

# 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 (2025年度)



TOHOKU  
UNIVERSITY

2026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

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

### 第1章 2025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活動報告

- I. 委員長報告…………… 1
- II. 奨励制度…………… 3

### 第2章 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

- I. DEI 推進センターについて…………… 14
- II. 2025年度センター活動報告…………… 16
- III. 学内保育園等の利用状況…………… 33

### 第3章 各部局の取組

- ・ 総論および主要部局における在籍教員の女性比率および外国人教員比率…………… 35
- ・ 文学研究科…………… 36
- ・ 教育学研究科…………… 40
- ・ 法学研究科…………… 44
- ・ 経済学研究科…………… 49
- ・ 理学研究科…………… 55
- ・ 医学系研究科…………… 60
- ・ 歯学研究科…………… 64
- ・ 薬学研究科…………… 68
- ・ 工学研究科…………… 72
- ・ 農学研究科…………… 77
- ・ 国際文化研究科…………… 81
- ・ 情報科学研究科…………… 85
- ・ 生命科学研究科…………… 88
- ・ 環境科学研究科…………… 93
- ・ 医工学研究科…………… 96
- ・ 金属材料研究所…………… 100
- ・ 加齢医学研究所…………… 104
- ・ 流体科学研究所…………… 108
- ・ 電気通信研究所…………… 113
- ・ 多元物質科学研究所…………… 117
- ・ 災害科学国際研究所…………… 121
- ・ 材料科学高等研究所…………… 125
- ・ 学際科学フロンティア研究所…………… 129
- ・ 東北アジア研究センター…………… 133
- ・ 東北メディカル・メガバンク機構…………… 137
- ・ 病院…………… 141
- ・ 高度教養教育・学生支援機構…………… 145
- ・ 本部事務機構…………… 150

## 第4章 各種資料

資料1	2025年度 DEI 推進委員会委員名簿	153
資料2	DEI 推進委員会規程	154
資料3	2025年度 DEI 推進委員会 委員会開催等記録	158
資料4	東北大学 DEI シンポジウム	162
資料5	DEI 推進センター取組実績等	163
資料6	各種データ	
	① 学部・学科における学生の女性・外国人留学生比率	182
	② 研究科・専攻における大学院生の女性・外国人留学生比率	182
	③ 部局等における職位別在籍教員女性教員外国人教員比率一覧	183
	④ 本学の意思決定機関における女性・外国人比率	186
	⑤ 主要部局における在籍教員・学生の女性比率（グラフ）	187
	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	188
	⑦ 9大学における女性教員比率	189

## 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・パリティを追求します。

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

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

# 第1章 2025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

## I. 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  
田中 真美

東北大学は、2024年11月に日本で初の国際卓越研究大学として採択されました。本学の「研究等体制強化計画」では、「Campus for Aspiring Minds — 世界の研究者を惹きつける研究環境」の実現を目標の一つとして掲げています。その基盤として、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境の整備を進めています。

本学では、1999年6月の「男女共同参画社会基本法」の施行および2000年5月の国立大学協会ワーキング・グループ報告を契機に、2001年4月に男女共同参画委員会を設置しました。以降、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の策定や各種支援・顕彰制度の整備を進めるとともに、教職員の意識醸成や学内保育施設の設置など、仕事と育児・介護の両立支援の充実を図ってきました。

2022年4月には、これまでの取組を継承・発展させるため、「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・包摂性を基本理念として、すべての構成員が多様性を尊重し、尊重される環境の実現に向けた取組を国内外に示しました。これに伴い、男女共同参画委員会は2023年度よりDEI推進委員会へと改組されました。

また、文部科学省事業等を活用し、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」や「杜の都ジャンプアップ事業」を実施するとともに、女性研究者の育成・支援を目的とした体制整備を進めてきました。2013年には「男女共同参画推進のための行動指針」を策定し、これを受けて2014年に男女共同参画推進センター（現DEI推進センター）を設置しました。さらに、2016年度からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に基づき、研究環境の整備、研究力向上支援、上位職への登用促進に取り組んでいます。2017年度からの女性教員採用促進事業に加え、クロスアポイントメント制度や若手女性・外国人教員制度の整備を進め、2021年度からは助教以上の採用者の3人に1人を女性とする「1/3目標」を設定しました。2025年度からは、卓越した女性研究者のヘッドハンティングや女性限定国際公募も実施し、採用の強化を図っています。

顕彰制度としては、「澤柳記念DEI賞」および若手女性研究者を対象とした「紫千代萩賞」を実施しており、受賞者が猿橋賞を受賞するなど成果が現れています。また、「身近なロールモデル」を理念とする東北大学サイエンス・アンバサダー制度は、次世代女性研究者育成の取組として広く認知されています。

加えて、毎年開催するDEIシンポジウムでは、本学の取組を振り返るとともに、大学の

役割や今後の方向性について議論を重ねています。第22回では、韓国 WISSET 初代 President である Heisook Lee 氏による基調講演および有識者によるパネル討論を実施しました。

さらに、「男女共同参画推進基金」を「DEI 推進基金」へと改称し、「誰一人取り残さない」持続可能で包摂的な社会の実現に向けた支援を強化しています。今後も、男性の育児休業取得促進、在宅勤務や研究費からの子の出張帯同費用等の支出など、制度整備と周知を進めてまいります。

国際卓越研究大学として、知の多様性の実現に向け、学生・教職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、さらなる発展を目指せる環境づくりに、全学を挙げて取り組んでまいります。

本報告書では、これらの取組の詳細とともに、本学における女性研究者の現状、DEI 推進委員会及び DEI 推進センターの活動を紹介しています。ぜひご覧いただき、忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。

## II. 奨励制度

奨励制度については、澤柳記念 DEI 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. 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。

① 3月17日の本委員会にて審査委員について審議の上、締切を6月20日から延長し、6月27日を最終締切として実施した。

② 応募があった審査対象は、A賞（本賞）：澤柳記念 DEI 賞 7件、B賞（奨励賞）：澤柳記念 DEI 奨励賞 5件であった。これらに関し、以下の選考委員にて審査を行った。

- 田中 真美（DEI 推進委員会委員長）
- 梅津 理恵（金属材料研究所教授、DEI 推進委員会副委員長）
- 湯田 道生（経済学研究科教授、DEI 推進委員会以外の本学教員）
- 泉 貴子（災害科学国際研究所教授、DEI 推進委員会委員の本学教員）
- 大野 泰生（理学研究科教授、DEI 推進委員会委員の本学教員）
- 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（EY Japan DE&I リーダー、外部委員）
- 芳賀 昌史（人事企画部部長、DEI 推進委員会委員）

#### 【選考方法】

各委員には事前に審査表と応募書類等を送付し、検討の上、7月29日にオンラインにて選考委員会を開催した。



#### ③ 選考結果

賞の種類	受賞者（団体）氏名	課題名
A 賞	消化器外科女性医師の活躍を応援する会	女性医師・研修医・医学生の消化器外科領域への参画を促進し、活躍の場を広げる
B 賞	東北大学 性を考えるサークル AROW	「性をまじめにオープンに！」を理念に、性に関する様々なテーマについてのイベント開催や、情報発信を行う

#### ④過去の受賞者

	賞の種類	受賞者（団体）氏名	課題名
第1回 (2014年度)	A 賞	明治大学 法科大学 教授 辻村 みよ子氏	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
	B 賞	SA 輝友会 (エスエーきゆうかい)	東北大学サイエンス・エンジェル (SA) 修了生による男女共同参画推進の取組み

	賞の種類	受賞者(団体)氏名	課題名
第2回 (2015年度)	A賞	日本大学 薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪久子氏	日本の理工系女性研究者支援を牽引した 先導的活動
	B賞	新大 Wits (しんだいういつ)	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
第3回 (2016年度)	A賞	名古屋大学 男女共同参画室	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
	B賞	該当なし	-
第4回 (2017年度)	A賞	国立大学法人 三重大学 名誉教授 小川眞里子氏	科学技術とジェンダー：歴史と展望の探 究
	B賞	国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山陽一氏	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
第5回 (2018年度)	A賞	国立大学法人 九州大学 研究戦略委員会	「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
	B賞	大阪府立大学 理系女子大学院生 チーム I R I S	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
第6回 (2019年度)	A賞	広島大学 理事・副学長 相田美砂子氏	女性研究者の活躍促進と、大学のシステ ム改革の推進
	B賞	埼玉大学みんなのトイレプロジェ クト	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
第7回 (2020年度)	A賞	東京農工大学副学長 女性未来育成 機構長 工学研究院教授 宮浦千里氏	科学技術分野の女性研究者支援と人材育 成
	B賞	該当なし	-
第8回 (2021年度)	A賞	大阪市立大学女性研究者支援室	南近畿圏における女性研究者支援活動の 推進
	B賞	お茶の水女子大学ジェンダー研究所 Stand by Women 代表者 濱田真里氏	女性議員に対するハラスメント研究及び 女性議員のサポート活動
第9回 (2022年度)	A賞	該当なし	-
	B賞	該当なし	-
第10回 (2023年度)	A賞	山形大学ダイバーシティ推進室 教授 河野銀子氏	科学技術・教育分野のジェンダー平等推 進
	B賞	東北大学大学院 国際文化研究科 博士課程後期 張 蕊氏 北海道大学 LGBTQ+サークル 虹の集い	周作人の女性解放運動の体系化に向けた 研究 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
第11回 (2024年度)	A賞	該当なし	-
	B賞	該当なし	-

## ⑤公募要項

以下のとおり、日・英でそれぞれ作成した

### 第12回（2025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。
- ・受賞者（受賞グループ）には、後日、授賞式・受賞講演に参加していただきます。

#### 【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。（郵送不可）

- （1）推薦書（詳細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 DEI 推進係

電話番号：022-217-6353

メールアドレス：dei@grp.tohoku.ac.jp

**【詳細ページ】**

[https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi\\_award/](https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi_award/)

**【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】**

2025年6月20日(金)

**【授賞式・受賞講演】**

2025年9月上旬予定

12th (FY2025)

**Sawayanagi Memorial DEI Award**

**Application Guidelines**

**【Purpose】**

In 1913, Tohoku University opened its doors to women ahead of the rest of the country under the philosophy of "open doors" set forth by its first president, Masataro Sawayanagi. The Sawayanagi Memorial DEI Award is named after the first president. The purpose of this award is to recognize and contribute to efforts aimed at promoting diversity, equity and inclusion (DEI), including the promotion of gender equity in academia and society, both inside and outside Tohoku University.

We look forward to receiving applications from everyone involved in DEI promotion.

**【Type】**

A: Sawayanagi Memorial DEI Award

Individuals or groups that have achieved exceptional results in DEI research, activities and other activities that lead to the further advancement of people with diverse attributes.

B: Sawayanagi Memorial DEI Encouragement Award

In addition to research and activities related to DEI, activities that lead to the further success of people with diverse attributes, young individuals (42 years old or younger) or groups represented by young people who have achieved outstanding results or are expected to achieve further results and play an active role in the future.

- ・The award will be based on one of each of the above A and B.
- ・Duplicate applications and recommendations for A and B above are not permitted.
- ・The winners (award-winning groups) are invited to attend the awards ceremony and award lecture at a later date.

**【Eligibility】**

- ・Individuals and groups are eligible. (Affiliation is not limited to Tohoku University)
- ・Individuals and groups who are suitable for this award can be nominated by themselves or others.

- Applications that have not been awarded in the past can be submitted again.

**【Nomination Method】**

Please submit the following (1)-(3) by e-mail to the following submission address.  
(Cannot be mailed)

- (1) Letter of recommendation (Please download it from the details page)
- (2) Documents that can be used to confirm the award winner (biographical biographies in the case of individuals, pamphlets, introductions, etc. in the case of groups)
- (3) Achievements, etc. (easy-to-understand list of achievements, representative papers, books, reports, summaries of activities, etc., in any format)

**【Recommendation Category・Inquiries】**

DEI Promotion Section, Human Resources and Planning Department, Tohoku University  
Phone number: 022-217-6353  
E-mail address : dei@grp. tohoku. ac. jp

**【Details page (Japanese)】**

[https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi\\_award/](https://dei.tohoku.ac.jp/initiatives/sawayanagi_award/)

**【Notes】**

- As a general rule, submitted documents will not be returned.
- You may be asked to provide additional materials as needed.

**【Application Deadline】**

Friday 20 June 2025.

**【Award Ceremony】**

Early September 2025.

**2. 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**

2025年度は前期6月30日、後期12月1日を締切として、2回の公募を行った。前期は人文社会科学分野2名、自然科学分野10名の合計12名、後期は自然科学分野3名の応募があり、DEI推進センターにて審査を行った。審査時には、公募要領の応募要件を満たす申請であるかを確認し、前期・後期併せて15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。

**【審査結果】**

前期：小田まりあ(医学系研究科)

後期：Haneen Raafat Fathi Mousa (歯学研究科)



### 3. 第9回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」

①締切を11月27日から延長し、12月8日を最終締切として実施した。

②申請数は人文・社会科学分野6件、理学・工学分野5件、農学・生命科学分野3件、医歯薬学・保健分野3件の合計17件であった。

これらに関し以下の選考委員にて審査を行った。

#### 【選考委員長】

梅津 理恵( DEI 推進委員会副委員長、金属材料研究所教授)

#### 【人文・社会科学分野】

西村 直子(文学研究科教授) 甲田 直美(文学研究科教授) 蘆立 順美(法学研究科教授)

#### 【理学・工学分野】

秋山 正幸(理学研究科教授) 大野 泰生(理学研究科教授) 有働 恵子(工学研究科教授)

#### 【農学・生命科学分野】

山下 まり(農学研究科教授) 戸田 雅子(農学研究科教授) 田中 良和(生命科学研究科教授)

#### 【医歯薬学・保健分野】

青木 洋子(医学系研究科教授) 大田 千晴(病院教授) 倉田 祥一郎(薬学研究科教授)

#### 【選考方法】

各委員には12月10日に審査表と応募書類等を送付し、審査を依頼した。回収した審査結果を踏まえ、1月13日を締め切りとしたメール審議を行い、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10日に開催した第9回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会で公表した。



### ③ 選考結果

分野	受賞者	課題名
人文・社会科学	学際科学フロンティア研究所 助教 松平 泉	その人らしい人格の形成における世代間伝達の役割の研究
理学・工学	流体科学研究所 准教授 鈴木 杏奈	持続的な地熱資源利用と地域共創のデザインに関する研究
農学・生命科学	学際科学フロンティア研究所 助教 久我 奈穂子	脳と末梢臓器の相互作用を支える神経基盤の研究
医歯薬学・保健	加齢医学研究所 准教授 宇井 彩子	ゲノム安定性におけるクロマチン構造制御と発がん機構の研究

④過去の受賞者

回・年度	研究分野	受賞者氏名	業績名
第1回 (2017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 (2018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 (2019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 (2020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 (2021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

回・年度	研究分野	受賞者氏名	業績名
第6回 (2022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 (2023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	生命科学研究所 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
第8回 (2024年度)	人文・社会科学	文学研究科 准教授 内藤 真帆	消滅危機に瀕したヴァヌアツ共和国の未解明無文字言語の研究
	理学・工学	該当なし	-
	農学・生命科学	学際科学フロンティア研究所 助教 千葉 杏子	キネシンの自己阻害異常とヒト疾患の関わりについての研究
	医歯薬学・保健	薬学研究科 准教授 佐藤 恵美子	低出生体重が及ぼす世代を超えた影響の研究

### ⑤応募要領

以下のとおり、日・英でそれぞれ作成した。

#### 第9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. 応募対象

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※）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。

※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/YZW1Mvc75QHYzStQ6>



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 DEI 推進係

TEL:022-217-6353

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

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

#### 6. 締め切り提出日

2025 年 11 月 27 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、表彰式及び受賞講演会（2026 年 3 月を予定）に出席し、受賞研究発表を行うものとします。受賞者の氏名、受賞の対象となった研究業績などは公表されます。

#### 9. その他

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

賞の名前について・・・

「紫」は本学のスクールカラーであるとともに知性と創造力を象徴する高貴な色であり、  
「千代」は城下町が開かれる前の仙台の旧表記であるとともに、大変長い年月のことを指し、  
「萩」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。

### 9th Tohoku University Outstanding Female Researcher Award The Murasaki Sendai Hagi Award Application Guidelines

#### 1. Purpose

The purpose of this award is to recognize female researchers engaged in outstanding research at Tohoku University to further increase their research motivation and foster future world-class leaders. In giving out this award, the

university also aims to enhance the DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) of our research environment, and drive the creation of excellent research results.

## 2. Eligible Applicants

Successful award candidates will be those who have achieved excellent academic research results and are expected to play an active role in the future at the university. Female researchers, such as associate professors, lecturers, assistant professors, postdoctoral researchers, and others who conduct research as part of their work, who have been affiliated with the university for at least two years are invited to apply. Professors (including specially-appointed faculty members) and students are not eligible to apply. Please note that if a candidate is not directly employed by the university, the monetary prize (research funds) may not be allocated. Please inquire for further details.

## 3. Award Details and Eligible Research Fields

Each winner will receive a certificate of commendation and a 250,000 yen prize for research expenses. One winner is chosen from each of the following fields: humanities and social sciences; science and engineering; agriculture and life sciences; and dentistry, pharmacy, and health. If there is no eligible candidate within a field, no Outstanding Female Researcher Award will be awarded.

## 4. Application Process

Please apply using the Google Form below.

<https://forms.gle/YZW1Mvc75QHYzStQ6>



Applicants must individually prepare all application materials, excluding Section 5 (‘Individual recommending the Candidate’), and submit their application directly using the designated Google Form. Once applicants fill in the necessary items on the application form (attachment), they need to make it a PDF before submission. The individual who completes the Section 5 on the applicant’s behalf must be a full-time or associate faculty member who belongs to the university and has a good understanding of the applicant’s research.

## 5. Inquiries

Human Resources Planning Division

Human Resources Planning Department

2-1-1 Katahira, Aoba Ward, Sendai, Miyagi 980-8577

Tel: 022-217-6353

Email: [dei@grp.tohoku.ac.jp](mailto:dei@grp.tohoku.ac.jp)

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

## 6. Deadline

The submission deadline is 5PM on Thursday, November 27, 2025.

#### 7. Review

The selection committee established on campus will select the successful award candidates from the applicant pool.

#### 8. Award Ceremony and Research Presentation

Each awardee's name and the research achievement specified in their application will be made public. Award winners shall attend the award ceremony (scheduled for March 2026) and present their research.

#### 9. Additional Points of Note

- (1) Inquiries regarding the selection results will not be answered.
- (2) The names of the awardees, their biographies, and the research achievement which earned them the award will be made public.
- (3) Personal information included in the submitted applications will be strictly managed and used exclusively for the nomination process of this award.

#### \*The 'Murasaki Sendai Hagi Award'

This title combines three Japanese words that represent the hope that this award will contribute to fostering a long legacy of intelligence and creativity in Sendai. 'Murasaki', which means 'purple' in Japanese, is the university's school color. It is a noble color that symbolizes intelligence and creativity. The older Japanese characters for 'Sendai' (千代), which were used before the castle town (仙台) was established, are used in the title. These characters mean 'a thousand years' or 'a very long time'. Finally, 'hagi' is a plant that is featured in the university's logo. It is also symbolic of Sendai.

## 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

### I. DEI 推進センターについて

#### (1) 概要

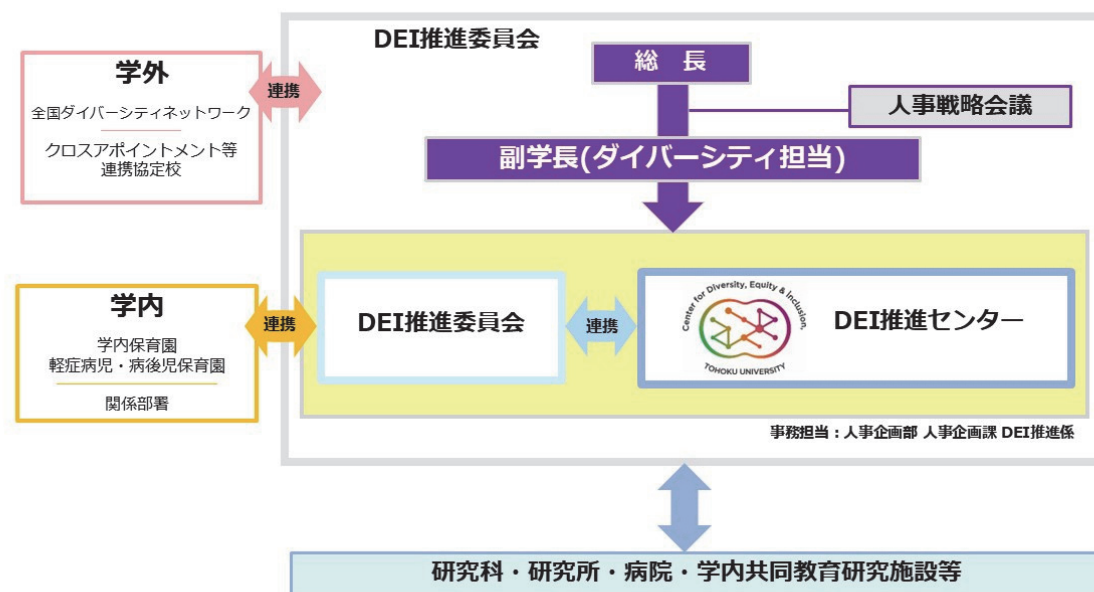
DEI 推進センターの前身である男女共同参画推進センター（以下、センター）は、「男女共同参画推進のための行動指針」（2013年8月策定）に基づき、本学の男女共同参画活動を円滑に推進することを目的として2014年4月に設置された。センターは男女共同参画委員会（2023年7月からは DEI 推進委員会）の指導の下、本学における男女共同参画・女性研究者育成支援および DEI 環境整備などに関する施策の実施を行っている。

2016年度には、東北大学の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択され6年間にわたり事業を推進し、2021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、2021年度までに女性教員比率を19%まで引き上げることを目標とし取り組んできた。そして2022年1月に19.9%（クロアポ・業務委託を含む）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。そして、2020年度からは、ETF 会議の機能も担う会議体として新たに「人事戦略会議」を組織、女性研究者の増加に向けた取組の具体案の検討や実施を継続している。

「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、2018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、2020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。2021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、2022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、2019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、2023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、2022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。2025年度は、センター長（副学長 ダイバーシティ担当）1名、副センター長（副理事(DEI 推進担当)・専任教授1名・兼務教授1名）3名、教授1名（クロアポ）、講師1名、特任助教1名、事務補佐員2名、派遣職員1名の体制で、「TUMUG 支援事業（TUMUG・次世代育成）（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・DEI 推進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ている。また、2020年度より総務企画部総務課から人事企画部人事企画課（DEI 推進係）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 1 名、副センター長 3 名、センター専任教員 2 名、人事企画課職員 3 名、センタースタッフ 3 名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。

2025 年 4 月 3・10・17・24 日、5 月 1・8・15・22・29 日、6 月 5・12・19・26 日、7 月 3・10・17・24 日、8 月 7・21・28 日、9 月 4・11・18・25 日、10 月 2・9・16・23・30 日、11 月 6・13・27 日、12 月 4・11・25 日、2026 年 1 月 8・15・22・30 日、2 月 5・12・19・26 日、3 月 5・12・19 日

### (3) 構成員

センター長	田中 真美	副学長 (ダイバーシティ担当)、医工学研究科教授
副センター長	佐々木 成江	DEI 推進センター 専任教授
副センター長	秋山 正幸	副理事 (DEI 推進)、理学研究科 教授
副センター長	松八重 一代	環境科学研究科 教授
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
センター教員	臼井 恵美子	DEI 推進センター教授 (クロスアポイントメント)
センター教員	李 善姫	講師
センター教員	鶴田 想人	特任助教
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
派遣スタッフ	藤崎 康子	派遣職員

## II. 2025 年度センター活動報告

### 1. 女性研究者比率向上加速支援パッケージ「女性限定国際公募」の実施

女性研究者比率の向上のために女性限定国際公募と国際卓越研究者の女性研究者を対象としたヘッドハンディングを女性研究者比率向上加速支援パッケージとして開始することとし、そのうちの女性限定国際公募はセンターが関わることとなった。初年度の採用として 11 の部局・研究所において教授ポストを増設し、2026 年 3 月 2 日から 2026 年 5 月 31 日まで女性限定国際公募を行っている。

本措置は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）第 8 条（女性労働者に係る措置に関する特例）の規定に基づく「ポジティブ・アクション」の一環として、極めて低い女性教員比率を是正し、かつ大学全体の研究力および教育力を強化することを旨とするものである。

#### (1) 公募の背景と目的

東北大学は、日本で初めて「国際卓越研究大学」に選定され、世界最高水準の研究・教育の実現を使命としている。複雑化する現代社会の課題解決や、未踏の知を切り拓くイノベーションの創出には、異なる背景や視点を持つ研究者が交わる「知の多様性」が不可欠である。本学は、開放性と多様性を追求し、あらゆる背景を持つ才能を受け入れ、一人ひとりの成長と自己実現を促す魅力ある環境を構築することで、活力ある未来社会を担う人材の育成に貢献することを公約として掲げている。

この度、本学の研究力および教育力を一層強化するための戦略的施策として、女性研究者を対象とした教授職ポストを増設し、公募を実施することになった。国内外から優れた女性研究者が意思決定層に参画し、その多様な視点やアプローチが研究現場にもたらされることは、既存の学問領域に新たなブレイクスルーを生み出す原動力となる。また、多様なロールモデルの存在は、次世代の人材育成においても極めて高い教育効果をもたらす。

本公募は、DEI 推進およびジェンダーパリティの実現を目指す本学が、単なる数の改善にとどまらず、女性研究者の参画を加速させることで、東北大学全体のパフォーマンスを最大化させ、世界トップレベルの研究大学へと進化することを目指す取り組みである。

#### (2) 応募資格

候補者は就任時に博士の学位を有し、英語または日本語でコミュニケーションができるレベルを持つことが求められる。また、各分野において優れた研究業績を有し、その分野に関する教育・研究に携わるとともに、本学構成員の多様性を促進するための活動にも積極的に参画することが期待される。

#### (3) 募集部局（分野）

- ・法学研究科（ジェンダー・多様性に関する法学・政治学分野）
- ・理学研究科（環境・地球科学分野）
- ・歯学研究科（地域共創バイオ情報学分野（仮称））
- ・薬学研究科（臓器関連・病態制御薬学分野）
- ・工学研究科（機械科学分野）
- ・農学研究科（再生型アグリバイオシステム学）
- ・加齢医学研究所（加齢医学研究分野）
- ・多元物質科学研究所（グリーン機能材料プロセス研究分野）
- ・材料科学高等研究所（材料科学、物理学、化学、数学またはその他の材料科学に関連した分野）
- ・東北アジア研究センター（ロシア・シベリア研究分野）
- ・病院（乳腺腫瘍学分野）

## 2. TUMUG 支援事業（両立支援・女性リーダー育成・次世代育成）

センターでは、両立支援、女性リーダー育成支援、そして主に女子学生を対象とする次世代育成プログラムを実施している。

### (1) 「両立支援」

子育て中の育児と介護中の研究者(性別に関係ない)を対象に研究支援要員を雇用できる財源を支援する「研究支援要員（育児・介護）」、および博士課程の大学院生、全ての教職員が利用可能な「ベビーシッター利用および一時託児利用補助」を行っている。

### (2) 女性リーダー育成

センターでは女性リーダー育成の一環として、国の審議会委員等の要職に就く女性教員が利用できる「研究支援要員（社会貢献）」と新規採用の女性教員（助教以上）の研究スタートを支援する「スタートアップ研究費」支援、また女性研究者が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・研究成果の公開に必要な研究費用を補助する「ネクストステップ研究費」の各プログラムを設けている。さらに、通年の活動として女性研究者・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・運営している。

2025年度「両立支援・女性リーダー育成支援」の概要、及び「各支援制度利用者数」は下記に示す。なお、来年度に向けた募集も2月末より開始し、引き続き同様の両立支援・環境整備体制を進めていく。

#### ◆ TUMUG 支援事業（両立支援・女性リーダー育成）の概要

プログラム名	内容	対象者	応募締切
研究支援要員	研究支援要員の雇用に必要な人件費の補助	【育児等】育児・介護等を行う教員・技術職員(男女) 【社会貢献】国の審議会委員などの要職に就く女性教員・技術職員	2025.3.21
ベビーシッター利用および一時託児利用補助	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、ポスドク、博士学生等(男女)	第1回：2025.7.4 第2回：2025.10.24 第3回：2026.1.23 第4回：2026.4.1
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)	2025.7.4
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：2025.5.9 第2回：2025.9.24

(1) (2) の各プログラム利用者数

プログラム名		申請数	採択数				
			女性	男性	うち外国人	うち学生	計
研究支援要員	【育児等】	47	25	22	(4)	-	47
	【介護】	1	1	-	-	-	1
	【社会貢献】	5	5	-	(1)	-	5
ベビーシッター利用および一時託児利用補助	第1回	12	10	2	(1)	(1)	12
	第2回	14	6	2	-	(3)	8
	第3回	14	9	2	(0)	(1)	11
	第4回	20	9	6	(0)	(3)	15
スタートアップ研究費		30	28	-	(15)	-	28
ネクストステップ研究費	第1回	34	20	-	(7)	-	20
	第2回	21	5	-	(2)	-	5

(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、そして仙台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をセンターの次世代育成支援事業として実施している。

また、2023年度から国際企画課との共同事業としてTU-UW AOS DEI 関連学生交換プログラムTU→UW 派遣支援事業を実施している。本来、人文社会科学分野と自然科学分野で各1名をそれぞれ派遣するものであるが、2025年度は人文社会科学分野への応募がなかったため、自然科学分野から2名の学生をUWに派遣した。

◆ TUMUG 支援事業（次世代育成）の概要

プログラム名	内容	対象者	応募締切
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：2025.3.7 第2回：2025.4.25
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	前期：2025.6.30 後期：2025.12.1
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	2025.9.19

(3) の各次世代育成プログラム申請者数と採択者数

プログラム名		申請数	採択数			
			女性	男性	うち外国人	計
東北大学 サイエンス・ アンバサダー	第1回	19 <sup>※1</sup>	19	-	(1)	19
	第2回	29	29	-	(8)	29
仙台Iゾンタクラブ 東北大学大学院 女子学生のための 国際学会発表支援事業	前期	12	1	-	-	1
	後期	3	1	-	(1)	1
TU-UW AOS DEI 関連学生 交換プログラム	人文	0	-	-	-	-
	自然	4	2	-	(1)	2

※1：内1名はボランティア

### 3. 女性研究者育成に関する取り組み

#### (1) 澤柳フェロー制度

本学では、2009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」に任命し、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。定期的に澤柳フェローランチミーティングを開催し、上位職の女性研究者と若手女性研究者が交流し、情報交換を行ってきた(コロナ禍においては一時中断)。2025年6月16日に、対面のランチミーティング開催した。富永総長からは、その場で、DEI推進の強い意志を表明し、参加した女性研究者と懇談しながらランチを楽しんだ(下写真)。

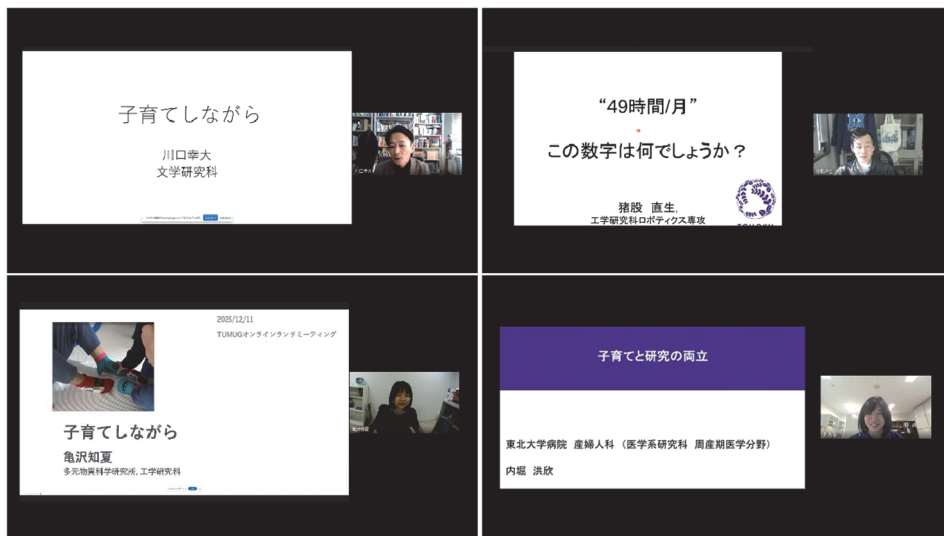


(2) TUMUG オンラインランチミーティング

2020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 15 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。

2025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
2025年4月24日	DEI推進センター	佐々木 成江	DEI推進センター教員の挨拶
	DEI推進センター	鶴田 想人	
	DEI推進センター	李 善姫	TUMUG支援事業の紹介
	人事企画部人事企画課DEI推進係	内田 孝義	本学の支援事業の紹介
2025年5月22日	環境科学研究科	王 彬澤	派遣成果報告 「2024年 TU-UW AOS DEI関連学生交換プログラム」
	文学研究科	根本 浩希	
	DEI推進センター	佐々木 成江	研究紹介「ジェンダー・イノベーションによる 科学技術の発展」
	DEI推進センター	鶴田 想人	研究紹介「無知学と植物学史」
2025年10月9日	工学研究科	大野 直子	2025年度新任教員 自己紹介・研究紹介
	医学系研究科	大宮 朋子	
	文学研究科	氷見野 夏子	
	文学研究科	水野 景子	
	国際文化研究科	常本 亜希	
2025年12月11日	工学研究科	猪股 直生	テーマ：「子育てしながら」
	病院	内堀 洪欣	
	多元物質科学研究所	亀沢 知夏	
	文学研究科	川口 幸大	
2026年2月12日	先端量子ビーム科学研究センター	足立 智	テーマ：「男性の育休」
	人事企画部 人事給与システム開発室	高山 翔園	



### (3) 科研費セミナー

例年7月～8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(人文・社会科学系)と第2回 TUMUG Café Online: 科研費セミナー(生物・理工系)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 (人文・社会科学系)  
日 時 : 2025年8月6日(水) 12:00～13:00  
場 所 : Zoom  
講 師 : 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)、環境科学研究科)  
参加者 : 21名 (関係者含む)
- 第2回 TUMUG Café Online : 科研費セミナー(生物・理工学系)  
日 時 : 2025年8月20日(水) 12:00～13:00  
場 所 : Zoom  
講 師 : 伊賀 由佳教授 (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)、流体科学研究所)  
参加者 : 30名 (関係者含む)

### (4) DEI シンポジウムの開催

2025年度のシンポジウムは、「科学技術分野の女性人材育成をどう加速できるか—日韓比較から考える課題と展望」をテーマに、韓国科学技術ジェンダード・イノベーションセンター(GISTeR)センター長及び梨花女子大学校名誉教授である Heisook Lee 先生を招聘して2025年11月20日、東北大学青葉山コモンズ2階大講義室(翠生ホール)にて開催した。本シンポジウムは、1997年にSTEM分野の女性研究者・技術者割合が9.7%だった韓国が、2023年には23.7%(日本は18.5%)まで増加できた背景を学び、日本で今後どのような取り組みが必要かを議論する場として設けられた。

基調講演でLee氏は、韓国では2002年「女性科学・技術者の育成及び支援に関する法律(2002年)」を制定し、数の是正を積極的に取り組んだこと、また数の是正にとどまらず研究プロセスやカリキュラムに組みこまれた「認識的障壁」に対処するため、2021年には「科学技術基本法」や「研究開発成果評価法」に、研究プロセスにおけるセックス・ジェンダー分析(SGIR)の導入に関する条項が明記されたこと、さらに、それらの法律に基づき第5次科学技術基本計画(2023-2027年)にもSGIRの実践が盛り込まれていることを報告した。

韓国で科学技術分野のジェンダー差を無くすために、積極的な法的義務付けと戦略的資金投入が進められてきた事を受け、日本の科学技術分野における構造的・認識的ジェンダーギャップはどのように解消できるかを次のパネルディスカッションで議論した。また、東北大学もそれらの課題を解決するために、大学次元での手厚い両立支援や女性研究者育成プログラムの実施を行っていること、さらに今回は、女性研究者比率向上をより積極的に実現するため、加速支援パッケージ「女性限定国際公募」の実施することが発表された。

当日は、対面150名、オンライン138名と、合計288名(関係者を含む)の参加があった。

### (5) 「日本工学アカデミー」ジェンダー委員会主催—第9回 EAJ ジェンダーシンポジウム「地元(ふるさと)を起点とした理工系女性の多様な道」—を共催

2026年3月19日、本学片平会館2階のエスパスで、第9回ジェンダーシンポジウムが当センター共催で開催された。「地元(ふるさと)を起点とした理工系女性の多様な道」をテーマに、多様性とイノベーションの関係、理工系進学におけるジェンダーギャップの要因、さらには多様なキャリアパスの可能性について議論が行われた。当センターの田中真美センター長の趣旨説明に続き、本学経済学研究科の矢ヶ崎将之氏の基調講演が行われ、理工系分野における女性の参画が依然と

して低水準である理由は、男女間の能力や個人の問題ではなく、競争への参加傾向の違いや無意識のバイアス、周囲の期待や固定観念といった要素が進路選択に影響を与えていることが、国内外の研究をもとに示された。

パネルディスカッションでは、産業界で活躍する女性技術者が登壇し、地方での就業、Uターン、リモートワーク、起業など、多様なキャリアの実例が紹介された。理工系の専門性は働く場所や形態の自由度を高める力となり得ることが示されるとともに、それぞれの経験は参加者にとって具体的なロールモデルとして大きな示唆を与えた。

本シンポジウムには、オンラインも含め、約 100 名の参加があり、特に教育関係者を含む幅広い層から高い関心が寄せられた。

#### 4. サイエンス・アンバサダー

2006年度より開始した東北大学サイエンス・アンバサダー（2021年まではサイエンス・エンジェルの名前で活動）制度は、当初は自然科学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て設立されたものである。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活動を行っている。

2021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、2022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 30名、博士課程 17名の計 47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 10名である。

##### 【サイエンス・アンバサダー協力教員】

前田 吉昭 特任教授（知の創出センター）  
 渡邊 由美子 特任教授（高度教養教育・学生支援機構）  
 日引 聡 教授（経済学研究科）  
 橋本 佑介 特任准教授（学際科学フロンティア研究所）  
 金田 雅司 准教授（理学研究科）  
 中村 肇 准教授（工学研究科）  
 石井 恵子 非常勤講師（医学系研究科）  
 高橋 さやか 特任准教授（生命科学研究科）  
 渡邊 智子 特任助教（工学研究科 DEI 推進プロジェクト）  
 Zhang Linda 助教（学際科学フロンティア研究所）

##### 【2025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
文学研究科	3
教育学研究科	1
経済学研究科	1
理学研究科	2
医学研究科	3
薬学研究科	8

工学研究科	9
農学研究科	7
情報科学研究科	4
生命科学研究科	7
環境科学研究科	2
小計	47
うち修士課程	30
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) センター主催による活動

##### 1) サイエンス・デイ AWARD2025「東北大学サイエンス・アンバサダー賞」制定と表彰式

2025年7月20日(日)に東北大学を会場として、「第19回学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ2025」(主催:学都「仙台・宮城」サイエンス・デイ(特定非営利活動法人 natural science))が開催された。当日出展作に与えるAWARDの中で、今年度は身近にある科学を楽しく伝えている次世代の出典を表彰する「サイエンス・アンバサダー賞」を設立した。5名のサイエンス・アンバサダーが審査員を務めて審査した結果、宮城県仙台第三高自然科学部の「光をわけて普段と違う世界を見てみよう!」を受賞団体として表彰した。

(2025年7月28日、審査員サイエンス・アンバサダー5名(うち1名表彰式に出席))

##### 2) 東北大学オープンキャンパス

サイエンス・アンバサダー主導【女子中高生のための大学進学やキャリア選択に役立つ講演会&交流会】を二日間開催した。田中真美センター長による本学DEI推進の取り組みについての紹介、理学部OGによるキャンパスライフとキャリアについて紹介、そしてサイエンス・アンバサダーによる研究紹介も行われた。(2025年7月30日・31日、担当サイエンス・アンバサダー30名、参加者1日目/270名、2日目/261名(保護者含む))

##### 3) 「女子大生の日」記念イベント

8月21日は、初代総長である澤柳政太郎が打ち出した「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)。その記念すべき日をより広く知らせるため、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、2020年に正式登録となった。それ以来、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。

2025年度は、この記念日をまずは学内構成員により多くの方に知っていただくことを目的に、日本初の女子大学生の一人、黒田チカが発見した成分「ケルセチン」を配合した「伊右衛門 特茶 TOKUCHA」(提供:サントリーウエルネス株式会社)とともに、「女子大生の日」を記念して誕生したサイエンス・アンバサダーのマスコットキャラクター「たまか」のオリジナルうちわを、各キャンパスの食堂(さくらキッチン/川内の杜ダイニング/あおば食堂/みどり食堂/もみじダイニング/星陵生協食堂)にて配布した。

- 4) 宮城第一高校金属研究科研究室訪問  
宮城第一高校理数系探求科学生金属材料研究所研究室訪問をサイエンス・アンバサダーたちと行った。当日は、3グループに分かれ、梅津理恵教授の研究室訪問、寺田弥生特任准教授の案内によるスーパーコンピューター「MASAMUNE-弐」の見学、そしてサイエンス・アンバサダーによる進路説明セミナーをそれぞれ回る形で見学を実施した。  
(2025年9月26日、担当サイエンス・アンバサダー3名、参加高校生50名+引率教員2名)
- 5) 仙台市太白区西多賀子ども会科学イベント「身近なものを使って、科学の面白さを体験しよう！」(対面)  
西多賀エリア子ども会からの依頼を受け、西多賀市民センター会議室を会場にサイエンス・アンバサダーの5名が小学生向けの出張科学イベントを実施した。「身近なものを使って、科学の面白さを体験しよう！」をテーマに、科学ショーや実験を通じて、参加者が楽しく科学に親しめるイベントを実施。当日は、サイエンス・アンバサダー協力教員の金田雅司准教授が同行し、サイエンス・アンバサダーたちを励ました。  
(2025年9月28日、担当サイエンス・アンバサダー6名、参加小学生・30名)
- 6) テレビ収録  
東北放送「小島よしおのまちぶらサイエンス」(対面) 松島にて収録  
2022年より4年連続の監修・出演となった。今回は松島を舞台に周りで見かけられるサイエンス現象をサイエンス・アンバサダーが考案し、説明した。教育学研究科所属のサイエンス・アンバサダーも活躍し、近隣の小学校での味噌作り体験をしながら味噌作りに隠された科学現象を小学生たちに説明する場面では大いに盛り上がった。  
(2025年9月16日収録・10月13日放送、担当サイエンス・アンバサダー8名)
- 7) 片平まつり 2025「ワクワク発見！研究所はワンダーランド」  
2年に一度開催される片平まつりは、雨の悪天候にもかかわらず多くの親子が訪れた。小学校高学年向けの実験と低学年向けの科学イベントを同時に実施、どちらも満員御礼の状態となった。また、新しく誕生したサイエンス・アンバサダーのキャラクターのたまかの着せ替えブースも設置し、親子で将来の夢を語る場面もあった。  
(2025年10月11日、担当サイエンス・アンバサダー15名、参加者160名)
- 8) 山形西高校オンライン大学訪問  
恒例行事として山形西高校の数理科学生による研究室訪問をオンラインで開催した。  
2025年度は工学研究科の山川 優樹教授と医学系研究科・災害科学研究所の児玉 栄一教授の研究室の紹介があり、続いてサイエンス・アンバサダーたちによる進路アドバイスと現在の研究についての紹介があった。  
(2025年12月23日、担当サイエンス・アンバサダー3名、参加高校生79名)
- 9) SA 報告会  
2025年度の報告会には当初任命されたサイエンス・アンバサダーのうち約半数が参加し、1年間を振り返った。様々な行事に参加し、より一層成長したこと、楽しかったことなどを報告し、次年度もより活躍できるように頑張りたいという意気込みを話した。  
(2026年3月4日、担当サイエンス・アンバサダー21名)

(2) 外部行事への協力

- 1) 5月7日、島根大学の SUN'IN Girl とランチ交流会を行った。当日の交流会には、3名のサイエンス・アンバサダーが参加し、本学のサイエンス・アンバサダーの活動について紹介をし、島根大学の理系女子大学生たちと交流を行った。
- 2) 8月7日、東北大学と東京エレクトロン共催「UPWARDS 2025 Tokyo Electron Summer Camp for WOMEN in collaboration with Tohoku Univ.」に2名のサイエンス・アンバサダーがファシリテーターとして参加した。また他に多数のサイエンス・アンバサダーが東北大学側の理系女子学生として参加し、交流を行った。本プログラムは、半導体分野における人材育成と研究開発を目的とした日米大学間パートナーシップ「UPWARDS for the Future」に参画する日米11大学の理系女子学生を対象とした東京エレクトロン主催の2泊3日のサマーキャンプの一部として実施され、国内のUPWARDS加盟校から20名、米国から3名の学生が参加した。
- 3) 11月7～8日、MACHICO主催の『TOHOKU DE&I FORUM 2025』～響き合う個性が、しなやかな社会を創る～が開催され、二日目の『大学生によるDE&Iプレゼンテーション』セッションにサイエンス・アンバサダー1名が参加して、本学のサイエンス・アンバサダー活動について紹介した。
- 4) 11月22日、知の創出センターと東京エレクトロン株式会社は、2016年ノーベル生理学・医学賞を受賞された大隅良典氏（東京科学大学栄誉教授）を招き、特別講演会を開催した。講演会に先立って、サイエンス・アンバサダー4名がメンターとして参加したサイエンスカフェ in Sendai が開催された。サイエンス・カフェには仙台市内の中高生25名が参加し、グループワークをした後、大隅氏との交流が行われた。

(3) その他

- 1) 2025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）  
（2025年5月31日、参加サイエンス・アンバサダー49名（内ボランティア1名））
- 2) AI研究活用チームの活動  
（協力教員の橋本 佑介特任准教授（学際科学フロンティア研究所）による自主活動）
- 3) 東北大学サイエンス・アンバサダー note 記事  
（2020年8月8日（土）より継続中、URL：<https://note.com/scienceangel>）  
文系サイエンス・アンバサダーが中心となるノート作成チームが結成され、「【特集】文系の研究って何するの？」をテーマに5つのノート記事が公開された。
- 4) センター業務・関連事業業務  
今年度も、各種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た。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。
  - ・澤柳記念 DEI 賞授賞式 学生運営スタッフ  
（2025年9月2日、担当サイエンス・アンバサダー2名）
  - ・DEI シンポジウム 学生運営スタッフ  
（2025年11月20日、担当サイエンス・アンバサダー2名）
  - ・サイエンス・アンバサダー活動報告書2025 編集部  
（2026年1月～2026年3月、担当サイエンス・アンバサダー3名）
  - ・第9回紫千代萩賞 授賞式・受賞講演会  
（2026年3月10日（火）、担当サイエンス・アンバサダー2名）

## 5. 全学教育

### (1) センター主宰の全学授業

センターでは 2015 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、次世代育成教育に取り組んできた。2022 年度から全学教育科目中 2 科目を開講し、2025 年度は「ジェンダー共創社会」（前期：月曜 5 講時、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、そして三大学（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」を集中講義として開講した（次頁で説明）。各授業には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を担当し、全学学生（両授業の合計受講者約 200 名）を対象にジェンダーに関する多様な見方を紹介し、現代社会のジェンダーやダイバーシティをめぐる課題に関して学生の認識を高めることに努めた。各回の講義内容と担当教員は次表の通りである。センターの李善姫講師および鶴田想人特任助教が両授業のコーディネーターを務めた。

2025年度前期「インクルージョン社会」講義内容および担当教員			
1	4月8日	イントロダクション	田中 真美 (DEI 推進センター/工学研究科)
2	4月15日	インクルーシブな大学とは	秋山 正幸 (DEI 推進センター/理学研究科)
3	4月22日	宗教から考えるダイバーシティ	大澤 純子 (立教大学)
4	5月13日	多様な家族と法	ローツ・マイア (法学研究科)
5	5月20日	男性専科の学術・科学からの解放（無意識の偏見の克服）	大隅 典子 (医学系研究科)
6	5月27日	障がいのある人との共生のためにはどうしたら良いのか？聴覚障がい为例に	石川 美希 (災害科学国際研究所)
7	6月3日	身体的弱者（障害者・高齢者）との共生	関口 雄介 (東北大学研究推進・支援機構リサーチ・マネジメントセンター)
8	6月10日	企業活動とDEI	青砥 なほみ (広島大学)
9	6月17日	移住者との共生	李 善姫 (DEI推進センター/講師)
10	6月24日	多文化理解と国際共修	末松 和子 (高度教養教育・学生支援機構)
11	7月1日	インクルーシブ防災	北村 美和子 (災害科学国際研究所)
12	7月8日	ジェンダーの経済学入門	矢ヶ崎 莉之 (経済学研究科)
13	7月15日	多様な性と性的マイノリティ	前川 直哉 (福島大学)
14	7月22日	ジェンダード・イノベーション	佐々木 成江 (DEI 推進センター/教授)
15	7月29日	まとめ & 期末試験	

2025年度「ジェンダー共創社会」講義内容および担当教員（オンライン授業）			
1	4月14日	イントロダクション ジェンダー平等へ向けて	田中 真美 (DEI 推進センター)
2	4月21日	ジェンダーと緊急時リスク	李 善姫 (DEI 推進センター)
3	4月28日	家族とジェンダー	田中 重人 (文学研究科)
4	5月12日	子育て・教育とジェンダー	神谷 哲司 (教育学研究科)
5	5月19日	ジェンダーとケアワーク	朝倉 京子 (医学系研究科)
6	5月26日	性の多様性から考えるDEI	大森 駿之介 (文学研究科)
7	6月2日	ジェンダーと人身売買	中村 文子 (山形大学)
8	6月9日	女性ヘルスケアの課題とフェムテック	菅川 朋子 (一般社団法人ウィメンズヘルス・イノベーション協会)
9	6月16日	科学史の中のジェンダー	鶴田 想人 (DEI推進センター)
10	6月23日	相談支援とジェンダー	小川 真理子 (東京大学)
11	6月30日	ジェンダーと文学	西原 志保 (文学研究科)
12	7月7日	生物学的な性、社会的な性から健康と病気を考える	宮崎 真理子 (医学系研究科)
13	7月14日	経済学における差別の理論モデル	臼井 恵美子 (一橋大学/DEI推進センター)
14	7月28日	なぜ、理系に進む女性は少ないのか？	大隅 典子 (医学系研究科)
15	8月4日	ジェンダード・イノベーション (グループワーク)	佐々木 成江 (DEI推進センター)

### (2) 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

2024 年度に引き続き、三大学連携「ジェンダード・イノベーション入門」授業を単位取得可能な冬の集中講義（2026 年 2 月 4 日～6 日、2 月 10 日）として実施した。2024 年度は、大学毎に定員 10 名限定で受講生を募集したが、2025 年度には 15 名に人数を増やして実施することができた。各大学の多様な分野の教授らによる 8 つの座学と、7 つのグループワークが進められた。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、他大学の学生とのディスカッ

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。2025年度は、本学から田中 真美センター長と、佐々木 成江副センター長が講義を担当した。

## ジェンダード・イノベーション入門

2025年度 お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携プログラム

	授業1 (午前・90分) 9:00~10:30	授業2 (午前・90分) 10:45~12:15	授業3 (午後・90分) 13:15~14:45	授業4 (午後・90分) 15:00~16:30
2/4 (水)	オリエンテーション 座学1 (GI) 「ジェンダード・イノベーション」 石井クンツ昌子先生 (お茶の水女子大学)	座学2 (科学史) 「科学史研究からジェンダード・イノベーションへ」 小川真里子先生 (三重大学名誉教授)	座学3 (分子細胞生物学) 「生命科学におけるジェンダード・イノベーション」 佐々木成江先生 (東北大学)	グループワーク1 (アイスブレイクとグループディスカッション)
2/5 (木)	座学4 (性差医学) 「健康医学とジェンダード・イノベーション」 孫輔御先生 (東京大学)	座学5 (地理情報科学) 「通勤・送迎行動シミュレーションによる大都市における職住育関係の可視化」 宮澤仁先生 (お茶の水女子大学)	座学6 (無知学) 「無知学の視点から見たジェンダード・イノベーション」 隈崎さや香先生 (東京大学)	グループワーク2 (関心テーマの発見)
2/6 (金)	座学7 (建築学) 「建築学からみたジェンダード視点でのイノベーションへのアプローチ」 長澤夏子先生 (お茶の水女子大学)	座学8 (医工学) 「触覚・触感とジェンダード・イノベーション」 田中真美先生 (東北大学)	グループワーク3 (グループ発表テーマ・内容の検討、役割の決定)	グループワーク4 (スライドの検討・作成)
2/10 (火)	グループワーク5 (プレゼンテーションの準備)	グループワーク6 (プレゼンテーション) ※グループで考えたアイデアを発表	グループワーク7 (講評・振り返り)	

※グループワークの担当教員: (お茶の水女子大学) 高丸理香先生・相川頌子先生、(東京大学) 小川真里子先生、(東北大学) 鶴田想人先生

## 6. 「DEI あんしん PROJECT」

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。

### (1) 「DEI あんしん PROJECT 「誰もが快適な生理を」

2024年度は、トライアルとして全学授業が行われる川内北キャンパスの講義棟に生理用ナプキンを無料配布した。2025年度は誰もが快適な生理期間を過ごすための取り組みとして、オープンキャンパスにて第1弾となる生理用ナプキンの無料配布を実施した。配布する生理用ナプキンは、東北大学大学院工学研究科の山口・西研究室の研究により開発された肌のこすれ(摩擦)を軽減し、女性の QOL 向上に寄与する製品で大王製紙の無償提供によって実現した。オープンキャンパス用に配布したナプキンの枚数は約 13,500 枚である。

なお、次年度の全学無料配布を目指し、11月から1ヶ月間、26の部局や研究所を対象に生理用ナプキン無料配布第2弾を実施した。生理用ナプキンの設置場所については、各部局に任せ、全23,430枚を配布した。1ヶ月後に使用枚数と実施後の意見、また次年度の無料配布についての体制を問うアンケートを実施したところ、配布した中から約22.3%が使用されたことがわかった。各部局からは次年度の配布体制として、補充業務の委託や全学予算の範囲で運営してほしいなどの意見が多く寄せられた。

センターでは、これらの意見を踏まえた上で、次年度の全学生理用ナプキン無料配置の方向性を定めていく方針である。

### (2) 「DEI ラウンジ」

2024年10月から、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互いが尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場として「DEI ラウンジ」を川内北キャンパス国際交流棟1Fにて開設し、活用している。2024年10月から2025年9月までのトライアル施行期間を経て、2025年10月からは常設という形で移行した。また、ラウンジの利用時間についても「昼休みの時間帯を開けた方が良い」という意見を踏まえ、従来の13時~17時から、現在は12時15分~16時へと変更している。



● DEI Lounge 月一イベント

5月28日(水)	読書交流会「おすすめの本を1冊持ち寄って紹介しあいませんか？」
6月25日(水)	映画観賞会『燃ゆる女の肖像』
7月16日(水)	アメリカのDEIはいま?~現地日本人大学生と語るダイバーシティの現在地~
11月26日(水)	聴覚障害のバリアをこえて、つながろう
12月24日(水)	「Happy Holidays!! - 多様なカラーでともに楽しもう-」

(3) インクルーシブ対応

聴覚障がいを持つ教員との面談を行う他、DEI ラウンジの月刊イベントで「聴覚障がいのバリアを超えて」のイベントを開催した。聴覚障がいの理解を深めるための聞こえの仕組みを学ぶとともに、これまであまり知られていなかったAPD（聴覚情報処理障害）についても説明があった。講師の石川氏は音声ソフトや筆談で参加者とコミュニケーションを取り、参加者たちも指もじで自己紹介をした。

片平まつりの際には、NPO法人UBUNTU（Ubuntu）から障がいがある方と支援者約10名がセンター主宰のイベントに参加した。当日、実験を担当するサイエンス・アンバサダーたちは、どのような参加者でも一緒に実験を楽しむように配慮しながらイベントを実行。イベント終了後、UBUNTUの参加者からは、当センターSAの科学イベントに健常者と一緒に参加できたのがとても嬉しかったという感想が寄せられた。



## 7. 国際化対応

### (1) 学生の海外派遣

2023 年度からワシントン大学(UW)と本学(TU)のアカデミックオープンスペース (AOS) 事業の一環として実施している DEI 関連学生交換プログラムを今年度も継続した。今年度は人文社会科学分野では応募がなかったため、自然科学系からの応募者 2 名を派遣することとなった。

### (2) 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

2025 年度は前期 6 月 30 日、後期 12 月 1 日を締切として、2 回の公募を行った。前期は人文社会科学分野 2 名、自然科学分野 10 名の合計 12 名、後期は自然科学分野 3 名の応募があり、センターにて審査を行った。審査時には、公募要領の応募要件を満たす申請であるかを確認し、前期・後期併せて 15 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。

・小田 まりや (医学系研究科) ・Haneen Raafat Fathi Mousa (歯学研究科)

他にも、大学内の国際化にも対応するため、センターの Web ページの英語版を公開している。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。また、海外の大学や国際的機関からの訪問を随時受けている。

## 8. 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。2025 年度は、ホームページのリニューアルをよりアクセシビリティを高めるデザインにし、新しく社会・地域連携やジェンダード・イノベーションページを開設した。また、キャンパス内のバリアフリーマップに加え、プレイルーム (祈祷室) マップを作成し、公開した。

## 9. ジェンダード・イノベーション

ジェンダード・イノベーションとは、研究・開発にセックス分析・ジェンダー分析・交差性分析を取り入れることで、科学技術をより公正で持続可能なものにするための取り組みである。本年度、センターでは、研究・開発における性差分析の重要性を普及・啓発するため、ジェンダード・イノベーションに関する情報発信と教育・講演活動を重点的に強化した。主な取り組みは以下の通りである。

### (1) 特設ウェブサイトの開設と情報集約

ジェンダード・イノベーションの概念を広く学内・社会へ浸透させるため、センターのウェブサイト内に特設ページ「ジェンダード・イノベーション」を開設・充実させた。

([https://dei.tohoku.ac.jp/learn/gendered\\_innovations/](https://dei.tohoku.ac.jp/learn/gendered_innovations/))

本サイトでは、以下のコンテンツを整備し、研究者が実践に活用できる情報プラットフォームとしての機能を強化した。

- ・お知らせ：ジェンダード・イノベーションに関するイベント、案内、報道、募集などについて、本学が関与または協力しているものを中心に掲載
- ・動画：昨年「東北大学 DEI シンポジウム」におけるジェンダード・イノベーションの世界的権威である Londa Schiebinger 教授 (スタンフォード大学) の基調講演「Gendered Innovations: Adding Value to Science and Technology (ジェンダード・イノベーション：科学

技術に付加価値を）」、およびパネル討論「多様性をイノベーションに活かす」をアーカイブ動画として公開している。また、今年度、基調講演に関しては日本語字幕を追加した。性差分分析がいかに科学技術の卓越性と社会的公正に寄与するかを説く重要な資料であり、学内外の教材としても活用可能なリソースとなっている。

- ・授業：東北大学で開講しているジェンダード・イノベーションに関する授業を紹介している。
- ・国内外の情報：ジェンダード・イノベーションを理解し、研究や開発に活用するための国内外の関連サイトをまとめている。
- ・国内研究助成情報：研究者の参画を支援するために、ジェンダード・イノベーションに関連する国内の研究助成公募情報を集約している。
- ・メディア報道：本学およびセンター教員が関与しているものを中心に、ジェンダード・イノベーションに関する報道・記事の一覧をまとめている。

## (2) 教育・講演活動等の展開

- ・三大学（お茶の水女子大学・東京大学・東北大学）連携授業「ジェンダード・イノベーション入門」に関わった教員らの寄稿をまとめ、2026年3月に『ジェンダード・イノベーション入門』（石井クンツ昌子・林香里・大隅典子監修／高丸理香・伊藤たかね・田中真美責任編集）が、東京大学出版会から発刊された。本学からは、朝倉京子教授（医学系研究科）・竹内秀明教授（生命科学研究科）・大隅典子教授（医学系研究科）がチャプターの執筆を、細田千尋准教授（情報科学研究科/加齢医学研究所）と鶴田想人特任助教がコラムを執筆、李善姫講師が1部のまとめと考えるためのヒント等を執筆した。田中真美センター長は責任編者として本書発行に携わった。
- ・講演・セミナー活動：学内外においてジェンダード・イノベーションに関する講演活動を精力的に行った（詳細はHP参照）。

## 10. 連携

### (1) 大学内の連携

- ・保育園  
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。
- ・知の創出センターが主催した仙台市の中学生・高校生向けのサイエンスカフェイベントにSAたちがメンターとして協力した。
- ・経済学研究科政策デザイン研究センターが、文部科学省「国際卓越研究大学」における研究等体制強化計画の一環として実施している、「日本のジェンダー格差是正へ向けた国際共同研究プロジェクト」にセンターも協力している。

### (2) 地域連携

当センターの教職員は仙台市と緊密に協力をしながら、地域社会の男女共同参画、ダイバーシティ、そして女子学生生理系進学推進に関連する活動を行っている。

田中真美センター長は、23年9月より仙台市の男女共同参画推進審議会会長を務め、26年3月には「仙台市の男女共同参画推進のための計画のあり方について」仙台市市長に答申した。

佐々木成江副センター長は、経済産業省が主催した「女性のウェルビーイングと働き方～仙台の企業・自治体の取組とフェムテック～」セミナーで講演し、地域社会にジェンダード・イノベーション普及に精力的に取り組んでいる。

李善姫講師は、本学災害科学国際研究所及び（公財）仙台観光国際協会（SenTIA）と協力し、毎年「外国籍住民と共に防災を～」開催に協力している。

詳細は、センターのホームページをご参照いただきたい。

### (3) 全国ダイバーシティネットワーク会関連活動

#### ① 概要

2018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に参画している。2018年度から2024年度までは東北ブロックの取りまとめ幹事大学を担当し、2025年度からは幹事大学となった。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。2025年度の東北地区の参画機関は25機関である。

#### 《東北ブロック参画機関》

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・東北文教大学短期大学部、山形県立保健医療大学、鶴岡工業高等専門学校、八戸工業高等専門学校、東北公益文科大学、宮城教育大学、福島大学、秋田大学、一関工業高等専門学校、秋田工業高等専門学校、八戸工業大学

#### ② 東北ブロック会議

日時：2026年2月3日（火）11:00～12:00

開催方法：オンライン（Zoom）

参加者：東北ブロック参画機関 17機関

会議では、参画機関のDEIに関する取組の近況、東北ブロックの今年度の活動について発表及び議論が行われた。また、次年度の幹事大学・取りまとめ幹事大学の選定について幹事大学・取りまとめ幹事大学においてメール審議が行われ、現体制の継続が了承されたことの報告があった。

#### ③ 全国ダイバーシティネットワーク組織第10回全国幹事会

日時：2025年10月29日（水）15:00～16:30

開催方法：オンライン（Zoom ウェビナー）

参加者：幹事大学、参画機関、文部科学省、科学技術振興機構 計約180名

会議では、昨年度から今年度にかけて新たに本ネットワークに参画された2機関の紹介が行われた後、第1部・第2部の構成で下記議論が行われた。

第1部は東日本地域ブロック（室蘭工業大学、岩手大学、新潟大学の3名）より活動紹介が行われ、その後の「一括討論・質疑応答」では、新潟大学の先進的な取組「ジェンダーダイバーシティ部局応援プロジェクト」に関する質疑応答や意見交換を中心に、機関の規模や分野別の交流など、ブロックを超えた機関間の繋がり的重要性等について、活発な議論が行われた。

第2部は西日本地域ブロック（名古屋大学、愛媛大学、九州大学の3名）より活動紹介が行われ、その後の「一括討論・質疑応答」では、名古屋大学の「女性上位職の積極採用のための意識改革」等に関する取組紹介、愛媛大学及び九州大学からの地域及び全国共通の課題に関する話題提供をもとに、「研究者の女性比率を高め、質の向上を図るためには何が必要か」等について、活発な意見交換、議論が行われた。

#### (4) センター来訪者記録

- ・4月30日：仙台市男女共同参画課4名が来訪され、意見交換をした。
- ・6月9・10日：国際連携部の寺下育子特任准教授と東京家政大学の並木有希教授が来訪され、意見交換をした。
- ・7月31日：IEEE Sendai WIEの3名が来訪され、本学および地域のDEI推進活動に関する現状と、今後の協力体制について意見交換を行った。
- ・9月25日：七十七銀行 地域開発部の鈴木氏、およびご同行者が来訪され、次回開催予定の

「Fun&Wave 未来仙台プロジェクト」について打合せを行った。

- 12月16日：経済学研究科の矢ヶ崎将之講師および政策デザイン研究センター長の日引聡教授が来訪され、日本のジェンダー格差是正に向けた国際共同研究プロジェクトに関連した今後の展開について打合せを行った。
- 1月8日：UCL Institute of Education 所属の博士課程の畑杏奈氏が来訪され、日英の大学における交差性（ジェンダー・人種・社会階層等）に関する研究の一環として、本学 DEI 推進活動の現状について情報収集および意見交換を行った。
- 1月23日：高等大学院機構 大学院教育推進センターの安藤晃センター長、梶田諒介特任助教、および張蕊特任助教が来訪され、本学における女性研究者および女子学生支援施策の現状について情報共有を行うとともに、今後の連携に向けた具体的な意見交換を実施した。
- 3月11日：立命館アジア太平洋大学のスチューデント・オフィスの課長と課長補佐が来訪され、大学内 DEI 推進について意見交換を行った。

## 11. その他

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。

### Ⅲ. 学内保育園等の利用状況

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に、研究と育児等の両立を目的とした学内保育園および継承病児・病後児保育室を設置しています。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。

#### ○2020年度～2025年度 青葉山みどり保育園利用状況

月	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数
4月	74名		88名		90名		96名	1名	83名	7名	79名	2名
5月	71名		90名		90名	3名	98名	2名	83名	名	80名	4名
6月	78名		91名		90名		99名	1名	85名	名	84名	1名
7月	81名		91名		90名		98名	5名	84名	名	85名	1名
8月	84名	3名	92名		94名		97名	4名	86名	2名	87名	6名
9月	85名	1名	92名		94名		98名	6名	88名	名	89名	1名
10月	88名	2名	94名		94名		100名	5名	92名	1名	89名	3名
11月	91名	6名	96名		97名	2名	104名	3名	97名	名	90名	1名
12月	92名	2名	97名		98名		106名	7名	96名	名	91名	3名
1月	94名		97名	2名	102名	5名	108名		93名	7名	92名	4名
2月	94名		97名		103名		108名		91名	3名	97名	1名
3月	94名		95名		103名		109名		95名	9名	97名	1名
計	1,026名	14名	1,120名	2名	1,145名	10名	1,221名	34名	1,073名	29名	1,060名	28名

・一時保育利用者数は、延べ人数

#### ○2020年度～2025年度 川内けやき保育園利用状況

月	2020年度		2021年度		2022年度	2023年度	2024年度	2025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	基本保育 利用者数	基本保育 利用者数	基本保育 利用者数
4月	25名	1名	22名	2名	16名	13名	19名	12名
5月	22名	3名	21名		16名	13名	19名	12名
6月	22名		19名	1名	17名	13名	18名	14名
7月	22名	11名	19名	18名	18名	13名	16名	13名
8月	22名		19名		18名	14名	18名	13名
9月	22名	5名	23名	6名	19名	16名	18名	14名
10月	25名		21名		19名	17名	17名	12名
11月	29名		20名		19名	17名	16名	10名
12月	29名		20名		20名	17名	16名	10名
1月	29名	2名	20名	15名	21名	17名	16名	11名
2月	29名		19名		21名	17名	16名	11名
3月	29名		20名		21名	17名	16名	14名
計	305名	22名	243名	42名	225名	184名	205名	146名

・2020年度～2021年度の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  
 ・2022年度より一時保育は実施していない

○2020年度～2025年度 星の子保育園利用状況

月	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数	基本保育 利用者数	一時保育 利用者数
4月	67名	4名	72名	0名	80名	9名	77名	6名	75名	18名	64名	20名
5月	68名	2名	76名	0名	81名	7名	77名	0名	76名	0名	64名	5名
6月	71名	0名	80名	1名	83名	5名	77名	1名	79名	1名	70名	1名
7月	73名	0名	84名	0名	86名	6名	79名	5名	81名	0名	68名	5名
8月	77名	0名	85名	7名	88名	5名	79名	10名	81名	4名	69名	28名
9月	78名	2名	89名	0名	91名	4名	80名	0名	82名	1名	70名	3名
10月	80名	0名	89名	1名	91名	6名	86名	1名	82名	1名	73名	14名
11月	81名	7名	92名	0名	93名	8名	88名	0名	84名	0名	76名	6名
12月	84名	0名	92名	0名	93名	2名	84名	1名	84名	4名	76名	14名
1月	84名	2名	92名	1名	95名	3名	84名	2名	84名	0名	80名	3名
2月	83名	0名	92名	0名	95名	4名	85名	4名	84名	3名	81名	5名
3月	83名	0名	91名	0名	96名	8名	89名	—	88名	4名	84名	11名
計	929名	17名	1,034名	10名	1,072名	67名	985名	30名	980名	36名	875名	115名

○2020年度～2025年度 軽症病児・病後児保育室利用状況

月	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
4月	1(0)名	10(1)名	6(0)名	18(2)名	22(4)名	29(2)名
5月	0(0)名	17(5)名	10(0)名	34(1)名	35(2)名	28(0)名
6月	12(0)名	29(0)名	16(0)名	51(5)名	26(0)名	33(0)名
7月	9(0)名	34(3)名	24(3)名	39(2)名	33(3)名	33(2)名
8月	11(4)名	25(2)名	30(0)名	43(5)名	27(1)名	31(1)名
9月	8(0)名	13(1)名	35(0)名	23(3)名	20(1)名	32(2)名
10月	15(1)名	17(4)名	31(0)名	30(0)名	33(0)名	30(1)名
11月	8(0)名	25(9)名	32(2)名	23(2)名	29(0)名	13(1)名
12月	18(0)名	38(6)名	28(0)名	20(2)名	26(5)名	18(1)名
1月	11(0)名	21(2)名	20(0)名	14(2)名	13(4)名	21(3)名
2月	2(0)名	6(0)名	31(0)名	18(3)名	28(0)名	21(1)名
3月	17(6)名	13(2)名	31(2)名	15(1)名	33(0)名	13(0)名
計	445(36)名	248(35)名	294(7)名	313(27)名	325(20)名	302(14)名

・利用人数の（）内は星陵地区外登録者の人数であり、内数



## 文学研究科

---

文学研究科DEI推進委員会は、委員として呂沢宇准教授（委員長）、小川和孝准教授、赤井紀美准教授の男性2名、女性1名の計3名で構成されている。本年度は、研究科におけるDEI推進に関する取り組みを実施した。

具体的には、(1) 女性・外国人研究者および学生の比率向上、(2) DEIに関する相談・要望窓口の設置、(3) DEIに関するデータおよび情報の公開サイトの設置、などの活動を行った。

### 文学研究科DEI推進委員会委員会開催状況

2025年

10月16日 取り組みの状況確認と今後の方針について意見交換を行った

その他、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

### 活動内容

#### 1) 「女性限定国際公募」について教授会での情報共有と議論

「女性限定国際公募」の取り組みについて教授会で情報共有を行い、研究科におけるDEI推進のための重要性について合意を得たうえで、積極的に検討を進めていく方針を固めた。

#### 2) 生理用品の常設設置に向けた試行の実施

文学研究科内の計13か所に生理用品を設置した。今回の使用状況およびアンケート結果を踏まえ、今後の設置場所や数量について検討を進めている。

#### 3) DEIに関する相談・要望窓口の設置

研究科ウェブサイトにおいて、DEIに関する相談・要望窓口を設置することについて、研究科内で合意を得ており、年度内に公開する予定である。これにより、教職員および学生が安心して意見や要望を伝えられる環境が整備され、研究科全体としてDEI推進の実効性がさらに高まることが期待される。

#### 4) DEIに関するデータおよび情報の公開サイトの設置

研究科ウェブサイトにおいて、女性教員・学生の比率や、DEIに関する取り組み等の情報を公開する専用ページを、年度内の設置に向けて作業を進めている。

### 部局長より

DEI推進ワーキング・グループからは、これまでも積極的な提案をいただいております。それらをもとに、今後も引き続きDEI推進のための施策を実施していきたいと考えています。

女性構成員比率については、ここ数年の取り組みにより、特に准教授において大きく改善が見られました。

今後は、教授職および管理職における女性構成員比率の改善も含め、より具体的な施策に取り組んでいく予定であります。

また、DEIに関する相談・要望窓口および情報公開サイトの設置により、DEIに関する環境整備と情報開示を今後も持続的に行ってまいります。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

文学研究科では、女性教員の増加に向けて、新規教員の公募に際し、女性の積極的な採用を特に強調し、可能な限り女性限定公募の実施を増やしている。これらの取り組みにより、2025年度の新規採用人事3件のうち、2件で女性を採用しており、比較的高い女性採用率を維持することができた。今後も、女性限定公募などの形を通じて、新規採用における女性比率の維持に努め、現在の高い女性構成員比率を維持していく。

また、2025年度の女性学生の比率は、学部48.8%、博士前期課程48.1%、博士後期課程51.3%となっており、所属学生における男女構成比は、全体として比較的均衡のとれた状態を維持している。

### ②外国人教員・留学生

文学研究科では、2023年度からIGSAL（国際大学院コース）特別選抜を設置し、主に留学生を対象に、より柔軟な入学時期と選抜方式を導入することで、学生の多様性の向上に努めている。

2025年度の外国人学生の比率は、博士前期課程で44.4%、博士後期課程で40.9%となっており、特に博士課程においては、外国人学生の比率が比較的高い水準に達している。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

文学研究科では、障がいのある方が授業や試験に参加する際に不利益が生じないように、講義の録音や板書の撮影の許可、必要に応じた試験時間の延長、口頭だけでなく文字媒体による情報提供などの配慮が推奨されている。また、学内の移動や利用環境の整備としては、バリアフリートイレが設置されている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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、予算上の制約により、教員の公募数が限られており、短期間で女性教員や外国人教員の採用を大幅に増やすことは難しいのが現状である。

## 3. 次年度の具体的対応策

引き続き教育・研究環境の多様性をさらに推進するため、戦略的人事の促進に係る支援制度を活用し、女性教員や外国人教員の採用を強化する。あわせて、研究科内でのDEI推進に関する情報を積極的に公開することで、多様な研究者にとって働きやすい環境が整備されていることを広く発信していく。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆ 5名/48名中 (10.4%)	4名/46名中 (8.7%)	4名/45名中 (8.9%)
准教授	☆13名/26名中 (50.0%)	10名/23名中 (43.5%)	10名/23名中 (43.5%)
講師	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	☆10名/16名中 (62.5%)	10名/16名中 (62.5%)	10名/16名中 (62.5%)
助手	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
計	☆28名/91名中 (30.8%)	24名/86名中 (27.9%)	24名/85名中 (28.2%)
計(助手除く)	☆28名/90名中 (31.1%)	24名/85名中 (28.2%)	24名/84名中 (28.6%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	1名/4名中 (0.25%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*1…部局長・研究科長、副研究科長、センター長
- ・内部組織の長および副長\*2…専攻長、研究科長補佐

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名/48名中 (6.3%)	2名/46名中 (4.4%)	2名/45名中 (4.4%)
准教授	6名/26名中 (23.1%)	3名/23名中 (13.0%)	3名/23名中 (13.0%)
講師	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	4名/16名中 (25.0%)	4名/16名中 (25.0%)	4名/16名中 (25.0%)
助手	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
計	13名/91名中 (14.3%)	9名/86名中 (10.5%)	9名/85名中 (10.6%)
計(助手除く)	13名/90名中 (14.4%)	9名/85名中 (10.6%)	9名/84名中 (10.7%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/4名中 (0.0%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*1…部局長・研究科長、副研究科長、センター長
- ・内部組織の長および副長\*2…専攻長、研究科長補佐

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	77名/160名中 (48.1%)	71名/160名中 (44.4%)
博士後期課程	118名/230名中 (51.3%)	86名/230名中 (37.4%)

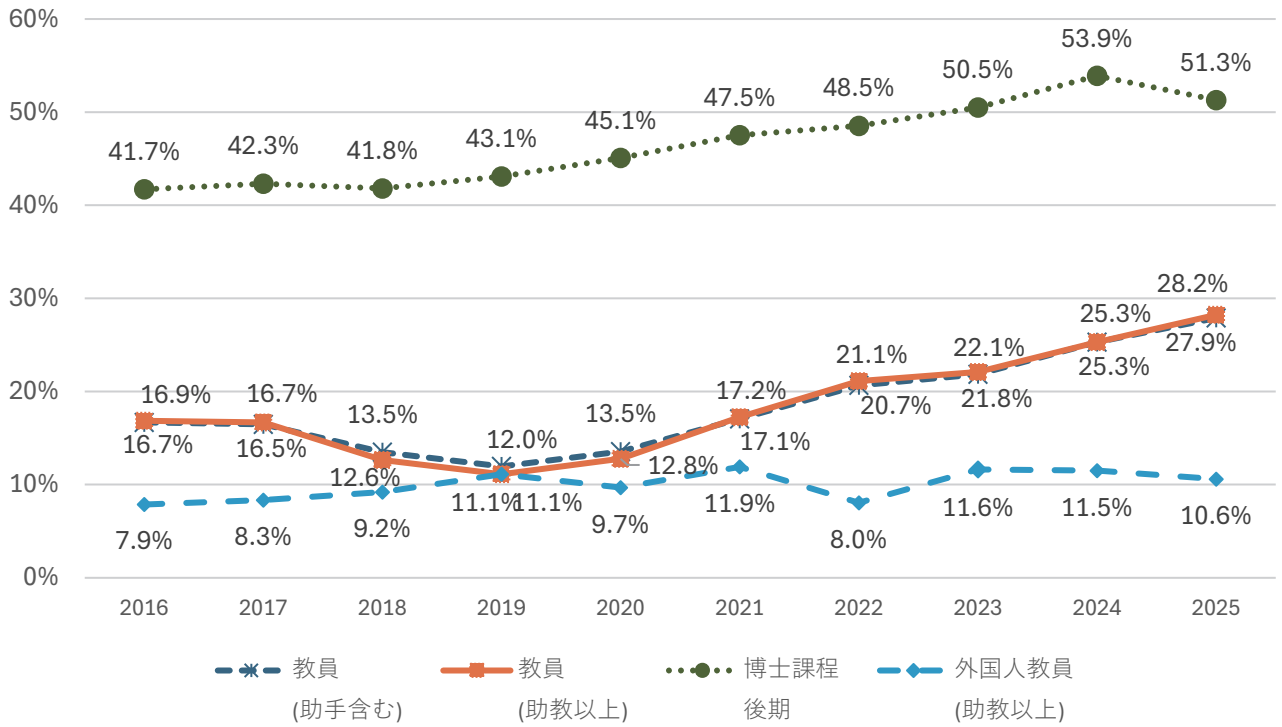
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

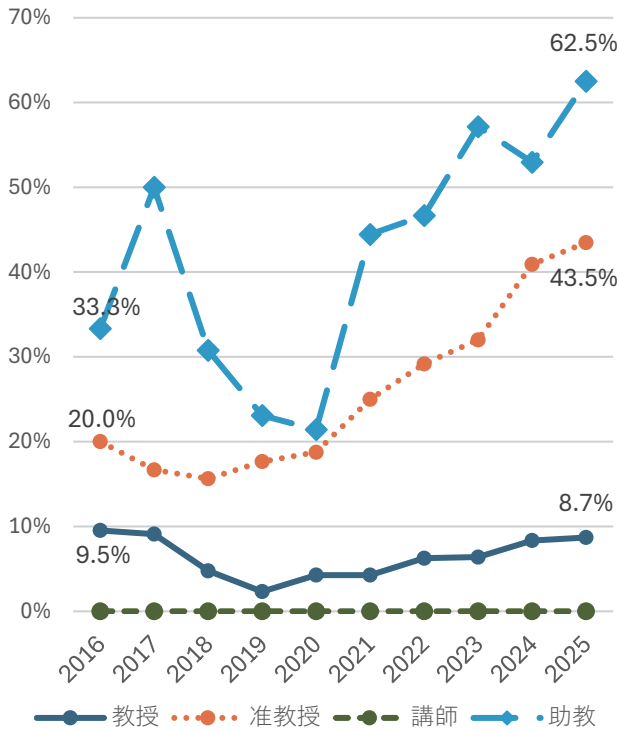
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	3人 (2,0)	67.0%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-
応募者	0人	-	-	42人 (30,8)	71.4%	27.0%	0人	-	-	0人	-	-

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

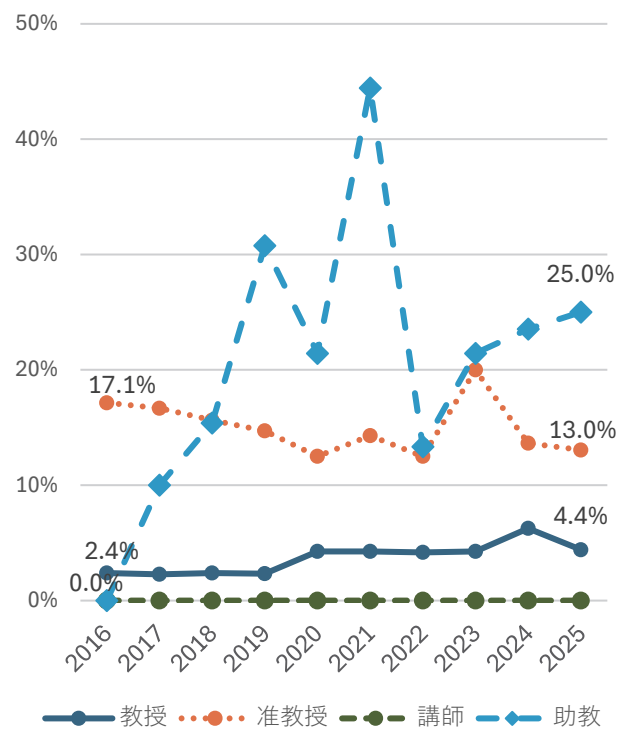
・女性教員・外国人教員の比率



・職位別女性教員比率



・職位別外国人教員比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 教育学研究科

教育学研究科内の男女共同参画委員会は、委員として李仁子（委員長）、前田駿太、久保沙織、菊地かおり（総務企画係）の計4名（男性1名、女性3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。本年度は、女性研究者のキャリア形成支援、外国人教員・留学生の生活環境を含めた支援の検討、ならびに配慮を必要とする学生への合理的配慮の推進など、多様な構成員が安心して学修・研究活動に従事できる環境整備に関する取組を行った。

### 男女共同参画推進委員会開催状況

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：DEI 推進座談会の開催(予定)

2026年3月15日、東北大学東京オフィスにおいて「ジェンダーと国籍の交差を生きる——国際結婚女性の語りからひらく生活とキャリア」と題する研究座談会を開催予定である。日本人男性と結婚し、日本で生活する韓国・中国出身の女性3名を招き、生活、子育て、地域との関わり、キャリア形成について語っていただく対話形式の企画である。

本企画は、ジェンダーと国籍が交わる経験に耳を傾けることを通して、家族を築くこと、働くこと、社会の一員として生きることの現状を考察し、大学における支援の在り方やDEI推進の視点を共有することを目的とする。

#### 座談会の題目

題目：「ジェンダーと国籍の交差を生きる」  
登壇者：曹恩禎（CROSS PROMOTION 代表）  
高尾蓮子（株式会社オムニカ取締役）  
呉暲姫（柔道整復師）  
日時：2026年3月15日(日)10:00-12:00  
場所：東北大学東京オフィス 会議室C

東北大学大学院 DEI 推進委員会 主催

**ジェンダーと国籍の交差を生きる**  
— 国際結婚女性の語りからひらく生活とキャリア —  
研究座談会（事前申込制）

2026年3月15日(日) 10:00-12:00  
会場：東北大学東京オフィス 会議室C

登壇者 曹恩禎  
CROSS PROMOTION 代表

高尾蓮子  
株式会社オムニカ取締役

呉暲姫  
柔道整復師

コーディネーター  
李仁子（東北大学大学院教育学研究科 准教授）

申込・問い合わせ  
東北大学大学院 教育学研究科 男女参画推進委員会  
E-mail: ken.konishi\_c2@tohoku.ac.jp



### 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、年度の切り替わりに退職・新規採用が複数予定されているため、引き続き研究科の女性教員比率を維持し、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、女性大学院生（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。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

教育学研究科では、女性研究者のキャリア形成支援の在り方について検討を進めている。とりわけ教授職や管理職における女性比率の低さを踏まえ、キャリアアップに関する課題共有の必要性が指摘されている。本年度は、まず女性研究者同士の意見交換の場を設け、その上で部局長との座談会を開催する方向で準備を進めている。段階的な対話を通じて、女性研究者が継続的に活躍できる環境整備の検討につなげたい。

### ②外国人教員・留学生

教育学研究科では、外国人教員・留学生の研究環境整備に加え、生活面を含めた支援の在り方についても検討している。本年度はその一環として、外国人女性の日本における生活や子育て経験をテーマとする座談会を企画している。研究活動のみならず生活環境に目を向けることで、外国人構成員が安心して活動できる環境整備の視点を共有する機会としたい。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

教育学研究科では、配慮を必要とする学生に対して、個別の状況に応じた合理的配慮を行っている。関係教員および関係部署と連携しながら、学修環境の調整や必要な支援を適切に実施している。また、支援内容が特定されないよう十分に配慮し、本人の意向を尊重した対応を心がけている。今後も安心して学修・研究活動に取り組める環境整備を継続していく。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

女性教員の在籍比率は一定程度確保されているものの、教授職や管理職層における女性比率は依然として低い状況にある。若手層における多様性を上位職へと接続する仕組みや、キャリア形成を後押しする環境整備が十分とは言えない点が課題である。育児や介護等のライフイベントと研究活動の両立支援、キャリアパスの可視化などを含めた中長期的視点での取組が求められる。

## 3. 次年度の具体的対応策

上位職における女性教員比率の向上を目指し、女性研究者のキャリア形成支援を強化する。具体的には、女性研究者同士の意見交換の場を継続的に設けるとともに、部局長との対話の機会を設け、昇任や管理職登用に向けた課題を共有する。また、公募時における多様な応募者確保の工夫や、キャリアパスの可視化を進めることで、中長期的に女性教員が上位職へ進む環境整備に努める。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/12名中(8.3%)	1名/12名中(8.3%)	1名/12名中(8.3%)
准教授	5名/19名中(26.3%)	5名/19名中(26.3%)	5名/19名中(26.3%)
講師	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)
助教	5名/7名中(71.4%)	4名/6名中(66.7%)	4名/5名中(80.0%)
助手	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
計	11名/40名中(27.5%)	10名/39名中(25.6%)	10名/38名中(26.3%)
計(助手除く)	11名/40名中(27.5%)	10名/39名中(25.6%)	10名/38名中(26.3%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/1名中(0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長      ・内部組織の長および副長\*2…センター長、副センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/12名中(0.0%)	0名/12名中(0.0%)	0名/12名中(0.0%)
准教授	2名/19名中(10.5%)	2名/19名中(10.5%)	2名/19名中(10.5%)
講師	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)
助教	4名/7名中(57.1%)	4名/6名中(66.7%)	4名/5名中(80.0%)
助手	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
計	6名/40名中(15.0%)	6名/39名中(15.4%)	6名/38名中(15.8%)
計(助手除く)	6名/40名中(15.0%)	6名/39名中(15.4%)	6名/38名中(15.8%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	1名/1名中(100%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長      ・内部組織の長および副長\*2…センター長、副センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	55名/88名中(62.5%)	22名/88名中(25.0%)
博士後期課程	44名/88名中(50.0%)	15名/88名中(17.0%)

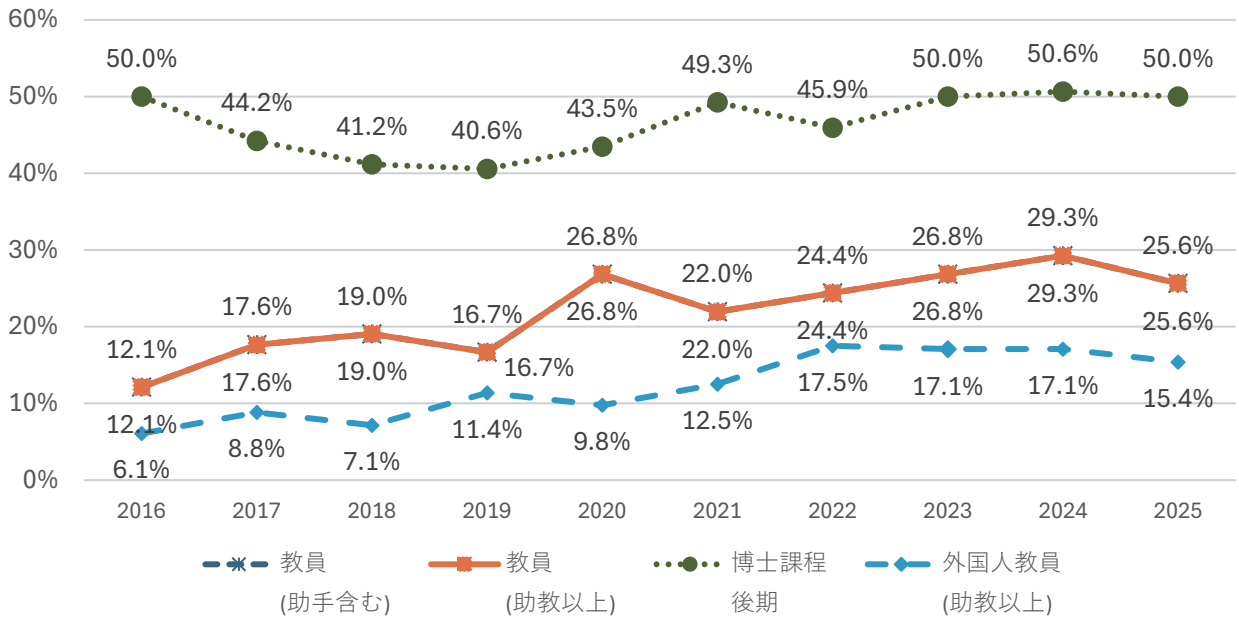
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

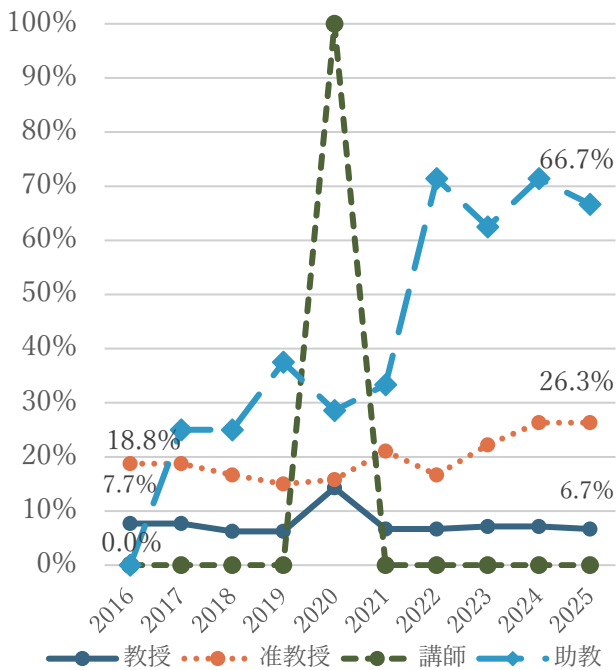
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	0人	-	-	1人 (0,0)	0%	0%	2人 (1,1)	50.0%	50.0%
応募者	0人	-	-	0人	-	-	2人 (0,0)	0%	0%	5人 (4,1)	80.0%	20.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

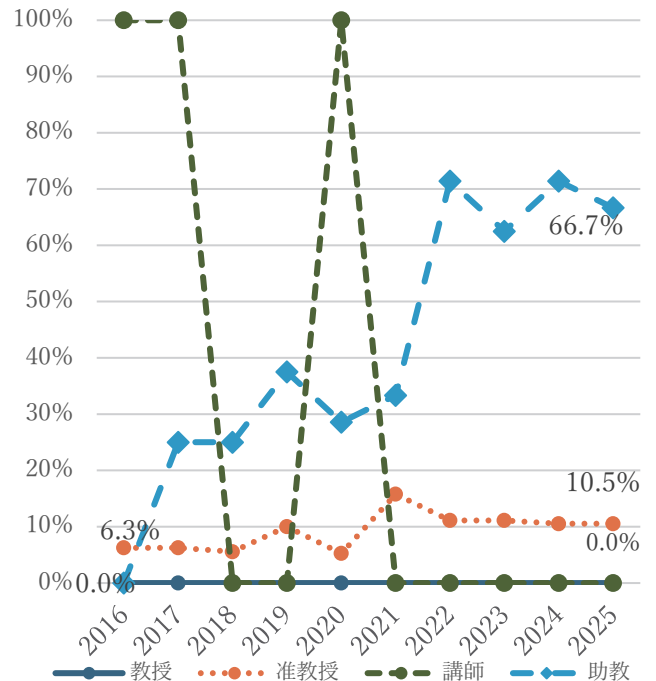
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 法学研究科

---

法学研究科においては、「東北大学における DEI 推進のための WG」が設置されており、研究科における DEI 推進の方策等について、検討が進められている。

2025 年度の構成員は、久保野恵美子研究科長、阿南友亮副研究科長、西岡晋教授、蘆立順美教授、鈴木吉崇事務長の 5 名である（男性 3 名、女性 2 名）。

### 「東北大学における DEI 推進のための WG」開催状況

2025 年

6 月 2 日～9 日（メール審議）

多様性に関する理解を推進するための教員 FD の実施について

2026 年

1 月 9 日～13 日（メール審議）

法学研究科における DEI 推進のための取り組みを広く情報提供するためのウェブページの作成及びその内容について

### 活動内容

#### 1) 学生支援に関する FD の開催

障害のある学生への対応・支援の在り方に関する教員の理解を深めることを目的として、以下のとおり教員 FD を開催した。

日時： 7 月 16 日（水） 12:00～12:50

場所： 法学部棟 3 階 大会議室（川内キャンパス）

テーマ：「障害のある学生への合理的配慮の提供および対応・支援の在り方について」

講師： 学生相談・特別支援センター特別支援室

長友周悟先生、鈴木大輔先生

#### 2) DEI 推進のためのウェブページの開設

DEI 推進のための法学研究科の取り組みについて広く情報提供するため、新たにウェブページを開設し、法学部・法学研究科のトップページからアクセスできるようにした。

[https://www.law.tohoku.ac.jp/diversity\\_equity\\_and\\_inclusion/](https://www.law.tohoku.ac.jp/diversity_equity_and_inclusion/)

### 委員会外の活動（教育活動等）

法学研究科では、従来から、本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・教育活動に活かし、ジェンダー、国籍や宗教等様々な「多様性」に関する学生の認識を高め、将来のキャリアで多様性社会に貢献する人材の育成を目的とする授業科目等を複数提供している。2025 年度の主要な授業科目とその内容は以下のとおりである。

### 【学部・大学院博士前期課程科目】

#### 1) 「多様性、グローバル化と法演習」（2 単位：担当：ローツ・マイア教授）

トランスナショナル企業による人権侵害、宗教の多様性と法、性・性的指向の多様性と子育て・親子関係をめぐる法、国際養子縁組等について学んだ。法学部・法学研究科の学生に限定せず、多様なバックグラウンドを持つ本学への留学生にも積極的に参加を認め、本学の学生が新たな視点を得ることができる場を設けた。授業参加者は、自分と異なる意見・経験・知識を有する学生とのグループワーク等を通して、多様性社会の実現の必要性、そのために具体的に

何が必要なのか等について多面的・建設的な議論を行った。また、ゲスト・スピーカーとしてイギリスの Hana Davis 氏に国際養子縁組についてご講演をいただいた（オンライン実施）。

## 2) 「ジェンダーと法演習」(2単位：担当：ローツ・マイア教授)

ジェンダーに基づく暴力 (gender based violence) の一種である家庭内暴力・パートナー間の暴力 (DVとも呼ぶ) に焦点を当て、このような暴力とジェンダーとの関連性、現状、原因、個人、子ども及び社会全体への影響、改善策等について深く学んだ。法学部以外の交換留学生等、多様な学生の受講を積極的に認め、様々な国の現状や対策につき学んで議論することができた。将来、法曹や公務員として活躍する法学部生が、ジェンダーに基づく暴力、その他男女共同参画を妨げている要因につき深く理解し具体的な改善策について学ぶ機会となった。

## 【法科大学院・公共政策大学院・研究大学院合併開講科目】

### 「多様性社会と法演習」(2単位：担当：久保野恵美子教授、嵩さやか教授、今津綾子教授)

現代社会の様々な局面において、多様性に関して生じる法的問題をテーマとし、受講者による報告および受講者間、受講者と教員間での議論を通じて、多様性社会における法学の意義と課題を学んだ。法曹実務家や政策立案者に必要とされる社会の多様性に対する問題意識を涵養するための重要な機会となっている。

## 【その他（授業科目外の勉強会）】

### 「多様性読書会・Diversity Book Club」

法学研究科のローツ・マイア教授が、読書を通して多様性について学び、話し合うことを目的として、「多様性読書会」を開始した。月ごとに多様性に関連するテーマ（国籍、移民、LGBTQ+、ニューロダイバーシティ、ジェンダー等）を決め、メンバー（東北大学の学生、教職員誰でも参加できる）が各自関心のある本を読み、月1回集まり、それらの本及び多様性について話し合う会である。毎回、様々な学部・大学院の学生や教職員が8-10名程度集まり、大変有意義で楽しい話合いができた。



## 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比較的高水準を維持した。また、研究科長、法科大学院長、総長特別補佐（知的財産担当）や総長選考監察会議委員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、研究の多様性向上を加速させる戦略的施策「女性限定国際公募」に選定され、女性限定の教授1名の国際公募の実施を予定するなど、女性研究者の登用に積極的に取り組んでいる。

また、留学生及び外国籍の大学院生・研究者を積極的に受け入れており、大学の国際化に貢献している。教員の外国人比率はより若手の教員層において高く、助教の外国人比率は100%である。教育面でも、性の多様性を含む多様性の尊重される社会の実現に注力しており、これに関する意識、知識、課題解決力を備えた人材の育成を目指している。

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多様性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。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

法学研究科では、教授、准教授のいずれにおいても女性教員比率が増加し、それに伴い、教員全体における女性教員比率も増加している。また、上位職における女性比率も高水準である。一方、新規採用においては、今年度、女性の応募者がなかったために採用者はなかったが、支援策等も含め、広く情報発信等することにより、今後も積極的な女性教員の採用を図る。

なお、大学院生における女性比率は、後期課程において増加し、前期課程も含め、高い水準を維持している。

### ②外国人教員・留学生

#### (1) 外国人教員

法学研究科では、講師及び助教において外国人教員比率が非常に高い。一方、教授及び准教授の外国人教員比率は低い状況にある。これは、研究分野の特性等から外国籍を有する研究者の数が少ないこと等が要因であるが、大学院における留学生の比率は比較的高いことから、引き続き、外国籍を有する研究者の育成に努めることが必要である。

#### (2) 留学生

法学研究科では、学部及び博士前期課程において、部局間協定校（中国・西南政法大学、韓国・国民大学校、台湾・国立台北大学、フランス・パリ第1大学）から、毎学期交換留学生を受け入れており、多様な学生が学ぶ環境を整備している。交換留学生に対しては、受け入れ教員となった法学部の教員が指導等を行っているほか、必要があれば、学生チューターを付与しており、支援体制を充実させている。大学院では、常に多くの外国籍の学生を受け入れており、外国籍を有する学生の比率も高水準を維持している。

また、留学生及び外国籍の大学院生等の教育環境及び日本人学生の教育機会の充実を目的として、法学部・大学院法学研究科では、毎年20単位以上の専門科目を英語で提供している（学部の英語開科目リスト：<https://www.law.tohoku.ac.jp/global/internationalprograms/>）。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

法学研究科では、学生に対し、アドバイザー教員やクラス担任、指導教員等を配するなど、適宜相談ができる体制を設けており、相談に対しては、学生相談・特別支援センターとも連携しながら、定期試験における合理的配慮措置の実施など、障がいの内容に応じて適切な対策を講じている。また、研究棟玄関におけるスロープの設置や多目的トイレの設置等を行っている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。

## 3. 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たが、教員比率につき、近年は相対的に低下傾向が見られることを踏まえ、次年度以降は、水準低下を防止し、高水準を回復することを目指す。そのための一方策として、研究の多様性向上を加速させる戦略的施策「女性限定国際公募」として選定された女性限定の教授1名の国際公募を実施する。また、留学生及び外国籍の研究者についても、積極的な受け入れ、採用を継続する。外国籍の構成員等、多様な学生・教職員にとってより学習しやすい・働きやすい環境となるよう、ニーズの把握に努めるとともに、研究科によるFDの実施等を通じて、DEIに関する取り組みについての浸透を図る。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆7名/33名中 (21.2%)	7名/33名中 (21.2%)	7名/33名中 (21.2%)
准教授	☆3名/16名中 (18.8%)	3名/16名中 (18.8%)	3名/16名中 (18.8%)
講師	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)
助教	0名/5名中 (0.0%)	0名/5名中 (0.0%)	0名/5名中 (0.0%)
助手	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)
計☆	12名/56名中 (21.4%)	12名/56名中 (21.4%)	12名/56名中 (21.4%)
計(助手除く)	☆11名/55名中 (20.0%)	11名/55名中 (20.0%)	11名/55名中 (20.0%)
部局などの長および副長*1	1名/3名中 (33.3%)	-	-
内部組織の長および副長*2	2名/7名中 (28.6%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1：研究科長、副研究科長      ・内部組織の長および副長\*2：専攻長、副専攻長、センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/33名中 (3.0%)	1名/33名中 (3.0%)	1名/33名中 (3.0%)
准教授	1名/16名中 (6.3%)	1名/16名中 (6.3%)	1名/16名中 (6.3%)
講師	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)
助教	5名/5名中 (100%)	5名/5名中 (100%)	5名/5名中 (100%)
助手	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
計	8名/56名中 (14.3%)	8名/56名中 (14.3%)	8名/56名中 (14.3%)
計(助手除く)	8名/55名中 (14.5%)	8名/55名中 (14.5%)	8名/55名中 (14.5%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/7名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1：研究科長、副研究科長      ・内部組織の長および副長\*2：専攻長、副専攻長、センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	7名/16名中 (43.8%)	9名/16名中 (56.3%)
博士後期課程	☆13名/29名中 (44.8%)	13名/29名中 (44.8%)

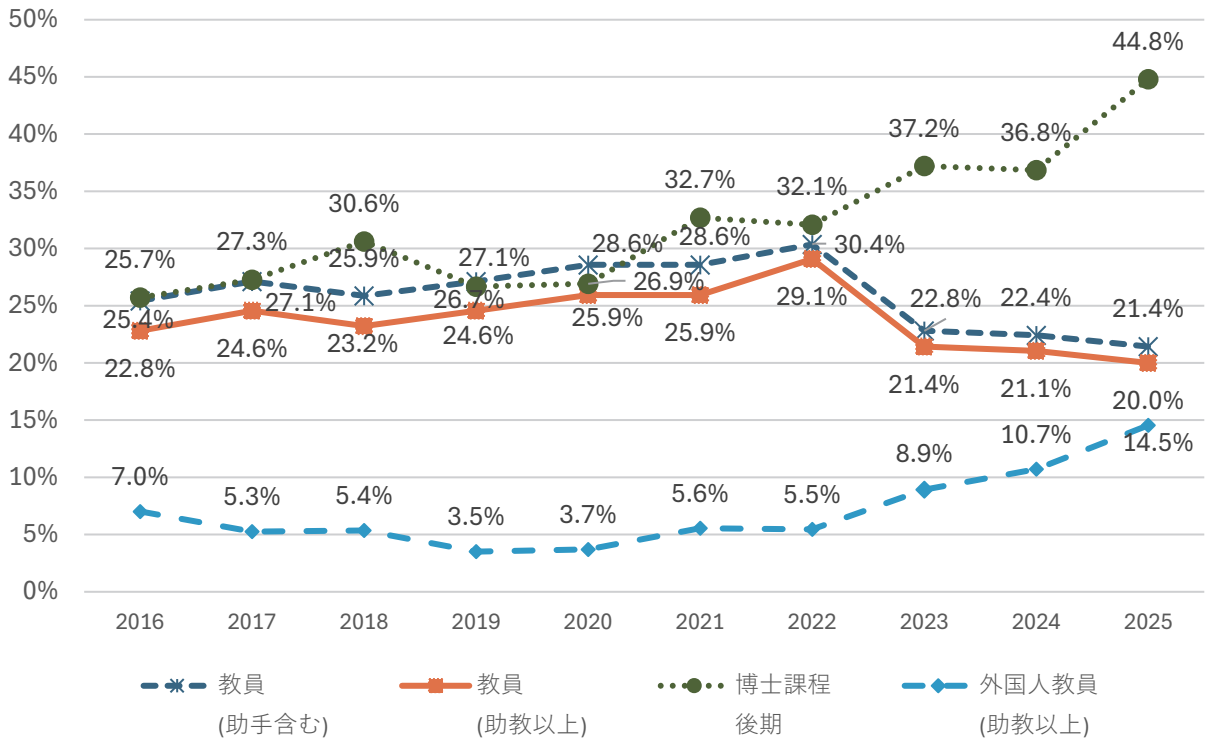
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

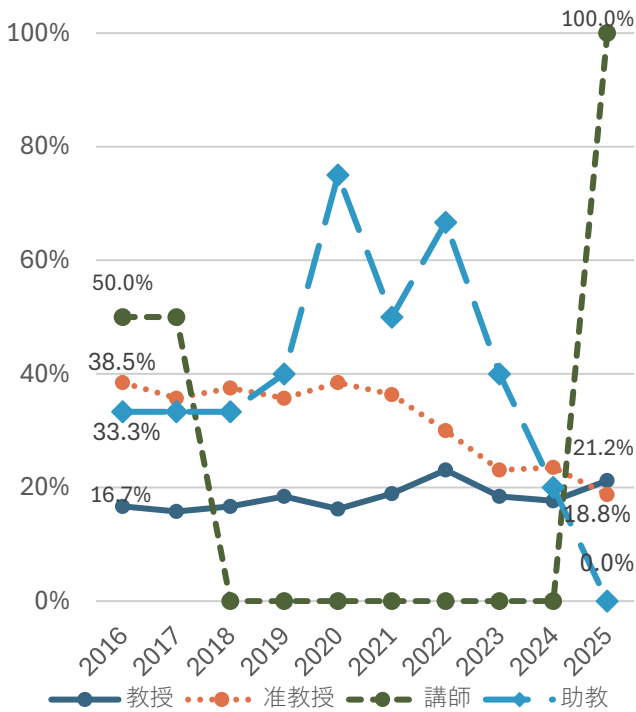
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	3人 (0, 3)	0.0%	100%
応募者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	5人 (0, 4)	0.0%	80.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

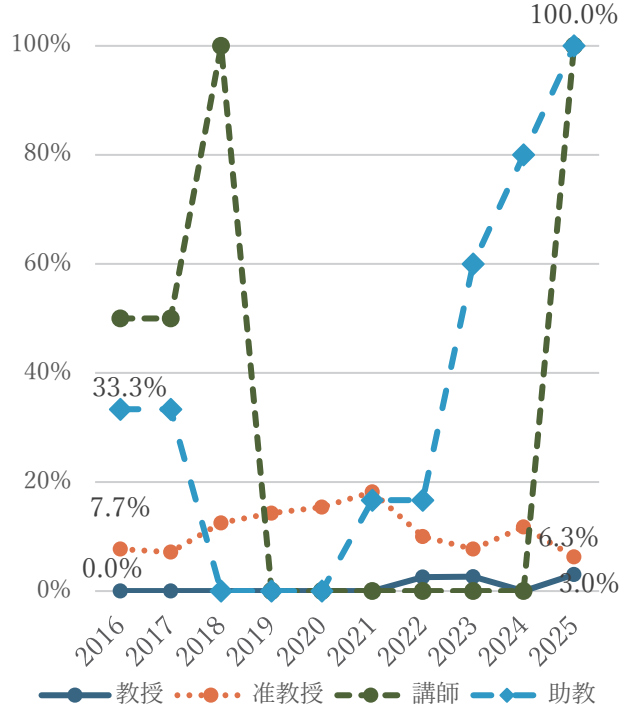
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

経済学研究科 DEI 推進ワーキンググループ (WG) は、委員として川名洋教授(委員長)、西出優子教授、高浦康有准教授の計 3 名 (男性 2 名、女性 1 名) で構成されている。本年度 (2025 年度) の活動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。

### 経済学部学生アンバサダーの発足

2025 年 7 月：経済学部学生アンバサダー発足。多様な学生のロールモデルとなり、本学部の魅力を広く発信すべく、経済学部学生アンバサダーを新しく発足させた。本年度は 3 名の学部生がアンバサダーに就任し、オープンキャンパスや大学訪問等での登壇や SNS での発信などを積極的に行った。

2025 年 11 月：DEI グローバル・キャリアセミナー開催 (主催：NPO ゼミ、共催：本研究科 DEI 推進 WG / 同 SDGs ラボ) <https://www.econ.tohoku.ac.jp/news/campus/21812>

活動内容：学内外での関連研究・教育・専門委員/社会貢献活動 (順不同)

- 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 吉田浩 教授：一般財団法人仙台こども財団理事(2023 年 11 月より現在)
- ✓ 2026/03 吉田 浩 「人」で検証する東日本大震災から 15 年『東北自治』No.92 (forth coming) で東日本大震災時の被災地 3 県における女性死亡率の高さについて分析しました。
- ✓ 2025/10/15 吉田 浩 ミヤギテレビニュース、「宮城は合計特殊出生率“全国ワースト 2 位”「子育て支援・少子化対策」で子育て支援・少子化対策と女性施策の解説をしました。  
<https://www.youtube.com/watch?v=d6XIoICKndU>
- ✓ 2025/08/29 吉田 浩「北海道はなぜ、生まれる子供が少ないのか？27 年間連続減少…高齢化も進む北海道の生き残り策とは」が Online-Wedge に掲載されました。  
<https://wedge.ismedia.jp/articles/-/38524>
- ✓ 2025/07/16 駐仙台大韓民国総領事館にて開催の韓日共通課題対応フォーラムにて吉田浩教授が「日本の高齢化と少子化対策」として基調招待講演を行いました。7 月 17 日河北新報に記事が経済 4 頁に掲載されました。また 7 月 17 日東北放送「N スタミやぎ」にて報道されました。<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/2052007?display=1>
- ✓ 2025.5.19 吉田 浩教授が河北新報社 3 面に「次世代の子どもに投資を」インタビュー内容が掲載されました。<https://kahoku.news/articles/20250516khn000031.html>
- ✓ 2025/04/28 吉田 浩教授が、2025 年版 子ども人口時計を掲示しました。  
<https://sites.google.com/view/caestop/home/JCCC>
- ③ 2025/08/ 東北大学客員教授 Prof.Dr.Meltem INCE YENILMEZ 氏の "Japanese Women Immigrants: The Quiet Revolution in a Globalised World" Research Note, No.81, The Research Center for Aged Economy and Society, 高齢経済社会研究センターに発表されました。

- ④ 高浦康有 准教授:仙台市男女共同参画審議会委員 会長(2019年9月から2023年8月まで)・副会長(2023年9月より現在まで)
- ⑤ 若林緑 教授:日本経済学会 若手研究支援・男女共同参画委員会委員(2021年9月より現在)、日本経済学会、若手研究支援・男女共同参画委員会副委員長(2025年6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)、厚生労働省社会保障審議会生活保護基準部会 委員、厚生労働省社会保障審議会生活保護基準部会最高裁判決への対応に関する専門委員会、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 -株式会社こども食堂」プロジェクトアドバイザー、仙台市公共事業再評価監視委員会委員、仙台市子ども・子育て会議 委員
- ⑥ 湯田道生 教授:澤柳記念DEI賞 選考委員(2024年度・2025年度)
- ⑦ 久保田荘 准教授: :国際学会報告 Culture, Gender, and Structural Transformation: The Case of Turkey, 2025 World Congress of the Econometric Society (2025年8月)
- ⑧ 矢ヶ崎将之 講師:国際卓越事業「日本のジェンダー格差是正に向けた国際共同研究プロジェクト」開始。3名の海外研究者、M. Bertrand氏(シカゴ大学ブース・スクール・オブ・ビジネス教授)、P. Cortes氏(ボストン大学クレストロム・スクール・オブ・ビジネス教授)、J. Pan氏(シンガポール国立大学経済学部教授)を 客員教授として招聘([https://www.tohoku.ac.jp/japanese/newimg/pressimg/tohokuuniv-press20251003\\_01web\\_gender.pdf](https://www.tohoku.ac.jp/japanese/newimg/pressimg/tohokuuniv-press20251003_01web_gender.pdf))、第9回EAJジェンダーシンポジウム~地元(ふるさと)を起点とした理工系女性の多様な道~における基調講演「理工系進学ジェンダーギャップ:原因と対策について」(主催:日本工学アカデミー ジェンダー委員会・日本工学アカデミー東北支部)(2026年3月)、全学教育科目「インクルージョンと社会」においてゲスト講義「ジェンダー経済学入門」を実施(2025年7月・2026年1月)
- ⑨ グエン・チ・ギア 准教授:【DEIの理念に基づく世代横断型グローバル教育の開発と実践】本取組は、年齢、国籍、文化的背景の異なる人々が相互に学び合う場を創出することで、DEIの理念である多様性の尊重と包摂的な学習環境の形成を目的とする。幼児保育研究者と連携し、幼稚園・保育園から大学生までを対象に、外国出身学生との交流を通じてグローバル感覚と相互理解を育む「グローバルスタディスクール」の方法論を開発した。研究成果を様々な国内外の教育機関で実践している。2025年度の活動実績【海外】ベトナム グエン・タット・タン大学外国語学部日本語学科(2025年7月、12月)、【青森県内】おおぼし保育園(2025年7月)、野辺地保育園(2025年10月)、青森県立北斗高等学校(2025年10月)、青森中央短期大学幼児保育学科(2025年11月、12月)
- ⑩ 閻亜光 講師:インタビュー記事「国籍ではなく『個人』を見る。多国籍人材活用に欠かせないタレントマネジメント」「HRMOS TREND」(2025年12月)  
<https://www.econ.tohoku.ac.jp/news/campus/22053>
- ⑪ 西出優子 教授:基本専門科目「経営組織」にて、ゲスト講義「性の多様性とダイバーシティマネジメント」開催(2025年6月)
- ⑫ 澤柳フェロー:猿渡啓子 名誉教授、福嶋路 教授、西出優子 教授、若林緑 教授

## 部局長より

### 【人事採用】

経済学研究科では、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、2025 年度には女性教員 2 名、外国人教員 3 名(常勤の講師 2 名、助教 1 名)を採用した(重複有)。また、海外研究者への業務委託研究契約を 11 名と結んでいる。うち女性は 6 名である。さらに、外国人教員 2 名(うち 1 名女性)の採用、外国人教員 2 名(うち 1 名女性)へのテニキュア付与を決定している。

なお、期間の定めのない雇用の教員だけでなく任期付き教員の採用にあたっては、任期中に産前休暇及び産後休暇、育児休業、介護休業等を取得する場合、休暇・休業期間の範囲内で当該任期を延長または更新することがあると明示して、採用活動を行うこととしている。

### 【研究・教育・社会貢献・意識啓発活動】

本研究科では、多くの構成員が、DEI 関連の研究や教育、社会貢献や意識啓発活動に取り組んでいる。第 4 期中期目標・中期計画に沿って、DEI の取り組みを積極的に推進しており、今後は、さらに拡充してきたい。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

経済学研究科では、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きた。教育・研究環境の多様性を進めるため、戦略的人事の促進に係る支援制度を活用した女性教員の採用や、男女共同参画を考慮した人事選考を行ってきた。これらの取り組みにより、2025 年度には女性教員 2 名を採用し、女性教員比率が 24%に増加した。また、女性教員 1 名の昇任人事を行ったとともに、3 名の女性教員の来年度の昇任を決定した。大学院学生の女性比率は博士前期・後期ともにほぼ横ばいであった。

本研究科構成員は、男女共同参画に取り組む各種の機関で専門委員等を務め、学内外においても男女共同参画をはじめとする DEI 関連の研究・教育・社会貢献に幅広く携わっている。

### ②外国人教員・留学生

経済学研究科では、第 4 期中期目標・中期計画に沿って、DEI の取り組みを積極的に推進してきた。教育・研究環境の多様性を進めるため、戦略的人事を促進している。2025 年度は外国人教員を 3 名採用した。また外国人教員 2 名の昇任人事を行った。さらに、外国人教員 1 名の採用および 3 名の昇任人事を行うことを決定した。海外研究者 3 名との業務委託契約も継続中である。

任期付き教員の採用にあたり、任期中に産前休暇及び産後休暇、育児休業、介護休業等を取得する場合、休暇・休業期間の範囲内で当該任期を延長または更新することがあるという方針を明示して採用活動を行った。

留学生については、当研究科のグローバル・プログラム(GPEM)において、授業や手続きが英語で完結するしくみを整備している。また、留学生相談の枠組みとして留学生学習相談デスクを設けている。学期中週 2 回、学生相談員が国際交流支援・学生相談室に待機して随時相談対応した。さらに、教務室では相談内容に応じて担当の職員が随時メール・窓口等対応を英語で行っている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

経済学研究科では、授業や試験において、障がいを持つ学生を始めとして社会的障壁に直面している学生に対して、合理的配慮の体制を整えて運用している。2025年度には3件の合理的配慮を実施した。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。本年度はその成果が表れたものの、教員・スタッフの新規採用の機会には限りがあるため、継続して大幅な改善を見込むことは難しい。

なお、構成員から随時聴取した DEI に関する様々な意見もふまえて、今後の改善につなげていきたい。

## 3. 次年度の具体的対応策

2026年度には、教育・研究環境の多様性・公平性・包摂性のさらなる改善のため、戦略的人事の促進に係る支援制度を活用し女性教員の採用や、DEI を考慮した人事選考を引き続き行う。

また、構成員から意見が出ている、男性の育児やベビーシッター制度をはじめ、様々な視点から DEI に関する本研究科独自の FD やセミナー、意見交換会や交流会などを開催し、DEI に対する構成員全体の理解増進・意識啓発の機会を拡充していく。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローボ・ 業務委託除く	特任・クローボ・ 業務委託を除く
教授	☆ 5名/30名中 (16.7%)	4名/27名中 (14.8%)	4名/27名中 (14.8%)
准教授	☆ 3名/23名中 (13.0%)	2名/20名中 (10.0%)	2名/20名中 (10.0%)
講師	☆ 2名/6名中 (33.3%)	2名/6名中 (33.3%)	2名/6名中 (33.3%)
助教	3名/5名中 (60.0%)	3名/5名中 (60.0%)	2名/3名中 (66.7%)
助手	3名/3名中 (100%)	3名/3名中 (100%)	3名/3名中 (100%)
計	☆16名/67名中 (23.9%)	14名/61名中 (23.0%)	13名/59名中 (22.0%)
計(助手除く)	13名/64名中 (20.3%)	11名/58名中 (19.0%)	10名/56名中 (17.9%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	2名/6名中 (33.3%)	-	-

クロスアポイントメントは受入のみ

部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長

内部組織の長および副長\*2…専攻長、学科長、副専攻長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローボ・ 業務委託除く	特任・クローボ・ 業務委託を除く
教授	2名/30名中 (6.7%)	0名/27名中 (0.0%)	0名/27名中 (0.0%)
准教授	4名/23名中 (17.4%)	2名/20名中 (10.0%)	2名/20名中 (10.0%)
講師	3名/6名中 (50.0%)	3名/6名中 (50.0%)	3名/6名中 (50.0%)
助教	5名/5名中 (100%)	5名/5名中 (100%)	3名/3名中 (100%)
助手	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)
計	14名/67名中 (20.9%)	10名/61名中 (16.4%)	8名/59名中 (13.6%)
計(助手除く)	14名/64名中 (21.9%)	10名/58名中 (17.2%)	8名/56名中 (14.3%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/6名中 (0.0%)	-	-

クロスアポイントメントは受入のみ

部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長

内部組織の長および副長\*2…専攻長、学科長、副専攻長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	37名/103名中 (35.9%)	82名/103名中 (79.6%)
博士後期課程	23名/51名中 (45.1%)	32名/51名中 (62.7%)

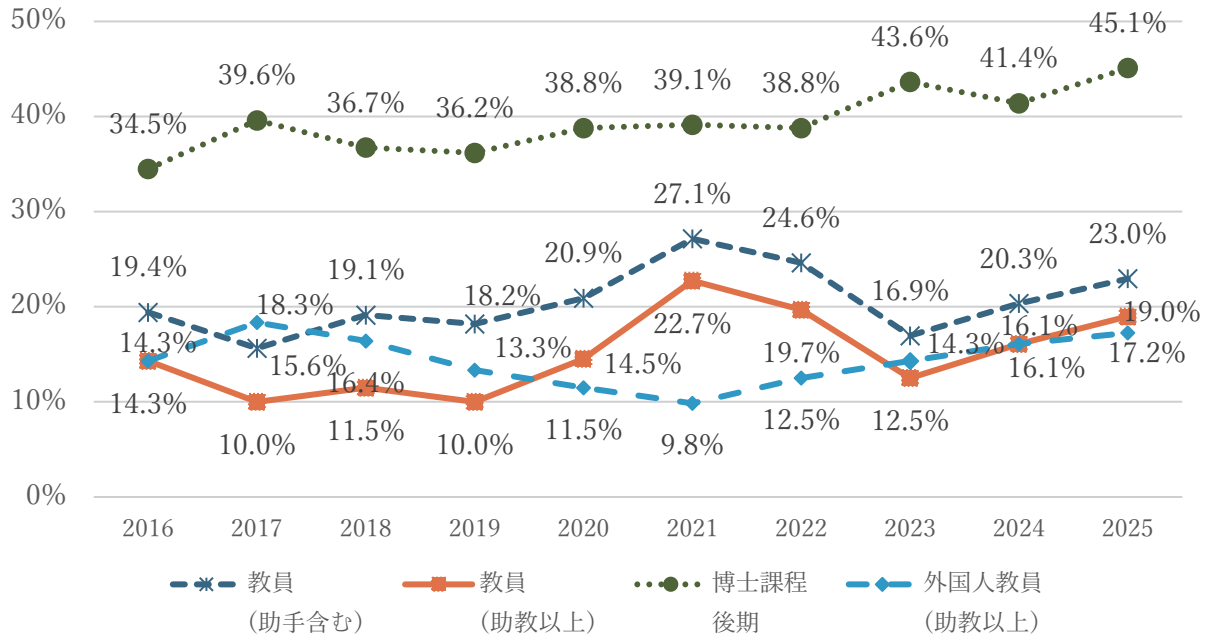
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローボ(受入)・業務委託は除く

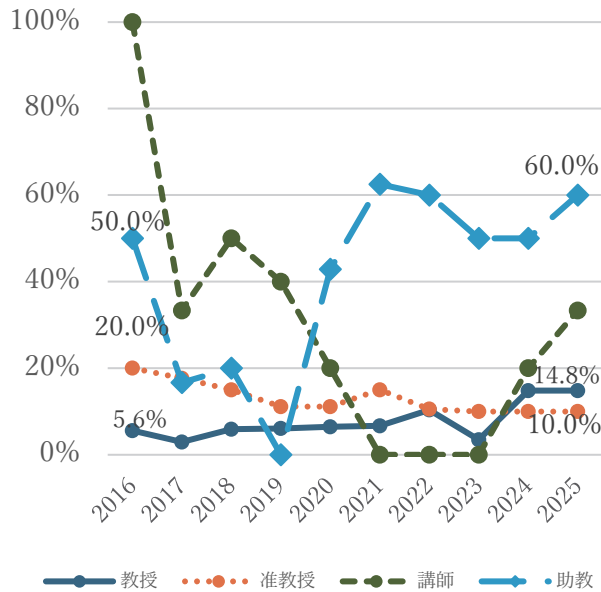
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	1人 (0,1)	0.0%	100%	2人 (0,1)	0.0%	50.0%	0人	-	-
応募者	0人	-	-	4人 (0,1)	0.0%	25.0%	15人 (3,7)	20.0%	46.6%	0人	-	-

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

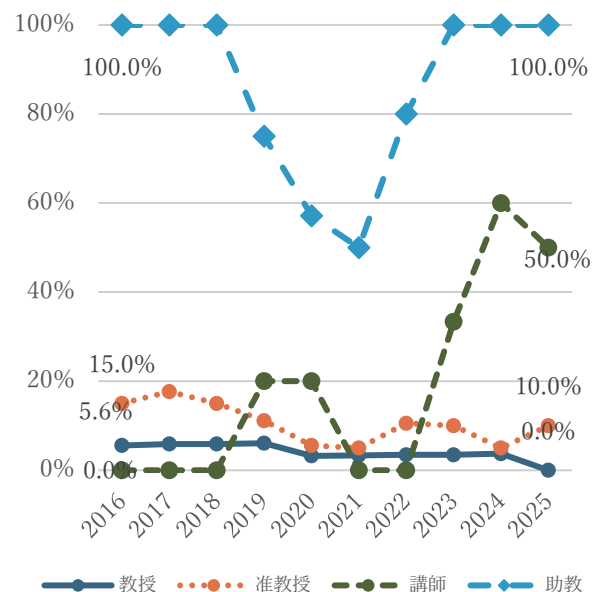
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 理学研究科

理学研究科男女共同参画推進委員会は、委員として大野泰生（委員長）を含む、男性 9 名、女性 6 名の計 15 名（理学研究科 6 専攻から教員 10 名、事務職員 3 名、技術職員 2 名）とオブザーバー 1 名（教員）で構成されている。本年度は「理学研究科ダイバーシティ講演会」と題する、ダイバーシティを主軸とした講演会を立ち上げることで、およびその初回として、女性の大学進学と卒業後の活動および社会背景について学ぶ機会とする講演を開催した。講演は、史料館の加藤諭教授に依頼し、奥山恵美子元仙台市長（政令指定都市初の女性市長）を始め東北大学の全学女子校友会「紫蘭会」からも参加があった。講演後の時間には参加者から質問や問題提起もあり、ダイバーシティを進める上での課題共有が図られた。また、保護者交流会やオープンキャンパスの機会には、現在理学研究科に所属する、女性教員・女性職員・女子学生の言葉を紹介するパネル掲示などの活動を行った。現在の理学研究科では、男女共同参画推進委員会しかなく、男女共同参画に留まらない DEI 推進全般に関する幅広い活動を所掌する担当が設定されていない点を指摘し、体制の強化について発議を行った。

### 理学研究科男女共同参画推進委員会開催状況

#### 2025 年

11 月 13～17 日 理学研究科男女共同参画推進委員会（メール会議）を開催。「理学研究科ダイバーシティ講演会」の企画案の審議、および「東北大学 DEI シンポジウム」への参加呼びかけ。

#### 2026 年

3 月予定 理学研究科男女共同参画推進委員会（メール会議）を開催。アンケート結果の報告と検討。

### 活動内容

#### 1) ダイバーシティに関するセミナーの開催

「理学研究科ダイバーシティ講演会」の初回として、12 月 10 日に理学研究科合同 C 棟の青葉サイエンスホールにて、東北大学史料館の加藤諭教授を講師として「理学から始まった日本初の女子大学生の誕生と東北大学」と題する講演会を行った。参加者は 38 名で、主に理学研究科の教職員であった。他研究科の科目履修生の参加もあった一方で、理学研究科の大学院生の参加が無かったことは今後の課題である。



#### 2) イベント時のパネル展示の実施

理学研究科で開催された保護者交流会とオープンキャンパスの機会に、現在理学研究科に所属する、女性教員・女性職員・女子学生の言葉を紹介するパネルを会場ロビーに掲示した。受験生や保護者に広く公開し、理学における女性活躍の現状を具体的に伝えることを狙いとした。

#### 3) 女子学生のための茶話会、個別相談の開催、居場所支援

2017 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、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。2025年4月～12月の期間、1名以上の参加で計6回開催され、延べ13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（2025年4月～12月）：女子学生（44名、278件、全相談の25%）。留学生（12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（2025年4月～12月）：女子学生（16名、延べ348件利用、全利用の26%）、留学生（1名、延べ1件利用、全利用の1%））。

#### 部局長より

「理学研究科ダイバーシティ講演会」を立ち上げ、初回として12月に東北大学史料館の加藤諭教授を講師として「理学から始まった日本初の女子大学生の誕生と東北大学」と題する講演会を行った。政令指定都市初の女性市長・宮城県初の女性首長であった奥山恵美子元仙台市長をはじめ紫蘭会からの参加もあり、盛況かつ充実した内容の講演会となった。

大学間で、母数の少ない女性教員の奪い合いの構図になっていることは否めないため、当面は博士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すために、2022～2028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歳以下の者までを対象として、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。支援枠を各専攻1枠（合計6専攻）とし、採用日は2022～2025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。

真理を探究する「理学」は全ての人に開かれているが、全国的に多くの大学の理学部において女子学生数の比率は著しく低い。このため、2023年度に国立大学法人10大学の理学で連携して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し、その一環として、学生・保護者・高校教員に理学の魅力を伝えるウェブサイト「理学ナビ」を立ち上げた。性別や国籍などの属性に関らず、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充実に向けた取り組みが続いている。

以上の取組みに加えて、従来から進めている理学研究科での独自の取組みを延伸している。すなわち、国際交流推進室員全3名をフルタイム勤務化して留学生対応を強化した。またキャリア支援室専任教員による大学でのキャリアを考える女子学生を支援する施策の強化、およびキャンパスライフ支援室においては、女性相談員の増強、フルタイム女性相談員による女子学生のネットワーク作りや修学状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・女性教員支援策の継続的かつ有効な活用にも努めている。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

理学研究科では、上述のとおり、ダイバーシティ講演会を開催、イベント時のパネル展示、女子学生のための茶話会など居場所支援、また、女性休憩室の運営を行っている。講演会の参加者間で、今後のダイバーシティに向けた取り組みのアイデアや課題に関する発言も交わされ、講演内容の学びと併せて、大変有意義な機会となった。パネル展示に関しても好評で、専攻内から常設化して欲しいと言う意見が複数届いた。

### ②外国人教員・留学生

理学研究科では、国際交流推進室にて、室員全 3 名をフルタイム化して留学生の受入れ支援体制を強化するとともに、英語プログラムの運営を行っているほか、キャンパスライフ支援室にて個別相談や居場所支援を提供し続けている。また、キャンパス内に祈りの場所を複数設置し、お清めのためのシャワー室とともに管理している。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

理学研究科では、障がいのある学生に対しては、教務課が全学の特別支援室及び理学部キャンパスライフ支援室と連携し、修学上の合理的配慮やサポートを行っている。また、視覚障がい者向け点字パネルや、車椅子利用者向けのスロープ、および多機能トイレの設置が一通り完了されている。点字パネルについては、地形と素材の相性から剥がれやすく、頻繁に剥がれていることが課題で様々な工夫を重ねていた。今年度より新たな貼り方を導入したところ剥がれにくくなり、改善が見られたため今後順次適用を進める予定である。また、専攻において、体調不良により合理的配慮を要する低学年学生および教員への支援体制を整備した。学生に対しては教務係と専攻教員が連携する仕組みを構築し、教員に対しては産業医の指示を仰ぎ、居場所の確保や講義のバックアップ体制を整えた。さらに、IGPAS による大学院入試の際、配慮を要する受験生に対して試験時間の延長等の措置を実施した。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

理学研究科では、全教員数（235 名）に対する女性教員（17 名）の割合は 7%で過去三年と同様、本学の第 4 期中期計画の目標値である 17.4%を大きく下回っている状況が続くものの、前年度より 1 ポイントの改善が見られる。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 17.4%未満のままではあるが、博士前期課程に関しては 14%台に増加し、1 ポイントの改善が見られた。上位職の女性の少なさも課題の一つであるが、新規採用の教授 3 名中 1 名が女性であった点は今年度の特長と考えられる。他大学の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ことは否めず、大きな障害となっている。目先の人数比ではなく、母集団たる女子学部生・大学院生の育成と増加から時間をかけて丁寧に取り組むことが肝要と考えられる。また、親元を離れて一人暮らしをする女子学生にとって、キャンパスの環境は重要な要素と言える。安全・清潔・食事情の改善に、より多くの改革と投資を行うことが、来訪した高校生・保護者の理学部イメージの向上をもたらし、将来的な女性率等の改善に繋がることと考えられる。外国人教員はまだまだ少なく、全体の 6%にとどまっている。なお、理学研究科では、DEI に含まれる上記①②③の各々の、主たる担当者が異なっている状況であったため、これまで①②③を同時に議論する機会が持たれにくかった面はあったと考えられる。

## 3. 次年度の具体的対応策

今年度の保護者交流会やオープンキャンパスの際に行ったような展示の常設化、および、理学研究科ダイバーシティ講演会の第 2 回の開催を目指す。視覚障がい者向け点字パネルの、剥がれにくい貼り方への改善を継続する。お祈りの部屋と、シャワー室の使用状況を把握する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1 現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆6名／83名中（7.2%）	4名／81名中（4.9%）	4名／80名中（5.0%）
准教授	☆4名／78名中（5.1%）	3名／77名中（3.9%）	3名／77名中（3.9%）
講師	0名／4名中（0.0%）	0名／4名中（0.0%）	0名／4名中（0.0%）
助教	5名／67名中（7.5%）	5名／65名中（7.7%）	5名／60名中（8.3%）
助手	2名／3名中（66.7%）	2名／3名中（66.7%）	2名／3名中（66.7%）
計	☆17名／235名中（7.2%）	14名／230名中（6.1%）	14名／224名中（6.3%）
計(助手除く)	15名／232名中（6.5%）	12名／227名中（5.3%）	12名／221名中（5.4%）
部局などの長および副長*1	0名／4名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長*2	1名／12名中（8.3%）	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・研究科長、副研究科長 ・内部組織の長および副長\*2・・・専攻長、学科長、センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	2名／83名中（2.4%）	2名／81名中（2.5%）	2名／80名中（2.5%）
准教授	3名／78名中（3.8%）	3名／77名中（3.9%）	3名／77名中（3.9%）
講師	0名／4名中（0.0%）	0名／4名中（0.0%）	0名／4名中（0.0%）
助教	9名／67名中（13.4%）	8名／65名中（12.3%）	5名／60名中（8.3%）
助手	1名／3名中（33.3%）	1名／3名中（33.3%）	1名／3名中（33.3%）
計	15名／235名中（6.4%）	14名／230名中（6.1%）	11名／224名中（4.9%）
計(助手除く)	14名／232名中（6.0%）	13名／227名中（5.7%）	10名／221名中（4.5%）
部局などの長および副長*1	0名／4名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長*2	0名／12名中（0.0%）	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・研究科長、副研究科長 ・内部組織の長および副長\*2・・・専攻長、学科長、センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆86名／606名中（14.2%）	73名／606名中（12.1%）
博士後期課程	53名／332名中（16.0%）	92名／332名中（27.7%）

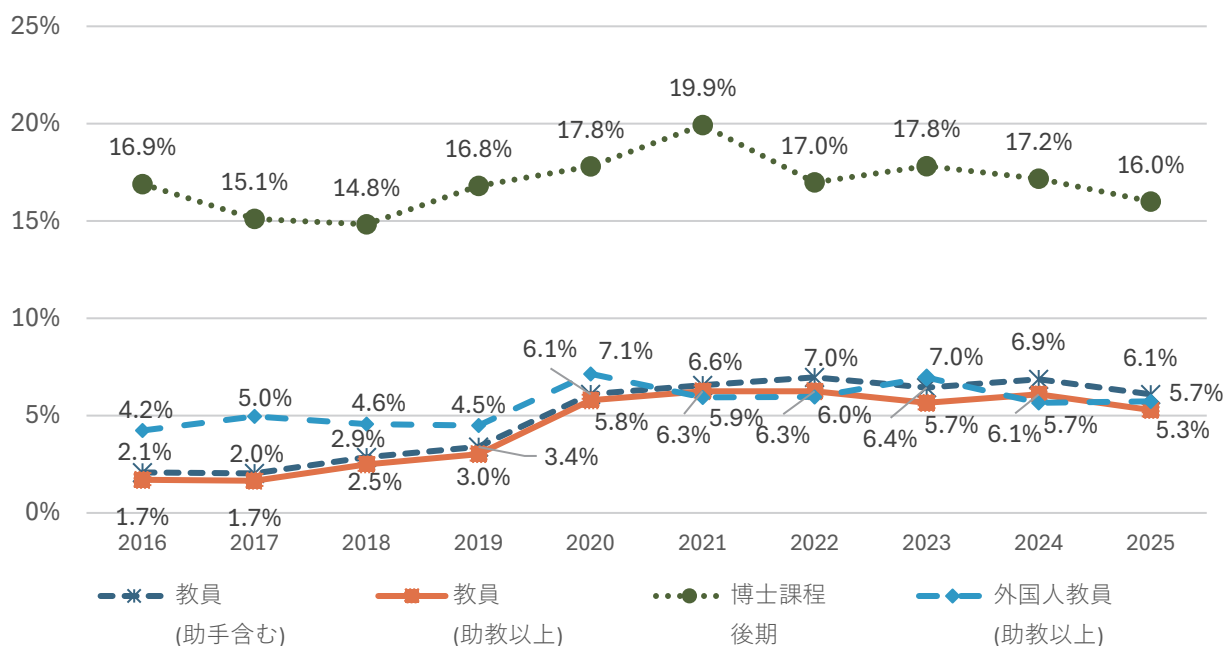
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

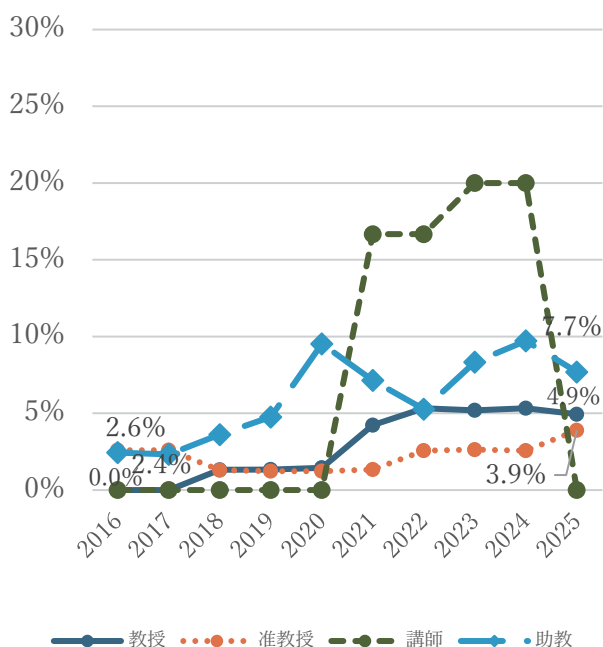
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	3人 (1, 0)	33.3%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	12人 (1, 2)	8.3%	16.7%
応募者	45人 (0, 2)	0.0%	4.0%	0人	-	-	0人	-	-	41人 (7, 11)	17.1%	26.8%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

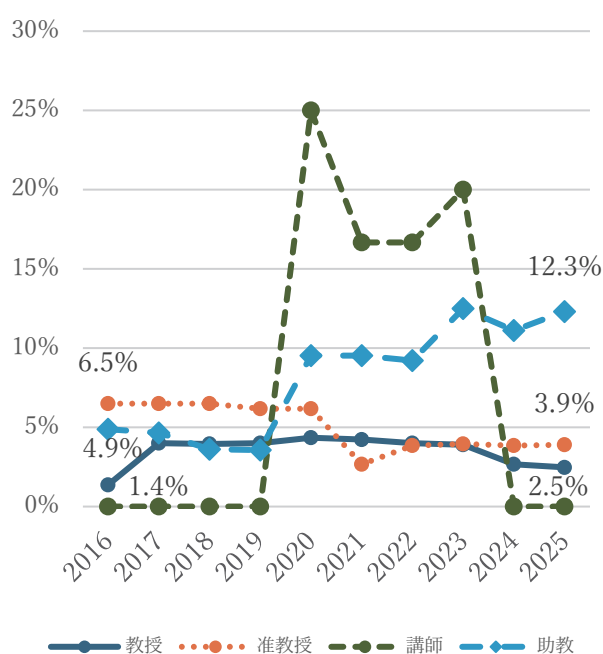
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 医学系研究科

---

医学系研究科ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)推進委員会は、委員として青木洋子(委員長)、大隅典子、尾崎章子、齋木佳克、山内正憲、吉田美香子、川上尚人、長岡幸司(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

### DEI 推進委員会開催状況

#### 2025年

11月6日 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)

#### 2026年

2月中 2026年度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)受賞候補者決定、DEI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  
募集要項の検討、および受賞候補者を決定するための審査を実施した。
- 東北大学 TUMUG 支援プログラム関連  
部局内での周知を行った。
- 第12回澤柳記念 DEI 賞公募開始について  
部局内での周知を行った。
- 第9回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」関連  
部局内での周知を行った。
- 生理用品の常設設置に向けた試行及びアンケート関連  
生理用品の設置にかかる部局内での調整・設置及びアンケートについて回答した。
- 2025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報告書  
関連  
部局内で作成にかかる調整を行った。

### 部局長より

女性教員比率は継続的に上昇しており、特に2025年度における教授の女性比率は19.7%と、過去最高値を記録した。今後、女性研究者および女性上位職のさらなる割合増加を実現するためには、男性研究者および上位職研究者の一層の理解促進に加え、女性研究者のモチベーションを持続的に支援する取り組みを強化する必要がある。

一方で、本研究科では学部教育および診療業務がすべて日本語で実施されているという特有の事情から、教員に占める外国人比率は依然として低い水準にとどまっている。今後は、国際卓越研究者リクルートの仕組みを積極的に活用し、外国人研究者の比率向上を図る方針である。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

医学系研究科では 2025 年度は教授の女性教員の比率が増加した。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貢献しているのではと考える。

### ②外国人教員・留学生

国際交流支援室では、星陵キャンパス内の外国人留学生・外国人研究者への支援として、入国に係る在留資格認定証明書の発行申請、学生寮への入居申請、保険加入といった各種手続き、さらに在学期間中の各種奨学金の案内、在留期間延長等の手続きの支援の他、医学部独自の支援として以下を行っている。

- ・グループウェアでの学生向け通知の英語化
- ・留学生や受入れ分野に必要な情報をまとめたウェブサイト作成
- ・初級レベルの日本語教育をオンラインで提供（歯学研究科共催）
- ・新入生、および博士課程 2 年目の学生全員に対する個別面談

### ③障がいのある方への合理的配慮について

医学系研究科では何らかの障がいがあることを理由に、修学生活上のつまづきや問題点等を抱える方への支援のため医学系研究科のホームページで東北大学学生相談特別支援センターを紹介している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

助教・助手には約 3 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と思われる。この効果的な支援方法について引き続き検討が必要である。また、‘DEI’の名称のもと、今後さらに多様な対応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。

## 3. 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。過去の受賞者の進路調査や、本賞受賞者へのさらなる支援も必要と考えられる。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。

また、同時に女性だけではなく、男性、外国人、障がい者、LGBTQ+等の支援に関しても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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	クローポ・ 業務委託・特任を除く
教授	☆ 15名 / 82名中 (18.3%)	14名 / 79名中 (17.7%)	14名 / 76名中 (19.7%)
准教授	8名 / 61名中 (13.1%)	8名 / 60名中 (13.3%)	8名 / 60名中 (13.3%)
講師	6名 / 35名中 (17.1%)	6名 / 34名中 (17.7%)	6名 / 34名中 (17.7%)
助教	32名 / 89名中 (36.0%)	32名 / 87名中 (36.8%)	32名 / 87名中 (36.8%)
助手	6名 / 21名中 (28.6%)	6名 / 19名中 (31.6%)	6名 / 19名中 (31.6%)
計	67名 / 288名中 (23.3%)	67名 / 279名中 (24.0%)	67名 / 276名中 (24.3%)
計(助手除く)	61名 / 267名中 (22.9%)	61名 / 260名中 (23.5%)	61名 / 257名中 (23.7%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	1名 / 5名中 (20.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名 / 9名中 (0.0%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>：研究科長、副研究科長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>：施設長、専攻長、館長、センター長、学科長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名 / 82名中 (0.0%)	0名 / 79名中 (0.0%)	0名 / 76名中 (0.0%)
准教授	1名 / 61名中 (1.6%)	1名 / 60名中 (1.7%)	1名 / 60名中 (1.7%)
講師	1名 / 35名中 (2.9%)	1名 / 34名中 (2.9%)	1名 / 34名中 (2.9%)
助教	4名 / 89名中 (4.5%)	4名 / 87名中 (4.6%)	4名 / 87名中 (4.6%)
助手	2名 / 21名中 (9.5%)	2名 / 19名中 (10.5%)	2名 / 19名中 (10.5%)
計	8名 / 288名中 (3.9%)	8名 / 279名中 (2.9%)	8名 / 276名中 (2.9%)
計(助手除く)	6名 / 267名中 (2.3%)	6名 / 260名中 (2.3%)	6名 / 257名中 (2.3%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名 / 5名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名 / 9名中 (0.0%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>：研究科長、副研究科長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>：施設長、専攻長、館長、センター長、学科長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	119名 / 194名中 (61.3%)	20名 / 194名中 (10.3%)
博士後期課程	243名 / 727名中 (33.4%)	99名 / 727名中 (13.6%)

#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

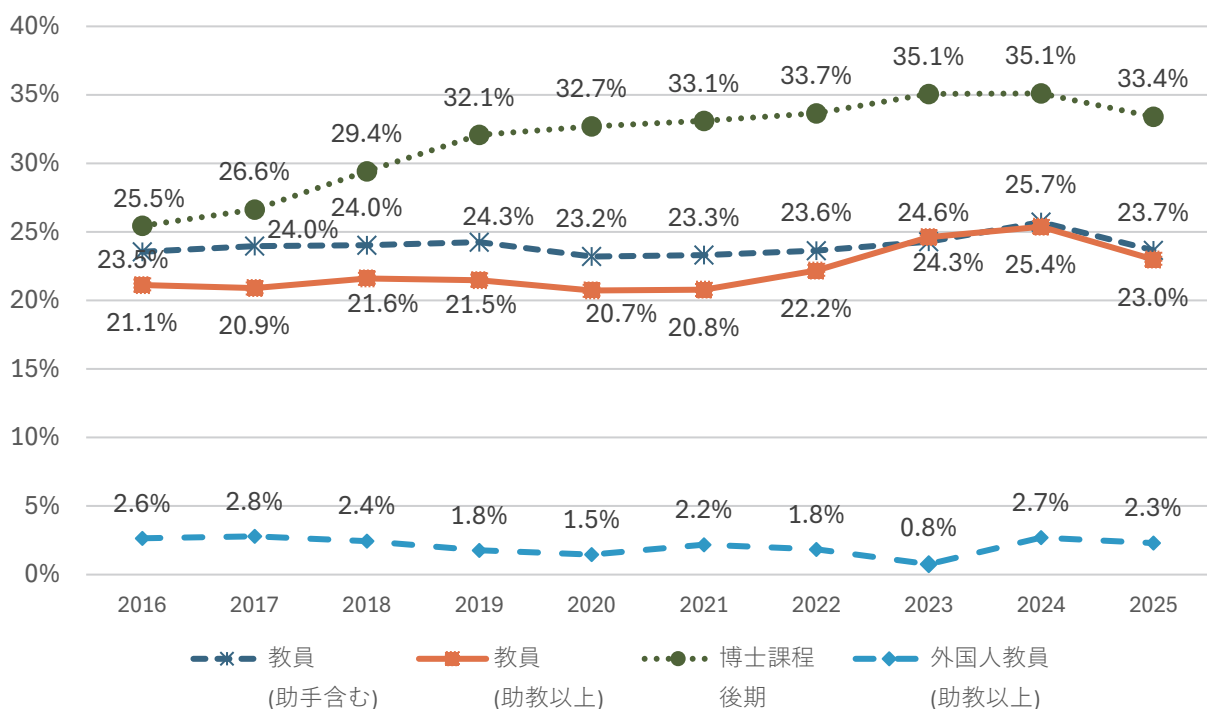
助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	5人 (2,0)	40.0%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-
応募者	15人 (4,0)	26.9%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-

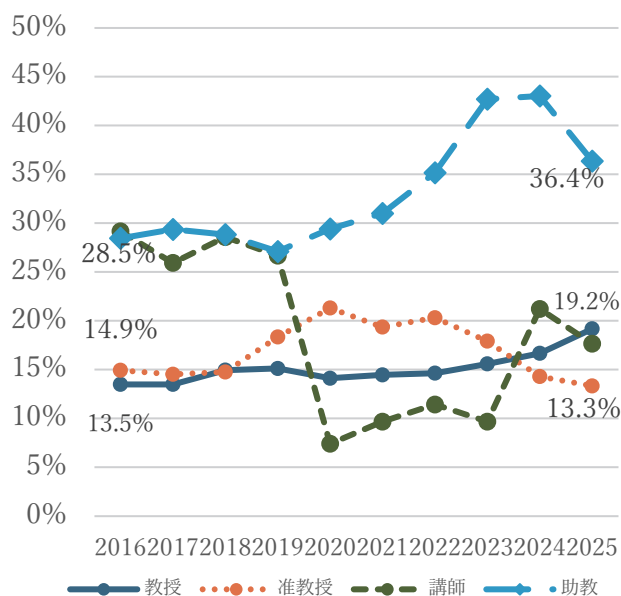
※教授以外の公募データは把握なし

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

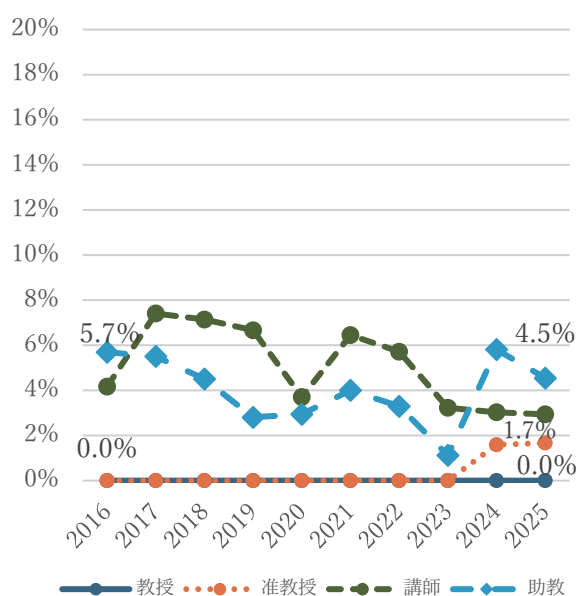
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、服部佳功（委員長）を含む男性 4 名、女性 3 名の計 7 名で構成され、DEI 推進に係る教職員の多様な声を吸い上げ、思いを汲み取る組織として機能している。本ワーキング・グループで集約した教職員の意見は、研究科執行部会議が集約する若手教員の意見等とともに、研究科委員会、教授会、人事委員会をはじめ、関連委員会における議論に活かされている。

### 男女共同参画ワーキング・グループ開催状況

おもにメールを通じた意見交換を行い、必要に応じて会議を招集する形式で活動している。本年度は、特に育児休業等取得時の代替教職員の臨時雇用について、具体的な意見や要望を集約した。

### 活動内容

- 1 DEI 関連報告事項、各種支援事業への応募要項等の周知
- 2 DEI 推進委員会主催シンポジウム等への参加勧奨
- 3 すべての構成員と親和性の高い環境・制度整備に向けた提言

### 部局長より

歯学研究科は、国籍や人種、年齢、性別や性自認、思想・信条、信仰などを異にする構成員同士が闊達に交流し合える関係性を築き、本研究科を自身の居場所と感じて生き活きと学び働けるよう、D・E・I に **Belonging** を加えた **DEIB** の推進を行動指針に掲げて、開かれた組織構築を目指しています。本年度、若手の女性や外国人を主な対象とする研究科独自の〔特定研究助教制度〕の任期を 3 年から最長 5 年に延長することで雇用の安定性を高め、若手研究者が腰を据えて研究に取り組めるよう配慮しました。上位職教員の女性比率の改善に向けては、向後 3 年間の時限を設けた積極的是正措置により准教授、講師の女性比率の向上を図る取組を行いました。また国際卓越研究大学の人事制度や全学の女性教授採用制度を活用し、対象を女性に限定した教授公募を本部と連携しながら進めているところです。これら複数の取組により、懸案であった女性・外国人の低い上位職教員比率を、数年以内に顕著に改善できる見通しです。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

歯学研究科が独自の人事制度である特定研究助教制度を創設して、4 年を経た。この間に採用した女性教員は 4 名に及び、次年度はあらたに 7 名の採用を予定している。本年度、任期を従前の 3 年から最長 5 年にまで延長した。上位職の教員女性比率の改善に向けては、積極的是正措置の実施を決定した。本年度からの 3 年間で講師 3 名を准教授に、助教 3 名を講師に昇進させる計画である。女性教授の獲得に向けては、対象を女性に限定した教授公募を年度内に開始する予定である。

大学院生の女性比率は、修士課程で 66.7%、博士課程では 54.1%であった。博士課程学生のほとんどが歯学部学士課程の修了者であり、学士課程の男女相半ばする性比率を反映して、博士課程の女性比率は近年 50%前後を推移している。

### ②外国人教員・留学生

前項に記載した特定研究助教制度により、これまで 4 名の外国人研究者を雇用した。新年度にさらに 5 名の外国人研究者を採用予定である。

歯学研究科は、歯科医師養成課程を備える海外の主要大学 33 校と部局独自の連携協定を

結ぶなど、活発な交流を進めてきた。QS 世界大学ランキングでは歯学領域で 2024 年度 72 位から 2025 年度には 66 位へと順位を上げ、海外からの評価を高めつつある。これを受けて、大学院に在籍する留学生数は順調な増加を続けている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

歯学研究科の進める DEIB は、疾病や障がいを抱える者を含め、すべての構成員が安心して各々の能力を十全に発揮できる、公平性の保障された環境づくりを目指している。歯学研究科執行部は、部局内の各部門を個別訪問することで問題点や課題の把握に努め、必要な対策を適時適切に講じている。また障害者差別解消推進監督者の部局相談窓口を設け、個別の相談に応じている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

歯学領域では上位職教員の女性、外国人比率が全国的に低く、このことが本研究科における女性、外国人比率の向上を困難にする要因の一つとなっている事実は否めない。

特定研究助教制度は外国人若手教員の雇用に一定の成果を収めてきたが、学部や研究科で教育を担う能力がなければ、任期満了後に承継枠内の教員として本学に留まることは難しい。外国人教員の教育に係る資質向上が課題である。

## 3. 次年度の具体的対応策

上位職教員の女性比率向上に向け、歯学研究科が現在進めている諸施策が具体的な成果を結ぶのは、次年度以降である。新規採用した部局の URA は、教授公募の際に候補となりうる国内外の女性研究者の情報を収集しており、今後の教授公募における活用が期待される場所である。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/24名中(0.0%)	0名/24名中(0.0%)	0名/22名中(0.0%)
准教授	☆1名/14名中(7.1%)	1名/13名中(7.7%)	1名/13名中(7.7%)
講師	2名/12名中(16.7%)	2名/11名中(18.2%)	2名/10名中(20.0%)
助教	16名/35名中(45.7%)	16名/35名中(45.7%)	16名/35名中(45.7%)
助手	2名/2名中(100%)	2名/2名中(100%)	2名/2名中(100%)
計	21名/87名中(24.1%)	21名/85名中(24.7%)	21名/82名中(25.3%)
計(助手除く)	19名/85名中(22.2%)	19名/83名中(22.6%)	19名/80名中(23.5%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/0名中(-)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長、副研究科長

・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…該当なし

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/24名中(4.2%)	1名/24名中(4.2%)	1名/22名中(4.2%)
准教授	0名/14名中(0.0%)	0名/13名中(0.0%)	0名/13名中(0.0%)
講師	0名/12名中(0.0%)	0名/11名中(0.0%)	0名/10名中(0.0%)
助教	8名/35名中(22.9%)	8名/35名中(22.9%)	8名/35名中(22.9%)
助手	0名/2名中(100%)	0名/2名中(100%)	0名/2名中(100%)
計	9名/87名中(10.3%)	9名/85名中(10.6%)	9名/82名中(11.0%)
計(助手除く)	9名/85名中(10.6%)	9名/83名中(10.8%)	9名/80名中(11.3%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/0名中(-)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長、副研究科長

内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…該当なし

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	8名/12名中(66.7%)	0名/12名中(0.0%)
博士後期課程	☆92名/170名中(54.1%)	62名/170名中(36.4%)

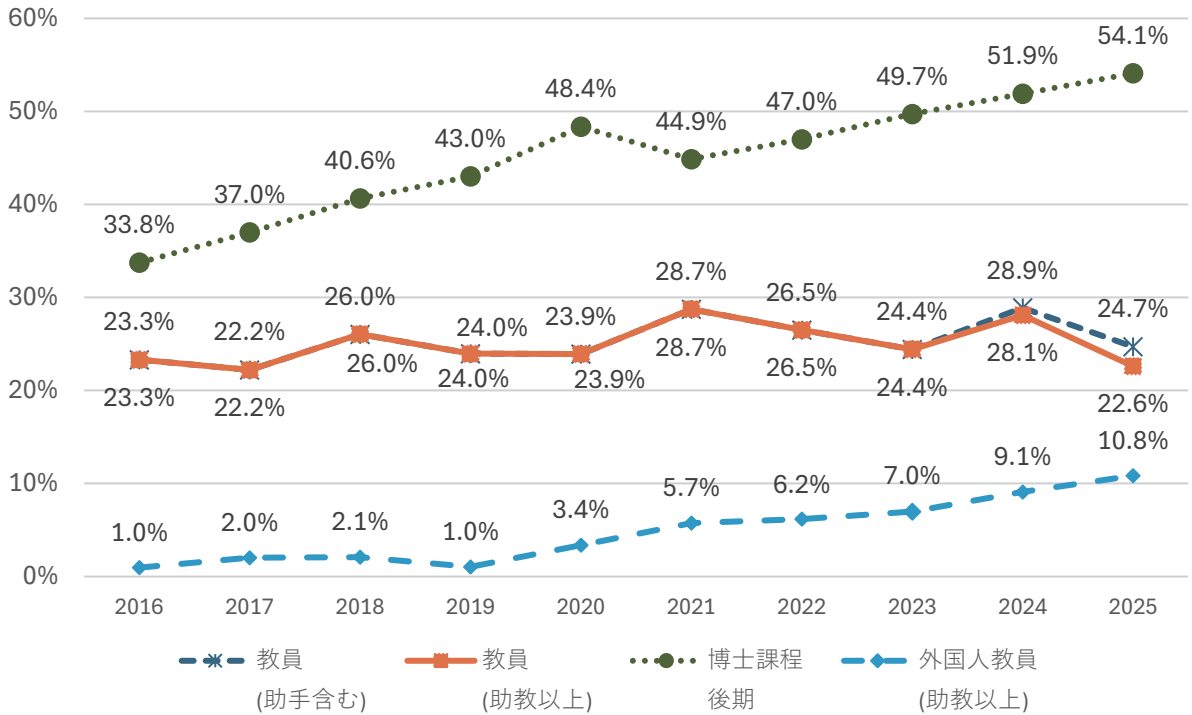
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

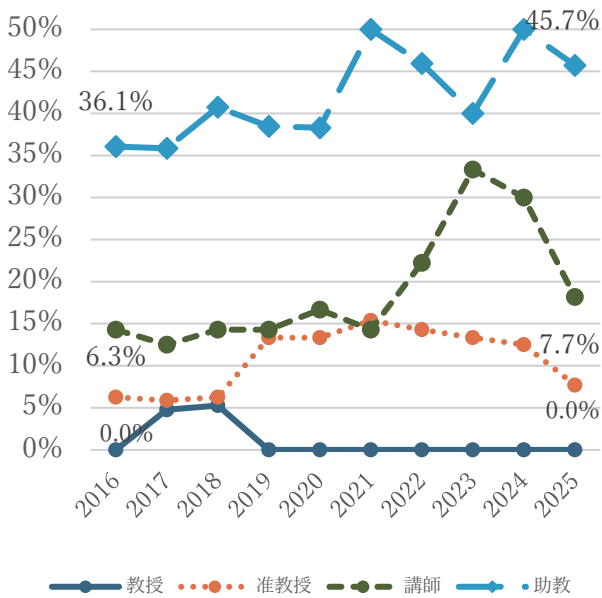
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	5人 (0,1)	0.0%	20.0%
応募者	6人 (1,0)	16.7%	0.0%	0人			0人			0人		

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

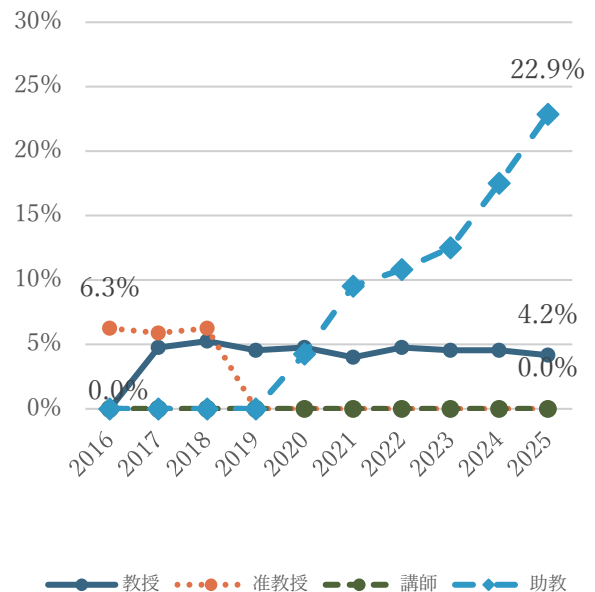
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 薬学研究科

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)、有村奈利子(副委員長)の男女1名ずつの計2名で構成されている。委員のうち1名が全学のDEI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を4月12日と9月27日に開催した。また、DEI推進のためのFD講習を開催した。

### 男女共同参画推進委員会開催状況

2025年

6月16日 メール審議

「131回DEI推進委員会の報告と教員会議への報告内容に関する討議」

2025年

7月8日 メール審議

「学部入試面接員に女性教員を含める件についての検討」

2025年

11月26日 メール審議

「生理用ナプキンの配布に関する配置場所についての検討」

### 活動内容

- 1) 女性薬学研究者育成チーム(POLISH)主催のセミナーの開催  
知ろう!学ぼう!考えよう! 研究者・大学院生に役立つ 研究成果と特許出願  
研究成果を「社会に活かす力」に変えるための第一歩を、一緒に学んでみませんか  
株式会社東北テクノアーチ 代表取締役社長 水田 貴信 先生
- 2) 女性薬学研究者育成チーム(POLISH)主催のセミナーの開催  
製薬企業ってどんなところ? 未来を創るあなたの一歩への応援と期待  
製薬業界が求める人財 第一三共株式会社 常勤顧問 高崎 渉  
DS研究紹介・自身の入社から今に至る経験談  
第一三共株式会社 モダリティ第三研究所長 北川 麻弓  
私の周りの人の仕事とバックグラウンド  
第一三共株式会社 ディスカバリー第三研究所 研究員 平塚 寿々音  
(2022年薬学研究科修士卒)  
修士から社会人1年目の経験談  
第一三共株式会社 ディスカバリー第四研究所 研究員 染谷 花乃子

### 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新たに2名雇用し、女性比率の純増を達成した。現在、女性の教授が在籍していないことを鑑み DEI 推進センターの支援による女性限定国際公募事業を活用し、女性教授を公募することとした。昨年度に新たに作成した薬学研究科独自の「女性教員候補データベース」も活用して、引き続きジェンダーギャップの解消を目指す。また女性薬学研究者育成チーム(POLISH)による女性研究者・博士課程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継続しているが、今回新たに製薬企業で活躍している女性研究者のセミナーを開催し、参加者の好評を得たことから今後も同様のセミナー開催を通じて、女子学生の博士課程進学率向上に努める。

このほか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。これらの取り組みを介して、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。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

薬学研究科では、新たに女性准教授を1名、女性助教を1名雇用し、全体としてそれぞれ38%、28%の女性教員比率の増加に成功した。大学生、大学院生への配慮として、面接官の女性比率を増やす件についての検討を行い、本年度からのAO入試に女性面接官（女性准教授2名）を配置した。

### ②外国人教員・留学生

薬学研究科では、新たに国際対応専門職スタッフとして、1名の外国籍の事務職員を採用し、これまで語学の面で十分に対応することが難しかった外国人教員・留学生のサポート体制を強化した。今後もう1名の外国籍の事務職員の採用を検討しており、さらなるサポート体制を強化し、外国人教員の採用および留学生の受入増を目指す。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

薬学研究科では、昨年度入学の車椅子の学生が受けやすい講義や試験、実習について検討を重ね、青葉山キャンパスにおける講義室やトイレの使用のアクセシビリティに配慮した時間割に変更するなどの合理的配慮を行なった。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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. 研究棟の老朽化に伴う研究スペース狭隘化や弾力的な研究スペースの運用が困難であり、研究の進捗状況に応じた研究体制を構築することが難しい。
2. 研究棟が老朽化しており、古く車椅子が入れない、入りにくい構造が多いなどバリアフリーを念頭に置いた建物設計となっておらず、建物の設計上これらの改修にも限界があるため障害を持つ学生などに対応したカリキュラムを検討する際に、使用施設が限定される。

## 3. 次年度の具体的対応策

2025年度から2026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交渉を継続し、若手女性・若手外国人特別教員制度などの各種戦略的人事支援制度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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/19名中(5.2%)	0名/16名中(0.0%)	0名/16名中(0.0%)
准教授	6名/16名中(37.5%)	6名/16名中(37.5%)	6名/16名中(37.5%)
講師	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)
助教	7名/25名中(28.0%)	6名/24名中(25.0%)	3名/19名中(15.7%)
助手	1名/2名中(50.0%)	1名/2名中(50.0%)	1名/2名中(50.0%)
計	15名/64名中(23.4%)	13名/60名中(21.6%)	10名/55名中(18.1%)
計(助手除く)	14名/62名中(22.5%)	12名/58名中(20.6%)	9名/53名中(16.9%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/5名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/5名中(0.0%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長・学部長、副研究科長・副学部長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…専攻長・学科長・附属医薬開発研究センター長・附属薬用植物園長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/19名中(0.0%)	0名/16名中(0.0%)	0名/16名中(0.0%)
准教授	1名/16名中(6.3%)	1名/16名中(6.3%)	1名/16名中(6.3%)
講師	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)
助教	4名/25名中(16.0%)	4名/24名中(16.7%)	1名/19名中(5.3%)
助手	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)	0名/2名中(0.0%)
計	5名/64名中(8.1%)	5名/60名中(8.3%)	2名/55名中(3.6%)
計(助手除く)	5名/62名中(8.0%)	5名/58名中(8.6%)	2名/53名中(3.8%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/5名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/5名中(0.0%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長・学部長、副研究科長・副学部長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…専攻長・学科長・附属医薬開発研究センター長・附属薬用植物園長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	29名/118名中(24.6%)	10名/118名中(8.5%)
博士後期課程	19名/82名中(23.2%)	19名/82名中(23.2%)

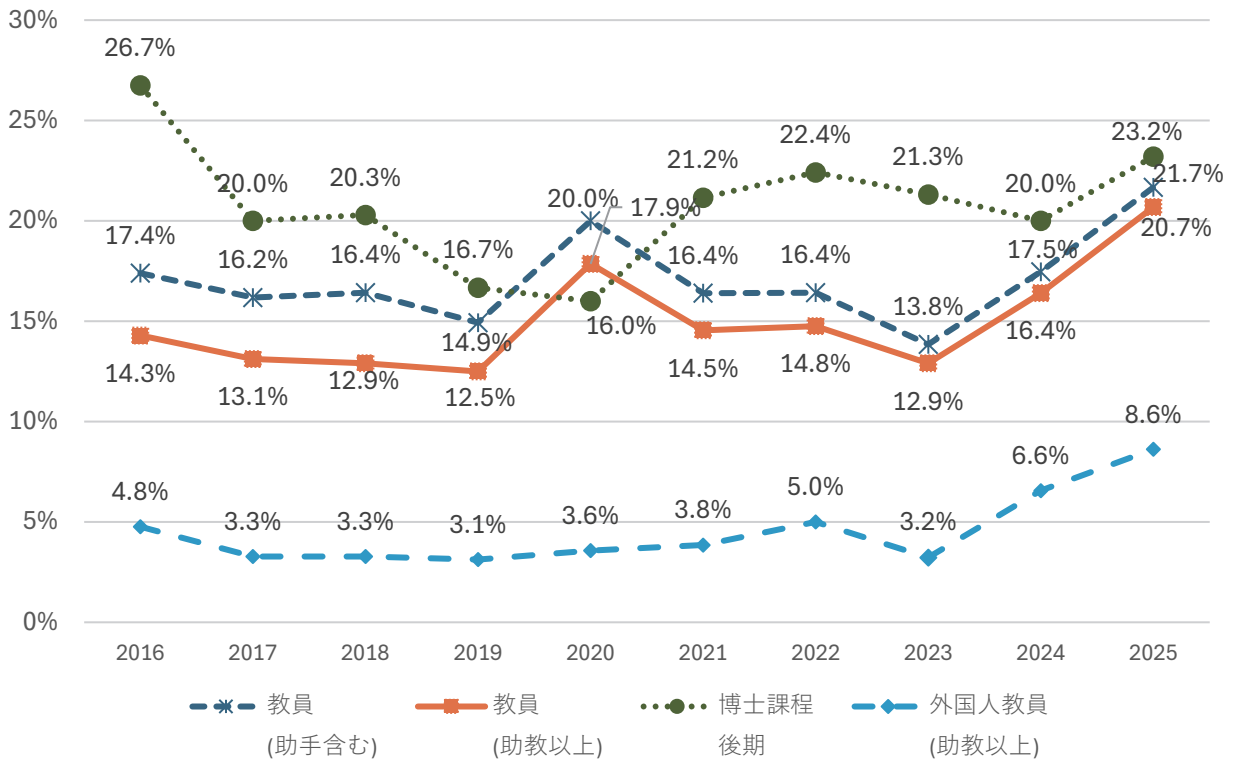
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

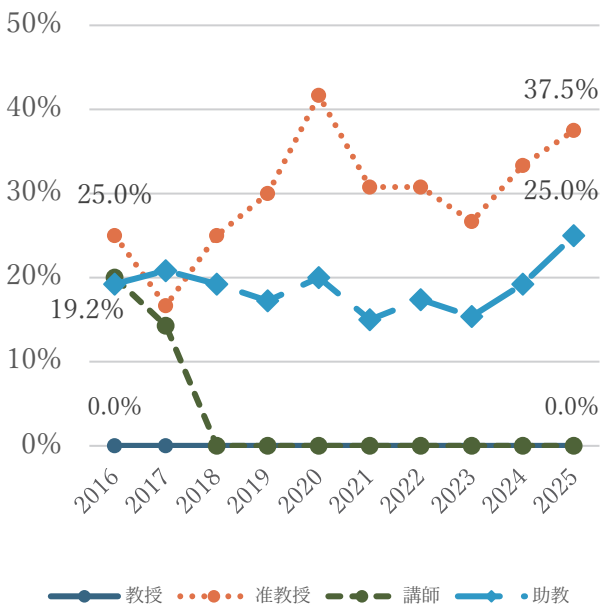
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-
応募者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

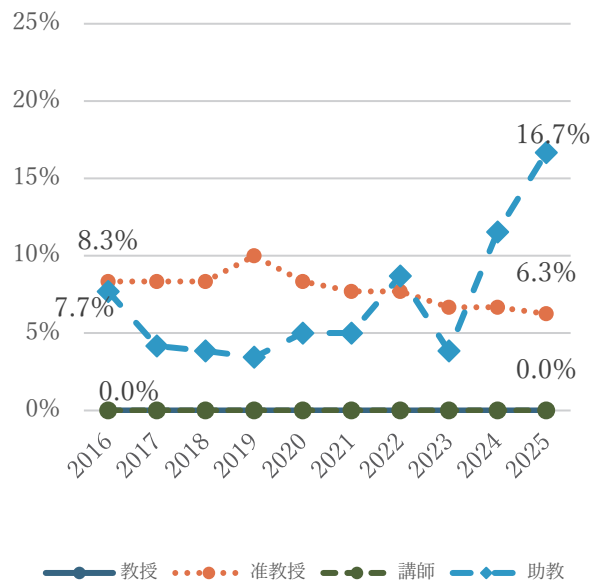
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、総務課長からなり、2025 年度は計 18 名（男 12 名、女 6 名）で構成されている。そして、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。

### 工学研究科等男女共同参画委員会開催状況

#### 2025 年

5 月 21 日 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 128 回～第 130 回全学 DEI 推進委員会の内容報告、ALicE の 2024 年度決算と 2025 年度予算案、STEP-ALICE プログラムの実施要項改正について承認した。

7 月 18 日（メール審議）

STEP-ALICE プログラム前期の支援を審議し、旅費支援 20 件（教員 1 件、学生 19 件）、英文校閲費等支援 3 件（教員 2 件、学生 1 件）を採択とした。

#### 2026 年

1 月 26 日（メール審議）

東北大学大学院工学研究科等男女共同参画委員会内規の一部改正及び STEP-ALICE プログラム後期の支援について審議した。内規の一部改正を承認し、また、STEP-ALICE プログラム後期の旅費支援 8 件（学生 8 件）、英文校閲費等支援 1 件（学生 1 件）を採択とした。

### 活動内容

#### 1) 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

7 月 30 日と 31 日、オープンキャンパスにてミニフォーラムを開催した。参加者は 375 名（30 日 183 名、31 日 192 名）と昨年続き最大規模となった。構成は、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であり、これらの講演の様子はオンデマンド動画として広く公開している。講演者と題目は下記の通り。

- ・ 佃 悠 准教授（工学研究科都市・建築学専攻）「生活の器としての『建築』を計画する」
- ・ 山口 実奈 助教（環境科学研究科 先進社会環境学専攻／機械知能・航空工学科 兼任）  
「私のキャリアにはイオンも電子も流れている－機能性材料に魅せられたわたしの選択－」
- ・ 島田 美代子 氏（株式会社東芝：卒業生）「メーカ研究職の私のキャリア紹介」
- ・ 板坂 京香 氏（株式会社本田技術研究所：卒業生）「我がキャリアに一片の悔いなし」

#### 2) 工学研究科 DEI 推進プロジェクトの活動

- ・ 工学部新入生女子交流会を開催（4 月 7 日）。
- ・ 情報交換のための女性教授交流会を開催（11 月 14 日、令和 8 年 1 月 22 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等 4 件：日本学術会議公開シンポジウム（10 月 4 日）、男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（ポスター）（10 月 11 日）、日本化学会特別企画「理系女子の未来を拓く多様性推進とキャリア支援」（令和 8 年 3 月 20 日）、第 9 回 EAJ ジェンダーシンポジウム「地元（ふるさと）を起点とした理工系女性の多様な道」（令和 8 年 3 月 19 日）。
- ・ 工学部オープンキャンパス特別企画「女子中高生のためのミニフォーラム」を工学研究科男女共同参画委員会、ALicE と共同開催（7 月 30 日、31 日）。

- ・夢ナビライブにおける女子生徒向け説明会・相談会（10月5日）。
- ・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）イベント「リケジョ会議」（全3回）をオンラインで開催（5月29日、8月23日、12月16日）。
- ・東北大学工学部情報交換会「東北大学工学部におけるDEIの取り組みについて」にて取り組み紹介・座談会（12月15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」にて企業ポスター展示と相談コーナーを開催（令和8年3月28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。

### 3) 工学系女性研究者育成支援推進室(ALicE)の活動

#### ① 研究活動の支援

- ・「STEP-ALICEプログラム」では、前期23件（教員3件、学生20件）、後期9件（教員0件、学生9件）を採択。
- ・研究支援要員の派遣事業では、育児・介護期の教員8名（女性5名、男性3名）を支援。
- ・「工学系ベビーシッター利用料等補助」では、前期応募は0件、後期応募は7件（教員5、職員1、学生1）で7件を採択。

#### ② 女性研究者の見える化・工学魅力の発信

- ・ALicE Newsletter vol.7 を発刊、中学・高等学校へ25,000部、各イベントで5,000部配布。
- ・ALicEの活動紹介リーフレット（日：4,000部・英：1,000部）作成。
- ・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2名のインタビュー記事を掲載。
- ・出前講義（教員による研究紹介、ALicEによる大学紹介）を17件実施：宮城県宮城第一高等学校（6月25日、6月27日、7月15日）、群馬県立高崎女子高等学校（7月17日）、群馬県立桐生高等学校（7月25日）、神奈川県立大和高等学校（8月18日）、淑徳与野中学・高等学校（10月7日、10月9日）、群馬県立前橋女子高等学校（10月17日）、埼玉県立川越女子高等学校（10月23日）、群馬県立中央中等教育学校（11月13日）、市立札幌開成中等教育学校（11月14日）、横浜雙葉高等学校（11月19日）、東京都立多摩科学技術高等学校（12月17日）、茨城高等学校・中学校（令和8年1月24日）、山脇学園高等学校（令和8年2月14日）、宮城県古川黎明高等学校（令和8年3月18日）。
- ・研究室見学会を4件実施：横浜女学院高等学校（5月30日、8月8日）、新潟県立長岡高校（10月2日）、角川ドワンゴ学園（N高等学校等）（令和8年2月10日予定）。
- ・半導体分野のDEI推進に向けた女子学生交流会をDEI推進プロジェクトと共同開催：2件実施（UPWARDS：6月10日、OGのキャリア紹介：11月19日）。
- ・第9回EAJ ジェンダーシンポジウム「地元（ふるさと）を起点とした理工系女性の多様な道」の共催（令和8年3月19日）。

#### 部局長より

工学研究科においては、独自の女性研究者採用（教授、准教授、助教）を行っており、助教の女性比率が比較的高いほか、上位職の女性教員も確実に増えている。八大学工学系の中でも比較的高い女性研究者比率を保っており、また女子学生・女子受験生への対応も積極的に行っているため、この取り組みを継続しつつ、第4期中期計画の目標値の達成を目指していく。また、外国人教員も留学生も着実に増えており、今後ますます多様な人々が安心して能力を発揮できる環境を整えていくことが重要と考え、そのための施策を、意見交換などを行いつつ検討していく。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

- ・女性研究者の採用に関する支援策として、1)博士課程後期 3 年の課程修了予定者の採用（修了後 7 か月以内に採用する場合には当該人件費を中央負担、計 10 名）、2)准教授以上の職への任用（任用予定のポストと助教ポストの差に相当するポイントを一定期間付与）を継続的に実施している（2028 年度末まで延長）。特に、支援策 1)は助教の女性比率 19%や外国人比率 30%という高い数字につながっている。
- ・2024 年 12 月（2026 年 3 月募集締切）に実施した「工学研究科第 2 回 DEI 推進公募」にて、教授職の女性教員 2 名（うち 1 名は 2026 年 4 月着任）、准教授職の女性教員 1 名を採用し、着実に人数を増やしている。
- ・大学院生に対する支援として、「STEP-ALICE プログラム」にて国内外の学会参加費、論文投稿費用など助成している。年 2 回募集しているが多くの大学院生から応募があり、認知度も高く効果的に活用されている。

### ②外国人教員・留学生

- ・前述の博士課程後期 3 年の課程修了予定者の採用により、女性の外国人教員が増加している。
- ・2011 年から、世界中から集まる学生達が英語で教育と研究指導を受ける国際機械工学コース (IMAC)を設け、積極的に留学生の受け入れを行っている。
- ・2017 年から、グローバル入試を導入することで、それまで実績を重ねてきた留学生対象の英語コースを日本人にも開放した。これは日本で初めてとなる国際共修工学コースであり、国籍、ジェンダーを問わず、英語を基盤として工学を学ぶことができる環境となっている。

### ③ 障がいのある方への合理的配慮について

- ・災害発生時における車椅子利用者の安全かつ迅速な避難を確保するため、避難経路・方法の検証、支援者の対応能力向上、および課題の抽出・改善を目的として、人間・環境系において独自訓練として、車椅子利用者避難想定訓練を行っている。
- ・オストメイト（人工肛門を使用する人）で着替えが必要な人や、トランスジェンダーで更衣室が使用できない人など、様々な理由により更衣を必要とする人が利用できるフィッティングボードを工学系部局のみんなのトイレ 12 箇所に設置している。
- ・入試やオープンキャンパスなど、障がいのある方の受け入れとその対応を丁寧に行い、ノウハウを蓄え、常に改善を行っている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

- ・ポジティブアクションによる DEI 推進公募（教授・准教授）では、多くの優秀な応募者が集まっている。一方で、一般的な教授公募においては、女性応募者は一人いるかないかという状況である。DEI 推進公募では、対象分野を限定せず幅広く募集したことに加え、帯同支援などの制度を設けたことが応募者数の増加につながったと考えられる。今後は、公募方法のさらなる工夫が必要である。
- ・博士課程後期 3 年の課程修了予定者の採用で雇用した助教をしっかりと育て、上位職につなげていくルートができていない。前述の女性研究者の採用支援策 2)の准教授以上の職への任用を用意しているが、活用例はほとんどない。
- ・日本語を話せない外国人教員は、現状、研究室運営や学生指導を単独で行うことが難しい。

## 3. 次年度の具体的対応策

- ・一般的な教授公募での女性応募者が 30%を超えるまでは、ポジティブアクションとなる DEI 推進公募を継続する必要がある、今後の実施について検討していく。
- ・女性の助教をしっかりと育て、上位職に繋げていく仕組みを確立していく。
- ・女性教員や外国人教員、若手 PI など、様々な立場の方が安心して能力を発揮できるような仕組みを構築する。例えば、一人の学生を複数の教員で指導する制度の導入など。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	17名/129名中 (13.2%)	6名/107名中 (5.6%)	6名/101名中 (5.9%)
准教授	8名/108名中 (7.4%)	3名/100名中 (3.0%)	3名/92名中 (3.3%)
講師	☆6名/8名中 (75.0%)	☆2名/4名中 (50.0%)	1名/3名中 (33.3%)
助教	23名/121名中 (19.0%)	23名/118名中 (19.5%)	14名/91名中 (15.4%)
助手	6名/10名中 (60.0%)	6名/10名中 (60.0%)	6名/10名中 (60.0%)
計	60名/376名中 (16.0%)	☆40名/339名中 (11.8%)	30名/297名中 (10.1%)
計（助手除く）	54名/366名中 (14.8%)	34名/329名中 (10.3%)	24名/287名中 (8.4%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	☆1名/27名中 (3.7%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*1: 研究科長・学部長、副研究科長
- ・内部組織の長および副長\*2: 学科長、専攻長、センター長、副センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆11名/129名中 (8.5%)	☆3名/107名中 (2.8%)	☆3名/101名中 (3.0%)
准教授	10名/108名中 (9.3%)	8名/100名中 (8.0%)	5名/92名中 (5.4%)
講師	☆3名/8名中 (37.5%)	☆1名/4名中 (25.0%)	0名/3名中 (0.0%)
助教	☆36名/121名中 (29.8%)	☆35名/118名中 (29.7%)	☆19名/91名中 (20.9%)
助手	0名/10名中 (0.0%)	0名/10名中 (0.0%)	0名/10名中 (0.0%)
計	☆60名/376名中 (16.0%)	☆47名/333名中 (13.9%)	☆27名/297名中 (9.1%)
計（助手除く）	☆60名/366名中 (16.4%)	☆47名/322名中 (14.3%)	27名/287名中 (9.4%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	2名/27名中 (7.4%)	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*1: 研究科長・学部長、副研究科長
- ・内部組織の長および副長\*2: 学科長、専攻長、センター長、副センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	180名/1515名 (11.9%)	☆153名/1515名中 (10.1%)
博士後期課程	☆100名/623名 (16.1%)	228名/623名中 (36.6%)

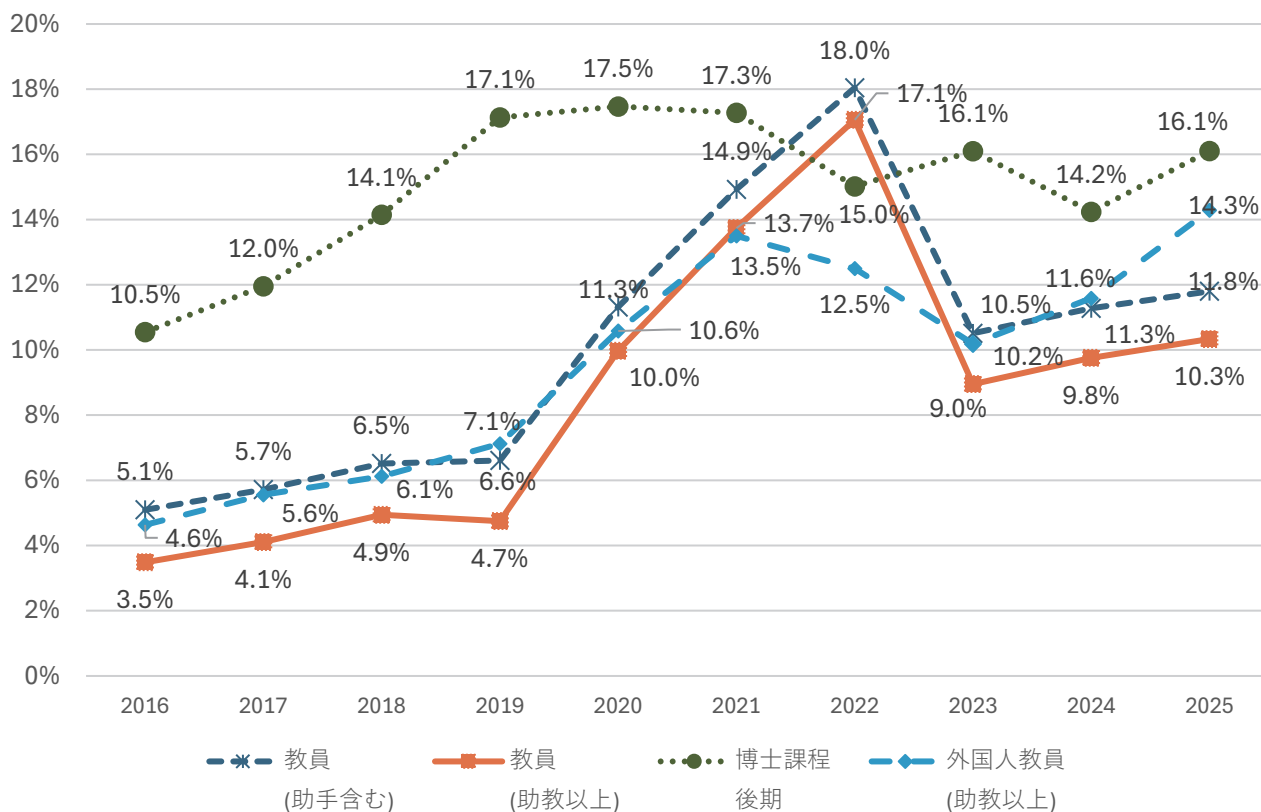
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

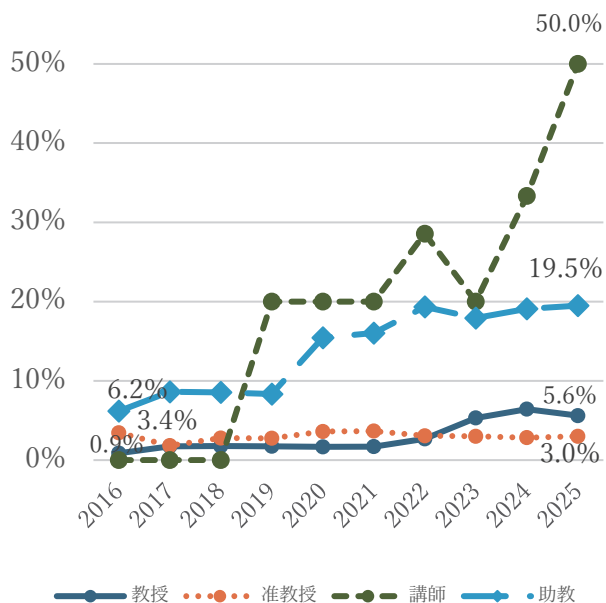
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	4人 (1,0)	25.0%	0.0%	4人 (2,1)	50.0%	25.0%	0人	-	-	24人 (5,9)	21.0%	37.5%
応募者	38人 (12,0)	31.6%	0.0%	45人 (19,0)	42.2%	0.0%	0人	-	-	57人 (8,5)	14.0%	8.8%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

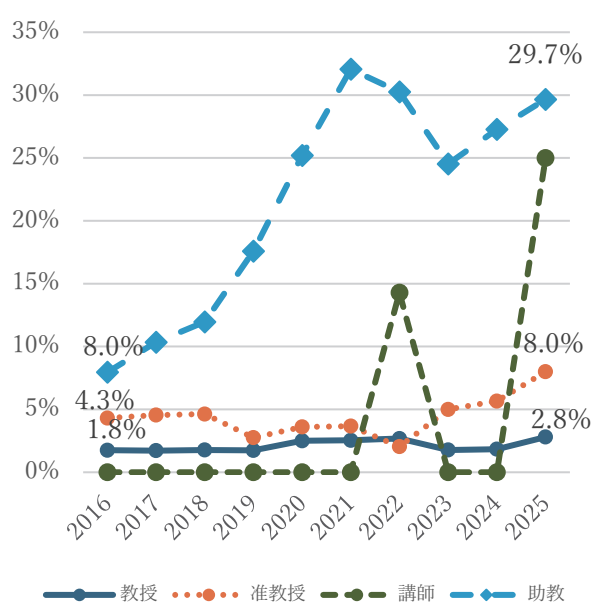
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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）、関根 久子、亀岡 笑（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。（R8.2.10 現在）

男女共同参画委員会開催状況

- ・DEI推進委員会の報告、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。

### 部局長より

戦略的人事が功を奏し、2025年度は女性の教員は計26名（計21.0%）となっている。特に、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や外国人の特別選考による積極的雇用の結果、女性外国人教員は16名（教授1名、准教授1名、助教14名：計12.0%）となり、組織の多様化が着実に進展している。今後もこのような積極的な人事戦略を実行していく。また、女性研究者比率向上「加速支援パッケージ」も戦略的に活用し、女性研究者比率のさらなる向上を目指す。

教育面では、本農学研究科前期課程への女子の進学率（115名：計41.8%）は高い。後期課程への進学率（62名：41.1%）も、昨年度に比較して増加している。後期課程については、進学率だけでなく進学者数の促進も重要である。農学研究科へのさらなる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の構築を推進する。

具体的な環境整備については、青葉山新キャンパス内の保育園が有効に活用されている。加えて、青葉山コモンズへの学会等開催時の一時保育室の設置や、総合研究棟内の各女子トイレへの着替え台設置、多目的トイレへのおむつ交換台設置など、研究科内の環境整備を推進している。誰もがその能力を最大限に発揮し、研究に専念できる環境づくりを加速させていく。

## 1. DEI推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

農学研究科では、2025年度新規採用者における女性比率は46.2%に達しており、女性を積極的に採用する人事体制を構築している。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。一方で、教授（5名、9.8%）や准教授（6名、18.8%）の比率向上は依然として重要な課題である。今後も、女性教員を積極的に採用する戦略的人事を行うと共に、女性研究者比率向上「加速支援パッケージ」を有効に活用し、上位職への登用を見据えた体制整備を進めていく。また、大学院生の女性比率は高いものの、後期課程への進学数は前期課程の半数程度に留まっている。次世代を担う女性研究者の育成を加速させるためにも、女子学生の博士課程後期の進学促進が望まれる。

## ②外国人教員・留学生

農学研究科では、若手外国人研究者に対して、ポイント制導入や大学支援経費を活用した特別選考による積極的雇用を行っている。2025年度は、助教における外国人教員比率は34.1%に達している。若手外国人研究者の雇用は農学研究科大学院で博士号を取得した留学生も対象とし、博士号取得後のキャリアパス推進につながっている。今後、農学研究科の一般公募においても女性や外国人などの採用希望者増となるよう、性別・国籍・職位等によらない働きやすい環境となる研究科づくりを行っていく。

## ③障がいのある方への合理的配慮について

農学研究科では、青葉山コモンズ1階、2階や総合研究棟1階にバリアフリートイレやおむつ交換台を設置、そしてジェンダーに関わらず誰もが利用できるよう、「だれでもトイレ (Rest Room for Everyone)」と新たな表示を施した。また、施設面では、本館入り口がバリアフリー構造となっていることに加え、施設担当者が常に点検を行い、通行路に段差が生じている箇所の段差解消を行うなど、障がいのある方の円滑な移動や施設利用に配慮した環境整備を進めている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

農学研究科だけでなく、多くの大学に共通する構造的課題ではあるが、人件費の問題のみならず、研究スペースや正規の基幹教員、特に教授・准教授職数に制約がある状況下では、外部招聘は容易ではない。あわせて、上位職の選考においては女性の応募者が少ない。中長期的な視点に立ち、将来の上位職登用を見据えた、実力ある若手女性研究者の採用・育成が求められる。

## 3. 次年度の具体的対応策

農学研究科の人事委員会に対して、一般公募の教員選考においても、女性候補者や外国人候補者の採用を推進するように要請していく。大学を支える女性教員や外国人教員、マイノリティが働きやすい環境を構築する様に、研究科長等に要請していく。DEIに関するFDや講演会等を開催できるよう継続的に検討していきたい。また、以下について対応していく。

- ① 女性とともに、外国人やマイノリティからの目線も含めた現状あるいは問題点(課題点)を把握する。
- ② 海外から国際的に高名な女性教授を招聘し、滞在型のリーダーシップ・ガイダンスを実施する。長年にわたりグローバルな第一線で研究と組織運営を牽引してきた、豊かな経験に基づく直接的な対話や指導の機会を設ける。これにより、本研究科の女性研究者が将来のリーダー像を具体的に描き、キャリア形成への意欲を高めるための強力な後押しとする。
- ③ DEI推進の一環として、部局の運営会議に女性教員を構成員として加え、組織運営における視点の多様化を図る。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	5名／47名中(10.6%)	5名／45名中(11.1%)	5名／45名中(11.1%)
准教授	☆6名／32名中(18.8%)	☆5名／31名中(16.1%)	4名／30名中(13.3%)
講師	0名／0名中(—)	0名／0名中(—)	0名／0名中(—)
助教	15名／41名中(36.6%)	☆15名／40名中(37.5%)	13名／35名中(37.1%)
助手	0名／1名中(0.0%)	0名／1名中(0.0%)	0名／1名中(0.0%)
計	26名／121名中(21.5%)	25名／117名中(21.4%)	22名／111名中(19.8%)
計(助手除く)	26名／120名中(21.7%)	25名／116名中(21.6%)	22名／110名中(20.0%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／3名中(0.0%)	—	—
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名／12名中(8.3%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>:研究科長、副研究科長・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>:専攻長、学科長、センター長、副センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名／47名中(2.1%)	1名／45名中(2.2%)	1名／45名中(2.2%)
准教授	1名／32名中(3.1%)	1名／31名中(3.2%)	1名／30名中(3.3%)
講師	0名／0名中(—)	0名／0名中(—)	0名／0名中(—)
助教	14名／41名中(34.1%)	14名／40名中(35.0%)	12名／35名中(34.3%)
助手	0名／1名中(0.0%)	0名／1名中(0.0%)	0名／1名中(0.0%)
計	☆16名／121名中(13.2%)	☆16名／117名中(13.7%)	☆14名／111名中(12.6%)
計(助手除く)	☆16名／120名中(13.3%)	☆16名／116名中(13.8%)	☆14名／110名中(12.7%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／3名中(0.0%)	—	—
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名／12名中(0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>:研究科長、副研究科長

・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>:専攻長、学科長、センター長、副センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆115名／275名中(41.8%)	27名／275名中(9.8%)
博士後期課程	☆62名／151名中(41.1%)	☆64名／151名中(42.4%)

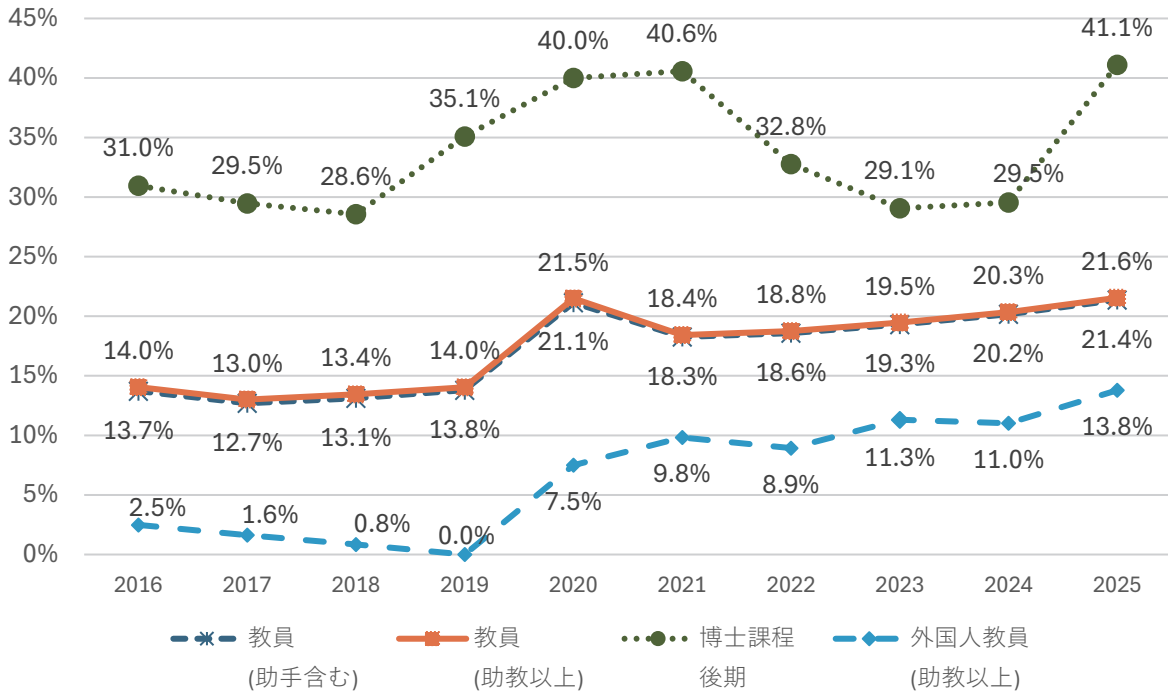
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

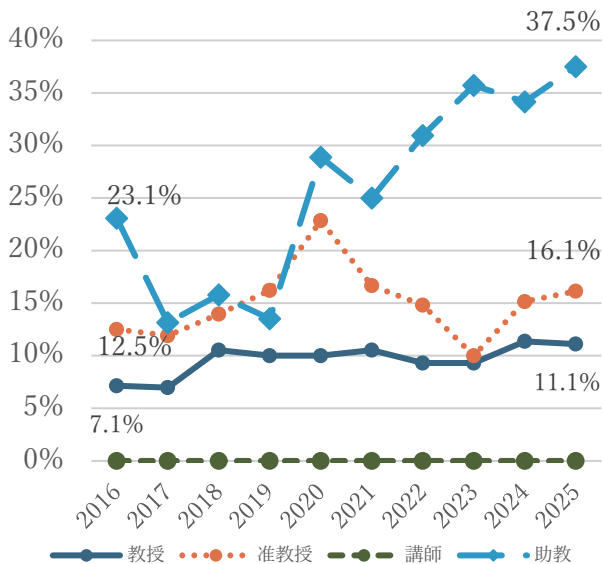
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	4人 (1,1)	25.0%	25.0%	0人	—	—	1人 (0,0)	0.0%	0.0%
応募者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	17人 (11,0)	64.7%	41.2%	0人	—	—	1人 (0,0)	0.0%	0.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

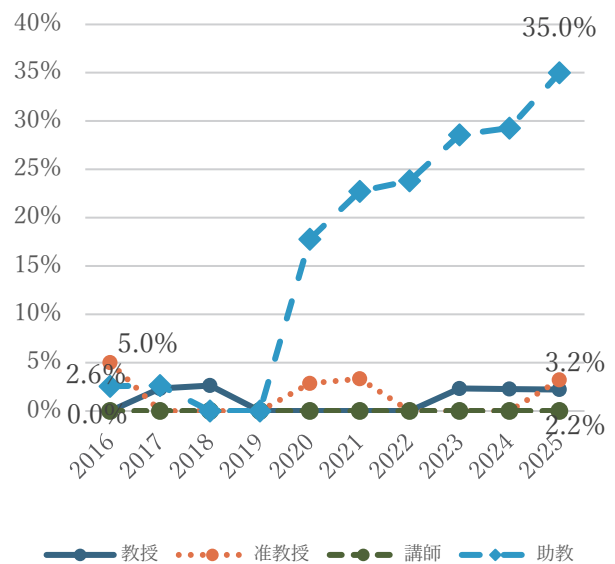
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 国際文化研究科

---

国際文化研究科 DEI 推進委員会の 2025 年度の担当委員は、坂巻康司（委員長）、大窪和明、妙木忍の男 2 名、女 1 名の計 3 名で構成されている。本委員会の活動状況は以下の通りである。

### 委員会開催状況と活動内容

例年に倣い、年度当初、前年度の引継ぎ事項および 2025 年度の活動計画についてメール会議にて分担を確認し、その後、必要に応じてメール会議を行った。

4 月初旬 オリエンテーションにて新入生向けに DEI の活動を委員長が説明。東北大学が「ダイバーシティ・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。

さらに、研究科内に女性学生・乳幼児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（PDF を用いながら、口頭で説明）。

5 月 第 131 回 DEI 推進委員会に委員長が参加した。

5 月～8 月 諸々の DEI 推進関連イベントについて、研究会構成員全員にメールにて周知を行った。

8 月末 副学長との面談に、研究科長、事務長と共に委員長が列席。DEI 推進事業(女性研究者国際公募)について確認をした。

9 月末 10 月入学の新入生オリエンテーションにて、外国人新入生に DEI 関連の説明を行った（PDF のみ）。

10 月 第 132 回 DEI 推進委員会に委員長が参加した。

11 月半ば 教授会にて以下の 2 点を周知した。

- ・11 月 20 日にシンポジウム「科学技術分野の女性人材をどう加速できるか」が開催される件。
- ・第 9 回紫千代萩賞が公募中であること。

11 月 20 日 上記の DEI シンポジウムに参加し、他分野における状況を確認した。

11 月下旬 部局 HP のトップ画面に DEI 推進センターHP のリンクを貼ることを副研究科長と相談した結果、担当者によって直ちにリンクを実現することができた。

3 月初旬 第 133 回 DEI 推進委員会に参加予定。

### 今後の取り組み

1. 女性学生・乳幼児休憩室の利用状況、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・乳幼児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。
5. 現在、DEI 推進センターのリンクを貼っている状態の部局 HP をさらに改良できるか検討。

## 部局長より

国際文化研究科は、外国人研究者および女性研究者の割合が高く、全学的に掲げる「国際卓越研究大学」の目標達成に向けても、先導的な役割を果たしている部局である。

すべての教員人事において、教育経験および研究業績が同等である場合には、女性研究者を優先的に採用するとともに、外国人研究者および若手研究者の積極的な登用を推進している。また、本研究科の執行部メンバー5名のうち、女性教授が2名、外国籍教授（韓国籍）が2名を占めており、現部局長も外国籍教員である（東北大学において初の外国人部局長）。

2025年度には、女性教員2名（准教授、助教〔URA〕）および外国人教員1名（助教・中国籍）が新たに着任した。さらに、2025年度に実施した教員採用4件のうち、2件が外国籍教員（卓越准教授・ドイツ籍、准教授・ギリシャ籍）であり、国際性の高い人事を着実に進めている。今後も、国際卓越研究者の採用をはじめ、すべての教員人事において、多様な地域・分野の女性研究者、外国人研究者、若手研究者を積極的に登用することにより、国際文化研究科の特色と国際性を一層明確化していく方針である。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ① 女性教員・大学院生

国際文化研究科では、2025年度の女性教員の割合が、准教授については前年度と比較して36%から40%に上昇、講師についても25%から33%に上昇した結果、合計では29%という数値に達している（昨年は30%）。これは第4期中期計画の中期目標としてきた25%という数値を今回も超えている。また、大学院生の女性構成員の割合は61~63%と依然として極めて高い水準にある。新規採用者についても女性研究者の応募を積極的に呼びかけており、2024年度以降、応募者の比率が非常に高い（2025年度は准教授、助教、講師の女性応募者の割合はそれぞれ29%、67%、14%）。また、2025年度は女性教員が執行部に入ったことも重要な点であろう。

以上のように、2025年度の現在も女性比率は全体的に高い水準を維持している。

### ② 外国人教員・留学生

国際文化研究科では、2025年度の外国人教員の割合が、教授については21%、准教授については27%、助教については67%と極めて高い数値になっており、合計では26%という数値になっている。とりわけ、2025年度は5名の新任教員のうち2名が外国籍であるという点は大きい。さらに、現在、研究科長は外国籍教員が務めている点も特筆すべき点であろう。

外国人留学生の割合に至っては博士前期課程では82%、後期課程では83%という非常に高い数値を維持している点の特徴である。

創立以来、国際文化研究科は外国人教員、留学生を大切にして来たと言えるが、その状況は現在に至るまで変わっていないと言えるだろう。

### ③ 障がいのある方への合理的配慮について

国際文化研究科では、研究科棟1Fのトイレがバリアフリートイレ（車いす用トイレ）として設置されている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

国際文化研究科では、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、教員全体としての女性構成員の比率は他研究科と比べても極めて高いと言える（教授の比率についても、目標値の10%は優に超えている）。今後も女性教員の新規採用や教授承認などの人事が順調に進んで行けば、更に比率は増していくものと思われる。

## 3. 次年度の具体的対応策

2026年度以降も女性構成員比率、外国人教員比率の高い水準を維持して行くことが、国際文化研究科に課せられた課題であると思われる。注視して見守っていききたい。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	2名/14名中 (14.3%)	2名/14名中 (14.3%)	2名/14名中 (14.3%)
准教授	☆ 6名/15名中 (40.0%)	☆ 6名/15名中 (40.0%)	☆ 6名/15名中 (40.0%)
講師	☆ 1名/3名中 (33.3%)	☆ 1名/3名中 (33.3%)	☆ 1名/3名中 (33.3%)
助教	1名/3名中 (33.3%)	1名/3名中 (33.3%)	1名/3名中 (33.3%)
助手	-	-	-
計	10名/35名中 (28.6%)	10名/35名中 (28.6%)	10名/35名中 (28.6%)
計(助手除く)	10名/35名中 (28.6%)	10名/35名中 (28.6%)	10名/35名中 (28.6%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	3名/9名中 (33.3%)	-	-

クロスアポイントメントは受入のみ

部局などの長および副長\*<sup>1</sup>・・・研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>・・・講座代表

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名/14名中 (21.4%)	3名/14名中 (21.4%)	3名/14名中 (21.4%)
准教授	4名/15名中 (26.7%)	4名/15名中 (26.7%)	4名/15名中 (26.7%)
講師	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)
助教	2名/3名中 (66.7%)	2名/3名中 (66.7%)	2名/3名中 (66.7%)
助手	-	-	-
計	9名/35名中 (25.7%)	9名/35名中 (25.7%)	9名/35名中 (25.7%)
計(助手除く)	9名/35名中 (25.7%)	9名/35名中 (25.7%)	9名/35名中 (25.7%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	1名/3名中 (33.3%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名/9名中 (11.1%)	-	-

クロスアポイントメントは受入のみ

部局などの長および副長\*<sup>1</sup>・・・研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>・・・講座代表

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	44名/72名中 (61.1%)	59名/72名中 (81.9%)
博士後期課程	40名/63名中 (63.5%)	52名/63名中 (82.5%)

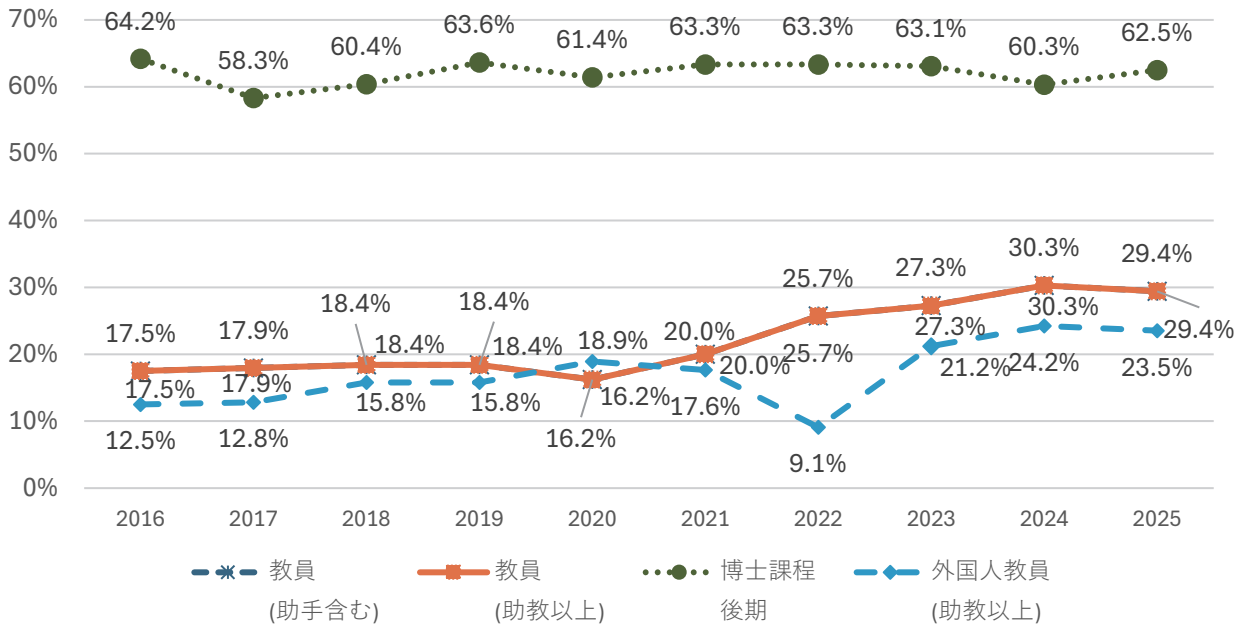
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

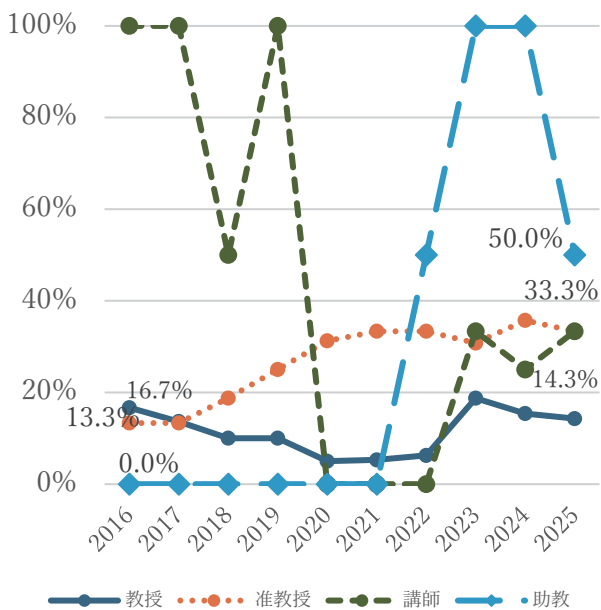
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	2人 (1,1)	50.0%	50.0%	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	2人 (0,1)	0.0%	50.0%
応募者	0人	-	-	7人 (2,1)	28.6%	14.3%	6人 (4,0)	66.7%	0.0%	7人 (1,4)	14.3%	57.1%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

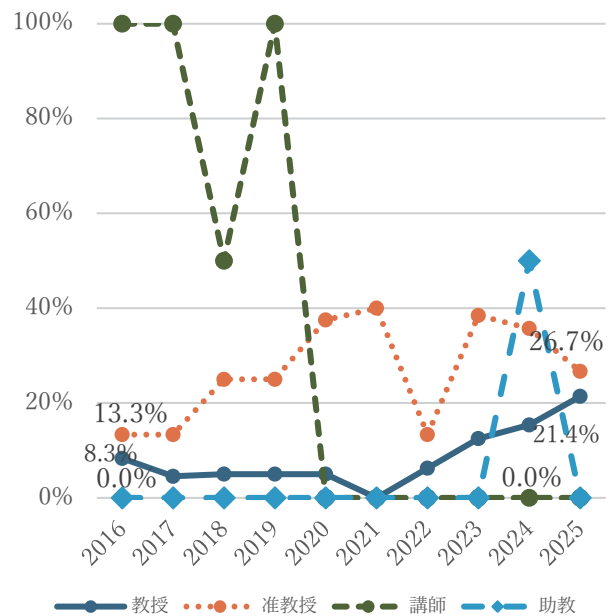
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、委員として篠原歩教授（委員長）、森一郎教授、鈴木顕准教授の男性3名、根元多佳子准教授、坂田邦子准教授の女性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、戦略的人事制度に基づく女性教員限定公募を行っており、女性教員の総数は前年度より増加している。

### DEI 推進 WG 開催状況

2025 年

8月6日 第1回 DEI 推進 WG

### 活動内容

- 1) 新任女性教員の歓迎茶話会の開催（7月17日）
- 2) ニュースレター「DEI 推進 WG だより第4号」の発行（2月）

### 部局長より

本研究科独自の取り組みとして継続している「修了生を対象とした女性限定の特任助教（研究）」の公募制度については、今後もより強力に推進する。特に、出産や育児等のライフイベントに伴う研究中断期間を適切に考慮し、公募における年齢制限の緩和措置を継続・徹底することで、個々のライフステージに即した柔軟なキャリア形成を支援する。これにより、優秀な若手女性研究者がライフイベントを理由に研究を断念することのない、開かれた研究環境の実現を目指す。あわせて、こうした若手層の育成を起点に、将来的にはより高位の職位における女性教員数のさらなる拡大を推進する。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

情報科学研究科では、引き続き戦略的人事により若手女性研究者の採用を推奨している。この取り組みの結果として、特任助教の数は昨年の9名（38%）より12名（41%）と増加している。また博士前期課程の学生も、昨年の37名（11%）から43名（12%）と増加している。

### ②外国人教員・留学生

情報科学研究科では、起点となる教員を中心としたネットワークを活かし、戦略的かつ積極的な外国人教員の採用を行っている。特に助教については、14名（48%）とほぼ半数が外国人となっている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

情報科学研究科では、本部が提示するガイドラインに沿って合理的配慮を行っている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

情報科学研究科は、工学系が主流であるため、女子学生も含め女性研究者の数がそもそも少ないことが前提として大きな課題となっている。

なお、戦略的人事により特任助教の女性教員は年々増加しているのに対し、上位職の女性教員数は増加しておらず、准教授については減少している。この背景として、研究科内の女性教員の勤務環境や支援制度、昇任システム等にまだ改善の余地があることが指摘できる。また、これらの対策を行う教授職がほぼ男性であり無意識のバイアスがあることも否定できず、この無意識のバイアスの改善を進める取り組みが必要であると思われる。

また、相変わらず改善・取組を数値目標としてのみ設定していることの限界もある。量的な改善から質的な改善へと視点を変えていく必要がある。

## 3. 次年度の具体的対応策

次年度は研究科の教育FDとしてDEIに関する講演会やパネル討論会を行う。一昨年度に開催した形式に準じる形で準備を進め、講演者への依頼やテーマ設定を行う予定である。研究科では近年、女性教員や外国人教員の採用が続いており、その多くが若手の教員であるため、必要なケアが何かについて検討を続ける予定である。また、研究科では次年度中に第2棟の竣工が予定されている。立案時から女性教員も参加してDEI推進を考慮しながら設計が進められてきており、その流れをくんだ運用を図る予定である。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名／34名中（8.8%）	2名／31名中（6.5%）	2名／31名中（6.5%）
准教授	8名／30名中（26.7%）	8名／28名中（28.6%）	8名／24名中（33.3%）
講師	1名／1名中（100%）	0名／0名中（-）	0名／0名中（-）
助教	☆12名／29名中（41.4%）	☆12名／29名中（41.4%）	2名／16名中（12.5%）
助手	1名／7名中（14.0%）	1名／7名中（14.0%）	0名／0名中（0.0%）
計	☆25名／101名中（24.8%）	23名／95名中（24.2%）	12名／71名中（16.9%）
計(助手除く)	☆24名／94名中（25.5%）	22名／88名中（25.0%）	12名／71名中（16.9%）
部局などの長および副長*1	0名／3名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長*	0名／3名中（0.0%）	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・研究科長、副研究科長

内部組織の長および副長\*2・専攻長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名／34名中（0.0%）	0名／34名中（0.0%）	0名／34名中（0.0%）
准教授	4名／30名中（13.3%）	4名／28名中（14.3%）	4名／24名中（16.7%）
講師	0名／1名中（0.0%）	0名／0名中（-）	0名／0名中（-）
助教	14名／29名中（48.3%）	14名／29名中（48.3%）	4名／16名中（25.0%）
助手	2名／7名中（29.0%）	2名／7名中（29.0%）	0名／0名中（0.0%）
計	20名／101名中（19.8%）	20名／95名中（21.1%）	8名／71名中（11.3%）
計(助手除く)	18名／94名中（19.1%）	18名／88名中（20.5%）	8名／71名中（11.3%）
部局などの長および副長*1	0名／3名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長*	0名／3名中（0.0%）	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・研究科長、副研究科長

内部組織の長および副長\*2・専攻長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆ 43名／372名中（11.6%）	82名／372名中（22.0%）
博士後期課程	24名／157名中（15.3%）	57名／157名中（36.3%）

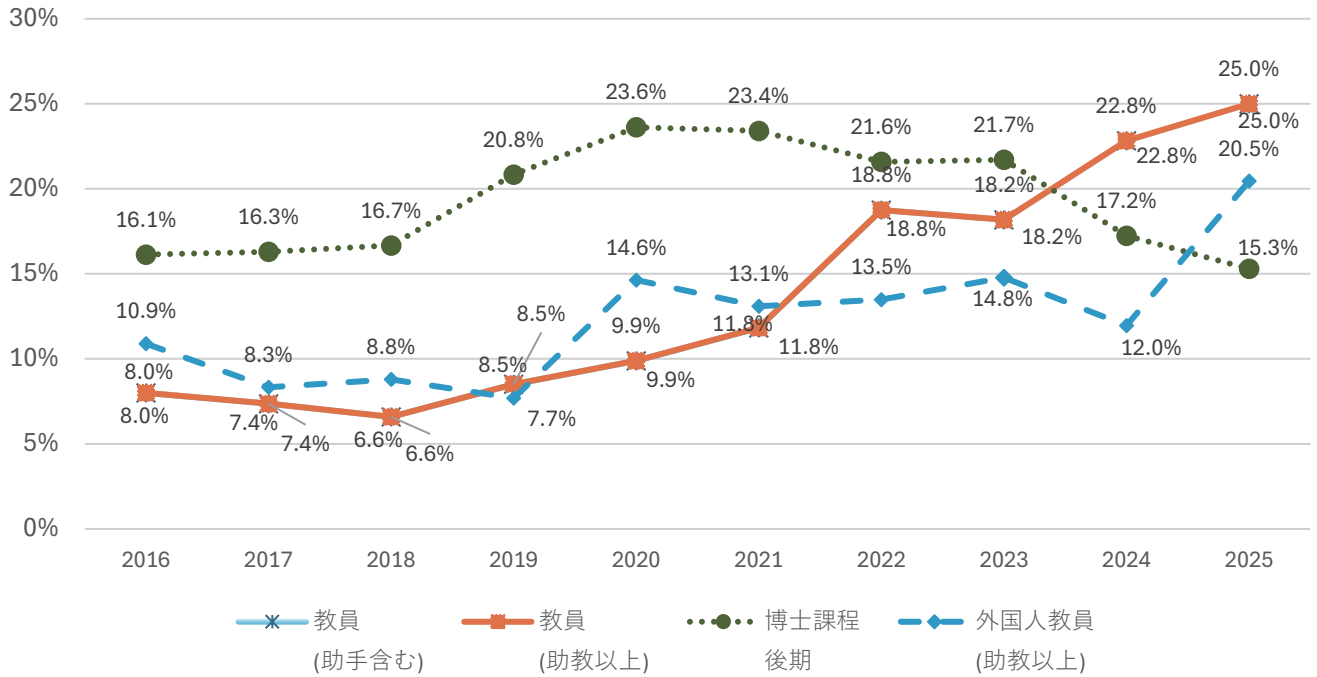
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

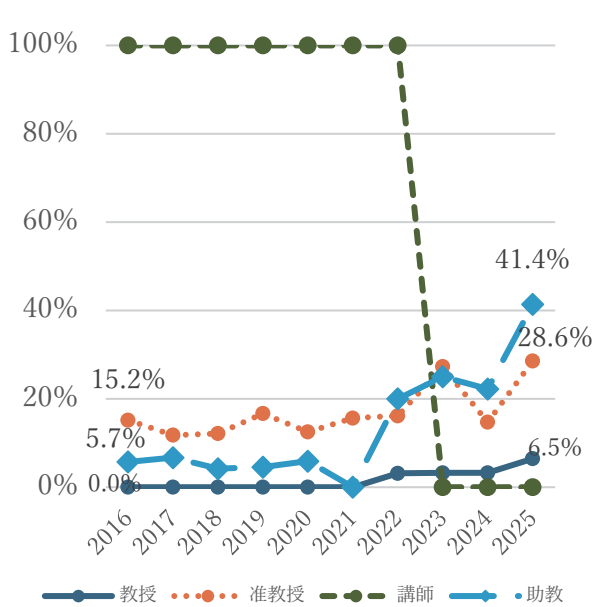
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	1人 (0,1)	0.0%	100%	0人	-	-	2人 (1,1)	50.0%	50.0%
応募者	0人	-	-	6人 (0,1)	0.0%	16.6%	0人	-	-	5人 (1,2)	20.0%	40.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

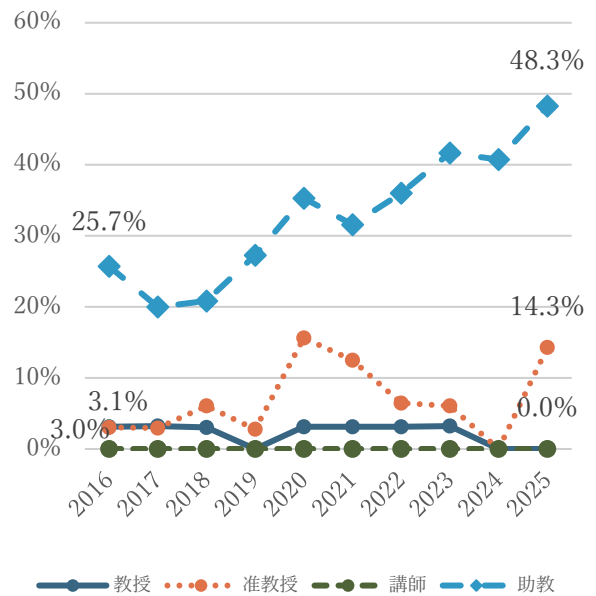
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 生命科学研究科

---

生命科学研究科ダイバーシティ推進委員会は、委員として大原慎也准教授（委員長）、永田裕二教授、宇野裕美准教授、杉本亜砂子教授の男2名、女2名の計4名で構成されている。本年度は、FD 講習の企画・実行するとともに、学生主体の交流ミーティングの後援を行った。また、研究科における DEI 推進の取り組みを紹介する専用サイトを研究科ホームページ内に新たに設置した。

### ダイバーシティ推進委員会開催状況

#### 2025 年

7月3日 議題：2024 年度ダイバーシティ推進員委員会の活動方針、2025 年度研究科教育 FD 実施企画、交流ミーティングの開催形式について、他

11月3~4日（メール審議）交流ミーティングの開催形式について

#### 2026 年

1月16~19日（メール審議）議題：研究科ホームページへの DEI 推進サイト設置について

### 活動内容

#### 1) 研究科教育 FD 講習の開催

研究科の教員に向けた研究科教育 FD 講習として、近年欧米を中心に広がっている「ジェンダー・イノベーション」に関する講習を企画した。研究科内イベントである「2025 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 2024 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：2025 年 12 月 9 日（オンライン開催）

演題：ジェンダー・イノベーションのすすめ～性差分析がもたらす科学技術の発展～

演者：佐々木成江教授 東北大学 DEI 推進センター 副センター長・教授、横浜国立大学ダイバーシティ戦略推進本部 教授/学長特任補佐（ジェンダー・イノベーション担当）

概要：「ジェンダー・イノベーション」は、科学技術に内在するジェンダーバイアスを見直し、新たな知識体系を構築することで研究の質を高める取り組みとして、近年欧米を中心に広がっている概念である。本 FD では、具体的な事例の紹介や、最新の国際動向および日本における取り組み状況を踏まえてジェンダー・イノベーションへの理解を深める。これにより、研究の創造性を喚起し、新たな発見やイノベーションの創出につなげることを目的とした。

#### 2) 研究科ホームページへの DEI 推進サイト設置

研究科の教員公募において、女性教員や外国人教員が安心して応募できる環境を整えることを目的として、研究科における DEI 推進の取り組みを紹介する専用サイトを研究科ホームページ内に新たに設置した。

本サイトでは、研究科としての DEI に対する基本的な考え方や、これまでの具体的な取り組みを明示することで、応募者に対して研究科の姿勢を可視化し、多様な人材の獲得を促進することを狙いとしている。

#### 3) 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 41 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 2025 年 7 月 7 日 (水) ポスター発表 20 名
- ② 第 42 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 2025 年 11 月 12 日 (水) ポスター発表 15 名

#### 4) 女性学生・女性研究者向け支援事業・賞の案内

女性向けの研究活動を支援する事業や賞について、新入生や研究科全体に案内を行った。

- ① 女子学生向けに東北大学サイエンス・アンバサダー活動への参加の呼びかけ
- ② 仙台 I ゾンタクラブ東北大学大学院女子学生のための国際学会発表支援事業の案内
- ③ 女性研究者及び子育て中の構成員のための TUMUG 支援プログラムの案内
- ④ 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。今年度は、研究科初の国際卓越教授に女性(日本人)研究者を採用した。二人目の国際卓越教授は外国人(男性)研究者であり、現在採用手続を進めている。二名の国際卓越助教を選考し、うち一名が外国人男性であり、現在採用手続を進めている。既存教員人事においては、新たに二名の女性教授を選考し、来年度 4 月付けで着任を予定している。また、教員の公募においては、応募者にダイバーシティステイトメントの記述を義務づけている。

研究科運営においては、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。さらに、2026 年度には DEI 推進センターの佐々木教授に学生向けの講義をしていただく予定である。

外国人対応として、事務方の英語化を進めている。研究科内全ての係(教務係、総務係、会計係)に英語担当者を配置した。研究科内向けの全てのメールをバイリンガル化した。外国人教員に聞き取りを行い、外国人に伝わりやすい様式に統一した。また、現在規定などの英語翻訳作業を進めている。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

生命科学研究科では、「東北大学女性教員採用促進事業」を積極的に活用し、継続的な新規採用に注力している。その結果、一定の採用者数を維持している。さらに、2025 年度は、上位職(教授職等)の女性教員比率向上を目的とし女性教員候補データベースを有効活用して選考を進めた結果、2026 年 4 月より新たに 2 名の女性教授が着任する予定である。

### ②外国人教員・留学生

生命科学研究科では、外国人の事務補佐員を 2 名配置し、日常的な事務手続きや相談対応を行うことで、円滑な研究・学習環境の整備に努めている。また、宗教的・文化的多様性に配慮し、研究科内の男子休憩室および女子休憩室のそれぞれに祈祷スペースを設置している。

教員採用公募に際しては、Nature Career 等の国際的な媒体にも広告を掲載し、国際的な人材に対する周知を図っている。さらに、2025 年 12 月には、国際展開戦略支援担当の URA (University Research Administrator) を新たに配置した。同 URA は、新規着任の外国人教員を主な対象とし、日本での研究費制度の紹介や獲得支援、研究環境整備の支援を行うとともに、国際共同研究や国際会議開催等の支援を通じて研究活動を多面的にサポートしている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

生命科学研究科では、車椅子利用者等への配慮として、建物出入口にスロープを設置するとともに、各館に多目的トイレを整備している。また、身体的事情等により対面参加が困難な場合にも学習機会を確保できるよう、ほとんどの授業をオンライン（ハイブリッド）およびオンデマンドで実施している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

### 1. 優秀な女性教員の確保に向けた支援

優秀な女性教員は他機関との獲得競争が激化している。大学本部として、配偶者の帯同支援（ジョブマッチング等を含む）を本格的に実施し、生活基盤を考慮した採用体制を強化していただきたい。

### 2. 外国人教員の受入れ体制と処遇の改善

生活支援のワンストップ化：国際サポートセンターによる支援は評価できるが、部局事務の英語対応は依然として不十分であり、生活上のトラブルも散見される。採用から着任、離任に至るまで一貫してサポートできる体制の構築が不可欠である。

給与水準と訴求力の再考：国立大学の給与水準は国際的に見て低く、若手国際卓越枠であっても金銭的なメリットが乏しい。優秀な研究者を招聘するためには、給与以外の独自の魅力を戦略的に打ち出す必要がある。

### 3. 研究環境における共通課題

研究スペースの不足：新規 PI（研究主宰者）を受け入れるためのスペースが枯渇しており、国際卓越教員の採用における大きな障壁となっている。

部局固有の課題：動物実験施設の利用に関する諸問題など、研究遂行に直結するインフラ環境の改善も急務である。

## 3. 次年度の具体的対応策

2026 年度も人事選考委員会が主体となり、女性候補者の推薦を積極的に実施する。あわせて「女性教員候補データベース」の拡充を図る。また、平素より研究分野ごとに有望な女性研究者の情報を収集し、公募への応募活性化を促す。さらに「女性教員採用促進事業」へ継続的に応募するとともに、海外求人サイト（Nature Careers 等）への求人広告掲載を行い、国際的な優秀層への周知を広く展開する。

2025 年に設立した教育研究支援・企画推進室の機能を拡充し、外国人教員および留学生に対する支援体制を一層強化する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	4名/27名中 (14.8%)	3名/25名中 (12.0%)	1名/22名中 (4.5%)
准教授	4名/15名中 (26.7%)	1名/12名中 (8.3%)	1名/10名中 (10.0%)
講師	2名/5名中 (40.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
助教	16名/49名中 (32.7%)	16名/49名中 (32.7%)	13名/40名中 (32.5%)
助手	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
計	26名/96名中 (27.1%)	20名/89名中 (22.5%)	15名/73名中 (20.5%)
計(助手除く)	26名/96名中 (27.1%)	20名/89名中 (22.5%)	15名/73名中 (20.5%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/2名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名/4名中 (25.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…専攻長、センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ(受入)・ 業務委託除く	クローポ(受入)・ 業務委託・特任を除く
教授	1名/27名中 (3.7%)	0名/25名中 (0.0%)	0名/22名中 (0.0%)
准教授	2名/15名中 (13.3%)	1名/12名中 (8.3%)	1名/10名中 (10.0%)
講師	1名/5名中 (20.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)
助教	10名/49名中 (20.4%)	10名/49名中 (20.4%)	9名/40名中 (22.5%)
助手	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
計	14名/96名中 (14.6%)	11名/89名中 (12.4%)	10名/73名中 (13.7%)
計(助手除く)	14名/96名中 (14.6%)	11名/89名中 (12.4%)	10名/73名中 (13.7%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/2名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/4名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…専攻長、センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆ 71名/202名中 (35.1%)	☆ 30名/202名中 (14.8%)
博士後期課程	34名/106名中 (32.0%)	31名/106名中 (29.2%)

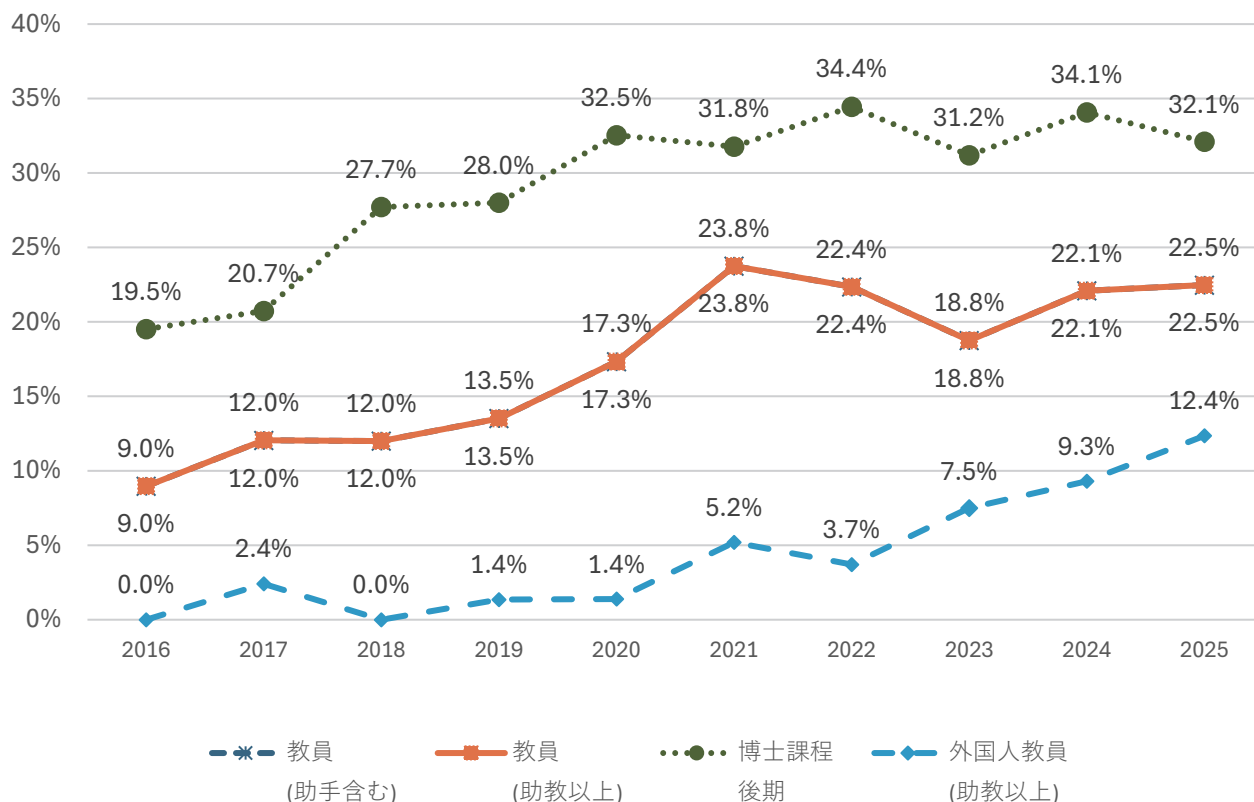
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

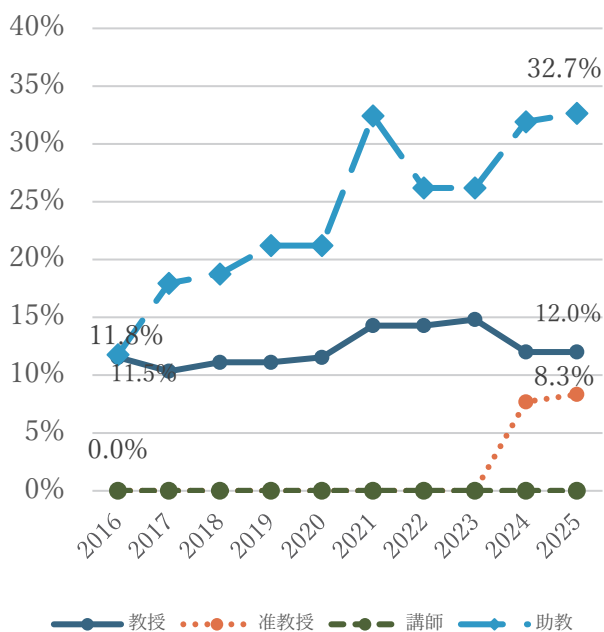
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	1人 (0,0)	0.0%	0.0%
応募者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	4人 (2,0)	50.0%	0.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

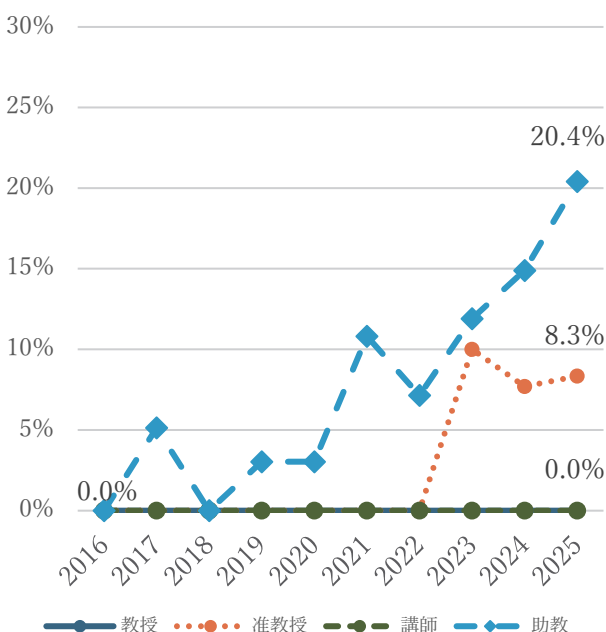
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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している。また DEI 推進委員会委員と研究科運営会議が連携し、研究科内の DEI 推進の意識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 DEI 推進に関するセミナーやアンケート調査の案内を行った。

### 部局長より

本研究科では、女性教員が教授 2 名を含め研究科全体の 30%に達し、外国人教員の割合もほぼ 20%を維持し、多様性と活力ある研究科となっている。本研究科博士課程を修了した優秀な女性や外国人の研究者を積極的に採用すること、また採用後には研究科独自の支援制度を活用させてきたことなどが結実した。今後もこれらの取組を継続しつつ、国際卓越研究大学にふさわしい研究・教育を推進していく。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

2016 年度から 2023 年度までの女性教員比率は年 2%で順調に増加してきた。2024 年度の比率は 2023 年度と同じ 26%だったが、2025 年度は 30%となり、組織におけるクリティカルマスを達した。これまでの研究科の取組、すなわち産休等を取得する女性教員に対する研究支援制度、女子学生比率が高い海外への進学への広報と就学支援などが実を結んだと思われる。女子大学院生については 25%程度を維持している。

### ②外国人教員・留学生

外国籍教員比率はほぼ 20%と高い水準を維持している。外国人留学生の全学生に占める割合も 30%を維持している。当研究科の強みである国際連携の多様なチャンネル（具体的には国費留学生の優先配置プログラム、国際共同大学院プログラム、大学間協定、部局間協定、教員個々の共同研究など）の活用が奏功していると思われる。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

環境研究科では、更なる障がい者の雇用に向け職業安定所が主催する合同面接会に参加するなどして、2025 年 4 月 1 日付けの臨時用務員（障がい者枠）採用に繋がった。また、採用後にも当該障がい者に適した業務内容を本人と逐一調整しながら決定し、障がい者の働きやすい環境作りに努めている。

また、学生等からの合理的配慮の申請について、在学者からは学期の初めに、入試の志願者からは出願期間前にそれぞれ受け付けている。さらに、相談については随時受け付けている。2025 年度は、在学者からの申請や相談はなかったが、入試の志願者から 1 件の申請があり、申請者ご本人との建設的対話や本学学生支援室の助言をふまえ、申請者の希望に沿った合理的配慮を提供できたものと考えている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

教授公募において女性の応募がない。これは当研究科の分野の多くが工学系領域であり、同領域のシニア層における女性研究者の数が全国的に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。

## 3. 次年度の具体的対応策

女性教員比率の向上に関しては、研究科独自の女性教員の支援策（産休時の代替教員、研究支援）、女性研究者育成策を継続的に行う。また学生に対する博士後期課程進学を奨励する中で、女子学生にはアカデミアへのキャリアパスも併せて奨励する。

外国籍教員の採用や留学生受け入れに関しては当研究科の国際連携のチャンネルを引き続き活用する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	2名/20名中 (10.0%)	2名/19名中 (10.5%)	2名/17名中 (11.8%)
准教授	2名/10名中 (20.0%)	1名/9名中 (11.1%)	1名/9名中 (11.1%)
講師	0名/0名中 ( - )	0名/0名中 ( - )	0名/0名中 ( - )
助教	11名/32名中 (34.3%)	11名/31名中 (35.5%)	9名/23名中 (39.1%)
助手	5名/5名中 (100%)	4名/4名中 (100%)	4名/4名中 (100%)
計	20名/67名中 (29.9%)	18名/63名中 (28.6%)	16名/53名中 (30.2%)
計(助手除く)	15名/62名中 (24.2%)	14名/59名中 (23.7%)	12名/49名中 (24.5%)
部局などの長および副長*1	1名/2名中 (50.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/5名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*2…コース長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/20名中 (0.0%)	0名/19名中 (0.0%)	0名/17名中 (0.0%)
准教授	1名/10名中 (10.0%)	1名/9名中 (11.1%)	1名/9名中 (11.1%)
講師	0名/0名中 ( - )	0名/0名中 ( - )	0名/0名中 ( - )
助教	17名/32名中 (53.1%)	17名/31名中 (54.8%)	11名/23名中 (47.8%)
助手	0名/5名中 (0.0%)	0名/4名中 (0.0%)	0名/4名中 (0.0%)
計	18名/67名中 (26.9%)	18名/63名中 (28.6%)	12名/53名中 (22.6%)
計(助手除く)	18名/62名中 (29.0%)	18名/59名中 (30.5%)	12名/49名中 (24.5%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/5名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*2…コース長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	36名/184名中 (19.6%)	27名/184名中 (14.7%)
博士後期課程	38名/106名中 (35.8%)	66名/106名中 (62.3%)

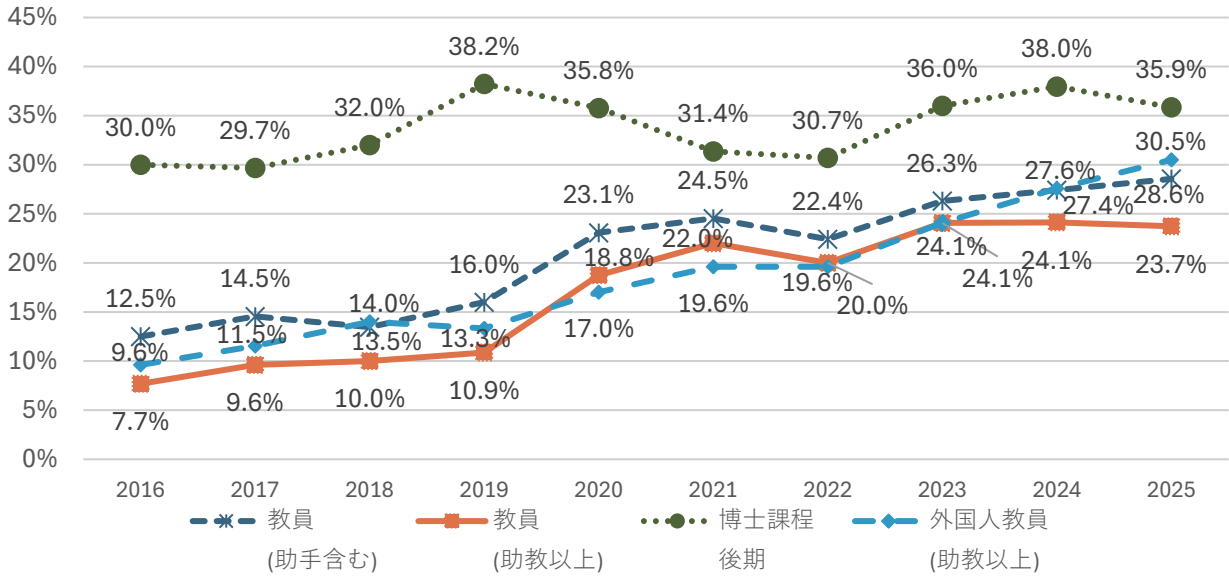
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

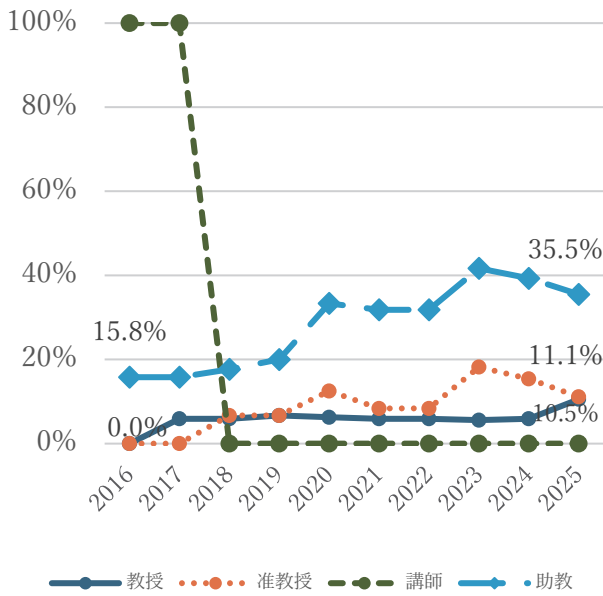
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	3人 (0,0)	0.0%	0.0%	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	-	-	4人 (2,3)	50.0%	75.0%
応募者	25人 (0,1)	0.0%	4.0%	3人 (0,2)	0.0%	66.7%	0人	-	-	12人 (2,4)	17.0%	33.3%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

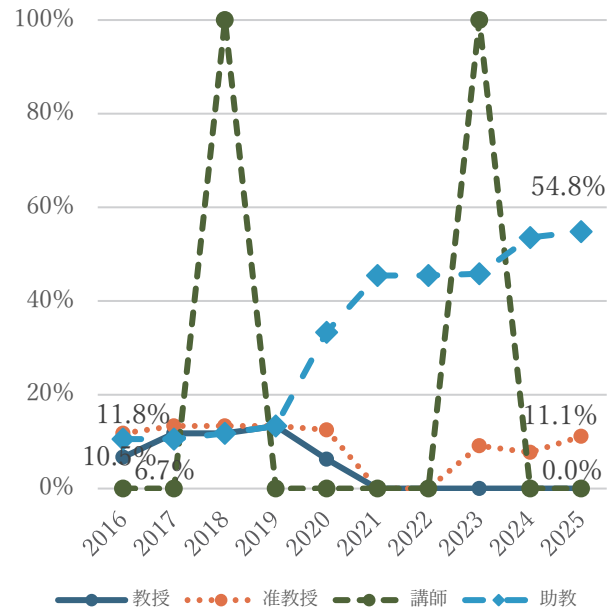
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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名で構成されている。

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、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において、他部局も交えて課題の認識、情報の共有化などを行っている。

### 工学研究科等男女共同参画委員会開催状況

2025年5月21日 第1回工学研究科等男女共同参画委員会

2025年7月4日 2025年度前期STEP-ALICEプログラム申請について

2026年1月22日 第2回工学研究科等男女共同参画委員会

### 活動内容

#### 1) 「工学部新生女子交流会 2025」の開催

2025年4月7日(月)に工学研究科DEI推進プロジェクトとALicEの合同で「工学部新生女子交流会 2025」を開催した。新生92名、教員17名、職員合わせて112名が参加した。

#### 2) 「女子学生交流会 ―工学系女性のキャリア形成―」の開催

2025年6月10日に「女子学生交流会 ―工学系女性のキャリア形成―」を開催した。工学系に所属する女子学生・女性教員21名が参加した。2025年11月19日に「女子学生交流会 ―工学系女性のキャリア形成―」を開催した。62名が参加した。

#### 3) 「女子中高生のためのミニフォーラム」の開催

2025年7月30-31日の工学部オープンキャンパス2025にて「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』」を開催した。両日合わせて約350名が参加した。

#### 4) 「UPWARDS 2025 Tokyo Electron Summer Camp for WOMEN in collaboration with Tohoku Univ.」の開催

2025年8月7日に、東京エレクトロンとの共催で「UPWARDS 2025 Tokyo Electron Summer Camp for WOMEN in collaboration with Tohoku Univ.」を開催した。国内のUPWARDS加盟校から20名、米国から3名の学生が参加し、東京エレクトロンのスタッフ9名を含む計32名が東北大学を訪れた。

#### 5) 出張講義の実施

ALicEとして計12回の出張講義を県外の高等学校で実施した。

### 部局長より

今年度は、助教の女性構成員比率が増加し、結果として研究科全体の女性構成員比率が増加しました。女性構成員比率が継続して増加するよう、次年度以降も女性教員の獲得に努めます。また、大学院博士後期課程の女子学生数が昨年度よりも若干多くなりました。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アンバサダーによって紹介されています。このような広報活動を通じて、さらに社会に研究科の取り組みをアピールし、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、引き続き強力に応援しています。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

医工学研究科が決められる人事に空きが少なく、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。そこで、研究科 URA として、2025 年 4 月から女性准教授 1 名を雇用した。また、クロアポで女性の助教を 1 名雇用した。さらに、女性准教授 2 名（2024 年 6 月から、および 2025 年 1 月から）に研究科協力教員になっていただいた。

### ②外国人教員・留学生

医工学研究科では、外国籍教員も参画した医工学研究科国際委員会を組織し、国際化を推進するための方策を議論している。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

医工学研究科では、障がいのある方から合理的配慮の申し出があった場合には、その手段について十分に検討し、双方合意のうえで個別に対応している。

今年度は以下の事例があった：障がいのある方の特性を考慮し、事前に申し出のあった科目に限り、中間・期末レポートなどの提出物の締め切り延長を認めた。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。

## 3. 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、「女性限定国際公募」を積極的に利用することとし、2025 年 11 月に希望調書を提出した。また、「若手女性・若手外国人特別教員制度」を利用し、女性教員を採用する。クロスアポイント制度等でも女性教員を採用し、その後の教員採用へとつなげる。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/18名中 (5.6%)	1名/16名中 (6.3%)	1名/16名中 (6.3%)
准教授	2名/6名中 (33.3%)	1名/4名中 (25.0%)	1名/4名中 (25.0%)
講師	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
助教	☆1名/3名中 (33.3%)	1名/3名中 (33.3%)	0名/3名中 (0.0%)
助手	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
計	☆4名/27名中 (14.8%)	3名/23名中 (13.0%)	2名/22名中 (9.1%)
計(助手除く)	☆4名/27名中 (14.8%)	3名/23名中 (13.0%)	2名/22名中 (9.1%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中 (0.0%)	—	—
内部組織の長および副長*2	0名/1名中 (0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/18名中 (0.0%)	0名/16名中 (0.0%)	0名/16名中 (0.0%)
准教授	1名/6名中 (16.7%)	1名/4名中 (25.0%)	1名/4名中 (25.0%)
講師	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
助教	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)
助手	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
計	1名/27名中 (3.7%)	1名/23名中 (4.3%)	1名/22名中 (4.5%)
計(助手除く)	1名/27名中 (3.7%)	1名/23名中 (4.3%)	1名/22名中 (4.5%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中 (0.0%)	—	—
内部組織の長および副長*2	0名/1名中 (0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究科長、副研究科長 内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	16名/90名中 (17.7%)	4名/10名中 (40.0%)
博士後期課程	☆ 8名/49名中 (16.3%)	5名/19名中 (26.3%)

#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

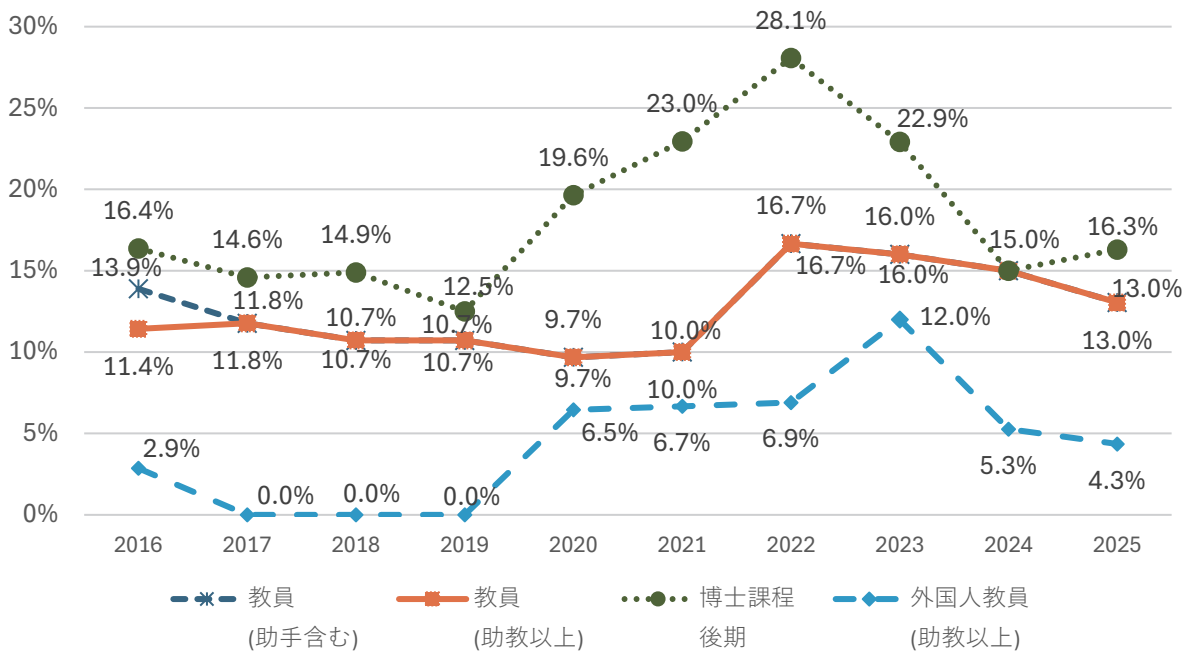
助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	2人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	—	—	0人	—	—	3人 (1,0)	33.3%	0.0%
応募者	21人 (2,3)	9.5%	14.3%	0人	—	—	0人	—	—	4人 (0,2)	0.0%	50.0%

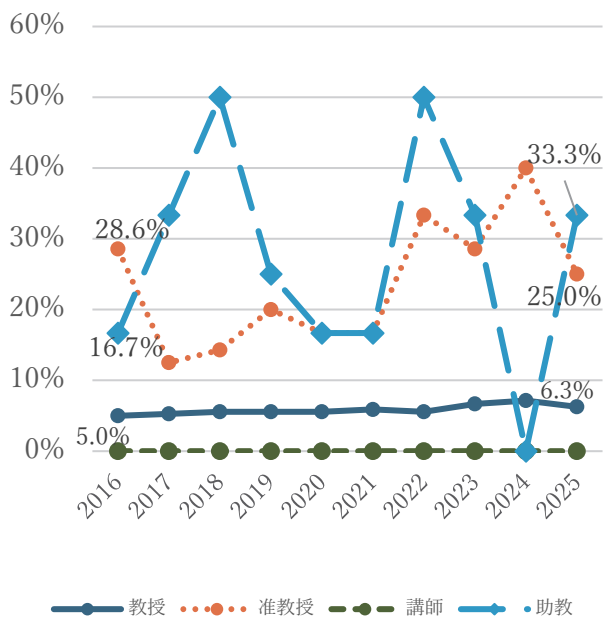
※助教の公募は1名のみ実施

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

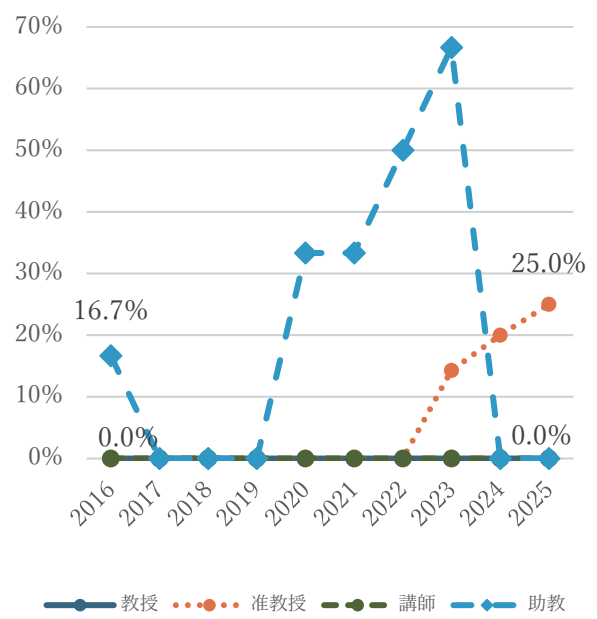
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、梅津理恵教授（委員長）、淡路 智教授、大谷優介准教授、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、佐藤秀樹総務課長、佐藤秀敏経理課長の計 11 名（男性 7 名、女性 4 名）で活動を行なっている。本年度は例年に倣い、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（2026 年 2 月開催予定）などを行った。さらに昨年度より女子会（女子学生・女性教員・女性技術職員）を月に 1 回の頻度で開催している。最近は女子学生・女性技術職員・女性教員の枠組みを外し、事務職員へ対象を広げ、参加者が増えている。東北大で推進している女性限定ヘッドハンティング事業を用いて九州大山内美穂教授の採用を決定した。なお、梅津教授が金研副所長と量子ビームセンター長、教育研究評議会評議員を併任している。

### 金属材料研究所男女共同参画 WG 委員会開催状況

#### 2025 年

12 月 19 日 第 1 回委員会を開催し以下の議題について議論した。

1. 東北大学 DEI 推進委員会報告（第 131 回、第 132 回）
2. 「東北大学 DEI シンポジウム」開催報告
3. 2025 年度予算について
4. 2025 年度セミナーの開催について
5. HP の運用に関して
6. その他

梅津委員長より、東北大学 DEI 推進委員会報告、東北大 DEI シンポジウム（11 月 20 日開催）、予算について説明があった。予算については女子休憩室清掃、女子会、セミナー開催費用を所長裁量経費で承認され、それぞれ推進していると説明された。昨年度から始めた女子会も定例となっているとの報告があった。

#### 活動内容

##### 1) 金属材料研究所男女共同参画 WG セミナーの開催

2026 年 2 月 25 日に「ジェンダード・イノベーションのすすめ～性差分析がもたらす科学技術の発展～」と題して金研講堂と zoom のハイブリッドで開催予定。講師は東北大 DEI 推進センター副センター長 佐々木成江先生にお願いし、合わせて金研事務より育児・介護休暇に関する措置や事務手続きについての説明を行う。

##### 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ている。

##### 3) 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。

##### 4) 女子会の実施

女子学生・女性教員・女性技術職員を対象とした女子会を定例として月 1 回のペースで開催している。対象を事務職員にも拡張し、現在は参加者が増えつつある。

## 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、今年度は国際卓越研究大学卓越研究者として女性限定ヘッドハンティング枠での女性教授（完全移籍）の採用を進め 2026 年 4 月着任予定となり、上位職女性教員数を増やす取り組みを進めたることができた。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。また次世代若手研究者（EMCR 枠）の公募では、複数の国際公募サイトの利用などにより応募者数 291 名中 265 名が外国人であり、3 名の最終選考候補者はすべて外国人となった。教授会資料ほか所内資料、通知の英語化を進めるなど DEI 促進環境の整備も行っている。国際共同利用・共同研究拠点、国際卓越研究大学の主要部局として DEI 推進に努めていく。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

金属材料研究所では、上記のように女性限定ヘッドハンティングを活用した教授人事を 1 名決定した。昨年度は女性限定公募により助教 2 名を採用するとともに、教員席の有効活用によりもう一名の女性助教を採用した。

### ②外国人教員・留学生

金属材料研究所では、昨年度に引き続き国際共同利用・共同研究拠点 GIMRT を活用した海外との共同研究や、国際卓越研究者も活用した外国人教員の採用と大学院生の確保を行っている。今年度は、国際卓越研究者として外国人教授 4 名の採用が決定しており、1 名は完全移籍（2026 年 4 月着任予定）、1 名はクロアポ（2025 年 10 月着任）、2 名はクロアポ契約交渉中である。その他外国人卓越教授選考を進めている。留学生も博士後期課程では約 43% と高い。また 2025 年 1 月より 2 号館 513 号室に「Prayer Room」を設置し平日日中に開放し、宗教への配慮を行っている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

金属材料研究所では、身体障害者用トイレを 4 カ所設置し、一号館にはおむつ換え台、着替え台も備えた多目的トイレを整備している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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、人事選考での女性候補者の義務化、女性限定公募、分野を限定しない公募など、努力を続けてきている。

## 3. 次年度の具体的対応策

今年度採用となった女性教授人事を進めると共に、女性限定国際公募等の枠組みを活用して女性教員採用を推進する。また人事公募の際には女性候補者を入れて検討する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/28名中(3.6%)	1名/23名中(4.4%)	1名/21名中(4.8%)
准教授	1名/26名中(3.9%)	1名/26名中(3.9%)	0名/24名中(0.0%)
講師	0名/1名中(0.0%)	0名/1名中(0.0%)	0名/1名中(0.0%)
助教	☆8名/42名中(19.1%)	☆7名/41名中(17.1%)	☆6名/38名中(15.8%)
助手	1名/4名中(25.0%)	1名/4名中(25.0%)	1名/4名中(25.0%)
計	☆11名/101名中(10.9%)	☆10名/95名中(10.5%)	☆8名/88名中(9.1%)
計(助手除く)	☆10名/97名中(10.3%)	☆9名/91名中(9.9%)	☆7名/84名中(8.3%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	1名/3名中(33.3%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名/20名中(5.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>：研究所長、副所長      内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>：部門長、附属研究施設・センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/28名中(0.0%)	0名/23名中(0.0%)	0名/21名中(0.0%)
准教授	☆2名/26名中(7.7%)	☆2名/26名中(7.7%)	☆2名/24名中(8.3%)
講師	0名/1名中(0.0%)	0名/1名中(0.0%)	0名/1名中(0.0%)
助教	☆14名/42名中(33.3%)	☆13名/41名中(31.7%)	☆11名/38名中(29.0%)
助手	0名/4名中(0.0%)	0名/4名中(0.0%)	0名/4名中(0.0%)
計	☆16名/101名中(15.8%)	☆15名/95名中(15.8%)	☆13名/88名中(14.8%)
計(助手除く)	☆16名/97名中(16.5%)	☆15名/91名中(16.5%)	☆13名/84名中(15.5%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名/20名中(0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>：研究所長、副所長      ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>：部門長、附属研究施設・センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆7名/88名中(8.0%)	☆9名/88名中(10.2%)
博士後期課程	☆16名/55名中(29.1%)	24名/55名中(43.6%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

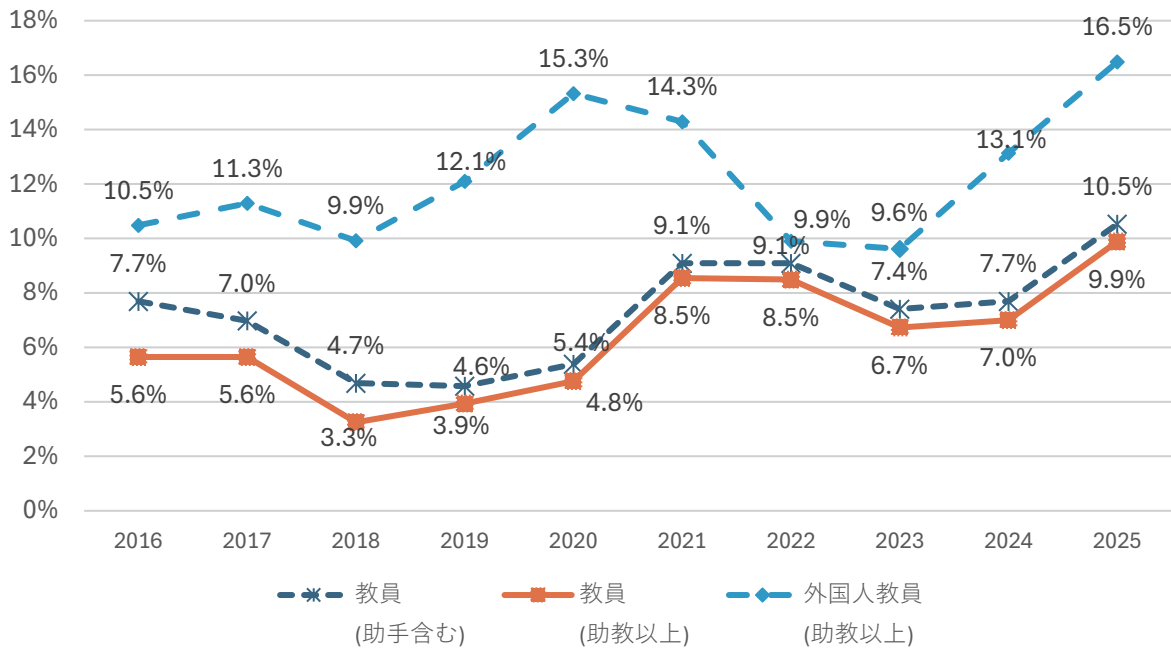
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

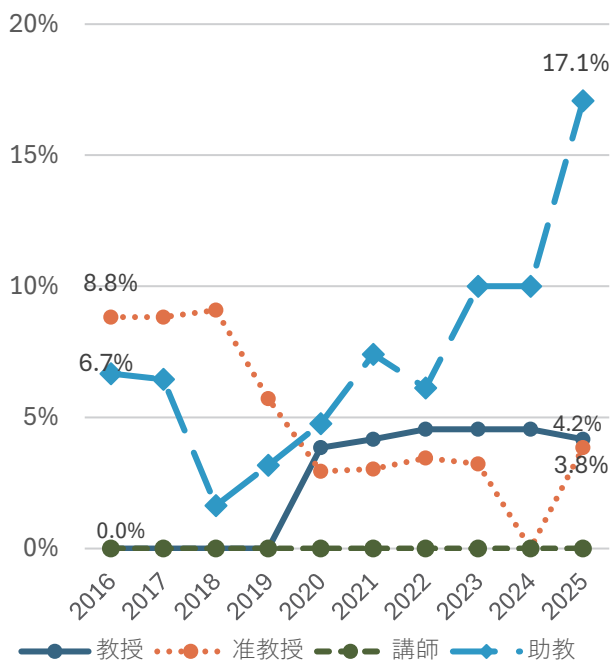
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	4人 (0,0)	0.0%	0.0%	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	11人 (0,6)	0.0%	54.6%
応募者	12人 (0,1)	0.0%	8.3%	12人 (1,6)	8.3%	50.0%	35人 (4,31)	11.4%	88.6%	192人 (23,178)	12.0%	92.7%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

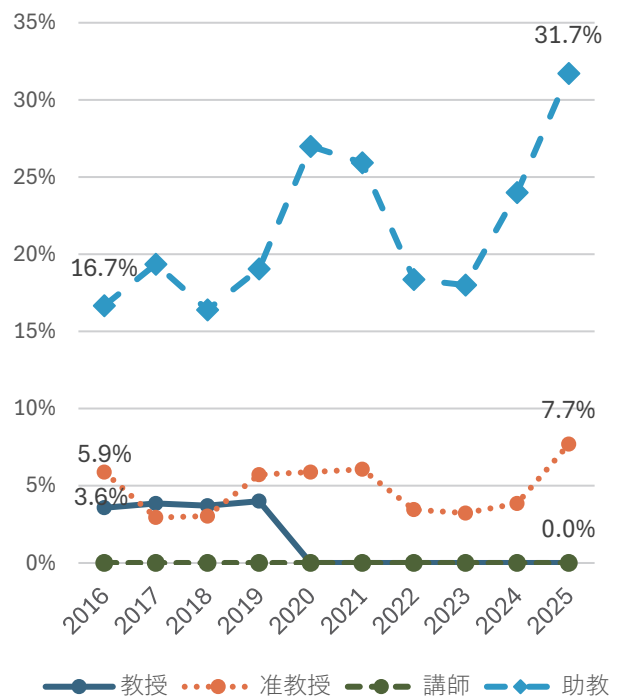
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、DEI のさらなる推進を図るための活動を行っている。現在の構成は千葉奈津子教授 (DEI 推進委員会委員)、杉浦元亮教授、竹本あゆみ助教、高橋裕之事務長、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。

### 活動内容

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うとともに、シンポジウムに参加した。
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. 国際戦略室を設置し、海外からの研究生の受け入れなどの対応を開始した。

### 部局長より

加齢医学研究所の、令和 5 年度は 4 名の新規採用者中 2 名 (50%)、令和 6 年度は 3 名の新規採用者中 1 名 (33%)、令和 7 度は 3 名の新規採用者中 2 名 (67%) が女性であり、全教員中の女性の比率は、令和 5 年度は 21%、令和 6 年度は 26%、令和 7 年度は 32% 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 7 年度の博士課程後期の女子大学院生の比率は 45%、博士課程前期の女子大学院生の比率は 50% となっており、多くの女子大学院生に対して研究指導が行われている。特に博士前期課程の女子学生比率は、半数となり高い比率を維持しており、博士課程後期の女子学生比率も前年度 38% からさらに上昇し、女性研究者の育成に向けた研究指導が行われている。これらは、これまでの女子休憩室の改装などの女性教職員および女子学生の職場・学習環境改善の取り組みや職員・学生による研究所全体の意識改革などの成果と考えられる。

今後も、所を挙げて、教職員および学生の意識改革を進め、長期的な視野に立って女子大学院生・女性研究者の育成および新たな人材の受け入れを推進する。また、育児・介護環境の改善等様々な個人のライフスタイルに応じたきめ細やかな対応を常に模索し、DEI を推進していく。さらに、国際戦略室の設置により、留学生の受け入れ体制も強化され成果が期待されるが、さまざまな DEI の取り組みを今後益々推進していく。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

加齢医学研究所での、令和 7 年度の教職員の女性比率は 32% (37 名中 12 名)、准教授以上では 15% (20 名中 3 名) であった。加齢医学研究所の所属教員が指導教員となっている大学院学生中の女性比率については、博士後期課程 45% (60 名中 27 名)、博士前期課程 50% (42 名中 21 名) であり、大学院学生の女性比率は継続して高い比率を維持している。特に博士後期課程においては、昨年度の 38% よりさらに上昇し、博士前期課程では女性比率が半数となっており、高い比率になっている。また、助教の新規採用者においても女性比率は 67% (3 名中 2 名) と高い比率になった。

以上より、加齢医学研究所の女性構成比率は、継続して高比率を維持している。

### ②外国人教員・留学生

加齢医学研究所での外国人教員の比率は 6% (37 名中 6 名)、外国人留学生の比率は博士後期課程 45% (60 名中 27 名)、博士前期課程 29% (42 名中 12 名) となっており、高い比率となっているが、今後はさらに上昇させるための取り組みを行っていく。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

加齢医学研究所における DEI 推進の障害になっている点は特になくと思われるが、さらなる DEI 推進のため、女性教職員および女子学生のための職場・研究環境の改善、および新規女性教員採用に、所を挙げて取り組んでおり、着実に成果が出ていると思われる。また、国際戦略室を設置し、留学生の受け入れ体制が強化され、今後の成果が期待される。

## 3. 次年度の具体的対応策

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

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1 現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名／8名中 (12.5%)	1名／8名中 (12.5%)	1名／7名中 (14.3%)
准教授	2名／7名中 (28.6%)	2名／7名中 (28.6%)	2名／7名中 (28.6%)
講師	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)
助教	9名／22名中 (40.9%)	8名／21名中 (38.1%)	8名／21名中 (38.1%)
助手	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)
計	12名／37名中 (32.4%)	11名／36名中 (30.6%)	11名／35名中 (31.4%)
計(助手除く)	12名／37名中 (32.4%)	11名／36名中 (30.6%)	11名／35名中 (31.4%)
部局などの長および副長*1	0名／2名中 (0.0%)	－	－
内部組織の長および副長*2	0名／3名中 (0.0%)	－	－

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・所長、副所長

・内部組織の長および副長\*2・・・センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名／8名中 (12.5%)	1名／8名中 (12.5%)	1名／7名中 (14.3%)
准教授	0名／7名中 (0.0%)	0名／7名中 (0.0%)	0名／7名中 (0.0%)
講師	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)
助教	5名／22名中 (22.7%)	5名／21名中 (23.8%)	5名／21名中 (23.8%)
助手	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)	0名／0名中 (－)
計	6名／37名中 (16.2%)	6名／36名中 (16.7%)	6名／35名中 (17.1%)
計(助手除く)	6名／37名中 (16.2%)	6名／36名中 (16.7%)	6名／35名中 (17.1%)
部局などの長および副長*1	1名／2名中 (50.0%)	－	－
内部組織の長および副長*2	1名／3名中 (33.3%)	－	－

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・所長、副所長

・内部組織の長および副長\*2・・・センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	21名／42名中 (50.0%)	12名／42名中 (28.6%)
博士後期課程	27名／60名中 (45.0%)	27名／60名中 (45.0%)

所属教員が指導教員  
である大学院生を計上

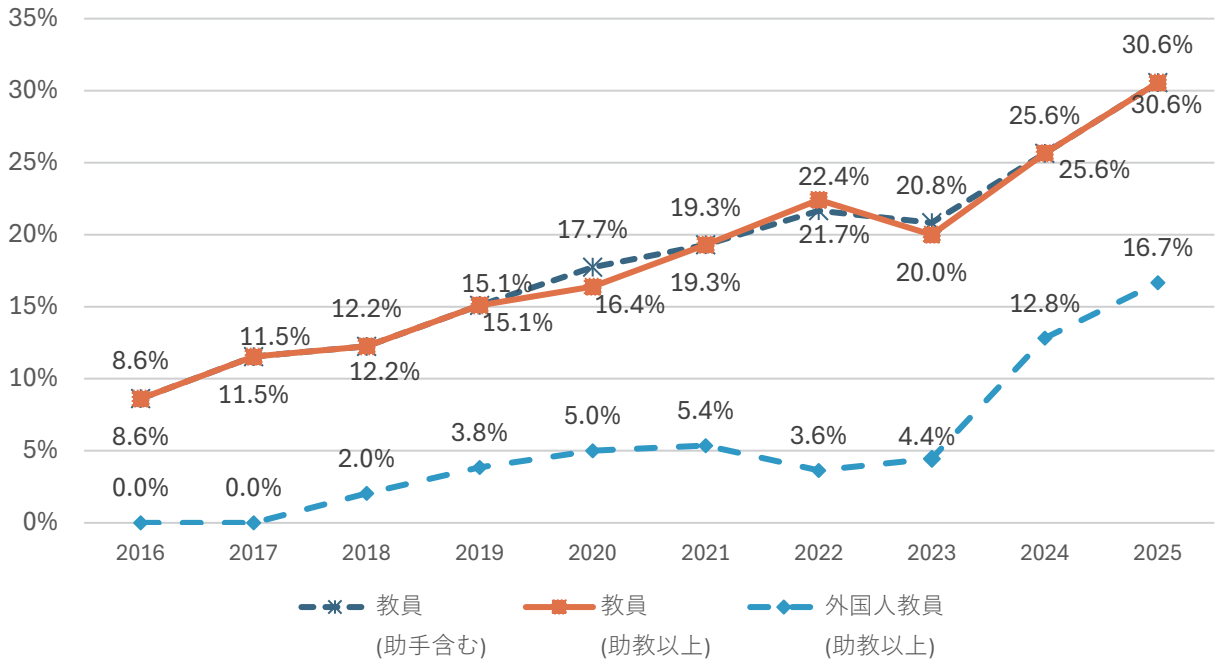
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

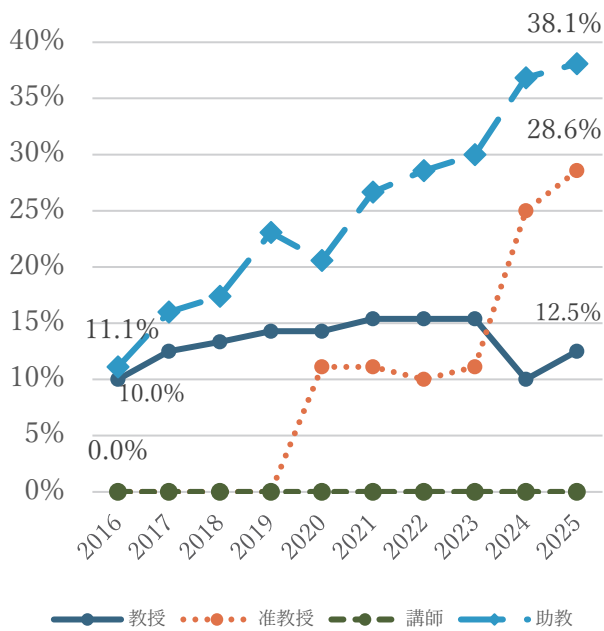
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	－	－	0人	－	－	3人 (2,2)	66.7%	66.7%
応募者	39人 (4,5)	10.2%	12.8%	0人	－	－	0人	－	－	22人 (10,17)	45.5%	77.3%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

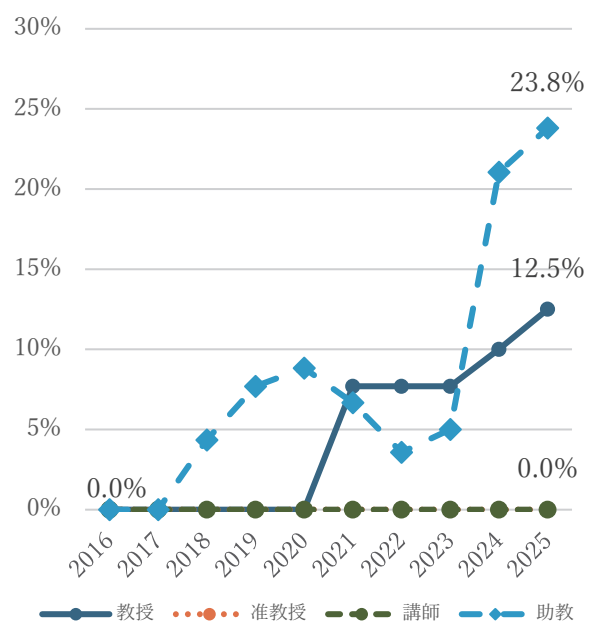
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 流体科学研究所

---

流体科学研究所における男女共同参画活動では、学内委員会の委員を鈴木杏奈准教授が担当、所内の同ワーキンググループを丸田薫研究所長（委員長）、伊賀由佳教授、高奈秀匡教授、安西眸准教授、鈴木杏奈准教授の男性 2 名、女性 3 名の計 5 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 の推進に向けて、各種の取り組みを継続的に行っている。

### DEI 推進ワーキンググループ開催状況

2025 年

- 6 月 24 日 部局長と田中副学長との面談（WG メンバー全員参加）
- 12 月 11 日 女性休憩室設置の視察・検討

### 活動内容

#### 1) 研究所内 Quiet Room および女性休憩室の設置

2025 年 11 月に、研究所内に Quiet Room および女性休憩室を設置し、育児・休憩・静養等のニーズに対応できる空間を整備した。

#### 2) DEI 推進特設ページ開設による情報発信の実施

研究所の DEI 取組を可視化・体系化するため、Web サイト内に DEI 推進活動特設ページを開設した。これにより、制度概要・最新活動・関連イベント等が集約・発信される仕組みを整え、構成員・外部への周知強化を図った。

#### 3) 国際会議 ICFD における多様性配慮環境の整備の実施

研究所が主催する国際会議 International Conference on Flow Dynamics (ICFD2025) では、参加者の宗教的背景や育児・休憩ニーズに配慮し、授乳・静養 (Lactation/Quiet) ルームを設置して多様な参加者が安心して議論に集中できる環境を整備した。また、会議本体は対面・オンラインのハイブリッド形式で開催し、広範な研究者の参加を可能とした。

#### 4) Women in Flow Dynamics - 包括的交流プログラムの実施

ICFD2025 の関連企画として、「Women in Flow Dynamics – Fostering Inclusion in the Flow Dynamics Community」セッションを開催し、女性研究者・技術者を対象とした交流・意見交換の場を提供した。10 カ国から 50 名以上が参加し、ネットワーク形成と情報交換を促進した。

<https://www.ifs.tohoku.ac.jp/eng/news/2130/>

#### 5) DEI 推進シンポジウムへの参加の実施

所長が「2025 ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) シンポジウム」に参加し、研究所の DEI への取組を紹介した。パネルディスカッションでは STEM 分野における女性人材育成方法について議論を行った。

#### 6) 風通しの良い職場づくり（相談機会・交流の促進）の実施

所長による個別面談等を継続実施し、働きやすい職場環境整備に努めた。また、流研会等の教職員交流機会の提供を通じて、教員・事務職員・技術職員のコミュニケーション促進を図った。

#### 7) 研究活動とライフイベントの両立支援（ベビーシッター等補助）の実施

研究者が出産・育児等を理由に研究活動を断念することがないように、研究所独自予算による「ベビーシッター利用料等補助プログラム制度」を継続運用した。性別を問わず利用可能とし、研究・講義・学会出張等の研究教育活動と育児の両立を支援した。全学制度との併用により支援の不足分を補完してきたが、近年、全学制度の周知がすすんだ結果、本部事業における補助の充足率低下、不採択となる事例がでてきている。所内の従来予算では補填できない状態が産まれており、今後の課題である。

#### 8) 技術補佐員雇用による育児・介護等を担う教員の研究支援の実施

育児等を行う教員の研究活動を支援するため、研究所独自予算により技術補佐員を雇用する支援制度を継続実施した。研究支援ニーズが高い時期の研究活動停滞を防ぐため、教員の性別を問わず制度利用を可能とし、柔軟な支援体制を整備した。ただし前項と同じく、所内予算枠が課題として浮上しており、今後、改善を検討したい。

#### 9) 任期・任用基準の弾力的運用（育児休業等への配慮）の実施

育児休業等を取得した教員に対し、取得期間に応じた任期延長を可能とする運用を継続した。また、休業期間を考慮した業績評価基準を適用することで、多様なキャリア形成を阻害しない任用を推進した。

#### 10) 研究支援体制の再整備と教員負担の軽減の実施

研究支援室および IFS-GCORE 事務室による支援体制を継続し、URA、事務補佐員、コーディネータによる支援を通じて、データベース管理、業績報告書作成、見学者対応、国際会議運営等の負担軽減に取り組んだ。新大学 DB の活用により、教員の研究時間確保に資する環境整備を進めた。



Women in Flow Dynamics 集合写真

#### 部局長より

流体科学研究所では、国際的に開かれた研究拠点としての機能強化を進める中で、多様な研究者が研究活動とライフイベントを両立しながら継続的に活躍できる環境整備を、DEI 推進の重要な柱として位置づけてきました。これまで、研究所独自のベビーシッター利用料補助や技術補佐員雇用支援、Quiet Room・女性休憩室の設置、国際会議 ICFD における多様性配慮環境の整備、Women in Flow Dynamics をはじめとする交流・可視化の取組などを通じ、研究活動の質と研究者コミュニティの包摂性の両立を図ってきました。

今後は、国際卓越研究大学として求められる研究力強化と人材多様性の確保を両立させるため、制度の「有無」だけでなく「実際に使えること」「持続可能であること」を重視した DEI 施策の運用と改善が一層重要になると考えています。流体科学研究所としては、全学的な制度動向とも連携しつつ、現場の研究活動を支える実効性の高い支援を継続・発展させ、多様な研究者が安心して挑戦できる研究環境の構築に引き続き取り組んでいきたいと思っております。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

本研究所では、女性研究者が出産・育児等のライフイベントと研究活動を両立しながら継続的に活躍できる環境整備を推進した。具体的には、研究所独自予算による「ベビーシッター利用料等補助プログラム制度」を継続運用し、研究・講義・学会出張等と育児の両立を支援した。制度は性別を問わず利用可能とし、全学の補助制度と併用することで支援の不足分を補完する仕組みとして運用した。また、育児等を行う教員の研究活動を支援するため、研究所独自予算による技術補佐員雇用支援制度を継続実施し、研究支援ニーズが高い時期の研究活動停滞を防ぐ体制を整備した。さらに、ICFD 関連企画として「Women in Flow Dynamics」セッションを開催し、女性研究者・技術者を対象とした交流・意見交換の場を提供することで、ネットワーク形成と多様なキャリア形成の促進に資する取組を実施した。加えて、所長が学内 DEI シンポジウムに参加し、STEM 分野における女性人材育成等について議論を行うなど、学内外における DEI 推進の発信・議論にも貢献した。

### ②外国人教員・留学生

本研究所では、国際共同研究や国際会議運営を通じて国際化を推進し、外国人教員・留学生を含む多様な研究者が安心して研究活動に参加できる環境整備を進めた。研究所が主催し毎年開催される国際会議 ICFD では、700 名規模の参加者のうち 300 名以上が外国人であり、多様な文化的・宗教的背景を持つ参加者が集う環境となっている。このため、授乳や休憩、祈りの場として利用できる「Lactation/Quiet room (授乳・静養室)」を設置し、すべての参加者が安心して議論に集中できる環境を整備した。また、国際会議運営において多様性への配慮を可視化することで、参加者の利便性向上に加え、研究所としての国際的な受容性・包摂性の向上にもつながる成果を得た。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

本研究所では、障がいのある方を含む多様な構成員が利用しやすい研究環境の整備を推進した。具体的には、バリアフリートイレにベビーチェアやおむつ交換台、フィッティングボード等を設置し、利用者の多様なニーズに対応できる環境改善を実施した。さらに、2025 年 11 月には研究所内に Quiet room (静養室) を設置し、体調不良時の休息、静かな環境を必要とする構成員への配慮等に対応できる空間を整備した。これにより、日常的な就業環境の改善と合理的配慮の実効性向上を図った。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

本研究所は工学研究科機械系の協力講座を中心に構成されており、分野特性として女子学生の比率が低いことに起因し、女性研究者比率が伸びにく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等により改善がみられつつあり、今後もより多くの女子学生に流体科学への関心を喚起することが重要な課題である。

## 3. 次年度の具体的対応策

今後も研究所の国際連携等の活動展開に合わせ、戦略的な人事実施の機会があれば多様性確保の観点から取り組む。就業環境については、引き続きベビーシッター利用料補助や技術補佐員雇用等による出産・育児・介護と研究の両立支援を継続し、男女問わず子育て・介護世代の研究者を支援することで働きやすい職場環境を目指す。

また、オンライン会議等の普及を含む社会変化に応じた制度運用を進め、多様な人材が活躍できる体制を整備する。さらに、工学系の女子学生の絶対数を増やすため、他部局とも連携しながら小中高生・高専生等を対象としたアウトリーチ活動を継続し、流体科学に興味を持つきっかけづくりを推進する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/20名中(5.0%)	1名/19名中(5.3%)	1名/19名中(5.3%)
准教授	☆3名/13名中(26.7%)	3名/12名中(28.6%)	3名/10名中(30.0%)
講師	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
助教	☆3名/13名中(37.5%)	2名/12名中(37.5%)	0名/7名中(0.0%)
助手	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
計	☆7名/46名中(15.2%)	6名/43名中(14.0%)	4名/36名中(11.1%)
計(助手除く)	☆7名/46名中(15.2%)	6名/43名中(14.0%)	4名/36名中(11.1%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/0名中(-)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…所長、副所長    ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/20名中(0.0%)	0名/19名中(0.0%)	0名/19名中(0.0%)
准教授	2名/13名中(20.0%)	2名/12名中(21.4%)	1名/10名中(10.0%)
講師	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
助教	4名/16名中(25.0%)	4名/12名中(25.0%)	1名/7名中(14.3%)
助手	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)	0名/0名中(-)
計	7名/46名中(15.2%)	6名/43名中(14.0%)	2名/36名中(5.6%)
計(助手除く)	7名/46名中(15.2%)	6名/49名中(14.0%)	2名/36名中(5.6%)
部局などの長および副長*1	0名/4名中(0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/0名中(-)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…所長、副所長    ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	5名/119名中(4.2%)	22名/119名中(18.5%)
博士後期課程	4名/56名中(7.1%)	16名/56名中(28.6%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

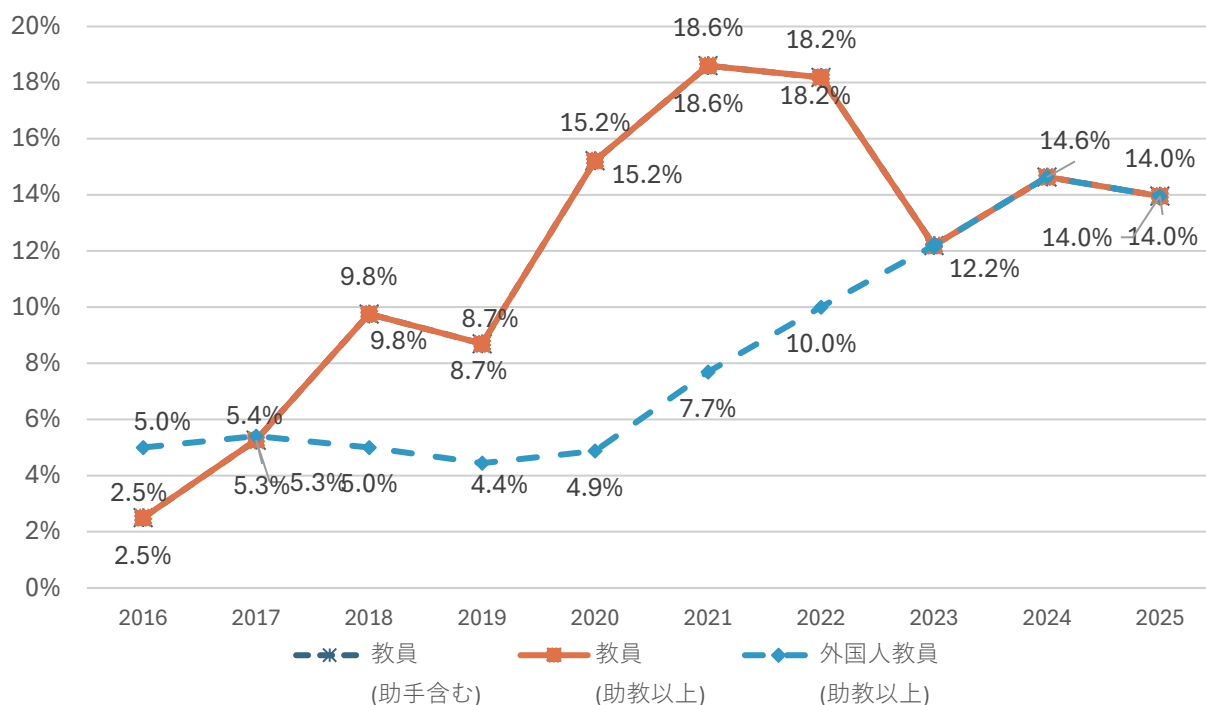
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

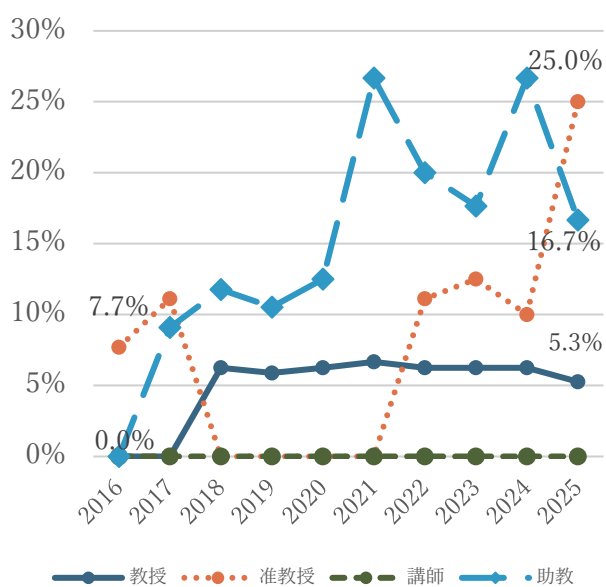
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	2人 (1,1)	50.0%	50.0%	0人	-	-	2人 (0,1)	0.0%	50.0%
応募者	0人	-	-	12人 (2,7)	16.7%	58.3%	0人	-	-	9人 (0,8)	0.0%	88.9%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

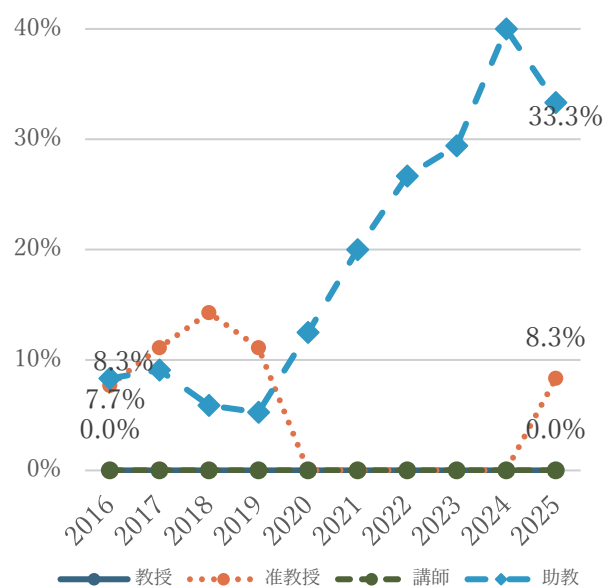
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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）、全学 DEI 推進委員会委員（准教授）、事務長、総務係員の男性 4 名、女性 1 名の計 5 名で構成され、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、2025 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った。また、学生及び教職員が安心して学び、働ける環境整備の一環として、生理用品の常設設置に向けた準備を進めており、その前段階として生理用ナプキンの女子トイレへの試行設置を実施した。
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、2013 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、2023 年度は 2001 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の形になりつつある。また、本年度から、多目的トイレを所内に設置し、障がいのある方への合理的配慮も進めている

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、大学ファンドによる新しい制度も導入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、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など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、障がい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。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

電気通信研究所では、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人事を行ってきた。また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。これらの取組により、ここ数年における博士後期課程の女子学生の人数が増加傾向にあり、2025 年度には女子学生の比率は 10%を超えた。

### ②外国人教員・留学生

電気通信研究所では、日本語と英語の併記による各種アナウンスや掲示を積極的に推進している。これにより、外国人の方の業務遂行効率が向上すると期待される。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

電気通信研究所では、2025 年末に竣工された Global Connect Hub において、各フロアにバリアフリーな多目的トイレを設置した。これにより、障がいのある方の過ごしやすさが向上すると期待される。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。

## 3. 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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆ 2名/21名中 (9.5%)	1名/18名中 (5.6%)	1名/16名中 (6.3%)
准教授	1名/17名中 (5.9%)	1名/17名中 (5.9%)	1名/17名中 (5.9%)
講師	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	☆ 2名/12名中 (16.7%)	2名/12名中 (16.7%)	0名/8名中 (0.0%)
助手	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
計	☆ 5名/50名中 (10.0%)	4名/47名中 (8.5%)	2名/41名中 (4.9%)
計(助手除く)	☆ 5名/50名中 (10.0%)	4名/47名中 (8.5%)	2名/41名中 (4.9%)
部局などの長および副長*1	1名/3名中 (33.3%)	1名/3名中 (33.3%)	1名/3名中 (33.3%)
内部組織の長および副長*2	0名/7名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・所長、副所長      ・内部組織の長および副長\*2・・・附属研究施設長、部門長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/21名中 (4.8%)	0名/18名中 (0.0%)	0名/16名中 (0.0%)
准教授	3名/17名中 (17.6%)	3名/17名中 (17.6%)	3名/17名中 (17.6%)
講師	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	2名/12名中 (16.7%)	2名/12名中 (16.7%)	1名/8名中 (12.5%)
助手	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
計	6名/50名中 (12.0%)	5名/47名中 (10.6%)	4名/41名中 (9.8%)
計(助手除く)	6名/50名中 (12.0%)	5名/47名中 (10.6%)	4名/41名中 (9.8%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)
内部組織の長および副長*2	0名/7名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1・・・所長、副所長      ・内部組織の長および副長\*2・・・附属研究施設長、部門長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆14名/144名中 (9.7%)	10名/144名中 (6.9%)
博士後期課程	☆ 5名/ 46名中 (10.9%)	13名/ 46名中 (28.3%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

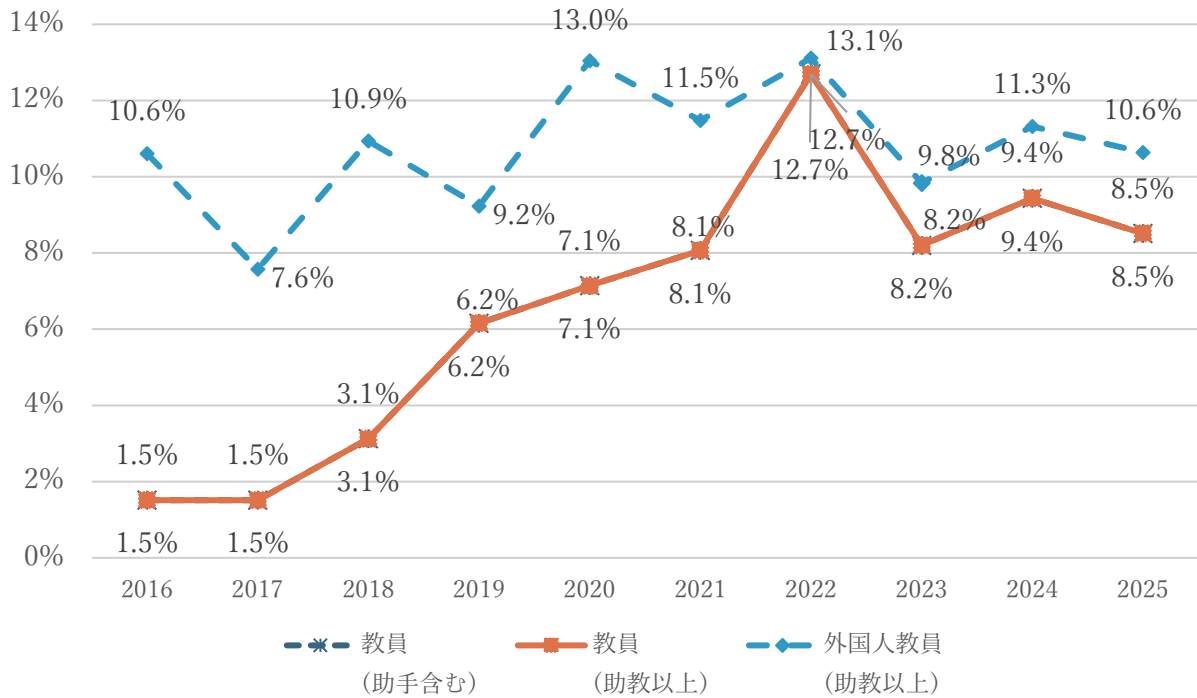
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

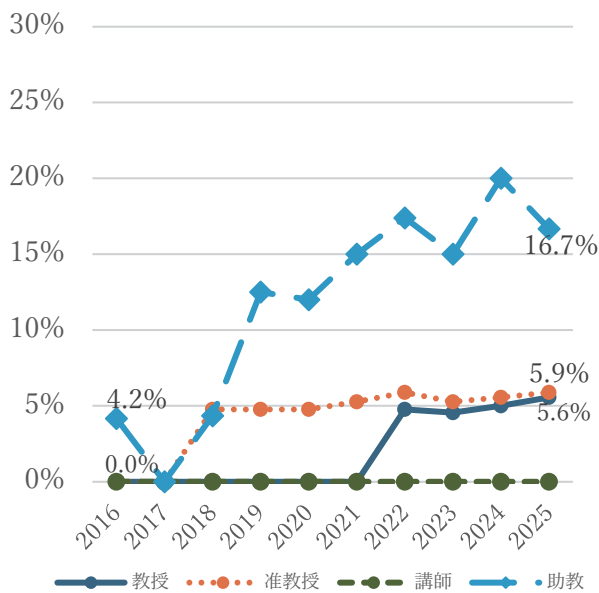
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	2人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	4人 (0,2)	0.0%	50.0%
応募者	20人 (3,7)	15.0%	35.0%	0人	-	-	0人	-	-	6人 (2,4)	33.3%	66.7%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

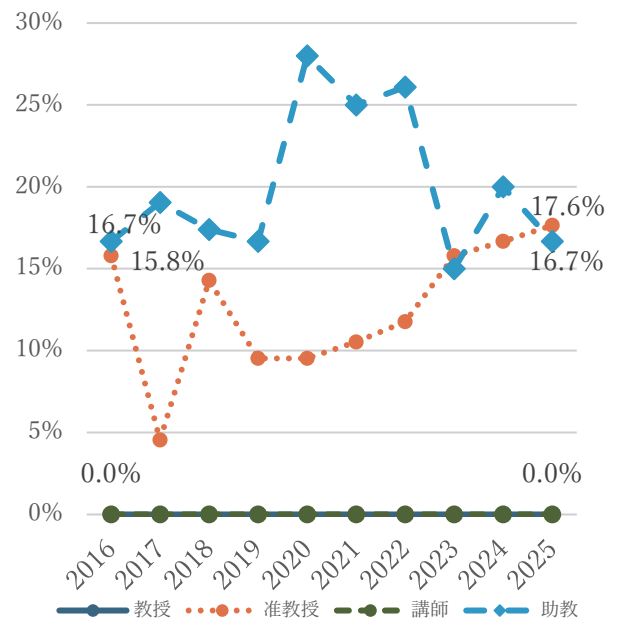
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 多元物質科学研究所

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、福山真央准教授、高岡毅准教授、伊藤智恵特任准教授、岡本 彩佳事務一般職員、小倉祐技術専門職員の男 3 名、女 4 名の計 7 名で構成されている。本年度は下記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。

### 多元研 DEI 推進委員会 開催状況

2025 年 10 月 10 日 多元物質科学研究所 DEI 推進委員会委員会を開催し、本学における国際卓越研究大学の重要成果指標 (KPI) に係る取り組み、女性研究者比率向上「加速支援パッケージ」、戦略的人事制度の継続実施、女性限定ヘッドハンティングの新規実施及び多元物質科学研究所における女性研究者比率の推移等について説明と行った。このような背景をもとに多元研における女性研究者及び女性の大学院生・学生の比率を向上させる方法論などについての議論を行った。今後、女性研究者の比率向上を目指すためには、女子学生の博士後期課程進学のエンカレッジを進めることが重要であることが議論された。そのためには、女性のみならず、多元研での若手研究者同士の交流を増やす必要があるという議論となり、下記に示すセミナーを開催することとした。さらに、研究所内でのメールでは学生に様々な情報周知が難しいことから、学生向けにメールを送れるような方法論が必要であることも議論された。また博士課程の女子学生が多いわりには、多元研の助教の女性比率が増えないことも議論された。その原因として、優秀な女子学生ほど、他大学のパーマネントの大学教員にアプライする傾向にあることが議論された。また出産した際、育休を2年とれる制度はあるが、研究の進展を考えた時に2年の育休をとるのは難しい。しかし現在の制度では、実際に育休をとった期間に応じた任期延長しか認められないことから、出産した教員には一律2年間の任期延長を認めてほしい、という要望もあった。

#### 活動内容

##### 1) 若手研究者セミナーの開催

2026 年 2 月 24 日に蛋白質科学会と共催で若手研究者交流会を東北大学片平キャンパス さくらホールにて、開催予定。

##### 2) 昨年度、2 名の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た。

(<https://www2.tagen.tohoku.ac.jp/general/info/diversity/researchers/nango.html>)。今年度は新規の教員になられた女性教員がいなかったため、新たな掲載はなかった。今後も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。

##### 3) 昨年度末、研究所の各建物の 1 階、多目的トイレにおむつ台を設置した。

#### 部局長より

多元物質科学研究所は、多様性を重視し、性別、人種、年齢、性格、学歴、価値観など、様々なバックグラウンドを持つ研究者が活躍できる環境作りに積極的に取り組んでいます。昨年度実施した多目的トイレへのおむつ台の設置や礼拝室の設置はその取り組みの成果です。

女性教員採用については、今年度、新たに 2 名のクロスアポイントメントの教授を採用しました。また、クロスアポイントメントにより女性助教 1 名を継続雇用し、桜プロジェクト制度を活用して、企業からの女性助教 4 名をクロスアポイントメントにより継続雇用しました。

さらに、現在、国際卓越による女性限定のヘッドハンティングプログラム (DEI プログラム) による教授枠を獲得し、採用に向けた準備を行っています。

外国人教員の採用については、国際卓越 PI の獲得に向けて積極的に戦略的人事を行い、外国人卓越 PI 3 名の採用 (A アポ) が決まっており、うち 1 名は昨年 9 月に着任し、すでにブランチャラボを開設する準備を進めています。現在、国際卓越 EMCR の人事を行っています。多様性を重視した人事を行う予定です。

多元研では、今後も、男女共同参画を重要な柱として、研究環境の整備やキャリア支援など、具体的な施策を実行していく方針です。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

多元物質科学研究所では早い時期から桜プロジェクトによるクロスアポイントメントによる女性教員採用を進めてきており、プロジェクト終了後も継続中である。今年度、クロスアポイントメントの教授が2名加わった。また、2022年度にはクロスアポイントメントを除く女性助教が0となったが、その後、2024年までに7名の女性の助教が加わった。今年度はクロスアポイントメントなどを除く女性教員の比率は増えていないが、今後に向けてさらに積極的に女性教員比率改善に向けて取り組む必要がある。また昨年度、准教授、2名が転出しており、1名となっており、今後、昇任人事なども含め、検討が必要かと考えられる。

### ②外国人教員・留学生

多元物質科学研究所では、クロスアポイントを除く外国人教員の比率は約10%であり、女性教員の比率よりも高い。昨年度、外国人女性教員2名を助教として採用しており、外国人教員の助教に占める割合は17%と比較的高い。また今年度、国際卓越による人事により、既に外国人教授3名の採用が決まっており、さらに現在、若手PIを含む数名の採用も進めている。さらに、現在、国際卓越による女性限定のヘッドハンティングプログラムによる女性教授採用もすすんでいる。留学生に関しては、修士課程が50%、博士後期課程が71%と留学生の占める割合がかなり高く、今後はさらに、教員として採用することが期待される。さらに、理学部化学専攻を協力講座としている多元研の教員が、外国人の学部(Advanced Molecular Chemistry Course: AMC)の運営・教育を担当している。毎年、数名の留学生を受け入れており、留学生の教育にも貢献している。さらにAMCを卒業した学生が大学院にも進学しており、留学生の比率増強にも繋がっている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

多元物質科学研究所では事務部に6名の障害者の方を雇用し、様々な業務に従事いただいている。事務部の施設の状況として、簡易スロープ付きの出入り口、階段手すり片側、身障者用トイレなど障害者の方に配慮した施設を整えている。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。今後、国際卓越の人事採用における国際公募を利用し、優秀な女性教員の採用なども視野にいれて検討する必要がある。さらに女性教員のサポートだけではなく、女子学生のサポートにも力を入れていく必要がある。特に、博士後期課程の学生を増やす必要があると考えられるが、こちらも現状、頭打ち状態である。理工系の女子学生がそれほど増えていないことも、女子学生の博士後期課程への進学がある一定以上増えない原因かと考えられる。

## 3. 次年度の具体的対応策

次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。さらに次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。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ジメントを進めていきたいと考えている。

これらの施策を行うことで、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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	4名／44名中（9.1%）	2名／34名中（5.9%）	2名／33名中（6.1%）
准教授	1名／25名中（4.0%）	1名／25名中（4.0%）	1名／25名中（4.0%）
講師	0名／7名中（0.0%）	0名／7名中（0.0%）	0名／7名中（0.0%）
助教	13名／54名中（24.1%）	7名／47名中（14.9%）	7名／47名中（14.9%）
助手	0名／1名中（0.0%）	0名／1名中（0.0%）	0名／1名中（0.0%）
計	18名／131名中（13.7%）	10名／114名中（8.8%）	10名／113名中（8.8%）
計(助手除く)	18名／130名中（13.8%）	10名／113名中（8.8%）	10名／112名中（8.9%）
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／6名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名／7名中（0.0%）	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究所長、副研究所長、研究所長補佐
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…部門主任、センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	2名／44名中（4.5%）	1名／34名中（2.9%）	1名／33名中（3.0%）
准教授	1名／25名中（4.0%）	1名／25名中（4.0%）	1名／25名中（4.0%）
講師	1名／7名中（14.3%）	1名／7名中（14.3%）	1名／7名中（14.3%）
助教	8名／54名中（14.8%）	8名／47名中（17.0%）	8名／47名中（17.0%）
助手	0名／1名中（0.0%）	0名／1名中（0.0%）	0名／1名中（0.0%）
計	12名／131名中（9.2%）	11名／114名中（9.6%）	11名／113名中（9.7%）
計(助手除く)	12名／130名中（9.2%）	11名／113名中（9.7%）	11名／112名中（9.8%）
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／6名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名／7名中（14.3%）	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…研究所長、副研究所長、研究所長補佐
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…部門主任、センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	22名／136名中（16.2%）	68名／136名中（50.0%）
博士後期課程	30名／99名中（30.3%）	71名／99名中（71.7%）

所属教員が指導教員である大学院生を計上

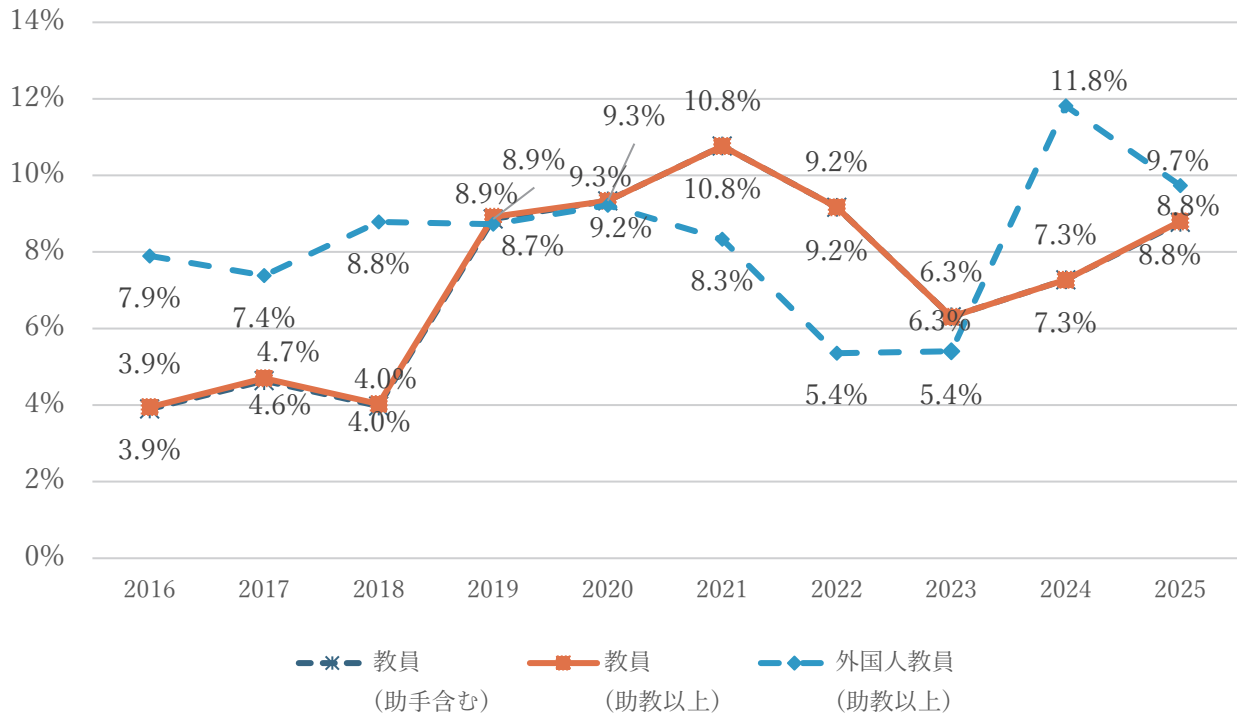
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

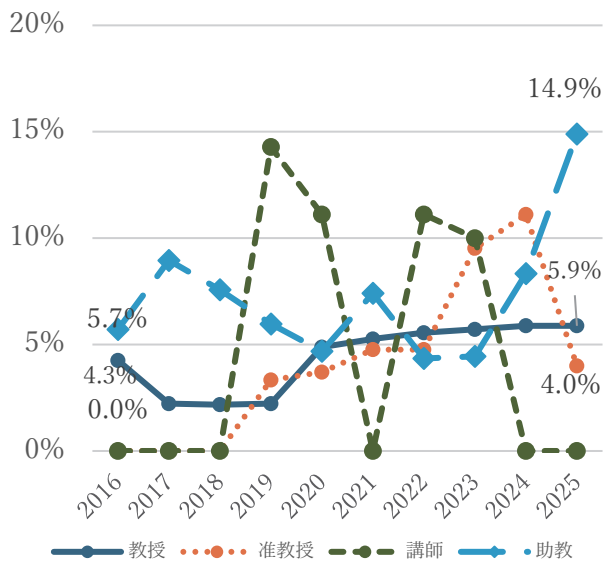
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	0人	-	-	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	18人 (1,7)	5.6%	38.9%
応募者	0人	-	-	0人	-	-	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	18人 (1,7)	5.6%	38.9%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

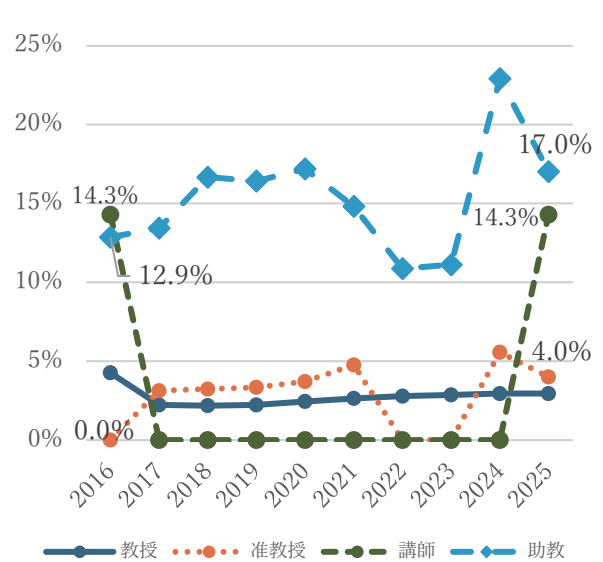
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 災害科学国際研究所

---

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。本研究所には、近年「インクルーシブ防災学分野」が設置され、DEI の基本概念にも合致する「誰一人取り残さない」防災を、様々な防災に関わるイベントや議論に積極的に参加し、議論に加わりつつ研究と実践の両側面から支援している。

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、2025年度は37.5%で高い比率となっているが、近年は新規採用数が少なく、女性教員の新規採用が難しい状況であり、女性構成員の比率は低下してきている。

### 活動内容

1) 「紙芝居による災害伝承 日本在住外国人の視点」(2025年3月20日) シンポジウム開催  
東北大学災害科学国際研究所にて、上記シンポジウムを開催した。本イベントには、研究者、外国人防災リーダー、在日外国人、災害コミュニケーションの実践者が集まり、日本における災害時に外国人が直面する課題や、災害に備えるうえで彼らがもたらす独自の貢献について議論するとともに、これまで災害伝承の中で十分に可視化されてこなかった外国人の災害経験を共有する手段としての紙芝居の可能性を探った。

2) 「2025年度 多文化防災ワークショップ&宝探し (DRRT)」(2025年6月14日) 開催  
仙台観光国際協会 (SenTIA) および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) センターの李善姫講師とともに、第3回国際防災ワークショップ&宝探し (DRRT) を東北大学エスパスおよび片平地区にて開催しました。

本イベントには、外国人防災リーダー、通訳ボランティア、一般参加者など49名が参加し、21か国からの参加者が集まり、そのうち17名は日本人参加者で、多文化防災について学ぶことを目的に参加した。

3) インクルーシブ防災レクチャーシリーズ (2025年12月9日) 開催

インクルーシブ防災学分野は、宮城県聴覚障害情報センターと講演会「聴覚障害者と東日本大震災」を開催した。本講座では、宮城県聴覚障害情報センターの代表による発表を通じ、東日本大震災における聴覚障害者の経験が共有され、当事者が直面した課題や今後の支援の在り方について検討が行われた。会場には多くの学生および教職員が参加し、参加者からは多数の質問や意見が寄せられた。インクルーシブ防災に関する活発な議論が展開され、今後の取り組みに向けた示唆に富む機会となった。

### 部局長より

研究所の発足当時から、男女共同参画の活動に継続的に支援をさせていただき、新規採用者における女性教員の比率は高い水準を維持してきました。令和4年度に、本研究所初となる女性教員の教授昇任があり、本年度はあらたな女性教授昇進を進めています。ただ、予算関係上、女性教員のみならず、若手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。今後も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 推進に寄与したいと考えています。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

災害科学国際研究所では、女性教員の積極的採用を所内に呼びかけており、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たが、在籍教員の任期の長期化などにより近年の新規採用数が少なく、女性教員の新規採用が難しい状況であり、女性構成員の比率は低下してきている。

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・介護などとの両立における困難な状況の改善につながることも期待される。

### ②外国人教員・留学生

災害科学国際研究所では、研究所長選挙において、外国人教員のために新たに英文での通知を作成するとともに、選挙当日も日本語のほかに英語も使用して行った。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

災害科学国際研究所では、今年度から聴覚障がい者対応として、UD トークを活用しており、全体会議においては、会議中の発言内容を会場前方のモニターに表示している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。

## 3. 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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名/21名中 (14.2%)	1名/19名中 (5.2%)	☆ 1名/17名中 (5.8%)
准教授	3名/26名中 (11.5%)	3名/23名中 (13.0%)	3名/23名中 (13.0%)
講師	0名/1名中 (0.0%)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	7名/21名中 (33.3%)	☆ 7名/21名中 (33.3%)	☆ 7名/20名中 (35.0%)
助手	3名/4名中 (75.0%)	☆ 3名/4名中 (75.0%)	☆ 3名/4名中 (75.0%)
計	16名/73名中 (21.9%)	☆ 14名/67名中 (20.8%)	☆ 14名/64名中 (21.8%)
計(助手除く)	13名/69名中 (18.8%)	☆ 11名/63名中 (17.4%)	☆ 11名/60名中 (18.3%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/4名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究所長、副研究所長 ・内部組織の長および副長\*2…部門長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名/21名中 (0.0%)	0名/19名中 (0.0%)	0名/17名中 (0.0%)
准教授	7名/26名中 (26.9%)	7名/23名中 (30.4%)	7名/23名中 (30.4%)
講師	0名/1名中 (0.0%)	0名/0名中 (-)	0名/0名中 (-)
助教	5名/21名中 (23.8%)	5名/21名中 (23.8%)	5名/20名中 (25.0%)
助手	0名/4名中 (0.0%)	0名/4名中 (0.0%)	0名/4名中 (0.0%)
計	12名/73名中 (16.4%)	12名/67名中 (17.9%)	12名/64名中 (18.7%)
計(助手除く)	12名/69名中 (17.3%)	12名/63名中 (19.0%)	12名/60名中 (20.0%)
部局などの長および副長*1	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名/4名中 (0.0%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究所長、副研究所長 ・内部組織の長および副長\*2…部門長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	☆ 20名/71名中 (28.1%)	7名/71名中 (9.8%)
博士後期課程	12名/42名中 (28.5%)	19名/42名中 (45.2%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

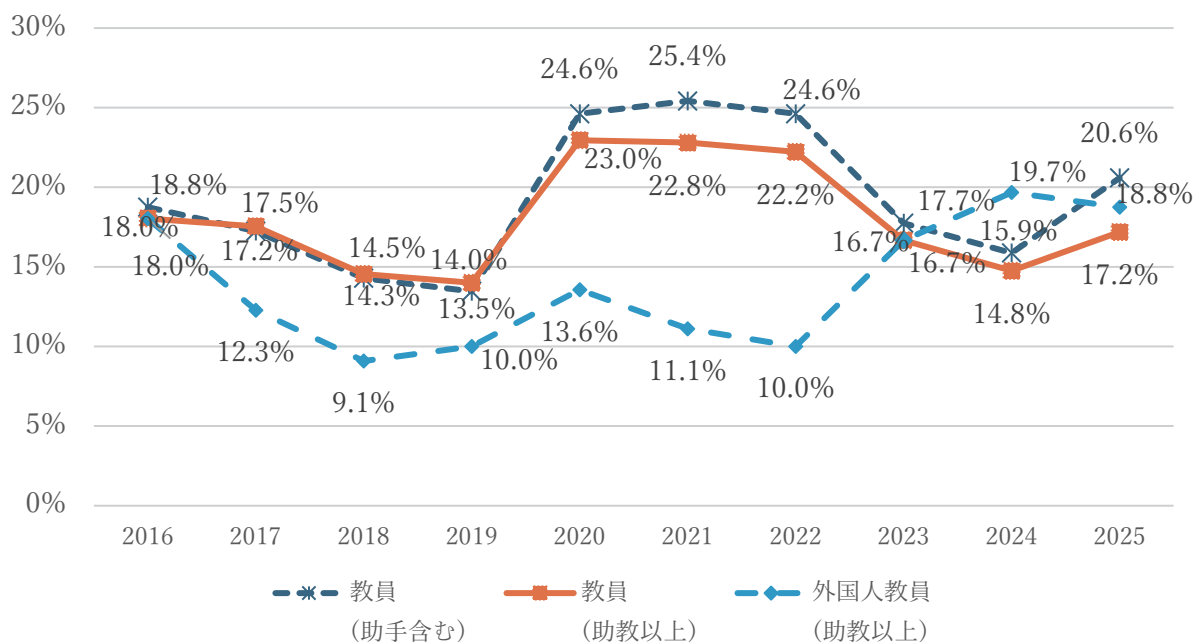
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

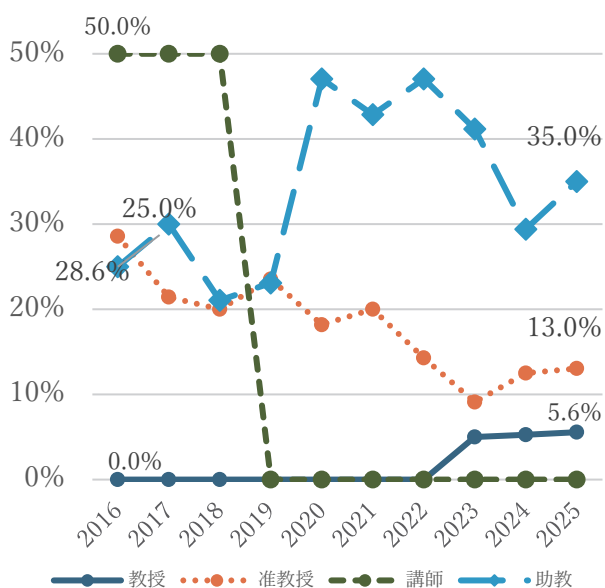
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	0人	-	-	0人	-	-	7人 (3,4)	42.8%	57.1%
応募者	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-	0人	-	-

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

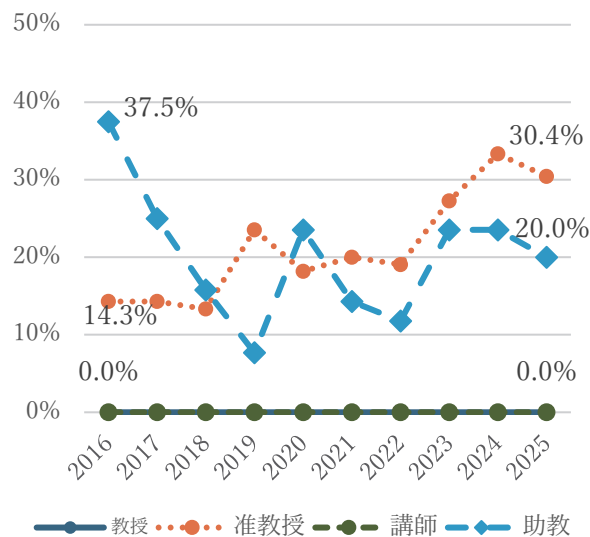
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 材料科学高等研究所

### 活動内容

#### 1) Friday Teatime の実施

毎週金曜日に Friday Teatime を実施することにより、外国人研究者を含めた研究者間の交流を図っている。

#### 2) 拠点内研究助成制度の改正

拠点内の研究助成制度であるフュージョンリサーチの応募要件に関して、昨年度、これまでの「40 歳未満」から「学位取得後 12 年以内（ただしライフイベント等で中断していた期間を除く）の常勤教員」へと変更し、育児等により研究を中断した研究者が従来より応募しやすい制度に改正したが、今年度も引き続き同制度を積極的に実施した。

#### 3) 職場 AIMR に対する家族の理解を高める取り組み

新規採用となる研究者の着任に当たっては、AIMR における研究活動や仙台での生活に関するオリエンテーションを実施しており、本人だけでなく家族の参加も歓迎している。また、拠点メンバー同士の親睦を深めるさまざまなイベントについても家族の参加を促し、アットホームな職場を理解していただくことによって、ワークライフバランスのとりやすい環境を目指している。

#### 4) 外国人研究者を中心とした、家族への生活支援

特に外国人研究者に対しては、家族も対象とした日本語講座の実施、外国語で受診可能なクリニックの紹介、子どもの学校に関する情報提供、大家や近隣住民との仲介など生活面のサポートを行うことで、家族を伴う研究者が働きやすい環境としている。

#### 5) ハラスメント相談窓口体制の見直し

従来の男性 3 名体制を見直し、昨年度新たに外国人女性の相談窓口を配置したが、今年度は女性事務職員も新たに新相談員として加え、より女性や外国人も相談しやすい体制を整備した。

#### 6) メンタリングサービスの実施

特に若手研究者を対象に、相談員が研究活動やキャリア形成、研究環境、働き方等のさまざまな悩みや不安について相談に対応するサービスを開始した。必要に応じて関係窓口への取次も行うことで、多様な研究者が安心して円滑に研究を行える環境の構築を目指している。

### 部局長より

AIMR は DEI（多様性・公平性・包摂性）の推進を部局の重要施策として位置付け、以下の取り組みを継続して実施してまいります。

- ・女性研究者及び外国人研究者が働きやすい職場環境の整備
- ・既存の制度の見直しと改善

これらの取り組みを通じ、多様な人材が活躍できる研究所として更なる発展を目指します。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

材料科学高等研究所では昨年度に引き続き、特に海外からの女性教員を積極的に採用することで、比率があがりつつある。今年度は国際卓越研究者として女性1名を採用したほか、若手・中堅研究者（EMCR）として女性1名を国際公募により採用するなど、国際的に開かれた採用活動を通して優秀な人材の確保を図っている。また、東北大学の「若手女性・若手外国人特別教員制度」も積極的に活用されており、若手女性教員の安定的な雇用と研究環境の充実が図られている。今後は、海外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、卓越したものを助教やPIとして採用することを進めるとともに、女性限定国際公募も積極的に推進することで、段階を追って女性教員を増加させる計画である。特に将来を担う助教・助手層での女性比率が向上しており、取り組みが着実に効果を挙げつつある。

### ②外国人教員・留学生

材料科学高等研究所では昨年度に引き続き、外国人教員の積極的な採用を行うとともに、安定的な受入れと定着に向けた環境の整備に取り組んでおり、高い外国人教員比率を有する研究拠点としての体制を維持している。今年度は国際卓越研究者として外国人3名を採用したほか、EMCRとして外国人3名を国際公募により採用するなど、国籍を問わない公正かつ開かれた採用を推進している。また、「若手女性・若手外国人教員制度」の積極的活用も通じて、若手外国人教員の活発な採用と充実した支援が継続的に推進されている。このほか、研究・運営の各場面において英語を常用言語として位置付けつつ、研究者同士の交流の場も積極的に提供することで、国籍や文化的背景にかかわらず教員が能力を十分に発揮できる環境を構築しており、これにより多様な研究分野の融合や国際的な共同研究の活性化といった成果が持続的に見込まれている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

材料科学高等研究所では、障がいの有無にかかわらず、すべての構成員および来訪者が安心して研究・滞在できる環境の整備を進めている。館内においては、言語の壁や多様な背景を持つ利用者にも直感的に理解しやすいよう、ピクトグラム等を活用した視覚的に分かりやすい案内表示の整備を進めているほか、体調不良時や心身の負担が生じた際に休息できるクワイエットスペースを男女別に設置するとともに、バリアフリートイレの整備を行うなど、身体的・精神的双方の側面に配慮した環境整備を継続して実施している。これらの取組は、障がいを含めて多様な状況にある研究者・職員・来訪者が円滑に利用しやすい研究拠点の形成に寄与している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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、非常勤の構成員を含めると女性研究者数は増えており、特にハードルはないと思われる。

## 3. 次年度の具体的対応策

今後も上述の取り組みを維持しつつ、全学目標である“2049年の女性研究者比率40%”を目指し、女性教員比率の向上を図る。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名/17名中 (5.9%)	0名/13名中 (0.0%)	0名/13名中 (0.0%)
准教授	☆ 1名/10名中 (10.0%)	1名/9名中 (11.1%)	0名/8名中 (0.0%)
講師	0名/1名中 (0.0%)	0名/1名中 (0.0%)	0名/0名中 (—)
助教	☆ 15名/46名中 (32.6%)	15名/45名中 (33.3%)	9名/22名中 (40.9%)
助手	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
計	☆ 17名/74名中 (23.0%)	16名/68名中 (23.5%)	9名/43名中 (20.9%)
計(助手除く)	17名/74名中 (23.0%)	16名/68名中 (23.5%)	9名/43名中 (20.9%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中 (0.0%)	—	—
内部組織の長および副長*2	0名/5名中 (0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…所長、副所長 ・内部組織の長および副長\*2…グループリーダー、センター長、

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名/17名中 (17.6%)	3名/13名中 (23.1%)	3名/13名中 (23.1%)
准教授	4名/10名中 (40.0%)	4名/9名中 (44.4%)	3名/8名中 (37.5%)
講師	1名/1名中 (100%)	1名/1名中 (100%)	0名/0名中 (—)
助教	36名/46名中 (78.3%)	36名/45名中 (80.0%)	17名/22名中 (77.3%)
助手	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)	0名/0名中 (—)
計	44名/74名中 (59.5%)	44名/68名中 (64.7%)	23名/43名中 (53.5%)
計(助手除く)	44名/74名中 (59.5%)	44名/68名中 (64.7%)	23名/43名中 (53.5%)
部局などの長および副長*1	0名/2名中 (0.0%)	—	—
内部組織の長および副長*2	0名/5名中 (0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…所長、副所長 ・内部組織の長および副長\*2…グループリーダー、センター長

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	4名/64名中 (6.3%)	24名/64名中 (37.5%)
博士後期課程	11名/58名中 (19.0%)	29名/58名中 (50.0%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

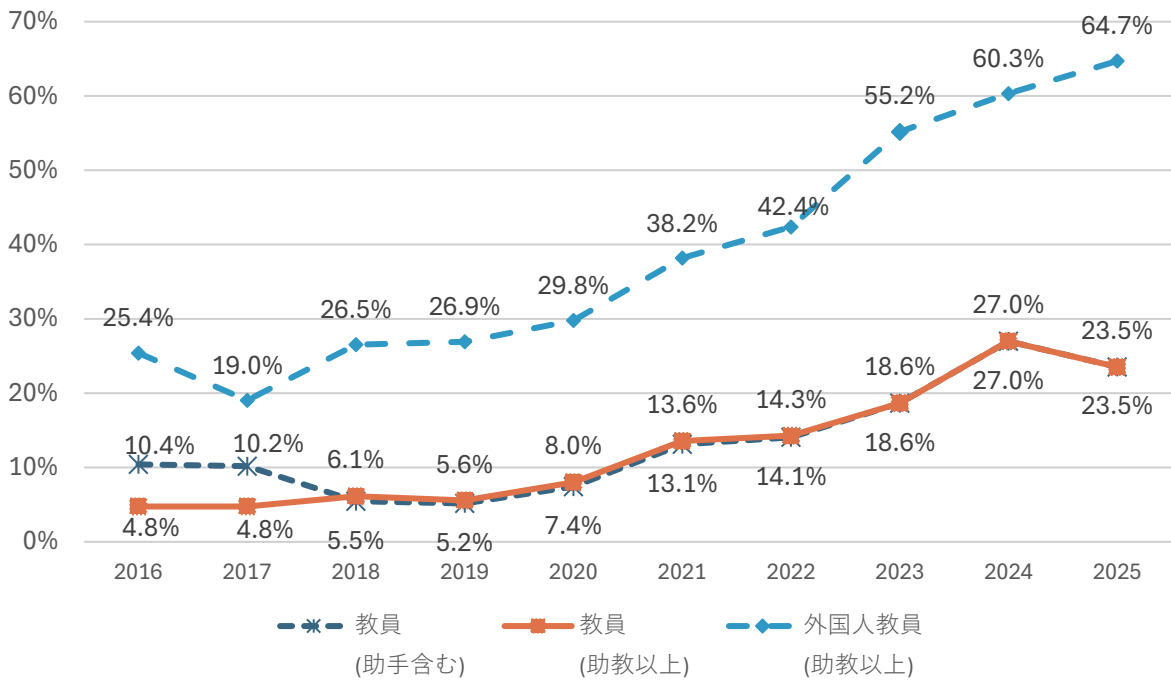
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

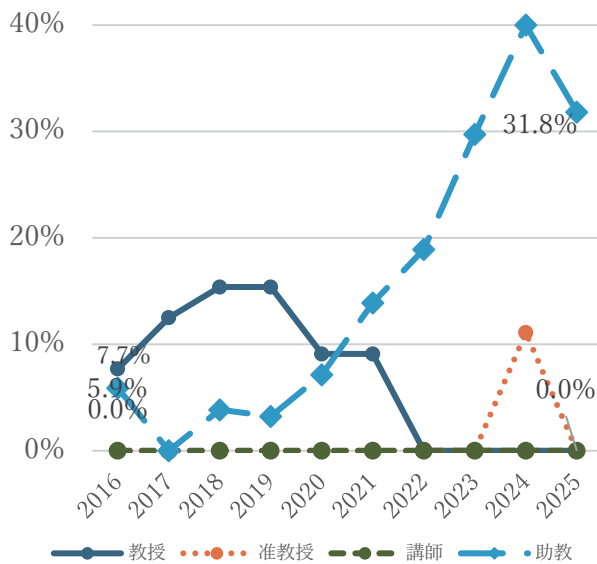
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	—	—	3人 (1,2)	33.3%	66.7%	0人	—	—	4人 (1,3)	25.0%	75.0%
応募者	0人	—	—	90人 (8,77)	8.9%	85.6%	0人	—	—	45人 (13,40)	28.9%	88.9%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

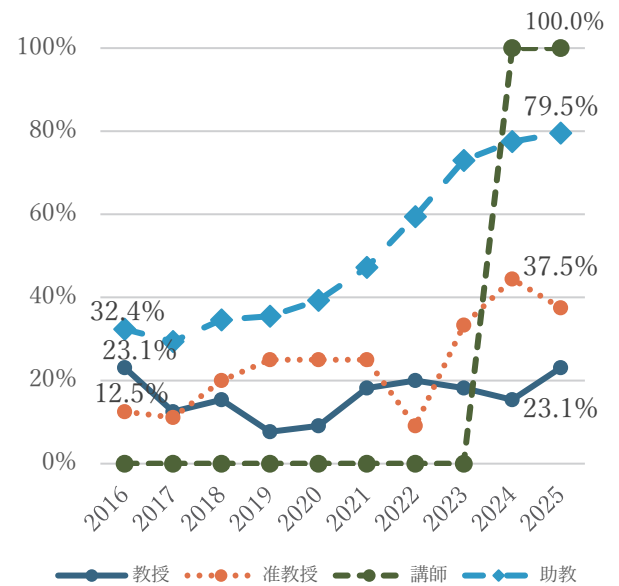
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、委員として当真賢二教授(委員長)、丹羽伸介准教授、波田野悠夏特任准教授(運営)(幹事)、工藤雄大准教授、別所(上原)学助教、郭媛元准教授(幹事)、Aseel 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 5 名、女性 5 名の計 10 名で構成されている。本年度は所員のライフイベントおよび外国籍研究者に係わる DEI 推進支援に関する活動を行った。

### DEI 推進ワーキンググループ開催状況

DEI 推進ワーキンググループは Slack 上で DEI 推進に関連する課題を随時議論しており、会議形式で開催はしていない。

#### 2025 年

- 11 月 5 日 外国人研究者への旅費マニュアルを作成し、全教員宛に回覧することとした。
- 12 月 5 日 DEI 推進への取り組みにおける方針に、既存のジェンダー、国際性、文化に加え、研究分野を追記することとした。

#### 2026 年

- 1 月 11 日 TI-FRIS 事業と合同で TI-FRIS/FRIS シンポジウム 2026 にて、DEI 講演を実施することとした。

### 活動内容

#### 1) DEI 推進支援プログラムの実施

昨年に引き続き、本研究所のライフイベントに関わる研究者の研究活動とライフイベントの両立支援、及び外国籍研究者の日本語対応支援を目的とした支援プログラムを実施した。申請数が少ないことから、所内にこのプログラムに関するアンケートを実施し、より使いやすいように環境整備を行った。また、昨年度支援した研究者から成果報告書について、本研究所の DEI の HP に匿名化して掲載した。

#### 2) DEI 講演の実施

TI-FRIS 事業と合同で TI-FRIS/FRIS シンポジウム 2026 において、DEI 推進センター副センター長の佐々木成江教授による DEI 講演を実施する。アンコンシャスバイアスを中心に、ジェンダーに限らず、分野や出自など広い意味での DEI について解説いただく。

### 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、2023 年度から「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っている。2023 年度は、「DEI 推進 WG」の設置や、運営会議における、DEI 推進に整合した助教の国際公募のあり方の検討を行った。2024 年度は、外国籍研究者向けサイトのリンク集の情報提供、教員のライフイベントと研究の両立および外国籍研究者の日本語対応支援のための、学際研 DEI 推進支援プログラムを実施した。2025 年度は、研究所の DEI 推進の方針に、「研究分野」の視点を新たに加えた。学際研 DEI 推進支援プログラムを引き続き実施するとともに、プログラムに関するアンケートを実施しプログラムの改善を行った。また DEI 講演を実施した。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

学際科学フロンティア研究所では、2023 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。

大学院生に限定した支援ではないが、研究室に所属する大学院学生、若手研究者に向けて、国際会議での発表支援を実施した。

### ②外国人教員・留学生

学際科学フロンティア研究所では、以前は会議及び説明会において、日本語で発言したあと、英語で発言する形式で研究所の教員で構成される教員会議及びその他の説明会を実施していたが、2024 年 4 月以降、オンヤクアプリを利用した同時翻訳を実施したことにより、会議の効率化及び外国人教員にも会議の内容が理解できるようになった。

採用予定の教員のため、特任准教授(運営)が日本での生活支援を実施した。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

学際科学フロンティア研究所では、1階多目的トイレをおむつ交換台付きオストメイト対応トイレにし、来訪者のための車椅子を購入した。雇用促進への取組は実施しなかった。

## 2. 改善・取組の上で、ハードル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。

## 3. 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。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1 現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ(受入)・ 業務委託除く	クローポ(受入)・ 業務委託・特任を除く
教授	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）
准教授	1名／14名中（7.1%）	1名／12名中（8.3%）	1名／11名中（9.1%）
講師	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）
助教	11名／37名中（29.7%）	11名／36名中（30.6%）	11名／32名中（34.4%）
助手	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）
計	12名／57名中（21.1%）	12名／54名中（22.2%）	12名／49名中（24.5%）
計(助手除く)	12名／57名中（21.1%）	12名／54名中（22.2%）	12名／49名中（24.5%）
部局などの長および副長*1	0名／1名中（0.0%）	－	－
内部組織の長および副長*2	0名／0名中（－）	－	－

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究所長 ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）
准教授	2名／14名中（14.3%）	1名／12名中（8.3%）	1名／11名中（9.1%）
講師	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）
助教	16名／37名中（43.2%）	15名／36名中（41.7%）	11名／32名中（34.4%）
助手	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）	0名／0名中（－）
計	18名／57名中（31.6%）	16名／54名中（29.6%）	12名／49名中（24.5%）
計(助手除く)	18名／57名中（31.6%）	16名／54名中（29.6%）	12名／49名中（24.5%）
部局などの長および副長*1	0名／1名中（0.0%）	－	－
内部組織の長および副長*2	0名／0名中（－）	－	－

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…研究所長 ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

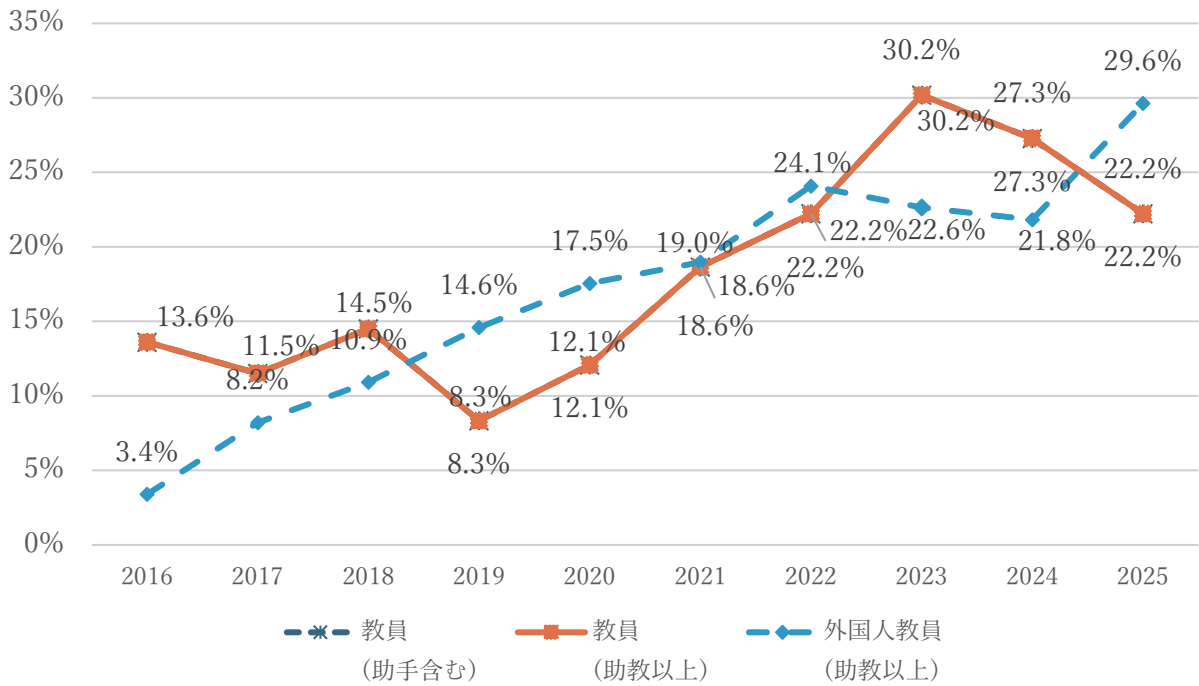
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

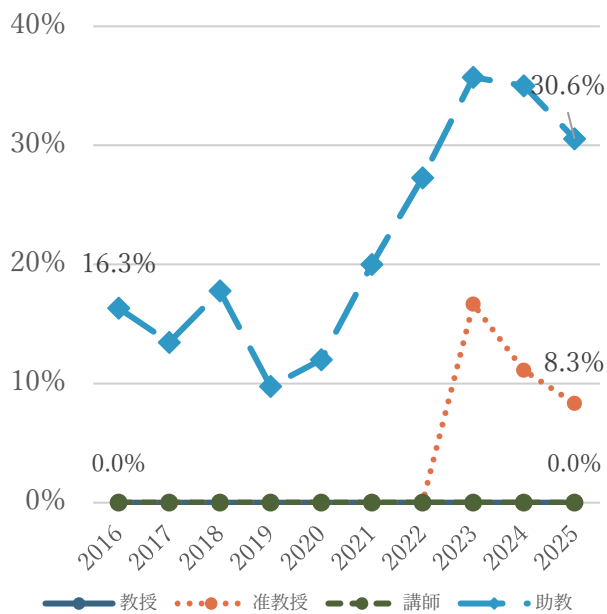
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	－	－	5人 (2, 1)	40.0%	20.0%	0人	－	－	5人 (1, 2)	20.0%	40.0%
応募者	0人	－	－	5人 (2, 1)	40.0%	20.0%	0人	－	－	125人 (22, 67)	17.6%	53.6%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

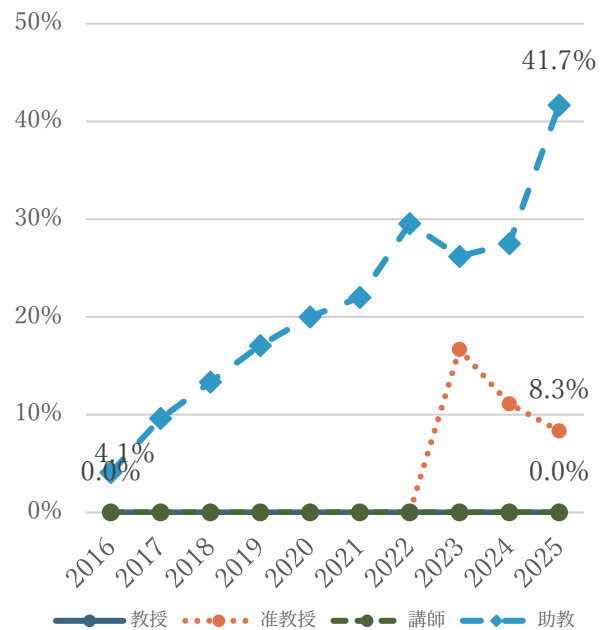
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 東北アジア研究センター

---

本センターは小規模な部局であることの利点を活かし、教員ならびに研究支援者、各種研究員等の全員で構成する「東北アジア研究センター全体会議」において、センター長および男女共同参画委員から全体会議参加者全員に対して DEI 関係の行事を周知し、また DEI 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。DEI 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。

### 活動内容

#### 1) DEI に配慮した公開講演会の実施—その 1

2025 年 9 月 7 日に東北アジア研究センター・国際シンポジウム『東アジアにおけるウナギの保全と持続可能な利用』を、部局公式の公開講演会として初めてハイブリッド、そして日中英の三カ国同時通訳で実施した。参加登録者数は約 150 人と非常に多かった。

#### 2) DEI に配慮した公開講演会の実施—その 2

2025 年 12 月 5 日に、東北アジア研究センター【高校生・大学生向】講演会「ロシア・ウクライナ戦争と地域研究」を学内で開催し、軍事外交に加えて戦争とマイノリティについての講演を行った。参加登録者数は 86 名で市内の高校生や大学（東北大含む）の参加者が多数確認できた。

#### 3) DEI に配慮した公開講演会の実施—その 3

2026 年 1 月 15 日に読売調査研究機構との連携講座（東北大学東北アジア研究センター×大手町アカデミア「科学と社会を架橋する～ニホンウナギの資源管理を対象とした科学アセスメントのすゝめ」）をオンラインで実施し、それをさらに読売調査研究機構の公式 YouTube チャンネル (@読売調査研究機構-k1u) に掲載した。応募総数 572 人、ライブ配信の同時接続数は 359 となり、多様な方々にご視聴いただいたものと思われる。

#### 4) DEI に配慮したジェンダー選択肢に変更できるかどうかの総点検

2025 年 4 月に、東北アジア研究センターのすべての公式文書に記載されている男女の選択肢の総点検を実施し、可能なかぎり、不要なところは削除、また、必要な箇所については奨励されているジェンダーに関する 4 つの選択肢に変更した。

### 部局長より

- ・ 今年度は、昨年度の計画を超えて DEI に配慮した 3 つの公開講演会を実施できた。
- ・ 東北アジア研究センターの公式文書に記載されている男女の選択肢の総点検を実施し、可能なかぎり、奨励されているジェンダーに関する 4 つの選択肢に変更した。
- ・ 東北アジア研究センターは、東北大学の部局として初めてジェンダーフリートイレを設置、また、DEI に配慮したジェンダー選択肢を率先して公式文書に取り入れるなど、東北大学の DEI 推進活動をリードしている部局の一つとして、より一層の意識改革を行っていく。
- ・ 教員の女性比率を上げるべく、人事において配慮する。
- ・ 部局の意思決定に関わる諸会議において、陪席身分も含めて、女性教員を登用し、意思決定の際に、女性の立場への考慮が含まれるよう努力する。
- ・ 第 15 回東北大学若手研究者アンサンブルワークショップにおいて中国・ロシアのマイノリティに係わる学術研究員の発表が、優秀講演賞を受賞した。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

女性教員については全体的に改善している。大学院生については、各研究科との関わりがあるため、ここではコメントできない。

### ②外国人教員・留学生

外国人教員・留学生については、下記のとおりである。適材適所を考慮しながら、割合を高めていく方針である。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

該当しないが、これからも継続審議していきたい。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

東北アジア研究センターは、今までにジェンダーフリートイレを東北大学で初めて設置するなど、東北大学の DEI 推進活動をリードしてきているが、一層の意識改革を推進していく。

## 3. 次年度の具体的対応策

新規採用人事を行う際に、人事選考で『「ダイバーシティを基盤とする研究力強化(2021 年度版)」』を用いて、無意識バイアスを取り除くことを制度化する。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ① 女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	☆ 1名 / 7名中 (14.3%)	1名 / 7名中 (14.3%)	1名 / 7名中 (14.3%)
准教授	3名 / 7名中 (42.9%)	2名 / 6名中 (33.3%)	2名 / 6名中 (33.3%)
講師	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )
助教	☆ 4名 / 9名中 (44.4%)	4名 / 9名中 (44.4%)	2名 / 7名中 (28.6%)
助手	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )
計	☆ 8名 / 23名中 (34.8%)	7名 / 22名中 (31.8%)	5名 / 20名中 (25.0%)
計(助手除く)	☆ 8名 / 23名中 (34.8%)	7名 / 22名中 (31.8%)	5名 / 20名中 (25.0%)
部局などの長および副長*1	0名 / 3名中 ( 0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名 / 0名中 ( - )	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…センター長、副センター長 ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	1名 / 7名中 (14.3%)	1名 / 7名中 (14.3%)	1名 / 7名中 (14.3%)
准教授	1名 / 7名中 (14.3%)	1名 / 6名中 (16.7%)	1名 / 6名中 (16.7%)
講師	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )
助教	4名 / 9名中 (44.4%)	4名 / 9名中 (44.4%)	2名 / 7名中 (28.6%)
助手	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )	0名 / 0名中 ( - )
計	6名 / 23名中 (26.1%)	6名 / 22名中 (27.3%)	4名 / 20名中 (20.0%)
計(助手除く)	6名 / 23名中 (26.1%)	6名 / 22名中 (27.3%)	4名 / 20名中 (20.0%)
部局などの長および副長*1	0名 / 3名中 ( 0.0%)	-	-
内部組織の長および副長*2	0名 / 0名中 ( - )	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*1…センター長、副センター長 ・内部組織の長および副長\*2…該当なし

##### ③大学院学生（女性・外国人留学生）

☆は前年度より改善した事項

	女性	外国人留学生
博士前期課程	4名 / 10名中 (40.0%)	2名 / 10名中 (20.0%)
博士後期課程	6名 / 12名中 (50.0%)	4名 / 12名中 (33.3%)

所属教員が指導教員である大学院生を計上

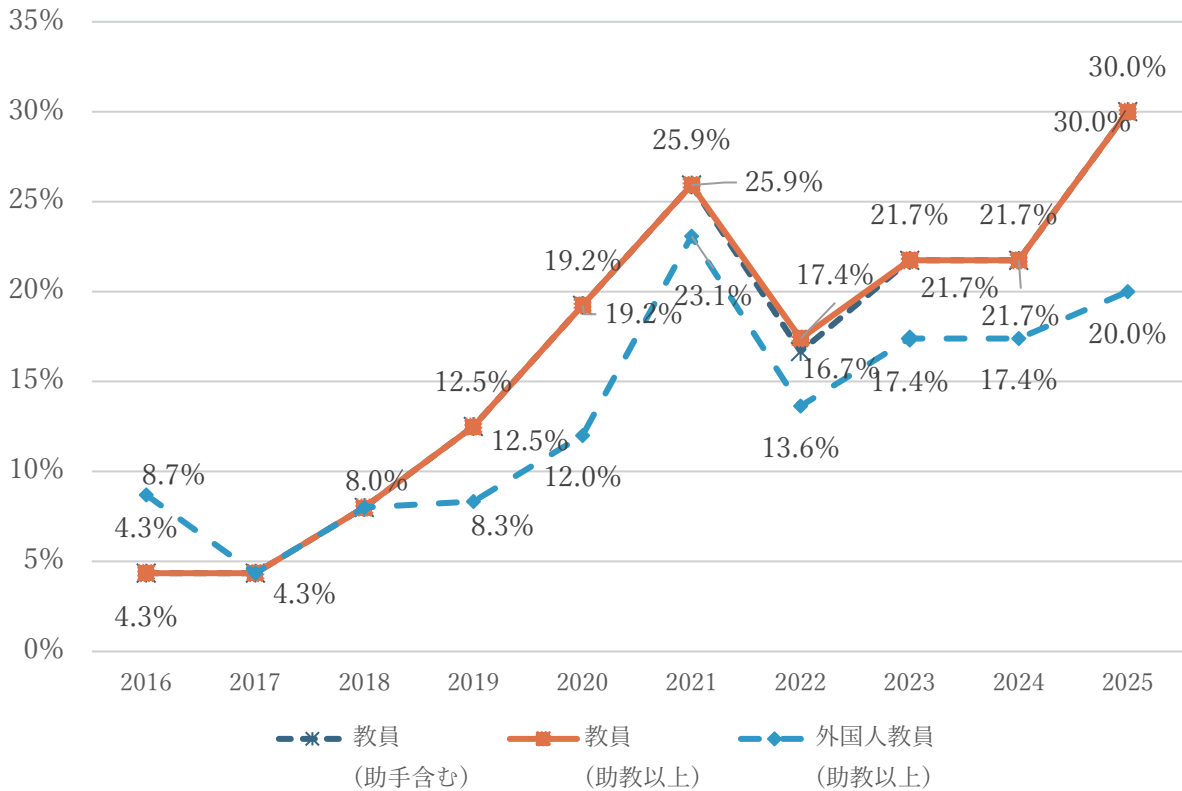
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

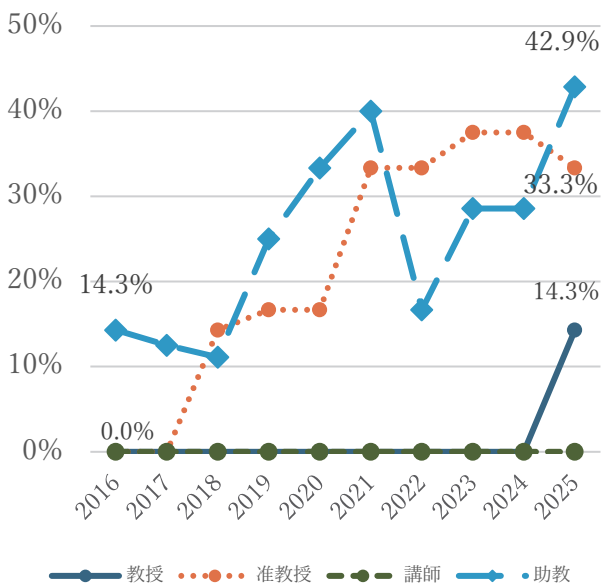
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	1人 (0, 0)	0.0%	0.0%	1人 (1, 0)	100%	0.0%	1人 (1, 0)	100%	0.0%
応募者	0人	-	-	27人 (12, 20)	44.4%	74.1%	7人 (5, 4)	71.4%	57.1%	2人 (2, 1)	100%	50.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

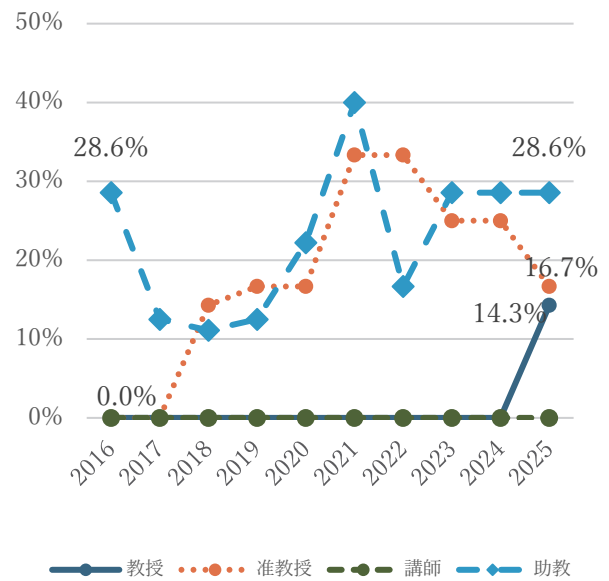
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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。

### 活動内容

#### 1) 各種セミナーの開催

当機構の広報戦略室が主体となり、これまでシリーズとして令和 5 年 3 月からダイバーシティセミナーを行ってきている。今年度は 9 月に第 4 回 ToMMo ダイバーシティセミナー「『色のふしぎ』と不思議な社会」を開催し、色覚の多様性について、科学的な知見、遺伝差別の問題、色覚検査の問題点などを含め講演いただき、機構関係者や他部局の方のみならず一般の方も参加されたセミナーとなった。なお本セミナーシリーズでは手話通訳を行っている。

また、12 月には職場のハラスメント、カスタマーハラスメントについて講演会が行われた。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。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。

#### 2) TUMUG 支援事業等の活用

当機構では、平成 29 年度から、スキルアップ経費、スタートアップ研究費等の TUMUG 支援事業に 30 回近く採択いただいている。今年度は、スタートアップ研究費の支援を新たにいただいております、支援事業が定着やキャリアアップの一助となっている。

#### 3) 事業運営における多様な職員の活躍

当機構が県内 7 か所に設置した地域支援センターにおいては、研修・試験を経て認定された ToMMo ゲノム・メディカルリサーチコーディネーター (GMRC) が、コホート調査における研究参加者の同意取得、生体試料収集や生理学的検査等を担当している。令和 8 年 1 月現在、112 名の ToMMo GMRC のうち 107 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。

### 部局長より

東北メディカル・メガバンク事業の推進には、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貢献している。今後も多様な人材が、それぞれの条件に合わせてキャリアアップしていけるように、環境整備に努めていく所存である。それらの取り組みを通じて、本学全体の DEI 推進にも貢献していきたい。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

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。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 16 の室・5 の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 4 名の副機構長のうち 2 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。

### ②外国人教員・留学生

募集内容によっては国際公募を行うなどしている。

### ③障がいのある方への合理的配慮について

歩行の支援となる廊下のマーカー設置、弱視の支援となる拡大読書器、目の障がいによる羞明（光過敏）の対策のためのデスクパーティションを導入している。また、難聴の支援となる文字起こしアプリの利用を検討している。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

特に多様な人材の募集において、機構の主な業務がコホート事業であることもあり、アピールの場面において、業務内容の説明に工夫が必要であることなどが考えられる。

## 3. 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・充実にも努めていく。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	3名／8名中（37.5%）	2名／7名中（28.6%）	2名／7名中（28.6%）
准教授	2名／6名中（33.3%）	2名／6名中（33.3%）	2名／6名中（33.3%）
講師	4名／10名中（40.0%）	4名／10名中（40.0%）	4名／10名中（40.0%）
助教	10名／17名中（58.8%）	10名／17名中（58.8%）	10名／17名中（58.8%）
助手	1名／2名中（50.0%）	1名／2名中（50.0%）	1名／2名中（50.0%）
計	20名／43名中（46.5%）	19名／42名中（45.2%）	19名／42名中（45.2%）
計(助手除く)	19名／41名中（46.3%）	18名／40名中（45.0%）	18名／40名中（45.0%）
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	2名／5名中（40.0%）	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	3名／25名中（12.0%）	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…機構長、副機構長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…部門長、副部門長、地域支援センター長、副センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名／8名中（0.0%）	0名／7名中（0.0%）	0名／7名中（0.0%）
准教授	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）	0名／6名中（0.0%）
講師	0名／10名中（0.0%）	0名／10名中（0.0%）	0名／10名中（0.0%）
助教	2名／17名中（11.8%）	2名／17名中（11.8%）	2名／17名中（11.8%）
助手	0名／2名中（0.0%）	0名／2名中（0.0%）	0名／2名中（0.0%）
計	2名／43名中（4.7%）	2名／42名中（4.8%）	2名／42名中（4.8%）
計(助手除く)	2名／41名中（4.9%）	2名／40名中（5.0%）	2名／40名中（5.0%）
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／5名中（0.0%）	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名／25名中（0.0%）	-	-

- ・クロスアポイントメントは受入のみ
- ・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…機構長、副機構長
- ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…部門長、副部門長、地域支援センター長、副センター長

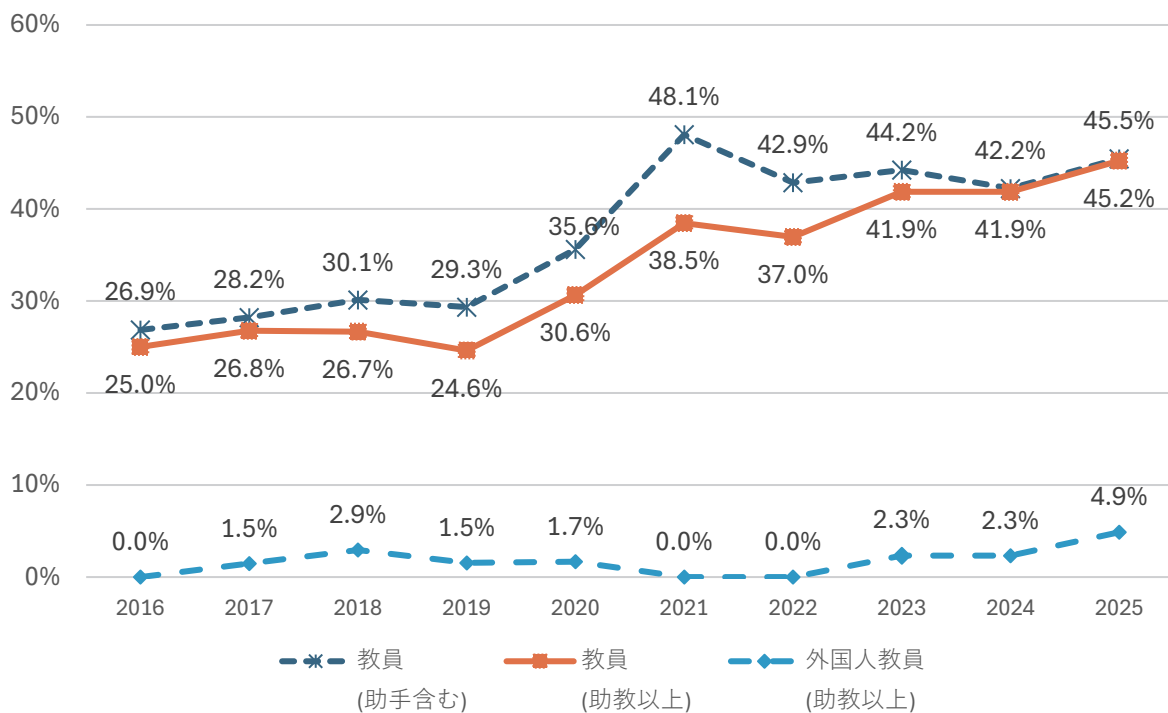
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

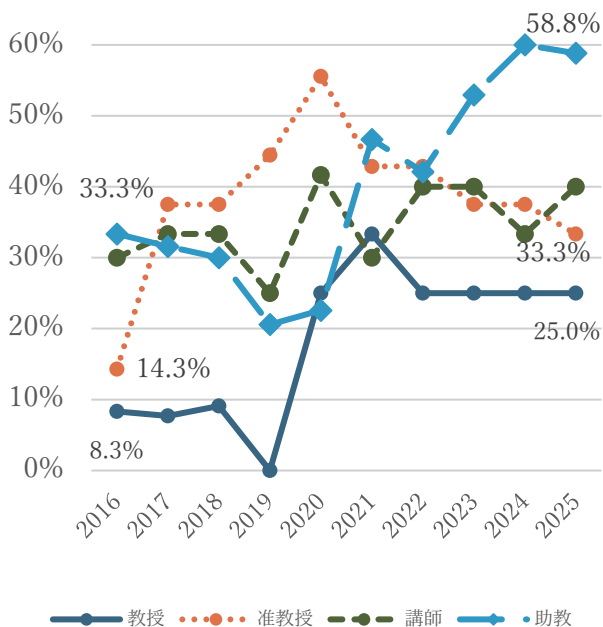
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	-	-	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	3人 (1,1)	33.3%	33.3%
応募者	0人	-	-	2人 (0,0)	0.0%	0.0%	1人 (0,0)	0.0%	0.0%	5人 (3,2)	60.0%	40.0%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

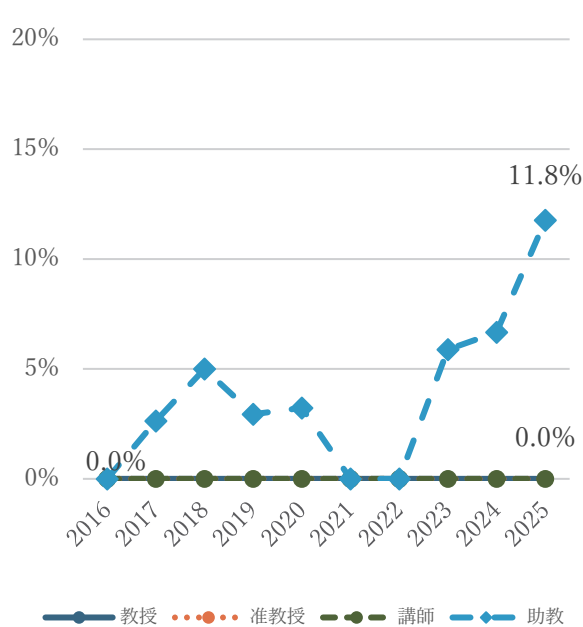
・女性教員・外国人教員の比率



・女性教員の職位別比率



・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

部局長より

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

星の子保育園の在園者数は前年度とほぼ変わらないが、受け入れ対象を病院に属する職員等に限定するなど利便性を上げる取り組みを継続して行っている。

また、2024年4月からの医師の働き方改革が本稼働し、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。

1. DEI 推進に関する実施状況および成果

2024年度との比較（今年度分は文末に記載）

職名	2024年3月31日	2025年5月1日	増減
教授	0% (0名/7名)	26.7% (4名/15名)	大幅増
准教授	5% (1名/19名)	7.7% (2名/26名)	微増
講師	12% (8名/65名)	13.5% (10名/74名)	微増
助教・助手	30% (92名/307名)	34.0% (107名/315名)	増加
全体(助教・助手含む)	26% (101名/398名)	28.6% (123名/430名)	増加
上位職(助教・助手除く)	10% (9名/91名)	13.9% (16名/115名)	増加

※比較には資料内で共通する条件である「クローポ（受入）・業務委託を除く」数値を使用

全体的な傾向として、すべての職位において女性比率が上昇しており、特に教授職と助教・助手層での増加が顕著である。

2. 具体的な対策

① 女性教員

本学で行う女性限定国際公募に病院もエントリーしており、3月に公募を開始する予定である。

② 育児支援

保育施設:

- (1) 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。実務者による会議では入園者の決定や保育園設備の充実などについての協議を年に 7-8 回行い、よりよい環境整備を目指している。今年度は仙台市等の規定に倣い、第 2 子以降育休中に上の子を継続して保育園に預けられる期間を、「原則として下の子の 1 歳の誕生日の前日が属する月の末日まで」の文言に加え、「さらに申請により 6 か月の再延長を可能とする」と変更した。
- (2) 「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、病児保育室 HP 改訂を今年度も進め、より利用者が使いやすくなるよう引き続き工夫を継続している。

## 男性育児休暇

昨年の実績報告書において課題とされていた男性教員の育休，出産養育休暇の取得者数について，今年度は昨年度の2倍を超える，14名が取得した。

### ③ キャリア継続支援

- (1) 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。
- (2) 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た。当院は、B水準および連携B:地域医療確保暫定特例水準(年1,860時間/月100時間)を施行中である。このために勤怠管理のDX化を進め、基準を超えた超過勤務者には厚労省の指針に従って各科の担当医を決め、面接指導を実施している。
- (3) 医学系研究科主催の研究力強化WGによる若手研究者のためのネットワーキングイベントでは、病院勤務の研究者の参加や子育て世代の参加を容易にするため、複数の時間帯に分ける工夫を行っている。これにより様々な立場の研究者、医師、大学院生がつながる機会を提供している。
- (4) 今年度も医学生への啓発活動として、医学科1年生対象の、男女共同参画・ワークライフバランス講義が行われた。

### ④ 障がいのある方への合理的配慮について

2024年には、障がい者雇用促進のため、外注していた業務を内製化し、本院で障がい者を雇用することを検討している段階であったが、2025年度は障がい者雇用を開始した。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

国際卓越大学院への選定により、さまざまなDEI活動を行いやすい素地はできてきたと思われる。一方で、研究者、医師の臨床、研究、教育に利用できる時間の確保は難しく、更なるタスクシフトが必要である。しかし、全国的な大学病院の財政難により、必要な資金が投入できていない場面も多くみられる。

## 3. 次年度の具体的対応策

タスクシフトや、DX、AIの活用、LEANの更なる推進により、人件費の高騰を抑え、本当に必要などころに、必要な資金を確保し充填していく必要がある。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	4名／16名中(25.0%)	4名／15名中(26.7%)	0名／6名中(0.0%)
准教授	2名／26名中(7.7%)	2名／26名中(7.7%)	1名／16名中(5.9%)
講師	10名／74名中(13.5%)	10名／74名中(13.5%)	10名／69名中(14.5%)
助教	6名／247名中(2.4%)	67名／245名中(27.3%)	62名／237名中(26.2%)
助手	40名／70名中(57.1%)	40名／70名中(57.1%)	40名／70名中(57.1%)
計	124名／433名中(28.6%)	123名／430名中(28.6%)	113名／399名中(28.3%)
計(助手除く)	84名／363名中(23.1%)	83名／360名中(23.1%)	73名／329名中(22.2%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／0名中(—)	—	—
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名／6名中(0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>・・・病院長、総括副病院長、副病院長は、医学部等の所属となるため、0名としている。

・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>・・・診療科長、部長等(医学部、歯学部の兼務以外の数値)

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	0名／16名中(0.0%)	0名／15名中(0.0%)	0名／6名中(0.0%)
准教授	1名／26名中(3.8%)	1名／26名中(3.8%)	1名／16名中(6.3%)
講師	0名／74名中(0.0%)	0名／74名中(0.0%)	0名／69名中(0.0%)
助教	0名／247名中(0.0%)	0名／245名中(0.0%)	0名／237名中(0.0%)
助手	1名／70名中(1.4%)	1名／70名中(1.4%)	1名／70名中(1.4%)
計	2名／433名中(0.5%)	2名／430名中(0.5%)	2名／393名中(0.5%)
計(助手除く)	1名／363名中(0.3%)	1名／360名中(0.3%)	1名／329名中(0.3%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名／0名中(—)	—	—
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	0名／6名中(0.0%)	—	—

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>・・・病院長、総括副病院長、副病院長は、医学部等の所属となるため、0名としている。

・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>・・・診療科長、部長等(医学部、歯学部の兼務以外の数値)

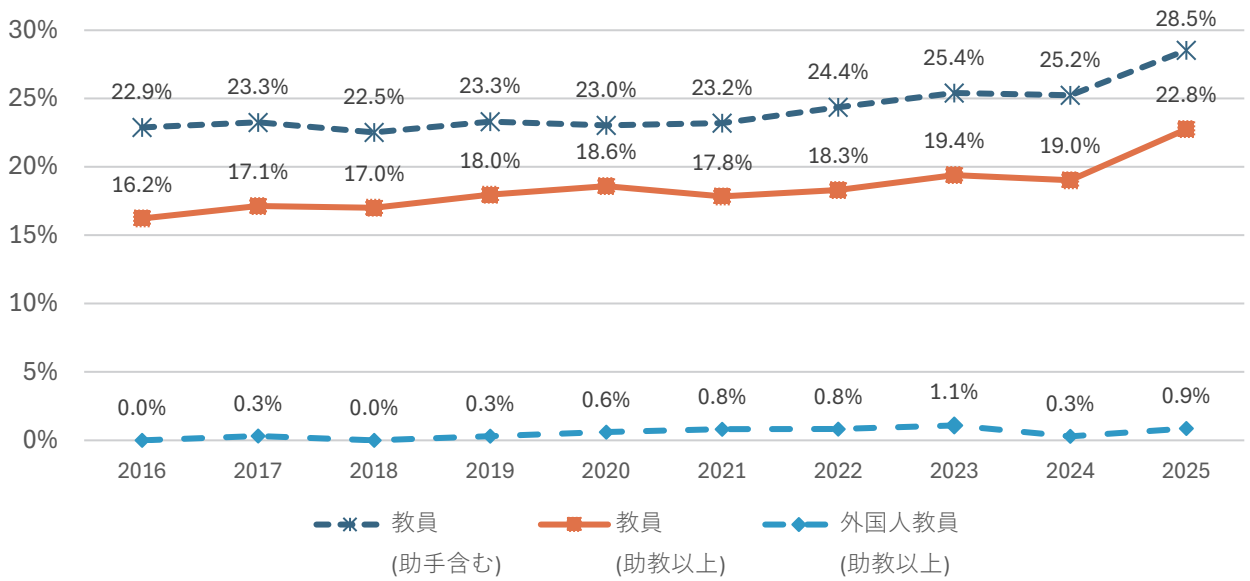
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

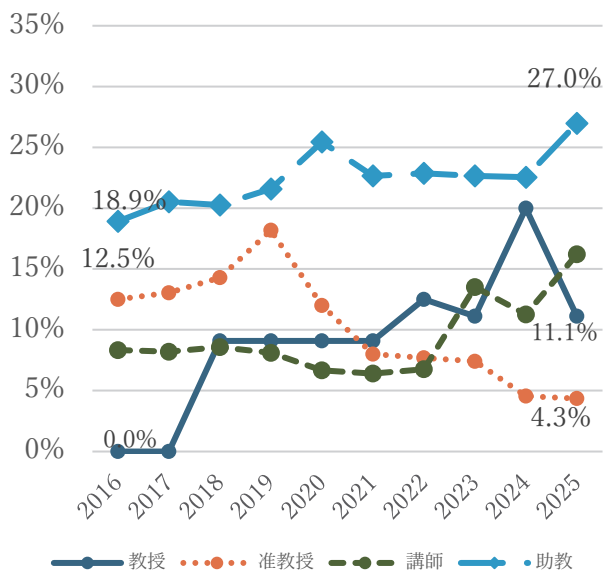
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	0人	—	—	0人	—	—	0人	—	—	0人	—	—
応募者	0人	—	—	0人	—	—	0人	—	—	0人	—	—

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

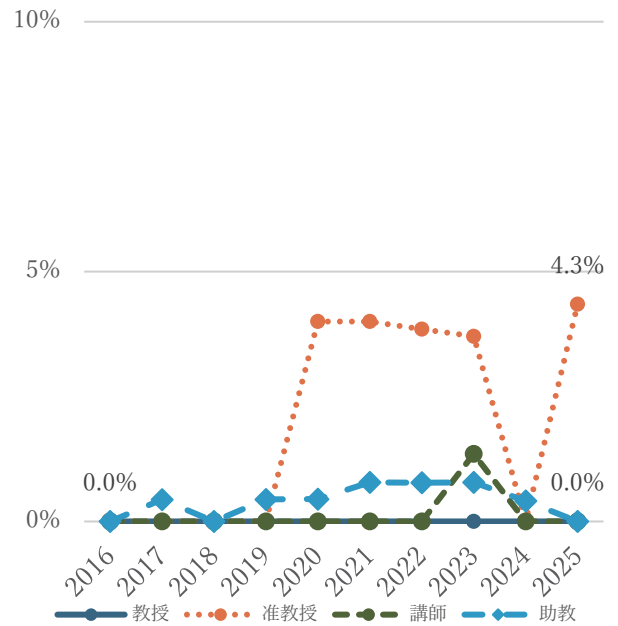
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度 5 月 1 日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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、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、各業務センターの活動を通じて本学全体の DEI 推進に貢献する取組も行っている。

今年度各業務センターで実施した活動のなかで DEI 推進に貢献する主な内容は次の通りである。

### 1. 学生相談・特別支援センター

- ・ 留学生、障害のある学生、性的マイノリティ学生を含む来談学生への個別支援
- ・ 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 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2回 本学における修学上の合理的配慮の基本的な考え方及び実際の対応について
  - 第3回 学生対応・学生支援のコツを学ぶ：「教職員のための学生支援ガイドブック」から
  - 第4回 大学における防災と障害のある学生の災害時対応について
- ・ 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」を実施
- ・ バリアフリー化や多様な性に関する学内環境整備への協力
- ・ 障害のある学生の災害時対策に関する体制整備
- ・ 障害のある学生の修学支援を行う学生サポーターの育成

### 2. グローバルラーニングセンター

- ・ 留学生の受け入れおよび留学生支援
- ・ 留学生生活調査の実施
- ・ DEI をテーマとした国際共修授業やセミナーの開講
- ・ 学生相談・特別支援センターと連携した障害のある外国人留学生や性的マイノリティ学生の支援
- ・ DEI 推進センターと連携した DEI 推進をテーマとした共同研究の実施

### 3. 言語・文化教育センター

- ・ 多様な国籍の教員が効果的に教育を行える環境の整備
- ・ 女性教員や外国籍教員の積極的な採用
- ・ 留学生を積極的に TA（ティーチング・アシスタント）として採用
- ・ 複言語・複文化能力の育成を目指した授業の実施
- ・ 多様な背景を持つ学生に配慮した教材開発と教育方法の実施

### 4. キャリア・社会連携支援センター

- ・ 日本の企業に就職を希望する外国人留学生を対象としたキャリア形成支援を多数実施
  - 多言語によるキャリア相談（日本語・英語・中国語の3言語で月10コマ実施）
  - 外国人留学生対象のウエルカムウィーク（共催・4月と9月の2回実施）
  - 外国人留学生対象ビジネスマナー講座（2回実施）
  - 夏のインターンシップに向けたエントリーシート書き方セミナー
  - 外国人留学生対象夏のインターンシップ説明会

- 外国人留学生対象ジョブフェア
- 外国人留学生のための内定報告会
- 外国人留学生対象：就職活動対策セミナー（共催1回、独自開催1回）
- 外国人留学生対象：SPI 対策講座（2回実施）
- 冬のインターンシップに向けたエントリーシートの書き方講座
- 外国人留学生対象冬のインターンシップ説明会
- 外国人留学生のための面接・GD 対策講座
- 台湾大学からの留学生を対象とした日本におけるキャリア形成講座
- 外国人留学生のための OBOG 交流会
- 外国人留学生のためのプレインターンシップバスツアー（2回実施）
- 外国人留学生のためのキャリア日本語講座（5回実施）
- 留学生対象個別面接対策講座（2回実施）
- 英語スピーカーのための就職活動対策講座（2回実施）
- 双葉町・富岡町フィールドワーク（ボランティア活動支援室と共催）
- ・ 障害のある（と思われる）学生や LGBTQ+ 学生を対象としたキャリア形成支援を実施
  - 障害のある（と思われる）学生のためのキャリアガイダンス（共催）
  - DEI セミナー
- ・ 外国人留学生を対象とした秋のボランティアフェアでのサークル紹介

#### 5. バリューデザイン教育センター

- ・ 多様な背景を持つ学生が参加可能なバリューデザイン／アントレプレナーシップ教育の推進
  - 「スターターズプログラム」の実施（13回）
- ・ 国際的・多文化的環境での学習・協働機会の創出
  - デザイン思考・リーンスタートアップ等に関するプログラム（6回）
- ・ 多様な価値観への理解と共創を重視した教育内容の展開
  - NPO、銀行等との共創による高校生等への価値創造プログラム（2回：共催）

#### 6. 保健管理センター

- ・ 学生の健康診断において、障害や性別違和感等による配慮希望を E-mail で受け付け、個別対応を実施
- ・ タブレット端末の翻訳機能や多言語に対応したコンテンツを活用して留学生の健康診断や学生診療への対応を実施
- ・ 治療中の疾患のある留学生の治療薬の相談や市中の医療機関への紹介等の対応を実施
- ・ 第2回健康科学セミナー（主に東北地区の保健管理センター職員を対象とした講演会）において「性別違和への対応の理論と実際」を実施

#### 7. 教学共創推進センター

- ・ 「第7回 東北大学の教育と学修成果に関する調査」（2024年度実施）の中で、本学における第一世代学生（＝家族に大卒者がいない学生）の比率及び状況に関するデータを収集し分析
- ・ グローバルラーニングセンターと共同し、FGL 修了生に対して「第7回 東北大学の教育と学修成果に関する調査」を実施し（2025年9-10月）。関連委員会で結果報告
- ・ 毎年実施の「学生生活調査」について、一般学生と留学生について経年的なデータ比較ができるように「教学基礎データ集」を作成し、学務審議会等に配布

## 部局長より

今年度の本機構の女性構成員比率は、昨年度を上回る高水準となっている。内部組織の長および副長に占める比率も 38.9%であり、上位職でも多数の女性教員が活躍している。外国人教員も今年度は 2 名採用しているほか、障がいのある職員も在籍しており、多様な属性を持つ教職員が活躍する部局となっている。

また、各業務センターの活動を通じた DEI 推進に貢献する取組も年々充実してきている。本機構が担う全学的な教育および学生支援の活動を通じて、今後も本学全体の DEI 推進に貢献していきたい。

## 1. DEI 推進に関する実施状況および成果

### ①女性教員・大学院生

2025 年度の高度教養教育・学生支援機構における女性構成員の比率は、全体で 39.8%と、昨年度よりもさらに上昇した。また、教授職で 37.5%、内部組織の長および副長で 38.9%と、上位職での女性教員の活躍が進んだ。新規採用者における女性比率も、教授で 33.3%、准教授では 60.0%といずれも高い比率であり、成果は順調であった。

### ②外国人教員・留学生

2025 年度の外国人教員の比率は、20.5%であり、新規採用者における外国人比率は、教授で 33.3%、講師で 50.0%と、いずれも高い水準であった。高度教養教育・学生支援機構には、以前より多くの外国人教員が在籍していたが、新規採用も継続的に行っていることにより、言語・文化教育のみならず、留学生支援、キャリア支援、学習支援、入試等、あらゆる分野で外国人教員が活躍するようになっている。また、高度教養教育・学生支援機構には学生は在籍していないが、前述の通り、グローバルラーニングセンターが全学の留学生受入・留学生支援を実施しており、さらに、キャリア支援センターが留学生へのキャリア支援、学生相談・特別支援センターが留学生への心理的支援を実施するなど、留学生への全学的な支援を実施している。今年度はとくに留学生へのキャリア支援において取組が充実した。

### ③障がいのある方への対応について

障がいのある職員も採用しており、採用にあたっては、居室内外をバリアフリーにするなど、働きやすい環境の整備を実施するとともに、悪天候で通勤困難となった場合は在宅勤務とするなど、継続して必要な対応を実施している。また、留学生への支援と同様に、障がいのある学生に関しても、学生相談・特別支援センター特別支援室を中心に全学的な支援を実施している。今年度は、障がいのある学生への災害時対策への取組が進んだ。

## 2. 改善・取組の上で、ハードルとなっていると思われる点

機構全体の女性教員比率や外国人教員比率は高い水準にあり、ハードルとなっていると思われる点はあまりないと思われる。各業務センターの活動を通じた全学の DEI 推進に貢献する取組についても年々充実してきており、特段の問題はないと思われる。

## 3. 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、女性教員や外国人教員の応募の増加を図る。また、障害のある学生への災害時対策など、これまで見過ごされがちであった取組を充実させていく。

#### 4. 2025年度における教員・大学院生の女性および外国人の比率（2025.5.1現在）

##### ①女性教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	6名/16名中 (37.5%)	6名/15名中 (40.0%)	5名/13名中 (38.5%)
准教授	10名/31名中 (32.3%)	10名/31名中 (32.3%)	10名/28名中 (35.7%)
講師	10名/14名中 (71.4%)	10名/14名中 (71.4%)	9名/11名中 (81.8%)
助教	4名/19名中 (21.1%)	4名/19名中 (21.1%)	2名/15名中 (13.3%)
助手	3名/3名中 (100%)	3名/3名中 (100%)	3名/3名中 (100%)
計	33名/83名中 (39.8%)	33名/82名中 (40.2%)	29名/70名中 (41.4%)
計(助手除く)	30名/80名中 (37.5%)	30名/79名中 (41.8%)	26名/67名中 (38.8%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	7名/18名中 (38.9%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…機構長、副機構長 ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…センター長、副センター長

##### ②外国人教員

☆は前年度より改善した事項

	総数	クローポ・ 業務委託除く	特任・クローポ・ 業務委託を除く
教授	2名/16名中 (12.5%)	2名/15名中 (13.3%)	2名/13名中 (15.4%)
准教授	9名/31名中 (29.0%)	9名/31名中 (29.0%)	7名/28名中 (25.0%)
講師	5名/14名中 (35.7%)	5名/14名中 (35.7%)	4名/11名中 (36.4%)
助教	1名/19名中 (5.3%)	1名/19名中 (5.3%)	1名/15名中 (6.7%)
助手	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)	0名/3名中 (0.0%)
計	17名/83名中 (20.5%)	17名/82名中 (20.7%)	14名/70名中 (20.0%)
計(助手除く)	17名/80名中 (21.3%)	17名/79名中 (21.5%)	14名/67名中 (20.9%)
部局などの長および副長* <sup>1</sup>	0名/3名中 (0.0%)	-	-
内部組織の長および副長* <sup>2</sup>	1名/18名中 (5.6%)	-	-

・クロスアポイントメントは受入のみ

・部局などの長および副長\*<sup>1</sup>…機構長、副機構長 ・内部組織の長および副長\*<sup>2</sup>…センター長、副センター長

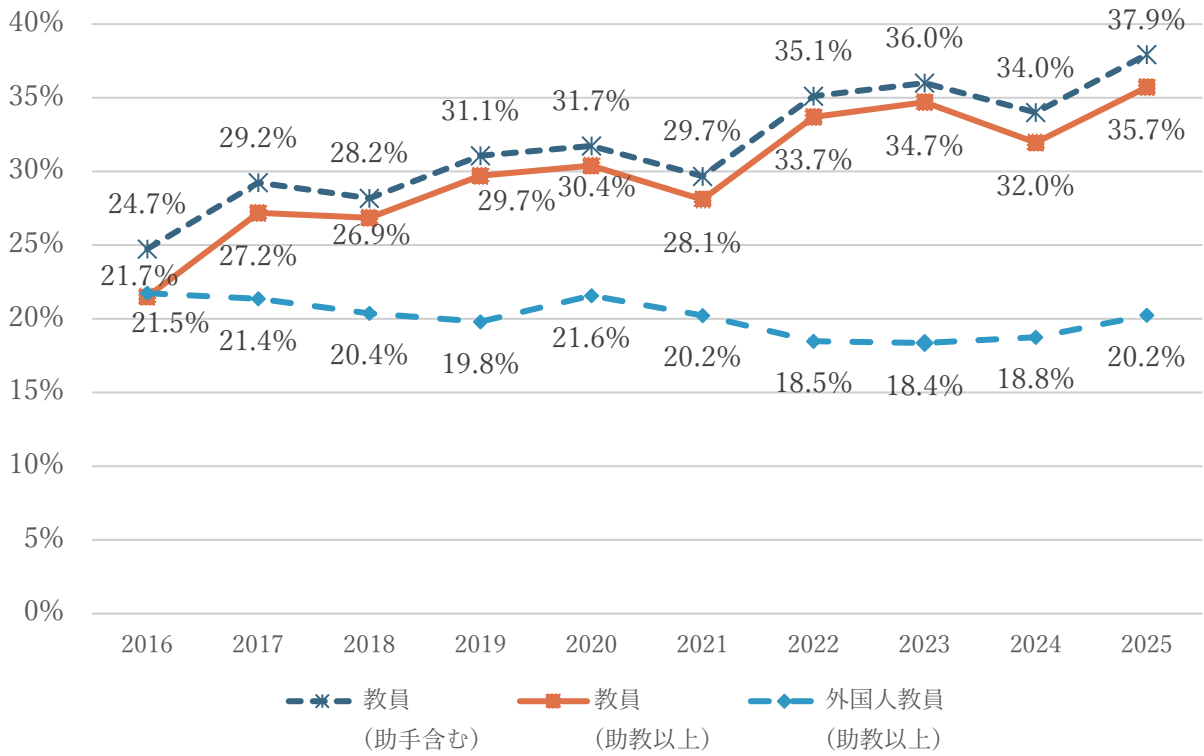
#### 5. 2025年度新規採用における公募時の女性・外国人応募比率

助教以上を計上、クローポ(受入)・業務委託は除く

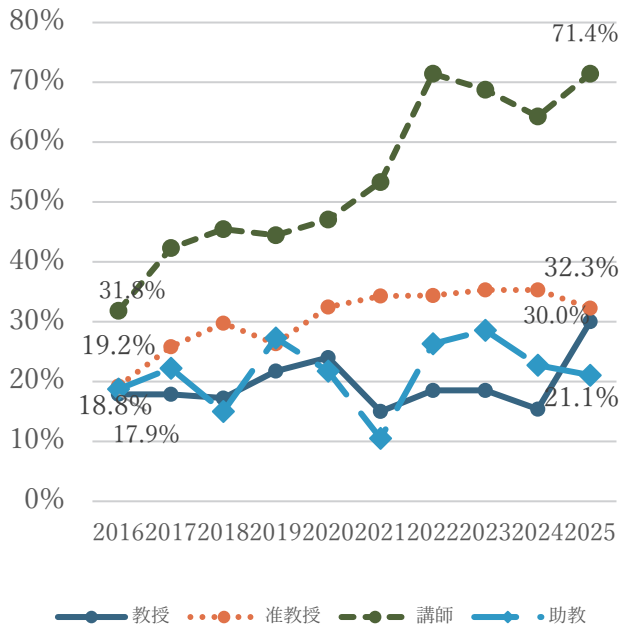
	教授			准教授			講師			助教		
	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率	総数 (女性,外国人)	女性 比率	外国人 比率
採用者	3人 (1, 1)	33.3%	33.3%	5人 (3, 0)	60.0%	0.0%	2人 (0, 1)	0.0%	50.0%	1人 (1, 0)	100%	0.0%
応募者	9人 (6, 3)	66.7%	33.3%	49人 (26, 11)	53.1%	22.0%	74人 (22, 61)	29.7%	82.4%	45人 (17, 34)	37.8%	75.6%

## 6. 在籍女性教員・外国人教員比率の推移

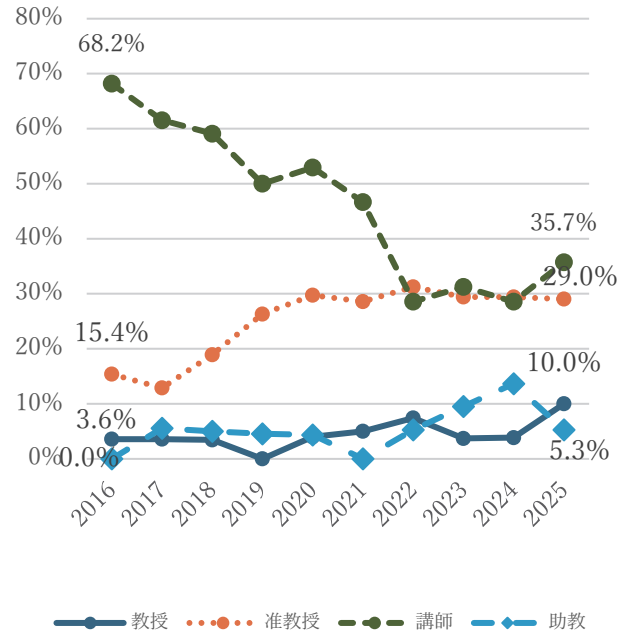
### ・女性教員・外国人教員の比率



### ・女性教員の職位別比率



### ・外国人教員の職位別比率



各年度5月1日、クロスアポイントメント(受入)・業務委託を除く数値

## 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 2025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 (%)	外国人職員数 (内数)	外国人職員比率 (%)
階層別研修	初任者研修（4月）	91名	65名	71.4%	3名	3.3%
	初任者フォロー研修（10月）	90名	64名	71.1%	4名	4.4%
	中堅職員研修（6月）	21名	12名	57.1%	0名	0.0%
	主任研修（5月）	33名	23名	69.7%	0名	0.0%
	プレマネジメント研修（2026年3月）	29名	9名	31%	0名	0.0%
	係長研修（12月）	40名	15名	37.5%	1名	2.5%
	課長補佐研修（9月）	29名	12名	41.4%	0名	0.0%
	新任管理者等研修（4月）	31名	14名	45.2%	0名	0.0%
その他の研修	自己啓発研修（eラーニング）	178名	123名	69.1%	2名	1.1%
	職員がやる気になる「英語学習法セミナー」	168名	119名	70.8%	10名	6%
	東北大学職員英語研修（6月～1月）	36名	29名	80.6%	0名	0.0%
	東北大学職員英語研修 TOEIC対策アプリ（7月～1月）	121名	67名	55.4%	0名	0.0%
	英語スキルアップ研修（10月～12月）	24名	23名	95.8%	0名	0.0%

### 事務系職員の人事

#### 1 採用状況

2025年度の本学事務系職員の新規採用数は91名である。そのうち、女性職員は72名であり、新規採用者全体に占める割合は79.1%となっている。また、外国人職員が新規採用者全体に占める割合は3.3%となっている

#### 2 職種別職員在職状況

2026.1.1現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)	外国人職員数 (内数)	外国人職員比率 (%)
部長	15名	2名	13.3%	0名	0.0%
次長	6名	2名	33.3%	0名	0.0%
課長・事務長	71名	13名	18.3%	0名	0.0%
課長補佐等	105名	26名	24.8%	0名	0.0%
係長等	323名	103名	31.9%	2名	0.6%
主任	264名	158名	59.8%	0名	0.0%
一般職員	301名	207名	68.8%	20名	6.6%
再雇用職員	9名	5名	55.6%	0名	0.0%
計	1094名	516名	47.2%	22名	2.0%

## 技術系職員の人事

### 1 採用状況

2025年度の本学技術系職員の新規採用数は7名である。そのうち、女性職員は3名であり、新規採用者全体に占める割合は42.9%となっている。

また、外国人職員は1名であり、新規採用者全体に占める割合は14.3%となっている。

### 2 職種別職員在職状況

2026.1.1 現在

職種	全体数	女性職員数 (内数)	女性職員比率 (%)	外国人職員数 (内数)	外国人職員比率 (%)
技術一般職員	15名	6名	40%	1名	6.7%
技術主任	73名	16名	21.9%	0名	0%
技術専門職員	166名	38名	22.9%	1名	0.6%
技術専門員	30名	5名	16.7%	0名	0%
上席技術専門員	13名	0名	0%	0名	0%
統括技術専門員	1名	1名	100%	0名	0%
再雇用職員	4名	0名	0%	0名	0%
計	302名	66名	21.9%	2名	0.7%

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、博士号取得者等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2026年度(令和8年)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、大学経営の企画立案に積極的に参画し、大学経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。

## 障がい者雇用の推進

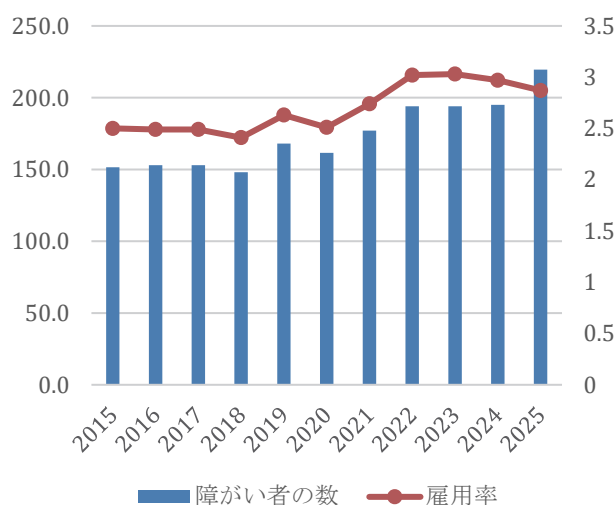
### 1 採用状況

DEI推進を先導する大学として、本学では全学で障がい者雇用の促進に取り組んでいる。

本学の障がい者雇用状況の推移は以下のとおりであり、法定雇用率達成のため、部局での雇用促進に加え、知的障がい者から構成される環境美化作業チーム「ぶる～みん」の体制拡大等の雇用促進施策を継続的に実施してきた。これらの取り組みにより、2025年6月1日現在の障害者雇用率は2.87%となり、法定雇用率(2.8%)を達成するに至っている。

障がい者雇用状況(2015-2025)

年度	障がい者の数*	雇用率(%)
2015	151.5	2.5
2016	153	2.49
2017	153	2.49
2018	148	2.41
2019	168	2.63
2020	161.5	2.51
2021	177	2.74
2022	194	3.02
2023	194	3.03
2024	195	2.97
2025	219.5	2.87



\*障がい者の数：障害者雇用促進法に基づく障害者雇用状況報告による算定数であり、実人数とは異なる

## 2 障害者雇用率制度と今後の課題

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用率制度により、事業主には障がい者の積極的な採用が法的義務として課せられており、事業主は、毎年6月1日現在の雇用状況を公共職業安定所長に対して報告することとされている。

2026年7月からは法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定であり、現在の雇用水準を維持するだけでは将来的に法定雇用率を下回ることが見込まれ、より一層障がい者雇用を推進していく必要がある。

## 3 障がい者雇用推進に向けた取り組み

### ① 各部局における採用

毎年6月1日現在の部局ごとの雇用割当数を設定し、各部局が主体となって雇用割当数達成に向けた採用活動を展開している。採用活動にあたっては、ハローワーク等が主催する就職面接会への参加のほか、本学独自の面接会を実施している。また、障がいのある職員を採用した部局に対しては、障害者雇用奨励経費（月5万円を3年間支給）などの財政的支援を行っている。2025年度には障害者雇用促進セミナーを開催し、受け入れを行う職員の理解促進を図った。

### ② 本部事務機構における取り組み

知的障がい者から構成される環境美化作業チーム「ぶる～みん」では、2025年4月1日付で4名を新規採用することで青葉山キャンパスのスタッフを増員し、現在は8チーム・65名体制で各キャンパスの環境維持に貢献している。さらに、2026年度には、本部事務機構の事務補助業務を担うチームの新設を予定している。特別支援学校からの職場実習生の受け入れも積極的に実施しており、清掃業務に留まらない職域の拡大と、更なる雇用拡大に向けた基盤整備を進めている。

2025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

2025年4月1日現在

◎	副学長(ダイバーシティ担当)		田中 真美
	副理事 (DEI推進担当)		秋山 正幸
○	総長特別補佐 (DEI推進担当)		梅津 理恵
	文学研究科	准教授	呂 沢宇
	教育学研究科	准教授	李 仁子
	法学研究科	教授	蘆立 順美
	経済学研究科	教授	西出 優子
	理学研究科	教授	大野 泰生
	医学系研究科	教授	青木 洋子
	歯学研究科	教授	服部 佳功
	薬学研究科	准教授	有村 奈利子
	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	坂巻 康司
	情報科学研究科	准教授	坂田 邦子
	生命科学研究科	准教授	大原 慎也
	環境科学研究科	教授	壹岐 伸彦
	医工学研究科	教授	石川 拓司
	金属材料研究所	教授	淡路 智
	加齢医学研究所	教授	千葉 奈津子
	流体科学研究所	准教授	鈴木 杏奈
	電気通信研究所	准教授	吹留 博一
	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	泉 貴子
	東北アジア研究センター	准教授	石井 敦
	病院	教授	大田 千晴
	材料科学高等研究所	教授	藪 浩
	東北メディカル・メガバンク機構	准教授	元池 育子
	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
○	DEI推進センター	教授	佐々木 成江
	DEI推進センター	講師	李 善姫
	人事企画部	部長	芳賀 昌史
	学際科学フロンティア研究所	准教授	丹羽 伸介

◎委員長

○副委員長

※男性、女性ともに委員の10分の3が必要  
 15名(42.4%)  
 18名(57.6%)  
 33名

## ○国立大学法人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規程

平成13年3月19日

規第15号

## 国立大学法人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規程

(設置)

第1条 国立大学法人東北大学（以下「本学」という。）に、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（多様性、公正性及び包摂性を尊重した教育、研究及び就労環境の実現をいう。以下「DEI」という。）に係る施策を推進するため、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 委員会の所掌事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 DEIに関する現状の自己評価及びその公表に関する事項
- 二 DEIのために必要な啓発活動に関する事項
- 三 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組織、人事、予算その他運営に関する重要事項
- 四 その他DEIに関する重要事項

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 総長が指名する理事又は副学長
  - 二 総長が指名する副理事又は総長特別補佐
  - 三 各研究科の教授、准教授又は講師 各1人
  - 四 各附置研究所（東北アジア研究センターを含む。）の教授、准教授又は講師 各1人
  - 五 病院の教授、准教授又は講師 1人
  - 六 材料科学高等研究所の教授、准教授又は講師 1人
  - 七 東北メディカル・メガバンク機構の教授、准教授又は講師 1人
  - 八 高度教養教育・学生支援機構の教員 1人
  - 九 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教員 1人
  - 十 人事企画部長
  - 十一 その他委員長が必要と認めた者 若干人
- 2 男女いずれか一方の委員の数は、当分の間、委員の総数の10分の3未満であってはならない。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長2人を置き、委員長は前条第1号に掲げる委員のうちから総長が指名する者をもって充て、副委員長は委員の互選によって定める。

- 2 委員長は、委員会の会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(委嘱)

第5条 第3条第1項第3号から第9号まで及び第11号に掲げる委員は、総長が委嘱する。

(任期)

第6条 第3条第1項第3号から第9号まで及び第11号に掲げる委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前項の委員は、再任されることができる。

(資料の提出その他の協力)

第7条 委員会は、その所掌事項を遂行するため必要があると認めるときは、部局の長に対して、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。

2 委員会は、その所掌事項を遂行するため特に必要があると認めるときは、部局の長以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、人事企画部において処理する。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営等に関し必要な事項は、委員会が定める。

附 則

この規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則 (平成14年4月1日規第26号改正)

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 (平成14年11月19日規第160号改正)

この規程は、平成14年11月19日から施行し、改正後の第3条第1項、第4条第1項、第5条及び第6条第1項の規定は、平成14年11月6日から適用する。

附 則 (平成16年4月1日規第101号改正)

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年4月1日規第56号改正)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成18年4月26日規第91号改正)

1 この規程は、平成18年4月26日から施行し、改正後の第3条第4号及び第5号の規定は、平成18年4月1日から適用する。

2 この規程施行の際現に改正前の第3条第4号に規定する委員（以下「改正前の委員」という。）である者は、それぞれ改正後の第3条第4号に規定する委員として委嘱されたものとみなし、その任期は、第6条第1項本文の規定にかかわらず、改正前の委員の任期の残任期間と同一の期間とする。

附 則 (平成18年11月22日規第166号改正)

この規程は、平成18年11月22日に施行し、改正後の第3条第1項、第5条及び第6条第1項の規定は、平成18年11月6日から適用する。

附 則 (平成19年4月1日規第59号改正)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年4月22日規第106号改正)

この規程は、平成20年4月22日から施行し、改正後の第3条第1項第7号及び第8条の規定は、平成20年4月1日から適用する。

附 則（平成20年6月23日規第122号改正）

- 1 この規程は、平成20年7月1日から施行する。
- 2 この規程施行の際現に改正前の第3条第1項第5号に規定する委員（以下「改正前の委員」という。）である者は、改正後の同号に規定する委員として委嘱されたものとみなし、その任期は、第6条第1項本文の規定にかかわらず、改正前の委員の残任期間と同一の期間とする。

附 則（平成21年3月13日規第12号改正）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年4月28日規第57号改正）

この規程は、平成23年4月28日から施行し、改正後の第3条第1項第8号の規定は、平成23年4月1日から適用する。

附 則（平成26年3月25日規第47号改正）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月22日規第64号改正）

この規程は、平成26年4月22日から施行し、改正後の第3条第7号及び第8条の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附 則（平成28年3月22日規第26号改正）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成30年5月8日規第74号改正）

この規程は、平成30年5月8日から施行し、改正後の第3条第1項第3号及び第4条第1項の規定は、平成30年4月1日から適用する。

附 則（平成30年9月11日規第151号改正）

この規程は、平成30年9月11日から施行し、第1条の規定による改正後の東北大学入学試験審議会規程の規定、第2条の規定による改正後の東北大学学生生活支援審議会規程の規定、第3条の規定による改正後の国立大学法人東北大学キャンパス総合計画委員会規程の規定、第4条の規定による改正後の国立大学法人東北大学男女共同参画委員会規程の規定、第5条の規定による改正後の国立大学法人東北大学教育改革推進会議規程の規定、第6条の規定による改正後の東北大学国際連携推進機構規程の規定、第7条の規定による改正後の東北大学学位プログラム推進機構規程の規定及び第8条の規定による改正後の東北大学災害復興新生研究機構規程の規定は、平成30年4月1日から適用する。

附 則（令和2年7月7日規第58号改正）

この規程は、令和2年7月7日から施行し、改正後の第3条第1項第7号、第5条及び第6条第1項の規定は令和2年4月1日から、改正後の第3条第1項第8号及び第8条の規定は令和2年7月1日から適用する。

附 則（令和4年3月29日規第17号改正）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年6月21日規第88号改正）  
この規程は、令和5年7月1日から施行する。

**2025 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****第 131 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：2025 年 5 月 30 日 (金) 13:00～13:45)

**新委員長からご挨拶**

田中新委員長より、就任の挨拶があった。

**議事****(1) 2025 年度 DEI 推進委員会委員について**

- ・委員長から、資料 1 に基づき、委員長、DEI 推進担当の副理事、総長特別補佐で構成される今年度の体制についての説明があった。
- ・副委員長の選任については、委員会規程第 4 条に基づき委員の互選によって選出される旨の説明があった。立候補や推薦の申し出はなく、委員長が梅津委員と佐々木委員を推薦し、他の委員の承認を得て両名が副委員長に就任した。新副委員長からそれぞれ挨拶があった。

**(2) DEI 推進センター教員のクロスアポイントメント**

委員長から資料 2 に基づき、説明があった。横浜国立大学より DEI 推進センターの佐々木教授に対し、クロアポの要求があり、本学 90%、横浜国立大学 10%のエフォートで 7 月 1 日開始にて協定を締結してよいかについて諮った。

**(3) DEI 推進センター特任助教（運営）の公募**

委員長から、資料 3 に基づき、DEI 推進センターで支援事業等の運営を担う特任助教（運営）の公募を行い、締め切りまでに 4 件の応募があったこと、選考にあたっては委員会での審議をお願いする予定であることを説明した。

**(4) 第 12 回澤柳記念 DEI 賞**

梅津委員から、資料 4 に基づき説明があった。

**(5) DEI 推進に向けて**

委員長から、資料 5 に基づき、DEI 推進委員会の所掌および本学の現状、女性研究者比率向上「加速支援パッケージ」について以下の説明があった。

**(6) DEI 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) 生理用ナプキンの常設について**

李委員から、生理用ナプキンの無料配布について報告があった。2024 年のトライアルを経て常設を検討していたところ、大王製紙より共同研究の成果として 2 万枚の無償提供があり、7 月 30 日・31 日のオープンキャンパスで試供品を配付することが決まった。配付時には DEI 推進センター作成のポップを掲示し、事務連絡後に各部局で数量や方法を検討して希望数を報告することとなった。試供品は 7 月中旬に各部局へ届けられる予定であり、オープンキャンパス後は常設に向けた試行を行い、使用実績や補充業務を把握しながら運用準備を進める方針である。各部局には引き続き協力をお願いしたいとの依頼があった。

**(8) その他**

- ・委員長から、2024 年度(令和 6 年度)の DEI 推進委員会報告書を 4 月上旬に各部局へ送付したことの報告があった。
- ・これまでは女性比率を主に扱っていたが、今後はより一層の DEI 推進を図るため、障害者雇用や外国人研究者に関する項目も盛り込む形へ大幅に改修する予定であり、それに伴って部局から提出いただく資料の構成も変更することを説明した。
- ・委員長から、今年度の DEI シンポジウムは 11 月頃に開催予定であることの報告があり、参加や周知をお願いする旨の発言があった。

**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 2025 年 10 月頃に開催予定である旨発言があった。

## 第132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：2025年10月24日(金) 13:00～14:30)

### 議事

#### (1) 女性限定国際公募の実施

委員長から資料1に基づき説明を行った。

・6～9月に各部局長との面談を行い、委員の先生方にも参加いただいたこと、また実施要領を作成して部局長連絡会議に諮り、10月22日に各部局へ通知したことが説明された。

・面談時からの主な変更点は、(1) 人件費支援は教授・准教授は雇用期間中、講師・助教は採用日から5年間、(2) 財源は国際卓越研究大学助成金、(3) 研究費は役職および専攻により算出、(4) 教授採用時には人事戦略会議によるヒアリングを実施する、の4点。

・実施を希望する部局は希望調書提出後に公募要項を作成し部局ウェブサイトへ掲載し、全学公募要項はDEI推進センターが海外向けプラットフォームへ掲載する。

・女性限定国際公募等に関する部局長と田中副学長の面談を踏まえ、本公募の検討状況やDEI推進に関する部局内ウェブサイト整備などの進捗があれば、委員から報告を受けることとした。

#### (2) 東北大学 DEI シンポジウム

委員長から、資料2に基づき報告があった。

#### (3) 第12回澤柳記念 DEI 賞の選考結果

委員長から、資料3に基づき報告があった。

#### (4) 第9回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩賞」

委員長から、資料4に基づき報告があった。

#### (5) 令和8年度(2026年度)大学入学共通テスト時における一時預かり(託児)

委員長から、資料5に基づき説明があった。

#### (6) 女性活躍・男女共同参画の重点方針2025(女性版骨太の方針2025)を踏まえた取組の推進について

佐々木委員から資料6に基づき報告があった。

#### (7) 手話に関する施策の推進に関する法律の施行について

委員長から資料7に基づき説明があった。

#### (8) DEI あんしんプロジェクト

委員長から資料9に基づき説明があった。

#### (9) DEI 推進センターからの報告

李委員から資料9に基づき説明があった。

#### (10) その他

・委員長から、12月中旬頃に各部局へ「2025年度 DEI 推進委員会報告書」の作成依頼を行う予定である旨の発言があった。

#### 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2026年3月頃に開催予定である旨、発言があった。

## 第133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：2026年3月17日(火) 11:00～11:40)

### 審議事項

#### (1) 東北大学サイエンス・アンバサダー実施細則の改正

委員長から資料1に基づき、副学長の担当を「広報・男女共同参画」から「ダイバーシティ」へ変更したこと、また所管センター名称を「男女共同参画推進センター」から「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」へ変更したことについて説明があった。また、勤務時間の規定を週30時間上限に一本化した旨の報告があり、承認された。

#### (2) DEI推進センター教員のクロスアポイントメント

委員長から資料2に基づき、DEI推進センターの佐々木教授(横浜国立大学への派遣)および臼井教授(一橋大学からの受入)について、クロスアポイントメント協定を締結している旨の説明があった。また、両名とも協定期間を令和9年3月31日まで延長すること、エフォート率および業務内容に変更はないことが報告され、承認された。

#### (3) 第13回澤柳記念DEI賞の公募

梅津副委員長から資料3に基づき、報告があり、承認された。

### 報告事項

#### (4) DEI推進委員会報告書

佐々木副委員長から、報告があった。報告書は4月第4週頃に送付予定である旨、説明があった。また、3月23日に東京大学で開催されるシンポジウムにおいて、報告書作成時にご提供いただいた本学の女性研究者に関するデータをもとに、佐々木委員が講演を行う旨の報告があった。

#### (5) 第9回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩賞」の選考結果および授賞式・受賞講演会

梅津副委員長から資料4に基づき、第報告があった。

#### (6) DEI推進センターからの報告

李委員から、資料5に基づき、下記について報告があった。

- ① 2025年度各種支援事業の採択状況
- ② 2026年度各種支援事業
- ③ センター活動報告・活動予定
- ④ DEI推進フォーラム
- ⑤ サイエンス・アンバサダー活動報告書2025の発行

また、李委員よりTUMUG支援事業申請者増加に伴い、次年度より研究支援要員の上限額を100万円に変更したこと、新たに不妊治療を支援対象に加えること、ベビーシッター補助の新制度導入を準備中である旨の説明があった。

#### (7) 大学入学共通テスト時における一時預かり(託児)

委員長から、資料6に基づき、大学入学共通テスト時における一時預かり(託児)の利用状況について報告があった。

#### (8) その他

##### ・新委員の推薦依頼

委員長から、DEI推進委員会委員の任期は2年のため、現委員の任期は2026年3月末までとなっている旨の説明があった。次年度の新委員については、4月初めに事務方より各部局に照会をかけるので、推薦について協力をお願いしたい旨の発言があった。

##### ・次年度委員会活動について

委員長から、2026年度より、当委員会のもとにワーキンググループ(以下、WG)を設置することとした。委員にはいずれかのWGに参画いただく予定である旨の説明があった。

##### ・次回委員会の開催予定

委員長から、次回委員会は、新委員による次年度第1回の会議として2026年5月頃に開催予定である旨、説明があった。新委員確定後、日程調整のうえ、正式に通知する旨の報告があった。

##### ・佐々木副委員長から、ソニーとネイチャーが共同で実施する女性研究者向け国際賞について紹介があり、日本人受賞者がまだいないため、東北大学からの受賞者輩出を目指し、各部局

において推薦可能な研究者への声かけを依頼したい旨の説明があった。また、ロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞については、今年度の募集はすでに締め切られているが、東北大学の受賞者数が少ない状況を踏まえ、来年度の募集（例年11月頃開始）に向けて有望な大学院生への早期の声かけや準備を進め、受賞につなげていきたい旨、説明があった。

- 元池委員から、聴覚に困難のある構成員が個人で文字起こしアプリを使用している状況を踏まえ、大学として支援ツールの契約等が可能か確認したい旨の質問があった。これに対し、芳賀委員から、文字起こしを含むDX関連ツールについては利用可能なものがあるが、会議や講演会等での活用を含め、対応の可否を含めて確認する旨、回答があった。



## 2025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
2025年2月25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
2025年3月18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
2025年4月14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
2025年4月16日 ～2025年7月23日	DEI Loungeの運営（毎週水曜日）	DEI 推進
2025年4月30日 ～2025年6月27日	第12回（2025年度）澤柳記念DEI賞の募集	顕彰制度
2025年5月22日	第38回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
2025年5月28日	DEI Loungeイベント 映画観賞会『燃ゆる女の肖像』の開催	DEI 推進
2025年5月31日	2025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
2025年6月5日	第8回 仙台Iゾントクラブ 東北大学大学院女子学生国際学会発表支援事業（前期）の公募開始	次世代育成
2025年6月10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
2025年6月16日	澤柳フェロー ランチミーティング～富永悌二総長との懇談会～の開催	女性リーダー育成
2025年6月25日	DEI Loungeイベント 読書交流会「おすすめの本を1冊持ち寄って紹介しあいませんか？」の開催	次世代育成
2025年6月27日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「2. ベビーシッターおよび一時託児利用補助（第1回）」の募集	両立支援・環境整備
2025年7月29日	8月21日の「女子大生の日」を記念して、マスコットキャラクター「たまか」が誕生	次世代育成
2025年7月9日 ～2025年7月31日	DEI推進センターインターンの受け入れ（1名）	次世代育成
2025年7月16日	DEI Loungeイベント アメリカのDEIはいま？～現地日本人大学生と語るダイバーシティの現在地～の開催	DEI 推進
2025年7月28日	サイエンス・デイAWARD2025「東北大学サイエンス・アンバサダー賞」制定と表彰式	次世代育成
2025年7月30日 2025年7月31日	東北大学オープンキャンパス2025「女子中高生のための大学進学やキャリア選択に役立つ講演会&交流会」の開催	次世代育成
2025年7月30日 ～2025年7月31日	DEIあんしんPROJECT「オープンキャンパスにおける生理用ナプキン無料配布」の実施	両立支援・環境整備
2025年8月6日	2025年度第1回TUMUG Café online：科研費セミナー（人文・社会科学系）の開催	女性リーダー育成
2025年8月20日	2025年度第2回TUMUG Café online：科研費セミナー（生物・理工系）の開催	女性リーダー育成
2025年8月21日	「8月21日 女子大生の日」記念に「たまか」うちわと「伊右衛門 特茶」を配布	次世代育成
2025年8月25日	2025年 TU-UW AOS DEI関連学生交換プログラム（人文社会科学分野・自然科学分野）の公募開始	次世代育成
2025年9月1日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「4. ネクストステップ研究費（第2回）」の募集	両立支援・環境整備
2025年9月2日	第12回 澤柳記念DEI賞 授賞式・受賞者講演会の開催	シンポジウム 顕彰制度
2025年9月26日	サイエンス・アンバサダーが、「宮城県宮城第一高等学校金研見学」に対応	次世代育成
2025年9月28日	サイエンス・アンバサダーが、「仙台市太白区西多賀子ども会科学イベント」に対応	次世代育成
2025年10月2日 ～2025年12月8日	第9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
2025年10月9日	第39回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
2025年10月11日	片平まつり2025「ワクワク発見！研究所はワンダーランド」	次世代育成

日付	事項	区分
2025年10月13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
2025年10月15日	DEI推進センターニュースレター第5号を発刊	支援推進体制
2025年10月22日 ～2026年2月18日	DEI Loungeの運営（毎週水曜日）	DEI推進
2025年10月24日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「2. ベビーシッターおよび一時託児利用補助(第2回)」の募集	両立支援・環境整備
2025年11月7日	第8回 仙台 Iゾーンクラブ東北大学大学院女子学生国際学会発表支援事業（後期）の公募開始	次世代育成
2025年11月20日	東北大学DEIシンポジウム「科学技術分野の女性人材育成をどう加速できるかー日韓比較から考える課題と展望ー」の開催	シンポジウム
2025年11月26日	DEI Loungeイベント「聴覚障害のバリアをこえて、つながろうーLet's enjoy communication!」の開催	DEI推進
2025年11月28日 ～2025年12月26日	DEIあんしんPROJECT「生理用品の常設設置に向けた試行」の実施	両立支援・環境整備
2025年12月9日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「2. ベビーシッターおよび一時託児利用補助(第3回)」の募集	両立支援・環境整備
2025年12月11日	第40回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
2025年12月23日	サイエンス・アンバサダーが、山形県立山形西高等学校・大学訪問（オンライン）に対応	次世代育成
2025年12月24日	DEI Loungeイベント「Happy Holidays!! 多様なカラーでともに楽しもうーTogether, in all our colors.」の開催	DEI推進
2026年1月26日	TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）「2. ベビーシッターおよび一時託児利用補助(第4回)」の募集	次世代育成
2026年2月4日 2026年2月5日 2026年2月6日 2026年2月10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」の実施	次世代育成
2026年2月12日	第41回TUMUG Online Lunch Meetingの実施	両立支援・環境整備
2026年2月20日	2026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
2026年2月27日	DEI推進センターリーフレット（2026年度版）の発行	支援推進体制
2026年2月27日	パンフレット「サイエンス・アンバサダー活動報告2025」発行	次世代育成
2026年3月4日	2025年度サイエンス・アンバサダー報告会の開催	次世代育成
2026年3月4日	東北大学女子校友会紫蘭会・DEI推進センター共催「大隅典子教授退職記念講演会」の開催	女性リーダー育成
2026年3月10日	国際女性デー記念 東北大学学内限定映画上映会「女性の休日」の開催	女性リーダー育成
2026年3月10日	国際女性デー記念シンポジウム/第9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
2026年3月23日	DEI推進センターニュースレター第6号を発刊	支援推進体制
2026年3月下旬	ダイバーシティを基盤とする研究力強化～適正な評価を阻む 無意識のバイアスを克服するために～(2026年度版)の発行	両立支援・環境整備

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
2025年4月13日	Readin' Writin' BOOK STOREでのトークイベント「無知学は「新しい啓蒙」なのか—激動の時代に、改めて問う—」に登壇	鶴田 想人
2025年4月16日	スナックあいこ「ジェンダード・イノベーションって聞いたことありますか？」に出演	鶴田 想人
2025年4月22日	SUNDRED 学イン×フューチャーボードにて講演「性差を考慮した医療・研究開発の重要性について」	佐々木 成江
2025年4月23日	SlowNews「ジェンダード・イノベーションの潮流」にインタビューが掲載 性差分分析で追求「科学技術の恩恵をすべての人に」	佐々木 成江
2025年4月25日	(一社)東北ニュービジネス協議会主催「若者・女性・外国人の活躍推進フォーラム」にてディスカッション登壇「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを尊重する東北大学の共同参画体制」	田中 真美
2025年4月26日	IEEE Sendai WIE設立8周年記念イベント「平等？公平？男性も女性も生きやすい社会 ～目指そうジェンダーレス JAPAN～」パネリスト登壇	李 善 姫
2025年4月26日	IEEE Sendai WIE 特別講演にて講演「ジェンダード・イノベーション～性差分分析がもたらす科学技術の発展～」	佐々木 成江
2025年5月1日	月刊 理科の教育2025年5月号に短報が掲載 「科学技術分野におけるジェンダード・イノベーションとSTEM分野における女性人材育成の推進」	佐々木 成江
2025年5月19日	(株)セブンテクノロジーにて講演「ジェンダード・イノベーションのすすめ」	佐々木 成江
2025年5月23日	福井県教育委員会「ふくいGirls未来のテックリーダープロジェクト」にて福井県内の女子高生向けに講演「ジェンダード・イノベーション～性の違いを社会に生かす～」	佐々木 成江
2025年5月24日	第79回日本栄養・食糧学会大会にて講演 「ジェンダード・イノベーションによる科学技術の発展」	佐々木 成江
2025年5月28日	Blend-Gendered Innovations Initiativeの「Monthly Program第1期」にゲストアドバイザーとして参加	鶴田 想人
2025年6月	AMEDのウェブサイトにもロンダ・シービング教授 基調講演（2024年11月21日）のスライド（日本語訳）が掲載	佐々木 成江
2025年6月1日	移民政策学会年次大会<シンポジウム「大震災と移民～阪神・淡路大震災から30年～」>で報告者として登壇	李 善 姫
2025年6月2日	福井県立敦賀高校にて講演 「ジェンダード・イノベーション～性の違いを社会に生かす～」	佐々木 成江
2025年6月7日	日本「性とこころ」関連問題学会第14回学術研究大会にて講演 「科学技術分野におけるジェンダード・イノベーション」	佐々木 成江
2025年6月9日	全国ダイバーシティネットワーク組織 東北ブロック会議	田中 真美
2025年6月14日	外国人向け防災イベント 防災探宝Disaster Risk Reduction Treasure Huntを共催	李 善 姫
2025年6月19日	奈良女子大学「女性リーダー論」にて講義「理系女性リーダーシップ論②」	佐々木 成江
2025年6月20日	尚綱学院大学教養教育科目「グローバル化と異文化社会の理解について」で講演	李 善 姫
2025年6月23日	福井県立武生東高校にて講演 「ジェンダード・イノベーション～性の違いを社会に生かす～」	佐々木 成江
2025年6月23日	集英社ウェブサイト「yoi：心・体・性のウェルネスメディア」にジェンダード・イノベーションに関するインタビュー掲載 その健康データ、“男性の身体”が前提かもしれません！医学や医療を性差の視点から見直す「ジェンダード・イノベーション」とは<前編>	佐々木 成江 鶴田 想人
2025年6月23日	集英社ウェブサイト「yoi：心・体・性のウェルネスメディア」にジェンダード・イノベーションに関するインタビュー掲載 科学とバイアスの悪循環で生まれる「無知」を解決する「ジェンダード・イノベーション」の可能性<中編>	佐々木 成江 鶴田 想人
2025年6月23日	集英社ウェブサイト「yoi：心・体・性のウェルネスメディア」にジェンダード・イノベーションに関するインタビュー掲載 誰もが善意であっても、構造的に生まれる不公平がある。「ジェンダード・イノベーション」が果たす役割は？<後編>	佐々木 成江 鶴田 想人
2025年7月3日	日本農芸化学会 産学官若手交流会にて講演「未来の創り方」	佐々木 成江

日付	事項	実施者
2025年7月9日	鶴岡市ジェンダード・イノベーション職員研修会にて講演「ジェンダード・イノベーションのすすめ～多様性を包括する社会を目指して～」	佐々木 成江
2025年7月18日	福井県立藤島高等学校 志講演会にて講演「未来の創るために」	佐々木 成江
2025年8月1日	国立大学法人北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 アドバイザリーボード	田中 真美
2025年8月20日	Harper's BAZAARにジェンダード・イノベーションに関するインタビューが掲載「男女で異なる適切な治療―性差から見直す女性のヘルスケア」	佐々木 成江
2025年8月28日	STM Japan Chapter meetingにて講演「Gendered Innovations Advancing Excellence in Science and Technology」	佐々木 成江
2025年9月21日	2025年度秋 科学史・若手研究懇談会にて講演：「速報：Ignorance Unmaskedの紹介」	鶴田 想人
2025年9月25日	朝日新聞デジタル「Re:Ron」にインタビュー掲載：「私たちは何を、なぜ知らないのか？ 「無知学」で問う真実軽視の時代」	鶴田 想人
2025年9月29日	京都大学iCeMS retreat 2025にて講演「Gendered Innovations: Towards Inclusive Science and Technology」	鶴田 想人
2025年9月30日	持続可能な地域づくりをめざす担い手育成のための「かめのり多文化共生塾2025」東北研修でコメンテーター	李 善 姫
2025年10月	Historia Scientiarum 35(1)に担当小特集「Gender, Colonialism, Agnotology and the History of Science: On the Works of Londa Schiebinger」掲載（「Foreword」も執筆）	鶴田 想人
2025年10月3日	経済産業省「令和7年度フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」フェムテック普及啓発イベント パネルディスカッション登壇「自分らしく輝くために。女性のウェルビーイングと働き方～フェムテックが叶える女性が輝く職場づくり～」	佐々木 成江
2025年10月9日	淑徳与野中学・高等学校にて出張講義	松八重 一代
2025年10月18日	奈良女子大学シンポジウム「理工系女性人材の過去・現在・未来」にて講演「未来の創る」	佐々木 成江
2025年10月20日	筑波大学 女性上位職育成研修にて講演「未来の創り方」	佐々木 成江
2025年10月23日	栃木女子高校大学模擬講義「ブラックホールを探究する」およびDEI推進センターの活動紹介	秋山 正幸
2025年10月26日	Blend-Gendered Innovations Initiative主催研究アイデアソン2期実践報告会にて講演「ジェンダード・イノベーションによる科学技術の発展」	佐々木 成江
2025年10月26日	Blend-Gendered Innovations Initiativeの「研究アイデアソン第2期」にガーディアンとして参加	鶴田 想人
2025年10月29日	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））全国ダイバーシティネットワーク組織 第11回全国幹事会	田中 真美
2025年10月29日	朝日新聞 朝刊 オピニオン&フォーラムにインタビュー掲載：「「無知学」から見える世界 科学史研究者・鶴田想人さん」	鶴田 想人
2025年11月7日	(株)ユーメディア主催 TOHOKU DE&I FORUM2025 カンファレンス登壇「DEIが切り開く未来～誰もが自分らしく力を発揮できる社会になるために～」	田中 真美
2025年11月7日	経済産業省「令和7年度フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」フェムテック普及啓発イベントにて講演およびパネルディスカッション登壇「女性のウェルビーイングと働き方～仙台の企業・自治体の取り組みとフェムテック～」	佐々木 成江
2025年11月12日	日本産学フォーラム国際シンポジウムの分科会「ジェンダード・イノベーション―新たな気付き」にリソースパーソンとして登壇	鶴田 想人
2025年11月15日	仙台市男女共同参画意見をもらう会 ～次期男女共同参画せんだいプラン策定に向けて～「仙台市の男女共同参画推進のための計画のあり方について（中間報告）」市民説明会 仙台市男女共同参画審議会会長として出席	田中 真美
2025年11月17日	女性人権機構読書会にて発表：「編者に聞く『ジェンダード・イノベーションの可能性』」	鶴田 想人
2025年11月18日	Fun and Wave未来仙台プロジェクトにて講演「ジェンダード・イノベーションで地域を変える～モヤモヤをワクワクに変える視点転換～」	佐々木 成江
2025年11月25日	河北新報「科学研究や技術開発の現場に女性特性の反映不十分 仙台で勉強会 東北大学教授が講演」	佐々木 成江

日付	事項	実施者
2025年11月26日	北陸先端科学技術大学院・OISTシンポジウムにて講演「Advancing Gendered Innovations in Research and Education: Toward Excellence in Science & Technology」	佐々木 成江
2025年12月6日	第46回日本臨床薬理学会学術総会AMEDスポンサードシンポジウムにて指定発言およびパネルディスカッション登壇「性差を考慮した研究開発の推進：基礎から臨床への架け橋」	佐々木 成江
2025年12月9日	NHK (Eテレ) 「視点・論点」に出演：「偽情報と分断の時代を生き抜く無知学の視点」	鶴田 想人
2025年12月11日	藤田医科大学ばんだね病院主催第4回DEIフォーラムにて講演「ジェンダーバイアスの科学：進路選択と医療における無意識の偏見」	佐々木 成江
2025年12月15日	第97回WIN 定例講演会/第52回人間情報学会講演会にてファシリテーター「ジェンダード・イノベーションが拓く未来ー性差に着目した技術開発と社会実装の最前線ー」	佐々木 成江
2025年12月16日	文化放送「大竹まこと ゴールデンラジオ！」に出演	鶴田 想人
2025年12月20日	早稲田大学ジェンダー研究所・教育総合研究所 合同シンポジウム「なぜダイバーシティ教育を支える組織が大学に必要なのか」東北大学の取り組みの紹介の講演とパネルディスカッションのパネラー	田中 真美
2025年12月23日	ユニ・チャーム (株) ワークショップにて講演「女性のインサイトを起点にした価値の共創 Project with SHE」	佐々木 成江
2025年12月24日	読売新聞 (関西版 夕刊) [国立大、女性教員を増やす取り組みを加速…「旧帝大」の助教以上は2割止まり]	佐々木 成江
2026年1月1日	月刊「清流」にインタビュー掲載：「「無知」は社会によってつくられている」	鶴田 想人
2026年1月～3月	くまざわ書店選書フェア「〈知らないこと〉を考える「無知学」の世界」にブックリストを寄稿	鶴田 想人
2026年1月10日～1月31日	The Five Booksにてミルズ『人種契約』を読むオンライン講義	鶴田 想人
2026年1月13日	Watanabe M. O., Sasaki, N. (2026) “The evolving landscape of gender equality in Japanese higher education, research, and innovation” Humanities and Social Sciences Communications, in press	佐々木 成江
2026年1月17日	日本機械学会誌「DEI推進」特集号にて「工学系女性研究者育成支援の取り組み」を寄稿	田中 真美
2026年1月20日	『科学技術社会論研究』(24)の特集「ジェンダード・イノベーションを考える」に、短報「ジェンダード・イノベーションは構造的不正義を是正しうるか」を寄稿	鶴田 想人
2026年1月20日	科学技術社会論研究24号の特集「ジェンダード・イノベーションを考える」に短報が掲載「生命科学分野におけるジェンダード・イノベーションとその科学技術政策への展開」	佐々木 成江
2026年1月20日～4月21日	NHK文化センター京都教室にてオンライン講義：「無知学から見る現代社会」	鶴田 想人
2026年1月26日	東京都女性未来フォーラム ワークショップにて講演「イノベーション創出におけるアンコンシャスバイアスを知ろう・考えよう」	佐々木 成江
2026年2月1日	第19回日本性差医・医療学会学術集会 AMED/日本性差医学・医療学会 共催セミナーにて講演「性差を考慮した研究開発の推進に向けて」	佐々木 成江
2026年2月2日	NHK (Eテレ) 「視点・論点」に出演：「偽情報と分断の時代を生き抜く無知学の視点」が再放送	鶴田 想人
2026年2月3日	全国ダイバーシティネットワーク組織 東北ブロック会議	田中 真美
2026年2月4日	NHK総合 みみより！解説「知っていますか？性差医療」	佐々木 成江
2026年2月4日	NHK仙台でれまさむね「「性の違い考慮し研究や製品開発を」仙台で学会開かれる」	佐々木 成江
2026年2月16日	TI-FRIS/FRIS Symposium 2026にて講演「無意識のバイアスを越えて：知の革新と公正な環境を両立させるための未来へのアプローチ」	佐々木 成江
2026年2月28日	女性人権機構シンポジウム「人権とジェンダード・イノベーション～理論から未来をひらく試み」にパネリストとして登壇	鶴田 想人
2026年3月2日	経済産業省「令和7年度フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」最終報告会にてパネルディスカッション「もっと自分らしく、もっと前向きに～フェムテックが変えた、働く毎日～」	佐々木 成江
2026年3月3日	衆議院第2議員会館第一会議室にて政治家と科学者の対話の会「工学と女性 - 日本工学アカデミーでの検討と提言」に出席	田中 真美

日付	事項	実施者
2026年3月16日	仙台市長へ 仙台市男女共同参画推進審議会会長として「仙台市の男女共同参画推進のための計画のあり方について」を答申	田中 真美
2026年3月23日	東京大学国際女性デーウェビナーイベントにて講演「アカデミアにおける女性研究者の増加を目指してーデータから読み解く現状とその利活用ー」	佐々木 成江
2026年3月24日	仙台市ロータリークラブ クラブフォーラムにて「社会奉仕とDEI」の講演およびパネラー	田中 真美
2026年3月24日	第131回日本解剖学会総会・全国学術集会ダイバーシティ推進企画シンポジウムにて講演「科学技術分野におけるジェンダード・イノベーション～性差分析と交差性分析による知の革新にむけて～」	佐々木 成江
2026年3月	『生物学史研究』(106)に担当特集「シンポジウム：ジェンダー、コロニアリズム、アグノトロジーと科学史ーロンダ・シービンガーの著作をめぐって」が掲載、「はじめに」を寄稿	鶴田 想人
2026年3月	『生物学史研究』(106)に「中心と周縁ーロンダ・シービンガーの著作における科学の場所」を寄稿	鶴田 想人

### 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
2025年5月22日	TUMUG Online Lunch Meetingにて研究紹介「ジェンダード・イノベーションによる科学技術の発展」	佐々木 成江
2025年5月22日	TUMUG Online Lunch Meetingにて研究紹介「無知学と植物学史」	鶴田 想人
2025年5月30日	横浜女学院高校2年生の東北大学訪問で東北大学のDEI推進についての講演	田中 真美
2025年6月15日 ～8月3日	東北大学進学説明会・相談会での講演と相談対応 (大阪会場6月15日・福岡会場6月29日・浜松会場8月3日)	田中 真美
2025年6月10日	東北大学工学部 ALicE 女子学生交流会にて講演「ジェンダード・イノベーション～性差分析がもたらす科学技術の発展～」	佐々木 成江
2025年7月30日 7月31日	東北大学オープンキャンパス2025 女子中高生のための大学進学やキャリア選択に役立つ講演会にて講演「東北大学におけるDEI推進：多様な人々が活躍できる大学を目指して」	田中 真美
2025年8月8日	横浜女学院教員による東北大学訪問での東北大学のDEI推進についての講演	田中 真美
2025年8月28日	東大研究者による東北大学のDEI推進に対するインタビュー	田中 真美
2025年10月1日	東北大学ウェブサイト「The Romance of Research」にインタビュー掲載：“The Power of Ignorance（無知の力）”	鶴田 想人
2025年10月14日	東北大学工学研究科機械知能系OGキャリアイベントにて講演「データでみるDEI」	佐々木 成江
2025年11月20日	東北大学DEIシンポジウムにて講演「東北大学におけるDEI推進～皆が輝ける大学を目指して～」	田中 真美
2025年11月20日	東北大学DEI国際シンポジウムパネルディスカッションにてファシリテーター「未来を担う人材を育て、活かせる社会へ」	佐々木 成江
2025年11月28日	高度教養教育・学生支援機構での正午PD会でのオンライン講演「DEI 推進センターのこれまでの活動とこれからの展望 Center for DEI : current activities and future prospects」	秋山 正幸
2025年12月9日	東北大学生命科学研究科教育FDにて講演「ジェンダード・イノベーションのすすめ～性差分析がもたらす科学技術の発展～」	佐々木 成江
2026年1月9日	UREX-Tohoku フォーラム2026にてディスカッション ファシリテーター担当	田中 真美
2026年2月4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」にて講義	佐々木 成江
2026年2月6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」にて講義	田中 真美
2026年2月25日	東北大学金属材料研究所男女共同参画WGセミナーにて講演「ジェンダード・イノベーションのすすめ～性差分析がもたらす科学技術の発展～」	佐々木 成江
2026年3月19日	第9回EAJジェンダーシンポジウム「～地元(ふるさと)を起点とした理工系女性の多様な道～」を開催	田中 真美

# 澤柳フェローランチミーティング

## 富永悌二総長から女性研究者へのメッセージ



2025 6.\*\* 火 12:00 ~ 13:00

特別企画として、富永悌二総長をお招きし、女性研究者に向けたメッセージを発信していただくとともに意見交換会を予定しています。

澤柳フェローランチミーティングは、女性研究者に対するメンタリングやロールモデルを提供し、女性研究者同士のネットワーク・異分野融合を促し、女性リーダー育成の一助とすることを目的とし、澤柳フェローと女性研究者を対象に定期的に開催されてきました。2020年以降は、オンラインランチミーティングとして開催していましたが、昨年引き続き対面で開催いたします。多数の皆様のご参加をお待ちしています。

※澤柳フェローとは？ 全学女性教員のうち、人物ならびに学業においてすぐれた人物を「澤柳フェロー」と称し、若手女性研究者に対して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おります。

場所	片平さくらホール1階ラウンジ(片平キャンパス)
対象	女性研究者(教授、准教授、助教等)、教職員および大学院生
参加費	1000円(昼食代・立食形式)
申込方法	事前登録制 (**月**日(火)17:00締切) 参加を希望される方は、右記QRコードより参加登録を行ってください。DEI推進センターのホームページからもリンクしてあります。

主催：東北大学 DEI 推進センター・人事企画部人事企画課 DEI 推進係  
E-MAIL: dei-center@grp.tohoku.ac.jp TEL: 022-217-6092 WEB: https://dei.tohoku.ac.jp/

# TOHOKU UNIVERSITY OPEN CAMPUS 2025

女子中高生  
大学では、どんな勉強や研究をしているの？  
なぜ今の進路を選んだの？  
将来、どんなキャリアが選択できるの？  
のための

## 大学進学やキャリア選択に役立つ 講演会 & 交流会

7/30(水)・7/31(木)

10:30~16:00

東北大学 理学研究科合同C棟 多目的室(2階) 青葉山キャンパス

※30日と31日は同一のプログラムです(第1部の講演者は日によって異なります)

第1部 13:00-14:00 東北大学の副学長・女性大学院生・理学部OGが大学進学やキャリア選択に役立つ情報をお話します

東北大学 副学長 田中真美 教授  
「東北大学におけるDEI推進：多様な人々が活躍できる大学を目指して」  
東北大学 女性大学院生 (サイエンス・アンバサダー) 「わたしの研究紹介」  
東北大学 理学部 OG 「卒業後のキャリア」

第2部 13:30-15:00 東北大学で活躍する女子大学院生・学部生によるポスタープレゼンテーション  
一各学部・研究科(文系・理系)の紹介と進路に関するグループトーク

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為に着任した東北大学の女子大学院生たち(性別が女性の方も含む)です。

東北大学  
ダイバーシティ・イキティ&インクルージョン(DEI)推進センター  
〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 TEL: 022-217-6092  
Email: dei-center@grp.tohoku.ac.jp WEB: https://dei.tohoku.ac.jp/

# 2025年TU-UW AOS DEI関連学生交換プログラム

## 2025 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。この度、両大学のDEI関連事業として、東北大学からUWへと学生派遣事業を実施します。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・自然科学分野それぞれの大学院生を募集します。



プログラムの実施内容 派遣滞泊期間：3泊5日 / 滞泊場所：アメリカワシントン州シアトル市内

<p><b>人文社会科学分野</b></p> <p>プログラム：滞泊期間中、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、自由にプログラムを立てることができる。</p> <p><b>応募資格</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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、イキティ、インクルージョン)に關連し、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見込まれること。</li> </ol> <p>人文社会科学分野 実践内容や応募資格の詳細・応募方法は右記QRコードから</p>	<p><b>自然科学分野</b></p> <p>プログラム：UWの女性研究者との交流、UWの科学技術分野の視察、UWでのシンポジウム、セミナー及び研究会の参加など、滞泊期間のプログラム案を提案することができる。</p> <p><b>応募資格</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本学に在籍する自然科学分野の女子大学院生</li> <li>2. 研究テーマは問わないが、UWの女性研究者をメンター(mentor)として交流し、今後科学分野における女性の活躍について理解を深め、ジェンダー・イノベーションにつながる成果が見込まれること。</li> </ol> <p>自然科学分野 実践内容や応募資格の詳細・応募方法は右記QRコードから</p>
--	---

応募締切 2025年9月19日(金) 結果通知 10月末頃 本人宛てに通知予定  
採択数 人文社会科学分野1名・自然科学分野1名 渡航実施 2026年1~3月頃

問い合わせ先 主催：国際連携部国際企画課・DEI推進センター  
DEI推進センター TEL: 022-217-6092 E-MAIL: dei-center@grp.tohoku.ac.jp

はじめまして!  
たまかです

黒田チカさんの代表的な研究「タマネギ」がモチーフ

卒業論文で根の色素を研究した「むらさき」の花

花を研究した「ペニバナ」色素が入ったフラスコ

当時のおしゃれ最先端ハイカラさんをイメージ

- Science Ambassador -

東北大学が日本で初めて受け入れた女子大生の一人、化学者の黒田チカさんがモデル。

このお部屋に10種類の花まかちゃん隠れているよ! 全員見つけられるかな…?



Center for  
Diversity,  
Equity &  
Inclusion  
TOHOKU UNIVERSITY



ジェンダーの  
もやもや  
Gender, etc.

DEI に関する  
読書会や映画観賞  
などの  
イベント開催  
Events

相談  
できる  
Counseling

交流  
スペース  
Communication

# DEI LOUNGE

毎週水曜日 / EVERY WEDNESDAY  
12:15-16:00

川内北キャンパス  
国際交流棟 1F

Kawauchi-kita Campus  
International  
Exchange Bldg. 1F

DEI Lounge の利用方法  
ワークショップ等の詳細  
はこちらから。

For more information  
about DEI Lounge,  
click here.

## DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互いが尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。  
DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

### “知る、交わる、広がる”



毎週水曜日 12:15 ~ 16:00

利用の際にはグランドルールの遵守が求められます

※ただし留學生課の行事などで、スペースが使われる場合は DEI Lounge もお休みですので、ご了承ください。



国際交流棟 1階 交流スペース  
川内北キャンパス A12



貸切も可能 (事前予約制)

使用予定日の 1 週間前までに DEI 推進センター WEB ページのフォームより申請してください。



セミナー・ワークショップの開催

毎月セミナー・ワークショップなどを企画しています。  
学内構成員からのイベント企画もお待ちしております。

誰もが安心して利用するためのグランドルール、貸切申請、セミナー・ワークショップの最新情報は  
こちらから (DEI 推進センター WEB)



問い合わせ先

東北大学 DEI 推進センター

TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp



## 5月 DEI Lounge EVENT

2025 5/28 (WED) 14:00~

読書交流会

Book Exchange

参加無料  
free

おすすめの本を  
1冊持ち寄って  
紹介しあいませんか？  
Bring and Talk about Your  
Favorite Books!

対象  
Eligibility 本学の学部生、大学院生、教職員  
All members

会場  
Venue DEI Lounge  
国際交流棟 1階 (川内北キャンパス)  
International Exchange Building 1F (Kawauchi-kita Campus)

言語  
Language 日本語 / Japanese  
※Assistance in English available.



### “知る、交わる、広がる”

## DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互い尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。

DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

どなたでも利用できます。

DEI Lounge の詳細はこちらから▶



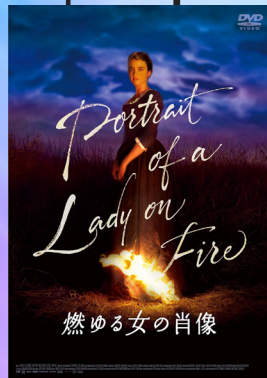
## 6月 DEI LOUNGE EVENT

2025 6 / 25 (WED) 16:30~

(DEI Lounge は、15:00 から)

参加無料  
free

映画観賞会  
DEI MOVIE SCREENING



Title 『燃ゆる女の肖像』  
PORTRAIT OF A LADY ON FIRE

対象  
Eligibility 本学の学部生、大学院生、教職員  
Eligibility: All members

会場  
Venue DEI Lounge  
国際交流棟 1階 (川内北キャンパス)  
International Exchange Building 1F (Kawauchi-kita Campus)

音声 / 字幕  
Audio / Subtitle フランス語 / 日本語  
French Japanese

●映画詳細 <https://gaga.ne.jp/portrait/>



### “知る、交わる、広がる”

## DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互い尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。

DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

どなたでも利用できます。

DEI Lounge の詳細はこちらから▶



問い合わせ先  
Contact

東北大学 DEI 推進センター

Center for Diversity, Equity, and Inclusion, Tohoku University  
TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp



問い合わせ先  
Contact

東北大学 DEI 推進センター

Center for Diversity, Equity, and Inclusion, Tohoku University  
TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp

## 7月 DEI LOUNGE EVENT



**参加無料**  
free

**2025 7/16 (WED)**  
12:30~14:30

DEIラウンジの開催は  
12:30~14:30

### アメリカの DEI はいま？ ～現地日本人大学生と語るダイバーシティの現在地～

日本からアメリカの大学に進学した当センターのインターン、コモモをゲストに迎え、現地のリアルな DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) の取り組みや、学生目線で見えたアメリカ社会の「いま」について話してもらいます。参加者同士で気軽に交流できる時間もあります。ぜひお気軽にご参加ください！  
※昼食をお持ちいただいても構いません



**対 象** 本学の学部生、大学院生、教職員  
Eligibility All members

**会 場** DEI Lounge 国際交流棟 1階 (川内北キャンパス)  
Venue International Exchange Building 1F (Kawauchi-kita Campus)

**言 語** 日本語 / 英語  
Language Japanese / English



## 11月 DEI LOUNGE EVENT



**参加無料**  
free

**2025 11/26 (WED)**  
12:30 ~ 14:30

(途中参加・退席可能)  
DEIラウンジの開催は12:15~14:00

### 聴覚障害のバリアをこえて、つながろう —Let's enjoy communication!

聴覚障害を持つ教員、石川美希先生（東北大学災害科学国際研究所上廣防災学寄附研究部門 助教）をお迎えし、声だけに頼らない“伝え合い”を体験したり多様なコミュニケーションの可能性について考える交流会を開催します。簡単な手話を学びながら、石川先生との対話を楽しみましょう！ぜひお気軽にご参加ください！



**対 象** 本学の学部生、大学院生、教職員  
Eligibility All members

**会 場** DEI Lounge 国際交流棟 1階 (川内北キャンパス)  
Venue International Exchange Building 1F (Kawauchi-kita Campus)

**言 語** 日本語  
Language Japanese



### “知る、交わる、広がる”

#### DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互い尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。  
DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

どなたでも利用できます。

[DEI Lounge の詳細はこちらから▶](#)





**東北大学 DEI 推進センター**  
Center for Diversity, Equity, and Inclusion, Tohoku University  
TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp

### “知る、交わる、広がる”

#### DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互い尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。  
DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

どなたでも利用できます。

[DEI Lounge の詳細はこちらから▶](#)





**東北大学 DEI 推進センター**  
Center for Diversity, Equity, and Inclusion, Tohoku University  
TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp

## 12月 DEI Lounge EVENT



**2025 12/24 (WED)**  
Happy Holidays!!

16:00 ~ 18:00 (当日のDEI Loungeは休みです)

### 多様なカラーでともに楽しもう Together, in all our colors.

16:00~16:30  
話題提供：内田 有美 氏 (性と人権ネットワーク ESTO 理事 / からり 代表)  
テーマ：インターセクショナル리티の視点から

16:30~18:00 交流会 (軽食と飲み物付き)  
※途中参加・途中退場可能

**参加費** 学生 200円 / 教職員 500円  
Students ¥200 / Faculty & Staff ¥500

**対 象** 本学の学部生、大学院生、教職員 / All members

**申 込** 定員 30名 / Max 30 people  
Application 12/19(金)締切 / Deadline: December 19, 2025  
※定員に達した場合、上記日時の前に受付を締切する場合があります。 \*first-come, first-served

**会 場** (川内厚生会館) キッチンテラス Couleur(クルール) (川内北キャンパス)  
(Kawauchi Welfare Facilities) Kitchen Terrace Couleur(Kawauchi-kita Campus)

右記の QRコード・URL よりお申込みください  
Registration form  
<https://forms.gle/cCbeaVUJsbf6ZbA88>



## 国際女性デー記念 / 東北大学 学内限定

# 映画上映会

## 『女性の休日』

### THE DAY ICELAND STOOD STILL

2026 **3.10** (TUE) 10:00 - 12:00  
会場：片平北門会館2階エスパス

**映画上映 (71分) + 上映後の交流会**

**参加無料**  
先着 50名限定

申し込みはこちら  
<https://forms.gle/mWdVSPQeupwrd5dHh>  
締切：3/9 (MON)



**『女性の休日』**  
THE DAY ICELAND STOOD STILL

1975年10月24日アイスランド全女性の90%が仕事も家事も一斉に「休んだ」世界を変えた、知られざる運命の1日のドキュメンタリー。

音声：アイスランド語・英語 / 字幕：日本語

【同日開催 / 関連イベント】国際女性デー記念  
第9回紫千代萩賞授賞式・受賞講演会  
14:00 - 15:30

詳細・申込はこちら ▶ 



**東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進センター**  
Email : dei-center@grp.tohoku.ac.jp WEB : <https://dei.tohoku.ac.jp/>

### “知る、交わる、広がる”

#### DEI Lounge とは？

DEI Lounge は、ジェンダー、セクシュアリティ、障がい、人種や民族などあらゆるバリアを乗り越え、お互い尊重しあう社会の実現に向けて学び、理解を深める場です。  
DEI に関心を持つ学生・教職員は誰もが利用でき、参加することができます。

どなたでも利用できます。

[DEI Lounge の詳細はこちらから▶](#)





**東北大学 DEI 推進センター**  
Center for Diversity, Equity, and Inclusion, Tohoku University  
TEL : 022-217-6092 E-MAIL : dei-center@grp.tohoku.ac.jp





### 2024年度 第8回 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者3名のコラム

東北大学の各研究機関で活躍する女性研究者として、東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を受賞した3名の先生をご紹介いたします。自身の研究内容や今後の研究の展望などを紹介することで、分野を超えた女性研究者のネットワーク拡大の契機となることを目指しています。

#### 人文・社会科学 分野



内藤 真帆  
文学部  
准教授

#### 業績名

##### 消滅危機に瀕したヴァヌアツ語の無解明文字言語の研究

ヴァヌアツ共和国の文字を持たない少数言語、ツツハ語の調査・研究に取り組んでまいりました。ツツハ語の音声・音韻・形態・文の構造を体系的に解明して文法書を作成しました。その過程で、舌音音が3種類(b, m)ツツハ語に音素として存在することを突き止めた。動もも公開しました。また移動動の使い分けから空間認知を定量的に解明しました。さらに認知言語学に関連する数え方(enumerating)ツツハ語にも存在することを明らかにし、リアリティに根ざされた認知と数詞の相関からその生成の道を解明しました。加えてヴァヌアツ語の語形ヒストリアを、舌音のツツハ語、ヒストリア、英語の3言語で書き込み、ツツハ語の多岐文にクロス言語を付しました。

#### 農学 生命科学 分野



千葉 杏子  
理学部  
准教授

#### 業績名

##### キネシンの自己阻害異常とヒト疾患の関わりについての研究

私は、細胞内で骨格筋を動かすキネシンと呼ばれるモータータンパク質の働きに着目し、その異常がどのようなようにして神経変性疾患を引き起こすのかを明らかにする研究に取り組んでいます。特に、遺伝性筋麻痺やALSなどの疾患に関連する変異型キネシンの性質を、生化学的・生物物理学的手法を用いて解明してきました。こうした基礎的知見が、新しい治療戦略の手がかりになることを目指しています。また、キネシンの制御機構にも関心を持っており、タンパク質の構造変化や活性制御の仕組みを解明することにも力を入れています。

#### 医歯薬学・保健 分野



佐藤 恵美子  
薬学部  
准教授

#### 業績名

##### 低出生体重が及ぼす世代を超えた影響の研究

今回受賞した研究内容は低出生体重が及ぼす世代を超えた影響についての研究です。将来的な健康への関わりやすさという点からは、胎児期や生後早期の健康の影響を強く受けられます。低出生体重も将来的な健康に影響を与える因子の一つですが、現在、日本の新生児の約10%は低出生体重児であるため、将来的に日本や世界の人口の約10%が低出生体重に育つ可能性があります。本研究では出生体重の未熟な脳器が成人期や後期に健康影響を及ぼし、その影響が世代を超えて連鎖することを明らかにしました。また低出生体重を改善することで危険因子の世代間連鎖を止め得ることを示しました。



### お茶大・東大・東北大での三大学連携授業 「ジェンダー・イノベーション」今年度も開催します

DEI推進センターは、全学教育連携として「ジェンダー共創社会」インクルーシブ社会に加え、2023年度後期よりお茶の水女子大学・東京大学との三大学連携授業「ジェンダー・イノベーション」を運用しています。今年度も1単位が取得できる全学系の集中講義として、2月4～6日・10日に開催します。授業は、理系・文系を横断する8つのグループワークを、オンラインで実施します。ジェンダー・イノベーションに関連する学際的新聞の動きを学ぶと同時に、東大やお茶大の学生さんとグループ討論ができる貴重な機会となります。詳しくは各大学のDEI推進センターにお問い合わせください。

#### ■三大学の教員によるリレー講義

- お茶の水女子大学: 科学史・G1  
[社会科学部] 佐藤 恵美子 (准教授)
- 東北大学: 健康科学・G1  
[理学部] 千葉 杏子 (准教授)
- 東北大学: 健康科学・G1  
[理学部] 佐藤 恵美子 (准教授)
- 東北大学: 健康科学・G1  
[理学部] 佐藤 恵美子 (准教授)

※内容の変更が生じることがあります



### 2025年度 サイエンス・アンバサダー (SA) 紹介と活動報告

5/31(土) 2025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

2025年度に任命された東北大学サイエンス・アンバサダー(全49名(ポリアティイ1名含む))を対象に、オリエンテーションを準備しました。

オリエンテーション後には、SAの皆さんと教員やスタッフとの交流会が執り行われ、活発な情報交換が行われました。盛り上がるSAの皆さんと大変有意義で楽しい時間を過ごしました。

会場 東北大学片平会館2階エムバ

7/30(水) オープンキャンパス  
7/31(木) 女子中高生のための大学進学やキャリア選択に役立つ講演会&交流会

東北大学オープンキャンパス2025が対面で開催されました。DEI推進センターでは、SA主導【女子中高生のための大学進学やキャリア選択に役立つ講演会&交流会】をテーマに二日間500人を超える中高生や保護者と交流することができました。

第1部の講演会では、東北大学副学長の田中真実教授による本学DEI推進の取り組みについて紹介しました。その後、SAによる研究紹介も行われ、多様な分野の研究の魅力が語られました。

会場 東北大学理学部情報科学棟多目的室(2階)

9/26(金) 宮城県宮城第一高等学校 金属材料研究所訪問

宮城県宮城第一高等学校の2年次生50名が東北大学金属材料研究所を見学しました。生徒たちは3グループに分かれ、工学部材料・情報科学研究所のSA3名による進路選択・研究内容に関する発表、計算材料科学センターのスーパーコンピュータ見学、梅津理恵教授(金属材料研究所 副所長)の研究室訪問を行いました。SAは高校物理などの基礎知識をもとに研究内容をわかりやすく紹介し、生徒たちは興味深く耳を傾けていました。質疑応答では、工学部材料志望の生徒が関心を示しており、東北大学への進学意欲が一層高まった様子でした。

会場 金属材料研究所2号館1階講堂

#### ◆DEI推進センターインターンターン後記(コモモさん/日本からアメリカの大学に進学)

一か月のインターンは想像以上にあっという間に過ぎました。アメリカの大学生活の最後の夏休みを日本で過ごす中で、東北大学DEI推進センターの経験は大きな意味を持つものとなりました。母から送られたセンターの助教授集のお知らせをきっかけに、夏休みの短期間だけインターンとして働くことができたかとお願ひしたところ、温かく受け入れてくださったのが今回の経緯です。

具体的に行ったのは、大きく分けて以下の二つです。一つは、DEIに関するアメリカの大学におけるDEIの現状について発表し、質疑応答を含めて2時間ほど参加者と活発な意見交換を行いました。準備段階で先生方と日本との違いや現行の取り組みについて議論しながら、自由度高い環境で主体的に取り組むことができました。インターン期間中に、新キャリア「たまか」の紹介コーナー、生理について考えるコーナーを企画から設置まで一貫して担当しました。生理コーナーに関しては、まだまだ触れにくいテーマであり、多様な層へ届け、考える機会を創り出すため、罰入チャリンなどにも気を配りました。

当初は業務内容が未知数で不安もありましたが、実際には先生方やスタッフの皆さんに支えられながら、自由度高い環境で主体的に取り組むことができました。形式的な運動時間を通じても夢中で作業を続けてしまうほど、やりがいを感じていました。また、まだまだ触れにくいテーマである「生理」をより

また、滞在中でも自分から日本文化について話したいという欲求を膨らませることができました。特に学生の方や留学生在との対話は刺激的で、多様な背景を持つ人々と学び合うことの楽しさを改めて実感しました。この経験は学びを契機に移す機会とも面談を通じて多くの人に、多くの人の出会いを通じて自分の強みを大きく広げる時間となりました。温かく迎え入れてくださった先生方と学生の皆さんに、心から感謝しています。

インターン期間 7月9日(水)～7月31日(木)



詳細はこちらから



「たまか」紹介コーナー



## 第12回「澤柳記念DEI賞」授賞式・受賞講演会

**日時** 2025年9月2日(火) 授賞式・受賞講演会 14:00～ **開催方法** ハイブリッド開催(オンライン・Zoom) **会場** 片平北学生会館2階エス(エス)

第12回澤柳記念DEI賞の授賞式・受賞講演会が9月2日に開催され、「消化器外科女性医師の活躍を応援する会」代表の河野恵美子氏と「東北大学性を考えるサークルARROW」代表の根本浩希氏が出席しました。梅津理恵教授による審議委員の挨拶の後、富永第二総長より賞状が授与され、各団体による講演が行われました。河野氏は、女性医師の消化器外科領域での参画促進について発表。根本氏は、性に関する啓発活動の報告を行いました。対面・オンライン合わせて62名が参加しました。

※授賞式・所蔵等は2025年9月開催のものですが、



河野恵美子氏

- ◎澤柳記念DEI賞「消化器外科女性医師の活躍を応援する会」
- ◎講演者 河野恵美子氏(消化器外科領域への参画を促す)
- ◎澤柳記念DEI奨励賞「東北大学性を考えるサークルARROW」
- ◎講演者 根本浩希氏(性に関する様々なテーマについてのイベント開催や、啓発活動を行う)

## 澤柳フェローランチャミーティング ～富永第二総長との懇談会～開催

2025年度第2回目の澤柳フェローランチャミーティングが富永第二総長を迎え、盛大に行われました。昨年に引き続き対面で開催されたランチャミーティングでは、本学執行部の女性役員(杉本亜砂子理事、田中真美副学長)が参加し、12名の澤柳フェローも参加して若手女性研究者たちと交流を深めました。田中副学長の開会の挨拶に続き、富永総長からは「ユーモア溢れるコメントと共に卓越研究大学としての女性研究者の活躍への期待を述べ、大学としてもできるだけの支援を継続すると約束しました。次に東北大学の女子卒業生たちの組織、紫蘭会から奥山恵美子会長の祝辞を賜り、その後、杉本亜砂子研究担当理事の乾杯の音頭で食事と歓談を始めました。ランチャミーティングの終盤には、TUMUGの同立支援を受けている先輩として、薬学研究科の佐藤恵美子先生と工学研究科の菊池洋平先生から一言ずつ感想をいただきました。佐藤先生からは、10年以上上には自分から子育てにおいてTUMUG支援がなければいけなかったのかを述べ、菊池先生からは人生には予備がつかないでできなくていいので、自分一人ですらうらやまがない時に支援を受けられることにホッとしたりしたという経験を話していただきました。当日は、多様な分野と出身地から60名(関係者を含む)の研究者が参加し、ネットワークを築きました。DEI推進センターは、今後様々な背景と状況にある構成員たちが、互いにその多様性を認めつつ、なおかつ公正で包摂的な大学の一員として個々人の能力を発揮できるようサポートしていきたいと思っております。



澤柳フェロー

こちらは

こちらから

**日時** 2025年6月16日(月)12:00-13:00

**対象** 本学女性研究者(教授、准教授、講師、助教、ポスドク(後援研究支援者など))、およびDEIに関心を持つ教職員、大学院生

## 次世代育成

### 2025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回目は中谷尚教授(JSPS学術システム研究員(人文系専門研究員)、環境科学研究所)、第2回目は伊藤由佳教授(SPS学術システム研究員(工学系専門研究員)、工学研究科)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。

**開催日** 第1回(人文・社会科学系)8月6日(水)/第2回(生物・理工系)8月20日(水)12:00-13:00

**開催方法**: オンライン(Zoom) **対象**: 女性研究者 **参加人数**: 第1回21名、第2回30名(関係者含む)



**TUMUG オンラインランチャミーティング**

TUMUG online Lunch Meetingは、2024年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。今年度前半は、4月と5月に開催され、各回30～40名前後の参加がありました。4月に開催された、第37回目は、DEI推進センターの紹介と、TUMUG支援制度(本学の支援制度について紹介しました。5月に開催された、第38回目は、2024年 TU-UW AOS DEI関連学生交換プログラムに採択され、米国ワシントン大学に派遣された学生からの派遣成果報告と、2025年度よりDEI推進センターに委任された先生方の研究紹介をしていただきました。王形楽さん(環境科学研究所)、根本浩希さん(文学研究科)、佐々木成江教授(DEI推進センター)、頼田理人助手(DEI推進センター) ※取材・所蔵等は2025年5月開催のものですが、これらもオンラインランチャミーティングを継続し、ネットワークを広く構築したのも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。

## 東北大学DEIシンポジウム 「科学技術分野の女性人材育成をどう加速できるか 一日韓比較から考える課題と展望」

**日時** 2025年11月20日(水)13:30～16:00

**会場** ハイブリッド開催(※東北大学草草山モモンズ2階大講堂(厚生会ホール)(オンライン)Zoom(ウエビナール))

日本では様々な大学や研究機関において、女性研究者を支援するための取り組みが進められています。しかしながら女性研究者の割合は依然として緩やかな増加にとどまり、現在も約18.5%とOECD諸国の中で最下位に位置しています。とりわけ科学技術分野では女性研究者の参画に限られており、構造的課題が多く残されています。一方、韓国は2000年代初頭には日本と同様の状況でしたが、制度設計や政策の推進により大きな改善を遂げました。本シンポジウムでは、日韓比較を通して科学技術分野における女性人材の育成と参画を加速するための課題と展望を議論します。



Heisook Lee氏

**基調講演**  
Heisook Lee氏  
慶熙大学先端科学技術センター長/慶熙大学各業教授

**講演**  
田中真美  
東北大学副学長(ダイバーシティ推進)/DEI推進センター長

**パネリストディスカッション**  
「未来を担う人材を育て、活かせる社会へ」

「STEM分野におけるジェンダー平等を推進するために: 構造的障壁と知の偏りに対する韓国の政策」

「東北大学におけるDEI推進～皆が輝ける大学を目指して～」



詳細・お申込みは

こちらから

## DEIあしんPROJECTを実施しています

### 「オープンキャンパスにおける生理用ナプキン無料配布」

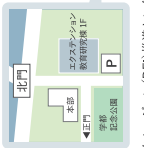
東北大学オープンキャンパス(バス)にて、誰もが安心して生理期間を過ごすための、生理用ナプキンの無料配布を実施しました。配布したのは、東北大学工学部 山口・西研究科の研究室より開発された、肌への摩擦を軽減する製品で、川内・青葉山・星葉山キャンパスの対象トイレに設置し、2日間で約13,500枚が配布されました。

今後は、より多くの方が安心して利用できるよう、常設化および全キャンパスへの拡大を段階的に進めてまいります。

【実施日】 2025年7月30日(水)・31日(木)

## TUMUG支援事業・公募(本部締切) イベント情報

- 10月 24日(水) ベビーシッターおおよび一時託児利用補助 第10回
  - 11月 20日(水) 東北大学DEIシンポジウム
  - 27日(水) 優秀女性研究者賞「紫千代教員」
  - 12月 11日(水) TUMUG オンラインランチャミーティング 第10回
  - 月末 仙台ボランティアクラブ(学外) 東北大学大学院女子学生国際学会発表支援事業 第10回
- TUMUG支援事業の詳細はこちら  
※2026年1月以降のスケジュールは、[推進センターのWebサイト](#)をご覧ください。



東北大学  
ダイバーシティ・エキュイティ & 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4-1-1  
E-mail [dei-center@pr.hokue.ac.jp](mailto:dei-center@pr.hokue.ac.jp)  
WEB <https://dei.hokue.ac.jp>

X (Twitter) X (@IEITwitter)  
facebook facebook  
X (Twitter) X (@IEITwitter)

TEL 022-217-6092

東北大学ダイバーシティ・エキュイティ & インクルージョン(DEI)推進センター Vol.15 [発行日] 2025年10月





### オンラインランチャミーティング

TUMUGオンラインランチャミーティングは、2020年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質的な発展を目的に定期的に実施されてきました。今年度後半は、10月、12月、2月に開催され、各回30～40名前後の参加がありました。

10月に開催された第39回目は、2025年度本学に着任された新任教員の5名より、自己紹介を兼ねたご自身の研究について発表いただきました。

12月に開催された第40回目は、現在子育て中の先生方から「子育てしながら」というテーマで、話題提供をしていただきました。

須藤 直生准教授(工学研究科)、内藤 淑哉助教(情報)、亀沢 知夏助教(多元物質科学研究所)、川口 幸夫教授(文学研究科)

2月に開催された第41回は、育児休業を継続し、現在子育て中である本学の男性教職員の方から「男性の育児」をテーマに、話題提供をしていただき、男性の育児休業のあり方と課題について、議論しました。

足立 智助助教(先端量子システム科学研究センター)、高山 翔聖事務職員(人事企画部 人事給付システム開発室)

これからもオンラインランチャミーティングを継続し、ネットワークを広げて行きたいと思っております。多くの方の参加をお待ちしております。

### 12/24(水) DEI Lounge 「Happy Holidays - 多様なカラーでもっと楽しもう」

厚生会館キッチンテラス Couleurにて、DEI Lounge「Happy Holidays - 多様なカラーでもっと楽しもう」を開催されました。当日は、性と人権ネットワーク ESTO 理事で「からり」代表の内田有美氏を迎え、「ランチャーセッション」の視点から「本学」にお話しいただきました。ESTO と「からり」の活動紹介では、性的マイノリティが地域で安心して暮らすための支援の重要性が語られ、震災時に避難所へ向けなかった人々の経験や、カムアウトを前置としない支援の必要性、SNS 上で強まる偏見など、当事者が直面する課題が具体的に示されました。参加者は「ここで生きていく」という当り前の姿を支える地域づくりの姿勢に強く共感している様子で、学内での人の間わり方や日常の中で多様な個性への向き合い方を見つけていくように受け止めていくようにしています。講演後には参加者同士の交流会が開かれ、日常の中で多様性を尊重するための実践や気づきについて活発な意見交換が行われました。

関係者25名が参加しました。

DEI Lounge では、年間を通じて講演会や映画上映会など多様なイベントを実施し、学生・教職員が互いを理解し合い、安心してつながることができる学内コミュニケーションを進めています。

### お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携2025年度 オンライン集中講義 「ジェンダー・イノベーション入門」

お茶の水女子大学・東京大学・東北大学が連携し、ジェンダー・イノベーションのオンライン集中講義を2月に開講しました。今年度で三回目となる本講義は、2単位が取得できる科目として各大学15名の学生が受講しました。

ジェンダー・イノベーションの基礎から応用までを、三大学の教員によるリレー講義で学際的に学び、さらに三大学選成のグループワークで議論を深め、新しいアイディアを発表しました。

本学からは、田中重美副学長(DEI推進センター長/工学研究科)と佐々木成江教授(DEI推進センター副センター長/情報学)が講義を、大隅典子教授(経営戦略本部アドバタイザ/医学系研究科)が最終日の講義を担当しました。

開催期間：2026年2月4日(水)、5日(木)、6日(金)、10日(火)(4日間)

形態：オンライン(理学とグローバル) 受講者数：各大学15名(計45名)学部生対象

### SAマスコットキャラクターの「たまたか」考案者・張さんに感謝状と記念品を贈呈しました

8月21日の「女子大生の日」を記念し、SAのマスコットキャラクター「たまたか」が誕生しました。デザインを考案した張功強さん(2025年度SA/医学系研究科博士課程1年)に対し、たまたか誕生への貢献に感謝して、DEI推進センター長/センター長の田中重美副学長より感謝状と記念品の「たまたか」にけしが贈呈されました。



### 2025年度サイエンス・アンバサダー(SA)活動報告

西多賀エリア子ども会の依頼を受け、SA6名(当日参加5名)が小学生向けの出張科学イベントを実施しました。「身近なものを使って科学の面白さを体験しよう!」をテーマに、炭酸マグロの科学や、化学変化をストロベリーで再現する実験、高学年は浮沈実験と指紋採取に挑戦しました。30名の児童と保護者が参加し、実験後には子ども同士で感想を共有する姿も見られました。企画から運営までSAが担当し、身近な素材を使った実験を通して、科学への興味を育む充実した時間となりました。

会場：西多賀市民センター会議室

### 10/11(土) 東北大学サイエンス・アンバサダーと科学を楽しもう!片平まつり2025

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2025」が開催され、DEI推進センターは科学体験企画「サイエンス・アンバサダーと科学を楽しもう!」を開催しました。小学生以下から中学生までを対象に4つの実験を行い、160名の子どもたちと保護者が参加しました。LEDカード作りでは、LEDと電池を使った回路づくりを体験し、光った瞬間に歓声が上がりました。どうぞジュースを使った実験では、アンモニウムの性質を利用して、酸性・アルカリ性で色が変化する様子を観察しました。ビタミンCの実験では、食品に含まれるビタミンCによるイロの色分離では、コーヒープールターを羽に見立てたクッキーのマトリアフィーによるイロの色分離では、コーヒープールターを羽に見立てたクッキーの着色実験を行いました。「たまたか」の着せ替えシルコナーも設けられ、興味ある分野の着せ替えシルコナーを選ぶことで道路を歩きながら楽しむことができました。科学の楽しさを体験できる充実したイベントとなりました。

会場：東北大学片平キャンパス(工学系研究棟1階)・DEI推進センター

### 10/13(金) SA監修・出演「東京エレクトロ宮城presents小島よしおのまぶらサイエンス」

SA8名(出演・監修6名/監修2名)が、特別番組「東京エレクトロ宮城presents小島よしおのまぶらサイエンス」-松島でファンギを解決するピーヤ〜」に5年連続で出演、番組を監修しました。第5弾となる今回は宮城県の松島を舞台に、小島よしお氏(タレント・芸人(芸人))と熊谷望那アナウンサー(tbcアナウンサー)とともに、身近にあるサイエンスの不思議と楽しさを伝えました。

放送：東北放送

### 12/23(水) 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「西高等学校プロジェクト」の一環として、山形西高校1年次生74名、2年次生5名の合計79名が参加しました。オンラインで開催された研究室訪問では、冒頭(学芸員)熊谷望那アナウンサーより、SAの活動紹介が行われました。続いて、山形(山形大学)工学研究科と田中重美教授(医学系研究科/災害科学研究所)が、それぞれの研究室での研究内容や卒業後の進路などの紹介を行いました。その後、SA3名より、自身の進路選択や高校時代の生活、勉強方法、勉強法、現在取り組んでいる研究について発表しました。

会場：オンライン

### 3/4(土) 2025年度SA報告会

2025年度のSA活動を総括する報告会を対面形式で開催し、関係者を含め約30名が参加しました。会の冒頭は、佐々木成江副センターよりSA代表者へ感謝状が贈呈され、1年間の活動への労が伝えられました。その後、参加したSA全員から、各種イベントの企画・運営、note記事や活動報告書の執筆など本年度の取り組みが報告され、そこから得た学びや年度後半抱負が共有されました。進学予定のSAからは「来年度も活動したい」という声も多く、会の後半では学年や専門分野を超えた意見交換が活発に行われました。なお、報告会後にはSA副リーダーである大隅典子教授の退席記念講演会・懇談会が同日に開催され、多くのSAが参加して交流を深めました(詳細は本紙面p.6をご覧ください)。

会場：片平市民会館2階エスエム





～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、より多くの人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。ぜひご利用ください。

次世代人材  
育成に本気



「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、現在のみなから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。

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DEI推進センター

〒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

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

TEL 022-217-6092 mail dei-center@grp.tohoku.ac.jp web https://dei.tohoku.ac.jp



東北大学

### 「わたしらしく、あなたらしく」を応援します。

ジェンダーパリティの  
実現へ

DEI推進センターでは女性研究者  
支援、研究・出版・発刊・介助の両立  
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

大学側も使える学内設備情報、  
子育ても支援する各種制度は  
こちらから



詳細はこちら

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

無意識の身につけている「無意識の  
バイアス」をなくすためには？



詳細はこちら

### DEIあしんPROJECT

全ての学生・教職員の専攻を認め、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大学環境を  
整えていきます。

【一例】「誰もが快適な学業を」

2025年に無料配布や登録試行を行い、今後は常設  
化や全キャンパスへの拡充を段階的に進めます。



### 誰もがあしんして交流する「DEI Lounge」

性的指向・性自認・国籍や文化的背景、年齢・価値観・障がい  
の有無など、多様な違いを超えて、誰もが安心して交流できる  
ピアコミュニティスペースです。お愿の時期等も開放して  
いて、どなたでもご利用可能です。月1回程度、DEIに関する  
講座会や映画上映会などのイベントを開催しています。  
<https://dei.tohoku.ac.jp/community/dei-lounge/>  
詳細はこちら▶

### 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年以上も前、1913年に3名の女子学生  
(黒田チカ、丹下ツメ、秋田らく)の入学を許可し、(当時は東北帝国大学、  
当時は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)  
から帝國大学へ入学を許可するのと同じだった)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。  
国内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代総長北條清  
は、前例のない女子学生の入学許可を断行しました。  
110年以上経過した今もお色あせることがない建学の理念は、2022年  
4月5日に発出した、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。



女子入学をめぐる文部省の質問状



丹下ツメ

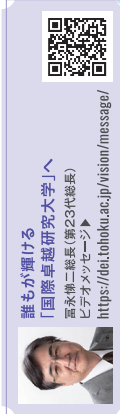


秋田らく



黒田チカ

誰もが輝ける  
「国際卓越研究大学」へ  
宮永伸二総長(第23代総長)  
ビデオメッセージ▶  
<https://dei.tohoku.ac.jp/vision/message/>



### 「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」



SAYSCONサイエンスアンバサダー  
(たまた)

「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  
世代に伝えるアンバサダーとして2006年全国初の理系の女子大学院生の  
組織(創設当時の前身はサイエンス・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やノノハイナリーの方  
も受け入れ、より多様性のある組織へハートジョインアップしています。」

### DEI推進基金へのご協力をお願いします

東北大学では女性研究者のキャリアアップ・研究と育用の両立、次世代育成などの  
支援や学内設備環境の充実、伝統の継承を行うための基金をとおしております。

【寄付の方法・特典などに関するお問い合わせ先】

東北大学学務局(東北大学学務局血防部推進・校友事業推進基金係)  
〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1

TEL 022-217-5038-5905 E-mail kkin@grp.tohoku.ac.jp URL <https://www.kikin.tohoku.ac.jp/>



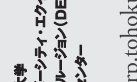
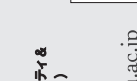
各取組の詳細および当センターの活動予定は、WebやSNSをご覧ください。

〒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>

Facebook [dei.tohoku.ac.jp](https://www.facebook.com/dei.tohoku.ac.jp)

X (Twitter) [dei.tohoku](https://twitter.com/dei_tohoku)

Web <https://www.kikin.tohoku.ac.jp/>



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



# 東北大学サイエンス・アンバサダーとは - About US -

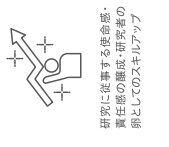
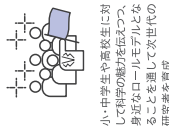
東北大学サイエンス・アンバサダー（以下SAと略す）は次世代女性研究者の育成を目的として2006年に創設された制度(当初はサイエンス・エンジェル)で、本学の有志の女子大学院生(性自認が女性も含む)が総長に任命されて様々な活動を繰り広げています。

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・エグジティビティブ・インクルージョンに関係するシンポジウムやスウェッチ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 2025

### 活動方針 -policy-



### 東北大学は日本初の「女子大学生」が誕生した大学です

東北大学が誕生した明治末期の日本の大学は、旧制高校を卒業した女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。入学試験のなか、文部省は「五来女子を帝国大学に入らせしむることは抑約これ無きことにて爾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勅諭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」になり、その後も副手や大学院生として数年間大学での研究生活を送りました。



# S.A

Science Ambassador

## 東北大学

### サイエンス・アンバサダー 活動報告書 2025



# 2025年度活動内容

## オープンキャンパス



日時 2025年7月30日(水)・31日(木)  
場所 理学研究科合同棟多目的室

毎年開催しているオープンキャンパスでのSAによる説明会は、2日間で500名を超える来場者となり大盛況でした。どんな講義が受けられるのか、就職はどんな選択肢があるのか、大学院に進学するかどうか、文理を問わず、高校生向けに説明しました。



瀨口 綾音

●所属/教育学研究科 総合教育科学専攻  
●SA経験/1年  
■参加SAコメント/「文系の研究って何するの?」という声を聞く機会が多くありました。そのような質問の増加という気持ちがある中で、今回は本当に研究を楽しんでいるという話を伝えました。研究の中心が方法だけでなく、「大学で研究することを楽しむ」という気持ちも一緒に来場者の皆さんに伝えていきたいです。



## SAマスコットキャラクター

「たまか」と「チカ」を組み合わせで作られたサイエンス・アンバサダーの新しいキャラクターです。発芽した玉ねぎで、頭の緑芽は成長する女性の力を象徴しています。



制作者:張 亦弛さんよりコメント

(2025年度SA/医学系研究科(修士2年))※所属や学年は2025年7月当時のもの  
「たまか」には、新しい時代を芽吹かせる若いかつ、優しさの中にある芯の強さを込めました。どんなときも笑顔で癒やさず、皆さんのそばで希望を届けられる存在になれたら嬉しいです。

## 8月21日は「女子大生の日」

1913年8月21日、東北大学は、日本の大学で初めて女性の入学試験合格を冒険に告示し、黒田子丸、牧田らく、丹下ウメの3名が日本初の女子大生となった事を世に知らせました。本学ではこの「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、2020年7月に登録されました。

## 西多賀子ども会科学イベント

日時 2025年9月28日(日)  
場所 西多賀市民センター

理学研究科の金田雅司先生 監督のもと、SA6名で小学生向けの出張科学イベントを実施しました。参加者は30名(低学年10名、高学年10名・保護者10名)！身近なものを使った科学ショーや実験を通じて、科学の面白さを体験してもらいました。



## まちぶらサイエンス



日時 2025年10月13日(月・祝)O.A.  
場所 宮城県秋田町

秋田を舞台に、小島よしおさんと身近な科学を紐解く番組を制作しました。現地の皆さんと共に、特徴的な地形から名産品に至るまで、身近に潜む「不思議」を科学の視点で解き明かし、地域の魅力を再発見しました。



大宮 七虹

●所属/情報科学系 材料システム専攻 理学専攻  
●SA経験/1年  
■参加SAコメント/本編までの打ち合わせや資料の作成などは大変でしたが、SAの皆さんと協力しながら準備を進めることで、秋田の魅力を伝えることができたと思います。また、秋田の魅力を伝えることができたと思います。秋田の魅力を伝えることができたと思います。

## 宮城県宮城第一高校 金研訪問

日時 2025年9月26日(金)  
場所 東北大学金属材料研究所

金属材料研究所に宮城県第一高校の皆さんが来訪されました。SAは自身の進路や研究分野を紹介し、質疑応答を通じて高校生と交流を深めました。将来を考える生徒の皆さんにとど、有意義な時間となりました。



## 片平まつり



日時 2025年10月11日(土) 場所 エクスアンプション教育研究棟1階ホール、DEI推進センター



橋本 透子

●所属/薬学系研究科 分子薬科学専攻  
●SA経験/3年  
■参加SAコメント/実験は全てSA自身がデザイン・進行管理して計画されました。当日は本専攻の友人まで様々な方に科学的な魅力を伝えていただき、色んな声や反応が聞こえ、ライトが光ったときには「わっ!」と笑顔が溢れるイベントとなりました。実験も原理解説も真面目な楽しみの参加者の皆様を導き、SAも科学や研究の楽しさを再認識できました。

片平まつりでは、小学生以下のお子様から小中学生を対象に、LEDで光るカード作りやビュートミンで色が消える化学反応を楽しみ、4つの実験体験を手順しました。「たまか」の着せ替えシンコーナーも設けられ、160名の子供たちと保護者の皆様にご参加いただきました。

## 山形高専 オンライン大学訪問

日時 2025年12月23日(火)  
場所 オンライン

理系分野の進路選択紹介のため、「西校理系プロジェクト」の一環として行われたオンライン訪問。事前に79名の高校生が参加してくれました!工学研究科の山川慶樹教授や医学研究科・災害科学研究所の児玉栄一教授と共に、SA3名が自身の研究内容や進路についてお話ししました。



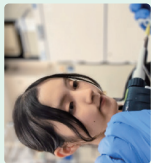
サイエンス・アンバサダー(SA)の活動の詳細はこちらから→



SAがnote記事執筆

# SAインタビュー

## 活発に活動されてきた現役SAのお二人にお話を伺いました。



櫻井 夢乃

2020年3月 宮城県仙台市第二高等学校 卒業  
2025年3月 宮城大学 農学部 農学 卒業  
2025年4月 東北大学大学院 生命科学研究科 博士課程修了中



出牛 瑠衣

2017年3月 仙台市立山崎南中等教育学校 卒業  
2022年3月 若手大学 農学部 応用生物化学科 卒業  
2025年4月 研究開発学(ナガノ) 1年  
2025年3月 東北大学大学院 生命科学研究科 修士号取得  
2025年4月 東北大学大学院 生命科学研究科 博士号取得中

SAとして活動を始めたきっかけを教えてください。

私は高専時代から理数系が好きで、理数科目が得意でした。けれども、サイエンスエンジニアリングのSAの方から、研究開発を面白く、進路の幅を広げてお話を聞かされた。前向きな研究の面白さを感じた。SAとして活動することになったのは、高専で研究開発を始めたこと。高専で研究開発を始めたこと。高専で研究開発を始めたこと。高専で研究開発を始めたこと。

これまでのSA活動の中で印象に残ったことを教えてください。

2024年に理数系市理工系女子によるチャレンジ教員に推薦して参加した経験です。DNA抽出実験の企画運営を行いました。その中で、1年生が楽しんでいる様子を見て、先輩からアドバイスをもらいました。先輩からアドバイスをもらいました。先輩からアドバイスをもらいました。

### 先輩から後輩へのメッセージ

横山 裕さん

2015年3月 愛知県立習志野高等学校 卒業  
2020年3月 東北大学 農学部 農学 卒業  
2022年4月 東北大学大学院 農学 卒業  
2025年3月 分子イメージング教育 専攻 修士号取得  
2025年4月 東北大学大学院 農学 卒業  
2025年4月 博士後期課程 終了 農学 専攻 博士号取得中

3年間のSA活動を通して、研究について学びたいという思いから、企画研究をする機会を得ました。私は高校からPETイメージング研究を行っていたので、SAとして活動することになった。SAとして活動することになった。SAとして活動することになった。

Yiyao CHENGさん

2022年10月～2025年3月 東北大学 教育学部 学級研究科 卒業  
2025年3月 東北大学 教育学部 学級研究科 卒業  
2025年4月～ 本田研研工業株式会社

将来に就活の一つは良いかと思う。私は変化の時代を生きており、未来は固定されたものではない。だから不安にとらわれ過ぎず、まずは自分で遊び、歩みながら興味を持っていくことが大切だと思います。SA活動を通して、多様な価値観と向き合える機会がありました。自分を知るための、挑戦を重ね、自分らしい答えを見つけたいです。

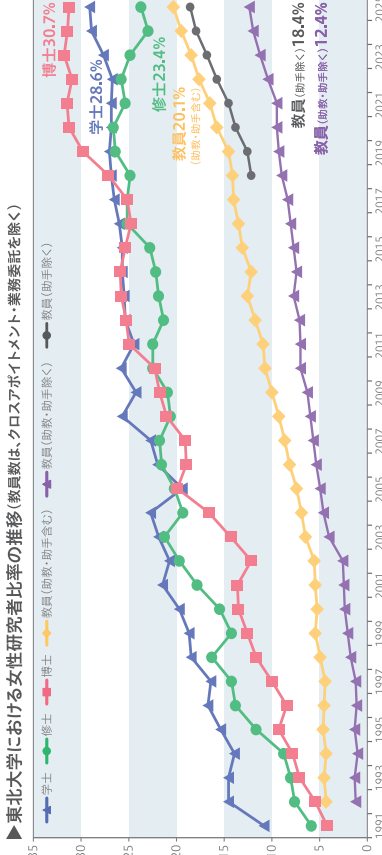
### 今年度で退官となる大隅先生に、SA創設時から思いを伺いました。

SA: まずは大隅先生ご自身の二階級についてお聞きしたいです。先生が教員になられたのは女性研究者も少なかったからでしょうか。大隅先生: 私自身は東北大学の教員になるまで、海外の学芸に行かれました。女性研究者が少ないという思いがあったので、SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。

大隅 典子教授

1985年 東北大学大学院 理学部 理学専攻 卒業  
1988年 理学部 理学専攻 卒業  
2009年 理学部 理学専攻 卒業  
2018年～2024年 東北大学 理学部 理学専攻 教授

SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。SA創設から思いを伺いました。



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、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、国立環境研究所、科学技術振興機構、産学技術総合研究所、シカゴ大学(アメリカ)、IGB-Berlin(ドイツ)、ルーヴレン・カトリック大学(ベルギー)、高校教員、県庁職員など。

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・介護等の両立のための支援要員派遣やピアサポートを利用する事業を実施しています。

DAIJI-SHISEI・エキテイ&インクルージョン(DEI)推進基金へのご協力をお願いします。東北大学では東北大学サイエンス・アソシエーションの発案や、各種男女共同参画・女性研究者支援事業の運営など「DEIおんしんPROJECT」実施のために募金をお願いしております。

詳しくはDEI推進センターのWeb「サポータープログラム」をご覧ください。女性研究者が活躍できる環境があります。

編集後記: 報告書作成を通して、SA創設者から受け継いだ思いや、貴重な機会をいただきました。報告書作成を通して、SA創設者から受け継いだ思いや、貴重な機会をいただきました。報告書作成を通して、SA創設者から受け継いだ思いや、貴重な機会をいただきました。

WEB SNSで情報発信中: QR codes for website, Facebook, and X (Twitter).

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: Contact information and website URL.

資料6 各種データ

①学部・学科における学生の女性・外国人留学生比率（2025年5月1日現在）

学部生			
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
文学部	975(486,14)	49.8%	1.4%
人文社会	975(486,14)	49.8%	1.4%
教育学部	304(170,9)	55.9%	3.0%
教育科	304(170,9)	55.9%	3.0%
法学部	692(278,7)	40.2%	1.0%
経済学	692(278,7)	40.2%	1.0%
経済学部	1133(234,16)	20.7%	1.4%
経済・経営	1133(234,16)	20.7%	1.4%
理学部	1382(208,38)	15.1%	2.7%
数学	198(12,3)	6.1%	1.5%
物理学(物理系)	406(40,7)	9.9%	1.7%
宇宙地球物理学	89(18,1)	20.2%	1.1%
化学	318(49,23)	15.4%	7.2%
地球科学系	98(22,0)	22.4%	0.0%
地球環境科学	63(9,0)	14.3%	0.0%
地球惑星物質科学	41(8,0)	19.5%	0.0%
生物学	169(50,4)	29.6%	2.4%
医学部	1333(649,15)	48.7%	1.1%
医科学	733(189,12)	25.8%	1.6%
保健学	600(460,3)	76.7%	0.5%
歯学部	327(153,15)	46.8%	4.6%
歯学	327(153,15)	46.8%	4.6%
薬学部	390(127,5)	32.6%	1.3%
薬学	390(127,5)	32.6%	1.3%
工学部	3540(460,118)	13.0%	3.3%
機械知能・航空工	1015(93,70)	9.2%	6.9%
建築・社会環境工	475(108,3)	22.7%	0.6%
化学・バイオ工	471(119,6)	25.3%	1.3%
材料科学総合	482(55,9)	11.4%	1.9%
電気情報理工	1097(85,30)	7.7%	2.7%
農学部	657(309,20)	47.0%	3.0%
応用生物化	183(98,4)	53.6%	2.2%
生物生産科	317(139,15)	43.8%	4.7%
学科未決定	157(72,1)	45.9%	0.6%

②研究科・専攻における大学院生の女性・外国人留学生比率（2025年5月1日現在）

	大学院生								
	修士			博士			大学院生総数		
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
文学研究科	160(77,71)	48.1%	44.4%	230(118,86)	51.3%	37.4%	390(195,157)	50.0%	40.3%
日本文学専攻	59(29,25)	49.2%	42.4%	89(54,49)	60.7%	55.1%	148(83,74)	56.1%	50.0%
広域化学専攻	45(18,23)	40.0%	51.1%	54(24,17)	44.4%	31.5%	99(42,40)	42.4%	40.4%
総合人間学専攻	56(30,23)	53.6%	41.1%	76(32,28)	42.1%	36.8%	132(62,51)	47.0%	38.6%
教育学研究科	88(55,22)	62.5%	25.0%	88(44,15)	50.0%	17.0%	176(99,37)	56.3%	21.0%
総合教育科学専攻	88(55,22)	62.5%	25.0%	88(44,15)	50.0%	17.0%	176(99,37)	56.3%	21.0%
法学研究科	90(30,12)	33.3%	13.3%	139(44,15)	31.7%	10.8%	229(74,27)	32.3%	11.8%
研究大学院	90(30,12)	33.3%	13.3%	139(44,15)	31.7%	10.8%	229(74,27)	32.3%	11.8%
経済学研究科	103(37,84)	35.9%	81.6%	51(23,36)	45.1%	70.6%	154(60,120)	39.0%	77.9%
経済経営学専攻	103(37,84)	35.9%	81.6%	51(23,36)	45.1%	70.6%	154(60,120)	39.0%	77.9%
理学研究科	606(86,73)	14.2%	12.1%	332(53,92)	16.0%	27.7%	938(139,182)	14.8%	19.4%
数学専攻	89(5,8)	5.6%	9.0%	49(2,7)	4.1%	14.3%	138(7,15)	5.1%	10.9%
物理学専攻	172(20,26)	11.6%	15.1%	90(9,19)	10.0%	21.1%	262(29,45)	11.1%	17.2%
天文学専攻	26(5,3)	19.2%	11.5%	21(5,5)	23.8%	23.8%	47(10,8)	21.3%	17.0%
地球物理学専攻	70(18,14)	25.7%	20.0%	36(12,12)	33.3%	33.3%	106(30,26)	28.3%	24.5%
化学専攻	155(24,28)	15.5%	18.1%	98(18,45)	18.4%	45.9%	253(42,73)	16.6%	28.9%
地学専攻	94(14,6)	14.9%	6.4%	38(7,9)	18.4%	23.7%	132(21,15)	15.9%	11.4%
医学系研究科	194(119,20)	61.3%	10.3%	727(243,99)	33.4%	13.6%	921(362,127)	39.3%	13.8%
医学専攻	78(42,10)	53.8%	12.8%	663(206,94)	31.1%	14.2%	741(248,104)	33.5%	14.0%
障害科学専攻	13(5,6)	38.5%	46.2%	20(14,7)	70.0%	35.0%	33(19,13)	57.6%	39.4%
保健学専攻	81(57,1)	70.4%	1.2%	44(23,5)	52.3%	11.4%	125(80,6)	64.0%	4.8%
公衆衛生学専攻	22(15,4)	68.2%	18.2%	—	—	—	22(15,4)	68.2%	18.2%
歯学研究科	12(8,0)	66.7%	0.0%	170(92,67)	54.1%	39.4%	182(100,67)	54.9%	36.8%
歯科学専攻	12(8,0)	66.7%	0.0%	170(92,67)	54.1%	39.4%	182(100,67)	54.9%	36.8%
薬学研究科	118(29,10)	24.6%	8.5%	82(19,19)	23.2%	23.2%	200(44,29)	22.0%	14.5%
分子薬科学専攻	61(10,6)	16.4%	9.8%	45(8,11)	17.8%	24.4%	106(18,17)	17.0%	16.0%
生命薬科学専攻	57(19,4)	33.3%	7.0%	24(6,7)	25.0%	29.2%	81(25,11)	30.9%	13.6%
医療薬学専攻	—	—	—	13(5,1)	38.5%	7.7%	13(5,1)	38.5%	7.7%
工学研究科	1515(180,161)	11.9%	10.1%	623(100,228)	16.1%	36.6%	2138(280,400)	13.1%	18.7%
機械機能創成専攻	139(9,22)	6.5%	15.8%	49(6,19)	12.2%	38.8%	188(15,41)	8.0%	21.8%
ファインメカニクス専攻	80(9,12)	11.3%	15.0%	30(4,16)	13.3%	53.3%	110(13,28)	11.8%	25.5%
ロボティクス専攻	90(8,21)	8.9%	23.3%	34(1,17)	2.9%	50.0%	124(9,38)	7.3%	30.6%
航空宇宙工学専攻	120(9,17)	7.5%	14.2%	41(2,13)	4.9%	31.7%	161(11,30)	6.8%	18.6%
量子エネルギー工学専攻	71(6,3)	8.5%	4.2%	37(8,9)	21.6%	24.3%	108(14,12)	13.0%	11.1%
電気エネルギーシステム専攻	75(4,3)	5.3%	4.0%	20(0,7)	0.0%	35.0%	95(4,10)	4.2%	10.5%
通信工学専攻	104(8,9)	7.7%	8.7%	36(6,17)	16.7%	47.2%	140(14,26)	10.0%	18.6%
電子工学専攻	97(4,4)	4.1%	4.1%	26(3,5)	11.5%	19.2%	123(7,9)	5.7%	7.3%
応用物理学専攻	73(2,10)	2.7%	13.7%	32(2,7)	6.3%	21.9%	105(4,17)	3.8%	16.2%
応用化学専攻	69(16,1)	23.2%	1.4%	19(4,11)	21.1%	57.9%	88(20,12)	22.7%	13.6%
化学工学専攻	67(15,7)	22.4%	10.4%	25(9,18)	36.0%	72.0%	92(24,25)	26.1%	27.2%
バイオ工学専攻	50(14,4)	28.0%	8.0%	20(2,4)	10.0%	20.0%	70(16,8)	22.9%	11.4%
金属プロセス工学専攻	67(7,10)	10.4%	14.9%	30(4,16)	13.3%	53.3%	97(11,26)	11.3%	26.8%
知能デバイス材料学専攻	63(7,5)	11.1%	7.9%	42(10,16)	23.8%	38.1%	105(17,21)	16.2%	20.0%
材料システム工学専攻	79(8,10)	10.1%	12.7%	24(3,11)	12.5%	45.8%	103(11,21)	10.7%	20.4%
土木工学専攻	103(16,3)	15.5%	2.9%	70(13,29)	18.6%	41.4%	173(29,32)	16.8%	18.5%
都市・建築学専攻	121(33,17)	27.3%	14.0%	53(18,23)	34.0%	43.4%	174(51,40)	29.3%	23.0%
技術社会システム専攻	47(5,3)	10.6%	6.4%	35(5,1)	14.3%	2.9%	82(10,4)	12.2%	4.9%
農学研究科	275(115,27)	41.8%	9.8%	151(62,64)	41.1%	42.4%	426(177,91)	41.5%	21.3%
資源生物科学	—	—	—	12(1,2)	8.3%	16.7%	12(1,2)	8.3%	16.7%
応用生命科学	—	—	—	5(2,2)	40.0%	40.0%	5(2,2)	40.0%	40.0%
生物産業創生科学	—	—	—	4(2,0)	50.0%	0.0%	4(2,0)	50.0%	0.0%
生物生産科学専攻	171(66,21)	38.6%	12.3%	85(37,40)	43.5%	47.1%	256(103,61)	40.2%	23.8%
農芸化学専攻	104(49,7)	47.1%	6.7%	45(20,21)	44.4%	46.7%	149(69,28)	46.3%	18.8%
国際文化研究科	67(41,54)	61.2%	80.6%	64(40,52)	62.5%	81.3%	131(81,106)	61.8%	80.9%
国際文化	67(41,54)	61.2%	80.6%	64(40,52)	62.5%	81.3%	131(81,106)	61.8%	80.9%
情報科学研究科	372(43,82)	11.6%	22.0%	157(21,57)	13.4%	36.3%	529(64,139)	12.7%	26.3%
情報基礎科学専攻	87(8,15)	9.2%	17.2%	40(3,12)	7.5%	30.0%	127(11,27)	8.7%	21.3%
システム情報科学専攻	139(17,32)	12.2%	23.0%	64(6,29)	9.4%	45.3%	203(23,61)	11.3%	30.0%
人間社会情報科学専攻	52(13,18)	25.0%	34.6%	30(11,12)	36.7%	40.0%	82(24,30)	29.3%	36.6%
応用情報科学専攻	94(5,22)	5.3%	23.4%	23(4,6)	17.4%	26.1%	117(9,28)	7.7%	23.9%
生命科学研究科	202(71,30)	35.10%	14.80%	106(34,31)	32.0%	29.2%	308(105,61)	34.1%	19.8%
脳生命統御科学専攻	53(23,11)	43.4%	20.8%	37(15,8)	40.5%	21.6%	90(38,19)	42.2%	21.1%
生態発通応科学専攻	57(16,8)	28.1%	14.0%	37(5,10)	13.5%	27.0%	94(21,18)	22.3%	19.1%
分子化学生物学専攻	92(32,11)	34.8%	12.0%	32(14,13)	43.8%	40.6%	124(46,24)	37.1%	19.4%
環境科学研究科	184(36,27)	19.6%	14.7%	106(38,66)	35.8%	62.3%	290(74,83)	25.5%	28.6%
先進社会環境学専攻	82(14,14)	17.1%	17.1%	41(14,17)	34.1%	41.5%	123(28,31)	22.8%	25.2%
先端環境創成学専攻	102(22,13)	21.6%	12.7%	65(24,39)	36.9%	60.0%	167(46,52)	27.5%	31.1%
医工学研究科	90(16,9)	17.8%	10.0%	49(8,21)	16.3%	42.9%	139(24,30)	17.3%	21.6%
医工学専攻	90(16,9)	17.8%	10.0%	49(8,21)	16.3%	42.9%	139(24,30)	17.3%	21.6%

③部局等における職位別在籍教員女性教員外国人数員比率一覧（2025年5月1日現在）

	教授			准教授			講師			助教			教員総数		
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
文学研究科	46 (4,2)	8.70%	4.35%	23 (10,3)	43.5%	13%	0 (0,0)	—	—	16 (10,4)	62.5%	25.0%	85 (24,9)	28.2%	10.6%
日本学専攻	12 (1,0)	8.3%	0.0%	8 (2,0)	25.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (2,0)	66.7%	0.0%	23 (5,0)	21.7%	0.0%
広域文化学専攻	19 (3,2)	15.8%	10.5%	5 (3,1)	60.0%	20.0%	0 (0,0)	—	—	6 (3,2)	50.0%	33.3%	30 (9,5)	30.0%	16.7%
総合人間学専攻	14 (0,0)	0.0%	0.0%	10 (5,2)	50.0%	20.0%	0 (0,0)	—	—	5 (4,1)	80.0%	20.0%	29 (9,3)	31.0%	10.3%
その他	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (1,1)	50.0%	50.0%	3 (1,1)	33.3%	33.3%
教育学研究科	12 (1,0)	8.33%	0.0%	19 (5,2)	26.3%	10.5%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (4,4)	66.7%	66.7%	39 (10,6)	25.6%	15.4%
総合教育科学専攻	12 (1,0)	8.33%	0.0%	19 (5,2)	26.3%	10.5%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (2,2)	66.7%	66.7%	36 (8,4)	22.2%	11.1%
その他	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (2,2)	66.7%	66.7%	3 (2,2)	66.7%	66.7%
法学研究科	33 (7,1)	21.2%	3.0%	16 (3,1)	18.8%	6.3%	1 (1,1)	100.0%	100.0%	5 (0,5)	0.0%	100.0%	55 (11,8)	20.0%	14.5%
研究大学院	33 (7,1)	21.2%	3.0%	16 (3,1)	18.8%	6.3%	0 (0,0)	—	—	5 (0,5)	0.0%	100.0%	54 (10,7)	18.5%	13.0%
法政実務教育研究センター	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%
経済学研究科	27 (4,0)	14.8%	0.0%	20 (2,2)	10.0%	10.0%	6 (2,3)	33.3%	50.0%	5 (3,5)	60.0%	100.0%	58 (11,10)	19.0%	17.2%
経済経営学専攻	21 (3,0)	14.3%	0.0%	14 (1,0)	7.1%	0.0%	4 (1,2)	25.0%	50.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%	40 (5,3)	12.5%	7.5%
会計専門職専攻	5 (1,0)	20.0%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%	2 (1,1)	50.0%	50.0%	0 (0,0)	—	—	12 (3,1)	25.0%	8.3%
その他	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (3,4)	75.0%	100.0%	6 (3,4)	50.0%	66.7%
理学研究科	81 (4,2)	4.9%	2.5%	77 (3,3)	3.9%	3.9%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	65 (5,8)	7.7%	12.3%	227 (12,13)	5.3%	5.7%
数学専攻	17 (0,0)	0.0%	0.0%	13 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	6 (1,1)	16.7%	16.7%	36 (1,1)	2.8%	2.8%
物理学専攻	18 (2,0)	11.1%	0.0%	21 (1,0)	4.8%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	23 (1,3)	4.3%	13.0%	63 (4,3)	6.3%	4.8%
天文学専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (0,2)	0.0%	40.0%	16 (0,2)	0.0%	12.5%
地球物理学専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%	0 (0,0)	—	—	7 (1,0)	14.3%	0.0%	20 (1,1)	5.0%	5.0%
化学専攻	15 (1,1)	6.7%	6.7%	11 (0,1)	0.0%	9.1%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	12 (0,2)	0.0%	16.7%	40 (1,4)	2.5%	10.0%
地学専攻	8 (0,0)	0.0%	0.0%	8 (1,0)	12.5%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (2,0)	33.3%	0.0%	23 (3,0)	13.0%	0.0%
巨大分子	0 (0,0)	—	—	3 (0,1)	0.0%	33.3%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,1)	0.0%	25.0%
大気専攻	4 (1,0)	25.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	5 (1,0)	20.0%	0.0%
予知研セ	4 (0,1)	0.0%	25.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%	11 (0,1)	0.0%	9.1%
惑星セ	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%
理研学教育研究支援センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (1,0)	25.0%	0.0%
その他	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
医学系研究科	79 (14,0)	17.7%	0.0%	58 (8,1)	13.8%	1.7%	34 (6,1)	17.6%	2.9%	88 (32,4)	36.4%	4.5%	259 (60,6)	23.2%	2.3%
医科学専攻	41 (4,0)	9.8%	0.0%	36 (5,0)	13.9%	0.0%	15 (1,1)	6.7%	6.7%	43 (13,2)	30.2%	4.7%	135 (23,3)	17.0%	2.2%
障害科学専攻	2 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	13 (1,1)	7.7%	7.7%
保健学専攻	20 (7,0)	35.0%	0.0%	4 (1,0)	25.0%	0.0%	10 (3,0)	30.0%	0.0%	19 (10,0)	52.6%	0.0%	53 (21,0)	39.6%	0.0%
公衆衛生学専攻	6 (1,0)	16.7%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (1,0)	25.0%	0.0%	15 (2,0)	13.3%	0.0%
創生応用医学研究センター	4 (1,0)	25.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	7 (3,1)	42.9%	14.3%	15 (6,1)	40.0%	6.7%
医学教育推進センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
動物実験	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,1)	—	—	2 (0,1)	0.0%	50.0%
その他	3 (1,0)	33.3%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	13 (4,0)	30.8%	0.0%	23 (7,0)	30.4%	0.0%
歯学研究科	24 (0,1)	0.0%	4.2%	13 (1,0)	7.7%	0.0%	11 (2,0)	18.2%	0.0%	35 (16,8)	45.7%	22.9%	83 (19,9)	22.9%	10.8%
歯科学専攻	19 (0,0)	0.0%	0.0%	13 (1,0)	7.7%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%	29 (14,5)	48.3%	17.2%	66 (16,5)	24.2%	7.6%
イノベーションリソソセンター	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	4 (1,0)	25.0%	0.0%	3 (0,3)	0.0%	100.0%	8 (1,4)	12.5%	50.0%
その他	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (2,0)	66.7%	0.0%	9 (2,0)	22.2%	0.0%
薬学研究科	16 (0,0)	0.0%	0.0%	16 (6,1)	37.5%	6.3%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	24 (6,4)	25.0%	16.7%	58 (12,5)	20.7%	8.6%
分子薬科学専攻	7 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	10 (2,2)	20.0%	20.0%	24 (2,2)	8.3%	8.3%
生命薬科学専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (4,1)	57.1%	14.3%	0 (0,0)	—	—	6 (1,1)	16.7%	16.7%	19 (5,2)	26.3%	10.5%
医療薬学専攻	3 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (2,0)	100.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	9 (3,0)	33.3%	0.0%
その他	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (2,1)	40.0%	20.0%	6 (2,1)	33.3%	16.7%
工学研究科	107 (6,3)	5.6%	2.8%	100 (3,8)	3.0%	8.0%	4 (2,1)	50.0%	25.0%	118 (23,35)	19.5%	29.7%	339 (40,47)	11.8%	13.9%
機械機能創成専攻	4 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (0,1)	0.0%	16.7%	0 (0,0)	—	—	6 (1,2)	16.7%	33.3%	16 (1,3)	6.3%	18.8%
フラインメカニクス専攻	5 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	6 (0,0)	0.0%	0.0%	17 (0,0)	0.0%	0.0%
ロボティクス専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%	0 (0,0)	—	—	10 (2,7)	20.0%	70.0%	23 (2,8)	8.7%	34.8%
航空宇宙工学専攻	5 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,1)	0.0%	20.0%	1 (1,1)	100.0%	100.0%	9 (1,1)	11.1%	11.1%	20 (2,3)	10.0%	15.0%
量子エネルギー工学専攻	6 (0,1)	0.0%	16.7%	8 (1,0)	12.5%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (1,0)	16.7%	0.0%	21 (2,1)	9.5%	4.8%
電気エネルギーシステム専攻	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	2 (1,2)	50.0%	100.0%	11 (2,2)	18.2%	18.2%
通信工学専攻	5 (0,1)	0.0%	20.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,1)	33.3%	33.3%	11 (1,2)	9.1%	18.2%
電子工学専攻	6 (1,0)	16.7%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (3,2)	33.3%	22.2%	18 (4,2)	22.2%	11.1%
応用物理学専攻	7 (1,0)	14.3%	0.0%	8 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	10 (0,2)	0.0%	20.0%	25 (1,2)	4.0%	8.0%
応用化学専攻	4 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (1,0)	20.0%	0.0%	14 (1,0)	7.1%	0.0%
化学工学専攻	4 (1,0)	25.0%	0.0%	4 (0,1)	0.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	4 (1,0)	25.0%	0.0%	12 (2,1)	16.7%	8.3%
バイオ工学専攻	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (2,1)	28.6%	14.3%	15 (2,1)	13.3%	6.7%
金属フロンティア工学専攻	5 (0,1)	0.0%	20.0%	4 (0,1)	0.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	4 (0,2)	0.0%	50.0%	13 (0,4)	0.0%	30.8%
知能デバイス材料学専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	8 (3,3)	37.5%	37.5%	18 (3,3)	16.7%	16.7%
材料システム工学専攻	6 (1,0)	16.7%	0.0%	3 (0,1)	0.0%	33.3%	0 (0,0)	—	—	5 (1,2)	20.0%	40.0%	14 (2,3)	14.3%	21.4%
土木工学専攻	10 (1,0)	10.0%	0.0%	8 (0,1)	0.0%	12.5%	0 (0,0)	—	—	14 (4,7)	28.6%	50.0%	32 (5,8)	15.6%	25.0%
都市・建築学専攻	5 (1,0)	20.0%	0.0%	8 (1,0)	12.5%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%	16 (2,0)	12.5%	0.0%
技術社会システム専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,1)	0.0%	50.0%	10 (0,1)	0.0%	10.0%
先端材料	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,1)	0.0%	50.0%	5 (0,1)	0.0%	20.0%
超臨界	1 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,1)	0.0%	33.3%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,1)	0.0%	20.0%
工学教育院	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%
工学系研究企画室	3 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	4 (0,0)	0.0%	0.0%
その他	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%
共通	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (1,1)	50.0%	50.0%	3 (1,1)	33.3%	33.3%
農学研究科	45 (5,1)	11.1%	2.2%	31 (5,1)	16.1%	3.2%	0 (0,0)	—	—	40 (15,14)	37.5%	35.0%	116 (25,16)	21.6%	13.8%
生物生産科学専攻	28 (2,0)	7.1%	0.0%	20 (5,0)	25.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—						

	教授			准教授			講師			助教			教員総数		
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
国際文化研究科	14 (2,3)	14.3%	21.4%	15 (6,4)	40.0%	26.7%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	2 (1,1)	50.0%	50.0%	34 (10,8)	29.4%	23.5%
国際文化研究専攻	14 (2,3)	14.3%	21.4%	15 (6,4)	40.0%	26.7%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	2 (1,1)	50.0%	50.0%	34 (10,8)	29.4%	23.5%
情報科学研究科	31 (2,0)	6.5%	0.0%	28 (8,4)	28.6%	14.3%	0 (0,0)	—	—	29 (12,14)	41.4%	48.3%	88 (22,18)	25.0%	20.5%
情報基礎科学専攻	10 (0,0)	0.0%	0.0%	9 (1,3)	11.1%	33.3%	0 (0,0)	—	—	6 (0,0)	0.0%	0.0%	25 (1,3)	4.0%	12.0%
システム情報科学専攻	9 (1,0)	11.1%	0.0%	6 (3,1)	50.0%	16.7%	0 (0,0)	—	—	8 (4,4)	50.0%	50.0%	23 (8,5)	34.8%	21.7%
人間社会情報科学専攻	7 (1,0)	14.3%	0.0%	10 (3,0)	30.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (5,4)	71.4%	57.1%	24 (9,4)	37.5%	16.7%
応用情報科学専攻	5 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (2,4)	40.0%	80.0%	12 (3,4)	25.0%	33.3%
その他	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,2)	33.3%	66.7%	4 (1,2)	25.0%	50.0%
生命科学研究科	25 (3,0)	12.0%	0.0%	12 (1,1)	8.3%	8.3%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	49 (16,10)	32.7%	20.4%	89 (20,11)	22.5%	12.4%
脳生命統御科学専攻	7 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	9 (5,2)	55.6%	22.2%	22 (5,2)	22.7%	9.1%
生態発生適応科学専攻	8 (3,0)	37.5%	0.0%	5 (1,1)	20.0%	20.0%	0 (0,0)	—	—	25 (6,7)	24.0%	28.0%	38 (10,8)	26.3%	21.1%
分子化学生物学専攻	9 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	12 (4,1)	33.3%	8.3%	24 (4,1)	16.7%	4.2%
浅虫センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%
その他	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
環境科学研究科	19 (2,0)	10.5%	0.0%	9 (1,1)	11.1%	11.1%	0 (0,0)	—	—	31 (11,17)	35.5%	54.8%	59 (14,18)	23.7%	30.5%
先進社会環境学専攻	11 (2,0)	18.2%	0.0%	4 (1,1)	25.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	28 (4,11)	14.3%	39.3%	43 (7,12)	16.3%	27.9%
先端環境創成学専攻	6 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	11 (5,5)	45.5%	45.5%	22 (5,5)	22.7%	22.7%
その他	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (2,1)	100.0%	50.0%	4 (2,1)	50.0%	25.0%
医工学研究科	16 (1,0)	6.3%	0.0%	4 (1,1)	25.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%	23 (3,1)	13.0%	4.3%
医工学専攻	16 (1,0)	6.3%	0.0%	4 (1,1)	25.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	22 (2,1)	9.1%	4.5%
その他	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%
金属材料研究所	23 (1,2)	4.4%	0.0%	26 (1,2)	3.9%	7.7%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	41 (7,13)	17.1%	31.7%	91 (9,15)	9.9%	16.5%
材料物性研究部	3 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (1,3)	11.1%	33.3%	16 (1,3)	6.3%	18.8%
材料設計研究部	7 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%	0 (0,0)	—	—	11 (2,3)	18.2%	27.3%	25 (2,4)	8.0%	16.0%
物質創製研究部	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (0,0)	0.0%	0.0%	15 (0,0)	0.0%	0.0%
材料プロセス・評価研究部	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (1,3)	20.0%	60.0%	10 (1,3)	10.0%	30.0%
融合研究部	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
量子エネルギー	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	4 (1,0)	25.0%	0.0%
強磁場超伝	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,1)	33.3%	33.3%	6 (1,1)	16.7%	16.7%
附属新素材共同研究開発	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	3 (1,1)	33.3%	33.3%
先端エネルギー	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,2)	33.3%	66.7%	5 (1,3)	20.0%	60.0%
その他	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%
加齢医学研究所	8 (1,1)	12.5%	12.5%	7 (2,0)	29.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	21 (8,5)	38.0%	24.0%	36 (11,6)	30.6%	16.7%
加齢制御研究部門	3 (0,1)	0.0%	33.3%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (2,0)	50.0%	0.0%	8 (2,1)	25.0%	12.5%
腫瘍制御研究部門	3 (1,0)	33.3%	0.0%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (1,1)	20.0%	20.0%	11 (3,1)	27.3%	9.1%
脳科学研究部門	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (2,1)	40.0%	20.0%	9 (3,1)	33.3%	11.1%
非臨床試験推進センター	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	2 (0,1)	0.0%	50.0%
環境ストレス老化研究センター	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	6 (3,2)	50.0%	33.3%	6 (3,2)	50.0%	33.3%
流体科学研究科	19 (1,0)	5.3%	0.0%	12 (3,2)	28.6%	21.4%	0 (0,0)	0.0%	0.0%	11 (2,4)	18.2%	36.4%	42 (6,6)	14.3%	14.3%
流動創成研究部門	4 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (3,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (1,1)	25.0%	25.0%	11 (4,1)	36.4%	9.1%
複雑流動研究部門	3 (1,0)	33.3%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (1,0)	16.7%	0.0%
ナノ流動研究部門	4 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,1)	0.0%	50.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	7 (0,2)	0.0%	28.6%
附属流動国際センター	5 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,1)	0.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	5 (1,2)	20.0%	40.0%	14 (1,3)	7.1%	21.4%
リヨンセンター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
その他	2 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%
電気通信研究所	18 (1,0)	5.6%	0.0%	17 (1,3)	5.9%	17.6%	0 (0,0)	—	—	12 (2,2)	16.7%	16.7%	47 (4,5)	8.5%	10.6%
計算システム基盤研究部門	6 (0,0)	0.0%	0.0%	9 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	6 (0,1)	0.0%	16.7%	21 (0,1)	0.0%	4.8%
情報通信基盤研究部門	7 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,2)	0.0%	40.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	13 (0,2)	0.0%	15.4%
人間・生体情報システム研究部門	5 (1,0)	20.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%	10 (2,0)	20.0%	0.0%
サイバーランドリアICT工学基盤研究センター	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	2 (1,1)	50.0%	50.0%	3 (2,2)	66.7%	66.7%
その他	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
多元物質科学研究科	34 (2,1)	5.9%	2.9%	25 (1,1)	4.0%	4.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%	47 (7,8)	14.9%	17.0%	113 (10,11)	8.8%	9.7%
有機・生命科学研究部門	5 (2,0)	40.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	9 (3,1)	33.3%	11.1%	19 (5,1)	26.3%	5.3%
無機材料研究部門	7 (0,1)	0.0%	14.3%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,1)	0.0%	50.0%	12 (2,3)	16.7%	25.0%	24 (2,5)	8.3%	20.8%
プロセスシステム工学研究部門	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (0,0)	0.0%	0.0%	12 (0,0)	0.0%	0.0%
計測研究部門	6 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (2,1)	50.0%	25.0%	16 (2,1)	12.5%	6.3%
金属資源プロセス	7 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,1)	0.0%	33.3%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	9 (3,0)	0.0%	33.3%	22 (0,4)	0.0%	18.2%
マテリアル・計測ハイブリッド	4 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (0,0)	0.0%	0.0%	18 (1,0)	5.6%	0.0%
その他	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
災害科学国際研究所	19 (1,0)	5.2%	0.0%	23 (3,7)	13.0%	30.4%	0 (0,0)	—	—	21 (7,5)	33.3%	23.8%	63 (11,12)	17.5%	19.0%
災害評価・低減研究部門	5 (0,0)	0.0%	0.0%	8 (0,3)	0.0%	37.5%	0 (0,0)	—	—	8 (1,3)	12.5%	37.5%	21 (1,6)	4.8%	28.6%
災害人文学研究部門	5 (1,0)	20.0%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	11 (2,0)	18.2%	0.0%
災害医学研究部門	5 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (2,1)	50.0%	25.0%	12 (2,1)	16.7%	8.3%
防災実践推進部門	2 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (2,3)	50.0%	75.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (2,3)	28.6%	42.9%
地震津波リスク評価寄附研究部門	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%
上廣防災学寄附研究部門	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (2,0)	66.7%	0.0%	5 (2,0)	40.0%	0.0%
イオン防災環境都市共生共同研究部門	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%
日本工業シリコンエレクトロニクス技術開発共同研究部門	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%
附属災害レジリエンス共創センター	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,1)	0.0%	50.0%
レジリエントEICT研究推進部門	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
病院	9 (1,0)	11.1%	0.0%	23 (1,1)	4.3%	4.3%	74 (12,0)	16.2%	0.0%	241 (65,0)	27.0%	0.0%	347 (79,1)	22.8%	0.3%
内科	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	13 (0,0)	0.0%	0.0%	50 (6,0)	12.0%	0.0%	65 (6,0)	9.2%	0.0%
外科	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	13 (1,0)	7.7%	0.0%	52 (9,0)	17.3%	0.0%	65 (10,0)	15.4%	0.0%
産婦人科・泌尿生殖器科	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	4 (1,0)	25.0%	0.0%	13 (4,0)	30.8%	0.0%	17 (5,0)	29.4%	0.0%
脳・神経・精神科	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—									

	教授			准教授			講師			助教			教員総数		
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
データシナジー創生機構	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
高度教養教育・学生支援機構	20 (6,2)	30.0%	10.0%	31 (10,9)	32.3%	29.0%	14 (10,5)	71.4%	35.7%	24 (4,1)	16.7%	4.2%	89 (30,17)	33.7%	19.1%
高度教養教育機構・教養教育院	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	5 (0,0)	0.0%	0.0%
教学共創推進センター	2 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (1,1)	11.1%	11.1%	15 (1,1)	6.7%	6.7%
言語・文化教育センター	5 (4,2)	80.0%	40.0%	13 (5,6)	38.5%	46.2%	7 (6,5)	85.7%	71.4%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	30 (15,13)	50.0%	43.3%
グローバルラーニングセンター	3 (2,0)	66.7%	0.0%	8 (4,3)	50.0%	37.5%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	2 (2,0)	100.0%	0.0%	15 (9,3)	60.0%	20.0%
バリューデザイン教育センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (1,0)	33.3%	0.0%
キャリア・社会連携支援センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%	6 (0,0)	0.0%	0.0%
学生相談・特別支援センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	4 (2,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	6 (3,0)	50.0%	0.0%
保健管理センター	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	5 (1,0)	20.0%	0.0%	9 (1,0)	11.1%	0.0%
材料科学高等研究所	13 (0,3)	0.0%	23.1%	9 (1,4)	11.0%	44.4%	1 (0,1)	0.0%	—	45 (15,36)	33.3%	80.0%	68 (16,44)	23.5%	64.7%
材料科学高等研究所	13 (0,3)	0.0%	23.1%	7 (1,2)	14.3%	28.6%	1 (0,1)	0.0%	—	42 (14,33)	33.3%	78.6%	63 (15,39)	23.8%	61.9%
材料科学コアリサーチクラスター	0 (0,0)	—	—	2 (0,2)	0.0%	—	0 (0,0)	—	—	3 (1,3)	33.3%	100.0%	5 (1,5)	20.0%	100.0%
変動海洋工システム高等研究所	1 (0,1)	0.0%	100.0%	4 (2,2)	50.0%	50.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	5 (2,3)	40.0%	60.0%
	1 (0,1)	0.0%	100.0%	4 (2,2)	50.0%	50.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	5 (2,3)	40.0%	60.0%
先端スピントロニクス	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (0,6)	0.0%	85.7%	9 (0,6)	0.0%	66.7%
	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (0,6)	0.0%	85.7%	9 (0,6)	0.0%	66.7%
未来型医療創成センター	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (2,1)	66.7%	33.3%	2 (0,1)	0.0%	50.0%	9 (2,2)	22.2%	22.2%
	4 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (2,1)	66.7%	33.3%	2 (0,1)	0.0%	50.0%	9 (2,2)	22.2%	22.2%
学際科学フロンティア研究所	6 (0,0)	0.0%	0.0%	13 (1,1)	7.0%	7.0%	0 (0,0)	0.0%	0.0%	36 (11,15)	30.0%	41.0%	55 (12,16)	22.0%	29.0%
先端学際基幹研究所	4 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	7 (0,1)	0.0%	14.3%
新領域創成研究部	0 (0,0)	—	—	9 (1,1)	11.1%	11.1%	0 (0,0)	—	—	35 (11,14)	31.4%	40.0%	44 (12,15)	27.3%	34.1%
企画部	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
寄附研究部門	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
その他	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
国際連携推進機構	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (2,3)	66.7%	100.0%	4 (2,4)	50.0%	100.0%
統合日本語センター	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (2,3)	66.7%	100.0%	4 (2,4)	50.0%	100.0%
高等大学院機構	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
学際高等研究教育院	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
大学院改革推進センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
産学連携機構	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	6 (0,1)	0.0%	16.7%
知的財産	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
イノベーション戦略推進センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (0,1)	0.0%	33.3%	4 (0,1)	0.0%	25.0%
その他	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
グリーン未来創造機構	14 (1,0)	7.1%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (1,2)	25.0%	50.0%	19 (3,2)	15.8%	10.5%
グリーンクロステック研究センター	10 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	4 (1,2)	25.0%	50.0%	15 (2,2)	13.3%	13.3%
その他	4 (1,0)	25.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	4 (1,0)	25.0%	0.0%
研究推進・支援機構	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
リサーチ・マネジメントセンター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
事業支援機構	4 (1,0)	25.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	6 (2,0)	33.3%	0.0%
環境安全推進センター	4 (1,0)	25.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	6 (2,0)	33.3%	0.0%
アドミッション機構	8 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	1 (1,1)	100.0%	100.0%	10 (2,1)	20.0%	10.0%
入学者選抜設計・評価部門	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
学生募集・広報戦略部門	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%	1 (1,1)	100.0%	100.0%
学部選抜部門	6 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	7 (1,0)	14.3%	0.0%
東北アジア	6 (1,1)	16.7%	16.7%	6 (2,1)	33.3%	16.7%	0 (0,0)	—	—	7 (3,2)	42.9%	28.6%			
基礎研究部門	5 (1,1)	20.0%	20.0%	6 (2,1)	33.3%	16.7%	0 (0,0)	—	—	5 (1,2)	20.0%	40.0%	16 (4,4)	25.0%	25.0%
寄附研究部門	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (2,0)	100.0%	0.0%	3 (2,0)	66.7%	0.0%
プロジェクト研究部門	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
研究支援部門	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
学術資源セ	4 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	11 (1,0)	9.1%	0.0%
博物館	2 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (1,0)	50.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (1,0)	20.0%	0.0%
史料館	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%
植物園	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%
サイバーサイエンス	6 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,1)	0.0%	50.0%	10 (0,1)	0.0%	10.0%
研究開発部	6 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,1)	0.0%	50.0%	10 (0,1)	0.0%	10.0%
ニュートリノ科学研究センター	3 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (1,1)	11.1%	11.1%	17 (1,1)	5.9%	5.9%
	3 (0,0)	0.0%	0.0%	5 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	9 (1,1)	11.1%	11.1%	17 (1,1)	5.9%	5.9%
ディバーシティ・エコシティ・インクルージョン推進センター	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	2 (2,1)	100.0%	50.0%
	1 (1,0)	100.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (1,1)	100.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	2 (2,1)	100.0%	50.0%
数理科学共創社会センター	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (1,0)	14.3%	0.0%
	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (1,0)	14.3%	0.0%
スマート・エイジング学際重点推進センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (2,1)	28.6%	14.3%	10 (2,1)	20.0%	10.0%
	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (2,1)	28.6%	14.3%	10 (2,1)	20.0%	10.0%
タフ・サイバーフィジカルAI研究センター	2 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (0,2)	0.0%	66.7%	6 (0,2)	0.0%	33.3%
	2 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	3 (0,2)	0.0%	66.7%	6 (0,2)	0.0%	33.3%
データ駆動科学・AI教育研究センター	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (1,1)	25.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	4 (0,1)	0.0%	25.0%	12 (1,2)	8.3%	16.7%
	4 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (1,1)	25.0%	25.0%	0 (0,0)	—	—	4 (0,1)	0.0%	25.0%	12 (1,2)	8.3%	16.7%
超微放射線イノベーション・スマート研究センター	9 (1,0)	11.1%	0.0%	12 (1,1)	8.3%	8.3%	3 (1,0)	33.3%	0.0%	7 (0,2)	0.0%	28.6%	31 (3,3)	9.7%	9.7%
機幹研究部門	3 (0,0)	0.0%	0.0%	4 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	12 (0,0)	0.0%	0.0%
基幹研究部門	3 (1,0)	33.3%	0.0%	6 (1,1)	16.7%	16.7%	1 (1,0)	100.0%	0.0%	3 (0,1)	0.0%	33.3%	13 (3,2)	23.1%	15.4%
展開研究部門	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,1)	0.0%	100.0%	4 (0,1)	0.0%	25.0%
その他	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
先端量子セ	9 (0,0)	0.0%	0.0%	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	10 (1,0)	10.0%	0.0%	22 (1,0)	4.5%	0.0%
サイクロトロニクス工学研究部門	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (1,0)	50.0%	0.0%	4 (1,0)	25.0%	0.0%

	教 授			准教授			講 師			助 教			教員総数		
	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率	総数 (女性,外国人)	女性比率	外国人比率
未来科学セ	21 (0,0)	0.0%	0.0%	11 (1,1)	9.1%	9.1%	0 (0,0)	—	—	8 (1,5)	12.5%	62.5%	40 (2,6)	5.0%	15.0%
環境保全セ	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
動物・遺伝子実験支援センター	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
東北メディカル・メガバンク機構	7 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,0)	0.0%	0.0%	10 (0,0)	0.0%	0.0%	17 (10,2)	58.8%	11.8%	41 (10,2)	24.4%	4.9%
マイクロシステム融合	1 (0,0)	0.0%	0.0%	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	3 (0,0)	0.0%	0.0%
国際集積エレクトロニクス	9 (1,0)	11.1%	0.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	10 (1,1)	10.0%	10.0%
産学連携先端材料研究開発センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
原子力安全・廃止措置研究センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
未来スケールデータアナリティクスセンター	6 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	7 (0,0)	0.0%	0.0%
グローバル戦略室	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
オープンイノベーション事業戦略機構	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
共創戦略センター	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
言語AI研究センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	2 (2,0)	100.0%	0.0%	4 (2,1)	50.0%	25.0%
総合知インフォマティクス研究センター	1 (0,0)	0.0%	0.0%	1 (0,1)	0.0%	100.0%	0 (0,0)	—	—	2 (2,0)	100.0%	0.0%	4 (2,1)	50.0%	25.0%
半導体クイックイティビティハブ	3 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	4 (2,3)	50.0%	75.0%	5 (2,4)	40.0%	80.0%
企画室	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
ヒューマンキャピタルマネジメント室	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	1 (0,0)	0.0%	0.0%
総務企画部	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—
研究推進部	2 (0,0)	0.0%	0.0%	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	0 (0,0)	—	—	2 (0,0)	0.0%	0.0%
総計	810 (77,23)	9.5%	2.8%	599 (97,72)	16.2%	12.0%	150 (46,15)	30.7%	10.0%	806 (315,256)	39.1%	31.8%	2365 (535,366)	22.6%	15.5%

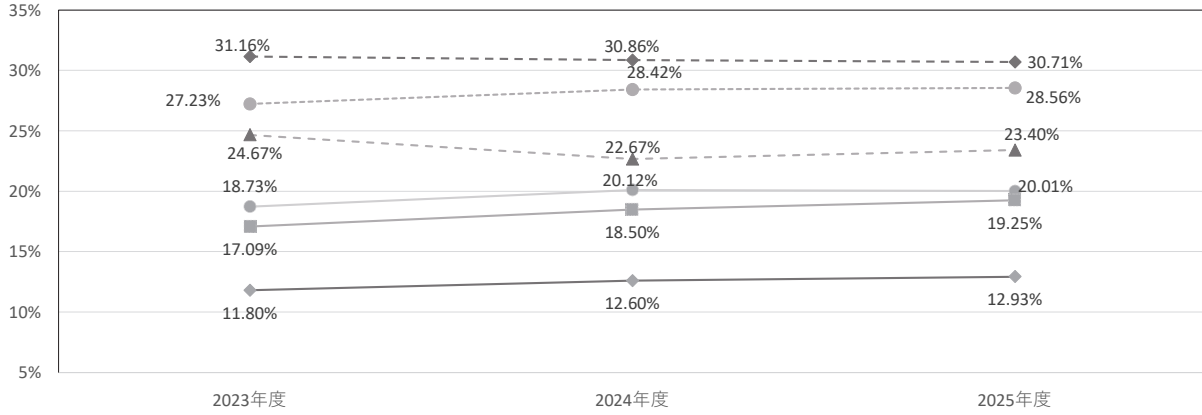
#### ④ 本学の意味決定機関における女性・外国人比率

	女性比率	外国人比率
役員会	18.2%	0.0%
経営協議会	30.8%	19.2%
教育研究評議会	21.9%	2.7%
運営方針会議	33.3%	22.2%
主要部局の長・副長	8.4%	2.4%
主要部局内部組織の長・副長	11.5%	3.5%

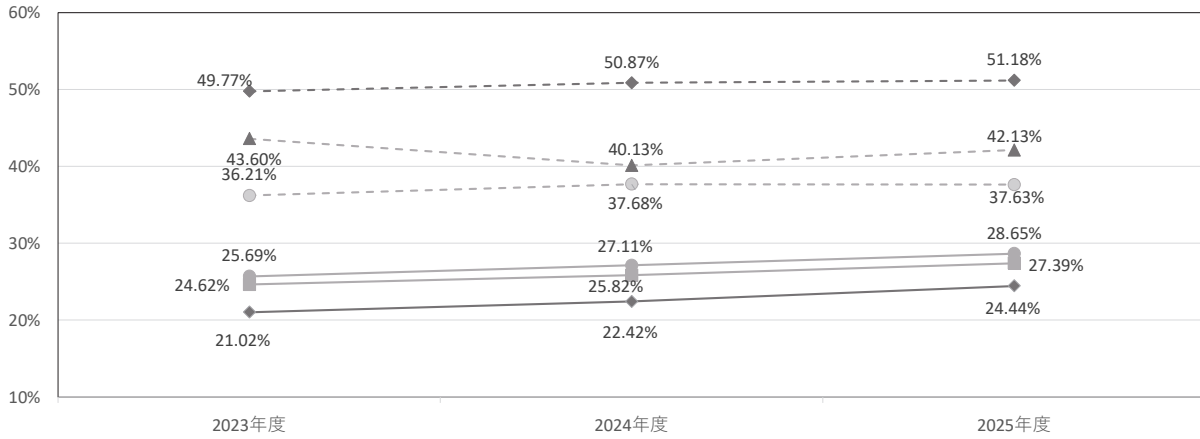
⑤主要部局における在籍教員・学生の女性比率（グラフ）

● 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)

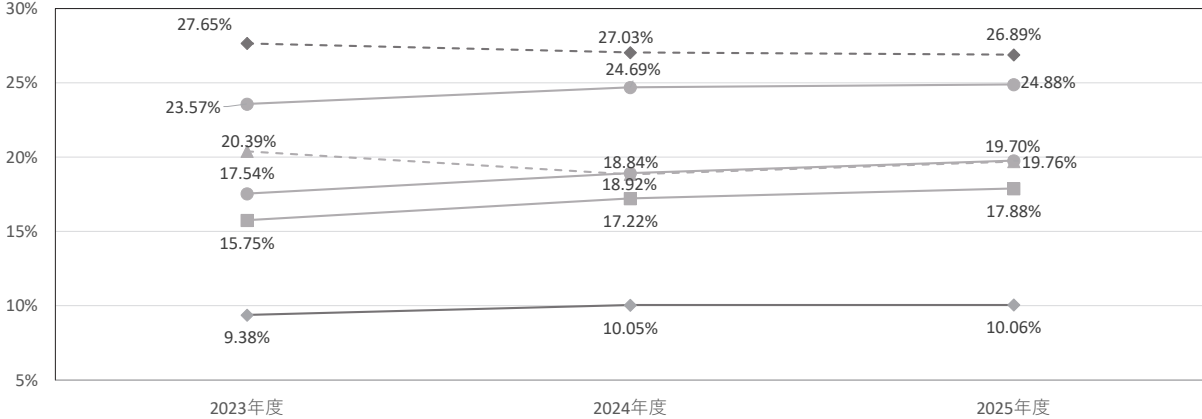
主要部局※<sup>1</sup>における在籍教員・学生の女性比率



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



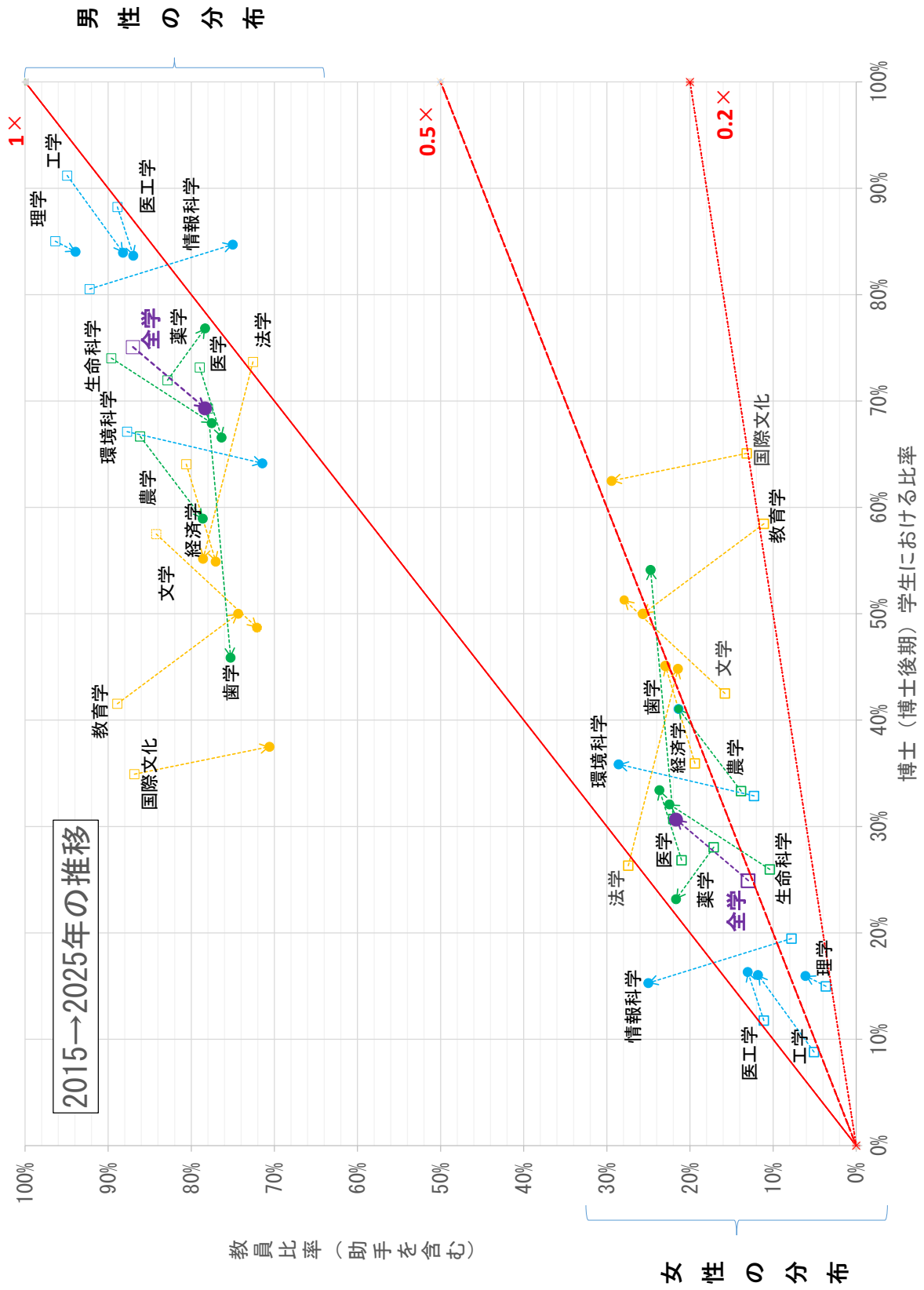
※<sup>1</sup> 学校基本調査よりDEI推進委員会委員が在籍する部局のみ抜粋

※<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

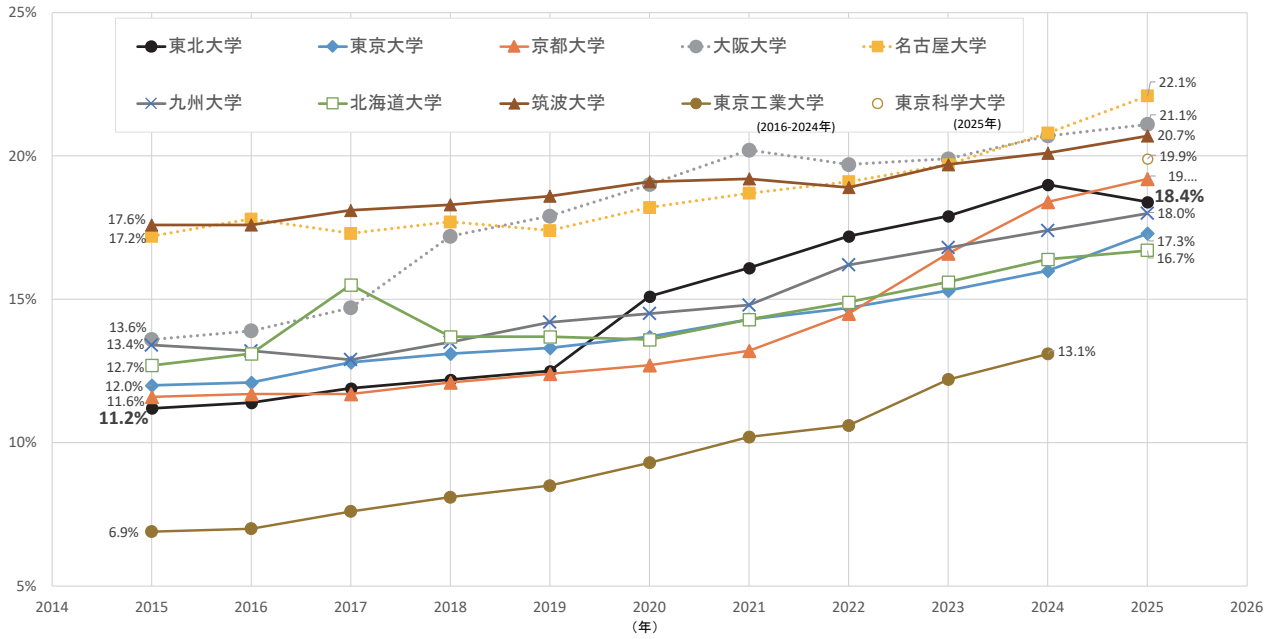
※<sup>4</sup> 学際科学フロンティア研究所は人文科学系・自然科学系に該当する教員を分けて計上。

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

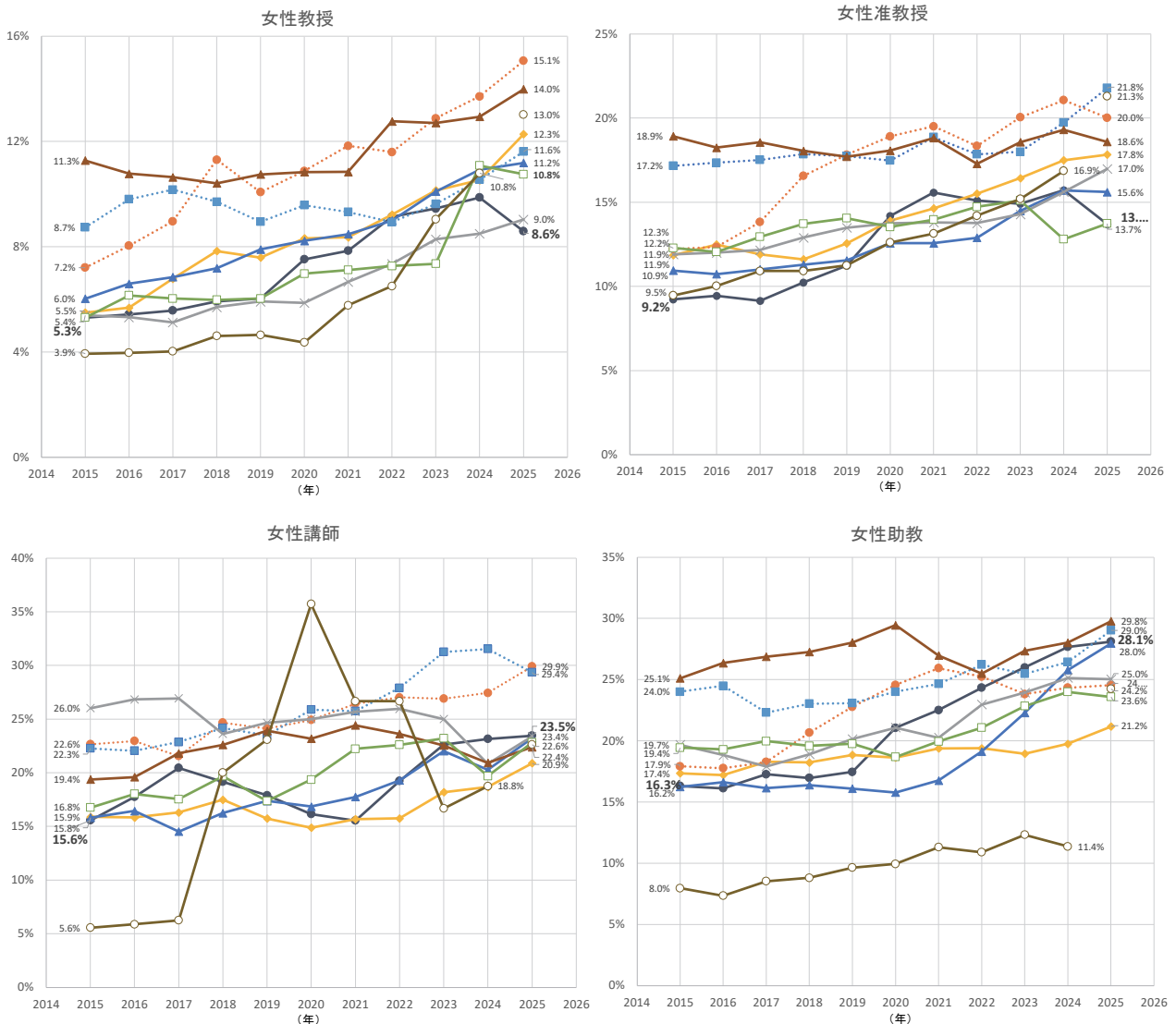


## ⑦ 9大学における女性教員比率

### 1) 女性教員比率(全体)



### 2) 女性教員比率(職位別)



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



## 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（2025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