

東北大学 大学院工学研究科 工学部

# 工学研究科 DEI 推進プロジェクト



Reset our mindset for Innovations

# Diversity, Equity & Inclusion



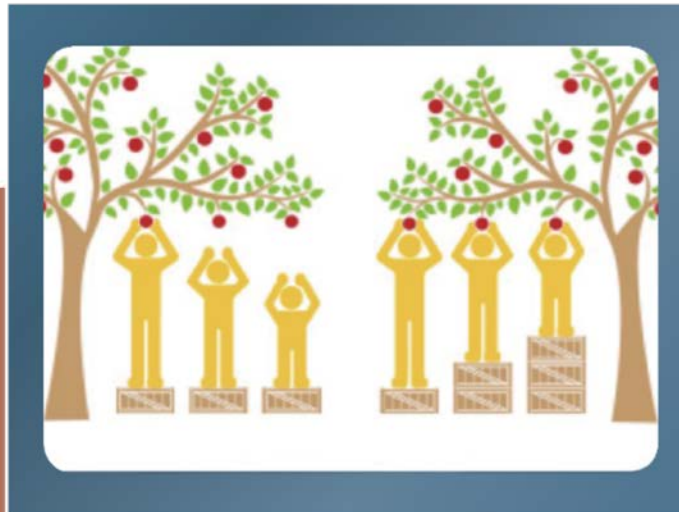
■ DEIとは

# D&IからDEIへ



**Diversity**

多様性

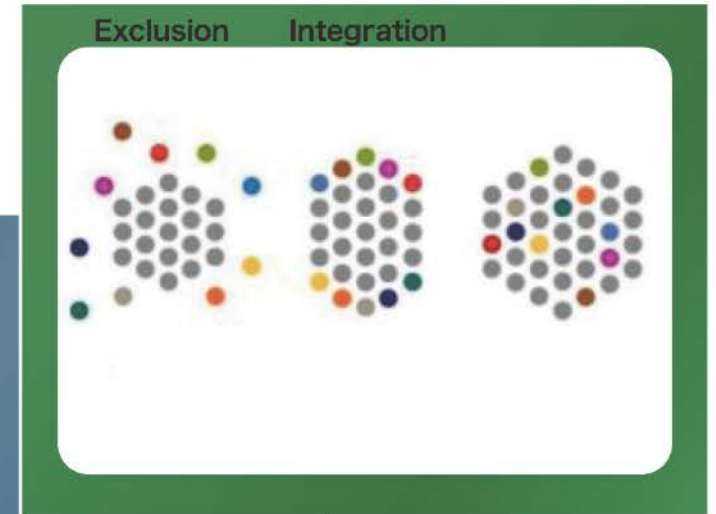


**Equity**

公平

**Equality**

平等



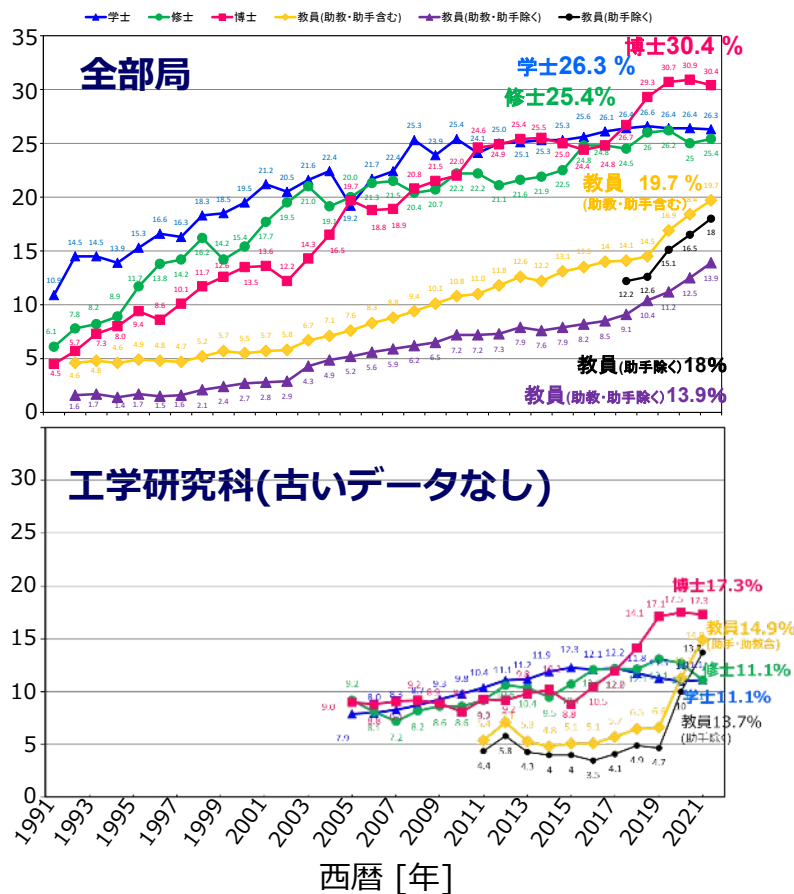
**Inclusion**

包摂

# ■ 東北大学の女性教員比率

- 第三期中期計画の目標達成, ただし理工系部局が平均値を引き下げ
- 最大部局の工学研究科の比率が上がれば, 平均値の上昇効果大  
⇒ **工学分野の特性を踏まえた効果的な対策が必要**

## 〈女性研究者比率の推移〉



## 〈部局別女性教員比率〉

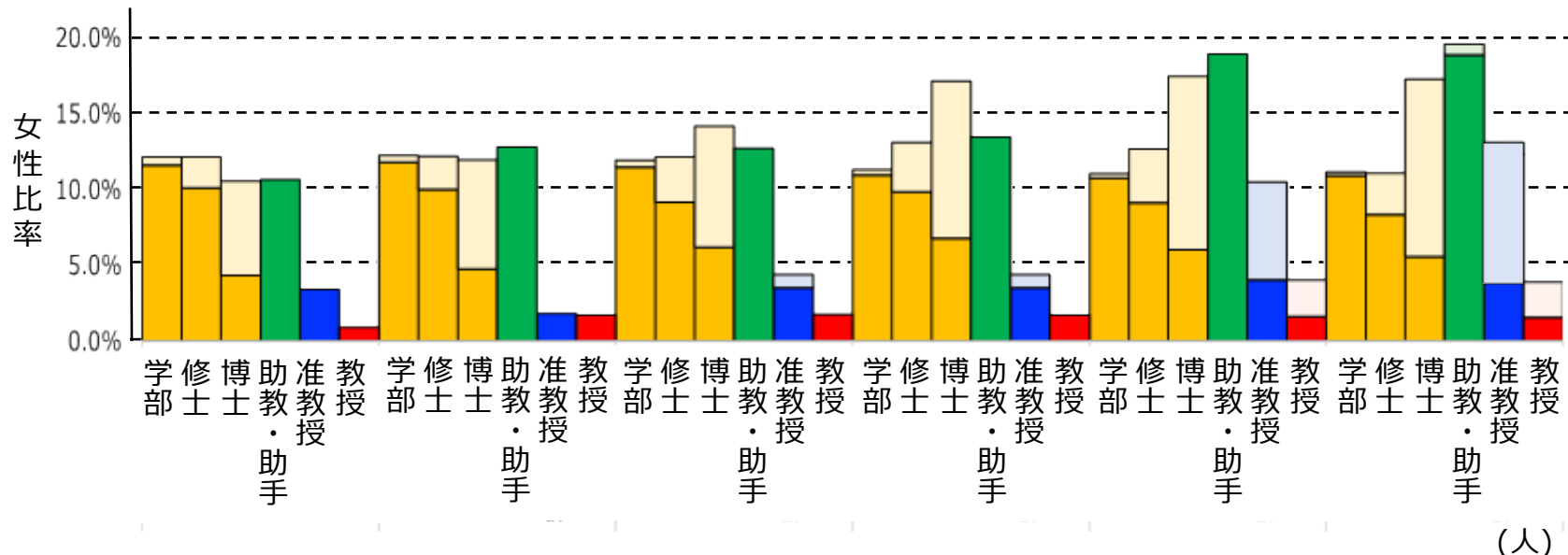
2021年 全学平均: 14.5%



# 工学研究科の女性比率

- ・若手女性教員の積極的雇用により, 助教比率は大きく増加
- ・上位職の常勤教員比率は変わらず
- ・学部の女子学生比率は横ばいから減少傾向

⇒学部の教育・運営に関わる女性教員の増加策が重要



	2016	2017	2018	2019	2020	2021
学部	449 (留19)	447 (留17)	416 (留10)	394 (留12)	382 (留10)	387 (留8)
修士	185 (留31)	188 (留34)	187 (留46)	202 (留50)	196 (留55)	166 (留41)
博士	56 (留33)	63 (留38)	73 (留41)	86 (留52)	87 (留57)	90 (留61)
助手・助教	13	16	16	16	25	28 (ク1)
准教授・講師	4	2	5 (ク1)	5 (ク1)	13 (ク8)	17 (ク12)
教授	1	2	2	2	5 (ク3)	5 (ク3)
女性教員総数	18	20	23 (ク1)	23 (ク1)	43 (ク11)	50 (ク16)

※留:留学生, ク:クロスアポイントメント等

各年5月1日時点

## ■ プロジェクト内容

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

まずは **ジェンダー・エクイティ&インクルージョン** を実現

### I. 運営組織のDEIを徹底

- 各学科等の意思決定会議に1名以上の女性教員を参画
- 運営に係る実質的な講師以上教員を早期に9%へ

### II. DEI推進度の評価/解析と情報公開を徹底

- DEI推進度の評価と情報公開を徹底
- DEI推進度の解析とそれに基づく改革

### 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

- 互いの理解の促進
- エクイティを確保するためのサポート充実

\*「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション (THE)」総合ランキング3年連続1位獲得

# I. 運営組織のDEIを徹底

- 各学科等の意思決定会議に1名以上の女性教員を参画
- 運営に関わる実質的な講師以上教員を早期に9%へ

⇒マイノリティが能力を発揮できる環境づくりの第一歩

本質は、性別の問題ではなく、マイノリティ問題である



2014年9月4日付東京新聞

## 「黄金の3割」

マイノリティは3割を超えるとマイノリティではなくなり、組織が変わる ロザベス・モス・カンター（経営学者）

## ■ II .DEI推進度の評価・解析と情報公開を徹底

- ・工学分野に関する女性比率の詳細データは少ない
- ・「工学分野には女性がいない」という固定概念に囚われやすい

⇒組織全体での現状把握により発展的な議論が可能

### 〈国立大学工学分野の女性教員比率※〉

教授	3.6%
准教授	8.2%
講師	13.5%
助教	12.6%
総計	7.7%

※総務省「国立大学における男女共同参画実施に関する第18回追跡調査報告書(2022)」

### 〈八大学工学系連合会における工学系研究科〉

	東大 (2021.5.1)			京大 (2021.5.1)			阪大(基+工) (2021.5.1)			名大 (2021.5.1)			九大 (2021.5.1)			北大 (2021.1.1)			東工大 (2021.5.1)			東北大 (2021.5.1)		
	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%
教授	167	8	4.8	129	2	1.6	221	12	5.4	100	3	3.0	102	4	3.9	88	0	0	70	3	4.3	123	2	1.6
准教授	125	7	5.6	104	6	5.8	173	19	11.0	81	2	2.5	89	6	6.7	100	4	4.0	70	9	12.9	118	4	3.4
講師	38	2	5.3	32	2	6.3	39	4	10.3	17	2	11.8	0	0	0	3	0	0	1	0	0	8	1	12.5
上位計	330	17	5.2	265	10	3.8	433	35	8.1	198	7	3.5	191	10	5.2	191	4	2.1	141	12	8.5	249	7	2.8
助教	131	7	5.3	112	8	7.1	227	35	15.4	99	6	6.1	95	8	8.4	78	10	12.8	50	7	14.0	132	22	16.7
総計	461	24	5.2	377	18	4.8	660	70	10.7	297	13	4.4	286	18	6.3	269	14	5.2	191	19	9.9	381	29	7.6

# ■ 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①

- ・ 不透明な将来の不安は男女を問わず若手教員の大きな負担, 博士進学率低下の要因の1つ
- ・ 若手教員世代は共働きも多く, 子育てや家事の負担も大きい(特に女性)

⇒ **人事選考や業績評価において子育てや介護, 出向などが不利にならない評価法の導入が必要**

女性研究者は**40歳で55%、50歳で70%**が**任期なし職**に就いている  
それぞれ、男性研究者の**35歳、40歳**の水準

女性研究者の昇進が5～10年程度遅れる

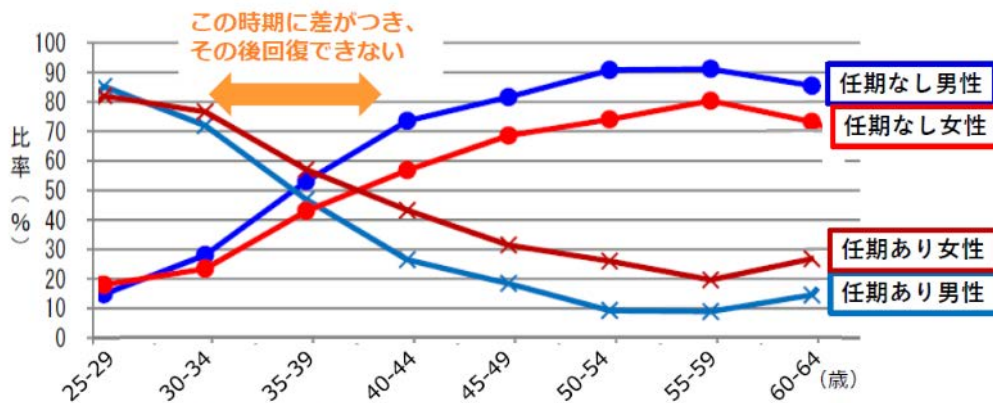


図4.1b 年齢別勤務形態 大学・高専等 (単数回答)

第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会 (2017) pp.104 一部改変

2021年 男女共同参画学協会連絡会 (copyright © 2021 EPMEWE) 一切の無断転載を禁ず

子育て、介護が不利にならない評価法 (N研究機構)

➤ 評価基準・計算方法を所内で全所員に公開

業績評価 (2020年情報)

- ・ 論文・特許・著作・外部資金獲得・報道掲載・機構貢献・外部学会の役員などを点数化
- ・ 出向、介護、育児休業等、休業期間に伴って数式で**推定業績**を計算 (前後の業績と同じ業績が出せたはずという形で休業期間の業績を補償)
- ・ **育児休業と介護休業**などは復帰後も1年間、補償対象

どういった基準で研究者の力を評価するのか (論文・特許・外部資金獲得・機構貢献等) **基準が明確、かつ共有化されたために、女性職員や外国人職員の長が、その基準に従って研究者を見るようになった**  
⇒ **「無意識のバイアス」の入る余地が減った**

© 2020 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

(2020年、担当部署確認済み)

(謝辞: 大坪久子先生に許可を得て使用しています)



## ■ 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②

- ・ エクイティを確保するためのサポートの充実

⇒**修学上の合理的配慮要請への対応の強化**

合理的配慮要請への対応実績数

年度		延べ件数	実人数 (年度内)
2017	前期	2	2
	後期	1	
2018	前期	3	3
	後期	1	
2019	前期	5	8
	後期	5	
2020	前期	3	5
	後期	2	
2021	前期	1	6
	後期	6	
合計		29	24 (実人数 18名)

平成28年(2016年)4月1日施行「障害を理由とする差別の解消に関する法律」以後の対応実績数

### 参考事例

#### アスペルガー症候群学生への支援WGの設置

工学研究科の担当教員のほか、研究科の学生相談室・臨床心理士もメンバーとなるWGを設置、様々な問題について審議と対応

#### 効果

当該学生は通常のルールにて研究室へ配属され、教員や同研究室の学生の理解と支援をうけ研究を進めた。キャリア支援センター等も活用しつつ就職活動を行い、4年間で卒業し、希望の職種へつくことができた。

#### オンライン講義を活用した修学支援

- ・ うつ状態、うつ病【対面授業への抵抗感】
- ・ 過敏性腸症候群【講義中の入退室許可】
- ・ ギランバレー症候群【車椅子使用希望】

## ■ プロジェクトスキーム

### Diversity



- 互いの理解の促進
- DEI推進度の評価/解析と情報公開の徹底

### Equity



エクイティ確保のためのサポート充実

- DEI推進公募
- 帯同支援の導入
- 業績評価における配慮の導入
- 両立支援の継続
- 修学上の合理的配慮の強化

### Inclusion



- 運営組織のDEIの徹底
- 運営に係る講師以上の女性教員を早期に9%へ

## ■ DEI推進公募

# 教授職の女性教員 5名 / 研究分野:工学全般

- 助教1名(任期付)雇用可能
- 帯同支援策でクロスアポイントメント制度による雇用可能

【公募締切:2022年8月1日】

### 所属

#### 1. 機械系

機械機能創成専攻・ファインメカニクス専攻・  
ロボティクス専攻・航空宇宙工学専攻

#### 2. 電気・情報系

電気エネルギーシステム専攻・通信工学専攻・電子工学専攻

#### 3. 応用物理学専攻

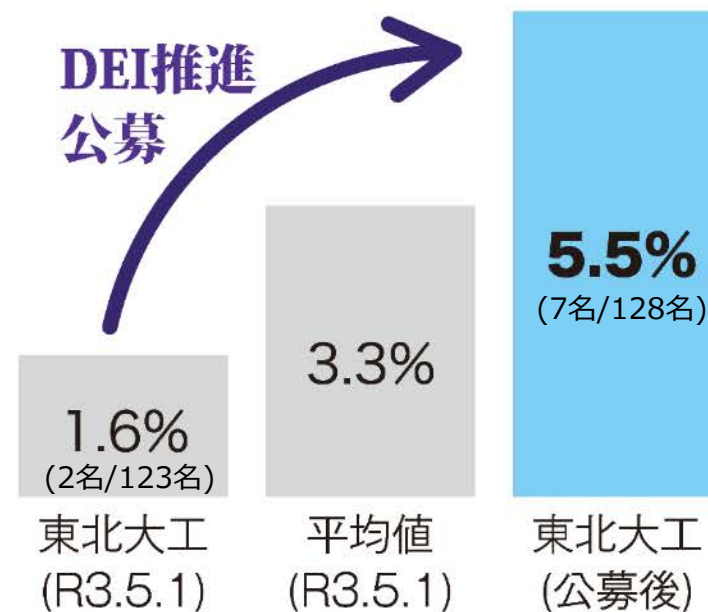
#### 4. マテリアル・開発系

金属フロンティア工学専攻・知能デバイス材料学専攻・  
材料システム工学専攻

#### 5. 都市・建築学専攻

#### 6. 技術社会システム専攻

### 工学系教授職女性教員比率 (八大学工学系連合会\*)



\*旧帝大7校と東工大の工学系研究科で構成



**TOHOKU**  
UNIVERSITY

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

