

平成26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  
Hirosaki University

## 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  |
| <b>1 弘前大学男女共同参画推進の実施体制</b>                                                 | 5  |
| 1.1 男女共同参画推進体制図                                                            | 5  |
| 1.2 男女共同参画推進室委員・職員名簿                                                       | 5  |
| <b>2 女性教員増加に向けて</b>                                                        | 6  |
| 2.1 教員公募ポジティブアクション                                                         | 6  |
| 2.2 部局ごとの女性教員比率目標等                                                         | 7  |
| <b>3 学内の現状把握調査</b>                                                         | 10 |
| 3.1 本学における男女比率の現状                                                          | 10 |
| 3.2 部局アンケート結果報告                                                            | 12 |
| <b>4 意識改革と情報提供</b>                                                         | 13 |
| 4.1 弘前大学男女共同参画推進室シンポジウム<br>「家族を看護・介護するとき」                                  | 13 |
| 4.2 北東北国立3大学連携推進会議 男女共同参画シンポジウム<br>「これからもずっと輝き続けるために」                      | 15 |
| 4.3 さんかくカフェ                                                                | 16 |
| 4.4 「本学で活躍する女性研究者たち」 於：総合文化祭                                               | 18 |
| 4.5 ニュースレター「さんかくつうしん」                                                      | 19 |
| 4.6 ホームページリニューアル                                                           | 27 |
| <b>5 教職員への両立支援活動</b>                                                       | 28 |
| 5.1 子育て・介護中の研究者支援制度                                                        | 28 |
| 5.2 学会参加時の託児支援制度                                                           | 30 |
| 5.3 センター試験時の託児支援制度                                                         | 32 |
| 5.4 女性職員休養室の設置                                                             | 33 |
| <b>6 次世代育成の取り組み</b>                                                        | 34 |
| 6.1 オープンキャンパス理系女子進路相談会                                                     | 34 |
| 6.2 弘前大学理系女子会                                                              | 35 |
| 6.3 日本学術振興会「ひらめき☆ときめきサイエンス～ようこそ大学の研究室へ～<br>KAKENHI（研究成果の社会還元事業・普及事業）」プログラム | 36 |
| 6.4 青森県における小・中・高等学校を対象とした教育力向上プロジェクト<br>（通称：ラボ・バスプロジェクト）                   | 37 |
| <b>7 他機関との連携</b>                                                           | 38 |
| 7.1 アピオあおもり秋まつり                                                            | 38 |
| 7.2 第5回ボランティア交流まつり                                                         | 39 |
| 7.3 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2014<br>—女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント—                    | 40 |
| 7.4 国立女性教育会館 平成26年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」                                   | 42 |
| 7.5 「女性の活躍」促進セミナー「女性のリーダーシップ発揮をめざして」                                       | 44 |

ごあいさつ



## 男女共同参画のさらなる推進を目指して

国立大学法人 弘前大学 学長  
佐 藤 敬

### 『つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才』から得た大きな成果

弘前大学における男女共同参画の取組が平成22年度からの文部科学省女性研究活動支援事業「つがルネッサンス！地域でつなぐ女性人才」によって、大きく進展したことは間違いありません。いまだ誇れる数字ではないものの、以前に比べるとさまざまな点で女性教職員の活躍が目立っています。例えば、女性教員の比率が大幅に拡大し、女性教員の研究支援体制も整備されました（現在では女性に限らず、子育てや介護に携わる研究者の支援へと発展しています）。そんな中で最も重要なことは、教職員の意識の変化であったと思います。以前は女性中心の取組だったと言わざるを得ませんが、当然のことながら、最近は男性教職員の積極的参加が普通になりました。これらを後退させることなく、さらなる進展を図ることが必要です。

### 不退転の努力を重ねて、さらなる成果へ

他との比較ではなく、本学の自律的な取組として、これらの成果は恐らく第一段階に位置付けられるものと思われます。従って、今後不退転の努力を重ねて、さらなる成果へと結びつけていくことが求められています。なんと言っても、男女共同参画を体現した職場としての「姿」を追求していくことが必要であり、そのための有効な方策を求めて、学内外の皆さんと一緒に努めていきたいと思えます。そして、近い将来に「男女共同参画」の掛け声が最早必要とされない大学になる日が来ることを切に願うものです。



## ダイバーシティの推進により 地域の将来を担う人財を育てる

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**

### より一層の男女共同参画・ダイバーシティの推進と定着を目指して

本学の男女共同参画は、女性研究者の研究活動支援事業を「てこ」に進められてきました。そこから育った「男女」共同参画の意識は、次世代育成やダイバーシティ推進の志となり、現在は性別に関わらず、所属するすべての研究者の仕事と家庭の両立を支援する体制へと発展しています。

本学が立地する青森県のように人口規模の小さい地方では、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、ダイバーシティの推進は必須です。男女の区別なく、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、大学も例外ではありません。

日本中のみならず世界中から研究者や学生が集まるグローバル組織である本学は、地域のダイバーシティの良きモデルとしての社会的責任が求められます。本学は自らの活力を高めるだけでなく、地域の将来を担う人財を育てることを使命として、多様な生き方を選択できる社会を目指し、次世代育成や理系の裾野拡大に向けた地域との連携活動、ジェンダーバランスの改善に向けての働きかけ等を通して、より一層の男女共同参画・ダイバーシティの推進と定着に努めたいと考えています。



## 「誰もが働きやすく、 学びやすい弘前大学」に

国立大学法人 弘前大学  
弘前大学 男女共同参画推進室室長  
日 景 弥 生

### 得られた成果を活かしながら

男女共同参画推進室は平成21年10月に設置され、平成22年度JST女性研究者支援事業の採択を契機に、女性研究者に対する支援を実施して参りました。JST事業終了後の平成26年度からは、男女共同参画の主旨に基づき、男性研究者も視野にいたれた取組へと発展させています。

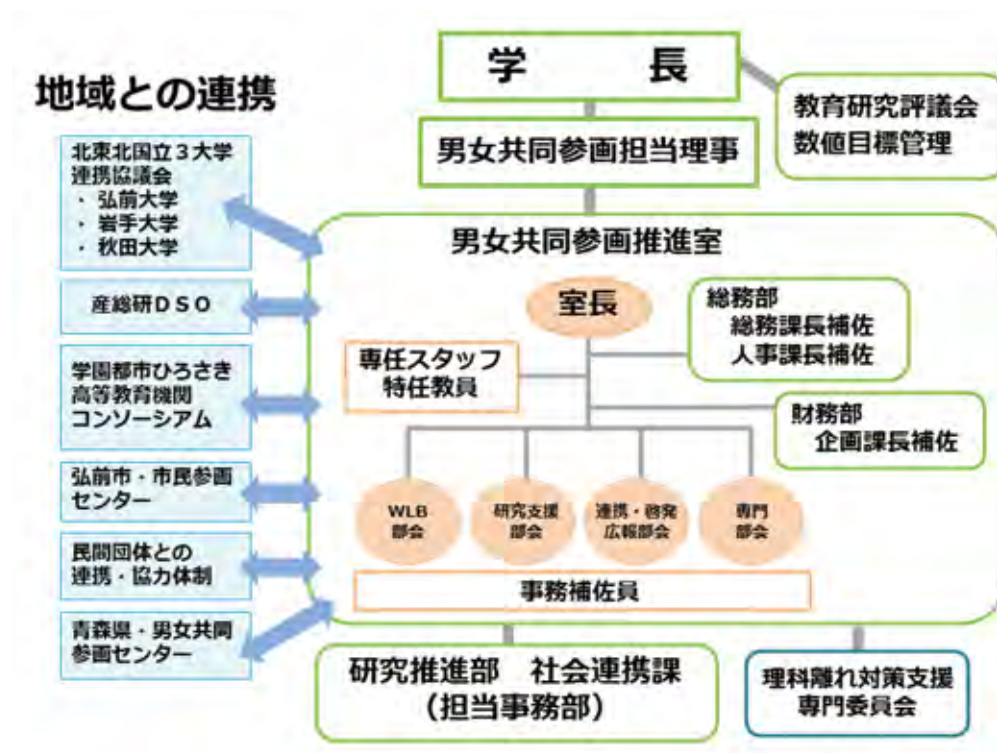
当推進室の使命は、本学を働きやすく学びやすい環境に整備することです。「働きやすく学びやすい環境」は、女性のみならず誰もが望むことです。当推進室では研究者のワーク・ライフ・バランス推進の一環として、「子育て・介護中の研究者支援制度」や「学会参加時の託児支援制度」などの事業を展開しています。

また、本学の活力を増し、より発展させるためには、さまざまな違いを尊重して、その違いを積極的に生かすことが大切です。しかし、構成割合の低い女性教職員の意見は、表に現れにくい状況にあります。本学における女性教員の割合は17.6%（助手以上、平成26年5月1日現在）で、年々その割合は向上していますが、本学男女共同参画推進行動計画（平成21年8月3日策定）に掲げた「2015年までに20%に向上」は未達成です。この数値目標を達成するため、当推進室はプロジェクトチームを発足させ、各部局長へのヒアリング等を通して、部局の状況把握と対策を検討して参りました。早期達成に向けて、男女共同参画推進室は積極的に取組みますので、皆さまのご協力をお願い致します。

今後は、これらの事業を着実に進めるとともに、事務系職員、医療系職員、および学生達への支援も進めます。引き続き男女共同参画推進室にご支援とご指導をお願い致します。

# 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           | 小磯 重隆 | 学生就職支援センター准教授 |
| 室 員           | 堀 智弘  | 人文学部講師        |
|               | 土井 雅之 | 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        |
|               | 丹治 邦和 | 医学研究科助教       |
|               | 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     |
|               | 藤川 安仁 | 理工学研究科教授      |
|               | 鳥飼 宏之 | 理工学研究科准教授     |
|               | 柏木 明子 | 農学生命科学部准教授    |
|               | 坂元 君年 | 農学生命科学部准教授    |
|               | 工藤 公樹 | 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  |
|               | 山形 浩貴 | 財務部財務企画課課長補佐  |
| 男女共同参画<br>推進室 | 中川 繭  | 男女共同参画推進室特任助教 |
|               | 宮本由香子 | 事務補佐員         |
|               | 工藤 恵里 | 事務補佐員         |
|               | 齋藤ひろみ | 事務補佐員         |
|               | 山岡 志保 | 事務補佐員         |
|               | 赤平 孝子 | 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       |

## 2 女性教員増加に向けて

### 2.1 教員公募ポジティブアクション

本学の女性教員比率は2014年5月現在、16.3%（助教以上、助手以上は17.8%）であり、女性教員比率を向上させるためには、女性の応募者を増やす必要がある。本学では、2010年7月から教員公募要項に『弘前大学では、男女共同参画を推進しており、女性研究者の積極的な応募を歓迎します。』のポジティブアクション文言を記載している。しかし、女性教員、特に理系の女性教員の応募者数はそれほど増えず、あまり効果がみられなかった。

そこで、当推進室では、役員会に女性教員の増加のために『本学HP教員公募情報トップに、ポジティブアクション文言を記載する。』ことを提案したところ、2014年5月に了承され、2014年6月1日より本学HP教員公募情報トップに掲載されている。

また、昨年度（2013年度）に6人の学部長および研究科長に面会し、女性教員の増加についてご理解頂き、農学生命科学部では2014年4月から、より積極的なポジティブアクション文言『弘前大学では、男女共同参画を推進しております。農学生命科学部では、「男女共同参画社会基本法」の趣旨により、業績（研究・教育・社会貢献）において同等と認められる場合は、女性の応募者を優先的に採用します』を公募要領に記載している。

## 2.2 部局ごとの女性教員比率目標等

女性教員比率を向上させることは我が国の重要な施策のひとつである。本学では「男女共同参画推進に関わる行動計画」（2009.8.3策定。教育研究評議会で決定）に、「(2)④大学運営における男女共同参画の推進（女性教員比率を2015年までに20%に向上）」と記載されているが、いまだ達成されていない。

### 1) 「女性教員比率向上プロジェクト・チーム」の設置

そこで、当推進室では、2014年4月に「女性教員比率向上プロジェクト・チーム」を設置し、今後の方策について検討した。「女性教員比率向上プロジェクト・チーム」のメンバーは、室長、副室長、各部局長推薦の室員、及び推進室特任教員の8名である。

### 2) 経緯

本プロジェクト・チームでは、設置の趣旨、女性教員比率向上の必要性、当推進室の今までの取組と今後の進め方などについて検討した。その結果、学長をはじめ役員等のコミットメントが重要であり、現時点では当推進室が単独で取組めることはほとんどないことから、学長等への積極的働きかけを行うことになった。

平成26年度内に数回学長と面会し、11月5日の役員会および11月18日の教育研究評議会において下記資料を基に説明した。

### 〈資料〉

#### 女性教員比率に関する現状報告

2014.10.20 男女共同参画推進室

#### 【背景と経緯】

1. 「本学における男女共同参画推進に関わる行動計画」（2009.8.3策定。教育研究評議会で決定）  
→(2)④大学運営における男女共同参画の推進（女性教員比率を2015年までに20%に向上）と記載。
2. JST事後評価ヒアリング（2013.10）で佐藤学長が「2015年までに理工・農生の女性教員を合わせて1.5倍にする」と明言（当時6名：理工3名、農生3名）  
→2014.11.1現在：8名（理工3名、農生5名：2014.11.1就任予定含む）
3. 「第4期科学技術基本計画」（2011.8.19閣議決定。策定期間は2011～2015年）  
自然科学系全体で女性研究者の採用比率を30%まで高める。  
（理学系20%、工学系15%、農学系30%、歯学・薬学系で30%）  
そのために両立支援体制・研究サポート体制の整備等を行う大学・公的機関を支援。  
大学等に期待すること：柔軟な雇用形態、人事及び評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等の推進
4. 国大協の達成目標は2015年までに女性教員（助教以上）比率を17%以上  
2014年5月現在、本学の女性教員（助教以上）比率は16.3%。  
17%を超えるためにはあと5名の女性教員が必要。  
2013年5月現在の国大協調査では、本学の女性教員比率は54位/86大学

## 5. ロールモデルの提示

本学女子学生比率は42.0%、女性教員比率は17.8%（2014.5.1現在）

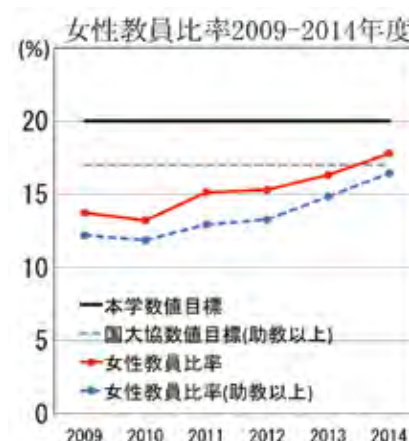
→女子学生比率と比べても女性教員比率は低い。

## 6. 誰もが働きやすい弘前大学へ

女性教員の増加⇒ダイバーシティの推進⇒「働きやすい弘前大学」⇒教員応募者の増加⇒大学力 up!

|         | 女性比率 (%) |      |      |
|---------|----------|------|------|
|         | 教員       | 大学院生 | 学部学生 |
| 人文学部    | 19.5     | 54.3 | 48.4 |
| 教育学部    | 21.8     | 50.6 | 58.2 |
| 医学研究科   | 14.6     | 32.7 | 33.6 |
| 保健学研究科  | 42.9     | 48.4 | 64.7 |
| 理工学研究科  | 3.5      | 10.0 | 15.5 |
| 農学生命科学部 | 6.1      | 40.8 | 41.1 |

2014.5.1現在



### 【本学の女性教員比率の現状】

2014年5月現在、女性教員比率は17.8 %

女性教員比率はおおむね年々増加しているが、目標値20%には達していない。そこで、各部局の状況と問題把握のため、2013年12月から2014年2月にかけてすべての学部・研究科長と面談した。その結果、2015年までに「女性教員比率を20%に向上」は困難と判断し、2014年4月に学長に以下の2つの提案を行った。

提案1：各学部・研究科で女性教員比率目標等の達成目標を期限付で決定する。

提案2：本学HP教員公募情報トップに、ポジティブアクション文言を記載する。

提案2は役員会で了承され、2014年6月1日より実施している。（ポジティブアクション文言『弘前大学では、男女共同参画を推進しており、女性研究者の積極的な応募を歓迎します。』）

また、農学生命科学部では2014年4月から、より積極的なポジティブアクション文言『弘前大学では、男女共同参画を推進しております。農学生命科学部では、「男女共同参画社会基本法」の趣旨により、業績（研究・教育・社会貢献）において同等と認められる場合は、女性の応募者を優先的に採用します』を公募要領に記載している。

### 【各学部・研究科における女性教員比率の状況と今後への期待】

女性教員比率が目標値である20%を超えているのは、保健学研究科42.9%、教育学部21.8%（2014年5月1日現在）である。一方、女性教員比率が低いのは理工学研究科3.5%、農学生命科学部6.1%である（2014年5月1日現在）。

農学生命科学部はこの2年で3名（4.3%）から5名（7.4%）まで女性教員を増やし、面談時に学部長が目標として挙げた「各学科に女性教員を1名以上」を今年度の公募採用で達成した。公募要領でのより踏み込んだポジティブアクション文言の記載を含め、女性教員増加に大変積極的である。この増加率の維持は難しいと思うが、もう1つの目標である10%（7名）に向けて引き続きの取り組みを期待したい。

理工学研究科（3.5%）は女性研究者が少ない分野ということもあり、2011年以降、女性教員が採用されていない。2013年10月にJSTに対して学長が挙げた達成目標『2015年までに理工・農生合わせて、女性教員を3名増』に対して、農学生命科学部が2名採用したので、理工学研究科に1名の採用を期待したい。

医学研究科（14.6%）と医学部付属病院（17.2%）は、この5年間で女性教員が著しく増加した（医学研究科は5.7%→14.6%、医学部付属病院は7.5%→17.2%）。20%に向けて、この増加率を維持していくことを期待する。

保健学研究科（42.9%）は、上位職階も含め女性教員が多い。分野の特徴として教員資格を持つ人材が少ないため、助手に学位を取得させて助教に昇進させる取り組みも行っている。JSTの定義では助手は教員に含まれないことから、引き続きの採用・昇進を期待する。

教育学部（21.8%）は女性教員比率は20%を超えているが、理系分野の女性教員がいないので、理科・数学・技術専攻での女性教員の採用を期待する。

人文学部（19.5%）はあと1人女性教員が増えれば女性教員比率が20%に到達する。上位職階の女性教員も多いので、今後は女性教員の積極的な管理職登用を期待する。

### 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

本学教職員の総数は1,906名、そのうち女性は893名で46.9%となっている。大学教員は759名で女性は135名（17.8%）、附属学校園教員は99名で女性は56名（56.6%）となっている。

一方、特別職員・事務職員・技術職員は362名で女性は110名（30.4%）、コ・メディカル職員（医師を除く医療従事者）は685名で女性592名（86.4%）となっている。

2013年5月1日の結果（以下、昨年度の結果）と比較して、女性比率は大学教員が1.1%増加、附属学校園教員は0.3%増加、事務系職員は1.0%増加した。コ・メディカル職員は女性が半数を超えているという傾向は昨年度と変わらなかったが、女性比率は少し減少した。大学全体でみると女性比率は昨年度よりも1.1%増加した。

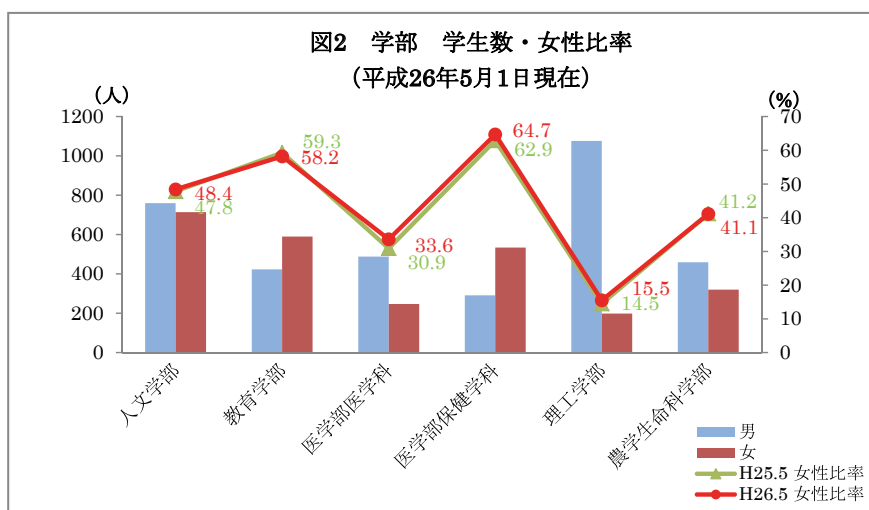
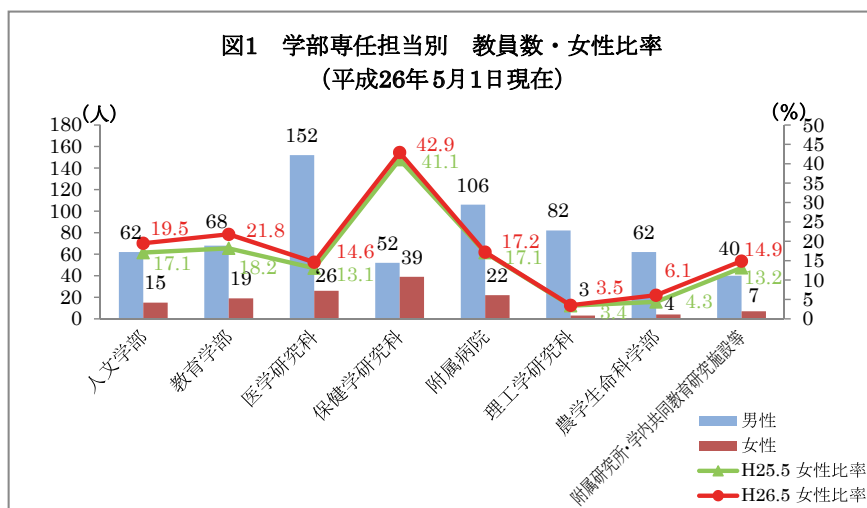
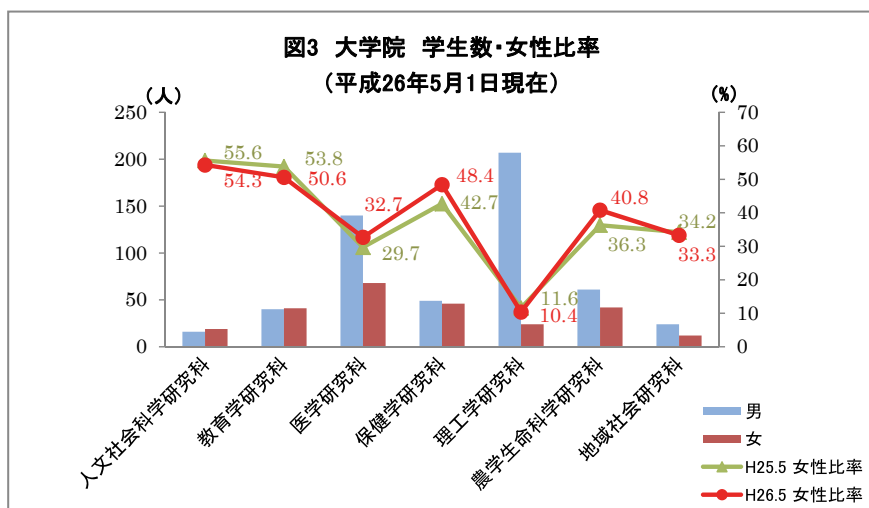


図1に示した学部専任担当別の教員数と女性比率では、大学教員における女性比率は昨年度に比べてすべての学部・研究科等で高くなっている。増加率が大きい順で並べると、教育学部（+3.6%）、人文学部（+2.4%）、保健学研究科（+1.8%）、農学生命科学部（+1.8%）、附属研究所等（+1.7%）、医学研究科（+1.5%）となる。また、女性比率が最も高い学部は保健学研究科で42.9%（39名）であり、次に高いのは、教育学

部で21.8%（19名）であった。教員全体でみると、女性比率は17.8%で、昨年度の結果より1.5%増加した。

図2は学部学生数と女性比率を示したものである。学部学生の総数6,100名のうち女性は2,603名（42.7%）となっている。学部ごとにみると、女性比率の高い順に、医学部保健学科534名（64.7%）、教育学部590名（58.2%）、人文学部714名（48.4%）、農学生命科学部320名（41.1%）、医学部医学科247名（33.6%）となる。一方、女性比率の低い学部は、理工学部198名（15.5%）であるが、昨年度の結果と比較すると、女性比率は1%増加している。その他、人文学部、医学部医学科、医学部保健学科ではそれぞれ0.6%、2.7%、1.8%増加したが、教育学部では1.1%減少した。

図3の大学院学生数と女性比率では、大学院生の総数は789名、そのうち女性は252名（31.9%）で、学部学生に比べて女性比率は低くなっている。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19名（54.3%）、教育学研究科41名（50.6%）で約半数を女性が占めているが、両学部とも昨年度に比べて女性比率は減少している。一方、保健学研究科48.4%（46名）、農学生命科学部40.8%（42名）、医学研究科32.7%（68名）では昨年度より増加している。女性比率が顕著に低いところは理工学研究科24名（10.4%）で、昨年度よりも1.2%減少している。



この結果は、教員公募要領へのポジティブアクション文言の記載をはじめとする男女共同参画の様々な取り組みの効果があらわれつつあるとも推察できる。しかし、「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」という目標はまだ達成されていない。平成25年度に行った6部局長へのヒアリング結果を踏まえ、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、積極的に取り組む予定である。

## 3.2 部局アンケート結果報告

男女共同参画推進室は、本学の教職員や学生が働きやすく学びやすい環境づくりに取り組んでいる。平成26年度には、各部局等での職務および勉学環境の整備状況を把握し、今後の環境改善に役立つために、「弘前大学における環境整備への取り組みに関する部局アンケート」を実施した。アンケートは、弘前大学の学部、研究所、センター等の30カ所の事務担当者宛にメールで依頼をし、回答期間は2014年11月14日から28日までとした。そのうち、27の学部、研究所、センター等から回答が得られた。アンケートに含まれる内容は、教職員と学生のための空間や設備についてのものであった。ここでは、その結果を一部紹介するが、主に学生の学びやすい環境と関連するものについての各部局の取り組みについて紹介する。

学生ラウンジ（学生が自由に使える空間・多目的室等）の設置および利用状況について、以下のような回答が得られた。

学生の出入りがある学部、研究所、センターにおいてはほとんどこれらの空間を設けて運営、管理している状況が伺えた。具体的に、人文学部、教育学部、医学研究科、理工学部、農学生命科学部、地域社会研究科では、学生が自由に使える空間を設置しており、学生の利用率も高いとの回答が多数みられ、多くの学生が利用している様子が伺えた。また、それぞれの利用ルールも設けていることも確認できたが、具体的に、人文学部、教育学部、農学生命科学部では、利用可能な時間（常時開放しているが、午後9～10時以後は利用しないように呼びかける等のゆるい制限も含む）はあるが、利用目的に關しての制限はなく、自習、懇談、休憩、飲食、サークルの打ち合わせ等のスペースとして使えるようになっていた。特に、人文学部と教育学部では生協管理の自販機等も備え付けてある様子である。一方、医学研究科は、利用可能な時間に加え、飲食については決められた場所以外での飲食を禁止にしていることや、主に試験前の勉強等を目的とし利用する学生が多い様子が伺えた。また、理工学部は、これらの空間は設けているものの特別なルールは決めていないとの回答だった。

管理・運営に関しては、総務担当が管理（教育学部、理工学部等）する、あるいは学生自治会が管理（医学研究科等）している場合があった。運営・管理のうち、特に、掃除に關しての回答が理工学部から得られた。理工学部は理工学研究科1号館、2号館にそれぞれ各階にラウンジを設置しているが、掃除は1号館については業者が定期的に行っているが、2号館は各学科に任せているとの回答だった。地域社会研究科と北日本新エネルギー研究所は院生のための空間を設けていて、パソコン、プリンタ、複写機等の機材を設置しているが、運営等は学生が行っている様子であった。

その他、附属図書館および総合情報処理センターは、学生が自由に使える空間を設けているし、特に、附属図書館は、図書館利用要項に基づく運営・管理がなされていることも伺えた。

次に、より具体的に、学生が使えるロッカや更衣室の設置および利用状況についてであるが、医学研究科、保健学研究科はロッカおよび更衣室を設置していた。一定学年以上になると、学生に個別ロッカを割り当てて、鍵を預けて個別管理するようにしているし、更衣室も設置されている。農学生命科学部、北日本新エネルギー研究所、白神自然環境研究所はロッカを設置している。運営・管理において農学生命科学部では、学生ロッカ室の事故防止のため監視カメラを設置しているとの回答もあった。

今回は、「弘前大学における環境整備への取り組みに関する部局アンケート」結果をもとに、主に学生の学びやすい環境について各部局の状況を紹介した。学生が自由に使える空間や便宜施設等は、設置されている限りでは有効に活用されている様子が伺えた。

## 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シンポジウム「家族を看護・介護するとき」

|          |                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日 時      | 平成26年 9 月10日(水)<br>13:00～14:30 (パネルトーク)<br>14:45～16:00 (パネルディスカッション)                                |
| 場 所      | 弘前大学創立60周年記念会館 コラボ弘大 8階 八甲田ホール                                                                      |
| コーディネーター | 木立るり子 (弘前大学大学院保健学研究科教授)                                                                             |
| 話題提供者    | 小山ひろ子 氏 (弘前市第三地域包括支援センター主任介護支援専門員)<br>袴田 光樹 氏 (弘前大学医学部附属病院地域連携室)<br>沼倉 昌洋 氏 (あんさん訪問看護ステーション代表取締役所長) |
| 参加人数     | 38名                                                                                                 |

平成26年 9 月10日、コラボ弘大八甲田ホールにおいて、シンポジウム「家族を看護・介護するとき」を開催した。本学大学院保健学研究科教授で老年看護がご専門の木立るり子先生をコーディネーターとして、それぞれ「ケアマネジャー」、「医療ソーシャルワーカー」、そして「訪問看護」のお仕事をされている三人の方を話題提供者としてお迎えした。

シンポジウムは日景室長と佐藤学長の挨拶で始まった。日景室長は、看護・介護が性別にかかわらずすべての人に関わってくる問題であること、にもかかわらずたいていの場合は女性が看護・介護するというように、そこにはジェンダーの問題が関係してくることを指摘された。

コーディネーターの木立先生のご挨拶につづいて、三人の話題提供者からそれぞれご自分のお仕事について説明がなされた。弘前市第三地域包括支援センター主任介護支援専門員の小山ひろ子氏は、地域包括支援センターとはどのような機関なのか、ケアマネジャーとはどんな役割を担っていて、どんな仕事をする人たちなのか、さらに、家族看護・介護には現在どんな課題があるのかについてお話しされた。本学医学部附属病院地域連携室の袴田光樹氏からは、患者がどんなときに地域連携室を利用するのか、医療ソーシャルワーカーの業務とはなにか、看護・介護の最近の動向、そして現在では「看取りのケア」が避けて通れない課題となっていることなどについてお話があった。青森市を拠点とするあんさん訪問介護ステーションの代表取締役所長で緩和ケア認定看護師の沼倉昌洋氏は、東青地区での訪問看護ステーションの実情、在宅療養でどんなことができるのか、訪問看護開始までの流れ、訪問看護を受けている患者の一ヶ月の流れ、家族看護・介護に関する男女差、別居家族の看護・介護等々についてお話しされた。

パネルトークでは、木立先生が看護・介護における男女差について話題提供者に意見をうかがった。同性看護・介護が基本だけれども、青森はなにぶん人材不足であるという意見（沼倉氏）や、最近では男性の側でも看護・介護に対する意識がだんだんと高まりつつあるという指摘（袴田氏）があった。

シンポジウム後半のパネルディスカッションでは、来場者から出された質問に答えるかたちで議論が行われた。

まとめとして、小山氏は、看護・介護において家族にしかできないことが多々あり、日ごろからコミュ



ニケーションをとることが重要だと強調された。袴田氏は、看護・介護においては誰かが一方的に支えるのではなく、みんなで支えあうのであり、自分はその連携のための「のりしろ」の役目を果たして行きたいと述べられた。沼倉氏は、それぞれが自分自身の介護される姿を想像し、自分の死をみつめるのが大切だと訴えかけた。最後に木立先生が、自宅で自分の父親を看取ったご自身の経験を話され、看護・介護にかかわる専門職の人たちに感謝を述べるかたちでシンポジウムを締めくくった。

シンポジウム終了後に来場者にアンケートをお願いしたところ、27名（男性10名、女性13名、無記入4名）の方から回答があった。シンポジウムに参加した理由としては、「家族看護・介護に興味があったから」が最も多く、「男女共同参画に興味があったから」や「参加しやすい開催日時だったから」という理由がそれに続いた。今回のシンポジウムは有意義だったかという質問に対しては、「たいへん有意義だった」という回答が最も多く（16名）、「現場の意見がたくさん聞けて、家族の看護・介護について理解を深めることができた」という趣旨のコメントを多くいただいた。次に多かった「やや有意義だった」という回答（9名）の理由としては、「男性を介護にいかに関与させるかという問題への解決策の提示（が欲しい）」や「だいたいわかっていることが多かったの」という意見があった。今後、男女共同参画推進室のシンポジウムや講演会で取り上げるテーマとしては、介護のテーマを引き続きという意見や、「高学歴女性の転職」や「（福利厚生ではなく）弘前大学における職場での男女共同参画に関する姿勢、展望」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 男女共同参画シンポジウム 「これからもずっと輝き続けるために」

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シンポジウムに出席した。

日 時：平成26年7月30日(水) 14:30～16:30

会 場：秋田大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー 2階 大セミナー室

出席者：大河原隆、日景弥生、小磯重隆、中川繭、山田修平、木村洋

〈第6回北東北大学連携男女共同参画連絡会議〉

1 日時 平成26年7月30日(水) 13:00～14:00

2 場所 秋田大学本部管理棟 第1会議室(3階)

3 議題

1) これまでのシンポジウム開催の成果の検証について

2) 今後の課題について

3) その他(情報交換など)

〈2014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26年7月30日(水) 14:30～16:30

2 場所 秋田大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー 2階 大セミナー室

3 構成

第1部 13:30～15:50

開会挨拶 秋田大学長 澤田 賢一

基調講演「北都銀行における女性の活躍促進について」

(株)北都銀行人事部女性活躍推進室長 佐藤千恵子 氏

事業報告 弘前大学男女共同参画推進室長 日景 弥生 氏

岩手大学男女共同参画推進室長 菅原 悦子 氏

秋田大学男女共同参画推進室長 渡部 育子 氏

パネルディスカッション：「これからも輝き続けるために」

—効果的な仕事と介護の両立支援とは—

パネリスト 弘前大学男女共同参画推進室副室長 小磯 重隆 氏

岩手大学男女共同参画推進室准教授 堀 久美 氏

秋田大学女性研究者支援プロジェクト運営委員 上村佐和子 氏

コメンテーター 秋田大学男女共同参画推進室長 渡部 郁子 氏

次回開催校挨拶 弘前大学社会連携・男女共同参画担当理事 大河原 隆 氏

## 4.3 さんかくカフェ

### 平成26年度第1回さんかくカフェ

「学長と語り合う 男女ともに働きやすい・学びやすい弘前大学」

日 時：平成26年6月11日(水) 16:00～17:00

場 所：創立50周年記念会館 岩木ホール

参加人数：26名

平成26年度第1回「さんかくカフェ」は、「学長と語り合う 男女ともに働きやすい・学びやすい弘前大学」をテーマとし、佐藤敬学長と参加者が男女共同参画の現状や悩みを車座で語り合った。

まず、ワークライフバランスが話題になり、特に子育て中の職員を職場で支援することをめぐるジレンマが参加者から切実に語られた。例えば職場として子育て中の職員を支援したいものの、専門職ゆえに代替人員を用意しにくいという現状が紹介された。しかも、そのような子育て中の職員への支援は、子どもが急な病気になったときなど予測不可能な事態でこそ問われるものであるということも指摘された。ワークライフバランスを「職場で」支援するだけでなく、その「職場それ自体を」支援することの重要性を参加者で共有できたといえる。

会の中ほどでは、今年度本学の「子育て・介護中の研究者支援制度」を利用されている皆川智子先生（医学部附属病院）に子育てと研究との両立に関して簡単に話題提供して頂いた。

学長からは、「男女共同参画が当たり前の社会」を目指さなければならない、同時に周囲の支援環境に「甘える」ことも必要で、遠慮せずに「甘えることが出来る」職場環境づくりの重要性が指摘された。また、今回の話し合いのなかで提起された病児保育や女性職員休憩室などの課題、さらには女性役員の増加等について検討していきたいといった具体的で前向きな発言を頂戴することができた。

今回は学長にご出席頂いたことで、出席者の主張も熱く、いつも以上に建設的な意見交換ができたといえる。ワークライフバランスに関する困難を共有することと同時に、進むべき理想や具体策を皆で知恵を出しあい、つくりあげていくことの〈楽しさ〉や可能性を感じることができた。



## 平成26年度第2回さんかくカフェ 「よりよい教育職場環境をめざして」

日 時：平成27年2月13日（金）17:40～18:40

場 所：弘前大学医学部基礎棟3階 コミュニケーションスペース

参加人数：24名

平成26年度第2回「さんかくカフェ」を、2月13日（金）に本町地区基礎棟三階コミュニケーションスペースで開催した。

猛吹雪の悪天候にも関わらず、教職員 計24名の方がカフェに参加し、「男女ともに働きやすい・学びやすい弘前大学—よりよい職場環境をめざして—」をテーマに交流が行われた。今回は、話題提供として保健管理センターの高橋恵子先生に来ていただき、大学の相談体制や相談内容などを紹介していただいた。特に「学生と教官との関係」、「学生と事務職員との関係」については、参加者からも多くの実体験の報告や意見・質問が挙がり、活発な意見交換が行われた。

カフェの後半では、関係がこじれてしまう前に、気軽に現状を共有する環境作りが大切との意見を踏まえ、学部ごとの「プチカフェ」や「ジムカフェ」などの提案もなされた。

カフェ終了後のアンケート結果からは、教職員のための「よりよい職場環境づくりの一步」として、有意義な時間となったと評価される一方、「様々な立場の方が集う機会が少ない。」「他大学ではどのように対処しているのか。」など今後の参考となる意見も多くいただいた。



保健管理センター 高橋先生



さんかくカフェの様子

## 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26年10月25日(土)～26日(日)

場 所：弘前大学創立50周年記念会館 1階ロビー

第14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や本学女性研究者を紹介するパネル・ポスター展示を行った。また、青森県男女共同参画センター「アピオあおもり」より、デートDVの啓発ポスターを提供いただいた。12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、1日目に286名、2日目に314名、計600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」

### さんかくつうしん Vol.11 平成26年9月3日発行

平成26年度弘前大学教育研究評議員に新たに任命された2名の女性評議員の紹介、弘前大学学長を招き「学長と語り合う 男女ともに働きやすい・学びやすい弘前大学」をテーマに開催した「さんかくカフェ」の報告、「弘前大学で活躍する女性・男性たち」のコーナーで男性教員の体験した子育てについての振り返り、「みちのく銀行」職員のワーク・ライフ・バランスについての紹介などを掲載した。

2014年9月3日発行

弘前大学男女共同参画推進室

第1回さんかくカフェを開催………1  
評議会の女性評議員が3名に………1  
弘前大学で活躍する女性・男性たち………2  
私のワーク・ライフ・バランス………2  
研究者支援制度の対象者決定………2  
地域のワークライフバランス………3  
介護お役立ち情報………3  
オープンキャンパス………4  
ひらめきときめきサイエンス………4  
男女共同参画シンポジウムを開催………4

Hiroasaki University  
弘前大学  
男女共同  
参画推進室

# さんかくつうしん

## News Letter Vol.11

### 平成26年度 第1回さんかくカフェを開催しました！

6月11日(水)に、平成26年度第1回「さんかくカフェ」を開催しました。「さんかくカフェ」とは、参加者同士がお茶を飲みながら語り合うことを通して、男女共同参画に向けたよりよい支援のあり方を考え、参加者同士がつながることを目指すものです。

今回は、「学長と語り合う 男女ともに働きやすい・学びやすい弘前大学」をテーマとし、佐藤敬学長と参加者同士が男女共同参画の現状や悩みを車座で語り合いました。参加者は26名でした。

カフェでは、主にワーク・ライフ・バランスが話題になり、特に子育て中の職員を職場で支援することに関するジレンマが切実に語られました。具体的には、職員の子育てと仕事の両立を「職場で」支援するだけでなく、その「職場それ自体を」支援することの重要性について意見交換が行われました。例えば、「育児休業後の支援」のあり方や「女性の身体のケア」等の課題が提起されました。また、会の中ほどでは、今年度本学の「子育て・介護中の研究者支援制度」を利用されている皆川智子先生(医学部附属病院)に子育てと研究との両立に関して話題提供して頂きました。

学長からは、「男女共同参画が当たり前の社会」を目指さなければならない、同時に周囲の支援環境に「甘える」ことも必要で、遠慮せずに「甘えることが出来る」職場環境づくりの重要性が指摘されました。

今回は学長にご出席頂いたことで、出席者の主張も熱く、いつも以上に建設的な意見交換ができたと思います。参加者で本学の男女共同参画に関する課題を共有すると同時に、解決策について皆で知恵を出しあう(楽しさ)や可能性を感じたひと時になりました。



### 弘前大学教育研究評議員の女性評議員が3名になりました！

平成26年度弘前大学教育研究評議員に2名の女性評議員が任命されました。附属図書館長の郡千寿子教授と各部局から選出された教授として保健学研究科の西沢義子教授です。男女共同参画推進室長の日景弥生教授を含めて、女性評議員が3名となりました。

附属図書館長  
郡 千寿子 教授



2012年2月から教育研究評議員を務め3年目となりますが、出版会編集長、附属図書館長の役職指定による就任であり、女性評議員を意識したことはありませんでした。私自身はどんな立場のときも、叱咤激励されながら努めてきたにすぎず、女性研究者という自覚もないままでした。出版会も附属図書館も、周囲の教職員のみなさんの支えがなければ何も成し遂げられません。業務が上手くいった場合は、組織全員の協力の成果であり、所属長の手腕だけによるものではありません。反対に上手くいかない場合は、個々の能力やチームワークを発揮させられなかったトップの責任であり、私個人の能力不足のせいです。性差は関係ないと思っています。周囲からどう見られるかは別として、今後も私自身は、一教職員として、誠心誠意、職務を全うすることを大切に参りたいと思います。こうしたテーマを掲げる必要のない社会が本来の理想の姿であり、男女に関わらず、それぞれの資質や能力が存分に発揮でき、それを正当に評価する職場環境であってほしいと願っています。

保健学研究科  
西沢 義子 教授



#### 健康で働きやすい職場にしましょう

4月から保健学研究科の評議員として教育研究評議会に参加しています。どうぞ、宜しくお願い致します。

大学改革や研究院構想が進んでいますが、今の自分には何が出来るのかと自問自答することの多い毎日です。

保健学研究科は他の部局に比べ女性教員の比率が多い職場です。男女共同参画社会と言われますが、女性が子育てをしながら仕事を継続することには多くの困難が伴います。しかし、この経験を通して忍耐力や精神力もついてきます。また、女性の目線で気づく点も多々あります。ここ数年全国レベルの仕事をする機会が与えられ多忙ですが、私の周囲には誠意をもって着実に仕事をこなす素晴らしい教員が沢山いることに気付いたことも大きな収穫です。地方大学と言われがちですが、活動成果を全国に発信しています。気になる点は人員削減等で個々の教員の負担が増加していることです。仕事をする上では健康が根底にあります。健康で生き生きと働くためには、より良い職場環境も必要であると思います。

Page 1

さんかくつうしん Vol.11

## 弘前大学で活躍する女性・男性たち

### 父親、夫として子育てを振り返って 保健学研究科 講師 工藤 幸清

か みさんと結婚して21年、今では長女18才、次女15才、長男13才になり、漸く落ち着きつつある家族になったと思います。

当時、自分では意識してなかったけれど、仕事重視の人間だったと思います。

かみさんは看護師で、長女が生まれた時は産後2ヶ月で職場に復帰し、長女を保育所に預け、夜勤の時は私が長女の面倒をみました。自分の中では十分子育てに協力していると考えていたのです。

かみさんは次女の出産時に1年間の育休をとりました。長女の乳児期の面倒を十分みてやれなかったことが後悔となって、次女の時は面倒をみていきたいと考えるようになったのです。その後、長男が生まれると同時に、かみさんは母親として3人のこどもの面倒をみたいからと、仕事を辞める決心をして退職しました。長男が8ヶ月になった頃、かみさんに難病が見つかりました。徐々に筋



力がおちる病気です。その頃、長男がひきつけをおこして救急車で病院に運ばれた時、私は会議中でした。会議中にかみさんから連絡を受け、長男の状態が安定していたので、私は病院へ駆けつけなかったのです。いま思

うとどこかで「子どもはかみさんに任せる」という意識が働いていたのだと。

無意識のうちに仕事重視で、子どもはかみさんに任せる感じがあったと思います。長男が3才の頃、最中仕事忙しい時に、長男が「ぼくはお父さんを助けるために生まれてきたんだ」と抱きついて言いました。一生忘れられない長男からの贈り物です。そしてなぜそのようなことを言わせてしまったのか、とも思いました。と同時に、病院へ駆けつけなかったことへの後悔をはっきりと認識しました。長女が生まれてから長男が3才になるまで、8年ほどかけて漸く心底、家族を大切に想うようになったと思います。

今では、かみさんの行動範囲も限られてきたけれども、朝は5人全員で掃除・ゴミ捨て（男子）、洗濯（女子）や朝ご飯の支度（女子+男子も少々）を行い、神棚にみんなで手を合わせてから朝食をするようになりました。かみさんのお袋さんが久しぶりに泊まった後で、我が家の朝の様子について、子ども達が協力的で、ありがとうってあちこちから聞こえ、いい雰囲気だなあ、とかみさんに言ったそうです。

いつか必ず家族と別れる時がきます。それまでは何があっても通じ合える家族になれたらいいなと思います。



### 私のワーク・ライフ・バランス

弘前大学医学部附属病院 看護師 村岡 祐介

私と妻は大学病院で看護師をしています。平成24年に初めて子どもを授かりました。そのとき、私は男性看護師として初めて育児休業を1か月取得させていただき、また妻の方も育児休業を1年半取得させていただきました。

不安なことをあげるなら、実家が秋田と岩手で近くに親がないことです。子どもが熱を出すと、病児保育が無理ならどちらかが勤務を休む状況があることです。妻の病棟では4月から度々、育児のための休暇や年休を頂きました。急な休みはスタッフにもご迷惑をかけ、妻の精神的負担もあると思います。それでもスタッフとの仲の良い話を聞くと、楽しく仕事ができているのだな、と感じます。



私達のような核家族の方は少なくないと思いますが、職場の支えのおかげで、家族3人なんとか仕事と家庭の両立ができています。これからも迷惑をかけながらですが、日々成長していく子供と向き合っていきたいと思います。

### 研究者支援制度の対象者が決まりました。

研究者支援制度が6月から始まりました。この制度は本学所属研究者の子育てや介護と研究の両立をサポートすることと支援員である本学学生に対するロールモデルの提示を目的としたものです。

今年度から支援対象者を拡大したところ、性別や部局を問わず多くの応募がありました。厳正な審査の結果、今年度は6名の研究者がこの制度を利用しています。

支援制度利用者の所属先内訳は、医学研究科1名、保健学研究科2名、教育学部1名、農学生命科学部2名で、性別は男性研究者4名、女性研究者2名です。

本学研究者のワーク・ライフ・バランスの維持とより良い教育・研究成果の更なる発信が期待されます。

## 地域のワークライフバランス みちのく銀行



「仕事と生活の調和」について、地域企業で活躍する弘大卒業生の方々とご担当されている方にインタビューしました。

みちのく銀行： 人事部 岩澤 直樹さん(平成15年卒)  
人材開発室 伊藤 健太さん(平成20年卒)  
ダイバーシティ推進チーム 石塚 真理さん

インタビュー：人文学部3年 蒔苗 陽子



弘前大学の先輩を訪ねてお話を伺いました。左から岩澤さん、伊藤さん、ダイバーシティ推進チームの石塚さん。中央はかわいいピンクジェリー。

### ■「女性の活躍推進」にどう取り組まれていますか。

岩澤：みちのく銀行は以前から女性が活躍していた銀行ですが、女性の感性やアイデアをもっと銀行経営に活かすため、「ダイバーシティ推進チーム スマイルリリース」が誕生しました。現在、女性支店長は11名、また、女性の管理職比率も21%程度など、東北の地銀の中でも女性が活躍している銀行だと感じています。

石塚：推進チームは、公募と指名制で毎年10名程のメンバーが集まり、女性の視点で色々な課題を見つけて検討しています。当行には色々な制度があるんですが、その制度をどうやってもっと活用できるかを考えたりもします。例えば、結婚や出産時の手続きを「くスマイルボン」という、ちょっとかわいい冊子にしました。パンフレットやカードのデザイン、バッグなどお客様にもっとご満足いただくための商品開発会議も行っています。

### ■「育児休業制度」を充実させたと聞きました。

岩澤：お子さまが小学校に入るまで育児休業を取ることができます。育児の間もなるべく銀行とつながっているという感覚を持ってもらうために、今色々なことを考えています。再雇用制度も普及しており、3年間勤務した方であれば退職したとしても5年以内であれば正社員で復帰できます。

伊藤：みちのく銀行には「妻の出産休暇」があります。私も利用して、出産に立ち会うことができました。出産に限らず、有給休暇も半日単位で取得できるなど家族との時間も大切にできる会社だと感じています。

### ■「くるみんマーク」を取得され、さらに「女性のチャレンジ支援賞」を受賞されたと聞きました。

石塚：くるみんマークは今年の3月に、女性のチャレンジ支援賞は6月に内閣府より受賞しました。向上心のある女性が登用されている点とスマイルリリースの活動が評価されました。最初は女性が働きやすい職場づくりを考えていたんですが、2年目ぐらいから、「女性が働きやすい職場は必然的に男の人も働きやすい職場になるんだな」って気づきました。

岩澤：仕事は大変なことも多いですが、風通しの良い職場環境です。会長に直接メールもできる仕組みもあるぐらいですから。やる気と素直さがあればどんどん成長できるでしょう。

### ■弘大生にひと言メッセージをお願いします。

伊藤：色々な経験をしてください。4年間は貴重です。遊んで学んでたくさん吸収してください。

石塚：時間をどう使うかが大切です。今しかできないことをやってみると良いですよ！

岩澤：皆さんの若い力が青森を元気にする源です。当行には弘大出身者がたくさんおり、皆さんを応援しています。気軽に先輩を頼ってください。

### ■本日は有難うございました。



「女性のチャレンジ支援賞」(内閣府)を青森県内で初めて受賞。

## 介護お役立ち情報

介護で利用できる学内制度をご紹介します。法定基準より利用しやすい制度もあります。(パート職員の方も基準に該当すれば利用可)

- ❖ 短期介護休暇 …年5日の介護休暇(要介護者2人の場合10日)
- ❖ 介護休業 …対象家族1人につき1要介護状態ごとに通算6ヶ月の期間内
- ❖ 介護部分休業 …介護休業も取得の場合：介護休業と合わせて6ヶ月以内の期間  
介護部分休業だけの場合：1要介護状態ごとに6ヶ月以内の期間  
(単位は1時間、1日を通じ連続して4時間の範囲内)
- ❖ 超過勤務の軽減 …家族の介護を申し出た期間
- ❖ 深夜勤務の免除 …家族の介護を申し出た期間

※詳細は各部局の総務担当もしくは人事担当にご相談ください



さんかくつうしん Vol.11

## オープンキャンパス 女子学生による 理系女子のための進路相談

オープンキャンパスにて「女子学生による理系女子進学相談コーナー」を開きました。これは文京地区の理系女子学生が学部を超えて女子高生の進路相談に乗るという今年度初めての企画でした。にもかかわらず、当日は高校生がひっきりなしに相談に訪れていました。

『将来こんなことをしたいがどの学部に行けばいいのか?』『高校生の間にしておいた方がいいことはなにか?』など、迷える女子高生の質問に相談員は真剣に答えていました。

また企画修了後、相談員の学生からも、『この企画を通して自分の学部や研究について改めて考える良いきっかけになった』といった前向きな感想が得られました。



## ひらめきときめきサイエンス

男女共同参画推進室特任助教 中川 萌

8月2-3日に、高校生を対象にした科学実験イベント「花のかたちはどう決まる? 遺伝子から迫る花のつき方」を開催しました。弘前や八戸の高校生24名が参加し、花の器官が変化したシロイヌナズナの観察から遺伝子の働きを考察し、植物からゲノムDNAをとって隠れた八重咲き遺伝子を探す実験を行いました。

高校生は、小さな花の観察から植物の共通性を導き出せることや、たった1つのDNAが変わっただけで劇的に姿が変わることに驚きつつ、実験を大変楽しんでいました。

TAとして参加した6名の女子学生も、実験の原理から大学生生活まで高校生からの幅広い質問に答えながら、色々刺激を受けたようでした。



## 男女共同参画推進室

### ホームページリニューアル

平成26年度より、男女共同参画推進室のホームページをリニューアルしました。このホームページには、男女共同参画推進室が実施する事業の案内や報告等を随時掲載していきます。今後是非多くの方にご覧頂ければ幸いです。

URLは次のとおりです。

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



### 室員交替

昨年度室員5名(田中、吉村、山田、野田、加藤)の方が退任され、今年度新たに6名(丹治、鳥飼、工藤、土井、藤川、坂元、小磯)の方が推進室員として活躍しています。

また事務補佐員2名(宮本、工藤)の方が交替しました。

## 平成26年度 男女共同参画シンポジウムを開催します

平成26年度弘前大学男女共同参画シンポジウム

### 家族を 看護・介護するとき

家族を看護・介護するときには、家族の生活や健康に支障をきたすことがあります。その場合、家族の生活や健康を守るためには、家族の生活や健康を守るための対策を講じる必要があります。本シンポジウムでは、家族の生活や健康を守るための対策について、専門家の講演やパネルディスカッションを行います。

日時：2014年9月10日(水) 13時~16時

会場：弘前大学創立60周年記念会館コラボ弘大8階(八甲田ホール) (〒036-8565 弘前市文京町3-1 コラボ弘大8階) (弘前駅南口徒歩10分、弘大の南校舎に隣接しています)

司会：木立るい子氏(弘前大学大学院保健学研究科教授)

基調講演：沼倉昌洋氏(弘前大学医学部附属病院地域連携室) 袴田光樹氏(弘前大学医学部附属病院地域連携室) 小山ひろ子氏(弘前市第三地域包括支援センター主任介護支援専門員)

参加費：無料

申し込み：不要

お問い合わせ：男女共同参画推進室 TEL: 0172-59-5888 Email: equality@cc.hirosaki-u.ac.jp URL: <http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/>

### テーマ：家族を看護・介護するとき

#### コーディネーター：

木立るい子氏(弘前大学大学院保健学研究科教授)

#### 話題提供者：

沼倉昌洋氏(弘前大学医学部附属病院地域連携室)

袴田光樹氏(弘前大学医学部附属病院地域連携室)

小山ひろ子氏(弘前市第三地域包括支援センター主任介護支援専門員)

日時：平成26年9月10日(水)

13時~16時

場所：弘前大学創立60周年記念会館

コラボ弘大8階 八甲田ホール

申込み不要・参加費無料

## 文京地区に女性休養室が設置されます

6月に行われた“さんかくカフェ”参加者から、「体調がすぐれない時などにリラックスできる女性休養室がほしい」との意見がだされました。ゲストでご参加くださった佐藤学長がその要望に応じてくださり、総合教育棟に設置されることになりました。

9月から使用できる予定です。



## さんかくつうしん Vol.12 平成27年3月15日発行

シンポジウム「家族を看護・介護するとき」報告、弘前大学理系女子会報告、研究者支援制度利用中の男性教員インタビュー、平成26年度に実施した支援制度報告、キャノンプレジジョン株式会社インタビュー、介護お役立ち情報、環境整備の取り組みに関するアンケート結果などを掲載した。

2015年3月15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.12

男女共同参画シンポジウム報告……1  
弘前大学理系女子会報告……1  
弘前大学で活躍する女性・男性たち……2  
平成26年度に実施した支援制度……2  
地域のワーク・ライフ・バランス……3  
介護お役立ち情報……3  
部局アンケート結果報告……4  
平成27年度研究支援員募集……4

平成26年度男女共同参画推進室シンポジウム「家族を看護・介護するとき」

平成26年9月10日、コラボ弘大八甲田ホールにおいて、シンポジウム「家族を看護・介護するとき」を開催しました。

本学大学院保健学研究科教授で老年看護が専門の木立るり子先生をコーディネーターとして、弘前市第三地域包括支援センター主任介護支援専門員の小山ひろ子氏、本学医学部附属病院地域連携室の袴田光樹氏、青森市のあんさん訪問介護ステーションの代表取締役所長で緩和ケア認定看護師の沼倉昌洋氏にそれぞれ「ケアマネージャー」、「医療ソーシャルワーカー」、そして「訪問看護」の立場からお話をうかがい、パネルディスカッションを行いました。参加者は38名でした。

日景室長と佐藤学長の開会のご挨拶につづいて、三人の話題提供者からそれぞれご自分のお仕事について説明していただきました。

パネルトークでは、木立先生が看護・介護における男女差について話題提供者に意見をうかがいました。

シンポジウム後半のパネルディスカッションでは、来場者から出された質問に答えるかたちで議論が行われました。

まとめとして、小山氏は、看護・介護において家族にしかできないことが多くあり、日ごろからコミュニケーションをとることが重要だと強調されました。

袴田氏は、看護・介護においては誰かが一方的に支えるのではなく、みんなで支えあうのであり、自分はその連携のための「のりしろ」の役目を果たして行きたいと言われました。

沼倉氏は、それぞれが自分自身の介護される姿を想像し、自分の死をみつめるのが大切だと述べられました。

最後に木立先生が、自宅で自分の父親を看取ったご自身の経験を話され、看護・介護にかかわる専門職の人たちに感謝を述べるかたちでシンポジウムを締めくくりました。

専門的に看護・介護にかかわる人たちと来聴者のあいだで内容の濃い意見交換が行われ、充実した三時間となりました。



弘前大学理系女子会報告

女性研究者育成活動の一環として学部を越えた学生間のネットワーク形成支援を目的として、はじめての弘前大学に所属する全女子学生を対象とした理系女子会を開催しました。

総勢49名の参加があり、内訳は理工9名、農生18名、教育20名、医学4名そして人文1名でした。会では交流が活発にまた円滑に行われるようにケーキと飲み物を提供し、参加学生はみな和気藹々と他学部の学生との会話を楽しんでいました。

また、他学部をより深く知るために『意外と知らない隣の学部』と題して、日頃感じている自身の所属学部の良い点等について意見を出しあい、それを前に張り出し読み上げることで参加者全体での情報の共有化を行いました。参加者から様々な意見が出て、同じ大学でも各学部で様々な教育・研究の文化と環境が存在することを知るよい機会となりました。会の最後に実施したアンケートでは、参加者の41%が『大変楽しかった』そして45%が『楽しかった』と回答しており、今回の女子会が好評であったことがわかりました。また学部間交流についても65%が『できた』そして29%が『まあまあできた』と答えており会の目的を達成したのではないかと思います。更に、次回に同様の会を開催する場合参加したいかという設問に対しては全員が『はい』と答えており、非常に前向きな回答を得ることができました。次回も女子会として開催するかどうかには議論の余地がありますが、学生間の交流の場を男女共同参画推進室が提供することに意義はあるものと考えられます。

最後に、今回の茶菓子の提供について支援をくださった弘前大学後援会に御礼申し上げます。



歓談中の様子



企画『意外と知らない隣の学部』の実施風景

(ホワイトボードに貼られたポストイットに学生から出された意見が記述されており、学部毎にポストイットの色が異なっている)

Page 1

さんかくつうしん Vol.12

## 弘前大学で活躍する女性・男性たち

### 私のワーク・ライフ・バランス

農学生命科学部 准教授 池田 紘士

**私**は、2013年の4月より弘前大学での職をいただき、農学生命科学部で教員として働いております。私には1歳になる子供がいるのですが、妻が茨城県つくば市で研究者として働いているため、弘前では単身赴任で生活しています。そのため、妻が一人で仕事と子育てを両立させて、日々奮闘しています。

夫婦が共に研究者の場合には、同じ場所で仕事に就くことが難しく、一緒に生活できないケースも多いため、私の周りにも単身赴任をされている方が多くいらっしゃいます。私は弘前大学に着任して二年目のため、講義の準備等まだまだ様々な業務に慣れておらず、慌ただしい毎日を送っています。そのため、月に1回程度しか家族のもとへ帰れておらず、全くとっていいほど子育てに貢献できていませんでした。妻が毎日子供の世話をし、子供が病気になると、妻が休暇をとって子供の面倒を見てくれており、本当に感謝しています。

子育て・介護中の研究者支援制度につきましては、男女共同参画推進室の室員の方から男性でも申請が可能になったことを教えていただき、応募いたしました。本制度を利用させていただいて、私の研究室内での作業に関するかなり

の部分を支援員に任せることができています。

最近ではいくらか大学での仕事にも慣れつつあり、支援員制度の助けもありまして、もう少し家族のもとに帰れるようになってきたという状況です。とはいえ、たまに家族のもとに帰って助けるというぐらいですので、まだまだ妻の負担は非常に大きく、協力して子育てをするという状態には程遠いのが現状です。これから徐々に貢献できる度合いを増やすべく、日々努力していきたいと思います。

単身赴任をされている方々が研究者支援制度を利用でき、それによって家族のもとに帰ってサポートすることができるようになれば、家族にとっては非常にありがたいことです。私の子供も会うたびに成長しており、妻を助け、家族で過ごす時間を増やすことのできる支援員制度にはとても感謝しております。

これからも、このような制度が広がっていき、多くの教員に活用されていくことを願っております。



### 平成26年度に実施した支援制度

弘前大学男女共同参画推進室では平成26年度に3つの教職員支援制度を実施いたしました。

①  
子育て・介護中の  
研究者支援制度

②  
学会参加時の  
託児支援制度

③  
センター試験時の  
託児支援制度



「子育て・介護中の研究者支援制度」は本学所属研究者の子育てや介護と研究の両立をサポートすることを目的とし、今年度からは男性研究者も対象となり、現在6名（女性2名、男性4名）の研究者がこの制度を利用しています。「学会参加時の託児支援制度」は研究者の研究と育児の両立を支援することを目的とし、学会参加時の託児やベビーシッター利用料金の一部を補助する制度です。最後に、「センター試験時の託児支援制度」は教職員のセンター試験業務と育児の両立を支援することを目的とし、センター試験業務時の託児やベビーシッター利用料金の一部を補助するものです。

本学教職員のワーク・ライフ・バランスの維持とそれによるより良い教育・研究成果の更なる発信によって地域の中核大学としての発展が期待されます。

## 地域のワーク・ライフ・バランス

### Canon キヤノンプレジジョン株式会社

「仕事と生活の調和」について、地域企業でご担当されている方にインタビューしました。育児休業から職場に戻ったばかりの弘大卒業生の先輩にもお話を伺いました。

キヤノンプレジジョン株式会社：管理部 人事課 課長 小笠原 敏幸さん  
管理部 人事課 井澤 奈穂子さん（平成18年卒）

インタビュー：教育学部2年 松谷 和恵



弘前市の北和徳にある本社。モーターやカートリッジ等の開発・製造をしています。

●「くるみんマーク」を2度取得されていますが、ワーク・ライフ・バランスにどう取り組まれていますか。

小笠原：くるみんマーク取得を目指してきたというよりも、弊社の活動が認定条件を満たしていたという形です。子育てしやすい環境の会社であると、認めていただいていると思っています。出産する方の100%が育児休業を取得し、そのうち70%の方が1年間の育児休業を取得しています。会社ではこれが「あたりまえ」になっていて、これを前提に職場も準備しています。育児休業の後、職場に戻りづらい感覚は無いと認識しています。



「休みやすい制度」ではなく、「働ける制度」です。キヤノンプレジジョンさんは、昨年2度目の「くるみんマーク」を取得しました。

井澤：私もこの1月、育児休業から職場に戻りました。産後は夜中の授乳などがありすぐに仕事に復帰する事は難しいので、育児休業を気兼ねなく取れる環境はありがたいです。職場に戻ってからも「短時間勤務」で働くことができます。

小笠原：短時間勤務制は、小学校入学まで希望により利用できます。出勤や退社時間を最大2時間分短くできます。例えば、朝30分遅く出勤し、夕方1時間30分早く帰ること等ができます。また、今年から30分単位で休暇を取得出来る制度も始まりました。取得回数や取得理由に一定の制限はありませんが、育児・介護などの理由でも取得することが出来ます。

●職場で、どう「女性が活躍」しているのですか。

小笠原：男女の別なく、様々な職場で活躍していただいています。まだ女性の管理職はいませんが、課長代理の女性が活躍しています。現在の管理職が活いきと仕事をしている姿を見せられれば、女性も管理職に対して、魅力とやりがいを感じてくれるのではないかと思います。

井澤：私の上司も女性の課長代理なのですが、男性に比べて目配りが細やかです。仕事と家庭の両立についてよく理解してくれる所も女性ならではの所だと思います。

●弘大生にひと言メッセージをお願いします。

井澤：自分はどんな働き方をしたいのかをよく考えて、仕事を選んでいくことが大切だと思います。これは男性にも言えることだと思います。

小笠原：弊社社長からのメッセージでもあるのですが「チャレンジ」という言葉ですね。自分の好きな事だけではなく、あえて得意ではないことに「エイ！」と飛び込んでみる勇気も必要です。人としての幅が広がると思いますし、今まで分らなかった視点も見えてきます。松谷さんも今日、もし勇気を持ってインタビューにきていただいていたのなら、視点が広がったかもしれませんね？

●私にとっても励みになりました。本日は有難うございました。



左から人事課の井澤さん、課長の小笠原さん。井澤さんは4人目のお子さんを出産し、育休から職場に戻って活躍している弘大の先輩です。

## 介護お役立ち情報

介護で利用できる学内制度をご紹介します。  
今回は「短期介護休暇」を少し詳しくご紹介いたします。

◆『短期介護休暇』…次の場合に、年5日の特別休暇を受けることができます。（要介護者2人の場合10日）

- ・常時介護を必要とする家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母・同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫）の介護及び世話（通院などの付添、介護サービス等の手続き、その他の必要な世話）の場合に利用できます。
- ・1時間単位で取得できます。「要介護者の状態等申入書」を提出します。

病院などの付添で利用される方が多いです。※詳細は各部署の総務担当もしくは人事担当にご相談ください。

＜訂正とお詫び＞ 前号に記した「介護休暇」は「介護休業」の誤りでした。訂正してお詫び申し上げます。



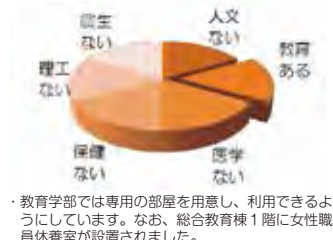
## 環境整備の取り組みに関するアンケート結果

平成26年11月 男女共同参画推進室

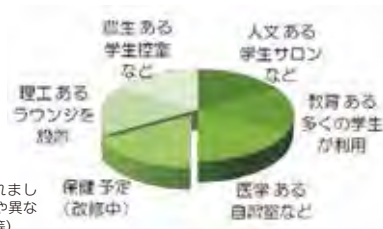
本学の教職員や学生が、働きやすく学びやすい環境づくりをすすめるため、男女共同参画推進室から、環境整備の取り組みに関する『部局アンケート』を行いました。ここでは、人文・教育・医学・保健・理工・農生の6部局について、結果の一部をご紹介します。（※緊急時の利用方法等の回答は除いてあります）

### ● 教職員のための休養室はありますか？

### ● 学生ラウンジ(学生が自由に使える空間や多目的室)などありますか？



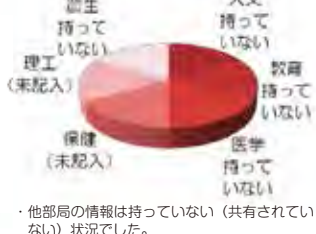
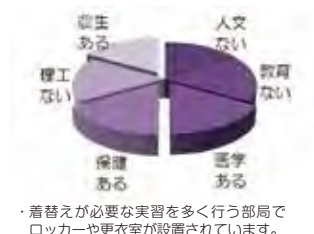
・学生の利用率も高いと回答されました。部局によって利用時間がやや異なりました。（例 8:30～21:00等）



### ● 学生が使えるロッカーや更衣室はありますか？

### ● その他、教職員や学生のために設置している設備等ありますか？

### ● 環境設備について、他部局の情報はありますか？



本アンケートは、弘前大学の各学部、研究科、センター、研究所など27部局にご回答いただきました。教職員については、総合教育棟1階に女性職員休養室が設置されるなど、働きやすい環境づくりが一歩進みました。学生の学生ラウンジ等の利用も高いようです。また、附属図書館に、オープンラウンジ、アクティブ・ラーニング・エリア、グループ・ラーニング・ルーム等も設置され、学びやすい環境もつくりられています。他部局の環境整備について、情報を持っていない、知らない、という回答が多く、情報の共有について課題があることも分りました。

今後とも、教職員や学生が、働きやすい学びやすい環境づくりに取り組んでいきたいと思います。



附属図書館2階に新設されたアクティブ・ラーニング・エリア。2階3階には、グループ・ラーニング・ルームやオープンラウンジ、オープンテラスも新設されました。

グループ・ラーニング・ルームを利用しているミーティング風景



**平成27年度  
研究支援員募集**

**学生の皆さん！**

弘前大学の先生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。詳しくは男女共同参画推進室まで！

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

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

## 4.6 ホームページリニューアル

平成26年10月に推進室ホームページをリニューアルした。過去の記事を整理し最新の情報に更新しつつ、より閲覧しやすいレイアウトや構成へと変更した。

弘前大学 男女共同参画推進室  
OFFICE FOR PROMOTION OF GENDER EQUALITY

性別・年齢・国籍を問わず  
誰でもまなびやすく働きやすい環境づくり

トップページ

男女共同参画推進室とは

- あいさつ
- 概要・理念・行動計画
- 推進体制・メンバー
- ポスター・ロゴマーク

ニュース

支援について

- 子育て・介護中の研究支援制度
- 学会参加時の託児支援制度
- センター試験時の託児支援制度

イベント

- 講演会・セミナー
- さんかくカフェ
- 理系女子会
- その他

データ関連資料

- 本学の男女比率の現状
- アンケート結果

刊行物

- さんかくつうしん
- 活動記録・報告書
- その他設立情報

アクセス

教職員のための制度・手続き情報

つがねセッション

弘前大学

情報共有サーバーシステム

新着情報

2015 02/03 弘前大学男女共同参画推進室教員(特任助教)公募のお知らせ

2015 01/23 平成26年度第2回「さんかくカフェ」開催のお知らせ

2015 01/23 「男女比率の現状」ページを更新しました

2014 11/21 「平成26年度 センター試験時の託児支援制度」を実施します

2014 11/18 「弘前大学 理系女子会」開催のお知らせ

2014 11/18 「アピオあおもり秋まつり」へ参加しました

2014 10/09 「女子学生による理系女子連絡相談コーナーinオープンキャンパス」を実施しました

2014 10/03 平成26年度男女共同参画推進室シンポジウム「家族を育む・介護する」を開催しました

2014 09/29 「平成26年度 学会参加時の託児支援制度」を実施します

2014 08/29 科学実験イベント「花のかたちはどう決まる？ 遺伝子から追える花の生き方」を開催しました

男女共同参画推進室とは

弘前大学は、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいます。本学は、平成21年8月に男女共同参画を宣言し、同年10月に男女共同参画推進室を設置しました。平成22年4月には次世代育成支援対策推進行動計画を策定し、平成22年度からは3年間にわたり、文部科学省による女性研究者研究活動支援事業「つがねセッション」を地域でつなぐ女性人材」を実施してきました。

事業終了後も、当推進室は、男女共同参画の理念を学内外に広め、教職員のワーク・ライフ・バランス支援やポジティブ・アクションの推進を目的として、仕事と家庭の両立の悩みなどを学部や立場を超えて気軽に語りあえる場「さんかくカフェ」の開催、研究者支援制度など、さまざまな活動を行っております。

弘前大学は、誰もが学びやすく働きやすい環境を目指し、教員採用における「ポジティブ・アクション」を推進しています。 - [「弘前大学男女共同参画推進室」について](#)

## 5 教職員への両立支援活動

### 5.1 子育て・介護中の研究者支援制度

出産・育児・介護に携わっている本学所属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支援制度を実施した。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育成を担うことが期待される。平成26年度から性別を問わず支援対象者を拡大した。また、支援期間を通年（平成26年6月1日から平成27年3月31日）とした。平成26年度は、医学研究科1名、保健学研究科2名、教育学部1名と農学生命科学部2名（男性研究者4名、女性研究者2名）に対し研究支援が行われた。教育学部、農学生命科学部、人文学部と保健学研究科の学生が研究支援員として業務に従事した。

#### 平成26年度 子育て・介護中の研究者支援制度要領

##### 1. 趣旨

弘前大学では、ライフイベント（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子育て・介護中の研究者支援制度を実施します。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

本学に在職する研究者<sup>注1)</sup>で、ライフイベント（出産・育児・介護）によりワーク・ライフ・バランスの維持が著しく困難な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（同居、別居に関わらず当該研究者が育児に関わる場合に限りです）。

(2) 家族に要介護者<sup>注4)</sup>がいる者（同居、別居に関わらず当該研究者が介護に関わる場合に限りです）

注1) 「研究者」とは、科学研究費補助金を代表者として平成26年度に獲得している者、もしくは前年度に代表者として平成26年度科学研究費補助金を申請した者とします。

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を利用できません。

注3) 配偶者が産前・産後休暇、育児休業中、介護休業を取得している者は本制度を利用できません。

注4) 「要介護者」とは、介護保険法に基づき要介護1～5と市町村から認定された者とします。

##### 3. 支援期間

平成26年6月1日(予定)～平成27年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。

・実験・調査・データ入力等の研究補助

##### 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。

※「研究支援員の業務は、研究支援員の卒業論文、修士論文、博士論文研究とは異なる内容であること」を厳守してください。

- (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、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) 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：子どもの年齢が証明できるもの（健康保険証等の写し）

②介護：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、申請上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。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（被支援者）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。

③期間終了後に「さんかくカフェ」等で本事業による成果を報告していただきます。

- (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を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被支援者が研究支援員の勤務時間や業務内容等の勤務状況を確認してください。

⑤予算に限りがありますので、予算の範囲内で採択します。

⑥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。

## 5.2 学会参加時の託児支援制度

子育てに携わっている本学研究者の学会参加を促進するための取り組みの一環として、本学研究者が学会参加時に利用する託児やベビーシッターの利用料金の一部を補助するものである。今年度から新たに開始した制度であり、2名の研究者（子供4名）に対し託児支援が行われた。

平成26年度実績（研究者参加学会）

1. 園芸学会平成27年度春季大会、研究者1名（子供2名）
2. アメリカ皮膚科学会総会、研究者1名（子供2名）

### 平成26年度 学会参加時の託児支援制度要項

#### 1. 制度の内容

研究者の研究と育児の両立を支援することを目的として、学会参加時の託児やベビーシッター利用料金の一部を補助する。

#### 2. 支援対象者

弘前大学の研究者<sup>注1)</sup>で、国内外の学会及び付随する会議へ参加するために託児やベビーシッターを利用する者を対象とする。

注1)「研究者」とは、原則科学研究費補助金を代表者として平成26年度に獲得している者、もしくは前年度に代表者として科学研究費補助金を申請した者とする。育児休暇などの事情により、上の条件を満たす事が困難な申請者については、育児休暇直前の年度や平成27年度の科学研究費補助金に対する申請状況など、上の条件と同等とみなしうる活動状況を証明する書類のコピーを添付すること。

#### 3. 補助額及び申請回数

1 申請あたり学会あるいは会議への出席1回を対象とし、その開催日数に関わらず1万円を補助額の上限とする。（1万円を超えた分は利用者の負担とする）

年度を通じた申請回数については制限しないが、託児終了後の書類提出前に重複して別の申請をする事は（開催期間が近接しているなどの事情がない限り）原則として認めない。

#### 4. 受付期間

平成26年10月1日～平成27年3月20日

（ただし、支援予定数に達した段階で受付を終了する事がある。）

#### 5. 支援対象者の子供の年齢（学年）

小学校6年生以下

#### 6. 支援内容

- ・学会会場に設置された託児ルームの利用料金の補助
- ・学会参加のために利用する託児施設利用料金の補助
- ・学会参加のために利用するベビーシッターの利用料金の補助

※食事代等を含まない利用料金のみを支援するものとする。

7. 申請のための提出書類

学会参加時の託児支援制度利用申請書を電子メールに添付し、equality@cc.hirosaki-u.ac.jp にeメールにて提出する。

提出期限は学会開始日の1週間前までとする。

8. 託児終了後の提出書類

(1) 立替払請求書

(2) 領収書

(食事代等がある場合は利用料金とそれらを区別し、利用料金分のみに対する領収書)

(3) 託児やベビーシッターを依頼した業者等の料金体系を示す資料のコピー

(4) 参加した学会の名称と日時が分かる資料のコピー

(5) 学会参加時の参加証(名札等)のコピー

(6) 旅行命令簿等のコピー

(1)～(6)の書類を男女共同参画推進室まで、学会終了後1週間以内に提出する。

9. その他

申請書類提出後、何らかの理由で託児やベビーシッターを利用しない場合は、速やかにその旨を男女共同参画推進室に連絡する。

## 5.3 センター試験時の託児支援制度

本学教職員のセンター試験業務と育児の両立を支援することを目的として、センター試験業務時の託児やベビーシッター利用料金の一部を補助するものである。今年度から新たに開始した制度であり、1名の教職員（子供1名）に対し託児支援が行われた。

### 平成26年度 センター試験時の託児支援制度要項

#### 1. 制度の内容

教職員のセンター試験業務と育児の両立を支援することを目的として、センター試験業務時の託児やベビーシッター利用料金の一部を補助する。

#### 2. 対象者

弘前大学の教職員<sup>注1)</sup>で、センター試験業務に従事するために託児やベビーシッターを利用する者を対象とする。

注1)「教職員」とは常勤・非常勤の別を問わない。

#### 3. 補助額

支援対象の子供1名あたり1万円を上限とする<sup>注2)</sup>。(1万円を超えた分は利用者の負担とする)

注2) 支援対象の子供が複数いる場合は、その人数分の申請を認める。

#### 4. 受付期間

平成26年12月1日(月)～平成27年1月9日(金) 15:00

#### 5. 支援対象者の子供の年齢(学年)

小学校6年生以下

#### 6. 支援内容

センター試験業務従事のために利用する託児施設利用料金やベビーシッターの利用料金の補助

#### 7. 申請のための提出書類

平成26年度センター試験時の託児支援制度利用申請書を電子メールに添付し、equality@cc.hirosaki-u.ac.jp にeメールにて提出する。

平成27年1月9日(金) 15:00 を締め切りとする。

#### 8. 託児終了後の提出書類

(1) 立替払い請求書

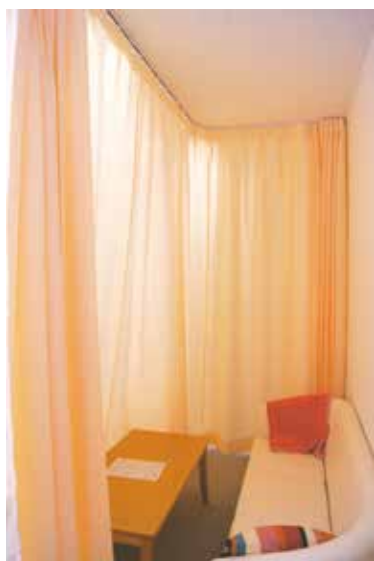
(2) 領収書

(3) 託児を依頼した業者の料金体系を示す資料のコピー

(1)～(3)の書類を学内便で男女共同参画推進室まで、平成27年1月30日(金)までに提出する。

## 5.4 女性職員休養室の設置

平成26年6月11日に行われた平成26年度第1回さんかくカフェにて、参加者から「体調がすぐれない時にリラックスできる女性休養室が欲しい」という意見が出された。ゲストとして参加していた佐藤敬学長がその要望に応え、総合教育棟1階に「女性職員休養室」が設置され、平成27年2月から利用できるようになった。男女共同参画推進室は、休養室の設置に向けて、利用方法や備品などについての検討と提案を行った。休養室の管理は人事課が行う。



## 6 次世代育成の取り組み

### 6.1 オープンキャンパス理系女子進路相談会

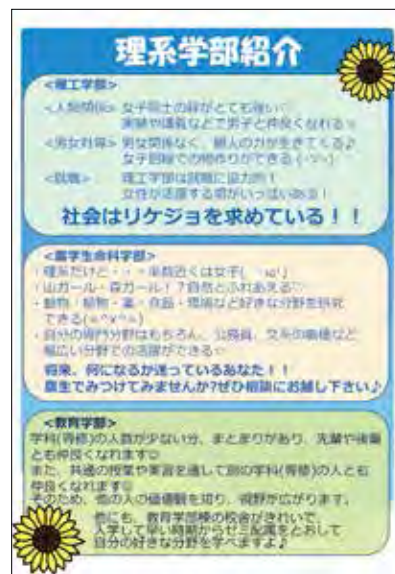
日 時：平成26年8月8日(金) 10:00～15:00

場 所：総合教育棟ロビー・ホール

オープンキャンパスで文教キャンパスに訪れた理系分野での進学を考えている女子高校生に対して、現役理系女子学生（理工学部、農学生命科学部、教育学部（理科専修、算数・数学専修、技術専修））が相談にのる理系女子相談会を行った。この相談会では現役理系女子学生が相談員となることで、高校生の理系分野への進学に対する不安を解消するとともに彼女たちの身近なロールモデルとなり、弘前大学の理系分野への進学をエンカレッジすることを目的とした。相談員としては、理工学部（7名）、農学生命科学部（4名）、教育学部（5名）の研究室またはゼミ配属を既にしている学部学生または大学院生が対応した。また相談員は、オープンキャンパス開催前に、自身が所属する学部のアピールポイントをまとめた配布物（ちらし）を作成しオープンキャンパスで高校生に配布した。

当日は、文京地区の理系女子学生が学部の枠を超えて進路相談に乗るということで、今年度からの企画だったにもかかわらず、高校生がひっきりなしに訪れていた。将来こんなことをしたいがどの学部に行けばいいのか、高校生の間にしておいた方がいいことなど、不安や迷いを抱える高校生の質問に相談員はみな真剣に答えていた。最終的に、進路相談に訪れた女子高校生は44名であった。学年の内訳は、高校1年生24名、高校2年生14名そして高校3年生6名であった。

また相談員を担当した弘前大学的女子学生からは、この企画を通して自分の学部や研究について改めて考えるきっかけになったといった感想や、来年度に向けての改善点が積極的に挙げられた。



オープンキャンパス当日配布したちらし  
(理系学部紹介の部分の文章は相談員が作成)



理系女子進路相談会の様子

## 6.2 弘前大学理系女子会

日 時：平成26年12月17日(水) 15:00～17:00

場 所：スコーラム（弘前大学生協会館2階）

男女共同参画推進室の主催で、女性研究者育成活動の一環そして学部を越えた学生間のネットワーク形成支援を目的として、はじめて弘前大学に所属する全女子学生を対象とした理系女子会を開催した。総勢49名の参加があり、内訳は理工9名、農生18名、教育20名、医学4名そして人文1名であった。会では交流が活発にまた円滑に行われるようにケーキと飲み物を提供した。参加学生はみな和気藹々と他学部の学生との会話を楽しんでいた。また、他学部をより深く知るために『意外と知らない隣の学部』と題した企画を実施した。この企画では日頃感じている自身の所属学部の良い点等について意見を出しあい、それを前に張り出し読み上げることで参加者全体での情報の共有化を行った。学生達は積極的に意見を出し合い、同じ大学でも各学部で様々な教育・研究の文化と環境が存在することを知るよい機会となっていた。会の最後に実施したアンケートでは、参加者の41%が『大変楽しかった』そして45%が『楽しかった』と回答しており、今回の女子会が好評であったことがわかる。また学部間交流についても65%が『できた』そして29%が『まあまあできた』と答えており会の目的を達成したものと考えられる。更に、次回に同様の会を開催する場合参加したいかという設問に対しては全員が『はい』と答えており、非常に前向きな回答を得ることができた。次回も女子会として開催するかどうかには議論の余地があるが、学生間の交流の場を男女共同参画推進室が提供することに意義はあるものと考えられる。最後に、今回の茶菓子の提供については弘前大学後援会からの支援を受けた。ここに記し謝意を表する。



理系女子会の告知用ポスター



理系女子会の様子



企画『意外と知らない隣の学部』の実施風景（ホワイトボードに貼られたポストイットに学生から出された意見が記述されており、学部毎にポストイットの色が異なっている）

### 6.3 日本学術振興会「ひらめき☆ときめきサイエンス～ようこそ大学の研究室へ～ KAKENHI（研究成果の社会還元事業・普及事業）」プログラム

#### 「花のかたちはどう決まる？ 遺伝子から迫る花のでき方」

日 時：平成26年8月2－3日

場 所：弘前大学遺伝子実験施設

T A：農学生命科学研究科・教育学研究科・農学生命科学部学生6名

実施代表者：中川 繭

受 講 者：高校生24名

平成26年8月2日(土)、3日(日)に、日本学術振興会の研究成果の社会還元事業・普及事業である「ひらめき☆ときめきサイエンス」として、高校生を対象にした科学実験イベントを実施した。「ひらめき☆ときめきサイエンス」は、研究機関で行っている最先端の科研費の研究成果について、小学校5・6年生、中学生、高校生の皆さんが、直に見る、聞く、ふれることで、科学のおもしろさを感じてもらおうプログラムである。男女共同参画推進室は、理系の裾野拡大を目的として、2日間にわたる生物学実験講座を開催した。

弘前や八戸の高校生24名が参加し、花の器官が変化したシロイヌナズナの観察から遺伝子の働きを考察し、植物からゲノムDNAをとって隠れた八重咲き遺伝子を探す実験を行った。高校生は、小さな花の観察から植物の共通性を導き出せることや、たった1つのDNAが変わっただけで劇的に姿が変わることに驚きつつ、実験を大変楽しんだ。高校生へのロールモデル提示と本人達のキャリア支援を目的として、TAとして協力いただいた6名の女子学生も、実験の原理から大学生活まで高校生からの幅広い質問に答えながら、色々刺激を受けたようだった。



実習の様子 白衣着用者はTA

## 6.4 青森県における小・中・高等学校を対象とした教育力向上プロジェクト (通称：ラボ・バスプロジェクト)

日 時：平成26年 9 月 2 日

場 所：青森県立八戸西高校

講 師：長南幸安教授、大高明史教授、東徹教授、岩井草介准教授、島田透講師（以上教育学部）、  
中川繭特任助教（男女共同参画推進室）

T A：教育学部学生10名

参加者：八戸西高校 1 年生199名

教育学部が平成20年から行っている「青森県における小・中・高等学校を対象とした教育力向上プロジェクト（通称：ラボバスプロジェクト）」に男女共同参画推進室共催として、専任教員の中川が講師として参加した。青森県立八戸西高校では平成20年から毎年、理科実験講座として普通科の1年生全員を対象に今後の文理選択に向けて科学実験を体験することを目的として、物理分野・化学分野・生物分野の三分野の教員が理科の実験教室を行っている。平成26年度には、物理分野 1 名（東教授）、化学分野 2 名（長南教授、島田講師）、生物分野 3 名（大高教授、岩井准教授、中川特任助教）が講師として参加した。生徒らが実験の後に提出した講義メモでは、科学を通して世界を見ることへの素直な驚きが表現されており、今後の進路選択への影響を期待したい。



実習の様子

## 7 他機関との連携

### 7.1 アピオあおもり秋まつり

昨年度に続き本年も「アピオあおもり秋まつり」に参加し、本学の女性研究者の研究内容や男女共同参画推進室の取組を紹介するパネル展示を行った。

日 時：平成26年11月1日(土)

会 場：青森県男女共同参画センター アピオあおもり

アピオあおもりラウンジ前の通路が展示場所になっており、他にも男女共同参画にかかわる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、たくさんの方々が関心をもってご覧くださった。用意したちらしにも目を通してくださり、当推進室の取組について質問等を頂戴した。

当日は、特定非営利活動法人全国女性会館協議会第58回全国大会in青森が同時に開催されたため、青森県内をはじめ全国から約1,600の方々が参加され、アピオあおもりは終日大盛況だった。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たいと考えている。機会を与えてくださった青森県男女共同参画センターに御礼申し上げる。



## 7.2 第5回ボランティア交流まつり

昨年に続き本年も「第5回ボランティア交流まつり」に参加し、本学の女性研究者の研究内容や男女共同参画推進室の取組を紹介するパネル展示を行った。

日 時：平成27年2月15日(日)

会 場：弘前ヒロロ

「第4回市民ボランティア交流まつり」に参加し、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。

弘前駅前地区再開発ビル「HIRORO (ヒロロ)」3階 ヒロロスクエアを会場として開催され、特設ステージ横に設けられた展示スペースに、他の参加団体と共にパネル展示を行った。

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、パネルに関心を示されていた。

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と思っている。

機会を与えていただきました弘前市民参画センターに感謝申し上げます。



## 7.3 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2014 —女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント—

日 時：平成26年11月26日(月) 9:00～19:30

場 所：一橋講堂

主 催：文部科学省

協 力：独立行政法人科学技術振興機構

本学参加者：日景弥生、中川繭

### プログラム

#### 【分科会】

- A) 両立支援 座長：東村博子（名古屋大学）
- B) 意識改革 座長：有賀早苗（北海道大学）
- C) ポジティブ・アクション（採用、登用） 座長：相田美砂子（広島大学）
- D) 研究力向上・リーダーシップ育成 座長：田中真美（東北大学）
- E) 次世代育成 座長：宮浦千里（東京農工大学）
- F) 連携（地域・企業）・ネットワーク構築 座長：伊達紫（宮崎大学）

#### 【公開シンポジウム】

開会挨拶：文部科学省

文部科学省より「女性研究者研究活動支援事業」について —来年度事業の概要説明—

基調講演：「IBMの経営とダイバーシティ」 橋本孝之（日本IBM株式会社会長）

特別講演：「きばいもんぞ！！かごつま～意識改革を目指して～」 前田芳寶（鹿児島大学学長）

分科会発表

意見交換会

#### 【ポスター展示】

女性研究者研究活動支援事業に採択された83の国公立私立大学や独立行政法人研究機関の事業紹介ポスターが終日展示された。

#### ・参加報告

午前中は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業の一つである女性研究者研究活動支援事業に採択された国公立私立大学や独立行政法人研究機関の事業担当者等が、事前に参加を希望した分科会にて現状報告や意見交換を行った。

日景は分科会Fに、中川は分科会Cに参加した。分科会Cでは、事前に座長より依頼された、各参加機関の現状を1～2枚にまとめたスライドとポジティブ・アクションの取組状況確認表をもとに、意見交換がなされた。その中で、ポジティブ・アクションを進めるためには学長（機関のトップ）のリーダーシップが不可欠であること、トップが交代してもその流れが止まらないように教育研究評議会でポジティブ・アクション等の具体的な承認をとり、合意が見える形にすることが重要であること、各学部・研究科の学生・教員における女性の割合等を対比するなど、データを分析し可視化することで、適切な方針をたてることで、納得してもらうことが実行につながる等の具体例が語られた。

午後の公開シンポジウムでは、はじめに、文部科学省人材政策課人材政策推進の和田勝行室長より、来

年度事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」についての説明や、特別研究員事業の出産・育児による研究中断からの復帰支援（RPD）や女子中高生の理系進路選択プログラム、サイエンス・インカレといった事業の紹介があった。

次に、日本IBM株式会社社長橋本孝之氏による基調講演「IBMの経営とダイバーシティ」が行われた。日本IBMは、1998年から社長直轄の女性活用のための組織「ジャパン・ウィメンズ・カウンシル」が活動しており、「企業の女性活用度調査」をもとにした「女性が活躍する会社ランキング」で2011年から3年間1位と、組織をあげて女性の活用に取り組んでいる。現在は、女性支援だけでなく、男女の垣根を越えた多様な働き方の支援、文化的相違の受容と認知（民族的マイノリティー、多言語、個人的な相違）、障害のある人々およびGLBT（ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、トランスジェンダー）の能力の最大化、ワーク／ライフ・インテグレーションとダイバーシティ（多様性）の推進を日本だけで無く世界のIBMグループと協調して積極的に取り組んでいる。ワークフォースダイバーシティ（人材の多様性）は、IBMの経営戦略の一つである。女性支援やダイバーシティの推進は意識改革が大きな課題になる。そのために知的な理解を促す機会を提供すること、多様な人と共生・共存すること、その取組のための具体的な行動が優秀で多様な人材の確保につながる。といった話がなされた。

特別講演は、鹿児島大学の前田芳實学長が「きばいもんぞ！！かごつま～意識改革を目指して～」と題して、平成23～25年度にかけて鹿児島大学が採択されていた女性研究者活動支援事業で実施した意識改革の取組について語った。鹿児島大学では、学長や理事、学部長が参加する「男女共同参画トップセミナー」や男女共同参画推進室の室長と副室長が各部局を順に訪問して部局長と意見交換を行う「男女共同参画キャラバン」といった取組が、部局構成員の意識改革となり、女性教員採用の増加につながった。また、教員公募時に女性の応募者の少なさに対する具体的な取組や研究者カップルへの支援などが、特に地方大学の課題であるとし、学長としてダイバーシティの視点を持って女性研究者支援に引き続き取り組んでいくと述べ、大学における男女共同参画の推進に学長のリーダーシップが重要であることを実感させられた。

分科会発表は各分科会のまとめと事例紹介が行われた。F) の連携（地域・企業）・ネットワーク構築についての報告では、様々な課題に対して具体的な解決策が挙げられ、今後の本学の連携・ネットワーク構築に向けて大変参考になった。

## 7.4 国立女性教育会館 平成26年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」

### 平成26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26年12月4日(木)・5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：81名

参加者：小磯重隆、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求められている。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、大学の経営戦略の一つに「男女共同参画」を位置づけ、取り組んでいくことが求められている。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の推進に向けて、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「大学の使命と男女共同参画」

講師：江原由美子 首都大学東京・副学長

研究と教育という大学の使命を踏まえ、学内全体への男女共同参画意識の浸透や推進体制を構築することの必要性など、大学において男女共同参画の推進に取り組むことの意義を理解する内容。

#### 2. 講義「大学経営戦略としての男女共同参画の推進」

講師：吉武博通 筑波大学教授・大学研究センター長

大学間競争が高まる中で、教職員の意欲・能力こそ競争力の源泉である。ダイバーシティ、特に、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの視点から大学の経営戦略を考えることの意義を理解する内容。

#### 3. 情報提供「国立女性教育会館の情報機能の活用」

説明：森 未知 国立女性教育会館 専門職員

大学等において、男女共同参画を推進する上で役に立つ国立女性教育会館「女性教育情報センター」が収集・提供する関連資料、女性情報ポータル Winet の活用などについて情報提供する内容。

#### 4. 情報提供「大学における男女共同参画の現状」

説明：渡辺美保 飯島絵理 国立女性教育会館研究国際室

国立女性教育会館が昨年度から実施している「大学等における男女共同参画に関する調査研究」の一環で作成中の「ガイドブック」についての説明。また、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」の紹介。

## 5. 分科会1「男女共同参画推進のための基盤づくり」

### 事例①「東京農工大における女性未来育成機構の取り組み」

報告者：星野明香 東京農工大学女性未来育成機構コーディネータ

### 事例②「静岡県立大学における男女共同参画推進の取り組み」

報告者：犬塚協太 静岡県立大学教授・男女共同参画推進センター長

大学をはじめとする高等教育機関において、男女共同参画の推進を長期的視野に立って継続していくためには、推進の拠点となる基盤が必要である。分科会1は、国立大学と地方公立大学の取り組み事例をもとに、大学等における男女共同参画推進のための基盤づくりやその継続および仕方などについて考える研修であった。

## 6. 分科会2「男女ともに育児・介護との両立をめざした環境づくり」

### 事例①「高知大学男女共同参画推進室の両立支援の取り組み」

報告者：廣瀬淳一 高知大学特任講師・男女共同参画推進室長

### 事例②「東邦大学男女共同参画推進センターの両立支援の取り組み」

報告者：中野弘一 東方大学教授・学長補佐

学内全体で、ワーク・ライフ・バランスの取れた労働環境づくりに取り組みためには、女性だけでなく男性も、育児だけでなく介護も、と支援の対象を拡げていく必要がある。分科会2は、国立大学と私立大学の取り組み事例をもとに、ダイバーシティ促進の上でも不可欠な研究や仕事と育児・介護といったライフイベントとの両立をめざした環境づくりについて考える研修であった。

## 7. 分科会3「戦略としての女子学生向けキャリア形成支援」

### 事例①「昭和女子大の全学共通キャリア教育・キャリア支援の取り組み」

報告者：森ます美 昭和女子大学教授・キャリア支援部長

### 事例②「高専女子ブランド発信事業を通じた高専女子学生の育成」

報告者：藤田直幸 奈良工業高等専門学校教授・男女共同参画推進室併任教授

女性の活躍への期待が高まる中で、女子学生向けのキャリア形成を支援する取り組みは、少子化社会において、高等教育機関の生き残りをかけた戦略のひとつとして、女子大学のみならず、共学の場合も重要性を帯びている。分科会3は、私立女子大学と国立高等専門学校の取り組み事例をもとに、女子学生向けのキャリア形成支援の在り方について考える内容。

分科会1に小磯、分科会2に中川が参加した。上記研修内容の他、他大学の男女共同参画推進担当者との情報交換が行われ、多くの参考となる情報を得ることができた。この研修内容を男女共同参画推進室グループリーダー会議及び推進室会議にて報告した。

## 7.5「女性の活躍」促進セミナー「女性のリーダーシップ発揮をめざして」

日 時：平成26年11月21日（月） 14:30 ～ 17:00

場 所：コラボMIU（盛岡市産学官連携研究センター）

主 催：岩手大学男女共同参画推進室、岩手県環境生活部若者女性協働推進室、  
INS男女共同参画推進研究会

本学参加者：日景弥生、中川 繭

### プログラム

#### 第1部

報告「『いわて女性の活躍促進に関するアンケート』実施結果概要」

亀井千枝子 岩手県環境生活部若者女性協働推進室特命参事兼青少年・男女共同参画課長

講演1「東北銀行における女性活躍の現状と期待」

佐藤卓也 株式会社東北銀行人事部調査役

講演2「共同研究におけるリーダーシップ」～リーダーシップを担える研究・教育者を目指して～

松木佐和子 岩手大学農学部講師

#### 第2部

女性研究者ネットワーク構築支援のための情報・意見交換会

第1部では、はじめに、岩手県環境生活部若者女性協働推進室特命参事兼青少年・男女共同参画課長の亀井千枝子氏より、岩手県内の従業者規模10人以上の民営事業所を対象に行われた『いわて女性の活躍促進に関するアンケート』実施結果の概要が説明された。従業者規模が大きくなるほど、女性管理職がいない事業所の割合が減り、女性常用労働者の割合が30%未満の事業所との関連が伺えた。女性管理職・役員が登用されない理由として、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから」、「適当な職種、業務がないから」、「女性が希望しないから」といった回答が多く見られた。また、規模が大きい事業所の方がダイバーシティ（多様性）を重視している傾向が見られ、規模が小さい事業所は、女性に出来る仕事の範囲を限定的に捉えている事業所が多いと考えられることがわかった。

続いて、株式会社東北銀行人事部調査役の佐藤卓也氏より、東北銀行における女性活躍に向けたWLB推進と取組状況についての講演があった。東北銀行は正規行員の女性割合が37%、非正規行員も合わせると49%が女性であり、コース別の人事制度と自己申告制によるコースの変更（2回まで可）や、非正規行員から正規行員への登用（再雇用や課長職になって者も）など、ライフステージの変化に対応できるフレキシブルな人事制度が作られている。現在は、女性の管理職登用に加え、職域拡大にも力を入れており、融資・渉外における重要ポストにも女性が配置されている。働きが評価され、より責任のある業務やポジションを任されることが女性をより活性化し、様々な選択肢が支えるロールモデルの存在が後進に与える影響の大きさを感じた。

最後に、農学部森林保全生態学研究室の松木佐和子講師が、自身の共同研究の経験や、共同研究を進める上で重要な点などを語った。大学・研究所間と企業では共同研究を行う上で気をつけなければならないことが大きく異なること、自分の専門分野の枠を取り払うことで研究が大きく広がったことなどが語られた。特に、共同研究者からの信頼を裏切らないこと（成果を出す、互いの利益を守るなど）が重要であるという言葉が印象的だった。

第二部では、文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）「いわての復興に貢献する女性研究者支援」の連携機関の女性研究者・技術者15名を含む29名が参加し、第一部の講演内容をうけてグループトークが行われた。参加者の自己紹介の後、岩手大学・拠点型事業連携機関等の研究者が話題提供を行った。学会の中で研究対象によってヒエラルキーがあり、ヒエラルキーが低いほど女性・非正規雇用の研究者が多くなる、研究会ごとのジェンダーバランスが悪い、企業に入ると大学とつながるのが難しくなる、といった研究分野によって異なる様々な女性研究者が研究をしていく上で生じる問題が語られ、参加者間で積極的な意見が交わされた。

---

平成26年度  
**弘前大学男女共同参画推進室**  
**活動報告書**

発 行 平成27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

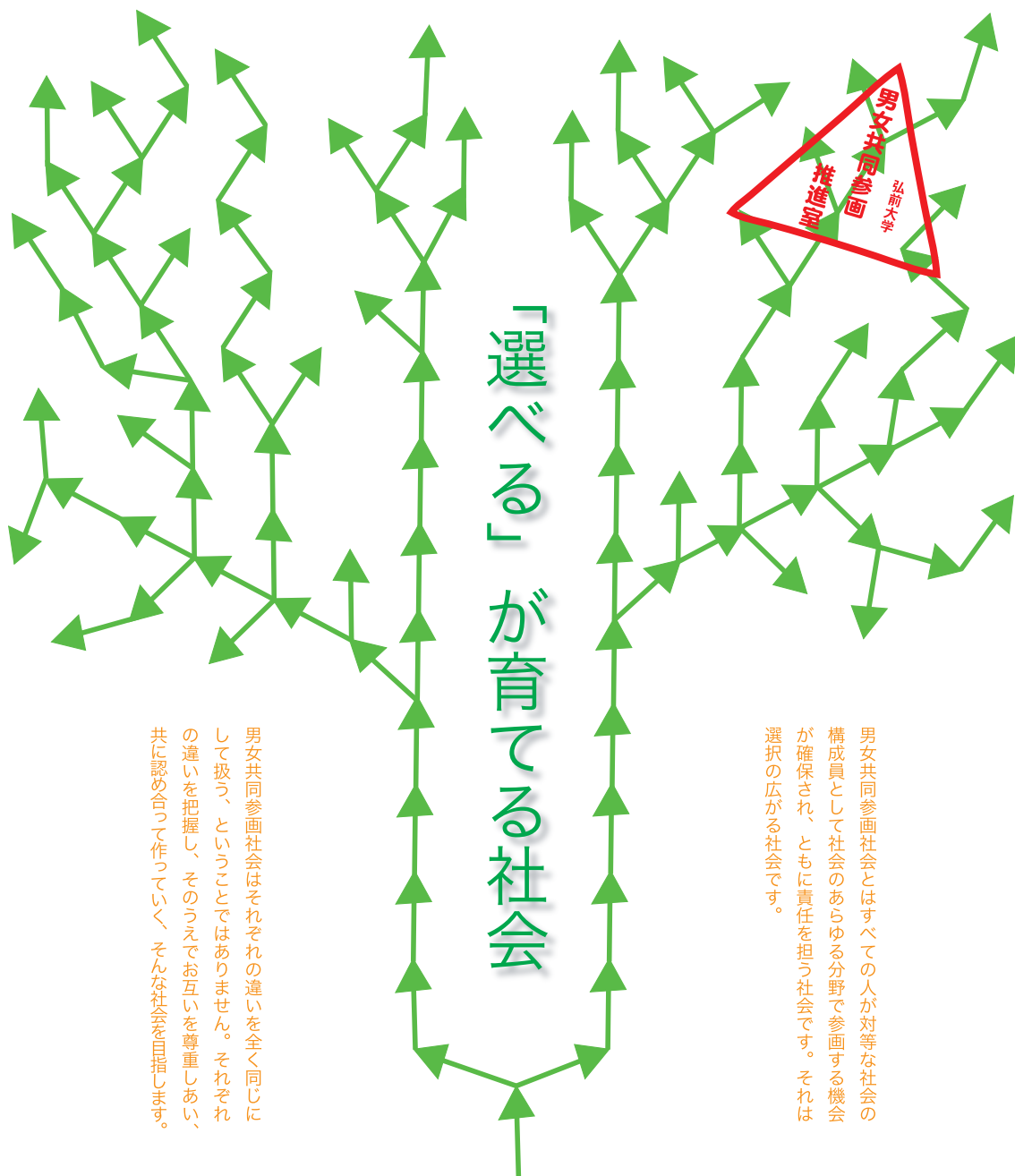
電 話 0172(39)3888

FAX 0172(39)3889

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

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

---



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。

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。

## 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@hirosaki-u.ac.jp](mailto:equality@hirosaki-u.ac.jp)

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