

令和4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
当該年度の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
男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進	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」賛同	9
ダイバーシティ補助事業（特性対応型）ライフイベント中の研究者の研究効率向上支援のためのスマートラボ化（遠隔実験モニタリングシステム導入、発言のAIによる自動テキスト化工具導入、遠隔会議ブース設置、防音パーティション貸出）	9
弘前大学男女共同参画推進基金のあり方に関する検討	10
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	11
ダイバーシティレポート制度	11
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）	11
プロモーションメンター制度	12
児童生徒を対象とした理系女子裾野拡大	12
教員確保・定着促進に向けた提言	14
ダイバーシティ補助事業（特性対応型）博士後期課程の女性大学院生を対象としたフェロースhip制度	14
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	15
男女共同参画トップセミナー	15
教職員・学生対象意識啓発・交流事業「さんかくダイアログ」	16
男女共同参画に関する学修機会	17
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	17
ウェブサイト、ニュースレター、Twitter	17
資料 令和4年度 主な事業・会議一覧	18

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、令和4年度からスタートしている第4期中期目標においても、「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。」としています。中期計画には明確な目標値（女性教員在職比率 20%以上、および上位職に占める女性の割合を15%以上）を設定しています。令和4年度末の在職比率は20.3%と目標を辛うじてクリアしているものの、女性教員の年間採用比率が21.5%と低迷しており、継続的な取組が必要であると認識しています。

今年度は、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に引き続き参加させていただくとともに、「男女共同参画トップセミナー」にオンラインで参加し、男女平等に関する取組・課題や無意識の差別とその対処法を知る良い機会となりました。また、「女性研究者とのオンライン懇談会」には、多くの女性研究者に参加いただき、採用時面接の問題、ワンオペ育児、そして介護の負担など、生の声を数多くお聞きすることができました。頂いた意見を参考に、ライフイベント（結婚、出産、育児、介護など）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について今後も検討を重ねてまいります。まもなく、コロナ禍の行動制限が解除されます。学内の女性教員同士が対面で情報交換できる機会を増やしていただき、様々なご意見を私たちに届けてくださいますよう、宜しくお願いいたします。

今年度、「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（特性対応型）」に本学が採択され、外部資金を活用した女性研究者のための支援策も新たに加われました。応募時あるいは採用時に、女性研究者のための様々な支援策を詳しくお伝えし、女性研究者の確実な採用につなげていただきたいと思います。

女性に限らず、知の集積拠点である大学という組織が持続的に新たな価値を創出し発展し続けるためには、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、異なる価値観との出会いに刺激され、組織全体の世界観が広がることです。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

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います。

令和3年度に、弘前大学男女共同参画推進基本計画（第2期）の中間見直しを行い、この行動計画に「特に自然科学系の増加を重視してポジティブアクションを講じる」と明記されました。これを受け令和4年度に、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（特性対応型）」に、「理工農系女性研究者5割増のためのスマートラボ化・博士後期女性フェローシップ創設」プログラム（令和4～9年度）を申請し採択されました。これは、本学の自然科学系部局（理工学研究科、農学生命科学部）での女性研究者の割合が全国の大学に比べ低いこと、また、本学は大都市圏から離れた地にあり女性研究者の採用や定着が難しいことなどの課題を解消するための取組が評価されたものです。

このフェローシップ制度は、女性の大学院進学促進による女性研究者の育成を図るもので、支援対象は本学の理工農系博士後期課程の女性大学院生とし、研究奨励費と研究費を支援するものですが、今年度は、岩手大学大学院連合農学研究科（本学配置）の2名の女性大学院生が支援対象となりました。また、女性研究者の研究効率の向上等に係る取組は、スマートラボ化ツールの導入や環境整備を行うもので、今年度は遠隔会議ブースを2基（文京地区・本町地区各1基）設置しました。

このほか、「女性研究者支援モデル育成事業」（平成22～24年度）や「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」（平成28～令和3年度）を通して確立され、本学が現在取り組んでいる、女性限定・優先公募、ダイバーシティレポート制度、リクルート経費支援などの各種女性研究者応募・採用促進制度や、ライフイベント期の研究者に対する研究支援員の配置、女性研究者の研究力・リーダー力向上支援、そして、意識啓発セミナーの開催などを着実に推進し、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努めます。

昨年10月には、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）が創設され、性別にかかわらず育児休業を取得しやすい雇用環境となりました。

本学では、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、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

日頃より弘前大学における男女共同参画、ダイバーシティ推進にご支援ご協力いただき誠にありがとうございます。

男女共同参画推進室にとって2022年度最大の出来事は、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（特性対応型）に「理工農系女性研究者5割増のためのスマートラボ化・博士後期女性フェローシップ創設」というプログラムで申請し、採択されたことです。このプログラムは事業期間が6年間で、女性研究者の増加が停滞している理工学研究科と農学生命科学部について、2027年度までに女性研究者数を2022年度の1.5倍にすると同時に、大学全体の女性研究者比率を23%に引き上げることを目標としています。そのためスマートラボ化ツール導入（実験遠隔モニタリングシステム、オンライン会議用ブースなど）により女性研究者の研究効率向上を図り、関連してリモートワークを可能とするための学内規則整備などスマートラボ化関連環境整備を進めます。また、理工と農生の博士後期課程女子学生を対象としたフェローシップ制度「理農女性フェロー」を創設し、女性研究者育成を支援します。理工・農生を主に据えていますが、全部局に関係する取組も多いですので、積極的にスマートラボ化ツール等をご活用いただくと同時に、事業実施と目標達成へのご協力・ご支援をお願いいたします。

一方で、女性研究代表者共同研究支援や学外から女性研究者が着任した際の基盤整備等スタートアップ経費支援に用いている弘前大学男女共同参画基金が、いよいよ払底に近づいてきました。この基金は、弘前大学創立60周年記念事業後援会からの資金1,000万円を原資とし「基金による事業は平成28年度から6年間実施するものとする」とされていたものです。平成28年度から6年間経過した令和3年度末時点でも相応の残額があったため、令和4年度は令和3年度と同程度の規模で事業実施いたしました。そして令和5年度以降について、近年の規模での事業実施が困難である状況でしたので、今年度、検討に着手いたしました。しかし、室長の力不足で十分な対応策を練ることができないまま、次年度に検討を持ち越すこととなってしまい、大変申し訳なく感じています。

これまで構築してきた事業については、改善を意識しながら継続的に実施しています。トップセミナーでは昨年度に続きワークショップを組み込んだ運営を行い、Facilitator's LABO〈えふらぼ〉主宰の栗本敦子先生より「無意識の差別を考える」というテーマで開催いたしました。さんかくダイアログにおいて、昨年度は学生提案企画を導入しましたが、今年度は室員以外の教員からの持ち込み企画である「デュアルキャリアカップル」をテーマに開催したり、理工学部FDとして開催したりという工夫を行いました。

今後とも、すべての人が働きやすく学びやすい弘前大学の実現に向け、一步一步歩んでい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。

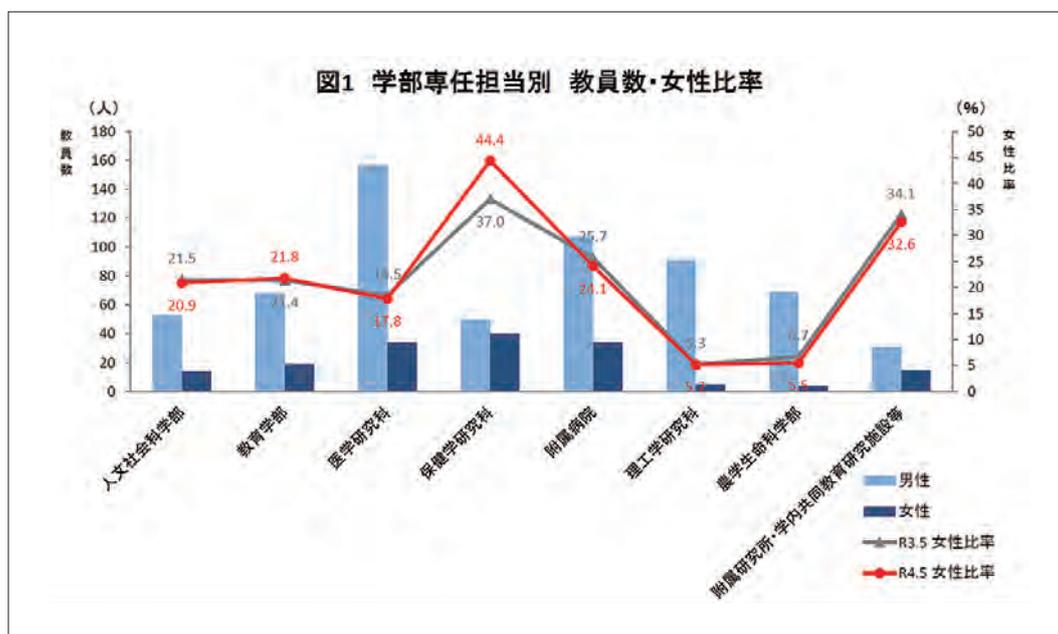
当該年度の弘前大学の男女共同参画の現状

2022年5月1日現在の本学教職員総数は2,034名（他に学長・理事・監事等）です。そのうち女性は995名（48.9%）です。大学教員（助手を含む）は791名、うち女性は165名（20.9%）、附属学校園教員は91名、うち女性は50名（54.9%）です。事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）は297名、うち女性は105名（35.4%）、医学部附属病院の事務職員・技術職員等は855名、うち女性675名（78.9%）です。

2021年5月1日時点と比較すると、大学教員、附属学校園教員、医学部附属病院の事務職員・技術職員等はそれぞれ0.1%、2.8%、0.5%増加し、事務職員・技術職員等（医学部附属病院を除く）は0.2%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）14.2%、事務系職員10.0%で、役員は2.5%減少、事務系は0.3%増加しました。

学部専任担当別の教員数と女性比率

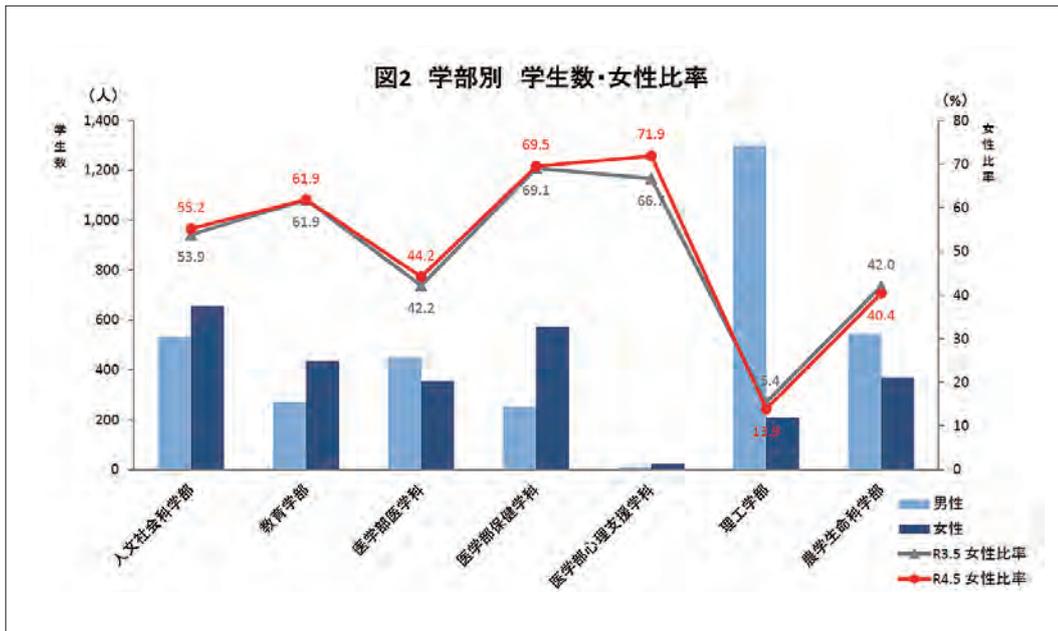
大学教員における女性比率を昨年度と比較し、増加した学部・研究科等は教育学部（+0.4%）、保健学研究科（+7.4%）でした。人文社会科学部は0.6%、医学研究科は0.7%、附属病院は1.6%、理工学研究科は0.1%、農学生命科学部は1.2%、附属研究所・学内共同教育研究施設等は1.5%減少しました。



学部学生数と女性比率

学部学生の総数5,979名のうち女性は2,624名（43.9%）です。学部ごとにみると、女性比率の高い順に、医学部心理支援学科23名（71.9%）、医学部保健学科573名（69.5%）、教育学部437名（61.9%）、人文社会科学部656名（55.2%）、医学部医学科355名（44.2%）、農学生命科学部370名（40.4%）、理工学部210名（13.9%）となります。

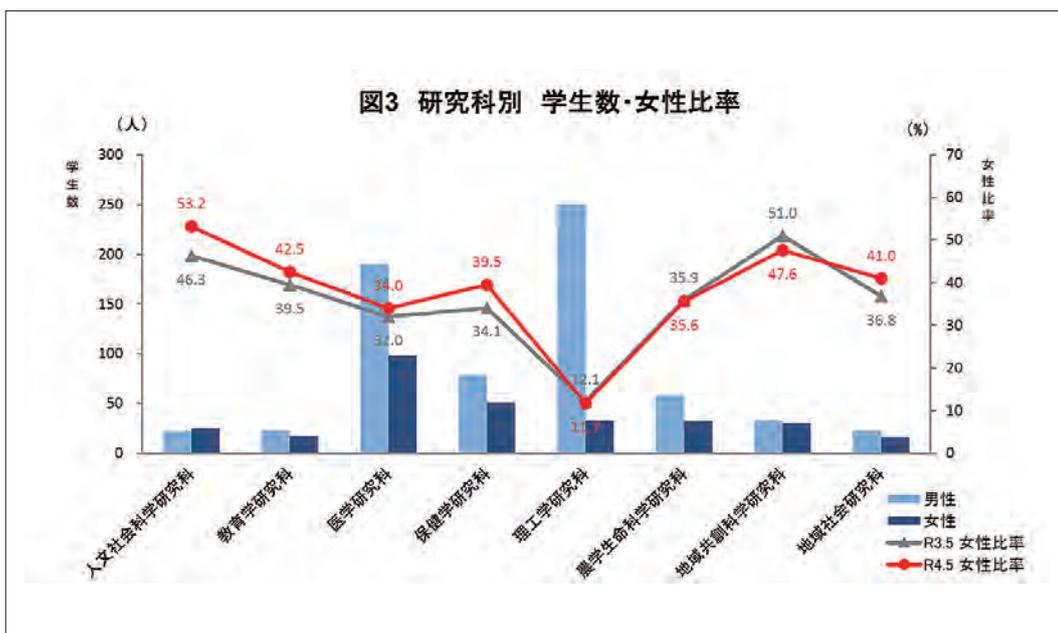
昨年度と比較すると、女性比率は増減がありませんでした。学部ごとでは、人文社会科学部（+1.3%）、医学部医学科（+2.0%）、医学部保健学科（+0.4%）、医学部心理支援学科（+5.2%）で増加しました。理工学部（-1.5%）、農学生命科学部（-1.6%）では減少、教育学部は増減がありませんでした。



大学院学生数と女性比率

大学院生の総数は979名、そのうち女性は302名（30.8%）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、人文社会科学研究科25名（53.2%）、地域共創科学研究科30名（47.6%）、教育学研究科16名（42.5%）、地域社会研究科16名（41.0%）、保健学研究科51名（39.5%）、農学生命科学研究科32名（35.6%）、医学研究科98名（34.0%）、理工学研究科33名（11.7%）となります。

昨年度と比較すると、女性比率は全体で1.6%増加しました。研究科ごとでは、人文社会科学研究科（+6.9%）、教育学研究科（+3.0%）、医学研究科（+2.0%）、保健学研究科（+5.4%）、地域社会研究科（+4.2%）で増加し、理工学研究科（-0.4%）、農学生命科学研究科（-0.3%）、地域共創科学研究科（-3.4%）と減少しました。

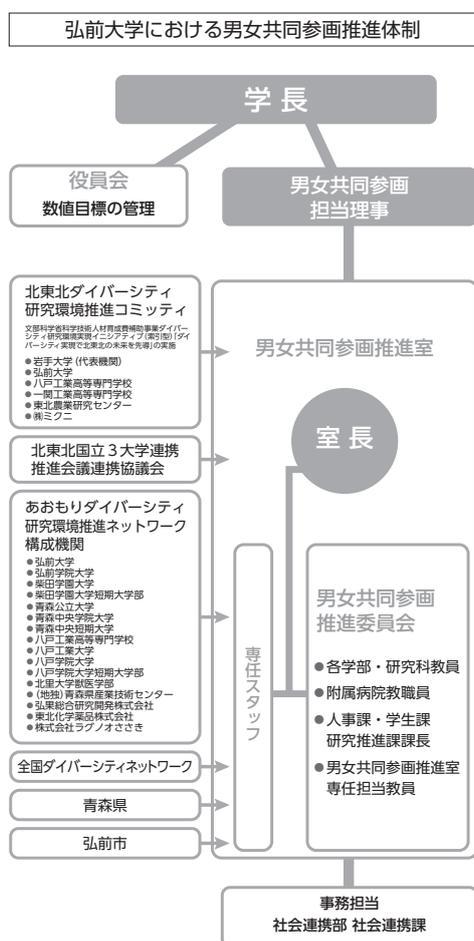


実施体制

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15名の室員から構成されました（前年度は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。なお、男女共同参画推進委員会に先立ち、同委員会での審議・報告事項に関して事前調整を行う「運営会議」の構成員について、スリム化し、兼務室員の負担軽減を図りました。

以上の学内の実施体制に加えて、平成28～令和3年度に岩手大学を代表機関として実施され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）の実施組織「北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議」が「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」に発展的に変更され、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と併せて、引き続き参加しました。牽引型事業の参加機関に位置づけられていた「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5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4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15ページ）をご覧ください。

さらに、令和4年度は、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（特性対応型）（令和4～9年度）に採択され、ライフイベント中の研究者の研究効率向上支援のためのスマートラボ化の取組（本報告書9ページ）や博士後期課程の女子学生を対象としたフェロシップ制度の創設（本報告書14ページ）を行いました。申請にあたっては、女性研究者、大学院生を対象とした実態や支援ニーズに関するオンラインアンケートを実施（4～5月）し、その結果を申請する取組に反映させました。



令和4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
	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
	三浦 尚子	研究推進部研究推進課長
	皆川 智子	医学部附属病院助教
宋 美蘭	教育推進機構准教授	

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、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」賛同、ライフイベント中の研究者の研究効率向上支援のためのスマートラボ化、弘前大学男女共同参画推進基金のあり方に関する検討を行いました。

○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、14件でした。令和4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：14件（うち男性2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4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、地域戦略研究所の教員12名に対して13名の研究支援員を約1250時間配置しました。昨年度に比べ、被支援教員の人数が1名減ったほか、年度途中に研究活動を一時中断することとなった被支援者がいたことなどから、支援時間数の合計も180時間減少しました。

支援期間：令和4年5月16日～令和5年3月31日

被支援者：12名（うち男性1名）（子育て事由9、介護事由3）

○男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進

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、産後パパ育休制度を含む改正育児・介護休業法の順次施行に伴い、昨年3月、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む、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（本報告書裏表紙）を作成しました。4月以降、このポスターを学内の掲示板に広く掲示し、男性教職員の育児・介護に関する休暇・休業取得促進の雰囲気の醸成を図りました。

また、第2回さんかくダイアログ（本報告書16ページ）では、改正育児・介護休業法に伴い改正された本学の規則について、話題提供者に人事課長を迎え、育児・介護に関する休暇・休業に関する情報発信を行いました。この回のさんかくダイアログについては、当日参加がかなわなかった教職員も改正規則の説明を聴くことができるよう、学内限定で動画を配信しました。

○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4年度もこの提言を受けて、7月、English Lounge Forum・International Hirodaiとのコラボ企画として第1回さんかくダイアログ（本報告書16ページ）において、同性パートナーを含む家族の多様性についてとりあげ、男女共同参画推進室専任担当教員が英語で話題提供を行いました。また、男女共同参画推進室TwitterでSOGI関連の情報を積極的に発信したほか、昨年11月作成した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の着用を引き続き管理職等に呼びかけました。

○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』賛同

福田学長は、令和4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4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組織内外へ自ら発信した事例について『「性別、年齢、国籍等を問わず、ワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、誰もが働きやすく働きやすい環境』を目指し、役員や事務系管理職の女性比率を令和7年度までに20%、将来的に30%を目標としている。女性活躍推進の中でも女性研究者比率向上に特に注力してきた。組織の成長には女性活躍推進が不可欠であることを発信している。全学教員人事委員会では女性の積極採用・登用を定期的に呼びかけ、女性限定公募の実施につながっている。」と回答しました。

○ダイバーシティ補助事業（特性対応型）ライフイベント中の研究者の研究効率向上支援のためのスマートラボ化（遠隔実験モニタリングシステム導入、発言のAIによる自動テキスト化ツール導入、遠隔会議ブース設置、防音パーティション貸出）

採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）には、研究効率の向上等に係る取組が含まれています。具体的には、遠隔実験モニタリングシステム導入、研究打合を含む会議等での発言をAIにより発言者ごとに聞き分け自動テキスト化するツール導入や、個室をもたない研究者を想定した遠隔会議ブースのコラボ弘大、医学部コミュニケーションセンターへの設置、そして、在宅勤務時等にオンライン会議に出席する際の防音パーティションの貸し出しを行いました。これらの取組については、3月発行のさんかくつうしんでも情報を発信し、活用を呼びかけました。

○弘前大学男女共同参画推進基金のあり方に関する検討

平成28年度に弘前大学創立60周年基金を原資とする弘前大学男女共同参画推進基金が整備され、第3期中期目標・中期計画（平成28～令和3年度）に掲げられた女性教員の在職比率や採用比率に関する数値目標達成に資するよう、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、女性研究者を研究代表者とする共同研究支援等に活用されてきました。この資金の残額が少なくなってきたことから、令和4年度以降に向けて男女共同参画推進委員会において本基金のあり方に関する検討を行い、一定の方向性を明らかにしました。

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、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（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）、プロモーションメンター制度、児童生徒を対象とした理系女子裾野拡大、教員確保・定着促進に向けた提言、博士後期課程の女子学生を対象としたフェロシップ制度創設を行いました。これらの取組に加えて、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）事業において創設した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支援も、牽引型事業は終了しましたが、引き続き実施しました。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。

令和4年度は、新規2件を含む4件の申請があり、教育学部、保健学研究科、農学生命科学部、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。

○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。昨年3月には全学教員人事委員会において、これまでの実績を踏まえ、本制度の実効性を高めるために様式の改善や、レポート提出先の変更等が了承されました。令和4年度はこの改正実施要項に基づいて実施され、1学部・研究所から4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、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4年度は、1件の申請があり、これを支援しました。

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、従来を上回る12名の女性候補者について部局から申請があり、これらをすべて支援しました。採否が判明している10名のうち5名の採用が決まりました。

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4年度は、1件の申請があり、これを支援しました。

○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4年度は、教育学部、医学研究科、医学部附属病院の4名のメンティの面談が行われました。

○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、女子学生による理系女子進路相談会開催、女性研究者の研究ポスター展示を行ったほか、青森市男女共同参画プラザによる女子小学生対象理科実験教室、弘前市による理工系分野女性活躍推進事業、本学教員による女子高生工学系キャリアサポートを支援しました。

女子学生による理系女子進路相談会

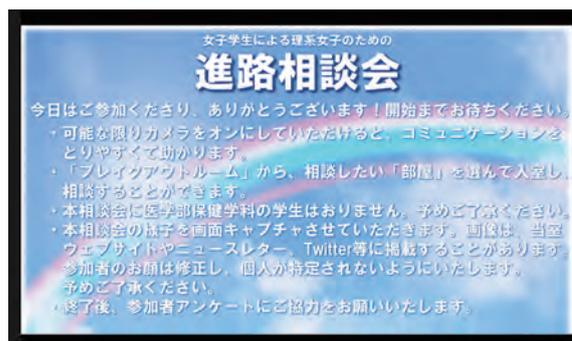
理系女性の裾野拡大を図る目的から、オープンキャンパスにあわせて「女子学生による理系女子のための進路相談会」を実施しました。令和4年度は、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、オープンキャンパスがオンサイトとオンラインにより行われたことから、この相談会も、オンサイトとオンラインでの開催となり、理系進学を考えている女子高校生の進路に関する疑問や不安等について、各学部から推薦された教育学部、医学部医学科、理工学部、農学生命科学部の女子学生が相談に応じました。

医学部医学科については、医学科への進学に関心のある女子高校生が少なくないことを踏まえて、令和3年度から同学科所属の学生に相談員（協力学生）に加わってもらっているものです。

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「とても参考になりました。進路決めに活用したいと思います」「理系女子同士というのもあって、とても気軽に相談しやすく楽しかったです」「理系の女子大生の方々のお話が聞けて、大学生活のイメージができました」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「理工学部に入る女子は少ないので、こういった機会からでもいいなと思ってくれる子が増えてくれたら」「意欲のある高校生の皆さんと接することができてエネルギーをもらえました」等の感想がありました。

対面でのみ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が、青森県内や近県にとどまらず、全国各地から同規模の参加を得ることができました。



日 時：令和4年8月8日 12時～16時、9日 9時～15時（12時～13時休憩）
会 場：1日目 総合教育棟 1F教務課・学生課前スペース、2日目 Zoom
参加女子高校生：60名
協力学生：16名（教育学部、理工学部、医学部医学科、農学生命科学部）

女子小学生対象理科実験教室

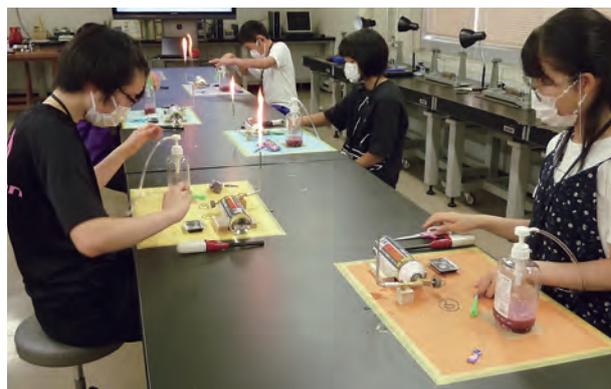
女子児童が理科実験の楽しさを経験することによって理系分野に関心を持つきっかけとなる場を提供し、理系女子の裾野拡大を図ることを目的として、青森市男女共同参画プラザが主催した女子小学生対象理科実験教室「実験ガールズ」に協力しました。具体的には、当日実験会場での掲示用に、本学女性研究者の研究等に関するポスターを貸し出しました。コロナ禍以前には、ポスター貸出に加え、実験教室の「センセイ」を務める女子学生の一部を公募し、この企画に派遣しましたが、令和4年度も、新型コロナウイルスの影響により公募は行いませんでした。

日 時：令和4年7月30日 13時～15時30分
会 場：青森市男女共同参画プラザ 研修室
参加者：20名

理工系分野女性活躍推進事業

地域の中高生が理工系進路の選択とその先にある地域企業での就業イメージ形成をできるようにと弘前市が主催した「弘前大学研究体感プログラム 集まれ中高生！！未来が見つかる大学研究体験」に協力しました。男女共同参画推進室は、研究体験プログラム「シャボン玉で火を消そう」を担当した鳥飼宏之教授（理工学研究科）、「植物細胞をのぞいてみよう」を担当した笹部美知子准教授（農学生命科学部）と主催者の間の調整や、学内の会場確保の調整などに協力しました。

日 時：令和4年9月11日 13時～16時
会 場：Microsoft Teams
参加者：14名



女子高生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」の開催を支援しました。

日 時：令和5年2月18日 13時～17時
会 場：理工学部校舎
参加者：7名

○教員確保・定着促進に向けた提言

女性研究者を対象としたオンラインアンケートやダイバーシティレポートの結果を踏まえて、教員公募の際の応募者確保や採用後の定着促進に必要な方策について、男女共同参画推進委員会において検討を行い、「応募者に向けた弘前で生活に関する総合的な情報提供」「家族帯同支援」「当面の公募要項の改善」からなる「応募教員確保・定着促進に向けた提言」をとりまとめました。提言については、令和5年度に実現に向け学内の関係部署等と調整を行う予定です。

○ダイバーシティ補助事業（特性対応型）博士後期課程の女性大学院生を対象としたフェローシップ制度

採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）には、女性研究者を増やすための裾野拡大の取組も位置づけられています。昨年11月、この取組の一環として、理工学研究科と岩手大学大学院連合農学研究科（弘前大学配属）の博士後期課程の女性大学院生を対象としたフェローシップ制度を創設しました。この2つの研究科に対象が絞られているのは、本学における教員に占める女性比率が、分野特性などから他研究科に比べて特に理工学研究科と農学生命科学部において低く、その状況の改善につなげていくためです。

本フェローシップによる支援を受ける大学院生「弘前大学理農女性フェロー」は、標準修了年限の範囲で、1か月あたり研究奨励費10万円、年あたり研究費20万円を支給されます。昨年12月に令和4年度分の公募と選考が行われ、連合農学研究科の2名への支援を決定しました。令和5年度分については、2～3月に公募が行われました。

3. 意識啓発・情報発信など

意識啓発・情報発信については、北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム、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、ウェブサイト・ニュースレター・Twitterを通じた情報発信を行いました。

○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4年度は、岩手大学が事務局を務め、7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「男性の育児休業を応援する職場が選ばれる?!『2030』時代の大学・企業と育児参加支援」をテーマに、9月にオンライン（Zoom）で開催されました。

○男女共同参画トップセミナー

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、トップセミナーを開催しました。

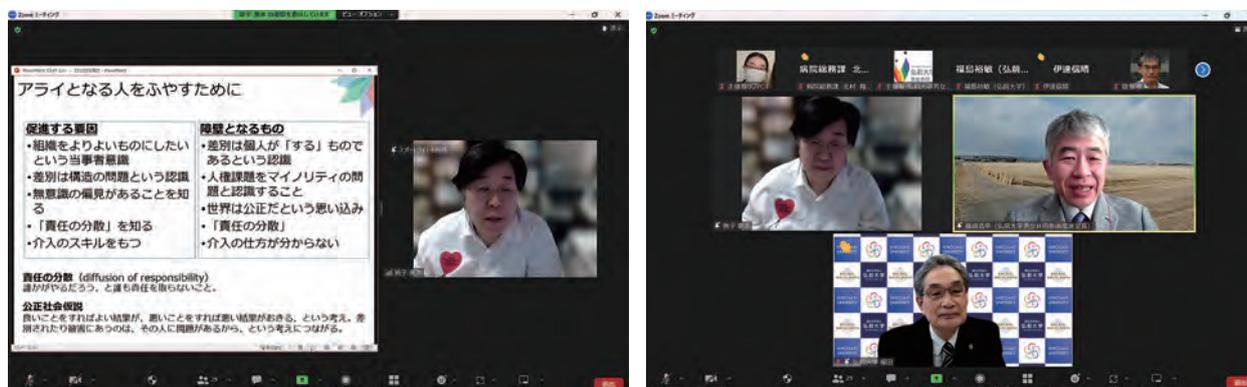
令和4年度は「無意識の差別を考える 特権概念を手掛かりに」をテーマに、オンラインで、Facilitator's LABOの栗本敦子先生を講師にお迎えし、そもそもダイバーシティとは何かにはじまり、日常のことに現れる私たちの無意識の例、無意識の偏見につながるヒドゥン・カリキュラム（隠れたカリキュラム）の例、特権とは何か、などについてお話しいただきました。また、日常生活のさまざまな場面で、悪意なく、無意識のうちに起きがちな事柄について、参加者が小グループに分かれて一緒に検討するワーク「これってOK？アウト？」も行われました。

参加者アンケート（回答数23）では18名が「大変有意義だった」、5名が「有意義だった」との評価でした。自由記述には、「無意識の差別や、好意として差別をおこなってしまうこと、さらに差別が個人の意識ではなく社会の構造のなかに生まれることをよく理解できました。仕組みや制度を変えることで、働きやすい職場をつくるよう行動していきたい」「グループワークがあることで自分の偏見に改めて気がつくことができました」等の感想がありました。

日 時：令和4年12月21日 10時20分～11時40分

会 場：Zoom

参加者：30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年度には、企画テーマを学生・教職員から公募し、学生からの提案テーマにより開催しました。令和4年度は、教員からテーマの提案があり、公募テーマ回も含めて、以下のとおり開催しました。



第1回 「Rethinking Families: Realities of Rainbow Families in Japan」 (English Lounge Forum/International Hirodai コラボ企画)

日時：令和4年7月13日 13時～14時

話題提供者：山下梓助教（男女共同参画推進室）

参加者：32名

第2回 「改正された育児休業、新設された不妊治療休暇について」

日時：令和4年10月31日 12時～12時30分

話題提供者：後藤真吾課長（総務部人事課、男女共同参画推進室員）

参加者：7名

第3回 「『デュアルキャリアカップル』を考える」 (公募テーマ回)

日時：令和4年11月15日 12時～12時40分

話題提供者：辻本侑生助教（地域創生本部地域創生推進室）

参加者：14名

第4回 理工学研究科FD研修会

日時：令和4年11月30日 14時30分～15時

話題提供者：岡崎雅明教授（理工学研究科長）

参加者：25名

第5回 「女性研究者と学長、担当理事、男女共同参画推進室長との懇談会」

日時：令和5年3月17日 10時30分～11時30分

参加者：23名

第6回 「託児利用料補助などの支援策説明会・相談会」

日時：令和5年3月27日 17時～19時

参加者：3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、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」と「持続可能な開発目標SDGs」でのジェンダー平等に関する講話、「キャリア形成の基礎【M医】」「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」「セクシュアリティ論」、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」において、SOGIと人権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。

制度・施設や情報意見交換の機会を、ぜひご利用ください。
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

- ひろひだ保育園
- 駐車場
- 研究支援員の配置
- 育児・介護休業法による通勤者への駐車許可証は、自宅からの直線距離が茨城県では2km以上、本県地区では3km以上の場合に発行されます。ただし、子育て中の場合は、両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。
- 利用者の声
- ほかに

弘前大学は、学生や教職員が、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い働き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LGBTQなどに関するセミナー
高校生のための連絡相談会を相談に乗る
地域で開かれる実践教室でセッションをする

○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2月と3月に発行しました。

さんかくつうしん Vol.26
2023年2月発行
弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter

●科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特種対応型)」に採択されました

●女性研究者、大学院生アンケートを実施しました

さんかくつうしん Vol.27
2023年3月発行
弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter

●男女共同参画トップセミナーを開催しました

●研究効率向上支援ツールをご活用ください

資料 令和4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	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 新採用教職員・新入生へのフライヤー配布	20日 男女共同参画推進室運営会議（以下、運営会議） 26日 令和4年度第1回男女共同参画推進委員会（以下、委員会）
5月	16日 子育て・介護中の研究者への研究支援員配置開始 23日 プロモーションメンター制度開始通知	10日 子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会（年度途中申請分） 20日 共同研究支援審査委員会 18日 運営会議 25日 第2回委員会
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）	6日 北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ 22日 運営会議 28日 第3回委員会
7月	13日 第1回「さんかくダイアログ」開催 30日 青森市男女共同参画プラザ女子小学生対象理科実験教室（後援事業）開催	11日 北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議（室長会議） 20日 運営会議 27日 第4回委員会
8月	8・9日 女子学生による理系女子進路相談会開催	
9月	11日 弘前市理工系分野女性活躍推進事業（共催事業）開催 28日 北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム	
10月	22・23日 総合文化祭での女性研究者ポスター展示 31日 第2回「さんかくダイアログ」開催	18日 運営会議 26日 第5回委員会
11月	12日 アピオあおもり秋まつりでの女性研究者ポスター展示 15日 第3回「さんかくダイアログ」開催 30日 第4回「さんかくダイアログ」開催	16日 運営会議 25日 第6回委員会
12月	21日 男女共同参画トップセミナー開催	20日 令和4年度理農女性フェローオンライン審査
1月		18日 運営会議 25日 第7回委員会
2月	18日 工学系キャリアサポート 「さんかくつうしん」Vol.26発行	
3月	17日 第5回「さんかくダイアログ」 27日 第6回「さんかくダイアログ」 「さんかくつうしん」Vol.27発行	13日 令和5年度子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 14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 15日 運営会議 22日 第8回委員会 30日 令和5年度理農女性フェローオンライン審査

令和4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4年度
弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書

発行 令和5年3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室

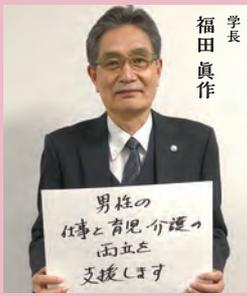
〒036-8560 青森県弘前市文京町 1

電話 0172(39)3888

FAX 0172(39)3889

Email : equality@hirosaki-u.ac.jp

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



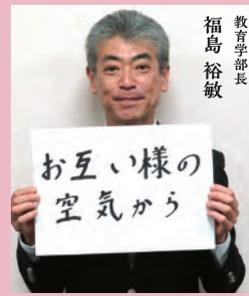
学長
福田 眞作



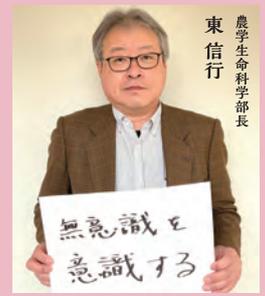
理事・社会連携担当
石川 隆洋



人文社会科学部部長
飯島 裕胤



教育学部部長
飯島 裕敏



農学生命科学部部長
東 信行



男性も育児に参画しやすい弘前大学へ

2022年度、産後パパ育休制度などがスタート



育児・介護休業法が改正されたことにより、
2022年度以降、次のように変わります。



2022年 4月～

●妊娠・出産を申し出た方への個別周知・意向確認

本人や配偶者の妊娠・出産を申し出た教職員に、育児休業に関する制度のご案内とともに、休業取得の意向をお尋ねします。(産後パパ育休制度の案内・意向確認は2022年10月～)

●有期雇用の方の育児・介護休業取得要件の緩和

従 来

(育児休業の場合)

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

2022年 4月1日～

- ①の要件を撤廃し、②のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和

2022年 10月～

●産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

●育児休業の分割取得

	産後パパ育休(2022.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度(2022.10.1～)	育休制度(現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能	再取得不可

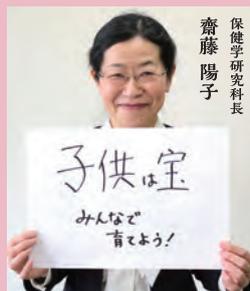
●産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に給付の対象となります。

●マタニティー・パタニティーハラスメントは許されません

育児休業等を理由とした解雇、退職強要、不利益取り扱いは禁止されています。
育児休業等の申し出・取得を理由とした「男のくせに育児を取るなんてあり得ない」「周囲の迷惑になる」などの言動はハラスメントにあたります。



医学研究科長
廣田 和美



保健学研究科長
齋藤 陽子



理工学研究科長
岡崎 雅明



地域社会研究科長
森 樹男



地域共創科学研究科長
片岡 俊一

ご相談・お問い合わせ窓口

■育児・介護に関する休暇について / 【担当】総務部人事課職員グループ(服務担当) 【メールアドレス】jm3025@hirosaki-u.ac.jp 【内線】3026
■育児・介護に関する休業について / 【担当】総務部人事課人事グループ(人事調整担当) 【メールアドレス】jm3019@hirosaki-u.ac.jp 【内線】3019

ポスター制作 / 男女共同参画推進室
https://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/
Twitter: @GEQuality_FU
※掲載の画像は制作時点でのものです。
(2022年3月制作)

