

目 次

第 1 章 令和 4 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
- 2 男女共同参画推進のための東北大学宣言
- 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
- 4 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言

第 2 章 男女共同参画推進センターの取組

- ・ 男女共同参画推進センターについて
- ・ 全国ダイバーシティ・ネットワーク会議への参加状況
- ・ 令和 4 年度活動状況
- ・ 国際化対応
- ・ 広報活動
- ・ 支援推進体制

第 3 章 活動報告

- ・ 奨励制度
- ・ 両立支援

第 4 章 各部局の取組

- ・ 文学研究科
- ・ 教育学研究科
- ・ 法学研究科
- ・ 経済学研究科
- ・ 理学研究科
- ・ 医学系研究科
- ・ 歯学研究科
- ・ 薬学研究科
- ・ 工学研究科
- ・ 農学研究科
- ・ 国際文化研究科
- ・ 情報科学研究科
- ・ 生命科学研究科
- ・ 環境科学研究科
- ・ 医工学研究科
- ・ 金属材料研究所
- ・ 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
- ・ 材料科学高等研究所

- ・ 東北アジア研究センター
- ・ 東北メディカル・メガバンク機構
- ・ 病院
- ・ 高度教養教育・学生支援機構
- ・ 本部事務機構

第5章 各種資料

- 資料1 令和4年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿
- 資料2 令和4年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録
- 資料3 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言記念シンポジウムパンフレット
- 資料4 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言記念シンポジウムパンフレットでのアンケート集計結果
- 資料5 第9回澤柳記念賞公募要項等
- 資料6 第6回紫千代萩賞応募要領等
- 資料7 第5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国際学会発表支援事業
- 資料8 DEI推進に関するアンケート調査
- 資料9 男女共同参画推進センターの取組実績等
- 資料10 東北大学における在籍教員・学生の女性比率

第1章 令和4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、後述する支援制度や顕彰制度などにより、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」を実施してきました。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」の活用や、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月時点において、クロスアポイントメント制度により採用した女性研究者を含

んだ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・介護等との両立や、国や地方自治体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、6回目の受賞者を決定しました。受賞者のうち梅津理恵准教授（当時）及び関口仁子現東京工業大学教授が、優れた女性研究者に与えられる「猿橋賞」をそれぞれ受賞したことは、このような顕彰制度に意義があることの証左と思われる。 「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・アンバサダー（旧サイエンス・エンジェル）」制度は、設立から 16 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。

令和 4 年 4 月 5 日には、これまでの宣言、行動指針、基本方針を継承し、さらに発展させるために「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を発出し、多様性、公正性、包摂性を理念として掲げ、全ての構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを国内外に宣言しました。また、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%以上増加させることを目標としました。

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 19 回目の開催となり、DEI 推進宣言を記念とするシンポジウムとして、東京大学総長の藤井輝夫氏より「多様性の海へ：対話が創造する未来」、早稲田大学図書館長の Gaye Rowley 氏より「Living Diversity」、ワシントン大学長の Ana Mari Cauce 博士より「Building Excellence Through Diversity」（ビデオメッセージ）と題し、基調講演を頂きました。また、本学においてダイバーシティの中心となる教員、本学学生団体からも講演を行い、それぞれの立場で DEI を考え、議論しました。

これらの取組の成果として、令和 4 年 11 月 6 日に輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン アシダ賞）が授与されるという荣誉に繋がりました。また、国際女性会議 WAW!2022 のサイドイベントとして令和 5 年 1 月に株式会社スペースタイム代表取締役の中村氏から「軽やかな企業のすすめ」をテーマに講演をいただき、2 月にはジェンダー多様性から災害を伝えるフォーラムを開催しました。いよいよ今年 2023 年は、日本で初めて女性の大学生が誕生して 110 年、1923 年に本学が総合大学化して文系の女子学生が入学してちょうど 100 年を迎えます。

本学では、さらにいっそう、女性研究者のスキルアップやキャリアアップ、研究と育児の

両立、次世代支援や学内保育環境の充実、伝統の継承等を行うことを目的に、東北大学特定基金の一つとして、男女共同参画推進基金を設立しています。この基金により、支援する側も支援される側も一丸となって男女共同参画や DEI の推進に取り組み、長期に渡ってその流れを継続していきたいと考えます。

以上の詳細について、ぜひ本報告書をご覧ください、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。

4 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言

—多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために—

東北大学は1907年の設立当初より、開学の理念として「門戸開放」、「研究第一」、「実学尊重」を掲げ、旧制高等学校卒業者に加え、高等専門学校、高等師範学校卒業生等の多様な人材にも入学の扉を開きました。その結果、全国の俊英が入学し、さらに1913年には日本で初めての女子大学生が誕生しました。留学生にも早くから門戸を開いていたことも含め、本学では黎明期から多様性に富んだ環境や意識を育んできました。

東北大学は2001年に全国に先駆けて男女共同参画委員会を立ち上げ、2002年に「男女共同参画のための東北大学宣言」を発出しました。女子学生入学百周年にあたる2013年には、その後の活動の基盤となる「男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、以来「両立支援・環境整備」、「女性リーダー育成」、「次世代育成」、「顕彰制度」、「地域連携」、「国際化対応」、「支援推進体制」の7項目に沿った共同参画を推進してきました。これらの結果、2001年から2021年にかけて、博士課程学生における女性比率は13.6%から30.9%に向上し、教員の女性比率も5.7%から18.4%へ上昇しました。しかしこの女性比率は世界的な観点からは依然として低く、本学や日本の学術界におけるキャリア・パスには未だに性差にもとづく格差が厳然と存在し、男女比1対1のジェンダー・パリティの達成にはほど遠い状態です。

東北大学は2021年に「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」を策定し、「社会的身分、門地、信条、障がい、性別、性的指向及び性自認その他の理由による不当な差別」(同方針「3. 人権侵害の定義」)の根絶のための基本方針を打ち出しました。しかし多様性の尊重は未だに途上にあります。

東北大学はここに、これまでの宣言、行動指針、基本方針を継承し、さらに発展させるために「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」として多様性、公正性、包摂性を理念として掲げ、全ての構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを国内外に宣言します。

東北大学は、世界が大きな変革期を迎える中、本学が誇る多様な知を総結集し、現在のみならず未来の人類の幸福を目指して新たな価値の創造へ向けて挑戦し続けるために、以下の方針に基づき、多様性、公正性、包摂性 (Diversity, Equity & Inclusion : DEI) を推進します。

1. 東北大学は、ジェンダー・ギャップの解消のために、各分野における女性教職員や女子学生の比率を把握し、現状と女性活躍推進度の可視化に努めます。それを基に、女性教職員の積極的な採用や上位職への登用、若手の育成などを全学的に行い、ジェンダー・パリテイを追求します。

2. 東北大学は、様々な多様性を実現するために、全ての学生・教職員が、尊厳を認め、個性を尊重し、相互を理解して、学修・教育・研究・業務に専念できるようにします。そのために、性別、ジェンダー、性自認・性的指向、年齢、障がい、民族、国籍、宗教、信条などに関わる無意識のバイアスを払拭する啓発活動を実施し、意識改革を行います。

3. 東北大学は、学内の調査・分析に基づき、全ての学生・教職員が各人の能力を最大限発揮できる公正性が保障された環境を提供し、多様な属性・個性を持つ構成員の誰もが歓迎、支援、評価される包摂性に富む組織を実現します。

第2章 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

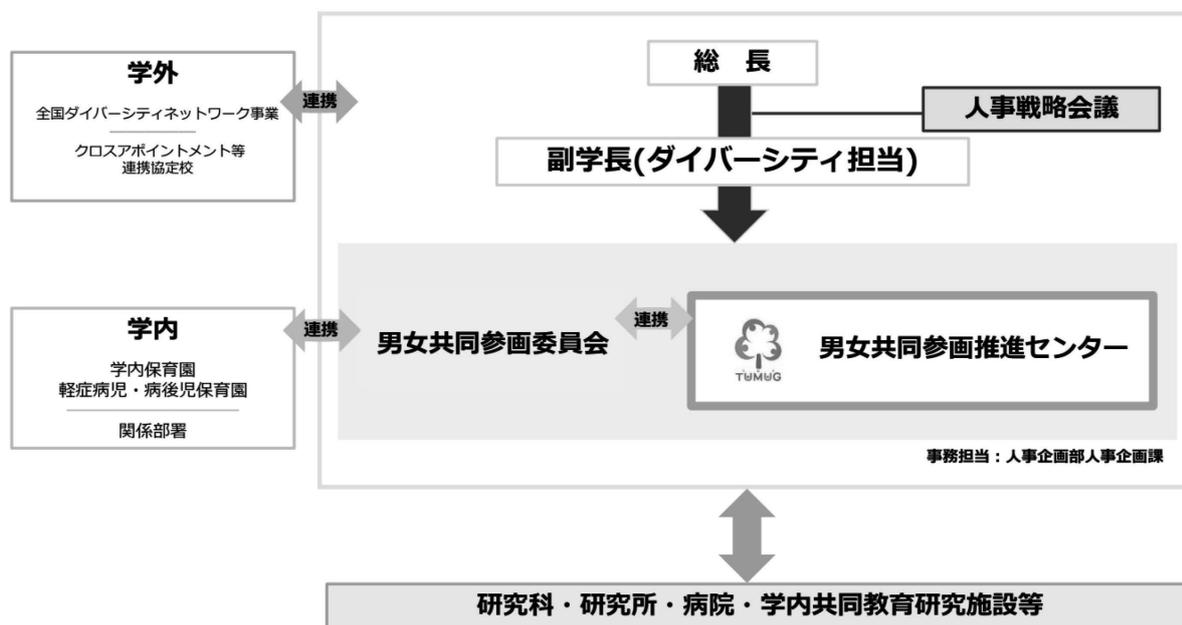
男女共同参画推進センター（以下、センター）は、「男女共同参画推進のための行動指針」（平成25年8月策定）に基づき、本学の男女共同参画活動を円滑に推進することを目的として平成26年4月に設置された。センターは男女共同参画委員会の指示の下、本学における男女共同参画・女性研究者育成支援に関する施策の実施を中心に各種事業に取り組んでいる。

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年度で終了となった。この事業は研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、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。そして、上記の取り組みが評価され、令和4年11月6日には第4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)を受賞した。輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)は、持続的な社会と未来に貢献する優れた研究等を行っている女性研究者及び女性研究者の活躍を推進している機関を表彰するもので、令和元年度からJSTによって実施されている賞である。

現在センターは、センター長(副理事)1名、副センター長(兼務教員)2名、特任教授1名、講師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・アンバサダー活動の運営、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。週1回開催のセンター定例ミーティングにて各業務担当者からの報告及び意見交換を行いながら事業を進めている。

組織体制図



(2) 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（副理事・男女共同参画担当）1名、副センター長（兼務教員）2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週1回開催し、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。

4年 4月 1・7・14・21・28日、5月 12・19・26日、6月 2・9・16・30日、7月 7・14・22・28日、8月 4・18・日、9月 1・8・15・22・29日、10月 6・13・20・27日、11月 10・17・24日、12月 1・8・15・22日、1月 12・26日、2月 2・9・16日、3月 2・9・16・23・30日（予定）

2. 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4年度の東北地区の参加機関は24機関である。

令和4年度東北ブロック新規参加機関
秋田工業高等専門学校

東北ブロック参加機関(令和4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、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、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

TUMUG で開催する「スキルアップセミナー」を東北ブロックの勉強会として、オンラインで開催した。第1回目のスキルアップセミナーは、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。第2回目は「学会発表や講義に役立つオンライン技術セミナー」という題で、本学の大隅典子副学長が講師を務めた（詳細は、16頁を参照）。

(3) 東北ブロック会議の開催

令和4年11月25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) 令和6年度以降の全国ダイバーシティ・ネットワークの持続的な活動及び幹事校輪番制、(2) 令和4年度の東北ブロックの活動報告と活動計画、(3) 各機関における活動について、議論または発表を行った。

(4) 東京農工大学との意見交換

日時：令和5年1月30日（月）10:30～11:30

場所：Zoom

参加者：

東京農工大学：副学長（入試&ダイバーシティ担当）／女性未来育成機構長
天竺桂弘子氏

女性未来育成機構 コーディネーター 井口よう子氏、松本千穂氏

東北大学：副学長（広報・ダイバーシティ担当）大隅典子
男女共同参画推進センター 講師 李善姫

会議では、(1) 全国ダイバーシティネットワーク組織の活動等について、(2) 全国ダイバーシティネットワークシンポジウムについて、(3) 全国ダイバーシティネットワーク組織の持続的取組等についての意見・提案について、意見交換をした。

3. 令和4年度活動状況

3.1 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「3.2 女性リーダー育成」の「支援制度概略」「各支援制度利用者数」に示す。なお、来年度に向けた募集も2月より開始し、来年度も同様の両立支援・環境整備体制を進めていく。

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、本年4月に「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を发出し、その意識啓発や環境・制度整備を推進することを目的として、全教職員対象に「DEI 推進及び研究環境アンケート」を実施した。令和4年12月19日～令和5年2月15日の期間に実施し、1,045件の回答を得た。現在結果の分析に取り組んでいる。

3.2 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 支援事業については以下に示す。

支援プログラム概略

プログラム名	内容	対象者	本部締切
両立支援/女性リーダー育成			
研究支援要員	研究支援要員の雇用に必要な人件費の補助	【育児等】育児・介護等を行う教員・技術職員（男女） 【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	2022. 3. 11
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、ポストドク、博士学生等（男女）、職員（第 4 回目から）	第 1 回：2022. 7. 29 第 2 回：2022. 10. 28 第 3 回：2023. 1. 27 第 4 回：2023. 3. 10
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）	2022. 7. 8
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：2022. 5. 13 第 2 回：2022. 9. 20
次世代育成			
東北大学サイエンス・アンバサダー	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：2022. 3. 11 第 2 回：2022. 4. 28 (2022. 5. 9 まで延期)
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	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	2022. 8. 31

各支援制度利用者数

プログラム名		申請数	採択数			
			女性	男性	うち学生	計
研究支援要員	【育児等】	15	14	1	-	15
	【社会貢献】	4	2	-	-	2
ベビーシッター 利用料等補助	第1回	6	6	-	1	6
	第2回	5	4	-	1	4
	第3回	5	5	-	1	5
	第4回					
スタートアップ 研究費		28	17	-	-	17
ネクストステップ 研究費	第1回	8	7	-	-	7
	第2回	6	5	-	-	5
東北大学 サイエンス・ アンバサダー	第1回	7	7	-	7	7
	第2回	46	46	-	46	46
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		5	4	-	-	4

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「澤柳フェロー」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 14 名の学内研究者及び関係職員による発表を行い、毎回 30～50 名が参加している。

令和4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
5月10日	医工学研究科（男女共同参画推進センター長）	田中 真美	「東北大学におけるダイバーシティ推進」
	人事給与課任用第二係(係長)	淵辺 健	「本学における育児等支援制度について」
7月12日	文学研究科	越智 郁乃	「混じり合う墓とモニュメント—沖縄、戦跡地の慰霊と記憶に関する文化人類学的研究」
	災害科学国際研究所	北村 美和子	「ジェンダーと災害 介護を通じて考える社会」
10月11日	農学研究科	戸田 雅子	「ドイツにおける男女共同参画推進の体験」
	加齢医学研究所・災害科学国際研究所	田邊 亜澄	「日常的風景の認知処理における個人差」
12月13日	理学研究科	秋山 正幸	「研究活動でDEIについて考えた場面」2022.10.6現在
2月14日	情報科学研究科	荒木 由布子	2022年度新任教員の自己紹介・研究紹介
	法学研究科	石川 真衣	
	文学研究科	間芝 志保	
	教育学研究科	佐藤 誠子	
	薬学研究科	有村 奈利子	
	情報科学研究科	細田 千尋	
	理学研究科	齋藤 さやか	



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

- 第1回 TUMUG Café Online : 科研費セミナー (人文・社会科学系)
 日 時 : 令和4年8月25日(木) 12:00~13:00
 場 所 : Zoom
 講 師 : 嵩さやか教授(法学研究科、JSPS 学術システム研究センター専門研究員(社会科学専門調査班))
 参加者 : 24名
- 第2回 TUMUG Café Online : 科研費セミナー(生物・理工系)
 日 時 : 令和4年8月26日(金) 12:00~13:00
 場 所 : Zoom
 講 師 : 中村美千彦教授(理学研究科、JSPS 学術システム研究センター主任研究員(数物系科学専門調査班))
 参加者 : 28名

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11月18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：50名（関係者含む）
- 第2回スキルアップセミナー「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5年2月10日（金）14:30～16:00
場 所：Zoom
講 師：大隅 典子 副学長（医学系研究科教授・男女共同参画委員会委員長）
参加者：55名（関係者含む）

3.3 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・アンバサダーの運営、全学教育科目基幹科目「インクルージョン社会」及び「暮らしのジェンダー」の開講、そして仙台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を TUMUG の次世代育成支援事業として実施している。

中でも平成18年度より開始した東北大学サイエンス・アンバサダー（令和3年まではサイエンス・エンジェルの名前で活動）制度は、理系の女子大学院生のネットワークを通して、さらなる次世代育成を推進することを目的とした組織である。サイエンス・アンバサダーの主な活動としては、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があり、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参加を通じて女性研究者としての意識醸成を行っている。

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院生にも対象を拡大し、令和4年からは性自認（心の性）が女性の大学院生も応募可能にするなど、時代に合わせながら体制を変化させている。今年度の東北大学サイエンス・アンバサダー採用者数は、修士課程39名、博士課程14名の計53名であった。また、本学の教員から構成され、サイエンス・アンバサダーの活動に助言や指導を行っている協力教員は以下の9名である。

【サイエンス・アンバサダー協力教員】

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）
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（工学研究科 DEI 推進プロジェクト 特任助教（研究））

令和4年度東北大学サイエンス・アンバサダー採用人数・研究科別一覧

研究科	人数
教育学研究科	1
理学研究科	3
医学系研究科	9
歯学研究科	6
薬学研究科	5
工学研究科	8
農学研究科	4
情報科学研究科	2
生命科学研究科	7
環境科学研究科	5
医工学研究科	2
小計	53
うち修士課程	38
うち博士課程	15

【東北大学サイエンス・アンバサダーの活動】

東北大学サイエンス・アンバサダーは主に「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（本年度も多く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

- 仙台南高校オンライン出張講演（オンライン）
（令和4年5月11日、担当サイエンス・アンバサダー2名、参加高校生280名）
- 秋田高校オンライン出前講義（オンライン）
（令和4年6月1日、担当サイエンス・アンバサダー1名、1回目：参加高校生56名、2回目：参加高校生61名）
- 山形県立山形西高等学校・大学訪問（オンライン）
（令和4年12月23日、担当サイエンス・アンバサダー6名、参加高校生数68名）

（2）オープンキャンパス

- 女子大生の日記念 TUMUG オープンキャンパス
研究者ってなに？「オープンキャンパス」編（オンライン）
（令和4年8月19日、担当サイエンス・アンバサダー5名、参加者95名（関係者含む））

研究発表

「母親の身体活動はどの程度子どもに伝わるか?-女性と子どもの運動・健康を考える」

山田 綾（医学系研究科 博士課程後期3年）

討論者(サイエンス・アンバサダー)：中澤 典子(歯学研究科)

張 小栄(環境科学研究科)

渡邊 仁奈(農学研究科)

Alia GALLET PANDELLE(環境科学研究科)

コメンテーター：渡邊 由美子(高度教養教育・学生支援機構 特任教授)

(3) 科学イベント

- ▶ 木町通市民センター主催「わくわくキッズ2・ドキドキ夏休み実験」(対面)
(令和4年8月6日、担当サイエンス・アンバサダー4名、参加小学生20名)

(4) DX 協業

企業と協業し、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DXチームを構成し、隔週のオンラインミーティングを重ねながら活動を行った。

▶ DX 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し、Slackを使用したデジタルラボノートの開発を、必要な機能を実現できるか評価、改善を行いながらシステムの構築を行った。

ミーティング開催：令和4年8月24日、9月8日、9月21日、10月7日、10月21日
11月8日、11月21日、12月2日

▶ サイエンス・アンバサダーオンライン交流会

オンラインを通じた交流の活発化を目指した活動としてサイエンス・アンバサダーオンライン交流会(Zoom)を開催した。

開催：令和4年9月7日(参加者サイエンス・アンバサダー15名)

令和4年11月23日(参加者サイエンス・アンバサダー9名)

(5) シンポジウム・研修

- ▶ 令和4年度 東北大学サイエンス・アンバサダーオリエンテーション
(令和4年6月3日、参加者サイエンス・アンバサダー53名)

- ▶ 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI) 推進宣言記念シンポジウム
「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」
(令和4年6月20日)

- ▶ TUMUG 女子大生エンパワーメントミーティング第41回猿橋賞受賞者田中幹子教授との対話
(令和4年9月15日、担当サイエンス・アンバサダー2名、参加者47名)

- ▶ サイエンス・アンバサダースキルアップ研修「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11月18日、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と同時開催)

- ▶ 理系女子学生のためのキャリアセミナー「軽やかな起業のすすめ」

(令和5年1月25日、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と同時開催)

- ▶ サイエンス・アンバサダースキルアップ研修「学会発表や講義に役立つオンライン技術セミナー」

(令和5年2月10日、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と同時開催)

(6) 東北大学サイエンス・アンバサダー 報告会

- ▶ 令和4年度 東北大学サイエンス・アンバサダー報告会
(令和5年2月19日(日))

(7) 東北大学サイエンス・アンバサダー 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 5 年 3 月 21 日（火・祝）放送予定

【全学教育】

当センターでは平成 27 年度に全学教育科目基幹科目（社会論）「ジェンダーと人間社会」を開講して以来、次世代育成に取り組んできた。今年度からは「暮らしのジェンダー学」（前後期：火曜 5 講時、各期全 15 回）と「インクルージョン社会」（前期：火曜 2 講時、後期：水曜 1 講時、各期全 15 回）の二講座に改編した。当センターのセンター長及び専任教員も担当教員として講義に参画し、1 年生を中心とする学生（両授業の合計受講者 220 名）男女共同参画と多様性の公平な包摂意識醸成に努めた。各回の講義内容と担当教員は次表の通りである。当センターの米永一郎特任教授が両授業のコーディネーターを務めた。今年度は両授業とも対面とオンデマンドのハイブリッド形式で実施した。

「インクルージョン社会」講義内容および担当教員

回	講義担当	所属・役職	講義題目 (仮題含む)
1	米永 一郎	男女共同参画推進センター	イントロダクション
2	小川 真理子	東京大学	ジェンダーフェアネス（オンデマンド）
3	水野 紀子	白鳳大学	家族の再構成？（オンデマンド）
4	吉田 浩	経済学研究科	社会的包摂の経済的評価
5	大森 純子	医学系研究科	健康格差とソーシャルキャピタル
6	末松 和子	高等教育推進機構センター	多文化共生（対面のみ）
7	田中 真美	医工学研究科	教育における包摂
8	中間レポート討論会	年齢・世代・老若の対立・分断	
9	大隅 典子	医学系研究科	男性専科の学術からジェンダーイノベーション
10	米永 一郎	男女共同参画推進センター	分断される男性達
11	高橋 真木子	金沢工業大学	多様性の融合・包摂とイノベーション（オンデマンド）
12	前川 直哉	福島大学	性的マイノリティの今
13	総合討論	女子枠・トランス女性受入、高学歴は指標か	
14	出口真紀子	特別講義	真のダイバーシティをめざして
15	米永 一郎	男女共同参画推進センター	まとめ & 期末試験

「暮らしのジェンダー学」講義内容および担当教員

回	講義担当	所属・役職	講義題目 (仮題含む)
1	米永 一郎	男女共同参画推進センター	イントロダクション
2	中村 文子	山形大学人文社会科学部	国際社会とジェンダー
3	妙木 忍	国際文化研究科	フェミニズムの軌跡と展望
4	田中 重人	文学研究科	家族とジェンダー
5	嵩 さやか	法学研究科	ジェンダー平等の社会保障
6	神谷 哲司	教育学研究科	子育て・教育とジェンダー（オンデマンド）
7	李 善姬	男女共同参画推進センター	ジェンダー・多様性と緊急時リスク
8	大隅 典子	医学系研究科	なぜ、理系に進む女性は少ないのか？
9	米永 一郎	男女共同参画推進センター	多様な性・男性性
10	中林 加南子	エル・ソーラ仙台	ジェンダー平等 わたしたちの それぞれの
11	朝倉 京子	医学系研究科	ケアは女性の役割か？
12	宮崎 真理子	医学系研究科	健康問題における生物学的性別(sex)と社会的性別(Gender)
13	小川 真理子	東京大学	ジェンダー平等の抱える課題（オンデマンド）
14	総合討論	カップルの平等？無意識に受け入れる差別、トイレの在り方	
15	米永 一郎	男女共同参画推進センター	まとめ & 期末試験

また、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。

3. 4 「女子大生の日」関連イベントの開催

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名が日本で最初の女子大生となった。それから100年以上を経て、本学では数多くの女性研究者を輩出している。

令和2年、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4年8月19日に女子大生の日登録記念イベント「女子大生の日記念 TUMUG オープンキャンパス」をWEBで開催した。

東北大学の女子大学院生である東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)による研究発表とディスカッションが行われ、SAの1名が「母親の身体活動はどの程度子どもに伝わるか？—女性と子どもの運動・健康を考える—」というテーマで発表した後、パネリストとして参加したSAと渡邊由美子特任教授（高度教養教育・学生支援機構 高等教育開発部門 国際化教育開発室）が加わり、ディスカッションを行った。また、学部選択や入試、大学での生活、卒業後の進路について等、大学進学に興味を持つ参加者の疑問・悩み・相談に、SAが回答した。当日は、95名（関係者含む）が参加した。

3. 5 多様な性に関する本学のガイドラインの作成

令和4年4月5日に本学がDEI（多様性・公正性・包摂性）推進宣言を行ったことに因んで、男女共同参画推進センターでは、DEI推進の第一歩として、「みんなが主役—多様な性に関するガイドライン」作成に取り組んだ。ガイドライン作成に当たっては、関係する各機関の実務者に参加を呼びかけてワーキンググループを組織、ワーキンググループの座長を当センターの秋山正幸副センター長（理学研究科・教授）が務めた。

*WG 構成メンバー

秋山 正幸	(男女共同参画推進センター副センター長)・・・座長
李 善姫	(男女共同参画推進センター講師)
米永 一郎	(男女共同参画推進センター学術研究員、特任教授(客員))
小島奈々恵	(学生相談所講師)
佐藤 静香	(学生相談所助手)
佐藤 英子	(職員相談室職員)
酒井 敏行	(キャリア支援事務室長)
二階堂浩信	(保健管理センター 健康・相談係長)
千葉 涼	(人事企画課課長補佐)
内田 孝義	(人事企画課専門職員)

*ガイドライン作成日程

令和4年10月11日	WG 第1回目打ち合わせ
令和4年11月1日	WG 第2回目打ち合わせ
令和4年12月6日	WG 第3回目打ち合わせ
令和4年12月15日、22日	大隅委員長、田中センター長に報告及びコメント修正
令和4年12月28日	学生評議会委員(歯学部、国際文化研究科留学生)2名からのコメント
令和5年1月6日	学生評議会委員(教育学研究科)1名+東北大学性を考えるサークル AROW(工学部、医学部)2名からのコメント、修正
令和5年1月13日	牛尾理事、滝澤理事に報告、コメント、修正
令和5年2月中	WG 内で最終版の回覧とチェック
令和5年2月中	男女共同参画委員会メール審議
令和5年3月中	牛尾理事への報告
令和5年3月中	大隅副学長から総長レク
令和5年3月中	ガイドライン公表

4. 国際化対応

当センターの李講師が令和4年10月4日に開催された GEC (The Gaseous Electronics Conference) 2022 の Woman in Science で“DEI Promotion in Tohoku University”を報告し、本学と当センターの取り組みについて発表した。また令和4年12月5日には、JICA 東北が主催した課題別研修「ジェンダーと多様性からの災害リスク削減」で“Disaster Memory Transmission from the Perspective of Gender Diversity”の講演を行った。当日の研修には、インドネシア、ブータン、バングラデシュ、フィジー、キリバス、メキシコ、チリから計11名が参加した。

また、2022年6月にワシントン大学(UW)と本学(TU)のアカデミックオープンスペースの覚書を更新され、その中に新たな課題として DEI が含まれた事となった。令和5年1月19日には、UW-TU の AOS の Workshop が UW で開催され、大隅典子委員長が“Promoting Diversity, Equity & Inclusion at Tohoku University”という題で本学の DEI 推進について発表、李講師は、“Diversity, Equity, and Inclusion as Survival Strategies —Lessons Learned from Disasters”という題で発表を行った。UW では、Advance center for institutional change のメンバーである Dr. Cheryl Kaiser (UW Professor of Psychology) が UW の取り組みについて報告、Women's Center の Dr. Sarah Nguyen がセンターの歴史と活動について報告した。今後も UW との DEI 推進連携を強化していくことを目指している。

さらに、大学内の国際化にも対応するため、当センターの Web ページは日本語版・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、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。今年度実施した DEI 推進及び研究環境に関するアンケート調査も今回初めて英語版を準備し、23件の回答をいただいた。

5. 広報活動

センターでは、本学の男女共同参画の推進及びダイバーシティ推進の広報活動としてセンターWebページの他、Facebook/Twitter を利用して、センター内の様々なイベントや支援制度の周知、女性研究者の活躍の広報、アンケート調査などの報告などを行っている。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、大隅典子委員長をはじめ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～」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（動画）。令和 5 年 2 月 13 日現在、日本語版動画の再生数は 4,316 回、英語版動画の再生数は 959 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。

特に今年度は、東北大学特設サイト「日本初女子大生誕生の地」を開設、1913 年の女子大生の誕生秘話から本学の男女共同参画推進の歩み、活躍している女性研究者の紹介、サイエンス・アンバサダーの声などを紹介した。本サイトは、2023 年の女子大生誕生 110 周年記念事業まで続けて広報する予定である。現在、第 6 章までが公開されている。https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women/



東北大学男女共同参画推進センター TUMUG

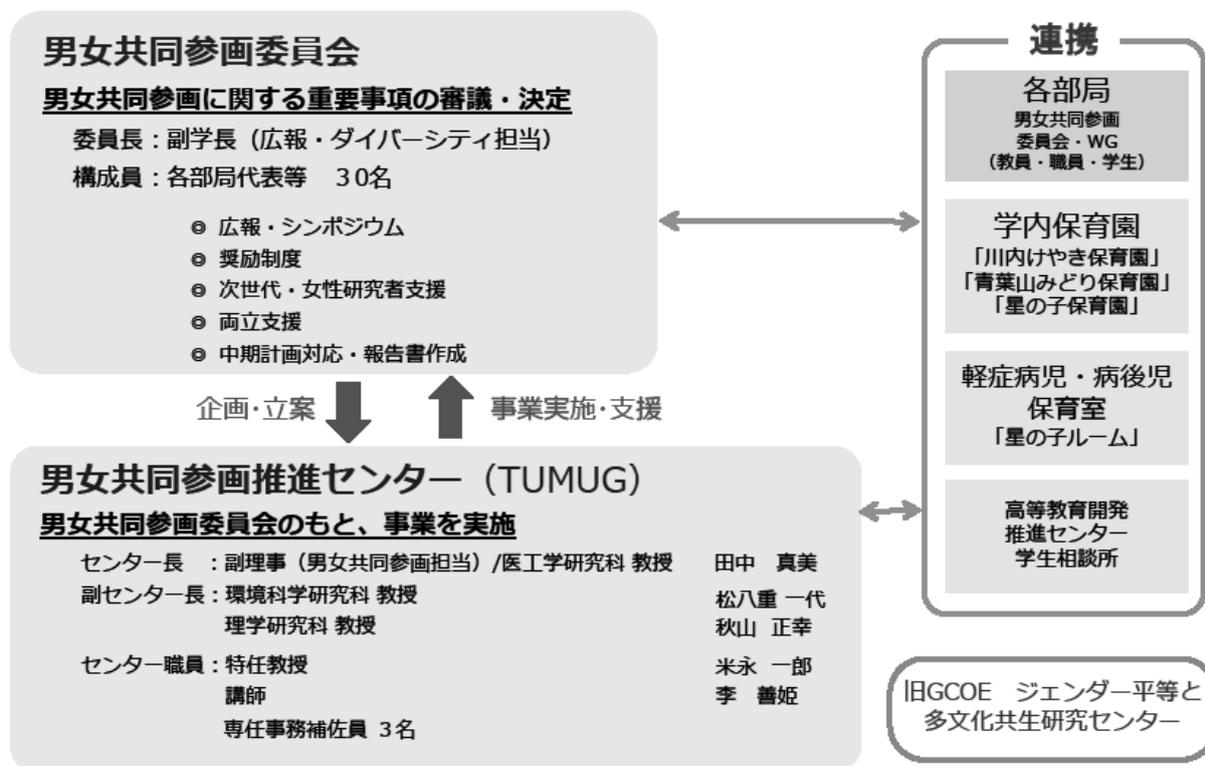
動画「東北大学における共同参画の推進 ～未来を TUMUG～」サムネイル



東北大学特設サイト「日本初女子大生誕生の地」

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

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

(2) 構成員

センター長	田中 真美	副理事 (男女共同参画担当)、医工学研究科教授
副センター長	松八重 一代	環境科学研究科 教授
副センター長	秋山 正幸	理学研究科 教授
運営委員	鈴木 杏奈	流体科学研究所 准教授
運営委員	林 雅子	高度教養教育・学生支援機構 准教授
特任教授	米永 一郎	特任教授 (非常勤)
専任教員	李 善姫	講師
専任スタッフ	猪股 真知	事務補佐員
専任スタッフ	三浦 尚子	事務補佐員
専任スタッフ	横山 志香	事務補佐員

第3章 活動報告

奨励制度

奨励制度については、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。

また、来年以降の澤柳記念賞を、DEI 推進を宣言した本学の賞としての性格が「男女共同参画」のみで良いかどうか等の検討を進めることを目的に澤柳記念賞ワーキンググループを開催した。

活動状況

1. 第9回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)

①5月25日の本委員会にて審査委員について審議の上、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。

これらに関し以下選考委員にて審査を行った。

- 大隅 典子 (副学長(広報・ダイバーシティ担当)、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、男女共同参画委員会副委員長)
- 佐野 正人 (国際文化研究科教授)
- 千葉 奈津子 (加齢医学研究所教授)
- 橋本 久子 (理学研究科教授、学内外部構成員)
- 宮尾 光恵 (農学研究科教授、学内外部構成員)
- 鈴木 紳一 (株式会社河北新報社 常務取締役 学外外部構成員)
- 佐藤 龍彦 (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の上、7月21日にオンラインにて選考委員会を開催した。

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

該当なし

B 賞:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

該当なし

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、教育学研究科1件、農学研究科1件、環境科学研究科2件、医工学研究科1件の合計5件の応募があり、男女共同参画推進センターにて審査を行った。審査時には、公募要領の応募要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。

- ・ Lin Huiling (農学研究科)
- ・ ガレパンデレ アリア (環境科学研究科)
- ・ 平野 杜萌 (環境科学研究科)
- ・ Radhika Mishra (医工学研究科)

3. 第6回東北大学優秀女性研究者賞(紫千代萩賞)

①11月4日を締め切りとして公募を実施した。

②申請数は人文・社会科学分野7件、理学・工学分野5件、農学・生命科学分野6件、医歯薬学・保健分野4件の合計22件であった。

これらに関し以下選考委員にて審査を行った。

【人文・社会科学分野】

芳賀 満 (選考委員会委員長、高度教養教育・学生支援機構教授)

ナロック・ハイコ (文学研究科教授)

嵩 さやか (法学研究科教授)

藤田 恭子 (国際文化研究科教授)

【理学・工学分野】

田中 真美 (医工学研究科教授)

栗原 和枝 (未来科学技術共同研究センター教授)

岩本 武明 (理学研究科教授)

【農学・生命科学分野】

永次 史 (多元物質科学研究所教授)

出江 紳一 (医工学研究科教授)

倉田 祥一郎 (薬学研究科教授)

【医歯薬学・保健分野】

山下 まり (農学研究科教授)

宮尾 光恵 (農学研究科教授)

倉永 英里奈 (生命科学研究科教授)

各委員には11月25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26日を締め切りとしたメール審議を行った。医歯薬学・保健分野を除き、各分野1名、合計3名の受賞者を決定した。受賞結果は3月開催の国際女性デー記念 第6回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会で公表した。

③ 選考結果

【人文・社会科学分野】

課題名 古代インド祭式文献成立史研究

受賞者 西村 直子（文学研究科 准教授）

【理学・工学分野】

課題名 化合物半導体材料の高温溶液成長の研究

受賞者 川西 咲子（多元物質科学研究所 講師）

【農学・生命科学分野】

課題名 微生物を活用した再生可能エネルギー生産と資源循環の研究

受賞者 多田 千佳（農学研究科 准教授）

【医歯薬学・保健分野】

該当なし

4. 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)ワーキンググループ

2023 年度以降の澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞のあり方について以下のメンバーにてワーキンググループを開催し、本賞の趣旨、対象等について改訂を行った。

- 座長 大隅 典子（副学長（広報・ダイバーシティ担当）、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、男女共同参画委員会副委員長）
佐野 正人（国際文化研究科教授、男女共同参画委員）
千葉 奈津子（加齢医学研究所教授、男女共同参画委員）
橋本 久子（理学研究科教授）
戸田 雅子（農学研究科教授、男女共同参画委員）
梅田 恵（EY Japan 株式会社アソシエイトディレクター、
元東北大学男女共同参画アドバイザーボード委員）
佐藤 龍彦（人事企画部長、男女共同参画委員）

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きました。第10回からは本賞の名称を「澤柳記念 DEI 賞」に変更し、男女共同のみならずダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進を目指す取組みに多大な貢献をされた方へ対象を拡大して実施予定です。

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。
第9回	令和4年度	該当なし		

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)

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
第3回	平成28年度	該当なし		
第4回	平成29年度	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺えることから。
第5回	平成30年度	理系女子大学院生チームIRIS(アイリス)による地域における理系進路支援の取り組み	大阪府立大学 理系女子大学院生 チームIRIS	同グループは、西日本では初めて女子大学院生が中心となって、企画から運営まで主体的に様々な活動に取り組み、長期にわたり地域に根付いた理系進路支援に関する活動を行っている。進路選択について考える機会を継続して提供していること、また活動が年々活発化していることは高く評価できる。
第6回	令和元年度	埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト	埼玉大学みんなのトイレプロジェクト	同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動を推進し、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。
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。
第9回	令和4年度	該当なし		

東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」

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

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

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

第4回	令和2年度	人文・社会科学	国際文化研究科 准教授 鄭 嫣婷	脳科学的アプローチによる第二言語習得研究
		理学・工学	工学研究科 准教授 林 久美子	非平衡統計力学を用いた生体内輸送現象の研究
		農学・生命科学	農学研究科 助教 大坪和香子	腸内細菌の多様性と機能性およびその有効利用の研究
		医歯薬学・保健	薬学研究科 助教 熊田 佳菜子	炭素－水素結合官能基化による直截的な有機合成反応の研究
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
第6回	令和4年度	人文・社会科学	文学研究科 准教授 西村 直子	古代インド祭式文献成立史研究
		理学・工学	多元物質科学研究所 講師 川西 咲子	化合物半導体材料の高温溶液成長の研究
		農学・生命科学	農学研究科 准教授 多田 千佳	微生物を活用した再生可能エネルギー生産と資源循環の研究
		医歯薬学・保健	該当なし	

両立支援

研究者が、出産・育児・介護等(以後育児等とする)を理由に研究を断念することがないよう、研究と育児等の両立を目的とした支援を行います。また、両立支援に関するイベントの実施、各種事業や施設、制度等に関する情報提供等により、全学における両立支援・環境整備を推進しています。

平成30年～令和4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		令和4年度	
	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		90名	
5月	26名		49名	6名	71名		90名		90名	3名
6月	28名		53名	5名	78名		91名		90名	
7月	29名	2名	55名		81名		91名		90名	
8月	34名	16名	55名	16名	84名	3名	92名		94名	
9月	34名	10名	55名	1名	85名	1名	92名		94名	
10月	42名	1名	58名		88名	2名	94名		94名	
11月	42名		59名		91名	6名	96名		97名	2名
12月	41名	1名	64名		92名	2名	97名		98名	
1月	41名		64名		94名		97名	2名	102名	5名
2月	41名	1名	64名		94名		97名		103名	
3月	41名	6名	64名	13名	94名		95名		103名	-
計	422名	39名	689名	41名	1,026名	14名	1,120名	2名	1,145名	10名

※一時保育利用者数は、延べ人数

平成30年～令和4年度川内けやき保育園利用状況

月	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4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
4月	26名	1名	22名	18名	25名	1名	22名	2名	16名
5月	27名	4名	22名	1名	22名	3名	21名		16名
6月	27名	1名	21名	2名	22名		19名	1名	17名
7月	28名	2名	21名	2名	22名	11名	19名	18名	18名
8月	28名		21名	10名	22名		19名		18名
9月	28名	1名	22名	2名	22名	5名	23名	6名	19名
10月	28名		23名	5名	25名		21名		19名
11月	28名	2名	23名	5名	29名		20名		19名
12月	28名		23名	17名	29名		20名		20名
1月	28名	6名	25名	3名	29名	2名	20名	15名	21名
2月	28名		25名		29名		19名		21名
3月	30名		25名	1名	29名		20名		21名
計	334名	17名	273名	66名	305名	22名	243名	42名	188名

※1月の一時保育利用者数にはセンター試験、全国共通テストの一時保育含む

平成30年～令和4年度星の子保育園利用状況

月	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数								
4月	20名	9名	49名	23名	67名	4名	72名	0名	80名	9名
5月	30名	5名	50名	10名	68名	2名	76名	0名	81名	7名
6月	32名	4名	56名	4名	71名	0名	80名	1名	83名	5名
7月	35名	8名	58名	5名	73名	0名	84名	0名	86名	6名
8月	36名	18名	59名	23名	77名	0名	85名	7名	88名	5名
9月	38名	24名	59名	11名	78名	2名	89名	0名	91名	4名
10月	41名	32名	67名	5名	80名	0名	89名	1名	91名	6名
11月	43名	19名	66名	5名	81名	7名	92名	0名	93名	8名
12月	43名	17名	67名	6名	84名	0名	92名	0名	93名	2名
1月	43名	9名	68名	6名	84名	2名	92名	1名	95名	3名
2月	43名	10名	69名	3名	83名	0名	92名	0名	95名	—
3月	43名	6名	68名	3名	83名	0名	91名	0名	96名	—
計	447名	161名	736名	101名	929名	17名	1,034名	10名	1,072名	55名

平成30年度～令和4年度軽症病児・病後児保育室利用状況

月	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
4月	29(7)名	37(1)名	1(0)名	10(1)名	6(0)名
5月	40(7)名	29(4)名	0(0)名	17(5)名	10(0)名
6月	35(1)名	67(7)名	12(0)名	29(0)名	16(0)名
7月	69(11)名	60(6)名	9(0)名	34(3)名	24(3)名
8月	47(2)名	51(4)名	11(4)名	25(2)名	30(0)名
9月	50(2)名	37(0)名	8(0)名	13(1)名	35(0)名
10月	30(4)名	44(4)名	15(1)名	17(4)名	31(0)名
11月	37(4)名	36(3)名	8(0)名	25(9)名	32(2)名
12月	39(3)名	21(1)名	18(0)名	38(6)名	28(0)名
1月	20(2)名	32(4)名	11(0)名	21(2)名	20(0)名
2月	8(1)名	23(1)名	2(0)名	6(0)名	-名
3月	21(2)名	8(1)名	17(6)名	13(2)名	-名
計	387(32)名	425(46)名	445(36)名	248(35)名	232(5)名

※利用人数の（ ）内は星陵地区外登録者の人数であり、内数。

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教授（座長）、木山幸子准教授、大貫隆史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4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について検討するとともに、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5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たり、海外の女性研究者との業務委託契約を結んで授業を開講したりするなど、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 11 件のうち、5 件で女性採用に至った。

部局長より

文学研究科では、数年来、教員における女性比率向上のためのさまざまな方策を講じてきた。結果として、2021 年度は新規採用者 7 名のうち女性が 4 名（57%）、2022 年度は新規採用者 11 名のうち女性が 5 名（45%）を占めた。また、2022 年度は海外の女性研究者と 5 件の業務委託契約を結び、授業等を行なっていた。新規採用人事の少なさや、採用候補のうちに占める女性の割合がそもそも低いなど、厳しい状況は続いているものの、上記のような取り組みを通じて、2020 年度の 13%から、2021 年度は 16%、2022 年度は 20%と、徐々に女性比率は向上している。今後とも議論を重ね、女性比率の向上、さらには文学研究科全体の DEI の向上のための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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	2名/47名中(4%)	2名/47名中(4%)	3名/48名中(6%)
准教授	6名/31名中(19%)	7名/28名中(25%)	7名/26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	4名/13名中(31%)	5名/14名中(36%)	8名/17名中(47%)
計(助手・助教含む)	12名/91名中(13%)	14名/89名中(16%)	18名/91名中(20%)
計(助手・助教除く)	8名/78名中(10%)	9名/75名中(12%)	10名/74名中(14%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	86名/192名中(45%)	93名/190名中(49%)	93名/193名中(48%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	111名/210名中(53%)	111名/203名中(55%)	125名/215名中(58%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/6名中(50%)	4名/7名中(57%)	5名/11名中(45%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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。今年度は助教の採用が多かったため、新規採用者内での女性比率はやや下降したが、上掲の票のとおり、全体としては着実に女性比率は向上している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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(%)

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、教員の女性構成員比率は年度ごとに着実な向上を続けている。

学生については、博士後期課程は微減したが、博士前期課程の女性比率は着実に上昇している。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

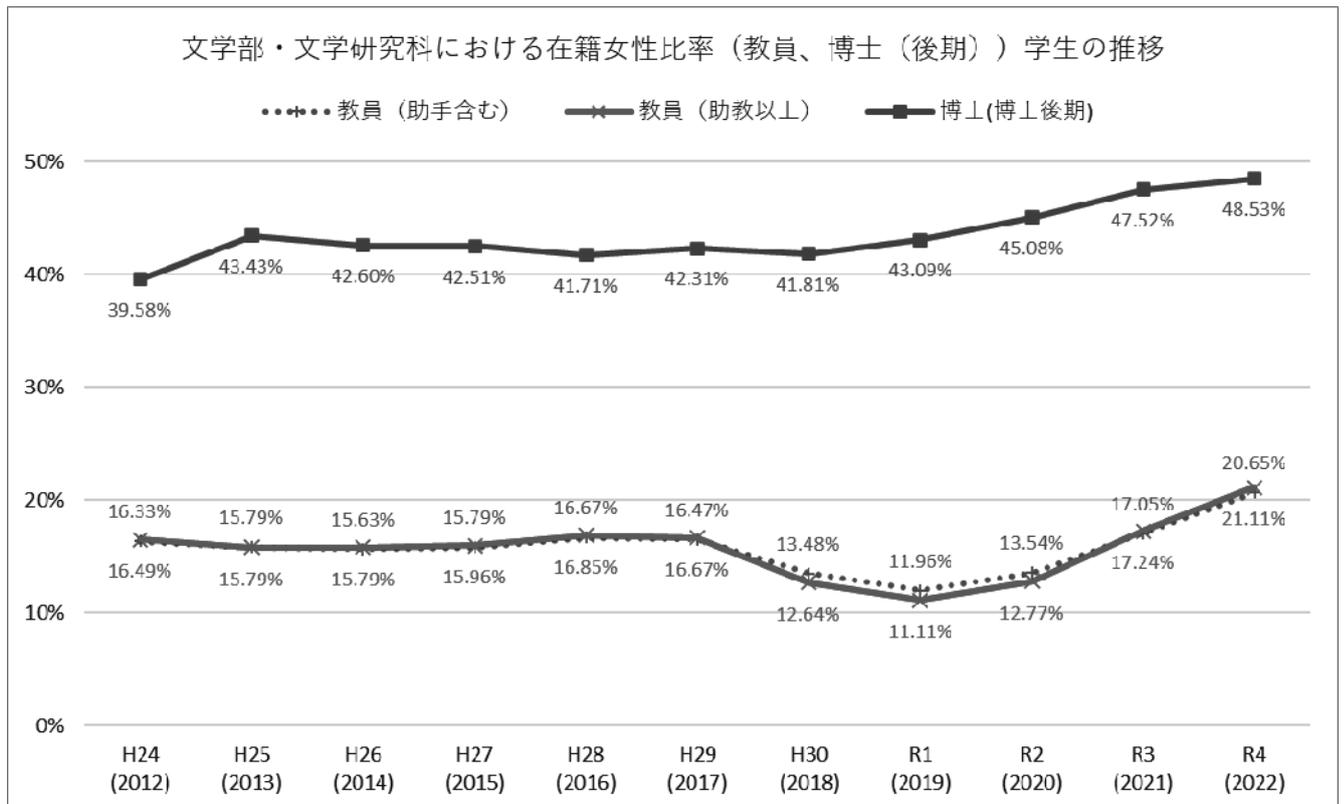
文学研究科では、制度上は特段の障害は存在しないが、以下のような困難を抱えている。

- (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、公募の候補となる女性研究者がそもそも少なく、女性教員の応募が少ない場合がある。

6. 次年度の具体的対応策

人事枠に限られている中、新規教員の公募に際しては、DEI 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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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）、李 仁子、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

FD の実施

研究科内のハラスメント防止対策委員会と共同し、外部業者に教育学研究科構成メンバー向けの研修動画教材（1 時間程度）を作成した。構成員は期間内（2022 年 12 月まで）に動画を視聴し、視聴報告書を提出した。

部局長より

教育学研究科の女性教員比率は、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（とりわけ博士後期課程）の構成員比率を高めるためにもきわめて重要と考えている。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いつそう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 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
教授	2 名 / 14 名中 (14%)	1 名 / 15 名中 (7%)	1 名 / 15 名中 (7%)
准教授	3 名 / 20 名中 (15%)	4 名 / 19 名中 (21%)	4 名 / 19 名中 (21%)
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 / 7 名中 (71%)	4 名 / 7 名中 (57%)	6 名 / 8 名中 (75%)
計(助手・助教含む)	10 名 / 41 名中 (24%)	9 名 / 41 名中 (22%)	11 名 / 42 名中 (26%)
計(助手・助教除く)	5 名 / 34 名中 (15%)	5 名 / 34 名中 (15%)	5 名 / 34 名中 (15%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	30 名 / 69 名中 (43%)	31 名 / 65 名中 (48%)	33 名 / 72 名中 (46%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	47 名 / 84 名中 (56%)	52 名 / 88 名中 (59%)	63 名 / 97 名中 (65%)

※1 令和 2 年度、令和 3 年度は 3 月末の人数、令和 4 年度は 1 月 1 日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/5名中 (60%)	2名/3名中 (67%)	4名/5名中 (80%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

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26%となり、前年度に続き2割以上が維持されている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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

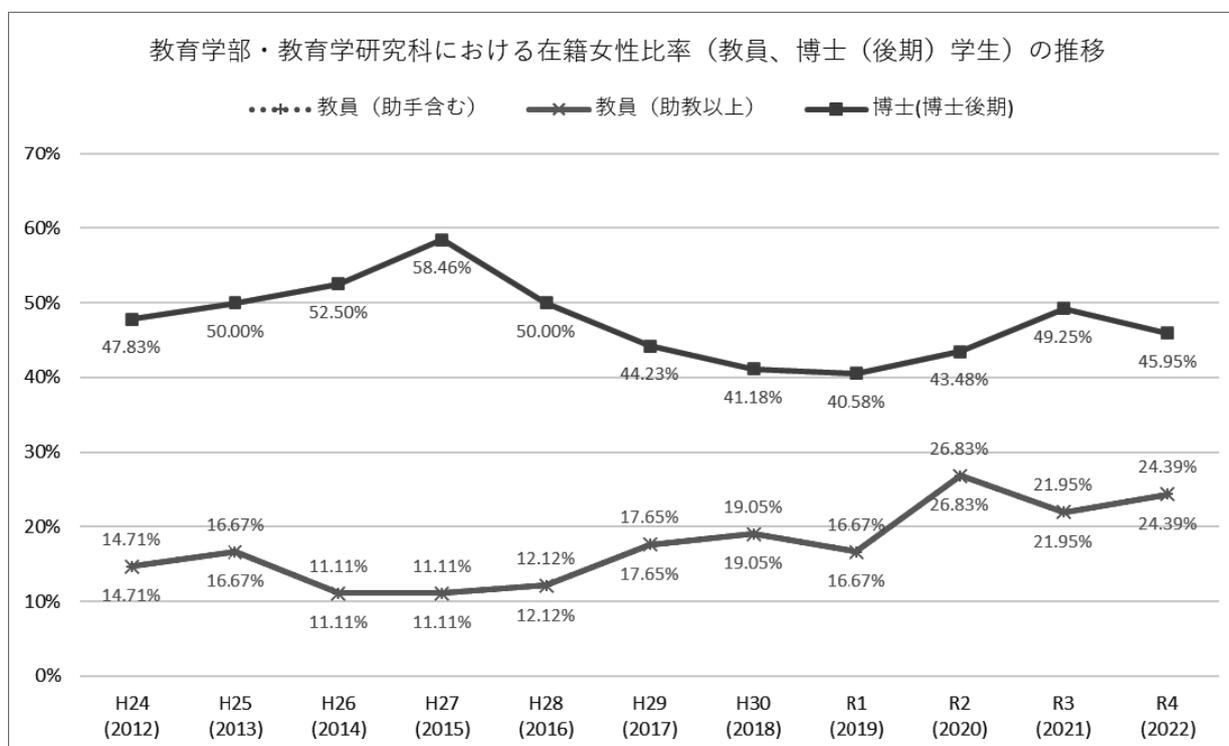
公募の際にも女性教員優遇の文言を付記している。継続して女性教員の採用が続き、女性教員比率はここ3年の中で最も高くなった。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

特になし。

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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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WG」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推進の方策について、検討が進められている。

令和4年度の構成員は、戸澤英典教授、久保野恵美子教授、吉永一行教授、今津綾子准教授の4名である（男性2名、女性2名）。

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。

ワーキンググループ活動状況

男女共同参画推進のための目標の作成の際など、必要に応じて不定期にメール審議を開催して意見交換を行っている。

教育活動

とりわけ高い職業倫理・人権意識を涵養することが要求される法科大学院を中心に、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。

<2022年度開講実績>

法科大学院・公共政策大学院共同開講科目「ジェンダーと法演習」（担当：久保野恵美子教授、嵩さやか教授、今津綾子准教授）

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、教育研究評議会評議員や総長特別補佐（知的財産担当）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、次期の法科大学院長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引き続き順調である。さらに、令和4年度に在籍している助教6名のうち4名が女性であり、若手女性研究者の登用も積極的に行っている。

なお、より広義のDEIの取り組みについて言えば、公共政策大学院においてボッチャ体験を通じてダイバーシティ&インクルージョンのまちづくりと心のバリアフリーを推進するプロジェクトを行い、その活動を通じて明らかとなった片平キャンパスに身障者用駐車スペースがなかった問題も大学本部に働きかけ解決することができた。

今後とも、女性研究者の積極的な養成・採用・登用など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、バリアフリー社会実現への取り組みを通じ、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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	6名/36名中(17%)	9名/42名中(21%)	8名/39名中(21%)
准教授	5名/12名中(42%)	2名/9名中(22%)	3名/10名中(30%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	6名/8名中(75%)	4名/7名中(57%)	6名/8名中(75%)
計(助手・助教含む)	17名/56名中(30%)	15名/58名中(26%)	17名/57名中(30%)
計(助手・助教除く)	11名/48名中(23%)	11名/51名中(22%)	11名/49名中(22%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	16名/51名中(31%)	18名/54名中(33%)	18名/51名中(35%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	15名/31名中(48%)	13名/21名中(62%)	9名/13名中(69%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
2名/6名中(33%)	1名/11名中(9%)	4名/8名中(50%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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2年度	令和3年度	令和4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(%)

4. 前年度より改善された点

法学研究科では、女性構成員比率（助手・助教含む）、大学院学生（博士後期課程）、大学院学生（博士前期課程）のいずれにおいても、前年度に比して数値が改善している。とりわけ新規採用者における女性比率は、前年度の9%（1名）から50%（4名）へと飛躍的に改善している。また、女性構成員比率（助手・助教除く）についても、改善こそ見られないものの、横ばいの数値を維持しており、全体としてきわめて良好な数値を示している。

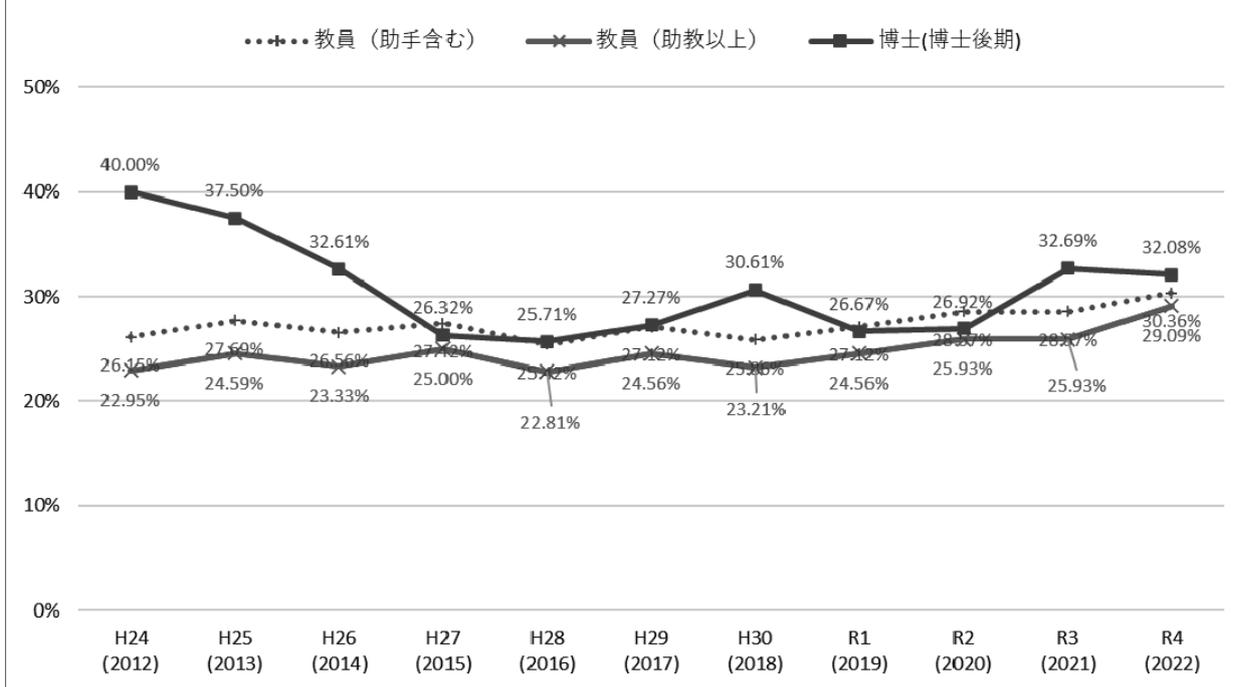
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

現時点で、特に障害となっていると思われる点は見受けられない。

6. 次年度の具体的対応策

法学研究科では、女性比率に関しては従前から他部局と比較しても高い水準を維持している。次年度以降も、引き続き現在の水準を維持することを目指す。

法学部・法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



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

経済学研究科

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、吉永裕登准教授の計3名（男性3名）で構成されている。本年度に関する報告は以下の通りである。

ワーキンググループ開催状況

本WGでは、男女共同参画や DEI 推進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、研究科の DEI 推進方針を作成した。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、男女共同参画や DEI 推進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や DEI 推進に関連する研究・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) 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）
- (3) 西出優子 教授
 - ・ 東北大学 沢柳フェロー（2018年5月より現在）
 - ・ 2022年7月6日に、「研究—教育—組織-（わたし）を往復する— LGBTQ やセクシュアル&ジェンダー・マイノリティによる／に対する企業・NPO 実践の功罪」をオンラインにて開催した（主催：東北大学経済学研究科西出研究室・経済学部 NPO ゼミナール、共催：東北大学経済学研究科 SDGs ラボ）。本イベントは東北大学経済学部・経済学研究科の研修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）としても位置づけられており、教職員22名、学生40名、一般参加者6名の計68人が参加した。
（参考リンク：<https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2022/07/event20220701-01-eco.html>）
 - ・ 2022年11月30日に、「こんなときあなたならどうする？東北大学生に起こったハラスメント—東北大学生ハラスメント調査報告会—」をオンラインにて開催した（主催：東北大学経済学部 NPO ゼミナール、共催：東北大学 性を考えるサークル AROW）。計26名が参加した。（参考資料として、実施後のアンケート結果を報告書末尾に添付。）
 - ・ 2022年11月8日および2023年1月31日に、宮城県第一高等学校2年次「総合的な探求の時間」にて、探求アドバイザーとして、ジェンダー分野における生徒への指導・助言を行なった。
 - ・ 2023年1月6日に、国際NPO・社会イノベーターセミナー「日本におけるLGBTQ+と防災」をオンライン・英語にて開催した（主催：東北大学経済学研究科非営利組織論（西出）研究室、共催：東北大学経済学研究科 SDGs ラボ）。計27名が参加した。
- (4) 湯田道生 准教授
 - ・ 2022年5月27日、日本経済学会の2022年春季大会サテライトイベント「若手・女性研究者のためのメンタリングセッション：ライフワークバランス」において、「研究者の子育て」について講演するとともに、メンタリングセッションでメンターを務めた。
- (5) 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）
- (6) 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）

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、2022年度には女性外国人教員（助教）2名を新規採用した。その他にも外国人教員3名（講師1名、特任助教（研究）2名）を採用し、将来性豊かな若手教員の確保に努めた。また、4名の女性海外研究者と業務委託契約を行い、客員教授・准教授の称号が付与された。

【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
に開催している。2022年度は、7月6日にNPO・社会イノベーター セミナー「研究-教育-組
織・〈わたし〉を往復するー LGBTQ やセクシュアル&ジェンダー・マイノリティによる／に
対する企業・NPO 実践の功罪」講師：柳淳也氏（京都大学経営管理大学院 特定助教、元 LGBT
支援グループ 代表）を開催した。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。

参考資料 経済学研究科

「こんなときあなたならどうする？東北大学生に起こったハラスメントー東北大学生ハラスメ
ント調査報告会ー」 参加者アンケート結果

参加者アンケート結果（紙幅制限のため、一部抜粋して記載しています）

12名の方にご回答いただきました。ありがとうございました。

3. AROW の報告『東北大生に起きた SOGI ハラ・セクハラの実状』を聞いた感想・疑
問・意見等ありましたら教えてください。（任意） 7 responses

セクハラの原因→無理解、無関心な個人、集団心理の圧力

セクハラの対処→組織として制度 個人として意識

- ・重要なことを学んだ
- ・自分も無意識のうちに、SOGI ハラをしてしまっていたかもしれない、と反省した。
- ・自分も知らなかったこと、ハラスメントにあたると思ってなかったことをたくさん知ることが出来たので良い機会だと思う。是非これからも活動がんばってください。
- ・特に性教育をされている講師の方が差別的発言をしていることに驚いた。
- ・これからよりハラスメント問題に関する懸念を解消していくためにはどんな取り組みができるのか関心を持った。
- ・これからの自分の言動に気をつけていこうと感じた
- ・そのようなことが存在している現状がとても悲しく感じました。

7. 本イベントに対するご意見・感想がございましたら自由にご記入ください。 3

・運営、ジェンダー班、AROWの方々、お疲れ様でした！

・このようなジェンダー問題を扱う際に、どうしても女性に焦点をあてがちであるが、しっかり男 へのセクハラというのも取り上げていたので良かったなと思いました。

・部局ハラスメント窓口を担当しておりますが、以前は担当窓口用に研修や講習会がありました が ここ数年まったくなくなってしまったように感じています。機会を見つけて勉強しておきたいと 感じているのですが。

参加後アンケートを読み、”自分が無意識のうちに、セクハラ・SOGIハラをしているのではないか”といった意見がいくつかあり、自分の言動を見直す機会を提供できたのかなと思いました。また、どう配慮すればよいかわからないといった方々に、話の逃げ道を作ることが大切だということを AROW の皆さんが伝えてくださったことで、配慮の仕方を示すことができたとも思いました。今回はご協力いただき、誠にありがとうございました。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

東北大学経済学部非営利組織論ゼミナールジェンダー班一同

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	2名/31名中 (6.5%)	4名/32名中 (12.5%)	4名/30名中 (13.3%)
准教授	2名/19名中 (10.5%)	7名/25名中 (28.0%)	5名/24名中 (20.8%)
講師	1名/4名中 (25.0%)	0名/3名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
助教・助手	8名/12名中 (66.7%)	8名/11名中 (72.7%)	7名/9名中 (77.8%)
計(助手・助教含む)	13名/66名中 (19.7%)	19名/71名中 (26.8%)	16名/67名中 (23.9%)
計(助手・助教除く)	5名/54名中 (9.3%)	11名/60名中 (18.3%)	9名/58名中 (15.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	19名/49名中 (38.8%)	20名/49名中 (40.8%)	20名/52名中 (38.4%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	53名/117名中 (45.3%)	49名/128名中 (38.3%)	35名/119名中 (29.4%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
0名/7名中 (0%)	7名/11名中 (63.6%)	6名/10名中 (60.0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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46.4%であった。令和4年度は女性教員（教授・准教授・助教）を6名新規採用している。なお、当年度の新規採用者には業務委託契約による4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2年度	令和3年度	令和4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%)	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

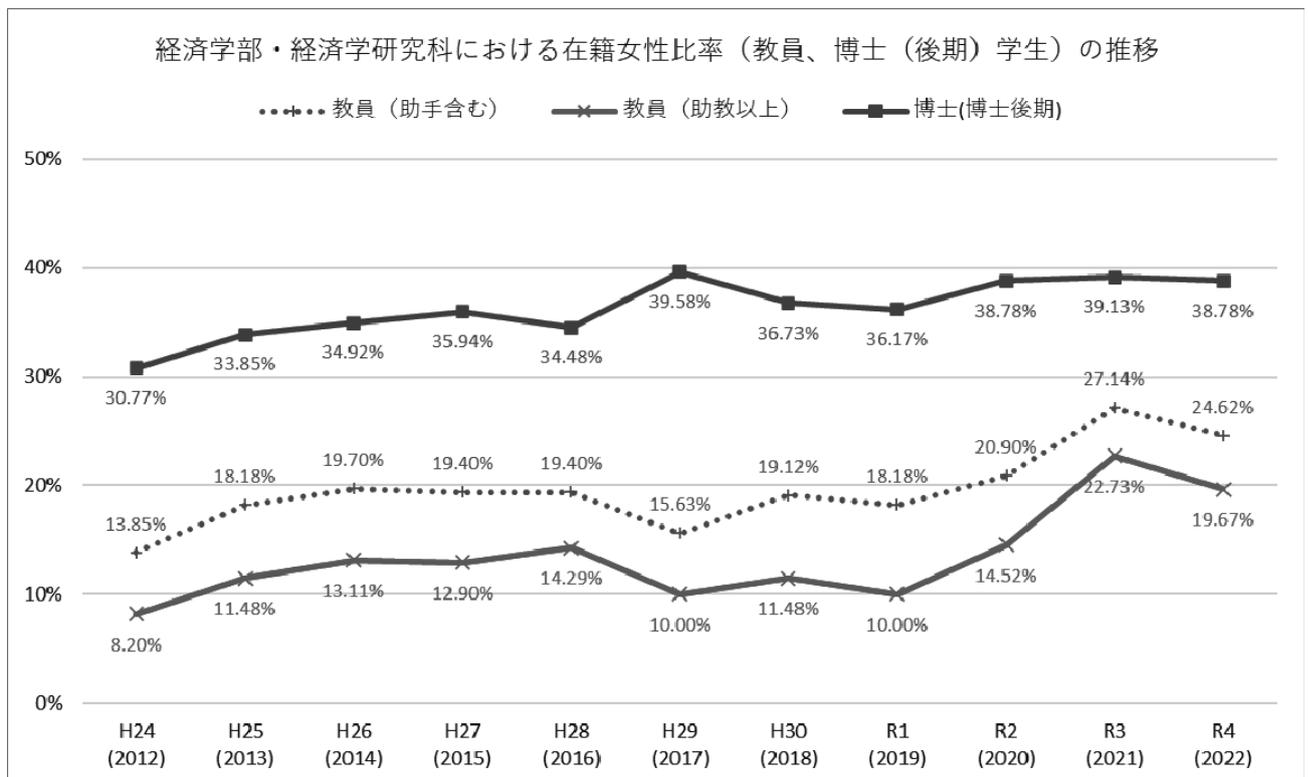
前年度に比べて教授や助教・助手に占める女性比率が高まっている。

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やDEI推進の取り組みを推進する。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

理学研究科

理学研究科男女共同参画推進委員会は、男女共同参画推進 WG（平成 14 年 9 月設置）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た。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ね、委員は 2 年任期で各専攻から教員 1～2 名と職員からなる 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。

今年度は前年度に引き続き理学研究科で設置されている休憩室等の利用資格等について WG 等で議論を進めるとともに以下の活動を行った。

活動内容

1 女子学生のための茶話会、個別相談の開催、居場所支援

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おいて、マイノリティになりやすい女子学生が、専攻や学年の垣根を越えて授業や研究、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。令和 4 年 4 月～12 月の期間、1 名以上の参加で計 15 回開催され、延べ 41 名が参加した。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の支援を提供している（相談実績（令和 4 年 4 月～12 月）：女子学生（40 名、279 件、全相談の 28%）、留学生（7 名、42 件、全相談の 4%））。更にキャンパスライフ支援室を女子学生・留学生の居場所支援場所として開放している（利用実績（令和 4 年 4 月～12 月）：女子学生（21 名、延べ 298 件利用、全利用の 23%））。

2 女性休憩室運用

理学研究科男女共同参画委員会が理学研究科内に女性休憩室を 4 室設置し、キャンパスライフ支援室と総務企画係で運営している。女性休憩室は主に体調不良時の休養や、育児中の授乳・搾乳のために利用されている。BCP レベルに基づき開室しており、令和 4 年度後期から感染症対策を施した上で利用を再開した。令和 4 年 9 月～12 月の期間、4 室合計で 52 回利用された。

部局長より

理学研究科では、女性教員の割合（令和 5 年 1 月 1 日現在、8.5%）と大学院における女子学生の割合（同、14.8%）との間に大きな開きがある。理学研究科の女子学生は博士修了後、80%強が学外の公的な研究機関もしくは海外の研究機関の職（ポスドクを含む）に就き、国内における女性研究者増に大きく貢献しているので、大学院博士後期課程に進学した者が直接大学の職に就く機会を増やすことが重要と考えた。そこで新たに理学研究科若手女性研究者育成制度を設立した。この制度は博士課程後期課程修了見込みの者から採用年度末において 37 歳以下の者を対象として、雇用経費（研究科人件費から）と研究費（理学研究科長裁量経費から）を支援するものである。制度の期間は令和 4～9 年度とし、採用は令和 4～6 年度、任期 3 年だが別財源での継続を可能とした。支援枠を理学研究科の各専攻一枠（合計 6 専攻）とし、最大 18 枠を設けることで第 4 期中期計画中の目標達成につなげることを計画している。この制度に加えて、従来から進めている取り組みを続ける。すなわち、理学研究科で独自に設置したキャリア支援室の専任教員による大学でのキャリアを考える女子学生が増えるような施策の強化、および理学教育研究センター・キャンパスライフ支援室でのフルタイムの女性室員による女子学生の就学上のサポート体制の強化である。全学での女子学生女性教員支援策も継続的に活用する。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	3名/73名中(4%)	5名/77名中(6%)	6名/78名中(8%)
准教授	5名/85名中(6%)	5名/81名中(6%)	5名/83名中(6%)
講師	0名/4名中(0%)	2名/7名中(29%)	2名/6名中(33%)
助教・助手	9名/91名中(10%)	8名/85名中(9%)	8名/81名中(10%)
計(助手・助教含む)	17名/253名中(7%)	20名/250名中(8%)	21名/248名中(8%)
計(助手・助教除く)	8名/162名中(5%)	12名/165名中(7%)	13名/167名中(8%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	49名/216名中(23%)	45名/223名中(20%)	45名/261名中(17%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	55名/327名中(17%)	45名/308名中(15%)	72名/530名中(14%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
6名/28名中(21%)	7名/23名中(30%)	7名/26名中(27%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

理学研究科では、令和2年度から令和5年1月1日までの間における女性教員の新規採用者数は20名である。令和5年1月1日現在の令和4年度の女性教員の新規採用者は7名であり、新規採用者における女性比率は27%である。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	2	1	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/27名中(11%)	1名/6名中(17%)	0名/0名中(0%)

理学研究科では、令和4年度（令和5年1月1日まで）において教授公募はなかった。

4. 前年度より改善された点

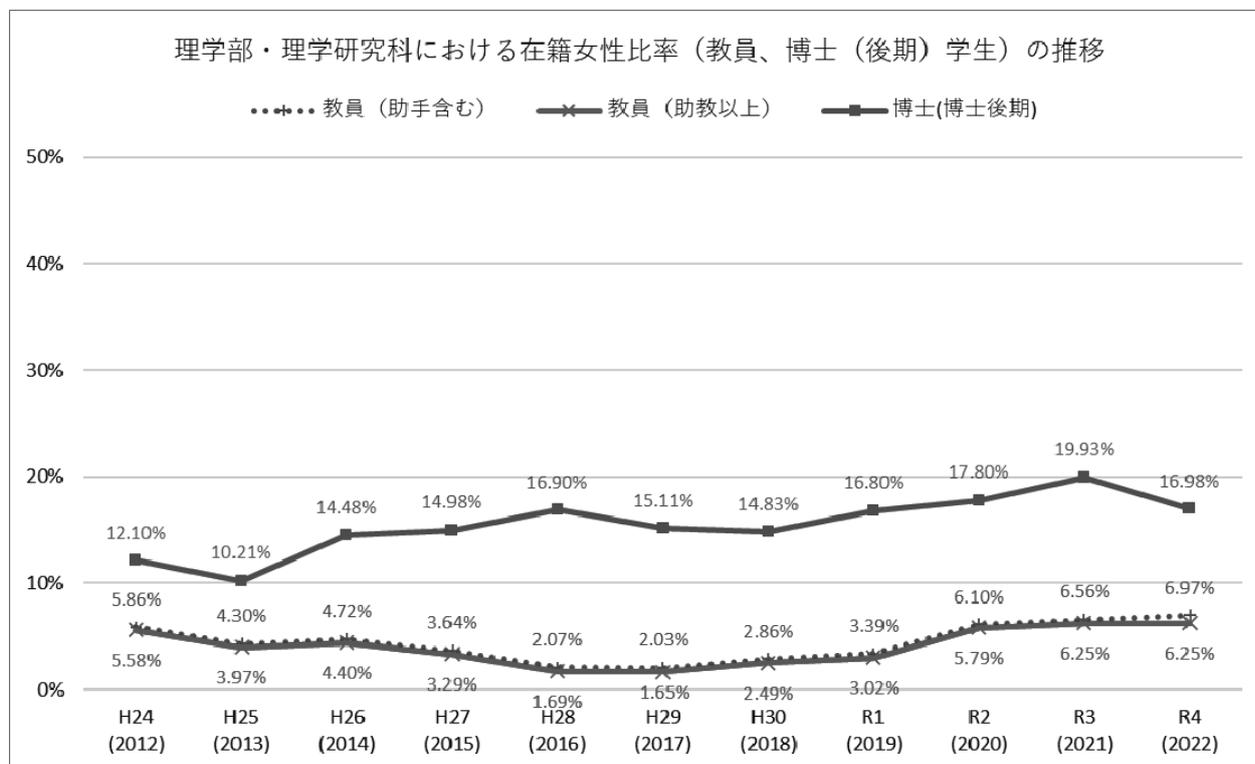
理学研究科では、女性教授が1名増え、教授層での女性比率は6%から8%に向上した。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

理学研究科では、全教員数（248名）に対する女性教員（21名）の割合は8%であり、上昇傾向にあるものの本学の目標値19%を下回っている。理学研究科の大学院学生の女性比率も19%未満であり、母集団になる学部生・大学院学生の女性比率の向上が目標達成には重要である。

6. 次年度の具体的対応策

理学研究科では令和4年度に若手女性研究者育成制度を設立した。この制度は博士課程後期課程修了見込みのものから採用年度末において37歳以下のものを対象として、理学研究科で雇用経費と研究費を支援するものである。制度の期間は令和4～9年度とし、採用は令和4～6年度、任期3年だが別財源で継続可能とした。支援枠を理学研究科の各専攻一枠（合計6専攻）とし、最大18枠を設けることで第4期中期計画中の目標達成につなげることを計画している。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画推進委員会は、委員として青木洋子（委員長）、大隅典子副学長（広報・ダイバーシティ）、尾崎章子、出江紳一、山内正憲、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4年9月

全学男女共同参画委員会の開催課題になった部局ごとのDEI対策発表に向け、医学系研究科におけるDEI対策に係る打合せを実施した。

令和4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5年2月

令和5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）第八回受賞候補者決定、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

- ・東北大学大学院医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）の受賞候補者を決定するための審査を実施したのち、令和5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。
- ・医学系研究科におけるDEI推進に係る議論および対策の提案を行う。

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8年目となり、医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、令和元年度より本部局の教育研究評議員を務める青木洋子教授が、令和4年度から本部局の男女共同参画推進委員会委員長に就任し、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5年度は、新研究科長の下で、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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	12名/87名中(14%)	12名/88名中(14%)	13名/85名中(15%)
准教授	13名/61名中(21%)	13名/64名中(20%)	12名/64名中(19%)

講 師	2名/28名中 (7%)	3名/35名中 (9%)	4名/33名中 (12%)
助教・助手	45名/125名中 (36%)	40名/109名中 (37%)	42名/113名中 (37%)
計(助手・助教含む)	72名/301名中 (24%)	68名/296名中 (23%)	71名/295名中 (24%)
計(助手・助教除く)	27名/176名中 (15%)	28名/187名中 (15%)	29名/182名中 (16%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	239名/730名中 (33%)	236名/713名中 (33%)	252名/730名中 (35%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	122名/232名中 (53%)	125名/235名中 (53%)	127名/213名中 (60%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
7名/24名中 (29%)	10名/27名中 (37%)	9名/29名中 (31%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	8	5	7
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	1名/48名中 (2%)	2名/31名中 (6%)	7名/25名中 (28%)

令和4年度は女性応募比率が前年度に比べて大幅に上昇した。

4. 前年度より改善された点

教員公募における女性応募比率が大幅に上昇した。女性研究者の比率が高い保健学専攻関係の応募が実施されたほか、本調査が行われている目的を鑑みて募集要項に「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ことも影響した可能性がある。

また、博士前期課程および博士後期課程の女性構成員比率が上昇している。優秀な女子大学院生を対象とする七星賞募集などの部局独自の支援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ふ必要がある。医学系研究科では七星賞を設けるなどの研究奨励、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をしているが、七星賞受賞者のその後の進路の調査結果をふまえて、さらに実用的な支援につながる賞になるよう検討していきたい。また、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5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支援への検討と広報を行っていく。コロナ禍を子育てや介護中の研究者にとって不利なものにせず、行動変容のための新たな研究や教育方法創出を推進する機会としたい。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。

医学系研究科 DEI推進方針



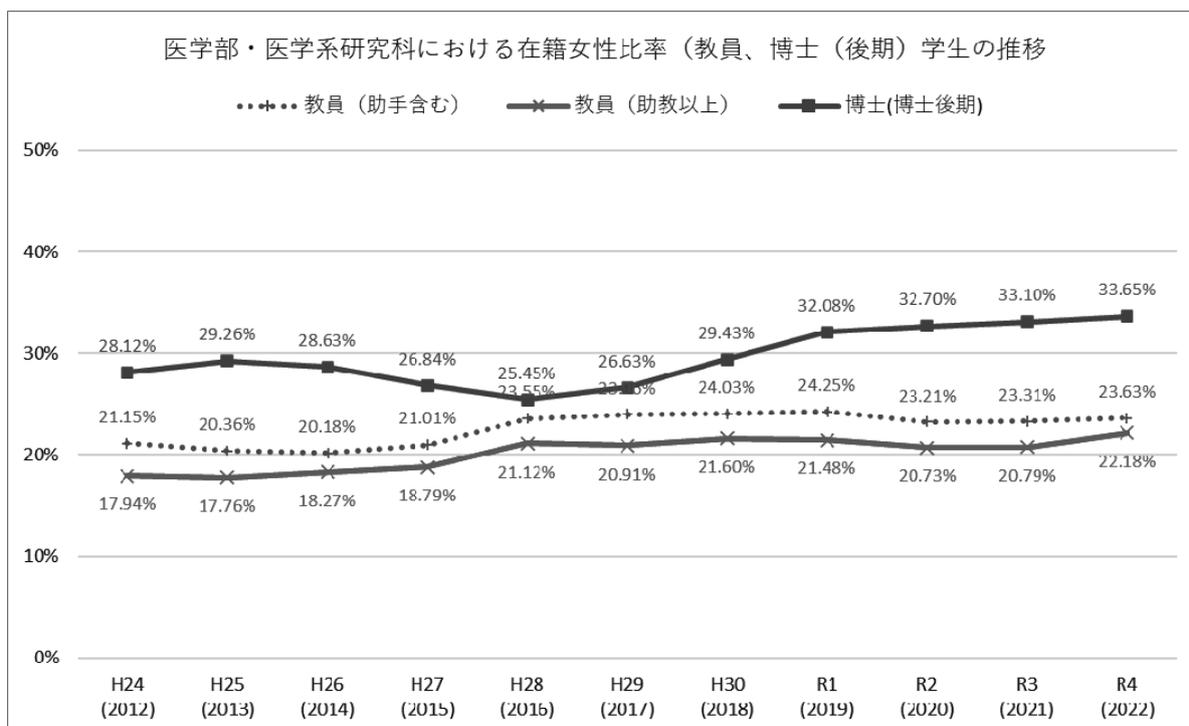
東北大学DEI推進宣言のポイント、特に「女性教職員の積極的な採用、上位職への登用」、「若手の育成」等に重点を置き、環境整備を促進する。

▶ 女性教職員の積極的な採用、上位職への登用

第4期中期目標期間中(R4.4~R10.3)に7名以上の女性教員(助教以上、クローポ・業務委託等除く)増加を達成する。

そのための方策例

- ★教員公募時: DEI推進をより積極的にアピールし、応募を促進
→上位職(教授等)への応募数が十分とは言えない(課題)
- ★女性教員の離職者をどう減らすか?
→過去者にかかる離職理由の分析、分析結果から対策を検討
- ★保育環境の充実化: 男性教職員の育児休業等促進、企業主導型保育事業適用のための利用契約促進(現在医学部では3契約実績あり)、など
→育児休業等制度のよりフレキシブルな活用を検討(本部とも相談)



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

歯学研究科

歯学研究科・歯学部 共同参画 W.G は、委員として小坂 健（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。

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. 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. 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 4 年度女性教員比率（助教以上）が 26%と令和3 年度の 30%へ減少した。全学的にも高い水準を保っているものの、上位職（教授～准教授）では 4～15%と低い。講師については、22%から36%まで上昇した。修士課程 90%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者は、女性比率は 25%と低下しており、上位職へ移行する女性は極めて少数である。特定研究助教のポストを新設し、女性研究者、外国人研究者を積極的に採用する方針を示しており、徐々に成果が出てきている。

本研究科においては、女性が働きやすい環境、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。大学研究教育者としての意識・行動については、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に努めながら、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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/25名中 (4%)	1名/24名中 (4%)	1名/25名中 (4%)
准教授	2名/14名中 (14%)	2名/15名中 (13%)	2名/13名中 (15%)
講師	1名/6名中 (17%)	2名/9名中 (22%)	4名/11名中 (36%)
助教・助手	22名/50名中 (44%)	21名/40名中 (53%)	15名/37名中 (41%)

計（助手・助教含む）	26名／95名中（27%）	26名／88名中（30%）	22名／86名中（26%）
計（助手・助教除く）	4名／45名中（9%）	5名／48名中（10%）	7名／49名中（14%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	80名／167名中（48%）	78名／176名中（44%）	84名／172名中（49%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	12名／18名中（67%）	13名／18名中（72%）	18名／20名中（90%）

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
6名／11名中（55%）	2名／4名中（50%）	2名／8名中（25%）

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

歯学研究科では、特定研究助教として、女性及び外国人教員の積極的な採用を目指しており、令和4年度は女性の採用の割合は減っているものの、外国人教員の採用は増加している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	0	0	2
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／6名中（0%）

歯学研究科では、2名の公募を実施したものの、女性教員の応募はゼロであった。これらは、現在の准教授や講師などの応募できる人材が全国的に不足していること、外科系領域のため専攻する女性研究者が少ないことも考えられる。

4. 前年度より改善された点

歯学研究科では、女性教員及び外国人教員の積極的な採用を推進している。そのため、特定研究助教のポストを新設し、優秀な女性大学院生や留学生の受け皿として、機能してきている。実際に外国人教員の採用は増加した。

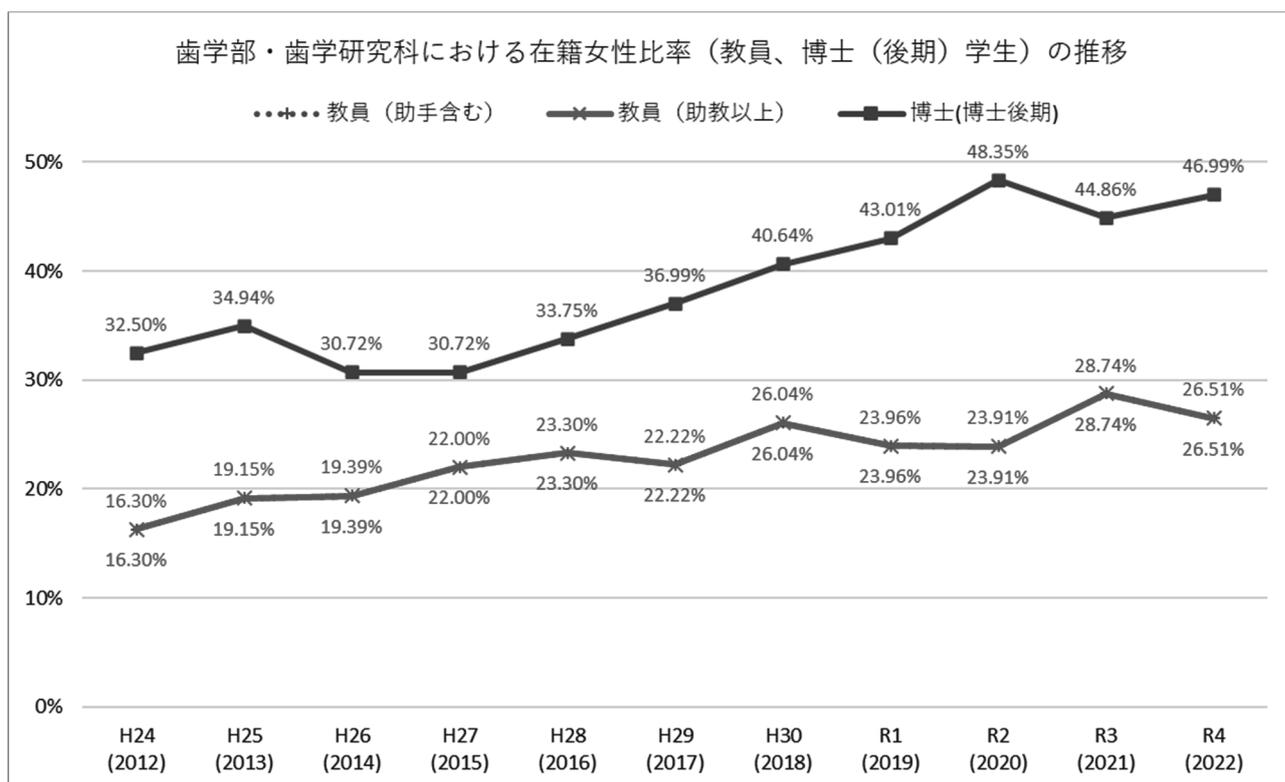
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

歯学研究科では、全国的に職位の上位職の女性教員の割合が少ない。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

令和5年度から令和6年度までに様々な職位の公募があり、国際公募を含めて、女性教員、外国人教員の採用を積極的に実施していく予定である。また、単に性別だけの観点ではなく、様々な場面での当事者を積極期に意思決定に関わってもらおうような、システムづくりやFDなどを実施していく予定である。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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)、平澤典保の男2名、女1名の計3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。本年度は女性薬学研究者育成チーム(POLISH)メンバーを増員した。さらに POLISH による女性研究者・博士進学者を増やすセミナー開催などの活動を行った。

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

2022年度はPOLISHメンバーを増員し、女性教員6名、事務局1名、アンバサダー1名の8名となった。メンバーのうち1名は薬学研究科男女共同参画推進委員である(<http://www.pharm.tohoku.ac.jp/POLISH/member/>)。2022年4月にPOLISHの年間活動計画について打ち合わせを行った。

2 第2回女性薬学研究者育成チームPOLISHセミナー(医薬品開発研究センター共催)オンライン開催

2022年5月12日にCancer Evolution and Genome Instability Laboratory, Cancer institute, University of College Londonの永野あい先生を講師として招き、「イギリス留学でのがん遺伝子解析研究について」をテーマに講演いただいた。講演会終了後は、POLISHメンバーと学生を交えた談話会を開催し、留学について、海外での研究生活についての情報共有をした。

3 第3回女性薬学研究者育成チームPOLISHセミナー オンライン開催

2022年7月16日に東北大学薬学部の女子卒業生4名を講師として招き、「東北大学薬学部卒業生のその後-女子卒業生の活躍-」をテーマに講演いただいた。講演終了後は、「学生の時に思い描いた理想の社会人像と現実とのギャップ」をテーマに総合討論を行い、女子学生の博士課程への進学などについての総合討論を行った。

4 第4回女性薬学研究者育成チームPOLISHセミナー 対面開催

2022年11月4日に第一三共株式会社 執行役員 日本事業ユニット メディカルアフェアーズ本部長 上野 司津子様、国立研究開発法人 科学技術振興機構(JST)副理事 白木澤 佳子様を講師として招き、「社会で活躍する女性たちからのメッセージ」をテーマに講演いただいた。

上記セミナーの内容は、<http://www.pharm.tohoku.ac.jp/POLISH/polish-letter/>にて公開している。

部局長より

薬学研究科では、教授懇談会で定期的に DEI について話題を取り上げ継続的に議論し、構成員の意識改革を進めている。女性教員の積極的な雇用を推進しており、今年度は女性教員を3名（うち1名は、女性外国人教員）新規雇用し、女性比率の純増を達成した。さらに、1名の外国人女性研究者への業務委託手続きを進めている。また POLISH により女性研究者・博士進学者を増やすためのセミナー開催など積極的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、シンポジウム開催に際して、研究科長裁量経費から旅費・謝金の支弁も行っている。次世代を担う女性研究者の育成について、東北大学サイエンス・アンバサダー制度への女子学生の積極的な参加を推奨し、活躍の場を支援している。上記取り組みを介して、部局内の男女共同参画をさらに活性化し、実現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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/17名中(6%)	1名/19名中(5%)	1名/19名中(5%)
准教授	5名/14名中(36%)	4名/13名中(31%)	4名/13名中(31%)
講師	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)
助教・助手	6名/27名中(22%)	5名/27名中(19%)	6名/25名中(24%)
計(助手・助教含む)	12名/63名中(19%)	10名/65名中(15%)	11名/63名中(17%)
計(助手・助教除く)	6名/36名中(17%)	5名/38名中(13%)	5名/38名中(13%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	7名/42名中(17%)	9名/42名中(21%)	10名/47名中(21%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	32名/121名中(26%)	35名/122名中(29%)	34名/127名中(27%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
0名/6名中(%)	2名/10名中(20%)	3名/8名中(37%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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務めている。また、教授懇談会で女性比率について意見交換し、教授の共通認識として女性研究者の積極的な採用を目指している。今年度、女性教員を3名（うち1名は、女性外国人教員）新規雇用し、常に改善を図っている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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3名の女性教員を採用（うち1名は、女性外国人）した。助教の採用が純増したため、今年度は女性構成員比率が増加した。

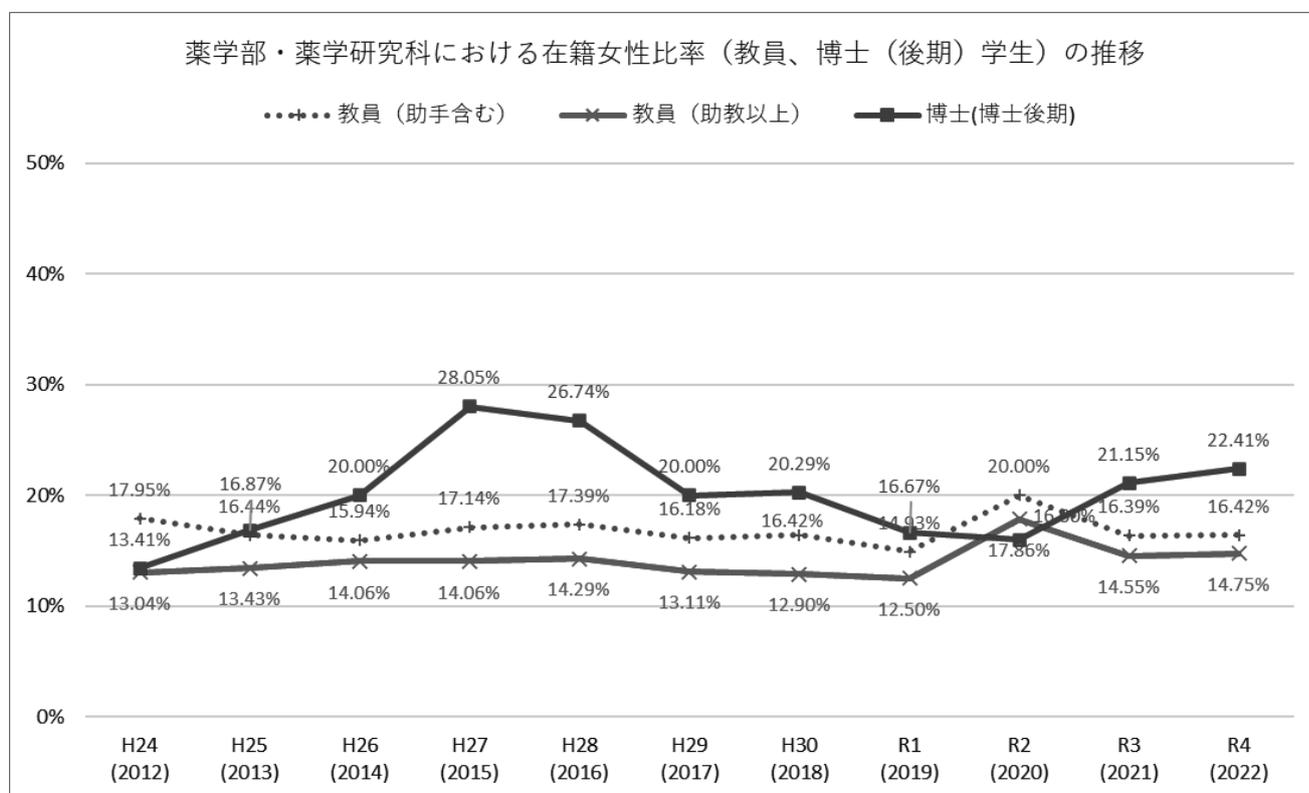
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

令和5年度から令和7年度までに、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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

工学研究科

工学研究科等男女共同参画委員会は、工学研究科各専攻の教員 9 名と、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、及び未来科学技術共同研究センター各々からの教員 5 名、男女共同参画担当研究科長補佐（委員長）の北川尚美教授、工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)室長の田中真美教授、総務課長からなり、令和 4 年度は計 17 名（男 14 名、女 3 名）で構成されている。そして、ALicE（上記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 8 組織）と連携し、工学分野の女性の活躍を支援する活動に取り組んでいる。本年度は、さらに課題解決を加速するため、全学の「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 宣言」の下、工学研究科独自の DEI 推進プロジェクトを立ち上げ、DEI 推進公募（教授職の女性教員 5 名の公募）や無意識のバイアスに関わる FD の実施、学部・大学院の女子学生向けのキャリアデザインセミナーや「東北大学工学部 in 東京」の特別企画「女子高校生・保護者向けの相談コーナー」の開催など、新たな取り組みも進めている。本年度の活動内容を下記に示す。

1. 男女共同参画委員会開催状況（7 月 19 日、10 月 4 日開催、令和 5 年 3 月開催予定）。

7 月の委員会では、オープンキャンパスにおける「女子中高生のためのミニフォーラム」の対面開催を決定、講師の選定や広報等について審議した。また、第 122 回全学男女共同参画委員会の内容報告、ALicE の令和 3 年度決算と令和 4 年度予算案、令和 4 年度研究支援要員派遣先について承認した。そして、委員長より、工学研究科 DEI 推進プロジェクトおよび、JST ダイバーシティ環境イニシアティブ事業への応募に関する報告がなされた。

10 月の委員会では、「女子中高生のためのミニフォーラム」の実施報告と次年度実施に向けての役割分担の共有、新たな女子学生向けキャリアデザインセミナーの企画の説明と、共催の承認依頼がなされた。

3 月の委員会では、全学男女共同参画委員会の内容報告、新たな「東北大学工学部 in 東京」での特別企画「女子高校生・保護者向けの相談コーナー」の内容説明、ALicE の令和 4 年度の工学系ベビーシッター利用等補助実績、STEP-ALICE（女性教員と女子学生向け研究旅費助成）プログラム採択結果、研究室見学会、出張講義の報告などを予定。

2. 女子中高生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

オープンキャンパス 7 月 27、28 日の両日午前中、事前抽選制で最大 100 名と限られた人数であったが、3 年ぶりに対面でミニフォーラムを開催した。実際の参加者は 27 日 76 人、28 日 58 人であった。構成は、例年通り、女性教員や卒業生による講演と各系 5 名の女子学生によるキャンパスライフ紹介とした。また、対面参加できなかった人向けに、これらの講演の様相を録画し、登録者限定で 9 月末まで公開した。講演者と題目を下記に示す。

- ・林 久美子 准教授（応用物理学専攻）「工学部でバイオ？たんぱく質分子モーターのお話」
- ・久慈 千栄子 助教（ファインメカニクス専攻）「わたし年表から読み解く理系進学のおすすめ」
- ・本田 百花 さん（大同特殊鋼株式会社：卒業生）「生活を支える”ものづくり”“の世界へ」
- ・幸福 彩 さん（月島機械株式会社：卒業生）「多様な働き方 ～男性社会と言われる業界でプラントエンジニアとして働く～」



研究科長による挨拶



教員による講演



卒業生による講演



懇談会の模様

3. 工学研究科 DEI 推進プロジェクトの活動

- 工学研究科にて DEI 推進公募を実施（4月5日～8月1日）、工学全般で任期なしの教授職の女性教員5名を募集、国内外から約50名の応募があった。現在選考中であるが、選考委員の委員全員に対し「無意識のバイアスに関するFD」の受講、および「ダイバーシティを基盤とする研究強化」チェックリストの確認を義務化すると共に、選考概要説明の書式に「女性応募者の選考に際し設定した選考基準や配慮」の説明欄を設け、新たな評価軸を加えることでエクイティ確保に努めている。
- DEI 推進公募に関するマスコミからのインタビュー9件（河北新報、日本経済新聞、朝日新聞、NHK3件、東京新聞、日本外国特派員協会（FCCJ）ライブラリー、日刊工業新聞など）、新聞記事の掲載2件（日本経済新聞6月6日、東京新聞1月7日）。
- DEI 推進公募などプロジェクト活動を紹介する依頼講演3件。東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言記念シンポジウム（6月22日）、（一社）男女共同参画学協会連絡会第20回シンポジウム（10月8日）、NPOWaffleの企業や経営者、女子学生向けDE&I推進イベント「Waffle Festival」（12月17日）。
- DEI 推進プロジェクトのHPを開設（4月5日）、現在拡充中。また、新たにロゴを作成し、ピンバッジを作成、意識の醸成のため工学研究科全教職員に配布した。
- 学部および大学院の女子学生向けキャリアデザインセミナーを新たに企画、オンラインで開催、科学者の卵講座に所属する女子学生も参加可能とした（11月6日）。
- 工学研究科の全教職員に向けて無意識のバイアスのFD（大坪久子 講師）をオンラインで開催（2月13日）。
- 「東北大学工学部 in 東京」の特別企画「女子高校生・保護者向けの相談コーナー」を拡充。これまでは、ALicEによる大学院生の担当のみであったが、社会での工学系女性の働き方や仕事



環境を紹介するため担当を卒業生にも広げる（3月26日）。

- ・女性教員向けの DEI 推進活動の意義の理解やキャリアアップのための勉強会を定期的で開催（月1回程度）。

4. 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

- ・従来女性研究者の出張経費を助成していた「STEP-ALICE プログラム」を、対象者を女子大学院生まで広げ、範囲も論文投稿費、英文校閲費、学会参加費（学生のみ）も支援対象となるよう拡充した。前期3件（教員）、後期1回目で5件（大学院生）を採択（2回目は1月31日締切）。
- ・研究支援要員の派遣事業は、ニーズの拡大に伴い、研究支援要員を1名増員し2名体制とした。令和4年度は6名の育児期の教員（女性5名、男性1名）を支援している。
- ・「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.4「卒業生にインタビュー！」を発刊、中学・高等学校へ50,000部、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3名のインタビューを実施、2月末に公開。
- ・国際化対応のため、ALicEの活動紹介リーフレットやホームページの英語版を作成。



ALicE Newsletter Vol.4



Web (Women with Sparkle) , SNS (Twitter)

- ・出前講義（教員による研究紹介、女子学生によるキャンパスライフ紹介、ALicEによる大学紹介の3部構成）を2件実施した。静岡県立三島北高校（10月24日対面）と大宮開成高等学校（12月15日オンライン）、対面での実施は2年8か月半ぶり。
- ・NPO 女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト「女子中高生夏の学校 2022」からの依頼で、ALicEと共催で「研究室見学会」を実施（10月1日）。東北各地から7名の女子高校生が参加。

5. 組織内外における DEI 推進のための環境醸成活動

- ・外部に向けた ALicE および DEI 推進プロジェクトの活動紹介2件。内閣府「第5回理工系女子応援ネットワーク会議」（10月17日）、日本女性技術者フォーラムの会合（1月24日）。
- ・新規採用者向けFD（4月、10月）において、DEI 推進の重要性と学内での取り組み講義。

部局長より

工学研究科では、「DEI 推進プロジェクト」を立ち上げ、まず運営組織の DEI 推進のためのポジティブアクションとして女性教授 5 名（任期なし）の公募を実施した。その際、選考委員会委員全員に対し「無意識のバイアスに関する FD」の受講、および「ダイバーシティを基盤とする研究強化」チェックリストの確認を義務化し、実施した。また、選考概要説明の書式に「女性応募者の選考に際し設定した選考基準や配慮」の説明欄を設け、新たな評価軸を加えることでエクイティ確保に努めた。この取り組みを通じ、無意識のバイアスに関する FD の有効性が見い出され、工学研究科の全教職員向けの FD として展開することとなった。また、学部の女子学生比率を高めることを目標に掲げ、中等教育の現場や家庭などに潜在する無意識のバイアスを払拭するため、大学での学生生活に加え、社会での工学系女性の働き方や活躍を積極的に発信していくイベントを企画、実施している。

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 2 年度※1	令和 3 年度※1	令和 4 年度※1
教授※2	5 名 / 127 名中 (4%)	8 名 / 132 名中 (6%)	10 名 / 130 名中 (8%)
准教授※2	12 名 / 122 名中 (10%)	13 名 / 119 名中 (11%)	9 名 / 113 名中 (8%)
講師※2	4 名 / 7 名中 (57%)	5 名 / 10 名中 (50%)	4 名 / 9 名中 (44%)
助教・助手※2	25 名 / 143 名中 (17%)	30 名 / 140 名中 (21%)	30 名 / 124 名中 (24%)
計(助手・助教含む)	46 名 / 399 名中 (12%)	56 名 / 401 名中 (14%)	53 名 / 376 名中 (14%)
計(助手・助教除く)	21 名 / 256 名中 (8%)	26 名 / 261 名中 (10%)	23 名 / 252 名中 (9%)
大学院学生※3 (博士後期課程)	87 名 / 496 名中 (18%)	81 名 / 525 名中 (15%)	82 名 / 527 名中 (16%)
大学院学生※3 (博士前期課程)	185 名 / 1537 名中 (12%)	175 名 / 1491 名中 (12%)	173 名 / 1497 名中 (12%)

※1 令和 2 年度、令和 3 年度は 3 月末の人数、令和 4 年度は 1 月 1 日の人数

※2 クロスアポイントメント制度による雇用含む

※3 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 2 年度※	令和 3 年度※	令和 4 年度※
20 名 / 62 名中 (32%)	16 名 / 40 名中 (40%)	9 名 / 31 名中 (29%)

※令和 2 年度、令和 3 年度は 3 月末の比率、令和 4 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、DC 修了採用枠やクロスアポイントメント制度などの独自の取り組みにより、令和 2 年度から目標値の 30% を超えており、第 3 期中期計画最終年である令和 3 年度に 40% と過去最大となった。本年度から第 4 期中期計画がスタートし、引き続き 30% が目標値となっている。1 月 1 日時点では目標値を若干下回っているものの、現在 DC 修了者の採用などを進めているため問題ないとする。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度※	令和3年度※	令和4年度※
各年度の教授公募数	5	7	—
全応募人数と女性応募比率（延べ人数）	0名／53名中（0%）	3名／76名中（4%）	—名／—名中（—%）

※公募された教授が着任後に公募数を数えるため、令和4年度の数値は未定

工学研究科では、令和4年度新たに承継枠ポストの女性教授1名が着任した。しかし、教授公募における女性応募比率は極めて低い状況が続いている。この原因は、公募される分野が限定されていることや、女性やマイノリティの昇進時に目では見えない障壁（ガラスの天井）が存在すること、と考えられる。そこで、これを取り除くためのポジティブアクションとして、新たに DEI 推進公募を実施した（公募期間4月5日～8月1日、令和5年4月1日着任予定）。この公募では、分野を限定せずに工学全般とし、教授職の女性教員5名（任期なし）を募集した。採用された場合、助教1名（任期付）を雇用可能、帯同支援策としてパートナーをクロスアポイントメント制度により雇用可能とし、着任後、速やかに能力を発揮できる環境整備までを支援している。このような取り組みを進めることで、工学研究科が女性教員の活躍を期待していることを広く示し、女性応募比率の増加につなげていく。

4. 前年度より改善された点

- ・工学研究科 DEI 推進プロジェクトを立ち上げ、教授会や新規採用者向け FD（4月、10月）にて、DEI 推進の重要性やそのために必要な取り組みを説明、理解を広げた点。
- ・教授職の女性5名を採用する DEI 推進公募を実施し、約50名の応募を得た点。
- ・DEI 推進公募の選考委員会委員全員に対し「無意識のバイアスに関する FD」の受講、および「ダイバーシティを基盤とする研究強化」チェックリストの確認を義務化すると共に、選考概要説明の書式に「女性応募者の選考に際し設定した選考基準や配慮」の説明欄を設け、新たな評価軸を加えることでエクイティ確保に努めた点。
- ・「無意識のバイアスに関する FD」を受講した選考委員からの提案で、工学研究科の全教職員向けの FD を実施することとなった点。2月13日実施、録画を今後の FD 教材として活用。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

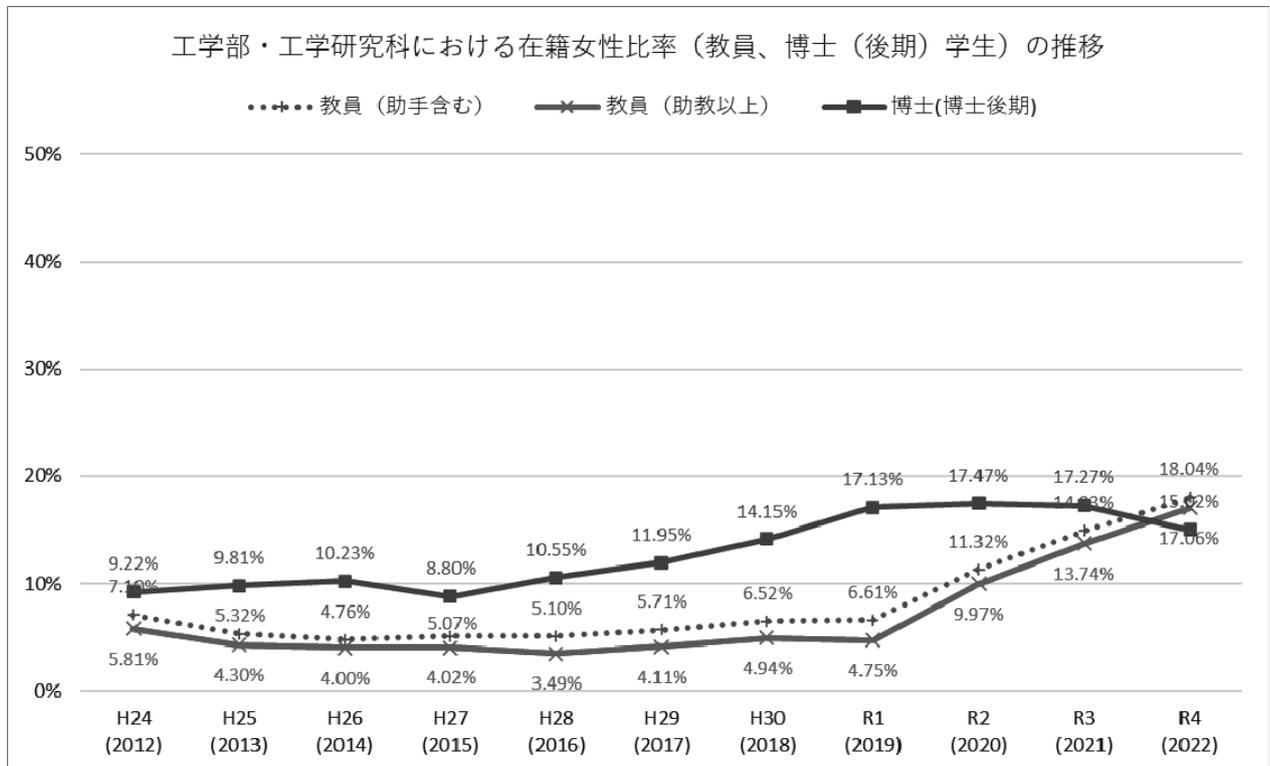
- ・執行部や女性教授の選考に関わった教授の間では、無意識のバイアスへの理解が進んだと考えられるが、組織全体に広がったわけではない。
- ・前述の DEI 推進公募で導入された選考や評価方法は、まだ他の教員選考では導入されておらず、従来のマジョリティに対して構築された選考方法や業績評価法が用いられている。
- ・若手職員は共働きが多く男女を問わず子育てや家事を担っているが、上位職がこの家庭の在り方の変化を認識していないことが多い。
- ・マイノリティが感じる孤独感や疎外感、働きにくくする同調圧力などが存在し、離職の原因になっている。
- ・マイノリティの抱える問題解決の実質的な支援が十分に行われていない。

6. 次年度の具体的対応策

- ・無意識のバイアスに関する FD を義務化し、さらなる環境の醸成に努める。
- ・DEI 推進公募で導入された選考や評価方法を通常の教員選考に導入し、新たな評価軸を加えることでエクイティの確保に努める。
- ・若手教員の業績評価においても同様に、新たな評価軸を加えることでエクイティの確保に努め

る。

- ・定期的な情報交換会を実施するなど横の連携を強化し、Inclusionの実現に努める。
- ・着任した女性教授の活動支援、准教授や講師のキャリアアップに向けた研究支援、次世代の育成など、実質的な支援体制の強化に努める。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

農学研究科

農学研究科男女共同参画委員会は、委員長（教員）、副委員長（教員）、2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）、山下まり（副委員長）、米澤千夏、鈴木はるか（生物生産農学専攻）、渡部昭（農芸化学専攻）、伊東久美子（技術部）曾根 芳則（事務部）の男2名、女5名である。（R5.1.1 現在）

男女共同参画委員会開催状況

令和4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）
- ・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や外国人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、積極的に女性教員や外国人教員を登用するように要請していく（継続審議）。
- ・組織運営においても、大学を支える女性教員や外国人教員の確保・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）。
- ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをテーマとした講演会(FD)等を開催していく。

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

（R4）戦略的人事が功を奏し、令和4年度は女性の教員は助教・助手21名（任期付き19名、クオアポ1名含む）となっている。女性外国人教員は14名（准教授1名、助教13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、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの意識啓発・啓蒙活動に取り組んでいく。本学部を卒業した女子学生のうち、本農学研究科前期課程への女子の進学率（69%）は高いものの、後期課程への進学率（8%）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、国際共修の効果的な仕組みも含め、性別・国籍・職位等によらない働きやすく学びやすい環境とな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2年度※1	令和3年度	令和4年度
教授	4名/41名中（10%）	4名/41名中（10%）	4名/44名中（9%）
准教授	7名/35名中（20%）	5名/30名中（17%）	4名/31名中（13%）
講師	0名/0名中（0%）	0名/0名中（0%）	0名/0名中（0%）
助教・助手	13名/47名中（28%）	16名/50名中（32%）	20名/50名中（40%）
計（助手・助教含む）	24名/123名中（20%）	25名/121名中（21%）	20名/120名中（22%）

計(助手・助教除く)	11名/76名中(14%)	9名/71名中(13%)	8名/75名中(11%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	48名/119名中(40%)	40名/110名中(36%)	35名/117名中(30%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	125名/280名中(45%)	107名/248名中(43%)	94名/232名中(41%)

※1 令和元年度、令和3年度は3月末の数、令和4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2年度	令和3年度	令和4年度
1名/8名中(12.5%)	8名/12名中(67%)	10名/21名中(47.6%)

※平成2年度、令和3年度は3月末の比率、令和年度は1月1日の比率

農学研究科では、令和3年度の新規採用者における女性教員比率は67%であったが、令和4年度も継続して積極的な戦略的人事を行い、新規採用者の女性教員比率は47.6%、職員(助手・助教含む)における女性教員比率は22%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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	3	4	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/11名中(0%)	3名/17名中(15%)	0名/11名中(0%)

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

4. 前年度より改善された点

農学研究科では、令和5年1月現在において、助教・助手の女性比率は40%と前年に比較し増えている。これは人事戦略としてのポイント制導入や大学支援経費を活用した女性教員の特別選考による積極的雇用の成果である。しかし、教授4名(9%)や准教授4名(13%)の比率は依然として比較的低い状況でもある。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)は大学の目標でもあることから、これに貢献すべく、女性教員や外国人教員を積極的に採用する戦略的人事を行っていく。公募要領にDEIに関する情報等を記載し、女性研究者や外国人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

農学研究科はDEI達成のため、上述の特別選考制度を女性教員や外国人教員の積極的採用に適用し、令和5年1月現在において、女性外国人の助教数は13名(助手・助教の全体数は表1に記載)となっている。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人材は、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。

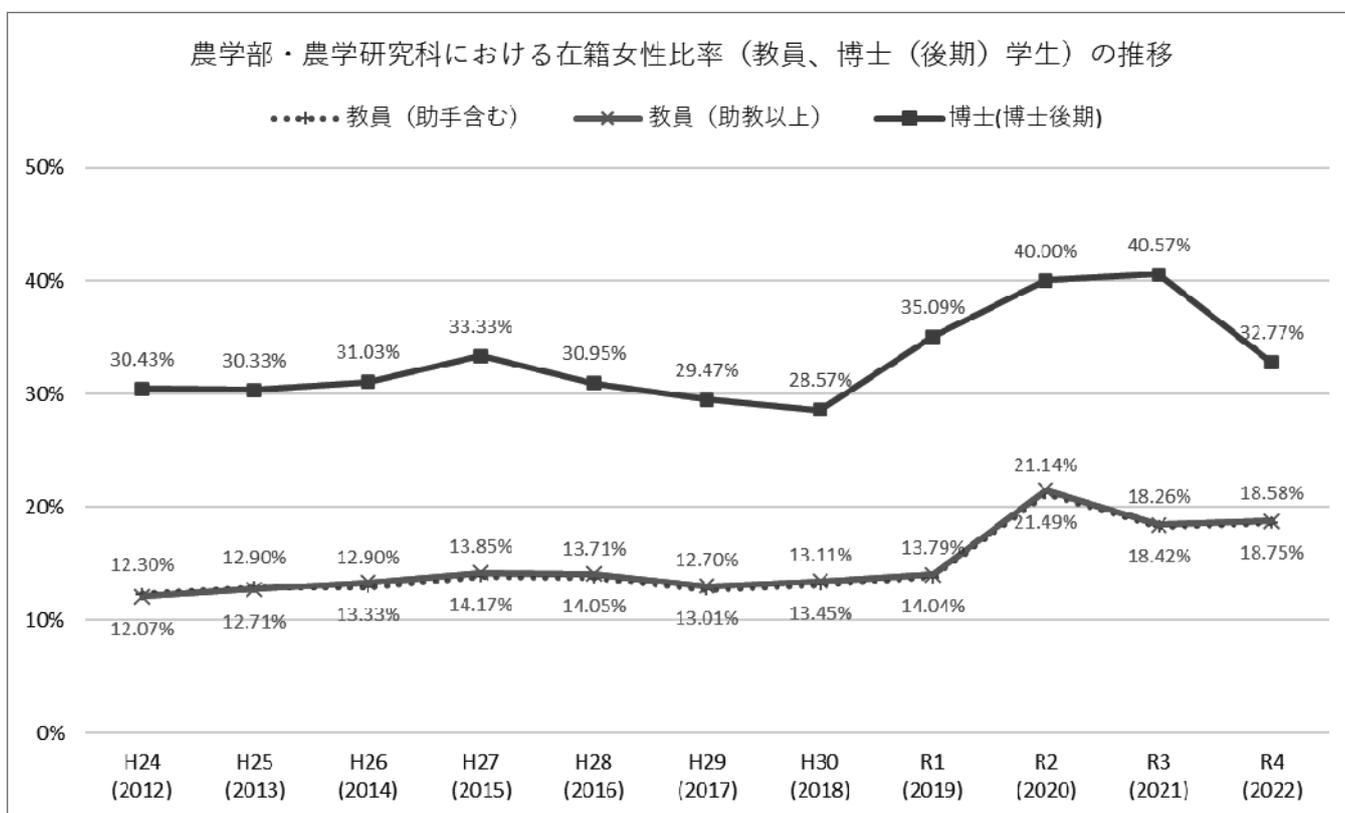
6. 次年度の具体的対応策

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や外国人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、積極的に女性教員や外国人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や外国人教員の確保・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。

DEIに関するFDや講演会等を開催できるよう継続的に検討していきたい。

女性教員や外国人教員(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、また外国人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 DEI 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・女性研究者や外国人研究者の応募状況の報告と意識の共有
- ⑤女性教員や外国人研究者におけるメンター制度の提言



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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全学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. 昨年度から準備を進めてきた女性学生休憩室を、令和 4 年 10 月より国際文化研究科東棟 208 号室に開室した。また、開室に伴って使用指針・申合せを教授会に諮り決定した。

3. 平成 23 年度に設置した女性職員用休憩室（兼授乳室）について必要な備品等があるかどうか調査を行った。

4. 全学での DEI 宣言の発出に合わせ、研究科の中期計画・中期目標の部局ビジョンに「障がい者や LGBTQ+等の性的マイノリティなどの社会的弱者に配慮する」という内容や、「多様な性のあり方を踏まえた」という文を入れることを提言し、また女性教員比率と女性教授職比率についてもより高い目標が可能ではないかと提言し採用された

5. 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。

6. 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. 女子学生専用休憩室の開室に合わせ、研究科の教職員・学生への広報に努める。また、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今後も取り組む。

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 5 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努める。また、全学の男女共同参画の進展状況について、様々な機会に周知を徹底する。

4. 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

令和4年度は研究科の第4期ビジョンを定め、その中で東北大学 DEI 推進宣言に則り多様性・公正性・包摂性に配慮した組織運営を行うこと、及び教員組織の多様化を一層推進することを明記した。具体的な目標を定め、女性教員比率を第4期最終年度までに25%にすること、外国人教員比率と若手教員比率を第4期最終年度に第3期最終年度から3%増加させることとした。

また、令和4年度の人事において、女性教員2名を採用した（助教1名、クロスアポイントメント制度を活用した特任講師1名）。さらに、令和5年度からの雇用となる女性教員2名の採用も決定した。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/20名中(5%)	1名/19名中(5%)	1名/16名中(6%)
准教授	5名/16名中(31%)	5名/15名中(33%)	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%)	1名/2名中(50%)

計（助手・助教含む）	6名／37名中（16%）	6名／35名中（18%）	7名／33名中（21%）
計（助手・助教除く）	6名／36名中（17%）	6名／34名中（18%）	6名／31名中（19%）
大学院学生※2 （博士後期課程）	35名／57名中（61%）	38名／60名中（63%）	38名／60名中（63%）
大学院学生※2 （博士前期課程）	49名／70名中（70%）	43名／63名中（68%）	45名／58名中（78%）

※1 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2年度	令和3年度	令和4年度
0名／1名中（0%）	0名／1名中（0%）	1名／1名中（100%）

※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1名のうち女性は1名であり、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

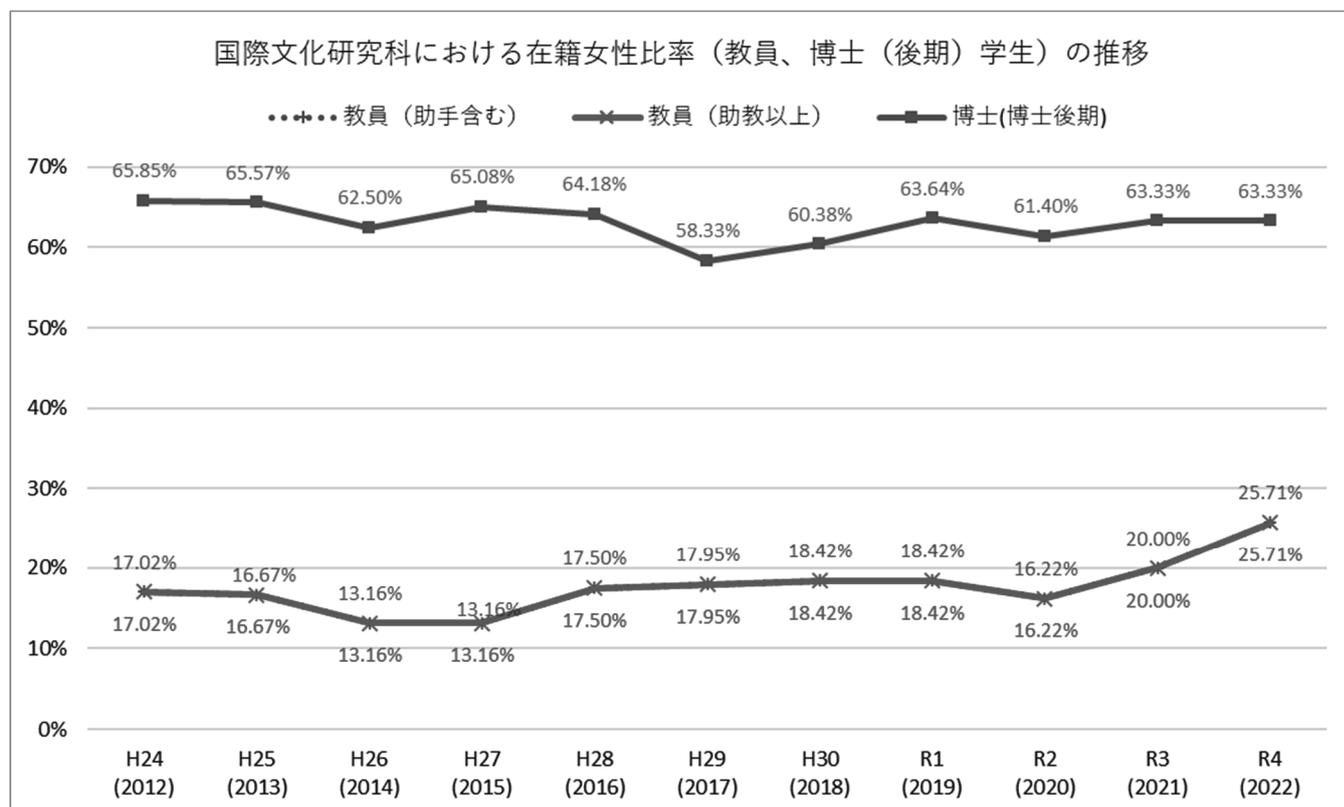
国際文化研究科の女性構成員の比率は全体比で60%、教授については6%である。教授の比率が低いのは退職の後に補充されなかった為であり、全体としては、比較的高めの水準を維持していると言えるだろう。准教授の女性教員比率は30パーセント台を維持しているため、近い将来には改善されていくものと見られる。平成23年度に設けた女性職員休憩室、令和4年度に開室した女子学生休憩室など、女性構成員のための設備充実等の環境改善を進めている。

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、最近定年による女性教員の退職が続いた。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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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。本年度も女性教員比率の向上に集中的に努め、女性特任助教5名を採用、女性教員限定公募により准教授1名の採用を決定した。また、4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4年

- 6月7日 第一回男女共同参画推進ワーキンググループ
- 7月11日 第二回男女共同参画推進ワーキンググループ
- 10月28日 第三回男女共同参画推進ワーキンググループ
- 12月6日 第四回男女共同参画推進ワーキンググループ

活動内容

- 1 男女共同参画に関するFDを企画・開催
開催日時：令和4年12月15日（木）13時～14時30分
【講演1時間・パネルディスカッション30分】
開催方法：Zoom
講師：医工学研究科・田中真美教授
パネリスト：情報科学研究科 岡田准教授・SAMY特任助教・喜多特任助教
- 2 研究科構成員向けのリーフレット作成を開始、第一号を発行
- 3 研究科内の男女共同参画に関するアンケートの実施
- 4 新任女性教員の歓迎会を開催

部局長より

今年度は本部のご支援を頂きながら研究科内において女性教員率の向上に努めました。現在、全学の平均値と比べ、遜色のないレベルまで上がってきました。来年度に向けて更に女性教員を増やしつつ、外国人を含む優秀な教員を確保すべく継続的な取り組みを行う予定です。また、今年度は研究科の男女共同参画委員会の企画で初めてのFDが開催され、大変有意義イベントを挙行することができました

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	0名/33名中(0%)	0名/31名中(0%)	1名/33名中(3%)
准教授	8名/35名中(23%)	9名/35名中(26%)	10名/36名中(28%)
講師	2名/2名中(100%)	2名/2名中(100%)	2名/2名中(100%)
助教・助手	0名/17名中(0%)	4名/24名中(17%)	7名/26名中(27%)
計(助手・助教含む)	10名/87名中(11%)	15名/92名中(16%)	20名/97名中(21%)
計(助手・助教除く)	10名/70名中(14%)	11名/68名中(16%)	13名/71名中(18%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	33名/137名中(24%)	32名/138名中(23%)	29名/132名中(22%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	34名/315名中(11%)	30名/300名中(10%)	37名/296名中(13%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/10名中(30%)	5名/12名中(42%)	6名/10名中(60%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

情報科学研究科では、女性限定公募により任期付き助教を5名、准教授を1名採用した。海外業務委託により4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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	0	1	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(%)	13名/13名中(100%)	7名/7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または准教授公募を行った。

4. 前年度より改善された点

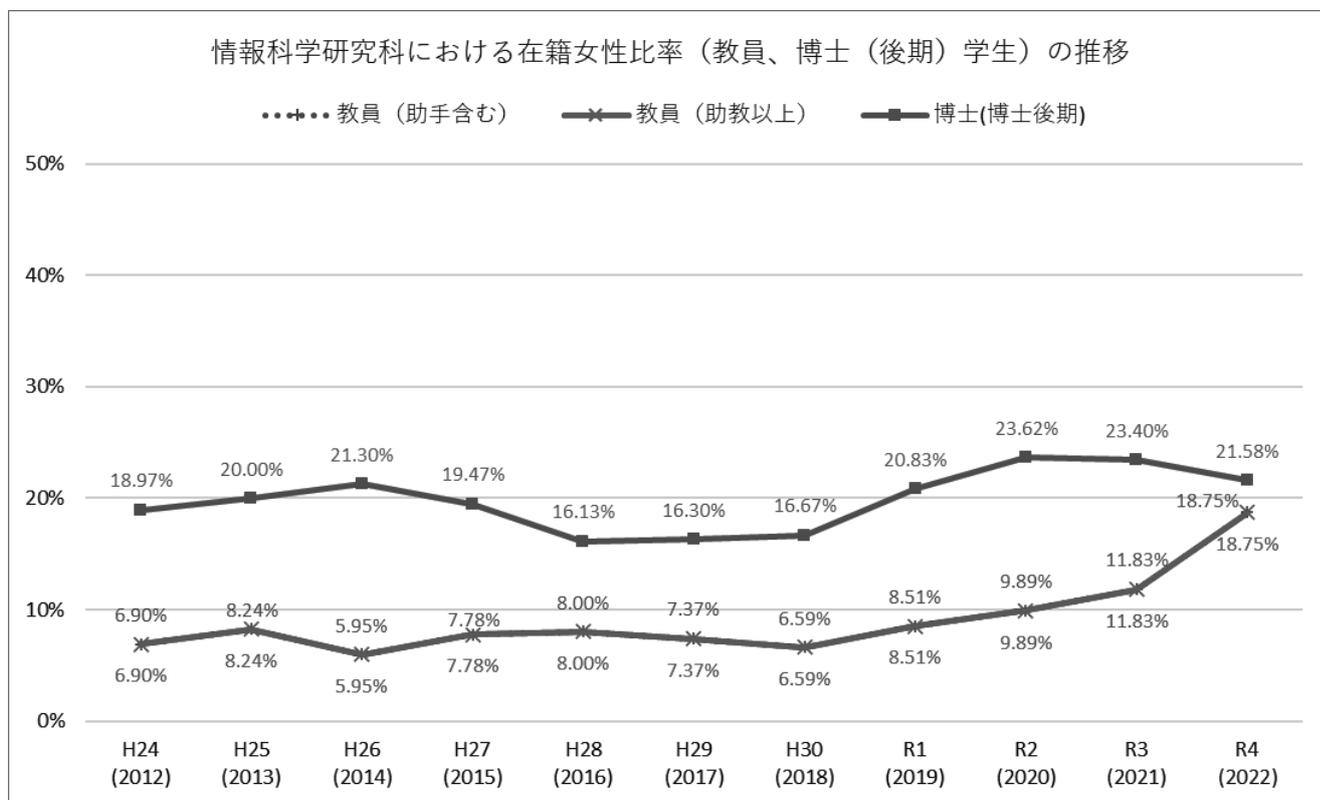
情報科学研究科では、男女共同参画に関する和英二ヶ国語のニュースレター第1号を作成し、男女共同参画に関するアンケートを実施、さらに全学男女共同参画推進センター長の田中真美教授を招いてのDEIに関するオンラインFDを実施した。人事面でも女性限定の公募を複数回行い、女性教員の増加をはかった。

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、施設面での整備など課題も多いが、推進をはかるWGおよび執行部が、時間を割いて多様な構成員の意見に耳を傾け、議論を行う時間が少ない。

6. 次年度の具体的対応策

令和5年度からも引き続き今年度のような活動を継続していきたいと考えている。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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、委員として安部健太郎教授（委員長）、植田美那子教授、日出間純准教授の男2名、女1名の計3名で構成されている。ここ数年は新型コロナウイルスの感染拡大によってオンラインセミナーが一般化したものの、今年度はより効率的な交流促進のため、対面での交流セミナー開催を実現した。また、R4年度からは研究科内セミナーやFD講習の企画、実行も担当している。

ダイバーシティ推進委員会開催状況

令和4年

- 3月16日 議題：R4年度ダイバーシティ推進委員会の活動方針について
- 6月15日 議題：研究科で実施するダイバーシティ関連FD講習の内容について
- 9月16日 議題：研究科内交流セミナーの実施方針と運営体制について

活動内容

1 FD講習の開催：

教員に向けた研究科FD講習を企画し研究倫理教育を実施し、学生、研究員、教員などの研究科構成員が性別、キャリア、専門分野を超えて活躍する場を作ることを啓蒙する講習を実施した。

日程 2022年9月22日

演題：事例を用いた研究倫理教育

演者：山内 保典 准教授（東北大学高度教養教育・学生支援機構）

2 当委員会が後援する研究科セミナーの開催

学生を主体とする組織からなる交流ミーティングの開催を後援し、コロナ禍を経て3年ぶりの対面形式セミナーの開催を行った。学生を中心とし、研究員・教員などの研究科構成員の性別、キャリア、専門分野を超えた交流を促した。

① 第35回生命科学交流ミーティング（ダイバーシティ推進委員会 後援）

日程 2022年9月22日

演者：青木祥 助教，千足琢馬 大学院生（東北大学生命科学研究科）

② 第36回生命科学交流ミーティング（ダイバーシティ推進委員会 後援）

日程 2023年2月20日

演者：菊地 謙次 准教授（東北大学工学研究科）

3 理学研究科・生命科学研究科合同シンポジウムの企画・開催

学生を主体とする組織からなる研究科合同シンポジウムの開催を支援し、学生・教員などの研究科構成員の出身、性別、キャリア、専門分野を超えた交流を促した。

日程 2023年2月17日

主催 理学・生命科学研究科合同シンポジウム実行委員会

4 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、新入生や研究科全体に案内を行った。

① 女子学生向けに東北大学サイエンス・アンバサダー活動への参加の呼びかけ

- 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の案内
- ③ 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」の案内

5 京都大学大学院生命科学研究科主催男女共同参画推進セミナーの協賛

京都大学大学院生命科学研究科主催の男女共同参画推進セミナーを協賛し、杉本亜砂子研究科長が講演者およびパネルディスカッションに参加することとなった。

日程 2023年2月15日

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22.5%（20名/88名中）と令和元年度の13%（10名/78名中）から大幅に増加した。とくに、教授では20%（6名/30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。新たに構築した女性教員候補データベースは、優秀な女性研究者のリクルートに積極的に活用する予定である。また、今年度の新たな取り組みとして、京都大学生命科学研究科および大阪大学生命機能研究科との連携により男女共同参画推進セミナーを企画・開催した。

今後も長期的な視野に立って、他大学とも連携しつつDEIに継続的に取り組んでいく。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	4名/29名中 (14%)	6名/30名中 (20%)	6名/30名中 (20%)
准教授	0名/10名中 (0%)	2名/12名中 (16.7%)	2名/12名中 (16.7%)
講師	0名/2名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	7名/34名中 (20%)	10名/34名中 (29.4%)	12名/45名中 (26.7%)
計(助手・助教含む)	11名/75名中 (15%)	18名/77名中 (23.4%)	20名/88名中 (22.5%)
計(助手・助教除く)	4名/41名中 (10%)	8名/43名中 (18.6%)	8名/43名中 (18.6%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	18名/61名中 (29.5%)	24名/84名中 (28.6%)	30名/90名中 (33.3%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	50名/119名中 (42%)	87名/203名中 (42.9%)	95名/225名中 (42.2%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/7名中 (42.9%)	9名/13名中 (69.2%)	3名/12名中 (25%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

生命科学研究科では、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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	2	-	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	1名/36名中(3%)	1名/名中(%)	28名/203名中 (13.8%)

生命科学研究科では、令和3年度において、教授公募は行われなかった。令和4年度は「教授またはテニュアトラック准教授」の公募を行ったが、テニュアトラック准教授1名（外国籍男性）を採用することとなった。

4. 前年度より改善された点

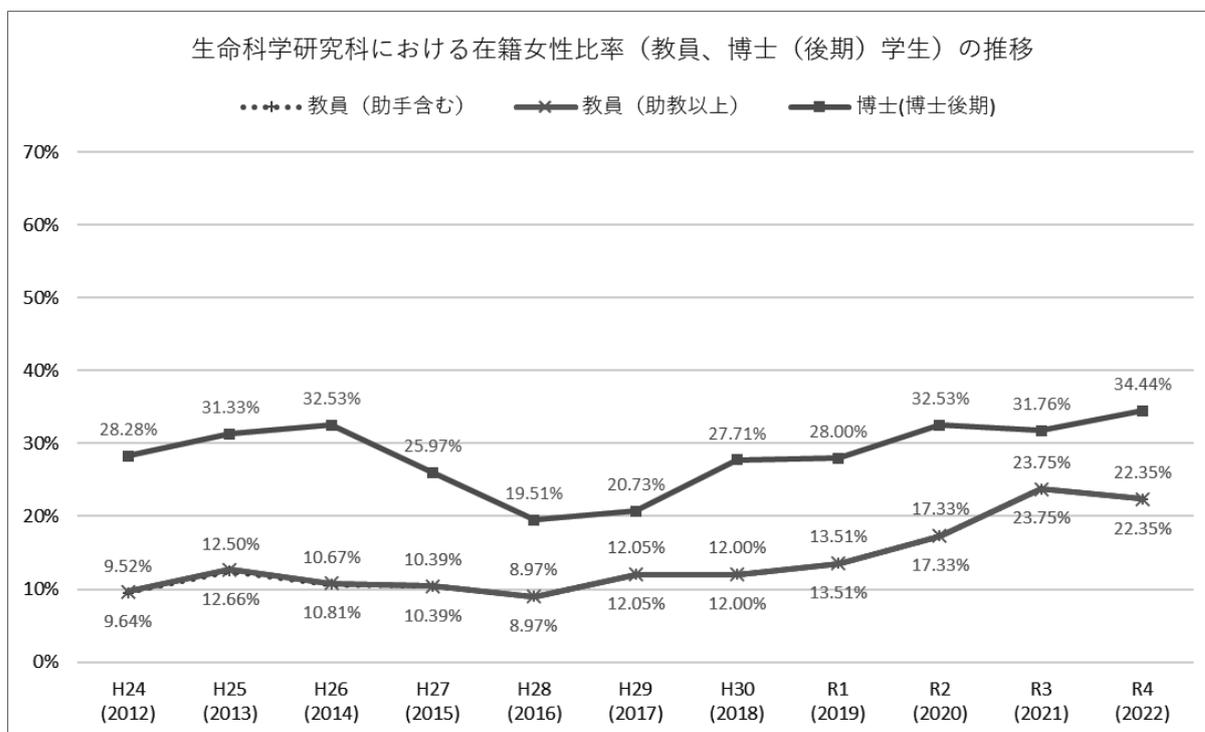
生命科学研究科では、令和3年度に新規女性教員を9名を採用した。令和4年度は女性教員候補データベースを作成し、積極的な女性採用に努めた結果、新規採用者の25%は女性を採用し、女性構成員比率の上昇につながった。

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10～20%と低い。

6. 次年度の具体的対応策

令和5年度も教員人事において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女性教員候補データベースを拡充し、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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

環境科学研究科

環境科学研究科は、工学研究科等男女共同参画委員会の構成メンバーとして活動に取り組んでおり、また男女共同参画委員と研究科運営会議が連携し、研究科内の男女共同参画意識の向上に取り組んでいる。

委員会開催状況

工学研究科記載の通り

活動内容

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

部局長より

本研究科では、女性教員が教授 1 名を含め研究科全体の 20% 越であり、クロスアポイントメント制度の活用や、本研究科博士課程を修了した優秀な外国人女性研究者の積極的採用により、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きた。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。

さらに、長期的な対策として、女子学生を含む国内学生に対して博士後期課程への進学を促す啓発活動を行うとともに、(女子学生比率が高い)海外への広報活動と就学支援を拡充することで、環境関連分野での女性博士人材の総数向上に貢献し、将来的な女性研究者雇用の機会増加につなげる。

尚、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 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
教授	1 名 / 17 名中 (6.67%)	1 名 / 18 名中 (5.56%)	1 名 / 17 名中 (6.67%)
准教授	3 名 / 18 名中 (11.8%)	3 名 / 16 名中 (18.7%)	2 名 / 15 名中 (13.3%)
講師	0 名 / 0 名中 (0%)	0 名 / 0 名中 (0%)	0 名 / 1 名中 (0%)
助教・助手	7 名 / 18 名中 (38.9%)	10 名 / 24 名中 (41.6%)	10 名 / 25 名中 (40.0%)
計(助手・助教含む)	11 名 / 53 名中 (20.7%)	14 名 / 58 名中 (24.1%)	13 名 / 57 名中 (22.8%)
計(助手・助教除く)	4 名 / 35 名中 (11.4%)	4 名 / 34 名中 (11.7%)	3 名 / 32 名中 (9.37%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	38 名 / 114 名中 (33.0%)	36 名 / 117 名中 (30.7%)	36 名 / 104 名中 (34.6%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	59 名 / 215 名中 (27.4%)	49 名 / 209 名中 (23.4%)	37 名 / 190 名中 (19.5%)

※1 令和 2 年度、令和 3 年度は 3 月末の人数、令和 4 年度は 1 月 1 日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
2名/4名中 (50.0%)	3名/7名中 (42.8%)	2名/7名中 (28.5%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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18名が新規採用され、そのうち7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3年度に特任助教1名、令和4年度助手を1名それぞれ採用した。今後とも女性教員採用数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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	0	1	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/3名中 (0%)	0名/10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ほとんどなく、採用に至らない。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を利用し特任助教、助手をそれぞれ1名採用した。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、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25%、33%程度と高く推移している。

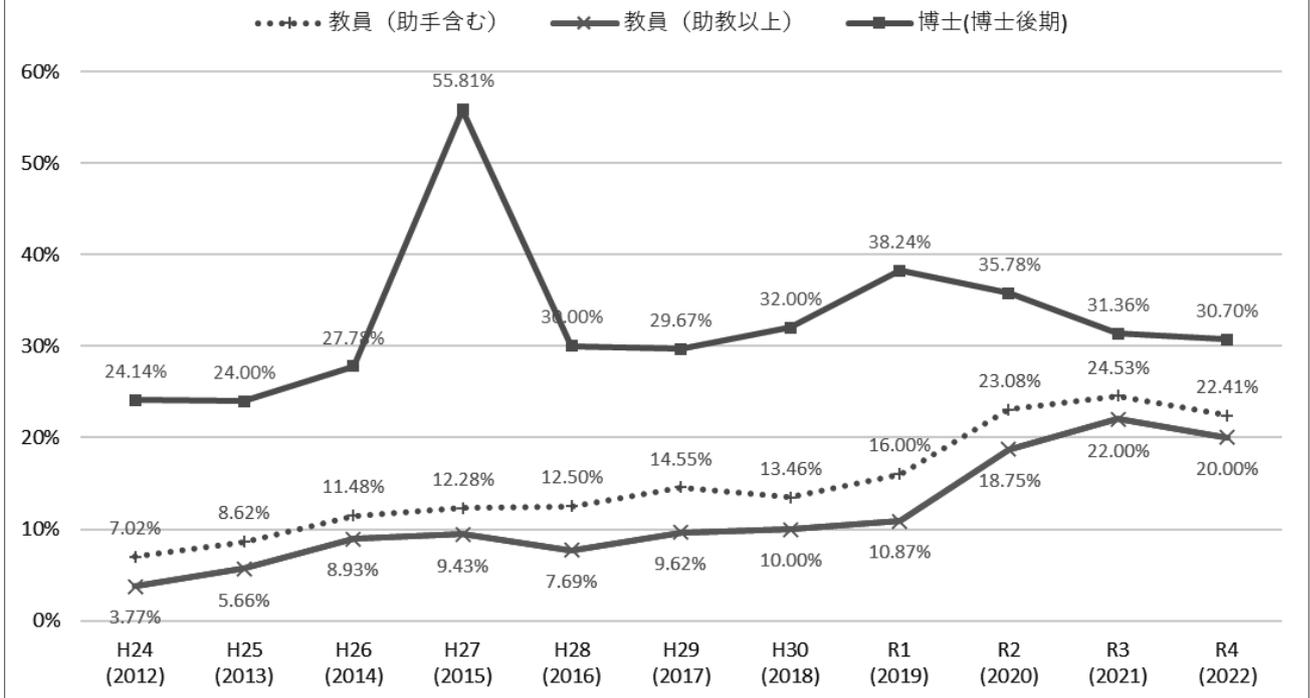
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

前述したように、ここ数年における博士課程後期の女子学生比率が前期過程よりも多く30%を越えているのは留学生の女性比率が高いことを反映している。これに対し20%台にとどまる女性教員比率をさらに向上させるためには、環境科学研究科が対象とする学問領域において国内の女子学生数を向上させるとともに、海外研究者の国内への定着を図る対策が必要である。

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とアカデミア分野への積極的アプライをさらに促し、女性研究者数を増やすための啓発に継続して取り組みたい。

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



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

医工学研究科

医工学研究科の男女共同参画委員会は、委員として荒川元孝の男1名である。

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

また、医工学研究科のDEI方針について、西條芳文研究科長、田中真美研究科長補佐（男女共同参画担当）と検討し、第4期中期計画（R4-9年度）における女性教員採用の目標を鑑み、以下のように取りまとめた。

医工学研究科のDEI方針

当研究科の第4期中期計画(R4-9年度)における女性教員採用の目標: +1名

医工学研究科の方針

- 第4期中の退職者のポストを埋めるときに、人事が可能な枠では女性教員の採用を優先的に考える。
- 「若手女性・若手外国人特別教員制度」ならびに過年度のインセンティブを積極的に利用して、女性教員を採用する。
- クローポ等で女性教員を採用し、その後の教員採用へとつなげる。

現状

現在、医工学研究科が決められる人事に空きがなく、かつ少人数の部局のため、承継枠内での新たな女性教員の採用は困難である。今年度は、昨年度採用した1名を「若手女性・若手外国人特別教員制度」ならびに昨年度のインセンティブ(下記参照)を利用して継続雇用中である。

要望

「若手女性・若手外国人特別教員制度」、「戦略的人事支援制度」の継続・拡充を強く希望する。また、クローポ等から採用した方をテニユアでの採用につなげるための全学での採用枠を用意して欲しい。

令和3年度 女性教員の比率

職名	人数と割合
教授	1名/17名中(5.9%)
准教授	2名/8名中(25%)
講師	0名/2名中(0%)
助教・助手	2名/5名中(40%)
計	5名/32名中(15.6%)

1/3目標に対する令和3年度の実績

採用者数(助教以上): 1
女性研究者採用者数: 1
インセンティブ = $(1-0) \times 1,000$ 千円
任期なし女性研究者採用者数: 1
インセンティブ = $1 \times 1,000$ 千円 計 2,000千円

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多くなっており、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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/18名中 (5.6%)	1名/17名中 (5.9%)	1名/18名中 (5.6%)
准教授	1名/6名中 (16.7%)	2名/8名中 (25%)	2名/7名中 (28.6%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/2名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	1名/6名中 (16.7%)	2名/4名中 (50%)	2名/5名中 (40%)
計(助手・助教含む)	3名/31名中 (9.7%)	5名/31名中 (16.1%)	5名/31名中 (16.1%)
計(助手・助教除く)	2名/25名中 (8.0%)	3名/27名中 (11.1%)	3名/26名中 (11.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	14名/58名中 (24.1%)	15名/58名中 (25.9%)	15名/52名中 (28.8%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	20名/93名中 (21.5%)	15名/86名中 (17.4%)	19名/88名中 (21.6%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
0名/3名中 (0%)	2名/4名中 (50%)	0名/2名中 (0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

医工学研究科では、昨年度と比べ、女性比率はほとんど変化していない。大学院生博士課程後期の女子学生比率は29%、大学院学生博士前期課程の女子学生比率は22%と昨年度より増加した。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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 (%)

医工学研究科では、今年度は教授の公募はなかった。

4. 前年度より改善された点

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

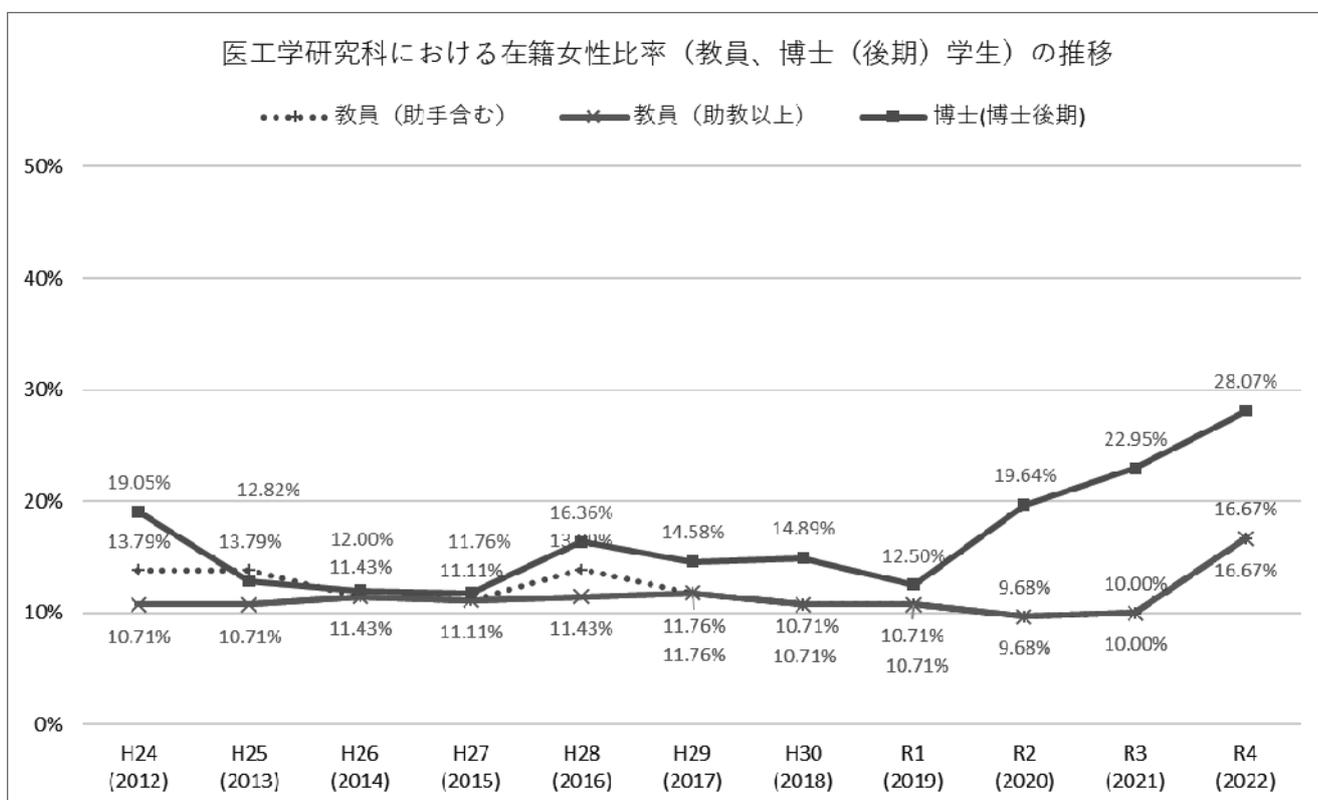
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医工学は工学を基盤とするため、特に女性教員の上位職に関しては候補者が少ないことが改善の障害になり得る。また、小部局であり、人事の動きが少ないことも障害として挙げられる。

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。

教員のポストに関しては、「若手女性・若手外国人特別教員制度」ならびに過年度のインセンティブを積極的に利用して、女性教員を採用する。クロスアポイント制度等で女性教員を採用し、その後の教員採用へとつなげる。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、昨年度に引き続き、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、堀田さつき研究協力係長と丸山 裕総務係長の計11名（男性5名、女性6名）で活動を行なっている。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、セミナーの開催などを行った。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てきた。

金属材料研究所男女共同参画 WG 委員会開催状況

令和4年8月3日（水）：東北大学の男女共同参画推進センターの取り組みに関する情報交換や金属材料研究所の現状を確認し、今年度の活動予算・活動内容に関して議論を行った。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4年12月19日（月）：今年度の金研男女共同参画 WG セミナーの内容に関して話し合いを行った。その結果、令和4年度セミナーを3月14日（火）15時～に開催することとした。前回、前々回に引き続き人事係長より育児・介護休暇制度に関する話と、今年度はアンコンシャス・バイアスに関する身近な例などを紹介して頂けるような講師を選ぶこととなった。講師の選定は引き続きメールにて議論を継続することとし、セミナーは所内のみならず所外・学内にも周知することとした。

活動内容

1 金研男女共同参画 WG セミナーの開催

令和5年3月14日（火）に、アンコンシャス・バイアスを取り上げたテーマにてセミナーを開催する。その際、人事係による育児・介護休暇制度に関する説明も合わせて行う。

2 イベントの企画

女子学生・女性教員の交流を目的に、2月に交流会を開催することを計画している。

3 女子休憩室の運営

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

4 金研男女共同参画 WG ホームページの管理

金研男女共同参画 WG のHPを公開しており、情報発信を行っている。昨年度より引き続き、寺田准教授が運用を担当している。

部局長より

本所では、令和元年度より教員人事選考にあたって女性候補者を含めて行うことを義務付けるとともに、融合研究部先端・萌芽研究部門に学外の研究者が本所教員とより密接に共同研究できる環境を設け、女性を含む優秀な研究者との連携を図っている。以上の取り組みにより、特任助教1名の新たな採用に至っている。客員研究部門においても、新たに女性の客員講師の採用を進めている。DEIの観点での他の取組として、特に外国人のポスドク研究員がより教育に参与できるように助教（特任含む）への転換を積極的に進め、数名を新たに雇用した。今後も研究所の運営においてDEI推進のための多様な取組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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	2名/28名中(7.14%)	2名/26名中(7.69%)	2名/24名中(8.33%)
准教授	3名/35名中(8.57%)	3名/33名中(9.09%)	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	5名/60名中(8.33%)	5名/55名中(9.09%)	6名/60名中(10.00%)
計(助手・助教含む)	10名/124名中(8.06%)	10名/115名中(8.70%)	11名/118名中(9.32%)
計(助手・助教除く)	5名/64名中(7.81%)	5名/60名中(8.33%)	5名/58名中(8.62%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	12名/58名中(20.69%)	14名/71名中(19.72%)	11名/54名中(20.37%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	16名/135名中(11.85%)	13名/131名中(9.92%)	14名/115名中(12.17%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
4名/7名中(57.14%)	1名/8名中(12.50%)	1名/16名中(6.25%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

金属材料研究所では、女性1名を特任助教として新規採用した。また、表内の数値には含まれないが、特任准教授（運営）の女性1名の新規採用もあった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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(0.00%)	0名/0名中(0.00%)	1名/40名中(2.50%)

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。令和4年度は、1件の教授公募に対し、女性1名の応募があった。

4. 前年度より改善された点

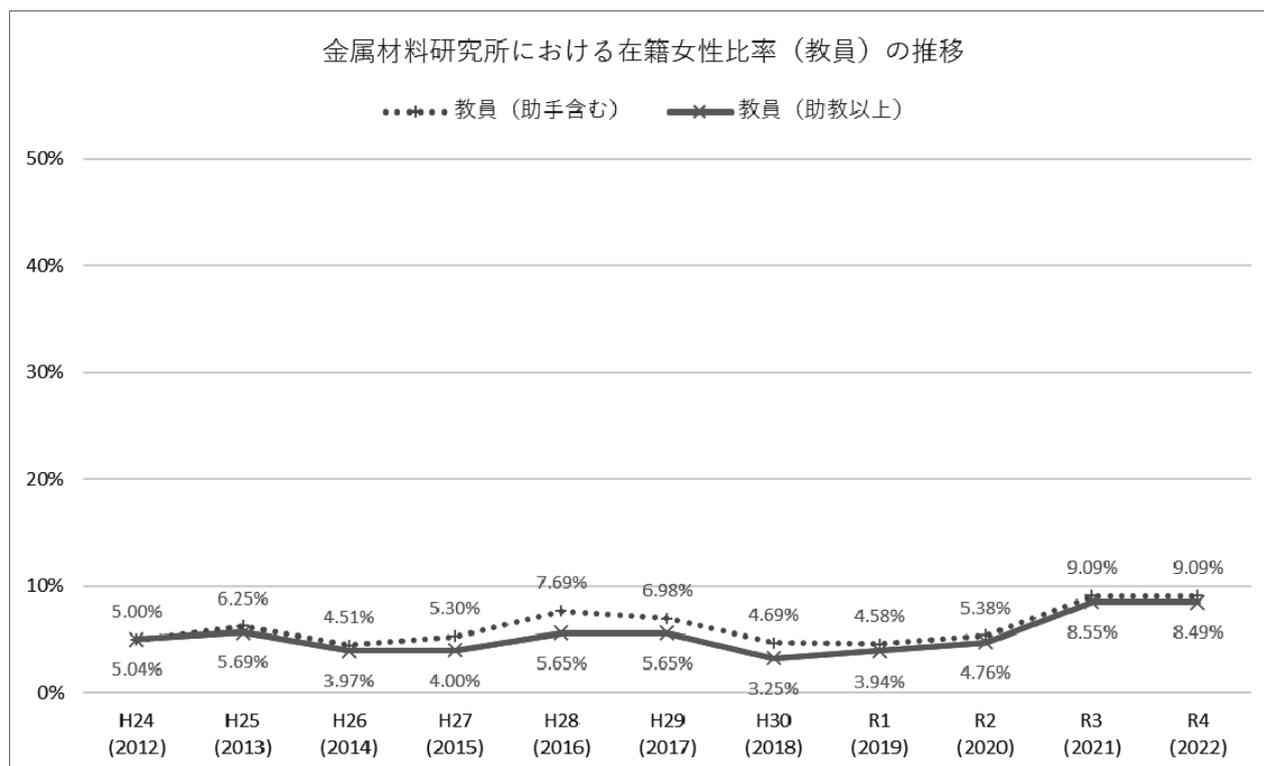
令和4年度は特任助教として女性教員1名の新規採用があったほか、上述のように特任准教授（運営）で女性1名の新規採用があった。また、融合研究部先端・萌芽研究部門の客員講師として女性1名の採用が内定するなど、女性の採用が増加傾向にある。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、対象としている分野に女性研究者の数が少なく、候補者を見つけるのが困難な状況にある。人事公募においても女性の応募数が極端に少ないことから、クロスアポイント制度の導入、人事選考での女性候補者の義務化など、努力を続けてきている。引き続き、人材育成と人材発掘のために国内のみならず国外にも目を向けていく。

6. 次年度の具体的対応策

令和元年度より、教員人事選考にあたって女性候補者を含めて行うことを義務付けている。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。上に記載したように、客員講師1名の採用が内定しており、共同研究への発展が今後期待される。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ことで、女性教員の増加を図りたいと考えている。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

加齢医学研究所

加齢医学研究所では、総務・人事委員会の下に男女共同参画 WG を組織し、男女共同参画のさらなる推進を図るための活動を行っている。現在の構成は千葉奈津子教授（男女共同参画委員会委員）、杉浦元亮教授、領家梨恵助教、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 2 年度は 6 名の新規採用者中 2 名（33%）、令和 3 年度は 6 名の新規採用者中 3 名（50%）、令和 4 年度は 5 名の新規採用者中 2 名（40%）が女性であり、全教員中の女性の比率は、令和 2 年度は 18%、令和 3 年度は 22%、令和 4 年度は 21%と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 4 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 52%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 32%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の成果と考えられる。

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する。また、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、男女共同参画をさらに推進していく。さらに、男女共同参画に加えて、外国籍人材の活用などの DEI の取り組みもさらに推進していく。

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

加齢医学研究所

1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）

職名等	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
教授	2 名 / 14 名中 (14%)	2 名 / 13 名中 (15%)	2 名 / 13 名中 (15%)
准教授	1 名 / 10 名中 (10%)	2 名 / 12 名中 (16%)	2 名 / 12 名中 (16%)

講 師	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)
助教・助手	8名/33名中(24%)	9名/29名中(31%)	8名/27名中(29%)
計(助手・助教含む)	11名/61名中(18%)	13名/58名中(22%)	12名/56名中(21%)
計(助手・助教除く)	3名/28名中(11%)	4名/25名中(16%)	4名/25名中(16%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	7名/23名中(30%)	15名/45名中(33%)	12名/37名中(32%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	6名/28名中(21%)	21名/37名中(56%)	26名/50名中(52%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
2名/6名中(33%)	3名/6名中(50%)	2名/5名中(40%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

加齢医学研究所での、令和4年度の教職員の女性比率は21%（56名中12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32%（37名中12名）、博士前期課程52%（50名中26名）であり、大学院学生の女性比率は令和3年度から高い比率を維持している。特に博士前期課程では女性比率が半数を超え、非常に高い比率になっている。また新規採用者においても女性比率は40%（5名中2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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	0	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

4. 前年度より改善された点

加齢医学研究所の女性構成比率は、令和2年度から令和3年度で上昇し、令和4年度も高比率を維持している。

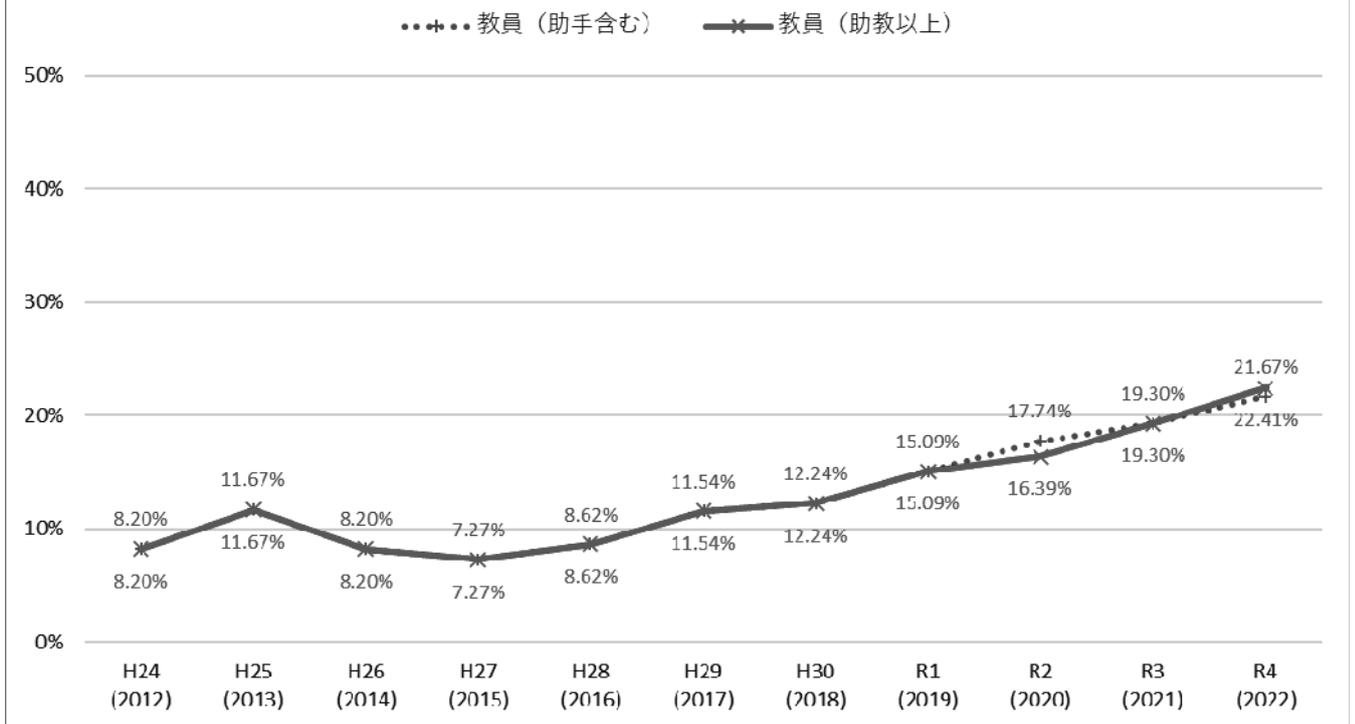
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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の職場・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、着実に成果が出ていると思われる。

6. 次年度の具体的対応策

次年度以降は、さらなる男女共同参画の推進に加え、外国籍人材の活用など DEI についての取り組みも浸透させ、引き続き職場環境改善や女性教員採用を推進していく。

加齢医学研究所における在籍女性比率（教員）の推移



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

流体科学研究所

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鈴木杏奈准教授が担当、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、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4年度には、外国人女性教員(Guo Yuting 特任助教)を新規採用している。

男女共同参画 WG 開催状況

令和4年9月8日 DEI 推進方針についての審議

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。こちらは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4年度は、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9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。同特任教授は、2023年1月にCNRS-INSISのDirectorが来所した際、流体研の燃料アンモニア研究の取り組みを紹介するなど、重要な貢献を果たしている。2022年12月には、流体研の女性准教授が科学技術・学術政策研究所「ナイスステップな研究者2022」に選定されるなど顕著な活躍が見られる。また2022年10月に改組（組織整備）により発足した新センターでも、DEIを意識した外国人教員の雇用に向け準備を進めている。今後の国際連携活動、協力講座として関係の深い工学部・工学研究科との連携など諸活動において、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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/18名中(6%)	1名/15名中(7%)	1名/17名中(6%)
准教授	3名/12名中(25%)	4名/15名中(27%)	4名/13名中(31%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	3名/17名中(18%)	3名/15名中(20%)	4名/17名中(24%)
計(助手・助教含む)	7名/47名中(15%)	8名/45名中(18%)	9名/47名中(19%)
計(助手・助教除く)	4名/30名中(13%)	5名/30名中(17%)	5名/30名中(17%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	4名/40名中(10%)	4名/46名中(9%)	5名/51名中(10%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	7名/124名中(5%)	9名/124名中(7%)	14名/122名中(11%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
0名/3名中(0%)	1名/3名中(33%)	1名/6名中(17%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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ている。令和4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、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2年度	令和3年度	令和4年度
各年度の教授公募数	0	1	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中 (%)	0名/2名中 (%)	0名/0名中 (%)

流体科学研究所では、令和4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

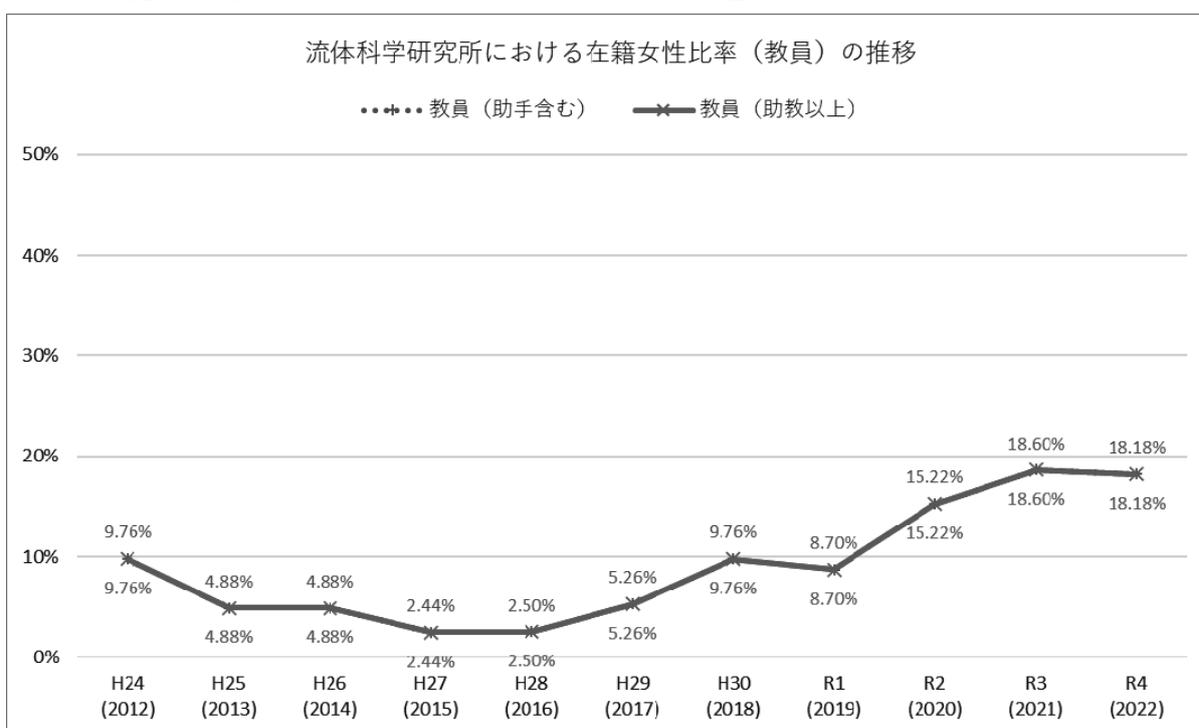
流体科学研究所では、女性研究者の活躍促進のため、キャリアパスまで考慮した採用に取り組んできた。平成28年度から継続的に女性教員を採用しており、令和4年度は特任助教の採用1名があった。その結果、女性構成員比率（助手・助教含む）が19%に達した。女性教員の高い在職比率を維持しつつ、さらなる向上を図っている。

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5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校生・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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

電気通信研究所

電気通信研究所男女共同参画検討 WG は、総務担当副所長、総務委員会幹事（准教授）、事務長、総務係員で構成され、男女共同参画及び DEI 推進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・アンバサダー、令和 4 年度 TUMUG 支援事業等の各種募集案内、並びにセミナー、会議等のイベント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、女性助教 1 名のクロスアポイントメント制度による雇用を継続した。
3. 電気通信研究所の一般公開である「通研公開」において、女性来場者への支援として授乳室、休憩室を設置するなど、女性が働きやすい環境であることを研究所として積極的に発信する取り組みを行った。

活動内容

電気通信研究所は、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の活用により、令和 4 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、昨年度と同様比較的高い値を維持している。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。

本部局の女性教員比率は、ここ数年の推移として増加傾向にある。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本年度、より多様性に対して開かれた環境構築という目的のもと、DEI 推進に関する方針をまとめました。これまでも相談窓口の設置、バリアフリー設備の整備などの施策を行ってきましたが、今後も意識面、制度面、設備面から多角的な環境改善に取り組む所存です。また女性教員比率の向上に関しても、継続して取り組んでまいります。本年度の女性教員比率は 12%であり、これは昨年から横這いとなっていますが、実は本部局における女子大学院生比率（本年度 10%）を超えています。女性教員比率のさらなる向上を目指す上で、その土台となる女子学生比率の増加が、重要な意味を持つ段階に入ったと言えるでしょう。現状、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ります。この改善のため、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いく所存です。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	1名/23名中(4%)	1名/22名中(5%)	1名/21名中(5%)
准教授	1名/23名中(4%)	2名/19名中(11%)	2名/21名中(10%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	4名/20名中(20%)	4名/19名中(21%)	4名/18名中(22%)
計(助手・助教含む)	6名/66名中(9%)	7名/60名中(12%)	7名/60名中(12%)
計(助手・助教除く)	2名/46名中(4%)	3名/41名中(7%)	3名/42名中(7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	5名/35名中(14%)	5名/32名中(16%)	5名/28名中(18%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	10名/142名中(7%)	14名/157名中(9%)	12名/146名中(8%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)	0名/4名中(0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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年度以降は、クロスアポイントメント制度の活用による女性教員の採用を行っている。この結果、令和4年度の女性教員比率は12%(教授1名、准教授2名、助教4名)となっており、工学系の部局としては比較的高い値を維持している。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2年度	令和3年度	令和4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%)	0名/0名中(0%)

4. 前年度より改善された点

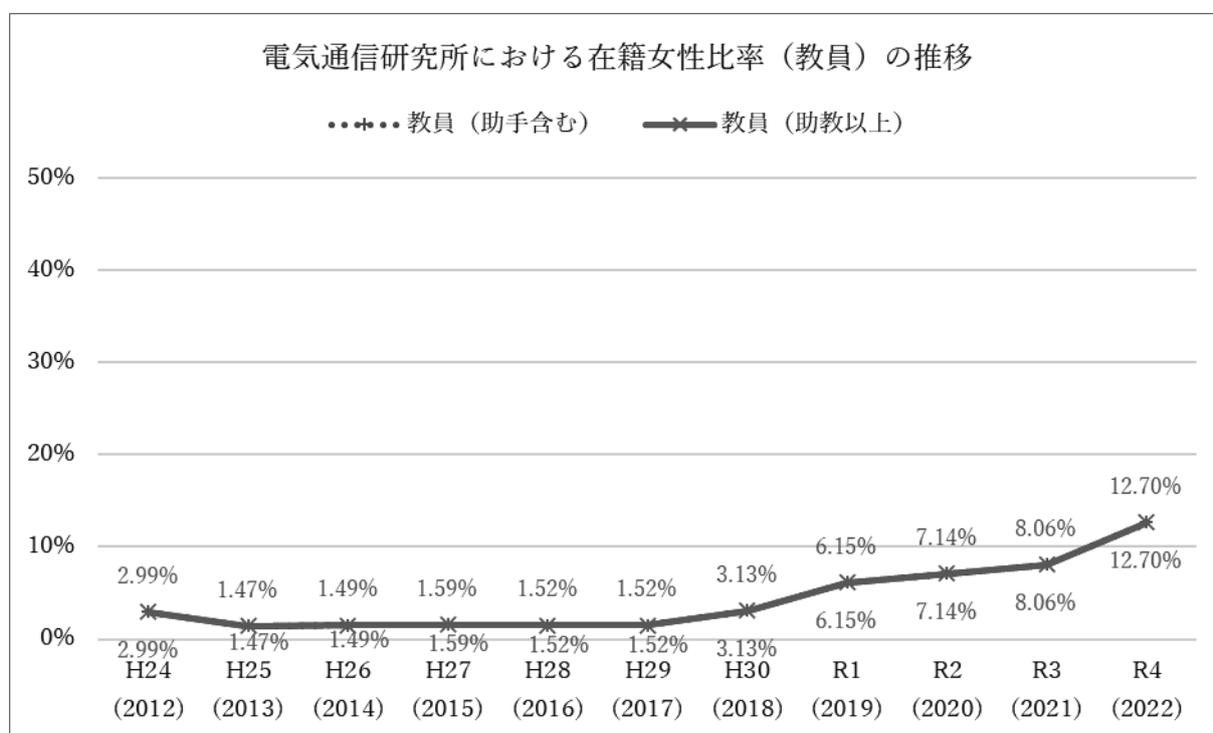
電気通信研究所では今年度も女性教員比率が女子大学院生比率を上回っており、この状況は2018年度以降、5年連続で継続されている。またTUMUG支援事業、シンポジウムなど、男女共同参画に関連する各種アナウンスを全構成員に積極的に行うなど、所内への男女共同参画事業に関する啓蒙活動を進めた。

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の数が少ないことが大きな障害になっている。そのため今後は、女子学生の数を継続的に増やし、若手女性研究者の母集団を増やすことが特に重要と認識している。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していく。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画及び DEI 推進に関連する情報の周知を全構成員に行う。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、女子大学院生数が継続的に増えるよう、積極的な大学院への進学等の進路指導を行う。また、研究所一般公開などで女性研究者・女子学生の活躍を紹介することにより、小中高生への情報発信も含めた、長期的視点からの女性研究者の裾野を広げる努力を継続していく。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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）、南後恵理子（教授）、志村玲子（准教授）、高岡毅（講師）、伊藤智恵（特任助教）、小倉祐（技術職員）、本田理紗（総務係）の男2名、女5名の計7名で構成されている。本年度から委員の構成が変更され、次年度以降の新しい体制に向けて活動を開始した。本年度は下記に関する活動を行った。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。

委員会開催状況

令和4年

9月13日 多元研のDEI推進方針について議論、その結果を10月の男女共同参画委員会にて報告。多元研のDEI推進方針としては下記の3点を推進していく。

- 桜プロジェクトの追加発掘
- 女性教員・外国人教員を目指した業務委託の模索
- バリアフリーの推進：各建物への自動ドア設置

活動内容

多元研男女共同参画推進イベント 若手交流会の開催

本年度、3年ぶりに委員会主催で本イベントを対面で開催予定である。

コロナ禍で、この2年間は対面で交流する機会が大変少なくなっている。本イベントでは、最近多元研に着任した教員や若手研究者を対象に、男女共同参画の話題を含め、パネルディスカッションを通じた意見交換や、コーチングに基づくコミュニケーションスキルの紹介を行い、交流を深めることを目的に開催する。

主催 多元研男女共同参画委員会

日時 2023年1月27日 13時半-15時

場所 南総合研究棟2（材料・物性総合研究棟I）大会議室

プログラム

13:30-13:40 趣旨説明 南後 恵理子（東北大・多元研）

13:40-13:50 参加者自己紹介

13:50-14:30 パネルディスカッション

パネリスト：永次 史、高岡 毅、志村 玲子、川西 咲子

部局長より

多元物質科学研究所は、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。最近、若手女性教員の昇任・転出が複数決まり、喜ばしい反面、女性教員の減少となり悩ましいところです。今年度は、桜プロジェクトの追加発掘が1件ありました。また、海外の女性研究者への業務委託1件、企業の女性研究者を共同研究を通して受入（特任准教授）1件、がありました。来年度は、女性助教採用1件が予定されています。今後も、産学連携、外部との共同研究推進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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	3名/40名中(7.5%)	3名/41名中(7.3%)	3名/39名中(7.7%)
准教授	1名/23名中(4.3%)	1名/20名中(5.0%)	1名/21名中(4.8%)
講師	0名/10名中(0%)	1名/9名中(11.1%)	1名/11名中(9.1%)
助教・助手	10名/60名中(16.7%)	9名/58名中(15.5%)	7名/55名中(12.7%)
計(助手・助教含む)	14名/133名中(10.5%)	14名/128名中(10.9%)	12名/126名中(9.5%)
計(助手・助教除く)	4名/73名中(5.5%)	5名/70名中(7.1%)	5名/71名中(7.0%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	14名/74名中(18.9%)	9名/60名中(15.0%)	11名/68名中(16.1%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	49名/199名中(24.6%)	43名/184名中(23.4%)	48名/211名中(22.7%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
2名/10名中(20.0%)	1名/9名中(11.1%)	2名/13名中(15.4%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

多元研では昨年度、新規採用は2名となっているが、昇任・転出が複数決まったため、結果的に全体構成員にしめる女性比率は若干低下している。今後、クロスアポイントメントさらには業務委託などを活用することで女性比率の向上を目指したい。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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2年度から令和4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

多元物質科学研究所では、毎年 1-2 名の新規女性教員を採用しているが、退職される方もいるため、女性比率の改善には繋がっていない。いくつかの施策を検討しているが、結果に繋がっていないのが現状である。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

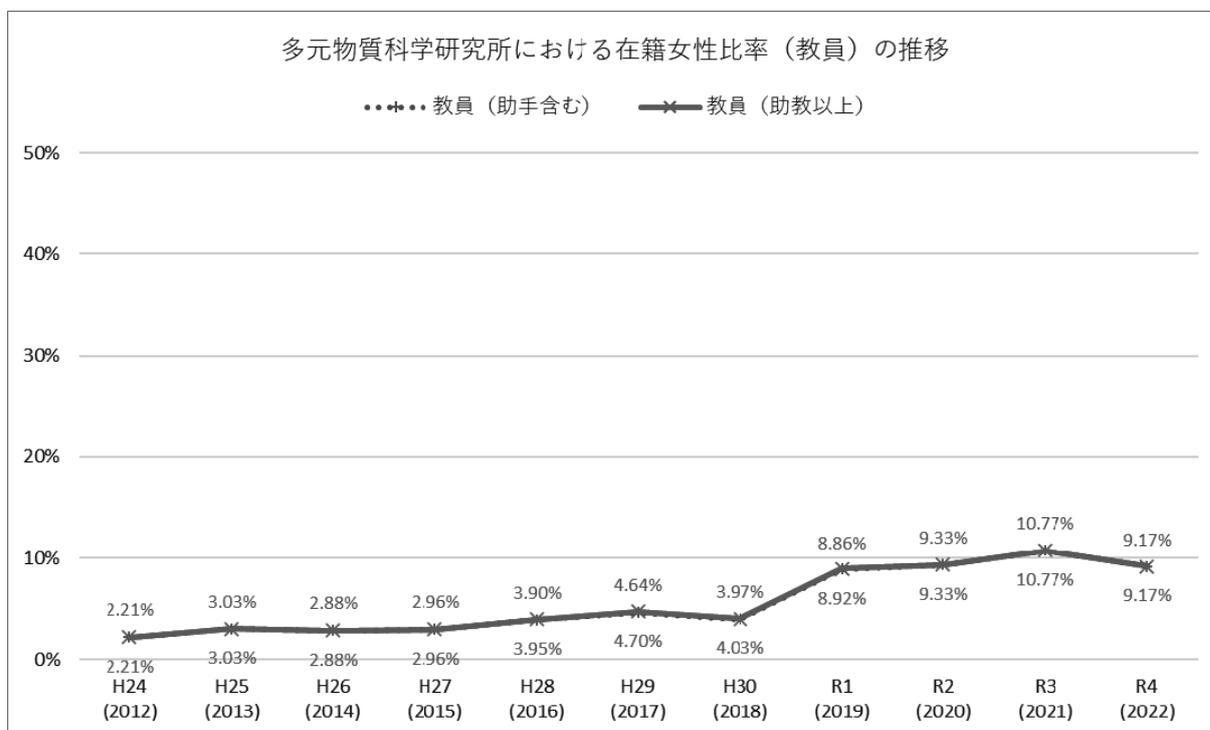
多元物質科学研究所の研究分野である理工系（特に工学系）には、女性研究者が少なく候補者が少ないことが障害となっていると思われる。4 年前に教授公募を行った際、女性の応募者はわずか 5%であった。さらに女性教員のサポートだけではなく、女子学生のサポートにも力を入れていく必要がある。博士課程の学生を増やす必要があると考えられるが、博士課程の進学自体が少ないのが現状である。昨年度から博士後期課程学生に対する経済的な支援をはじめまっていることから、少しずつ、全体の進学数も増えるのではないかと期待される。また教員数が多いため、女性教員の比率の改善はなかなか困難である。

6. 次年度の具体的対応策

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。ここ数年、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。次年度は状況が少し改善していることから、対面の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ッジメントを進めていきたいと考えている。

さらに女性教員数の向上をめざすために下記 2 点を行う。

1. 財政的優遇措置については、所内経費により女性教員特別枠を設けて、女性採用を促進する。
2. 新規採用の公募に関して女性教員の採用について努力する。
3. 女性研究者をエンカレッジするセミナーを対面で開催する。
4. 所内女性教員のインタビュー記事・写真などをウェブコンテンツとして掲載し、情報発信に努める。



※令和 4 年の数値は令和 4 年 5 月 20 日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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、下記のように関連活動を行った。今年度は、国際的にジェンダーと災害の研究を行っている研究者、自治体、NPO等が各々の知見を共有し、インクルーシブな減災へ向けた話し合いの場の提供、また災害復興過程におけるジェンダー多様性の視点からみた災害を伝えることに関する現状と課題に関するフォーラムの企画等を行った。

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2年度50.0%、令和3年度の女性教員の採用はなかったが、令和4年度50.0%となり概ね高い比率を維持している。

男女共同参画に関連する活動

令和4年

7月21日 ユニバーシティカレッジロンドン ジェンダーと災害センター所長とのワークショップ「ケアと災害についてジェンダーの視点から」を開催

令和5年

2月4日 「ジェンダー多様性から災害を伝えるフォーラム」を開催予定

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4年においては、本研究所初となる女性教員の教授昇任がありました。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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	0名/18名中 (0.0%)	0名/18名中 (0.0%)	1名/19名中 (5.2%)
准教授	4名/22名中 (18.1%)	4名/21名中 (19.0%)	2名/20名中 (10.0%)
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	9名/20名中 (45.0%)	8名/17名中 (47.0%)	10名/21名中 (47.6%)
計(助手・助教含む)	13名/62名中 (20.9%)	12名/58名中 (20.6%)	13名/61名中 (21.3%)
計(助手・助教除く)	4名/42名中 (9.5%)	4名/41名中 (9.7%)	3名/40名中 (7.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	11名/49名中 (22.4%)	10名/56名中 (17.8%)	10名/56名中 (17.8%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	14名/76名中 (18.4%)	12名/71名中 (16.9%)	13名/60名中 (21.6%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の数、令和4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2年度	令和3年度	令和4年度
2名/4名中 (50.0%)	0名/4名中 (0.0%)	4名/8名中 (50.0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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2年度50.0%、令和3年度は女性教員の採用はなかったが、令和4年度50.0%と比較的に高い比率を維持している。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	0名/4名中 (0%)

4. 前年度より改善された点

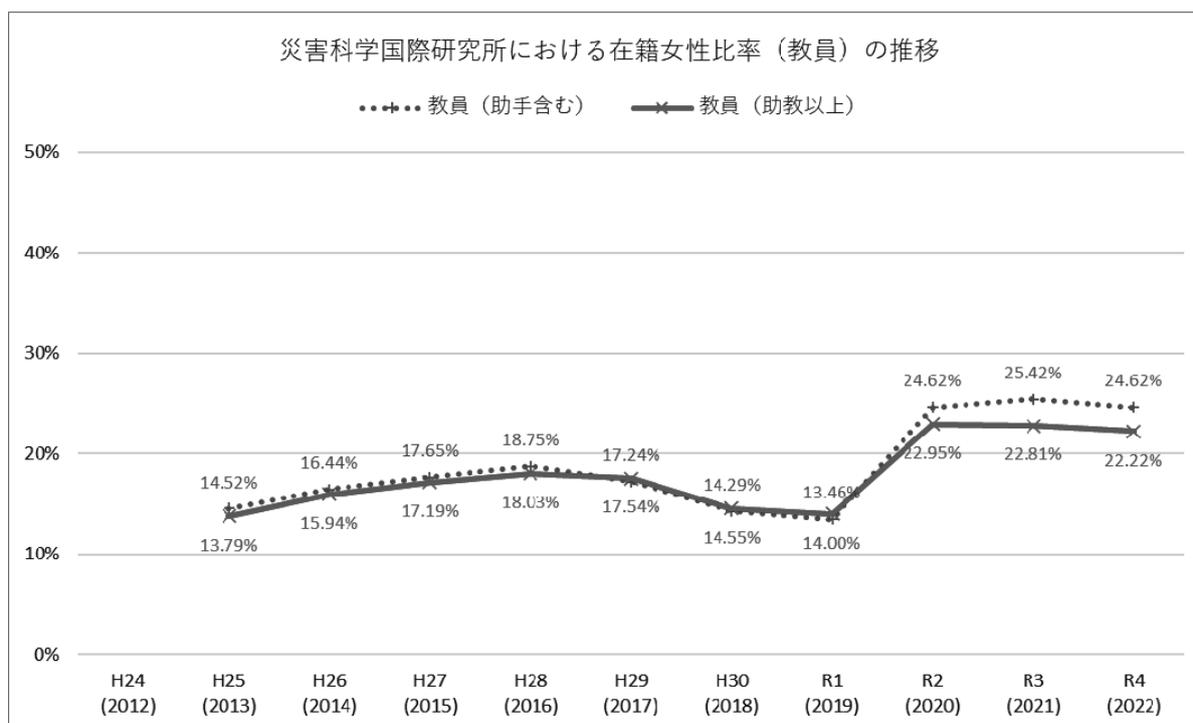
本学男女共同参画推進センターや工学系研究科女性研究者育成支援推進室の研究助成プログラムや両立支援等の取り組みにより、当研究所の女性研究者の就業環境は改善されている。また、コロナ禍におけるテレワークの浸透によって今後より柔軟な働き方が可能となり、これが育児・介護などとの両立における困難な状況の改善につながることも期待される。

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、本学 DEI 推進及び 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、多様で公正な働きやすい職場環境の実現を目指していく。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

材料科学高等研究所

材料科学高等研究所（AIMR）男女共同参画委員会は、委員として千葉逸人（委員長）、西山信行（研究支援部門長）、総務事務職員（男性1名、女性1名）で構成されている。当研究所においては女性教員を積極的に採用するため、教授会においてその必要性を促しており、国内外かかわらず優秀な人材を確保しつつある。

男女共同参画委員会開催状況：

月に1度の教授会において所長より積極的な女性採用をうながしているほか、10月に行われた教授会においては女性教員比率の確認およびさらに増加の施策の確認を行った。

活動内容

同上のように、月に一度の教授会において所長より積極的な女性教員の確保をうながしている。

部局長より

AIMRでは女性教員比率が理工系平均と同等あるいは僅かに上回る程度で、女性教員比率の増加を大きな課題として取り組んでいる。具体的な施策としては、本学の「ダイバーシティ推進ポリシー」を所長から各教員に再周知するとともに、秀逸な外部女性教員には業務委託制度、クロスアポイントメント制度を活用してAIMRの研究に参画してもらうよう促している。

将来的には、この業務委託制度で卓説した成果を挙げた研究者にクロスアポイントメント制度を紹介し、段階を追って女性教員を増加させる計画であり、徐々にその取り組みが効果を挙げつつある。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	3名/17名中 (17.6%)	2名/14名中 (14.3%)	3名/16名中 (18.8%)
准教授	0名/9名中 (0%)	0名/10名中 (0%)	2名/13名中 (15.4%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	4名/35名中 (11.4%)	9名/47名中 (19.1%)	10名/41名中 (24.4%)
計(助手・助教含む)	7名/62名中 (11.3%)	11名/71名中 (15.5%)	15名/71名中 (21.1%)
計(助手・助教除く)	3名/27名中 (11.1%)	2名/24名中 (8.3%)	5名/30名中 (16.7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	18名/6名中 (33.3%)	6名/20名中 (30.0%)	5名/15名中 (33.30%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	1名/45名中 (2.2%)	2名/44名中 (4.3%)	4名/40名中 (10.03%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/13名中 (23.1%)	5名/13名中 (31.3%)	3名/12名中 (25.0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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2年度	令和3年度	令和4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%)

材料科学高等研究所においては、教授は極めて優秀かつ当研究所への貢献が期待される方を採用しており、公募は行っていないために、応募数は0となっています。

4. 前年度より改善された点

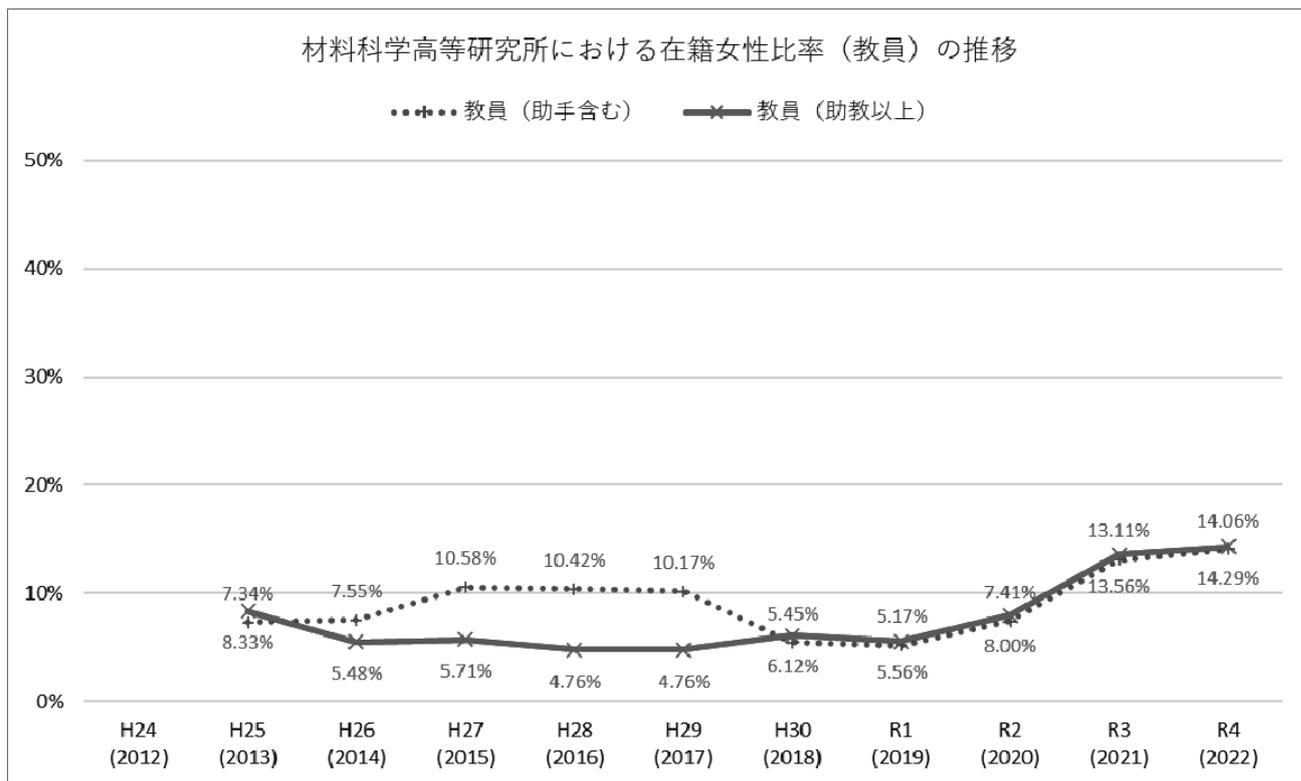
材料科学高等研究所では、女性教員、特に海外からの教員を積極的に採用することで、比率があがりつつある。特に当研究所では外国人研究者がおよそ50%であるが、海外業務委託制度やクロスポイント制度で採用したもののうち、卓越したものに関しては助教やPIとして採用することで、段階を追って女性教員を増加させる計画であり、徐々にその取り組みが効果を挙げつつある。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

研究分野の性格上、女性研究者及び女子学生の絶対数が少ないことはあるものの、特に障害はないと思われる。

6. 次年度の具体的対応策

引き続き、教授会において男女共同参画への取組に理解していただくことを周知することを継続していく。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

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「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の「ネクストステップ研究費」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ベ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。

活動内容

- 1 ジェンダーフリートイレを設置した。
- 2 人事選考で『「ダイバーシティを基盤とする研究力強化(2021 年度版)」』を用いて、無意識バイアスを取り除く試みを行った。

部局長より

- ・今年度、東北大学の部局として初めて、ジェンダーフリートイレを設置した。これを東北アジア研究センターの DEI のシンボルの一つとして、DEI をさらに推進していく。
- ・教員の女性比率の絶対値が低いため、比率を上げるべく、人事において配慮する。
- ・部局の意思決定に関わる諸会議において、陪席身分も含めて、女性教員を登用し、意思決定の際に、女性の立場への考慮が含まれるよう努力する。

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2年度	令和3年度	令和4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	3名/8名中(28%)	3名/7名中(42%)	2名/6名中(33.3%)
講師	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)
助教・助手	3名/9名中(33%)	2名/8名中(25%)	1名/7名中(14.3%)
計(助手・助教含む)	6名/25名中(23%)	5名/25名中(20%)	3名/23名中(13.0%)
計(助手・助教除く)	3名/17名中(17%)	3名/17名中(17%)	2名/16名中(12.5%)

大学院学生※2 (博士後期課程)	10名/20名中 (50%)	10名/22名中 (45%)	7名/19名中 (36.8%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	6名/26名中 (23%)	6名/28名中 (21%)	10名/31名中 (32.3%)

※1 令和2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/3名中 (100%)	0名/1名中 (0%)	0名/4名中 (0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

東北アジア研究センターでは、100%から0%と減少しているが、今後女性比率を向上させるべく人事を検討したい。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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 (%)

東北アジア研究センターでは教授公募を過去3年間行っていない。今後教授人事を行う場合、女性教員比率を向上させることに留意した人事を検討したい。

4. 前年度より改善された点

東北アジア研究センターでは、令和3年度に比べて女性比率が減少傾向にあるが、博士前期課程の女性比率は向上している。全体的に女性比率を向上させるべく人事を検討したい。

5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

東北アジア研究センターは、承継枠定員24名の比較的小さな部局であることと、予算削減などの影響もあって新規人事を起こす機会自体が限られている。しかし、上記のとおり、女性の採用に最大限努力している。なお、部局独自の取り組み状況を正確に反映し、人事採用を促進するためにも、上記の女性構成員比率一覧表の職名区分において、各種研究員の範疇を別途設けることを強く要望する。

6. 次年度の具体的対応策

本センターでは今まで、女性教員が女性研究者支援事業に積極的に応募、また、男女共同参画推進センター「東北大学女性教員採用促進事業」の部局公募型プログラム(平成29年度採択)による女性教員の採用などを行い、積極的に女性教職員比率を向上するための最大限の努力を払ってきた。前記の実績としては、若手アンサンブルグラントの「東日本大震災から10年、ジェンダー平等と多様性の視点から見た復興の課題と可能性」が令和2年度に採択された。このプロジェクトは東北アジア研究センターに加えて、災害科学国際研究所や男女共同参画推進センターや国立民族学博物館の6人のメンバー(すべて女性)による組織横断型事業である。また、本センターの女性教員はTUMUG支援事業「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の「ネクストステップ研究費(第1回)」に1件が採択された。さらに、ジェンダーフリートイレを部局として、東北大学で初めて設置した。こうした実績を踏まえ、東北大学の3つの

DEI 方針に対応した実施方針を下記のとおり定める。

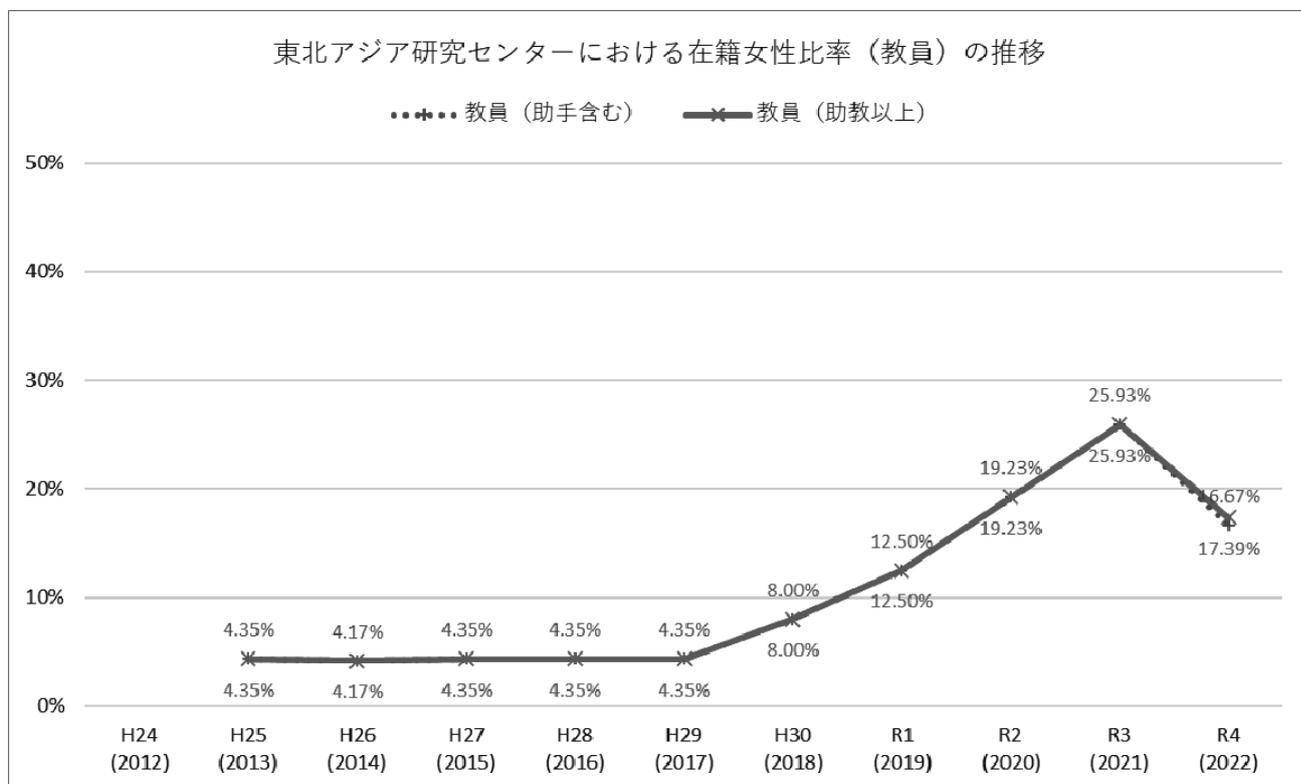
1. 東北大学は、ジェンダー・ギャップの解消のために、各分野における女性教職員や女子学生の比率を把握し、現状と女性活躍推進度の可視化に努めます。それを基に、女性教職員の積極的な採用や上位職への登用、若手の育成などを全学的に行い、ジェンダー・パリティを追求します。

引き続き女性教員比率を引き上げるための最大限の努力を継続しつつ、DEI を推進する公募などを実施していく。

2. 東北大学は、様々な多様性を実現するために、全ての学生・教職員が、尊厳を認め、個性を尊重し、相互を理解して、学修・教育・研究・業務に専念できるようにします。そのために、性別、ジェンダー、性自認・性的指向、年齢、障がい、民族、国籍、宗教、信条などに関わる無意識のバイアスを払拭する啓発活動を実施し、意識改革を行います。

3. 東北大学は、学内の調査・分析に基づき、全ての学生・教職員が各人の能力を最大限発揮できる公正性が保障された環境を提供し、多様な属性・個性を持つ構成員の誰もが歓迎、支援、評価される包摂性に富む組織を実現します。

今まで実施してきている女性に対する業績評価における配慮、両立のための支援を継続して実施する。それと同時に、人事における「無意識のバイアス」を払拭するためのチェックシートなどの導入、また、選考委員会やその他意思決定組織における多様性を確保するための方策を実施する。さらに、本センター公式行事への多様な参加を促進するための対面・オンラインのハイブリッド開催を可能な限り、実施していく。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

東北メディカル・メガバンク機構

東北メディカル・メガバンク機構（以下、当機構）は、東日本大震災からの復興と次世代医療の振興を目指す AMED 補助事業「東北メディカル・メガバンク計画」（以下、当計画）推進のため、柔軟な組織運営により、様々な専門分野を持つ教員を適材適所へ配置してきた。このため、女性教員数を考慮した採用は実施していないものの、統計を取り始めた平成 29 年度から今年度まで、全学トップの女性教員比率を維持している。

活動内容

1 TUMUG 支援事業等の活用

当機構では、平成 29 年度から令和 3 年度までに、スキルアップ経費、スタートアップ研究費等の TUMUG 支援事業へ延べ 24 回の採択があった。今年度も 12 月までに、女性教員による 2 回のベビーシッター利用料等補助が採択されている。現在まで、5 年以上在籍する女性教員が 8 名となっているが（助手、クローボを除く）、このような支援事業が定着の一助となっている。

2 事業運営における女性教員の活躍

当機構は、総務・企画、コホート調査、バイオバンク運営、基盤情報創成を担う 4 事業部 20 室・センターから構成されているが、このうち全ての事業部に渡る 8 つの室・センターにおいて、7 名の女性教員が正または副室長・センター長を務めている。また、これまで、3 名のいずれも男性の副機構長が就任していたが、今年度 7 月に、4 人目の初女性副機構長が就任した。このように、女性教員が高比率を占めるのみならず、責任ある立場で事業運営を牽引し、若手女性教員のキャリアのロールモデルにもなっている。

3 事業運営における多様な職員の活躍

当機構が県内 7 か所に設置した地域支援センターにおいては、研修・試験を経て認定された ToMMo ゲノム・メディカルリサーチコーディネーター（GMRC）が、コホート調査における研究参加者の同意取得、生体試料収集や生理学的検査等を担当している。令和 4 年度現在、116 名の ToMMo GMRC 認定者のうち 110 名が女性であり、地域社会における女性活躍の場となっているとともに、ToMMo GMRC による研究参加者との信頼関係の構築が、長期的なコホート調査への協力にも結びついている。

令和 4 年 11 月に山本 雅之機構長による手話通訳付きのメッセージ動画「未来型医療の構築にむけて」を公開した (<https://www.megabank.tohoku.ac.jp/tommo/pr/movie>)。字幕に加え、音声によるコミュニケーションに困難のある聴覚障がい者（特にろう者）の情報保障のために、手話通訳付きとした。制作にあたり、視覚と聴覚に障がいのある職員が主担当を担うことで、医学的な専門用語を分かりやすく伝えるための手話表現が取り入れられた。

部局長より

当機構では、全学トップの比率を誇る女性教員に加え、多くの女性職員や障がいのある職員を含め多様な人材が、それぞれの強みを活かして事業の推進に貢献している。今後もこれらの人材が、定着やキャリアアップできるように、適切な人員配置や環境整備に努めていくとともに、これらの取組みを通じて本学全体の DEI 推進にも貢献していきたい。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	3名/9名中(33%)	2名/7名中(29%)	2名/8名中(25%)
准教授	4名/8名中(50%)	3名/7名中(43%)	3名/7名中(43%)
講師	4名/10名中(40%)	3名/9名中(33%)	4名/11名中(36%)
助教・助手	15名/42名中(36%)	17名/28名中(61%)	14名/29名中(48%)
計(助手・助教含む)	26名/69名中(38%)	25名/51名中(49%)	23名/55名中(42%)
計(助手・助教除く)	11名/27名中(41%)	8名/23名中(35%)	9名/26名中(35%)
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2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
5名/29名中(17%)	5名/6名中(83%)	0名/4名中(0%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

当機構では、過去3年間、女性構成員比率は高値を維持し、今年度も助手・助教を含めると42%となっている。また、今年度は女性教員の新規採用はなかったものの、昨年度の5名/6名中(83%)と合わせると高比率となっている。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

	令和2年度	令和3年度	令和4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(%)

今年度、教授公募は実施されなかった。

4. 前年度より改善された点

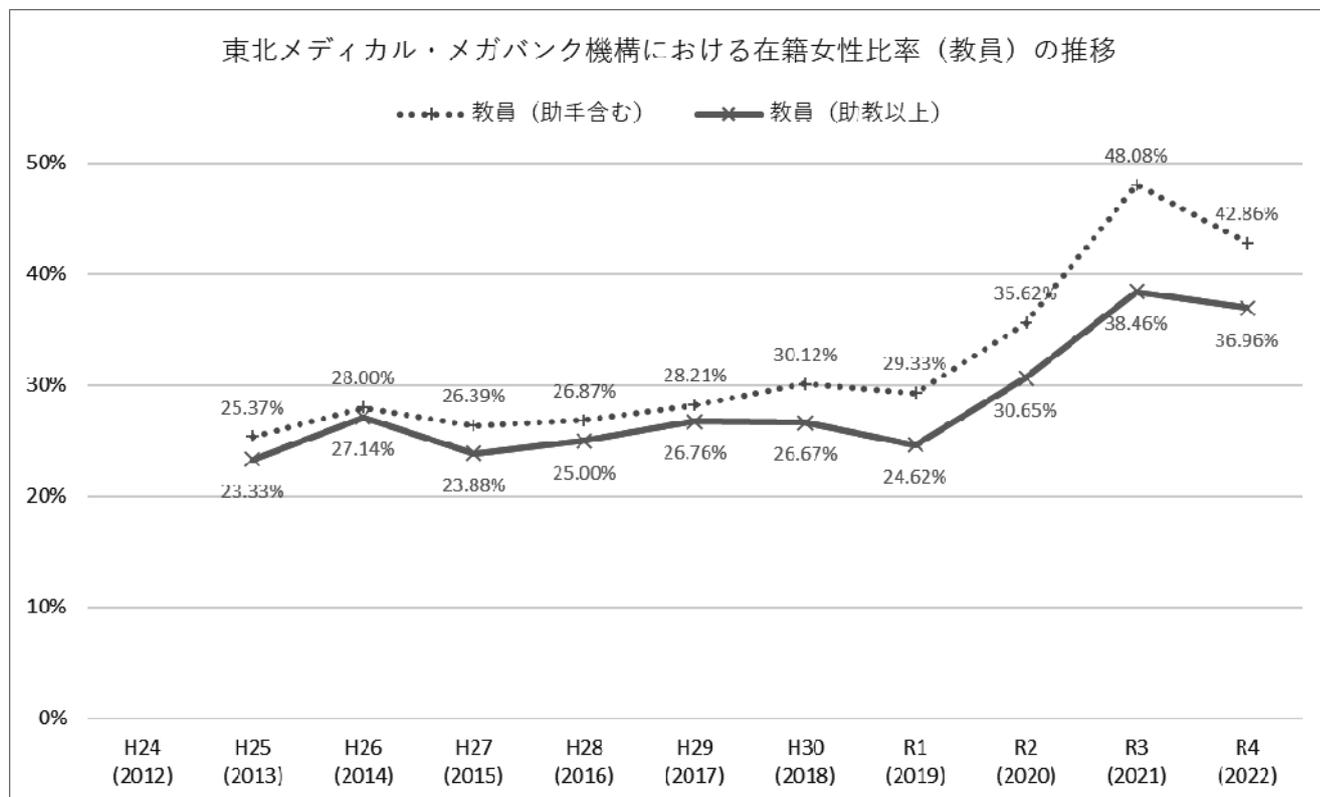
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

当機構では、統計を取り始めた平成29年度以降、全学トップの女性教員比率が維持されており、現状の取組を維持していくことに努める。

6. 次年度の具体的対応策

当機構では、事業目標の達成に向けて、次年度も必要な人材の採用、配置を実施していく。同

時に、中期目標・中期計画達成のための女性教員比率 KPI も鑑み、女性教員の定着やキャリアアップを図るため、各種支援事業の周知や職場環境の改善・充実に努めていく。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

病院

1. 病院の在籍教員における女性構成員比率に関して：達成状況は別に示した通り、助手・助教、講師を中心に漸増し、97名/404名中（24.0%）である。
2. 働き方の選択肢を増やす取り組み：令和4年11月現在、短時間勤務医員25名（育児または自身の疾病等を事由とするもの）が在籍している。この制度は男性医師も利用可能としている。
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である120名の定員を有する「星の子保育園」にて、産休・育休明けの職場復帰を促進している。また「軽症病児・病後児保育室」を運営し育児中の教職員を支援しているが、開設から年数を経て、申し込み方法などの利便性が求められてきたことから、より保護者が利用しやすいよう病児保育ネット予約のポータルサービスを導入した。
4. キャリア継続支援：平成30年4月より専門医制度に則った研修プログラムを提供している。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も、個別の相談を受けながら対応可能である。令和4年4月からの育児・介護休業法一部改正施行前は、臨床研修医や専攻医、医員などで勤務先を短期間で移った医師は育休を取得できず、自主休業せざるを得なかったが、育児休業取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が、本改正により廃止されたことで、育児休業の取得が可能となった。今年度は男性1名、女性19名の医員が育休を取得した。
5. 医師の働き方改革：医療は医師の長時間労働に支えられてきたが、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ふまえ、令和6年4月より、医師の時間外労働の上限規制が罰則付きで導入される。当院は、連携B：地域医療確保暫定特例水準（年1,860時間/月100時間）を目指し、ワーキンググループを設置し活動を行なっている。
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：宮城県医師会及び宮城県女性医師支援センター主催の令和4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VI～』が令和5年1月18日にハイブリッド開催され、本学医学部生に周知した。セミナーは、男女合わせて3名の講師によるシンポジウム（キャリアパスを含む）、専門医制度に関する特別講演からなり、座長を担当した。
8. 東北大学病院ジェンダー医療センターの設置：ジェンダーの判定や、ジェンダー医療に係る治療等を担うセンターを、令和5年2月1日付で設置することが決定した。精神科、産婦人科、泌尿器科、形成外科を含む横断的な診療科の連携のもとで性同一障害/性別違和/性別不合の判定及び治療を行うことで、安全かつ安心して治療を受けられる基盤を作ることを目的としている。

部局長より

女性教員の登用に関しては継続して推進しており、人数、女性比率ともに女性教員の全体数は増加している。引き続き、能力ある女性の積極的登用を進めていきたい。

星の子保育園の在園者数も年々増加しており、今年度末の在園者数は96名で、次年度には100名を超える見込みである。2023年4月から受け入れ対象を病院所属職員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。

また、2022年1月には、働き方改革を推進し病気と仕事を両立する「ウェルビーイング宣言」を行い、働きやすいやりがいのある職場環境を推進している。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	0名/5名中(0%)	0名/5名中(0%)	0名/7名中(0%)
准教授	1名/17名中(5.9%)	2名/18名中(11%)	1名/16名中(6.3%)
講師	5名/68名中(7.4%)	4名/73名中(5.5%)	7名/76名中(9.2%)
助教・助手	83名/299名中(27.8%)	88名/306名中(28.8%)	89名/305名中(29.2%)
計(助手・助教含む)	89名/389名中(22.9%)	94名/402名中(23.4%)	97名/404名中(24.0%)
計(助手・助教除く)	6名/90名中(6.7%)	6名/96名中(6.3%)	8名/99名中(8.0%)
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2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
15名/93名中(16.1%)	16名/77名中(20.8%)	22名/80名中(27.5%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4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2年度	令和3年度	令和4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

講師を務める女性医師は、令和3年度の96名中6名から、4年度には99名中8名と、実数、割合共に増加している。助手・助教も増加しており、病院の在籍教員における女性構成員比率は、昨年度より実数で3名増加し、24.0%となった。新規採用者における女性比率も27.5%と明確に上昇しており、今後構成員比率での伸びが期待される。なお、医師1年目及び2年目である初期研修医は、男性38名、女性15名(28.3%)、助教・助手登用の母集団となる特任助手・医員・大学院医員の合計では、男性334名、女性146名(30.4%)であり、医師国家試験合格者の男女比とほぼ同等である。歯科部門でも特任助手・医員・大学院医員の合計は、男性66名、女性51名(43.6%)で、歯科国家試験合格者の男女比に近い。

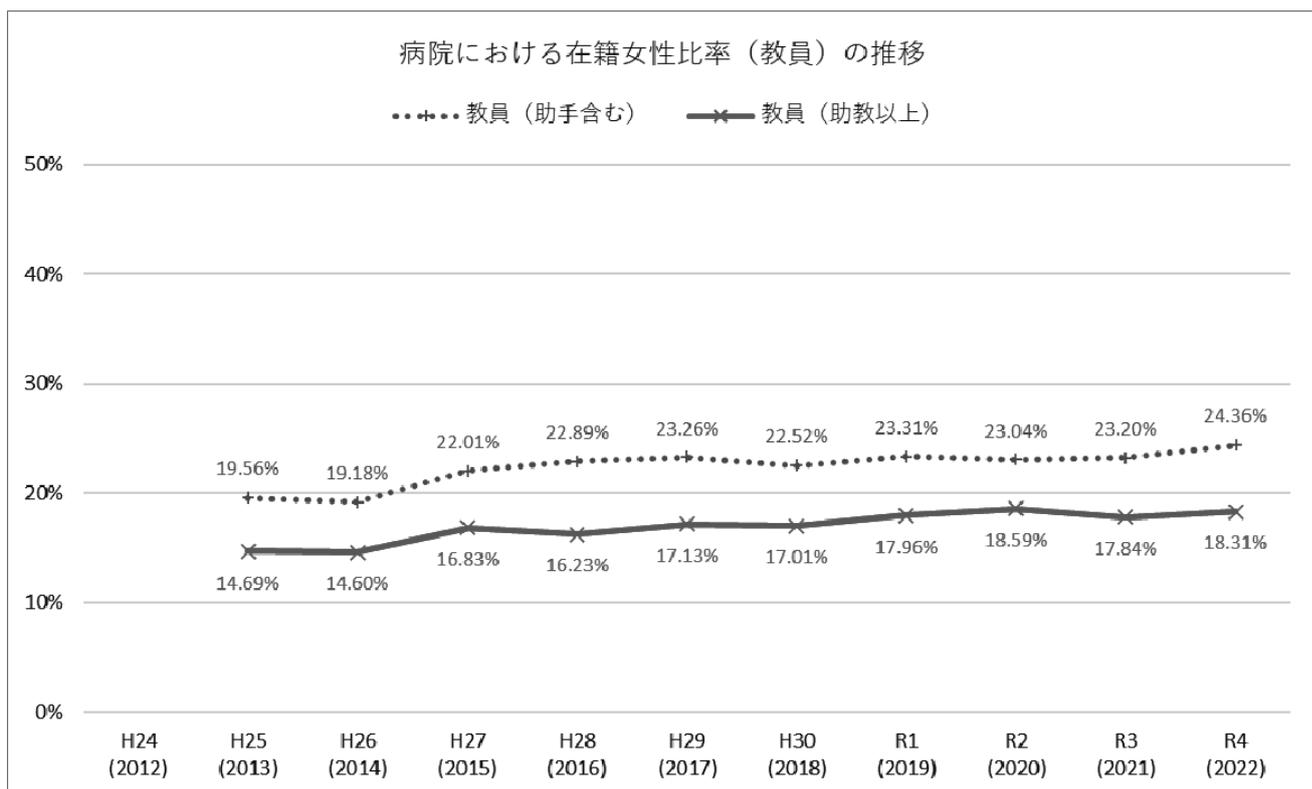
5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

母集団を考慮すると、女性教員数として助教は概ね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、及び生活や地域医療支援のための外勤を行う必要があり、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、タスクシフト・タスクシェア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支援策の構築、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。また支援を提供するのみならず、支援を受ける女性医師自身の積極的姿勢は重要であるが、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も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、男性医師が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もある。医学生の間から、大学教員職や海外留学を含めた将来のキャリアパスやロールモデルに触れる機会を持ち、無意識の枠を外せるよう働きかけていく必要がある。

6. 次年度の具体的対応策

2024年に向け、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）講義を引き続き行っていく。今年度の講義では、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及び研究内容、留学経験等を含めた様々なキャリアパスの講演を行い、キャリア形成のイメージ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、ライフイベントに応じたキャリア継続支援策を知り、キャリア継続の意義を考え、自身のあるいは、部下、同僚、上司として関わる上での意識を醸成する機会を持てるようにしていく。



※令和 4 年の数値は令和 4 年 5 月 20 日に行われた本学事務連絡会議の資料による

高度教養教育・学生支援機構

高度教養教育・学生支援機構は、平成26年4月に、高等教育開発推進センター、国際交流センター、国際教育院、グローバルラーニングセンター、教養教育院、高度イノベーション博士人財育成センターを統合して設置された部局である。芳賀満教授が平成30年度より総長特別補佐（共同参画担当）、令和4年度より男女共同参画委員会副委員長に就任している。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

- ・ 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI) 推進宣言記念シンポジウムへの参加
- ・ 性の多様性に関するガイドライン策定WGへの参加
- ・

機構内の業務センターにおける取組

- ・ 学生相談・特別支援センターにおける取組
 - ・ 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

本機構では、従来、女性教員、外国籍教員が多数活躍してきたが、今年度さらに女性教員の採用が進んだことにより、女性教員比率が40%近くまで伸長することができた。単に女性教員比率を高めるのみならず、全学の教育研究評議員や本機構の部門長、室長、副センター長を務めるなど、責任ある立場で組織の管理・運営に携わっている女性教員も多い。本機構は教育と学生支援の全学的基盤を担っており、これらの活動を通じて大学全体のDEI推進に貢献していきたい。

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2年度	令和3年度	令和4年度
教授	2名/14名(14.3%)	3名/17名(17.6%)	3名/16名(18.8%)
准教授	11名/34名(32.4%)	10名/32名(31.3%)	11名/31名(35.5%)
講師	7名/13名(53.8%)	10名/15名(66.7%)	10名/14名(71.4%)
助教・助手	3名/18名(16.7%)	4名/17名(23.5%)	5名/17名(29.4%)
計(助手・助教含む)	23名/79名(29.1%)	27名/81名(33.3%)	29名/78名(37.2%)
計(助手・助教除く)	20名/61名(32.8%)	23名/64名(35.9%)	24名/61名(39.3%)

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2年度、令和3年度は3月末の人数、令和4年度は1月1日の人数

※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2年度	令和3年度	令和4年度
3名/6名中 (50%)	3名/3名中 (100.0%)	4名/7名中 (57.1%)

※令和2年度、令和3年度は3月末の比率、令和4年度は1月1日の比率

高度教養教育・学生支援機構では、教員公募の際、以下の記載をしている。

- ・ 東北大学は共同参画を推進しており、多様な人材の積極的な応募を歓迎しています。
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条に基づき女性教員の在籍率を改善するための措置として、公正な評価に基づき職務に必要とされている能力が同等と認められる場合は、女性を優先的に採用します。
- ・ 東北大学には全学教職員が利用できる川内けやき保育園（定員 30 名）、青葉山みどり保育園（定員 100 名）および、星陵地区の方が利用できる星の子保育園（定員 120 名）があり、全国の国立大学の事業所内保育施設として最大規模の保育環境が整っています。また、大学病院内に軽症病児・病後児保育室もあり、全学教職員が利用できます。
- ・ その他、本学の両立支援、研究支援等の詳細及び共同参画の取組については、下記 URL をご覧ください。

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

過去3年間の新規採用者における女性比率は毎年50%以上と、継続して高い状態であった。

3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）

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

過去3年間に3名分の教授公募があり、28名の応募があった。そのうち女性応募者は17名(60.7%)と高い割合を占めた。

4. 前年度より改善された点

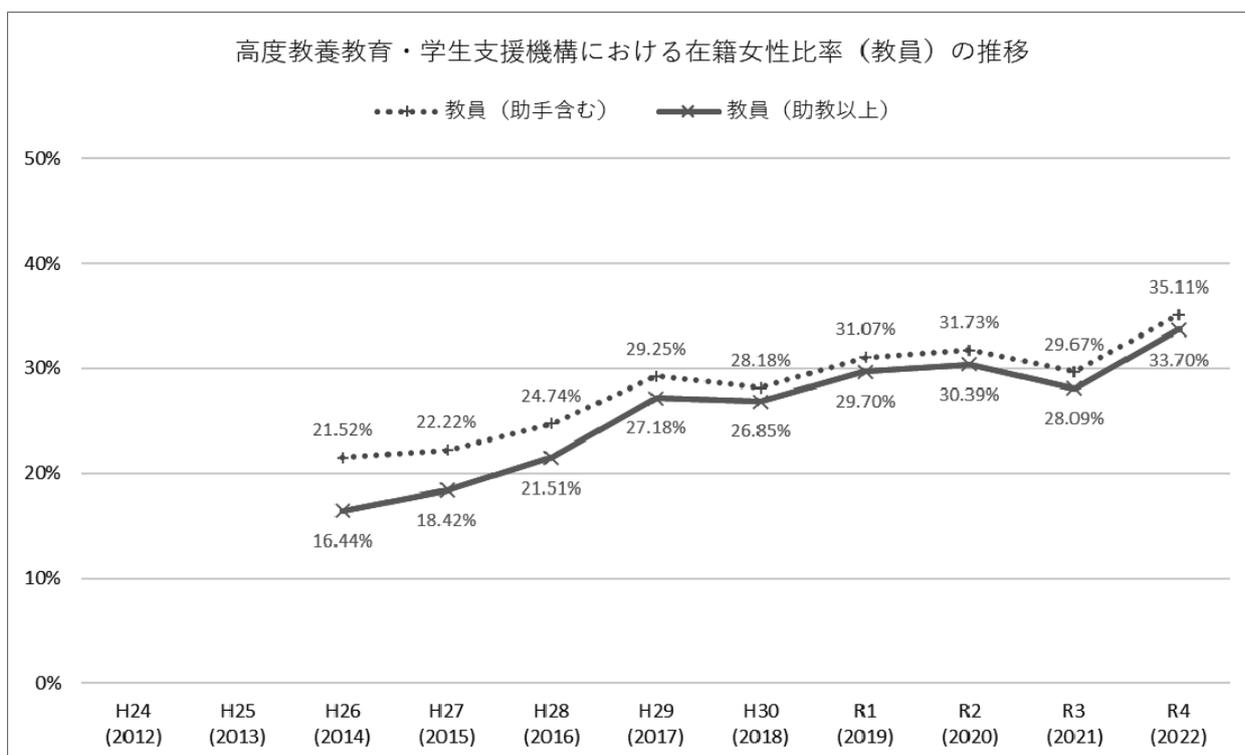
令和4年度は、前年度よりも1名多い4名の女性教員が新規採用された。この結果、女性構成員比率（助手・助教含む）は、令和3年度の33.3%から3.9%増加して37.2%に達し、「第4期中期目標期間中に、女性研究者比率を令和3年度比で3%以上増加する」という目標を達成することができた。

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。

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。



※令和4年の数値は令和4年5月20日に行われた本学事務連絡会議の資料による

本部事務機構

研修の受講

1 参加状況

本学の求める人材像は、「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4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）	37名	18名	48.6%
	初任者フォロー研修（9月）	34名	17名	50.0%
	中堅職員研修（6月）	17名	10名	58.8%
	主任研修（5月）	29名	14名	48.3%
	プレマネジメント研修（令和5年3月）	30名	16名	53.3%
	係長研修（12月）	21名	5名	23.8%
	課長補佐研修（9月）	22名	5名	22.7%
	新任管理者等研修（4月）	27名	8名	29.6%
その他の研修	自己啓発研修（放送大学科目履修コース）	37名	28名	75.7%
	自己啓発研修（通信教育履修コース）	117名	79名	67.5%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	246名	204名	82.9%
	事務職員英語研修（語学学校研修）（6月～1月）	13名	6名	46.2%
	職員スピーキング研修（10月～12月）	16名	15名	93.8%

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4年度の本学事務系職員の新規採用数は36名である。そのうち、女性職員は20名であり、新規採用者全体に占める割合は55.6%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

R5.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)
部長	13名	1名	7.7%
次長	3名	1名	33.3%
課長・事務長	62名	10名	16.1%
課長補佐等	80名	15名	18.8%
係長等	269名	73名	27.1%
主任	307名	162名	52.8%
一般職員	191名	115名	60.2%
再雇用職員	16名	5名	31.3%
計	941名	382名	40.6%

技術系職員の人事

1 採用状況

令和4年度の本学技術系職員の新規採用数は3名である。そのうち、女性職員は2名であり、新規採用者全体に占める割合は66.7%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

R5.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)
統括技術専門員	10名	1名	10.0%
技術専門員	29名	3名	10.3%
技術専門職員	158名	36名	22.8%
技術一般職員	114名	28名	24.6%
再雇用職員	10名	3名	30.0%
計	321名	71名	22.1%

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等)を除く。

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5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。

戦略的人事の促進に係る支援制度について

本学では、女性・外国人・若手教員の雇用拡大については、第4期中期目標・中期計画中に置いても重要課題であることから「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。

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	2022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				
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、2024年まで最長3年間	全部局	6件	6件
(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、2024年まで最長3年間	全部局	33件	33件

第5章 各種資料

令和4年度男女共同参画委員会委員名簿

令和4年4月1日現在

◎ 副学長（広報・ダイバーシティ担当）	大 隅 典 子
副理事（男女共同参画担当）	田 中 真 美
○ 総長特別補佐（共同参画担当）	芳 賀 満
文学研究科教授	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
☆ 経済学研究科准教授	<u>吉 永 裕 登</u>
理学研究科教授	岩 本 武 明
☆ 医学系研究科教授	<u>青 木 洋 子</u>
☆ 歯学研究科教授	<u>小 坂 健</u>
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	<u>安 部 健 太 郎</u>
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	<u>鈴 木 杏 奈</u>
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	<u>石 井 敦</u>
病 院 准教授	藤 原 実 名 美
☆ 材料科学高等研究所教授	<u>千 葉 逸 人</u>
☆ 東北メディカル・メガバンク機構准教授	<u>櫻 井 美 佳</u>
高度教養教育・学生支援機構 （学生相談・特別支援センター）	助 手 佐 藤 静 香
☆ 男女共同参画推進センター	講 師 <u>李 善 姫</u>
☆ 人事企画部	部 長 <u>佐 藤 龍 彦</u>

◎ は委員長

○ は副委員長

☆ は令和4年度 新委員

※男性、女性ともに委員の1/3が必要	男性	13
	女性	18
	合計	31

令和4年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

第122回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和4年5月27日(金) 14時00分から15時00分)

議事

- (1) 令和4年度男女共同参画委員会委員及びダイバーシティ推進体制
議長から、資料1-1～3に基づき報告があった。
田中委員から資料1-4について報告があった。
- (2) 令和4年度の委員会運営方針
議長から、資料2-1～2-7に基づき報告があった。
なお、次回の委員会では各部局におけるDEIを推進する方針について示していただきたい旨の依頼があった。
- (3) 工学研究科のDEI推進プロジェクトの紹介
田中委員から、資料3に基づき報告があった。
- (4) 第9回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
芳賀委員から、資料4に基づき説明があった。
- (5) 女子大生の日記念 第9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
議長から、資料5に基づき報告があった。
- (6) 男女共同参画推進センター運営委員に関する申し合わせ(案)
田中委員から、資料6に基づき報告があった。
- (7) 各部局からの報告
①男女共同参画推進センター
・センター活動予定・報告について
李委員から資料7-1、7-2、に基づき報告があった。
- (8) その他
議長から、資料8-1～3に基づき報告があった。
村山委員から最初に女子学生となった方々に関する顕彰制度を設けてはどうかとの発言があった。
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9月頃に開催予定であり、出席できない場合は代理対応をお願いしたい旨の発言があった。

第123回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和4年10月6日(月) 14:00～15:05)

議事

- (1) 第9回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞の審査結果
議長から、資料1に基づき報告があった。
- (2) 第6回紫千代萩賞
議長から、資料2に基づき報告があった。
- (3) 東北大学特設サイト 日本初・女子大生誕生の地
議長から、資料3に基づき報告があった。また、李委員から、DEI推進に関して男女共同参画推進センターへ情報を寄せていただけるよう依頼があった。

(4) 大学入学共通テスト時の一時保育

佐藤人事企画課長から、資料4に基づき説明があった。

(5) 性の多様性に関するガイドライン策定WG

議長から、資料5に基づき性の多様性に関するガイドライン策定のため、WGを作ることとした旨、説明があった。

(6) 各部局からの報告

○男女共同参画推進センター

李委員から、資料6に基づき男女共同参画推進センターの活動について報告があり、TUMUG支援事業のうちベビーシッター利用料補助の対象を今年度の途中から職員にも拡大予定であること、DEI推進に関するアンケートを実施予定であることなどの説明があった。

○各部局のDEI推進方針

議長から、参考資料について説明があった。次いで、出席の委員から、資料7に基づき各部局の取組状況等について説明があった。

(7) その他

・男女共同参画委員会報告書について

議長から、年末に各部局へ男女共同参画委員会報告書の依頼を行うこと、また各部局のDEI推進方針や取組状況についても今年度から同報告書へ追記いただきたい旨の旨、発言があった。

・DEI推進に関するアンケート（研究環境アンケート調査）

議長から、DEI推進に関するアンケートを行う予定の旨、発言があった。

・次回委員会の開催予定について

議長から、次回委員会を令和5年3月頃に開催予定である旨、発言があった。

以上

東北大学創立115周年・総合大学100周年記念事業
Projects Celebrating the 115th Anniversary of Tohoku University's Founding and 100th Anniversary as a Comprehensive University

東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)
推進宣言記念シンポジウム Symposium Commemorating the DEI
Promotion Declaration

多様性と公正性を 包摂する大学を 目指して

Towards an Engaged University Promoting
Diversity, Equity, and Inclusion

ハイブリッド
開催
Hybrid

2022

6/20 **mon.** 月

13:00~16:00

※日英同時通訳、文字情報保障

※Simultaneous translation available(English-Japanese)・Text Information Support

会場

東北大学片平キャンパス さくらホール

Katahira Sakura Hall, Tohoku University

仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学片平キャンパス内



参加申込方法 Application for participation

会場参加の申込は
こちら(定員60名)
Onsite Participation
(Limited to 60 people)



<https://forms.gle/xjDe2DMh6jg96rZx7>

オンライン参加の
申込はこちら
Online Participation



https://zoom.us/webinar/register/WN_xBj5kr-Q5667MLA24q7g

障がいや病気などの理由でマスクの着用が困難な方は、オンラインでのご参加をお願いいたします。
If you participate onsite, you are asked to cooperate with infection-prevention measures, including temperature checks at the entrance to the venue and wearing a mask at all times. If you have any concerns about your health, please participate online on the day.

主催 Organizer

東北大学 Tohoku University

連絡先 Contact

男女共同参画推進センター

Center for Gender Equality Promotion (TUMUG)

TEL:022-217-6092 Mail:office@tumug.tohoku.ac.jp <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

※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。
By participating, you consent to the recording of the event and its release, publication, exhibition and/or reproduction.



ごあいさつ

「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言記念シンポジウム～多様性と公正性を包摂する大学を目指して～」の開催にあたり、ご挨拶申し上げます。

本学は明治40年(1907年)の創立以来、「研究第一」「門戸開放」「実学尊重」の3つの理念の下で、世界をリードする研究成果をあげるとともに、多くの指導的人材を世界に送り出し、今年創立115周年、さらには大正11年(1922年)の法文学部の創設により総合大学として歩み始めて100周年の節目の年を迎えました。

本学におけるこの長い歴史において、明治37年(1904年)に、中国人留学生である魯迅が、東北大学の前身である「仙台医学専門学校」に入学して医学の道を志し、大正2年(1913年)には、我が国の大学として初めて女子学生の入学を認めるなど、本学は早くから国籍や性別、出身校にとらわれず広く門戸を開き、優秀な人材を受入れてきました。すなわち本学は、時代に先駆けてダイバーシティを実行してきた大学と言えます。魯迅はやがて作家、そして思想家の道へと進み、3名の女子学生は女性初の「学士」となって女性研究者のパイオニアとして名を残すなど、「門戸開放」の理念は本学の建学の礎として揺るぐことなく実践されてきたのです。

本年令和4年(2022年)4月5日に本学は、男女共同参画の更なる推進と、多様性、公正性、包摂性を理念として掲げる「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を发出し、全構成員がダイバーシティを尊重し、かつ全構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを国内外に向けて宣言いたしました。

本宣言による具体的な取り組みとしては、本学独自の制度として、男性教職員の育児休業等取得率の向上を目的として配偶者の出産に伴う「出産養育休暇制度」を新設したほか、性別・性的指向・性自認等にとらわれることなく、構成員の多様な能力を最大限発揮できる包摂的な環境の整備を進めます。これまでの学生相談所等を「LGBTQ+」の相談窓口へと拡大させるとともに、教職員を対象として行った「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」から得られた要望や意見等を踏まえ、「多様な性に関するガイドライン(仮称)」を年度内に整備します。これまでも本学は女性活躍促進を広げていくための取り組みとして、女性教員・研究者の雇用推進による女性研究者比率の向上を進めてきました。その結果、令和3年度に女性教員比率は19.6%に達しましたが、さらに女性研究者の育成と支援、女性職員の管理職・上位職登用推進への取り組み等、男女共同参画推進をこれからも強力に実施してまいります。

本日のシンポジウムも、DEIのスピリットを醸成し、DEI実現に向けた取り組み推進の一環として開催されることになりました。来賓として、内閣府特命担当大臣(男女共同参画担当)・女性活躍担当大臣の野田聖子氏をはじめ、各界で活躍される有識者をお招きし、第1部の基調講演では、東京大学総長の藤井輝夫氏と早稲田大学図書館館長のGaye Rowley氏にご登壇いただくとともに、ワシントン大学学長のAna Mari Cauce氏からもメッセージをいただきます。また、第2部では、本学において男女共同参画を担当する教員による「本学におけるDEI推進」をテーマとする講演、第3部では、本学学生団体「性を考えるサークルAROW」より、「学生から見たDEI」について講演を行い、それぞれの立場でDEIを考え、DEIについて議論してまいります。

最後になりますが、今回のシンポジウム開催にあたって、ご支援・ご協力をいただいた方々に深く感謝申し上げますとともに、ご参加の皆様にとって、本シンポジウムがDEIのさらなる理解を深める機会となり、大学におけるDEIの推進、さらにはこれからの未来社会におけるDEI推進に大きく寄与するための一助となることを祈念し、私からの挨拶いたします。

令和4年6月20日



東北大学 総長
大野 英男

プログラム

総合司会

東北大学男女共同参画推進センター 講師 李善姫

13:00

開会挨拶

総長 大野 英男

来賓挨拶

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、女性活躍担当大臣

野田 聖子 氏 ※ビデオレター

文部科学省 来賓

お茶の水女子大学 学長 佐々木 泰子 氏

山田・尾崎法律事務所代表弁護士 山田 秀雄 氏

日本科学未来館 館長 浅川 智恵子 氏 ※ビデオレター

13:30

第1部 基調講演

「多様性の海へ：対話が創造する未来」

東京大学総長 藤井 輝夫 氏

「Living Diversity」

早稲田大学法学学術院教授・図書館長 Gaye Rowley 氏

「Building Excellence Through Diversity」

ワシントン大学学長 Ana Mari Cauce 氏 ※ビデオメッセージ

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、
高度教養教育・学生支援機構 教授 芳賀 満

休憩(14:35~14:50)

14:50

第2部 本学における DEI 推進

「東北大学におけるDEI推進」

東北大学副理事（男女共同参画担当）、男女共同参画推進センター長 田中 真美

「工学研究科のDEI推進プロジェクト」

東北大学工学研究科長補佐 DEI 推進担当 教授 北川 尚美

「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

東京大学男女共同参画室 副室長、大学院情報学環 特任准教授
※旧所属 東北大学男女共同参画推進センター 小川 真理子 氏

15:35

第3部 学生から見た DEI

「多様な性に関する学生視点での東北大学」

東北大学 性を考えるサークル AROW

15:55

閉会挨拶

東北大学副学長（広報・ダイバーシティ担当） 大隅 典子

来賓

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、
女性活躍担当大臣

野田 聖子氏



文部科学省 **来賓**

お茶の水女子大学 学長

佐々木 泰子氏



山田・尾崎法律事務所代表弁護士

山田 秀雄氏



日本科学未来館 館長

浅川 智恵子氏



基調講演



略歴

1988年 3月	東京大学 工学部船舶工学科 卒業
1990年 3月	同 工学系研究科船舶工 学専攻修士課程修了
1993年 3月	同 工学系研究科船舶海 洋工学専攻博士課程 修了 博士(工学)
1993年 4月	同 生産技術研究所 客員助教授
1994年 11月	同 生産技術研究所 助教授
1995年 4月	理化学研究所 基礎科学特別研究員 (化学工学研究室)
1996年 4月	同 研究員 (生化学システム研究 室)
1999年 4月	東京大学 生産技術研究所助教授
2007年 2月	同 生産技術研究所教授
2012年 4月	同 総長補佐 (～2013年3月)
2013年 4月	同 生産技術研究所 副所長
2015年 4月	同 生産技術研究所長
2018年 4月	同 大学執行役・副学長 同 社会連携本部長
2019年 4月	同 理事・副学長 (財務・社会連携・ 産学官協創担当)
2021年 4月	同 総長 (現在に至る)

「多様性の海へ：対話が創造する未来」

東京大学総長
藤井 輝夫 氏

講演要旨

多様性の海へ：対話が創造する未来

多様な個性と背景、多彩な才能を持つ人が集まって議論し、異なるさまざまなアイデアを出し合うことは、より高いレベルのアウトプットあるいはより共感性の高いソリューションをもたらすことに繋がる。学問の高みを追求する、また社会課題の解決に積極的に貢献する人材を育てる場である大学において、学生を含む学内構成員の女性比率の向上は重要なアジェンダの一つである。また性別のみならず、年齢や出身国・地域、文化的背景、障害の有無等、広く多様性を尊重することが大事である。2017年に東京大学生産技術研究所の所長を務めていた際に、英国のRoyal College of Art (RCA) と連携協定を結び、駒場リサーチキャンパス内に「DLX Design Lab」を設立した。ここではデザイナー・エンジニア・科学者間の密接したコラボレーションにより、革新的な製品やサービスのプロトタイプを作ることを目指している。多様な国籍、経歴、専門性を持つメンバーが集まり、さまざまなアイデアを議論することで、よりクリエイティブかつイノベティブなプロトタイプを生み出すことができる。まさに“You don't get harmony when everybody sings the same note” (みんなが同じ音を歌っている、ハーモニーは生まれない) という名言を体現する組織として運営している。東京大学は、多様な構成員一人ひとりが活躍できるよう支援体制の整備を進め、「Diversity & Inclusion」を推進する取り組みを実行していく。

主な活動・著書

2019年10月にフランス国立科学研究センター(CNRS)の80周年記念イベントとして東京で開催されたRound Table Conference「Women in Science」に、東京大学理事・副学長として登壇。CNRSのAntoine Petitチェアマンとともに学術における女性の活躍について議論した。2021年4月の東京大学第31代総長就任時には、国立の総合大学としては初めて執行部の過半数に女性を登用。東京大学の新たな基本方針である UTokyo COMPASS では、その基本理念の一つとしてDiversity & Inclusion(D&I)の推進を掲げている。2021年9月17日にはオンライン放映された日経SDGsフェス・ジェンダーギャップ会議において基調講演。また同年10月10日には、「女子高校生のための東京大学説明会」に登壇。2022年3月2日には、国際女性デー記念として朝日新聞社と「インクルーシブな未来へ」シンポジウムを共催し、朝日新聞社の中村史郎取締役社長とジェンダー平等の実現をテーマに対談を行っている。さらに同年5月から社会の意志決定層における女性比率の向上を目指す30% Club Japanの大学 WG Chairに就任し、大学と産業界とが連携して女性活躍を推進する取り組みを進めている。

基調講演

「Living Diversity」

早稲田大学法学学術院教授・図書館長

Gaye Rowley 氏

講演要旨

Living Diversity

Making diversity work is hard work. If we allow diversity to be no more than an empty slogan, we invite cynicism about political correctness and change nothing. “Living diversity”—by which I mean both diversity that is alive and well (生きている多様性), and the lived experience of diversity (多様性を生きる)—calls not only for institutional change but also personal change. Both of those require concerted effort, expenditure, and perhaps even sacrifice.

In my remarks I shall talk about some of the efforts to promote diversity being made at Waseda and other universities of which I have some experience. These efforts range from ensuring that non-Japanese speakers can participate in the democratic governance of the university, to attempts to widen access to elite education at Cambridge University in the UK.

At a personal level, the struggle to conquer unconscious bias is never-ending. Examples of student-led initiatives at Waseda suggest to me that university students do diversity and inclusion better than their teachers, and that we may have much to learn from young people.

主な活動・著書

2014年9月より早稲田大学の男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクトメンバーとなり、現在に至るまで継続的に活動している。またこの間並行して、2014年9月より2020年9月まで男女共同参画推進委員会(2016年7月よりダイバーシティ推進委員会と名称変更)広報調査部会委員(国際渉外担当)、2017年4月より2020年9月までダイバーシティ推進委員会委員、2019年4月より2020年9月までダイバーシティ推進委員会メンター、2021年4月よりダイバーシティ推進委員会教育研修部会委員(メンターチーム)等を歴任。

研究の専門は日本文学、特に『源氏物語』受容史および女性史。主な著書にYosano Akiko and *The Tale of Genji* (2000年)、Autobiography of a Geisha (増田小夜著『芸者 苦闘の半生涯』1957年刊の英訳、2003年)、The Female as Subject: Reading and Writing in Early Modern Japan (共編著、2010年)、An Imperial Concubine's Tale: Scandal, Shipwreck, and Salvation in Seventeenth-Century Japan (2013年)、In the Shelter of the Pine: A Memoir of Yanagisawa Yoshiyasu and Tokugawa Japan (正親町町子著『松陰日記』の英訳、2021年)などがある。



略歴

- 1984年 オーストラリア国立大学 アジア研究学部卒業
- 1987年 日本女子大学 日本文学研究科 修士課程修了
- 1995年 英国ケンブリッジ大学 博士号取得
- 1992年-1999年 英国ウェールズ大学 カーディア校助教授
- 2000年-2001年 京都大学 人文科学研究所 招へい外国人学者
- 2001年-2002年 早稲田大学法学部 客員助教授
- 2002年-2009年 早稲田大学法学部 助教授
- 2008年-2009年 英国オックスフォード大学東洋学院 東アジア学科研究員
- 2004年-2012年 早稲田大学国際教養学部准教授(兼任)
- 2010年- 早稲田大学法学学術院教授
- 2012年 早稲田大学 図書館副館長
- 2019年 3月
- 2020年 9月- 早稲田大学 図書館長

基調講演



「Building Excellence Through Diversity」

ワシントン大学学長

Ana Mari Cauce 氏

講演要旨

The University of Washington has a long and proud history of cooperation with Tohoku University and in her message, UW President Ana Mari Cauce looks forward to continuing and expanding the collaboration between the two universities, while sharing her wishes for a productive symposium. She also reflects on the importance of diversity, equity and inclusion as requirements for excellence in higher education and beyond. Being welcoming to all genders and races isn't just about doing good, she explains, but about achieving scholarship and discovery at the highest levels. Even if it makes us a little uncomfortable to be more open and welcoming of diversity, that discomfort will ultimately promote growth, leading to a better understanding of the challenges we face and better solutions with input from diverse voices.

略歴

As the president of one of the world's great public universities, Ana Mari Cauce is leading the University of Washington in advancing its mission in four key areas: providing a leading-edge student experience, conducting research and scholarship that has a global impact, upholding the UW's dedication to its public mission and infusing the entire university with a commitment to innovation.

A member of the UW faculty since 1986, Cauce became interim president in March 2015, having previously served as provost and executive vice president, and the UW Board of Regents selected her to become the UW's 33rd president at a special meeting Oct. 13, 2015.

Throughout her career, Cauce has championed access to higher education, including through the Husky Promise, which provides full tuition to eligible Washington students who otherwise could not attend college. As part of her strong belief in ensuring access to higher education for all, just one month into her role as interim president she engaged students in an honest discussion about race and equity, launching an effort to create a more just and diverse community.

The UW also views innovation as an imperative, and as part of that in June 2015 Cauce announced the launch of the Global Innovation Exchange. A partnership between the UW and Tsinghua University, with foundational support from Microsoft, GIX will educate the next generation of innovators through a project-based, globally focused curriculum available nowhere else.

Raised in Miami after emigrating with her family from Cuba, Cauce earned a B.A. in English and psychology from the University of Miami and a Ph.D. in psychology, with a concentration in child clinical and community psychology, from Yale University.

During the course of her career at the UW, Cauce has been appointed to various leadership positions, including director of the UW Honors Program, chair of American Ethnic Studies, chair of Psychology, executive vice provost and dean of the College of Arts and Sciences. In 2011 Cauce was named provost and executive vice president, responsible for overseeing the education, research and service missions of the university's schools, colleges and other academic units.

For her teaching, scholarship and advocacy, Cauce has received numerous awards, including the Dalmas Taylor Distinguished Contribution Award, the Luis Fernando Esteban Public Service Award, the James M. Jones Lifetime Achievement Award of the American Psychological Association, the Grace Hopper Exemplary Leadership Award and the Distinguished Contribution Award from the Society for Community Research and Action. In 1999 she was awarded the Distinguished Teaching Award, the highest honor the University of Washington gives to faculty members for their work with students in and outside the classroom.

Cauce is a professor of Psychology and American Ethnic Studies, with secondary appointments in the Department of Gender, Women and Sexuality Studies and the College of Education. She maintains an active research program, focusing on adolescent development, with a special emphasis on at-risk youth. She is also a strong advocate for women and underrepresented minorities to pursue careers in science, technology, engineering and mathematics. Cauce remains active in the classroom and continues to teach and mentor undergraduate and graduate students.

本学におけるDEI推進

「東北大学におけるDEI推進」

東北大学副理事（男女共同参画担当）、男女共同参画推進センター長

田中 真美

講演要旨

本講演では、東北大学のDEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進について、男女共同参画委員会や男女共同参画推進センター（通称TUMUG）の活動を紹介しながら説明します。

東北大学では、2001年に男女共同参画委員会が設置され、男女共同参画に関わる活動が開始されました。委員会では、男女共同参画の意識醸成や、学内の男女共同参画に関連する研究や取り組みを奨励する澤柳賞の創設と顕彰の実施、また学内保育園が無かった当初は、保育園の設置に関する活動も行いました。現在では本学の保育園は川内、星陵、青葉山の3キャンパスにそれぞれあり、澤柳賞も澤柳政太郎記念賞となり、学外の方も対象とする顕彰制度として実施されています。

東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウム時に「男女共同参画推進のための行動指針」が発出され、2014年にTUMUGが設立されました。男女共同参画委員会と連携しながらワークライフバランスのための支援、若手女性研究者のための女性リーダー育成支援などを実施しています。また、自然科学系の女子大学院生がサイエンス・エンジェル（今年度からサイエンス・アンバサダーに改称）となり、小中高生に科学の面白さを伝えることや本人たちの研究者マインドの醸成を行う次世代支援も行っております。

2022年4月5日に大野英男総長からDEI推進宣言が発出されました。男女共同参画委員会においては、各種データ収集を継続しながら、部局単位でのDEI推進の状況を把握、グッドプラクティスや課題を明らかにし、それらの解決策の構築に努めます。TUMUGにおいても、支援者のアンケートや、研究者を対象とした研究環境アンケートや多様な性に関するアンケートなどの調査を実施し、本学のDEI推進の現状分析や必要となる支援内容の検討及び策定に勤めます。

主な活動・著書

- 2013年4月～2022年3月 東北大学男女共同参画委員会副委員長
- 2013年4月～ 東北大学工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)室長
- 2014年4月～2022年3月 東北大学男女共同参画推進センター副センター長
- 2018年3月～2022年3月 東北大学総長特別補佐(共同参画担当)
- 2022年4月～ 東北大学副理事(男女共同参画担当)、東北大学男女共同参画推進センターセンター長
- 2022年6月～ STEAM教育に関する「学びのイノベーションプラットフォーム プラットフォーム」構築委員会委員
- 2016年 工学系女性研究者育成支援推進室ALicEにて、平成28年度内閣府女性のチャレンジ支援賞 受賞
- 2022年 「女子学生の理系進路選択促進のための科学技術への理解増進」にて、令和4年度科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞 理解増進部門を大隈典子東北大学副学長、大島まり東京大学大学院情報学環/生産技術研究所 教授と連名で受賞

工学系女性研究者育成支援推進室ALicEや東北大学の男女共同参画の取り組みについて、日本工学教育協会、日本工学アカデミー、など学会や大学、高専、高校などで多数講演。また、他大学における男女共同参画に関わる外部アドバイザーボードなども務めている。



略歴

- 1995年4月- 東北大学 工学部
- 2000年6月 助手
- 2000年7月- 東北大学 工学部
- 2001年10月 講師
- 2001年11月- 東北大学 工学部
- 2007年3月 助教授
- 2002年10月- 東京工業大学
- 2008年3月 精密工学研究所 助教授 併任
- 2007年4月- 東北大学大学院
- 2008年3月 工学研究科 准教授 に配置換え
- 2008年4月- 東北大学大学院
- 現在に至る 医学研究科/工学研究科(兼) 教授
- 2020年4月- 日本学術振興会
- 現在に至る センター 研究員 (兼)
- 2013年4月- 東北大学男女共同
- 2022年3月 参画委員会 副委員長
- 2013年4月- 東北大学工学系
- 女性育成支援推進室 委員長
- 2014年4月- 東北大学男女共同
- 2022年3月 参画推進センター 副センター長
- 2016年4月- 仙台市科学館
- 協議会委員
- 2017年10月- 日本学術会議
- 連携会員
- 2018年4月- 東北大学総長特別
- 2022年3月 補佐(共同参画担当)
- 2019年9月- 国立大学法人
- 東北大学
- 教育研究評議会評員
- 2022年4月- 東北大学副理事
- (男女共同参画担当)
- 東北大学男女共同
- 参画推進センター
- センター長
- 2022年6月～ 学びのイノベーション
- プラットフォーム
- プラットフォーム
- 構築委員会委員

本学におけるDEI推進



略歴

1989年 3月	東北大学工学部 化学工学科 卒業
1991年 3月	東北大学大学院 工学研究科 (化学工学専攻) 博士課程前期 修了
1994年 3月	東北大学大学院 工学研究科 (化学工学専攻) 博士課程後期 修了 博士(工学) 取得
1994年 4月	通商産業省工業技術 院東北工業技術研究 所 非常勤研究員
1994年 5月	東北大学反応化学 研究所 助手
1996年 4月	東北大学大学院 工学研究科 助手配置換
2002年 10月	東北大学大学院 工学研究科 准教授
2006年 8月～ 2007年 3月	コーネル大学工学部 化学工学科 研究員 (兼任)
2017年 5月～	東北大学大学院 工学研究科 教授
2018年 6月～	ファイトケミカルプロ ダクツ株式会社 取締役
2020年 10月～	日本学術会議 第三部会員(幹事)
2021年 4月～	東北大学大学院 工学研究科 研究科 長補佐
2022年 4月～	文部科学省 科学官
2022年 4月～	日本学術振興会 学術システム 研究センター 研究員
2022年 4月～	化学工学会 副会長

「工学研究科のDEI推進プロジェクト」

東北大学工学研究科長補佐 DEI 推進担当 教授

北川 尚美

講演要旨

“Reset our mindset for Innovations”

組織での真の多様性の増加が創造性や卓越性を高め、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世界中で急速に進んでいます。これに対し、国内では大学、中でも特に「工学」分野での取り組みが遅れており、科学技術の発展やイノベーション創出における重要な課題となっています。

東北大学工学研究科では、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・職位等によらない働きやすく学びやすい環境を醸成し、一人一人が思う存分能力を発揮することで、研究力のさらなる強化とイノベーションの創造を目指します。

令和4年度4月に発出された「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」のもとで、新たに「工学研究科DEI推進プロジェクト」を開始し、まずはジェンダー・エクイティ&インクルージョンの速やかな実現に取り組みます。プロジェクトは、全学と同様に、以下の3つの柱を掲げています。

- I. 運営組織のDEIを徹底
- II. DEI推進度の評価/解析と情報公開を徹底
- III. 性別・国籍・職位によらず働きやすく学びやすい環境を醸成

その中でも、特に二つ目の運営組織のDEIの徹底を、速やかに実現するため、各学科などの意思決定会議に1名以上の女性教員を参画させること、また、運営に係る実質的な講師以上の教員を早期に9%とすることを目指します。

二つ目の項目では、DEI推進度の評価・解析と情報公開を徹底し、それに基づく改革を進めていきます。

そして、三つ目の項目では、性別・国籍・職位によらず働きやすく、学びやすい環境を醸成するために、互いの理解の促進とエクイティを確保するためのサポートの充実を進めます。

主な活動・著書

(男女共同参画に関する活動)

- ・日本化学会男女共同参画推進委員会 委員・副委員長2008年4月-2018年2月、委員長2018年3月-現在
- ・化学工学会男女共同参画委員会 委員長2009年4月-2013年3月、アドバイザー2013年4月-現在
- ・男女共同参画学協会連絡会
第15期委員長2016年11月-2017年10月 提言・要望書WG委員2017年11月-現在
- ・内閣府男女共同参画局男女共同参画推進連携会議 議員2016年12月-2017年8月

(講演の実績・著書)

- ・The 2010 International Chemical Congress of Pacific Basin Societies (2010.12.17) Female Engineers and Researchers in Chemistry and Chemical Engineering: Present and Future
- ・The 2015 International Chemical Congress of Pacific Basin Societies (2015.12.16) Activities of Gender Equality Promotion Committee in The Society of Chemical Engineering, Japan (SCEJ)
- ・Gender Summit® 10 Asia-Pacific (2017.5.25) What we need to proceed in near future for maximizing our potential in STEM field
- ・Gender in Science and Technology Policy Symposium 2017, Gender Issues of STEM Fields in East Asian Countries (2017.9.25) Analyzing Large-Scale Surveys on Gender Equality in STEM in Japan
- ・Gender Issues of Technology Policy Symposium 2017 (2017.10.20) Analyzing Large-Scale Surveys on Gender Equality in STEM in Japan
- ・CMBE Women's Networking Event (2019.6.11) Enjoy Your Life and Work with Tea and Cake
- ・The 2021 International Chemical Congress of Pacific Basin Societies (2021.12.21) Creating a system that takes advantage of the abilities of women with higher education
- ・一関工業高等専門学校 男女共同参画に関する研修会(2022.3.8)D&I (Diversity & Inclusion)からDEI(Diversity-Equity-Inclusion)へ
- ・日本金属学会・日本鉄鋼協会 男女共同参画委員会15周年ミニシンポジウム(2022.3.17)D&I (Diversity & Inclusion)からDEI(Diversity-Equity-Inclusion)へ
- ・化学工学, 85, 12, (2021), 701-702(広がれ! ダイバーシティ)D&I (Diversity&Inclusion)からDEI(Diversity-Equity-Inclusion)へ

本学におけるDEI推進

「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

東京大学男女共同参画室 副室長、大学院情報学環 特任准教授

※旧所属 東北大学男女共同参画推進センター 小川 真理子 氏

講演要旨

「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

Questionnaire survey of sexuality and gender diversity in Tohoku University (2021)

東北大学は、令和4年4月に「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言-多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために-」を発売し、男女共同参画とダイバーシティの推進を強化しています。

令和3年10～11月に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に「多様な性をとりまく現状に関するアンケート」を実施しました。東北大学に所属する常勤の教職員及び非常勤職員(学生を除く)9,996名を対象とし、回答は1,281名で回答率は12.8%でした。尚、アンケートは個人情報の保護に留意し、所属部局や職位を含め無記名としました。

性の多様性等への認識について、性的マイノリティ(LGBTQ等)の事を「ある程度知っている」と「知っている」の比率は合計で86%を超えました。一方、性的指向、性自認、ジェンダー表現(SOGIE)を「知っている」と「ある程度知っている」の比率は合わせても60%に留まりました。多様な性のあり方(性自認、性的指向の考え方)に関して「人それぞれであってよい」と考えている比率は96%を超えました。性自認や性的指向に関する周囲の状況について、「本学に勤務後に性自認や性的指向に関して周囲の言動によって不快な思いをした経験」では「ある」が77件でした。「不快な言動に対する対応」では、「第三者の支援や対応があった」が12件、「全学職員相談室もしくは部局支援室等に相談した」が8件でした。

大学へ要望したい事柄(複数回答)は、「勤務時における合理的配慮(勤務時の外見・服装・言動等で不利益な取扱いを行わない等)」が514件、「ジェンダー・セクシュアリティのガイドラインの作成」(437件)等がありました。東北大学は、多様な性に関する継続的な啓発活動、適切な対応、支援体制の整備を進めてまいります。

主な活動・著書

専門は、社会学、ジェンダー研究。専門社会調査士。

カリフォルニア大学ロサンゼルス校卒業。企業勤務後、英語通訳・法廷通訳に従事しながらお茶の水女子大学大学院博士後期課程修了。大学院在籍中より政府、民間シンクタンクの研究員として、国内外のGender Equality Policyの調査に携わる。2020年度より東北大学の李善姫先生らとジェンダー・多様性の視点からみた災害伝承に関する共同研究を行っている。また、2021年度より婦人相談員の専門性と労働に関する調査研究に実務者とともに取り組んでいる。

著書: Japanese Women in Leadership (共著), 2021, Palgrave Macmillan.

Gender and Structural Violence (共著), 2019, Rawat Publishers.

『ドメスティック・バイオレンスと民間シェルター——被害当事者支援の構築と展開』(単著)、2015、世織書房 他。

日本女性学習財団賞奨励賞受賞(2013)。平塚らいてう賞(奨励)受賞(2015)。

日本社会学会(2021年-現在 国際発信強化委員)、国際ジェンダー学会(2016年-現在「開発とジェンダー」分科会幹事)、日本女性学会(2014-2018年 幹事)、日本フェミニスト経済学会(2015年-現在 幹事)。

内閣府男女共同参画局調査研究事業検討会委員(2020-2022年)、内閣府民間シェルター等検討会委員(2019年)、東京都男女平等参画調査分析事業アドバイザー会議委員(2020年)、東京都渋谷区男女平等・多様性社会推進会議委員(2015-2022年)他。



略歴

- 2007年 お茶の水女子大学 ジェンダー研究センターCOE研究員
- 2007年 内閣府男女共同参画局「平成19年度国際協調の下で男女共同参画推進のための調査研究」委託調査:イギリス・ドイツの男女共同参画政策(Gender Equality Policy)担当
- 2008年 日本リサーチセンター客員研究員 内閣府委託調査「APEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合への我が国の貢献のあり方に関する調査」
- 2008年 内閣府男女共同参画局推進課部外協力者
- 2012年 お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 博士後期課程 ジェンダー学際研究専攻修了(博士(社会科学))
- 2013年 お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター講師
- 2014年 お茶の水女子大学大学院基幹研究院リサーチフェロー
- 2016年 独立行政法人日本学術振興会特別研究員(PD)
- 2018年 九州大学男女共同参画推進室 准教授
- 2020年 東北大学男女共同参画推進センター 准教授
- 2022年 東京大学大学院情報学環 特任准教授(至 現在)

学生から見たDEI



略 歴

- 2019年 8月 性を考えるサークル AROW 設立
- 2019年 10月 第一回学習会開催
- 2019年 11月 第一回交流会開催
- 2020年 6月・7月 第一回研修会開催
- 2020年 10月 調査主体「AROW Project」設立
- 2021年 1月 「仙台の大学・若者から考える性の多様性をめぐる現状と今後」主催
- 2021年 8月 「YOUTH SEXUAL HEALTH FES !!」共催
- 2021年 8月・9月 「多様な性(性自認・性的指向)を取り巻く現状に関するアンケート」実施
- 2021年 9月・10月 「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート」実施
- 2021年 10月 オンライン性教育授業実施
- 2021年 11月 東北大学祭「アートな社会問題」出展

「多様な性に関する学生視点での東北大学」

東北大学 性を考えるサークル

AROW

講演要旨

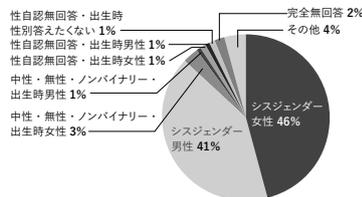
【調査の経緯】

性を考えるサークルAROWは2019年発足当初から、東北大学ではジェンダー・セクシュアリティに関するサポートや理解が不足しているのではないかと問題意識を抱いてきた。そこで2020年10月、東北大学生の現状を把握し、それに基づき過ごしやすい大学に変えることを目指すプロジェクトを開始した。先行研究や先生方の助言を踏まえ質問項目を検討し、2021年8月から12月に、性の多様性とセクシュアル・ハラスメントの現状を知るためのアンケート・インタビューを実施した。対象は東北大学生で、AROWのSNSや学部・学科内で使用されているLINEグループなどを利用した。以下でその結果の一部を紹介する。

【マイノリティの存在】

151件の有効回答のうち、性自認が中性・無性・ノンバイナリーの回答者が7名いた。性的指向はレズビアン・ゲイ、バイ・パンセクシュアル、アセクシュアル・アロマンティックの回答者が合わせて33名いた。これにより東北大学には性的マイノリティではない学生が一定数以上在籍しているということが明らかになった。

性自認×出生時性別 (有効回答数n=151)



性的指向 (有効回答数n=151)

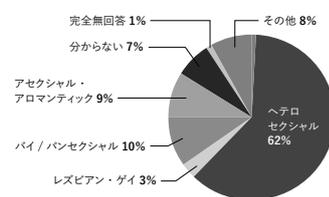


図1 性自認と出生時に割り当てられた性別に基づいた分類

図2 性的指向

【困難な思いをした人の存在】

大学生活で性別による区分に伴う困難を感じたことのある学生が11名、大学入学後に性自認や性的指向に関して、周囲の人の言動によって不快な思いをした経験がある学生が35名、他者の経験について見聞きしたことがある学生が15名いた。性別による区分に伴う困難を感じた場面は大学内との回答が13件、性自認や性的指向に関して不快な言動が行われた場面でも大学内との回答が29件あった。さらに、不快な言動をとった相手は大学教員、大学職員、東北大学生との回答が34件あり、大学入学後に困難や不快な思いをした経験の多くは大学内であることが分かる。

【質問】あなたは大学入学後に性自認や「性的指向に関して、周囲の人の言動によって不愉快な思いをした経験がありますか。

【複数回答】

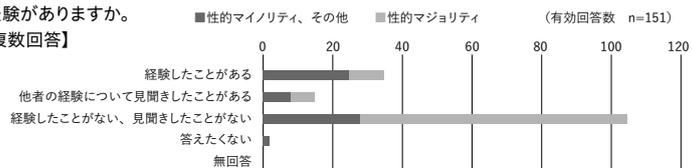


図3 大学入学後に性自認や性的指向に関して、周囲の人の言動によって不快な思いをした経験がある人の数

【大学への要望】

性別による区分に伴う困難の影響があったとの回答の中の6割、性自認・性的指向に関連した不快な言動の影響があったとの回答の8割はその出来事に対し特に対応をしていない。その理由は「諦め・我慢・困惑」、「自分のなかで処理できそうだった」、「周囲からのネガティブな反応を避ける」であった。また、大学の関連機関による性的指向や性自認に関する相談や支援に関する評価は肯定・否定ほぼ同数であったが、否定的な評価の理由は「大学の関連機関を知らない」が半数以上を占めた。

【東北大学への提言】

今回の調査結果に基づき、我々AROWは次の提案をする。

1. トイレ・更衣室等施設の充実
2. 書類の性別欄の削除・選択肢の増加/通称名の利用手続きの簡略化
3. ジェンダー・セクシュアリティに関するガイドラインの作成
4. 「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」等の認知度向上
5. 学生・教職員の意識改革・啓発活動
6. 信頼できるカウンセラーやコミュニティ等様々な形で話を聞いてもらえる人や場所

1～3はアンケートに基づく。4は、アンケートで見られた大学の支援関連機関を利用しないとの回答、またはそれが知られていないことが否定的な印象であることから「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」や今回のDEI宣言の効果的な告知が必要と考える。5は不快な言動を行っている、または無意識に他者を苦しめている人々への意識改革と啓発が必要と考える。6は居場所を求める、また学内カウンセラーに対し不信感を抱く学生がいるためである。

これらは我々の提案であり、現実的には不可能との判断もあろうが、学生がよりよい大学生活を送るために検討されることを期待する。

【質問】大学に対し、特に要望したいと思う項目を【最大5つ】選択して下さい。

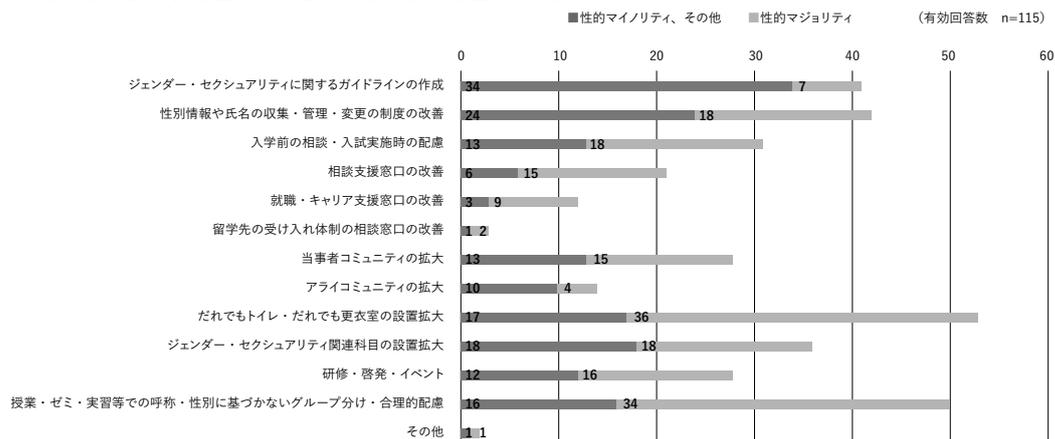


図4 大学に対する要望



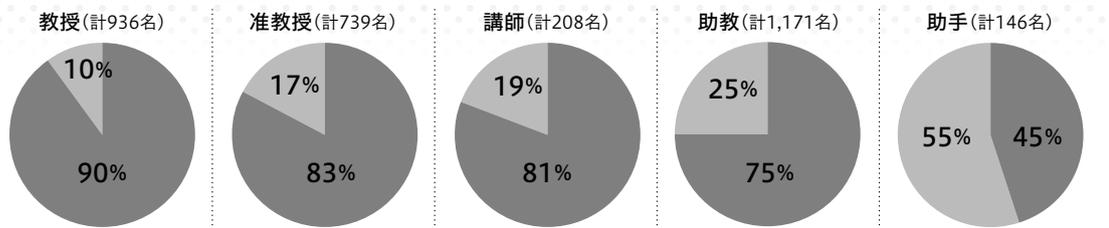
[詳細についてはAROWホームページをご覧ください。]
<https://arowtohokuuni.wixsite.com/arow>

東北大学における男女構成比と推移

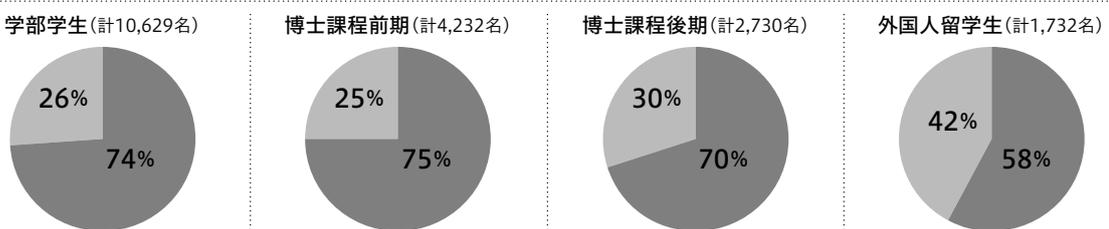
令和4年5月1日現在

Percentage of female and male faculty members and students at Tohoku University (as of May 1, 2022)

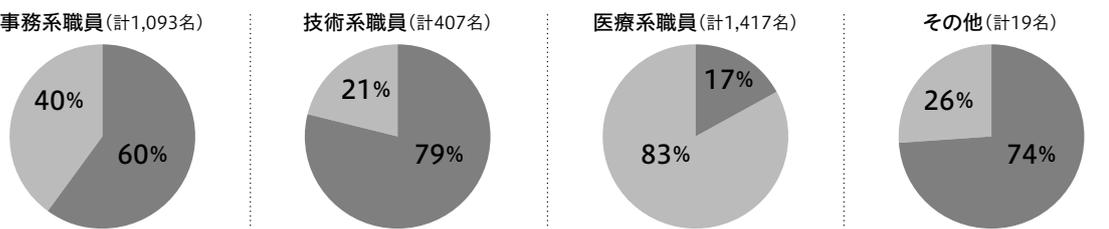
教員男女構成比



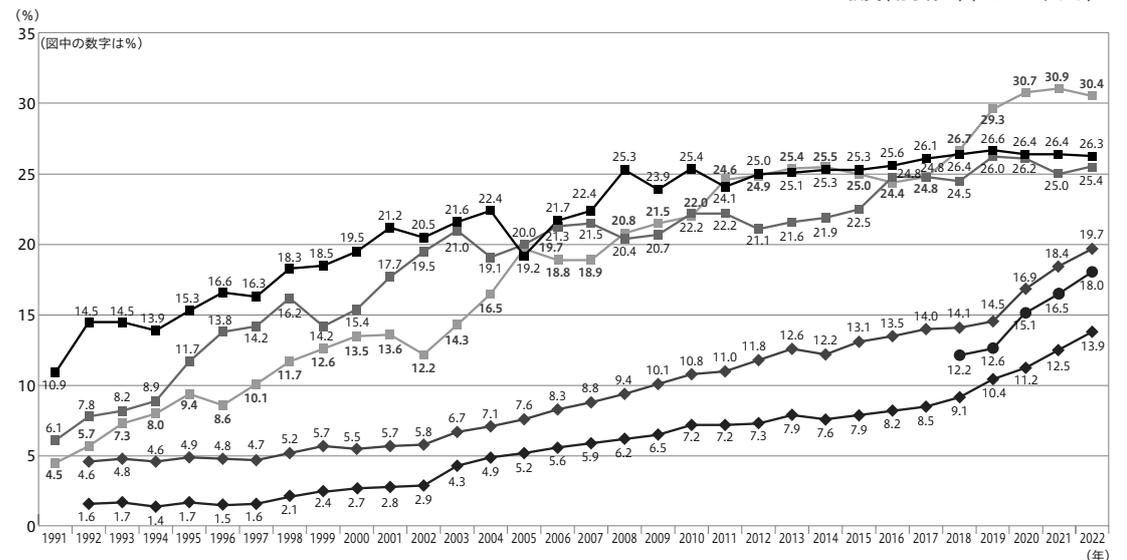
学生男女構成比



職員男女構成比



女性構成員推移



Tohoku University Declaration of Diversity, Equity and Inclusion (DEI) – Working towards diversity and equity in education, research and an inclusive work environment

Tohoku University has upheld the principles of “Open Doors,” “Research First” and “Practice Oriented Research and Education” since its establishment in 1907. Departing from the norms of the other imperial universities at the time, Tohoku University accepted graduates from technical schools, and in 1913, became Japan’s first university to accept female students. It was also one of the first universities in Japan to welcome international students.

Tohoku University led the nation with the establishment of a Committee for Gender Equality in 2001, and issued the “Tohoku University Declaration of Gender Equality” the following year. In 2013, to commemorate the 100th anniversary of the admission of its first female students, the university published the “Tohoku University Gender Equality Policy,” which has served as the basis for subsequent activities.

Since then, the university has identified the following seven priorities to help achieve gender equality. They are: providing work-life balance support and improving environment conditions; nurturing female leaders; nurturing the female students; honoring the achievements of women; facilitating local collaboration; promoting internationalization; and creating a support organization.

As a result of these efforts, from 2001 to 2021, the percentage of female doctoral students increased from 13.6% to 30.9%, and the percentage of female faculty members rose from 5.7% to 18.4%.

However, the ratio of female students and faculty members remains low compared to that of other universities in many parts of the world. There is a strict gender disparity in career paths not only at Tohoku University but in all of academia in Japan. We are, therefore, far from achieving gender parity of 1:1.

In 2021, the “Basic Policy on the Protection of Human Rights and the Prevention of Human Rights Violations at National University Corporation Tohoku University” was formulated. Its goal is to eradicate “any acts of discrimination based on social status, lineage, race, creed, disability, gender, sexual orientation or gender identity; or any unjust discrimination based on any other reasoning, or any other act that is in violation of basic human rights” (the Basic Policy “3. Definition of Human Rights Violations”). However, respect for diversity is a work in progress.

Building on the various policies established thus far, the “Tohoku University Declaration of Promoting Diversity, Equity and Inclusion (DEI)” is a commitment to work towards diversity and equity in education and research. It is also a pledge to continue promoting awareness, domestically and internationally, and developing an inclusive environment with systems to ensure that diversity is respected by all members of the university.

Tohoku University will promote Diversity, Equity & Inclusion (DEI) based on the following:

1. Tohoku University will study the ratios of female faculty members and female students in each field in order to close the gender gap; and strive to understand what is needed to better promote women’s activities. Based on information gathered, the university will pursue gender parity by actively recruiting qualified female faculty and university staff, promoting them to appropriate positions of higher responsibility, and training younger generations of female academics throughout the university.
2. Tohoku University will ensure that all students, faculty and staff can devote themselves to their education, research and work with dignity, respect for individuality and mutual understanding. To this end, the university will conduct awareness activities to dispel unconscious biases related to gender, gender identity/sexual orientation, age, disability, ethnicity, nationality, religion, creed.
3. Tohoku University will provide an environment that guarantees equity, where all students, faculty and staff can feel comfortable and maximize their abilities freely. It also aims to be an inclusive institution where members with varying attributes and personalities are welcomed, supported and valued.

開催概要

1907年に創立された東北大学では建学の理念の1つに「門戸開放」を掲げ、留学生を含めて多様な人材を受入れ、1913年に日本で初めて女性の入学を許可したダイバーシティ推進の歴史があります。

しかしながら構成員のジェンダーギャップはいまだ存在します。さらに多角的に多様性・公正性・包摂性について推進する必要があるため、本年4月5日に「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を発出しました。

本宣言には、指導的な役割や発言に多様性を持たせるために有能な女性を採用し、女性研究者が仕事と家庭の両立に必要な支援を行うこと、性別や性自認、経歴等にかかわらず大学のすべての構成員を尊重すること、安全ですべての人を受け入れる環境を育むことなどが含まれています。

このたび東北大学の創立115周年・総合大学100周年記念事業の一環として、DEI推進宣言記念シンポジウムを開催し、DEIのスピリットの醸成をはかります。

Concept

Since its founding in 1907, Tohoku University has strongly advocated an “open door” policy of accepting students and faculty from a wide variety of backgrounds. Notably, in 1913, it was the first university in Japan to admit female students. It was also one of the first in Japan to welcome students from abroad.

However, the goal to achieve gender equality at all levels on campus remains a perennial challenge. So on April 5, 2022, the Tohoku University Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Promotion Declaration was released, to further efforts to promote equality and diversity.

These include identifying and recruiting qualified women to add more diversity to leadership roles and voices; better understanding the support that female researchers need to balance work and family; ensuring that there is respect for all members of the university regardless of gender identity or background; and fostering an environment that is safe and inclusive to all.

This symposium - which is part of Tohoku University’s 115th anniversary celebrations - will include keynote speeches by renowned experts in the field, as well as panel discussions to address ways to achieve the goals set in the declaration.

本シンポジウムは、日本語話者ではない方のために英語の同時通訳を実施するとともに、聴覚に不自由な方に配慮し、会話・スピーチをリアルタイムに文字化します。なお、視覚に不自由な方のためには、パンフレットをテキストにしてダウンロードできるようにし、音声支援を可能にしております。

Simultaneous English interpretation will be provided for this symposium for non-Japanese speakers. In addition, conversations and speeches will be transcribed in real-time for the hearing impaired. The pamphlet will be available for download in text for audio assistance for the visually impaired.

シンポジウムの
案内はこちら▼



東北大学ダイバーシティ・ エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言

—多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために—

東北大学は1907年の設立当初より、開学の理念として「門戸開放」、「研究第一」、「実学尊重」を掲げ、旧制高等学校卒業生に加え、高等専門学校、高等師範学校卒業生等の多様な人材にも入学の扉を開きました。その結果、全国の後進が入学し、さらに1913年には日本で初めての女子大学生が誕生しました。留学生にも早くから門戸を開いていたことも含め、本学では黎明期から多様に富んだ環境や意識を育んできました。

東北大学は2001年に全国に先駆けて男女共同参画委員会を立ち上げ、2002年に「男女共同参画のための東北大学宣言」を発出しました。女子学生入学百周年にあたる2013年には、その後の活動の基盤となる「男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、以来「両立支援・環境整備」、「女性リーダー育成」、「次世代育成」、「顕彰制度」、「地域連携」、「国際化対応」、「支援推進体制」の7項目に沿った共同参画を推進してきました。これらの結果、2001年から2021年にかけて、博士課程学生における女性比率は13.6%から30.9%に向上し、教員の女性比率も5.7%から18.4%へ上昇しました。しかしこの女性比率は世界的な観点からは依然として低く、本学や日本の学術界におけるキャリア・パスには未だに性差にもとづく格差が厳然と存在し、男女比1対1のジェンダー・パリティの達成にはほど遠い状態です。

東北大学は2021年に「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」を策定し、「社会的身分、門地、信条、障がい、性別、性的指向及び性自認その他の理由による不当な差別」(同方針「3. 人権侵害の定義」)の根絶のための基本方針を打ち出しました。しかし多様性の尊重は未だに途上にあります。

東北大学はここに、これまでの宣言、行動指針、基本方針を継承し、さらに発展させるために「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」として多様性、公正性、包摂性を理念として掲げ、全ての構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを国内外に宣言します。

東北大学は、世界が大きな変革期を迎える中、本学が誇る多様な知を総結集し、現在のみならず未来の人類の幸福を目指して新たな価値の創造へ向けて挑戦し続けるために、以下の方針に基づき、多様性、公正性、包摂性 (Diversity, Equity & Inclusion : DEI) を推進します。

1. 東北大学は、ジェンダー・ギャップの解消のために、各分野における女性教職員や女子学生の比率を把握し、現状と女性活躍推進度の可視化に努めます。それを基に、女性教職員の積極的な採用や上位職への登用、若手の育成などを全学的に行い、ジェンダー・パリティを追求します。
2. 東北大学は、様々な多様性を実現するために、全ての学生・教職員が、尊厳を認め、個性を尊重し、相互を理解して、学修・教育・研究・業務に専念できるようにします。そのために、性別、ジェンダー、性自認・性的指向、年齢、障がい、民族、国籍、宗教、信条などに関わる無意識のバイアスを払拭する啓発活動を実施し、意識改革を行います。
3. 東北大学は、学内の調査・分析に基づき、全ての学生・教職員が各人の能力を最大限発揮できる公正性が保障された環境を提供し、多様な属性・個性を持つ構成員の誰もが歓迎、支援、評価される包摂性に富む組織を実現します。

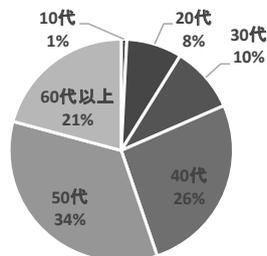
お問い合わせ先
東北大学人事企画部人事企画課
TEL. 022-217-6353
Mail. danjyo@grp.tohoku.ac.jp
東北大学男女共同参画委員会 WEB ページ
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

東北大学はダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン (DEI) を推進しています
東北大学男女共同参画推進センター
TEL. 022-217-6092
Mail. office@tumug.tohoku.ac.jp
<http://tumug.tohoku.ac.jp/>

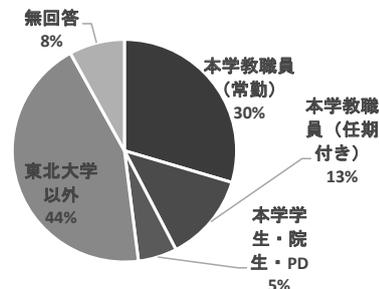
東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI) 推進宣言記念シンポジウム アンケート集計結果

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。
参加者約400名(関係者含む)名のうち、125名の方から回答をいただいた。

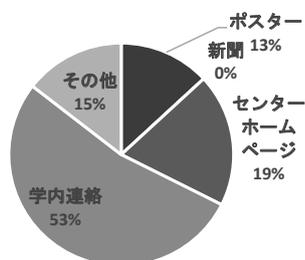
Q1 あなたの年齢をお教え下さい。



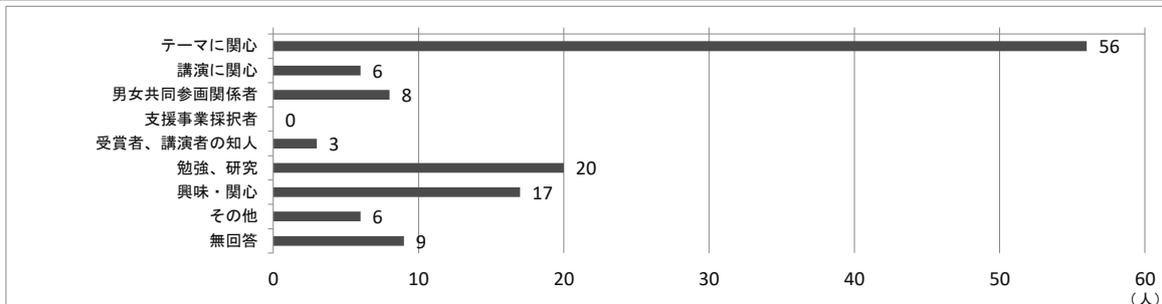
Q2 職業をお教え下さい。



Q3 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



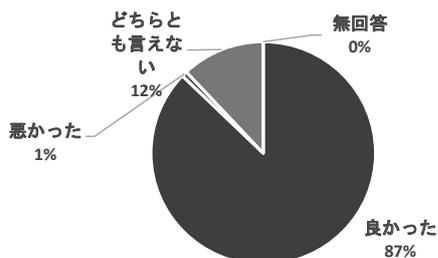
Q4 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。



<回答>

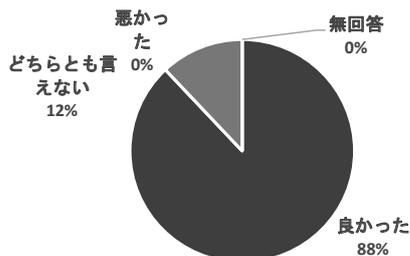
自分も東北大学の卒業生として興味があったこと、またいま、会社でも女性活躍推進が主要テーマになっているので、/多様性について勉強している最中だったから、/DEIに対する興味。大学での取組に対する興味。/テーマが生涯学習においても重要な視点と感じていたので。/女性新任教員として、本学のDEI推進策を知りたいため。/性の多様性に関する大学の取り組みとその認知度を知りたかったため。/D&I推進を実施していて現在宣言についても検討しており貴校取り組みについて学びたかった。/部局の男女共同参画に関する活動にフィードバックするため。/本学のダイバーシティ&インクルージョン宣言と学生による調査結果に関心があった。/男女共同参画、DEIについての理解を深めるため。/所属大学のダイバーシティ推進室の委員をしているため。/母校の先進的取組みに学びたいため。/男女共同参画委員会であり、DEIについて詳しく話を聞きたかったから。/北川先生がご講演されるとうかがったので、ぜひ拝聴したく参加しました。/来年子供が御校を第一志望で受験予定であり、これからの社会で必要な多様性に関して目研究科運営上、重要な内容なので。/TUMUGの取り組みについて、冊子などから知っていたので、節目のイベントにも参加したいと思った。/DEI宣言の内容、昨年度のアンケート調査結果、AROWの調査報告、国内外の他大学の取り組みについて伺いたかったので参加いたしました。/男女平等がどの程度進んだかを知りたくて。/アカデミアにおけるDE&Iの取組みについての情報収集。/ジェンダーの方々と共に共生に興味があったから。/来年度、東北大学事務職員への入職を希望しており、かつ大学でも多様性についての勉強をそれなりにしてきたため、興味を持ったからです。/DEI、特にEについて深く知りたかったため。/性の多様性に関するガイドラインの策定等を検討しており、その参考になると思われたため。/日本の進むべき将来を考える上で、参考になりそうだった。/LGBTQをはじめとする多様な性を持つ教職員、学生に対する施策を推進してほしいと考えるため。/改善が非常に重要で喫緊の課題であると認識し、種々取り組んでいるのですが改善が難しいのが現状。貴重な情報が得られると期待し、オンサイト担当講義と重複しながら参加しました。/女性研究者支援について知るため。/当研究所で参考にしたいため。

Q5 ハイブリット開催について。

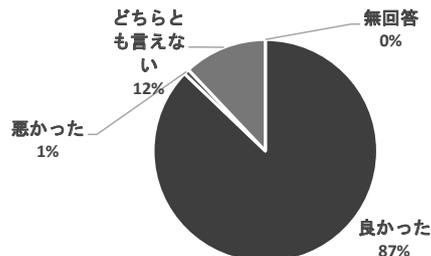


Q6~9 内容について。

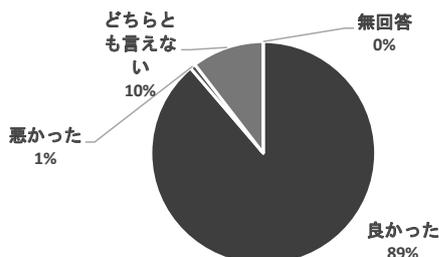
Q6.【基調講演(藤井輝夫氏)】



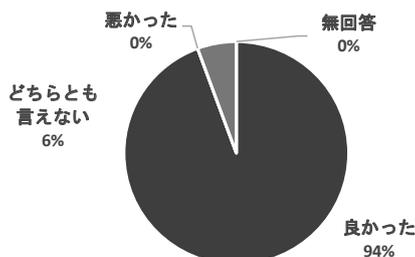
Q7.【第2部東北大学におけるDEI推進について】



Q8.【第3部多様な性に関する学生視点での東北大学】



Q9.【全体として】



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。

- ◆ 第1部のみ拝聴させて頂きました。他学(U Tokyo)と海外から複数の視点を得て、あらためて目の覚める思いがした。U Washington, Seattleへは私自身もVisiting Scientistとして滞在したが、Anna Mari先生のご講演には特に感銘を受けた。身近なところでは、とかく細かいところだけに目が行ったり、議論を避ける方向性を摂りがちだが、目的達成への意識を共有し真の議論ができる「成熟した組織・構成員としての高い意識」が、どんな場合でも重要だと認識した。
- ◆ 様々な着眼点より本問題に関するトピックスをうかがえ、勉強になった。
- ◆ 学生さんの活動を知る上でも大変よい試みである。
- ◆ 歴史あるD&I推進をこれからも推進していく力強い講演で非常に良かった。学生との対話などシンポジウムの開催自体が非常に開かれたものとなっていて素晴らしい取り組みだと思います。引き続き、よろしくお願い致します。
- ◆ 海外の方や、海外の大学の先生などの話が聞けて、自分が生活していない範囲の話聞いたことが非常に良かった。
- ◆ DEIという日本ではまだ広く浸透していないトピックについて、多方面から意見が出ていたことが興味深かったです。第3部での学生団体による発表が素晴らしかった。あのように意識の高い学生達が、今後、大学全体での意識改革を引っ張っていくことを期待します。
- ◆ 講師陣が素晴らしかった。運営された方々にも敬意を表します。
- ◆ こうしたテーマと講演者で開催できることは他の大学より先を行っている証左と感じました。特にワシントン大学長のメッセージはもう一度聞いて反芻したい内容でした。
- ◆ DEIについて、東北大学の取り組みだけではなく多角的な視点からの発表があり、とても有意義でした
- ◆ 最後の学生さんの発表で、制度や仕組みをどう浸透させていくのか、という点が同じ悩みを抱えている立場として興味深く聞かせていただきました。
- ◆ 多様性促進から開かれた社会となり日本学生の意欲促進に繋がると感じます。日本学生のレベル向上にこういった取り組みが大切だと感じました
- ◆ 男女だけではなく性自認・性的指向などの多様な観点からの話題が提供されており、たいへんよかったです。
- ◆ 講演や取組、アンケート調査などの多方面から、テーマにアプローチしていて、大きな学びがありました。
- ◆ 複数の立場の方から講演者が出ていたのが良かったです。
- ◆ AROWの講演があることがインクルージョンを体現していて良いと思います。若手や女性研究者を代弁する組織があるととっても良いのだろうけど、そういう意味では労組とかを巻き込んで良いのではないかなと思う(労組がどれくらい多様性を持っているのか分からないけども)

- ◆ 特に学生さんのご発表を伺って、若い世代ほど、この問題に関心が高く、しかも環境改善のために実際に行動に移す割合が高いのかもしれない、そして、大学について若い世代に発信する際、不可欠のテーマになってゆく可能性が高いと感じました。
- ◆ 女性、lgbtqの視点が含まれている反面、障害者の視点がやや弱い印象を受けました。東北大学にも障害のある教職員がいらっしゃると思いますが、例えば障害×女性の場合、また違った課題があると思います。そこが気になりました。
- ◆ 多様性などという言葉は近年よく聞くようになってきたが、具体的に考えたことはあまりなかったのが今回非常に貴重な機会となった。
- ◆ 学内外・教員・学生の立場から様々な意見が出されたのは面白かったです。特にAROWさんの報告は学生の間から今の大学の取り組みを評価していたり、指摘していて同じ学生としても勉強になりました。
- ◆ 大変貴重な機会でした。これまで、シンポジウムという場に参加したことはなかったのですが、Zoomウェビナーでの開催もあるということで、敷居も低く楽しみながら貴重なお話を伺うことができました。入職を希望している身としては、東北大学の現在の取組みや現状について少しでも知ることができ、大変うれしく思います。
- ◆ 藤井総長のお話、ローリー先生のお話、アナ学長のメッセージどれも素晴らしかったです。俯瞰する眼とマイクロで見る眼どちらも大事という事が良く分かりました。Ana学長がおっしゃった Being good Push yourselfは何れも心にメモします
- ◆ 多くの大学でDEI推進についていろいろな取組をされていることをこれまで知る機会がありませんでした。当院での活動の参考にさせていただこうと思います。発言だけでなくチャットも2ヶ国語で案内されていたのが素晴らしいです。学生の発表があるのもよいと思いました。大変充実した内容でした。ありがとうございました。
- ◆ ハイブリッド開催であり、授業終了後からでも参加できた。会場の様子も見ることができた。子育て中の身には参加しやすかった。

Q11 今後東北大学でどのようなDEI事業を推進すればいいのかご意見があれば聞かせてください。

- ◆ SOGIは、アライのネットワークを構築しては如何でしょう
- ◆ 学生・教職員の要望に沿った施策
- ◆ 女性活躍の先進事例を生み出して欲しい。
- ◆ 広い年齢層にわたっての提案と具体的な実施が必要。これまで弱い立場と考えられていた学生の意見、事務職員の意見は大事。
- ◆ 障がいや国際性、年齢のダイバーシティについても推進いただけたらと思います。
- ◆ DEI事業を進めるためには資金が必要であるが、小さい部局では資金が不足していることもあり推進が難しい。小さい部局には大学からの支援が必要であると思う。
- ◆ 評議員や工学部ですですに取り組みがおこなわれていますが、意思決定の場に女性を増やすことを全学的なポリシーとして徹底していただきたい。「無意識のバイアス」をなくす取り組みは、毎年受講が必須のe-ラーニング研修とするなど、継続的に実施することが重要だと思います。
- ◆ AROWが提案していたSOGIに関するガイドラインの制定などを、AROWをはじめ学生も関わりながら行っていくのがよいと思います。
- ◆ 企業が女性を受け入れる社会作りへの提言
- ◆ 男性・女性問わず、誰しものが上位職を目指しているわけではないと思います。自分の専門分野や得意分野でそれぞれに活躍していれば、それもひとつの考えだと思います。社会全体での女性の地位、ジェンダーフリーの理解が浸透しつつ、東北大学においても適切な推進計画を実施していただけたら幸いです。
- ◆ 学生目線で大変恐縮ですが、東北大学の学生、教職員をより多く巻き込んだ講演会、セミナー、イベント、ワークショップ等をデザインし、キャンパス全体で多様性を包摂するような取り組みを推進できれば理想的なのかなと思いました。
- ◆ DEIにより目指すべき社会的ビジョン、生活像を、さらに個別的、包括的に社会に対して繰り返し提示していけたら良いと思います。
- ◆ 「東北大学はマイノリティを歓迎します。」と全世界に憚ることなく言えるように、サポート体制を整えていただきたいです。学生サークルに協力して貰うのは勿論構いませんが、大学としての姿勢を示すためには、まずは「男女共同参画センター」の名称を変えるところから着手されてはいかがでしょうかと思います。
- ◆ 活動の周知方法の工夫が必要なのだと思います。HPやSNSや紙媒体などいろいろな機会にさまざまな方法で行うと認知度があがると思います（当院でも検討していきます）
- ◆ 教職員にとどまらず学生に対してもアンケート調査を行ったりして、宣言の下で取り組みを広めるためにも実態を調査するのがいいと思います。
- ◆ AROWの学生がおっしゃっていた「知られていない」問題も是非解決に向けて取り組んでいただきたいですが、そのもう一つ先に、「知っているも相談できない」問題があると思っています。特にハラスメントに繋がるようなインシデントの場合、相談することでさらに状況が悪化するかもしれないので結局何もできない、という可能性があります。大学が設置する相談窓口は結局組織が用意したものだから組織を守る方向にバイアスがかかってしまうわけで、やはり独立性を高めて、安心して相談できる本当の意味での相談窓口を作っていただきたいです。それとDEIを推進するという方針を示すなら、それを担う組織体に男女共同参画という名前を使うのもそろそろお役御免なのかもしれない、と思いました。
- ◆ 上位職の任務を遂行するには研究専門の教授准教授以外は、分野の男性教員もまとめて運営するリーダーシップが必要であると思います。任命された女性教員が「なってよかった」と思えなければ女性比率を高めることは難しいので、組織マネジメントの教育もお願いしたいと思います。
- ◆ 上記にも書きましたように、真のDEIを目指すために今後は障害のある教職員にも目を向けると良いと思います。東北大学内の障害のある教職員はどのぐらいいるのでしょうか。東北大学には学生相談・特別支援センターという機関があると思いますが、その機関と連携をとりながらさらなるDEI推進を目指すが良いと思います。また、聴覚障害のための情報保障があったと思いますが、文字情報を情報保障や聴覚障害者に限定せずユニバーサル化していくと良いと思いました。今回、日本語と英語の2種類が準備されていたことと思います。(1) 東北大学で準備する動画には字幕を付けていただき、視聴者が字幕有りが無しかを選択できるようになると良いかなと思いました。そうしますと、聴覚障害者だけでなく、聴者にとっても図書館など場所を意識せずどこでも視聴できるようになります。(2) 男女共同参画だけでなく、東北大学が主催するシンポジウムにおいて、ポスターに「特別な配慮を希望する場合、こちらまで連絡してください」といった一文を明記しておく特別な配慮を必要とする人でも参加しやすくなると思います。

Q12 東北大学における男女共同参画の取組についてご意見をお聞かせ下さい。

- ◆ 大学としての意識レベルが高く、あらゆる立場の方々協力しさまざまな課題解決への実行力を備えていることが素晴らしい。大隅典子先生をはじめ素晴らしいリーダーのご尽力へ頭の下がる思いがいたします。
- ◆ 日本が後れを取っている分野なので、本学が先陣を切って取り組むことは非常に意義があると感じる。
- ◆ Eが入っている点が進歩的と思いました。

- ◆ 女性への取り組みだけでなく男性に対する取り組みも増えているのが良いと思う。
- ◆ 研究や教育活動でのガイドラインがあることで、研究教育活動の安全性が高まります。ぜひお願いいたします。
- ◆ まずは宣言、それに実態が伴っていくことを期待します。
- ◆ 東北は関東に比べて女性進出が遅れている傾向を肌感覚で持っていたが、(企業では本社や関東周辺に比べ東北支店は産休育休取得率が低い等)、大学としての取り組みは東京大学に引けを取らない。大学内だけでなく広く周辺企業へのアピールも良い効果が出ると思います。
- ◆ 企業においても参考になることがある
- ◆ 「門戸開放」を様々な場面で実践され、勉強になりました。有難うございます。
- ◆ 東北大学一眼となって取り組まれており、素晴らしいとおもった。
- ◆ 大学のトップが先導的に推進している様子が素晴らしいと思いました。このようなシンポジウムも格の高さを感じ、感銘を受けました。
- ◆ 本学の男女共同参画関連の統計データをグラフ化して公開したり、パンフレットを作成し配布するなど、啓蒙活動を推進していただき感謝しています。
- ◆ アンケートなどで、学生、教職員など関係者の意見やDEIに関する状況を調査し、現状や関係者の意見を踏まえながら取り組みを行っている印象を持った。また、様々な面から取り組みを行っている印象があり、今までにない取り組みも取り入れたと取り組みが効果的であると感じた。
- ◆ 大学全体のみならず、工学部のような独自の取り組み等素晴らしいと思いました。
- ◆ サイエンスアンバサダーの取組、また、今回の工学部の取組みは先進的で素晴らしく、今後が楽しみです。すべてがエビデンスに基づいたお話でよく理解できました。
- ◆ 今回ご紹介いただいた課題の多くは、当方の勤め先においても共通するものです。それに対して具体的な取り組みを進めておられる貴学の事例が学べたことは、たいへん有意義でした。この度のシンポジウムの内容を冊子等にまとめて、全国の高等教育機関と共有いただくような取り組みも検討いただけたらと存じます。
- ◆ 数字から言えば効果はまだだと思いますが、これからも強く取り組む姿勢を続けて示していくことが大切だと思います。新青葉山キャンパスにある保育園から、こどもさん達の声が聞こえて来た時は、取組みの一端を耳で感じる事ができました。これからも尚一層、大学一丸となって推進していただきたいです。
- ◆ 若者や社会全体で共有される危機感に、スピード感を持って対応できないと、大学の価値はどんどん失われていくと思います。まだ間に合うと思いますし、大学から社会に向けて将来に希望を持てるような言葉を発していくことが求められていると思います。東北大学・東京大学・お茶の水大学では総長始め自分ごととしてのDEIへの理解がある方が推進できるポジションにいらっしや、素晴らしいことだと思います。ぜひ学内に限らず広く大学間ネットワークを通じて発信・変革を推進・先導いただけるよう期待しています。
- ◆ DEI推進宣言をいち早くされたのが素晴らしいと思います。
- ◆ メンタリング制度など様々な支援制度が充実している上に、多様な性を取り巻く現状に関する調査なども実施されている事に感銘を受けました。

Q13 男女共同参画推進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下さい。

- ◆ 名古屋大の講演を拝聴したい。
- ◆ 女性の大学院生や若手研究者の研究成果を発表する機会。
- ◆ 当事者によるラウンドテーブル・ディスカッション（匿名的参加も可）
- ◆ 海外学生を含めたセッションがあるとよい。共同企画をして、その成果発表など。
- ◆ 学生の取り組みがとても意欲的で素晴らしかったので、今後も学生／大学、両方の視点から設定された企画があれば是非視聴させていただきたいと思います。
- ◆ アンコンシャス・バイアスの払拭について取り上げてほしいです。
- ◆ 女性大学事務職の上位職登用に關するシンポ
- ◆ 大学や大学院を修了した人へ、それに見合う仕事の創造
- ◆ セクシュアルマイノリティ当事者の困りごとや具体的な意見を大学運営に関わる教職員に伝えるため、教職員の理解啓発を推進する講座等を行なってほしい。東北大学病院に勤務する医師を含めた医療従事者、大学医学部教職員に対し、医療現場で求められるセクシュアルマイノリティ当事者の患者さんや職員に対する理解、適切な対応についての研修を行ってほしい。
- ◆ 具体的な取り組み例も多く紹介され、参考になりました。今後もこのような他大学や海外での取り組み例を情報共有して貰える企画を御願いたします。
- ◆ サイエンスアンバサダーによる研究紹介、活動報告
- ◆ 複数の大学（できれば5大学以上、かつバラエティに富む構成）からの報告と、パネルディスカッションがあるシンポジウムなど。
- ◆ 『多様性と異文化理解』（東北大学出版会）特にその第一章を興味深く拝読しました。男女共同参画の話題そのものではないかとも思いますが、このような出版物をフィーチャーしたシンポジウムに興味があります。
- ◆ 性的マイノリティの方にとってのキャンパス環境に関する調査の報告等にも関心があります。
- ◆ 東北大学以外の企画も角度を変えて比較して。
- ◆ 男女共同参画だけでなく、本当の意味でのDEIに関するシンポジウムを開催頂きたい。
- ◆ これまで、男性、女性、外国人、lgbtqなど様々な視点からの報告があったと思います。今度は東北大学特別支援センターの活動報告や、東北大学内の障害のある教職員に関する調査及び報告、女性×障害など障害者の視点に焦点を当てた企画もあると良いと思います。
- ◆ 発達障害等、ハンディキャップを持つ学生への支援や対し方に対してもアンケートや研究成果をあげた場合の発表を期待します。
- ◆ 地域への貢献、地域でのDEI実現
- ◆ 学内の教職員・学生・センター職員を交えた「どういう環境にしていけばいいか」をディスカッション形式で議論していく企画を見てみたいです。

第 9 回（2022 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推進に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

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】

2022年6月15日(水)

【受賞課題発表】

2022年8月開催 女子大生の日記念イベント内にて発表

※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9回 2022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推進に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

2022年

6/15水

受賞課題発表

2022年

8月初旬

※受賞課題講演は毎年、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月開催予定)で成果を発表していただきます。

対象資格

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

推薦方法

以下の①～④を下記提出先まで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

TEL : 022-217-4811

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

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

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



第 6 回 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 DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、多様性と公正性及び包摂性）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

下記 Google フォームより申請してください。

<https://forms.gle/iqSJUdd8Z1u2SNDt5>



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、Google フォームに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。

5. 問い合わせ先

〒980-8577

宮城県仙台市青葉区片平 2-1-1

人事企画部人事企画課

TEL:022-217-6353

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

WEB ページ: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

6. 提出締切日

2022年11月4日（金）17時まで

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(2023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だけに利用します。

※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DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、多様性と公正性及び包摂性)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 (以下の2つの条件を満たすもの)

- ▶ 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、医薬薬学・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Googleフォームにて提出してください。
※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。下記WebにGoogleフォームのURLも掲載されています。

http://tumug.tohoku.ac.jp/womenlead/ers/murasaki_sendai_hagi_award/



応募締切

2022年11月4日(金)
17時まで(必着)

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(2023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は厳重に管理し、本表彰の事業遂行のためのみに利用します。

男女共同参画委員会

問い合わせ先

人事企画部人事企画課

TEL: 022-217-6353

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

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



TUMUG
東北大学男女共同参画センター

紫千代萩賞

第6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。



TOHOKU
UNIVERSITY

第5回 仙台Iソントクラブ東北大学大学院 女子学生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ソントクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台Iソントクラブローズ支援金^{※1}）を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ソントクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」、2017（平成29）年から、「仙台Iソントクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」と改めて実施。更に、2022（令和4）年から、「仙台Iソントクラブ東北大学大学院女子学生国際学会発表支援事業」と改める。

※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、渡航費用など）

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）2022年8月～2023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4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

TUMUG WEB ページより Google Forms にて申請

URL : <https://forms.gle/QqUN9AS6KDTqFKa98>

(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。

(4) 参加費用のわかるもの。

(5) 指導教員の承諾書

様式は TUMUG WEB ページよりダウンロード

※書類(2)～(5)については、PDF にして申請 Google フォームに添付して提出

7 申請締切

2022年8月31日(水) 必着

8 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。

9 結果通知

9月末ごろ本人宛てにメールにて通知予定。

10 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 TUMUG 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。

11 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。

【問合せ先】

東北大学男女共同参画推進センター
電話番号：022-217-6092
メールアドレス：office@tumug.tohoku.ac.jp

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



第5回 仙台Iゾンタクラブ

東北大学大学院女子学生 国際学会発表支援事業

Support Program for Presentation at International Conferences
for Female Students of Tohoku University Graduate School

応募資格

Qualification of Applicants

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こと
研究分野、国籍は問わない)

Female graduate students enrolled at
Tohoku University

申請書類

Application Documents

(1) 応募申請書

TUMUG WEBページよりGoogle Formsにて申請
<https://forms.gle/QqUN9AS6KDTqFKa98>

(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)と学会主催者からの採録通知等

(4) 参加費用のわかるもの

(5) 指導教授の推薦状(様式任意)



応募締切

Application Deadline

2022年8月31日(水)

(審査結果は、本人宛に9月末ごろメールにて通知予定)

支援内容

Details of support

申請に基づき、国際学会発表に係る参加費、
及び渡航費の一部(5万円を上限)

Participation fees for international conference
presentations and a part of the travel expenses
(up to 50,000 yen)

採択件数

Number of adoptions

4件

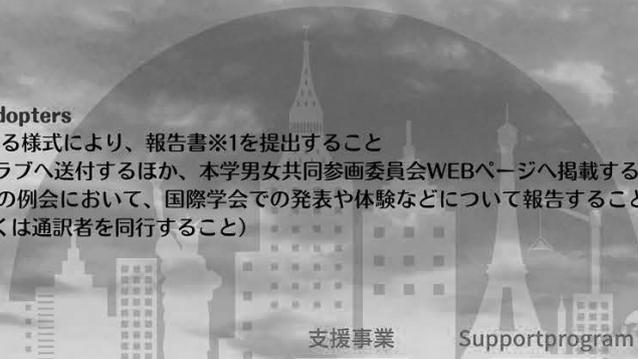
応募要件

Application Requirements

- (1) 2022年8月～2023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
- (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
- (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

採択者の義務/Obligations of Adopters

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



詳細は、TUMUGホームページをご参照ください。
<http://tumug.tohoku.ac.jp/r4supportprogram/>

Please refer to the following website for detailed application information in English.
<http://tumug.tohoku.ac.jp/en/supportprograms2022/>

支援事業

Supportprogram



【問合せ先】東北大学男女共同参画推進センター 電話番号：022-217-6092 メールアドレス：office@tumug.tohoku.ac.jp

DEI 推進及び研究環境に関するアンケート調査

東北大学の教職員の皆様におかれましては、日頃より DEI 推進・男女共同参画にご支援、ご協力をいただき、ありがとうございます。

我が国初の女子大学生誕生などの歴史を持つ本学は、男女共同参画の実現に尽力してまいりました。さらに、本年 4 月に構成員全ての広範な多様性が尊重され、かつその能力が包摂・発揮されるよう「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を発出し、その意識啓発や環境・制度整備を推進しております。

DEI 推進の取り組みにおいてはアンケートを継続的に実施し、皆様の研究や生活環境、意識の実態把握に努めるとともに、取り組みの方向性と制度策定に活用してまいりました。実際 2020 年の研究環境アンケートでは若手女性教員、特に助教層に集中する育児負担や家事育児時間の男女教員の非対称性とコロナ禍による一層の格差増加が明らかになりました。また昨年の多様な性を取りまく現状に関するアンケート結果は DEI 推進宣言の策定の資料となりました。

今回の調査は、これからの DEI 推進に不可欠な取り組みについて皆様のご意見や提言を伺うために実施します。調査結果は、男女共同参画推進センターがまとめ、公開すると共に、今後の DEI 推進と男女共同参画の支援事業に活用いたします。

お忙しい中、恐縮ですが、DEI の実現のためには皆様一人一人が大学の主体となる必要があることを十分ご理解の上、本アンケート調査にご協力をいただきますようお願いいたします。

令和 4 年 12 月 吉日
副理事 (男女共同参画担当)
男女共同参画推進センター長
田中 真美

【実施アンケート】

- 1 DEI 推進及び研究環境に関するアンケート (教員向け) (所要時間約 5~20 分)
- 2 DEI 推進に関するアンケート (職員向け) (所要時間約 5~10 分)

【対象者】

- 1 DEI 推進及び研究環境に関するアンケート (非常勤を含む教員向け)
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
- 2 DEI 推進に関するアンケート (職員向け)
事務職員、技術職員、医療職員、URA 等

【回答期間】

- ①、②ともに 2022 年 12 月 19 日 (月)~2023 年 ~~1 月 23 日 (月)~~ 【締切延長】 2 月 15 日 (水)

【回答方法】

以下の Google フォームにて回答ください。

- 1 DEI 推進及び研究環境に関するアンケート (教員向け)
(日本語) <https://forms.gle/fBEtU79ruFYkHbb8A>
(English) <https://forms.gle/rDeUUzH6wrZ6x1pCA>
- 2 DEI 推進に関するアンケート (職員向け)
(日本語) <https://forms.gle/wxfVb9FijnfuYsQH8>
(English) <https://forms.gle/MMLVpyRutGYcDLc57>

※回答上の注意

- ・特に指示のない限り、回答は選択肢から1つを選択してください。
- ・「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、男女共同参画推進センター内で個人情報保護に注意し、回答者が特定されないように統計処理を行った上で分析、公表いたします。自由記述欄については、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くことがあります。ご了承ください。

【問い合わせ先】

東北大学 男女共同参画推進センター

講師 李 善姬

Tel : 022-217-6092

Mail : office@tumug.tohoku.ac.jp

【参考資料】

- ・令和2年度研究環境アンケート報告書
http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/03/r2_hokoku.pdf
- ・R2年度研究環境アンケート報告書 ダイジェスト版
http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/r2_hokoku_digest.pdf

【多様な性を取りまく現状に関するアンケート】

- ・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」報告書要約
http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/r3_tayounasei_youyaku.pdf

令和4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
令和4年3月1日	2022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
令和4年3月1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・アンバサダー(継続・新規)第1回」の募集	両立支援・環境整備 次世代育成
令和4年4月5日	「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言」を发出(記者会見)	支援推進体制
令和4年4月8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・アンバサダー(新規)第2回」の募集	次世代育成
令和4年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
令和4年4月19日 ～令和4年6月15日	第9回(2022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
令和4年5月10日	第22回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和4年5月11日	宮城県立仙台南高等学校におけるSA出張講演(オンライン)の実施	次世代育成
令和4年6月1日	秋田県立秋田高等学校におけるSA出張講演(オンライン)の実施	次世代育成
令和4年6月3日	2022年度サイエンス・アンバサダーオリエンテーション(オンライン)の開催	次世代育成
令和4年6月13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
令和4年6月20日	東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言記念シンポジウム「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」の開催	シンポジウム
令和4年6月29日	第4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュニアシダ賞)に本学の応募書類を提出	
令和4年6月30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
令和4年7月12日	第23回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和4年7月26日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第1章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和4年8月6日	サイエンス・アンバサダーが木町通市民センター主催「わくわくキッズ2・ドキドキ夏休み実験」へ参加	次世代育成
令和4年8月19日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第2章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和4年8月19日	女子大生の日記念TUMUGオープンキャンパス研究者ってなに?「オープンキャンパス」編(オンライン)を開催	次世代育成
令和4年8月25日	第1回TUMUG Café online: 科研費セミナー(人文・社会科学系)の開催	両立支援・環境整備
令和4年8月26日	第2回TUMUG Café online: 科研費セミナー(生物・理工系)の開催	両立支援・環境整備
令和4年9月1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
令和4年9月14日 ～令和4年11月21日	第6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
令和4年9月15日	TUMUG女子大生エンパワーメントミーティング第41回猿橋賞受賞者田中幹子教授との対話	次世代育成
令和4年9月20日	男女共同参画推進センター(TUMUG)ニュースレター第21号を発刊	支援推進体制
令和4年10月5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

令和4年10月11日	第24回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和4年10月14日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第3章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和4年11月6日	第4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュニアシダ賞)受賞	
令和4年11月17日	岩手県男女共同参画社会を目指す議員協議会 センター訪問	地域連携
令和4年11月18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
令和4年11月25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	支援推進体制
令和4年11月28日 ~令和5年1月10日	仙台市職員用「性の多様性を知るハンドブック」監修	地域連携
令和4年12月9日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第4章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和4年12月13日	第25回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和4年12月19日 ~令和5年2月15日	DEI 推進及び研究環境に関するアンケート調査(教員向け・職員向け)の実施	支援推進体制
令和4年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
令和4年12月23日	サイエンス・アンバサダー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
令和5年1月25日	国際女性会議 WAW! サイドイベントー 理系女子学生のためのキャリアセミナー「軽やかな起業のすすめ」の開催	次世代育成
令和5年2月1日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第5章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和5年2月10日	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」の開催	女性リーダー育成
令和5年2月14日	第26回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和5年2月19日	サイエンス・アンバサダー報告会	支援推進体制
令和5年2月17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4回)」の募集	次世代育成
令和5年3月1日	男女共同参画推進センターリーフレット(2023年度版)の発行	支援推進体制
令和5年3月1日	2023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
令和5年3月8日	特設サイト「時代を駆ける東北大学の女性たちー日本初・女子大生誕生の地ー」第6章コンテンツ公開(全6章)	次世代育成
令和5年3月8日	国際女性デー記念シンポジウム/第6回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」表彰式の開催	シンポジウム 顕彰制度
令和5年3月13日	国際女性デー記念シンポジウム/第6回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞講演会(オンライン)の開催	シンポジウム 顕彰制度
令和5年3月21日	サイエンス・アンバサダーがTBC特別番組「小島よしおのまちぶらサイエンス」へ出演	次世代育成
令和5年3月中旬 (予定)	「東北大学における多様な性に関するガイドライン」策定	支援推進体制
令和5年3月中旬 (予定)	パンフレット「サイエンス・アンバサダー活動報告2022」発行	次世代育成
令和5年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22号を発刊	支援推進体制

センター関係者の学外での活動（講演・調査・評価委員）

日付	事項	実施者
令和4年4月23日 ～令和5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
令和4年6月7日	東北経済連合会定時総会にて講演 演題：理系女子の人生設計ガイド リケジョが地域で活躍するために	大隅 典子
令和4年6月17日	お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所設立記念キックオフシンポジウムにてパネルディスカッションにご参加	大隅 典子
令和4年10月 ～令和5年1月	山田進太郎 D&I 財団 STEM(理系) 女子奨学助成金 選考委員長	大隅 典子
令和4年9月25日	第34回自然科学研究機構シンポジウムにて講演 演題：「女性研究者のキャリアパスのために」	大隅 典子
令和4年10月 ～令和5年1月	中日新聞・東京新聞取材：「異分子」の力を生かす	大隅 典子
令和4年10月22日	昭和女子大学シンポジウム「Girls be ambitious 少女達よ 理系をめざせ」にて基調講演、パネルディスカッションに参加	大隅 典子
令和4年10月17日 ～令和5年3月31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
令和4年10月28日	日経新聞取材：DEI 取組について	大隅 典子
令和4年11月2日	第55回日本小児内分泌学会学術集会にて特別講演 演題：多様性を受け入れる社会に向けて：ジェンダードリサーチのすすめ	大隅 典子
令和4年11月6日	ジュニアシダ賞授賞式出席	大隅 典子
令和5年1月12日	東京医科歯科大学 大学院特別講義 「父加齢と次世代のニューロダイバーシティに関わるエピジェネティクス」	大隅 典子
令和5年2月13日	佐賀大学 講演会講師 演題：「研究環境のジェンダーパリティを目指して」	大隅 典子
令和5年2月24日	東京医科歯科大学ダイバーシティシンポジウムにてディスカッション・ファシリテーター	大隅 典子
令和4年4月 ～令和5年4月	論文誌 Resources にて Special Issue "Women's Special Issue Series : Sustainable Resource Management" の Special Issue Editor	松八重 一代
令和4年10月4日	GEC (The Gaseous Electronics Conference) 2022, Woman in Science で東北大学の男女共同参画推進について “DEI Promotion in Tohoku University” を報告	李 善姫
令和4年12月5日	JICA 課題別研修「ジェンダーと多様性からの災害リスク削減」で講演 演題 “Disaster Memory Transmission from the Perspective of Gender Diversity”	李 善姫
令和4年12月9日	第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム 分科会ファシリテーター	李 善姫
令和5年1月19日	ワシントン大学 UW-TU : AOS の Workshop で報告 “Promoting Diversity, Equity & Inclusion at Tohoku University” (Noriko Osumi) “Diversity, Equity, and Inclusion as Survival Strategies –Lessons Learned from Disasters” (Sunhee Lee)	大隅 典子 李 善姫
令和5年2月28日	『東北の結婚移住女性たちの現状と日本の移民問題—不可視化と他者化の狭間で』（明石書店）を出版	李 善姫

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
令和4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
令和4年6月21日	2022 東北大学主催入試説明会（仙台、国際センター） 演題「ダイバーシティを推進する東北大学」	田中 真美
令和4年11月4日	令和4年度 第4回 女性薬学研究者育成チーム POLISH セミナー 社会で活躍する女性たちからのメッセージを講演 演題「東北大学におけるダイバーシティ推進」	田中 真美
令和4年12月15日	情報科学研究科 FD で講演 演題「東北大学におけるダイバーシティ推進」	田中 真美
令和5年1月27日	鳥取県立鳥取西高等学校の教員2名が来訪。 東北大学におけるダイバーシティ推進を説明	田中 真美
令和5年2月24日	高度教養教育・学生支援機構主催 理系 PI 準備プログラム 理系 PI について語る座談会に出席	大隅 典子
令和4年10月 ～令和5年3月	「東北大学における多様な性に関するガイドライン」策定のためのワーキンググループ座長	秋山 正幸
令和4年7月21日	災害科学国際研究所主催「CARE FOR ALL:GENDER EQUAL SOCIAL INFRASTRUCTURE」Workshop で講演	李 善姫
令和5年2月4日	国際女性会議 WAW! サイドイベント 「ジェンダー多様性から災害を伝えるフォーラム」のファシリテーター	李 善姫

TUMUG 支援事業

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・アンバサダー 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

東北大学では「東北大学ダイバーシティ・イキティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」として多様性、公正性、包括性を理念として掲げ、全ての構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを宣言し、女性教職員の積極的な採用や若手の育成などを進めています。

今回は、長年英語論文の校閲に携わり著書も数多く出版されている、野口ジュディ・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11月18日 (金) 13:30~15:45

開催方法 オンライン (Zoom)

※アーカイブ配信は行いませんので、あらかじめご了承ください。

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

講師 野口 ジュディー 津多江 先生



ハロウ大生 (化学専攻) 卒業、専門大学で化学専攻修士課程修了 (英) 国際教育 (バニタ) 専攻修士課程修了。博士 (応用言語学) 取得。東北大学大学院学術情報学 (英語) を修了。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 部長、現在は名誉教授、ESP (English for specific purposes) とJSP (Japanese for specific purposes) の研究、ESP教材開発、ESP教育を専門とする。主な著書に「Judy先生の耳から学ぶ科学英語」、「Judy先生の成功する理系英語プレゼンテーション」(共著: 講談社イオンライティング Ver.2.1) (共著: アルク) など多数。

お申込み

11月16日 (水) 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/beQYk99zD9CcaQ87>
※お申込みにはハロウメールアドレスをご使用ください。携帯電話会社のメールアドレスですと、設定により当センターからのメールが受信できない場合がございます。
※定員に達した場合は、上記日時の前に受付を締め切る場合があります。
※参加URL (Zoom接続) は、11月17日 (木) までに登録いただいたメールアドレス宛にお送りします。メールが届かない場合は、下記アドレスまでご連絡ください。



登録フォーム

主催
お問い合わせ先

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



国際女性会議WAW! (WAW!2022) 公式サイドイベント

理系女子学生のためのキャリアセミナー 軽やかな起業のすすめ

2023年 1/25 (水)
12:00 ~ 13:00
オンライン開催



講師

中村 景子 氏 (株式会社スペースタイム 代表取締役)

中村景子氏は、工学部で画像処理のプログラムを学び、大手メーカーに就職。その後ヒトの言語能力の解明に興味を持ち、学び直しました。音声認識の研究から『フォーエの冒険』『量子力学の冒険』を制作。これらの書籍に伴ったワークショップを企画・実施した経験からサイエンスをわかりやすく伝える活動の重要性を考えるようになりました。

2003年に故郷の札幌に戻り、2006年に北海道大学科学技術コミュニケーション養成ユニット (通称CoSTEP) の1期修了生となった後、サイエンスコミュニケーションという新領域の職業で企業を立ち上げます。個人事業として始め、2022年12月現在はインターンを含め13人のスタッフを雇用する株式会社にて成長させました。

本セミナーは、中村氏のキャリア形成経験から、若い理系女性の挑戦の一つとして起業に対する気持ちのハードルを下げ、具体的な行動の道標を提示することを目的とします。本企画を通して、STEM分野の女子学生の可能性を広げるのみならず、理系・文系を交えた融合的発想により生まれ変わるイノベーションについても考えるきっかけになることを期待します。

▶ 対象

東北大学SA他、在学生
及び全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック連携大学の在学生
その他どなたでも参加可能です。

▶ 申込方法 (事前受付: 1/23 (月) まで)

下記URLまたはQRコードからお申し込みください。

※当日参加も受け付けますが、事前登録にご協力ください

<https://forms.gle/wERX2eqJlear4UiWA>





TOHOKU University

Science Ambassador Report 2022

東北大学サイエンスアンバサダー
活動報告書 2022



TOHOKU
UNIVERSITY

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・アンバサダーが採用され、活動を行っています。

	2006 (H18)	2010 (H22)	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)
教育学	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
経済学	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—
理学	10	8	3	10	9	9	12	9	8	6	3	1	3	3
医学系	4	5	3	1	5	12	14	9	6	6	1	0	4	9
歯学	4	4	5	4	1	4	2	1	3	0	6	6	2	6
薬学	5	6	6	8	7	7	4	4	8	8	10	7	7	5
工学	3	6	8	8	11	9	14	15	7	4	10	12	10	8
農学	1	4	5	4	9	10	15	14	16	11	4	5	10	4
情報科学	1	1	1	3	1	0	1	0	2	6	4	1	2	3
生命科学	11	4	4	7	14	13	19	8	15	14	9	10	15	7
環境科学	0	4	3	8	3	3	4	1	2	6	4	2	5	5
医工学	—	2	3	4	3	4	5	0	2	2	5	4	3	2
合計	39	44	41	57	63	71	90	61	69	63	56	48	65	53
修士課程	19	35	30	42	44	62	72	51	58	54	43	37	48	39
博士課程	20	9	11	15	19	9	18	10	11	9	13	11	17	14

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】

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

様々な場面でSAの活動が評価されています



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

女性研究者が活躍できる環境があります

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



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・アンバサダー活動の充実や、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/>



2023年、日本で初めての女子大生が東北大学で誕生して110周年を迎えます。
(文系女子学生入学100周年)

東北大学サイエンス・アンバサダーへのご依頼・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

本年度の活動を振り返って



生命科学研究所
博士課程 3年

弓削多 梓

2013年3月 宮城県仙台第一高等学校 卒業
2018年3月 東北大学農学部応用生物化学科 卒業
2020年3月 東北大学大学院生命科学研究所
分子化学生物学専攻 博士前期課程 修了
2023年3月 東北大学大学院生命科学研究所
分子化学生物学専攻 博士後期課程
単位満了退学
2023年4月 株式会社資生堂R&D(研究開発)職

SA活動は伝えることの大切さを教えてくれました。科学者の卵である私たちの過去・現在・未来を伝えることで、誰かと科学の橋渡しとなり、悩める中高生の力となって、彼らの新しい可能性に寄り添う活動を行えたことを誇りに思います。

また、SA活動は自分自身を見つめ直すきっかけにもなりました。伝えたい相手を想いながら、科学と真摯に向き合う時間を得たことで、研究者としても成長できたと感じています。



歯学研究所
博士課程 4年

中澤 典子

2011年3月 京都共栄学園高等学校 卒業
2011年4月 東北大学歯学部 入学
2018年3月 東北大学病院 研修医(歯科医師)
2019年4月 東北大学大学院歯学研究所 入学
2020年3月 学際高等教育院 博士研究教育院生
採用
2023年3月 東北大学大学院歯学研究所 修了

科学イベント、番組作成、シンポジウムへの参加など、実に多岐にわたる活動に参画してきました。自身の研究をより深く理解する力や人に伝える楽しさを知り、様々な人との出会いを通じて視野を広げ、思考する機会を持ち、1つ1つの活動から得たフィードバックは自身の成長につながるかけがえのないものとなっています。今後はSAOGとして、アカデミアの明るい未来へと貢献していきたいと思っています。



農学研究科
博士課程 3年

慕希叶

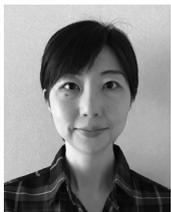
2010年6月 中国内蒙古師範大学附属中学 卒業
2014年7月 中国渤海大学 卒業
2020年3月 東北大学農学研究科博士前期課程 修了
2023年3月 東北大学農学研究科博士後期課程 在籍

私は3年目のSAとして、主に小学生を対象としたいくつかの科学体験プログラムに参加し、貴重な知見と経験を得ることができました。

「MIT-SA合同ワークショップ」、「楽しい科学のお話」、「東北電力との共同ワークショップ」、「dxチーム」などの活動への参加を通じて、協力、準備、柔軟性、チームワーク、コミュニケーションの大切さを学びました。SAとしての経験は非常に貴重なものであり、今後の仕事にも役立つと思います。

SAメンバーの笑顔に癒されながら仕事をした思い出は、いつまでも大切にしたいと思っています。

先輩から後輩へのメッセージ



生命科学研究所
博士後期課程修了

神山 千穂

2001年3月 清泉女学院高等学校 卒業
2005年3月 岩手大学農学部農林環境科学科 卒業
2007年3月 東北大学大学院 生命科学研究所
博士課程前期 修了
2011年3月 東北大学大学院 生命科学研究所
博士課程後期 修了
2020年4月～現在 北海道大学北方生物圏
フィールド科学センター(学術研究員)
2021年4月～現在 地球環境戦略研究機関(IGESフェロー)

私は初期メンバーです。修士から東北大に進学したため、同じ年代の院生とつながることは魅力の一つでした。現在は家族の都合で北海道に住んでいます。北海道の大学で研究員として働きながら、同時に、個人事業を行なっています。

SA活動やこれまでの職場を通して多様な人や価値観に接する機会が多かったことは、学位取得後の様々な選択に影響していると思います。



医学系研究所
博士後期課程修了

柿崎 真沙子

2000年3月 渋谷教育学園幕張高等学校 卒業
2004年3月 明治大学農学部農学科 卒業
2006年3月 東北大学大学院医学系研究科障害科学専攻
博士前期課程 修了
2009年3月 東北大学大学院医学系研究科障害科学専攻
博士後期課程 修了
2018年10月～現在 名古屋市立大学大学院医学研究科
医療人育成学分野特任講師

社会人大学院生が多い研究室だったので、年齢が近い人たちとつながるのが楽しかったです。

現在は愛知県の大学で、医学教育をメインに業務を行っています。FDや学会のシンポジウムの企画・運営などは、SA時代の経験が役に立っています。

また、SAOGのネットワークが全国に広がっているので、出張の時に会ったりするのも楽しみの一つです。



理学研究所
博士後期課程修了

佐藤 由佳

2001年3月 秋田県立本荘高等学校 普通科 卒業
2005年3月 東北大学理学部宇宙地球物理学科 卒業
2007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
2010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 修了 博士(理学)
2018年4月～ 日本工業大学共通教育学群 講師
2020年1月～ 東北大学理学研究科 准教授(クロスアポイントメント)

所属していた物理系は女性比率が低めでした。修士課程時の同期の女性3人は皆就活しており、悩みながら博士課程に進学しました。好きなことを諦めずにいるような形で続けている女性の先輩やSAの皆さんとの交流のおかげで、私も自分のキャリアをより柔軟に考えることができるようになりました。今では私も研究者の端くれとなって、埼玉県の大学で共通教育の部門の教員をしています。小中学生向けに出前授業をすることも多く、まさにSA時代の経験が役に立っています。採用時にもSAの経験が1つのアピールポイントになったかもしれません。



参加SAの声

- ◆ 当日は、中高生から一般の方まで50人くらいの方に視聴していただいたということもあり、女性や子どもの運動や健康に関する問題や現状を多くの方に知っていただけたのではないかと感じました。幅広い世代のギャラリーに話題を提供することの難しさを感じ、そのトレーニングをする良い機会となったと思っています。
- ◆ 他の発表者の資料作りから学べるが大変多く、資料の改善に役立ちました。また、中高生の不安や疑問に答えるために学部時代の友人や知人と連絡を取ることもでき、自身の学部生時代を思い出すきっかけになりました。
- ◆ パネリストとして参加するときに、発表者と参加者また、活動の目的を総合的に考えるべきだということが分かりました。同じパネリストからも色々学ぶことができました。本当に参加して良かったと思います。
- ◆ SAの他の方のバックグラウンドを知ることができ、非常に良い経験になりました。
- ◆ The subject of the webinar (Yamada-san's research topic) was very different from my major. It was a great opportunity to think about this topic and it was very interesting to compare the views of different countries (Japan, China, France). This event was also an opportunity to practice my written and spoken my Japanese.



オープンキャンパス

- 女子大生の日記念TUMUGオープンキャンパス 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編(オンライン) (2022年8月19日、担当SA6名、95名(関係者含む))

プログラム: 研究発表・交流会

「母親の身体活動はどの程度子どもに伝わるか？
研究発表 -女性と子どもの運動・健康を考える」
山田 綾 (医学系研究科 博士課程後期3年)

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・アンバサダー(SA)が、講演を通じて研究の面白さ、魅力を伝えました。また、各部局に所属する東北大学サイエンス・アンバサダーが、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、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。



note

noteでは、SA自身が情報を発信しています。

- ◆ 記事
 - 東北大生の実習って？
 - 留学プログラムで学んだこと
 - 学会とは？～理系大学院生の学会体験記～
 - 女性研究者として『気に入った手袋』をさがす

◆ マガジン

- 【初めての人に読んでほしい記事】
SAを知っていただくための記事
- 【理系女子たちの座談会】
SAによる座談会の記事
- 【Q&A】
イベント参加者や読者の皆さんから頂いた理系にまつわる様々な疑問への回答

こちらのnoteはご覧いただけます！



シンポジウム・研修

- 2022年度 東北大学サイエンス・アンバサダー オリエントーション (2022年6月3日、参加SA53名)
- 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言記念シンポジウム 「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」 (2022年6月20日)
- SAオンライン交流会 (2022年9月7日、参加SA15名)
- TUMUG女子大生エンパワーメントミーティング 第41回猿橋賞受賞者田中幹子教授との対話 (2022年9月15日、SA2名登壇)
- 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11月18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」 (2023年2月21日)

2022年度の活動



出張セミナー・大学訪問対応

- 仙台南高校オンライン出張講演(オンライン)(2022年5月11日、担当SA2名、高校生280名対象)
- 秋田高校オンライン出前講義(オンライン)
(2022年6月1日、担当SA1名、1回目:高校生56名 2回目:高校生61名対象)
- 山形県立山形西高等学校・大学訪問(オンライン)(2022年12月23日、担当SA6名、高校生68名対象)



参加SAの声

- ◆ 事前質問や高校の先生とのやり取りを通して、宮城県の高校生1年生の進路に対するリアルな価値観を知ることができた。
- ◆ 高校へのオンラインセミナーへの参加は、昨年度の宮城第一高校に続いて2回目でしたが、今回は聞き手のニーズを取り入れた発表ができたと思います。そして、高校1年生が知りたいことについての理解も深まり、生徒理解やキャリア教育にもつながったように感じます。
- ◆ 今回の活動を通し、大学入学前に抱いていた初々しい気持ちに立ち返ることができました。資料作成で自らの進路選択について振り返ったことや、高校生が真剣に発表を聴く姿を目の当たりにしたことは、今後の研究に対する励みとなりました。また、1時間という長時間の発表に臨むのは初めてで、話の構成や資料、話し方について考える良い機会となりました。今回の経験を生かし、今後も社会に向けて科学の魅力を発信していきたいです。
- ◆ 他のSAや先生方の発表を聞き、高校生にも分かりやすく興味を持ってもらえるような発表の仕方について大変勉強になりました。また、発表内容を考える際に、自分自身の進路選択を改めて振り返ることで初心を思い出し、自分の選択した進路に自信を持つことができました。
- ◆ 高校生が真剣に興味を持って話を聞いたり質問したりしてくれたことが嬉しかったです。また、他の研究科のことは詳しく知らない場合が多いのでSAからいるんなプレゼンを聞くことができ参考になりました。

参加した中高生の声

- ◆ 日本屈指のスーパーコンピュータで原子の計算をできることに驚いた。これがエネルギー問題の解決に繋がることや生活が便利になると聞いてより身近に感じることができた。
- ◆ 農学部はフィールドワークを通して研究していて楽しそうだった。農業のイメージが強かったが、多分野が重なり合っていてIT技術を取り入れている事に驚いた。
- ◆ 医学系に興味があったので楽しくお話を聞くことができた。医者や看護師、薬剤師など、医学系の職業に就く道しか考えてこなかったが、研究者になるという道もあるということを知った。
- ◆ 博士課程のうちに、論文や他の企業との研究など大学内だけでなく、様々なところで自分の力をつけていることが勉強になった。
- ◆ 「理系女子のロールモデルになりたい」という言葉が印象に残った。学校の先生と理科の研究はあまり繋がりのないものだと思っていたが、教員になりたい場合でも大学院で研究を行い、考えを深めてから学校の先生になるというのは、とても理想的な憧れる生き方だなと思った。
- ◆ 自分は興味を絞った方が迷う必要がなく良いと思っていたので、興味を狭める必要がないと聞いて驚いた。自分も探究心をもって興味関心のあるものを続けられるようなものに会いたい。

科学イベント

- 木町通市民センター主催「わくわくキッズ2・ドキドキ夏休み実験」
(2022年8月6日、担当SA4名、小学生20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塩釜でフシギをさがすピーヤ
(2023年3月21日放送、東北放送、担当SA 12名)



参加SAの声

- ◆ 子供たちが楽しく実験をやっていた姿が印象的であった。子供たちが科学の楽しさを体感できたことが感じ取れ、嬉しかった。高学年の参加者が低学年の参加者をフォローする場面もあり、学年混合のグループであったことも非常に良かったと思う。
- ◆ 将来理科教育に携わる仕事をしようと考えています。科学イベントに参加してくれる子どもたちの実際の反応や理解度を直接知ることができる機会になり非常に参考になりました。他研究科のSAと一緒に協力してイベントを作り上げることも勉強になりました。
- ◆ 実際にテレビ番組の制作に携わっている方々から、小学生や一般の方々に専門的な内容を分かりやすく楽しく伝える方法を教えていただきながら、一緒に考えていくことができ、勉強になりました。
- ◆ 解説する事柄について調べる中で、私自身も知らなかったことについて様々な発見がありました。番組出演という滅多にない機会に参加することができ、とても良い経験になったと思います。

東北大学サイエンス・アンバサダーとは About US

東北大学サイエンス・アンバサダー(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・アンバサダー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

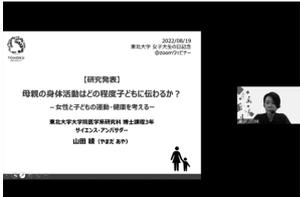


子ども向けに科学を身近に感じてもらえるような実験や工作を行い、研究への興味を喚起します。

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。



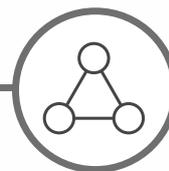
Policy 活動方針



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じ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



TUMUG

Sep. 2022
Vol. 21

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



DEI 推進宣言記念シンポジウムを開催

東北大学は、本年4月5日に多様性、公正性、包摂性を理念として掲げる「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を発出しました。

2段め左より、李善姫講師、芳賀満総長特別補佐、北川尚美教授、AROW(椎野氏、小野内氏、吉田氏)、小川真理子氏、田中真美副理事
1段め左より、山田秀雄氏、義本博司氏、藤井輝夫氏、大野英男総長、Gaye Rowley氏、佐々木泰子氏、大隅典子副学長

Headline News

東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進宣言記念シンポジウム「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」を開催しました。

DEIの精神を醸成し、DEI実現に向けた取り組み推進の一環として開催。

第1部では、来賓の野田聖子氏(内閣府特命担当大臣(男女共同参画)、女性活躍担当大臣)、義本博司氏(文部科学事務次官)、佐々木泰子氏(お茶の水女子大学長)、山田秀雄氏(弁護士)、浅川智恵子氏(日本科学未来館長)から挨拶の後、藤井輝夫氏(東京大学総長)より「多様性の海へ:対話が創造する未来」、Gaye Rowley氏(早稲田大学図書館長)より「Living Diversity」、Ana Mari Cauce氏(ワシントン大学長)より「Building Excellence Through Diversity」(ビデオメッセージ)と題し、基調講演を行いました。第2部では、本学においてダイバーシティ・共同参画推進の中心となる教員による「本学におけるDEI推進」をテーマとする講演、第3部では、本学学生団体より、「学生から見たDEI」について講演を行い、それぞれの立場でDEIを考え、DEIについて議論しました。当日は、オンサイト・オンライン合わせて約400名(関係者含む)の皆様にご参加いただきました。

日時: 6月20日(月) 13:00~16:00
開催方法: ハイブリッド開催(会場・オンライン) 対象: 学内教職員、学生、一般の方



藤井輝夫氏



Gaye Rowley氏



Ana Mari Cauce氏



会場の様子



特設サイト

「時代を駆ける東北大学の女性たち -日本初・女子大生誕生の地-」公開

この度、東北大学における女子学生・女性研究者の活躍に焦点を当てた特設サイトを創設いたしました。

本学は建学理念の一つとして「門戸開放」(現代の言葉で表現をすると「ダイバーシティ」)を掲げており、日本で初めて女子学生を受け入れたことにより、女子大生誕生の地となりました。

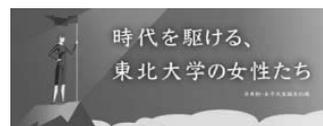
特設サイトでは第1段目のコンテンツとして、本学から女子大生が誕生することになった歴史的背景の紹介から始まり、第2段目では女子大生誕生秘話として、黒田チカの受験の思いや受験当日の流れなどが詳細に記載されています。これからも時代を駆ける本学の女子学生・女性研究者の活躍などについて紹介していきます。

みなさんは日本で初めての女子大生が東北大学で誕生したことをご存じでしょうか?今から100年以上も前、1913年に3名の女子学生(黒田チカ、丹下ウメ、牧田らく)の入学を許可した大学が東北大学(当時は東北帝国大学)なのです。

日本では帝国大学のみが正規の「大学」とされていた時代、当時まだ大学への女子の入学は認められておらず、文部省(現在の文部科学省)から帝国大学へ本当に入学を許可するのかと問いたす文書が送付されたほか、全国紙の新聞にも取り上げられるなど、当時大きな波紋を引き起こしました。

しかし、国内外から多くの優秀な学生を集めるため、革新的な「門戸開放」の理念を掲げた初代総長の澤柳政太郎の精神を受け継いだ第2代総長北條時敬は、前例のない女子学生の入学許可を断行しました。それから100年以上の時が経過してもなお色あせることがない建学の理念は、2022年4月5日に第22代総長大野英男が宣言した、多様性(Diversity)、公正(Equity)、包摂性(Inclusion)を理念とする東北大学DEI推進宣言へと引き継がれ、大きく発展します。

東北大学の女子学生の系譜とは?東北大学が目指すDEIとは?スペシャルコンテンツをぜひご堪能ください。



(特設サイトURL)

https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women/



開催報告

Report



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回目は嵩さやか教授(JSPS学術システム研究センター専門研究員(社会科学専門調査班)、法学研究科)、第2回目は中村美千彦教授(JSPS学術システム研究センター主任研究員(数物系科学専門調査班)、理学研究科)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回目は佐藤嘉倫教授(前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)、文学研究科)、李善姫講師(男女共同参画推進センター)、第2回目は青木洋子教授(JSPS学術システム研究センター主任研究員(医歯薬学専門調査)、医学系研究科)、大隅典子教授(副学長、医学系研究科 附属創生応用医学研究センター)、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)がオブザーバーとしてアドバイスや質問を行いました。第1回目は人文・社会科学系の学内女性研究者を中心に24名、第2回目は自然科学系の学内女性研究者を中心に28名の方々にご参加いただきました。



●第1回(人文・社会科学系)
日 時:8月25日(木) 12:00~13:00
開催方法:オンライン

●第2回(生物・理工系)
日 時:8月26日(金) 12:00~13:00
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?

新規登録随時受付中

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。



男女共同参画コラム

「ドラえものの暖かい目」だった私がDEIに抱く期待

李善姬

男女共同参画推進センター
講師



「ママ、またドラえものの目になっている」娘が言った。「ドラえものの目?」。反抗期に入った娘が私に対する不満として、ママの目は時々「ドラえものの暖かい目」になると言う。娘曰く「ドラえものの暖かい目」というのは、笑っているようで怖い目だそうだ(本来は違う意味のようだが)。子どもに言われ、子どもの前で笑っているが怖い目をしている私を想像してみる。

私は、韓国で大学を出た後、社会生活を経験し、20代後半に来日して研究者の道をスタートした。同時に母親になることも諦められず、博士課程進学後長男を、博士号取得後長女を出産した。学業中の長男は夏休み出産、学位取得後の長女は、非常勤講師の仕事を手放さなくてもいいように3月に合わせての計画出産をした。運よく、計画出産はできたが、育児は計画通りにはならない。長男はひどいアトピー性皮膚炎で痒みが強い夜には何度もママを呼び、やっとパソコンに向かって論文に集中できる私の時間を邪魔した。娘の時はどうだったか。忙しさを幼児期と一緒に過ごす時間が少なく、小学校になった後に彼女の聴覚に問題があったことを知った。私の育児期を振り返ると、頑張ったとは言えるが、楽しめたとは言えない自分がある。時間的にも、精神的にも、経済的にも不安定で余裕のない日々だった。アップアップの状況の中での子育てに、いつの間にか私の目は、笑っているが怖い目の「ドラえものの暖かい目」になっていたのかも知れない。

私の両立奮闘期からはだいぶ時間が経った今、より明るい現実があるのかなと期待してみるが、現状はどうか。本学は2001年に「男女共同参画委員会」を設置し、これまで様々な事業を実施してきた。着実に女性研究者の数も増え、活躍ぶりも著しくなっている。しかしながら、課題も多い。未だにジェンダーギャップは解消されておらず、社会には性差における無意識なバイアスが蔓延している。一時期流行りだったワークライフ・バランスという言葉も競争社会を生きる我々には、机上の空論にさえ見えてしまう。特に若い研究者は男女を問わず、不安定なポストを橋渡ししながら、そもそも結婚、出産、育児というライフイベントを選択、あるいは満喫する余裕すらないように見える。

今年4月、本学はDEI宣言をした。宣言文には「全ての学生・教職員が各人の能力を最大限発揮できる公正性が保障された環境を提供し、多様な属性・個性を持つ構成員の誰もが歓迎、支援、評価される包摂性に富む組織を実現します」と書かれている。今度は性差による格差は正だけでなく、全ての構成員を対象に誰も排除される事なく、自分の持つ能力をイキイキと発揮できる組織を目指す。このDEI推進を成功させる鍵は何か。それは、これらの宣言を他人事ではなく、自分事として向き合う構成員の参画なのではないだろうか。相互に聞く耳と話す勇気を持って参画していく姿勢があれば、変化は起きる。東北大学の新たな幕開けに期待を寄せる。

東北大学サイエンス・アンバサダー

—女性研究者支援モデル育成—



サイエンス・アンバサダー(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)は、2022年4月より東北大学サイエンス・アンバサダーへ名称変更しました。SAは、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、身近なロールモデルとなることを通じて次世代の研究者を育成することを目的として、平成18年度から平成20年度に実施された科学技術振興調整費「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」で誕生しました。事業終了後、東北大学独自の活動として継続しており、SAらは東北大学に所属する博士課程前期(修士)および後期(博士)の女子大学院生によって構成されています。年度毎に学内で公募され、採用者は総長によって任命を受けます。2022年度は53名のSAが任命され、6月3日(金)にオリエンテーションがオンラインで行われました。これまでに高校生を対象としたオンライン出張講義や小学生を対象とした科学イベント、「女子大生の日記念 TUMUGオープンキャンパス」(オンラインイベント)、「東北大学サイエンス・アンバサダーnote」(note)などの活動を行っています。

TUMUG スケジュール

10月		October
6	木	東北大学DEIセミナー(仮) 開催方法/オンライン 開催時間/11:00~12:00 対象/本学研究者、教職員、その他 講師/モナ・ネメール博士 (カナダ連邦政府首席科学顧問)
11	火	第24回オンラインランチミーティング 開催方法/オンライン 開催時間/12:00~13:00 対象/本学研究者、教職員
28	金	ベビーシッター利用料等補助(第2回) 対象/育児を行う教員、技術職員、ポスドク、博士学生等(男女) ※第3回:1月27日(金)、第4回:3月10日(金) ※詳しくはTUMUG Webをご確認ください。
12月		December
13	火	第25回オンラインランチミーティング 開催方法/オンライン 開催時間/12:00~13:00 対象/本学研究者、教職員

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/



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.21 [発行日] 2022年9月



2021年度 第5回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」 受賞者 コラム

むらさきせんたいはぎ

第5回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」では、計22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3日(木)に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

岡田 彩

情報科学研究科 准教授

受賞課題:

市民社会における寄付・ボランティア活動の研究



寄付やボランティア活動は、なかなか不思議な行動です。別にやらなくても困りません。さらに、私的な資源を個人や組織が投じる行為でありながら、その帰結として、社会課題の解決など、公的な目的達成に関わるという構造を持っています。こと日本社会において、寄付やボランティア活動は、他者や社会に貢献する「尊い」「良い」行動として語られる傾向が見られます。しかし、それは、一人ひとりにとって異なる意味を持ち得る行動ではないでしょうか。このような立場から、現代社会における寄付やボランティア活動の特徴を探求しています。

今後の抱負:

人々が寄付やボランティアをする背景は、実に多様かつ多層的であると考えています。「社会に貢献する」といったフレーズが頻繁に聞かれますが、自己中心的な考えからの行動かもしれませんし、特別な考えがないこともあり得ます。社会学という学問分野を基盤に、寄付やボランティア活動が持ち得る意味の幅広さを描き出す作業を通じ、寄付やボランティア活動に向き合う新たな視点の提示を目指しています。そうすることで、NPOなどが、より効果的・効率的に、寄付やボランティア活動を促進できるよう、貢献していきたいと考えています。

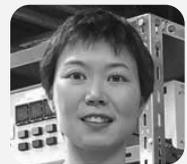
理学・工学分野

郭 媛元

学際科学フロンティア研究所 助教

受賞課題:

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



私は脳機能の理解や脳病態の解明のため、脳内の多くの信号を同時に測定・操作できる技術を開発しています。光通信用のファイバは日常生活の中で広く用いられていますが、私はその光ファイバを制作する熱延伸技術を改良し、一本の細いファイバの中に光のみならず、電極、微小流路、バイオセンサ、アクチュエータなどの機能も集積できる多機能ファイバの開発を行っています。さらにこのファイバを利用し、今までの技術では解決できなかった生物学、特に脳科学の課題にも挑戦していきたいと考えております。

今後の抱負:

多機能ファイバは生体内の多様な信号とインターフェースすることができ、今後、生体内への応用だけではなく、材料・電気化学・電子工学・医学などの分野を融合し、汎用性がある多機能ファイバ(繊維)技術の基盤を構築し、ヘルステックの次世代を担うスマートファイバ及び衣服の研究開発を進めていきたいと思っております。多機能繊維応用技術について、社会での実用化に向けた展開も積極的に模索していきたいと考えています。

農学・生命科学分野

簡 梅芳

環境科学研究科 助教

受賞課題:

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



「バイオ」と「環境」をキーワードとして、生物による環境応答機能の解明とその応用のための研究を行っています。これまでは水銀やヒ素、PAHsなどの環境汚染物質に対して、環境微生物をはじめ、植物・微生物のそれぞれおよび両者からなる「複合生物系」による汚染浄化メカニズムの解明を行っています。また、環境中に起きうる生物間相互作用に着目し、生物間相互作用への理解と活用による、これまで課題とされてきた生物学的環境技術の制御・効率化に取り組んでいます。

今後の抱負:

微生物をはじめ、生物は環境の変化(刺激)に順応し、様々な応答機能を示しています。これからも生物による特殊機能や環境・生物間相互作用を解明し、生物学的環境技術の確立と適用を目指して研究を展開したいと考えます。環境汚染浄化の他、金属等の環境資源に対する生物応答機能の解明と活用に取り組み、その成果を資源循環型社会の実現に貢献して参りたいと存じます。一方、東北大学では日本全国を始め、留学生も多く受け入れるため、様々なバックグラウンドを持つ学生の多様性を生かし、世界各国に起きうる環境問題の解決に役に立つバイオテクノロジーの開発に寄与する研究・教育活動に携わりたいと存じます。

医歯薬学・保健分野

前川 素子

医学系研究科 准教授

受賞課題:

脂質代謝に着目した精神疾患病態メカニズムの研究



精神疾患の病態形成には、遺伝要因と環境要因の両方が関与すると考えられています。環境要因に関しては、発達期の環境の変化が様々な疾患の発症リスクになるという“Developmental Origin of Health and Disease; DOHaD仮説”が知られています。私は環境要因の中でも特に栄養に着目して、脳発達期の脂質代謝障害が精神疾患の病態形成に関与する可能性について研究しています。将来的に、この研究が精神疾患の病態メカニズム解明、および精神疾患の診断・治療・予防法の開発につながることを期待しています。

今後の抱負:

研究については、病に苦しむ患者様のために、精神疾患の病態解明と治療法・予防法の開発を目指します。教育については、医学部の肉眼解剖と神経解剖の講義・実習について、学生にわかりやすく指導できるように努力します。また、大学院生や学部学生の研究指導については、学生が自ら独創的な研究を行えるようにサポートしていきます。

2022年度前期 イベント開催報告



DEI推進宣言

東北大学は1907年の設立当初より、開学の理念として「門戸開放」、「研究第一」、「実学尊重」を掲げ、多様な人材に入学の扉を開きました。その結果、1913年には日本で初めての女子大学生が誕生しました。留学生にも早くから門戸を開いていたことも含め、本学では黎明期から多様性に富んだ環境や意識を育んできました。

このたび、東北大学創立115周年・総合大学100周年を迎えた節目の年に、また国立大学法人として第4期中期目標期間のスタートを切った2022年4月に、男女共同参画の更なる推進と、多様性、公正性、包摂性を理念として掲げる「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を發出し、全ての

構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進します。



● 記者会見の様子(2022年4月5日実施)

2022年4月5日15時～16時に、片平北門会館エスパスとオンラインによるハイブリッド形式で記者会見を行いました。

総長が東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言を發出し、その後湯上工学研究科長、北川工学研究科長補佐から工学研究科のDEI推進プロジェクトの発表がありました。



● 特設ページ開設(2022年4月5日公開)

東北大学DEI推進宣言(全文)の他、学内相談窓口へのリンクも掲載されています。

(特設ページURL)
<http://tumug.tohoku.ac.jp/dei/>



2022年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日時: 第22回/1月11日(火)、第23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、定期的に開催しています。これまでに23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22回: 田中 真美
 (男女共同参画推進センター センター長)
 淵辺 健
 (人事給与課任用第二係 係長)
- 第23回: 越智 郁乃
 (文学研究科 准教授)
 北村 美和子
 (災害科学国際研究所 特任研究員)





女子大生の日

日時: 8月19日(金) 13:00~14:50
 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(大正2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。8月19日、「女子大生の日」を記念し、「女子大生の日記念 TUMUGオープンキャンパス」が開催されました。

はじめに、Micron Technology Foundation Inc.様への感謝状贈呈式が行われました。大隅副学長が謝辞を述べ、白竹茂氏(Micron Technology Foundation Inc. Corporate Vice President)よりご挨拶をいただきました。その後、東北大学の女子大学院生である東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)による研究発表とディスカッションが行われました。SA1名が「母親の身体活動はどの程度子どもに伝わるか?—女性と子どもの運動・健康を考える—」というテーマで発表した後、パネリストとして参加したSAと渡邊由美子特任教授(高度教養教育・学生支援機構 高等教育開発部門 国際化教育開発室)が加わり、ディスカッションを行いました。

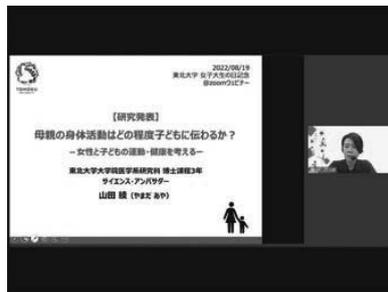
また、学部選択や入試、大学での生活、卒業後の進路について等、大学進学に興味を持つ参加者の疑問・悩み・相談に、SAが回答しました。当日は、95名(関係者含む)の皆様にご参加いただきました。



記念写真



感謝状贈呈式



SAによる研究発表



ディスカッションの様子

1907年に設立した東北大学は、開学の理念として「門戸開放」「研究第一」「実学尊重」を掲げ、多様な人材に入学の門戸を開放し、1913年には日本で初めて女性の大学生の入学を受け入れました。留学生も含め、本学では黎明期からダイバーシティを重視して参りました。

東北大学はこれまでの男女共同参画に関する宣言、行動指針、基本方針を継承しつつ、これらをさらに発展させるために「東北大学ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言」を2022年4月5日に発出しました。この宣言では、多様性、公正性、包摂性を掲げ、全ての構成員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを謳っています。

創立115周年、総合大学100周年を迎える東北大学は、本学が誇る総合知を結集し、現在のみならず未来の人類の幸福も目指して新たな社会価値の創造へ向けて挑戦し続けるために、キャンパス内外におけるDEIを推進します。



2022年4月5日
 男女共同参画推進センター センター長
 田中 真美



TUMUG

Mar. 2023
Vol. 22

「TUMUG」とは、「Tohoku University (東北大学)」「Movement (運動、活動)」「United (団結、協力)」「Gender (ジェンダー、男女)」からなる頭字語(アクロニム)。東北大学が「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4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)を受賞

表彰式は日本科学未来館にて開催され、大隅典子副学長(広報・ダイバーシティ担当)が本学を代表して出席しました。

表彰式の様子はJSTのWebサイトよりご覧いただけます。
<https://www.jst.go.jp/diversity/activity/report/report36.html>

Headline News

東北大学が第4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)を受賞しました。

サイエンス・エンジェル制度(現サイエンス・アンバサダー制度)や大学全体の取り組みに高い評価。

東北大学は、科学技術振興機構(JST) 第4回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)を受賞しました。

この度の受賞は、「サイエンス・エンジェル制度」(現サイエンス・アンバサダー制度)による女子中高生の理系進学促進のほか、全学としても女性教職員の積極採用や上位職登用、女性研究者の育成支援、無意識のバイアス払拭の啓発など、早い段階からの継続した取り組みにより、女性教員比率や博士課程の女性比率の向上などの成果を上げている点や、女性研究者の活躍推進に向けた国内外の大学との連携、各種データを公開・発信するなど、総じて他機関のモデルになり得る点が高く評価されました。

表彰式は、11月6日(日)に日本科学未来館にて開催され、大隅典子副学長(広報・ダイバーシティ)が受賞者スピーチを行いました。



① 賞状と賞牌を持つ大野総長と大隅副学長
②③ 表彰式の様子

男女共同参画コラム

IUPAC世界女性朝食会が
生み出すネットワーク

北川 尚美
工学研究科
教授



写真右:北川教授

IUPAC(International Union of Pure and Applied Chemistry)は、毎年2月11日前後に国連「科学における女性と女児の国際デー」に合わせてGlobal Women's Breakfast(GWB)を実施している。目的は、科学における男女平等の障壁を克服するため、あらゆる性別の人々の活発なネットワークを確立することである。昨年のGWB2022では、高校や大学、企業、政府、学術団体などの様々なグループが75カ国で400のイベントを開催し、3万人以上が参加したという。今年のGWB2023のテーマは「Breaking Barriers in Science」、日本では私がオーガナイザーとなり、日本化学会と化学工学会の共催で北海道、東北、関東、近畿、中部、九州の6つのサイトを立ち上げ、各々が好きなサイトに参加する形でオンラインミーティングを実施した。この形式は3年目である。男性も大歓迎でphDの男子学生や研究室運営の参考という男性教員の参加もあった。12時から各サイトで情報交換、13時から共通サイトに移動し、話題を共有する。国際会議で知り合った米国大学の日本人女性も昨年から参加、日本の後に自身の大学でGWBミーティングを主催するという。企画、運営は大変だが、いざ当日となれば初対面の人も楽しく交流、互いに元気をもらい「よし、私も頑張ろう!」とエネルギーが湧いてくる。みな同じで、頑張る仲間を知ることは、大きな力になるようだ。私は、日本の後にマレーシアのGWBミーティングに招待され、参加した。偶然その翌日からマレーシアに出張で、早速ミーティングで知り合った女性教員2人が会いに来てくれた。一人は女性初の副学長だそうで、とてもエネルギッシュな方、もう一人は准教授で日本の大学でphDを取得したとのことだった。彼女たちの大学の化学工学科は学部生1000人のうち80%が女子学生とのこと。しかも、二人とも4人の子供がいるという、驚きの連続だった。さらに偶然一人はサパティカルで3月に東北に来るとのこと、いろいろな秘訣を聞いてみようと思う。

東北大学サイエンス・アンバサダー
—女性研究者支援モデル育成—



SAの最新情報は
コチラから!



東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)は、今年度はオンサイトとオンラインで活動しました。高校生を対象としたオンライン出張講義では、研究生活の様子や本学の研究環境について伝えました。小学生を対象とした「わくわくキッズ2・ドキドキ夏休み実験」では対面で実験を行いました。「TUMUG女子大生エンパワーメントミーティング」では、猿橋賞受賞者である田中幹子教授(東京工業大学・本学卒業生)に、これまでの経験を伺いました。noteでは、研究・大学院生活・進路選択の経験など、SA自身が発信しています。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」では、塩釜を舞台に理科実験を行いました。当番組は、3月21日13:55より東北放送にて放送予定です。

TUMUG スケジュール

3月		March
21	火祝	SA監修・出演 「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」 放送日/13:55~14:49(仮) 放送局/東北放送
4月		April
28	金	【本部 締切】 東北大学SA募集 (第2回) 対象/大学院女子学生
5月		May
12	金	【本部 締切】 ネクストステップ研究費 (第1回) 対象/女性教員(准教授、講師、助教、助手)
7月		July
7	金	【本部 締切】 スタートアップ研究費 対象/新規採用の女性教員(助教以上)
28	金	【本部 締切】 ベビーシッター利用料等 補助(第1回) 対象/育児を行う教職員、ポスドク、博士 学生等(性別問わず) ●職員も利用できるようになりました

最新情報はTUMUG Webをご確認ください。

令和4年度
「DEI推進及び研究環境に関する
アンケート調査」を実施しました

隔年で実施してきた「研究環境に関するアンケート調査」ですが、今年度は本学がDEI推進宣言を行ったことに伴い、「DEI推進及び研究環境に関するアンケート調査」として実施しました。今回は、研究職のみならず事務職員も対象に、また日本語と英語で実施し、全部で1105件の回答をいただきました。これから分析を行い、皆様の貴重なご意見を大学のDEI推進に反映させていきたいと思っております。

「多様な性」に関する東北大学の
ガイドラインを作成しております。

昨年度実施しました「多様な性をとりまく現状に関するアンケート」の調査結果を参考に、「東北大学における多様な性に関するガイドライン」を作成中です。近日中に公表する予定です。

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/



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.22 [発行日] 2023年3月

2023年度 TUMUG支援事業のご案内

2023年度「TUMUG支援事業(男女共同参画・女性研究者支援事業)」を下記の通り実施します。公募要領をご確認のうえ、ぜひご応募ください。

研究支援要員

両立支援 女性リーダー育成

研究支援要員雇用のために必要な人件費の補助

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

ベビーシッター利用料等補助

両立支援

業務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 育児を行う教職員、ポスドク、博士学生等(性別問わず)職員も利用できるようになりました

スタートアップ研究費

女性リーダー育成

新規採用の女性教員に、研究スタートのための研究費を支援

対象者 新規採用の女性教員(助教以上)

ネクストステップ研究費

女性リーダー育成

新規の研究課題の遂行や、研究成果の公開に必要な研究費の支援

対象者 女性教員(准教授、講師、助教、助手)

東北大学サイエンス・アンバサダー

次世代育成

出張セミナー、オープンキャンパス、科学イベント等の企画・実施

対象者 大学院女子学生

仙台Iゾンタクラブ 東北大学大学院女子学生 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・アンバサダーは、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。文法や発音についてご講演いただき、その後、参加者からの質疑応答がありました。50名(関係者含む)の方々にご参加いただきました。



日 時: 11月18日(金) 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」

今回は大隅典子男女共同参画委員会委員長(副学長/広報・ダイバーシティ担当)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。55名(関係者含む)の方々にご参加いただきました。



日 時: 2月10日(金) 14:30~16:00
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



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

【就任】

■外務大臣次席科学技術顧問
 小谷 元子 理事・副学長



小谷 元子 理事・副学長



郭 媛元 助教



鈴木 杏奈 准教授

【その他】

■MIT Technology Review
「Innovators Under 35 Japan 2022」に選出
 郭 媛元 助教(学際科学フロンティア研究所)

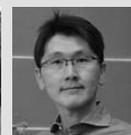
■科学技術・学術政策研究所「ナイスステップな研究者 2022」選定
 鈴木 杏奈 准教授(流体科学研究所)*



大坪 和香子 助教



佐藤 敦子 准教授



三島 英換 非常勤講師

■「2022年度創発的研究支援事業」採択

大坪 和香子 助教(農学研究所)*
 小川 亜希子 助教(加齢医学研究所)*
 焼野 藍子 助教(流体科学研究所)*
 佐藤 敦子 准教授(お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系、東北大学 生命科学研究所)
 三島 英換 非常勤講師
 (ヘルムホルツセンター・ミュンヘン/東北大学学院医学系研究科、客員研究員/非常勤講師)*

速報 2022年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者決定

	所属・受賞者名	業績名	受賞コメント
人文・社会科学分野	 文学研究科 西村 直子 准教授	古代インド祭祀文献成立史研究	審査に当たられた先生方、そして、直接にも間接的にもご指導とご助言を賜りました文学研究科の先生方並びに職員の皆様、厚く御礼申し上げます。古代インド祭祀文献の研究は大変興味深いものですが、私たちが歴史というものにアクセスできるのは、世代を継いで蓄積されてきた、ひとつひとつは地味に見えるかもしれない営為のおかげです。このような研究は、本学で育まれてきた豊かな土壌がなければ継続することはできませんでした。その土壌を、更に豊かなものとして次の世代にバトンタッチできるよう、一層励んで参ります。今後ともご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。
理学・工学分野	 多元物質科学研究所 川西 咲子 助教	化合物半導体材料の高温溶液成長の研究	この度は、栄えある「紫千代萩賞」をいただき、素直に大変嬉しく思っております。時に厳しく、時にあたたかく、研究を後押しして下さった皆様により感謝しています。「千代(せんだい)」とは、仙台の旧表記であり長い年月の意味もつ言葉で、紫千代萩賞には「千代にも続く知と創造をもたらす」との願いが込められているそうです。この有難いメッセージに恥じぬよう、材料プロセス研究を通じて、千代にも続く豊かな日本の未来の創造に貢献したいと思っております。より一層の精進を重ねて参りますので、引き続きお力添えをいただけますと幸いです。
農学・生命科学分野	 農学研究科 多田 千佳 准教授	微生物を活用した再生可能エネルギー生産と資源循環の研究	この度は栄誉ある第6回紫千代萩賞を授与していただき、ありがとうございます。今回2度目のチャレンジでしたが、これも学生たちから、もう一度チャレンジしてみても背中を押されてのことでした。東北大学で働き始めて丸13年になるとうしています。多くの方々の暖かいご指導やご鞭撻に支えられて、何とかここまでくることができました。改めてご支援賜った皆様様に、心より深く感謝申し上げます。ほんとうにありがとうございます。今後も「持続可能な地球にすること」にあきらめず、微生物を用いたバイオマス利用の研究を続けることで貢献できるよう、さらなる精進を重ねて行きたいと思っております。ありがとうございます。

医歯薬学・保健分野 該当なし



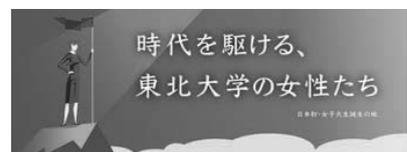
東北大学 特設サイト

「時代を駆ける東北大学の女性たち -日本初・女子大生誕生の地-」公開中

第1章から第6章まで、全コンテンツが公開されました。ぜひご覧ください。

- | | |
|----------------|-------------------------|
| 第1章 「女子大生の始まり」 | 第4章 「男女共同参画の歩み」 |
| 第2章 「女子大生誕生秘話」 | 第5章 「翔け!輝け!東北大の女性研究者たち」 |
| 第3章 「女子大生の広がり」 | 第6章 「誰も取り残さない社会の実現のために」 |

(特設サイトURL)



女性研究者・TUMUG支援事業利用者の業績 (順不同 ※印は支援事業利用者)

【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)*



北川 尚美 教授



田中 幹子 教授



無盡 真弓 助教

■第41回猿橋賞を受賞

田中 幹子 教授
(現・東京工業大学生命理工学院 教授、本学理学研究科生物学専攻出身)

■日本火山学会研究奨励賞を受賞

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)*



簡 梅芳 助教



桑村 裕美子 教授



南後 恵理子 教授

■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)

■令和4年度科学技術分野の文部科学大臣表彰(理解増進部門)

大隅 典子 教授(男女共同参画委員会委員長/副学長)*
田中 真美 教授(男女共同参画推進センター長)*



大隅 典子 教授



田中 真美 教授



関口 仁子 教授

■第42回猿橋賞

関口 仁子 教授(東京工業大学教授、東北大学委嘱教授)*

■「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」第15回

小川 亜希子 助教(加齢医学研究所)*
簡 梅芳 助教(環境科学研究科)*
常松 友美 助教(生命科学研究所)*



小川 亜希子 助教



常松 友美 助教



佐々木 晴香さん
(提供:日本ロレアル株式会社)

■第6回バイオインダストリー奨励賞

簡 梅芳 助教(環境科学研究科)*

■第17回「ロレアル-ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」

佐々木 晴香さん(歯学研究科)

■日本物理学会第2回米沢富美子記念賞、第24回守田科学研究奨励賞

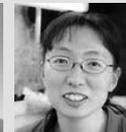
渡辺 寛子 助教(ニュートリノ科学研究センター)*



渡辺 寛子 助教



焼野 藍子 助教



植田 美那子 教授

■一般社団法人日本流体力学会「竜門賞」(2021年度)

焼野 藍子 助教(流体科学研究所)*

■一般社団法人日本機械学会流体工学部門「フロンティア表彰」第100期(2022年度)

焼野 藍子 助教(流体科学研究所)*

■第19回(令和4年度)日本学術振興会賞

植田 美那子 教授(生命科学研究所)

■第9回ものづくり日本大賞 優秀賞

北川 尚美 教授(工学研究科)*

2022年度後期 イベント開催報告



2022年度 TUMUG オンラインランチミーティング

日 時: 第24回/10月11日(火)、第25回/12月13日(火)、第26回/2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、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26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24回: 戸田 雅子(農学研究科 教授)
田邊 亜澄(加齢医学研究所・災害科学国際研究所 助教)

第25回: 秋山正幸副センター長(理学研究科 教授)

第26回: 荒木 由布子(情報科学研究科 教授) 有村 奈利子(薬学研究科 准教授)
石川 真衣(法学研究科 准教授) 細田 千尋(情報科学研究科 准教授)
問芝 志保(文学研究科 准教授)
佐藤 誠子(教育学研究科 准教授)



TUMUG女子大生エンパワーメントミーティング

第41回猿橋賞受賞者、田中幹子教授との対話

日 時: 9月15日(木) 16:30-17:30
開催方法: ハイブリッド開催(青葉山キャンパス生物棟 生物地学共通講義室・オンライン) 対 象: 本学の学部生・大学院生、教職員

自然科学分野で顕著な業績を取めた女性科学者に贈呈される猿橋賞を昨年受賞された田中幹子教授(東京工業大学生命理工学院 教授・本学理学研究科 生物学専攻 前期・後期博士課程 出身)に、女性として研究者として歩んで来られたこれまでの経験を何う機会として、「TUMUG女子大生エンパワーメントミーティング 第41回猿橋賞受賞者、田中幹子教授との対話」を開催しました。はじめに、田中教授からご自身の研究についてお話いただきました。その後、東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)と、本学で学位を取得した経歴もある田中教授との対話が行われました。SAが、田中教授が理系進学を決めたきっかけや、SA自身が研究に取り組む中で悩んでいる事などを質問をし、田中教授が回答しました。イベント終了後には、SAや、猿橋賞受賞者である梅津理恵教授(金属材料研究所)との交流の時間ももたれました。当日は、オンサイト・オンライン合わせて47名(関係者含む)の皆様にご参加いただきました。

国際女性会議WAW!サイドイベント
理系女子学生のためのキャリアセミナー
「軽やかな起業のすすめ」

日 時: 1月25日(水) 12:00-13:00 開催方法: オンライン
対 象: 東北大学SA他、在学生及び全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック連携大学の在学生、その他

国際女性会議WAW!サイドイベントとして、中村景子氏(株式会社スペースタイム代表取締役)をお迎えし、「理系女子学生のためのキャリアセミナー「軽やかな起業のすすめ」」を開催しました。サイエンスコミュニケーターという新領域の職業で企業を立ち上げ、現在は全国各地で14人のスタッフを置く株式会社として成長させた中村氏の起業の経験談を聞くことで、身近にある出来事が起業に繋がるということが学べ、参加者からは「起業」に対する心理的ハードルが下がったという感想が多くありました。また、女性のライフスタイルに合った働き方ができる場所を作るという視点の話は、女性参加者からの支持が多く、今後の参考にしたいという声もありました。当日は、19名(関係者含む)の皆様にご参加いただきました。

国際女性会議WAW!サイドイベント
フォーラム「ジェンダー多様性から災害を伝える」

日 時: 2月4日(土) 14:00~ 開催方法: オンライン
主 催: 東北大学 災害伝承とジェンダー多様性研究チーム
(坂口奈央・李善姬・ゲルスタユリア)
共 催: 東北大学 災害科学世界トップレベル研究拠点プロジェクト・男女共同参画推進センター・災害科学国際研究所

国際女性会議WAW!サイドイベントとして、本学の災害科学世界トップレベル研究拠点プロジェクト・男女共同参画推進センター・災害科学国際研究所が共催して「ジェンダー多様性から災害



を伝える」のフォーラムを2023年2月4日にオンラインで開催しました。東日本大震災から12年が過ぎ、震災の記憶も主にマジョリティの視点から伝承されている中、多様な人々の災害の体験をどう伝えるのかをテーマに、パネリストの間で報告と議論がなされました。当日は、学内外で29名の参加がありました。

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2年度				令和3年度				令和4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	82	12	94	12.77%	72	15	87	17.24%	70	17	87	19.54%
教育学研究科・教育学部	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%	31	9	40	22.50%
法学研究科・法学部	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	39	16	55	29.09%
経済学研究科・経済学部	53	9	62	14.52%	51	15	66	22.73%	48	8	56	14.29%
理学研究科・理学部	228	14	242	5.79%	225	15	240	6.25%	224	11	235	4.68%
医学系研究科・医学部	218	57	275	20.73%	221	58	279	20.79%	211	61	272	22.43%
歯学研究科・歯学部	70	22	92	23.91%	62	25	87	28.74%	60	21	81	25.93%
薬学研究科・薬学部	46	10	56	17.86%	47	8	55	14.55%	52	8	60	13.33%
工学研究科・工学部	334	37	371	9.97%	339	54	393	13.74%	305	31	336	9.23%
農学研究科・農学部	95	26	121	21.49%	93	21	114	18.42%	91	21	112	18.75%
国際文化研究科	31	6	37	16.22%	28	7	35	20.00%	26	7	33	21.21%
情報科学研究科	82	9	91	9.89%	82	11	93	11.83%	76	13	89	14.61%
生命科学研究科	62	13	75	17.33%	61	19	80	23.75%	66	15	81	18.52%
環境科学研究科	39	9	48	18.75%	39	11	50	22.00%	42	9	51	17.65%
医工学研究科	28	3	31	9.68%	27	3	30	10.00%	25	5	30	16.67%
金属材料研究所	120	6	126	4.76%	107	10	117	8.55%	96	5	101	4.95%
加齢医学研究所	51	10	61	16.39%	46	11	57	19.30%	44	11	55	20.00%
流体科学研究所	39	7	46	15.22%	35	8	43	18.60%	35	5	40	12.50%
電気通信研究所	65	5	70	7.14%	57	5	62	8.06%	55	6	61	9.84%
多元物質科学研究所	136	14	150	9.33%	116	14	130	10.77%	106	6	112	5.36%
災害科学国際研究所	47	14	61	22.95%	44	13	57	22.81%	49	11	60	18.33%
材料科学高等研究所	46	4	50	8.00%	51	8	59	13.56%	52	7	59	11.86%
東北アジア研究センター	21	5	26	19.23%	20	7	27	25.93%	19	3	22	13.64%
東北メディカル・メガバンク機構	43	19	62	30.65%	24	15	39	38.46%	27	17	44	38.64%
病院	289	66	355	18.59%	304	66	370	17.84%	299	67	366	18.31%
高度教養教育・学生支援機構	71	31	102	30.39%	64	25	89	28.09%	61	31	92	33.70%
合 計	2366	433	2799	15.47%	2287	467	2754	16.96%	2209	421	2630	16.01%
内、人文社会系 ^{※2}	328	88	416	21.15%	307	92	399	23.06%	294	91	385	23.64%
内、自然科学系 ^{※3}	2038	345	2383	14.48%	1980	375	2355	15.92%	1915	330	2245	14.70%

※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、材料科学高等研究所、東北メディカル・メガバンク機構・病院

※4 令和3年度まではクロスアポイント制度等を含めた比率だが、令和4年度は同制度を除いた比率

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30年度

令和1年度

令和2年度

令和3年度

令和4年度

部局名	平成30年度			令和1年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度				
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率		
文学研究科	教授	40	2	4.76%	42	1	4.3%	48	3	6.12%	49	3	6.12%	46	4	8.00%	
	准教授	27	5	32	15.63%	34	6	34	17.65%	32	8	25	27.59%	17	25	32.00%	
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	助教	9	4	13	30.77%	3	13	23.08%	14	21.43%	4	9	44.44%	8	7	15	46.67%
	助手	1	2	50.00%	1	2	50.00%	1	2	50.00%	1	2	0.00%	2	0	0.00%	
	教員数(総数)	77	12	88	13.48%	81	11	92	11.96%	73	15	88	17.05%	73	19	92	20.65%
	助手除く	76	11	87	12.64%	80	10	90	11.11%	72	15	87	17.24%	71	19	90	21.11%
	学部	463	491	960	51.15%	457	501	958	52.00%	492	492	984	51.20%	462	466	928	49.16%
	修士(博士前期)	34	104	138	35.32%	37	114	212	52.85%	39	112	208	53.85%	30	130	220	49.09%
	博士(博士後期)	103	74	177	41.81%	78	103	181	43.09%	106	96	202	47.52%	105	99	224	48.33%
教育学研究科	教授	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	12	2	14	14.29%	14	1	15	6.67%
	准教授	15	3	18	16.67%	16	3	19	15.79%	15	5	20	25.00%	15	3	18	16.67%
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	助教	4	4	8	50.00%	4	3	7	42.86%	3	3	6	50.00%	2	6	8	75.00%
	助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	教員数(総数)	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	31	11	41	21.95%	31	10	41	24.39%
	助手除く	34	8	42	19.05%	35	7	42	16.67%	30	11	41	21.95%	31	10	41	24.39%
	学部	146	155	301	51.50%	146	157	303	51.32%	148	156	304	51.32%	146	155	301	51.50%
	修士(博士前期)	26	50	76	65.79%	35	55	80	61.11%	37	47	84	55.96%	30	52	82	59.09%
	博士(博士後期)	40	28	68	41.18%	41	28	69	43.45%	30	33	63	49.23%	40	34	74	46.95%
法学研究科	教授	10	6	16	37.50%	9	5	14	35.71%	8	5	13	38.46%	7	4	11	36.36%
	准教授	1	0	1	0.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	講師	2	3	33.33%	3	2	5	40.00%	4	2	2	100.00%	3	3	6	66.67%	
	助教	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%
	助手	43	15	58	25.86%	43	16	59	27.12%	40	16	56	28.57%	39	17	56	30.36%
	教員数(総数)	493	236	729	32.37%	475	247	722	34.21%	475	240	715	33.57%	466	236	702	33.62%
	助手除く	493	236	729	32.37%	475	247	722	34.21%	475	240	715	33.57%	466	236	702	33.62%
	学部	119	32	150	21.35%	124	47	171	27.49%	142	56	198	28.29%	148	63	211	29.85%
	修士(博士前期)	34	15	49	30.61%	33	12	45	26.67%	38	14	52	26.92%	35	17	52	32.69%
	博士(博士後期)	32	2	34	5.88%	31	2	33	9.39%	29	3	32	12.50%	26	4	30	13.33%
経済学研究科	教授	17	3	20	15.00%	16	2	18	11.11%	16	2	18	11.11%	17	6	23	26.09%
	准教授	1	1	2	50.00%	3	2	5	40.00%	4	1	5	20.00%	3	0	3	0.00%
	講師	4	1	5	20.00%	4	0	4	0.00%	3	7	42.86%	3	5	8	62.50%	
	助教	1	6	7	85.71%	0	6	6	100.00%	0	4	5	100.00%	0	4	4	100.00%
	助手	55	13	68	19.12%	54	12	66	18.18%	53	14	67	20.90%	51	19	70	27.14%
	教員数(総数)	942	234	1176	19.90%	950	225	1175	19.00%	954	204	1158	17.62%	951	151	1102	16.73%
	助手除く	942	234	1176	19.90%	950	225	1175	19.00%	954	204	1158	17.62%	951	151	1102	16.73%
	学部	92	76	168	48.24%	107	92	199	46.23%	124	90	214	42.06%	138	72	210	34.62%
	修士(博士前期)	31	18	49	36.73%	30	17	47	36.71%	30	19	49	38.78%	28	18	46	39.13%
	博士(博士後期)	75	1	76	1.32%	70	1	71	1.41%	68	3	71	4.23%	71	5	76	6.58%
理学部・理学研究科	教授	76	1	77	1.30%	76	1	77	1.30%	74	4	84	4.76%	74	4	81	4.94%
	准教授	5	0	5	0.00%	5	0	5	0.00%	4	0	4	0.00%	5	2	7	28.57%
	講師	79	4	83	4.82%	74	5	79	6.33%	76	9	85	10.59%	78	6	84	7.14%
	助教	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	2	4	50.00%
	助手	238	7	245	2.86%	228	8	236	3.39%	231	15	246	6.10%	228	16	244	6.55%
	教員数(総数)	235	6	241	2.49%	225	7	232	3.02%	228	15	243	6.10%	225	15	240	6.25%
	助手除く	235	6	241	2.49%	225	7	232	3.02%	228	15	243	6.10%	225	15	240	6.25%
	学部	1158	222	1380	15.99%	1155	215	1370	15.89%	1156	214	1370	15.69%	1156	218	1374	15.87%
	修士(博士前期)	502	85	587	15.91%	500	98	598	16.89%	474	102	576	17.71%	466	83	549	15.12%
	博士(博士後期)	224	39	263	14.83%	208	42	250	16.80%	217	47	264	17.80%	221	55	276	19.93%

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30年度			令和1年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度				
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率		
医学部医学科・医学系研究科	教授	74	13	87	14.94%	73	13	85	14.12%	72	12	84	14.29%	71	12	83	14.46%
	准教授	52	9	61	14.75%	49	11	60	18.33%	48	13	61	21.31%	51	13	64	20.31%
	講師	20	8	28	28.57%	23	8	31	25.81%	25	2	27	7.41%	32	4	36	11.11%
	助教	79	32	111	28.83%	76	29	107	27.10%	72	30	102	29.41%	69	32	92	34.78%
	助手	12	5	17	70.59%	12	5	17	70.59%	11	17	18	61.11%	6	8	17	47.06%
	教員数(総数)	234	74	308	24.03%	225	73	301	24.25%	225	69	293	23.31%	223	69	292	23.63%
	助手除く	225	62	287	21.60%	223	61	284	21.48%	218	57	275	20.79%	214	61	275	22.18%
	学部	697	148	845	17.51%	682	155	837	18.92%	660	182	842	19.71%	645	189	834	20.76%
	修士(博士前期)	99	116	215	53.95%	99	120	229	54.79%	107	122	229	54.29%	90	131	221	58.26%
	博士(博士後期・博士)	530	221	751	29.43%	506	239	745	32.08%	496	241	737	32.70%	483	245	728	33.65%
歯学部・歯学研究科	教授	18	1	19	5.26%	22	0	22	0.00%	22	1	23	4.35%	22	1	23	4.35%
	准教授	15	1	16	6.25%	13	2	15	13.33%	11	2	13	15.38%	12	2	14	14.29%
	講師	6	1	7	14.29%	6	1	7	16.67%	6	1	7	14.29%	7	2	9	22.22%
	助教	32	22	54	40.74%	32	20	52	38.46%	30	18	48	37.50%	21	17	37	45.95%
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%	62	22	83	26.51%
	助手除く	71	25	96	26.04%	73	23	96	23.96%	70	22	92	23.91%	62	22	83	26.51%
	学部	176	142	318	44.65%	176	140	316	41.48%	167	151	318	47.48%	170	146	316	46.20%
	修士(博士前期)	3	9	14	64.29%	5	10	15	66.67%	6	13	19	66.42%	5	13	18	72.22%
	博士(博士後期)	111	76	187	40.64%	106	80	186	43.01%	94	88	182	48.35%	102	83	185	44.85%
薬学部・薬学研究科	教授	9	3	12	25.00%	7	3	10	30.00%	7	5	12	41.67%	9	4	13	30.77%
	准教授	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	7	0	7	0.00%	6	0	6	0.00%
	講師	21	5	26	19.23%	24	5	29	17.24%	16	4	20	15.00%	19	4	23	17.39%
	助教	2	3	5	60.00%	1	2	3	66.67%	2	2	4	50.00%	4	2	6	33.33%
	助手	56	11	67	16.42%	57	10	67	14.93%	48	12	60	20.00%	51	10	61	16.39%
	教員数(総数)	54	8	62	12.90%	56	8	64	12.50%	46	10	56	17.86%	47	8	55	14.55%
	助手除く	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)	263	128	391	32.74%	263	134	397	34.63%	263	129	392	32.91%	265	122	387	31.62%
	修士(博士前期)	98	26	124	21.91%	95	30	125	24.00%	89	33	122	27.05%	86	35	121	28.93%
	博士(博士後期)	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	111	2	113	1.77%	113	2	115	1.74%	119	5	124	4.05%	118	10	128	7.81%
	准教授	105	3	108	2.76%	106	3	109	2.75%	107	16	123	13.01%	99	13	112	11.61%
	講師	4	2	6	33.33%	3	2	5	40.00%	4	4	8	50.00%	5	5	10	50.00%
	助教	107	10	117	8.55%	99	9	108	8.33%	104	19	123	15.45%	110	24	134	17.91%
	助手	3	6	9	66.67%	4	7	11	63.64%	3	6	9	66.67%	2	5	7	71.43%
	教員数(総数)	330	23	353	6.52%	325	23	348	6.81%	337	43	380	11.32%	342	60	402	14.93%
	助手除く	327	17	344	4.94%	321	16	337	4.75%	334	37	371	9.97%	339	54	393	13.74%
	学部	3124	416	3540	11.75%	3095	394	3489	11.29%	3082	382	3464	11.04%	3088	371	3459	11.44%
	修士(博士前期)	1355	187	1542	12.13%	1342	202	1544	13.08%	1336	186	1522	11.55%	1317	175	1492	11.73%
	博士(博士後期)	443	73	516	14.15%	416	86	502	17.13%	411	87	498	17.47%	447	79	526	15.02%

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30年度			令和1年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度				
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率		
農学部・農学研究科	教授	34	4	38	10.5%	36	4	40	10.0%	34	4	38	10.5%	39	4	43	9.30%
	准教授	37	6	43	13.95%	31	6	37	16.22%	27	8	35	22.86%	26	5	27	14.81%
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	32	6	38	15.79%	31	6	37	16.22%	32	14	46	30.43%	33	12	45	26.67%
	助手	3	0	3	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%	1	0	1	0.00%
	教員数(総数)	106	16	122	13.11%	100	16	116	13.19%	97	28	123	21.14%	94	21	115	18.26%
	助手除く	103	16	119	13.45%	98	16	114	14.42%	95	26	121	21.49%	93	21	114	18.42%
	学部	391	207	658	40.58%	400	253	653	38.74%	405	251	656	36.20%	388	255	643	39.66%
	修士(博士前期)	156	104	260	42.05%	164	119	233	42.05%	162	131	293	44.71%	138	111	249	44.40%
	博士(博士後期)	70	28	98	28.57%	74	40	114	35.09%	69	48	115	40.00%	63	43	106	40.57%
農学部・農学研究科 学生	教授	18	2	20	10.00%	19	1	20	10.00%	18	1	19	5.26%	15	1	16	6.25%
	准教授	13	3	16	18.75%	12	4	16	31.25%	10	6	16	37.50%	10	6	16	37.50%
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%	31	7	37	16.22%	28	7	35	20.00%
	助手除く	31	7	38	18.42%	31	7	38	18.42%	31	7	37	16.22%	28	7	35	20.00%
	修士(博士前期)	26	44	70	62.86%	18	46	64	71.88%	21	49	70	70.00%	20	43	63	68.26%
	博士(博士後期)	21	32	53	60.38%	20	35	55	63.64%	22	38	60	63.33%	22	38	60	63.33%
	助教	33	0	33	0.00%	33	0	33	0.00%	33	0	33	0.00%	33	0	33	0.00%
国際文化研究科	教授	29	4	33	12.12%	30	6	36	16.67%	31	6	37	16.22%	28	9	37	21.00%
	准教授	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	0	2	2	100.00%	0	1	1	100.00%
	講師	23	1	24	4.17%	23	1	24	4.17%	18	1	19	5.26%	21	2	22	4.55%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%	82	11	93	11.83%
	助手除く	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%	82	11	93	11.83%
	修士(博士前期)	85	6	91	6.59%	86	8	94	8.51%	82	9	91	9.89%	82	11	93	11.83%
	博士(博士後期)	110	22	132	16.67%	95	25	120	20.83%	97	30	127	23.62%	108	33	141	23.40%
	助教	24	3	27	11.11%	24	3	27	11.11%	24	4	27	14.81%	24	5	29	17.24%
情報科学研究科 学生	教授	13	0	13	0.00%	12	0	12	0.00%	11	0	11	0.00%	10	0	10	0.00%
	准教授	3	0	3	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%	2	0	2	0.00%
	講師	26	6	32	18.75%	26	7	33	21.21%	26	9	35	25.71%	25	12	37	24.32%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	66	9	75	12.00%	64	10	74	13.51%	62	13	75	17.33%	61	19	80	23.75%
	助手除く	66	9	75	12.00%	64	10	74	13.51%	62	13	75	17.33%	61	19	80	23.75%
	修士(博士前期)	132	70	202	34.65%	127	82	209	39.23%	116	92	208	44.23%	122	86	208	41.35%
	博士(博士後期)	60	23	83	27.71%	54	21	75	28.00%	56	27	83	32.53%	58	27	85	31.76%
	助教	16	1	17	5.88%	15	1	16	6.25%	15	1	16	6.25%	16	1	17	5.88%
生命科学研究所	教授	14	1	15	6.67%	14	1	15	6.67%	14	3	17	17.65%	12	3	15	20.00%
	准教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	講師	14	3	17	17.65%	12	3	15	20.00%	10	5	15	33.33%	11	7	18	38.89%
	助教	0	2	2	100.00%	1	3	4	75.00%	1	3	4	75.00%	1	2	3	66.67%
	助手	45	7	52	13.46%	42	8	50	16.00%	40	12	52	23.08%	40	13	53	24.53%
	教員数(総数)	180	51	231	22.08%	178	53	231	22.94%	165	57	222	25.68%	161	51	212	24.06%
	助手除く	180	51	231	22.08%	178	53	231	22.94%	165	57	222	25.68%	161	51	212	24.06%
	修士(博士前期)	68	31	99	31.31%	63	39	102	38.24%	70	39	109	35.78%	81	37	118	31.36%
	博士(博士後期)	17	1	18	5.56%	17	1	18	5.56%	17	1	18	5.56%	16	1	17	5.88%
	助教	6	1	7	14.29%	4	1	5	20.00%	5	1	6	16.67%	5	1	6	16.67%
環境科学研究科 学生	教授	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%
	准教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	講師	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	25	3	28	10.71%	25	3	28	10.71%	28	3	31	9.68%	27	3	30	10.00%
	助手除く	25	3	28	10.71%	25	3	28	10.71%	28	3	31	9.68%	27	3	30	10.00%
	修士(博士前期)	68	20	88	22.73%	72	21	93	22.59%	75	21	96	21.88%	70	16	86	18.60%
	博士(博士後期)	40	7	47	14.89%	42	6	48	12.50%	45	11	56	19.64%	41	14	55	22.95%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
医工学研究科 学生	教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	准教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	助手除く	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	修士(博士前期)	10	5	15	33.33%	1	0	1	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	博士(博士後期)	13	9	22	40.91%	10	8	18	44.44%	9	6	15	40.00%	9	3	12	25.00%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
教育情報学研究科・教育部 学生	教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	准教授	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	講師	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	助手	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	教員数(総数)	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	助手除く	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	修士(博士前期)	10	5	15	33.33%	1	0	1	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	博士(博士後期)	13	9	22	40.91%	10	8	18	44.44%	9	6	15	40.00%	9	3	12	25.00%
	助教	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-

②主要部局における職種別在籍教員学生の女性比率

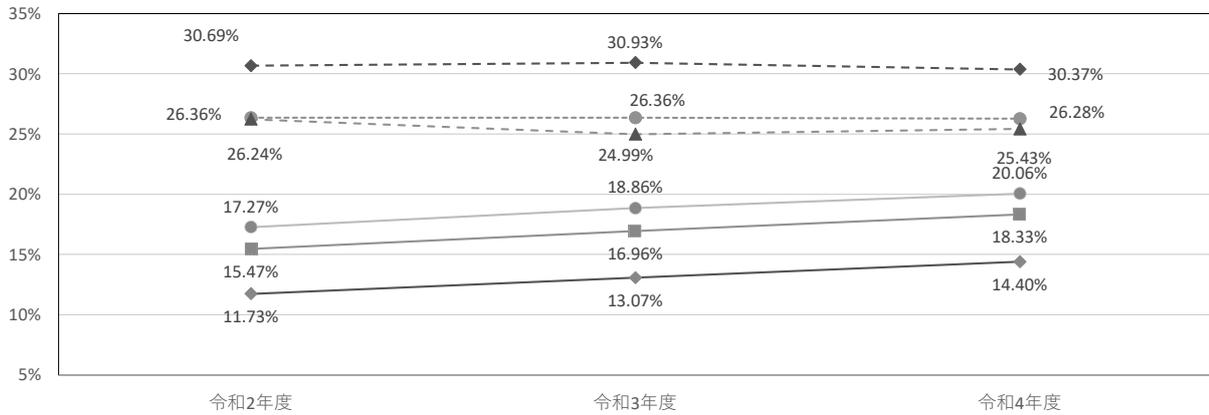
部局名	平成30年度			令和1年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度			
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	
病院	教授	10	1	11	10	9.09%	1	1	11	10	9.09%	7	1	8	12.50%	
	准教授	24	4	18.18%	18	4	22.22%	22	3	12.00%	23	2	8.00%	24	2	7.69%
	講師	64	6	9.38%	68	7	10.3%	70	5	7.1%	73	5	6.7%	74	5	6.76%
	助教	185	47	25.4%	178	49	27.5%	187	57	30.5%	198	58	29.3%	199	59	29.6%
	助手	30	33	110%	32	33	103%	31	66	213%	34	61	179%	27	38	141%
	教員数(総数)	313	91	29.1%	306	93	30.4%	324	97	29.9%	331	100	30.2%	326	105	32.2%
	助手除く	283	58	20.5%	274	60	21.9%	289	66	22.8%	304	66	21.7%	299	67	22.4%
	教授	24	5	20.8%	18	5	27.8%	25	6	24.0%	27	3	11.1%	22	5	22.7%
	准教授	26	11	42.3%	28	10	35.7%	25	12	48.0%	25	12	48.0%	21	11	52.4%
	講師	12	10	83.3%	9	9	100%	8	8	100%	7	8	114.3%	4	10	250%
高度教養教育・学生支援機構	助教	17	3	17.6%	16	6	37.5%	18	5	27.8%	17	2	11.8%	14	5	35.7%
	助手	0	2	>100%	0	2	>100%	0	2	>100%	0	2	>100%	0	2	>100%
	教員数(総数)	79	31	39.3%	71	32	45.1%	73	33	45.2%	64	27	42.2%	61	33	54.1%
	助手除く	79	29	36.7%	71	30	42.3%	71	31	43.7%	64	25	39.1%	61	31	50.8%
	教授	168	18	10.7%	165	18	10.9%	165	21	12.7%	163	19	11.6%	163	24	14.7%
	准教授	114	32	28.1%	114	31	27.2%	107	34	31.8%	97	44	45.4%	92	39	42.3%
	講師	14	13	92.9%	12	12	100%	10	23	230%	8	18	225%	7	11	157.1%
	助教	44	14	31.8%	44	16	36.4%	43	23	53.5%	37	21	56.8%	34	27	79.4%
	助手	2	11	550%	1	10	1000%	1	10	1000%	1	8	800%	3	7	233.3%
	教員数(助教・助手含む)	342	88	25.7%	336	88	26.2%	329	88	26.8%	308	100	32.5%	299	108	36.1%
文系	教員数(助手除く)	340	77	22.6%	335	77	23.0%	328	88	26.8%	307	92	30.0%	296	101	33.8%
	教授	168	18	10.7%	165	18	10.9%	165	21	12.7%	163	19	11.6%	163	24	14.7%
	准教授	114	32	28.1%	114	31	27.2%	107	34	31.8%	97	44	45.4%	92	39	42.3%
	講師	14	13	92.9%	12	12	100%	10	23	230%	8	18	225%	7	11	157.1%
	助教	44	14	31.8%	44	16	36.4%	43	23	53.5%	37	21	56.8%	34	27	79.4%
	助手	2	11	550%	1	10	1000%	1	10	1000%	1	8	800%	3	7	233.3%
	教員数(助教・助手含む)	342	88	25.7%	336	88	26.2%	329	88	26.8%	308	100	32.5%	299	108	36.1%
	教員数(助手除く)	340	77	22.6%	335	77	23.0%	328	88	26.8%	307	92	30.0%	296	101	33.8%
	教授	168	18	10.7%	165	18	10.9%	165	21	12.7%	163	19	11.6%	163	24	14.7%
	准教授	114	32	28.1%	114	31	27.2%	107	34	31.8%	97	44	45.4%	92	39	42.3%
自然科学系	教授	50	34	68.0%	50	35	70.0%	45	63	140%	54	63	116.7%	64	68	106.3%
	准教授	503	43	8.5%	487	50	10.3%	494	70	14.2%	473	76	16.1%	465	77	16.6%
	講師	133	23	17.3%	138	22	15.9%	141	20	14.2%	146	19	13.0%	149	25	16.8%
	助教	844	188	22.3%	827	171	20.7%	818	210	25.7%	787	226	28.7%	751	232	30.9%
	助手	65	64	98.5%	62	65	104.8%	66	65	98.5%	53	69	128.3%	55	67	122.0%
	教員数(助教・助手含む)	2136	332	15.5%	2104	410	19.5%	2104	410	19.5%	2033	444	21.8%	2000	468	23.4%
	教員数(助手除く)	2071	268	12.9%	2042	278	13.6%	2038	375	18.4%	1980	375	18.9%	1945	402	20.7%
	教授	1227	100	8.1%	1215	107	8.8%	1220	135	11.0%	1193	149	12.5%	1188	170	14.3%
	准教授	5955	1760	29.6%	5902	1745	29.6%	5867	1732	29.5%	5844	1745	29.9%	5821	1741	29.9%
	講師	2875	737	25.7%	2865	784	27.4%	2829	803	28.4%	2760	723	26.2%	2715	722	26.6%
合計	教授	759	52	6.8%	755	53	7.0%	750	66	8.8%	737	78	10.6%	729	92	12.6%
	准教授	617	75	12.1%	601	81	13.5%	601	104	17.3%	570	120	21.1%	557	116	20.8%
	講師	147	30	20.4%	150	34	22.7%	154	30	19.5%	150	27	18.0%	156	36	23.1%
	助教	868	182	20.9%	871	187	21.5%	861	233	27.1%	824	247	29.9%	791	289	36.5%
	助手	67	75	111.9%	63	76	120.8%	67	77	114.9%	54	74	137.0%	58	74	127.8%
	教員数(助教・助手含む)	2478	420	16.9%	2440	431	17.7%	2433	508	20.9%	2341	544	23.2%	2299	577	25.1%
	教員数(助手除く)	2411	345	14.3%	2377	355	15.0%	2366	433	18.3%	2287	467	20.4%	2241	503	22.4%
	教授	1523	163	10.7%	1506	168	11.2%	1505	200	13.3%	1463	220	15.0%	1450	244	16.8%
	准教授	8005	2876	35.9%	7939	2875	36.2%	7876	2829	35.8%	7816	2819	36.1%	7836	2793	35.7%
	講師	3231	1048	32.4%	3247	1138	35.1%	3253	1157	35.6%	3196	1065	33.3%	3156	1076	34.1%
女子学部生理系比率	1953	711	36.4%	1841	764	41.5%	1841	815	44.3%	1871	838	44.8%	1901	829	43.6%	
男子学部生理系比率																
学部生理系比率(全体)																

HI7年度から法学研究科修士課程(博士課程前期2年)は、法学研究科・法科大学院・公共政策の合計人数
 HI7年度から経済学研究科修士課程(博士課程前期2年)は経済学研究科・会計大学院の合計人数
 HI6年度は元々一タがないため法学・経済の博士課程前期は修正なし

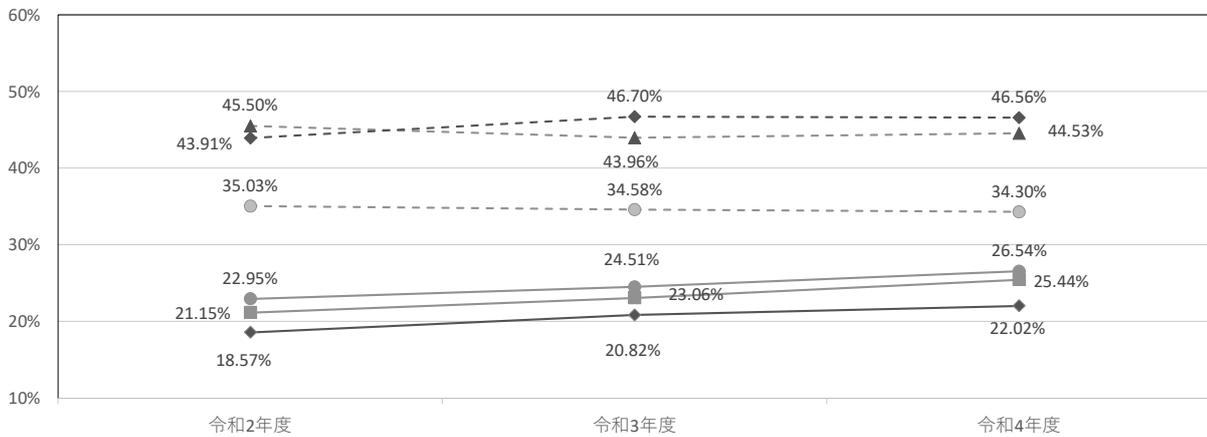
③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率（グラフ）

● 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)

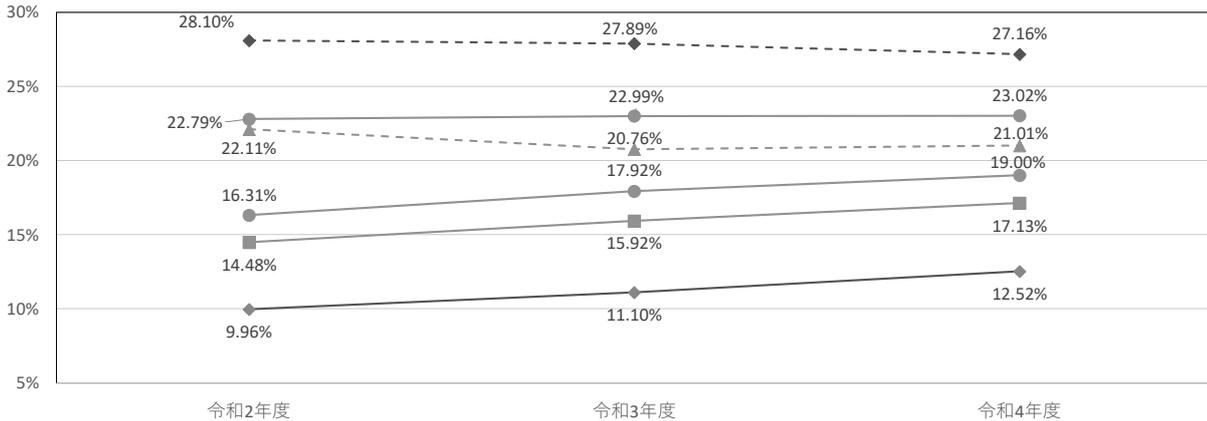
主要部局※¹における在籍教員・学生の女性比率



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

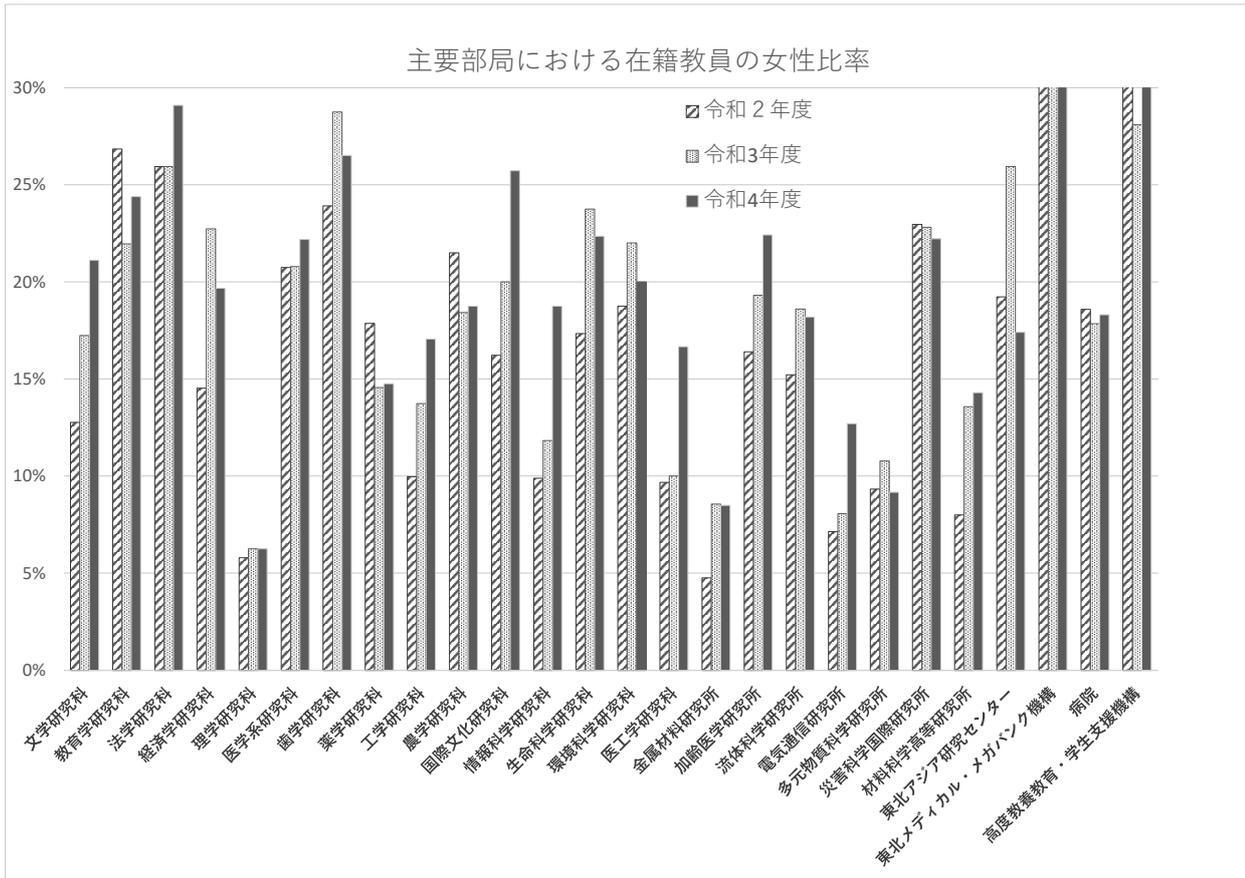


※¹ 学校基本調査より男女共同参画委員会が在籍する部局のみ抜粋

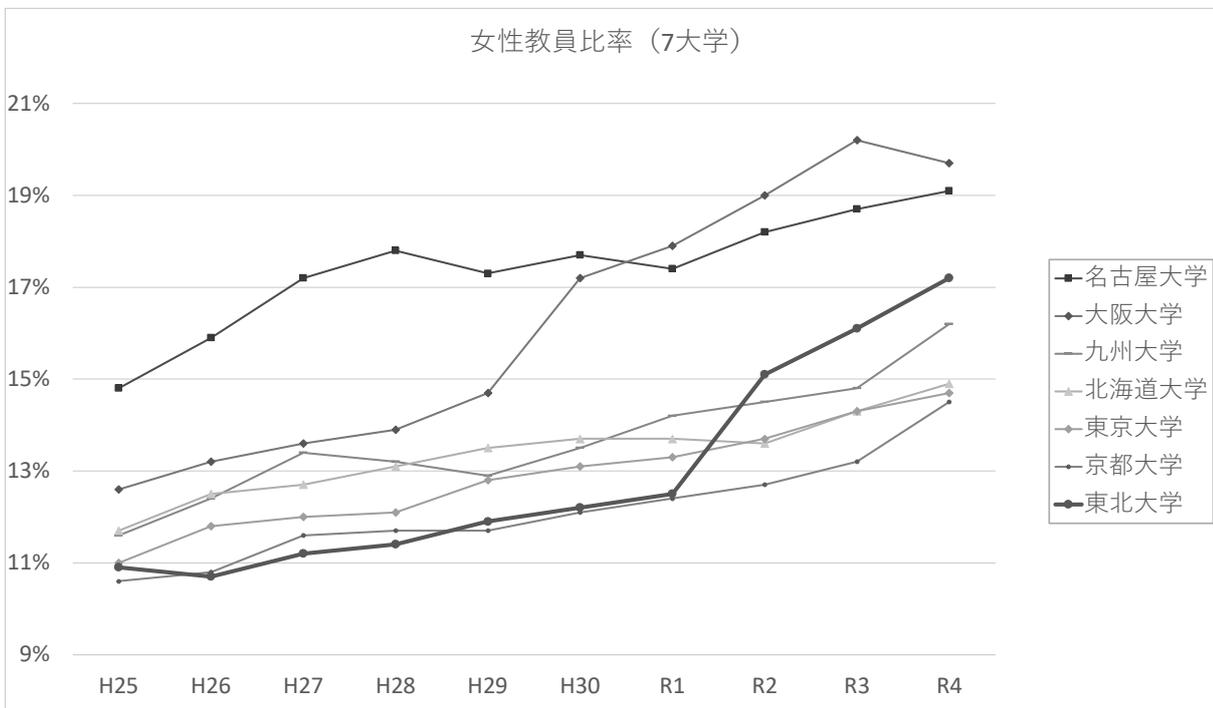
※² 人文社会系：文学研究科・文学部、教育学研究科・教育学部、法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、国際文化研究科、東北アジア研究センター、高度教養教育・学生支援機構

※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、病院材料科学高等研究所、東北メディカル・メガバンク機構

④主要部局における在籍教員の女性比率



⑤女性教員比率（7大学）



国立大学協会ウェブサイト (<https://www.janu.jp/janu/gender/>) より作成

⑥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

