

東北大学における ダイバーシティ推進

副理事（男女共同参画担当）

男女共同参画推進センターセンター長

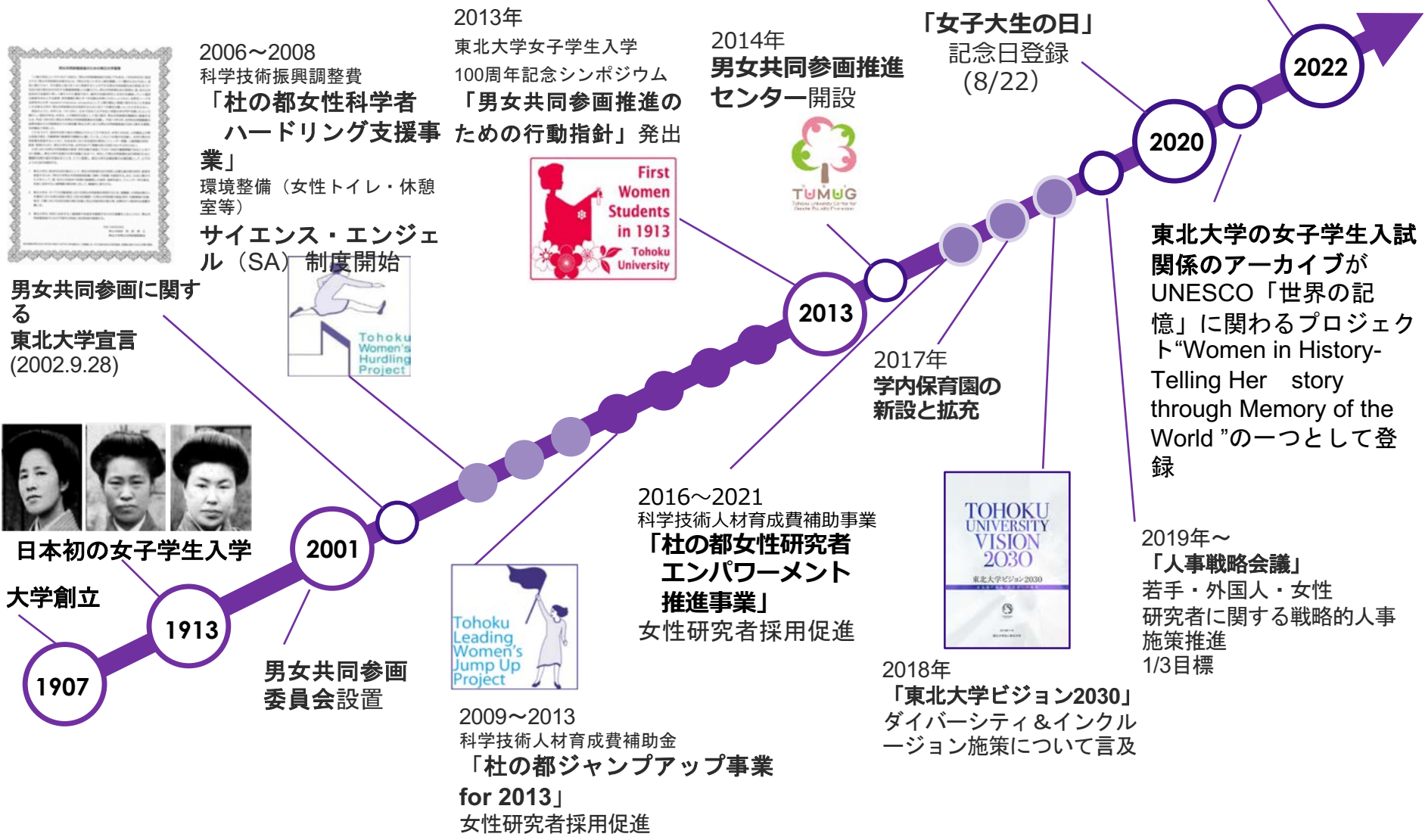
医工学研究科/工学研究科 教授

田中 真美 Mami TANAKA,

Deputy Director (for Gender Equality), Director of TUMUG
Professor, Graduate School of Medical Engineering /
Engineering

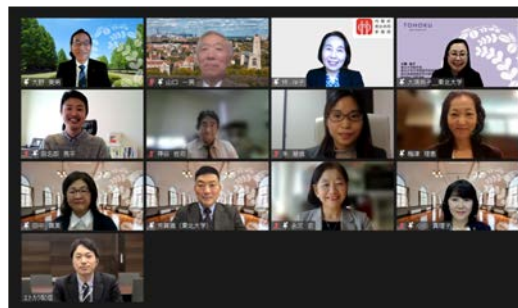
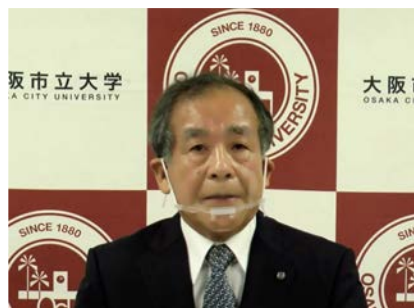
東北大学DEI宣言

(2022.4.5)



これまでの主な取り組み

- ・ 保育園の設置に関わる活動 → 2005年に川内けやき保育園
- ・ 顕彰制度：澤柳賞の創設と実施（学内を対象）
 - 10年後から澤柳政太郎記念賞（学外の方も対象に）
 - 紫千代萩賞 2018年度～
- ・ シンポジウムの実施（毎年開催）
- ・ 報告書の作成（定点観測）
 - 部局長のコメントや女性教員の採用詳細のチェックを追加
- ・ 支援制度（TUMUG）について

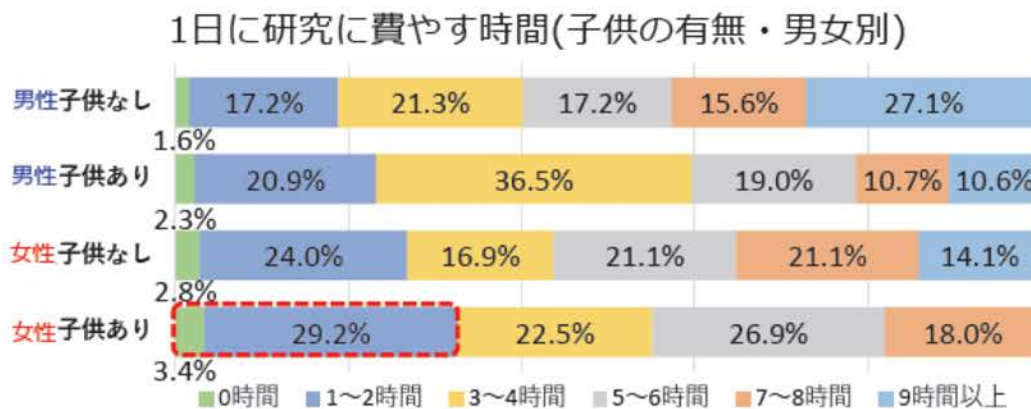


2021年度
A賞：大阪市立大学 女性研究者支援室
B賞：Stand by Women 代表者 濱田 真里氏

昨年のシンポジウムの様子

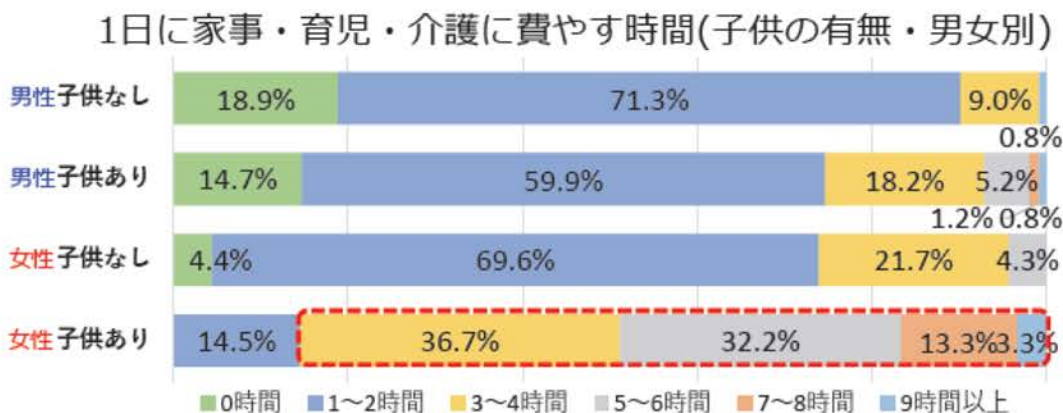
◆ 1日に「研究」に費やす時間
(子どもの有無・男女別)

「女性・子どもあり」で
研究時間が最も少ない

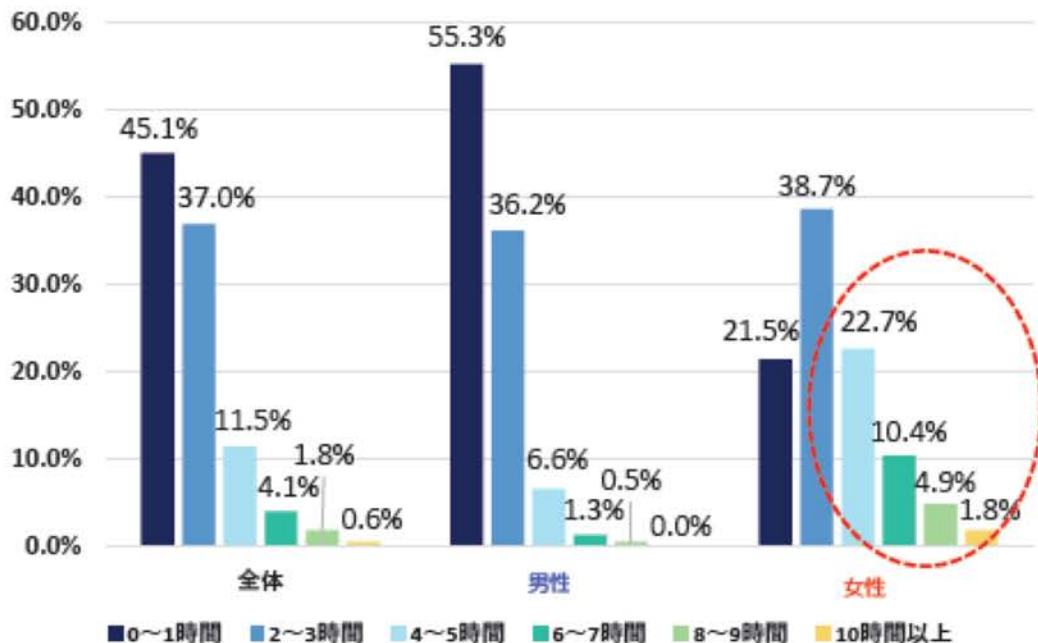


◆ 1日に「家事・育児・介護」
に費やす時間
(子どもの有無・男女別)

「女性・子どもあり」で
家事・育児・介護時間が
最も多い

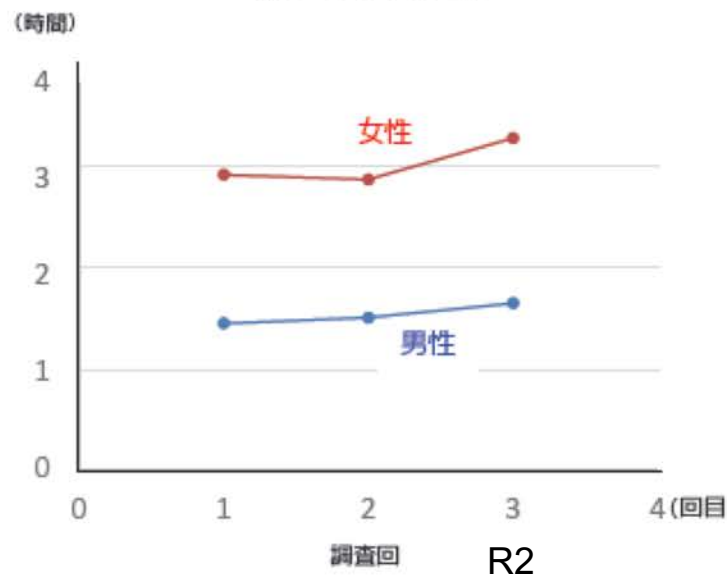


1日の家事・育児・介護の合計時間



女性研究者の家事・育児・介護時間は、男性研究者の約2倍

1日あたりの家事・育児・介護時間の平均調査毎の推移



コロナの影響の如実

キャリアを繋ぐことのできる研究・職場環境を整備

学内3か所の保育園（252名）



川内けやき保育園
0から2歳児 定員16名



星の子保育園（定員120名）



青葉山みどり保育園
（最大定員116名）

軽症病児・病後児
保育施設



軽症病児・病後児保育室
「星の子ルーム」

ベビーシッター
利用料等補助

使用後に年4回申請可能

研究支援要員

R3実績 20名

両立支援 女性リーダー育成

内容 研究支援要員雇用のために必要な
人件費の補助

対象者 〇出産・育児・介護等を行う教員・技術職員(男女)
〇国の審議会委員等の要職に就く
女性教員・技術職員

ベビーシッター利用料等補助

両立支援

R3実績 17件

内容 研究・教育と育児の両立に必要な
ベビーシッター利用料等の補助

対象者 育児を行う教員、技術職員、ポスドク、
博士学生等(男女)

スタートアップ研究費

R3実績 18件

女性リーダー育成

内容 新規採用の女性教員に、
研究スタートのための研究費を支援

対象者 新規採用の女性教員(助教以上)

ネクストステップ研究費

女性リーダー育成

R3実績 11件

内容 新規の研究課題の遂行や、
研究成果の公開に必要な研究費の支援

対象者 女性教員(准教授、講師、助教、助手)

研究時間が取
れました！

昇進につな
がりました

精神的な支え
となりました

論文など研究
業績につな
がりました

育児に取り組
む時間も確保
できました！

受賞につな
がりました

コロナでの保
育園の休園時
も助かりまし
た





オンラインランチミーティングを開催
毎月 第2火曜日 (2月と8月は休会) 研究発表
→開始から延べ846名が参加
(本年は2月に1度の予定)

科研費セミナー (TUMUG Café Online)
生物・理工系、文系用 と 8月4日、5日に2回開催
論文関係のセミナー 1回



生物理工系

尾辻泰一教授 (JSPS学術システム研究センター主任研究員 (特命事項担当 (科研費改革推進等))、電気通信研究所)、関口仁子准教授 (理学研究科)、田中真美教授 (JSPS学術システム研究センター専門研究員 (工学系科学専門調査班)、医工学研究科)



文系 佐藤嘉倫教授 (JSPS学術システム研究センター主任研究員 (社会科学専門調査班)、文学研究科)、久保野恵美子教授 (法学研究科)、小川真理子准教授 (男女共同参画推進センター)

□女性研究者顕彰制度

●紫千代萩賞

・女性研究者の活躍促進、優れた研究成果の創出につなげることを目的に4分野（人社、理工、医歯薬、農生命）の若手女性研究者を顕彰

・第1回受賞者梅津理恵准教授が2019年猿橋賞を受賞、その後所属研究所初の女性教授へ昇任、第3回受賞者関口仁子（2022年から東工大教授・東北大学委嘱教授）2022年猿橋賞受賞。受賞者は創発的研究支援事業など大型予算に採択、東北大学プロミネントリサーチフェローにも複数名採用

【2022年第5回東北大学紫千代萩賞受賞者】



情報科学研究科 岡田 彩 准教授 学際科学フロンティア研究所 郭 媛元 助教
環境科学研究科 簡 梅芳 助教 医学系研究科 前川 素子 准教授



第39回 梅津理恵先生 受賞



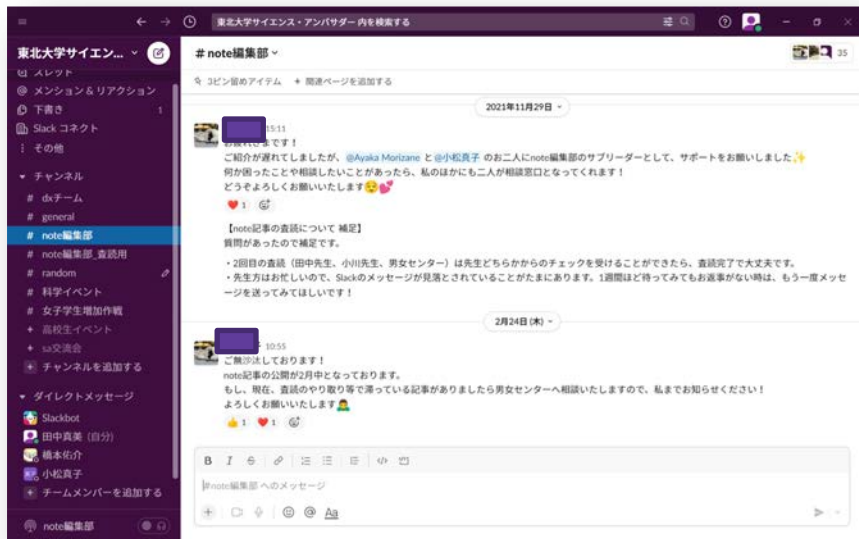
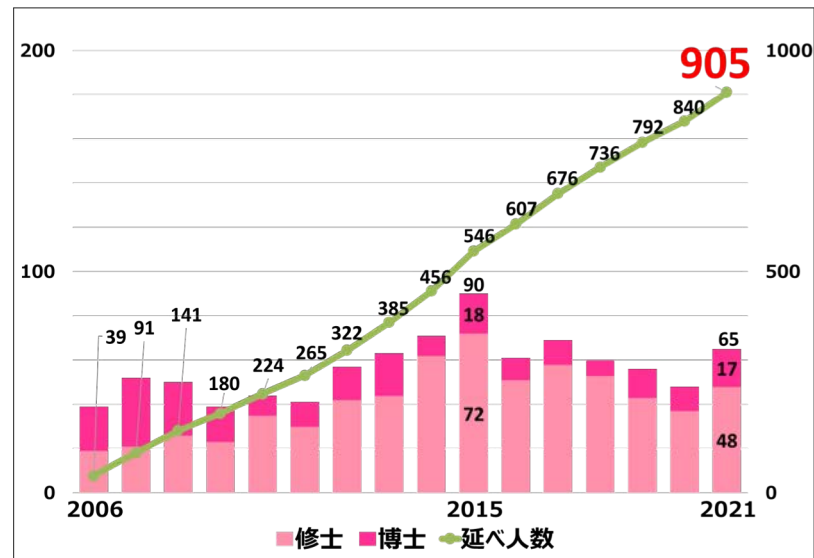
第40-42回猿橋賞受賞講演会の様子
左から石田瑞穂先生、東北大学小谷理事、市川先生（東北大学理学研究科教授）、関口先生（東工大教授）、田中先生（東工大教授、理学博士（東北大学））

サイエンス・エンジェル改め サイエンス・アンバサダー

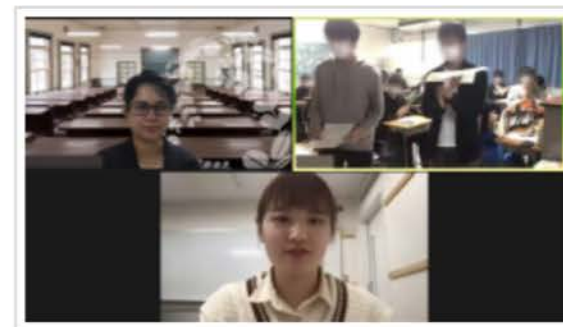
令和4年度は53名採用

- 科学の面白さ・楽しさを伝える「大使」
小中高生へのロールモデル
- 科学イベント・出張セミナー
- Slackを基に活動、note記事による発信
- 研究者マインドの醸成
- SAOGや協力教員などによるメンタリング

サイエンス・エンジェル延べ人数(2006-2021)



出張セミナー 宮城県宮城第一高等学校 1年生79名、SA6名が参加
 研究内容や進路選択のショートプレゼンテーション、入試制度や大学生活などについての質疑応答



山形県立山形西高等学校・オンライン研究室訪問（2021/12/22オンライン開催）



「西高リケジョプロジェクト」の一環として、山形西高校1年次生78名、2年次生23名の合計101名が参加。山家智之教授（加齢医学研究所、医工学研究科）による研究室の紹介と模擬講義を実施。SA6名による研究テーマについて発表。参加した高校生に向けて高校時代の生活や勉強方法などの質疑応答

東北大学サイエンスキャンパス 「サイエンス・エンジェルとぴかぴか☆LED 手芸」～ぴかぴか光るクリスマスオーナメント を作ろう～（2021/12/4開催）

参加者 小学4年生から6年生 21名 SA 9名



作られた作品の一部



東北大学サイエンスキャンパス体験型科学教室

**サイエンス・エンジェルと
ぴかぴか☆LED手芸**
ぴかぴか光るクリスマスオーナメントを作ろう

【共同主催】
東北大学工学系女性研究者育成支援推進室 (AL&E)
東北大学男女共同参画推進センター (TUMJG)
東北大学サイエンス・エンジェル

2021年12月4日(土)
13:30-15:30 オンライン

募集 小学4年生～小学6年生 21名
申込 11月4日(木)～11月21日(日)
東北大学サイエンスキャンパスHPより
<https://www.jp.eng.tohoku.ac.jp/campus>
準備物 インターネットに接続されたパソコン
(Zoom)を使用して教室を行います。)
問合せ 電話 022(795)5047 メール tsclj@pp.tohoku.ac.jp
備考 参加無料、定員を超えた場合抽選になります。
※東北大学サイエンスキャンパスは東北大学工学部附属1-2号館サイエンスキャンパス303号館です。

主催：東北大学大学院工学研究科創成工学センター 後援：宮城県教育委員会、仙台市教育委員会
東北大学大学院工学研究科工学教育院 協力：特定非営利活動法人 national science

- 2021年10月9日「片平まつり2021
「いまこそ見つめよう 科学のチカラ」」
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、オンライン
(YouTube)
- オンラインオープンキャンパス



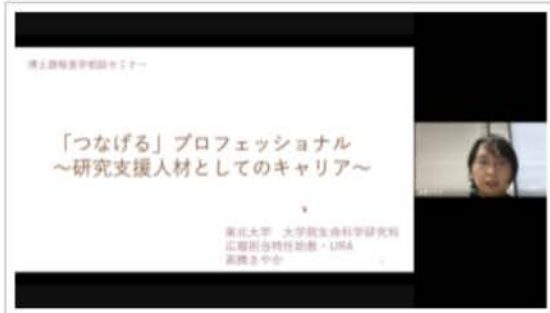


3月21日「東北放送」放映
(東京エレクトロン宮城 支援)

<https://www.youtube.com/watch?v=Ajf9b2OpDAg>

東北大学男女共同参画セミナー「博士課程進学セミナー「SA OG・SA」編」 (2021/11/25開催)

SAOGによるキャリアの説明（URA、大学教員、民間企業）



博士課程SAによる博士後期課程への進学について、また、日本学術振興会特別研究員の申請、東北大学の学位プログラム等研究を継続するための助成や支援情報についての説明および現役SAとのパネルディスカッションを実施



□戦略的な施策の推進

●執行部等への女性登用促進

執行部（監事含む） 4/16名（25%）
経営協議会学外委員 5/16名（31.3%）
経営協議会学内委員 3/15名（20.0%）
教育研究評議会委員 13/69名（18.8%）



小谷元子
研究担当理事



土井美和子
データ戦略・社会共創
担当理事（非常勤）



牛尾陽子
監事（非常勤）



大隅典子
広報・ダイバーシ
ティ担当副学長



杉本亜砂子
生命科学研究科長
総長補佐

●女性研究者採用促進ポリシ

公募要領：「同等な場合は<女性優先>」記載
教員採用時「1/3目標」

●クロスアポイントメント制度の 整備

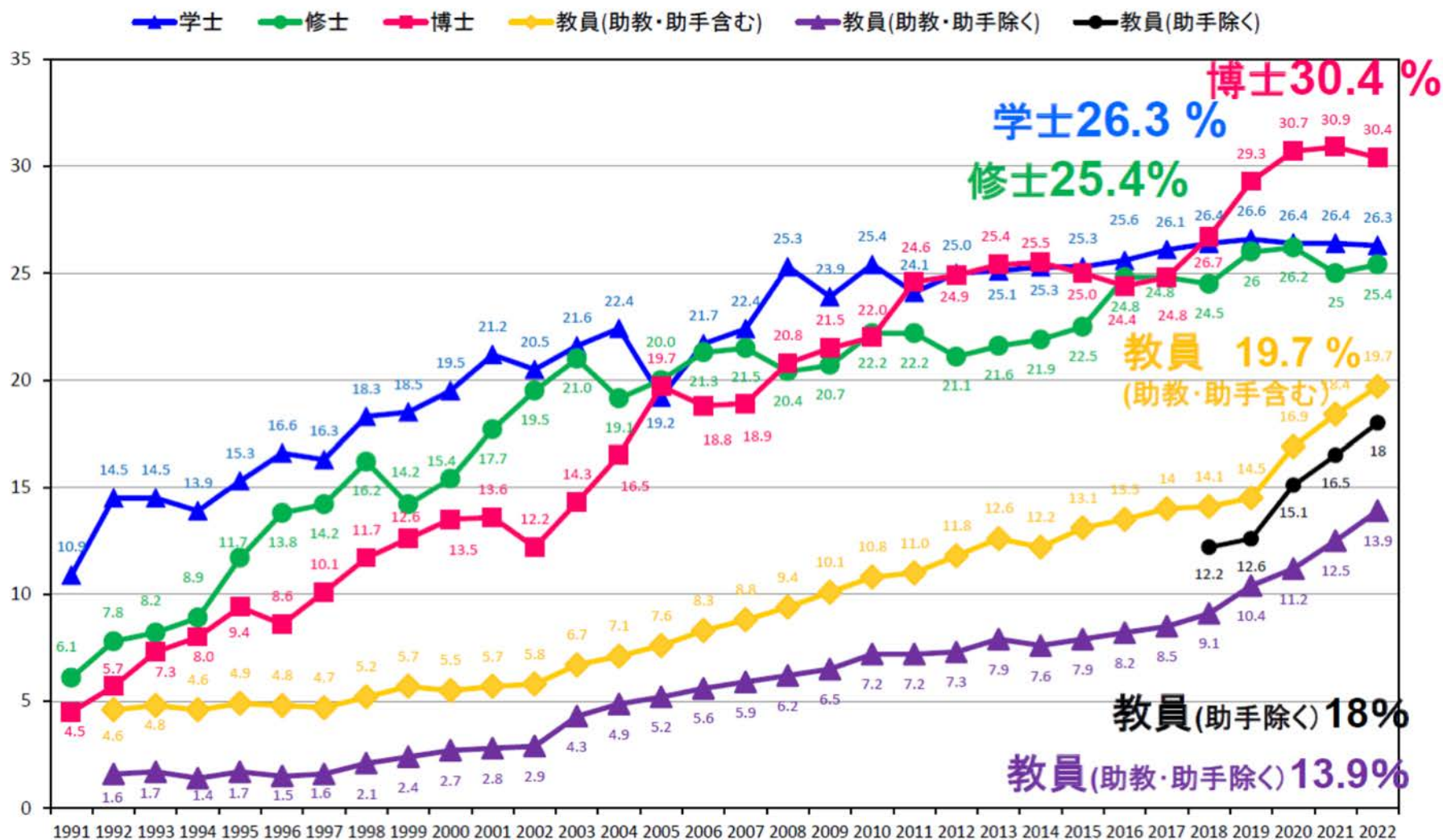
新たな大学の形を目指して
ロールモデル、キャリアパスの拡大・充実、
意識の醸成

●働き方改革の促進

DX推進、テレワーク制度整備



学生および教員における女性比率



趣旨

東北大学創立115周年・総合大学100周年を迎えた節目の年に、また国立大学法人として第4期中期目標期間のスタートを切った2022年4月に、**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。

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—

■ポイント

- 女性教職員の積極的な採用、上位職への登用、若手の育成等を行い、ジェンダー・パリティを追求
- 多様性の実現、無意識のバイアスを払拭する啓蒙活動の実施
- 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の提供、誰もが歓迎、支援、評価される包摂性に富む組織の実現

無意識のバイアスの克服

2 ダイバーシティと選考・評価

無意識のバイアスを排除し、多様性を配慮した選考、評価を行うことは、優秀な人材を確保するうえで不可欠です。そのためには、まず人事選考に関わる委員会での多様性の確保が必要です。最近では、採用試験や人事評価等の審査員や各種選考に関わる委員、さらに

組織の全構成員に対して、無意識のバイアスに関する研修や留意点の明示を行う機関が増えています。透明性のある人事選考、評価を行うために、以下のチェック項目の確認が必要です。

CHECK!

- 無意識のバイアスには、性別や出身地、出身校など、自分と同じないし同類集団に属する人に親近感を抱き、属さない人に警戒心を抱く「同属性」があります。選考や評価の際にそれらが影響します。
- 性別、学歴、出身地、所属先、前職等の属性は特定の代表的なイメージを想起させます。これらが採否要件や評価基準に影響します。
- 顔や表情、しぐさ、経歴などがこれまでに会った人に似ていると、本来無関係でも評価に影響を与えます。
- 面接の最初に「こういう人だろう」と予断・即断すると、以後の質問はその仮説を検証するためのものになります。
- 採用、昇進のための評価会議・委員会では、能力や成果ではなく、性別や国籍など属性が影響します。
- 早急な判断が必要な時、疲労した時、多様な情報で脳に負荷がかかる時には、バイアスが強くなります。
- 業績等については、正確で妥当な情報、データに基づく判断が必要です。
- ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）の考慮についても適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- 選考、評価基準は予め設定し、人事選考に関わる委員会委員で共有し、適正に評価を進めます。
- 組織への適応性は現時点での組織状況ではなく、将来像を想定した判断が必要です。

以下よりPDF版をダウンロードできます：
http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/UBlea_flet2021_j.pdf



趣 旨

本学では働きやすい職場環境を整備し、職員の能力を最大限発揮することを目的として、**男性職員の育児休業等の取得促進**を図っています。

男性職員の育児休業等取得促進策（本学独自の施策）

○育児目的休暇（有給）の拡充

- 取得要件 : ① 妻の出産に伴う入退院や出産時の付き添い、入院中の世話等を行う場合
② 出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合
- 取得対象期間 : 妻の産前（6週）期間から当該出産に係る子が1歳に達する日まで
- 取得可能日数 : **15日**



趣旨

本学では業務をDXし、場所に縛られない柔軟な働き方の実現を目的として、**働き場所フリー**を推進しています。

働き場所フリーの推進（業務のDX推進プロジェクト・チーム）

- 事務業務システム基盤の整備
機動性と安全性を兼ね備えたGoogle chromebookと、どこからでも接続できるDaaSを組み合わせた快適な事務業務システム基盤で、**テレワークのクオリティを向上**
- 学内サテライトオフィス
部署の枠を超えたコミュニケーションの場を提供し、新たなコラボレーションにより、職員に前向きでオープンなマインドセットを醸成する環境を整備



男女共同参画推進に向けた取組みを引き続き強力に実施

- 女性教員・女性研究者の雇用推進（女性研究者比率の向上等）
- 総長裁量経費等による女性研究者育成支援等
- 管理職等の女性職員比率の向上に向けた取組み
- 男性職員の育児休業等取得率の向上に向けた取組み 等

性別・性的指向・性自認等にとらわれない、構成員の多彩な能力を最大限発揮できる包摂的な環境の整備

- 「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」の発出（4月1日）
- 「LGBTQ+相談窓口」の明確化（4月1日）
- 「SA」の名称変更（4月1日）※サイエンス・エンジェル ⇒ サイエンス・アンバサダー
- 「DEI記念シンポジウム」の開催 ※創立115周年・総合大学100周年事業とのタイアップ
- 「多様な性に関する対応ガイドライン（仮称）」の制定（2022年度中）
 - ➔ 「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」（昨年度実施）から得られたニーズ等を踏まえ、必要な対応を検討

「UW-TU:AOS (University of Washington - Tohoku University : Academic Open Space)



覚書をカメラに向ける東北大学大野総長



調印式ワシントン大学 Cauce 学長

- ・ 4月18日に更新の調印式の様子。2期目がスタート
- ・ DEIの理念を2大学交流の基幹として、共同研究を発案、発展させ、オープンな国際プロジェクトの中で多様性を持つ次世代のワークフォースを育成するように、連携する。
- ・ DEIに関する優れた取り組みを行ってきたUWの経験を、本学は多いに参考にさせていただく。

男女共同参画委員会

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の明確化と解決策の構築。



連携

TUMUG

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

