



東北大学DEI推進の軌跡

～皆が輝ける大学を目指して～

副理事（男女共同参画担当）

DEI推進センター長

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 DEI Center
Professor, Graduate School of Medical Engineering / Engineering

1907年 東北帝国大学の創立
三番目の帝国大学



研究と教育は車の両輪



多様性を力に

日本初の女子大学生の誕生
「女子の帝大入学は重大事件」
文部省, 1913 (110年前)



黒田チカ



丹下ウメ



牧田らく

専門学校・師範学校・留学生へ開放



茅誠司



松前重義



魯迅



社会価値を創造

第6代総長 本多光太郎
「産業は学問の道場なり」



アンテナ



半導体レーザー



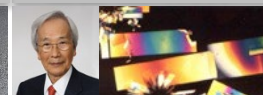
質量分析技術



垂直磁気記録



フラッシュメモリ



コンパクト

民間および自治体等からの
寄附を受けて創設・発展

東日本大震災からの復興へ
貢献、大学の社会的使命を
構成員が強く自覚, 2011~

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—

趣旨

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。



▲個人の違いは視野に入れず、全員に「平等」なものが提供されている

Equality

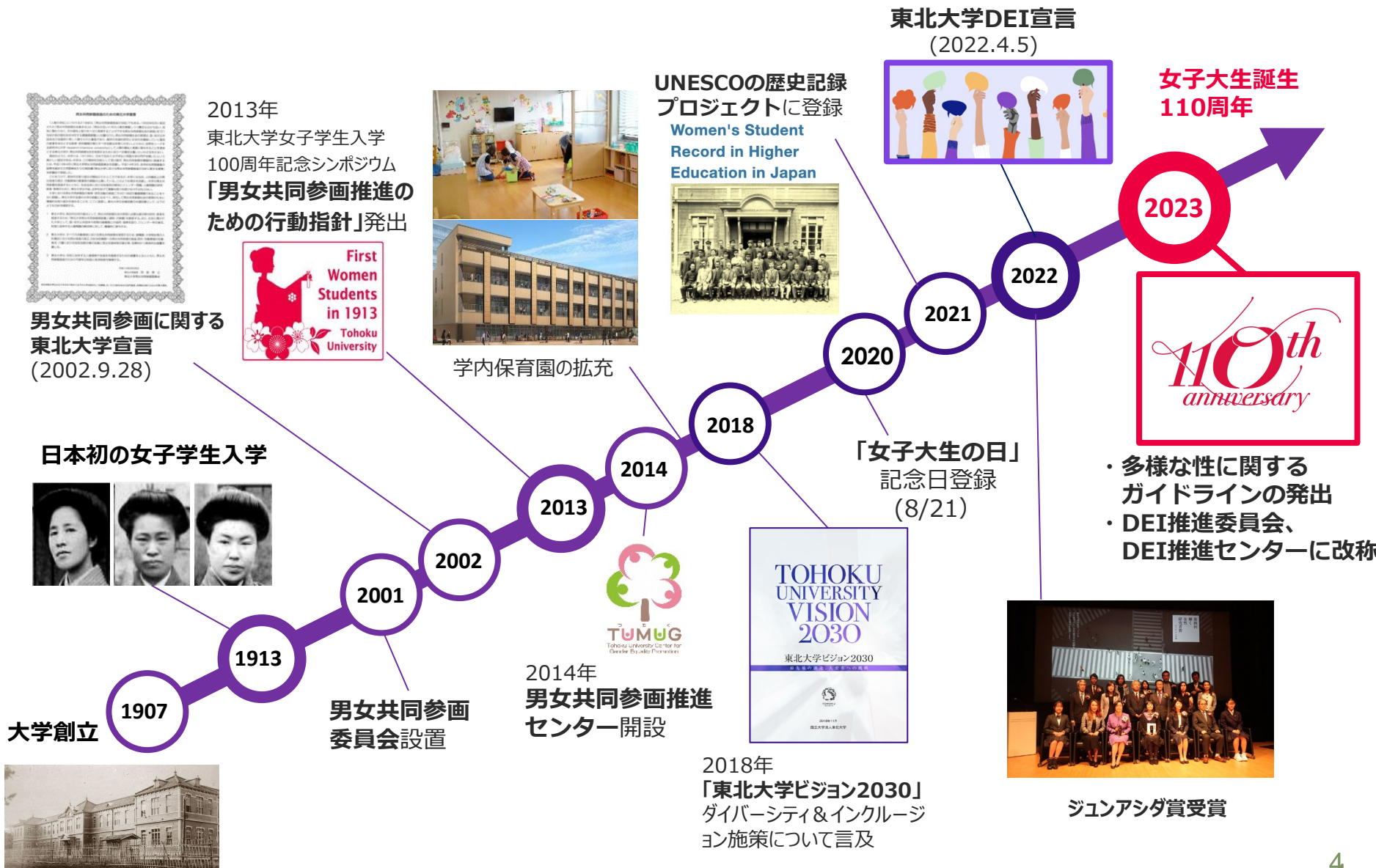


▲個人の違いを考慮しそれぞれに「公平」な機会が提供されている

Equity



▲構造的なバリアが取り除かれ、全員が平等かつ公平な機会を保持している





丹下ウメ
化学



黒田チカ
化学



牧田ラク
数学



化学科集合写真1914年(中段右側に黒田チカ)



数学科集合写真1916年(中段左側に牧田らく)



化学科集合写真1918年(3列目右側に丹下ウメ)

1922年：法文学部設置→総合大学化
 1923年：日本初の文系女子学生入学

**今年は
 文系女子学生誕生100周年！**



九保ツヤ



櫻田フサ



法文学部では女子大生同窓組織「芝蘭会」も生まれた
 写真は1936年頃の「芝蘭会」の会合の様子



1939年頃の「芝蘭会」会合
 中央は1936～1941年に法文学部長を務めた英文学者の土居光知

詳しくは特設ページ「女子大生誕生の地」参照！

https://www.tohoku.ac.jp/tohokuuni_women/



「男女共同参画推進のための 東北大学宣言」

東北大学 総長 阿部 博之



第1回シンポジウムの様子

男女共同参画推進活動の指針として

「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表。

- 1.男女共同参画奨励賞(沢柳賞) の創設、ジェンダー学の普及
- 2.男女格差是正、方針決定機関での推進、研究・労働環境の改善、育児介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立
- 3.不服申立・救済制度の整備



男女共同参画に関する東北大学宣言
(2002.9.28)

設置当時、女性教員比率は2.9%と著しく低く、 国立大99校中90位

● 実態調査WG

- 一 保育園や短時間勤務に関連して
(2005年育児・介護短時間勤務制度二一ズ調査、
2008年育児短時間勤務制度施行、育児休暇取得に伴う
任期延長)

● 広報WG

- 一 シンポジウムの開催(毎年開催)

● 相談窓口等WG

● 両立支援WG

- 一 保育園の開設の準備
(2005年 学内保育園川内けやき保育園新設)

● 奨励制度WG

- 一 澤柳賞やゾンタクラブなどの賞

● 中期目標・報告書作成WG

WGを中心に活発に活動



◎ Tohoku University
第16回東北大学男女共同...



◎ Tohoku University
Web開催】第18回 東北...



◎ 東北大学男女共同参...
イベント】第17回東北大...



◎ Tohoku University
第11回 東北大学男女共...





2006～2008

科学技術振興調整費

「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」

(自然科学系が対象)

東北大学女性研究者育成支援推進室を開設

(室長：理事)

・育児・介護支援プログラム

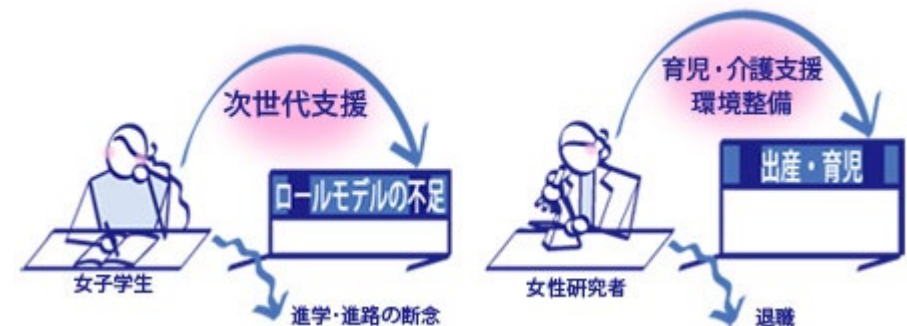
- 支援要員制度
- ベビーシッター利用料補助制度

・環境整備プログラム

- 各部局のトイレや休憩室の調査や整備
- 星の子保育園(病後児) 保育室の拡充 (全学への開放)

・次世代支援プログラム

- サイエンスエンジェル制度スタート



現行の支援制度の基礎



2009～2013

科学技術人材育成費補助金

「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」

理・工・農学分野において優れた女性教員を養成するため、**新規に5年間で30名の新規採用**を計画。さらに世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる「**自立し、共生し、未来をはぐくみ、サイエンスを拓く杜の都女性研究者**」の育成のため、既在籍女性研究者を対象に、スキルアップ補助金の付与も行った。

•世界トップクラス研究リーダー養成プログラム

-セミナーの実施

•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

スキルアップ補助金

•国内国外会議の参加費や旅費の助成、論文校閲費の補助

現行の支援制度の基礎



2013年

東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウム

「男女共同参画推進のための行動指針」発出



開会挨拶：里見 進（東北大学 総長）



Dr. Rita. R Colwell 氏 (Distinguished University Professor, University of Maryland, US)



パネルディスカッションの様子



黒川 清 氏（政策研究大学院大学 アカデミックフェロー）



Dr. Veronica van Heyningen 氏 (Fellow, the Royal Society UK) と原山 優子 氏（総合科学技術会議 議員）

✓ 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

澤柳政太郎記念賞の設立
学内向けの男女共同参画賞から、
国内外へと対象を拡大。

✓ 地域連携

✓ 国際化対応

✓ 支援推進体制

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事（若しくは副学長）と総長特別補佐（男女共同参画担当）を置き、さらに「男女共同参画推進センター」の恒常的支援体制を設置



2014

男女共同参画推進センターの開設





2016～2021

科学技術人材育成費補助事業

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」

全学の女性教員採用促進

公募要領の文言の検討と改定

— 「同等な場合は **<女性優先>**」 記載

クロスアポイント制度の積極的な導入

紫千代萩賞の創設（若手女性研究者の顕彰）

- 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。



東北大学とお茶の水女子大学
で包括連携協定を締結し、
クロスアポイントを積極的に実施

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）
星稜キャンパス



青葉山みどり保育園（最大定員116名）
青葉山キャンパス

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」

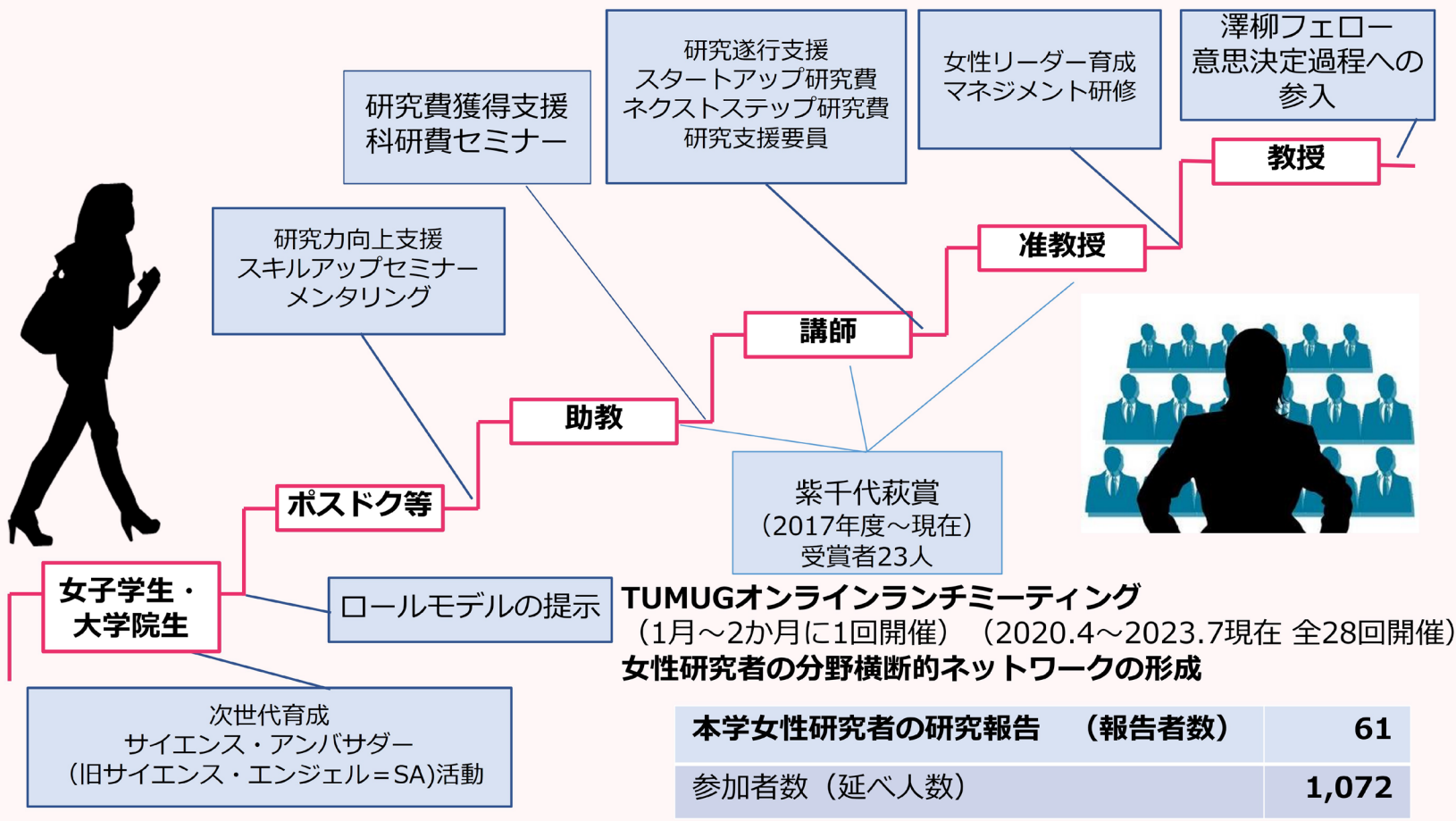
ベビーシッター 利用料等補助

使用後に年4回申請可能

2022年度4回目から職員も対象に

リーダー育成

各ステージにおけるLeaky pipeline（水漏れパイプ）を防ぐ取組



本学女性研究者の研究報告 (報告者数)	61
参加者数 (延べ人数)	1,072

研究支援要員やベビーシッター制度は**男性**も利用可能

□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

【2023年第6回東北大学紫千代萩賞受賞者】



人文・社会学分野 文学研究科 西村直子准教授
理学・工学分野 多元物質科学研究所 川西咲子講師
農学・生命科学分野 農学研究科 多田千佳准教授
(所属役職は3月13日時点)



第39回 猿橋賞受賞 梅津理恵先生



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）
関口仁子先生（東工大教授）
田中先生（東工大教授、理学博士（東北大学））16

	出産養育休暇	出生時育児休業	育児休業
概要	<p><u>妻の出産に伴う場合、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合</u>に取得可能な休暇</p> <p>【取得事由例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻の出産に伴う入退院時の付添 ・子の出生届の提出 ・第2子出生時の第1子の養育 等 	<p><u>出生後8週間以内の子を養育する場合</u>に取得可能な休業</p>	<p><u>3歳に満たない子を養育する場合</u>に取得可能な休業</p>
期間等	<p><u>妻の産前（6週）期間から当該出産に係る子が1歳に達するまでの間の15日間</u></p>	<p>子の<u>出生後8週間以内に4週間（28日）</u>まで</p>	<p>子の<u>3歳の誕生日の前日までの職員が申し出た期間</u></p>
給与	有給	無給※	無給※
その他	分割取得可能 (日、時間単位で取得可能)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出る必要あり)	分割して2回取得可能

※別途、雇用保険による給付金制度あり

これらの制度の活用により柔軟に育児休暇の取得が可能。

令和4年度の男性職員の取得率は53%

令和2年度の35.3%から**大幅増加**！目標値は80%以上

センターの審査を経て
研究費を得ているので
自信をもって
進められました

翌年の科研費の採択に
つながりました

着任時に、研究室の立ち
上げに役立ちました。研
究のモチベーションも
上がりました

産前産後、育児休暇を
経ても研究継続や
復帰がスムーズに
できました

研究時間が確保できま
した。研究の継続や将
来への準備ができて
いると感じます。

非常に助かって
います。今後も
継続して欲しい
です

受賞につながりました
妊娠前より頑張ること
ができています

コロナでの保
育園の休園時
も助かりました



□学生への意識啓発

学部学生を対象とした2003年から開講した「ジェンダーと人間社会」
2022年から
「暮らしのジェンダー学」「インクルージョン社会」2講座に改編



2017年度 総長教育賞受賞

暮らしのジェンダー学

回数	講義担当	講義題目 (仮題含む)
1	米永 一郎	イントロダクション
2	妙木 忍	フェミニズム運動のあゆみと展望
3	田中 重人	家族とジェンダー
4	中村 文子 (山形大)	国際社会とジェンダー
5	嵩 さやか	ジェンダー平等の社会保障
6	李 善姫	ジェンダー・多様性と緊急時リスク
7	神谷 哲司	ジェンダー平等と幼児教育
8	大隅典子	なぜ、理系に進む女性は少ないのか？
9	宮崎 真理子	ジェンダーと健康・病气
10	朝倉 京子	ケアは女性の役割か？
11	米永 一郎	性多様性・女性性・男性性
12	中林加南子 (仙台市男女共同参画)	ジェンダー平等、私たちのそれぞれの
13	小川 真理子	ジェンダー平等の抱える課題
14	討論会	クォータ制など
15	米永 一郎	まとめ & 期末試験

インクルージョン社会

回数	講義担当	講義題目 (仮題含む)
1	米永 一郎	イントロダクション
2	小川 真理子 (東京大)	ジェンダーフェアネス
3	水野 紀子 (白鳳大)	家族の再構成？
4	吉田 浩	社会的包摂の経済的評価
5	大森 純子	健康格差とソーシャルキャピタル
6	未松 和子	多文化共生
7	田中 真美	分断される男性達
8	前川 直哉 (福島大)	性的マイノリティの今
9	大隅 典子	男性専科の学術からジェンダードイノベーション
10	米永 一郎	教育における包摂
11	高橋 真木子 (金沢工業大学)	多様性の融合・包摂とイノベーション
12	特別講義	包摂な社会とは
13	討論会 1	老若の軸
14	討論会 2	男女別学・共学
15	米永 一郎	まとめ & 期末試験

◆ オムニバス講義

「文系」・「理系」教員
による講義

◆ 全学教育の単位

主として1年次学生を対象
前期・後期2回開催

◆ 前期・後期で延べ400名が受講

2023

お茶の水女子大学、東京大学、東北大学と三大学連携GI
(Gendered Innovation) オムニバス授業を2月に実施予定



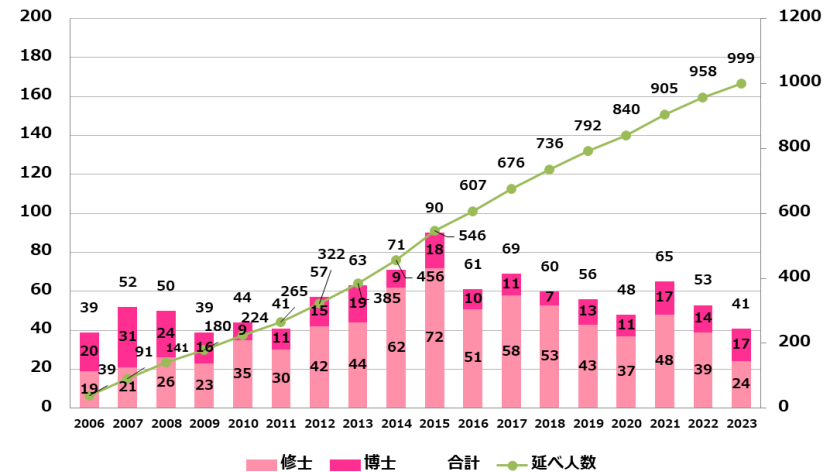
東北大学は、2006年から理系の女性研究者育成のためにサイエンス・エンジェル制度を開始

「理系の女性研究者ってかっこいい!」、「理系の研究って楽しい!」という思いを伝えよう!

- 次世代の研究者を育成
- 自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成・研究者の卵としてのスキルアップ
- 世代や分野を超えた女子学生・女性研究者ネットワークの構築

2023年で
延べ**999**名!

SA採択人数の推移



SAのダイバーシティ
現在は自然科学系だけでなく、人文社会科学や、「心が女性」の方もSAになれます
(より多様性に富んだ組織になりました)



Note記事

理系学部生の進路選択

東北大学サイエンス・アンバサダー

サイエンス・エンジェル(SA)のごまごです!
今日は「理系大学生の進路選択」シリーズとして、「理系学部生: 択」についてお送りします!
理系に所属する学部生はもちろん、中高生の方にも大学入学後について考えてもらう機会になったら、と思います!(^^)

スキルアップセミナー

- AIを用いたプログラミング
- 海外の大学研究者との懇談
- 英語発表 など

□さらなるロールモデルへ

◆男女共同参画セミナー・研究者ってなに？「SAOG」編の開催

- ・東北大学の自然科学系大学院を修了し社会で活躍する、若手の女性研究者が理系進路や研究職の実際等について講演
- ・現役のSAとの交流会：ネットワーキング

◆SAOGと現役SAをつなぐ「輝友会」2009年設立

- ・東北大学SAの卒業生と現役SAで構成される同窓会
- ・交流会・講演会、情報共有、先輩との連絡

◆SAOGの活躍

- ・国内外で幅広く活躍（大学・研究機関、官公庁、民間等）
- ・SAOGによる書籍企画・出版



丸山美帆子博士
(大阪大学教授)



長濱祐美博士
(茨城県霞ヶ浦環境科学センター主任)



SAOG（左の2名）が
企画した書籍出版
2016年

□東北大学ビジョン2030（2018年11月公表）

「教育」、「研究」、「社会との共創（Co-Creation）」、「経営革新」の4つのビジョンと19の重点戦略、66の主要施策で構成

ビジョン1. 教育

重点戦略④ 包括的學生支援の展開

主要施策11. 様々な背景を持つ學生が安心して、ともに学ぶインクルーシブな環境の提供

- 障害等様々な背景を持つ學生へのサポート、支援体制の整備
- メンタルヘルスケアの充実、ハラスメント等の防止と適切な対応

ビジョン3. 社会との共創（Co-Creation）

重点戦略⑬ 「門戸開放」の理念に基づくダイバーシティ&インクルージョンの推進

主要施策41. ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する「共同参画」体制の構築

- 仕事・学業と生活との両立支援、女性リーダーや次世代女性研究者等の育成
- 国籍、障害、性的志向等にとらわれない新たな共同参画体制への発展



□ 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) **4/19名** (21.1%)
 経営協議会学外委員 **5/16名** (31.3%)
 経営協議会学内委員 **2/11名** (18.2%)
 教育研究評議会委員 **15/74名** (20.3%)



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ー

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

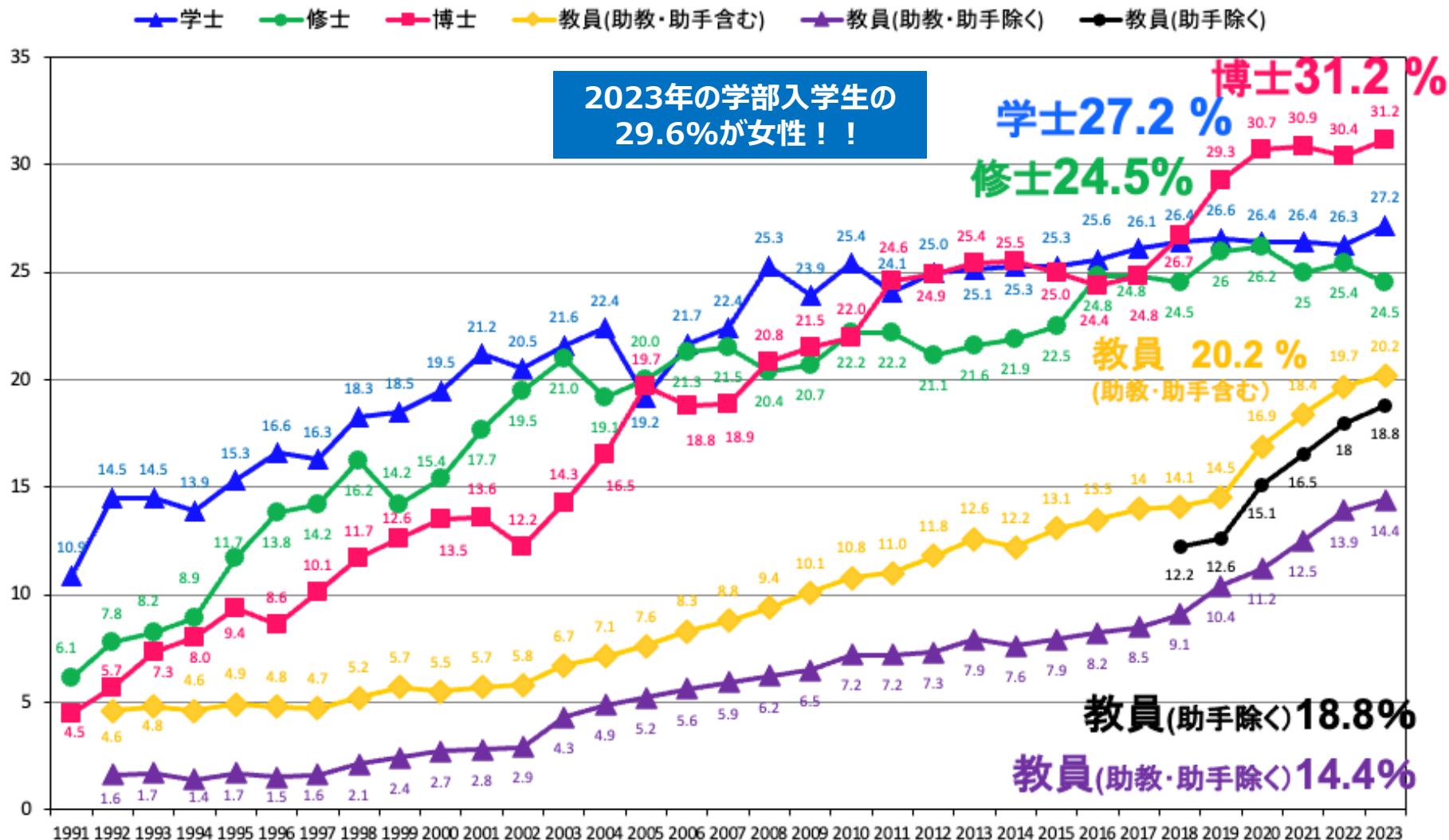
新たな大学の形を目指して
 ロールモデル、キャリアパスの拡大・充実、
 意識の醸成

● 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



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/UBleaflet2021_j.pdf

人事公募の際に、 確認するように 通知（2023年）

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。

【輝く女性研究者活躍推進賞】（機関）

女性研究者の活躍推進に貢献する、他機関のモデルとなるような取り組みを行っている機関



受賞を喜ぶ大野総長と男女共同参画推進センターの関係者
（左から田中真美センター長、大野英男総長、
大隅典子副学長、李善姫講師）



2022年11月6日、日本科学未来館で開かれた授賞式
（左からJST橋本和仁理事長、大隅典子副学長）

DEI推進センターWebページの開設
 新たなコンテンツ「DEI 知る・学ぶ」「DEI広場」など、情報の周知や共有だけでなく、双方向につながり互いに理解し協力できる組織を目指す



DEI推進センターロゴマーク

docomo 4G 13:00 14%

DEI

DEI

2023年7月1日より、東北大学男女共同参画推進センターから
 「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進センター」へ
 名称変更いたしました。

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

—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

dei.tohoku.ac.jp

docomo 4G 13:11 12%

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

[詳しくはこちら](#)

総長からのメッセージ

皆が主役 - 多様性・公正性・包摂性の実現に向けて

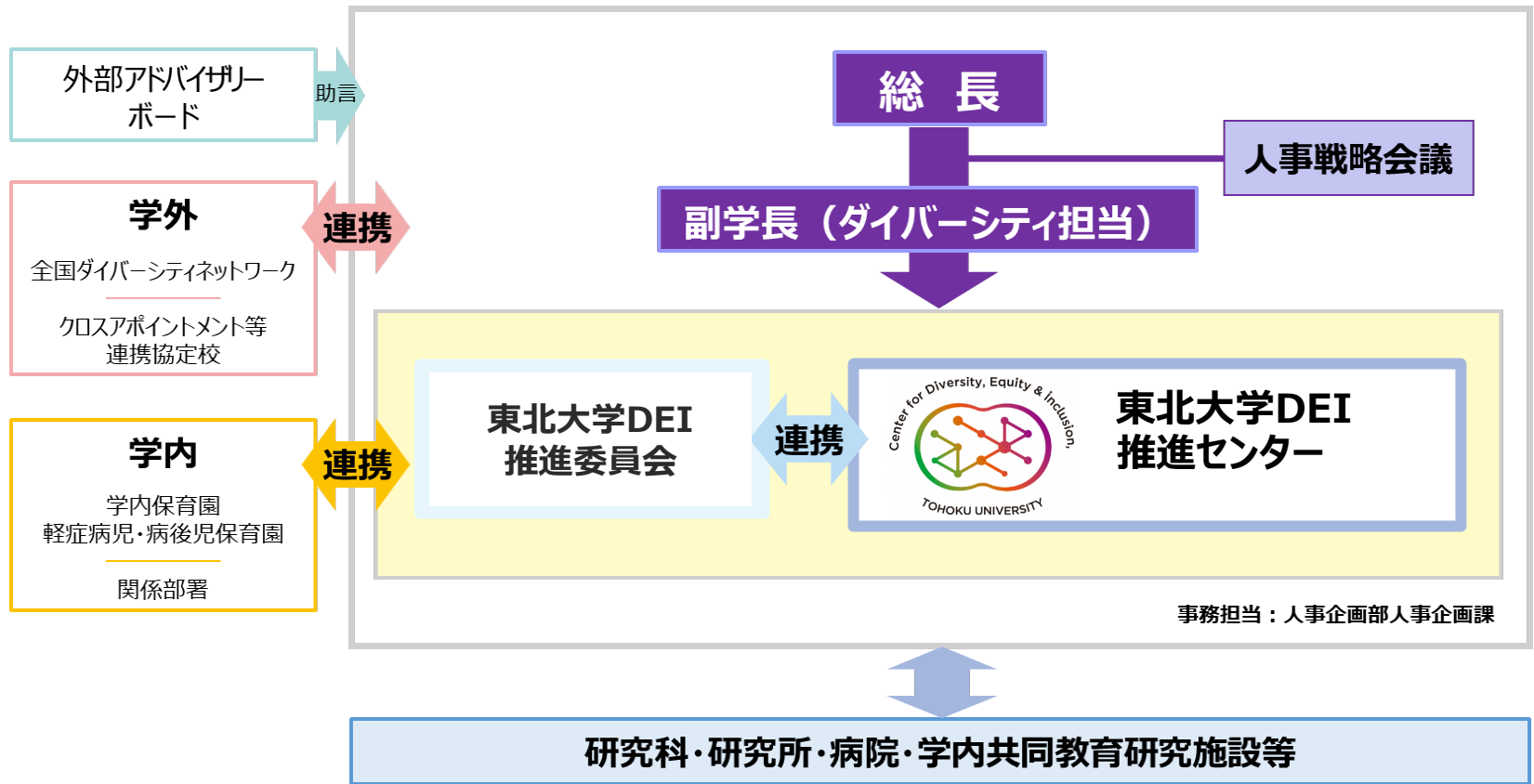
dei.tohoku.ac.jp

docomo 4G 13:11 12%

DEIコンサルティング

外国人の方、障がいがある方、性的マイノリティの方、経済的困難を抱えている方に寄り添う学内のサポートを紹介します。

[詳しくはこちら](#)



委員長
大隅典子



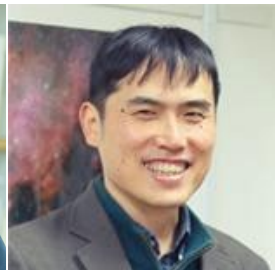
副委員長
芳賀 満



副委員長
永次 史



センター長
田中真美



副センター長
秋山正幸



副センター長
松八重一代



センター専任講師
李善姫



I. 東北大学DEI宣言と多様な性を尊重する基本理念

II. 多様な性を尊重する環境の実現に向けて

1. セクシュアリティとは
2. 用語について
3. 多様な性への対応について
4. 無意識のバイアスについて
5. カミングアウトや相談を受けたとき
6. アウティングの厳禁
7. 性別、性的指向および性自認に関わる人権侵害の防止

III. 本学の対応

III-1. 学生

1. 名前と性別の変更について
2. 性別情報の取扱いについて
3. 授業について
4. 学生生活について
5. 留学について
6. 就職活動・キャリア支援について

III-2. 教職員

1. 名前と性別の変更について
2. 性別情報の取扱いについて
3. 福利厚生や人事制度について

IV. 相談窓口

1. 手続きの窓口
2. 相談窓口

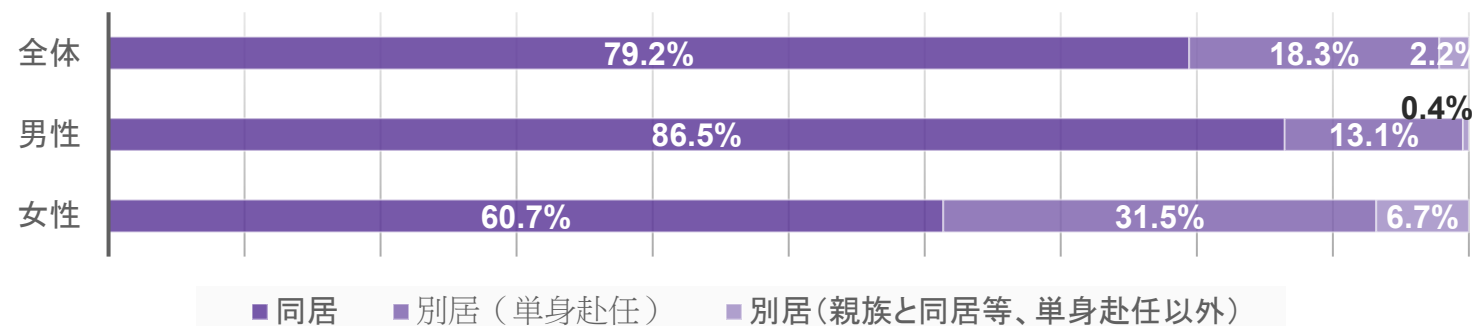
V. 参考

1. 性の多様性についてもっと知りたい
2. 多目的トイレの場所

【多様な性を尊重する本学の基本理念】

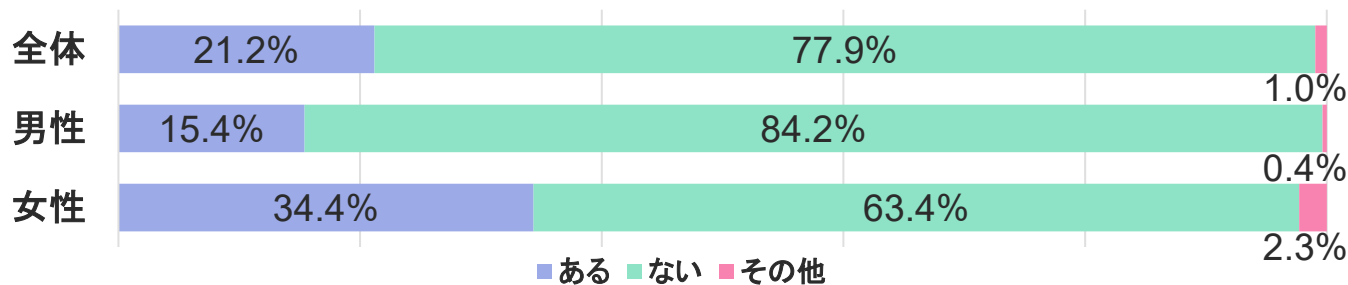
- 全ての構成員の平等な人権を尊重し、DEIを推進します。
- 多様な性のあり方が尊重されるよう、意識啓発や環境・制度整備を促進します。
- 多様な性のあり方に寄り添い、性のあり方によって差別しません。
- 性のあり方によって受ける不便や不利益を減らすよう努力し、今すぐ解決できないことでも、話し合いを重ねて未来志向で共に歩みます。

回答者属性 回答者429人（3764名中11.3%回答率） 男性66.4%、女性31%（内英語話者11人）



パートナーがいる女性研究者の38%が別居状態（単身赴任を含む）

今までに研究者としてのキャリアを離れた経験はありますか。



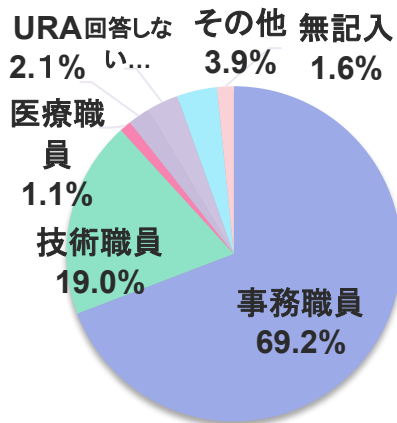
女性は、ライフイベントによる休職に加え、キャリアを離れた経験の比率が高い。

理由	合計	女性	男性	その他
結婚	4	4 (100%)	0	0
出産	16	16 (100%)	0	0
育児	15	15 (100%)	0	0
もっと魅力のある職業があった	14	3	10	1
研究ポストが無かった	22	11	10	1
その他	29	11	20	8

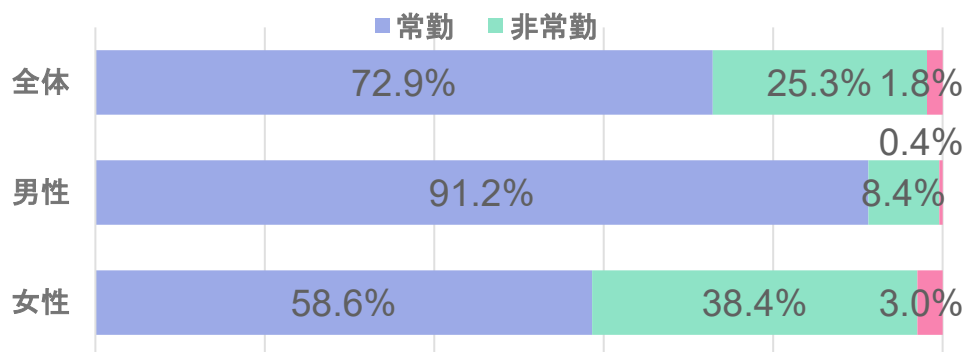
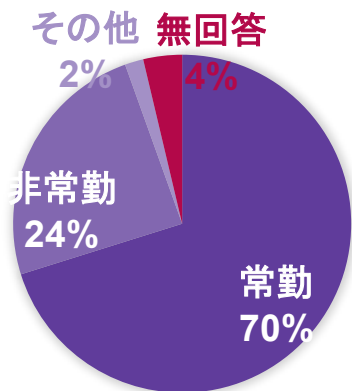
職員（常勤＋非常勤）回答者数620名 回答率6.1%（10206名）

（うち英語話者8名）

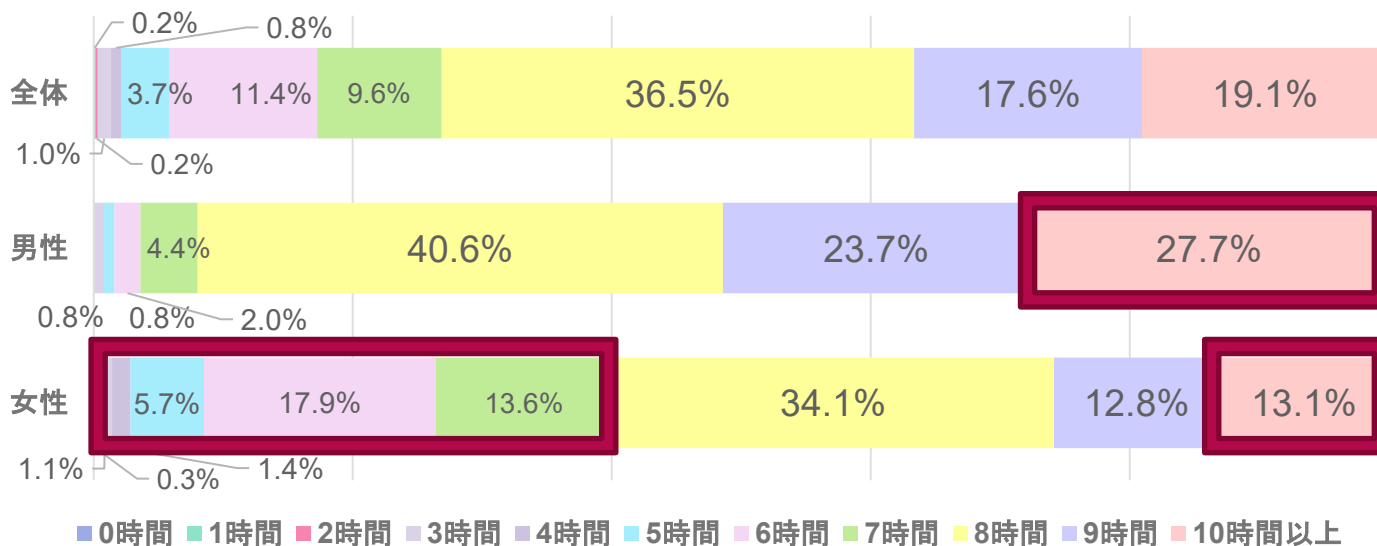
職種

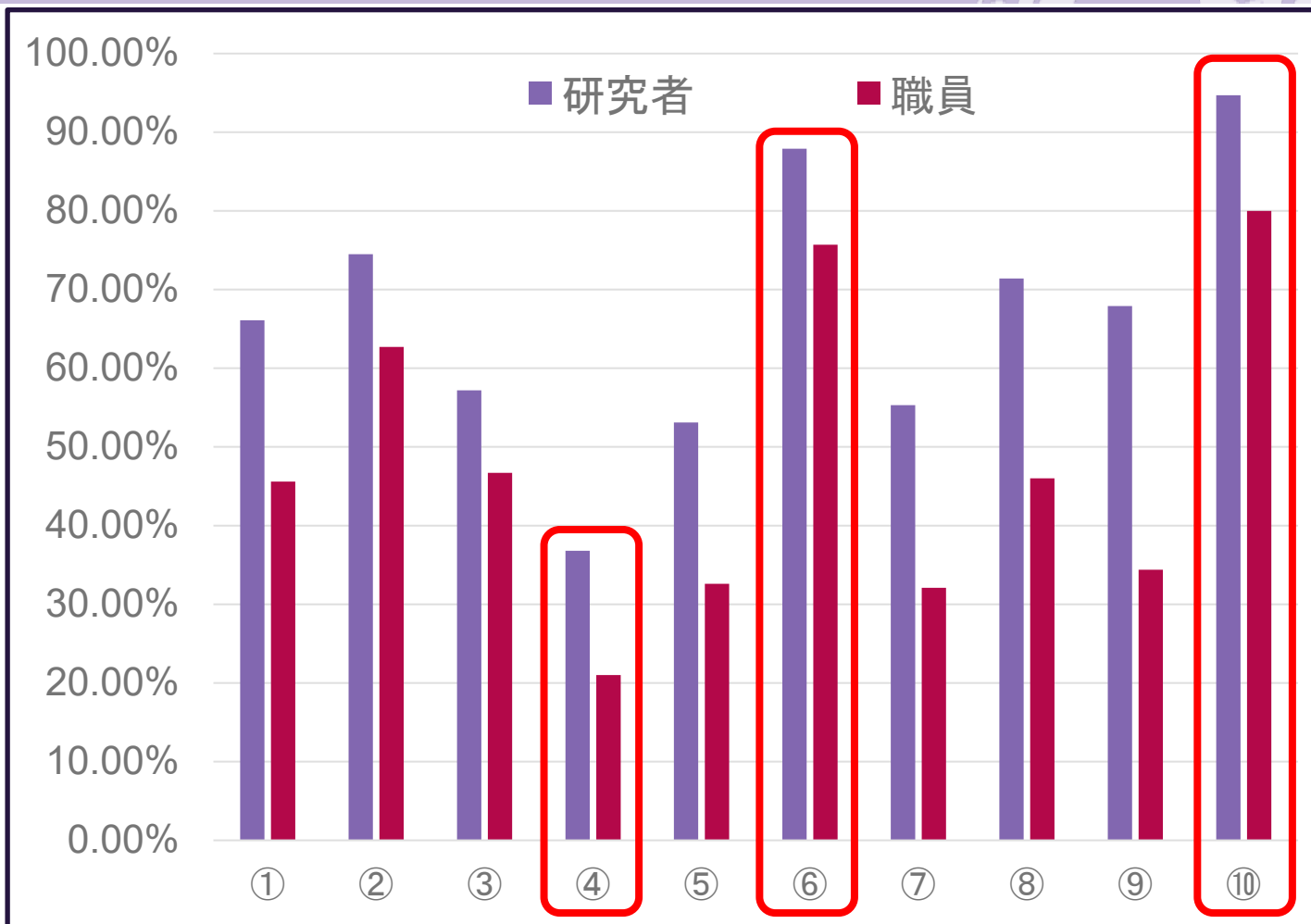


雇用形態



仕事時間





- ①所属部局のハラスメント対策は十分 ②所属部局の同僚や上司はハラスメント防止のための認識を十分
 ③教職員の多様な悩みを相談する十分な体制 ④無意識のバイアスに関する周知は十分
 ⑤全ての構成員のダイバーシティ（多様性）が尊重されている
 ⑥学内のマイノリティ（出産や育児、介護中の職員、障害者、性的マイノリティ、外国人など）のための特別な支援やサポートは必要
 ⑦本学の両立支援は十分に機能している ⑧本学の女性研究者支援は女性研究者育成に役立っている
 ⑨本学のマイノリティ支援は公正である ⑩本学が世界トップレベルの大学になることは嬉しい

**2023年 TU-UW AOS
DEI 関連学生交換プログラム (人文社会科学分野限定)
2023 TU & UW DEI Exchange Program**

TU-UW Academic Open Space (AOS) は、東北大学 (TU) とアメリカのワシントン大学 (UW) が共同で教育と研究を促進するためのプログラムです。この他、両大学の DEI 関連事業として、東北大学から UW へ派遣事業を実施します。DEI に関する研究に役立つ知識、経験を得るため米国ワシントン州に行きたいという人文社会科学分野の大学院生を募集します。

【プログラムの実施内容】

- 派遣期間: 2023年8月5日
- 派遣期間: アメリカのワシントン州シアトル市内
- プログラム: 研究者は研究に必要な授業、フィールドワーク、UW の研究者との交流、UW でのシンポジウム、セミナー及び研究会の参加など、滞在期間のプログラム案を提案することができます。
- 加えて、AOS 関係者が UW の研究との交流や具体的なプログラムを提案することもある。それに可能な限り参加すること。

【応募資格】 下記1-3を全て満たすものであること。

- 本学に在籍する人文社会科学分野の大学院生 (専攻分野・性別・国籍は問わない)。
- 研究テーマがジェンダー、セクシュアリティ、多様性、多文化など DEI (ダイバーシティ、エグジティブ・インクルージョン) に關し、現地で調査発表、フィールドワーク、研究者との交流などによって応募研究に成果が見込まれること。
- プログラム終了後、DEI 関連研究成果を英語及び日本語で発表できる者。

【採択数】 1名

【応募締切】 2023年10月15日(日) 午後5時まで

【結果通知】 2023年11月15日(日) 2024年3月以降随時随時

【問い合わせ先】
〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-3-1
ダイバーシティ・エグジティブ・インクルージョン推進センター
電話番号: 022-237-6099
メールアドレス: dei.center@tohoku.ac.jp
Email: eng_ukicpp@tohoku.ac.jp

詳細と応募方法は QR コードから

東北大学 国際連携部 国際企画課 & DEI 推進センター主催

**2024年 TU-UW AOS
DEI 関連学生交換プログラム (工学系女子大学院生限定)
2024 TU & UW DEI Exchange Program**

TU-UW Academic Open Space (AOS) は、東北大学 (TU) とアメリカのワシントン大学 (UW) が共同で教育と研究を促進するためのプログラムです。この春、両大学の DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 関連事業として、東北大学から UW へ工学系大学院生を派遣します。2024MRSミーティングでの研究発表と、DEI に関する意見交換や交流に意欲のある大学院生を募集します。

【プログラムの実施内容】

- 派遣期間: 3週間
- 派遣場所: アメリカ合衆国ワシントン州シアトル
- プログラム: 2024年4月22日~26日に開催される「2024 Materials Research Society (MRS) Spring Meeting in シアトル」にて研究発表を行うと共に、その前後に開催が予定されている AOS主催の DEI セミナーを含むワークショップや交流会に参加する。

【応募資格】

本学に在籍する工学系女子大学院生 (専攻は問いません)。

- 専攻領域: 2024年4月に下記の研究科に大学院生として所属する者。研究分野は工学分野とし、専攻や国籍は問わない。
- 工学研究科、環境科学研究所、情報科学研究所、医工学研究科
- プログラム終了後、本学連度成果を英語及び日本語で発表できる者。

【採択数】 2名

【応募締切】 2023年10月末(予定)

【結果通知】 2023年11月末(予定) 本人宛にメールで通知

【問い合わせ先】
東北大学工学系女性研究者育成支援推進室 (ALKE)
Tel: 022-795-5078
Email: eng_ukicpp@tohoku.ac.jp

詳細と応募方法は QR コードから

東北大学 国際連携部 国際企画課 連携

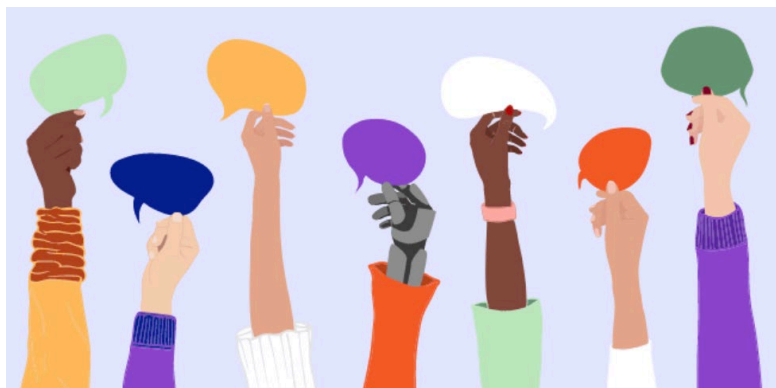


✓ UCL (University of College London) とは、グローバルラーニングセンターと連携して、大学での外国人研究者のインクルージョンについて調査予定

✓ UW-TU:AOS (University of Washington - Tohoku University : Academic Open Space) と関連して国際連携部国際企画課と連携し TU & UW 交換プログラムの実施

—今年度中に文系DEI関連研究を行っている学生を1名、来年度4月開催のMRSのタイミングに合わせて工学系から2名派遣。来年度、UWからも東北大学へ学生が来訪する交換プログラムを実施

110th
Anniversary of Our
First Female Students



<http://dei.tohoku.ac.jp>

東北大学DEI推進委員会、東北大学DEI推進センターは、
学内の実態の把握と公表を行い、学内外、国内外の関連
機関とも連携して、DEI推進に努めて参ります。
ご清聴ありがとうございました。