

平成25年度

弘前大学男女共同参画推進室 活動報告書



弘前大学男女共同参画推進室活動報告書

目次

ごあいさつ	2
1 弘前大学男女共同参画推進の実施体制	4
1.1 男女共同参画推進体制図	4
1.2 男女共同参画推進室委員・職員名簿	4
2 文部科学省女性研究者研究活動支援事業「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」	5
2.1 評価結果	5
2.2 事業検証ヒアリング資料	7
3 学内の現状把握調査	15
3.1 本学における男女比率の現状	15
3.2 女性教員の比率向上に向けた主要6部局の男女共同参画に関する調査	17
4 意識改革と情報提供	18
4.1 弘前大学男女共同参画推進室 第6回講演会 「地域連携による男女共同参画の推進～三重県内を中心とした事例紹介～」	18
4.2 北東北国立3大学連携推進会議連携協議会 男女共同参画シンポジウム 「北東北の連携で進める女性の活躍」	20
4.3 さんかくカフェ	21
4.4 「本学で活躍する女性研究者たち」 於：総合文化祭	23
4.5 ニューズレター「さんかくつうしん」	24
5 他機関との連携	32
5.1 青森県受託事業『平成25年度青森県女性の活躍「見える化」調査研究』	32
5.2 アピオあおもり秋まつり	33
5.3 第3回市民ボランティア交流まつり	35
5.4 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013	36
5.5 国立女性教育会館 平成25年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」	44
5.6 第1回香川大学男女共同参画シンポジウム	48
5.7 琉球大学男女共同参画室視察	49
6 研究者への両立支援活動	50
6.1 研究支援員制度	50
6.2 学会開催時の託児支援制度	53
7 理系の裾野拡大・育成の取り組み	56
7.1 第1回教育学部理系女子会	56

ごあいさつ



誰もが学びやすく働きやすい環境になるよう、これからも男女共同参画を積極的に推進したい

国立大学法人弘前大学 学長
佐藤 敬

弘前大学では文部科学省による女性研究者研究活動支援事業の下に、『つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才』を平成22年度から3年間にわたって実施しました。本事業では、弘前大学男女共同参画推進室を拠点に、女性研究者の交流と研究の活性化や、主として女性の理系研究者の裾野の拡大などを図り、地方における女性研究者育成モデルの確立を目指してきました。これにより本学の女性教員比率が改善され、女性研究者の活躍の度合いが高められるとともに、科学研究費補助金の申請と採択が大幅に伸びました。以上の成果もさることながら、女性研究者の支援という考え方が全学的に定着したことも大きな成果であったといえます。

平成24年6月には、『弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）』を公表し、「性別、年齢、国籍を問わず、ワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、誰でもまなびやすく働きやすい環境づくり」を目指すことを宣言しました。男女の区別なく、さらには多様な人材が等しい機会の下に、業務に携わることが組織の活性化につながるという考え方は、社会のどの分野についてもあてはまることであり、大学が例外であるはずはありません。男女共同参画推進の取組を定着させて、さらには可能な限り発展させていくことが、私たちに課せられた義務でもあります。そのことを本学の重要な課題の一つに位置付け、今後も全学一体となって努力していきたいと思えます。



女性研究者研究活動支援を「てこ」に 大学と地域の活力を高める

国立大学法人弘前大学
理事（社会連携・男女共同参画担当）・副学長
大河原 隆

平成22年度から3年間にわたって展開してきた女性研究者研究活動支援事業「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」を無事に終了することができました。その事業では、女性研究者相互のネットワーク構築による現場の声の反映、研究支援体制の整備の進行による研究活動の活発化、地域と連携した理系の裾野拡大の活動や、意識啓発などが進み、女性研究者比率は徐々に高まり、本学の男女共同参画は多くの面でさらに推進されたといえます。

今年度は、この女性研究者研究活動支援を「てこ」に、さらなる事業を展開しています。本学の男女共同参画を進めることは、大学の活力を高めるだけでなく、地域の将来を担う人材を育てるという意味でも重要です。ことに、地域と密接な連携を保ち、地域とともに発展してきた本学の歴史をふまえると、その意義は大学内にとどまらず、地域社会全体が共有する課題への広がりを持っているといえます。

本学が立地する青森県のように人口規模が比較的小さい地方では、性別や出身地、職業や年齢など、多様な人々が集まり、それぞれの能力を発揮するからこそ、地域の活力が生み出されていきます。今後も、地域とのさらなる連携と協働を進めながら、男女共同参画推進のための環境整備により一層努めたいと考えています。



本学男女共同参画のさらなる推進に向けて

弘前大学 男女共同参画推進室長
日景 弥生

文部科学省科学技術人材育成費補助金による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）「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」が終了しました。

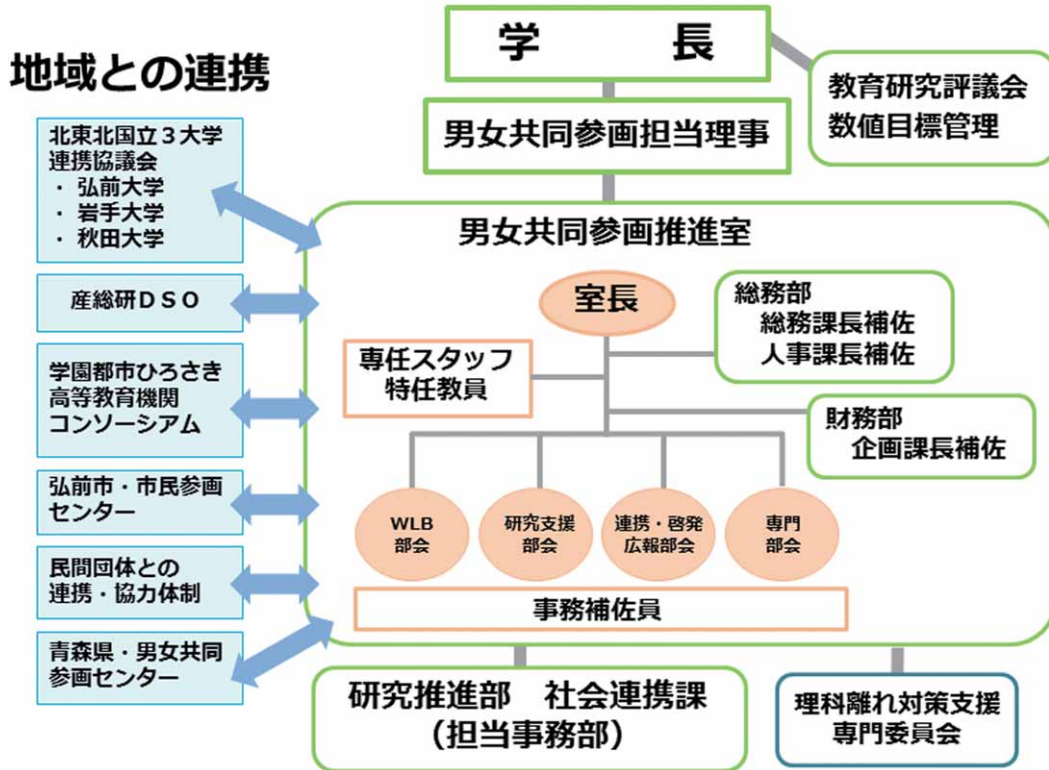
この事業では、女性研究者への支援を積極的に展開しました。例えば、研究支援員制度の創設、学会託児支援、“情報ナビ”開設、本学女性研究者のパネル作成・展示などをはじめ、学内外の女性研究者を中心としたネットワークづくりにも着手しました。この結果、本学の女性研究者比率は上昇し、学内外に女性研究者支援の意義と重要性を明らかにしました。

今年度は、この事業で得られた成果を発展させ、かつ本学における今後の男女共同参画推進事業の方向性を見据えながら、ワーク・ライフ・バランスを基盤にしたポジティブ・アクションや、理系女子学生の育成などを検討し始めています。

男女共同参画推進室は、今後もすべての人が学びやすく働きやすい大学、さらには活力あふれる大学に進化するための提案をして参ります。教職員、学生、地域の皆さまからのこれまでの様々なご支援に感謝するとともに、今後も多数のご意見やご助言をお願い申し上げます。

1 弘前大学男女共同参画推進の実施体制

1.1 男女共同参画推進体制図



1.2 男女共同参画推進室委員・職員名簿

役職等	氏名	所属等
室長	日景 弥生	教育学部教授
副室長	田中 和明	農学生命科学部准教授
室員	吉村 顕真	人文学部准教授
	堀 智弘	人文学部講師
	李 秀真	教育学部准教授
	松本 大	教育学部講師
	山田 順子	医学研究科講師
	三崎 直子	保健学研究科准教授
	藤田 祥子	附属病院副薬剤部長
	野田 香織	理工学研究科准教授
	柏木 明子	農学生命科学部准教授
	加藤 勇樹	総務部総務課課長補佐
	庄司 聡	総務部人事課課長補佐
	後藤 真吾	財務部財務企画課課長補佐
男女共同参画推進室	中川 繭	男女共同参画推進室特任助教
	工藤 昭子	事務補佐員
	岩間 知美	事務補佐員
担当事務部	山田 修平	社会連携課課長
	木村 洋	社会連携課係長

文部科学省女性研究者研究活動支援事業 「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

平成22年度から24年度に実施した標記事業の事後評価が、平成25年10月5日（土）に行われた。

2.1 評価結果

総合評価はAであった。5つの評価項目でみると「取組」はS、「目標達成度」「システム改革」「実施体制」「実施期間終了後における取組の継続性・発展性」の4項目はAだった。詳細を以下に示す。

(事後評価)

つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才

(実施期間：平成22～24年度)

実施機関：弘前大学（総括責任者：佐藤 敬）

プロジェクトの概要

(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

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	システム改革	実施体制	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
A	a	s	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

地域の大学の特色や問題点を良く分析した上での取組であり、パートナーフェロー制度の試行、地域に潜在する人材の活用、全学的な女性研究者ネットワークの構築、北東北国立3大学連携など、波及効果の高い取組が評価できる。今後は、理工農学系の女性研究者の増加に向けた取組を期待する。

- **目標達成度**：女性研究者ネットワーク構築、地域自治体や他大学とのネットワーク構築、新規採用女性研究者比率及び大学院女子進学率の数値目標等、所期の目標はほぼ達成されており評価できる。しかし、理系の女性研究者の新規採用は医学系に偏っているため、今後は理学・農学系における採用の増加を期待する。
- **取組**：女性研究者フォーラムの開催、研究支援員の配置、学会託児支援、研究力強化支援等、支援効果の高い取組を実施し、女性研究者の科学研究費補助金の採択率の大幅な向上、研究業績の向上に繋がった。特に、パートナーフェロー制度は地域の大学の実情を踏まえた波及効果の高い取組として評価でき、今後の展開を期待する。
- **システム改革**：全学的な意識改革が進み、理系分野における制度改革の推進、男性研究者も参画する女性研究者支援が実現された。さらに、北東北国立3大学のネットワーク構築、自治体や地元 NPO 法人との連携による地域に潜在する人材を活用する女性研究者支援システムの構築も行われており評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、男女共同参画推進室が事業実施母体となり、事業内容に対応した明確な役割分担を行い、また、男女共同参画担当理事、総務部、財務部、研究推進部が連携し、全学的な体制で事業を推進したことが評価できる。
- **実施期間終了後における取組の継続性・発展性**：事業実施期間終了後も十分な予算を確保し取組を継続しており、取組の実施において中心的な役割を担う理系女性フェロー（特任教員）を含む男女共同参画推進室の体制も維持されており評価できる。今後の事業推進体制の確実な継続を期待する。

2.2 事業検証ヒアリング資料



文部科学省科学技術人材育成費補助金
平成22年度～平成24年度
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)

「つがるネッサンス！ 地域でつなぐ女性人才」

すでにある地域資源

ネットワーキング

地方型の支援モデル

国立大学法人 弘前大学

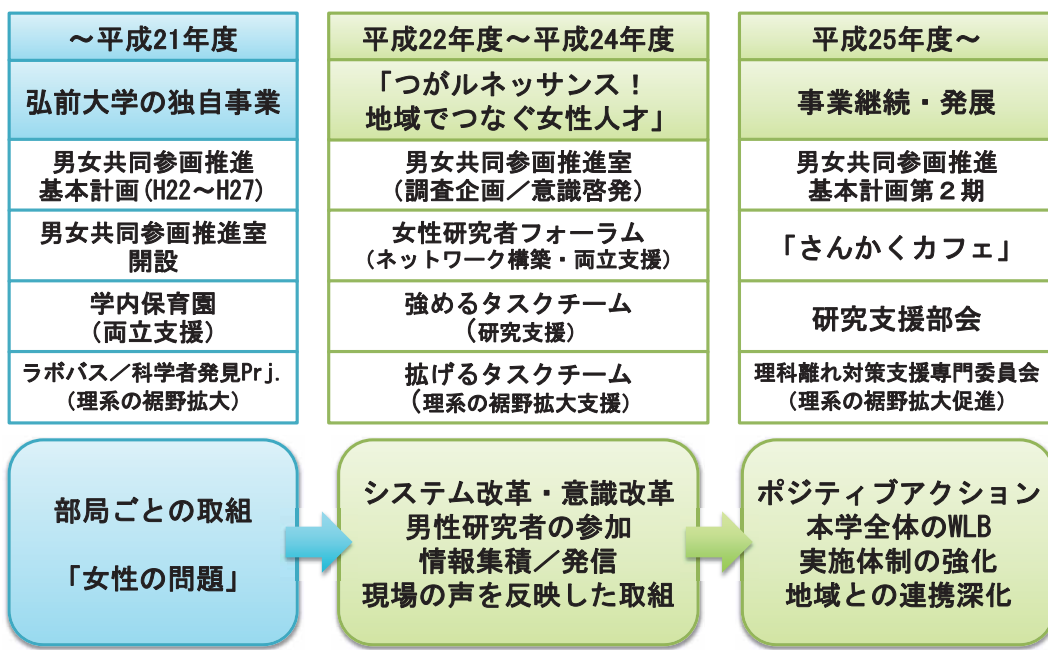
総括責任者 佐藤 敬(学長)

報告内容

1. ミッションステートメントの達成状況
 - 1) 事業実施の経緯
 - 2) ミッションステートメントの達成度
2. 支援効果が高かった取組の内容
 - 1) 女性研究者フォーラム
 - 2) 研究力強化支援
 - 3) 理系の裾野拡大
3. システム改革の成果と波及効果
 - 1) 効果の分析と取組への反映
 - 2) 改革の成果と波及効果
4. 継続性と発展性
 - 1) 事業終了後の取組と資金計画
 - 2) 学長のコミットメントと継続・発展体制
 - 3) 自然科学系分野における女性研究者採用・育成を推進するためのポジティブアクションと意識改革

1. ミッションステートメントの達成状況

1) 事業実施の経緯



1. ミッションステートメントの達成状況

2) ミッションステートメントの達成度

目標	達成状況
1. 女性研究者ネットワークの構築	全部局から参加、16回開催、 のべ400人以上
2. 学外研究交流支援	学会託児支援・学会開催マニュアル
3. 地域、他大学とのネットワーク接合による実践的生活支援	地域との連携協力体制構築 北東北3大学連携、コンソーシアム
4. 柔軟なワークプランの提案	制度情報提供 公的会議の17時終了
5. 若手研究者の研究資金獲得、成果公表支援体制	外部資金獲得支援、国際学会 情報共有サービシステム 論文投稿・英文校閲費助成
6. 新規採用者女性比率を16%に向上* 理系学部・研究科で2%以上の向上	H24年度16.5% H21年度7.1%→H24年度19.0%
7. 大学院生女性比率を30%に向上	H24年度30.6%

* 申請時基準にもとづき助手を含む

2. 支援効果が高かった取組の内容

2) 研究力強化支援

	取組	内容	効果
研究継続	学会託児支援	3学会 2 シンポジウム 40名利用	託児室が通例化 地元NPOとの連携
	パートナーフェロー制度	制度の検討から試行	12件応募 1名採用 高い潜在的ニーズが判明
	研究支援員制度	H24開始 被支援者5名 支援員9名	新聞記事3件 論文15報、外部資金5件
	特任教員の研究 エフォート	学内予算から研究費配分	複数の外部資金獲得 論文3報
成果公表	論文投稿費・英文校閲費 助成（女性限定）	9件助成/11件申請	PLoS GENETICS Nucl. Acids Res.等に掲載
	国際学会対策セミナー	2回で23名が参加	国際教育センターで事業化
資金獲得	学内相談員制度	全教員対象に拡大	女性研究者の科研費採択率 向上 H22: 30.3% ⇒ H25: 43.2%
	情報共有サーバ	外部資金情報等の集積と 発信	
	若手研究者支援制度	13名の女性研究者に支援	

PLoS GENETICS

PLoS GENETICS

Ongoing Phenotypic and Genomic Changes in Experimental Coevolution of RNA Bacteriophage Q β and *Escherichia coli*

Akiko Kashiwagi^{1*}, Tetsuya Yomo^{2,3,4*}

¹Faculty of Agriculture and Life Science, Hiroaki University, Hiroaki, Komori, Japan, ²Graduate School of Information Science and Technology, Osaka University, Osaka, Japan, ³Graduate School of Frontier Biosciences, Osaka University, Osaka, Japan, ⁴Dynamical Micro-Scale Reaction Environment Project, Exploratory Research for Advanced Technology, Japan Science and Technology Agency, Osaka, Japan

Nucleic Acids Research

Acids Research, 2010, Vol. 38, No. 17 5909-5918
doi:10.1093/nar/gkq335

A small nucleolar RNA functions in rRNA processing in *Caenorhabditis elegans*

Yusuke Hokii¹, Yumi Sasano^{2,3}, Mayu Sato⁴, Hiroshi Sakamoto⁵, Kazumi Sakata⁶, Ryuzo Shingai⁶, Akito Taneda^{7,8}, Shigenori Oka³, Hyouta Himeno^{1,4,8}, Akira Muto⁴, Toshinobu Fujiwara^{2,8*} and Chisato Ushida^{1,4,8,*}



ARTICLE

Received 8 Oct 2012 | Accepted 2 May 2013 | Published 17 Jun 2013

DOI: 10.1038/ncomms2967

OPEN

Mechanism of microtubule array expansion in the cytokinetic phragmoplast

Takashi Murata^{1,2}, Toshio Sano³, Michiko Sasabe^{4,†}, Shigenori Nonaka^{2,5}, Tetsuya Higashiyama⁴, Seiichiro Hasezawa⁶, Yasunori Machida⁶ & Mitsuyasu Hasebe^{1,2}

『大学新聞』第91号(1月10日)発行



『東奥日報』2012年12月10日発行

多忙な女性研究者応援 弘大 学生が実験やデータ入力



東北の女性研究者を支援
弘前大学

弘前大学

制度導入「助かる」「心強い」

2. 支援効果が高かった取組の内容

3) 理系の裾野拡大

- 理科離れ対策支援専門委員会（全学組織）

イベントカレンダー 部局間連携の進展

- 特任教員によるKA・GA・KUイベントの実施(13回)

- 学生サイエンスサポーター(22名登録)

- 地域および高校との連携構築

H23年度～H24年度に70以上のイベントのべ3,000人以上の高校生が参加



3. システム改革の成果と波及効果

1) 効果の分析と取組への反映

アンケート調査等による効果の把握	結果の分析と取組への反映	成果
部局長アンケート(毎年度)	部局長の意識啓発の必要性 →学長主催ミニレクチャー	施策実施3→7部局 会議時間短縮
教職員意識調査(H22)	部局長との懇談 ポジティブアクション記載義務化 基盤環境整備の必要	部局長からの働きかけ 女性研究者比率 \uparrow
病児保育ニーズ調査(H24)	地域関係機関との協力体制構築	両立支援ブック
講演会・イベント参加者アンケート(毎回)	対象者に合わせた内容と時間設定の必要性⇒対策実施	のべ800人以上の参加 参加高校数 \uparrow
女性研究者フォーラムなどによる生の意見からの分析		研究支援員制度の導入等

3. システム改革の成果と波及効果

2) 改革の成果と波及効果

項目	内容	効果
組織改革と意識改革	全学的組織体制の整備 講演会・セミナー ポジティブアクション 大学間連携	経営協議会 1 名・教育研究評議会 2 名の女性 公募書類に記載 北東北国立 3 大学協議会 学都ひろさき高等教育機関コンソーシアム
研究支援	パートナーフェロー制度 研究支援員制度 情報共有サーバシステム	試行的実施⇒課題が明確化 ロールモデル提示 研究活動活性化
地域資源を生かした 両立支援	地域の諸団体との連携 協力体制構築 両立支援マップ、 情報ナビ等での発信	学内保育園 (24h 対応) 地域の育児支援システムとの連携強化 大学と地域が相互に活性化する 地方型モデルを発信
理系の 裾野拡大	部局間連携のイベント イベントカレンダー作成 高校との連携強化	地域への発信効果↑ 理科教師をめざす学生育成 ロールモデルと意識啓発

4. 継続性と発展性

1) 事業終了後の取組

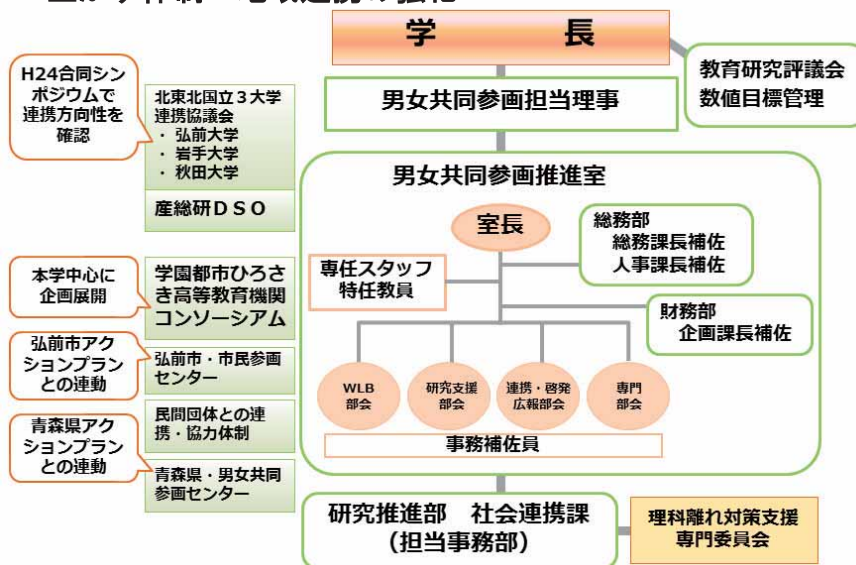
項目	内容
恒常的な意識改革	「さんかくカフェ」年 3 回実施 (2 回実施済) ニューズレター年 2 回発行 (1 回発行済) 講演会 (9/17 実施済) クォータ制の推進 (5 委員会) 部局長アンケート (H26.1 月実施予定)
研究推進部と連携した研究支援	研究支援員制度 情報共有サーバシステム 若手研究者支援制度、学内相談員制度
地域資源を生かした両立支援	学内保育園 (24h 対応) 病児・学童保育: 地域の支援システムとの連携強化 学会託児支援 (3 件申請あり。2 件は実施済)
理系女性研究者の裾野拡大	「理科離れ対策支援専門委員会」参画 理系女子学生ネットワーク支援: 理工女子会 科学イベントの開催・イベントカレンダー作成 地域との連携: 理系女子学生による出前授業
男女共同参画推進室の運営	管理運営 特任教員 1 名、事務補佐員 2 名の雇用

4. 継続性と発展性

2) 学長のコミットメントと継続・発展体制

学内：事務体制を含む全学的実施体制の強化

学外：北東北国立3大学連携の深化・コンソーシアム連携を事業に生かす体制・地域連携の強化



4. 継続性と発展性

3) 自然科学系分野における女性研究者採用・育成を推進するためのポジティブアクションと意識改革

項目	内容
ポジティブアクション	部局ごとの女性研究者数の目標設定と達成のための対策の検討 教員公募における女性研究者の応募・採用比率の向上 ・公募書類へのポジティブアクションの記載継続 ・公募要領項目の検討・提案 大学運営における女性の参画推進
ワークライフバランス	学外ワークの環境整備 研究支援員制度・学内保育園(24h対応)
意識改革	理事・部局長等への情報提供と提言 部局長を対象としたアンケート調査とフィードバック 女性研究者のニーズ把握とネットワーク強化 理系女子学生の育成(ネットワーク構築支援・能力開発) 地域の小・中・高校生へのロールモデルの提示



**弘前大学は今後も全学をあげて
男女共同参画を推進していきます。**

**国立大学法人 弘前大学
学長 佐藤 敬**

3 学内の現状把握調査

3.1 本学における男女比率の現状

本学における男女比率の現状把握を①教職員における女性比率、②学部学生における女性比率、③大学院生における女性比率の3つの側面から算出した。

本学の男女比率は、毎年度4月1日現在の状況を把握している。平成25年度4月1日現在の状況は、本学教職員の総数は1,885名、そのうち女性は863名で全体の45.8%を占めている。大学教員の総数は760名で、そのうち女性は124名（16.3%）、附属学校園教員の総数は103名で女性は58名（56.3%）である。

一方、特別職員・事務職員・技術職員の総数は361名で、そのうち女性は106名（29.4%）、コ・メディカル職員（医師を除く医療従事者）の総数は661名で、そのうち女性575名（87.0%）である。

この結果を2012年4月1日の結果（以下、昨年4月の結果）と比較すると、大学教員の女性の比率が0.9%の増加、特別職員・事務職員・技術職員の女性比率は、昨年4月の結果より0.1%減少しているが、大学全体でみると女性比率は昨年より1.0%増加している。

図1の学部専任担当別の教員数と女性比率では、大学教員に占める女性比率が昨年に比べて高くなった学部等は、医学研究科（+4.0%）、附属病院（+1.7%）、人文学部（+0.2%）、教育学部（+0.1%）、理工学研究科（+0.1%）である。また、女性比率は、保健学研究科では41.1%（39名）と高く、理工学研究科では3.4%（3名）と低いが、この結果は昨年と同様である。教員全体でみると、既に記載したように、女性比率は16.3%で、昨年4月の結果より0.9%増加した。

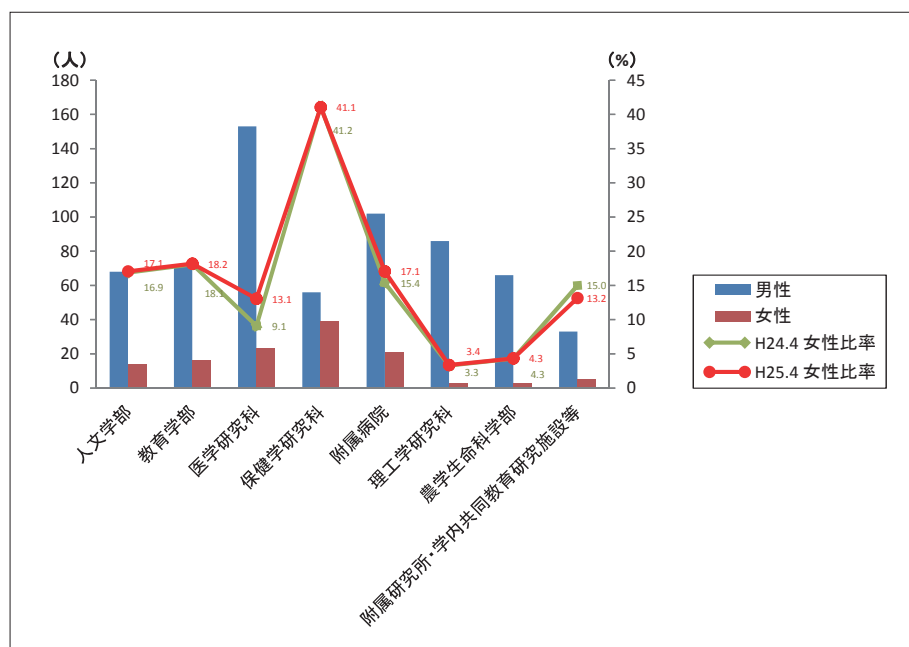


図1 学部専任担当別 教員数・女性比率（平成25年4月1日現在）

図2に、学部学生数と女性比率を示す。学部学生の総数は6,435名で、そのうち女性は2,631名（40.9%）である。学部ごとにみると、女性比率の高い学部は医学部保健学科523名（62.9%）、教育学部599名（59.3%）、人文学部710名（47.8%）である。昨年度と比べ、女性比率は医学部保健学科では2.0%増加したが、理工学部では2.1%、人文学部と農学生命科学部では1.5%、教育学部では1.1%減少した。

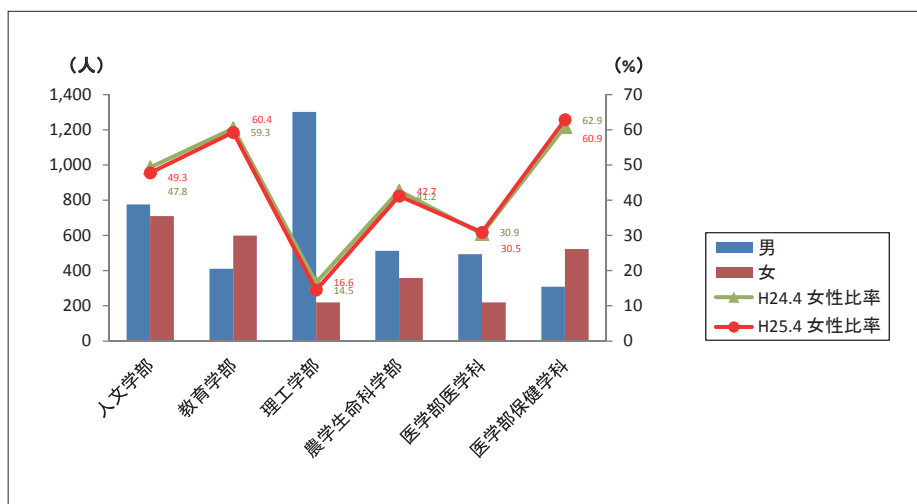


図2 学部 学生数・女性比率 (平成25年4月1日現在)

図3に、大学院学生数と女性比率を示す。大学院生の総数は762名、そのうち女性は233名（30.6%）で、学部学生に比べて女性比率は低い。研究科ごとにみると、女性比率の高いところは人文社会科学研究科15名（55.6%）、教育学研究科43名（53.8%）、保健学研究科は42.7%（38名）であり、人文社会科学研究科と教育学研究科は昨年より減少したが、保健学研究科は増加している。一方、他の4つの研究科では女性比率が4割以下で、中でも理工学研究科では25名（11.6%）と他の研究科に比べて非常に低い割合である。

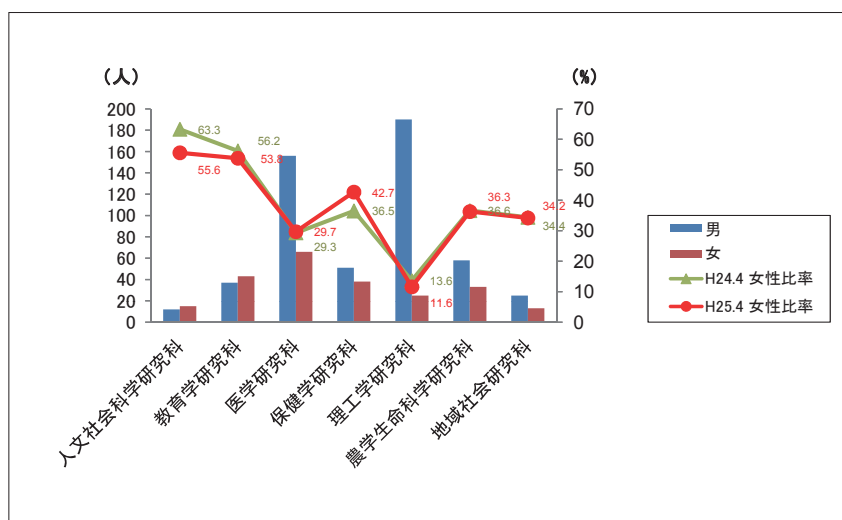


図3 大学院 学生数・女性比率 (平成25年4月1日現在)

以上のように女性教員比率はわずかながら増加した。これは、医学研究科の著しい女性教員の増加によるものであり、医学系分野における女性研究者の増加がその背景にあると考えられる。「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」という目標達成のために、男女共同参画推進室は各部局と連携しながら、目標達成に向けてより積極的に取り組む予定である。

3.2 女性教員の比率向上に向けた主要6部局の男女共同参画に関する調査

本学は、2009年8月に示した「弘前大学男女共同参画推進基本法」の行動計画にて、大学運営における男女共同参画の推進として、「女性教員比率を2015年までに20%に向上」としている。しかし、2013年11月現在、本学の女性教員比率は、教授、准教授、助教を合わせて15.3%、助手を入れて16.7%である。そこで、本学の女性教員の比率向上に向けて、各学部・研究科の現状と課題を把握し、改善に向けて推進室ができることを検討するため、教員数の多い6部局（人文学部、教育学部、医学研究科、保健学研究科、理工学研究科、農学生命科学部）の学部長・研究科長に、各部局の男女共同参画の状況や部局長の考えについて聞き取り調査を行った。1回目の調査は2013年12月に行い、2014年2月に学部長・研究科長が交代した2部局（教育学部・理工学研究科）は、2014年2月に新学部長・研究科長に対して再度行った。以下に聞き取り調査を行った日程を示す。

部局名	日時	応対者	推進室
教育学部	2013年12月9日	伊藤成治教育学部長 長澤淳教育学部事務長	日景弥生室長 松本大室員（教育学部） 中川繭
医学研究科	2013年12月12日	中路重之医学研究科長	日景弥生室長 山田順子室員（医学研究科） 中川繭
保健学研究科	2013年12月12日	對馬均保健学研究科長	日景弥生室長 三崎直子室員（保健学研究科） 中川繭
農学生命科学部	2013年12月12日	佐々木長市農学生命科学部長	日景弥生室長 田中和明副室長（農学生命科学部） 柏木明子室員（農学生命科学部） 中川繭
人文学部	2013年12月13日	今井正浩人文学部長	日景弥生室長 堀智弘室員（人文学部） 中川繭
理工学研究科	2013年12月17日	吉澤篤理工学研究科長 太田修造理工学研究科事務長	日景弥生室長 野田香織室員（理工学研究科） 中川繭
理工学研究科	2014年2月21日	宮永崇史理工学研究科長 太田修造理工学研究科事務長	日景弥生室長 野田香織室員（理工学研究科） 中川繭
教育学部	2014年2月21日	戸塚学教育学部長	日景弥生室長 松本大室員（教育学部） 中川繭

4 意識改革と情報提供

4.1 弘前大学男女共同参画推進室 第6回講演会 「地域連携による男女共同参画の推進 ～三重県内を中心とした事例紹介～」

日 時：平成25年9月17日(火) 13:00～14:00
場 所：弘前大学創立60周年記念会館 コラボ弘大 八甲田ホール（8階）
講 師：三重大学 学長アドバイザー 鈴山雅子 氏
参加人数：39名

平成25年9月17日、コラボ弘大八甲田ホールにおいて、第6回講演会「地域連携による男女共同参画の推進 ～三重県を中心とした事例紹介～」を開催した。講師には、三重県教育委員会などに長年勤務され、現在三重大学学長アドバイザーとして地域連携を中心とした数々のプロジェクトでご活躍中の鈴山雅子先生をお迎えした。

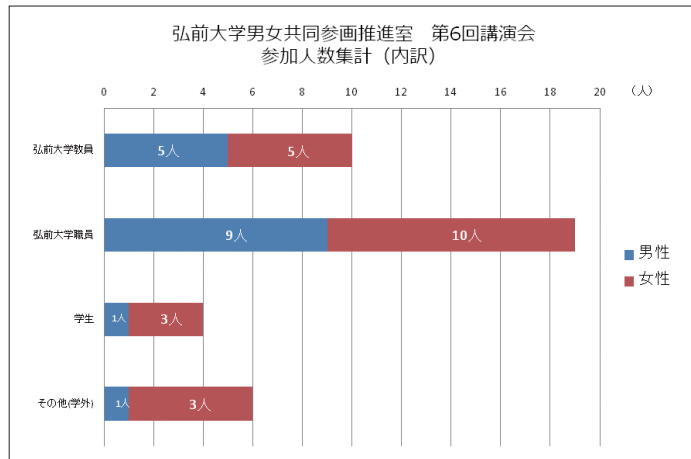
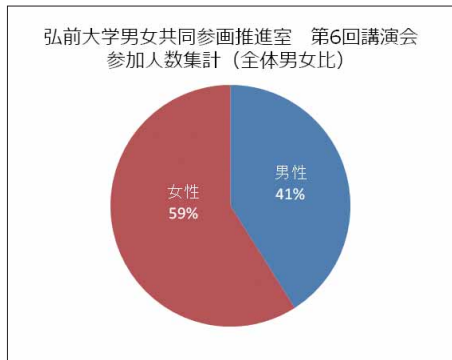
鈴山先生は最初に、①101 ②54/480→38/480 ③202030 という3つの数字をあげ、参加者に何を指すものかわかるか質問された。会場で答えがなかったのは1～2名だった。解答は以下のとおりであった。

- ①GGI（ジェンダーギャップ指数）で日本は135か国中101位である。
- ②2009年の衆議院女性議員54名（11.3%）が2012年衆院選の結果38名（7.9%）まで大幅ダウンしてしまった。
- ③2020年までに政治の世界や企業などで指導的地位に女性が占める割合を30%にしようという国の目標のこと。

その後、三重大学の女性研究者研究活動支援事業、三重大学と三重県男女共同参画推進センターが中心となり同県内の多くの市や町と連携しながら取り組んだ事業が紹介された。鈴山先生の「地域連携の中で大学の役割は地域を“つなげる”ことであり、大学が声をかければ地域の方々も協力して参加して下さる」は心に響く言葉だった。



講演会参加者にアンケートをお願いしたところ、28名（男性10名、女性17名、無記入1名）の方から回答があった。参加理由として「内容に興味があったから」を選んでいる方が最も多く、また「参加要請があったから」、「参加しやすい会場だったから」という方も複数いた。『今後どんなセミナーを受けてみたいか』という設問に対しては、「今回は推進だったので、実践についても話を聞きたい」、「女性研究者支援の活動について、その成功例や失敗例」、「パパ支援（育児・家事）」などのご意見が寄せられた。自由記述欄には、「女性研究者がいろんなところで頑張っていることに励まされた」、「ディスカッションの時間が多く取られていることが良いと思った」という感想や、「男女共同参画の県民性が知りたい。県民ショーをしよう」という提案もいただいた。



4.2 北東北国立3大学連携推進会議連携協議会 男女共同参画シンポジウム 「北東北の連携で進める女性の活躍」

日 時：平成25年9月20日(金)

出席者：牛田千里(パネリスト)、大河原隆、日景弥生、中川繭、山田修平

北東北国立3大学間の女性研究者の相互交流やネットワーク構築促進を目的とした男女共同参画連絡会議と男女共同参画シンポジウムに出席した。シンポジウムでは、本学からは研究支援員を活用した女性研究者がパネリストとして参加し、女性研究者に効果的な支援について活発な意見が交わされた。

〈第5回北東北大学連携男女共同参画連絡会議〉

1 日時 平成25年9月20日(金) 11:30~12:30

2 場所 岩手大学農学部1号館 小会議室2

3 議題

- 1) 2013年度北東北国立3大学連携推進会議男女共同参画推進シンポジウム開催について
- 2) 2014年度以降のシンポジウムの開催大学および連携内容について
- 3) その他(情報交換など)

〈2013年度北東北国立3大学連携推進会議連携協議会 男女共同参画シンポジウム〉

1 日時 平成25年9月20日(金) 13:30~17:15

2 場所 岩手大学農学部1号会議室

3 構成

第1部 13:30~15:50

開会挨拶

岩手大学長 藤井 克己

特別講演

「女性研究者研究活動支援事業の新たな展開―拠点型―」山村 康子 氏
基調講演

「女性研究者支援の現状と課題―女性研究者の立場から―」

東北大学医工学研究科教授 田中 真美 氏

パネルディスカッション：「女性研究者支援のリアル―こんな支援が効果的!―」

パネリスト 秋田大学大学院医学系研究科助教 上村佐知子 氏

弘前大学農学生命科学部准教授 牛田 千里 氏

(株)第一三共プロセス技術研究所専門研究員 須田有紀子 氏

岩手大学工学部准教授 呉 松竹 氏

コメンテーター 特別講演講師 山村 康子 氏

コーディネーター 岩手大学副学長(男女共同参画担当) 菅原 悦子 氏

次回開催校挨拶 秋田大学学長特別補佐 渡部 育子 氏

第2部 16:15~17:15

情報・意見交換会

4.3 さんかくカフェ

1) 第1回 さんかくカフェ 「学部を超えて立場を超えてお茶会しましょ!!」

大学と出産・育児～本学『研究支援員制度』利用者から～

日 時：平成25年8月7日(水) 17:30～19:00

場 所：医学研究科基礎研究棟3階 コミュニケーションスペース

話題提供者：保健学研究科 富澤登志子 先生 医学部附属病院 皆川智子 先生

参加人数：19名

医学研究科基礎研究棟3階コミュニケーションスペースにおいて、第1回「さんかくカフェ」を開催した。「さんかくカフェ」は、男女共同参画に関することや仕事と家庭の両立の悩みなどを、学部や立場を超えて、気さくに語りあえる場を設けることを目的としている。昨年度までは「女性研究者フォーラム」として開催してきたが、今年度からは間口を広げ、さらに充実した語り合いをするために、名称を変更し一層の発展的な展開をめざして再スタートした。

第1回目のテーマは、昨年度に本学で実施した「研究支援員制度」とした。仕事と家庭の両立支援を目的として実施された「研究支援員制度」であるが、実際にはどのような効果があったのか、昨年度にこの制度を利用された富澤登志子先生（保健学研究科）と皆川智子先生（医学部附属病院）のお二人から「生の声」を伺った。富澤先生と皆川先生のお話は大変刺激的であった。お二人の「日常生活」を紹介していただきながら、子どもをもちながら大学で働くということはどういうことなのか、そしてそのうえで「研究支援員制度」はどのような意味をもっていたのか、ざっくばらんに語っていただいた。

例えば、早朝や深夜に起きて仕事をするということもあるという生活、あるいは病院の授乳室を柔軟に使用している等の話があった。こうした状況での子育ては、家族を取り巻く人々（自分や配偶者の親）の支えや自分自身の努力（週末に料理を大量に作るなど）による綱渡りの状況であることがわかった。そしてそうした「誰かの手を借りないとやっていけない」生活のなかで、「わらにもすがる」思いで「研究支援員制度」に申請したということが生々しく語られた。

一方、「研究支援員制度」の課題も挙げられた。例えば、「支援員」と「被支援者」との関係づくりが重要だという点である。さらには、「研究支援員制度」そのものが十分に認知されていないという話もあった。制度の名前は知っているけれども、内容は詳しく知らなかったという声があった。以上、学部や立場を超え、



今後の両立支援の充実にむけた有意義な語り合いとなった。参加者からはそうした「生の声」や「異分野」の状況を知ることができ、大変良かった等の前向きな感想が寄せられた。

2) 第2回 さんかくカフェ

日 時：平成25年9月17日(火) 14:00~15:00

場 所：弘前大学創立60周年記念会館 コラボ弘大 八甲田ホール（8階）

参加人数：15名

第6回講演会「地域連携による男女共同参画の推進 ～三重県を中心とした事例紹介～」の終了後、“さんかくカフェ 拡大版”としてフリーディスカッションを行った。本学教職員の他、青森市の高校教諭、2000年に三重県で行われた日本女性会議に参加したという女性なども加わり、「親しみやすい、敷居の高くない大学にするには?」「理系女子を増やすには?」などの質問に、鈴山先生を含めた参加者全員から多くの意見があがり、予定終了時間をオーバーするほど熱心な議論がなされた。



4.4 「本学で活躍する女性研究者たち」 於：総合文化祭

日 時：平成25年10月26日(土)～27日(日)

場 所：弘前大学創立50周年記念会館 1階ロビー

第13回弘前大学総合文化祭において、男女共同参画推進室の活動紹介や本学女性研究者の研究内容紹介のため、パネル・ポスター展示を行った。平成25年10月26日と27日の2日間にわたり創立50周年記念会館の1階ロビーにおいて展示を行ったところ、26日に68名、27日に136名、計204名の方が来場された。




4.5 ニュースレター「さんかくつうしん」

1) さんかくつうしん Vol.9 平成25年9月10日発行

女性研究者紹介、理工学部女子会、看護部長インタビュー、男性職員へのワーク・ライフ・バランスインタビュー、平成24年度病児保育に関するニーズ調査報告などの記事を掲載した。

2013年9月10日発行



弘前大学
男女共同
参画推進室

さんかくつうしん

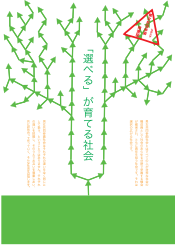
News Letter Vol.9

新実施体制について・・・1
平成25年度事業計画・・・1
講演会のお知らせ・・・1
学園都市ひろさき高等教育機関
コンソーシアム第6回講演会・・・1
第6回女性研究者インタビュー・・・2
第6回理工学部女子会・・・2
楢橋敬夫先生追悼・・・2
新看護部長さんに聞きました・・・3
ワーク・ライフ・バランスインタビュー 3
第1回「さんかくカフェ」開催・・・3
病児保育に関するニーズ調査報告・・・4

男女共同参画推進室


「新実施体制について新体制でスタート！」

男女共同参画推進室は平成25年度より新しい体制になりました。
研究推進部社会連携課が担当部局となり、室員には、従来からの学部・研究科と附属病院に加え、総務課・人事課・財務部の職員3名が新たに加わりました。さらに、9月からは特任教員が赴任しました。
また、業務内容を3つに分類し、ワークライフバランス部会、研究支援部会、連携・啓発・広報部会を編成しました。全ての室員は、いずれかの部会に所属し、役割を担っています。
これらにより、本学の男女共同参画の推進のための体制がより充実したといえます。私ども男女共同参画推進室室員やスタッフを、これからもどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

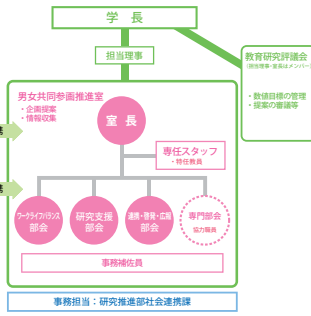


「入る」が育む社会

男女共同参画推進室長
日景 弥生 氏



弘前大学男女共同参画推進室 推進体制図



事務担当：研究推進部社会連携課

男女共同参画推進室

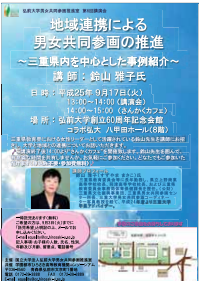
平成25年度の事業計画

講演活動として三重大学の鈴山雅子先生をお招きし、「地域連携による男女共同参画の推進」という演題で三重県における男女共同参画の事例をご紹介頂くほか、北東北3大学連携による男女共同参画合同シンポジウムに参加します。
今年度は「女性研究者フォーラム」を「さんかくカフェ」に改称しました。従来よりも幅広い方を対象とした勉強会を展開するとともに、「さんかく通信」を発行することで啓蒙活動に努めます。
また、前年度に好評であった「研究支援員制度」や「学会託児支援事業」を継続する予定です。

Consortium

学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム第6回講演会

テーマ：地域連携による男女共同参画の推進
～三重県内を中心とした事例紹介～



講師：鈴山 雅子氏
(三重大学学長アドバイザー)

日時：平成25年9月17日(火)
13時～14時 講演会
14時～15時 さんかくカフェ

場所：弘前大学創立60周年記念会館
コロバ弘大 八甲田ホール(8階)

申込み不要・参加費無料

さんかくつうしん Vol.9

「つがるネッサンス！」の女性研究者たち vol.6

「育児中」が研究者としてのスタートでした

研究者としてのきっかけは「長女の育児」でした。

私は弘前大学医学部医学科を平成19年3月に卒業して、現在医師としては7年目になります。その間、長女を出産し現在第二子を妊娠中です。産科婦人科学講座に所属し現在臨床と研究の業務に追われる毎日を送っています。

私がなぜ研究の仕事に従事するようになったのか、そのきっかけは長女の育児休暇中に暇を持て余して何か、デスクワークができないかとデータ処理を始めたことが第一歩だったように思えます。当初はそこまで研究の仕事に力を入れるつもりはありませんでしたが、上司である水沼先生が大変研究に熱心な方で、指導されるうちに自分も楽しみややりがいを感じるようになっていくことに気づきました。しかし、産婦人科の臨床と研究と育児を両立することは決して簡単ではなく、どこまで自分が今のスタイルを続けられるのか自信がないのが正直なところでした。



幸い、私の家庭環境は仕事に対して恵まれた状況にあり、サポートしてくれる家族がいてこそ、今の自分があることを日々実感しています。

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。

弘前大学大学院医学研究科
産科婦人科学講座 助教

飯野 香理
Kaori IINO



「近々出産」「週末の宴会」が我が家の楽しみです！

私の家族は医師である夫と義母と長女の4人家族で、この秋に家族が増えて5人になる予定です。

夫も医師であるため、お互い学会や日当直で週末不在になることが多くなかなか家族全員が集まるのが難しい状況です。そこで、家族で暗黙に決めていくことがあります。それは、金、土、日のいずれか1日に自宅で「宴会」を開くことです。

宴会といっても少し手の込んだ料理を用意して少しおいしいお酒を飲む程度ですが、大人3人はお酒が大好きで時にワイン1本を空けてしまいます。今は残念ながら私がお酒を飲めないのであまり宴会も盛り上がりませんが、出産後にはまたみんなで飲むうねといつも話しています。

秋にもう一人家族が増えると益々忙しい日々になると思いますが、環境が許す限り今後も研究に従事していきたいと考えています。

第6回理工学部女子会

🍀 しなやかな知性の習得、物理科学科



平成23年11月14日に理工学研究科で「女子学生座談会」が開催されました。当日は物理科学科3年(当時)の女子学生に集まってもらいました。

参加してもらった女子学生達は、興味を持っていることを学術的に解明するために物理科学科に進学したそうです。大学で勉強するうちに、物理がもっと好きになった女子学生もいました。ただ、高校の物理とは全然違うので戸惑ったこともあるし、目に見えない物を扱うので理解するのが難しいとのことでした。

“物理”の学科を選択する人は個性的な人が多いので、一緒にいて飽きないと今の環境を楽しんでいました。物理科学科の某教員から「学科の女子学生はパワフルで将来が楽しみだよ」とのお墨付きを得ていますので、将来活躍すること間違いなしです。(理工学研究科 藤崎 里美)

大学生活 弘前大学理工学部 理工学部女子会 将来の夢
★ 気になる!! 理工学部女子会はここにアクセス★
<http://www.st.hirosaki-u.ac.jp/mirai/list.html>

檜橋先生追悼

ROAD TO A SUCCESSFUL SCIENTIST

2011年6月、本学主催のセミナーで講演をしてくださったノースウエスタン大学(シカゴ)教授、檜橋敏夫先生が4月21日ご逝去されました(享年86歳)。

2年前に本学にいらっしゃった時はお元気で、一日に2回(文京と本町)のご講演をお願いしましたが、嫌な顔も疲れた顔も一切せず(日本語でのセミナーはちょっと大変とは洩らされていましたが)引き受けてくださいました。昨年夏に癌を発症し、化学療法を続けながらお仕事もこなされ、亡くなる前日までオフィスで仕事をされていたそうです。セミナーに参加された方はご覧になったかと思いますが、檜橋先生が講演の最後に示された"ROAD TO A SUCCESSFUL SCIENTIST"と題した項目は世界的神経科学者からのメッセージであり、研究者のみならず仕事をしていくうえで大切な項目があるかと思えます。ここに改めて掲載しますと共に謹んで檜橋敏夫先生のご冥福をお祈りいたします。



ROAD TO A SUCCESSFUL SCIENTIST

Rise to the challenge
Don't be afraid of taking a risk
Develop global visions, not just analytical skills
Be a pacemaker, not a follower
Find a niche, not just a popular trend
Develop skills for time managements
Develop communication skills: oral and written
Develop intuition to grab at an opportunity
Publish or perish: both quality and quantity
Be an extrovert, not an introvert
Don't be a perfectionist

Toshio Narahashi

新看護部長さんに聞きました。

男性看護師へ期待すること

10数年前、日本のマグネットホスピタルと言われる病院の看護管理者の「男性看護師が増えると組織が変わるよ」という一言が男性看護師の採用を推進する牽引力になったことを覚えています。当時3名(看護職員全体の0.8%)だった男性看護師は、現在38名(全体の6%)が各分野で活躍しています。

現場の感想は、①力仕事・不穏や威圧的な状況の患者への対応、②緩衝材的役割、③男性の視点・論理的思考等に魅力を感じているようです。とても頼もしく、なくてはならない存在になっています。患者さんからの信頼も厚く、担当を希望される方がいる一方で、ケアを敬遠する方もあります。業務上の不都合も若干存在していますが、互いに気配り・気遣いをしながら業務調整をしています。今後男性看護師が増えることで、徐々に改善されるのではと期待しています。



職業に関係なく、女性または男性にしかできないこと・得意なことがあり、また、性差というよりも個人の特性が大きいと感じています。あえて違いを探すなら、出産等で就業中断

弘前大学医学部附属病院 看護部長
小林 朱実 氏



が少ないことは、強みになると思います。最近と一緒に育児休暇をとることもありますが、女性より継続的・均質的な就業継続が可能であり、労働力の確保のみならず、知識・技術が蓄積され、専門性の向上が期待できます。患者さんの回復を促進するような手助けができる、そんな看護師へ成長してくれることを願っています。また、求められている役割を認識し、組織をよい方向へ牽引してくれることを期待しています。

「男らしさ」「男くささ」「男ならではの」「男のくせに」「男なのに」などあげると切りがなく、「女」も同様です。男女がいることで、そんな期待について「いいふりこいて」頑張って応えるそんな相乗効果もあると思います。お互いのよさを理解・補てんしあい、男女共同で、質の高い看護を創造・発展させ、社会の期待、超高齢社会での役割に添えていけることを願っています。また、管理者としてそのような組織づくりを目指したいと考えています。

ワーク・ライフ・バランス・インタビュー

ご夫婦で本学事務に勤務している男性管理職に、仕事と家庭、子育ての経験や若い人たちへの助言等について聞きました。

仕事と子育ての両立は「お互い様！」



■ 齋藤 伸雄 さん
医学研究科事務長

小学生から中学生まで3人の男の子がいますが、二男と三男は小さいときから食物アレルギーがひどく、食事や入浴後の皮膚の手当て、定期受診など夫婦で協力しないとやっていけない事情がありました。また同居の祖父母が保育園のお迎えや子どもの世話を手伝ってくれました。夫婦でできないことは祖父母の手を借りれば何とかなるものです。

皆働きすぎと言えばそうかもしれない。仕事が忙しく母子家庭のようになっている同僚も多いと聞きます。我々夫婦は帰宅時間を調整しています。特に妻はいつも7時から勤務し早く帰宅しています。家事は結婚してからやるようになりました。妻が食事の準備をし、私が後始末と洗濯を自然に分担するようになりました。

子育てと仕事の両立は、家庭内はもとよりみんなと助け合うことではないかなあ。これから子育てされる方は、職場に迷惑をかけることがあっても、それは巡り巡って子育てをしている同僚を助けられれば、「助け合うもの」、「お互い様」だという気持ちを持ってもらいたいと思います。

第1回「さんかくカフェ」開催しました！

8月7日に医学研究科にて第1回「さんかくカフェ」を実施しました。

これはお茶を飲みながら気さくに参画や両立の悩みを語りあうというものです。今回のテーマは研究支援員制度。

参加者は19名で、学部や立場を超え、今後の両立支援の充実に向けた有意義な語り合いになりました。特に制度利用経験者のお話は刺激的で、参加者からはそうした「生の声」や「異分野」の状況を知ることができ大変良かった等の前向きな感想を頂きました。



平成24年度 病児保育に関するニーズ調査報告

男女共同参画推進室では、「性別・年齢・国籍を問わず、ワーク・ライフ・バランスに配慮しながら誰でも学びやすく働きやすい環境づくり」を目指すために、本学教職員を対象に「病児保育」についてアンケート調査を実施しました。その結果の一部をご紹介します。

病児保育は必要

とても必要である627人(48.6%)、まあ必要である485人(37.7%)であり、8割以上が必要であると考えていた。

病児保育の半数は1回2,000円

1回2,000円が675人(52.3%)、2時間未満1,000円(2時間以上1時間毎500円加算)315人(24.4%)が多かった。

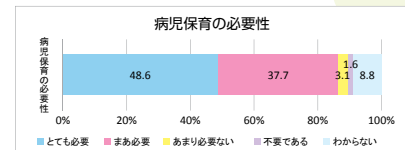
緊急連絡を受けた半数は自分か配偶者が対応

子どもがいる389人で緊急連絡を受けた人は306人(75.2%)であった。

その対応は 自分が仕事を休む 195人
 配偶者に頼む 187人
 同居していない親に頼む 92人
 同居の親・家族に頼む 75人【複数回答】

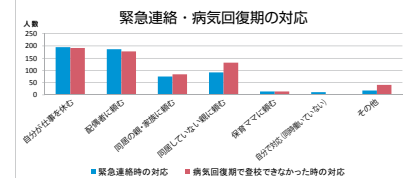
病児保育利用の希望は約7割

利用したい人は867人(67.2%)であった。



病児保育の設置場所は本町地区が多かった

本町地区 980人(76.0%)、文京地区 291人(22.6%)
 学園町地区 86人(6.7%)であった。




対象の属性 対象2,498人、回収数1,290部、回収率51.5%

- 【性別・年齢】 男性 496人(38.4%)、女性 793人(61.5%)
 30歳未満 247人(19.1%)、30～39歳 422人(32.7%)、40～49歳 321人(24.9%)
 50～59歳 241人(18.7%)、60歳以上 56人(4.3%)、無回答 3人(0.2%)
- 【所属】 事務局 183人(14.2%)、人文学部 24人(1.9%)、教育学部 101人(7.8%)
 医学研究科 162人(12.6%)、保健学研究科 43人(3.3%)、医学部附属病院 641人(49.7%)
 理工学研究科 50人(3.9%)、農業生命科学部 6人(0.5%)、その他 79人(6.1%)
 無回答 1人(0.1%)
- 【従業上の地位別】
 大学教員 285人(22.1%)、附属学校教員 66人(5.1%)、正職員 631人(48.9%)、契約職員 79人(6.1%)
 パートタイム 213人(16.5%)、その他 15人(1.2%)、無回答 1人(0.1%)
- 【子どもの有無】
 子どもがいる407人(31.6%)で、
 子どもの年齢は、保育園・幼稚園児 228人(17.7%)、小学生(低学年) 109人(8.4%)
 小学生(高学年) 110人(7.7%)、中学生 98人(6.7%)【複数回答】

2) さんかくつうしん Vol.10 平成26年3月14日発行

女性研究者支援事業「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才の評価報告」、研究支援員制度募集のお知らせ、育児休暇取得中の男性職員インタビュー、男女共同参画推進室特任助教紹介、ひろだい保育園の紹介、学生の旧姓使用に関する記事などを掲載した。

2014年3月14日発行



弘前大学
男女共同
参画推進室

弘前大学男女共同参画推進室

さんかくつうしん

News Letter Vol.10

評価A！「地域でつなぐ女性人才」・・・1
研究支援員制度を再開・・・1
弘前大学で活躍する女性・男性たち・・・2
コミュニケーションルーム計画について・・・2
着任のあいさつ・・・2
アピオあおもり秋まつりに初参加・・・3
文化祭でパネル・ポスター展示・・・3
学生も旧姓が使用できるように・・・4
ひろだい保育園が6年目・・・4

男女共同参画推進室

評価A！ 女性研究者支援事業「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」

このほど、平成22年度から24年度まで補助金を受けた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）「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」の評価結果が公開されました。本学の総合評価はAでした。上記事業にご協力頂きました関係各位に心より感謝申し上げます。


評価コメントには、「地域の大学の特色や問題点を良く分析した上での取組であり、（中略）波及効果の高い取組が評価できる。」とあり、本学の一連の事業への取組が高く評価されました。しかし、同コメントに「今後は、理工農学系の女性研究者の増加に向けた取組を期待する。」とあり、本学の理工学研究科および農学生命科学部における女性研究者増加を促しています。

2013年11月1日現在の本学女性研究者比率は15.3%（助教以上。助手を含むと16.7%）です。当推進室では、この評価結果を踏まえ、かつ本学の男女共同参画推進行動計画に記載されている「女性教員比率を2015年までに20%に向上する」の目標に向けて、本腰をいれてこの課題に取り組んでいます。今後も当推進室へのご支援ご協力をお願い申し上げます。

男女共同参画推進室

平成 25 年度 研究支援員制度を再開しました


研究支援員制度とは出産・育児・介護などを行っている本学の研究者の研究をサポートし、研究活動を維持・促進することを目的としています。女性研究者だけでなく、育児や介護をしている男性研究者（但し、配偶者が研究者である場合）も対象としています。また、研究者に対する支援だけでなく、本学学生に最先端の研究に触れられる機会を提供し、ロールモデルを提示することにより、男女を問わず、次世代の研究者を育成する事業でもあります。今年度は、既に3名の女性研究者が支援員制度でサポートを受けています。



平成26年度 研究支援員募集

学生の皆さん！ 最先端の研究をサポートしてくれる研究支援員を募集しています。（性別、学年は問いません）

- ★大学の研究室で最先端の研究に触れてみたい！
- ★研究室って何？ 研究って何？
- ★大学の研究室ってどんな雰囲気なの？
- ★どんなことをしているの？
- ★大学の研究室って、ちょっと近寄りづらいなあ…。

といった悩みを解消!!

やってみたい！
と思った貴方

男女共同参画推進室に
今すぐメールで登録を！
equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

詳しいことを
聞いてみたい
と思った貴方

男女共同参画推進室の
中川 薊先生に今すぐ連絡を！
中川 薊 特任助教
equality@cc.hirosaki-u.ac.jp

Page 1

- 28 -

弘前大学で活躍する女性・男性たち

父親です。育児休業中です！

財務部 藤田 康寛



私は現在、弘前大学の事務職員として財務部に在籍しています。妻は弘前大学整形外科に勤務しています。

弘前大学の男性教職員では二人目の育児休暇ということで今回の記事の依頼があり、その際に私達のケースはあまり参考にならないかもしれないので…ということをお話したのですが、それでもということで今回の依頼を承諾することになりました。参考にならないかもしれない理由は我が家は「三つ子」であるということです。

妻の妊娠中から職場の上司には、育児休暇の取得を検討していると相談していました。実際に子どもたちが生まれてすぐの時は、休暇をとらなくても何とかかなるかもしれないと思ったこともありましたが、しかし妻が今年度の4月から勤務形態を制限した形で復帰した時でも、子どもが続けて熱を出した際に休まなければならなかったことや、慢性的な中耳炎などの治療にあまり病院へ通えなかったりしたということもあり、妻が本格的に職場や大学院の研究活動に復帰した10月に併せて、私が育児休暇を取ることにしました。



職場では上司が非常に親身になって相談に乗ってくれました。実際に休暇をとる事になり、まわりの人にそのことを言うと驚かれましたが、応援してくれる声が多かったです。

我が家は、私の実家で夫婦と三人の子ども、そして私の両親と生活しています。共働き状態の半年間は保育園に入所できていたのですが、現在は育児休暇の取得のため退園し、手が足りない時は保育園などの一時保育を利用しています。また子どもたちの食事や入浴は妻の帰りが遅い日が多いので、私の両親の協力が不可欠で大変助かっています。

今後は育児休暇を取得する男性教職員も増えていくと思いますが、実際に休暇を取得するとなると様々な問題に直面すると思います。家庭環境は人それぞれですし、夫婦お互いの職業・職種によって状況は様々です。しかし男性だからという理由だけで育児休暇の取得をためらうことは無いと思います。実際に休暇を取得し、子どもたちと向き合う時間も増え、日々の成長を見ていられるということは非常に幸せなことです。もし育児休暇の取得を検討している男性若手職員の方は早め早めに、いろいろなことを検討・相談しておくとも良いかもしれません。

我が家の場合は三つ子ではありますが、個々の身体的成長はほぼ一緒でも、三者三様の個性があり、年の同じ兄弟という感じです。それ故に他の家庭には無いであろう大変な事もあります。ただ、まわりの方々にも、もう少し大きくなれば一度に楽になると思うとアドバイスを頂いており、そうなれば嬉しい事・楽しいことも三倍かそれ以上になっていくと思います。育児休暇の期間はあっという間に過ぎてしまいますが、精一杯子どもたちと向き合っていきたいと思っています。

女性医師のための更衣室および育児のためのコミュニケーションルーム計画について

弘前大学医学部附属病院

これから出産や育児をされる方とすでに経験されている方との懇談等のコミュニケーションや出産・育児に関するセミナー等を行うための施設の設置を計画しているところです。

併せて、従来から希望のあった、女性医師の勤務環境の改善を図るため、女性医師専用の更衣室やシャワー室、仮眠室等の設置を計画しております。

これにより、これからの出産・育児への不安の解消や、女性医師の勤務環境の改善に少しでも役立てられるよう考えておりますので、完成した際には、ぜひご活用願います。

着任のごあいさつ

「はじめまして」

昨年9月に男女共同参画推進室の特任助教に着任しました。
植物のかたちがどうやって決まるのか、特に環境としての光に注目して研究しています。幼いころから植物が好きでしたが、同じ植物が違う環境で育つと全然違うかたちになるのが不思議で、気がつけば植物のしなやかさとしたかさに魅せられていました。
時には辛いこともある研究生活ですが、女性研究者の先輩や仲間が支えてくれたからこそ続けてこれたと思っています。直接恩返しはできなくても、巡り巡ってリケジョのみんなが幸せになれる社会を作る手伝いをしたいと考えて弘前大学に来ました。
また、学生時代から生物学実験を中心とした科学リテラシー教育にも取り組んでおり、中高生への出張授業など、一緒に活動してくれる人も募集しています。
興味がある方はぜひ推進室まで。

男女共同参画推進室
特任助教
中川 繭



“アピオあおもり 秋まつり”
初参加しました。



弘前大学男女共同参画推進室と
本学女性研究者の紹介(パネル展示)

日 時：2013年11月10日(日)
場 所：青森県男女共同参画センター アピオあおもり

“アピオあおもり 秋まつり”に初めて参加し、男女共同参画推進室の取組や本学の女性研究者の研究内容をパネルで紹介しました。

パネル設置場所は、ラウンジ前の通路で、他にも多くのパネルが展示されていました。男女共同参画推進室のパネルの前には、移動中に足を止めたり、休憩しながらながめたり、多くの方が興味をもって見てくださっていました。

当日は雨模様でしたが、県内外から1400人が参加し、大盛況でした。これからも機会を見つけて、地域の人々に本推進室の存在と取組を広めていきたいと思っています。

このような機会を与えてくださった青森県男女共同参画センター アピオあおもりに御礼申し上げます。

第13回
弘前大学総合文化祭で
パネル・ポスター展示を
おこないました。



日 時：2013年10月26日(土)
～2013年10月27日(日)
場 所：弘前大学創立50周年記念会館 1階ロビー

第13回 弘前大学総合文化祭において、男女共同参画推進室の活動紹介や本学女性研究者の研究内容紹介のため、パネル・ポスター展示を行いました。

26日に68人、27日に136人、計204人の方に来場いただきました。

さんかくつうしん Vol.10

学生も旧姓が使用できるようになりました

弘前大学では平成26年1月から学部学生と大学院学生も旧姓使用ができるようになりました。婚姻等で戸籍上の姓が変わったら、在籍している学部や研究科に改姓届を出さなければなりません。その際に旧姓使用届を提出することで、一部の制限事項を除き、旧姓を引き続き使用することができます。たとえば、成績証明書や卒業証明書、学位記も旧姓で交付されます。また、改姓届と旧姓使用届は同時に出す必要はなく、入学前に婚姻等で姓が変わっている場合でも、旧姓使用の申出ができます。詳しくは在籍している学部や研究科の事務所に問い合わせてください。

現在、弘前大学の教職員には旧姓を使用している人が14人おり、そのうち5人は男性です。旧姓を使用する理由はそれぞれだと思いますが、パスポートで旧姓併記が認められるなど、旧姓使用は社会的な権利として浸透しつつあります。共働き世帯数が1000万を突破し、結婚しても仕事を続ける女性は増え続けています。旧姓使用の選択の自由が当たり前になる時は近いかもしれません。

ひろだい保育園が6年目になりました

ひろだい保育園が開園6年目を迎えました。弘大職員に評判が良く、入所希望者が多いそうです。そこで、施設長である高木勢子氏に毎日の保育で心掛けていることなどについてインタビューをしました。



安心を提供したい



私たちは、弘大職員の皆様が安心してお子様を預けて働くことができるようにお手伝いをしています。施設長を含む12名の保育士と1名の栄養士が、0歳から就学までの基本保育40名と一時保育若干名のお子様をお預かりしています。平成26年3月には4名の園児が卒園します。

安全に配慮をして、24時間対応の保育をしています



通常の保育時間は7時30分～18時30分ですが、延長保育や夜間保育もしています。延長保育は利用日の17時まで、夜間保育は利用日の2日前の正午までにお申し込みいただくことになっていますが、緊急対応も可能です。延長保育は18時30分～20時30分で、それ以降は夜間保育となります。延長保育と夜間保育には別料金がかかります。

夜間保育は1歳から就学前園児が対象となり、複数の保育士で対応しています。子どもの生活習慣を守ることと安全配慮のために、22時以降のお迎えはお断りしています。防犯上、出入口を常に施錠しインターフォンで対応しています。また大学病院の警備員に巡回してもらっています。夜間保育の希望は一昨年末では月に数回でしたが、昨年は特に多く106回の利用がありました。

毎日の保育



運動会と発表会を年に一回ずつ行っています。また昨年からリトミック教室をはじめました。当保育園の近隣に弘前公園などがありますので、お天気の良い日はお散歩や虫取り、冬には雪遊びをします。お散歩は、生きていくために必要な体力の基礎となる要素と考えています。毎日の保育に取り入れることによって、子どもたちが丈夫になってきたように思います。

補食が人気です。



希望により夕食や補食等を提供できます。これらはおうちの方にとっても人気があります。昨年は特に希望が多かったです。

いつでも参観できます



おうちの方はいつでも保育の現場を参観できます。離乳食の量や食事や遊びなどの様子を確認することで子育てに役立てているようです。

5 他機関との連携

5.1 青森県受託事業『平成25年度青森県女性の活躍「見える化」調査研究』

平成25年6月10日から12月27日にわたり、青森県から委託された女性の活躍に関する調査研究を行った。

平成22年に約137万人だった青森県の人口は、平成47年には約100万人になり、約25%減少すると推測されている。また、平成22年には25.8%だった高齢化率も、平成47年には38.2%に上昇し、「超高齢・人口減社会」の到来が予想される。したがって、現在の雇用状況のままでは平成22年に約86万人だった青森県の生産年齢人口は、平成47年には約55万人、つまり35.8%減少すると推測される。これは秋田県の39.4%減少に次ぎ全国第2位の減少率である。したがって、現役世代の女性を中心に労働参加率を高め、女性が活躍できる機会の拡大を図っていくことで経済社会の様々な分野において新たなイノベーションを生み出し、経済や消費の活性化につなげる必要がある。

女性が活躍できるためには、ライフイベントである結婚・出産・育児などの支援体制等の充実が基盤になる。青森県は、「第3次あおり男女共同参画プラン21」（平成24年3月策定）に「重点目標9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」を掲げるとともに、「次期青森県基本計画原案」（平成25年9月）にも「安心して子どもを産み育てられる『最適地』」をめざすために「未来の青森県づくりの原動力である子どもを健やかに産み育てられる環境を充実する」としている。

これらの施策が効を奏し、日本女性の特徴的な働き方であるM字カーブが解消されるならば、青森県の女性就業者は約8.9万人増加し、年間収入増加額は約2000億円と試算されており、それは平成19年度の女性就業者28万人、年間収入増加額約6,263億円を基準にすると就業者数と年間収入ともに約32%増加することになる。

そこで、企業の人事担当者や、女性経営者・起業者や管理職に就いている女性に聞き取り調査を行い、そこから女性の活躍を促進する要因や阻害する要因などについて分析した。その結果、「女性の活躍」のためには、基盤整備として、結婚や出産のライフイベント等を含む生活と仕事が両立できる支援が必要であることがわかった。また、それと並行してポジティブ・アクションを進める必要がある。男女を問わず全ての労働者にいえることであるが、すでに持っている能力（スキル）を認め、それをより高いレベルにまで引き上げたり、潜在的に持っているが発揮できていない能力を開発することも重要である。そのためには、管理職をはじめ全ての労働者が固定的な性別役割意識を払拭し、性別にとらわれず、一人の労働者として指導や評価を行わなければならない。このような取り組みにより、「活躍する女性」が生まれることで、それをロールモデルとして次世代の「活躍する女性」が多く育ち、正のスパイラルが生まれることが期待できる。

5.2 アピオあおもり秋まつり

日 時：平成25年11月10日(日)

会 場：青森県男女共同参画センター アピオあおもり

「アピオあおもり秋まつり」に初めて参加し、男女共同参画推進室の取り組みや本学の女性研究者の研究内容を紹介するパネル展示を行った。アピオあおもりラウンジ前の通路が展示場所となっており、他にも男女共同参画に関する数多くのパネルが展示されていた。展示会場では、移動中に足を止めたり、休憩しながら眺めたり、たくさんの方々に関心をもってご覧いただくことができた。当日は天候のあまり良くないなか、県内外からおよそ1400人が訪れ、会場は大盛況であった。今後も、このような機会を通じて、地域の方々に弘前大学男女共同参画推進室の取組などを紹介していきたい。



弘前大学 男女共同参画推進室



News Letter さんかくつらしん Vol.9







主婦から研究者への転身

「ここ」の(み)をりたくて

女性研究者インタビュー

中川 麗

野田 香織

三崎 直子

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
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/

Researcher's Eye

Invitation to Academia

フラスコの中で生物の進化を探る

柏木 明子

高学生命科学部 生物資源学科 演習科 環境生物学

Researcher's Eye

Invitation to Academia

分子機能の解明から生命の基本原則を知る

笹部 美知子

高学生命科学部 生命科学研究科 環境生物学

Researcher's Eye

Invitation to Academia

化学物質を手がかりに自然を切り取る

野田 香織

理工学部材料 物質形成化学 助教

弘前大学で活躍する女性研究者たち

Researcher's Eye

Invitation to Academia

植物の戦略に遺伝子から迫る

中川 麗

高学生命科学部 環境生物学

Researcher's Eye

Invitation to Academia

電子顕微鏡による観察が診断につながる

皆川 智子

医学部附属病院 医務 皮膚科学

Researcher's Eye

Invitation to Academia

産婦科のケアを確かなものに!

三崎 直子

助産科 助産士長 弘前保健看護専門学校 講師

弘前大学で活躍する女性研究者たち

Researcher's Eye

Invitation to Academia

富澤 登志子

保健学研究科 健康看護学専攻 准教授



「進める」が育てる社会

男女共同参画推進室

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

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
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/

Researcher's Eye

Invitation to Academia

電子顕微鏡による観察が診断につながる

皆川 智子

医学部附属病院 医務 皮膚科学

Researcher's Eye

Invitation to Academia

産婦科のケアを確かなものに!

三崎 直子

助産科 助産士長 弘前保健看護専門学校 講師

Researcher's Eye

Invitation to Academia

富澤 登志子

保健学研究科 健康看護学専攻 准教授

弘前大学で活躍する女性研究者たち

Researcher's Eye

Invitation to Academia

産婦科のケアを確かなものに!

三崎 直子

助産科 助産士長 弘前保健看護専門学校 講師



「進める」が育てる社会

男女共同参画推進室

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

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
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/

5.3 第3回市民ボランティア交流まつり

日 時：平成26年2月16日（日）

会 場：弘前ヒロロ

「第3回ボランティア交流まつり」へ初めて参加し、男女共同参画推進室の取り組みや本学の女性研究者の研究内容を紹介するパネル展示を行った。ヒロロ3階の特設ステージ横に設けられた展示スペースに、他の団体と共に展示を行った。展示会場では、参加された団体の方々や買い物に来られた方々が足をとめ、パネルに関心を示していた。当日は、冬の晴れ間の比較的良好な天気、大勢の方々が訪れていた。今後もこのような機会を通じて、地域の方々に弘前大学男女共同参画推進室の取り組みなどを紹介したい。



弘前大学 男女共同参画推進室

このパネルは、弘前大学の男女共同参画推進室の取り組みや活動を紹介しています。内容は以下の通りです。

- Page 1:** 心んかくつうしん (Heart to Heart) - 男女共同参画推進室の活動紹介。
- Page 2:** 研究の中で活躍する女性研究者たち - 女性研究者の活躍の場を紹介。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 論文のクイズを解くのもいい! (Solving paper puzzles is also fun!) - 論文に関するクイズと、三崎直子先生のインタビュー。
- Page 3:** 男女共同参画推進室の活動紹介。
- Page 4:** 学域・学際・産学連携による「こころの健康」 - 学域・学際・産学連携による「こころの健康」の取り組み。
- 男女共同参画推進室:** 未来を「か」が育てる社会 (Future is nurtured by 'K' society) - 男女共同参画推進室の活動紹介。

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
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/

弘前大学で活躍する女性研究者たち

このパネルは、弘前大学で活躍する女性研究者たちの研究内容や活動を紹介しています。内容は以下の通りです。

- Researcher's Eye Invitation to Academia:** フラワーの中で生物の進化を探る (Exploring biological evolution in flowers) - 松本 明子 先生。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 分子機能の解明から生命の基本原則を知る (Understanding the basic principles of life from elucidating molecular functions) - 菅部 美知子 先生。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 電子顕微鏡による観察が診断につながる (Observation with electron microscope leads to diagnosis) - 皆川 智子 先生。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 植物の戦略に遺伝子から迫る (Approaching plant strategies from genes) - 中川 麗 先生。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 化学物質を手がかりに自然を切り取る (Cutting nature with chemical substances as a clue) - 野田 香織 先生。
- Researcher's Eye Invitation to Academia:** 富澤 登志子 先生。

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
E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/

5.4 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013

日 時：平成25年11月11日(月) 9:00～19:30

場 所：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

参加者：日景弥生、中川繭

1) プログラム

ポスターディスカッション

分科会

開会挨拶：文部科学省

文部科学省説明「女性研究者研究活動支援事業」について

基調講演：郷 通子

特別講演：北澤 宏一

分科会発表

パネルディスカッション

テーマ：「世界で活躍できる理系女性研究者の育成に向けて、今、研究・教育機関に求められるものは何か」

パネラー：郷 通子（大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 理事）

北澤 宏一（東京都市大学 学長）

相馬 芳枝（日本化学会フェロー）

水田 祥代（九州大学名誉教授、福岡学園常務理事）

小館香椎子（独立行政法人科学技術振興機構 経営企画部 男女共同参画 主監）

文部科学省 科学技術・学術政策局

モデレーター：山村 康子（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）

閉会

意見交換会

2) 報告要旨

弘前大学における男女共同参画の推進

【事業の成果（平成22～24年度）】

弘前大学は、平成22～24年度に文部科学省女性研究者研究活動支援事業「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」を実施しました。

その成果を以下に示します。

1. 組織改革と意識改革

- ①全学的実施体制の整備等が進み、部局長等の意識改革に結びつきました。
- ②大学間連携：北東北国立3大学や「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」などとの大学間連携によるシンポジウムを開催しました。

2. 研究支援

- ①研究継続支援：学会託児の通例化や研究支援員制度を実施しました。
- ②成果公表支援：論文投稿費（学内予算で実施）を助成しました。
- ③外部資金獲得支援：科研費の採択率が向上しました。

3. 両立支援

- ①研究支援員制度：育児・介護中の女性研究者等に支援員を配置しました。
- ②地域団体との協力：地域にある育児支援メニュー等の情報発信を行いました。

4. 理系の裾野拡大

- ①「理科離れ対策支援専門委員会」：全学組織の委員会が発足しました。
- ②科学イベント開催：一般向けの科学イベントを企画・開催しました。
- ③地域NPOや県内高校との連携：科学イベントを実施し、大勢の高校生が参加しました。

以上の取組により、本学と地域が相互にその活動を活性化しあう地方型モデルが構築されました。

【事業後の取組（平成25年度以降）】

事業期間に実施した取組のほぼ全てを継続しています。また、事務部局の連携をより強化するために事務局の所要部局から3名の課長補佐を室員としました。以下のような取組によりさらなる発展を図ります。

1. ポジティブ・アクション (PA)

- 1) 部局ごとの女性研究者数の目標設定と達成のための対策の検討
理工学部と農学生命科学部の女性研究者が少ないため、H27年までに、女性研究者数を合わせて1.5倍にすることを目標とします。
- 2) 教員公募における女性研究者の応募・採用比率の向上
公募書類へのポジティブ・アクションの記載継続・公募要領項目の検討と提案を行います。
- 3) 大学運営における女性の参画推進

2. ワーク・ライフ・バランス (WLB)

PAを推進するためには、WLBが基盤になると考えます。そこで、研究支援員制度や24時間対応の学内保育園を継続しつつ、学外ワークが可能な環境を整備します。

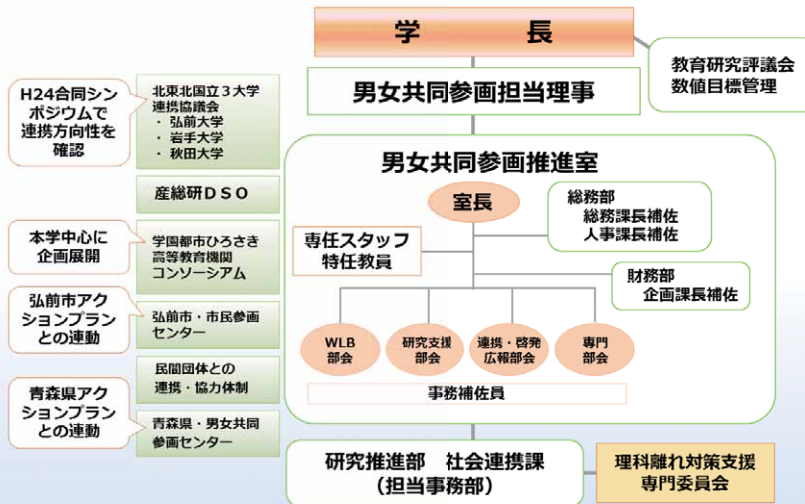
3. 意識改革

- 1) 理事・部局長等の意識改革
情報提供等や、部局長等アンケート調査（毎年度実施）結果をフィードバックします。
- 2) 女性研究者のニーズ把握とネットワーク強化
「さんかくカフェ」等を実施し、女性研究者のニーズを把握するとともに、男性研究者や職員等も参加しやすいネットワーク構築を図ります。
- 3) 次世代女性研究者の育成
 - ①理系女子学生のネットワーク構築の支援
女性研究者ネットワーク形成の経験を活かし、理系女子学生のネットワーク構築を支援します。
 - ②地域の小・中・高校生へのロールモデル提示
科学イベントを通して女子学生のキャリア教育を行うとともに、地域の小・中・高校生にロールモデルを提示し、理系の裾野拡大を進めます。

事業実施の経緯



平成25年度推進体制



事業後の取り組み

項目	内容
ポジティブアクション	部局ごとの女性研究者数の目標設定と達成のための対策の検討 教員公募における女性研究者の応募・採用比率の向上 ・公募書類へのポジティブアクションの記載継続 ・公募要領項目の検討・提案 大学運営における女性の参画推進
ワークライフバランス	学外ワークの環境整備 研究支援員制度・学内保育園(24h対応)
意識改革	理事・部局長等への情報提供と提言 部局長を対象としたアンケート調査とフィードバック 女性研究者のニーズ把握とネットワーク強化 理系女子学生の育成(ネットワーク構築支援・能力開発) 地域の小・中・高校生へのロールモデルの提示

弘前大学における男女共同参画の推進

3) 参加報告

ポスターディスカッションのあと、分科会にて事前資料をもとに各大学の代表者による討論が行われた。
(弘前大学はB-IIグループで座長は宮崎大学の伊達紫教授)

分科会は「世界で活躍できる理系女性研究者の育成」をテーマに、

1. 国際的に活躍する女性研究者の採用促進（女性限定テニユア教員公募、女性限定テニユアトラック制度、国際公募、女性研究者のサーチ、機関執行部・部局上位職階教員の意識改革等）
 2. 女性研究者の研究力の強化、意識改革（メンター制度、ロールモデル、ネットワーク構築等）
 3. 離職回避（両立支援、コンピューターカップル支援等）、復職支援（両立支援、研究費支援等）
- などについて討論し、午後に各分科会の報告が行われた。

分科会B-II

1. 国際的に活躍する女性研究者の採用促進

「女性研究者養成システム改革加速」事業に採択されている九州大学と熊本大学より、採用した女性研究者の実績と応募動機について説明があった。

九州大学：国際公募と女性限定公募を行っている。女性限定公募をチャンスと捉えて出してきた人と他にも出しているがたまたま採用されたという人がある。応募者は研究環境を重視している。教授応募者はキャリアアップになるかで応募するか判断している。助教、准教授はポストクの応募が多い。

熊本大学：女性限定公募を行っている。定年により空くポストに対して3年間のバッファ期間を事業予算で採用し、期間終了後は自然科学研究科に採用する。最初は限定公募に対して強い抵抗があったが、事例を示すことで少し抵抗が減った。旧体系の人事体制のままでは難しい。

外国人研究者の採用について、熊本大学と岩手大学の例があげられた。熊本大学の国際公募で応募してきたアジア系研究者は日本で教育を受けた人で、岩手大学の外国人限定公募の採用者は日本での教育・研究歴はなかった。

次に、地方大学の女性限定公募について、各大学の事例が紹介された。

(1) 岩手大学の女性限定公募について

岩手大学はこれまでに7件の限定公募を行っている。部局長を訪問して理解を求めるとともに、学部にインセンティブがある制度（ポジティブ・アクション経費制度、One-up公募制度など）を実施することで、女性研究者の採用が学部にメリットがあることが認識された。さらに、女性の公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（岩手大学は男女共同参画を推進している（<http://www.iwate-u.ac.jp/gender/>）、男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、教育研究、社会貢献等の業績および人物の評価において、同等と認められる場合には女性を優先する）、両住まい手当制度などのポジティブ・アクションの方策を制度化した。現在、全学で40名、工学部と農学部あわせて11名の女性教員が在籍している。

(2) 女性限定公募でも応募者はいるのか。

母数は少なくなるが、応募者が無いわけではない。農学系は10人以上、工学系は1桁のことが多い。再公募の時でも女性限定にするかについては議論があるが、再公募でも女性限定で行うことが多い。再公募になっても良いように、余裕のない公募をしない（無理して採用はしない）。

(3) 女性限定公募でも有用な人材を採用できるのか。

少なくとも農学系では、男女問わずの公募でも男女のレベルに差は見られない。限定公募でも優秀な女性研究者が応募してくる。工学系の場合、女性の応募自体が少ない。

(4) 女性研究者採用に向けての全学的取組について

学長の強いリーダーシップ。部局長対策セミナー。人事ポイント制を導入し、部局の大きさに応じてポイントを変えて達成可能な目標設定にする。部局が採用した女性研究者をフォローする体制をつくる。部局が大切にすることが、採用者が優秀であることのアピールにつながる。限定公募は法律違反でないことを示しても抵抗があるので、「優先的に」という表現を用いる。公募条件を考慮した結果、女性の応募者が増え、結果として女性が採用された。

(5) 優れた女性研究者をどう発掘するか。

女性だけのコミュニティにならないようにする。着任後の住みやすさ、交通の便が重要（パートナーと別居の場合が多いため）。採用の際に2段階審査を行い、採用のハードルを上げることで優秀さを保証する。

(6) その他

大学全体に女性研究者の採用促進の重要性を理解してもらうためには、トップの姿勢が重要。優秀な女性研究者のセミナーを行い、男性研究者の意識改革を進める。トップセミナーが意識改革に有効だった。「全員」の合意を待ってはい進まない。

2. 女性研究者の研究力の強化、意識改革（メンター制度、ロールモデル、ネットワーク構築等）について
女性研究者の研究力の強化、意識改革における各大学での問題点や取組が紹介された。

(1) メンター制度について

学内の女性研究者が少なすぎて、同性によるメンター制度が成り立たない。加速事業は新規採用の女性研究者にメンターをつけることが義務付けられている。しかし、女性教員が少ないので、アカデミックメンターは男性に、ライフイベントメンターは女性という使い分けをしている。メンター制度はマイナス点もある。メンターにどこで会えるか。メンティーがどこに相談したらいいのかわからない。同じ学科内（または学内）で相談をする相手が居るのが最善だが、メンターは同性でなくても良いし、学外の研究者と出会える機会を作ることで、メンターを見つけられるようにする。

(2) ロールモデル提示

女性研究者4人を中心に「次世代女性生命科学研究所」という生命科学系の研究所を設立した（福岡大学）。女性研究者データベースに大学院生も登録することで、院生も研究者（の卵）であるという意識を持ってもらう。あわせて、学会派遣支援事業を行っている。女子大学院生、若手女性研究者への表彰制度により、キャリアと気持ちを後押しする。また、女性の教授、准教授が少ない。女性研究者の中に、程々でいいと考えてしまう人がいるといった問題点があげられた。

(3) ネットワーク構築

研究交流会の開催。研究支援員などのサポートを受けた女性研究者を中心に1年に1回報告会を行う。学部をまたぐネットワークがないので、大学内の交流を進めるイベントを開催する。カフェ形式のフランクな集まりはネットワーク構築に有効である。女性だけが集まって意味があるのか？と言わ

れることがあるが、同性の研究者とリラックスして話す機会があるのは悪くない。女性研究者の抱える問題に共通性があることを知ることができる。また、男性研究者にもライフイベントの悩みはある。そこで、上位職階の男性にカフェに参加してもらおう。男女共同参画室のトップと副学長、人事部長を囲む会をキャンパス毎に行うと、男性からも意見が出てくる。若手女性研究者のための研究資金獲得法講座を開催し、のちにリーフレット化した。学部が独立しすぎていると、中央からの改革が進まない。

3. 離職回避（両立支援、コンピューターカップル支援等）、復職支援（両立支援、研究費支援等）

調査から漏れる研究関連者（ポストクや技術員など）を可視化する必要がある。学内外からの問い合わせに対してコンシェルジュ的支援を行っている。女性研究者の応募者が少ないので離職させない支援を行う。コンピューターカップル、育児・介護中の研究者に研究補助者を配置。コンピューターカップルに対して両住まい手当を出している（岩手大学）。単身赴任手当が存在していたので、男女問わず両住まい手当を出している。女性研究者の半分、男女合わせても約1/4に支給。交通費を全額支給できなくても、大学の姿勢を示しているところが重要である。

熊本大学は産休を取った人の育休率が100%である。産休育休中の講義の代替制度が必要だが、代替してくれる人材が地方大学はなかなか見つからない。産休育休の代替として、3年の任期で助教または講師を雇用。全学で空いているポストを3年間限定で借りている（現在、全学で9名）。講義だけの雇用は難しいし、講義だけ担当されても周りの負担が大きい。代替教員の雇用があれば、周りの心理的プレッシャーも無くなる。離職者の離職理由の聞き取りは重要である。女性が一人しか居ない部局で、産休・育休が取れるのか不安。育児支援も病院（医学系）と全学ではかなりニュアンスが違う。

4. その他

女性枠以前に教員枠を作ることが難しい。学生の意識改革をどう進めるのかが今後の課題。女性教員のキャリアアップによる他大学への移動も評価対象にして欲しい。

分科会報告

Aグループ（大都市圏の大学）

- ・名古屋大学の女性限定公募は3名に対して60名の応募があった。
- ・定年退職のポストを利用して2年前から採用。
- ・男女共同参画の委員が人事委員会にオブザーバーとして参加。
- ・女性研究者が必要なのか問題。学問の違いなのか、部局の違いなのか。部局によって男女共同参画に対して温度差がある。
- ・学長や理事長のリーダーシップが人事制度の改革には必要。

Bグループ（地域の大学）

- ・部局ごとの数値目標設定を議論することで、意識改革につながる。
- ・学部や大学院で、男女共同参画・女性研究者・キャリア形成などの講義を開講することで、学生の意識改革を行う。
- ・Struggling role modelをどう示すか。
- ・ネットワークミーティングでメンターやロールモデルと出会う。
- ・メンターの人材不足。マッチングが難しい。
- ・被支援者が次の支援者になるように。

- ・復帰を希望する離職女性が情報を得るのが難しい。
- ・ポストの確保、創設が難しい。
- ・女性の応募者を増やすために、採用部局に対してのインセンティブと応募者個人に対してのインセンティブの両方が有効。

C～Fグループ

- ・まずは所属と研究場所を確保することで、挑戦する機会が生まれる。お茶の水女子大の特別研究員制度は30代、40代、50代が応募してきて、12名採用。そのうち5名が常勤職へ（他大学含む）。
- ・経験を積むことの大切さ。研究分野において、女性研究者にリーダー的役割を経験させる。例：助教に国際シンポジウムを主催させる→国際的なネットワークの拡がりと言語スキルを得る機会にも。
- ・男女共同参画啓発イベントを教員研修とする。
- ・研究者ネットワークの学際化。
- ・工学系は女子学生も女性研究者も少ない。学内理解をいかに得るかが課題。（少ないから切り捨てていいわけではない）
- ・女性研究者の数を確保することの大切さを理解してもらう。
- ・継続的な意識定着が重要。女子学生が増えることが機関にとっていかに重要であるかを意識浸透させ、取組を継続させる。
- ・意識改革には機関の執行部が変わらないと無理。
- ・人件費の措置方法。学長裁量経費・ポストをインセンティブとして活用。
- ・女性に限定せず、若手研究者支援（育成）の枠組みを活用。
- ・女性研究者の増加と女子学生の増加をセットにして考える。
- ・メンター制度のメンターへのインセンティブが必要。
- ・医学系分野では、臨床系は研究者と言えるのか？という問題がある。
- ・男子学生の意識改革は次世代育成の視点でもとても重要。

特別講演：北澤宏一 独立行政法人科学技術振興機構前理事長

オリンピックと同じで、ゲームに参加できてはじめて結果が出る。多くの女性研究者はゲームに参加できていない。研究を継続できない。日本は雇用機会の均等度が特に低い。参加者が増えれば条件はついてくる？ 条件を整えば参加者が増える？ まずは参加者を増やす必要がある。日本の女性研究者率は14%で、先進国では最下位。日本は政治分野での女性進出率が低いと言われているが、国会議員の女性比率が11.4%なので、研究分野も同じくらい低い。韓国の女性研究者比率は16%で、このままだと日本はイスラム圏のトルコと勝負になる可能性がある。平成21年度の大学教授の女性比率が16.7%。国は平成27年度までに30%を増やす目標を立てているが、まず無理だろう。女性個人個人にもっとやれと言っても解決しない。既に十分すぎるほど頑張っている。「男女均等な待遇と公正な人事評価」を具体的に考えると、ポジティブ・アクションを進めるしか解決方法はない。特別な機会を提供することで実質的な機会均等になるのが現状。男女共同参画は憲法が保障する基本的な人権。JSTの中でも「女性だけなぜ？」という意見が出る。しかし、男女共同参画は基本法で決められており、国は行う責任がある。goal & timetable方式で目標値を。いつまでに何%か。日本は目標を決めた人が達成できると思っていないし、責任を取らない。予算や教員数に対してAward方式の導入を提案したい。A/P=インセンティブ勾配。米国では50%から大きくずれるとペナルティが生じるのが基本的な考え方だが、日本ではペナルティ方式を定めるのが難しいので、Award方式を導入したらどうか。男女構成員比率や給与額の男女比などを指標に、部局ごとの教員の配分数や予算に対してのAward方式を導入する。金の切れ目が縁の切れ目にならないようにするために、大学の規則としてAwardを決めていかなければならない。イノベーション/ダイバーシ

ン視点での男女共同参画。さきがけやエラートでも、女性の包括責任者が出ている。JSTは女性の審査員を増やしたいが女性が尻込みするケースや、女性の審査員の方が女性に厳しい面がある。審査員に女性を増やしたら、女性の採用数が減少した。

パネルディスカッション

「世界で活躍できる女性研究者の育成に向けて、今、研究・教育機関に求められるものは何か」

- ・オリジナリティが高ければ高いほど、自分の所属する組織では理解されない。外からの評価（外圧）により理解させる。若い時にリーダーを経験させることが大切。科研費を取ったら研究リーダーに。学会のシンポジウムの主催なども経験させると経験だけでなく国内外のネットワークを得る。男女共同参画については、どこも「総論賛成、各論反対」
- ・まずは大学で規則を作ることが大切。規則がないと何もしない。
- ・学科単位のインセンティブの仕掛けづくりが大切。
- ・女性枠で人が欲しいだけで、環境整備をしない所に採用させてはいけない。部局の環境整備の体制をチェックする必要がある。
- ・部局の意識改革としての女性研究者の受け入れ体制の確認が必要。
- ・広報の仕方や部局へのプレッシャーのかけ方には注意が必要。
- ・加速事業について。

名古屋大学：3人の女性研究者で脳神経グループを作り、定年退職後に人事を動かすのではなく、辞める前にそのポストを欲しいと交渉。

九州大学：加速事業の5名の枠に170名の応募があった。最終的に10名採用した。

- ・女性の多い職場では、産休割合を考えた人事計画を。
- ・大学院を出る頃に出産年齢にぶつかる問題。
- ・参加し続けることの大切さ。辞めないことの大切さ。
- ・男女共同参画を運営交付金につながる評価対象にすべき。
- ・大学のポートフォリオに女性研究者率を。

5.5 国立女性教育会館 平成25年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」

平成25年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」参加報告

日 時：平成25年11月28日(木)・29日(金)

場 所：国立女性教育会館 (NWEC)

主 催：独立行政法人国立女性教育会館

参加者総数：89名

参加者：鳥飼宏之准教授(理工学部)、中川繭

開催趣旨：

男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体、国民すべてに課せられた責務であり、高等教育機関としての大学・短期大学・高等専門学校においても、その一翼を担うべきことがもてられている。文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」などをきっかけに男女共同参画室が設置されるなど、大学等における男女共同参画推進への取り組みが進みつつある。しかし、学内全体への男女共同参画意識の浸透や男女共同参画の推進体制はいまだ十分とは言えない。また、研究者に占める女性の割合も諸外国に比べ依然として低い状態にある。このような状況を踏まえ、本セミナーでは、大学・短期大学・高等専門学校における男女共同参画推進に向けて、それに関わる教職員を対象として、専門的、実践的な研修を行う。

1. 基調講演「大学における男女共同参画の意義」

講師：羽入佐和子 お茶の水女子大学学長

10月に世界経済フォーラムで発表された2013年版の「ジェンダー・ギャップ指数」(男女間の格差を経済、教育、政治、健康の4分野で分析し、順位付けしたもの)の日本の順位は調査対象136ヶ国のうち105位だった(昨年は101位)。日本の順位が低いのは、主に経済と政治分野での不平等が大きいためである(フィリピン5位、中国69位、韓国111位)。

平成21年度の世論調査では結婚後も働きたいと考える女性は77%を越えている。この20年間で「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える「中断なし就業」支持の女性が急増しており、平成21年度には男女ともに「中断なし就業」の支持割合がそれまで最も多かった「子供が大きくなったら再就職するほうがよい」と考える「一時中断型就業」の支持割合を超えた。

国の施策を踏まえ、国立大学のアクションプランとして、2015年までに女性教員比率を17%以上の目標達成に向けて(2012年現在13.6%)に男女共同参画に係る取り組みを推進するとともに、『大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大』を提言している。

研究者の所属機関を男女別に見たとき、男性研究者の64.4%が企業に所属しているのに対して、女性研究者の62.1%が大学等に所属している。したがって、大学とは女性研究者が働く場であり、次世代を育成する場である。そして、「男女共同参画」の研究の場であり、同時に試行が可能な場である。女性教員が多ければ、学生は女性でも研究を続けることが当たり前だと考えるようになる。

ロールモデルは「すごい人」ではなく「身近な人」である方がいい。「自分でも出来るかもしれない」と思わせることが重要であり、自分もやってみようかなと思えるようなロールモデルを提示する方がいい。その一方で、人の生き方に強制をしてはいけない。水飲み場までは連れていけるけれど、飲ませることはできない。働くことを希望しない学生に無理に働けとは言えない。しかし、知識として日本の現状を示すことで理解させることは出来る。

2. 文部科学省説明と質疑応答「女性研究者支援と研究力強化」

講師：和田勝行 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室長

平成23年8月に閣議決定された「科学技術基本計画」では、女性研究者の採用割合について、自然科学系で25%を早期に達成し、更に30%まで高めることを目標としている。また、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」や「経済財政運営と改革の基本方針」においても、女性研究者支援を進めるとされている。

「女性研究者研究活動支援事業」の事業実施機関において女性研究者が増加し、研究と出産・育児の両立が進んだことでライフイベント中の女性研究者の離職が抑制された。また、研究支援員による研究支援を受けたライフイベント期間中の女性研究者の研究業績は、一般男女研究者と比較して顕著に向上し、女性研究者の活躍が促進された。

さらに、次世代を担う人材の育成として、

- ①女子中高生の理系進路選択支援プログラム（サイエンス・チャレンジ・サポート等）
- ②スーパーサイエンスハイスクール支援
- ③サイエンス・インカレ
- ④理数系教員支援プログラム

といった事業を行っている。

3. 講義「大学における女性のキャリア支援」

講師：渡辺三枝子 筑波大学名誉教授 筑波大学研究センター客員研究員

他の先進国に比べて、日本は男女共同参画が非常に短い期間で問題化した。大学においては、学生の保護者の影響、女性の大学進学率の急速な高まりに対応できない大学人の意識、女性のキャリア形成の重要性に対する理解の遅れが、急激に変化した社会環境とのずれを生んだ。

大学における女性のキャリア形成支援の問題点は、大学全体のキャリア形成支援の遅れ（大学の使命とキャリア形成支援の関係について合意が取れていない）、キャリア形成と就職指導の関係についての理解不足、ロールモデルと学生の乖離、女性だけをターゲットにした支援が多すぎる現状などが挙げられる。

日本では高校までの教育において、男女共同参画やキャリア形成について考える機会が不足しており、性別のステレオタイプを学校で解消する努力をしていない。性差とステレオタイプの解消が混同されており、男女共同参画の背景にある人間観が教えられていないため、差別問題に触れないことが差別であることに気づかない現状がある。発達段階に応じて、社会の中の男女共同参画について考える機会を提供することで、性別ではなく「一人の人」として考えられる姿勢を育成する必要がある。米国等では子供に対して性別のステレオタイプに疑問を持つ教育を行っている。

教員の影響が強い中で学生は「女性は研究者になれない」と考えるようになる。また、教員が女子学生を甘やかすことで、女子学生が社会で働くことに対して甘えた姿勢になる。キャリア形成支援は意識啓発にはならない。キャリア形成とは自分の人生を考えられるようにすることであり、働くとはどういうことなのかを考えることから始めなければならない。

大学は社会性を育てる場である。大学人は世間に対して積極的に「社会と研究の関係」を提示する必要がある。多様な人と共同していく力、違った価値観と生きていける力、決まったことを遂行する能力（あとでぐちぐち言わない）も社会性である。

大学の男女共同参画室は孤立しがちである。大学の教員に影響を与えられない。どうして組織的に動けないのか。大学の社会性が問われる。

4. 情報提供「内閣府主催の大学教職員等向け研修について」

内閣府男女共同参画推進課 暴力対策推進室

女性に対する暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要課題である。被害者が女性の場合、異性からの性暴力の75%以上が面識のある人によるものであり、被害に遭った時期は中学卒業から20歳代が半数以上である。また、被害の相談先は友人・知人が最も多いが、60%以上が誰にも相談していない。そこで、配偶者や交際相手からの暴力を未然に防ぐために若年層を対象にした予防啓発プログラムを実施している。相手を自分の思い通りにしていないか/しようとしていないか考えさせ、人権の尊重、異性を尊重する態度、男女相互の理解と協力がDVを未然に防ぐ。

5. 報告「大学等における男女共同参画に関する調査研究の報告」

講師：野依智子 国立女性教育会館研究国際室研究員

平成25年9～10月に国立大学86大学の男女研究者（助手・助教以上）を対象に行われた、女性研究者が研究を継続・発展させるための課題を把握するためのアンケート調査の結果は報告された。また、11大学を対象に行ったヒアリング調査の簡単な報告も併せてあった。これらの調査をもとに、来年度に大学等における男女共同参画推進事業に取り組むためのガイドブックを作成する予定である。

男女共同参画推進事業に取り組む部署が大学の組織として位置づくかが重要である。上層部につながりがあることで上層部を説得できる。ガイドブックでは、推進室がどの部署に配属され、職員がどのように配置されているか、JSTの補助事業後に継続できているか等の調査結果を踏まえて解説するとのこと。

6. 分科会1「大学における男女共同参画の体制づくり」

事例①「全構成員で取組む男女共同参画～優しい大学づくりを目指して～」

講師：長安めぐみ 香川大学特任教授 男女共同参画推進室副室長

石井 明 香川大学工学部知能機能システム工学科教授 男女共同参画推進室副室長

香川大学における男女共同参画推進事業の紹介が行われた。香川大学は平成22～24年度に採択されたJST事業で4つの達成目標を掲げた。平成25年度には、1) 女性研究者比率19%（平成21は17%で平成25は19.4%）、2) 女子大学院生比率25%（平成21は23.9%で平成25は29.0%）、3) 科研費の採択率を全国平均に（平成25年度応募率90.1%、採択率23.2%）、4) 育児等を行う女性研究者の満足度を良好8割以上に（育児等を行う女性研究者（23名）の満足度87%、全女性研究者（78名）の満足度83%）と、すべての目標を達成した。

香川大学の男女共同参画推進委員会は学長を委員長とし、委員は各部局長、推進室室長、副室長により構成されている。男女共同参画推進室の室長は労務担当理事で、副室長はコーディネータ（長安）と兼任教員（石井）、室員は各部局から教員が女性研究者支援員、女性研究者育成員として選出されており、職員は人事GL、給与福利GL、研究協力GL、技術補佐員等が所属している。

JST事業においては外部中間評価の評価結果を踏まえて大幅な変更が行われた。女性研究者の採用促進と研究促進の効果が課題とされ、第一段階として女性限定公募を行い、第二段階として「女性優遇」を公募に明記、5ヶ年の女性研究者採用計画等の目標未達成部局に対する指導を行い、第三段階として女性研究者採用加速支援策としてインセンティブ経費配分、人員管理のポイント制5ヶ年免除等を行った。事業終了後には、目標未達成部局の採用比率25%を目指して、平成25年度に女性限定のテニユアトラックを導入した。平成25年度には農学部2名・工学部3名を含む16名の女性研究者を採用（予定）。このような支援策が行えたのは学長の采配が大きい。学長の男女共同参画を進めるといふ気持ちを引き出したのがJSTの補

助事業後の成功につながったと考えている。

現在は、中期計画・中期目標「ジェンダーバランスを考慮した多様な人材の登用により、組織を活性化の推進」にしたがって事業を展開しており、次世代育成支援対策行動計画に基づく両立支援を進めている。

7. 分科会1 「大学における男女共同参画の体制づくり」

事例②「大学における男女共同参画意識共有のためのトップダウンとボトムアップの相乗効果」

講師：伊達 紫 宮崎大学フロンティア科学実験総合センター教授 清花アテナ男女共同参画推進室長

宮崎大学では、平成18年度の大学院GP採択以降、女子大学院生や女性研究者への支援を積極的に推進してきた。平成20年度に「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、女性研究者支援事業および男女共同参画推進に全学的に取り組む体制が整備された。事業期間中、特に力を注いだことは、教職員の意識改革で、我が国における女性研究者比率がいかに低いか、男女共同参画が如何に遅れているかなどの現状を実際の数値で示すことで理解してもらい、本支援事業の必要性を訴えてきた。事業採択前は女性採用の数値目標設定に50%が反対しており、このような状況下では女性研究者の数値目標のみ主張しても理解を得ることは難しいと考えられた。そこで、なぜ「女性研究者支援モデル事業」が公募課題になったのかを説明し、部局長の全員参加を原則とした学内シンポジウムにおいて、諸外国と比べた日本の男女共同参画の状況を提示した。その結果、トップの意識の変容や教職員の事業への理解が進み、女性採用の数値目標設定に反対は11%にまで減少した。

男女共同参画の各国の主な状況、先進国における女性研究者比率、日本の女性研究者比率を示し、第4期科学技術基本計画に掲げた期待される女性研究者の採用目標「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）を早期に達成するとともに、さらに30%まで高めることを目指す」は未だ達成されていないこと、数値目標である30%の持つ意味（少数派が多数派の中で影響力を持つことができる最低比率）、100以上の国でクォータ制度が導入されていること（例えば、選挙における候補者数の男女比が2%を越えた政党にはペナルティ等）、海外の育児支援策、国連の女性差別撤廃委員会による日本の審査が2009年に行われ、「日本は条約に拘束力があると理解しているか」「具体的対策に欠くのでは」と厳しい意見が出されていること等の日本の現状を提示することで、理解が進んだ。

宮崎大学では補助事業後に男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進室が設置され、推進委員会は理事や各学部教員、男女共同参画推進室長（理事補佐）、企画総務部長、研究国際部長らで構成され、推進室長は推進室長（女性の理事補佐）、副室長、室員により構成されている。

現在は、意識改革から意識共有へステージが移っている。出産以外のライフイベントは男性にとってもライフイベントであり、男女共同参画の推進は、女性だけでなく男性も働きやすい環境整備につながる。少子化の要因の一つには経済的理由が挙げられていることから、男女共同参画の推進により女性の労働力を引き出すことができれば、少子化に歯止めがかかると考えられる。

平成22年度から開催している「宮崎大学男女共同参画シンポジウム」は、外部の人を呼ぶのではなく、地味で内向的なシンポジウムを志向している。各学部や事務職員の有志により「実行委員会」を立ち上げ、4ヶ月に渡る協議の上、テーマの設定や実際の運営にあたる。部局長、病院長、センター長らがプレゼンターとなり、それぞれの部署の男女共同参画の現状を報告する。さらに、このシンポジウムでの発表が定例であるという空気感を共有するように働きかけた。部局長への働きかけも、事務的作業を簡素化することで本質を考えてもらう時間に充ててもらったようにした。

男女共同参画を全学的なものとして推進するにはトップの理解とトップからの発信は欠かせない。ただし、トップダウンのみでは不十分である。トップとボトムの意識の共有あってこそ、個々の大学の特徴に合った方策が見いだせると考える。

5.6 第1回香川大学男女共同参画シンポジウム

「第1回香川大学男女共同参画シンポジウム」参加報告

日 時：平成26年2月14日(金)
場 所：香川大学 研究交流棟5階
主 催：香川大学男女共同参画推進室
参加者：日景弥生、中川蘭

第1部では、香川大学の男女共同参画の取り組みの紹介が行われた。学長による挨拶の後、男女共同参画推進室副室長である長安めぐみ特任教授より、香川大学の男女共同参画の取り組みの概要説明があった。次に学部長による各学部の男女共同参画の現状と取り組みの報告と共に、学部長からの男女共同参画に対するメッセージが語られた。香川大学は4つのキャンパスに分かれているため、この「学部長の決意」は各キャンパスにネット配信されており、パワーポイントとポスター・資料は、各学部選出の推進室員が作成したことが報告された。さらに、今後の課題の改善に向け、これまでに6回行ってきたアンケート調査の結果と、「香大っこサポーター」の取り組みについての紹介があった。アンケート調査では、育児や介護に携わる研究者や職員に対してのきめ細やかな支援の取り組みの結果、男女ともに男女共同参画推進事業に対して高い満足度を示していることが報告された。介護や看護が必要な時に近くに手助けしてくれる人がいるかを調査し、求められる支援体制を整えてきたこと、女性から男性への支援の声が上がったこと、教員のFD研修としての介護講座、「香大っこサポーター」や「サマースクール」といった学生を巻き込んだ男女共同参画の取り組みなどが紹介された。

その後、香川大学の男女共同参画を推進した学生やサークル、研究室、職員らに学長より「オリーブハート賞」が授与された。

最後に、ゲストコメンテーターの芝浦工業大学学長補佐・男女共同参画推進室室長である國井秀子教授が講評を行った。國井教授はリコーのソフトウェア部門の研究開発責任者を経て常務執行役員を務めた経験から、現在のグローバル企業は女性の株主が少ないと成長率が低いと判断され、機械技術系分野では既に女性技術者が取り合いになっていることから、これから女性を採りたいと企業が考えている分野の女子学生を増やすべきであり、女子学生のリーダーシップ教育が今後ますます重要になっていくことなどを語った。また、社会はまだ男女の分業論が根強く、企業では少なくとも建前としては同等扱いされても、企業から離れた瞬間に良妻賢母教育に組み込まれてしまうことや、入社時は女性の方が優秀なのに数年後には逆転してしまうことから、女子学生のリーダーシップ教育とマイノリティとしてのハンデを補うためのネットワーキングが必須であると述べた。さらに、ポジティブ・アクションについて逆差別であると捉えて、女性からも「ポジティブ・アクション枠で採用されたと思われたくない」という意見も出るが、これは個人の視点でしか見ていない、世界レベルで見たときには是正していかなければならないという観点が無いと指摘した。そして、若いうちの意識変革ができるのは大学だけであり、大学での男女共同参画の推進の重要であるとまとめた。

5.7 琉球大学男女共同参画室視察

日 時：平成26年2月14日(金)

場 所：琉球大学農学部小西研究室

訪問者：研究推進部社会連携課長 山田修平

対応者：うない研究者支援センター・副センター長 小西照子准教授（農学部）

琉球大学男女共同参画室は、平成22年1月に設置され、平成24年から文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択されている。同事業の採択を受け、平成24年11月、参画室に事業の実施運営するための「うない研究者支援センター（以下「うないセンター」という。）」を設置している。

琉球大学は、医学部・附属病院を有する地方の総合大学として本学と同規模であり、女性教員比率や学生比率も本学と近い状況である。また、本学出身で研究者として活躍されている小西農学部准教授がうない研究者支援センターの副センター長を務めている。そこで、男女共同参画に係る取り組みの情報交換と、今後の連携について協議することを目的として、琉球大学を視察した。限られた時間ではあったが、研究補助員配置制度やスキルアップセミナーの企画・実施等について情報交換を行い、本学からは、女性研究者研究活動支援事業終了後、大学独自に事業展開している現状について説明し、相互の理解と今後の連携・協力について確認した。

6 研究者への両立支援活動

6.1 研究支援員制度

出産・育児・介護で多忙な研究者に研究支援員を配置することで、研究者のワーク・ライフ・バランスを支援し、研究活動を維持・促進することを目的とした研究支援員制度を実施した。被支援者である研究者は研究支援員のロールモデル（お手本）となり、研究支援を受けながら次世代の研究者の育成を担うことで、将来研究者を目指す研究支援員が自身のキャリア形成を促進することが期待される。

今年度は平成25年11月1日から平成26年3月31日までの期間で実施した。医学部附属病院医員2名と保健学研究科准教授1名に対し研究支援が行われた。農学生命科学部と教育学部の学部学生や大学院学生が自身の所属とは異なる部局で研究支援員として従事した。

平成 25 年度 研究支援員制度要領

1. 趣旨

弘前大学では、出産・育児・介護で多忙な研究者に研究支援員を配置することで、研究者のワークライフバランスを支援し、研究活動を維持・促進することを目的とした研究支援員制度を実施します。被支援者である研究者は研究支援員のロールモデル（お手本）となり、研究支援を受けながら次世代の研究者の育成を担うことで、将来研究者を目指す研究支援員が自身のキャリア形成を促進することが期待されます。

2. 申請できる研究者の資格

本学に在職する女性研究者または配偶者が大学等の研究者である男性研究者が対象で、次の各号のいずれかに該当する者とします。

(1) 母子健康手帳取得者または小学校6年生までの児童を養育している者（当該研究者と同居している場合に限ります）

(2) 家族に要支援者または要介護者がいる者（当該研究者が介護している場合に限ります）

注1) 「研究者」とは、府省共通研究開発管理システム（e-Rad）に登録している者とします。

注2) 産前・産後休暇中、育児休業中、介護休業中により研究活動を中断している者は本制度の利用はできません。

注3) 「要支援者・要介護者」とは、介護保険法に基づき要支援1・2、要介護1～5と市町村から認定された者とします。

3. 支援期間

11月1日（予定）～3月31日まで、週15時間までとします。

4. 支援内容

研究支援員が支援できる研究補助業務は原則として次のとおりです。

(1) 実験・調査の補助

(2) データの入力や整理

- (3) データ分析・解析補助
- (4) 図表などの校正・整形
- (5) 論文作成補助
- (6) 情報の検索・収集
- (7) 研究費申請書類作成補助
- (8) 学会発表準備補助
- (9) 翻訳
- (10) 資料整理

5. 研究支援員の身分

研究支援員は、男女共同参画推進室に所属するパートタイム職員とします。職員の種類は研究支援員が支援する内容によるものとします。

6. 研究支援員の選考

- (1) 原則として、本学の大学院学生および学部学生で情報共有サーバシステムに登録している者から申請者の推薦に基づき、男女共同参画推進室で協議し決定します。本学で TA 等に従事している者は、合算して週 20 時間を超えない時間で研究支援を行うこととします。研究支援員は男性・女性を問いません。
- (2) 申請時点で研究支援員の候補者がいない場合は、採択の通知を受理した後、情報共有サーバシステム等を利用し、速やかに候補者を男女共同参画推進室長に推薦してください。

7. 申請のための提出書類

- (1) 研究支援員制度利用申請書
- (2) 研究支援員調書（研究支援員の候補者がいる場合）
- (3) 研究支援員候補者の履修登録確認表または履修科目届（研究支援員の候補者がいる場合）
- (4) 申請資格確認のための必要書類
 - ① 出産：母子健康手帳の出産予定日がわかるページの写し又は妊娠届の写し
育児：子どもの年齢と同居を証明できるもの（健康保険証等の写し）
 - ② 介護・支援：市町村による要介護認定等を証明できるもの（介護保険被保険者証等の写し）

8. 研究支援員配置手続の流れ

(1) 申請書等提出

男女共同参画推進室のホームページから利用申請書および支援員調書をダウンロードして、必要事項を記入の上、申請に必要な書類と共に男女共同参画推進室に提出してください。研究支援員候補者がいる場合は、当人に説明の上、情報共有サーバシステムに登録するように指導してください。

なお、申請者は研究支援員の所属研究室の教員等とも十分相談の上、研究支援員候補者を推薦してください。

(2) 選考

利用申請書に記載された内容及び資格確認書類を以て資格確認を行い、次の 3 点について、慎重かつ厳正な評価を実施して採択者を決定します。

- ① 育児・介護により研究活動の遂行が相当困難であること。
- ② 今後も優れた研究活動の一層の推進が見込まれること。

- ③ 研究支援員配置による研究補助業務が適正なものであり、研究支援員配置申請者の優れた研究活動の推進と、育児・介護との両立に貢献するものと見込まれること。

(3) 報告

- ① 利用者は毎月末日までに、研究支援員の作業日誌および出勤簿を男女共同参画推進室に提出してください。
- ② 期間終了時に研究支援員配置報告書を提出してください。

(4) 留意事項

- ① 審査過程又は採択後において、別途資料を作成・提出していただくことがあります。
- ② 提出された申請書等は原則として返却しません。申請書に記載された個人情報は選考時のみに使用します。
- ③ 次世代育成も見据えた本制度の趣旨から、被支援者は研究支援員の業務内容等を指示するとともに、研究支援員のキャリア形成に配慮し、ロールモデルとして啓発に努めてください。
- ④ 予算に限りがありますので、予算の範囲内で採択します。
- ⑤ 上記の定めのないものについては、被支援者と男女共同参画推進室で協議し決定します。

6.2 学会開催時の託児支援制度

学会参加を促進するための取り組みの一環として、本学の教員が開催に携わる学会等における託児利用の支援を行った。本制度の趣旨は、子どもを連れての学会参加を容易にし、研究交流活動を活発にすることを目的として、学会開催時の託児費用を男女共同参画推進室が補助するものである。

平成25年度実績

- (1) 日本家庭科教育学会 第56回大会（6月29日～30日 於：弘前大学文京町キャンパス）
大会参加者数：女性 200名、男性 40名
託児室利用者：1名（のべ1名）
- (2) 日本文化財科学会 第30回大会（7月6日～7日 於：弘前大学文京町キャンパス）
大会参加者数：女性 132名、男性 180名
託児室利用者：6名（のべ11名）
- (3) 日本音楽教育学会 第44回大会（10月12日～13日 於：弘前大学文京町キャンパス）
大会参加者数：女性 207名、男性 90名
託児室利用者：1名（のべ2名）
- (4) 平成25年度弘前大学男女共同参画推進室事業 第1回さんかくカフェ（8月7日 於：弘前大学本町キャンパス）
参加者数：19名
託児室利用者：2名

本制度を利用して得られた成果として「託児者の保護者（研究者）は、自身の学会発表に専念できた」「発表等も子どものことを気にせずに参加でき、情報収集等を十分にできた」「託児支援の利用によって参加者が学会に専念でき有意義であったと感じている」等の声が利用学会より寄せられた。

男女共同参画推進室「平成25年度学会託児支援事業」実施要項

(目的及び趣旨)

男女共同参画推進室では昨年度に引き続き、女性研究者を中心に学会参加を促進するための取り組みの一環として、本学の教員が開催に携わる学会等における託児利用の支援を行う。本事業の趣旨は、子どもを連れての学会参加を容易にし、研究交流活動を活発にすることを目的として、学会開催時の託児費用を男女共同参画推進室が補助するものである。

(支援対象)

平成25年度中に本学の教員が開催に携わる学会等で、弘前市内の施設を利用するものに限る。

(実施期間)

期 間：平成25年6月1日(予定)～平成26年3月31日
(ただし、支援総額に達した時点で今年度事業は終了とする。)

(支援額及び支援総額)

1 学会あたりの託児費用の支援金額は、上限を4万円とし、それを超える費用については学会等に負担いただく。なお、本事業の支援金総額は21万5千円を計上している。

(事業の流れ)

別紙1「学会託児支援利用に関する流れ」による。

(申込み期限等)

学内周知後、約一ヶ月程度で1回目の申込みを締め切る。その後は随時(支援対象学会等開催日の2週間前までに)申込みを受け、支援金総額に達した時点で今年度の申込み締め切りとする。

(託児委託先)

特定非営利活動法人 弘前こどもコミュニティ・ぴーぷる

〒036-8201 青森県弘前市大字一番町5 正阿弥ビル3階

- ・託児担当者は共同募金配分金事業「親子のいきいきひろばスタッフ育成・実践プラン」受講修了者である。

(申込み条件及び各種様式等)

本事業に係る申込み条件の詳細や各種様式等については、次の文書等を参照のこと。

別紙2「平成25年度 弘前大学での学会開催時における託児利用に関する支援について
(学会主催者向け)」

別紙3「学会託児支援申請書」

別紙4「学会託児支援利用報告書」

別紙5「〇〇学会第〇回大会における託児室利用について(学会参加者向け文案)」

別紙6「学会託児室利用申込書」

別紙7「託児事前調査カード」

(その他)

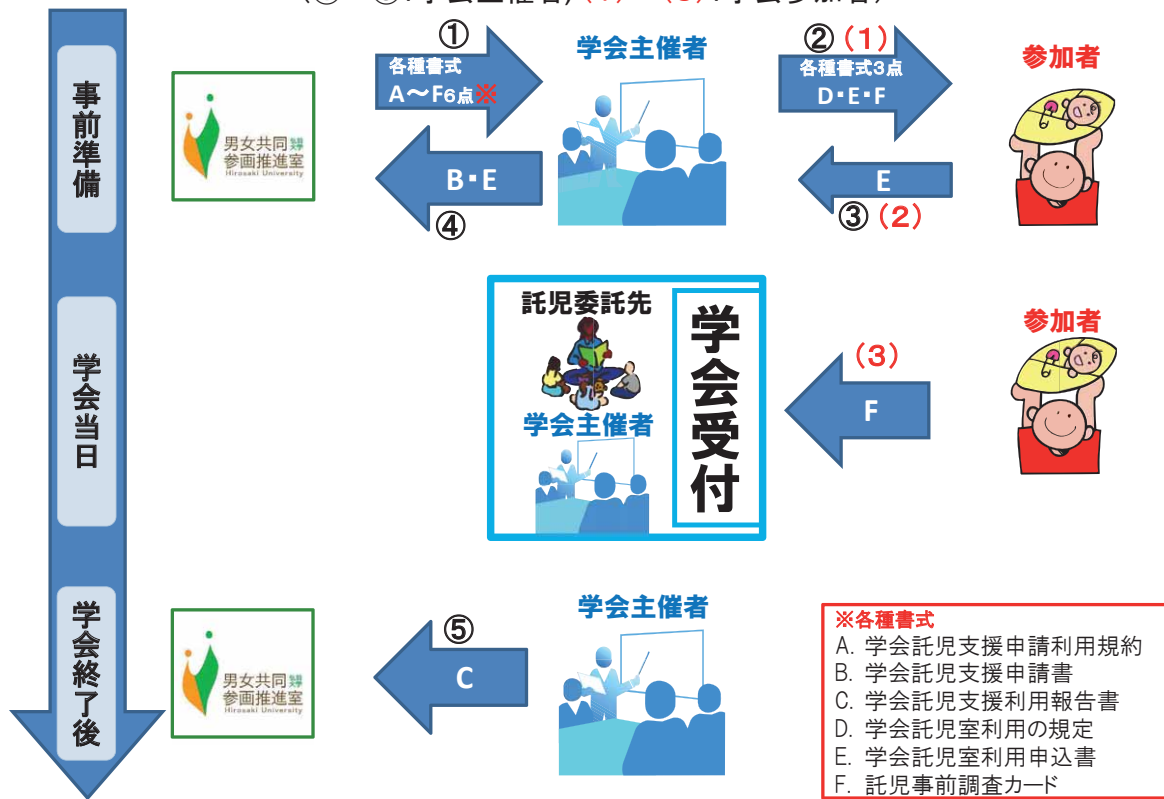
本事業に関して疑義あるいは取り決めのない事項について定める必要があるときは、男女共同参画推進室において協議し、解決を図るものとする。

(本業務の事務担当)

本事業の事務は、男女共同参画推進室及び研究推進部社会連携課が担当する。

学会託児支援利用に関する流れ

(①～⑤): 学会主催者, (1)～(3): 学会参加者)



7 理系の裾野拡大・育成の取り組み

7.1 第1回教育学部理系女子会

日 時：平成26年2月17日(月) 15:00~17:00

場 所：教育学部棟2階 教職実践演習室1

参加者：教育学部女子学生17名、日景弥生、松本大、中川繭

教育学部は学部生の約半数が女子だが、理系専攻の女子学生は少ないため、将来教員を志す理系女子の情報交換やネットワーク形成を目的として実施した。


参加資格を「自称理系も可」としたところ、理科専修や数学専修だけでなく、養護教諭課程や家庭科専修と幅広い分野の理系女子が集まった。皆、最初は少し緊張気味だったが、自己紹介の後は、ゼミの選び方から、理系ならではの面白い体験、入学時に自分以外の女子がいるか名簿をチェックしたなど、幅広い話題で盛り上がった。



**第1回 教育学部理系女子会
開催のお知らせ**

教育学部のリケジョで、お茶をしながら情報交換しましょう！

学年や専攻を超えて、就職、進学、研究生活について、聞きたいこと、伝えたいこと、相談したいことなど、気軽に話してみませんか。



日時：2014年2月17日(月) 15:00~17:00
場所：教育学部棟2階 教職実践演習室1
参加資格：教育学部の理系女子学生(自称「理系」もOK!)
参加費：無料!

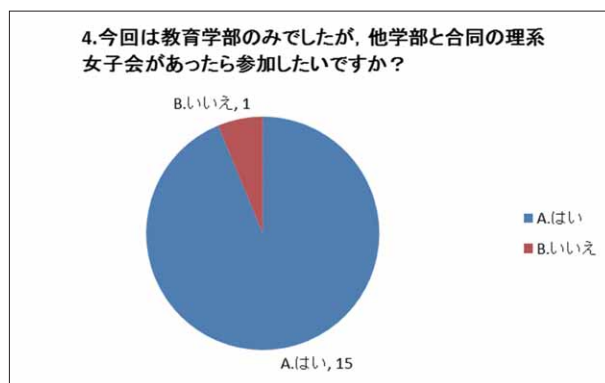
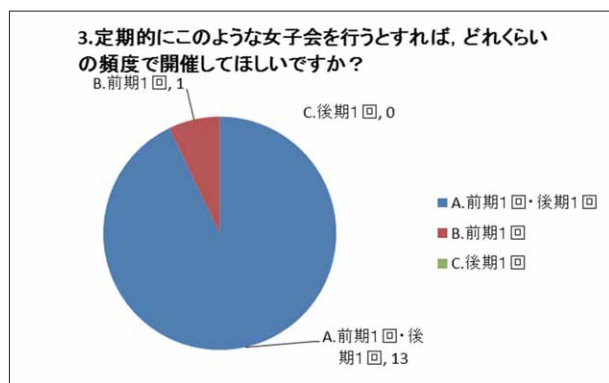
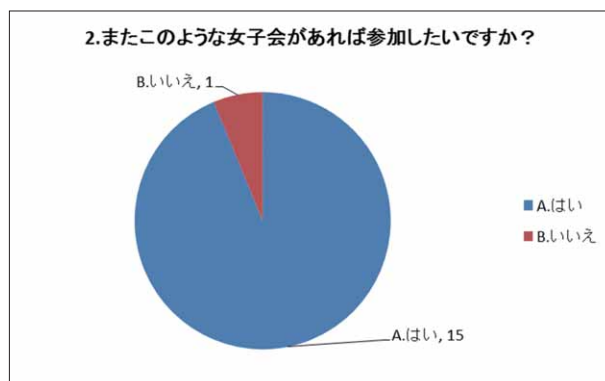
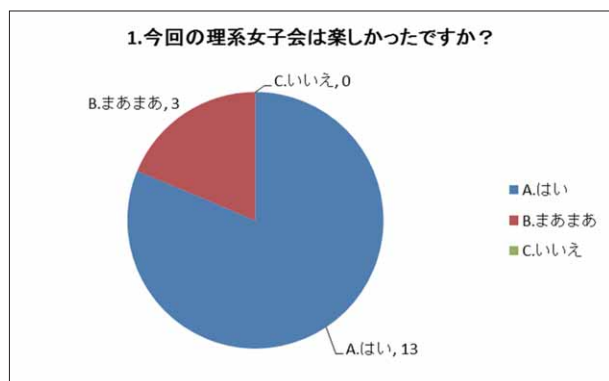
当日飛び入り参加も大歓迎です!

※ お茶とお菓子の準備のため、参加希望者は16日までに、教職科専修の日景(教育学部棟1-14室)に直接申込み、または下記アドレスへメールをお送りください。

E-mail: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp
メールの件名または本文に「女子会参加希望」と書き、「氏名」と「学年」を記載してください。

主催：男女共同参画推進室 担当：中川繭(男女共同参画推進室) 日景弥生(教育学部)

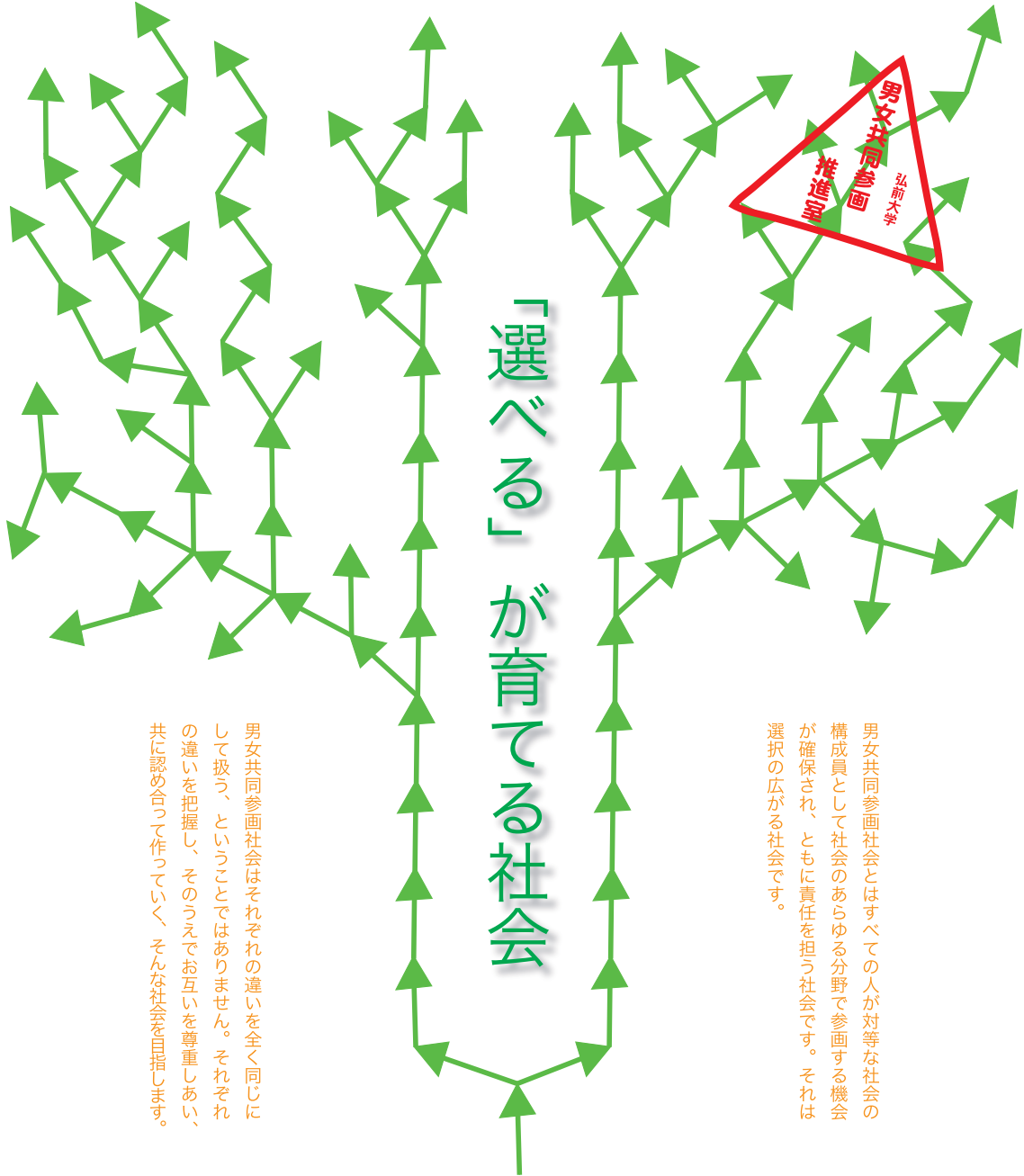
終了後にアンケートを行ったところ、今年度で卒業する学生を除く全員が次も参加したいと答えており、他の専攻の人と話せて良かったという意見が多く見られ、本会の目的である情報交換やネットワーク形成の第一歩が築けたと考える。さらに、研究室に所属する学生が指導教員の小・中・高校への出張授業のT.Aをしていると知り、教育実習や就職活動で忙しくなる前の1、2年生時にT.Aを出来るようにして欲しい、といった声が寄せられた。



平成25年度
弘前大学男女共同参画推進室
活動報告書

発行 平成26年 3月31日

発行所 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 : equality@cc.hirosaki-u.ac.jp
URL : <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>



「選べる」が育てる社会

男女共同参画社会とはすべての人が対等な社会の構成員として社会のあらゆる分野で参画する機会が確保され、ともに責任を担う社会です。それは選択の広がる社会です。

男女共同参画社会はそれぞれの違いを全く同じにして扱う、ということではありません。それぞれの違いを把握し、そのうえでお互いを尊重しあい、共に認め合って作っていく、そんな社会を目指します。

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