

ダイバーシティ・エクイ ティ・インクルージョン 推進センターの取り組みと 今後の課題

DEI推進センター 講師 李善姫

1

DEI推進センターより本日の報告内容

2

I。R4年のアンケート調査から見る東北大学教職員の現状

- 1) 東北大学教職員におけるジェンダー差の現状
- 2) 東北大学教職員におけるワークライフバランス
- 3) センターや大学の男女共同参画取り組みに対する認知度
- 4) DEI意識とニーズ

II。センターの取り組みからの課題

III。まとめとしての提言

I。R4年のアンケート調査 から見る東北大学教職員の 現状

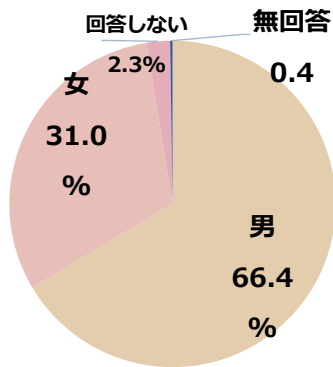
全教員（+特任研究員、博士研究員、学術研究員）3764名中
429名回答⇒ 11.3%の回答率

職員（常勤+非常勤）10206名⇒ 620名回答
回答率6.1%

3

1) 東北大学教職員におけるジェンダー差の現状

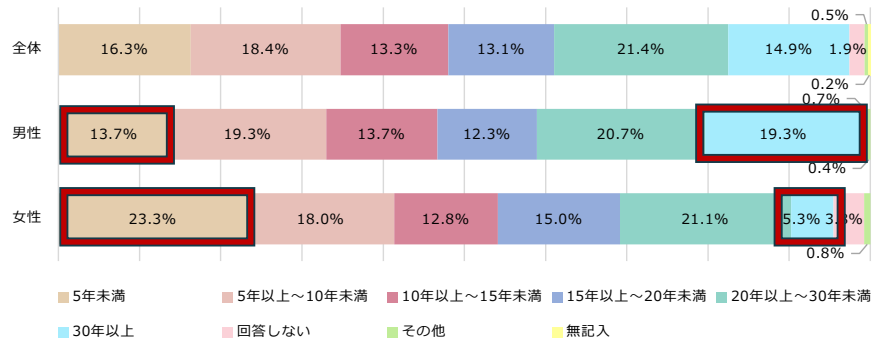
4



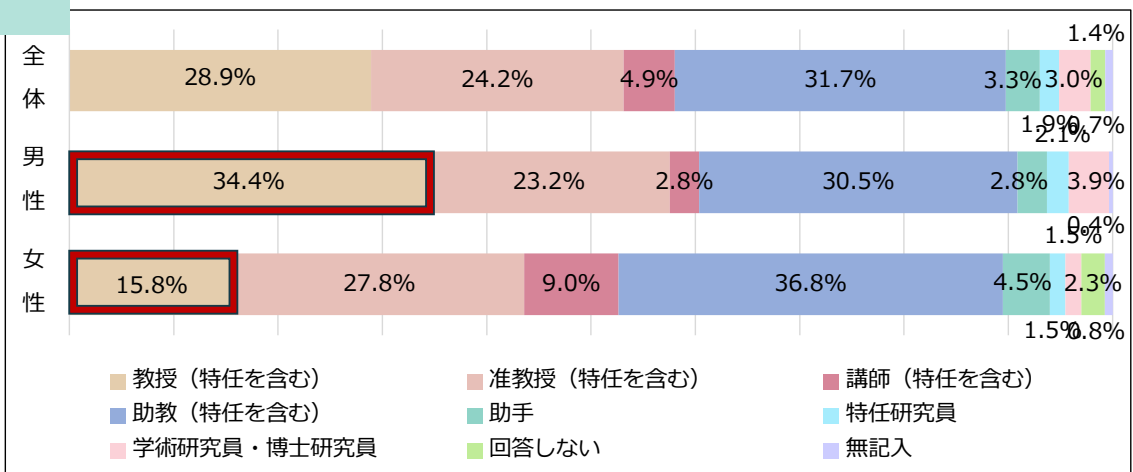
回答者の性別

- 調査対象となる東北大学の教員数からすると全男性研究者の9.7%、また女性研究者では15.9%がアンケートに回答
- 女性研究者の本学でのキャリアは5年未満が23.3%で最も多く、30年以上は5.3%であった。これに対し、キャリア5年未満の男性研究者は13.7%、30年以上は19.3%と対照的

研究キャリア

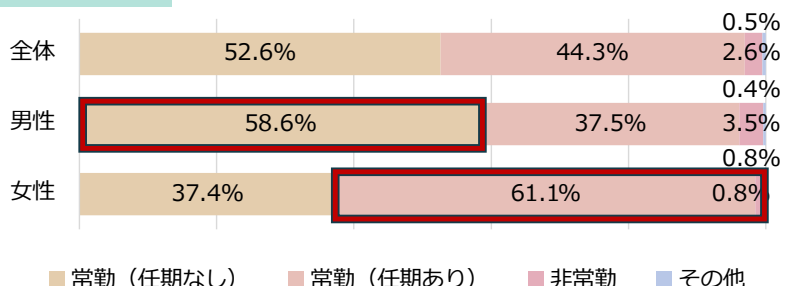


職位

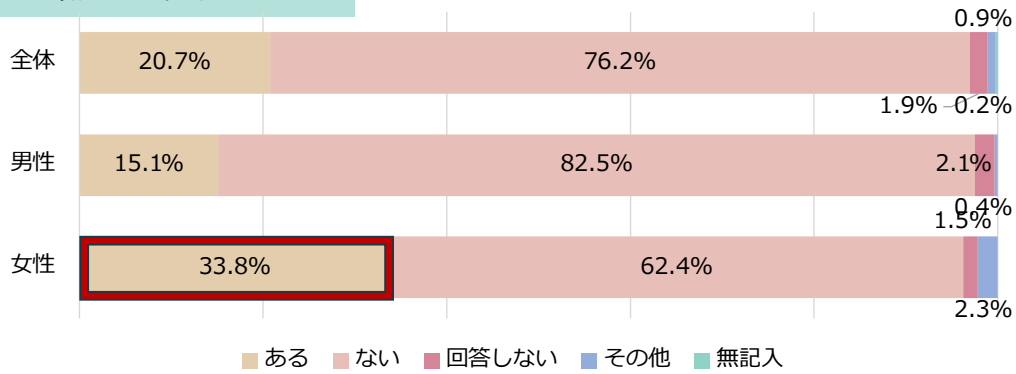


雇用形態

- 教授職における男女差
- 女性研究者の雇用形態は任期ありが60%を超える

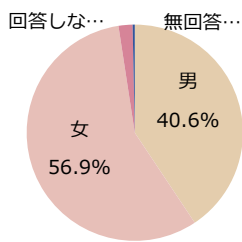
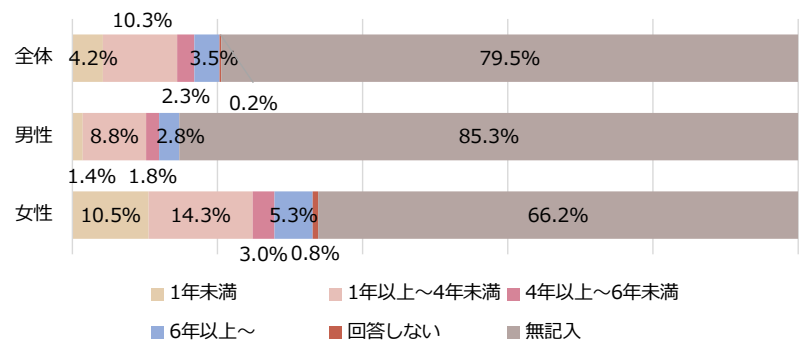


キャリアを離れた経験がある



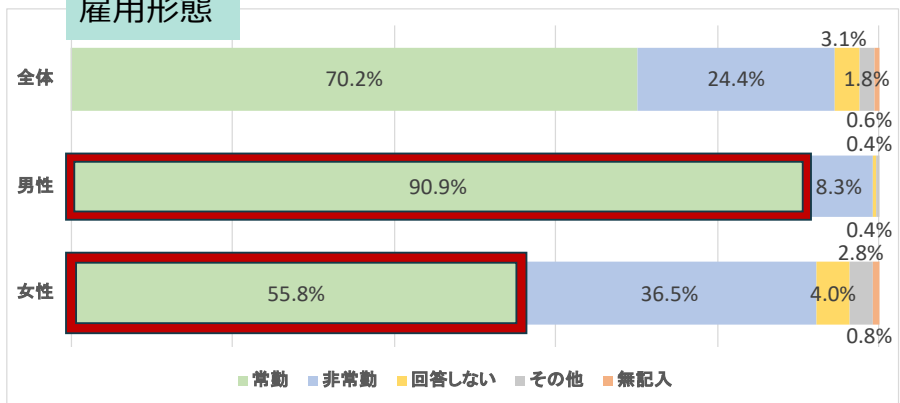
- 女性研究者の中で研究キャリアを離れた経験がある人は男性より2倍多く、その期間も長い。
- 女性研究者が研究キャリアを離れた理由としては45名中35名が結婚・出産・育児が理由

キャリアを離れた期間

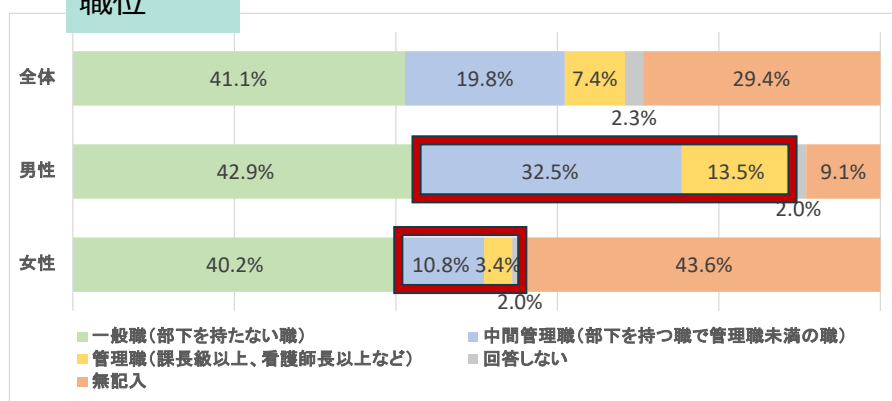


- 男性の90%以上が常勤職であることに対して、女性の常勤職は55.8%、非常勤は36.5%
- 中間管理職と管理職に占める割合の男女差も大きく、男性の46%は中間管理職以上のポストにいるが、女性の場合は14%にとどまる

雇用形態

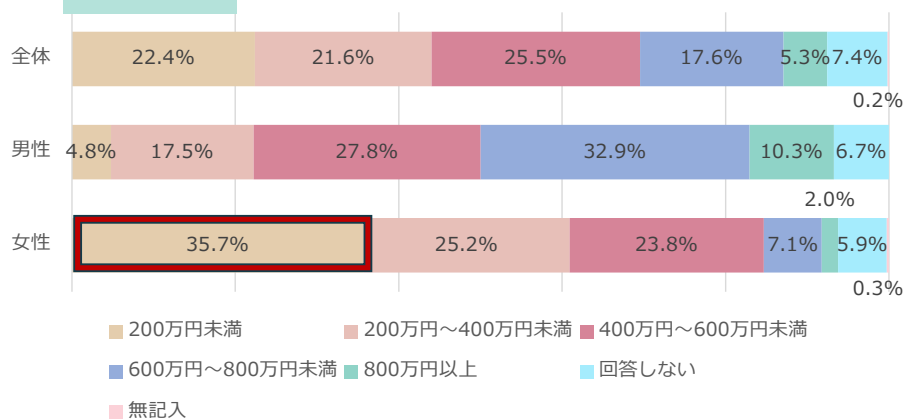


職位



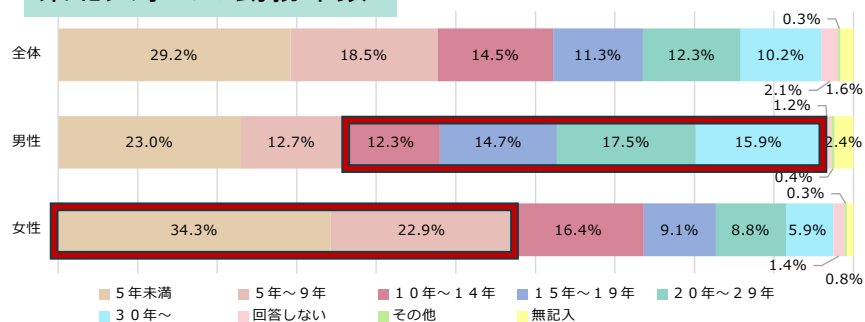
- 収入では女性職員は年収200万以下が35.7%、400万以下は61%にのぼる。一方男性は400万以上が71%

年収の差



- 本学でのキャリア年数は、女性職員の場合10年以下が57%、男性は10年以上が60%を超える

東北大学での勤務年数

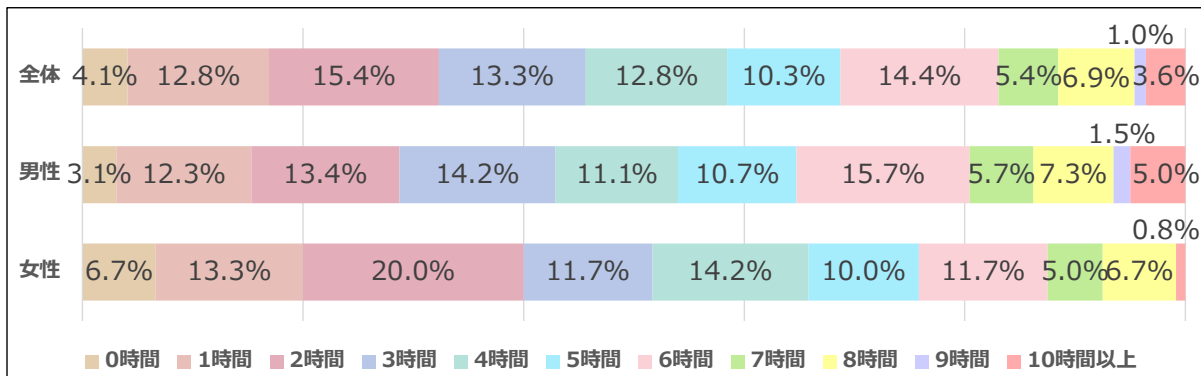


男性稼ぎ主雇用形態

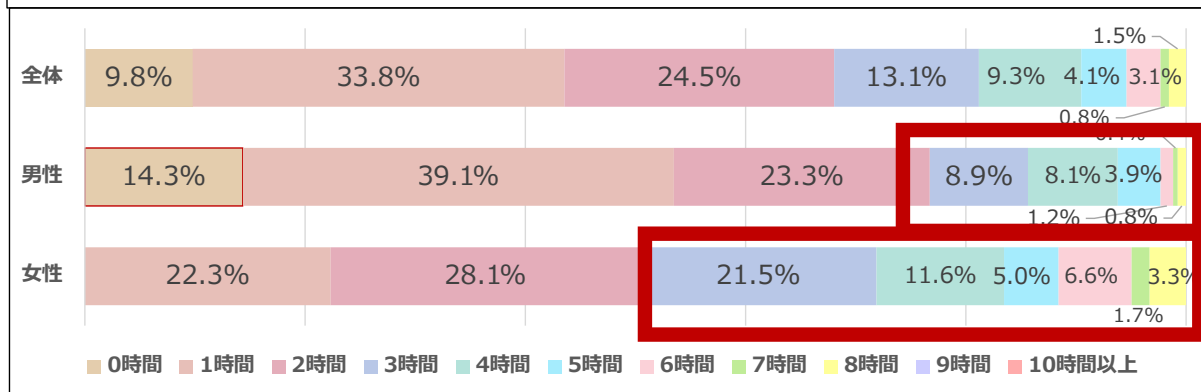
2) 東北大学教職員のワークライフバランスと満足度

研究の時間は男性が女性より約1時間多く、女性は男性より家事・育児・介護のようなファミリーケアに約1時間多くの時間を費やしている

研究



家事・育児・介護



- 子どもの有無と性別で見た場合、子どもがいる女性のファミリーケアの時間が非常に長い

(R4年アンケートより) 研究とファミリーケアに費やす平均時間
(性別・子ども有無別)

	子どもがいない男性	子どもがいる男性	子どもがいない女性	子どもがいる女性
研究	5.3	3.92	4.69	3.19
ファミリーケア	1.57	1.97	2.38	4.34

- 全体では67%が「満足している」または「どちらかと言うと満足している」と答えた。これに対し、「あまり満足していない」は27.2%、「全く満足していない」は5.8%で、男女差はほとんど見られなかった
- 子育てや介護中の研究者においては、両立に困難と不安を訴えるケースも多い。

1日のスケジュール

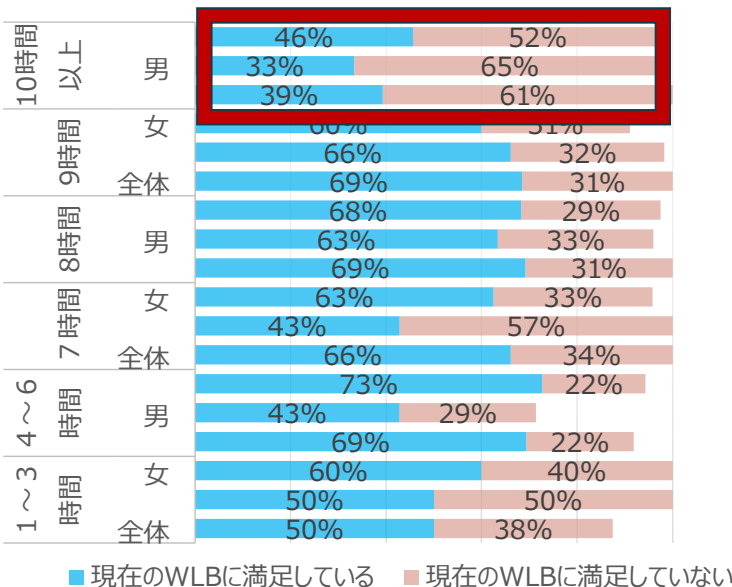
TUMUGオンラインランチミーティングでの教職員の声

男性の教職員からも

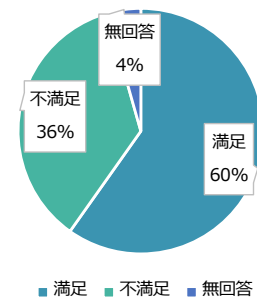
「単身赴任でも定期的に育児に参加しているけど、実習期間とかだと帰れない」「育休中、まとまった研究時間の確保が難しい。研究者にとっては死活問題」「両立が難しい理由の一番は残業」「育休を取りづらい一番は収入が減ることと心理的に迷惑をかけるという考え」

やるが多すぎて時間が足りない。子供の体調により仕事時間が制限されることも。。。サポートしてくれる人が必要

一日働いている時間とWLB満足度



回答全体のワークライフバランス満足度



- 女性の場合、普段の勤務時間が4~6時間の人の満足度が一番高く、男性では9時間勤務層の満足度が一番高い
- 働く時間が10時間以上となっている層の満足度が男女ともに一番低い
- 子育て女性のファミリーケア時間は男性の倍

	子どものいる男性 (N143)	こどものいない男性 (N101)	子どものいる女性 (N174)	こどものいない女性 (N168)
一日家事・育児・介護に費やしている時間 (平均)	2.16	2	5	2.55

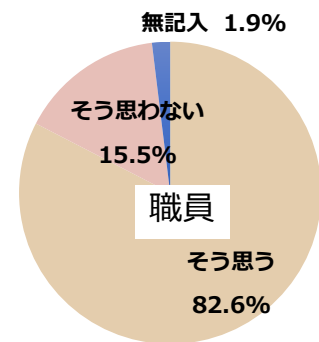
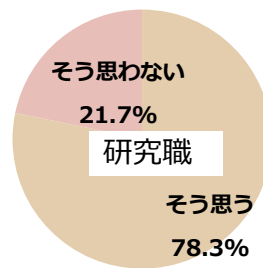
在宅勤務

- 研究職の73%在宅勤務は殆どしない
- 職員のは67%も在宅勤務は殆どしない
- WLBに有効と思いながらも実際に在宅勤務を利用しないケースが多い

* 在宅勤務が難しい理由

- ・ 上司や周りに合わせる
- ・ 実験や診療など担当職務では利用できない
- ・ 在宅勤務による光熱費や在宅勤務環境における個人負担

在宅勤務はWLBの改善に有効？



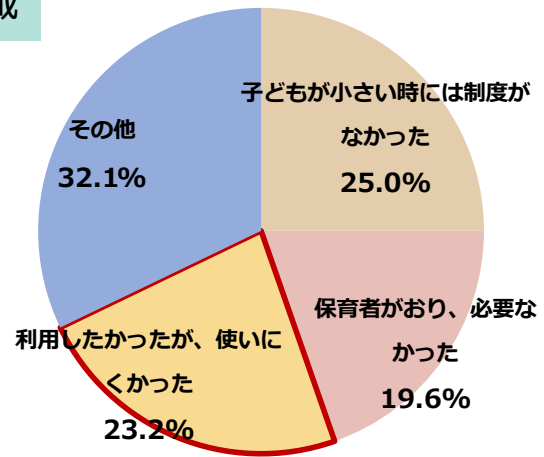
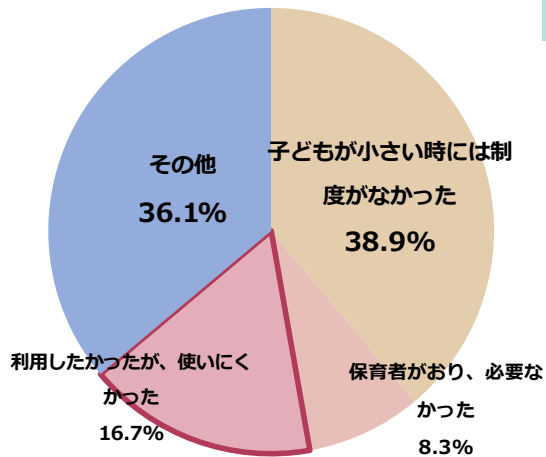
3) センターや大学の男女共同参画取り組みに対する認知度

センターの支援事業を知っていて対象だが、利用しなかった理由は？

研究支援要員制度を利用しなかった理由

ベビーシッター利用料等補助制度を利用しなかった理由

研究職



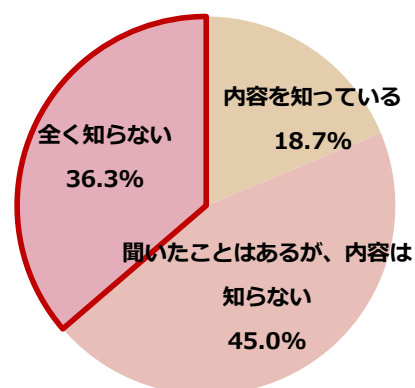
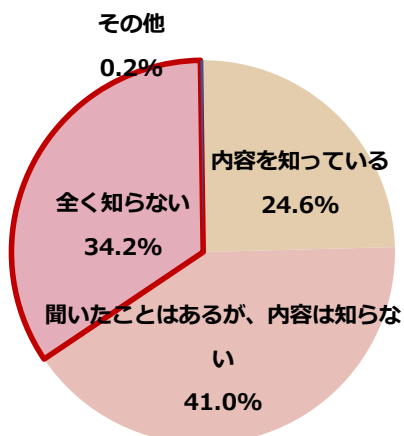
手続きの簡素化などが必要

取り組みの周知度

- 男性職員の育児休業に関する「出産養育休暇」

- R4年10月から改正育児・介護休業法に対応して実施されている「出生時育児休業」

職員



男性に関する両立制度の周知度が低い

修正

質問	研究職	職員
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	45.9%	41.1%
男女共同参画委員会	61.8%	50.8%
男女共同参画推進センター	63.9%	73.9%
東北大学における男女共同参画推進のための行動指針	35.4%	27.7%
澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）	29.6%	25.5%
東北大学優秀女性研究者賞（紫千代萩賞）	63.6%	51.1%

4) DEI意識とニーズ

修正

本学のDEIの取り組みに対する評価と認識(そう思う+ややそう思う)		
	教員	職員
所属部局のハラスメント対策は十分	58.0%	44.7%
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	69.5%	61.6%
教職員の多様な悩みを相談する十分な体制	52.2%	45.8%
無意識のバイアスに関する周知は十分	32.9%	20.5%
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	49.0%	31.8%
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	80.2%	74.0%
本学の両立支援は十分に機能している	47.6%	31.3%
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	60.6%	44.8%
本学のマイノリティ支援は公正である	52.7%	33.5%
本学が世界トップレベルの大学になることは嬉しい	87.4%	77.9%

修正

今後必要な支援について(必要と答えた%)		
	教員	職員
ワンストップ相談窓口	35.2%	27.6%
ベビールーム・授乳室	38.5%	21.3%
放課後児童クラブ(常時・有料)	40.1%	18.9%
長期休み児童クラブ(有料)	41.0%	22.4%
DEI交流スペース	20.7%	12.1%
大学院生向け奨学金(育児中)	38.9%	22.7%

- 研究職は子育てに関連するニーズが高い
- 職員は相談システムに対するニーズが高い

アンケートの報告書
 に関しては
 3月にHPに公開予定

Ⅱ。センターの取り組みからの課題

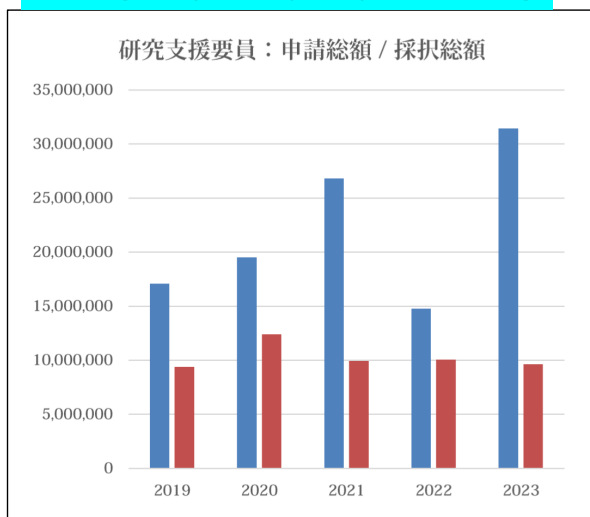
23

支援対象が広がるにつれての課題

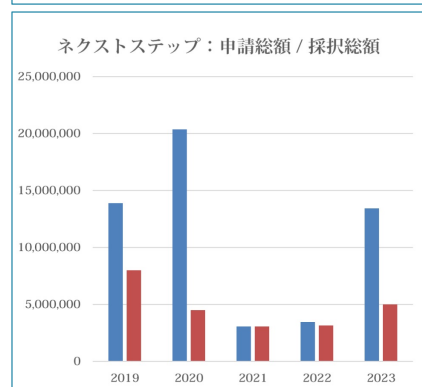
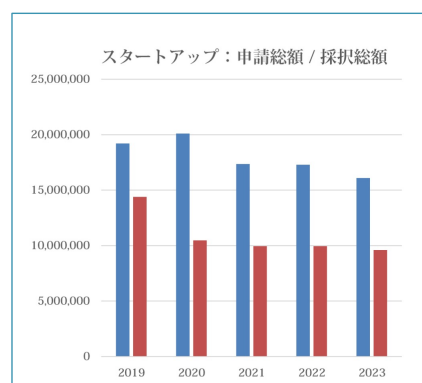
24

- ▶ 子育て支援における対象者が多くなりつつある。
 - ▶ 女性研究者も増えている
 - ▶ 家族の形態、子育ての形態も多様化
- ⇒ 支援に当てられた予算は固定

両立支援と社会貢献女性研究者支援



女性研究者育成支援



➤ 従来のサイエンス・アンバサダーを中心とした女性研究者中心の次世代育成から「ジェンダー・エクイティ」「DEI」などを啓発するためには対象を広げる必要性がある。

➤ 周知の難しさによって参加者を募るのが困難

性差にもとづくイノベーションについて考えてみませんか？

ジェンダー・イノベーションの基礎から応用まで、お茶の水女子大学、東京大学、東北大学の教員によるリレー講義で学際的に学び、三大学の学生の養成グループで議論して理解を深め、新しいアイデアについて考察します。

他大学の学生さんと一緒にジェンダー・イノベーションという新しい機会について学びのチャンスです。ふるってご参加ください。

お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携 オンライン集中講義 **ジェンダー・イノベーション入門**

【期間】2024年2月13日(水)・14日(木)・15日(金)

【講義時間】12時間 (昼学7時間・グループワーク6時間)
 【受講容量】各大学10名(計30名) 主に学部生対象
 【詳細情報】
https://oid.tohoku.ac.jp/?p=91507&or=evensite&id=thunb01_1502010
 各大学にて登録をお願いします。東北大学の登録はこちらから。

2023.8.29
15:00 - 16:30

参加無料
対象：東北大学女子学生 (教員、男子学生も可)
※事前申込：8月25日締め切り

ハイブリッド形式
女子学生向けプログラミング
データサイエンス オンラインコース
Pythonプログラミング with AI

講師：西 羽菜 (にし はるな)
東北大学大学院情報科学研究所
生命情報システム科学分野

オンライン：東北大学片平キャンパス
知の館3階講義室 (50名限定)
オンライン：zoom配信

主催：東北大学DEI推進センター
共催：東北大学知の館/センター

Research Skill Up Seminar

TUMUG支援事業
2023年度スキルアップセミナー
生涯キャリアデザイン・キャリア・スキルアップ講座
東北大学サイエンス・アドバンス・スキルアップ講座

学会発表や講義に役立つ
オンライン技術セミナー

東北大学では「東北大学ダイバーシティ・インクルージョン・プラン (DEI) 推進計画」として多様な背景、経歴、価値観を尊重し、全ての職員がダイバーシティを推進し、かつ、全ての職員のダイバーシティが促進される、環境整備や研修、制度改善等を実施することを目指し、知財関係の講師が関与する「新卒の成長」として行うセミナーです。

今回は大隈学長(副学長)委員長の講話、オンラインの研修を基盤とした、資料作成やレポートの作成の研修を行います。オンラインでの研修は参加者の都合に合わせて受講することができます。

当日の参加に際しては、お申し込みが必要です。

日程：2023年12月18日(月) 13:30~15:00

場所：オンライン (Zoom)

対象：東北大学では選抜ダイバーシティ・アドバンス・スキルアップ推進機関に所属する教職員、学生、大学院生

講師：大隈 真子 (DEI推進委員長)

12月14日(木)まで事前登録フォームから申し込みください。
 登録完了後、ZoomのミーティングIDとパスワードがメールにて送付されます。
 当日はZoomのミーティングIDとパスワードを基に接続してください。
 当日の参加に際しては、お申し込みが必要です。

東北大学DEI推進センター
Tel : 022-217-6072 Mail: dei-center@ipc.tohoku.ac.jp

「多様性と女性史」

1913年日本の女性大生が
東北大学で築いた
「日本初な女子学生連帯から100周年」
の歴史を振り返る100周年記念事業

日本のジェンダー平等を語る

12月16日(土)
14:00~16:00

会場 東北大学
片平キャンパス きらめきホール

第1部、「モモカフェイス」
学生参加型トークショー公演
第2部、講演会「日本初な女子大生の連帯とその軌跡」
第3部、パネルディスカッション
第4部、グループワーク(予定)

主催：東北大学
共催：東北大学女子学生連帯100周年実行委員会

参加申し込みはこちら！

第1回JASS&SA合同セミナー
女性研究者の海外キャリア

JASS

本セミナーは、スタンフォード大学日本人研究者の会であるJASSと、次世代の研究者を目指す小中高生に女性研究者のロールモデルとして科学の魅力を研究のおもしろさを伝える活動をしている東北大学が「JASS&SA合同セミナー」により、専攻の異なる各専攻の女性研究者の海外キャリアに関する合同セミナーです。

2023年9月22日(金) (カリフォルニア時間) [9月23日(日本時間)] @ Zoom

18:00[10:00] JASSとSAの紹介
18:10[10:10] モデレーターがパネリスト自己紹介(順番は次頁)

パネリスト
 • 井口真博さん (Ph.D. student, Yale University Co-Founder, JASS)
 • 井上博貴さん (Basic Life Research Scientist, Stanford University)
 • 高木早紀さん (Postdoc, Stanford University)
 • 千坂 知哉さん (Visiting scholar, Stanford Univ./東京大学客員PD)
 • 遠 藤子さん (Visiting scholar, Stanford University/九州大学客員)

18:30[10:30] パネルディスカッション! 海外でキャリアを築くための軌跡

20:00[12:00] セミナー終了 (SpatialChatでネットワーキング)

参加申し込みはこちら！

Ⅲ。まとめとしての提言

- 属性や性自認などの多様な学内マイノリティをどう包摂するのか
 - まずは受け入れる安心感を与える仕組みが必要
 - ・ワンストップ相談システムなどの検討
 - ・窓口だけ一元化し、相談そのものはこれまでどおりに
 - ・普段から各サポート主体との連携が必要
 - 個人へのサポートの他にコミュニティ支援も必要
 - ・ピア・コミュニティやアライグループの育成とその活動などの支援
 - ・TUMUGオンライン・ランチミーティング後の子育て男性教職員からの要請：横を繋げてほしい