

目 次

1. 平成 23 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

・ 委員長報告	1
・ 杜の都女性研究者ハードリング支援事業	5
・ 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013	6

2. 各ワーキンググループの活動報告

・ 実態調査 WG	8
・ 広報 WG	9
・ 相談窓口 WG	10
・ 両立支援 WG	11
・ 奨励制度 WG	12
・ 中期目標・報告書作成 WG	13

3. 各部署の取組み

・ 文学研究科	16
・ 教育学研究科	17
・ 法学研究科	18
・ 経済学研究科	19
・ 理学研究科	20
・ 医学系研究科	21
・ 歯学研究科	22
・ 薬学研究科	23
・ 工学研究科	24
・ 農学研究科	25
・ 国際文化研究科	26
・ 情報科学研究科	27
・ 生命科学研究科	28
・ 環境科学研究科	29
・ 医工学研究科	30
・ 教育情報学研究部・教育部	31
・ 金属材料研究所	32
・ 加齢医学研究所	33
・ 流体科学研究所	34
・ 電気通信研究所	35
・ 多元物質科学研究所	36
・ 東北アジア研究センター	37
・ 病院	38
・ 国際交流センター	39
・ 本部事務機構	40

4. 中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み

・ 文学研究科	41
---------	----

・ 教育学研究科	42
・ 法学研究科	43
・ 経済学研究科	44
・ 理学研究科	45
・ 医学系研究科	46
・ 歯学研究科	47
・ 薬学研究科	48
・ 工学研究科	50
・ 農学研究科	51
・ 国際文化研究科	52
・ 情報科学研究科	53
・ 生命科学研究科	54
・ 環境科学研究科	56
・ 医工学研究科	57
・ 教育情報学研究部・教育部	58
・ 金属材料研究所	59
・ 加齢医学研究所	60
・ 流体科学研究所	61
・ 電気通信研究所	62
・ 多元物質科学研究所	64
・ 東北アジア研究センター	65
・ 病院	67
・ 国際交流センター	68
・ 本部事務機構	69

5. 平成 23 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿 71

資料 1	平成 23 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	72
資料 2	平成 13 年度東北大学男女共同参画委員会報告に対する対応状況（抜粋）	74
資料 3	平成 23 年度男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募要項	78
資料 4	第 5 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）公募要項	83
資料 5	東北大学における男女構成比と推移（平成 24 年 5 月 1 日現在）	86

1. 平成 23 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

委員長報告

男女共同参画委員会 委員長 甲野 正道

1 これまでの活動状況と成果

(男女共同参画委員会の設置)

東北大学男女共同参画委員会は平成 13 年 4 月に設置されて以来、本学における男女共同参画状況の調査・広報活動、ジェンダー教育の振興、相談窓口の設置などを任務として積極的な活動を続けてきた。活動の基盤となっているのは、平成 13 年度にアンケート調査を基にまとめられた報告書「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」であり、とりわけそこに掲げられた 13 項目の提言である。

(平成 14 年度)

平成 14 年度には、その第 1 項目で提言されたシンポジウムを「第 1 回男女共同参画シンポジウム：学問・教育と男女共同参画」と題して開催するとともに、阿部博之総長（当時）のもとで「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表した。この宣言は、男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の創設、研究・労働環境の改善、不服申立・救済制度の確立などの方針を打ち出し、わが国の帝国大学の中で初めて女子学生に門戸を開放した歴史をもつ「東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して推進する」ことを明らかにしたものである。

(平成 15 年度)

平成 15 年度には、この宣言を受けて沢柳賞の公募と審査を行い、「第 2 回男女共同参画シンポジウム：性差とは何か？ヒトと人のあいだ」と併せて第 1 回授賞式を開催した。委員会内では、従来の「実態調査」「広報」「相談窓口」という 3 つの WG に加えて、「両立支援」「奨励制度」「報告書」をそれぞれ担当する WG を新たに設置し、取組みの強化に努めた。また、各部局に「男女共同参画ワーキンググループ」を設け、部局ごとの状況調査や改善策の検討を開始した。

(平成 16 年度)

平成 16 年度には、「第 3 回男女共同参画シンポジウム：現代日本社会とジェンダー」と併せて沢柳賞の第 2 回授賞式を開催した。実態調査 WG では、前年度に実施した意識調査の結果をリーフレットにまとめ、全学生および前教職員に配布した。また両立支援 WG では、教職員アンケート等で要望の強かった学内保育所の設置へ向けて本格的な準備を進め、前年度からの検討をもとに運営プランを策定するとともに、補助金の申請手続き等を進め、次年度の開所を目指して大きな一歩を踏み出した。

(平成 17 年度)

平成 17 年度には、待望の学内保育所「川内けやき保育園」が 9 月に開設され、運営には各キャンパス代表からなる「運営会議」が携わることとなった。利用者は順調に増加し、現在では定員（25 名）を超過している状態にある。11 月 26 日には第 4 回男女共同参画シンポジウムが「どこまで進んだ大学の男女共同参画」をテーマに開催し、併せて第 3 回沢柳賞の授賞式を行った。また「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」が採択され、大学のネットワーク構築を推進していくことが確認された。

(平成 18 年度)

平成 18 年度には、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル事業」に応募し、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択された。事業推進に当たっては、「女性研究者育成支援推進室」を設置し、委員会と密接に連携しながら各種事業を進めるこ

ととした。杜の都女性科学者ハードリング支援事業の一環として「育児のための短時間勤務制度の施行に関する協定書」をまとめ、平成 19 年度より実施されることとなり、併せて短時間勤務制度を利用する教員の研究業務評価において必要な配慮を行うこととした。10 月 15 日には第 5 回男女共同参画シンポジウムを「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」をテーマに開催し、併せて第 4 回沢柳賞の授賞式を行った。また、男女共同参画に関する「部局長アンケート調査」および「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査」を実施し、現状の把握に努めた。

(平成 19 年度)

平成 19 年度には「育児のための短時間勤務制度」の試行実施、「育児休業等の取得による任期の延長」の検討を行い、いずれも平成 20 年度から実施されることとなった。また、「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援金による「大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）」を立ち上げ、大学院女子学生を対象に主として海外渡航費用を援助することとした。11 月 17 日には第 6 回男女共同参画シンポジウムを「イノベーションを生み出す男女共同参画」をテーマに開催し、併せて第 5 回沢柳賞の授賞式を行った。実態調査 WG では教職員を対象にインタビューを実施し、きめ細やかな調査を行った。

(平成 20 年度)

平成 20 年度には「育児のための短時間勤務制度」及び「育児休業等の取得による任期の延長」について制度化を実現したほか、平成 19 年度から実施している「大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）」では 2 件が採択（うち 1 件は辞退）となった。11 月 22 日には第 7 回男女共同参画シンポジウムを「大学の男女共同参画－見えない壁を打ち破るには－」をテーマに開催し、その基調講演では、オーグ・B・グルットレ駐日ノルウェー王国大使より「ノルウェーの男女共同参画は今」を演題に講演いただいた。併せて第 6 回沢柳賞の授賞式を行った。また、実態調査 WG 及び両立支援 WG を中心として全教職員及び大学院生、研究者等を対象に学内保育所についてのアンケート調査を実施した。なお、本委員会について、本学の男女共同参画をさらに推進する観点から、構成メンバーを拡充することとし、平成 21 年度から新たに各附置研究所（東北アジア研究センター含む）から各 1 名、病院からも 1 名の委員を選出することとした。

(平成 21 年度)

平成 21 年度には、第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムを 11 月 28 日に片平さくらホールで開催した。「東北大学男女共同参画の現状～本音で語る課題と展望～」をテーマに、本学の男女共同参画の現状について、報告講演を踏まえつつ、薬学研究科長及び農学研究科長の参加も得てパネルディスカッションを行った。併せて第 7 回沢柳賞の授賞式を行った。また、平成 13 年度に部局長の意識調査のためのアンケートが実施されたが、その後の進展などを調査するために部局長アンケートを実施した。さらに、星陵地区に「星の子保育園」を設置、平成 22 年 3 月にオープンした。このことは、本委員会の平成 20 年度両立支援 WG・実態調査 WG が担当した「第二保育所設置に関するアンケートまとめ」において、「川内けやき保育園に続き、星陵地区と青葉山地区に順次新たな保育施設を設置」とされた内容に沿うものであった。

また、文部科学省科学技術振興調整費による新規事業「女性研究者養成システム改革加速」に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択され、初年度は 3 名の新規養成女性研究者を採用した。

(平成 22 年度)

平成 22 年度には、第 9 回東北大学男女共同参画シンポジウムを 12 月 19 日に片平キャンパスエクステンション教育研究棟で開催した。「男女共同参画政策と大学の使命」をテーマに、内閣府男女共同参画局長をお招きし、間髪なパネルディスカッション等が行われた。

沢柳賞については、例年通り募集を行い、研究部門及びプロジェクト部門特別賞の各 1 件を採択し、ローズ支援事業においては、8 件の応募の中から 2 件を採択した。また、「東北大

学における研究者支援に関するアンケート」を実施し、学内で行われている男女共同参画の実現に向けた様々な取り組みについて、どの程度浸透しているかの調査やどのような支援を必要としているのかの調査を実施した。

「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」については、昨年度に引き続き、既在籍女性研究者の支援事業や新規女性研究者11名を採用した。

2 平成 23 年度の活動

以上のようなこれまでの成果等を踏まえ、平成 22 年度は以下のような活動を行った（なお、詳細はそれぞれの報告等を参照していただきたい）。

(1) 第 5 回大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）

平成 19 年度より「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援により継続実施しており、平成 23 年 5 月と 9 月に募集を行い、2 件を採択した。

(2) 東北大学男女共同参画シンポジウムについて

震災等の影響により実施することが出来なかった。

(3) 第 9 回「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授与

奨励制度 WG（田中真美座長）を中心にして「沢柳賞」の公募と審査が行われ、研究部門 1 件の受賞者が決定された。

(4) アンケートについて

震災等の影響により実施することが出来なかった。

(5) 「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」実施

平成 21 年度に採択された「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を実施し、平成 23 年度は新規養成女性研究者を 3 名採用した。

3 今後の課題と提言

平成 23 年度は、東日本大震災における復旧活動があり、十分な活動が出来なかった。平成 24 年度は、第 2 期中期目標・中期計画期間の 3 年目にあたり、これまでの取組、及び国全体、国立大学法人全体、本学、部局等の現状を踏まえ、今後の発展に繋がるような活動を行っていくこととしたい。

(1) 女性教員比率向上のための積極的施策の具体化

本学の女性教員比率は少しずつ継続して上向きになっているものの、いまだ助教以上で 8%台にとどまっており、国大協や第 3 期科学技術基本計画が設定した数値目標には程遠いものとなっている。それこそ、大正 2 年（1913 年）に我が国の大学として初めて女性に門戸を開いた本学の施策として、また平成 14 年に国立大学として初めて「宣言」を発表した本学の施策として、それらに恥じない次の 100 年に向けた独自の積極的な施策を展開しなければならない。

幸い、本委員会メンバーはじめ関係の方々のご尽力により、そのための基盤となる 2 つの事業が 21 年度からスタートしている。まずは、杜の都ハードリングと特にジャンプアップの両事業を確実に実施していくことが肝要であろう。

(2) 学内保育所の整備充実

「川内けやき保育園」については、これまでの実績が評価されてきているが、入園希望者は増え続け、待機者がでていく状況にある。

平成 21 年度に星陵地区に設置された「星の子保育園」もほぼ定員を満たしている状況にある。

新たな保育所の設置について、震災後の影響等を勘案しつつ、両立支援ワーキングにて具体的な検討を開始することとしている。

(3) 本委員会のあり方

21年度から新たな構成により委員会が運営されているが、これが広く関係者の理解を得てうまく機能するよう心がけていく必要がある。

また、相談窓口のあり方については、これまで見直しの必要性が言われながらも具体的な成案を得ていない。ハラスメント相談窓口との関係を含めて、大学としてのシステムを早急に整備する必要があるだろう。

(4) その他

本学執行部（理事・副学長・部局長）や事務系職員幹部（部長・課長）への積極的な女性登用が望まれる。これまで、総長特別補佐や総長特任補佐、事務系職員では部次長への登用がなされてきているが、今後、このことについて一層留意される必要があるだろう。

杜の都女性研究者ハードリング支援事業について

女性研究者育成支援推進室 副室長 米永 一郎

「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」は平成 18 年度から 20 年度まで実施した文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を、平成 21 年度より本学独自の女性研究者支援として継承・発展させたものである。その目的は自然科学系分野における女性科学者のキャリアパス形成の障害となる様々なハードルを乗り越えるための支援と諸制度の改革・整備であり、女性研究者養成システム改革加速事業「杜の都ジャンプアップ for 2013」および男女共同参画委員会活動との連携により、シームレスな女性研究者支援が可能となっていると考える。本年度、女性研究者育成支援推進室を中心に進められたプログラムの具体的内容は以下のとおりである。

- (1) 育児介護支援プログラム（女性研究者の育児と研究の両立のための直接的支援）では、
 - a) 女性教員・技術職員が出産、育児を理由に研究を断念しないよう、研究を支援する補助者を配置する支援要員制度を実施した（利用者数：延べ 5 名）。
 - b) 同じく育児中の女性職員・学生等の休日出勤や出張時のベビーシッター利用に係る経費の一部を補助する制度について、応募資格を文系部局所属者や男性にも拡大して実施した（利用者数：延べ 15 名）。
- (2) 環境整備プログラム（女性研究者の職場環境改善に係る間接的支援）では、大学病院内の病後児保育室「星の子ルーム」への看護師と保育士各一名の追加配置のための経費支援を継続実施した。平成 23 年度は 419 名が利用した。
- (3) 次世代支援プログラム（次世代の女性研究者の育成）では、自然科学系部局に所属する女子大学院生をサイエンス・エンジェル(41 名)として採用し、小中高校への出張セミナー（9 校）、地域での体験型科学イベント（7 回）、オープンキャンパス（7 月 28 日）での授業や展示・説明を通じて、身近なロールモデルとして理系女子生徒の育成に取り組むとともに、サイエンス・エンジェル自身による研修会を開催し、相互支援による進路選択、自己啓発の機会を設けた。これまでの活動について、2011 年度第 6 回「ロレアルユネスコ女性科学者日本奨励賞特別賞」（平成 23 年 7 月 12 日）を受賞した。

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について

女性研究者育成支援室副室長 田中 真美

東北大学では、男女共同参画委員会による活動や「女性研究者支援モデル育成」事業としての「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」等により、男女共同参画意識向上と環境整備は着実に進展しているが、未だにその課題が多いことは否めず、一段と進んだ行動が必要であり、モデル事業で達成された優れた独自制度をさらに展開し、女性研究者比率の格段の向上とその養成を達成することが不可欠であると認識されている。平成 21 年度に開始された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に応募することを目的に、平成 20 年度 1 月に本男女共同参画委員会を中心に「女性研究者養成システム改革加速事業検討 WG（田中真美座長）」を立上げ、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を応募し、採択された。

本事業では、理、工、農学系分野において、優れた女性教員を新規に 5 年間で 30 名採用し、その能力と職階のジャンプアップを図り、世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く杜の都女性研究者」を育成することを目的としている。

新規採用に関しては、平成 23 年度は 3 名（理学研究科、工学研究科、農学研究科）の助教が本事業の対象者として採用されている。これらの対象者には、本人へのスタートアップ研究費、所属各部署への人件費一部の付与等が行われている。また、各教員に部局メンターが決定され、部局メンターによる指導が行われている。部局メンターからは年度末に報告書の提出をいただいている。

新規女性教員と既在籍女性教員を対象としたスキルアップ経費の付与によるスキルアップ支援については、毎月の公募を行い、8 件の国内会議と 7 件の国際会議の合計 15 件を採択し、旅費や登録費を付与した。支援を受けた者は報告書の提出と、シンポジウム内でのポスター発表が行われ、代表 2 名による口頭発表が行われた。

また平成 23 年度は 3 年目であったため JST により中間審査が行われ、現地調査対応、報告書の作成・提出およびヒアリングなどが行われた。中間審査において進捗状況は S 評価とされたが、総合で A 評価となった。また『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』シンポジウム 2011 — より大きなジャンプアップへ — を開催し、中間評価を受けた九州大学、北大、東京農工大、および本学を対象としてパネルディスカッションを行い、各大学の取り組み状況等を確認した。その際、本学の取り組みの中では、女性教員の採用比率や採用についての部局評価や部局への傾斜配分等が事業開始後に取り組みされており、この取り組みが優れていることが確認された。

また、養成のための事業として以下の 3 プログラムを実施した。

(1) 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム

新規採用者の部局メンターや、学内の文系理系によらない女性教授による沢柳フェローによる複数メンター制を確立している。沢柳フェローとは、「科研費の採択を目指して」と題した座談会形式の沢柳フェローランチミーティングとシンポジウム終了後の茶話会が 2 回開催された。

推進室主催のセミナーとしては、教育関係共同利用拠点提供プログラムと共同で開催での「大学教員のキャリアパス」でのハードリング事業やジャンプアップ事業に関する講演と、農学研究科長山谷知行先生による「外部資金獲得について」セミナーが行われた。

また、この他に既存の学内開催の授業等も利用し、異分野融合力アップセミナーや、組織・研究マネジメント力アップセミナーなどを開催し個々のジャンプアップへつながる

ような養成改革加速事業として展開している

(2) ネットワーク創生プログラム

女性研究者が研究やプロジェクト等の先導を可能とすることを目指して、総合大学の特色を生かした情報を共有し、かつ発信するための異分野融合による技術・人的ネットワークの創生を行う。

情報共有・研究発信として Web ネットワークシステムを用いて、関連セミナー情報の紹介、企画用掲示板、カレンダーの設置、女性研究者データベース登録・管理、女性研究者受賞歴の HP 作成と掲載、女性研究者 SNS for ジャンプアップの運用が行われている。また、「東北大学女性研究者ファイル」を発刊し、9名の女性研究者の紹介や全学女性研究者リスト（180名）の掲載を行っている。また、動画～東北大学 女性教員からのメッセージ～を配信している。

本プログラムでの理学・工学・農学分野だけでなく医歯系や文系分野や、本学で採択されている GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」プログラム（代表：辻村教授）とも連携している。

(3) 研究スタイル確立支援プログラム

女性研究者の研究スタイル確立のための支援を行うと共に、男性も含めた全学での男女共同参画意識の啓発・醸成を進める。平成 23 年度は「お母さんは「特許審判官」」のタイトルでセミナーを行った。

以上のように、本事業は男女共同参画委員会での活動や推進室で行っているハードリング事業と緊密な連携により実施されている。女性研究者育成支援推進室では、ハードリング事業に加え、ジャンプアップ事業用のプログラム推進班が立ち上げられ、各班で班長を中心に事業を展開している。上記のプログラムセミナーやメンターからの報告書、スキルアップ支援を受けた者からの報告書などをまとめて年度末には報告書の作成を行っている。

平成 23 年度は東日本大震災の影響により、各プログラムやスキルアップ経費による養成支援の遅延などがあった。しかしながら、外部資金獲得に関するランチミーティングやセミナーを行うことによって、新規採用女性教員の科研費の応募数の増加が確認され、効率的に養成プログラムが進められている。

実態調査 WG

平成 23 年度の実態調査 WG は、下夷美幸（文）、杉本亜砂子（生命）、庭野道夫（電通）、明日香壽川（東北アジア）、吉成浩一（薬）の 5 名から構成された。

平成 23 年度は、本 WG で平成 22 年度に実施した東北大学の学部学生と職員を除く全構成員を対象とした研究者支援事業に関するアンケート調査の結果の解析が十分でないこと、また震災対応のため WG 活動に十分な時間をとれないこと、の理由から、平成 22 年度のアンケート調査の追加解析を行なうことを計画した。解析に時間を要しており、平成 24 年度も解析を継続中である。このため、平成 24 年度に、当概年度の活動報告と併せて報告したいと考えている。

実態調査 WG 座長
吉成 浩一

広報WG

広報ワーキンググループは、男女共同参画の広報に関する業務を行っている。平成23年度には、甲野正道（委員長・座長）、山本照子（歯学研究科）、京谷孝史（工学研究科）、冬木勝仁（農学研究科）、全真嬉（情報科学研究科）、村木英治（教育情報学研究部）、永次史（多元物質科学研究所）をメンバーとしているところであったが、東日本大震災の影響によりシンポジウムの開催をすることが出来なかった。

広報WG 座長

甲野 正道

相談窓口WG

相談窓口WGは、甲野正道（委員長、理事）、大隅典子（総長特別補佐、医）、辻村みよ子（副委員長、法）、米永一郎（副委員長、金研）、高橋秀市（総務部長）、佐藤静香（学生相談所）の6名の委員で構成された。

前年度までに引き続き、男女共同参画相談窓口を試行的に設置したが、本年度の相談件数は0件であった。これまで男女共同参画相談窓口WGに寄せられてきた相談は、年に0件～数件であり、主な相談内容は、育児・介護と研究・仕事との両立支援に関わる相談、キャリア形成に関わる相談、ハラスメントに関わる相談等であった。今後の課題は、これまでの男女共同参画相談窓口の利用状況を踏まえて、学内の他の相談窓口との連携を含む、大学として必要な相談システムについて、具体的な検討を行っていくことであると考えられる。

相談窓口WG座長
佐藤 静香

両立支援 WG

両立支援 WG は、工藤与志文（教育・座長）、大瀬戸真次（経済）、藤田恭子（国際文化）、山田直子（国際交流）渡辺みか（病院）の 5 名から構成された。今年度は、引き続き青葉山地区における新学内保育園の開設に向けての計画と準備期間となったが、東日本大震災の影響により審議が中断された。来年度以降、具体的な施設の必要性等を再度検討し、審議を継続させていく予定である。

両立支援 WG 座長
工藤与志

奨励制度 WG

奨励制度 WG は、寺田 眞浩 (理)、清水 律子 (医)、星野 仁 (環境)、千葉 奈津子 (加齢研)、白井 敦 (流体研)、田中真美の 6 名から構成されており、例年、沢柳賞と東北大学女子学生海外渡航支援事業 (ローズ支援事業) 関連について活動を行われるが、平成 23 年度は東日本大震災の影響で以下のような変則的な対応となった。

活動状況

1. 平成 23 年 7 月 25～27 日ローズ支援事業について審査に先立ち、委員長から本件は、通常 WG において審査を行うもの、その後男女共同参画委員会にて了承をとるものであるが、申請者の旅程まで時間がないこと、また委員会未開催のため、WG が設置されていないことから、甲野委員長、大隅総長特別補佐、辻村前副委員長、米永前副委員長及び田中前奨励制度WG座長の 5 名による審議となり、男女共同参画委員会において報告することとなった。1 件の応募について審査を行い、以下の 1 名に対し援助を行うこととした。

・国際文化研究科 齋藤 優子

また、ローズ支援事業経費が 30 万円 (1 件は 15 万円までの支援) であるため、平成 23 年 8 月 5 日の本委員会において確認し追加募集を行うこととなった。追加募集に対し 1 件の応募があり、援助を行うこととし、平成 24 年 3 月 5 日の委員会で確認された。

・医学系研究科 Sally Wai-chi Chan

2. 沢柳賞

①募集に関連して平成 23 年 8 月 5 日に行われた本委員会にて募集要項の確認が行われ、締め切りのタイミングも延長され再公募が行われることとなった。平成 23 年 11 月 30 日に応募を締め切り、研究部門 1 件、プロジェクト部門 2 件の応募があった。平成 24 年 3 月 21 日に行われた本委員会にて、選考委員会委員については委員長へ、また選考については選考委員会へ一任することが確認した。

②選考委員

甲野 正道 (審査委員長、男女共同参画委員会委員長)

才田 いずみ教授 (文学研究科: 外部)

吉田 教授 (経済学研究科: 外部)

寺田 委員 (理学研究科)、

田中 真美委員 (医工学研究科)、

千葉 委員 (加齢研)、

高橋 部長 (本部)、計 7 名。

③上記選考委員構成員 7 名に事前に応募書類等を送付し、平成 24 年 3 月 30 日審査会を開催した。審議を行い応募理由書の再提出を要するものもあり継続審議となり、後日メールにて下記のように審議決定となった。

④選考結果

A: 研究部門: (賞金 40 万円)

日本の農村地域における男性看護師の生存戦略 (Survival strategies of male nurses in rural areas of Japan) 医学系研究科 教授 朝倉 京子

C: プロジェクト部門 該当なし

中期目標・報告書作成WG

1 活動報告

中期目標・報告書作成WGは、米永一郎（副委員長、金研）を座長として、甲野正道（委員長、理事）、大隅典子（総長特別補佐、医）、辻村みよ子（副委員長、法）、高橋秀市（総務課）の5名の委員からなり、年次報告書の作成、中期目標・中期計画達成のための取組と課題の検討などを任務とする。これらの任務に関してメール会議等により検討した。

男女共同参画委員会報告書については、事情により平成24年7月末までに提出される各WG・各部局の原稿をとりまとめ、11月の委員会において決定した。平成23年度は第2期中期目標・中期計画期間の3年目ではあったが、平成23年3月11日の東日本大震災からの復旧活動にあたり、継続してきたシンポジウムの開催を含め、十分な活動を実施できなかった。ただ、この非常事態という状況で、本学における男女共同参画の推進について熟慮する機会ともなった。これらを基盤として、平成24年度は本学新執行部の下、新たな展開を図りたい。

2 東北大学男女共同参画の課題と検討すべき対応策

1)平成13年に東北大学男女共同参画委員会が発足し、翌14年に第1回男女共同参画シンポジウムにおいて「男女共同参画推進のための東北大学宣言」が出されて以来10年が経過し、男女共同参画委員会の取組も定着してきたと考える。また、分野が限定された女性支援であるが、平成21年度から文部科学省・科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業(現:文科省技術人材養成補助金)の「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」および本学独自の「女性研究者ハードリング支援事業」が実施されており、また21COE「ジェンダー法・政策研究センター」(2003-2007年度)、GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」(2008年度-)により男女共同参画推進のための政策や社会制度の学術研究が展開されている。このような多くの取り組みのもと、そして、東北大学アクションプラン「井上プラン」2011年度改訂版にも「5組織・経営(3)-D男女共同参画の推進に向けた取組」として、「女性教員の増員に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する」というプランが明示された。

本年度特記すべきことは、平成23年4月より本学初の女性部局長として法学研究科に水野紀子研究科長が誕生し、さらに5月に小谷元子理学研究科教授が

原子分子材料科学高等研究機構（WPI）の副機構長に就任したことである。

しかしながら、2011 年度においては、震災からの復旧期であったことにも起因するが、女性教員比率は平成 13 年に較べ約 2 倍に増加したとは云え、依然として 11%にすぎず、その改善は緩慢であり、執行部・各部局と男女共同参画委員会、女性研究者育成支援推進室等が協力して具体的、かつ非常時にも揺るがない行動計画を策定して取組を推進することが急務である。

2) 本学は教職員のジェンダー・バランスの改善に向けて、総合大学としての分野毎の特有の事情を配慮して、一律の数値目標は採用せず、各部局の自主的取組を期待し、さらにそれを促進するための部局評価等を含めた制度改革を進めている。現在理工農系分野に限定して実施されている東北大学「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」は女性採用に専用枠を設定せず採用目標を達成することを特徴としており、確たる成果を挙げつつあるいるが、これは本学の男女共同参画に係る歴史やその啓発・醸成活動、制度改革の成果と云えよう。さらに加速するためには、研究者支援事業に関するアンケート調査結果（平成 22 年度実施）に見られるように、(a)結婚・出産・育児、介護等に対するサポートの充実、(b)研究・教育に専念できる環境整備、(c)若手研究者の育成等が必要であろう。そして、実効性のある全学的な研究者支援制度の創出と、速やかな実施による本学全体の教職員のジェンダー・バランスの改善が望まれる。

3) 本学構成員のワークライフバランスを確保し、その両立を支援するための男女共同参画環境の改善・整備として、学内保育園の設置が強く望まれた。そして平成 17 年 9 月に川内地区にけやき保育園が設置され、平成 22 年 3 月星陵地区に星の子保育園が開設された。しかし、それら保育園に対しては、国際的な学術社会貢献のための海外研究者・留学生の家族や、障害児の受入など、拡張・増設・機能強化の要望がなされている。次に、男性の育児参加を促進するために、その育児休業取得率を高めるための措置（例えば、男性の育児休業取得について現行の配偶者の取得に伴う特別休暇 2 日と育児のための特別休暇 5 日の特別休暇に加えて、さらに数日の休暇の取得を可能とするパパ・クォータ制の実施とそのための個人・部局業績評価を含む環境整備）、現行の短時間勤務制の拡充とオーダーメイド型などの多様化などの実現が望まれる。

4) 教職員・学生等に対するアカデミック、パワー、セクシュアル等のハラスメントをなくし、個性と人権を尊重し保障する環境を整備することが肝要である。また、意識改革のためのジェンダー・人権等に関する教育・研修等の実施支援も重要であり、その継続的な実施と、男女共同参画に関する研究教育支援システムの構築（全学的な女性教員・学生のネットワーク、メンター制など）が望まれる。

5) 東北大学の男女共同参画活動は委員会発足以来10年となったが、平成23年度は22年度報告書の発行が遅れ、また継続的に開催してきた男女共同参画シンポジウムも開催できず、沢柳賞の公募と選考も遅れた。震災からの復旧という特殊な事情であったとはいえ委員会自身猛省すべきことであり、とくに、復旧を通じて男女共同参画をより一層実現する機会であったことを思えば、なおさらこの間の空白が悔やまれる。

次に、平成23年度で男女共同参画奨励賞（沢柳賞）は9回を数えるが、その目的である男女共同参画に係る研究の奨励と活動の支援に関し、十分な成果を挙げ、本学の男女共同参画意識の啓発・醸成に貢献したと考える。したがって、その奨励賞について今後の在り方を検討すべき機会でもあろう。

このように本男女共同参画委員会としても、その現状の把握と、これまでの取組の検証、その課題の抽出し、次なる展開を図り、大学における男女共同参画の実現することが必要である。

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキング・グループは、下夷美幸准教授（座長）・川合安教授・田中重人准教授の3名の委員（女性1人、男性2人）によって構成されており、全学の男女共同参画委員である下夷美幸准教授がWGの座長を兼任し、活動している。

開催状況

会議については、男女共同参画推進ワーキング・グループの委員間で必要に応じて、メール等で行う形をとっている。

活動状況

本年度は、文学研究科主催のFDやシンポジウム等は開催していないが、GCOEプログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」(拠点リーダー:佐藤嘉倫教授)の下記シンポジウム開催に委員が尽力し、学内外の参加者にジェンダー問題への関心を広く喚起した。なお、本拠点は、社会階層と不平等の構造と変動研究・マイノリティ研究・公正研究・国際移動研究の5部門からなり、幅広く教育・研究活動を行っているが、ジェンダーの問題もこうした教育・研究の中で大きな位置を占めている。下記のシンポジウムはマイノリティ研究部門により企画されたもので、いずれもジェンダーを主要な論点とするものである。

1. テーマ：「家族の多様性と不平等の形成」
日時：2011年11月12日（土）13：30～17：30
場所：東北大学東京分室会議室A・B
2. テーマ：「災害におけるジェンダーとマイノリティ」
日時：2011年12月17日（土）13：00～17：30
場所：東北大学文科系総合研究棟（教育学研究科）2階206教室
3. テーマ：「社会的マイノリティとステレオタイプ」
日時：2012年2月28日（土）14：00～17：00
場所：東北大学東京分室会議室A・B
場所：東北大学文科系総合研究棟（教育学研究科）2階206教室

教育学研究科男女共同参画推進委員会は、男女共同参画推進委員会の活動の一環として、「男女共同参画に関する大学院生の意識調査」を企画し実施した。教育学研究科に在籍する大学院生を対象に、男女共同参画に関する意識・考え方、男女共同参画推進に関する研究科ならびに当委員会への要望について尋ねた。全体で31名の院生から回答が寄せられ、今後の委員会活動を考える上での基礎資料が得られた。調査結果は報告書としてまとめられ、教育学研究科の教員に配布された。

開催状況

平成24年

3月19日 上記に関する一連の活動の総括をおこなった。

法学研究科

法学研究科男女共同参画委員会は、研究科長・評議員を含む6名の委員からなり、当研究科における男女共同参画状況と男女共同参画推進の方策について検討することを任務とする。平成20年6月から、法学研究科を中心に、グローバルCOE プログラム「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が実施されてジェンダー平等問題に取り組んでいるため、教職員の意識も高い。また、法科大学院等で「ジェンダーと法」などの講義を担当しており、今後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にしている。

開催状況

委員会自体は開催されていないが必要に応じメール等で検討し、下記のようにGCOE 研究・教育の推進のために委員が尽力した。

1 ジェンダー学関連科目の開講および学会後援

- ① 法科大学院・公共政策大学院「ジェンダーと法」（演習）：小島妙子非常勤講師
- ② ジェンダー法学会学術総会開催の後援・研究会共催等（平成23年12月2-4日）：水野紀子研究科長（開催校挨拶）、辻村みよ子教授（学会理事長）、嵩さやか准教授（講演）ほか

2 GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」における研究・教育の推進

本プログラムは法学研究科を中心に推進されており、数多くの国際セミナーや研究会を開催した。その成果はGEMCジャーナルや成果出版物で公表されている。また、ダブルディグリーをめざすクロスナショナルドクトラルコースをはじめ多くの留学生を含む大学院博士課程学生をRAとして採用し、ジェンダー・センシティブな研究者の育成に努めている。

（成果の詳細は、<http://www.law.tohoku.ac.jp/gcoe/>参照）

3 「ジェンダー平等と多文化共生」研究センターの運営

法学研究科「ジェンダー平等と多文化共生研究センター」を平成22年7月に片平キャンパス・エクステンション教育研究棟1階に移転し、ジェンダー平等と多文化共生に関する総合的な研究センターとして運営してきた。蔵書約8000冊を有するこのセンターは、本学の男女共同参画委員会及び女性研究者育成支援推進室を中心とした男女共同参画推進・両立支援施策のシンクタンクの役割を担うものである。平成23年度には蔵書目録も作成し、ジェンダー法学会理事・会員をはじめ多数の来訪者を得た。同時に、教育面でも、ジェンダー教育や若手研究者支援の拠点として重要な機能を担っている。

（センターHP、<http://www.law.tohoku.ac.jp/gemc/>参照）。

経済学研究科男女共同参画ワーキンググループは、平成 16 年度より継続的に活動しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に関する問題を検討している。平成 23 年度は 3 名の教員（うち女性教員 1 名）から構成され、随時メール等で審議を行うとともに、必要に応じてミーティングを開催するという機動的な体制で動いている。また、学内および研究科内各種委員会や、研究科内外のイベント等とも連携し、高い成果をあげられるよう工夫している。

活動記録

1 女性研究者育成のための活動

国際交流支援室が、外国人留学生向けに子育て支援プログラムを提供し、研究者を志望する可能性のある女性外国人留学生の修学環境の改善に貢献した。

2 教職員や学生の学内外での男女共同参画活動参画の推奨

- ①小田中直樹教授・吉田浩教授が、宮城県男女共同参画審議会委員を務めている。
- ②石垣政裕講師が、仙台市放課後子どもプラン推進委員会委員を務めている。
- ③吉田浩教授、「都道府県別の合計特殊出生率（平成 12 年～22 年）を再計算－全都道府県で平成 17 年に大きく落ち込み、翌 18 年に V 字回復－」を公表

吉田研究室は、平成 17 年や 22 年などの国勢調査年の値と、他の年の値が単純に比較できないことが指摘されている厚生労働省「人口動態統計」の都道府県別の合計特殊出生率（平成 12 年～22 年）について、その推移をより正確に把握するために再計算を行い、公表しました。それによれば、合計特殊出生率は、全都道府県で平成 17 年に一旦大きく落ち込んだものの、翌 18 年に V 字回復していることが明らかになりました。この研究成果は大きな反響を呼び、NHK テレビ、ラジオを通じて東北地域ならびに全国に放送されました。

理学研究科男女共同参画推進委員会は、平成 14 年 9 月に設置された「男女共同参画推進 WG」を前身とし、平成 17 年 4 月から理学研究科の正式な委員会として発足し、組織的な取り組みを行っている。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ね、各委員は専攻教員各 2 名と事務・技術職員から成る 15 名のメンバーと、委員会内に設置した WG（セミナー企画、広報、女性院生支援、環境改善検討）の実務をサポートするオブザーバー 4 名から構成されている。また、平成 22 年度 6-9 月環境 WG を中心に女性休憩室の運用に関する検討会を実施後、9 月より理学研究科女性教職員有志による女性休憩室運営グループ *grace* を設置の上、管理を移行。

活動記録

- 1 東北大学女性研究者育成支援推進室によりオープンキャンパスの企画の一つとして主催された下記の催しの広報ならびに運営を支援した。
 - ・ 平成 23 年 7 月 27 日（水）12:00-13:30
ランチタイム for 女子高校生 by 理工農 若手女性研究 2011
参加者：女子高校生約 65 名、保護者・メディア他約 10 名、合計約 75 名
理学部総合棟 2 階第 3 講義室（205 号室）にて本学「理 工 農」系部局に所属する若手女性研究者が女子高校生向けに研究を紹介。理学研究科からは「北 佐枝子（地震噴火予知研究観測センター）佐藤 由佳（地球物理学専攻）寺田 香織（地球物理学専攻）」が科学の面白さ、大変さ、魅力を紹介した。
 - ・ 平成 23 年 7 月 28 日（木）12:00-13:30
オープンキャンパス for 女子高校生 by サイエンス・エンジェル 2011
参加者：女子高校生約 90 名、保護者・高校教諭約 10 名、合計約 100 名
理学部総合棟 2 階第 3 講義室（205 号室）にて、第一部では女子高校生向けに本学の大学院生（サイエンス・エンジェル）が研究を紹介。第二部では昼食を取りながら女子高校生とサイエンス・エンジェルとのグループトークを実施。
- 2 女性休憩室利用ガイダンス開催
理学総合棟 3 階講義室において女性休憩室利用説明会および利用者登録を実施した。
 - ・ 第 1 回：平成 23 年 7 月 29 日 17:00-17:30 参加者 14 名
理学研究科国際交流推進室(DIRECT)に留学生への周知と言語サポートを依頼の上実施。
 - ・ 第 2 回：平成 23 年 9 月 14 日 13:00-13:00 参加者 4 名。
 - ・ 第 3 回：平成 23 年 10 月 14-16 日 13:00-13:00 参加者 2 名。
※現登録者数 89 名（留学生 12 名を含む、平成 22 年度登録者数との合算）
- 3 ゆかた着付け企画（” Yukata try on”）
 - ・ 平成 23 年 7 月 29 日（金） 17:30~18:30
女性休憩室利用申し込み（希望者）を対象に実施。DIRECT の協力を得て、留学生への案内と言語サポートを実施。定員一杯の留学生 9 名と日本人学生 1 名が参加。有志スタッフ 5 名で対応。

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループでは、必要に応じて、教室員会（医学系研究科および病院所属の教授以外の教職員、大学院生から構成される団体）と協力して活動を行っている。具体的な活動としては、女子休憩室の整備や維持を行い、女性教職員や女子学生の就労就学のサポートを行っている。また、東北大学病院内に設置されている学内保育園「星の子保育園」および病後児童保育室「星の子ルーム」の管理や運営に協力し、教職員の子育て支援を行っている。さらに、宮城県女性医師支援センター主催のセミナー開催に協力し、女性医師支援活動を行っている。今年度は、7月9日開催の女性医師支援セミナーと9月27日開催の女性医学生・研修医支援セミナーに講師を派遣した。

歯学研究科

平成 23 年度の歯学研究科男女共同参画 WG 委員会は、山本照子委員長のもと歯学研究科および病院所属の教職員 7 名で構成され、下記の活動を行った。本年度は、全学の男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室からの講演会など様々な情報の伝達や、委員間の意見交換などにメールを活用した。

開催状況

平成 23 年

7 月中旬 平成 23 年度の事業計画について審議し、以下の事業を行うこととした。

- 1) 男女共同参画推進のための講演会の実施
- 2) 男女共同参画推進のための懇親会の実施

平成 23 年 11 月－平成 24 年 1 月 講演会の内容等について委員間で、種々意見交換し、実施に向けて詳細を検討した。

活動報告

1 男女共同参画推進のための講演会の開催

平成 23 年 1 月 18 日に理学研究科 小谷元子教授を講師としてお迎えし、ご専門の数学、特に離散幾何解析学に関するお話ならびに、東北大学男女共同参画の取り組みについてご説明頂いた。「多様性は飛躍の土壌」との演題にて、教職員、大学院生、研修医など全構成員を対象とし、特に若い世代の参加がなされた。

2 男女共同参画推進のための懇親会の実施

平成 23 年 1 月 18 日に講演会終了後、男女共同参画推進のための懇親会を実施した。かなりの多くの参加者により、具体的に小谷先生のこれまでの学問や、現在の立場でのご活動、今後の飛躍にむけての活動について、多くの参加者と直に懇談頂き、若い研究者の女性のみならず男性の出席者にとっても、将来にむけて非常に有効な懇親会であった。

薬学研究科

薬学研究科では、5名の教員により薬学研究科男女共同参画推進委員会を運営し、このうち1名（副委員長）が全学の男女共同参画委員を兼任している。本研究科における男女共同参画に関する活動に関しては、本委員会が中心となり事務職員の協力のもと実施している。なお、薬学研究科男女共同参画推進委員会の委員長および副委員長は、女性研究者育成支援推進室メンバーも兼任している。

開催状況

会議は行なわず、不定期にメールでの情報交換を行った。

活動内容

今年度は、セミナー等の企画は行なわなかったが、全学の男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室の活動について教員会議で報告するとともに、メールで教職員、学生へ周知した。その成果として、薬学研究科から6名がサイエンスエンジェルとして採用された（女子大学院生数は48名）。

工学研究科

工学研究科男女共同参画委員会では、平成23年度は以下のように会議を開催し、また男女共同参画委員会と工学部入試検討委員会の共同によるミニフォーラム「工学にかける私の夢」（東北大学工学部オープンキャンパス）を実施した。

開催状況

平成23年

- 5月31日 全学男女共同参画委員会との連携活動について報告・審議した。女子入学率向上を目指し、本年度もミニフォーラム「工学にかける私の夢」を開催する事とし、講師の選択および広報等に関して審議した。
- 6月1～10日 ミニフォーラムの準備詳細についてメール審議を行った。

オープンキャンパス特別企画

女子高校生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

主催 工学部・工学研究科 企画・実施 男女共同参画委員会, 入試検討委員会

1. 第1回

- (a) 日時: 7月27日(水) 14:40～15:40
- (b) 場所: 中央棟大講義室
- (c) 講演数: 3件
- (d) 参加学生数: 46名

2. 第2回

- (a) 日時: 7月28日(木) 11:40～12:40
- (b) 場所: 中央棟大講義室
- (c) 講演数: 3件
- (d) 参加学生数: 41名

*H22年度より入試説明会と連続して開催する工夫を行っている。

農学研究科

農学研究科では一昨年度までは男女共同参画 WG として取り組みを行ってきたが、昨年度からは委員を拡充し、男女共同参画委員会として活動を行っている。会議は主にメールで行ったが、これまでよりも幅広い意見が集約でき、全学での取り組みに積極的に貢献することができた。

開催状況

平成 23 年

6 月 9 日 震災後の混乱もあるので、昨年度と同じ委員で男女共同参画委員会を構成することを教授会で確認した。

その後、今年度の活動について、メール会議で検討を行ったが、具体的な取組みの案が見出せず、全学の取組みに積極的に参加することにし、来年度以降の取組みについて考えることとした。

その他特記事項

- 1 平成 23 年度は女性教員の採用がなく、改善の必要がある。教員の公募に関しては、東北大学では女性研究者の育成支援を積極的に推進していることをこれまで以上に強調して公募要領に記載し、女性の応募が増加するよう努めている。また、教員採用に際し積極的に女性を採用するよう、教授会の場で研究科長が繰り返し発言している。
- 2 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について、たびたび研究科構成員に広報しているので、事業が実施されていることは知られており、事業による補助金も積極的に活用されている。今後はそれを契機にした研究科独自の取組みが必要となると思われる。
- 3 農学研究科では、日本学術振興会「組織的な若手研究者等海外派遣プログラム」による「持続可能な農林水産業構築のための海外派遣支援」事業に取り組み、若手研究者を積極的に海外に派遣しているが、このプログラムのリーダーは女性教員が担っている。他にも、外部資金の獲得など、農学研究科では女性研究者が研究活動の中心になる事例が数多く現われている。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画推進委員会は、委員長・副委員長を含めて4名（教授2名・准教授2名／女性2名・男性2名）で構成され、研究科の諸委員会・窓口と連携して男女共同参画に関連する教育・研究環境の整備に努めた。本委員会の開催状況ならびに本委員会の活動を含む国際文化研究科の活動内容は下記の通りである。

開催状況

平成23年

4月13日 平成22年度からの引き継ぎ事項について
平成23年度の活動計画について

以後は、随時メール会議を開催した。

活動内容

- 1 女性職員用の休憩室を設置し、体調不良等の場合に落ち着いて休憩でき、また人目を気にせず授乳できるような設備を整えた。なお当該休憩室は、必要な場合、女子学生にも開放される。
- 2 研究科主催のFD開催に協力した。
期日：12月7日
講師：池田忠義（学生相談所准教授）
演題：キャンパスにおけるハラスメント問題の理解と対応
- 3 研究科主催の新生オリエンテーションにおいて男女共同参画にかかわる研究科内の状況を紹介し、男女共同参画に対する理解を呼びかけた。また、男女共同参画推進委員会が相談窓口の機能を併せ持っていることをも広報した。
- 4 研究科のオープンキャンパスでポスターを展示し、男女共同参画にかかわる研究科内の状況を広く紹介した。
- 5 前年度に引き続き、国際交流・学生支援室にハラスメントならびに男女共同参画関係の書籍、ハラスメント関連のFDを記録したDVD等を備え付け、学生に利用を呼びかけた。

今後の取り組み

- 1 女性職員用休憩室の一層の整備を図り、女性職員や女子学生がより安心して研究科内の勤務や研究活動に従事できる環境の整備に取り組む。
- 2 引き続き関連するFDの開催を検討し、教職員・学生のさらなる意識向上を図る。
- 3 引き続き研究科の新生オリエンテーションやオープンキャンパス等において男女共同参画にかかわる研究科内の状況と活動を紹介し、男女共同参画に対する理解を呼びかける。
- 4 男女共同参画やハラスメントに関連する学生用書籍購入等の措置を続けるとともに、男女共同参画に関する研究科内の環境改善や意識向上のためのさらなる施策を検討する。
- 5 男女共同参画シンポジウムを初めとする全学的な活動に積極的に参加する。

大学院情報科学研究科では、田所諭（情報科学研究科長補佐）を委員長とした研究科運営検討委員会において全学の中期目標である男女職員数の格差是正のための制度に対して検討を行っている。また、具体的な事案の検討のため、徳山豪副研究科長の他に教員4名と事務長の計6名で構成されている男女共同参画ワーキンググループが設置されている。平成23年度はWGの会合の開催はせず、メール審議により意見交換を行い、協議および立案を行った。

開催状況

平成23年度にはワーキンググループの開催は行わなかった。運営検討委員会の開催は毎月1回行っている。

見出し

1. 教員公募時の女性教員のサーベイの依頼の実施を行っており、公募時の女性応募者の有無やサーベイの実施について教員選考委員会での報告を義務付け、実施している。また、女性教員の比率向上に関する施策の検討を引き続き行っており、外部の識者を交えた運営協議会から意見を集め、対策を協議している。本年度は女性教員の助教1名・助手1名（23年4月の着任）の新規採用があり、計2名の増加であった。
2. 運営検討委員会で男女共同参画に向けて研究科の環境整備の検討を行っている。
3. 沢柳賞応募の呼びかけや男女共同参画関連の講演会やシンポジウムへの出席など、学生や教員への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、教員 4 名（うち 1 名は女性教員）と庶務係長の合計 5 名で構成される。常時メールで必要事項の連絡を行っている。今年度は以下の活動を行った。

活動内容

- 1 平成 23 年 4 月 6 日（水）：生命科学研究科新入生オリエンテーションにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク構築メーリングリストへの参加、サイエンスエンジェルへの参加をよびかけた。
- 2 平成 23 年 4 月 21 日（木）：仙台市において開催された生命科学研究科の入試説明会・オープンラボにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演を行った。
- 3 「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」である支援要員制度、ベビーシッター利用補助制度及びサイエンス・エンジェル制度に積極的に応募させた。

環境科学研究科

環境科学研究科では、4つの教育コースおよび事務部から選出された委員で男女共同参画WGを構成し、研究科内での課題について検討している。幾つかの学部や研究所等にも所属する教員や学生が集まって環境科学研究科が運営されているため、それら他部局とも連携をとりつつ男女共同参画活動を行なっている。

活動記録

本年度は、男女共同参画委員会に呼応して、「ローズ支援事業」や「沢柳賞」の募集の周知、「第10回男女共同参画シンポジウム」の周知と参加の呼びかけ、「東北大学における研究者支援事業に関する実態調査アンケート」の周知などをした。

WG開催状況

平成24年2月 H24年度に向けた課題を調査し、次の要望を得た。

- ・ 保育園が少なく、学内保育園の充実を希望する。特に青葉山地区への対応を希望すること。
- ・ 早朝保育(07:00～)と延長保育時間の延長(～22:00)を希望する。
- ・ ベビーシッター補助は有用な支援で、今後も継続を望む。
- ・ 小学校低学年の児童が通うことのできる学童保育施設(特に川内・青葉山地区)を希望する。

医工学研究科

医工学研究科は、杜の都女性研究者ジャンプアップ事業 for2013 に積極的に参加しており、2010年4月に1名助教が採用し、その方の活躍を積極的に見える化を目的として、オープンキャンパスランチタイム for 女子高校生 by 理工農 若手女性研究者 2011 で講演を行ってもらった。また、女性研究者育成支援推進室の助手も本研究科にあり、サイエンスエンジェル活動の指導等が熱心に行われている。

教育情報学研究部では、男女共同参画委員会は教授会構成員の内 1 名から構成されている。本研究部は平成 14 年 4 月創立の現在(平成 22 年)教授、准教授、講師、助教、助手合わせて 9 名の小規模な独立大学院であり、女性教員は創立当時から採用されていない。平成 22 年に講師の新採用のための公募を行った。公募には女性教員の採用については積極的に考慮することを明記したが、女性教員の新規採用は残念ながら実現しなかった。次年度以降の教員の採用の機会があれば、女性教員の採用を念頭に人選に取り組んでいきたい。

研究部教授会において男女共同参画委員は以下のような活動を行った。

1. 男女共同参画委員会の活動を報告した。
2. 男女共同参画に関連するシンポジウムなどの活動への参加を促した。
3. 女性教員の不在の事実を再認識させた。

教育情報学教育部は現在(平成 24 年)修士課程 30 名、博士課程 22 名が在籍しており、そのうち各々 47%、36%が女子学生である。情報科学と教育が融合した教育情報という新しい研究分野における女性研究者、女性専門家の育成にこれからも勤めていく。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として教員が米永一郎、淡路 智、桜庭裕弥、志村玲子、技術職員が板垣俊子、伊藤 俊、事務職員が熊谷 大、長谷千恵の男 5 名、女 3 名の計 8 名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

- ① 隔年開催の片平まつりに参加し、金研で働く理系女性をポスターにて紹介（平成 23 年 10 月 8—9 日）
女性教員が中核となって、金研の全女性教職員とその研究分野や業務の内容を紹介するポスターを準備し、ワーキンググループ全員が交代で説明を行った。また、同じポスターを金研での公開でも展示した。
- ② シンポジウムへの参加、アンケートへの回答等について、教授会での口頭による依頼、メールやチラシによる案内に努めた。
- ③ 分野の女子学生・研究者の増加に向けて、金属学会等を通じ、夏の学校、ランチョンセミナー等での積極的な活動を展開した。
- ④ 女性休憩室の利用の在り方に関する再検討を行い、より使いやすい環境整備を進めることとした。

金属材料研究所における現状

金属材料研究所における女性教員数は今年度新規採用も、また移動もなく、女性教員数 6 名で、比率は 5.0%となった。ここ数年間女性教員の新規採用が進んでいたが、今年度はそれがなく、また教授・准教授層での採用・昇進も進んでいない。新規教員、および優れた教員の上級職への応募について、勧誘のための制度改革、環境整備が必要である。

次年度計画

次年度に向けて、ワーキンググループの強化を図るとともに、外部有識者による講演会・セミナーを実施する。また、女性休憩室の整備を行う。さらに、学会等を通じてより効果的な女子学生増加活動を継続する。

加齢医学研究所

加齢医学研究所に男女共同参画のWGや委員会などはないが、総務・人事委員会が男女共同参画について所掌しており、男女共同参画委員会の委員が1名いる。全体として、以下のような活動を行った。

- 1、平成23年10月8、9日に開催された、「片平まつり2011」の男女共同参画に関する展示企画にて、加齢医学研究所の女性研究者の研究活動に関するポスター展示を行い、多くの来場者に、女性研究者の研究活動の説明を行った。
- 2、男女共同参画員会の活動の報告を主にメールで行った。

次年度の具体的対応策

加齢医学研究所で受け入れている、平成23年度の博士後期課程の大学院生の女子大学院生の比率は22%、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率は29%で、多くの女子大学院生に対して研究指導が行われている。次年度以降は、さらに教員の採用の際に、男女比率の改善を目指すとともに、これらの女子大学院生や女性研究者の育成に一層の努力をしていく。

流体科学研究所

流体科学研究所では、男女共同参画委員会は教授会構成員の内1名から構成され、女性教員に対するインタビューを不定期に行い、要望をとりまとめている。また、前年度に引き続き、育児等の理由がある女性教員に対して研究活動をサポートするための技術補佐員を1名採用した。

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、庶務係員で構成され、男女共同参画にかか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。本年度は、大震災の影響もあり、特に前半は殆ど活動できなかったが、後半は以下の活動を行った。

開催状況

平成 23 年

- 7 月 27 日 オープンキャンパスの模擬授業（女子高生も多数参加）において、平野愛弓准教授（医工学研究科、元通研教員）が、通研と行っている共同研究の内容を中心に最先端の研究を紹介。
- 10 月 6 日 仙台放送「OH！バンドス」の番組で、片平まつりの宣伝を行い、通研在籍の女子学生も含め、7 名の女子研究者・女子学生が片平まつりでの女性研究者の研究紹介のコーナーの宣伝を行った。
- 10 月 8,9 日 片平まつりにおいて、研究所の女性研究者の研究紹介コーナーを設け、女性研究者の研究活動を紹介するとともに、女子中学生や女子高生を対象に女性の研究活動についての質問に丁寧に答えた。なお、片平まつりの事務局は通研が担当した。
- 12 月 9 日 運営協議会において、外部の有識者から、他の研究機関の男女共同参画活動の現状の紹介や男女共同参画の進め方等について意見を頂いた。

平成 24 年

- 1 月 23 日 平成 23 年度男女共同参画委員会報告書の報告のために、今年度の活動内容について総括。

電気通信研究所における現状

通研における女性教員は現在 2 名である。女性構成員比率は 2.7%と依然として低い状態にあるが、電気通信という研究領域の性格を考えると、この比率は大きな努力をした結果であると考えられる。しかし、生体情報や脳情報関係の研究分野など、研究分野によっては、今後女性が活躍できる分野があるために、引き続き女性教員を増員する努力を続ける。また、大学院生の女性比率を上げるために、研究所公開やオープンキャンパスなどの機会を利用して、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強めていく必要がある。

平成 23 年度の多元物質科学研究所男女共同参画委員会は、永次 史 教授(委員長)、柳原 美廣 教授、佐上 博 准教授、手束 聡子 助教、相馬 出 技術職員、齋藤 美菜子 研究協力係主任を構成員とし、下記のように活動した。全学の男女共同参画委員会の審議事項、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」ならびに、「杜の都ジャンプアップ事業 2013」などの取り組みについては、教授会ならびに運営会議において報告し、必要に応じメールなどで周知した。

開催状況

平成 24 年

1 月 31 日 本年度、行われた全学の男女共同参画委員会の審議事項などについて報告した。さらに女性教員に対する育児支援制度として、研究所で研究支援要員を配置する制度を作っていたことを教授会に提案する案について、審議した。

本年度の取り組み

1. 一昨年度開設した研究所の男女共同参画の Web サイト (URL : <http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danijo/>) を随時更新した。
2. 2012 年 2 月 18 日に行われた科学技術人材育成費補助金「旧女性研究者養成システム改革加速」『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』シンポジウム 2011 — より大きなジャンプアップへ — に参加した。
3. 本年度行われた片平まつりにおいて、東北大学の女性研究者の活躍及び女子学生の学生生活などを紹介する企画を開催した。展示内容としては東北大学男女共同参画委員会・東北大学女性研究者育成支援推進室による東北大学の女性研究者支援の取り組みさらにはサイエンス・エンジェルやロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞の受賞の紹介などポスター掲示により行った。さらに片平まつりへの参加研究所の女性研究者の研究紹介及び片平キャンパス学生の学生生活～進路の説明などについて、片平地区の研究室に所属する女子学生により行った。
4. 多元研教授会に女性教員に対する育児支援制度として、研究所で研究支援要員を配置する制度を作っていたことを提案し、下記のような制度を作ることが認められた。
 - ①該当する女性教員から申し出があった場合、出産予定日より、3 カ月前から出産後 3 6 カ月 (上限) まで、研究支援要員の雇用を支援する。
 - ②研究支援要員は、実験補助、調査研究補助等の研究に関わる業務を担当する。

当センターではセンター長（佐藤源之教授）、副センター長 2 名、事務長（志田昌幸）及び全学男女共同参画委員会委員（平成 23 年度からは明日香壽川教授）によりセンター長直属の専門委員会として「男女共同参画ワーキンググループ」を設置し、全学男女共同参画委員会委員を座長として活動を行っている。

開催状況

会議の開催については、男女共同参画ワーキンググループの間で主としてメールで行われ、双方からの問題提起等によって情報の共有を行っている。また、比較的少人数からなる部局であることの利点を活かし、当該委員がセンター専任教員のほか研究支援者等まで含めた研究者全員で構成する会議体であるセンター全体会議で活動報告等を行い、質問・意見等を受け付けることによって問題意識の共有を図っている。

平成 23 年度

8 月 5 日 第 77 回委員会

（平成 24 年）

3 月 21 日 第 78 回委員会

活動内容

センター全体会議の場、あるいはセンター事務局からのメールなどによって、1) 宮城県女性人材リスト、2) 杜の都女性研究者ハードリング支援事業、3) ベビーシッター利用料補助利用申請、4) 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業、5) 沢柳賞などについてセンター関係者に随時説明し、必要な連絡などを行った。

病院

病院では、女性職員等の就労と育児の両立支援として平成18年4月から病後児保育室を運営しています。平成18年10月から文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」で採択された「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の支援により、これまで星陵地区のみ利用されていた病後児保育室を全学の職員・学生が利用できるように拡充しました。

また、平成20年4月1日からワーキングシェア体制及び職場復帰支援体制の整備の一環として、育児中の医師（医員）が多様な勤務形態を選択できるように、育児短時間勤務医師（医員）制度を導入しました。年々、この制度を利用して雇用される者が増加しています。

さらに、平成22年3月1日、星陵地区に星の子保育園を開園し、女性職員等の就労と育児の両立支援の体制整備を行いました。

星の子保育園の開園当初は、基本保育13名でスタートしましたが、平成22年度は基本保育17名、一時保育登録17名、平成23年度は基本保育23名、一時保育登録30名となり、利用者が増加しています。今後さらなる利用者の増加が見込まれるため、保育園拡充について検討する予定であります。

国際交流センター

当センターでは平成23年度に特に具体的な男女共同参画活動は行っておりません。

本部事務機構

研修の受講

1 参加状況

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

研修の実施にあたっては、性別に関係せず、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 平成23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）	46名	22名	47.8
	初任者フォロー研修（2月）	45名	22名	48.9
	若手職員研修（12月）	27名	15名	55.6
	中堅職員研修（11月）	25名	3名	12.0
	係長研修（10月、11月）	58名	15名	25.9
	新任管理者等研修（6月）	22名	5名	22.7
その他の研修	自己啓発研修（放送大学（通年））	76名	31名	40.8
	自己啓発研修（通信教育（通年））	153名	63名	41.2
	メンタルヘルス対策講習会（6月）	101名	43名	42.6
	再雇用準備セミナー（12月）	32名	15名	46.9
	女性のためのキャリアアップ [®] 研修（12月）	24名	24名	100.0

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	3名/40名中（8%）	3名/40名中（8%）	3名/40名中（8%）
准教授	5名/34名中（15%）	4名/36名中（11%）	6名/37名中（16%）
講師	0名/1名中（0%）	0名/0名中（0%）	0名/0名中（0%）
助教・助手	3名/22名中（14%）	6名/21名中（29%）	7名/20名中（35%）
計（助手・助教含む。）	11名/97名中（11%）	13名/97名中（13%）	16名/97名中（17%）
計（助手・助教除く。）	8名/75名中（11%）	7名/76名中（9%）	9名/77名中（12%）
大学院学生（博士後期課程）	73名/215名中（34%）	65名/197名中（33%）	63名/190名中（33%）
大学院学生（博士前期課程）	75名/163名中（46%）	88名/178名中（49%）	85名/168名中（51%）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/10名中（20%）	4名/15名中（27%）	3名/7名中（43%）

文学研究科では、平成16年度策定の基本方針に基づいて、女性教員の採用を行っており、過去8年間、毎年必ず1名以上は女性が採用されている。平成24年1月1日現在の女性教員の比率は、助手・助教を含めると17%、助手・助教を除くと12%であり、平成16年度以降、最も高くなっている。平成23年度の女性の新規採用者は4名、新規採用者における女性比率は43%であり、これも平成16年以降、最も高い比率である。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、平成23年度に女性の准教授2名の新規採用があり、准教授における女性比率が前年度の11%から16%に上昇した。また、助教・助手ポストにも女性1名の新規採用があり、助教・助手における女性比率が前年度の29%から35%に上昇した。大学院学生については、博士前期課程の学生における女性比率が着実に上昇しており、平成23年度は51%に達した。博士後期課程の学生については、前年度同様3割を超える水準を保っている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

特段の障害はないと思われるが、今後さらに積極的採用に努める必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、公募書類に男女共同参画の推進をうたい、この方針を学内外に周知することで女性研究者の応募の増加を図る。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	1名/21名中(4%)	1名/16名中(6%)	1名/18名中(5%)
准教授	4名/11名中(36%)	4名/16名中(25%)	3名/14名中(21%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
計(助手・助教含む。)	5名/34名中(14%)	5名/34名中(14%)	4名/34名中(11%)
計(助手・助教除く。)	5名/32名中(15%)	5名/32名中(15%)	4名/32名中(12%)
大学院学生(博士後期課程)	51名/85名中(60%)	53名/97名中(55%)	49名/97名中(50%)
大学院学生(博士前期課程)	45名/81名中(55%)	47名/81名中(58%)	48名/77名中(62%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	1名/3名中(33%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

教育学研究科では、平成16年度に女性教員を採用したが、平成17年度から23年度は0%である。なお、教員ではないが、23年度に立ち上げられたプロジェクトでの新規助教では、1名採用されている。

3. 前年度より改善された点

教育学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別措置をとっていないが、24年度に、准教授から教授への昇進がみられることから、改善が進展した。しかし、女性教員が1名退職し、新規採用は男性であったため、全体としては女性比率が低下した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教育学研究科では、女性教員および事務職員について聞き取りをした結果、特に障害となるような問題の指摘はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

院生と教職員の合同カンファレンス(予定)をふまえて、国内外からの知見も取り入れ、問題の抽出につとめ、具体的対応を図っていく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	3名/30名中(10%)	2名/30名中(7%)	3名/30名中(10%)
准教授	10名/23名中(43%)	9名/24名中(38%)	8名/24名中(33%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	7名/15名中(47%)	7名/15名中(47%)	4名/12名中(33%)
計(助手・助教含む。)	20名/68名中(29%)	18名/69名中(26%)	15名/66名中(23%)
計(助手・助教除く。)	13名/53名中(25%)	11名/54名中(20%)	11名/54名中(20%)
大学院学生(博士後期課程)	16名/43名中(37%)	17名/48名中(35%)	20名/52名中(38%)
大学院学生(博士前期課程)	5名/17名中(29%)	8名/19名中(42%)	9名/18名中(50%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

＊過去3年間の推移

平成21年度以降の女性教員比率は下記のように着実に増加した。女性職員の比率も高く、人事や研究教育・雇用環境において、ジェンダー・バイアスや差別意識はほとんど存在しないと考えられる。

(平成21年度)女性教員は、教授3、准教授10、助手・助教7名の計20名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は25%、助手・助教を含めると29%、准教授の比率も43%に達している。

(平成22年度)女性教員は、教授2、准教授9、助手・助教7名の計18名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は20%、助手・助教を含めると26%、准教授の比率38%に達している。

(平成23年度)女性教員は、教授3、准教授8、助手・助教4名の計15名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は20%、助手・助教を含めると23%、准教授の比率33%、大学院博士後期課程学生の女性比率は50%に達している。

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去3年間)

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/16名中(6%)	0名/10名中(0%)	1名/19名中(11%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

法学研究科では、平成17年度以降着実に女性教員比率を高めてきたが、平成21年度以降は採用者比率の上では前年度を下回っていたところ、平成23年度に回復した。

3. 前年度より改善された点

別になし。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

法学研究科では、女性准教授の比率が高い状態が続いてきたが、単身赴任者や家族との別居者も多いため、出産直後の准教授が育児等の都合で東京の大学に異動する例も過去に生じており、今後は、住居や育児・介護環境等の改善にも留意が必要であると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成21年度から平成23年度までの新規採用比率の推移を考慮し、女性教員採用比率の向上や、博士課程院生の助教採用の促進、女性教授比率の向上に努める予定である。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	1名/38名中 (2.6%)	1名/37名中 (2.7%)	1名/41名中 (2.4%)
准教授	3名/19名中 (15.8%)	4名/20名中 (20%)	4名/20名中 (20%)
講師	0名/1名中 (0%)	0名/1名中 (0%)	0名/4名中 (0%)
助教・助手	4名/4名中 (100%)	4名/4名中 (100%)	4名/4名中 (100%)
計(助手・助教含む。)	8名/62名中 (12.9%)	9名/62名中 (14.5%)	9名/69名中 (13.0%)
計(助手・助教除く。)	4名/58名中 (6.9%)	5名/58名中 (8.6%)	5名/65名中 (7.7%)
大学院学生(博士課程後期)	24名/81名中 (29.6%)	27名/76名中 (35.5%)	24名/74名中 (32.4%)
大学院学生(博士課程前期)	73名/195名中 (37.4%)	63名/128名中 (49.2%)	61名/126名中 (48.4%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助手・助教)における女性比率(過去3年間)

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/3名中 (0%)	1名/3名中 (33.3%)	0名/9名中 (0%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、平成23年には女性教員数および女子大学院生数ともに、前年度の水準をほぼ維持している。また公募の際の募集要項には、「本研究科では、男女共同参画を積極的に推進している」旨を明記している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科の取り組みは年を追うごとに着実に成果を上げており、現在のところ大きな障害はないと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度も引き続き、具体的な推進策を講じる。人事については、上記3.に記した方策を継続する。また、女子学生比率の高さおよび女性職員が多いという本研究科の現状を鑑みて、安全で安心できるキャンパスづくりのための方策を検討する。

さらに、女性研究者比率の向上を目指し、女子大学院生に対する支援策を引き続き開催し、男女共同参画の普及啓発に努める。沢柳賞やローズ支援事業、保育園事業、育児休業制度等、男女共同参画に関する本大学の施策や支援事業についての理解や利用も広げていく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	2名／76名中（3%）	2名／78名中（3%）	1名／80名中（1%）
准教授	2名／72名中（3%）	3名／78名中（4%）	3名／80名中（4%）
講師	1名／6名中（17%）	1名／6名中（17%）	1名／6名中（17%）
助教・助手	8名／116名中（7%）	8名／105名中（8%）	8名／107名中（7%）
計（助手・助教含む。）	13名／270名中（5%）	14名／267名中（5%）	13名／273名中（5%）
計（助手・助教除く。）	5名／154名中（3%）	6名／162名中（4%）	5名／166名中（3%）
大学院学生（博士後期課程）	35名／250名中（14%）	33名／278名中（12%）	34名／280名中（12%）
大学院学生（博士前期課程）	88名／548名中（16%）	85名／569名中（15%）	68名／582名中（12%）

（平成23年度は平成24年1月1日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
3名／33名中（9%）	3名／31名中（10%）	0名／30名中（0%）

（平成23年度は平成24年1月1日現在の数）

理学研究科では、平成24年1月1時での女性教員の採用者数は0名で、平成22年度の3名採用から大幅に減少した。平成24年3月1日に1名採用し、少ないながらも女性教員の採用が定着してきているが、女性教員の総数はここ3年間で13-14名とほとんど変わっておらず、人事異動による女性教員の転出を如何に抑えるかが今後の課題となっている。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、平成21、22年度に新規採用で各3名の女性教員を採用したが、この3年間は13-14名と総数自体に増加は認められなかった。この結果は人事異動により採用とほぼ同数が転出したためと考えられ、女性教員を採用しても本研究科に定着しにくい傾向を示していた。これに対し、平成23年に女性教員の新規採用がなかったにもかかわらず、総数に大きな減少が見られなかったことから、女性教員が定着する傾向が高くなってきていると考えられる。

4. 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、採用者のうち女性教員の占める割合は徐々に改善されている傾向にはあるが、目標とする25%には大きな開きがある。これは分野全体に占める女性研究者の少なさ、ならびに大学院における女性院生の割合の低さに原因があると思われる。特に平成23年度は12%と減少しており、高校訪問などを通じて女子学生の増加に努めるとともに、院生向けの各種教育プログラムを活用して女性院生の増加を図る必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の精神のもとで人事選考を行うよう努める。大学院進学者を増すために、女子学生に対する進路指導を行う。また、今年度は女性休憩室を拡充するなど環境改善を図ってきているが、来年度以降も引き続き周知に務める必要がある。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	13名／91名中（14%）	13名／92名中（14%）	13名／93名中（14%）
准教授	8名／68名中（12%）	8名／65名中（12%）	8名／70名中（11%）
講師	4名／20名中（20%）	7名／27名中（26%）	6名／27名中（22%）
助教・助手	27名／106名中（25%）	36名／122名中（30%）	41名／143名中（29%）
計（助手・助教含む。）	52名／285名中（18%）	64名／306名中（21%）	64名／306名中（20%）
計（助手・助教除く。）	25名／179名中（14%）	28名／184名中（15%）	28名／184名中（15%）
大学院学生（博士後期課程）	173名／568名中（30%）	172名／611名中（28%）	177名／638名中（28%）
大学院学生（博士前期課程）	90名／188名中（48%）	92名／175名中（53%）	101名／187名中（54%）

（平成23年度は平成23年1月1日現在の数）

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
14名／36名中（39%）	14名／46名中（30%）	6名／37名中（16%）

（平成23年度は平成23年1月1日現在の数）

医学系研究科では、平成20年度より保健学科が加わり、女性研究者の比率が高い看護系分野を包含するようになったため、教官の女性比率が他分野と比較して非常に高くなっている。

3. 前年度より改善された点

看護系分野を除いた平成23年度の教授、准教授、講師、助教・助手の女性構成員比率は、それぞれ、5%、5%、16%、24%であり、平成19年度と比べて、特に、講師・助教・助手の増加が著しかった。これは、平成19年度以降の新規採用者における女性比率増加を反映していると思われる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医学系研究科における女性比率が増加しているが、看護系分野を包含しているため、実情がわかりにくくなっている。

5. 次年度の具体的対応策

女子大学院生の比率の高い看護系分野の特殊性を考慮しつつ、医学系研究科の状況を検討していく。また、教員の雇用にあたっては均等な機会が得られるように配慮し、性別、国籍にとらわれず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考する。具体的には、教員の公募要領作製の際に、この方針について明記する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度 (H23.1.1現在)	平成23年度 (H24.1.1現在)
教授	1名/24名中(4%)	1名/22名中(5%)	1名/23名中(4%)
准教授	0名/8名中(0%)	0名/7名中(0%)	0名/10名中(0%)
講師	1名/7名中(14%)	1名/6名中(17%)	1名/6名中(17%)
助教・助手	*20名/61名中(32%)	17名/63名中(27%)	13名/53名中(25%)
計(助手・助教含む。)	22名/100名中(22%)	19名/98名中(19%)	15名/92名中(16%)
計(助手・助教除く。)	2名/39名中(5%)	2名/35名中(6%)	2名/39名中(5%)
大学院学生(博士後期課程)	47名/150名中(31%)	58名/176名中(33%)	54名/167名中(32%)
大学院学生(博士前期課程)	15名/22名中(68%)	15名/20名中(75%)	12名/18名中(66%)

*研究助教を含む(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去3年間)

平成21年度	平成22年度 (H23.1.1現在)	平成23年度 (H24.1.1現在)
3名/14名中(21%)	1名/6名中(17%)	2名/7名中(29%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

歯学研究科では、大学院学生における女性比率は約30%であり、助教における女性比率は、約25%である。これに対し、教授、准教授、講師における女性比率はやや低い。

3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、女性教員の増員に向け、人事委員会にて女性教員の任用、昇任について検討を行っているが、数字的には横ばいの状態である。

なお、新規採用者における女性比率は、前年度より向上している。

4. 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、特別に障害となっている点はないと思われるが、研究分野によっては教授・准教授選考における女性の応募者が少ない場合があり、そのことが、教授・准教授における女性教員比率に影響しているかもしれない。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、女性教員の採用をシステマティックに図れることを考える。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/19名中(0%)	0名/19名中(0%)	0名/19名中(0%)
准教授	2名/17名中(12%)	2名/16名中(13%)	2名/15名中(13%)
講師	0名/1名中(0%)	1名/5名中(20%)	2名/6名中(33%)
助教・助手	9名/35名中(26%)	8名/33名中(24%)	8名/37名中(22%)
計(助手・助教含む。)	11名/72名中(15%)	11名/73名中(15%)	12名/77名中(16%)
計(助手・助教除く。)	2名/37名中(5%)	3名/40名中(8%)	4名/40名中(10%)
大学院学生(博士後期課程)	10名/64名中(16%)	8名/63名中(13%)	10名/82名中(12%)
大学院学生(博士前期課程)	49名/169名中(29%)	40名/161名中(25%)	38名/144名中(26%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/6名中(33%)	0名/8名中(0%)	2名/8名中(25%)

薬学研究科では、1名の女性の助教が講師に昇進し、女性助教1名、女性助手1名を新たに採用した。

3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、1名の女性講師（内部昇任）が増えたことから、准教授・講師層の女性教員比率は16%（21名中4名）に増加した。昨年度も1名の増加が認められ、順調に増加している。全教員でみても1名の増加が認められ、女性教員の比率は16%となり、昨年より僅かではあるが増加した。

4. 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、学部学生や大学院博士前期課程学生における女性比率は高いにも関わらず、博士後期課程学生や教員の女性比率は低い。このような現象は他大学の薬学部・薬学研究科においても認められ、薬学領域全体における問題点と考えられる。このため、本研究科における女性教員の比率・新規採用率も低くなっていると考えられる。また、薬学部では、6年前から4年制コース（創薬科学科）と6年制コース（薬学科）の2学科性となり、平成23年度には6年制課程の最初の卒業生を送り出した。薬学部の定員80名のうち20名が薬学科へ配属されるため、大学院への進学者数も平成23年度では大きく減少した。幸い平成23年度では女子学生比率は低下しなかったが、6年制学科の設置が女子学生の進学率に及ぼす影響について注意を払う必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

本年度は、博士後期課程への女子学生の進学率は数年来横ばい状態である。博士課程への進学者数と研究者としてのキャリアを選択する学生数の増加を目指し、修士課程大学院生や学部学生に対して、ジャンプアップ事業やサイエンスエンジェル制度等の本学における女性研究者支援事業の周知を行なうとともに、各種関連セミナーへの参加を呼びかける。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	3名/118名中(3%)	3名/116名中(3%)	2名/120名中(2%)
准教授	2名/104名中(2%)	3名/112名中(3%)	4名/105名中(4%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	10名/147名中(7%)	12名/136名中(9%)	15名/140名中(11%)
計(助手・助教含む。)	15名/371名中(4%)	18名/366名中(5%)	21名/366名中(6%)
計(助手・助教除く。)	5名/224名中(2%)	6名/230名中(3%)	6名/227名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	54名/599名中 9(%)	48名/584名中 8(%)	55名/572名中 10(%)
大学院学生(博士前期課程)	124名/1,401名中 9(%)	129名/1,458名中 9(%)	148名/1,523名中 10(%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/34名中(6%)	3名/33名中(9%)	4名/29名中(14%)

工学研究科では、過去三年間において新規採用者における女性比率は年を追う毎に増加傾向が見られる。また、女子大学院生の比率は年々緩やかに増加しており、将来、研究者としての活躍の場が与えられることにより、女性構成員率が増加することが期待される。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、本年度の新規採用者における女性教員の比率が増加しており、改善がみられた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

工学研究科では、伝統的に女子学生・女子大学院学生の比率が小さい。このため、これに応じて女性教員比率も少なくなる傾向があると考えられる。また、工学研究科における教育と研究以外の大学運営のために、現教員は極めて長い時間を割く必要があり、現教員のオーバーワークの状態が日常化している。このことも、女性教員の比率を高める障害になっていると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

工学部と工学研究科の女子学生の入学者比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っており、平成24年度も継続実施する。引き続き工学部および工学研究科における女子学生の可能性をアピールしていく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	1名/40名中(3%)	2名/38名中(5%)	2名/41名中(5%)
准教授	4名/41名中(10%)	4名/39名中(10%)	4名/38名中(11%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	8名/37名中(22%)	10名/40名中(25%)	10名/44名中(23%)
計(助手・助教含む。)	13名/118名中(11%)	16名/117名中(14%)	16名/123名中(13%)
計(助手・助教除く。)	5名/81名中(6%)	6名/77名中(8%)	6名/79名中(8%)
大学院学生(博士後期課程)	25名/99名中(25%)	22名/94名中(23%)	29名/101名中(29%)
大学院学生(博士前期課程)	88名/253名中(35%)	95名/279名中(34%)	100名/284名中(35%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/12名中(17%)	3名/7名中(43%)	0名/7名中(0%)

農学研究科では、平成22年度は採用者7名中女性が3名で43%にのぼったが、平成23年度は採用されなかった。ただ、これまでは平成19年度以降毎年女性教員を採用しており、今後も継続して採用する必要がある。

3. 前年度より改善された点

農学研究科では、助手・助教を含む教員の女性構成比率は最近毎年上昇していたが、平成23年度はやや低下した。これは女性の新規採用がなかったためであるが、中期計画期間全体を通してみれば徐々に改善している。また、助手・助教を除く教員についても意識的に改善に努め、女性構成比率は8%を維持している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科には女性教員の採用を促進する特別選考制度があり、年度によってはその制度を適用し、女性教員の採用を進めているが、今後とも制度に依存せず更なる改善を進めるためには意識の向上が必要である。本研究科の大学院博士後期課程進学者に占める女性の割合はH23年度で29%に達している。この現実をよく認識することが、更なる改善を促すと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度においても、人事委員会では教員選考委員会に対して女性候補者について十分配慮するように指示するとともに、条件が整えば、女性教員の採用を促進する特別選考を実施する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	5名/28名中(18%)	6名/28名中(21%)	6名/29名中(21%)
准教授	5名/25名中(20%)	4名/23名中(17%)	4名/21名中(19%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
計(助手・助教含む。)	10名/53名中(19%)	10名/51名中(20%)	10名/50名中(20%)
計(助手・助教除く。)	10名/53名中(19%)	10名/51名中(20%)	10名/50名中(20%)
大学院学生(博士後期課程)	58名/95名中(61%)	63名/96名中(66%)	59名/85名中(69%)
大学院学生(博士前期課程)	57名/81名中(70%)	59名/87名中(68%)	66名/96名中(69%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

国際文化研究科では、過去3年間の新規採用者はいない。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、過去8年間で女性教員が3名（教授2名、准教授1名）増加し、平成23年度現在の女性教員数は10名、全体比で20%（教授6名：21%、准教授4名：19%）に達している。平成16～18年度、21～23年度にはFDを開催して教職員・学生の意識向上を図り、平成17年度にはアンケート調査を実施して科内の意識状況を把握するとともに、その結果に基づいて設備充実等の環境改善を進めている。平成23年度には女性職員休憩室を設け、授乳が可能な設備も整えた。当該休憩室は必要に応じて女子学生にも開放されている。また、関連書籍等の資料の整備、ハラスメント防止関連文書の配付（メール配信を含む）等の措置を通じて随時、男女共同参画に関わる環境改善と意識向上に努めた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際文化研究科では、制度的には特に障害となっていると思われる点はないが、女性比率が増大しており、それに見合った設備・施設の一層の充実に配慮する必要があるが生じている。

5. 次年度の具体的対応策

女性の教員・学生ともにその比率は学内でも非常に高いレベルにあるが、女性教員はなお男女共同参画の理念に照らせば不十分であり、今後も採用人事において（単純な数確保だけではない）配慮を払う必要がある。また、FD等を引き続き実施して意識改革を進め、施設・設備の充実を含めて男女共同参画に関する環境を全般的に改善するための活動を地道に進めていく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/34名中(0%)	0名/35名中(0%)	0名/35名中(0%)
准教授	2名/31名中(6%)	4名/29名中(14%)	4名/30名中(13%)
講師	1名/4名中(25%)	1名/2名中(50%)	1名/2名中(50%)
助教・助手	2名/22名中(9%)	1名/26名中(4%)	3名/30名中(10%)
計(助手・助教含む。)	5名/90名中(6%)	6名/92名中(7%)	8名/97名中(8%)
計(助手・助教除く。)	3名/68名中(4%)	5名/66名中(8%)	5名/67名中(7%)
大学院学生(博士後期課程)	23名/126名中(18%)	19名/114名中(17%)	22名/120名中(18%)
大学院学生(博士前期課程)	42名/303名中(14%)	45名/338名中(13%)	36名/321名中(11%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去3年間)

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/3名中(33%)	1名/10名中(10%)	2名/10名中(20%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

情報科学研究科では、平成23年度は平成24年1月1日の時点では女性教員2名の新規採があった。助教1名と助手1名の採用があり、女性教員は構成員は2名増加し、計8名となった。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、助教1名・助手1名の合計2名を新規採用したため、研究科全体における女性比率が向上した。准教授以上の採用はなかったため上位職における女性比率は変動していないが、助教・助手の採用の30名の内、3名が女性であり、10%を女性が示しており、昨年の助教・助手採用の女性採用率の4%より、6%増えた10%となり大きく改善した。なお、博士前期課程の助成率は18%であり昨年度と比べて1%増加した。博士後期課程の女性率は昨年より2%減少し11%となった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科では、多様な分野に分かれている構造から、研究科全体での女性採用枠の設定が容易ではない現状である。また、研究科の大きな部分である工学分野では女性研究者数が少なく、優秀な候補者をサーベイする努力を行っているにも関わらず、採用に成功するのが難しいのが現状である。更に、ジャンプアップ事業においては、研究科の助教を全員6年任期の任期制(再任なし)に制度化しており、JSTが助教もそれからの准教授昇任もともに受け入れないため、協力が難しくなっている。

5. 次年度の具体的対応策

女性研究者のサーベイを続け、採用に努力すると共に、女性研究者育成に重点を置き、運営検討および将来計画委員会に働きかけ、長期的な男女比率の是正に努力する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/23名中(0%)	1名/25名中(4%)	1名/27名中(4%)
准教授	0名/19名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/18名中(0%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/2名中(0%)
助教・助手	5名/36名中(14%)	5名/36名中(14%)	5名/34名中(15%)
計(助手・助教含む。)	5名/80名中(6%)	6名/81名中(7%)	6名/81名中(7%)
計(助手・助教除く。)	0名/44名中(0%)	1名/45名中(2%)	1名/47名中(2%)
大学院学生(博士後期課程)	27名/96名中(28%)	30名/102名中(29%)	28名/104名中(27%)
大学院学生(博士前期課程)	78名/211名中(37%)	69名/217名中(32%)	59名/203名中(29%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/13名中(8%)	1名/7名中(14%)	0名/3名中(0%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

生命科学研究科では、本年度の女性教員の採用はなかった。これは本年の新規採用数が少なかったためと思われる。

3. 前年度より改善された点

特になし。

4. 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、教員の採用において多くが公募になっているが、応募のなかで女性研究者の割合が小さいこと、また博士後期課程の大学院学生における女性比率は約30%と比較的高いにもかかわらず、助教への採用が少ないことが障害となっていると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度においても教員選考委員会において男女共同参画の推進を図る。

生命科学研究科では研究科における教員の女性比率が極端に低いという厳然たる事実を踏まえ、今後、女性教員を積極的に増やすことを基本方針にして、そのための環境整備を計ること。今後の教員人事においてこれを改善するためにできるだけ努力をすることを基本方針としてきた。

具体的な対応策として、つぎの4つを決定した。

1. これから行われる教員人事において、各公募分野について女性候補者の推薦を選考委員会が積極的に行うことにより、女性候補者の割合が増えるように努力する。
2. 公募する際に、この人事が男女共同参画を目指したものであることを明記する。

3. これからの数年内に実施予定の約 7 つの教授人事のなかで、少なくとも 1 つは女性を教授として採用する。
4. 人事選考の最終段階に女性候補者が残りながら、採用にいたらなかった場合には、人事選考委員会はその理由を説明する責任を負う。

上記の基本方針、具体策に基づき、女性教員の比率の向上を図るため、生命科学研究科では助教のポジションは任期制を導入しているため、任期付き女性教員の産前産後休業や育児休業等の取得によって教育・研究活動が中断された期間に対して任期延長を認めることなどの女性教員を受け入れるための環境整備を行い、また女性教員の更衣室・休憩室の設置などのハード面を整備した。また、研究科では教員公募に際しては、「なお、本人事は男女共同参画の理念に基づくものであることを申し添えます」との記載を続けている。

女性教員の採用実績に関しては、平成 16～18 年度の 3 年間における教員の採用において、女性教員の採用はまったくなく、比率は 0 であったが、平成 19 年度に女性助教が 1 名採用されたのを皮切りに、平成 20 年度は 4 名、平成 21 年度は 1 名、平成 22 年度は 1 名と年度にバラツキはあるものの、着実に女性教員の採用は行われていて、平成 22 年度には研究科初の女性教授が誕生した。残念ながら、平成 23 年度は女性教員の採用はなかった。

しかしながら女性教員比率は未だ低いので、今後も不断の努力が必要と考えられる。女性教員採用において、もっとも問題となる点の 1 つとして、有力な女性研究者からの応募が少ない点があげられるので、該当する女性研究者のサーベイを日常より続け、採用に努力する必要があると考えられる。

次年度の計画として、研究科のホームページ内に男女共同参画委員会のサイトを新たに作成し、研究科の積極的な取り組みをアピールすることにより、教員に占める女性の割合の向上を図ることを計画している。具体的なコンテンツとして、男女共同参画委員会の一般的な活動報告のほか、興味をもって訪問してもらうため、ロールモデル、両立支援モデルなどの紹介、学生・教員・職員の体験談やインタビュー、セミナー参加報告などを順次掲載する予定である。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/23名中(0%)	1名/21名中(5%)	0名/17名中(0%)
准教授	1名/15名中(7%)	1名/17名中(8%)	0名/18名中(0%)
講師	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
助教・助手	3名/20名中(15%)	4名/22名中(18%)	2名/12名中(17%)
計(助手・助教含む。)	4名/59名中(7%)	6名/60名中(10%)	2名/47名中(4%)
計(助手・助教除く。)	1名/39名中(3%)	2名/38名中(5%)	0名/35名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	34名/119名中(29%)	36名/121名中(30%)	35名/121名中(29%)
大学院学生(博士前期課程)	46名/208名中(22%)	42名/213名中(20%)	52名/224名中(23%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/5名中(0%)	2名/10名中(20%)	0名/5名中(0%)

環境科学研究科では、過去3年間に16名が新規採用され、そのうち2名(13%)が女性教員であった。しかし、本年度の女性教員比率は0%であり、今後の女性教員比率の増加が強く望まれる。

3. 前年度より改善された点

大学院博士後期課程の学生の内、女子学生が占める割合は、研究科設立時の14%(H15)から着実に増加し、現在は29%である。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

21~23年度に、環境科学研究科の教員採用に応募した65名の内、女性の応募は0%であった。この応募者の少なさが女性教員採用比率の低さの原因の1つと考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

女性教員の確保を目的に、博士後期課程女子学生を増加させるための努力を続ける。

助教の採用に当たって、ジャンプアップ事業の適用を23年度9月学位取得女子院生の採用へと考えていた。しかしながら、3月11日の大震災による被害から当該女子学生の研究進展が妨げられ、24年3月末、学位取得へと変更した。よって、24年度より女子教員(助教)1名の採用が決定している。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	1名/18名中(6%)	1名/18名中(6%)	1名/18名中(6%)
准教授	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)
講師	0名/0名中(-%)	0名/0名中(-%)	0名/0名中(-%)
助教・助手	1名/2名中(50%)	2名/3名中(67%)	2名/3名中(67%)
計(助手・助教含む。)	3名/24名中(13%)	4名/25名中(16%)	4名/25名中(16%)
計(助手・助教除く。)	2名/22名中(9%)	2名/22名中(9%)	2名/22名中(9%)
大学院学生(博士後期課程)	3名/32名中(9%)	7名/49名中(14%)	6名/46名中(13%)
大学院学生(博士前期課程)	7名/62名中(11%)	14名/76名中(18%)	17名/85名中(20%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/2名中(50%)	1名/1名中(100%)	0名/0名中(-%)

医工学研究科では小さい部局であるため採用も限られているが、これまで女性は高い割合で採用されている。平成22年度に杜の都ジャンプアップ事業 for2013 の新規採用教員として助教が採用されている。

3. 前年度より改善された点

杜の都ジャンプアップ事業 for2013 で行っている、オープンキャンパスイベント「ランチタイム for 女子高校生 2012 by 理工農 若手女性研究者」で新規採用者による講演や、女性研究者育成支援推進室の Web 動画に医工学研究科所属教授の副室長による事業の紹介や、本採用者が紹介されている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

医工学研究は工学を基盤とするため現時点で女性教員の上位職に関しては候補者が少ないと言える。学生の増加など研究者や教員の候補者となる方達の育成が重要であると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

学生は、修士課程の女子学生の割合が平成23年度は前年度より向上している。また博士課程に関しては前年度と同程度である。サイエンスエンジェルの学生人数は前年度と同様で2名である。女子学生の活躍や女性教員の活躍をより見えるようにしたいと考えている。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)	0名/4名中(0%)
准教授	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
講師	0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/1名中(0%)
助教・助手	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)
計(助手・助教含む。)	0名/8名中(0%)	0名/9名中(0%)	0名/9名中(0%)
計(助手・助教除く。)	0名/5名中(0%)	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	8名/18名中(44%)	6名/17名中(35%)	7名/20名中(35%)
大学院学生(博士前期課程)	8名/32名中(25%)	15名/34名中(44%)	15名/32名中(47%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/0名中(0%)	0名/1名中(0%)	0名/0名中(0%)

3. 前年度より改善された点

教育情報教育部では、女子学生の比率が博士前期後期とともに大学院創立の平成14年より毎年高く女性の教育情報の分野における女性研究者及び女性専門家の育成にこれからも努めていく。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教育情報学研究部において平成14年4月創立当時より教員数10名ほどの小規模な独立大学院であり、その当時より女性教員はいなかった。教員の新規採用の公募は平成22年度に初めて行い、公募には女性教員の採用については積極的に考慮することを明記したが、女性教員の新規採用は残念ながら実現しなかった。教員の新規採用の機会に恵まれないうことと、教育情報学という分野における女性研究者の絶対数の少なさが本大学院の女性教員の不在の原因になっていると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

教員の新規採用の機会においては、今後とも女性教員の採用に積極的に取り組みたい。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/25名中(0%)	0名/24名中(0%)	0名/25名中(0%)
准教授	0名/32名中(0%)	0名/31名中(0%)	0名/36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	4名/60名中(7%)	6名/61名中(10%)	6名/58名中(10%)
計(助手・助教含む。)	4名/118名中(3%)	6名/117名中(5%)	6名/120名中(5%)
計(助手・助教除く。)	0名/58名中(0%)	0名/56名中(0%)	0名/62名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/20名中(10%)	3名/24名中(13%)	0名/12名中(0%)

金属材料研究所では今年度新規採用がなく、女性教員比率は5.0%と変わりがなかった。

3. 前年度より改善された点

別になし。

4. 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、ここ数年女性教員の新規採用が進んでいたが、今年度はそれがなく、また教授・准教授層での採用・昇進も進んでいない。新規教員、および優れた教員の上級職への応募について、勧誘のための制度改革、環境整備が必要と思われる。

5. 次年度の具体的対応策

ここ女性教員の新規採用、上級職への応募勧誘のために、以下の対策を検討する。

- ① 教員公募要項への“男女共同参画を推進している”旨の記載の励行。
- ② 女性教員数の着実な増加に向けてバランスの取れた施策の検討。
- ③ 女子学生・研究者の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。
- ④ トイレ、休憩室等の環境整備の一層の推進。
- ⑤ 各種所内委員会へ女性教員比率の増加推進。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/18名中(0%)	0名/18名中(0%)	0名/20名中(0%)
准教授	1名/17名中(6%)	1名/16名中(6%)	1名/13名中(8%)
講師	0名/2名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/4名中(0%)
助教・助手	2名/21名中(10%)	2名/22名中(9%)	2名/25名中(8%)
計(助手・助教含む。)	3名/58名中(5%)	3名/59名中(5%)	3名/62名中(5%)
計(助手・助教除く。)	1名/37名中(3%)	1名/37名中(3%)	1名/37名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/8名中(13%) (3名/14名中(21%))	0名/3名中(0%) (2名/9名中(22%))	1名/5名中(20%) (1名/6名中(17%))

(下段の()内は兼務教員を含んだ数)

平成21年度は8名の新規採用者のうち女性は1名で、平成23年度は5名の新規採用者のうち女性は1名であった。さらに、平成21年度より2名、平成22年度より2名の計4名の女性が、加齢医学研究所の兼務教員として採用され、実質的に加齢医学研究所の所属分野で職務に従事した。

3. 前年度より改善された点

加齢医学研究所の新規採用者が、平成22年度は0名であったが、平成23年度は1名になった。また、加齢医学研究所で受け入れている、平成23年度の博士後期課程の大学院生の子女子大学院生の比率は22%で、博士前期課程の大学院生の女性大学院生の比率も29%と高い比率を維持している。

4. 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特別に障害となっている点はないと思われるが、教職員及び学生の意識改革を進め、長期的な視野に立ち、現在受け入れている女子大学院生、女性研究者を育成していく必要があると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度以降の教員の採用の際に、男女比率の改善を目指して努力するとともに、女子大学院生の教育、女性教員の育成に一層の努力をしていく。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/14名中(0%)	0名/15名中(0%)	0名/16名中(0%)
准教授	0名/10名中(0%)	0名/8名中(0%)	0名/9名中(0%)
講師	0名/4名中(0%)	1名/5名中(20%)	1名/4名中(25%)
助教・助手	4名/12名中(33%)	3名/10名中(30%)	3名/12名中(25%)
計(助手・助教含む。)	4名/40名中(10%)	4名/38名中(10%)	4名/41名中(10%)
計(助手・助教除く。)	0名/28名中(0%)	1名/28名中(3%)	1名/29名中(3%)
大学院学生(博士後期課程)	1名/32名中(3%)	1名/33名中(3%)	2名/31名中(6%)
大学院学生(博士前期課程)	1名/86名中(1%)	4名/89名中(4%)	2名/87名中(2%)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
1名/5名中(20%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

流体科学研究所では、平成21年度に女性教員として助教1名を採用した。

3. 前年度より改善された点

流体科学研究所では、平成18年度から引き続き教員公募に「東北大学は男女共同参画を推進している」旨を記載しているが、平成20年度からは更に「子育て支援の詳細等、男女共同参画の取組みについては下記のURLを参照のこと」を追記し、応募者が詳しい情報を得ることができるようにした。平成22年度は、女子休憩室内に搾乳スペースを設置するとともに、助教から講師への昇任が1名あった。また、平成21年度から、乳幼児を育児中の女性教員へのサポートとして技術補佐員をつける独自の制度を開始しており、平成23年度も引き続き1名を採用している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

流体科学研究所では、女性研究者の採用・昇任の進展が見られない原因として、当該分野での女性研究者数の少ないことが挙げられる。抜本的な改善を図るには、長期的な視野に立ち、女子学生を育成することが重要である。

5. 次年度の具体的対応策

流体科学研究所では、次に掲げる事項に基づき、男女共同参画を推進する予定である。

- ・女子学生の増加に向けたPR活動の積極的な展開。
- ・教員公募への「男女共同参画を推進している」旨の記載の励行。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	1名/28名中 (3.6%)	1名/28名中 (3.6%)	0名/27名中 (0%)
准教授	0名/18名中 (0%)	0名/18名中 (0%)	0名/20名中 (0%)
講師	0名/0名中 (-%)	0名/0名中 (-%)	0名/0名中 (-%)
助教・助手	0名/25名中 (0%)	2名/25名中 (8.0%)	2名/27名中 (7.4%)
計 (助手・助教含む。)	1名/71名中 (1.4%)	3名/71名中 (4.2%)	2名/74名中 (2.7%)
計 (助手・助教除く。)	1名/46名中 (2.2%)	1名/46名中 (2.2%)	0名/47名中 (0%)
大学院学生 (博士後期課程)	2名/52名中 (3.8%)	2名/41名中 (4.9%)	3名/54名中 (5.6%)
大学院学生 (博士前期課程)	5名/133名中 (3.8%)	6名/146名中 (4.1%)	4名/151名中 (2.6%)

(平成22年度は平成23年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/3名中 (0%)	2名/8名中 (25%)	0名/5名中 (0%)

(平成23年度は平成23年1月1日現在の数)

電気通信研究所では、積極的な男女共同参画に努めているが、これまで教員公募を行っても女性研究者が殆ど応募して来ないという状況にある。これは研究分野の性格上、女子学生や女性研究者が元々少ないということが原因している。しかし、昨年度、生体情報関連の研究分野において、女性教員（助教）2名を採用し、本年度は2名ともに積極的に研究を展開している。平成22年度末に教授1名が転出したため、女性比率は減少したが、今後教員採用の際には、男女共同参画への取り組みを強めていきたいと考えている。

3. 前年度より改善された点

特になし。(教授1名が転出した女性比率が減少した。女性の助教2名が在籍中)

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

上記の通り、研究領域の性格上、女性研究者の数が少ないことが大きな障害になっている。この問題に対しては、電気通信研究所でも、女子学生の積極的な大学院への進学等の進路指導や、新しい学際領域の創成など様々な努力をしているところであるが、大学全体でも、女子学生が数多く入学するように、入試広報等にも努めるべきであろう。また、女子学生の大学院への進学も積極的に勧め、若手女性研究者の数を増やすことが肝要と思われる。今年度は、片平まつり（研究所一般公開）の際に、女性研究者の活躍を紹介するコーナーを設けて、特に女子高生に女性研究者の研究を紹介した。

5. 次年度の具体的対応策

外国人教員も含め、女性教員の採用に引き続き努力する。また、女子学生の大学院生、特に博士後期課程の大学院生の数が増えるよう進路指導を行う。また、研究所公開などで女性研究者・女子学生の活躍の様子を積極的に紹介する。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	2名/45名中(4%)	1名/43名中(2%)	1名/41名中(2%)
准教授	0名/29名中(0%)	0名/31名中(0%)	0名/32名中(0%)
講師	0名/5名中(0%)	0名/5名中(0%)	0名/5名中(0%)
助教・助手	3名/60名中(5%)	2名/62名中(3%)	0名/58名中(3%)
計(助手・助教含む。)	5名/139名中(4%)	3名/141名中(2%)	3名/136名中(2%)
計(助手・助教除く。)	2名/79名中(3%)	1名/79名中(1%)	1名/78名中(1%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
2名/10名中(20%)	0名/11名中(0%)	0名/7名中(0%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

多元物質科学研究所では、平成21年度には2名の女性教員（助教）を採用し、そのうち1名は、杜の都ジャンプアップ事業による採用である。

3. 前年度より改善された点

女性教員比率及び新規採用教員における女性比率においては前年度より改善した点は特にないが、仕事と育児の両立を支援する制度として、出産予定日の3カ月前から産後36カ月の女性教員に技術補佐員をつける独自の制度を開始した。

4. 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。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。

5. 次年度の具体的対応策

来年度は、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。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)	0名/10名中(0%)
准教授	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)	0名/6名中(0%)
講師	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
助教・助手	1名/7名中(14%)	1名/8名中(14%)	1名/8名中(14%)
計(助手・助教含む。)	1名/23名中(4%)	1名/24名中(4%)	1名/24名中(4%)
計(助手・助教除く。)	0名/16名中(0%)	0名/16名中(0%)	0名/16名中(0%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/1名中(0%)	0名/2名中(0%)	0名/0名中(0%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

東北アジア研究センターでは、過去3年間、教員人事選考を行う際、能力・実績等において同等の場合には女性候補者を優先するよう選考担当者に申し入れを行ったが、結果的には女性の採用に至らなかった。これは、当該研究分野の女性研究者自体が希少であり、応募者が極めて少なかったことによるものである。

3. 前年度より改善された点

東北アジア研究センターでは、平成22年度から男女共同参画ワーキンググループを設置し種々検討を重ねているところであったが、平成23年度をもって助手1名が任期満了となることから、その後任として助教を公募したところである。当該選考にあたっては、上記ワーキンググループとも連携のうえ、慎重に選考を行った結果、女性教員（助教）の採用が決定している。これまでは、少数部局ゆえに、教員の補充がままならない状況で、教員選考自体を頻繁に行えなかったが、今後とも、同ワーキンググループから教員選考委員会への申し入れを行うなど、より一層の配慮を行っていく。

4. 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では、平成19年度末に女性の助教1名が他国立大学に准教授として転出し、その結果として女性教員が助手1名のみとなった。本センターは所属教員が24名ほどの部局であり、研究分野が極めて限定されていることから新規公募の際に適切な人材が応募してくる可能性は高くないことを考慮する必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、教員公募要項に男女共同参画を積極的に推進している旨記載すると共に、女性研究者の着実な増加に向けて男女共同参画ワーキンググループを中心に検討を行う。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/4名中(0%)	0名/5名中(0%)	0名/8名中(0%)
准教授	2名/13名中(15%)	2名/17名中(12%)	2名/19名中(11%)
講師	1名/51名中(2%)	5名/62名中(8%)	7名/65名中(11%)
助教・助手	21名/184名中(11%)	33名/224名中(15%)	41名/241名中(17%)
計(助手・助教含む。)	24名/252名中(10%)	40名/308名中(13%)	50名/333名中(15%)
計(助手・助教除く。)	3名/68名中(4%)	7名/84名中(8%)	9名/92名中(10%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
6名/43名中(14%)	12名/47名中(26%)	8名/43名中(19%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

病院では、教員全体における女性構成員比率が徐々にではあるが増加している。

3. 前年度より改善された点

前年度に比べて女性構成員比率が全体で2%増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

病院に勤務する教員は、診療において夜勤、宿日直、緊急手術等による休日出勤等を男性と同様に求められるため、出産・育児した女性教員のキャリアパスに不利に働いていると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

出産前後の勤務軽減、ワーキングシェア体制の整備、職場復帰支援体制整備等を通じて、女性教員が働きやすい環境作りに努める。

1. 女性構成員比率の推移（過去3年間）

職名等	平成21年度	平成22年度	平成23年度
教授	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)	0名/3名中(0%)
准教授	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
講師	1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)	1名/1名中(100%)
助教・助手	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)
計(助手・助教含む。)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)
計(助手・助教除く。)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)	1名/4名中(25%)
大学院学生(博士後期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)
大学院学生(博士前期課程)	名/名中(%)	名/名中(%)	名/名中(%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

2. 新規採用者（教授・准教授・講師・助教・助手）における女性比率（過去3年間）

平成21年度	平成22年度	平成23年度
0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)	0名/0名中(0%)

(平成23年度は平成24年1月1日現在の数)

国際交流センターでは、平成21年度以降、新規採用はなく比率の改善はなかった。

3. 前年度より改善された点

国際交流センターでは、平成21年度以降、新規採用がないため、改善する機会が与えられていない。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際交流センターでは、少人数の組織のため、人事が行われること自体がまれである。そのため、現状の男女比を改善するには相当の時間がかかると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

新規の採用案件が起きた場合には男女比率の改善を目指している。

本部事務機構

事務職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 23 年度の事務職員の新規採用数は 31 名である。そのうち、女性職員は 20 名であり、新規採用者全体に占める割合は 64.5%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H24. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
部 長	12	1	8.3%
課長・事務長	54	2	3.7%
課長補佐等	69	4	5.8%
係 長 等	273	55	20.1%
主 任	206	92	44.7%
一 般 職 員	358	171	47.8%
再雇用職員	42	13	31.0%
計	1014	338	33.3%

技術職員(全学)の人事

1 採用状況

平成 23 年度の技術職員の新規採用数は 27 名である。そのうち、女性職員は 6 名であり、新規採用者全体に占める割合は 22.2%となっている。

2 職種別女性職員在職状況

H24. 1. 1 現在

職 種	全体数	女性職員数 (内数)	比 率 (%)
統括技術専門員	9	1	11.1%
技 術 専 門 員	35	2	5.7%
技術専門職員	135	17	12.6%
技術一般職員	178	45	25.3%
再雇用職員	78	4	5.1%
計	435	69	15.9%

注) 医療技術職員(看護師、臨床検査技師等 1,418 名)を除く。

3 今後の方針(人材の確保)

職員の採用は競争試験を原則とし、合格者への面接等の結果により最終的に採用

者を決定するが、面接においては特に行動力、意思力、意欲面を評価している。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。

平成23年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

H23. 4. 1

◎ 理事(人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当)	甲 野 正 道
総長特別補佐(男女共同参画担当)	大 隅 典 子
文学研究科准教授	下 夷 美 幸
教育学研究科教授	工 藤 与 志 文
○ 法学研究科教授	辻 村 み よ 子
経済学研究科教授	大 瀬 戸 真 次
理学研究科教授	寺 田 眞 浩
医学系研究科教授	清 水 律 子
歯学研究科教授	山 本 照 子
薬学研究科准教授	吉 成 浩 一
工学研究科教授	京 谷 孝 史
農学研究科准教授	冬 木 勝 仁
国際文化研究科教授	藤 田 恭 子
情報科学研究科准教授	全 眞 嬉
生命科学研究科教授	杉 本 亜 砂 子
環境科学研究科教授	星 野 仁
医工学研究科教授	田 中 眞 美
教育情報学研究部教授	村 木 英 治
○ 金属材料研究所教授	米 永 一 郎
加齢医学研究所准教授	千 葉 奈 津 子
流体科学研究所准教授	白 井 敦
電気通信研究所教授	庭 野 道 夫
東北アジア研究センター教授	明 日 香 壽 川
多元物質科学研究所教授	永 次 史
病院准教授	渡 邊 み か
国際交流センター講師	山 田 直 子
学生相談所相談員(助手)	佐 藤 静 香
総務部	長 高 橋 秀 市

◎ 委員長 、 ○ 副委員長

平成 23 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

－委員会日程、主要議題及び具体的活動について－

- 平成 22 年 4 月 27 日 第 5 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）
公募開始
・応募締切 平成 23 年 5 月 27 日
- 平成 23 年 5 月 11 日 東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募開始
・応募締切 平成 23 年 6 月 24 日
- 平成 23 年 8 月 5 日 第 77 回 委員会開催
1. 副委員長の選出について
辻村 みよ子委員（法）、米永 一郎委員（金研）を引き続き副委員長とすることが了承された。
 2. 各WGの座長及び構成員について
各WGの座長及び構成員について、説明があり了承された。
 3. 男女共同参画委員会シンポジウムについて
シンポジウムの時期、内容等について説明があった。
 4. 第 5 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）
申請のあった 1 件の採択について報告があり、残りの 1 件は再公募をかけることとした。
 5. メーリングリストの運用等
メーリングリストの運用について、辻村副委員長から説明があった。
 6. 2011 年度片平まつりへの参加につきまして
片平まつりへの参加について、説明があった。
- 平成 24 年 3 月 21 日 第 78 回 委員会開催
1. 男女共同参画委員会シンポジウムについて
今年度は、震災の影響もあり、開催が出来ない旨の説明があった。
 2. 第 5 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）
選考（第 2 回）について
申請のあった 1 件について選考を行い、これを承認した。本事業は、寄付金により実施されており、本年度が最終助成年度となるため、本事業を終了する旨の説明があった。
 3. 平成 23 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）に関して
審査委員会の設置を承認し、外部委員の承認については、おってメール審議をする旨の発言があった。第 9 回東北大学男女共同参画シンポジウム
標記シンポジウムの内容、開催日時及び場所については広報 WG で検討することとした。
 4. 今年度の各種WG活動及び男女共同参画委員会報告書について

各WGからの活動報告及び今年度の報告書作成についての説明があった。

5. 科学技術人材育成費補助金「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」の中間評価報告及びシンポジウム開催報告
田中委員より標記事業における中間評価及びシンポジウムの開催について、報告があった。
6. 川内けやき保育園の増設について
総務課長より保育園の医務室増設について説明があった。。

平成 13 年度東北大学男女共同参画委員会報告(H14.4.16 評議会報告)に対する対応状況(抜粋)

報告書の概要	対応策	備考
1. 全学的アピールの採択と部局WG等の設置		
(1)・東北大学男女共同参画推進宣言	・第1回男女共同参画シンポジウムにおいて宣言(14.9.28)。 ・設置について、委員会へ報告済(14.7.22)。	
(2)・各部局ごとに男女共同参画WGを設置		
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充		
(1)・ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ・ジェンダー学専任教員の配置 ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成	・全学教育科目 基幹科目として、平成 17 年度から継続して「ジェンダーと人間社会」を開講。また、平成 21 年度からは「体と健康」を開講。	学務審議会との連携
(2)・男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・各部局主催の講演会・勉強会の開催	・平成 14 年度から継続して、男女共同参画シンポジウムを開催し、計 9 回実施。 ・今後検討。 ・本報告書「各部局の取組み」参照。	広報WG
(3)・研究補助・懸賞論文制度の導入 ・研究調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等 ・学外の研究者等との学際的な共同研究を奨励・促進	・平成 15 年度から継続して、男女共同参画奨励賞(沢柳賞)を実施し、計 9 回表彰。 ・21 世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点と連携。	奨励制度WG
(4)・研究成果の公表と広報・啓発活動	・男女共同参画委員会HPにおいて、活動内容等を掲載。 ・男女共同参画シンポジウムにおいて、沢柳賞受賞者による受賞講演及び成果報告講演を実施。	広報WG

報告書の概要	対応策	備考
3. 方針決定機関等への女性教官の参画		
(1)・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度から総長特別補佐(男女共同参画担当)を設置し、同職へ女性教官が就任。 評議会に報告・了承済(14.4.16)。 	
(2)・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用		
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進		
(1)・ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 評議会に報告・了承済(14.4.16)。 本報告書「中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み」参照。 平成18年度から平成20年度まで文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』を実施。平成21年度以降も事業継続。 平成21年度から文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』を実施。 	
(2)・採用における性差別・性差に基づく不正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ		
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備		
(3)・研究費の配分、留学機会と費用配分での配慮	<ul style="list-style-type: none"> 平成19年度から大学院女子学生海外渡航支援事業(通称:ローズ支援事業)を実施。 現状について、委員会へ報告済(14.7.22)。 『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「環境整備プログラム」を実施し、自然科学系全部局に女性用休憩室を設置。 	奨励制度WG
(5)・設備の改善(女性トイレの増設、更衣室の整備等)		
(6)・子育て支援体制の確立 ・男性の育児休業制度の活用促進 ・産休・育休中の研究補助体制 ・介護休業制度等の確立	<ul style="list-style-type: none"> 「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)。 育児休業、育児部分休業とも子が3歳に達するまで取得することができ、育休代替職員も雇用可能とした。 介護休業、介護部分休業とも約6月の範囲内で取得することができるとした。 『杜の都女性科学者ハートリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。 	両立支援WG

報告書の概要	対応策	備考
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備		
(5) ・労働時間の短縮 ・ワーク・シェアリング ・在宅勤務制度などの導入	<ul style="list-style-type: none"> ・育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 ・就業規則(育児休業等規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内とすることとしている。 ・時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。 	
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策		
(1) ・学内保育園の具体的な調査・検討	<ul style="list-style-type: none"> ・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1) ・「東北大学星の子保育園」を開園(22.3.1) ・青葉山キャンパスでの保育所設置を検討開始(21年度) 	両立支援WG
(2) ・育児休業制度の運用システムの改善 ・産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立	<ul style="list-style-type: none"> ・平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 ・「教員の任期に関する規程」を改正し、育児休業等による任期の延長を認めることを可能とした。 ・『社の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。 	両立支援WG
(3) ・介護サービスの態様を検討	<ul style="list-style-type: none"> ・平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができるとした。 	
(4) ・育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時貸与の制度	<ul style="list-style-type: none"> ・平成14年4月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年5日以内、取得できることとした。 	

報告書の概要	対応策	備考
9. 単身赴任者のための支援体制・環境整備の促進		
(2)・単身赴任者手当の取得条件等を改善	・今後検討	
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備		
(1)・不服を申立制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置	・男女共同参画委員会内に相談窓口設置(14.1.18)	ハラスメント相談窓口との連携
(2)・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制度の設置	・今後検討	
11. 教職員の旧姓使用の拡大		
・旧姓使用者の便宜を検討	・適用済(H13.12.26)	
12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善		
(1)・教育・厚生施設等の設備状況の点検・改善	・総長裁量経費により、川内南地区・北青葉山地区の厚生施設の改修及び設備改善を行った。(平成16年～17年度)	
(2)・カリキュラムや演習教育場面等における性的差別取扱い等の調査改善	・今後検討。	
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善		
・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査・改善	・今後検討。	

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）

平成 23 年度公募要項

【主旨および目的】

東北大学男女共同参画奨励賞は、東北大学における男女共同参画の推進をめざして、平成 15 年度より設立されました。通称である「沢柳賞」は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出した初代東北大学総長、沢柳政太郎氏にちなんでおり、この方針のもとに、本学は 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いたという輝かしい伝統を持っています。そこで、沢柳賞が男女共同参画社会をめざす活発な取り組みの一助となるよう、本年度も以下のような男女共同参画に関する研究や活動についての課題を公募いたします。

【応募部門】

A：研究部門

男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去 2 年以内に公表された論文、著書、報告書などを対象とします。

B：活動部門

男女共同参画に関する、現在進行中もしくは過去 2 年以内に行われた社会的あるいは教育的な活動を対象とします。

C：プロジェクト部門

A および B に関し、受賞後 2 年以内に成果が期待できる研究・活動計画を対象とします。

- ・同一のテーマによる上記 3 部門間の重複応募はできません。
- ・受賞は原則として 3 部門各 1 件ずつ、合計 3 件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。
- ・A（研究）および B（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。
- ・C（プロジェクト）部門については、受賞後 2 年目の同シンポジウムで成果を発表して頂きます。
- ・受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として 140 万円の予定）。なお、年度終了後に実績報告書を提出して頂きます。

【応募資格】

- ・個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含むことが必要です。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。
- ・本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- ・本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦して頂くこともできます。

【応募方法】

以下の（１）～（３）を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

- （１）申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）
- （２）成果資料等
 - A：研究部門
 - ② 業績一覧表
 - ② 代表的な論文、著書、報告書
 - B：活動部門
 - ② 活動内容についてA 4判の紙1頁にまとめたもの
 - ② 現時点での成果資料等
 - C：プロジェクト部門
 - ② 研究（A）もしくは活動（B）に関する計画について、A 4判の紙1頁にまとめたもの
 - ② 過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等
- （３）推薦書（推薦による場合のみ）

【応募書類提出先・問合せ先】

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1 東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4807

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

ホームページ：<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

【注意事項】

- ・提出された書類等は原則として返却しません。
- ・書類等については、さらに必要なものを後日追加送付していただくことを依

頼ることがあります。

【応募締切】

平成 23 年 6 月 24 日（金）当日消印有効

【受賞課題発表】

平成 23 年 9 月予定

平成 15～22 年度においては、以下の課題に対して沢柳賞が贈られました。

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成 15 年度	階層論の枠組による性別格差と平等政策の研究 文学研究科 田中 重人 氏	星陵地区における病後児保育施設の運営について 星陵地区病後児保育施設運営委員会代表 根本 健二 氏	高大連携による女子高生の理数科サポート計画 教育学研究科 小川 佳万 氏
			【特別賞】 ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画－仙台地域の事例を中心に－ 経済学部 3 年 勝又 李穂子 氏
平成 16 年度	在日コリアン二世・三世の見合い 教育学研究科 李 仁子 氏	ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実践 情報科学研究科 亀井 あかね 氏	ストレス関連疾患におけるジェンダーの影響 医学系研究科 福士 審 氏
	【特別賞】 表現の自由とポルノグラフィ 法学研究科 田代 亜紀 氏		【特別賞】 ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景 文学研究科 三隅 多恵子 氏
平成 17 年度	スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策－男女共同参画推進とDVに関する－考察－ 法学研究科 矢野 恵美 氏	父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大 経済学研究科 石垣 政裕 氏	農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究 経済学研究科 畠山 正人 氏
			【特別賞】 近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割 文学研究科 松崎 瑠美 氏

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成18年度	男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究 経済学研究科 吉田 浩 氏	理学研究科での「女子学生支援の取り組み」 理学研究科 遠山 智子 氏、 鈴木 美智子 氏、 玉江 京子 氏 ----- 子育てに関する女性医師のテーラーメイド勤務体系確立の試み 病院「子育てに関する女性医師の会」代表 海老原 孝枝 氏	女性研究者のキャリア展開とその制度的環境 教育学研究科 橋本 鉦市 氏
平成19年度	インドネシアの地域保健活動の成立と展開－地域社会からみた「開発の時代」－ 教育学研究科 齊藤 綾美 氏 ----- 【特別賞】 イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理－男女差別からのアプローチ－ 法学研究科 阿部 未央 氏	機械工学系男女共同参画推進委員会の設立と工学分野における先導的活動 工学研究科 機械・知能系男女共同参画推進委員会 同WGおよび女子学生交流会学生スタッフ	男女別学における生徒のライフ/キャリアデザイン－教育目的とカリキュラムの分析－ 教育学研究科 尾崎 博美 氏、 八木 美保子 氏、 水原 克敏 氏、 生田 久美子 氏 ----- 【特別賞】 国際労働移動が家族関係にもたらす影響－性別役割の研究を中心に－ 文学研究科 ヤマモト ルシア エミコ 氏
平成20年度	該当無し	大学の特色を生かした付属保育施設作りのためのネットワーク構築 東北大学川内けやき保育園保護者会	【特別賞】 モンゴルにおける女性への暴力拡大に関する社会人類学的分析 環境科学研究科 トルムソフ オドントヤ 氏
平成21年度	離婚後の養育費政策と女性の地位に関する研究 一国家による家族介入的政策の両義性 文学研究科 下夷 美幸 氏	博士課程後期3年の課程の女子学生の優れた研究業績に対する顕彰活動(黒田チカ賞) 青葉理学振興会 ----- 【特別賞】 性差に基づく高齢者終末期ニーズの調査と啓発 病院 山崎 都 氏	女性研究者とキャリア形成の条件－留学生のキャリア形成過程に着目して－ 教育学研究科 朴 賢淑 氏 社会保険労務士 村山 浩之 氏 経済学研究科 小形 美樹 氏 教育学研究科 李 智 氏

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成22年度	<p>Affirmative Action の正当化理由 ~過去向きの Affirmative Action と将来志向の Affirmative Action~</p> <p>法学研究科後期課程 茂木 洋平 氏</p>	<p>該当無し</p>	<p>【特別賞】</p> <p>地域の子育て情報交換の場と父親の育児参加を促す企画としての科学普及活動</p> <p>理学研究科 阿部 比佐久 氏 久利 美和 氏 村上 祐子 氏</p>

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業 (通称：ローズ支援事業) 第5回公募要項

【主旨および目的】

本学創立百周年を記念して、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iソントクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台Iソントクラブローズ支援金）が本学へ贈呈されました。

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）は、上記支援金を基金として、海外において開催される国際学会等で研究発表を行う大学院女子学生を対象として、その渡航に係る費用を支援することにより、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実施されるものです。

【応募資格】

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

【応募要件】 ※下記（1）～（4）を全て満たすものであること。

- （1）平成23年7月～平成24年3月の間に海外で開催される国際学会、シンポジウム、セミナー及び研究集会等であること。（学会運営のための委員会等は対象としない。）
- （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としない。）
- （3）本事業に応募するものと同内容で他からの助成を受けていないもの。
- （4）本学の最寄りの国際空港から開催地の最寄りの空港までの、最も経済的な経路による、低廉な航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）が原則15万円以内であるもの。

【採択件数】

2件（予定）

【支援内容】

申請に基づき、渡航に係る費用を、15万円を上限として、事後に支給（精算払）する。

【応募方法】

下記書類を郵送にて、応募書類提出先まで送付すること。

- (1) 応募申請書（下記ホーム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）※
※発表演題と発表者名（共同発表者があれば、その氏名）も記入すること。
- (3) 航空運賃見積書※
※エコノミークラスで、開催地と本邦間の最も経済的な経路による航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）
- (4) 参加する国際学会等の概要が分かる書類（開催通知又はプログラム等）※
※申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会等の概要―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、もしくは会議主催者からの採録通知等。

【注意事項】

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

【応募締切】

平成23年5月27日（金）当日消印有効

【結果通知】

平成22年6月末を予定とし、本人宛てに通知する。

【採択者の義務】

- (1) 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること※。
※この報告書は仙台Iソントクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会ホームページへ掲載する。
- (2) 事後に仙台Iソントクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

【その他】

- (1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会等の名称及び報告内容について、仙台Iソントクラブホーム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、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又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記問い合わせ先へ連絡すること。

【応募書類提出先及び問い合わせ先】

応募書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1

東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4808

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

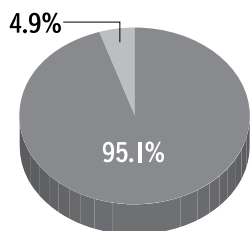
ホームページ：<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

東北大学における男女構成比と推移 平成24年5月1日現在

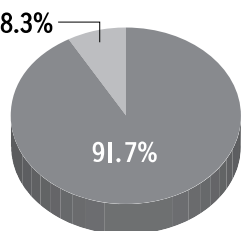
教員男女構成比

■男性 ■女性

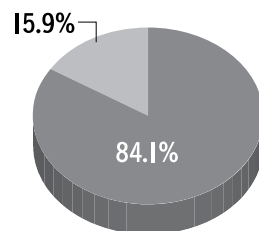
教授(計835名)



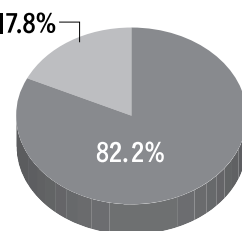
准教授(計711名)



講師(計157名)



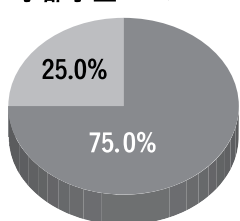
助教・助手(計1,284名)



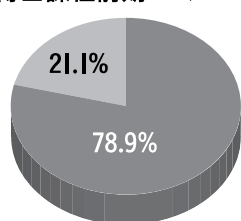
学生男女構成比

■男性 ■女性

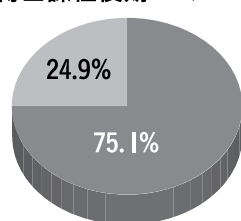
学部学生(計10,970名)



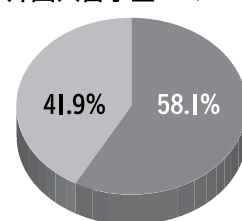
博士課程前期(計4,298名)



博士課程後期(計2,735名)



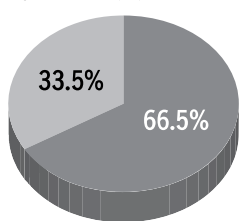
外国人留学生(計1,511名)



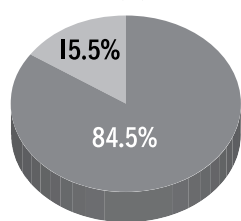
職員男女構成比

■男性 ■女性

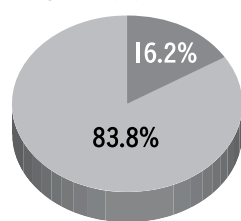
事務系職員(計987名)



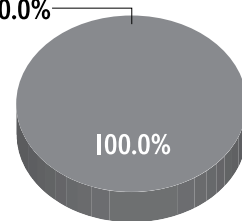
技術系職員(計521名)



医療系職員(計1,502名)



その他(計4名)



男女構成比推移

■ 学士 ■ 修士 ■ 博士 ■ 教員(助教・助手含む) ■ 教員(助教・助手除く)

