

平成28年度

弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書



弘前大学男女共同参画推進室事業報告書

目次

ごあいさつ	2
弘前大学の男女共同参画の現状	5
実施体制	7
実施事業の内容と成果	
1. システム改革	
第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画策定	8
平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業	
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）選定	8
女性研究者の応募・採用促進	9
女性研究者の研究リーダー力向上支援セミナー	9
女性活躍推進異業種交流会「hirosaki smart project」参画	10
2. 両立支援	
子育て・介護中の研究者への研究支援員配置	11
子育て・介護に関する休暇・休業拡充	11
託児費用支援（学会参加時、センター試験時、病児・病後児）	12
子育て中の職員を対象とした駐車許可証発行	12
3. 次世代育成	
女子学生による理系女子進路相談会	13
科学イベント「女子高生工学系キャリアサポート」	13
女性研究者パネル・ポスター展	14
4. 意識啓発・情報発信	
男女共同参画トップセミナー	15
あおり女性の活躍応援宣言企業登録	15
さんかくカフェ	16
育児・介護休暇・休業相談会	16
「大学等における男女共同参画推進セミナー」等への職員派遣	17
学生を対象とした研修会「LGBTについて知ろう、話そう」	17
ホームページ、さんかくつうしん	18
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	18
資料 平成28年度 男女共同参画推進室 主な事業一覧	21

ごあいさつ



弘前大学における男女共同参画の今後 —真に働きやすい職場を目指して—

国立大学法人 弘前大学 学長
佐藤 敬

弘前大学における男女共同参画の状況は着実に進化してきたと思いますが、いまだ満足すべき姿になってはいないのは事実です。このような取組は、単に女性の活躍促進にとどまらず、誰でも真に働きやすい職場を実現することを目標とするものであって、大学の根幹的な事業として、長期的視点に立って継続していかなければなりません。本学の現状を考えると、いわゆるポジティブ・アクションを執る必要はまだありますが、本来の目標を明確に据えておくことが重要だと思います。

平成28年度には、文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に岩手大学を中心とした共同申請に弘前大学も加わり採択されました。このことは、男女共同参画を進める上で大きな力となったことは間違いありません。申請において計画された目標を誠実に達成することはもちろんのこと、本学職員の意識を高める契機になれば幸いに思います。それには、研究者をはじめとする女性職員の奮起をお願いすることも含まれます。

具体的には、女性の参画に関する数値目標が設定されていますが、取組の成果が数値に表れるのには一定の時間がかかります。当然のことながら、人材確保は人材育成の成果として実現されるものであり、直ちに成果があがるものではありません。従って、目標達成のためには、継続的な取組による働きやすい職場の実現が不可欠です。長期的な視点に立った総合的な環境整備の成果として数値目標が達成されなければならないのは言を待ちません。

我が国の社会全体としては、少子高齢化がますます進む中、労働人口確保のために女性の活躍が不可欠という側面もあり、極めて重要なことです。しかし、繰り返し述べますが、少なくとも弘前大学においては、女性だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場の実現を目指すことが必要であり、その一環として女性の活躍が促進されるべきです。本当の目標はその点にあることを改めて確認するとともに、そのことが、多様性という高等教育機関に求められるもう一つの重要な属性を担保することにつながるという視点を大切にしていきたいと思います。



理事（社会連携担当）・副学長
大河原 隆

平成28年度は、弘前大学の男女共同参画を推進するうえで、特に重要な年となりました。なぜならば、女性の積極登用の目標値を含む第3期中期目標・中期計画と女性活躍推進法に基づく弘前大学行動計画の初年度であったことに加え、向こう10年の本学の男女共同参画推進の取組を定めた第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画の決定、弘前大学男女共同参画推進基金による女性採用促進事業の開始、あおりり女性の活躍応援宣言企業への登録、そして、岩手大学を代表機関とし本学も一共同実施機関として参画する平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」が採択される等、大きな動きがあったからです。これらは、学長の継続的なリーダーシップと男女共同参画推進室長の実行力があってこそ、実現したものと考えています。

昨年も書きましたが、国が進める「一億総活躍」「地方創生」政策の背景には、若者、とりわけ若年女性の地方からの流出があります。本学が立地する青森県も人口減少に直面しており、将来的な「消滅可能性」さえ指摘されています。このような状況の中、平成28年度も、秋田大学、岩手大学とともに北東北国立3大学連携推進会議の男女共同参画シンポジウムが開催されました。岩手大学で開催された本シンポジウムでは、3大学が連携して男女共同参画推進を継続することに加えて、男女共同参画社会の実現に向けて地域の先導的役割を担うことが3大学長名の「北東北国立3大学男女共同参画推進のための共同宣言2016」によって確認されました。

法人、研究機関、教育機関としての側面を持つ大学には、大学の社会的責任（USR）として、男女共同参画に率先して取り組むことが求められています。本学は、自らの組織の活力を高めるだけでなく、地域の良きモデルとして積極的に男女共同参画を推進しなければなりません。本学の職員一人一人とこの認識を共有し、より一層の男女共同参画の推進と定着に努めてまいります。



男女共同参画推進室長・学長特別補佐
日景 弥生

男女共同参画推進室は平成21年10月に設置され、その趣旨に基づき、性別にかかわらず全ての職員や学生を視野に入れた取組を行っております。

今年度は、岩手大学を代表機関とし本学を含む計6機関が参画した「ダイバーシティ研究環境実現で北東北の未来を先導」が、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に採択されました。この事業は、女性研究者の増加に効果的なポジティブ・アクション制度の構築やライフイベントとの両立支援のシームレス化等の実施により、北東北の女性研究者と上位職増加の加速的スパイラルの実現を目指すものです。女性研究者比率が伸び悩んでいる本学の状況を打開するためにも積極的に取組む所存です。

また、4月には、女性活躍法に基づく一般事業主行動計画を策定・公表、6月には男女共同参画推進基本計画（第2期）も策定・施行され、今後の本学における男女共同参画推進の方向性が明確に示されました。これらの着実な実行のために、当推進室は室員並びにスタッフとともに取組んで参ります。

さらに、今年度の新たな取組として、「女性研究者基盤整備等スタートアップ経費支援制度構築」「教員公募時の女性候補者に対する面接に係る交通費支援」「病児・病後児保育費用補助」「介護に関する休暇・休業相談会開催」「管理職セミナー開催」「男女共同参画関連講義の開講」「女性活躍推進異業種交流会 hirosaki smart projectへの参加」等があげられます。はじめの2つの取組は、女性の積極的登用に向けた取組の一環とし、本学男女共同参画推進基金を活用しています。「病児病後児保育費用補助」は、昨年度開催された“さんかくカフェ”において、職員からの強い要望に同席された学長がその場で意思決定されたものです。「介護に関する休暇・休業相談会」は、本学には様々な休暇・休業制度がありながらも、周知が十分ではなく、かつ活用されていない実態（平成27年度弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査）を踏まえ開催し、相談者からは好評でした。「女性活躍推進異業種交流会」は、弘前市と損保ジャパンによる主催事業ですが、本学事務系・医療系女性職員5名が勤務の一環として派遣されています。

昨年度からの事業も全て継続しており、「子育て・介護中の研究者支援制度」「子育て中の職員の駐車許可証発行」「オープンキャンパスでの理系女子進路相談会開催」など、利用者や参加者から高い評価を得ています。

男女共同参画推進室は、これからもすべての人が学びやすく働きやすい環境づくりと、より活力ある大学に進化するための提案を行って参ります。引き続き、職員、学生、地域の皆さまからのご意見やご助言をよろしくお願い申し上げます。

弘前大学の男女共同参画の現状

弘前大学の職員の総数は1,930名、そのうち女性は904名で女性比率は46.8%である。大学教員（助手以上）は770名で女性は145名（18.8%）、附属学校教員は98名で女性53名（54.1%）である。また、職員（附属病院除く）は297名で女性は95名（32.0%）、職員（附属病院）は765名で女性611名（79.9%）である。

平成21年度からの増減をみると、職員全体で2.9%の増加、職種別では大学教員と職員（附属病院除く）がそれぞれ5%と4.8%の増加を示しているが、附属学校教員と職員（附属病院）がそれぞれ1.7%と8.6%減少した。また、平成27年度と比較すると、職員（附属病院除く）において2%の増加があったが、その他の職種については横ばいである。さらに、管理職に占める女性比率は、役員（非常勤除く）14.3%、事務系職員9.7%である。

職種	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	時系列傾向	H28-H21 年度の増減 (%ポイント)	H28-H27 年度の増減 (%ポイント)
教職員計・人数(人)	1710	1806	1855	1746	1885	1906	1888	1930		-	-
教職員計・女性比率(%)	43.9	45.7	45.6	44.8	45.8	46.9	46.8	46.8		2.9	0.0
[職種別・女性比率(%)]											
大学教員	13.8	13.1	15.1	15.4	16.3	17.8	18.8	18.8		5.0	0.0
附属学校教員	55.8	53.4	54.4	52.2	56.3	56.6	54.1	54.1		-1.7	0.0
職員(附属病院除く)	27.2	32.6	31.1	29.5	29.4	30.4	30.0	32.0		4.8	2.0
職員(附属病院)	88.5	89.6	89.2	88.8	87.0	86.4	80.1	79.9		-8.6	-0.2
[管理職・女性比率(%)]											
役員(非常勤除く)	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	-	-
事務系職員管理職	-	-	-	-	-	-	-	9.7	-	-	-

(注)事務系職員管理職は、国立大学協会による「男女共同参画推進状況に関する調査」における常勤職員の課長相当職以上の事務系職員の定義を用いている。

大学教員における女性比率（助手を含む）は18.8%であり、平成21年度と比較して5.0%増加したが、平成27年度からは横ばいになっている。学部専任担当別では、女性比率の高い学部は保健学研究科の42%であり、次いで学内共同教育研究施設等23.1%、附属病院22.8%、人文社会科学部21.9%、教育学部19.8%、医学研究科13.6%となっている。

学部専任担当	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	時系列傾向	H28-H21 年度の増減 (%ポイント)	H28-H27 年度の増減 (%ポイント)
大学教員	13.8	13.1	15.1	15.4	16.3	17.8	18.8	18.8		5.0	0.0
人文社会科学部	12.9	13.9	16.3	16.9	17.1	19.5	21.7	21.9		9.0	0.2
教育学部	20.0	17.8	18.7	18.1	18.2	21.8	22.6	19.8		-0.2	-2.8
医学研究科	5.6	4.0	9.3	9.1	13.1	14.6	14.1	13.6		8.0	-0.5
保健学研究科	41.8	41.8	41.2	41.2	41.1	42.9	44.3	42.0		0.2	-2.3
附属病院	7.6	7.5	13.9	15.4	17.1	17.2	18.3	22.8		15.2	4.5
理工学研究科	2.3	3.4	3.4	3.3	3.4	3.5	3.6	4.2		1.9	0.6
農学生命科学部	4.3	4.6	4.5	4.3	4.3	6.1	7.4	7.4		3.1	0.0
共同教育研究施設等	21.1	18.2	11.8	15.0	13.2	14.9	22.0	23.1		2.0	1.1

(注)平成28年度より、人文学部から人文社会科学部へと名称変更しました。

大学院生の総数822名のうち女性は261名（31.8％）である。研究科別（表3）では、人文社会科学研究科と教育学研究科でそれぞれ女性比率57.1％、56.0％と高い値を示しており、次いで保健学研究科42.0％、農学生命科学研究科37.0％、医学研究科32.8％、地域社会研究科22.2％、理工学研究科14.1％となっている。

平成21年度と比較して、人文社会科学研究科で9.5％、理工学研究科で5.6％、農学生命科学研究科で4.5％、および医学研究科で4.1％の増加があったが、教育学研究科で5.6％、保健学研究科10.4％、地域社会研究科13.3％の減少がみられた。また、平成27年度と比較したとき、人文社会科学研究科で2.8％の増加したが、他方で、保健学研究科で3.7％、農学生命科学研究科で3.2％、地域社会研究科で6.3％の減少がみられた。

研究科	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	時系列傾向	H28-H21 年度の増減 (%ポイント)	H28-H27 年度の増減 (%ポイント)
研究科計・人数(人)	701	784	816	777	762	789	808	822		-	-
研究科計・女性比率(%)	30.7	28.7	29.3	30.6	30.6	31.9	32.9	31.8		1.1	-1.1
[研究科別・女性比率(%)]											
人文社会科学研究科	47.6	50.0	48.5	63.3	55.6	54.3	54.3	57.1		9.5	2.8
教育学研究科	61.6	56.9	64.1	56.2	53.8	50.6	57.1	56.0		-5.6	-1.1
医学研究科	28.7	27.8	29.3	29.8	29.7	32.7	32.2	32.8		4.1	0.5
保健学研究科	52.4	52.4	44.2	38.5	42.7	48.4	45.7	42.0		-10.4	-3.7
理工学研究科	8.5	9.1	10.8	13.6	11.6	10.4	13.8	14.1		5.6	0.3
農学生命科学研究科	32.5	33.6	35.8	36.6	36.3	40.8	40.2	37.0		4.5	-3.2
地域社会研究科	35.5	30.3	32.4	34.4	34.2	33.3	28.6	22.2		-13.3	-6.3

学部学生の総数6,080名のうち女性は2,525名（41.5％）である。学部別では、最も女性比率の高い学部が、医学部保健学科の66.3％であり、次いで教育学部56.9％、人文社会科学部46.2％、農学生命科学部39.3％、医学部医学科34.1％、理工学部15.7％となっている。

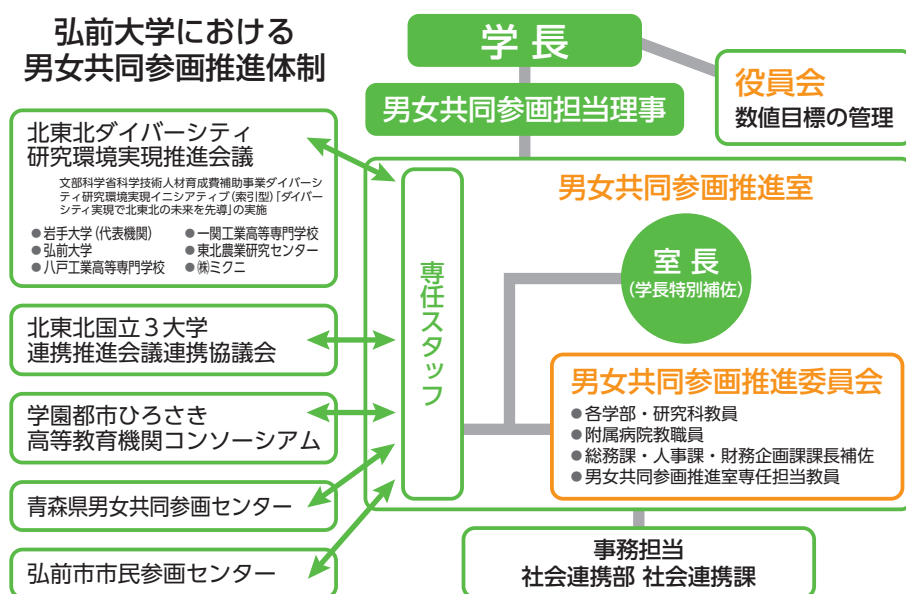
研究科	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	時系列傾向	H28-H21 年度の増減 (%ポイント)	H28-H27 年度の増減 (%ポイント)
学部計・人数(人)	6013	6062	6114	6118	6435	6100	6159	6080		-	-
学部計・女性比率(%)	44.6	44.4	43.6	42.7	40.9	42.7	42.1	41.5		-3.1	-0.6
[学部別・女性比率(%)]											
人文社会科学部	52.5	51.7	50.4	49.3	47.8	48.4	47.0	46.2		-6.3	-0.8
教育学部	66.6	66.2	63.1	60.4	59.3	58.2	57.3	56.9		-9.7	-0.4
医学部医学科	30.2	30.5	30.7	30.5	30.9	33.6	32.3	34.1		3.9	1.9
医学部保健学科	60.9	60.9	61.4	60.9	62.9	64.7	65.0	66.3		5.4	1.3
理工学部	17.1	16.9	16.6	15.6	14.5	15.5	15.7	15.7		-1.4	-0.1
農学生命科学部	39.5	41.4	42.4	42.7	41.2	41.1	40.5	39.3		-0.2	-1.2

(注)平成28年度より、人文学部から人文社会科学部へと名称変更しました。

実施体制

役員会が重要事項を審議・決定し、男女共同参画推進室長（学長特別補佐と兼務）が委員長を務める男女共同参画推進委員会が具体的な事業を企画・審議した。男女共同参画推進委員会は、各学部・研究科、キャリアセンター、医学部附属病院、総務部人事課、総務部総務課、財務部財務企画課の18名の室員から構成される。男女共同参画推進室は、学長直属の組織として弘前大学管理運営規則に定められ、専任担当教員と事務補佐員（社会連携部社会連携課）を置き、各種事業を実施した。

また、平成28年7月には、8ページの報告のとおり、岩手大学を代表機関とし本学も共同実施機関のひとつとして参画する平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に選定され、この事業を実施する北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議に加わった。



平成28年度 男女共同参画推進委員会 名簿

役職等	氏名	所属等
室長	日景 弥生	学長特別補佐 教育学部教授
副室長	小磯 重隆	キャリアセンター准教授
室員	栗原由紀子	人文社会科学部講師
	出 佳奈子	教育学部准教授
	丹治 邦和	医学部助教
	藤田あけみ	保健学研究科准教授
	鳥飼 宏之	理工学研究科准教授
	張 樹槐	農学生命科学部教授
	長尾麻紀子	附属病院看護師長
	山下 梓	男女共同参画推進室助教
	飯田有知子	総務部人事課課長補佐
	長谷川公栄	総務部総務課課長補佐
	山形 浩貴	財務部財務企画課課長補佐
	土井 雅之	人文社会科学部講師
	松本 大	教育学部講師
	斉藤まなぶ	附属病院講師
	谷田貝亜紀代	理工学研究科准教授
牛田 千里	農学生命科学部准教授	

実施事業の内容と成果

1. システム改革

○第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画策定

弘前大学は、平成21年に男女共同参画の推進を宣言するとともに、弘前大学男女共同参画推進基本計画を策定した。平成28年6月、この計画をあらため、役員会において第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画を決定した。第2期計画は、弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）（平成24年）をもとに①大学運営における男女共同参画の推進、②仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援、③教育研究における男女共同参画の推進、④次世代を担う学生のための男女共同参画の推進、⑤地域・国際連携の5つを基本方針とし、女性登用に関する数値目標を含む向こう10年間の行動計画を掲げたものである。

本計画についての周知を図るため、リーフレットを作成して全職員に配付したほか、学生を対象とした研修会や地域での催しの際にも配布したり、男女共同参画推進室ホームページでも計画に関するページを設けた。

弘前大学は、平成21年8月と平成24年6月に「弘前大学男女共同参画推進宣言」を公表し、本学の根本精神である「世界に発信し、地域と共に創造する弘前大学」の実現には男女共同参画の推進が不可欠であるとの考えの下、男女共同参画の取組を進めてきました。

本基本計画は、「弘前大学男女共同参画推進宣言」の精神に基づき、男女共同参画の一層の推進に向けて、平成21年8月に定めた「弘前大学男女共同参画推進基本計画」(役員会決定)をよりよいものとするため、「第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画」としてあらたに基本方針と行動計画を定めるものです。

基本方針

1. 大学運営における男女共同参画の推進
2. 仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援
3. 教育研究における男女共同参画の推進
4. 次世代を担う学生のための男女共同参画の推進
5. 地域・国際連携

推進体制

本基本計画の実現に当たっては、役員会の決定に基づき、学長直轄の男女共同参画推進室を中心として全学を挙げて具体的な事業を展開する。

計画期間

本基本計画の実施期間は、平成28年度から37年度までの10年とし、5年を経過した時点で進捗状況を精査し行動計画を見直す。

行動計画

- 1 大学運営における男女共同参画の推進**
 - ①職員や学生が、性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、性的指向、性別役割等を問わずに働きやすく学びやすい環境づくりに積極的に取り組む。
 - ②働きやすく学びやすい環境づくりに当たっては、全学調査等により男女共同参画の実現を妨げる要因を精査した上でこれを排除する取組とし、職員や学生の意見を反映する。
 - ③管理職を含む職員や学生の意識啓発を図る。
 - ④大学運営における男女共同参画の実現に取り組み、役員や事務系職員の管理職に占める女性比率を平成37年までに20%以上、将来的には30%以上とする。
 - ⑤セミナー等の開催を通じて女性職員のキャリアアップ支援を図る。
- 2 仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援**
 - ①職員が仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるような、年次有給休暇や子育て・介護に関する学内制度の活用を促進するとともに、諸制度や施設の拡充を図る。
 - ②多様な勤務制度や休暇・休業取得に関する情報をまとめ、職員がアクセスしやすいようにし、積極的に情報を発信する。
 - ③会議時間の現状把握や業務の整理・効率化を検討し、主な会議の終了時刻を定め、実施を徹底する。
- 3 教育研究における男女共同参画の推進**
 - ①教員に占める女性比率が平成37年に20%以上、将来的には30%（第5期科学技術基本計画）となるよう、ポジティブアクションを図る。
 - ②子育て・介護中の研究者が研究活動を維持できるように、育児・介護中の研究者支援制度により研究支援員を配置する。
 - ③さまざまなライフステージにある教員が教育研究活動を継続できる制度を整備し、教員の定着を促進する。
- 4 次世代を担う学生のための男女共同参画の推進**
 - ①学生の間に男女共同参画の理念の浸透を図るため、男女共同参画やキャリア形成支援の教育・学修機会の充実を図る。
 - ②本学の女性研究者、管理職、卒業生、子育て・介護・家事に積極的に関わる男性職員の活躍を学内外に紹介し、多様な人材像とキャリアパスを提示する。
 - ③科学イベントや進路相談会をはじめとする取組により、女子児童・生徒が科学技術や学術分野への関心を持ってきつかけとなるような事業の充実を図る。
- 5 地域・国際連携**
 - ①本学の男女共同参画推進の取組においては、国、地方自治体、地域の教育研究機関・企業等の学外組織との連携を推進する。
 - ②本学の地域連携をはじめとするさまざまな取組を、男女共同参画の視点を踏まえたものとする。
 - ③本学の留学生や国際交流協定校、国際社会に向けて、本学の男女共同参画推進の取組について積極的に情報を発信する。

○平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）選定

女性研究者支援の取組で高い評価を得ている岩手大学を代表機関とし、弘前大学も共同実施機関のひとつとして参画する平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」を展開した。この事業は、これまで構築してきた北東北国立3大学連携推進会議における岩手大学との連携や、北東北に拠点を持つ工業高等専門学校や研究機関、民間企業を含む6つの多様な機関の連携に加えて、弘前大学が立地する地域の関係機関とのネットワーク構築を図ることにより、研究環境のダイバーシティ実現を目指すものである。事業の3つの柱に基づき、平成33年度まで具体的取組を行うこととしている。平成28年度に本事業の一環として実施した主な取組には、女性研究者の研究リーダー力向上支援セミナー、育て・介護中の研究者への研究支援員配置、男女共同参画トップセミナー等がある。

目標・行動計画

【ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導】において弘前大学が目指すもの
弘前大学は、女子大学を代表機関とする平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業(2016～21年度)ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)採択事業「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」に参加しています。本採択事業は、これまで構築してきた「**北東北国立大学連携推進協議会**」における弘前大学の役割や、北東北に拠点を置く工業系専門大学等との研究連携、民間企業を含む多様な機関との連携を通じて、**弘前大学が及ぼす地域の関係機関とのネットワーク構築**を図ることにより、代表機関がこれまで高い評価を獲得してきた女性研究者支援事業の実績を発展的に活かした**研究環境のダイバーシティ実現**を目指しています。

3つの取組

○ダイバーシティ研究環境整備
 ●支援体制の確立(北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議の設置)
 ●ポスターセッションの有効性を高める制度構築
 ●ライブイベントの開催のための実践パッケージ構築
 ●女性研究者の継続拡大のための普及活動の実施
 ●意識改革のための啓発事業・情報発信

○女性研究者の研究力向上・リーダー育成
 ●女性研究者の研究支援・共同研究推進を目的とする「研究・交流フェア」の開催
 ●女性研究者が研究代表である共同研究への研究費支援
 ●多機関連費を返済した「広域メンターシップ制度」構築
 ●研究力・競争的資金獲得力向上や、研究倫理をテーマとするセミナーの開催

○女性研究者の上位職への積極登用に向けて
 ●管理職を対象とした女性研究者採用・昇進等に関するセミナーの実施
 ●マネジメント力・リーダーシップ開発を目的とするセミナーの実施
 ●ライブイベントを経験した教員の登用を促進する業績評価制度構築

詳細の取組情報は、ホームページをご覧ください。 <http://gender.iwate-u.ac.jp/diversity/>

○女性研究者の応募・採用促進

平成28年度4月1日より、弘前大学男女共同参画推進基金に関する要項(平成27年6月10日学長裁定)が施行した。本基金による取組として、平成27年度に試行した教員面接時の女性候補者に対する交通費支援(上限3万円)を本実施し、6名の女性候補者の旅費を支援し、うち3名の採用が決定した。

7月には、基金によるもうひとつの取組である女性教員基盤整備等スタートアップ経費支援実施要項を定め、女性限定公募により新たに採用された場合に基盤整備や研究にかかるスタートアップ経費(女性教員1人につき50万円)を支援することにより、女性教員の応募促進と採用・在職比率の向上を図ることとした。平成28年度は本経費の申請はなかった。

○女性研究者の研究リーダー力向上支援セミナー

実施日時：平成29年1月25日 10時30分～12時
 会場：弘前大学50周年記念会館 会議室2
 参加者：28名

文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」の一環として、女性研究者の研究リーダー力向上を支援する目的からセミナーを開催した。

慶応義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科の富田欣和氏を講師にお迎えし、「効果的な研究マネジメントのために～慶応SDMにおける実践を中心的素材として～」と題して研究プロジェクトやプログラムをマネジメントする上で求められるアプローチやマインドセット等について講演をいただいた。

事業後の参加者アンケート(回答者23名)では、



18名が「大変参考になった」、5名が「参考になった」と評価し、女性研究者からは「とてもワクワクするお話でした。マネジメント手法のレクチャーだったらこのような気持ちにはなれなかったと思います」や「目的設定の大切さが自分の経験と照らしあわせてわかった」等の感想があった。

○女性活躍推進異業種交流会「hirosaki smart project」参画

平成28年7月から、「hirosaki smart project」に参画した。hirosaki smart projectは、政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき、弘前市と損保ジャパン日本興亜株式会社が連携、協力し、女性活躍推進を目的として設立された異業種交流会事業の総称で、平成28年度は弘前大学を含む弘前市に拠点を置く企業・団体など9機関がこの事業に参画した。7月、9月、11月、2月に開かれた交流会に業務の一環として5名の女性職員を派遣し、第4回交流会には、石山俊光総務部長も参加した。



第1回

日 時：平成28年7月8日
17時30分～18時50分
会 場：弘前市民参画センター 3階
グループ活動室
内 容：hirosaki smart project 記念講演

第2回

日 時：平成28年9月14日 17時30分～18時50分
会 場：弘前市民参画センター 3階 グループ活動室
内 容：ワークショップ方式によるグループワーク
「面と向かって言えないけれど、上司にしてほしいこと。
～わたしたちのキャリアアップのために～」

第3回

日 時：平成28年11月16日 17時30分～18時50分
会 場：弘前市民参画センター 3階 グループ活動室
内 容：取組紹介とグループディスカッション
取組紹介「みちのく銀行のダイバーシティ推進」
グループディスカッション「明日から実践する私のチャレンジ
～働きがいある職場を私たちが創る！～」

第4回

日時：平成29年2月22日 16時20分～19時30分

会場：ヒロロ3階他世代交流室1・2

内容：オブザーバー会議

異業種交流会「男性上司のキモチ、わたしたちのキモチ

～オトコも辛いよ、オンナも辛いよ～」

2. 両立支援

○子育て・介護中の研究者への研究支援員配置

支援期間：平成28年5月9日～平成29年3月31日

被支援者：8名（すべて女性、子育て事由7、介護事由1）

平成24年度から、ライフイベント（出産・育児・介護）による多忙でワーク・ライフ・バランスの維持が極めて困難な研究者のワーク・ライフ・バランス支援と研究活動の維持・促進を目的として、本学学生を研究支援員として配置している。これまでに本制度の支援を受けた研究者は、論文発表や学会発表、科学研究費助成事業の採択等の成果をあげてきた。

平成28年度は、人文社会科学部、医学研究科、保健学研究科、医学部附属病院の8名の女性研究者に対して9名の研究支援員を配置し、ワーク・ライフ・バランスと研究活動を支援した。5月には、前年度支援を受けた研究者の声をウェブサイトで紹介し、本支援策への理解促進を図った。



○子育て・介護に関する休暇・休業拡充

平成29年1月1日、子育て・介護に関する休暇・休業に関する改正制度が施行した。育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正、男女共同参画推進委員会からの提案を踏まえた改正となった。改正法のポイントや改正制度については、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）におけるダイバーシティ研究環境実現のための取組のひとつとしてリーフレットを作成し、情報提供を図った。



○託児費用支援（学会参加時、センター試験時、病児・病後児）

円滑な業務とワーク・ライフ・バランス支援のため、研究者が学会参加時に託児サービスを利用する場合と、職員が大学入試センター試験時に業務を命じられた際に託児サービスを利用する場合や、業務のため病児・病後児保育施設を利用する場合の費用補助を実施した。病児・病後児保育費用補助については、10月からの半年間試行的に実施した。

学会参加時の託児費用補助 実績

利用者：5件

大学入試センター試験時の託児費用補助 実績

利用者：1件

病児・病後児保育費用補助（試行） 実績

利用者：26件

利用者の感想：

子どもが病気の時は、本来は家族の誰かが世話をしたいものです。しかし家族のだれも仕事を休めないとき、病児・病後児保育は大変ありがたい存在です。核家族の共働きで子どもを保育園に預けている場合、病児・病後児保育を活用することにより、女性だけではなくその家族も仕事の質・量ともに維持できると思います。それにかかる費用を補助する本制度は、子育て中の人とその所属部署、家族の仕事も支援するものだと感じました。

本当は仕事を休んで看護できれば良いのですが、共働きの核家族世帯で実家等を頼ることが難しい状況で、かつ、業務の都合で夫婦ともに休むことが難しい場合に、施設を利用した際の料金を補助していただけるのは大変助かりました。また、回復期で通常の保育所へ行けそうだけど、少々心配な状況の時にも、費用の助成があることで、安心して病児・病後児保育へお願いすることができ、完全回復ではない子どもにとっても、手厚い保育・看護が受けられますし、親としても、安心して業務に専念することができました。

○子育て中の職員を対象とした駐車許可証発行

支援期間：平成28年4月1日～平成29年3月31日

支援対象：前年度に本制度にかかるニーズ調査に回答した職員

弘前大学文京町地区では、原則として、自宅と勤務先の直線距離が2 km 以上の場合に限って駐車許可証が発行される。しかし、平成27年度から、これを満たさない職員から、業務と子育ての両立のために車を使わざるを得ない状況のため支援を求める声が男女共同参画推進室に寄せられたことを受けて、文京町地区の子育て中の職員を対象に試行的に駐車許可証を発行し、平成28年度も試行を継続した。

3. 次世代育成

○女子学生による理系女子進路相談会

日 時：平成28年8月8日 10～15時

会 場：弘前大学総合教育棟 ロビー・ホール

来 場 者：43名（女子高校生38名、保護者・引率者5名）

協力学生：15名（理工学部7名、農学生命科学部5名、教育学部3名）

理系女性の裾野拡大を図る目的から、オープンキャンパスにあわせて「女子学生による理系女子のための進路相談会」を実施した。理系進学を考えている女子高校生の進路にかんする疑問や不安等について、各学部から推薦された理工学研究科、農学生命科学部、教育学部の女子学生が相談に応じた。

来場した女子高校生のうち36名（95%）が「大変参考になった」、2名（5%）が「まあまあ参考になった」と評価し、「文系のことについてしか分からなかったが、理系のことについても知れたので文理選択のとき理系にしようと思いました」「（理工学部）自然エネルギー学科を考えていましたが、どのようなことを学んでいるかがよく分かり、目指したいという気持ちが高まりました」「大学は未知の世界で不安だけですが、今回相談して、学生さんが内容の濃いアドバイスをしてくれたので大学が楽しみになりました」等の感想が寄せられた。

また、相談員として参加した学生からは「高校生が進路を選ぶ手助けができたと感じた」「周りの学生とも仲良くなれてよかった」との感想があり、協力学生に本事業に携わることで充実感を得てもらうとともに、異なる学部の女子学生間のネットワーキングの場としても機能した。



○科学イベント「女子高生工学系キャリアサポート」

日 時：平成28年12月10日 10時～17時30分、11日 9～16時

会 場：弘前大学理工学部校舎1号館3階 4番講義室

参加者：13名（青森県内の3つの高校の女子生徒）

女子高校生の工学への興味を喚起し、次世代育成を図る目的から、青森県内の高校の女子生徒を対象とした科学イベントを開催した。男女共同参画推進室員で理工学研究科の鳥飼宏之准教授が講師を務め、理工学部機械科学科の大学院生9名、学部生2名のサポートを得て、渦輪を用いた消火法の実験を



通じて渦輪の工学的価値について学び、参加者の感性を活かした渦輪を用いた新しい科学技術の発明に挑戦してもらう内容であった。

参加者は熱心に作業に取り組み、最後に行われたプレゼンテーションでは、各校の発明に対して高校生同士で非常に活発な質疑応答も行われた。事業終了後に実施したアンケートでは、「今回のキャリアサポート事業は楽しかったですか」という質問に対して12名が「大変楽しかった」、1名が「楽しかった」と好評であり、また、「将来、エンジニアとして働くのも面白そうだと感じましたか」という質問に対しては「強く感じた」2名、「感じた」9人、「少し感じた」2名と前向きな回答を得ることができた。



○女性研究者パネル・ポスター展

総合文化祭、青森県男女共同参画センター（アピオあおもり）でのアピオあおもり秋まつり、弘前市等が主催する市民ボランティア交流まつりにおいて、弘前大学の女性研究者の研究等を紹介するパネル・ポスター展示「弘前大学で活躍する女性研究者たち」を実施した。

学内外の多様な来場者に対して本学の女性研究者による研究について発信することができた。来場者からは「さまざまな分野での活躍をあらためて知ることができた」「弘前で女性の研究者ががんばっている姿に感銘を受けた。たくさん輝いてほしい」等のコメントが寄せられた。

第16回弘前大学総合文化祭

日 時：平成28年10月22日 10～17時

23日 10～17時

会 場：弘前大学創立50周年記念会館ロビー

来場者：158名



アピオあおもり秋まつり

日 時：平成28年11月6日

9時30分～15時30分

会 場：青森県男女共同参画センター

来場者：約200名



第6回市民ボランティア交流まつり

日 時：平成29年2月12日

10時30分～14時30分

会 場：HIRORO 3階 ヒロロスクエア

来場者：79名

4. 意識啓発・情報発信

○男女共同参画トップセミナー

実施日時：平成29年2月20日 13時15分～14時30分

会場：弘前大学50周年記念会館 岩木ホール

参加者：37名

文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」の一環として、上位職への女性の積極登用に向けた意識啓発を図る目的から、幹部職員を主な対象にセミナーを開催した。

公益財団法人日本女性学習財団理事長で東京学芸大学前学長の村松泰子氏を講師にお迎えし、「大学経営戦略としての男女共同参画の推進」と題して女性研究者の上位職への積極登用に向けた基本的考え方や現状、取組等について講演をいただいた。

事業後の参加者アンケート（回答者30名）では、16名が「大変参考になった」、12名が「参考になった」と評価し、「男女共同参画を充実したものとするためには、トップマネジメントが大切なことが理解できた」や「女性人財の考え方のヒントになった。早くしないと出遅れてしまいそうだと感じた」等の感想があった。



○あおり女性の活躍応援宣言企業登録

青森県が実施する「あおり女性の活躍応援宣言企業」に申請し、平成29年2月に県内第18号として登録された。「あおり女性の活躍応援宣言企業」は、青森県内の女性活躍推進にかかる取組促進と気運醸成を図るために青森県が設けた制度で、女性の活躍の推進に関する目標や目標達成のための具体的取組を定めた県内企業が申請に基づき登録されるものである。



○さんかくカフェ

平成25年度から、性別にかかわらず働きやすく学びやすい弘前大学の実現を目指して、男女共同参画推進に関心のある職員や学生が意見・情報交換を行う場を提供するとともに、参加者同士のネットワークの構築支援を目的として「さんかくカフェ」を開催してきた。平成28年度は、平成27年度に実施した全学調査(弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査)の結果報告や、人事課担当者による学内制度の説明もまじえた内容とし、文京町地区、本町地区で各1回開催した。第1回については14名が「大変有意義」、4名が「有意義」、第2回については10名が「大変有意義」、7名が「有意義」と評価した。



平成28年度 第1回「仕事と介護の両立」

日 時：平成28年7月21日 16～17時

会 場：弘前大学学生会館スコーラム2階

参加者：24名（学長、理事、副学長を含む）

平成28年度 第2回「育児・介護休業の取得のために必要な支援」

日 時：平成28年11月6日 17～18時

会 場：弘前大学保健学研究科校舎A棟2階 大会議室

参加者：18名

○育児・介護休暇・休業相談会

平成27年度に実施した全学調査の結果を踏まえて、7月と11月、さんかくカフェ開催前の1時間程度、育児・介護休暇・休業に関する相談会を試行的に開催した。参加人数は限られていたものの、人事課担当者から休暇・休業の制度や手続等について直接説明を受けたり個別に相談できる点が参加者から好評であり、「切羽詰った必要があったが、大変満たされた。このような企画があることを知るだけでも安心感を持つことができた。担当者に実際相談することができて、今後の介護休暇取得を現実的に考えられた」「担当者と直接話せたことで、今後、問合せ等をしやすいと感じる機会になった」等の感想があった。



第1回育児・介護休暇・休業相談会

日 時：平成28年7月21日 16～17時
会 場：弘前大学学生会館スコーラム2階
参加者：6名

第2回育児・介護休暇・休業相談会

日 時：平成28年11月6日 17～18時
会 場：弘前大学保健学研究科校舎A棟2階 大会議室
参加者：9名

○「大学等における男女共同参画推進セミナー」等への職員派遣

ダイバーシティ研究環境推進や男女共同参画推進のため職員の意識啓発を目的として、男女共同参画推進室員を中心に、学外でのシンポジウムや研修等に派遣した。派遣された職員は、男女共同参画推進委員会において参加報告を行い、本学構成員のいっそうの意識啓発を図った。

派遣先：第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

(平成28年10月8日開催、お茶の水女子大学共通講義棟1号館、2号館)

参加者：牛田千里室員、谷田貝亜紀代室員

報 告：男女共同参画推進委員会（平成28年11月2日開催）

派遣先：日本学術会議公開シンポジウム「202030は可能かー『女性活躍推進法』の実効性を問う」

(平成28年10月22日開催、日本学術会議)

参加者：谷田貝亜紀代室員

報 告：男女共同参画推進委員会（平成28年12月7日開催）

派遣先：平成28年度「大学における男女共同参画推進セミナー」

(平成28年11月29～30日開催、放送大学東京文京学習センター・国立女性教育会館)

参加者：小磯重隆副室長、小山宏社会連携部長

報 告：男女共同参画推進委員会（平成29年1月11日開催）

派遣先：平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

参加者：日景弥生室長、小野賢社会連携課社会連携グループ係長

報 告：男女共同参画推進委員会（平成29年1月11日開催）

○学生を対象とした研修会「LGBTについて知ろう、話そう」

日 時：平成29年1月18日

会 場：学生会館2階スコーラム

参加者：25名

弘前大学生が、LGBTについて学び、話し合う機会として研修会を開催し、国際基督教大学ジェンダー研究センターでセクシュアリティを問わずにだれもが安心して話せる場「ふわカフェ」を主宰されてい

る加藤悠二氏を講師にお招きした。研修会では、ミニワーク「LGBTについて話しばらいのはなぜ？」やワークカフェ「弘前大学なら、何が出来るか」を行い、たくさんの意見交換が行われた。

終了後の参加者アンケートでは、16名が「大変参考になった」、8名が「参考になった」（このほか1名無回答）と評価し、「自分の探していた答えが少し見つけられたように思います」や「知識だけでなく、生の声から勉強できて良かったです」等の感想があった。



○ホームページ、さんかくつうしん

学内外への情報発信と意識啓発を図る目的から、平成28年度も随時男女共同参画推進室ホームページを更新するとともに男女共同参画推進室ニュースレター「さんかくつうしん」を9月と3月に発行した。



○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

日時：平成28年9月16日 13時30分～16時
会場：岩手大学復興祈念銀河ホール

平成28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は岩手大学が主催校となり、「女性活躍推進による地域の持続的発展をめざして」と題して開催された。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は、平成22年から、弘前大学、秋田大学、岩手大学が毎年持ち回りで開催してきたものである。

前半は、文部科学省生涯学習政策局の有松育子局長が「女性活躍の推進に向けた政策動向について」と題した特別講演をされ、大学の女性教職員は増えているものの上位職になるにつれ割合が低下する現状や、国立大学協会が定めた国立大学における男女共同参画推進のアクションプラン、文部科学省の取組を含めた女性活躍推進に関する政策動向等について話された。

続いて、名古屋大学前総長で科学技術振興機構の濱口道成理事長が「女性が拓く 日本の未来～女性リーダーを育てる：私の経験から～」と題して、男女共同参画に関わる世界の情勢やわが国の現状と課題、名古屋大学での先進的な取組について基調講演をされた。

後半は、弘前大学、秋田大学、岩手大学から、平成28年4月1日に施行した女性活躍推進法に基づいて各大学が策定・公表した事業主行動計画を中心に取組報告が行われた。本学の取組については、学長特別補佐で男女共同参画推進室の日景弥生室長が行った。続くパネルディスカッション「大学における女性活躍推進のための取組とは」には、本学の大河原隆理事、秋田大学の近藤克幸理事、岩手大学の岩淵明学長がパネリストとして、岩手大学の菅原悦子理事がコーディネーターとして登壇され、男女共同参画の推進において大学が果たすべき役割や各大学のトップのリーダーシップについて、情報・意見交換が行われた。

最後に、地域の持続的な発展のために各大学が「地域の先導的役割を担うこと」などを盛り込んだ弘前大学、秋田大学、岩手大学の学長名による「北東北国立3大学 男女共同参画推進のための共同宣言2016」が公表された。

なお、本学では、このシンポジウムに参加した男女共同参画推進室員が、男女共同参画推進委員会（平成28年10月5日開催）において参加報告を行い、本学構成員のいっそうの意識啓発を図った。



北東北国立3大学 男女共同参画推進のための共同宣言 2016

北東北国立3大学は、2011年より、連携して、男女共同参画を推進してきました。2016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では、これまでの取組を踏まえ、地域の持続的発展には、性別に関わらず、多様な人びとの能力発揮が重要なこと、そしてその中で、各大学が地域の拠点大学としての重要な先導的役割を担っていることを再確認しました。

3大学は、私たちと私たちが立地する地域の持続的な発展のため、次のことを実行することを宣言します。

- 1 今後とも3大学が連携して男女共同参画を推進すること
- 2 男女共同参画社会の実現に向け、地域の先導的役割を担うこと
- 3 男女共同参画の視点を踏まえ、多様な人びとが能力を発揮できる地域づくりに取組むこと

2016年9月16日

秋田大学長 山本 文雄
弘前大学長 佐藤 敬
岩手大学長 岩渕 明

資料 平成28年度 男女共同参画推進室 主な事業一覧

月	事業内容	会議
4月	1日 女性教員採用促進事業（面接時交通費支援）開始 学会参加時の託児費用支援申請受付開始	6日 第1回男女共同参画推進室委員会
5月	9日 子育て・介護中の研究者への研究支援員配置開始	12日 第2回男女共同参画推進室委員会 26日 男女共同参画推進室運営会議
6月	6日 第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画決定（役員会）	2日 第3回男女共同参画推進室委員会 30日 男女共同参画推進室運営会議
7月	8日 第1回女性活躍推進異業種交流会参加 20日 平成28年度女性教員採用推進事業 （女性教員基盤整備等スタートアップ経費支援）開始 21日 育児・介護休暇・休業相談会 平成28年度第1回さんかくカフェ開催	7日 第4回男女共同参画推進室委員会 28日 男女共同参画推進室運営会議
8月	8日 女子学生による理系女子進路相談会開催	4日 第5回男女共同参画推進室委員会 25日 男女共同参画推進室運営会議
9月	14日 第2回女性活躍推進異業種交流会参加 16日 北東北国立3大学連携推進会議男女共同 参画シンポジウム参加 「さんかくつうしん」Vol.15発行	1日 第6回男女共同参画推進室委員会 28日 男女共同参画推進室運営会議
10月	3日 病児・病後児保育利用料補助（試行）申請受付開始 22～26日 弘前大学総合文化祭での女性研究者パネル展実施	5日 第1回男女共同参画推進委員会 （規程改正に伴い会議名称変更） 26日 男女共同参画推進室運営会議
11月	2日 育児・介護休暇・休業相談会 平成28年度第2回さんかくカフェ開催 6日 アピオあおもり秋まつりでの女性研究者パネル 展実施 16日 女性研究者を研究代表者とする共同研究支援開始 第3回女性活躍推進異業種交流会参加 29～30日 大学等における男女共同参画推進セミナー （国立女性教育会館主催）への職員派遣	2日 第2回男女共同参画推進委員会 30日 男女共同参画推進室運営会議
12月	1日 大学入試センター試験時託児費用支援申請受付開始 10～11日 科学イベント 「女子高生工学系キャリアサポート」開催	7日 第3回男女共同参画推進委員会 21日 男女共同参画推進室運営会議
1月	18日 学生を対象とした研修会開催 25日 女性研究者のための研究リーダー力向上支援セ ミナー開催	11日 第4回男女共同参画推進委員会 25日 男女共同参画推進室運営会議（紙上会議）
2月	12日 市民ボランティア交流まつりでの女性研究者パ ネル展実施 20日 男女共同参画トップセミナー開催 22日 第4回女性活躍推進異業種交流会参加	1日 第5回男女共同参画推進委員会 （紙上会議） 22日 男女共同参画推進室運営会議
3月	「さんかくつうしん」Vol.16発行	1日 第6回男女共同参画推進委員会 29日 男女共同参画推進室運営会議

平成28年度
弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書

発行 平成29年 3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室

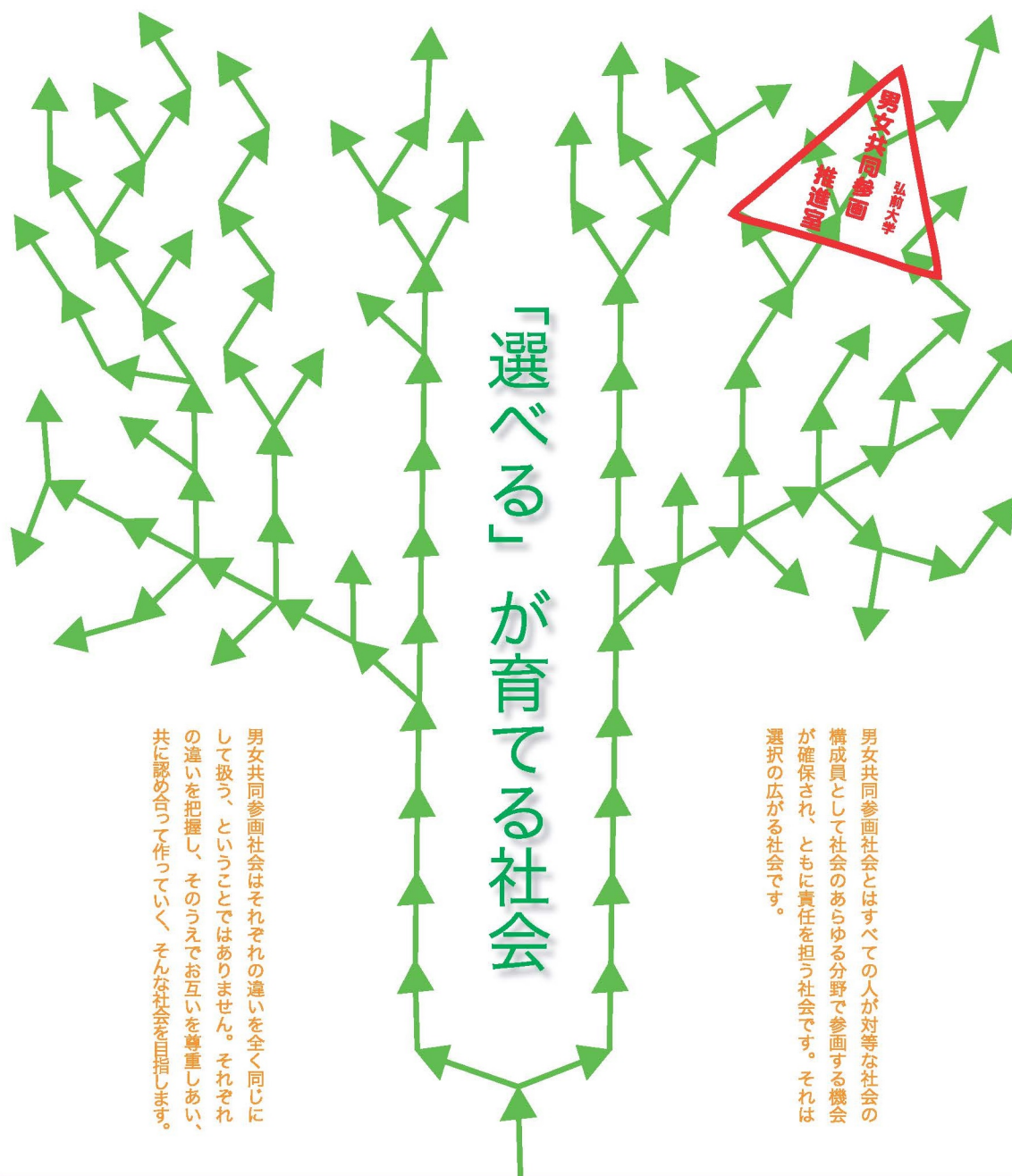
〒036-8560 青森県弘前市文京町 1

電話 0172(39)3888

FAX 0172(39)3889

Email : equality@hirosaki-u.ac.jp

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