

平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金  
女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）  
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」

平成23年度  
北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウム

# ライフステージに応じた 多様な支援の実現に向けて

国立大学法人 秋田大学  
男女共同参画推進室ココロニ



# 目 次

---

はじめに.....	1
プログラム.....	3
第1部 基調講演 「女性研究者の育成・支援について」 講師 文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課 課長 板倉 周一郎 氏.....	5
第2部 女性研究者支援事業 採択大学報告 (1) 岩手大学 .....	6
(2) 弘前大学 .....	11
(3) 秋田大学 .....	17
第3部 パネルディスカッション 「多様な支援の実現に向けて」.....	20
アンケート.....	37

## はじめに

---

国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室長  
渡 部 育 子

北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウムは、平成23年度は、秋田大学で開催されました。

このたびのシンポジウム「ライフステージに応じた多様な支援の実現に向けて」では、文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長の板倉周一郎様より「女性研究者の育成・支援について」と題するテーマでご講演いただきました。また、平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金・女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）に採択されている岩手大学・弘前大学・秋田大学の男女共同参画推進の取り組みについて報告がなされました。

パネルディスカッションでは、育児支援・介護支援を中心に、ライフステージに応じた柔軟な支援のあり方について、各大学の制度と取り組み状況が報告され、意見交換が行われました。24時間保育、学童保育、病児・病後児保育そして介護支援のニーズなど、他大学の実情を知る機会となり、会場からも質問が寄せられました。

各大学が個別に活動するだけでなく、情報交換を行い相互に連携することで、より大きなうねりを創りだしていくことをめざしてまいりたいと存じます。



平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）  
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援in秋田」

平成23年度 北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウム

# ライフステージに応じた 多様な支援の実現に向けて

日 平成24年 2月13日（月）  
時 13:30～15:40（開場13:00）

参加  
無料

会場 秋田大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー（VBL）  
2階 大セミナー室


対象 秋田大学教職員  
連携機関教職員  
県民の皆様

申込 電話、FAX、E-mail  
ホームページから  
お申し込みください

## プログラム

- 13:30 開会・挨拶  
13:40～14:00 **基調講演**「女性研究者の育成・支援について」  
講師：文部科学省（仮）  
14:00～14:05 休憩（5分）  
14:05～14:40 **女性研究者研究活動支援事業 採択大学報告**  
（岩手大学、弘前大学、秋田大学）  
14:40～14:50 休憩（10分）  
14:50～15:40 **パネルディスカッション**「多様な支援の実現に向けて」  
（岩手大学、弘前大学、秋田大学）  
15:40 閉会

主催：国立大学法人 秋田大学  
共催：岩手大学 弘前大学  
秋田県立大学 国際教養大学 ノースアジア大学  
日本赤十字秋田看護大学 聖霊女子短期大学  
聖園学園短期大学 秋田公立美術工芸短期大学  
秋田工業高等専門学校  
後援：秋田県

お申込み・お問い合わせ 秋田大学 男女共同参画推進室 **coloconi** 

TEL：018-889-2260 FAX：018-889-3186 E-mail：sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp HP：www.akita-u.ac.jp/coloconi/

平成23年度 北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウム

## ライフステージに応じた 多様な支援の実現に向けて

日時:平成24年2月13日(月)13:30～15:40

場所:秋田大学 ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー 2階 大セミナー室

### ～プログラム～

13:30～13:40 開会挨拶(秋田大学長 吉村 昇)

13:40～14:00 基調講演「女性研究者の育成・支援について」  
講師 文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課  
課長 板倉 周一郎 氏

14:00～14:05 休憩(5分)

14:05～14:40 女性研究者研究活動支援事業 採択大学報告  
(岩手大学、弘前大学、秋田大学)

14:40～14:50 休憩(10分)

14:50～15:40 第2部 パネルディスカッション  
「多様な支援の実現に向けて」

15:40 閉会

### ～パネリスト～

菅原悦子氏 (岩手大学 男女共同参画推進室長)

杉山祐子氏 (弘前大学 男女共同参画推進室長)

上村佐知子 (秋田大学 女性研究者支援モデル育成プロジェクト運営委員)

### ～コーディネーター～

渡部育子 (秋田大学 男女共同参画推進室長)

主催:秋田大学

共催:秋田県立大学、国際教養大学、ノースアジア大学、  
聖霊女子短期大学、聖園学園短期大学・秋田公立  
美術工芸短期大学、秋田工業高等専門学校

後援:秋田県

秋田大学男女共同参画推進室coloconi

tel:018-889-2260

e-mail:sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp





## 第1部 基調講演

# 「女性研究者の育成・支援について」

講師：文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課  
課長 板倉 周一郎 氏

第1部の基調講演では、文部科学省 科学技術・学術政策局基盤政策課長 板倉周一郎氏から「女性研究者の育成・支援について」と題してご講演をいただきました。

板倉氏からは、日本の女性研究者の現状を踏まえ、わが国の施策や支援事業のご紹介をいただきました。また、様々な視点でのご提言や女性研究者に対するエールをいただきました。



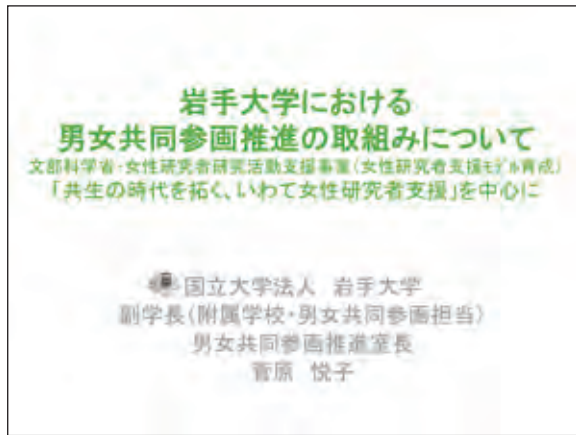
続いて行われた第2部の女性研究者支援事業 採択大学報告及び、第3部のパネルディスカッション「多様な支援の実現に向けて」については、以後の頁で詳しくご紹介いたします。

最後に、今後も北東北地区として連携しながら男女共同参画推進に取り組むことが宣言され、満場一致で承認されました。

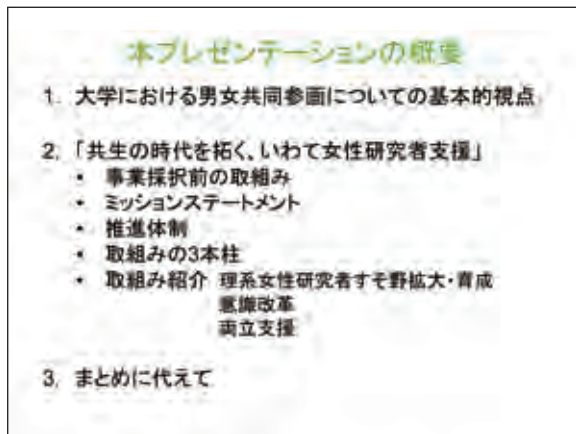
## 第2部 女性研究者研究活動支援事業 採択大学報告

### (1) 岩手大学 男女共同参画推進室長 菅原 悦子 氏

本学の取り組みについて、ご報告させていただきます。



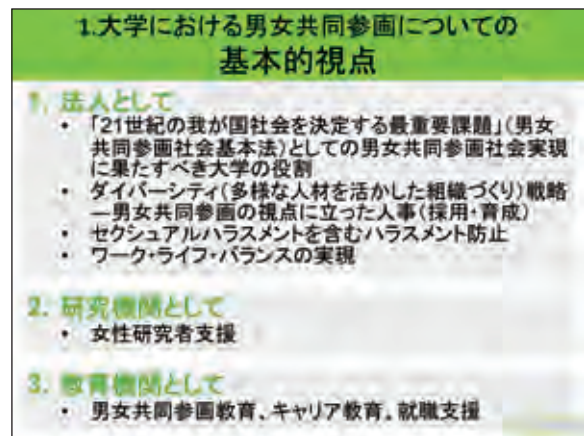
まず最初に、大学における男女共同参画の基本的視点ということで、法人であり研究機関として、それから教育機関としての岩手大学が今何をしようとしているのかをお話させていただきます。



法人としての岩手大学には、ここに書きましたように男女共同参画社会の実現で果たすべき大学の役割があると考えています。たとえば、今回の震災を受けて、おかげさまで、本学の男女共同参画推進室として、岩手県の復興の計画等についていろいろな視点から意見を述べる機会を与えさせていただきました。地方大学でこのような推進室があることの意義を改めて感じております。

本学の学長が県の復興計画の委員長でありましたので、学長と連携することによって、男女共同参画の視点を復興計画の中に取り入れるように提言させていただき、岩手大学の推進室は非常に重要な役割を果たせたと自負しているところです。

次に、研究機関として、教育機関として、先程、板倉課長からも女性研究者支援が何のためにあるのかというお話とか、学生の視点というお話をいただきましたが、そういうことの大切さを感じながら取り組んでいるところです。




採択前に、本学の学長が就任時に男女共同参画を明言しまして、その後、推進室が設置され、宣言が出ました。そしてそれに呼応して、女性の動物病院長とか、教育学部長、そして私が副学長に就任するという流れが生まれ、加速的に男女共同参画が進んでおります。

それから育児支援のための就業規則も改正いたしましたし、公募要領では、全学で「同等の場合は女性優先」を2009年11月から採用をしておりますが、現在はさらに進めて全学でスライドのように記述することになっております。特に、「両住まい手当や子育て・

### 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 事業採択前の取組み

- 学長就任記者会見で男女共同参画推進の明言 (2008.6)
- 男女共同参画推進室設置 (2008.10)
- 岩手大学男女共同参画推進宣言(学長宣言) (2009.7)
- 女性の附属動物病院長 (2009.4)、教育学部長 (2009.8)、副学長(2010.4)誕生



介護中の研究者に対する支援等も実施しておりますので、是非ホームページをご覧ください」という、一歩踏み込んだ公募要領を策定し、全学で統一した記載をするようにしております。

さらにワークライフバランス相談室や、限定公募も行いまして、この事業の採択という経過になっております。

### 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 事業採択前の取組み

- 育児支援のための就業規則改正 (2008.4, 2009.4)
- 全学部で教員公募要領への記載「資格と能力が同等と判断された場合は女性を優先して採用」を決定 (2009.11)

岩手大学は男女共同参画を推進しています。業績および資格等に関わる評価が同等と認められる場合には、女性を優先的に採用します。両住まい手当制度や子育て・介護中の研究者に対する支援策等についてはこちら([www.iwate-u.ac.jp/gender/](http://www.iwate-u.ac.jp/gender/))をご覧ください。

- ワーク・ライフ・バランス相談室設置 (2010.2)
- 女性限定公募による女性教員採用 (2010.4~)
- 女性研究者支援モデル育成事業採択 (2010.5)

ミッションステートメントは、採用比率20%で、女性比率11%の実現。弘前大学、秋田大学に比べますと本学は農学部、工学部が大きい学部でして、女性の比率が非常に低く、11%の実現に向けて非常に苦労しているところです。

それから女性の大学院生に対する奨学制度を一生懸命検討しておりますし、両住まい手当を自主財源で新設を致しました。後半の方でもう少し詳しくお話する機会があるかと思っております。

それから地域との連携も一生懸命実施しておりましたので、今回の震災においても本学の推進室は存在を示すことができたと思います。

### 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 ミッションステートメント

1. 2012年度までに、女性教員採用比率を20%に
2. 2013年までに、女性研究者比率を11%に
3. 自然科学系博士課程に進学する女性大学院生に対する奨学制度を設置
4. 女性研究者の定着率向上のため、配偶者と同居することが困難な女性研究者に対し、職員の単身赴任手当に相当する「両住まい手当」を自主財源で新設
5. 地域との連携のもと、安全で質の高い学童保育プログラムを提供することにより、岩手大学が男女共同参画を推進し、次世代育成支援に取り組む姿勢を地域社会に発信

推進の体制ですが、本学は学長を委員長とする、推進委員会が数値目標等の重要事項を審議します。本学の推進室を動かす中心の会議は企画会議といい、ここには各学部の副学部長または評議員の方に入っていて、各学部への取り組みの浸透も図っているところです。

企画会議にはさらに部会を設け、学生のサポーターや地域のサポーターさんも登録をしていただいて、地域を巻き込んだ形で推進しております。



取り組みの内容ですが、すそ野の拡大、両立支援、意識改革というように他大学も同じような取り組みをなさっていると思いますが、このようにいろいろな取り組みをしております。



## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組みの3本柱

すそ野拡大・育成	両立支援	意識改革
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小中学校教員向け指導者研修</li> <li>● 女性研究者／大学院生による女子中高生向け出前授業</li> <li>● 子ども参加型研究発表イベント</li> <li>● 博士課程女子学生への奨学制度検討</li> <li>● 産学官連携によるキャリアパス構築</li> <li>● 男女共同参画関連授業の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性研究者定着・採用促進を目的とした自主財源による両任まいり当創設</li> <li>● 子育て中の女性研究者に対する研究支援者配置</li> <li>● 学内保育スペース設置</li> <li>● 休日の託児支援</li> <li>● 特別研究休暇創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教職員懇話会・各種シンポジウム開催</li> <li>● ホームページ等を通じた情報提供</li> <li>● 次世代育成支援休職新設</li> <li>● アンケート調査実施</li> </ul>

小中高校生  
学部・院生
教育・研究者
女性のライフ  
ステージに応じた  
支援システム

詳細を今お話いたしますが、まず一つとしましては、理系の女性研究者のすそ野拡大では、研究者志望の女子大学院生と学長の懇談会を昨年、一昨年行いまして、非常に効果的でした。そこで、この2月には研究者を志す大学院生に限らず、学部生も含めて学長との懇談会を予定しております。

それから研究者や大学院生による出前授業も行っております。

## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—理系女性研究者すそ野拡大・育成

- 研究者志望の女子大学院生 ×学長 懇談会(2010.12)
- 研究者を志す女子学生 ×学長 ランチ懇談会 (2012.2予定)
- 女性研究者／大学院生による出前授業 (県内高校他 2010年度4件、2011年度3件)



さらに、ロールモデル集としては、昨年度、大学の女性研究者のロールモデル集を作成しました。今年度は卒業生編のロールモデル集を2月に発行する予定です。主に農学部、工学部で卒業後、企業の研究所等で研究者として活躍されている人たちをインタビューして作りました。その方たちを招いてのロールモデル講演会も2月に開催する予定にしております。

それからオープンキャンパスでは、このよ

## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—理系女性研究者すそ野拡大・育成



- ロールモデル集『岩手大学で活躍する女性研究者 20人の女性研究者たちが歩んで来たストーリー』 (2011.3発行)
- ロールモデル集(岩手大学卒業生編) (2012.2発行予定)
- ロールモデル講演会 (2012.2開催予定)

## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—理系女性研究者すそ野拡大・育成



- パネル展／セミナー「理系女性研究者<リケジョ>ってどんな人?」 (2010.10)
- パネル展／フリートーク「<女性研究者>というシゴト」 (2011.8)
- パネル展／研究者訪問ツアー「<女性研究者>というシゴト」 (2011.10)

うなパネル展等も実施しているところです。

さらにすそ野の拡大としましては、教員研修を実施しております。小中の先生方にどのような指導をすれば理科の学習意欲を高め、理科好きの子供を育てることができるかについて、パネルディスカッション等を実施し話し合っていましたし、そのような課題について、小中の校長先生との検討会も開催しているところです。

## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—理系女性研究者すそ野拡大・育成

- 女性研究者裾野拡大のための教員研修
  - 2010年度テーマ：児童・生徒の理科への学習意欲を高める指導のあり方 (2011.1)
  - 2011年度テーマ：理科好きの子どもたちを育てるために (2012.1)
- 理系女子育成に関する小中学校長・副校長との検討会 (2011.7&2012.1)




また、研究者を増やしても実際に就職先がないのでは、なかなか拡大していかないという考えで、岩手大学では岩手ネットワークシステム「INS」という組織がありますので、そこに男女共同参画研究会を立ち上げました。産学官による研究者支援や育成をしていこうと考え、学習会や講演会を開催しているところです。

**2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」**  
**取組み紹介—理系女性研究者すそ野拡大・育成**

**INS男女共同参画推進研究会**  
 産学官交流組織「岩手ネットワークシステム(INS)」のなかの研究会として立ち上げ(2010.5)  
 INS男女共同参画推進研究会セミナーの開催  
 (2010.9&2011.11)



第1回  
第2回  
「いわてで女性研究者として働く」

意識改革ではこのようなシンポジウム、昨年度は岩手大学で北東北3大学連携によるシンポジウムを行っております。

**2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」**  
**取組み紹介—意識改革**

・キックオフシンポジウム「『理解』からさあ『実践』へ」  
 (2010.7)

・北東北地域の大学連携による男女共同参画推進シンポジウム  
 「男女共同参画から多様な人材が活躍する大学へ」  
 (2011.3)



さらに去年の8月には、震災を受けて、「人の多様性を尊重した岩手の復興を考える」という、神野先生を招いての講演会を企画・実施しました。また、この2月には「科学技術分野における男女共同参画の推進というシンポジウム」、3月には「東日本大震災からの復興の現状とこれから」のシンポジウムを計画しております。

**2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」**  
**取組み紹介—意識改革**

- ・岩手大学男女共同参画推進宣言2周年シンポジウム「人の多様性を尊重した岩手の復興を考える」  
 (2011.8)
- ・シンポジウム「科学技術学術分野における男女共同参画の推進」  
 (2012.2予定)
- ・シンポジウム「東日本大震災からの復興の現状とこれから～人の多様性の視点から～」  
 (2012.3予定)



意識改革では、リーダーのための研修を行いました。今年度は、渥美さんに来ていただきました。スライドでは学長や理事が一生懸命ワークショップをしている様子をご紹介します。

**2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」**  
**取組み紹介—意識改革**


- ・男女共同参画推進セミナー  
 (岩手大学リーダーのための研修)  
 2010年度講師:原ひろ子城西国際大学大学院客員教授/  
 前・日本女性監視機構(JWWC)代表(2010.12)  
 2011年度講師:渥美由喜内閣府男女共同参画会議専門委員  
 (2011.12)



両立支援については後半のパネルディスカッションのところでい詳しくお話する機会があるかと思いますので、飛ばさせていただきます。

**2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」**  
**取組み紹介—意識改革**

- ・「男女共同参画に係るアンケート」の実施と結果公表  
 (教職員・大学院生:2009.11&2010.12&2011.11)  
 (学部生:2011.10)
- ・「男女共同参画推進のための学習と交流の会」開催  
 (ほぼ毎月)
- ・男女共同参画推進学生委員会  
 (2011.4~)
- ・HPやニュースレター、デジタルサイネージを活用した情報発信





## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—両立支援

- 子育て中の女性研究者に対し、研究支援者を配置 (2010.12～)
- ➡ 子育て・介護中の研究者に拡充(2012.1～)
- 学内保育スペース「ばるんひろば」オープン (2010.12～)



## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—両立支援

### 両立支援制度を利用できる職場環境づくり

「両住まい手当」、「次世代育成支援休暇」(孫の育児のための休暇)の創設を盛り込む規則改正(2011.4)

#### 両住まい手当とは

女性研究者が同居の親族の介護や同居の子の養育、引き続き就業、住宅の管理など、やむを得ない事情により配偶者(法律婚に限定しない)と別居し、両住まいとなったことによる生活費や持寄り費用の負担等を支援するための制度。  
配偶者の住居との距離が60km以上である女性教員が対象。

#### 次世代育成支援休暇とは

祖父母となる教職員は、孫の育児のために生まれてくる子の母子健康手帳受領時から子が生まれてから8週間までの間に、育児参加休暇を取得することができる制度。

## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—両立支援

- 子育て女性研究者の支援に関わってもらうことを趣旨に本学学生を対象に次世代育成サポーターを養成 (2011.6～7)
- 次世代育成サポーターが夏季学童保育や休日勤務の際の集団保育でボランティア活動 (2011.8～)



## 2.「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」 取組み紹介—両立支援

- 教職員の子・孫を対象とした学童保育「ばるんkids' サマースクール」 (2011.8)



- 地域と連携した学童保育支援「夏休みわくわく体験ツアー in 岩手大学」 (2011.8)



時間ですので、まとめにかえさせていただきますが、男女共同参画を進める上で大学は重要な役割を担っていることを、今回の復興支援の取り組みを進める中で、改めて認識したところです。地方大学の推進室は、地域での重要な役割を担っていると思っています。

本学では宣言に基づいて様々な取り組みを行っております。さらに、今回、北東北国立3大学の連携会議において、学長・副学長のレベルで、男女共同参画の推進について、審議していただける体制を整えることができました。これが今後の北東北国立3大学の男女共同参画の推進において、大きなはずみになっていくものと期待しているところです。

## 3.まとめに代えて

- 男女共同参画推進は、国際的要請であり、国の「最重要課題」として政策が定められている。大学は、その実現において、重要な役割を負っている。
- 岩手大学では、「岩手大学男女共同参画推進宣言(学長宣言)」に基づき、男女共同参画推進のためのさまざまな取組みが行われている。
- 北東北国立3大学連携推進会議連携協議会課題別管理運営専門委員会に男女共同参画における取組みが位置づけられた。

今後とも北東北国立3大学の連携を深めて行くことをお願いし、終わりとします。どうもありがとうございました。

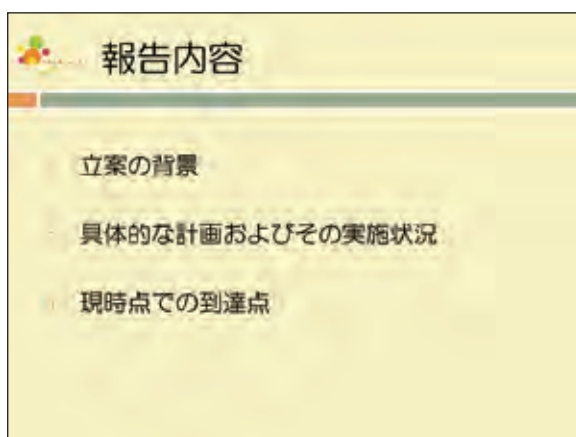


弘前大学は平成22年度に女性研究者研究活動支援事業が採択され、現在2年目になりました。今日はこの事業の活動について報告させていただきます。



弘前大学のテーマは『つがるネッサンス! -地域でつなぐ女性人才』です。ダジャレのようなタイトルですが、これは、ルネッサンス期に理想の人とされた万能の人、つまり才知ある人の育成を目指そうとする津軽から地方型モデルの提案です。

本日は立案の背景を最初にご紹介した後に、具体的な計画及びその実施状況と現時点での到達点についてお話しいたします。



立案の背景にあった問題は、教員と学生の女性比率が不均衡であることです。保健学科を除く理系では、学生1名に対し、教員、女性教員はわずか0.184です。

これでは女性研究者のロールモデルが少なすぎます。ロールモデルを増やしたいのですが、教員に応募する女性が少ない上に、全学の新規採用者の女性比率は平成18年度から年々低下しているという現実がありました。

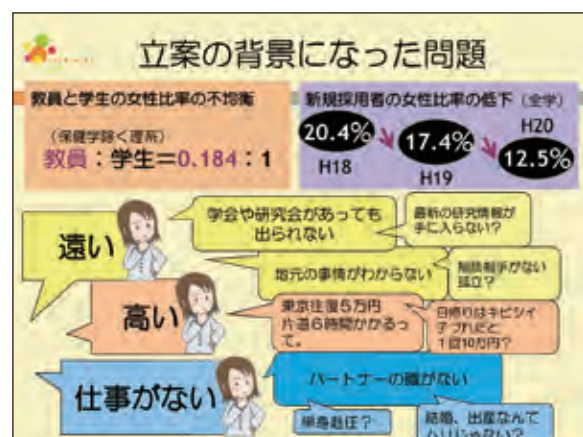
この背景には立地条件の不利があると推測されます。北東北の中でも弘前大学は本州最北点に位置しており、大都市圏から遠く、学会や研究会があっても、参加しにくく、最新の研究情報が手に入らないのではないかという不安があります。

また、そういった遠い所に行ってしまうと、地元の事情がわからず、相談相手がいなくて孤立してしまうのではないかと不安もあります。

さらに、大都市圏から遠いので移動には交通費もかかります。新幹線が開通したといってもまだ時間はかかりますし、日帰りは厳しい状況です。旅費も子連れで行くと、10万円かかります。

加えて地域の、労働市場が小さいため、パートナーの仕事が見つからないという問題や不安もあります。

そうすると「単身赴任をしないといけないのか」「結婚や出産など無理じゃないか」など、ないない尽くしに見えるのです。



しかしこんなことを言っているのは北東北の名が廃ります。そこで、我々が目を付けたのが地域資源です。

例えば弘前は町がコンパクトなため、職住の接近、つまり仕事場と暮らしている場所が近くて、小回りが利きます。行政による子育てや介護支援の充実、地域NPOなどによる子育て支援の活動も活発です。さらに優秀な人材が多く潜在しています。

また、学内ではすでに様々な取り組みがなされているということもわかっています。例えば、弘前大学には24時間対応の学内保育園が2008年から開設されています。弘前大学出版会なども活発に活動しています。

また男女共同参画に対する学生の関心も高いということがわかってきました。

さらに学外向けのイベントが既にたくさん行われていて、地域連携活動の蓄積もあります。

大学院生を対象に行ったアンケート調査では、「理科系の先生になりたい」人がたくさんいることがわかりました。彼らをきちんと育てれば理系のすそ野を拡げることに繋がります。

また、男性教員の中にも子育てや介護に積極的な人がたくさんいて、ニーズも高いことがわかってきました。

ただこれらの情報は散在していて、知られておらず、もったいない事になっていました。

**しかし、「地域資源」がある**

地域資源	既にある諸取り組み
1. 職住接近の都市構造	1. 学内保育園(24時間対応)
2. 行政による子育て・介護支援施策の充実	2. 弘前大学出版会など
3. 地域NPO等による子育て支援の活動	3. 学生の関心も高い
4. 優秀な人材が多く潜在する	4. 学外向けイベント多数
	5. 地域連携活動の蓄積
	6. 理科系の先生になりたい大学院生
	7. 男性教員の子育て・介護支援のニーズも高い

でも、これらの情報は散在しており、知られていない

地方の利点を活かすためにはどうすればいいのかを検討した結果、三つの基本コンセプト、つまり、1. 既にあるものを探して、2. 集めてそれらをつなぎ、3. 使い勝手の良いようにする、というコンセプトのもとに、地域資源のネットワーキングと使う人の実情に合わせた情報の再編成で、小さい財源でもできる持続的な取り組みにしようという考えのもとに、「つがるネッサンス!」は始まりました。

**地方の利点を活かすには**

1. 「既にあるもの」探し
2. 集めてつなぐ
3. 使い勝手が良いように

地域資源の  
ネットワーキングと  
実情に合わせた  
情報の再編成

小さい財源でもできる持続的な取り組み

「つがるネッサンス!」が繋ぐ体制についてですが、「つがるネッサンス!」が繋ぐのは個人、取り組み、組織の三つです。

個人をつなぐのが「女性研究者フォーラム」です。フォーラムでは、女性研究者一人ひとりをつなぎ、生活情報、キャリアアップにつながる情報や、個人の体験などが共有されていきます。

取り組みをつなぐのが「タスクチーム」です。タスクチームには二つのタスクがあります。「研究力を強めるタスク」は、女性研究者を対象に、キャリアアップや成果発表情報支援などを行い、研究力の高い人材を育てます。「拡げるタスク」では、理系の裾野を拡げて、次世代を育てるためのしくみを作ります。

組織をつなぐのが男女共同参画推進室です。学長のリーダーシップのもとで担当理事や関係部局と共に基盤環境整備を担います。現状を把握し、制度の改善や必要で役に立つ



情報を学内外に広く知らせます。

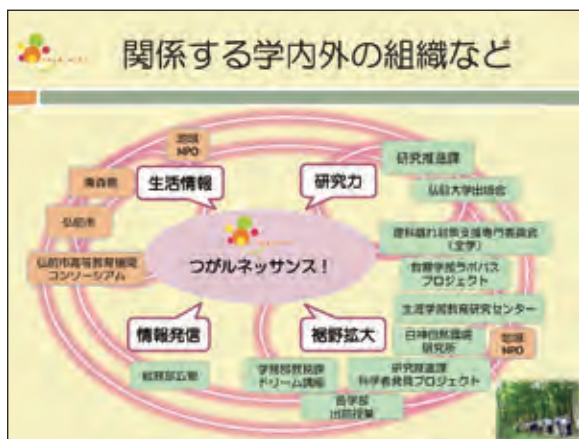


これが本学で関係する学内外の組織です。非常にたくさんの組織と連携して、活発に活動しております。

生活情報に関しては、青森県弘前市高等教育機関コンソーシアム、そして地域NPOが関わっています。

研究力を強めるタスクでは、研究推進課および弘前大学出版会と連携を図っています。理科系のすそ野を拡大する拡げるタスクでは、全学の理科離れ対策支援専門委員会を始めとして、教育学部ラボバスプロジェクト、生涯学習教育研究センター、白神自然環境研究所など、多数のプロジェクトや部局が関わっています。

情報発信は総務部の広報と一緒にっております。



これがこれまでの具体的な計画と本年度までの実施状況です。

部局、世代を超えたネットワークづくりおよびロールモデルの提示を行っている「女性研究者フォーラム」では、平成22年度より隔月、原則的には2か月に1回の割合で交流会を行ってきました。

「強めるタスク」では研究スキルアップや学内研究交流支援を進めるために平成22年度よりチームを発足させ、学外研究交流支援の一貫として弘前大学で行う学会の託児室の開設支援を開始しています。

「拡げるタスク」では平成22年度に正式発足した全学委員会を中心に学外向けイベント情報の統合などを進め、学校訪問授業等の活動を続けています。

基盤環境整備では、意識啓発を目指して、ニュースレターの発行や講演の開催など、また現状調査も平成22年度から行っています。

生活関連情報の再編成および相談窓口の整備に関しては、教職員のワークライフバランスの実現に向けて、知りたい情報を自ら知ることのできる情報ナビというWebページを開設しました。

特任教員は平成22年度10月から着任し、「女性研究者フォーラム」や「タスクチーム」における活動を中心に、事業の運営に携わっています。

また、助成金情報や研究支援情報など幅広い情報を発信したり受け取ったりできる「情報共有サーバー」を現在構築中で、今年度末から試行的に稼働する予定になっています。

平成22年度から23年度の女性研究者比率の変化ですが、全学女性研究者比率は2%向上。保健学科を除く理系では1.4%向上。職階別では教授の女性比率1.1%向上。新規採用者は理系では女性比率では1.5%向上。平成22年度大学院生女性比率は30%に達しました。



具体的な計画と本年度までの実施状況

		H22年度	H23年度	H24年度
女性研究者 フォーラム	距離・世代を超えたネットワークづくり	実施済		
	ロールモデルの提示			
進めるタスク	研究スキルアップ		計画済	
	学外研究交流支援			
進めるタスク	学外向けイベント情報の統合と学生の参加		計画済	
	学校訪問授業等			
基盤構築 整備	経費精算			
	現状調査			
	学生関連制度の情報の再編成	準備	制度情報	
	相談窓口の整備		進捗予定	
その他	特任教員			
	情報共有サーバー（人オバンク）			進捗中

平成22年度→平成23年度  
女性研究者比率の変化

- 全学女性研究者比率 2.0%向上  
13.1%→15.1%
- 保健学科を除く理系では 1.4%向上  
3.5%→4.9%
- 職階別では、教授の女性比率 1.1%向上  
8.0%→9.1%
- 新規採用者（理系）女性比率が1.5%向上
- 平成22年度大学院生女性比率30.3%  
(30%という目標達成)

これまでの内容をまとめますと、目標達成に向けて、現在までは順調に進んでいると言えます。これらの取り組みを仕組みとして定着させるために、今後は平成24年度に向けて現在の活動をさらに継続する予定です。また、事業終了後の継続性を視野に入れ、検討を始めているところです。

まとめ

仕組みとして定着させるために...

- 目標を達成するためのプロセスは順調に進んでいるといえる

今後は、平成24年度（最終年度）に向けて現在の活動をさらに継続する

特に事業終了後の継続性を視野に入れた検討をすすめる

弘前大学からの報告は以上になります。ありがとうございました。






研究力を強める

## 研究しやすい環境の整備

1. 競争的資金獲得の促進
  - (A) 科研費→『研究計画調書作成の手引き』改訂など
  - (B) その他の競争的資金→検索システム構築中など
2. 研究成果公表支援→学内英文校閲のニーズ調査  
国際学会対策セミナーの試行

さらに  
弘前大学出版会との連携を検討中

研究推進課との連携を強め  
着々と進行中



理系の裾野を広げる

## 連携イベントの報道

6月23日 陸奥新報

9月6日 陸奥新報



植物標本作り学ぶ  
「植物標本作り」は、植物の観察や採集、標本の作成などを通して、植物の生態や分布を学ぶ。また、採集した植物の標本を制作し、展示することで、植物の魅力を伝えることもできる。




昆虫標本作りに夢中  
「昆虫標本作り」は、昆虫の観察や採集、標本の作成などを通して、昆虫の生態や分布を学ぶ。また、採集した昆虫の標本を制作し、展示することで、昆虫の魅力を伝えることもできる。

理系の裾野を広げる

## 広げるタスクチームの活動

既存の理科イベントをつなぐ  
理科教師を目指す人才の育成



理科離れ対策支援専門委員会（全学）

生涯学習教育研究センター  
教育学部ラボパスプロジェクト

白神自然環境研究所  
地域NPO

学務部教授課  
ドリーム講座  
各学部  
出前授業  
研究推進課  
科学者発見プロジェクト

理系の裾野を広げる

## 基盤環境整備


現状調査・地域連携・広報活動

- ・ アンケート調査
- ・ 情報ナビ
- ・ 情報共有サーバシステム（人材バンク）
- ・ 講演会
- ・ さんかくつうしん（ニュースレター）

詳細はパネルディスカッションにてご報告致します

理系の裾野を広げる

## 連携イベントの開催



教育学部ラボパスプロジェクト  
白神自然環境研究所

生涯学習教育研究センター  
白神自然環境研究所

生涯学習教育研究センター  
青森県・むつ市教育委員会

全学イベント

教育学部ラボパスプロジェクト  
青森県立 尾上総合高校

さらに  
2012年 3月10日「里山ウォーキング」 地域NPO

理系の裾野を広げる

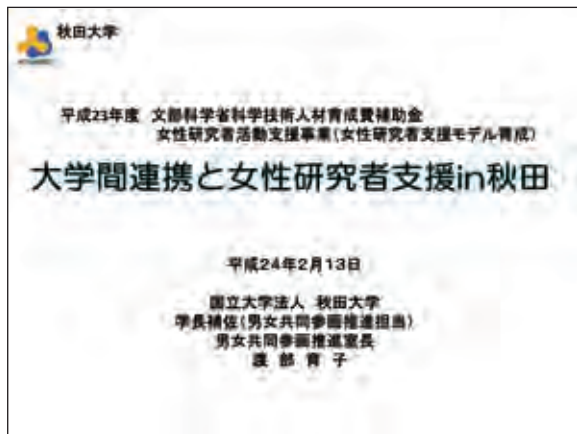
## 連携イベントの様子





### (3) 秋田大学 男女共同参画推進室長 渡部 育子

秋田大学の渡部でございます。宜しくお願いいたします。



秋田大学「大学間連携と女性研究者支援in秋田」。私どもは平成20年の12月に意識調査アンケートをいたしました。その時に、「休むと代わりがないからなかなか休めない」、「専用の相談窓口が欲しい」、それから教員の場合は特に女性教員の年齢構成が比較的上でございましたので、「介護も含めた柔軟な支援が欲しい」というようなことがあげられました。

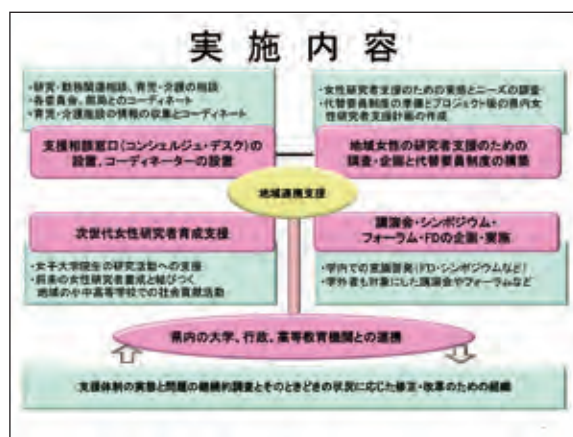
秋田はポストクがいるわけではない、研究者が沢山いるところでもない、いわば陸の孤島のようなところでございます。

それではどうやっていざという時に代わりになる人を見つけるのか。これはもう県内の大学が連携してそこをシステム化するしかないということになりました。

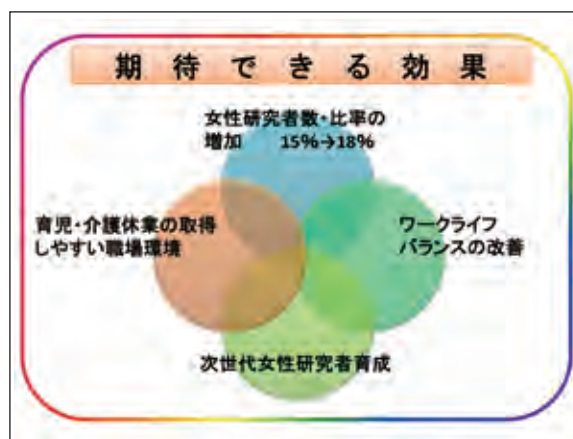
柔軟な支援については、相談窓口等の設置ということを考えました。

そしてもう一つ、特に地方国立大学にはこういう取り組みを地域に先んじて行うという、そういう地域責任があるのではないのか。そういうふうなことで進めました。

期待できる効果としましては、以上四つでございますが、実は最終年度でこの女性研究



者比率の増加が17%ぐらいまでしかいかないんじゃないのかということで、非常に悩ましいところでございます。



まず柔軟な支援体制ということにつきまして、平成21年度に病児・病後児保育室の建物を、大学独自の経費で学長が建てていただきました。平成22年度から、現在では若干秋田市内に病児・病後児の施設ができましたが、当時はまだほとんどゼロに近いところで、学内保育園の病児・病後児保育室がスタートいたしました。

この詳細につきましては後ほどのパネルディスカッションで詳しく説明させていただきたいと思っております。

それから今年度からですが、研究支援員制度を制定して実施いたしました。

それから相談窓口ですが、相談を受ける

専用電話、専用のFAXを設けましたが、誰が電話を受けても、誰が相談を受けても同じように対応できるようにということで、「基本的な相談の受け方」、あるいは「個人情報と守秘義務」といったことを中心に、研修会を実施いたしました。



また、育児・介護、これは規程にはわかりにくいところがございますので、一覧表にいたしまして、フルタイム・パートタイムそれからさまざまな雇用形態に対応できるようにしました。

次に次世代女性研究者の育成事業でございますが、今年度は産学連携機構と共催で「若手女性研究者のための外部資金獲得セミナー」ということで、東京女子医科大学から臨床の先生をお招きしまして、医学部のある本道キャンパスで行いました。

工学資源学研究所の大学院生を、各研究科からロールモデルを出してもらいまして、

学部生向けにレクチャーをしてもらうというイベントも行いました。

それから小中高向けの「親子でサイエンス」というのも、実は学費を出すのは親でございますので、ちょうどスライドに映っておりますが、親子で参加してもらっております。



ここが一番のメインでございますが、「県内大学間連携体制」。これは実は大変苦勞いたしました。まずニーズ調査をしまして、代替要員のデータベースが必要だということ、秋田市内は、例えば秋田県立大とか、国際教養大あるいは聖園学園短大等から得られました。具体的にそれをどう構築していくのか、個人情報もありますし、それぞれの教員等の基本データの登録もございまして、大変苦勞しましたが、9月に一応完成しまして、10月に運用を開始いたしました。

「大学間連携の合同シンポジウム」を昨年度と今年度開催いたしました。その冊子は今取りまとめ中でございますが、同じ秋田の高等教育機関と申しまして男女共同参画に関してはかなり温度差がありますが、ワークライフバランスの改善は是非すすめるべきではないことを確認しております。

それから意識啓発でございますが、特に外国人、このできるだけ生の情報を知ろうということで、ノルウェーの方をお招きしております。



## 県内大学間連携体制の構築

**連携体制の強化と問題認識の共有**

- ・大学間連携推進会議の開催
- ・大学間連携合同シンポジウムの開催
- ・女性研究者支援のためのアンケート実施

**問題解決のための連携事業の実施**

- ・連携機関共催による中高生向け次世代女性研究者育成事業の開催
- ・代替委員制度人材情報データベースの構築

**代替委員制度人材情報データベース**

推薦・選考・評価等による  
優秀・研究者の推薦等による  
代替委員の選定！

代替委員  
人材情報

推薦・選考・評価等による  
優秀・研究者の推薦等による  
代替委員の選定！

代替委員  
人材情報

**大学間連携合同シンポジウム**



## 意識啓発活動

- ・講演会「外国人から見たわが国の男女共同参画」開催
- ・講演録冊子の作成・配付
- ・北東北地域大学連携シンポジウムの開催
- ・教職員の意識調査アンケートの実施と検証




その他の取り組みとしまして、これはホヤホヤのところでございますが、優秀女性研究者表彰要項を制定いたしました。以上で終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

## その他の取組み

- ・優秀女性研究者表彰要項を制定

**【目的】**  
優れた研究成果を挙げた秋田大学(以下本学という)の若手女性研究者を顕彰することによりその研究意欲を高め、もって将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成及び男女共同参画の促進に資するため、秋田大学優秀女性研究者賞を創設する。

**【対象】**  
本学に所属する40歳未満の若手女性研究者で、国内又は国外において学術上優れた研究成果を挙げたと認める者に対して行う。

## 第3部 パネルディスカッション

### 「多様な支援の実現に向けて」

〈パネリスト〉

菅原悦子氏（岩手大学 男女共同参画推進室長）  
杉山祐子氏（弘前大学 男女共同参画推進室長）  
上村佐知子（秋田大学 女性研究者支援モデル育成プロジェクト運営委員）

〈コーディネーター〉

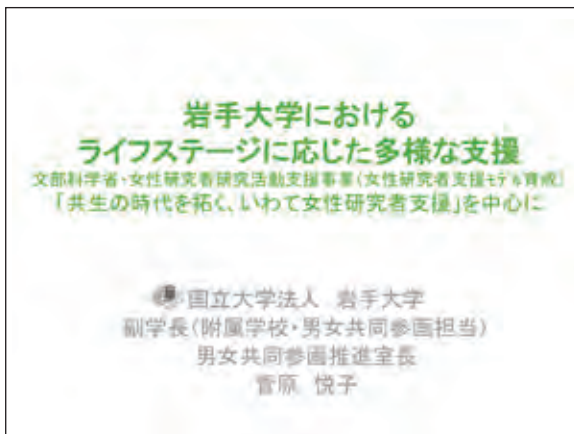
渡部育子（秋田大学 男女共同参画推進室長）

司会） それではパネルディスカッションに入らせていただきます。

それでははじめに各大学の多様な支援の在り方の具体的内容につきまして、パネリストの皆さまから特に育児支援の実態と問題点、介護支援の展望などを中心にお話いただきたいと思います。

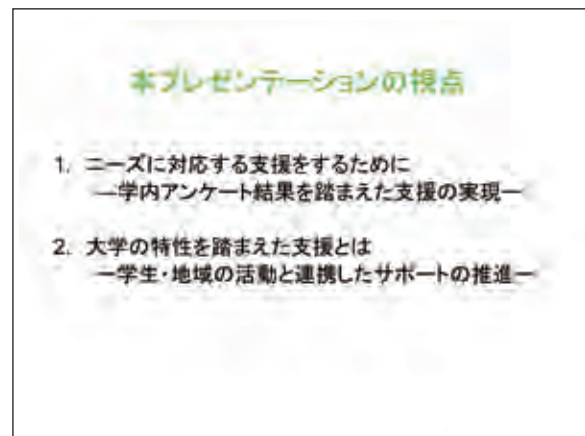
それでは岩手大学の菅原室長からお願いいたします。

菅原） それでは先程の事業の紹介の中で両立支援を飛ばしてしまいましたので、今の時間をお借りし、お話をさせていただきたいと思います。



今回本学の両立支援におきましては、特に学内アンケートの結果を踏まえましてニーズに対応する支援という視点で計画しております。それから大学はやはり学生

があつての大学であり、地域との連携が大切だと思い、これらとの関係で考え取り組んだ内容ですので、それをお話させていただきます。



先程少し話しかけた内容ですけれども、両住まい手当についてお話をさせていただきます。

本学のアンケートによりますと、配偶者がいる女性教員の別居率が非常に高いということがわかりました。そこで、両住まい手当を昨年の4月から新設をさせていただいております。

詳しくはこのスライドを見ていただければと思いますが、女性研究者がこのような事情でどうしても両住まいになった場合に、距離が60キロ以上あれば手当を支給するという制度です。



1. ニーズに対応する支援をするために  
・両住まい手当

・配偶者のいる女性教員の別居率が高い

「両住まい手当」新設 (2011.4)

両住まい手当とは  
女性研究者が同居の親族の介護や同居の子の養育、引き続き就業、住宅の管理など、やむを得ない事情により配偶者(法律婚に限らない)と別居し、両住まいとなったことによる生活費や帰省費用の負担等を支援するための制度。  
配偶者の住居との距離が60km以上である女性教員が対象。

次に昨年の4月に新しく作り直した制度は、アンケートより、休みをとりたくてもなかなか上司の理解が得られないとか、年次休暇を取りたくても取りにくいという回答がありましたので、上司の方たちにも意識改革していただく一つの手段として「次世代育成支援休暇」を創設しました。これは、別名「孫育て休暇」ということで私たちの年代で管理職になった人でも育児支援の休暇を取っていただくために新たに作られた休暇制度です。

1. ニーズに対応する支援をするために  
・両立支援制度を利用できる職場環境づくり

仕事と生活を調和させるために必要なことは  
・職場(上司や同僚)の理解  
・年次休暇等を取得しやすい環境

「次世代育成支援休暇」新設 (孫の育児のための休暇) (2011.4)

次世代育成支援休暇とは  
祖父母となる教職員は、孫の育児のため生まれてくる子の母子健康手帳受領時から子が生まれてから8週間までの間に、育児参加休暇を取ることができる制度

残念ながらまだ取得者がおりませんので、どなたか早く取ってほしいと思っています。

それからニーズに対応する支援で、スライドにも示しましたように、大学教員と職員、それから附属学校で少し問題意識が異なることがわかりました。

そこで、各部局と附属学校にも行き、ワー

クライフバランスの出張相談をしてまいりました。そうしますと、附属学校の先生達は、特に県との人事交流で参りますので、県の規則と大学の規則で違う所があるという指摘がありました。それを見直した結果、子供の看護休暇を10日に拡充するという規則の修正を提案し、これは来年度の4月から拡充する方向で決まりました。

1. ニーズに対応する支援をするために  
・教員・職員・附属学校教員のニーズの違い

仕事と生活を調和させるために必要なことは  
・職場による違いが大きい

ワーク・ライフ・バランス出張相談 (2010.5、2011.6)

ワーク・ライフ・バランス出張相談とは  
ワーク・ライフ・バランス相談(2010.2～)を担当する専門相談員が、各学部等の部局ごとに出向いて実施します。2011年は附属学校でも出張相談を実施しました。

↓ 県の就業規則との不整合というニーズを発生

子の看護休暇を10日に拡充(2012.4予定)

子育てに関わる休暇や休業制度の充実とでは、アンケートでも非常に要望が高く、昨年の4月に、子供の看護休暇は中学生入学前まで、育児休業は子が3歳となる年度末まで、休息時間の短縮も中学生に入学前まで取得可能というように、拡充しました。

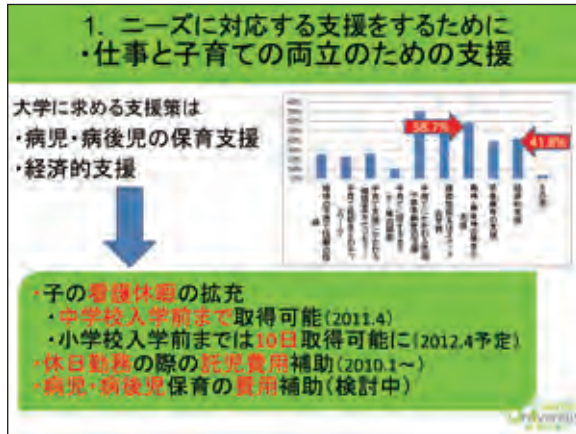
1. ニーズに対応する支援をするために  
・仕事と子育ての両立のための支援

大学に求める支援策は  
・子育てにかかわる休暇や休業制度の充実

・子の看護休暇は、中学校入学前まで取得可能  
・育児休業は、子が3歳となる年度末まで取得可能  
・育児休業は、再取得可能  
・休憩時間の短縮は、中学校入学前まで取得可能 (2011.4)

次に、病児・病後児保育についてです。秋田大学では立派な保育園があり、素晴らしいと思っていますが、本学は先程お話ししましたように医学部ありませんし、なかなかそのような充実は難しいので、どうい

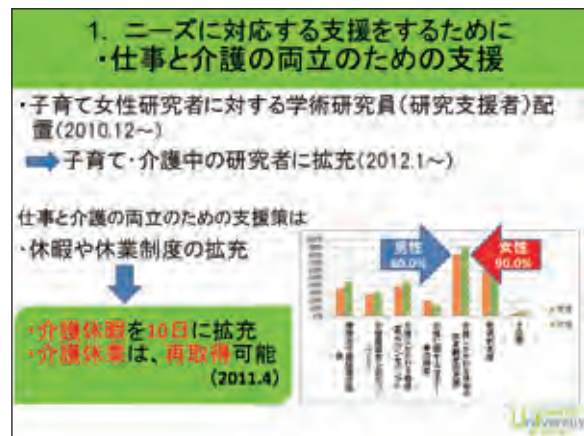
う形で支援できるか検討しているところです。病児・病後児保育については何か費用補助ができないかと、今検討を進めております。



次に、本大学の中には保育に関係するスペース場所がありませんでしたが、一昨年の12月に保育スペース「ぱるんひろば」をオープンさせていただきました。おかげさまで少しずつ利用率が高まっております。



次に学童保育の支援が欲しいという話が出ておまして、昨年の夏休みに教職員の子供や孫を対象とした「ぱるんkids' サマースクール」を行いました。この取り組みでは、今まで男女共同参画にはあまり手を上げてこなかった工学部の男性の教員の参加があり、新しい人達を巻き込むにはいい取り組みではないかと思っております。さらに地域と連携する形で学童保育を夏休みに行いました。



両立支援の介護についても休暇を10日間に拡充しております。

先程、秋田大学でもお話が出ておりましたが、学術研究員の配置は、本学でも子育てと介護に拡充しております。

学内のアンケートから、本学では、震災後ワークライフバランスが崩れているという方の割合が増えたという結果が出ておりますので、これが来年度の推進室の取り組むべき内容だと思っております。

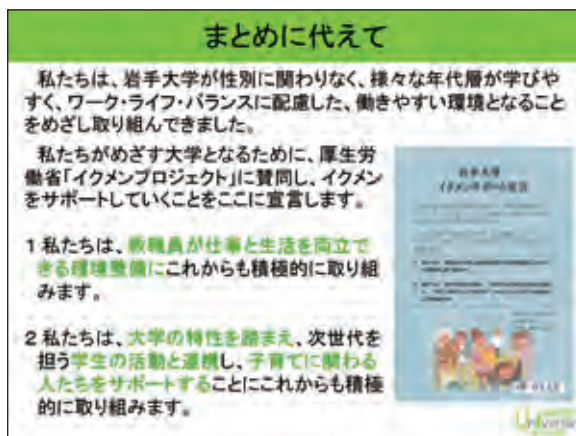




学生との関係では、次世代育成サポーターを養成しまして、スライドの写真で見ていただくように、男子学生も含めた18人のサポーターが生まれました。彼らが学内の夏休みの学童とか、休日勤務の集団保育のボランティア活動に取り組んでおります。



学童保育もこのような形でやっております。まとめとして、ワークライフバランスは非常に大切だと思い、取り組んでおります。その中で、特に昨年の12月にイクメンプロ

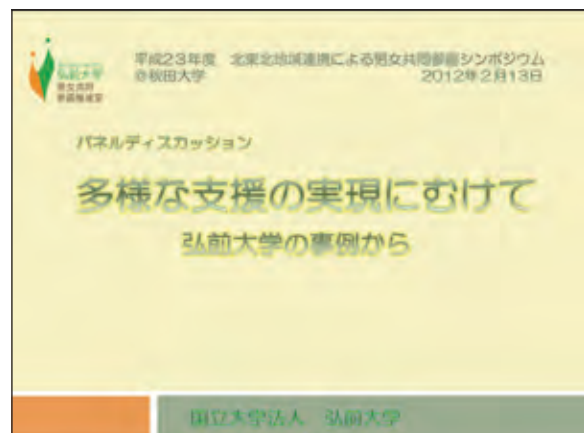


ジェクトのイクメンサポート宣言をさせていただいております。

このような取り組みは、本学の推進室のスタッフや、今日もたくさん参加している人事課の職員方達と連携して行いました。特に制度改革等においては、うまく連携を取りながら、協力して仕事を進めることによって実現できたと思っています。それも一つの大きな成果です。

もう一つ先程からお話しているように東日本大震災で本学はかなりワークライフバランスくずれているところがあります。これが来年度に向けての課題と思っていますが、このような状況だからこそ、本学の推進室がますます期待されていると思っています。以上です。

杉山) 弘前大学の杉山でございます。私共弘前大学としましては、育児介護支援等を中心に事業を進めてきているわけなのですが、もちろんこちらの両立支援というのが男女共同参画および女性研究者支援の中心になるということ、基盤的な整備事業になるということは共通した認識として持っております。



弘前大学からは、この順序でお話ししたいと思います。

私どもは、育児および介護支援も含めて、地方型の支援パッケージを作るということ

**報告内容**

- はじめに：地方型の支援パッケージが必要
- 弘前大学の試み
- さらに見えてきた課題
- おわりに：多様な支援の実現にむけて

**1.はじめに**

地方型の支援パッケージが必要だ！



が重要だと考えております。

つまり一つの大学の試みという個別の事例として終わるのではなくて、パッケージとして提案することができれば、近隣の私立大学や公立大学等でも応用することが可能です。そこでパッケージ化できるような取組みを目指して、事業2年目の現在、動いているところでございます。

先程岩手大学の菅原先生がお話なされた課題は、私どもが抱えている課題とも共通する部分が大きいです。このように、共通の課題を私たち地方大学の人間は抱えていると思います。それを共通の課題として認識しながら、どのように解決していくかということについて、特にこのパネルディスカッションの場で共有できれば、というふうに考えております。

地方型のパッケージということを強調しますのは、こういうことです。男女共同参画

の目的そのものは全国同じですが、日本全国同じ状況にあるわけではなく、地方には地方の問題がある。ただ同時に、地方には地方の利点があるということでございます。

ですから地方の実情に合った支援パッケージを作っていくということによって、日本全国の男女共同参画を進めていくために私たちがなんらかの貢献をすることができないのではないかというふうに考えております。

この「地方には地方の問題がある」ということについては、先程鶴井からの事業紹介で報告済みですので、私からは、「地方には地方の利点がある」ということをどのように活かすことができるかについての私どもの試みをお話したいと思っております。

**男女共同参画の目的は同じでも**

- 地方には地方の問題がある
  - ・ 遠い、高い、仕事がない
- 地方には地方の利点がある
  - ・ 職住接近
  - ・ 行政・民間による子育て・介護支援
  - ・ 優秀な人才

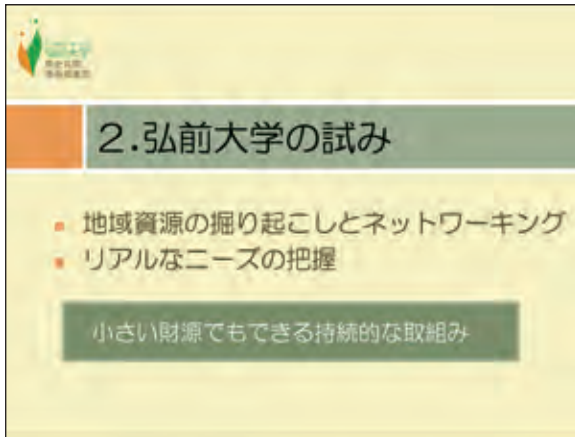
地方の実情にあった支援パッケージをつくる必要がある

弘前大学、私どもの試みとしましては、大きくここであげた二つがあります。一つは地域資源を掘り起こして、それらをネットワーク化すること。それからもう一つはリアルなニーズを把握するという事です。

それによって、小さい財源でもできる、つまり地方でもできる持続的な取組みを提案できるのではないのでしょうか。

具体的には、散在している様々な情報を集めること。そして実情に合わせてそれらをアレンジすること。これらがあげられます。さらに「情報ナビ」を通じて、そのア





レンジしたものを即座に個人が入手できるような仕組みを作ること、です。

さらに来年度に計画していることですが、使い勝手がどうかという評価し、それを含めて改善を進めていくということでございます。



制度情報の集積と発信という点では、私共ホームページの編集に力を入れて、このように「情報ナビ・子育て介護支援」というページを作っております。



具体的には、秋田大学の渡部先生も先程ご紹介になっておりましたが、同じような取り組みとして、どんな場合にどういう休暇等が取れるかが一覧できるようになっております。例えば妊娠・出産・育児に関する情報、ここをクリックしますと一覧が出ます。どこにコンタクトをとればいいのか自分で調べられるようになっております。



さらに弘前市ですとか、青森県等のリンクも張られております。

さらにこのようにして個々人が集めた情報を、実際使ったらどうなのかという口コミとしてやり取りできるのが女性研究者フォーラムのねらいの一つでございます。

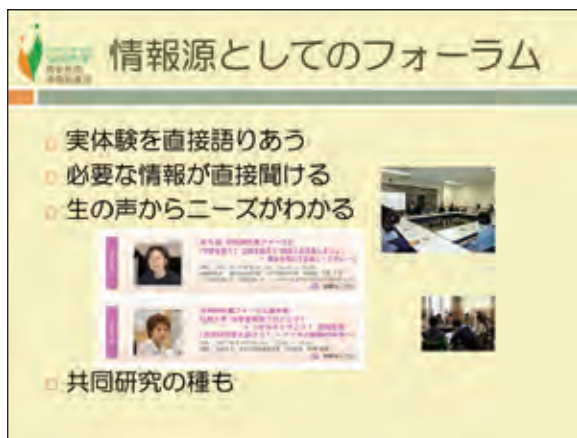
女性研究者フォーラムには、女性研究者および学生も含まれますが、実体験を直接語り合うという場です。これは私どもが当初予想したよりもはるかに効果が上がる、実のあるものになっております。

と申しますのは先程菅原先生もお話ししておりましたが、同じ教員と言いましても、専門によって事情がかなり違うということがあります。職員も職種内容によってだいぶ違います。そのように違っている中でも、実体験を語り合うことによって、どういうところに工夫をしたか、どういうところで困っているかなどについて、共感をもちつつ相談ができるということがございます。

それからこういう情報を集めたけれども、具体的に使ってみたらどうだったんだろうというようなことを忌憚なく語り合えるということがあります。

それから気楽に話ができる場ですので、実はこういうことで困っているんだけどどうしたらいいだろうかというような相談事が出てきたりしますので、私共としては必要な情報、必要なニーズが生の声からニーズがわかるというようなこともあります。

それからもう一つは期待していなかったというか、副産物だったのですが、このように職種および専門も違う研究者たちが同じ場に会って話をすることによって、共同研究の種も生まれてきました。



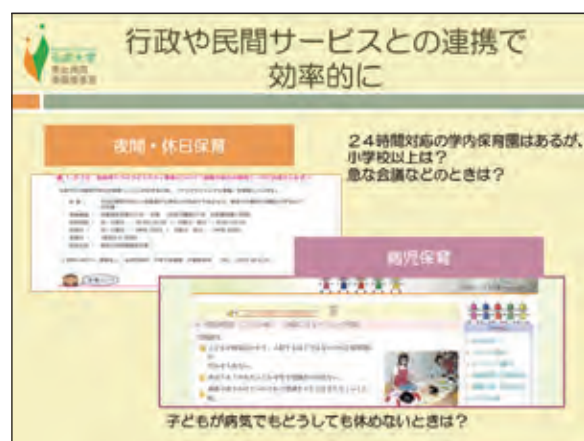
例えば昆虫の生態を専門にしている研究者が人工知能の研究者と話をし、共同研

究の話がでできたりしています。そういうところを大学院生が見ていたり、学生が見ていたりすることによって、こういうふうに交流を持つと、こんなに面白い可能性があるんだというふうに感じてくれるようになると思います。

さて、弘前大学では、24時間対応の学内保育園が数年前からできており、大学院生も利用しておりました。

ところがフォーラムなどの話から明らかになったのは、小学校入学までは良いけれど、小学校以上が困るということです。また急な会議などで、夜遅くなることもあり、大変困っておられる方が多かったです。その対応を大学の学内でやるのは大変難しいです。

そこで例えば夜間や休日保育は弘前市のトワイライトステイ事業ですとか、病気の時には民間でやっている『ことりのもり』という病児保育の所と繋げたり、それから市内のNPOのサービスと繋げたりすることによって、かなり効率的に運用ができるだろうというふうに今見越しております。



さらにアンケート調査をした結果、休暇はあるけれど、制度も知っているけれど、取れないという声が大変多いことがわかってまいりました。背景には、人員が足りないということもありますし、周囲に遠慮が



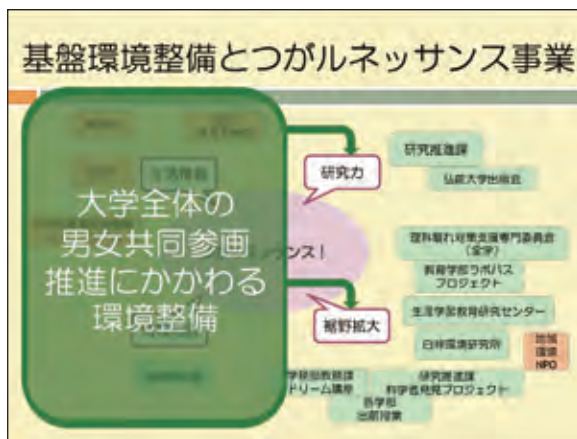
あるということ、それからキャリア形成に障害になるんじゃないかということを懸念しているというようなこともありました。

そこで休暇を取りやすい環境作りをするための意識啓発ですとか、代替人員の検討をする必要があるというふうに考えています。現在、システム構築中で、そろそろ施行したいと思っておりますが、人材バンクを作って、将来的には、ある程度、補助人員等を探せるようにしたいと考えております。

**休暇取得のための環境整備も必要**

- 教職員対象のアンケート調査結果
  - 「休暇がとりにくい」
    - 人員
    - 遠慮
    - キャリア形成への障害になることを懸念
  - 休暇をとりやすい環境づくり
    - 意識啓発
    - 代替人員の検討

「つがるネッサンス！」という女性研究者支援の事業では全体としてこのような事業をしておりますが、介護や育児に関わる支援については大学全体の男女共同参画推進の環境整備と直結しております。これらをきちんとすることによって女性の研究力、それから研究のすそ野を拡大するということが確実に実現できると思います。



さらにこれを進めてきたところ、見えて

きた課題はこのようなことがあります。

**3.さらに見えてきた課題**

既に申し上げましたが小学校高学年でも支援は絶対に必要だということです。

**さらに見えてきた課題**

- 小学校高学年でも支援は必要
- 遠距離介護
- 男性教職員の家庭・地域生活支援の必要性
- ニーズをどこにつなぐか
  - 課題解決に必要なのは、縦割り組織を横断するしくみ
- 機関間連携の必要性
  - ひとつの研究機関だけではできない
  - 地域とどのようにつなぐか

また地方大学ですから、遠距離介護の事例が大変多いんです。子供とは違って親を呼び寄せることはそう簡単にはいきませんから、これをどうしたらいいのかというのはこれから考えていく必要があると思います。

さらに男性教職員について言うと、休暇制度はあるけれども取れない、いろんな意味で。ということがあり、男性教職員の家庭・地域生活をどのように支援していくかということを考えていかないといけないだろうと思います。

それからニーズをどこに繋ぐか、も重要です。課題解決に必要なのは縦割組織を横断する仕組みで、男女共同参画推進室というのがまさにこれをつなぐコーディネートの役割を担うことができると思います。

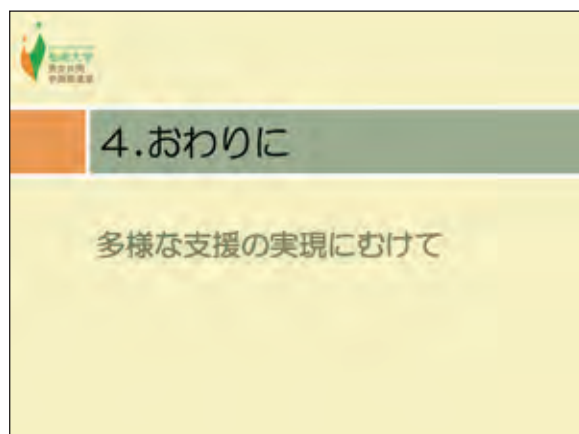
さらに私どもが小さく試みているのは、カップルで赴任できる仕組みで、パートナーフェローというのを実施しているのですが、マッチングが上手くいかず今のところまだ雇用ができていません。

しかしそこに申請して来られた方々もすでに十数件あり、これはかなりニーズが高いと認識しております。ただこれは一つの研究機関だけではできませんので、今後、是非このような機会に大学間の連携を進めていきたいと考えます。

さらに地域とどのように繋ぐかということもここでの共通の課題としてディスカッションの場にあげていきたいと考えております。

まとめます。地域との実践的な連携をどのように進めていくか。それからさまざまなキャリアモデルを集積していくことが今まで進められていますが、これらを踏まえたワークライフバランスをどのようにイメージするかということ、具体例に則してもう少し細やかに考えていかなければならないのではないかと考えています。

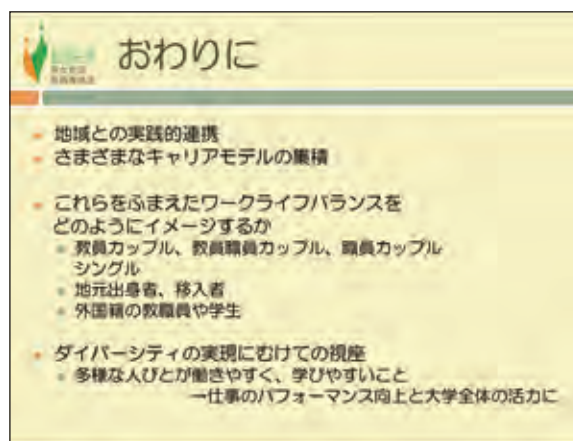
具体的には、教員カップル、教員職員カップル、職員カップルだけではなく、シングルのニーズもかなり高いです。地元出身者もいれば、移入者もいます。外国籍の教職員や学生もおります。



これらの現実を直視して、ダイバーシティ

の実現に向けての視座を是非作っていきたいと考えます。

多様な人々が働きやすく、学びやすい事は、明らかに仕事のパフォーマンスの向上と大学全体の活力の向上につながります。



ということで私どもは、これを認識しながら今後の仕事を進めていきたいと思っております。連携も進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

上村) 秋田大学の上村と言います。宜しく願います。秋田大学における男女共同参画の現状についてご報告したいと思います。



柔軟な支援体制についてです。秋田大学では平等な採用機会、それから優先的に女性を募集するといったことを、女性教員比率向上のために推進してまいりました。

それから、教職員のワークライフバランスを改善するために支援、環境、制度の整



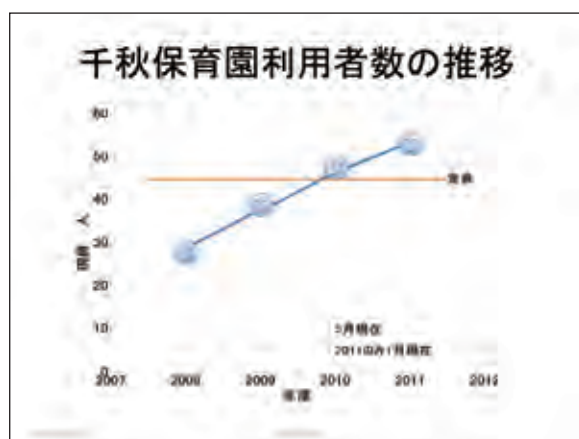
備ということで休憩室、更衣室などの設置。千秋保育園と言いまして院内保育園の充実。育児・介護休養についての制度の周知。代替要員システムの構築。子供の看護休暇を10日に、産前休暇を8週間に、育児休暇・育児参加休暇を14日にとということで、実践してまいりました。

### 柔軟な支援体制

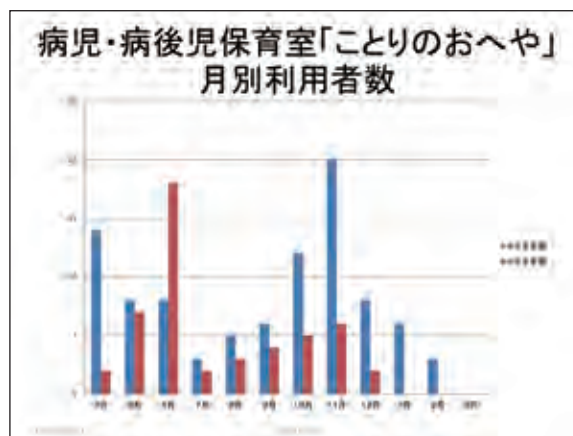
1. 女性教員比率向上のために
  - 1) 平等な採用機会
  - 2) 業務が同等の場合には、女性を積極的に採用する旨、募集情報に明記
  - 3) 公募に際しては、育児・介護休業、学内保育施設、教労支援制度等について周知
2. 教職員のワークライフバランスを改善するための支援環境・制度の整備
  - 1) 休憩室、更衣室等の設置
  - 2) 千秋保育園(工務会)の充実
  - 3) 育児・介護休業等についての制度の周知(説明会、ホームページ)
  - 4) 代替要員システムの構築
  - 5) 「子の看護休暇を10日に」「産前休暇を8週間に」「育児参加休暇を14日に」

ここ2年位の実態を報告いたします。

千秋保育園という保育園が大学病院の後ろにあり、そちらを看護師さんとか教職員が利用しております。近年2009年から2010、2011年と大好評につきまして定員をオーバーするに至っている状況であります。



それから病児・病後児保育『ことりのおへや』の月別利用者数です。一昨年の4月から利用されていまして、月によってばらつきはありますがどれも大好評で使われているということが分かると思います。



こちらが『ことりのおへや』です。スライドの左側に建物ありますが、こちらが保育園です。保育園の真向かいにこういったお部屋が2部屋と水回りの設備を有する病児・病後児保育があります。保育園と同じ保育士さんと、看護師さんも含めて4人くらいのマンパワーで運営しております。

実は私もこちらの千秋保育園を利用したかつてのユーザーですが、その当時に病児・病後児保育がありましたら、非常に助かったのになと思っております。



次に、実際に寄せられました感想をご紹介します。左の上の所です。

「こどもが病気になると『ことりのおへや』に行きたいというほど、気に入っております。親として後ろ髪引かれることなく安心して預けられます。」

というお便りです。私も保育園に子供を預ける時は罪の意識を感じることがありま





でに1機関でデータベースを検索されているということで、稼働している状況になりました。

それから支援員制度です。利用者が3名。支援員は5名いるという現在の状況です。妻が研究者である男性には昨年9月より適用されております。

アンケート結果の解析とこれらを踏まえた改善として、ワークライフバランスの改善、超過勤務の縮減、時間単位での育児・介護のための休み、育児休業の取得といったものがあります。

まとめますと千秋保育園は利用者が非常に増えています。病児・病後児保育も大好評です。育児・介護休業関連の多彩な制度が利用され始めていますが、まだ周知が必要ではないかと思われれます。女性教員比率が伸びています。代替要員データベース、研究支援員の利用も少しずつ見られています。今

後、アンケートを踏まえて、もう少し意識改革が必要かというところでもあります。以上で終わります。

司会) ありがとうございました。各大学から育児支援や、実態と問題点、それから介護支援の展望など中心にお話いただきました。これからは渡部コーディネーターに進行をお願いいたしまして、さらに深い議論をしていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

コーディネーター) 渡部です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは各パネリストの先生方からご報告ございましたけれども、本日は二つのキーワードで考えてまいりたいと思います。

一つはライフステージに応じた支援のあり方です。大学というのは、岩手、弘前、秋田で多少状況は違いますが、職種も、やっている仕事も実にバラエティに富んでおります。それから規模もそこそこ大きい。そして雇用形態、勤務時間等もバラエティに富んでいます。

まず最初にパネリストの先生方、お互いにここを聞いてみたいところがありましたらお願いいたします。

菅原) 秋田大学も弘前大学もいろいろな取り組みをなさって、女性の研究者の比率が少しずつ確実に上がっているというご報告をお伺いしました。どれが非常に効果的、と考えているのか、少しお話していただければうれしいと思っております。

岩手大学は多彩で沢山取り組みしているのですが、なかなか実質の数が上がっておりません。ライフステージに応じた取り組みも女性研究者比率の向上に最終的につながるものでしょうから、どこが一番ポイントかを教えていただきたいと思います。

コーディネーター) 秋田大学も先程申しましたように、ミッションステートメントからは伸び悩んでおります。ただし、各部署長の先生方がとっても理解がございまして、今年度工学資源学部では准教授と助教の2名の女性教員の採用がありました。

杉山先生、何かございますでしょうか。

杉山) 私ども弘前大学は、岩手大学で、こんなにいろいろやっていらっしゃるとのをむしろ見習わせていただきたいなというふうに思っています。

女性研究者比率が上がっていることに関しては、ラッキーとしか言えないと思うのですが、まだちゃんと分析ができておりません。ただ身近な所でわかっているところで言いますと、女性の応募者が増えたということが採用率の向上につながったのかなというふうに思います。若手女性研究者の絶対数が増えているということもあるでしょう。

私が身近で小耳にはさんだところでは、弘前大学の取組みで、カップルで赴任できる制度というのをこの女性研究者支援のお金をいただいてから始めているのですが、それがあったので応募したというカップルの方々の声を聞きました。

そういうことを考えますと、カップルで赴任できるというような仕組みを作ることがより多く応募してみようかなという、気持ちを起こしていただくようなきっかけになるのかなというふうには思います。

その他についてはちょっとよくまだ分析できておりませんので、すみませんが、お答えできません。

コーディネーター) ありがとうございます。

さてそれではそのようにして赴任して来られた研究者がやはり居心地良く、長く留

まっていたいて、より成果を上げていただくというためにはさまざまなライフステージに応じた支援が必要かと思われます。育児に関しては24時間保育ですとか、病児・病後児保育ですとか、休日あるいは夏季休業中のボランティアなど、さまざまなことございました。

ここでパネリストの先生方をここ聞きたいという点、何かございますでしょうか。

上村) 秋田大学は学内で、しかも自分の勤務先の近くに保育園があって助かったのですが、弘前大学さんにお伺いします。弘前大学さんは市がコンパクトでいろいろ利便性がいいということ、私も存じ上げておるのですが、他の民間のところと契約して、繋いでいくというのにはいろいろな苦勞が多いのではないのでしょうか。例えば、移動距離とか。あと職場の理解とか。こういったものについて問題なく沢山利用されているものなののでしょうか。

杉山) 病児保育の所は、大学として契約しているわけではありませんので、病児保育が可能な所の情報を提供するという程度です。また、やはり合う、合わないがありますから、大学として契約してしまうと自由度がかえって減ってしまうだろうという可能性もあり、まずは情報だけ提供と。

ただ移動についても、民間のNPOがありまして、それに委託出来るということがわかりましたので、女性研究者フォーラムなどを通じて、使ってみた人の話を聞いて、口コミベースで情報共有するのが実は一番使い勝手がいいかなと個人的には思っております。

また、話がちょっと戻って申し訳ないです。岩手大学の菅原先生に伺いたいんです。一つは「両住まい手当」の効果がどうかと



いうこと、それからもう一つ学童保育ですね。私どもでも学童保育のニーズが高いようなんですが、それをこんなふうにサポーターも含めて素早く要請なさって、展開なされたというのにはどのようなコツがあったんでしょうか。

菅原) 両住まい手当もまだ1年経ったばかりで、どの程度成果が上がるのかまだよくわかりませんが、実際には10名くらいの方たちが今この手当をいただいています。その方たちに聞き取りをしなくてはいけないという段階です。

ただ公募要領等にも「このような制度を実施しています。」と書き込むことで、弘前でパートナーフェローで応募者数が増えたという話もありますので、本学でも応募数が増えたというデータが出ればと思っています。まだこれも成果は分かりません。

学童については、昨年度は試行で1日、教職員の子供や孫を対象としたサマーキッズは3日間の実施です。これには学内の先生達にいろいろなプログラムを提供していただきました。たとえば、書道の先生や美術の先生にご協力いただきましたが、これは非常に好評でしたので、来年度の夏は確実に実施したいと思っています。

地域との連携による学童は、本学のすぐ近くに小学校があり、学童保育を実施したいしますので、そこと何度か話し合いをさせていただき、理科実験等を実施しました。それも好評でしたので、来年度はもっと充実した形で実施することになると思っています。その際、次世代育成サポーターの学生さん達がかなり活躍してくれています。その後、学会等で「ぱるんひろば」を使いたいとか、研究会で使いたいとかいろいろなニーズが出た時に、学生ボランティアに

手を挙げていただきました。保育士さんも来ていただき、学生だけに任せることはないのですが、学生達が入ることによって楽しい活動になっています。

やはり学生を巻き込むことが、これから学内に男女共同参画を進めていく上でとても重要だと思っています。次世代サポーターに加えて、学生委員会が立ち上がっています。学生委員会が内閣府のコンペディションに応募し、10組の中に選ばれ、3月7日にプレゼンテーションをする予定となっています。私たちの推進室では、学生をこれからどう教育していくかも重要な取り組みになると思っています。

コーディネーター) ありがとうございます。学童保育は、ニーズはあるけれどもどう対応しようかというところで、貴重な事例をありがとうございます。

さて、会場の皆さま方からここは聞いてみたいところございましたらご発言いただければと思います。

会場男性A) 私は病児保育室の『ことりのおへや』の運用に向けて関わった経験があります。

24時間保育やってらっしゃる弘前大学にお伺いしたいのですが、週7日やっておられるのか、あるいは曜日を限定してやっておられるのでしょうか。私ども秋田大学では病児保育室はあるんですが、24時間保育室はまだちょっと実行できておりませんので、お伺いしたいなと思います。

杉山) 弘前大学の学内保育園は年末年始のみだけお休みがあるのですが、基本的に1年中、休日、平日を問わずやっております。

と申しますのは病院がある関係もありまして、ニーズが非常に高いということで数年前から始まりました。

大学院生の利用もありまして、毎年定員いっぱいというところでございます。

**会場男性A)** つまりほとんどフルタイムで24時間みておられるということになるんですね。ありがとうございます。

**会場男性B)** 岩手の菅原先生には以前秋田大学にお越し頂いて「ことりのおへや」を見ていただき、その後この保育施設ができるまでのスピードと活動がすごく早いなど大変感心しておりました。

あと弘前大学の24時間保育や、地域と密着して情報提供するシステムはとてもいいなど感心しておりました。

ただ事業が終わったあとやはり保育施設や24時間保育はお金がかかると思います。24時間保育だと定員30人であれば2千万ぐらいの赤字。45人だと3千万円の赤字っていうのがだいたい見込まれているというのが、いろんな大学を調査するとわかります。事業終了は大学がすごく協力的でないといけないと思うのですが岩手大学や弘前大学は終了後も支援していただけるという方向なんでしょうか。それぞれの学長さんがきちんとやりますよという意志表示などが出ているのかなど含めて、教えていただければと思います。

**菅原)** 岩手大学は医学部がないので保育園がございませんが、25年度以降どのような体制で、どういう事業を継続するのかについて話し合いをもう既に企画会議で行っております。

この3月ぐらいまでに一応の方向を学長に出したいと思って検討を進めています。本学はあと1年ありますが、いろんな改革の中で、本学の男女共同参画の位置付けや取り組みを企画会議から提案することによって、学長や理事・副学長の議論の俎上

に乗せていただけると考えています。早めに手を打つことが必要と思っています。

**杉山)** 私どもこの事業はあともう1年あるんですけれども、弘前の学内保育園は、事業が採択される前から自己資金で運営しておりますので、事業が終わっても継続されます。

弘前大学では、2月1日をもって学長が交代いたしました。新学長のもとでどんな体制で進めていくのかについては、まだ今後さらにいろいろ詰めていかなければいけないと思うんですけれども、基本的に前学長の方針が踏襲されると聞いております。

**会場男性B)** ありがとうございます。弘前大学さんは医学系の研究科長が新しく学長になれるということなので、病院等も含めてご存じの方かと思うので、きっと継続されるのかなというふうに思いました。

**コーディネーター)** JST事業は一応研究者に限っていますけれども、「研究者に限らず全ての教職員をまきこんで」ということで、何か一つの効果的な、また理想でも結構ですので、パネリストの先生方から一言ずつエールを送っていただきたいと思います。

**菅原)** 子育てはゴールが見えているのですが、介護はなかなかゴールが見えないというのが現状だろうと思います。

ですからやはり介護については女性研究者に限らず、それから研究者に限らず、大学に限らずこれからの社会全体の大きな課題だろうと思います。大学として地域のモデルになれる取り組みに発展させていきたいとは思っております。

**杉山)** 私どもも介護についてのニーズがあるのはわかっている。制度もあるのもわかっている。でもそれをどうやってつないで行ったらいいのかということについては、はっ



きりした答えを今持ちません。

ただでもニーズがあるんだから、ちょっとずつ工夫をしながら、実際にやっていらっしゃる方々の実例を集めたり、実体験を集めていくことで、実践の知がだんだん高められ、大学全体として役立つしくみが生み出せるのではないかというふうに考えております。

上村) もっと意識改革が必要だと思っています。それから、利用状況を見てみますと有給であるかどうかというのはやはり利用する時に大きな判断材料になっていると思います。有給だと保証されていることは大

事だと思っています。

コーディネーター) ありがとうございます。一つは意識改革が大事。それと身近なところから、制度そのものもできるところはきちんと整えていくというようなことを確認させていただきました。

北東北の3大学の男女共同参画推進の現状と課題。これから春に向かっていく課題ということで締めくくらせていただきたいと思います。

それではパネリストの先生方ありがとうございます。それから会場の皆様、どうもありがとうございました。



北東北における男女共同参画推進に向けて

# 秋 田 宣 言

私たちは、男女共同参画推進の取り組みが、北東北地域に広がることをめざしています。

性別にかかわらず、自らが選択するワークライフバランスの下で、その適性と能力を十分に発揮できるように、人の多様性に配慮した環境づくりに向けて、「第2回北東北地域の大学連携による男女共同参画推進シンポジウム」参加者が相互交流や連携を深め、男女共同参画推進に取り組んでいくことをここに宣言します。

1. 私たちは、男女共同参画推進のためのネットワークづくりをめざし、これからもさらに積極的に取り組みます。
2. 私たちは、学びやすく働きやすい環境づくりをめざし、これからもさらに積極的に取り組みます。

2012年2月13日

「第2回北東北地域の大学連携による男女共同参画推進シンポジウム」

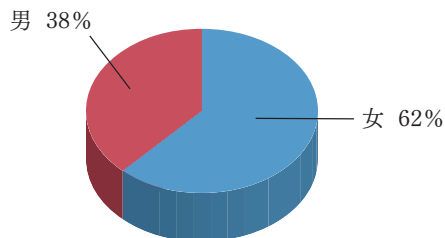
参加者一同



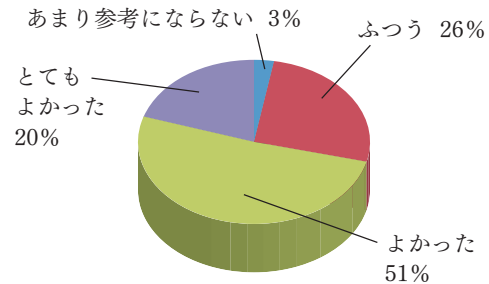
# 平成23年度 北東北地域大学連携による男女共同参画推進シンポジウム 「ライフステージに応じた多様な支援の実現に向けて」に関するアンケート

平成24年2月13日(月)開催

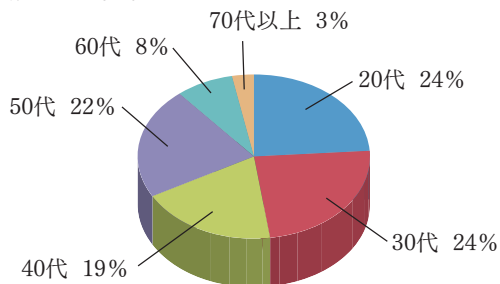
質問1. 性別



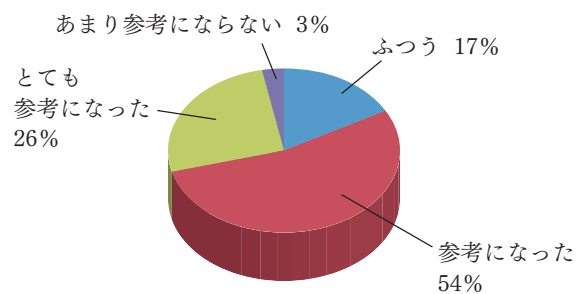
質問5-1. シンポジウム全体の満足度



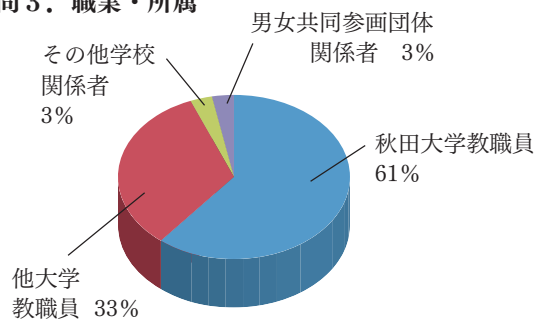
質問2. 年齢



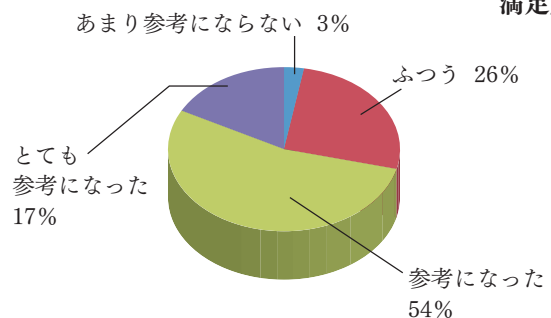
質問5-2. 基調講演の満足度



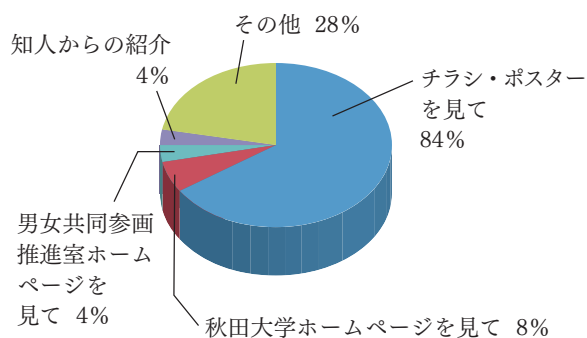
質問3. 職業・所属



質問5-3. 事業報告・パネルディスカッションの満足度



質問4. 本シンポジウムを知ったきっかけ



## 質問5. 本シンポジウムの内容についての満足度及び意見・感想など

### 【全体について】

- ・がんばっていきたいですね。
  - ・男女参画及びワークライフバランスについての知識を得ることができた。
  - ・北東北の各大学の取り組みについて詳しく知ることができて良かった。
  - ・各大学の取り組みや成果を知ることができて良かった。
  - ・各大学の状況や取り組みが分かり参考になりました。介護についてももう少し聞きたかった。
  - ・2時間があっという間でした。
  - ・各大学でどういった取り組みを行っているかよく分かりとても参考になりました。
  - ・現在の仕事との関係もあり大変勉強になりました。
  - ・全体的に時間が足りなかった感じがする。もう少し、取り組みについて詳しく知りたかった。
  - ・特に地域との役割分担(協力)は大事と思っていたが、さらには大学間の情報共有や協力も大切だと知らされました。
- また、女性研究者の比率も up しているとのことで、今後もどんどん増えてほしいです。
- ・3大学共同の目的が不明確。パネルディスカッションで深めるはずだったのでは？

### 【基調講演について】

- ・質疑応答があっても良かったと思う。
- ・国の女性研究者支援の取り組みを知ることができた。
- ・時間が短いのもっとゆっくり聴きたいと思った。
- ・テニュアトラックについて知ることができた。とても参考になりました。
- ・日本は女性研究者が少ないということがあらためて分かりました。
- ・テニュアトラック制など説明がとても分かりやすかったです。
- ・そもそもなぜ女性研究者が少ないのか、なぜ増やさなければならないのか、支援事業のスタートの部分を詳しく知りたかった。研究者数が多いが女性の割合が小さい企業などへの支援があれば紹介してほしかった。
- ・女性研究者の育成支援について、全体像を把握することができた。
- ・学生の割合(女子)と女性研究者の割合がマッチしていないという点がすごく共感できました。女性研究者の確保のための様々な支援を知れて勉強になりました。
- ・発表者の視点が良かったと思います。
- ・要点を押さえた簡明なお話。

### 【事業報告・パネルディスカッションについて】

- ・各大学の取り組みが知ることができて良かったと思う。
- ・他大学の取り組みを知ることができた。
- ・弘前大学のパートナーフェローが効果的だったというのが印象的だった。
- ・3大学の取り組みについて知ることができた。
- ・もう少し長い時間を費やしても良かったと思う。
- ・大学それぞれの取り組みが分かり参考になりました。
- ・各大学で特に力を入れている点が分かりました。更に、今後の取り組みがもっと今まで以上に良くなってほしいと思いました。
- ・時間がそれぞれ短かった様に思う。他大学の事例は興味深かった。
- ・もう少し時間を取ってほしかった。



- ・各大学で似ているようで、それぞれ工夫した取り組みを行っており、どの大学も積極的に取り組んでいることがよく分かりました。
- ・3大学の対比ができ参考になった。
- ・各大学の取り組み報告、各大学とも時間が短い中コンパクトに報告があつて良かったと思います。パネルディスカッションにおいて、更に詳しく各大学の取り組みを伺うことができて良かったです。
- ・時間が短く、各大学の報告でほぼ終わってしまい、深める議論ができなかった。
- ・もう少し長い時間の企画でも良かったように思います。報告が短くて内容の理解ができなかったところがあった。

## 6. その他（意見・感想）

- ・教員公募要領への条件吉舎や学生による次世代育成サポーターの設置、パートナーフェロー制度の創設など。
- ・内容的に教員の参加が少ないように見える。授業時間を考慮した開催であると良い。（午後の2コマがかぶると参加しづらい）
- ・今日のシンポジウムで出た課題については、教授職の方の理解が必要と思われます。
- ・3大学の取り組みを一覧にするなど好事例については相互の大学でどんどん取り入れ職員に周知したら良いと思う。
- ・お金のかからない岩手大の「次世代育成支援休暇」はユニークな取り組みだと思う。（本学にもあったら…）
- ・このような情報交換の場は大変良いことだと思います。
- ・24時間保育（弘前大学）が取り組みとしてとても良いと思いました。
- ・参加者が女性の方が多かったように思うが、男性も様々な事例を知ることにより職場での理解が深まれば良いと思う。
- ・基調講演者の私見がわかりやすく面白かった。様々な取り組みが行われていることが、このシンポジウムに出るまで知らなかった。将来的に自分にも関わってくる問題なのでもう少し意識していきたいと思う。
- ・教職員のみでなく学生ボランティアも必要だと感じました。学生も関わることで大学全体活性化しつつ、学生の面白いアイデアも出てくるのかなと感じています。
- ・次世代育成支援休暇(孫育て休暇)という制度があつても良いと思う。生後8週までと言わず、年に何回など子の看護休暇のように設定する方法もありかと思います。
- ・コロコニガイドブックは、一覧にまとめられており見やすく良いと思います。
- ・大学が男女共同参画を推進していくのであれば、育児などのサポートを教員に限定せず、事務職員に拡充できれば一層良いと感じた。
- ・イクメンについて検討してほしい。
- ・継続することが大切だと思います。
- ・意識を改めなければならない方々が、このシンポジウムに参加していないのが残念。（教員採用人事のkeyを持っている方）
- ・元短大の教員です。学生の長期休暇時の勤務は教員の自由でしたが、2週間は勤務しませんでした。他は実験を行いました。夏期休暇6週間丸々出勤無しの方も。最初の年に学長に伺いを立てたところ「自由です」との返事でした。中学・高校の教員に知ってもらうことも重要かと思います。特に秋田は。

## 平成23年度 北東北地域大学連携による 男女共同参画推進シンポジウムに関するアンケート

本日はご来場いただきましてありがとうございます。今後の事業の参考とするため、皆さまの率直なご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。どうぞ宜しくお願いいたします。

以下の項目について、いずれかに○をつけるか、記入してください。

- 性別 ①女 ②男
- 年齢 ①20歳未満 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代以上
- 職業・所属  
①秋田大学教職員 ②他大学教職員 ③その他学校関係者  
④男女共同参画団体関係者 ⑤行政関係者 ⑥会社員 ⑦自営業 ⑧無職  
⑨その他（ ）
- 本シンポジウムをお知りになったきっかけについてお答え下さい。  
①チラシ・ポスターを見て ②秋田大学ホームページを見て  
③男女共同参画推進室ホームページを見て ④知人からの紹介  
⑤その他（ ）
- 本シンポジウムの内容について、満足度及びご意見ご感想などをご記入ください。

5：とてもよかった（とても参考になった） 4：よかった（参考になった） 3：ふつう 2：あまり参考にならない 1：参考にならない

内 容	評 価	コ メ ン ト
全 体	5・4・3・2・1	
基調講演	5・4・3・2・1	
事業報告 パネルディスカッション	5・4・3・2・1	

- 他大学の取り組みを聞いて、秋田大学に取り入れて欲しいなどの要望やご意見、またはご感想など、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。ご記入後は会場出口の回収箱にお入れください。

秋田大学 男女共同参画推進室



平成23年度北東北地域大学連携による  
男女共同参画推進シンポジウム

**ライフステージに応じた  
多様な支援の実現に向けて**

発行 2012年3月

編集 国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室

連絡先 〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号

TEL 018-889-2260

URL <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi>

E-mail [sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp](mailto:sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp)