



平成29年度

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)

杜の都女性研究者 エンパワーメント推進事業 年次報告書



東北大学男女共同参画推進センター
Tohoku University Center for Gender Equality Promotion



東北大学

目 次

ご挨拶	01
I 杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の概要	
II 推進体制の確立	
• 平成29年度女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）会議	06
• 国立大学法人東北大学男女共同参画アドバイザーリーボード委員会	08
III ダイバーシティ研究環境整備のための取組	
• 「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」実施に係る女性研究者支援制度 <研究支援要員C型>	10
• 青葉山みどり保育園の設置	11
• 星の子保育園の拡充	11
• 介護アンケート実施と結果報告	12
IV 女性研究者の研究力及びリーダー育成の取組	
• 「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」実施に係る女性研究者支援制度 <「科学研究費助成事業」フォローアップ>	30
<国際学術論文作成のための英文校閲費用補助>	30
• 女性研究者顕彰制度の構築（第1回 紫千代萩（むらさきせんだいはぎ）賞の新設）	32
• 第1回スキルアップセミナー 科学発表のビジュアルデザイン	34
• 第2回スキルアップセミナー 外部資金（科研費）獲得のテクニック	35
• 第3回スキルアップセミナー 英語科学論文の書き方とプレゼンテーションのコツ	36
V 女性研究者の採用と上位職への積極的登用へ向けた取組	
• 女性教員採用促進事業の実施	37
• 「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」実施に係る女性研究者支援制度 <ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム>	39
電気通信研究所・多元物質科学研究所	
• 第2回・第3回管理職セミナー	42
• 第1回女性リーダー研修プログラム 沢柳フェローランチミーティング ～里見総長から女性研究者へのメッセージ～	44
• 第2回女性リーダー研修プログラム 第1回マネジメントセミナー 自分らしく輝き続けるために Lead the self	45
• 第14回東北大学男女共同参画シンポジウム「性・生・制を考える」	46

VI 次世代の女性研究者育成の取組

- ・セミナー 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編 48
- ・セミナー 研究者ってなに？「TUMUG Forum」編 50
- ・セミナー 研究者ってなに？「SAOG」編 52

VII 参考資料

1. 第2回管理職セミナー資料 54
2. 平成30年度 TUMUG支援事業・杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業
募集実施プログラム一覧 57
3. 東北大学共同参画推進センターリーフレット 58
4. 東北大学サイエンス・エンジェル活動報告2017 58
5. 東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG]ニュースレター vol.9～11 59
6. TUMUG Café（第5～7回） 59
7. 平成28年度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）杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業年次報告書 60

ご挨拶



東北大学 総長
里見 進

東北大学は平成28年度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）に採択されました。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、女性研究者の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す。

これまで、東北大学では文部科学省の女性研究者支援事業による支援や独自経費（総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」）によって女性研究者に焦点を当てた取組を行ってきました。それにより、女性教員比率は向上していますが、国立大学全体の平均（平成29年度16.2%）と比べるとまだ低い状況です。

このような現状を踏まえ、第三期中期目標計画においては、明確に女性教員比率が19%となることを目指すという数値目標を掲げています。目標達成に向けて、採用に係る取組を進めると同時に、採用した女性教員が在任中に業績を重ねることで、大学に定着し、上位職へ昇進できるよう女性研究者の研究力向上に向けた取組を実施したいと考えています。2年目に入り本事業への取組で、女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができ、多様な視点を持った研究者がともに研究活動を行うことができる環境が構築されることを期待します。



Ⅰ 杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の概要

以下の5つの目標を達成するために行動計画に従って、ダイバーシティ研究環境を実現するための取組を進めていきます。

本事業の目標

- 目標 1 女性教員在籍率19%を目指す。
- 目標 2 新規採用教員に占める女性比率30%を目指す。
- 目標 3 教授・准教授の女性比率10%を目指す。
- 目標 4 役員等での女性比率10%を目指す。
- 目標 5 女子学生の研究者志望への意識向上および男性も含めた人的ダイバーシティへの意識醸成を行う。

事業期間中の目標値

※1 上位職…教授・准教授相当
※2 役員等…総長特別補佐を含む

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
在籍教員における女性比率	12%	13%	14.3%	15%	17%	19%
新規採用における女性比率	16%	18%	20%	23%	26%	30%
上位職※ ¹ における女性比率	7.5%	8%	8.5%	9%	9.5%	10%
役員等※ ² における女性比率	3.8%	5.7%	5.7%	7.5%	9.4%	10%

行動計画

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
ダイバーシティ研究環境整備のための取組	施策の検討 アドバイザー ボード設置		支援策の実施			評価・改善
	施策の検討		定期的な評価活動・取組への反映			
			学生・大学院生の育成支援の実施			評価・改善
女性研究者の研究力向上のための取組	URA配置		女性研究者のためのURAによる研究支援			評価・改善
			研究力育成・向上のためのセミナー等開催			
	施策の検討		研究業績の顕彰および研究費支援			
女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取組	施策の検討		採用・昇任促進施策の実施			評価・改善
			意識啓発活動			
			メンタリング支援			

第三期中期目標・中期計画（抜粋） 男女共同・協働の実現

No. 60 次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、女性教員比率を19%に引き上げることを目指した採用等の取組及び管理職等(課長補佐級以上)の女性職員比率を15%に引き上げることを目指した育成等の取組を強化する。

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画（抜粋）

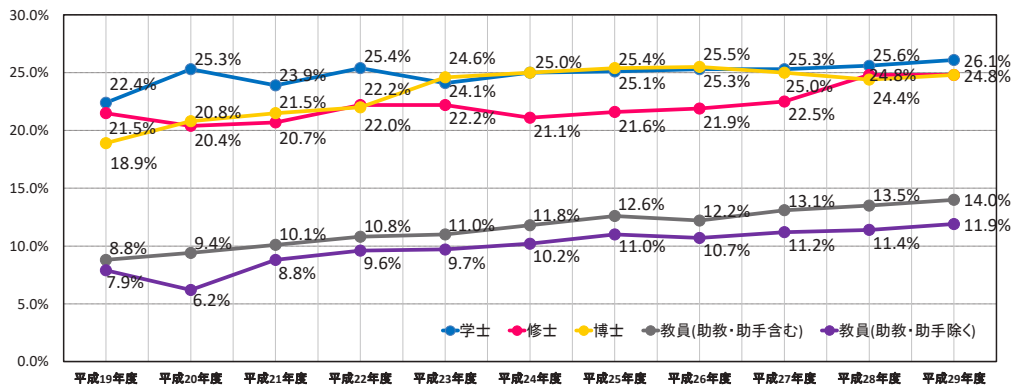
目標 管理職等（課長補佐級以上）の女性職員比率を15%へ引き上げることを目指す。

《取組1》 女性のキャリア形成の阻害の要因の一つである労働環境の改善を実施する。

《取組2》 女性教員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

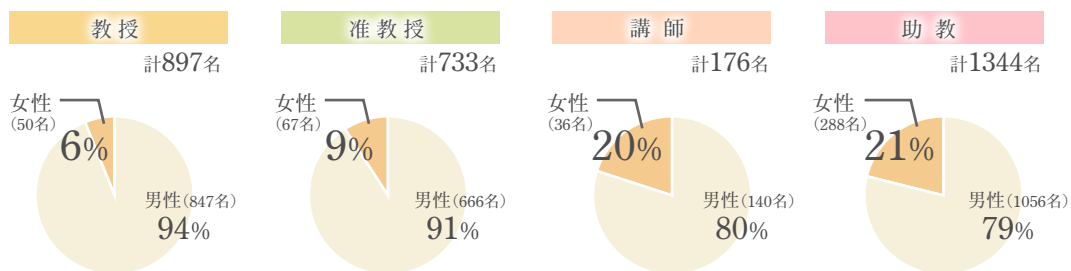
東北大学における在籍教員・学生の女性比率 (平成29年5月1日現在)

東北大学では文部科学省の女性研究者支援事業による支援や独自経費（総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」）による女性研究者に焦点を当てた取組により、女性教員数は着実に増加していますが、国立大学全体の平均（平成29年度16.2%）から見ると遅れをとっている現状にあります。



東北大学における男女構成比

男性 女性 (平成29年5月1日現在)



これまでの実績

都の都女性科学者ハードリング支援事業

平成18年度～平成20年度…女性研究者支援モデル育成事業

女性科学者のキャリアパスにおける障害（ハードル）を乗り越えるための取組

- 育児介護支援プログラム
- 環境整備プログラム
- 次世代支援プログラム



東北大学学内保育園:星の子保育園

都の都ジャンプアップ事業for2013

平成21年度～平成25年度…女性研究者養成システム改革加速事業

自然科学系の女性研究者を採用・育成するための取組

- 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム
- 新ネットワーク創生プログラム
- 研究スタイル確立支援プログラム

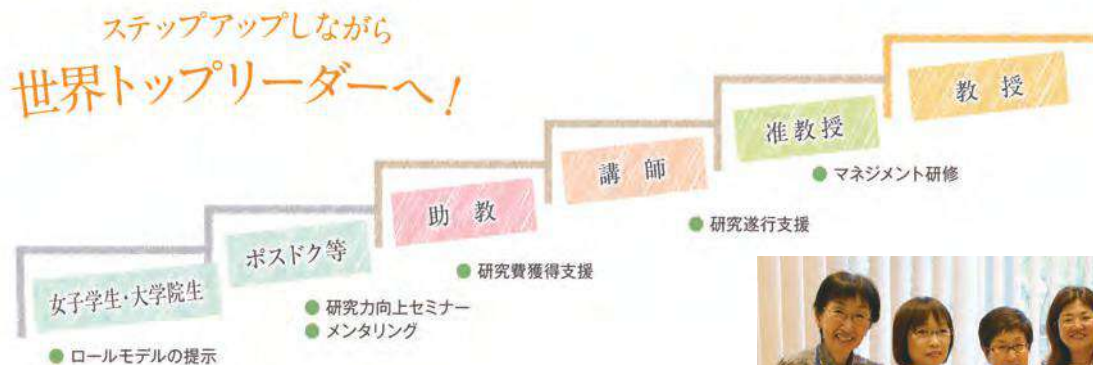
平成28年度までの支援実績

研究支援要員制度	のべ96名
ベビーシッター利用料等補助	のべ216名
川内けやき保育園	のべ354名
星の子保育園	のべ168名
星の子ルーム(病後児保育)	のべ5206名

注：平成18年度から。ただし、川内けやき保育園は平成17年度、星の子保育園は平成22年度、星の子ルームは平成15年度から。

推進事業の紹介

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、女性研究者のキャリア段階にあった以下の取組を行い、ダイバーシティ研究環境実現の達成を目指します。



「推進します！！ 東北大エンパワーメント」

東北大学における男女共同参画のあゆみ

- 1913年 我が国の大学として初めて女性に門戸開放。
- 2001年 東北大学男女共同参画委員会設置。
- 2002年 男女共同参画推進のための東北大学宣言。
- 2003年
 - ・21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」採択（実施期間5年）。
 - ・男女共同参画奨励賞（通称：澤柳賞）創設。
 - ・各部局に「男女共同参画ワーキンググループ」設置。
- 2005年 学内保育所「川内けやき保育園」開設。
- 2006年 「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」採択。
- 2008年
 - ・グローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択（実施期間：5年）。
 - ・「育児のための短時間勤務制度」、「育児休業等の取得による任期の延長」制度化。
- 2009年
 - ・2番目の学内保育所「星の子保育園」設置（星陵地区）。
 - ・「杜の都ジャンプアップ事業for2013」採択。
- 2013年
 - ・東北大学女子学生入学100周年記念事業。
 - ・東北大学における男女共同参画推進のための行動指針。
- 2014年 ・東北大学男女共同参画推進センター開設。
- 2016年 ・「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」採択。
- 2017年 ・女性教育採用促進事業の実施。



黒田チカ 牧田らく 丹下ウメ

日本初の「女子学生」



植木男女共同参画推進センター長（右から2番目）および副センター長

II

推進体制の確立

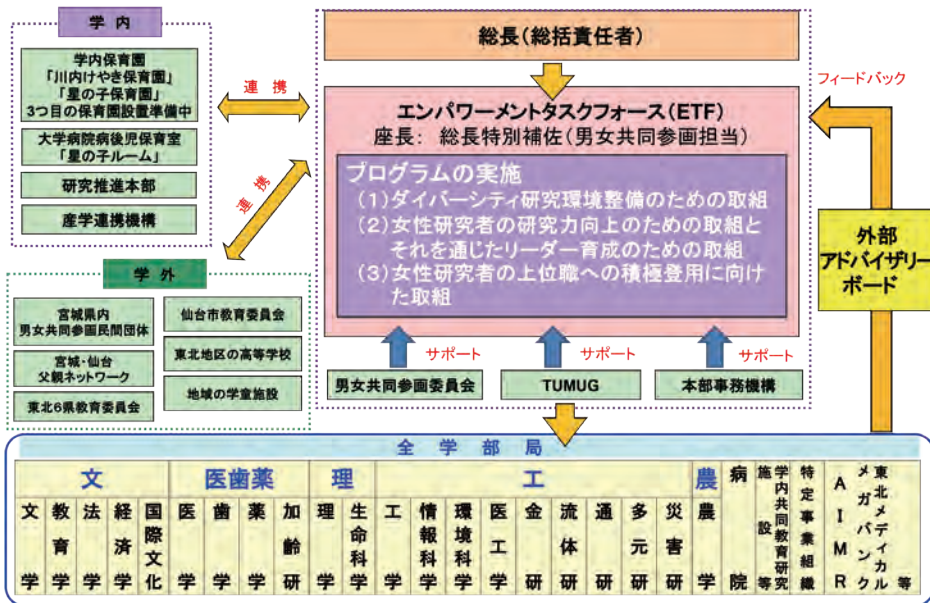


実施責任者
女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）座長
大隅 典子

総長特別補佐（男女共同参画担当）
男女共同参画推進センター 副センター長
医学系研究科 教授
附属創生応用医学研究センター長

ダイバーシティ研究環境整備に向けた取組を行う本事業は、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）」が中心となり、男女共同参画委員会および、男女共同参画推進センター（TUMUG）と一体となって行っています。事業および本学における男女共同参画の取組全体の妥当性および進捗状況については、外部有識者により構成されるアドバイザリーボードから専門的かつ中立的な助言を受けています。

実施体制



平成29年度女性研究者エンパワーメントタスク フォース（ETF）会議

平成29年度女性研究者エンパワーメントタスクフォース（ETF）名簿

部局	役職	氏名
男女共同参画推進センター 医学系研究科	総長特別補佐（男女共同参画担当） 副センター長 教授	大隅 典子
男女共同参画推進センター 医工学研究科	副センター長 教授	田中 真美
男女共同参画推進センター 多元物質科学研究所	副センター長 教授	永次 史
文学研究科	教授	才田いずみ
理学研究科	教授	中村美千彦
工学研究科	教授	川崎 亮
農学研究科	教授	伊藤 房雄
情報科学研究科	教授	村上 斉
男女共同参画推進センター	特任講師（主任URA）	藤村 維子
男女共同参画推進センター	特任助教	平田 文美
総務企画部	部長	齋藤 仁
人事企画部	部長	成田 邦彦

※太枠は座長

第1回

- 1.日 時：平成29年4月26日（水）14:00～15:00
- 2.場 所：東北大学片平キャンパス 本部本館3階 第一会議室
- 3.出席者：大隅副センター長、田中副センター長、才田教授（文）、中村教授（理）、伊藤教授（農）、村上教授（情報）、藤村主任URA（TUMUG）、瀬戸助手（TUMUG）、齋藤部長（総務企画部）、成田部長（人事企画部）
欠席者：川崎教授（工）、永次教授（多元）
陪席者：人事給与課、財務課
- 4.議 題：(1)女性教員の採用促進策とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援策について
(2)その他（今後の予定について）

第2回

- 1.日 時：平成29年11月20日（月）15:00～16:00
- 2.場 所：東北大学片平キャンパス 本部本館3階 第二会議室
- 3.出席者：大隅副センター長、田中副センター長、永次副センター長（多元）、田中准教授（文・代理）、中村教授（理）、川崎教授（工）、伊藤教授（農）、村上教授（情報）、藤村主任URA（TUMUG）、瀬戸助手（TUMUG）、齋藤部長（総務企画部）、成田部長（人事企画部）
陪席者：高木課長（総務企画部総務課）、木村課長補佐（総務企画部総務課）、村上専門職員（総務企画部総務課）、飛田係員（総務企画部総務課）
- 4.議 題：(1)女性教員採用促進事業の実施状況と報告、今後の予定について
(2)本学における女性教員比率の推移について
(3)その他
 - ・（開催報告）里見総長から女性研究者へのメッセージ
 - ・第14回東北大学男女共同参画シンポジウムの実施について
 - ・第1回東北大学優秀女性研究者「紫千代萩賞」の募集について

第3回

- 1.日 時：平成30年2月27日（水）16:00～17:00
- 2.場 所：東北大学片平キャンパス 本部本館3階 第一会議室
- 3.出席者：大隅副センター長、田中副センター長、永次副センター長（多元）、才田教授（文）、中村教授（理）、川崎教授（工）、伊藤教授（農）、瀬野教授（情報）、藤村主任URA（TUMUG）、瀬戸特任助教（TUMUG）、齋藤部長（総務企画部）、成田部長（人事企画部）
陪席者：高木課長（総務企画部総務課）、木村課長補佐（総務企画部総務課）、村上専門職員（総務企画部総務課）
- 4.議 題：(1)平成30年度「東北大学女性教員採用促進事業」の実施と公募要領の改正案について
(2)昨年度の状況と本学における女性教員比率の推移について
(3)その他
 - ・東北大学優秀研究者賞紫千代萩賞の実施報告
 - ・第3回管理職セミナー、次世代セミナーの実施について

【 国立大学法人東北大学男女共同参画アドバイザー ボード委員会 】

第1回

1.日 時：平成29年10月2日（月）15:00～16:30

2.場 所：東北大学東京分室 会議室

3.出席者：○アドバイザーボード委員

委員長 山 田 秀 雄（弁護士 山田・尾崎法律事務所）

梅 田 恵（日本IBM株式会社 人事広報担当部長兼ダイバーシティ担当）

佐 藤 恭 子（公益社団法人 日本経済研究センター研究本部長）

高 橋 陵 子（内閣府 男女共同参画局推進課課長補佐 仕事と生活の調和推進室）

東 村 博 子（名古屋大学 副理事（男女共同参画担当））

前 田 瑞 夫（理化学研究所 主任研究員）

宗 片 恵美子（特定非営利活動法人 イコールネット仙台代表理事）

○本学関係者

植 木 俊 哉（理事（総務・国際展開・事務統括担当）男女共同参画推進センター長）

大 隅 典 子（男女共同参画推進センター副センター長 医学系研究科 教授）

田 中 真 美（男女共同参画推進センター副センター長 医工学研究科 教授）

永 次 史（男女共同参画推進センター副センター長 多元物質科学研究所 教授）

藤 村 維 子（男女共同参画推進センター特任講師（主任リサーチ・アドミニストレータ））

齋 藤 仁（総務企画部長）

高 木 雅 弘（総務企画部総務課長）

木 村 賢 一（総務企画部総務課課長補佐）

村 上 亜矢子（総務企画部総務課専門職員）

4.議題：(1) 平成28年度「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」
年次報告

(2) 平成29年度「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」
について

①補助金交付決定通知書

②年間活動計画について

③前期（4月～9月）事業報告

(3) 東北大学女性教員採用促進事業の実施について

(4) その他



第2回

1.日 時：平成30年3月16日（金）14:30～16:30

2.場 所：ステーションコンファレンス東京 会議室

3.出席者：○アドバイザーボード委員

委員長 山 田 秀 雄（弁護士 山田・尾崎法律事務所）

梅 田 恵（日本IBM株式会社 人事広報担当部長兼ダイバーシティ担当）

佐 藤 恭 子（公益社団法人 日本経済研究センター事務局長補佐・事業本部長）

高 橋 陵 子（内閣府 男女共同参画局推進課課長補佐 仕事と生活の調和推進室）

前 田 瑞 夫（理化学研究所 主任研究員）

宗 片 恵美子（特定非営利活動法人 イコールネット仙台代表理事）

○本学関係者

植 木 俊 哉（理事（総務・国際展開・事務統括担当）男女共同参画推進センター長）

大 隅 典 子（男女共同参画推進センター副センター長 医学系研究科 教授）

田 中 真 美（男女共同参画推進センター副センター長 医工学研究科 教授）

永 次 史（男女共同参画推進センター副センター長 多元物質科学研究所 教授）

藤 村 維 子（男女共同参画推進センター特任講師（主任リサーチ・アドミニストレータ））

齋 藤 仁（総務企画部長）

高 木 雅 弘（総務企画部総務課長）

木 村 賢 一（総務企画部総務課課長補佐）

村 上 亜矢子（総務企画部総務課専門職員）

4.議題：(1) 平成29年度「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」について

①補助金交付決定通知書

②年間活動計画について

③後期（10月～3月）事業報告

(2) 平成29年度東北大学女性教員採用促進事業の実施報告

(3) 平成30年度東北大学女性教員採用促進事業の実施計画

(4) その他



Ⅲ

ダイバーシティ研究環境整備のための取組

「杜の都女性研究者エンパワメント推進事業」 実施に係る女性研究者支援制度

<研究支援要員C型>

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て、研究支援要員（RA、AA）の雇用を補助する（C型と称す）。研究支援要員の利用による支援を受けて研究を継続することで、採択者が研究者として成長し、ステップアップすることを期待する。

平成29年度 募集実施プログラム

項目	プログラム名	内容	対象者	平成29年度 申請数	平成29年度 採択数
両立支援	研究支援要員 (C型)	博士後期課程院生をリサーチ・アシスタント (RA) ないしはアドミニストレイティブ・アシスタント (AA) として雇用するために必要な人件費を補助	出産・育児・介護等を行う女性教員	3人	3人

利用者からの声

- 育児休業から復帰し、朝晩に子供二人の保育園送迎があるため、研究室に滞在できる時間がかなり短縮されました。本制度を利用して一部の実験を大学院生にサポートしてもらうことにより、大学において他の業務を行うのと同時に、実験を並行して進行することが可能になりました。
- 研究補佐員の雇用により、解析の迅速化がはかられ、多数の症例の解析を振興させることが可能となりました。
- 技術補佐員を新たに雇用するとなると、人選、手続き、研究の引継ぎなど、手間もかかりますが、研究室の博士学生を雇用でき、スムーズに研究を引き継げたのが良かったです。

青葉山みどり保育園の設置

東北大学青葉山みどり保育園 平成30年4月開園

東北大学青葉山キャンパスの福利厚生施設内に、全学教職員・学生を対象とする定員100名規模の学内保育施設が設置されます。

青葉山みどり保育園は、川内けやき保育園、星の子保育園に続く、学内で3つ目の保育園です。

名称については、応募総数37件（複数応募含む）から、男女共同参画委員会両立支援WGにて審査を行い、青葉山みどり保育園に決定しました。名称の由来は、青葉山一帯は木々の生い茂る緑深い場所であること、幼児(えいじ)・幼児幼児は古くから「みどりご」と呼ばれ、「みどり」は子どもたちの生命力に溢れた様子を連想させること、また、青葉山新キャンパスには、農学部・農学研究科や環境科学研究科、レアメタル・グリーンイノベーション研究開発センターなど、「みどり（緑、植物）」に縁のある学部・研究科があることから名づけました。



星の子保育園の拡充

東北大学基金を活用して星の子保育園を整備

平成30年4月1日に、青葉区八幡町に星陵地区部局に所属する職員等が利用する新たな事業内保育所「星の子保育園」が開園します。

定員は120名、国立大学の事業所内保育所としては有数の規模になります。この事業は、東北大学基金に寄せられた篤志家様からのご遺贈により実現したもので、そのご遺志を末永く未来につなげ、さらなる医療の充実に努めていきます。



【 介護状況の把握に関するアンケート調査実施と結果報告 】

- 【A. 調査の目的】 研究職を含む東北大学の就労者における介護の実態および、現在必要とされる支援や今後の課題を調査し、明らかにすることを目的とする。
- 【B. 対象者】 全教職員（但し、東北大IDを有するもの）
- 【C. 回答率】 17.2%（回答数：2,067名、全対象者数：12,052名）
- 【D. 実施期間】 平成29年9月29日（金）～11月20日（月）
- 【E. 方法】 教職員グループウェアアンケート機能を活用したWEB アンケートを学内伝達フローにより全教職員に連絡し、URL 上で回答を得た。
（無記名、しかし、結果報告を希望する場合のみメールアドレスを入力）。
- 【F. アンケート依頼文】

介護状況の把握に関するアンケート調査

東北大学の教職員の皆様におかれましては、日頃より男女共同参画に関する業務について、ご支援ご協力をいただきありがとうございます。

さて本学は、これまでに文部科学省の女性研究者支援事業による支援や総長裁量経費「男女共同参画・女性研究者支援事業」により女性研究者支援ならびに子育て・介護に対する両立支援を実施してきました。昨年秋には、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、平成28年度から6年間にわたり「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」を推進することになりました。

つきましては、東北大学の全教職員における介護の実態および現在必要とされる支援や課題を調査し明らかにすることで、介護支援に関する状況を把握し、今後の事業実施に生かしていきたいと思っております。お忙しい中を恐縮ですが、本アンケート調査にご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。

平成29年9月吉日
理事（総務・国際展開・事務統括担当）
男女共同参画推進センター長
植木 俊哉

回答上の注意

- ・教職員グループウェアの上部メニューから「オプションアプリ」の「介護状況の把握に関するアンケート調査」を開き、ご回答願います。
（回答期間：9月29日（金）～11月20日（月）まで）
- ・「その他」等の選択肢では、具体的な内容を記入してください。
- ・調査結果は、回答者が特定されないように統計処理を行った上で公表いたします。自由記載欄については、男女共同参画委員会報告書等に転記させていただくことがあります。ご了承ください。

アンケート対象者は以下の方々です。

- ・東北大IDを有する全教職員
（アンケート実施期間終了までに東北大IDを取得する予定の者も含む）

本調査は、男女共同参画推進センターが経済学研究科高齢経済社会研究センターにご協力いただき、共同で実施するものです。このため、本調査結果を研究へ活用する場合がありますので、ご了承ください。併せて、情報部情報推進課のご協力により、教職員グループウェアアンケート機能を活用した本アンケート調査の実施が実現したものです。

G-1. 単純集計結果

1. 回答者の現在の状況について教えてください

1-1. 年齢

	人数	%
a.10～20代	216	10.45%
b.30代	559	27.04%
c.40代	702	33.96%
d.50代	420	20.32%
e.60代以上	151	7.31%
f.回答しない	19	0.92%
計	2,067	100%

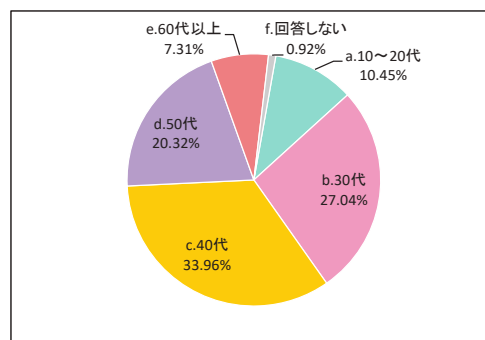


図1-1

1-2. 性別

	人数	%
a.男	847	40.98%
b.女	1,198	57.96%
c.回答しない	22	1.06%
計	2,067	100%

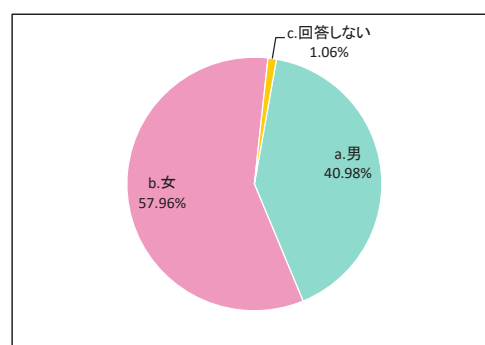


図1-2

1-3. 配偶者

	人数	%
a.あり	1,312	63.47%
b.なし	717	34.69%
c.回答しない	38	1.84%
計	2,067	100%

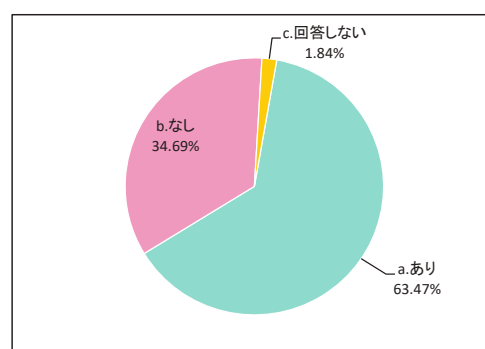


図1-3

(*注)

このアンケートにおける「介護」とは、介護認定の有無や身体的な介助・生活支援等の実際の介護に限らず、将来介護が必要になる可能性が高いご家族（配偶者、父母、子、祖父母に限らず、孫、兄弟姉妹等を含む）を気にかける行動も含むものとし、一般に考えられている介護より幅広く捉えるものとする。

たとえば、「月に1回顔を見に行く」「買い物に連れて行く」「毎日もしくは週に1回・月に1回電話をかける」「病院受診に付き添う」「役所や銀行などにおける諸手続きを手伝う」等も含める。

1-4. 身分

	人数	%
a.教授（特任を含む）	182	8.81%
b.准教授（特任を含む）	148	7.16%
c.講師（特任を含む）	30	1.45%
d.助教（特任を含む）	166	8.03%
e.助手	44	2.13%
f.研究員（ポスドクなど）	37	1.79%
g.事務職員	547	26.46%
h.看護師	194	9.39%
i.技術職員	227	10.98%
j.非常勤職員	393	19.01%
k.その他	99	4.79%
計	2,067	100%

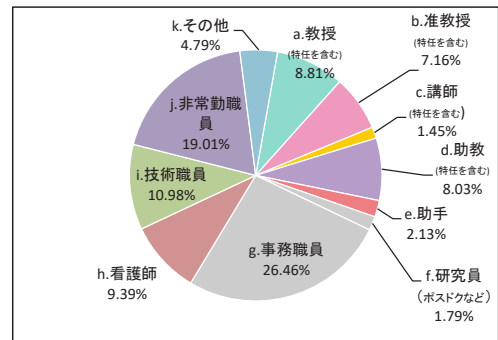


図1-4

1-5. 現在の雇用形態

	人数	%
a.常勤（任期なし）	1,046	50.60%
b.常勤（任期あり）	487	23.56%
c.非常勤	459	22.21%
d.その他	75	3.63%
計	2,067	100%

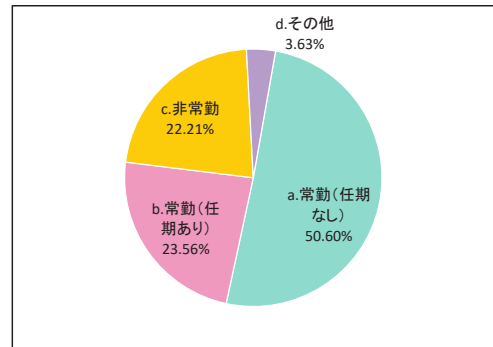


図1-5

1-6. 所属キャンパス

	人数	%
a.片平	537	25.98%
b.川内	231	11.18%
c.青葉山（新キャンパスを含む）	625	30.24%
d.星陵	601	29.08%
e.その他	73	3.53%
計	2,067	100%

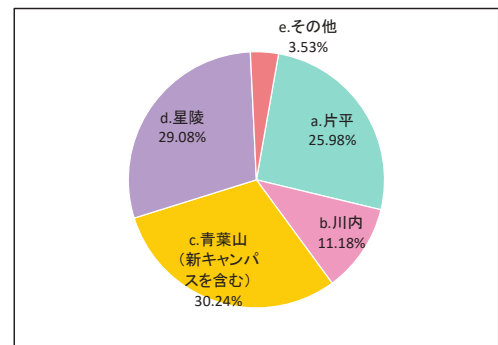


図1-6

1-7. 研究分野

	人数	%
a.人文・社会科学系	150	7.26%
b.理学・工学系	500	24.19%
c.農学・生命科学系	149	7.21%
d.医歯薬学・保健系	382	18.48%
e.該当なし	748	36.19%
f.その他	138	6.68%
計	2,067	100%

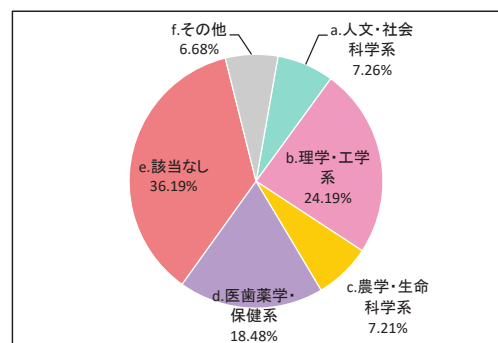


図1-7

2. 現在の介護の有無、介護の対象者と居住場所

2-1. あなたは現在、介護をしていますか

	人数	%
a.現在、介護を担っている	300	14.51%
b.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性がある	231	11.18%
c.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性はほとんどない	171	8.27%
d.現在、介護の必要な親族がいないが、今後5年以内に介護が必要となる可能性がある	692	33.48%
e.現在、介護の必要な親族がいない、今後5年以内に介護が必要となる可能性もほとんどない	646	31.25%
f.その他	27	1.31%
計	2,067	100%

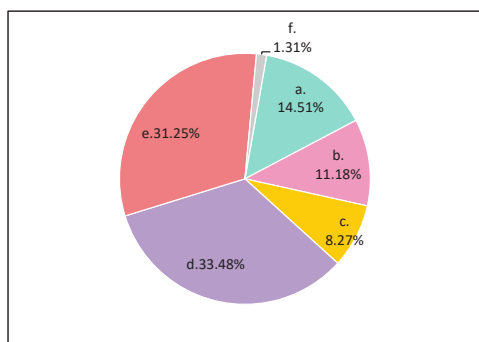


図2-1

2-2. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

親類の中で最も介護を要する方（及び今後その可能性が最も高い方）はどなたですか

	人数	%
a.自分の父母	905	64.92%
b.自分の兄弟姉妹	19	1.36%
c.自分の祖父母	181	12.98%
d.自分の子・孫	10	0.72%
e.配偶者	14	1.00%
f.配偶者の父母	233	16.71%
g.配偶者の兄弟姉妹	2	0.14%
h.配偶者の祖父母	17	1.22%
i.その他	13	0.93%
計	1,394	100%

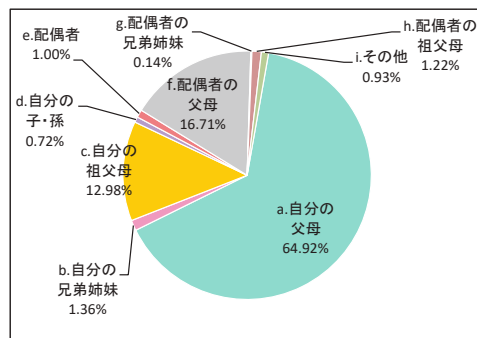


図2-2

2-3. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

最も介護を要する方（及び今後その可能性が最も高い方）は主にどこにいますか

	人数	%
a.あなたの自宅で同居	232	17.1%
b.要介護となる人の自宅で別居	757	55.78%
c.親族の自宅	179	13.19%
d.病院	34	2.51%
e.介護施設	138	10.17%
f.その他	17	1.25%
計	1,357	100%

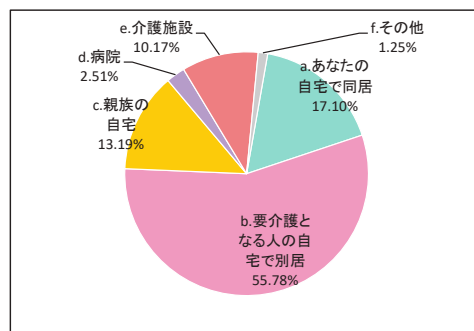


図2-3

3. 現時点で介護について（可能性も含む）感じている負担

3-1. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

介護について（可能性も含む）、時間的または体力的にどの程度の負担がありますか。

	人数	%
a.大きな負担がある	459	32.93%
b.負担がある	432	30.99%
c.どちらとも言えない	238	17.07%
d.あまり負担はない	152	10.9%
e.負担はない	100	7.17%
f.その他	13	0.93%
計	1,394	100%

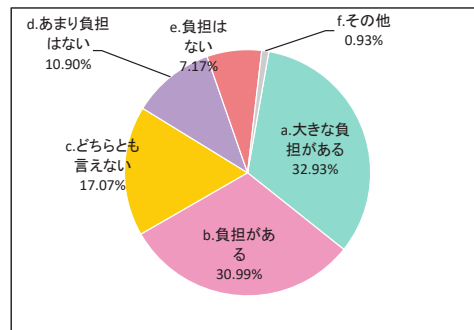


図3-1

3-2. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

介護について（可能性も含む）、金銭的にどの程度の負担がありますか。

	人数	%
a.大きな負担がある	400	28.69%
b.負担がある	386	27.69%
c.どちらとも言えない	282	20.23%
d.あまり負担はない	177	12.7%
e.負担はない	135	9.68%
f.その他	14	1.00%
計	1,394	100%

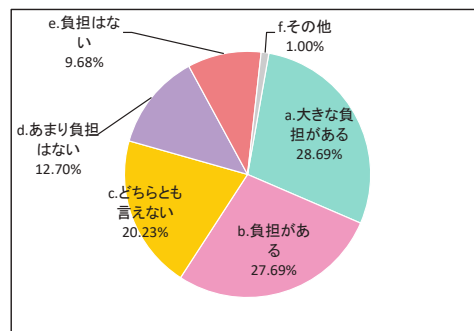


図3-2

3-3. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

介護について（可能性も含む）、精神的にどの程度の負担がありますか。

	人数	%
a.大きな負担がある	505	36.23%
b.負担がある	462	33.14%
c.どちらとも言えない	234	16.79%
d.あまり負担はない	126	9.04%
e.負担はない	57	4.09%
f.その他	10	0.72%
計	1,394	100%

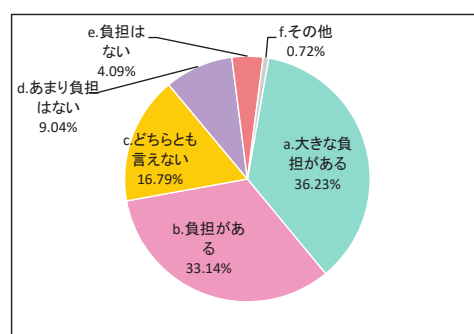


図3-3

4. 将来、直面することになる介護への不安

4-1. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

これから将来、あなたが直面することになる介護についてのどの程度の不安を感じますか

	人数	%
a.非常に不安を感じる	574	41.18%
b.不安を感じる	445	31.92%
c.少し不安を感じる	284	20.37%
d.どちらとも言えない	73	5.24%
e.不安を感じない	16	1.15%
f.その他	2	0.14%
計	1,394	100%

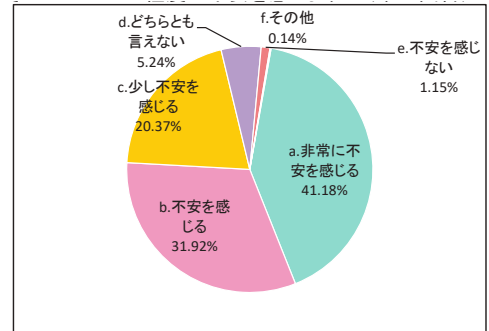


図4-1

4-2. 2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。

介護をする上で最も困ること、不安を感じることは何ですか（複数回答、ただし最大3個まで）

	人数	%
a.公的介護保険制度や勤務先の支援など、介護を両立するための制度や仕組みがわからない	390	18.87%
b.仕事と介護の両立について上司・同僚の理解が得られない、介護休業などを職場で取得している人がいないなどの理由で、勤務先の介護支援制度を利用しにくい雰囲気がある	160	7.74%
c.代替要員がいないため、介護のために仕事を休めない	241	11.66%
d.仕事と介護を両立すると、昇進・昇格に影響が出そうな気がする	74	3.58%
e.労働時間が長い	89	4.31%
f.勤務先や地域において、介護に関する相談先がないかもしくはわからない、介護について話す相手がない	64	3.10%
g.自分が介護休業を取得すると収入が減る、あるいは経済的に不安がある	327	15.82%
h.自分の生活が維持できない可能性が出てくる	454	21.96%
i.ほかに介護を分担してくれる家族がいない	198	9.58%
j.遠距離で思うように介護できない	558	27.00%
k.介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい	420	20.32%
l.自分自身の体調（メンタル・フィジカル）管理、体力が心配	470	22.74%
m.特になし	32	1.55%
n.その他	48	2.32%
計	3,525	

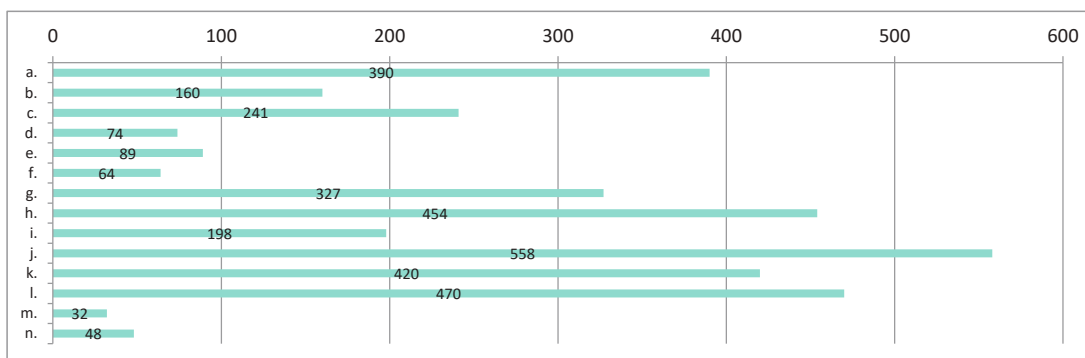


図4-2

<その他の回答>

要介護人の病状が重篤であり、家族の負担が大きい。難病のため、レスパイト先が無い。
非常勤のため介護休暇は無給となる点。

配偶者への負担が大きい
配偶者の体調（メンタル・フィジカル）管理、体力が心配
任期があるので、介護をする場合には同時に失職することになると思う
身近な身内に負担がかかりすぎる
主に介護をしている家族の負担や体調が心配
現状、育児と仕事を両立しており、介護が加わったら仕事を続けられるか不安がある。
金銭面での負担増が不安
介護休暇を予定しているが休暇中に部下や同僚への負担がかかること

<ほか、36名あり>

5. 介護に関する相談経験について

2-1で、a～dを選択された方へお聞きします。誰かに相談したことがありますか（複数回答）

	人数	%
a.家族・親族	627	30.33%
b.友人・知人	201	9.72%
c.職場の上司	44	2.13%
d.職場の同僚	58	2.81%
e.自治体	27	1.31%
f.職場の人事担当	5	0.24%
g.地域包括支援センター ボランティア、民生委員等	77	3.73%
h.病院の医療ソーシャルワーカー	51	2.47%
i.ケアマネージャー 事業者（ホームヘルパー等）	138	6.68%
j.相談していない	636	30.77%
k.その他	15	0.73%
計	1,879	

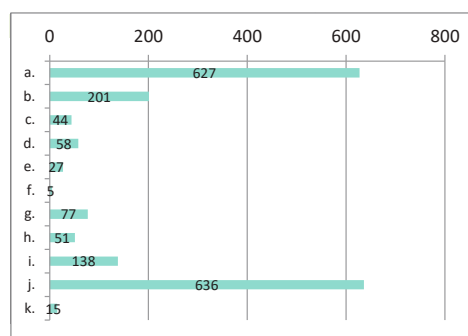


図5

6. 介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を継続できると思うか。（現在介護している場合、継続が困難と考える理由。）

6-1. あなたが介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を続けることができますか（単一回答）

	人数	%
a.当面、続けられると思う	617	29.85%
b.続けられないと思う	616	29.8%
c.わからない	800	38.7%
d.その他	34	1.64%
計	2,067	100%

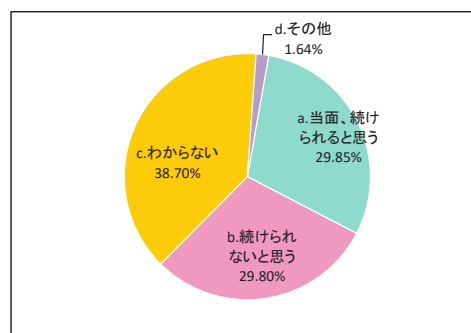


図6-1

6-2. 仕事を続けることが難しいと思う理由は何ですか（複数回答、ただし最大3個まで）

	人数	%
a.介護に専念したいから	47	2.27%
b.介護を理由に仕事を休んだり、勤務時間を短縮したりすることが難しいから	627	30.33%
c.介護休業などを職場で取得している人がほかにいないから	195	9.43%
d.上司・同僚の理解が得られない、あるいは迷惑をかけてしまうから	349	16.88%
e.担当している仕事内容の変更、勤務場所の変更が必要となるから	206	9.97%
f.仕事と介護の両立で昇進・昇格に影響するかも知れないと考えるから	58	2.81%
g.家族や親族からの協力が十分に得られないから	70	3.39%
h.介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいから	556	26.90%
i.仕事自体がとても忙しいから	281	13.59%
j.遠距離介護だから	713	34.49%
k.介護経験がないため想像できない	497	24.04%
l.介護のレベルによる	567	27.43%
m.その他	111	5.37%
計	4,277	

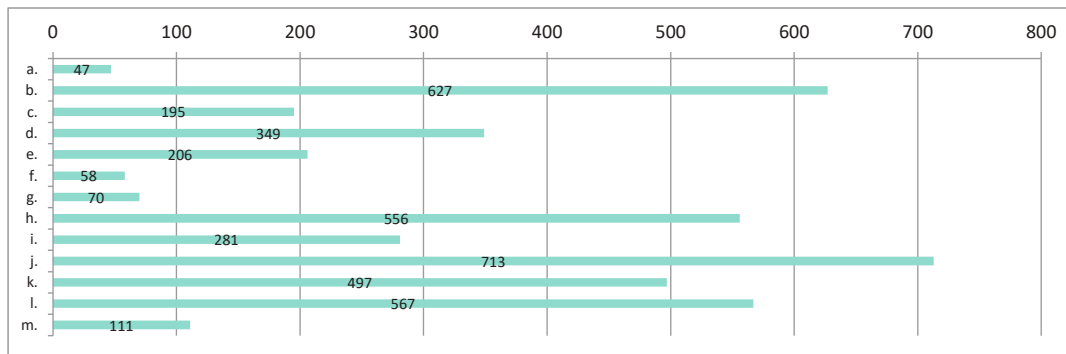


図6-2

<その他の回答>

認知症の場合放置できない。自分がフルタイムで働いている時間にすべて介護制度を利用できない。となると自費でヘルパーをやとうがその費用が莫大になる。自分が休職して老健やグループホームに入れるまで休む必要がある。

任期更新には成果が必要だが、成果を出すことと介護との両立は難しいから

正職員ではないため雇用を継続してもらえないということになるだろう

自分以外に介護を担当できる者が居らず介護に専念せざるを得ないから

子育てと介護（特に介護については終わりが見えない不安のため）の両立が難しいと思う

どの程度の休みや勤務短縮が必要かわからず、どのくらい理解と協力を得られるかが想像できない

<ほか、50名あり>

7. 現在の職場環境について

7-1. 現在の職場について、休暇を取りやすいかどうか

	人数	%
a.取りやすい	558	27%
b.まあまあ取りやすい方と言える	823	39.82%
c.どちらともいえない	360	17.42%
d.あまり取りやしくない	160	7.74%
e.取りにくい	146	7.06%
f.その他	20	0.97%
計	2,067	100%

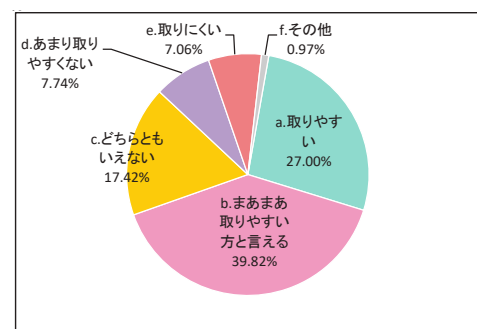


図7-1

7-2. 仕事と家庭のワークライフバランスがとれているか

	人数	%
a.良くとれている	376	18.19%
b.まあまあとれている	959	46.4%
c.どちらともいえない	404	19.55%
d.あまりとれていない	196	9.48%
e.とれていない	121	5.85%
f.その他	11	0.53%
計	2,067	100%

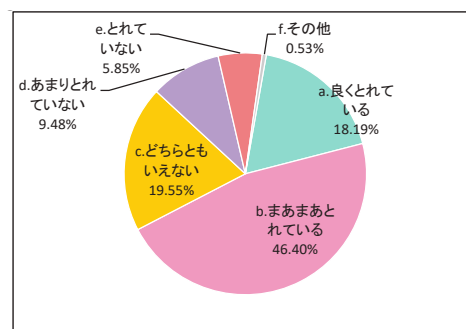


図7-2

8. 仕事と介護を両立のために、本学においてどのような支援があるとよいか

どのような支援があるとよいと思いますか（複数回答、ただし最大3個まで）

	人数	%
a.仕事と介護の両立支援制度の整備	955	46.20%
b.上司・同僚の理解が得られるような職場作り	491	23.75%
c.両立支援制度を利用しやすい職場雰囲気作り	525	25.40%
d.職場全体での労働時間短縮の取組	323	15.63%
e.職場での相談部署や担当者の明確化	161	7.79%
f.介護についてのワークショップや勉強会、セミナーなどの開催	180	8.71%
g.在宅勤務、フレックスタイム制、裁量労働制などフレキシブルな就労環境整備	735	35.56%
h.学内に職員優先の介護施設の設立や介護士の派遣事業、介護代行あるいは斡旋	314	15.19%
i.金銭面での支援	666	32.22%
j.代替要員の雇用、職員の増員	385	18.63%
k.仕事量の軽減	229	11.08%
l.その他	67	3.24%
計	5,031	

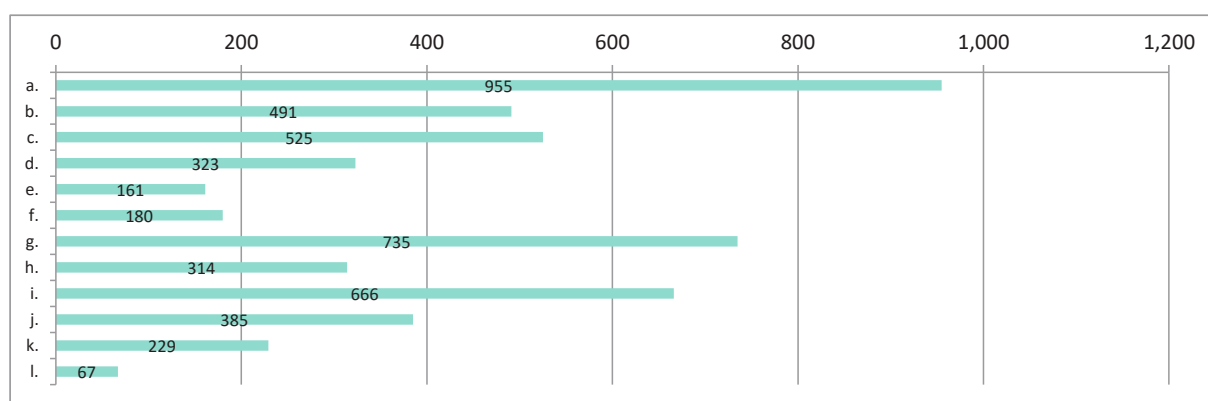


図8

<その他の回答>

非常勤職員についても支援制度があるとよいと思う

半強制的な飲み会の撤去（特に泊まりで忘年会など）

短時間勤務を認めて欲しいです。

正規職員と非常勤職員の待遇格差という根本的な改善も同時に進めていただければ大変助かります。

業績評価の際に、介護（および子育て）負担への考慮を明示した評価システムを整えること

テレワーク的働き方の導入

<ほか、50名あり>

9. 介護に関する情報

どのような支援があるとよいと思いますか（複数回答、ただし最大3個まで）

	人数	%
a.法律や公的介護保険制度の仕組み	938	45.38%
b.本学の介護に関わる支援制度・相談窓口	1,022	49.44%
c.地域の介護に関する支援制度・相談窓口	679	32.85%
d.介護保険料やサービスを利用するための費用	1,187	57.43%
e.特になし	142	6.87%
f.その他	40	1.94%
計	4,008	

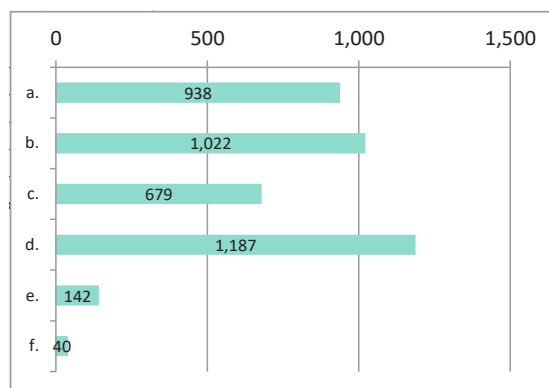


図9

<その他の回答>

働きながら介護をする場合、働き方をどうするか、被介護者のケアプランの相談が必要になり、相談する機関が複数になることが予想されます。複数の相談機関に相談に行くことは手間なので、一体で相談できる機関、職種があると良い。金銭的な支援があれば、介護施設も利用しながら仕事を続けることができる。

介護休暇の充実

介護のための短時間勤務制度

介護サービスに関する情報

<ほか、50名あり>

G-2. 単純集計結果のまとめ

本調査は東北大学の教職員を対象に、平成29年9月29日から11月20日にWeb上アンケートとして実施されました。全対象者12,052名の内、2,067名より回答を得て、回答率は17.2%でした。回答者の年齢層としては40代が最も多く（図1-1）、回答者の約4割が男性で約6割は女性でした（図1-2）。また回答者の内訳は、教員と研究員の合計が約3割、技術職員、看護師がそれぞれ約1割、事務職員は約3割弱、その他の非常勤職員などが約2割でした（図1-4）。回答者の雇用形態は半数が任期無しの常勤職員で、残りの大部分は任期付きの常勤職員あるいは非常勤職員でした（図1-5）。

現在の介護との関わりについて回答者の大半（約7割）は「現在介護を担っている」「介護の必要な親族がいる」「今後5年以内に介護を担う可能性がある」など、何らかの形で介護とかかわりのある現状が明らかとなりました（図2-1）。介護にほとんど関わりがなく「現在、介護の必要な親族がいない、今後5年以内に介護が必要となる可能性もほとんどない」とした回答者は約3割で少数でした（図2-1）。最も介護を必要とする方としては「自分の父母」が多く（図2-2）、主にどこにいますかという問いに対しては「要介護となる人の自宅で別居」とする回答が最も多い結果となりました（図2-3）。

介護に関する時間的または体力的、金銭的、精神的な負担については、およそ5～7割が「大きな負担がある」もしくは「負担がある」と回答しました（図3-1～3-3）。将来直面することになる介護についての不安は、7割以上が「非常に不安を感じる」もしくは「不安を感じる」と回答しました（図4-1）。介護をする

上で最も困ること不安に感じることで最も多かった回答は「遠距離で思うように介護できない」であり、次いで「自分自身の体調（メンタル・フィジカル）管理、体力が心配」「自分の生活が維持できない可能性が出てくる」が挙げられました（図4-2）。

介護に関する相談経験については「相談していない」が最も多く、次いで「家族・親族」に相談したとする回答でした（図5）。介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を継続できるかという問いについては、「当面続けられると思う」と「続けられないと思う」がともに約3割で拮抗しており、「わからない」との回答は約4割でした（図6-1）。仕事を続けることが難しいと思う理由で最も多かったのは「遠距離介護だから」であり、次が「介護を理由に仕事を休んだり、勤務時間を短縮したりすることが難しい」でした（図6-2）。現在の職場環境については、休暇を「取りやすい」「まあまあ取りやすい」とする回答が合わせて約7割弱でした（図7-1）。また、仕事と家庭のワークライフバランスについては、「良くとれている」「まあまあとれている」とする回答が合わせて6割以上であり、おおむね良好な回答でした（図7-2）。

仕事と介護を両立のために必要なこととしては「仕事と介護の両立支援制度の整備」が最も多く、次いで「在宅勤務、フレックスタイム制、裁量労働制などフレキシブルな就労環境整備」でした（図8）。介護に関する情報については「介護保険料やサービスを利用するための費用」を望む回答が最も多く、次いで「本学の介護に関わる支援制度・相談窓口」「法律や公的介護保険制度の仕組み」でした（図9）。調査項目の中で最後にある自由記述欄には職場環境の改善を望む意見が多く、その他にも支援制度の確立、介護休暇の充実、経済的支援、などを求める意見が多く寄せられました（本報告の最終に掲載の「K. 資料：自由記述欄の抜粋」を参照のこと）。

H-1. 性別、年齢別、身分別および雇用形態別による集計結果

単純集計の結果についてさらに詳細な解析を行うために、性別、年齢別、身分別および雇用形態別に分類して、それぞれのクロス集計を行いました。性別、年齢別、身分別および雇用形態別の全てのクロス集計結果については、男女共同参画推進センター（TUMUG）のWEBページ（URL: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>）において平成30年3月末に公開を予定しているため、詳細な解析結果はWEBページをご参照下さい。本報告では、得られた結果の一部のみを抜粋して下記に紹介します。

H-1. 性別による集計結果

性別×あなたは現在、介護をしていますか

		あなたは現在、介護をしていますか						
		A	B	C	D	E	F	全体
性別	a.男	112	91	73	278	282	11	847
	b.女	185	137	97	404	362	13	1,198
	c.回答しない	3	3	1	10	2	3	22
	全体	300	231	171	692	646	27	2,067

項目詳細
A.現在、介護を担っている
B.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性がある
C.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性はほとんどない
D.現在、介護の必要な親族がいないが、今後5年以内に介護が必要となる可能性がある
E.現在、介護の必要な親族がいない、今後5年以内に介護が必要となる可能性もほとんどない
F.その他

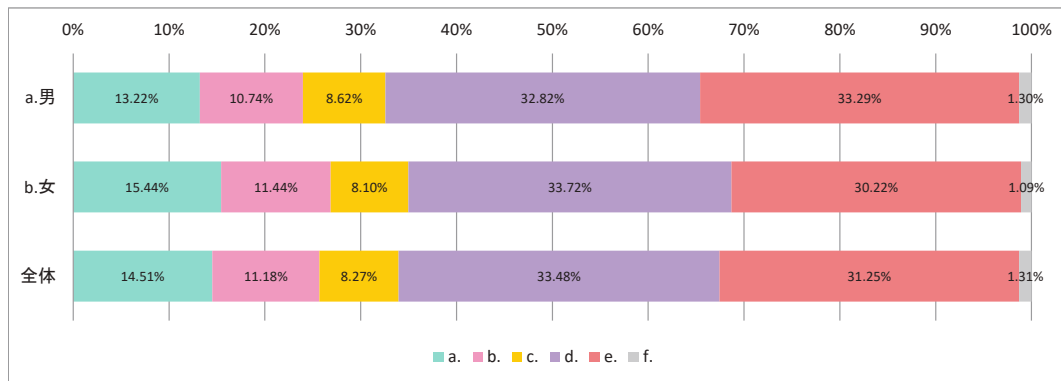


図10-1

性別×あなたが介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を続けることができますか

		あなたが介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を続けることができますか				
		当面、続けられると思う	続けられないと思う	わからない	その他	全体
性別	a.男	338	198	298	13	847
	b.女	276	410	494	18	1,198
	c.回答しない	3	8	8	3	22
	全体	617	616	800	34	2,067

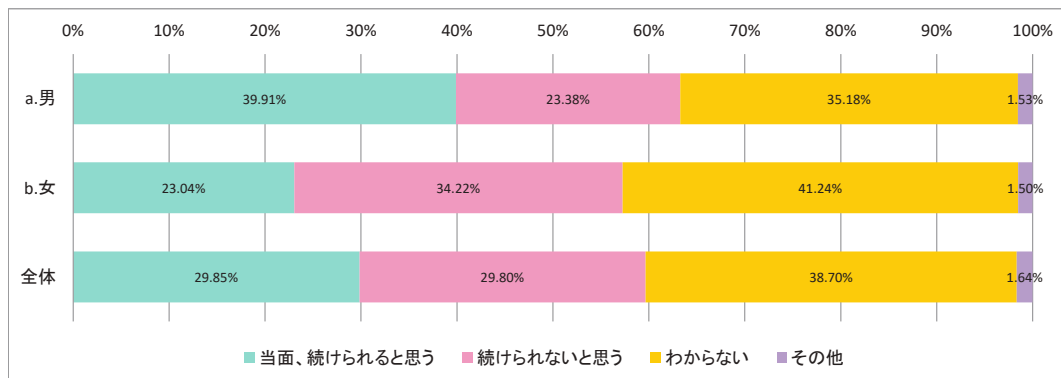


図10-2

H-2. 年齢別による集計結果

年齢×あなたは現在、介護をしていますか

		あなたは現在、介護をしていますか						全体
		A	B	C	D	E	F	
年齢	a.10～20代	13	9	32	43	119	0	216
	b.30代	30	40	65	163	258	3	559
	c.40代	85	86	44	301	176	10	702
	d.50代	118	66	21	153	54	8	420
	e.60代以上	50	28	8	25	37	3	151
	f.回答しない	4	2	1	7	2	3	19
計		300	231	171	692	646	27	2,067

項目詳細
A.現在、介護を担っている
B.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性がある
C.現在、介護の必要な親族がいるが（自分では介護を）担っていない、今後5年以内に介護を担う可能性はほとんどない
D.現在、介護の必要な親族がいないが、今後5年以内に介護が必要となる可能性がある
E.現在、介護の必要な親族がいない、今後5年以内に介護が必要となる可能性もほとんどない
F.その他

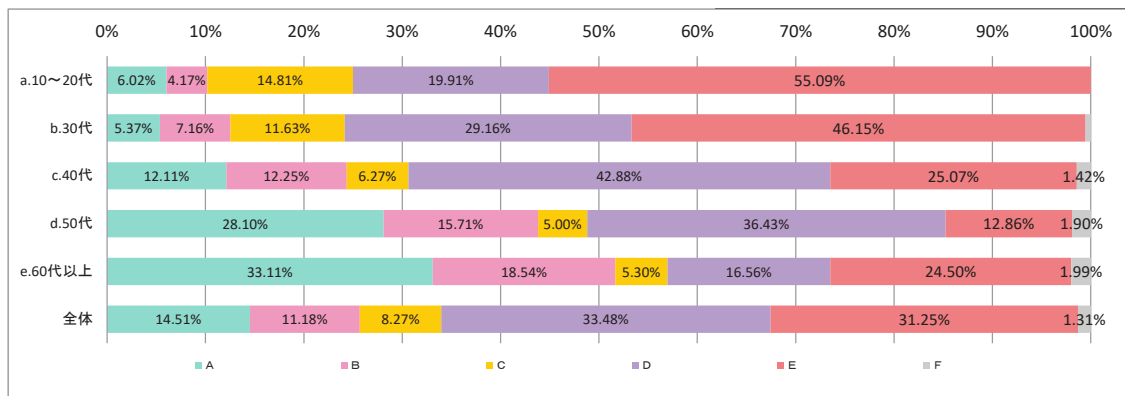


図11-1

年齢×あなたは現在、介護をしていますか

		これから将来、あなたが直面することになる介護についてのどの程度の不安を感じますか						全体
		非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	どちらとも言えない	不安を感じない	その他	
年齢	a.10～20代	33	31	24	6	3	0	97
	b.30代	112	97	70	17	2	0	298
	c.40代	251	160	81	18	4	2	516
	d.50代	143	114	72	23	6	0	358
	e.60代以上	25	39	37	9	1	0	111
	f.回答しない	10	4	0	0	0	0	14
計		574	445	284	73	16	2	1,394

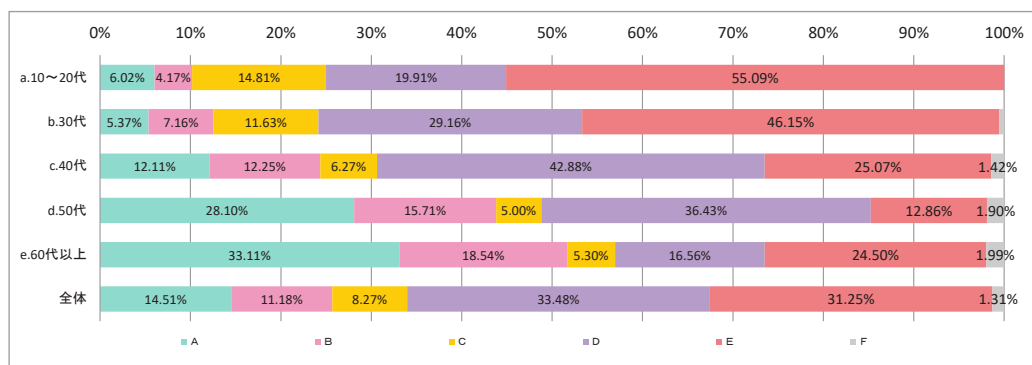


図11-2

H-3. 身分別による集計結果

身分×あなたが介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を続けることができますか

身分	あなたは現在、介護をしていますか				全体
	当面、続けられると思う	続けられないと思う	わからない	その他	
a.教授(特任を含む)	88	29	58	7	182
b.准教授(特任を含む)	51	45	49	3	148
c.講師(特任を含む)	11	8	11	0	30
d.助教(特任を含む)	44	70	52	0	166
e.助手	10	17	17	0	44
f.研究員(ポスドクなど)	7	18	12	0	37
g.事務職員	184	111	243	9	547
h.看護師	36	94	63	1	194
i.技術職員	75	69	79	4	227
j.非常勤職員	81	131	175	6	393
k.その他	30	24	41	4	99
計	617	616	800	34	2,067

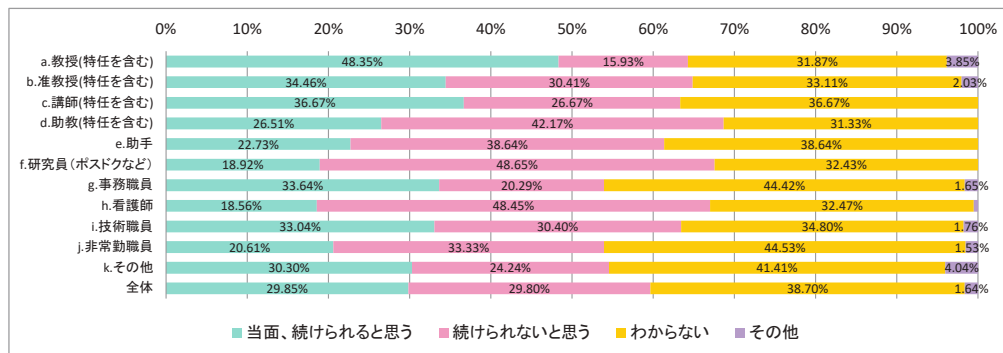


図12

H-4. 雇用形態別による集計結果

現在の雇用形態×最も介護を要する方(及び今後その可能性が最も高い方)は主にどこにいますか

現在の雇用形態	最も介護を要する方(及び今後その可能性が高い方)は主にどこにいますか						全体
	A	B	C	D	E	F	
a.常勤(任期なし)	94	400	104	16	66	13	693
b.常勤(任期あり)	49	161	41	8	42	2	303
c.非常勤	80	162	27	9	24	1	303
d.その他	9	34	7	1	6	1	58
計	232	757	179	34	138	17	1,357

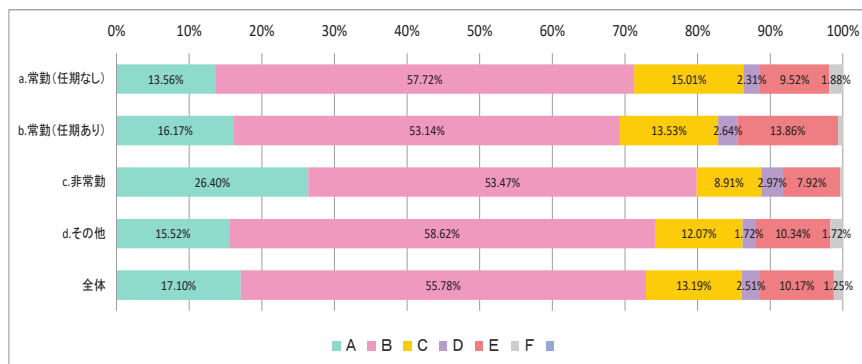


図13

項目詳細
A.あなたの自宅で同居
B.要介護となる人の自宅で別居
C.親族の自宅
D.病院
E.介護施設
F.その他

H-2. 性別、年齢別、職位別および雇用形態別による集計結果のまとめ

単純集計の結果についてさらに詳細な解析を行うために、性別、年齢別、身分別および雇用形態別に分類し、それぞれのクロス集計を行いました。初めに性別による違いを解析したところ、「現在介護を担っている」と回答した割合の男女間の差は僅かでした（男性13.22%に対して、女性は15.44%）（図10-1）。このことから本学では、男女を問わず介護に関して一翼を担っていると思われます。一方、介護について感じている精神的な負担や不安などについては、女性のほうが男性よりも若干高い割合で、介護について負担や不安を抱えていることが明らかとなりました（詳細結果はWEBページを参照）。さらに、介護を行うことになった場合に「現在の職場で仕事を続けることができるかどうか」についても、男性のほうが「当面、続けられると思う」と考える回答者が多く（男性：39.9%）、女性では仕事を継続できると考える回答者が少なくなりました（女性：23.0%）（図10-2）。これらより仕事の継続について、女性のほうが、男性よりも介護に関して課題を抱えていると思われます。介護について感じている負担（時間的または体力的、金銭的、精神的）については、男性と女性の間では性別による大きな違いはないことも判明しました（詳細結果はWEBページを参照）。

次に、年齢による違いについて検討したところ、「現在介護を担っている」「介護の必要な親族がいる」「今後5年以内に介護を担う可能性がある」など、何らかの形で介護とかかわりのある回答者は、年齢を追うごとに上昇していました（図11-1）。ただし60歳代以上については、「現在介護を担っている」ものが増えてはいますが、それと同時に「現在、介護の必要な親族がいない、今後5年以内に介護が必要となる可能性もほとんどない」とした回答者の割合も50歳代より多い結果でした（図11-1）。また20歳～30歳代でも、一定の割合（5～6%程度）の回答者が「現在介護を担っている」などとしていることも、特記されるべき点と思われます（図11-1）。将来、直面することになる介護への不安については、40歳代が最も高いことが示されました（図11-2）。同様に、介護について感じている負担（時間的または体力的、金銭的、精神的）についても、40歳代が最も高い傾向がみられました（詳細結果はWEBページを参照）。

身分（職位）の違いにおいては、「介護を行うことになった場合、現在の職場で仕事を継続できるか」との問いに対する回答に、特に顕著な相違がみられました（図12）。「当面、続けられると思う」と考える回答者は教授が最も多く、次いで准教授、講師、助教、助手、研究員の順に少なくなり、逆に「続けられないと思う」とする回答者が多い割合を示しました（図12）。研究員と同様に、看護師や非常勤職員も「当面、続けられると思う」と考える回答者は少ない割合を示しました（図12）。助教、助手、研究員、看護師および非常勤職員の実に約4～5割は、現在の職場で仕事を「続けられないと思う」と回答していました（図12）。これらの中には、20歳～30歳代の若手人材が約6割を占めている職種（助教の63.3%、研究員の59.5%、および看護師の57.7%）もありました（詳細結果はWEBページを参照）。

雇用形態の違いについては、常勤と比較し非常勤職員では、要介護者と同居するケースが多くみられました（図13）。非常勤職員には、現在介護を担っている回答者の割合も多く、介護に関する負担や不安も高い傾向が見られました（詳細結果はWEBページを参照）。

1. 総括

本調査は、研究職を含む東北大学の就労者における介護の実態を明らかにすることを目的として行われました。今回の調査から、本学に所属する約7割の回答者が何らかの形で介護と関わりを持っている現状が明らかとなりました。また、介護と関わりを持つ回答者の半数以上が、介護について負担や不安を感じていることも明らかとなりました。介護と関わりのある割合は、概して年齢を追うごとに高く、負担や不安を感じる割合は40歳代が最も高い結果でした。40歳代が他の世代よりも介護の負担や不安を重く感じる原因としては、育児と介護と両方を担うダブルケア世代であることによる可能性も考えられます。40歳代については、育児などの介護以外の負担についても今後調査を進めるとともに、両立のためのセミナーの開催や支援などの対策を検討していく必要があると思います。

さらに、介護を行うことになった場合に「現在の職場で仕事を当面続けられる」と考える割合は身分と性別によって異なる傾向が判明し、助教、助手、研究員、看護師および非常勤職員の約4～5割が仕事を「続けられないと思う」と回答していました。特に、助教、研究員、および看護師の約6割が20歳～30歳代の若手であることを踏まえると、介護の問題が若手人材の育成にも影響を及ぼす可能性が考えられます。今後、将来を担う若手世代が介護を理由に仕事を辞めなくて済むように、介護と仕事を両立できるような対策や支援を検討していく必要があります。

介護をする上で特に困ることとしては「要介護者が遠距離にいる」ことを挙げた回答者が多く、介護に関して「誰かに相談をした経験がない」という回答者も多い結果が浮き彫りとなりました。現在の仕事と介護の両立のために、両立支援制度の整備、相談窓口や関連情報の必要性、職場環境の改善などを求める声もありました。こうした結果を踏まえて、支援体制や情報提供の方法を検討する必要があります。

今回の調査結果では、介護に感じている精神的な負担や不安については、女性のほうが男性よりも若干上回る結果でした。また、介護を行うことになった場合、女性のほうが男性よりも仕事を継続できると考える回答者が少ないなど、女性は課題を抱えていることが明らかとなりました。しかし一方で、男性と女性の間で「現在介護を担っている」と回答した割合の差は極僅かだったことから、本学では男女を問わず介護に関して一翼を担っていると言えられると思います。介護について、性別による大きな違いがない項目が複数あることも判明しました。これら介護の結果と比較すると、昨年度に本学で行われた平成28年度「研究環境に関するアンケート」で見られた結果では、「研究キャリアを離れた経験は女性の方が男性よりも3倍高い」、「研究キャリアを離れた理由として『結婚・出産・育児』を挙げた男性が一人もいなかったのに対し、女性は7割が挙げていた」「一日に『家事・育児・介護』に費やす時間は、女性の約7割が2時間以上であるのに対し、男性の約6割が1時間未満でした」などの結果が得られており、育児等についてみると、男女の置かれている状況には際立った違いがあることが判明しています（参考：平成28年度「研究環境に関するアンケート」実施報告、URL: <http://tumug.tohoku.ac.jp/diversity/pr/>）。今回明らかとなった介護に関する性別の違いについては、最も男女差の大きい調査項目であっても回答割合の違いは2倍に満たないことから、育児等に比べると介護は性別による違いは少ないことが示されました。今後も定期的な調査を継続する必要がありますが、当面、介護については特に性別に偏らずに対策・支援を検討する必要があると思われます。

本調査の結果を踏まえ、本学においては仕事と介護を両立するための対策が必要とされると考えられます。

本学における男女共同参画支援事業においては、出産育児と同時に、介護を行う教員と技術職員に対する支援が存在しますが（研究支援要員の派遣）、現在、介護を理由とする本支援の利用割合は極めて低い状況であり、今後は介護に特化した取組が必要であると思われます。また本調査より、介護に関する情報の必要性も判明しました。今後まずは専門家によるセミナーや勉強会などを開催しながら、介護に関する情報を学内関係者へ提供するとともに、介護に対する対策について総合的に検討していく必要があるでしょう。本調査における自由記述では数多くの意見や要望が寄せられました。これらの意見を有効に活用しながら、介護を行う教職員に対する支援活動を展開する必要があります。

J. 謝辞

本調査を実施し報告書を作成するにあたり、実施の方法、調査項目の作成、アンケート結果の解析、報告書の作成など一連の過程において東北大学経済学研究科高齢経済社会研究センターの吉田浩教授ならびに陳鳳明助教より多大なるご協力いただきました。ここに、心からの感謝の気持ちとお礼を申し上げます。また、教職員グループウェアアンケート機能を活用したWeb上でアンケートを実施するにあたりましては情報部情報推進課より多大なるご協力をいただきました。ここに厚く御礼申し上げます。

K. 資料：自由記述欄の抜粋

以下に、自由記述欄に記入された回答のうち、一部抜粋します。

1. 人事、体制の見直し（人手不足、過重労働、長時間勤務）：8件

学内外でいかなる支援制度を設けても職場に職員を介護のために休業等させられる「余裕」が無ければ絵に描いた餅になるおそれがある。単に超過勤務縮減を促すだけでなく、縮減が進まない部署等についてその要因を客観的に分析し、人員増以外に解決の途が無いことが明らかな場合には、部署等をまたがる人員の再配置を行い、可能な限り業務量の平準化を行うという仕組みを設け、しかるべき「余裕」を産み出す労働環境の構築こそ最優先されるべきと思われる。

2. 経済的支援：17件

私も家内も二人とも遠距離介護のため交通費の支出が大きな負担となっており、経済的支援があると助かります。

3. 在宅勤務：5件

教職、研究職はとくに裁量性で、成果によりはかることができます。スカイプ会議やメールやファイルの共有などICTを用いることにより、仕事の場所は在宅であっても出張先であってもある程度フレキシブルに対応できる制度、雰囲気、上司の考えがもっと醸成されるとよいと強く思います。（今は正直ありません）少子高齢社会で育児や介護を理由に辞めることなく、国にとっても税収を増やすことは必須であるということはもちろんですが、まず「人は誰もが死を向かえ、急死の場合を除いてまずは介護状態になる」という当たり前のことをわれわれ含め社会全体が見据えるべきだと考えます。

4. 支援、制度の周知：8件

介護が必要となったときに、介護保険制度があるということが十分に浸透していないと思う。高齢化社会といわれる昨今なので、大学病院の職員ロッカーの近くなどに、介護に困ったらこんなところに相談してみてください、のようなポスターや、リーフレット等があるとわかりやすいと思う。

5. 支援制度の整備：19件

今回のアンケートで、身近に介護の経験が無く、将来起こりうる場合に備えることもできないことに気がついた。経験者の話を聞く事ができる機会があると良いように思います。介護のために勤務時間が限られ、その結果辞職しなくてはならないようになることを回避できるよう、介護者の立場に立った支援制度の充実を望みます。

6. 介護休暇：17件

両親が介護認定となった場合、両親のどちらかが老々介護をすることはできない状態であり、介護施設の空きもない場合、仕事を辞めるかどうかの決断を迫られることになると思います。介護休暇は1年は必要ではないでしょうか。

7. 非常勤職員への対応：13件

介護に限らず、教員や正規職員については、ある程度の支援体制があると感じますが、非常勤職員（技術補佐員、事務補佐員など）については、支援体制が手薄であると感じています。大学内での業務は非常勤職員に依存しているところが大きいので、非常勤職員に対する支援体制も充実させていただけるとありがたいと思います。

8. 相談窓口の設置：15件

回答者を含め、大学教員は自分の出身地ではない遠隔地に就職することも多く、その点で特殊である。いざとなれば自宅や自宅近くの施設に呼び寄せる必要が出るが、そのときにどうやってより良い施設を探せばよいか、地元のネットワークに薄いと手段がない。そうしたことに配慮して相談できる窓口があるといいと思う。

9. 職場の環境づくり（周囲(上司)の理解、協力)：25件

過去に遠方に住む母親ががんになり、介護休暇を職場に願い出た際に、入院期間がどれくらいになるか読めないこともあり、上司に許可をもらえず、有給を消化するしかなかった。将来の見通しを立てられないことを理解してもらえる職場環境の整備、実情に合った支援制度が重要だと思います。

10. 介護施設の設置：3件

大学の保育園があるのだから、介護施設もあってもいいと思います。大学職員が定年後あるいは退職後の就職先としても機能すると思いますし、介護を理由に退職せざるを得ない優秀な人材の流出もある程度防げるのではないのでしょうか。在職中から介護の資格を取得できるような制度（時間や費用面でのサポート）があると、よりスムーズな運営ができると思います。

11. その他の意見・コメント：80件

教員については代替要員が簡単には確保できない高度な専門職組織であることをふまえての対策をしないと「誰も使えない制度」になると思います。

アンケート内にも何気なく記載されていますが、介護を「負担」と捉えてしまうことに問題がある世の中だと思います。心身ともに感情が「負」にならないよう、お世話になった人へ感謝の「介護」が心地良くできる取組みを望みます。介護対象者が遠距離地域に居住しているため、不安はあります。現在は、介護をするであろう立場ですが、今後自分が介護される立場になることを考えると「介護」について深く理解すべきであると考えています。

(自由記述の詳細な結果はWEBページを参照)



ダイバーシティ研究環境整備のための取組

「社の都女性研究者エンパワメント推進事業」 実施に係る女性研究者支援制度

<「科学研究費助成事業」フォローアップ>

世界トップリーダーとなるような広い学問領域を見渡せる女性リーダーの育成を目的として、継続的な研究推進のための科学研究費助成事業のフォローアップを行う。採択者の研究が途絶することなく継続でき、今後も自ら外部資金の獲得に挑戦するなど、研究者としての意欲と能力の向上を期待する。

<国際学術論文作成のための英文校閲費用補助>

世界トップリーダーとなるような広い学問領域を見渡せる女性リーダーの育成を目的として、研究成果を国際的な学術論文として発表するための英文校閲費用を補助する。本制度採択者の国際的な評価となる研究業績を向上させるなど、研究者としての成長とスキルアップを期待する。

平成29年度 募集実施プログラム

項目	プログラム名	内容	対象者	平成29年度 申請数	平成29年度 採択数
女性リーダー 育成	「科学研究費助成事業」フォローアップ	科学研究費助成事業に応募したものの不採択となった研究課題について、当該研究費の一部を支援	女性の教員（准教授、講師、助教、助手）およびポストドク（教育研究支援者など）	20人	9人
女性リーダー 育成	国際学術論文作成のための英文校閲費用補助	国際学術誌への論文投稿のための英文校閲費用を補助	国際学術誌への論文投稿のための英文校閲費用を補助	第1回 1人 第2回 8人 第3回 5人 第4回 5人	第1回 1人 第2回 8人 第3回 5人 第4回 5人

利用者からの声

【フォローアップ】

- ・本制度の利用により助成された研究費にて、科研費申請した研究課題に直結する基礎的なデータを多数収集することができました。加えて、故障していた機器の修理も可能となったため、格段に研究の進捗スピードが上がり、大変感謝しております
- ・主に学会参加・共同研究旅費に使用し、ほかにも参考資料や実験に必要な消耗品等を購入しました。学会・研究科では最新の成果を発表し、有意義なフィードバックや次の研究の方向性の手がかりを得ることができました。

- 育児休業から復帰後、研究費に困っていたところに本支援制度の公募が発表されました。タイミングよく採択をいただいた事で研究の一部を継続することができました。研究を途切れることなく進展させて外部資金を獲得していくために、とても有益な制度だと思います。

【英文校閲】

- 本制度のサポートを得られたことで、よりレベルの高い国際学術雑誌への投稿を目指すことができました。また、研究成果の世界発信により当該分野で国際的に活躍している研究者からの助言を得ることができました。
- 英文校閲の費用は、値段によりサービスに様々な違いがありますが、補助を頂いたことでより踏み込んだ英文校閲をしてくれるサービスに依頼することができました。その結果、研究の成果をより正確に、よりわかりやすい形で論文にすることができました。
- 4半期に区切ってあるのは、大変良いと思います。締切があれば頑張れる部分もありますので、細かく区切って機会をたくさん与えていただいているように感じ、大変良かったです。
- 英文校閲という、研究の中の一部に関する補助制度を設けている点が、利用しやすいと感じました。
- 論文によっては字数が多くなるものもあるので、上限を上げていただければ十分に校正にかけることができ、投稿先の選択肢も増えてよかったです。

支援者によるポスター発表

平成30年1月28日（日）に開催されました「第14回東北大学男女共同参画シンポジウム「性・生・制を考える」にて、女性研究者育成支援を受けている女性研究者のポスター発表が行われました。



女性研究者顕彰制度の構築（第1回 むらさきせんだいはぎ 紫千代萩賞の新設）

概要

本年度より杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業の一環として、東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を創設しました。第1回となる今年度は、合計21名の申請を受け、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、合計4名の受賞が決定しました。受賞者は3月9日（金）に、表彰式ならびに管理職セミナーにおける研究発表会を実施しました。

賞の趣旨・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、本学の研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出に繋げることを目的とします。

応募条件

対象は本学に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。日本学術振興会特別研究員、科学技術振興機構研究員等を含む）とし、学術上優れた研究成果を挙げたと認められる者とします。なお、教授（特任を含む）・学生は応募できません。

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（研究教育費として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。

募集期間

平成29年11月17日（金）から12月18日（月）17時まで

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」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。

平成29年度 東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」 受賞者一覧

研究分野	受賞者			業績名
	氏名	所属	役職	
人文・社会科学	永吉 希久子	文学研究科	准教授	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	梅津 理恵	金属材料研究所 新素材共同研究開発センター	准教授	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	常松 友美	学際科学フロンティア研究所 生命科学研究科	助教	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	有澤 美枝子	薬学研究科	准教授	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

趣旨・目的

本賞は、東北大学において優れた研究を顕著する女性研究者に対しその業績を顕彰するとともに、研究活動の一環の推進に際し、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を図るとし、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、本学の研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の顕出に繋がることを目的とします。

応募条件

- 本学に所属する女性研究者
- 准教授、助教、助産師、研究を継続し続けている者、日本学術振興会特別研究員、科学技術振興機構研究員等を含む
- 学術上優れた研究業績を挙げたと認められる者
- 1名あたり25万円を授与し、学内にて消費できます。
- 2名以上本学の最優秀者以外の場合、授与（研究教育費）を配分できない場合があります。

表彰の方法、専門分野ならびに件数

受賞者には、表彰ならびに副賞（研究教育費として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・保健医療分野の4分野からなるものとします（該当者がいない分野には賞の授与はありません）。

応募方法

所定の応募申請書に必要事項を記載しPDFとして、応募資格が課メーカ宛先にて下記連絡先へ提出してください。応募書類及び応募申請書は下記Webよりダウンロードできます。

http://tumug.tohoku.ac.jp/womenleader/murasaki_sendai_hagi_award/

応募締切
平成29年12月18日(月)
17時まで(必着)

お問い合わせ先
男女共同参画推進センター(TUMUG)
〒980-8577
宮城県仙台市青葉区片平2-1-1 (学内〒503)
TEL: 022-217-4092
E-mail: sokushin@tumug.tohoku.ac.jp
WEB: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

備考

- 学内に設置される選考委員会において最終選考を行います。
- 受賞者必ず、平成29年2月下旬～3月上旬の表彰式及び研究報告会出席し、受賞報告会を行うものとします。
- 受賞者の氏名、職名が受賞者の個人ホームページ掲載は必要ありません。
- 研究業績に関する個人情報保護に留意し、本賞の受賞者のためだけに利用します。

紫千代萩賞

第1回東北大学優秀女性研究者賞

賞の名前の由来

「紫」は本学のスクールカラーであるとともに知性と創造性を象徴する美意識であり、「千代」は長寿と繁栄を意味する長寿の象徴であるとともに、大変美しい華やかなことを象し、「萩」は本学の自慢の一つである秋の紅葉を象徴する植物です。これらより、色合いによって平仄にも縁起にも調えられたらふすいり美しい名前に本賞に相応しい名を授けられた。

本賞業に文部科学省 科学技術・人材育成振興部 事業ダイバーシティ推進推進課イニシアティブ(特設)に推薦された「第1回東北大学研究奨励賞」(平成29年度)受賞者として、12月18日に授与される予定です。



第1回スキルアップセミナー 科学発表のビジュアルデザイン

実施内容

日時：平成29年6月13日（火）15:30～16:45

会場：東北大学片平キャンパス 知の館3階講義室

対象：学部学生・大学院生、若手研究者

参加人数：71名

概要：女性研究者の研究力向上のための取組として、第1回スキルアップセミナー～科学発表のビジュアルデザイン～を開催しました。はじめに大隅典子副センター長（医学系研究科 教授）より開会挨拶がありました。セミナーでは、日本サイエンス・ビジュアルイゼーション研究会代表の田中佐代子氏（筑波大学准教授）より、科学研究の成果を分かりやすく伝えるにはどのように資料を準備したら良いか、科学的な内容を視覚的にプレゼンする技法について、実例をあげながらわかりやすく解説して頂きました。最後に、質疑応答が行われました。

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）
「社の若女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

第1回スキルアップセミナー
東北大学サイエンス・エンジェル スキルアップ研修

科学発表のビジュアルデザイン

東北大学の「社の若女性研究者エンパワーメント推進事業」では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究論文の輩出につなげるために、次世代の若手研究者の成長と女性研究者の研究力向上のための取組を実施しています。

今回は、日本サイエンス・ビジュアルイゼーション研究会代表の田中佐代子先生をお招きし、科学研究の成果を分かりやすく伝えるにはどのように資料を準備したら良いか、科学的内容を視覚的にプレゼンする技法について、実例をあげながらわかりやすく解説していただきます。多数の職種のご参加をお待ちしています。

日時 平成29年6月13日（火） 15:30～16:45

会場 東北大学知の館 3階 講義室（片平キャンパス）

対象 学部学生・大学院生、若手研究者

講師 田中 佐代子 先生（筑波大学・准教授）

1999年筑波大学総合科学研究科専攻、1991年筑波大学大学院修士課程芸術学専攻修了、1993年建築設計のグラフィックデザイナーとして勤務、2006年筑波大学大学院デザイン学専攻修了、2009年筑波大学准教授、2018年～筑波大学准教授、2019年～筑波大学サイエンス・エンジェル・プログラム推進員（2020年度）、著書『PowerPointによる視覚的表現 - 研究発表のためのコミュニケーションデザイン入門』（朝日社）

お申込み 当日参加を歓迎いたしますが、メールもしくは参加登録フォームからの事前登録にご協力ください。
035695111 (2019.04.22現在)

メールでのお申込みの際は「氏名・ご所属・職階（学職）」を記載の上、下記お問い合わせメールアドレス宛にお送りください。

主催 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

参加登録フォーム



第2回スキルアップセミナー 外部資金（科研費）獲得のテクニック

実施内容

日時：平成29年9月12日（火）12:00～13:30

会場：東北大学片平キャンパス 片平北門会館 エスパス

対象：女性教員・女性研究者

参加人数：30名

概要：沢柳フェローランチミーティングとして、9月に始まる科学研究費申請受付にあわせて、外部資金獲得のためのセミナーを開催しました。はじめに田中真美副センター長（工学/医工学研究科 教授）から挨拶がありました。今回は講師として栗原和枝教授（未来科学技術共同研究センター）をお迎えし、科研費改革による公募内容の変更点や申請時のポイント、今後の動向についてお話しいただきました。その後、沢柳フェローの朝倉京子教授（医学系研究科）、経塚淳子教授（生命科学研究所）より申請時に役立つ具体的なアドバイスをいただき、活発な質疑応答が行われました。

Research Skill Up Seminar

文部科学省 科学技術人材育成推進事業
ダイバーシティ・研究環境実現イニシアティブ（特色型）
「女性の研究職エンパワメント推進事業（H28～H33）」

第2回スキルアップセミナー
第2回沢柳フェローランチミーティング

外部資金（科研費） 獲得のテクニック

東北大学の「女性の研究職エンパワメント推進事業」では、研究職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、次世代の女性研究者の育成と女性研究者の研究力向上のための活動を支援しています。
中部に講師に栗原和枝教授（未来科学技術共同研究センター）をお迎えし、科研費をはじめとする外部資金の仕組みや申請時のポイントについて、「最新の動向」から最新の心構えやテクニックをお話しいたします。
※男女共学推進からなる「沢柳フェロー」を創出して成果を女性の教職の場である、沢柳フェローランチミーティングを開催いたします。多数の参加のご期待をお待ちしています。

日時 平成29年9月12日（火） 12:00～13:30

会場 片平北門会館 エスパス（片平キャンパス）

対象 女性教員・女性研究者

講師 栗原 和枝 先生（未来科学技術共同研究センター・教授）

1978年、東北大学理学部化学系卒業。1999年、東北大学大学院理学研究科化学専攻修士課程修了。2001年、東北大学理学部化学系助教授。2003年、東北大学理学部化学系准教授。2005年、東北大学理学部化学系教授。2007年、東北大学理学部化学系教授。2011年、東北大学理学部化学系教授。2013年、東北大学理学部化学系教授。2015年、東北大学理学部化学系教授。2017年、東北大学理学部化学系教授。2019年、東北大学理学部化学系教授。2021年、東北大学理学部化学系教授。2023年、東北大学理学部化学系教授。2025年、東北大学理学部化学系教授。

お申込み 下記フォームからお申し込みください。
<https://goo.gl/forms/gjcmYPer5eog02>
※ 料金は1,000円を注文される方は、9月4日（月）までに
お申し込み下さい。

参加登録フォーム

主催 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



第3回スキルアップセミナー 英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ

実施内容

日時：平成30年2月21日（水）15:30～17:15

会場：東北大学片平キャンパス 知の館3階講義室

対象：学部学生、大学院生、若手研究者、その他教職員

参加人数：79名

概要：若手女性研究者育成の観点から、研究力向上のための取組として、第3回スキルアップセミナー～英語科学論文の書き方と英語プレゼンテーションのコツ～を開催しました。はじめに、永次史副センター長（多元物質材料研究所 教授）より開会挨拶があった後、長年英語論文の校閲に携わり著書も数多く出版されている、野口ジュディー津多江先生の講演があり、前半では英語科学論文を執筆する際のポイントについて、休憩をはさんだ後半には、英語によるプレゼンテーション時の準備方法などを解説していただきました。最後に、参加者と活発な質疑応答が行われました。

東北大学 科学研究人育成推進センター
ダイバーシティ研究推進実現イニシアティブ（特色型）
「女性の研究開発エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

第3回スキルアップセミナー
東北大学サイエンス・エンジェルズスキルアップ研修

英語科学論文の書き方と 英語プレゼンテーションのコツ

東北大学の「女性の研究開発エンパワーメント推進事業」では、研究環境のダイバーシティ化の観点から、優れた研究
成果の創出につなげるために、次世代女性研究者育成と女性研究者の研究力向上のための取組を推進しています。
今回は、長年英語論文の校閲に携わり著書も数多く出版されている、野口ジュディー津多江先生をお招きし、英語
科学論文を執筆する際のポイント、英語による発表時の準備方法などを解説していただきます。
多岐の領域での発表をお待ちしています。

日時 平成30年2月21日（水）15:30～17:15

会場 東北大学知の館 3階講義室（片平キャンパス）

対象 学部学生、大学院生、若手研究者、その他教職員

講師 野口ジュディー 津多江 先生

内容 15:30～15:35 開会挨拶と趣旨説明
15:35～16:15 講演「英語科学論文の書き方」
16:15～16:25 休憩
16:25～17:05 講演「英語プレゼンテーションのコツ」
17:05～17:15 質疑応答

申込 事前登録制（空席がある場合は当日参加可）
※定員79名に達した場合は、募集を締め切ります。
下記URLの参加登録フォーム、またはQRコードからご登録ください。
（男女共同参画推進センターWEBページからもアクセス可能です。） 参加登録フォーム
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/auth/jd/public/ga/mkur/skillup3.html>

主催 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
Web：http://tumug.tohoku.ac.jp/





女性研究者の採用と上位職への積極的登用へ向けた取組

【平成29年度「東北大学女性教員採用促進事業」の開始】

概要

今年度本学では「東北大学女性教員採用促進事業」を新たに確立し、開始しました。

本学報告書の3ページに示す通り「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、平成33年度までに女性教員比率を19%までに引き上げるもののほか、新規採用教員に占める女性比率30%、女性上位職教員の積極的採用などにより教授・准教授の女性比率10%をそれぞれ目指すという数値目標が掲げられています。これを踏まえて「東北大学女性教員採用促進事業」では目標達成のために、(1-1) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」、(2) ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策、の4つの事業を実施しました。これに伴って第2回管理職セミナー（平成29年6月6日開催、詳細は42ページ）では事業の公募説明会を開催し、第3回管理職セミナー（平成30年3月9日開催、43ページ）では、(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策の採択部局の部局長による事業報告のプレゼンテーションが実施されました。

事業の趣旨・目的

「東北大学女性教員採用促進事業」は、優秀な女性研究者が長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることで、女性に特有のライフイベントも乗り越えて、多様な能力と発想を生かし、優れた研究成果の創出に繋げることを期待するものです。また上位職への登用などにより、優秀な女性教員の流出を防ぐ目的もあります。同時に各部局の特性を生かした努力に対して、活動を推進する上で不可欠な経費の一部を本学全体の財源から支援することも本事業のねらいの一つです。本事業に採用された女性教員には、本学の男女共同参画推進事業として、研究力強化や両立支援等のための各種支援を合わせて行うことで、世界トッパーリーダーとなるような広い学問領域を見渡せる女性リーダーの育成を目指しています。

公募要領の概略

プログラム名	募集内容	支援内容	対象	件数	締切
(1-1)部局公募型	女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集（採択された部局は、女性教員の公募を実施）	当該女性教員の人件費を、最大3年間まで支援	全部局	3件程度	7月28日
(1-2)国際公募型					
受入部局の募集	幅広い分野が合同で行う国際公募により、女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集	応募した全ての部局の合同で、女性教員の国際公募を実施	全部局	制限なし	7月28日
↓					
女性教員の公募	公募する教員ポストと受入部局は、8月下旬頃に男女共同参画推進センターHP上で公開の予定（ただし申請にあたり公募する教員ポストの受入部局に所属するメンター教員を選定）	採用された女性教員のメンター教員の所属する受入部局に対して、当該女性教員の人件費を、最大3年間まで支援	博士の学位を有する女性研究者	3名程度（准教授、講師、又は助教）	10月下旬（予定）
(2)ポストアップによる女性上位職移行策	上位職の実力が認められる女性教員の在籍する学内部局を募集	上位職と現職の人件費の差額分を、最大5年間まで支援	全部局	8件程度（上位職として、准教授6名、教授2名程度）	9月15日
(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策	教員（助教以上）、上位職、及び役員・役職者における女性比率の上昇を実現しダイバーシティ研究環境の実現に向けた促進努力を行う部局独自の取組の提案を募集	1部局あたり、年間2000万円程度を支援	全部局	5～7件程度	7月28日

採択結果について

平成29年度「東北大学女性教員採用促進事業」には、以下の部局が採択されました（平成30年度3月現在）。

(1-1) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」

※申請13件のうち6件採択

文学研究科、理学研究科、医学系研究科、農学研究科、流体科学研究所、東北アジア研究センター

(1-2) 部局と全学の連携による女性教員採用促進策「国際公募型」

※申請3件のうち3件採択

法学研究科、電気通信研究所、多元物質科学研究所

(2) ポストアップによる女性研究者の上位職移行策

※申請6件のうち6件採択

法学研究科、理学研究科、情報科学研究科、流体科学研究所、東北メディカル・メガバンク機構（2件）

(3) 各部局の特性を生かした努力に対する促進策

※申請6件のうち3件採択

薬学研究科、工学研究科、生命科学研究所

「社の都女性研究者エンパワーメント推進事業」 実施に係る女性研究者支援制度

<ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム>

各部局ではダイバーシティ研究環境実現に向けて、その実状に沿った取組がされている。本支援プログラムは、部局が、当該部局の構成員（教職員・学生等）を対象に、ダイバーシティ研究環境整備および男女共同参画に関する意識の醸成を目的として開催するセミナー等の取組について財政的に支援する。

平成29年度 募集実施プログラム

項目	プログラム名	内容	対象者	平成29年度 申請数	平成29年度 採択数
上位職への積極的登用	ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム	部局がファカルティ・ディベロップメント、セミナー、ワークショップ等の取組支援を実施するにあたって、必要となる講師旅費、諸謝金等を15万円程度支援する	全部局	2件 (内、追加募集1件)	2件

利用者からの声

- ・今回、ご支援いただくことにより、2人の講師の先生をお呼びし、講演会を開くことができました。講演頂いた先生方はライフイベントと研究をうまく両立されており、その経験談をお聞きできたことは女子学生にとって大変有意義であったと考えられます。特に講演会終了後に行った茶話会では、参加者の女子学生から率直な質問がなされました。このディスカッションを通して、将来、女性研究者として活躍していくための指針になったのではないかと考えています。
- ・本制度により、金研における男女共同参画セミナーを開催する事ができました。所長も交えて男女共同参画に関する議論ができたことは、大いに意義がありました。今後の金研における男女共同参画の活動において参考となる有意義なイベントでした。今後もサポートを続けていただけると有り難いと思います。

電気通信研究所男女共同参画セミナー 「ナノ・バイオ融合分野で活躍する女性研究者」

実施内容

日時：平成29年7月28日（金） 15:00～18:00

会場：東北大学片平キャンパス 電気通信研究所 ナノ・スピン総合研究棟 4階カンファレンスルーム

参加人数：27名


プログラム：

15:00～15:10 開会のご挨拶 平野 愛弓教授

15:10～16:40 玉田 薫氏（九州大学先導化学研究所）
「金属微粒子の多次元自己組織化とその応用」
～休憩～

17:00～18:00 上野 祐子氏（NTT物性科学基礎研究所）
「グラフェンを生体分子インターフェースに用いた蛍光検出型バイオセンサ」

概要：本講演会は、多様な人材が活躍できる大学研究環境の実現のための取り組みとして、ナノ・バイオ融合領域の研究をリードしている女性研究者に講演していただくことにより、様々なロールモデルを若手教員や大学院生、学部生に紹介することを目的として開催しました。特に今回は、金属ナノ粒子やグラフェンのようなsolidな物質材料とバイオ材料との融合により新分野を開拓している研究者に最先端の研究をご紹介いただき、関連分野の研究者の関心を集め、熱心な討論が展開されました。また、九州大学の玉田先生からは、これからの男女共同参画の在り方として、「ダイバーシティ・インクルーシブ」という新しい概念をご紹介いただきました。女性研究者のみならず、本学の男性研究者や他大学の男性研究者からも多くの質問がなされ、男女の垣根を超えた活発な議論が繰り広げられ、ダイバーシティ研究環境実現のための取り組みの一つとして大きな効果が得られました。



文部科学省 科学技術人材育成推進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)
社の女性研究者エンパワーメント推進事業 男女共同参画セミナー
『ナノ・バイオ融合分野で活躍する女性研究者』

日時 平成29年7月28日(金) 15:00～18:00
場所 電気通信研究所 ナノ・スピン総合研究棟
4階カンファレンスルーム

… プ ロ グ ラ ム …

15:00～15:10 開会のご挨拶 平野愛弓
15:10～16:40 玉田 薫先生（九州大学先導化学研究所）
「金属微粒子の多次元自己組織化とその応用」
～休憩～
17:00～18:00 上野 祐子先生（NTT物性科学基礎研究所）
「グラフェンを生体分子インターフェースに用いた
蛍光検出型バイオセンサ」

問合せ先：
平野 愛弓（東北大学 AIMR/電気通信研究所）
Tel. 022-217-5501
E-mail: ayumi.hirano.a5@tohoku.ac.jp

共催： 情報バイオロニクス研究会



多元物質科学研究所第6回男女共同参画推進セミナー ～若手女性研究者が語るワークライフバランス～

実施内容

日時：平成30年2月19日（月）15:00～17:00

会場：南総合研究棟2 材料・物性総合研究棟 I 大会議室

参加人数：15名

プログラム：

15:00～15:10 趣旨説明 永次 史副センター長

15:10～15:40 神谷 由紀子氏（名古屋大学大学院工学研究科）


「未来を切り拓く自分スタイルを探して」

15:40～16:10 佐藤 しのぶ氏（九州工業大学工学研究院）

「がん診断法の開発とママライフの探索」

16:10～17:00 パネルディスカッション&茶話会

概要：今回、ダイバーシティ研究実現のための部局等による取組支援プログラムによりご支援いただくことにより、名古屋大学及び九州工業大学より2人の講師の先生をお呼びし、講演会を開くことができました。今回、講演頂いた若手女性教員の先生方は今まさに子育て真っ最中であり、どのように一日の時間を研究と育児に振り分けているのか、具体的にお話しいただきました。さらに博士課程に進む際にどんなことが決めてになったのかについてもお話しいただき、女子学生にとって大変有意義であったと考えられます。特に講演会終了後に行った茶話会では、参加者の女子学生から率直な質問がなされました。このディスカッションを通して、将来、女性研究者として活躍していくための指針になったのではないかと考えています。参加者が少なかったのは残念でしたが、少ないことにより、よりフランクなディスカッションができたものと考えております。



第6回多元男女共同参画推進セミナー
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）
 ～若手女性研究者が語るワークライフバランス～

主催 多元男女共同参画委員会
 日時 平成30年2月19日 16時より
 場所 南総合研究棟2（材料・物性総合研究棟 I）
 大会議室

プログラム

15:00-15:10 趣旨説明 永次 史（東北大・多元研）

15:10-15:40 神谷 由紀子 先生（名古屋大学大学院工学研究科）
 「未来を切り拓く自分スタイルを探して」

15:40-16:10 佐藤 しのぶ 先生（九州工業大学工学研究院）
 「がん診断法の開発とママライフの探索」

16:10-17:00 パネルディスカッション&茶話会

連絡先 永次 史（東北大学・多元物質科学研究所）
 〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1
 (TEL&FAX) 022-217-5633/e-mail nagatugi@tagen.tohoku.ac.jp



「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」 管理職セミナー

第2回

実施内容

日時：平成29年6月6日（火）16:00～17:15

会場：東北大学片平キャンパス 片平さくらホール

対象：本学の管理職（部局長、副部局長、事務部長・事務長ほか、各部局において指導的立場にある方々）

参加人数：74名

概要：本学の管理職を対象に、ダイバーシティ推進にかかる意識醸成を目的としたセミナーを開催しました。セミナーでは田中真美副センター長（医工学研究科/工学研究科 教授）の司会により、初めに本学の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」総括責任者である里見進総長から開会の挨拶がありました。その後、理事・植木俊哉センター長より女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援事業の概要について、藤村維子センター特任講師(URA)より同事業の公募の詳細について、それぞれ説明がありました。活発な質疑応答が行われたのち、最後に総長特別補佐・大隅典子副センター長（医学系研究科 教授）より閉会挨拶がありました。

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）
「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

第2回 管理職セミナー

平成28年度、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）」に本学の「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が採択されました。本事業は、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、各機関・地域の特徴を踏まえ、女性研究者の活躍促進に向けた組織としての目標・行動計画を設定、これを評価することを条件とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究方向上のための取組及び女性研究者の積極的採用や上位職への積極的登用に向けた取組を支援するものです。

第2回管理職セミナーでは、本事業の総括責任者である里見進総長からのメッセージに続き、本学にて今年度新たにスタートする女性研究者採用促進の取組と、学部局に対する4種類の公募の詳細についてご説明します。その後は、フロアからの自由な質疑応答を予定しています。各部門において指導的立場にある方々のご参加をお待ちしております。

日 時 平成29年6月6日（火）16:00～17:15
片平さくらホール（片平キャンパス）

対 象 本学の管理職
（部局長、副部局長、事務部長・事務員ほか、各部門において指導的立場にある方々）

プログラム

- 16:00-16:05 開会挨拶
[司会：男女共同参画推進センター副センター長・医工学研究科教授/田中真美]
- 16:05-16:20 女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援事業の概要
[理事・男女共同参画推進センター長/植木俊哉]
- 16:20-16:40 女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた公募の詳細について
[男女共同参画推進センター特任講師(URA)藤村維子]
- 16:40-17:10 質疑応答
- 17:10-17:15 閉会挨拶
[総長特別補佐・男女共同参画推進センター副センター長・医学系研究科教授/大隅典子]

お問い合わせ 総務企画部総務課（男女共同参画担当）
TEL: 022-217-4611
Mail: denjiyo@ip.tohoku.ac.jp
URL: <http://www.dainai.tohoku.ac.jp/denjiyo>



第3回

実施内容

日時：平成29年3月9日（金）14:30～16:50

会場：東北大学片平キャンパス 知の館3階講義室

対象：本学の管理職（部局長、副部局長、事務部長・事務長ほか、各部門において指導的立場にある方々）

参加人数：54名

概要：管理職を対象に、ダイバーシティ推進にかかる意識醸成を目的としたセミナーを開催しました。セミナーでは田中真美副センター長（医工学研究科/工学研究科 教授）が司会を務め、はじめに「社の都女性研究者エンパワーメント推進事業」総括責任者である里見進総長から開会挨拶がありました。その後、立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授の萩原なつ子氏より、特別講演「『ガラスの地下室』&『ガラスの天井』からの脱却を目指して」がありました。その後、永次史副センター長（多元物質科学研究所 教授）より、今年度スタートした女性研究者採用促進事業の採択部局の紹介があり、部局長ら3名による報告がありました。さらに、藤村維子センター特任講師（URA）より女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた来年度の公募概要について説明がありました。最後に、第1回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」の4名の受賞者による研究紹介がありました。



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）
「社の都女性研究者エンパワーメント推進事業（H28～H33）」

第3回 管理職セミナー

平成28年度、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）」に本学の「社の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が採択されました。本事業は、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、各機関・地域の色を踏まえ、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画を設定・これを評価することを要件とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための職域及び女性研究者の積極的採用や上位職への積極的登用に向けた取組を支援するものです。

第3回管理職セミナーでは、立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授である萩原なつ子先生による特別講演に続き、今年度スタートした女性研究者採用促進事業の採択部局紹介と採択部局の報告による報告、また第1回東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」受賞者の研究発表を予定しています。各部門において指導的立場にある方々の多くのご参加をお待ちしております。

日時 平成30年3月9日（金） 14:30～16:50
知の館3階（片平キャンパス）

対象 本学の管理職
（部局長、事務長ほか、各部門において指導的立場にある方々）

プログラム

- 14:30-14:35 開会挨拶
（里見進 総長）
- 14:35-15:15 特別講演
『ガラスの地下室』&『ガラスの天井』からの脱却をめざして
[立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授/萩原 なつ子]
- 15:15-15:20 質疑応答
- 15:20-15:30 休憩
- 15:30-15:35 女性教員採用促進事業の採択部局の紹介
[男女共同参画推進センター副センター長・医3学研究科教授/田中 真美]
- 15:35-16:05 女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援事業(1)
[各部局の特性を生かした努力に対する支援採択] 採択部局による報告
[薬学研究科/工学研究科/生命科学研究科]
- 16:05-16:10 質疑応答
- 16:10-16:15 平成30年度の女性教員採用促進事業について
[男女共同参画推進センター特任講師・主任URA/藤村 維子]
- 16:15-16:45 第1回紫千代萩賞受賞者による研究発表会
[進行：男女共同参画推進センター副センター長・医工学系研究科教授/大橋 尚子]
- 16:45-16:50 閉会挨拶
[理事・男女共同参画推進センター長/藤本 俊哉]

総務企画部総務課
TEL: 022-227-4811 Mail: danp@pp.tohoku.ac.jp
URL: http://www.kureha.tohoku.ac.jp/danp





第1回女性リーダー研修プログラム

沢柳フェローランチミーティング～里見総長から女性研究者へのメッセージ～

実施内容

日時：平成29年6月19日（月）12:00～13:30

会場：東北大学片平キャンパス エクステンション教育研究棟1階ホール

対象：本学女性研究者（教授、准教授、助教、助手、ポスドク（教育研究支援者など）、その他教職員
および大学院生

参加人数：53名

概要：本セミナーでは、特別企画として「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の総括責任者である里見進総長を沢柳フェローランチミーティングにお招きし、女性研究者に向けたメッセージを発信していただきました。その後、植木俊哉理事・センター長よりご挨拶をいただき、田中真美副センター長（医工学研究科/工学研究科 教授）より本学で実施している男女共同参画に向けた11項目の支援プログラムと、平成29年度から新たにスタートする女性研究者採用促進の取組について紹介がありました。また、沢柳フェロー7名よりご挨拶をいただきました。和やかな雰囲気の中、総長と女性研究者との意見交換が行われました。

文部科学省科学技術人材育成補助事業
ダイバーシティ推進事業（ダイバーシティ）
（女性研究者採用促進）
女性リーダー研修プログラム

同じ研究者だから、
わかりあえる話がある

沢柳フェローランチミーティング

～ 里見総長から女性研究者へのメッセージ ～

男女共同参画推進センターでは定期的に、本学女性研究者を対象にメンタリングやロールモデルの提供、女性研究者同士のネットワークを促すことを目的として、沢柳フェローを個人にランチミーティングを開催しています。昨年度、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補助事業ダイバーシティ推進環境実現イニシアティブ（特色型）に採択されました。そこで今回は特別企画として、本事業の総括責任者である里見進総長をお招きし、女性研究者に向けたメッセージを発信していただきます。また、総長との意見交換会も予定しています。その他、本学で実施している男女共同参画に向けた11項目の支援プログラムと、今年新たにスタートする女性研究者採用促進の取組についてご紹介します。多数の皆様のご参加をお待ちしています。

日時	6月19日（月）12:00～13:30
場所	エクステンション教育研究棟1階ホール（片平キャンパス）
対象	本学女性研究者（教授、准教授、助教、助手、ポスドク（教育研究支援者など）、その他教職員および大学院生
参加費	1000円（種別別・立食形式）
申込方法	事前登録制（当日参加可） 参加を希望される方は、右記QRコードより参加登録フォームにアクセスしてください。 男女共同参画推進センターのホームページからもリンクしております。

沢柳フェローとは？

東北大学男女共同参画推進センター
office@tumug.tohoku.ac.jp
http://tumug.tohoku.ac.jp/



第2回女性リーダー研修プログラム

第1回マネジメントセミナー 自分らしく輝き続けるために Lead the self

実施内容

日時：平成29年11月16日（木）16：00～17：00

会場：東北大学片平キャンパス 片平北門会館2階 エスパス

対象：本学研究者（教授、准教授、助教、助手、博士研究員、大学院生など）、その他教職員

参加人数：27名

概要：上位職にある研究者と上位職を目指す研究者を対象に、女性研究者の意欲向上と活性化を図ることを目的として、各界で活躍する女性リーダーを講師としたセミナーを開催しました。今回は日本たばこ産業（JT）株式会社・執行役員（CSR 担当）の永田亮子氏を講師としてお招きし「Lead yourself! 自分らしく輝き続けるために」と題してご講演いただきました。

男女雇用機会均等法の施行まもなく就職した永田氏は、会社で何をするにも「女性初」。女性のロールモデルがいなかったことはマイナスではなく、むしろその方が自分らしく、型にはめられることなく働くことができると思ったということでした。講演の最後に永田氏はリーダーの条件として「能力」「勇気」「倫理観」を挙げ、さらに「縦横に加えて斜めのネットワークを大切にする」「女性は真面目ですべてを完璧にこなそうとしがちだが、人の力を借りられる部分は借りる」「やりたいことをやるためにポジションは積極的に取りに行く」「『ありのまま』の自分と『なりたい』自分の両方を大好きでいる」ということを、これからはばたく女性研究者へのメッセージとして述べられました。セミナーには男女問わず、上位職・管理職から大学院生まで幅広い世代の方にご参加いただき、講演後は活発な質疑応答も行われました。



東北大学 片平キャンパス 片平北門会館2階 エスパス
第1回マネジメントセミナー
自分らしく輝き続けるために
Lead the Self

永田 亮子 氏
日本たばこ産業株式会社 執行役員 CSR 担当

平成29年11月16日（木）16:00～17:00
東北大学 片平北門会館2階 エスパス（片平キャンパス）
本学研究者（教授、准教授、助教、助手、博士研究員、大学院生など）、その他教職員
事前登録制（当日参加も可）



【 第14回東北大学男女共同参画シンポジウム 「性・生・制を考える」 】

実施内容

日時：平成30年1月28日（日）13:00～17:00

会場：東北大学星稜キャンパス 医学部開設百周年記念ホール（星稜オーディトリウム）

対象：学内教職員・学生及び一般

参加人数：129名（関係者含む）

総合司会 東北大学男女共同参画委員会 広報・シンポジウムWG
経済学研究科 西出 優子

プログラム：

13:00 開会挨拶

総長 里見 進

13:05 来賓挨拶

山村 康子氏

国立研究開発法人 科学技術振興機構プログラム主管

13:10 第Ⅰ部 澤柳記念賞 授賞式・受賞講演

A賞：小川 眞里子氏（三重大学 名誉教授）

B賞：古山 陽一氏（国際医療福祉大学 成田看護学部 助教）

東北大学における取り組みについて

田中 真美（男女共同参画推進センター 副センター長、医工学研究科/工学研究科、教授）

休憩（14:05～14:20）

14:20 第Ⅱ部 特別講演 テーマ：変わりゆく社会に「人」の普遍性を探る～ジェンダーの視点から～

原山 優子氏（内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員）

<座長>大隅 典子（総長特別補佐（男女共同参画担当）、男女共同参画推進センター 副センター長、
医学系研究科 教授）

休憩（15:10～15:25）

15:25 第Ⅲ部 パネルディスカッション

テーマ：性を生かす制！？

パネリスト：原山 優子氏（内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員）

宋 美玄氏（丸の内の森レディースクリニック 医師）

小浜 耕治氏（東北HIVコミュニケーションズ代表・レインボー・アドボケイト東北代表）

吉田 浩氏（東北大学経済学研究科 高齢経済社会研究センター長・教授）

<コーディネーター>山内 正憲（医学系研究科教授、男女共同参画委員会 委員、広報・シンポジウムWG座長）

16:50 閉会挨拶

植木 俊哉（理事・男女共同参画委員会 委員長）

17:00 茶話会

概要：1月28日に星陵キャンパス星陵オーディトリウムにて第14回東北大学男女共同参画シンポジウム「性・生・制を考える」が開催されました（主催：男女共同参画委員会）。第Ⅰ部では山村康子氏（国立研究開発法人 科学技術振興機構プログラム主管）から来賓のご挨拶をいただいた後、第4回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞及び参画奨励賞の授賞式を行い、続けて本賞の受賞者である小川眞里子氏（国立大学法人三重大学 名誉教授）と奨励賞の受賞者である古山陽一氏（国際医療福祉大学 成田看護学部 助教）による受賞講演を行いました。

第Ⅱ部は、原山優子氏（内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員）の特別講演、宋美玄氏（丸の内の森レディースクリニック 医師）、小浜耕治氏（東北HIVコミュニケーションズ代表 レインボー・アドボケイツ代表）、吉田浩氏（東北大学経済学研究科 高齢経済社会研究センター長・教授）による講演の後、4名でのパネルディスカッション「性を生かす制!？」が行われました。学内外の皆様にご参加いただき、大変盛況なうちに終了しました。

第14回男女共同参画シンポジウム
性・生・制を考える
 平成30年1月28日 [日]
 13:00~17:00

プログラム
 13:00 開会挨拶 部長 重見 浩
 13:05 来賓挨拶 山村 康子 氏
 13:10 第Ⅰ部：澤柳記念賞 授賞式・受賞講演
 A賞：小川 眞里子 氏 国立大学法人三重大学 名誉教授
 奨励賞：古山 陽一 氏 国際医療福祉大学 成田看護学部 助教
 14:05 休憩
 14:20 第Ⅱ部：特別講演
 変わりゆく社会に「人の普遍性を保つ」
 ～ジェンダーの視点から～
 講演者：原山 優子 氏
 内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員
 部長：大崎 典子 氏
 科学技術振興機構プログラム主管
 学芸員
 専攻科看護学専攻 看護学センター長
 15:10 休憩
 15:25 第Ⅲ部：パネルディスカッション
 性を生かす制!?
 性差別、人権侵害被害や虐待などによる性被害の
 さらなる撲滅を目的に、個人から性別、年齢層で
 性被害を体験した方々の体験談を基に、対策の方向性
 の検討を行う。

※パネリスト
 原山 優子 氏 内閣府総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員
 宋美玄 氏 丸の内森レディースクリニック 医師
 小川 眞里子 氏 国立大学法人三重大学 名誉教授
 古山 陽一 氏 国際医療福祉大学 成田看護学部 助教

16:50 閉会挨拶 榎本 博哉
 17:00 茶話会

主催：東北大学男女共同参画委員会
 お問い合わせ：東北大学総務企画課総務課
 TEL:022-217-4211 FAX:022-210-5906
 EMail:gender@tohoku.ac.jp
 東北大学男女共同参画委員会事務局
 http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danryo



VI

女性研究者の採用と上位職への積極的登用へ向けた取組

セミナー 研究者ってなに？「オープンキャンパス」編

実施内容

日時：平成29年7月25日（火）・26日（水）12:00～13:30

会場：東北大学青葉山キャンパス 理学研究科合同A棟 2階 第2・3共通講義室（204号室、205号室）

対象：中学生・高校生、学部学生（男女問わず）

参加人数：7月25日 105名、7月26日 128名（付き添い含まず）

プログラム：

7月25日（火）

12:00～12:45 「若手女性研究者及びSAによる講演会」（204号室）

- ・「環境経済学で創れ！！素敵な地球の未来」井元 智子氏（農学研究科 准教授）
- ・「液体金属から半導体をつくる」川西 咲子氏（多元物質科学研究所 助教）
- ・「生きる地球-自然との共生-」平田 萌々子氏（理学研究科 博士課程後期3年）

12:45～13:30 「SAによる進路に関するグループトーク」（205号室）

7月26日（水）

12:00～12:45 「若手女性研究者及びSAによる講演会」（204号室）

- ・「数学者って何？数学の研究を仕事にするとは？」福泉 麗佳氏（情報科学研究科 准教授）
- ・「植物の光合成を目で見る技術！」上妻 馨梨氏（生命科学研究科 博士研究員）
- ・「DNA類似構造を持つ副作用のない薬を創るー有機化学のチカラー」福與 悠里氏（理学研究科 博士課程前期2年）

12:45～13:30 SAによる進路に関するグループトーク（205号室）

概要：オープンキャンパスにて開催された本セミナーでは、理系学部への進学をめざす全国の中学生・高校生、学部学生に対して、東北大学の若手女性研究者と東北大学サイエンス・エンジェル（SA）が、講演を通じて理系分野での研究の面白さ、魅力を伝えました。またグループトークでは、医学・歯学・薬学や理学、工学など自然科学系の各部局に所属する東北大学サイエンス・エンジェルが、理系学部への進学に興味を持つ女子中高生の疑問・悩み・相談にお答えしました。

また、会期中、田中真美副センター長（医工学研究科/工学研究科 教授）とサイエンス・エンジェルが東北大学サイエンス・エンジェルの活動について、日刊工業新聞の取材を受けました。

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ経営推進実践イニシアティブ(19年度)
「社の女性従業員エンパワーメント推進事業(191-183)」

本センターでは産学連携への取組を進め、産学連携の促進に貢献し、東北大学の
若手女性研究者と東北大学サイエンス・エンジェル(SA)が、講義を通じて産学連携
での研究の面白さ、魅力を伝えます。またグループワークでは、数学・理学・工学や
理学・工学と自然科学の各分野に活躍する東北大学サイエンス・エンジェルが、
理学部への進学に興味を持つ中高生の疑問・悩み、相談に応じます。
本学の女性研究者と東北大学サイエンス・エンジェルと一緒に、大学における研究
生活の第一歩を踏み出してください。

東北大学サイエンス・エンジェルとは
東北大学サイエンス・エンジェル(SA)とは
次世代の研究者を担う学生に「女性研究者
ってかっこいい!」「理系進学って楽しい!」とい
う思いを伝えたいと活動した、自然科学系部の
女子大学生です。女性研究者のロールモデルと
してセミナーイベントに参加し、科学の魅力や
研究の楽しさを伝えていきます。

開催日時
7/25(土) 12:00~13:30
12:00-12:45
女性研究者及び東北大学サイエンス・エンジェルによる講演
● 環境経済で創れ!! 素敵な地球の未来
片岡 静子 (理学研究科 准教授)
● 液体金属から半導体をつくる
川原 瑛子 (多元物理科学研究所 助教)
● 生きる地球-自然との共生-
中田 穂々子 (理学研究科 博士課程後期2年)

12:45-13:30
SAによる進路に関するグループワーク
7/26(日) 12:00~13:30
12:00-12:45
女性研究者及び東北大学サイエンス・エンジェルによる講演
● 数学者って何? 数学の研究を仕事にすると?
藤原 美佳 (情報科学研究所 准教授)
● 植物の光合成を目で見る技術!
上原 梨沙 (生命科学部 博士研究員)
● DNA鎖状構造を持つ副作用の低い薬を創る-有機化学のチカラ-
松岡 悠理 (理学研究科 博士課程後期2年)

12:45-13:30
SAによる進路に関するグループワーク

開催場所
東北大学理学研究科合同A棟2階
第2・第3共通講義室
(204号室、205号室)

対象者
中学生・高校生・学部学生
※ 大学編入や留年の先生方、
保護者の方の参加を歓迎いたします。
また、無料となります。

入場無料・入退場自由
飲食可能です。各自ご自由にご持参下さい。

主催・お問い合わせ先
東北大学男女共同参画推進センター
SA: SA_CENTER@MAIL.APORU.AC.JP TEL: 011-253-2111
東北大学大学院理学研究科・理学部



セミナー 研究者ってなに？「TUMUG Forum」編

実施内容

日時：平成29年10月30日（月）15:30～18:00

会場：東北大学片平キャンパス 多元物質材料研究所 南総合研究棟（材料・物性総合研究棟Ⅰ）大会議室

対象：大学生・大学院生、若手研究者、その他教職員（男女問わず）

参加人数：35名（関係者含む）

プログラム：

15:30～15:35 開会挨拶

永次 史氏（副センター長、多元物質科学研究所 教授）

15:35～15:55 講演1 金属材料の研究者として

御手洗 容子氏（物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 副拠点長 同 耐熱材料設計グループ グループリーダー）

15:55～16:20 講演2 基礎と臨床をつなぐ精神疾患研究

前川 素子氏（国立研究開発法人 理化学研究所 脳科学総合研究センター 研究員）

16:20～16:30 ～休憩～

16:30～17:10 特別講演 異分野融合への挑戦 ―数学と材料科学の連携

小谷 元子氏（東北大学材料科学高等研究所 所長）

17:10～17:15 閉会挨拶

永次 史氏（副センター長、多元物質科学研究所 教授）

17:15～18:00 茶話会

概要：次世代の女性研究者育成を目的として、様々な分野で活躍する女性研究者を講師に招き、「研究職の魅力」をテーマにしたセミナーを開催しました。セミナーでは、はじめに永次史副センター長より開会挨拶があり、次に御手洗容子氏（物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 副拠点長 同 耐熱材料設計グループ グループリーダー）、および前川素子氏（国立研究開発法人 理化学研究所 脳科学総合研究センター 研究員）による講演の後、小谷元子氏（材料科学高等研究所 所長）による特別講演が行われました。各講師からは、研究内容と研究生活の実際、次世代へ向けたメッセージなどについて、異分野研究者にも分かりやすくご紹介いただきました。講演終了後は茶話会を開催し、次世代を担う若手からベテランの研究者まで、参加者同士の相互交流を行いました。

【TUMUG Forumとは？】

TUMUG Forumは女性研究者による研究発信・交流の場であり、異分野間の人的ネットワーク形成促進を目的としています。

文部科学省 科学技術人財育成補助事業
ダイバーシティ推進実証インシティブ（特別型）
「社の女性研究者エンパワーメント推進事業（2024-2025）」

本セミナーでは様々な分野で活躍する女性研究者から「研究者の魅力」をテーマにご自身の研究内容と研究生活の実情、研究への関わり方などについて最新研究内容に関するお話を伺います。また講演終了後に懇話会を開催し、次世代女性研究者からベテランの研究者まで、世代間での意見交換を促します。多数の候補の中から希望者を抽選いたします。

TUMUG Forumとは？
TUMUG Forumは女性研究者による研究発表・交流の場であり、異分野間の人的ネットワーク形成も期待されています。

日時
平成 29年 10月 30日 月 15:30 ▶ 18:00

会場
多元物質材料研究所
南総合研究棟2 208号（南総合研究棟1）
大会議室
（東北大学若手キャンパス）

対象
大学生・大学院生、
若手研究者、その他教職員

プログラム

15:30-15:35 開会挨拶 永次 史 東北大学若手研究者センター 副センター長
兼 南総合研究棟 棟長

15:35-15:55 講演 1
金属材料の研究者として
金属材料は、産業革命以降、社会の発展を支える重要な材料として存在し、日常生活から最先端技術まで幅広く利用されています。本講演では、金属材料の研究者としての視点から、最新の研究動向や、金属材料の特性を活かした応用事例についてお話を伺います。金属材料の研究者としての魅力や、金属材料の研究者としてのキャリアパスについてもご紹介します。

御手洗 容子 氏 金属材料研究センター 副センター長
金属材料研究センター 金属材料研究グループ グループリーダー

15:55-16:20 講演 2
基礎と臨床をつなぐ精神疾患研究
精神疾患は、社会生活に大きな影響を及ぼす疾患であり、その治療には基礎研究と臨床研究の連携が不可欠です。本講演では、基礎研究と臨床研究をつなぐ精神疾患研究の現状と課題についてお話を伺います。精神疾患研究の重要性や、基礎研究と臨床研究の連携の重要性についてもご紹介します。

前川 素子 氏 精神医学研究センター 研究員
精神医学研究センター 精神医学研究グループ グループリーダー

16:20-16:30 休憩

16:30-17:10 特別講演
異分野融合への挑戦 - 数学と材料科学の連携
異分野融合は、新しい発見を生み出す重要な鍵です。本講演では、数学と材料科学の連携の重要性や、異分野融合の具体的な事例についてお話を伺います。異分野融合の重要性や、異分野融合の具体的な事例についてもご紹介します。

小笠 元子 氏 東北大学理学部数学科 教授
東北大学理学部数学科 数学科研究グループ グループリーダー

17:10-17:15 開会挨拶 永次 史 東北大学若手研究者センター 副センター長
兼 南総合研究棟 棟長

17:15-18:00 懇話会 ※自由参加、17:20頃（15）までに申し込みをお願いします。

託児あり 託児サービスは、希望者から申し込みを要します。申し込みは、お申し込みの欄にてお願いいたします。託児サービスの詳細は、お申し込みの欄をご覧ください。

お申し込み方法 事前登録制（申込書は郵送でも可）
下記申込フォームからお申し込みください。
<https://goo.gl/forms/ALBpMWWngt9f9Ww2>
締切は10月29日（木）15時です。

東北大学男女共同参画推進センター <http://www.tohoku.ac.jp/gender/>

東北大学男女共同参画センター
「TUMUG Forum」編
研究者ってなに？



セミナー 研究者ってなに？「SA OG」編

実施内容

日時：平成30年3月10日（土）13:00～15:00

会場：東北大学片平キャンパス 北門会館 エスパス・セリシール

対象：本学学部生・大学院生、中学生・高校生やその保護者、東北大学サイエンス・エンジェルの活動に興味のある方（男女問わず）

参加人数：35名（関係者含む）

プログラム

13:00～13:05 開会挨拶

田中 真美（男女共同参画推進センター 副センター長、医工学研究科／工学研究科 教授）

13:05～13:10 東北大学サイエンス・エンジェルの概要紹介

13:10～13:25 講演 とある工学部助教の日常：ポスドクから教員になって変わったこと変わらないこと
八重樫 咲子 氏（山梨大学 大学院総合研究部工学域）

13:25～13:40 講演 研究者の魅力って？～ヒトを笑顔にするモノづくり～
中村 友香 氏（花王株式会社 香料開発研究所 研究員）

13:40～13:55 講演 結晶を通して世界とつながる
丸山 美帆子 氏（大阪大学レーザー科学研究所・特任研究員）

13:55～14:00 ～休憩～

14:00～14:45 講演者とのグループトーク

14:45～14:55 東北大学サイエンス・エンジェル活動内容の紹介

14:55～15:00 開会挨拶

田中 真美（男女共同参画推進センター 副センター長、医工学研究科／工学研究科 教授）

概要：次世代の女性研究者育成のための取組として、セミナー「研究者ってなに？『SA OG』編」を開催しました。本セミナーでは、本学の自然科学系の大学院を終了後に研究職として社会で活躍する若手の女性研究者より、研究内容や日常生活、ワークライフバランスについて、さらには、理系進路や研究職の実際や魅力について講演がありました。また、講演者が本学に在学中に活動していた「東北大学サイエンス・エンジェル」について、その概要と活動内容の紹介がありました。講演終了後には講演者とのグループトークや、東北大学サイエンス・エンジェルの活動内容の体験会を行いました。

【東北大学サイエンス・エンジェル (SA) とは?】

東北大学サイエンス・エンジェル (SA) とは、次世代の研究者を目指す中高校生に「女性研究者ってかっこいい!」「理系進学って楽しい!」という思いを伝える為に結集した、自然科学系部局の女子大学院生です。女性研究者のロールモデルとしてセミナーやイベントに参加し、科学の魅力や研究のおもしろさを伝えています。



東北大学男女共同参画セミナー

研究者ってなに? 「SAOG」編

文部科学省 科学技術人材育成補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(Phase2)
「社の女性研究者エンパワーメント推進事業」(H28-H33)

本セミナーでは本学の自然科学系の大学院を修了、研究職として社会で活躍する若手の女性研究者から、自身の研究内容や日常生活、ワークライフバランスなどをお話しいただくと、理系進路や研究職の実態や魅力について伝えていただきます。また、講演した女性研究者が本学に在学中に活動していた「東北大学サイエンス・エンジェル」について、その歴史と活動内容を紹介します。また講演終了後は講演者とのグループワークや、東北大学サイエンス・エンジェルの活動内容を体験する機会も設けます。

本セミナー「ちょっと素直な自分」の姿を思い起こさせていませんか? 多数の皆さまのご参加をお待ちしています。

東北大学サイエンス・エンジェル(SA)とは?
自然科学系部局の女子大学院生から、理工系研究職(大学院院生)まで幅広く活躍する女性研究者のロールモデルとして、中高校生に「女性研究者ってかっこいい!」「理系進学って楽しい!」という思いを伝える為に結集した、自然科学系部局の女子大学院生です。女性研究者のロールモデルとしてセミナーやイベントに参加し、科学の魅力や研究のおもしろさを伝えています。

プログラム

13:00-13:05 **開会挨拶** 東北大学男女共同参画推進センター 幹事 田中 真美
13:05-13:10 **東北大学サイエンス・エンジェルの経緯紹介** 田中 真美
13:10-13:25 **とある工学部助教の日常:ポストドクから教員になって変わったこと変わらないこと** 八重葎 玲子
13:25-13:40 **研究者の魅力って? ~ヒトを笑顔にするモノづくり~** 中村 友香
13:40-13:55 **結晶を通して世界とつながる** 丸山 美帆子
13:55-14:00 **休憩**
14:00-14:45 **講演者とのグループワーク**
14:45-14:55 **東北大学サイエンス・エンジェル活動内容の紹介**
14:55-15:00 **閉会挨拶** 東北大学男女共同参画推進センター 幹事 田中 真美

セミナー終了後に懇話会にて、SA OG、講演者および参加者との交流も、遠慮なくご参加ください。また、講演者から個別に質問も受け付けます。

定員 50名程度
日時 平成30年3月10日(土) 13:00~15:00
会場 東北大学片平北門会館 エスパス・ゼリシール(東北大学片平キャンパス)
対象 本学学部生・大学院生、中学生・高校生やその保護者、東北大学サイエンス・エンジェルの活動に興味のある方

申し込み 申し込みは、東北大学男女共同参画推進センターのウェブサイトからご参加ください。
申し込みURL: <https://goo.gl/Forms/PwvZJh1wYwDc5o1>
QRコード: 

お問い合わせ 東北大学男女共同参画推進センター
TEL: 011-253-5111
Web: <http://tumog.tohoku.ac.jp/>





参考資料

1. 第2回管理職セミナー資料 女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援策

女性教員の採用促進とダイバーシティ研究環境の実現に向けた支援策

H28 大学別 女性教員比率

→全国86の国立大学中、
東北大学は75位

(参考) 各国における女性研究者の割合
総務省「科学技術研究調査報告」より引用

国	割合
米国	37.6%
英国	34.3%
ドイツ	28.0%
フランス	26.1%
韓国	18.3%
日本	15.2%

H28.10.21 国立大学協会
第13回追跡調査報告書より

第三期中期目標・中期計画 (H28年度~H33年度) (抜粋)

No.28 優れた若手・女性・外国人研究者が活躍する研究基盤を構築するため、自主的な研究環境の提供を前提とした国際公募による学際科学フロンティア研究所における50名程度の若手研究者のポストの確保、人件費の適切なマネジメントによる全学で50名程度の若手研究者ポストの確保、**女性研究者の対平成27年度比で50パーセント以上の増員を目指した女性研究者支援の取組の加速化**のほか、外国籍教員の対平成27年度比で30パーセント以上の増員及び新たに採用する教員の1割以上のデユアトラック制の適用を進める

No.60 次世代の学生の教育を担う機関として男女共同・協働を実現するため、「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づく総合的・計画的な取組を推進し、第3期中期目標期間中に、**女性教員比率を19パーセントに引き上げることを目指した採用等の取組**及び管理職等(課長補佐級以上)の女性職員比率を15パーセントに引き上げることを目指した育成等の取組を強化する

東北大学の男女共同参画推進事業

○「TUMUG支援事業」 予算：5000万円(総長裁量経費)
人件費(教員1名・事務員2名)、その他を含む

「東北大学における男女共同参画推進のための行動指針」に基づき、男女共同参画推進委員会を支援、**7つのプログラム**を実施

1. 両立支援・環境整備
2. 女性リーダー育成
3. 次世代育成
4. 顕彰制度
5. 地域連携
6. 国際化対応
7. 支援推進体制

○「社の都女性研究者エンパワーメント推進事業」(H28.10スタート)

予算：2000万円(文科省より外部資金)
人件費(URA1名・事務員1名)、その他を含む

上記の7つのプログラムの内、1~3の支援拡充を含む「事業目標の行動計画」を実施

TUMUG支援事業・社の都女性研究者エンパワーメント推進事業

プログラム名	内容	対象者
両立支援		
研究支援委員 (A型・B型)	A型: 研究支援委員層の人件費補助(上限100万円) B型: 大学から事務補佐員を派遣(週1~2日)	出産・育児・介護等を行う教員・技術職員(男女)
研究支援委員 (C型)	博士学生をRAないしはAA(アドミニストレイティブ・アシスタント)として雇用する人件費を補助	出産・育児・介護等を行う女性教員
ベビシッター利用料等補助	研究・講義・出張時のベビシッター利用料等の補助	育児を行う教員、技術職員、ポスドク、博士学生等(男女)
女性リーダー育成		
リーダー研究支援委員	大学から事務補佐員を派遣(週1~2日)	国の審議会委員等の要職に就く女性教員・技術職員
スタートアップ研究員	1年目100万円、2年目50万円の研究費を支援	新規採用の女性教員(助教以上)
研究スキルアップ経費	会議・シンポジウム等の旅費支援	女性教員(准教授、講師、助教)
科研費フォローアップ	科研費に応じ不採択となった研究課題の一部を支援	女性教員(准教授、講師、助教、助手)、ポスドク
英文教員費用補助	国際学術誌への論文投稿のための英文校閲費用を補助	女性教員(准教授、講師、助教、助手)
次世代育成		
東北大学サイエンス・エンジェル	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	自然科学系部局に所属する大学院女子学生
仙台1リンククラブ	海外で開催される会議・シンポジウム等の旅費支援	大学院女子学生
女子学生海外派遣支援		
上位職への積極的登用		
部局等による取組支援	部局FDやセミナー等の取組を実施するにあたって、必要な講師費、謝金等を支援	全部局

○: TUMUG支援事業 ○: 社の都女性研究者エンパワーメント推進事業

学内保育園

川内けやき保育園
全園員の教職員、学生を対象
【定員】30名

星の子保育園
原則、星城地区の教職員、学生を対象
【定員】26名

病後児保育室

星の子ルーム
全部員の教職員、学生を対象
【定員】若干名

平成30年4月には定員100人超規模の学内保育所が2か所開所予定

病院事業所内保育所 (八幡)
【定員】120名

第3学内保育所 (青葉山新キャンパス)
【定員】100名

完成イメージ

建設予定地 (地下鉄駅近辺)

事業期間中の目標値（助教以上）

II

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
在籍教員における女性比率	12%	13%	14.3%	15%	17%	19%
新規採用における女性比率	16%	18%	20%	23%	26%	30%
上位職 ^{※1} における女性比率	7.5%	8%	8.5%	9%	9.5%	10%
役員等 ^{※2} における女性比率	3.8%	5.7%	5.7%	7.5%	9.4%	10%

国立大学協会による「毎年1%増」の目標を受けた設定
 ※1 上位職…教授・准教授相当
 ※2 役員等…総長特別補佐を含む

女性教員（助手を除く、助教・准教授・教授）について・・・

H28年10月現在 **343名 (11.4%)** → H33年度 **573名 (19%)**！
 ~230名の増加

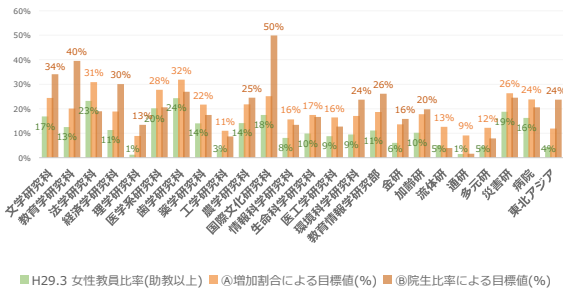
平成29年度「東北大学女性教員採用促進事業」の概要

III

プログラム名	募集内容	支援内容	対象	件数	締切
(1-1) 部局公募型	女性教員（准教授、講師、又は助教）の新規採用を希望する部局を募集（採択された部局は、女性教員の公募を要しない）	当該女性教員の人員費を、最大3年間まで支援	全部局	3件程度	7月28日
(1-2) 国際公募型	幅広い分野が合同で行う国際公募（※2）により、女性教員「准教授」「講師」又は助教の新規採用を希望する部局を募集	応募した全ての部局の合同で、女性教員の国際公募を実施	全部局	制限なし	7月28日
受入部局の募集	公募する教員ポストと受入部局は、8月下旬頃に男女共同参画推進センターHP上で公開予定（ただし申請にあたり公募する教員ポストの受入部局に所属するメンター-教員を選定）	採用された女性教員のメンター-教員の所属する受入部局に対して、当該女性教員の人員費を、最大3年間まで支援	全部局	3名程度（准教授、又は助教）	10月下旬（予定）
女性教員の公募	上位職の能力が認められる女性教員の在籍する学内部局を募集	上位職と現職の人員費の差額分を、最大5年間まで支援	全部局	8件程度（上位職として、准教授6名、教授2名程度）	9月15日
(2) ポストアップによる女性上位職移行策	教員（助教以上）、上位職、及び給与・役職における女性比率の上昇を実現し、ダイバーシティ推進の推進に向けた成果努力を期待する学内部局を募集	1部局あたり、年間200,000円程度まで支援	全部局	5~7件程度	7月28日
(3) 各部局の特性を生かした努力に対する女性上位職移行策	教員（助教以上）、上位職、及び給与・役職における女性比率の上昇を実現し、ダイバーシティ推進の推進に向けた成果努力を期待する学内部局を募集	1部局あたり、年間200,000円程度まで支援	全部局	5~7件程度	7月28日

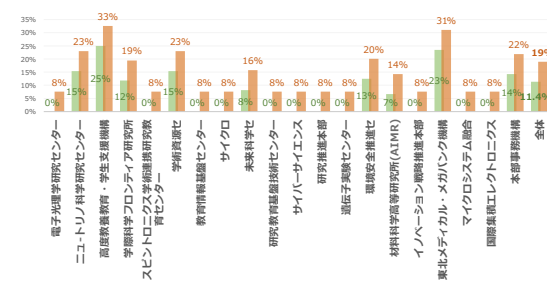
各部局のH29年度末女性教員比率(助教以上)およびH34年度末までの目標 - 1

IV



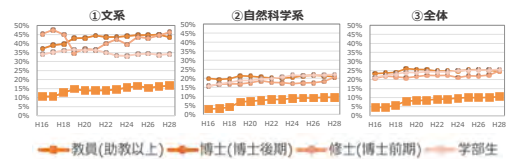
各部局のH29年度末女性教員比率(助教以上)およびH34年度末までの目標 - 2

IV



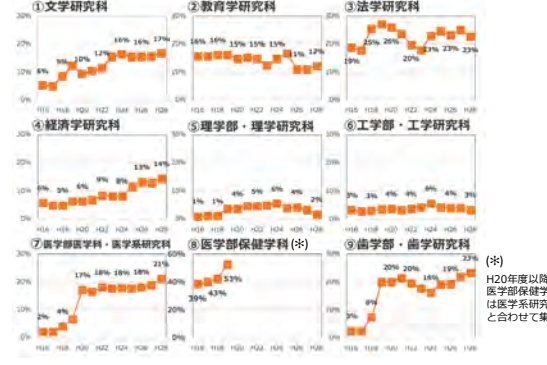
本学の女性教員(助教以上)・女子大学院生・女子学生比率の変遷(H16~H28)

IV



部局別女性教員比率(助教以上)の変遷(H16~H28) - 1

IV



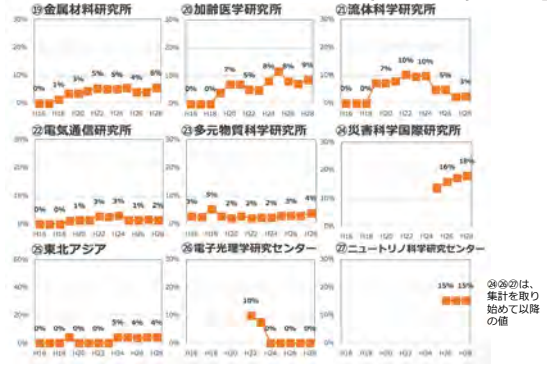
部局別女性教員比率(助教以上)の変遷(H16~H28) - 2

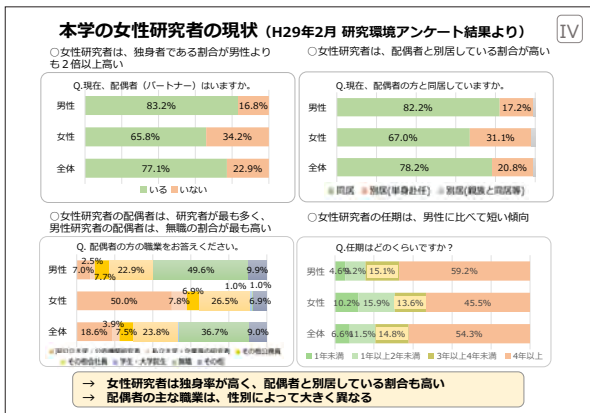
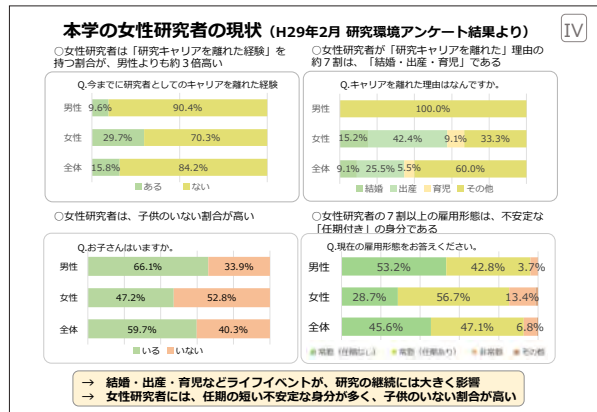
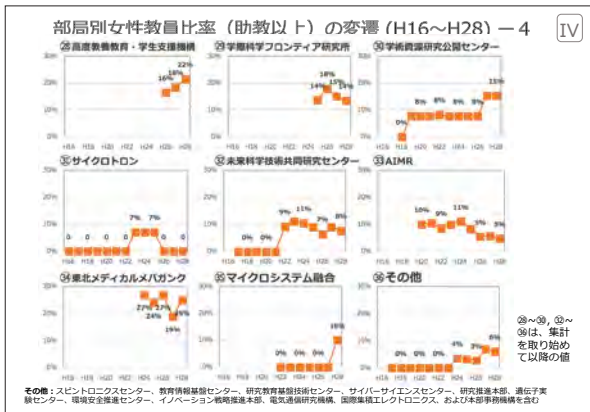
IV



部局別女性教員比率(助教以上)の変遷(H16~H28) - 3

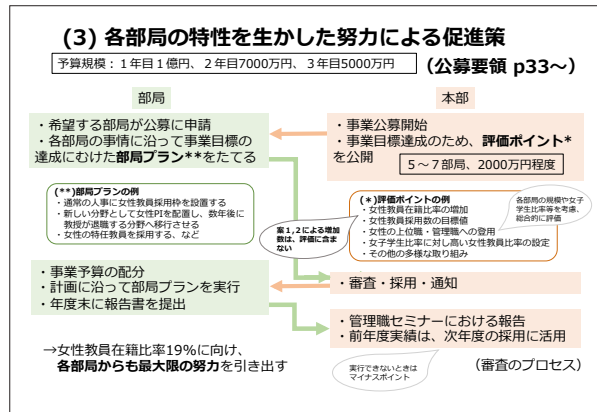
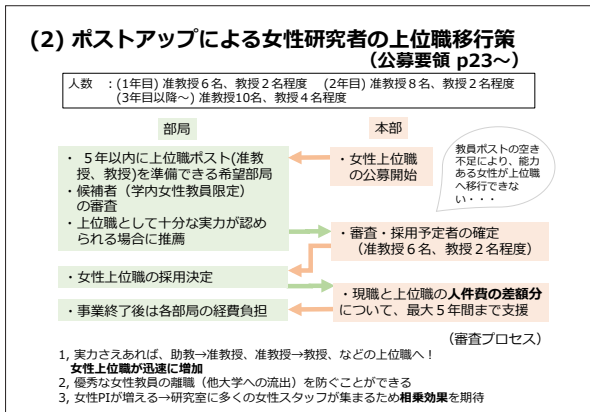
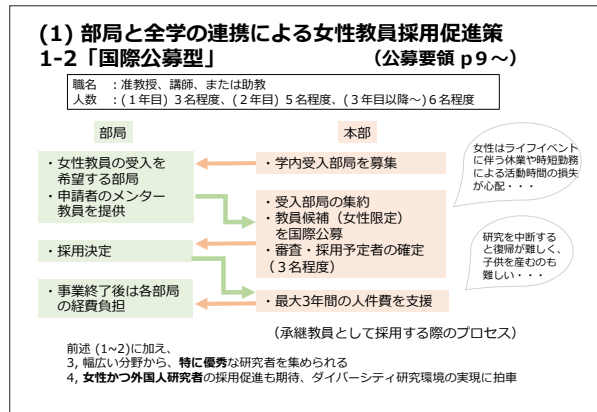
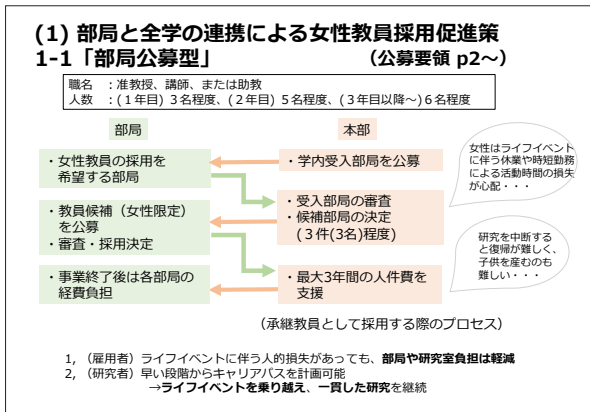
IV





事業全体の目的 (公募要領 p1)

- 女性研究者の活躍促進を支援することで、本学の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繋げる
- 優秀な女性研究者に対して長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることで、女性に特有のライフイベントを乗り越えて、多様な能力と発想を生かした優れた研究成果の創出を促す
- 上位職への登用により、優秀な女性教員の流出を防ぐ
- 各部署の特性を生かした努力に対し、活動を推進する上で不可欠な経費の一部を本学全体の財源から支援
- 世界トップリーダーとなるような、広い学問領域を見渡せる女性リーダーの育成



2. 平成30年度 TUMUG支援事業・杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業募集実施プログラム一覧

「TUMUG支援事業（男女共同参画・女性研究者支援事業）」として7種のプログラムを、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」として4種のプログラムを実施し、合計で11種のプログラムを実施します。

※ ■…TUMUG 支援事業 ■…杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業

項目	プログラム名	内容	対象者
1 両立支援	研究支援要員 (A型・B型)	A型:研究支援要員雇用のために必要な人件費の補助(上限200万円) B型:大学から事務補佐員を派遣(週1～2日)	出産・育児・介護等を行う教員・技術職員
2 両立支援	研究支援要員 (C型)	博士後期課程院生をリサーチ・アシスタント(RA)ないしはアドミニストレイティブ・アシスタント(AA)として雇用するために必要な人件費を補助	出産・育児・介護等を行う女性教員
3 両立支援	ベビーシッター利用料等補助	研究・教育に係る業務と育児との両立に必要なベビーシッター利用料等の補助	育児を行う教員、技術職員、ポスドク、博士学生等
4 女性リーダー育成	リーダー研究支援要員	大学から事務補佐員を派遣(週1～2日)	国の審議会委員等の要職に就く女性教員・技術職員
5 女性リーダー育成	スタートアップ研究費	1年目最大100万円、2年目最大50万円の研究費を支援	新規採用の女性教員(助教以上)
6 女性リーダー育成	研究スキルアップ経費	会議・シンポジウム等の旅費支援 開催地が海外:上限30万円、 国内:上限15万円	女性教員(准教授、講師、助教)
7 女性リーダー育成	「科学研究費助成事業」フォローアップ	科学研究費助成事業に応募したものの不採択となった研究課題について、当該研究費の一部を支援(上限50万円)	女性の教員(准教授、講師、助教、助手)およびポスドク(教育研究支援者など)
8 女性リーダー育成	国際学術論文作成のための英文校閲費用補助	国際学術誌への論文投稿のための英文校閲費用を補助	女性教員(准教授、講師、助教、助手)
9 次世代育成	東北大学サイエンス・エンジェル	高校等への出張セミナー、オープンキャンパス、科学イベント等の企画・実施	自然科学系部局に所属する大学院女子学生
10 次世代育成	仙台Iゾンクラブ 東北大学大学院女子学生のための国際学会発表渡航支援事業	海外で開催される会議・シンポジウム等の旅費支援(上限15万円)	大学院女子学生
11 上位職への積極的登用	ダイバーシティ研究環境実現のための部局等による取組支援プログラム	部局がファカルティ・ディベロップメント、セミナー、ワークショップ等の取組支援を実施するにあたって、必要となる講師旅費、諸謝金等を15万円程度支援する	全部局

※ 詳細は男女共同参画推進センター HPをご参照ください。URL: <http://tumug.tohoku.ac.jp/>

3. 東北大学男女共同参画推進センター リーフレット



東北大学の男女共同参画の現状、目標、取組、当センターの活動について掲載しています。

新入学生と保護者様、ブース展示、小・中学生及び高校生向け出張セミナー・科学イベントにて配布しています。

4. 東北大学サイエンス・エンジェル活動報告 2017



東北大サイエンス・エンジェルの活動内容詳細や活動体験者からのメッセージを掲載しています。本学在学生、小・中学生及び高校生向け出張セミナー・科学イベントにて配布しています。

5. 東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター vol.9~11

最新の支援制度募集やイベント開催情報、活動報告を掲載し、年3回発行しています。学内教職員、本学在学学生、小・中学生及び高校生向け出張セミナー・科学イベントにて配布しています。

東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター 平成29年7月号発行 (09)

TUMUG VOL.9

TOPICS

- 1 就職フェロラUNCHミーティング
～卒業生から女性研究者へのメッセージ～
- 2 ノルウェー科学技術大学(NTNU)ジェンダー研究センター来訪
- 3 平成29年度東北大学女性教員採用促進事業「第1回国際公募型」募集のお知らせ
- 4 平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～
- 5 コラム 藤野 博志 講師

就職フェロラUNCHミーティング
～卒業生から女性研究者へのメッセージ～

平成29年度東北大学女性教員採用促進事業「第1回国際公募型」募集のお知らせ

ノルウェー科学技術大学(NTNU)ジェンダー研究センター来訪

平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～

コラム 藤野 博志 講師

東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター 平成29年10月号発行 (10)

TUMUG VOL.10

TOPICS

- 1 平成29年度 東北大学女性教員採用促進事業「(1-2)国際公募型」募集のお知らせ
- 2 社の女性研究者エンバロメント推進事業の進捗状況
- 3 平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～
- 4 コラム 藤野 博志 講師

平成29年度 東北大学女性教員採用促進事業「(1-2)国際公募型」募集のお知らせ

社の女性研究者エンバロメント推進事業の進捗状況

平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～

コラム 藤野 博志 講師

東北大学男女共同参画推進センター [TUMUG] ニュースレター 平成29年11月号発行 (11)

TUMUG VOL.11

TOPICS

- 1 社の女性研究者エンバロメント推進事業の進捗状況
- 2 モンテレイ工科大学(メキシコ)代表団がセンター来訪
- 3 平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～
- 4 コラム 藤野 博志 講師

社の女性研究者エンバロメント推進事業の進捗状況

モンテレイ工科大学(メキシコ)代表団がセンター来訪

平成29年度東北大学サイエンス・エンジェル(SA)の活動
～第14回 男女共同参画推進シンポジウム～

コラム 藤野 博志 講師

6. TUMUG Café (第5回～7回)

教職員および学生・大学院生が男女問わず子育てに関する情報や意見を気楽に共有できる場として、ランチタイムにTUMUG Caféを開催しています。

第5回 TUMUG CAFÉ

お昼ご飯を食べながら、研究と子育ての両立について
みんなで話してみませんか?

テーマ
「ベビーシッター、どう使っている？」

話題提供者
伊賀 由佳 先生 薬理学研究所 准教授

今回はベビーシッター利用補助制度を活用している伊賀先生をお話し、利用の様子やその効果も話題提供としてお話しいただきます。現在シッターサービスを利用されている方、今後利用を検討している方への情報提供とさせていただきます。

また、本学でよりベビーシッター利用が容易になるよう補助制度の拡充や対象に、法人契約を結んだシッター会社の概要、利用方法についてもお話しさせていただきます。

2017年 会場：片平北門会館 セリシール (片平キャンパス A-01)

5月31日(水) 12:00～13:30 (途中入退場自由)

- 東北大学に所属する教職員・大学院生・学生、男女を問わず。
- 当日の参加も歓迎いたしますが、準備の都合上、事前申し込みにご協力ください。氏名、所属、職名を下記お問い合わせ先までメールにてご連絡ください。※参加人数は定員です(50名)。必要に応じて5月23日(水)までにご注文をお願いします。
- 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

第6回 TUMUG CAFÉ

お昼ご飯を食べながら、研究と子育ての両立について
みんなで話してみませんか?

テーマ
「え?! 朝に熱がー!!
こんな時どうしますか?」
～休む? 休まない? 休めない!!～

話題提供者
藤野 典子 氏 (妻のチーム 看護部) 吉田 沙織 氏 (妻のチーム 保健士)

今季の前編「学生生活利用可能な保育サービス(妻のチーム)」が大学病院にあることもご存知でしょうか? 妻のチームでは看護婦長、保健士2名のスタッフより、育児の困難で悩む、登校できないお子さんの相談、保育を行っています。今回のTUMUG CAFÉでは妻のチームより看護婦長の藤野典子と保健士の吉田沙織をお話し、妻のチームの働き方について、利用方法をご紹介します。「どんなところなの?」「どんなとき使えばいいの?」「利用するには何が必要?」といった疑問、不安にお答えいたします。

2017年 会場：片平北門会館 セリシール (片平キャンパス A-01)

10月19日(木) 12:00～13:30 (途中入退場自由)

- 農学研究科 総合研究棟 1階 大会議室 (青葉山新キャンパス)
- 東北大学に所属する教職員・大学院生・学生、男女を問わず。
- 当日の参加も歓迎いたしますが、準備の都合上、事前申し込みにご協力ください。当日の参加申し込みは下記URLからお願いします。
https://goo.gl/forms/Acm1S2d0T9u4H563
※参加人数は定員です(50名)。必要に応じて10月13日(水)までにご注文をお願いします。
- 東北大学男女共同参画推進センター

第7回 TUMUG CAFÉ

お昼ご飯を食べながら、研究と子育ての両立について
みんなで話してみませんか?

テーマ
「支援制度を活用しよう!」

本学では平成25年度に制定された「東北大学における男女共同参画推進のための行動計画」にある「国立大学 支援制度」「女性リーダー育成」「次世代人材育成」について、「性別平等推進部(女性共同参画・女性研究者支援課)」として、7棟のフロアを実施しています。また、平成28年度末に文科省科学補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ(特色型)」に採択された「社の女性研究者エンバロメント推進事業」として、「女性研究者の研究力向上」「女性教員の育成(若手以上職能上の向上)」を目的に4棟のフロアを実施して、合計で11棟のフロアを実施してまいります。

これら支援事業への平成29年度実施計画をめぐって、今回のTUMUG CAFÉでは総務部から支援制度の概要を説明するとともに、申請に際しての疑問、質問等にお答えいたします。支援制度の利用検討している方ももちろんのこと、すでに活用されている方「自分も申請できるの?」「どんな支援制度があるの?」という方、ぜひご参加ください。お待ちしております。

2017年 会場：片平北門会館 セリシール (片平キャンパス A-01)

2月1日(木) 12:00～13:30 (途中入退場自由)

- 東北大学男女共同参画推進センター (片平キャンパス)
- 東北大学に所属する教職員・大学院生・学生、男女を問わず。
- 当日の参加も歓迎いたしますが、準備の都合上、下記の登録フォームからのお申し込みにご協力ください。
https://goo.gl/forms/3U3A2C2d0T9u4H563
※参加人数は定員です(50名)。必要に応じて2月14日(木)までにご注文をお願いします。
- 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

7. 平成28年度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） 杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業年次報告書

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」として平成28年度に実施した活動をまとめた報告書を作成し、国内の各種関係機関、学内教職員の他、各種セミナー、シンポジウム等で配布しています。

