

令和 3 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
Hirosaki University

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	
第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画中間見直し	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
男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進ポスター	8
SOGIプロジェクトの提言を踏まえた取組	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」の取組への参加	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理系女子裾野拡大	12
3. 意識啓発・情報発信など	
北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム	13
男女共同参画トップセミナー	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」	14
男女共同参画に関する学修機会	15
新採用教職員・新入生を対象とした男女共同参画の取組に関するフライヤー	16
ウェブサイト、ニュースレター、Twitter	16
資料 令和3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

弘前大学は、第3期中期目標において「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（女性教員の採用比率年平均27.5%、在職比率19.0%、および上位職の女性を平成27年度と比較し倍増）を示し、積極的に取り組んできました。第3期最終年度である令和3年度において、採用比率が僅かに下回るものの、他は達成する見込みとなっています（令和4年3月末見込み：採用比率（助教以上）27.4%、在職比率（助教以上）20.5%、上位職4名→8名）。同じく文部科学省の補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」も今年度で終了となりますが、次の第4期中期目標期間においても、中期計画に「女性の採用や上位職登用を推進し、ジェンダーバランスの改善に取り組む。また、ライフイベントやライフステージに適切かつ十分に配慮した支援策を展開し、女性が活躍できる環境を整備する」と定め、これまで以上に男女参画の推進に取り組んでまいります。

昨年に引き続き、「男女共同参画トップセミナー」や「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』」にオンラインで参加させていただき、各業界の男女平等に関する様々な取組や、北東北に立地し同じ地理的・気候的なハンディをもつ3大学の男女共同参画の現状と課題を知る良い機会となりました。今年度の「女性研究者懇談会」は、残念ながら参加者が少なく、女性研究者の生の声を十分にお聞きできませんでした。学内の女性教員、とくに他学から本学に着任された女性教員との意見交換の場を増やし、ライフイベントと研究の両立や女性研究者の研究力向上のための支援策を充実させ、「女性研究者から選ばれ、活躍できる環境が整備された弘前大学」を目指していきたい。

知の集積拠点である大学という組織もまた、持続的に新たな価値を創出し発展し続けるためには、女性に限らず、若手や外国人など多様な人材を積極的に求める段階に進まなければなりません。男女共同参画を含むダイバーシティとは、女性や外国人、あるいは障がい者等、異なる価値観に出合い、刺激され、組織全体の世界観が広がることであり、多様な人材がその才能をいかんなく発揮できるよう、本学の教育研究環境の充実を図っていきたいと考えています。



理事（社会連携担当）
石川 隆 洋

大学運営において男女共同参画を推進するためには、トップのリーダーシップの発揮が求められています。弘前大学では、学長の強い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3年度は、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、様々な取組を実施しました。また、研究部門においても、女性研究者採用・育成支援事業を実施するなど、女性教員の採用促進に向けた取組支援の輪が広がっています。

私は、北東北国立3大学シンポジウム、北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議のオンライン会議、学長・女性研究者懇談会などに参加しましたが、これまで以上に男女共同参画の推進に思いを強くしています。

中でも、男女共同参画トップセミナーでの、仕事と育児・介護等の両立支援のあり方や男性の働き方改革と多様な部下をマネジメントできる管理職の育成・登用などについてのお話は、効果的なワーク・ライフ・バランスを考える上での参考となりました。また、「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」プログラムのアドバイザーボードにおける、女性教員の在職比率と採用比率についての関係性の議論は、大変興味深く拝聴しました。

令和4年度は、第4期中期目標・中期計画の初年度です。女性限定公募の実施促進をはじめ、全国的にも先駆的な取組である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や、構築したその他支援制度を活かし、女性教員の在職比率の維持向上に取組むほか、女性教員の上位職への登用促進に意を用いて参ります。また、働きやすい研究活動の実現に向けた、女性教職員の産前産後休暇・育児休暇取得時及び男性教職員の育児休業・介護休業取得時の支援のあり方についても検討していきます。

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

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いました。平成28年度から令和7年度を実施期間とした計画で、5年経過した6年目に見直すこととなっていたものです。また、男女共同参画推進室が直接関与したわけではありませんが、第四期中期目標・中期計画の作成が進められました。加えて文部科学省の補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の最終年度でした。これらの過程で改めて認識を強くしたのは、弘前大学における男女共同参画推進は、これからいよいよ真価を問われる、ということです。幸いこれまでのところ、女性教員比率は比較的順調に向上してきました。これは、主に助教において女性を採用することにより実現されました。しかし、助教の女性教員比率がほぼ30%に到達し、今後は、これまでの勢いで女性教員比率を伸ばしていくことが難しい段階に入りつつあると感じています。

例えば、ダイバーシティレポート制度の導入で、教員公募時の選考過程における男女の同等性は確保されていることがわかりましたが、これと同時に、そもそも女性応募者が存在しない場合がかなり存在することが確認できました。また、教授・准教授の女性教員比率の向上に際し、一定程度内部昇格が見込まれますので、現状の女性教員比率をある程度反映した状態にならざるを得ないということもあります。

さて、今年度の活動については、ほとんどがここ数年の活動を継続したものでした。その中で新しい試みとしてご紹介したいのは、トップセミナーにワークショップ的運営を組み込み、短時間でしたが少人数グループに分かれて参加者相互の意見交換時間を設けたことと、6回開催されたさんかくダイアログのうち1回が学生企画により実施されたことです。今後、単なる話を聞くだけのセミナーでなく、お互いに意見交換する機会を増やしていくこと、そして、当室で企画するだけでなく、広く学生・教職員からの問題意識を拾い上げて活動していくことの良さを感じました。

冒頭で、弘前大学における今後の女性教員比率増加への懸念を記載いたしました。しかし、室長として、こうした懸念を乗り越える努力が求められます。もちろん女性教員比率の向上だけが当室の目的ではありません。すべての人が働きやすく学びやすい弘前大学を旗印に、これまでの取組を逐次見直し、新たな試みにも着手しながら、一步一步地道に進めて行きたいと考えています。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

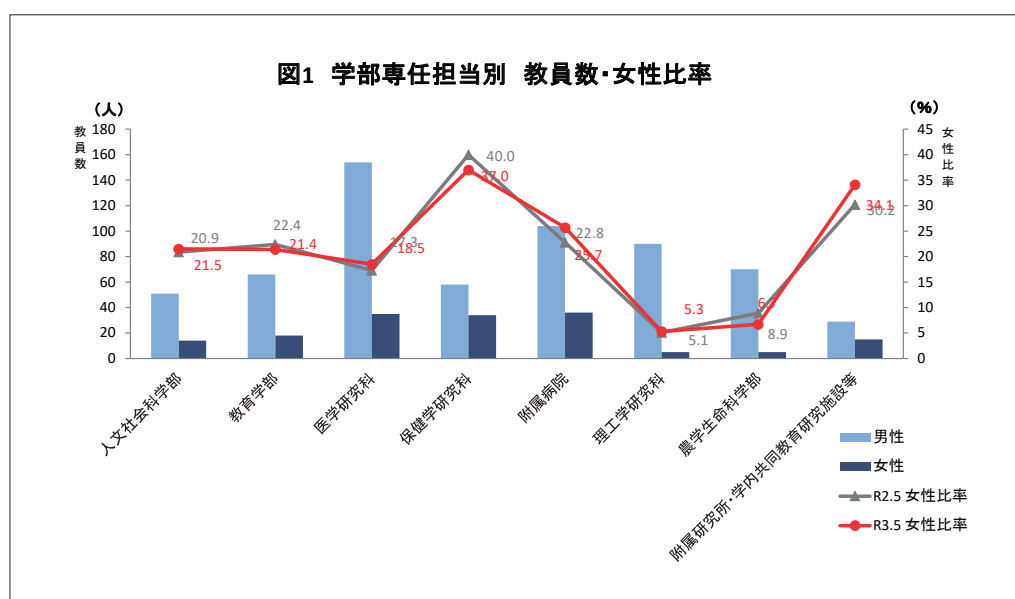
2021年5月1日現在の本学教職員総数は2,023名（他に学長・理事・監事等）です。そのうち女性は984名（48.6%）です。

大学教員（助手を含む）は784名、うち女性は162名（20.7%）、附属学校園教員は94名、うち女性は49名（52.1%）です。事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）は292名、うち女性は104名（35.6%）、医学部附属病院の事務職員・技術職員等は853名、うち女性669名（78.4%）です。

2020年5月1日時点と比較すると、大学教員、附属学校園教員、事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）はそれぞれ0.6%、2.1%、2.3%増加し、附属病院の事務職員・技術職員等は0.3%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9.7%で、役員は昨年と同じ、事務系は3.2%減少しました。

学部専任担当別の教員数と女性比率

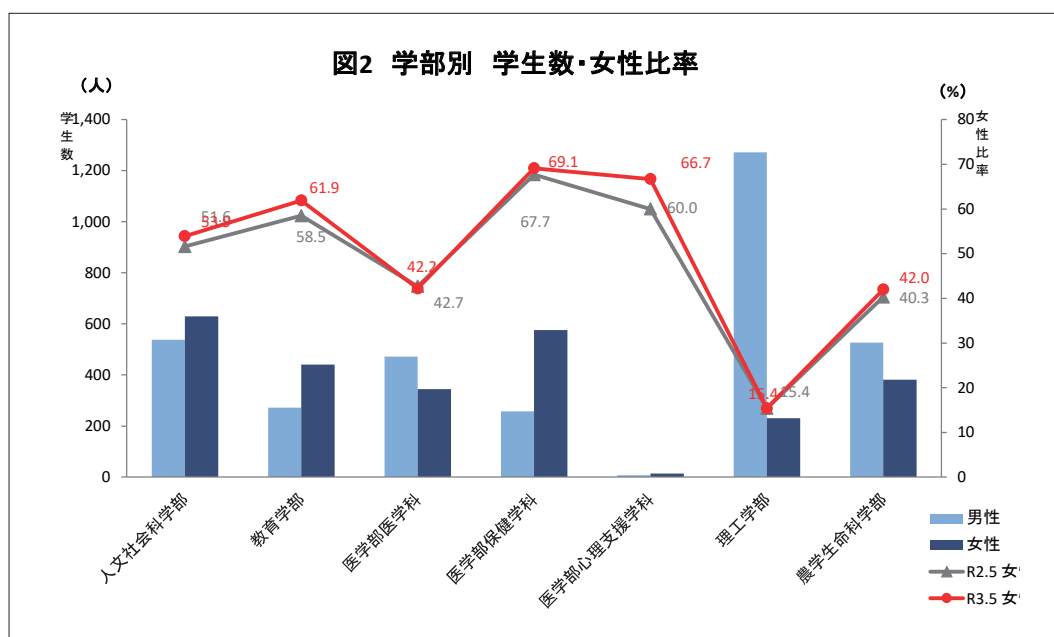
大学教員における女性比率を昨年度と比較し、増加した学部・研究科等は人文社会科学研究科（+0.6%）、医学研究科（+1.2%）、附属病院（+2.9%）、理工学研究科（+0.2%）、附属研究所・学内共同教育研究施設等（+3.9%）でした。教育学部は1.0%、保健学研究科は3.0%、農学生命科学部は2.2%減少しました。



学部学生数と女性比率

学部学生の総数5,964名のうち女性は2,618名（43.9%）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576名（69.1%）、医学部心理支援学科14名（66.7%）、教育学部441名（61.9%）、人文社会科学部630名（53.9%）、医学部医学科345名（42.2%）、農学生命科学部381名（42.0%）、理工学部231名（15.4%）となります。

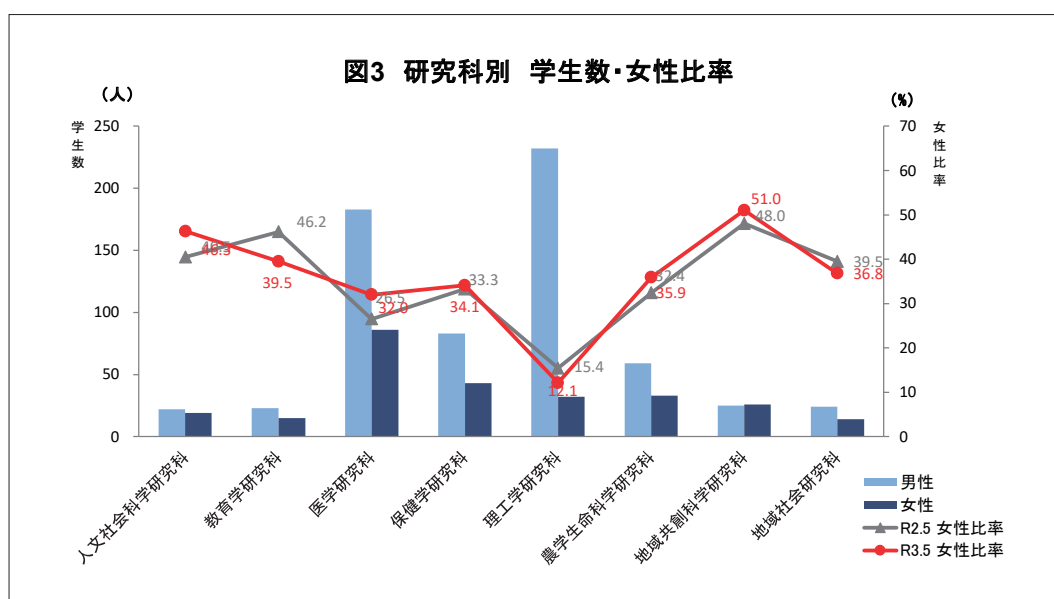
昨年度と比較すると、女性比率は全体で1.2%増加しました。学部ごとでは、人文社会科学部（+2.3%）、教育学部（+3.4%）、医学部保健学科（+1.4%）、医学部心理支援学科（+6.7%）、農学生命科学部（+1.7%）で増加し、医学部医学科（-0.5%）では減少、理工学部は増減がありませんでした。



大学院学生数と女性比率

大学院生の総数は919名、そのうち女性は268名（29.2%）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26名（51.0%）、人文社会科学研究科19名（46.3%）、教育学研究科15名（39.5%）、地域社会研究科14名（36.8%）、農学生命科学研究科33名（35.9%）、保健学研究科43名（34.1%）、医学研究科86名（32.0%）、理工学研究科32名（12.1%）となります。

昨年度と比較すると、女性比率は全体で1.4%増加しました。研究科ごとでは、人文社会科学研究科（+5.8%）、医学研究科（+5.5%）、保健学研究科（+0.8%）、農学生命科学研究科（+3.5%）、地域共創科学研究科（+3.0%）で増加し、教育学研究科（-6.7%）、理工学研究科（-3.3%）、地域社会研究科（-2.7%）と減少しました。



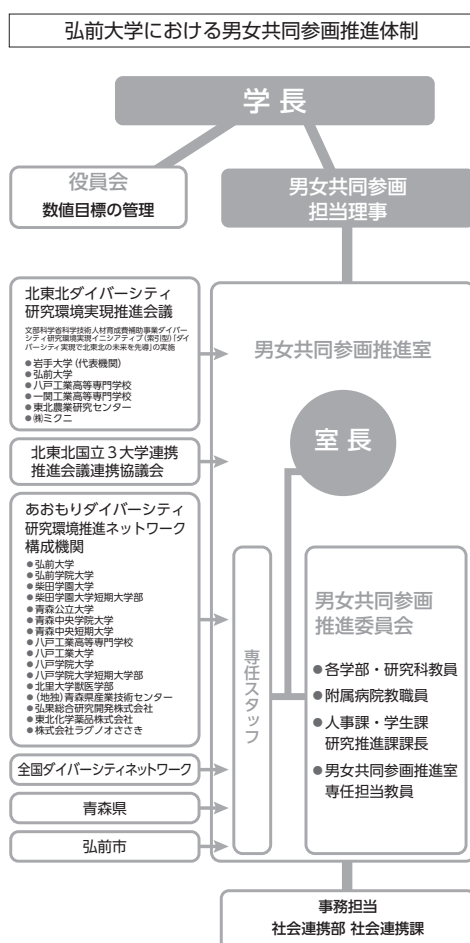
实施体制

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・審議する体制で進んでいます。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（前年度も20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、令和元年度に加入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画しました。牽引型事業の参加機関に位置づけられている「あおりダイバーシティ研究環境推進ネットワーク」も活動を継続し、令和4年3月にオンラインで年次会議を開催しました。平成22年度にスタートした、本学、秋田大学、岩手大学による北東北国立3大学の連携による男女共同参画の連携も、継続しました。令和3年度の北東北国立3大学の連携の取組については、「北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム」（本報告書13ページ）をご覧ください。

○第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画中間見直し

令和３年度は、第２期弘前大学男女共同参画推進基本計画（平成28～令和７年度）に基づき、その中間見直しが男女共同参画推進委員会で行われ、役員会で見直し案が了承されました。



令和3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	古 村 健太郎	人文社会科学部准教授
	新 谷 ますみ	教育学部准教授
	浅野 クリスタ	医学研究科教授
	金 澤 佐知子	医学部附属病院副薬剤部長
	鳥 飼 宏 之	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
	三 上 徹	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
	皆 川 智 子	医学部附属病院助教
	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

環境整備については、以下の託児利用料補助、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置、男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進ポスター、SOGIプロジェクトの提言を踏まえた取組、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」の取組への参加に加えて、産休・育休取得時支援策の検討も行いました。

○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、21件でした。令和3年度も、新型コロナウイルスの影響が学会参加にかかる利用申請はありませんでした。

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：21件（うち男性4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3年度は、年度途中での申請者を含めて、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、理工学研究科、農学生命科学部の教員13名に対して13名の研究支援員を約1430時間配置しました。昨年度に比べ、被支援教員の所属部局・人数が2増えたほか、支援時間の合計も306時間増加しました。

支援期間：令和3年5月17日～令和4年3月31日

被支援者：13名（うち男性2名）（子育て事由9、介護事由4）

○男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進ポスター

男性の育児・介護に関する休暇・休業については、取得者が女性に比べて限られている現状があります。また、令和2年度に行われた男女共同参画推進に関する全学意識・実態調査では、休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりへの高いニーズが明らかになりました。これらに加えて、管理職からの発信が休暇・休業取得促進の後押しになるとの声が男女共同参画推進室に寄せられていたことや、産後パパ育休制度を含む改正育児・介護休業法が令和4年度から順次施行されることを背景として、3月、

男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進のポスターを作成しました。

ポスターには、改正育児・介護休業法の主な内容のほか、福田眞作学長、石川隆洋理事（社会連携担当）、各学部長・研究科長の計10名による男性の育児・介護に関する休暇・休業取得支援メッセージ写真を含めました。ポスターは、4月以降、学内の掲示板に広く掲示される予定です。

○SOGIプロジェクトの提言を踏まえた取組

男女共同参画推進室の取組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、教職員や学生からなる「SOGIプロジェクト」から、SOGIの観点からの弘前大学での取組について、男女共同参画推進委員会に提言がありました。

令和3年度はこの提言を受けて、プライド月間の6月、同性パートナー制度をテーマにさんかくダイアログを開催したほか（本報告書15ページ）、男女共同参画推進室専任担当教員が、English Loungeでジェンダー・セクシュアリティの多様性について英語で話題提供を行いました。また、11月には、セクシュアリティの多様性を象徴するレインボーフラッグのピンバッジを作成し、管理職に着用を呼びかけました。

○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」の取組への参加

福田学長は、令和3年度も、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」に引き続き賛同しました。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。

12月、福田学長は、「令和3年度『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』に係る冊子」（発行：内閣府男女共同参画局）作成のためのアンケートで、女性活躍への「想いや原点」について「育児や家庭のためにワークキャリアが途切れた妻のキャリアを形成させることができたらという自戒の気持ちがある。女性が進出する社会では、支援の仕組みがなければ、組織自体が能力を発揮できないと思っている」と回答しました。

2. 女性研究者採用・上位職登用、理系女子裾野拡大

女性研究者採用・上位職登用、理系女子裾野拡大については、以下の女性研究者を研究代表者とする共同研究支援、ダイバーシティレポート制度、女性研究者の応募・採用促進、プロモーションメンター制度、女子学生による理系女子進路相談会、児童生徒を対象とした理系女子裾野拡大に加えて、主要部局長への担当理事・男女共同参画推進室長によるヒアリング、女性研究者の海外派遣制度の検討、研究専念制度の検討も行いました。

○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）事業の一環として、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。この取組は、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、令和2年度から自主財源による取組期間となっていることから、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3年度は、新規1件を含む4件の申請のうち、医学研究科、農学生命科学部、教育推進機構、地域戦略研究所の4名の研究代表者（うち文系1名）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2021」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、公募実施部局が、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3年度は、4学部・研究所から10件のレポートが提出されました。

なお、ダイバーシティレポート制度の実効性を高めるため、様式の改善や、レポート提出先の変更等を含む提案が、3月の全学教員人事委員会です承されました。

○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、リクルート経費支援を実施しました。

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3年度は、本支援の対象となる女性限定公募による新規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3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2名が採用される見通しです。

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3年度、この経費支援の申請はありませんでした。前年度に続き、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す。平成29年度から令和元年度まで試行され、令和2年度に本格導入されました。

この取組では、メンティを、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女性教員とし、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3年度は、人文社会科学部、教育学部、地域戦略研究所の4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3年度も、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での開催となり、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、医学部医学科、理工学部、農学生命科学部の女子学生生が相談に応じました。

医学部医学科については、前年度の相談会で、医学科への進学に関心のある女子高校生が複数いたことを踏まえて、令和3年度に初めて、同学科所属の学生に相談員（協力学生）に加わってもらったものです。

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。参加者からは「理系進学について、女子が少ないということで、高校生活とどのような違いがあるか疑問が多かったのですが、女性の先輩から生の声を聴くことができ、大学生活のイメージがわかりました」「ホームページだけでは分からないことも聴くことができ、大変参考になりました。弘前大学に俄然興味がわかりました」といった感想が寄せられました。

また、相談員を務めた学生からは「理系となると男子が多いので不安が生じることが多いと思います。その中でこのような相談会を開くことで、少しでも前向きな気持ちで進学を目指せるのではないかと思います」「ホームページ等の広報で理系女子の学生生活をさらに発信していけば、受験を考えている高校生の理解も深まると思います」等の感想がありました。

この相談会は昨年度もオンラインで行われ、参加した女子高校生は8名でした。対面で開催されていたコロナ禍以前は、例年、約50名が参加していました。令和3年度は、前年度、対面開催時を上回る70名近くから参加がありました。

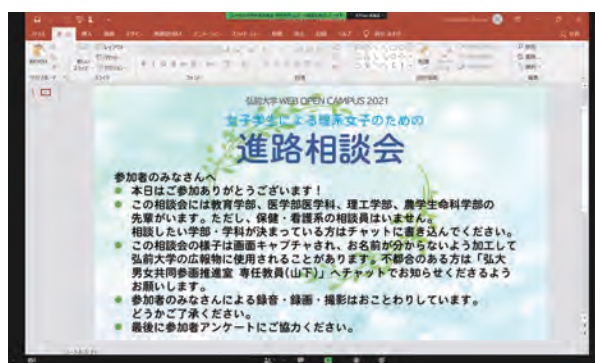
日 時：令和3年8月10日・11日

10時～15時

会 場：Zoom

参加女子高校生：68名

協力学生：14名（教育学部、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部）



○児童生徒を対象とした理系女子裾野拡大

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2021～大学生の『センセイ』と理科実験を楽しもう！～」

女子児童が理科実験の楽しさを体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2021」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。コロナ禍以前には、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3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3年8月1日 13時～15時

会 場：青森市男女共同参画プラザ 研修室

参加者：41名（女子児童生徒22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支援を目的として、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）やあおもり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は、当室員の江居宏美准教授（理工学研究科）が講師を務めた本イベントでの

女性研究者によるミニ講演と、本学の女子学生による学校紹介について、調整を行ったほか周知に協力しました。

日 時：令和3年9月26日 13時～15時

会 場：Microsoft Teams

参加者：9名



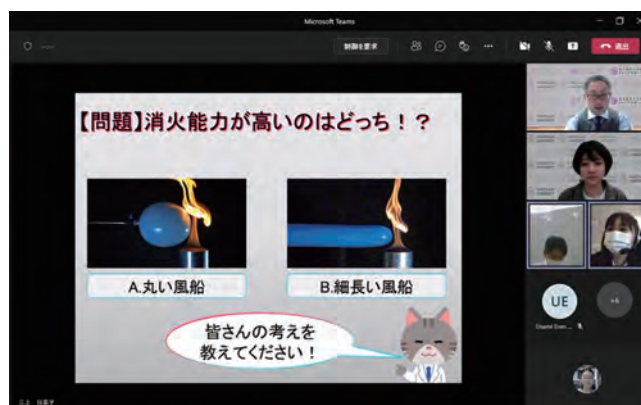
工学系キャリアサポート

理系の中でも特に女性が少ない工学系について、その面白さを実感することで進路の選択肢になるよう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、当室員の鳥飼宏之教授（理工学研究科）による「女子高生工学系キャリアサポート」の開催に協力しました。

日 時：令和3年12月11日 9時～12時

会 場：Microsoft Teams

参加者：8名



3. 意識啓発・情報発信など

意識啓発・情報発信については、以下の北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム、男女共同参画トップセミナー、教職員・学生対象意識啓発・交流事業「さんかくダイアログ」、男女共同参画に関する学修機会、新採用教職員・新入生を対象とした男女共同参画の取組に関するフライヤー、ウェブサイト・ニュースレター・Twitterでの情報発信のほか、弘前市や学生団体との連携により生理用品の無償配布も行いました。年度当初に計画されていた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）への女性職員派遣は、新型コロナウイルスの影響により実施されませんでした。

○北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム

本学、秋田大学、岩手大学の北東北国立3大学は、平成22年度から連携して、男女共同参画シンポジウムを持ち回りで開催してきました。令和3年度は、弘前大学が事務局を務め、8月に開かれた3大学の男女共同参画推進室長による会議（北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議）で了承された「with/post コロナ時代のダイバーシティ&インクルージョンと男性の参画」をテーマに開催されました。

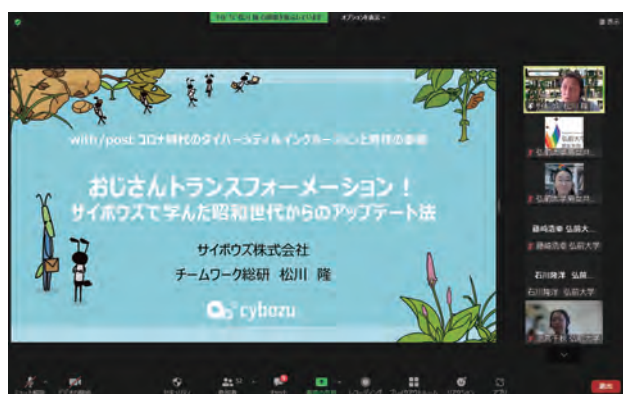
3大学における男女共同参画推進の取組に関する報告に続き、サイボウズ株式会社チーム総研の松川隆シニアコンサルタントから、「おじさんトランスフォーメーション！サイボウズで学んだ昭和世代からのアップデート法」と題して、チームワークに不可欠な要素や働き方の多様化について、サイボウズでの取組や講師の実体験をもとにお話いただきました。

参加者アンケート（回答者46名）では、32名が「大変有意義だった」、12名が「有意義だった」、2名が「思った内容と違った」と評価しました。自由記述には、「時代に合った興味深い企画」「サイボウズの働きやすさを実現してきた手法をお聞きできて、大変ためになりました」「講演にあったような取組内容をそのまま当てはめることは難しいものの、組織マネジメントにおける参考となる要素が多く、有意義な内容だった」等の感想がありました。

日 時：令和3年9月11日 13時30分～15時

会 場：Zoom

参加者：58名



○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3年度は「女性採用・上位職登用のさらなる拡大に向けて」をテーマに、オンラインで、人的資

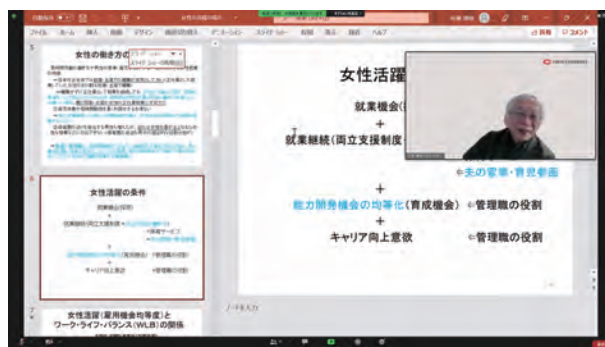
源管理がご専門で、第5次男女共同参画基本計画策定に貢献された、佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授（東京大学名誉教授、内閣府・男女共同参画会議議員）を講師にお迎えし、仕事と育児・介護の両立支援のあり方、男性の働き方改革と多様な部下をマネジメントできる管理職の育成・登用などについてお話しいただきました。続くワークショップでは、4グループによるディスカッションが行われ、各グループの代表者から共有された課題や対策案などが発表されました。

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3年12月2日 13時30分～14時

会 場：Zoom

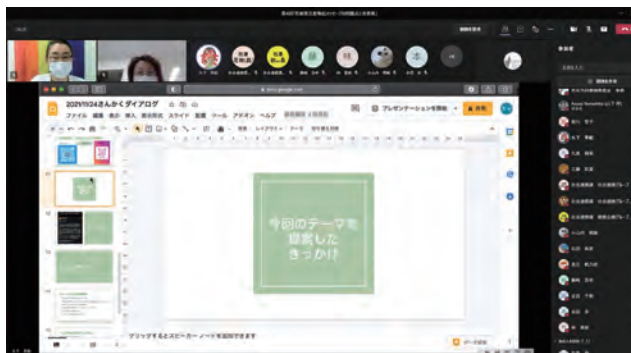
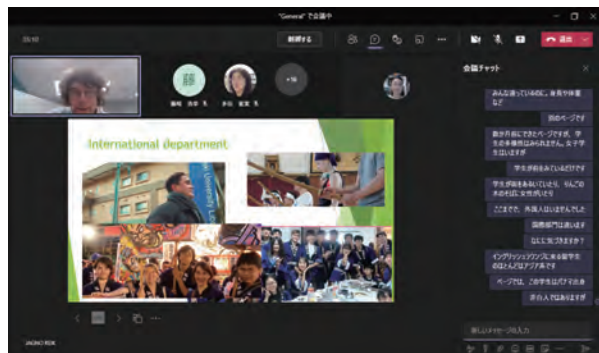
参加者：22名



○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年度には、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」に発展しました。

令和3年度は、新たに企画テーマを学生・教職員から公募しました。提案によるテーマの回も含めて、以下のとおり開催されました。



第1回「広がる同性パートナー制度」

日 時：令和3年6月30日 18時～19時

話題提供者：堤緑さん（弘前市企画部企画課）

参加者：13名

第2回「治療と仕事の両立 課題と望まれる支援」

日 時：令和3年8月25日 18時～19時

話題提供者：葉久真理徳島大学副理事（男女共同参画）（同大学AWAサポートセンター長、大学
院医歯薬学研究部教授）

参加者：10名

第3回「大学広報とジェンダー・ダイバーシティ」

日 時：令和3年10月27日 18時～19時

話題提供者：ヤグノライク助教（教育推進機構教養教育開発実践センター）

参加者：20名

第4回「性被害注意喚起メッセージの問題点と改善策」（公募テーマ回）

日 時：令和3年11月24日 18時～19時

話題提供者：久下早紀さん（医学部医学科、「あずましキャンパス」）

参加者：18名

第5回「ジェンダーでみるCOVID-19の影響：非正規雇用女性に着目して」

日 時：令和3年12月22日 18時～19時

話題提供者：大崎麻子 Gender Action Platform 理事（内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に
関する研究会」委員）

参加者：9名

第6回「学長・女性研究者懇談会」

日 時：令和4年2月16日 18時～19時

参加者：12名

○男女共同参画に関する学修機会

次世代を担う学生のための男女共同参画推進の取組として、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業で連携する岩手大学による「次世代育成サポーター養成講座」への参加希望者を広く募り、1月、2学部3名の学生を派遣しました。

また、全学部1年生必修の教養教育科目「キャリア形成の基礎」の1コマにおいて「キャリア形成と男女共同参画」がとりあげられることとなり、男女共同参画推進委員会において内容を検討し、講義動画を作成しました。加えて、男女共同参画推進室専任担当教員は、教養教育科目である「キャリア形成の基礎」、「キャリア形成の発展—社会と私」、「キャリア形成の発展—ダイバーシティとキャリア」を担当したほか、医学部保健学科の専門科目「公衆衛生看護学演習」、弘前大学・長崎大学・宇都宮大学・東京外国語大学による多文化共生教育コンソーシアムの開講科目「多文化共生への誘い」で、SOGIに関する講義を担当しました。

○新採用教職員・新生を対象とした男女共同参画の取組に関するフライヤー

男女共同参画推進のための取組のうち、教職員や学生が利用可能な制度や施設、機会について、より広く知ってもらう目的から、新採用教職員と新生を対象にフライヤーを作成し、配布しました。



このリーフレットの情報を、同僚の方にもぜひお伝えください。

弘前大学は教職員や学生が、性別、年齢、人種、国籍、宗教、障害、性的指向、性別自認などを問わずに働きやすく学びやすい環境づくりに取り組んでいます。

弘前大学教職員のみなさんが利用できる制度・施設や参加できるプログラムなど

- ひろだいの保育園
弘前大学の教職員は、保育するお子さん(満3歳児～小学校就学児)を預けることができます。定員は50名です。詳細やお問い合わせは人事課職員グループ(内線:3002 Email:jm3001)まで。
- 駐車許可証
通常、自家用車による通勤者への駐車許可証は、自宅からの直線距離が文京町では2km以上、本町地区では3km以上の場合に発行されます。ただし、子育て中の場合、周辺地区で条件が緩和されています。申請方法等については、ご所属の総務グループへご確認ください。
- 研究支援員の配置
育児(妊娠中を含む)・介護により研究活動の継続が困難な研究者(性別・分野は問いません)に対し、研究支援員(原則として本学の学生)を配置しています。詳細とお問い合わせは男女共同参画推進室まで。

利用者の声

●職場から近いのに、仕事に遅れる時間も少なく、通勤時間も短縮できる。子育てと両立しやすい環境が、とても助かっています。

●終業後すぐに子どもをお迎えに付くことができ、次の勤務先までスムーズに移動することができました。

QRコードから男女共同参画推進室までアクセスできます

2022年3月 弘前大学男女共同参画推進室(策定)



弘前大学は教職員や学生が、性別、年齢、人種、国籍、宗教、障害、性的指向、性別自認などを問わずに働きやすく学びやすい環境づくりに取り組んでいます。

弘前大学男女共同参画推進室について

大学運営・教育研究における男女共同参画(ジェンダー平等)推進、学生のための男女共同参画推進、教職員のワーク・ライフ・バランス支援のための制度づくり、研修機会の提供、情報発信などを行っています。

学生のみなさんが参加できるプログラム・イベントなどもあります

ワーク・ライフ・バランスやLGBTなどに関するセミナー
高校生のための進路相談会に参画
地域で開かれる実験教室でセンセー役をする

ほかにも
●他大学で子育てやサポートに関する講座への派遣
●男女共同参画に関する図書への貸出
●ひろだいの保育園

推進室WEBサイトや一斉送信メール、Twitterなどで情報を発信しています。お困りごとやジェンダー・ダイバーシティに関する提案など、ご連絡ください。

QRコードから男女共同参画推進室までアクセスできます

2022年3月 弘前大学男女共同参画推進室(策定)

○ウェブサイト、ニュースレター、Twitter

学内外への情報発信とそれを通じた男女共同参画推進の意識啓発を図る目的から、令和3年度も随時、男女共同参画推進室ウェブサイトとTwitter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3月に発行しました。



さんかくつうしん Vol.25
2022年3月発行

弘前大学男女共同参画推進室
Newsletter

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業が終了します

本学は、平成28年度から、文部科学省科学技術・学術政策推進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東北の未来を先導」(代表機関: 前橋大学)に取り組みしてきました。本年度でこの事業が完了します。今後、各機関は、継続的にシンポジウムやZoomで関係が維持され、(主催: 東北ダイバーシティ研究環境実現推進室) シンポジウムでは、文部科学省からの事業報告、弘前大学の関係者や学生が参加し、(協賛: 弘前大学)による関係者「文部科学省との取り組み」に続き、6年度の活動について、事業関係者である弘前大学、前橋大学、八戸工業大学等が、一連として関係者や学生、関係機関等と、株式会社エフエスからそれぞれ報告が行われました。

本学の取組と成果については、関係者や学生が、6年度でダイバーシティイニシアティブ期間中プロジェクトメンバーが報告した活動の成果が掲載されたことや、女性教員比率が17.1%(平成28年5月1日)から目標としていた16.0%以上となる20.0%(令和3年度5月1日)に上昇したこと、女性教員の上昇(課長以上)使用が導入したことなどが紹介されました。

この後、前橋大学の小川学長から、事業が終了した後も、6年度が関係機関との連携してダイバーシティ研究環境を実現していくことが発表されました。これを機に、関係者や、関係機関が「東北が、共に、多様な研究者が活躍できる環境を」という、6年度で築かれた連携を基として、取組を継続することを確認し、関係者や、関係機関と連携を継続しました。

生理用品の無償配布が行われました

経済状況や社会的偏見、理解などさまざまな理由により、生理用品の購入や利用が困難な状況に陥る「生理の貧困」が、コロナ禍で深刻化しているとされています。この問題に焦点を当て、本学女子学生グループ「あまのきん」が、令和3年度、生理用品の無償配布を行いました。

配布された生理用品は、防災備品のうち使用期限切れが切れたものや無償提供、男女共同参画推進室は、この問題の認知や解決に努めます。結果として配布されたものは、令和3年度、生理用品の無償配布が行われました。

女性研究者が研究代表者とする共同研究課題を募集します

詳しくは、各関係機関からのメールや男女共同参画推進室のウェブサイトの案内を、申請書と併せてご確認ください。共同研究者とのマッチングの仕組みや不十分な場合は、必要に応じて関係機関に連絡ください。積極的なご応募をお待ちしています。

●主な応募要件:
弘前大学の女性教員(専任、准専任、助教、助手)が研究代表者(申請者)であり、かつ、令和3年度まで実施されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の本学以外の事業関係機関もしくは参加機関に所属する女性研究者が共同研究者(協力者)として、1人以上参加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5年3月31日
●文庫費: 共同研究1あたり40万円
●採択時期: 令和4年4月1日～5月16日
●募集期間: 令和4年4月1日～5月16日
●応募方法: 関係機関を通じて関係機関の申請書を出す

子育て・介護中の研究者支援制度 採択者を決定しました

本学では、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継続が困難な研究者に対し、申請に基づいて研究支援金が配置されています。期間中に提出された令和4年度分の支援の申請に基づいて審査が行われ、7名(男1人、女6人)への支援が決定しました。

研究や介護の状況が変化した場合には、年度途中で申請を受け付けられます。お気軽に男女共同参画推進室までお問い合わせください。

資料 令和3年度 男女共同参画推進室 主な事業・会議一覧

月	事業内容	会議等
4月	1日 新採用教職員・新入生へのフライヤー配布 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	15日 男女共同参画推進室運営会議（以下、運営会議） 23日 令和3年度第1回男女共同参画推進委員会（以下、委員会）
5月	13日 プロモーションメンター制度開始通知 17日 子育て・介護中の研究者への研究支援員配置開始	10日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 20日 運営会議 25日 第2回委員会 28日 共同研究支援審査委員会
6月	1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 17・18日 生理用品無償配布（～8月） 30日 第1回「さんかくダイアログ」開催	17日 運営会議 25日 第3回委員会
7月		8日 北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議（室長会議） 13日 北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議第15回運営委員会 15日 運営会議 28日 第4回委員会
8月	1日 女子小学生対象理科実験教室（後援事業）開催 10・11日 女子学生による理系女子進路相談会開催 25日 第2回「さんかくダイアログ」開催	
9月	6日 北東北女性研究者研究・交流フェア2021開催 11日 北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム 26日 サイテック・フェスin弘前（協力事業）開催	16日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会
10月	27日 第3回「さんかくダイアログ」開催	18日 運営会議 25日 第5回委員会
11月	24日 第4回「さんかくダイアログ」開催	1日 全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック会議 15日 運営会議 24日 第6回委員会 26日 北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議第16回運営委員会
12月	2日 男女共同参画トップセミナー開催 11日 工学系キャリアサポート 22日 第5回「さんかくダイアログ」	3日 第10回北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議 24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リーボード
1月		24日 運営会議 31日 第7回委員会
2月	10日 第6回「さんかくダイアログ」	
3月	「さんかくつうしん」Vol.25発行	7・22日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 14日 運営会議 第11回北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議 15日 あおりダイバーシティ研究環境推進ネットワーク年次会議 23日 第8回委員会 24日 牽引型事業最終総括シンポジウム

令和3年度の会議等は、原則としてすべてオンラインで行われました。

令和3年度
**弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書**

発 行 令和4年3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室

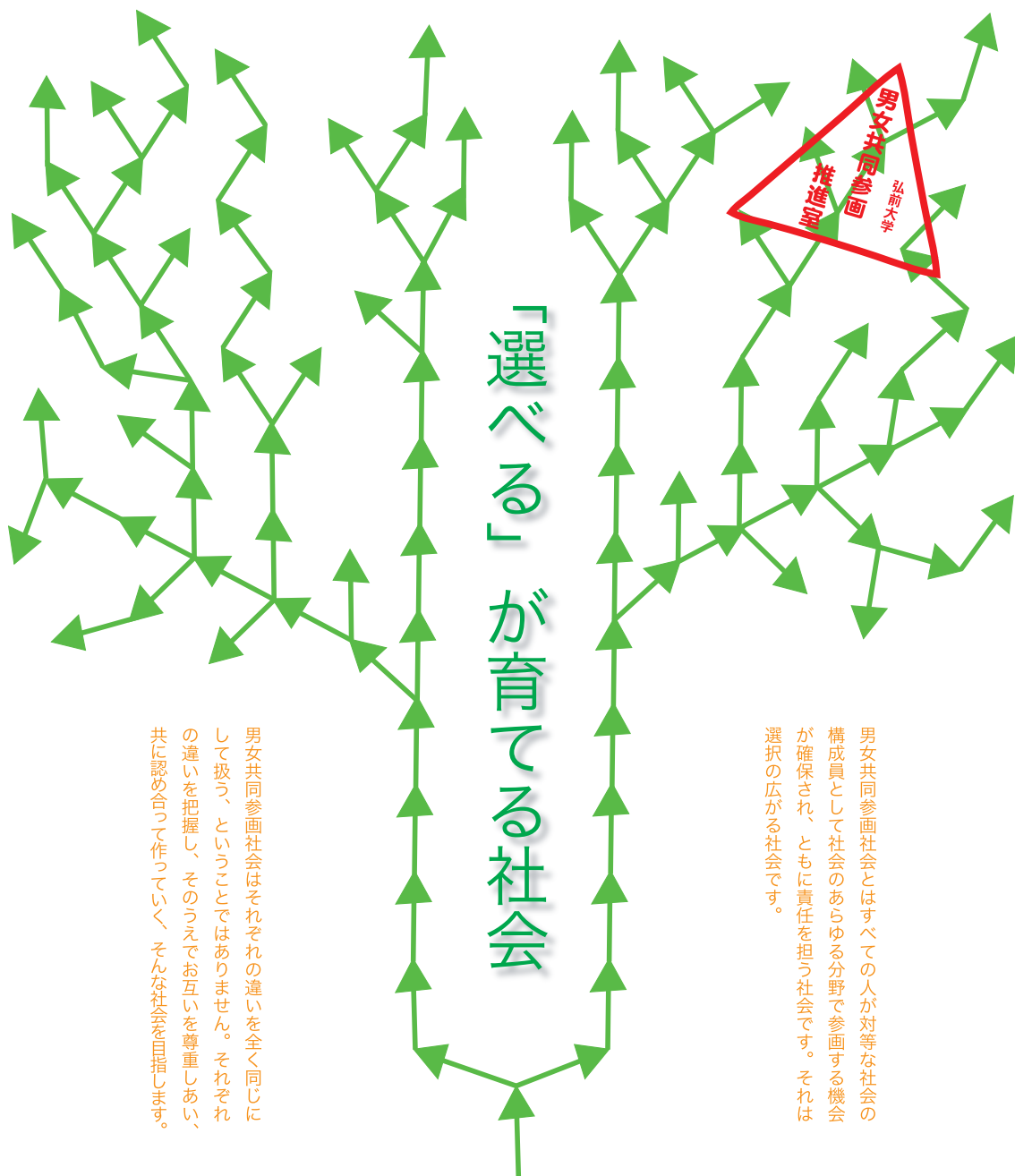
〒036-8560 青森県弘前市文京町 1

電話 0172(39)3888

FAX 0172(39)3889

Email : equality@hirosaki-u.ac.jp

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



弘前大学男女共同参画推進室

〒036-8560 青森県弘前市文京町1

電話 0172 (39) 3888 FAX 0172 (39) 3889

Email: equality@hirosaki-u.ac.jp

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