

令和2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. 環境整備	
託児利用料補助（学会参加時、休日勤務時等、病児・病後児）	8
子育て・介護中の研究者への研究支援員配置	8
男女共同参画推進のための意識・実態調査	8
SOGIプロジェクト	9
内閣府「『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」 賛同者ミーティング参加	9
2. 女性研究者採用・上位職登用、理系女子裾野拡大	
女性研究者を研究代表者とする共同研究支援	10
ダイバーシティレポート制度	10
女性研究者の応募・採用促進（スタートアップ経費支援、面接時交通費支援、リクルート経費支援）	10
プロモーションメンター制度	11
女子学生による理系女子進路相談会	11
児童生徒を対象とした裾野拡大	12
3. 意識啓発・情報発信など	
男女共同参画トップセミナー	13
北東北女性研究者研究・交流フェア2020	13
教職員・学生対象意識啓発・交流事業「さんかくダイアログ」	15
ウェブサイト、男女共同参画推進室ニュースレター	16
全教職員・新入生への男女共同参画推進の取組に関するチラシ配布	16
資料 令和2年度 主な事業・会議一覧	17

ごあいさつ



国立大学法人 弘前大学 学長
福田 眞 作

女性割合の目標値を定め、その達成を目指すことは、女性参画を進める上での世界標準であり、弘前大学も第3期中期目標に「働きやすく、学びやすい環境づくりのため、男女共同参画の一層の推進を図る」と定め、中期計画に明確な目標値を示し、「ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備や次世代育成支援対策、ジェンダーバランス改善等の取組によって、男女共同参画を推進する」としています。女性教員の採用比率年平均27.5%、在職比率 19.0%、および上位職（学長・理事・監事・副学長・学部長・評議員相当）の女性を平成 27 年度と比較し倍増といったジェンダーバランス改善の数値目標はどうか達成できる見込みです。

学長就任 1 年目、新型コロナウイルス感染症対策に追われた 1 年でしたが、「男女共同参画トップセミナー」や「内閣府『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言賛同者ミーティング」に参加させていただき、世界各国の男女平等の度合いを示すジェンダー・ギャップ指数において日本が先進国のなかで最低の水準にあるという現状や、各業界の男女平等に関する様々な取組を知る良い機会となりました。「女性研究者懇談会」では、本学の男女参画に関する女性研究者の生の声をお聞きすることができました。女性の負担が大きいライフイベント（出産・育児、介護など）に対する支援がまだまだ不足していること、女性研究者の個別の声が届きにくいこと、お互いをサポートしあえる教員組織となっていないことなど、いくつかの課題をみつけることができました。一方で、「弘前大学はどちらかというと働きやすい大学…」というイメージがあるというお話をお聞きし、少し安堵しました。

今後も女性活躍推進は勿論のこと、有能な人材の採用・育成は弘前大学の大きな命題であり、女性や若年層の働き方を応援するイクボスの養成や男性の育児参画推進など、多様な人材が才能を発揮できる職場環境を皆さんとともに整備していきたいと考えています。皆さんが困っていること、改善して欲しいこと、その声を私たちに遠慮なく届けてくださるようお願いいたします。



理事（社会連携担当）
石川 隆 洋

弘前大学は、学長のリーダーシップの下、性別にかかわらず学びやすく働きやすい研究環境の実現に向けた取組を行ってきました。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、中止・縮小になった取組もありましたが、多くは対面からオンラインへ変更になりました。対面での交流がなくなったのは残念ですが、子育て中の研究者や遠隔地の研究者にとっては、セミナー等への参加が可能になったとのアンケート結果もありました。

私も、北東北女性研究者研究・交流フェア、男女共同参画トップセミナー、北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議、アドバイザーボードなど、これまで以上にセミナーや他機関の取組に参加できるようになり、男女行動参画推進に思いを強くしています。

中でも、コロナ対策を施し、対面で開催した八戸工業高等専門学校主催の「八高専サイテック・フェス in 弘前」では、同校生徒が、実験やゲーム等を通じ、科学を分かりやすく説明しており、理系女子の裾野拡大に向けた取組への参考になりました。

さて、男女共同参画を推進するためには、男女共同参画推進室のみならず全学的な取組が期待されています。これまでも、学長と女性教員との懇談会、学部長との意見交換などが行われてきましたが、今年度、研究部門において、女性研究者採用・育成支援事業を創設するなど、女性教員の採用促進に向けた取組支援の輪が広がりました。私としては大変心強く、感謝しています。

令和3年度は、本学の第3期中期目標・中期計画の最終年度ですので、掲げた数値目標達成に向け、女性限定公募をはじめ、弘前大学男女共同参画推進基金による、女性教員基盤整備等スタートアップ経費や面接時交通費及び教員公募時の女性応募者増加に向けたリクルート活動経費の支援、ダイバーシティレポート制度やプロモーションメンター制度の実施、各種セミナーやシンポジウムの開催など、様々な取組を実施するほか、働きやすい研究活動の実現に向けた、女性教員の産前産後休暇・育児休暇取得時及び男性教職員の育児・介護休暇・休業取得時の支援について検討していきます。

今後ともワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備や各種支援対策、ジェンダーバランス改善等の取組により、男女共同参画を推進して参りますので、学内外の皆様のご理解とご協力をお願いします。



男女共同参画推進室長
藤 崎 浩 幸

2020年度は、昨年男女共同参画推進室発足10周年の翌年ではありましたが、事業内容的には、新たな展開は少なく、これまでの活動を着実に進めた1年となりました。また、ご多分に漏れず、事業運営に際しオンライン化が進んだ年でした。

今年度事業の特徴を羅列させていただくと、まず4月に学長が交代いたしました。新学長からは、前学長に引き続き内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者に加わっていただくなど、男女共同参画推進への意欲を感じることができました。また、当室の事業の周知を意図し、A5判チラシを全教職員と新入生に配布いたしました。6、7月には全教職員を対象に5年に一度実施している「弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査」を実施いたしました。お陰様で有効回収率80.7%という結果となり、今後の弘前大学における男女共同参画推進に向けた貴重な情報を得ることができました。12月には「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」という表題で、日本IBM(株)の方を講師としてトップセミナーをオンライン開催いたしました。その際には、2020年3月に加入していた全国ダイバーシティネットワークを經由して講師の方をお招きすることができました。岩手大学を代表機関とし本学も参加している文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現で北東北の未来を先導」は6年間の事業期間の5年目でしたが、「北東北女性研究者研究・交流フェア2020」を2年目と同様に弘前大学を事務局として9月にオンライン開催いたしました。教職員・学生が男女共同参画などに関連して自由に語り合える「さんかくダイアログ」を10月以降毎月オンライン開催いたしました。これらの事業はいずれも一定の成果を上げたものと考えていますが、肝心の女性研究者比率の向上や上位職登用については、やや足踏み状態となっている状況でもあります。

2021年度は第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画中間見直しを行う年度であり、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の最終年度でもあります。また、国立大学としては第4期中期目標・長期計画を策定する年度であります。そうしたことを踏まえ、本年度得た意識・実態調査の結果を生かしながら、男女共同参画の推進が数値的に見える形で進行するよう、そして、すべての人が働きやすく学びやすい弘前大学の実現に近づくよう努めて参りたいと考えていますので、引き続き皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。

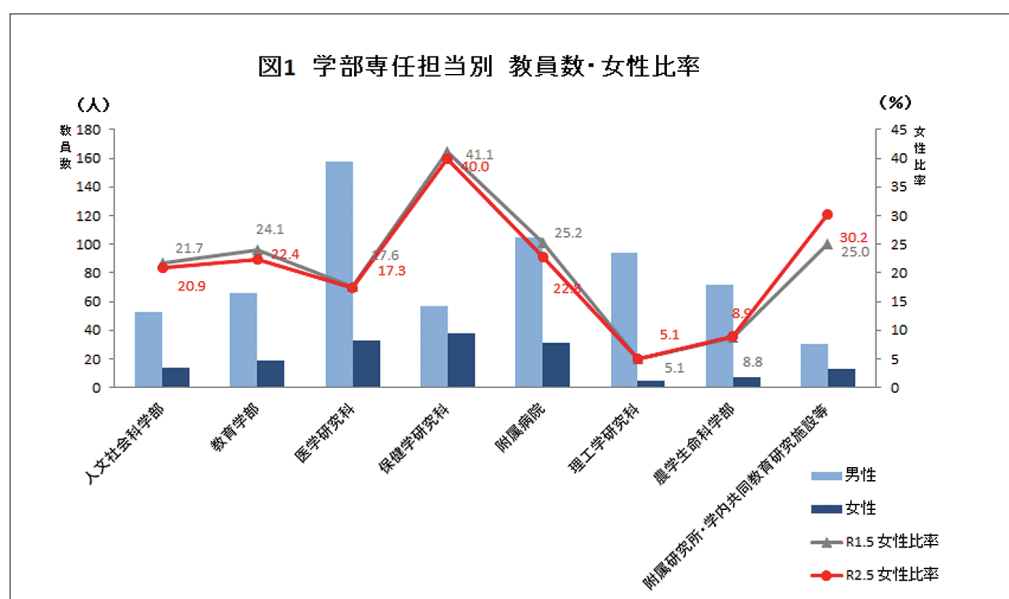
弘前大学の男女共同参画の現状

2020年5月1日現在の本学教職員総数は2,008名（他に学長・理事・監事等）で、そのうち女性は956名（47.6%）です。大学教員（助手を含む）は795名、うち女性は160名（20.1%）、附属学校園教員は94名、うち女性は47名（50.0%）です。事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）は291名、うち女性は97名（33.3%）、医学部附属病院の事務職員・技術職員等は828名、うち女性652名（78.7%）です。

2019年5月1日時点と比較すると、事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）は0.9%増加しましたが、それ以外の大学教員、附属学校園教員、附属病院の事務職員・技術職員等はそれぞれ0.5%、0.5%、0.8%減少しました。さらに、管理職に占める女性比率は、役員（非常勤除く）16.7%、事務系職員12.9%で、役員は昨年と同じ、事務系は0.4%増加しました。

学部専任担当別の教員数と女性比率

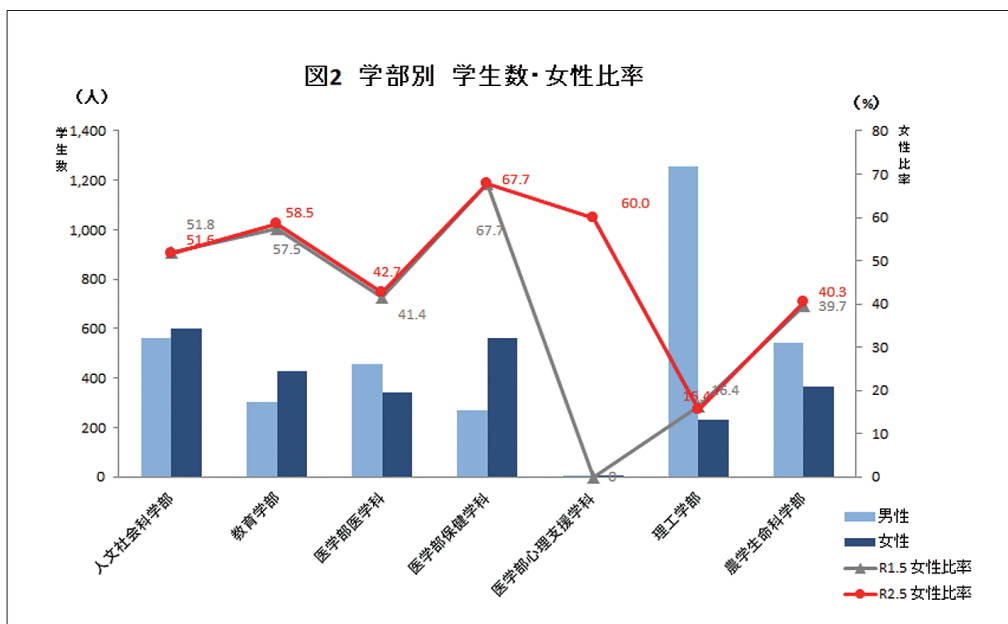
大学教員における女性比率を昨年度と比較し、増加した学部・研究科等は農学生命科学部（+0.1%）、附属研究所・学内共同教育研究施設等（+5.2%）でした。人文社会科学部は0.8%、教育学部は1.7%、医学研究科は0.3%、保健学研究科は1.1%、附属病院は2.4%減少しました。（医学研究科、農学生命科学部では女性教員数に変化はなく、比率の増減は母数の変化によるものです。）



学部学生数と女性比率

学部学生の総数5,916名のうち女性は2,526名（42.7%）です。学部ごとにみると、女性比率の高い順に、医学部保健学科561名（67.7%）、医学部心理支援学科6名（60.0%）、教育学部425名（58.5%）、人文社会科学部598名（51.6%）、医学部医学科341名（42.7%）、農学生命科学部366名（40.3%）、理工学部229名（15.4%）となります。

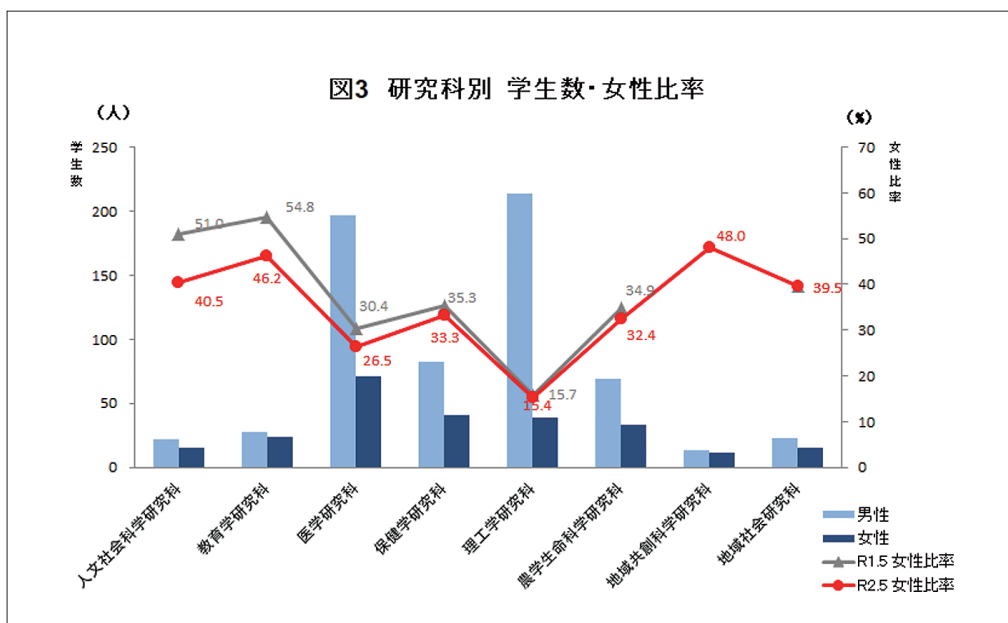
昨年度と比較すると、女性比率は全体で0.1%増加しました。学部ごとでは、教育学部（+1.0%）、医学部医学科（+1.3%）、農学生命科学部（+0.6%）で増加し、人文社会科学部（-0.2%）と理工学部（-1.0%）では減少、医学部保健学科は増減がありませんでした。（医学部心理支援学科は新設学科のため、比較可能な昨年度のデータがありません。）



大学院学生数と女性比率

大学院生の総数は898名、そのうち女性は250名（27.8%）です。学部学生に比べて女性比率は低くなっています。研究科ごとにみると、女性比率の高い順に、地域共創科学研究科12名（48.0%）、教育学研究科46.2%、人文社会科学研究科40.5%、地域社会研究科39.5%、保健学研究科41名（33.3%）、農学生命科学研究科33名（32.4%）、医学研究科71名（26.5%）、理工学研究科39名（15.4%）となります。

昨年度と比較すると、女性比率は全体で3.7%減少しました。研究科ごとでは、増加した研究科はなく、地域社会研究科は昨年度と同じ、人文社会科学研究科（-10.5%）、教育学研究科（-8.6%）、医学研究科（-3.9%）、保健学研究科（-2.0%）、理工学研究科（-0.3%）、農学生命科学研究科（-2.5%）は減少しました。（地域共創科学研究科は新設研究科のため、比較可能な昨年度のデータがありません）



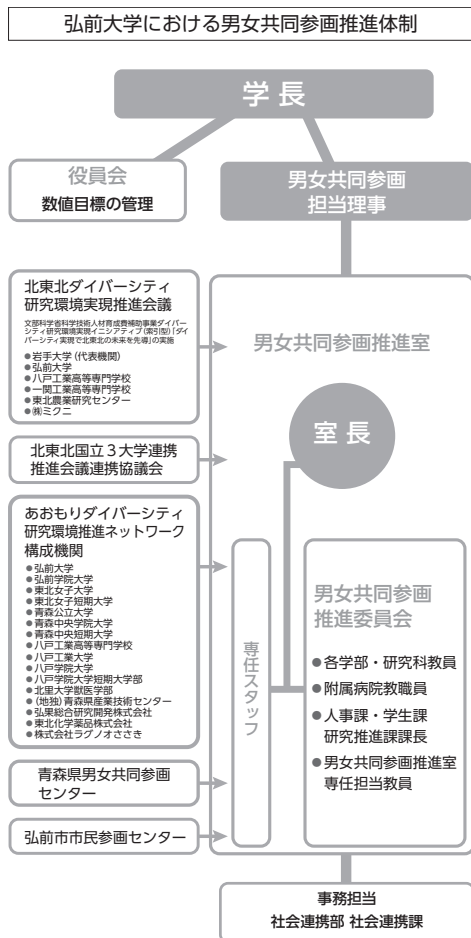
実施体制

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・審議しました。男女共同参画推進委員会は、各学部・研究科、医学部附属病院、総務部、総務部人事課、学務部学生課、研究推進部研究推進課の20名の室員から構成されました（前年度は21名）。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、各種事業を実施しました。

以上の学内の実施体制に加えて、引き続き、岩手大学を代表機関とする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）の実施組織である北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議・同会議運営委員会と、令和元年度末に参画した全国ダイバーシティネットワーク東北ブロックに参加しました。

また、昨年度は、「あおりダイバーシティ研究環境推進ネットワーク」の年次会議を開催できませんでしたが、令和2年度は、今年度新たに加わった東北女子短期大学（男女共学化により令和3年4月から「柴田学園大学短期大学部」）の参加も得て3月にオンラインで開催しました。

4月からは、女性活躍推進法に基づく弘前大学として2期目となる事業主行動計画（計画期間：令和2年度～3年度）がスタートしました。



令和2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	藤崎 浩 幸	農学生命科学部教授
副室長	北宮 千 秋	保健学研究科教授
	阿部 禎 辰	総務部長
室員	亀谷 学	人文社会科学部講師
	新谷 ますみ	教育学部准教授
	浅野 クリスナ	医学研究科教授
	金澤 佐知子	医学部附属病院副薬剤部長
	銭谷 勉	理工学研究科教授
	中島 晶	農学生命科学部教授
	山下 梓	男女共同参画推進室助教
	後藤 真 吾	総務部人事課長
	飯田 有知子	学務部学生課長
	佐々木 健 一	研究推進部研究推進課長
	畑中 杏 美	人文社会科学部講師
	小 瑶 史 朗	教育学部教授
	藤井 穂 高	医学研究科教授
	斉藤 まなぶ	医学研究科准教授
	宮崎 航	保健学研究科教授
	江居 宏 美	理工学研究科准教授
笹部 美知子	農学生命科学部准教授	

実施事業の内容と成果

1. 環境整備

○託児利用料補助（学会参加時、休日勤務時等、病児・病後児）

円滑で効率的な業務とワーク・ライフ・バランス支援のため、本学研究者が学会参加時に託児サービスを利用する場合や、職員が休日に勤務を命じられたり、延長保育・夜間保育利用の必要が生じる日帰り出張、宿泊を伴う出張を命じられたりした際に託児サービスを利用する場合、また、業務のため病児・病後児保育施設を利用した場合の利用料補助を実施しました。

補助した件数は昨年度44件でしたが、令和2年度は、新型コロナウイルスの影響か、学会参加時による利用申請はなく、休日勤務時等や病児・病後児の場合についても4分の1以下の9件にとどまりました。

学会参加時の託児費用補助 実績

利用実績：0件

休日勤務時等、病児・病後児の託児利用料補助 実績

利用実績：10件（うち男性1件）

○子育て・介護中の研究者への研究支援員配置

平成24年度から、ライフイベント（出産・育児・介護）により研究活動やワーク・ライフ・バランスの維持が極めて困難な研究者を支援する目的から、研究支援員（本学学生）を配置しています。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上げてきました。

令和2年度は、人文社会科学部、教育学部、医学研究科、保健学研究科、医学部附属病院、農学生命科学部の教員9名に対して16名の研究支援員を約937時間配置しました。昨年度に比べ、被支援教員の所属部局が2つ増えたほか、研究支援員も6名、支援した時間の合計も84時間増加しました。

支援期間：令和2年5月13日～令和3年3月31日

被支援者：9名（うち男性2名）（子育て事由6、介護事由3）

○男女共同参画推進のための意識・実態調査

令和2年6～7月、すべての教職員を対象として、質問紙とオンラインによる「令和2年度 弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査」を実施しました。本調査は、弘前大学において男女共同参画を推進していくうえで、教職員の現状やニーズを踏まえた取組とすることを目的として、5年に1回実施されているものです。

調査では、弘前大学での男女共同参画推進のための各種取組の認識、有給休暇や子育て・介護に関する制度の認知度やワーク・ライフ・バランス実現に向けて制度を活用しやすくするために望まれる支援策、性別に関わらず活躍できる職場環境実現のために望まれる支援策等の27項目について尋ねました。今回新たに、新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響に関する質問も盛り込みました。前回（平成27年度）の調査実施時、有効回収率は69.9%でしたが、今回はそれをさらに上回る80.7%で、教職員の男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスの取組等に対する関心・期待の高さがうかがえました。調査からは、前回と比べて男女共同参画推進室の認知度やワーク・ライフ・

バランスをある程度とれている回答者比率が向上したこと、回答者の約半数が新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響を受けたこと、支援策ニーズは制度構築（前回）から制度を活用しやすい職場の理解・雰囲気へと変わったことなどが明らかになりました。

調査結果は報告書としてまとめ、令和3年3月に男女共同参画推進室のウェブサイトを通じて公表しました。調査の結果は、次の本調査実施までの間、本学の男女共同参画推進の取組に反映していきます。

○SOGIプロジェクト

男女共同参画推進室の事業のよりどころとなる弘前大学男女共同参画推進基本計画（第2期）には、行動計画のひとつとして「職員や学生が、性別はもとより、年齢、人種、国籍、言語、障害、性的指向、性別自認等を問わずに働きやすく学びやすい環境づくり」が掲げられています。この行動計画の性的指向、性別自認（sexual orientation and gender identity (SOGI)）に関する取組として、令和2年度、新たに「SOGIプロジェクト」が実施されました。

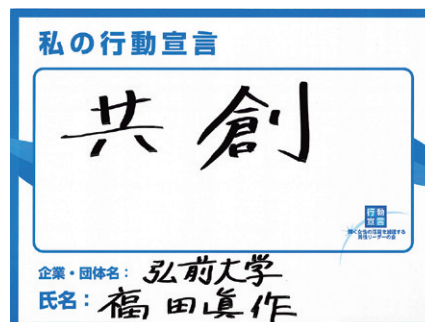
プロジェクトメンバーは公募により、SOGIやLGBTIQ、ジェンダー、セクシュアリティ等に関心のある学生と教職員合わせて8名（うち学生1名）が参加。11月から3月までに計5回、オンラインでプロジェクトミーティングが開かれ、SOGIの観点から、本学の学生支援や教職員支援、施設のあり方等を検証し、具体的に何が求められるのかについてまとめました。まとめられた内容は、令和3年度の学内の取組に反映されるよう、3月の男女共同参画推進委員会に報告されました。

なお、11月のプロジェクトミーティングは、「さんかくダイアログ」（本報告書15ページ）の第2回との連動企画として開催され、田中かず子先生（国際基督教大学ジェンダー研究センター創業者、同大学元教授）から、先進事例について学びました。12月以降は、この連動企画で紹介された『ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.2：やれることリスト108』（国際基督教大学、2016）を参考に議論が進められました。12月に整備された「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」についても、プロジェクトミーティングの中で情報共有されました。

○内閣府「『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」賛同者ミーティング参加

4月、福田眞作学長は、佐藤敬前学長に続き、内閣府が支援する「『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」に賛同しました。この宣言は、平成26年に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、女性の活躍促進に取り組む企業の男性リーダーからなる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」によって策定されたものです。

11月には、オンラインで第8回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者ミーティングが開催され、福田学長も参加しました。賛同者ミーティングで福田学長は、本田桂子先生（米国コロンビア大学国際公共政策大学院 Senior Adjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholar）による基調講演「次世代女性リーダーの育成における組織トップの役割」と山田秀雄先生（山田・尾崎法律事務所弁護士）による基調講演「女性活躍推進のためのクォータ制の実践」を聴いた後、企業経営者や自治体トップ等の他分野の男性リーダーとのグループディスカッションに参加しました。



2. 女性研究者採用・上位職登用、理系女子裾野拡大

○女性研究者を研究代表者とする共同研究支援

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の一環として、引き続き、本学の女性研究者が研究代表者、連携機関の研究者等が共同研究者として参加する共同研究を支援しました。本事業は、本学を含む連携機関や北東北地域の女性研究者の研究力・リーダー力・マネジメント力の向上を図り、上位職登用の促進につなげるとともに、当該領域・分野の研究の深化に寄与することを目的とするものです。昨年度同様、本年度もダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の補助対象外期間であったことから、弘前大学男女共同参画推進基金を原資として展開しました。

令和2年度は5件の申請（文系ゼロ）のうち、医学研究科、医学部附属病院、農学生命科学部、地域戦略研究所の5名の研究代表者による研究を支援しました。本事業による研究概要や成果は、オンラインで開かれた「北東北女性研究者研究・交流フェア2020」（本報告書13ページ）等で発表されました。

○ダイバーシティレポート制度

ダイバーシティレポート制度は、すべての教員公募（女性限定公募を除く）を対象に、選考の各段階について男女共同参画の観点から選考委員長等がレポートするものです。平成29年度からの試行を経て、令和元年度に全学教員人事委員会において本格導入が決定されました。レポート実施者は、公募実施局が、ダイバーシティオフィサー（選考委員長等）またはダイバーシティオブザーバー（男女共同参画推進室長が任命する男女共同参画推進室員（性別・分野を問わない））から選択できる決まりで、所定の様式に基づき、男女共同参画推進室長に報告します。また、選考委員長とレポート実施者は無意識の偏見に関する研修を受けることが義務化されています。令和2年度は、3学部・研究所から10件のレポートが提出されました。

○女性研究者の応募・採用促進（スタートアップ経費支援、面接時交通費支援、リクルート経費支援）

女性教員の応募・採用促進の取組としてこれまでに構築された女性教員基盤整備等スタートアップ経費支援、教員公募面接時の女性候補者への交通費支援を実施したほか、令和2年度は、部局長からの意見やダイバーシティレポートの結果を踏まえて、リクルート経費支援を新設しました。

女性教員採用促進事業（女性教員基盤整備等スタートアップ経費支援）は、弘前大学男女共同参画推進基金を財源とし、女性限定公募により新たに教員を採用した場合に研究環境の基盤整備等にかかるスタートアップ経費（女性教員1人につき50万円上限）を部局に対して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ものです。令和2年度、女性限定公募による着任はありませんでした。

女性教員採用促進事業（面接時交通費支援）は、弘前大学男女共同参画推進基金を財源とし、教員公募面接時の女性候補者に対する交通費（上限額30万円）を支援するものです。令和2年度は、新型コロナウイルスの影響にも関わらず、2名の女性候補者について交通費を支援し、うち1名が着任しました。

女性教員採用促進事業（リクルート経費支援）は、弘前大学男女共同参画推進基金を財源とし、教員公募における女性候補者からの募集を促すための学会誌等への広告掲載や周知に出向く際の旅費等（1件につき10万円上限）を部局に対して支援するものです。令和2年度、この経費支援の申請はありませんでした。コロナ禍で活用が困難だったと推測されます。

○プロモーションメンター制度

プロモーションメンター制度は、本学の女性研究者が教育・研究・管理運営等にかかる現状や課題等を相談できる体制を整備することにより、本学における女性研究者の上位職への登用促進を図ることを目的とするもので、平成29年度から令和元年度まで試行されました。令和2年度、この制度は本格導入され、メンティとなる女性研究者が変更されました。具体的には、試行期間中、メンティは、共同研究支援事業に研究代表者として採択された本学の教員に限定されていましたが、本年度から、将来的に上位職に就くことを視野に入れ、メンターシップを希望する教員に拡充されました。プロモーションメンターについては試行期間から変わらず、1人のメンティに対し、理事と、メンティが所属する学部・研究科の長の2人が配置されます。プロモーションメンターは、教育、研究、管理運営等に係るマネジメント力向上に向けた助言を行うとともに、研究環境の現状を把握し、当該女性研究者が昇任または上位職に就くためのシステム改革を積極的に行います。令和2年度は、人文社会科学部、教育学部、医学研究科、理工学研究科、農学生命科学部の5名のメンティの面談が行われました。

○女子学生による理系女子進路相談会

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」が実施されました。令和2年度は、新型コロナウイルスの影響によりオープンキャンパスがオンラインで行われたことから、この相談会もオンラインとなり、理系進学を考えている女子高校生の進路に関する疑問や不安等について、各学部から推薦された教育学部、理工学部・研究科、農学生命科学部・研究科の女子学生・大学院生が相談に応じました。

参加したすべての女子高校生が、この相談会について「とても参考になった」「参考になった」と評価しました。また、相談員を務めた協力学生からは「女子だから聞けた、というのがあったので、今後もこの企画はあってもいいかなと感じました」「遠方に住んでいて、弘前に出向かなくても話が聞けるというのがよい面ではないか」「今回はコロナの影響もありリモートの対談になったが、対面の方が相手の表情を見ながら話せるので、お互いやりやすそうなのではないか」等の感想がありました。

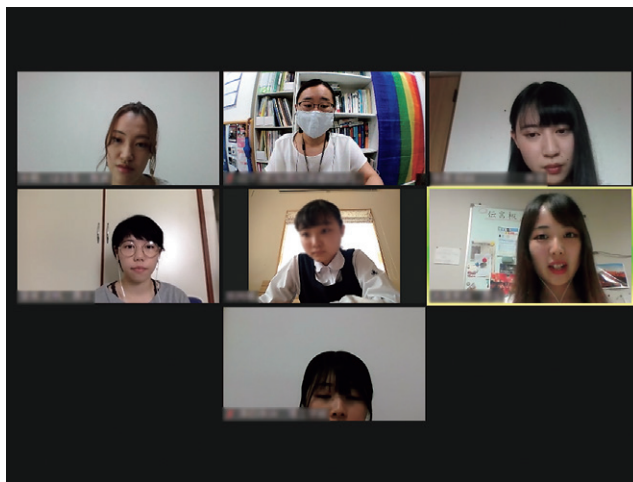
この相談会は例年1日限りの開催で、約50名の女子高校生が参加し協力学生も10名を超えますが、今年度は新型コロナウイルスの影響により、小規模となりました。

日時：令和2年8月17日・18日 10～15時

会場：Zoom

参加女子高校生：8名

協力学生：7名（教育学部2名、理工学部・研究科6名、農学生命科学部・研究科5名）



○児童生徒を対象とした裾野拡大

児童生徒を対象とした理系女子裾野拡大の取組として、女子小中学生を対象とした理科実験教室、女子中高校生を対象とした科学技術イベントを支援しました。

女子小学生対象理科実験教室「実験ガールズ2020 ～ワクワク理科の実験を大学生の『センセイ』と いっしょに体験！～」

女子児童が理科実験の楽しさを経験することによって理系分野に関心を持つきっかけとなる場を提供し、理系女子の裾野拡大を図ることを目的として、青森市男女共同参画プラザ主催による女子小学生対象理科実験教室「実験ガールズ2020」に協力しました。具体的には、当日実験会場での掲示用に、本学女性研究者の研究等に関するポスターを貸し出しました。昨年度は、ポスター貸出に加え、実験教室の「センセイ」を務める女子学生の一部を公募し、この企画に派遣しましたが、令和2年度は、新型コロナウイルスの影響により公募を行いませんでした。

日 時：令和2年7月18日 10時～12時

会 場：青森市男女共同参画プラザ AV多機能ホール

参加者：49名（女子児童生徒30名、保護者19名）

サイテック・フェス in 弘前

女子生徒の進学率が特に低い工学系への進路選択を目的として、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）やおもろダイバーシティ研究環境推進ネットワークで連携する八戸工業高等専門学校が主催した「サイテック・フェス in 弘前」（JST女子中高生の理系進路選択支援プログラム）に協力しました。男女共同参画推進室が、実験等の体験コーナーを補助する本学の理系女子学生の調整を行ったほか、当日実験会場での掲示用に、本学女性研究者の研究等に関するポスターを貸し出しました。

日 時：令和2年9月26日 13時～15時

会 場：弘前市立中央公民館長慶閣

参加者：7名（児童生徒3名、保護者4名）



3. 意識啓発・情報発信など

意識啓発・情報発信などの取組では令和2年度、以下の事業のほか、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、次世代育成サポーター養成講座（岩手大学主催）への学生派遣、あおりり女性活躍推進協議会（青森県主宰）への出席、弘前市女性活躍推進異業種交流会（弘前市・損保ジャパン日本興亜株式会社主催）への女性職員派遣が計画されていました。しかし、新型コロナウイルスの影響により、中止となりました。

北東北国立3大学の連携による男女共同参画推進の取組は、令和3年度、弘前大学が事務局を務める予定です。

○男女共同参画トップセミナー

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の一環として、管理職を主な対象に女性教員の採用・昇任等をはじめとするダイバーシティ研究環境推進に関する意識啓発を図る目的から、トップセミナーが開催されました。

令和2年度は「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、オンラインで、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、同社でのダイバーシティ&インクルージョンの取組の経緯や人事評価制度変更の背景やポイントなどについてお話しいただきました。

参加者アンケート（回答者33名）では、12名が「大変参考になった」、17名が「参考になった」、4名が「まあまあ参考になった」（「思った内容と違った」はゼロ）と評価しました。自由記述には、「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」「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」等の感想がありました。

日 時：令和2年12月1日 13時00分～14時00分

会 場：Microsoft Teams

参加者：59名



○北東北女性研究者研究・交流フェア2020

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の一環として、地域における女性研究者の研究活動活性化や、女性研究者間や企業等の相互交流支援を図る目的から、「北東北女性研究者研究・交流フェア2020」が開催されました。このフェアは、北東北ダイバーシティ研究実現環境推進会議によって平成28年度から毎年実施されてきたもので、令和2年度は、弘前大学がホスト校を務めました。例年は、事業の共同実施機関や参加機関の女性研究者による研究ポスター前での研究交流が好評ですが、新型コロナウイルスの影響で、オンラインでの開催となりました。

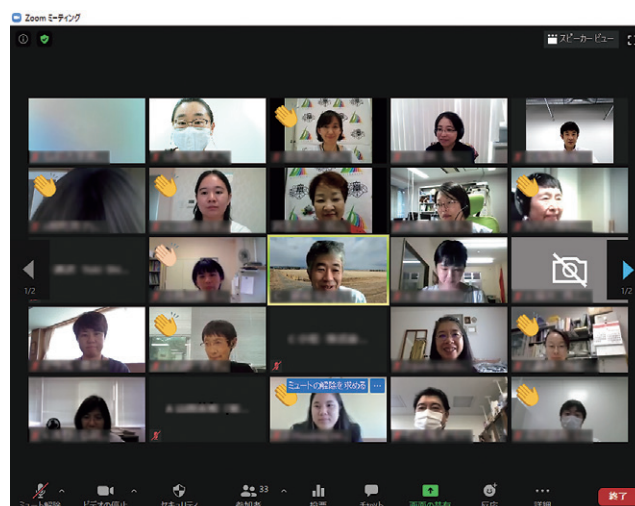
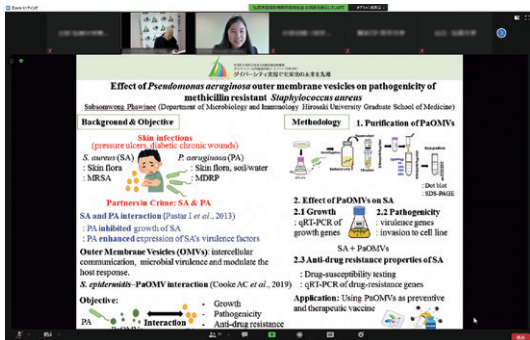
前半は、令和2年度に採択された共同実施機関の女性研究者を研究代表者とする研究課題13件と一般研究2件の紹介があり、後半は、塩見美喜子先生（東京大学大学院理学系研究科教授）からご専門のRNA生物学の研究やご自身のキャリアパスなどについて講演をいただきました。最後に、参加者が異なるテーマに分かれて、小グループでのディスカッションが行われました。

参加者アンケートでは、前半（回答者45名）について回答者の9割以上から「大変有意義だった」「有意義だった」、後半（回答者47名）については8割近くから「大変有意義だった」「有意義だった」、交流会（回答者24名）については8割以上から「大変有意義だった」「有意義だった」との評価を受けました。「今までもこのフェアに興味はありましたが、子どもを残して出張するのに気が引けて参加できませんでした。今回、Zoomで開催していただいたおかげで参加できてよかったです」「例年ポスターの前で議論でき、そこで情報や人脈も広がったのですが、オンラインでは踏み込んだ議論ができないので残念です」「分野は違いますが女性研究者として活躍されている方のお話を聞くことで刺激を受けることができました」等の感想がありました。

日時：令和2年9月2日 13時00分～16時35分

会場：Microsoft Teams

参加者：82名



○教職員・学生対象意識啓発・交流事業「さんかくダイアログ」

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」が開催されてきました。令和2年度は、男女共同参画に関して、学生や教職員が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、これまで開催されてきた「さんかくカフェ」、学長・女性研究者懇談会、学生対象意識啓発事業の装いを新たに「さんかくダイアログ」としました。

「さんかくカフェ」は年度に2回の開催でしたが、「さんかくダイアログ」は開催頻度を増やすとともにオンライン (Microsoft Teams) を活用して、下記のとおり開催されました。

第1回「新型コロナウイルスと私たちの働き方・学び方」

日時：令和2年10月29日 18時～19時

話題提供者：新谷ますみ室員（教育学部准教授）、弘大生

参加者：13名

第2回「SOGIE視点からみた大学」

日時：令和2年11月24日 12時～13時

話題提供者：田中かず子先生（国際基督教大学ジェンダー研究センター創業者、同大学元教授）

参加者：13名

第3回「子育て中の教職員からみた弘大」

日時：令和2年12月22日 18時～19時

話題提供者：工藤ひろみ先生（保健学研究科助教）、花田昌吾さん（社会連携部社会連携課事務職員）

参加者：10名

第4回「子育て世代へのサポートのあり方」

日時：令和3年1月19日 12時～13時

話題提供者：棟方ふみ子先生（前弘前厚生学院子ども学科長）

参加者：11名

第5回「学長・女性研究者懇談会」

日時：令和3年2月15日 12時～13時

参加者：14名

第6回「遠隔介護（介護とワークの両立）」

日時：令和3年3月11日 12時～13時

話題提供者：太田差恵子先生（NPO法人パオッコ理事長）

参加者：13名

令和2年度
さんかくダイアログ

さんかくダイアログとは？
働き方、学び方、介護、子育て、ジェンダー平等、ダイバーシティなど、さまざまなテーマで、弘前大学の教職員や学生のみならずが考えあひだすための機会や、気軽に「さんかくダイアログ」しながら情報・意見交換できる場です。令和元年度で開催された「さんかくカフェ」や女性研究者懇談会、学生向け研修会などの企画を発展させたものです。

スケジュールと内容 自由にお話しませんか？途中参加・途中退席自由です。

<p>第5回 2/15 (月) 12:00～13:00</p> <p>学長・女性研究者懇談会 対話：MS Teams 併用開催 会場：大学国際学大企業室（300号室）</p> <p>※COVID-19感染予防対策として、事前予約制とし、参加人数を制限し、マスクの着用を徹底してまいります。</p>	<p>第6回 3/11 (木) 12:00～13:00</p> <p>遠隔介護 (介護とワークの両立) 議題提供：太田差恵子先生 (NPO法人パオッコ理事長)</p> <p>※この回はSOGIE視点から開催</p>
--	---

これまでのさんかくダイアログ

開催日	時間	議題	会場	参加者
第1回	10/29(木) 18:00-19:00	新型コロナウイルスと私たちの働き方・学び方	新谷ますみ室員(教育学部准教授)、弘大生	13名
第2回	11/24(火) 12:00-13:00	SOGIE視点からみた大学	田中かず子先生(国際基督教大学教授)	13名
第3回	12/22(火) 18:00-19:00	子育て世代へのサポートのあり方	工藤ひろみ先生(保健学研究科助教)、花田昌吾さん(社会連携部社会連携課事務職員)	10名
第4回	1/19(土) 12:00-13:00	子育て世代へのサポートのあり方	棟方ふみ子先生(前弘前厚生学院子ども学科長)	11名

申し込み方法・連絡先
開催日前日までにメールにてお申し込みをお願いします。お申込みが完了し次第、MS TeamsのミーティングURLをお送りします。
弘前大学男女共同参画推進課
Email: equality@hiroq.ac.jp Phone: 0172-39-3888
Twitter: @GEquality_HU

本ポスターは第2回弘前大学男女共同参画推進課主催企画(2016-20年度)の継続企画「大学運営に携わる男女共同参画推進の推進」の成果として作成されたものです。行計画課が次世代若手学生のための男女共同参画推進の推進に協力しています。

資料 令和2年度 男女共同参画推進室 主な事業一覧

月	事業内容	会議等
4月	全教職員・新入生への男女共同参画推進の取組に関するチラシ配布 1日 女性教員採用促進事業（女性教員リクルート経費支援）開始 託児利用料補助申請受付開始	17日 男女共同参画推進室運営会議（以下、運営会議） 24日 令和2年度第1回男女共同参画推進委員会（以下、委員会）
5月	プロモーションメンター制度本格導入 13日 子育て・介護中の研究者への研究支援員配置開始	22日 運営会議 29日 第2回委員会
6月	男女共同参画推進のための全学意識・実態調査 22日 女性研究者を研究代表者とする共同研究支援事業 支援開始	19日 運営会議 共同研究支援事業審査委員会 26日 第3回委員会
7月	18日 女子小学生対象理科実験教室（共催事業）開催	3日 北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議第13回運営委員会 17日 運営会議 31日 第4回委員会
8月	17・18日 女子学生による理系女子進路相談会開催	
9月	「さんかくつうしん」Vol.23発行 2日 北東北女性研究者研究・交流フェア2020開催 26日 サイテック・フェス in 弘前（協力事業）開催	14日 委員会（紙上） 17日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 18日 運営会議 25日 第5回委員会
10月	29日 第1回「さんかくダイアログ」	21日 運営会議 30日 第6回委員会
11月	18日 内閣府「『男性リーダーの会』行動宣言」賛同者ミーティング出席（学長） 20日 第1回SOGIプロジェクトミーティング 24日 第2回「さんかくダイアログ」（第2回SOGIプロジェクトミーティング）	18日 運営会議 27日 第7回委員会
12月	1日 男女共同参画トップセミナー開催 22日 第3回「さんかくダイアログ」	子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会（紙上） 25日 北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議アドバイザーボード
1月	4日 第3回SOGIプロジェクトミーティング 19日 第4回「さんかくダイアログ」	18日 運営会議 28日 第8回委員会 29日 北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議（室長会議）
2月	15日 第5回「さんかくダイアログ」 18日 第4回SOGIプロジェクトミーティング	15日 運営会議 19日 第9回委員会
3月	「さんかくつうしん」Vol.24発行 男女共同参画推進のための全学意識・実態調査報告書発行 10日 第5回SOGIプロジェクトミーティング 11日 第6回「さんかくダイアログ」	4日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 10日 北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議第14回運営委員会 15日 運営会議 19日 あおもりダイバーシティ研究環境推進ネットワーク年次会議 25日 第10回委員会

令和2年度の会議等は、すべてオンラインで行われました。

令和2年度
弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書

発行 令和3年3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室

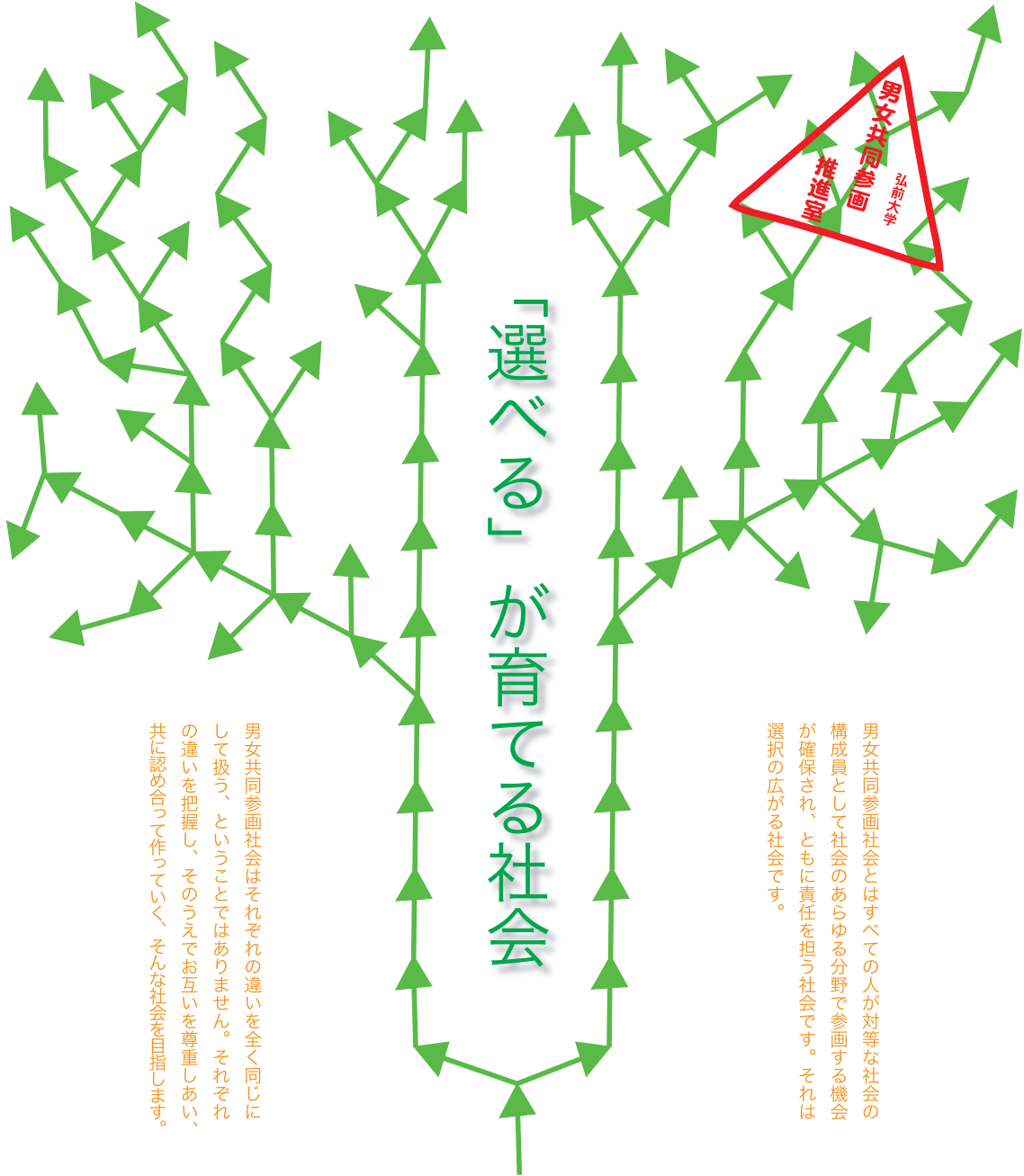
〒036-8560 青森県弘前市文京町 1

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/>