

# ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン 推進委員会報告書

(令和 5 年度)



TOHOKU  
UNIVERSITY

令和 6 年 3 月

東北大学ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン  
推進委員会

# 目 次

<b>第1章</b>	<b>令和5年度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委員会活動報告</b>	
1	委員長報告	1
2	男女共同参画推進のための東北大学宣言	3
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	5
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	7
<b>第2章</b>	<b>ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センターの取組</b>	9
<b>第3章</b>	<b>活動報告</b>	
	・ 奨励制度	23
	・ 両立支援	33
<b>第4章</b>	<b>各部局の取組</b>	
	・ 文学研究科	35
	・ 教育学研究科	39
	・ 法学研究科	42
	・ 経済学研究科	45
	・ 理学研究科	49
	・ 医学系研究科	53
	・ 歯学研究科	56
	・ 薬学研究科	59
	・ 工学研究科	62
	・ 農学研究科	67
	・ 国際文化研究科	70
	・ 情報科学研究科	74
	・ 生命科学研究科	77
	・ 環境科学研究科	80
	・ 医工学研究科	82
	・ 金属材料研究所	85
	・ 加齢医学研究所	88
	・ 流体科学研究所	91
	・ 電気通信研究所	95
	・ 多元物質科学研究所	98
	・ 災害科学国際研究所	102
	・ 材料科学高等研究所	105
	・ 学際科学フロンティア研究所	107
	・ 東北アジア研究センター	110
	・ 東北メディカル・メガバンク機構	113
	・ 病院	116
	・ 高度教養教育・学生支援機構	119
	・ 本部事務機構	122

## 第5章 各種資料

資料1	令和5年度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委員会 委員名簿	124
資料2	令和5年度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委員会 委員会開催等記録	125
資料3	東北大学116周年ホームカミングデー	127
資料4	第10回澤柳記念DEI賞公募要項等	132
資料5	第7回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」応募要領等	135
資料6	第6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	138
資料7	第1回DEI推進フォーラムアンケート集計結果	141
資料8	ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センターの取組実績等	144
資料9	東北大学における在籍教員・学生の女性比率	176

# 第1章 令和5年度東北大学ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン 推進委員会活動報告

## 1 委員長報告

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会委員長  
大隅 典子

東北大学では、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月に男女共同参画委員会を設置し、「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。

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。それにともない、上記の男女共同参画委員会は令和5年度にDEI推進委員会に名称が改定されました。

共同参画やDEI推進活動として、学内予算とともに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。この事業におけるサポート組織として、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」が設置されました。

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、上記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（令和5年よりDEI推進センター）」が設置されました。

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、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、また令和元年度から、「クロスアポイントメント活用促進支援制度」の活用や、「若手女性・若手外国人特

別教員制度」の構築を行いました。さらに、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改善を目指して、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。

さらに、アカデミアにおけるDEI推進において多大な貢献をされた方々を選考し顕彰する「澤柳記念DEI賞（旧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、7回目の受賞者を決定しました。受賞者のうち梅津理恵教授（受賞時は准教授）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まふ。「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17年を迎え、他大学における同様な次世代女性研究者育成の取り組みの模範となっています。女性研究者のキャリアのステージそれぞれに合わせたこれらの活動の輪が広がることで、研究者が性別や育児・介護等様々なライフイベントの有無に関わらず活躍できる社会になることを期待しています。

一方、毎年「DEIシンポジウム（旧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DEI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20回目の開催となり、女子大生誕生110周年、文系女子大生誕生100周年の節目となる年の「東北大学116周年ホームカミングデー」における記念式典・記念プログラムとして実施しました。その中で佳子内親王殿下からお言葉を賜り、さらに、日本女子大学元学長の蟻川芳子氏、お茶の水女子大学理事・副学長の加藤美砂子氏、兵庫県立美術館課長の西田桐子氏を交えてトークセッション「日本初の女子大生3人―ウメ・チカ・らくのよこがおー」を行いました。

また、本学では、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に加え、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現することを目的に、東北大学特定基金の一つである「男女共同参画推進基金」の名称を、「DEI推進基金」に変更し、さらに女子大生誕生110周年記念事業として期間限定で「日本初女子大生誕生110周年記念募金」を設置しました。これらの基金により、支援する側も支援される側も一丸となって同事業の推進に取り組み、長期に渡ってその流れを継続していきたいと考えます。加えて、男性の育児休業取得の促進等の取り組みや、在宅勤務、子を帯同する出張への研究費からの帯同費用等支出等について、引き続き制度の整備や周知徹底を図る予定です。

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DEI推進の取組や女性研究者の現状、そしてDEI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 ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) 推進センターの取組

### 1. DEI 推進センターについて

#### (1) 概要

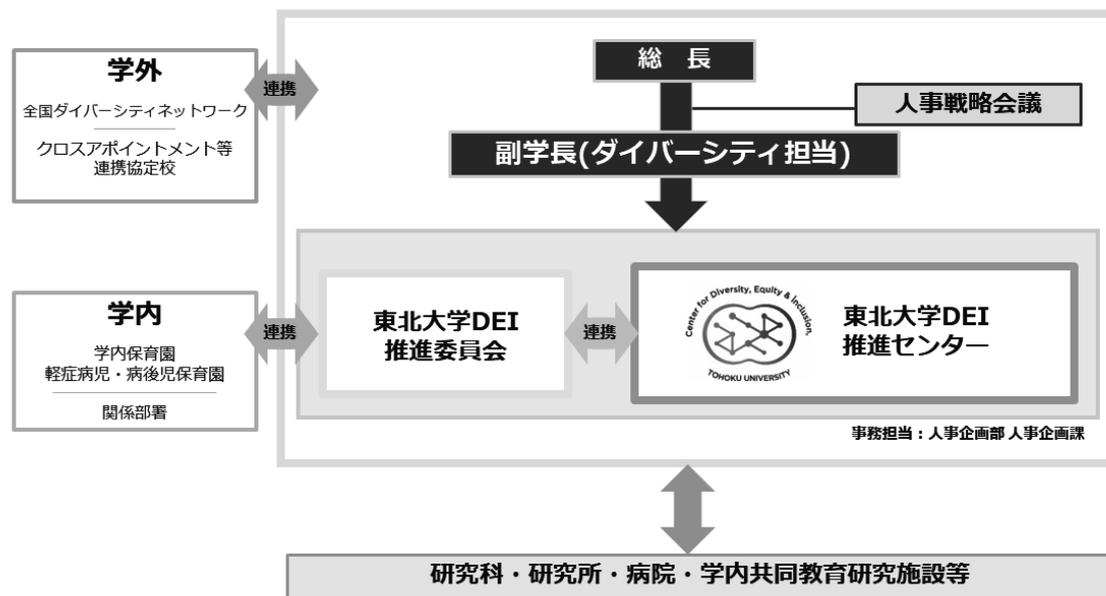
DEI 推進センターの前身である男女共同参画推進センター（以下、センター）は、「男女共同参画推進のための行動指針」（平成 25 年 8 月策定）に基づき、本学の男女共同参画活動を円滑に推進することを目的として平成 26 年 4 月に設置された。センターは男女共同参画委員会（令和 5 年 7 月からは DEI 推進委員会）の指示の下、本学における男女共同参画・女性研究者育成支援に関する施策の実施を中心に各種事業に取り組んできた。

平成 28 年度からは、東北大学の「社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。そして令和 4 年 1 月に 19.9% を達成した。当該事業は、総括責任者である総長の下に組織する「女性研究者エンパワーメントタスクフォース(ETF)」と、男女共同参画委員会及び男女共同参画推進センター (TUMUG) が一体となって取り組んできた。令和 2 年度からは、新たに令和元年 7 月に設置された「人事戦略会議」において、女性研究者の増加に向けた取組等の施策を検討している。同会議は ETF 会議の機能も担う会議体としての役割を果たしている。

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

センターは、令和 5 年 7 月 1 日より、DEI 推進センターに名称を変更した。これは、令和 4 年に本学が発出した DEI 推進宣言を受けて、センターの取り組みが男女共同に留まらず、DEI の推進に広く対応していくためである。令和 5 年は、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、学術研究員 1 名、事務補佐員 2 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 支援事業という。）」の実施運営や男女共同参画・女性研究者支援など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た。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3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。

令和5年4月6・13・20・27日、5月11・18・25日、6月1・8・15日、7月6・13・20日、8月3・10日、9月7・14・21・28日、10月5・12・19・26日、11月2・9・16・30日、12月7・14・21日、1月11・18・25日、2月1・8・15・22・29日、3月14・28日

## 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5年度の東北地区の参加機関は24機関である。

### 東北ブロック参加機関

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、秋田工業高等専門学校

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

センターで開催する「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。令和5年度のスキルアップセミナーは、本学DEI推進委員会委員長の大隅典子副学長が

「学会発表や講義に役立つオンライン技術セミナー」という題で講師を務め、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を解説していただいた。（詳細は、15 頁を参照）。

### (3) 東北ブロック会議の開催

令和 5 年 12 月 4 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 5 年 7 月 24 日の全国ダイバーシティ・ネットワーク組織幹事会について、(2) 令和 5 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 11 月 7 日（火）11:00～12:00

場 所：Zoom

参加者：

大阪大学：理事・副学長（ダイバーシティ&インクルージョン、広報、SDGs、リスク管理、事務組織担当）井上恵嗣氏  
企画部ダイバーシティ推進課課長 山口範子氏、課長補佐 青木直人氏  
ダイバーシティ&インクルージョンセンター 特任事務職員 大田規美氏  
東京農工大学：副学長（入試及びダイバーシティ担当）天竺桂弘子氏  
女性未来育成機構 機構長・教授 吉野知子氏、  
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  
研究支援課副課長 塚本江波氏、研究戦略推進係係長 加藤茂行氏  
東北大学：副学長（広報・ダイバーシティ担当）大隅典子  
人事企画部人事企画課 専門職員 内田孝義

会議では、(1) 本ネットワークで好事例等を共有、課題とするダイバーシティの範囲について、(2) 新組織の案について、(3) 全国ダイバーシティネットワーク組織の活動・持続的取組等について意見交換をした。

## 3. 令和 5 年度活動状況

### 3. 1 両立支援・環境整備

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/X 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、令和 4 年 12 月～令和 5 年 2 月にかけて全教職員対象に実施した「DEI 推進及び研究環境アンケート」について、教員と職員別の報告書を作成し、HP に公開した。

### 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
<b>両立支援/女性リーダー育成</b>			
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）	2023. 3. 10
		【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	
<b>両立支援</b>			
ベビーシッター利用料等補助	業務と育児の両立のためのベビーシッター利用料等の補助	育児を行う教職員、技術職員、ポストク、博士学生等（男女）	第1回：2023. 7. 28 第2回：2023. 10. 27 第3回：2024. 1. 26 第4回：2024. 3. 8
<b>女性リーダー育成</b>			
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）	2023. 7. 7
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：2023. 5. 12 第2回：2023. 9. 10
<b>次世代育成</b>			
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：2023. 3. 10 第2回：2023. 4. 28 (2023. 5. 10 に延期)
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	2023. 8. 31
TU-UW AOS DEI 関連学生交換プログラム	DEI に関する研究に役立つ知識、経験を得るためのワシントン州立大学との共同学生交換プログラム	大学院学生（人文社会科学分野限定）	2023. 10. 15

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】	18※ <sup>1</sup>	14	3	-	18
	【社会貢献】	2	2	-	-	2
ベビーシッター 利用料等補助	第1回	8	6	1	1	8
	第2回	4	1	2	1	5
	第3回	7	4	1	1	7
	第4回	7				
スタートアップ 研究費		30	17	-	-	17
ネクストステップ 研究費	第1回	21	12	-	-	12
	第2回	9	5	-	-	5
東北大学 サイエンス・ アンバサダー	第1回	14	14	-	14	14
	第2回	27	27	-	27	27
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		2	2	-	-	2
TU-UW AOS DEI 関連学生 交換プログラム		1	1	-	-	1

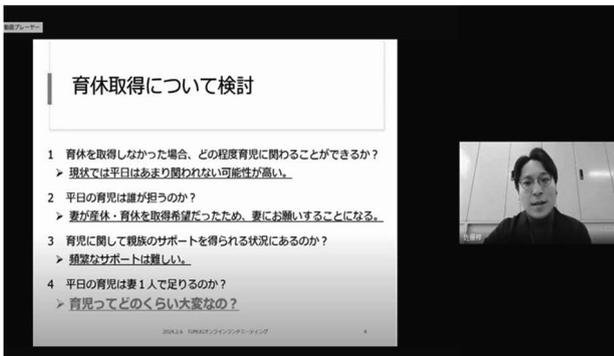
※1 内1名は両立支援・女性リーダー育成の両方に申請

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。

また、令和2年度より研究報告の場や情報交換の場として、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。本年度は、計19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5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16日	DEI推進センター 講師	李 善姬	「DEI推進及び研究環境アンケート調査報告(概要)」
7月11日	文学研究科	青木 聡子	2023年度新任教員の自己紹介・研究紹介
	東北アジア研究センター	石井 弓	
	工学研究科	小野 円佳	
	工学研究科	窪田 亜矢	
	情報科学研究科	齊藤 いつみ	
	多元物質科学研究所	高井 千加	
9月12日	情報科学研究科	根元 多佳子	2023年度新任教員の自己紹介・研究紹介
	高度教養教育・学生支援機構	澤邊 裕子	
	工学研究科	徐 超男	
11月14日	国際文化研究科	目黒 志帆美	子育て中の先生方から研究と育児の両立について
	薬学研究科	佐藤 恵美子	
	高度教養教育・学生支援機構	高橋美能	
	農学研究科	原 健士朗	
	流体科学研究所	焼野 藍子	
2月13日	金属材料研究所	山中 謙太	育児休業を取得した、現在子育て中の男性教職員の方から「研究・仕事と育児の両立」と「男性の育児参加を増やすために」
	工学研究科	会田 俊介	
	材料科学高等研究所	宇田 智紀	
	総務企画部	佐藤 梓	



例年7月には次年度に向けた、科研費獲得のためのセミナーを実施している。今年度も第1回 TUMUG Café Online:科研費セミナー(生物・理工系)と第2回 TUMUG Café Online:科研費セミナー(人文・社会科学系)をそれぞれ実施した。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 (生物・理工系)  
日 時 : 令和5年7月28日(金) 12:00~13:00  
場 所 : Zoom  
講 師 : 渡辺正夫教授 (SPS 学術システム研究センター主任研究員 (農学・環境学専門調査班)、生命科学研究所)  
参加者 : 37名 (関係者含む)
- 第2回 TUMUG Café Online : 科研費セミナー(人文・社会科学系)  
日 時 : 令和5年7月31日(月) 12:00~13:00  
場 所 : Zoom  
講 師 : 小泉政利教授(JSPS 学術システム研究センター専門研究員(人文学専門調査班)、文学研究科)  
参加者 : 21名 (関係者含む)

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開催した。概要は下記の通りである。

- 2023年度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12月18日(月) 13:30~15:00  
場 所 : Zoom  
講 師 : 大隅典子 副学長 (医学系研究科教授・DEI 推進委員会委員長)  
参加者 : 26名 (関係者含む)

### 3. 3 次世代育成

センターでは、次世代育成の取組として、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センターの次世代育成支援事業として実施している。

さらに、本年からは新たな取り組みとして、東大・お茶大と連携した「ジェンダード・イノベーション入門」三大学連携授業を実施した。また国際企画課との連携で TU→UW AOS DEI 関連学生交換プログラム TU→UW 派遣支援事業 (人文社会科学分野限定) も実施した。

その他、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センター発行の啓発資料等を配布しており、本学における DEI の取組について紹介を行っている。

#### A. サイエンス・アンバサダー活動

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ものである。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 24 名、博士課程 17 名の計 41 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 特任准教授）  
 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5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	2
経済学研究科	2
理学研究科	3
医学系研究科	6
歯学研究科	3
薬学研究科	5
工学研究科	7
農学研究科	2
生命科学研究科	6
環境科学研究科	4
医工学研究科	1
小計	41
うち修士課程	24
うち博士課程	17

**【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。本年度は大学のオープンキャンパスや片平まつりなど対面での活動が再開された中、対面とオンラインを適時に活用しながら活動を行った。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

- ・ 米国科学技術政策局副局長らの本学訪問（対面）  
 （令和5年5月13日、担当サイエンス・アンバサダー3名（内1名OG）、来学者2名）
- ・ 全国高等学校PTA連合会大会 2023 宮城大会 東北大学訪問（対面）  
 （令和5年8月24日、担当サイエンス・アンバサダー4名、参加者 約50名）

- ・山形県立山形西高等学校オンライン大学訪問（オンライン）  
（令和5年12月25日、担当サイエンス・アンバサダー5名、参加高校生87名）
  - ・母校出張セミナー「奈良工業高等専門学校」（対面）  
（令和6年1月11日、担当サイエンス・アンバサダー2名、参加高校生9名）
  - ・オンライン出張セミナー「星野学園」（オンライン）  
（令和6年2月21日、担当サイエンス・アンバサダー3名、参加高校生33名）
- (2) オープンキャンパス
- ・東北大学オープンキャンパス2023（対面）  
サイエンス・アンバサダーと一緒に考える「研究者ってなに？」～SAオープンキャンパス編～  
（令和5年7月26日・27日、担当サイエンス・アンバサダー30名、参加者1日目/221名、  
2日目/195名（保護者含む））
- (3) 科学イベント
- ・片平まつり2023「集まれ！未来の科学者たち！」（対面）  
（令和5年10月7日、担当サイエンス・アンバサダー14名、参加協力2名、参加者180名（保護者含む））
  - ・名取市館腰公民館主催「令和5年度わんぱく体験実験教室」（対面）  
（令和5年12月2日、担当サイエンス・アンバサダー3名、参加者小学生14名）
- (4) DX 協業
- 協力教員の橋本佑介先生（知の創出センター・特任准教授）の協力のもとで今年度もDXチームが結成され、活動を行った。今年度は昨年度のDXチームが開発した電子ラボノートの開発の続きを行う一方、スタンフォード大学に在籍する日本人研究者グループ（JASS）との交流を通して、女性研究者として世界で活躍して若手の交流を行った。
- ・ミーティング開催：令和5年7月12日、8月17日
  - ・JASSとの交流会開催：令和5年9月22日
- (5) シンポジウム・研修
- ・令和5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（対面）  
（令和5年6月10日、参加サイエンス・アンバサダー28名）
  - ・SAセミナー女子学生向けプログラミング・データサイエンスオンラインコース  
「Pythonプログラミング with AI」（ハイブリッド）  
（令和5年8月29日、参加者30名（関係者含む））
  - ・サイエンス・アンバサダースキルアップセミナー「学会発表や講義に役だつオンライン技術セミナー（オンライン）  
（令和5年12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）
- (6) 郡仙台市長とサイエンス・アンバサダーの懇談会
- 仙台市政だより「第46回古今東西ぐんぐん行きます！東北大学サイエンス・アンバサダー編」令和5年8月号掲載  
（令和5年6月26日（月）、担当サイエンス・アンバサダー5名）
- (7) 丹下ウメ博士開眼法要及び記念碑除幕式へ参加  
（令和5年8月21日（月）、担当サイエンス・アンバサダー1名、関係者2名）

- (8) 東北大学創立 116 周年ホームカミングデーにて行われた「女子大生誕生 110 周年・文系女子大生誕生 100 周年記念式典」と佳子内親王殿下との懇談会
- ・東北大学創立 116 周年ホームカミングデーの司会をサイエンス・アンバサダー 1 名が務める。
  - ・佳子内親王殿下とサイエンス・アンバサダーとの懇談会では、異なる分野からサイエンス・アンバサダー 5 名が参加 (令和 6 年 9 月 30 日 (土))
- (9) 令和 5 年度東北大学サイエンス・アンバサダー 報告会 (オンライン)  
(令和 6 年 2 月 3 日 (土) 参加サイエンス・アンバサダー 18 名)
- (10) DEI 推進センター業務
- 今年度は、年度末のセンター業務にサイエンス・アンバサダーに学生スタッフとして関わってもらった。年度のサイエンス・アンバサダー報告書の記事作成や編集、広報スタッフとしての補助業務、イベント補助など若い世代のアイデアを受けながら、センターの行事を進めた。
- ・令和 4 年 DEI 推進及び研究環境アンケート集計補助  
(令和 5 年 11 月～12 月、担当サイエンス・アンバサダー 1 名)
  - ・サイエンス・アンバサダー活動報告書 2023 編集部  
(令和 5 年 12 月～令和 6 年 3 月、担当サイエンス・アンバサダー 3 名)
  - ・DEI 推進センター 学生広報スタッフ  
(令和 6 年 1 月～3 月、担当サイエンス・アンバサダー 1 名)
  - ・DEI 推進センター・人事企画部主催イベント サポートスタッフ
  - ・各種センターイベント開催の補助業務
  - 第 1 回 DEI 推進フォーラム  
(令和 6 年 2 月 28 日 (水)、担当サイエンス・アンバサダー 3 名)
  - 第 7 回紫千代萩賞 授賞式・受賞講演会  
(令和 6 年 3 月 19 日 (火)、担当サイエンス・アンバサダー 4 名)
  - 第 10 回澤柳記念 DEI 賞受賞者講演会  
(令和 6 年 3 月 23 日 (土)、担当サイエンス・アンバサダー 3 名)
- (11) 東北大学サイエンス・アンバサダー note 記事  
(令和 2 年 8 月 8 日 (土) より継続中、URL : <https://note.com/scienceangel>)
- (12) tbc 東北放送 特別番組への出演  
(令和 6 年 3 月 30 日 (土) 放送予定、参加サイエンス・アンバサダー 9 名)

## B. 全学教育

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。令和 4 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 280 名) を対象に男女平等と多様で公正な包摂意識の醸成に努めた。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受講を主としてオンデマンド受講も可能なハイブリッド形式で行った。

## インクルージョン社会 講義内容および担当教員

	講義担当	所属・役職	講義題目
1	米永 一郎	DEI推進センター	イントロダクション
2	李 善姫	DEI推進センター	ジェンダー不平等と格差
3	水野 紀子	白鳳大学	家族の再構成?
4	吉田 浩	経済学研究科	社会的包摂の経済的評価
5	末松 和子	高等教育推進機構センター	日本における多文化共生
6	大隅 典子	医学系研究科	男性専科の学術からジェンダー・ダイバーシティ
7	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
8	田中 真美	医工学研究科	教育における包摂
9	前川 直哉	福島大学	性的マイノリティの今
10	米永 一郎	DEI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・包摂とダイバーシティ
12	出口真紀子	上智大学	真のダイバーシティをめざして
13		総合討論	
14		特別講演会	
15	米永 一郎	DEI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

	講義担当	所属・役職	講義題目
1	米永 一郎	DEI推進センター	イントロダクション
2	妙木 忍	国際文化研究科	フェミニズムの軌跡と展望
3	田中 重人	文学研究科	家族とジェンダー
4	神谷 節司	教育学研究科	子育て・教育とジェンダー
5	岡庭 英恵	山形大学人文社会科学部	経済社会におけるジェンダー平等の現在地
6	李 善姫	DEI推進センター	ジェンダー・多様性と緊急時リスク
7	米永 一郎	DEI推進センター	多様な性・男性性
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	富崎 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)
10	藤田 恭子	国際文化研究科	ジェンダー平等前史の諸相 - ドイツ圏を中心に
11	朝倉 京子	医学系研究科	ケアは女性の役割か?
12	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 - 国境を越えて人身売買される女性たち -
13		総合討論	
14	小川 真理子	東京大学	ジェンダー平等の抱える課題
15	米永 一郎	DEI推進センター	まとめ & 期末試験

### C. 三大学（お茶の水女子大学・東京大学・東北大学）連携

#### 「ジェンダード・イノベーション入門」授業

今年度初めて開講した、三大学連携「ジェンダード・イノベーション入門」授業は、各大学の学部生を対象に（大学毎10名限定）令和6年2月13日から15日に集中講義として行われた。今年はお茶の水女子大学が取りまとめ役となり、各大学の多様な分野の教授らによる7つの座学と、5つのグループワークで進められた。参加した学生からは、他大学の先生による講義を聞くのはもちろん、他大学の学生とでディスカッションを行う経験などが新鮮だったという感想が寄せられた。

本学からは、医学系研究科の朝倉京子先生と、生命科学系研究科の竹内秀明先生が講義を担当した。

#### 3. 4 「女子大生の日」や「女子大生誕生110周年記念」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名が日本で最初的女子大生となった。それから100年以上を経て、本学では数多くの女性研究者を輩出している。

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、毎年8月には、「女子大生の日」の関連イベントを開催している。今年度は、8月10日にく女子大生の日」記念 オンライン・オープンキャンパス～自分らしく生きる力・Be yourself～>を実施した。当日は、サイエンス・アンバサダー6名によるプレゼンテーションがあり、高校生を含む参加者は36名（関係者含む）であった。

なお、本年度は「女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年」と記念すべき年であり、関連イベントとして、9月30日の「東北大学116周年ホームカミングデー～女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念式典・記念プログラム」が開催された。記念式典には佳子内親王殿下がお成りになり、田中センター長より「東北大学 DEI 推進の軌跡～皆が輝ける大学を目指して～」の講演が行われた。「記念プログラム」では、「日本初的女子大生3人ーウメ・チカ・らくのよこがおー」と題して、3人に縁のある日本女子大学 元学長の蟻川芳子氏、お茶の水女子大学 理事・副学長の加藤美砂子氏、兵庫県立美術館課長(常設展・コレクション収集管理担当)の西田桐子氏を迎えてのトークセッションが行われた。午後のトークセッション後に、佳子内親王殿下とサイエンス・アンバサダーとの懇談会が行われた。<資料3参照>

また東北大学女子大生誕生110周年関連イベントとして、12月16日に本学学生とスタッフによる演劇「ミモザウエイズ」の朗読劇を開催した。演劇「ミモザウエイズ」は、100年の日本女性史を楽しく振り返るというコメディ風演劇で、1910年代・1970年代・1990年代・そして2020年代の4つの時代をつなぐ内容で構成されている。この日は、東北大学女子大生誕生110周年、文系女子大生誕生100周年を記念し、1910年代の女性たちの苦悩と女性運動の始まりを描いた内容を朗読した。なお、当日のイベントは、センターと日仏女性の人権架け橋ミモザ実行委員会が主催者となり、本学文学研究科と仙台市の後援をいただき、後日NHKニュースにも取り上げられた。



### 3. 5 DEI 推進の取り組み

大学の DEI 推進宣言に伴い、センターにはこれまでの男女共同参画推進の取り組みに加え、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啓発と環境整備も期待されるようになった。その期待に応じるため、センターでは令和 5 年 3 月に「多様な性に関するガイドライン」を制定した。ガイドラインは、センターの他、学生相談所、保健管理センター、キャリア支援事務室、職員相談所など関連部署間の協議を重ね、なお学生評議会や学友会学生の意見も反映するなど、学内の多様な声を収斂して作成されたものである。

また、学内の横の連携を強化する取り組みとして、令和 5 年 2 月 28 日には学内限定公開イベントとして第一回東北大学 DEI 推進フォーラム「東北大学が目指す DEI とは～サポートする現場から～」を開催した。本フォーラムは、学内の多様な主体の横の連携を図り、またその声を大学の執行部と共有しながら、本学の DEI の青写真を築いていきたいという趣旨で企画されたものである。第一回目のフォーラムでは、「～サポートする現場から～」をサブタイトルに、学内で多様な構成員のサポートを行う組織として、学生相談所、特別支援室、グローバルラーニングセンター、キャリア支援センター、そして DEI 推進センターが参加した。参加組織からそれぞれの取り組みを紹介すると同時に、多様化する構成員の特性や属性、それに伴う現場での対応などについて共有し、連携の重要性を確認する場となった。当日は、大学執行部として牛尾則文理事（人事労務・環境安全・施設担当）と滝澤博胤理事・副学長（教育・学生支援担当）が対面で、大隅典子副学長（広報・ダイバーシティ担当）がオンラインで参加され、パネルディスカッションでは会場の質問に直接答える場面もあった。

### 4. 国際化対応

令和 5 年 11 月 13 日に JICA 東北が主催、当センター共催で課題別研修「ジェンダーと多様性からの災害リスク削減」の公開シンポジウム「多様な被災者の主体的な自立・生活再建にむけて～災害ケースマネジメントの取り組み～」を開催した。李講師がファシリテーターを務め、10 か国から参加した JICA の研修員と共に、被災者一人ひとりに寄り添い、被災者の自立・生活再建を支援する「災害ケースマネジメント」の被災地の具体事例についての報告があった。

また、昨年度から継続しているワシントン大学(UW)と本学(TU)のアカデミックオープンスペース(AOS)事業の一環として、東北大学から大学院生(文系)一人を選抜し、UW に派遣した。派遣時期は令和 6 年 2 月 28 日から 3 月 2 日で、今回派遣者となった一木優花(国際文化研究科修士 1 年)は、研究分野であるアメリカの公民権運動史に関連して、UW の研究者や Women's Center と交流し、他資料収集などを行った。また、UW の国際担当副学長である Dr. Nancy Allbritton と工学部学部長の Dr. Gayle Christensen が 3 月 21 日に東北大学を訪問した際、本学の DEI 推進について報告をし、意見交換を行なった。今後の UW との交流活動も期待できる。

さらに、大学内の国際化にも対応するため、センターのリニューアルした Web ページの英語版を公開した。また、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。

## 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/X 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。名称変更に伴い、新しいロゴマークの制作とホームページのリニューアルを行った。新ホームページでは、これまでの情報発信のページの他に、「DEI 知る・学ぶ」「DEI 広場」など新たなページを設け、より多くの人々に活用してもらえるように工夫した。また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紹介を行い、取り組みの周知に活用している。

他、昨年度に続き、東北大学特設サイト「日本初女子大生誕生の地」におけるコンテンツ提供を行い、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、「女子大生の日」登録秘話、「女子大生誕生 110周年記念式典」の報告などを紹介した。本サイトは、第11章で完結となる。

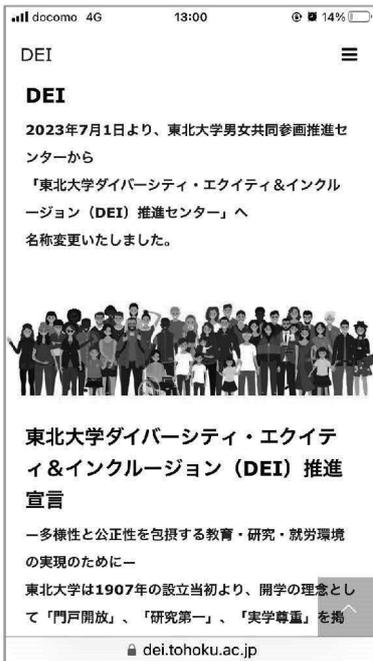
[https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni\\_women/](https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women/)

### DEI推進センターWebページの開設

新たなコンテンツ「DEI 知る・学ぶ」「DEI広場」など、情報の周知や共有だけでなく、双方向につながり互いに理解し協力できる組織を目指す



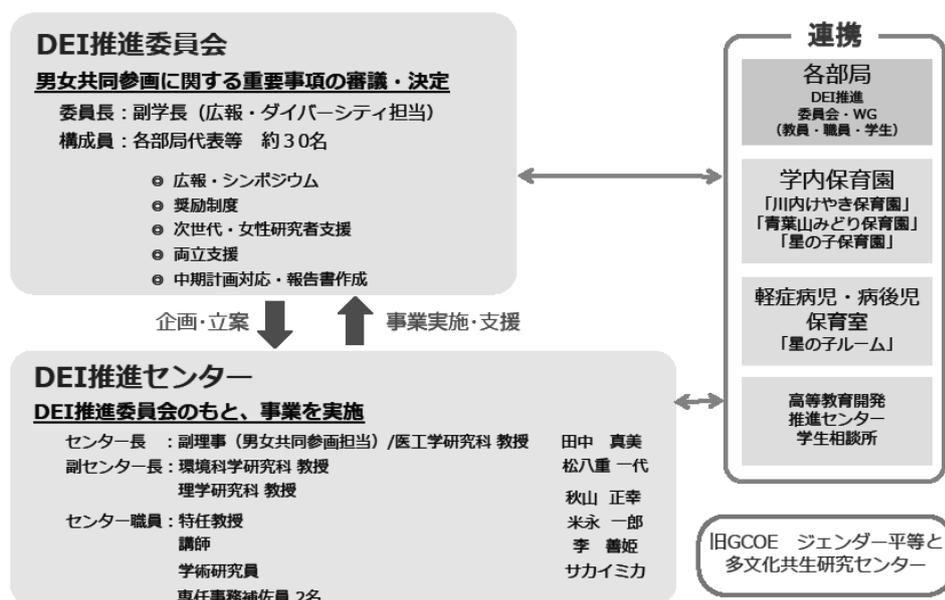
DEI推進センターロゴマーク



新しくなったセンターHP

## 6. 支援推進体制

### (1) DEI 推進体制における DEI 推進センターの位置づけ



センターは、DEI 推進委員会（旧男女共同参画委員会）で審議・決定された DEI 推進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、本学構成員に必要な啓発事業、女性研究者や子育て研究者のエンパワメントのためのネットワーキング事業などを実施している。その他男女共同参画・女性研究者支援・ダイバーシティ推進における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/X などについても、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、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	サカイ ミカ	学術研究員（令和6年1月末で退職）
専任スタッフ	猪股 真知	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、澤柳記念 DEI 賞(旧：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞)、仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表支援事業、東北大学優秀女性研究者賞(紫千代萩賞)に関わる活動を行った。

### 活動状況

#### 1. 第10回澤柳記念 DEI 賞

① 5月26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7月12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):澤柳記念 DEI 賞 4 件、B 賞(奨励賞):澤柳記念 DEI 奨励賞 4 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 (DEI 推進委員会委員長)
- 芳賀 満 (高度教養教育・学生支援機構教授、DEI 推進委員会副委員長)
- 佐野 正人 (国際文化研究科教授、DEI 推進委員会以外の本学教員)
- 千葉 奈津子 (加齢医学研究所教授、DEI 推進委員会以外の本学教員)
- 橋本 久子 (理学研究科教授、DEI 推進委員会以外の本学教員)
- 今津 綾子 (法学研究科准教授、DEI 推進委員会以外の本学教員)
- 梅田 恵 (筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局  
業務マネージャー/教授、外部委員)

佐藤 龍彦 (人事企画部部長、DEI 推進委員会委員)

各委員には事前に審査表、応募書類等を送付し検討の上、9月5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:澤柳記念 DEI 賞 (1 件)

課題名: 科学技術・教育分野のジェンダー平等推進

受賞者: 山形大学学術研究院教授 河野 銀子 氏

B 賞:澤柳記念 DEI 奨励賞 (2 件)

課題名: 周作人の女性解放運動の体系化に向けた研究

——生涯にわたる言論運動とそれを支えた国際的知見の所在——

受賞者: 東北大学大学院国際文化研究科 博士後期課程 張 蕊 氏

課題名: セクシュアルマイノリティへの理解促進および当事者の居場所づくり

受賞者: 北海道大学 LGBTQ+サークル 虹の集い

## 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、工学研究科1件、農学研究科2件、歯学研究科1件、環境科学研究科1件の合計5件の応募があり、DEI推進センターにて審査を行った。審査時には、公募要領の応募用件を満たす申請であるかを確認し、5件が審査対象となった。審査では、過去の海外での国際学会における発表回数と申請書の内容等を申請書から精査した。その結果、以下の2名に対し援助を行うこととした。

- ・大島 絵恋（歯学研究科）
- ・工藤 咲季（環境科学研究科）

## 2. 第7回東北大学優秀女性研究者賞（紫千代萩賞）

①11月2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8件、理学・工学分野4件、農学・生命科学分野3件、医歯薬学・保健分野2件の合計17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）
- 田中 重人（学研究科教授）
- 有本 昌弘（教育学研究科教授）
- 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）
- 大野 泰生（理学研究科教授）

### 【農学・生命科学分野】

- 山下 まり（農学研究科教授）
- 大越 和加（農学研究科教授）
- 倉永 英里奈（生命科学研究科教授）

### 【医歯薬学・保健分野】

- 永次 史（多元物質科学研究所教授）
- 青木 洋子（医学系研究科教授）
- 倉田 祥一郎（薬学研究科教授）

各委員には12月1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25日を締め切りとしたメール審議を行った。各分野1名、合計4名の受賞者を決定した。受賞結果は3月開催の国際女性デー記念 第7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 近現代日本における人格形成と人物表象に関する総合的研究

受賞者 大澤 絢子(国際文化研究科 特任研究員)

【理学・工学分野】

課題名 高速輸送機器高性能化のための流れ機構解明と制御の研究

受賞者 焼野 藍子(流体科学研究所 助教)

【農学・生命科学分野】

課題名 植物の栄養繁殖を調節する分子メカニズムの研究

受賞者 小松 愛乃(生命科学研究科 助教)

【医歯薬学・保健分野】

課題名 エピトランスクリプトームによる生体代謝研究

受賞者 小川 亜希子(加齢医学研究所 助教)

## 澤柳記念 DEI 賞(旧:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞)

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。澤柳記念 DEI 賞(第9回までは澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞)はこの初代総長の名にちなんでいます。本賞は東北大学内外に関わらず、アカデミア及び社会におけるジェンダー公正性の推進を含んだダイバーシティ・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々を顕彰し、その一助となることを目的としています。

## 澤柳記念 DEI 賞(旧: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		
第10回	令和5年度	科学技術・教育分野のジェンダー平等推進	山形大学ダイバーシティ推進室 教授 河野 銀子 氏	教育社会学を専門とする河野銀子氏は、女性が少ない分野の現状把握・要因分析によるジェンダー平等を推進するための先駆的な基礎的研究を多分野の多彩な研究者と協働して行う。量的手法と質的手法を組み合わせるミックスメソッドにより、特に女性学長、女性学長、女性研究者のキャリア形成の実態とその困難および超克を描き出し、実践的な改善策を提示している。このように男女共同参画、DEIの分野の専門家として調査とエビデンスに基づいた実証的な研究実績を十分に重ねるのみならず、それに基づいた実践的な解決策を氏は出版、講演、メディアを通して社会に発信している。氏の研究の成果は本務校の山形大学や近隣大学における教育にも十二分に活かされ、その研究を基にして大学運営にも長年にわたり堅実な貢献を果たしてきた。さらに市県レベルのみならず国レベルでの実証的な研究に基づいての政策立案等にも幾度も寄与しその貢献は大である。そして国際的にも国連大学、アメリカやイギリスの教育学会、国際会議Gender Summit、STEMの女性リーダーサミット等で発信を重ねている。このように研究、教育、大学運営、県レベルでの社会貢献、国レベルの政策への貢献、国際社会での発信といった各観点に於いて大きな実績を有し、以てジェンダー平等とDEIを強く推進する河野銀子氏はまことに本賞に相応しい。

※所属や役職は受賞当時のもの

澤柳記念 DEI 奨励賞(旧:澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞)

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
第1回	平成26年度	東北大学サイエンス・エンジェル(SA)修了生による男女共同参画推進の取り組み	SA 輝友会(エスエーきゆうかい)	同団体は東北大学サイエンス・エンジェルであった大学院修了生を中心とする自主的な活動団体として、修了後も研究分野や職種を超えて交流を続けている。自ら科学イベント等の企画を行うほか、現役学生のSA活動や進路に関するアドバイスを行うなど、ロールモデルとしても貴重な役割を果たしている。このような異なる分野を横断した理系の女子大学院生修了生による活動の今後の一層の活躍を期待し、奨励賞として顕彰する。
第2回	平成27年度	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育	新大 Wits (しんだいういつ)	同グループは、中高生を対象として、大学院生による文理融合型の出前授業を積極的に行い、次世代の女性研究者の増加・活躍を促進するとともに、男性も含めた研究者全体の男女共同参画意識の醸成を図ってきた。また、出前授業の実施に留まらず、この効果等を科学的に分析し改善を図っており、今後の活動のより一層の発展を期待し、奨励賞として顕彰する。 (※新大Witsは、サイエンス・セミナー(出前授業)を行っている新潟大学大学院生の愛称)
第3回	平成28年度	該当なし		
第4回	平成29年度	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	同氏は男性の積極的な育児参加を自ら実践するとともに、育メン講座や相談を行うなど、啓発・情報発信に努めている。このような活動は、看護学分野という、男性の割合が低い中での取り組みだけに、多大なインパクトを与えており、「男女共同参画」の環境醸成について、貢献をしていることが窺えることから。
第5回	平成30年度	理系女子大学院生チーム IRIS(アイリス)による地域における理系進路支援の取り組み	大阪府立大学 理系女子大学院生 チームIRIS	同グループは、西日本では初めて女子大学院生が中心となって、企画から運営まで主体的に様々な活動に取り組み、長期にわたり地域に根付いた理系進路支援に関する活動を行っている。進路選択について考える機会を継続して提供していること、また活動が年々活発化していることは高く評価できる。
第6回	令和元年度	埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト	埼玉大学みんなのトイレプロジェクト	同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動を推進し、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。
第7回	令和2年度	該当なし		
第8回	令和3年度	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	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	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		

受賞回	年度	課題名	受賞者氏名	受賞理由
第 10 回	令和5年度	周作人の女性解放運動の体系化に向けた研究 ——生涯にわたる言論運動とそれを支えた国際的知見の所在	東北大学大学院 国際文化研究科 博士課程後期 張 蕊 氏	近代中国の代表的文筆家・周作人が生涯にわたって取り組んだ女性解放運動の全体像を極めて体系的・網羅的に考究する。それは、日本よりも格段に早く DEI 推進や男女共同参画が論じられた中国という視座や、日本留学した周作人に影響を与えた西洋化された日本や欧米の思想家という視座も有した、壮大でグローバル且つ緻密で実証的な歴史学研究であり大きな意義を有する。現在の日本社会で男女共同参画やDEIを考えそれを確実に推進・実現するにあたって、過去の人々や社会の実相を知りそれを踏まえることが求められるとき、その基盤としてアカデミアから社会への具体的で大きな影響源として本研究のような優れた歴史学的研究は必須である。実際、周作人の運動が1950年の中華人民共和国婚姻法の条文に反映されていると本研究は指摘する。また周作人が清代、中華民国時代、満州国時代・日中戦争時代、そして中華人民共和国時代という社会の大激変を生き抜きつつも女性解放運動を応答させて貫徹したことは、激動する現代社会でのDEI活動に大きな示唆を与える。ゆえにこの汗牛充棟たる史料に取り組んだ濃密で重いアカデミックな研究成果は、まさに東北大学の澤柳記念 DEI 奨励賞に相応しい。本賞受賞が今後のさらに長く重い研究を重ねていく励みとなることを期待する。周作人が本学と縁のある魯迅の弟であったことも趣深い。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。
		セクシュアルマイノリティへの理解促進および当事者の居場所づくり	北海道大学 LGBTQ+サークル 虹の集い	2016年に設立され2019年からは北海道大学公認の学生主体のサークルとして、LGBTQ+に関する例会「つどい」や映画上映会、トークイベント、講演会、親睦会、さらにはオンラインの利点を活かした例会など、質の高い啓蒙活動を極めて精力的に定期的に繰り広げている。 学生によるこの先進的な取り組みは、所属する北海道大学の枠を超えてその外にも展開しながらオンラインやメディアによる紹介をも通じてその活動範囲を北海道内外や海外在留者にも拡げ、その対象も日本の大学生だけでなくアメリカの大学生、在札幌米国総領事や高校生、教員なども交える。こういった交流・啓蒙活動の社会的意義は大変に大きい。 DEI 推進に関するこのような極めて多彩で且つ親しみやすい、波及効果とインパクトの大きいこの活動が今後も継続し、更なる企業や他大学との協働等の展開をも遂げることに大きな期待を抱く。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。

※所属や役職は受賞当時のもの

## 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」

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 助教 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	

第7回	令和5年度	人文・社会科学	国際文化研究科 特任研究員 大澤 絢子	近現代日本における人格形成と人物表象に関する総合的研究
		理学・工学	流体科学研究所 助教 焼野 藍子	高速輸送機器高性能化のための流れ機構解明と制御の研究
		農学・生命科学	生命科学研究科 助教 小松 愛乃	植物の栄養繁殖を調節する分子メカニズムの研究
		医歯薬学・保健	加齢医学研究所 助教 小川 亜希子	エピトランスクリプトームによる生体代謝研究

※所属や役職は受賞当時のもの

## 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。

### 令和元年度～令和5年度青葉山みどり保育園保育園利用状況

月	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数								
4月	49名		74名		88名		90名		96名	1名
5月	49名	6名	71名		90名		90名	3名	98名	2名
6月	53名	5名	78名		91名		90名		99名	1名
7月	55名		81名		91名		90名		98名	5名
8月	55名	16名	84名	3名	92名		94名		97名	4名
9月	55名	1名	85名	1名	92名		94名		98名	6名
10月	58名		88名	2名	94名		94名		100名	5名
11月	59名		91名	6名	96名		97名	2名	104名	3名
12月	64名		92名	2名	97名		98名		106名	7名
1月	64名		94名		97名	2名	102名	5名	108名	
2月	64名		94名		97名		103名		108名	
3月	64名	13名	94名		95名		103名		109名	-
計	689名	41名	1,026名	14名	1,120名	2名	1,145名	10名	1,221名	34名

※一時保育利用者数は、延べ人数

### 令和元年度～令和5年度川内けやき保育園利用状況

月	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	令和5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	基本保育 利用者数
4月	22名	18名	25名	1名	22名	2名	16名	13名
5月	22名	1名	22名	3名	21名		16名	13名
6月	21名	2名	22名		19名	1名	17名	13名
7月	21名	2名	22名	11名	19名	18名	18名	13名
8月	21名	10名	22名		19名		18名	14名
9月	22名	2名	22名	5名	23名	6名	19名	16名
10月	23名	5名	25名		21名		19名	17名
11月	23名	5名	29名		20名		19名	17名
12月	23名	17名	29名		20名		20名	17名
1月	25名	3名	29名	2名	20名	15名	21名	17名
2月	25名		29名		19名		21名	17名
3月	25名	1名	29名		20名		21名	17名
計	273名	66名	305名	22名	243名	42名	225名	184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

※R4年度より一時保育は実施していない

**令和元年度～令和5年度星の子保育園利用状況**

月	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数								
4月	49名	23名	67名	4名	72名	0名	80名	9名	77名	6名
5月	50名	10名	68名	2名	76名	0名	81名	7名	77名	0名
6月	56名	4名	71名	0名	80名	1名	83名	5名	77名	1名
7月	58名	5名	73名	0名	84名	0名	86名	6名	79名	5名
8月	59名	23名	77名	0名	85名	7名	88名	5名	79名	10名
9月	59名	11名	78名	2名	89名	0名	91名	4名	80名	0名
10月	67名	5名	80名	0名	89名	1名	91名	6名	86名	1名
11月	66名	5名	81名	7名	92名	0名	93名	8名	88名	0名
12月	67名	6名	84名	0名	92名	0名	93名	2名	84名	1名
1月	68名	6名	84名	2名	92名	1名	95名	3名	84名	2名
2月	69名	3名	83名	0名	92名	0名	95名	4名	85名	4名
3月	68名	3名	83名	0名	91名	0名	96名	8名	89名	—
計	736名	101名	929名	17名	1,034名	10名	1,072名	67名	985名	30名

**令和元年度～令和5年度軽症病児・病後児保育室利用状況**

月	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
4月	37(1)名	1(0)名	10(1)名	6(0)名	18(2)名
5月	29(4)名	0(0)名	17(5)名	10(0)名	34(1)名
6月	67(7)名	12(0)名	29(0)名	16(0)名	51(5)名
7月	60(6)名	9(0)名	34(3)名	24(3)名	39(2)名
8月	51(4)名	11(4)名	25(2)名	30(0)名	43(5)名
9月	37(0)名	8(0)名	13(1)名	35(0)名	23(3)名
10月	44(4)名	15(1)名	17(4)名	31(0)名	30(0)名
11月	36(3)名	8(0)名	25(9)名	32(2)名	23(2)名
12月	21(1)名	18(0)名	38(6)名	28(0)名	20(2)名
1月	32(4)名	11(0)名	21(2)名	20(0)名	14(2)名
2月	23(1)名	2(0)名	6(0)名	31(0)名	18(3)名
3月	8(1)名	17(6)名	13(2)名	31(2)名	一名
計	425(46)名	445(36)名	248(35)名	294(7)名	313(27)名

## 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ワーキング・グループは、委員として村山達也教授、木山幸子准教授、大貫隆史教授（WG 座長、全学 DEI 推進委員）の男性2名、女性1名の計3名で構成されている。

#### 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、次年度へ向けた課題の整理を行った。

令和5年～令和6年1月 不定期にメール会議を開催した。男女共同参画ワーキング・グループを、DEI 推進を図る WG へと改称・改編することについて、運営会議に検討を提案した。

#### 活動内容

##### 1. 文系女子大生誕生 100 年関連企画の実施

社会連携室（室長 安達宏昭教授）の主導により、以下の企画を実施した

(1) 文学研究科 HP のトップ画面のメインビジュアルを文系女子大生誕生 100 年のものにした。  
(<https://www.sal.tohoku.ac.jp/>)

(2) 文学研究科のウェブサイト内に、文系女子大生誕生 100 年についてのさらなる周知と解説を踏めるため、特設サイトを準備し公開した。

(<https://www.sal.tohoku.ac.jp/dei/>)

(3) 上記ページ内に、文学部卒業生・文学研究科修了生へのインタビュー企画である「**PRO-pose**」をリンクさせ、社会で活躍する本学部卒業生の女性お二人へのインタビューを実施し、公開した。2人の社会で活躍する女性のインタビュー記事を掲載した（これまでは高校生向けであったが、今年は在学生向けの内容と人選を行った）。

大沼ひろみさん（日本放送協会 仙台放送局アナウンス チーフ・リード）

(<https://www.sal.tohoku.ac.jp/jp/propose/09.html>)

栃谷恵理子さん（パナソニック オートモーティブ システムズ 株式会社  
人事センター 人事戦略部 部長（兼）採用部 部長）

(<https://www.sal.tohoku.ac.jp/jp/propose/10.html>)

(4) 文学部同窓会と連携し会報において特集企画を組み以下の記事を掲載した  
加藤諭 学術資源研究公開センター 史料館 准教授（本研究科同窓生）

「法文学部女子学生入学 100 年目に」

佐倉由泰 日本文学専攻分野 教授

「戦時の女子学生の学びを想う」

##### 2. 所属教員、専修・専攻分野による男女共同参画、DEI 推進活動（主に学内）

(1) 小泉政利教授 —— 「日本手話」及び関連する生活と文化を学習する授業提供

・松崎丈教授（宮城教育大学）と共同で、全学教育において、「日本手話」及び関連する生活と文化を学習する授業を前期と後期に開講した（平成24年度東北大学全学教育貢献賞を受賞した取り組みを継続しているものである）。

(2) 日本語教育学研究室 —— 留学生向けの日本語会話セッション開催

・学内の留学生学生生活調査の結果から、留学生の友人関係が非常に限られていること、特に日本人学生の友人が0人という留学生が半数近くいるという状況を受けて、留学

生と日本人学生をつなぐ場として、日本語教育学研究室の授業と合同で留学生向けの日本語会話セッション（「みんなのひろば」）を実施している。令和2年度よりコロナ禍のためオンラインで実施していたが、今年度より対面で実施した。留学生からは、初めて日本人の友達ができ、日本人に初めて遊びに誘われた、といった声も聞かれ、セッションが終わった後も続く関係を築けた留学生もいるようである。

### 3. 女性教員採用の促進

- ・女性教員の増加に向けて、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8件のうち、4件で女性採用に至った。

### 4. 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29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。

### 5. 教職員や学生に対する男女共同参画、DEI推進活動への呼びかけ

- (1) 男女共同参画、DEI推進活動に関わる行事や事業等については、研究科・学部の全教職員へのメールなどを通じて、適宜、周知や呼びかけを行っている。
- (2) 「東北大学 みんなが主役 多様な性に関するガイドライン」の周知を図るためのFDを、研究科委員会・教授会メンバーに向けて、令和6年2月22日に実施するべく、その準備を進めた。

(主に学外での活動のため御参考:6. 所属教員、専修・専攻分野による、主に学外での男女共同参画、DEI推進活動)

#### (言語学研究室——消滅危機言語の保存・復興による少数民族の言語・文化継承への貢献)

- (・母語話者の数が極めて少数であり消滅の危機に瀕する言語について、辞書や、世代間対話の動画付きコーパスなどを作成することで、消滅危機言語やそれに密接に関連する文化を、少数民族の人びとが継承する際に、重要な役割を担っている。これにより、言語文化の観点における多様性確保のプロセス(ダイバーシティ)、母語継承の機会を実質的に確保するプロセス(エクイティ)、ならびに、少数話者の言語の研究を英語や日本語などで行うことで少数民族とのコミュニケーションの回路を拡張するプロセス(インクルージョン)に重要な貢献を行っている。)

#### 部局長より

構成員比のジェンダー格差については2021(R3)年度以降、着実に年々改善をしてきている。新規採用者数が少ないためその歩みは遅いが、現行の採用ルールを守ることでは是正の流れを定着させたい。一方その流れは遺憾ながら未だ教授や管理職には及ばず、相変わらず偏った男女比となっている。これは新規採用が若手助教や准教授中心に行われていることなどによるもので、今後次第に解消されていくことが見込まれるものの、加速するための努力をしていきたい。その他、研究科の特徴として数多くの留学生が在籍していることがあり、文化、言語、宗教などの側面で困難を抱えていることが考えられるため、DEI推進という観点から課題の把握と対応の検討を進めていきたいと考えている。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	2名/47名中(4%)	3名/48名中(6%)	3名/47名中(6%)
准教授	7名/28名中(25%)	7名/26名中(27%)	8名/25名中(32%)
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/14名中(36%)	8名/16名中(50%)	9名/17名中(53%)
計(助手・助教含む)	14名/89名中(16%)	18名/90名中(20%)	20名/89名中(22%)
計(助手・助教除く)	9名/75名中(12%)	10名/74名中(14%)	11名/72名中(15%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	93名/189名中(49.2%)	92名/191名中(48.2%)	101名/196名中(51.5%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	111名/203名中(54.7%)	125名/215名中(58.1%)	113名/208名中(54.3%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
4名/7名中(57%)	6名/12名中(50%)	4名/8名中(50%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5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、多様性、公正性、包摂性（Diversity, Equity & Inclusion: DEI）を東北大学が推進していることを明記し、従前通り積極的な女性採用策を検討すると同時に、多様な人材の応募を求めている。今年度は、新規採用者については、前年度と同様の女性比率となつてはいるものの、全体としては、上掲の表(項目1)の通り、クローボ・業務委託を含めない数字であるにもかかわらず、准教授・助教ともに、女性比率が前年度比で着実に上昇している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

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、令和2年度に「人事制度検討ワーキンググループ・グループ」を設置し、その提案を受けて、女性比率向上に向けての抜本的な改善策、すなわち、新規採用者の女性比率を助教は二分の一以上、准教授以上は三分の一以上とする方針が令和3年度に実施され、令和5年度においても継続されている。

## 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

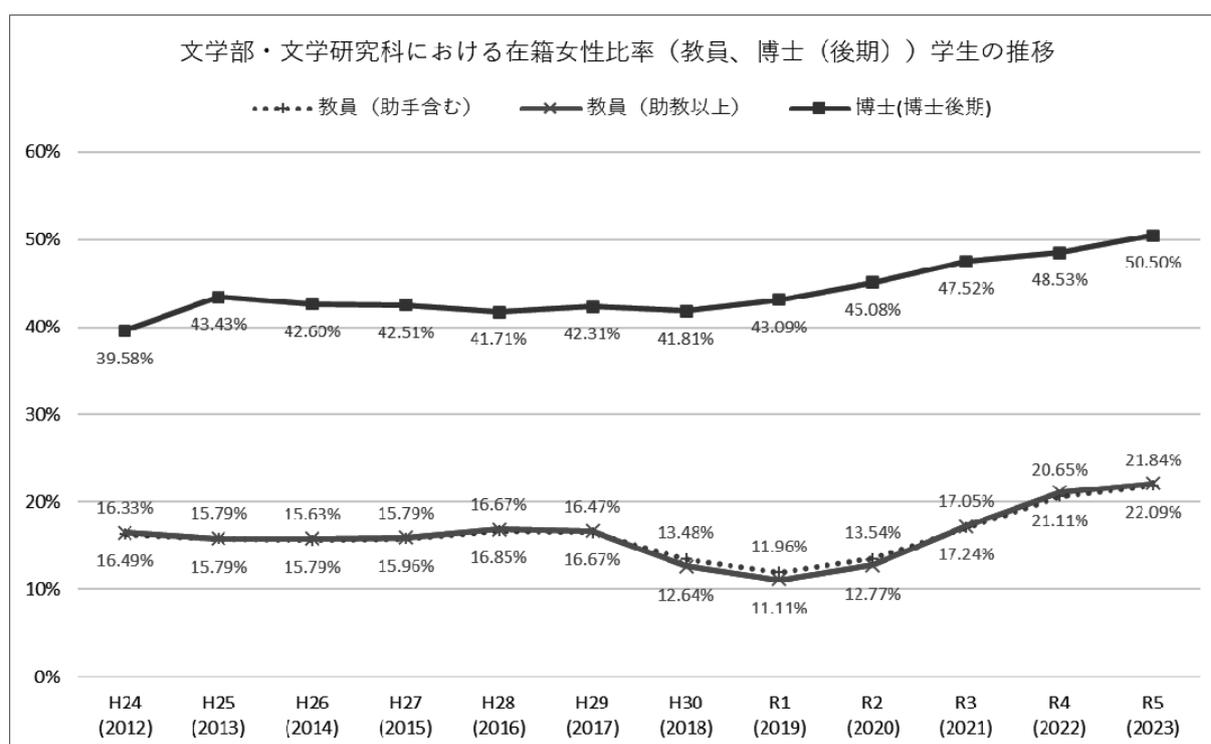
文学研究科では、当研究科が改善しうる制度の限りにおいては、特段の障害は存在しないが、当研究科単体では解消しがたい、以下のような困難を抱えている。

1. 予算上の制約から、准教授の公募数が、令和1年度4件、令和2年度2件、令和3年度2件、令和4年度2件、令和5年度3件と極めて限られており、急激な女性教員採用増は期し得ない現状がある。
2. 各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、ゆえに、女性の応募者が少ない場合がある。

## 6. 次年度の具体的対応策

新規採用者数は限定されているが、公募に際しては、多様性、公正性、包摂性の推進を特に強調していく。また、可能な限り女性限定公募の数を増加させる。

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進学を、積極的に呼びかける必要があることを、研究科委員会などでアナウンスする。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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）、松本大、澤田哲生、笹井玲（総務企画係長）の男2名、女2名の計4名で構成されている。男女共同参画委員会の推進する各種支援事業の告知、同委員会委員の主催するセミナーやシンポジウムへの出席・参加の呼びかけを行った。また、教授会において男女構成比率の説明を行い、構成員に現状理解および改善の意識を高めるよう努めた。

### 男女共同参画委員会開催状況

今年度はすべてメールによる審議および意見交換を行った。

### 活動内容：FDの実施

部局構成員ならびに所属学生の啓発を目標とし、本研究科OBを講師として招聘し、ジェンダーの観点からのキャリア教育について公開シンポジウムを行なった。

#### シンポジウム題目

「自分の働きかたは自分で選べますか？—働く女性の研究をしながら考えてきたことから—」

#### 概要：

今、雇用されて働く女性の約半数は非正規で働いています（男性は約2割）。今の社会では職業選択の自由が保障されているはずですが、このようなジェンダー差が生じるのはなぜでしょうか。教育学と社会学を行ったり来たりしながら、“働く女性の学習”について研究してきた経験から、ジェンダーによる個人の選択と社会の構造について考えます。

講師：廣森 直子 先生(大阪信愛学院大学 教育学部 准教授)

日時：2024年1月22日(月) 16:20～17:50

場所：東北大学 川内北キャンパス 文科系総合研究棟(C14) 206室

### 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、引き続き研究科の女性教員比率を高めることに努めたい。なぜならそれは、公正で包摂的な職場環境、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るからである。今後は特に女性上位職の割合増加を目指し、大学全体におけるDEI推進にいっそう寄与したいと考えている。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/15名中 (7%)	1名/15名中 (7%)	1名/14名中 (7%)
准教授	4名/19名中 (21%)	4名/19名中 (21%)	4名/18名中 (22%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	4名/7名中 (57%)	6名/8名中 (75%)	6名/8名中 (75%)
計(助手・助教含む)	9名/41名中 (22%)	11名/42名中 (26%)	11名/41名中 (27%)
計(助手・助教除く)	5名/34名中 (15%)	5名/34名中 (15%)	5名/33名中 (15%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	31名/65名中 (48%)	33名/72名中 (46%)	34名/67名中 (51%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	52名/88名中 (59%)	63名/97名中 (65%)	62名/101名中 (61%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/3名中 (67%)	4名/5名中 (80%)	0名/1名中 (%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

今年度の女性教員の新規採用は0であったが、今年度の女性教員の構成員比率は27%となり、前年度に続き2割以上が維持されている。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

### 4. 前年度より改善された点

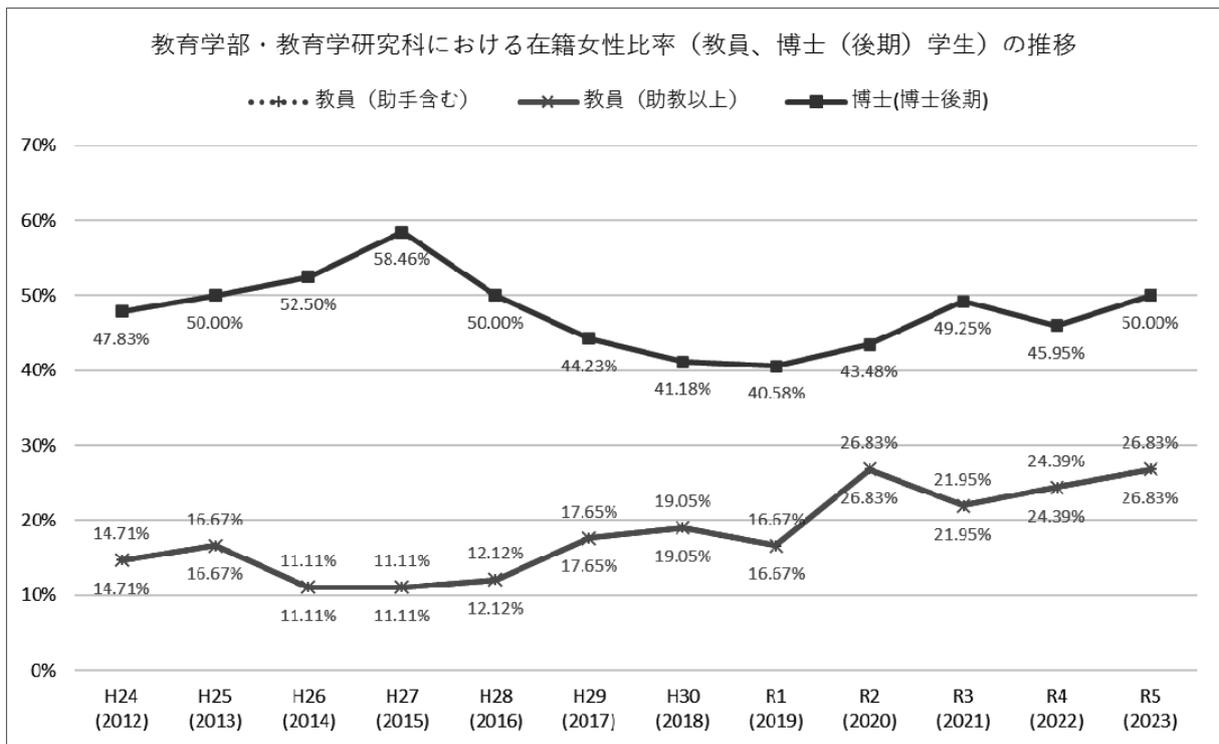
公募の際にも女性教員優遇の文言を付記している。業績その他の理由から今年度は女性教員の新規採用はなかったが、女性教員比率はここ3年の中で最も高くなった。

### 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5年度の数值は令和5年5月26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5年度の構成員は、戸澤英典教授、久保野恵美子教授、中林暁生教授の3名である（男性2名、女性1名（職位の兼務のため、例年と異なり女性1名となった））。

### 従前からの経緯

法学研究科を中心として実施したグローバル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」（平成20年6月から平成25年3月）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及び多様性社会実現に関わる活動へ参加することを積極的に推奨することを通じて、ジェンダー平等を推進し多様性を尊重する社会の実現のために取り組んできた。

### 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。

#### <2023年度開講実績>

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

### 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。

### 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、法科大学院長、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5年度に在籍している助教5名のうち2名が女性であり、若手女性研究者の登用も積極的に行っている。

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、専門職大学院における教育によって法律及び政策実務に携わる高度専門職業人となるべき学生の多様性社会実現への諸課題を解決する能力の涵養を図るなどを通じて、法学研究科に期待された社会的役割を積極的に果たしていきたい。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	令和3年度	令和4年度	令和5年度
教授	9名/42名中 (21%)	8名/39名中 (21%)	7名/38名中 (19%)
准教授	2名/9名中 (22%)	3名/10名中 (30%)	3名/14名中 (22%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	1名/1名中 (100%)
助教・助手	4名/7名中 (57%)	6名/8名中 (75%)	3名/6名中 (50%)
計(助手・助教含む)	15名/58名中 (26%)	17名/57名中 (30%)	14名/59名中 (24%)
計(助手・助教除く)	11名/51名中 (22%)	11名/49名中 (22%)	11名/53名中 (21%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	18名/54名中 (33%)	18名/51名中 (35%)	13名/39名中 (34%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	13名/21名中 (62%)	9名/13名中 (69%)	11名/15名中 (74%)

※1 令和3年度、令和4年度は3月末の人数、令和5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3年度	令和4年度	令和5年度
1名/11名中 (9%)	4名/8名中 (50%)	1名/2名中 (50%)

※令和3年度、令和4年度は3月末の比率、令和5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3年度	令和4年度	令和5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

大学院学生（博士後期課程）において、前年度に比して数値が改善している。大学院学生（博士前期課程）、女性構成員比率は、改善こそ見られないものの、比較的高い水準にて数値を維持しており、全体として良好な数値を示している。

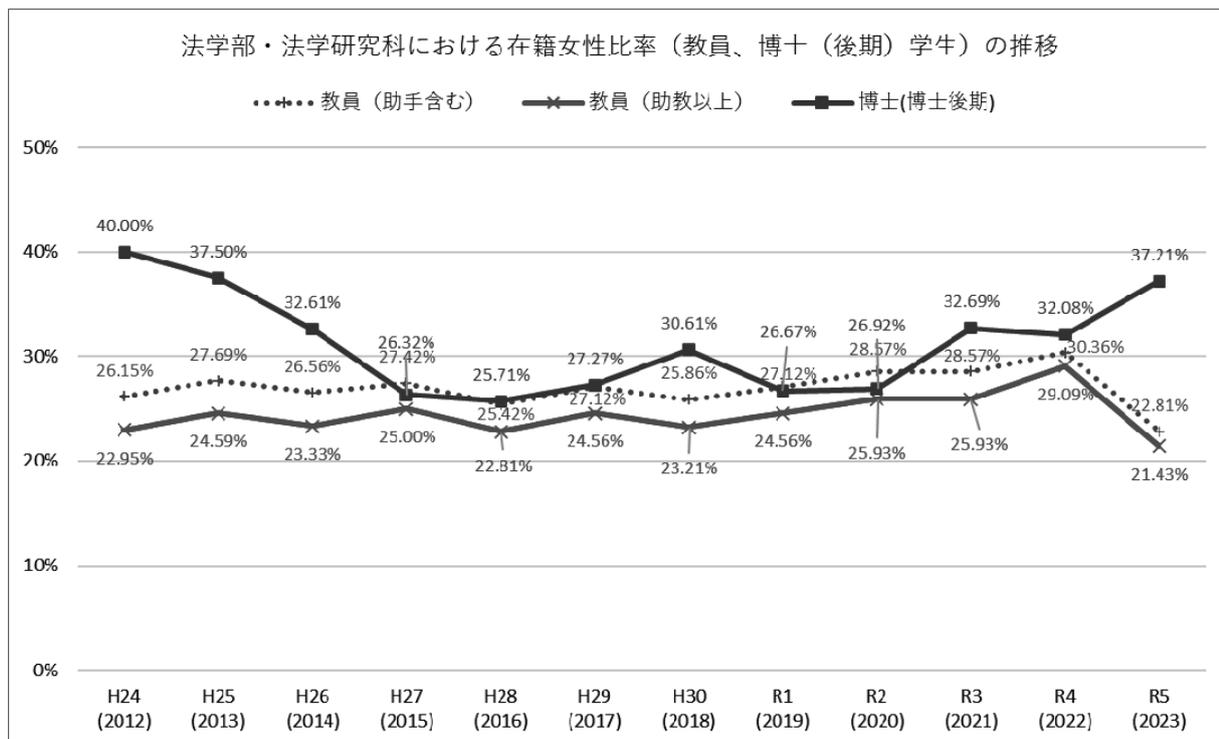
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

法学分野においては、法科大学院制度発足後における教員養成機能の不全を背景として、若手研究者の採用自体の困難性が増しており、多様性を重視した採用が容易ではない状況がある。

他には、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比較的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。



※令和5年度の数值は令和5年5月26日に行われた本学事務連絡会議の資料による

経済学研究科の DEI 推進ワーキンググループ (WG) (旧:男女共同参画 WG)は、委員として佐々木伯朗教授(委員長)、大瀬戸真次教授、西出優子教授の計 3 名(男性 2名、女性 1名)で構成されている。本年度に関する報告は以下の通りである。

### ワーキンググループ開催状況

本 WG では、男女共同参画をはじめ様々な 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・意見交換を行ってきた。また、学内外および部局内各種委員会・センターやラボとも連携し、DEI 推進に関連するイベントを開催・共催するなど、DEI 推進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

#### 1 澤柳フェロー (任期なし)

猿渡啓子 名誉教授、福島路 教授、西出優子 教授、若林緑 教授

#### 2 学内外での関連研究・教育・専門委員/社会貢献活動

経済学研究科の所属教員が、男女共同参画をはじめとする 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、学内外において関連する研究・教育にも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月から 2023年8月まで)・副会長(2023年9月より 2025年8月まで)

##### (3) 吉田浩 教授

・仙台市子ども・子育て会議委員 会長(2019年6月より現在)

・一般財団法人仙台子ども財団理事(2023年11月より現在)

##### (4) 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)

・科研基盤研究(B)「子どもの教育達成・健康に関する実証分析 ― 長期の大規模縦断調査を利用して―」研究代表者 (研究期間 2021 – 2025 年度)

・公益財団法人仙台市市民文化事業団 せんだい・アート・ノード・プロジェクト「貨幣を介さない交換経済の実践企画案 ― 株式会社子ども食堂 (仮)」 プロジェクトアドバイザー

#### 3 DEI 推進に関する FD/セミナー等開催

##### ① 多様な性 (SOGI)

・2023年4月26日 **性の多様性・社会イノベーションセミナー・経済学研究科 FD「多様な性のあり方・SOGI を自分事として考えるには一地域の視点から考える」**(参加者 36名)

・2023年6月8日 **経済学研究科 FD「多様な性に関するガイドライン」**開催(講師:DEI 推進センター・李善姫講師) (開催報告:<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2023/06/20/25251/>)

・2023年7月28日 29日 多様な性の尊重・理解促進に向けた6色レインボー「All love is equal」(デザイン:本学部卒業生)記載の経済学部オリジナルうちわを制作。オープンキャンパスにて来場者 800名に配布 (開催報告:<https://www.econ.tohoku.ac.jp/news/campus/11204>)

② 多様なキャリア・ライフに関するセミナー等開催

- ・2023年5月22日・29日 レジリエンス・セミナー（経済学研究科FD）「困難に立ち向かう力、キャリアを描く力—映画を観て、監督と対話する—」（全2回）（参加者合計281名）  
（開催報告：<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2023/06/07/25058/>）
- ・2023年7月12日 こどもの貧困・社会イノベーションセミナー「現場から学ぶこどもの貧困」（参加者61名）（主催：NPOゼミ、共催：SDGsラボ、課外・ボランティア活動支援センター）
- ・2024年1月12日 映画上映会・シネマダイアログ『ガザ 日常の素顔』（参加者70名）（主催：西出研究室、共催：経済学研究科SDGsラボ）
- ・2024年1月15日 講演会「人的資本経営の推進と女性管理職のキャリア」（参加者30名）（主催：戦略と組織特論（担当：西出）、共催：経済学研究科DEI推進WG/SDGsラボ）
- ・2024年1月16日 キャリアワークショップ「女性のキャリアとライフイベント」（参加者15名）  
（主催：西出研究室、共催：経済学研究科DEI推進WG/SDGsラボ、東北大学DEI推進センター、東北大学性を考えるサークルAROW、後援：東北大学キャリア支援センター）

**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、2023年度には女性外国人教員（テニュアトラック講師、教授会構成員）1名を新規採用した。その他にも外国人教員2名（テニュアトラック講師1名、特任助教（研究）1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・准教授の称号を付与した。

**【意識啓発活動】**

本研究科では、構成員全体の男女共同参画をはじめとするDEIに対する意識向上に努めるためのセミナーを定期的で開催している。2023年度は、4月26日に性の多様性・社会イノベーションセミナー「多様な性のあり方・SOGIを自分事として考えるには—地域の視点から考える—」、5月22日にレジリエンス・セミナー「困難に立ち向かう力、キャリアを描く力—映画を観て、監督と対話する—」を、おのおの共催した。両者は研究科教員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4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おり、今後は、さらに幅広くDEI推進を検討していきたい。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	3名/31名中 (10%)	3名/29名中 (10%)	4名/28名中 (14%)
准教授	3名/21名中 (14%)	2名/20名中 (10%)	2名/20名中 (10%)
講師	0名/3名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	0名/5名中 (0%)
助教・助手	8名/11名中 (73%)	7名/9名中 (78%)	5名/8名中 (63%)
計(助手・助教含む)	14名/66名中 (21%)	12名/62名中 (15%)	11名/61名中 (18%)
計(助手・助教除く)	6名/55名中 (11%)	5名/53名中 (9%)	6名/53名中 (11%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	20名/49名中 (40.8%)	19名/52名中 (36.5%)	23名/53名中 (43.4%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	49名/128名中 (38.3%)	35名/119名中 (29.4%)	45名/120名中 (37.5%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/6名中 (33%)	2名/4名中 (50%)	1名/5名中 (20%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

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

経済学研究科では、女性教員・女子大学院生など女性構成員の割合向上に努めてきた。本年度、女性教員1名が教授職に昇格し、女性教授比率は前年度10%から本年度14%に増加した。大学院学生の女性比率は、博士後期課程で前年度36.5%から本年度43.4%へ、博士前期課程で29.4%から37.5%と、いずれも大幅に増加した。また、今年度初めて、サイエンス・アンバサダー(SA)として2名の本研究科大学院生(博士後期課程1名、博士前期課程1名)が採用され、仙台市長との懇談会への参加等、積極的に参画してきた。女性教員意見交換・交流会や関連イベントも適宜開催した。

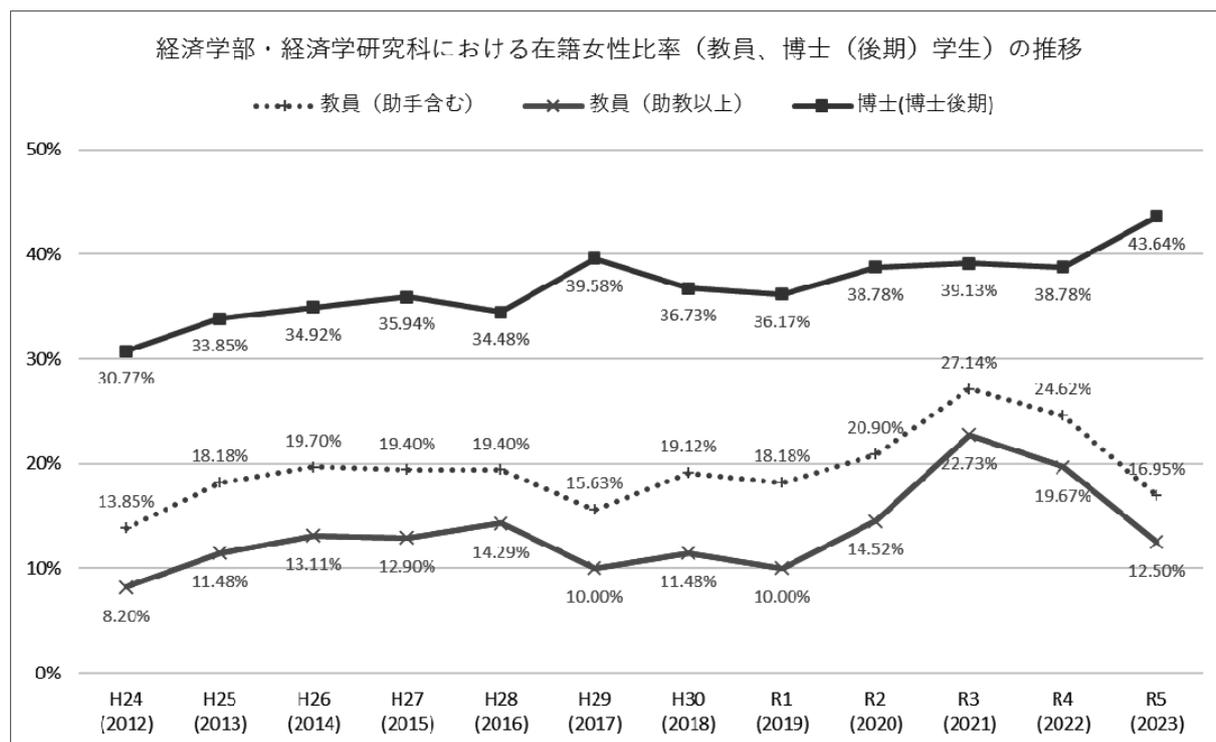
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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ため、短期間で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

令和6年度は、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・DEI 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5年度の数值は令和5年5月26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」、令和5年7月からは名称変更により「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）推進委員会」の委員を兼ね、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9名、女性5名：教員9名（理学研究科6専攻から）、事務職員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で構成されている。

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等で議論を行うとともに以下の活動を実施した。

### 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5年4月～12月の期間、1名以上の参加で計9回開催され、延べ24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5年4月～12月）：女子学生（34名、272件、全相談の23%）、留学生（6名、49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5年4月～12月）：女子学生（26名、延べ454件利用、全利用の24%）、留学生（4名、延べ10件利用、全利用の1%））。

#### 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5年4月～12月の期間、4室合計で370回利用された。

### 部局長より

理学部において日本初の女子大生が誕生してから110年となった本年度、大学の各種企画を支える形で資料の発掘・提供やイベントの周知に力を入れた。理学研究科では、女性教員の割合（令和6年1月1日現在、6.5%）と女性大学院生の割合（同、14.6%）との間に大きな隔りがある。理学研究科の女子大学院生は博士課程修了後、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（ポストクを含む）に就き、世界における女性研究者増には大きく貢献している。したがって、博士後期課程に進学した優秀な者が直接東北大学で職を得る機会を増やせると良い。このため令和4～9年度の期間「理学研究科若手女性研究者育成制度」を実施している。この制度は博士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。採用日は令和4～6年度の期間とし、任期は3年だが別財源での継続は可能である。支援枠を理学研究科の各専攻1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繋ぐ

ことを計画している。また、国立大学法人 10 大学の理学部で連携し、ジェンダーバランスの課題に取り組むことを宣言する声明を発表（令和 5 年 5 月 25 日）し、その取組の一つとして、新たに学生や保護者、高校教員の方々に理学の魅力を伝えるウェブサイト「理学ナビ」を 10 大学で立ち上げた。理学部は自然界のフロンティアを探究し、新たな真理の発見と新しい概念の構築に貢献するとともに、今日の我々の生活を豊かにする科学技術を支えてきた。真理を探究する「理学」は全ての人に開かれているが、全国的にどの大学の理学部でも女子学生数の比率が著しく低い。ジェンダーバランスは、社会的な構造や背景とも関係していると考えられ、今後も引き続きさらなる対応を必要としている。今回の声明はポイントとして、性別や国籍等の属性に関わらず、学びや研究を安心して進められる理学部をつくるための、環境整備と学生サポート、および、理学部で学ぶことに対する不安を解消できるよう、理学部での大学生活や卒業後のキャリアパスの情報提供の拡充を掲げている。これらの取組みに加えて、従来から進めている各種取組み、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支援センター・キャンパスライフ支援室でフルタイムの女性室員による女子学生のネットワーク作りや就学上のサポート体制の強化を続けるとともに、全学による女子学生・女性教員支援策も継続的かつ有効な活用に努めている。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）※ 1

職名等	令和 3 年度	令和 4 年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和 5 年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	5 名 / 77 名中 (6%)	4 名 / 76 名中 (5%)	4 名 / 78 名中 (5%)
准教授	5 名 / 81 名中 (6%)	2 名 / 79 名中 (3%)	2 名 / 76 名中 (3%)
講師	2 名 / 7 名中 (29%)	1 名 / 5 名中 (20%)	1 名 / 5 名中 (20%)
助教・助手	8 名 / 85 名中 (9%)	8 名 / 80 名中 (10%)	8 名 / 73 名中 (11%)
計 (助手・助教含む)	20 名 / 250 名中 (8%)	15 名 / 240 名中 (6%)	15 名 / 232 名中 (6%)
計 (助手・助教除く)	12 名 / 165 名中 (7%)	7 名 / 160 名中 (4%)	7 名 / 159 名中 (4%)
大学院学生※ 2 (博士後期課程)	49 名 / 263 名中 (19%)	45 名 / 261 名中 (17%)	46 名 / 272 名中 (17%)
大学院学生※ 2 (博士前期課程)	79 名 / 543 名中 (15%)	72 名 / 529 名中 (14%)	72 名 / 538 名中 (13%)

※ 1 令和 3、4 年度は 3 月末の人数、令和 5 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）※ 3

令和 3 年度	令和 4 年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和 5 年度 (クローボ・業務委託を含めない)
7 名 / 23 名中 (30%)	5 名 / 21 名中 (24%)	1 名 / 7 名中 (14%)

※ 3 令和 3、4 年度は 3 月末の比率、令和 5 年度は 1 月 1 日の比率

理学研究科では、令和 3 年度から令和 6 年 1 月 1 日までの期間の女性教員の新規採用者数は 13 名である。令和 6 年 1 月 1 日現在の令和 5 年度の女性教員の新規採用者は 1 名であり、新規採用者における女性比率は 14% である。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	1	0	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	1名/6名中(17%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

理学研究科では、令和5年度（1月1日まで）は、前年度に引き続き、教授公募がなかった。

### 4. 前年度より改善された点

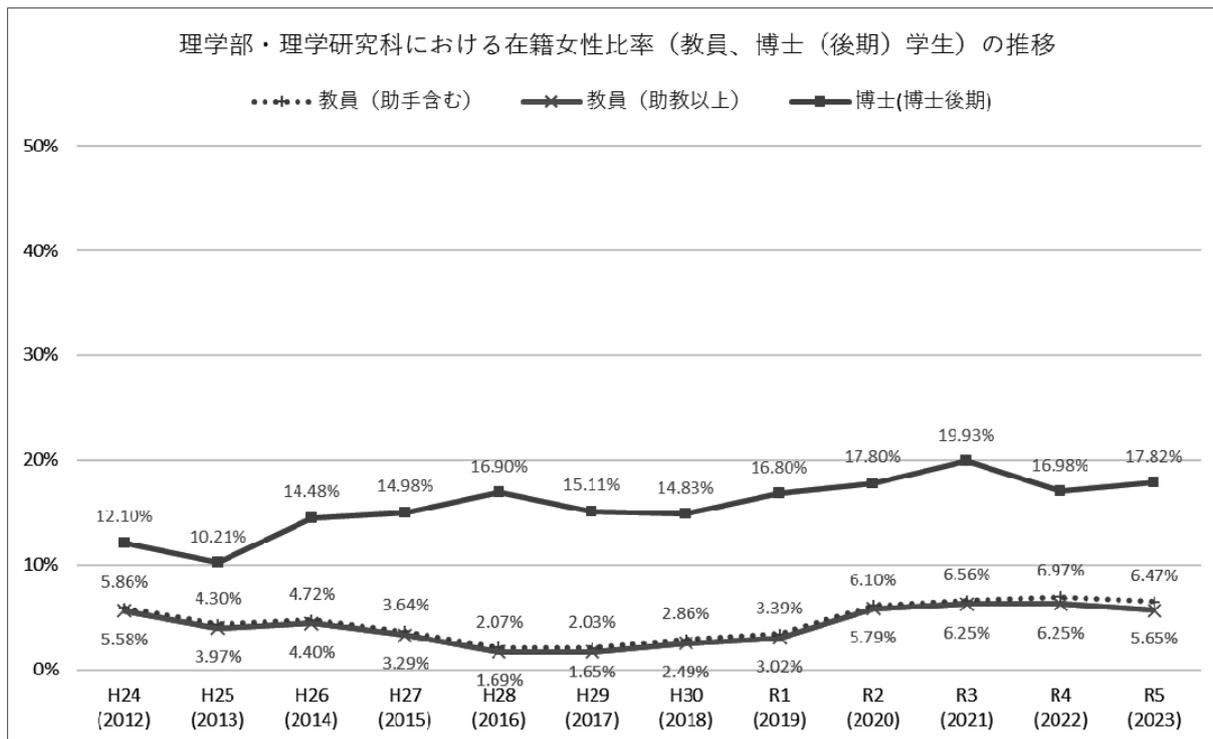
理学研究科では、女子大学院生（博士後期課程）が1名増加した他は前年度と同数である。また、比率においては、助手・助教における女性比率は母数の減少により1ポイント上昇したものの、前述の博士後期課程では母数もともに増加したため横這いといえる。

### 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（232名）に対する女性教員（15名）の割合は6%であり、本学の目標値19%を大きく下回り、上昇傾向は鈍化していると言わざるを得ない。予算減少に伴う現員教員の減少は、人事の弾力性の負荷となっている可能性がある。また、理学研究科の大学院生の女性比率は19%未満のまま横ばいと言える。他大学院と女性教員や女子大学院生の奪い合いになっている現状があり実験的な施策の打ち合いになる恐れがあるが、それは本質的ではない。母集団たる女子学部生・大学院生の増加から取り掛かることが肝要である。

### 6. 次年度の具体的対応策

令和6年度は、日本初の女子大学生が本学理学部において誕生してから111年であり、令和5年度に全学規模で行われた110年記念の企画を理学部・理学研究科内で令和6年度も開催することを考えている。全学では皇室のご出席も戴く大きな開催として社会的インパクトがあったことに比較すると、理学研究科内での開催は小さなものとなるが、理学部・理学研究科の学生や来訪生徒と保護者・教諭に直接働きかける機会にできればよいと考える。また、令和4年度に理学研究科で設立された「若手女性研究者育成制度」は、令和6年度中に全ての採用が済み、本制度による女性教員が最も充実する時期を迎える。111年記念の企画において、日本における女性研究者の草創期からの歩みを広く学生に伝えるとともに、現役の女性研究者であり、学生と年齢の近い先輩でもある、当該制度による採用者に協力を願って、ダイバーシティーの進んだ近未来的研究教育環境のイメージを、様々な学生と議論し思い描く機会を作りたいと考えている。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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、齋木佳克、山内正憲、吉田美香子、江川新一、斎藤建一（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5年

8月 DEI推進委員会にて発表する『部局におけるDEI推進の取組』資料を確認するため、委員会を開催した。（メール審議）

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）の募集要項を確認するため、委員会を開催した。（メール審議）

令和6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9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である。

### 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）関連  
要項の記載内容の検討、および受賞候補者を決定するための審査を実施した。  
また、より充実した賞にするため、賞を創設してから初めて、これまでの受賞者の進路調査を実施した。

### 部局長より

令和5年度、本医学科109年の歴史において入学者に占める女子の割合が初めて3割を超えた。この女子学生達が卒業後も自由に活動でき医療に研究に我が国を牽引できる環境を今すぐに整えなくてはならない。医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）は創設9年目となり、科学研究の領域における若手女性研究者の活躍に寄与する制度として定着している。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6年度は、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。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	12名/88名中 (14%)	13名/85名中 (15%)	14名/81名中 (17%)
准教授	13名/64名中 (20%)	12名/64名中 (19%)	10名/62名中 (16%)
講師	3名/35名中 (9%)	4名/33名中 (12%)	4名/30名中 (13%)
助教・助手	40名/109名中 (37%)	41名/109名中 (38%)	41名/107名中 (38%)
計(助手・助教含む)	68名/296名中 (23%)	70名/291名中 (24%)	69名/280名中 (25%)
計(助手・助教除く)	28名/187名中 (15%)	29名/182名中 (16%)	28名/173名中 (16%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	247名/746名中 (33%)	263名/764名中 (34%)	275名/776名中 (35%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	134名/249名中 (54%)	132名/225名中 (59%)	117名/205名中 (57%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
10名/27名中 (37%)	8名/29名中 (28%)	3名/24名中 (13%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

女性構成員比率の推移は、学生も含めてほぼ横ばいのように見える。保健学専攻は比較的女性構成員の比率が高いが、教授・准教授・講師における保健学専攻の女性構成員割合はわずかではあるが減少しており、医学科における女性構成員数が微増したことが示唆される。

なお、今年度の新規採用者における女性比率は13%と大幅に減少した。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	5	7	5
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	2名/31名中 (6%)	7名/25名中 (28%)	3名/35名中 (9%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

令和5年度は、保健学専攻の募集はなかったが3名の女性応募があった。

### 4. 前年度より改善された点

令和5年度のデータを見ると令和4年度からほぼ横ばいのように見えるが、僅かではあるものの教授職の女性割合が増えている。また、女性比率が比較的高い保健学専攻の募集は無かったが女性3名から応募があった。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ていることも起因しているのではと考える。

## 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

助教・助手には約4割の女性構成員がいる。この方々がより上位の職に就くには、本人の意欲のほか、プライベートでの環境、職場での理解や後押しがそろそろ必要があるだろう。この効果的な支援方法の創出が難しい。

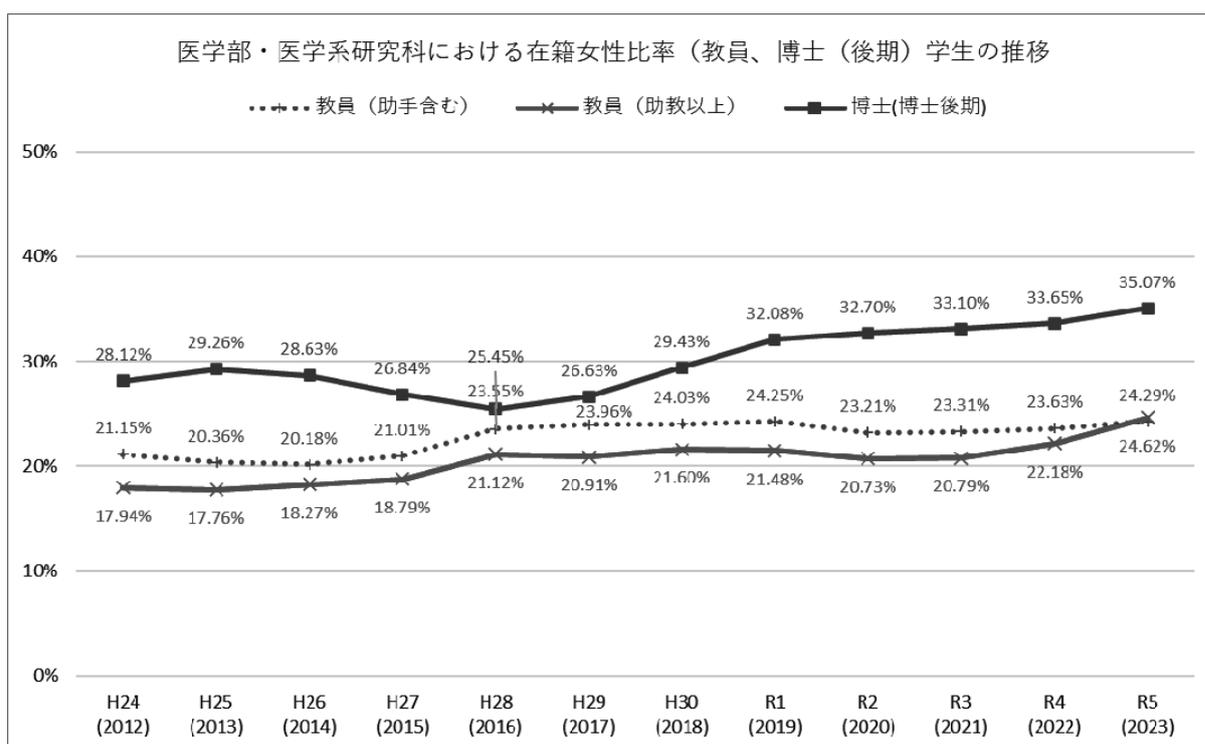
また、‘DEI’の名称のもと、今後さらに多様な『後押し』が必要となった場合の検討プロセスの新規構築もこれからの課題ではないかと考えている。

## 6. 次年度の具体的対応策

医学系研究科では博士後期課程学生や博士後期修了1年目の者を対象に研究奨励を行う医学系研究科女子大学院生奨励賞（七星賞）を設けている。この七星賞をキャリア形成の良いスタートと位置づけられるような内容にすべく今後も随時検討していく。

現在各種セミナーや支援制度のお知らせがあれば積極的に周知を行っているが、さらに能動的な支援を考える必要があるだろう。

同時に男性の働き方や意識を改革し、より幅広くニーズをくみ取って支援の在り方を検討していきたい。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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

---

歯学研究科男女共同参画ワーキンググループは、委員として洪 光（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4名、女3名の計7名で構成されている。本年度は若手教員、女性教員、外国人教員が安心して教育・研究に取り組むことができ、働きやすい環境整備・制度整備に関する活動を行った。

### 男女共同参画ワーキンググループ開催状況

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 DEI 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 DEI 推進委員会主催のシンポジウムへの参加を促した。
- 3 若手教員、女性教員、外国人教員が働きやすい環境・制度整備のための提言を行った。

### 部局長より

歯学研究科においては、女性教員・外国人教員および若手教員の採用増を強化し、研究者の多様性を高めることを目標としている。研究科のこれらの目標を達成するため、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進のための体制作りを努めながら、柔軟な人事制度により各種職位の公募において、国際公募を含め、女性教員、外国人教員および若手教員の採用を積極的に実施している。さらに、女性および外国人が働きやすい制度・環境作りを強化しており、ライフイベントに配慮した休職制度の活用、代用職員の任用に関する規定整備、各種書類の英文化を含む職場環境国際化を強化している。また、会議時間の短縮（30分を基本）にも取り組んでおり、研究者の研究時間確保を強化している。このほか、性別・性的指向・性自認等に捉われない研究者採用にも取り組んでおり、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うような、システムづくりを行なっている。

本研究科は、令和5年度女性教員比率（助教以上）が26%と令和4年度の25%より微増した。全学的にも高い水準を保っているものの、准教授以上の女性教員の上位職比率が11%と依然として低く、女性教員の上位職（教授～准教授）比率の向上は喫緊の課題である。さらに、外国人教員・研究者比率の更なる向上も必要だと考えている。これらの課題を解決すべく、既存の研究助教のポストに加え、昨年度から特定研究助教のポストを新設し、若手教員、特に女性教員および外国人教員の雇用を強化している。さらに、次年度からは、研究助教および特定研究助教の任期が1年で、毎年更新が必要である現制度を見直し、3-5年任期を設けることを予定している。また、研究助教および特定研究助教の給与においても改善を進めており、年収2割向上に向けて制度整備を行なっている。これにより、若手教員、女性教員、外国人教員が安心して教育・研究に取り組むことができ、働きやすい環境整備が実現できる。上記の取り組みに加え、歯学研究科では、男女問わず出産・育児などライフイベントに配慮した制度を整備・強化し、育休・産休を取りやすい環境整備も進めている。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/24名中(4%)	0名/22名中(0%)	0名/22名中(0%)
准教授	2名/15名中(13%)	2名/13名中(15%)	2名/16名中(13%)
講師	2名/9名中(22%)	4名/11名中(36%)	3名/9名中(33%)
助教・助手	21名/40名中(53%)	15名/37名中(41%)	18名/40名中(45%)
計(助手・助教含む)	26名/88名中(30%)	21名/83名中(25%)	23名/87名中(26%)
計(助手・助教除く)	5名/48名中(10%)	6名/46名中(13%)	5名/47名中(11%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	78名/176名中(44%)	82名/170名中(48%)	90名/180名中(50%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	13名/18名中(72%)	18名/20名中(90%)	18名/22名中(82%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/4名中(50%)	2名/8名中(25%)	3名/6名中(50%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

歯学研究科では、女性教員、若手教員、外国人教員の積極的な採用に取り組んでおり、令和5年度の新規採用者における女性比率は50%と令和4年度の25%より大幅に増加している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	0	2	4
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/0名中(0%)	0名/6名中(0%)	1名/11名中(9%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

歯学研究科では、4名の教授公募を実施し、女性応募比率は9%と令和3年度および令和4年度より改善が見られた。

### 4. 前年度より改善された点

歯学研究科では、女性教員・外国人教員および若手教員の採用増を強化し、研究者の多様性を高めるための環境整備・制度整備を行っており、令和5年度は新規採用者における女性比率大幅増および教授公募における女性応募比率の改善に繋がった。また、博士前期課程および博士後期課程の女性構成員の比率は高い水準を維持している。

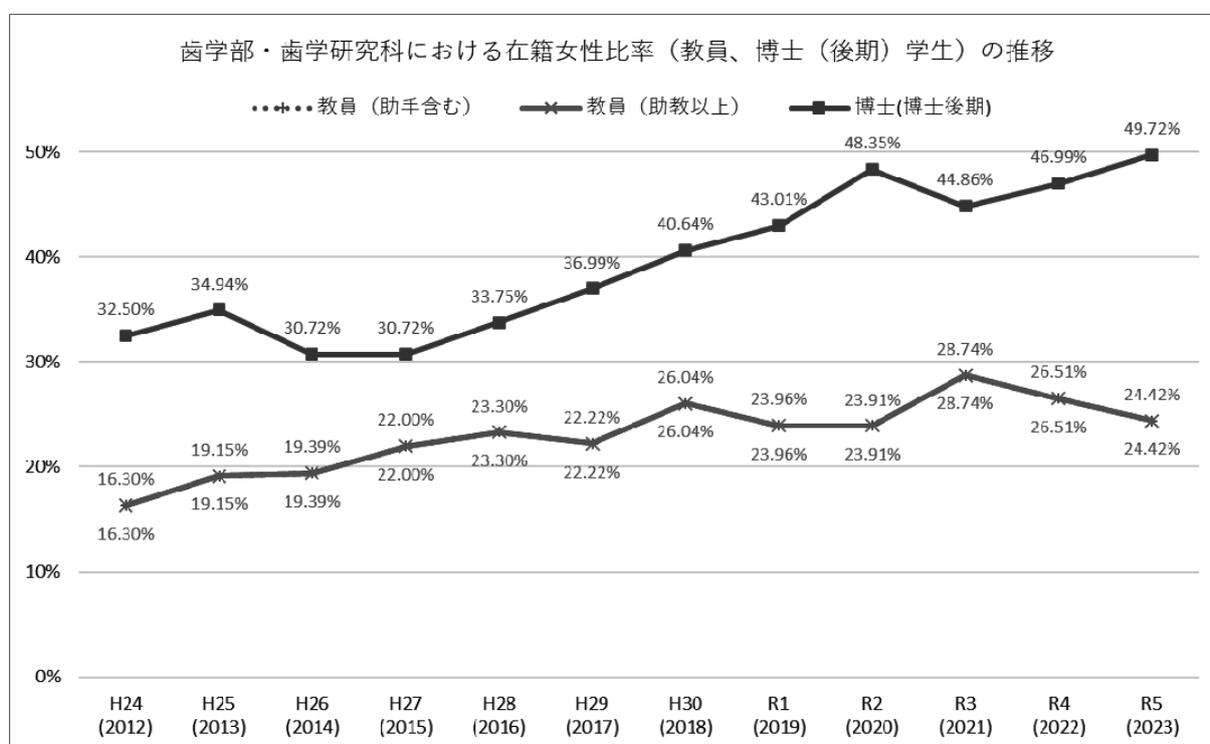
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

歯学研究科では、准教授以上の女性教員の上位職比率が依然として低く、女性教員の上位職（教授～准教授）比率の向上は喫緊の課題である。これを改善するためには、ライフイベントに配慮した休職制度の活用、代用職員の使用に関する規定整備が必要である。さらに、若手教員、外国

人教員が安心して教育・研究に取り組むことができ、働きやすい制度・環境作りの強化が必須であり、職場環境国際化を強化すると共に、研究助教および特定研究助教を含む若手教員の任期制度改善、給与改善のための制度整備を行う予定である。また、男性教員の育休・産休はほぼ無給であり、育休・産休を取りにくい制度の改革が喫緊の課題である。

## 6. 次年度の具体的対応策

令和6年度は、これまでの取り組みをさらに強化すると共に、ライフイベントに配慮した休職制度の活用、代用職員の任用に関する規定整備、各種書類の英文化を含む職場環境国際化を推進していく。さらに、研究助教および特定研究助教の任期が1年で、毎年更新が必要である現制度を見直し、3-5年任期を設けることを予定している。また、研究助教および特定研究助教の給与においても改善を進めており、年収2割向上に向けて制度整備を行なっていく。これにより、若手教員、女性教員、外国人教員が安心して教育・研究に取り組むことができ、働きやすい環境整備が実現できる。上記の取り組みに加え、歯学研究科では、男女問わず出産・育児などライフイベントに配慮した制度を整備・強化し、育休・産休を取りやすい環境整備も進めていく。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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DIE推進委員を兼任している。なお、研究科の教授1名(倉田祥一郎)は、DEI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)による女性研究者・博士進学者を増やすセミナー開催および中学生を対象とした職場体験を行った。

### 男女共同参画推進委員会開催状況

令和5年

5月26日 メール審議

「DEI推進のための今後の取組について」

11月15日 メール審議

「薬学施設内におけるオムツ交換の設置について」

### 活動内容

- 1 東北大学薬学部とゆかりのある外国人女性研究者によるセミナー開催  
2023年8月3日に東北大学薬学部とゆかりのある外国人女性研究者のカナダ Memorial University of Newfoundland 薬学部・准教授 Noriko Daneshtalab, PhD に講演いただいた。
- 2 POLISH 活動計画の打ち合わせ  
2023年9月26日に2023年度のPOLISH活動計画について打ち合わせを行った。
- 3 第5回女性薬学研究者育成チーム POLISH セミナー  
2023年11月9日に薬学研究科卒業生とその同僚の方々を講師とし、「製薬企業における働き方-安全性管理部門(PV部門)の仕事紹介と働き方-をテーマにセミナーを開催した。セミナーでは製薬企業で働く女性のワークライフバランスについても講演いただいた。
- 4 薬学施設内におけるオムツ交換台の設置について  
2023年11月15日にメール審議を行い、部局内におむつ交換台を設置することとし、設置場所や可動式などの提言を行った。
- 5 宮城教育大学附属中学校 第1学年総合学習  
2023年11月17日に宮城教育大学附属中学校の1年生を対象とし、大学で働く教員の仕事を体験してもらう職場体験を実施した。本活動は、女性教員・研究者の仕事に焦点をあて、当該学生に大学での仕事に興味を持ってもらい、日々どのような仕事をし、どのような日常を送っているのかを知ってもらうことで、将来の職業選択の一つとして大学教員や研究者を考えてもらえるようにすることを目的として実施した。
- 6 NHK ニュース おはよう日本における取り組みの紹介  
2023年12月11日、NHK ニュース おはよう日本に佐藤恵美子副委員長の取り組みが特集として取り上げられた。また、2023年9月29日のNHK 宮城放送局の「てれまさ」にて女性研究者の1日として佐藤副委員長の1日の研究・教育活動の様子が紹介された。大学のサポートを受けながら働く女性研究者の1日と、薬学研究科女性薬学研究者育成チーム(POLISH)が取り組んでいる女性研究者育成のための活動が紹介された。
- 7 多様性の実現、無意識のバイアスを払拭するため、教員のFDとしてLGBTQ+に関する講演会を実施する。また、新入生の他、全学年のオリエンテーションで、DEIについての解説を行い、すべての学生が尊厳を認め、個性を尊重し、相互を理解して学修・教育・研究に専念できるよう

にする。「LGBTQ+の相談窓口」の設置を検討する。

### 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2名新規雇用し、女性比率の純増を達成した。人事戦略への活用を目的として、教員候補となり得る女性研究者の情報を収集し、薬学研究科独自の「女性教員候補データベース」を作成した。教員選考に活用し、女性教員の積極的な採用と上位職への登用を進めるべく取り組みを行っている。8月末時点で、30名を超える登録数となっており、今後も定期的に募集し、登録数を増やし、ジェンダーギャップの解消を目指す。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おり、今年度は全国放送でも取り上げられた。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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/19名中 (5%)	0名/18名中 (0%)	0名/17名中 (0%)
准教授	4名/13名中 (31%)	4名/13名中 (31%)	5名/15名中 (33%)
講師	0名/6名中 (0%)	0名/6名中 (0%)	0名/3名中 (0%)
助教・助手	5名/27名中 (19%)	6名/25名中 (24%)	5名/25名中 (20%)
計(助手・助教含む)	10名/65名中 (15%)	11名/63名中 (17%)	10名/60名中 (16%)
計(助手・助教除く)	5名/38名中 (13%)	5名/38名中 (13%)	5名/35名中 (14%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	9名/42名中 (21%)	10名/47名中 (21%)	13名/62名中 (21%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	35名/122名中 (29%)	34名/127名中 (27%)	36名/136名中 (26%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/10名中 (20%)	3名/8名中 (37%)	2名/5名中 (40%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5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。今年度は「女性教員候補データベース」を作成し、ジェンダーギャップの解消を目指している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

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、今後の国際交流を視野に入れて、「本学薬学部にゆかりのある外国人女性研究者」と交流を行い、部局間交流協定への発展を目指し活動を行っている。

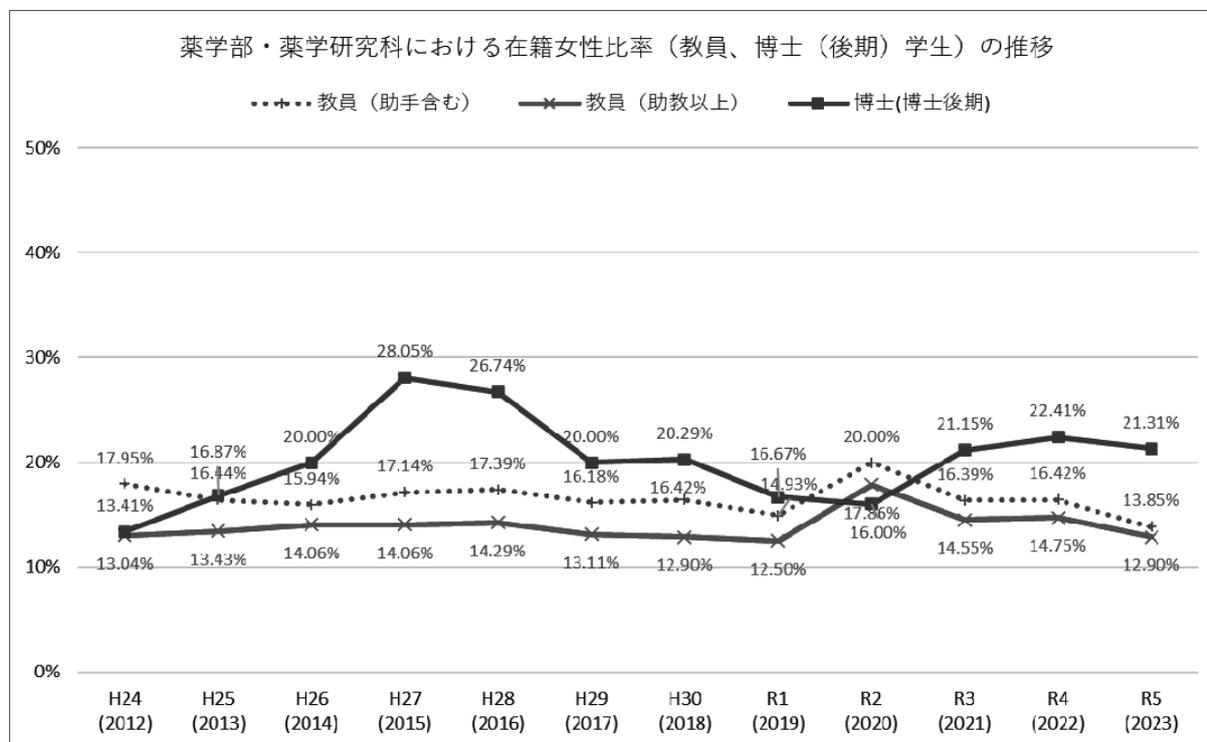
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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

1. 研究スペースや研究費等のメリットを提供できる環境が確保できない。

### 6. 次年度の具体的対応策

令和6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5年度の数值は令和5年5月26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）、副委員長2名（1名は各系との兼務）工学系女性研究者育成支援推進室（ALicE）室長、総務課長からなり、令和5年度は計17名（男12名、女5名）で構成されている。そして、昨年度立ち上げた工学研究科独自の DEI 推進プロジェクトと 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）とが連携し、工学分野の女性教員および女子学生の活躍を支援する活動に取り組んでいる。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（5月9日、1月9日開催、令和6年3月開催予定）。

5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123回全学男女共同参画委員会（現・DEI推進委員会）の内容報告、ALicEの令和4年度決算と令和5年度予算案、STEP-ALICEプログラムの実施要領改正について承認した。

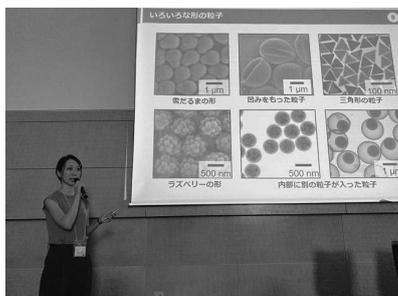
1月の委員会では、「女子中高生のためのミニフォーラム」の実施報告と次年度実施に向けての役割分担の共有、女子中高生向けの新イベント「リケジョ会議」の企画の説明と、「工学部新入生女子交流会2024」の案内等がなされた。

3月の委員会では、全学男女共同参画委員会の内容報告、「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5年度の工学系ベビーシッター利用等補助実績、後期2回目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26、27日の午前中、対面でミニフォーラムを開催した。参加者は計449名（26日221名、27日228名）と過去最高となった。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。

- ・渡部 花奈子 助教（化学工学専攻）「“Chemical Engineer”としての微粒子研究」
- ・小林 真子 助教（材料システム工学専攻）「スタートライン 自分のやりたいことを見つけよう」
- ・今泉 絵里花 氏（建築家・幹花建築社：卒業生）「幹花」
- ・五十右 理乃 氏（旭化成エレクトロニクス株式会社：卒業生）「『楽しい』生き方のススメ」



教員による講演



女子学生への質疑応答の様子

### 3. 工学研究科 DEI 推進プロジェクトの活動

- ・新企画：工学部新入生女子交流会を開催（4月7日）
- ・DEI 推進公募により新たに4名の女性教授が着任、情報交換のための女性教授交流会を開催（4月3日、9月28日）。
- ・DEI 推進プロジェクト活動に関するマスコミからの取材：放映3件（NHK スペシャル4月29日-30日、NHK てれまさ1月12日、NHK ウィークエンド東北1月13日）、新聞記事の掲載2件（日刊工業新聞4月6日、日本経済新聞6月24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、米国電気電子学会(IEEE) Sendai WIE (Women in Engineering)（4月22日）、(国研)情報通信研究機構イノベーション・デザイン・イニシアティブ（10月25日）、JSPS 男女共同参画推進シンポジウム（12月21日）。
- ・DEI 推進プロジェクトの紹介記事2件、青葉工業会報 67 巻（12月）、工学教育 72 巻1号（1月）
- ・女子高等学校 PTA を対象に研究室見学会を入試広報企画室、ALicE と共同開催（10月6日）
- ・新企画：工学部女子学生の交流の場として昼食会場を準備し「女子学生交流会」を開催（11月13日-11月17日）
- ・新企画：理系進学や工学部選択に悩む女子中高生向け（保護者・教員含む）進路イベント「リケジョ会議」（全3回）をオンラインで開催（11月22日、12月21日、1月27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」を開催（3月24日）。
- ・DEI 推進プロジェクト WEB (<https://dei.eng.tohoku.ac.jp>) にて、女性教員の見える化（研究紹介スライド等掲載）と DEI 関連データを随時更新し公開。

### 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

- ・「STEP-ALICE プログラム」は、前期17件（教員4件、学生13件）、後期1回目で12件（教員3件、学生9件）を採択（後期2回目は2月5日締切）。
- ・研究支援要員の派遣事業は、9名の育児期の教員（女性8名、男性1名）を支援。
- ・「工学系ベビーシッター利用料等補助」は、前期の応募は0件、後期受付中。

#### ② 女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- ・ALicE Newsletter vol. 5 を発刊、中学・高等学校へ35,000部、各種イベントで10,000部配布。
- ・ALicE のHPに掲載中の工学系女性研究者のインタビュー集“Women with Sparkle”にて、工学系女性研究者3名のインタビュー記事を掲載、他2名は3月末までに公開予定。
- ・ALicE の活動紹介リーフレット（日：3,000部・英：1,000部）作成。
- ・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6件実施した。星稜高等学校（9月23日）、群馬県立前橋女子高等学校（10月13日）、東京都立大泉高等学校（11月8日）、共立女子中学高等学校（11月20日）、山脇学園高等学校（12月13日）、宮城県古川黎明高等学校（3月19日）。
- ・女子高校生向け研究室見学会「マテジョ LABO×ALicE」開催（11月5日）

## 部局長より

工学研究科では、昨年度より「DEI 推進プロジェクト」を立ち上げ、様々な活動を行っている。本年度は、DEI 推進公募の結果、新たに4名の女性教授が着任、NHK スペシャルをはじめ様々なメディアで我々の取組が取り上げられた。その効果も大きいと考えるが、入試説明会やオープンキャンパス等のイベントへの女子生徒の参加者が大幅に増加している。ここでは、保護者や学校教員と連携し、女子生徒の工学部進学への不安解消や理解促進に取り組んでおり、入学者の増加に繋げていきたい。

また、入学後の女子学生支援も重要と考え、本年度はネットワークづくりを目的とした複数のイベントを実施し、今後も継続していく。その一方で、通常の教授職公募では女性応募者がほとんどおらず、准教授の女性比率も低い状況にある。上位職のさらなる採用と若手の育成は継続的な課題であり、効果的な対策を検討している。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	8名/132名中(6%)	3名/114名中(3%)	7名/115名中(6%)
准教授	13名/119名中(11%)	4名/105名中(4%)	3名/105名中(3%)
講師	5名/10名中(50%)	1名/6名中(17%)	1名/4名中(25%)
助教・助手	30名/140名中(21%)	25名/121名中(21%)	27名/117名中(23%)
計(助手・助教含む)	56名/401名中(14%)	33名/346名中(10%)	38名/341名中(11%)
計(助手・助教除く)	26名/261名中(10%)	8名/225名中(4%)	11名/224名中(5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	81名/525名中(15%)	88名/564名中(16%)	98名/638名中(15%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	175名/1491名中(12%)	181名/1530名中(12%)	194名/1554名中(12%)

※1 令和3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
16名/40名中(40%)	6名/28名中(21%)	9名/34名中(26%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

工学研究科の女性構成員比率の推移について特筆する点は、昨年（令和4年）度実施した DEI 推進公募で採用された4名の女性教授が着任し、比率が倍増したことである。また、教員の合計値も、昨年度に比べ微増している。一方、大学院生における女性比率は、博士前期・博士後期ともに横ばいである。また、新規採用者における女性比率は26%に留まっており、1/3ルールへの到達は難しい状況にある。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	7	8	3
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/76名中(4%)	35名/51名中(69%)	2名/37名中(5%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

昨年度は、DEI 推進公募で多くの女性応募者があり、比率は69%と極めて高い数値となった。これに対し、本年度は、現時点で選考が完了している教授公募数は3件で、女性応募比率は5%に留まっている。DEI 推進公募では、女性を対象と明記し、研究分野を工学全般と広く設定したのに対し、本年度の公募では、通常通り研究分野が特定の専攻および講座に限定されている。これらの点が応募者数の違いに影響を与えていると考えられる。

### 4. 前年度より改善された点

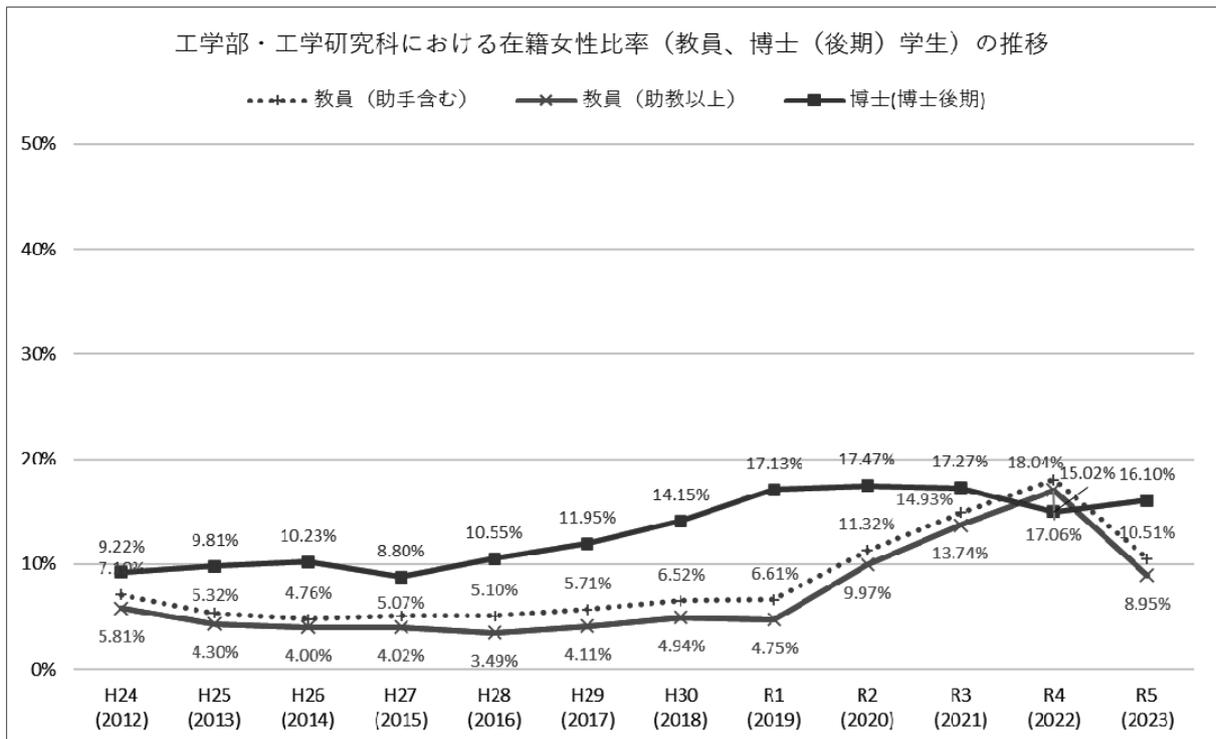
- ・昨年度の DEI 推進公募により、教授職の女性比率を6%まで増大させることができた。
- ・通常の教授公募では女性応募者が1名いるかどうかといった状況であったが、DEI 推進公募に多くの応募者があり、人材がいない訳ではないということが明確になった。
- ・DEI 推進公募で導入された選考概要説明での記載事項2点（無意識のバイアスを理解し公正な評価を行うためのFD受講の確認、女性応募者の選考に際し設定した選考基準や配慮）を、全ての選考において導入した。このことが、女性応募者を増やすための活動（積極的な声かけや研究室見学会の実施など）につながりつつある。
- ・クロアポと業務委託を含めない数値でも、助教・助手職の女性比率が昨年度より増加し23%となった。
- ・定期的な情報交換会の実施や活動支援、キャリアアップに向けた研究支援など、実質的な連携強化や支援を進めている。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

- ・DEI 推進公募後に実施された通常の教授公募においては、依然として女性応募者がほとんどいない。ポジティブアクションの下で研究分野を広く取らない限り、女性研究者の応募は増えないのだろうか。原因の解析が必要。
- ・准教授職の女性比率は依然として3%（3名）と極めて低い。助教・助手職の女性比率が23%（27名）であるため、助教から准教授職への昇進にも高いハードルがあると推測される。
- ・選考に関与する教授職の教員の間では、FDなどを通じて無意識のバイアスの理解が広がっているが、准教授職以下の教員を対象とした関連FDは推奨のみとなっている。

### 6. 次年度の具体的対応策

- ・助教職の女性教員比率の水準を保ちつつ高めていくため、工学研究科独自のDC修了採用枠の支援を次年度からも2年間継続することとした。
- ・教員公募における女性教員の応募者を増やす対策を進める。
- ・以前実施されていた総長裁量経費によるポジションアップの補助などの仕組みを再導入することを目指し、議論を進める。
- ・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。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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）安藤元光（事務部）の男2名、女5名である。（R6.1.15 現在）

男女共同参画委員会開催状況

令和5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）。

活動内容

DEI推進センター主催のシンポジウムやTUMUG Online Lunch Meetingの周知ならびに参加を行った。

また、農学系総合研究棟1階バリアフリートイレにおむつ交換台を設置（令和5年度中）し、青葉山コモンズ2階の来賓等控室を学会開催時の託児スペースとして使用できるように整備した。

### 部局長より

（R5）戦略的人事が功を奏し、令和5年度は女性の教員は助教・助手15名（クローポ・業務委託を含めない）となっている。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結果、女性外国人教員は14名（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の開催や参加促進等を通じて、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（38%）は高いものの、後期課程への進学率（27%）は低い傾向にある。農学研究科への進学希望者増に向けて、性別・国籍・職位等によらない働きやすく学びやすい環境となる研究科づくりを行っていく。

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やベビーシッター利用料等補助については、大変ありがたく、活用されている。

また、青葉山コモンズ利用者から学会開催時の託児スペースの確保に苦慮しているとの声を受け、受入体制を整備した。今後の更なる利用拡大、青葉山新キャンパスのプレゼンス向上にも繋がると思っている。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	4名/41名中 (10%)	4名/44名中 (9%)	4名/43名中 (9%)
准教授	5名/30名中 (17%)	4名/31名中 (13%)	4名/31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	16名/50名中 (32%)	18名/48名中 (36%)	15名/43名中 (34%)
計(助手・助教含む)	25名/121名中 (21%)	18名/118名中 (15%)	23名/117名中 (20%)
計(助手・助教除く)	9名/71名中 (13%)	8名/75名中 (11%)	8名/74名中 (11%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	40名/110名中 (36%)	35名/117名中 (30%)	33名/122名中 (27%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	107名/248名中 (43%)	94名/232名中 (41%)	98名/258名中 (38%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
8名/12名中 (67%)	11名/22名中 (50%)	6名/15名中 (40%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

農学研究科における新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率は、令和4年度は50%である一方、令和5年度は40%と若干の減少傾向にあった。しかしながら女性構成員比率（助手・助教含む）については、令和4年度は15%であったが令和5年度は20%と増加した。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	4	2	5
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	3名/17名中 (15%)	0名/11名中 (0%)	2名/31名中 (6%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

農学研究科では、教授公募は 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。令和4年度は全応募人数と女性応募比率は0%であったが、令和5年度は6%と増加した。令和5年度の准教授層における女性比率は10%程度である。教授公募における女性応募比率の増加には助教層や准教授層における女性比率の増加が必要であり、これは DEI における重要な課題の一つである。

### 4. 前年度より改善された点

農学研究科では、令和6年1月現在において、助教・助手の女性比率は34%と前年度とほぼ同程度の高い数字を維持している。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(10%)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、ポイント制や大学支援経費を活用した女性教員や外国人教員の積極的採用を継続していく。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

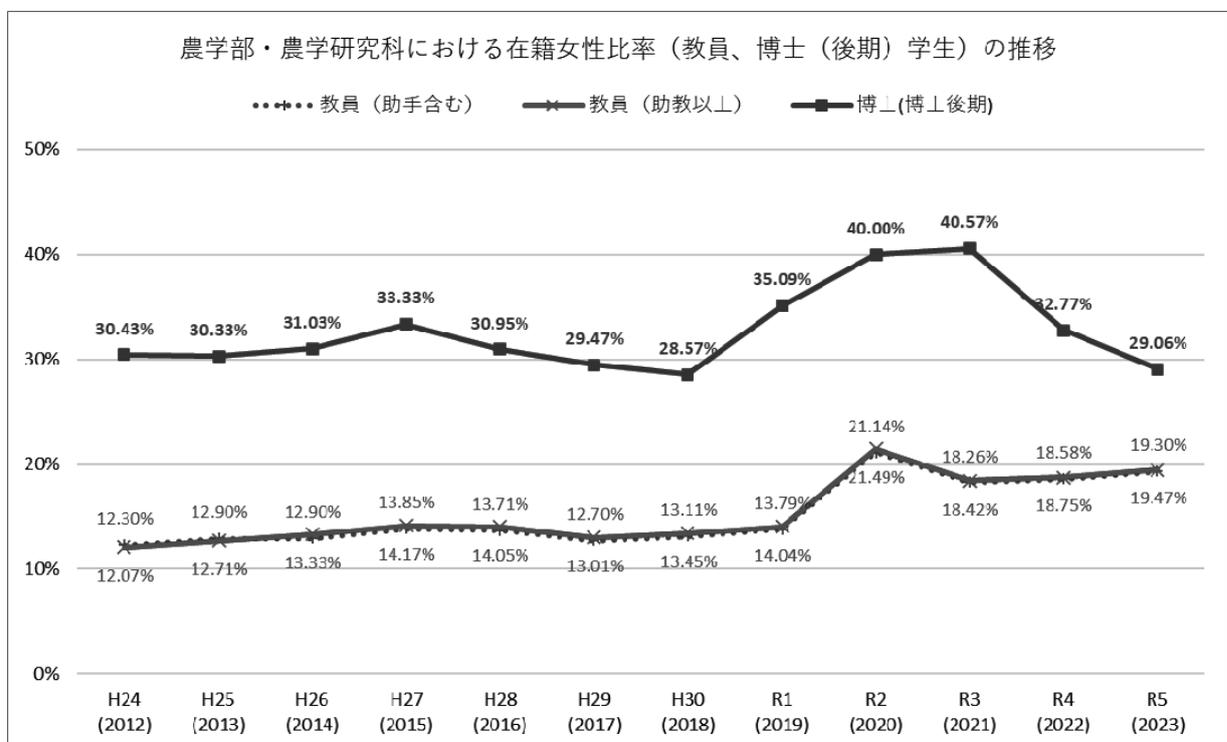
農学研究科は DEI 達成のため、上述の特別選考制度を女性教員や外国人教員の積極的採用に適用し、令和6年1月現在において、女性外国人の助教数は13名（助手・助教の全体数は表1に記載）となっている。しかしながら任期には期限があり、若手の研究者であればあるほど、より条件の良い他機関への転出を考慮する向きもあり、毎年増減がある。首都圏でキャリアを形成し、既に生活の場を確立している人材は、首都圏から離れた仙台でのポスト応募を躊躇う傾向が見受けられる。また、博士後期課程の進学における女性比率が減少傾向にあり、留学生を含む女子学生の進学促進は急務と考えられる。

### 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。

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
- ③女性教員や外国人研究者におけるメンター制度の提言
- ④学内外における DEI に関する講演会情報の積極的な周知
- ⑤FD 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開催の検討



※令和5年度の数值は令和5年5月26日に行われた本学事務連絡会議の資料による

国際文化研究科男女共同参画委員会は、委員として中山真里子（委員長）、坂巻康司、目黒志帆美の男1名、女2名の計3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・教育環境の整備に取り組んだ。本委員会の開催状況ならびに活動の内容は以下のとおりである。

### 委員会開催状況

例年に倣い、年度当初、前年度の引継ぎ事項および令和5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、東北大学が「ダイバーシティー・エクイティ&インクルージョン(DEI)」宣言を行ったことを紹介し、大学が掲げる DEI の精神について説明した。また、DEI 関連の悩み事や相談に関する研究科内外の相談窓口の紹介を行った。別途、教授会において研究科構成員に対しても同様のアナウンス、情報提供を行った。
2. 上記新生オリエンテーションにおいて、研究科内に女性学生休憩室が開設されていること、その場所、設備や利用方法について説明し気軽な利用を呼び掛けた。
3. 教員公募のタイミングに合わせて、教員公募要領における「全学統一の DEI 推進に関する補足記載」について教授会で研究科構成員に案内をし、記載漏れがないようリマインドを行った。
4. 本部の名称変更に伴い、研究科内委員会名を「男女共同参画委員会」から「ダイバーシティー・エクイティ・インクルージョン推進委員会」と変更することを研究科に提案することとした。今年度中の提案、審議承認を経て来年度からの名称変更を目指している。
5. 委員会では現在、女性学生のみが対象となっている女性学生休憩室について、DEI 精神に則り育児の用途であれば性別を問わず使用できるように、対象の拡大を研究科に提案することとした。休憩室の名称の変更や内規の改定も含めた手続きの準備を進め、今年度中の審議承認を経て、来年度からの運用を目指している。
6. 今年度は研究科主催のセミナーや講演は行わないが「第1回東北大学 DEI 推進フォーラム」「東北大学が目指す DEI とは—— サポートする現場から」が2月28日に開催予定であることを年明け月の教授会で研究科構成員に案内し、積極的な参加を呼び掛けることとした。

## 今後の取り組み

1. 女性学生休憩室の利用状況、また休憩室の存在がどの程度知られているかを調査し、認知度が低い場合は広報ポスターの作成と掲示などにより周知を図る。
2. 女性学生休憩室の備品の充実を行う。具体的には生理用品の補充や育児関連の備品の新規購入を行う。また、必要に応じて、在室・空き室の表示ボードを購入して使用状況が室外からわかりやすくする。
3. 研究科棟の1Fのバリアフリートイレ（車いす用トイレ）を「誰でもトイレ」として開放するための具体案を協議する。
4. 男女共同参画、また DEI の推進のために、研究科内の状況の把握および環境改善のための施策を検討する。DEI 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。
5. 教員公募のタイミングに合わせて「無意識のバイアス」についても今一度案内していきたい。

### 部局長より

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研究科の第4期ビジョンに明記し、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%増加させるという具体的な数値目標を立てた。令和5年度の人事においては、女性教員2名を採用し（准教授1名、講師1名）、令和6年度からの雇用となる女性教員2名の採用（講師1名、助教1名）、及びクロスアポイントメント制度を活用した女性特任講師1名の延長も決定している。また、数年ぶりに執行部に女性教員を迎え、今後も研究科運営に女性教員を積極的に登用する。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/19名中 (5%)	1名/16名中 (6%)	3名/16名中 (18%)
准教授	6名/16名中 (37%)	5名/15名中 (33%)	3名/13名中 (23%)
講師	1名/1名中 (100%)	0名/0名中 (0%)	1名/3名中 (33%)
助教・助手	0名/1名中 (0%)	1名/2名中 (50%)	1名/1名中 (100%)
計(助手・助教含む)	8名/37名中 (21%)	7名/33名中 (21%)	8名/33名中 (24%)
計(助手・助教除く)	8名/36名中 (22%)	6名/31名中 (19%)	7名/33名中 (21%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	43名/68名中 (63%)	42名/66名中 (64%)	42名/64名中 (66%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	54名/74名中 (73%)	48名/64名中 (75%)	45名/59名中 (76%)

※1 令和3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/3名中 (66%)	1名/1名中 (100%)	2名/3名中 (66%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

国際文化研究科では、過去3年に新規採用となった女性は66%–100%となっており、積極的に女性を採用している。これにより定年退職に伴って減少していた女性教員の割合が回復している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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)	5名/28名中 (18%)	23名/50名中 (46%)	12名/38名中 (32%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

国際文化研究科では、公募時に「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。」をはじめとした全学統一の追記により女性応募比率が向上しつつあり、今後も上昇が期待できる。

### 4. 前年度より改善された点

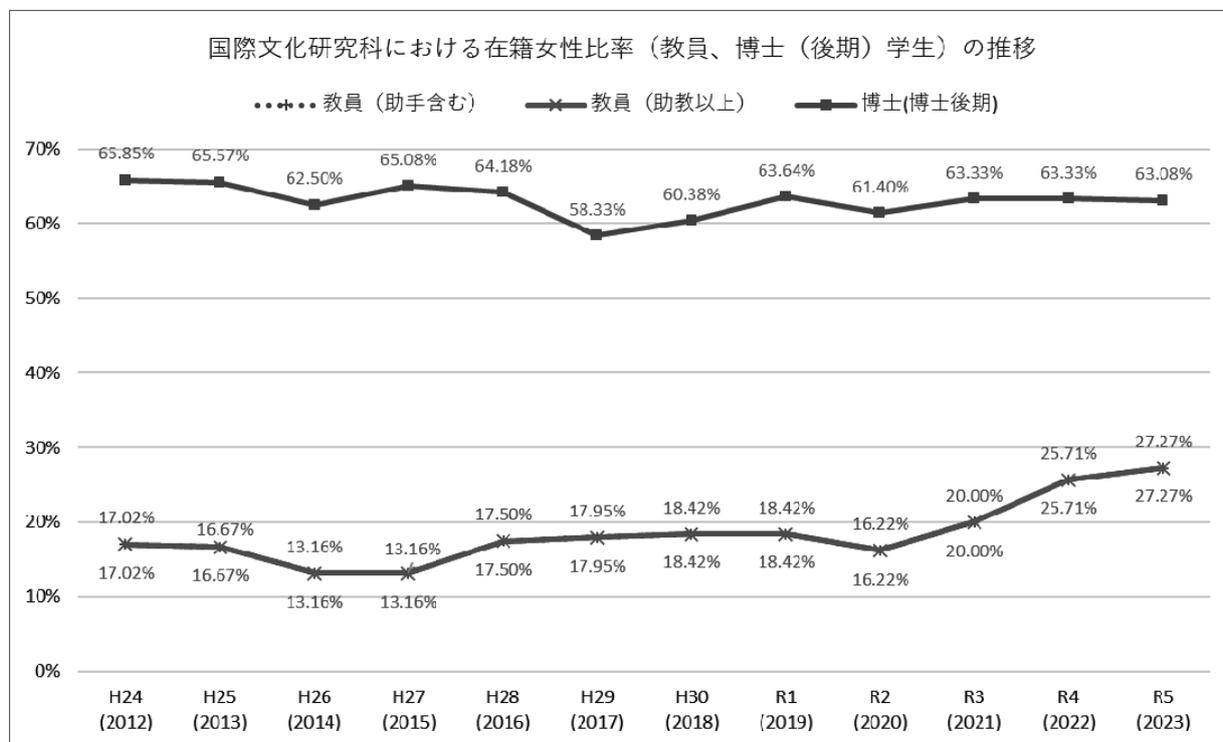
国際文化研究科では、令和5年度新規採用者の3名のうち2名が女性であり、これにより前年度と比較して女性教員比率が3%上昇した。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

特に障害と思われる点はないと考える。教授における女性構成員比率が少ないが、これは、ここ数年、定年退職に伴って減少していったものであり、今後は積極的に女性教員の教授承認人事を進めていく。

## 6. 次年度の具体的対応策

本研究科は予算規模がそれほど大きくないため、来年度は補助金なども活用しつつ、若手の女性教員（助教）の採用を積極的に進めていく。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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

---

情報科学研究科男女共同参画ワーキンググループは、委員として須川敏幸教授（委員長）、森一郎教授、鈴木顕准教授の男3名、根元多佳子准教授、坂田邦子准教授の女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努め、女性特任助教3名を採用、女性教員限定公募により准教授4名の採用を決定した。また、4名の海外の女性研究者との業務委託契約を結んだ。

また、昨年度実施した男女共同参画に関するアンケート調査の結果をとりまとめたところ、男女を問わず多様な構成員が勤務上あるいは生活上の困難や違和感を抱いており、多くの構成員が活躍できるような勤務環境の改善と労働意欲向上のための施策が必要であることが明らかになった。同時にこの結果を研究科の構成員に公開することにより、DEI推進に向けた問題意識を研究科内で共有することができた。さらに、令和6年度より名称を「DEI推進ワーキンググループ」と変更することを決定した。

### 男女共同参画推進ワーキンググループ開催状況

令和5年

6月13日 第1回男女共同参画推進ワーキンググループ

11月30日 第2回男女共同参画推進ワーキンググループ

### 活動内容

- 1 女性教員向け事務補佐員の配置
- 2 2022年度に研究科で実施した「男女共同に関する研究・生活条件アンケート」の結果公開
- 3 研究科構成員向けニュースレター第2号を発行
- 4 新任女性教員の歓迎会を開催

### 部局長より

研究科では女性教員の限定公募を通じて女性教員率の向上を図ってきた。また、女性教員向けに共通の非常勤職員を雇用し勤務環境の向上を図っている。更に任期付きの女性教員（助教）に対し、年間30万円の補助を行っている。これらの方策により、女性教員率の更なる向上に努めている。来年度に向け、女性教員の上位職への登用を引き続き検討する。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	0名/31名中 (0%)	1名/33名中 (3%)	1名/30名中 (3%)
准教授	9名/35名中 (26%)	10名/36名中 (28%)	10名/35名中 (29%)
講師	2名/2名中 (100%)	2名/2名中 (100%)	0名/0名中 (0%)
助教・助手	4名/24名中 (17%)	7名/26名中 (27%)	7名/21名中 (33%)
計(助手・助教含む)	15名/92名中 (16%)	20名/97名中 (21%)	18名/86名中 (20%)
計(助手・助教除く)	11名/68名中 (16%)	13名/71名中 (18%)	11名/65名中 (17%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	32名/138名中 (23%)	29名/132名中 (22%)	25名/128名中 (20%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	30名/300名中 (10%)	37名/296名中 (13%)	40名/305名中 (13%)

※1 令和3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
5名/12名中 (42%)	6名/10名中 (60%)	5名/8名中 (63%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5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3名、准教授を4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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	1	1	2
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	13名/13名中 (100%)	7名/7名中 (100%)	1名/33名中 (3%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

情報科学研究科では、令和3、4年度は女性限定の公募を行ったが、令和5年度は女性に限定せず公募を行ったため、女性応募人数が減少した。

### 4. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、新規採用者における女性比率が、63%と前年度に比べて増加している。また、本年度より女性教員に対する事務補佐支援の制度を設け、全学および工学研究科による支援制度から漏れた教員に対して研究科による同等の支援を行っている。

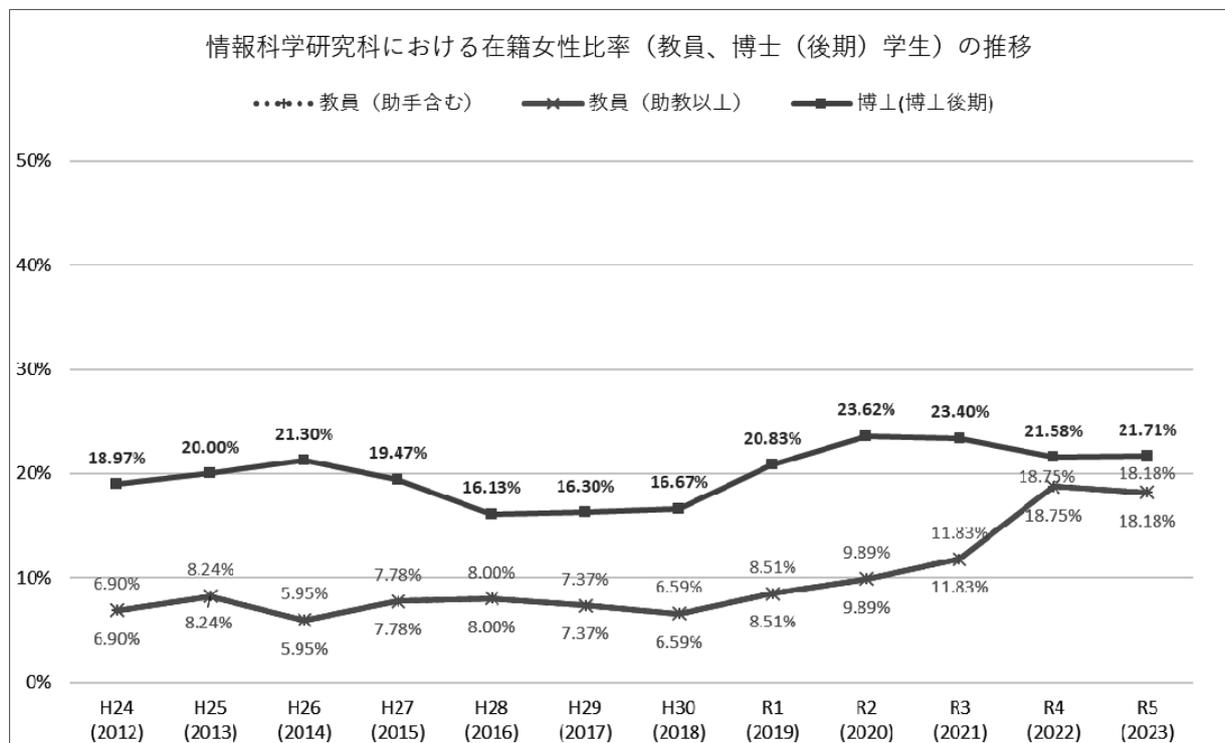
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科は、主に工学系であるため、女子学生の比率も低く、上位職になるほど候補者が少なくなり、公募における女性応募比率も低くなる傾向があると思われる。また、人事を行う

教授職がほぼ男性であることで、無意識のバイアスがある可能性も否定できない。さらには、女性教員の採用が増えているにも関わらず、女性構成員の比率が伸びないのは、同等の人数が退職していることが理由と考えられる。前出のアンケート結果などから推察すると、任期付教員に関しては継続雇用のためのキャリアパスがないこと、テニユア教員の場合は、勤務環境や支援制度、昇進システムなどが障害となっていると考えられる。

## 6. 次年度の具体的対応策

令和6年度から男女共同参画推進WGから、DEI推進WG（仮称）とDEIを含む名称に変更の予定であるが、同時にWGから委員会への格上げについても議論する予定である。また、令和6年度は研究科の教育FDの一つとして男女共同参画またはDEIに関するFDを実施予定であり、そのような活動を通して研究科構成員の意識向上に努め、勤務環境の改善や支援制度への理解を高める方針である。また、女性教員に対するメンター制度のようなものがあればいいのではないかとの意見もあり、それについても今後検討を行いたい。



※令和5年度の数值は令和5年5月26日に行われた本学事務連絡会議の資料による

生命科学研究科ダイバーシティ推進委員会は、委員として植田美那子教授(委員長)、安部健太郎教授、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、効率的な交流促進のため、対面での交流セミナー開催も復活している。また学生主体の交流ミーティングの後援や、FD 講習の企画や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 5 年

3 月 27 日 議題: R 5 年度ダイバーシティ推進委員会の活動方針について

7 月 25 日 議題: 研究科内交流ミーティングの運営方針と支援体制について

### 活動内容

#### 1 FD 講習の開催:

教員に向けた研究科 FD 講習を企画して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。研究科内イベントである「令和 5 年度生命科学研究科研究奨励賞(研究科内 Grant)の授賞式及び令和 4 年度受賞者の成果発表会」と合わせて開催することで、認知度の向上と参加者の増加をはかった。

日程 2023 年 12 月 12 日 (オンライン開催)

演題: 無意識のバイアスについて

演者: 大谷美沙都 准教授 (東京大学・大学院新領域創成科学研究科、日本植物生理学会男女共同参画委員長) 概要: 無意識のバイアスに関する事例を紹介するとともに、問題点や改善に向けた施策に関して意見交換を行う。事例を挙げながら説明することによって、教職員の無意識の自覚化を進めるとともに、受講した教職員による各研究室内での意識改善を図る。

#### 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、各種セミナーを行った。学生運営委員会を中心メンバーとし、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 37 回 生命科学交流ミーティング ポスターセッション(ダイバーシティ推進委員会 後援)

日程 2023 年 6 月 8 日

ポスター発表 19 名

- ② 第 38 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 7 月 24 日

演者: キャス ジェイミー 准教授 (生命科学研究科)

- ③ 第 39 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 9 月 8 日

演者: 石田光南 氏 (ケンブリッジ大学 生化学科 博士課程)

### 3 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

#### 部局長より

教員選考・採用時において女性教員比率・外国人教員比率の向上を念頭に置いている。生命科学研究科は比較的女性教員比率が高い研究科であり、特に今年度は、取組報告に示すように、42%と多くの女性教員を採用した。一方、欠点は外国人教員比率の低さであると認識しており、国際公募などを積極的に行っている。今年度は、テニュアトラック准教授・助教として若手外国人教員を複数採用することができた。今後も継続して女性教員・外国人教員の採用に取り組みたい。今年度採用した外国人テニュアトラック准教授には、研究科の国際化への貢献を期待している。

ダイバーシティ担当の研究科長特任補佐を置くとともに、運営機構や人事選考委員会など、研究科の方向性を左右する重要な委員会においては必ず女性教員を委員として加えている。また、DEIに関連したFDを行い、研究科構成員の意識改革を行っている。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	6名/30名中 (20%)	4名/28名中 (14.3%)	4名/27名中 (14.8%)
准教授	2名/12名中 (16.7%)	0名/10名中 (0%)	0名/10名中 (0%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	13名/39名中 (33.3%)	12名/46名中 (26.1%)	12名/43名中 (27.9%)
計(助手・助教含む)	21名/83名中 (25.3%)	16名/85名中 (18.8%)	16名/81名中 (19.8%)
計(助手・助教除く)	8名/44名中 (18.2%)	4名/39名中 (10.3%)	4名/38名中 (10.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	26名/82名中 (31.7%)	29名/86名中 (33.7%)	31名/94名中 (33.0%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	88名/208名中 (42.3%)	95名/226名中 (42.0%)	81名/224名中 (36.2%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
9名/14名中 (64.3%)	3名/13名中 (23.1%)	3名/7名中 (42.9%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

生命科学研究科では、東北大女性教員促進事業を積極的に活用して女性教員採用に努力しており、一定の新規採用者数を維持している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	—	1	—
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	一名/一名中 (%)	28名/203名中 (13.8%)	一名/一名中 (%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

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」の公募を行い、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。令和5年度においても「教授またはテニュアトラック准教授」の公募を行い、選考を進めている。

### 4. 前年度より改善された点

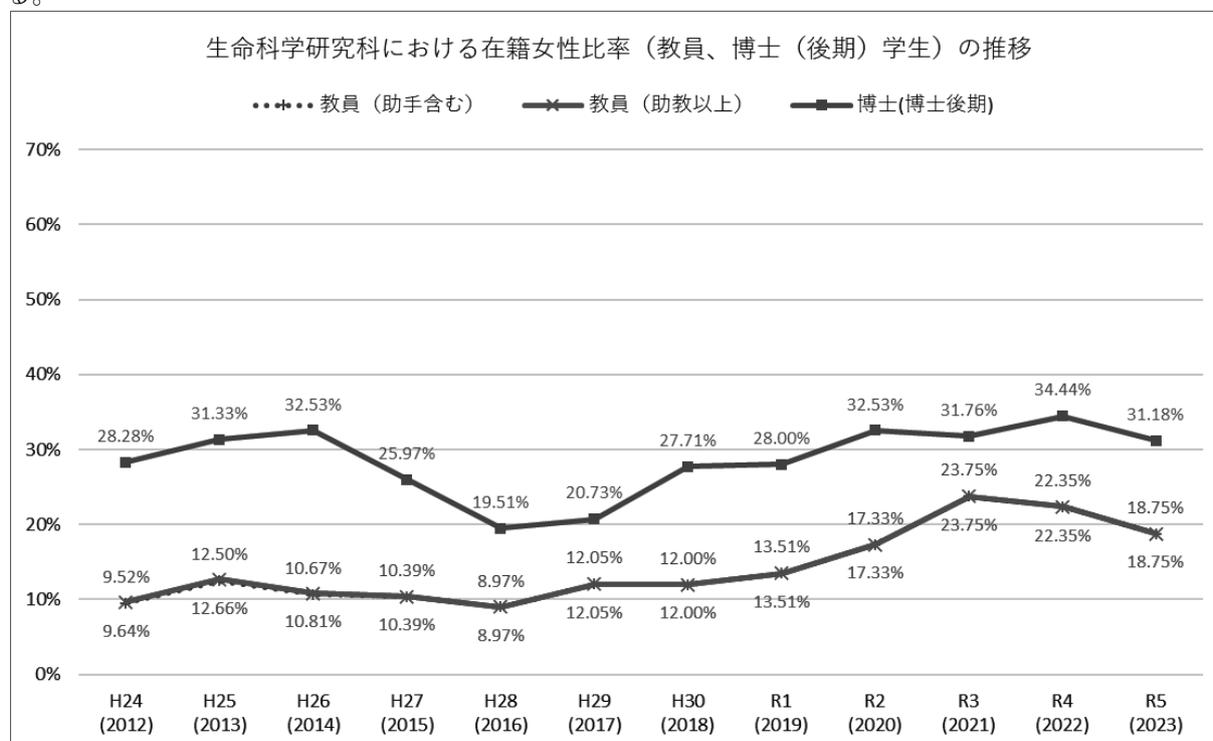
生命科学研究科では、令和4年度に女性教員データベースを作成し、女性教員を新規に3名採用した。令和5年度も引き続き女性教員データベースを活用し、積極的な女性教員採用に務めた結果、新規採用率の女性比率が23.1%から42.9%に増加するなど、女性率の向上につながった。

### 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またはテニュアトラック准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6年度も教員人事において女性候補者の推薦を人事選考委員会が積極的に行い、女性教員候補データベースを拡充する。また、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。さらに女性教員採用促進事業に積極的に応募するとともに、引き続きNature Careerなどへも広告掲載を行い、より広く国際的な人材にも周知する。



※令和5年度の数値は令和5年5月26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。

### 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25%を超えており、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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/18名中 (5.56%)	1名/17名中 (5.9%)	1名/17名中 (5.9%)
准教授	3名/16名中 (18.7%)	1名/11名中 (9.1%)	2名/12名中 (16.7%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	10名/24名中 (41.6%)	9名/24名中 (37.5%)	13名/31名中 (41.9%)
計(助手・助教含む)	14名/58名中 (24.1%)	11名/53名中 (20.8%)	16名/61名中 (26.2%)
計(助手・助教除く)	4名/34名中 (11.7%)	2名/27名中 (6.9%)	3名/30名中 (10.0%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	36名/117名中 (30.7%)	36名/104名中 (34.6%)	40名/107名中 (37.4%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	49名/209名中 (23.4%)	37名/190名中 (19.5%)	36名/187名中 (19.3%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
3名/7名中 (42.8%)	1名/5名中 (20.0%)	6名/13名中 (46.2%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

環境科学研究科過去3年間に25名が新規採用され、そのうち10名が女性であった。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	1	0	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/3名中(0%)	0名/0名中(%)	0名/4名中(%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

当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（主に工学系）においてシニア層の研究者にし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なく、採用に至っていない。

### 4. 前年度より改善された点

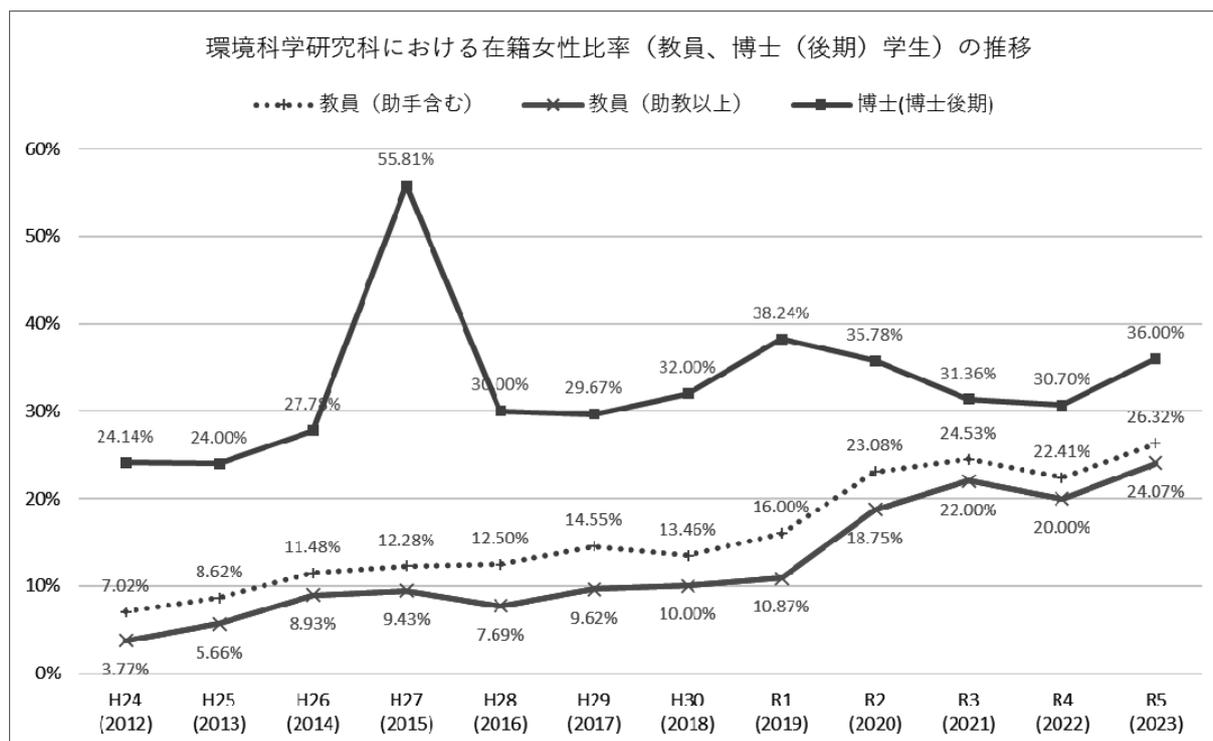
当研究科の女性教員比率を見ると、総数に占める割合が前年度 20.8% に比べ 26.2% と小幅ながら向上している。これは准教授や助教・助手など若手教員での割合が増えたためである。これは女子学生への博士課程進学勧奨、当研究科独自の女性教員の研究支援制度などが奏功していると思われる。大学院学生について、博士後期課程における女子学生の割合が増加していることが改善点として指摘できる。工学研究科等男女共同参画委員会の支援制度が役立っていると思われる。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

項目3で述べたように教授公募における女性応募比率が少ない。これは工学系など理科系の学問領域で、シニア層における女性研究者の数が少ない点に起因している。当研究科だけで改善できる課題ではないが、長期的に女性大学院生や女性研究者を支援し育成して行くことが肝要と思われる。

### 6. 次年度の具体的対応策

工学研究科等男女共同参画委員会の支援制度を活用しつつ、速効性のある手立てではないが、博士前期課程の学生（特に女子学生）にたいし、後期課程への進学説明会を実施し、女性研究者を増やす。また、研究科独自の女性教員への研究支援制度や、産休等を取得する女性教員の代替教員制度をアピールし、女性教員の採用を増やしたい。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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、委員として石川拓司の男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。
- ・ クロア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、一昨年度採用した1名を「若手女性・若手外国人特別教員制度」ならびに一昨年度のインセンティブ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。  
クロアポ等から採用した方をテニュ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4年度 女性教員の比率

職名	人数と割合
教授	1名/18名中(5.6%)
准教授	2名/7名中(28.6%)
講師	0名/1名中(0%)
助教・助手	2名/5名中(40%)
計	5名/31名中(16.1%)

### 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活き活きと研究し、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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/17名中 (5.9%)	1名/18名中 (5.6%)	1名/15名中 (6.7%)
准教授	2名/8名中 (25%)	2名/7名中 (28.6%)	2名/6名中 (33.3%)
講師	0名/2名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助教・助手	2名/4名中 (50%)	2名/5名中 (40%)	0名/2名中 (0%)
計(助手・助教含む)	5名/31名中 (16.1%)	5名/31名中 (16.1%)	3名/23名中 (13.0%)
計(助手・助教除く)	3名/27名中 (11.1%)	3名/26名中 (11.5%)	3名/21名中 (14.3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	15名/58名中 (25.9%)	15名/52名中 (28.8%)	9名/44名中 (20.5%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	15名/86名中 (17.4%)	19名/88名中 (21.6%)	19名/82名中 (23.2%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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。

医工学研究科の女性比率は、昨年度と比べ大きく変化していない。助手・助教を除く職員の女性比率は14%、大学院学生博士前期課程の女子学生比率は23%と昨年度より増加した。

### 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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
2名/4名中 (50%)	0名/2名中 (0%)	0名/1名中 (0%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

今年度は准教授1名を公募し、選考した。選考は女性限定とはせず、公募案内において、女性を優先的に採用する旨を記載した。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	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 (%)	2名/17名中 (11.8%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

今年度は、教授2名を公募中である。選考は女性限定とはせず、公募案内において、女性を優先的に採用する旨を記載した。

### 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。

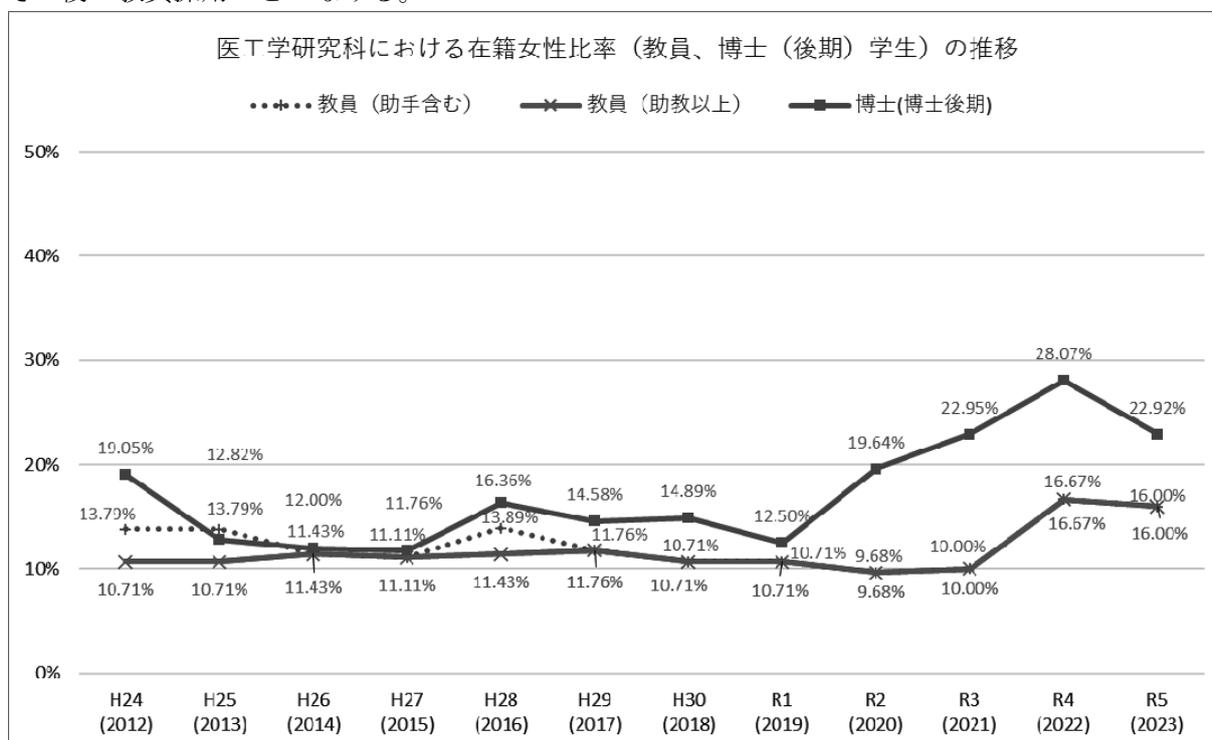
## 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

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。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5年度の数值は令和5年5月26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

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、大谷優介准教授、森戸春彦准教授、仲村 愛助教、荻野靖之助教、富松美沙助手、佐藤香織技術専門職員、原田晃一技術一般職員、堀田さつき研究協力係長と喜田 清総務係長の計 11名(男性6名、女性5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ている。その結果、令和5年度は助教2名の女性限定公募を行った。

### 金属材料研究所男女共同参画 WG 委員会開催状況

令和5年12月26日(火)：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た。また、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結果、令和5年度のセミナーを2月27日(火)15時～に開催することとした。人事係より育児・介護休業制度に関する説明と、今年度は東京大学男女共同参画推進室副室長の小川真理子特任准教授より「マイクロアグレッション」に関する講演をして頂くことになった。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6年2月27日(火)に、「マイクロアグレッション」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・介護休業制度に関する説明もあわせて行う。

#### 2 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。また、老朽化した部屋の畳を交換し、寝具も新調した。

#### 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、大谷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。さらに、今年度は金属材料研究所がカバーする材料科学研究分野を対象に助教2名の女性限定公募を行うことが教授会で承認され、当部局としては初めての限定公募を行った。事前に説明会をオンラインで開催したところ、多くの女性研究者が参加した。公募は12月15日に締め切られ、令和6年度4月1日の着任を予定している。引き続き、女性研究者比率増加に向けた努力を継続していく。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	2名/26名中 (7.69%)	1名/23名中 (4.34%)	1名/22名中 (4.55%)
准教授	3名/33名中 (9.09%)	1名/31名中 (3.23%)	1名/29名中 (3.45%)
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/55名中 (9.09%)	5名/58名中 (8.62%)	6名/57名中 (10.53%)
計(助手・助教含む)	10名/115名中 (8.70%)	7名/113名中 (6.19%)	8名/109名中 (7.34%)
計(助手・助教除く)	5名/60名中 (8.33%)	2名/55名中 (3.64%)	2名/52名中 (3.85%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	14名/71名中 (19.72%)	11名/54名中 (20.37%)	14名/54名中 (25.93%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	13名/131名中 (9.92%)	14名/115名中 (12.17%)	12名/115名中 (10.43%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
1名/8名中 (12.50%)	1名/16名中 (6.25%)	0名/15名中 (0.00%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

令和4年度は女性1名を助教として新規採用したが、令和5年度は女性の新規採用はなかった。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 (0.00%)	1名/40名中 (2.50%)	0名/7名中 (0.00%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

金属材料研究所では、令和4年度、5年度に教授公募は各1回行われた。令和4年度は、1件の教授公募に対し、女性1名の応募があったが、令和5年度は女性からの応募はなかった。

### 4. 前年度より改善された点

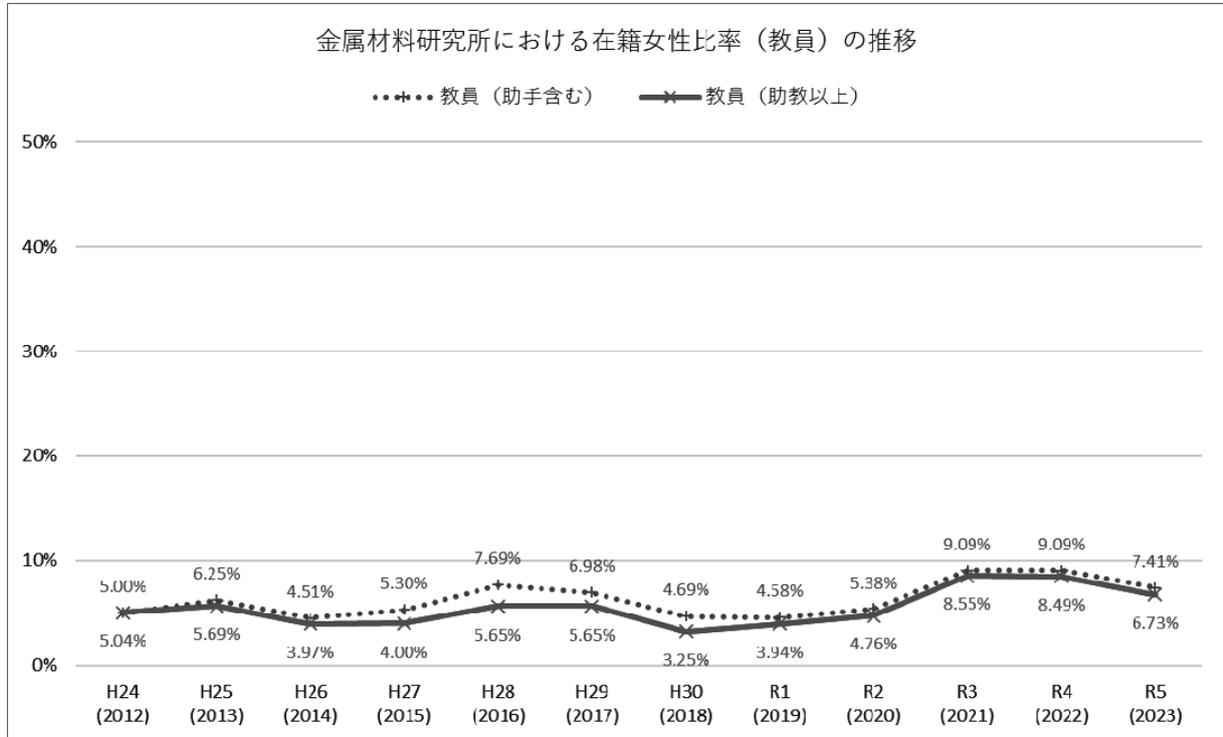
令和5年度は、女性の新規採用はなかった。しかしながら、女性比率を向上させるために女性限定公募が教授会で認められ、令和6年度4月1日着任予定の助教2名の公募を行った。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、対象としている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。

## 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、助教2名の女性限定公募をおこなったので、次年度は2名の新規採用を予定している。



※令和5年度の数値は令和5年5月26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 DEI 推進 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。現在の構成は本橋ほづみ教授 (DEI 推進委員会委員)、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. DEI 推進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なった。
2. DEI 推進委員会の活動報告を行った。
3. 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。
4. 研究室ごとに、イスラム教徒の礼拝の場所の確保を行なった。

### 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%)、令和 5 年度は 4 名の新規採用者中 2 名 (50%) 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 2 年度は 22%、令和 3 年度は 21%、令和 4 年度は 16%、令和 5 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 5 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 30%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 60% 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。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。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	2名/13名中 (15%)	2名/13名中 (15%)	1名/12名中 (8%)
准教授	2名/12名中 (17%)	1名/12名中 (8%)	1名/7名中 (14%)
講師	0名/4名中 (0%)	0名/5名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
助教・助手	9名/29名中 (31%)	6名/25名中 (24%)	8名/24名中 (33%)
計(助手・助教含む)	13名/58名中 (22%)	9名/55名中 (16%)	10名/47名中 (21%)
計(助手・助教除く)	4名/25名中 (16%)	3名/30名中 (10%)	2名/23名中 (8%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	15名/45名中 (33%)	12名/37名中 (32%)	16名/53名中 (30%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	21名/37名中 (56%)	26名/50名中 (52%)	26名/43名中 (60%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
3名/6名中 (50%)	2名/5名中 (40%)	2名/4名中 (50%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

女性研究者の採用は5割近くになっている。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

加齢医学研究所では、R3・R5にかけて教授公募をしていない。テニュアトラック准教授として、女性研究者を1名、令和3年度に採用した。

### 4. 前年度より改善された点

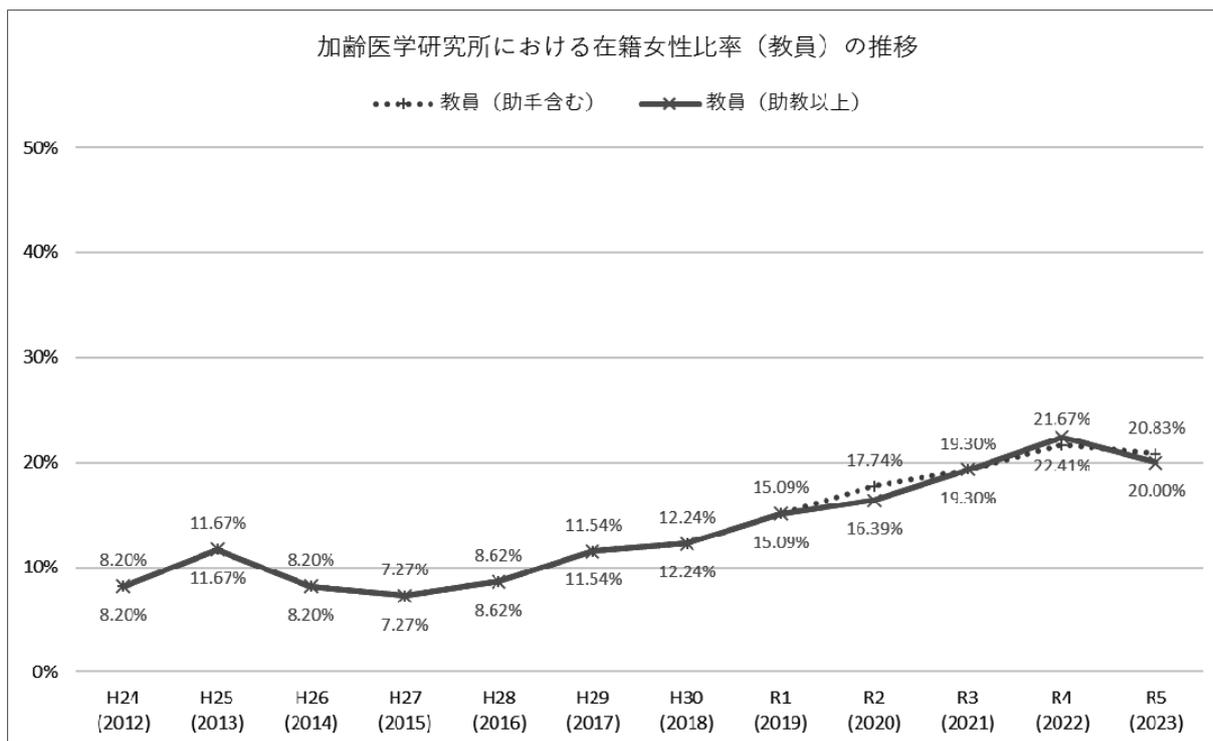
新規採用者の女性比率が上昇した。

### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所では、R5年度に2名のテニュアトラック准教授の国際公募を行なった。女性研究者の応募があったものの、採用に至る水準に達しているものは皆無であった。優れた若手の研究者を戦略的に採用することが必要であると考えます。

### 6. 次年度の具体的対応策

令和6年度には、1名の教授公募を予定している。優れた女性研究者を幅広く探し、戦略的な人事を進めることを検討しつつある。



※令和5年度の数值は令和5年5月26日に行われた本学事務連絡会議の資料による

流体科学研究所における DEI 推進活動では、学内委員会の委員を鈴木杏奈准教授が担当、所内の男女共同参画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、DEI 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5年度には、外国人女性教員(WANG LU 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5年8月10日 DEI 推進方針についての審議

令和6年1月10日 ジェンダーフリートイレおよびベビーチェアやおむつ交換台、フィッティングボード等の設置の検討

### 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(本年度:限度額の解除)

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。

本年度は、ベビーシッター部局補助金を拡大し、限度額を解除した。

#### 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。

本年度の女性教員の人数は増えていないが、1名の女性教授が本年度は、学会副会長を1件、学会理事を3件、中央省庁委員を2件、また次年度のJSPS学術システム研究センター専門研究員に採択されるなど、国内の学協会中央省庁で活躍している。また、1名の女性助教が文部科学大臣表彰若手科学者賞を受賞し、1名の女性准教授が機械学会優秀講演表彰、女子学生が講演表彰3件表彰されており、活躍している。

## 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 ジェンダーフリートイレ等の検討

これまでの多目的トイレをジェンダーフリートイレに変更し、表示案内を変更した。また、ベビーチェアやおむつ交換台、フィッティングボード等の設置も合わせて検討した。業者との打ち合わせにも男女共同参画ワーキンググループメンバーが参加し、ワーキンググループの意見も反映させた。

## 7 研究費からの子の出張体動費用等支援制度の実現

流体研教員から大学への働きかけによって、研究費からの子の出張体動費用等支援制度を実現させた。

### 部局長より

令和5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。2022年10月に改組（組織整備）により発足した新センターにおいてもDEIを意識した外国人教員の雇用に向け準備を進めており、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、女性研究者や外国人教員にとってより良い職場環境の整備に努めている。特に令和5年度は、部局独自のベビーシッター利用料補助を用意し、ベビーシッター部局補助金を拡大して限度額を解除した。次年度以降も引き続き、子育て世代の若手研究者が思う存分研究・教育および学協会活動に取り組み、キャリアアップを諦めることが無いよう、柔軟かつ強力にサポートしていく。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。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1名/15名中(7%)	1名/16名中(6%)	1名/16名中(6%)
准教授	4名/15名中(27%)	1名/9名中(11%)	1名/8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	3名/15名中(20%)	4名/17名中(24%)	3名/17名中(18%)
計(助手・助教含む)	8名/45名中(18%)	6名/42名中(14%)	5名/41名中(12%)
計(助手・助教除く)	5名/30名中(17%)	2名/25名中(8%)	2名/24名中(8%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	4名/46名中(9%)	5名/51名中(10%)	6名/45名中(13%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	9名/124名中(7%)	13名/118名中(11%)	13名/120名中(11%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
1名/3名中(33%)	1名/5名中(20%)	1名/4名中(25%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

令和5年度は外国籍の女性研究者1名を特任助教(研究)として新規採用した。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	1	1	
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0名/2名中(%)	0名/0名中(%)	0名/0名中(%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

令和5年度は教授公募の実施はなかった。

### 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5年度は外国籍の特任助教の採用1名があった。その結果、新規採用者の女性比率は25%に向上した。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。

1名の女性教授が本年度は、学会副会長を1件、学会理事を3件、中央省庁委員を2件、また次年度のJSPS 学術システム研究センター専門研究員に採択されるなど、国内の学協会中央省庁で活躍している。また、1名の女性助教が文部科学大臣表彰 若手科学者賞を受賞し、1名の女性准教授が機械学会優秀講演表彰、女子学生がそれぞれ講演表彰3件表彰されており活躍している。

### 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

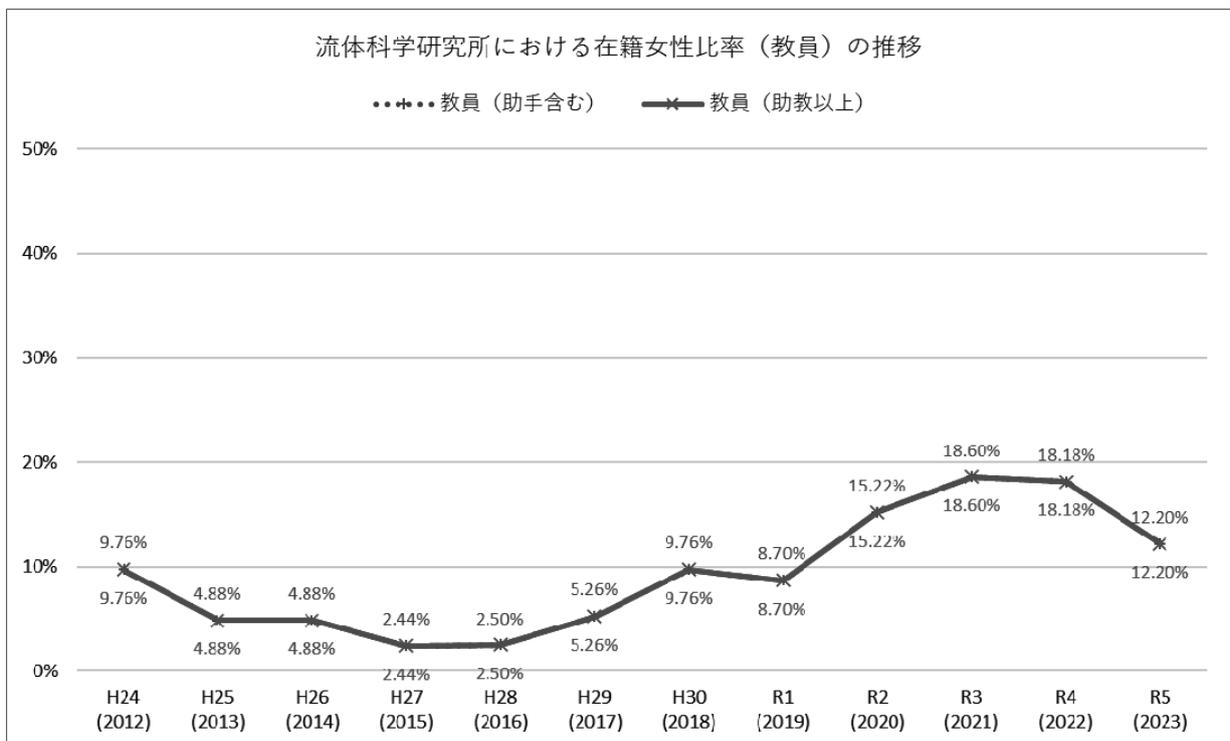
して、女子学生の比率自体が低く、それに伴い女性研究者の比率も低いという課題がある。一方で、国際連携活動の波及効果や女性を積極的に採用する公募活動による改善がみられつつあり、今後もより多くの女子学生に対し流体科学への関心を喚起することが課題と言える。

## 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。

就業環境に関して、令和6年度も引き続き、部局独自の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。特に、本年度限度額を解除したベビーシッター利用料補助は、次年度も引き続き、子育て世代の若手研究者が思う存分研究・教育および学協会活動に取り組み、キャリアアップを諦めることが無いよう、柔軟かつ強力にサポートしていく。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。

工学系の女子学生の絶対数を増やすために、長期的な視点に立って他部局とも連携しながら小中高生・工業高等専門学校生を対象にしたアウトリーチ活動を引き続き推進し、工学系の女子学生が本研究所に興味をもつきっかけ作りを提供する。所属する教員が一丸となってこれらの課題に取り組む。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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 5 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。男女共同参画及び DEI 推進に関連する各種アナウンスを全構成員に積極的に行い、また、令和 6 年 3 月に医工学研究科・田中真美先生を講師としてお迎えした DEI 講習会を企画するなど、所内への DEI 推進に関する啓蒙活動を進めた。
2. 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も活用してきている。そして近年の女性教員の増加に伴い、博士後期課程の女子学生の人数も増加傾向にあり、令和 5 年度は平成 13 年に男女共同参画委員会が発足以来最多となる 6 名であった。本委員会の取り組みで目指してきたものが一つ形になりつつある。

今後も引き続き、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、男女共同参画及び DEI 推進への取り組みをこれまで以上に進めていく。

### 部局長より

電気通信研究所では、自主財源による女性教員特別枠を設定し、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も活用しながら女子教員の人数を増員してきました。ここ直近では、女性教員特別枠での雇用年限満了、クローアポ契約の満了、女性教員のヘッドハンティングなどの影響により、女性教員等の減少が見られるため、自主財源による女性教員特別枠の追加実施を検討しています。また、大学ファンドなど新しい制度の導入も予定されていることから、今後も各種人事制度を積極的に活用し、引き続き、女性教員比率の一層の向上に尽力いたします。DEI 推進に関しましては、勤務形態の多様性を確保するためのテレワークの効果的活用、育児休暇を取得しやすい環境を実現するための組織作り、ジェンダーフリートイレの設置検討（新 2 号館）、DEI 推進に関する共通意識の醸成に向けた意見交換や勉強会の実施（令和 6 年 3 月に DEI 講習会を企画）に取り組んでいます。また、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。女性の方や外国の方、障害のある方など多様な人材が活躍できる場として研究環境のさらなる改善に努めると共に、そのことを積極的に発信していく所存です。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去 3 年間）※1

職名等	令和 3 年度	令和 4 年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和 5 年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	1 名/22 名中 (5%)	1 名/20 名中 (5%)	1 名/20 名中 (5%)
准教授	2 名/19 名中 (11%)	1 名/20 名中 (5%)	1 名/19 名中 (5%)
講師	0 名/0 名中 (0%)	0 名/0 名中 (0%)	0 名/0 名中 (0%)
助教・助手	4 名/19 名中 (21%)	2 名/15 名中 (13%)	1 名/12 名中 (8%)
計(助手・助教含む)	7 名/60 名中 (12%)	4 名/55 名中 (7%)	3 名/51 名中 (6%)
計(助手・助教除く)	3 名/41 名中 (7%)	2 名/40 名中 (5%)	2 名/39 名中 (5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	5 名/32 名中 (16%)	5 名/28 名中 (17.9%)	6 名/39 名中 (15.4%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	14 名/157 名中 (9%)	12 名/146 名中 (8.2%)	8 名/137 名中 (5.8%)

※1 令和 3,4 年度は 3 月末の人数、令和 5 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）※3

令和 3 年度	令和 4 年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和 5 年度 (クローボ・業務委託を含めない)
1 名/1 名中 (100%)	0 名/3 名中 (0%)	0 名/1 名中 (0%)

※3 令和 3、4 年度は 3 月末の比率、令和 5 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きている。それに伴い博士後期課程の女子学生の人数もここ数年増加傾向にある（6 名は平成 13 年に男女共同参画委員が発足以来最多人数）。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及び DEI 推進への取組をより一層強化し、女子学生の人数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）※4

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
各年度の教授公募数	0	0	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	0 名/0 名中 (0%)	0 名/0 名中 (0%)	0 名/8 名中 (0%)

※4 令和 3、4 年度は 3 月末の比率、令和 5 年度は 1 月 1 日の比率

### 4. 前年度より改善された点

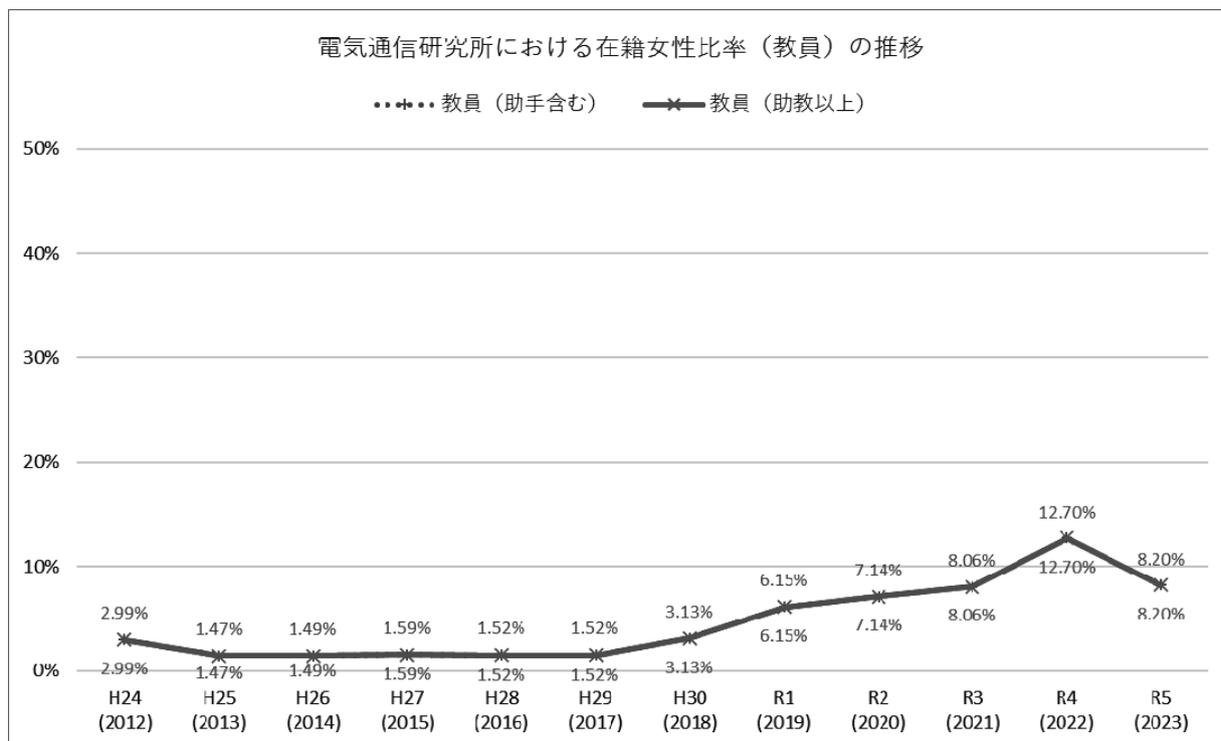
博士後期課程の女子学生の人数が増加傾向にある。このことは次世代の教員・研究員を担う女性人材の増員につながる大変重要な改善点である。また TUMUG 支援事業、男女共同参画及び DEI 推進に関連する各種アナウンスを全構成員に積極的に行い、さらに令和 6 年 3 月に医工学研究科・田中真美先生を講師としてお迎えした DEI 講習会を企画するなど、所内への DEI 推進に関する啓蒙活動を進めた。

## 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。まずは、女子学生の人数を継続的に増やし、若手女性研究者の母集団を増やすことが重要であると考えられる。そのため、大学院進学等における女子学生への進路指導の充実化、また女性にとって魅力的な新しい学際領域の創成など様々な努力を行う。

## 6. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画及び 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5年度の数值は令和5年5月26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 DEI 推進委員会は、委員として永次史教授（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、小倉祐技術専門職員、本田理紗事務一般職員の男2名、女5名の計7名で構成されている。本年度は下記に関する活動を行った。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。

### 多元物質科学研究所 DEI 推進委員会委員会開催状況

令和6年1月17日：多元物質科学研究所 DEI 推進委員会委員会を開催し、多元研の女性教員の比率推移などについて、紹介した。さらに来年度に向けた活動方針について議論した。その結果、下記の点について進める計画を立案した。

- 1) コロナ禍で中断していた、女子学生、女性教員の交流会（クローバーの会）を来年度、開催することを計画した。現状、博士前期後期課程に在籍する女子学生は80名程度であり、またその半分は外国人である。以前に比べるとかなり学生数は増えていることから、交流会の形式なども今後議論していく。
- 2) 博士後期課程に進学する女子学生をエンカレッジするためのセミナーを開催する。女子学生にとって、博士後期課程に進学し、卒業した後のロールモデルが少ないことから、博士後期課程への進学を躊躇する学生が多く見受けられる。そのような学生をエンカレッジするためのセミナーを夏から秋にかけて開催する。
- 3) 多元研では女性休憩室を設置しているが、それぞれの管理を女性教員にお願いしていたことから、女性教員の転出などに伴い、管理が不明瞭になっている。今後、この管理を事務にお願いしていき、継続的な運営をすすめていく。

さらに DEI を進めていく施策として下記を考えている。

- 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

- 1 所内女性教員の5名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た (<https://www2.tagen.tohoku.ac.jp/general/info/diversity/researchers/nango.html>)。今後、新しく教員になられた女性教員のインタビュー記事・写真をさらにウェブコンテンツとして掲載予定である。
- 2 女性教員の講師から准教授への内部昇格を行うために、女性教員採用の必要性について議論を繰り返し行った。その結果、1名の優秀な女性教員の講師から准教授への内部昇格を行うことができた。多元物質科学研究所では昨年度、優秀な女性教員が転出しており、今後、教員確保する施策を考える必要があると考えている。

## 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、優秀な若手女性教員の昇任・転出が複数決まり、嬉しい反面、女性教員の減少となり悩ましいところです。今年度は、桜プロジェクトは昨年と同じ5件でしたが、企業との共同研究を通してのクロアポ受入れ（特任助教）が一人加わりました。また、助教1名の新規採用、他大学の女性教員をクロアポ准教授で受入1件、など、少し増えました。来年度は、海外から女性助教採用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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クロアポ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クロアポ・業務委託を含めない)
教授	3名/41名中 (7.3%)	2名/36名中 (5.6%)	2名/35名中 (5.7%)
准教授	1名/20名中 (5.0%)	1名/20名中 (5.0%)	3名/22名中 (13.6%)
講師	1名/9名中 (11.1%)	2名/12名中 (16.7%)	0名/10名中 (0%)
助教・助手	9名/58名中 (15.5%)	0名/46名中 (0%)	4名/41名中 (9.8%)
計(助手・助教含む)	14名/128名中 (10.9%)	5名/114名中 (4.4%)	9名/108名中 (8.3%)
計(助手・助教除く)	5名/70名中 (7.1%)	5名/68名中 (7.4%)	5名/67名中 (7.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	9名/60名中 (15.0%)	11名/68名中 (16.1%)	17名/83名中 (20.5%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	43名/184名中 (23.4%)	48名/211名中 (22.7%)	42名/195名中 (21.5%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クロアポ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クロアポ・業務委託を含めない)
1名/9名中 (11.1%)	0名/11名中 (0%)	5名/18名中 (27.8%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

多元研では昨年度、新規採用は0名であったが、本年度は新たに5名の女性教員を採用した。特に、4名の助教を新たに採用したことで、昨年度、0名となっていた助教が4名に増えたことは着目すべき点である。来年度も女性教員採用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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	0名/51名中 (0%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

多元研では今年度、2名の教授公募を行った。しかし公募した分野が特に女性研究者が少ない分野であったためか、女性の応募者は0であった。

### 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、大幅な女性比率の改善には繋がっていない。本年度は助教として、新たに4名を採用できたのは改善された点である。さらに、講師であった女性教員の内部昇格及び新規採用に伴い、准教授が3名となっており、この点も改善された点である。

### 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。今回、2件の教授公募を行ったが、女性の応募者は0人であった。また人件費削減に伴い、新たな人事にも制限が掛かってきていることから、女性教員のみならず、教員数を増やすことも困難となってきている。さらに女性教員のサポートだけでなく、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。ただ今年度は博士後期課程の学生が約21%と増加している。昨年度からはじまった博士後期課程学生に対する経済的な支援の効果ではないかと考えられるが、引き続き、博士後期課程への進学数の増加が期待される。

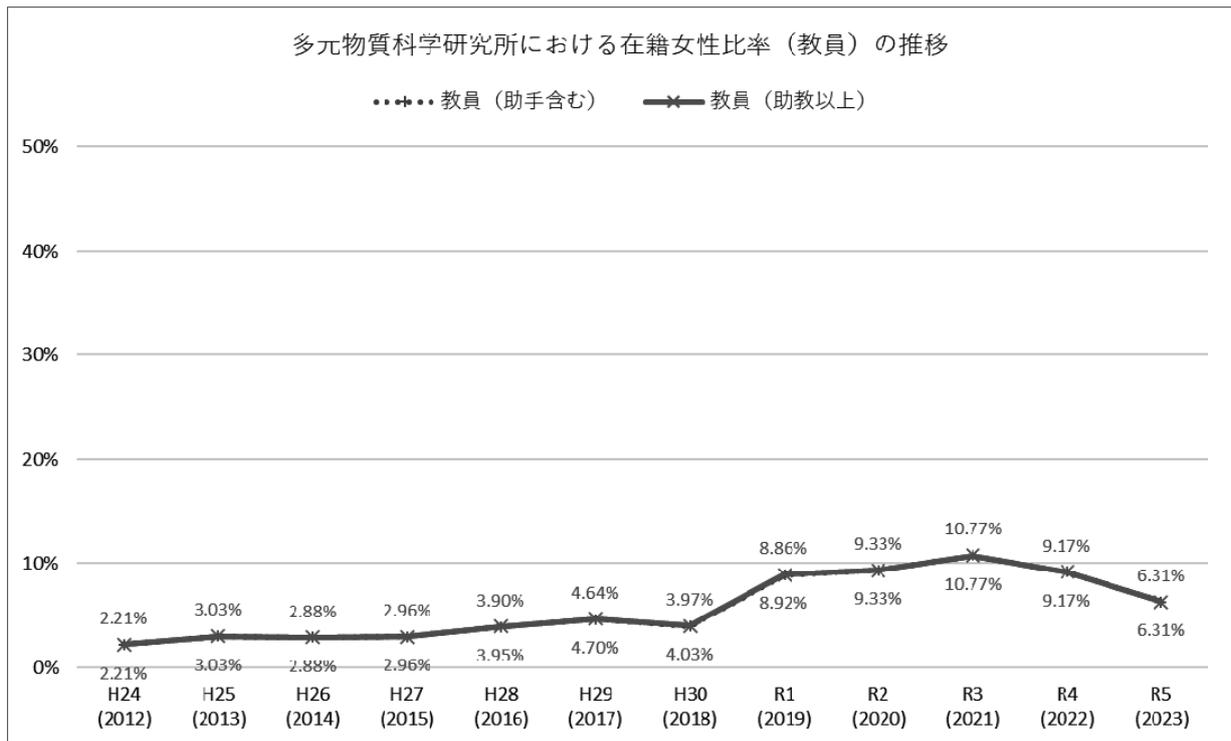
### 6. 次年度の具体的対応策

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。さらに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5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. 研究所内の教員、特に人事採用に関わる教員に対して、女性教員比率向上に対する意識の醸成を図るべくセミナーを開催する。
5. 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。

これらの施策を行うことで、令和6年度から令和9年度までには、少なくとも女性教員比率10%以上の達成を目指す。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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、以前から、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、インクルーシブ防災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、インクルーシブ防災に関するセミナーやワークショップの企画等を行った。さらに、海外においても、インクルーシブ防災に関わるイベントや議論に積極的に参加し、議論に加わった。

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 4 年度 20.0%、令和 5 年度 50.0% となり概ね高い比率を維持している。

### 活動内容

#### 1 バリアフリーとインクルーシブ防災セミナー

令和 5 年 6 月に「医療的ケア児・者と災害」、7 月に「視覚障がい者と災害」セミナーを実施した。また、10 月 11～13 日にインドネシア・ジョグジャカルタで開催された第 15 回 Aceh International Workshop and Expo on Sustainable Tsunami Disaster Recovery (AIWEST-DR 2023) では、当研究所が主催するスペシャルセッション「Leaving No One Behind: Disasters, Vulnerability, and Social Inclusion in Japan, Indonesia, and Their Partners (誰一人取り残さない：日本、インドネシア、および協力国における災害インクルージョン)」で、インクルーシブ防災について、主に障がい者の方々の防災について取り上げた。

#### 2 APRU マルチハザードプログラム関連の活動の実施

「2023 年 2 月にハワイ大学にて開催されたワークショップ” Localizing disaster risk reduction strategy in Asia and the Pacific”において「インクルーシブ防災」に関するセッションを開催し、ハワイ大学、南洋工科大学、ヴィクトリア大学ウェリントンから専門家がこのタイトルについて発表を行った。また、11 月に南洋工科大学にて開催された APRU マルチハザードシンポジウムでも「災害リスク分析における公平性 (Equity in disaster risk analysis)」と題したセッションを開催し、多角的な視点からのインクルーシブ防災について議論した。

#### 3 展覧会「生きがいを持った女性」日本におけるレジリエンスのミクロストリア」への参加・協力

2023 年 11 月 7-24 日に、スペインのマドリードにおいて上記展示会が開催され、災害研も協力した。このイベントは日本のレジリエンスの実態を紹介し、東北地方においてジェンダー視点から震災を研究している数人の女性研究者が、震災以前から漁業や農業といった重要な分野に携わっていた女性、女性リーダー、生きがいを持った女性を撮影したものを集めた。

## 部局長より

研究所の発足当時から、男女共同参画の活動に継続的に支援をさせていただき、新規採用者における女性教員の比率は高い水準を維持してきました。令和4年度においては、本研究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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	0名/18名中 (0.0%)	1名/19名中 (5.2%)	1名/18名中 (5.5%)
准教授	4名/21名中 (19.0%)	2名/21名中 (9.5%)	2名/21名中 (9.5%)
講師	0名/2名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
助教・助手	8名/17名中 (47.0%)	10名/21名中 (47.6%)	8名/20名中 (40.0%)
計(助手・助教含む)	12名/58名中 (20.6%)	13名/62名中 (20.9%)	11名/60名中 (18.3%)
計(助手・助教除く)	4名/41名中 (9.7%)	3名/41名中 (7.3%)	3名/40名中 (7.5%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	10名/56名中 (17.8%)	13名/60名中 (21.6%)	11名/58名中 (18.9%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	12名/71名中 (16.9%)	15名/65名中 (23.0%)	22名/76名中 (28.9%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
0名/4名中 (0.0%)	1名/5名中 (20.0%)	1名/2名中 (50.0%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5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3年度は女性教員の採用はなかったが、令和4年度20.0%、令和5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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	0	1	0
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	名/名中 (%)	0名/4名中 (0.0%)	名/名中 (%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

### 4. 前年度より改善された点

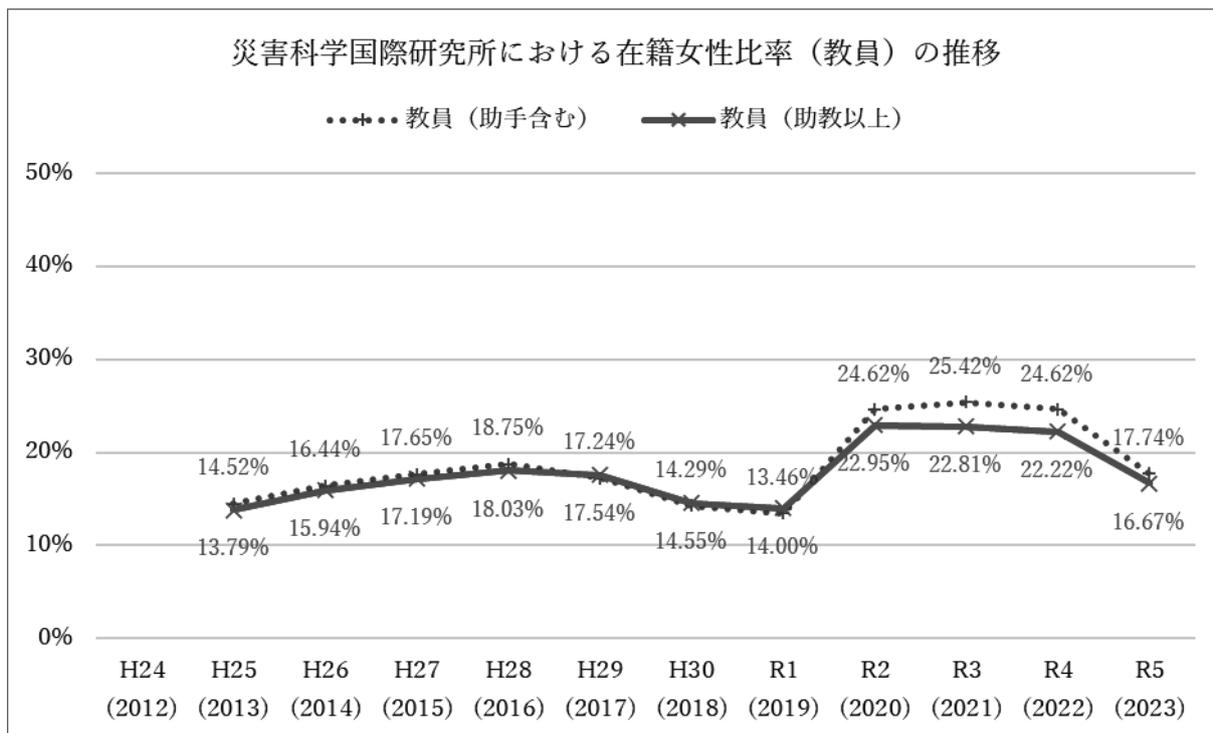
本学 DEI 推進センターや工学系研究科女性研究者育成支援推進室の研究助成プログラムや両立支援等の取り組みにより、当研究所の女性研究者の就業環境は改善されている。また、コロナ禍におけるテレワークの浸透によって今後より柔軟な働き方が可能となり、これが育児・介護などの両立における困難な状況の改善につながることも期待される。

### 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5年度の数值は令和5年5月26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 (AIMR)

材料科学高等研究所 (AIMR) 男女共同参画委員会は、委員として藪浩 (委員長)、西山信行 (研究支援部門長)、事務職員 (男性1名、女性1名) で構成されている。AIMR においては女性教員を積極的に採用するため、所長のトップダウンマネジメントにより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PIミーティングにおいて所長より積極的な女性採用を促しているほか、10月に行われたPIミーティング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促している。

### 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、卓越した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。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移 (過去3年間) ※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	2名/14名中 (14.3%)	0名/10名中 (0%)	0名/11名中 (0%)
准教授	0名/10名中 (0%)	0名/12名中 (0%)	1名/11名中 (9.1%)
講師	0名/0名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)
助教・助手	9名/47名中 (19.1%)	11名/44名中 (25.0%)	13名/37名中 (35.1%)
計 (助手・助教含む)	11名/71名中 (15.5%)	11名/67名中 (16.4%)	14名/60名中 (23.3%)
計 (助手・助教除く)	2名/24名中 (8.3%)	0名/23名中 (0%)	1名/23名中 (4.3%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	6名/20名中 (30.0%)	5名/15名中 (33.30%)	9名/43名中 (20.9%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	2名/44名中 (4.3%)	4名/40名中 (10.03%)	5名/72名中 (6.9%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
5名/13名中 (31.3%)	3名/12名中 (25.0%)	8名/20名中 (40.0%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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)	3名/29名中 (10.3%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

材料科学高等研究所 (AIMR) においては、令和3年度はPI (教授クラス) 及び Jr.PI (准教授クラス) の国際公募を行っており、最終的に Jr.PI として1名を採用したため「教授公募数」には計上していないが、応募人数としてはその国際公募における人数を計上している。

## 4. 前年度より改善された点

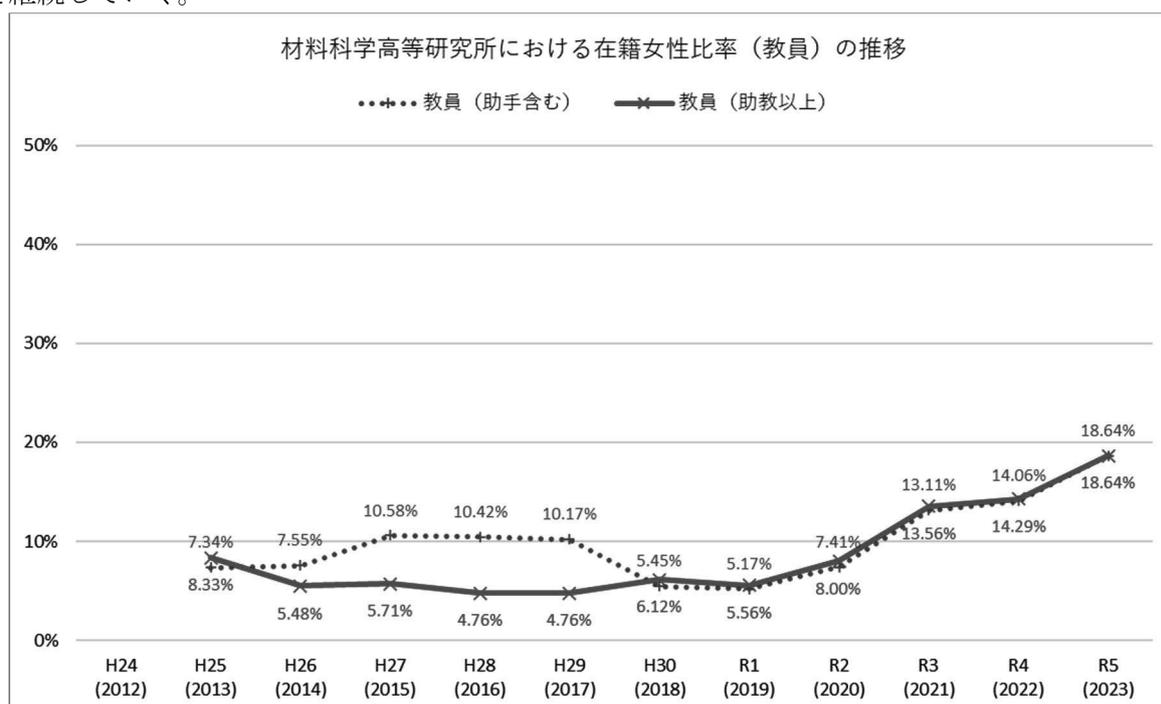
AIMR では、女性教員、特に海外からの教員を積極的に採用することで、比率があがりつつある。特に AIMR では外国人研究者が50%以上をしめているが、海外研究者との業務委託制度やクロスアポイント制度で採用したもののうち、卓越したものに関しては助教やPIとして採用することで、段階を追って女性教員を増加させる計画であり、徐々にその取り組みが効果を挙げつつある。

## 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、女性研究者は着実に増えており、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、PI ミーティング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5年度の数値は令和5年5月26日に行われた本学事務連絡会議の資料による

## 学際科学フロンティア研究所

---

学際科学フロンティア研究所 DEI 推進ワーキンググループは、当真賢二教授（委員長）、丹羽伸介准教授、波多野悠夏助教（幹事）、工藤雄大助教、村越ふみ助教、郭媛元准教授（幹事）、Aseel Mahmoud Suleiman Marahleh 助教、Tom Welling 助教、Linda Zhang 助教、栗谷川直子事務職員（幹事）の男性4名、女性6名の計10名で構成されている。

本研究所では、令和5年11月、研究者が研究と出産・育児・介護等を両立できる環境の整備を目的として、具体的にどのような支援が必要か意見照会を行った。さらに、令和6年1月の運営会議で本所における DEI 推進の基本方針を決定するとともに、DEI 推進WGを結成して具体策を検討することとした。DEI 推進WGのメンバーは参画についての意向調査をもとに決定した。また、運営会議において助教の国際公募における DEI 推進の方針についても決定した。

### DEI 推進ワーキンググループ開催状況

令和6年

1月15日 DEI 推進に関するアンケート結果に基づいて、DEI 推進のための施策について検討した。

#### 活動内容

##### 1 DEI 推進に関するアンケートの実施

1月10日 育児・介護の支援策の検討のため、アンケートを実施した。

1月12日 外国人研究者の支援策について、アンケートを実施した。

### 部局長より

学際科学フロンティア研究所では、学際融合研究推進の理念の下、これまでジェンダーバランスや国籍のダイバーシティ確保への積極的な対応を行ってきたが、今後は「DEI 推進」に一本化し、本所の重点施策として包括的な対応を行うこととした。今年度は、運営会議の下に「DEI 推進 WG」を立ち上げ、ライフイベントや国際化に関わる学際研としての施策の検討を行った。また運営会議において、DEI 推進に整合した助教の国際公募のあり方を検討した。来年度以降、これらの検討結果に基づく施策を実施する予定である。

## 各部局における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	0名/4名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	0名/5名中 (0%)
准教授	0名/3名中 (0%)	1名/6名中 (16%)	1名/5名中 (20%) 特任准教授1名含む
講師	0名/0名中 (%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
助教・助手	10名/46名中 (22%) 特任助教1名含む	11名/39名中 (28%) 特任助教1名含む	14名/41名中 (34%) 特任助教2名含む
計(助手・助教含む)	10名/53名中 (19%)	12名/50名中 (24%)	15名/51名中 (29%)
計(助手・助教除く)	0名/7名中 (%)	1名/10名中 (10%)	1名/10名中 (10%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	0名/0名中 (%)	0名/0名中 (0%)	0名/0名中 (0%)

※1 令和3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
4名/7名中 (57%) 特任助教1名含む	5名/9名中 (55%) 特任助教2名含む	4名/9名中 (44%) 特任助教1名含む

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

学際科学フロンティア研究所では、毎年行っている若手教員（助教）の国際公募に関しては、公募要項やそれを告知するWEB等において、女性研究者の応募を勧奨する記述を記載している。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

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

※4 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

学際科学フロンティア研究所では、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

学際科学フロンティア研究所では、令和5年度より、オンラインでの公募説明会を実施し、改めて女性教員の応募と採用された場合の待遇等について詳細に説明する機会を設けており、今後も継続する予定である。さらに、すでに設置している女子休憩室等も含め、女性の職場環境の改善を継続的に推進していくことにしている。今後のこのような取り組みによって、第4期中期目標・中期計画期間において、助教・助手を含む在籍する女性教員比率を現状より増加させることを目指す。

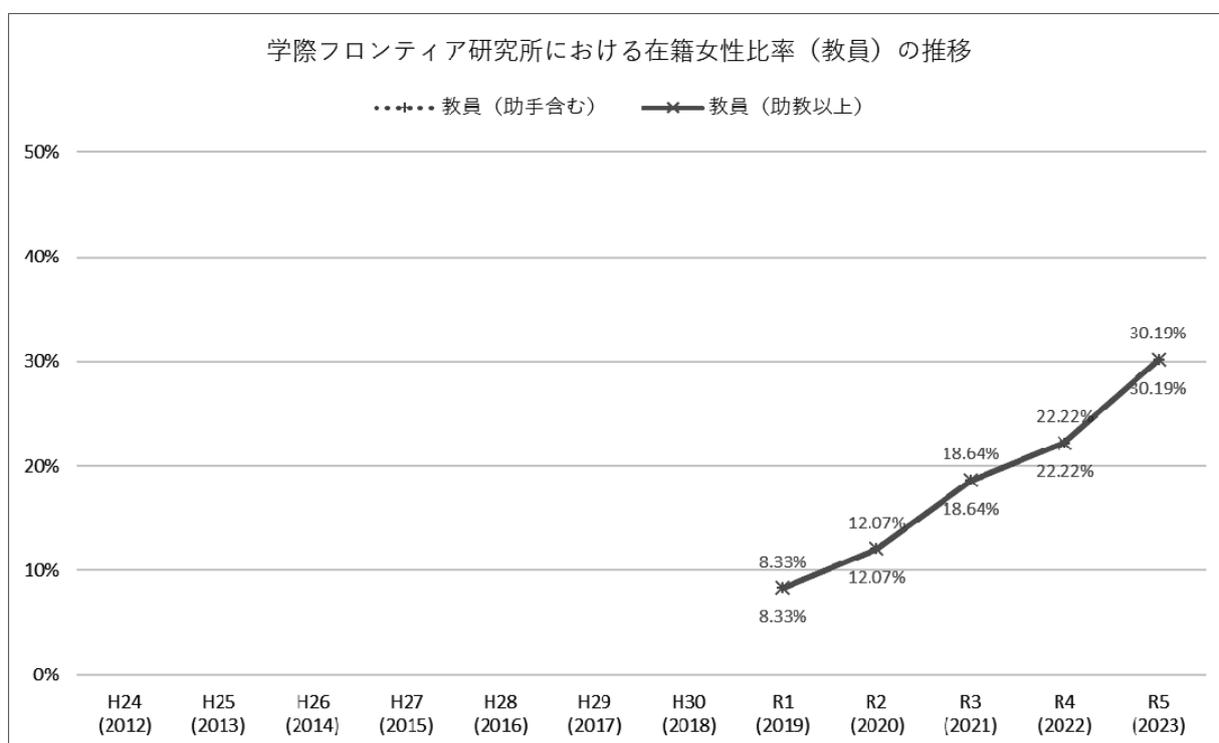
## 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

学際科学フロンティア研究所では、外国人教員の受入れが多いが、受入れに伴う各種事務手続きのバイリンガル化、日本語学習のサポートが必要である。

## 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、応募者の女性比率および外国人比率のより一層の向上を目指した取り組みを行う。また、本学および研究所の DEI 推進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。

また、女性のみならず、若手教員全体の育児休暇取得を研究所として積極的に推進することとし、教員会議等における情報発信を行う。また外国人教員の研究環境改善のため、各種の会議資料および運営・進行、事務連絡資料等のバイリンガル化を進めている。さらに研究遂行にともなう必要手続き等を英語で相談できる体制の構築を目指す。



※令和5年度の数値は令和5年5月26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。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。

東北アジア研究センター男女共同参画委員会は、委員として程永超（委員長）、石井敦、後藤章夫の男2名、女1名の計3名で構成されている。本年度はジェンダーに配慮した職場環境整備活動を行った。

### 東北アジア研究センター男女共同参画委員会開催状況

令和5年

4月12日 男女参画共同委員会会議（引き継ぎ）

5月23日 搾乳室の設置に関する聞き取り調査会議

### 活動内容

#### 1 ジェンダーに配慮した職場環境の整備

- ①授乳期の女性教職員が安心して職場に復帰できる環境を整えるため、女子更衣室を搾乳室に兼用した。
- ②おむつ交換台やベビーキープなどを新たに設置し、仕事と育児の両立が円滑に進むように産休・育休から復帰した女性教職員をサポートしている。

#### 2 女性研究者支援事業への積極応募と採択

本センターの新任助教/准教授は、女性研究者支援事業に積極的に応募しており、TUMUG支援事業（スタートアップ研究費）において1件が採択された。

### 部局長より

本センターでは女性比率向上に努めており、昨年度は2名の教員を雇用した。またそれとあわせてジェンダーに配慮した職場環境や、働きやすい環境を整備するための施策を実施している。子育てと仕事の両立は重要な課題であり、令和5年度はそれを実現するための設備とサポート体制を整えた。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	0名/10名中 (0%)	0名/10名中 (0%)	0名/8名中 (0%)
准教授	3名/7名中 (42%)	2名/6名中 (33.3%)	3名/8名中 (37.5%)
講師	0名/0名中 (%)	0名/0名中 (%)	0名/0名中 (%)
助教・助手	2名/8名中 (25%)	1名/7名中 (14.3%)	2名/7名中 (28.57%)
計(助手・助教含む)	5名/25名中 (20%)	3名/23名中 (13.0%)	5名/23名中 (21.74%)
計(助手・助教除く)	3名/17名中 (17%)	2名/16名中 (12.5%)	3名/16名中 (18.75%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	10名/22名中 (45%)	7名/19名中 (36.8%)	5名/17名中 (29.41%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	6名/28名中 (21%)	10名/31名中 (32.3%)	8名/23名中 (34.78%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
0名/1名中 (0%)	0名/4名中 (0%)	2名/4名中 (50%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

東北アジア研究センターでは、令和5年度の新規採用者において女性比率が50%に達し、これは令和3年度及び令和4年度を上回った。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

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

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

東北アジア研究センターは過去3年間に教授公募を行っておらず、今後教授人事を検討する際には、女性教員比率の向上に留意して検討したい。

### 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、以下の取り組みを通じて、女性教員の比率向上とジェンダーに配慮した環境整備を進めている。

- ①令和5年度において、女性教員の比率向上を図り、2名の女性教員を新規雇用するなど、全体的には改善傾向が見られている。
- ②人事選考委員会に女性教員を登用し、意思決定の際に女性の立場を考慮するよう努力している。
- ③産休・育休から復帰した女性教員をサポートするため、搾乳室やおむつ交換台の設置などを通じて、授乳期でも安心して職場復帰ができる環境を整備している。育児休業期間中の研究費の柔軟な対応により、若手女性研究者の研究中断を防ぐ取り組みも進んでいる。
- ④ジェンダーフリートイレ（東北大初）において、ベビーキープを設置するなど、DEIの推進に

努めている。

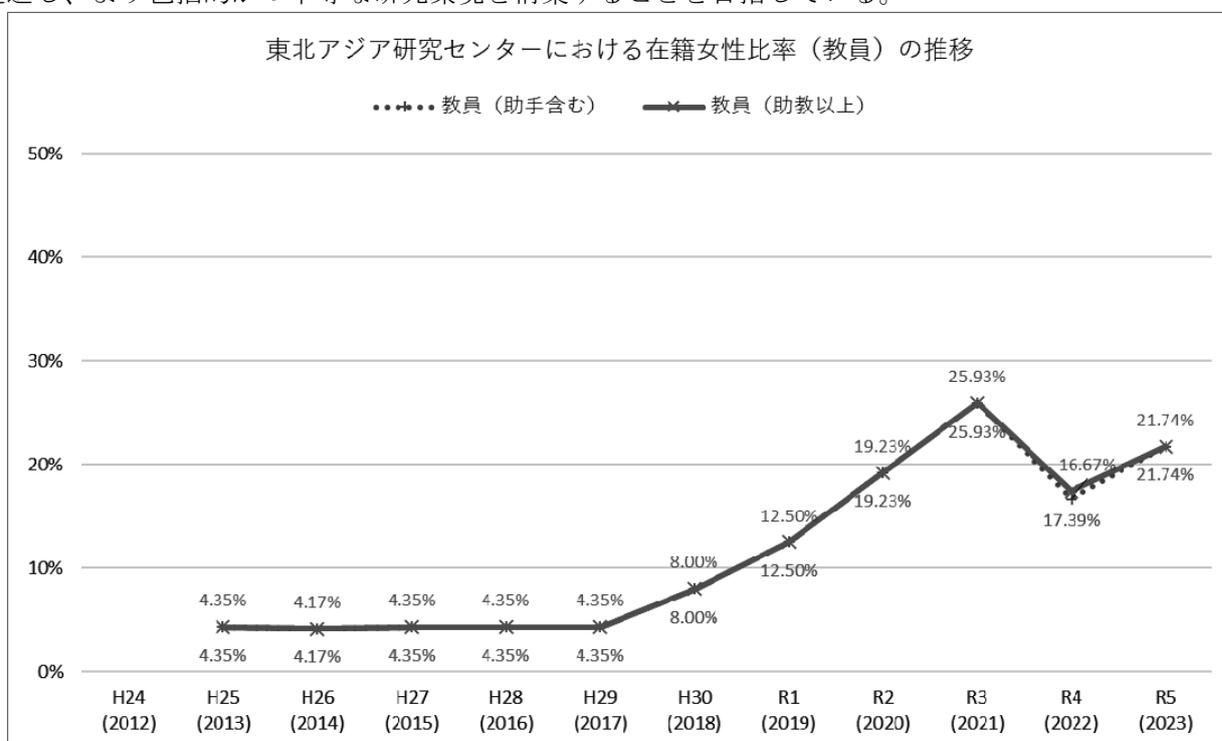
## 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

東北アジア研究センターは、比較的小さな部局であるため、新規人事（特に教授の人事）の機会が限られる中で、女性教員の採用に最大限努力しており、2023年度に2名の女性教員（助教1名、准教授1名）を新規雇用した。ただし、女性教員の比率は依然として高いとは言えず、引き続き女性教員の採用を促進し、比率向上に向けて更なる努力を重ねることが求められている。

## 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し、女性教職員比率の向上に向けて最大限の努力を払ってきた。具体的な成果として、本センターの女性教員がTUMUG支援事業（スタートアップ研究費）において1件が採択された。

令和6年度から令和8年度までに、人事において女性教員の比率を上げるために積極的な努力を続ける方針である。この取り組みを通じて、本センターは女性研究者の支援と教員の多様性を促進し、より包括的かつ平等な研究環境を構築することを目指している。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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）では、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ている。このため、女性教員比率を考慮した採用は実施してはいないものの、統計を取り始めた平成 29 年度以降、全学トップクラス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 4 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 25 回の採択があった。今年度も 12 月までに、女性教員による スタートアップ研究費が 1 件採択されている。このような支援事業が定着やキャリアアップ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、複合バイオバンク、基盤情報を担う 4 事業部 20 室・センターから構成されているが、このうち 10 の室・センターにおいて、女性教員が正または副室長・センター長を務めており、また 3 名の副機構長のうち 1 名が女性教員である。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。

また 7 月には主に女子高生対象の、理工系分野での女性人材の確保と活躍の促進を目的とした国際メンタリングワークショップ *Joshikai in Fukushima* に当機構の女性教員が研究発表およびグループディスカッションのメンターとして参加し、進路選択へのサポートを行った。

#### 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 5 年度現在、120 名の ToMMo GMRC 認定者のうち 115 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。

また当機構の広報戦略室が主体となり、令和 5 年 3 月からこれまでダイバーシティセミナーを 3 回行ってきている。初回は 3 月に宮城教育大学 松崎丈先生による「手話について」、6 月には あさひがおか眼科 院長 陳進志先生による「ロービジョン～その多様性と必要な配慮～」をテーマに、また 11 月には昭和大学病院 早瀬久美氏による「目指した夢の向こう側」をテーマに、いずれも手話通訳も併用した形でご講演いただいた。これらの活動を通して、教職員のみならず、当事業におけるコホート調査に参加される地域の方々にとってもより利用しやすい環境を目指している。

## 部局長より

当機構では、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、キャリアアップできるように、適切な環境整備に努めていくとともに、そ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。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	2名/7名中 (29%)	2名/8名中 (25%)	2名/8名中 (25%)
准教授	3名/7名中 (43%)	3名/7名中 (43%)	3名/8名中 (38%)
講師	3名/9名中 (33%)	4名/10名中 (40%)	4名/11名中 (36%)
助教・助手	17名/28名中 (61%)	14名/28名中 (50%)	13名/24名中 (54%)
計(助手・助教含む)	25名/51名中 (49%)	23名/53名中 (43%)	22名/51名中 (43%)
計(助手・助教除く)	8名/23名中 (35%)	9名/25名中 (36%)	9名/27名中 (33%)
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3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
5名/6名中 (83%)	0名/4名中 (0%)	1名/2名中 (50%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5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43%となっている。また今年度の新規採用においても2名中1名(50%)であった。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

今年度も教授公募は実施されなかった。

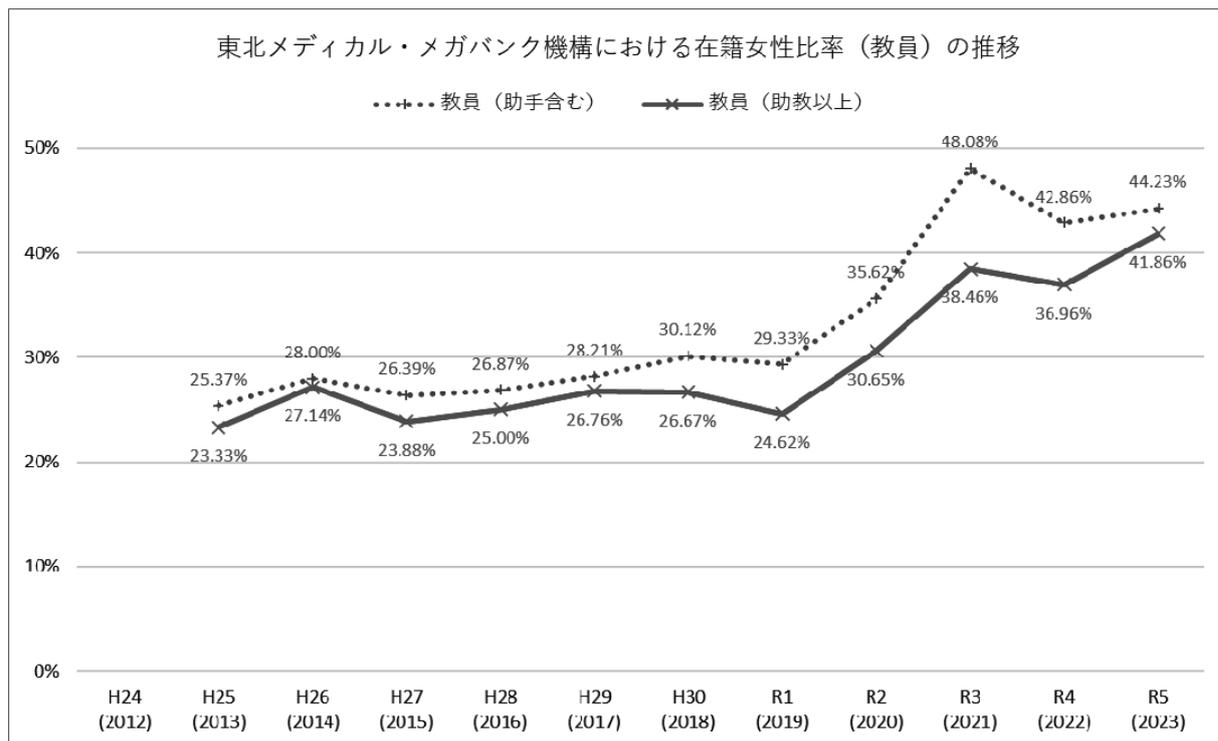
#### 4. 前年度より改善された点

#### 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、統計と取り始めた平成 29 年度以降、全学の中でトップクラスの女性教員比率が維持されており、今後も現状の取り組み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。同時に女性教員のみならず、多様な特性をもつ教職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 5 年度の数值は令和 5 年 5 月 26 日に行われた本学事務連絡会議の資料による

## 病院

---

1. 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」は、病院職員の利用を優先し、産休・育休明けの職場復帰を促進している。また、終夜保育や、一時預かり制度などを設け、利便性を上げる取り組みを行っている。  
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。申し込み方法などの利便性が求められてきたことから、病児保育ネット予約のポータルサービス「あずかるこちゃん」を導入した。また、コロナ禍で制限していた定員やかかりつけ医受診基準などを、5類移行を契機に緩和した。5、6月の感染症流行も相まって、利用者数の増加につながった。
2. キャリア継続支援:2018 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、育休取得などに関しては、医局の体制、教室員会によるサポート、育児・介護休業法一部改正後の育児休業取得要件緩和などにより、従来よりも支援体制が整備されてきている。
3. 医師の働き方改革:2024 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、B 水準および連携 B 水準:地域医療確保暫定特例水準 (年1、860 時間/月 100 時間) を適用予定である。診療看護師の導入や医師事務作業補助者の各部署への配置など、タスクシフトに努め、働き方改革への準備を進めている。
4. 医学生への啓発活動:今年度も 2024 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が行われ、ジェンダーギャップ、医師の働き方と子育ての充実、ワークライフバランスなどのテーマについて各科の若手・中堅医師が講演した。
5. 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 2023 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 VII~』が 2023 年7月 26 日にハイブリッド開催された。セミナーでは、男女合わせて3名の講師により、若手医師の働き方改革やキャリア形成のヒントなどについての講演が行われた。

### 部局長より

女性教員の登用に関しては継続して推進しており、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。

星の子保育園の今年度末の在園者数は 89 名であり、受け入れ対象を病院所属職員に限定するなど利便性を上げる取り組みを進めているため、在園者数も年々増加している。

また、2024 年4月からの医師の働き方改革本稼働に向け準備を進めており、教職員が安心して本来業務に注力し、効率的かつ安全でやりがいのある医療に専念できる職場環境作りを推進していきたい。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	0名/5名中(0%)	0名/7名中(0%)	0名/7名中(0%)
准教授	2名/18名中(11%)	1名/16名中(6.3%)	1名/19名中(5%)
講師	4名/73名中(5.5%)	7名/76名中(9.2%)	8名/67名中(12%)
助教・助手	88名/306名中(28.8%)	89名/305名中(29.2%)	91名/305名中(30%)
計(助手・助教含む)	94名/402名中(23.4%)	97名/404名中(24.0%)	100名/398名中(25%)
計(助手・助教除く)	6名/96名中(6.3%)	8名/99名中(8.0%)	9名/93名中(10%)
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3、4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
16名/77名中(20.8%)	22名/80名中(27.5%)	21名/82名中(26%)

※3 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

2023年度の新規採用者(教授、准教授、講師、助教、助手)における女性比率は昨年度に比べ微減し、26%であった。

### 3. 教授公募における女性応募比率（過去3年間）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5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 令和3、4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

病院の女性教授数は過去3年間で0が継続されている。

### 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4年度の76名中7名から、5年度には67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、25%となった。新規採用者における女性比率は26%と微減したものの、今後構成員比率での伸びが期待される。

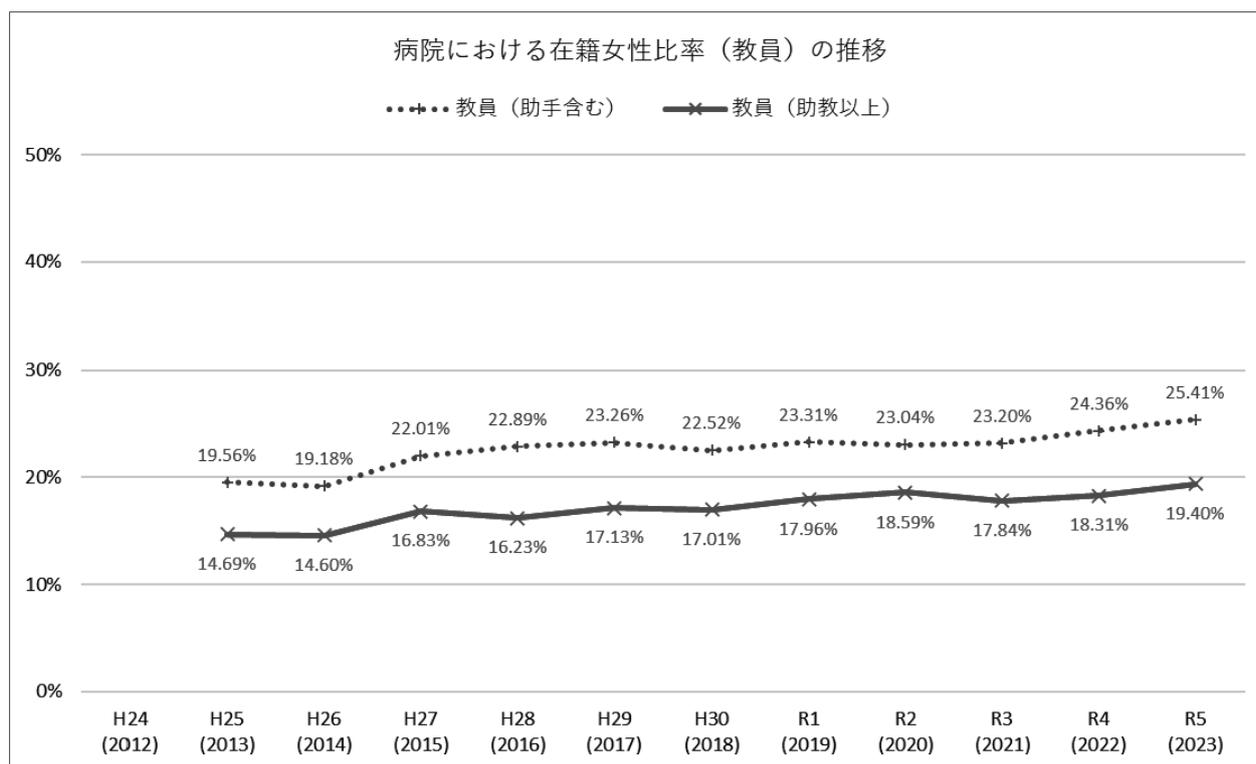
### 5. 改善の上で、障害となっていると思われる点

助教・助手ではかろうじてクオータを超える30%程度の女性割合が3年間継続されているにもかかわらず、講師・准教授における女性比率は5-10%から上昇していない。この理由として、大学単独の給与の低さや長時間労働への忌避感による離職に加え、女性が管理職を勧められた際に、自らの実績や能力を自分自身で認められない、「インポスター現象」も関連している可能性がある。

また、女性教員の配偶者も同業者である率が高いものの、出産後の男性育休取得率の低さ、育児、家事分担の男女不均等なども背景にある可能性がある。講師・准教授の女性割合が増加しない限り、女性教授誕生の基盤が作られないものと考えられる。

## 6. 次年度の具体的対応策

令和6年度には、講師・准教授採用に際し、クォータ制を導入するための準備を進めたい。このために、①女性、男性教員双方へのクォータ制の正しい理解やインポスター現象についての講義、②男性育休を推進するための各医局への働きかけ、③男性育休取得による周囲へのインセンティブ供与の検討、④女性講師、准教授、教授枠の公募、などの対応策を考える。



※令和5年度の数值は令和5年5月26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・学生支援機構では、芳賀満教授が DEI 推進委員会副委員長、学生相談・特別支援センター教員が DEI 推進委員会委員を務めている。

本機構は部局のミッションとして、平和で公正な社会の実現を先導するリーダーを育成する教養教育の構築と、多様な学生の学修と生活に必要な学生支援の実現を目指している。教員の専門分野、国籍ともに多様であり、女性教員比率、外国籍教員比率のいずれも全学トップクラスである。高度教養教育、学生支援の全学的基盤を担う活動を展開しており、これらの活動を通じて本学全体の DEI 推進に貢献する取り組みも行っている。

今年度実施した主な内容は下記のとおりである。

1. 保健管理センター
  - ・ 学生の健康診断受診において、多様な性への対応を含む配慮希望を E-mail で受け付け、個別対応を実施
2. キャリア支援センター
  - ・ キャリア支援プログラム「秋の企業 Day」内の企画として、東北大学生を対象に「LGBT フレンドリー企業で働く」を実施
  - ・ キャリア支援プログラム「春の企業 Day」内の企画として、学生相談・特別支援センター特別支援室と連携し、東北大学生及び教職員を対象に「障害のある方の働き方」を実施
3. グローバルラーニングセンター
  - ・ 学生相談・特別支援センターと連携し、障害のある外国人留学生への支援を実施
4. 学生相談・特別支援センター
  - ・ 全学教職員を対象とする「学生生活支援審議会 FD」において、次のテーマを企画・実施
    - 第1回 学生の心身の健康状態に関する理解と支援
    - 第2回 本学におけるハラスメント防止体制及び実際の相談への対応について
    - 第3回 東北大学における学生支援の現状と課題
    - 第4回 性的マイノリティ学生への支援の現状と課題
  - ・ 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
  - ・ 特別支援室とキャリア支援センターとの連携による、「障害のある学生向けのキャリア相談」を開始

### 部局長より

令和5年度における本機構の女性構成員比率は38.3%となっており、昨年度を上回る高水準となっている。教授職、准教授職における比率も学内水準を大幅に上回っており、機構内組織（部門・室、業務センター）のみならず、全学の委員会でリーダーシップを発揮している教員も多い。外国籍教員も多数在籍しており、ダイバーシティという視点では学内リーディング部局の1つであると自負している。本機構は全学の学生が集う川内北キャンパスに所在し、全学教育の実施や全学的な学生支援、アドミッション等を担うことから、DEI 推進の先頭に立つ責任感を自覚している。

## 各部署における DEI 推進の取組について

### 1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）※1

職名等	令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
教授	3名/17名 (17.6%)	3名/16名中 (18.8%)	3名/17名中 (17.6%)
准教授	10名/32名 (31.3%)	11名/31名中 (35.5%)	13名/33名中 (39.4%)
講師	10名/15名 (66.7%)	10名/14名中 (71.4%)	9名/13名中 (69.2%)
助教・助手	4名/17名 (23.5%)	5名/16名中 (31.3%)	6名/18名中 (33.3%)
計(助手・助教含む)	27名/81名 (33.3%)	29名/77名中 (37.7%)	31名/81名中 (38.3%)
計(助手・助教除く)	23名/64名 (35.9%)	24名/61名中 (39.3%)	25名/63名中 (39.7%)
大学院学生※2 (博士後期課程)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)
大学院学生※2 (博士前期課程)	名/名中 (%)	名/名中 (%)	名/名中 (%)

※1 令和3,4年度は3月末の人数、令和5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）※3

令和3年度	令和4年度 (クローボ・業務委託を含めない)	令和5年度 (クローボ・業務委託を含めない)
3名/3名中 (100%)	4名/7名中 (57.1%)	2名/5名中 (40.0%)

※3 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

高度教養教育・学生支援機構では女性教員採用に積極的に取り組んでおり、過去3年間の新規採用者における女性比率は毎年40%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）※4

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度の教授公募数	2	0	1
全応募人数と女性応募比率 (延べ人数)	17名/27名中 (63.0%)	0名/0名中 (0%)	1名/10名中 (10.0%)

※4 令和3,4年度は3月末の比率、令和5年度は1月1日の比率

教授公募における女性応募比率は公募が行われた専門分野によって異なっており、人文科学・社会科学であった令和3年度は63.0%と高い割合であったが、自然科学であった令和5年度は10.0%と低い割合であった。

### 4. 前年度より改善された点

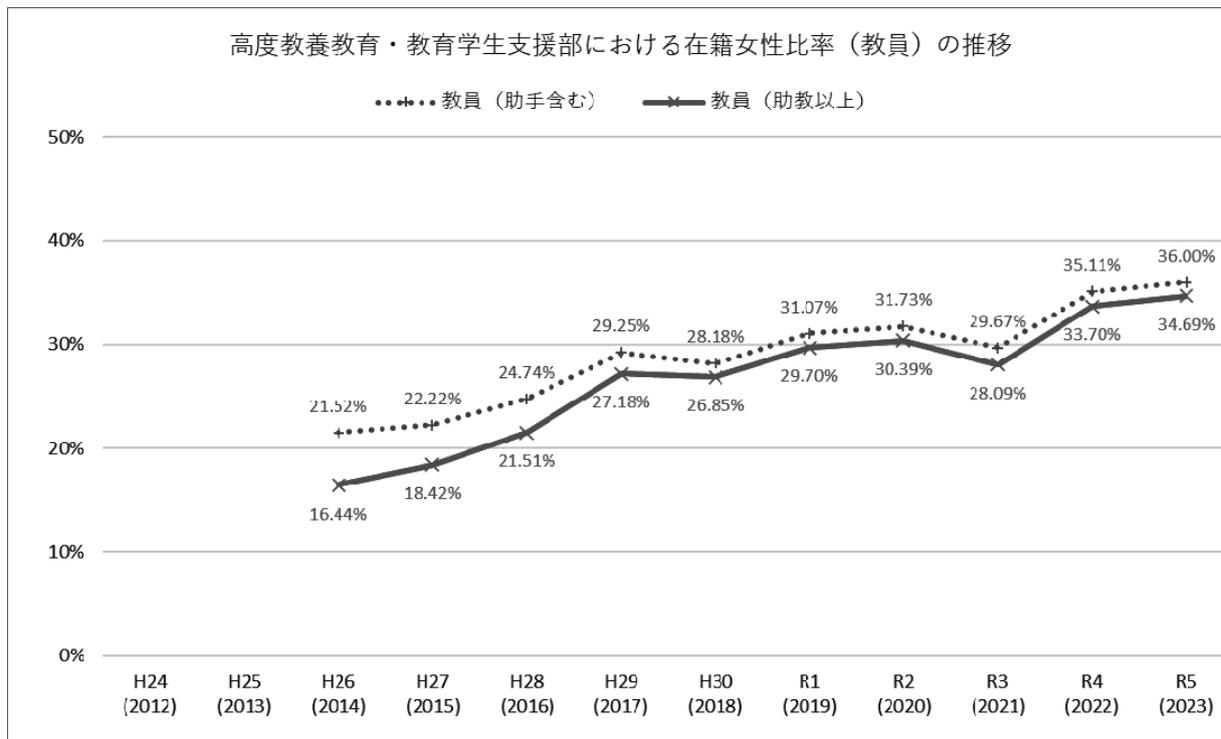
令和5年度は、女性構成員比率が38.3%へ上昇した。なかでも准教授および講師の女性構成員比率が高く、将来的にもさらなる改善が期待できる。

### 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比率は高い水準にあるが、自然科学分野では低いことが課題である。

## 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5年度の数值は令和5年5月26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5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）	50名	29名	58.0%
	初任者フォロー研修（10月）	51名	30名	58.8%
	中堅職員研修（6月）	19名	15名	78.9%
	主任研修（5月）	28名	11名	39.3%
	プレマネジメント研修（令和6年3月）	33名	10名	30.0%
	係長研修（12月）	32名	12名	37.5%
	課長補佐研修（9月）	14名	3名	21.4%
	新任管理者等研修（4月）	31名	11名	35.5%
その他の研修	自己啓発研修（eラーニング）	126名	72名	57.1%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	197名	168名	85.3%
	事務職員英語研修（語学学校研修）（6月～1月）	34名	19名	55.9%
	英語スキルアップ研修（10月～12月）	20名	17名	85.0%

## 各部局における推進の取組について

### 事務系職員の人事

#### 1 採用状況

令和5年度の本学事務系職員の新規採用数は46名である。そのうち、女性職員は25名であり、新規採用者全体に占める割合は54.3%となっている。

#### 2 職種別女性職員在職状況

##### R6.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)
部長	14名	2名	14.3%
次長	5名	1名	20.0%
課長・事務長	63名	11名	17.5%
課長補佐等	81名	15名	18.5%
係長等	287名	85名	29.6%
主任	292名	154名	52.7%
一般職員	208名	127名	61.1%
再雇用職員	16名	5名	31.3%
計	966名	400名	41.4%

### 技術系職員の人事

#### 1 採用状況

令和5年度は本学技術系職員の新規採用者はいない。

#### 2 職種別女性職員在職状況

##### R6.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)
統括技術専門員	11名	1名	9.1%
技術専門員	29名	5名	17.2%
技術専門職員	162名	36名	22.2%
技術一般職員	103名	25名	24.3%
再雇用職員	9名	2名	22.2%
計	314名	69名	22.0%

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6年度も実施する。試験は男女の区別はなく、能力主義、人物本位に行っており、公平性に留意し実施している。

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

## 第5章 各種資料

## 令和5年度ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会委員名簿

令和5年7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	<u>大 貫 隆 史</u>
☆ 教育学研究科 准教授	<u>松 本 大</u>
☆ 法学研究科 教授	<u>久 保 野 恵 美 子</u>
☆ 経済学研究科 教授	<u>西 出 優 子</u>
☆ 理学研究科 教授	<u>大 野 泰 生</u>
医学系研究科 教授	青 木 洋 子
☆ 歯学研究科 教授	<u>洪 光</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	<u>中 山 真 里 子</u>
☆ 情報科学研究科 准教授	<u>坂 田 邦 子</u>
☆ 生命科学研究所 教授	<u>植 田 美 那 子</u>
☆ 環境科学研究科 教授	<u>壹 岐 伸 彦</u>
☆ 医工学研究科 教授	<u>石 川 拓 司</u>
金属材料研究所 教授	梅 津 理 恵
☆ 加齢医学研究所 教授	<u>本 橋 ほ づ み</u>
流体科学研究所 准教授	鈴 木 杏 奈
☆ 電気通信研究所 准教授	<u>吉 田 真 人</u>
○ 多元物質科学研究所 教授	永 次 史
☆ 災害科学国際研究所 教授	<u>泉 貴 子</u>
☆ 材料科学高等研究所 教授	<u>藪 浩</u>
☆ 学際科学フロンティア研究所 准教授	<u>丹 羽 伸 介</u>
☆ 東北アジア研究センター 准教授	<u>程 永 超</u>
☆ 東北メディカル・メガバンク機構 准教授	<u>元 池 育 子</u>
☆ 病院 教授	<u>大 田 千 晴</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 李 善 姫
人事企画部	部 長 佐 藤 龍 彦

◎ は委員長

○ は副委員長

☆ は令和5年度 新委員

※男性、女性ともに委員の10分の3が必要

男性： 11

女性： 21

合計： 32

## 令和 5 年度ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会 開催等記録

(令和 5 年 6 月 30 日までは東北大学男女共同参画委員会)

## 第 125 回男女共同参画委員会 開催

(日時：令和 5 年 5 月 26 日 (金) 14:00～15:10)

## 議事

## (1) 令和 5 年度男女共同参画委員会委員

委員長から、資料 1 に基づき報告があった。

## (2) 国立大学法人東北大学男女共同参画委員会規程および東北大学男女共同参画推進センター規程の改正

委員長から、資料 2 に基づき、男女共同参画委員会規程及び男女共同参画推進センター規程改正を行い、本学の DEI 推進体制の強化のため名称の変更及びセンターに配置する教員の役職修正について説明があった後、諮り、これを承認した。

## (3) DEI 推進に向けて

委員長から、資料 3 に基づき報告があった。また、田中委員から、工学研究科では人事を行う際に教員がビデオで無意識のバイアスについて学ぶことの補足説明があった。

## (4) 第 10 回澤柳記念 DEI 賞 (旧：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) 東北大学 116 周年ホームカミングデー

～女子大生 110 周年文系女子大生誕生 100 周年記念式典・記念プログラム～

委員長から、資料 5 に基づき、9 月 30 日に予定している旨報告があった。

## (6) 男女共同参画推進センターからの報告

李委員から、資料 6 に基づき報告があった。

## (7) その他

・委員長から、資料 7 に基づき報告があった。

・程委員より、①産前産後休暇中の研究費の使用可否検討状況を教えてほしい。

②多様な性に関するガイドラインに沿って各種様式を修正するが、修正は部局で行うのか、本部から修正を要する書類のリストが送られてくるのか。

③年度末の報告書に学生の統計データがあるが、附置研究所では独自の学生がいないため、削除を検討してもらいたい。以上の 3 点についての質問があった

## 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 5 年 10 月頃に開催予定である旨、発言があった。

## 第 126 回ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会 開催

(日時：令和 5 年 10 月 20 日 (月) 10:00～11:20)

## 議事

## (1) 第 10 回澤柳記念 DEI 賞の結果

委員長から、資料 1 に基づき報告があった。

(2) 東北大学 116 周年ホームカミングデー～女子大生 110 周年・文系女子大生誕生 100 周年記念式典・記念プログラム

委員長から、資料 2 に基づき報告があった。

(3) 第 7 回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩賞」

委員長から、資料 2 に基づき報告があった。

(4) 大学入学共通テスト時の一時預かり（託児）

委員長から、資料 4 に基づき説明があった。

(5) DE I 推進センターからの報告

○DE I 推進センター

李委員から、資料 5 に基づき、令和 5 年度 TUMUG 支援事業、センターの活動報告、センターからのお知らせについての説明があった。TUMUG 支援事業では、スタートアップ研究費、ネクストステップ研究費への申請が増えている中、予算などの条件により採択できない方もいるため、財源を拡充していきたい旨の報告があった。

(6) 各部局の DE I 推進方針

委員長から、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 6 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

- ・田中委員から、資料 7 に基づき、全学統一記載について通知を行ったこと、DEI 推進センター HP で同資料を閲覧できる旨の説明があった。
- ・委員長から、年末に令和 5 年度 DE I 推進委員会報告書の作成依頼を行う旨の発言があった。
- ・前回の本委員会で照会があった産休・育休中（以下、単に「休暇」という。）の研究費使用について、人事企画課長から、例えば本を購入することなどについては一律にできないわけではなく、一定の条件が揃えば（立替払いで所属部局の判断により購入から 2 週間経過後も特別に申請が認められる場合で、かつ、年度を跨がなければ）可能な場合がある旨、説明があった。休暇中は業務にあたる行為はできないため、可能な限り休暇に入る前に調整すること、休暇中にやむを得ず購入したいものがある場合には事前に部局の会計担当に立替払いの相談をすること、年度を跨ぐ立替払いはできないことに留意願いたい旨、併せて説明があった。

次回委員会の開催予定について

委員長から、次回委員会は令和 6 年 3 月頃に開催予定である旨、発言があった。



TOHOKU  
UNIVERSITY

東北大学116周年ホームカミングデー

東北大学女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念事業

# 記念式典・記念プログラム

## 令和5年9月30日(土)

### 次 第

#### 記念式典 十一時～十二時

- 一 開会挨拶・式辞
- 二 おことば
- 三 来賓祝辞
- 四 日本初女子大生誕生から  
DEI推進宣言までの百十年の歩み

#### 記念プログラム 十二時五分～十四時四十五分

- 一 トークセッション  
「日本初の女子大生3人―ウメ・チカ・らくのよこがお―」
  - 二 全学女子校友会「紫蘭会」発足お披露目
  - 三 周年卒業生からのメッセージ
  - 四 閉会挨拶
- 会場 東北大学百周年記念会館 川内萩ホール

110<sup>th</sup>  
Anniversary of Our  
First Female Students

**本**学は今年、東北大学で日本初の女子大生が誕生して110周年、また法文学部に女子学生が入学し文系女子大生が誕生して100周年の節目を迎えました。創立以来、建学理念のひとつとして掲げてまいりました「門戸開放」のもと、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寄与してまいりました。これまで、我が国のダイバーシティの推進に貢献すべく、本学が挑戦と発展を続けることができましたのも、ひとえに皆様のご理解とご支援の賜物と心より感謝申し上げます。

本日ご臨席賜りました皆様をはじめ、広く国内外の皆様とともに、本学の門戸開放の歩みを振り返りつつ、この記念すべき年を機に、本学が目指すダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）をさらに推進すべく、未来への展望を皆様に見届けていただきたく存じます。

## 記念式典 11:00～12:00

### 1. 開会挨拶・式辞



東北大学総長

大野 英男

### 2. おことば



文部科学省 文部科学審議官

藤江 陽子 氏

### 3. 来賓祝辞

1988年早稲田大学大学院政治学研究科修士課程修了。同年に文部省入省後、広島県教委、在中国大使館勤務、文科省スポーツ・青少年局学校健康教育課健康教育企画室長、国立教育政策研究所研究企画開発部総括研究官、文科省生涯学習政策局男女共同参画学習課長、文化庁文化財部長、スポーツ庁次長、総合教育政策局長などを経て、2023年文部科学審議官。

### 4. 日本初女子大生誕生からDEI推進宣言までの110年の歩み

#### (1) 東北大学のDEI推進の軌跡

#### (2) 表彰式

○東北大学国際功労賞・海外同窓会アワード

○澤柳記念DEI賞

山形大学学術研究院・教授（地域教育文化学部主担当）

河野 銀子 氏

タイトル: 科学技術・教育分野のジェンダー平等推進

○澤柳記念DEI奨励賞

東北大学大学院国際文化研究科・博士課程後期

張 蕊 (チョウズイ) 氏

タイトル: 周作人の女性解放運動の体系化に向けた研究 ―生涯にわたる言論運動とそれを支えた国際的知見の所在―

北海道大学LGBTQ+サークル虹の集い

タイトル: セクシュアルマイノリティへの理解促進および当事者の居場所づくり



講演者

東北大学副理事  
(男女共同参画担当)

[東北大学工学研究科修了]

田中 真美

# 記念プログラム 13:05～14:45

## 1. トークセッション「日本初の女子大生3人 -ウメ・チカ・らくのよこがお-」

110年前に本学に入学した日本初の女子大生3人のそれぞれの歩みを、当時の写真や映像を使用しながら、関係者とともに様々なエピソードを交えてご紹介し、3人の功績について考えます。



進行

東北大学総長特別補佐  
史料館准教授  
[東北大学文学研究科修了]

加藤 諭



登壇者

丹下ウメ研究の  
第一人者

日本女子大学 元学長

蟻川 芳子 氏

1963年、日本女子大学卒業。東京工業大学大学院理工学研究科博士課程化学専攻修了(理学博士)。日本女子大学専任講師を経て、1987年に日本女子大学教授。2009年～2013年に学長・理事長を歴任後、2020年まで日本女子大学教育文化振興機構理事長(同窓会)を務める。



登壇者

「黒田チカ賞」  
を設立

お茶の水女子大学 理事・副学長

加藤 美砂子 氏

1983年、お茶の水女子大学理学部生物学科卒業。1988年に東京大学大学院理学系研究科博士課程相関理化学専攻単位取得満期退学(理学博士)。2010年にお茶の水女子大学教授、2022年より現職。



登壇者

らくの夫で  
画家・金山平三に  
関する研究を行う

兵庫県立美術館 課長(常設展・コレクション収集管理担当)

西田 桐子 氏

1988年、神戸大学文学部哲学科卒業。1990年神戸大学大学院文学研究科修士課程修了。兵庫県立近代美術館や兵庫陶芸美術館の学芸員などを経て、2023年より現職。

## 2. 全学女子校友会「紫蘭会」発足お披露目

発起人代表によるごあいさつと、各界で活躍する本学卒業生からのメッセージを紹介します。

登壇者

発起人・代表(初代会長)  
[東北大学経済学部卒業]

奥山 恵美子 氏

発起人(チーフ・サポーター)  
[東北大学経済学部卒業]

白川 由利枝 氏

メッセージをお寄せ  
いただいた方々

脚本家  
[東北大学文学研究科修了]

内館 牧子 氏

パソニックインダストリー 人事戦略統括部 統括部長  
[東北大学文学部卒業]

栃谷 恵里子 氏

新潟食料農業大学 教授  
[東北大学農学研究科修了]

横向 慶子 氏

## 3. 周年卒業生からのメッセージ

今年周年を迎える卒業生へのアンケートから、それぞれの世代が共有する学生時代の思い出や母校への思いをメッセージとともにご紹介します。

## 4. 閉会挨拶

東北大学女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年アニバーサリーロゴ



強く、美しく、そして大胆不敵に。花ひらこうと挑戦する全ての女性に、祝福の花束を贈ります。コントラストがはっきりとしたタイプフェイスを使用し、流れるようなカリグラフィのストロークで、過去、現在、未来の女性が、意志を受け継ぐ様子を表現しました。アニバーサリーイヤーに相応しい、華やかなロゴに仕上げました。



## ご来場の皆様へのお願い

- ①ホール内は全席指定です。入場券に記載の番号の座席をご利用ください。
- ②ホールへの再入場の際は、入場券の提示が必要になりますので、必ず携帯してご移動ください。
- ③ホール内の録音・録画・写真撮影はご遠慮ください。
- ④気分が悪くなった場合は、速やかにスタッフにお申し出ください。
- ⑤入場口でお受け取りになった「入場券ホルダー」「同時通訳レシーバー」は、お帰りの際に1F受付にてご返却ください。
- ⑥クロークにお預けになった荷物は、忘れずにお持ち帰りください。
- ⑦主催者及び係員の指示・注意事項に従わない場合、退席いただく場合がございます。

## 関連イベント



秩父英里スペシャルアンサンブルによる  
特別ステージ



KIZUNA マルシェ



オンライン交流会

百周年記念会館川内萩ホールで、本学教育学部卒業生である秩父英里さんが凱旋公演を開催します。入場無料・当日参加もできますので、是非ご鑑賞ください。百周年記念会館周辺の特設ブースでは、「KIZUNA マルシェ」(11:00～16:00)も開催していますので、ぜひお立ち寄りください。卒業年や趣味など色々なテーマで集まって交流できる「オンライン交流会」(18:00～20:00)も同日に開催いたします。新たな出会いの場としてお気軽にご参加ください。

### 東北大学女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念事業特設ウェブサイト

本学では2023年を節目の年と位置づけ、2023年4月から2024年3月までに記念事業を実施しております。女子大生誕生に関するニュースやイベント情報などがお楽しみいただけますので、ぜひご覧ください。

▶東北大学女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念事業特設ウェブサイト  
[https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni\\_women\\_110th/](https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women_110th/)



### わたしらしく、あなたらしく

東北大学基金は、日本初女子大生誕生110周年記念募金を開始いたしました。「多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境」を「より高い次元で実現させること」は、新たなイノベーション創出のための土台となります。皆様からの力強いご支援をお願いいたします。

▶東北大学基金ウェブサイト  
[https://www.kikin.tohoku.ac.jp/campaign/tohokuuni\\_women\\_110th\\_anniversary](https://www.kikin.tohoku.ac.jp/campaign/tohokuuni_women_110th_anniversary)



### つながるチカラを、もっと、ずっと

本学の卒業生、在校生、卒業生・在校生のご家族など、本学を応援して下さる皆さんを構成員とした、校友会組織「東北大学萩友会」があります。会員相互の親睦と交流を支援し、世代や地域を超えた「東北大学コミュニティ」の発展を目指しています。

▶東北大学萩友会ウェブサイト  
<https://shuyukai-tohoku-u.net/>





# 東北大学116周年ホームカミングデー 開催報告

～女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念事業～

2023/9/30

参加申込：約800名（うちオンライン：約100名）＜記念式典・記念プログラム・特別ステージ 合計＞

## 記念式典

総長による開会挨拶に始まり、佳子内親王殿下のおことば、来賓祝辞や本学の門戸開放の110年の歩みの講演、表彰式などが行われました。



▲記念式典のようす

▲講演「東北大学DEI推進の軌跡」田中真美 DEI推進センター長



▲佳子内親王殿下よりおことば



▲来賓祝辞 藤江陽子 文部科学審議官



▲総長挨拶



▲「澤柳記念DEI賞」・「澤柳記念DEI奨励賞」の表彰式

## 各賞の受賞者

- 「澤柳記念DEI賞」
  - ・山形大学学術研究院 河野銀子 教授
  - ・東北大学大学院国際文化研究科 張 蕊 氏
  - 「東北大学国際功労賞」（個人部門）
    - ・Dr. Gaigri Keeni 氏
    - （元）タタ・コンサルタンシー・サービシズ副社長
  - ・Prof. Ruttikorn Varakulsiriputh 氏
  - （泰日工業大学国際関係・奨学金担当副学長）
  - 「海外同窓会アウォード」（団体部門）
    - ・インドネシア校友会

## 特別ステージ

本学教育学部の卒業生で、新進気鋭のアーティスト・秩父英里氏の凱旋公演が開催されました。



## 記念プログラム

日本初の女子大生3人の関係者を迎えてのトークセッション、全学女子校友会のお披露目、今年周年を迎える卒業生からのメッセージ披露などが行われました。



▲トークセッション「ウメ・チカ・らくのよ」がわ

▼全学女子校友会「紫蘭会」のお披露目  
奥山初代会長、発起人・白川氏



▼二行ヤシ生「周年をシラシラ（在学して進めた進め）」



## オンライン交流会

それぞれのルームで世代や学部を超えて交流が行われました。



▲オンライン女子会2023



▼社の那の読書会

## KIZUNA マルシェ

屋外特設会場で宮城県内の様々な飲食店が自慢の商品を販売しました。今年年初出展店も多数。地元百貨店等とコラボした本学オリジナル記念商品も好評でした。



## キャンパスツアー



▲登録有形文化財を巡るキャンパスツアー



▲附属図書館ツアー

## 第 10 回 (2023 年度) 澤柳記念 DEI 賞 公募要項

### 【趣旨】

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。澤柳記念 DEI 賞（第 9 回までは澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞）はこの初代総長の名にちなんでいます。本賞は東北大学内外に関わらず、アカデミア及び社会におけるジェンダー公正性の推進を含んだダイバーシティ・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々を顕彰し、その一助となることを目的としています。

本賞では DEI 推進に関わる皆様からの応募をお待ちしております。

### 【種類】

#### A：澤柳記念 DEI 賞

DEI に関する研究や活動のほか、多様な属性を持つ人たちのさらなる活躍につながる活動について、特段に優れた成果を挙げている個人又はグループ。

#### B：澤柳記念 DEI 奨励賞

DEI に関する研究や活動のほか、多様な属性を持つ人たちのさらなる活躍につながる活動について、優れた成果を挙げているまたは今後一層の成果や活躍が期待される、若手（42 歳以下）の個人又は若手を代表者としたグループ。

- ・受賞は上記 A、B 各 1 件を基本とします。
- ・上記 A と B への重複応募・推薦はできません。

### 【対象資格】

- ・個人、グループが対象です。（ご所属は東北大学に限りません）
- ・本賞に相応しい個人、グループを自薦・他薦できます。
- ・過去に受賞しなかった申請も再度提出可能です。

### 【推薦方法】

以下の（1）～（3）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、グループ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）

**【推薦書類提出・お問合せ先】**

東北大学人事企画部人事企画課

電話番号：022-217-6353

メールアドレス：dei@grp.tohoku.ac.jp

**【詳細ホームページ】**

東北大学男女共同参画推進センター

<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。
- ・必要に応じて追加資料の提供をお願いすることがあります。

**【応募締切】**

2023年7月12日(水)

**【授賞式】**

9月下旬に授賞式を行います。

第10回 2023年度

# 澤柳記念DEI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。澤柳記念DEI賞(第9回までは澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞)はこの初代総長の名にちなんでいます。本賞は東北大学内外に関わらず、アカデミア及び社会におけるジェンダー公正性の推進を含んだダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン<sup>※</sup>の推進を目指す取組みに多大な貢献をされた方々を顕彰し、その一助となることを目的としています。本賞ではDEI推進に関わる皆様からの応募をお待ちしております。

※Diversity, Equity & Inclusion : DEI  
= 多様性、公正性、包摂性

応募締切

2023年

7/12水

授賞式

2023年

9月下旬

東北大学に脈々と受け継がれる  
ダイバーシティの精神を広げよう

### 受賞内容

A

#### 澤柳記念DEI賞

DEIに関する研究や活動のほか、多様な属性を持つ人たちのさらなる活躍につながる活動について、特段に優れた成果を挙げている個人又はグループ。

B

#### 澤柳記念DEI奨励賞

DEIに関する研究や活動のほか、多様な属性を持つ人たちのさらなる活躍につながる活動について、優れた成果を挙げているまたは今後一層の成果や活躍が期待される、若手(42歳以下)の個人又は若手を代表者としたグループ。

- ◎ 受賞は上記A、B各1件を基本とします。
- ◎ 上記AとBへの重複応募・推薦はできません。
- ◎ 受賞者(受賞グループ)には、後日、受賞講演を行っていただきます。

### 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。
- ◎ 過去に受賞しなかった申請も再度提出可能です。

### 推薦方法

以下の①～③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)

### 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 : 022-217-6353

E-mail : dei@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7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2年以上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、且つ今後本学において活躍が見込める者としてします。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/sumLwmqfJKqarnAS8>



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「5. 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: dei@grp.tohoku.ac.jp

WEB ページ: <https://dei.tohoku.ac.jp>

#### 6. 締め切り提出日

2023年11月2日(木) 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(2024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2年以上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、且つ今後本学において活躍が認められる者

※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。

[https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/murasaki\\_sendai\\_hagi\\_award/](https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/murasaki_sendai_hagi_award/)



## 応募締切

2023年11月2日(木)  
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(2024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には厳重に管理し、本表彰の事業遂行のためのみに利用します。

## 東北大学DEI推進委員会

問い合わせ先

人事企画部人事企画課

TEL: 022-217-6353

E-mail: [dei@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei@grp.tohoku.ac.jp)

WEB: <https://dei.tohoku.ac.jp>



東北大学

# 第7回 東北大学優秀女性研究者賞

# 紫千代萩賞

## 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。



6 第 6 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 **次世代育成**  
公募要項



大学院生（女性のみ）

### 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 ゾンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台 I ゾンタクラブローズ支援金<sup>※1</sup>）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。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センターでは、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<sup>※2</sup>を支援します。

※1 2012（平成 24）年から、事業の名称を「仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」、2017（平成 29）年から、「仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」と改めて実施。更に、2022（令和 4）年から、「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」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）2023 年 10 月～2024 年 3 月の間に行う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 2 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。  
（10 万円を上限）

### 6 申請書類

#### （1）応募申請書

TUMUG WEB ページよりダウンロードすること。

- （2）発表演題（予定）の英文要旨（様式任意）
- （3）参加する国際学会等の概要がわかる書類（開催通知又はプログラム等）

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

また、参加費用のわかるもの。

※書類（1）～（3）については、PDF にして Google フォームに添付して提出すること。Googl

フォームは公募開始と同時にダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センターのWEB ページでお知らせいたします

## 7 申請締切

2023年8月31日(木) 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) 審査の過程又は採択後、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<sup>※1</sup>を提出すること。  
※1 この報告書は仙台Iゾントクラブへ送付するほか、本学ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センターWEB ページへ掲載する。
- (2) 事後に仙台Iゾントクラブの例会において、国際学会での発表や体験などについて報告すること。  
※ 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ゾントクラブWEB ページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承知すること。
- (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】

東北大学ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センター

電話番号：022-217-6092

メールアドレス：[office@tumug.tohoku.ac.jp](mailto:office@tumug.tohoku.ac.jp)

WEB ページ：

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センター

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

## 第6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

応募締切 2023年8月31日(木) 必着

世界で活躍できる女性人材育成のため、  
参加費用を支援します。

本学創立100周年を記念して、2007(平成19)年、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iゾンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有望な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金(名称:仙台Iゾンタクラブローズ支援金\*)を継続的に受けてきました。2017年からは、特に「社会のリーダー的な存在になる女性の育成」に重点的に支援いただいております。

DEI推進センターでは、この支援金をもとに、世界で活躍できる女性の人材育成ならびに本学におけるDEIを推進することを目的として、女子大学院生が国際学会で研究発表を行う際の参加費用を\*支援します。

\*1 2012(平成24)年から、事業の名称を「仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業」、2017(平成29)年から、「仙台Iゾンタクラブ東北大学大学院 女子学生のための国際学会発表渡航支援事業」と改題を実施。更に、2022(令和4)年から、「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」と改題。

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

### 応募資格

本学に在籍する大学院女子学生

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

### 応募要件

下記を全て満たすもの

- 1 2023年10月～2024年3月に開催される国際学会での研究発表であること。  
セミナーやシンポジウム、学会運営のための委員会等は対象外
- 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

### 採択件数

原則2件

### 支援内容

申請に基づき、国際学会発表に係る渡航費や参加費用を支援する。(10万円を上限)

### 応募方法

QRコードのGoogle Formで申請すること



- 1 応募申請書  
DEI推進センターWEBページよりダウンロードすること。
- 2 発表演題(予定)の英文アブストラクト(様式任意)
- 3 参加する国際学会等の概要が分かる書類(開催通知またはプログラム等)申請時点で取得できる、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)が分かるもの、もしくは学会主催者からの採択通知等

### 注意事項

- 1 指導教員の承認を受けた上で応募すること。
- 2 同一研究室内で同じ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、または採択後、別途必要な資料の作成・提出を求めることがある。
- 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。

### 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\*3を提出すること。  
\*3 この報告書は仙台Iゾンタクラブへ送付するほか、DEI推進センターWEBページへ掲載する。
- 2 事後に仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会での発表や体験などについて報告すること。

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

◆採択後、学外へ転出、また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、または参加を取り止めた場合は、速やかに下記問合せ先へ連絡すること。

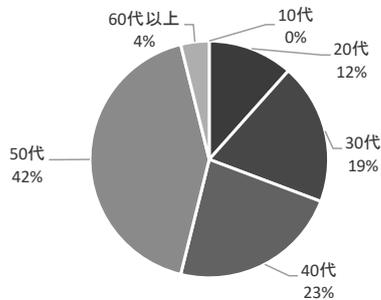
【応募書類提出先及び問合せ先】 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進センター  
〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 TEL 022-217-6092 Email: office@tumug.tohoku.ac.jp

DEI推進委員会WEBページ  
<https://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjo/>  
DEI推進センターWEBページ  
<http://tumug.tohoku.ac.jp/>

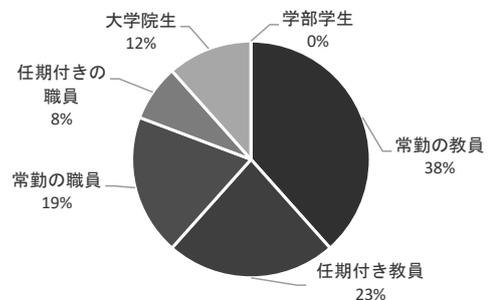
## 東北大学 第1回 DEI推進フォーラム アンケート集計結果

上記フォーラムに参加された方々に、今後のフォーラ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75名(関係者含む)名のうち、26名の方から回答をいただいた。

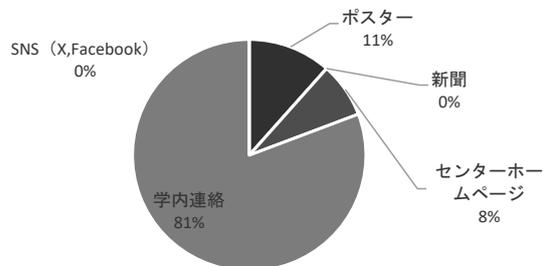
### Q1 あなたの年齢を教えてください。



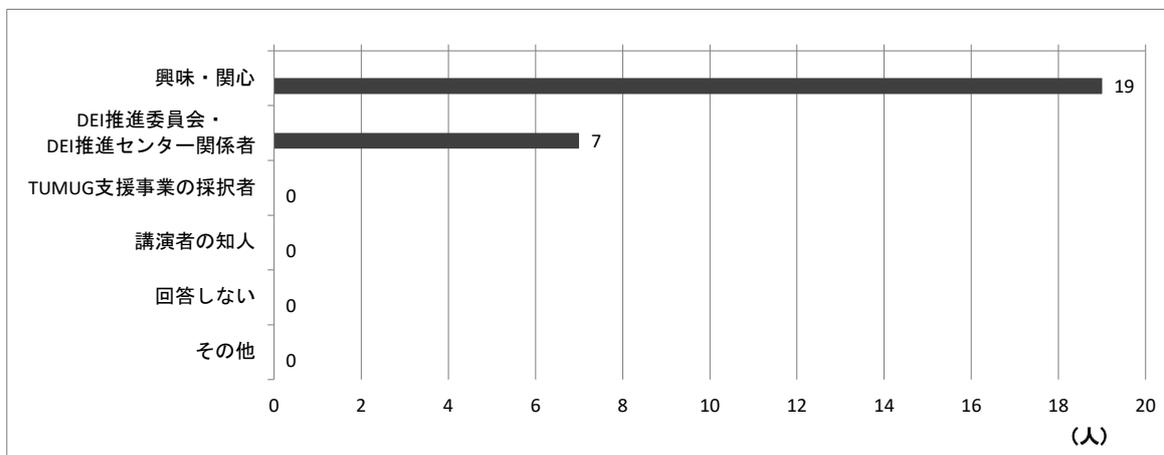
### Q2 役職をお教えてください。



### Q3 このイベントをどこでお知りになりましたか。

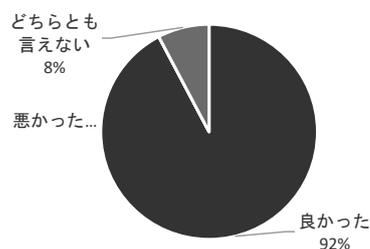


### Q4 DEI推進フォーラムに参加された動機は何ですか。

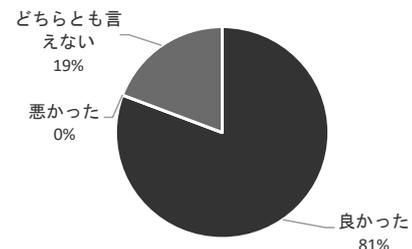


### Q5・6 本日のDEI推進フォーラムはいかがでしたか。

#### 第1部「各サポート現場からの報告」



#### 第2部「コメントとパネルディスカッション」



Q7 今回DEI推進フォーラムについて、ご感想をお聞かせください。

回 答
センターの取り組みを改めて聞くことができ勉強になりました
予防的な対応、何度か相談を重ねて大事な話が出てくるという点が印象に残りましたよ
学内でも知られていない取組み・サービス・データが多数存在するので、その共有を図る場としても今後も定期的に開催してほしい。
以前DEI推進宣言記念シンポジウムに参加した際、DEIの取り組みがジェンダーに偏っていることが気になっていたが、今回のフォーラムではジェンダー、障害、国籍、宗教といった様々な観点から大学の取り組みについて聞くことができ良かったです。パネルディスカッションでは、セクシャルマイノリティの物理的な居場所づくりの可能性について登壇者や理事の方からご回答や前向きなご意見をいただくことができ、質問の場でお話しできて良かったと思えました。ありがとうございました。
多様性の幅のある内容で、とても参考になりました。
DEI推進に対する取り組みがよくわかった。一生懸命にDEI推進を進めていただいている一方、DEI推進への取組について全く何も知らない人が多いと感じた。
部局内でもDEI推進に係る活動をしていきたいとの話が出ているところ、実際に何ができるのか、'男女共同参画'以外の具体案が思いついていなかった。今回第1回目のフォーラムに参加し、全学でのDEIに係る活動等を拝見し、いくらか具体的な想像ができるようになったと思う。今後もぜひDEI推進フォーラムを続けていただけると嬉しい。
各部局の取組が知れて良かった。また、学生が見に来てくれていて、実際に質問してくれたのがとても良かった。
DEIが扱う範囲が多岐にわたることをあらためて学びました。
素晴らしい内容でした。第2部の前に退出しなければならなかったことが大変悔やまれます。次回も是非参加したいと思えますし、周囲にも参加を進めたいと思います。
大変お勉強になりました。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改めて、知らないことが多いなという感想をもちました。担当しているPBL授業で毎学期、多様性や多文化社会を取り上げる学生グループがあります。今年度後期の授業で多様性を取り上げたグループの発表後に、「"多様性"という言葉が付けられると勝手に思考停止してしまう。それは危険だと思う」というような感想が学生からあり、ハッとしました。具体的な身近な例を多角的に捉え、調査考察して再定義（抽象化）するところまでしか15回の授業では扱えないわけですが、抽象化して分かった気になってしまっていることが学生も教員も多いなと思います。抽象化したことをまた具体的に返していくとき、教員が学内の取り組みをどれほど知っているかで学生の次への行動をサポートできる程度が決まってくるのではないかと思います。</li> <li>・一般的なFDと同様に、本日のような催しに参加するのはすでに動機づけられた人々だと思いますが、そのような人々がますます情報を得る一方、関心の薄い人々は情報を得ないままになってしまいそうな気がしています。本日の話題でも何件かで話されていましたが、情報の伝え方がこれからますます大事になってくるのかなと思います。</li> <li>・報告に比してパネルディスカッションの時間が短かった印象です。</li> </ul>
男女共同参画だけではなく、LGBTQや留学生、障害のある学生の対応にも幅広く取り組んでいることを知ることで、よかったです。
内容が事前にもう少し具体的に判るようにしていただけると有り難いです。マイクの不具合なのか、音声小さくてオンラインでは聞き取りにくいところがありました。
受付業務の傍らでZoomに参加したため、部分的にのみ聴いている(併せて20分程度)。題目にDEI全てのお話があったようで、よかったです。可能なら動画の公開やスライドの共有などして頂けると助かる。
様々な観点からの報告があってよかった。現状を知ることができた。構成員の多様性が増すほど対応も多様性が求められることを改めて認識した。
東北大学内にはいくつかの機関があるにもかかわらず横のつながりがなされていないという問題意識から今回のフォーラムを企画したことは良かったと思えました。

**Q8 東北大学におけるDEIの取組についてご意見をお聞かせ下さい。**

回答
過去20年に及ぶ取り組みはすばらしく、このテーマの認識・価値観の再確認を伴う土台作りの側面をもつ。これからの20年はこれまでと異なる側面にエネルギーを有効に使える。ただし世の中の動きも早く要求は高い。まだまだこれから取り組むべき課題も多数、という印象です。
大学が様々な支援を行っていることを知ることができ良かった。私はジェンダーの観点から学生としてDEI推進のための活動をしているため、ジェンダーにおける大学の支援や活動については知っていたことが多いが、それ以外の分野においては知らないことも多かった。学生への周知が難しいという話もあったので、大学の提供する支援や活動の情報が必要とする学生に届くような発信が重要だと感じました。
積極的だと感じます。ただ、全く関心のない人も多いと思います。継続されることが必要かと思えます。
DEIの取組について、広く周知をしていただいているが、DEIの取組を知らない人が周りに多いと感じている。それぞれの部局でDEI推進をどのように取り組むべきかについて、講演をしていただきたい。FD講習のような感じで開催していただけると、多くの教職員がDEI推進について理解してくれるのではないかと思います。
能動的に取り組んでいるところ、思った以上にみなさんに浸透していないことが、今日のフォーラムを通してわかった。部局内でも周知活動にさらに注力していきたいと感じた。
リソースの問題もあり、必要性に比して追いついていない面が大いにあると思います。執行部には是非、口だけではなく、内実（お金と人と制度）を伴った促進をお願いしたいです。
出産・子育てをしながら研究する院生に対する研究支援が充実してほしいと感じます。
ホームページがリニューアルされ、一層充実した内容となったと思いますが、紫千代萩賞の過去の受賞者のコラムはどこで見られますでしょうか。
教員のダイバーシティに関するお願い：外国人教員に対する同僚の理解（同じ仕事でも、日本人と外国人では仕事にかかる時間が異なること、日本の教育制度に関する基礎知識を有していない可能性があることを理解してもらう等）を深めるためのワークショップの提供をお願いしますでしょうか？
多様な取り組みが進んでいることが十分には周知されていないと思いますので、学内広報の仕方にも工夫が必要かもしれません。
男女共同参画から一歩だけ進んで、他大学と歩調を合わせたり、今のトレンドに乗るだけでは、DEI宣言の意味が無いように思います。今後の全学での先進的な取り組みに期待します。
教員や学生の多様性への取り組みに特に力点が置かれているが、職員に関しては後回しになっているように思いました（就業制度は充実してきていますが、多様性への理解や相談窓口という点で）。なお、いまは、大学執行部の役職者に多様性が最も必要に思っています。
最後の挨拶で大隈副学長が「DEIを推進するにあたり、特に障害者への視点がまだまだ弱いと痛感した」と仰っていたと思います。私も同意見だと思いました。なので、今後は障害者への視点に力を入れるとバランス的にも良くなると思います。

**Q9 DEI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。**

回答
この課題や情報に多少の関心はあるものの、フォーラムやシンポジウムに参加するほどの興味までは持たない、という学内のメンバーに、時折参加する、レベルになってもらうにはどのようにすればよいか。
学外、他大学の事例を聞きたいです。
<ul style="list-style-type: none"><li>・2つ以上のマイノリティ要素を持っている人（例えば性的マイノリティである外国人研究者など）へのサポート</li><li>・毎回テーマを一つに絞り（たとえば障害のある学生に関する回など）、そのテーマの当事者複数名に登壇してもらい、ディスカッション</li></ul>
上記にも示したように、障害者への視点を強化するために障害者への視点に着目した企画があると良いかなと思いました。

## 令和5年度 ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) 推進センターの取組実績一覧

日付	事項	区分
令和5年2月20日	2023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5年2月20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5年3月29日	令和3年度「多様な性をとりまく現状に関するアンケート」の結果報告を公開	支援推進体制
令和5年3月31日	「東北大学-みんなが主役-多様な性に関するガイドライン」制定	支援推進体制
令和5年4月4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5年4月12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5年4月14日	平成28年度採択「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)」の事後評価結果「総合A評価」を受けた	支援推進体制
令和5年5月13日	サイエンス・アンバサダーが、米国科学技術政策局副局長らの本学訪問時の意見交換会に参加	次世代育成
令和5年5月16日	第27回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和5年5月19日 ～令和5年7月24日	第10回(2023年度)澤柳記念 DEI賞の募集	顕彰制度
令和5年5月25日	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-」第7章コンテンツの監修・公開	支援推進体制
令和5年5月30日	オーストラリア国立大学のDr. Celine d' OrgevilleおよびMs. Noelia Martinez センター訪問	国際・地域連携
令和5年5月31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5年6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(再公募)」の募集	女性リーダー育成
令和5年6月10日	2023年度サイエンス・アンバサダーオリエンテーションの開催	次世代育成
令和5年6月15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5年6月26日	サイエンス・アンバサダーが、仙台市政だより(令和5年8月号)「第46回 古今東西ぐんぐん行きます!東北大学サイエンス・アンバサダー編」に掲載(仙台市の郡市長とサイエンス・アンバサダーの対談)	次世代育成
令和5年6月29日 ～令和5年7月31日	DEI推進センター新ロゴマークの募集	支援推進体制
令和5年7月1日	男女共同参画推進センターよりダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)推進センターへ名称変更	支援推進体制
令和5年7月11日	第28回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和5年7月25日	第6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の公募開始	次世代育成
令和5年7月26日 令和5年7月27日	東北大学オープンキャンパス2023 サイエンス・アンバサダーと一緒に考える「研究者ってなに?」～SAオープンキャンパス編～を開催	次世代育成
令和5年7月28日	2023年度第1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5年7月31日	2023年度第2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5年8月8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5年8月10日	「女子大生の日」記念 オンライン・オープンキャンパス ～自分らしく生きる力-Be yourself- ～を開催	次世代育成
令和5年8月21日	サイエンス・アンバサダーが、丹下ウメ博士開眼法要及び記念碑除幕式へ参加	次世代育成
令和5年8月24日	サイエンス・アンバサダーが、全国高等学校PTA連合会大会2023宮城大会 東北大学訪問に対応	次世代育成

令和5年8月29日	SAセミナー女子学生向けプログラミング・データサイエンスオンラインコース【Pythonプログラミング with AI】の開催	次世代育成
令和5年9月12日	第29回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和5年9月23日	第1回JASS&SA合同セミナー開催。女性研究者の海外キャリアについての講演と意見交換会。	次世代育成
令和5年9月25日	DEI推進センター新ロゴマーク決定及び授賞式の開催（オンライン）	支援推進体制
令和5年9月29日	DEI推進センターWEBサイトをリニューアル（日本語版）	支援推進体制
令和5年9月30日	東北大学116周年ホームカミングデー「東北大学女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念事業」として「第10回澤柳記念DEI賞の授賞式、佳子内親王殿下とSAの懇談会」を開催	次世代育成
令和5年10月2日 ～令和5年11月20日	第7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5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5年10月7日	サイエンス・アンバサダーが、片平まつり2023「集まれ！未来の科学者たち！」を実施	次世代育成
令和5年10月27日	DEI推進センターニュースレター第1号を発刊	支援推進体制
令和5年11月14日	第30回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和5年12月2日	サイエンス・アンバサダーが、名取市館腰公民館主催「令和5年度わんぱく体験実験教室」に対応	次世代育成
令和5年12月16日	「日本女性100年史と今のジェンダー平等」東北大学生による参加型朗読会＋アフタートークの開催	次世代育成
令和5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5年12月25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6年1月11日	母校出張セミナー「奈良工業高等学校」の実施	次世代育成
令和6年1月29日	2024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希望者の募集	支援推進体制
令和5年1月29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6年1月31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6年2月1日	DEI推進センターWEBサイトをリニューアル（英語版）	支援推進体制
令和6年2月3日	令和5年度サイエンス・アンバサダー報告会	次世代育成
令和6年2月13日	第31回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
令和6年2月13日 ～令和6年2月15日	お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携オンライン集中講義「ジェンダード・イノベーション入門」（全12講座）の実施	次世代育成
令和6年2月21日	サイエンス・アンバサダーが、星野学園オンライン出張セミナーに対応	次世代育成
令和6年2月28日	第1回DEI推進フォーラムの開催	フォーラム
令和6年3月1日	DEI推進センターリーフレット（2024年度版）の発行	支援推進体制
令和6年3月7日	パンフレット「サイエンス・アンバサダー活動報告2023」発行	次世代育成
令和6年3月19日	国際女性デー記念シンポジウム/第7回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」授賞式・受賞講演会の開催	シンポジウム 顕彰制度
令和6年3月23日	第10回（2023年度）「柳記念DEI賞」受賞講演会の開催	シンポジウム 顕彰制度
令和6年3月30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6年3月下旬	DEI推進センターニュースレター第2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5年3月30日 ～令和7年3月29日	東京医科歯科大学 「グローバル女性リーダー双発・飛翔プロジェクト」外部評価委員	大隅 典子
令和5年4月1日 ～令和6年3月31日	山田進太郎D&I財団 STEM(理系) 女子奨学助成金 2023年度選考委員長	大隅 典子
令和5年4月30日	朝日新聞：“みちのくワイド 女性研究者増やす一手「国立大でリーダー育成」”にコメント掲載	田中 真美
令和5年7月1日 ～令和7年6月30日	しおがま男女共同参画推進審議会 委員	大隅 典子
令和5年5月11日	G7関連：ルッソ欧州委員会研究・イノベーション総局国際協力局長との昼食会にてgende令和 / women in scienceの意見交換	田中 真美
令和5年5月21日	朝日新聞：“女性研究者増やす一手 国立大でリーダー育成 学びやすい環境不可欠”で東北大学ALicEの紹介とコメントを掲載	田中 真美
令和5年6月22日	朝日新聞：“震災後に外国人が直面した現実とは 東北大・李善姫講師に聞いた”インタビュー記事掲載	李 善姫
令和5年9月13日	UPWA令和DS関連：マイクロン財団 Janine Rush-Byers Strategic University Partnerships Director、 マイクロンメモリジャパン株式会社 堤 美帆 Program Manager マイクロンメモリジャパン株式会社 鈴木 直人 Director, Regional Business Partner, JapanにALicEの活動の説明	田中 真美
令和5年9月20日	名古屋工業大学ダイバーシティ推進シンポジウムにて講演（オンライン）演題：“次のステージに向けてのダイバーシティのススメ”	大隅 典子
令和5年9月21日	日本水産学会秋季大会：男女共同参画ランチョンセミナー 「東北大学におけるダイバーシティ推進～皆が輝ける大学を目指して～」を講演	田中 真美
令和5年9月22日	読売新聞取材：女子大生誕生110周年について	大隅 典子
令和5年10月18日	昭和女子大学「女性教養講座」にて講演 演題：“ジェンダードリサーチのススメ”	大隅 典子
令和5年11月7日	福島県立医科大学令和5年度ダイバーシティ推進講演会にて講演 演題：“無意識のバイアス”の払拭	大隅 典子
令和5年11月13日	公開シンポジウム「多様な被災者の主体的な自立・生活再建にむけて～災害ケースマネジメントの取り組み～」ファシリテーター	李 善姫
令和5年11月20日	Nスタみやぎ（東北放送）、てれまさ（NHK総合）、ミヤギnews eve令和y.（ミヤギテレビ）、チャージ！第1部、第2部（東日本放送）、仙台放送Live News イット！（仙台放送） 当事者「やっとな…」 「パートナーシップ制度」仙台で議論始まる	田中 真美
令和5年11月20日	WebNHK仙台：パートナーシップ制度導入に向け審議会が初会合 仙台市	田中 真美
令和5年11月20日	WebKHB：仙台市でパートナーシップ制度の議論がスタート 2024年度中の導入を目指す	田中 真美
令和5年11月21日	河北新報、読売新聞、朝日新聞：仙台市パートナーシップ制度―要綱での策定求める 審議会 本格検討に着手	田中 真美
令和5年11月21日	Web河北新報：仙台市パートナーシップ制度、審議会が本格検討に着手 条例ではなく要綱での策定を求める	田中 真美
令和5年11月24日	札幌医科大学附属病院 医師就労支援事業講演会にて特別講演、パネルディスカッションに参加 演題：“ジェンダードリサーチと女性医師の参画”	大隅 典子
令和5年11月27日	朝日新聞：“女性教授・准教授「増やしたい」 国立大86%が増加に前向き姿勢”にコメント掲載	田中 真美
令和5年11月27日	朝日新聞：ひらく日本の大学朝日新聞・河合塾共同調査 女性教員増 めざす国立大 理系多く低比率 登用前向き86%	田中 真美
令和5年11月28日	全国ダイバーシティネットワーク総括シンポジウムにてパネルディスカッションに参加	大隅 典子

令和5年12月17日	NHKおはよう宮城：「多様性と女性史」日本のジェンダー平等を語る朗読劇の取材	田中 真美
令和5年12月26日	朝日新聞出版アエラドット取材	大隅 典子
令和6年1月10日	仙台放送LiveNewsイット！「パートナーシップ制度特集」	田中 真美
令和6年1月13日	河北新報：座標 多様性社会の実現へ 少数者に思い寄せ支援	田中 真美
令和6年1月18日	デンソー技術会「研究と東北大学の女性活躍」の講演	田中 真美
令和6年1月24日	プレジデントFamily取材：女性の理系進学の実状・キャリアについて	大隅 典子
令和6年1月29日	NHK：仙台市が導入目指すパートナーシップ制度 当事者から意見聞く	田中 真美
令和6年1月29日	tbc東北放送：「性的マイノリティが安心できる制度を」仙台市パートナーシップ制度導入へヒアリング	田中 真美
令和6年1月29日	仙台放送Live News イット！（仙台放送）、OH!バンデス4部（ミヤギテレビ）、Nスタみやぎ（東北放送）：パートナーシップ制度 仙台市審議会で当事者訴え	田中 真美
令和6年1月30日	河北新報：#ジェンダー考える 仙台市パートナーシップ制度 「間口の広い制度に」 審議会 当事者に聞き取り	田中 真美
令和6年2月3日	読売新聞、福島民友新聞「国際女性デー」公開紙面座談会パネリスト	大隅 典子
令和6年2月6日	河北新報：座標 多様性の尊重 大きな鍵 キャリア継続のために	田中 真美
令和6年2月12日	兵庫県立姫路東高等学校主催 「第3回Gi令和1's Expo with Science Ethics」にて基調講演 演題：Science Needs Gi令和1s, Gi令和1s Need Science	大隅 典子
令和6年2月29日	筑波大学ダイバーシティ・マネジメント・サミットにて講演 演題：東北大学の女性研究者活躍支援&業務改革の取組み	大隅 典子
令和6年3月4日	東京学芸大学附属高等学校「輝く女性の会」にて講演	大隅 典子
令和6年3月5日	北海道大学大学院歯学研究院FD講演会にて講演 演題：〈研究力〉につながる論文発表とセルフプロデュース	大隅 典子
令和6年3月5日	河北新報：座標 理数探求科講座 心ときめく未来感じて	田中 真美
令和6年3月8日	関西テレビ取材：国際女性デー	大隅 典子
令和6年3月8日	毎日新聞取材：女子大生誕生110周年記念式典について	大隅 典子
令和6年3月9日	山田進太郎D&I財団 国際女性デー企画 「女性が科学の扉を開くとき」刊行記念イベント ジェンダー公正な未来へ：女性科学者の挑戦と軌跡から学ぶ	大隅 典子
令和6年9月25日	NHK取材：女子大生誕生110周年について	大隅 典子
令和5年10月～	仙台市男女共同参画審議会 会長に就任	田中 真美
令和5年12月～	Women in Semiconductors 東北大学代表	田中 真美
令和6年1月～ 令和6年6月	河北新報：「座標」の記事担当	田中 真美

センター関係者の学内での活動（講演・調査）

日付	事項	実施者
4月上旬	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5年6月8日	経済学研究科教員FD講師「多様な性に関するガイドライン」のポイント解説	李 善姫
令和5年8月21日	丹下ウメ博士開眼法要並びに記念碑除幕式へ出席	大隅 典子
令和5年9月30日	東北大学116周年ホームカミングデー 女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念式典 東北大学DEI推進の軌跡 ～皆が輝ける大学を目指して～ を講演	田中 真美
令和6年1月11日	第8回URA連携協議会で講演「DEI推進が目指すものー東北大学の取り組みと今後の課題」	李 善姫
令和6年2月28日	第一回DEI推進フォーラム「東北大学が目指すDEIとは～サポートする現場から」で「DEI推進センターの取り組みと今後の課題」を題に報告	李 善姫
令和6年3月12日	電気通信研究所DEI講習会にて講演「皆が輝ける大学を目指して～東北大学DEI推進の取り組み～」	田中 真美
令和6年3月21日	ワシントン大学 工学研究科長のDr. Nancy Allbrittonと、アソシエイト副プロボストDr. Gayle Christensenへ当センターと工学研究科ALicEの取り組みについて紹介とDEIに関する意見交換	田中 真美 李 善姫

# 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)推進センター

Center for Diversity, Equity & Inclusion, Tohoku University

## 【募集内容】

東北大学は多様性、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、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ております。今後DEI推進センターのミッション遂行のため、センターについて分かりやすく表現したロゴマークを募集します。

## 【応募資格】

どなたでも

## 【応募方法】

以下のQRコードをクリックして、Google formからエントリーして下さい。



## 【応募締め切り】

令和5年7月31日(月)

## 【結果発表】

- 発表は8月中旬を予定しています。
- ロゴマークを表彰し副賞を授与します。
- 入賞者本人に通知、HPで発表します。
- 採用された作品には若干のデザイン修正を行う場合があります。

## 【問い合わせ・連絡先】

〒980-8577

宮城県仙台市青葉区片平2-1-1

東北大学男女共同参画推進センター

Email: [office@tumug.tohoku.ac.jp](mailto:office@tumug.tohoku.ac.jp)

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

tel: 022-217-6092

## 東北大学 DEI推進センターについて

2013年に東北大学男女共同参画推進センターが開設されて以来、本センターは男女共同参画の包括的推進を目指し活動をしてきました。2022年、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) 推進宣言がなされ、多様性、公正性、そして包摂性を理念として掲げ、全ての構成員のダイバーシティを尊重し、かつ、尊重される大学を目指し、意識啓発や環境整備を更に推進することを宣言しました。この度、男女に限らず、様々な多様性を実現するために、東北大学男女共同参画推進センターか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) 推進センターに名称が変更されることが決定され、2023年7月からダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) 推進センターとして活動することとなりました。

これからは、男女の枠を超えた更なる多様性を追求し、全ての構成員のダイバーシティを尊重できる学びの場を構築できるよう、センターが一丸となって努力していく所存です。

# 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) 推進センター ロゴマーク応募要項

## ■ 募集内容

東北大学は多様性、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、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ております。

今後、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)推進センターのミッション遂行のため、センターについて分かりやすく表現したロゴマークを募集します。

## 1. ロゴマーク

- 応募資格  
資格・年齢問わずどなたでも応募できます。(学外・学内問いません)

❖ 最優秀賞            1点 賞状および副賞

❖ 優秀賞                数点 賞状および副賞

## ■ 応募方法

- QRコードをクリックして、Google Formからエントリーして下さい。



- 応募点数に制限はありません。
- ロゴの色調は自由ですが、単色で使用することも考慮してください。
- ご応募いただいた作品は返却できませんので予めご了承ください。
- 未発表のものに限る
- 採用作品の著作権作品の著作権、その他一切の権利(商標・意匠の出願および登録をする権利)は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センターに帰属
- 採用された作品には若干のデザイン修正を行う場合があります。
- 本センターHPに記載のロゴマーク応募要項をよくご確認の上ご応募ください。

- 応募締め切り  
令和5年7月31日(月)

- 東北大学男女共同参画推進センターHP

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

- 問い合わせ・連絡先

東北大学男女共同参画推進センター

担当: 李、Sakai

住所: 〒980-8577 仙台市青葉区片平2丁目1-1

メール: [office@tumug.tohoku.ac.jp](mailto:office@tumug.tohoku.ac.jp)

tel: 022-217-6092



2023

110th Anniversary of Our First Female Students

8/10 (木) 13:00-14:30

▶場所 オンライン (Zoom)  
▶対象 中学生、高校生、保護者、学部生、一般の方

プログラム Program

- 1. 開会 Opening  
田中 真美 東北大学DEI推進センター長  
Mami Tanaka
- 2. 女性研究者 (サイエンス・アンバサダーOG) による発表
- 3. 東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)による発表  
理学、薬学、農学、教育学、環境科学研究所のSAが自分の経験を話します。  
詳細はこちらのQRコードから



4. SAと的小グループでのディスカッション

東北大学サイエンス・アンバサダー (SA) とは……  
次世代の研究者を目指す中高生に「こんな女性研究者もいるんだ!」「科学って楽しい!」という思いを伝えるために結集した、東北大学の女子大学院生です。セミナーやイベントに参加し、科  
学の魅力、研究の楽しさや伝え方を伝えています。



2023年サイエンス・アンバサダー

5. 閉会 Closing

申込方法 Registration

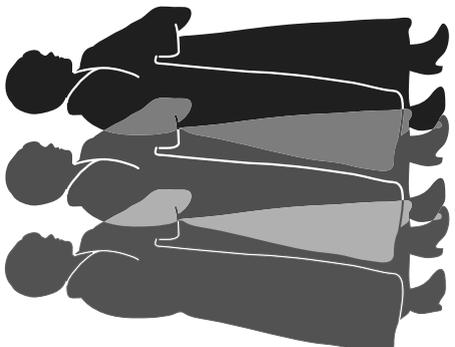
締め切り日: 8月8日(火)午後3時

右記QRコードよりお申し込みください。



【女子大生の日について】  
1913年8月21日、東北帝国大学(現・東北大学)は3人の女性の入学試験合格を発表しました(官報告示)。このとき入学した黒田千代、秋田久、丹下ウメが、日本で最初の女子大生となりました。このことは、東北大学が開学以来掲げる、「門戸開放」の理念を象徴する出来事です。2020年度、東北大学は、この「8月21日」を「女子大生の日」として登録しました。

■問合せ先:  
東北大学サイエンス・アンバサダー@tunugi.tohoku.ac.jp  
■Tel. 022-217-6092



「女子大生の日」記念  
オンライン・オープンキャンパス

「自分らしく生きる力」 Be yourself.

東北大学は、1010年7月11日を「女子大生の日」として登録しました。この日を記念し、中  
生・高校生にむけたオンライン・オープンキャンパスを開催します。  
東北大学の女子大生(若手研究者)が自分の経験や思いを伝えて、女子大生が学  
ぶ楽しさや、自分らしく生きる楽しさを体験できる機会を提供します。理学、薬学、  
工学などに関するさまざまな分野の研究者が、オンラインで参加できます。

2023年 東北大学オープンキャンパス

東北大学サイエンス・アンバサダーとは?

サイエンス・アンバサダー(SA)とは、次世代の研究者を目指す中高生に「女性研究者ってかっこいい!」という思いを伝えるために結集した東北大学の女子大学院生たち(性自認が女性の方も含む)です。女性研究者のロールモデルとしてセミナーやイベントに参加し、学部の特色を認めて科学の魅力や研究のおもしろさを伝えていきます。

対象 中学生・高校生・学部学生  
※大学院生、高校の先生方、保護者の方の参加も歓迎いたします。

会場 東北大学理学研究合同4棟2階  
第2・第3共通講義室(204号室・205号室)  
青森山北キャンパス



詳細マップ QRコード

サイエンス・アンバサダーと一緒に考える  
研究者ってなに?



わたしらしく  
あなたらしく

入場無料・  
入退場自由

プログラム

7月26日(水)  
第一部 12:00-12:40 204号室  
「ニュートリノは役に立つ?〜地球内の熱量を測る〜」  
渡辺寛子(ニュートリノ科学研究所・助教)  
「空飛ぶ車用モーターに関する研究」  
朝藤えみり(工学研究所博士課程1年)  
「マウスの「ところ」・の機能を定量化する」  
塩崎裕典(医学研究所・修士課程2年)  
第二部 12:40-13:30 205号室  
サイエンス・アンバサダーによるポスター・プレゼンテーション  
各学部・研究科の紹介とSAとのトーク・セッション

7月27日(内)

12:00-12:40 204号室  
「女子大生入学110周年記念講演」  
女子大生は東北大学から生まれた!日本初歴生の歴史秘話」  
加藤(便利科) 藤教授(「女性自認が女性」)  
林雅子(高専教職課程) 学生支援施設・准教授  
「学園から見る地球」七ヶセクションによる「草地球理」  
藤野中(医学研究所・博士課程3年)  
13:30-15:00 205号室  
サイエンス・アンバサダーによるポスター・プレゼンテーション  
各学部・研究科の紹介とSAとのトーク・セッション



詳細はQRコードから

イラスト 風

## 2023年 TU-UW AOS

### DEI 関連学生交換プログラム (人文社会科学分野限定)

#### 2023 TU & UW DEI Exchange Program

TU-UW Academic Open Space (AOS) は、東北大学 (TU) とアメリカのワシントン大学 (UW) が共同で教育と研究を促進するためのプログラムです。今年 2023 年から DEI 推進を図るための学生派遣事業が始まりました。DEI に関する研究に役立つ知識、経験を得るため米国ワシントン州に行きたいという人文社会科学分野の大学院生を募集します。



#### 【プログラムの実施内容】

1. 派遣滞在期間：3泊5日
2. 滞在場所：アメリカワシントン州シアトル市内
3. プログラム：探検者研究に必要な資料収集、フィールドワーク、UW の研究者との交流、UW でのシンポジウム、セミナー及び研究会の参加など、滞在期間のプログラム案を提案することが出来る。
4. 加えて、AOS 関係者が UW の研究者との交流や具体的なプログラムを提案することも可能。それに可能な限り参加すること。

#### 【応募資格】 下記1-3を全て満たすものであること。

1. 本学に在籍する人文社会科学分野の大学院生 (専攻分野・性別・国籍は問わない)。
2. 研究テーマがジェンダー、セクシュアリティ、多様性、多文化など DEI (ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン) に関係し、現地での資料収集、フィールドワーク、研究者との交流などによって応募者の研究に成果が望まれること。
3. プログラム終了後、DEI 関連研究成果を英語及び日本語で発表できる者。

#### 【採択数】

1名

#### 【応募締切】

2023年10月10日(火) 11月中旬ごろ本人宛に通知予定  
(詳細実施) 2024年3月頃

詳細と応募方法は

QRコードから

【問い合わせ先】  
〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1  
ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進センター  
電話番号：022-217-6092  
メールアドレス：dei-center@gru.tohoku.ac.jp  
ホームページ：http://tumug.tohoku.ac.jp/

東北大学 AOS & DEI 推進センター主催



# 2023.8.29 - 15:00 - 16:30



110th  
Anniversary of the  
Tohoku University



参加無料

対象：東北大学女子学生  
(教員、男子学生も可)

※事前申込：8月25日締め切り

## ハイブリッド形式

女子学生向けプログラミングメンタリング  
データサイエンスオンラインコース

# Pythonプログラミング with AI

講師：西羽美 (にしはるみ)  
東北大学大学院情報科学研究科  
生命情報システム科学分野

オンライン：東北大学片平キャンパス  
知の館3階講義室 (50名限定)  
オンライン：zoom配信

詳細・登録はこちら  
のQRコードから



主催：東北大学 DEI 推進センター  
共催：東北大学の創出センター

# 「多様性と女性史」

## 日本のジェンダー平等を語る

12月16日(土)

14:00~16:00

会場 東北大学  
片平キャンパス さくらホール



参加申込は  
こちら！

1913年日本初の女性大学生が  
東北大学で誕生！  
日本初女子大学生誕生から110周年、  
文系の女性大学生誕生から100周年！



黒田チカ

牧田らく

丹下フメ

### 第1部. 「ミモザウェイズ」

学生参加型リーディング公演

### 第2部. 講演会「日本初の女子大生の誕生とその軌跡」

### 第3部. パネルディスカッション

### 第4部. グループワーク(予定)

第1部 朗読会  
ミモザウェイズ1910-2020  
わたしたちの道

脚本 トリニダード・ガルシア  
朗読監修 柳田ありす  
出演 東北大学学生

藤原 結菜 法学部  
シャオ ジュンビン 薬理科学研究所  
横山 裕香 薬学研究所  
チェン イヤオ 教育学研究所  
古内 聖弓 歯学研究所  
村中 恵季花 文学部



「ジェンダー平等x朗読劇」

憲法によって男女平等が保証されているはずなのに「女性は会議で発言が長い」と言われたり、医学部入試で点数が引かれていたり、そのようなジェンダーを理由にした差別が繰り返されているのはなぜだろう。当日の朗読劇では、現代の3人の女性たちが1910年代を訪れる。約30分の場面をお楽しみいただけます。

第2部 講演会 第3部 パネルディスカッション  
パネリスト



加藤 諭  
東北大学  
史料館 准教授



リポアル なのみ  
ミモザウェイズ  
製作者



レベッカ ジェンソン  
京都精華大学  
名誉教授



ステイラー 若希  
株式会社enjoin日本  
代表取締役

司会・モデレーター 李善姫 東北大学 DEI推進センター 講師

主催 東北大学DEI推進センター  
日仏女性の権架け橋 ミモザ実行委員会  
後援 東北大学大学院文学研究科  
仙台市  
助成 笹川日仏財団



TUMUG支援事業

2023年度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

## 学会発表や講義に役だつ オンライン技術セミナー

東北大学では「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、包容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、女性教職員への積極的な採用や若手の育成などを行っております。

今回は大隅典子DEI推進委員長が、オンラインでの学会発表や講義で役立つ内容となっております。

多数の皆様のご参加をお待ちしています。

2023年12月18日 (月) 13:30~15:00

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。

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企画機関  
に所属する教職員、学生・大学院生

大隅 典子 (DEI推進委員長)



東京医科歯科大学医学部卒、歯学博士。1988年より東北大学大学院歯学系研究科教授。2006年より東北大学総務特別補佐。2018年より東北大学副学長、男女共同参画推進センター長。2022年センター長辞任、男女共同参画推進委員会委員長就任。そして2023年7月、男女共同参画推進センター長名義に代り、DEI推進委員会委員長、専門は神経発生学、分子神経学。著書に『脳からみた自閉症』（講談社ブルーバックス）、『脳の誕生』（即ち書房）、『理系女性の人生設計ガイド』（講談社ブルーバックス）ほか多数。

12月14日(木) 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://x.gd/4amNL>  
※お申し込みにはID/パスワードをご入力ください。株式会社からのメールが受信できない場合がございます。  
※当日は、お申し込みから30分前までにメールで参加URL (Zoom接続) は、12月15日 (金) までにご登録いただいたメールアドレスにお送りします。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



東北大学DEI推進センター  
Tel : 022-217-6092 Mail: dei-center@tohoku.ac.jp

主催  
お問い合わせ

Research Skill Up Seminar

# 東北大学

2024/2/28 (水) 13:00-15:00

## 第一回 Diversity, Equity & Inclusion DEI 推進フォーラム

■ 片平キャンパス 知の館3階 会議室

学内限定  
公開イベント

ハイブリッド開催

【対面&オンライン】 会場入場50人限定

本学に所属する教職員、学生、大学院生 どなたでも参加可

誰もが輝ける大学を目指す

東北大学が目指す  
サポートする現場から

# DEI とは？

### フォーラム参加機関

- ・学生相談所
- ・特別支援室
- ・グローバルラーニングセンター
- ・キャリア支援センター
- ・DEI推進センター

当日はDEI関連事業を行っている学内グループからそれぞれの取り組みを共有しながら、今後のDEI推進について構築します。

マジョリティ性を持つ人、  
マイノリティ性を持つ人

参加登録はこちらから



参加申し込み締め切り：2/26 (月)



東北大学ダイバーシティ・イクイティ&インクルージョン (DEI) 推進センター

片平キャンパス エクステンション教育棟1階

tel: 022-217-6092

web: <https://dei.tohoku.ac.jp/> email: [dei-center@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei-center@grp.tohoku.ac.jp)

性差にもとづくイノベーションについて考えてみませんか

ジェンダー・イノベーションの基礎から応用までを、

お茶の水女子大学、東京大学、東北大学の教員によるリレー講義で学際的に学び、三大学の学生の混成グループで議論して理解を深め、新しいアイデアについて考察します。

他大学の学生さんと一緒にジェンダー・イノベーションという新しい概念について学ぶチャンスです。ふるってご参加ください。

お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携 オンライン集中講義  
**ジェンダー・イノベーション入門**

【開講】 2024年 2月13日 (火)・14日 (水)・15日 (木)

【総時間数】 12時間 (座学7時間・グループワーク5時間)

【受講者数】 各大学10名 (計30名) 主に学部生対象

【詳細情報】 [https://dei.tohoku.ac.jp/?p=31367&prevIEW=true&thumbnail\\_id=25849](https://dei.tohoku.ac.jp/?p=31367&prevIEW=true&thumbnail_id=25849)

申し込みフォーム



各大学にて登録をお願いします。東北大学の登録はこちらから。



お茶の水女子大学  
Ochanomizu University



東京大学  
The University of Tokyo



TOHOKU  
UNIVERSITY

お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携プログラム企画委員会



### 【国際女性デーとは】

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

# 国際女性デー記念 第7回紫千代萩賞 授賞式・受賞講演会

令和6年 **3/19** (火) **9:30-11:00**

## プログラム

1. 開会
2. 挨拶／総長 大野英男
3. 審査経緯説明／芳賀満  
総長特別補佐 (共同企画担当)
4. 表彰  
人文・社会科学分野  
大澤 絢子 (国際文化研究科 特任研究員)  
理学・工学分野  
焼野 藍子 (流体科学研究所 助教)  
農学・生命科学分野  
小松 愛乃 (生命科学研究所 助教)  
医歯薬学・保健分野  
小川 亜希子 (加齢医学研究所 助教)
5. 受賞講演／紫千代萩賞受賞者4名
6. 挨拶／副学長、DEI推進委員会委員長 大隅 典子
7. 閉会

## 開催情報

**開催方法** ハイブリッド開催  
オンライン：Zoom  
会場：東北大学片平北門会館2階 エスパス

**対象** どなたでも参加できます

## 参加申込方法

**申込締切** 3/12 (火) 17:00



▶ Google フォームより  
お申込みください。

<https://forms.gle/5ejjxDzxRqk41rCa>

・オンライン参加の場合の参加URL (Zoom) は、3月15日 (金) 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 [dei@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei@grp.tohoku.ac.jp) までご連絡ください。  
・会場参加希望が多数の場合は、オンライン参加への変更をお願いします。



## 東北大学 企画部 人事企画課

TEL: 022-217-6353 Mail: [dei@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei@grp.tohoku.ac.jp)  
〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1



東北大学

～わたしらしく、あなたらしく～

# DEI 推進センター

Diversity Equity Inclusion

東北大学DEI推進センターは、生まれた属性や置かれた状況によって不利益を被ることなく、より多くの方が公正に活躍できるように組織の不均衡な部分を改善し、一人一人が帰属感を持って学び、働く場づくりに努めていきます。

学生・教職員、本学関係者は誰でも利用できるセンターですので、ぜひご利用ください。

次世代人材  
育成に本気



障がいがある人も  
ない人も共に



「多様な性」を  
受け入れる  
学内環境作り



## “誰もが輝ける” 大学を目指して

DEI : Diversity, Equity & Inclusion

東北大学は、現在のみならず未来の人類の幸福を目指した新たな価値の創造へ向けて多様性、公正性、包摂性 (Diversity, Equity & Inclusion: DEI) を推進します。

ワークライフバランスで  
研究もライフイベントも両立



日本語や  
日本の社会システムに  
不慣れな人も安心



「女性だから」「男性だから」の  
無意識のバイアスを払拭



HPはこちら



詳しい情報は「DEI推進センターHP」でご覧いただけます。



東北大学

東北大学DEI推進センター (片平キャンパス内 エクステンション教育研究棟1F)

〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1

TEL 022-217-6092

mail dei-center@grp.tohoku.ac.jp

web https://dei.tohoku.ac.jp

## 「門戸開放」～110年以上前から続く東北大学のダイバーシティ

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？東北大学は今から100年以上前、1913年に3名の女子学生(黒田チカ、丹下ウメ、牧田らく)の入学を許可しました(当時は東北帝国大学)。

当時、女子の大学へ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ただ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、大きな波紋を引き起こしました。

日本初の「女子学生」



黒田チカ 牧田らく 丹下ウメ



女子入学をめぐる文部省の質問状

しかし、国内外から多くの優秀な学生を集めるため、先駆的な「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代総長北條時敏は、前例のない女子学生の入学許可を断りました。

110年以上経過した今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代総長大野英男が発した、多様性(Diversity)、公正性(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、大きく発展しています。

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

[https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni\\_women/](https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women/)



## 「門戸開放」の先人に倣い、未来を開く女子学生たちの組織「サイエンス・アンバサダー」



「サイエンス・アンバサダー(通称:SA)」は、科学の楽しさを一般市民や若い世代に伝えるメッセンジャー役で、2006年全国初の理系の女子大学院生の組織(創設当時の名前はサイエンス・エンジェル)としてスタートしました。

現在小中高への出張セミナー、科学イベント、オープンキャンパスでの説明会、シンポジウムなどの各種のイベントなどで活躍しています。またSAは、「理系女子」だけでなく、「文系女子」や性自認が女性の方やノンバイナリーの方も受け入れ、より多様性のある組織へバージョンアップしています。

## 「わたしらしく、あなたらしく」を応援します。

### 多様な性に関するガイドライン

東北大学では2023年3月、多様な性に関するガイドラインを策定しました。

詳細はこちら



### 無意識のバイアスをなくす

生活の中で無意識に身につけている「無意識のバイアス」をなくすためには？

当センターで発行した「無意識のバイアス」啓発資料はこちら



### 非対称なジェンダーバランスを是正

DEI推進センターでは女性研究者支援、研究・出産・育児・介護の両立支援などを行っています。

詳細はこちら



### 子育て支援の充実化

大学院生も使える学内保育園情報、子育てを支援する各種制度はこちらから

本学の子育て支援、保育所情報はこちら



## DEIセンターライブラリー

ジェンダーやダイバーシティ関連の図書8000冊以上を所蔵しています。貸し出しも行います。



## 皆さんが主役

学生のDEI推進活動やさまざまなアライ活動を応援します。活動について相談したいことがあれば気軽にご連絡ください。大学内のネットワーク作りも応援します。HPのDEI広場をご活用ください。構成員は誰でも投稿できます。



## DEI推進基金へのご協力をお願い

東北大学では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、次世代育成などの支援や学内保育園環境の充実、伝統の継承等を行う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基金・校友事業室基金係)  
〒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/



## DEIメーリングリストに登録しませんか？

本センターでは、支援制度やイベントの最新情報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ます。右QRコードよりは是非ご登録ください。



各取り組みの詳細および当センターの活動予定は、WebやSNSをご覧ください。



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)  
推進センター

所在地 〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1  
TEL 022-217-6092  
WEB <https://dei.tohoku.ac.jp>

Web



facebook



X(旧Twitter)



Mail [dei-center@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei-center@grp.tohoku.ac.jp)





# S.A

## 東北大学 サイエンス・アンバサダー 活動報告書 2023



表紙イラスト/凧  
(Instagram)



# 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(以下SAと略す)は次世代女性研究者の育成を目的として2006年に創設された制度(当初はサイエンス・エンジェル)で、本学の有志の女子大学院生(性自認が女性も含む)が総長に任命されて様々な活動を繰り広げています。

例えば、SAは小中高生にセミナーやイベントで自然・人文・社会科学に携わる女性研究者の身近なロールモデルとして、科学や研究の面白さと魅力を伝え、将来の夢を育む機会を提供しています。同時にSA自身も男女共同参画やダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンに関するシンポジウムやスキルアップなどの機会を通じて自己・相互研鑽し、研究者としての使命感の意識醸成に努めています。



Tohoku University Science Ambassadors 2023

## 活動方針 -policy-



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



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。

## 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

# 2023年度活動内容



2023.5.13(土)  
米国科学技術政策局副局長らの本学訪問



訪問者 米国科学技術政策局ケイ・コイズミ副局長  
マーク・ウェベルス在札幌米国総領事館首席領事

米国科学技術政策局副局長と対談し、東北大学ホームページで紹介されました。日本だけでなく米国でも様々な立場の女性研究者が研究を続けていく体制作りが重要視されていることを知る機会となりました。

#G7科学技術サミット #日本と米国 #女性研究者 #記念メダル



2023.6.26(月)9:45-10:45 郡山市長とSAの懇談会  
仙台市政だより「第46回 古今東西ぐんぐん行きます! 東北大学サイエンス・アンバサダー編」  
(令和5年8月号)掲載



会場 エル・パーク仙台5階 特別会議室  
対談者 郡 和子仙台市長

郡山市長と懇談し、市政だより8月号に掲載されました。SA活動の紹介とともに、次世代の女性研究者の育成についてお話しする貴重な機会となりました。

#市政だより #SAの魅力発信 #SAもぐんぐん行きます!



山田 綾

●所属/医学系研究科運動学分野 ●SA経歴/3年  
●卒業後の進路/ 仙台市立小学校教諭

■修了生コメント/

今年度は仙台市長との懇談など、非常に貴重な経験をさせていただきました。進路が小学校教諭ということもあり、次年度以降のSAの皆さんと関わる機会があるかもしれないと思うととても楽しみです。SAの皆さんの今後の活躍に期待しています。



2023.7.26(水)-7.27(木) 12:00-13:30[両日]  
東北大学オープンサイエンス・アンバサダーと一緒に考える  
キャンパス2023 「研究者ってなに?」~SAオープンキャンパス編~



会場 東北大学理学研究科合同A棟2階  
第2・3共通講義室(204号室、205号室)

参加者数 1日目/221名、2日目/195名(保護者含む)

今年は4年ぶりに対面でのオープンキャンパスが開催され、たくさんの中高生が来場してくれました。

#オーキャン #研究者 #メタバース #ニュートリノ  
#リモートセンシング



2023.9.30(土) 式典/11:00-14:45 SA懇談会/15:25-16:05  
東北大学116周年ホームカミングデー  
(式典司会進行・佳子内親王殿下とSAの懇談会)



会場 東北大学百周年記念会館 川内萩ホール

東北大学116周年ホームカミングデーのイベントが進行している中で、佳子内親王殿下とSAの懇談が行われました。SAが普段行っている研究活動に非常に興味を持ってくださいました。

#日本初女子大学生 #女子大学院生 #110周年  
#佳子内親王殿下 #ドレスの色 #色素研究



2023.10.7(土)10:00-15:40  
片平まつり2023「集まれ!未来の科学者たち!」



会場 東北大学エクステンション教育研究棟1階ロビー、  
DEI推進センター

東北大学Science Seekerとともに、色に関する体験型科学イベントを行い、多くの親子にご参加いただきました。

#科学実験 #わくわく #親子イベント  
#カラフル #色のふしぎ #サイエンスシーカー



今野 杏

●所属/環境科学研究科先端環境創成学専攻 ●SA経歴/1年

●卒業後の進路/株式会社ノノテスト(研究開発職)

■修了生コメント/

一年弱と短い間でしたが、科学教室や高校訪問など多くのイベントの運営・企画に参加させて頂きました。幅広い年代の、興味関心も様々な子供達に科学の楽しさを伝えるため、自分には何ができると考えた貴重な経験でした。今後も相手に合わせた伝え方を考え実行に移すことを心がけ、一人ひとりと向き合っていきたいです。



出張セミナー



今年度は、山形西高等学校、奈良工業高等専門学校、星野学園中学校・高等学校へのセミナーを実施しました。

SAの進路選択や現在の研究内容についてお話をしました。

#私の進路選択 #研究の面白さ #進路選択のヒント



2023.12.16(土)14:00-16:00

「日本女性100年史と今のジェンダー平等」  
東北大学生による参加型朗読会+アフタートーク



会場 東北大学  
片平キャンパス さくらホール

女性の人権に関するミモザウェイズの朗読劇にSAから2名が参加しました。当時の女性を取り巻く人権問題や現在も解消されていない問題に目を向ける機会となりました。

#ミモザウェイズ #女性の権利 #笹川日仏財団  
#日仏女性の人権架け橋 ミモザ実行委員会



2024.3.30(土)OA

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



(昨年2023.3.21放送時の様子)

日常にある不思議を科学の力で解明する番組を、今年も小島よしおさんとSAで制作しました。今回は仙台駅周辺で沢山の不思議を発見しました。

#まちぶらサイエンス #ナノテラス #猫カフェ



工藤 楓

●所属/医学系研究科臨床加齢医学研究分野

●SA経歴/1年

■修了生コメント/

SA活動では、科学イベントやオンラインでの研究室訪問など様々な活動に参加してきました。自身の研究を伝える楽しさや難しさを学ぶことができ、伝えることでより研究への理解も深まったように感じています。SA活動を通し、科学の面白さを少しでも多くの方々に広げられていたら嬉しいです。

## SAインタビュー



### 平野 翔子

2009年3月 群馬県立前橋女子高等学校卒業  
 2013年3月 茨城大学農学部卒業  
 2015年3月 茨城大学大学院農学研究科 修士課程修了  
 2015年4月-2018年5月 食品会社勤務  
 2018年9月-2021年12月 学習塾勤務  
 2022年10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

博士課程での研究と3歳のお子さんの子育てを両立されているSAの平野翔子さん。今回は女性研究者のワーク・ライフ・バランスについてお話を伺いました。

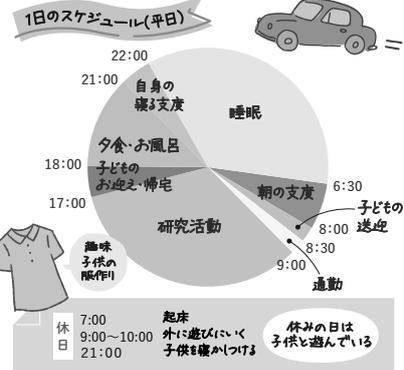
**Q.現在どのような研究を行っていますか？**  
 土壌に含まれる環境汚染物質を分解する細菌の培養を行い、自然環境に近い状態で細菌がどのように活動するのかを研究しています。また、その成果を環境浄化に応用することも目指しています。

**Q.博士課程に進学したきっかけを教えてください**  
 修士卒業後は企業に就職し、その後、結婚や出産を経験しました。修士の時から研究が好きで、今後仕事として研究がしたいという気持ちが大きくなり、博士への進学を決めました。

**Q.研究の場を一度離れているということに心配はありませんでしたか？**  
 進学については躊躇し、悩みました。しかし修士時代の指導教員に相談したところ、応援してくれたことが後押しになりました。

**Q.研究に励みながら子育てや家庭との両立はどのように行っていますか？**

夫と協力しながら時間をやりくりしています。平日は9時から17時まで研究を行い、帰宅後は育児や家事をしています。学会前などの特に忙しい時期は休日にも研究室に行くことがありますが、その際は夫に子どもを任せえています。



### ～進路を選択する学生へのメッセージ～

知識は身に付けば身に付けるほど、可能性が広がります。自分が知っていると思っている事も、実際はその物事には大きな広がりがある、知らないことがたくさんあります。「知らない」ということに気づいていないのもったいないなくて、「知らない」ことにたくさん面白いことが隠れています。自分の可能性をタフに広げてみてください。

今年度はノンバイナリー(自分の性自認に男性か女性かという枠組みをあてはめようとしない考え方)のSAが採用され、様々なイベントで活躍しています。

今回は、肖俊彬さんに今年度のSA活動やジェンダーに関するお話を伺いました。

**Q.現在どのような研究を行っていますか？**  
 専攻は環境・エネルギー経済学で、金属鉱物の採掘による土地変化や環境問題についての研究を行っています。

**Q.SA活動に参加した理由は何ですか？**  
 ジェンダーに関わる活動をしてみたいと思ったからです。最初の募集では対象が女性と記載されていたため一度は諦めてしまいましたが、6月の再募集の際にDEI推進センターと連絡を取り、ノンバイナリーの自分でも所属出来るということで活動に参加しました。

**Q.ご自身がノンバイナリーであると気付いたきっかけはありましたか？**

学部生の時に所属していた野球部で、男性だけの雰囲気違和感がありました。逆に女子ソフトボール部メンバーとの空間は居心地の良さを感じていたことから、生物学的に男性ではあるものの、心は男性なのか女性なのか、決められずにいました。

東北大学で出会った学生がきっかけでLGBTQ+に興味を持って調べ、修士2年の終わりごろにノンバイナリーであると自認しました。

自認してからは、なぜ女性はスカートもパンツも履ける

のに男性は履けないのだろうか？と服装に疑問を持つようになり、自分が着たい服を着るようになりました。これがきっかけで、性別にこだわらず、何にでも挑戦してみたいと思うようになりました。

**Q.年間SAとして活動し、印象に残ったことありますか？**  
 印象に残った活動としては佳子内親王殿下との懇談とMIMOZA WAYS朗読劇です。佳子内親王殿下とお会いして話せるということとても貴重な機会でした。朗読劇では、台本から歴史の勉強もできました。劇の演技指導をしてくださった方は自分のスタイルを貫くかっこよい方で、お会いできて良かったと思います。



### 肖俊彬

2015年6月 中国広州市執信中学(高校) 卒業  
 2019年6月 中国中山大学地理科学・計画学科 卒業  
 2022年3月 東北大学環境科学研究科先進社会環境学専攻 博士前期課程 修了  
 2022年4月～ 東北大学環境科学研究科先進社会環境学専攻 博士後期課程

### ～進路を選択する学生へのメッセージ～

やりたいことを心の声にしたがって決めてほしいです。周りの意見を聞くことも大切ですが、自分で調べて自分で判断して考えて行動してほしいです。やりたいことをあきらめると何十年後に後悔することがあるかもしれないので、自分にベストな選択をしてください。

## 先輩から後輩へのメッセージ

### 中澤 典子さん

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科 入学  
 2020年3月 学際高等研究教育院 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科 修了  
 2023年4月～ 行政職員(公衆衛生分野)



SAでは、それぞれが専門分野を背負いながら、1つのものを作り上げるために共に力を尽くします。これは社会に出てからの活動と本質は変わりません。また、自身の活動の対象、目的、その先に期待するもの、これらを意識して人に話す癖がついたのも、SAの活動の賜物です。SAとしての活動は自分の“仕事”を多角的に見ることのできる大きなチャンスです。ぜひ積極的に活動し、SAとしての活動を未来に繋げていきましょう。

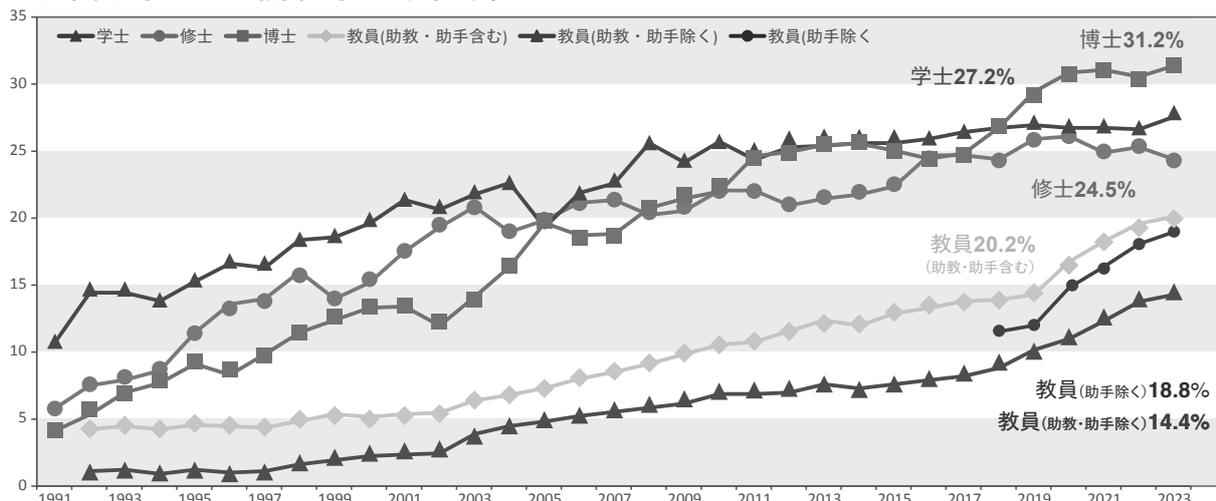
### 大西 悠貴さん

2014年3月 吉祥女子高等学校 卒業  
 2018年3月 東北大学工学部 情報知能システム総合学科 卒業  
 2020年3月 東北大学大学院情報科学研究科 システム情報科学専攻 博士前期課程 修了  
 2023年3月 東北大学大学院情報科学研究科 システム情報科学専攻 博士後期課程 修了  
 2023年5月～ シンガポールマネジメント大学博士研究員



5年間の活動を通じて、科学の面白さやその対面とオンライン双方での伝え方について沢山考える機会をいただきました。活動へ参加する中で、自分の経験が若い世代に伝わっていくことにやりがいを感じながら筋力が伸びる思いでした。SAは研究活動の延長でありながらサークルのような和気藹々とした雰囲気ながらも居心地が良く、SAの皆さんと共に挑戦した一つ一つが良い思い出です。現役SAの皆さんにとっても学びの多い活動になりますように願っています。

## ▶東北大学における教員・学生の女性比率



### 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DEI推進センターのWeb「サポートプログラム」をご覧ください。



### SAのOGは国内外で幅広く活躍しています

#### ▶大学・研究所・官公庁など

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

#### ▶民間企業など

製薬、食品、自動車、通信、化粧品、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。

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進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、学内保育園環境の充実等を行う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基金・校友事業室基金係)  
〒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/>

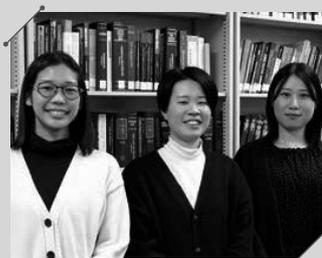


### 編集後記

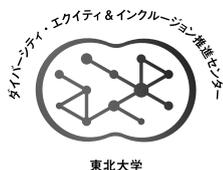
この度は2023年度SA活動報告書作成に携わらせて頂き、心より感謝申し上げます。ともに企画・デザインから作成を行ったSAの山田さん、加藤さんをはじめ、DEI推進センターやデザイン会社の皆様スキルの高さが非常に勉強になりました。素晴らしい制作陣が携わった活動報告書で、東北大学女子学生誕生110周年の節目に大きく活躍のあった2023年度のSA活動をご紹介できれば幸いです。(写真左:横山裕香)

「SA活動報告書2023」をご覧いただきありがとうございます。私は、今年度で博士課程を修了するため、SA活動の集大成として今年度の報告書作成に携わらせていただきました。本報告書の作成は、この一年間の多彩な活動を振り返る大変貴重な機会となりました。インタビューやメッセージ寄稿にご協力いただいた皆様、DEI推進センターの皆様、そして、株式会社ユニグラフィックの皆様に深く感謝申し上げます。(写真中央:山田 綾)

平素よりSA活動にご協力・ご理解いただきありがとうございます。SA1年生として、活動に参加させていただきました。科学の魅力を伝えることを目的に活動しておりますが、むしろ私の方が科学の魅力に気づかされた1年となりました。活動報告書を通してSA、そして科学に興味を持っていただければ嬉しいです。活動報告書作成にあたりご協力いただいた皆様に厚く御礼申し上げます。(写真右:加藤ひかり)



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



## 東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進センター

〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1

E-mail [dei-center@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei-center@grp.tohoku.ac.jp)

WEB <https://dei.tohoku.ac.jp>



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(文系女子学生入学100周年)を迎えました。



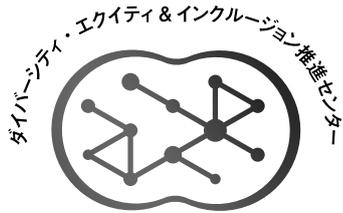
WEB



facebook



X (旧Twitter)



東北大学

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

# News Letter

TOHOKU UNIVERSITY Diversity, Equity & Inclusion NEWS

## 東北大学DEI推進センター

Vol. 1  
2023 Oct

「DEI」とは、「Diversity(多様性)」「Equity & Inclusion(公平性と包括性)」からなる頭字語(アクロニム)。東北大学が「訪く」男女共同参画の取組が、ムーブメントとして拡がっていくことを目指しています。

### Headline News

## 女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念式典と行事が開催されました。



佳子内親王殿下



大野英男総長



田中真美センター長

2023年の「東北大学116周年ホームカミングデー」が、「『門戸開放』東北大学のダイバーシティ」をメインテーマとして、9月30日東北大学川内萩ホールにて開催されました。

午前には「女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念式典」が行われ、佳子内親王殿下がお成りになりました。まず、大野英男総長は式辞の中で、東北大学が「門戸開放」の理念のもとで当時の文部省の圧力にも屈せず、女性の帝国大学入学への門を開いたこと、そして現在もその理念を元にDEI推進を行なっていることを述べました。

続いて佳子内親王殿下からは、本学が110年前に日本初の女子学生を受け入れたことを評価するお言葉や多様性の尊重によって誰もが安心して暮らせる社会の実現に希望をおく趣旨のお言葉をいただきました。その後、式典では当センターの田中真美センター長より「東北大学DEI推進の軌跡～皆が輝ける大学を目指して～」の講演が行われました。

午前の式典と午後のトークセッション後に、佳子内親王殿下とサイエンス・アンバサダー(SA)との懇談会が行われ、参加したSAたちは、自己紹介と現在行っている研究内容、そしてSA活動について述べました。佳子内親王殿下は、一人一人の説明に熱心に耳を傾け、ご質問なさっておられました。懇談に参加したSAたちからは、「一生の思い出になる」「これからの活動に励みになった」という声が寄せられました。

当日は、SAである薬学研究科の塩崎裕美(M2)が長坂徹也副学長の総合司会の補助を務めるなど、行事全体でSAたちの大きな活躍がありました。110年前の3人の女性パイオニアたちの精神を受け継ぐSAたちの活動に、今後も目が離せません。



日時: 9月30日(土)11:00～  
開催会場: 東北大学川内萩ホール  
対象: 学内教職員、学生、一般の方



## 東北大学 DEI推進センター誕生

### センター長挨拶「すべての構成員が輝く東北大」

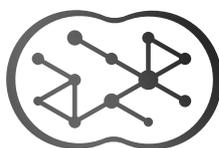
東北大学のダイバーシティの歴史は、1907年大学の創立とともに始まりました。本学は開学の理念として「門戸開放」「研究第一」「実学尊重」を掲げ、多様な人材に入学の門戸を開放し、1913年には日本で初めて女性の大学生の入学を受け入れました。また、2001年には男女共同参画委員会を設立し、2014年に設立された男女共同参画推進センターと共に男女共同参画を着実に推進してきました。

世界が大きな変革期を迎える中、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、2022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、全ての学生・教職員がダイバーシティを尊重し、かつ、全ての学生・教職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表明しました。

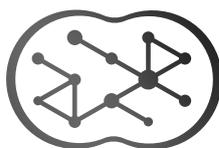
2023年は本学で日本初の女子学生が誕生した110周年であり、また文系女子学生誕生から100周年であります。この輝かしい2023年に東北大学男女共同参画推進センターは、東北大学ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進センターへと改称しました。東北大学DEI推進センターのスローガンは「すべての構成員が輝く東北大」です。このスローガン達成のために、本センターでは、実態把握のための調査・公表を行いながら、引き続き女性リーダー育成の活動や性別を問わない育児・介護支援、無意識のバイアスの啓発など公正性の促進活動や、性の多様性に関するガイドラインの策定などDEIを推進します。学内外の関連組織などとも連携を図りながら、全ての学生・教職員がより一層輝けるよう、センターメンバー丸となって、さらなるDEIの推進に努めて参ります。



DEI推進センター  
センター長 田中 真美教授



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)  
推進センター



Center for  
Diversity,  
Equity &  
Inclusion  
TOHOKU UNIVERSITY



2023年7月、センター名称変更に伴い、新しいセンターロゴを公募しました。審査の結果、東京都在住のグラフィック・デザイナー藤野文古(Ayako Fujino)さんの上記作品がセンターの新ロゴと決定したことを発表します。ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの3つの柱を表現した新しいロゴマークと共に、全ての構成員が活躍しやすい組織作りにも励んで参ります。

#### ▶ロゴ説明

多様性・公正性・包括性を一つの図形で表現しました。図形内の大小の「●」は一人ひとりの個性・人格を表し、色々な個を持った人々が、それぞれに自己の能力を発揮し、公正に評価され、周囲との共生・繋がりを醸成していく様子を「線」で表現しています。これらの抽象的な図形を、1つから複数のが生まれていく細胞分裂の形をモチーフにした楕円で包み、「異なるものを受け入れながら新しいものを作り出す」DEI推進センターの思想を投影しています。シンボルマークのメインカラーはグラデーションで表現します。緑は自然・調和(=ダイバーシティの実現)、オレンジは楽しさ・明るい未来(=エクイティの実現)、紫は精神性の高さ・気品(=インクルージョンの実現)を象徴しています。それらの3色のグラデーションを使用し、「多様性」や「カラフルな未来」を表現します。



### センターHPリニューアルのお知らせ

2023年9月29日より当センターのHPがリニューアルされました。新しくDEI広場のサイトが設けられ、「語る・聞く My story/Our story」が始まります。

#### ●My Story / Our Story

多様な属性や立場の中でも研究を頑張っている皆様のMy Storyを共有しませんか。もしかすると、あなたの経験が同じ状況にいる方、あるいはこれからそういう状況になる方への励みや突破口になるかも知れません。本サイトの「DEI広場」に皆さんのMy Storyをお寄せください。また、皆さんのコミュニティ活動も応援します。皆様のDEI関連活動もお寄せください。

My Story / Our Storyの投稿はこちら

専用メール:hiroba\_dei-center@grp.tohoku.ac.jp

#### ●DEI広報アイデアおよび作品募集

大学内でダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの取り組みをより拡散させるためのアイデアを随時募集します。採択されたアイデアに関しては、提案者への感謝状の贈呈後、HPへ公表します。(例:東北大学のDEIに関連するイラストや写真、映像、4コマ漫画、DEI songなど)

DEI広報アイデア・作品の募集はこちら

問い合わせメール:dei-center@grp.tohoku.ac.jp



2014年から男女共同参画推進センターのロゴマークとして親しまれてきたTUMUGロゴは、今年2023年のセンター名称変更に伴い、今後支援事業のロゴマークとして使用することになります。



# 2022年度 第6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



## 西村直子

文学研究科 広域文化学専攻  
インド学仏教史専攻分野 准教授



### ●研究内容

神様と人間に上下関係があると思込んでいませんか？両者が対等な関係を結んでいる宗教もあります。古代インドのヴェーダの宗教(婆羅門教)です。「インド学」は、インドの古代・中世の文献研究を中心とする分野です。その中で、私はインド・ヨーロッパ語族に属するアーリヤ人の宗教文献群「ヴェーダ」を研究しています。アーリヤ人は黒海、カスピ海沿岸のステップ地帯から東に進み、紀元前1500年頃インド亜大陸に進入したと考えられる人々です。主な文献の編集年代は紀元前1200年頃～同5世紀頃に位置します。彼らの言語「サンスクリット語(より厳密には古インド・アーリヤ語)」は、現代のヨーロッパやイラン、中央アジアの諸言語と共通の祖先(祖語)に遡り、ヴェーダは人類史を俯瞰する際に出発点となる情報に富む文献という側面を持ちます。インドの歴史はもちろん、世界各地に通じる道は、インドの文献研究によっても開かれています。

### 後輩達に向けたアドバイスやメッセージ

よく眠れていますか。今日は何を食べましたか。どんな世界に生きていますか。同じ時代を生きていても、世に応じて世界の見え方は異なると思います。私たちが経験している豊かさや貧しさも、ある日突然降って湧いたものではありません。そして、何十年も何百年もの長い時間をかけて、やっと解決が見えてくるような問題もあります。本当は、女性限定の賞など必要のない世界になってほしいと、私は思っています。それがどんな世界で、どうすれば実現するのか、考え続けています。長い道のりです。焦らず、深呼吸をしましょう。眠りましょう。食べましょう。笑いましょう。その中で苦しみながらも積み上げたものが、いつか思いもよらない景色を見せてくれることを、私は知っています。

宮城県第一女子高等学校卒業 2003-2006年 東北大学大学院文学研究科助手  
宮城教育大学教育学部B類中学校教員養成課程(国語)卒業 2006-2019年 東北大学非常勤講師 (2015年9月-2016年3月を除く)  
東北大学大学院文学研究科博士課程前期2年の課程修了 2019年-現在 東北大学大学院文学研究科准教授  
東北大学大学院文学研究科博士課程後期3年の課程修了

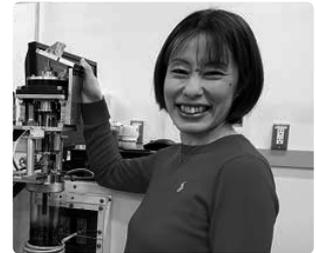
### ●研究内容

金属や半導体などの材料を作るプロセスでは、1,000度を越える高温でさまざまな反応が起きます。「百聞は一見に如かず」と言うように、プロセスの制御を実現するには、たとえ高温であっても何事も見てみるのが一番だと信じています。そこで私は、高温での固体-液体間の界面反応を、自作したオリジナルの光学顕微鏡を使って「その場観察」しています。ミクロンオーダーのスケールでどんな反応が起きているのかも、直接観察をすれば一目瞭然です。半導体材料であるシリコンカーバイドの結晶成長、銅製錬プロセスでのガス発生反応など、その場観察でたくさんの高温現象を明らかにしてきました。現象を知り、それを制御する方法を提案することで、材料を作るプロセスの高効率化や材料の高品質化を追求しています。

### 後輩達に向けたアドバイスやメッセージ

「いっぱい失敗をしたらいと思います」:私自身、たくさん失敗してきました。学生の頃、共同研究先から20枚ほど提供して頂いた高価な単結晶の基板を、破損したこともあります。簡易密閉された包装のまま真空の保管庫に入れて帰宅したら、次の日の朝全部バリバリに割れていました。当時の指導教員は、怒りを乗り越えていたんでしょうね、茫然と立ち尽くしていたのを今でも鮮明に覚えています。転んでもただでは起きない性格なので、破片を集めて予定よりも回数を増やして実験することができたのですが、どう考えても大失敗でしたね。学生と話していると、先生という名前が付いただけで偉い人のように思われることがあるのですが、今に至るまでたくさん失敗してきました。失敗を乗り越えて次に活かして欲しいです。

大阪府出身。大阪大学工学部卒業、同大学院工学研究科博士前期課程修了。JFEスチール(株)での1年の勤務の後、東京大学大学院工学系研究科 マテリアル工学専攻博士後期課程修了。東京大学生産技術研究所 日本学術振興会特別研究員(PD)を経て、2015年12月より東北大学多元物質科学研究所 材料分離プロセス研究分野 助教。2023年3月 講師。2023年4月より京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授。工学博士。  
・東北大学 プロミネントリサーチフェロー (2022年2月～2023年3月)  
・National Renewable Energy Laboratory (USA) Visiting assistant professor (2019年5月～2022年3月)



## 川西咲子

多元物質科学研究所 講師  
※役職・所属は2023年3月時点のもの  
2023年4月より  
京都大学大学院エネルギー科学研究科准教授



### ●研究内容

生ごみや糞尿などの有機性廃棄物について、微生物を使って嫌気発酵し、エネルギーのメタンガスを生産し、さらに、メタンガスが出た後の液体を液体肥料として循環利用する資源循環の研究を主にやっています。その他、微生物燃料電池という有機性廃棄物から微生物を活用して直接電力を得る電池の研究もしています。微生物燃料電池の研究は、地球だけでなく、火星のような星でも使えたらいいなと夢を見ています。

### 後輩達に向けたアドバイスやメッセージ

ひとりひとりに個性があり、得意なことや面白いと思うことがそれぞれ異なっています。その違いに、本人が意外と気がついていないことが多いように思います。大事なことは、自分らしく、かつ、自分以外の人や生き物、世界に対して貢献することが重要だと思っています。『自分もHappy & 周りもHappy』となることを見つけて、それに捧げる! つもりでやってみるといいなと思っています。それは、いわば、「天命」とも言えると思います。ぜひ皆さんそれぞれの「天命」を見つけてください!



## 多田千佳

農学研究科 准教授



石川県立金沢泉丘高等学校・理数科 卒業 2002年4月-2005年3月 (独)産業技術総合研究所エネルギー利用部門特別研究員  
東北大学農学部 応用動物科学系 卒業 2005年4月-2008年3月 (国)沖縄工業高等専門学校生物資源工学科 助手&助教  
東北大学大学院農学研究科修士課程 畜産学専攻 修了 2008年4月-2009年1月 (独)産業技術総合研究所バイオマス研究センター特別研究員  
筑波大学大学院農学研究科博士課程 応用生物化学専攻 修了 2009年2月から現在 東北大学大学院農学研究科 准教授



## 2023年度 サイエンス・アンバサダー紹介と活動報告

### 任命式・オリエンテーション

昨年4月の名称変更、コロナ禍を経て、更に躍進する東北大学サイエンス・アンバサダー(SA)は2023年6月10日に3年ぶりの対面での任命式、そしてオリエンテーションを終えました。サイエンス・アンバサダー(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、2006年から2008年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」で誕生した女子大学院生(性自認(心の性)が女性の方も含む)のグループです。毎年、学内で公募され、採用者は総長によって任命を受けます。



今年、2023年は全42名(ボランティア1名)が任命されました。任命されて以来、オープンキャンパス、仙台市長との座談会、女子大生の日記念オンライン・イベント、全国高等学校PTA宮城大会での講演、ホームカミングデー・110周年記念での佳子内親王殿下との懇談会、米国スタンフォード大学の日本人研究者との共同セミナー参加等、様々なイベント、活動に参加しています。これからもSAの意欲的活動にご注目下さい。

### [7/26水・7/27木]

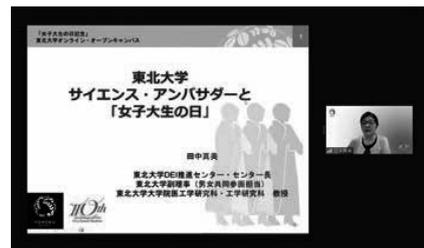
#### サイエンス・アンバサダーと一緒に考える「研究者ってなに？」 ～SAオープンキャンパス編～

今年度は4年ぶりの対面でのオープンキャンパスが7月26日と27日両日とも、一部と二部に分けられ、二教室で開催され、延べ人数416名(26日221名、27日195名)の方々が参加されました。さらに今年度は、女子大生誕生110周年を記念し、日本初の女子大生の秘話も紹介されました。



### [8/10木]「女子大生の日」記念オンライン

東北大学初代総長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。そして、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。今年度は、その「女子大生の日」を記念し、「オンライン・オープンキャンパス～自分らしく生きる力-Be yourself-」を8月10日に36名(関係者を含む)の参加者と共に開催しました。4名の現役SAより進路選択や研究生活、そして性自認における自分らしさ等についての報告があり、改めて「自分らしく生きる」ことへの意味について考える時間となりました。SAの発表後には、ZOOMのブレイクアウトルームの機能を使って、参加者の方々が希望する学部のルームに入り、所属SAと先生方との活発なグループトークが行われました。



### [8/24木] PTA全国大会宮城大会

今年8月24日(木)、第72回全国高等学校PTA連合会大会2023宮城大会が仙台市で開催され、大会参加者の中から希望者を対象に東北大学のキャンパス・ツアーが実施されました。当センターのサイエンス・アンバサダーと史料館共同企画としてのSAキャンパス・ツアーも企画され、当日50名ほどのPTA、教員、そして関係者の方々が参加しました。SAキャンパス・ツアーは、田中真美センター長の「東北大学とDEIIについて」の説明があった後、4名のサイエンス・アンバサダーによる報告が続きました。なお、史料館ツアーでは、東北大学の入学により、日本初の女子大生となった3人の女子学生の資料や記録物、そして魯迅の階段教室などの見学が実施されました。





## 第10回 澤柳記念DEI賞授賞式

澤柳記念DEI賞は、東北大学内外に関わらず、アカデミア及び社会におけるジェンダー公正性の推進を含んだダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を目指す取組みに多大な貢献をされた方々を顕彰し、その一助となることを目的とする制度です。9月30日の女子大生誕生110周年・文系女子大生誕生100周年記念式典で授賞式が行われました。

この度、第10回澤柳記念DEI賞には女性が少ない分野の現状把握・要因分析によるジェンダー平等を推進するための先駆的な基礎的研究を多分野且つ多彩な研究者と協働して行っている山形大学学術研究院教授河野銀子氏に授与されました。氏は量的手法と質的手法を組み合わせたミックスメソッドによる研究により、国内では実践的な改善策を提案したりなど、更には国際的にも国連大学、アメリカやイギリスの教育学会、国際会議Gender Summit、STEMの女性リーダーサミット等で発信を重ね、ジェンダー平等とDEI促進に貢献してきました。

また、澤柳記念DEI奨励賞には東北大学大学院国際文化研究科博士後期課程の張蕊氏に、そして北海道大学LGBTQ+サークル虹の集いに授与されました。張氏は周作人の女性解放運動の体系化に向けた研究に取り組み、歴史学的見地から現在の日本社会での男女共同参画やDEIを推進、実現するために大きな意義のある研究であることが評価されました。北海道大学LGBTQ+サークル虹の集いは2016年に設立され2019年からは北海道大学公認の学生主体のサークルとして、LGBTQ+に関する例会「つどい」や映画上映会、トークイベント、講演会、親睦会、さらにはオンラインの利点を活かした例会など、質の高い啓蒙活動を精力的に定期的に繰り上げ、キャンパス外への積極的な活動は極めて注目に値し、今後も更なる活躍が期待されます。受賞者の皆様、澤柳記念DEI賞、DEI奨励賞、おめでとうございます。



女性リーダー育成

開催報告

### 2023年度 第1回・第2回 TUMUG Café online 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回目は渡辺 正夫 教授 (JSPS学術システム研究センター主任研究員(農学・環境学専門調査班)、生命科学研究所)、第2回目は小泉 政利 教授 (JSPS学術システム研究センター専門研究員(人文学専門調査班)、文学研究科)を講師にお迎えし、科研費の仕組みや今年の変更点、そして採択に向けて書き方のコツなどについて説明がありました。なお、オブザーバーとして第1回目は、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、第2回目は中谷 友樹 教授 (JSPS学術システム研究センター専門研究員(人文学専門調査班)、環境科学研究所)も参加され、補足説明とアドバイスを行いました。第1回目は自然科学系の学内女性研究者を中心に計37名、第2回目は人文・社会科学系の学内女性研究者を中心に21名の方々にご参加いただきました。

日時 ●第1回(生物・理工系) 7月28日(金) 12:00-13:00 ●第2回(人文・社会科学系) 7月31日(月) 12:00-13:00  
開催方法 オンライン(Zoom) 対象 女性研究者 参加者数 第1回 37名、第2回 21名(関係者含む)



次世代育成

開催報告

### 女子学生向けプログラムセミナー「Pythonプログラミング with AI」

ChatGPTが目される昨今、8月29日、東北大学生のための無料データサイエンス・オンラインコース【Pythonプログラミング with AI】をハイブリット形式で、知の創出センターと当センター共催で開催しました。当センターのSA協力教員である橋本 佑介 特任准教授がコメンテーターを務め、西 羽美 准教授が講演をされました。【Pythonプログラミング with AI】コースは元来、西 准教授が昨年Google explore CSR Awardの支援を受け立ち上げたもので、そのGoogle explore CSR Awardは女子学生等、従来コンピュータサイエンスにあまり接点が無かった学生を対象にコンピュータサイエンス研究等を知ってもらう活動を支援するために作られたプログラムです。今回、チャットAIの威力と弱点についてもお話いただきました。第一回目となるプログラミングセミナーには関係者合わせて30名の参加がありました。

講師 西 羽美(にし はふみ)准教授 (情報科学研究科 生命情報システム科学分野)



## 編集後記

2023年7月に男女共同参画推進センターからDEI推進センターに名称が変更になりました。その名称変更に伴い、新しいHPを作成開始し、ロゴを公募し最優秀賞作品も決め、センターのメールアドレスも新しくなるといった、目まぐるしい数か月を過ごしてきました。そして、ようやく9月29日に新HP(<https://dei.tohoku.ac.jp>)を公開することができました。これからは男女という枠を超え、DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)の真の意味を考え、学び、多くの人々とつながり前進していきたいと思っています。これからも皆さんの応援、サポートをよろしくお願いたします。

センタースタッフ一同

DEI推進コラム

みんなが主役をささえるガイドライン

多様なみなさんが活躍できるよう支援する組織としてDEI推進センターが始動しました。センターの活動には多様な性に関する課題も含まれます。前身となる男女共同参画推進センターが2021年度に行ったアンケートでは多様な性に関する大学のガイドラインの設定が要望されました。それを踏まえ、センターのほか、学生相談所、職員相談室、保健管理センター、キャリア支援センター、人事企画課のメンバーが集まり、ガイドラインを作成しました。学生の視点も反映するため、学生評議会や性の多様性に関する活動を行っているサークルのメンバーにも原案を示し、議論を行いました。学生からは相談窓口の資格や相談事例がわからないといった意見があがりました。こうした議論をへて2023年3月に「みんなが主役-多様な性に関するガイドライン(英語版“Live as Who You Are - Guidelines for Gender and Sexual Diversity”)」を公開しました。

タイトルの「みんなが主役」はみなさんに自分ごととしてとらえて欲しいという意図が込められています。ガイドラインについて気になる点が

あればDEI推進センターに連絡してください。みなさんが主役として力を発揮できる、よりよい環境が築けるよう声をあげてもらいたいと思います。

ガイドラインでは項目ごとに担当窓口を示してあり、多くの窓口や教職員が関わることがわかります。これは性の多様性について困りごとがあった場合、不安を抱えつつ多くの窓口で相談をする必要があるということです。この状況は入り口としてひとつの窓口があり、それが多くの窓口と連携する体制を作ることで改善できます。DEI推進センターではこのワンストップ窓口の整備は重要な課題だと考えています。ガイドラインの策定時期は、ちょうど国会でのLGBTQ+に関する法案の審議が進み多様な性の議論について多くの報道があった時期にあたりました。先日は仙台市でもパートナーシップ制度が2024年度の開始にむけ整備が進められると報じられました。ガイドラインの項目には大学のシステムだけでは解決できず自治体との連携が必要となる項目もあります。制度の整備にあわせ、ガイドラインの「改善していきます」の課題も解決を進めていきます。

秋山 正幸

DEI推進センター副センター長  
理学研究科 教授



東北大学は2023年3月に「多様な性に関するガイドライン」を策定しました。ぜひご覧ください。



## TUMUG

### オンラインランチミーティング

第27回(5月)、第28回(7月)、第29回(9月)

TUMUG Online Lunch Meetingは、新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけに2020年度4月よりスタートし、以後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的に定期的に実施されています。本年度は既に5月、7月と9月に開催されました。

5月に開催された第27回目は、李 善姬 講師(DEI推進センター)によって「2022年度実施東北大教職員対象DEI・研究環境アンケート調査概略」の報告がありました。当日は、アンケート調査分析の中間報告となる概略と課題などが報告され、参加者と共に議論する場となりました。アンケート調査の最終結果は、年度末を目処に正式な形で発表される予定です。当日のミーティングには学内の女性研究者を中心に36名の参加がありました。

7月に開催された第28回のミーティングと9月に開催された第29回のミーティングでは、23年度新任教員に自己紹介を兼ねた研究紹介をしていただきました。その後、皆様から質問やご意見が積極的に交換されていました。更にこれからもオンラインランチミーティングを継続し、ネットワークを広げ確固としたものにして行きたいと思っています。多くの方の参加をお待ちしております。

### イベントカレンダー

**11月**

**8** <ジェンダー平等×演劇ミモザウエイズ・東北大DEI推進センター共催 コミュニケーション・ワークショップ>  
**「多様性の受容」ダイバーシティ&インクルージョン(Diversity & Inclusion)の道**  
 ~私たちはいかにどう進んでいくのか?~  
 対象: 東北大学学生  
 開催時間: 17時~19時  
 開催場所: 東北大学川内キャンパス講義棟A103号室

**14** **第30回**  
**オンラインランチミーティング**

**12月**

**16** <東北大生による朗読会+アフタートーク>  
**「日本女性100年史と今のジェンダー平等(仮)」**  
 開催時間: 14時~16時  
 開催場所: 東北大学片平キャンパス サクラホール

**1月**

**26** **ベビーシッター利用料等補助(第3回)**  
 対象: 育児を行う教職員、ポスドク、博士学生等(男女)

●最新情報はDEI推進センター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、WebやSNSをご覧ください。

**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)推進センター**

TEL 022-217-6092

所在地 〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1  
 Mail dei-center@grp.tohoku.ac.jp  
 Web https://dei.tohoku.ac.jp

Web

facebook

X (旧Twitter)



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

# Newsletter

TOHOKU UNIVERSITY Diversity, Equity & Inclusion NEWS



東北大学



## 東北大学DEI推進センター

Vol. 2  
2024 Mar

「DEI」とは、「Diversity(多様性)」「Equity & Inclusion(公平性と包括性)」からなる頭字語(アクロニム)。東北大学が「訪く」男女共同参画の取組が、ムーブメントとして拡がっていくことを目指しています。

### Headline News

## 第1回東北大学DEI推進フォーラム 「東北大学が目指すDEIとは～サポートする現場から～」の開催



パネルディスカッションの様子



集合写真

2月28日、片平キャンパス「知の館」3階の会議室で、学内限定公開イベントとして第1回東北大学DEI推進フォーラム「東北大学が目指すDEIとは～サポートする現場から～」が開催されました。

本フォーラムは、2022年ダイバーシテ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言が発出され、2023年7月に男女共同参画推進センターがDEI推進センターに名称変更になったことに伴い、学内の多様な主体の横の連携を図り、またその声を大学の執行部と共有しながら、本学のDEIの青写真を築いていきたいという趣旨で企画されたものでした。

当日は、学内で多様な構成員のサポートを行う主体として、学生相談所、特別支援室、グローバルラーニングセンター、キャリア支援センター、そしてDEI推進センターの5つの組織が参加し、それぞれの取り組みを紹介すると同時に、多様化する構成員の特性や属性、それに伴う現場での対応などについて共有し、連携の重要性を確認する場となりました。

牛尾則文理事の開会の挨拶で始まった当日のフォーラムは、主催者であるDEI推進センター田中真美センター長の趣旨説明後、第1部として各組織の実務者による報告がありました。第2部では多文化PBL授業で行われた学生さんたちからのDEI提案内容の報告、その後会場からの質問を中心とするパネルディスカッションが行われました。

フォーラムには、本学の牛尾則文理事(人事労務・環境安全・施設担当)と滝澤博胤理事(教育・学生支援担当)が対面で、大隅典子副学長(広報・ダイバーシティ担当)がオンラインで参加され、パネルディスカッションでは会場の質問に直接答える場面もありました。

当日は、ハイブリットで学内約75名(関係者を含む)が参加されました。当日の報告内容については以下も参照ください。

HPのリンク <https://dei.tohoku.ac.jp/news/32956/>



牛尾理事



滝澤理事



大隅副学長

### プログラム

#### 第1部 各サポート現場からの報告

- 開会の挨拶:牛尾則文理事(人事労務・環境安全・施設担当)
- 趣旨説明:田中真美教授(DEI推進センター/センター長)
- 報告1:李善姫(DEI推進センター/専任講師)  
ーダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進センターの取り組みと今後の課題
- 報告2:池田忠義(学生相談・特別支援センター/副センター長・教授)  
ー学生相談所における多様な相談と対応
- 報告3:高橋真理(特別支援センター/助手)  
ー東北大学における障害のある学生への支援の実例
- 報告4:渡部留美(グローバルラーニングセンター/准教授)  
ー留学生が抱える課題とニーズ-東北大学の現状とGLICによるサポート
- 報告5:猪股謙之(キャリア支援センター/センター長・教授)、  
門間由記子(キャリア支援センター/講師)  
ーキャリア支援センターにおけるDEI推進の取り組み

#### 第2部 コメントとパネルディスカッション

- 小嶋緑(グローバルラーニングセンター/特任助教)  
ー国際共修・多文化PBL科目～学生視点のキャンパスDEI推進
- パネルディスカッション
- 大隅典子副学長(広報・ダイバーシティ担当)からのコメント
- 牛尾理事、滝澤理事からのコメント
- 開会の挨拶:滝澤博胤(教育・学生支援担当)

第1部司会:小嶋緑(グローバルラーニングセンター/特任助教)  
第2部司会:秋山正幸(DEI推進センター/副センター長・理学研究科教授)

開催日:2024年2月28日(水)13:00-15:00

開催方法:ハイブリット

対象:本学に所属する教職員、学生・大学院生



# 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の分析結果が公表となりました

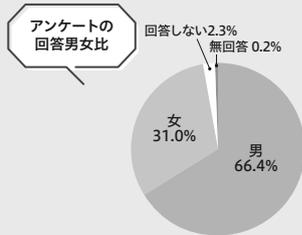
本調査は、東北大学の研究者を対象とし、令和4年12月19日から令和5年2月15日までの間にWebにより実施しました。教員向けの研究環境アンケートは、2016年から2年に1度実施、今回で4回目の実施となりました。一方、職員向けアンケートはこれまでの単発的に実施したものはあったが、職員のみを対象にしたものとしては初めてで、今後持続的に実施し、職員の働き環境についても現状を把握し、DEI推進のための提言を行う予定です。以下、アンケートの結果報告を簡単に紹介します。詳細はDEI推進センターのホームページをご参照ください。

## 第4回 DEI推進及び研究環境に関するアンケート(研究職対象)実施報告

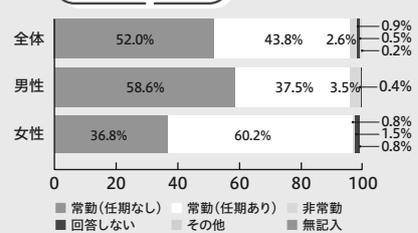
今回のアンケートでは、対象者3,781名中、429名が回答し、回答率は11.3%とこれまでのアンケート調査の中で最も低かった。429名の内訳は、男性が285人(66.4%)、女性が133人(31.0%)で、性別非回答・無回答が11名で(2.7%)であった。職位や任期では、女性研究者は教授職で少なく、一方任期付き常勤職に多いというジェンダー差が明瞭に見出された。研究者としてキャリアを離れた理由は、女性では依然として「ライフイベント」が、男性では「もっと魅力のある職業があった」が多かった。「研究ポストがなかった」は男女ほぼ同数であった。

家族関係では、女性研究者の独身率が28.6%と高く、パートナーがいる女性研究者の中でも25%ほどが単身赴任を含めた別居状態であった。女性研究者の一人暮らしの割合が男性より多いという結果はこれまでの研究環境アンケートの結果と変わらない。ただ、今回の調査で、「女性研究者の12%が中学生以下の子どもをワンオペで子育てしている」ことが注目された。また、極少数ではあるが、父子家庭で子育て中の研究者もいる事がわかった。そのような不利な研究環境で孤立した戦いをさせないためにも、DEI推進センターが今後も寄り添い支援を続けることが必要であると思う。

平日の研究、教育、管理・運営、家事・育児・介護(ファミリーケア)の時間配分について、以前の調査同様、男性は女性より研究に、一方女性は男性よりファミリーケアに多くの時間を費やしている。また、診療を行う女性の医療系研究者はファミリーケアに費やす時間が最も長く、その分個人的な自由時間が他の研究者に比べて少ない。ワークライフバランスの満足度は全体的には高いが、73%の研究者は「ワークライフバランスに有効だ」とされている在宅勤務を行っているといえず、在宅が難しい職務もあるので一律に奨励することはできないが、自由回答で多く指摘されたように、研究者の意向によって在宅勤務も選択しやすい職場環境作りが必要であろう。



## 雇用形態の男女差



## 本学のDEIニーズ

今後必要な支援について	(必要と答えた%)	
	教員	職員
ワンストップ相談窓口	35.2%	27.6%
ベビールーム・授乳室	38.5%	21.3%
放課後児童クラブ(常時・有料)	40.1%	18.9%
長期休み児童クラブ(有料)	41.0%	22.4%
DEI交流スペース	20.7%	12.1%
大学院向け奨学金(育児中)	38.9%	22.7%

▶ 研究職は子育てに関するニーズが高い  
▶ 職員は相談システムに対するニーズが高い

## 第1回 DEI推進に関するアンケート(職員対象)実施報告

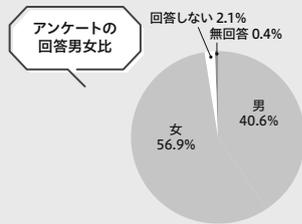
職員対象のDEI環境アンケートでは、全対象者10,189名のうち620名(6%)の回答であった。性別は、回答者の252名が男性、353名が女性、その他が13名、無記入が2名であった。回答者の基本的属性から、働き方の男女差がはっきりと見え、女性の非常勤雇用の比率の高さ、賃金格差、雇用期間の短さなどが本学職員内でも存在することが明確になった。管理職と中間管理職における割合の男女格差も大きく、男性の46%は中間管理職以上のポストにいるが、女性の場合は14%にとどまる。収入も、女性職員は年収400万以下にすると61%であり、一方男性は400万以上が71%であった。

家族関係においては、パートナーがいる職員といない職員の比が約7:3であり、女性の方が若干パートナーのいない比率が男性より高い。パートナーとの別居率においても、女性の方が僅かな差ではあるが高いことは研究職と同じである。

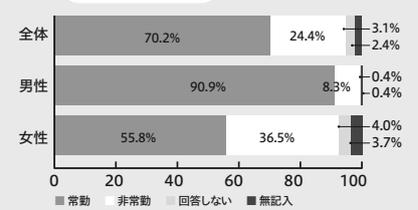
勤務時間とワークライフバランスについては、10時間以上の長時間労働が多いほど、満足度は低いことが明らかになった。1日で家事・育児・介護

などファミリーケアに費やしている時間は、子どもがいる女性では平均5時間と最も長い。これに対し、子どもがいる男性職員の家事・育児・介護に費やす時間はその半分にも満たない結果となった。さらに、在宅勤務がワークライフバランスの改善に有効だとする考えは多いが、現実には在宅勤務を殆どしていない人が67%にのぼることも注目される。

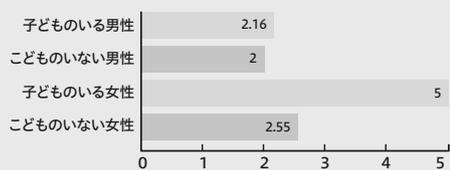
本学のこれまでの男女共同参画の取り組みをどう評価しているかとの質問では、無意識のバイアスへの周知を強化する必要があるとの結果となった。また、相談窓口の一本化に対するニーズが相対的に高く、職員も相談しやすい環境を求めていることが伺われた。



## 現在の雇用形態



## 1日家事・育児・介護に費やしている時間(平均)



アンケートの報告書に関しては3月にHP公開



# DEI推進センター英語版ホームページをリニューアルしました。

昨年9月にリニューアルした日本語版HPに続き、DEI推進センター英語版HPが公開されました。皆様に使いやすいサイトを目指し、内容を充実してまいりますので今後ともよろしくお願い申し上げます。(画像:英語サイト)





速報

むらさきせんたいはぎ

# 2023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	 国際文化研究科 大澤 絢子 特任研究員	近現代日本における 人格形成と人物表象に 関する総合的研究	審査員の先生方をはじめ、日頃より温かな励ましやご助言をくださる先生方、職員の方々に、心から感謝申し上げます。近現代を生きた人々の自己形成(修養)の歴史と実態解明にあたっては、広く社会に浸透してきた価値観や想像力に対する柔軟な研究姿勢が求められます。本学は、そのスキルを鍛えて成果を形としていくだけでなく、国際的・学際的な視点から、人間の多様な精神性の探究に取り組むことのできる恵まれた環境であり、大変ありがたいと思っております。この度、第7回紫千代萩賞をいただき誠に光栄です。この受賞を励みに、今後さらに研究活動に邁進し、その成果を社会に発信していけるよう努めてまいります。
理学・工学分野	 流体科学研究所 焼野 藍子 助教	高速輸送機器高性能化の ための流れ機構解明と 制御の研究	このたびは、栄誉ある「紫千代萩賞」を贈りいただくことになり誠にありがとうございました。これまでご指導いただいたすべての皆さんに心からお礼申し上げます。私は工学部の機械工学科卒で、クラスの女子率は数パーセントでした。私は化粧もないうも前の席に座るので、「ハーマイオニー」と呼ばれていたのを、懐かし思い出しました。東北大学工学部の女子学生さんたち、自分軸を持ったしっかり者のなんと愛すべき人たちだろうといつも感じています。ぜひ持ち前のバランス力で、豊かな日本の未来に貢献されたい。時代が進めば、女子は前に出ることも、はたしないことになってでしょう。道を作った先人たちには、感謝してもしきれないです。東北大学の開学以来の「研究第一主義」の伝統、「門戸開放」の理念及び「実学尊重」の精神が、これからも東北大学の特色であり強みであり続けたいと思います。
農学・生命科学分野	 生命科学研究所 小松 愛乃 助教	植物の栄養繁殖を 調節する 分子メカニズムの研究	この度は栄誉ある「紫千代萩賞」を授与していただき、ありがとうございます。著任当初よりいつか挑戦したいと思っていた賞をいただき、大変嬉しく思います。多くの温かなご指導とご助言を支えられ、これまでの成果を出すことができました。また、本学のサポートプログラムを利用できたことで、研究に専念することができました。研究を支えてくださった多くの皆様にも心より御礼申し上げます。引き続き、植物の環境に適応する調節機構を研究することで、千代にも続く未来の発展に貢献したいと思っております。より一層精進してまいりますので、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。
医歯薬学・保健分野	 加齢医学研究所 小川 亜希子 助教	エヒトランス クリプトームによる 生体代謝研究	加齢医学研究所の小川亜希子と申します。「仙台で千代にも続く知と創造をもたらす」という由来を持つ素敵で栄誉ある紫千代萩賞に選んでいただき誠に光栄に思います。私は眼科医で、緑内障をはじめとする加齢性眼疾患の研究をライフワークとして行なっております。研究を通して社会の課題と向き合い、真に価値のある生体の仕組みを解明することで社会に還元・貢献できるかを考えながら、今後も精力的に研究を展開していきたいと思っております。今回受賞できたのは、周囲の方々の温かいご支援とご指導、ご鞭撻の賜物と思っております。心より感謝申し上げます。



## TUMUG オンラインランチミーティング



2023年度  
スキルアップ  
セミナー

## 学会発表や講義の役だつ オンライン技術セミナー～

TUMUG Online Lunch Meetingは、新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけに2020年度4月よりスタートし、以後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的に定期的実施されています。今年度後半は、11月と2月に開催され、各回40名前後の参加がありました。

11月に開催された第30回目は、現在子育て中の5名の先生方から研究と育児の両立の大変さ、不安や悩み、更には今後の課題などをお話していただきました。特に今回は、男性の育児参加も広がっている中、お父さんの立場からも貴重な体験談を共有していただきました。後半には更に質問、アドバイスなども交換され、次の機会には就学児をお持ちの先生方の体験談やアドバイスを聞きたいという意見がありました。話題提供をしていただいた先生は、以下となります。

(五十音順)

佐藤 恵美子 准教授(薬学研究科)・高橋美能 准教授(高度教養教育・学生支援機構・グローバルラーニングセンター)・原 健士朗 准教授(農学研究科)・焼野 藍子 助教(流体科学研究所)・山中 謙太 准教授(金属材料研究所加工プロセス工学研究部門(兼)大学院医工学研究科)

2月に開催された第31回目は、本学の育児休業を取得した、現在子育て中の男性教職員の方から「研究・仕事と育児の両立」と「男性の育児参加を増やすために」をテーマに、話題提供をいただき、男性の育児休業のあり方と課題について議論しました。

話題提供をしていただいた教職員の皆様は、以下となります。

(五十音順)

会田 俊介 技術職員(工学研究科)・宇田 智紀 助教(材料科学高等研究所)・佐藤 梓 主任(総務企画部)

更にこれからもオンラインランチミーティングを継続し、ネットワークを広げ確固としたものにして行きたいと思っています。多くの方の参加をお待ちしております。

「2023年度スキルアップセミナー～学会発表や講義に役だつ オンライン技術セミナー～」を開催しました。大隅典子DEI推進委員会委員長が、オンラインの特徴を意識した資料作成やプレゼンのコツ等を解説しました。オンラインでの学会発表や講義で役立つ内容を講演し、その後、参加者からの質疑応答がありました。26名(関係者含む)の方々にご参加いただきました。



### 【参加者の声】

- ・経験にもと基づかれたお話で、実地に役立つので大変、有用だった。
- ・プレゼン資料作成・発表において、これまで意識していた部分も、新たな情報も、両方あったが、改めてまとめて考え、また先生からの講演という形で聞くことで、自分の資料で継続して気を付けること、新たに考慮する点を整理できた。
- ・普段から気を付けている点に加え、新たに注意すべきポイントがいくつもあり、大変勉強になりました。有難うございました。
- ・ポスター作成について、上手な方はどのようにやっているのかを一から知ることができ、とても勉強になった。基本的だがあまり人に質問できない点についても優しく教えていただき、とてもありがたかった。今後様々な人向けにわかりやすく・魅力的に自分の研究を話せるようになりたいので、今回のセミナーに参加でき勉強になった。
- ・専門分野の勉強機会は多く用意されているが、例えば、資料作成や論文執筆、論文検索など、どの研究者にも共通するテクニック的な話を聞く機会はなかなかなく、貴重で大変ありがたかった。

日 時 2023年12月18日(火)13:30-15:00

開催方法 オンライン

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



## 2023年度 サイエンス・アンバサダー (SA) 活動報告

### [10/7📍] 片平まつり2023

東北大学の研究所やセンター、史料館を紹介する秋のイベント 片平まつり2023「集まれ! 未来の科学者たち!」が、対面で開催されました。DEI推進センターでは、東北大学サイエンス・アンバサダーと海外にルーツを持つ大学院生で構成されたScience Seeker (サイエンスシーカー)と共に、体験型科学イベント「化学の力でカラフルなアサガオを作ろう!/ オレンジパワーでスタンプを作ろう! by サイエンス・アンバサダー」と、「色彩探偵からの挑戦 by サイエンスシーカー」を行いました。当日は多くの親子連れに会場いただき、水性ペンの特性を活かしたペーパーアサガオを作りパネルに貼る体験、オレンジオイルと発砲スチロールの仕組みでオリジナルスタンプを作る体験、そして「色」という身近なものを科学的観点から学び、色彩探偵の一員として謎を解決してもらいました。当日は、約180名(保護者含む)の方にご参加いただきました。

会場 東北大学 片平キャンパス エクステンション教育研究棟1階 参加SA 14名 運営協力者 2名



### [12/2📍] 名取市館腰公民館主催「わんぱく体験 実験教室」

館腰公民館主催の小学生向け科学体験イベント「わんぱく体験 実験教室」が、館腰公民館にて開催されました。3名の東北大学サイエンス・アンバサダー (SA) が「不思議なスライムを作ってみよう!」というテーマで「磁石で動くスライム・暗闇で光るスライム」を作り、スライムが出来る原理を学びながら実験を行いました。参加した小学生からは、「とても楽しかった。また機会があったら作りたい!」「スライム作りで光るスライムや磁石で動かすスライムは見たことがなくて、またやりたいです。」などの声をいただきました。当日は14名の小学生が参加しました。

会場 名取市館腰公民館 参加SA 3名 主催 名取市館腰公民館



### [12/25📍] 山形県立山形西高等学校・オンライン研究室訪問

科学技術に対する理解を深め、理科への興味・関心を高めることにより、将来の科学技術の進展に対応する能力の育成や理系分野の進路選択の幅を広げることを目的とした「西高理系プロジェクト」の一環として、山形西高校1年次生77名、2年次生10名の合計87名が参加しました。今年はオンラインで開催され、瀧教授(医学系研究科)と古本教授(薬学研究科)が研究室の紹介と模擬講義を行いました。SA5名も自身の研究テーマについて発表を行いました。その後、高校生の皆さんから積極的に質問があり、研究内容や高校時代の生活、勉強方法などについて伝えました。

開催方法 オンライン 参加SA 5名



### [1/11📍] SA母校出張セミナー(奈良工業高等専門学校)

東北大学サイエンス・アンバサダー2名の母校である奈良工業高等専門学校にて、自身の進路選択や大学生活に関する発表を行いました。セミナー後に行われた座談会では、個別に質問に答え、高専生の疑問等を解消するなど、交流を深めました。当日は9名の高専生が参加しました。

会場 奈良工業高等専門学校 参加SA 2名



### [2/21📍] 学校法人星野学園オンラインセミナー

理工系の進路を志す学生のキャリア形成や大学・大学院での学問探究、さらにその後の社会に繋がる活動の実施を目的として、SAが進路選択・研究発表を行いました。学校法人 星野学園での開催は今回が初でしたが、中学生2名、高校生31名の合計33名の参加がありました。SA3名から自身の研究テーマや進路選択についての発表を行いました。その後、参加者の皆さんから積極的に質問があり、高校時代の勉強方法や進路選択などについて伝えました。

会場 オンライン 参加SA 3名



### [3/30📍] 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」

SAが、特別番組「東京エレクトロン宮城presents 小島よしおのまちぶらサイエンス」に出演・監修しました。Part3となる今回は仙台市中心部を舞台に、小島よしお氏(タレント・お笑い芸人)と安東理紗アナウンサー(フリーアナウンサー)とともに、身近にあるサイエンスの楽しさを伝えました。

放送局 東北放送 参加SA 9名





## 2024年度 TUMUG支援事業のご案内

2024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



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・特別研究員 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、女性特別研究員

### ベビーシッター利用料等補助



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

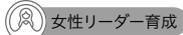


新規採用の女性教員に、研究スタートのための研究費を支援

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

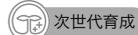


新規の研究課題の遂行や、研究成果の公開に必要な研究費の支援

対象者

女性教員  
(准教授、講師、助教、特別研究員、助手)

### 東北大学サイエンス・アンバサダー

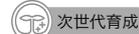


出張セミナー、オープンキャンパス、科学イベント等の企画・実施

対象者

大学院女子学生

### 仙台1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



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

本部締切 4月~7月分

4月

April

26🕒 東北大学 サイエンス・アンバサダー 第2回

月末

(予定)

仙台1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 前期

5月

May

10🕒 ネクストステップ 研究費 第1回

7月

July

5🕒 スタートアップ研究費

26🕒 ベビーシッター 利用料等補助 第1回

※9月以降のスケジュールは、当センターのWebサイトをご覧ください。

#### 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。



女性リーダー育成

## 2023年 TU-UW AOS DEI関連学生交換プログラム

TU-UW Academic Open Space(AOS)は、東北大学(TU)とアメリカのワシントン大学(UW)が共同で教育と研究を促進するためのプログラムです。東北大学からUWへと学生派遣事業として、一木優花(国際文化研究科)さんが採択され、研究に役立つDEIに関する知識、経験を得るために米国ワシントン州に派遣されました。

こんにちは。私は国際文化研究科の修士1年で、アメリカ合衆国の公民権運動の興隆における女性の役割を研究しています。今回、TU-UW AOS交換プログラムでは、自分が行っている研究に近いワシントン大学の先生方や博士学生との交流をはじめ、研究に関連する博物館等の訪問を行いました。

今回の経験を通して最も深く感じさせられたことは、自分の研究に関して、異なる視点から見つめなおす機会を得ることの重要性です。例えば、ワシントン大学のAlene Moris Women's Centerで出会った博士学生の方とは、今も昔も変わらない、社会に対して女性が果たす役割や、女性たちが彼女らの可能性を最大限に生かして生きていくための支援の方法について話し合いました。私たちが行っている研究は全く異なるものの、Women's Centerの一員として活動する彼女の話の向うことは、私の研究面においても大きな刺激となりました。また、自分の研究に比較的近いフィールドの研究をされている先生方、そして博士学生の方とも交流を行いました。特に印象に残っているのは、「シアトル」という地域性に着目し、アジア系も多い北西地域における公民権運動の発展の様相についてのお話です。私の研究では、アメリカ合衆国南部に焦点を置き、公民権運動の興隆を調査することが中心ですが、人種別の人口構成が全く異なるシアトルでは、南部とは異なる様相で公民権運動が繰り広げられていたことを知り、大変興味深かったです。今回シアトルを訪れ、ワシントン大学の先生・大学院生の方からのお話を通して、自らの研究に関し、これまで気づくことのなかった興味深い事実に巡り合うことができたように思います。また、これまで見逃してしまっていた点に気づく機会を得て、スポットライトを当ててみることの重要性を深く感じました。

最後に、渡航前から多くの手助けをしてくださった関係者の皆様をはじめ、このプログラムに参加することで出会うことのできたワシントン大学の先生方、そして学生の皆様に、この場を借りて感謝申し上げます。今回の経験を活かし、これからも精進してまいります。



渡航期間 2024年 2月28日~3月2日(3泊5日)

報告

## DEI推進コラム

## 多様性を認め、受容し、互いに敬意を払う

東北大学にて職を得たのは2004年2月。工学部材料総合学科で助手としてキャリアをスタートした際、まだ結婚もしておらず子供もおりませんでした。あるとき、学内保育園設立のお知らせをメールで見て、いつかお世話になるときが来るのかもとぼんやり思ったことを覚えています。幸運にもキャリアを継続しつつ、結婚・出産。息子は川内けやき保育園に生後2ヶ月からお世話になりました。パートナーは東京で勤務。平日はいわゆるワンオペ子育て。そんな中、都内の母校で週1、非常勤講師をしていたため、ベビーシッターさんに保育園への送迎や、帰宅までのお世話をお願いしておりました。学内のシッター補助制度など活用しつつ、金銭的にも時間的にもギリギリで生活をしていましたが、思い起こされます。子育て期間中は、日々のことに精一杯で、自分はこのままで大丈夫なんだろうかと不安も抱えておりました。周囲に同じようにワンオペ子育てをしながら、研究活動に励む同僚がいたので、ママ友、パパ友として色々相談できたのは心強かったです。息子は現在、中学生。すっかり生意気に育ち、母親の出張不在をむしろ心待ちにするくらいになっています。そんな経験を

踏まえ、子育て等で不安を抱える方がおられたら、少しでもお役にたてればと思います、今のDEI推進センターの副センター長業務をお引き受けいたしました。

研究室には現在、教授、助教、ポスドク研究員、秘書、博士・修士学生、合計17名が所属しております。所属学生は、中国、インドネシア、フィリピン、エクアドル、ナイジェリアなど、それぞれ出身も様々、言語、文化、食習慣、宗教的背景も多様なので、研究室で集団生活をする上で、互いに違いを認め、配慮をしあうことを、研究室主宰として、年度初めにお願いをしています。言葉にして伝えることは、時に労力を要するのですが、それでも大切なことだと思います。わかったつもり、伝えたつもりが、誤解や意図しない軋轢を生むことがあり、疎外感や無用な懸念を増大しかねません。DEI推進センターは、東北大学が多様な個性を受容し、皆が個性を遺憾なく発揮できる場作りを支援しています。必要あれば声を上げてください。声を出せない人がいたら、代わりに声をあげることも時には必要です。皆でより良い環境整備に向け、知恵を絞って、手を動かしていきましょう。

松八重 一代

DEI推進センター  
副センター長  
環境科学研究科 教授Event report  
センターイベント  
開催報告

## 「多様性と女性史」日本のジェンダー平等を語る

日 時 2023年12月16日(土) 14:00-16:00 会 場 東北大学片平キャンパス さくらホール 対 象 一般参加可

12月16日(土)、東北大学さくらホールで東北大学学生とスタッフによる、演劇「ミモザウェイズ」の朗読劇が開かれました。東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進センターと日仏女性の人権架け橋 ミモザ実行委員会の主催で行われた当イベントは、第1部では学生とスタッフによる朗読劇、第2部では、本学史料館の加藤愉先生より「日本初の女子大生の誕生とその軌跡」の講演、第3部でパネルディスカッションと第4部で参加者とのグループワークという盛り沢山の内容で進められました。演劇「ミモザウェイズ」は、100年の日本女性の歴史を楽しく振り返るというコメディ風演劇で、1910年代・1970年代・1990年代・そして2020年代の4つの時代をつなぐ内容で構成されています。この日は、東北大学女子入学110周年を記念する意味で、1910年代の女性たちの苦悩と女性運動の始まりを描いた内容を朗読しました。出演者は約2か月間、オンラインと対面で演出家である柳田アリスさんからの朗読演技指導を受けました。



朗読劇終了後、参加者からは、「感動した」「最後は涙が出た」などの称賛をいただきました。また、出演者の学生さんたちも「改めて110年前の女性たちの状況がわかり、今を生きる我々がその思いをどう繋げばいいのか勉強する時間になりました」というお声もありました。第3部のパネルディスカッションでは、ミモザウェイズ制作者のリポアルなみの氏と株式会社enjoy日本の代表取締役のスティール若希氏、そして加藤愉准教授の3人で、日本の女性史100年を振り返って見た感想や現在のジェンダー問題をどのように是正していけるのかについてそれぞれの展望をディスカッションしました。最後の第4部のグループワークでは、「100年前と変わったことと変わっていないこと」について参加者全員で話し合い、女性の活躍できる分野が増えたものの、見えないところで差別の残存、意思決定場における女性の不在、政治参画への低迷などが現在でも課題であることが再認識されました。

各記事の詳細および当センターの活動予定は、WEBやSNSをご覧ください。

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)  
推進センター

TEL 022-217-6092

所在地 〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2-1-1  
E-mail dei-center@grp.tohoku.ac.jp  
W E B https://dei.tohoku.ac.jp

WEB

facebook

X (旧Twitter)



東北大学ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン(DEI)推進センター Vol.2 [発行日] 2024年3月

## 東北大学における在籍教員・学生の女性比率

①主要部局<sup>※1</sup>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3年度				令和4年度				令和5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	72	15	87	17.24%	70	17	87	19.54%	67	19	86	22.09%
教育学研究科・教育学部	32	9	41	21.95%	31	9	40	22.50%	30	11	41	26.83%
法学研究科・法学部	40	14	54	25.93%	39	16	55	29.09%	44	12	56	21.43%
経済学研究科・経済学部	51	15	66	22.73%	48	8	56	14.29%	49	7	56	12.50%
理学研究科・理学部	225	15	240	6.25%	224	11	235	4.68%	217	13	230	5.65%
医学系研究科・医学部	221	58	279	20.79%	211	61	272	22.43%	199	65	264	24.62%
歯学研究科・歯学部	62	25	87	28.74%	60	21	81	25.93%	65	21	86	24.42%
薬学研究科・薬学部	47	8	55	14.55%	52	8	60	13.33%	54	8	62	12.90%
工学研究科・工学部	339	54	393	13.74%	305	31	336	9.23%	295	29	324	8.95%
農学研究科・農学部	93	21	114	18.42%	91	21	112	18.75%	91	22	113	19.47%
国際文化研究科	28	7	35	20.00%	26	7	33	21.21%	24	9	33	27.27%
情報科学研究科	82	11	93	11.83%	76	13	89	14.61%	72	16	88	18.18%
生命科学研究科	61	19	80	23.75%	66	15	81	18.52%	65	15	80	18.75%
環境科学研究科	39	11	50	22.00%	42	9	51	17.65%	41	13	54	24.07%
医工学研究科	27	3	30	10.00%	25	5	30	16.67%	21	4	25	16.00%
金属材料研究所	107	10	117	8.55%	96	5	101	4.95%	97	7	104	6.73%
加齢医学研究所	46	11	57	19.30%	44	11	55	20.00%	36	9	45	20.00%
流体科学研究所	35	8	43	18.60%	35	5	40	12.50%	36	5	41	12.20%
電気通信研究所	57	5	62	8.06%	55	6	61	9.84%	56	5	61	8.20%
多元物質科学研究所	116	14	130	10.77%	106	6	112	5.36%	104	7	111	6.31%
災害科学国際研究所	44	13	57	22.81%	49	11	60	18.33%	50	10	60	16.67%
材料科学高等研究所	51	8	59	13.56%	52	7	59	11.86%	48	13	61	21.31%
東北アジア研究センター	20	7	27	25.93%	19	3	22	13.64%	18	5	23	21.74%
学際科学フロンティア研究所									37	16	53	30.19%
東北メディカル・メガバンク機構	24	15	39	38.46%	27	17	44	38.64%	25	18	43	41.86%
病 院	304	66	370	17.84%	299	67	366	18.31%	295	71	366	19.40%
高度教養教育・学生支援機構	64	25	89	28.09%	61	31	92	33.70%	64	34	98	34.69%
合 計	2287	467	2754	16.96%	2209	421	2630	16.01%	2200	464	2664	17.42%
内、人文社会系 <sup>※2</sup>	307	92	399	23.06%	294	91	385	23.64%	296	98	394	24.87%
内、自然科学系 <sup>※3</sup>	1980	375	2355	15.92%	1915	330	2245	14.70%	1904	366	2270	16.12%

※1 学校基本調査よりDEI推進委員会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、流体科学研究科、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

学際科学フロンティア研究所については、人文社会系・自然科学系に該当する教員を分けて計上。

※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年度以降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

部局名	令和1年度				令和2年度				令和3年度				令和4年度				令和5年度					
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率		
文学研究科	教授	42	2.33%	3	48	6.12%	3	49	6.12%	46	4	50	8.00%	44	3	6.38%	47	6.38%	3	47	32.00%	
	准教授	28	3.4	26	32	18.75%	21	29	27.59%	17	8	25	32.00%	17	8	25	32.00%	17	8	25	32.00%	
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助教	10	3	13	23.08%	11	3	14	21.43%	5	4	9	44.44%	8	7	15	46.67%	6	6	14	57.14%	
	助手	1	2	50.00%	1	1	50.00%	1	1	50.00%	1	1	50.00%	2	2	100.00%	1	1	100.00%	0	0	0.00%
	教員数(総数)	81	32	11.96%	83	96	13.54%	73	88	17.65%	73	19	32	20.65%	68	19	27.84%	87	21.84%	0	0	0.00%
	助手除く	80	10	90	11.11%	82	12	94	12.77%	72	15	87	17.24%	71	19	90	21.11%	67	19	86	22.09%	
	学部	457	501	958	52.30%	458	497	955	51.20%	462	492	954	51.20%	466	494	960	51.20%	487	483	970	49.71%	
	修士(博士前期)	97	114	211	54.03%	100	112	212	52.83%	96	112	208	52.85%	90	130	220	59.09%	93	116	214	54.21%	
	博士(博士後期)	103	78	181	43.09%	106	87	193	45.08%	106	96	202	47.52%	105	99	204	48.53%	100	102	202	50.50%	
教育学研究科	教授	15	3	16	6.25%	12	2	14	14.29%	14	14	15	6.67%	13	14	7	14%	14	14	14	14	14
	准教授	16	3	19	15.79%	16	3	19	15.79%	15	5	20	25.00%	15	3	18	16.67%	14	4	18	22.22%	
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	助教	4	3	7	42.86%	2	1	7	71.43%	3	3	6	50.00%	2	6	8	75.00%	2	6	8	75.00%	
	助手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	教員数(総数)	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%	31	10	41	24.39%	30	11	41	26.83%	
	助手除く	35	7	42	16.67%	30	11	41	26.83%	32	9	41	21.95%	31	10	41	24.39%	30	11	41	26.83%	
	学部	146	157	303	51.82%	148	156	304	51.32%	146	155	301	51.50%	148	154	302	50.99%	140	168	308	54.55%	
	修士(博士前期)	35	55	90	61.11%	37	47	84	55.95%	36	52	88	59.09%	34	63	97	64.95%	39	63	102	61.76%	
	博士(博士後期)	41	28	69	40.58%	39	30	69	43.48%	34	33	67	49.25%	40	34	74	45.95%	34	34	68	50.00%	
法学研究科	教授	31	7	38	18.42%	31	6	37	16.22%	30	7	37	18.92%	30	9	39	23.09%	31	7	38	18.42%	
	准教授	9	5	14	35.71%	8	5	13	36.46%	7	4	11	36.36%	7	3	10	30.00%	10	3	13	23.08%	
	講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	助教	3	2	5	40.00%	1	3	4	75.00%	3	3	6	50.00%	2	4	6	66.67%	3	2	5	40.00%	
	助手	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	1	1	100.00%	0	1	1	100.00%	
	教員数(総数)	43	16	59	27.12%	40	16	56	28.57%	40	16	56	28.57%	39	17	56	30.36%	44	13	57	22.81%	
	助手除く	43	14	57	24.56%	40	14	54	25.93%	40	14	54	25.93%	39	16	55	29.09%	44	12	56	21.43%	
	学部	475	247	722	34.21%	475	240	715	33.57%	466	236	702	33.62%	452	244	696	35.06%	433	259	692	37.43%	
	修士(博士前期)	124	47	171	27.49%	124	56	180	28.29%	148	63	211	29.86%	151	63	214	29.44%	142	66	210	32.38%	
	博士(博士後期)	33	12	45	26.67%	38	14	52	26.92%	35	17	52	32.69%	36	17	53	32.09%	27	16	43	37.21%	
経済学研究科	教授	31	2	33	6.06%	29	3	32	9.38%	28	4	32	12.50%	26	4	30	13.33%	26	3	29	10.34%	
	准教授	16	2	18	11.11%	16	2	18	11.11%	17	6	23	26.09%	18	5	23	21.74%	18	2	20	10.00%	
	講師	3	2	5	40.00%	4	1	5	20.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	3	0	3	0.00%	
	助教	4	0	4	0.00%	4	0	4	0.00%	3	5	8	62.50%	2	3	5	60.00%	2	2	4	50.00%	
	助手	0	6	6	100.00%	0	5	5	100.00%	0	4	4	100.00%	0	4	4	100.00%	0	3	3	100.00%	
	教員数(総数)	54	12	66	18.18%	53	14	67	20.90%	51	19	70	27.14%	49	16	65	24.62%	49	10	59	16.95%	
	助手除く	54	6	60	10.00%	53	9	62	14.52%	51	15	66	22.73%	49	12	61	19.67%	49	7	56	12.50%	
	学部	959	225	1184	19.00%	954	204	1158	17.62%	951	191	1142	16.73%	933	188	1121	16.77%	906	206	1112	18.53%	
	修士(博士前期)	107	92	199	46.23%	124	90	214	42.06%	136	72	208	34.62%	153	53	206	25.73%	152	49	201	24.38%	
	博士(博士後期)	30	17	47	36.17%	30	19	49	38.78%	28	18	46	39.13%	30	19	49	38.78%	31	24	55	43.64%	
理学部・理学研究科	教授	70	1	71	1.41%	68	1	69	1.45%	68	3	71	4.23%	71	5	76	6.58%	73	4	77	5.19%	
	准教授	76	1	77	1.30%	80	4	84	4.76%	74	4	78	5.13%	77	4	81	4.94%	74	2	76	2.63%	
	講師	5	0	5	0.00%	4	0	4	0.00%	5	2	7	28.57%	4	1	5	20.00%	4	1	5	20.00%	
	助教	74	5	79	6.33%	76	9	85	10.59%	78	6	84	7.14%	72	4	76	5.26%	66	6	72	8.33%	
	助手	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	3	1	4	25.00%	2	2	4	50.00%	1	2	3	66.67%	
	教員数(総数)	228	8	236	3.39%	231	15	246	6.10%	228	16	244	6.56%	227	17	244	6.97%	218	15	233	6.44%	
	助手除く	225	7	232	3.02%	228	14	242	5.79%	225	15	240	6.25%	225	15	240	6.25%	217	13	230	5.65%	
	学部	1155	215	1370	15.69%	1150	214	1364	15.69%	1156	218	1374	15.87%	1178	192	1370	14.01%	1179	198	1377	14.38%	
	修士(博士前期)	500	98	598	16.39%	474	102	576	17.71%	466	83	549	15.12%	466	78	544	14.34%	466	73	539	13.54%	
	博士(博士後期)	208	42	250	16.80%	217	47	264	17.80%	221	55	276	19.93%	220	45	265	16.98%	226	49	275	17.82%	



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	令和1年度				令和2年度				令和3年度				令和4年度				令和5年度				
	女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	
情報科学研究科	教授	33	0.00%	33	0.00%	0	0.00%	33	0.00%	0	0.00%	31	3.13%	1	3.23%	31	3.23%	1	3.23%	31	3.23%
	准教授	6	36.67%	31	16.22%	6	37.14%	28	14.74%	9	37.50%	27	13.05%	10	37.04%	9	33.33%	9	33.33%	9	33.33%
	講師	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	2	100.00%	1	100.00%	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%
	助教	23	4.17%	18	5.26%	1	19.05%	21	5.26%	1	22.22%	20	4.55%	5	25.00%	18	20.00%	6	25.00%	24	25.00%
	助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	教員数(総数)	86	8.51%	82	9.89%	9	9.89%	82	11.83%	11	9.89%	82	18.75%	18	9.89%	72	18.75%	16	8.81%	88	18.18%
	助手除く	86	8.51%	82	9.89%	9	9.89%	82	11.83%	11	9.89%	82	18.75%	18	9.89%	72	18.75%	16	8.81%	88	18.18%
	修士(博士前期)	233	4.9%	332	14.76%	36	3.19%	293	9.83%	29	2.92%	263	3.7%	295	12.54%	37	13.42%	42	31.34%	28	21.71%
	博士(博士後期)	95	25.12%	120	20.83%	30	12.7%	108	23.40%	33	14.1%	109	23.40%	101	28.12%	129	37.14%	101	28.12%	129	37.14%
	教授	24	3.27%	27	11.11%	4	2.7%	24	17.24%	5	2.9%	24	17.24%	6	3.0%	20	20.00%	4	2.7%	20	14.81%
准教授	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	16.67%	0	0.00%	2	16.67%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
講師	2	0.00%	2	0.00%	0	0.00%	2	0.00%	0	0.00%	2	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	
助教	26	7.33%	21	6.21%	9	3.5%	25	7.33%	12	3.7%	32	9.33%	31	9.33%	11	3.33%	31	9.33%	11	3.33%	
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	64	10.74%	74	13.51%	62	13.51%	75	17.33%	61	19.80%	80	23.75%	66	19.80%	85	22.35%	65	15.80%	80	18.75%	
助手除く	64	10.74%	74	13.51%	62	13.51%	75	17.33%	61	19.80%	80	23.75%	66	19.80%	85	22.35%	65	15.80%	80	18.75%	
修士(博士前期)	127	8.2%	209	39.23%	116	9.2%	208	44.23%	122	8.6%	208	41.95%	133	9.7%	230	42.17%	140	8.1%	221	36.65%	
博士(博士後期)	54	21.5%	75	28.00%	56	27.83%	83	31.76%	58	27.83%	83	31.76%	59	31.44%	64	29.93%	93	31.88%	64	29.93%	
教授	15	1.6%	16	6.25%	15	1.6%	16	6.25%	16	1.7%	17	5.88%	16	1.7%	17	5.88%	17	1.8%	18	5.56%	
准教授	14	1.5%	13	6.67%	14	3.17%	17	17.65%	12	3.17%	15	20.00%	12	3.17%	15	20.00%	9	2.25%	11	18.18%	
講師	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助教	12	3.33%	15	20.00%	10	5.55%	15	33.33%	11	7.77%	18	38.89%	16	16.67%	7	23.33%	14	41.67%	10	24.17%	
助手	1	3.44%	4	7.50%	1	3.44%	4	7.50%	1	3.44%	3	6.67%	1	3.44%	2	6.67%	1	3.44%	2	6.67%	
教員数(総数)	42	8.50%	50	16.00%	40	12.52%	52	23.08%	40	13.53%	53	24.53%	45	16.67%	55	22.41%	42	15.57%	57	26.32%	
助手除く	41	8.46%	49	16.07%	39	12.00%	51	22.94%	39	12.00%	51	22.94%	44	16.00%	54	24.00%	41	15.57%	54	24.00%	
修士(博士前期)	178	5.3%	231	22.94%	165	5.7%	222	25.68%	161	5.1%	212	24.06%	153	3.9%	192	20.31%	153	18.62%	188	18.62%	
博士(博士後期)	63	3.9%	102	38.24%	70	3.9%	109	35.78%	81	3.7%	118	31.36%	79	3.5%	114	30.70%	64	3.6%	100	36.00%	
教授	1	1.8%	18	5.56%	17	1.8%	18	5.56%	16	1.7%	17	5.56%	17	1.8%	18	5.56%	14	1.5%	15	6.67%	
准教授	4	1.5%	20.00%	5	1.667%	6	16.67%	5	1.667%	5	1.667%	6	16.67%	5	1.667%	7	28.57%	5	1.667%	2	28.57%
講師	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	
助教	3	4.25.00%	4	25.00%	5	16.67%	5	16.67%	5	16.67%	6	16.67%	2	4.25.00%	4	50.00%	2	4.25.00%	3	33.33%	
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	25	10.71%	28	10.71%	28	3.31%	31	9.68%	27	3.31%	30	10.00%	25	5.30%	30	16.67%	21	4.25%	25	16.00%	
助手除く	25	10.71%	28	10.71%	28	3.31%	31	9.68%	27	3.31%	30	10.00%	25	5.30%	30	16.67%	21	4.25%	25	16.00%	
修士(博士前期)	72	21.93%	93	22.58%	75	21.96%	96	21.88%	70	16.86%	86	18.60%	69	18.87%	87	20.69%	66	20.86%	86	23.26%	
博士(博士後期)	42	6.48%	48	12.50%	45	6.44%	56	19.64%	47	6.44%	56	19.64%	41	6.44%	57	28.07%	37	11.48%	48	22.92%	
教授	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
准教授	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
講師	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助教	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助手除く	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
修士(博士前期)	1	0.00%	1	4.44%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
博士(博士後期)	10	8.18%	18	44.44%	9	6.15%	15	40.00%	9	6.15%	12	25.00%	8	3.11%	11	27.27%	5	2.27%	7	28.57%	
教授	27	2.8%	28	3.57%	26	2.8%	27	3.44%	24	2.6%	26	3.25%	22	2.4%	24	3.11%	21	2.4%	22	2.4%	
准教授	33	3.5%	35	5.71%	33	3.5%	34	5.44%	32	3.5%	35	5.44%	28	3.1%	31	4.68%	30	3.1%	31	3.23%	
講師	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	
助教	61	2.63%	63	3.17%	60	2.63%	63	3.17%	50	2.13%	55	2.63%	46	2.13%	50	2.63%	45	2.13%	50	2.63%	
助手	3	1.4%	4	2.00%	3	1.4%	4	2.00%	3	1.4%	4	2.00%	3	1.4%	4	2.00%	3	1.4%	4	2.00%	
教員数(総数)	125	6.13%	131	4.58%	123	7.13%	130	5.38%	110	12.1%	121	9.09%	100	10.09%	108	7.41%	104	7.41%	108	7.41%	
助手除く	122	5.12%	127	3.94%	120	6.12%	126	4.76%	107	10.17%	117	8.85%	97	9.10%	106	7.49%	97	7.10%	104	7.41%	
修士(博士前期)	10	6.14%	14	29.24%	2	1.4%	14	29.24%	11	2.14%	13	15.38%	11	2.14%	13	15.38%	11	2.14%	13	15.38%	
准教授	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
講師	3	0.00%	3	0.00%	3	0.00%	3	0.00%	4	0.00%	4	0.00%	4	0.00%	4	0.00%	3	0.00%	3	0.00%	
助教	20	6.26%	26	23.08%	27	7.34%	34	20.59%	22	8.00%	30	26.67%	20	9.09%	29	31.03%	14	6.26%	20	30.00%	
助手	45	8.53%	53	15.09%	51	10.00%	62	17.74%	46	11.11%	57	19.30%	47	13.33%	60	21.67%	38	10.83%	48	20.83%	
教員数(総数)	45	8.53%	53	15.09%	51	10.00%	61	16.39%	46	11.11%	57	19.30%	45	13.33%	58	22.41%	36	9.45%	45	20.00%	
助手除く	45	8.53%	53	15.09%	51	10.00%	61	16.39%	46	11.11%	57	19.30%	45	13.33%	58	22.41%	36	9.45%	45	20.00%	

(H16は教授・助教・講師合計)

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	令和1年度				令和2年度				令和3年度				令和4年度				令和5年度				
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	
流体科学研究所 (H16は教授・助教・講師・准教授合計)	教授	17	18.56%	1	17.00%	14	15.68%	1	15.00%	15	16.25%	15	16.25%	16	16.25%	16	16.25%	16	16.25%	16	16.25%
	准教授	9	0.00%	0	0.00%	10	3.08%	3	13.08%	10	3.08%	9	4.13%	13	30.77%	7	12.50%	7	12.50%	8	12.50%
	講師	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	助教	16	15.79%	3	16.15%	13	18.75%	4	15.26%	12	15.00%	12	15.00%	14	17.65%	14	17.65%	14	17.65%	17	17.65%
	助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	教員数(総数)	42	46.70%	4	8.70%	39	45.22%	7	15.22%	35	43.80%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%
	助手除く	42	46.70%	4	8.70%	39	45.22%	7	15.22%	35	43.80%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%	36	44.18%
	教授	20	0.00%	23	0.00%	22	0.00%	22	0.00%	20	2.76%	21	4.55%	21	4.55%	22	4.55%	21	4.55%	19	5.26%
	准教授	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	講師	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
助教	21	24.56%	22	24.56%	17	19.38%	4	21.05%	19	20.83%	17	20.83%	17	20.83%	20	20.83%	20	20.83%	20	20.83%	
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	61	65.15%	65	70.14%	65	70.14%	5	62.06%	55	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	
助手除く	61	65.15%	65	70.14%	65	70.14%	5	62.06%	55	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	56	58.06%	
教授	44	2.46%	46	3.35%	39	2.71%	28	3.57%	33	4.76%	33	4.76%	33	4.76%	33	4.76%	33	4.76%	35	5.71%	
准教授	29	1.30%	30	3.33%	27	1.28%	3.57%	21	2.11%	21	2.11%	21	2.11%	21	2.11%	21	2.11%	21	2.11%	22	3.57%
講師	7	1.81%	8	12.50%	9	1.00%	10	10.00%	8	0.00%	9	1.00%	9	1.00%	9	1.00%	9	1.00%	10	10.00%	
助教	63	10.73%	73	13.70%	61	9.70%	12.86%	50	6.00%	60	16.67%	44	6.00%	50	12.00%	43	6.00%	45	10.00%		
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	144	158.86%	158	173.70%	144	158.86%	14	15.00%	116	130.00%	109	120.91%	104	111.63%	111	120.91%	104	111.63%	111	120.91%	
助手除く	143	157.89%	157	173.70%	143	157.89%	14	15.00%	116	130.00%	109	120.91%	104	111.63%	111	120.91%	104	111.63%	111	120.91%	
教授	18	0.00%	18	0.00%	18	0.00%	2	2.00%	18	2.00%	21	2.00%	19	2.00%	21	2.00%	19	2.00%	21	2.00%	
准教授	13	4.17%	17	23.53%	18	4.22%	18.18%	16	4.22%	20	20.00%	18	4.22%	20	20.00%	20	20.00%	22	22.00%		
講師	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	
助教	10	3.13%	13	23.08%	9	8.17%	17.06%	8	8.17%	15	15.00%	9	9.00%	10	10.00%	10	10.00%	10	10.00%		
助手	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	
教員数(総数)	45	52.13.46%	52	59.14.00%	44	50.24.62%	16	18.18.18%	44	49.25.42%	49	54.22.22%	49	54.22.22%	50	55.22.22%	50	55.22.22%	60	66.67%	
助手除く	43	50.14.00%	47	54.14.23%	44	50.14.23%	14	16.14.23%	44	49.25.42%	49	54.22.22%	49	54.22.22%	50	55.22.22%	50	55.22.22%	60	66.67%	
教授	12	2.14%	14	14.23%	11	11.43%	3	3.00%	11	11.43%	11	11.43%	11	11.43%	11	11.43%	11	11.43%	13	13.00%	
准教授	8	0.00%	8	0.00%	8	0.00%	0	0.00%	9	9.00%	11	11.00%	10	10.00%	10	10.00%	10	10.00%	10	10.00%	
講師	1	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助教	30	3.23%	31	3.23%	26	2.81%	3.23%	31	3.23%	31	3.23%	31	3.23%	26	2.81%	26	2.81%	37	39.47%		
助手	4	0.00%	4	0.00%	4	0.00%	0	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	2	0.00%	
教員数(総数)	55	58.5.17%	59	62.5.17%	50	53.4.11%	53	56.4.11%	55	58.5.17%	55	58.5.17%	54	57.4.11%	48	51.4.11%	61	64.6.31%			
助手除く	51	54.5.56%	54	57.4.11%	46	48.4.11%	4	4.11%	51	54.5.17%	54	57.4.11%	54	57.4.11%	48	51.4.11%	61	64.6.31%			
教授																					
准教授																					
講師																					
助教																					
助手																					
教員数(総数)																					
助手除く																					
教授	10	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	0	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	10	0.00%	
准教授	5	1.67%	5	1.67%	4	1.33%	3	1.00%	4	1.33%	4	1.33%	3	1.00%	3	1.00%	3	1.00%	3	1.00%	
講師	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
助教	6	2.00%	6	2.00%	6	2.00%	4	1.33%	6	2.00%	5	1.67%	5	1.67%	5	1.67%	5	1.67%	5	1.67%	
助手	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
教員数(総数)	21	24.12.50%	24	28.50%	21	24.12.50%	7	8.12.50%	20	23.33%	20	23.33%	20	23.33%	18	21.43%	18	21.43%	23	27.14%	
助手除く	21	24.12.50%	24	28.50%	21	24.12.50%	7	8.12.50%	20	23.33%	20	23.33%	20	23.33%	18	21.43%	18	21.43%	23	27.14%	
教授	9	1.00%	10	1.11%	8	0.89%	2	0.22%	4	0.44%	6	0.67%	6	0.67%	6	0.67%	6	0.67%	8	0.89%	
准教授	5	4.44%	4	3.33%	4	3.33%	3	2.22%	4	3.33%	4	3.33%	4	3.33%	3	2.22%	3	2.22%	3	2.22%	
講師	9	3.00%	12	4.00%	7	2.33%	10	3.33%	7	2.33%	7	2.33%	7	2.33%	6	2.00%	6	2.00%	8	2.67%	
助教	26	8.34%	34	11.33%	24	7.33%	31	10.33%	9	2.78%	12	3.64%	12	3.64%	8	2.44%	8	2.44%	9	2.71%	
助手	4	6.00%	10	13.33%	4	5.33%	3	4.00%	3	4.00%	3	4.00%	3	4.00%	3	4.00%	3	4.00%	4	5.33%	
教員数(総数)	53	22.75%	75	29.33%	47	26.73%	73	35.62%	27	25.48%	32	24.08%	29	21.54%	23	17.30%	23	17.30%	52	44.23%	
助手除く	49	16.65%	65	24.62%	43	19.65%	62	30.65%	24	15.39%	24	15.39%	17	10.63%	18	11.54%	18	11.54%	43	36.96%	

②主要部局における職種別在籍教員学生の女性比率

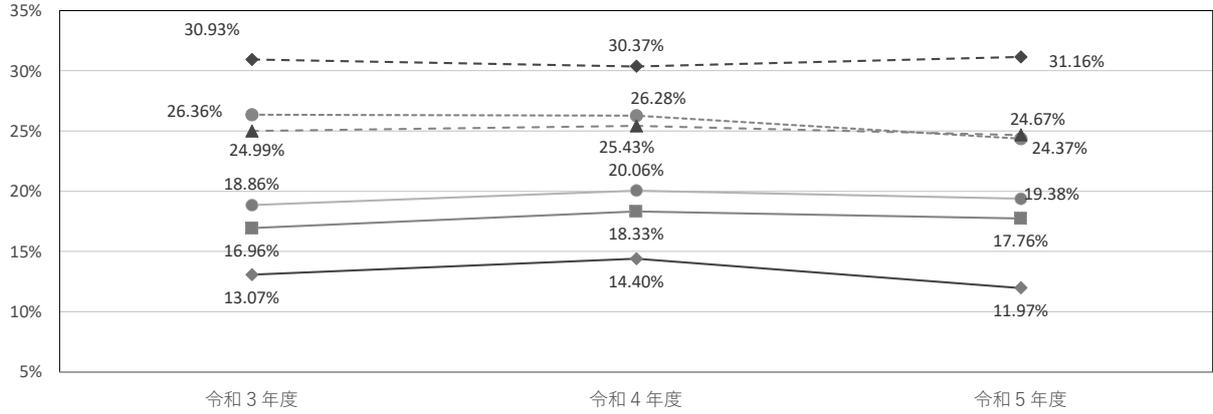
部局名	令和1年度				令和2年度				令和3年度				令和4年度				令和5年度								
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性						
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率					
病院	教授	10	9.09%	1	11	11	9.09%	1	11	11	9.09%	7	7	8	8	8	7	7	8	8	9	11.11%			
	准教授	4	22	18.18%	3	25	12.00%	2	23	2	25	2	24	2	24	2	24	2	26	2	27	7.41%			
	講師	68	74	8.11%	5	75	6.67%	5	73	5	78	6	69	5	74	6	64	5	74	6	74	13.51%			
	助教	178	49	27.7%	187	57	244	23.36%	198	58	256	22.66%	199	59	258	22.87%	198	58	256	22.66%	198	58	256	22.66%	
	助手	32	33	65	31	66	61	66	34	61	34	61	27	38	65	36	25	36	63	36	63	-			
	教員数(総数)	306	399	23.31%	324	97	421	23.04%	331	100	431	23.20%	326	105	431	24.36%	320	109	429	25.41%	316	109	34.49%		
	助手除く	274	60	334	17.96%	289	66	355	17.84%	304	66	370	17.84%	299	67	366	18.31%	295	71	366	19.40%	286	71	24.83%	
	教授	18	5	23	21.74%	19	6	25	24.00%	17	3	20	15.00%	22	5	27	18.52%	22	5	27	18.52%	22	5	27	18.52%
	准教授	28	10	38	28.32%	25	12	37	32.43%	23	12	35	34.29%	21	11	32	34.38%	22	12	34	35.29%	22	12	34	35.29%
	講師	9	9	18	50.00%	9	8	17	47.06%	7	8	15	53.33%	4	10	14	71.43%	5	11	16	68.75%	5	11	16	68.75%
助教	16	6	22	27.27%	18	5	23	21.74%	17	2	19	10.53%	14	5	19	28.32%	15	6	21	28.57%	15	6	21	28.57%	
助手	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	
教員数(総数)	71	32	103	31.07%	71	33	104	31.73%	64	27	91	29.67%	61	33	94	35.11%	64	36	100	36.00%	63	36	100	36.00%	
助手除く	71	30	101	29.70%	71	31	102	30.39%	64	25	89	28.09%	61	31	92	33.70%	64	34	98	34.68%	64	34	98	34.68%	
教授	165	18	183	9.84%	165	21	186	11.29%	163	19	182	10.44%	163	24	187	12.83%	157	22	179	12.29%	157	22	179	12.29%	
准教授	114	31	145	21.38%	107	34	141	24.11%	97	44	141	31.21%	92	39	131	29.77%	95	36	131	27.48%	95	36	131	27.48%	
講師	12	12	24	50.00%	13	10	23	43.48%	10	8	18	44.44%	7	11	18	61.11%	11	12	23	52.17%	11	12	23	52.17%	
助教	44	16	60	26.67%	43	23	66	34.85%	37	21	58	36.21%	34	27	61	44.26%	33	28	61	46.90%	33	28	61	46.90%	
助手	1	11	12	91.67%	1	10	11	90.91%	1	8	9	88.89%	3	7	10	70.00%	1	6	7	85.71%	1	6	7	85.71%	
教員数(助教・助手含む)	336	88	424	20.75%	329	98	427	22.95%	308	100	408	24.51%	299	108	407	26.54%	297	104	401	25.94%	296	104	401	25.94%	
教員数(助手除く)	335	77	412	18.69%	328	88	416	21.15%	307	92	399	23.06%	296	101	397	25.44%	296	98	394	24.87%	296	98	394	24.87%	
教員数(助教・助手除く)	291	61	352	17.33%	285	65	350	18.57%	270	71	341	20.82%	262	74	336	22.03%	263	70	333	21.02%	263	70	333	21.02%	
学部生	2037	130	3167	35.68%	2035	1097	3132	35.03%	2032	1074	3106	34.56%	2015	1052	3067	34.30%	1966	1116	3082	36.21%	1966	1116	3082	36.21%	
修士(博士前期)	382	384	766	48.10%	424	384	342	778	44.36%	441	354	795	44.53%	445	344	789	43.60%	445	344	789	43.60%	445	344	789	43.60%
修士(博士後期)	237	178	415	42.89%	244	191	435	43.91%	234	205	439	46.70%	241	210	451	46.56%	221	219	440	49.77%	221	219	440	49.77%	
教授	590	35	625	5.60%	585	45	630	7.14%	574	54	628	8.60%	574	68	642	10.59%	555	46	601	7.72%	555	46	601	7.72%	
准教授	487	50	537	9.31%	494	70	564	12.41%	473	76	549	13.84%	465	77	542	14.21%	472	53	519	10.21%	472	53	519	10.21%	
講師	138	22	160	13.75%	141	20	161	12.42%	146	19	165	11.52%	149	25	174	14.37%	133	23	156	14.74%	133	23	156	14.74%	
助教	827	171	998	17.13%	818	210	1028	20.43%	787	226	1013	22.31%	757	232	989	23.46%	744	244	947	25.77%	744	244	947	25.77%	
助手	62	65	127	51.18%	66	65	131	49.62%	53	69	122	56.56%	55	67	122	54.92%	56	60	116	51.75%	56	60	116	51.75%	
教員数(助教・助手含む)	2104	343	2447	14.02%	2104	410	2514	16.31%	2033	444	2477	17.92%	2000	469	2469	19.00%	1960	428	2388	18.25%	1960	428	2388	18.25%	
教員数(助手除く)	2042	278	2320	11.98%	2038	345	2383	14.48%	1980	375	2355	15.92%	1945	402	2347	17.13%	1904	366	2270	16.50%	1904	366	2270	16.50%	
教員数(助教・助手除く)	1215	107	1322	8.09%	1120	135	1255	9.96%	1088	149	1237	11.10%	1088	170	1258	12.52%	1160	122	1282	9.51%	1160	122	1282	9.51%	
学部生	5902	1745	7647	22.82%	5867	1732	7599	22.79%	5844	1745	7589	22.99%	5821	1741	7582	23.02%	5637	1334	6971	19.14%	5637	1334	6971	19.14%	
修士(博士前期)	2865	784	3649	21.49%	2829	803	3632	22.11%	2760	723	3483	22.70%	2715	722	3437	21.01%	2711	711	3422	20.39%	2711	711	3422	20.39%	
修士(博士後期)	1604	586	2190	26.76%	1597	624	2221	28.10%	1637	633	2270	27.89%	1660	619	2279	27.16%	1690	646	2336	27.65%	1690	646	2336	27.65%	
教授	755	53	808	6.56%	750	66	816	8.09%	737	73	810	9.01%	712	92	804	11.10%	712	68	780	8.71%	712	68	780	8.71%	
准教授	601	81	682	11.89%	601	104	705	14.75%	570	120	690	17.39%	557	116	673	17.24%	567	89	656	13.68%	567	89	656	13.68%	
講師	150	34	184	18.48%	154	30	184	16.30%	156	27	183	14.75%	156	38	194	18.75%	144	35	179	19.55%	144	35	179	19.55%	
助教	871	187	1058	17.67%	861	233	1094	21.30%	824	247	1071	23.06%	791	259	1050	24.67%	777	272	1049	26.98%	777	272	1049	26.98%	
助手	63	76	139	54.68%	67	75	142	52.82%	54	77	131	58.78%	58	74	132	56.06%	57	66	123	53.66%	57	66	123	53.66%	
教員数(助教・助手含む)	2440	431	2871	15.01%	2433	508	2941	17.27%	2341	544	2885	18.86%	2299	577	2876	20.06%	2257	530	2787	19.38%	2257	530	2787	19.38%	
教員数(助手除く)	2377	355	2732	12.99%	2368	433	2801	15.47%	2287	467	2754	16.96%	2241	503	2744	18.33%	2200	464	2664	17.78%	2200	464	2664	17.78%	
教員数(助教・助手除く)	1506	168	1674	10.75%	1505	200	1705	13.07%	1463	220	1683	13.07%	1450	244	1694	14.40%	1423	192	1615	13.74%	1423	192	1615	13.74%	
学部生	2875	2875	10814	26.58%	2829	10731	26.36%	2836	2793	10629	26.28%	2836	2793	10629	26.28%	2836	2793	10629	26.28%	2836	2793	10629	26.28%		
修士(博士前期)	2247	1138	3385	25.95%	2253	1157	3410	26.24%	2196	1065	3261	24.99%	2156	1076	3232	25.43%	2156	1076	3232	25.43%	2156	1076	3232	25.43%	
修士(博士後期)	1641	704	2345	29.33%	1641	815	2455	30.69%	1641	815	2455	30.69%	1641	815	2455	30.69%	1641	815	2455	30.69%	1641	815	2455	30.69%	
女子学部生比率																					60.70%				
男子学部生比率																					74.34%				
学部生比率(全体)																					70.71%				
女子学部生比率																					61.90%				
男子学部生比率																					74.29%				
学部生比率(全体)																					71.14%				

H17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  
H17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・金沢大学大学院の合計人数  
H16年度は元データがないため法学・経済の博士課程前期は修正なし  
R4以前はクローアを含んでいるが、R5年以降はクローアが抜けて計上

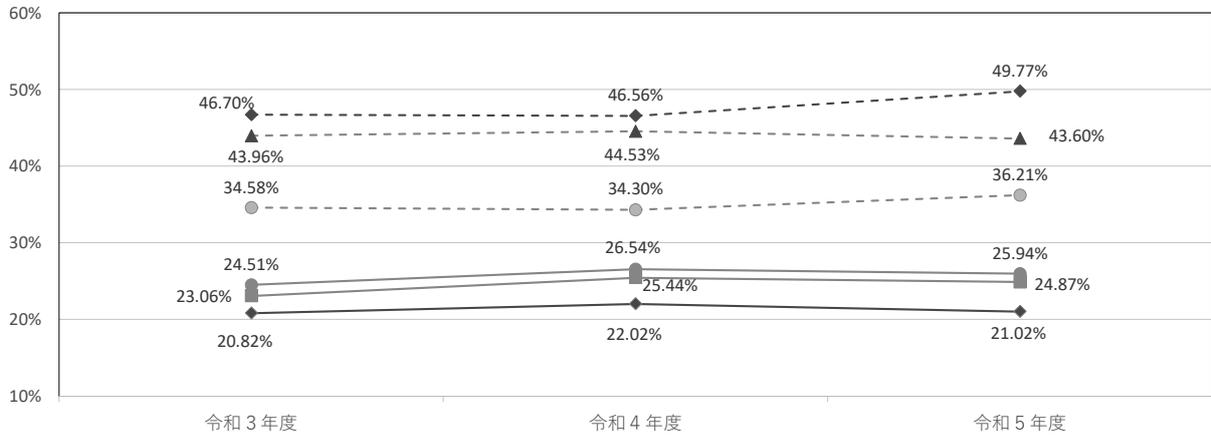
③主要部局における職種別在籍教員・学生の女性比率（グラフ）

● 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)

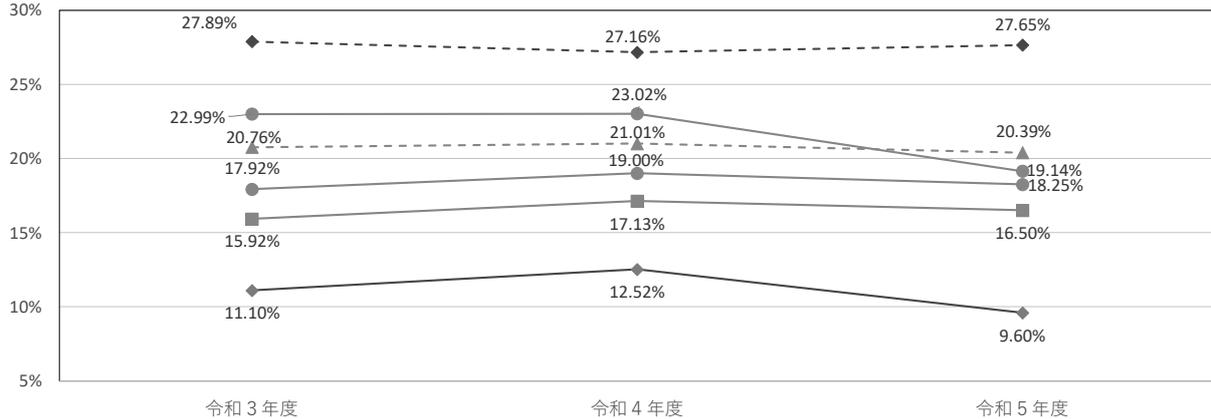
主要部局※<sup>1</sup>における在籍教員・学生の女性比率



人文社会系※<sup>2</sup>部局における在籍教員・学生の女性比率



自然科学系部局※<sup>3</sup>における在籍教員・学生の女性比率



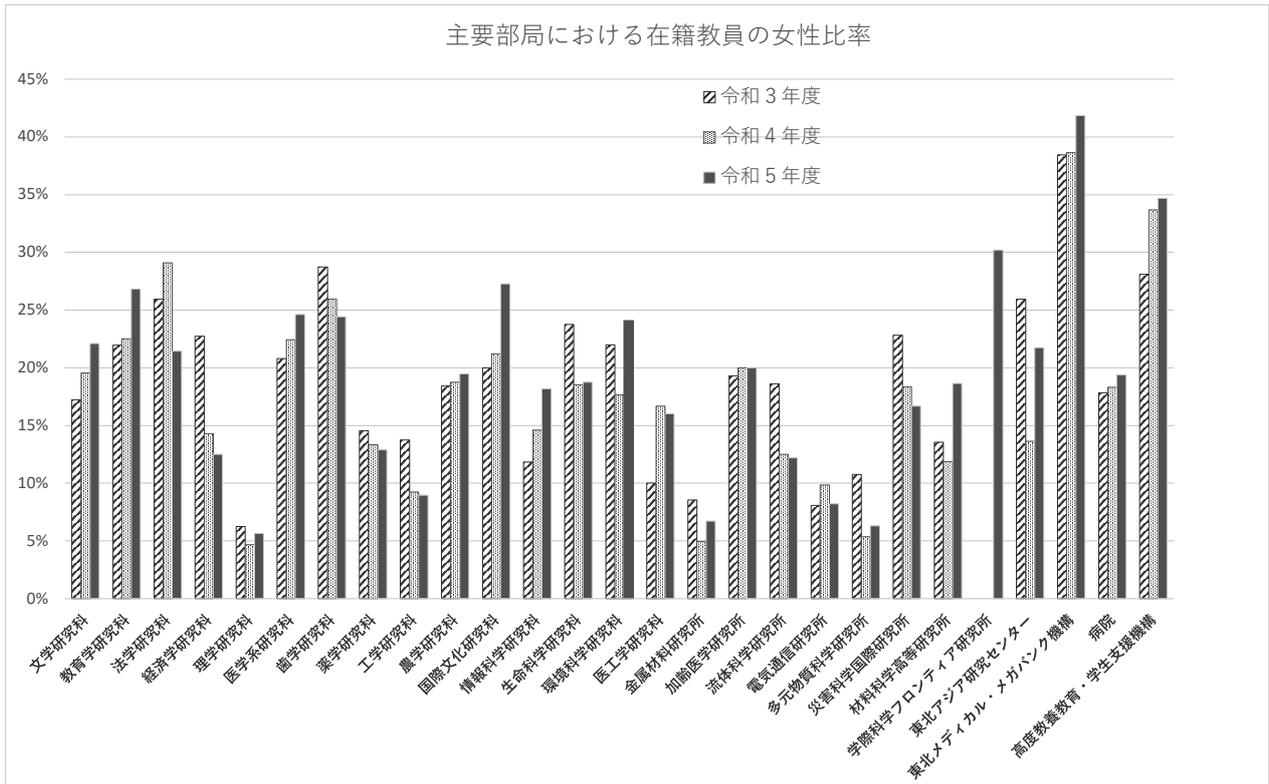
※<sup>1</sup> 学校基本調査よりDDEI推進委員会委員が在籍する部局のみ抜粋

※<sup>2</sup> 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

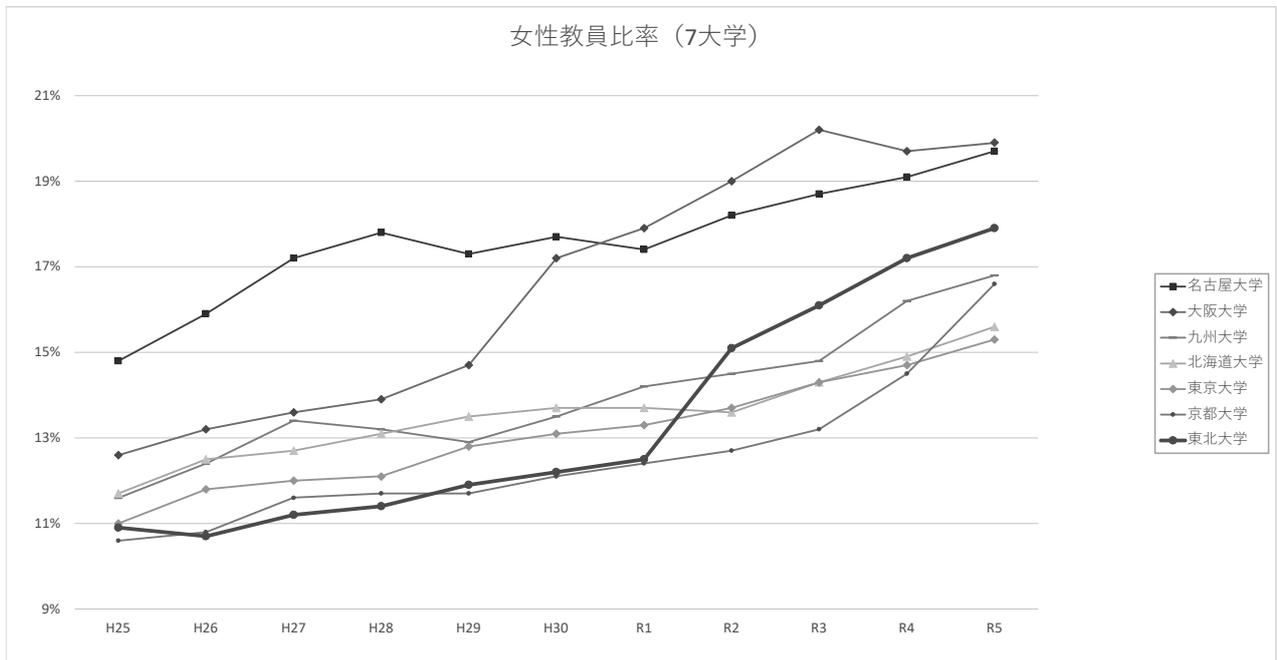
※<sup>3</sup> 自然科学系・理学研究科・理学部、医学系研究科・医学部、歯学研究科・歯学部、薬学研究科・薬学部、工学研究科・工学部、農学研究科・農学部、情報科学研究科、生命科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、金属材料研究所、加齢医学研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所、災害科学国際研究所、病院材料科学高等研究所、東北メディカル・メガバンク機構

※<sup>4</sup> 学際科学フロンティア研究所は人文科学系・自然科学系に該当する教員を分けて計上。

④主要部局における在籍教員の女性比率

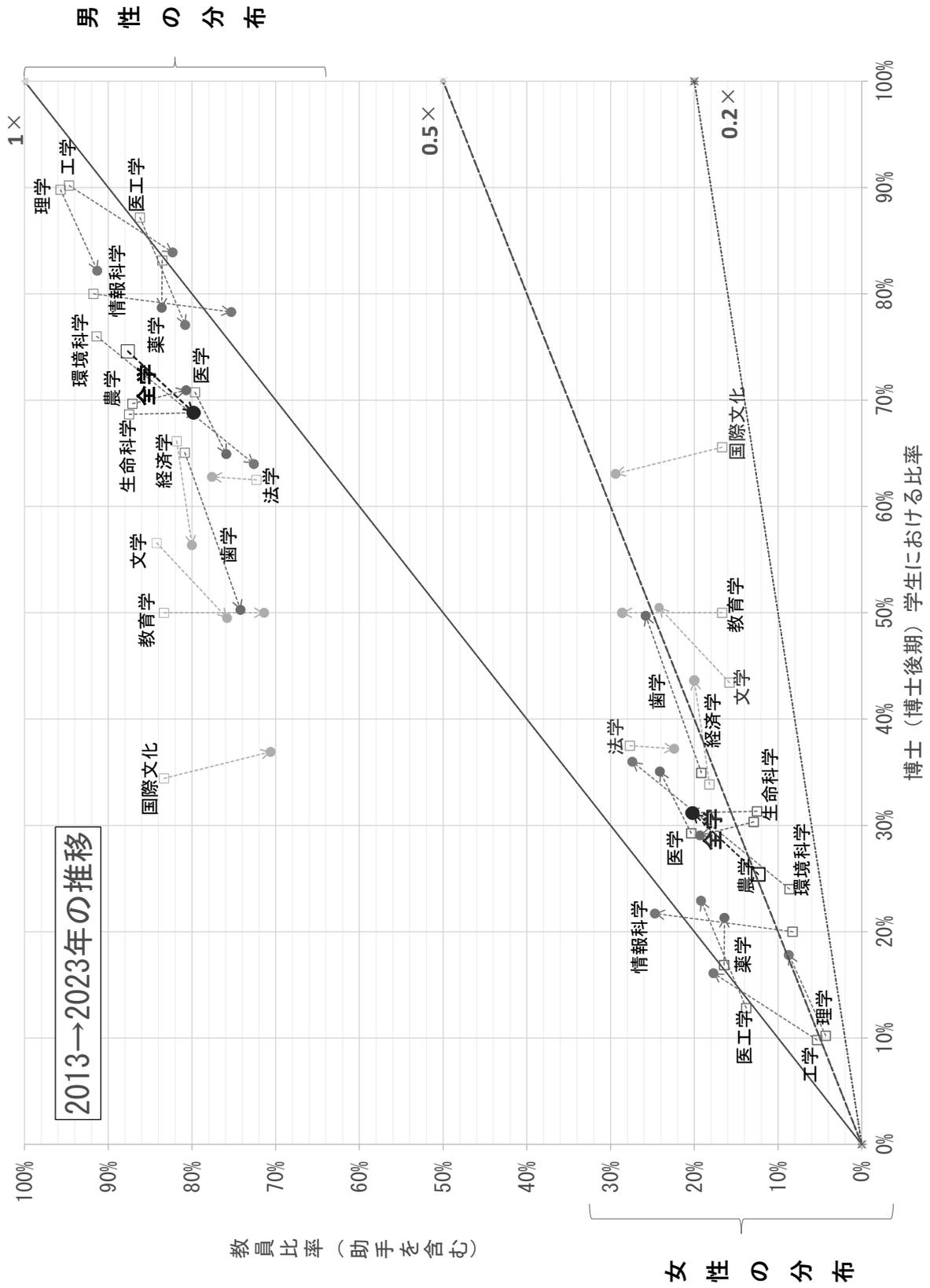


⑤女性教員比率（7大学）



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



**ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会報告書（令和5年度）**

【編集・発行】

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委員会

【問い合わせ先】

東北大学人事企画部人事企画課

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1

TEL：022-217-6353