

## 弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter



弘前大学は2019年5月に「弘前市女性活躍推進企業」に認定されました。

### 今号から文京町でオンライン化

前号でご案内のとおり、2010年2月から弘前大学の全職員にお配りしてきたさんかくつうしんは、今号から、文京町地区でオンライン配信に移行しました。引き続き、弘前大学職員のワーク・ライフ・バランス支援策や、男女共同参画・ダイバーシティ推進などに関する情報をお届けしてまいります。ご感想・ご意見などございましたらお寄せいただくと幸いです。

お知らせ



### ▶ 託児利用料補助 ぜひご活用ください

令和3年度も、ワーク・ライフ・バランス支援の取組の一環として、子育て中の職員を対象に以下のとおり託児利用料を補助します。対象となる託児などは以下のとおりです。詳しくは、各部署総務からのメールや男女

共同参画推進室ウェブサイトの実施要項・申請様式をご確認願います。ご不明な点等は、お気軽に男女共同参画推進室にお問い合わせください。ぜひ積極的にご活用ください。

- 補助対象となる託児：
  - 1 勤務日の病児病後児保育利用
  - 2 休日勤務を命ぜられたときの託児利用
  - 3 通常の勤務時間を超える出張または宿泊を伴う出張を命ぜられたときの託児利用
  - 4 学会参加のための託児利用

- 対象：本学職員（託児を利用する子は同居する小学校6年生以下の子）
- 補助額：上限は対象となる子1人につき年度内2万円
- 手続：託児利用後1週間以内に所定の利用申請書や託児利用時の領収書などが必要（随時申請）

### ▶ 女性研究者を研究代表者とする共同研究課題を募集します

これまで文系分野の申請が少ないため、文系分野の積極的な応募を歓迎します！

令和3年度も、女性研究者の研究力・リーダー力・マネジメント力向上と、地域における研究活動の活性化などを目的として、弘前大学の女性研究者が研究代表者となる共同研究課題を以下のとおり支援します。詳しくは、各部署総務からのメールや男女共同参画推進室ウェブサイトの実施

要項・申請様式をご確認願います。ご不明な点等は、お気軽に男女共同参画推進室にお問い合わせください。積極的なご応募、特に文系研究者からのご応募をお待ちしています。

- 主な応募要件：弘前大学の女性研究者（准教授、講師、助教、助手）が研究代表者（申請者）であり、かつ、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の本学以外の事業連携機関もしくは参加機関に所属する研究者が共同研究者（職位は問わない）として1人以上参画する共同研究であること（分野は問わない）

- 共同研究の期間：採択後（6月予定）～令和4年3月31日
- 支援額：共同研究1件あたり40万円
- 採択件数：数件程度
- 募集期間：令和3年4月1日～5月16日
- 応募方法：所属部署を通じて所定の申請書を提出

### ▶ プロモーションメンターによる面談が実施されました

本学の教員に占める女性比率は19.6%ですが、職階別にみると、助教で30.0%、講師で20.4%、准教授で16.7%、教授で11.6%と、職階が上がるにつれて低下します（数値は令和2年5月1日現在）。このような背景から、女性教員の上位職への登用促進を図るため、試行期間を経て本年度、プロモーションメンター制度が本格導入されました。

この制度では、メンティとなる女性教員は、教育・研究・管理運営等にかかる現状や課題等をプロモーションメンター（所属部署長と理事）に相

談することができます。また、プロモーションメンターは、女性教員との面談を通じて多様な視点から学内の現状や課題等を把握できるという、リバースメンタリングのような側面もあります。メンティは、将来的に上位職に就くことを視野に入れている准教授以下の本学女性教員でメンタリングを希望する方です。本年度は5名のメンティとプロモーションメンターとの面談が実施されました。令和3年度も、各部署総務を通じてメンティを募集する予定です。

### ▶ 学生の通称名使用が可能になりました

教職員及び学生は旧姓使用の申出によって旧姓を使用することが可能となっていました。このうち、学生については12月に「弘前大学学生の改姓、旧姓使用及び通称名使用に関する要項」が制定され、通称名使用も加えた形であらたに整備されました。法令等の定めにより戸籍上の氏名を使用することとされている文書など通称名等の使用が認められない文書もありますが、学籍簿や卒業後に交付を受ける証明書類などでは通称名等が使用できます。

通称名の使用を希望する学生は、在籍する学部・研究科へ「通称名使用届」を提出してください。詳しくは、学務部教務課や所属学部の教務（学務）担当にお問い合わせください。



## トップセミナー「ジェンダー・ダイバーシティの観点を踏まえた公正・効果的な業績評価のあり方」を開催しました

12月1日、オンライン（Microsoft Teams）で令和2年度男女共同参画トップセミナーが開催されました。トップセミナーは、本学役職員を主な対象として、男女共同参画推進のさらなる意識啓発のため平成27年度から毎年度に1回開催されてきたものです。

今回は「ジェンダー・ダイバーシティの観点を踏まえた公正・効果的な業績評価のあり方」をテーマに、日本アイ・ビー・エム株式会社の辻真樹子先生（同社理事・GBS人事リード）と伊奈恵美子先生（同社ダイバーシティ&インクルージョンパートナー）を講師にお迎えし、同社における経

営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョンの位置づけや取組の歴史、人事評価制度を変更した背景とそのポイントなどについてお話をいただきました。人事評価においてもアンコンシャル・バイアスへの認識を持つことや、女性のみが変わることを求めるのではなく組織として当事者をサポートしていく仕組みの重要性などについて、理解を深めました。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）の共同実施機関の方も含めて59名にご参加いただきました。



### 参加者アンケートより

女性が幹部職員として働きたいと思えるような環境・組織作りが重要だと改めて考えさせられました

組織にとって、多様な構成員の個性を最大限活かすマネジメントを行うことがいかに大事か、そしてそれを実現する方法はあるということを再認識することができました

ジェンダー・ダイバーシティの推進は一朝一夕にはいかず、企業風土の醸成が必要だと思いました

大学とは違う多種多様な組織の人から話を聞くというのは大変参考になります。今後も定期的なセミナーの開催を期待します

## 子育て・介護中の研究者支援制度 採択者を決定しました

平成24年度から、育児（妊娠・出産を含む）や介護により研究活動の維持が著しく困難な本学教員に対し、申請に基づいて研究支援員が配置されています。期間中に提出された令和3年度分の支援の申請について審査が

行われ、8部局11名（うち男性1名）への支援が決定しました。

育児や介護の状況が新たに生じた場合には、年度途中での申請も受け付けられます。お気軽に男女共同参画推進室にお問い合わせください。

## さんかくダイアログを開催しました

オンライン（Microsoft Teams）にて「さんかくダイアログ」が開催されました。「さんかくダイアログ」は、昨年度まで行われてきた「さんかくカフェ」の装いを新たに再出発した企画で、男女共同参画に関して気軽に参加でき自由に語り合える（ダイアログ[対話]できる）場を提供したいとの考えから本年度スタートしたものです。

第1回（10月）については前号でお伝えしたとおりですが、11月以降も毎月開催されました。第2回以降はSOGIE視点からみた大学、子育て中の教職員からみた弘大、子育て世代へのサポートのあり方、学長・女性

研究者懇談会、遠距離介護（介護とワークの両立）のテーマ・内容で、のべ74名にご参加いただきました。遠距離介護の回については現在学内限定で動画を公開しています。ぜひご覧ください。

さんかくダイアログは令和3年度も実施予定ですが、新年度は、企画テーマについて広く本学職員や学生のみならず募集いたします。随時、アイデアを男女共同参画推進室あるいはご所属部局の男女共同参画推進室員まで積極的にご寄せください。また、今後外部講師をお招きする回の講演部分は録画し、学内限定で動画公開していく予定です。



第3回さんかくダイアログ  
(子育て中の教職員からみた弘大) より



第5回さんかくダイアログ  
(学長・女性研究者懇談会) より



第6回さんかくダイアログ  
(遠距離介護（介護とワークの両立）) より

## 今回掲載できなかった内容をウェブサイトでご紹介しています

紙面の都合で今号に掲載できなかったSOGIプロジェクト実施、あおりりダイバーシティ研究環境推進ネットワーク会議開催、男女共同参画推進・意識実態調査報告書発行などの内容について、男女共同参画推進室ウェブサイトでご紹介しています。ぜひご覧ください。