

平成22年度

弘前大学

「つがるネットワーク！地域でつなぐ女性人才」

活動記録

弘前大学男女共同参画推進室

弘前大学  
「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

目次

ごあいさつ .....	1
<b>第1章 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の概要</b>	
1.1 平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」 .....	3
1.2 ミッションステートメント .....	5
1.3 実施内容・実施体制 .....	7
1.4 男女共同参画推進室委員名簿 .....	8
<b>第2章 活動報告</b>	
2.1 北東北における男女共同参画推進に向けて「岩手宣言」 .....	9
2.2 学内の現状調査 .....	10
2.2.1 本学の男女比率の現状 .....	10
2.2.2 研究継続と活性化のための男女参画推進に関する調査 .....	12
2.2.3 弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する 部局長アンケート .....	18
2.2.4 男女共同参画推進に関する意識・実態調査 .....	24
2.2.5 弘前大学ハラスメント相談体制に関する調査 .....	26
2.2.6 弘前大学保育園視察 .....	28
2.3 学外の現状調査 .....	29
2.3.1 京都大学女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム 「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」 .....	29
2.3.2 第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「男女共同参画と社会」 .....	35
2.3.3 訪問大学／参加シンポジウム一覧 .....	37
2.4 意識改革 .....	38
2.4.1 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」キックオフ講演会 男女共同参画推進室設立1周年記念講演 「学びやすく働きやすい大学へ」 .....	38
2.4.2 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 「男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ」 .....	40
2.4.3 ハラスメント対策講習会 .....	43

2.4.4 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター第9回フォーラム	44
「地方から移動する若者たち」	
2.4.5 ニュースレター「さんかくつうしん」Vol.2～4	45
2.5 女性研究者の裾野拡大と研究力強化	55
2.5.1 「パートナーフェロー」公募	55
2.5.2 女性研究者フォーラム	57
2.5.3 弘前大学男女共同参画推進室研究費助成事業	59

### 第3章 資料

3.1 報道関係記事	63
3.2 「つがるネッサンス！」ポスター・ロゴマーク	66
3.3 イベントカレンダー	67
3.4 後援の記録	68
里山ウォーキング	
3.5 平成22年度の活動記録	70

ごあいさつ

## さまざまな立場の人が 学びやすく働きやすい弘前大学をめざして — 「つがるネッサンス！」始動の年に—

弘前大学男女共同参画推進室  
室長 杉山 祐子

弘前大学は平成20年8月3日に弘前大学男女共同参画推進宣言と基本行動計画を公表して、大学全体で男女共同参画を進める姿勢を明らかにしました。弘前大学男女共同参画推進室が学長直属の組織として開設されたのは、それから2ヶ月後の平成20年10月1日のことでした。男女共同参画推進室の仕事は、性別や年齢、出自、障がいの有無などに関わらず、さまざまな立場の人が、学びやすく働きやすい環境を作り、大学に関わる人々がそれぞれの能力を十分に発揮できる場にするための情報収集と企画、提案をすることです。

これまで男女共同参画室は、先の基本行動計画に基づいて活動を続けてきました。たとえば、学内における男女共同参画の現状を把握するために、学生や教職員の男女比率やハラスメント防止対策などの基盤環境、より良いワーク・ライフ・バランスを実現するための規則や制度等に関する情報収集をしてきました。他大学や他研究機関での取り組みを視察し、本学の男女共同参画推進に効果的だと思われる試みを積極的に取り入れてきました。

平成21年度5月には、文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業に本学の提案課題「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」が採択され、事業が動き出しました。この提案では、これまでの蓄積を踏まえて地域資源を生かし、大都市圏とは異なる特徴をもつ地域型的女性研究者支援モデルの構築をめざしています。平成20年度にすでに秋田大学がこの事業を開始しており、平成21年度の本学と岩手大学の提案課題の採択によって、青森、秋田、岩手の北東北3県すべてでこの事業が始動したことになります。これを機に、この地域の大学間連携を深め、緊密なネットワークを構築しようという試みも始まりました。3月3日には、岩手大学において「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—男女共同参画から多様な人材が活きる大学へ—」が行われ、より一層男女共同参画を進め、大学を多様な人材が育つ場にしようという「岩手宣言」を公表しました。

北東北地域の大学にはそれぞれ個別の課題があるとはいえ、解決すべき共通の問題を抱えてもきました。地域性を生かした多様な人材の育成は、それらの解決に不可欠の課題です。また3月11日に東北地方を襲った大震災は、いまだその被害の全容も把握できぬままにあり、今後の復興に向けて広い範囲での相互連携が必要とされています。人才育成の場としての大学の役割、地域連携の拠点としての役割がどうありうるのかを問い直していきたいと思います。

# 第1章

---

「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の概要

実施予定期間：平成22年度～平成24年度

総括責任者：遠藤 正彦（国立大学法人弘前大学 学長）

## 【概要】

地域の就業機会が限られ、中央から地理的に隔たる地方大学において、女性研究者の研究活動に関わる困難は、大都市圏よりも大きい。しかし、コンパクトな都市構造や多様な公的生活支援などの地域性を生かし、本学の既存の諸事業を再統合することで、人才の育成が可能となる。本課題では、男女共同参画推進室の活動を起点に、女性研究者フォーラムによる世代間交流と研究の活性化、目的別タスクチームによる女性の研究力の強化と理系女性の裾野の拡大を図る。これらの相互連携によって、女性研究者が現在抱える問題に対処するだけでなく、「地域資源を有効利用するためのネットワーク作り」を中心に、地方型の研究者育成モデルを構築し、発信する。

## 機関の現状

### (1) 女性研究者に関する現状及び今後の見通し

正規教員700名のうち、女性教員は93名、その比率は13.3%である（平成22年2月1日現在）。分野別では、保健学研究科以外の理系大学院で女性研究者比率はわずか3.9%と低さが際立つ。大学全体の過去3年間の新規採用者に占める女性比率の平均は17.9%であるが、その推移をみると、減少傾向が表れており、今後の意識改革の取組が必要である。一方、大学院および学部学生については、女性の減少傾向はみられず、地元で優秀な女子学生が残る傾向を考えると、研究者をめざす若手育成の可能性はある。

### (2) 女性研究者支援に関する現在の取組状況

1. 男女共同参画推進室の発足（平成21年10月）。2. 学内保育園の開園（平成20年4月。年末年始以外休園なし、夜間保育対応）。3. 裁量労働制の一部導入（平成17年）。4. ハラスメント対策の再検討。5. ポジティブアクションの導入。6. 意識啓発事業の実施。

## 計画構想

### (1) 女性研究者のための具体的な取組

本課題の取組としては、女性研究者フォーラムの新設とともに、目的別タスクチームを編成し、男女共同参画推進室がこれらの活動のための基盤的環境整備を行う。女性研究者フォーラムは、女性研究者の交流による情報の共有化と女子学生へのロールモデル提示を行う。目的別タスクチームは女性研究者の研究力を強めるタスクチームと、理系の裾野を拡げるタスクチームの2つからなる。前者は女性研究者の研究継続支援や研究資金獲得、研究成果公表のための支援体制作り、赴任予定教員のパートナーをフェローとして採用するシステムの検討を進める。後者は実験のできる理科教師の育成などを通じて次世代を担う人才の掘り起こしと若手女性研究者の育成を行う。

### (2) 期待される効果

1) 地方の研究機関一般に応用できるモデルの発信、2) 環境整備による女性研究者の応募と採用数の増加、3) 女性研究者の新たなライフコースモデルの提示、4) 潜在化する人才の発掘と研究活動の活性化による研究レベルの向上、5) 地域に根ざした研究教育機関としての活動の活発化

## 達成目標

- 1) 女性研究者フォーラムにより、部局や世代を超えたネットワークを構築する。交流会（隔月1回）を定着させ、気軽に相談しあえる環境を作り、学内／学外交流環境を整える。
- 2) 学会や研究会への子連れ参加を可能にする学外研究交流支援を行い、研究交流を活発化する。
- 3) 弘前市や青森県および他大学とのネットワークの接合によって、実践的生活支援（育児・介護・家事）と地域の人才登用の仕組みを作る。
- 4) 公的会議の午後5時半まで終了や休日業務の削減などによる柔軟なワークプランを提案する。
- 5) 学内相談員制度やニューズレターの発行、大学出版会などを通して、若手研究者の研究資金獲得、研究成果公表支援の体制を整える。
- 6) 新規採用者における女性研究者比率を全学で16%に向上させる。女性研究者の少ない理系学部では2%以上向上させる。
- 7) 大学院進学者における女性比率を30%に向上させる。

以上を総合して、女性研究者の研究継続力強化に資するワークライフバランスモデルを構築し、全国に発信する。

## 1.2 ミッションステートメント

### (1) 計画構想の概要

大都市圏から遠隔地にある本学のような地方大学は、通勤圏内に大学や研究機関や全国規模の企業などがほとんどないため、配偶者の勤務先が確保できず、単身赴任を余儀なくされたり、結婚や出産を躊躇する研究者もある。学会や研究会への参加については、時間的・空間的な制約が活発な学外研究交流の機会を妨げている。日常的には、学部や研究科を越えた女性研究者の交流がほとんどなく、地域の情報ネットワークへの接点も持ちにくい。

本学の立地する弘前市は、コンパクトな都市構造による職住接近、子育てや介護に関わる公的支援、民間支援の選択肢が多く、適切な情報とネットワークさえ確保できれば、子育てや家庭生活の維持に関わる条件は、大都市圏とは別の利点をもつ。また地方大学には、保護者になるべく近い総合大学で学ばせようとする傾向があることなどから、優秀な人才が潜在する可能性がある。

本課題は、地方都市の利点を生かしながら、学内や地域に潜在する人才を掘り起こし、つなぎ、育成するためのネットワークを通して女性研究者支援を進める。具体的な取組としては、1. 女性研究者フォーラム、2. 目的別タスクチームを新設し、3. 男女共同参画推進室がこれらの活動のための基盤的環境を整備する。女性研究者フォーラムは、女性研究者の交流による情報の共有化と女子学生へのロールモデル提示を行う。目的別タスクチームは①女性研究者の研究力を強めるタスクチームと、②理系の裾野を拡げるタスクチームの2つからなる。前者は女性研究者の研究継続支援や研究資金獲得、研究成果公表のための支援体制作り、赴任予定教員のパートナーをフェローとして採用するシステムの検討を進める。後者は次世代を担う人才の掘り起こしと若手女性研究者の育成を行う。

### (2) 実施期間終了時における具体的な目標

①女性研究者フォーラムにより、部局や世代を超えたネットワークを構築する。交流会（隔月1回）を定着させ、学内／学外交流環境を整える。②学会や研究会への子連れ参加を可能にする学外研究交流支援を行い、研究交流を活発化する。③弘前市や青森県および他大学とのネットワークの構築により、育児・介護・家事と地域の人才登用の仕組みを作る。④公的会議の午後5時半まで終了の徹底や休日業務の削減、業務の合理化を含む柔軟なワークプランを提案する。⑤学内相談員制度やニューズレターの発行や大学出版会などを通して、若手研究者の研究資金獲得、研究成果公表支援の体制を整える。⑥新規採用者における女性研究者比率を全学で16%に向上させる。女性研究者の少ない理系研究科では2%以上向上させる。⑦大学院進学者における女性比率を30%に向上させる。以上を総合して、女性研究者の研究継続力強化に資するワークライフバランスモデルを構築し、全国に発信する。

### (3) 実施期間終了後の取組

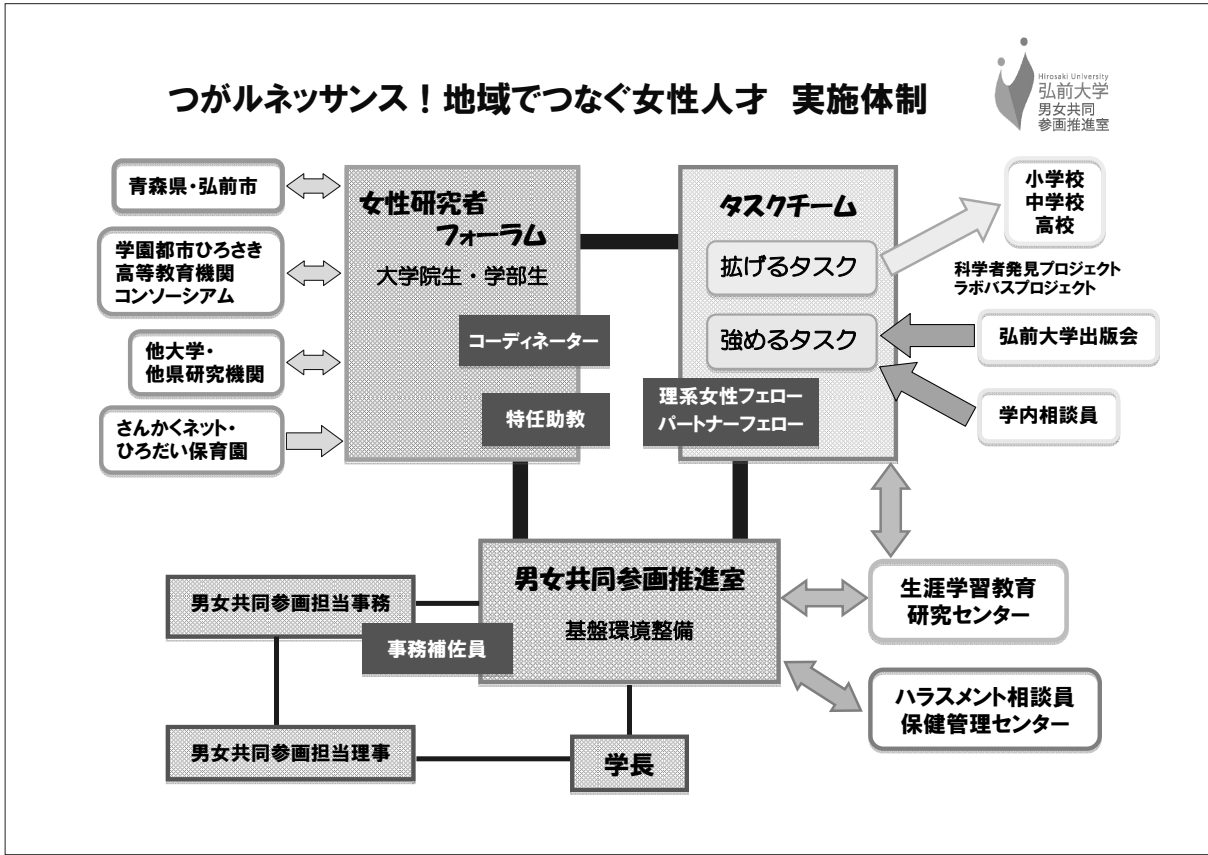
男女共同参画推進室を主体とし、理系学部・研究科とも連携しながら、2つのタスクチームの活動を継続的に発展させる。女性研究者フォーラムは、将来的には、職員も含む交流フォーラムとして発展させ、本学における男女共同参画推進の一翼を担うものとする。それによって「互いを尊重する働きやすい職場」の実現を図り、新たなワークライフバランスモデルを提供することによって、研究教育活動の持続的な活性化と有為な人才の育成に努める。また、この期間に構築された地域とのネットワークを深化させ、地域の人才育成や男女共同参画の推進に資する取組を行う。理系女性フェローなど、大学院修了者や中途退職者の研究継続支援については予算措置を必要とするが、学内予算によって継続する。



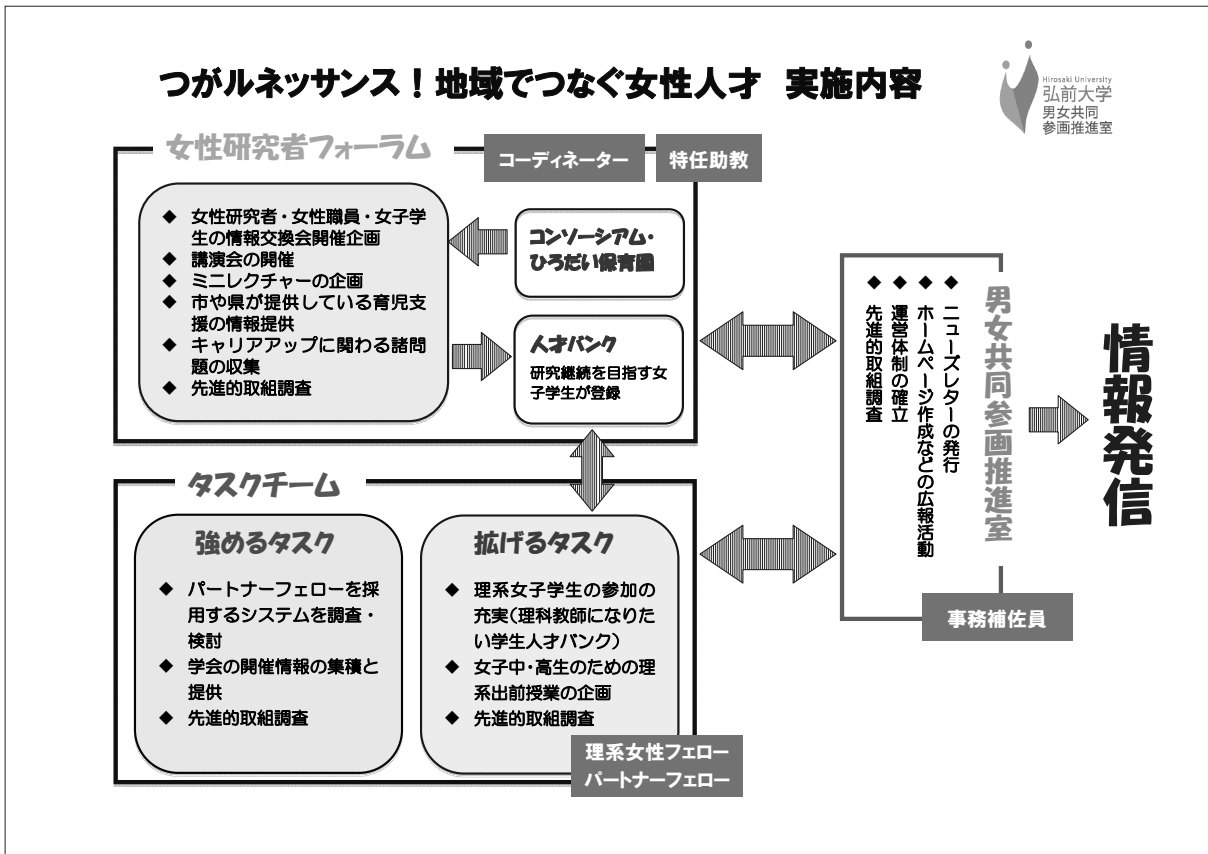
#### (4) 期待される波及効果

①地域に潜在する人才を掘り起こすことができ、津軽地方を起点とした青森県全体の再活性化（つがるネッサンス）につながる。②青森県や弘前市、「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」との連携によって、人才や情報の交流が活発化する。また、地域的規模での男女共同参画推進に資することが可能となる。③実験のできる優秀な理科教師を輩出することで、子どもたちの理系学問への興味を喚起し、全体的な理科離れ傾向を解消する道筋をつけることができる。④中・高校生などに新たなロールモデルとしての女性研究者像を示すことによって、特に理系の学問分野への一般的関心を高め、次世代を担う研究者を生むインセンティブとなる。⑤地方に立地する各研究機関にも応用できるモデルを発信することによって、全国的規模での男女共同参画の推進と研究レベルの向上が期待できる。

# 1.3 実施内容・実施体制



1.3  
実施内容・実施体制



## 1.4 男女共同参画推進室委員名簿

弘前大学男女共同参画推進室は、弘前大学長の下に置かれ、男女共同参画担当理事がその運営に関与する。推進室は各部局等から推薦された室員（1号室員）、学長が任命する職員（2号室員）及び室長が必要と認めた職員（3号室員）によって構成されている。（表1参照）

また、平成22年度に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されたことから、特任助教等の専任職員を配置した。（表2参照）

このほか、事務局総務部人事課職員及び、複数の非常勤職員が協力して事務を行う。

表1 弘前大学男女共同参画推進室室員名簿

（平成22年10月1日現在）

室長	杉山 祐子	人文学部	教授	2号室員
副室長	日景 弥生	教育学部	教授	2号室員
副室長	高瀬 雅弘	教育学部	准教授	1号室員
室員	鈴木 登紀子	人文学部	主任	1号室員
	山田 順子	医学研究科	講師	1号室員
	井瀧 千恵子	保健学研究科	准教授	1号室員
	藤 崙 里美	理工学研究科	技術職員	1号室員
	及川 望美	農学生命科学部	係員	1号室員
	齊藤 慶子	医学部附属病院	臨床検査技師長	1号室員
	松岡 昌江	総務部人事課	課長補佐	2号室員
	山田 巖子	人文学部	教授	2号室員
	栗林 航	教育学部	係員	3号室員
	長谷河 亜希子	人文学部	准教授	3号室員
	深作 拓郎	生涯学習教育研究センター	講師	3号室員
	中村 聡子	医学研究科	係員	3号室員
	岩谷 靖	理工学研究科	准教授	3号室員
大河 浩	農学生命科学部	准教授	3号室員	

表2 弘前大学女性研究者支援モデル育成事業専任職員

（平成22年10月13日現在）

鶴井 香織	特任助教
赤嶺 真由美	特任助手
山本 幸子	コーディネーター
篠崎 有香	コーディネーター

# 第 2 章

---

## 活動報告

## 2.1 北東北における男女共同参画推進に向けて「岩手宣言」

### 北東北における男女共同参画推進に向けて 岩手宣言

私たちは、男女共同参画推進の取組みが、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、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、「北東北地域の大学連携による男女共同参画推進シンポジウム」参加者が相互交流や連携を深め、男女共同参画推進に取り組んでいくことをここに宣言します。

1. 私たちは、男女共同参画推進のためのネットワークづくりをめざし、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。

2011年3月3日

「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」  
参加者一同

この「岩手宣言」は、平成23年3月3日に岩手大学で行われた「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—男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ—」に際して、採択・公表されました。平成22年度までに北東北三県の三大学（弘前大学、岩手大学、秋田大学）の女性研究者支援モデル育成事業が採択され実施されたことを機に、相互連携によるネットワーク構築をめざすものです。

## 2.2 学内の現状調査

### 2.2.1 本学の男女比率の現状

本学教職員の総数は1,844名、そのうち女性は837名で45.4%です。大学教員は732名で女性は102名(13.9%)、附属学校園教員は105名で女性は57名(54.3%)です。

一方、特別職員・事務職員・技術職員は366名で女性は105名(28.7%)、コ・メディカル職員(医師を除く医療従事者)は641名で女性573名(89.4%)です。

この結果は、2009年10月1日の結果(以下、昨年10月の結果)とあまり変わっていません。つまり、大学教員や事務系職員では女性が少ないのに対し、附属学校園教員とコ・メディカル職員では女性が半数を超えていて、特にコ・メディカル職員では女性比率が高く、約9割となっています。

図1の学部専任担当別の教員数と女性比率をご覧ください。

女性の大学教員の比率は学部等により異なり、保健学研究科では女性が42名(43.8%)と多いのですが、理工学研究科では3名(3.4%)、医学研究科では10名(6.1%)、農学生命科学部では3名(4.5%)と非常に少なくなっています。

保健分野では女性教員が多く、理系分野では少ない結果となっています。なお、ほとんどの学部で女性の比率は微増していますが、学内共同教育研究施設等で4.4%減となっています。これは、「北日本新エネルギー研究所」、「白神自然環境研究所」及び「被ばく医療総合研究所」が新設され、理系分野であることから、男性のみの採用となったことによるものと考えています。

教員全体で見ると、女性比率は13.9%で、昨年10月の結果より0.1ポイント増加しました。

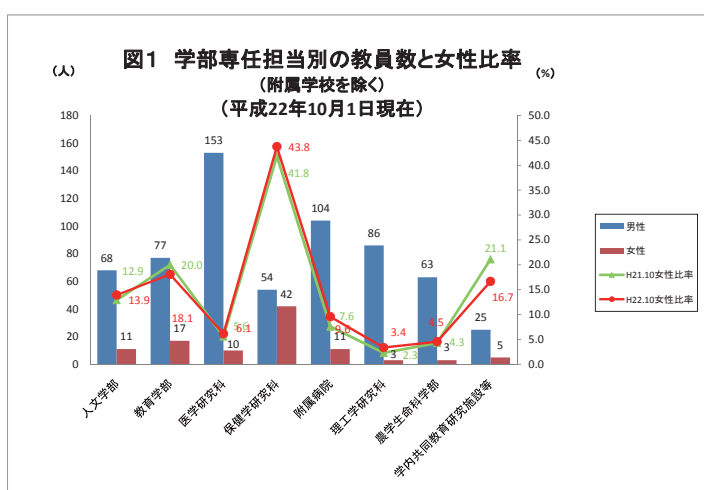


図2の学部学生数と女性比率をご覧ください。

学部学生の総数は6,040名、そのうち女性は2,689名で44.5%です。学部ごとにみると、女性割合の高い学部は教育学部672名(66.3%)、医学部保健学科520名(61.2%)、人文学部755名(51.7%)です。

一方、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部では女性割合が半数以下で、特に理工学部221名(17.1%)では他の学部比べて低い割合です。

昨年10月の結果とあまり変化は無いのですが、農学生命科学部が2.2ポイント増加しており、今後に期待が持てます。

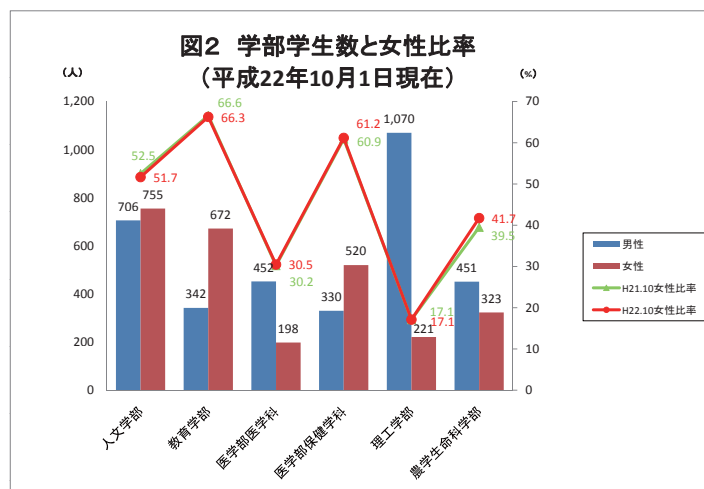
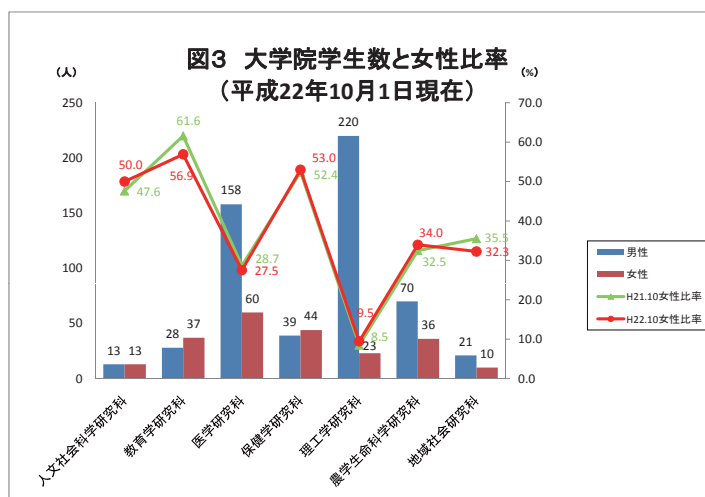


図3の大学院学生数と女性比率をご覧下さい。

大学院生の総数は772名、そのうち女性は223名で28.9%であり、学部学生に比べて女性比率は低くなっています。研究科ごとにみると、女性比率の高いところは教育学研究科37名(56.9%)、保健学研究科44名(53.0%)、人文社会科学研究科13名(50.0%)ですが、他の4つの研究科では女性比率が半数以下で、中でも理工学研究科では23名(9.5%)と他の大学院に比べて非常に低い割合です。昨年10月の結果より1.8ポイント減少しています。



以上のことから、女性比率は、教職員全体でみると昨年10月の結果より1.5ポイント増加しました。しかし、教員では、附属学校を除くと13.9%と極めて低く、昨年10月の結果より0.1ポイント増加したのみでした。コ・メディカル職員は89.4%で、昨年10月の88.5%からさらに増加し、男女の割合の開きは拡大されました。

女性比率が教員では低くコ・メディカル職員では高いことは、学生等への今後の教育や将来に向けての職業選択に少なからず影響を与えると推測されます。

加えて、今回の現状は、「弘前大学男女共同参画推進基本計画」(平成21年8月3日策定)に掲げている「女性教員比率を2015年までに20%に向上する」という目標達成に危機感を覚えるものであり、目標達成のためには各部局が女性教員採用に向けて、より積極的に取り組む必要があります。

## 2.2.2 研究継続と活性化のための男女参画推進に関する調査

### 平成21年度大学院学生を対象とした質問紙調査の結果について

(単純集計結果から抜粋)

#### 【ご協力への御礼】

「研究継続と活発化のための男女共同参画推進に関する調査—大学院生の現状と支援ニーズ」の実施にあたっては、大学院在学中の学生の方々に多大なご協力をいただきました。貴重な時間をさいてさまざまな意見を寄せてくださった皆様、質問紙の配布や回収等でご尽力いただいた関係部局の方々に心から御礼申し上げます。

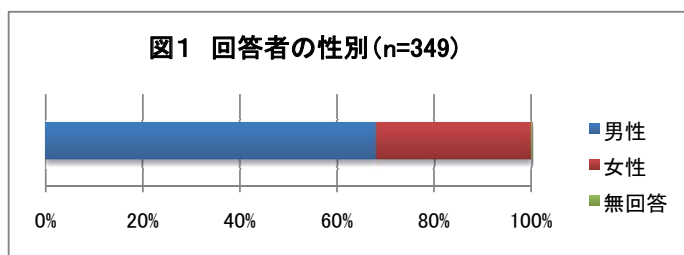
#### 調査結果について (単純集計結果から抜粋)

##### 1. 調査の目的と方法

弘前大学男女共同参画推進室は、平成21年12月から平成22年1月にかけて、本学の大学院修士課程および博士課程在学者を対象として、「研究継続と活発化のための男女共同参画推進に関する調査」を実施した。目的は、大学院の学生が、活発な研究活動を展開し、研究を継続するのに必要な支援ニーズを知るためである。調査は、各研究科に依頼してそれぞれの学生に質問紙を配布し、留め置き法による回収を中心にした。直接持参された回答もあった。配布総数594部のうち、回収総数は350部（うち有効回答数は349部）、回収率は58.9%であった。

##### 2. 回答者の属性

有効回答349のうち、男性237、女性111、無回答1。男性の回答者は全体の67.9%、女性の回答者は31.8%、無回答が0.3%であった（図1）。

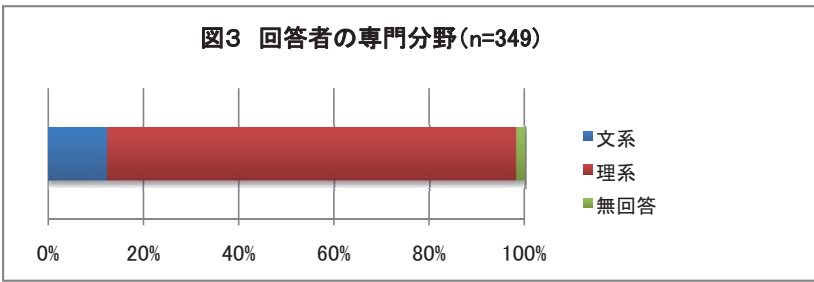
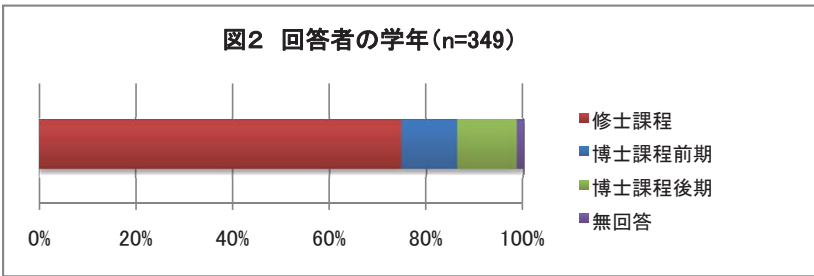


所属課程、学年では、修士課程1年と修士課程2年在籍者の回答がもっとも多く、合計で有効回答数全体の74%を占める。博士課程1年と2年の在籍学生からの回答は11.5%、博士課程後期学生からの回答は12%強であった（図2）。

専門分野別にみると、理系85.7%、文系12.3%、無回答2.0%で、いわゆる「理系」大学院生の回答が多数を占める。

年齢層では25歳未満が52.1%で最も多く、次いで25～29歳22.1%、30～34歳が11.5%、35歳代以上12.1%で、学部卒業後に社会人経験をもつ学生が全体の34.1%ある。未婚既婚の別では、77.7%の回答者が未婚であるが、既婚者も20%近くあることには注意しておきたい。さらに全体の14%が子どもを持ち、その85%以上が小学生以下である。

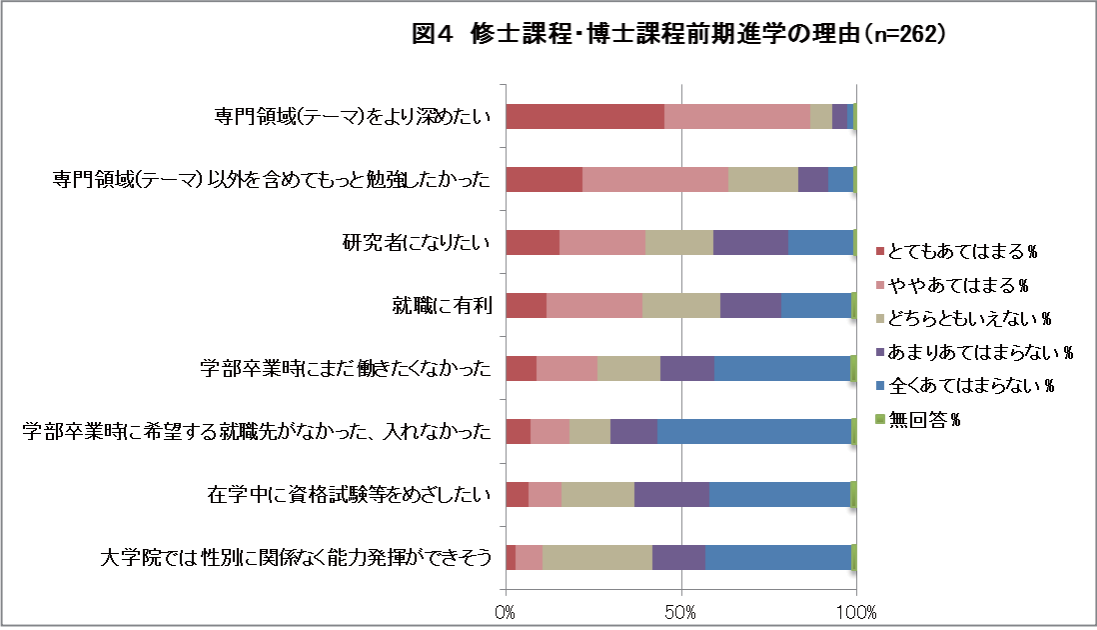




3. 大学院進学の原因 (修士課程／博士前期課程)

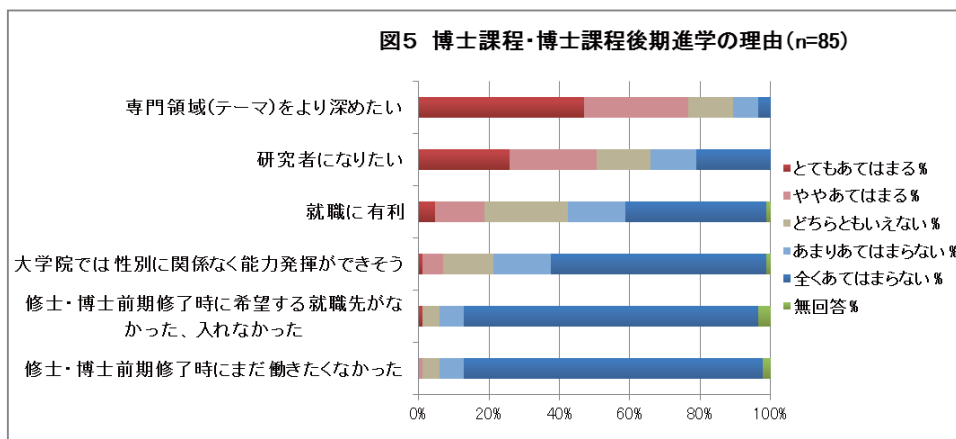
修士課程／博士前期からは252名の回答を得た。そのうち「専門領域(テーマ)をより深めたかったから」という回答が最も多く、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、全体の86.6%が肯定的な回答をしている。次いで「専門領域(テーマ)以外を含めてもっと勉強したかった」で「とてもあてはまる」28.1%、「ややあてはまる」41.6%である。「研究者になりたいから」という理由については、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」を合わせても、全体の39.7%で、「ややあてはまらない」21.4%「まったくあてはまらない」(18.7%)の合計40.1%と大差ない。

修士、博士課程前期学生で特徴的なのは、「研究者になりたいから」「就職に有利だから」という理由への回答が多くなっている点で、専門性を高めて、研究者以外の職につくことを希望している学生と、研究活動を継続して研究者になる道を希望する学生とが混在することがわかる。「資格試験等をめざしたいから」は15.7%と少なく、逆に「まったくあてはまらない」、「あてはまらない」が60%を超えている。



#### 4. 大学院進学の原因（博士課程&博士後期課程）

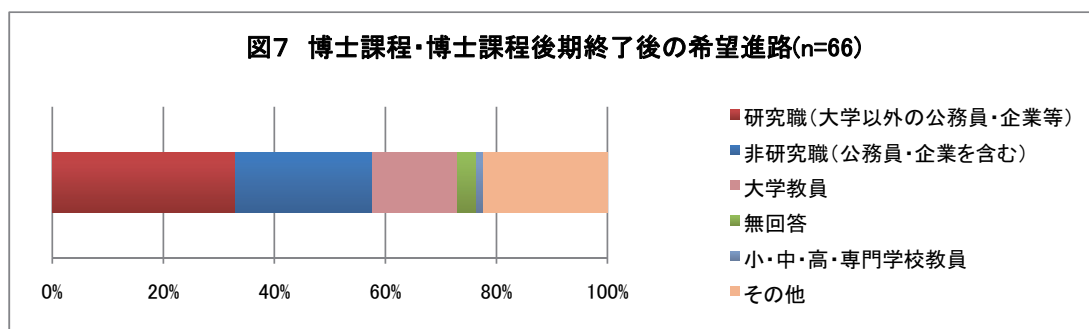
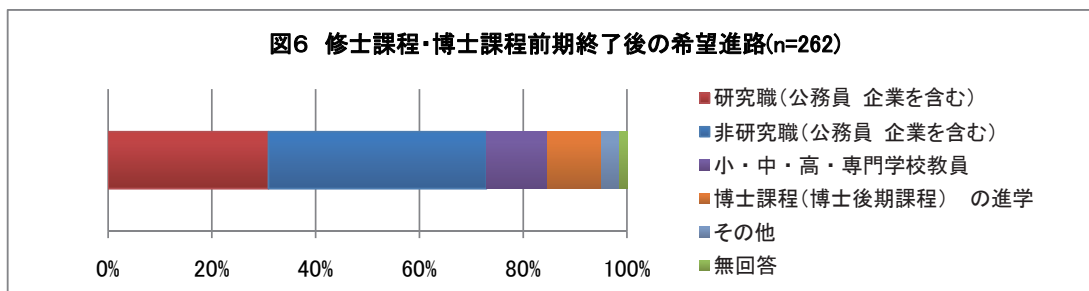
博士課程&博士後期の学生については、85名からの回答を得た。進学理由はより明確に「専門領域（テーマ）をより深めたかった」「研究者になりたい」という2つの理由が多くを占める。「専門領域（テーマ）をより深めたかった」は、「とてもあてはまる」47.1%、「ややあてはまる」29.4%の合計で71.8%、「研究者になりたい」は「とてもあてはまる」25.9%、「ややあてはまる」24.7%であった（図5）。



#### 5. 将来の進路希望

修士課程および博士課程前期（回答262名）では、公務員、企業を含む非研究職の希望が42.0%、公務員、企業を含む研究職の希望が30.9%、学校教員11.8%、博士課程（後期）への進学希望者は10.3%である（図6）。

博士課程および博士課程後期では、研究者の道を将来プランとして描く傾向がより強い。ただその内容についてみると、大学以外の公務員や企業等での研究職を希望する学生が、大学教員の道を希望する学生を上回る。また、研究職以外の就職を希望する学生も24%あった（図7）。

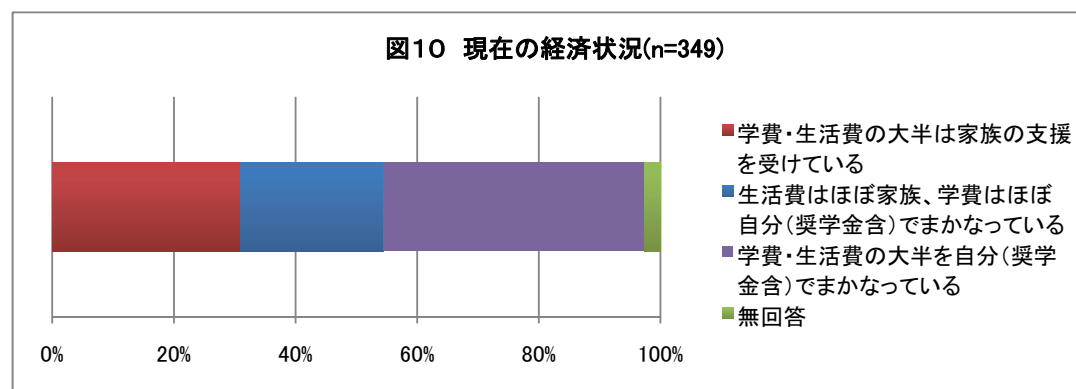
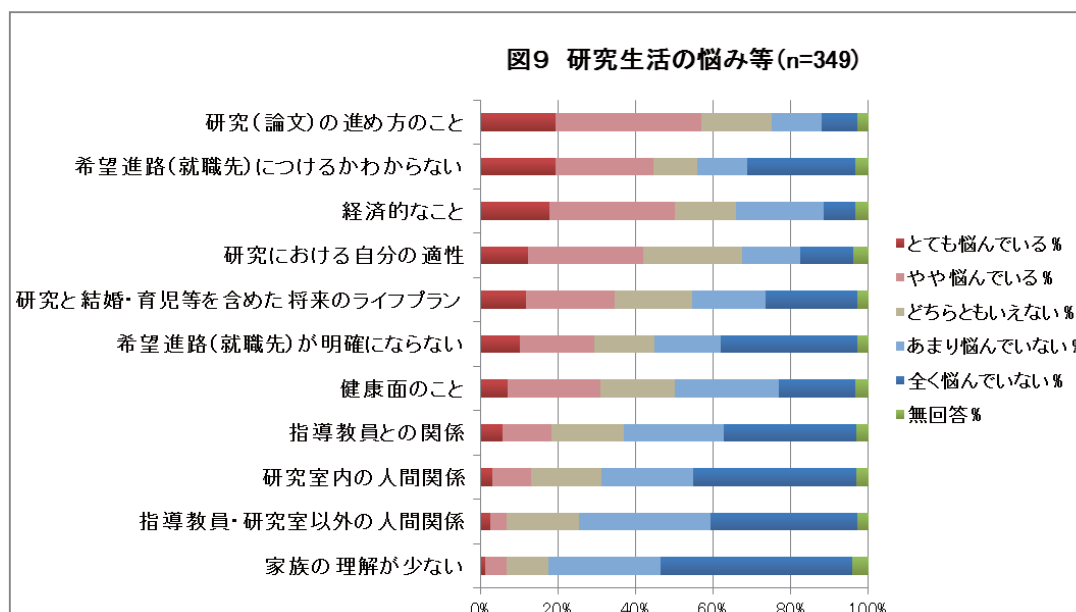
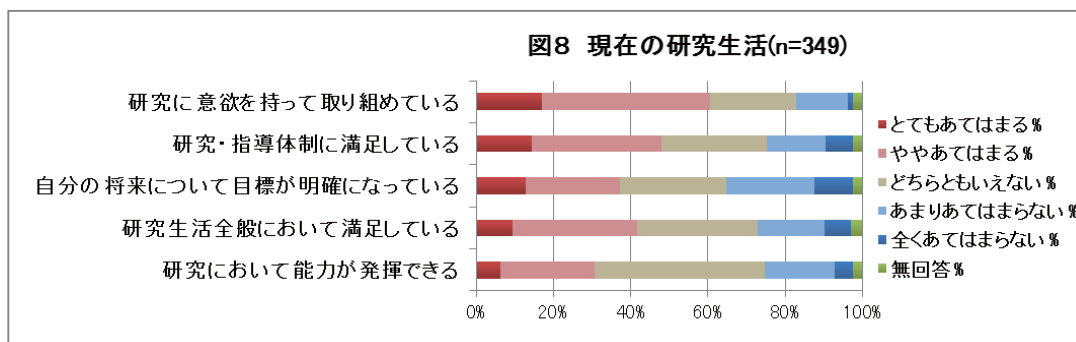


## 6. 現在の研究生生活、悩みについて

現在の研究生生活については、「研究に意欲を持って取り組んでいる」「研究・指導体制に満足している」などに肯定的な回答が50%以上あるものの、否定的な回答も20%前後あることに注意したい（図8）。

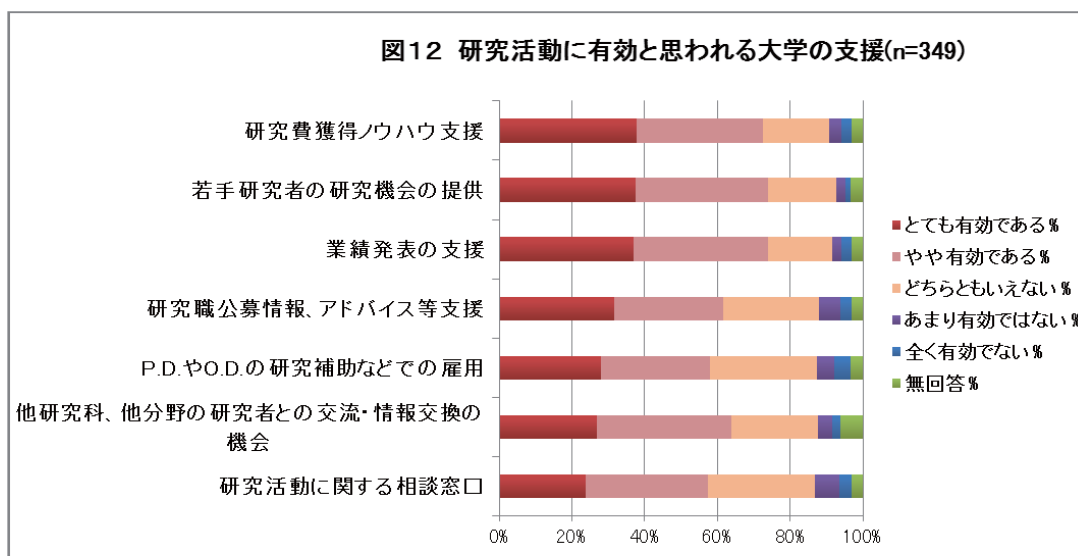
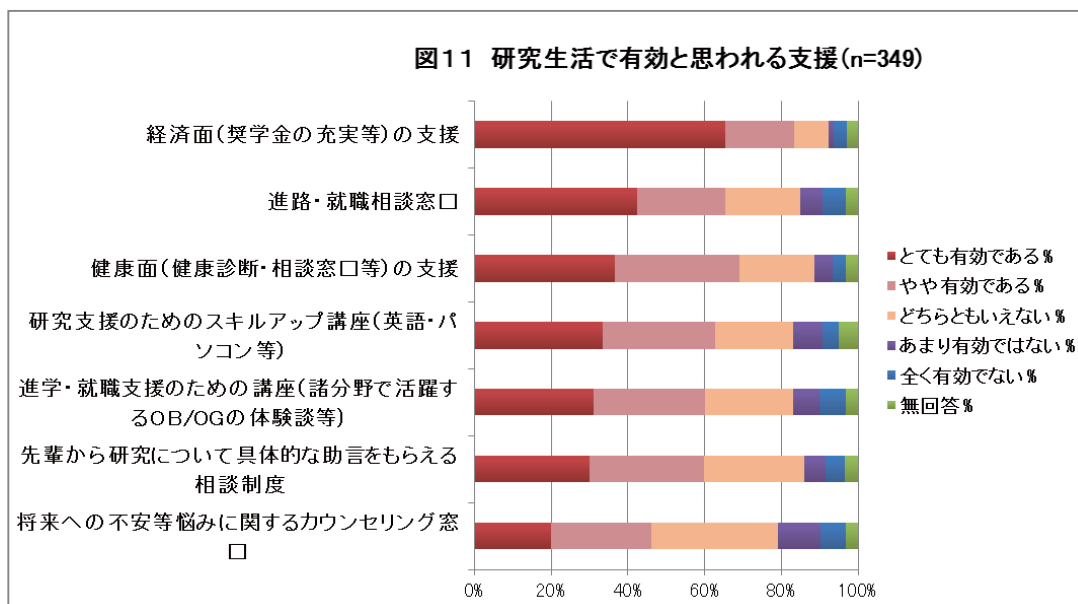
研究生生活の悩み等については、研究の進め方の悩みが最も多いが、「経済的なこと」や希望する進路への不安などが50%近くある。また、指導教員との関係や研究室内の人間関係などの悩みも15～19%あることから、これらへの支援を検討する必要があるといえる（図9）。

現在の経済状況についての設問では、学費や生活費の大半について家族の支援を受けているという回答が30.9%、自分でまかなっているという回答が43.0%、両方を併用する学生が23.5%であった（図10）。



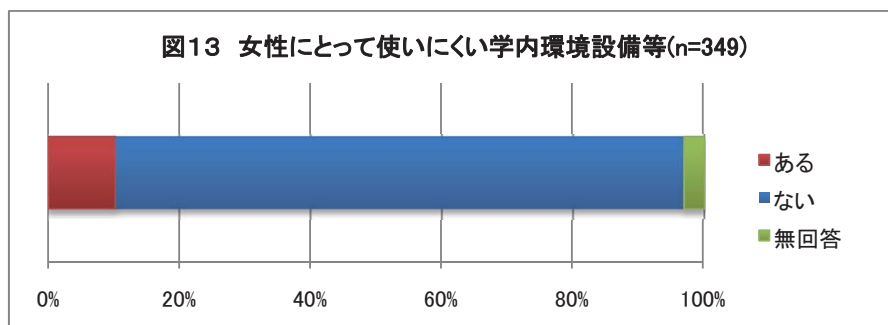
## 7. 有効と思われる支援

上記の経済状況を反映して、現在の研究生生活で有効と思われる支援については、全349の回答のうち、経済面の支援を有効であると回答したのは、「とても」と「やや」を合わせて83.4%、次いで進路・就職相談窓口の設置、健康面の支援などが続く（図11）。また、大学の支援として有効と考えられているのは、研究費獲得ノウハウ支援、若手研究者の研究機会の提供、業績発表の支援などである（図12）。これらは、現在本学で検討・試行中の諸取組みとの対応の必要を示唆しているといえる。

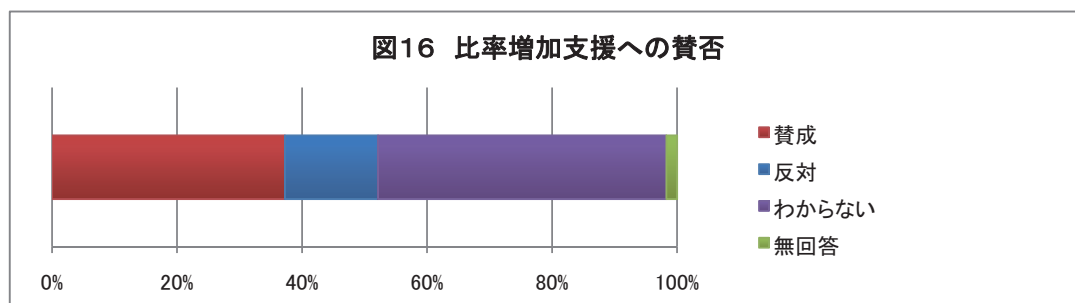
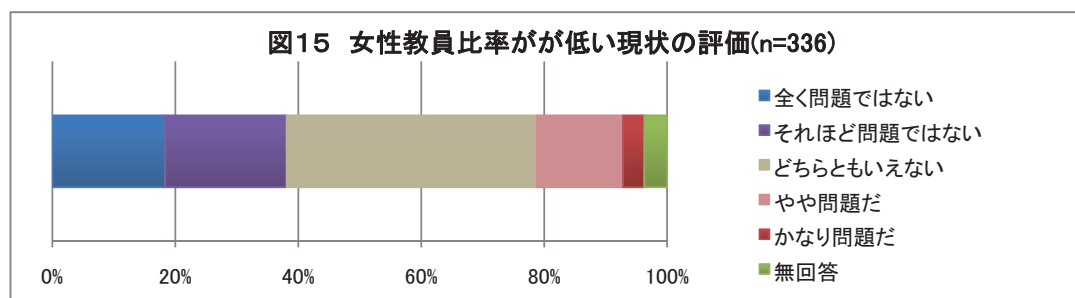
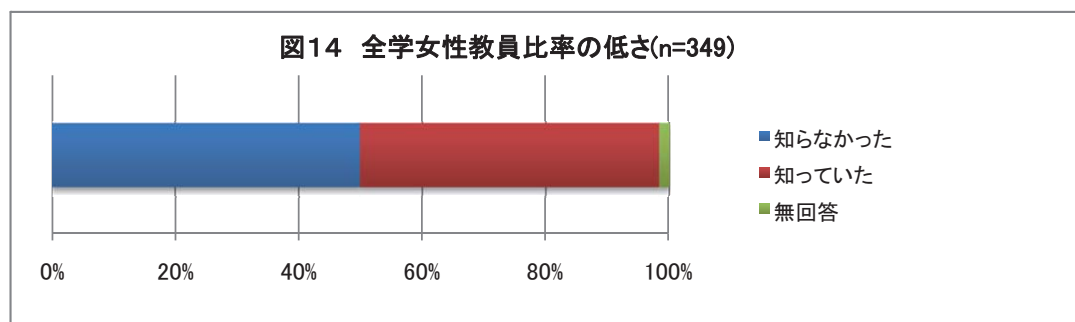


## 8. 男女共同参画

女性にとって使いにくい学内環境設備等についての設問では、「ない」という回答が86%を占めたが、10%以上が「ある」という回答をしたことにも注意すべきである。「ある」と回答した学生からは、トイレや更衣室など、ハード面での改善を要望する声も出ている。これらは、今後回答者の性別等とも合わせて検討する必要がある（図13）。



全学の女性教員比率の低さについての認知は、回答者349名のうち、ほぼ半々である（図14）。そのような現状の評価については、「問題でない」という回答が39%、問題だとする回答が20%程度であるが、「どちらともいえない」と評価を保留する回答が最も多かった（図15）。女性教員比率増加支援への賛否を問うた設問には、賛成37.2%、反対14.8%であったが、ここでも「わからない」という回答が46.1%と最も多く、今後の学内での検討や合意形成の必要があることを示している（図16）。



## 2.2.3 弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート

### 弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する 部局長アンケート

実施期間：平成22年8月6日～8月27日

対象部局等：全19部局（内 理系11部局）

回答を得た部局等：18部局（1部局は「該当なし」との回答。当該部局は集計から除外した）

科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」採択を受け、男女共同参画推進室が学内部局長等に、今後の女性研究者比率の向上やワーク・ライフ・バランスの改善に向けた考え方についてのヒアリングを行うことにした。その前提として、事前に各部局長等に「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」を実施した。

調査票は、大阪大学・多様な人材活用推進委員会が実施した「大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する部局アンケート」を参考に、本調査独自の設問を追加する形で作成した。

以下では、「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」の調査結果の概要を報告する。

#### 〈概括〉

今回のアンケート調査全体からは、本学における女性研究者比率の向上、設定された目標値の達成が、相当に困難な課題であることがあらためて浮き彫りになる。とりわけ理系部局においては、現状において目標値を達成している部局を除けば、ほぼすべてが「不可能」であるとの見込みである。

その困難さの主たる理由として挙げられているのは、研究者（ならびに研究者候補）の人数が少ないこと、および公募に応募する女性が少ないことである。公募の応募者における女性比率が少ないことは、本学の立地条件も大きく関わっていると考えられる。さらに女性研究者の研究を阻む要因としては、結婚や介護による中途退職、出産・家事・育児の負担といったことも挙げられている。また、理系部局、とりわけ診断を伴うような領域においては、男性・女性に共通する過重な勤務状況という要因についても指摘がなされている。

こうした状況の改善のための施策としては、女性限定ポストの設定やポジティブアクション、大学院生・学部学生における女性比率の向上、産休・育休中の支援制度の整備、といったことが挙げられている。

これらの施策については、学部独自の取り組みを行っている部局はほとんどないのが現状であり、全学的な取り組みを待つといった状況にある。

なお、本アンケート調査は、学部・研究科のみならず、センター等の附属施設・機関にも回答を依頼した。ポストが少ない附属施設・機関においては、女性研究者の比率向上という課題まで手が回らないということは承知のうえで、「全学的な取り組み」を促し、この課題が学部・研究科だけにとどまらないことを周知することを意図してご協力をお願いした。

夏期休業期間を挟んでの、用務多端な時期に、丁寧な回答をお寄せいただいた部局長等の皆様には、心よりお礼を申し上げます。

## 「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」まとめ

質問1：貴部局において女性研究者比率等に関する数値目標をお持ちでしょうか。

1. はい
2. いいえ          17部局（100%）

質問2：質問1で「1. はい」と答えられた部局にのみお尋ねします。

- (1)その内容を具体的にお答えください。
- (2)その数値目標の、達成状況はいかがでしょう。
1. すでに達成している
  2. 着実に達成しつつある
  3. 達成できそうにない

質問3：「弘前大学男女共同参画推進基本計画」（平成21年8月3日策定）には、女性教員比率の具体的な数値目標が明記されています。このことをご存じでしたか。

1. はい          12部局（67%）
2. いいえ

質問4：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「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」が設定した数値目標（平成24年度において女性研究者在職比率15%、女性研究者採用比率16%）の貴部局における現段階での達成状況はいかがでしょう。

- (1)在職比率について
1. すでに達成している          4部局（22%）
  2. 着実に達成しつつある
  3. 達成できていない
- (2)採用比率について
1. すでに達成している          4部局（22%）
  2. 着実に達成しつつある
  3. 達成できていない

質問5：質問4で「2. 着実に達成しつつある」または「3. 達成できていない」と答えられた部局にお尋ねします。本プログラム終了までに、達成できる見込みはいかがでしょう。

1. 確実に達成できる          なし
2. ある程度達成の見込みがある          2部局（11%、うち1部局は理系部局）
3. 達成は困難          11部局（61%）
- ※ 無回答          4部局（22%）

質問6：質問5で「1. 確実に達成できる」または「2. ある程度達成の見込みがある」と答えられた部局にお尋ねします。なぜ、達成できる見込みがあるとお考えですか。

理由

- ・分野の特性からみて、一定の割合で向上する。
- ・欠員ポストへの補充が女性であれば可能。

質問5で「3. 達成は困難」と答えられた部局にお尋ねします。なぜ、達成できないとお考えですか。

理由（1回答に複数の要因が挙げられているため、合計数は回答数を上回る）

- ・採用ポストが少ない。（6部局）
- ・女性研究者・女子学生が少ない。（3部局）
- ・公募への応募者が少ない。（2部局）
- ・選考基準に合致する候補者がいない。
- ・単年度の採用数は少ないので予想できない。

質問7：国大協は2010年までに女性研究者比率を20%に引き上げることを達成目標として掲げてきましたが、本プログラムの数値目標（平成24年度に15%）の設定をどのようにお考えですか。

- |         |           |
|---------|-----------|
| 1. 低すぎる | なし        |
| 2. 妥当   | 15部局（83%） |
| 3. 高すぎる | 2部局（11%）  |

質問8：女性研究者の増加を阻む要因としては、どのようなことがあるとお考えですか。貴部局固有の事情もあれば、併せてお答えください。

回答：14部局

女性研究者の増加が困難な理由（1回答に複数の要因が挙げられているため、合計数は回答数を上回る）

- ・女性研究者・女子学生が少ない。（7部局）
- ・公募への応募者が少ない。（2部局）
- ・交通不便な弘前の立地条件。（2部局）
- ・配偶者との別居や単身赴任。（2部局）
- ・結婚・出産・子育てと研究キャリアのスタートの時期との重なり。
- ・子育て後の復職環境の未整備。
- ・選考基準に合致する候補者がいない。
- ・「男社会」の意識。
- ・設置基準による人員配置の制約。



質問9：女性研究者増加のために、貴部局が特にとられている施策などがあれば、お答えください。

回答：4部局

女性研究者のためにとられている施策（1回答に複数の事項が挙げられているため、合計数は回答数を上回る）

- ・ひろだい保育園の設置。（2部局）
- ・Work sharing の十分な実施。
- ・施策ではないが、1人女性が採用されるとその後女性の採用が続く傾向がある。
- ・女性のおかれている生活・特殊性を男性に理解してもらい、協力することを要請。
- ・女性のための環境改善（当直室・休憩室の設置等）。

質問10：今後、貴部局で女性研究者の増加を図るための有効な施策として、どのようなものがあるとお考えですか。

回答：13部局

女性研究者の増加を図るために有効な施策（1回答に複数の事項が挙げられているため、合計数は回答数を上回る）

- ・女性優先の採用・女性限定ポストの設定。（3部局）
- ・ポジティブアクションに関する文言の公募要項への記載。（2部局）
- ・女性研究者の成果発表の支援。（2部局）
- ・定員数の増加。（2部局）
- ・過重勤務・待遇など、環境の改善。（2部局）
- ・産休・育休期間の生活保障の周知。
- ・配偶者が遠隔地に在職している場合の交通費の一部補助。
- ・中途退職者の多い事情に対する全学的な検討。
- ・学生の女性比率を高める。
- ・女性研究者を講師に招いての意識啓発。

質問11：退職予定者を含めた中長期的な採用・雇用計画の中で、貴部局において女性研究者比率を引き上げる施策は可能とお考えでしょうか。

回答：14部局（そのうち、何らかの可能性について言及されたものは9部局）

女性研究者比率を引き上げる施策の可能性について（可能性があると述べているもののみ）

- ・採用における評価が同等の場合、女性を採用する。（3部局）
- ・欠員補充が可能であればできる。
- ・採用時の配慮。

質問12：2010年7月評議会において、公募の際に男女共同参画担当理事より、ポジティブアクションに関する文言の記載要請がありました。貴部局においては、公募要項にポジティブアクションを記載されていますか。また今後記載される予定はありますか。

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 記載している    | 2部局 (11%)  |
| 2. 記載を検討する   | 14部局 (78%) |
| 3. 記載は考えていない | 1部局 (5%)   |
| ※ 回答なし       | 1部局        |

質問13：女性研究者の比率向上のために、大学が積極的是正措置をとる必要があるとお考えですか。あるとお考えの場合で、考えられる施策があればお答えください。

回答：13部局

〈必要とする意見〉

- ・ ポジティブアクションの実施と充実。(3部局)
- ・ 部局ごとに目標を設定し、結果を部局の評価に反映させる。
- ・ 評議会等、大学運営に女性の参加を促進すること。
- ・ 中途退職などに対する全学的な検討。
- ・ 意識改革。
- ・ 女性研究者を採用した場合、人件費の積算を学部と別枠で行う。

〈その他の意見〉

- ・ 数値目標の設定はよいが、目標達成までの期間が短い。
- ・ 措置の必要性は感じるが、名案は浮かばない。

質問14：その他、弘前大学における女性研究者支援に関して、ご意見があれば、自由に記入してください。

回答：6部局

- ・ 一定の年齢から上の男性教員の場合、その配偶者は、多く「専業主婦」でないだろうか(このデータを採るのもおもしろい) そういう日常生活を是としている男性教員の意識改革が必要か。
- ・ これまでも、研究者の採用に際しては機会均等の精神で望んで来たのが、現在の結果につながっていると思われるので、その基本精神を見直す必要があるということになるでしょうか? その辺りが一番の問題かと思います。
- ・ 女性研究者を増やす方向に向かわねばならない時代であるが、なお、周囲の理解度は低いのが現状。女性支援の要点は、①本学は女性研究者を保護する、②本学は業務に当たっては男女を同等に扱うの二つであると考え。①は女性本来の権利であり、②は当然ながら義務も伴うことを男女双方に納得してもらうことから始まるのでは。
- ・ “女性のための”委員会となると、本学部でも女性教員から選出しようと考えてしまう。この様な発想は転換しないといけないかも知れない。むしろ、そういう立場に反対の男性教員を委員の一部に加え、女性支援の必要性を説くべきかも知れない。

- ・男女共同参画室のとりくみを、応援します。
- ・国際交流について、参画室の方針で触れられていました。国際交流センターでは、協定校との教員交渉も行っていますので、海外の状況を知るためのお手伝いはできるのではないかと思います。
- ・ワークショップ（宿泊型）には育児等で参加することは難しいという意見があることを聞いている。種々な環境にある研究者が不利益を被ることがないように配慮が必要であると考えている。弘前大学における女性研究者の比率向上に関して①女性の大学院への進学②弘前大学での研究者としての採用③研究者としての弘前大学での活動の関連が不勉強でよくわかりません。

## 2.2.4 男女共同参画推進に関する意識・実態調査

### 平成22年度 弘前大学男女共同参画推進に関する 意識・実態調査に関する活動報告

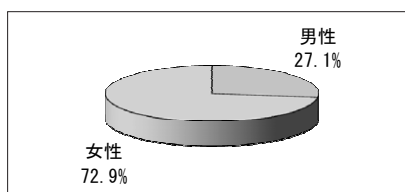
平成21年8月3日に弘前大学男女共同参画宣言が制定され、平成21年10月1日に男女共同参画推進室が設置されました。推進室においては、本学における男女共同参画の推進に関するさまざまな取り組みについて検討及び実施しています。

そのため、男女共同参画推進について、職員がどのように感じているかの現状を把握し、今後の男女共同参画推進に向けた取り組みに活かしていきたいということから、弘前大学職員（常勤・非常勤職員）を対象に質問紙調査を実施しました。調査期間は平成22年年12月14日から平成22年年12月22日までということで、web入力または紙での提出をお願いしました。12月末現在での回答率が低かったことから平成23年1月4日に回答期限を平成23年1月11日まで延長しました。

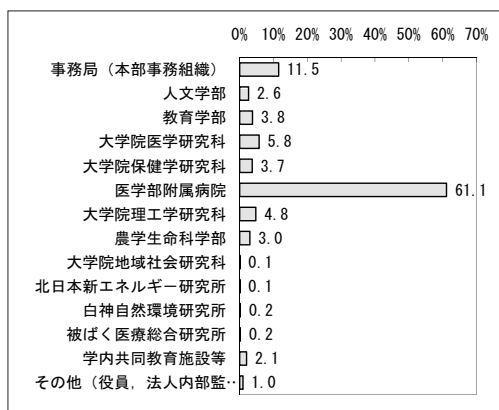
その結果、対象職員2,422人中1,037人の回答があり、回収率は42.82%と、予想を上回る高い回収率となりました。

以下、調査結果の主なものについては次のとおりでした。

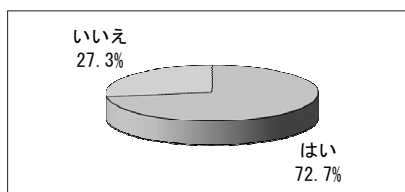
Q 2 性別は、「女性」72.9%、「男性」27.1%と女性の方がかなり多い。



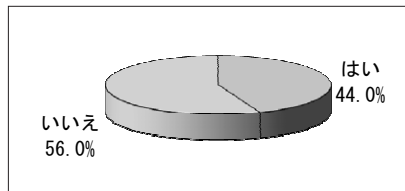
Q 4 所属は、「医学部附属病院」が61.1%で過半数を占める。



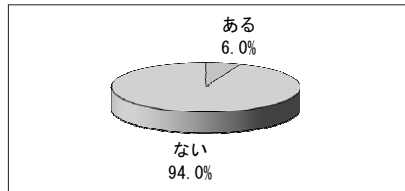
Q 6 男女共同参画推進室の認知度は、「はい」が72.7%と高い。



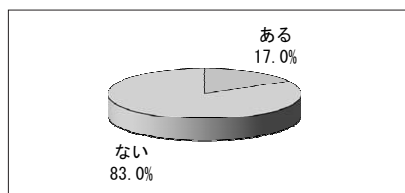
Q 7 男女共同参画に関する基本理念と基本方針の認知度は、「いいえ」が56.0%とあまり高くない。



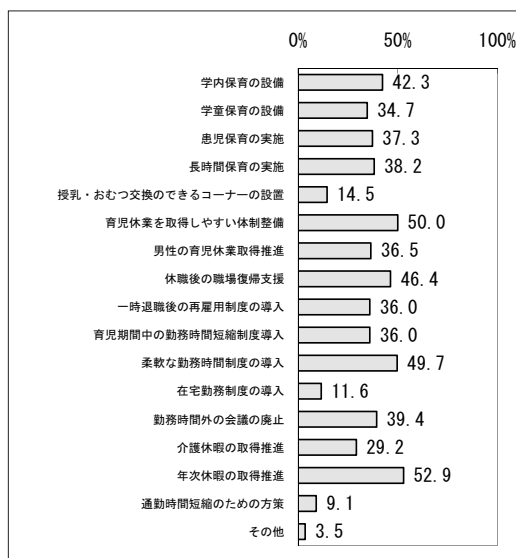
Q 8 弘前大学内で性別による差別を受けたことが「ある」と回答したのは6.0%となっている。



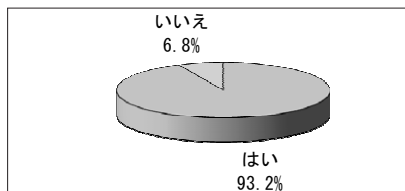
Q 9 性別を問わず活躍するためには、問題が「ある」と回答したのは17.0%であった。



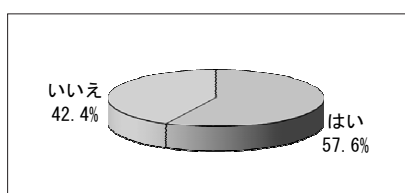
Q10 性別を問わず活躍するために必要だと思う対策は「年次休暇の取得推進」が52.9%と最も多く、次いで「育児休業を取得しやすい体制整備」が50.0%が高かった。



Q13 育児休業制度の認知度は、「はい」が93.2%と多数を占めた。



Q19 弘前大学の介護制度認知度は、「はい」が57.6%、「いいえ」が42.4%と知らない人も多かった。



平成23年度にその分析を行い、本学の男女共同参画の課題等について、明らかにしていく予定です。

## 2.2.5 弘前大学ハラスメント相談体制に関する調査

### 平成22年度 ハラスメントに関する検討についての活動報告

男女共同参画推進室では、本学男性教員のセクハラ行為への処分が本年3月に公表されたことを受け、「ハラスメント防止等に関する規程」の見直しを行った。その結果、規程そのものを修正することが役割ではなく、ハラスメント相談の流れが見えにくいことがわかり、ハラスメント相談の流れを提案することになった。

以下はハラスメント相談の流れの整理と提案の過程である。

#### 1. 男女共同参画推進基本計画との照合

(以下「男女共同参画推進基本計画（平成21年8月3日公表）」より抜粋)

「大学の構成員（教職員、学生）それぞれが、人としての尊厳を尊重され、性別や出自による差別的扱いを受けることなく、その能力を十分に発揮できる機会を確保しつつ、教育・研究、職場環境を整える」  
具体的な行動計画

- ・ハラスメント対策の充実と実効性の確保。また、制度の有用性の定期的検証
- ・ハラスメント対策およびカウンセリング体制の整備

#### 2. 現在のハラスメント相談の流れの整理（図1）

- ① 被害者からハラスメント相談員への相談方法（手段）について明記されていない。
- ② ハラスメント相談員から関係部局長等への報告が「必要に応じ」である。従って相談の年間件数を把握する部署がない。
- ③ 相談内容によって部局長等が調査委員会を設置する。部局長の裁量で調査委員会を設置されると考えられる。
- ④ 部局の調査委員会が設置されると、それについて調査し、結果・報告される。調査委員会の委員の規程は「ハラスメント防止等に関する規程」からは見えない。
- ⑤ 部局の調査委員会の結果報告を受けて、部局長は加害者に対し、注意等の措置をする。
- ⑥ 部局の調査結果は「必要に応じ」ハラスメント防止等対策委員会に報告される。内容によっては報告されていない。従って相談の年間件数が把握できない。

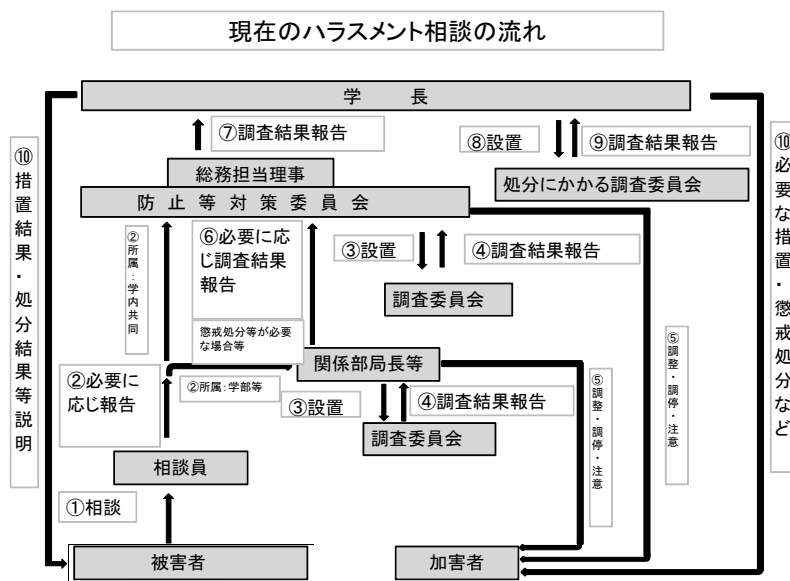


図1 これまでのハラスメント相談の流れ模式図

\*③内容によっては、防止等対策委員会が調査委員会を設置し、④の流れで調査結果を防止等対策委員会に設置される。

- ⑦ 防止等対策委員会・調査委員会で調査されたことは学長に報告される。
- ⑧ ⑦の報告を受けて、内容によって処分に係る調査委員会が設置され、調査結果が学長に報告される⑨。
- ⑩ 処分にかかる調査委員会の調査結果を学長名で被害者・加害者に伝えられる。

以上のことから、問題点をまとめると

- ・被害者からハラスメント相談員への相談方法（手段）について明記されていない。
- ・「ハラスメント防止等に関する規程」の中で扱われている事項がセクシャルハラスメントに局限しているようにも見受けられる。
- ・相談の年間件数が把握されない。
- ・部局止まりになるケースが多々ある。
- ・部局から防止等対策委員会→調査委員会設置→学長→処分にかかる調査委員会→学長→被害者・加害者へ流れるルートが複雑であるため、ルートを整理する必要がある。

### 3. 今後のハラスメント相談の流れ（案）（図2）

#### ①規程の改正について

- ・流れを見えやすく整理する。
- ・「ハラスメント防止等に関する規程」中の「苦情を受ける職員（以下「相談員」と「学生総合相談室相談員」の役割、関係性が見えにくいため、規程に明記する。

#### ②ハラスメントの相談体制等について

- ・相談方法（手段）が見えない。
- ・相談方法は流れの中に入るのではなく、被害者－相談員の部分をわかりやすく図式化する、または「ハラスメント防止等に関する規程」に明記する。
- ・図式化したものを大学ホームページに掲載してもらう。

- ・「学生総合相談室相談員」の連絡先は全部局の担当者の氏名・連絡先が掲示されているが、「ハラスメント相談員」は周知されていない。学生便覧の中でHPを紹介しているだけ、電話番号しか掲載されていない

→相談者が手段を選べるようにするために、「学生総合相談室相談員」と同様、全学部・研究科に掲示しメールアドレスを公開する。

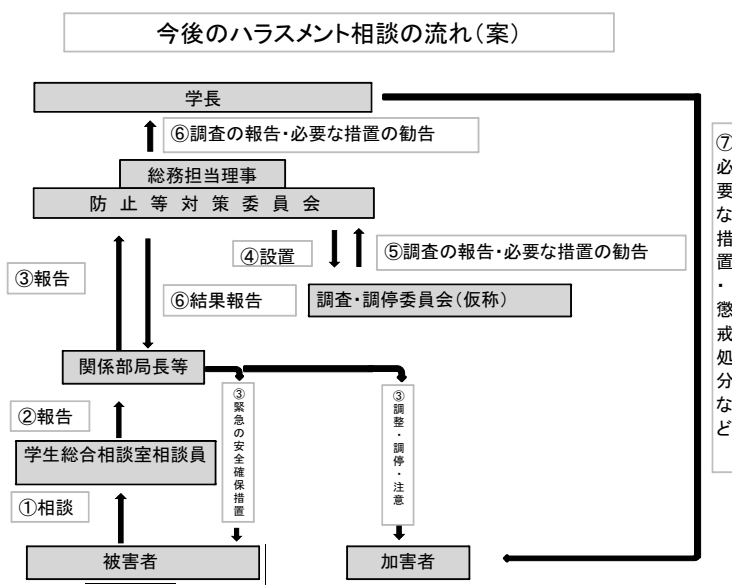


図2 今後のハラスメント相談の流れ模式図

平成22年7月16日の会議において、男女共同参画推進室の合意が得られ、担当理事に提案することになった。

## 2.2.6 弘前大学保育園視察

### 「弘前大学保育園」視察報告

訪問日：平成22年12月7日（火）

訪問者：大河 浩、長谷河亜希子、赤嶺真由美、山本幸子

#### 1 各部屋の案内（保育室1～3、応接室、事務室、安静室、給食室など）

#### 2 ヒアリングの内容

基本的な情報

- ・定員…現在、月ぎめの利用者が37人と、ややオーバー。
- ・託児年齢層…0～3歳までの幼児が大多数。
- ・利用者（保護者）…医師が多い。
- ・夜間の利用…可能。これまで4回のみ利用。
- ・休日の利用…可能。利用者がいなくとも、突然の利用者に対応するため、必ず職員が待機している。
- ・運動…冬以外は周辺の公園や寺などに散歩に連れて行く。
- ・一時保育料…3,000円。
- ・大学の他の施設との関係…運動会には、学内のグラウンド（保育園の横）を借り、発表会の際には、学内のホールを借りている。

優れている点

- ・認可外保育所としては、広く、設備も整っている。
- ・食事に関しては、離乳食の程度、アレルギーなどを考慮して、きめ細かく対応している。
- ・スプーンや箸の持ち方から、和式トイレの使い方まで、きめ細かく指導している。
- ・弘前大学本町キャンパスや附属病院勤務の保護者が、職場から、いつでも様子を見に来ることができる。仕事の合間を縫って、母乳をあげに来る母親や、帰宅が遅く、家で触れあえない分、休み時間に来て、子どもと遊んだり、離乳食を食べさせたりする父親もいる。

課題

- ・除雪に関して職員の苦労が大きい。
- ・病児保育を行っていない。病気のと時のみ、城東の病児保育を行っている保育園を利用している保護者もいる。
- ・保護者にとっては、小学校の放課後の保育を依頼する学童保育が問題になる。

#### 3 見学者の感想・提言

- ・照明も明るく、衛生的である。全体に和やかな雰囲気がある。
- ・遊戯室がなく、昼寝の時間は起きてしまった児童と、寝ている児童が一緒の部屋で過ごしている。遊戯室と寝室を分けるなどの工夫が必要である。
- ・一時保育が3,000円というのは割高感がある。半日単位の保育料を設定するなどの対応は可能か。
- ・今後、学童保育について、何らかの対策を考える必要がある。



## 2.3 学外の現状調査

### 2.3.1 京都大学女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」

#### 女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム 「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」 オープニングセッション／Wrap-Up セッション報告

訪 問 日：平成22年10月5日（火）・6日（水）

場 所：京都大学

参 加 者：杉山祐子・山本幸子・鶴井香織・赤嶺真由美・高瀬雅弘

参 加 機 関：「女性研究者支援モデル育成」「女性研究者養成システム改革加速」事業採択（終了含む）53機関

その他に次年度以降に採択を目指す機関からの参加もあり

プログラム：①ポスターディスカッション1・2（参加機関が3グループに分かれ、30分ずつ交代で自機関のポスター前で質疑応答に応じる。同内容のものを2回実施）

②オープニングセッション（9機関からの事例報告発表）

③ROUND POSTERS（参加機関が6グループに分かれ、Wrap-Upセッションに向けた共通課題を討議）

④Wrap-Upセッション（ROUND POSTERSグループ代表からの発表・パネルディスカッションによる討論）

#### 〈オープニングセッション—特色ある取り組み—〉

##### 1. 東京農工大学：「育成」から「加速」へ

- ・メンター制度の導入：女子院生が中心
- ・女子中高生サマースクール：学部説明会とは別個に行う。中1～高3対象。保護者の参加も多い
- ・研究支援システム：母子手帳取得後の時期からが対象／産前産後の時期
  - ①産休ポストドク制度：半年間にわたりポストドクを確保するための支援。外部資金で継続
  - ②相談窓口
  - ③ベビーシッタークーポン
  - ④農工大SNS：再チャレンジ・求人情報、卒業生の学費減免制度に関する情報を流す
  - ⑤シンポジウム・講演会・学長との意見交換会の実施
  - ⑥就業規程の改革→見直しは毎年実施／会議の17時終了・終業時間の明記
- ・ポジティブアクション「1プラス1」  
女性1名を採用するごとに、1名分の特任助教の人件費を付与
- ・女性未来育成機構：新規養成（加速事業によるキャリア開発）＋独自養成（1プラス1＝ポジティブアクション）

##### 2. 東京大学：学内保育園

- ・学内に7施設（直営4・部局限定1・民間2）を設置
- ・ポジティブアクション推進部会の設置（2008年10月設置）

- ・男女共同参画推進室の4部会（勤務態様部会・環境整備部会・進学促進部会・ポジティブアクション推進部会）にはそれぞれ部長級職員が参加。各部会に専従職員を置く。

### 3. 京都大学：病児保育

- ・2009年12月に隔離室を設置・専任小児科医を配置

### 4. 名古屋大学：学童保育の取り組み

- ・両立支援制度としての学童保育：「小1の壁」を乗り越える
- ・学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」
  - ①夜9時まで延長可能
  - ②スポット利用可能
  - ③昼・夕食もオプションで付けられる
  - ④小学校から学童までは、専用の運転手によるタクシー送迎
- ・「保育園よりも学童を設置するほうがラク」：人件費も保育園>学童
- ・加速事業：流動枠での女性ポスト設置／女性PI（Principal Investigator）の増加・意思決定への関与を目指す



### 5. 奈良女子大学：地域連携による子育て

- ・「ならっこネット」：Web利用の支援システム  
コーディネーターからサポーターに打診、担当サポーターを探す／終了後は大学で子どもを渡す  
迅速性・信頼性・安全性を重視
- ・フィッティングルーム（全12か所）の設置：耐震改修に合わせた工事

### 6. 長崎大学：スポット育児支援「おもやいキャンパスサポート」

- ・やってみゅーデスク：学生をサポーターにして推進室が育児ニーズとのマッチングを図る
- ・おもやいセンター：老朽化した宿泊施設を改修・学会開催時には託児所として貸し出す
- ・学生サポーター：講習と実習は全学認定科目としてカリキュラム化。学生がケータイから登録→大学から連絡、という手続き

### 7. 東北大学：育児・介護支援

- ・短時間勤務制度：勤務・休暇制度の弾力的運用  
→教員への浸透には課題が多い。短時間より育休が教員のニーズ
- ・支援要員派遣制度
- ・ベビーシッター利用料補助
- ・業績評価制度の改革

### 8. 北海道大学：キャリア継続支援としての研究者パートナーの同居

- ・研究+全学業務 4例（男性3、女性1）／エフォート75%（30時間／週）
- ・「アカデミック・カップルの雇用は優秀な人材確保の有効策」
- ・ネットワークづくりの必要性：若手研究者確保のためには、一大学のみでは難しい。大学間連携が必要。

### 9. お茶の水女子大学：お茶大インデックス

- ・女性研究者支援体制の評価項目：環境モデルの構築のために

〈Wrap-Upセッション—総括的討論—〉

共通テーマ

- 1) 支援推進・定着に向けた学内合意形成のための工夫
- 2) 女性の採用促進と業績・能力評価
- 3) モデル事業実施機関から全国の大学等研究機関に提示したい「女性研究者活躍促進のための Essential Practices」

各グループからの報告内容

	1. 支援推進・定着に向けた学内合意形成のための工夫	2. 女性の採用促進と業績・能力評価	3. 「女性研究者活動促進のためのEssential Practices」
Gr.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策誘導型の推進</li> <li>・学長のリーダーシップの必要性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公募書類に出産、育児、介護に関わった時期を明記させてはどうか(男女問わず)</li> <li>・人材登録サイトの活用</li> <li>・加速による女性限定公募</li> <li>・任期付き教員の任期延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンター問題</li> <li>・孤立させない、分断させないことが大事</li> <li>・部局を越えたネットワークづくり</li> <li>・ネット、SNSの活用</li> <li>・「学長を囲む女性研究者の会」</li> <li>・学内研究助成制度の女性枠の設定</li> <li>・意識改革—外部講師による講演会</li> <li>・PD等の雇用期間5年の壁を撤廃</li> </ul>
Gr.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「なぜ女性を増やすことが必要か」の意識啓発の必要性</li> <li>・学長、部局長の合意が不可欠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局や学科の人事の壁</li> <li>・「学長、部局長までは行っても…」</li> <li>→部局のレベルの女性枠には抵抗強い</li> <li>・「プラスアルファ」の採用なら促進可能説得もできる?</li> <li>ex.岡山大学のWomanTT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成が女性研究者増加のカギ</li> <li>・評価の透明性の確保と、評価者に女性を置くこと</li> <li>※評価をする側の大多数は男性</li> <li>・現状の把握と定期的な情報発信</li> <li>ex.宮崎大:シンポジウムで各部署長に今後の方針について発表させる</li> </ul>
Gr.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内コンセンサスの形成</li> <li>・全学体制・職員も巻き込むことが必要</li> <li>・情報発信と実態把握を行うこと</li> <li>・女性研究者支援の有用性の提示</li> <li>・次世代育成、キャリアアップ支援、研究費獲得法の充実</li> <li>・継続と定着に向けた取り組みを</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用促進の障壁</li> <li>・採用時の業績評価／能力評価と昇進</li> <li>→従来事業活動参加には配慮なし</li> <li>・教育業績や大学への貢献の評価</li> <li>・採用促進に向けた工夫</li> <li>・学長が女性の積極採用を促す</li> <li>・募集時に「女性の応募を歓迎する」と記載</li> <li>・カップルの採用を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間の管理</li> <li>・会議は5時までには終了</li> <li>・出産育児への配慮</li> <li>・男女共同参画教育</li> <li>・ネットワーク作り</li> <li>・国の主導によるインセンティブ付与</li> <li>・大型プロジェクト採択への女性のリーダー等の主体的参加</li> </ul>
Gr.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トップダウンとボトムアップの意識改革・推進</li> <li>→学長／総長、担当理事の決断と行動力</li> <li>・事務方の協力は必須</li> <li>→多岐にわたる関連事務のコーディネート可能な専門員(事務職)の配置</li> <li>・反対意見を持つ環境を変えていく</li> <li>・女性研究者「支援」ではなく「育成」</li> <li>・優秀な女性の採用促進は国策</li> <li>→大学／国全体の教育・研究力向上</li> <li>・女性に限らない若手人材育成のモデルケースへ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性枠／女性限定公募には賛否</li> <li>・論文数+Impact Factor中心の評価は多様な人材登用には問題</li> <li>・出産・育児期間等の評価をどうするか</li> <li>・時短勤務の評価</li> <li>・女性の採用への意欲を示すことが大切</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動組織の常設</li> <li>・地道で継続的な意識改革・活動浸透</li> <li>・応募人事への応募を増やす工夫</li> <li>→Welcomeであることの明確な意思表示</li> <li>・ロールモデル提示</li> <li>→次世代への継続—若手・学生に活動・議論への参加機会を作って次代へつなぐ</li> </ul>
Gr.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必ずしも必要ではない</li> <li>・トップダウンで開始、男性にとってもメリットがあることを証明</li> <li>→コンセンサス形成へ</li> <li>・定期的な部局長へのヒアリング</li> <li>・様々な媒体を用いた広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ステレオタイプな考え方を改める</li> <li>→男性にも家族責任があることの意識づけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5時まで会議、会議終了時間の設定</li> <li>・宣言による意識醸成</li> <li>・「女性研究者支援」という名目で、皆が望んでいたことが実現、という持っていき方</li> </ul>
Gr.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トップダウン:部局長を巻き込む。採用目標値の公表</li> <li>・ボトムアップ:事務部門との連携</li> <li>・学内調整:WG等の作業分担を明確化</li> <li>・女性だけではないことのアピール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇格における全学枠の設定</li> <li>・新規採用の際、オブザーバーで必ず1人女性を入れる</li> <li>・業績評価表に育児・介護等の休暇取得の項目を作る</li> <li>・テニユア審査の時にライフイベントを考慮して審査時期を延ばす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国から研究者を招聘する企画</li> <li>・こちらから出向いて現状把握・意識改革</li> <li>・県や市の男女共同参画センターと連携</li> <li>・地域連携、学協会、各種団体との連携</li> </ul>

〈シンポジウムに参加して—若手教員の立場から印象に残ったこと—〉

「女性研究者支援」は「女性研究者育成」である、ということ。

### 1. 若手研究者育成という課題へ

①30代という時期—ライフイベントと研究業績を挙げる必要性との重なり—

この年代に特化した支援策を構想している大学もある。キャリア初期研究者を対象とした支援の必要性を感じた。

②採用時から採用後へ

女性研究者の応募を増やす、という課題（パートナーフェローもその一環）

しかし、ポストを得た研究者が定着しにくいという、地方大学が抱える困難の根本的解決にはならない。採用後のフォローアップも大切である。

③キャリア形成—事業によって採用された若手研究者の将来—

事業による特任教員等の雇用期間は3年間に限定される。その後をどうするか。女性研究者支援事業の意義や活動を理解した若手研究者が、事業終了後にポストを失ってしまうのは問題である。現行のような雇用のあり方はその場しのぎのものになってしまうおそれがある。

→こうした論点は、「女性」という枠を越えた、若手研究者育成という、より広がりのある課題である。

### 2. 業績・能力評価に関する課題

①ライフイベントと研究のパフォーマンス：1. の①と関連して

出産・育児期に研究業績が低下することへの「まなざし」

採用時において、将来起こることが予想されるライフイベントとパフォーマンス低下を見越した評価がなされる問題。評価する側の姿勢や視点というものが問われる。

②教育・委員会活動に対する評価

論文数・Impact Factorのみで評価が行われることの問題点

教育業績や大学の事業への貢献の評価は、研究活動と比べて相対的にウェイトが軽いのではないか。こういったことをきちんと評価することが研究活動にもつながると考えられる。また産休・育休期間における研究業績の評価をどうするかという点も課題である。

③評価の場に女性が関与することの必要性

評価する側の大多数は男性である。いかに評価の場に女性を参画させていくかということも今後の重要な課題である。

→既存の評価の枠組みというものを抜本的に見直す必要があるのではないか。評価を行うということじたいは拡がっているが、その「まなざし」の質の問い直しの必要性。

### 3. 今後の方向性として—「見える化」—

学内において潜在化している活動や働き（とくに男女共同参画推進室の活動などは周囲からの理解を得られにくい）というものははっきりと見える形にすることが必要である。



## 〈報告要旨〉

### 弘前大学「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

#### 【プロジェクトの基本的な考え方—津軽・ルネッサンス】

本提案は、「万能の人」を理想としたルネッサンス期になぞらえて、地方都市の特性を生かしたワークライフバランスを提案し、才知ある人々（人才）を育成しようという考え方に基づいて策定された。地域にすでにある地域資源を有効に利用したネットワーク構築によって、持続可能な人才育成のしくみを作ることを目的としている。

#### 【弘前大学の現状と課題】

平成22年2月1日現在の弘前大学全体の女性教員比率は、13.3%であるが、保健学研究科を除く理系学部研究科では、わずか3.9%と低い。これに対して、大学院学生の女性比率は21.2%で、教員との不均衡がめだつ。これを是正するには、女性教員比率を向上させなければならないが、過去3年間の新規採用者に占める女性比率は減少傾向にあり、学内の意識啓発を含む研究環境の整備が必要である。そのためには、弘前大学の立地する地域が抱える不利な条件—遠隔地にあり、研究交流に時間的・経済的負荷がかかること、女性研究者が地域の情報ネットワークから孤立しがちであること、近隣地域でパートナーの仕事を見つけにくいことなどを補いながら、女性研究者の研究力を高め裾野を広げる方策の実施が必要である。

#### 【地域資源を相互につなぐ実施体制】

職住接近の都市構造、子育て・介護の行政／民間支援、学内の諸制度などの地域資源を効果的に利用するため、本提案では、女性研究者フォーラム（以下、「フォーラム」）とタスクチームを新設して、男女共同参画推進室（以下、「推進室」）とつなぐ。それによって、次のように情報や人の流れを促す。

#### 【ネットワーク作りによる情報の流通促進】

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相互交流を通して、研究生活やキャリア形成に関する体験的情報が交換される。育児・介護支援情報はフォーラムを通じて、推進室に蓄積される。研究支援情報は、タスクチームを通じて推進室に集積され、研究力を高める働きをする。推進室は、地域連携事業等の情報を共有し、これらを学内外に発信する。

#### 【研究継続力と裾野の拡大】

フォーラムはまた、女子学生の人才バンクの母体となり、タスクチームの活動につなげて、学生の研究スキルアップへの道筋をつける。タスクチームでは理科教師になりたい学生を募って、小中高校生向けイベントへの参加を促し、「実験のできる理科教師」の育成をめざす。それによって長期的視点から理科好きの子供を育て、裾野を広げる試みを行う。さらに、国内での実施例はごく少ない挑戦的な試みであるが、研究者カップルと一緒に赴任できる制度（パートナーフェロー）の導入を試行し、女性研究者が研究継続をあきらめず、家族と暮らす環境づくりの支援に着手する。これら取組の実施を通して、女性研究者の支援体制を整備し、研究継続力の強化を含む地方型育成モデルの構築と発信をめざす。

平成22年度 文部科学省 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業

# つがるネツサンス! 地域でつなく女性人才

弘前大学 男女共同参画推進室



## 基本コンセプト

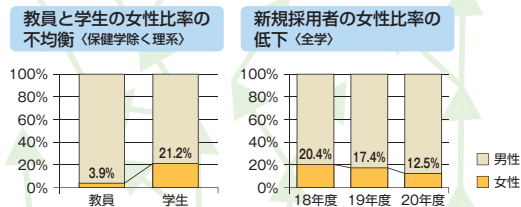
津軽から地方型モデルの提案

「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を提案

才知ある人々=人才の育成

## 〈すでにある地域資源を有効利用したネットワーク構築〉

### 弘前大学の現状



### 実施内容

#### 基盤環境整備

- 意識啓発
- 調査・企画
- 講演会・広報
- ハラスメント防止対策
- 各種相談

#### 女性研究者フォーラム

- 女性研究者・女性職員・女子学生の情報交換
- 講演会の開催
- ミニレクチャー等の企画
- 行政が提供している育児支援等の情報提供
- キャリアアップのための調査・情報収集
- 先進的取組の情報収集

### その背景

- 1 遠隔地で学外研究・交流が困難
- 2 孤立する女性研究者
- 3 パートナーの仕事がない

#### タスクチーム

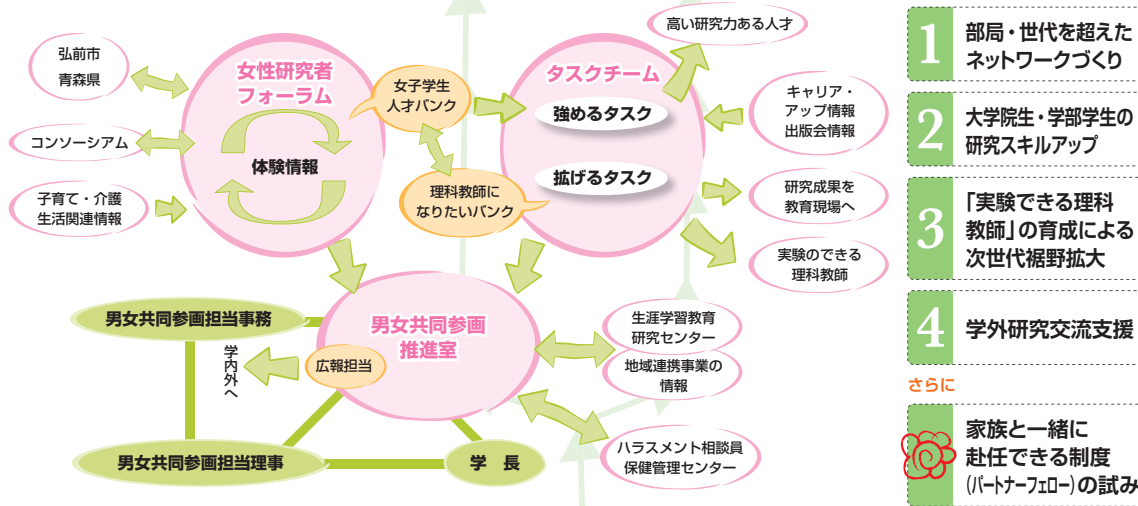
##### 強めるタスク

- 業績発表に関わる支援
- 学会・研究会等の研究交流支援
- 学内相談員
- 研究補助員情報支援
- 助成金等の情報集積

##### 拡げるタスク

- 学外向けイベントの情報の整理と発信
- 学外向けイベントへの学生参加促進等
- 出前授業などによる次世代裾野拡大
- 先進的取組の情報収集

### 弘前大学を人才の育つ「ひろば」へ



弘前大学  
男女共同参画推進室

〒036-8560 青森県弘前市文京町1 総合教育棟1F TEL:0172-39-3888 FAX:0172-39-3889  
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/

2.3 学外の現状調査

## 2.3.2 第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「男女共同参画と社会」

### 第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「男女共同参画と社会」ポスターセッション報告

開催日：平成22年10月7日（木）

場所：独立行政法人 理化学研究所 和光研究所

（ポスターセッションは生物科学研究棟2・3階ホール）

参加人数：189名

#### ポスターセッション

生物科学研究棟2・3階ホールにて、ポスターセッションが開催された。以下の表に示すとおり、ワーキンググループの活動報告、加盟学協会の男女共同参画活動の報告（20件）、文部科学省科学技術振興調整費採択機関の活動報告、（独）科学技術振興機構、（独）理化学研究所の活動報告（38件）の発表があり、活発な議論が行われた。

（記録：高分子学会）

加盟学協会	加盟学協・大学・機関	大学・機関
分科会 A(日本分子生物学会、日本植物生理学会)	日本遺伝学会	徳島大学
分科会 B (応用物理学会、日本地球惑星科学連合)	日本建築学会	愛媛大学
分科会 C (日本宇宙生物科学学会)	日本金属学会・日本鉄鋼協会	香川大学
研究者のワークライフバランス (WLB) WG	生態工学会	大阪府立大学
女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査	東京工業大学	弘前大学
応用物理学会	富山大学	岐阜大学
高分子学会	日本大学	大分大学
電子情報通信学会	宮崎大学	京都大学
日本化学会	慶應義塾大学	九州大学
日本女性科学者の会	津田塾大学	東京農工大学
日本生化学会	新潟大学	東北大学
日本生物物理学会	静岡大学	北海道大学
日本蛋白質科学会	金沢大学	名古屋大学
日本動物学会	上智大学	千葉大学
日本発生生物学会	筑波大学	広島大学

日本物理学会	東邦大学	熊本大学
日本分子生物学会	山形大学	東京大学
日本結晶学会	岡山大学	奈良女子大学
日本地球惑星科学連合	東京都市大学	神戸大学
日本繁殖生物学会	農業環境技術研究所	科学技術振興機構
錯体化学会	岩手大学	理化学研究所

2.3

学外の現状調査



引用元：第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（2010）報告書



### 2.3.3 訪問大学／参加シンポジウム一覧

#### 他大学・機関シンポジウム等の参加・実態調査等

日程	項目別	場所	名称・目的	参加者等
平成22年8月6日(金)	来訪	弘前大学 男女共同参画推進室	岩手大学男女共同参画推進室の訪問	来訪者 副学長 菅原 悦子 氏 総務企画部長 黒澤 広一 氏
平成22年8月23日(月)	実態調査	秋田大学 男女共同参画推進室	・プロジェクトの組織構成及び学長、他部局との位置づけについて ・男性教職員の意識の変革について ・女性研究者採用促進のための具体的措置とその成果について ・事業の取組の成果と問題点について ・シンポジウムの開催の仕方について	高瀬 雅弘
平成22年10月5日(火) ～6日(水)	シンポジウム	京都大学 京都大学百周年時計台記念館	女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム 「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」	杉山 祐子 高瀬 雅弘 鶴井 香織 赤嶺真由美 山本 幸子
平成22年10月7日(水)	シンポジウム	独立行政法人理化学研究所 和光研究所	第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「男女共同参画と社会」	(ポスター展示)
平成22年11月13日(土)	シンポジウム	アピオあおもり	アピオあおもり10周年まつり ・記念講演 講師：蟹瀬 誠一 氏 「ワーク・ライフ・バランスがつくるこれからの社会～共働きから共育てへ～」 ・ワークショップ、交流会 ・シンポジウム 「女性が輝ける共生社会を」	鶴井 香織 赤嶺真由美
平成22年12月13日(月)	シンポジウム	東京工業大学 蔵前会館くらまえホール	国際シンポジウム「理工系における男女共同参画」	鶴井 香織
平成22年12月14日(火)	実態調査	東京工業大学 男女共同参画センター	・女性研究者支援事業への取組について ・子育て支援について ・人材バンクについて	鶴井 香織
平成22年12月14日(火)	実態調査	宮崎大学 清花Athena サポート室 くすの木保育園 産学・地域連携センター 学生支援部教育支援課	・清花Athenaサポート室の取組について ・保育園、産学・地域連携センター、学生支援部 教育支援課の取組や実態調査	深作 拓郎 赤嶺真由美 山本 幸子
平成23年1月14日(金)	シンポジウム	FORUM246 大会議室	東海大学シンポジウム 「さらに羽ばたく女性研究者たち研究支援とワーク・ライフ・バランス～3年間の取組報告～」	篠崎 有香
平成23年2月2日(水)	実態調査	北海道大学 女性研究者支援室	・研究者のパートナーの雇用について ・スキルアップ支援事業について ・事業における女性研究者増加策について ・モデル事業で構築しておくべき支援体制について	高瀬 雅弘
平成23年3月2日(水)	講演会	日本学術会議 講堂	日本学術会議主催講演会 「学術における男女共同参画推進の加速化に向けて－アンケート調査結果の分析を手がかりに－」	日景 弥生 篠崎 有香
平成23年3月3日(木)	シンポジウム	岩手大学 北桐ホール	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 「男女共同参画から多様な人材が活きる大学へ」	藁科 勝之 杉山 祐子 日景 弥生 赤嶺真由美 山本 幸子
平成23年3月28日(月)	実態調査	東京都市大学 女性研究者支援室	・事業の運営と取組について ①プラス1プロジェクト ②広がれ！理工系大プロジェクト ③科学とともだちプロジェクト ④ロールモデル発掘プロジェクト	日景 弥生 山本 幸子 篠崎 有香
平成23年3月29日(火)	実態調査	東京学芸大学 男女共同参画推進本部	・女子学生へのロールモデル提示について ・ワーク・ライフ・バランスへの取組 ・学内における男女共同参画の周知について ・ニューズレターについて ・学内保育園について	日景 弥生 山本 幸子

## 2.4 意識改革

### 2.4.1 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」キックオフ講演会 男女共同参画推進室設立1周年記念講演「学びやすく働きやすい大学へ」

#### 弘前大学「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」キックオフ講演会 男女共同参画推進室設立1周年記念講演 「学びやすく働きやすい大学へ」開催

日時：2010年10月8日（金）14:00～16:00

会場：弘前大学コラボ弘大8階 八甲田ホール

演題：京都大学の挑戦－研究者の現状と大学における男女共同参画－

講師：稲葉 カヨ 京都大学大学院生命科学研究科教授

#### 【講演会内容】

弘前大学の科学技術振興調整費採択キックオフ企画・男女共同参画推進室設立1周年記念として、「学びやすく働きやすい大学へ」をテーマに講演会が開催された。京都大学女性研究者支援センター長 稲葉カヨ氏をお招きして、「京都大学の挑戦－研究者の現状と大学における男女共同参画－」と題する講演を行った。講演会では、教職員、学生、他大学関係者、地方自治体関係者ら約100名が参加した。

講演にさきだち、独立行政法人科学技術振興機構科学技術振興調整費プログラム主幹 山村 康子氏より科学技術振興調整費の意義と役割について説明があった。次に、本学の杉山祐子男女共同参画推進室室長より、講演会の趣旨説明と、本学の科学振興調整費「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の活動計画が示された。



講演会では、まず研究者育成の視点から、我が国の研究機関における男女共同参画の現状が報告され、次に京都大学での、女性研究者支援センター設立以前の女性研究者の取り組みの歴史が示された。その後、支援センターが取り組んできた研究者支援の具体的な方法が示され、女性研究者の育成を阻む要因についての分析があった。最後に女性研究者の人材育成は「支援」ではなく「育てる」事であり、女性研究者は「活かされている」「ささえられている」のではなく自ら育つ覚悟をもって、男性と協同して発展を目指すべきである、と締めくくられた。



引き続きディスカッションが行われ、事業展開の際の具体的な方法への質問や、海外留学経験者からの、文化背景の違いによる日本における男女共同参画のあり方への疑問などが出され、活発な意見交換がなされた。最後に遠藤正彦学長から、京都大学と本学の歴史の違いを考慮すべきである、との意見が出され、盛会のうちに幕を閉じた。

講演会終了後は、講師を囲んだ情報交換会が開かれ、和やかな雰囲気のもとで、親睦を深めることができた。

弘前大学「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」キックオフ講演会  
男女共同参画推進室設立1周年記念講演



# 学びやすく働きやすい大学へ

## 講演 京都大学の挑戦 -研究者の現状と大学における男女共同参画-

稲葉 カヨ氏 京都大学大学院生命科学研究科教授

日時：平成22年10月8日(金)14:00~16:00

場所：弘前大学コラボ弘大8階 八甲田ホール

### プログラム

1. 開会挨拶：遠藤 正彦 弘前大学長
  2. 来賓挨拶：山村 康子氏 独立行政法人科学技術振興機構/科学技術振興調整費プログラム主管  
(科学技術振興調整費プログラムオフィサー)/博士  
科学技術振興調整費について
  3. 主催者挨拶：杉山 祐子 弘前大学男女共同参画推進室室長/人文学部教授  
講演会の趣旨説明と本学の科学技術振興調整費  
「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」採択について
  4. 講演：稲葉 カヨ氏 京都大学大学院生命科学研究科教授  
京都大学の挑戦-研究者の現状と大学における男女共同参画-
  5. ディスカッション
  6. 閉会挨拶：藁科 勝之 弘前大学副学長/男女共同参画担当理事
- ※講演会終了後、交流会を予定しております。是非ご参加ください。(場所：コラボ弘大4階 生涯学習教育研究センター多目的室)

### 講師経歴：稲葉 カヨ氏



昭和53年 3月 京都大学大学院理学研究科生物学系動物学専攻修了(京都大学理学博士)  
 平成11年 4月 京都大学大学院生命科学研究科教授  
 平成18年 9月 京都大学女性研究者支援センター推進室長  
 平成19年10月 京都大学女性研究者支援センター長  
 平成20年11月 京都大学理事補(男女共同参画推進室・副室長)

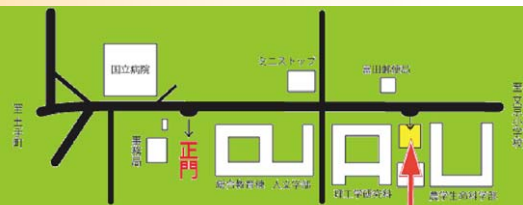
入場無料：事前のお申し込み等は不要です。一般の方もぜひご参加ください。

一時託児  
あります  
無料

一時託児を希望される場合は、9月24日(金)までに「託児希望」と明記の上、[jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp](mailto:jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp)にお申し込みください。  
 ※記入事項：お子様の人数、氏名、性別、年齢及び月齢、留意点、電話番号

### 主催 国立大学法人弘前大学男女共同参画推進室

住所：青森県弘前市文京町1番地  
 電話：0172-39-3888  
 FAX：0172-39-3889  
 E-mail：[jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp](mailto:jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp)  
 URL：<http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/>



※ご来場の際は、公共の交通機関をご利用下さい。

弘前大学生涯学習教育研究センター・学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム後援

## 2.4.2 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 「男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ」

### 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 「男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ」 報告書

日 時：平成23年3月3日（木）

会 場：岩手大学総合教育研究棟（教育系） 北桐ホール

参加者：藁科勝之、杉山祐子、日景弥生、赤嶺真由美、山本幸子

[シンポジウム概要]（岩手大学 HP から転載）

岩手大学は、2011年3月3日、「男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ」をテーマに、「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」を開催しました。このシンポジウムは、平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されている「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」の取組の一環として実施。

藤井克己学長の挨拶後、板倉周一郎・科学技術・学術政策局基盤政策課長（=写真（左））から「女性研究者の現状と岩手大学への期待」と題した特別講演が行われました。板倉基盤政策課長からは、女性研究者をめぐる現状や「女性研究者支援モデル育成」での取組事例が紹介されるとともに、今後、男女共同を参画推進に当たり、全学的な意識改革を進めるため、執行部のリーダーシップが重要であるなどのアドバイスがありました。

続いて、先行事例として都河明子・東京大学男女共同参画室アドバイザー（前特任教授）から「大学における男女共同参画からダイバーシティの取組」と題し、東京大学で取り組んでいる「キャリア確立10年」支援プランの具体的な事例が発表されました。

その後、「女性研究者支援モデル育成」事業の北東北地域採択大学の報告では、秋田大学教育文化学部の和泉浩准教授から「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」、弘前大学男女共同参画推進室の杉山祐子室長から「つがるNESSANS！地域でつなぐ女性人才」、岩手大学男女共同参画推進室の八代仁副室長から「共生の自体を拓く、いわて女性研究者支援」の順でそれぞれ紹介がありました。



菅原悦子副学長（男女共同参画担当・附属学校担当）がコーディネータを務めたパネルディスカッションでは、パネラーから、ポジティブアクションの実施に関する意見や、各大学を中核とする地域連携による男女共同参画・ダイバーシティ推進の今後の取組の見通しについて発表されると共に、男女共同参画の推進について会場と意見交換を行いました。

最後に、北東北の大学が積極的に交流や連携を図ることで男女共同参画推進に取り組む「岩手宣言」を承認しました。



## 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開催記念

### パネル展「岩手大学で活躍する女性研究者」

会 場：岩手大学総合教育研究棟（教育系）講義室 E22・E28

参加者：日景弥生、赤嶺真由美、山本幸子

#### 3大学の取り組みについてのポスター展示や配布資料



#### 岩手大学の女性研究者を紹介するパネル展



## 交流会

会 場：岩手大学総合教育研究棟（教育系）第2会議室

参加者：杉山祐子、日景弥生、赤嶺真由美、山本幸子

特別講演で招かれた板倉周一郎氏、先行事例紹介をおこなった都河明子氏、岩手大学副学長菅原悦子氏をはじめとする岩手大学男女共同参画推進室の方々、秋田大学の男女共同参画推進室の方々、岩手大学医科大学医学部増田友之氏他2名の方々と意見交換をおこなった。

## 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ポスター



平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業  
「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」

### 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

# 男女共同参画から 多様な人材が活躍する大学へ

平成23年**3月3日**(木) 13:00~16:00

岩手大学総合教育研究棟(教育系) 北桐ホール

### 参加無料

託児あり  
(1歳以上、要予約、無料)

- 13:00 学長挨拶
- 13:10 特別講演  
「女性研究者の現状と岩手大学への期待」  
講 師：文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課課長 板倉周一郎 氏
- 13:50 先行事例紹介  
「大学における男女共同参画からダイバーシティの取り組み」  
講 師：東京大学男女共同参画室・アドバイザー  
前東京大学・東京医科歯科大学教授 都河明子 氏
- 14:30 休憩
- 14:45 女性研究者支援モデル育成事業採択機関報告  
報 告 者：秋田大学、弘前大学、岩手大学各男女共同参画推進室長等
- 15:15 パネルディスカッション  
「女性研究者支援から多様な人材が活躍する大学へ」  
パネリスト：東京大学男女共同参画室・アドバイザー 都河明子 氏  
弘前大学総務・男女共同参画担当理事兼副学長 藁科勝之 氏  
秋田大学学長補佐(男女共同参画担当) 渡部育子 氏  
岩手大学副学長(男女共同参画・附属学校担当) 菅原悦子 氏  
(コーディネーターを兼ねる)
- 16:00 終了予定

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開催記念

### パネル展「岩手大学で活躍する女性研究者」

平成23年**2月28日**(月)・**3月1日**(火)・**2日**(水)  
(11:00~17:00) (10:00~17:00) (10:00~15:00)

いわて県民情報交流センター(アイーナ)4階 県民プラザ

主 催：国立大学法人岩手大学  
共 催：弘前大学・秋田大学・岩手県立大学・岩手医科大学・盛岡大学・富士大学  
後 援：岩手県男女共同参画センター・もりおか女性センター・INS男女共同参画推進研究会

## 2.4.3 ハラスメント対策講習会

### 平成22年度弘前大学ハラスメント対策講習会開催

開催日及び会場：平成22年6月30日(水) 弘前大学創立50周年記念会館みちのくホール  
平成22年7月1日(木) 弘前大学医学部コミュニケーションセンター大会議室  
(2日間4回開催のうち、いずれか1回を受講)

講師：(株)日本マネジメント協会マネジメントコンサルタント 幸喜精一郎氏

対象者：全職員

参加者：227名

#### [講習会内容]

弘前大学総務部と連携し、(株)日本マネジメント協会マネジメントコンサルタントの幸喜精一郎氏を講師に招き、ハラスメント防止に関連する内容について講習会が行われた。講習会は全職員を対象として実施し、理事、部局長、教員、医療従事職員、事務職員、非常勤職員等、幅広い職種の職員が受講した。

代表的なハラスメントは、「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」である。ハラスメントの判断基準はハラスメントの種類により違いはあるが、①加害者の主観的意図 ②相手・対象の特定性 ③精神的加害行為の存在 ④加害行為の継続性 ⑤社会的相当性 ⑥結果の発生 ⑦結果影響の一定の程度 ⑧行為と結果との因果関係 である。重要なことは、加害者の主観的意図にかかわらず、被害者が精神的に不快と感じる行為がハラスメント行為となりうるということである。

ハラスメントは被害者や加害者だけでなく、組織にも重大な影響を及ぼす。被害者は心理的ストレスから身体・精神疾患を発症することもあり、生活を営むことができず今後の人生を損失してしまう可能性がある。加害者は懲戒処分などの責任を負わなければならない、社会的信頼を失うことになる。また、組織の社会的信頼の低下や組織の構成員の士気の低下などから、事業活動に支障をきたす可能性がある。

今回の講習会では、実際に起きた事案と学内規則・規程等を対比させ、ハラスメントの定義・基準と行為が生じた場合の個人及び組織に与える影響について、参加者のハラスメントに関する理解を深めさせるものとなっていた。反省点は、教員が受講し易いよう、授業設定が少ない曜日・時間帯に講習会を開催したが、教員の参加者数が思うほど伸びなかったことである。次回の開催時には、より多くの職員に受講してもらうために事前・直前のメール周知、参加を促すような諸会議での周知など、様々な工夫をする予定である。

## 2.4.4 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター第9回フォーラム「地方から移動する若者たち」

### 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター第9回フォーラム 地方から移動する若者たち

日 時：2011年2月18日（金） 17:30～20:00

場 所：弘前大学コラボ弘大8階 八甲田ホール

本フォーラムは、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの主催で行われ、地方出身の若者の雇用実態と地域移動をテーマとして、二部構成で進められた。

第一部は、同センターが2008年度から継続してきた青森県の若者の雇用と移動、地元意識等に関する調査を踏まえた3報告が行われた。第一報告は、愛知大学経済学部の杉浦裕晃氏による「若者の地域間労働移動の実態とその要因」、第二報告は日本女子大学人間社会学部の石黒格氏による「移動者の人間関係ネットワーク」、第三報告として本学人文学部の山口恵子氏による「青森県の若者の事例から」が行われ、青森県の特徴が浮き彫りにされた。

第二部では、大阪大学の吉川徹氏が島根県での調査事例を引用しながら「地方県のローカルトラック：急流を泳ぐ地方青年たち」というタイトルで特別講演を行い、本学の学生および関係者に向けて、今後のキャリア形成と地域移動への留意点なども示された。これをふまえて、青森県の事例や島根県と青森県の若者のローカルトラックの比較などについて、フロアからも活発な質疑および討論が行われた。

同センターのフォーラムは社会人が参加できるように配慮しているため、遅い時間帯の開催であったが、本学学部学生、大学院学生、教職員、自治体職員、民間会社員、NPO職員など約60名の出席者があり、活気あるフォーラムとなった。

弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 第9回フォーラム

# 地方から移動する若者たち

日時／2011年2月18日(金)  
17:30～20:00

場所／弘前大学コラボ弘大8階 八甲田ホール

**プログラム**

17:00	開場
17:30～17:40	挨拶 弘前大学人文学部部長 石澤 賢也
第1部 17:40～18:20	第1報告 「若者の地域間労働移動の実態とその要因」 杉浦 裕晃 (愛知大学経済学部准教授)
	第2報告 「移動者の人間関係ネットワーク」 石黒 格 (日本女子大学人間社会学部准教授)
	第3報告 「青森県の若者の事例から」 山口 恵子 (弘前大学人文学部准教授・雇用政策研究センター)
第2部 18:30～19:55	特別講演 「地方県のローカルトラック：急流を泳ぐ地方青年たち」 吉川 徹 (大阪大学大学院人間科学研究科教授)
19:55～20:00	閉会の挨拶 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター長 宇 永 徹

**参加無料** 申し込み不要  
どなたでも参加できます。

主催／弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター  
共催／弘前大学経済学会、弘前大学人文学部同窓会、弘前大学男女共同参画推進室 後援／NHK青森放送局、朝日新聞社青森総局、東奥日報社、青森新報社  
お問い合わせ 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 〒0172-39-3198 (FAX専用) (月・水・金 10時～15時) E-mail: eprc@cc.hirosaki-u.ac.jp

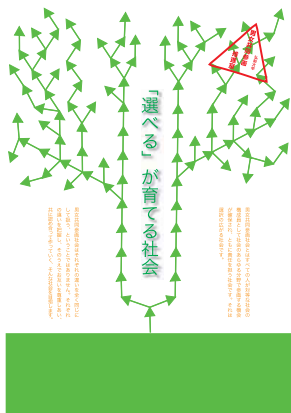


2010年7月20日 第2号

弘前大学男女共同参画推進室  
**さんかくつうしん** Vol.2  
news letter

目次

- つがるネッサンス!  
..... 1 ページ
- 弘前大学の男女比率の現状  
..... 2 ページ
- 新連載:もっと知りたい!  
職員のための使える制度  
学生のためのハラスメント相談 Q&A  
..... 3 ページ
- 講演会のご案内  
ポスター・ロゴマーク決定  
..... 4 ページ



(写真1)



男女共同  
参画推進室  
Hiroaki University

(写真2)

(写真1) [ポスター部門 最優秀賞]  
教育学部 谷和也さんの作品

(写真2) [ロゴマーク部門 最優秀賞]  
教育学部 谷和也さんの作品

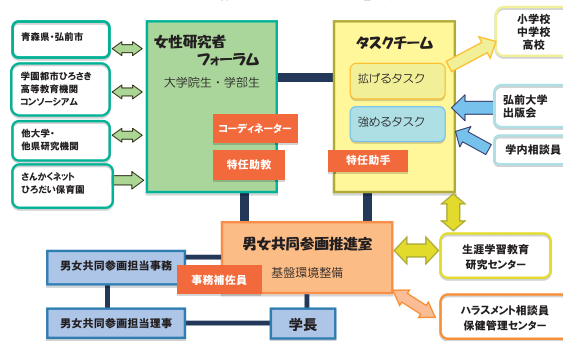
※関連記事は4ページ

「つがるネッサンス！」がはじまります

「つがるネッサンス！」

駄洒落めいたタイトルですが、文部科学省科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」に採択された弘前大学の提案課題です。この名前には、①津軽にある弘前という地方都市型のワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭・地域生活の両立)を、②「万能人」を理想としたネッサンス期になぞらえて提案し、③才知ある人々を育成しようというねらいをこめました。

「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」実施体制



地方都市弘前の特性を生かして

弘前は大都市圏から遠く、交通の便も良いとはいえません。研究を続けたくても、その機会が見つからないこともあります。

その一方で、職住接近のコンパクトな都市構造や子育てや介護についての公的支援の選択肢、学内でのさまざまな取組などは、大都市圏にはない利点です。弘前のような地方都市がもつ利点を生かし、女性研究者の研究継続を支援するモデルが構築できるはず

研究を続けたい、家族と一緒に暮らしたい、を支える試み

この提案では、女性研究者が家族と一緒に赴任できる制度や、子連れで学会などに参加するための支援、部局や世代を超えた気軽な相談や、情報交換ができるネットワークづくりなどを計画しました。それによって、女性研究者の研究力を強め、研究者の裾野を拡げたいと考えました。

大学院や学部学生のスキルアップも

キャリア初期にある研究者の資金獲得や成果公表に関する支援体制の整備なども提案のなかに含まれています。学内でおこなわれているさまざまな取組みに学生が参加できる機会を広げること、教員や学生間の交流を通して、研究や生活のスキルアップをはかることも視野に入れました。

「女性研究者ばかり支援するのは、不公平？」

採択されたのは、女性研究者の支援を目的とした課題ですから、その取組が中心です。でも外部からの資金を得たことによって、全学で使える資金の総額が増えます。また、この提案で計画している取組—たとえば、研究支援情報や生活支援情報を集めて使いやすくするなど—は、他の教職員や学生にも有益です。大学院生を対象とした昨年度の質問紙調査で要望の高かった支援策も含まれます。

ここに男女共同参画推進室の活動を重ねることによって、さまざまな立場の人が学びやすく働きやすい大学へのしくみの整備に結びつけられるのではないのでしょうか。

この提案の具体的な取組はこれから動き出すところです。

「つがるネッサンス！」にご参加ください。

詳細は、男女共同参画推進室HP <http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/support/> へ。

男女共同参画推進室  
室長 杉山 祐子

2.4  
意識改革

## 弘前大学の男女比率の現状

(2010年4月現在)

### ●教員現状

本学教職員の総数は1,806名、そのうち女性は825名で45.7%です。大学教員は700名で女性は92名(13.1%)、附属学校園教員は103名で女性55名(53.4%)です。

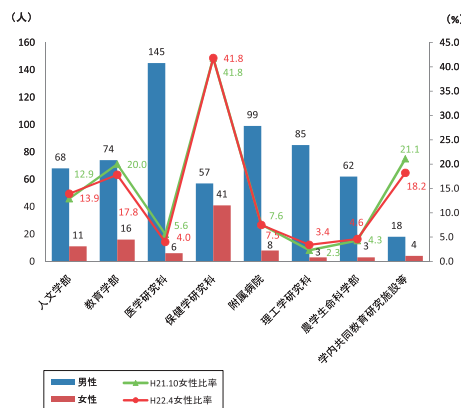
一方、特別職員・事務職員・技術職員は387名で女性は126名(32.6%)、コ・メディカル(医師を除く医療従事者)は616名で女性552名(89.6%)です。

この結果は、昨年10月1日の結果(以下、昨年の結果)と類似しています。つまり、大学教員や事務系職員では女性が少ないのに対し、附属学校園教員とコ・メディカルでは女性が半数を超えていて、特にコ・メディカルでは女性比率が上昇し約9割となりました。

図1の学部専任担当別の教員数と女性比率をご覧ください。女性の大学教員は学部等により異なり、保健学研究科では女性が41名(41.8%)と多いのですが、理工学研究科では3名(3.4%)、医学研究科では6名(4.0%)、農学生命科学研究科では3名(4.6%)と非常に少なくなっています。

この結果も、昨年の結果と類似していて、特に保健分野では女性教員が多く、理系分野では少ない結果となりました。また、教員全体でも、女性比率は13.1%で、昨年の結果より0.7ポイント減少しました。

図1 学部専任担当別 教員数・女性比率(附属学校を除く)  
(平成22年4月1日現在)



### ●学生現状

図2 学部 学生数・女性比率(平成22年4月1日現在)

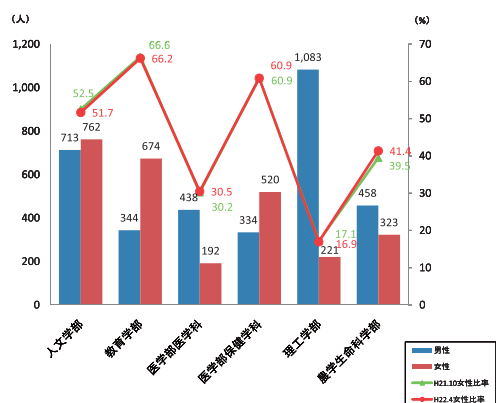


図2の学部学生数と女性比率をご覧ください。学部学生の総数は6,062名、そのうち女性は2,692名で44.4%です。学部ごとにみると、女性割合の高い学部は教育学部674名(66.2%)、医学部保健学科520名(60.9%)、人文学部762名(51.7%)です。

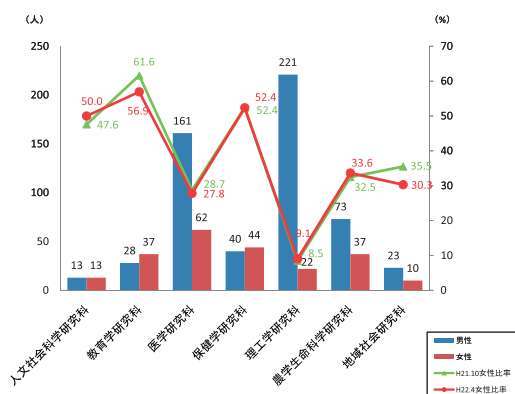
一方、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部では女性割合が半数以下で、特に理工学部221名(16.9%)では他の学部比べて低い割合です。

図3の大学院学生数と女性比率をご覧ください。大学院生の総数は784名、そのうち女性は225名で28.7%で、学部学生に比べて女性比率は低くなっています。

研究科ごとにみると、女性比率の高いところは教育学研究科37名(56.9%)、保健学研究科44名(52.4%)、人文社会科学研究科13名(50.0%)ですが、他の4つの研究科では女性比率が半数以下で、中でも理工学研究科では22名(9.1%)と他の学部比べて非常に低い割合です。

学部学生や大学院学生の結果も、昨年の結果とほぼ同様です。

図3 大学院 学生数・女性比率(平成22年4月1日現在)



以上のことから、女性比率は、教職員全体でみると昨年より約2ポイント上昇し、男女の割合は同程度に近づきました。

しかし、教員では、附属学校を除くと13.1%と極めて低く、昨年より0.7ポイント減少しました。一方、コ・メディカルでは女性職員の増加により女性比率は90%に近づき、男女の割合の開きは拡大されました。

昨年10月の現状報告でも指摘したように、女性比率が教員では低くコ・メディカルでは高いことは、学生等への今後の教育や将来に向けての職業選択に少なからず影響を与えると推測されます。

加えて、今回の現状は、「弘前大学男女共同参画推進基本計画」(平成21年8月3日策定)に掲げている「女性教員比率を2015年までに20%に向上する」から遠のいた感があり、目標達成のためには各部署が女性教員採用に向けてより積極的に取り組む必要があります。

新連載コーナー

もっと知りたい！  
職員のための使える制度

連載第1回

「就業規則を読んだことはありますか」

教職員の皆さん、ご自分が利用できる休暇・休業制度などを把握していらっしゃいますか？特別休暇制度を知らずに、通常の有給休暇を使ってしまった！という方も多いようです。そこで、このコーナーでは、教職員の皆さんが利用できる、さまざまな休暇・休業制度や各種支援制度の紹介をしていきたいと思います。今回は、導入編として、情報の収集方法をご紹介します。

今回の連載に当たり、教職員の方にヒアリングをしたところ、休暇制度などについて、「説明を受けたことはない」とする回答が多く見られました。では、どのようにして情報を得ればよいのでしょうか。

手助けとなるのは、①「就業規則」及び各種「規程」、②冊子『国立大学法人弘前大学 仕事のしおり』、③新聞、④同僚の方々との情報交換です。更に、⑤自治体の広報紙も重要な情報源となります。

基本となるのは「国立大学法人弘前大学職員就業規則」(規則第5号)です。「弘前大学HP」→「教職員の方へ」→「弘前大学規則集」を開き、例えば、第62条をご覧ください。「有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする」と規定されています。私たちが、通常「有給」と呼んでいるものは「年次休暇」です。しかもこの「年次休暇」は「1日、半日又は1時間」を単位として取得できます(第65条)。

いきなり就業規則を読むのは敷居が高いという方は冊子『仕事のしおり』の「第7章 人事」の「(4)休暇」(P72～)をご覧ください。しかし、未就学のお子さんがいらっしゃる方にとって重要な「看護休暇」の詳細は、「就業規則」の第68条(11)や第71条を読まないとは分かりません。やはり基本は「就業規則」です。

しかしながら、就業規則を熟読したことがある方は少なく、一般的には、休暇届の受付担当者や同僚の方との話の中で、特別休暇について知ったという方が多いようです。

今回ヒアリングに応じてくださった方の多くが、情報源として挙げていらしたのが、新聞・ニュースです。労働法や社会保障法分野で法改正が行われますと、詳細な報道がされることも少なくありません。法改正が行われれば、大学の就業規則等も変わります。

最後に、自治体も、育児・医療・介護などに関するさまざまな支援制度等を設けていますので、自治体の広報紙に目を通すのも忘れずにしたいところです。

(つづく)

学生のための  
ハラスメント相談



～相談しましょう！明るい大学生活のために～

大学生活の中で、困ったことがあれば、学生相談員や保健管理センターのカウンセラー、各学部のハラスメント相談員に相談することができます。今回はハラスメント関係の相談について、ご案内します。

Q 相談ごとを他の人に知られたくないのですが。

A 相談員は、秘密を厳守します。相談が他の人に洩れることはありません。

Q 相談しているところを他人に見られたくありません。

A 相談の場所について要望があれば、ハラスメント相談員に申し出て下さい。希望に近い条件の場所を探します。

Q 友達がハラスメントで悩んでいます。当事者でない者が相談しても大丈夫ですか？

A ハラスメントを見過ごすことが問題を深刻にします。友人の悩みでも相談して下さい。

Q 同じ学部のハラスメント相談員の先生には相談しづらいのですが…。

A 他の学部のハラスメント相談員にも相談することができます。

Q 相談はどのような流れになりますか。相談する手順について教えてください。

A 次のような手順で相談員の連絡先を入手して下さい。学内のパソコンから「弘前大学のHP」→「学内専用ハラスメント防止等」→「弘前大学ハラスメント相談員名簿」

あるいは「弘前大学のHP」→「男女共同参画室」のバナー→「ハラスメント相談」でも同様の情報が得られます。

このページに各学部のハラスメント相談員の名前と内線番号が記されています。相談したい学部の相談員の名前を確認して下さい。名前の右側に内線番号が記されています。「0172-39-内線番号」で、相談員に電話をして相談の日時を予約して下さい。

また、各学部の掲示板には相談員の名簿が掲示されています。そこに相談員の内線番号、部屋番号、メールアドレスなどを記している学部もあります。その場合は、メールで予約をすることも可能です。

弘前大学男女共同参画推進室 第2回講演会のご案内

“学びやすく働きやすい大学へ”  
2010年10月8日(金) 14:00~16:00  
弘前大学コラボ弘大8階 八甲田ホール

男女共同参画推進室設立1周年記念として京都大学の稲葉カヨ先生をお招きし講演会を開催いたします。稲葉先生は生命学者として第一線の研究を続ける一方、京都大学女性研究者支援センター長として数々の成果を上げてこられました。京都大学が学びやすく働きやすい大学をめざしてどのような挑戦を行ってきたか、率直なお話がうかがえると思います。

また、当日は弘前大学「つがルネッサンス!地域でつなぐ女性人材」の概要についての説明も行います。

どなたでもご参加いただけます。ぜひお気軽にお越しください。

\*講演会終了後コラボ弘大4階生涯学習教育研究支援センター多目的室にて交流会も予定しております。

\*一時託児の設備も予定しております。ご希望の方は9月24日までにお申込みください。(お子様の人数、氏名、性別、年齢及び月齢、留意点、電話番号をご記入のうえ下記メールアドレスまでご連絡ください)

jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp

推進室ポスター部門、ロゴマーク部門 最優秀賞に 谷和也さん

『さんかくつうしん』第1号で募集いたしました推進室のポスター、ロゴマークに計39点の応募がありました。応募作品から審査の結果、ポスター部門、ロゴマーク部門ともに最優秀賞に、教育学部生涯教育課程4年(応募当時、現在は卒業生)谷和也さんの作品(1ページ写真1・2)が選ばれました。

ポスター部門では、農学生命科学部応用生命工学科の樽澤武房さんの作品(写真4)が審査員特別賞を受賞しました。ロゴマーク部門では、理工学部知能機械工学科の榎本祐二さん(写真5)、教育学部生涯教育課程の山中桃さん、農学生命科学部の樽澤武房さんの作品が優秀賞に選ばれました。

3月23日に男女共同参画推進室で授賞式が行われ、佳作以上の受賞者に賞状、賞品(図書券)が授与されました(写真3)。

最優秀賞を受賞した谷和也さんは、作品の応募について、次のように語ってくれました。「(男女共同参画は)本当は当たり前のことですよね。そのような社会はお互いの違いを尊重しあう思いやりのある社会だと思います。でも育った環境によって、捉え方が違う場合もあります。また、口では『賛成』と言いつつ、やっていることが違う場合もあります。だから、思うだけではなく、行動することが大事だと思います。今回、応募することで、調べたり、考えたりするきっかけになりました。」

なお、推進室のHPでは、入選作品をすべて見るができます。

審査講評 審査委員長 佐藤光輝(弘前大学教育学部美術教育講座)

推進室のポスター、ロゴマーク募集については弘前大学に在籍する学部学生・大学院生から、ポスター部門24点、ロゴマーク部門15点の応募がありました。作品全体の傾向としては、桜やリンゴといった弘前を代表するモチーフや、男女が支え合ったり手を組んだりしている姿で共同参画をイメージしたデザインが多く見られました。

ポスター部門の最優秀作品は、成長や生命力を表したデザインです(1ページ写真1)。選択する矢印が繋がっていく様子が成長する樹に見立てられています。新芽をイメージした緑色をテーマカラーとすることによって、優しく清々しい印象を受けるデザインとなっています。

ロゴマーク部門の最優秀作品は、「桜」の花びらをモチーフとした作品です(1ページ写真2)。マークの真ん中で分かれた色が男女

をはじめ、異なる立場の人と人を通して、協力しあう姿が美しい形にデザインされています。シンプルで美しく、品の良い印象を与えるデザインに仕上がっています。

ポスター部門においては、惜しくも次点となり、審査員特別賞に選ばれた作品がありました。切り紙のように表した男女が手をつないで連なっていくデザインです。赤と白とのコントラストが斬新で印象的な作品でした(写真4)。また、ロゴマーク部門では最終審査まで残った3作品が優秀賞に選定されました。

今回選定しましたポスターとロゴマークが、男女共同参画を推進し、その取り組みを社会へ発信する弘前大学の活動に大きな力を発揮してくれることを望んでいます。



(写真3)



(写真4)



HIROSAKI UNIVERSITY  
弘前大学男女共同参画推進室

(写真5)

(写真3)[受賞した皆さん]  
(写真4)[ポスター部門 審査員特別賞]  
(写真5)[ロゴマーク部門 優秀賞]  
優秀賞3作品のうち

弘前大学男女共同参画推進室

〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
電話：0172 (39) 3888 FAX：0172 (39) 3889  
Email：jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp  
HP：http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/



## 弘前大学男女共同参画推進室

# さんかくつうしん

~ news letter ~

Vol.3  
科振費採択  
特別号  
2010.10



### 女性研究者支援モデル育成事業

「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の採択と実施に寄せて



国立大学法人弘前大学

学長 遠藤正彦

私は、学長職にありながら、本学医学研究科の併任教授としてある講座に所属し、講義を受け持ち、研究も行っている。この実験講座には2人の女性技能補助員、いわゆる実験助手が活躍している。両人とも育児中であり、様々な子供の問題に日々対処していることを耳にする。

この2人はいずれも4年制大学の理系学部を卒業したが、うち1人はさらに修士課程を修了しており、研究職に就きたいという強い願望があったと聞く。地方都市・弘前で研究職を求めるのは容易ではない。それでも、両人とも、研究することの緊張と楽しみを感じてがんばっているように見受けられる。それは常勤の男性研究者と何ら変わるところはない。

この両人のように、研究を続けたいという強い願望があっても、それは本人の強い意志と健康だけでは成り立たず、配偶者や職場の理解等が不可欠である。また、何よりも研究と育児の両方を支える仕組みが必要である。この両人の例から、私は自分の最たる身近な問題として、この弘前市での女性研究者の問題は容易ならぬものがあると感じている。学長として何が出来るのだろうか。

このような問題意識から、平成21年10月に、弘前大学男女共同参画推進室を設置し、平成22年度の科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業にも応募した。新たに弘前大学男女共同参画推進基金も設置した。幸いにもこの提案が採択され、少しずつ施策が動き出している。これを機にさらに全学的な試みを進めていくことによって、弘前大学を人才の育つ広場にしたい。



### 弘前大学の男女共同参画の推進

—ひろだいは“ダイバーシティ”をいっそう進めます—



国立大学法人弘前大学  
総務担当・  
男女共同参画担当理事

藁科勝之

2009年、弘前大学は男女共同参画推進基本計画と男女共同参画宣言を策定、公表した。

日本はかつて、「すべて国民は法の下に平等…人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」（憲法14条）と定め、「個人の尊厳と両性の本質的平等」（憲法24条）を謳った。それから60数年を経て、近年ようやく、その具体的で有効な実施段階になったとあってよいだろう。

表現は異なるが、近年の“ダイバーシティ（多様性）”の受容という新しいコトバとその考えかたは、その精神と符合し、その内容を的確に言い表し、行動に結びつけているように思える。人はコトバで世界を知り、そのコトバが心を開く。

わが弘大も、このダイバーシティを念頭に置いた基本計画と参画宣言のもと、「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の事業を展開し始めた。

あらゆる意味で、中央と地方の格差が集約している北辺の地方国立大学だが、この地方だからこそできることがあるだろう。弘大のルネッサンスである。智慧を出し合い、力を合わせて進めたい。

## なにがどうなる? 「つがるネツサンス!」

### つがるネツサンス・津軽ルネツサンス

いま、私たちがもっているものを芯にして、人材(才知ある人々)を育てる持続可能なしくみを作ろう、というのが、この提案の元になる考え方です。めざすのは、弘前という地方都市の条件を生かしたワークライフバランスです。「万能の人」を理想としたルネツサンス期になぞらえました。

### 使える「資源」をネットワーク

弘前にあるもの何でしょう? 街はコンパクトだし、子育て・介護やその他生活上の行政や民間の支援もいろいろあります。学内でも色々な制度があるのを知っていましたか? これらの「資源」を相互につなげば、もう少し有効に使いそうです。このようなネットワークは「女性研究者」にだけでなく、弘前大学で学び働く多くの人にとっても役立つしくみづくりの基盤になります。

### なにがどうなるの? ネットワーク作りによる情報の流通促進

#### 知れば使えるいろいろな制度

学内のいろいろな制度、行政や民間の支援など、何があるのか、誰を対象にしているのかは意外に知られていません。これらの情報を集め、制度にアクセスしやすい工夫をします。相談窓口も開く予定です。

#### 使ってどう? の情報交換

使ってみた体験情報は、推進室に蓄積しHP等で紹介します。

#### こんなキャリアもあり。ロールモデル提示と研究スキルアップ支援

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の交流を通して、研究生生活やキャリア形成についての情報流通を促します。先輩研究者の姿はこんなキャリアもありというモデルにもなるでしょう。

#### 裾野を広げるタスクチーム

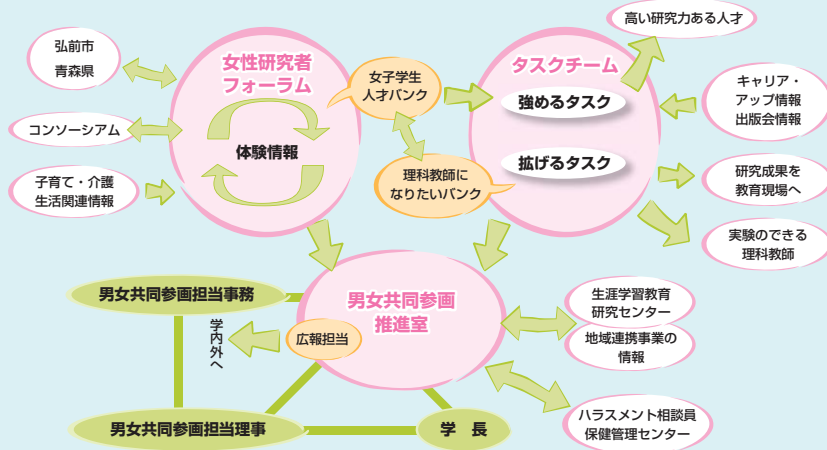
男女問わず関わられるタスクチームの活動には、学外向けの地域連携事業等とのネットワークで、研究力を高め、次世代の裾野を広げるねらいがあります。

#### 地域との距離も近い

#### 地方都市だからこそ、できることがいろいろあるはず

学外とのネットワークもつなげばさらに緊密に作れる可能性があります。地方都市だからこそその良さを活かせば、できることはもっと広がるはずです。

### 弘前大学を人才の育つ「ひろば」へ



弘前大学男女共同参画推進室

〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
 電話 0172(39)3888 FAX 0172(39)3889  
 Email: jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp  
 URL: <http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/>

弘前大学男女共同参画推進室

# さんかくつうしん

～News Letter～ vol.4

決定！「つがるネッサンス！」ポスターとロゴ・・・	1
講演会・女性研究者フォーラムのお知らせ・・・	1
男女共同参画推進室のNewFace・・・	2
第1回女性研究者インタビュー・・・	3
職員のための使える制度・・・	4
第1回理工学部女子会・・・	4

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業  
**「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」ポスター・ロゴマーク**  
**賀子笑さんの作品に決定。モチーフは「たんぽぽ」！**



(写真1)



(写真2)

男女共同参画推進室では、平成22年に「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」のポスター、ロゴマークを募集しました。

平成23年1月に応募作品の審査を行い、ポスターとロゴマークの最優秀賞に教育学部修士1年の賀子笑(がしえみ)さんの作品(写真1・2)が選ばれました。賀さんは中国からの留学生です。



(写真3)

つがるネッサンス！

また、特別賞として、教育学部3年の鎌田 菜央美(かまだ なおみ)さんの作品(写真3)が選ばれました。

これらの作品は、「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」のWebサイトや、イベントなどのポスター、リーフレットに幅広く活用してゆく予定です。

第3回講演会のお知らせ  
**「日米間の教育・研究システムの比較(仮題)」**  
 講演者：ノースウェスタン大学教授 植橋敏夫  
 2011年6月17日(金)13:00～15:00  
 弘前大学コラポ弘大8階 八甲田ホール

神経科学の研究に欠かせない存在であるフグ毒テトロドトキシン(TTX)。米国ノースウェスタン大学の植橋敏夫教授は1960年代に、TTXの薬理学的作用機序を世界に先駆け解明するという歴史的功績を挙げられました。半世紀にわたりアメリカでご活躍され続け多くの研究者も育ててこられました。

今回、ご来日に合わせ弘前大学文京キャンパスで「アメリカでの研究体験と女性研究者の立場」などに関するお話をさせていただくことになりました。

理系に限らず文系の方、将来留学を希望されている学生さん、また男性の方々も是非お気軽にご参加ください。

\*なお同日の夕方から弘前大学医学研究科(本町キャンパス)でも最近の研究内容に関するセミナーをしていただきます。

女性研究者フォーラム  
**「学部を超えて女性教員とお茶会しましょ!!」**

女性研究者フォーラムは、女性教員と女子学生の自由なおしゃべりの場です。参加者全員で大きな輪を作って座り、みんなの顔を見ながら交流します。一人での参加も心配は無用です。場が盛り上がるにつれどんどん発言したくなり、「私にも喋らせて!」とウズウズするくらいです。日頃忘れてしまっている自分の本当の想いに再び出会うきっかけにもなるかもしれません。

第1回・第2回は文京キャンパスの「スコララム」にて14時から、第3回は2月15日17時から本町キャンパスコミュニケーション・スペースで開催しました。

基本的に隔月で1時間程度開催(偶数月開催)しています。詳しくは、Webサイトまたはチラシをご覧ください。

(特任助教 鶴井香織)

(写真) 第1回話題提供者のサワダ・ハンナ・ジョイ准教授



はじめまして 男女共同参画推進室のNew Face

「研究力を強めるタスク・チーム」参加



助教 鶴井 香織  
(つるい かおり)

2010年9月下旬、神戸生まれ、大阪育ち、大学は京都、骨の髄まで関西人である私の弘前行きが決まりました。

私は幼いころから昆虫と鳥の両方が大好きでした。京都大学昆虫研で当時助手だった西田隆義先生に「昆虫が鳥から身を守るために進化させた数々の捕食回避戦略についての研究は、鶴井さんの興味にぴったりじゃないか」と勧められて以来、昆虫が鳥から身を守る術について考え続けています。その中で最も力を入れているのは、バッタの模様についてです。修士課程での研究により、バッタの模様には鳥に見つかりにくくする隠蔽効果があることがわかりました。しかし、博士課程でさらに研究を続けるうちに、模様には、繁殖行動の邪魔になったり、夏に体温が上がり過ぎやすくなるというマイナスの効果もあることがわかってきました。今後は、生物がこのような模様の持つプラスの面とマイナスの面の折り合いをどのようにつけているのかを明らかにし、なぜ世界に模様のある生き物と無い生き物がいるのかを解明したいと思っています。

「つがルネッサンス！」における私の主な仕事の1つは、男性が大半を占める研究者社会において女性研究者同士をつなぐことです。女性研究者や研究者を志す女子学生には、紅一点をもっともせず奮闘している方が多いと思います。しかしその一方で、マイノリティであるが故の不便さを経験されてきたと思います。そのような不便さに「気付き、共有し、解決策をさぐる」ためのネットワークがあれば心強いのではないのでしょうか。女性の研究力を強める取り組みや、誰もが研究しやすい環境づくりにも力を入れています。

女性研究者が少ないことは、研究者を目指す女子学生にとって「身近な存在に見本(＝ロールモデル)が無い」という困った事態を引き起こします。将来をイメージしにくく相談する相手もないという事態を解消するため、女子学生へ女性研究者の生き様を紹介する活動をすすめています。また、女子学生のさまざまな疑問・不安について一緒に考える機会を設けています。

このように意気込んでいますが、研究者としても社会人としても駆け出しの私です。「つがル！」と一緒に成長していきたいと思っています。



写真1 ハラヒシバッタの色と模様のバリエーション

私は同一種内にみられる色や模様のバリエーションを比較することで、模様を持ついろいろな役割を明らかにしました。



写真2 コバネイナゴを捕えたモズ

イナゴはどのようにしてモズから身を守るのでしょうか？昆虫は鳥から身を守るため、背景に紛れる体色(隠蔽色)をまったり、つままれた脚を自ら切り離して逃げる「自切(じせつ)」などの行動を発達させています。しかし、生き物が身を守る方法の多くはまだ謎に包まれています。



「理系の裾野を広げるタスク・チーム」参加



助手 赤嶺 真由美  
(あかみね まゆみ)

写真中央のChenさん(クジラの研究者)のゼミ発表の後で撮影、左隣 Ameさん(考古学者)と右隣の本人。

大阪府高槻市出身です。高槻の中でも住宅地で育ったので特別自然豊かな環境にいたわけではありませんが、子供の頃から生き物が好きで、小学生低学年の頃までは近くの川で魚やカエルを捕ったり、網を振り回して虫を採ったりして遊んでいました。高校生の時に、担任の先生にコンラート・ローレンツの「ソロモンの指輪」という本を貸していただいて、動物行動学という学問に興味をもち、その本の訳者だった日高敏隆先生の本をたくさん読みました。それがきっかけで大学では動物生態学を専攻し、大人になってからまた昆虫採集をするようになりました。現在は、甲虫目コガネムシ上科の種を対象に形態(形質)の種内変異や種内多型の研究をしています。

私は男女共同参画推進室の広げるタスク・チームで主に理系の裾野を広げるという仕事を担当します。昆虫採集をしているとか、昆虫の研究をしていると言うと、女性なのにもの好きなどという反応をよく受けます。そうなのかと思う時もあれば、だから何だと思う時もあり複雑です。

女性は大学進学の時、「女子はたいい文系だから文系」というふうに進路を決めてしまうことがあるそうです。また親が、昆虫が嫌いと子どもも昆虫が嫌いになる傾向があるそうです。推進室の仕事を通して、子供たちに様々な可能性が拓けているという情報を提供し、特に女子が理系への進学や昆虫好きを堂々と宣言できるお手伝いができるよう頑張りたいと思います。

写真1 オオセンチコガネ



国内に主に3つの地理的色彩変異が見られます。地理的色彩変異に基づいた亜種分類について、色彩の物理学的メカニズムや色彩の定量的解析、mtDNAによる系統解析から再検討をおこなっています。今後は地理的色彩変異の進化の解明をめざしたいと思っています。

写真2 ゴホンダイコクコガネの♀と育児ボール



オスの角の長さにも二型性が見られます。この二型性に伴った行動について研究しています。メスは写真のように育児ボールをつくって子育てします。メスの子育てに対するオスの役割についても検討しています。



さんかくつうしん

「つがるネッサンス！」の女性研究者たち vol.1

## 「こころ」のしくみをしりたくて

### 表参道でサロンコンサートの企画をやっていました

国立音楽大学の調律科を卒業して、株式会社河合楽器製作所に就職、表参道ショールームで働いていました。ピアノ、チェンバロの調律やサロンコンサートの企画など仕事はおもしろかったのですが、違うことでもしてみたいなと思って、音楽療法の研究会に足を運ぶようになりました。そこでもっと心のしくみを知りたいと思うようになったのです。

もともと、人の心のしくみについて知りたいという思いはずっとありました。小さい頃は、動植物を観察したり、身近なもの（シャープペンや時計など）がどうなっているかに興味があって、その後理系を選択しましたが、今考えると、なんでも「しくみ（からくり）」を知るのが好きだったのかもしれない。



弘前大学大学院  
医学研究科 脳神経生物学講座  
講師 山田 順子さん

同居人(ネコ)：サーシャ(ロシアブルー・メス)  
今ハマっていること：津軽三味線、水泳  
座右の銘：「買わない宝くじは当たらない」  
神奈川県横浜市出身

### 予測がドンピシャでもハズレでも 実験は新たな発見の連続

2007年の12月1日付けで弘前大学に来て丸3年になりました。この十数年、脳内にある抑制性の神経伝達物質「GABA」（ギャバ）についての研究をしています（最近ではチョコレートのパッケージなどもみかけますね）。現在は主に大脳皮質や不安、情動の中核である扁桃体の抑制システムを実験しています。毎日、8時過ぎに出勤すると、まずは実験準備です。私の専門は電気生理学ですので、まず生理記録用の標本づくりから始まります。厚さ300ミクロン（1000ミクロン=1ミリメートル）の脳スライス標本を作ります。これを薬液で細胞が生きている状態に保ち、顕微鏡とカメラを通した画像で細胞を確認しながらガラス電極を細胞にあてて細胞内の電気活動を記録します。標本は6～8時間ぐらいしかもちたないので、その時間内に大切な標本を無駄にしないようにできるかぎりのデータを出すことが生命学者の務めだと思っています。

実験で、自分のたてた予測がドンピシャだったときは、ものすごく手ごたえを感じます。一方で、予測通りにいかなくても、プロセスをたどると新たな発見につながることもあり、そのすべてが研究の醍醐味です。脳のしくみはわかっていないことの方が圧倒的に多いので、今やっている研究が、少しでも病気の原因解明や新しい治療法の開発、薬の改良に応用され役立てられれば嬉しいです。

### とりあえず、今できることをやってみる

何歳になっても勉強しようと思ったら大学や大学院に行くなど、とりあえず今できることをやってみればいいのかと思います。何もしないで悩んでいても時間だけが過ぎて行ってしまいます。ゼロからAという地点に行くと、BとCという次の選択肢が出てきたり、山を少し登ると、新しい地平が見えてきたりします。そうしたら、また次に進めばいいのではないのでしょうか。私のように遅いスタートでも大丈夫、何とかなるものです。ただ、もちろん自分だけの力でここまでやってこられたのではなく、多くの先生方や友人、家族の協力や励ましがあってこそだと本当に感謝しています。

学問の世界は奥深いですが反面スモールワールドでもあり、どこかで誰かとつながっていて、人脈（人と人とのネットワーク）は本当に大事ななと思います。サイエンスの世界では、女性だから不利と思ったことはありません。いい研究をして結果を出せば、男性であろうが女性であろうが関係ありません。女性は女性として、好きならファッションも楽しみながら、研究を行ってほしいと思います。スカートをはいていても、実験はできるのですから。

このコーナーでは、弘前大学で活躍する女性研究者を紹介します。

### 同級生はひとまわり下

結婚で関西へ行くことになったのを機に、社会人入試で京都工芸繊維大学・応用生物学科に入学しました。入学した時31歳でしたから、周りにいる同級生とはひとまわり違いました。生体機能学研究室で神経生理学に出会い、一般入試で大学院修士課程に進んだ後、博士課程は、京工繊大に籍を置きながら、三菱化学生命科学研究所で博士論文の研究に取り組みました。

博士課程1年の時離婚することになりまして、その当時38歳でしたが「私卒業したら独り立ちしてこの道で食べていかなければならなくなりました。」と指導教官に伝えて心配させたのも今では笑い話になっています（笑）。D2の時一報目の論文はアクセプトされたので、一年後に学位を取得した後の進路について考えていました。アメリカから数件オファーをいただいていたので、アメリカに行くことになるかなと思っていたのですが、浜松医科大学生理学講座の福田教授から声をかけていただき、福田教授併任の客員講座であった静岡大学工学部の生体情報処理講座の所属になりました。海外か日本かどちらを選ぶかは私にとって一つの大きな岐路で迷ったのですが、「迷うなら安全な方を」と考え、日本であること、任期のない国立大学のポジションであること（当時）などを理由に静岡大学を選択しました。学位取得時40歳でしたから、「四十而不惑」ではなく「四十にしてようやく立ち」ですね。実際の仕事は静岡大学から車で10分ほどの距離の浜松医科大学で生理学の教育と研究をしていました。浜松で初めに行った仕事の論文を読んだヘルシンキ大学の教授から声をかけていただき2005年から客員研究員として2年間フィンランドに滞在しました。



2.4  
意識改革

連載第2回

もっと知りたい！  
職員のための使える制度

「有給休暇」をマスターしよう！

連載第1回で、休暇、休業制度や、各種支援制度の情報収集の方法をご紹介しました。

今回は、「有給休暇」の種類を確認してみましょう。

有給休暇とは、①年次休暇、②病気休暇、③特別休暇 を指します。

① 年次休暇 (契約職員、パートタイム職員は「年次有給休暇」)

- ＜職・就業第63条～第65条、契・就業第55条～第57条、パ・就業第49条～第51条＞
- ・最大、年間20日。(勤務期間等による細かい区分や様々な適用条件があります)
- ・1日、半日、1時間単位で取得できます。
- ・20日を限度として、翌年に繰り越すことができます。(合計年間最大40日となります)

② 病気休暇

- ＜職・就業第66条～第67条、職・給与第40条、職・勤務時間等規程第7条、職・就業第15条～第19条、職・就業第23条、契・就業第59条、パ・就業第53条＞
- \*注意!「有給」は「職員」のみ。「契約職員」と「パートタイム職員」は「無給休暇」となります。
- ・ケガや病気で、やむを得ず勤務できないと認められたとき取得できます。生理日にも適用されます。
- ・必要に応じて、日単位、時間単位、分単位で取得できます。
- ・1週間を超える場合は、医師の診断書が必要です。そこに記載された治療期間を過ぎる場合は、さらに診断書が必要です。
- ・同一病名で90日(業務上や通勤によるケガや病気の場合を除く)を超えると、「休職」となり、1年間は給与の80%を支給されますが、2年目からは給与の支給はありません。3年間の休職後、復職できない場合は退職となります。(「職員」にのみ適用)

③ 特別休暇

- ＜職・就業第68条、契・就業第58条及び第59条、パ・就業第52条及び第53条＞
- \*注意!「契約職員」と「パートタイム職員」については、事由によって「特別有給休暇」「無給休暇」に分かれます。
- 「選挙権や公民としての権利を行使するとき」「裁判員、証人、鑑定人、参考人になるとき」
- 「骨髄移植のドナーになるとき」「被災地や高齢者施設等でボランティア活動をするとき」
- 「結婚するとき」「出産前」「出産後」「1歳未満の子の授乳をするとき」「妻が産後するとき」「妻の産前及び産後休暇中に小学生未満の子を養育するとき」「小学校に入るまでの子の看護及び予防接種又は健康診断を受けさせるため」
- 「親族が亡くなったとき」「法事」「夏季休暇」「災害によって家が損失したとき」「災害によって通勤が困難なとき」
- 「家族に介護及び世話(通院等の付添、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世話)が必要なとき」など、それぞれに取得単位や日数、要件が細かく設定されています。
- \*職員にのみ適用されるものがあるので、詳しくは就業規則を確認してください。
- \*育児関連、介護関連については、次回以降あらためてお伝えします。

合言葉は「一度は熟読! 就業規則」

ここでは、用語を簡単に表現したり、細かい部分を省略して掲載しています。必ず自分で就業規則等を確認してください。熟読すれば皆さんの「発見」があること間違いナシ!

ワーク・ライフ・バランスがとれ、心身ともに健康な状態で働き続けるために、制度・規則についての知識は「チカラ」となります。さあ、あなたも情報をゲット!!

略称	規則等名称
職・就業	国立大学法人弘前大学職員就業規則
契・就業	国立大学法人弘前大学契約職員就業規則
パ・就業	国立大学法人弘前大学パートタイム職員就業規則
職・給与	国立大学法人弘前大学職員給与規程
職・勤務時間等	国立大学法人弘前大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程

第1回理工学部女子会  
幅広い分野を学べる知能機械工学科  
女子学生に人気の医工学系



平成22年12月15日に理工学部で「理工学部女子会」が開催されました。各学科持ち回りで所属する女子学生の意見を聞き、意見を反映させたWebサイト作成や広報活動を行い、「理系女子」を増やすことを目的としています。今回は知能機械工学科に所属する女子学生に集まってもらいました。

様々な分野が学べる!

弘前大学の知能機械工学科の魅力は、機械系だけでなく様々な分野を学べることです。特に女子学生に人気があるのは医工学系です。医工学系の道に進みたいから、という理由で弘前大学を受験した女子学生も多くいます。女子学生の一人は、医工学系の研究室で学び、医療機材製造会社から内定をもらった、と嬉しそうに報告をしていました。

入学当初は工学系の女子学生の少なさに驚いたようです。友人が出来るか不安に思っていた女子学生も、寮やサークルで友人を作り、今は楽しく大学生活を送っています。また、学科の教員方がとても気にかけてくださり、女子学生が少なくとも研究室でも孤立することはないそうです。

女子学生に将来のビジョンを

どの女子学生も明るく活発で、授業や研究にも意欲的に取り組んでいるという印象を受けました。20代前半で自分の興味を引く学問に出会い、喜びを見つけ出し、将来のビジョンを持てるということは嬉しくもあり、羨ましくもあります。このような女子学生が増え続けることを願うばかりです。(理工学研究科 藤寄里美)

気になる! 理工学部女子会はココを検索

<http://www.st.hirosaki-u.ac.jp/mirai/list.html>

男女共同参画推進室のWebサイトが  
引越しました!

新URLを今すぐお気に入り追加!

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

男女共同参画推進室では、様々な情報を発信しています。ぜひ男女共同参画推進室Webサイトをご活用下さい。

2.4  
意識改革

## 2.5 女性研究者の裾野拡大と研究力強化

### 2.5.1 「パートナーフェロー」公募

新規採用予定者の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある方。以下同じ）が研究者である場合、配偶者を特任助手（パートナーフェロー）として同時に雇用する制度を利用できます。

#### 特任助手（パートナーフェロー）の公募

[部署名]	国立大学法人弘前大学男女共同参画推進室
[部署URL]	<a href="http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/">http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/</a>
[機関の説明]	2009年10月に発足した弘前大学男女共同参画推進室は、男女共同参画を進めることによって質の高い教育と研究を提供し、地域社会の活性化に貢献することを目指しています。
[仕事内容]	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」（平成22～24年度）が採択され、男女共同参画推進体制の強化を図っています。本事業では、学内や地域に潜在する人才を掘り起こし、つなぎ、育成するためのネットワークを通して女性研究者支援を進めます。 今回は、上記の事業を行うために、以下の職務内容を遂行する特任助手を募集します。 (1) 本学の男女共同参画推進事業・女性研究者支援モデル育成事業の企画・運営を行う。主に、キャリアアップ、支援制度、次世代育成に係わる情報の集積・発信など。 (2) 自身の研究活動を行う。
[研究分野]	研究分野の指定はありませんが、研究テーマによっては本学の施設・制度とマッチングしないことがあります。
[勤務形態]	パートナーフェローA. 非常勤（専任・任期あり） パートナーフェローB. 非常勤（専任・任期あり） 雇用契約は平成25年3月31日までの年度ごととします。
[勤務地]	青森県
[募集人員]	数名程度 特任助手（パートナーフェローA・Bとも）
[応募資格]	(1) 修士以上の学位を有する方（取得見込みを含みます） (2) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。以下同じ。）が弘前大学教員として赴任予定である方、もしくは弘前大学教員の公募に応募中である方。ただし、本公募によるパートナーフェロー採用は、当該配偶者が弘前大学教員の公募に応募中であるときは、当該配偶者の採用が確定した場合に限ります。 (3) 応募者もしくは当該配偶者の研究分野が理系分野もしくは文理融合分野 (4) 男女共同参画に関する事業の企画・運営に意欲と関心をもって取り組める方 (5) 自身の専門分野に関して研究意欲のある方 (6) 日本語での業務遂行や意志疎通に支障がない方
[待遇]	・パートナーフェロー A 給与：本学契約職員就業規則及び契約職員等給与規程による

手当等：通勤手当、住居手当、期末手当、社会保険など  
勤務形態：8時30分～17時（休憩時間12時15分～13時）  
休日等：週休2日（土・日）、祝日、年末年始、夏季休暇、年次休暇（6月勤務後）

・パートナーフェロー B

給与：本学パートタイム職員就業規則及び契約職員等給与規程による  
手当等：通勤手当、社会保険  
勤務形態：週5日・1日6時間（勤務時間・休憩時間は個別に定める）  
休日等：週休2日（土・日）、祝日、年末年始、夏季休暇、年次休暇（6月勤務後）

[募集期間] 随時募集。ただし、採用予定枠が充足した時点で募集を停止します。

[着任時期] 2010年10月1日以降のなるべく早い時期

[応募書類] (1) 履歴書（別紙様式を <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/tsuga-ru/support/advertise.html> からダウンロードしてください。写真貼付、現住所、連絡先（電話、fax、e-mail）、学歴、職歴、賞罰、応募者の研究などに関して意見を伺える方（2名）の氏名と連絡先、弘前大学教員として赴任予定である配偶者（弘前大学教員の公募に応募中である配偶者を含む。）の応募学部・学科等を記載いただきます。）  
(2) 業績目録（例えば工学系の場合、原著学術論文、国際会議論文（査読付き）、同（査読なし）、特許などに分類し、全著者名、発表誌・機関、年、巻、ページなどを記載。その他の分野はその分野の慣習に従って下さい。）  
(3) 主要原著学術論文などの別刷（3編以内、コピー可）  
(4) 現在までの主要な研究内容と成果（A4用紙1ページ程度。業績目録と対応させて記述して下さい。）  
(5) 男女共同参画事業および研究に関する抱負（A4用紙1ページ程度）  
(6) 弘前大学教員として赴任予定である配偶者（弘前大学教員の公募に応募中である配偶者を含む。）が弘前大学の公募に提出した応募書類の内、履歴書と業績目録の写し  
(7) 弘前大学教員として赴任予定である者（弘前大学教員の公募に応募中である者を含む。）が配偶者であることを確認可能な書類

〒036-8560

青森県弘前市文京町1 総合教育棟1階

男女共同参画推進室 室長宛

（応募書類は、封筒に「男女共同参画推進室教員応募書類在中」と朱書きの上、簡易書留などにて上記宛先まで送付下さい。なお、提出書類は選考終了後も返却いたしません。）

[選考内容] (1) 提出書類を基に選考を行います。  
(2) 選考過程において面接を実施することもあります。面接のための旅費は、応募者でご負担願います。  
(3) 審査結果については、選考が終了次第本人宛に通知します。

[連絡先] 弘前大学男女共同参画推進室 公募担当者  
TEL：0172-39-3888  
Email：equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

## 2.5.2 女性研究者フォーラム

### 「学部を超えて 女性教員とお茶会しましょ!!」 報告

女性研究者フォーラムは、学部を超えて女子学生と女性教員の交流する場です。主な目的は2つです。1つは、男性が大半を占める研究者社会においてマイノリティである女性研究者同士をつなげることです。もう1つは、女子学生へのロールモデルの提示です。

女性研究者フォーラムでは、参加者全員の顔が見えるラウンドテーブル形式にて交流を行います。会の前半はゲスト（話題提供者）に準備していただいた話題を中心に交流します。後半は前半の話題を受け、自由な流れでおしゃべりをします。自らの意見を述べたり体験を語るなどし、想いを共有します。会の最後には、推進室が進めている女性研究者支援事業の進捗状況などについていち早く報告しています。

#### ■第1回

日時：2010年10月29日（金） 14:30～15:30

会場：大学会館2階 スコーラム

演題：Ⅰ. 日本で感じたジェンダー

Ⅱ. ニュージーランドの男女共同参画政策

話題提供者：国際交流センター 准教授

サワダ・ハンナ・ジョイ

参加人数：13名



#### 【内 容】

フォーラムではまず、ハンナさんがご自身の子供の学校生活を通して気付いた、日本の学校に残るジェンダー・ステレオタイプが紹介されました。その後、ハンナさんの母国であるニュージーランドが、現在男女共同参画政策を積極的に推進しているロジック、つまり「女性を参画させない団体は、利益率や作業効率において不利である」が紹介・説明されました。最後に、ハンナさんへの質問やジェンダーに対する考えなどを参加者全員で話し合い、和やかな雰囲気の下に会は閉じられました。

#### ■第2回

日時：2010年12月1日（水） 15:00～16:00

会場：大学会館2階 スコーラム

演題：「女性数学者の現状（良いこと悪いこと）」

話題提供者：理工学研究科 助教

江居 宏美

参加人数：21名



## 【内 容】

ゲストの江居宏美先生から数学者としての研究生活が語られ、理系女性教員の考えや悩みを知ることができました。その後、学生を含む参加者全員からワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に対する考えが語られ、相互理解を深めることができました。今回のフォーラムは、教員の教育内容・方法の向上・改善に役立つFD（ファカルティ・ディベロップメント）ワークショップとして、教育・学生委員会と男女共同参画推進室の共催で行われました。

## ■第3回

日時：平成23年2月15日（火） 17:00～18:00

会場：本町キャンパス 医学研究科基礎研究棟5F  
コミュニケーションスペース（中央EV前）

演題：「生命科学研究こぼれ話～基礎から臨床まで～」

オーガナイザー：医学研究科脳神経生理学講座 講師  
山田 順子

参加者数：15名



## 【内 容】

2010年度最後となる第3回女性研究者フォーラムは、本町キャンパスで開催されました。基礎研究に従事している女性教員だけでなく病院で診療に携わっている女性教員も集まり、研究と病院勤務の両立や仕事と家庭の両立における体験が語られました。特に話題となったのは、熱を出した子供の保育に関する悩みでした。子供を持たない参加者も含め、一同が弘前市周辺地域における病児保育の必要性を再認識する会となりました。

## 2.5.3 弘前大学男女共同参画推進室研究費助成事業

### 弘前大学男女共同参画推進室研究費助成金 論文投稿費助成金応募要項

#### 1. 助成金交付の趣旨

弘前大学男女共同参画推進室は、平成22年度科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「つが  
ルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」に関するポジティブアクションの一環として「研究力を強め  
るプロジェクト」を実施しています。本プロジェクトでは、弘前大学に所属する女性研究者に対して  
論文投稿費に関する助成金を交付し、研究者の研究継続および研究成果公表のための支援をいたしま  
す。

#### 2. 応募要領

##### (1) 申請資格等

弘前大学に所属する女性研究者であり、申請論文の著者の一人であること。和文・英文の別や研究  
分野による申請資格の制限はありません。

##### (2) 助成金額

原則として論文投稿費・別刷料全額です。

##### (3) 採択件数

年20件程度〔半期（4月1日から9月30日・10月1日から3月31日）ごとに10件程度〕を予定して  
います。

##### (4) 申請期日

各期間における予算枠を充足するまで申請を随時受け付けます。2月・3月納品分は1月末日まで  
に申請してください。ただし、2012年度は2012年12月末日までに納品可能なものに限りま

#### 3. 応募方法等

##### (1) 応募書類

以下の書類を持参または学内便で男女共同参画推進室へ提出してください。封筒には「論文投稿費  
補助事業応募書類在中」と朱書きしてください。

1. 論文投稿費助成金申請書（指定書式を男女共同参画推進室の研究支援ホームページ <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/tsuga-ru/support/grant.html> から取得してください）

2. 論文採択通知文書のコピー（電子メールによる通知の場合は、そのコピーで構いません）

3. 投稿費・別刷料を確認できる書類（学会ホームページの料金表のコピー等）

※2、3については、外国語の場合は必要箇所の和訳文を添付してください。

##### (2) 選考方法

月末ごとに選考し、本補助事業の予算の範囲内で採択します。予算枠を超える場合には、理系・文  
理融合分野の女性研究者を優先的に採択します。また、同一申請者が半期で2回以上申請した場  
合は、2回目以降の優先順位が低くなることもあります。

##### (3) 採択結果通知

受付翌月5日までに申請者へ連絡します。

#### (4) 採択後の必要書類

論文誌発行後、速やかに以下の書類を提出ください。なお、外国語の場合は必要箇所の和訳文を添付してください。

1. 論文のコピー
2. 見積書・納品書・請求書または立替払請求書・領収書・支払い確認書類（郵便振替・銀行振込・クレジットカード等の利用明細書）。立替払いの場合は追加書類の提出をお願いする場合があります。

#### 4. その他

- (1) 可能な限り、本補助事業「弘前大学男女共同参画推進室研究費助成金（英文：Grants-in-Aid from Office for Promotion of Gender Equality, Hirosaki University）」の補助を受けたことを論文中に記載ください。
- (2) 同様の補助事業が実施されている部局におきましては、部局内の補助事業を受けることが出来ない場合のみ本補助事業をご利用ください。
- (3) 申請書の内容に変更がある場合は、速やかに男女共同参画推進室へご連絡ください。

男女共同参画推進室

TEL：39-3888 FAX：39-3889

Email：jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp

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

平成22年11月19日 制定

平成22年12月17日 改正

#### ※ 女性研究者の研究成果公表に係る支援体制整備に向けた取組

事業では女性研究者の研究力を強め、中期的視点による女性研究者の育成を図る取組を行っている。この取組として、研究経費不足関係で研究成果発表を断念せざるを得ない女性研究者を支援し、女性研究者の意欲を向上させるため、「学内相談員制度やニュースレターの発行や大学出版会などを通して、若手研究者の研究資金獲得、研究成果公表支援の体制を整える。」という目標を掲げている。この目標は、事業補助期間終了前に達成の上、その後も大学の自主的取組として継続していくことが求められているものである。

研究成果公表の支援体制整備という目標を達成するためには、女性研究者が能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを検討の上、構築することが必要である。このためには、研究成果公表に要する経費支援を望む女性研究者数や必要な補助金額、実施時期等の実態把握が必要であり、全学規模でのニーズ調査の実施が不可欠である。

ニーズ調査手法としては、試行的な助成制度という形により、実際に経費支援的な側面も持たせながら実施することにより、実態に即したニーズを把握し、効果的な支援方策を検討することとしている。そのため、研究者の研究成果公表のために効果的と想定される英文校閲費および論文投稿費の経費支援をニーズ調査として実施することとした。



## 弘前大学男女共同参画推進室研究費助成金 英文校閲費助成金応募要項

### 1. 助成金交付の趣旨

弘前大学男女共同参画推進室は、平成22年度科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「つが  
ルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」に関わるポジティブアクションの一環として「研究力を強め  
るプロジェクト」を実施しています。本プロジェクトでは、弘前大学に所属する女性研究者に対して  
英文校閲費に関する助成金を交付し、研究者の研究継続および研究成果公表のための支援をいたしま  
す。

### 2. 応募要領

#### (1) 申請資格等

弘前大学に所属する女性研究者であり、校閲を依頼する文書の著者の一人であること。研究分野に  
よる申請資格の制限はありません。

#### (2) 助成金額

原則として英文校閲費全額です。

#### (3) 採択件数

年20件程度〔半期（4月1日から9月30日・10月1日から3月31日）ごとに10件程度〕を予定して  
います。

#### (4) 申請期日

各期間における予算枠を充足するまで申請を随時受け付けます。2月・3月納品分は1月末日まで  
に申請してください。ただし、2012年度は2012年12月末日までに納品可能なものに限りま

### 3. 応募方法等

#### (1) 応募書類

以下の書類を持参または学内便で男女共同参画推進室へ提出してください。封筒には「英文校閲費  
補助事業応募書類在中」と朱書きしてください。

1. 英文校閲費助成金申請書（指定書式を男女共同参画推進室の研究支援ホームページ <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/tsuga-ru/support/grant.html>から取得してください）
2. 英文校閲費を確認できる書類（料金表のコピー等）※外国語の場合は必要箇所の和訳文を添付してください。

#### (2) 選考方法

月末ごとに選考し、本補助事業の予算の範囲内で採択します。予算枠を超える場合には、理系・文  
理融合分野の女性研究者を優先的に採択します。また、同一申請者が半期で2回以上申請した場  
合は、2回目以降の優先順位が低くなることもあります。

#### (3) 採択結果通知

受付翌月5日までに申請者へ連絡します。

#### (4) 採択後の必要書類

英文校閲後、速やかに以下の書類を提出ください。なお、外国語の場合は必要箇所の和訳文を添付  
してください。

1. 校閲を依頼した文書のコピー
2. 見積書・納品書・請求書または立替払請求書・領収書・支払い確認書類（郵便振替・銀行振込・クレジットカード等の利用明細書）。立替払いの場合は追加書類の提出をお願いする場合があります。

#### 4. その他

- (1) 校閲した文書を論文投稿等する際に、本補助事業「弘前大学男女共同参画推進室研究費助成金（英文：Grants-in-Aid from Office for Promotion of Gender Equality, Hirosaki University）」の補助を受けたことを文書中に記載ください。
- (2) 同様の補助事業が実施されている部局におきましては、部局内の補助事業を受けることが出来ない場合のみ本補助事業をご利用ください。
- (3) 申請書の内容に変更がある場合は、速やかに男女共同参画推進室へご連絡ください。

男女共同参画推進室

TEL：39-3888 FAX：39-3889

Email：jm3888@cc.hirosaki-u.ac.jp

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

平成22年11月19日 制定

平成22年12月17日 改正

※ 女性研究者の研究成果公表に係る支援体制整備に向けた取組の一環として実施した。

# 第 3 章

---

資 料

平成22年10月8日 (陸奥新報社提供)

お知らせ

◆きよう弘大で男女

共同参画講演会 弘前  
大学男女共同参画推進  
室設立1周年記念講演  
「学びやすく働きやす  
い大学へ 京都大学の  
挑戦―研究者の現状と  
大学における男女共同  
参画」が8日、弘大文  
京キャンパスのコラボ  
弘大8階八甲田ホール  
で開かれる。入場無  
料。

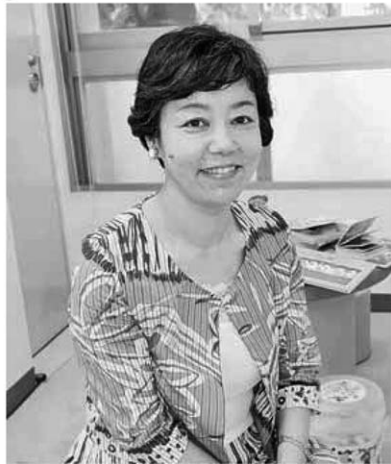
講師は京都大学女性  
研究者支援センター長  
の稲葉力三教授。京大  
のさまざまな取り組み  
から学びやすく働きや  
すい環境や大学の可能  
性について参加者と考  
える。  
時間は午後2〜4  
時。講演終了後にコラ  
ボ弘大4階生涯学習教

育支援センター多目的  
室で稲葉教授を囲んで  
交流会を予定してい  
る。

平成22年7月23日 (陸奥新報社提供)

知の窓

高等教育の教員紹介



弘前大学男女共同参画推進室

意欲がわく場を提案

杉山 祐子 室長

2009年10月に設置された弘前大学男女共同  
参画推進室の室長を務める。現在、教職員17人で  
構成。「いかに学びやすく働きやすい大学に  
するかがポイント」とし、「既にある制度を活用  
教職員、学生の教育、研究、就労、修学などさま  
ざまな場面で男女共同参画を目指す。  
これまで、現状把握のため学内でのアンケート  
トや他大学の視察などを今年5月にいと奮闘する。  
【略歴】東京都新宿区出身。筑波大学大学院歴  
史・人類学研究科単位取得退学。1992年弘大  
人文学部助教授を経て、同教授。



## 【男女共同参画推進室】

# さまざまな立場の人が、 学びやすく働きやすい 弘前大学になるための第一歩

平成21年10月1日、弘前大学に男女共同参画推進室が発足しました。性別や出自、立場の違いにかかわらず、個人がその個性や能力を十分に発揮できる社会を目指し、さまざまな取り組みを進めています。また、平成22年からは、「つがるネッセانس!地域でつなぐ女性人才」事業も始まりました。その趣旨と今後の取り組みについて男女共同参画推進室の杉山祐子室長にうかがいました。

情報を収集し一本化することで  
制度を活用しやすい環境を  
作りたい

**質問** 男女共同参画推進室を発足する  
に至った経緯について教えてください。

遠藤学長や、薬科総務担当理事から男女共同参画推進室のお話をいただいたのは、



男女共同参画推進室 室長  
**杉山 祐子** (すぎやま ゆうこ)  
人文学部教授

筑波大学大学院歴史・人類学研究科単位取得退学。  
京都大学博士(地域研究)。筑波大学助手などを経て  
現在、人文学部教授。アフリカの農耕社会と在来知、近  
代化やジェンダーについて研究。

平成20年のことです。弘前大学では、育児休業や介護休暇制度、学内保育園の設置などの取り組みがあるものの、情報が集約されていないことから、それらの制度が使いにくい状況にありました。また、制度があることを知っていても、周囲への遠慮や環境の不自由さから、実際にはあまり利用されていないのが実状でした。そこで、情報を収集して一本化し、必要とする情報にアクセスしやすいしくみを作ること、また、制度について相談しやすい環境を作ることを目指し、男女共同参画推進室を発足することとなりました。

**質問** 弘前大学の男女比率には  
特徴がありますか。

平成22年の教職員の男女比率をみると、総数は1,844名のうち女性が837名(45.4%)と大幅な開きはないのですが、教員だけについてみると平均13.9%と大きな差があります。学部専任担当別の女性教員数では、理工学研究科が3名(3.4%)、農学生命科学部が3名(4.5%)、医学研究科が10名(6.1%)と、全国平均をさらに下回る状況でした。このことは、特に女子学生への今後の教育や将来に向けての職業選択に少なからず影響を与えると推測されます。女性教員比率の向上を達成することは、男女共同参画推進室が取り組んでいかなければならない重要な課題です。

**質問** 推進室は、気軽に入りやすい  
雰囲気ですね。

明るい色のテーブルやイスを設置することで、入りやすい空間を心がけました。室内にはキッズコーナーもあり、お子さんを一時的に遊ばせることもできます。

総合教育棟の入り口に入ってすぐ、学生ホールの向かいにありますので、気軽に活用していただきたいですね。

より多くの方々に  
知っていただくために  
ポスター・ロゴマークを募集

**質問** 発足後は、どのような活動を  
行いましたか。

まずは、推進室の取り組みがひと目でわかるように、ニューズレター「さんかくつうしん」を発行しました。誌面には、弘前大学の男女比率の現状や、もっと知ってほしい制度の紹介、学生のためのハラスメント相談Q&Aなども載っています。

また、「弘前大学に学び働くすべての人々が立場や属性の違いにかかわらず、その能力を最大限発揮できるような環境づくりに取り組む」という男女共同参画の理念を広く知っていただき、多くの方々に利用していただくために、広報用のポスターとロゴマークのデザインを募集しました。

その結果、男子学生を含め全学部の多くの学生から応募をいただき、予想以上の反響がありました。



採用されたポスターと、ニュースレター「さんかくつうしん」



男女共同参画推進室内にあるキッズコーナー



ニュースレター「さんかくつうしん」の編集を担当している、人文学部教授の山田巖子さん



男女共同参画推進室のHPもあり。アドレスは、<http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>

### 質問 講演会も開催されましたね。

平成22年度に開催した第1回の講演会は、昭和大の須長先生に「男性から見た男女共同参画社会とは」というお話をお願いしました。今年度は第2回として、京都大学の稲葉先生に「京都大学の挑戦」と題してご講演いただきました。男性教職員や学生も多く参加し、男女共同参画への興味を深めたという声が寄せられています。

### 「つがルネッサンス!」が地域の女性人才をつなく

### 質問 平成22年から始まった事業「つがルネッサンス!」で、弘前大学はどのように変化していきますか。

「つがルネッサンス!」は、文部科学省科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」に採択された弘前大学の提案課題です。現在、私たちが持っているものを芯にして、人才(才知ある人々)を育てる持続可能なしくみを作ろうという考え方が、この提案の元になっています。

目指すのは、地方都市の条件をいかしたワークライフバランス(仕事と家庭・地域生活の両立)です。弘前は大都市圏から遠く、交通の便も良いとはいえません。研究を続けたくても、その機会が見つからないこともあります。その一方

で、職住接近のコンパクトな都市構造や、子育て・介護についての公的支援の選択肢、学内での様々な取り組みなどは、大都市圏にはない利点です。弘前がもつ利点をいかにしながら、女性研究者の研究継続を支援するモデルを構築していきたいと考えています。

また、この提案では、女性研究者が家族と一緒に赴任できる制度や、子連れで学会などに参加するための支援、部局や世代を超えた気軽な相談・情報交換ができるネットワークづくりなどを計画しました。それらの計画によって、女性研究者の研究力を強め、研究者の裾野が広がっていくことを期待しています。

現在、弘前大学創立60周年記念会館コラポ弘大内に「つがルネッサンス!」用の部屋を設けています。考えるだけでなく、出来るところから、変えられるところから行動に移し、大きな効果へとつなげていきたいと思ひます。



「つがルネッサンス!」のメンバー

## 女性研究者をつなぐ ネットワークをつくりたい



男女共同参画推進室 鶴井 香織 (つるい かおり) 特任助教 博士 (農学)

昨年「つがルネッサンス!」のお話をいただき、現在プロジェクトに参加しております。

これまで京都大学でバツの研究をしてきたのですが、理科系の女性研究者は少なく、20人以上いる研究室のメンバーのうち女性は2人という状況でした。そこにはやはり、マイノリティーゆえの不便さがありました。

現在は、同じように男性の中で奮闘する女性研究者をつなぐネットワークをつくり、お茶会などを開いています。そこでは、研究者を自指す女子学生へのキャリアモデルの提示もすすめています。

今後は弘前大学出版会と連携し、女性研究者の研究成果発表プロジェクトを考えています。また、自分の研究分野をいして津軽で自然観察会を開き、理科好きの子どもを増やしてあげたらと思っています。



男女共同参画推進室 赤嶺 真由美 (あかみね まゆみ) 特任助手 博士 (環境科学)

私はこれまで主にコガナムシの色彩変異についての研究に取り組んできました。

昨年男女共同参画推進室の特任教員の公募を見かけ、一女性研究者として何かお手伝いできたらと思い応募しました。

私の主な仕事は、次世代の理系研究者を増やすため、理科離れ対策をおこなうことです。私は修士課程まで女子大にいたので女性研究者としてのマイノリティをあまり感じてきませんでした。が、「女性なのに虫が好きなんて」と珍しがられたりすることはよくありました。それについて深刻に受け止めてきませんでした。が、この仕事に就いてそういう女性だからという感覚が女子の理系進学率の低さの原因のひとつであることを知りました。

現在は、学内のイベント情報がよくわかるようにイベントカレンダーを作成したり、自然観察会の準備をしています。性別に関わりなく、科学を楽しむ心を持った、新しい世代が育ってほしいです。

## 理科系の裾野を拡げたい

## 3.2 「つがるネッサンス！」ポスター・ロゴマーク

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業  
「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」ポスター・ロゴマーク

**賀 子笑さんの作品に決定。モチーフは「たんぽぽ」！**

男女共同参画推進室では、平成22年に「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」のポスター、ロゴマークを募集しました。

平成23年1月に応募作品の審査を行い、ポスターとロゴマークの最優秀賞に教育学部修士1年の賀 子笑（が しえみ）さんの作品（写真1・2）が選ばれました。賀さんは中国からの留学生です。

また、特別賞として、教育学部3年の鎌田菜央美（かまだ なおみ）さんの作品（写真3）が選ばれました。

これらの作品は、「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」のWebサイトや、イベントなどのポスター、リーフレットに幅広く活用してゆく予定です。



(写真1)



(写真2)



(写真3)

# 3.3 イベントカレンダー

## イベントカレンダー報告

学内に散在している情報をまとめてわかりやすく発信する目的で、学部学生向けのイベントカレンダーを作成した。イベントカレンダーには、学内でおこなわれている小・中・高生および一般向けのイベントやつがるネッサンス事業関連イベント、年間授業計画をまとめた。また、つがるネッサンス事業の事業説明なども広告として盛り込んだ。

### 平成 23 年度（前期）弘前大学イベントカレンダー

つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才

4							5							6						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
4月中旬～6月下旬 定期授業計画							5月のイベント 女子学生選抜選手 つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス							6月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス						
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7							8							9						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
7月中旬11・12月期は 専門科目の履修計画							8月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス							9月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス						
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31	1	2	3	25	26	27	28	29	30	31

最新イベント情報は下記のURLからもご覧いただけます。  
<http://culture.cc.hirosaki-u.ac.jp/sgcenter/>  
弘前大学生選抜センター 6月中旬発行の冊子もあります。  
※イベントは変更されることもあります。

男女共同参画推進室  
TEL: 0172-39-3888  
E-Mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp  
URL: <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/requlity/>

### 平成 23 年度（後期）弘前大学イベントカレンダー

つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才

10							11							12						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
10月のイベント 女子学生選抜選手 つがるネッサンス つがるネッサンス							11月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス							12月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス						
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	1	2	3	25	26	27	28	29	30	31
1							2							3						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1月中旬の11・12月期は 専門科目の履修計画							2月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス							3月のイベント つがるネッサンス つがるネッサンス つがるネッサンス						
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
29	30	31	26	27	28	29	26	27	28	29	1	2	3	25	26	27	28	29	30	31

最新イベント情報は下記のURLからもご覧いただけます。  
<http://culture.cc.hirosaki-u.ac.jp/sgcenter/>  
弘前大学生選抜センターの冊子もあります。  
※イベントは変更されることもあります。

男女共同参画推進室  
TEL: 0172-39-3888  
E-Mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp  
URL: <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/requlity/>

女性研究者フォーラム  
女性研究者フォーラムは学部を超えて女子学生と女性教員との交流する場です。  
自由なおしゃべりを通じて、女性研究者の情報の共有やキャリアモデルの  
提示をすすめます。2か月に1回開催予定です。

問い合わせ：男女共同参画推進室  
URL: <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>  
E-Mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp  
TEL: 0172-39-3888

3.3  
イベントカレンダー



## 3.4 後援の記録

### 早春の里山ウォーキング報告

開催日時：2011年3月12日（土）10:00-14:00

場 所：大鰐町（ひばのくに迎賓館）

主 催：森の詩人達実行委員会

共 催：大鰐町、大鰐町地域交流センター（鰐come）

後 援：つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才、弘前大学白神自然環境研究所附属「白神自然観察園」、ひばのくに「迎賓館」

参 加 者：鶴井香織、赤嶺真由美ほか24名

男女共同参画推進室から鶴井香織、赤嶺真由美がインストラクターとして同行した。小雨混じりの雪が降る中であつたが、第1回早春の里山ウォーキングが開催された。

ウォーキングでは以下のような動植物が観察された。

植物：オニグルミ、カラマツ、スリーブマツ、タラノメ など

動物：ヤマドリ（迎賓館内：エツネトンボ、アシブトバチ、カメノコテントウ）など

足跡、痕跡：テン、タヌキ、ヤマドリ、クマ棚 など

#### [参加者の声]

- ・かんじきを履いて雪山を歩くのは初めてで楽しい体験でした。
- ・長年津軽に住んでいますが、雪山を歩くのは初めてでとても楽しかったです。

#### [来年度に向けて]

ウォーキング終了後、来年度、第2回をおこなうことが検討された。

晩春から夏に行うことを検討中である。





# 早春の 森の探検隊 里山 ウォーキング

早春の大鰐町早瀬野・島田地区をフィールドに、「環境啓蒙」「自然体験」「健康づくり」などを目的とした楽しい一日を過ごしてみませんか。残雪の里山には、森の小動物の足跡や小鳥の囀り、氣の手い蔭の葉も顔を出しはじめています。冬のなごりと早春の息吹を感じながら、みんなで楽しくのんびり歩いてみませんか？

参加者  
募集中

2011 **3/19** 雨天決行 **土**

- 募集人員／30名（小学生は保護者同伴）
- 事前申込／2011年3月12日（土）まで
- 参加費／2,000円（昼食付き）※小・中学生1,000円
- 集合場所／ひばのくに「迎賓館」
- 受付／8:30～9:30
- 出発／10:00
- 終了／14:00頃

### コース

早瀬野・島田地区、ひばのくに「迎賓館」周辺の里山を巡ります。  
※スノーシュー又はカンジキを装着、約2時間コース

- |           |     |                                  |
|-----------|-----|----------------------------------|
| 参加者<br>特典 | その1 | 同行する弘前大学「白神自然観察園」スタッフ等による動植物等の説明 |
|           | その2 | 昼食時には、地元ならではの食事を楽しむ              |
|           | その3 | つるcome（ワニカム）温泉半額利用券プレゼント         |

【お問い合わせ】

### 森の詩人達実行委員会

〒038-0222 青森県南津軽郡大鰐町早瀬野字坂本72-1 ひばのくに「迎賓館」内（9:30～17:00）  
TEL.0172-48-5876 FAX.0172-47-5091

- 主催／森の詩人達実行委員会 ●共催／大鰐町、大鰐町地域交流センター「つるcome」
- 後援／つがルネッサンス!地域でつなぐ女性人才、弘前大学白神自然環境研究所付属「白神自然観察園」、ひばのくに「つるcome」

## 3.5 平成22年度の活動記録

平成22年4月8日	弘前大学男女共同参画推進室ウェブサイト開設
平成22年5月21日	平成22年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択
平成22年6月30日	ハラスメント対策講習会実施
平成22年7月1日	事務補佐員着任
平成22年7月14日	パートナーフェローの公募
平成22年7月20日	ニューズレター Vol. 2 発行
平成22年8月1日	事務補佐員着任
平成22年8月6日～27日	「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長等アンケート」の実施
平成22年8月23日	他大学先進事例の視察（秋田大学）
平成22年9月1日	コーディネーター着任
平成22年10月1日	特任教員着任
平成22年10月4日	特任教員着任
平成22年10月5日～6日	文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム 「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」参加（京都大学）
平成22年10月7日	第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「男女共同参画と社会」参加（理化学研究所）
平成22年10月8日	文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」キックオフ講演会 男女共同参画推進室設立1周年記念講演会 「学びやすく働きやすい大学へ」開催
平成22年10月8日	ニューズレター Vol. 3 発行
平成22年10月13日	コーディネーター着任
平成22年10月29日	第1回女性研究者フォーラム開催（文京地区）
平成22年11月19日	弘前大学男女共同参画推進室研究費助成事業開始
平成22年11月26日	第1回北東北三大学男女共同参画推進室長連絡会議
平成22年12月1日	第2回女性研究者フォーラム開催（文京地区）
平成22年12月13日～14日	他大学先進事例の視察（東京工業大学） 「理工系における男女共同参画」
平成22年12月13日	他大学先進事例の視察（宮崎大学）
平成22年12月14日～ 平成23年1月11日	男女共同参画推進に関する意識・実態調査実施
平成23年1月7日	「つがるネッサンス！」ロゴマーク選定
平成23年1月14日	「つがるネッサンス！」ポスター選定
平成23年1月14日	他大学先進事例の視察（東海大学） 「さらに羽ばたく女性研究者たち研究支援とワーク・ライフ・バランス～3年間の取組報告～」
平成23年1月31日～ 平成23年2月1日	他大学先進事例の視察（北海道大学）
平成23年2月15日	第3回女性研究者フォーラム開催（本町地区）
平成23年3月2日	他大学先進事例の視察（日本学術会議） 「学術における男女共同参画推進の加速化に向けて －アンケート調査結果の分析を手がかりに－」
平成23年3月3日	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 「男女共同参画から多様な人材が活きる大学へ」共催（岩手大学）
平成23年3月18日	ニューズレター Vol. 4 発行
平成23年3月19日	「早春の里山ウォーキング」共催
平成23年3月22日	イベントカレンダー発行
平成23年3月28日	他大学先進事例の視察（東京都市大学）
平成23年3月29日	他大学先進事例の視察（東京学芸大学）
平成23年3月30日	「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」ウェブサイト開設

平成22年度文部科学省科学技術振興調整費  
「女性研究者支援モデル育成」事業

**「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」**

平成22年度活動記録

発行 弘前大学男女共同参画推進室  
発行日 2011年3月31日  
連絡先 〒036-8560 青森県弘前市文京町1  
TEL 0172-39-3888  
FAX 0172-39-3889  
URL <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>  
E-mail [equality@cc.hirosaki-u.ac.jp](mailto:equality@cc.hirosaki-u.ac.jp)



男女共同<sup>弘前</sup>  
参画推進室<sup>大学</sup>  
Hirosaki University

〒036-8560 青森県弘前市文京町1

電話 0172 (39) 3888 FAX 0172 (39) 3889

Email: [equality@cc.hirosaki-u.ac.jp](mailto:equality@cc.hirosaki-u.ac.jp)

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