HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	Annual report 2022
Issue Date	2023-04
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/89289
Type	report
File Information	DEI_annual_report_2022_rev230531.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

ANNUAL REPORT 2022



HOKKAIDO UNIVERSITY
OFFICE OF DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION

HOKKAIDO UNIVERSITY
FOUNDED 1876

MESSAGE

北海道大学は、2021 年 12 月に、多様性と包摂の観点から、未来社会に向けて大学が進むべき方向性と大学の決意を示すために「ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」を公表しました。この理念に沿って、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて取り組むため、2022 年 4 月に、新組織『ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI 推進本部、英語表記：Office of Diversity, Equity and Inclusion）』を設置しました。

DEI 推進本部では、かねてより重点的に取り組んできた「女性研究者が様々なライフステージにおいても将来展望をもって活躍できる環境の整備」「女性研究者の育成・支援に係る取組」等ジェンダー平等の視点に加え、これまで包摂が不十分であったマイノリティ属性をもつ構成員がその能力を十分発揮できる環境の実現に向けた全学的課題の解決に取り組むために、「環境整備推進」「女性研究者育成支援」「教育推進」の３つの部門を置き、学内の兼務教員の協力の下、多岐にわたる活動を行っています。

しかしながら、本学が、誰一人取り残されない世界の実現に貢献することを使命とする中で、自らの組織の有り様を冷静に見つめた時、多様な構成員の包摂が不十分であることは否めません。世界の課題を解決するためには、課題解決の方法のみならず、課題設定における視点の多様性が不可欠です。研究活動が、学問の自由と各人の問題意識を土台とする以上、その基本的ニーズが男性と同水準ではまだ満たされていな女性、あるいはマジョリティと同水準では満たされていないマイノリティ属性をもつ人々がリアルに持ち合わせている問題意識は、「世界をより良くするために解くべきイシューは何か」という根本的な問いに対する極めて重要な示唆を与えるものとなります。

本学の現状を鑑みると、DEI 推進において特に重要なのは、構成員の意識改革です。誰もが無意識のバイアス（無意識に刷り込まれた価値観の偏りや認知の歪み）を持っており、そのため少数派の心理的安全性を脅かしてしてしまうことや、長期的に見て正しい意思決定が妨げられる場面もあるでしょう。したがって、現状において、バイアスがかかったものの見方を前提とする各種制度や慣習、組織文化に真摯に向き合うことが必要です。

「学術を起点として世界の課題解決に貢献するための DEI」のさらなる推進向けて、学内の様々な部署と連帯しながら、本学の就学・就労環境の現状がよってたつ「前提」を問い直し、抜本的な改革にむけて努力を重ねてまいります。

今後も一層のご指導とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

北海道大学理事・副学長
ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
本部長
山口 淳二



北海道大学副理事
ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
副本部長
矢野 理香



CONTENTS

1 2022年度 取組

2022 年度実施内容一覧 …… 04

環境整備推進部門の取組 …… 06

女性研究者育成部門の取組 …… 23

教育推進部門の取組 …… 37

2 付録：資料・募集要項

1

2022 年度 取組



2022 年度実施内容一覧

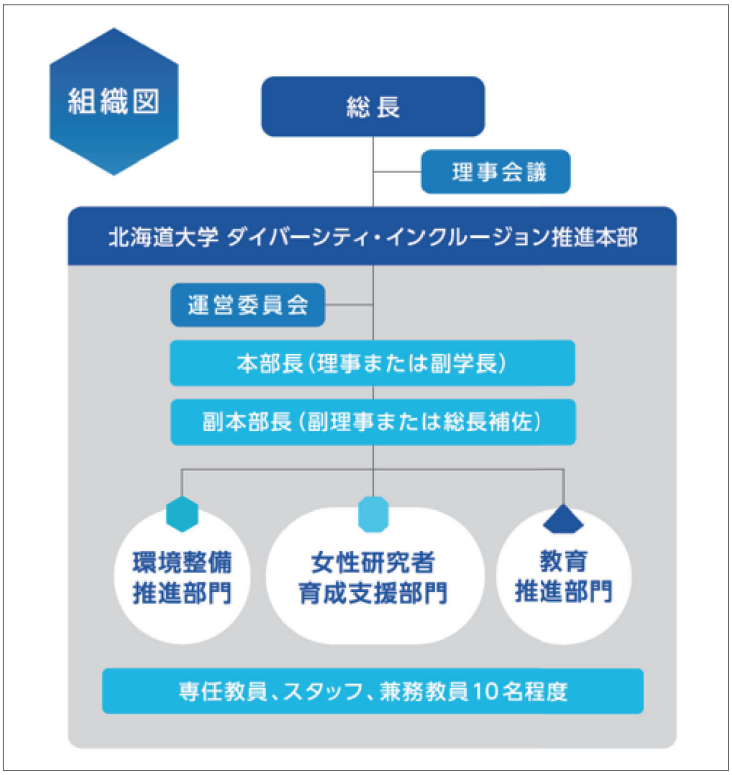
実施月日	実施内容
4 月 1 日	北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部を設置
5 月 11 日	「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム【部局取組支援】」募集開始
5 月 19 日	「PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援」募集開始
5 月 31 日	「女性研究者リーダー育成共同研究助成」募集開始
5 月 31 日	「Diversity, Equity, and Inclusion（DEI）推進に向けた研究助成」募集開始
6 月 7 日	「北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成」募集開始
6 月 10 日	文学研究院講演会「女性限定公募の現場から−阪大文学研究科の経験と課題」開催
7 月 14 日	オンラインセミナー「AI でジェンダー平等な社会を創るために」開催
7 月 14 日	【部局取組支援】北海道大学 FD・SD セミナー「アンコンシャスバイアスを知る」（獣医学研究院主催）開催
7 月 20 日 7 月 27 日 8 月 3 日	【部局取組支援】BBL セミナー「ダイバーシティとインクルージョン　海外と日本を比較して」（メディア・コミュニケーション研究院主催）開催
7 月 22 日	2022 年度後期「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」募集開始
7 月 29 日	次世代リーダーシップ研究者『円卓会議 II』〜無意識のバイアスを生み出す構造をひもとき、誰もが活躍できる研究環境のあり方を考える〜開催
8 月 3 日	博士女子エンカレッジ交流会開催
8 月 25 日	2022 年度後期「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」採択者決定
9 月 13 日	「積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアルコンサルティング支援」募集開始
10 月 10 日	映画「片袖の魚」上映会（さっぽろレインボープライド、本学公認 LGBTQ+ サークル「虹の集い」共催）開催
10 月 12 日	DEI リーフレット発行
10 月 12 日	藤女子中学高等学校進学相談会に参加
10 月 24 日	札幌日本大学高等学校にてキャリア講演開催
10 月 25 日	DEI ニュースレター創刊
10 月 26 日	工学部・ランチタイム懇談会「理系×ライフプラン」 〜活躍している女性の先輩たちと話してみよう〜開催

実施月日	実施内容
11 月 7 日	【部局取組支援】北大病院講演会「アカデミアにおけるダイバーシティ＆インクルージョンを考える」（北海道大学病院男女共同参画推進室主催）開催
11 月 18 日	古河講堂パープル・ライトアップ実施
11 月 25 日	北海道札幌啓成高等学校座談会に参加
12 月 7 日	札幌光星高等学校座談会に参加
12 月 3 日 ~12 月 9 日	障害者週間に関するイベント
12 月 17 日	中学生対象体験型理科実験教室：「感じて」動くロボットを作るには開催
12 月 20 日 1 月 26 日 2 月 16 日	研究力向上・リーダー育成セミナー「全 3 回 :PI を目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」開催
12 月 23 日	護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」開催
1 月 7 日	女性研究者ロールモデル講演会「視座を高め、キャリアの NEXT STEP へ」開催（一般社団法人 日本女性科学者の会 SJWS 主催）開催
1 月 10 日	CCB セミナー×女性研究者ハイクラスロールモデル講演会 「左右性研究の醍醐味～純粋理学から医療への展開へ。研究とキャリアのヒストリー」（先端生命科学研究院共催）開催
1 月 11 日	【部局取組支援】北海道大学 FD・SD セミナー「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」（薬学研究院主催）開催
1 月 14 日	【PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援】鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ「デジリハ LAB @ほくだい」（北海道大学病院主催）開催
1 月 17 日 1 月 18 日	工学部・ランチタイム懇談会 # 2「理系×ライフプラン」 ～仕事と育児を両立する企業の方と話してみよう～開催
1 月 21 日	【PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援】第 2 回北海道地域日本語教育シンポジウム「稼げる？やりがい？日本語教育―覗いてみよう、それぞれの現場」（高等教育推進機構主催）開催
1 月 25 日	DEI ニュースレター V0l.2 発行
2 月 7 日 2 月 14 日	多様性から価値を生みだす研究室 / 研究プロジェクト運営のためのコミュニケーション研修（データ駆動型融合研究創発拠点（D-RED）共催）開催
2 月 10 日	【PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援】「災害後のレジリエント社会を創造する「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会」(公共政策大学院主催）開催
2 月 25 日	大学入学試験関連に携わる教職員のための未就学児一時保育実施
2 月 27 日	KNIT 共同研究交流発表会開催
2 月 28 日	護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術 in 函館」開催
3 月 22 日	北海道大学大塚賞受賞者交流会実施

環境整備推進部門の取組

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部を設置

北海道大学は「ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」の理念に基づき、本学におけるダイバーシティをより一層推進するため、ダイバーシティ研究環境推進室を発展的に改称し、2022年4月1日に、新たな運営組織として「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI 推進本部）」を設置しました。



● ロゴマークとモチーフ

DEI 推進本部のロゴマークは、「雪の結晶」をモチーフとしています。



雪の結晶には100種類以上の分類があり、さらにひとつひとつを見れば同じものはひとつもなく、全てがオリジナルです。物理学者の中谷宇吉郎氏が、1940年代に北大で雪の結晶の研究をしていたことをヒントに、北海道ならではの表現で、雪の結晶をシンボルとしました。雪の結晶がひとつひとつ違う形であることと同様に、教職員・学生ひとりひとりもそれぞれ異なるバックグラウンドを持っています。また、降り積もった雪はいかようにも形を変え、新たな創造物を形作ります。ダイバーシティ・インクルージョン推進本部では、ひとりひとりに寄り添い、必要なサポートが得られるよう伴走しながら、多様な個性から新たな知的創造が生み出されるよう、DEI の推進に取り組みます。

DEI ニュースレター創刊

DEI 推進本部の活動を広く周知するため、DEI ニュースレターを創刊しました。年 4 回の発行を予定しています。

創刊号である Vol.1 では、「ダイバーシティを説明できますか？」の特集記事、「ライフワークのための DEI 保証」のコラム、その他イベント情報などを掲載しました。

Vol.2 では、「マイノリティーを理解するために、マジョリティーについて考える」の特集記事、「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう！～合理的配慮にについて」のコラムなどを掲載しました。

＜ Vol.1 ＞　　＜ Vol.2 ＞



資料・・・P.46 ～ P.49

DEI リーフレット発行

ニュースレターとともに、DEI 推進本部の活動について、学内教職員の理解を深めるため、リーフレットを作成しました。



資料・・・P.50 ～ P.51

ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム

本プログラムは、本学構成員（教職員・学生）が、ダイバーシティ推進について更なる理解を深める機会を創出することを目的とし、学内で開催される DEI に関するセミナー等の実施について支援するものです。2022 年度は 4 件の支援を行いました。

● 2022 年度採択結果一覧

	取組名称	実施主体	報告ページ
1	北海道大学 FD・SD セミナー「アンコンシャスバイアスを知る」	獣医学研究院	P.9
2	BBL セミナー（ブラウンバックランチミーティング）「ダイバーシティとインクルージョン 海外と日本を比較して」	メディア・コミュニケーション研究院	P.10
3	北大病院講演会「アカデミアにおけるダイバーシティ＆インクルージョンを考える」	北海道大学病院	P.12
4	北海道大学 FD・SD セミナー「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」	薬学研究院	P.13

ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム
2022 年度募集要項・・・P.52 ～ P.54

【部局取組支援】北海道大学 FD・SD セミナー「アンコンシャスバイアスを知る」

2022 年 7 月 14 日、獣医学研究院主催「学内向けセミナー：「アンコンシャスバイアスを知る」」がオンラインで開催されました。本セミナーは、「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による、獣医学研究院に対する支援により実施されました。

日時　2022 年 7 月 14 日（木）16:00 ～ 18:00

場所　オンライン：Webex

参加者数　約 40 名



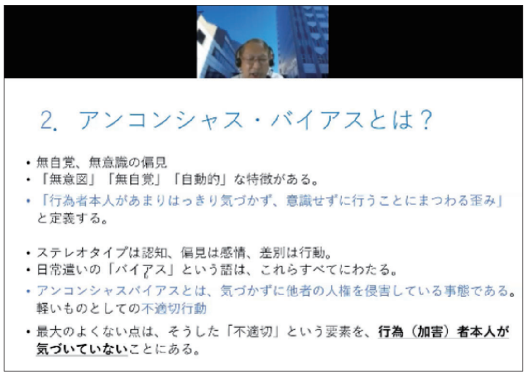
● 部局からのレポート

本部局では、獣医学研究院・人獣共通感染症国際共同研究所の女性教員比率が低水準でとどまっていること、また今後は女性教員数の増加が予想されることから、教職員の意識喚起を目的としてダイバーシティに関する FD を昨年度より開催している。本年度は、第 2 回として「アンコンシャス・バイアス」をテーマに据えた。女性教員比率が高まった際に起こり得る問題や、学生の進学・進路に関わる決断にアンコンシャス・バイアスが悪影響を及ぼしていないか各々が考えることを目的とした。外部講師として、アンコンシャス・バイアスに詳しく、多くの関連著書、講演経験を持つ東洋大学 社会心理学科の北村 英哉教授を招いた。大学 HP 等で広く広報を行った結果、獣医系部局にとどまらず北大内の多くの部局より参加希望者が集まった。

まず、本学ダイバーシティ・インクルージョン（DEI）推進本部 副本部長 矢野 理香教授から「北海道大学におけるダイバーシティの未来」のタイトルで、北海道大学や獣医学部の現状について、数値データで紹介された。また、大学構成員のダイバーシティ化や学ぶ・研究する権利を保障するためにはアンコンシャス・バイアスへの対応が必要であること等を説明頂いた。



続いて東洋大学 北村 英哉教授からは「ダイバーシティとアンコンシャス・バイアス～誰にでもある無意識の不適切行動に気づく」のタイトルで、アンコンシャス・バイアスが生じる背景、具体的な事例、対策について講演頂いた。「アンコンシャス・バイアス」という言葉はぼかした表現だが、これにより生じた不適切行動は他者の「人権の侵害」であり、その対策を講じることは「かわいそうだから」「ボランティア」ではなく、「義務」であり、これを守れない場合は世界的なルールから逸脱してしまうこと等が強調された。



その後、参加者全員を対象にグループディスカッショ

ンを実施し、日常で見聞きした、経験したアンコンシャス・バイアスについて経験を共有した。子供の幼稚園・習い事・学校等での対応や、動物病院での事例、学生や同僚に対するアンコンシャス・バイアス等多様な経験・意見が共有された。

セミナー後のアンケートでも、回答者の 9 割近くから期待通り・期待以上の講演内容であったとの評価が寄せられ、ダイバーシティに対する意識の醸成に寄与することができたと手ごたえを感じた。

※ FD・SD について　FD:Faculty Development　SD: Staff Development

【部局取組支援】BBL セミナー（ブラウンバックランチミーティング）「ダイバーシティとインクルージョン 海外と日本を比較して」

2022 年 7 月 20 日・27 日・8 月 3 日、メディア・コミュニケーション研究院主催「BBL セミナー：ダイバーシティとインクルージョン　海外と日本を比較して」がオンラインで開催されました。

本セミナーは、「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による、メディア・コミュニケーション研究院に対する支援により実施されました。

日時　第 1 回 BBL ミーティング
2022 年 7 月 20 日（水）　12:10 ～ 12:55
第 2 回 BBL ミーティング
2022 年 7 月 27 日（水）　12:10 ～ 12:55
第 3 回 BBL ミーティング
2022 年 8 月 3 日（水）　12:10 ～ 12:55

場所　オンライン：Zoom

参加者数　28 名



● 部局からのレポート

本プログラムは、ダイバーシティ・インクルージョンというテーマで海外と日本を比較して、１）日本特有の論点、課題はあるか、２）海外の大学での取り組みを活かして北大で何ができるか、３）各国の異なる多様性やインクルージョンのあり方から私たちは何が学べるかーを目的に、３回のオンラインセミナー（Brown Bag Lunch (BBL) ミーティング）を開催した。

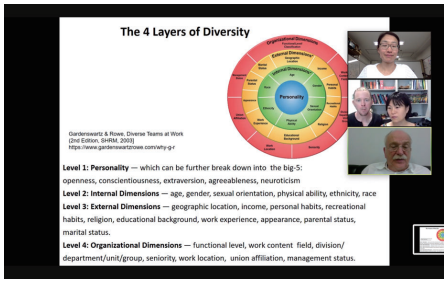
まず、ジール先生から、ドイツの大学における DEI の取り組み、また今回の BBL のオープニングということで、DEI に関する理論的、学術的な講演もいただいた。４つのレベルの多様性（1: 個性、2: 内的側面－年齢、性別、性的指向、身体能力、民族性、人種状態、３: 外的側面－地理的位置、収入、個人の習慣、レクリエーションの習慣、宗教、学歴、職歴、外見、子供の有無、婚姻状況、4: 組織の側面－機能レベル、作業内容分野、部門 / ユニット / グループ、年功序列、勤務地、組合所属等）があることが紹介され、大学組織としての DEI の推進を考える上で、その前段階の１－３をどう把握、考慮すべきかを学んだ。図を使ってわかりやすく、DEI というテーマを整理する上で大変有益な講演となった。その次に、ドイツの大学における理系の DEI 推進に関して講演いただいた。「DEI はロジスティックの問題である。」とおっしゃったのは印象的である。例えば、ラボで、車椅子使用者も同じように化学の実験ができるように机の高さを工夫したり、購入する機材を考えたりすることが大切である。とても具体的かつ実用的な考え方で、本学でも理系だけでなく、さまざまな職場環境で応用できるキャッ

チフレーズだと感じた。

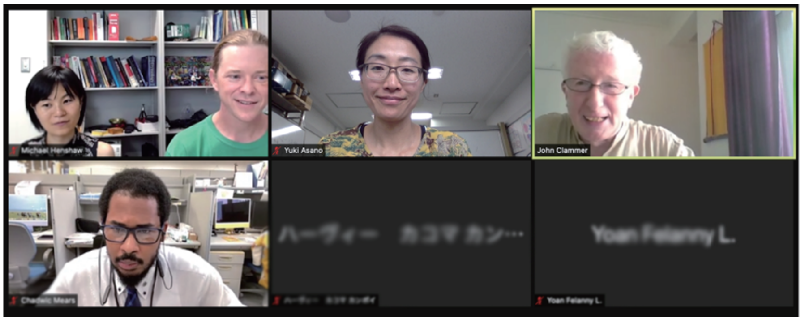
次にクラマー先生から、インドの DEI をテーマに講演いただいた。インドの階級社会を例にした、必ずしも DEI という概念を社会に浸透させることが人々の幸せに繋がるわけではないというメッセージが議論の的となった。お互いの生活レベルや置かれた環境の差、差別があること自体を知らない方が、それぞれの隔たれた社会で生活する人々の幸せにつながるのではないかという考え方は、インドのような明らかな階級による差別がないと考えられがちな日本社会でも議論すべきだと感じた。

最後にチェルベッリ先生から、『OTAKU（オタク）』を例に日本とヨーロッパの DEI を考える講演をいただいた。オタクというカテゴリーを作ることで、自分は「普通」なんだという安心を作るプロセスや、日本でオタクという概念が生まれた背景などを学んだ。

これらの講演をきっかけに本セミナーでは参加者たちが自己紹介を行い、自身の経験を話し合う交流会を行った。交流会ではランダムに組まれた５、６人のグループで行われたが、交流時間が限られているために、物足りないと感じる参加者も数多く見られた。報告者は、希望者がいつでも連絡を取れる場所をコミュニケーションツール Slack を利用し提供した。今後もこの企画を通して繋がった人たちと交流する場を定期的に活用していきたい。







【部局取組支援】北大病院講演会「アカデミアにおけるダイバーシティ&インクルージョンを考える」

2022 年 11 月 7 日、北大病院男女共同参画推進室主催「学内向けセミナー：アカデミアにおけるダイバーシティ＆インクルージョンを考える」がオンラインで開催されました。

本セミナーは、「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による、北大病院に対する支援により実施されました。

- **日時**　2022 年 11 月 7 日（月）16：00 ～ 18：00
- **場所**　オンライン：Zoom
- **参加者数**　35 名

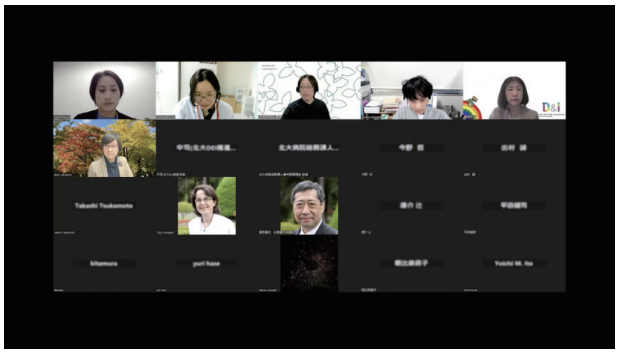


● 部局からのレポート

北大病院呼吸器内科の古田先生より本学医学部生を対象としたダイバーシティ意識に関するアンケート調査結果についてのご報告、大阪大学の D&I センター長である島岡まな先生より大阪大学でのダイバーシティ＆インクルージョン推進の取り組み、アンコンシャスバイアスについてご講演いただきました。

ディスカッションパートでは「アカデミアにおけるアンコンシャスバイアスに気づくために」というテーマのもと、事例を用いて参加者とともにアカデミアに潜むバイアスやその対処法について議論を行いました。

本講演からダイバーシティ＆インクルージョンの概念への理解が深まり、北海道大学全体のアカデミア機関としての活性化ならびにモチベーションの上がる職場環境の持続に寄与したと考えています。



【部局取組支援】北海道大学 FD・SD セミナー「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」

2023 年 1 月 11 日、薬学研究院主催「学内向けセミナー：「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」」がオンラインで開催されました。

本セミナーは、「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による、薬学研究院に対する支援により実施されました。

日時　2023 年 1 月 11 日（水）16:00 ～ 17:00

場所　オンライン：Zoom

参加者数　45 名

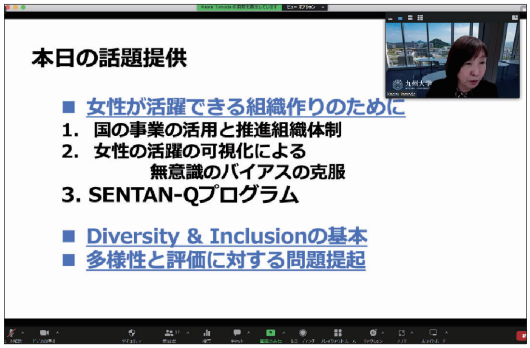
● 部局からのレポート

女性が活躍できる組織作りのために何をしたら良いのか、九州大学副学長・男女共同参画推進室・玉田 薫先生より、具体例を挙げながらご説明いただいた。

配偶者帯同雇用制度等は部局での対応は厳しいが、他大学がどのような対応をしているかを知り、教員の意識改革につながった。

また、女性を雇用することが、研究面ではネガティブに働く可能性もあると考えていた教員も居るかと思うが、女性研究者を雇うことで研究業績も上がったという九州大学の事例をご紹介いただき、ダイバーシティ推進へ向けて、女性採用に関する漠然とした不安が払拭された。

若手の海外研修についても、本部局におけるダイバーシティ推進の参考にしたい。





2022 年度「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」

本支援は、北海道大学に所属する研究者が、出産・育児等のライフイベントと研究活動を両立し、円滑に業務を遂行できるよう、「研究補助者の雇用経費助成」および「業務補助者派遣」により研究者の補助を行う人材を支援するものです。

● 前期

期間　2022 年 4 月 1 日～ 2022 年 9 月 30 日

対象者　北海道大学に所属する教員及び博士研究員

支援者数　24 名

支援内容内訳

- 産休・育休等による研究中断が伴う研究者への支援　6 名
- 介護中の研究者への支援　2 名
- 育児中またはその予定がある研究者への支援　16 名

● 後期

期間　2022 年 10 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日

対象者　北海道大学に所属する教員及び博士研究員

支援者数　18 名

支援内容内訳

- 産休・育休等による研究中断が伴う研究者への支援　1 名
- 介護看病で研究との両立が困難な研究者への支援　1 名
- 単身または共働きで育児を行っている、またはその予定がある研究者への支援　15 名
- その他、ライフイベントにより両立が困難な研究者への支援　1 名

研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援
2022 年度募集要項・・・P.55 ～ P.59

文学研究院講演会「女性限定公募の現場から−阪大文学研究科の経験と課題」

文学研究院との共催による講演会「女性限定公募の現場から－大阪大学文学研究科の経験と課題」を6月10日（金）に対面及びオンライン形式で開催しました。

文学研究院では、女性教員比率向上に向けて今年度初めて女性限定公募を行うこととなり、女性限定公募導入に係る教職員の理解を深めるため、本講演会の開催を企画しました。講師には、大阪大学文学研究科・文学部で女性限定公募の導入に尽力された、同大学文学部長の栗原 麻子教授をお迎えしました。

日時　2022年6月10日（金）

場所　大学院文学研究院／オンライン：Zoom

参加者数　58名

● 活動内容・報告

講演会は、藤田 健 文学研究院長による挨拶と文学研究院の現状報告で始まりました。その後、栗原教授から、最初に大阪大学のダイバーシティ・インクルージョンに向けた取り組みの紹介があり、続いて大阪大学文学研究科・文学部における女性教員比率向上に向けての対応、女性限定公募の導入プロセスとその成果、女性教員採用後の支援とこれからの課題について、具体的事例・数値を挙げての説明がありました。

講演終了後には質疑応答の時間が設けられ、特に女性限定公募の導入にあたっての課題や成果について意見交換が行われました。

本講演会には、58名が対面またはZoomで参加しました。





オンラインセミナー「AI でジェンダー平等な社会を創るために」

7 月 14 日（木）に、在札幌米国総領事館との共催でオンラインセミナー「AI でジェンダー平等な社会を創るために〜米国バークレーに見る未来への教育〜」を開催しました。

講師には、日本科学未来館の設立にも関わり、現在は公立はこだて未来大学教授・カリフォルニア大学バークレー校客員研究員である美馬 のゆり先生をお迎えしました。

本セミナーは、美馬教授の研究分野である「学習科学（情報工学、認知心理学、教育学の知見を融合的に活用した研究）」における長年の研究蓄積をベースに、社会における AI 利用が不可欠である状況において、科学技術と社会の関係および技術を利用する人間側の責任について、参加者とともに考え、議論できることを期待して開催しました。

- **日時**　2022 年 7 月 14 日（木）　12:00 〜 13:00
- **場所**　オンライン：Zoom
- **参加者数**　92 名



● 活動内容・報告

美馬教授からは、AI とジェンダー平等を切り口に、公正な社会を作るために多様な人の意見が反映されるべきであること、参画できるような社会作りが必要なこと、個人が自分は何ができるのかを考えていくことが大切ーとのお話をいただきました。

また、AI の時代を生きる上でのしくみや問題点などを、身近な例を挙げながらお話いただきました。

さらに、『AI がまだ人間にかなわないことは「共感する力」であること』、『異なる世界に身を置くことで見えてくるものがあり、基準は一つではなく多様な見方があること』、『自分の未来・社会の未来をデザインするためには“魔法の杖を持つ（学ぶ機会・学び続ける力をすべての人に持ってほしい）”・“バスが来たら乗る（チャンスが来たら乗ってみよう）”この 2 つを実践してほしい』など沢山の貴重なお言葉をいただきました。

セミナー終了後にはアフタートークの時間が設けられ、美馬教授、ファシリテーターとして本学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の長堀特任教授、在札幌米国総領事館の寺下広報企画担当官を交え、参加者からの質問に答えながら大いに盛り上がりました。

本セミナーには、92 名の参加があり、アフタートークも 40 名程の方が視聴しました。「AI とジェンダー平等」という観点への関心の高さが伺われ、参加者からは美馬教授のご発言が大いに勉強になったとの声を多数いただき、大変有意義なものとなりました。



映画「片袖の魚」上映会

2022 年 10 月 10 日（月・祝）に、さっぽろレインボープライド、本学公認 LGBTQ+ サークル「虹の集い」、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の共催で映画「片袖の魚」上映会を行いました。

事前の参加予約も受け付けましたが、当日の飛び込みの参加者も多く関心度の高さがうかがわれ、また気軽に参加できるイベントとしての側面もありました。

当日は、大学生だけではなく、老若男女問わず様々な方の参加があり、北大学術交流会館の講堂に約 150 名ほどが集まりました。

上映された映画は「片袖の魚」を含む、東海林 毅監督の作品 4 本。

その後、東海林監督、「片袖の魚」主演のイシヅカユウさん、さっぽろレインボープライド、虹の集いのメンバーによるトークショーも行いました。

さっぽろレインボープライドの満島てる子さんのテンポよい司会によって、大変盛り上がりました。

また、参加者のコメントをご紹介いたします。

私にとっては、キャンパスでこうした作品やレインボーフラッグを見ることができたこと自体に意義があるのだ。見えるから意識する、そして意識するから議論する。アファーマティブ・アクションの議論は、すぐに納得のいく結果に結びつかないかもしれないが、そこから生まれるアイデアとアイデアのぶつかり合いの中で進歩が育まれるのだと思う。だからこそ、このような活動がもっと世の中に知られ、議論されることを心から願っている。（原文まま）







古河講堂パープル・ライトアップ

2022 年 11 月 18 日（金）に北海道大学古河講堂のパープルライトアップを行いました。

これは内閣府の実施している「女性に対する暴力をなくす運動」に北海道大学が賛同し、その運動のシンボルカラーの紫色でライトアップを行い、女性の人権尊重ならびにハラスメントや差別的言動に対する学内構成員の意識向上を図りました。

点灯式では、山口 淳二理事・副学長が挨拶で「『人権と多様性の尊重』は、人間社会の基盤であるとともに、大学が真理の探究と知の創成の場であるために不可欠。人権を著しく侵害する『暴力』の問題は早急な対応が必要である」と話しました。

山口理事、大学院生の白井 那奈さんの点灯合図により古河講堂がパープルに彩られ、点灯式にご参加いただいたみなさまより拍手と歓声があがりました。

点灯後は、白井さんのデート DV についてのショートトークを行いました。

デート DV 防止教育活動も行っている白井さんにより「デート DV は DV と構造は同じで、人権侵害であるが、誰もが被害者にも加害者にもなりうる身近な問題である」と訴えました。また、「女性だけではなくジェンダーやセクシュアリティを問わず起こる問題。他人事ではなく、自分事として考えていただきたい」と締めくくりました。



古河講堂の周りは多くの学生や教職員で賑わい、パンフレットやリーフレットにも関心を示して立ち止まる方が多く見かけられました。

みなさまには暴力やデート DV についての認識を深めていただき、一人でも多くの助けを必要としている人に相談先情報が届くようお声がけをお願いいたします。

学内の相談先は以下となります。

学生総合相談センター　学生相談室

Email：yoyaku@sacc.hokudai.ac.jp

電話：011-706-7463





障害者週間に関するイベント

障害者基本法に基づき、毎年 12 月 3 日から 9 日までの期間は「障害者週間」と定められております。

内閣府の Web ページ：
https://www8.cao.go.jp/shougai/kou-kei/r04shukan/main.html

北海道大学では、今年度、札幌市に協力して就労支援施設で作られた製品の販売場所の提供と、
高等教育研修センター主催にて、障害についての知識を深めるための、学生・教職員向けの講演会を行いました。

● 元気ショップいこ〜る出展

日時　2022 年 12 月 3 日（土）〜 12 月 9 日（金）
（休館日 12 月 5 日を除く）

場所　総合博物館 1 階フリースペース



● 学生、教職員向け講演会

日時　2022 年 12 月 7 日（水）

タイトル　ニューロダイバーシティを考える〜発達障害のグレーゾーンってなんだろう？

講師　榊原 佐和子氏（学生相談総合センター アクセシビリティ支援室 室長 / 准教授）

詳細ページ：https://ctl.high.hokudai.ac.jp/sacc1207/

● 本学教職員、高等教育機関教職員、高等学校教職員向け講演会

日時　2022 年 12 月 8 日（木）

タイトル　発達障害のある学生への対応〜よりバリアフリーな授業実施を目指して

講師　榊原 佐和子氏（学生相談総合センター アクセシビリティ支援室 室長 / 准教授）

詳細ページ：https://ctl.high.hokudai.ac.jp/sacc1208/

護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」

2022 年 12 月 23 日、内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」関連企画として、安全キャンパスのための護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」を学術交流会館にて開催しました。

本講習会は、前半の座学で防犯知識を学び、後半に護身術の実技を体験する内容となっており、学内構成員の防犯や護身に関する知識や意識の向上を目的として企画しました。

講師には、総合危機管理アドバイザーとして各種メディアでもご活躍中のおりえ氏をお迎えし、教職員をはじめ学生の皆様より、50 名程の参加がありました。



- **日時**　2022 年 12 月 23 日（金）17:00 ～ 19:00
- **場所**　北海道大学学術交流会館
- **参加者数**　50 名

● 活動内容・報告

まず前半の座学では、おりえ氏から知識の護身術として防犯意識や心得、被害者の実態、加害者の心理など、具体例を挙げてお話いただきました。

座学で知識と心得を学んだ後、後半の実技では、手や肩をつかまれた時、抱き着かれた時の対処や声の出し方など、参加者が体を動かしながら「逃げるための護身」を体験しました。久しぶりの「みんなで体を動かす活動」ということもあってか、とても楽しそうに実技を行っていたのが印象的でした。







● 参加者の声

- 護身術は最終手段であり、被害に遭わないように注意することが大切だと痛感しました。夜道に気をつけようと改めて思いました。
- 身を守るためには逃げることが大事だということがよくわかりました。逃げる為の技術と知識を得ることを引き続きしていきたいと思います。今回よいきっかけになりました。
- 後半の実技も良かったですが、前半の座学で危険を寄せ付けないことを学べて、参加して良かったと思いました。
- 護身術の実演はもちろんですが、「攻撃すれば反撃される可能性が高いので、基本的には闘わず逃げる」など、言われてみれば確かに…と思うものの、意外と勘違いしがちなところを知ることができ、とても参考になりました。油断から、ふと気づくと防犯意識が低くなりがちですが、改めて気を引き締め、日々を過ごしたいと思います。
- 短い時間でありながらも、実践的かつ楽しく学ぶことができました。

護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術 in 函館」

2023 年 2 月 28 日、内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」関連企画として、安全キャンパスのための護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」を函館キャンパスにて開催しました。

日時　2023 年 2 月 28 日（火）13:30 ～ 15:30

場所　函館キャンパス講義棟第 3 講義室

参加者数　30 名







● 活動内容・報告

本講習会は、前半の座学で防犯知識を学び、後半に護身術の実技を体験する内容となっており、学内構成員の防犯や護身に関する知識や意識の向上を目的として企画しました。昨年 12 月に札幌キャンパスで開催し、大好評でした。

前回に引き続き、講師には総合危機管理アドバイザーとして各種メディアでもご活躍中のおりえ氏をお迎えし、航海士を含む教職員をはじめ学生の皆様より、30 名程の参加がありました。

● 参加者の声

- 実際に逃げなきゃ行けない状況になった時、動けるかどうか分からないけど、この講習のことを思い出して逃げようという気持ちを持てそうだなと思った。経験してるのとしていないのでは大きな違いがあると思うので講習に参加してよかった。ありがとうございました。
- 以前他の護身術講習会に参加したことがあったが、技を習うだけでいざというときには覚えてない上に使えないだろうなという感想を抱いたが、今回は心構えなども教わることができ、実際に役立てることができるかという点が考慮されていてよかった。
- 護身術というと、戦うイメージがあったが、逃げることが最優先だと知った。講習会を受けたことで、いざというときにパニックが抑えられると思う。先生も優しく、親身になって講演をしてくださり、真剣に話を聞くことができた。実技があったことで、実際に相手の手がほどけることや、逃げ方を体で体験できたことが良かった。この講習を受けてよかったと心から思います。終わった後、受けてない人からどうだった？といっぱい聞かれ、色々学んだことを伝えることができ、うれしかった。
- 性別が女なのですが、体格的に男性にかなわないと思っていて、もしもの時にどうしたらいいか考えると怖くなっていたのですが、今回の講習では危害を加える目的ではなく、相手の不意を衝いて逃げるなどの実際に怖くなった時にも勇気を出せそうな行動を教えてもらって大変ありがたかったです。

● まとめ

安心安全に学べるキャンパスの実現のため、また学内構成員が被害者にも加害者にもならないために、防犯や護身さらには暴力についての知識と意識を高めてほしいと願っています。

大学入学試験関連に携わる教職員のための未就学児一時保育

大学入学試験関連業務により本学の教職員が休日出勤を行う場合の保育負担を軽減するため、前年度に引き続き大学入学試験関連時の未就学児一時保育を実施しました。

教職員が能力を発揮しやすい環境を整備することを目的としています。

2023 年 2 月 25 日 (土) の午前 8 時より午後 19 時まで、北大病院保育園ポプラにて、5 歳 1 名の保育を行いました。

本支援は、大学入学試験関連業務において休日出勤を行う教職員を対象とし、2022 年 11 月に学内周知を行ったところ、1 名の教職員（女性）が利用しました。

2023 年度の入試保育支援実施については検討中です。部局への通知ならびに DEI 推進本部 Web サイトにてご確認ください。

大学入学共通テスト時の一時保育支援
2022 年度利用要項・・・P.60 ～ P.61

女性研究者育成部門の取組

2022 年度「女性研究者リーダー育成共同研究助成」

DEI 推進本部では、女性研究者の研究力の向上とリーダースキルの強化ならびに研究ネットワークの拡大を目的とし、自らがリーダーとして推進する優れた共同研究を計画する女性研究者への研究助成を行いました。

2022 年度、本研究助成には 18 件の申請があり、5 件の研究テーマの採択が決定しました。

● 2022 年度採択結果一覧

	研究課題	研究代表者	共同研究者 所属機関
1	脂肪細胞サブタイプ分化および機能を制御する“細胞記憶”の制御機構解明	鎌田　瑠泉 准教授 理学研究院	National Institutes of Health
2	正常細胞が非自己細胞・物質に示す形態的反応および制御に関する研究	釜崎　とも子 特任助教 医学研究院	北見工業大学
3	癌抑制タンパク質 p53 四量体形成ドメインのメチル化修飾による機能制御機構	中川　夏美 助教 理学研究院	Université de Montréal
4	マウスの「つわり」様現象の機序解明：hCG による活動抑制の機序と妊娠による唾液分泌への影響検証	矢野　沙織 助教 獣医学研究院	帯広畜産大学 北海道大学
5	植物の環境適応戦略：ストレス誘導性遺伝子の mRNA 分解制御の役割	千葉　由佳子 准教授 理学研究院	理化学研究所

女性研究者リーダー育成共同研究助成
2022 年度募集要項・・・P.62 ～ P.63

2022 年度「北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成」

DEI 推進本部では、全学的なダイバーシティの推進とともに、女性研究者割合の増加を目指しており、ロールモデルとなりうる女性研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者への研究助成を行いました。

2022 年度、本研究助成には 14 件の申請があり、7 件の研究テーマの採択が決定しました。

● 2022 年度採択結果一覧

	研究課題	研究代表者
1	dKCNQ による神経細胞の活動パターン制御についての分子機構の解明	森本　菜央　助教 遺伝子病制御研究所
2	計算折紙と細胞折紙技術による細胞の立体構造の最適化	繁富　香織　特任准教授 高等教育推進機構
3	老化と肥満に伴う脂肪組織リモデリングの新規制御機構	孫　ユリ　講師 遺伝子病制御研究所
4	The roles of orbitofronto-striatal pathway on impulsive decision-making.	Michele Chan　特任助教 薬学研究院
5	昆虫の交尾器多様化メカニズム：交尾器と繁殖生態は共多様化してきたのか？	松村　洋子　助教 農学研究院
6	個体全身のハイスループット解析による腫瘍–宿主相互作用の網羅的解明	和田　弥生　博士研究員 遺伝子病制御研究所
7	「メンタルヘルスを重視したモザイク型ロールモデル」の実践とその効果の実証的研究	浅野　友紀　准教授 メディア・コミュニケーション研究院

北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成
2022 年度募集要項・・・P.64 ～ P.66

PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援

本事業は、本学の女性研究者が、研究会等の開催を通じてリーダースキルを強化するとともに、自らが中心となって進める研究の発展につながるネットワークを構築することを目的とし、代表者として企画するシンポジウムや研究会等の実施費用の一部を支援するものです。2022 年度は 3 件の支援を行いました。

● 2022 年度支援結果一覧

	研究会等	実施責任者	報告ページ
1	鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ「デジリハ LAB @ほくだい」	荒　桃子　医員 北海道大学病院 消化器外科 I	P.26
2	北海道地域日本語教育シンポジウム「稼げる？やりがい？日本語教育―覗いてみよう、それぞれの現場」	平田　未季　准教授 高等教育推進機構	P.27
3	災害後のレジリエント社会を創造する「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会	加藤　知愛 学術研究員 公共政策大学院	P.28

PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援
2022 年度募集要項・・・P.67 ～ P69

【PI を目指す研究会等開催支援】鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ「デジリハ LAB ＠ほくだい」

2023 年 1 月 14 日、北大病院消化器外科 I 医員の荒 桃子先生による「鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ『デジリハ LAB ＠ほくだい』」が開催されました。

日時　2023 年 1 月 14 日（土）

場所　TKP 札幌駅カンファレンスセンター

参加者数　患児 8 名、保護者 8 名、企業関係者 4 名

● 部局からのレポート





鎖肛患児の術後排便機能を向上させるためのバイオフィードバックアプリケーションの開発に取り組んでいる。患児がスマートフォンなどのゲームアプリケーションを介し自宅で肛門機能向上のためのリハビリに取り組むための医療機器である。今回、DEI 推進本部のご支援のもと、この医療機器のキー部分となるゲームアプリケーションのデザインやキャラクター設計を鎖肛患児に関わってもらうためのワークショップを開催した。

これまで、臨床現場以外においてリーダーとしてプロジェクトを進める経験がなかったが、今回のワークショップは企画から会場準備、予算配分、広報、ワークショップ内容のデザインに至るまでを自らリーダーとして行った。特に普段は患者対医師として関わっている参加者に対し、異なる関係性を示し参加者同士の関わりをどのように促していくかが大きな課題であった。

そこで、自閉症などの疾患当事者が製品開発の段階から関わる参加型デザインについて研究している北海道大学大学院メディア・コミュニケーション研究院准教授の Rob Nigel 氏、これまでにも子どもたちと共同でのゲーム開発のためのワークショップを開催している株式会社デジリハの仲村佳奈子氏とミーティングを重ねた。参加者の年齢別にグループに分かれ、課題と発表方法をそれぞれの年齢層に応じた形で取り組むワークショップデザインとした。

このようにして検討した進行表やワークショップデザインを実際のワークショップでファシリテーターとして参加する小児外科医師たちへ伝え新たな課題や問題点を指摘され更なる検討を行った。

準備の段階では他のメンバーが忙しいことなどを考慮し、1 人で奔走した印象を自他共に感じていたが、仲間を信頼すること、このような経験を共有することもリーダーとして必要な要素であると指摘され、大きな学びとなった。

ワークショップ当日は、準備していた者たちの不安や予想に反し、参加した子どもたちの楽しそうな様子、集中して課題に取り組む様子を見ることができ、大いに勇気づけられた。

今回のワークショップ開催を経験し多くの仲間に支えられていることを再度認識できた。アプリケーション開発研究はまだ始まったばかりだが、仲間を信頼し子どもたちとの約束を果たすべく研究プロジェクトを進めていきたい。

【PI を目指す研究会等開催支援】第 2 回北海道地域日本語教育シンポジウム

2023 年 1 月 21 日、高等教育推進機構 准教授の平田 未季先生による第 2 回北海道地域日本語教育シンポジウム「稼げる？やりがい？日本語教育―覗いてみよう、それぞれの現場」が開催されました。



- **日時**　2023 年 1 月 21 日（土）13:00 ～ 16:30
- **場所**　オンライン／サテライト会場：北見工業大学・旭川
- **参加者数**　オンライン 115 名、札幌会場 11 名、北見会場 12 名、旭川会場 8 名

● 部局からのレポート

申請者を含む北海道の国立大学教員らは、地域日本語教育に関わるすべてのアクターが現場の知見を共有でき、かつゆるやかなつながりを形成できる場の創出を目指し、個々の教員が持つネットワークを活かして、第 1 回北海道地域日本語教育シンポジウムを開催した（2022 年 1 月 29 日「2021 年度　女性研究者による研究会等開催支援」対象）。このシンポジウムを、北海道日本語教育関係者の知見共有・交流の場として定着させるため、今年度も同時期に第 2 回を開催した。今回は、まさに官民学の連携により、北海道全域から自治体関係者・支援者が参加するシンポジウムとなった。

まず、官学の連携について、今年度から北海道総合政策部国際局国際課が共催となったため、その呼びかけにより、第 2 部パネルセッションに自治体関係者に参加してもらうことができた。また、全道の基礎自治体に広報をしてもらったことにより、多くの自治体関係者が聴衆として参加した。



次に企業との連携について、本シンポジウムでは、ボランティアが前提となりケアワーク化する地域日本語教育に一石を投じるため、講師として、技能実習生管理団体である東亜人材北見理事・長澤 薫氏、株式会社久恵比寿代表・畑中稔氏、株式会社ＣＯ＆ＣＯ代表・西尾 理恵子氏など、ビジネスとして日本語教育を実施している企業関係者に登壇いただいた。また、活動趣旨に賛同する株式会社グリーンズ北見が協賛企業となり、地域の日本語教室に同社の食品を提供した。



このように、今年度は道内大学関係者、北海道のみならず、道内の企業との連携を深めながらシンポジウムを開催することができた。来年度は JICA 北海道も共催に加わる予定であり、シンポジウムのさらなる規模拡大と、研究ネットワークの広がりが見込まれる。



【PI を目指す研究会等開催支援】災害後のレジリエント社会を創造する「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会

2023 年 2 月 10 日、公共政策大学院 加藤 知愛学術研究員による「災害後のレジリエント社会を創造する「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会」(北後志広域防災連携プロジェクト /Hops「レジリエント社会論」合同開催、DEI 推進本部共催) が開催されました。

日時　2023 年 2 月 10 日（金）

場所　余市町役場会議室

● 活動内容・報告

災害後のレジリエント社会を創造する「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会–北後志行動コードをデザインする–が、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の助成を受けて、2023 年 2 月 10 日（金）に余市町役場会議室で開催され、盛会のうちに幕を閉じた。



第 1 部「災害復興ランドスケープ」プロポーザル発表会では、北後志 5 町村が被災した後に復興を牽引する「災害復興ランドスケープ」パッケージモデルが 5 町村と企業に提案された。

このプロポーザルによると「災害復興ランドスケープ」は、地域のソーシャル・キャピタルを高めるようにデザインされている。今後は、ニーズの高いコンテンツから事業化する予定である。



第 2 部「第 4 回北後志広域防災連携プロジェクト WS」では、北後志広域防災連携プロジェクトに参画している 5 町村と 2 の企業と学生チームが、リアル会場とオンラインをつないで、「北後志行動コードをデザインする」ワークショップが開催された。

このワークにより、平常時と災害時の両方にメリットがあり、かつ、5 町村が共有できる「北後志のより良い復興」について、互いが抱いたイメージを交換して共有しながら対話を重ねることができた。



また、災害復興に関わる合意形成の手法として「ジオラマ模型制作によるワークショップ」も提案された。

災害復興研究に加えて、プロジェクトの事業化、合意形成手法の開発という新たな展開の可能性が見えた研究会だった。

次世代リーダーシップ研究者『 円卓会議 II 』～無意識のバイアスを生み出す構造をひもとき、誰もが活躍できる研究環境のあり方を考える～

2022 年 7 月 29 日、京都大学の世界視力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム（L-INSIGHT）との共催で「次世代リーダーシップ研究者円卓会議 II ～無意識のバイアスを生み出す構造をひもとき、誰もが活躍できる研究環境のあり方を考える～」を開催しました。このイベントは、若手研究者が「無意識のバイアスが生じる構造」について理解した上で、現状の課題やその解決策について話し合うことを目的として開催しました。



日時　2022 年 7 月 29 日（金）13:30 ～ 16:30

場所　オンライン：Zoom ウェビナー

参加者数　約 140 名

● 活動内容・報告

創成研究機構研究人材育成推進室（L-Station）の共催、キリンホールディングス株式会社、三井化学株式会社、株式会社島津製作所、北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT）の協力、在札幌米国総領事館の後援のもと、オンラインで中継を行い、140 名近い参加者がありました。



Invited Talk では、上智大学の出口 真紀子教授に「マジョリティの特権を可視化する」というタイトルで講演いただきました。講演では「労無くして得られる優位性」を特権と定義した上で、それを持つマジョリティは自らの特権に気づきにくく、さらにその特権は差別と表裏一体であるため、偏見や差別をなくすためにはマジョリティの特権を可視化する必要があることが話されました。また、特権に気づいたマジョリティがアライとして活動することの重要性も語られました。



続いての Round Table では、16 名の若手研究者と京都大学・本学の大学院生・学部生が、4 チームに分かれて議論を行い、うち 1 チームの様子がオンライン配信されました。各チームの議論ではまず、無意識のバイアスやマジョリティの特権の身近な例やそれによって能力発揮が妨げられる人や状況について意見を出し合いました。議論の後半では、あらゆる人が能力を発揮できる環境が達成された場合の利点について活発な意見が出されました。

Closing Remarks では、各チームのファシリテーター役の研究者がチームを代表して議論のまとめを発表しました。

イベント終了後、各チームからの発表をもとに、京都大学・磯部 昌憲フェローがステートメントを以下の通りまとめました。

無意識バイアスを生む『特権構造』の解消は、関わる研究者すべての主体的で自由な選択につながることや、誰しもが持ちうるマイノリティ性の自己救済となることによって、研究者個人や研究環境に幅広く資するものである。その達成には特権構造の可視化と共有が重要であり、学習や疑似体験がその一助となる。

このステートメントを全員が心にとめ、普段の仕事や教育研究活動の中で各自が自分にできることを一歩ずつ進めることを期待しています。



積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティング支援

DEI 推進本部では、国際共同研究、異分野融合、産学連携等、本学女性研究者と他者との連携を促進することを目的に、特定の専門分野以外の研究者に自身の研究の魅力を効果的にアピールするための支援を実施しました。研究者が作成したポンチ絵やビジュアルアブストラクト等※に対する、コンサルタント（科学技術コミュニケーション専門家）による指導・コンサルティングの機会（1 回 1 時間のオンライン面談を 2 回）を提供するものです。

2022 年度は 3 件の支援を行いました。

※ポンチ絵・ビジュアルアブストラクトとは、研究概要やコンセプトを 1 枚の図として示したものを指す。研究要旨図、ウェブサイトでの研究紹介図、申請書類等における研究概要図等が該当する。

● 2022 年度支援一覧

	実施日	被支援者
1	① 2022 年 12 月 21 日 ② 2023 年 2 月 16 日	猿渡　亜由未　准教授 工学研究院
2	① 2022 年 12 月 19 日 ② 2023 年 1 月 16 日	宮　愛香　特任助教 北海道大学病院　糖尿病・内分泌内科
3	① 2022 年 12 月 22 日 ② 2023 年 1 月 24 日	銅谷　理緒　学術研究員 獣医学研究院

積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティングイ支援
2022 年度募集要項・・・P.70 ～ P.71

● コンサルタントからのレポート

事前に動画講習を実施したことで、コンサルティングでは動画の内容に沿って図を分析し、ブラッシュアップの方向性を検討することができました。参加者の皆さんは、実際のコンサルティングを通して講習内容が腑に落ちている様子でした。今年度の 3 名のコンサルティングを通じて、研究を図で表現するときには「視線の流れを意識してレイアウトする」「情報に強弱をつける」「情報をグループ化する」という 3 点が特に重要だという気づきがありました。この知見をさらに精度の高いコンサルティング、研究者支援に活かしていきたいと考えています。

女性研究者ロールモデル講演会
「視座を高め、キャリアの NEXT STEP へ」

2023 年 1 月 7 日（土）に一般社団法人 日本女性科学者の会と DEI 推進本部の共催で、女性研究者ロールモデル講演会「視座を高め、キャリアの NEXT STEP へ」をオンライン開催しました。

本講演会では、大学での DEI の取組を紹介するとともに、日本とアメリカのそれぞれ異なる環境で第一線で活躍する女性研究者 3 名に、キャリアの歩みやワークライフバランス、科学者としての社会貢献活動など、様々なご経験についてお話いただきました。

日時　2023 年 1 月 7 日（土）11:15 ～ 13:00

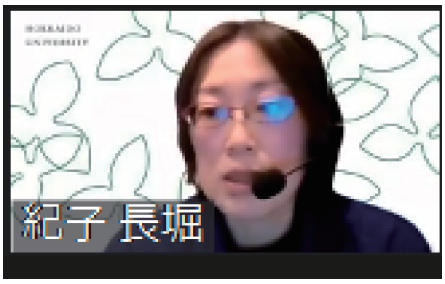
場所　オンライン：Zoom

参加者数　80 名



● 活動内容・報告

まず、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部・特任教授の長堀 紀子先生より、「北海道大学における女性研究者育成支援の取り組み」と題して、北大での女性研究者の現状や課題、大学での DEI 推進の取組について紹介がありました。また、DEI 推進に関する社会の動きについてもお話いただきました。



続いて、北海道大学大学院歯学研究院血管生物分子病理学・助教の間石 奈湖先生より、「女性研究者が子育てしながら研究を続けるということ」と題して、ご自身を取り巻く環境、子育て中に直面する問題点について、経験を含めてお話いただきました。また、子育てよる制約がある中での、研究室での周囲の理解やお互いにサポートできるような体制づくりが大切、との指摘をいただきました。



最後の特別講演では、本学医学部卒で米ハーバード大学医学部助教授・同大付属マサチューセッツ総合病院（ＭＧＨ）小児うつセンター長の内田 舞先生より、「子どものこころの脳科学～偏見に打ち勝つ科学のアドボカシー」と題してお話いただきました。内田先生は、本学医学部在学中に、米国医師国家試験に合格、研修医として採用され、日本の医学部卒業者として史上最年少の米国臨床医となり、現在は 3 人のお子さんを育てながらご活躍されております。三男を妊娠中に新型コロナワクチンを接種した体験や、その体験にまつわる様々なメディアや SNS での発信、また、偏見・差別・誤認に打ち勝つには知識が必要ということ、アメリカで小児精神科医を選んだ経緯などについてお話いただきました。



本講演会には 80 名程の参加があり、大変有意義な時間となりました。

CCB セミナー×女性研究者ハイクラスロールモデル講演会「左右性研究の醍醐味～純粋理学から医療への展開へ。研究とキャリアのヒストリー」

2023 年 1 月 10 日（火）、北キャンパス総合研究棟 7 号館 産学コミュニティホールにて、CCB セミナー×女性研究者ハイクラスロールモデル講演会「情熱の源泉に触れる　左右性研究の醍醐味　～純粋理学研究から医療への展開へ　研究とキャリアのヒストリー～」が開催されました。

日時　2023 年 1 月 10 日（火）11:15 ～ 13:00

場所　北キャンパス総合研究棟 7 号館 産学コミュニティホール

参加者数　20 名



活動内容・報告

先端生命科学研究院が主催する「CCB（Chirality and Chemical Biology）セミナー」。今回はダイバーシティ・インクルージョン推進本部との共催で「女性研究者ハイクラスロールモデル講演会」として行われました。

講師には、日本を代表する女性科学者の黒田 玲子氏（中部大学特任教授、東京大学名誉教授）を迎え、これまでの研究とキャリアについてお話しいただきました。当日は、学生を中心に約 20 名の参加がありました。

黒田先生の研究は、固体化学、分光装置開発、発生生物学と多岐にわたっています。巻貝の研究では、右巻と左巻を決めている一個の遺伝子を同定。さらに、受精卵をガラス棒で押して左右逆の形にすると、逆巻の貝になることを発見。現在は、巻貝が関係する感染症についても研究しています。

研究について楽しそうに語る黒田先生ですが、これまで数々の困難に見舞われてきました。困ったときは、どうすればいいかを自分でよく考えて、それから人に相談すると、必ず誰かが助けてくれたと言います。それによって道が開け、幅広く研究することにつながったので、支えてくれた人への感謝の気持ちを大切にしているそうです。

黒田先生は博士号を取得すると、すぐに海外へ行きました。1970 年代の日本では、女性が研究職に就くことは難しかったからです。海外へ行った経験は、後にいろいろな意味で役に立ちました。だから、当時は困ったことも、今となってはありがたいことだったと感じるそうです。

「これからの人生、困難にぶつかることもあると思います。でも、きっと何とかなるから、がんばって！」と参加した学生たちにエールを送っていました。

研究力向上委・リーダー育成セミナー

女性研究者のリーダーシップやマネジメント能力の向上を目的として、「PI を目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」を開催しました。

- **日時**　Session 1: 2022 年 12 月 20 日（火）
  Session 2: 2023 年 1 月 26 日（木）
  Session 3: 2023 年 2 月 16 日（木）
  開催はいずれも 9:00 ～ 13:00
- **場所**　オンライン Zoom
- **参加者数**　各回約 10 名



● 活動内容・報告

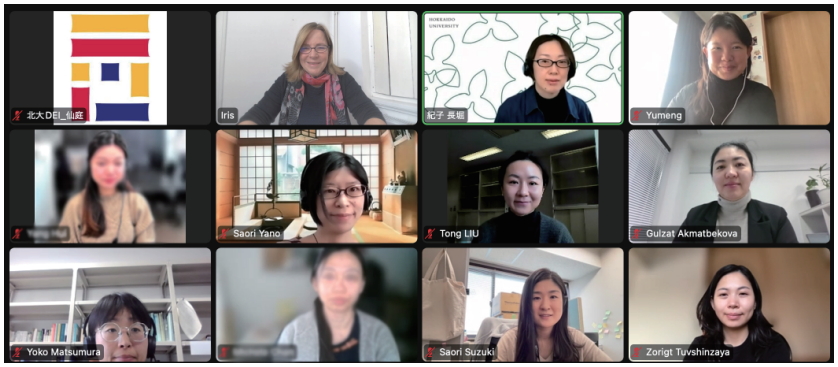
講師には IRIS 科学・技術経営研究所代表　Dr. Iris WIECZOREK (Dr. I. ヴィーツォレック) さんをお招きし、全 3 回すべてのプログラムをオンラインで開催しました。各セッション前に講師が出した課題に取り組んでいただき、参加者同士でディスカッションを行うなど、非常に活発でインタラクティブなセミナーとなりました。

● 各回テーマ

① Key skills for effective communication (Basic & Advance)

② Building Your Team

③ Managing Yourself & Your Team



多様性から価値を生みだす研究室 / 研究プロジェクト運営のためのコミュニケーション研修

2023 年 2 月 7 日（火）・14 日（火）に、データ駆動型融合研究創発拠点（D-RED）とダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI 推進本部）の共催で『多様性から価値を生みだす研究室 / 研究プロジェクト運営のためのコミュニケーション研修』を行いました。

日時　2023 年 2 月 7 日（火）・14 日（火）

場所　百年記念会館

参加者数　2 月 7 日：12 名　2 月 14 日：14 名

● 活動内容・報告

本研修は、多様な研究者の個性と能力が生きる心理的安全性の高いチーム作りのためのコミュニケーションについて、フレームワークと具体的なスキルを学ぶことを目的としたセミナーです。

研修は２回の構成となっています。

１回目は、『心理的安全性が高いチーム作りのためのコミュニケーション研修』、２回目は、『多様性から成功を生み出すためのチーム力向上研修～関係の質・思考の質・行動の質』についての研修です。

両日とも、外部講師により、グループワークを主体としたセミナーとなりました。



● 参加者の声

- 研究室の運営やゼミの開催方法、学生間の情報共有に活かしたい。
- 意識的にアサーティブコミュニケーションを行っていきたい。
- 他部局の先生方とも話や悩みがきけてよかった。
- コミュニケーション、今日から生かします！
- グループワークが多く取り入れられていてよかった。
- “自分が気づいていない”ことがわかった。



● まとめ

参加した方の多くから、「FD として広く実施しても良いと思う。」「部局への出張研修がほしい。」「3 時間は短かった。もう少し学びたかった。」などといった、当研修を広く活用してほしいとの声がありました。

DEI 推進本部では、同内容の研修動画の公開について、準備をしております。

KNIT 共同研究交流発表会

2023 年 2 月 27 日、北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT：北海道大学、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社）では、2020 年度と 2021 年度に KNIT 事業において実施した「KNIT 共同研究助成（女性研究者リーダー育成共同研究助成）」の成果を取りまとめる目的で KNIT 共同研究交流会をオンラインにて開催しました。

日時　2023 年 2 月 27 日（月）10:00 ～ 12:00

場所　オンライン：Zoom

参加者数　30 名

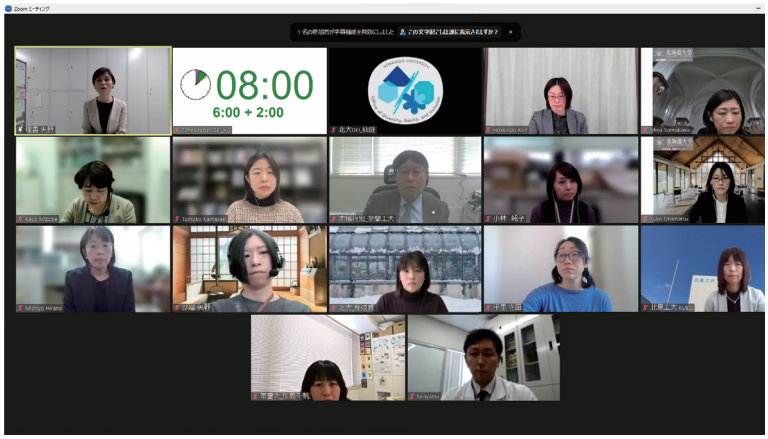
● 活動内容・報告

この交流会では、研究代表者として採択された 13 名の研究者の皆様に、KNIT 共同研究の目的である、「①研究力向上②リーダーシップ強化③北海道の研究ネットワークの拡大」の観点から共同研究の成果を発表していただきました。

発表では、「リーダーとして研究ビジョンが発展した」「新たな研究費の獲得に繋がった」「研究者の仲間が広がった」などの成果が報告されました。

また、採択者同士が互いに各発表についてのコメントを専用フォームにて記載していただき、活発な意見の交流がなされました。

KNIT 共同研究助成によって、各自の研究発展、リーダー力強化のみならず、女性研究者のネットワークも広がったようです。



教育推進部門の取組

2022 年度「Diversity, Equity, and Inclusion（DEI）推進に向けた研究助成」

DEI 推進本部では、DEI のさらなる推進に向けて、学術的な知見の蓄積および学内意識の醸成を主な目的とした「Diversity, Equity, and Inclusion（DEI）推進に向けた研究助成」について、研究助成を行いました。

2022 年度、本研究助成には 2 件の申請があり、1 件の研究テーマの採択が決定しました。

● 2022 年度採択結果一覧

	研究課題	研究代表者	共同研究者所属機関
1	フィールドワークにおけるハラスメントの構造的問題の解明	大友　瑠璃子 准教授 メディア・コミュニケーション研究院	京都大学 名古屋大学 岐阜大学 東京外国語大学 椙山女学園大学 総合研究大学院大学 日本学術振興会ナイロビ研究連絡センター

Diversity, Equity, and Inclusion（DEI）推進に向けた研究助成
2022 年度募集要項・・・P.72 ～ P.73

博士女子エンカレッジ交流会

今年度の DEI 推進本部の新たな企画「博士女子エンカレッジ交流会」を行いました。文理問わず女性の博士課程学生が集まり、お昼を食べながらいろいろな話をする企画です。

第１回目は、互いの研究内容や現状の紹介の後、この集まりを今後どのような活動に繋げていけそうか、ということについて話し合いました。

日時　2022 年 8 月 3 日（水）ランチタイム

場所　中央キャンパス総合研究棟１号館

話し合いでは、「キャリア開発や研究交流につながるネットワーク形成の場になったらうれしい」「博士課程進学や自分がいる分野を後輩にアピールする場を作ることができないか」「社会人も博士課程進学に興味を持つような情報提供があったら良いのでは」など、参加者それぞれが持つ課題感や思いをもとにした意見やアイデアがたくさん出てきました。



この交流会は今後も開催を予定しています。また、具体的な取組にもつなげていきたいと思っています。

詳細は決まり次第、以下でご案内予定です。

DEI 推進本部 Web サイト

www.dei.hokudai.ac.jp

学生向けのツイッター

Twitter アカウント：@HokudaiDEI



工学部・ランチタイム懇談会 #1「理系×ライフプラン」～活躍している女性の先輩たちと話してみよう

2022 年 10 月 26 日（水）に工学部、工学院と DEI 推進本部の共催で、キャリア講演会を開催しました。

大学院進学を迷っている方、大学院卒業後の進路が気になる方などを対象にキャリアの世界で活躍している先輩の声をお聞きしました。

このイベントには、関西学院大学教授の清水 陽子さん、繋がり学び合うコミュニティ「ヒンメルカレッジ」主宰の斉田 英子さんをお招きしてお話を伺いました。13 人の学生が参加し、熱心に「先輩」のお話を聞き、また講師を囲んで和やかな懇談の時間を楽しみました。



工学部・ランチタイム懇談会＃２「理系×ライフプラン」～仕事と育児を両立する企業の方と話してみよう

2023 年 1 月 17 日（火）・18 日（水）に工学部、工学院と DEI 推進本部の共催で、マイクロンメモリジャパン株式会社様、住友電気工業株式会社様のご協力を得て『ランチタイム懇談会＃２「理系×ライフプラン」仕事と育児を両立する企業の方と話してみよう』と題し、大学院進学を迷っている方、大学院卒業後の進路が気になる方などを対象にキャリア講演会を開催しました。

このイベントには、両社の人事担当の方、参加学生と年齢の近い若手女性社員の方、育休取得経験のある男性社員の方をお招きし、ジェンダーによる役割や制度の歴史的変遷についてのご講演と、ご経験に基づく結婚、出産、子育てのリアルについてお話をしていただきました。2 日間で男女合わせて延べ 18 名の学生が参加し、積極的に質問したり、メモを取ったりして熱心にお話に耳を傾けました。



藤女子中高進学相談

2022 年 10 月 12 日（水）、藤女子中高進学相談会に女子大学院生と参加しました。「大学で実際何やってるの？いろいろ分野の北大院生と話すブース（DEI 推進本部）」にはひっきりなしに生徒が集まりました。

昨年度までは理系女子院生のみで行っておりましたが、今年は文系の院生にも参加していただきました。

事前に参加学生の資料をお配りしたこともあり、直接大学院生の話を聞きたいと集まった生徒さんが多かったようです。





札幌日大高校にてキャリア講演

2022 年 10 月 24 日（月）、札幌日大高校において北大の女性研究者 2 名によるキャリア講演を行いました。

講演していただいたのは農学研究院生物資源科学分野講師 志村 華子先生と、理学院物性物理学専攻博士後期課程 2 年の今 布咲子さんです。

お二人からは社会へ繋がる高校・大学生活や、北大進学を決めるまでの紆余曲折についてお話ししていただきました。

進路決定に悩む高校生にとって大いに参考になったようです。





札幌啓成高校座談会

2022 年 11 月 25 日（金）、札幌啓成高校で「女性研究者・女性大学院生による研究やキャリア、大学生活に関する懇談会」が開催され、DEI 推進本部の教員がお話をしました。また RinGS メンバーによる座談会もあり、生徒のみなさんからは悩みや現役生に聞いてみたいことなど、たくさんの質問がありました。







札幌光星高校座談会

2022 年 12 月 7 日（水）、札幌光星高校で「女性研究者・女性大学院生による研究やキャリア、大学生活に関する懇談会」が開催され、DEI 推進本部の教員がお話をしました。また RinGS メンバーによる座談会もあり、生徒のみなさんからは悩みや現役生に聞いてみたいことなど、たくさんの質問がありました。







中学生対象イベント：「感じて」動くロボットを作るには



2022 年 12 月 17 日 (土) に大学院情報科学研究院において、公益財団法人 KDDI 財団と DEI 推進本部が共催で中学生対象の体験型理科実験教室『「感じて」動くロボットを作るには』を実施しました。

札幌市内の中学校に案内を出したところ、定員を超える申し込みがありました。抽選にて選ばれた 10 名が参加しました。

大学院情報科学研究院の小林 孝一准教授が講師となり、内容の説明の後に、あらかじめスタッフが大部分を作成しておいた車輪型移動ロボットの最終調整をしました。ロボット完成後、TA の大学院生によるサポートを受けながらロボットにプログラムを入力し、指示通りに紙に書かれた黒い線の上を外れないで動くよう調整を繰り返しました。

当日は、多くの報道機関が取材に訪れるなど、世間の関心の高さを実感しました。

また参加者アンケートの結果も非常に好評だったことから、今後も継続的に事業を実施する予定です。







北海道大学受賞者交流会

3 月 22 日（水）、令和 4 年度北海道大学大塚賞※受賞者交流会を開催しました。

令和 4 年度北海道大学大塚賞授与式では、寳金 清博総長、大塚 榮子名誉教授のご出席の中、寳金総長より、表彰状が授与されました。

DEI 推進本部では、授与式終了後に大塚名誉教授と受賞者との交流会を企画しました。

このたびの受賞者のみなさまより、一足も二足も先を行くロールモデルの大塚先生。

大塚先生には、受賞者が作成したご自身の紹介や後輩へのメッセージを含めた動画を事前にご覧いただいておりましたが、各々の研究内容および今後のキャリアについて紹介の後、大塚名誉教授よりひとりひとりへの温かいメッセージやアドバイスをいただきました。

また、女性研究者が少ない現状についても積極的に意見交換がなされ、受賞者同士の研究者ネットワークの広がりにもつながったようです。

コロナ禍のため 3 年ほど、交流会を見送っておりましたが、久しぶりの開催でした。

受賞者のメッセージ動画は、学内限定で公開する準備をしております。

※北海道大学大塚賞：平成 17 年度から、研究者を目指す優秀な女子学生育成のために、創設された奨励金制度です。





2

付録：資料・募集要項



DEI NEWSLETTER

2022 October
Diversity Equity Inclusion

vol. 01

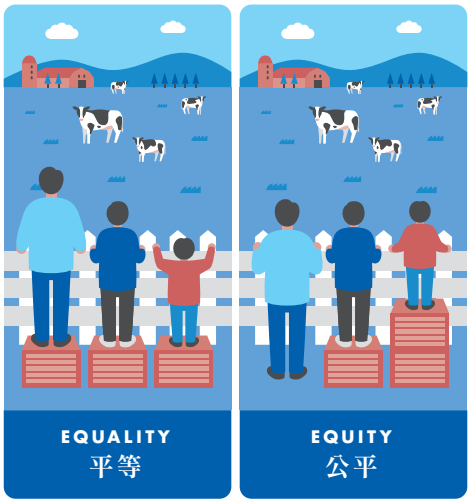
北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

ダイバーシティを説明できますか？

DEIって何ですか？

北海道大学では、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて、2022年4月に新たな運営組織として「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部、英語名：Office of Diversity, Equity and Inclusion（DEI推進本部）」を設置しました。DEI推進本部では、すべての構成員がその能力を最大限に発揮して自らの可能性に挑戦できる研究環境を実現するために、意識改革および環境整備を進めています。

このDEIの考え方は、人権尊重がその基盤にあることを大前提としたうえで、企業においては経営戦略として、自治体等においては持続可能な地域社会づくりのために、大学等研究機関においては、イノベーションの源泉として取り入られています。また、SDGsが前文で掲げるスローガン「no one will be left behind＝誰ひとり取り残さない」は、DEIが目指す世界観そのものでもあります。



WRITER
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
特任教授
長堀 紀子



博士（理学）。およそ10年間ライフサイエンス分野の研究に従事した後、行政機関にて産学連携 / バイオ産業支援を経験。2015 年より大学で女性研究者支援やダイバーシティ研究環境整備等に携わる傍ら、研究の社会実装を目指して起業（兼業）。

DEI推進本部では、DEIを以下のように定義しています。

Diversity 多様性

人種、国籍、肌の色、言語、民族、出自、宗教、信条、性別、性的指向、性自認、ライフイベント、年齢、障害、外見・容姿、ライフスタイル等の違いが尊重され、組織の構成員として受け入れられている状態です。

Equity 公平性

個人の成長や成果創出に係る機会・情報・リソース等へのアクセスを、すべての構成員に保証しようとするものです。社会の構造的な不平等の存在を認識し、個人の状況に合わせてツールや支援を提供します。

Inclusion 包摂性

多様な構成員が存在するだけではなく、心理的安全性が担保された環境で、個性と能力を存分に発揮できている状態です。あらゆるレベルでの意思決定の質が向上し新たな価値をもたらすことで、組織として多様性のメリットを享受できるようになります。

一見、構成員に多様性があっても、意思決定プロセスへの十分な参画が無ければ包摂性において不十分です。また、公平性は、多様性と包摂性を支える土台でもあります。このように、DEIはそれぞれ相互に連関し、相乗的に効果を発揮します。DEI推進に関するみなさまの意見やアイディアは随時歓迎していますので、お気軽にお寄せ下さい。

PICK UP BOOK

DEI-Libraryのご案内

DEI推進本部では、所蔵する図書の貸出をしています。"ダイバーシティ関連" "女性のロールモデル" "仕事術" "生き方"などの分野の本をそろえています。本学に所属する方ならどなたでも貸出ができますので、ぜひご利用ください。

詳細はこちら

www.dei.hokudai.ac.jp/activities/service/library/ ▶

DEI NEWSLETTER

Vol. 01　2022 October

HOKKAIDO UNIVERSITY FOUNDED 1876

TOPIC 1　次世代リーダーシップ研究者 円卓会議Ⅱを開催

7月29日（金）、京都大学 世界視力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム（L-INSIGHT）との共催で行いました。若手研究者が「無意識のバイアスが生じる構造」について理解した上で、現状の課題やその解決策について話し合うことが目的です。

円卓会議Ⅱ終了後、京都大学・磯部昌憲フェローがステートメントをまとめました。

詳細はこちらから
www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21159/ ▶



TOPIC 2　各種研究者支援事業を募集中です

ご興味がありましたら、是非お早めにご応募ください。

詳細はこちらから
www.dei.hokudai.ac.jp/archives/20464/ ▶

研究者支援事業一覧

プログラム	内容
PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援	旅費・謝金等　上限20万円
女性研究者によるオンライン国際研究会等開催支援	謝金等　上限15万円
上位職を目指す女性研究者のためのメンタリング・シャドウイング研修支援	研修のための旅費・謝金あり
積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティング支援	研究ポンチ絵等の個別指導2時間　8万円相当
ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム	旅費・謝金等　上限15万円

COLUMN

THEME

「ライフワークのための DEI 保証」

大学の命運は、DEI保証が握っています。本学のDI推進宣言発出やDEI推進本部設置は、安心安全な大学生活のための金字塔ですが、単なる道標とも言えます。

1996年の着任以降、僕は多くの方々に支えていただきながら、DI推進宣言が保証する「性別、性的指向、性自認」に関わる教育等に携わってきました。例えば、2002年、この世で起きていることを自分ごととして受け止め考える全学教育科目「私たちの世界」を企画し、10人以上の講師が登壇する文理融合型のオムニバス授業を開講することができました。2004年は、第1期中期目標・計画に、ジェンダーに関する研究教育を推進するという文言を加えてもらい、2007年には大学院共通科目「性差研究入門」もオムニバス形式で始めました。こうして、全学教育と大学院で教育推進の両輪が揃い、現在に至っています。

しかし、当然ながら、これでDEIが掲げる理念とミッションが完了したわけではありません。大学にとって、DEI保証は大学の教職員や学生を守るために持続的に取り組まねばならない命（ライフ）の仕事「ライフワーク」であり、そしてこれが、大学の命を保証することにつながります。DEI保証は、大学の命運を握るライフワークなのです。

WRITER



欧米文学研究室
文学研究院教授
瀬名波 栄潤

Ph.D.（米サウスカロライナ大学）。専門は英米文学とジェンダー・セクシュアリティ論。2015年度教育総長賞（優秀賞）、2018と19年度に「私たちの世界：セックス・ジェンダー・セクシュアリティを考える」で全学教育科目エクセレント・ティーチャーズ受賞。大学公認LGBTQ+サークル「虹の集い」顧問。

EVENTS

10.3 Mon. – 2023 1.31 Tue.	ダイバーシティに関係する「図書展示」 附属図書館（北図書館、本館）
11.18 Fri.	パープルライトアップ 古河記念講堂
11月～開始予定	研究力向上・リーダー育成セミナー　言語 英語 オンライン（全3回シリーズ）

CONTACT US

北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

公式ウェブサイト
www.dei.hokudai.ac.jp

〒060-0812
札幌市北区北12条西7丁目
北海道大学
中央キャンパス総合研究棟1号館1階

TEL ── 011-706-3625
Email ─ office@dei.hokudai.ac.jp

発行／2022年10月25日

DEI NEWSLETTER
2023 January
Diversity Equity Inclusion
HOKKAIDO UNIVERSITY FOUNDED 1876
Vol. 02

北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion



THEME

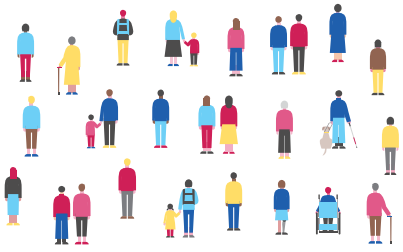
マイノリティーを理解するために、マジョリティーについて考える

みなさんは、マジョリティーとマイノリティーの違いは何だと思いますか？「多数派」と「少数派」、あるいは「普通の人」と「特別な配慮を必要とする人」だと認識されることが多いように思います。では、何故、社会では、少数派に対して配慮を必要とする場合が多々あるのでしょうか？それは、多数派はこれまで優先的に保護され、すでに十分に配慮が行き届いているからです。すなわち、「マジョリティー＝すでに配慮されている人」「マイノリティー＝まだ配慮されていない人」と言い換えることができます。

例えば、異性愛者で夫婦同姓を好む人は、法律婚で立場が守られ、諸手当、控除、相続などの恩恵を受けられます。シスジェンダーの人は、迷いなく近くにあるトイレを使うことができます。健常者であれば、誰かに手伝いを頼む必要なく、好きな時に好きな場所に移動できます。このように、マジョリティーは、周囲の環境が自分に合わせて作られているので、生きるための「労力が少なくて済む」立場と言えます。また、差別や偏見の対象とならず、周囲の目を気にせざるを得ない場面や、精神を消耗させられたり抗議の声を上げる必要のある出来事がふりかかることが少なく、心身のエネルギーを自己実現のために使う余裕がより多くあります。このように、たまたまマジョリティーに属していることで得られている優位性を、「マジョリティの特権」と呼びます。※1

また、マイノリティーとは単に人数の問題ではありません。女性の人数自体は半数でも、その立場は十分に尊重されておらず（法律、慣習、文化等の面で不利益）、現状において女性という属性はマイノリティー性をもちます。例えば、補助的な仕事は女性の役割と考える人が多い社会では、家事育児介護等のケア負担や職場の雑務が女性に偏り、キャリア形成上の不利益を生じます。痴漢等性犯罪の被害者の９割は女性であるため、住む場所、出かける時間などに、気を遣います。「社会に居場所を得て、自分の能力を活用して貢献する」ために、マジョリティーよりも余分に心身の労力を費やさざるを得ないのが、マイノリティーです。生きるためのコストが異なる両者から見える世界が全く違うものであることは、想像に難くありません。

特権を有する立場の人は、その状態が当たり前に感じられるため、自分が優遇されていることに気づくことは、一般的に困難と考えられます。ですから、特権の存在を可視化・認識し、現状の不平等を認める勇気を持つことが、DEI社会に向けた第一歩だと思います。また、自分の特権に気づいたならば、その恵まれた影響力を、社会や組織をよりよくするために使うことができる人が増えて欲しいと思います。



※1「真のダイバーシティをめざして―特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育」上智大学出版（2017）

WRITER



ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
特任教授

長堀 紀子

博士（理学）。およそ10年間ライフサイエンス分野の研究に従事した後、行政機関にて産学連携／バイオ産業支援を経験。2015年より大学で女性研究者支援やダイバーシティ研究環境整備等に携わる傍ら、研究の社会実装を目指して起業（兼業）。

PICK UP BOOK

おすすめの本のご紹介



差別はたいてい悪意のない人がする／キム ジヘ（著・文）尹 怡景（翻訳）

差別はマジョリティには「見えない」。でも、見えないことは存在しないことではありません。日常に潜む「排除の芽」に気づき、多様性と平等を自分事として考えるエッセイです。

DEI NEWSLETTER

Vol. 02　2023 January

北海道大学は内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同し、下記２件の取組を実施しました。

TOPIC 1　北海道大学古河講堂のパープル・ライトアップを実施

11月18日（金）、女性の人権尊重ならびにハラスメントや差別的言動に対する学内構成員の意識向上を図るため、当該運動のシンボルカラーである紫色で古河講堂をライトアップしました。点灯式では、山口淳二理事・副学長が挨拶で「『人権と多様性の尊重』は、人間社会の基盤であり、大学が真理の探究と知の創成の場であるために不可欠。人権を著しく侵害する『暴力』の問題は早急な対応が必要である。」と話しました。

詳細はこちらから

www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21601/▲



TOPIC 2　安全キャンパスのための護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」を開催

12月23日（金）、学内構成員の防犯や護身に関する知識や意識の向上を目的とした護身術講習会を行いました。講師には、総合危機管理アドバイザーのおりえ氏をお迎えし、50名の参加がありました。前半の座学で知識と心得を学んだ後、後半の実技では、手や肩をつかまれた時、抱き着かれた時の対処や声の出し方など、参加者が体を動かしながら「逃げるための護身」を体験しました。

詳細はこちらから

www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21742/▲



COLUMN

THEME

「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう！～合理的配慮について」

教室入口の階段、跳ね上げ固定式の椅子、授業内のディスカッション、紙の教科書、雪道。よく見る光景ですが、障害のある方にとってはどれもが「社会的障壁」となりうるものです。たとえば、車いすユーザーの学生は、入口に階段しかない教室には自力で入れません。このような場合、学生からの申請を受け、大学はその学生が授業を受けられるよう「合理的配慮」を提供します。合理的配慮は、障害者差別解消法で規定されている、障害のある学生がない学生と同じように大学で学ぶために必要な変更・調整です。アクセシビリティ支援室は学内の障害学生支援の専門部署で、合理的配慮申請のサポートに加え、誰もが学べるキャンパスの環境づくりを行っています。

また、アクセシビリティ支援室では、ノートテイク・文献電子化・移動支援等の障害学生支援の一翼を担う学生の有償ボランティアであるピアサポーターも養成しています。あなたもピアサポーターになって、誰もが学べる北大を一緒に作りませんか？興味がある方はアクセシビリティ支援室までご連絡ください。連絡先・詳細はアクセシビリティ支援室ホームページ（https://www.sacc.hokudai.ac.jp/accessibility/）をご覧ください。

WRITER



学生相談総合センター
アクセシビリティ支援室准教授
榊原 佐和子

Ph.D.（心理学）臨床心理士・公認心理師・精神保健福祉士
病院、企業、大学等での臨床に従事後、障害学生支援に関わる。現、アクセシビリティ支援室室長。全学教育科目「キャンパス・アクセシビリティ入門」担当。

EVENTS

2.7 Tue. 2.14 Tue.	多様性から価値を生みだすためのコミュニケーション研修 百年記念会館
2.16 Thu.	研究力向上・リーダー育成セミナー 第3回 オンライン（全3回シリーズ）言語英語
2.27 Mon.	KNIT共同研究交流発表会 オンライン

CONTACT US

北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

公式ウェブサイト
www.dei.hokudai.ac.jp

〒060-0812
札幌市北区北12条西7丁目
北海道大学
中央キャンパス総合研究棟1号館1階

TEL ― 011-706-3625
Email ― office@dei.hokudai.ac.jp

発行／2023年1月25日



HOKKAIDO UNIVERSITY

北海道大学が掲げる ダイバーシティ・インクルージョンとは

誰一人取り残さず、
人種、国籍、肌の色、言語、民族、出自、
宗教、信条、性別、性的指向、性自認、
ライフイベント、年齢、障害、
外見・容姿、ライフスタイル、その他
いっさいの個人の事由に関わらず

「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言より抜粋」

この大学は3万人弱の様々な立場・性質の人々で成り立っています。包摂性や公正性が確保され心理的に安全な環境は、これらの多様な人々がその能力を最大限発揮し、学び、また新たな知を創造するための基盤として欠かせないものです。このためには人々が他者への理解を深め、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現が大切です。

推進本部の目的

すべての構成員の尊厳が守られ、互いを尊重し合う
「誰もが学びやすく、働きやすい」大学環境の実現は、

- 個人のコミットメントとパフォーマンスの向上
- 異分野連携、産学官連携等、異なる他者・セクター間の協業
- 多様な背景、問題意識、熱意をもつ学生・研究者の参画

を促進します。これにより
「大学の知的創造の質が向上」することで、
以下のような未来に繋がります。

- 大学全体の研究生産の増大
- 地域連携、産学連携等を通じた社会変革のためのインパクトの創出
- グローバル人材として必須とされる、DEIに関する教養を備えた人材の輩出
- さらなる多様な意欲ある人材の参画

DEI推進本部はこれらの実現を目的として
様々な部署と連携して取組を実施します。

CONTACT US

北海道大学
ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

〒060-0812
札幌市北区北12条西7丁目
北海道大学
中央キャンパス総合研究棟1号館1階
TEL —— 011-706-3625
Email —— office@dei.hokudai.ac.jp

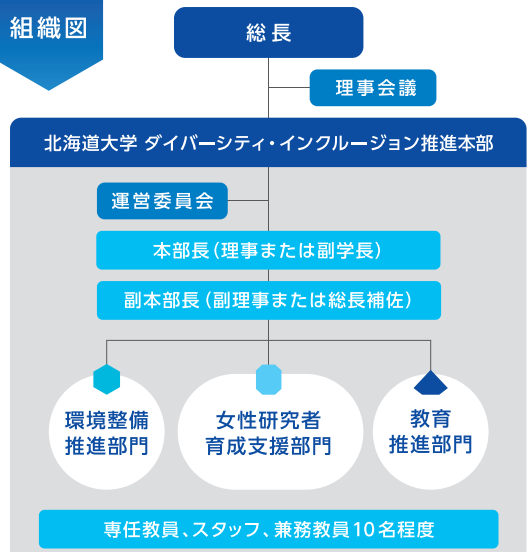
公式ウェブサイトはこちら

www.dei.hokudai.ac.jp

北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion



組織図



総合的な人事計画・目標

年齢構成の適正化

全ての職種をバランス良く配置し、本学の研究力を高い水準で維持・承継を図るため右記の割合を目指す。



人材の多様性の確保

若手教員、女性教員及び外国人教員の雇用を促進する。



流動性の向上

クロスアポイントメント制度の適用を促進し、特に民間企業との活発な人事交流を図る。





環境整備推進部門

大学の施設や制度などの就学就労環境や、教職員・学生のDEIについての意識等、広い意味でのDEI環境を整備・評価する取組を行います。

DETAILS

教職員の意識改革
- FD・SDセミナー
- 部局長ヒアリング・勉強会
- DEIに関する認識調査

教職員の働き方改革
- FD・SDセミナー
- 働き方・時間の使い方実態調査
- DEIの視点からのDX推進に関する提案

施設環境配慮
- DEIの視点による、施設や諸制度に関する課題の洗い出し・施策提案

性的多様性への理解促進
- ガイドラインの策定・普及

障害者に関する取組
- 当事者やアライ等のネットワーキング

育児・介護
- 研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援（育児・介護・病気）

DEIに関するパブリック・リレーション
- 関連データ開示等



女性研究者育成支援部門

若手から管理職まで各キャリアステージにおける女性教員の増加に向けた様々な取組を行います。

DETAILS

研究力向上・リーダー育成のための取組
- リーダーシップを発揮する機会を提供
- 学びとネットワーキングの支援
  - 女性研究者リーダー育成共同研究助成
  - 研究会等開催支援
  - 教育研究スキルセミナー

マネジメント力の向上・上位職登用促進のための取組
- 上位職としてのスキルとマインドの会得
  - メンタリング・シャドウイング研修
  - 役員との懇談会
- 女性教員のプレゼンスの向上
  - 学内女性教員を対象とした顕彰制度

女性研究者のロールモデルの育成と発信
- ロールモデル育成研究助成
- ウェブサイト等での発信



教育推進部門

学生に対するDEI教育および女性研究者のすそ野拡大のための取組を行います。

DETAILS

DEIに関する学びの機会の提供
- 初年次必修科目「北大での学び」授業提供
- 大学院におけるDEI関連科目の提供
- DEIに関する研究推進
- 図書館機能を活用した学びの機会の提供

女性研究者のすそ野拡大の取組
- 博士課程への進学促進のための取組
  - 博士課程女子学生との座談会
- 高校生への働きかけ
  - 学校講演や座談会など

2022 年度　ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム　募集要項

【概要】

本学では、2021 年 12 月にダイバーシティ推進宣言を公表し、2022 年 4 月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI 推進本部）が発足するなど、ダイバーシティ推進の機運が高まっています。そこで、本学構成員がダイバーシティ推進について更に理解を深める機会を創出することを目的とし、以下の支援を実施いたします。

【支援内容】

本プログラムは、本学構成員（教職員・学生等）を対象として学内で開催される、本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等の実施に必要な経費のうち、1 件あたり 15 万円を上限として支援します。

【支援要件】

以下を満たす研修会、セミナー、シンポジウム、ワークショップが支援の対象となります。

- 本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等であること
- 原則として複数の部局にまたがる取組あるいは全学に公開する取組であること
- セミナー等の主な対象（参加者）が本学の教職員、学生、研究員であること
- 20 名以上の参加者を見込むセミナー等であること
- 実施主体が部局、学科、課室等、または研究会などのグループであること
- 2023 年 1 月 31 日までに開催されるセミナー等であること
- DEI 推進本部を当該企画の共催とすること

【支援対象となる経費】

次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます
ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります

<table>
<tr><td>費目</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>人件費</td><td colspan="2">当日の運営を補助する短期支援員の人件費
ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。</td></tr>
<tr><td>消耗品費</td><td colspan="2">取組を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品</td></tr>
<tr><td>国内旅費</td><td>講師等※の国内旅費</td><td rowspan="3">※本支援の旅費・謝金支払い対象となるのは、当該企画の根幹をなし、企画実施に不可欠な役割の講師に限ります。支払い対象となる講師については必ず広報物に氏名を明記してください。
一般発表者、ポスター発表者等は対象となりません。</td></tr>
<tr><td>外国人招聘旅費</td><td>講師等※の海外招聘旅費</td></tr>
<tr><td>謝金</td><td>講師等※への謝金</td></tr>
<tr><td>印刷費</td><td colspan="2">取組の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費
※大判プリンター出力は DEI 推進本部でも可能です（要相談）。</td></tr>
<tr><td>委託費</td><td colspan="2">会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス</td></tr>
<tr><td>その他（諸経費）</td><td colspan="2">上記以外で、DEI 推進本部が個別に認めた経費</td></tr>
</table>

【支援件数】

おおむね 3 件程度

【申請方法】

所定の申請書を DEI 推進本部宛に電子メールにて提出してください。

最終申請締め切り　2022 年 11 月 30 日

＊採択金額が予算額の上限に達した場合には、その時点で募集を終了します。

【事前相談】

本支援制度をより有効に活用いただくことを目的に、申請書の提出前に事前の相談を受け付けます。面談では、企画立案、支援内容、経費等についての相談を承ります。

面談を希望する方は、下記お問い合わせ先までご連絡ください。

【審査方法】

申請者により提出された申請書に基づき、DEI 推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、２週間以内に採択可否を連絡します。

【経費執行方法】

原則として部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。
なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

【実施報告】

取組終了後 30 日以内に指定書式の実施報告書（収支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただきます。お送りいただく写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも 1 枚含めてください。

【備考】

本学が現在事業期間中となっている「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の一環として、事業連携機関*へのオンライン配信へのご協力をお願いする場合があります。採択となった場合には別途調整させていただきます。配信に係る作業は DEI 推進本部スタッフが行います。

*連携機関：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の連携機関。
（2022 年 4 月 1 日現在）室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社

【お問合せ】

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：
北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

2022年度
「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援（半年型前期）」
募集要項

人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室

1. 概要

本支援は、出産・育児等のライフイベントにより業務専念時間が減少する本学研究者を対象に、研究活動とライフイベントを両立し、円滑に業務を遂行できるよう、「補助人材雇用経費の支援」及び「業務補助人材派遣」により研究者の補助を行う人材を支援するものです。

2. 支援対象期間

半年型前期：2022年4月1日～2022年9月30日

3. 支援対象者と支援内容一覧

本学の教員（特任教員含む）及び博士研究員※等のうち、次のいずれかの状況に該当する、またはその見込みがある研究者を支援対象者とし、補助人材雇用経費の支援または業務補助人材派遣を行います。

※「博士研究員」…一般的な「博士研究員」として雇用される者を指す。学術研究員やJSPS特別研究員で本学を拠点に研究活動を行っている場合は、個々の事案により支援対象となるかどうかを判断する。

状況	支援上限額
（A）産休・育休等による研究中断が伴う以下の研究者 1. 1か月以上休暇を取得する女性研究者（出産予定日の2か月前から支援対象期間となります） 2. 2か月以上育休を取得する男性（育休開始の1か月前から支援対象期間となります） **（B）有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断、電離放射線健康診断が義務付けられている妊娠中の研究者** **（C）介護中の以下の研究者** *1 1. 1か月以上の介護休暇を取得する研究者 2. 日常的に家族の介護看病で研究との両立が困難な研究者	30万円
(D)小1以下の子の育児中またはその予定がある以下の研究者 1. 女性研究者 2. 単身または共働きで行っている男性研究者 *2 3. その他両立困難と特別に認められる男性研究者	25万円 または 業務補助人材派遣

*1　支援対象者の定期的な通院等により研究活動とライフイベントの両立に制約が大きい場合で

も本プランが適用になる場合がありますのでご相談下さい。

*2　世帯内で本人、あるいは本人とパートナー（フルタイムで勤務）のみで育児を担っている者に限ります。

ただし、前述の状況に該当する場合であっても、以下の者は対象外とします。

・「ライフイベント中の研究支援」を主な目的に含む研究支援者を雇用可能な外部資金を得ている者

3-1. 補助人材の雇用について

補助人材の雇用種別

雇用できる補助人材は原則、技術補助員または短期支援員とします。

補助人材が行うことができる業務

・　被支援者本人の研究の補助

・　出産・育児等により被支援者の業務専念時間が短縮した場合、被支援者の業務や研究の補助に加え、その影響を受ける周囲の教員※の業務補助。ただし、被支援者の業務専念時間の短縮と周囲の教員に与える影響の関係を十分に説明できる場合に限る。

※「周囲の教員」…被支援者が所属する研究室、講座、分野の教員

・　産後休暇中は就業禁止となっているため、当該期間においては、被支援者以外の教員が業務監督者として補助人材への業務指示を行ってください。

補助人材の採用

・　補助人材の選定は原則として被支援者が行い、採用手続きは、所属部局にて行います。

・　本助成では、補助人材の超過勤務人件費及び出張費は支出できませんので、発生した場合は各部局にて負担してください。

・　学生や大学院生等の本学に籍を置く者を補助人材として雇用する場合は、被支援者と部局事務の責任のもと、学業及び本人の研究活動に支障のないよう十分に配慮し、本支援業務と明確に切り分けてください。 つまり、補助人材は本支援経費による勤務時間内に自らの研究活動を行うことはできません。

・　補助人材は原則、本学の直接雇用を想定していますが、募集をかけても応募がないなど、補助人材が見つからない場合は派遣会社の利用も可能ですので、事前にダイバーシティ研究環境推進室へご相談ください。

・　支援額上限(人件費)には、補助人材雇用に係る人件費として社会保険料・通勤手当等が含まれます。

・　被支援者が途中で本学を退職する等、支援要件を満たさなくなった場合は、要件を満たす期間内に発生する補助人材人件費額が最終的な支援金額となります。

業務内容報告書及び報告書の提出

被支援者は別に定める様式により毎月の業務内容報告書を作成し、各月ごとに、勤務月の翌月20日までにダイバーシティ研究環境推進室までお送りください。

また、被支援者は、本支援の人件費による雇用期間が終了した後15日以内に、別に定める報告書により実施内容、本支援により得られた効果及びそれに伴い得られた成果等について、ダイバーシティ研究環境推進室に報告してください。

支援の適正な利用について

- 申請に虚偽があった場合や、補助人材が本支援により雇用されている時間内に「補助人材が行うことができる業務」以外を行っていることが確認された場合は支援を即時中止するとともに、被支援者が所属する部局からの申請受付を以後1年間停止します。
- 本支援には多くの申請がありますので、真に必要な雇用時間数を見積もった上で適切な金額を申請してください。本支援事業継続のためにも適正利用にご協力お願いいたします。

3-2. 業務補助人材派遣について

ダイバーシティ研究環境推進室で雇用する事務補助員が、週3時間（移動時間を含む）を上限として、実地派遣またはオンラインにて業務の補助を行います。産前・産後休暇や育児休業等による不在期間がない研究者が対象です。

- 補助業務を行う事務補助員

  ダイバーシティ研究環境推進室に勤務している事務補助員
- 事務補助員が行う業務

  事務作業、研究補助業務のうち事務補助員の職務範囲のもの（データ整理等のデスクワーク）を実地またはオンラインにて行います。
- その他
  - 業務補助人材の派遣は札幌キャンパスのみ実施します。
  - オンライン業務の場合は連絡のためにMicrosoft Teamsを使用します。

4. 支援期間の通算による制限

- 雇用経費助成については、今回の支援対象要件に含まれる育児または要介護者について、過去に通算6期（3年間）の支援を受けた者は申請できません。
- 育児または要介護者が複数の場合、支援期間の通算はそれぞれ行います。
- 業務補助人材派遣については、過去に同支援を通算４期（２年間）受けた者は申請できません。
- 通算支援期間が不明な場合はダイバーシティ研究環境推進室までお問い合わせください。

5. 申請手続

2022年度の申請では審査の一環として、申請書の提出に先立って事前面談（オンライン）を必須としています。

5-1. 事前面談

申請書提出前にダイバーシティ研究環境推進室と申請者でオンライン面談を行います。面談では希望する支援内容や補助人材の業務内容について聞き取りを行います。

申請を希望する方は下記の面談日時調整フォームに記入し、弊室からの連絡をお待ちください。

事前面談申込受付期間：　2022年1月19日（水）　～　1月28日（金）16:00

面談日時調整フォーム：https://bit.ly/33t1Fss

5-2. 申請書

申請書を各部局担当で取りまとめの上、2022年2月7日（月）15時（厳守）までにダイバーシティ研究環境推進室に封書にて提出してください（学内便59番）。

※　パートナーが同一機関内に勤務している場合には、パートナーと合わせて1申請とします。双方で本支援を分割して利用したい場合にはご相談ください。

6. 審査・採択

- 採択に係る審査はダイバーシティ研究環境推進室が行い、面談での聞き取り内容と申請内容を総合的に判断し、採否ならびに採択の額を決定します。
- 採否については、2月中旬～下旬に、申請者ならびに所属部局事務担当者へ通知します。
- 応募多数の場合は、新規申請の方（支援期数が少ない方）をより優先し、採択および支援金額の決定を行います。

7. その他

- 本支援に関わる書類ならびに各種書式（募集要項、申請書様式、業務内容報告書、報告書）は、ダイバーシティ研究環境推進室のホームページよりダウンロードできます。
  URL：https://reed.synfoster.hokudai.ac.jp/work-life/kenkyuhojo/
- 後日、申請者の状況や支援内容についてヒアリングを行う場合があります。
- 支援を受けている期間中、ダイバーシティ研究環境推進室主催のイベント（セミナー、交流会、講演会、シンポジウム等）へ積極的に参加してください。
- 本支援は予算状況により募集期毎に支援の金額および内容が変更となります。

8. お問い合わせ

8-1. 支援制度に関すること

人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室（Ree-D）

内線：3625

メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

学内Teams：HU Staffチーム（チームコード「ijsezvs」）の「Contact-ダイバーシティ研究環境推進室Ree-D」チャンネル

8-2. 予算に関すること

研究振興企画課人材育成担当

内線：2351

メール：jinzaijimu@synfoster.hokudai.ac.jp

一般選抜個別学力検査等実施時の一時保育支援
利用要項

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

本学は、2021 年 12 月に公表された「ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」に則り、様々な状況にある教職員が働くための環境整備を行っています。

目的

土曜・日曜が休園となる保育園が多いことから、育児中の教職員が一般選抜個別学力検査等実施当日業務に際して自費保育等の過大な負担なく業務を遂行できるよう、保育支援を実施する。

概要

一般選抜個別学力検査等実施日に一時保育所を学内に開設し、無料で託児を行う。
日程　（前期日程）2023 年 2 月 25 日（土）
　　（後期日程）2023 年 3 月 12 日（日）

利用対象

一般選抜個別学力検査等当日業務に携わる、本学の教員・職員が養育する未就学児（生後 6 か月以上）

利用料金

無料（大学経費にて負担）

保育時間

7 時 30 分～19 時 00 分（予定）のうち希望する時間

保育場所

北海道大学病院保育園　ポプラ
（函館キャンパスについては応相談）

申込方法

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI 推進本部）の Web サイト申込フォームより、『支援利用申込』をしてください。支援利用が許可されましたら、DEI 推進本部より Email にて入園申込書（保育園ポプラ様式）及び一時保育利用申込必要書類をメールにて送付いたしますので、書類に記載の上、北海道大学病院総務課労務管理係まで Email で提出してください。
支援利用申込はこちら⇒https://bit.ly/3eWX2Nd

申込締切

1 月 16 日（月）　13 時

保育について

・保育は、北海道大学病院保育園ポプラで行います。（日本語のみ対応）
・当日朝は保護者の方が託児場所にお子さまをお連れください。
・委託業者にて団体加入している補償保険は傷害保険の為、保育中に新型コロナウイルス感染症に罹患した場合も補償の対象になりません。ご了承の上でお申し込みください。

事前面談と託児不可について

事前に面談をお願いいたします（電話または対面）。「重度のアレルギー症状がある場合」「個別での配慮が必要と判断した場合」につきましては、託児をお断りする可能性もございます。ご了承ください。

当日、託児をお断りする状況について

保護者やお子さんが体調不良の場合は託児ができない場合があります。詳しくは保育園から送られる文章をご確認下さい。

その他

本取組につきましては、利用実績等から毎年制度設計を行い、支援の内容が変更になる場合がございます。

2022 年度
女性研究者リーダー育成共同研究助成　募集要項

【概要】

本学では、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。本事業では、女性研究者の研究力の向上とリーダースキルの強化ならびに研究ネットワークの拡大を目的とし、自らがリーダーとして推進する優れた共同研究を計画する女性研究者への研究費助成を行います。

【支援内容】

助成金額　1 件当たり 60 万円
支援件数　5 件（予定）

【応募要件】

- 本学に所属する女性研究者＊1 が研究代表者として主体的に推進する共同研究であること
- 同一テーマで他の研究費助成を受けていないこと
- 共同研究者の所属機関は問わないが、審査においては北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク連携機関＊2 に所属する研究者を共同研究者とする場合を優先する

＊1 科研費の応募資格があるもの。
＊2「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（2019-2024）」連携機関：室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社

【申請方法】

所定の申請書をダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI 推進本部）宛に電子メールにて提出してください。

申請締め切り　2022 年 6 月 30 日（木）

【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI 推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究の背景・目的が端的に説明されていること
- 研究計画が目的に対して妥当であること
- 共同研究であることの意義・役割分担が明確であること
- 共同研究の遂行を通じて、申請者のリーダーとしての成長が期待できること
- 予算計画が研究計画に対して妥当であること

注：リーダー育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては教授職以外の研究者を優先します。また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。

【審査結果の通知】

審査の結果は、2022 年 7 月末日までに申請者に通知します。

【助成対象となる経費】

備品費（10 万円以上 50 万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

【経費の配分・執行】

共同研究者が北海道大学以外の機関に所属する場合、共同研究契約を締結後に配分となります。部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費の執行期限：2023 年 2 月 28 日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて 2023 年 3 月 31 日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

【その他】

- 採択者は、DEI 推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。
- 本支援を受けた研究助成について、DEI 推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および共同研究者の所属機関名を DEI 推進本部の WEB サイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI 推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。

  【和文】：本研究は北海道大学女性研究者リーダー育成共同研究助成による支援を受けたものです。

  【英文】：This work was supported by Collaborative Research Grant for the Development of Leadership of Female Researchers, Hokkaido University.
- 本支援を受けた研究代表者の研究活動について、支援終了後 3 年間、研究業績等の追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。

お問合せ先：
北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

2022 年度
北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成
募集要項

【趣旨】

日本における女性研究者の割合は諸外国の中でもとりわけ低く（15.9%、令和２年、男女共同参画白書）、女性研究者の増加および活躍促進は社会の重要な課題となっています。本学も例外ではなく、学生、教員における女性の割合は、学部29%、修士29%、博士30%、助教20%、准教授・講師16%、教授8%（2021年度現在）です。また、上位職階ほど女性が少なく、その要因のひとつとして、ロールモデルの不足が指摘されています。そこで、ロールモデルとなりうる研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者を対象に研究助成を行います。本助成は、マイクロン・テクノロジー財団からの寄附金を受けて実施するものであり、特に女性割合が低い理工系分野からの応募を期待します。

【支援内容】

- 支援金額　上限30万円
- 支援件数　5件（予定）

【応募要件】

本学に所属する教授以外の女性の研究者（科研費への応募資格がある者）であり、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）において実施するロールモデルの育成・発信に係るプログラムに協力可能な者。

＜ロールモデル発信に係るプログラムへの協力例＞

- ウェブサイト等での女性研究者ロールモデル紹介記事等の掲載
- 女子学生交流会等へのメンターとしての参加
- 博士課程への進学促進のための企画における話題提供
- 中高生を対象とする学校講演会・座談会等での講師として講演

【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。

申請締め切り　2022年6月30日（木）

【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究の背景・目的が端的に説明されていること
- 研究計画が目的に対して妥当であること
- ロールモデルとしての自覚および行動力の促進が期待できること
- 予算計画が研究計画に対して妥当であること

注：ロールモデル育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては若手（下位の職位）を優先します。また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。

【審査結果の通知】

審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知されます。

【助成対象となる経費】

備品費（10万円以上50万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

【経費の執行】

部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費執行の期限：2023年２月28日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年３月31日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

【その他】

・ 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加すること

が強く望まれます。

- 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。

  【和文】：本研究は北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成による支援を受けたものです。

  【英文】：This work was supported by Hokkaido University-Micron Foundation Research Grant for Fostering Role Models of Female Researcher.
- 本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後３年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。

お問合せ先：

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

2022 年度　PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援
募集要項

【概要】

本学は2021年12月にダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言を公表しており、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。

そこで、本学の女性研究者が、研究会等の開催を通じてリーダースキルを強化するとともに、自らが中心となって進める研究の発展につながるネットワークを構築することを目的とし、下記の支援を実施いたします。

【支援内容】

本支援は、本学の女性研究者が代表者として企画するシンポジウムや研究会等の実施に必要な経費の一部（上限 20 万円）を支援します。

【支援要件】

研究会等について、以下の条件を全て満たす必要があります。

- 本学に所属する女性研究者（特任教員・研究員を含む。ただし教授を除く）が主宰する学術的企画であること
- 研究会、セミナー、ワークショップ、シンポジウム、のいずれかに類すること
- 講演者・講師、企画者以外に30 名以上の参加が見込まれること
- PIとして目指す研究の発展につながるネットワークの構築・強化が見込まれること
- 2023年 1 月 31 日までに開催すること
- ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）を共催とすること

【支援対象となる経費】

次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます。
ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります。

<table>
<tr><td>費目</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>人件費</td><td colspan="2">当日の運営を補助する短期支援員の人件費
ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。</td></tr>
<tr><td>消耗品費</td><td colspan="2">企画を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品</td></tr>
<tr><td>国内旅費</td><td>講師等※の国内旅費</td><td rowspan="3">※本支援の旅費・謝金の支払い対象となるのは、シンポジウム・研究会の場合は基調講演者、セミナー・ワークショップの場合は主講師に限ります。
一般発表者、ポスター発表者等は対象となりません。</td></tr>
<tr><td>外国人招聘旅費</td><td>講師等※の海外招聘旅費</td></tr>
<tr><td>謝金</td><td>講師等※への謝金</td></tr>
<tr><td>印刷費</td><td colspan="2">研究会等の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費
※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。</td></tr>
<tr><td>委託費</td><td colspan="2">会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス</td></tr>
<tr><td>通信運搬費</td><td colspan="2">研究会当日に使用するオンラインサービス利用料</td></tr>
<tr><td>その他（諸経費）</td><td colspan="2">上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた費用</td></tr>
</table>

※旅費や謝金の支払い対象となる基調講演者および主講師は、研究会等の広報物に「基調講演者」あるいは主たる「講師」として名前を記載してください。

【支援件数】

3件程度

【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出 してください。

申請締め切り　2022年11月30日

【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、2週間以内に採択可否を連絡します。

条件付き採択の場合は、DEI推進本部との面談後、申請書を再提出していただきます。

【経費執行方法】

原則、部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

【実施報告】

研究会等の終了後30日以内に指定書式の実施報告書（収支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただきます。写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも1枚含めてください。

【備考】

本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

【お問合せ】

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：
北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

研究大学強化促進事業

2022年度　積極的なアウトリーチ活動に向けた ビジュアル作成コンサルティング支援　募集要項

【概要】

本学では、研究大学強化促進事業において、“世界の頭脳が行き交う大学”を目指す姿として、多様な研究人材が集う研究環境の実現を目指しています。そこでダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下「DEI推進本部」）では、国際共同研究、異分野融合、産学連携等、本学女性研究者と他者との連携を促進することを目的に、特定の専門分野以外の研究者に自身の研究の魅力を効果的にアピールするための**“積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティング支援”**を実施いたします。

【支援内容】

研究者が作成したポンチ絵やビジュアルアブストラクト等*に対する、コンサルタント（科学技術コミュニケーション専門家）による指導・コンサルティングの機会（1回1時間のオンライン面談を2回）を提供します。

＊ポンチ絵・ビジュアルアブストラクトとは、研究概要やコンセプトを1枚の図として示したものを指します。研究要旨図、ウェブサイトでの研究紹介図、申請書類等における研究概要図等が該当します。

＜支援の流れ＞

① 申請書類一式をDEI推進本部に提出
② DEI推進本部にて採否を決定し申請者に通知
③ DEI推進本部からコンサルタントに申請者情報を提供
④ 申請者とコンサルタントとの1回目オンライン面談日程調整
⑤ オンライン面談1（2022年12月12日～23日もしくは2023年1月16日～27日の期間内）
：支援のゴール設定ならびにコンサルティング
⑥ コンサルティングを踏まえて申請者本人によるブラッシュアップ
⑦ オンライン面談2（1回目の1～2週間後に実施。1回目の面談時に日程調整を行います。）
：ブラッシュアップ後のビジュアルに対する検討など

※1回目の面談の前に、事前学習動画を視聴していただきます。また、面談日時は原則として上記期間内としますが、困難な場合はご相談ください。

【支援対象者】

以下の要件をすべて満たす者を支援対象とします。

・本学に所属する女性の教員（准教授、講師、助教（特任教員でこれらの職層の者も含む））および研究員（博士研究員・学術研究員等、教員以外の立場で雇用されている者）であること

・ 国際共同研究、異分野融合研究、産学連携等に向けて、多様な他者との連携を行っているまたは将来行う意思があること
・ 指導を受けたいビジュアル作成物（A4 サイズ、1 枚）を提出できること
・ 提出書類一式をコンサルタントに提供することに同意できること
・ コンサルタントと日本語でコミュニケーションがとれること

【支援件数】

5 件程度を予定

【申請方法】

所定の申請様式を、DEI 推進本部宛に電子メールにて提出してください。

メール送信先：office@dei.hokudai.ac.jp

最終締め切り　2022 年 11 月 7 日（月）

ただし、予算額の上限に達した場合には募集を終了します。

【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI 推進本部にて審査を行い採否を決定します。申請書の受理連絡後、2 週間以内に採択可否を連絡します。

【支援を受けた場合の義務】

・支援終了後から 1 か月以内に、所定様式の報告書を提出してください。
・当該年度末に、支援を受けたビジュアルの利用状況等調査を行います。
・ DEI 推進本部が主催するシンポジウム、イベント、セミナー等への積極的な参加をお願いします。また、将来の支援説明会等において、支援利用についての発表や文章の提出をお願いする場合がありますので、ご了承ください。

申請書等の提出先・お問合せ先：
北海道大学　ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：office@dei.hokudai.ac.jp

2022 年度　Diversity, Equity, and Inclusion（DEI）推進に向けた研究助成　　募集要項

【概要】

本学では、多様な研究人材が能力を発揮し存分に活躍できる研究環境/無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて、2021年12月にダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言を公表するとともに、2022年4月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）を設置しました。

本プログラムでは、DEIのさらなる推進に向けて、学術的な知見の蓄積および学内意識の醸成を主な目的として、「大学等研究機関や学術界におけるDEIの推進に寄与する研究」について支援を行います。

【募集対象となる研究】

以下のいずれかに該当する研究課題が対象となります。

- 大学等研究機関におけるDEI推進に寄与する研究課題
- 自然科学分野、人文・社会科学分野等アカデミアにおけるDEI推進に寄与する研究課題
- 本学構成員のDEI意識の向上に寄与する研究課題

【対象者と支援内容】

1. 本学に所属する研究者（科研費への応募資格がある者）
   - 支援金額　上限10万円
   - 支援件数　2件程度
2. 博士課程の学生、博士課程に進学を希望する修士課程の学生
   - 支援金額　上限5万円
   - 支援件数　２件程度

【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。

申請締め切り　2022年6月30日（木）

【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究目的が本助成の趣旨に合致しているか
- 研究計画が目的に対して妥当か
- DEI推進への寄与について十分に説明されているか
- 予算計画が研究計画に対して妥当か

【審査結果の通知】

審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知します。

【助成対象となる経費】

消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

【経費の執行】

部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費の執行期限：2023年2月28日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。なお、収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

【その他】

- 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。
- 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- 採択された研究課題については、申請者氏名およびテーマ名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次の通りです。

  【和文】：本研究は北海道大学Diversity, Equity and Inclusion（DEI）の推進に向けた研究助成による支援を受けたものです。

  【英文】：This work was supported by the Research grant for the promotion of Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Hokkaido University.

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：
北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
電話：011-706-3625
メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

COLOPHON

ANNUAL REPORT 2022

発行

2023 年 4 月

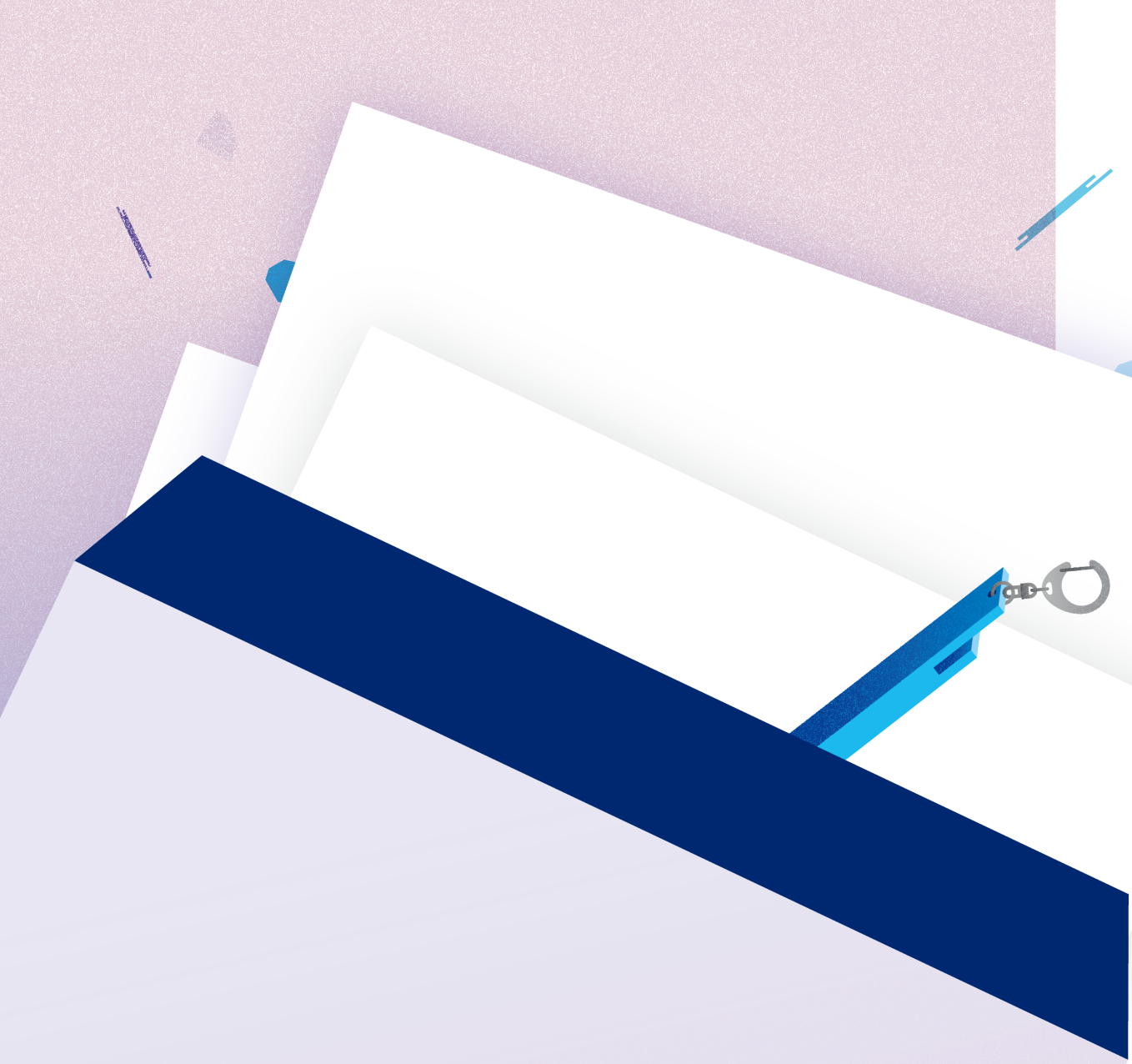
発行者

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

お問い合わせ先

〒 060-0812
札幌市北区北 12 条西 7 丁目
北海道大学 中央キャンパス総研究棟 1 号館 1 階

TEL ／ 011-706-3625
Email ／ office@dei.hokudai.ac.jp



HOKKAIDO UNIVERSITY
OFFICE OF DIVERSITY,
EQUITY,
AND INCLUSION
www.dei.hokudai.ac.jp

北海道大学
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity, and Inclusion