学科 卒業
2021年3月 東北大学大学院工学研究科応用化学専攻博士前期課程 修了
2022年4月より、マイクロンモリヤパン株式会社 先端技術開発職に勤務

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)	2021 (R3)
教育学	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
経済学	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
理学	10	8	8	4	8	3	10	9	9	12	9	8	6	3	1	3
医学系	4	5	6	7	5	3	1	5	12	14	9	6	6	1	0	4
歯学	4	2	1	3	4	5	4	1	4	2	1	3	0	6	6	2
薬学	5	7	8	6	6	6	8	7	7	4	4	8	8	10	7	7
工学	3	8	9	4	6	8	8	11	9	14	15	7	4	10	12	10
農学	1	6	5	3	4	5	4	9	10	15	14	16	11	4	5	10
情報科学	1	1	2	1	1	1	3	1	0	1	0	2	6	4	1	2
生命科学	11	11	7	6	4	4	7	14	13	19	8	15	14	9	10	15
環境科学	0	4	2	4	4	3	8	3	3	4	1	2	6	4	2	5
医工学	—	—	2	1	2	3	4	3	4	5	0	2	2	5	4	3
合計	39	52	50	39	44	41	57	63	71	90	61	69	63	56	48	65
修士課程	19	21	26	23	35	30	42	44	62	72	51	58	54	43	37	48
博士課程	20	31	24	16	9	11	15	19	9	18	10	11	9	13	11	17

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

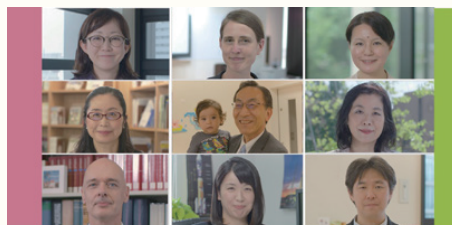
様々な場面でSAの活動が評価されています



- 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・重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。



東北大学男女共同参画推進センター TUMUG



男女共同参画基金へのご協力をお願い

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



TUMUG

Nov.
2021
Vol. 19

「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(アクリニム)。東北大学が「紡ぐ」男女共同参画の取組が、ムーブメントとして広がっていくことを目指しています。



「紫千代萩賞」受賞者が決定

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を顕彰するもので、2017年度に創設されました。これまでに16名が受賞しています。

Headline News

2020年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者が決定しました。

2020年度は、4分野から各1名、合計4名の受賞が決定。



紫千代萩賞は、東北大学において優れた研究を展開する女性研究者を顕彰するもので、2017年度に創設されました。今年度は、国際文化研究科の鄭媽婷准教授(人文・社会科学分野)、工学研究科の林久美子准教授(理学・工学分野)、農学研究科の大坪和香子助教(農学・生命科学分野)、薬学研究科の熊田佳菜子助教(医歯薬学・保健分野)の4名が受賞しました。授賞式は、「国際女性デー記念第4回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会」として、オンラインで開催しました。3月16日には記念撮影を行い、総長と受賞者との意見交換も行われました。

後列左より 大隅センター長、田中副センター長、羽鳥人事企画部長、
前列左より 鄭准教授、林准教授、大野総長、大坪助教、熊田助教
※役職は撮影当時のものです。



2020年度 第4回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」 受賞者 決定

むらさきせんたいはぎ

第4回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」では、計13名の申請を受け、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。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。



詳細は上記のQRコードより閲覧可能です。

人文・社会科学分野

鄭 嬌婷

国際文化研究科 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



私の研究室では、言語習得に注意、記憶、自己認識、感覚運動処理、社会認知等がどのように関わっているのかを、fMRIなどの脳機能計測を駆使しながら、解明しようとしています。例えば、オンラインと対面では外国語の学習に違いはあるのか、母語と外国語が類似していればいかに外国語の習得が早くなるのか、どのようにすれば効率よく外国語を学習できるのか、等を研究しています。

今後の抱負:

今後ますます外国語の重要性は高まると思います。しかし、全ての人が等しく習得できる母語とは異なり、外国語習得に成功する人とならない人がいます。なぜある人は成功し、なぜある人は成功しないのでしょうか。今後も言語習得の脳内メカニズムを解明する科学的な研究を続けていきます。また、研究成果に基づいて、個別最適化された外国語の教授法や学習法を開発する応用的な研究も行いたいと思っています。そのためには、学内だけでなく、国内外の研究者と協働し、文理融合型・学際的研究を推進していく所存です。

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



非平衡物理学は、特に電流(電子の流れ)、熱伝導(熱の流れ)や拡散現象(粒子の流れ)など流れがある輸送現象を対象にします。流れがある状態を非平衡状態といいます。これまで無生物に適用されてきた非平衡物理学を、生体内の輸送現象である神経細胞軸索輸送に応用しました。神経細胞は長いもので1mもある軸索を持ち、軸索内をシナプスの材料が輸送されています。生物であっても同じく輸送現象なので、物理学が応用できるのではないかと考えました。輸送が滞れば病気になります。神経細胞軸索輸送の障害はアルツハイマー病、パーキンソン病などの神経疾患と関連します。物理学を医学(神経疾患のメカニズム解明)に役立てたいです。

今後の抱負:

疾患メカニズム解明という医学分野に対して、物理学で挑戦します。前人未踏なので、測定手法や理論に批判も多く、時々心が萎えますが、まだまだ頑張りたいです。

農学・生命科学分野

大坪 和香子

農学研究科 助教

受賞課題:

腸内細菌の多様性と機能性および その有効利用の研究



近年の研究で、肥満、がん、糖尿病、アルツハイマー病などあらゆる疾患に腸管内の微生物が深く関与していることが明らかになってきました。腸内細菌が原因でこれらの疾病が起こるのであれば、腸内細菌を制御することにより、疾病予防や健康改善が可能であると考えられています。私の研究では、農学的視点から、食品に含まれる成分を利用して、腸内微生物の構造や機能を制御する方法(プレバイオティクス)を探っています。ヒトや動物の腸管内の様々な細菌と食品成分の相互作用を解析し、食-腸内細菌-宿主を1本の軸と考えて医学、薬学、工学、獣医学の先生とも共同研究を行っています。

今後の抱負:

研究面では、海外へ行くのが難しい今、日本にいるからこそ実践できるようなユニークな仕事をしたいと思います。教育面では、多様なバックグラウンドを持つ学生さんが東北大学生としてのメリットを最大限に享受できるように環境作りに貢献していきたいです。

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-水素結合官能基化による 直裁的な有機合成反応の研究



我々の生活を支える衣服、医薬品、液晶等の機能性材料といった様々な“もの”(有機化合物)の多くは、石油(炭化水素)から作られています。合成の際に、炭化水素は反応性が低いため、一度反応性の高い化合物(ハロゲン化合物等)へと変換してから、目的の化合物を得る必要があります。私はオキシラジカルや系内発生塩基を使って、この炭素-水素結合を直接目的の結合に変換することによって、ステップエコノミー(短工程)・アトムエコノミー(原子効率)に優れた様々な有機合成反応を開発しています。

今後の抱負:

多くの人に実際に使ってもらえる有機合成反応を開発することです。2010年にノーベル化学賞を受賞した鈴木先生や根岸先生が開発されたカップリング反応は、現在多くの医薬品や機能性材料の合成に利用されています。私もこのように実際の“ものづくり”で利用される実用性の高い反応を開発していきたいと考えています。また私生活では、昨年末に出産したばかりでなかなか余裕がないのが現状ですので、周りのサポートも受けながら徐々に研究と育児を両立させていければと思っています。

特集2

2021年度前期 イベント開催報告



国際女性デー記念 第4回東北大学紫千代萩賞授賞式・受賞講演会

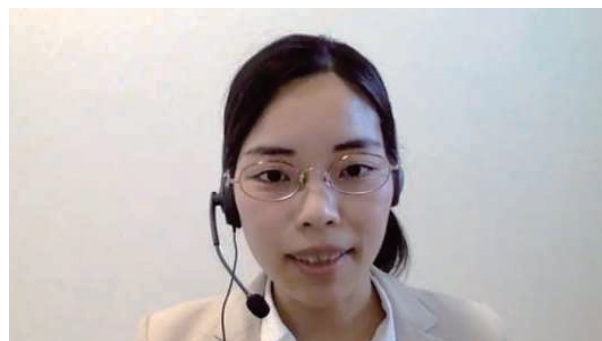
日時: 3月1日(月) 13:30~15:30
開催方法: オンライン 対象: 学内教職員、学生、一般の方

3月1日、国際女性デー記念 第4回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会をオンラインで開催しました。紫千代萩賞は、東北大学において優れた研究を展開する女性研究者を顕彰するもので、2017年度に創設され、今年度は、3月8日の国際女性デーを記念したイベントとして開催しました。授賞式の後、受賞者である「人文・社会科学分野」の鄭嫻婷准教授(国際文化研究科)、「理学・工学分野」の林久美子准教授(保健分野)の熊田佳菜子助教(薬学研究科)が受賞講演を行いました。続いて、「半世紀の道程を振り返って」と題し、西澤直子氏(石川県立大学学長)による特別講演を行いました。当日は、約100名(関係者含む)の方にご参加いただきました。



女子大生の日記念 第8回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞授賞式・講演会

日時: 8月20日(金) 13:30~15:20
開催方法: オンライン 対象: 学内教職員、学生、一般の方



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8月21日、全国に先駆けて女子に東北帝国大学(現・東北大学)の門戸を開きました。2020年、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。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するものです。8月20日、「女子大生の日」を記念し、「第8回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞授賞式・講演会」が開催されました。第1部では、授賞式および本賞受賞の大阪市立大学女性研究者支援室(代表・宮野道雄氏)、奨励賞受賞の濱田真里氏(お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおける政治とジェンダー研究チーム共同研究者・Stand by Women代表者)による受賞講演が行われました。第2部では、東北大学サイエンス・エンジェル(SA)による研究発表が行われ、その後、中高生からの質問にSAが答えました。当日は、119名(関係者含む)の方にご参加いただきました。

Special Feature

 ……男女共同参画推進センター
  ……顕彰制度
  ……次世代育成
  ……女性リーダー育成
  ……イベント



2021年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日時: 第12回/4月13日(火)、第13回/5月11日(火)、第14回/7月13日(火)、第15回/7月13日(火)、第16回/9月14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17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12回: 小川 真理子(男女共同参画推進センター 専任准教授)
 大隅 典子(東北大学副学長(広報・共同参画担当)/
 男女共同参画委員会委員長/医学系研究科 教授)

第13回: 宇井 美穂子(医学系研究科 助教)
 石綿 はる美(工学研究科 教授)

第14回: 嵩 さやか(法学研究科 教授)
 郭 媛元(学際科学フロンティア研究所 助教)

第15回: 亀岡 恵理子(経済学研究科 准教授)
 志田原 美保(工学研究科 講師)

第16回: 佐藤 静香(高度教養教育・学生支援機構 助手)
 塩見 こすえ(学際科学フロンティア研究所 助教)

第17回: 山田 亜矢(歯学研究科 准教授)
 伊賀 由佳(流体科学研究所 教授)



片平まつり2021「いまこそ見つめよう 科学のチカラ」

日時: 10月9日(土) 9:00-20:00
 開催方法: オンライン開催(YouTube) 対象: 小・中学生、高校生、大学生、一般 科学好きの方、東北大学に興味のある方

10月9日、東北大学の研究所やセンター、史料館を紹介する秋のイベント「片平まつり2021「いまこそ見つめよう 科学のチカラ」」が、オンライン(YouTube)で開催されました。東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の企画「東北大学サイエンス・エンジェル研究紹介 片平キャンパス編」では、自身の研究やSAとしての活動、大学生活、片平キャンパス等について発表しました。発表後は、各学部・に所属するSAとの交流会を通じて、進路選択、研究の魅力や面白さ、ライフスタイル、コロナ禍における研究生活について等、参加者の疑問や相談にお答えしました。SA企画は約130名の方にご視聴いただきました。



「理系女性の人生設計ガイド 自分を生かす仕事と生き方」発刊

大隅典子センター長の著書、「理系女性の人生設計ガイド 自分を生かす仕事と生き方」が出版されました。理系女性は、どんな場所でのような仕事をして、どのようなプライベートライフを送っているのか、先輩リケジョ達の体験や彼女たちを取り巻く環境がどうなっているかを、レポートします。ぜひ多くの方に手に取っていただければ幸いです。



出版元: 講談社

“Women in History” Online Exhibition

世界遺産、無形文化遺産と並ぶユネスコの三大文化事業のひとつ「世界の記憶」(Memory of the World)では、男女共同参画推進のために“Women in History - Telling HERstory through Memory of the World”プロジェクトが企画され、20の事例が世界から選ばれました。その一つとして、日本から、東北大学が所蔵する女子学生の記録や文書、画像である「Women's Student Record in Higher Education in Japan」が選ばれ、3月8日国際女性デーに開始したオンライン・プラットフォームでの展覧会で世界に発信されました。



第18回東北大学男女共同参画シンポジウム

「男女共同参画：男性の立場から」

日時：12月11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、これまで女性の立場において女性の目線から、問題点や今後の課題等が語られることが多かった男女共同参画について、男性の立場から「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りにし、男性にとっての男女共同参画を効果的に推進するための今後のあり方について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…林 伴子氏(内閣府男女共同参画局長)

13:10 第1部

「東北大学における男女共同参画の取組みについて」

講演者：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、大学院医工学研究科／大学院工学研究科 教授)

「令和2年度東北大学の働き方調査」について

講演者：小川 真理子
(男女共同参画推進センター 准教授)

特別講演 「男女平等な社会の実現について：ジェンダー中立的立場からの実証的考察」

講演者：山口 一男氏
(シカゴ大学 ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授)



14:25 第2部

パネリスト講演



左より：神谷 哲司
(大学院教育学研究科 教授)
田名部 晃平
(附属図書館 農学分館職員)
朱 慧娥(大学院工学研究科 助教)
コーディネーター：梅津理恵
(金属材料研究所 教授・男女共同参画委員会委員)

パネルディスカッション

山口 一男氏、神谷 哲司、田名部 晃平、朱 慧娥

閉会挨拶…大隅 典子(副学長(広報・共同参画担当)・
男女共同参画委員会委員長)

申込方法

◆事前登録制【12月8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。



参加登録フォーム



男女共同参画委員会
ホームページ

お問い合わせ先

東北大学人事企画部人事企画課
☎ 022-217-4811
✉ danjiyo@grp.tohoku.ac.jp
🌐 <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjiyo/index3.html>

開催報告



第1回、第2回 TUMUGサロン オンライン 「科研費セミナー」

女性研究者を対象とした科研費セミナーをオンラインで開催しました。第1回目は尾辻泰一教授(JSPS学術システム研究センター主任研究員(特命事項担当(科研費改革推進等))、電気通信研究所)、第2回目は佐藤嘉倫教授(JSPS学術システム研究センター主任研究員(社会科学専門調査班))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回目は関口仁子准教授(理学研究科)、田中真美教授(JSPS学術システム研究センター専門研究員(工学系科学専門調査班)、医工学研究科)、第2回目は久保野恵美子教授(法学研究科)、小川真理子准教授(男女共同参画推進センター)が話題提供者としてアドバイスや質問を行いました。第1回目は自然科学系の学内女性研究者を中心に47名、第2回目は人文・社会科学系の学内女性研究者を中心に39名の方々にご参加いただきました。

●第1回(生物・理工系)
日時：8月4日(水) 11:00～12:00
開催方法：オンライン

●第2回(人文・社会科学系)
日時：8月5日(木) 13:00～14:00
開催方法：オンライン



TUMUGメーリングリスト(学内限定)に登録しませんか？

役立つ情報が満載の男女共同参画推進センター(TUMUG)のメーリングリスト(学内限定)に登録しませんか？
当センターでは、支援制度やイベント最新情報等をメーリングリストでいち早くお届けしています。
新規登録も随時受付中です。ぜひ登録ください！

対 象 ▶ 本学に所属する教職員、大学院生、学部学生(性別不問)

登録方法 ▶ 右記QRコードよりご登録ください。

新規登録随時受付中



男女共同参画コラム

中秋の名月のころ、...

多田千佳

農学研究科
准教授

男女共同参画推進センターより、コラムの依頼を受けて満月。遠吠えする犬のごとくなりけり。
秋分の日、蔵王御釜に登った。強風のなか、御釜のエメラルドグリーンの姿が見えた。風に乗って次々と現われる雲が、荒々しい大地に模様をつくった。しばし、時間を忘れ、その様子に見入った。学問とは、このような姿を真摯に観察し、解き明かすものだと思う。大自然の中で、人間はちっぽけな生き物であり、また、この大地に暮らす他の動植物と同様に多様でもあり、はかなげでもあり、懸命に生きているにすぎない。「満月の遠吠え」は、どこかに消えた。

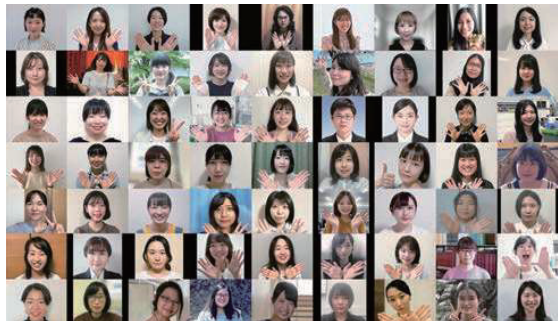
私は、環境微生物の研究をやっている。先日、オンラインで京都大学生態学研究センターが主催するワークショップに参加した。微生物生態系を数理的に捉え、解き明かそうとする話をたくさん聞くことができた。微生物同士の相互作用や、生態系として落ち着いていく所、微生物生態系そのものを活用する視点など、どの研究者からも熱い思いが伝わった。

今回、「微生物生態系」という共通キーワードがあったにしろ、様々な分野の人々が、オンラインで簡単につながって意見交換できたことは、まさに大学の姿のように思えた。

学生のころ、微生物の培養が失敗すると、先生から「愛が足りないんじゃないかい」と言われた。「愛ってなんだろう？」未だよくわからず、微生物群集の培養瓶を見つめる。

東北大学サイエンス・エンジェル

—女性研究者支援モデル育成—



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/blog/category/sa_event/



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小中高生に「こんな女性研究者もいるんだ！」「科学って楽しい！」という思いを伝えるために結集した、東北大学的女子大学院生です。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(自然科学・人文科学・社会科学)の魅力・研究のおもしろさを伝えています。2021年度は65名のSAが任命され、6月6日(日)にオリエンテーションがオンラインで行われました。これまでに「東北大学サイエンス・エンジェルnote」(note)、「女子大生の日記念 第8回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 授賞式・講演会」(オンラインイベント)、「片平まつり2021・東北大学サイエンス・エンジェル研究紹介 片平キャンパス編」(オンラインイベント)などの活動を行っています。

TUMUG スケジュール

11月

November

6
土

集まれ! 理系女子

開催時間/13:00~17:00

開催方法/オンライン

対象/申し込みのあった学校の生徒(男子生徒も含む)及び教員、教育関係者や一般の方々

9
火

第18回 TUMUG

オンラインランチミーティング

開催時間/12:00~12:00

開催方法/オンライン

対象/本学研究者、教職員

25
木

博士課程進学セミナー

SAOG・SA編

開催時間/13:30~15:30

開催方法/オンライン

対象/本学の学部生・大学院生、教職員および研究職に興味のある中学・高校生やその保護者等

12月

December

4
土

SAとびか☆LED手芸

開催時間/13:30~15:30(予定)

開催方法/オンライン

対象/小学4年生~6年生/20名(抽選)

11
土

第18回東北大学

男女共同参画シンポジウム

「男女共同参画:男性の立場から」

開催時間/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

14
火

第19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

1月

January

28
金

本部 べビーシッター

利用料等補助(第3回)

対象/育児を行う教員、技術職員、

ボスドク、博士学生等(男女)

※詳しくはTUMUG Webをご確認ください。

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

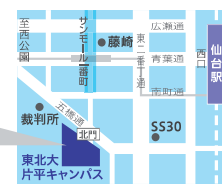
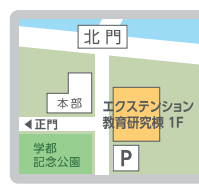
Mail office@tumug.tohoku.ac.jp

WEB <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

Web

facebook

twitter



東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター Vol.19 [発行日] 2021年11月



TUMUG

Mar.
2022
Vol. 20

「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)」からなる造字語(アクリロニム)。東北大学が「つむぐ」男女共同参画の取組が「ムーブメント」として広がっていくことを目指しています。



第18回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催

本年度は12月11日にオンラインで開催され、男性にとつての男女共同参画を効果的に推進するための今後のあり方について考える機会とすることを目指しました。

1段め左より、大野英男 総長、山口一男 氏、林伴子 氏、大隅典子 副学長
2段め左より、田名部晃平 氏、神谷哲司 教授、朱慧娥 助教
3段め左より、梅津理恵 教授、尾関 正 講師、田中 良美 総務特別補
4段め左より、芳賀 満 総務特別補佐、永次 史 副センター長、小川 真理子 准教授

Headline News

第18回東北大学男女共同参画シンポジウム「男女共同参画：男性の立場から」を開催しました。

男性の立場から「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りに。



特別講演の様子



パネルディスカッションの様子

第1部では、来賓の林伴子氏(内閣府 男女共同参画局長)からご挨拶をいただいた後、山口一男氏(シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授)による「男女平等な社会の実現について：ジェンダー中立的立場からの実証的考察」と題する特別講演が行われました。第2部では、神谷哲司教授(教育学研究科)、田名部晃平氏(附属図書館農学分館職員)、朱慧娥助教(工学研究科)、山口一男氏による、「男女共同参画：男性の立場から」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。これまで女性の立場において女性の目線から、問題点や今後の課題等が語られることが多かった男女共同参画について、男性の立場から「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りにし、男性にとつての男女共同参画を効果的に推進するための今後のあり方について考える機会とすることを目指しました。パネルディスカッションのコーディネーターは、梅津理恵教授(男女共同参画委員会委員、金属材料研究所)が務めました。当日は、231名(関係者含む)の方にご参加いただきました。

日 時：12月11日(土) 13:00~16:00
開催方法：オンライン(Zoomウェビナー) 対 象：学内教職員、学生、一般の方



2021年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者 決定

日 時: 3月3日(木) 10:00~11:15
開催方法: オンライン 対 象: 学内教職員、学生、一般の方

2021年度は、4分野から各1名、合計4名の受賞が決定。



紫千代萩賞は、東北大学において優れた研究を展開する女性研究者を顕彰するもので、2017年度に創設されました。第5回となる今年度は、情報科学研究科の岡田彩准教授(人文・社会科学分野)、学際科学フロンティア研究所の郭媛元助教(理学・工学分野)、環境科学研究科の簡梅芳助教(農学・生命科学分野)、医学系研究科の前川素子准教授(医歯薬学・保健分野)の4名が受賞しました。3月3日(木)には、国際女性デー記念第5回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会授賞式をオンラインで実施し、受賞者には表彰状ならびに副賞が授与されました。当日は、約80名(関係者含む)の方が参加しました。

所属・受賞者名	業績名	受賞コメント
情報科学研究科 岡田 彩 准教授	市民社会における寄付・ボランティア活動の研究	この度は、紫千代萩賞を頂戴し、大変光栄に存じます。このように評価いただけたことを励みに、今後も、寄付やボランティア活動をはじめとする「社会に貢献する行動」に関する社会学的研究に取り組んで参ります。
学際科学フロンティア研究所 郭 媛元 助教	脳機能解明に向けた多機能ファイバセンサの開発に関する研究	この度、栄冠ある「紫千代萩賞」を賜り、大変うれしく、光栄に存じます。誇らしい気持ちよりも、感謝の気持ちでいっぱいです。東北大学に来て10年の間に、多くの方々とお会いし、私の研究活動を支えて頂きました。特に恩師の皆様、優秀な多くの仲間や学生の方々にも恵まれ、さまざまなご支援をいただき、心より感謝申し上げます。これからも初心を忘れず、研究を楽しく進めていきたい、世の中に役に立つ研究者になるように頑張っていきたいと存じます。
環境科学研究科 簡 梅芳 助教	植物・微生物による環境浄化機構の解明および有効利用の研究	紫千代萩賞に選出いただき、大変光栄に思っております。初めての教育研究職と育児を、TUMUGの関心と支えがあったお陰で、また、研究室の井上弘毅教授をはじめ、研究室メンバーと環境科学研究科からのご支援があったため、ここまでやってこれました。心から感謝申し上げます。いつも応援してくれる家族と、「バイオから環境へ」と様々な研究アイデアに一緒に取り組んできた学生たちに、受賞の喜びを分ち合えれば幸いです。
医学系研究科 前川 素子 准教授	脂質代謝に着目した精神疾患病態メカニズムの研究	この度は、「紫千代萩賞」という名誉ある賞をいただき、誠に光栄に存じます。昨年着任したばかりで不安も多かったのですが、このような評価を頂けて大変励みになりました。ご支援いただいた、職場の皆様、共同研究者、学生、家族に心より感謝申し上げます。私は精神疾患の病態解明に向けた基礎研究を実施して参りましたが、今後さらにその成果を発展させ、病に苦しむ患者様のお役に立ちたいと考えております。より一層の精進を重ねて参りますので、今後ともご指導とお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

2021年度前期 イベント開催報告



2021年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日時: 第17回/10月12日(火)、第18回/11月9日(火)、第19回/12月14日(火)、第20回/1月11日(火)、第21回/3月8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、定期的開催しています。これまでに21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17回: 山田 重矢(歯学研究科 准教授)
伊賀 由佳(流体科学研究所 教授)

第18回: 妙木 忍(国際文化研究科 准教授)
小川 亜希子(加齢医学研究所 助教)

第19回: 多田 千佳(農学研究科 准教授)
久保 沙織(高度教育・学生支援機構 准教授)

第20回: 河村 純一(研究推進支援機構 特任教授/
URAセンター長)

第21回: 鈴木 杏奈(流体科学研究所 准教授)
李 善姫(学際科学フロンティア研究所 助教)



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」 ～ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう～



東北大学サイエンスキャンパス主催の小学生向け科学体験イベント「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED手芸～ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう～」がオンラインにて開催されました。9名の東北大学サイエンス・エンジェルがオンラインで電気工作についてわか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。全国から抽選で選ばれた21名の児童(と保護者)が参加しました。電気を通す糸と針、フェルトなどを用いて手芸感覚でLEDが光るクリスマスオーナメントを作る。それをオンラインで伝えるのは非常に難しく、奮闘するSAと子どもたちの様子が見られました。

日時: 12月4日(土) 13:30-15:30
開催方法: オンライン開催 対象: 小学4年生～小学6年生 21名



東北大学サイエンス・エンジェル監修・出演 特別番組

「東京エレクトロン宮城presents小島よしおのまちぶらサイエンス」

東北大学サイエンス・エンジェルが、特別番組「東京エレクトロン宮城presents小島よしおのまちぶらサイエンス～鳴子温泉でフシギをさがすピーヤ～」を監修しました。身近にあるサイエンスの楽しさを伝えるべく、小島よしお氏(タレント・お笑い芸人)と野口美和アナウンサー(東北放送)とともに、鳴子を舞台に理科実験を行いました。また、自宅のキッチンでも簡単にできる実験も紹介しました。

放送日時: 3月21日(土) 13:55-14:49
放送局: tbc東北放送



Special Feature

 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

女性研究者の業績 (順不同)

【受賞】

- 令和3年度科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞(研究部門)
北川 尚美 教授 (工学研究科)
- 第41回猿橋賞(女性科学者に明るい未来をの会)
田中 幹子 教授 (理学研究科出身・東京工業大学生命理工学院)
- 日本火山学会研究奨励賞
無盡 真弓 助教 (理学研究科)
- 2021年度 日本微生物学連盟「野本賞」
簡 梅芳 助教 (環境科学研究科)
- 2021年度 第16回「ロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞」
門脇 万里子 氏 (工学研究科出身)
- 本学女性研究者が第18回(令和3年度)日本学術振興会賞・第18回(令和3年度)日本学士院学術奨励賞
桑村 裕美子 教授 (法学研究科)
南後 恵理子 教授 (多元物質科学研究所)

【就任】

- 国際学術会議(International Science Council, ISC) 次期会長
小谷 元子 日本学術会議連携会員 (理事・副学長)

【その他】

- 「東北大学リサーチプロフェッサー」称号付与
栗原 和枝 (未来科学技術共同研究センター 教授)
- 独創的な研究に挑戦する若手研究者「東北大学プロミネントリサーチフェロー」称号付与
常松 友美 助教 (生命科学研究科)、落合 恭子 助教 (医学系研究科)、吉川 貴子 助教 (医学系研究科)、大坪 和香子 助教 (農学研究科)
※61名のうち数千代受賞受賞歴を持つ下記4名もプロミネントリサーチフェローの称号を付与されました。
- 「Clarivate Analytics Highly Cited Researchers 2021」選出
本橋 ほづみ 教授 (加齢医学研究所)
- 「令和3年度 理研-東北大 科学技術ハブ共同研究プログラム」採択
共同代表者:横山 大稀 特別研究員 (理化学研究所 環境資源科学研究センター環境代謝分析研究チーム)
簡 梅芳 助教 (東北大学 環境科学研究科)
- 「2021年度創発的研究支援事業」採択
鶴岡 典子 助教 (工学研究科)
- IEEE(Institute of Electrical and Electronics Engineers)Senior Member 昇格およびJapan Medal贈呈
志田原 美保 講師 (工学研究科)

お知らせ

■「ダイバーシティを基盤とする研究力強化(2021年度版)」発刊

「ダイバーシティを基盤とする研究力強化(2021年度版)」を発刊しました。
日本語版と英語版がございます。ぜひご覧ください。



PDF版は、左記QRまたは下記URLより閲覧・ダウンロード可能です。
<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2022/03/03/22017/>

※印刷版をご希望の方は当センターまでご連絡ください。



2022年度 TUMUG支援事業のご案内

2022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

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)

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)

東北大学サイエンス・エンジェル

 次世代育成

※2022年4月にサイエンス・アンバサダーへ
名称変更予定

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
大学院女子学生

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)

仙台Iゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生のための 国際学会発表支援事業

 次世代育成

国際学会発表に係る参加費用の支援

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。
※研究支援要員、東北大学サイエンス・エンジェルは、各部署担当係を通じての申請となります。
各部署における締切にご注意ください。その他のプログラムは、希望者が直接申請することになります。
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1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。129名の参加がありました。



日 時:2月17日(木) 13:30~15:45
開催方法:オンライン



第2回スキルアップセミナー 「学会発表や講義に役立つ オンライン技術セミナー」

今回は大隅典子センター長が、オンラインの特徴を意識した資料作成やプレゼンのコツ等を解説しました。オンラインでの学会発表や講義で役立つ内容を講演しました。107名の参加がありました。



日 時:2月21日(月) 13:30~15:00
開催方法:オンライン



TUMUGメーリングリスト(学内限定)に登録しませんか?

役立つ情報が満載の男女共同参画推進センター(TUMUG)のメーリングリスト(学内限定)に登録しませんか?
当センターでは、支援制度やイベント最新情報等をメーリングリストでいち早くお届けしています。
新規登録も随時受付中です。ぜひご登録ください!

対 象 ▶ 本学に所属する教職員、大学院生、学部学生(性別不問)
登録方法 ▶ 右記QRコードよりご登録ください。

新規登録随時受付中



男女共同参画コラム

生殖コストの公正化 ～セックスを楽しむために～

芳賀 満

高度教育・学生支援機構
人間総合科学教育室 室長

メスがベニスを有しオスに挿入することにより精子と多くの栄養物質を抽出する昆虫トリカヘチャタテではオスの生殖コストが大である。と吉澤和徳氏(北大)らは言う。次世代を産み育てるエネルギーである生殖コストの観点で考えたい。

自然界で同じく有性生殖を行う人間では、現在の技術では、卵子形成・月経、性交、妊娠、流産・中絶、分娩・産褥は全て女性というセックスの肉体内のみで担う。女性の内臓への長期的これらの負荷が人間の身体的生殖コストの何割を占めるのか測り難いが、精子形成・射精で済む男性に比べて、9割は超えるだろう。さらに、人間の文明界では、女性には社会的・精神的負荷も大きく伴う。異性関係の隠語で死語「ABC」で、侵襲せず可逆的でゆえに社会的視座でも対等なのは「A」までか。社会でジェンダー格差は依然甚大、果ては痴漢、セクハラ、「ピンク・タックス」等の主な被害者も女性である。万人を救済する筈の宗教においてさえ、男が祭司で、女は血(=まさに生殖コスト)で穢れた存在。神懸かる男は能動的に社会変革を成す預言者だが、神懸かる女は受動的な予言者、巫女か魔女か狐憑き。身体的に加えてかような社会的、文明的な観点も含めると、さらに圧倒的に生殖コストは女性の片務的負担である。

ならばこう言った様々な生殖コストを男性も可能な限り、様々な技術、行為、施策を駆使して、そしてこれらの男性観・女性観を創出するコンシャス、アンコンシャスな意識・認識という文明観自体をこそ変革して、負担すべきだ。授乳は永く母体のみが可能だったが、粉ミルク、今や乳児用液体ミルクも発明され、搾乳器もある。その他の保育・育児一般を担うことを性別は妨げない。まして、買い物、料理、血洗い、掃除、洗濯のどこに身体的性別が関係するのか。

もとい、逆に、セックス(身体的性)の違いによる生殖コストの不均衡を、ジェンダー(社会的性)でこそコンシャスに公正化すべきだ。つまり、従来は女性負担とされている女性ジェンダー的役割を、男性こそが変って引受け社会的に「(これまでの認識に拠るところの)女性化」を成して、初めて身体的・社会的を合算した総体としての生殖コストの男女間の均等化が進む。男子こそが『変成(へんせい)「女子」』だ。男性において唯一優位である筋肉は、兵役でないならば、家事に使え。内助の功こそ男子の本懐である。生殖コストへの「男女共同参画」による「平等化」では到底足りず、正に「公正化」が必要なのである。「春みじかし 何に不滅の命ぞと ちからある乳を手にさぐらせぬ」と鳳(与謝野)晶子は詠い放つ。倫を踏えるのは措くとして、現代でこそジェンダーをとりかへばや。生殖コストの公正化の上でこそ、身体的にも社会的・文化的にも男女の違いを楽しみたい。男女共に能動的にちからある春という原点を探り掌握して、さらには性の多様性をも包摂し、公正ゆえに多彩で豊かな未来世代の人間社会の生成と繁栄を目指したい。

東北大学サイエンス・エンジェル

—女性研究者支援モデル育成—

サイエンス・エンジェルの
最新情報はコチラから！

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)は、今年度から新たに人文・社会科学系の女子大学院生に対象を拡大しました。オンライン出張セミナーでは、中高生を対象に研究生活について伝えました。科学イベントや特別番組では、小学生を対象に科学の楽しさを伝えました。博士進学セミナーやDX協業など、SA自身のキャリア構築につながる活動も行いました。note編集部は様々な切り口で情報を発信しました。※東北大学サイエンス・エンジェルは、2022年4月から東北大学サイエンス・アンバサダーへ名称変更します。

TUMUG スケジュール

4月	April
28 木	本部 東北大学SA募集 (第2回) 対象/大学院女子学生
5月	May
13 金	本部 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)
6月	June
20 月	ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン(DEI)宣言 記念シンポジウム ※詳細は現在調整中

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



東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター Vol.20 【発行日】2022年3月

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	令和元年度				令和2年度				令和3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	80	10	90	11.11%	82	12	94	12.77%	72	15	87	17.24%
教育学研究科・教育学部	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%
法学研究科・法学部	43	14	57	24.56%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%
経済学研究科・経済学部	54	6	60	10.00%	53	9	62	14.52%	51	15	66	22.73%
理学研究科・理学部	225	7	232	3.02%	228	14	242	5.79%	225	15	240	6.25%
医学系研究科・医学部	223	61	284	21.48%	218	57	275	20.73%	221	58	279	20.79%
歯学研究科・歯学部	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%	62	25	87	28.74%
薬学研究科・薬学部	56	8	64	12.50%	46	10	56	17.86%	47	8	55	14.55%
工学研究科・工学部	321	16	337	4.75%	334	37	371	9.97%	339	54	393	13.74%
農学研究科・農学部	98	16	114	14.04%	95	26	121	21.49%	93	21	114	18.42%
国際文化研究科	31	7	38	18.42%	31	6	37	16.22%	28	7	35	20.00%
情報科学研究科	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%	82	11	93	11.83%
生命科学研究科	64	10	74	13.51%	62	13	75	17.33%	61	19	80	23.75%
環境科学研究科	41	5	46	10.87%	39	9	48	18.75%	39	11	50	22.00%
医工学研究科	25	3	28	10.71%	28	3	31	9.68%	27	3	30	10.00%
金属材料研究所	122	5	127	3.94%	120	6	126	4.76%	107	10	117	8.55%
加齢医学研究所	45	8	53	15.09%	51	10	61	16.39%	46	11	57	19.30%
流体科学研究所	42	4	46	8.70%	39	7	46	15.22%	35	8	43	18.60%
電気通信研究所	61	4	65	6.15%	65	5	70	7.14%	57	5	62	8.06%
多元物質科学研究所	143	14	157	8.92%	136	14	150	9.33%	116	14	130	10.77%
災害科学国際研究所	43	7	50	14.00%	47	14	61	22.95%	44	13	57	22.81%
病 院	274	60	334	17.96%	289	66	355	18.59%	304	66	370	17.84%
東北アジア研究センター	21	3	24	12.50%	21	5	26	19.23%	20	7	27	25.93%
高度教養教育・学生支援機構	71	30	101	29.70%	71	31	102	30.39%	64	25	89	28.09%
合 計	2277	336	2613	12.86%	2277	410	2687	15.26%	2212	444	2656	16.72%
内、人文社会系 ^{※2}	335	77	412	18.69%	328	88	416	21.15%	307	92	399	23.06%
内、自然科学系 ^{※3}	1942	259	2201	11.77%	1949	322	2271	14.18%	1905	352	2257	15.60%

※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

令和3年度
令和2年度
令和1年度
平成30年度
平成29年度

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29年度						平成30年度						令和元年度						令和2年度						令和3年度								
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計				
文学研究科	教授	40	4	44	9.09%	40	2	42	4.76%	42	1	43	2.33%	45	3	48	6.25%	46	3	49	6.12%	46	3	49	6.12%	46	3	49	6.12%				
	准教授	25	5	30	16.67%	27	5	32	15.63%	28	6	34	17.65%	26	6	32	18.75%	21	8	29	27.59%	21	8	29	27.59%	21	8	29	27.59%				
	講師				-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-				
	助教	5	5	10	50.00%	9	4	13	30.77%	10	3	13	23.08%	11	3	14	21.43%	5	4	9	44.44%	5	4	9	44.44%	5	4	9	44.44%				
	助手	1	1	2	0.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%	1	1	2	50.00%				
	教員数(総数)	71	14	85	16.47%	77	12	89	13.48%	81	11	92	11.98%	83	13	96	13.54%	73	15	88	17.05%	73	15	88	17.05%	73	15	88	17.05%				
	助手除く	70	14	84	16.67%	76	11	87	12.64%	80	10	90	11.11%	82	12	94	12.77%	72	15	87	17.24%	72	15	87	17.24%	72	15	87	17.24%				
	学部	486	479	965	50.36%	469	491	960	51.15%	457	501	958	52.30%	458	497	955	52.04%	469	492	961	51.20%	469	492	961	51.20%	469	492	961	51.20%				
文学研究科 学生	修士(博士前期)	92	85	177	48.02%	84	104	188	55.32%	97	114	211	54.03%	100	112	212	52.83%	96	112	208	53.85%	96	112	208	53.85%	96	112	208	53.85%				
	修士(博士後期)	105	77	182	42.31%	103	74	177	41.81%	103	78	181	43.09%	106	87	193	45.08%	106	96	202	47.52%	106	96	202	47.52%	106	96	202	47.52%				
	教授	12	1	13	7.69%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	12	2	14	14.29%	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%				
	准教授	13	3	16	18.75%	3	18	16.67%	3	18	16.67%	3	19	15.79%	3	19	15.79%	3	19	20	25.00%	3	19	20	25.00%	3	19	20	25.00%				
	講師	1	1	2	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%				
	助教	2	2	4	50.00%	4	4	8	50.00%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%				
	助手				-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-				
	教員数(総数)	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%	32	9	41	21.95%	32	9	41	21.95%				
教育学研究科 学生	助手除く	43	14	57	24.56%	43	13	56	23.21%	43	14	57	24.56%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%				
	学部	511	223	734	30.38%	493	236	729	32.37%	475	247	722	33.57%	475	240	715	33.67%	466	236	702	33.62%	466	236	702	33.62%	466	236	702	33.62%				
	修士(博士前期)	119	33	152	21.71%	118	32	150	21.33%	124	47	171	27.49%	142	56	198	28.28%	148	63	211	29.86%	148	63	211	29.86%	148	63	211	29.86%				
	修士(博士後期)	32	12	44	27.27%	34	15	49	30.61%	33	12	45	26.67%	35	14	49	26.92%	35	17	52	32.69%	35	17	52	32.69%	35	17	52	32.69%				
	教授	33	1	34	2.94%	32	2	34	5.88%	31	2	33	6.06%	29	3	32	9.38%	28	4	32	12.50%	28	4	32	12.50%	28	4	32	12.50%				
	准教授	14	3	17	17.65%	17	3	20	15.00%	16	2	18	11.11%	16	2	18	11.11%	17	6	23	26.09%	17	6	23	26.09%	17	6	23	26.09%				
	講師	5	1	6	33.33%	4	1	5	20.00%	4	2	6	40.00%	4	3	7	42.86%	3	5	8	62.50%	3	5	8	62.50%	3	5	8	62.50%				
	助教	2	2	4	100.00%	1	6	7	85.71%	0	6	6	100.00%	0	5	5	100.00%	0	4	4	100.00%	0	4	4	100.00%	0	4	4	100.00%				
経済学研究科	教員数(総数)	54	10	64	15.63%	55	13	68	19.12%	54	12	66	18.18%	53	14	67	20.90%	51	19	70	27.14%	51	19	70	27.14%	51	19	70	27.14%				
	助手除く	54	6	60	10.00%	54	7	61	11.48%	54	6	60	10.00%	53	9	62	14.52%	51	15	66	22.73%	51	15	66	22.73%	51	15	66	22.73%				
	学部	923	237	1160	20.43%	942	224	1176	19.90%	959	225	1184	19.00%	954	204	1158	17.62%	951	191	1142	16.73%	951	191	1142	16.73%	951	191	1142	16.73%				
	修士(博士前期)	129	99	228	43.42%	132	76	168	45.24%	107	92	199	46.23%	124	90	214	42.06%	138	72	210	34.62%	138	72	210	34.62%	138	72	210	34.62%				
	修士(博士後期)	29	19	48	39.58%	31	18	49	36.73%	30	17	47	36.17%	30	19	49	38.78%	28	18	46	39.13%	28	18	46	39.13%	28	18	46	39.13%				
	教授	75	0	75	0.00%	75	1	76	1.32%	70	1	71	1.41%	68	1	69	1.45%	68	3	71	4.23%	68	3	71	4.23%	68	3	71	4.23%				
	准教授	4	4	8	100.00%	5	0	5	0.00%	5	1	6	20.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%	4	4	8	50.00%				
	講師	84	2	86	2.33%	79	4	83	4.82%	74	5	79	6.33%	76	9	85	10.59%	78	6	84	7.14%	78	6	84	7.14%	78	6	84	7.14%				
理学部・理学研究科	助手	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	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)	241	5	246	2.03%	238	7	245	2.68%	228	8	236	3.39%	231	15	246	6.10%	228	16	244	6.56%	228	16	244	6.56%	228	16	244	6.56%				
	助手除く	238	4	242	1.65%	235	6	241	2.49%	225	7	232	3.02%	228	14	242	5.79%	225	15	240	6.25%	225	15	240	6.25%	225	15	240	6.25%				
	学部	1191	206	1397	14.75%	1158	222	1380	16.09%	1155	215	1370	15.69%	1150	214	1364	15.69%	1156	218	1374	15.87%	1156	218	1374	15.87%	1156	218	1374	15.87%				
	修士(博士前期)	484	97	581	16.71%	502	95	597	15.91%	500	98	598	16.30%	474	102	576	17.71%	466	83	549	15.12%	466	83	549	15.12%	466	83	549	15.12%				
	修士(博士後期)	236	42	278	15.11%	224	39	263	14.83%	208	42	250	16.30%	217	47	264	17.80%	221	55	276	19.93%	221	55	276	19.93%	221	55	276	19.93%				
	教授	13	1	14	7.69%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	12	2	14	14.29%	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%				
	准教授	13	3	16	18.75%	3	18	16.67%	3	18	16.67%	3	19	15.79%	3	19	15.79%	3	19	20	25.00%	3	19	20	25.00%	3	19	20	25.00%				
理学部・理学研究科 学生	講師	1	1	2	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%				
	助教	2	2	4	50.00%	4	4	8	50.00%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%	4	3	7	42.86%				
	助手				-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-		0	0	-				
	教員数(総数)	28	6	34	17.65%	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%	32	9	41	21.95%	32	9	41	21.95%				
	助手除く	43	14	57	24.56%	43	13	56	23.21%	43	14	57	24.56%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%				
	学部	511	223	734	30.38%	493	236	729	32.37%	475	247	722	33.57%	475	240	715	33.67%	466	236	702	33.62%	466	236	702	33.62%	466	236	702	33.62%				
	修士(博士前期)	119	33	152	21.71%	118	32	150	21.33%	124	47	171	27.49%	142	56	198	28.28%	148	63	211	29.86%	148	63	211	29.86%	148	63	211	29.86%				
	修士(博士後期)	32	12	44	27.27%	34	15	49	30.61%	33	12	45	26.67%	35	14	49	26.92%	35	17	52	32.69%	35	17	52	32.69%	35	17	52	32.69%				

②主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率 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 令和3年5月1日現在

部局名	平成29年度					平成30年度					令和1年度					令和2年度					令和3年度				
	男性	女性	計	女性比率		男性	女性	計	女性比率		男性	女性	計	女性比率		男性	女性	計	女性比率		男性	女性	計	女性比率	
医学部医学科・医学系研究科	教授	77	12	89	13.48%	74	13	87	14.94%	73	13	86	15.12%	73	12	85	14.12%	72	12	84	14.29%				
	准教授	53	9	62	14.52%	52	9	61	14.75%	49	11	60	18.33%	48	13	61	21.31%	50	12	62	19.35%				
	講師	20	7	27	25.83%	20	8	28	28.57%	23	8	31	26.81%	25	2	27	7.41%	29	3	32	9.38%				
	助教	77	32	109	29.36%	79	32	111	28.83%	78	29	107	27.10%	72	30	102	29.41%	70	31	101	30.69%				
	助手	11	15	26	57.69%	9	12	21	57.14%	5	12	17	70.59%	7	11	18	61.11%	6	11	17	64.71%				
	教員数(総数)	238	75	313	23.95%	234	74	308	24.03%	228	73	301	24.25%	225	68	293	23.21%	227	69	296	23.31%				
	助手除く	227	60	287	20.91%	225	62	287	21.60%	223	61	284	21.48%	218	57	275	20.73%	221	58	279	20.79%				
	学部	688	136	824	16.31%	697	148	845	17.51%	682	155	837	18.62%	660	162	822	19.71%	645	169	814	20.76%				
	修士(博士前期)	95	109	204	53.43%	99	116	215	53.95%	99	120	219	54.79%	107	122	229	53.28%	112	133	245	54.29%				
	博士(博士後期・博士)	540	196	736	26.63%	530	221	751	29.43%	506	239	745	32.08%	496	241	737	32.70%	485	240	725	33.10%				
医学部保健学科	教授			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	准教授			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	講師			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	助教			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	助手			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	教員数(総数)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%				
	助手除く	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%				
	学部	153	433	586	73.89%	146	437	583	74.96%	141	445	586	75.94%	140	443	583	75.99%	132	448	580	77.24%				
	教授	20	1	21	4.76%	18	1	19	5.26%	22	0	22	0.00%	22	1	23	4.35%	24	1	25	4.00%				
	准教授	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%	13	2	15	13.33%	13	2	15	13.33%	11	2	13	15.38%				
歯学部・歯学研究科	講師	7	1	8	12.50%	6	1	7	14.29%	6	1	7	14.29%	5	1	6	16.67%	6	1	7	14.29%				
	助教	34	19	53	35.85%	32	22	54	40.74%	32	20	52	38.46%	30	18	48	37.50%	21	21	42	50.00%				
	助手			0	0%			0	0%			0	0%			0	0%		0	0%					
	教員数(総数)	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%	62	25	87	28.74%				
	助手除く	77	22	99	22.22%	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%	62	25	87	28.74%				
	学部	174	148	322	45.96%	176	142	318	44.65%	176	149	325	45.85%	167	151	318	47.48%	170	146	316	46.20%				
	修士(博士前期)	5	10	15	66.67%	5	9	14	64.29%	5	10	15	66.67%	6	13	19	68.42%	5	13	18	72.22%				
	博士(博士後期)	109	64	173	36.99%	111	76	187	40.64%	106	80	186	43.01%	94	88	182	48.35%	102	83	185	44.86%				
	教授	18	0	18	0.00%	17	0	17	0.00%	18	0	18	0.00%	16	1	17	5.88%	17	1	18	5.56%				
	薬学部・薬学研究科	准教授	10	2	12	16.67%	9	3	12	25.00%	7	3	10	30.00%	7	5	12	41.67%	9	4	13	30.77%			
講師		6	1	7	14.29%	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	4	0	4	0.00%				
助教		19	5	24	20.83%	21	5	26	19.23%	24	5	29	17.24%	16	4	20	20.00%	17	3	20	15.00%				
助手		4	3	7	42.86%	2	3	5	60.00%	1	2	3	66.67%	2	2	4	50.00%	4	2	6	33.33%				
教員数(総数)		57	11	68	16.18%	56	11	67	16.42%	57	10	67	14.93%	48	12	60	20.00%	51	10	61	16.39%				
助手除く		53	8	61	13.11%	54	8	62	12.90%	56	8	64	12.50%	46	10	56	17.86%	47	8	55	14.55%				
学部(4年制+6年制)		251	135	386	34.97%	263	128	391	32.74%	253	134	387	32.63%	263	129	392	32.91%	265	122	387	31.52%				
修士(博士前期)		107	30	137	21.90%	96	26	122	21.31%	95	30	125	24.00%	89	33	122	27.05%	86	35	121	28.93%				
博士(博士後期)		60	15	75	20.00%	55	14	69	20.29%	40	8	48	16.67%	42	8	50	16.00%	41	11	52	21.15%				
工学部・工学研究科		教授	113	2	115	1.74%	111	2	113	1.74%	113	2	115	1.74%	119	5	124	4.03%	118	10	128	7.81%			
	准教授	108	2	110	1.82%	105	3	108	2.78%	106	3	109	2.75%	107	9	116	7.76%	107	16	123	13.01%				
	講師	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%				
	助教	106	10	116	8.82%	107	10	117	8.85%	99	9	108	8.35%	104	19	123	15.45%	110	24	134	17.91%				
	助手	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%	4	7	11	63.64%	3	6	9	66.67%	3	6	9	66.67%				
	教員数(総数)	330	20	350	5.71%	330	23	353	6.52%	325	23	348	6.61%	337	43	380	11.32%	342	60	402	14.93%				
	助手除く	327	14	341	4.11%	327	17	344	4.94%	321	16	337	4.75%	334	37	371	9.97%	339	54	393	13.74%				
	学部	3203	447	3650	12.25%	3124	416	3540	11.75%	3095	394	3489	11.29%	3082	382	3464	11.03%	3088	387	3475	11.14%				
	修士(博士前期)	1353	188	1541	12.20%	1355	187	1542	12.13%	1342	202	1544	13.08%	1336	196	1540	12.68%	1336	166	1502	11.05%				
	博士(博士後期)	464	63	527	11.95%	443	73	516	14.15%	416	86	502	17.13%	431	87	498	17.47%	431	90	521	17.27%				

令和3年度
令和2年度
令和1年度
平成30年度
平成29年度

[illegible]

②主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率 平成29年5月1日現在 平成30年5月1日現在 令和1年度 令和2年度5月1日現在 令和3年度5月1日現在

部局名	平成29年度				平成30年度				令和1年度				令和2年度				令和3年度			
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
金属材料研究所	教授	26		0.00%	27	0	27	0.00%	27	1	28	3.67%	26	2	28	7.14%	24	2	26	7.69%
	准教授	31	3	8.82%	30	3	33	9.09%	33	2	35	6.71%	33	1	34	2.94%	32	3	35	8.57%
	講師	2	2	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%
	助教	58	4	6.45%	60	1	61	1.64%	61	2	63	3.17%	60	3	63	4.76%	50	5	55	9.09%
	助手	3	2	40.00%	3	2	5	40.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%
	教員数(総数)	120	9	6.98%	122	6	128	4.98%	125	6	131	4.88%	123	7	130	5.38%	110	11	121	9.09%
	助手除く	117	7	5.95%	119	4	123	3.25%	122	5	127	3.94%	120	6	126	4.76%	107	10	117	8.55%
	教授	14	2	12.50%	13	2	15	13.33%	12	2	14	14.29%	12	2	14	14.29%	11	2	13	15.38%
	准教授	8	0	0.00%	8	0	8	0.00%	10	0	10	0.00%	9	1	10	10.00%	9	1	10	10.00%
	講師	3	0	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	4	0	4	0.00%
加齢医学研究所 (H16は教授・助教・講師・助教授・講師数合計)	助教	21	4	16.00%	19	4	23	17.39%	20	6	26	23.08%	27	7	34	20.59%	22	8	30	26.67%
	助手	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.00%	0	0	0	#DIV/0!
	教員数(総数)	46	6	11.54%	43	6	49	12.24%	45	8	53	15.09%	51	11	62	17.74%	46	11	57	19.30%
	助手除く	46	6	11.54%	43	6	49	12.24%	45	8	53	15.09%	51	10	61	16.98%	46	11	57	19.30%
	教授	18	6	30.00%	16	1	17	5.88%	17	1	18	5.56%	16	1	17	5.88%	14	1	15	6.67%
	准教授	8	1	11.11%	7	0	7	0.00%	9	0	9	0.00%	10	3	13	23.08%	10	3	13	23.08%
	講師	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	助教	10	1	9.09%	14	3	17	17.65%	16	3	19	15.79%	13	3	16	18.75%	11	4	15	26.67%
	助手	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	教員数(総数)	36	2	5.26%	37	4	41	9.76%	42	4	46	8.70%	39	7	46	15.22%	35	8	43	18.60%
電気通信研究所	教授	36	2	5.26%	37	4	41	9.76%	42	4	46	8.70%	39	7	46	15.22%	35	8	43	18.60%
	准教授	23	0	0.00%	20	0	20	0.00%	20	0	20	0.00%	23	0	23	0.00%	22	0	22	0.00%
	講師	21	1	4.55%	20	1	21	4.76%	20	1	21	4.76%	20	1	21	4.76%	18	1	19	5.26%
	助教	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	0
	助手	21	0	0.00%	22	1	23	4.35%	21	3	24	12.50%	22	4	26	15.38%	17	4	21	19.05%
	教員数(総数)	65	1	1.52%	62	2	64	3.13%	61	4	65	6.15%	65	5	70	7.14%	57	5	62	8.06%
	助手除く	65	1	1.52%	62	2	64	3.13%	61	4	65	6.15%	65	5	70	7.14%	57	5	62	8.06%
	教授	44	1	2.22%	45	1	46	2.17%	44	2	46	4.35%	39	3	42	7.14%	38	3	41	7.32%
	准教授	32	0	0.00%	31	0	31	0.00%	29	1	30	3.33%	27	1	28	3.57%	20	1	21	4.76%
	助教	5	5	100.00%	6	0	6	0.00%	7	1	8	12.50%	9	1	10	10.00%	8	0	8	0.00%
多元物質科学研究所	教授	61	6	8.96%	61	5	66	7.88%	63	10	73	13.70%	61	9	70	12.86%	50	10	60	16.67%
	助手	2	2	100.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	教員数(総数)	144	7	4.64%	145	6	151	3.97%	144	14	158	8.86%	136	14	150	9.33%	116	14	130	10.77%
	助手除く	142	7	4.70%	143	6	149	4.03%	143	14	157	8.92%	136	14	150	9.33%	116	14	130	10.77%
	教授	21	0	0.00%	19	0	19	0.00%	18	0	18	0.00%	18	2	20	10.00%	18	2	20	10.00%
	准教授	11	3	21.43%	12	3	15	20.00%	13	4	17	23.53%	18	4	22	18.18%	16	4	20	20.00%
	講師	1	1	50.00%	1	1	2	50.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%
	助教	14	6	30.00%	15	4	19	21.05%	10	3	13	23.08%	9	8	17	47.06%	8	7	15	46.67%
	助手	1	0	-	1	0	1	0	2	1	3	50.00%	2	2	4	100.00%	0	2	2	100.00%
	教員数(総数)	48	10	17.24%	48	8	56	14.29%	45	7	52	13.46%	49	16	65	24.62%	44	15	59	25.42%
災害科学国際研究所	助手除く	47	10	17.54%	47	8	55	14.55%	43	7	50	14.00%	47	14	61	22.95%	44	13	57	22.81%
	教授	8	0	0.00%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%
	准教授	20	3	13.04%	24	4	28	14.29%	18	4	22	18.18%	22	3	25	12.00%	23	2	25	8.00%
	講師	56	5	61.80%	64	6	70	8.57%	68	6	74	8.11%	70	5	75	6.67%	73	5	78	6.41%
	助教	182	47	20.52%	185	47	232	20.26%	178	49	227	21.59%	187	57	244	23.36%	198	58	256	22.66%
	助手	31	35	66.66%	30	33	63.33%	-	35	32	67	66.66%	31	35	66	-	34	31	65	-
	教員数(総数)	297	90	30.30%	313	91	404	22.52%	306	93	399	23.31%	324	97	421	23.04%	331	100	431	23.20%
	助手除く	266	55	32.17%	283	58	341	17.01%	274	60	334	17.96%	289	66	355	18.59%	304	66	370	17.84%
	教授	47	10	17.54%	47	8	55	14.55%	43	7	50	14.00%	47	14	61	22.95%	44	13	57	22.81%
	准教授	8	0	0.00%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%
	講師	56	5	61.80%	64	6	70	8.57%	68	6	74	8.11%	70	5	75	6.67%	73	5	78	6.41%
病院	助教	182	47	20.52%	185	47	232	20.26%	178	49	227	21.59%	187	57	244	23.36%	198	58	256	22.66%
	助手	31	35	66.66%	30	33	63.33%	-	35	32	67	66.66%	31	35	66	-	34	31	65	-
	教員数(総数)	297	90	30.30%	313	91	404	22.52%	306	93	399	23.31%	324	97	421	23.04%	331	100	431	23.20%
	助手除く	266	55	32.17%	283	58	341	17.01%	274	60	334	17.96%	289	66	355	18.59%	304	66	370	17.84%
	教授	47	10	17.54%	47	8	55	14.55%	43	7	50	14.00%	47	14	61	22.95%	44	13	57	22.81%
	准教授	8	0	0.00%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%	10	1	11	9.09%
	講師	56	5	61.80%	64	6	70	8.57%	68	6	74	8.11%	70	5	75	6.67%	73	5	78	6.41%
	助教	182	47	20.52%	185	47	232	20.26%	178	49	227	21.59%	187	57	244	23.36%	198	58	256	22.66%
	助手	31	35	66.66%	30	33	63.33%	-	35	32	67	66.66%	31	35	66	-	34	31	65	-
	教員数(総数)	297	90	30.30%	313	91	404	22.52%	306	93	399	23.31%	324	97	421	23.04%	331	100	431	23.20%
	助手除く	266	55	32.17%	283	58	341	17.01%	274	60	334	17.96%	289	66	355	18.59%	304	66	370	17.84%

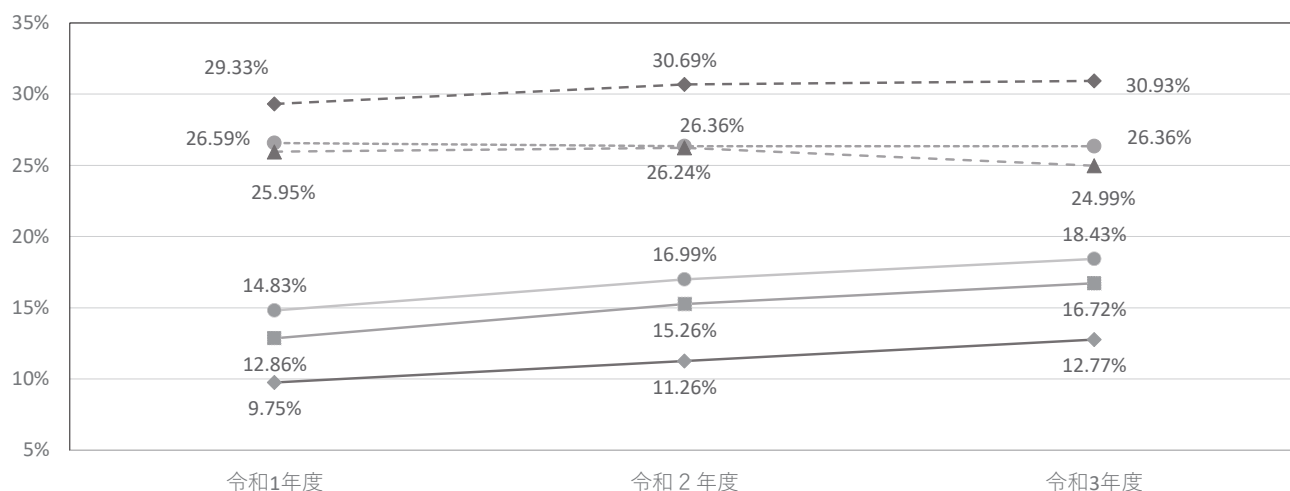
②主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率

部署名	平成29年度						平成30年度						令和1年度						令和2年度						令和3年度															
	女性			男性			女性比率			女性			男性			女性比率			女性			男性			女性比率			女性			男性			女性比率						
	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計	数	性	計							
東北アジア研究センター	教授	9	0	9	0.00%	0	0	9	0.00%	0	0	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%	0	10	0.00%					
	准教授	6	0	6	0.00%	6	1	7	14.29%	5	1	6	6	16.67%	4	3	7	16.67%	4	3	7	16.67%	4	3	7	16.67%	4	3	7	16.67%	4	3	7	16.67%	4	3	7			
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-					
	助教	7	1	8	12.50%	8	1	9	11.11%	6	2	8	6	25.00%	4	10	14	40.00%	6	4	10	40.00%	6	4	10	40.00%	6	4	10	40.00%	6	4	10	40.00%	6	4	10			
	助手	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	0	0	0	0	0	0	0				
	教員数(総数)	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	21	3	24	12.50%	21	5	26	19.23%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27
	助手除く	22	1	23	4.35%	23	2	25	8.00%	21	3	24	12.50%	21	5	26	19.23%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27	25.93%	20	7	27
	教授	23	5	28	17.86%	24	5	29	17.24%	18	5	23	21.74%	19	6	25	24.00%	17	3	20	15.00%	17	3	20	15.00%	17	3	20	15.00%	17	3	20	15.00%	17	3	20	15.00%	17	3	20
	准教授	23	8	31	25.81%	26	11	37	29.73%	28	10	38	26.32%	25	12	37	32.43%	23	12	35	34.29%	23	12	35	34.29%	23	12	35	34.29%	23	12	35	34.29%	23	12	35	34.29%	23	12	35
	講師	15	11	26	42.31%	12	10	22	45.45%	9	9	18	50.00%	9	8	17	47.06%	7	8	15	53.33%	7	8	15	53.33%	7	8	15	53.33%	7	8	15	53.33%	7	8	15	53.33%	7	8	15
高度教養教育・学生支援機構	助教	14	4	18	22.22%	17	3	20	15.00%	16	6	22	27.27%	18	5	23	21.74%	17	2	19	10.53%	17	2	19	10.53%	17	2	19	10.53%	17	2	19	10.53%	17	2	19	10.53%	17	2	19
	助手	0	3	3	100.00%	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%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2
	教員数(総数)	75	31	106	29.25%	79	31	110	28.18%	71	32	103	31.07%	71	33	104	31.73%	64	27	91	29.67%	64	27	91	29.67%	64	27	91	29.67%	64	27	91	29.67%	64	27	91	29.67%	64	27	91
	助手除く	75	28	103	27.18%	79	29	108	26.85%	71	30	101	29.70%	71	31	102	30.39%	64	25	89	28.04%	64	25	89	28.04%	64	25	89	28.04%	64	25	89	28.04%	64	25	89	28.04%	64	25	89
	教授	171	20	191	10.47%	168	18	186	9.68%	165	18	183	9.84%	165	21	186	11.29%	163	19	182	10.44%	163	19	182	10.44%	163	19	182	10.44%	163	19	182	10.44%	163	19	182	10.44%	163	19	182
	准教授	105	26	131	19.85%	114	32	146	21.92%	114	31	145	21.38%	107	34	141	24.11%	97	44	141	31.21%	97	44	141	31.21%	97	44	141	31.21%	97	44	141	31.21%	97	44	141	31.21%	97	44	141
	講師	19	15	34	44.12%	14	13	27	48.15%	12	12	24	50.00%	13	10	23	43.48%	10	8	18	44.44%	10	8	18	44.44%	10	8	18	44.44%	10	8	18	44.44%	10	8	18	44.44%	10	8	18
	助教	36	16	52	30.77%	44	14	58	24.14%	44	16	60	26.67%	43	23	66	34.85%	37	21	58	36.21%	37	21	58	36.21%	37	21	58	36.21%	37	21	58	36.21%	37	21	58	36.21%	37	21	58
	助手	1	9	10	90.00%	2	11	13	84.62%	1	11	12	91.67%	1	10	11	90.91%	1	8	9	88.89%	1	8	9	88.89%	1	8	9	88.89%	1	8	9	88.89%	1	8	9	88.89%	1	8	9
	教員数(助手含む)	332	86	418	20.57%	342	88	430	20.47%	336	88	424	20.75%	329	98	427	22.95%	308	100	408	24.51%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399
教員数(助手除く)	331	77	408	18.87%	340	77	417	18.47%	335	77	412	18.69%	328	88	416	21.15%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	23.06%	307	92	399	
人文社会科学系	教員数(助手除く)	295	61	356	17.13%	296	63	359	17.55%	291	61	352	17.33%	285	65	350	18.57%	270	71	341	20.82%	270	71	341	20.82%	270	71	341	20.82%	270	71	341	20.82%	270	71	341	20.82%	270	71	341
	学助生	2073	1097	3170	34.61%	2050	1116	3166	35.25%	2037	1130	3167	35.68%	2035	1097	3132	35.53%	2032	1074	3106	34.58%	2032	1074	3106	34.58%	2032	1074	3106	34.58%	2032	1074	3106	34.58%	2032	1074	3106	34.58%	2032	1074	3106
	修士(博士前期)	409	325	734	44.28%	356	311	667	46.63%	382	354	736	48.10%	424	354	778	45.50%	436	342	778	43.96%	436	342	778	43.96%	436	342	778	43.96%	436	342	778	43.96%	436	342	778	43.96%	436	342	778
	博士(博士後期)	235	177	412	42.96%	242	176	418	42.11%	237	178	415	42.89%	244	191	435	43.91%	234	205	439	46.70%	234	205	439	46.70%	234	205	439	46.70%	234	205	439	46.70%	234	205	439	46.70%	234	205	439
	教授	587	26	613	4.24%	569	31	600	5.17%	569	32	601	5.32%	566	41	607	6.76%	598	49	647	8.06%	598	49	647	8.06%	598	49	647	8.06%	598	49	647	8.06%	598	49	647	8.06%	598	49	647
	准教授	495	37	532	6.95%	488	40	528	7.58%	474	46	520	8.85%	482	65	547	11.88%	460	73	533	13.70%	460	73	533	13.70%	460	73	533	13.70%	460	73	533	13.70%	460	73	533	13.70%	460	73	533
	講師	107	17	124	13.71%	123	19	142	13.38%	128	19	147	12.93%	133	15	148	11.48%	139	16	155	10.32%	139	16	155	10.32%	139	16	155	10.32%	139	16	155	10.32%	139	16	155	10.32%	139	16	155
	助教	797	158	955	16.54%	790	155	945	16.40%	771	162	933	17.36%	768	201	969	20.74%	747	214	961	22.27%	747	214	961	22.27%	747	214	961	22.27%	747	214	961	22.27%	747	214	961	22.27%	747	214	961
	助手	61	65	126	51.59%	56	59	115	51.30%	54	59	113	52.21%	58	58	116	50.00%	48	59	107	55.14%	48	59	107	55.14%	48	59	107	55.14%	48	59	107	55.14%	48	59	107	55.14%	48	59	107
	教員数(助手含む)	2047	303	2350	12.83%	2026	304	2330	13.05%	1996	318	2314	13.74%	2007	330	2337	15.92%	1953	411	2364	17.39%	1953	411	2364	17.39%	1953	411	2364	17.39%	1953	411	2364	17.39%	1953	411	2364	17.39%	1953	411	2364
教員数(助手除く)	1986	238	2224	10.70%	1970	245	2215	11.06%	1942	259	2201	11.77%	1949	322	2271	14.18%	1905	352	2257	15.60%	1905	352	2257	15.60%	1905	352	2257	15.60%	1905	352	2257	15.60%	1905	352	2257	15.60%	1905	352	2257	
自然科学系	教員数(助手含む)	1189	80	1269	6.30%	1180	90	1270	7.09%	1171	97	1268	7.65%	1181	121	1302	9.29%	1158	138	1296	10.65%	1158	138	1296	10.65%	1158	138	1296	10.65%	1158	138	1296	10.65%	1158	138	1296	10.65%	1158	138	1296
	教員数(助手除く)	6067	1775	7842	22.63%	5955	1760	7715	22.40%	5902	1745	7647	22.82%	5867	1732	7599	22.79%	5844	1745	7589	22.99%	5844	1745	7589	22.99%	5844	1745	7589	22.99%	5844	1745	7589	22.99%	5844	1745	7589	22.99%	5844	1745	7589
	学助生	28339	745	29084	2.64%	2875	737	29492	2.59%	2865	784	29439	2.69%	28929	803	29732	2.71%	28760	723	29483	2.45%	28760	723	29483	2.45%	28760	723	29483	2.45%	28760	723	29483	2.45%	28760	723	29483	2.45%	28760	723	29483
	修士(博士前期)	1759	481	2240	21.47%	1711	535	2246	23.82%	1604	586	2190	26.76%	1597	624	2221	28.10%	1637	633	2270	27.89%	1637	633	2270	27.89%	1637	633	2270	27.89%	1637	633	2270	27.89%	1637	633	2270	27.89%	1637	633	2270
	博士(博士後期)	758	46	804	5.72%	737	49	786	6.23%	734	50	784	6.38%	731	62	793	7.82%	732	68	800	8.61%	732	68	800	8.61%	732	68	800	8.61%	732	68	800	8.61%	732	68	800	8.61%	732	68	800
	教授	600	63	663	9.50%	602	72	674	10.66%	588	77	665	11.56%	589	99	688	14.39%	557	117	674	17.36%	557	117	674	17.36%	557	11													

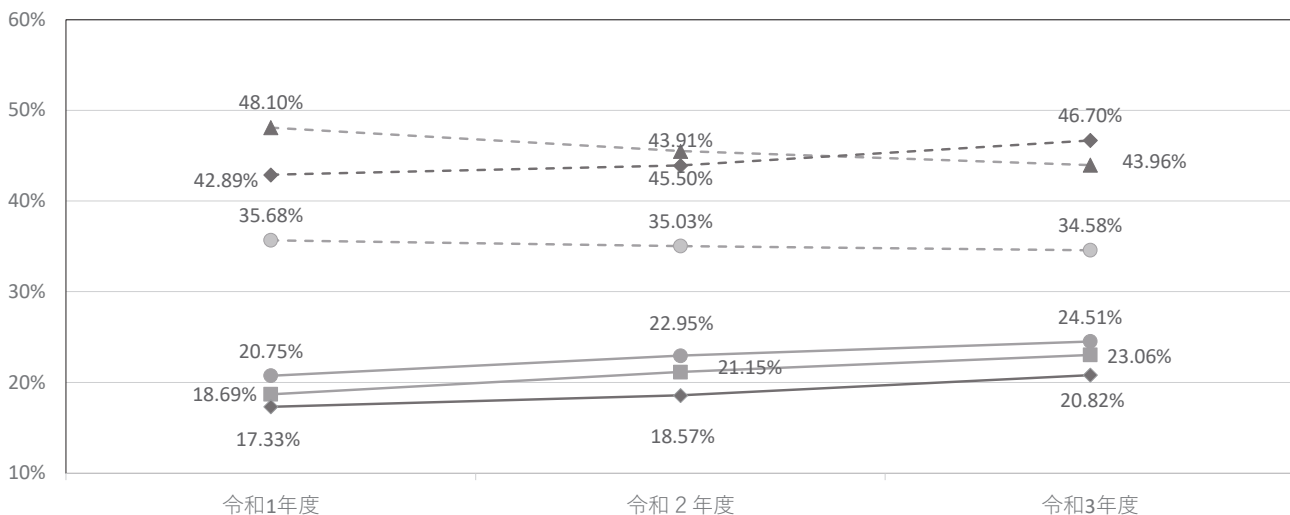
③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率（グラフ）

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

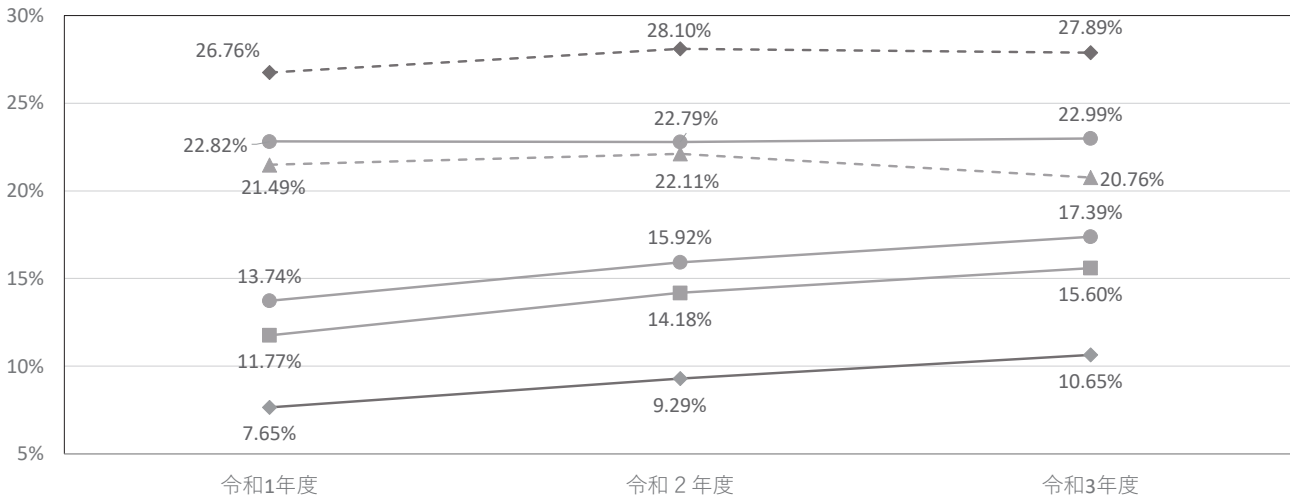
主要部局※¹における在籍教員・学生の女性比率



人文社会系※²部局における在籍教員・学生の女性比率



自然科学系部局※³における在籍教員・学生の女性比率



※¹ 学校基本調査より男女共同参画委員が在籍する部局のみ抜粋

※² 人文社会系:文学研究科・文学部、教育学研究科・教育学部、法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、国際文化研究科、東北アジア研究センター、高度教養教育・学生支援機構

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

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

