

平成 24 年度北東北国立 3 大学連携推進会議連携協議会 男女共同参画合同シンポジウム

北東北地域大学間連携による 男女共同参画の推進に向けて

報告書

平成24年12月21日（金）

主催：国立大学法人 弘前大学

共催：秋田大学 岩手大学

学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム

後援：青森県 弘前市

目 次

弘前大学長挨拶	1
基調講演	2
パネルディスカッション	8
「弘前宣言」採択	23
平成 25 年度 開催校挨拶	24
閉会の挨拶	25
資料	27

弘前大学長挨拶

平成 24 年度北東北国立 3 大学連携推進会議
連携協議会、男女共同参画合同シンポジウムを
計画いたしましたところ、多くの皆様のご参加
をいただきまして、大変ありがとうございます。
本日はこの気候の厳しい中、JST のプログラム
オフィサー山村先生にもはるばる東北までお
いでいただきましたこと、心から御礼申し上げ
ます。



さて、我々北東北 3 大学の連携は、10 年を過
ぎることになるかと思いますが、いろいろな取組を志してやってまいりましたが、この男女共
同参画につきましては、この 3 大学連携の中で最もホットで新しい課題であると思ってお
ります。これが各大学における、そして、北東北地方における、ひいては、日本全体における男女
共同参画推進の一つの大きなエネルギーになっていただければ大変ありがたいことだ
と思っております。

平成 22 年 11 月にこの 3 大学連携推進会議の中に、男女共同参画推進連絡会議という 3 大学
の共同の取り組みがまさに正式に位置づけられたということも、これは非常に大きなことでは
ないかと私自身も思っております。弘前大学も岩手大学、秋田大学と歩調を合わせて男女共同
参画の推進に取り組んでいきたいと思っており、今日はその一環として、いい機会になるよう
に心から願っております。本日はどうぞよろしくお願い致します。

弘前大学 学長 佐藤 敬

基調講演

「大学における男女共同参画と女性研究者支援について」

独立行政法人科学技術振興機構 科学技術システム改革事業プログラム主管 山村康子 氏

本日はこのようなシンポジウムにお招きいただきまして、まことにありがとうございます。本日、大学における男女共同参画と女性研究者支援について説明させていただきます。

日本の女性研究者の現状、政策として特に文部科学省が行っている女性研究者支援事業、女性研究者支援と男女共同参画、地域の大学の特色的な取り組みを紹介させていただきます。



まず、日本の女性研究者の現状ですが、これはいろいろな講演会でよく紹介されているグラフです。先日、台湾地域の政府の方が私共を訪問された際、「女性研究者の比率はどのくらいですか」とお伺いしましたところ、20%ということでした。そして、シンガポールは 23.9%、韓国が現在 15.6%です。アジア諸国の中でも日本は 13.8%と低い状況です。

欧米諸国を見ますと、米国が 34.3%、英国に至りましては 37.9%と非常に高いパーセントになっています。グローバル化が非常に重視されていますので、日本の立ち位置、世界の中でどんな状況かというのはしっかり把握しておかなければならないと考えています。

日本の女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移は、平成 23 年度現在で比率が 13.8%、女性研究者の数は 123,200 名、女性研究者の割合は毎年約 0.2%ずつ増加しています。例えば、台湾、シンガポール、アジア諸国の割合に近い 20%に達するのは、これから約 30 年後となってしまいます。また、大学教員における分野別、職階別女性割合を見ると、理学、工学、農学が非常に低いです。保健は医学科、薬学部、保健学部を含んでおり、保健学部は比較的女性教員の比率が高いですけれども、医学科、薬学部はまだまだ低い状況が続いています。また、職位が高くなるに従って女性教員の割合が低い状況です。

女性研究者が少ない理由を調査しましたところ、男女とも「家庭と仕事の両立が困難」、「育児期間後の復職が困難」という、この 2 つが大きな理由に挙がりました。女性より男性の方がこれらの理由を挙げる人が少なかったのは、出産・育児と研究の両立の大変さがいま一つ男性には理解されていないのかと思います。

このような現状を踏まえまして政府として、特に文部科学省が行っている女性研究者支援事

業を紹介する前に、まずは日本の科学技術政策の企画・立案・推進の概要について説明いたします。内閣府の中に設置されている総合科学技術会議が司令塔となりまして、科学技術基本計画に則り、日本の科学技術政策の企画・立案を行います。そして、各府省を介しまして科学技術政策を推進していきます。

平成 7 年に制定された科学技術基本法に則り、5 年ごとに科学技術基本計画が策定されています。現在は、平成 23 年度に策定されました第 4 期科学技術基本計画に則り、様々な科学技術政策が推進されており、平成 27 年度までは第 4 期科学技術基本計画に沿って政策が実施されます。第 3 期科学技術基本計画において「モノから人へ」ということで、人材育成が重要視され、さまざまな女性研究者支援事業も平成 18 年度から開始されています。

現在、第 4 期科学技術基本計画に則り様々な政策が実施されていますが、第 3 期科学技術基本計画を受け、女性研究者の登用は、男女共同参画の観点はもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての想像力を発揮する上でも極めて重要であるということで、女性研究者の一層の登用及び活躍・促進に向けた環境整備を行うという方針が打ち出されています。

実際の推進方策として、第 3 期科学技術基本計画のときに、初めて自然科学系全体で女性研究者の採用比率 25%という数値目標が掲げられましたが、それをさらに上回る 30%という数値目標が第 4 期科学技術基本計画の中では掲げられています。具体的には、理学系は 20%、工学系は 15%、農学系は 30%、そして、医・歯・薬学系は合わせて 30%、女性研究者を採用するという数値目標を掲げています。

文部科学省が現在実施している女性研究者支援の主な施策を示しています。女性研究者研究活動支援事業は、旧科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成プログラムの後継事業です。北東北 3 国立大学法人の課題も本事業で採択されています。女性研究者支援モデル育成プログラムは、平成 23 年度からは女性研究者研究活動支援事業に統合されています。

もう一つの女性研究者支援事業は、女性研究者養成システム改革加速事業です。こちらも旧科学技術振興調整費のプログラムとして立ち上がったもので、積極的に女性研究者を採用する、具体的に雇用経費等を補助する事業です。

そして、研究への復帰支援として、日本学術振興会で実施している特別研究員制度の中に、復帰支援（RPD）制度という、出産・育児等で研究の場を離れたポスドクの方の復帰を支援する事業があります。

女性研究者の裾野拡大の事業として、JST が実施している、女子中高生の理系進路選択を支援する支援事業があります。

「女性研究者研究活動支援事業」は、両立支援として女性研究者を取り巻く研究環境の整備、意識改革、次世代育成を行う事業です。本事業は、平成 18 年度から開始され、平成 24 年度で 7 年目になります。採択機関は、北は北海道から南は沖縄まで広がっています。北東北地域では、平成 21 年度に秋田大学、平成 22 年度に岩手大学と弘前大学の課題が採択となっています。北東北は大都市部から若干距離があるということで、特に女性研究者の方の家族との別居、これが課題になっているかと思います。

本事業の成果も上がって参りまして、平成 25 年度の女性研究者研究活動支援事業予算の概算要求も倍増となっております。事業の新規採択課題数も倍増の予定です。また、拠点型という新規事業も申請しています。これまでは大学、国立研究機関で事業を展開していましたが、今後は大学等が地域の中心となり、地域の企業等に波及効果を施す事業を立ち上げる予定です。また、公表・普及事業として、アンケート調査等を実施する事業も申請しています。

日本の年齢階級別人口の将来推計を見ると、2055 年までには少子高齢化がますます進んでいくと予測されており、女性の潜在力を活用する必要があります。講演会等で女性研究者の活躍がなぜ取り立てて必要なか理由を問われることがあります。一般的な答えとしては女性らしい細やかなものの考え方が今後は必要というものがありますが、どうも私の周りを見回して、そんな女性らしい細やかさが理由ではないと思いました。社会に開かれた感受性ではないかと思います。女性の場合には、子供との距離も男性に比べるとより近く、実生活と直面する機会が男性よりは多いということで、社会と密接な連携を持ち、社会に開かれた感受性を持っています。また、男性に比較すると、伝統に縛られない自由度がよりあります。男性の場合には大学卒業後、就職し、定年まで勤め上げるというスキーマがあるのですが、女性の場合には、そういったスキーマを与えられない自由度のより高い状況にあります。さらに、女性にはより多角的視野を持った方が多いことがあります。ある講演会で、女性は様々な事を多角的に捉え、同時並行して行う能力が高いことを指摘されました。多角的視野という観点では、女性は優れているのではないかと思います。

このようにすぐれた感性があり、潜在力を秘めた女性研究者の活躍促進を進めています。しかしながら、活躍促進といっても活躍する場がなければ活躍できませんので、活躍の場の確保が重要になります。そのため、女性研究者の採用をぜひ進めていただきたいと思います。

両立支援、意識改革を進め女性研究者を支援することにより、男女共同参画が進み、ダイバーシティが推進されます。女性研究者支援にはワークライフバランスの推進が不可欠であり、男性を含め機関の中でワークライフバランスが推進されます。さらに、ワークライフバランスの実現により、機関全体の研究・教育活動の活性化が進み、社会の活性化につながっていきます。

機関におきましては、中長期的な構想に基づく行動戦略に女性研究者の活躍、男女共同参画及びダイバーシティの推進の項目をぜひ加えていただきたいと思います。

地域の国立大学法人は地域における科学コミュニティの中心であり、地域の研究、教育を牽引していく役割を担っています。そうした中、女性研究者支援においても、地域の国立大学法人を中心とした地域連携が盛んに行われています。秋田大学は秋田県大学間連携として県内の教育研究機関の連携をとりまとめています。岩手大学も岩手県大学間連携の中心となっています。他にも、三重大学は教育研究機関を含めた三重県 7 機関連携、つくば地域研究機関はつくば地域研究機関連携を実施しています。

具体的な例として、S 評価を取得した三重大学の平成 20 年度採択課題をご紹介します。三重大学を中心とした三重県内の研究教育機関連携として多くの教育・研究機関を巻き込み、女性研究者支援を実施しています。特に県や市の自治体の男女共同参画も巻き込み、三重県全体

として地域連携をとっています。これらの連携により、最終年度には、連携機関の自然科学系分野の女性研究者数が増加しました。特に三重大学、鈴鹿医療科学大学、鈴鹿工業高専で女性研究者数が顕著に増加し、女性研究者が在籍しなかった鳥羽商船高専においては女性研究者が1名誕生しております。

広域地域においても多くの機関連携が実施されており、北東北3大学連携、中国・四国、九州・沖縄、特に九州・沖縄は広域地域連携のスタートを切ったところです。関東地域の10私立大学、関西も最近4私立大学で連携を進めており、つくば地域研究機関の連携は、弘前大学も参加しているダイバーシティ・サポート・オフィスに展開されています。

保育支援は本事業の支援対象の取組ではありませんが、女性研究者のニーズが高い取組であることから事業実施機関において自主経費を用いて積極的に実施されています。特に病児保育支援は、女性研究者のニーズが特に高いものです。平成18年度から平成22年度までに課題が採択された55機関のうち16機関、3割弱で病児保育が実施されています。また、病児保育施設は非常に経費がかかるものですので、NPO法人等の保育事業から保育者を派遣する形で病児保育を進めている機関もあります。そのような機関を含めると、事業採択機関の4割弱で病児保育支援が実施されています。

学童保育も女性研究者の高いニーズがあり、名古屋大学では学童保育施設を設置しています。また、夏季・冬季長期休暇中に一時的に学童保育を実施している機関もあります。機関内学童保育においては、機関の研究者や学生の協力によるイベントを実施することで、学内の連携も進んでおります。

地域の大学においては、女性研究者の家族との別居が課題となっています。家族と同居、同じ地域に異動を希望する研究者は、特に若い男性、20代、30代の男性研究者に多く見られます。女性研究者が子供を連れて配偶者と別居する状況が原因と考えられます。こういった状況を踏まえ、パートナーとの同居支援として弘前大学が実施しているパートナーフェロー制度、若手の女性研究者の中では非常に注目されている取組です。また、北海道大学がパートナーのための研究員ポストを提供する取組を実施しています。岩手大学のコンピューターカップル支援の取組としての両住まい手当、これも若い女性研究者に注目されている取組です。

こういった取組は、本事業に採択された機関の中でもまだ少ない取組であり、ぜひ他地域の機関へ波及させていただきたいと考えております。

＜質疑応答＞

山村 PO

なぜ女性の研究者支援だけが重要視されるのか問われることがあります。そのことに関してご意見をいただきたいと思います。特に男性の研究者の方からのご意見を参考にさせていただきたいと思います。女性の方でも結構なのですが、女性の研究者支援というのは、やはり若干抵抗はありますか。

菅原（岩手大）

もちろんかなり抵抗はあります。けれども、本学では工学部の意識改革が進んできています。それは、学部が存続していくためには女子学生数を増やすことが重要だと考えていらっしゃる。ところに、女性の先生が全くいなくて女子学生が増えるのかという根本的な話をするので、この取り組みを自分たちの問題として捉えていただけるようになってきたためです。上から女性研究者支援を進めるのは結構難しくて、自分のすぐ近くの話から紐解いていくのが一番効果的だと、この3年間の取り組みで分かりました。

山村 PO

女子学生に魅力的な大学であるためには、女子学生の将来が見えるロールモデルとなる女性教員の方の存在が大切だと思います。

藤（弘前大）

男性（の研究者）からの意見ということですが、高校時代の成績を見ますと、やはり女性のほうが一生懸命勉強しますし、面接の受け答えも女性のほうが男性よりはしっかりしています。医学部に入ってくる女子学生が増えており、ただでさえ医者が弘前大学に残りませんので、女子学生をしっかりつかまえないといけません。今、女性の休憩の場所や、お産後のちょっと具合が悪いときに休める場所や、そういう取り組みを積極的にしている科には女性が入ってくる傾向が出てきています。今まで年に1人入れればいいほうだった科に今年は7人も入りました。その科の教授に聞いたところ、休憩室等を完備して、女性に対して一生懸命お金を使っているということでしたので、医学部あるいは附属病院では、今後ともこういうところは積極的に取り組んでいきたいと考えています。今日のこの会はとても勉強になります。ありがとうございました。

山村 PO

ありがとうございます。今、先生がおっしゃったように、医学科は女子学生の割合が高いです。しかし、レジデントになると当直等があり、育児等の理由により離職されてしまう方が多いです。いろいろな環境整備をすることが大事なことです。非常勤レジデントのポジションを設定する機関があります。実施機関が集まる合同シンポジウムでも、医学部、医科大学において、非常勤ポストを設定することにより女性医学研究者が離職しないような取組を進めてい

ることが報告されていました。35歳までが離職しやすい年齢とのことでした。

渡部（秋田大）

本学は教育文化、医学、工学資源の3学部あります。工学系の女性教員数を増やさなければいけないので、中期目標では女性教員比率を掲げました。工学系の女性教員数は非常に少ないのですが、昨年度、若手女性研究者表彰の制度をつくりましたところ、工学資源学部長、研究科長が、これに応募する若手女性を採らなければいけない、と積極的に働きかけました。昨年の若手女性研究者表彰では、附属病院から2人、工学資源学研究科から1人を表彰いたしました。今年は国際交流センターから1人、工学資源学研究科から1人です。表彰制度に応募するために、トップが非常に熱心に働きかけてくれるようになりました。意識調査アンケートでは、男性教員から逆差別ではないのかという自由記述もありますが、トップに積極的に制度として働きかけて効果があったかなと思っています。

山村 PO

部局の先生方は現在多くが男性ですので、部局長の先生、部局の教授の方にご理解いただかないとなかなか進まない事業です。ぜひそのような取り組みをしていただきたいと思います。インセンティブの取組については、賛否両論ありますが、女性教員を増加させるという点ではインセンティブ付与は効果があります。例えば、女性教員の方をたくさん採用したところに研究費をつけるとか、特任助教の方を配置するとか、そういった取組を実施している機関が多くあります。

杉山（弘前大）

コメントですが、私どもでは、女性研究者支援事業を始めてから女性研究者のお茶会を実施しています。先ほど藤病院長からのお話もありましたが、お茶会を医学研究科で開いたところ、とても忙しい中集まってくださった先生方は、仕事と研究を頑張っていること、これからも仕事や研究を進めたいとお話しされました。今までその声が聞こえてなかったことがとてもよくわかりました。この会には医学研究科長や講座の教授で男性の先生が参加されたのですが、その声が医局の上に伝わっていくということで、さらにいい循環が生まれるのではないかと考えています。また、今年度、ひろさき高等教育機関コンソーシアムの参加校からもお茶会に参加されたのですが、参加者の方々はそういう場がない、機会がないということを言われていました。お互いに情報交換するだけでもかなり力になると思います。大学トップの方々の理解も深まってきましたので、これからもそういうことが続いていくといいなと考えております。

山村 PO

ネットワークが非常に大事だと思います。特に女性の研究者は数が少ないので、自分だけがこんなに大変なのではないかと考えてしまいがちです。あの方も離職せずに研究を続けているとわかると、離職せずになんとか研究を続けてみようかということがありますので、ロールモデル、ネットワーク構築は非常に大事です。

パネルディスカッション

北東北地域の男女共同参画の推進に向けて
秋田大学、岩手大学、弘前大学のさらなる連携を拓く
～共通する取り組みと課題からみえるもの～

パネリスト：秋田大学

学長補佐（男女共同参画担当）・男女共同参画推進室長 渡部育子 氏

岩手大学

副学長（男女共同参画・附属学校担当）・男女共同参画推進室長 菅原悦子 氏

弘前大学

教育研究評議会評議員・男女共同参画推進室長 日景弥生 氏

コメンテーター：独立行政法人科学技術振興機構

科学技術システム改革事業プログラム主管 山村康子 氏

ファシリテーター：弘前大学男女共同参画推進室 副室長 杉山祐子 氏

杉山

パネリストの方々をご紹介します。（以下、それぞれのパネリストを示して）秋田大学学長補佐及び男女共同参画推進室長の渡部育子先生です。岩手大学副学長及び男女共同参画推進室長の菅原悦子先生です。そして、弘前大学教育研究評議会評議員及び男女共同参画推進室長の日景弥生です。コメンテーターとしまして、先ほどご講演賜りました、科学技術振興機構科学技術システム改革事業プログラム主管の山村康子先生にお願いいたします。そして、私がファシリテーターを務めさせていただきます。



それでは早速ですが、このパネルディスカッションの趣旨をご説明いたします。本日のシンポジウムは、私ども3大学にとって記念すべきものです。これまで秋田、岩手、弘前の3大学が男女共同参画推進室のレベルで相互交流を積み重ねてまいりましたが、それが実を結びまして、北東北国立3大学連携推進会議連携協議会の実施する事業として位置づけられた第1回目のシンポジウムだからです。

男女共同参画推進室レベルでのこれまでの相互交流の中では、いくつかのことが明らかになりました。まず1つ目は、男女共同参画の推進が3大学の立地する地方の大学や地域の活性化、活力を高めるために不可欠である、非常に重要であるということです。2つ目は、3大学がい

ずれも地方に立地することの難点を利点に変えるということを目的とした女性研究者研究活動支援事業をこれまで展開してきました、それを軸にしながら教育研究の活力を高めるための取り組みを進めてきたということです。今回のパネルディスカッションを企画するに当たりまして、事前に3大学の担当者が集まって、各大学の取り組みについて検討してきました。そして、その共通性と独自性は、後でお話いたします。

各大学の取り組みには独自性もいろいろあるのですが、このパネルディスカッションでは、特に共通性に注目いたしました。これまでの各大学の取り組みと相互交流の蓄積を踏まえまして、今後どのように3大学で連携を深めていくことができるのか、それによってさらにどんな可能性が開かれるのかということを焦点に進めたいと思います。そして、平成25年度もこのシンポジウムは続くことになっていますが、次のシンポジウムに向けて大きな方向性を示すという目的で実施いたします。

ディスカッションに入ります前に、3大学のこれまでの取り組みについて、パネリストの方々からご紹介いただきます。その後、山村康子先生にコメントをいただきまして、それを踏まえて具体的なディスカッションに入りたいと思っております。

秋田大学（渡部育子 氏）

取り組み達成度、取り組み内容、平成24年度の取り組み、システム評価のうち、平成24年度の取り組みを中心にお話しさせていただきます。

取り組みの達成度は、女性研究者比率の向上、環境整備、全てにかかわってくる県内の連携です。女性教員比率は最終的にはミッションステートメントに少し及びませんでした。が、工学資源学部で女性の教授が誕生したことは注目していいかなと思っています。取り組みの内容ですが、非常に好評で現在も続けているのは研究支援員制度です。今年度、大学独自の経費で実施することになりましたので、いわゆる小1の壁を破るということで、子供の年齢を小学校3年生まで拡大しました。

また病児・病後児保育は、本学では非常にニーズが高かったので、大学独自の経費で施設をつくり実施しました。その結果、それまで孫でもいいから入れてくれと言われていた学内の保育施設が定員オーバーになりました。秋田市は4月時点で毎年待機児童数ゼロですが、これは非常に好評です。

大学間連携は初年度から実施しました。本学は農学系がありませんので、次世代育成は農学系の編入者が多いところと連携いたしました。平成23年度は、秋田出身の聖霊女子短期大学、秋田大学の修士課程を卒業し、京都大学iPS細胞研究所の山中研究室で研究しています佐藤美子さんという方に来ていただきました。その後、秋田県の男女共同参画課でロールモデルとして佐藤美子さんに取材しているそうです。



代替要員をインターネット上、ウェブ上で見つけることができる代替要員人材情報データベースを構築し、本学で 500 名、他大学で 200 名が登録しています。これは女性研究者支援のみならず、さまざまなところで使えるのではないかと期待されています。

自主経費による取り組みとしまして、先ほど山村先生が必要だとおっしゃったインセンティブの付与を積極的に進めています。平成 24 年度はインセンティブの付与を積極的に行い、研究支援制度を継続し、保育施設を増やす方向でいく予定です。平成 25 年度は、教養基礎教育科目「男女共同参画社会論」を男女共同参画推進室がプロデュースして行います。以前、男女共同参画は総務担当理事、理事副学長のもとにありましたが、教授副学長というポストに移しまして、新たな副学長体制のもと学長の強力なリーダーシップで活動を進めています。本学では初めての試みとしまして、平成 24 年 12 月 11 日に医学部キャンパスで育児支援や介護支援に関する制度の説明会を行いました。看護部からは師長クラスが出席し、医学部からは男性、女性の医師が出席し、アンケート調査では出てこない生の声を聞くことができ、非常に大きな成果が得られました。ぜひこういうイベントはもっと増やしてほしいとの励ましの声もいただきました。

杉山

渡部先生、どうもありがとうございました。しかも急ぎ足にさせていただいて、大変感謝しております。それでは、岩手大学の菅原先生に、岩手大学の取り組みについてご説明いただきたいと思います。

岩手大学（菅原悦子 氏）

パネルディスカッションのキーワードが「両立支援」「地域連携」「次世代育成の取り組み」の 3 つですので、本学の取り組みの中で、特にこの辺に焦点を当ててお話をさせていただきますと思います。

本学は学長のリーダーシップのもと、男女共同参画は経営方針の 1 つということで取り組んでいます。ことあるごとに学長に男女共同参画についてお話していただいています。本学の取り組みの最も基本になることは、平成 21 年度に発表しました学長宣言です。本学は「岩手の“大地”と“ひと”と共に」をスローガンに掲げていますので、男女共同参画は最も重要な取り組みになっています。



本学も弘前大学と一緒に「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」という支援事業に採択されて 3 年目になります。ミッションステートメントは 5 つ掲げています。採用比率を 20% と掲げていますが、平成 23 年度に 19% ぐらいまで上げることができました。本学は医学部がなく、農学部と工学部で大きく理系に偏っており、非常に女性教員比率の低い大学です。です

ので、女性研究者比率は上げなければなりません。11%を目標としていますが、今年4月、10%を超え、もう一步のところ です。3つ目の奨学制度は女性大学院生の表彰制度という形でクリアしましたし、両住まい手当も制度化しました。その他、学童保育を含めて地域との連携も強めております。

また、これらを推進するための仕組みをつくっています。企画会議がこの事業を推進するいろいろな立案をしており、そこに各学部の副学部長または評議員が入ることにより、効果的に事業を展開することができています。

取り組みは3本柱になっています。本学は本当に女性教員比率が低く、女性教員比率を上げるためにポジティブ・アクションを4つ設けています。インセンティブ経費も決め、助教のポストに准教授を採用し、その差額は大学がもつという One-Up 制度も設けました。また両住まい手当を制度化し、公募要領も統一しています。他にもいろいろな制度を活用して、例えば、孫育て休暇という管理職の意識改革のための休暇をつくっています。

東京から盛岡は2時間半の距離です。別居している人が多いですが、ぜひ本学をやめないうずと定着してほしいという願いを込めて両住まい手当を実施しています。また、地域と連携した取り組みとして、理系選択は小中学校で決まる傾向があるということで、岩手県内の小中学校に本を回したり、校長・副校長先生との検討会を立ち上げ、教員研修を行って小中学校の教員の意識改革も進めています。

本学は特に INS という産学官民交流で有名な組織がありますので、そこに男女共同参画推進研究会を設けました。INS 関係のところに出かけて行き、取り組みの紹介をすることで、雇用環境などが整い、女性研究者・技術者のキャリア・パスが構築できるよう努力をしています。また、地域と連携した取り組みということで、この7月に地域の方たちを招いて、板東局長の出席の下、それぞれの地域の代表の方に本学への期待を述べていただきました。

それからもう一つ、宣伝ですが、岩手県は復興の真ただ中にあります。平成25年3月4日に復興を取り上げたシンポジウムをプログラムの総括としてやることにしました。ぜひ皆さんにお越しいただきたいと思っています。

次世代の取り組みもいろいろ行っており、学生が自主的に学生委員会を立ち上げて男女共同参画の取り組みをしています。また次世代育成サポーターとしての学生の活動もあります。「くるみん」取得には、学生と連携した子育て支援も評価の対象となりました。

本学はセンター・オブ・コミュニティとして、大学にとどまらず、地域に男女共同参画を浸透させるよう頑張りたいと思っています。また男女共同参画の視点を持った学生を育成し、地域の大学においてもグローバル・スタンダードは男女共同参画であることで進めていきたいというのが本学の今後の取り組みへの認識です。このように次は発展させていきたいと思っています。

杉山

どうもありがとうございました。男女共同参画、グローバル・スタンダードということで、北東北からグローバル化を進めていけると良いと思います。それでは次に、弘前大学の取り組

みを特任助教の鶴井からご説明いたします。

弘前大学（鶴井香織 氏）

本学の事業は「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」ということで、津軽から地方型の提案として、万能の人をモデルに才知ある人々の育成を目指そうということになりました。

この立案の背景としましては、教員と学生の女性比率の不均衡といった中で、さらに新規採用者が低下しているということがありました。その理由としては、応募自体が少ないということがあります。ロールモデルが少な過ぎるので、女性の応募を増やすような事業を進めることにしました。応募が



増えない理由は北東北ならではの、立地条件が不利、遠い、高い、仕事がないからです。大都市圏で行われる学会や研究会に出られないのではないかという不安、さらに、お金がかかるのではないか、パートナーの職が弘前で見つからなかった場合には単身赴任しかないのではないかという不安で応募が少ないことが考えられます。

いろいろと考えた結果、弘前には地域資源がたくさんあることに気が付きました。職住接近の都市構造をしており、大学と家が近いので小回りが利くという利点があります。さらに、行政による子育て、介護支援施策が充実していますし、地域 NPO も活発に子育て支援をしています。優秀な人材もたくさんいます。学内では多くの取り組みを行っており、24 時間対応の学内保育園もあります。研究成果を発表する点では、弘前大学出版会が活発に活動しています。学生の男女共同参画に対する関心も高く、学外向けの、例えば理科系イベントも多く開催しています。地域連携の蓄積もあり、本学には理科の楽しさを普及できる学生が多く在籍しています。さらに、男性教員の子育てや介護支援のニーズも高く、これらの地域資源をネットワークし再編成して、小さい財源でも持続できる取り組みを実施してきました。

女性研究者フォーラムは個人をつなぎ、2 つのタスクチームは取り組みをつなぎ、男女共同参画推進室は組織をつないで活動してきました。女性研究者フォーラムは個人をつなぐ活動で、交流会で女性研究者同士をつなぐことによって、情報の共有化とロールモデルの提示を行ってきました。ここで吸い上げた生の声を生かして、研究支援員制度の実施に結びつけました。さらに、学童保育や病児保育が必要など、どんどんニーズが上がってきましたので、それらについても検討していく方向で進んでいます。研究支援員制度はとても好評で、本学の女性教員が研究支援員に手伝ってもらって活躍していることが新聞に取り上げられました。

次に理系の裾野拡大ですが、本学では全学理科離れ対策支援専門委員会が発足し、全学的に理科系の次世代育成支援に取り組んでいます。理科教育のスキルアップの場を提供するために、本学の理系の学生が理科イベントの運営にも携わって活躍しています。このように学内連携が

深化するだけでなく、地元 NPO とも連携してイベントの企画や運営を行っています。

パートナーフェロー制度は、平成 22 年度に 6 名、平成 23 年度に 6 名の申請があり、それらを除いて、問い合わせだけでも 7 名ありました。この制度は新規教員採用者しか応募できないのですが、合計で 19 人の申請・問い合わせがあったことから、非常に注目されている取り組みであると思います。

研究支援員制度は平成 24 年度に開始したのですが、前期で 3 名、後期に 6 名の教員が申請しており、やはり非常に好評です。学会託児支援制度は、本学で教員が学会を開催するときに託児支援をする制度ですが、これも地元 NPO と連携して実施しています。

これらの取り組みによって、徐々に女性研究者の比率やアクティビティ、本学の若手研究者支援事業の女性研究者採択率も上昇しており、効果が出てきているのではないかと思います。

本学の取り組みは、個人をつなぐ、取り組みをつなぐ、組織をつなぐことです。交流会から得られた要望で研究支援員制度を始めたり、地元 NPO と連携して託児や理科イベントを行ったりしています。このように、つなぐことで、小さな財源でもさまざまなことを進めていくことができます。

最後に、今後のことですが、本学の中では県内連携というのはそれほど活発に進んでいるわけではありません。また、学内のネットワーキングだけでは物足りないのではないかと声も出てきています。つまり、同じ分野の研究者が大学で自分だけという状況があるからです。さらに、研究支援員に関しても、支援できる技術の有無を含めたマッチングが問題になりますので、連携が進めばこれらの課題が解決するのではないかと思います。

弘前大学からは以上になります。

杉山

どうもありがとうございました。各大学がこれまでさまざまな工夫をしながら進めてきた男女共同参画及び女性研究者支援の取り組みを、3 大学が連携することによって、 $1+1+1=3$ ではなくて、3 倍にも 4 倍にも 5 倍にも、10 倍、20 倍と効果が大きくなるようなことができるのではないかと考えて、このパネルディスカッションを進めていきたいと思っています。

今までご紹介いただきましたのは各大学独自の特色のある取り組みですが、事前の打ち合わせを通して、3 つの大学が共通項としてあるのが、「両立支援」「県内連携」「次世代育成」、この 3 点だと結論づけました。そこで、この後のパネルディスカッションでは、「両立支援」「県内連携」「次世代育成」を焦点にして話を進めていきたいと考えています。

具体的なパネルディスカッションに移ります前に、山村先生にコメントをいただきたいと思っています。

コメント（山村康子 氏）

どうもありがとうございました。3 大学とも特徴的な、機関の状況に即した取組を実施されており感心いたしました。特に秋田大学は代替要員の人材バンク、県内連携、岩手大学は別居

しているカップル、コンピューターカップルの支援、それから企画会議、ポジティブ・アクション、そして、弘前大学は女性研究者の交流、パートナーフェロー、非常に特色的な取組を行っており、非常にありがたいと思います。

お願いしたいことが 2 つあります。一つは岩手大学も実施されていますポジティブ・アクションです。本事業は平成 18 年度に、女性研究者の数を増やし活躍を促進しなければということでスタートしています。秋田大学が 2 大学に比べますと女性比率が若干高いですが、目標には届きませんで



した。岩手大学、弘前大学は女性教員比率が若干低いかと思います。ほかの先行機関の取組からも、インセンティブ付与は女性研究者の数を増やしていくために効果的だと思います。また、短期間だけでも女性限定公募を行い、一時的に女性研究者を増やすような取組も効果があると思います。優秀な女性研究者を発掘し、採用につなげていただきたいと思います。

もう一つは、本事業の支援室等で雇用している特任教員の活躍の場を開拓していただきたいと思います。3 年間、機関で育成した人材ですので、活躍の場の確保をお願いしたいと思います。

杉山

どうもありがとうございました。ポジティブ・アクションと、特任教員の将来を含めた人材育成は、これからまた検討していきたいと思います。どうもありがとうございました。

山村先生は所用がおありですので、ここでご退席されることになっております。山村先生、どうもありがとうございました。

杉山

パネルディスカッションの本題に入らせていただきたいと思います。このパネルディスカッションでは、「両立支援」「県内連携」「次世代育成」という 3 つのトピックに焦点を当てディスカッションを展開していきたいと思っています。

まずは「県内連携」について、ディスカッションを進めていきたいと思っています。ここでは秋田大学、岩手大学、弘前大学のような総合大学が中心になって県内連携のネットワークを広げていく、作っていく意義と有用性についてディスカッションを進めていきたいと思っています。特に秋田大学、岩手大学は、かなり活発な県内連携を進めていますので、それぞれの取り組みについて、またその効果についてのご報告をお願いします。

渡部（秋田大）

本学は、教育文化学部、医学部が医学科と保健学科、工学資源学部の 3 学部です。工学資源学部の男性の教員が育児休暇を取った際、授業の代替要員を自分で探すか、講座で探すよう言

われました。情報が無いので同じ分野の先生を探すのは難しく、また非常勤講師の採用時の資格審査のために非常に煩わしい手続きを踏まなければいけません。しかしながら、代替要員が大学教員であれば、資格審査のところで実質審査を省けるメリットがあります。このようなことから、県内の大学と連携できるよう声をかけ、アンケート調査をしました。その結果、代替要員制度人材情報データベースが完成しました。

この大学間連携は人材探しだけではありません。本学は農学系の学部を持っていないなどの学部の構成に偏りがあります。連携大学が共催することにより、大学独自ではできないことを広く社会に提供することができるようになりました。

地方都市の国立大学には中高生相手の次世代育成などの地域的責任があり、地域社会のニーズに応えるという意味で大学間連携の効果があります。

菅原（岩手大）

本学は行動計画に、地域と連携し、県内だけではなく、広い視野で4つの取り組みを行うことを記載しています。この3年間の取り組みを継続し、発展する内容となっています。

1つ目はいろいろなイベントなどを通じて、北東北3大学や県内外の大学・市町村等とネットワークを構築し、連携を進めることです。

2つ目は、本学の強みである産学官民の連携によるネットワークの構築です。本学の先駆的な取り組みであるINSに男女共同参画推進研究会を入れ、INSの中で、もっと強力に男女共同参画を押し進めていく考えです。この目的は、大学で養成した人材が活躍できる場を地域に確保するために、地域の中小企業の男女共同参画を進めていくことです。現在は研究会の幹事として、岩手県、県内の研究機関である地方独立行政法人岩手県工業技術センター、県内の環境系の企業が参加し、この研究会の取り組みを広げていく方法について議論をしています。プロジェクト期間中は女性研究者が中心でしたが、平成25年度以降は幅広く取り組みを強化していかなければならないと思っています。

3つ目は、地域の教育機関、小学校や中学校の教員の方達が、児童・生徒が理系を目指すとき、あるいは進路を決めるときに適切な指導ができるよう、研究会を立ち上げました。これは本事業で取り組んできたことですが、事業終了後のことを話し合った結果、平成25年度以降も継続することになりました。

4つ目は国際化を視野に入れています。このような取り組みを続けていく予定ですので、これを北東北でどのように発展していけるのか、ぜひ議論していければと思います。

日景（弘前大）

本学では、学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアムとして大学間連携を行っています。コンソーシアムには、本学を含めまして6つの大学が加盟しており、この6大学の女性研究者が集う機会を設けています。行政等との連携では、例えば、今年度の総合文化祭で、弘前市の男女共同参画を担っている市民参画センターと青森県の男女共同参画を担っているアピオあおもりと連携しパネル展示を行いました。また、弘前市内の病児保育施設とソフト的な連携も

行っています。その他、NPO 法人ぴーぷると契約を締結し、学会開催時の託児支援をしています。ただ、秋田大学、岩手大学に比べますと、本学はまだ連携がそれほど活発ではありませんので、平成 25 年度以降は、もう少しいろいろなことを考えていきたいと思っています。

杉山

どうもありがとうございました。秋田大学、岩手大学、それぞれ連携を進めておられまして、秋田大学では地域の大学間で連携を進めておられます。これは秋田大学から働きかけて連携を始められたということなのでしょうか。

渡部（秋田大）

本事業に採択された平成 21 年度後半に、本学から大学間連携会議を始めませんかと働きかけ、ニーズ調査等を行い、連携を始めました。

杉山

参加された大学からの反響はいかがでしたか。

渡部（秋田大）

反響とはどういうことでしょうか？

杉山

参加された大学の方々から好評であったとか。

渡部（秋田大）

単独ではこれだけのイベントができなかったということで、次世代育成などに関しては非常に好評でした。またデータベースは、産休・育休以外にもさまざまな人材を探すときに役立つ、こんないいものをどうしてもっと早く作ってくれなかったのかというご意見もありました。

杉山

今後の展開可能性もかなりあるということで、本学も実は注目しています。

渡部（秋田大）

波及効果として、急な非常勤講師が必要なときなどに使えるのではないかと考えています。

杉山

岩手大学の菅原先生にお伺いしたいのですが、企業が連携の中に入っているというのは非常に特徴的だと思います。男女共同参画の研究会は、岩手大学がリーダーシップを取って始められたのですか。

菅原（岩手大）

この事業が採択になった時点で研究会を立ち上げました。既に INS という大きな組織ができて上がっていましたので、そこに1つ研究会を立ち上げるというのはそんなに難しい話ではありませんでした。INS の事務局担当の方と参加者の人選について相談をして、幹事を決定しました。セミナーを年1回開催しており、その他、INS の企業が参加する講演会で、何回か取り組みを紹介しています。この取り組みの重要性を理解していただいている段階ですので、成果はまだかなという感じはしています。

杉山

今までのお話を踏まえまして、どうぞ自由に発言ください。

日景（弘前大）

本学は連携が緒についたところですので、こんなことをやると非常にうまくいくなどのアドバイスいただければと思います。

菅原（岩手大）

本学も実は5大学コンソーシアムとして、大学間の連携を模索したことがあります。けれども、大学間の方がむしろ難しかったです。かなり温度差があり、女性の教員の比率が高いから男女共同参画は必要がないという方針の大学もあり、積極的に参加する大学がありませんでした。むしろ民間の方が、女性の活躍を推進する意識を持っており、民間と連携した方が取り組みを行えると思い、民間と連携しました。秋田大学は大学間連携が進んでいますので、うまく一緒にやっていけるコツとか仕組みみたいなものがあったらお話をいただければと思います。

渡部（秋田大）

実は温度差がないわけではなく、むしろ非常に温度差があるというのが現実です。シンポジウムなどで各大学からパネリストの方が出ていただいたとき、組織のトップの方や、育休を取らないといけない方のところで、かなり意識の差が見られました。

これはまだ実現していませんが、実際に大学間連携は別なところで進んでいます。例えば、秋田大学、秋田県立大学では共同大学院という別の組織で連携が進んでいますので、今後もそのような組織を参考にしながら、少しでも前進できればと思っています。温度差につきましては、まさに菅原先生のおっしゃるとおりだと感じています。

杉山

どうもありがとうございました。温度差はあるものの、連携の活動を進めていくことで、少しずついろいろなことが変わっていくのだと思います。またそれぞれの大学で、事情もそれぞれ少しずつ違いますが、情報交換をすることで、学べるところがあるのではないかと感じ

ました。

さて次に、両立支援及び次世代育成の取り組みや、今後の連携の可能性について、話題を移させていただきたいと思います。

秋田大学では休暇の延長等をはじめ、代替要員人材情報データベースなど、ワークライフバランス関係にかなり力を入れておられると理解していますが、いかがでしょうか。

渡部（秋田大）

平成 24 年度は学内経費で研究支援員制度を実施することとなり、「小 1 の壁」を破り、小学 3 年生までとして募集しました。この取り組みはワークライフバランス、両立支援であると同時にポジティブアクションにつながります。附属病院外科系の助教の先生へ実験補助員として支援員を派遣しています。例えば、子供が熱を出したとき、支援員に実験を任せて帰ることができます。単年度ごとの成果報告から、業績が非常に上がっていることが分かり、ステップアップするときに役に立つと思われま

す。本学は、教育文化、工学資源と本部がある手形キャンパス、医学部附属病院がある本道キャンパスと分かれています。実際に即戦力になる次世代育成として、東京女子医科大学の富澤康子先生をお招きし、若手女性研究者の多い本道キャンパスで実施しました。基礎医学の女性の助教の先生が、富澤先生と今でもメールでやり取りしているということです。そのようにステップアップにつながるような、本当にニーズに合った、オーダーメイドの次世代育成を行っています。

全教職員対象のワークライフバランスとして、平成 21 年度に施設を設置し、平成 22 年度に病児・病後児保育を開始しました。全教職員が利用できますが、本道キャンパスに保育施設がありますので、多くの女性医師や看護師が利用しています。工学資源学部の男性も利用しています。定員をオーバーしていますので、定員の増加に伴う経費の調整を行っています。

24 時間保育は、病院を中心にニーズが高いため、いろいろ教えていただければと思っています。

杉山

どうもありがとうございます。菅原先生、いかがでしょうか。

菅原（岩手大）

本学も男女関係なく、育児、介護中の教員に研究支援者を配置するということを決めました。この事業が終了した平成 25 年度も、研究支援者を研究支援者と研究補助者に分け、文献整理等も含めて、文系の先生たちにも活用していただけるよう、ニーズに合わせた形に制度を変えて、継続することになっています。

また最初、大学院生の奨学制度の設立をミッションステートメントとしていましたが、経済的な支援を女性の大学院生だけに与えるということについてかなり抵抗がありました。そのため、制度内容やドクターコースに進学して研究者を目指す女子大学院生を増やしていく方法を

議論した結果、学長表彰という形になりました。平成 24 年 9 月に表彰制度を開始し、表彰された学生は学長から、学会発表の旅費等に使える研究費が支援されました。大学院生から、私たちに励ましてくれて非常にうれしい制度だという意見もあり、評価も高いですので、制度を継続できるように進めています。この制度は、グローバル化の観点から、英語でのプレゼンテーションスキル向上をめざした講座を開催し、その後、学長の前でプレゼンテーションするようになっています。これはぜひ継続させていきたいと思っています。

本学は医学部がありませんので保育園を設置していませんが、学内に保育スペースを設けています。ただ、あくまでもスペースですので、ご本人が授業の間、自分で保育者を連れてきて使うことになっています。当初は想定していなかったのですが、非常勤の女性の先生達が授業の間、保育スペースを使われています。学内の常勤職員のためだけの男女共同参画や女性研究者支援ではなく、非常勤の方にも少し貢献できたかなと思っています。

秋田大学のように立派な病児保育の施設はありませんが、病児・病後児保育支援は女性研究者にとってはとても大切な支援事業ですので、平成 25 年 4 月から支援を試行することになりました。

杉山

どうもありがとうございました。学内保育園や病児保育、研究支援員はかなりクリティカルな問題でありますので、弘前の例も少しお話しし、まとめに入りたいと思います。

日景（弘前大）

本学の学内保育園は、本事業に採択される前から附属病院（本町地区）に設置されています。学内保育園は 24 時間体制で定員は 40 名です。平成 25 年 4 月 1 日以降の待機児童は 14 名で、教職員からもっと定員を増やしてほしいという声が上がっています。しかしながら、定員を増やすことはなかなか難しい状況です。

20 時 30 分から朝 7 時 30 分に夜間保育を行っており、平成 24 年 1 月から平成 24 年 12 月 16 日までの利用者が 24 件です。24 件というのは人数ではなくて、例えば、1 件あたり子供 2 名ということもありますので、あくまでも件数です。医療に従事している方たちが、ワークライフバランスが難しいという要素がありまして、本町地区に設置しています。病児保育に関して、本学は特に具体的には動いていませんが、平成 24 年度中にニーズ調査を行う予定です。

研究支援員は平成 24 年 8 月から実施しています。前期の応募者は 3 名でしたが、マッチングがうまくいかないというケースがありました。研究支援員制度に採用されても、支援する支援員を見つけられないことがありました。附属病院から女性医師の方が申請されたのですが、医学部の学生はかなり忙しく、研究支援ができないという問題が起きました。そのため、前期は 3 名中 1 名、後期は 6 名中 5 名の研究者が研究支援員の支援を受けています。この制度は好評で、多くの新聞に取り上げられています。

杉山

日景室長からお話いたしましたように、ニーズがあることもわかっていますが、どのように進めていけばよいのか、さらに今後、情報交換させていただき、皆さんが働きやすいように、研究も学びやすいように進めていきたいと考えています。

また、本学は研究者へ有益な情報を効率的に発信できる情報共有サーバーシステムを導入していますので、このようなシステムを通じて連携を進めることができれば、秋田や岩手などもう少し広い範囲内で人材バンクというのができるのではないかと考えています。

十分な議論が足りないかと思いますが、今まで議論していただいたことをまとめますと、この3つになると思います。

1つ目は、このような機会を設け、各大学や男女共同参画推進室を中心とした大学間で、より密接な情報共有、情報交流を促進していくことが今後の可能性を開いていくのではないかとことです。3大学とも今までの女性研究者支援を契機に、どのようにして男性も含めた男女共同参画推進のビジョンをつくっていくかということが重要だと思います。そのような情報交流を促進していくことで、さらに男女共同参画を進めていくことができるのではないかと考えました。

2つ目は、秋田大学、岩手大学で既に先行して進められていますが、大学が中心になって県内連携を進めていき、大学が県内連携のハブの役割を果たしていくことです。それぞれが持っているネットワークをさらに3大学の連携によってつなげることにより、北東北3県の広域なネットワークの接合が可能になるだろうと考えました。

3つ目は、各大学で構築しています教職員のネットワークをさらに3大学の連携によってつなげていくことです。個人的な相互交流が促進されるなどの可能性が見出せるのではないかと考えました。

以上でこちらからのパネルディスカッションを一度閉めさせていただきますが、フロアからご質問、ご意見等ありましたら、ぜひお願いしたいと思います。

〈質疑応答〉

松木（岩手大）

本日はありがとうございました。私も代替要員制度人材情報データベースなど、北東北3県で広げるのは非常に有効だと思いました。近くの大学に在籍する研究者や自分と近い分野の研究者を知る機会にもなりますし、共同研究という意味でも、意義は大きいかなと思います。盛岡にも大学以外に、私の分野ですと森林総合研究所や東北農研センターなどがあり、秋田にも木材の研究所などがあると思うのですが、研究所は女性の方が多いので研究所も含めることを考えているのか3大学にお聞きしたいと思います。

渡部（秋田大）

民間と連携ということでしょうか。

松木（岩手大）

民間だけではなくて、国立や県立の研究施設も含めてです。

渡部（秋田大）

それは当然考えています。ただ、秋田の場合は研究所がそれほどないというのが現状です。

松木（岩手大）

現在のところは、データベースには大学だけに限られていますか。

渡部（秋田大）

現在のところは、大学で運用しています。個人情報等の扱いの問題もありますので非常に難しいですし、本来このデータベースの目的は代替要員や非常勤講師を探すことですので、資格のある人ということで考えていました。

菅原（岩手大）

本学も研究所との連携を考えていまして、平成 25 年 2 月に農研センターの女性研究員を招待し、ロールモデル講演会を開催する予定です。秋田県の研究所の方にも講師になっていただきますので、そこで連携などの話を出したらいいかなと思い人選をしました。

研究支援員に関してはマッチングが難しいので、学術研究員タイプと研究補助者タイプの 2 つから選択できるように平成 25 年度から変更することにしました。本学もドクターコースの学生が多くいるわけではありませんので、学術研究員が確保できないこともあり、このように変えました。

鶴井（弘前大）

本学でも情報共有サーバシステムを導入したばかりで、これから登録者を増やそうとしているところです。登録者が増えれば、農学・理工系のキャンパスと離れている医学系の研究者でも、農学、理工学系の学生を簡単に探せるようになります。

将来的には富山大学が実施しているような、一般の方の登録も可能にしたいのですが、労働基準法等でなかなか一朝一夕にはいきません。個人的にはコメントいただいたように、研究機関などにネットワークを広げていくということのほうが現実的なのではないかと思っています。

松木（岩手大）

労働基準法はどの部分に抵触するのですか。

杉山

職業紹介になってしまう場合があるということですので、かなり注意が必要であることをご

指導いただきました。

松木（岩手大）

ありがとうございました。

杉山

今後もいろいろご意見等もいただきながら交流を進めていくことで、平成 25 年度のシンポジウムに向けてのより具体的な連携の形ができてくるのではないかと思います。

十分な議論をする時間はありませんでしたが、平成 25 年度のシンポジウムに向けての方向性、今後の連携の可能性が見えてきたのではないかと考えています。長時間にわたりまして、パネルディスカッションにお付き合いいただきまして、ありがとうございました。これでパネルディスカッションは終了とさせていただきたいと思います。パネラーの方々、どうもありがとうございました。

「弘前宣言」採択

それでは、北東北国立3大学連携による男女共同参画推進に向けての共同宣言「弘前宣言」を提案させていただきます。

私たちは、男女共同参画推進の取り組みが、北東北地域に広がることをめざしています。性別にかかわらず、自らが選択するワークライフバランスのもとで、その適性と能力を十分に発揮できるように、人の多様性に配慮した環境づくりに向けて、北東北3大学が相互交流と連携を深め、男女共同参画を推進することをここに宣言します。

1. 私たちは、北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議を通じた連携をさらに深め、これからも積極的に取り組みます。
2. 私たちは、学びやすく働きやすい環境づくりをめざし、これからも積極的に取り組みます。

2012年12月21日。秋田大学、岩手大学、弘前大学。



弘前大学理事（社会連携担当）・副学長 大河原 隆

平成 25 年度 北東北国立 3 大学連携推進会議 男女共同参画合同シンポジウム 開催校挨拶

本日はシンポジウムの準備をしていただきまして、本当にありがとうございました。「弘前宣言」も無事に採択され、シンポジウムも終わりを迎えて充実した 1 日になり、よかったと思っています。

パネルディスカッションでは、北東北 3 大学の共通する課題や問題も見えてまいりました。平成 25 年度は本学で北東北国立 3 大学連携協議会における合同シンポジウムを開催させていただければと思っております。テーマとしては、先ほどから話題になっていますネットワークの構築などがよいかと思いますが、実際のプログラムは平成 25 年度に、渡部先生、杉山先生、日景先生のご意見を伺いながら、企画をまとめてまいりたいと思っています。盛岡、岩手大学で開催予定の次のシンポジウムには皆さんそろってご参加いただければ、非常にありがたいです。お待ちしております。これで次期当番校のご挨拶とさせていただきます。今日は本当にどうもありがとうございました。



岩手大学副学長（男女共同参画・附属学校担当）・男女共同参画推進室長
菅原悦子 氏

閉会の挨拶

本日は岩手大学、秋田大学、両校から3大学の合同シンポジウムにお越しいただきまして、大変ありがとうございました。本学は男女共同参画の取り組みをしておりますが、岩手大学、秋田大学の背中を見て、それを追いつながら取り組んでいくという状況でございますので、大変勉強になりました。

少しずつではありますが、着実に取り組みは進展していると思います。本日は菅原先生、渡部先生から大変力強い発言がございまして、さらに我々も頑張らなければという気になりました。年度末に向かいまして、事務局体制の取り組みや来年度の事業予算についての折衝を検討している状況ですが、皆さんと情報交換しながら、ビリにならないよう頑張りたいと思っています。

連携しながら切磋琢磨するというのが一番大事なことだと思います。来年度はぜひ岩手大学にお邪魔をして、少しでも先に進んだところをお互いに報告し合ったり、勉強し合ったりできればと思っています。

私も今年の春から本事業の担当となりまして、背中を見て歩いている状況でございますが、学内の雰囲気も少しずつ変わってきており、来年に向けて飛躍ができればと思っています。

今回は山村先生に3大学が取り組むということは非常に素晴らしいことだという評価をしていただきましたし、本学学長もまた、今後に向けての力強い意欲を見せておりましたので、来年がひとつ楽しみだと、そんな気持ちで本日のシンポジウムを終えたいと思います。

年の瀬でございます。皆様方がよいお年を迎えられるようにご祈念申し上げまして、閉会の挨拶といたします。本日は大変ありがとうございました。



弘前大学理事（社会連携担当）・副学長 大河原 隆

資料



文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）
弘前大学「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

平成 24 年度北東北国立 3 大学連携推進会議連携協議会 男女共同参画合同シンポジウム

北東北地域大学間連携による 男女共同参画の推進に向けて

平成24年12月21日(金)
13:30 ~ 16:00

弘前大学創立50周年記念会館 2F
「岩木ホール」

プログラム

- 13:30 開会挨拶 佐藤 敬 (弘前大学長)
- 13:40 基調講演 「大学における男女共同参画と女性研究者支援について」
山村 康子氏 (JST 科学技術システム改革事業 プログラム主管)
- 14:10 休憩 (10 分)
- 14:20 パネルディスカッション
北東北地域の男女共同参画の推進に向けて
秋田大学、岩手大学、弘前大学のさらなる連携を拓く
～共通する取り組みと課題からみえるもの～
- パネリスト 渡部 育子 秋田大学学長補佐 (男女共同参画担当)
男女共同参画推進室長
- 菅原 悦子 岩手大学副学長 (男女共同参画・附属学校担当)
男女共同参画推進室長
- 日景 弥生 弘前大学教育研究評議会評議員
男女共同参画推進室長
- コメンテーター 山村 康子
- ファシリテーター 杉山 祐子 弘前大学男女共同参画推進室副室長
- 15:55 「弘前宣言」採択
- 16:00 閉会

主催： 国立大学法人 弘前大学
共催： 秋田大学 岩手大学
学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム
後援： 青森県 弘前市

秋田大学「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」

秋田大学は、平成 21 年度科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成プログラムに「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」が採択され、女性研究者の教育・研究支援のための環境整備と提案時に掲げた女性教員比率 20%を達成するためにさまざまな取組を実施した。実施期間終了後の平成 24 年度は、新たな体制の下で、さらなる男女共同参画推進、女性教員比率の向上に努めていく。

【実施期間（H21～H23）の取組内容】

全学的な取組となる体制を整備し、さらに県内の大学・行政等との地域連携による事業を行うべく、以下の具体的な支援を実施した。

①専任スタッフによる支援相談窓口を設置し、育児・介護等についての情報提供やスタッフのスキルアップのための研修会を実施した。また、女性研究者の研究継続支援策として、育児期間中の研究支援員制度を設け運用した。平成 23 年度は、3 名の研究者に 5 名の支援員を配置し、論文発表などの実績と支援員のキャリア準備にも寄与した。本制度は、平成 24 年度も継続して実施しており、3 名の研究者に 6 名の支援員を配置している。病児・病後児保育室「ことりのおへや」は、平成 22 年 4 月に附属病院と千秋保育園に隣接する形で設置し、北東北の国立大学では初となる。

②秋田県内の 9 大学と連携し、連絡会議を行うなど連携体制を強化し、合同シンポジウムや次世代育成事業を開催した。また、地域の女性研究者支援のための調査を実施し、出産・育児等による教員・研究者の長期休暇の支援として代替要員制度人材情報データベースを構築した。現在 6 大学で 723 名の教員が代替要員として情報を登録している。

③小中高生から大学生・大学院生、若手女性研究者まで、それぞれを対象に次世代育成事業を実施し、女性研究者の裾野拡大を図った。若手女性研究者向けに「外部資金獲得セミナー」を開催し、大学全体として科学研究費補助金の獲得数が増加した。また、ロールモデル紹介やサイエンスセミナーを実施し女性院生比率の向上につながった。

④意識啓発活動として講演会・シンポジウム等を行政・連携大学との合同で開催し、国内外の男女共同参画の実情を学ぶとともに、広く情報発信を行った。秋田では海外の情報がほとんど無いため男女共同参画先進国でもあるノルウェーやドイツの講師による生の情報を発信して意識啓発を図った。その成果を活動紹介書にまとめ刊行した。他機関からの問合せなどもあり波及効果もあった。

その他、自主経費による取組として、優秀女性研究者表彰制度の制定と女性教員を採用した部局へのインセンティブ付与の試行を行った。

以上の成果として、女性教員比率は 16.1%(H21 年度末)から 17.3%(H23 年度末)となったが、更に新たな方策を検討し、当面 18%を目指すこととしている。なお、工学資源学研究科の女性教員比率は、提案時の 3.8%から 5.2%(H23 年度末)と微増した。さらに平成 24 年度には、5 名の女性教員が教授職に昇進した。

これまでの取組や成果が他の模範となるとして、厚生労働省平成 24 年度「均等・両立推進企業表彰」の秋田労働局長優良賞を受賞した。また、本取組は国立大学法人評価委員会においても注目された。

【取組の継続と発展】

事業期間に実施してきた取組についてはほぼ全てを継続し、女性研究者支援の量的・質的側面において一層の充実を図る。また、支援体制として学長以下、副学長（男女共同参画担当）を含めた体制により学内委員会の議を経て全学体制での事業継続、発展を図る。

【連絡先】秋田大学 男女共同参画推進室 室長 渡部育子

TEL : 018-889-2260 FAX : 018-889-3186 E-mail : sankaku2@jimmu.akita-u.ac.jp

URL : <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/index.html>



秋田大学

大学間連携と女性研究者支援in秋田

H21～H23年度の実績達成度

- 1 支援相談窓口の設置
(年平均130件の利用)
研究継続支援策の実施
- 2 県内9大学間連携による
代替要員制度人材情報
データベースの構築
(秋田大学・秋田県立大学・国公立大学
秋田分校)
- 3 次世代女性研究者
育成事業の実施
- 4 意識啓発による
職場環境の改善と
他機関への波及効果
- 5 県内の大学・行政等との
地域連携による事業の実施

・県内女性教員比率 16.1% (H23年度末) → 17.3% (H24年度末)
→ 平成24年度は新たな方法を検討し、当面18%以上を目指す
・工学資源学部の女性教員比率 3.8% (H23年度末) → 5.2% (H24.3.31)
・H24年度 女性教員5名が教授職に昇進

代替要員制度人材情報データベースの構築



- 4 意識啓発活動
 - ・講演会・シンポジウムの開催
 - 行政・連携大学との合同開催(パネリスト、後援)
 - 国内外の男女共同参画の実情を学ぶ
 - 秋田では海外の情報もほとんどない
 - ノルウェーやドイツの講師による生の情報発信

取組の継続と発展

- 1 女性研究者の数や比率の増加(量的側面)
 - ・インセンティブ付与
 - ・公募書類に各種制度を記載し、女性研究者応募・採用比率の向上
- 2 生活、研究、仕事面の充実(質的側面)
 - ・研究支援員制度
 - ・優秀女性研究者表彰
 - ・病児・病後児保育室「ことりのおへや」
 - ・意識啓発と環境改善 (coloconi talking, Q&A集の配付)
- 3 次世代の女性研究者を育成し支援する事業
 - ・男女共同参画に関わる教養教育科目のプロデュース

① 支援相談窓口 ② 大学間連携事業 ③ 次世代育成事業 ④ 意識啓発事業 ⑤ 情報発信・収集

取組の内容

1 研究継続支援策の実施

- 1) 研究支援員制度の制定と実施
 - H23年度: 3名利用 支援員: 5名配置
 - 論文発表などの実績と支援員のキャリア準備
 - H24年度: 3名利用中 支援員: 6名配置



県内の女性研究者と支援員

2) 病児・病後児保育室「ことりのおへや」

- 平成22年4月 本道地区 附属病院に隣接する形で設置
- 東北大学に次いでの設置で、北東北地区では秋田大学のみ
- 隣接の千秋保育園の利用者も増加(保育の充実)



県立大学附属病院「ことりのおへや」

3 次世代女性研究者育成

- 1) 若手女性研究者向けに「外部資金獲得セミナー」の開催
 - 科学研究費補助金獲得数の増加
 - H21年度 160件 採択率32.7%
 - H24年度 244件 採択率50.0%
- 2) 工学資源学部女子学生向けに
女子大学院生ロールモデル紹介イベントの開催
 - 工学資源学研究科博士後期の女性院生比率の向上
 - H20年度 8.9% → H23年度 15.4% → H24年度 18%
- 3) 中高生向けにサイエンスセミナーの開催



経済 東北大学大学院経済学研究科 博士 藤田 真由美



講師 東北大学大学院経済学研究科 博士 藤田 真由美 後援 東北大学工学部 工学資源学部 工学資源学研究科 工学資源学女子学生

自主経費による取組

- ・優秀女性研究者表彰
 - H23年度: 3名表彰
 - ロールモデルとして期待
- ・女性教員採用部局へのインセンティブ付与
 - 女性教員比率の積極的な目標達成



優秀女性研究者表彰 表彰状授与式の様子(左から)

システム評価

- 厚生労働省 平成24年度「均等・両立推進企業表彰」
- ・秋田労働局長優良賞を受賞!
- 「ポジティブ・アクション」取組内容及び成果が他の模範となる
- 国立大学法人評価委員会注目!
- ・研究支援員制度
- ・代替要員制度人材情報データベース



平成24年度以降の新体制



秋田大学 男女共同参画推進室coloconi

〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号

TEL:018-889-2260 FAX:018-889-3186 E-mail:sankaku@jimu.akita-u.ac.jp

URL: <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/>

岩手大学「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」

国立大学法人 岩手大学は、30 万人が暮らす岩手県の県庁所在地・盛岡市に位置し、4 学部 6 研究科を擁し、教職員 400 名（うち女性 10.1%）、職員 264 名（同 28.8%）、大学院生 841 名（同 23.8%）、学部生 5014 名（同 38.9%）が在籍しています。（2012 年 5 月 1 日現在）

校是「いわての“大地”と“ひと”とともに」と岩手大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）（2009 年 7 月）により**男女共同参画推進**を岩手大学の**重要な経営方針・取組**のひとつに掲げ、2010 年度からは女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）「**共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援**」を展開しています。

【ミッションステートメント達成状況】

①2012 年度末までに、女性教員採用比率を 20%に引き上げる。②女性研究者比率を、2012 年度末までに 11%を超える水準に引き上げる。③自然科学系博士課程に進学する女性大学院生に対する奨学制度を設置する。④女性研究者の定着率向上のため、配偶者と同居することが困難な女性研究者に対し、職員の単身赴任手当に相当する「両住まい手当」を自主財源で新設する。⑤地域との連携のもと、安全で質の高い学童保育プログラムを提供することにより、岩手大学が男女共同参画を推進し、次世代育成に取組む姿勢を地域に発信する—これら 5 つをミッションステートメントとして掲げています。

①②については、**女性教員採用比率**が本事業採択前の 6.7%から **18.4%（2011 年度）に大幅増**、**女性研究者比率**も本事業採択前の 8.5%から **10.1%（2012 年 5 月 1 日現在）に増加**し、本年度末までの達成が間近です。③～⑤は、下記「取組内容」、右記「主な取組」のとおり既に達成しました。

【取組内容】

本事業は、①**両立支援・環境整備**、②**意識改革**、③**女性研究者裾野拡大・育成**の「取組の 3 本柱」からなります。①については、自主財源も用いた子育て・介護中の研究者に対する研究支援者の配置はもとより、**女性限定公募やポジティブ・アクション経費制度、One-Up 公募制度、女性の応募を増やすためのより踏み込んだ公募要領の全学統一記載、両住まい手当制度等のさまざまなポジティブ・アクションの方策を制度化・定着**させました。定年退職以外の理由で女性研究者が退職した理由として従来多かった配偶者の転勤への同伴に関しても、**キャリアサポート休業（配偶者転勤等同伴休業）の新設の検討**が進められ、本年度中の制度化が期待されます。

②については、女性研究者支援の基礎理念である**男女共同参画推進への理解・支援**の輪を学内はもとより地域に広めるため、多様なセミナー、シンポジウム、研修等を実施してきました。特に、2011 年 3 月 11 日の東日本大震災発生後は、被災県にある「地域の大学」として、災害時に重要でありながら見落とされがちな男女共同参画の視点やダイバーシティ（人の多様性）を意識改革の重要テーマにあらためて位置付け、積極的な取組を展開しました。「**復興と男女共同参画**」を意識啓発のテーマに位置付けたことで、これまで女性研究者支援の取組に関心の低かった教職員が男女共同参画推進室の取組に興味を示し、その後女性研究者支援への理解を深めるという例が見られました。また、地域においても、「復興と男女共同参画」をきっかけに本学における女性研究者支援を知るに至り、その後も継続的に関心を寄せたり、取組に協力してくださっています。

その他の具体的取組は、右記「主な取組」のとおりです。これらの取組は、本年 7 月に公表した「**岩手大学男女共同参画行動計画**」（2013 年度～2017 年度施行）に盛り込まれ、事業期間終了後も継続することが決まっています。

【推進体制】

学長を総括責任者、副学長（男女共同参画・附属学校担当）兼男女共同参画推進室長を課題実施責任者として本事業を推進しています。事業企画の具体化には、学長を委員長とする男女共同参画推進委員会が、数値目標の実現等重要事項を審議します。

男女共同参画推進室には、各学部の副学部長・評議員を含む企画会議を組織し、ワーク・ライフ・バランス部会、教育・学生部会、研究者支援部会、地域部会の 4 部会を設けています。企画会議の委員は、兼務教員、総務企画部長、保健管理センター職員、男女共同参画推進室チーフコーディネーターから構成され、関係部局とのスムーズな連携のもとで取組を実施するための議論の場としています。

【連絡先】岩手大学 男女共同参画推進室 室長：菅原悦子（副学長（男女共同参画・附属学校担当））

TEL: 019-621-6998 FAX: 019-621-6999 E-mail: equality@iwate-u.ac.jp

URL: <http://www.iwate-u.ac.jp/gender/>

文部科学省 女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成) 岩手大学「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」

「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」の展開を通じて、岩手大学の校是「いわての“大地”と“ひと”とともに」と岩手大学男女共同参画推進宣言(学長宣言)が謳う「共生社会」の実現を目指します。

ミッションステートメント

- 2012年度末までに女性教員採用比率を20%に
 - 2012年度末までに女性教員比率を11%に
 - 自然科学系博士課程に進学する女性大学院生のための奨学制度を設置✓
 - 女性研究者の定着率向上のため、配偶者と同居することが困難な女性研究者に対し、職員の単身赴任手当に相当する両住まい手当を新設✓
 - 地域との連携のもと、安全で質の高い学童保育プログラムを提供することで、岩手大学が男女共同参画を推進し、次世代育成支援に取り組む姿勢を地域社会に発信✓
- ✓・・・達成済み

事業推進体制



男女共同参画推進委員会は委員長(学長)と学部長、企画会議は議長(男女共同参画推進室長兼副学長)と各学部の副学部長または評議員などからなる。

「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」主な取組

両立支援・環境整備

● ポジティブ・アクションの制度整備

1. **ポジティブ・アクション経費制度**
理系研究者を対象に女性限定公募を実施・採用した場合、当該部局からの申請に基づき、女性研究者が働きやすい環境を構築するために必要な経費を3年間支給
2. **One-Up公募制度**
助教を准教授とする等、上位の職位で公募することが女性研究者採用に効果的と認められる場合で、女性限定公募を実施・上位の職位で採用に至った際に、それに要する差額を支給
3. **両住まい手当制度**
女性研究者が同居の親族の介護や子の養育等やむを得ない事情によってパートナーと「両住まい」となっていることによる帰省費用の負担等を支援
4. より踏み込んだ全学統一公募要領記載

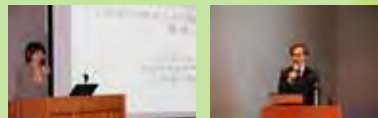
- 子育て・介護中の研究者への研究支援者配置
- 学内保育スペース整備
- 教職員の子・孫を対象としたサマースクール



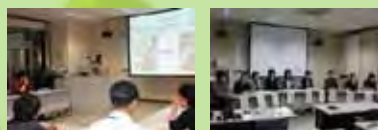
- 地域と連携した学童プログラム提供
子どもの見守りや遊び支援に岩手大学次世代育成サポーターが活躍！
- 専門の相談員によるWLB相談

意識改革

- 男女共同参画推進シンポジウム・セミナー開催



- 管理職が率先して次世代育成支援に関わる職場の雰囲気づくりのための「孫育て休暇」新設
- 男女共同参画に関わるさまざまなテーマで開催する月1回の「男女共同参画推進のための学習と交流の会」



- 男女共同参画視点に基づく復興支援の情報発信・岩手県への提言

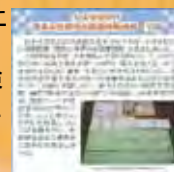
被災地の“地域の大学”としての復興支援を通じた効果的意識改革

女性被災者支援への学生ボランティア派遣、シンポジウム・ワークショップ開催、岩手県の復興計画に対する提言、ニュースレターやHPを通じた情報発信

教職員や地域における本学女性研究者支援事業への認知・理解拡大

裾野拡大・育成

- 「理系女子育成に関する小中学校長・副校長との検討会」との連携による女性研究者裾野拡大・育成のための小中学校教員研修や理系女性研究者関連図書パッケージ貸出
- 女性研究者パネル展示・セミナー
- ロールモデル集(岩手大学女性研究者編・岩手大学卒業生編)発行
- 研究職志望の女子学生、女性研究者、学長のランチ懇談会
- 産学官民交流組織と連携したロールモデルと多様なキャリアパス提示
- 岩手大学優秀女性大学院生学長表彰創設
(受賞者には研究費支援として副賞を授与)



岩手大学男女共同参画推進室 ニュースレター vol.11より



第1回 岩手大学優秀女性大学院生学長表彰 表彰式 (2012.9)

弘前大学「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

【基本コンセプト】

「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」は地方型のワークライフバランスモデルを提示し、才知ある人々（人才）を育成しようという基本コンセプトに基づいて策定された。地域資源のネットワークによって、地方の不利を利点に変える持続可能なしくみの構築をめざしている。

【実施体制と活動内容】

「女性研究者フォーラム」、2つのタスクチーム（「拡げるタスク」「強めるタスク」）、「基盤環境整備」という3つの柱による実施体制で、次のような活動を進めてきた。

女性研究者フォーラムでは、世代や部局を超えた女性研究者ネットワークを作り、気軽なお茶会交流を通して、研究や生活の体験情報等が共有される。パネル展や学内の制度情報、地域の情報をまとめて伝える「情報ナビ」を公開した。

2つのタスクチームのうち、「拡げるタスク」では、理科系の裾野の拡大と次世代育成をめざし、全学理科離れ対策専門委員会が発足、学外向け KA・GA・KU イベントの開催、学内の理系イベント情報をまとめたイベントカレンダーを作成し配布した。女性研究者の研究力強化と継続支援をめざす「強めるタスク」では、研究成果公表支援、研究資金獲得支援、学外研究交流支援などを実施している。

基盤環境整備として、新学長による男女共同参画推進宣言や意識啓発活動、ニューズレターの発行とウェブサイト運営による広報活動、種々の調査による現状把握や北東北国立3大学連携の推進をはかってきた。

平成23年度～平成24年度前半期の取り組み状況は以下の通りである。

【平成23年度～平成24年度前期の取り組み状況】

①女性研究者フォーラムのお茶会効果

⑥**拡がるネットワーク**：隔月開催の「女性教員とお茶会しましょ！」には、学内7部局、2センターの教員が参加、大学院生や学部学生も交えての交流会になり、学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム4大学の教員との交流もはじまった。託児を通じて地元NPOとの連携も構築した。

⑦**次のアクションにつながる意見交換**：お茶会での意見を受けて、研究支援員制度が実施され、学童保育や病児保育のニーズ調査が予定されるなど、意見交換が次のアクションにつながるという好循環を生んでいる。

②拡げるタスクチームと学内連携の深化

全学理科離れ対策専門委員会が発足して理系の学内連携が深化。11回を数える KA・GA・KU イベントでは、一般や地域の小中高生が理科に親しむだけでなく、理科教師になりたい学生がイベント参加者に「教える」機会を提供。地域NPOとの連携も深化し、中高生にとってのロールモデルの提示にもつながっている。

③強めるタスクチームの研究力強化・継続支援の広がり

研究力強化の取り組みとして、新たに研究支援員制度を平成24年度から開始。若手研究者支援事業や弘前で学会開催時の託児サービス支援も継続中。国際学会セミナー、英文校閲費助成などにニーズが高いことも明らかになった。また、研究継続支援の取り組みとして試行したパートナーフェロー（家族と一緒に赴任できる制度）として1名を採用、情報共有サービシステムの運用も開始して厚みを増している。

④基盤環境整備

講演会やセミナー、ニューズレターなどの広報・意識啓発活動が定着し、基盤環境が整ってきた。岩手大学、秋田大学、弘前大学を中心として平成22年度に開始した「北東北地域の大学連携による男女共同参画推進シンポジウム」が、北東北国立3大学連携推進会議連携協議会の管理事項に位置づけられ、大学間の連携がさらに深まった。平成24年度は弘前大学で合同シンポジウムを開催する予定である。

⑤女性教員比率が向上

新規採用教員における女性比率は目標を上回り、全学的女性比率、大学院女性比率も向上している。

【連絡先】弘前大学 男女共同参画推進室

副室長（事業担当）：杉山祐子

TEL：0172-39-3888 FAX：0172-39-3889

E-mail：equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

URL：http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/



弘前大学

つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才

学長 佐藤 敬

津軽から地方型モデルの提案

「万能の人」を理想とし、
地域性を生かした
ワークライフバランスモデルを提案

才知ある人々＝人才の育成

世代や部局を超えたネットワーク

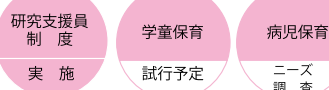
女性研究者フォーラム

- 交流による情報の共有化
- 女子学生へのロールモデル提示

女性研究者フォーラム（12回）

交流会「女性教員とお茶会しましよ!!」
学内7部局、2センター
学園都市ひろさきコンソーシアム4大学との交流

お茶会での意見交換と波及効果



パネル展

「国内外で活躍する

弘前大学の女性研究者たち」

（オープンキャンパス・総合文化祭）
ワーク・ライフ・バランスに関するエピソード、
若者たちへのメッセージなどをパネルで紹介

教職員のための制度・手続き情報ナビ公開

教職員のワークライフバランスを実現するために、
学内の制度や手続き・地域の情報情報を公開

理系の裾野拡大

拡げるタスク

- 理科系の次世代育成
- 理科教育スキルアップの場の提供

全学理科離れ対策支援専門委員会の発足

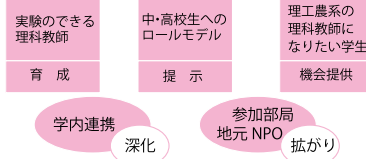
KA・GA・KU イベントの開催（11回）

学生サポーター登録（22名）

県や市、地元 NPO 法人との連携による
一般向けイベント・講演会

学内理系イベントカレンダーの作成

拡げるタスクの波及効果

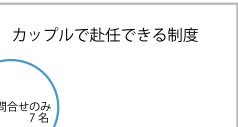
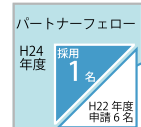
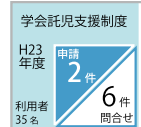


研究スキルアップと継続の支援

強めるタスク

- 研究力強化と継続支援

子育て・介護中の研究
サポート



- 研究成果公表支援

国際学会対策セミナー開催（2回）
英文校閲費助成金（7件）
論文投稿費助成金（2件）

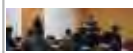
- 研究資金獲得支援

弘前大学
情報共有サービシステム
情報共有サービシステム運用
研究課題統合データベース運用
ニュースレター
若手研究者支援事業
サポートスタッフ派遣
科研費採択申請書の公開
外部資金獲得学内相談員制度

学びやすく働きやすい環境づくり 基盤環境整備

- 広報・意識啓発活動

男女共同参画推進宣言
（学長宣言）
ニュースレター発行
事業専用ウェブサイトの運営
講演会・セミナーの開催（5回）



- 現状把握と提言

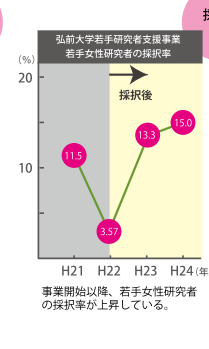
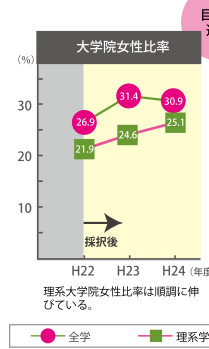
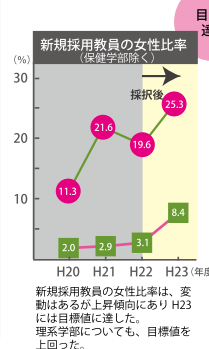
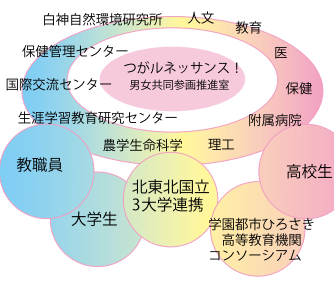
各部局等アンケート（H23）、部局長アンケート（H22）
男女共同参画推進に関する意識・実態調査（H22）
ハラスメント防止対策の現状調査（H22）

- 相互連携

北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウム
H22年度 岩手大学開催「若手宣言」
H23年度 秋田大学開催「秋田宣言」
北東北国立3大学連携推進会議連携協議会（課題別管理事項）
H24年度 男女共同参画合同シンポジウム 弘前大学開催予定

ネットワークの拡がり 事業実施状況

拡げるネットワーク



男女共同参画推進室の所在地

弘前大学

男女共同参画推進室

〒036-8560

弘前市文京町 1

URL : <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>

E-Mail : equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

TEL : 0172-39-3888

秋田大学

男女共同参画推進室 coloconi

〒010-8502

秋田市手形学園町 1 番 1 号

URL : <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/>

E-Mail : sankaku@jim-u.akita-u.ac.jp

TEL : 018-889-2260

岩手大学

男女共同参画推進室

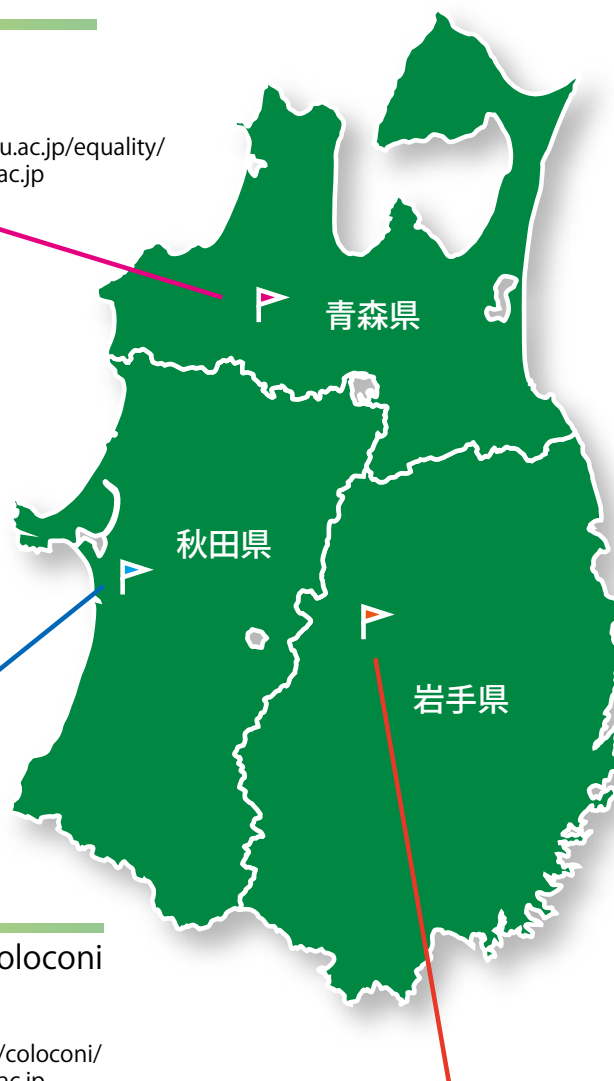
〒020-8550

盛岡市上田 3 丁目 18-8

URL : <http://www.iwate-u.ac.jp/gender/>

E-Mail : equality@iwate-u.ac.jp

TEL : 019-621-6998



北東北国立3大学連携による男女共同参画推進に向けて

弘 前 宣 言

私たちは、男女共同参画推進の取り組みが、北東北地域に広がることをめざしています。

性別にかかわらず、自らが選択するワークライフバランスの下で、その適性と能力を十分に発揮できるように、人の多様性に配慮した環境づくりに向けて、北東北3大学が相互交流と連携を深め、男女共同参画を推進することをここに宣言します。

1. 私たちは、北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議を通じた連携をさらに深め、これからも積極的に取り組みます。
2. 私たちは、学びやすく働きやすい環境づくりをめざし、これからも積極的に取り組みます。

2012年12月21日

秋 田 大 学

岩 手 大 学

弘 前 大 学

(五十音順)

平成 24 年度北東北国立 3 大学連携推進会議連携協議会
男女共同参画合同シンポジウム

北東北地域大学間連携による
男女共同参画の推進に向けて
報告書

発 行 弘前大学男女共同参画推進室
発行日 2013 年 3 月
連絡先 〒036-8560 青森県弘前市文京町 1 番地
T E L 0172-39-3888
F A X 0172-39-3889
U R L <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>
E-Mail equality@cc.hirosaki-u.ac.jp