

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。

研究支援から業務効率支援、託児・介護との両立支援など、 支援策をご活用ください

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。例えば、若手研究者・女性研究者のためのプロモーションメンター制度、研究リーダー・マネジメント力向上支援のための女性を研究代表者とする共同研究の支援、遠隔会議ブースやAIレコーダー等の貸し出し、非常勤職員にも好評をいただいている病児病後児等の託児利用料補助や、子育て・介護により研究活動の維持継続が困難な場合の研究支援員配置、理工農系の博士課程女性大学院生のためのフェローシップ、必要とする学生のための生理用品無償配布などがあります。（今号で詳細をご紹介しているものもあります。）

各種支援については、部局等を通じた通知（学生対象の場合にはCAMPUSSQUAREに掲載します）、当室ウェブサイトやXなどでご案内しています。主催事業についても、Teamsのチーム「学内通知」等で情報発信しています。情報にご留意いただき、ぜひご活用ください。支援策についてのお問合せ、お困りのこと、お気づきのことなども、当室までお知らせください。

中外製薬研究者多様性サポートプロジェクトに採択されました

本学は9月、研究開発型製薬企業である中外製薬の研究者多様性サポートプロジェクトに、申請事業「女性研究者キャリアブリッジ・プログラム—青森から切り拓く育成・採用・定着・飛躍をつなぐ研究者キャリア支援」が採択されました。研究者多様性サポートプロジェクトは「ライフサイエンス分野における研究を行う大学が実施する研究者の多様性確保を目的としたプログラムへの寄付を通じ、女性研究リーダーの育成や女性研究者などのキャリア継続をはじめとする取り組みを包括的に支援」するもので、事業期間は2027年1月から2029年12月の3年間、年間300万円、3年間で900万円の支援を受けます。

「女性研究者キャリアブリッジ・プログラム—青森から切り拓く育成・採用・定着・飛躍をつなぐ研究者キャリア支援」では、従来行ってきた育児・介護等ライフイベントにより研究活動の維持継続が困難な研究者への研究支援員配置等の支援のほか、新たに、女性大学院生・研究者の学会参加費支援等の実施を予定しています。

牛田千里新室長、土屋陽子副室長、三上徹副室長 ^{ていだん} 鼎談 前編

本年4月、農学生命科学部の牛田千里教授が新たな男女共同参画推進室長となりました。室長の交代は7年ぶりのことで、男女共同参画推進室のダイバーシティ推進室（仮称）への早期の改変を含む弘前大学ダイバーシティ推進基本計画（詳細裏面記事）が決定されて間もないタイミングでの就任となりました。室長就任からもうすぐ半年。室長としての想いや今後の取組などについて、2名の副室長もまじえて鼎談した様子を、今号、次号でお届けします。（会場提供：弘大カフェ）

●室長として半年が過ぎました。いかがですか？

牛田—あっという間の半年でした。慣れないことばかりで、関係の皆様は助けていただいて何とか過ごしてきたなという感じです。

●三上部長も副室長になられて半年ですね。

三上—研究推進課長、学生課長のときにも室員だったので、推進室の事業については分かることもあります。ただ、当時はなかった新たな事業等もあって、室としていろいろな取組がされているんだなということと、学内にも随分いろいろな取組が浸透してきたんじゃないかという気がしています。

●土屋先生は、前室長のときから副室長をお務めですね。

土屋—去年は本当に名前だけだったので、今年はもう少し何かできればと思って4月を迎えました。室の形も変わっていくので、少しでも協力できればと思って

います。

●基本計画に、室の改変が含まれています。室長として、新たな室をどのように運営していきたいとお考えですか？

牛田—だれもが自由に意見を言える、言いたくなるような方向に進めていきたいと思っています。関わっている人だれもが積極的に関与していきたいと思えるような、あとは、課題意識を持ってもらえるような組織づくりをしていきたいなと思いますね。未だ室長としてその方向でちゃんと推進できているという実感はありません。だからこそ、みなさん、ぜひ、よろしくお願いします。（次号へ続く）



左から三上副室長、土屋副室長、牛田室長

知っていますか？ 障害者法定雇用率の引き上げ

従業員が一定数以上の規模の事業主には、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務が、障害者雇用促進法によって定められています。法定雇用率は従来、国立大学法人等については2.8%でしたが、今年7月に3.0%に引き上げられました（参照：厚生労働省資料）。弘前大学の障害者雇用率は、2.45%（2026年6月1日時点、データ提供：人事課人事グループ）となっています。

関連して、学生特別支援室からTeamsのチーム「学内通知」で7月6日付け案内があったとおり、日本学生支援機構が障害者差別解消法に関する理解・啓発セミナー【基礎編】動画をオンラインで配信しています。「不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供」などについて学べる内容となっています。

プロモーションメンター制度 面談実施中

男女共同参画推進室では、将来的に上位職に就くことを視野に入れている若手研究者・女性研究者が、教育・研究・管理運営等に関する現状や課題等をメンター（理事と所属長）に直接相談できる「プロモーションメンター制度」を運用しています。4～5月にメンティーの募集を行い、今年度は若手研究者1名、女性研究者3名が、メンターとの面談に臨んでいます。

2017年度の導入以来（2023年度に拡充）、実際に昇任したメンティー経験者もいます（ポストアップして他大学へ異動したケースも含む）。また、メンティー、メンターからは次のような声が寄せられています。本制度については「将来的に上位職に就くことを視野に入れている」という部分がひっきり、メンティーに手を挙げづらいとのご意見もいただいています。教員採用が抑制的になっている状況で、自身のポストアップをイメージしづらい、昇任すると管理運営業務の負担が増えるので前向きになれないなどあると思いますが、プロモーションメンターに、組織における課題認識を持ち、解決策を考えてもらうことにもつながる可能性を持つ制度ですので、積極的に制度を活用していただけたらと思います。

メンターの声

今後の勤務継続が不安で、上位職に就くことを目指しているが難しい現状だったが、面談後、自分にできることを還元したいとモチベーションが高まった。また、面談後、研究環境が改善され感謝している。

理事等と自身のキャリアに関する話をする機会はなかなかないので、大変貴重な機会だった。

全く違う分野の理事のお話を伺うことができ有用であった。

メンティーの声

直接会い話を聞く機会は、制度的に設定しないと難しい場合もある。特に、プロモーションに直接かわる事柄でなくても、それにかかわる重要なポイントが見えることもあった。

小さなお子さんを持つ女性教員ならではの事情や学内ではあるが異動に伴う苦労などを確認できた。そのうえでワークライフバランスを取りながら、教育者、研究者としての将来的な発展性に関して意見交換することができた。

共同研究を支援しています

男女共同参画推進室では、女性研究者の研究リーダー力等の向上支援を目的として、本学の女性研究者が代表者を務める共同研究を支援しています。本年度は、7件の申請の中から2件（医学研究科、人文社会科学部所属の研究者による課題各1件）を支援しています。

進路相談会を開催しました

男女共同参画推進室では、オープンキャンパスにて理系女子進路相談会を開催しました。27名の来場者があり、教育、理工、農学生命科学部の15名の女子学生が対応しました。



相談会の一場面

今後の主な予定

男女共同参画推進室では、年度内の主な取組、次年度に向けた募集について、次のとおり予定しています。詳細は当室ホームページや公式Xのほか、Teamsのチーム「学内通知」、各部局総務を通じてお手元に届く当室からのメール、CAMPUSSQUAREなどをぜひご覧ください。

開催予定

- 北東北女性研究者研究・交流フェア2026（10/24）
- さんかくダイアログ（学長・女性研究者懇談会として
11/18（文京町）・12/11（本町）ほか）
- 男女共同参画トップセミナー（12/21）
講師：ダイアナ・コー先生（法政大学総長）

募集予定

- 子育て・介護中の研究者支援制度
（12～2月予定）
- 弘前大学理農女性フェロー（1～3月予定）

弘前大学ダイバーシティ推進基本計画がスタートしています

今年度を初年度とする「弘前大学ダイバーシティ推進基本計画」（2026年3月2日役員会決定）の実施期間が始まっています。本学では2009年に「弘前大学男女共同参画推進基本計画」を、2016年には第2期の同計画が策定されました。2024年に「弘前大学ダイバーシティ推進宣言（学長宣言）」を発信したことを背景として、第2期計画が2025年度で満了となったタイミングで、第3期の男女共同参画基本計画ではなく、ダイバーシティ推進基本計画として策定されました。

新しい計画には、「グローバルな視点に立った教育・研究を推進する大学として、多様性豊かで、人種、民族、言語、宗教、国籍、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家族形態、ライフコースなどによる排除や差別のない、すべての学生と教職員にとって働きやすく学びやすい大学の実現」（学長宣言）のため、大学運営におけるダイバーシティの推進をはじめとした5つの基本方針に基づき、具体的な行動計画がまとめられています。男女共同参画推進室のダイバーシティ推進室（仮称）への早期改変についても定められています。全文は、当室ウェブサイトに掲載しています。

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

Email equality@hirosaki-u.ac.jp 電話 0172-39-3888 FAX 0172-39-3889

ウェブサイト



公式X



www.equ.hirosaki-u.ac.jp @GEquality_HU