

令和5年度

弘前大学男女共同参画推進室 事業報告書



Hirosaki University

弘前大学

男女共同
参画推進室

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 |
| 実施体制と会議等 | 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） | 9 |
| ジェンダー視点を踏まえた学生のための環境整備 | 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 |
| 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シップ制度 | 13 |
| 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 | 14 |
| 男女共同参画トップセミナー | 14 |
| 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 |
| 男女共同参画に関する学修機会 | 16 |
| 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、X（旧Twitter） | 16 |
| 資料 令和5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、すでにスタートしている第4期中期目標（令和4年度～9年度）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、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15%以上）を設定しています。令和5年度末の女性の在職比率は21.8%、上位職に占める女性の割合は19.7%と目標をクリアしていますが、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」に参加し、すべての人が安心して能力を発揮できる組織に必要なジェンダー・ダイバーシティの視点を踏まえた心理的安全性について理解を深めることができました。また、「女性研究者との懇談会」では若手女性研究者にも参加いただき、両住まい手当、育児負担に対するファミリーサポート、女性研究者への情報提供不足、介護の負担など、生の声をたくさんお聞きすることができました。ライフイベント（結婚、出産、育児、介護など）と研究者としてのキャリア形成に、本学がどのようなサポートができるか、今後も検討してまいります。また、学内の女性教員同士が気軽に情報交換を行えるような機会を設けたいと考えています。

昨年度に採択された「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）」も2年目に入りました。その一環として、弘前大学理工農系博士後期課程女性大学院生フェローシップを創設し、理工農系博士後期課程の女性大学院生に対して、研究奨励費（生活費支援）と研究費を支援しています。この支援が本学への新規採用へとつながるものと期待しています。

大学は知の拠点であり、持続的な成長と価値創造を実現するためには、女性に限らず若手や異文化の人々を積極的に受け入れる必要があります。男女共同参画やダイバーシティは、異なるバックグラウンドや視点からの刺激を通じて組織全体が広い視野を持つことにつながります。これからも多様な人材が自らの才能を最大限に活かせるよう、教育・研究の環境を充実させてまいります。



理事（社会連携担当）
橋本 恭 男

弘前大学では、令和3年度に「第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画」の中間見直しを行い、その行動計画に沿って男女共同参画推進のための様々な取組を進めています。中でも、教員の女性限定・優先公募、教員公募におけるダイバーシティレポートの実施、リクルート経費支援（理工学研究科、農学生命科学部対象）などによる女性研究者の応募・採用の促進や、ライフイベントに対する研究支援員の配置（性別・分野不問）や女性研究者をPIとする共同研究支援などの女性研究者の研究力・リーダー力向上等により定着の支援に取り組んでいます。

また、全国に比べて女性研究者の比率が特に低い本学の自然科学系部局（理工学研究科、農学生命科学部）への対応のため、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）」を活用して令和4年度に立ち上げた「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シップ創設」プログラムは2年目を迎え、本年度からはその成果が毎年度間わられていくこととなります。

こうした中、本学が重点的に取り組んでいる女性研究者の比率向上については、令和5年10月1日時点で女性教員比率が21.8%と、第4期中期目標の目標値である20%を上回るとともに、前年度同時期と比べ1.5ポイント上昇し、人数も11名増となっています。また、理工学研究科及び農学生命科学部における比率も前年度に比べ向上しており、全学を通じた取組の成果が少しずつ出てきているものと考えます。また、地域の一員として連携していく観点から、弘前市のLGBTQフレンドリー企業の登録申請を行い、本学の取組を広く共有していくこととしました。

こうした取組の一方で、補助事業採択時に設定している女性研究者比率は、第4期中期目標を上回る23%であり、その達成に向けては、引き続き全学一体となって男女共同参画の取組を進め、新たに本学の教員となった女性研究者の方々の定着と新たな採用を図っていく必要があります。

特に令和6年度は文部科学省の補助金交付の最終年度に当たり、その後の3年間は自ら財源を確保し補助事業の目標達成に向け取組を継続していくことが求められます。こうしたことから、来年度は補助金を活用しつつ、その後に向けた事業の展開が継続できるよう、財政面も含めてしっかりと体制づくりを行っていきたいと考えます。

本年度参加したダイバーシティ関連の各種会議、研修では、共に取組を進める全国の大学関係者の方々と交流する機会に恵まれました。特に、本学と同様、大都市圏域から離れた地方大学では、女性研究者の採用や定着に関し、家族と離れた単身での生活や、育児、介護といった際のサポート充実が共通の課題として意見交換されました。高等教育機関等が少ない地方において女性研究者が家族とともに暮らしていきける環境を直ちに創出することは非常に難しい課題ですが、本学に働く女性研究者の皆さんから意見や希望を伺いながら、少しでもより良い環境の実現に向け、引き続き取り組んでいきたいと考えていますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。



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。

2023年度の男女共同参画推進室は、昨年度採択された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）「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」を着実に推進することが主要課題でした。そして年度後半には、この2年間の事業の進捗状況を自己点検評価書にまとめ、2月19日にアドバイザリーボードの第1回委員会を開催し、外部評価していただきました。幸い理工学研究科で2名、農学生命科学部で1名の女性教員増があり、また大学全体の女性研究者比率も2023年9月30日時点で21.5%と2022年5月1日時点から0.9%増加しており、数値目標達成に向けて順調に進捗しているという評価をいただくことができました。一方でスマートラボ化ツールや理工農系フェローシップ制度導入などによる女性研究者の研究効率化や研究力向上などについては、客観的な指標に基づいた効果検証が必要と、今後の事業進捗に有意義なご意見をいただくことができました。スマートラボ化ツールには防音パーティションなど全部局で使用可能な機器も多いですので、積極的に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を引き続きお願いいたします。

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。その中で、ダイバーシティレポートについては提出もれが発生するという運用上の課題を抱えていました。しかし、全学教員人事委員会における学長発言を契機に提出漏れが生じないよう運用改善が図られました。また新たな取り組みとして、ジェンダーやセクシュアリティに関するたまり場であるさんかくラウンジが、関心を有する教員の支援を得て毎月開設されました。一方で、男女共同参画推進基金のあり方、代替教員やリモートワーク対応、教員の定着・確保など、昨年度委員会での議論を進めながら、今年度関係部署との調整があまり進められなかった事項について次年度に向けた課題として残りました。

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。

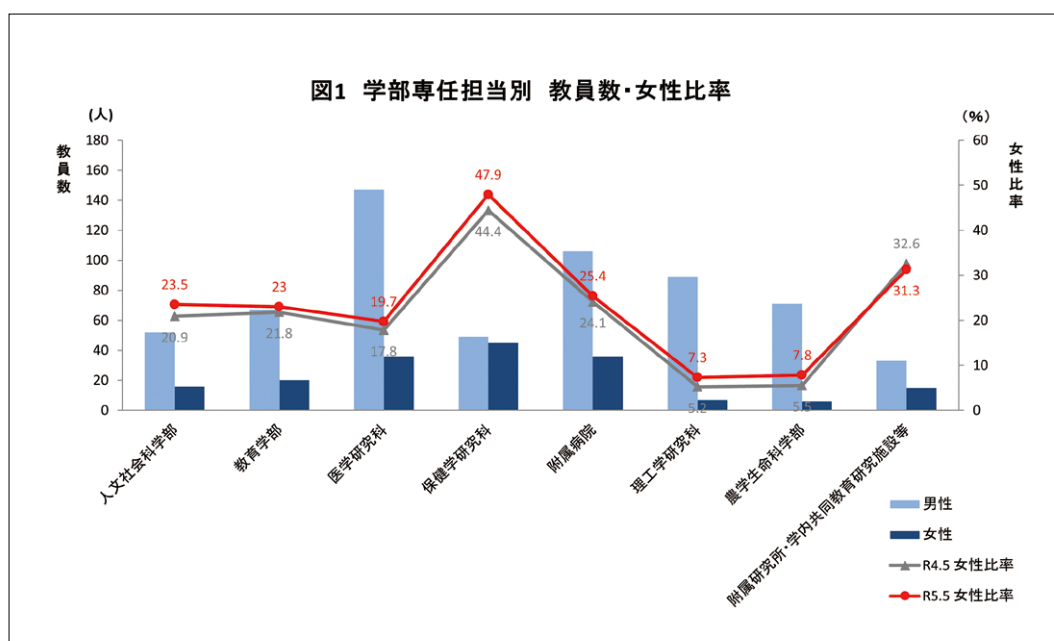
当該年度の弘前大学の男女共同参画の現状

令和5年5月1日現在の本学教職員総数は2,057名(他に学長・理事・監事等)です。そのうち女性は1,029名(50.0%)です。大学教員(助手を含む)は795名、うち女性は181名(22.8%)、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301名、うち女性は112名(37.2%)、医学部附属病院の事務職員・技術職員等は870名、うち女性686名(78.9%)です。

令和4年5月1日時点と比較すると、大学教員、事務職員・技術職員等(医学部附属病院を除く)はそれぞれ1.9%、1.8%増加し、附属学校園教員、医学部附属病院の事務職員・技術職員等は増減がありませんでした。さらに、管理職に占める女性比率は、役員(非常勤除く)10.5%、事務系職員31.8%で、役員は3.7%減少、事務系は21.8%増加しました。

学部専任担当別の教員数と女性比率

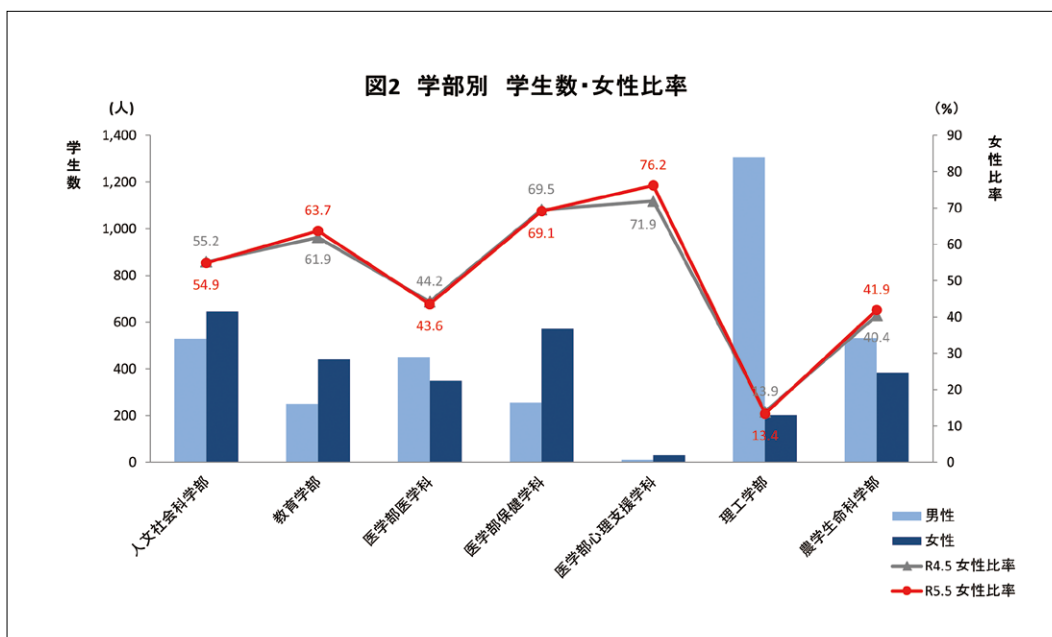
大学教員における女性比率を昨年度と比較し、増加した学部・研究科等は人文社会科学部(+2.6%)、教育学部(+1.2%)、医学研究科(+1.9%)、保健学研究科(+3.5%)、附属病院(+1.3%)、理工学研究科(+2.1%)、農学生命科学部(+2.3%)でした。附属研究所・学内共同教育研究施設等は1.3%減少しました。



学部学生数と女性比率

学部学生の総数5,962名のうち女性は2,625名(44.0%)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32名(76.2%)、医学部保健学科572名(69.1%)、教育学部441名(63.7%)、人文社会科学部645名(54.9%)、医学部医学科349名(43.6%)、農学生命科学部384名(41.9%)、理工学部202名(13.4%)となります。

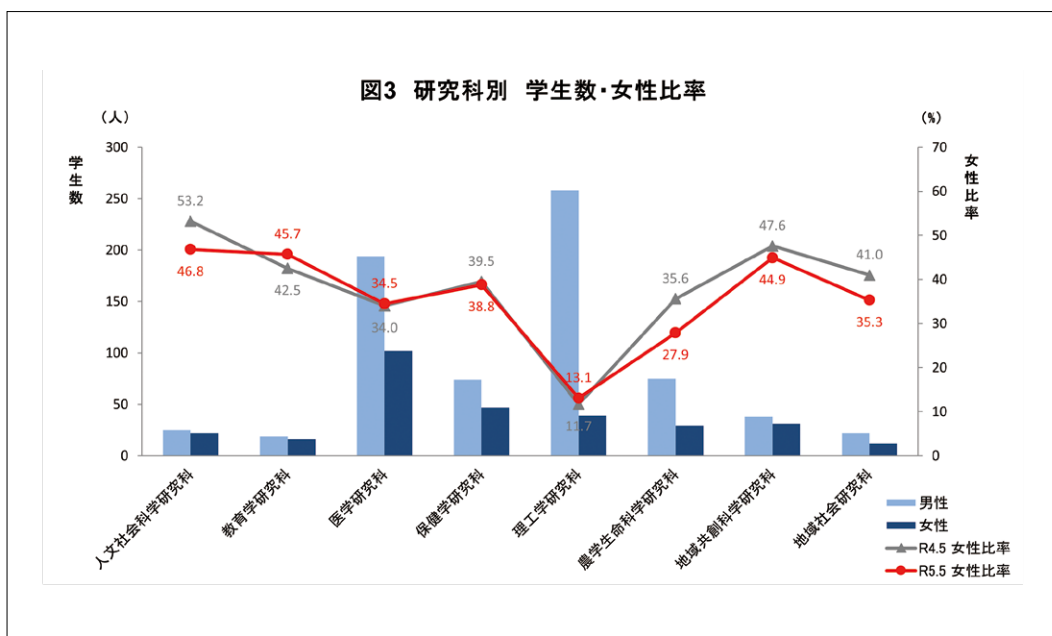
昨年度と比較すると、女性比率は0.1%増加しました。学部ごとでは、教育学部(+1.8%)、医学部心理支援学科(+4.3%)、農学生命科学部(+1.5%)で増加し、人文社会科学部(-0.3%)、医学部医学科(-0.6%)、医学部保健学科(-0.4%)、理工学部(-0.5%)では減少しました。



大学院学生数と女性比率

大学院生の総数は1,003名、そのうち女性は298名（29.7%）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22名（46.8%）、教育学研究科16名（45.7%）、地域共創科学研究科31名（44.9%）、保健学研究科47名（38.8%）、地域社会研究科12名（35.3%）、医学研究科102名（34.5%）、農学生命科学研究科29名（27.9%）、理工学研究科39名（13.1%）となります。

昨年度と比較すると、女性比率は全体で1.1%減少しました。研究科ごとでは、教育学研究科（+3.2%）、医学研究科（+0.5%）、理工学研究科（+1.4%）で増加し、人文社会科学研究科（-6.4%）、保健学研究科（-0.7%）、農学生命科学研究科（-7.7%）、地域共創科学研究科（-2.7%）、地域社会研究科（-5.7%）と減少しました。

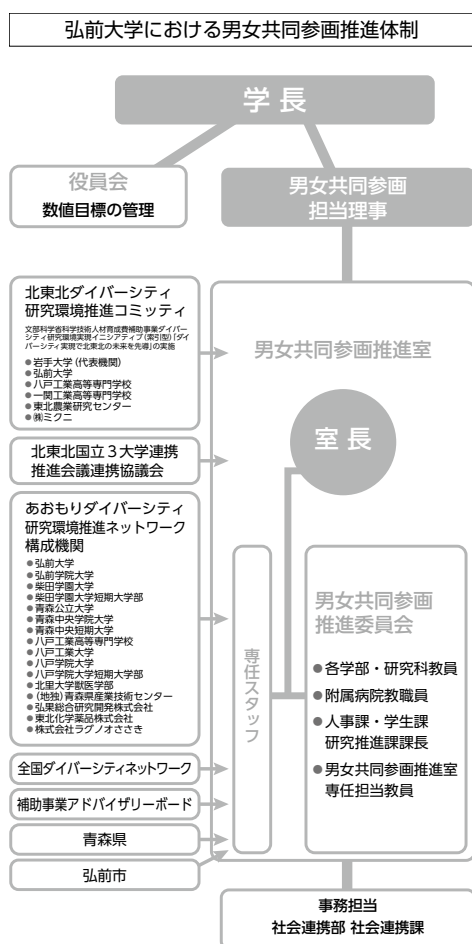


実施体制と会議等

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（前年度も15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、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」の後継組織「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」、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、あおり女性活躍推進協議会、弘前市女性活躍推進異業種交流会などに、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6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5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14ページ）をご覧ください。

さらに、令和5年度は、昨年度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）（令和4～9年度）の事業2年度目でしたが、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性大学院生を対象としたフェロシップ制度（本報告書13ページ）を継続しました。併せて、子育て・介護中の研究者への研究支援員配置に係る手続きのオンライン化、遠隔研究時の支援要員制度検討（本報告書8ページ）を行いました。加えて、本事業について学外の専門家の視点から評価・提言を行うアドバイザーボードを新設し、令和6年2月に1回目となるアドバイザーボード委員会が開催されました。



令和5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 | 浅野 クリスナ | 医学研究科教授 |
| | 太田 知啓 | 総務部長 |
| 室員 | 伊藤 健 | 人文社会科学部助教 |
| | 土屋 陽子 | 教育学部准教授 |
| | 三上 恵理 | 医学部附属病院栄養士長 |
| | 奥田 光一 | 保健学研究科准教授 |
| | 鳥飼 宏之 | 理工学研究科教授 |
| | 横山 仁 | 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、ジェンダー視点を踏まえた学生のための環境整備を行いました。

○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、約70件でした。前年度まで学会参加時については申請のない年が続いていました。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置づけが5類に移行（令和5年5月）し対面で開催される学会が増えたこともあってか、久しぶりに複数件の申請を支援しました。休日勤務時等や病児・病後児の託児利用料補助の件数も、前年度の14件の4倍近くとなりました。

学会参加時の託児費用補助 実績

利用実績：5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：62件（うち男性7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（妊娠・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（原則として本学の学生）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あげてきました。

令和5年度は、人文社会科学部、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、附属研究所の教員11名に対して16名の研究支援員を約1270時間配置しました。昨年度に比べ、被支援教員の人数が3名、支援時間数の合計も20時間増加しました。

支援期間：令和5年5月15日～令和6年3月31日

被支援者：11名（子育て事由7、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

男性の育児・介護に関する休暇・休業については、取得率が女性に比べて低い現状があります。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、改正育児・介護休業法の内容のほか、福田眞作学長や各学部長・研究科長等計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を作成して

いましたが、本年度も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、昨年度第3回さんかくダイアログでは、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。規則の詳細な説明動画を、必要とする教職員がいつでも確認できるよう、今年度もこの回のさんかくダイアログの動画を学内限定で配信しました。

○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5年度もこの提言を受けて、10月、English Lounge Forumとのコラボ企画として第3回さんかくダイアログ（本報告書15ページ）において、LGBTQコミュニティスペースをテーマに、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、新たに、弘前市が10月に導入した、性的マイノリティに係る理解の促進や配慮した取組を行っている市内の企業等を登録する「弘前市LGBTQフレンドリー企業登録制度」にも登録しました。

男女共同参画推進室X（旧Twitter）でのSOGI関連の積極的な情報発信も継続して行いました。

○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5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5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「めざすのは『性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、SOGI等を問わずに働きやすく学びやすい』大学。女性の役員・事務系管理職20%（令和7年度）、教員23%（令和9年度）を目標としている。性別、雇用形態に関わらず病児病後児、休日勤務時、学会参加時の託児利用料を補助している。教員については業績評価におけるライフイベントへの配慮、研究支援員配置による研究継続支援も行っている。学部長などと共に男性の育児・介護休暇・休業取得を応援するメッセージを書いて学内にポスターとして掲示している。」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）

令和4年度に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引き続き行いま

した。これらの取組については、昨年度末発行のさんかくつうしんで情報を発信していましたが、これに加えて学内掲示用のポスターを作成し、いっそうの活用を呼びかけました。

○ジェンダー視点を踏まえた学生のための環境整備

令和5年度の新たな取組のひとつに、ジェンダー視点を踏まえた学生のための環境整備があります。具体的には、生理用品の無償配布と、ジェンダーやセクシュアリティに関わりなく安心して立ち寄ることのできる場所「さんかくラウンジ」の開催を行いました。

生理用品は、弘前市から本学生のためにと提供された使用推奨期限切れのもの（防災備蓄品だったもの）と、本学が独自に用意したものを、必要とする学生に対して、男女共同参画推進室で配布しました。5月から2月までの配布期間中、学生のべ97名に利用されました。

「さんかくラウンジ」は、SOGIプロジェクトの提言も踏まえて、ジェンダーやセクシュアリティに関わりなく、学生や教職員が安心かつ気軽に立ち寄り、自由に時間を過ごすことのできるセーフスペースとして、実施しました。English Loungeを会場に6月から3月までの毎月開催し、留学生を含む学生、教職員のべ約80名が参加しました。

生理用品を無償配布します

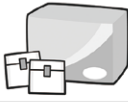
Distributing Sanitary Pads for Free

お気がねなくお立ち寄りください
Feel free to knock and stop by to pick up your package

弘前市から生理用品を弘前大学に提供していただきました。必要とする本学の学生にお配りします。ただし、メーカー推奨期限切れのものです。ご理解いただける方のみご利用ください。
Hirosaki City has provided Hirosaki Uni. with sanitary pads. We're giving them to Hirosaki Uni. students who need them. Feel free to knock and stop by at Gender Equality Office to pick up your pad/package. Please note that these sanitary pads have expired good to use dates.


配布するもの Goods to be distributed

生理用ナプキン 昼用（羽なし）
必要に応じて1枚または1人1パック
One sanitary pad or one sanitary pads package (for day time) (You can choose which one (individual pad or package) depending on your needs.)
* なくなり次第終了となります
Distribution will end as soon as stock runs out




対象者 Who to be distributed to

生理用品を必要とする弘前大学の学生
Any Hirosaki Univ. student who needs free sanitary pads



配布場所・お問合せ先
Venue of distribution and contact

男女共同参画推進室（総合教育棟1階 自学自修室向かい）
j:3888@hirosaki-u.ac.jp 電話0172-39-3888
お渡し可能時間：平日9:30～15:30
Gender Equality Office, Hirosaki Univ. (1st floor, General Education Bld.)
j:3888@hirosaki-u.ac.jp / Phone 0172-39-3888 Open at 9am-3:30pm on weekdays
* 本町地区でのお渡しをご希望の方は、お手数ですが、上記までご連絡くださると幸いです。
Please email us if you'd like to get a pad/package in honcho campus.





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、博士後期課程の女性大学院生を対象としたフェロシップ制度を実施しました。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、他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てはいますが、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5年度は、3件（すべて新規）の申請があり、医学研究科、医学部附属病院の3名の研究代表者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。令和5年度は、7部局学部・研究所から32件のレポートが提出されました。

昨年度の提出は4件にとどまっていたましたが、全学教員人事委員会での福田学長の発言をきっかけに、提出の徹底が図られました。

○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、弘前大学男女共同参画推進基金を原資として実施しました。

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、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30万円上限）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5年度は、基金の状況から、対象部局を、特に女性研究者比率が低い理工学研究科と農学生命科学部に限定し、1件の申請があり、これを支援しました。

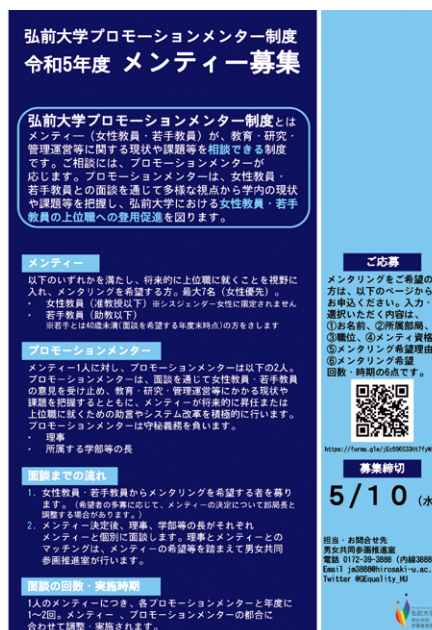
女性教員採用促進事業（面接時交通費支援）は、教員公募面接時の女性候補者に対する交通費を支援するものです。令和5年度は、5名の女性候補者について部局から申請があり、これらをすべて支援しました。5名のうち2名の採用が決まりました。

女性教員採用促進事業（リクルート経費支援）は、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5年度は、2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、もともと、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に整備されたものです。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。令和5年度は、この制度を拡充しました。

具体的には、メンティーについて、従来は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（准教授以下）としていたところ、女性研究者に加えて、若手研究者（当該年度末に満40歳の者）にも拡充しました。1名のメンティーに対し、理事と、メンティーが所属する学部・研究科の長の2名が配置されます。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5年度は、4部局の4名（うち若手男性教員1名）のメンティーの面談が行われました。



弘前大学プロモーションメンター制度
令和5年度 メンティー募集

弘前大学プロモーションメンター制度とはメンティー（女性教員・若手教員）が、教育・研究・管理運営等に関する現状や課題等を相談できる制度です。ご相談には、プロモーションメンターが応じます。プロモーションメンターは、女性教員、若手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し、弘前大学における女性教員・若手教員の上位職への登用促進を図ります。

メンティー
以下のいずれかを満たし、将来的に上位職に就くことを視野に入れ、メンタリングを希望する方。最大5名（女性優先）。
・ 女性教員（准教授以下） ※システムメンター女性に限定されません。
・ 若手教員（助教以下）
※若手とは40歳未満（面談を希望する年度末時点）の方をさします

プロモーションメンター
メンター1人に対し、プロモーションメンターは以下の2人、プロモーションメンターは、面談を通じて女性教員・若手教員の意見を受け止め、教育・研究・管理運営等にかかる現状や課題を把握するとともに、メンティーが将来的に昇任または上位職に就くための知恵やシステム改革を積極的に行います。プロモーションメンターは守秘義務を負います。
・ 理事
・ 所属する学部等の長

任期までの流れ
1. 女性教員・若手教員からメンタリングを希望する者を募ります。（希望者の数に応じて、メンティーの決定について部局長と調整する場合があります。）
2. メンティー決定後、理事、学部等の長がそれぞれメンティーと個別に面談します。理事とメンティーとのマッチングは、メンティーの希望等を踏まえて男女共同参画推進室が行います。

面談の回数・実施時期
1名のメンティーにつき、各プロモーションメンターと年度に1~2回。メンティー、プロモーションメンターの都合に合わせて調整・実施されます。

ご応募
メンタリングをご希望の方は、以下のページからお申込ください。入力選択いただく内容は、①名前、②所属部局、③職位、④メンティ資格、⑤メンタリング希望理由、⑥メンタリング希望回数・時期の6点です。

https://www.hiro-ni.ac.jp/2023/05/10/

募集締切
5/10 (水)

担当・お問合せ先
男女共同参画推進室
電話 0172-39-0000 (内線3008)
E-mail ja3008@hiroaki-u.ac.jp
Twitter @ROEQualityJN

○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5年度は、オープンキャンパスが原則として対面での開催となったことから、この相談会もオンサイトでを行い、医学部医学科志望者についてのみオンラインでの対応となりました。この取組では、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。

参加したほぼ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「優しく対応してくださり、大学生活に期待が膨らみました」「やりたいことを言っただけで、どの学科へ行けばよいかなどを適切に教えていただき、とてもためになりました」といった感想が寄せられました。

日 時：令和5年8月8日10時～15時20分

（12時～13時休憩）

会 場：総合教育棟1F学生サロン、Zoom

参加女子高校生：20名

協力学生：13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。

日 時：令和5年7月23日 10時～11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「生まれ中高生!! 未来が見つかる大学研究体験—弘前大学研究体感プログラム—」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「データ測定の遅れを測定してみよう」を担当した成田明子准教授（理工学研究科）、「血糖値を測定してみよう」を担当した山元涼子助教（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5年9月2日 13時～16時

会 場：本学理工学部1号館

参加者：18名



○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

令和4年度から実施している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。令和4年度にこの取組のひとつとして、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（生活費相当）10万円と年あたり研究費20万円を支給されます。令和5年度は、公募と選考を経て、新たに2名（理工学研究科、連合農学研究科各1名）を支援をしました。令和6年度分については、12～3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、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、X（旧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5年度は、秋田大学が事務局を務め、9月に開かれた3大学の男女共同参画推進室長、ダイバーシティ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「キャリアの始まりを自分らしく！～女子中高生の理系進路選択から考える～」をテーマに、1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5年度は「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～」をテーマに、Facilitator's LABOの栗本敦子先生を講師にお迎えし、対面とオンラインで開催しました。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。

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」「有意義だった」との評価でした。自由記述には、「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、排除や分析が起こる『構造』を理解し、組織として課題解決する必要性を学んだ」等の感想がみられました。

日 時：令和5年12月18日 12時10分～14時30分

会 場：創立50周年記念会館岩木ホール、Zoom

参加者：50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年度からは、企画テーマを学生・教職員から公募してきました。令和5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、昨年度より1回多い全7回を以下のとおり開催しました。



第1回 「医学部男女共同参画セミナー」(セミナー第2部 医学部、青森県医師会コラボ企画)

日時：令和5年7月5日 17時40分～18時35分

話題提供者：浅野クリスナ教授（医学研究科）・副室長を含む医学系の研究者・医師8名

参加者：127名

第2回 「ライフイベントと業務の両立」(農学生命科学部FD・SD研修会コラボ企画)

日時：令和5年7月19日 16時20分～17時10分

話題提供者：後藤真吾課長（総務部人事課）・室員

参加者：76名

第3回 「Power of Communities」(English Lounge Forum コラボ企画)

日時：令和5年10月13日 12時40分～13時40分

話題提供者：山下梓助教（男女共同参画推進室）・室員

参加者：19名

第4回 「『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」

日時：令和5年11月22日 12時～12時30分

話題提供者：片岡美有季助教（人文社会科学部）

参加者：12名

第5回 「安心して働き、学ぶこと できていますか？—心理的安全性について」

日時：令和5年12月26日 12時～12時30分

話題提供者：鳥飼宏之教授（理工学研究科）・室員

参加者：12名

第6回 「託児利用料補助などの支援策説明、男女共同参画、ダイバーシティ推進に関する懇談」

日時：令和6年3月12日 17時～19時

参加者：12名

第7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6年3月14日 10時30分～11時45分

参加者：8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」「持続可能な開発目標SDGs」「医学・医療の世界—弘前大学災害対応マネージャーその2 災害医学」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

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、新採用教職員と新入生を対象にフライヤーを作成し、配布しました。

○ウェブサイト、ニュースレター、X (旧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5年度も随時、男女共同参画推進室ウェブサイトとX (旧Twitter)を日本語と英語で更新するとともに、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10月と3月に発行しました。

さんかくつうしん Vol.28 2023年10月発行. 弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter. 女性研究者による共同研究を支援しています. 学際と連携して「さんかくダイアログ」を開催しました.

さんかくつうしん Vol.29 2024年3月発行. 弘前大学男女共同参画推進室 Newsletter. ご意見を聞かせてください. 女性研究者による共同研究課題を募集します. 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.

資料 令和5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 理農女性フェロー支援開始 託児利用料補助申請受付開始 プロモーションメンター制度運用開始 新採用教職員・新入生へのフライヤー配布 | 18日 特性対応型JST PO訪問調査 19日 男女共同参画推進室運営会議（以下、運営会議） 28日 令和5年度第1回男女共同参画推進委員会（以下、委員会） |
| 5月 | 15日 子育て・介護中の研究者への研究支援員配置開始 17日 生理用品無償配布開始 29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 | 24日 運営会議 26日 共同研究支援審査委員会 30日 第2回委員会 |
| 6月 | 16日 第1回「さんかくラウンジ」開催 | 21日 運営会議 30日 第3回委員会 |
| 7月 | 5日 第1回「さんかくダイアログ」開催 14日 第2回「さんかくラウンジ」開催 19日 第2回「さんかくダイアログ」開催 23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 | 19日 運営会議 25日 第4回委員会 |
| 8月 | 8日 女子学生による理系女子進路相談会開催 25日 第3回「さんかくラウンジ」開催 | |
| 9月 | 2日 弘前市理工系分野女性活躍推進事業（共催事業）開催 15日 第4回「さんかくラウンジ」開催 | 25日 北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議（室長会議） |
| 10月 | 21・22日 総合文化祭での女性研究者ポスター展示 13日 第3回「さんかくダイアログ」開催 第5回「さんかくラウンジ」開催 さんかくつうしんVol.28発行 | 18日 運営会議 27日 第5回委員会 |
| 11月 | 11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 8日 第6回「さんかくラウンジ」開催 22日 第4回「さんかくダイアログ」開催 | 22日 運営会議 29日 第6回委員会 |
| 12月 | 8日 第7回「さんかくラウンジ」開催 18日 男女共同参画トップセミナー開催 26日 第5回「さんかくダイアログ」開催 | |
| 1月 | 12日 第8回「さんかくラウンジ」開催 18日 北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム | 17日 運営会議 26日 第7回委員会 |
| 2月 | 9日 第9回「さんかくラウンジ」開催 | 19日 特性対応型アドバイザーボード |
| 3月 | 10日 第10回「さんかくラウンジ」開催 12日 第6回「さんかくダイアログ」開催 14日 第7回「さんかくダイアログ」開催 「さんかくつうしん」Vol.29発行 | 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 令和6年度子育て・介護中の研究者支援制度選考委員会 19日 運営会議 27日 第8回委員会 28・29日 令和6年度理農女性フェローオンライン審査 |

令和5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5年度
弘前大学男女共同参画推進室
事業報告書

発行 令和6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/>
