

弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter



弘前大学は2023年11月、「弘前市LGBTQフレンドリー企業」として登録されました。

ご意見を
お聞かせください

弘前大学男女共同参画推進室は、ジェンダーやライフステージなどにかかわらず「働きやすく学びやすい」弘前大学となるよう、さまざまな取組を行っています。ジェンダー、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、セクシュアリティなどについて、支援策のお問合せ、お困りのこと、お気づきのことなど、当室までお知らせください。「さんかくつうしん」へのご意見やご感想などもお待ちしております。

女性研究者による共同研究課題を募集します

弘前大学男女共同参画推進室は、平成28年度から、本学の女性研究者（准教授以下、分野不問）を研究代表者とする共同研究を支援しています。女性研究者による共同研究を支援することにより、女性研究者の研究力・リーダー力・マネジメント力の向上と、地域における研究活動の活性化を図るとともに、当該分野の深化に寄与することを目的とするものです。

令和6年度分の募集は、4月1日～5月10日に行われます。本事業においては、これまで文系分野の申請が少ないことから、文系分野の積極的な応募を歓迎いたします。詳しくは、部局からのメール通知をご確認いただくか、当室ホームページをご覧ください。積極的なご応募をお待ちしております。

心理的安全性をテーマにトップセミナーを開催しました

弘前大学男女共同参画推進室では昨年12月18日、令和5年度弘前大学男女共同参画トップセミナーを創立50周年記念会館岩木ホールとオンラインの併用により開催しました。本セミナーは平成27年度から、本学の役職員を主な対象として年度に1回開催されてきたものです。

今回のテーマは「すべての人が安心して能力を発揮できる組織をめざして～ジェンダー・ダイバーシティと心理的安全性～」で、昨年度に続き、Facilitator's LABOの栗本敦子先生を講師にお迎えしました。栗本先生からは、そもそも心理的安全性とは何かにはじまり、多くの人が職場で感じている4つの不安、心理的安全性についての誤解、心理的安全性をつくる4つの因子、心理的安全性とパワーバランス（役割の高さそのものによるパワーバランスの非対称性）、心理的安全性の視点からみたオンラインミーティングのプラス面と留意点、などについてお話しいただきました。

また、無意識の偏見をテーマにした動画を観て小グループで話し合ったり、参加者が自らのマジョリティ性、マイノリティ性について考えたりするワークも行われました。

本学役職員や北東北国立3大学連携、あおもりダイバーシティ研究環境推進ネットワークの関係機関の方を含む50名の参加があり、参加者アンケート（回答数41）では37名が「大変有意義だった」あるいは「有意義だった」との評価でした。「心理的安全性について、改めて理解するとともに今後職場において活用させていただきたい」「『心理的安全性』の重要性がよく理解できた。ダイバーシティだけでなく、排除や分断が起こる『構造』を理解し、組織として課題解決する必要性を学んだ」などの感想が寄せられました。

心理的安全性をつくるための4つの要因

1. 話しやすさ 「何を言っても大丈夫」
2. 助け合い 「困ったときはお互いさま」
3. 挑戦 「とりあえずやってみよう」
4. 新奇歓迎 「ちがいがこそ歓迎」



セミナー会場の様子



閉会の挨拶をする福田眞作学長（左）と進行を務めた藤崎浩幸室長

令和6年度弘前大学理農女性フェローが決定しました

弘前大学が令和4年度に採択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（特性対応型）（実施期間：令和4～9年度）の主な取組のひとつは、女性研究者を増やすための裾野拡大です。この取組の一環として、令和4年、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学部・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（生活費相当）10万円、年あたり研究費20万円を支給されます。3月下旬、令和6年度分への応募について選考が行われ、新たに2名（理工学研究科、連合農学研究科各1名）への支援が決定しました。これにより、令和4～6年度分の弘前大学理農女性フェローは計6名となりました。



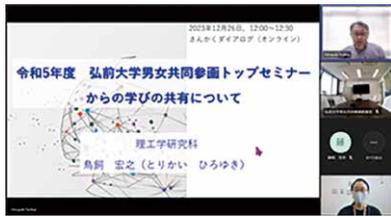
差別的言動への対応、心理的安全性などをテーマに「さんかくダイアログ」を開催しました

弘前大学男女共同参画推進室では、ジェンダー平等やダイバーシティに関して、弘前大学の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、「さんかくダイアログ」という企画を年度に数回開催しています。

令和5年度第1回と第2回のさんかくダイアログの様子は、前号でお伝えしたとおりですが、昨年10月以降3月までに、さらに第3回から第7回を開催しました。第4回は、企画テーマを公募し、応募のあったテーマ

「差別的言動を見聞きしたときの対応」について、応募者からテーマ選定の背景の説明があり、続いて、参加者間の情報・意見交換が行われました。第5回は、表面掲載記事の「トップセミナー」と同じ「心理的安全性」をテーマとし、セミナー参加者からセミナーでの学びについて共有され、続いて、弘前大学で安心して働き、学ぶことができているかについて、職域や職種を超えて情報・意見交換が行われました。ほかにも、次のようなテーマで開催されました。

開催回	日程	テーマ	会場
第3回	10月13日	(LGBTQ) コミュニティスペースの力 (English Lounge Forumとのコラボ企画)	English Lounge、オンライン
第4回	11月22日	「これって差別…?」差別的言動を見聞きしたときの対応を考える (公募テーマ企画)	オンライン
第5回	12月26日	安心して働き、学ぶこと できていますか?ー心理的安全性について	事務局共用会議室、オンライン
第6回	3月12日	託児利用料などの支援策個別説明、男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する懇談	附属病院会議室、オンライン
第7回	3月14日	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	創立50周年記念会館会議室、オンライン



第5回さんかくダイアログの様子



第6回さんかくダイアログの様子

参加者の声

LGBTQについて未だ知らなかったことを知ることができて、よい時間を過ごせた。(第3回)

初めて参加しましたが、具体例を紹介していただき、とても有意義な機会だと思いました。(第4回)

心理的安全性について、自分はどうか、周囲はどうか、考えるきっかけになった。(第5回)

学会開催時、託児開設の際にご相談にのっていただけたことがわかり良かった。(第6回)

学部が異なるとなかなか女性教員どうして交流する場がないのでぜひまたこのような機会を設けてほしい。(第7回)

令和6年度もセーフスペース「さんかくラウンジ」を開催します

令和5年度の新たな取組のひとつとして、昨年6月から「さんかくラウンジ」を開催してきました。「さんかくラウンジ」は、ジェンダーやセクシュアリティにかかわらず、本学の学生や教職員が立ち寄り、ただその場に居たり他の参加者と話したり、自由に時間を過ごすことのできる場です。守秘義務を含むグラウンドルールを設けることにより、安心して参加していただけるよう配慮されたセー

フスペースです。

English Loungeの協力により、総合教育棟English Loungeを会場に、月1回開催し、昨年6月から3月までにのべ80名近くの参加がありました。

令和6年度もさんかくラウンジは引き続き開催される予定です。詳しくは、当室ホームページまたはX(旧Twitter)、学内各所の掲示板などをご覧ください。

参加者の声

過ごしやすい雰囲気で、とてもよかったです。

「自分一人では考えるに至らなかった話や、マイノリティ当事者の方々との対話を通して新たな視点を取り入れることができた。」

こんなにしっかり自分のセクシュアリティや相手のセクシュアリティについて真っ向から話し合ったことがなかったので、とても楽しかった。相手のセクシュアリティを尊重しながら意見交換が出来たため、凄く居心地が良かった。自分も生きていていいんだと思うことが出来た。

令和6年度子育て・介護中の研究者への研究支援員配置を決定しました

弘前大学男女共同参画推進室では、子育て・介護により研究活動の維持継続が困難な研究者(分野・性別不問)を対象に、本学の学生を「研究支援員」として雇用・配置し、研究活動を支援しています。

令和5年度は、7部局11名を支援しました。令和6年度については、11名から申請があり、研究困難度などについて厳正な審査が行われ、5部局11名(うち男性2名)への支援が決定しました。令和6年度の定期募

集分(昨年12~2月)で採択となった研究者への支援は、4~5月から来月3月までの予定です。

なお、年度途中に子育て・介護に関する状況に変化があった場合や、支援の対象となる方が年度の途中で復職や着任した場合は、定期募集の期間外でも申請が受けつけられます(ただし、支援は予算の範囲内で行われます)。当室へお気軽にご相談ください。

知っていますか? 旧姓使用・通称名使用

戸籍上の氏に変更のあった教職員は、届け出により、職務上、旧姓の使用を続けることができます。届け出は、CWSの「サービス」メニューの「その他の届出」から、「旧姓使用届」を選択して行うことができます。添付する書類は次のとおりです。お問合せは、人事課人事グループ(内線:3019)まで。

本学の学生も、旧姓を使用することができます。また、(1)外国籍の学生が住民票に記載されている通称名を使用する場合、(2)その他、学生本人が戸籍上の氏名を使用することで著しく不都合が生じる等特別の事情が認められる場合には、届け出により、通称名を使用することもできます。届出先は在籍する学部・

研究科の長で、通称名使用届(様式の設定あり)と戸籍抄本等を提出します。

教職員が旧姓使用を届け出る際の添付書類

- ①戸籍謄本または抄本(6か月以内に交付されたもの)
- ②住民票の写しまたは住民票記載事項証明書(6か月以内に交付されたものでマイナンバーが記載されていないもの)
- ③運転免許やパスポート、年金手帳などの公的身分証明書で改姓前の氏名がわかる状態のもの