

# 東北大学ダイバーシティ・ エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言 —多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために—

東北大学は1907年の設立当初より、開学の理念として「門戸開放」、「研究第一」、「実学尊重」を掲げ、旧制高等学校卒業生に加え、高等専門学校、高等師範学校卒業生等の多様な人材にも入学の扉を開きました。その結果、全国の俊英が入学し、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」を发出了。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。

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

# 多様性と公正性を 包摂する大学を 目指して

Towards an Engaged University Promoting  
Diversity, Equity, and Inclusion

ハイブリッド  
開催  
Hybrid

2022  
**6/20** 月  
13:00~16:00

※日英同時通訳、文字情報保障  
※Simultaneous translation available (English-Japanese)・Text Information Support

会場 | 東北大学片平キャンパス さくらホール  
Katahira Sakura Hall, Tohoku University  
仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学片平キャンパス内



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

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



主催 Organizer  
東北大学 Tohoku University

連絡先 Contact  
男女共同参画推進センター  
Center for Gender Equality Promotion (TUMUG)

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

※開催の様子をカメラなどで撮影し東北大学においてホームページなどの広報用に使用する場合がごありますのでご了承ください。  
By participating, you consent to the recording of the event and its release, publication, exhibition and/or reproduction.

参加申込方法 Application for participation

会場参加の申込は  
こちら(定員60名)  
Onsite Participation  
(Limited to 60 people)  
<https://forms.gle/xjDe2DMh6jg96rZx7>



オンライン参加の  
申込はこちら  
Online Participation



[https://zoom.us/join/register/WN\\_Ux8J5kr-Q5667MLAz4fq7g](https://zoom.us/join/register/WN_Ux8J5kr-Q5667MLAz4fq7g)

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

## 開催概要

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

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

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

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

## Concept

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

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

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

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

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

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

シンポジウムの  
案内はこちら▼



## ごあいさつ

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

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

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

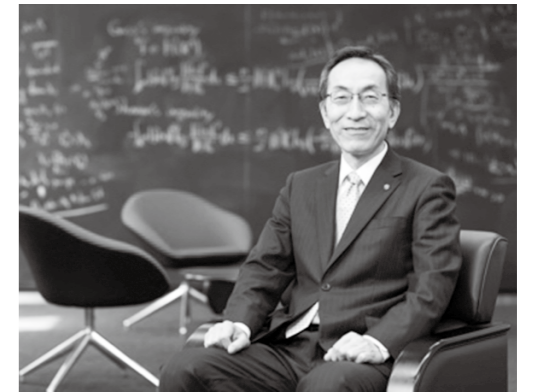
本年令和4年(2022年)4月5日に本学は、男女共同参画の更なる推進と、多様性、公正性、包摂性を理念として掲げる「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言」を発出し、全構成員がダイバーシティを尊重し、かつ全構成員のダイバーシティが尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進することを国内外に向けて宣言いたしました。

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

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

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

令和4年6月20日



東北大学 総長  
大野 英男

# プログラム

総合司会

東北大学男女共同参画推進センター 講師 李善姬

13:00

開会挨拶

総長 大野 英男

来賓挨拶

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、女性活躍担当大臣

野田 聖子 氏 ※ビデオレター

文部科学省 来賓

お茶の水女子大学 学長 佐々木 泰子 氏

山田・尾崎法律事務所代表弁護士 山田 秀雄 氏

日本科学未来館 館長 浅川 智恵子 氏 ※ビデオレター

13:30

第1部 基調講演

「多様性の海へ：対話が創造する未来」

東京大学総長 藤井 輝夫 氏

「Living Diversity」

早稲田大学法学学術院教授・図書館長 Gaye Rowley 氏

「Building Excellence Through Diversity」

ワシントン大学学長 Ana Mari Cauce 氏 ※ビデオメッセージ

座 長

総長特別補佐（共同参画担当）、男女共同参画委員会副委員長、  
高度教養教育・学生支援機構 教授 芳賀 満

休憩(14:35~14:50)

14:50

第2部 本学における DEI 推進

「東北大学におけるDEI推進」

東北大学副理事（男女共同参画担当）、男女共同参画推進センター長 田中 真美

「工学研究科のDEI推進プロジェクト」

東北大学工学研究科長補佐 DEI 推進担当 教授 北川 尚美

「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

東京大学男女共同参画室 副室長、大学院情報学環 特任准教授

※旧所属 東北大学男女共同参画推進センター 小川 真理子 氏

15:35

第3部 学生から見た DEI

「多様な性に関する学生視点での東北大学」

東北大学 性を考えるサークル AROW

15:55

閉会挨拶

東北大学副学長（広報・ダイバーシティ担当） 大隅 典子

# 来賓

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、  
女性活躍担当大臣

野田 聖子 氏



文部科学省

来賓

お茶の水女子大学 学長

佐々木 泰子 氏



山田・尾崎法律事務所代表弁護士

山田 秀雄 氏



日本科学未来館 館長

浅川 智恵子 氏



# 基調講演



## 略 歴

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

## 「多様性の海へ：対話が創造する未来」

東京大学総長  
藤井 輝夫 氏

### 講演要旨

#### 多様性の海へ：対話が創造する未来

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

### 主な活動・著書

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

# 基調講演

## 「Living Diversity」

早稲田大学法学学術院教授・図書館長  
Gaye Rowley 氏

### 講演要旨

#### Living Diversity

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

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

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

### 主な活動・著書

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

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



## 略 歴

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

## 基調講演



### 「Building Excellence Through Diversity」

ワシントン大学学長  
Ana Mari Cauce 氏

#### 講演要旨

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

#### 略歴

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

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

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

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

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

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

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

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

## 本学におけるDEI推進

### 「東北大学におけるDEI推進」

東北大学副理事(男女共同参画担当)、男女共同参画推進センター長

田中 真美

#### 講演要旨

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

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

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

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

#### 主な活動・著書

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

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



#### 略歴

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

# 本学におけるDEI推進



## 略歴

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

## 「工学研究科のDEI推進プロジェクト」

東北大学工学研究科長補佐 DEI 推進担当 教授

北川 尚美

### 講演要旨

#### “Reset our mindset for Innovations”

組織での真の多様性の増加が創造性や卓越性を高め、科学技術の発展やイノベーションにつながる事が認識され、その第一歩として、ジェンダー・ギャップ解消への取り組みが世界中で急速に進んでいます。これに対し、国内では大学、中でも特に「工学」分野での取り組みが遅れており、科学技術の発展やイノベーション創出における重要な課題となっています。

東北大学工学研究科では、この課題と真摯に向き合い、開かれた大学として性別・国籍・職位等によらない働きやすく学びやすい環境を醸成し、一人一人が思う存分能力を發揮することで、研究力のさらなる強化とイノベーションの創造を目指します。

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

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

その中でも、特に一つ目の運営組織のDEIの徹底を、速やかに実現するため、各学科などの意思決定会議に1名以上の女性教員を参画させること、また、運営に係る実質的な講師以上の教員を早期に9%とすることを目指します。

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

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

### 主な活動・著書

#### 〈男女共同参画に関する活動〉

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

#### 〈講演の実績・著書〉

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

# 本学におけるDEI推進

## 「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

東京大学男女共同参画室 副室長、大学院情報学環 特任准教授

※旧所属 東北大学男女共同参画推進センター 小川 真理子 氏

### 講演要旨

#### 「令和3年度 東北大学における性の多様性に関する調査について」

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

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

令和3年10～11月に教職員の性を取りまく環境と必要とされる支援や今後の課題を明らかにすることを目的に「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」を実施しました。東北大学に所属する常勤の教職員及び非常勤職員(学生を除く)9,996名を対象とし、回答は1,281名で回答率は12.8%でした。尚、アンケートは個人情報保護に留意し、所属部署や職位を含め無記名としました。

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

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

### 主な活動・著書

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

著書: Japanese Women in Leadership (共著), 2021, Palgrave Macmillan. Gender and Structural Violence (共著), 2019, Rawat Publishers. 『ドメスティック・バイオレンスと民間シェルター——被害当事者支援の構築と展開』(単著)、2015、世織書房 他。

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

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

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



## 略歴

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

# 学生から見たDEI



## 略 歴

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

## 「多様な性に関する学生視点での東北大学」

東北大学 性を考えるサークル

### AROW

#### 講演要旨

##### 【調査の経緯】

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

##### 【マイノリティの存在】

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

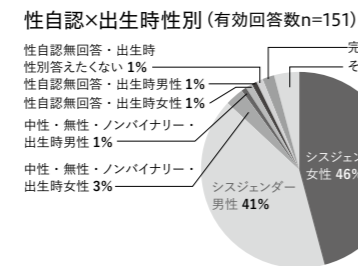


図1 性自認と出生時に割り当てられた性別に基づいた分類

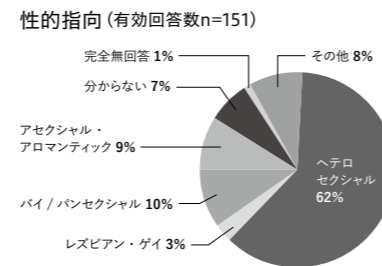


図2 性的指向

##### 【困難な思いをした人の存在】

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

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

【複数回答】

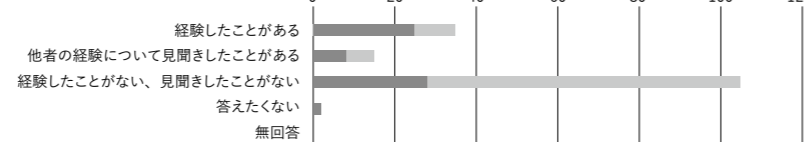


図3 大学入学後に性自認や性的指向に関して、周囲の人の言動によって不快な思いをした経験がある人の数

##### 【大学への要望】

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

##### 【東北大学への提言】

今回の調査結果に基づき、我々AROWは次の提案をする。

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

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

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

【質問】大学に対し、特に要望したいと思う項目を【最大5つ】選択して下さい。

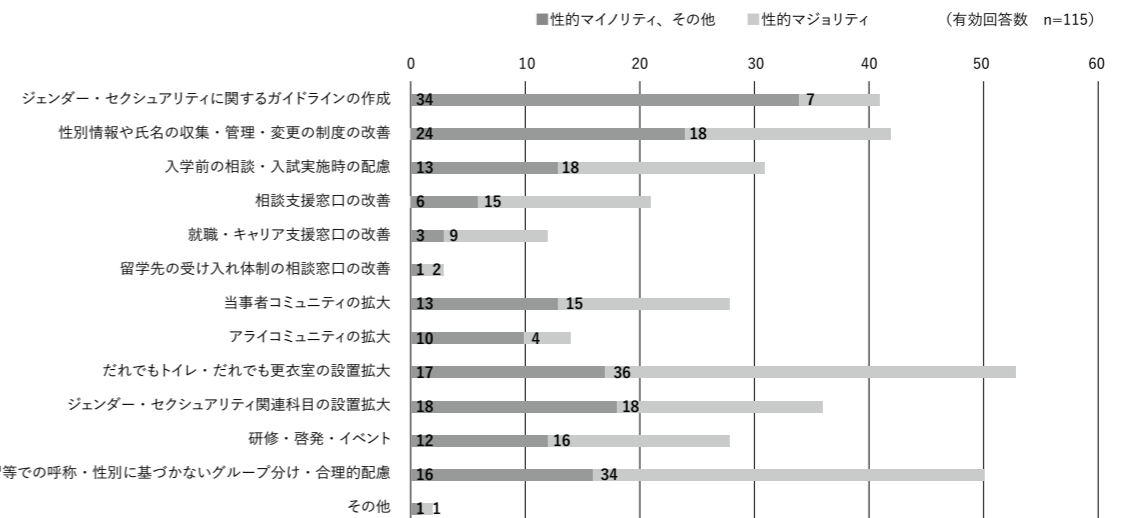


図4 大学に対する要望



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

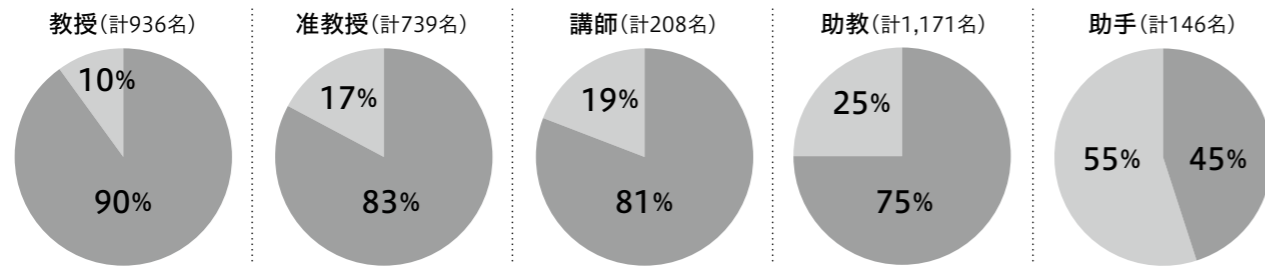
# 東北大学における男女構成比と推移

令和4年5月1日現在

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

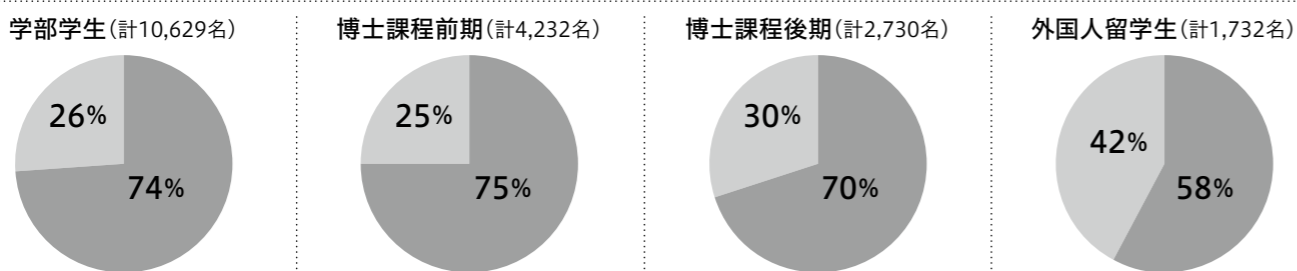
## 教員男女構成比

■ 男性 ■ 女性



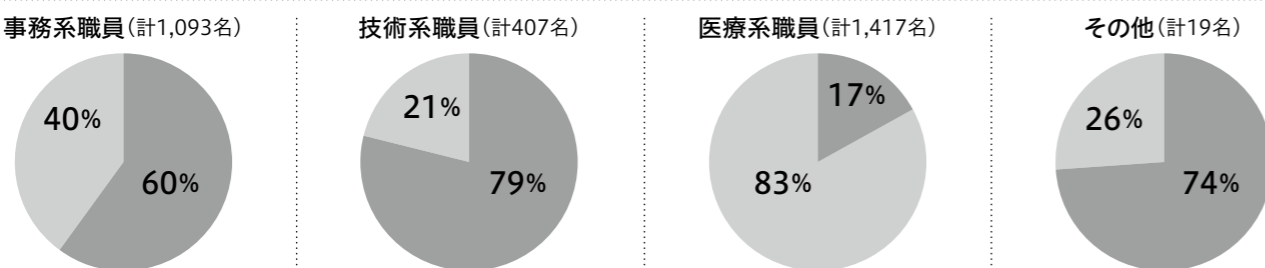
## 学生男女構成比

■ 男性 ■ 女性



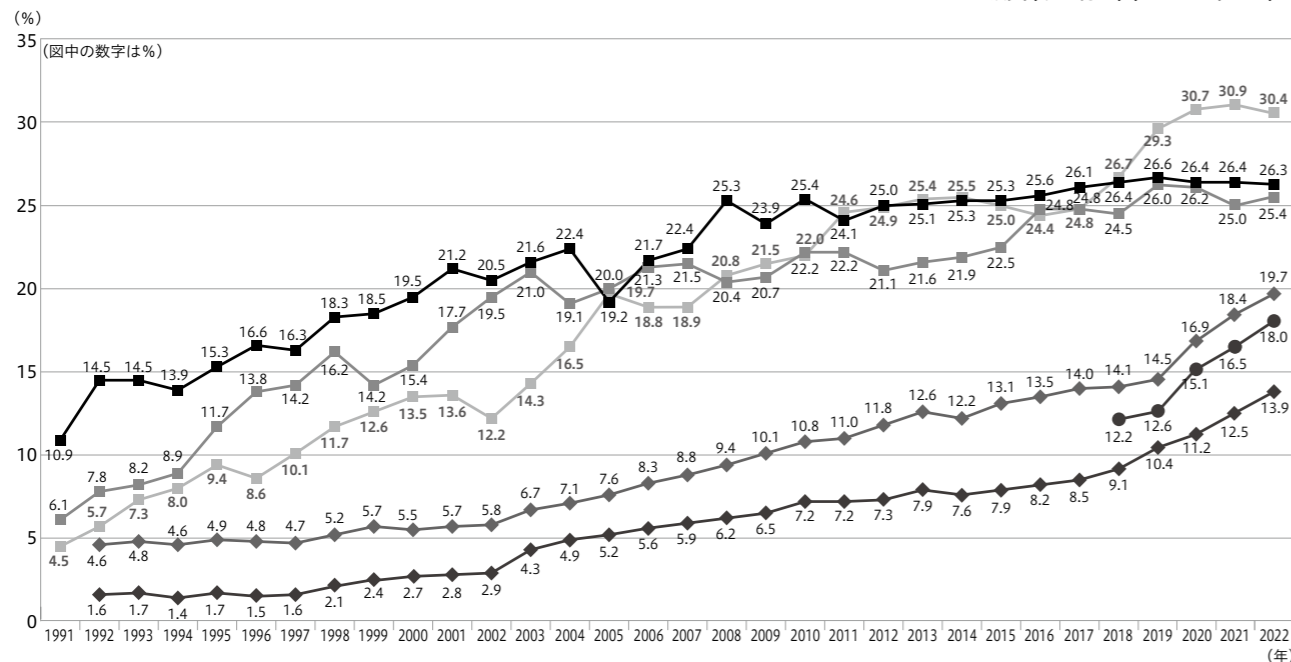
## 職員男女構成比

■ 男性 ■ 女性



## 女性構成員推移

■ 学生 ■ 修士 ■ 博士 ◆ 教員(助教・助手含む) ◆ 教員(助教・助手除く) ◆ 教員(助手除く) (※2018年から)



# Tohoku University Declaration of Diversity, Equity and Inclusion (DEI)

– Working towards diversity and equity in education, research and an inclusive work environment

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

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

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

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

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

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

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

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

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