



Career advancement



Childcare activities



- ❖ 研究支援要員(2015)
- ❖ ベビーシッター利用料等補助(2015-)
- ❖ スタートアップ研究費(2015-2016)
- ❖ ネクストステップ研究費(2018)



2016年高分子討論会 @神奈川大学



2018年JSAP講演会 @早稲田大学



学内保育園 生活発表会 (2021/12/11)



夫：東北大学金属材料研究所 助教
長女：小学生
次女：保育園児

時間割 Timetable

7:30	長女	小学校へ登校
9:00		青葉山キャンパス
19:00		家に帰り
19:30		晩御飯
20:00		片付けと次の日の準備
21:30		お休み (長女と次女)
22:00		実験室 (夫)
		残業 (自分)
24:00		お休み

共働き夫婦

- 家事の分担
- 育児の分担
- お互いに仕事のサポート



- ❖ Respect(尊重)
- ❖ Encouragement (激励)
- ❖ Compromise(妥協)

□戦略的な施策の推進

◆執行部等への女性登用促進

執行部（監事含む） **4/16名**（25%）
経営協議会学外委員 **5/16名**（31.3%）
経営協議会学内委員 **3/14名**（21.4%）
教育研究評議会委員 **12/68名**（17.6%）



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・共同参画担当
副学長



杉本亜砂子
生命科学研究科長

◆女性研究者採用促進ポリシー

第3期中期目標・中期計画対応とその先へ
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

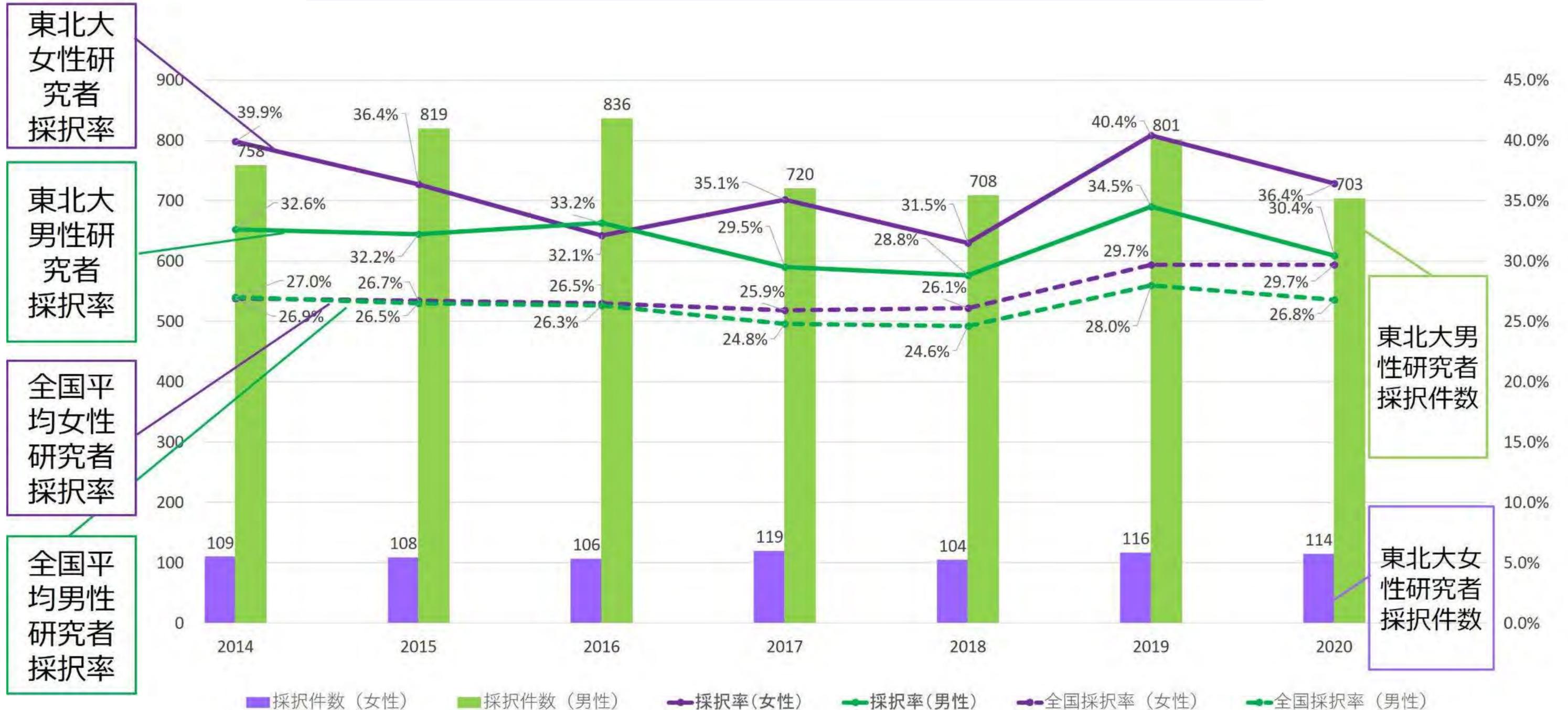
ロールモデル、キャリアパスの拡大・充実

◆働き方改革の促進

D X 推進、テレワーク環境整備



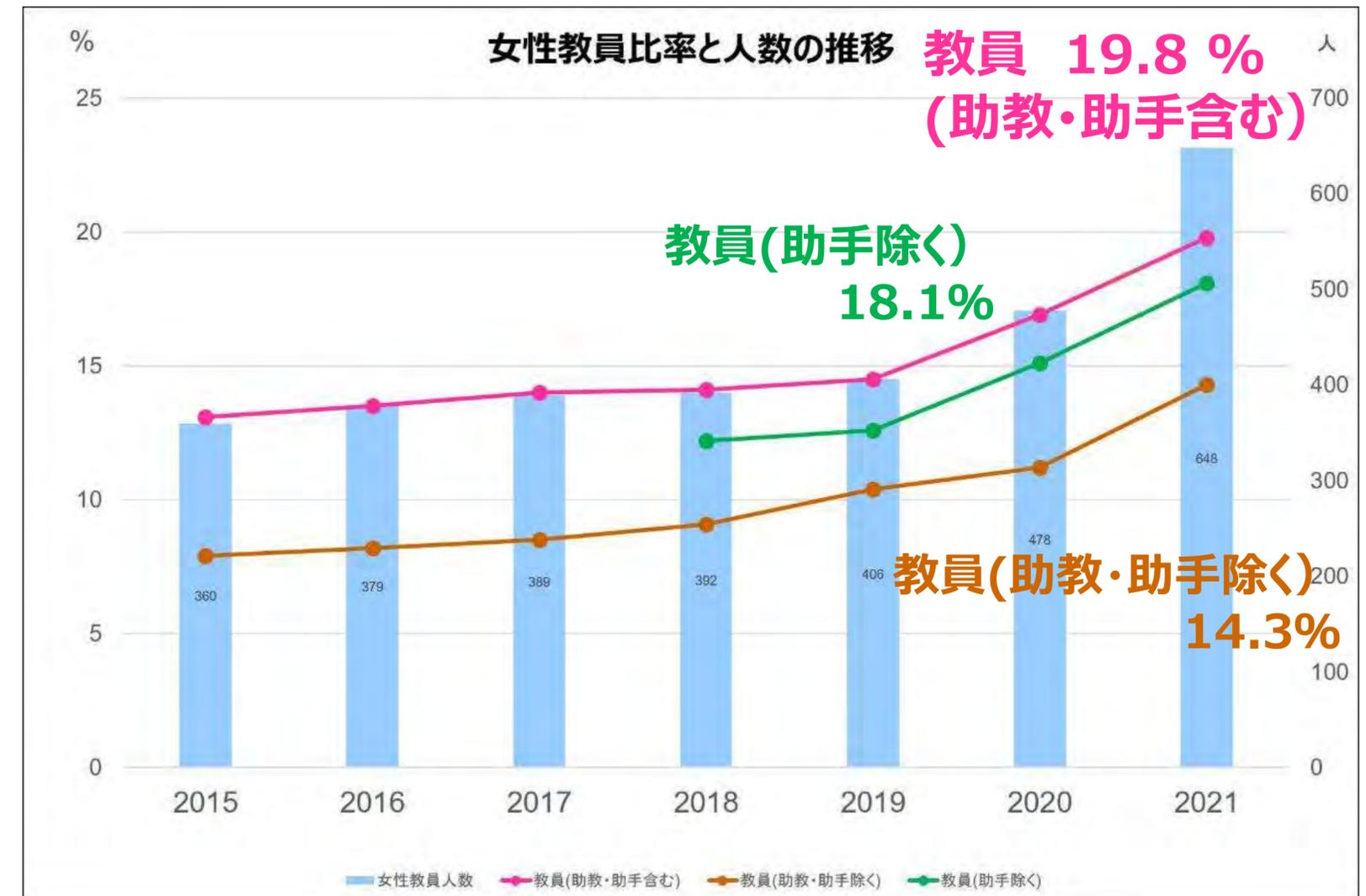
女性参画推進は慈善事業ではない



□ロールモデルとしての実績から得られる波及効果への期待

◆クロスアポイントメント制度に期待される効果

人材の流動化や人的ネットワークの展開による教育・研究活動の一層の活性化やキャリアパスの拡大・充実



□女性教員クロスアポイントメント制度による効果

◆受入教員から寄せられた声

教育面において

- ・大学院教育へ新たな要素、外の風が入り刺激
- ・既存教員ではカバーできない部分にリーチできる効果
- ・女子学生のロールモデルとして触れ合う機会

研究面において

- ・受入研究科を超えたコラボレーションの実現
- ・分野の異なる教員間の橋渡しの効果
- ・他機関のテイスト注入による新たな視点

環境面において

- ・研究室内における雰囲気の変化
- ・環境の変化によるダイバーシティへの気付き
- ・成功体験による外部機関等との交流の増加



◆クロスアポイントメント制度からの本学採用者
教授 2 名、助教 1 名、いずれも女性

◆女性教員増への効果のみならず、教育・研究面の
様々な**可能性の広がり**に期待

◆1日に「研究」に費やす時間 (子どもの有無・男女別)

「**女性・子どもあり**」の研究時間の割合が最も少ない

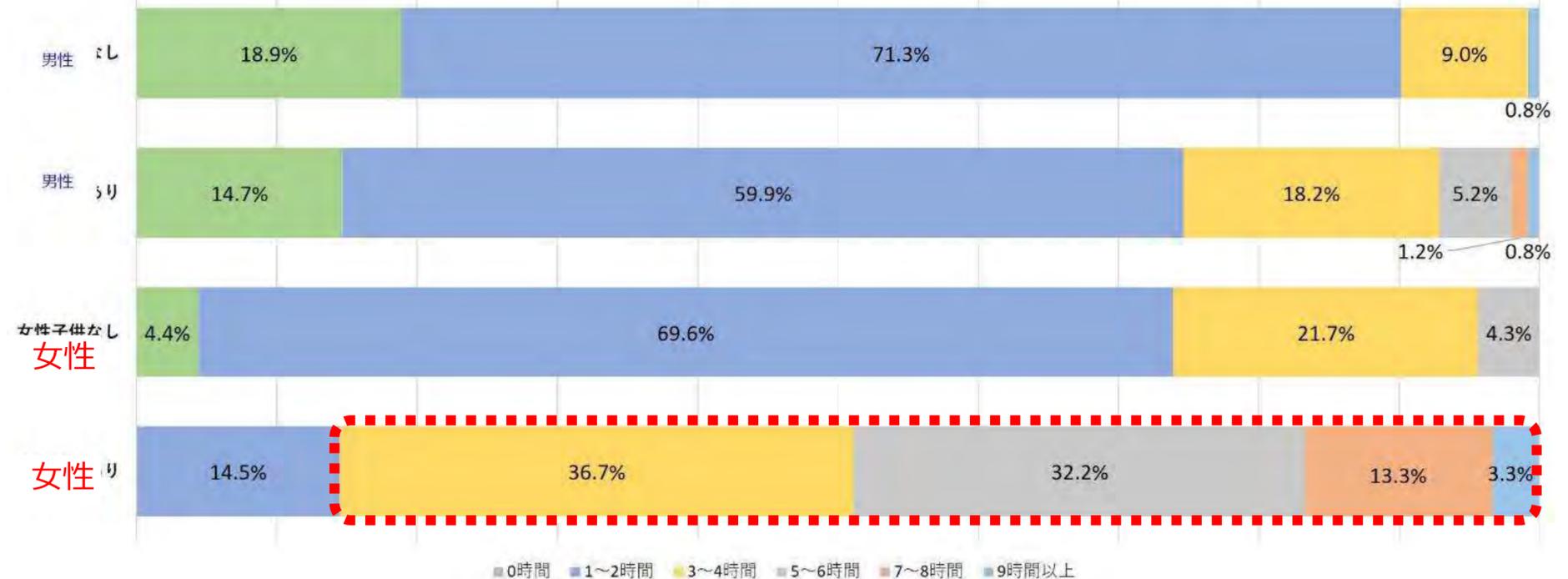
1日に研究に費やす時間(子供の有無・男女別)



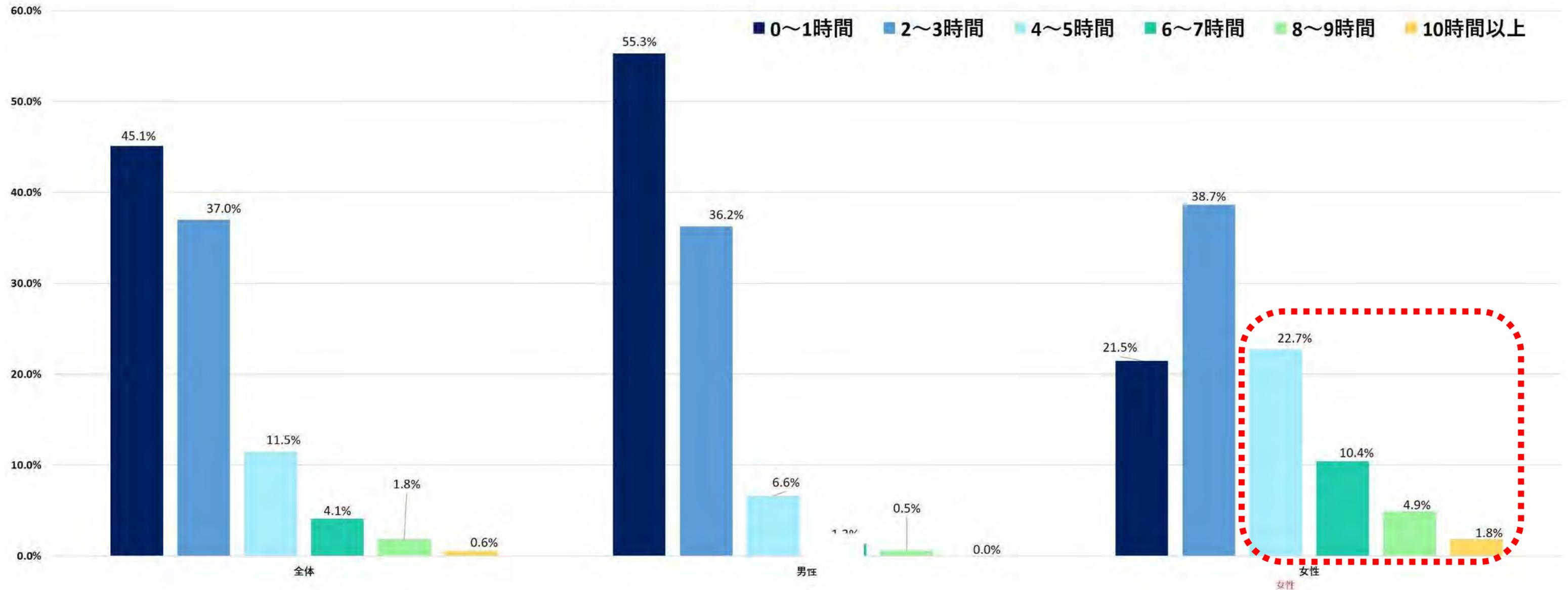
◆1日に「家事・育児・介護」に費やす時間 (子どもの有無・男女別)

「**女性・子どもあり**」の家事・育児・介護時間の割合が最も多い

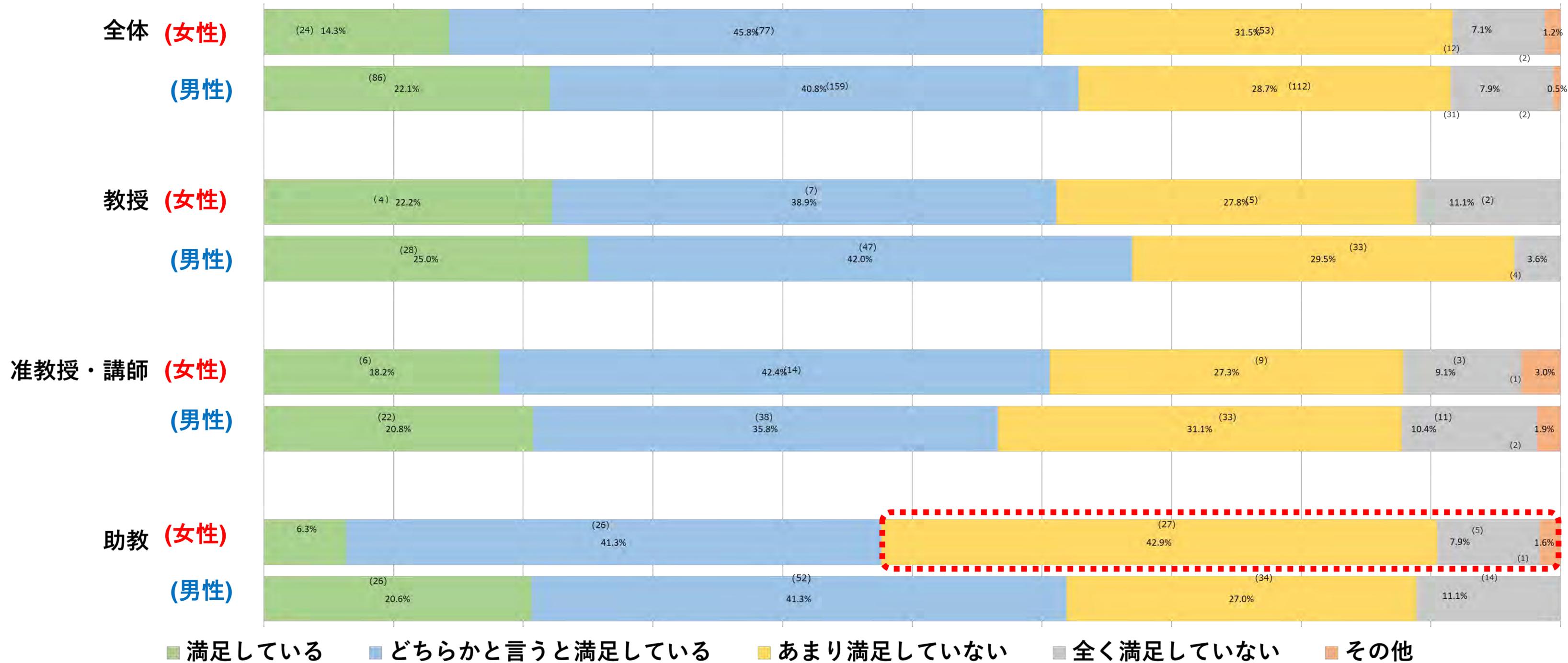
1日に家事・育児・介護に費やす時間(子供の有無・男女別)



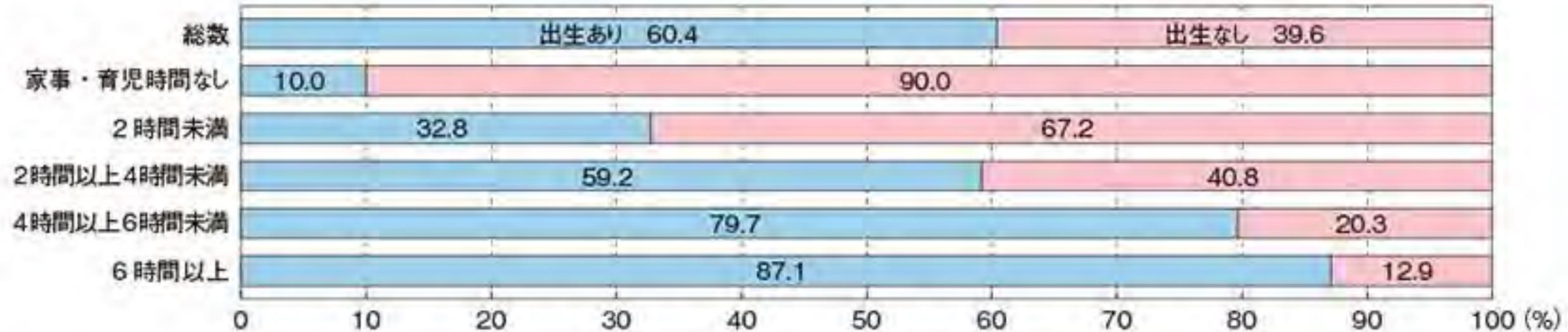
1日の家事・育児・介護の合計時間



女性研究者の家事・育児・介護時間は、男性研究者の約2倍



女性 (助教) のワークライフバランス (WLB) の満足度は低い



資料：厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」（2015年）

注：1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

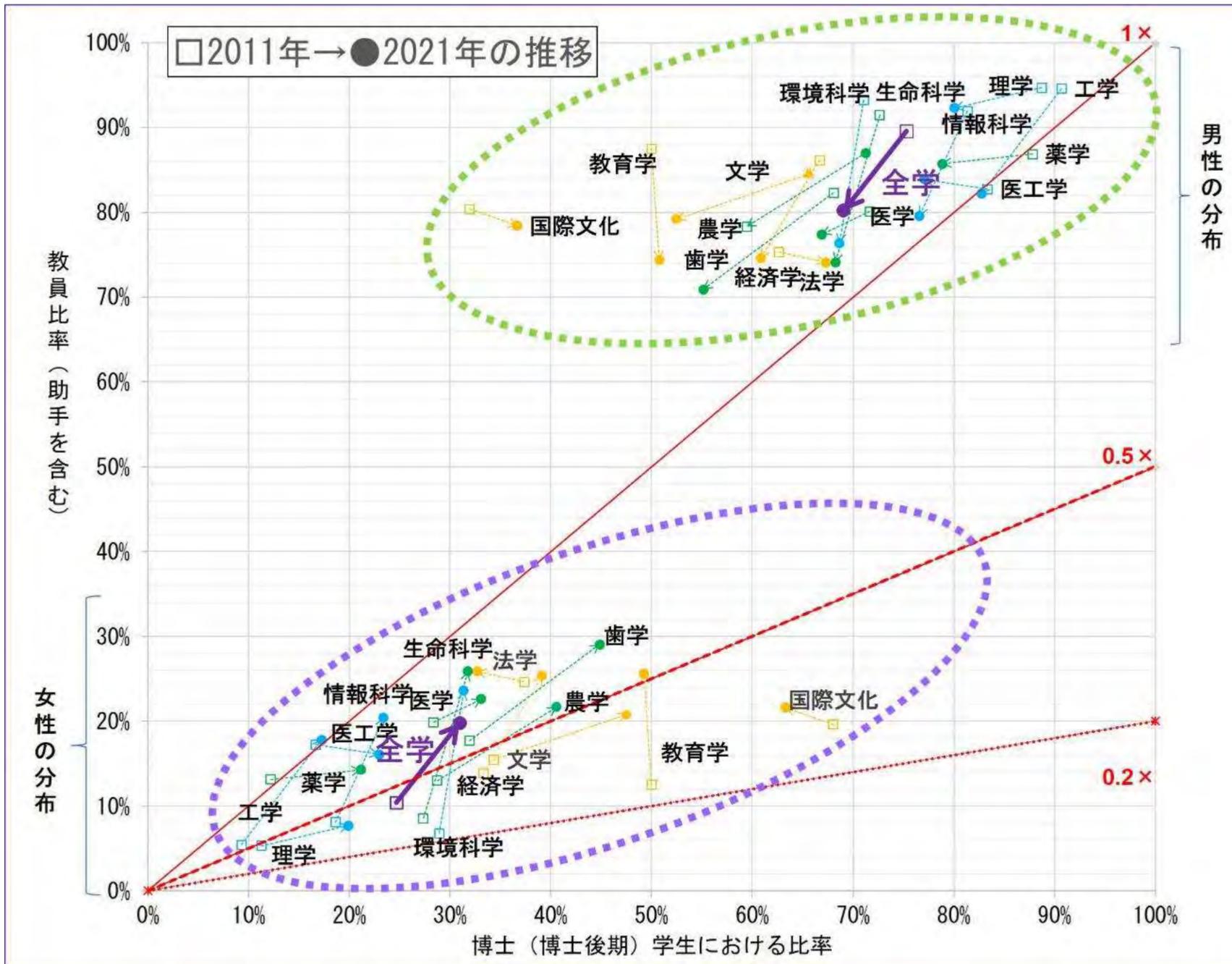
3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況には正の関係性

□学内におけるジェンダーギャップと取り組み

◆主要部局における女性比率（教員、博士（後期）学生）の推移



◆多様な視点からの取り組み

・男女共同参画シンポジウムによる意識の醸成

Gender Equality from Male Perspective

男性の立場から 男女共同参画

第18回 東北大学男女共同参画シンポジウム

プログラム

13:00 開会挨拶 / 幹事 大野 高男
 来賓挨拶 / 内閣府 男女共同参画推進部 林 佳子

13:10 第1部
 東北大学における男女共同参画の取組みについて
 長谷川 由美 (東北大学男女共同参画推進センター副センター長)
 大野 高男 (東北大学男女共同参画推進センター副センター長)
 『令和2年度東北大学の働き方調査』について
 東北大学男女共同参画推進センター 斎藤 小川 真理子

特別講演
 「男女平等な社会の実現について！
 ジェンダー中立的立場からの実証的考察」
 講師 山口 一男 氏

14:15 休憩

14:25 第2部
 パネルディスカッション
 パネリスト 神谷 哲司 氏、田名部 真平 氏、永 健雄 氏

パネルディスカッション
 ・山口一男 氏、神谷哲司 氏、田名部真平 氏、永健雄 氏
 ・コーディネーター/横津理恵 氏

15:50 閉会挨拶 / 大橋 典子 氏

オンライン開催 参加無料

令和3年 12/11 日 13:00～16:00

男女共同参画委員会
 人事企画部人事企画課

事前登録制【12月8日(水)締切】

TOHOKU UNIVERSITY

TEL: 022-217-4811 Mail: danryo@grn.tohoku.ac.jp
 http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danryo/index3.html

Disabilityか
Impairmentなのか？



No need to fix women:
Fix institutes.

多様なステークホルダーごとにきめ細やかな対応が必要

01

無意識のバイアスをもつて子どもに接しない



02

多様なロールモデルとキャリアパスの提示



03

無意識のバイアスを除くためのダイバーシティ教育



04

男性の意識改革、とくに男性の働き方改革



05

女性の意識改革、とくにリーダーシップ醸成

