



文部科学省科学技術人材育成費助成金「女性研究者研究活動支援事業」

平成 22 年度～24 年度

「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」
事業成果報告書



olive・heart

生き生きと働き・学び続けるあなたを応援します！

 香川大学



男女共同参画推進に向けての基本理念・基本方針

国立大学法人香川大学
平成22年10月18日制定

「基本理念」

我が国における男女共同参画の推進は、男女共同参画社会基本法(平成11年6月制定)に謳われた「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会の実現を目指している。

香川大学は、男女共同参画を積極的に推進し、すべての構成員が多様性を認め、支えあい、性別を問わず各自の能力等を十分に発揮できる環境を整備するとともに、地域の男女共同参画の取組への波及を図ることにより、「香川大学憲章」に基づいて、「地域の知の拠点」としてのさらなる飛躍をめざすものである。

「基本方針」

- 1 男女共同参画に向けて、地域と協働し学内外の意識の醸成を推進する。
- 2 専門分野における学部・大学院の女子学生、女性研究者の育成を積極的に行う。
- 3 男女共同参画を阻害する要因の見直しと除去に取り組む。
- 4 各ライフステージにおける修学・就業と妊娠・出産・育児・介護などとの両立支援を図る。
- 5 教育研究等の充実を目指しつつ、ワークライフバランスに配慮した雇用環境を整備する。

挨拶

国立大学法人 香川大学
学長 長尾省吾
(事業総括責任者)



香川大学は、「地域に根ざした学生中心の 大学」の大学憲章にもとづき、第二期中期目標・中期計画において「ジェンダーバランスを考慮した多様な人材の活用」をあげております。平成 22 年度より文部科学省による「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され「香大発 地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」を推進してまいりました。

女性たちがなお一層活躍できる大学をめざし、本事業を通して様々な取組を展開してきました。そして、女性研究者の採用促進に向けた具体的な方策として、本年度から初の女性限定公募を実現いたしました。また、女性研究者が着任した際、すぐにスムーズに研究を始められるよう、スタートアップの研究経費も用意しております。

女性研究者が意欲的に教育研究活動に取り組むことが、四国地域の今後の発展に大きく寄与すると認識しております。女性が能動的に新たな分野へ参画することで、活躍の場が多様に広がります。そのためにも、しっかり優秀な女子学生を育成し、そのロールモデルとなる女性研究者を増やし、大学の教育・研究・就労環境を改善することで、全職員の負担軽減にもつながると考えております。

この度、本事業終了に伴い、女性研究者の積極的な採用促進を引き続き大きな方針として、本学の独自の予算を確保し、男女共同参画を推進していくことにいたしました。香川大学は、女性の力を育み、生き活きとした大学として、地域の様々な課題に貢献できる人材を育成してまいります。

女性研究者研究活動支援事業による

「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」事業をととして

事業実施責任者 高木 健一郎
香川大学理事
男女共同参画推進室長



平成 22 年度から始まった女性研究者支援モデル育成事業「香大発 地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」もいよいよ最終年度のとりまとめ時期を迎えました。ご支援ご協力くださった学内外の皆様にご心よりお礼申し上げます。

この事業を通じて、女性研究者や女子学生の育成に資するため、これまで学内外において様々な取組を行って参りました。併せて、学内外の関係者による評価・検証も行い様々な議論がなされ、更に新たな取組への検討も始まっております。

また、他大学との連携につきましては、四国地区国立 5 大学による男女共同参画推進共同宣言や四国女性研究者フォーラムの開催など、本学だけでは成し得ない成果に繋がりました。特に、第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウムを初めて四国の地で開催できましたことは、四国地区の男女共同参画の機運を高める大きな契機となりました。

同様に、キャリアデザイン講座の開催や子育て支援事業などを通して、地域の企業や行政及び民間団体の方々との連携を深められたことも大きな成果であります。

本事業終了後も、男女が互いに人権を尊重しつつ、その個性と能力を十分に発揮できる環境整備をするとともに、地域の男女共同参画の取組への波及を図り、更なる飛躍をめざしていく所存です。

目 次

男女共同参画推進に向けての基本理念・基本方針	1
挨拶（香川大学長：事業総括責任者）	2
女性研究者研究活動支援事業による・・・	
「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」事業をととして	
（香川大学理事 男女共同参画推進室長：事業実施責任者）	3
第Ⅰ部 事業概要、計画達成状況および今後の取組	
1. 計画の概要	9
1-1 機関の現状	9
（１）女性研究者に関する現状及び今後の見通し	11
（２）女性研究者支援に関する現在の取組状況	11
1-2 計画構想	11
（１）女性研究者支援のための取組について	11
1-3 事業期間終了時における具体的な目標	12
（１）計画上の達成目標	12
（２）期待される効果	13
（３）機関全体としての将来的な構想	13
（４）期待される波及効果	13
2. 取組の成果	14
2-1 実施体制	14
2-2 実施内容	14
（１）学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備	14
（２）研究と出産、育児等の両立の支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因の軽減	15
（３）女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大	17
（４）他大学や研究機関等との連携	17
2-3 香川大学女性研究者支援事業一覧と取組の成果	19
（１）学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備	19
（２）研究と出産、育児等の両立支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因を削減	19
（３）女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大	20
（４）女性研究者が勤務する他大学や研究機関との連携等	21
（５）当初の計画以上の事業経費による事業	21
（６）当初の計画以上の自主経費による事業	22
2-4 各部局での取組のまとめ	23
3. 計画上の目標の達成状況	29
3-1 計画上のミッションの達成	29
3-2 中間自己評価	31
3-3 外部評価結果	36

(1) 四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 質問票による調査	36
(2) 四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー評価結果	39
4. 事業期間終了後の取組	48
4-1 今後の男女共同参画の取組課題	48
4-2 男女共同参画推進事業の実施に伴う女性研究者採用促進について	49
4-3 平成25年度以降の取組	50
 第Ⅱ部 事業実施報告	
1. 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備	53
1-1 学内本部における女性研究者の中核的な担い手、相談・助言等体制の整備	53
1-2 各部局での連絡、支援体制の整備	55
1-3 女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワーク化	57
1-4 女性支援に係る学内関係者、学外の行政・関係機関・団体等との連絡調整、連携体制の整備	62
2. 研究と出産、育児等の両立支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因を削減	64
2-1 魅力ある制度づくりにむけて	64
2-2 女性研究者の相談等の整備	65
2-3 出産、育児、介護等の際の支援	69
2-4 研究の時間と育児等に係る時間の両立の支援	85
3. 女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大	92
3-1 学内教職員の意識改革、啓発活動	92
3-2 未来の女性研究者の育成、確保	97
4. 女性研究者が勤務する他大学や研究機関との連携等	112
4-1 他大学との意見交換、連絡・調整のための体制整備	112
4-2 「瀬戸内・四国圏女性研究者支援シンポジウム」の開催	115
5. 女性研究者研究活動支援の計画以上の取組	126
5-1 当初の計画以上の事業経費による事業	126
5-2 当初の計画以上の自主経費による事業	141
 第Ⅲ部 アンケート調査報告	
157	
 第Ⅳ部 事業関係資料	
168	

第 I 部

事業概要、計画達成状況および今後の取組

1. 計画の概要

1-1 機関の現状

(1) 女性研究者に関する現状及び今後の見通し

本学は、学 部【学生定員 5,070 名：教育学部、法学部、経済学部、医学部、工学部、農学部】、大学院【学生定員 776 名：教育学研究科（修士課程）、法学研究科（修士課程）、経済学研究科（修士課程）、医学系研究科（修士課程、博士課程）、工学研究科（博士課程）、農学研究科（修士課程）、地域マネジメント研究科（専門職学位課程）、連合法務研究科（専門職学位課程）】を設置し、役員、教職員数 1,776 人を擁する総合大学として、香川大学憲章（平成 19 年 3 月制定）に基づいて、「地域の知の拠点」として教育、研究、社会貢献に取り組んでいるところである（人数は平成 21 年 5 月現在）。

以下、本学の女性研究者の状況、女性研究者支援を進める上での課題、女性研究者支援による効果の見通しについて説明する。

①女性研究者等の人数の状況

本学の女性研究者の状況は以下のとおりである。

○女性研究者の比率

- ・大学全体の女性教員比率

平成 21 年度 17.1%、平成 20 年度 16.5%、平成 19 年度 15.5%

- ・自然科学系学部(医学部、工学部、農学部)の女性教員比率

平成 21 年度 16.5%、平成 20 年度 15.5%、平成 19 年度 14.6%

○女性研究者の採用比率

- ・大学全体の女性教員採用比率

平成 21 年度 22.5%、平成 20 年度 26.9%、平成 19 年度 31.4%

- ・自然科学系学部(医学部、工学部、農学部)の女性教員採用比率

平成 21 年度 28.0%、平成 20 年度 29.6%、平成 19 年度 29.4%

○本学大学院（医学、農学、工学研究科）の女子学生の在籍状況

平成 21 年度 128 人（全学生 535 人の 23.9%）

平成 20 年度 129 人（全学生 541 人の 23.8%）

平成 19 年度 124 人（全学生 528 人の 23.5%）

②本学で女性研究者支援を進める上での課題等と考えられる点

女性研究者の育成、活動環境を整備していく上での本学の課題等は以下の事柄が存するところである。

○本学でも平成 16 年より女性研究者支援の取組（次項(2)）に努めてきたところであるが、女性研究者の環境整備の中核的な役割を担う者、女性研究者の相談・助言等の体制が明確に整備されていない。なお、役員、部局長等の大学、部局での運営の意思決定者に現在は女性が就いていないため、女性研究者の意見、要望等を把握し、大学運営に反映させる観点からも中核的な組織が望まれる。

○女性研究者の視点から本学の現状や課題等を把握すべく、平成 22 年 1 月に学内の全女性研究者に対して、女性研究者の充実した教育研究活動のための環境整備のために必要と考えられる事項についてアンケートを行ったところ、主に下記のような要望、ニーズ、問題点等が示されたところである。

- ・女性研究者に対する大学としての積極的な支援姿勢の明確化、学内の意識向上
- ・学内における女性研究者支援の中核機関、コーディネートや各種相談等に対応できる適切な者、

カウンセラーの配置、体制の整備

- ・県外出身者であるため両親や親戚がいないこと、土地不案内な面があることへの配慮
- ・産前、産後や育児中の期間での教育研究への支援措置（一般的に大学より県立高等学校等の方が女性の育児等への支援の取組が進んでいて、女性が活動していく上ではそれらの学校に勤務した方が有利との指摘もある）
- ・育児休暇後の年度途中の復帰の場合の研究支援、保育所の確保・学内等の様々な資源を活用した平日、夜間、土・日曜日・祝日の勤務の際の乳・幼児、児童の託児・保育（学童保育含む）
- ・一時預かり体制の整備（病気の際の対応も含む）
- ・女性研究者同士の部局を超えた交流
- ・本学は女子学生が比較的多いことを踏まえた研究者を目指す女子学生と女性教員の交流等の取組
- ・男性の意識啓発、父親の育児負担、家事負担参加促進
- ・女性により負担がかかる現状になる介護関係での支援

○本学の現時点での女性研究者の人数・割合では、上記の①のとおり、近隣の国立大学に比べては高い数値となっているものと考えられるが、本学の平成 21 年度の科学研究費補助金（基盤研究、若手研究、挑戦的萌芽研究）採択者数に占める女性研究者の割合は 14.2%となっており、優秀な女性研究者がよりパフォーマンスを上げること、それらを可能とする環境へと整備することが望まれる。

○元来より香川県の高校を卒業後に他県の大学に進学した者で香川県に戻ってくる者が少ないこと、本学が地方総合大学であること等から、本学に勤務する、採用応募がある女性研究者は県外出身者が多く、育児・保育等で個々の者が孤立しがちである。

○医学、工学、農学部卒業者数（563 人）のうち 33.7%が女子学生であるが（平成 21 年 3 月卒業者）、大学院への進学者数（187 人）に占める女子学生の割合は 20.3%であり、女性研究者の育成の点からは、女子学生の研究活動への道をより拓いていく余地があると考えられる。

○本学の物理的な独自の課題としては、本学のキャンパスは、本部、教育学部、法学部、経済学部（高松市幸町キャンパス）、医学部（三木町医学部キャンパス）、工学部（高松市林町キャンパス）、農学部（三木町農学部キャンパス）と 4 つのキャンパスに分散しており（幸町キャンパス（研究者が多く居住する高松市街）と三木町キャンパスと林町キャンパスはそれぞれ車で 20～40 分程度を要する）、女性研究者のための環境整備、保育・託児の場の確保、女性研究者の部局を超えた交流等の実施において、時間、経費的な面を十分に考慮することが必要である。

○地域の様々な女性の育児等の取組を十分に活用し切れていないが、香川県は小さい県であり各種取組が活発であることから、地域全体の女性研究者支援の機運醸成、取組の充実と歩調を合わせていくことが本学の取組の充実につながる。

○本学は香川県内の研究機関として最大であり、四国の玄関口にある国立大学であることから、本学の姿勢、取組が地域の他の大学、研究機関、企業等に影響を与える。

③女性研究者の人数、活動に関する今後の見通し

本学では上記の通り女性研究者の比率は年々着実に上昇しているところであり、また、本学の平成 21 年度科学研究費補助金若手研究の採択者数に占める女性研究者の割合は 20.8%となっており、優秀な若手女性研究者が育成、確保されてきているものと考えられる。このため、本事業により一気に学内の組織を確立し、機運を醸成し、女性研究者支援の組織、取組を飛躍的に充実させていくことにより、女性研究者の教育研究でのより一層の能力発揮が可能になり、優秀な女性研究者の応募者・採用者数の増加が見込まれ、女性研究

者比率のさらなる向上は実現可能と考えられる。また、四国の玄関口に所在する本学が先導的に取組むことは、県内の他の大学のみならず、四国地域の各大学の女性研究者の環境整備への影響、波及効果をもたらすものと考えられ、地域の全体的な女性研究者のパフォーマンスの向上にも資するものとする。

(2) 女性研究者支援に関する現在の取組状況

本学では、下記の通り、女性研究者支援に向けた取組を着実にやってきたところであり、本事業を契機として、本学の女性研究者の環境整備を飛躍させ、継続的な取組としていきたい。

①現在の取組

○男女の出産・育児等の際の休暇制度をはじめとした諸制度の整備

諸制度の整備に努め、ホームページや冊子により各研究者に情報提供を行っている。

○附属病院内に保育所を設置

「いちご保育園」（定員30人）を設置

○子育て・介護応援企業認証

香川県から、育児・介護休業法に定める基準を上回る規定を備えている事業所として、子育て・介護応援企業に認証されている。（平成16年12月24日）

○国立大学法人香川大学行動計画（第2期）の策定（計画期間：平成19年4月1日～平成22年3月31日）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、行動計画の目標の達成等に取り組んでいるところである。

②今後の取組予定

本学の第2期中期目標・中期計画の目標として、「ジェンダーバランスを考慮した多様な人材の登用により、組織を活性化する」ことを掲げ、中期計画においては、「男女共同参画を推進するため、女性教職員の採用及び管理的職種への登用を積極的に行う」こととしている。

平成22年度早々には、男女共同参画について更なる促進を目指して、委員会、推進室等の実施体制を立ち上げ、男女共同参画目標の設定、それに基づくポジティブ・アクション等について具体化を図ることを目指しており、機運の盛り上がった現在、本事業によって各種取組を展開していくことにより、一気呵成に女性研究者が生き生きと活躍できる環境を整備してまいりたい。

1-2 計画構想

(1) 女性研究者支援のための取組について

前項（1-1(1)）で掲げた課題等や本学を取り巻く諸状況、学内女性研究者の要望等を踏まえ、本事業により女性研究者の各ライフステージに応じて、地域や学内の資源を総合的に活用した必要な支援の取組等を行うことにより、女性研究者がより一層能力発揮できる魅力的な環境の整備、優秀な女性研究者の育成・確保を図っていききたい。これらの取組は、本学の女性研究者支援の機運、体制整備の流れと軌を一にし、タイムリーなものであることから、効果的に確実に実施していくことは、女性研究者のみならず本学全体の研究水準、研究環境整備の飛躍に貢献するものと考えられ、本事業実施後も効果等の評価を経て各取組の定着が図られるものとする。

【本事業の柱】

- (1) 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備
- (2) 研究と出産、育児等の両立の支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因の軽減
- (3) 女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大
- (4) 女性研究者が勤務する他大学や研究機関等との連携等

【本事業の特色】

○年々激しくなる大学間の教育研究にかかる競争においては、優れた女性研究者の育成と確保、十分な能力の発揮が、大学のパフォーマンス向上の大きな鍵の一つと考える。このため、四国の玄関口にある国立大学として、多数の優れた女性研究者が本学での勤務を希望し、研究成果を十分に挙げることができるよう、女性であること故に生じる、負担がかかる事項についてはサポートを十二分に行うことを基本として取組み、女性研究者が育児等で孤立することなく安心して研究と出産、育児等の両立を図ることができる環境の実現を目指すこと。

○本学は4カ所の分散キャンパスであり、各キャンパスも市街地（幸町キャンパス）、市街地郊外（工学部）、町村部（農学部）、近隣民家が存しない場所（医学部）とそれぞれ立地条件も異なることから、各キャンパスの女性研究者のニーズや対応すべき取組の在り方に差異が生じる。このため、効率性を念頭に置きつつ、これらの状況を踏まえた女性研究者の研究と出産・育児等の両立支援の取組の実施を目指すこと。

○学内外には育児等支援に係る「資源」が多く存在する。それらの活用工夫、ちょっとした手助け次第では大がかりな取組をしなくても女性研究者の支援の満足度を高めることができるものと考えられる。地域の資源では、香川大学が所在する香川県では、少子化、若年女性層（25～39歳）の有業率の高さ、国の支部局、企業の支社が多く転勤族も多いこと等から、孤立しがちな家庭等への子育て支援の取組が既に多く行われていること、本事業終了後も取組を安定的に継続して研究環境を確保していくことが必要であることを踏まえ、地域の行政、関係機関、企業、病院、保育所、NPO法人・団体・サークル等の既実施の取組の総合的な把握、連携、活用に重点をおいて取組むこと。

○香川県は日本一狭い面積の県であり、香川県や四国全体をみても大学数は少ない（四国全体で16大学（国立5、公立4、私立7大学））ことから、本学をはじめとした個々の取組では効率性や有効性から課題等が生じる。このため、県内の公私立大学、研究機関、企業等やそれらに所属する女性研究者、さらに四国内の国公立大学等との連携、協力により効率的・効果的な事業の展開を目指すとともに、地域全体の女性研究者への支援の意識の醸成や支援環境整備に貢献していくこと（本学が震源となって、香川県各地域、四国全体へと女性研究者支援の波を起こしていくこと）を目指して取組んでいくこと。

○本事業の企画等に際しても学内女性研究者への総括的なアンケートを実施したところであるが、本事業の実施に際しても、学内女性研究者のネットワーク化、日常的な連絡相談体制を整備し、個別の取組の企画、評価等に学内女性研究者の意見等を把握、反映させながら取組むこと。

1-3 事業期間終了時における具体的な目標**（1）計画上の達成目標**

- ① 学内女性研究者の比率を本事業終了時点で19%以上とすること。
- ② 自然科学系大学院の女子学生の比率を25%以上とすること。
- ③ 科学研究費補助金に自然科学系女性研究者が全員応募するとともに、採択率が全国平均と同等となるようにすること。
- ④ 事業終了時の育児等を行う女性研究者への支援満足度調査で8割以上から良好な回答を得ること。

（２）期待される効果

○これまでの本学の取組を基盤にして、本事業を展開することにより、

- ・大学全体の支援体制が確立され、学内教職員の女性研究者の状況、支援の必要性等への認識が深まること。
- ・継続性ある地に足のついた女性研究者の支援の取組が充実し、事業終了後も大学単独の支援の取組の基盤づくりとなることが期待される。

○全国から応募、採用される女性研究者が本学、香川県で心配なく、無理なく、気兼ねなく、研究と出産、育児等を両立することができるものと期待される。

○本学の女性研究者の研究能力の一層の発揮、出産、育児等のためにややもすると躊躇される科学研究費補助金をはじめとした外部資金の申請拡大、獲得増加による研究水準の向上が期待される。

○本学は香川県近隣における数少ない女性研究者の活動に触れる場であり、中学校や高等学校の女子生徒の研究者を目指す意欲の増進に貢献し、長期的な観点から優秀な女性研究者の育成、確保につながることを期待される。

○一つの大学による点としての取組から、他の大学や研究機関等の取組との連携による面的な取組への広がりにより（女性研究者支援の高波）、本学の研究環境整備に資するとともに地域全体の女性研究者のパフォーマンスの向上が期待される。

○大学のみならず地域の企業等関係者の女性研究者への認識を新たにするきっかけとなることが期待される。

（３）機関全体としての将来的な構想

本事業を契機として、学内関係者の女性研究者への認識を深め、各事業の効果検証等を行うことにより、女性研究者の支援の取組を他の研究水準向上等の取組とともに研究環境改善の重点的な取組としていく予定である。本事業の個々の取組については、随時学内女性研究者の提案、評価の対象としていくことにより、事業効果を高めていきつつ、一定の効果を発揮することが実証されるものは、本事業終了後も継続的に実施していく。これらの努力により、優秀な女性研究者の増加、ひいては大学全体の教育研究の水準、内容の向上を図っていきたい。

（４）期待される波及効果

○女性研究者の積極的・意欲的な教育研究活動の展開、パフォーマンス向上は女性研究者の研究水準向上、科研費その他外部資金の獲得拡大のみならず、男性教員へも刺激となり大学全体の教育研究の活性化にも資するものと考えられる。

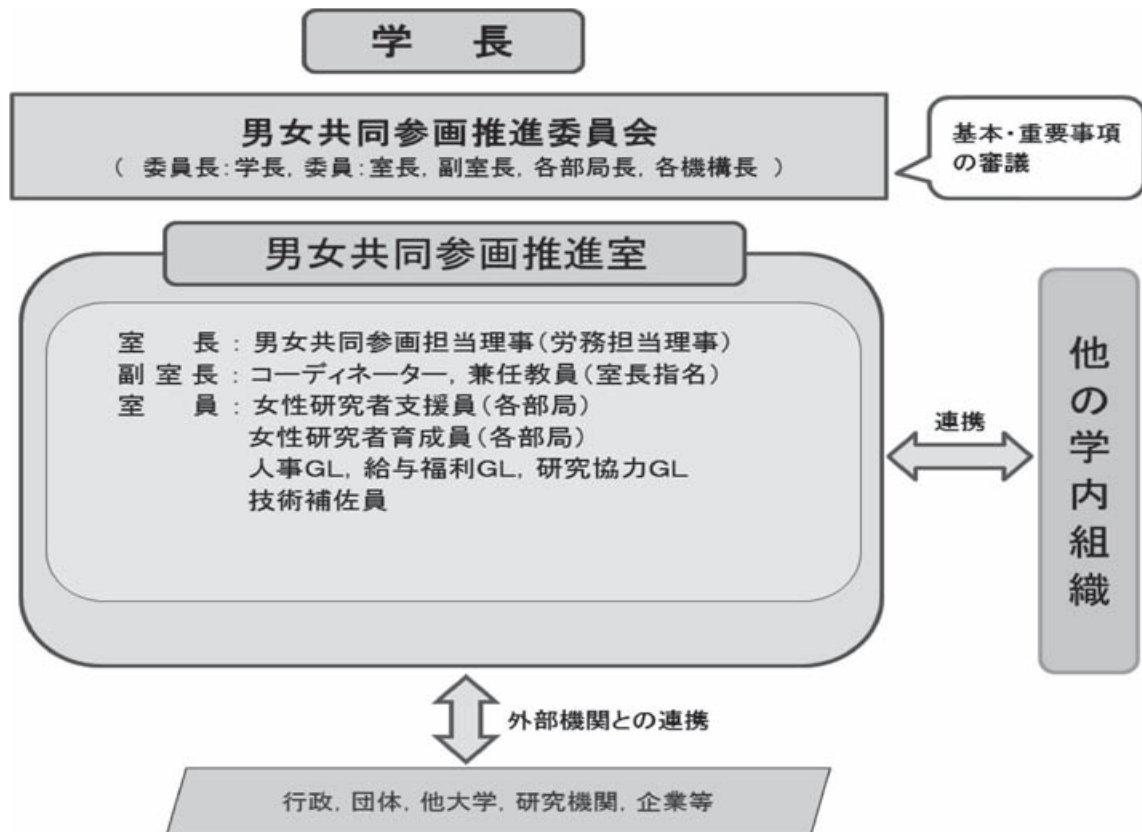
○前述のとおり、本学のみならず、地域の他大学等の女性研究者の活動の推進に貢献することが期待される。

○本学で女性研究者が意欲的に勤務できる環境を整備することは、全国からの優秀な女性若手研究者の本学への応募、採用につながることを期待されるとともに、連れ添う男性の若手研究者も全国から本学又は近隣地域に勤務、住居を移すことが期待され、地域全体の研究活性化の一助となることも期待される。

○本学のみならず、全国及び地域での研究活動の担い手となる優秀な女性研究者の量的、質的な育成・確保をもたらすことができる。

2. 取組の成果

2-1 実施体制



2-2 実施内容

(1) 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備

女性研究者支援の取組の可否は大学運営を担う上層部の意欲、姿勢が強く影響を与えるものと考えられることから、大学本部に、学長、担当理事の下に「男女共同参画推進室」を設置し、女性研究者支援の方針、取組について、学長以下の関係者からなる「男女共同参画推進委員会」において検討等を行うとともに、支援体制として以下の取組を行う。

①学内本部における女性研究者支援の中核的な担い手、相談・助言等体制の整備

大学本部に「女性研究者支援コーディネータ」及び事務補佐員を配置して下記のような事項を担当する。

【女性研究者のためのワンストップサービス】

- ・ 出産・育児、介護、研究活動等に関する学内の第一義的な相談、諸課題の解決支援
- ・ 地域の病児保育、休日保育、一時預かり可能な機関の適時の情報収集、女性研究者への情報提供、仲介
- ・ 学内の女性研究者の相談・助言者との連絡調整
- ・ 女性研究者関係の競争的資金の情報の収集、提供
- ・ 学内関係者、地域の行政、企業、関係機関、団体等との連携・調整等
- ・ 学内外の女性研究者支援関係情報の日常的な収集、提供
- ・ 女性研究者の交流会、中学校・高等学校の女子生徒への説明会等の開催
- ・ 女性研究者同士をはじめとした部局を超えた共同研究のマッチング、連絡調整等

②各部局での連絡、支援体制の整備

各部局で「女性研究者支援員」を決定し（各部局教員を充てる）、本部、各部局との女性研究者支援の連絡、情報提供の円滑な実施を図るとともに、部局内での女性研究者からの教育研究業務に係る相談等の中心的役割を担う。

③女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワーク化

学内女性研究者支援関係者、女性研究者のメーリングリスト整備による日常的な連絡・相談体制を検討し、整備する。

④女性支援に係る学内関係者、学外の行政・関係機関・団体等との連絡調整、連携体制の整備

学内の研究企画センター、保健管理センター、教育学部、医学部等の女性研究者支援に係る関係者との連携・協力体制を構築するとともに、地域の下記のような行政・関係機関・NPO法人・団体・サークル等の関係者を総合的に把握するとともに、これらとの日常的な連絡、紹介等の体制を整備することにより、女性研究者が悩み等を専門家へ相談すること等が容易になるよう支援する。

【子育て支援、社会教育・青少年教育関係】香川県健康福祉部ほか各市町の子育て支援課、子育てサークル、香川県教育委員会ほか各市町教育委員会生涯学習・社会教育課

【心と健康の相談関係】香川労災病院（勤労者心の電話相談）、香川県精神保健福祉センター、高松市保健センター（心の健康相談）

【幼児児童生徒の教育関係】香川県子ども女性相談センター、高松市少年育成センター

【女性の様々な問題等の相談】香川県男女共同参画相談プラザ、高松市男女共同参画センター

【高齢者、介護関係】高松市地域包括支援センター等

（２）研究と出産、育児等の両立の支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因の軽減

学内外の資源を総合的に把握、活用することにより、出産、育児等で女性研究者に負担がかかりやすい事柄を地域ぐるみで支援する。

①弾力的な勤務時間、教育研究活動支援

研究と出産・育児等の両立のため、フレックスタイム勤務制度や時短勤務等の在り方の検討、改善を図る。

②女性研究者への相談等の支援

○本部で常時活用できる相談の場を整備、確保する。

○下記のような各事項にわたる相談・助言を行う。

- ・女性研究者支援コーディネータが第一義的な相談等に対応する。
- ・各部局での「女性研究者支援員」が研究活動等に係る相談・助言等を行う。
- ・カウンセラー配置、教育学部等の臨床心理士有資格教員、学内の保健管理センターの相談員の協力、活用による心身、育児等の相談・助言等を行う。
- ・教育学部の幼児教育関係研究者の協力を得て、育児・教育に係る相談・助言を行う。
- ・必要に応じて女性研究者支援コーディネータが仲立ちとなって、前項（2-2(1)④）のネットワークの活用により学外の専門家等への相談等を容易にする。

③出産、育児、乳幼児教育等の際の支援

○冊子形式により着任時及び毎年度に女性研究者支援にかかる学内諸制度、取組等の総合的な情報提供を行うとともに、HPや学内メールを活用し、定期的な女性研究者支援情報等の提供を行う。

○女性研究者の病児保育を本学内で行うことの有効性・必要性、運営の在り方等に係る調査・検討を行う。その際には、各分散キャンパスに応じた取組の在り方を検討し、医学部キャンパスについては、現在の施設内保育所（いちご保育園）の機能充実の可否を中心に検討する。

○保育、託児可能施設等の設置状況や受入れ、空き状況の把握を女性研究者個人のみに行わせるのではなく、女性研究者支援コーディネータを中心にして、学外の資源の徹底活用を目途として、県内の保育・休日保育実施機関（病児保育含む）、一時あずかり実施機関、子育て支援のNPO法人・団体・サークル等の利用に係る適時適切な情報を東讃地域（医学部、農学部）、高松市内（教育・法学・経済学部）、市街地（工学部）周辺ごとに一元的に収集し、女性研究者に提供・問い合わせ対応を行えるようにして、研究者の居住が多い高松市や4カ所の各キャンパスに身近な箇所で保育、託児等が可能な機関を女性研究者が情報入手・利用しやすくなるようにする。

また、女性研究者がより利用しやすい状況を確保するため、利用ニーズの取りまとめと関係施設やそれらの団体等への要望、折衝、調整に一元的に取り組む。

○学内資源の徹底活用による学内での女性研究者の保育、託児支援機能の充実として、教育学部の幼児教育関係研究者の育児・教育に係る相談・助言者としての活用、教育学部学生（保育士資格取得を目指す者）等の乳幼児のシッターとしての育成と活用、附属幼稚園高松園舎等の保育等の場としての活用などを検討し、実施に向けて取り組む。

○大学近隣に教職員宿舎があることを踏まえ、各家庭の協力を募り、女性研究者の乳幼児や児童の一時預かり可能な家庭の発掘、調整、情報提供により、大学教職員の相互扶助体制の整備を目指した取組を検討し、実施に向けて取り組む。

○県内大学等との連携、協議により、女性研究者の出産、育児等支援でより一層の効果的、効率的な取組を検討し、実施する。

○女性研究者支援コーディネータを中心にして、県外から採用となった女性研究者のための出産の場に関する情報提供、乳幼児の病気の時の診療に対応できる病院に関する情報提供を実施する。

○女性研究者支援コーディネータを中心にして、小学校低学年児童を持つ女性研究者支援のために、放課後子ども教室、放課後児童クラブ、子ども会等の把握、情報提供等を実施する。

○女性研究者のための介護関係講座を開催する。

④研究の時間と育児等に係る時間の両立の支援

○育児等により研究時間の確保が難しい状況にあるが、科学研究費補助金等の外部資金申請を目指す者、科学研究費補助金を確保し研究の中断が好ましくない自然科学系女性研究者に研究活動補助員を配置し、研究水準や研究内容の向上への積極的な意欲を持つ者への支援、育児等によって研究が中断されることの軽減を図る。

○本学の国、自治体、民間助成団体の外部資金情報を提供するシステム（F I T）を改善し、各女性研究者の現在の研究課題、テーマ等に応じた外部資金応募情報が各自の研究室に提供されるようにする。

○学内の若手研究者の研究活動支援の事業において、女性研究者の取組について一定の割合が支援対象として採択、確保されるように枠を設定する。

○若手研究者等を中心に技術交流懇談会を開催し、女性研究者の学内共同研究、共同した取組実施の際のパートナーとのマッチングを図る。

（３）女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大

①学内教職員の意識改革、啓発活動

○女性研究者の活動状況把握や環境整備への意識醸成、ニーズ等の把握のために、大学役員、部局長等の大学運営の意思決定者と女性研究者との意見交換会を開催する。（第一回は平成 22 年 12 月を目途）

○部局長、研究関係のセンター長等への意識調査等を行う。

○学内メールによる全学的な女性研究者の環境整備アンケートの実施、事業実施に当たっての事前アンケート等をはじめとして女性研究者支援進捗状況の定期的な把握、評価を行い、学内関係者への意識啓発と取組の効果的・効率的な実施に努める。

○本年 1 月の学内女性研究者へのアンケート結果でも、学内の女性研究者同士の交流、連絡等の少なさを指摘する意見があるため、部局を超えた女性研究者同士の交流・情報交換会を開催することにより、学内の女性研究者のネットワーク形成を図る。

○学内の子育て等の情報交換掲示板を設けて、女性研究者をはじめとした関係者の日常的な情報交換、連絡等を促進する。

②未来の女性研究者の育成、確保

○本学の自然科学系学生は香川県、岡山県を双璧として中・四国地域出身の者が多いが、就職先は関東、近畿地域も多い状況にある。本学での女性研究者育成の取組は、地域の研究活動の担い手とともに全国的に活躍する研究者の育成に資するものと考えられる。

在学中の自然科学系女子学生の研究者への道の意識啓発のために、本学の各年齢層の女性研究者や学外著名女性研究者を講師として、理工系女子学生を対象とした女性研究者のキャリアパス等に係る説明・交流会を開催する。

○各部局の女性研究者を「女性研究者育成員」として選定し、各部局の女子学生に対して研究活動、日常的な相談等への対応を図る。

○「女性研究者」が女性の人生設計において有意義なものであること、就職先やその状況、キャリアパス等を高校生に理解してもらえよう、大学のみならず、これまでの産官学連携で取組んできた企業等の現職の女性研究者等の協力も得て、県内の希望する高等学校等の女子生徒を対象とした出前形式も含めた説明会、研究体験教室等を開催する。

（４）他大学や研究機関等との連携

下記の取組により、本学のみならず地域の他大学、企業、研究機関等の女性研究者支援の機運の上昇、取組推進へ貢献する（女性研究者支援の「波」を香川県内、四国地域に広げていく）。

①他大学等との意見交換、連絡・調整のための体制整備

○四国地域の大学長会議において、本事業の紹介や女性研究者支援、育成等に係る方針等について議題提出、意見交換等を行い、各大学長間での認識を深め、情報共有を図る。

○県内他大学（四国学院大学、高松大学、徳島文理大学香川校）、研究機関、企業等や県外大学等との連絡、

意見交換体制を整備し、効率性や効果の観点から女性研究者の研究環境の整備、向上のために組織的に連携して取組むことが有意義な事柄を整理、検討し、実施する。

②「瀬戸内・四国圏女性研究者支援シンポジウム」の開催

○瀬戸内圏、四国地域の国公立大学の役員、教職員、女性研究者その他関係者、子育て関係者、企業等の参加を得て、全国的な先進事例の情報共有、各地域・大学等の取組の情報交換・交流、地域に相応しい研究者支援の在り方の検討、認識を深める。

2-3 香川大学女性研究者支援事業一覧と取組の成果

香川大学の取組として計画していた事業は以下のとおりであるが、大学内外の関係機関や地域で活動する民間支援団体との連携を通して、取組予定以上の成果を多数あげることができた。

(1) 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備			
1	男女共同参画推進委員会の設置	2	男女共同参画推進室の設置
3	コーディネータ・技術補佐員の配置 (コーディネータの相談窓口設置)	4	女性研究者支援員の決定
推進体制：学長のリーダーシップの元、男女共同参画推進委員会の体制が整備され、男女共同参画推進室が中心になって、各部局を巻き込んだ男女共同参画の推進組織を構築し、一定の成果を残すことが出来た。			

(2) 研究と出産、育児等の両立支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因を削減			
5	「育児や介護に取組む教職員への配慮事項」を全学へ通知	6	支援制度の充実 (妊娠中の通勤緩和のための駐車場確保等)
7	男女共同参画各種相談 (コーディネータの相談窓口設置)	8	各部局のメンター相談開設 (各部局支援員・育成員によるメンター相談及び情報収集を実施)
9	心理カウンセリング増設 (女性カウンセラーによる女性のためのカウンセリングを工学部に設置)	10	「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」学内配布
11	ニュースレターの発行 (H22. 10より20号発行・メール配信)	12	ホームページの開設・更新 (イベントや育児マップ、介護情報を紹介)
13	啓発資料の配布 (リーフレット全員配布・相談カード設置)	14	いちご保育園における病児保育の検討 (ヒアリングやアンケート調査の実施)
15	分散キャンパスの対応 (医学部・農学部・工学部キャンパス担当の相談職員の配置)	16	講座を通して育児等に関する相談の場を提供 (教育学部や医学部の研究者を助言者としての活用)
17	香大っこサポーターの養成と活用 (学生の託児ボランティアのシステム構築及びその活用)	18	大学教職員の相互扶助体制の整備 (大学教職員の家族にむけたファミリーサポート会員登録の依頼)
19	キャリア相談増設 (女性キャリアカウンセラーによる女子学生のための窓口を農学部設置)	20	病児保育施設等 医療に関する情報提供 (高松市内の病児保育施設に関する情報提供の実施)
21	学童保育に関する情報提供 (学童保育施設に関する情報提供及び関係機関との連携学習会の開催、アンケートの実施等)	22	介護講座の開催 (県内の関係機関や学内の研究者を巻き込んだ学習会の開催)

23	研究補助者の配置 (自然科学系及び人文社会科学系の女性研究者及び研究者の配偶者を持つ男性研究者への研究補助者の配置)	24	助成金情報の配信 (女性研究者の研究促進のために女性向けの助成金情報をFITにより自動配信)
25	女性限定公募採用等の女性研究者のためのスタートアップ研究費の確保	26	女性のための研究交流開催 (女性研究者の研究促進のために研修会を3回開催)
研究支援：研究補助者の配置については、利用した女性研究者の100%が満足したと答えており、継続を希望している。研究促進に向けての研修会や交流会を開催した。女性研究者向けの助成金情報等のメール配信を開始した。女性研究者限定公募採用等の女性研究者のためのスタートアップ研究費の支給が可能になった。 相談体制：各種相談窓口を設置し、女性研究者の抱える様々な問題解決に対応する体制を構築した。また、学内のハラスメント相談の組織との連携を図った。 両立支援：実施内容にあげていた事業についてはすべて実施することができた。病児保育施設の情報収集や要望アンケート等の実施によって、平成24年4月に病児・病後児保育施設の設置が実現した。			

(3) 女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大			
27	大学幹部との懇談会 (Administration Staff Meetingの女性研究者の参加・国際女性デーに懇談会 RiJiカフェ・学長カフェを開催)	28	学部長等へのヒアリングの実施
29	アンケートの活用 (男女共同参画に関するアンケート・子育て等に関するアンケート実施)	30	女性研究者の交流・情報交換を目的にしたSNSの開設
31	キャリアデザイン講座の開催 (女性の大学院進学や就労の継続を促すための講座を6キャンパスで実施)	32	女性研究者育成員の決定
33	女性研究者出前講座 (女性研究者による女子高生への工学系進路選択を促す出前講座の実施)		
幹部との交流：女性研究者と大学幹部との交流を重視し、あらゆる機会を通じて、女性研究者の活躍を紹介し、採用促進・研究環境の整備を訴える機会を設けた。 要望の実現：女性研究者へのアンケートを5回実施し、その要望を取りまとめる形で事業を展開し、最終の満足度調査では、女性研究者の8割から支援に満足という回答を得た。 次世代育成：女子学生に向けたキャリアデザイン講座を8回開催し、満足度は92.6%と肯定的な評価を受けている。また、高等学校への女性研究者等による出前講座も実施し、平成23・24年度で女子高校生が180名参加し理解を深めた。			

(4) 女性研究者が勤務する他大学や研究機関との連携等			
34	大学長会議での女性研究者支援等に係る方針等の情報交換	35	県内女性研究者支援連絡会の連携
36	四国女性研究者フォーラムや中国四国男女共同参画シンポジウムの共催による継続開催、中国四国男女共同参画推進連絡会の開催等	37	地域での連携強化 (四国採択大学合同評価セミナーの開催)
地域連携：四国地区、中国四国地区の国立大学との連携が、共同宣言や連携会議の設置という女性研究者支援を裏付ける実働的な成果をあげることが出来た。また、毎年地域を巻き込んだ女性研究者のためのシンポジウムを開催し、延べ249名が参加した。開催内容については満足度93.1%と肯定的な評価を受けている。シンポジウムや連絡会、合同評価セミナー等を通じて地域での協力体制と連携が強化された。			

(5) 当初の計画以上の事業経費による事業			
1	四国内国立5大学による 男女共同参画推進共同宣言	2	中国・四国地区国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言
3	中国・四国地区男女共同参画推進連絡会議の 開催及び設置要項の策定	4	中国・四国国立大学男女共同参画基本情報の 共有
5	オープンキャンパス相談コーナー設置 (工・農学部大学院生の子高生むけ相談窓口 設置)	6	ロールモデル集による周知 (女性研究者を身近に感じてもらうためのロー ルモデル集の発行・学生へ配布)
7	FD・教授会を活用した講座 (6学部で啓発講座を実施・予定)	8	男女共同参画講演会開催 (上野千鶴子氏・諸橋泰樹氏・柳田邦男氏講演 会等 著名人による講演会実施)
9	ワーク・ライフ・バランス講座 (専門家 小室淑恵・渥美由喜氏講演会を実施)	10	ハラスメント予防講座の開催 (井口博弁護士の講演会実施)
11	子育て支援講座の開催 (新米パパママ講座として地域に公開)	12	男女共同参画の講義新設 (全学共通科目「人生とキャリア」に男女共同 参画スポット講義を新設)
13	デートDV予防講座の開催 (専門家 中島幸子氏による講座)	14	病児移送サービス新設 (民間の子育てタクシーを利用し、病児保育施設 への移送サービスを提供)
次世代育成：農・工学部のオープンキャンパスを利用し、女子の理系選択を促すための学生による相談コーナーを平成23・24年度と設置した。延べ248名の相談を受け付け、満足度は97.6%と高い評価を受けた。その際、女性研究者のロールモデル集を1万3千部作成し活用した。 啓発事業：全19回の女性研究者支援の啓発講座を実施し、延べ1318名の教職員等が参加し、アンケート[回収数657]によると88.6%の満足度を得た(平成25年3月5日現在)。 両立支援：要望が強かった子どもの病気の時の支援として、民間の子育てタクシーを利用した病児移送サービスのシステムを構築し、日本初の取組につなげた。また、子育て支援のための講座を学内外の協力を得て開催した。			

(6) 当初の計画以上の自主経費による事業			
1	女性研究者採用促進策実施 (研究者比率と採用比率の拡大にむけ採用計画の策定・積極的支援策を展開)	2	病児・病後児保育施設の新設 (医学部キャンパスに病児保育施設を新設)
3	休日出勤時の無料託児の実施 (センター入試時等で無料の託児をボランティアを活用して実施)	4	短期学童保育 サマースクール開催 (夏季休業中短期学童保育を医学部キャンパスにおいて開催)
5	ベビーシッター券の発行 (自宅で使える民間ベビーシッター派遣の割引券を希望者に発行)	6	多目的休憩室の設置 (妊婦の休憩室・授乳室を各部局・男女共同参画推進室にH22年整備)
7-1	一時保育用託児室の設置 (男女共同参画推進室に「香大っこルーム」〈託児スペース〉をH23年新設)	7-2	個別 一時保育の新設 (学生サポーター「香大っこサポーター」派遣による学内一時保育の実施)
8	保育機材の提供 (簡易型ベビーベットの貸し出し・搾乳機の無料提供)	9	おしめ交換台をトイレ到新設 (赤ちゃんのためにおしめ交換台を学内トイレにH23・24年度3か所整備)
10	図書館内トイレを改装 (RiJiカフェの要望が実現、急きょ図書館内のトイレのリフォームがH24年実現)	11	小学生のための理科体験講座 女の子応援隊 (オープンキャンパスを利用し、女子小中学生にむけて身近な理科体験講座を実施する)

本学の経費を利用し事業を実施。以下の成果をあげることができた。
採用促進策：女性研究者の比率を19%にするため、学内経費を使った積極的な採用促進策に繋がった。
施設設備：アンケート等で出された要望に基づき、オンデマンドに対応するきめ細やかな施設整備を実施した。医学部キャンパスに要望が大きかった病児・病後児施設を新設し、既存の保育施設で、病児の対応を可能にした。

内閣府「共同参画」に取組掲載 ニュースレターVol.11 より

内閣府の冊子「共同参画」に香川大学の取組掲載

特集「国立大学における男女共同参画の取組」に香川大学

“地域ぐるみの女性研究者支援の高波を”の取組が掲載されました。

「共同参画」は内閣府の広報誌で、男女共同参画の関係機関に配られています。1月号は国立大学における男女共同参画の取組を紹介。静岡大学・金沢大学・本学の3大学が寄稿しています。香川大学の取り組みとして「四国女性研究者フォーラム」の開催や「四国国立5大学学長による男女共同参画推進宣言」など、四国地域の大学との連携が高く評価されました。今後も、地域ぐるみの女性研究者支援、男女共同参画の推進に力を入れてまいります。



2-4 各部局での取組のまとめ

①教育学部での取組



教育学部における女性研究者は、平成24年度において20名在籍し、平成25年4月には、さらに1名採用する予定であり、教育学部教員の21%を占めることになるが、さらには教育学部では、初めてとなる附属学校の女性校長が誕生する。教育学部の職務内容からすると、今後も女性研究者の採用については、増員の可能性も有り得ると考える。また、入試業務等での休日託児の利用度も教育学部の女性教員は高い傾向にあり、男女共同参画室の取組を積極的に活用している。

教育学部生の男女比は、例年3:7であり、卒業生としても女性が多く、学校教員を中心に教育的人材として社会で活躍している。教育学部では、キャリアデザインとして、次世代の育成のため、学生と年齢の近い卒業生を招き、女性のキャリア形成のあり方についての研修会も開催した。女子学生からは、身近な先輩の活躍を目の当たりにし、自分の将来についての夢を持ち、主体的に自己実現することの必要性を強く感じたようである。今後も同様な研修を充実させていきたいと考えている。

女性研究者の地域貢献として、ロールモデル集の配布や出前講座、さらには、香川大学が新しく始めたサテライト講座の講師を担当するなど、地域の活性化にも多大なる役割を果たしている。また、教育学部内の運営に関しても、基盤整備、広報、学生支援等の重責を担っている。

教育学部における今年度の女性研究者の活躍に敬意を表すると共に、来年度のさらなる充実を目指して、それを支える環境整備に尽力していきたい。

(教育学部長 山神 眞一)



法学部では、法学部学生数のうち、40%を女子学生が占め、その進路は公務員や進学など多岐にわたるが、女性教員数の割合は 16.5%であり、その割合は法学部女子学生数の割合と比べ高いとはいえない。法学部は、第一に女性教員数の増加を促す努力と現女性教員が働きやすい教育研究環境の充実への援助体制を構築し、第二に主に女子学生を念頭にキャリア形成に係る情報提供の場を企画し次年度はそれを発展・充実させる計画している。

第一に、法学部女性教員は、要請を受ける県等の審議会委員活動などやその他社会貢献的活動に従事しているが、それらの活動時間と教育研究時間とを調整する必要性が強い。その必要性から、法学部は、女性教員に研究補助を付けたり、学部人事委員会の委員一名を必要的女性教員ポストに定め任命し男女共同参画の視点から女性教員の採用について信頼できる体制を築いた。来年度は女性教授職数も1名増加することが予定されている。

第二は、伝統的に法学部卒業生数は男子が多く、昨今女子学生数が増加しても、女子学生の視点に立ったキャリアパスやロールモデルに関する情報が必ずしも十分ではない。本年度は、キャリアデザイン講座第1回に法学部OGの講演会を開催した。来年度以降は法学部開設授業科目「(特)キャリアと法」を新規に開講し、弁護士など法学部卒業生の主な進路先の分野で活躍中の本学法学部卒業生(ゲストスピーカー数に占める女性の割合も40%を目標にしている)にキャリア意識を育む授業をお願いする。本授業科目の趣旨は一部「キャリアデザイン講座」の趣旨と共通するので、「キャリアデザイン講座」と同時開講とする。その他、複数の法学部女性教員を中心にして、昼休み時間等を利用し法学部女子学生が本学部OGから体験談を学び意見交換が気軽にできる機会を設けることを企画検討中である。

(法学部長 肥塚 肇雄)



経済学部は、女子学生の比率が41%に対して女性教員の比率は12%と決して高くない（平成24年度5月時点）。そこで、女性教員の支援のために研究補助者を配置するとともに、次世代研究者の育成のためにキャリアデザイン講座や啓発講座を開催したり、女子高生向けにロールモデル集を発行したりするなどの取組を行っている。また5年間の女性教員の採用計画を立て、女性教員の採用促進に向け取組んでおり、本年度は計画に従って公募した結果、1名の採用を実現することができた。学部独自の取組としては、男女を問わず育児・介護期間中の夜間・休日勤務の減免や産育休からの復帰支援のため講義負担の軽減等も行っている。

（経済学部長 藤井 宏史）

香川大学

医学部全体では
女性研究者比率25.5%達成！

医学部での取組

1.女性研究者支援

○研究補助者配置
研究者が育児・介護等を理由に研究を断念することなく、研究と育児・介護等とを両立させつつ、優れた研究を推進することができる環境をつくる目的で女性研究者に研究補助者を配置しました。医学部では初年度から利用され、延べ医学科1名、看護学科9名の研究者に研究補助者を配置し、成果を上げております。

○研究促進のための研修会(FD)
現場で活躍する女性研究者を招聘し、本学の女性研究者のさらなる飛躍を目指し、看護学科で2回実施しました。(参加延べ人数：109名)

○病児保育施設新設
教職員からの強い要望があった病児保育施設を三木町キャンパス内に平成24年4月に新設しました。

○病児移送サービス
平成23年から実施している子育てタクシー利用した病児移送サービスは日本初の取組みです。平成24年からは幸町キャンパスでも利用可能になりました。

○男女共同参画啓発講座
医学部におけるワークライフ・バランスを考えるべく、見識者に来ていただき講演会を実施しています。

○女性医師の集い
ワークライフ・バランス支援室の呼びかけで集まる医学部附属病院に勤務する女性医師の方々の情報交換の場です。会を重ねて4回開催されました。

○サマースクール開校
ワークライフ・バランス支援室との共催で平成23年、24年夏休み期間中にサマースクールを開校しました。香太っこサポーターとサークルの協力を得て、教職員の子どもたちのたくさんの笑顔が見られました。(平成23年33人、平成24年9人参加)

2.次世代育成

○キャリアデザイン講座
医学生と医師のキャリア形成に関する情報交換会として実施しました。平成23年11月に実施した第4回は学内外から100名(うち学生55名)の参加がありました。

○ロールモデル集発行
進学希望の女子高生にむけてロールモデル集を発行しました。香川大学医学部の研究者として活き活きと働く姿を紹介し、キャリアデザインにむけて情報提供を行いました。また、香川県内の中・高等学校にも配布し、出前講座について周知を広げています。

3.女性研究者採用計画

医学部の女性教員数は平成24年度現在、42名(医学科20名、看護学科22名)で全体の25.5%と目標達成しています。(医学科14.4%、看護学科34.6%)

学部	女性比率	男性比率
医学部教員男女比	25.5%	74.5%
看護学科教員男女比	34.6%	65.4%
医学科教員男女比	14.4%	85.6%

医学科では病児保育室の開設、病児移送サービスやサマースクールの実施、研究補助者配置など、要支援者からの要望を聞き取り、多様性に対応して取組んだ結果、女性研究者の離職防止・復職支援につながっている。今後は事業内容を発展継続させるとともに、研究者のキャリア形成支援、次世代育成事業を充実させる予定である。

看護学科では、育児・介護中の女性研究者が、病児保育、サマースクール、研究補助者を活用した。経過中、母や夫を看取り、看護するなど研究者の重要ライフイベントを支えることができ、離職・休職を防止できた。また学生には実地説明会による就職支援を行い、全学教職員向けには講演を開催し生き方を考える機会を提供した。

(医学部長 森 望)

⑤工学部での取組

香川大学 工学部での取組

1. 女性研究者支援

○教授会を利用した啓発講座の開催
啓発講座では、教員が全員参加し、女性研究者支援の取組みについての活発な議論ができ、その際の女性研究者の限定公募についての情報提供が、全学初の女性限定公募の実現につながりました。

○女性のためのカウンセリング
メンター制度を利用し、新任者をはじめ学部教員及び学生に対して、研究分野選択のアドバイスや、家庭と研究の両立等、女性研究者支援や男女共同参画に関する相談を行っています。別に1度キャンパス内に専門のカウンセラーを配置し、女性のためのカウンセリングを実施しています。

2. 次世代育成

○キャリアデザイン講座
第1回は年代も職種も異なる4名の女性経営者を招き、多彩な体験談を伺いました。工学女子として、ものづくりや研究に取り組むことの素晴らしさを知り、学生にとって、進路選択の幅を広げる機会になりました。また、香川経済同友会様に後援をいただき、一般企業の方の参加もありました。
第2回目は女性研究者支援事業のメンバーとして女性研究者育成に關わり、人気TV番組で現在活躍中の若手女性研究者をお招きし、育現と研究の両立と自己実現について語っていただきました。本講座は参加者同士の今後の人脈につながる大変有意義な講座としても成果を上げています。

○ロールモデル集発行
女子生徒・学生や保護者の理工系分野への関心や理解を高めるため女性研究者のロールモデルを掲載しています。県下の高校をはじめ近隣の高校に配布しており、ロールモデルを知る機会を持つことで、進路選択の一助になればと考えています。

○オープンスクールの相談コーナー設置
理系進学という選択前には女子中高生や保護者の素朴な疑問や不安に対して、女性研究者や女子学生・院生が直接相談に応じることで、将来の進路を具体的にイメージしてもらうことを目的としています。また、進路以外にも、独り暮らしのことやサークル活動についての相談もあり、アンケート結果からも大変好評だったことが伺えました。

3. 学部独自の取組み

女子学生の安心した大学生活や社会進出に向けた環境整備を目的に「女子学生応援計画」を平成20年度より進めています。

優秀な女子学生の育成と定着へ
【特許取得・生活面も含めた支援体制】
【工学部女子学生の割合の推移】
17% 12% 11% 10% 9% 8% 7%
H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24
11.8% 12.0%
8.6% 10.1% 10.8%
H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24

○出張授業 ○体験講座
未来の研究者・科学者育成を目標に、科学の面白さや奥深さを自ら体験・実感し、科学への興味を広げることを目的に、小学生を対象に、科学実験体験教室を開催しています。

○出前講座
平成23年度は37名、24年度は143名の女子高生が参加。理系の魅力に改めて出会うことで、ロールモデルの少ない理系高女子の進路選択や、自身の可能性を考える貴重な機会となり、保護者や教員からも大変好評でした。
（※H24「Top46」がわ、で報道されました）

○ガールズパーティー
女子学生が主体となり、年に1〜2回女の子だけのガールズパーティーを開催しています。先生や卒業生を招いたり、学年や学科を超えて授業や研究・就職などいろいろな情報交換の場となっており積極的に参加しています。

○女性研究者限定公募の実施
平成24年度の女性教員数は全体の5.3%
工学部の女性教員数は平成24年度現在4名で、全体の5.3%となっています。女性教員の採用促進に向けて5年ごとの採用計画を立てて取り組んでおり、目標達成に向けて平成24年度は全学初の女性研究者限定公募を実施しました。結果が楽しみです。

女性4名
男性72名
平成24年度の女性教員数は全体の5.3%

日本では工学分野、特に本学部の主要な構成分野である土木・電気・機械などの分野では、女性研究者・技術者が少ない状況にありますが、世界をみれば、これらの分野でも多くの女性が活躍しています。

本学部も女性教員・女子学生が少ない状況にありますが、これを打破すべく、上記のポスターにありますように様々な取組を行っています。今年度、教員採用にあたって募集要項に、業績及び人物評価が同等の場合には女性を優先的に採用することを明記するようにしました。また、女性限定の公募採用も行いました。工学部ではまた、女子学生が主体となって、女子学生及び女性研究者の情報交換の場としてガールズパーティーを開催しています。今後も、シンポジウムや講座、懇談会等、様々な取組を進めていきます。

（工学部長 増田 拓朗）



農学部では、女性研究者に研究補助者および科研費申請補助員を配置し、研究と育児との両立を支援し、成果を上げている。男女共同参画啓発講座を2度開催し、女性研究者の育成支援の重要性を理解しあえた。キャリアデザイン講座を3度開催し、女性研究者を目指す大学院学生にとって本学部卒業の女性研究者の多彩な経験がロールモデルとして大いに参考になった。オープンキャンパスと収穫祭において、女子院生による相談コーナーを設置し、女子高生に理系進路選択の理解を深めてもらった。これらの活動をロールモデル集にまとめ、女子学生に配布した。いずれも有意義な活動でアンケート評価も高いことから、次年度以降も継続する。女子学生の多い農学部にとっては女性教員を増やすことが急務であり、来年度女性テニュアトラック教員の採用を進めることにした。

(農学部長 早川 茂)

3. 計画上の目標の達成状況

3-1 計画上のミッションの達成

(1) 学内女性研究者の比率を本事業終了時点で19%以上とすること。

下記のとおり、達成目標(1)については、概ね達成している。

達成目標 達成度

申請時(現況)	17.1% 平成21年5月1日
採択時(現況)	18.3% 平成22年5月1日
平成22年度 達成目標 17.5%	17.9% 平成23年5月1日
平成23年度 達成目標 18.5%	18.5% 平成24年5月1日
平成24年度 達成目標 19.0%	終了時点比率 平成25年3月31日

*学校基本調査データ参照

(2) 自然科学系大学院の女子学生の比率を25%以上とすること。

下記のとおり、達成目標(2)については、目標を超えて達成している。

達成目標

達成度

提案書提出時(現況)	平成21年5月1日 23.9%
課題採択時(現況)	平成22年5月1日 24.5%
平成22年度 達成目標 23.0%	平成23年5月1日 27.4%
平成23年度 達成目標 24.0%	平成24年5月1日 28.9%
平成24年度 達成目標 25.0%	平成25年3月31日 終了時点

*学校基本調査データ参照

(3) 科学研究費補助金に自然科学系女性研究者が全員応募するとともに、採択率が全国平均と同等となるようにすること。

本学の自然科学系女性研究者の平成23年度の応募率は、82.5%となっている。全員応募になるように、現在、新たにライフイベント等を抱える自然科学系女性研究者に対して、科学研究費補助金の事務的な補助を行う申請補助員の配置を実施している。なお、本学の女性研究者の採択率は下記のとおり、達成目標(3)については、概ね達成している。

達成目標

達成度

前年平成21年度採択率 24.9%	平成22年度採択率 19.2%
前年平成22年度採択率 22.4%	平成23年度採択率 23.5%

*達成目標は、文部科学省発表の前年採択率を設定

（４）事業終了時の育児等を行う女性研究者への支援満足度調査で８割以上から良好な回答を得ること。

「香川大学全学教職員対象男女共同参画要望アンケート」によれば、本学に在籍するアンケートを配布した女性研究者123名中、78名が回答を寄せている。（回答率63.4％）その内「子どもがいる」と回答した女性研究者で、本事業の支援の対象となっている小学生以下の子どもを持つ者は、23名（29.5％）であった。その対象者に「男女共同参画への現在の取組への総合評価」を尋ねたところ、良好な回答（よいと答えた者10名・まあよいと答えた者10名）は20名であり、その割合は87.0％となっている。また、「介護を必要とする高齢者あり」と回答した女性研究者は30名であった。同様に「男女共同参画への現在の取組への総合評価」を尋ねたところ、良好な回答（よいと答えた者10名・まあよいと答えた者15名）は25名であり、その割合は83.3％となっている。そして、研究補助者等の主だった本事業の女性研究者支援を利用した者を対象にした追跡アンケートでは、支援を利用した30名の内、24名が回答している。（回答率80％）個々の支援について満足度を尋ねたところ、それぞれ利用した複数の支援について、97.8％が満足であると回答している。

これらの結果にもとづき下記のとおり、達成目標（４）について、概ね達成している。

対象	満足度
小学生以下の子どもを持つ女性研究者の満足度	87.0％
介護の必要とする高齢者を持つ女性研究者の満足度	83.3％
実際に具体的な支援を利用した女性研究者の満足度	97.8％

3-2 中間自己評価

科学技術人材育成費（旧女性研究者支援モデル育成事業）中間自己評価 H24.3.31現在 「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」（平成22年度～平成24年度）			
点数評価基準			
5	事業の達成状況が非常に優れている		
4	事業の達成状況が良好である		
3	事業の達成状況がおおむね良好である		
2	事業の達成状況が不十分である		
1	事業のためには重大な改善事項がある		
事業中間評価			
■ 実施期間終了時における具体的な目標に関する評価			
達成	継続	達成目標	継続取組
2	継続	（１）学内女性研究者の比率を本事業終了時点で19%以上とすること。	女性の採用策の検討
5	継続	（２）自然科学系大学院の女子学生の比率を25%以上とすること。	一層の進学促進
3	継続	（３）科学研究費補助金に自然科学系女性研究者が全員応募するとともに、採択率が全国平均等同等となるようにすること。	自然科学系女性研究者の確認と一層の研究促進
4	継続	（４）事業終了時の育児等を行う女性研究者への支援満足度調査で8割以上から良好な回答を得ること。	満足度調査の実施
■ 本事業の柱に関する評価			
達成	継続	本事業の柱	継続取組
4	継続	（１）学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備	相談連絡体制の充実
4	継続	（２）研究と出産、育児等の両立の支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因の軽減	病児保育施設利用拡大
4	継続	（３）女性研究者の支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大	学長との交流会開催
5	継続	（４）他大学や研究機関等との連携	第4回中国四国男女共同参画シンポジウム開催
5	継続	（５）その他 計画に加えて、自主経費で実施した取り組み	休日の託児事業実施
実施期間終了後の取組			
本事業終了時に全学的なアンケートの実施等により各取組の効果を検証し、全学的な支援体制、学内外での連携体制、個々の取組の改善、本学独自の経費での事業継続を図る。			
事業実施の波及効果			
* 女性研究者の積極的・意欲的な教育研究活動の発展、パフォーマンス向上は女性研究者の研究水準向上、科研費その他外部資金の獲得拡大のみならず、男性教員へも刺激となり大学全体の教育研究の活性化に資するものと考えられる。 * 本学のみならず、地域の他大学等の女性研究者の活動の推進に貢献することが期待される。 * 本学で女性研究者が意欲的に勤務できる環境を整備することは、全国からの優秀な女性若手研究者の本学への応募、採用につながることを期待されるとともに、連れ添う男性の若手研究者も全国から本学又は近隣地域に勤務、住居を移すことが期待され、地域全体の研究活性化の一助となることも期待される。 * 本学のみならず、全国及び地域での研究活動の担い手となる優秀な女性研究者の量的、質的な育成・確保をもたらすことができる。			

■ 具体的な取り組み評価			
(1) 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備			
達成	継続	取組内容	継続取組
4		① 学内本部における女性研究者支援の中核的な担い手、相談・助言等体制の整備	
5	—	出産・育児、介護、研究活動等に関する学内の第一義的な相談、諸課題の解決支援	
5	継続	地域の病児保育、休日保育、一時預かり可能な機関の適時の情報提供、女性研究者への情報提供、仲介	
4	継続	学内の女性研究者の相談・助言者との連絡調整	メンター制度の活用
3	継続	女性研究者関係の競争的資金の情報の収集、提供	研究企画との連携
4	継続	学内関係者、地域の行政、企業、関係機関、団体等との連携・調整	連絡会・シンポジウム
5	—	学内外の女性研究者支援関係情報の日常的な収集、提供	
5	継続	女性研究者の交流会、中学校・高等学校の女子生徒への説明会等の開催	オープンキャンパス相談会 次世代育成プロジェクト
2	継続	女性研究者同士をはじめとした部局を越えた共同研究のマッチング、連絡調整	研究交流会の開催
4		② 各部局での連絡、支援体制の整備	
4	継続	各部局での「女性研究者支援員」を決定し、女性研究者支援の円滑な実施を図るとともに、部局内での女性研究者からの教育研究業務に係る相談等の中心的役割を担う。	室員会議
4		③ 女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワーク化	
4	継続	学内女性研究者支援関係者、女性研究者のメーリングリスト整備による日常的な連絡・相談体制を検討し、整備する。	SNSの活用 メーリングリストの検討
5		④ 女性研究者支援に係る学内関係者、学外の行政・関係機関・団体等との連絡調整、連絡体制の整備	
5	—	女性研究者支援に係る関係者との連携、協力体制を構築するとともに、地域の関係機関の把握、日常的な連絡体制を整備することにより、女性研究者が悩み等を専門家へ相談すること等が容易になるよう支援する。	

(2) 研究と出産、育児等の両立の支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因の軽減			
達成	継続	取組内容	継続取組
3		① 弾力的な勤務時間、教育研究活動の支援	
3	継続	研究と出産・育児等の両立のため、フレックスタイム勤務制度や時短勤務等のあり方の検討、改善を図る。	魅力ある制度の検討
4		② 女性研究者への相談等の支援	
5	—	本部で常時活用できる相談の場を整備、確保する。	
5	継続	女性研究者支援コーディネーターが第一義的な相談等に対応する。	
4	継続	各部局での「女性研究者支援員」が研究活動等に係る相談・助言等を行う。	メンター制度の活用
5	継続	カウンセラー配置、教育学部等の臨床心理士有資格教員、学内の保健管理センターの相談員の協力、活用による心身、育児等の相談・助言等を行う。	女性のためのカウンセリング、キャリア相談
4	継続	教育学部の幼児教育関係研究者の協力を得て、育児・教育に係る相談・助言を行う。	相談連携体制の整備
5	—	必要に応じて女性研究者支援コーディネータが仲立ちとなって、上記の(1)④の関係機関のネットワークの活用により学内の専門家等への相談等を容易にする。	
4		③ 出産、育児、乳幼児教育等の際の支援	
5	—	冊子形式により着任時及び毎年度に女性研究者支援にかかる学内諸制度、取組等の総合的な情報提供を行うとともに、HPや学内メールを活用し、定期的な女性研究者支援情報の提供を行う。	
4	継続	女性研究者の病児保育を本学内で行うことの有効性・必要性、運営のあり方等に係る調査・検討を行う。	医学部病児保育施設の活用
4	継続	各分散キャンパスに応じた取組の在り方を検討し、医学部キャンパスについては、現在の施設内保育所(いちご保育園)の機能充実の可否を中心に検討する。	いちご保育園の定員の検討
5	—	女性研究者支援コーディネータを中心にして、学外の資源の保育に関する適時適切な情報を一元的に収集し、4カ所の各キャンパスに身近な箇所で保育、託児等が可能な機関を女性研究者が情報入手・利用しやすくなるようにする。	
4	継続	女性研究者がより利用しやすい状況を確認するため、利用ニーズの取りまとめと関係施設やそれらの団体等への要望、折衝、調整に一元的に取り組む。	アンケートの継続実施
4	継続	教育学部の幼児教育関係研究者の育児・教育に係る相談・助言者としての活用、教育学部学生等の乳幼児のシッターとしての育成と活用、附属幼稚園高松園舎等の保育の場としての活用などを検討し、実施に向けて取り組む。	香大っこサポーターの活用
3	継続	近隣に教職員宿舎があることを踏まえ、各家庭の協力を募り、女性研究者の乳幼児や児童の一時預かり可能な家庭の発掘、調整、情報提供により、大学教職員の相互扶助体制の整備を目指した取組を検討し、実施に向けて取り組む。	教職員宿舎等の職員の家族への協力要請
4	継続	県内大学等との連携、協議により、女性研究者の出産、育児等の支援でより一層の効果的、効率的な取組を検討し、実施する。	連絡会での意見交換
4	継続	女性研究者支援コーディネータを中心にして、県外から採用となった女性研究者のための出産の場に関する情報提供、乳幼児の病気の時の診療に対応できる病院に関する情報提供を実施する。	医学部の支援員への協力要請

2	継続	女性研究者のための介護関係講座を開催する。	医学部の支援員への協力要請
4		④ 研究の時間と育児に係る時間の両立の支援	
5	継続	育児等により研究時間の確保が難しい状況にある自然科学系女性研究者に研究活動補助員を配置し、研究水準や研究内容の向上への積極的な意欲を持つ者への支援、育児等によって研究が中断されることの軽減を図る。	補助者派遣や利用者範囲の拡大に関する効果の検証
3	継続	本学の国、自治体、民間助成団体の外部資金情報を提供するシステム(FIT)を改善し、各女性研究者の現在の研究課題、テーマ等に応じた外部資金応募情報が各自の研究室に提供されるようにする。	研究企画との連携
3	継続	学内の若手研究者の研究活動支援の事業において、女性研究者の取組について一定の割合が支援対象として選択、確保されるように枠を設定する。	研究企画との検討
3	継続	若手研究者等を中心に技術交流懇談会を開催し、女性研究者の学内共同研究、共同した取組実施の際のパートナーとのマッチングを図る。	女性が参加しやすい研究交流会の開催

(3) 女性研究者の支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大

達成	継続	取組内容	継続取組
4		① 学内教職員の意識改革、啓発活動	
4	継続	女性研究者の活動状況把握や環境整備への意識醸成、ニーズ等の把握のために、部局長等の大学運営の意思決定者と女性研究者との意見交換会を開催する。	学長との交流会
5	—	部局長、研究関係のセンター長等への意識調査等を行う。	
4	継続	学内メールによる全学的な女性研究者の環境整備アンケートの実施、事業実施に当たっての事前アンケート等をはじめとして女性研究者支援進捗状況の定期的な把握、評価を行い、学内関係者への意識啓発と取組の効果的・効率的な実施に努める。	アンケートの継続実施
4	継続	部局を越えた女性研究者同士の交流・情報交換会を開催することにより、学内の女性研究者のネットワーク形成を図る。	学長との交流会 研究交流会の開催
3	継続	学内の子育て等の情報交換掲示板を設けて、女性研究者をはじめとした関係者の日常的な情報交換、連絡等を促進する。	SNSの活用
4		② 未来の女性研究者の育成、確保	
4	継続	在学中の自然科学系女子学生の研究者への意識啓発のために、本学の各年齢層の女性研究者や学外著名女性研究者を講師として、理工系女子学生を対象とした女性研究者キャリアパス等に係る説明・交流会を開催する。	各部局キャリアデザイン講座の開催
3	継続	各部局の女性研究者を「女性研究者育成員」として選定し、各部局の女子学生に対して研究活動、日常的な相談等への対応を図る。	メンター制度の活用
4	継続	「女性研究者」を高校生に理解してもらえるよう、大学のみならず、企業等の現職の女性研究者等の協力も得て、県内の希望する高等学校等の女子生徒を対象とした出前形式も含めた説明会、研究体験教室等を開催する。	複数学部を巻き込んだの実施

(4) 他大学や研究機関等との連携			
達成	継続	取組内容	継続取組
5		① 他大学等との意見交換、連携・調整のための体制整備	
5	継続	四国地域の大学長会議において、本事業の紹介や女性研究者支援、育成に係る方針等について議題提出、意見交換等を行い、各大学長間での認識を深め、情報共有を図る。	四国3大学合同外部評価
4	継続	県内他大学、研究機関、企業等や県外大学等との連絡、意見交換体制を整備し、効率性や効果の観点から女性研究者の研究環境の整備、向上のために組織的に連携して取り組むことが有意義な事柄を整理、検討し、実施する。	連絡会での情報交換
5		② 「女性研究者フォーラム」（計画時瀬戸内・四国圏女性研究者支援シンポジウム）の開催	
5	継続	瀬戸内圏、四国地域の国公私立大学の役員、教職員、女性研究者その他関係者、子育て関係者、企業等の参加を得て、全国的な先進事例の情報共有、各地域・大学等の取組の情報交換・交流、地域に相応しい研究支援の在り方の検討、認識を深める。	第4回中国四国男女共同参画シンポジウムの開催
(5) その他 計画に加えて、自主経費で実施した取り組み			
達成	継続	取組内容	継続取組
5	継続	① 子育てに取り組む教職員のニーズに応じた社会資源を補完するサービスの提供(病児移送サービス・短期学童保育・休日の託児・病児保育施設の設置等)	病児移送サービス 短期学童保育 休日出勤時の託児 病児保育施設の利用拡大
5	継続	② 男女共同参画に関する専門的な情報提供	国立女性会館の専門図書の貸し出し・展示
5	継続	③ 子育てに取り組む教職員に向けた環境整備（託児室・おしめ換えコーナー・妊婦休憩室の整備）	おしめ換えコーナー設置
5	継続	④ 魅力ある民間講師によるワークライフバランス研修会の開催	管理職へのセミナー開催
5	継続	⑤ 大学幹部職員と女性教職員・学生との交流会による要望調査（Rijiカフェの開催）	寄せられた要望の実現 学長との交流会への展開

3-3 外部評価結果

(1) 四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 質問票による調査

四国国立 5 大学では、平成 23 年 2 月 22 日に 5 大学学長による男女共同参画共同宣言を出すなど、女性研究者支援育成について、積極的な協働の環境を作り出し、協力を深めてきた。事業外部評価実施に当たり、四国国立 5 大学へ協力を依頼し、質問票と言う形で、今までの取組について尋ねた。以下はその結果である。

香川大学の取組について、各大学とも育児等の両立支援について高く評価しており、学内の女性研究者のための支援体制については、本学を含む他大学としても今後の参考なるとコメントしている。また、取組の事業継続の必要性について、継続的に展開し、事業を拡充することが、連携大学にとってモデルとなり、社会的な影響も大きいことが指摘されている。そして、四国国立 5 大学の連携の大きな成果である「共同宣言」については、宣言を学内外に公表することで、男女共同参画の推進がトップの意思によるものであることが示され、優秀な女性研究者の数の拡大や推進のバックアップとして効果的であったとの回答があった。

連携の場として、四国女性研究者フォーラム（四国内 5 国立大学にて共催）の継続が求められており、「共同宣言」にもとづく四国の大学全体の男女共同参画の推進を進めるべく、情報の発信や意見交換、研究や経験交流の実施を求める意見が出されている。次回の平成 25 年度には、高知大学での開催が決定している。

①香川大学の女性研究者支援モデル育成事業の取組について

(1) 香川大学の取組についての評価できる点	
徳島大学	女性研究者支援のための取組を数多く実施され、ほぼ目標を達成されていること
鳴門教育大学	①女性研究者支援コーディネータの配置－専門的な知識のもとに支援が得られる。 ②女性研究者支援員の配置－女性研究者の立場からの意見や支援が得られる。ロールモデルとしても参考となる。
愛媛大学	①学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備 ②出産、育児、乳幼児教育等の際の支援 ③研究活動補助者の配置
高知大学	①国立大学男女共同参画推進共同宣言の採択をリードしたこと ②平成 24 年のポジティブアクション策案作成への取組 ③病児移送サービス・学部学生託児ボランティア等の育児支援の取組 ④出前講座・ロールモデル集など「未来の女性研究者の育成、確保」の取組
(2) 香川大学の取組についての継続すべき事業	
徳島大学	女性研究者の負担要因の軽減に向けての支援はこれからも継続が必要と考えます。次世代育成のための活動も継続すべきと思われます。
鳴門教育大学	先駆的な取組として、可能な限り継続していただきたい。特に学内の女性研究者のための支援体制については、本学を含む他大学としても今後の参考となる。
愛媛大学	①学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備 ②出産、育児、乳幼児教育等の際の支援 ③研究活動補助者の配置 ④学内教職員への啓発活動 ⑤未来の女性研究者の育成、確保
高知大学	(1) であげたすべてについて、継続的に展開し事業を拡充されることは、本学にとってモデルとなりますし、社会的な影響も大きいことと思います。

(3) 四国大学の連携の可能性	
徳島大学	国公立大学間の情報交換のための集まりや、フォーラム開催など
鳴門教育大学	今後も男女共同参画に関する情報を発信いただき、必要に応じて意見交換できる体制が有り難い。
愛媛大学	女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワークの継続・拡充
高知大学	①「共同宣言」にもとづく四国の大学全体の男女共同参画の推進 ②男女共同参画についての研究交流、経験交流

②四国及び中国四国国立大学男女共同参画推進共同宣言について

(1) 宣言以降、影響があったこと	
徳島大学	徳島大学では平成 21 年に男女共同参画推進を重要課題とし、学長より「徳島大学男女共同参画宣言」が行われました。従って活動しやすい状況ですが、共同宣言以降はさらに学内外にむけて活動しやすくなったと思われます。
鳴門教育大学	共同宣言を学内に対しても公表しており、男女共同参画に対する明確な実行目標が謳われていることから、本学職員の意識が高まったものと思われる。
愛媛大学	優秀な女性研究者の数の拡大について、「愛大式ポジティブアクション」の実施とも関連して、平成 23 年度において 2 名の女性教員の採用があった。
高知大学	学長による共同宣言により、本学の男女共同参画の推進がトップの意思によるものであることが示され、推進のバックアップとして効果的であったと思います。
(2) 各大学の男女共同参画の取組状況	
徳島大学	事業は目標達成に向かい、ほぼ計画通り進んでいます。学内環境整備も進んでいます（女性職員休憩室新設、学内保育スペース確保など）
鳴門教育大学	- 男女共同参画推進のため、平成 23 年度に実施したニーズ調査を基に、効果的な意識啓発、支援制度の周知に努めるとともに、本学に必要な施策を検討している。 ①ニーズ調査結果の周知、分析、②職員の休日出勤に伴う託児サービスの試行 - 女性教員の採用に関して「鳴門教育大学における女性大学教員の割合を上げるための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」を策定し、女性教員の割合の増加に努めている。
愛媛大学	男女共同参画の取組を、多様な構成員が持てる能力を最大限に発揮できる取組と捉え、女性研究者の育成、高齢者雇用の推進、障害者雇用の推進と合わせて一体的に取組むこととし、そのための組織として、平成 24 年 4 月にダイバーシティ推進本部を設置し、全学体制で推進している。
高知大学	①平成 22 年 アンケートとワークショップを通じた全学意識調査 ②平成 23 年 3 月 男女共同参画推進委員会・同専門部会設置 ③平成 24 年 8 月 「女性研究者活動支援事業」採択決定 現在、男女共同参画室等設置準備 ④専門部会により、女性教職員の勤務について、男女のワークライフ・バランスの実態についてのヒヤリング調査中、育児・介護制度周知のためのリーフレット作成（10 月発行予定）

③四国女性研究者フォーラム及び男女共同参画シンポジウムについて

(1) 四国女性研究者フォーラム（四国内5国立大学にて共催）の継続について	
徳島大学	四国地区全体の意識向上のために、今後もフォーラムを継続していく必要があると考えます。
鳴門教育大学	継続されることが望ましい。
愛媛大学	今後とも継続することが望ましい。
高知大学	研究交流・経験交流のため、継続に賛成いたします。
(2) 中国四国男女共同参画シンポジウム（本年度香川大学担当）の担当について	
徳島大学	担当大学の決め方を申し合わせる必要があります。 ・本支援事業の採択順にする（同年に複数大学が採択された場合はどうするか） ・中国地区と四国地区で交互に持ち回る など
鳴門教育大学	職員を配した男女共同参画推進室を有するなど、先駆的に活動を行っている総合大学で担当をお願いしたい。
愛媛大学	中国、四国という順番で回していく。
高知大学	本学でも組織化されたのちに担当可能と考えております。
(3) 第2回「男女共同参画における中国・四国地区大学間連携に関する検討会議」で話題にしたい事項	
徳島大学	「女性研究者研究活動支援事業」終了後の事業継続について
鳴門教育大学	男女共同参画及び大学間連携の趣旨を教職員に徹底する方法について意見交換を行いたい。
愛媛大学	運営費交付金が年々削減されていく中で様々な支援策を実施するための原資の確保や利用者負担のあり方について話題にしていきたい。
高知大学	多様な教職員・学生が活躍できる大学の環境づくりに向け、どのような仕組づくり、環境改善が必要か

（２）四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー評価結果

香川大学の本取組について、四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学である、徳島大学、愛媛大学の協力を得て、すでに事業を終えている、日本女子大学、宮崎大学、広島大学の担当者を講評者に招いて、合同評価セミナーを開催した。以下はその結果である。

目的：女性研究者支援モデル育成事業の採択を受けた四国地域の大学が、それぞれ実施した取組、連携して行った取組について合同で評価を行い、継続に向けて事業の精査を行うことで、今後の女性研究者支援及び男女共同参画事業の展開や四国地域での連携に向けての方向性を確認し、意見交換を通して深め合う機会とする。

開催日時 平成24年9月12日(水) 11:00～16:00

開催場所 第一会議室(本部棟3階)

参加者 21名(理事3名含む)

評価者 小舘香椎子先生(日本女子大学名誉教授・JST 男女共同参画主監)

伊達紫先生(宮崎大学清花アテナ男女共同参画推進室長)

坂田桐子先生(広島大学男女共同参画推進室長)

壽 卓三先生(愛媛大学女性未来育成センター長 副学長)

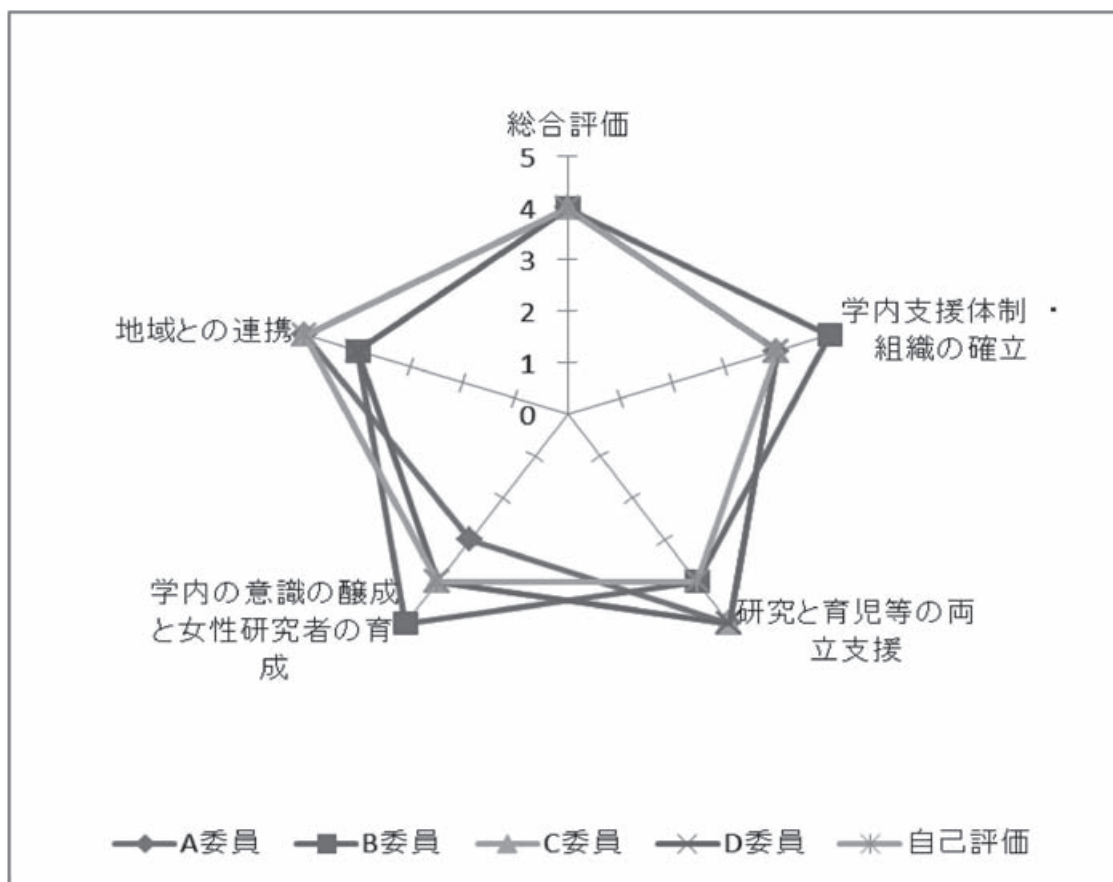
評価方法：香川大学の女性研究者支援モデル育成「香大発 地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」について、資料に基づき説明を行い、評価者と共に事業の効果、継続の妥当性、必要性等について意見交換を行った。また、取組について、別紙評価シートの記入を依頼し、評価者に5段階評価のスコアと評価コメントをもらった。なお、コメント欄には、今後の継続すべき具体的事項、課題等も記入を依頼した。なお、自己評価については、平成24年3月31日に実施した科学人材育成費(旧女性研究者支援モデル育成事業)中間自己評価のスコアを参照した。

* 評価スコア

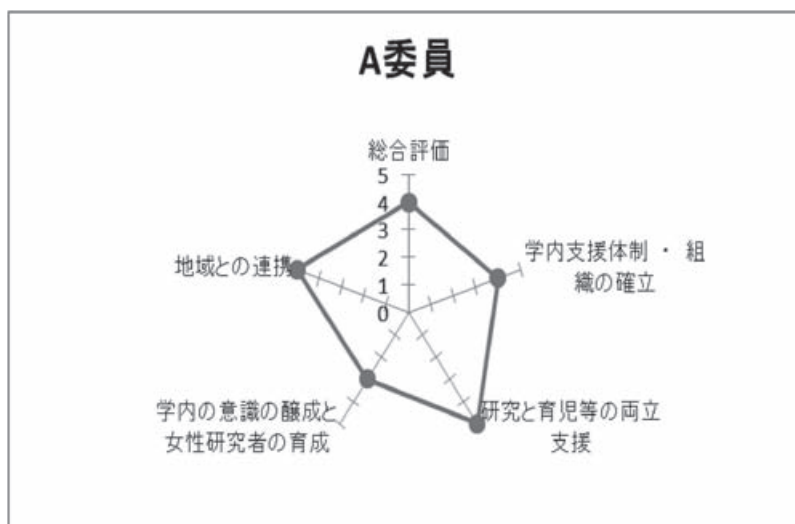
- 5：事業の達成状況が非常に優れている
- 4：事業の達成状況が良好である
- 3：事業の達成状況がおおむね良好である
- 2：事業の達成状況が不十分である
- 1：事業のためには重大な改善事項がある

評価シートスコアまとめグラフ

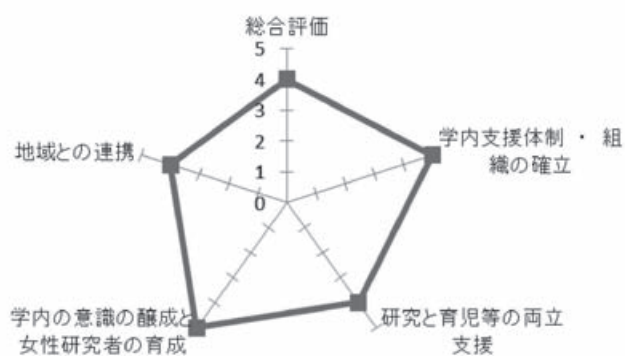
①項目別評価



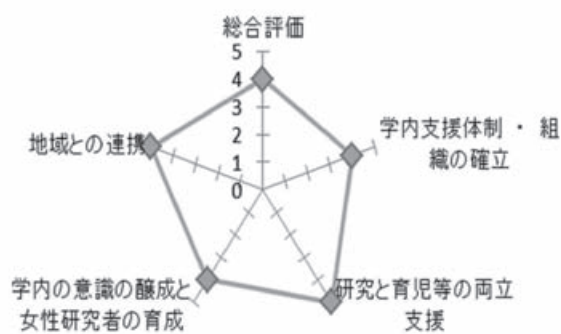
②評価者 個人別評価



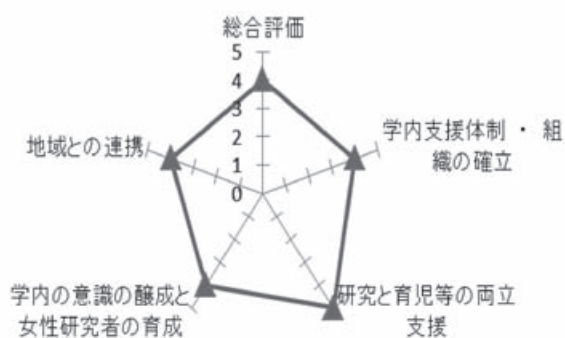
B委員



C委員



D委員



③各委員からの評価コメント（委員名仮称：A～D）

(a) 学内支援体制・組織の確立		自己評価 4
A委員	評価 4	学長の主導のもと、推進体制が創られており評価は出来るが、実際の活動が一部の教員に限られているようにも見受けられた。どこの機関でも学内支援体制の実運用については、苦慮するところであるが、大学人としての当然の職務と考えて、共有し、連携していく事が、継続へ向けての課題でもあろう。確立された組織運営の工夫も求められる。
B委員	評価 5	学長直下に組織化されているため、トップダウンの効果が出やすいのではないかと positive に評価した。
C委員	評価 4	男女共同参画推進委員会が部局長で構成されている点や、各部局に女性研究者支援員、育成員を配置している点などはとても効果的だと思う。
D委員	評価 4	長安副室長が各学部を回って話をしていることは有効だと思う。このプロジェクト後に長安副室長の役割はどうなるのだろうか、と思う。

(b) 研究と育児等の両立支援		自己評価 4
A委員	評価 5	女性研究者のための支援体制の充実、特に病児輸送タクシーによるサービスの発案と実行、課題であった病児保育施設の新設などが実施されていることは、高く評価できる。近隣大学のモデルとして有効であろう。当日直接対話をさせて頂いた、支援を受けている女性教員の方たちの明るく前向きな姿勢に、研究補助者の配置が精神面も含めた力強い環境改善をもたらしていることが実感できた。科研費の採択率の向上などが、具体的な成果として得られている。 さらに、研究補助者がこの体験から、新たな目標を持ち、活躍の場への挑戦を果たせるような人材育成のサイクルが支援を受けた研究者によって生まれることも期待したい。
B委員	評価 4	病児移送サービスの実施は有効に機能しているようだ。一方で「子供が病気の時には親が看てあげられる」という働き方、つまりチーム体制での仕事を推進していくのも重要だと言う意識もある。
C委員	評価 5	香大っこサポーターや教職員の相互扶助体制の整備・病児移送サービスなど学内の人的資源を有効活用するだけでなく、学外（地域）とも効果的に連携できている点が、とてもよいと思う。
D委員	評価 5	病児保育施設、子育てタクシーという取組はユニーク。休日の託児も有効だと思う。

(c) 学内の意識の醸成と女性研究者の育成			自己評価 4
A委員	評価 3	当日の評価委員会は参加者限定であったようであるが、既に終了され優れた評価を得られている広島大学、宮崎大学の推進責任者が参加されていたので、学内教員（特にリーダーである教授）の参加が欲しかった。学内意識の構築は、国予算措置のマイナスなどもあり厳しい状況にあると思われるが、浸透に向けた活動がより望まれるように感じた。 女性研究者の採用・育成も地道に続けていく必要があり、専門分野を超えて育成のための意見交換の場（サイエンスカフェの常設など）若手を巻き込んだ仕組みも必要であろう（一種のデモンストレーション）。	
B委員	評価 5	教授会を利用して啓発活動を行うことはよいアイデアだと感じた。理事クラスのトップは女性教員が少ないことに危機感を持っているが、教授の間では温度差が大きい。地方大学で女性教員を募集してもなかなか数が集まらないという悩みは？	
C委員	評価 4	学長との交流会、R i j i カフェなどは環境整備への意識醸成に効果的だと思う。ただ、女性の科研費採択率向上などを目標としておられるので、両立支援以外で女性研究者の研究の向上やエンパワメントを図る取組があってもよいように思う。例えば、女性研究者の研究発表を中心とした交流会や、資金獲得セミナー等など。	
D委員	評価 4	持続性をどう担保するのが少し不明。	

(d) 地域との連携			自己評価 5
A委員	評価 5	四国女性研究者フォーラムの開催、香川県内高等教育機関の連携などを積極的に進めていることは、高く評価される。今後も継続されることを期待する。 また、地域と連携した次世代育成に向け、大学が所有する科学技術の大型機器や人材を活用した出前事業などの試みがなされているのか、またその実態をうかがいたいと思った。	
B委員	評価 4	四国および中国・四国のコミュニティーは今後ますます進展することを期待する。	
C委員	評価 5	今回の合同評価セミナーもそうですが、地域の大学間の連携がとてもよく図れていると思う。連携による具体的な成果が示せると、さらに評価が上がるのではないかとと思う。	
D委員	評価 4	大学と地域との関係の必要性が少し不明。	

(e) 総合評価（ミッションステートメント含む）		自己評価 4
A 委員	評価 4	女性の採用促進をのぞいて、ミッションステートメントは実現されていると判断できた。学長を中心とした体制が良く整備されている。 しかし、わずか数時間の滞在では、公表されている具体的な活動を十分に把握することは難しかった。 感想としては、会の性格からか支援を受けている若手の教員から、事業終了後の担い手の中核としての熱気が十分に伝わってこなかった。この事業の継承に関しては、予算的な措置はもちろん、意識のある教員の確保も重要であろう。残りの半年間の一つの課題である。
B 委員	評価 4	ミッションステートメントの数値目標は、ほぼ達成できるのではないかと期待できる。今後段階を上げていくことも重要。
C 委員	評価 4	独自性のある各種取組があり、全体的には目標を達成しておられると思う。ミッションステートメントの 1 に関しては、是非無理なく継続できるような女性教員採用促進システムを構築されると良いと思う。もともと貴学の女性教員比率は高い方だと思いますので、特に理工農系や上位職の女性の採用促進にターゲットを絞っても良いのかもしれない。
D 委員	評価 4	ビジョンの循環図が明確である。

④各委員の講評

講評者代表 小舘 香椎子 先生（JST 男女共同参画主監 日本女子大学名誉教授）
香川大学の取組について、いろいろと伺い、非常にたくさんのことをきめ細かく実施して、成果も上げているということ、感慨を持って聞かせてもらった。特に病児保育、学童保育の問題を具体化して市の行政までを動かす形にまでもっていったことは素晴らしい。日本女子大学のプログラムで、支援を受けていた当時の准教授が「育児をしているから休みなさい」といって時間を作ってもらうよりか、継続支援をしてくれているということが何よりもありがたい」と言っていた。そういう意味で病児保育、学童保育の問題に対する解決策をこういう形で具体化していることは素晴らしい取組であると感じた。 研究補助者について、支援される研究者は成果として論文の数も上がった、科研費もたくさん取得できるようになったとあり、それ自体は素晴らしい。しかし、逆に支援している側が支援することによって得たものが具体的にあるのかどうか、は気にかけて聞いていた。例えば、学部の学生が研究者を研究上支援することによって、自らも大学院に進学し、研究者になる道を選択したというような事例、あるいは修士の学生で最初は博士はとてもハードルが高いと思っていたものが、ぜひ博士課程に進学したいということになった、というような具体事例が挙げってくれば、まさに良い形の人材育成になる。つまり、好循環が生まれるような支援システム、補助者を作る必要があるのではないかと。男性研究者も研究補助支援の恩恵を間接的であれ受けていて、女性研究者を支援する過程で、女性ばかりが支援されて、ステップアップをしていくのではない、というケースを学内で示していくと、学内は活性化し、前向きな雰囲気の中で事業が進み、終わった後の支援にもつながるだろう。経済的問題もとても大きいですが、学内の非常に多くの教員の理解がないと推進できない。成果を示す際に支援をしている人たちがそこから得た何か、具体的に大学院進学というのではな

くても、自分のライフスタイルや考え方がこういう形で変化したなどの事例をわかりやすく示すのが良いのではと思う。

また、女性研究者の採用目標を上げているが、女性研究者の人数を増やすとともに、リーダーの育成が非常に大切で、具体的には職階のトップである教授の比率を上げていくことは、非常に重要である。採用比率だけでなく、昇格を図っていくことも大事な意味を持つ。そういう意味で科研費の採択率を上げることも重要である。女性研究者の採択率は応募比率とほぼ同じだが、女性研究者の採択総額は男性研究者と比べると格段に差があり、基盤研究 A、B といった大型の科研費に応募する率が少ないから、採択率も少ない。これは、つまり、女性のリーダーで大きなプロジェクトを作り研究を展開することができない、ということ、そういう意味でも、職階を上げていく試みは必要だ。

本日、香川大学の若手教員が子育てをしながら研究を続けているのを拝見し、心強く感じた。意見交換の中でもいろいろな声が聞かれたが、このプログラムの私立大学の採択率は極めて少ないのが現状である。身近なところで日本女子大学は教授を含めて担当のコマ数は前期 6 コマ、後期 6 コマ（1 コマ：90 分）に加えて大学院の担当、ゼミの担当はその外という状況でとても多い。その他の私大でも、少なくとも 4 コマぐらいは担当時数として当たり前だろう。そのため、このようなプログラムに積極的に学内で取組むには厳しい状況にある。産休・育休の時の代替教員も、担当の 6 コマのうち半分ぐらいは大学から非常勤講師を雇用するが、後は所属学科で対応しなさいという非常に寂しい状況があり、これは大きな問題と思っている。今年初めに名古屋大学の助教の先生から「産休・育休に入るが、自分の授業科目など、担当しているものを全部で非常勤で変えていただくことができていない、どこかの大学で良いシステムを作っているところがあれば紹介してほしい」と連絡があった。あの名古屋大学でさえもそのような状況である。P0 からの回答も「具体事例は知りません」ばかりで、この問題についてはいろいろな機会に声を上げていくことが大事である。今後は、女性研究者、女性教員の存在が大学にとって非常に意味があるというようなことを具体的な活動の中で示していくことが大学側の支援を引き出すことにつながると思う。

講評者 伊達 紫 先生 （宮崎大学清花アテナ男女共同参画推進室長）

香川大学あるいは四国の連携というところで話を伺って大変感銘を受けた。短期間でこれだけまとまった取組をされていることと、愛媛大学を含め、いろいろな多様性を持つ大学の取組をそれぞれ持ち寄って連携し合ってなお、さらに進めていこうというところは非常に良いことと思った。特に子育てタクシーに委託している病児移送サービスの話を聞いて、少ないニーズでも、数ではなくて必要性のある、必ずなくてはならないところがあるのだと感じた次第。

宮崎大学は 22 年度で事業が終了し、その後継続してやっているものなどを紹介したい。

1：学内での部局長に報告していただくシンポジウム

事務局長、部局長、センター長が年 1 回全員集まって、各部の女性研究者比率の現状を職階も入れて説明し、去年と比較しどうだったか、どういう工夫をしたのか、部局長自身の口から発信してもらっている。こういうことを来年はやっていきたいと女性研究者支援事業を行って、なおかつそれを各部局にばらまき形で、種を成長させてほしいという願いから継続している。

2：研究補助者制度

支援者側に何かモチベーションを高めるようなことがあったか、そのような視点で見てみたいと思った。

3：次世代育成について

3 月の高校入試の日程を狙って女子学生のためのサイエンス体験実習を実施（今年で 4 年目）。部屋が発

足した当時から県の教育委員会などと密に連携をして連絡を取り合っていたのでその効果もあってか、宮崎県内の女子高校生 200 名ほどの応募があった。担当講座も 10 講座あり、2 日間の体験実習を続けている。男女共同参画と推移していく流れの中で残すべきか、どうか考えたが、200 名来てくれて、毎年来てくれる子もいるので、推進室と名前が変わっても続けていきたい、ここにも予算をつけたいとやらせていただいている。このことがいつの日か実を結ぶことを願っている。

4：今年新規の事業

キッズサマースクールを 10 日間実施。10 講座の先生方が講座を開講していただいて、小学校 1 年生～6 年生まで預かった。学長とランチ、副学長とおやつというプログラムには学長も副学長も自発的に来てくれた。直接そういうことに接していただくことによって、子育ての大事さや子どもたちの本当の姿をライブで見ていただいたのでよかったと思う。親へのアンケートを回収し、この取組を評価していきたいと思う。

5：メディカルダイバーシティプログラム

プログラムを立ち上げて、復帰・出産・育児、あるいは 10 年キャリアが途絶えた方などを受け入れる医学部の臨床の枠を作る予定（通称；アテナ枠）。今後はキャリアが途絶えないことをサポートしていけたらと思っている。

講評者 坂田 桐子 先生（広島大学男女共同参画推進室長）

どれも良く考えられている。特に優れていると思ったのは保育に関係する支援で、充実している。病児移送サービスは地域の資源を効果的に使う、うまく連携していくという意味でも工夫のある良い取組だと思った。また、託児ルームで民間の託児サークルと連携しているところも良いと思った。推進体制で男女共同参画推進委員メンバーを部局長で構成しているところが良い。広島大学においても女性研究者支援モデルから加速プログラムまで取り組んできて、部局長を巻き込んでいく、協力していくことが重要だと実感しており、効果的な体制と思った。

女性の採用促進で、香大はもともと女性比率が高いが、理系分野の比率は高くないので、増加するようなシステム作りが課題。目標値を達成するためのプレッシャー、インセンティブを作るのがいい取組なのではと思われる。広島大学では各部局の採用目標値の設定、その達成度の公表でかなりプッシュしているほか、女性採用のためのポイントを配分するというやり方で仕組みをつくっている。

さらにリーダー格の女性の育成も課題。関係するところで科研費の獲得率を上げるための取組として広島大学で効果的と思ったのが、女性向け研究資金獲得セミナーで、力を入れてやっている。これは一過性のものではなく、3 回連続セミナー形式で研究計画書の書き方を実習しており、大型科研を獲得した先生に講師を依頼して、ただテクニックだけでなく研究者としての心構えまで話をさせていただいて非常に好評である。実際、セミナー受講者は科研費獲得率が非常に高い。また、広島大学の女性研究者と男性研究者の科研費獲得率を比べると女性研究者の方が高く、効果のある取組と言える。現在、若い受講者が多く、基盤 C に通ることが課題なので、今後は大型をとるのにはどうしたらよいかという内容にシフトしたいと考えている。

研究補助者の配置については支援者側にもメリットというところで、広島大学でもそのようなシステムを作った。研究者を支援する心構えを講義して、講義受講者に支援をしてもらっている。内容のニーズと人材のマッチング作業で支援室が大変だったが、学生は研究者の世界が良く分かったと同時に、やっていけるということがわかって、研究に対する意欲が出たという人もいて効果的なシステムであった。モデル育

成事業終了後は全学移行してフェニックスアシスタント制度という制度を作った。その制度により、研究補助だけでなく、様々な仕事を学生にさせようという動きになり、研究補助の配置については発展した形で継続している。研究補助者に限って言うとな研究補助者を雇用する経費は部局と交渉中である。加速プログラムを実施している理工農系を抱える部局は女性研究者を採用するのにポイントを援助してもらう状態で、自分たちが女性研究者を取ると決めたのだったら、こういう環境も自分たちで整える必要があると、研究補助者を雇用するところの援助、補助を部局長の採用経費から捻出したらどうかとプッシュしている。それに応えてくれる部局も徐々に出てきて、部局長の採用経費から補助する動きになりつつある。

講評者 壽 卓三 先生（愛媛大学女性未来育成センター長 副学長）

充実した取組だと思う。このプロジェクトが終わったあと、どう愛媛大学の中で継続していくのが課題で、香川だけでなく四国の大学で協力していきたい。学長同志も攻防、防衛を共有しているので我々も共有しながら学長交渉（特に経費面）も課題としていきたい。

香川大学では推進委員会委員が各部局長で組織されているが、愛媛大学ではもともとこのシステムだったが、これをやめてダイバーシティ推進室という形に組み替えていった。部局の垣根を低くして、全学組織という形で学長を中心とした、部局長を除外した組織づくりをしている。部局の垣根を低くしていく必要があると思うが、そのために部局長を巻き込むほうがいいのか、あるいは別の方法があるのか、その部分を香川大学と協議していきたい。

様々な形でこのシステムができて、協力していただくことで職員の先生方の仕事が増えてしまったが、同時にそれ以上に研究支援ということでサポートを受けており、実績のあることがなされているという形になってきている。しかし、その部分は経済的基盤がないとできないことなのでその予算をどういう形で、どれぐらいの金額を捻出してもらえるかが課題である。

研究補助者については、支援者を学生にすると学生教育にもなるとあるが、愛媛大学では一般の方をお願いしたいという需要があり、その傾向に流れている。そう言った中をある種の次世代育成のサイクルを回していくという形で言えば全学的にも説得性がある。単に女性研究者を育てるだけでなく、そのことが同時に学生の教育にもなり、次世代育成になるという論理は強い論理になり、依頼する先生方にもそのところを理解してもらうようにしなければ全学的な予算を確保するのは厳しい。

今後、知恵をお互いに共有していこうと思っている。

4. 事業期間終了後の取組

4-1 今後の男女共同参画の取組課題

本学の女性研究者支援モデル育成事業「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」は、実施期間終了時の平成 24 年度末までに当初の目標を達成するとともに、計画上の具体的な取組を完遂する。

本事業の発足当初に図 1 の学長直轄の推進体制が敷かれた。学長、男女共同参画担当理事ならびに各部局長等で構成される男女共同参画推進委員会とその直下の実務組織である男女共同参画推進室を中心とした推進体制である。これにより、数多くの事業の遂行に必要な連絡・依頼等は、男女共同参画推進室より、直接、部局等に一齐にメール配信され、全教職員への周知を図ることが容易であった。また、部局長等に直接、各取組の実施に必要な支援・依頼をすることも容易であった。この推進体制については、外部評価の各委員からも高い評価を頂いている。

しかし、本事業終了後の課題は、本事業で効果が高く継続が必要と判断される取組をいかにして本学が継続させていくかである。本学予算で引き続き男女共同参画推進事業を継続することについては、平成 24 年 9 月 27 日の役員会において承認された。特に、本事業の達成目標の一つである女性研究者在職比率 19%は、事業終了後は 19%以上とする事を各学部の目標とすることが承認され、事業終了後も継続して取組むための女性研究者の採用に向けた具体的な方策が承認された。この方策により、女性研究者在職比率が低い部局に対しては、目標値を掲げさせ女性研究者採用に対して積極的に取組ませることが可能となった。

一方、効果が高く継続が必要と判断される取組の中には、各部局が主体となって進めるべき取組が数多くある。平成 22 年度に女性研究者支援モデル育成事業を終えた宮崎大学では、事務局長、部局長、センター長が年 1 回全員集まっての男女共同参画シンポジウムを開催し、各部局等の 1 年間の男女共同参画の取組の報告を部局長が自ら行っているとのことであった。本学においても、平成 24 年 11 月 30 日に開催した第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム（本学担当）のポスターセッションでは、各部局長の指示のもとで作成された男女共同参画の取組紹介パネルが展示され、当該部局の教員による説明が行われた。この部局ごとの取組の紹介は、参加者の多くから高い評価を頂いている。

事業終了後は、本学も宮崎大学のように部局長自らが部局の取組を報告することによって各部局の構成員に部局の進むべき道を示すことが必要であろう。年に 1 回は本学においても男女共同参画シンポジウムを開催し、大学と各部局との連携、部局間の交流を深め、着実且つ効率的な事業を進めたい。また、男女共同参画に関わる大学全体にわたる幅広い課題のみならず、小学校・中学校・高校との連携による次世代育成、育児・介護・雇用・地域振興等の課題に対しては、男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進室が連携を強化して骨太の事業推進計画を策定・実施していく所存である。

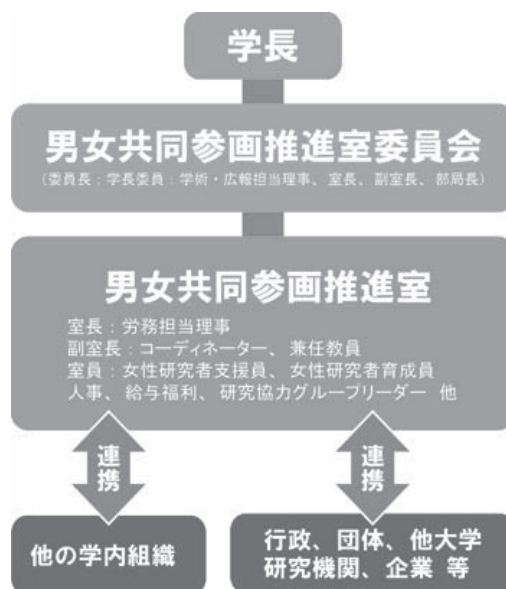


図 1 事業推進体制

4-2 男女共同参画推進事業の実施に伴う女性研究者採用促進について

平成 24 年 9 月 27 日の役員会において承認された女性研究者の採用にむけた具体的な方策を以下に示す。

※予算措置ならびに男女共同参画推進体制の継続については平成 25 年 1 月 17 日の役員会において承認。

(1) 新規に取組むこと		
採用段階	①目標を達成していない部局については、「女性優遇」を公募要項に明記する。(公募への明記)	平成 24 年度実施
	文面例)「香川大学では、男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を優先して採用します。」	
	②目標を達成していない部局は、可能な限り 5 か年ごとの採用計画と目標値を立て、全学的に、目標達成を進める。(採用計画と目標値の設定)	平成 25 年度実施
	③女性テニュアトラック制度を新たに設け、希望する学部に対して、テニュア教員の採用を支援する。 (「香川大学教員のテニュアトラック制に関する規程」第 5 条による)	平成 25 年度実施
	優秀な若手研究者をテニュアトラック教員(助教、講師)として選抜採用、5 年程度の任期付雇用形態で自立した研究者として経験を積み、審査後、テニュア教員として採用する。また「テニュアトラック普及・定着事業」(文部科学省)への応募を検討するが、採択されなかった場合でも、スタートアップ研究費として、部局に上限 100 万円、研究者個人に上限 100 万円の研究費を給する。 なお、上記以外の取扱いについては、「香川大学教員のテニュアトラック制に関する規程」を適用する。	
インセンティブ	④優秀な女性研究者を採用する場合は、現在検討中のポイント制については除外する。ただし、除外期間は 5 年以内とする。	平成 24 年度実施
	相当の教育研究歴を持つ優秀な女性研究者を採用する場合には、役員会の承認を得た上で、ポイント制(H24 年度中は雇用上限数)とは別に採用できることとする。ただし、採用から 5 年以内には、当該部局のポイント対象教員とする。	
	⑤女性研究者の定着とスムーズな研究着手のために、女性を採用した部局には、上限 100 万円、研究者個人には研究分野に応じて上限 100 万円の研究費を支給する。(女性研究者研究助成)	平成 25 年度実施
リクルート	⑥新規採用する女性研究者の情報を確保するための旅費支給を検討する。(調査費用の確保)	平成 25 年度実施

(2) 継続して取組むこと		
採用段階	⑦後任補充申請の条件として、引き続き、「女性限定公募」を存続する。 ただし、ポイント制導入時には廃止。 (「人件費適正化計画」の不補充緩和策の継続)	平成 24 年度実施
	〈香川大学〉：工学部 平成 25 年度後任補充に女性限定公募への実施に伴い、助教の採用を承認	
事業の継続	⑧男女共同参画推進室の継続を実現する。(コーディネータ等の継続配置)	平成 25 年度実施
	男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を現行通り存続させることとし、男女共同参画推進室コーディネータ(特任教授)の再任と事業の継続を承認	

4-3 平成 25 年度以降の取組

平成 25 年度以降の取組を以下に示す。

(1) 継続する取組	
推進体制	男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室の継続とコーディネータ・技術補佐員の配置、女性研究者支援員・育成員の配置(名称変更も検討)
両立支援	研究補助者の配置(人件費を確保)、香大っこサポーターの養成・活用、短期学童保育の検討、休日出勤時の託児事業の継続実施、施設設備の整備(休憩室・おしめ換えシートの設置等)、保育施設・病児保育施設の運営、病児移送サービスの運営、相談によるワンストップサービス
次世代育成	オープンキャンパス時の相談コーナーの設置、キャリアデザイン講座の実施、女性研究者による高校出前講座
広報啓発	ニュースレターの発行、ホームページの運営、制度及び配慮事項の通知、啓発資材の配布、教授会を利用した啓発講座、全学共通科目スポット講義、ワーク・ライフ・バランス講座、セクハラ・パワハラ防止講座、デートDV予防講座、大学幹部とのカフェの開催
研究促進	女性向け助成金情報の配信、女性のための研究交流会の開催
採用促進	女性限定公募、公募要綱への女性優先の記載、女性採用未達成部局の採用計画の提示
地域連携	四国女性研究者フォーラム、中国四国男女共同参画シンポジウム共同開催、中国四国男女共同参画推進連絡会(課題の協議、各大学の男女共同参画基礎シートの共有)、香川県女性研究者支援連絡会(事業の共有、情報交換)の継続開催
調査研究	アンケートによるニーズ調査

(2) 精査する取組	
相談対応	キャリア相談(キャリア支援センターで継続)、カウンセリング(保健管理センターで継続)
窓口設置	各キャンパスで巡回相談(男女共同参画推進室で対応、医学部については WLB 支援室)

(3) 新たに始める取組	
採用促進	女性限定テニユアトラック、女性優遇のポイント制、女性採用部局へのインセンティブ経費支給、女性採用部局へのスタートアップ研究費の支給(いずれも上限 100 万円)

第Ⅱ部

事業実施報告

1. 学内の女性研究者のための支援体制、組織の整備

1-1 学内本部における女性研究者の中核的な担い手、相談・助言等体制の整備

①男女共同参画推進室の設置

香川大学幸町キャンパス内に、男女共同参画推進室が新たに設置された。

設置日：平成22年10月1日

設置場所：幸町キャンパス北5号館1階

室長：高木健一郎 理事（労務担当）

副室長：宮内健二 教授（平成22年10月1日
～平成23年3月31日）

長安めぐみ 特任教授 コーディネータ兼務
（平成22年10月1日～現在）

石井 明 教授（平成24年1月1日～現在）



平成22年度学長による開設式の様子

香川大学 男女共同参画推進室 olive・heart

olive・heartは香川大学男女共同参画推進室の愛称です。



「性別にかかわらず、自分の人生は自分らしく、
仕事も家庭もバランスを取って、豊かに幸せに生きたい・・・」

そんな願いをかなえるのが“男女共同参画社会”です。
男性も女性も、学生も教職員も皆さんが対象になります。

1. 男女共同参画(gender equality)について学生・職員・大学内外の方にむけて広めていきます。
2. 学術的な専門分野で女性がいきいきと活躍できるよう応援します。
3. 子どもがいても、介護を抱えていても、学習や研究、仕事と両立していけるように応援します。
4. ワークライフバランス(仕事と家庭の調和)に配慮した大学になるよう工夫し、皆さんの声を聞きます。

ロゴデザイン
福岡県 中本 竹識さん

香川大学の男女共同参画推進室をイメージし、男女の人と香川県の特産のオリーブとハートをモチーフにしてデザインしました。
男女が協力し手を繋いで輪を作った形がオリーブ形になっています。中央にはハートを配しました。
シンプルで親しみやすく、香川大学の男女共同参画推進室を広く内外にPRできるロゴマークです。

さんかくんは香川大学のワーク・ライフ・バランス応援マークです。

教職員の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を進め、仕事と子育てを両立し、生き生きとそれぞれの能力を十分発揮できる職場づくりを目指しています。

既婚未婚に関わらず、子どもの有無に関わらず、大学すべての構成員が安心して働ける職場になるように、「ワーク・ライフ・バランス」を大切にしていきたいものです。

育児・介護等に取り組む教職員への配慮を確かなものにし、制度の周知を広げる応援マークとして「さんかくん」を活用していきます。

また現在「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」を作成中です。HPでも情報発信をしていきます。



デザイン
大西 えい子さん
(教育学部 准教授)

お父さんお母さんで支え合い協力し合って子どもを育てているイメージのマークです。
みんなニコニコ笑顔です。
マークの名称は男女共同参画の参画と、社会参加・育児参加等の参加と、支え合っている三人の顔が三角に並んでいることの意味の融合とゴロ合わせで「さんかくん」です。



平成23年度

男女共同参画推進室スタッフ

男女共同参画推進室案内ポスター

②コーディネータ及び事務補佐員の配置

計画のとおり、下記のように男女共同参画推進室に平成 22 年 10 月よりコーディネータと技術補佐員を配置した。

コーディネータ

配 置 日：平成 22 年 10 月 1 日

氏 名：長安 めぐみ

職 階：特任教授

職 名：副室長

資 格：社会福祉士



平成 24 年度
男女共同参画推進室スタッフ

職務内容：女性研究者に対するワンストップサービスとして次の業務を行う。

1. 出産、育児、介護、研究活動等に関する相談・支援
2. 地域における保育関係機関の情報収集、女性研究者への情報提供
3. 学内外とのネットワークづくり
4. 女性研究者の交流会、高等学校等への説明会等の開催
5. 女性研究者同士の共同研究のマッチング等

技術補佐員配置状況

	採用期間	業務
深田 由佳	平成 22 年 7 月 1 日 ～平成 23 年 7 月 31 日	コーディネータ補助業務一般 ホームページ・ポスター作成等
川田 靖子	平成 23 年 7 月 19 日～現在	コーディネータ企画補助等
佐々木美奈	平成 23 年 4 月 1 日 ～平成 24 年 11 月 10 日	ホームページ・ポスター作成等
小野 由美恵	平成 23 年 7 月 1 日 ～平成 24 年 8 月 31 日	医学部・農学部・工学部巡回相談員 病児移送サービス受付担当
堀家 久仁子	平成 23 年 8 月 1 日～9 月 30 日	コーディネータ補助業務
岡田 敏子	平成 24 年 3 月 1 日～3 月 31 日	ホームページ・ポスター作成等
香西 里紗	平成 24 年 4 月 1 日～現在	ホームページ・ポスター作成等
松田 多恵	平成 24 年 9 月 1 日～現在	コーディネータ補助業務

コーディネータを配置することで、女性研究者支援の環境整備の中核的な役割を担い、女性研究者の相談・支援利用の助言等の体制が整備された。また、技術補佐員の配置によって、ホームページやニュースレター等での情報発信が可能となり、イベント等のポスターや各種啓発資料の作成などを通じて、学内外にむけて、女性研究者支援について幅広く周知を広げることが出来た。たくさんのイベント等の運営についても、コーディネータや男女共同参画推進室のスタッフが中心になり、男女共同参画推進室室員の協力の下、運営実施することができた。

1-2 各部局での連絡、支援体制の整備

①女性研究者支援員・育成員の配置

各部局の長の推薦を受け、女性研究者支援員・育成員を配置した。任期は1年とした。女性研究者支援員は、本部と各部局との女性研究者に係る連絡、情報提供、女性研究者の意見の取りまとめ、相談業務を行い、女性研究者育成員は、部局の女子学生に対して、研究活動、キャリアパス等の相談、各種イベントの開催を行った。平成22年度は、女性研究者支援という目的を意識してか、各部局より女性のみが選考され支援員・育成員を担当した。しかし、両性による男女共同参画の視点に立った事業の企画・運営が求められるという室員会議の決定を受けて、平成23年度・24年度は、男性の女性研究者支援員が加わり、両性で取組むことになった。

女性研究者支援員

部局	平成22年度		平成23年度		平成24年度	
教育学部	時岡 晴美	教授	松井 剛太	准教授	岡 晋平	教授
	片田江 綾子	准教授	片田江 綾子	准教授	青山 夕夏	教授
					松本 博雄	准教授
経済学部	松岡 久美	准教授	朴 恩芝	准教授	松岡 久美	准教授
	後任 朴 恩芝	准教授				
法学部	平野 美紀	准教授	平野 美紀	准教授	平野 美紀	准教授
医学部	名越 民江	教授	名越 民江	教授	清水 裕子	教授
	塩田 敦子	准教授	塩田 敦子	准教授	窪田 泰夫	教授
			上野 正樹	准教授		
	森上 純子	助教	森上 純子	助教	森上 純子	助教
農学部	野村 美加	准教授	京 正晴	教授	別府 賢治	教授
連合法務研究科	柴田 潤子	教授	柴田 潤子	教授	柴田 潤子	教授
工学部	伊丹 絵美子	講師	石井 明	教授	石井 明	教授

女性研究者育成員

部局	平成22年度		平成23年度		平成24年度	
教育学部	小方 朋子	准教授	風間 喜美江	教授	風間 喜美江	教授
	片田江 綾子	准教授				
経済学部	松岡 久美	准教授	朴 恩芝	准教授	松岡 久美	准教授
法学部	平野 美紀	准教授	平野 美紀	准教授	平野 美紀	准教授
医学部	森上 純子	助教	森上 純子	助教	森上 純子	助教
農学部	杉田 左江子	准教授	杉田 左江子	准教授	野村 美加	准教授
	野村 美加	准教授	後任野村美加	准教授		
工学部	石川 善恵	助教	中島 美登子	助教	野々村 敦子	准教授

② 男女共同推進委員会の設置

大学本部に、学長、担当理事の下に「男女共同参画推進室」を設置し、女性研究者支援の方針、取組について、学長以下の関係者からなる「男女共同参画推進委員会」において検討等を行った。本委員会の大きな成果として、女性研究者の採用促進を積極的に進めていくため、学部長へのヒアリングの内容を受けて、「女性教員の採用・登用・研究着手に向けた具体的な施策」が協議され、役員会に提案された。

男女共同参画推進委員会メンバー

	職 名 ・ 氏 名	適用条項
委員長	長尾学長	第4条第1号
男女共同参画担当理事	高木理事(労務担当)	第4条第2号
部局長	山神教育学部長	第4条第3号
	肥塚法学部長	
	藤井経済学部長	
	森医学部長	
	増田工学部長	
	早川農学部長	
	板倉地域マネジメント研究科長	
	新井連合法務研究科長	
機構長	有馬教育・学生支援機構長	第4条第4号
	板野研究推進機構長	
	阪本図書館・情報機構長	
	大平産学官連携推進機構長	
副室長	長安男女共同参画推進室副室長 コーディネータ	第4条第5号
	石井男女共同参画推進室副室長	

男女共同参画推進委員会の開催状況

時期	参加者	議事
平成22年10月17日 第1回男女共同参画推進委員会	学長他15名	基本理念・基本方針 教職員への配慮事項
平成23年3月1日 第2回男女共同参画推進委員会	学長他13名	取組方針
平成23年11月22日 第3回男女共同参画推進委員会	学長他11名	新学長体制における推進事業取組説明
平成24年5月14日 第4回男女共同参画推進委員会	学長他15名	女性教員の採用・登用・研究着手に向けた具体的な施策
平成25年3月予定 第5回男女共同参画推進委員会		女性研究者研究活動支援事業の成果報告と事業継続に向けた計画提案

1-3 女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワーク化

①男女共同参画推進室員会議の開催

各部局から選出された女性研究者支援員及び育成員、男女共同参画推進室室長、副室長、室員によって構成される男女共同参画推進室員会議を定期的に開催した。本事業の実施にあたり、本部、各部局との連絡調整、情報提供の円滑な実施を図り、各部局の要望を取りまとめ協議を行った。

男女共同参画推進室員会議の開催状況

時期	参加者	議事
平成 22 年 10 月 14 日 第 1 回男女共同参画推進室員会議	19 名	○基本理念・基本方針・事業計画案（要望多数） ○女性研究者支援モデル育成事業概要 ○他大学訪問調査報告
平成 23 年 2 月 15 日 第 2 回男女共同参画推進室員会議	11 名	○本年度事業報告 ○事業の来年度の取組方法・事業内容・推進体制
平成 23 年 4 月 27 日 第 3 回男女共同参画推進室員会議	19 名	○女性研究者支援モデル育成事業実施内容 ○女性研究者採用状況 ○平成 23 年度女性研究者支援員育成員について ○平成 23 年度取組方針 会議の持ち方について
平成 23 年 7 月 8 日 第 4 回男女共同参画推進室員会議	16 名	○オープンキャンパス相談コーナー設置 ○ロールモデル集の作成 看護学科研修会の開催 ○短期学童保育の開催 ○高松市への学童保育年齢延長の要望 ○シンポジウム開催 ○啓発講座 ○女性研究者の採用促進 ○研究補助員の募集 ○香大っこサポーターの運用 ○事務補助員の派遣の検討
平成 23 年 10 月 6 日 第 5 回男女共同参画推進室員会議	10 名	○休日出勤時の学内託児試行事業 ○子育てタクシーを利用した病児移送サービス ○子育てアンケート ○キャリアデザイン講座開催 ○啓発関連成果物 ○高松市に対する学童保育年齢延長の要望 ○平成 23 年度事業計画について
平成 23 年 11 月 15 日 第 6 回男女共同参画推進室員会議	9 名	○第 3 回男女共同参画推進委員会 ○学童保育の設置 ○最終年に向けての方向性 ○学生向け男女共同参画講座 ○かがわ教育男女共同参画フォーラム ○女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座
平成 23 年 12 月 21 日 第 7 回男女共同参画推進室員会議	12 名	○平成 24 年度実施事業計画 ○次世代育成の取組拡大 ○研究補助者公募要領の見直し ○単身赴任手当の制度化 ○推進室の体制及び会議の持ち方 ○ワーク・ライフ・バランス講座 ○事業報告 ○病児移送サービス等の両立支援制度の活用促進

平成24年2月15日 第8回男女共同参画推進室員会議	15名	○研究補助者申請選考 ○女性研究者増員に向けたテニユアトラックの導入 ○第4回中四国男女共同参画シンポジウム開催 ○単身赴任手当のアンケート調査 ○3/8 国際女性デーイベント ○ハラスメント相談体制の整備 ○育児に関するアンケート報告 ○ワーク・ライフ・バランス講演会についての報告 ○女医の集いについての報告 ○第2回四国女性研究者フォーラムについての報告 ○ハラスメント相談員研修会についての報告 ○各学部長ヒアリングについての報告
平成24年4月26日 第9回男女共同参画推進室員会議	21名	○平成23年度事業報告 ○平成24年度事業計画 ○第4回中四国男女共同参画シンポジウム開催 ○女性研究者の増員策への推進室からの事業提案 ○病児移送サービス ○ロールモデル集 ○Riji カフェについての報告 ○幸町キャリアデザイン講座についての報告
平成24年6月29日 第10回男女共同参画推進室員会議	18名	○各学部キャリアデザイン講座実施計画 ○オープンキャンパスでの相談コーナー設置 ○サマースクールの開催 ○四国女性研究者支援モデル育成事業採択大学合同評価セミナーの開催 ○第2回ワーク・ライフ・バランス講演会 ○教授会を利用した啓発講座開催 ○病児保育施設の利用範囲拡大のお願い
平成24年10月16日 第11回男女共同参画推進室員会議	13名	○平成24年度後期の事業 ○第4回中四国男女共同参画シンポジウムでの発表 ○農学部啓発講座の日程変更 ○学長との交流会の実施 ○意見聞き取り ○満足度調査のとりまとめ ○12月の室員会議の実施
平成24年12月25日 第12回男女共同参画推進室員会議	16名	○今後の事業日程 ○平成25年度以降の男女共同参画推進事業 ○予算の確保へ ○事業報告に向けて ○支援満足度調査の実施と記載方法 ○平成24年度の事業実施 ○全学に対する男女共同参画要望アンケート作成実施 ○女性研究者採用促進策について報告 ○第4回中四国男女共同参画シンポジウムについて ○外部評価報告 ○今までの取組についての意見聞き取り
平成25年3月4日 第13回男女共同参画推進室員会議	15名	○女性研究者研究活動支援事業の成果報告 ○次年度以降の男女共同参画事業の方向性について ○女性研究者採用促進策の実施について

②全学メールの配信

女性研究者支援及び男女共同参画に関する事業の案内について、全学メールを利用し、72通を配信し周知した。情報を常時、全学教職員の手元に届けることが出来たため、男女共同参画事業の推進に繋がった。

配信状況（平成24年2月現在）

1	2010/10/28	「研究補助者の配置による研究支援事業」の公募について
2	2010/11/2	ニュースレターvol. 1
3	2010/11/24	男女共同参画推進にかかわる緊急アンケート
4	2010/12/8	センター託児の実施について
5	2010/12/9	ニュースレターvol. 2
6	2010/12/16	四国女性研究者フォーラムの参加について（依頼）
7	2010/12/24	ベビーシッター育児クーポン発行について
8	2011/1/17	「研究補助者の配置による研究支援事業」の公募について
9	2011/1/20	フォーラム、ニュースレターvol. 3、四国女性研究者 SNS
10	2011/1/21	農学部キャリアデザイン講座開催、農学部女子学生キャリア相談
11	2011/2/25	ニュースレターvol. 4、全学研修会「安心して働ける・学べる安全な環境づくり」、四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言
12	2011/3/4	全学研修会「安心して働ける・学べる安全な環境作り」について
13	2011/3/10	ニュースレターvol. 5、全学研修会「安心して働ける・学べる安全な環境作り」について
14	2011/4/12	ニュースレターvol. 6、休養室整備、女子学生・女性研究者のためのカウンセリング
15	2011/5/9	全学研修会「安心して働ける・学べる安全な環境作り」
16	2011/5/24	ニュースレターvol. 7、香大っこサポーター養成講座、休養室整備
17	2011/6/7	全学研修会「安心して働ける・学べる安全な環境づくり」
18	2011/6/15	平成23年度「男女共同参画週間」の実施について
19	2011/7/4	初心者マークのパパママ講座開催について
20	2011/7/12	児童サマースクール「医学部探検隊」・ベビーシッター割引券
21	2011/7/20	ニュースレターvol. 9、児童サマースクール「医学部探検隊」
22	2011/8/29	全学研修会「女性研究者の科学論文作成への道」・男女共同参画推進講演会
23	2011/9/5	ニュースレターvol. 10、幸町啓発講座、医学部啓発講座、住友生命の助成金について
24	2011/9/13	幸町啓発講座のご案内
25	2011/9/27	育児に関するアンケート依頼
26	2011/10/7	育児等に取り組む教職員の休日出勤時の学内託児試行事業について
27	2011/10/14	育児等に取り組む教職員の休日出勤時の学内託児試行事業について（追加募集）
28	2011/10/30	幸町キャンパス学生向け男女共同参画講座のご案内
29	2011/11/7	休日等の入試時に託児
30	2011/11/18	学生向け男女共同参画講座・かがわ教育男女共同参画フォーラムのお知らせ
31	2011/11/25	上野千鶴子氏講演会「学生向け男女共同参画講座」
32	2011/12/14	入試時の託児申込み締切について
33	2012/1/4	ワーク・ライフ・バランス講座のご案内

34	2012/1/25	ニュースレターvol. 11、ワーク・ライフ・バランス講座、平成 24 年度上期研究補助者配置事業
35	2012/2/3	入試時の託児事業について
36	2012/2/14	入試時の託児申込みについて（追加募集）
37	2012/2/21	理事カフェについて
38	2012/2/23	ニュースレターvol. 12、理事カフェ
39	2012/2/29	理事カフェについて（当日出席できない方向けアンケート送信）
40	2012/3/1	理事カフェ 最終案内
41	2012/3/13	理事カフェ開催報告、親子イベント情報掲載について
42	2012/3/19	ニュースレターvol. 13、RiJi カフェ アルバム、竹村和子先生追悼遺作展
43	2012/4/4	竹村和子先生追悼遺作展開催のご案内
44	2012/4/13	幸町第 1 回キャリアデザイン講座開催のご案内
45	2012/5/1	病児移送サービス、幸町第 1 回キャリアデザイン講座報告
46	2012/5/23	ニュースレターvol. 14、病児移送サービス説明会、女性研究者向け外部資金情報について
47	2012/6/5	平成 24 年度「男女共同参画週間」の実施について
48	2012/6/6	無料託児付き病児移送サービス説明会について、便利なアプリの紹介
49	2012/6/12	幸町第 2 回キャリアデザイン講座開催のご案内、香大っこサポーター募集中
50	2012/6/27	ニュースレターvol. 15、平成 24 年度ベビーシッター割引券発行中、幸町第 2 回キャリアデザイン講座
51	2012/7/4	キャリアデザイン講座 WEEK（幸町・工学部・農学部）
52	2012/7/13	児童サマースクール「宿題をやっつけよう」実施、親子イベント情報更新中、キャリアデザイン講座
53	2012/7/20	サマースクール申込受付スタート
54	2012/7/25	ニュースレターvol. 16、サマースクール申込締切間近、平成 24 年度下期研究補助者配置事業公募開始
55	2012/8/8	ワーク・ライフ・バランス講座開催、平成 24 年度下期研究補助者配置事業、科研費申請補助員応募受付中
56	2012/8/17	休日託児事業実施予定に伴うファミサポ会員募集について
57	2012/9/3	四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー
58	2012/9/13	ニュースレターvol. 17
59	2012/9/20	ワーク・ライフ・バランス講座申込み受付中
60	2012/10/2	平成 24 年度科研費申請補助員配置について、休日託児事業実施予定に伴うファミサポ会員募集について
61	2012/10/5	男女共同参画推進事業 外部評価報告会実施について、第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム
62	2012/10/12	育児等に取り組む教職員の休日出勤時の学内託児試行事業について、幸町第 3 回キャリアデザイン講座、デート DV 防止研修会
63	2012/10/17	男女共同参画 柳田邦男氏講演会

64	2012/10/19	ニュースレターvol. 18
65	2012/10/24	休日出勤時の学内託児申込み（追加募集）
66	2012/11/14	休日出勤時の学内託児申込み（追加募集）
67	2012/11/22	ニュースレター 特別号配信
68	2012/12/10	センター試験出勤時の学内託児申込み募集
69	2012/12/20	ニュースレターvol. 19
70	2013/1/16	全学教職員対象 男女共同参画要望アンケート
71	2013/2/4	デキル男性のための介護講座
72	2013/2/12	学長とトーク「café Seigo」の開催、ニュースレターvol. 20

③女性研究者 SNS の開設

四国の女性研究者の日常的な交流の場として、SNS「四国女性研究者フォーラム」を平成 23 年 1 月に開設した。第 1 回四国女性研究者フォーラムにおいて、パンフレットに掲載し参加者に広報した。また、香川県女性研究者支援者連絡会においても、同様に案内をし、周知を図った。(3-1⑤SNS の活用を参照)

1-4 女性支援に係る学内関係者、学外の行政・関係機関・団体等との連絡調整、連携体制の整備

①学内の関係機関との連携

女性研究者支援および男女共同参画の推進事業を実施するにあたり、学内の関係機関と連携を図った。各機関との連携の中で、全学的な取組体制が構築できた。各部署からの要望を通して、計画以上の成果をあげることができた。

学内の関係機関との連携

部署	機関・担当者	連携の成果
アドミッションセンター	真鍋芳樹 教授 山崎裕正 准教授	オープンキャンパスにおける女性学生のための相談コーナーの設置、女性研究者ロールモデル集の作成及び配布、高校への出前講座等
キャリア支援センター	杉本洋一 客員教授 秋本裕子 キャリアカウンセラー 就職支援グループリーダー	キャリアデザイン講座の内容の検討、キャリア支援センターとの協力体制づくり、農学部キャリア相談の実施
保健管理センター	鎌野寛 教授 杉岡正典 講師 工学部 保健管理センター	工学部の女性のためのカウンセリングの実施、心理相談の持ち方等
研究企画センター	宮内健二 教授 学術部長 井上明夫教授 研究協力グループリーダー	女性のための科学技術研究助成金の説明会の開催等、女性のテニユアトラックの導入について、研究推進について
社会連携・知的財産センター	研究協力グループ社会連携チーム	産学連携企業への研修会の案内
人事グループ	ハラスメント相談員 人事グループリーダー	相談員研修会の共同開催、セクハラ研修会への参加要請、ハラスメント相談員への男女共同参画推進室コーディネータ参画
教育学部人間発達環境課程	宮前 淳子 准教授	デートDV予防啓発講座、デートDVに関する講義の実施、ハラスメント相談員スーパーバイズの開催等
教育・学生支援機構 大学教育開発センター 生涯学習教育研究センター	葛城浩一 准教授 山本珠美 准教授	男女共同参画の全学共通科目でのスポット講義の導入等
就学支援グループ	就学支援グループリーダー	男女共同参画の全学共通科目でのスポット講義の導入等
インターナショナルオフィス	板野俊文インターナショナルオフィス長 正楽 藍 講師	留学生の子どもの保育園入園手続き等
学生生活支援グループ	学生生活支援グループリーダー	託児ボランティアの登録、保険の利用等
医学部ワーク・ライフ・バランス支援室	ワーク・ライフ・バランス支援室 阪井 眞利子 室長	サマースクールの開催、病児移送サービスの運営、病児保育施設の設置、医・工・農学部への巡回相談員の配置等

②地域の行政・関係団体との連携

地域の関係行政や関係機関、民間団体等との連絡調整、連携体制を整備した。関係者を総合的に把握するとともに、日常的な連絡・紹介体制を整備することで、女性研究者の専門的な相談に対応できるようにした。

地域の行政・関係団体との連携

分類	関係行政他	連携内容
男女共同参画	香川県総務部県民活動・男女共同参画課 観音寺市政策部男女共同参画推進室 丸亀市人権課男女共同参画室 さぬき市政策課（男女共同参画係）	男女共同参画に関する情報提供、協力体制、講師派遣等 男女共同参画推進協議会へ協力
労働関係	香川県商工労働部労働政策課	ワーク・ライフ・バランス導入マニュアル編集委員、企業表彰選考委員
人権問題	高松法務局	人権擁護委員研修会講師派遣
保育所関係	高松市健康福祉局こども園運営課 三木町住民生活課 子育て支援係	保育所入園に関する情報提供
一時保育関係	高松ファミリー・サポートセンター 託児ボランティアあゆみ 公益社団法人香川県シルバー人材センター連合会 生活協同組合コープかみかわコープおたがいさま高松 高松丸亀町商店街振興組合託児所かめちゃんルーム	休日の出勤時の託児事業等 休日の出勤時の託児事業委託 一時保育に関する情報提供
学童保育関係	高松市健康福祉局子育て支援課 高松市教育局生涯学習課 三木町教育総務課	学童保育に関する情報提供、 学童保育学習会の開催
病児・病後児 保育施設	トビウメ小児科医院病児保育室「子どもの家」 香川医療生活協同組合 へいわこどもクリニック病児保育「はとぼっぼ」 西岡医院病児保育室「レインボーキッズ」 小林内科小児科病児保育室「すこやかルーム」 はらこども園 病後児保育室	病児移送サービス受け入れ施設 病児保育に関する研修会協力 病児保育に関する情報提供
地域の子育て支援	NPO法人 わははネット NPO法人 パルネット香川	わははひろば高松(子育て広場) 民間学童保育「アフタースクール香川」
介護情報	香川県健康福祉部 長寿社会対策課 各市町の地域包括支援センター 高齢者の総合相談窓口	介護保険制度、介護講座の開催 介護に関する相談
企業関係	一般社団法人香川経済同友会 高松商工会議所 四国経済連合会	研修会の後援申請、案内 研修会講師に関する情報提供 情報誌の取材対応
研究機関	独立行政法人 農業・食品産業技術総合研究機構 近畿中国四国農業研究センター 独立行政法人産業技術総合研究所四国センター	研修会講師派遣 シンポジウムの講師派遣依頼

2. 研究と出産、育児等の両立支援など、女性研究者に負担がかかりがちな要因を削減

2-1 魅力ある制度づくりにむけて

①妊娠時の通勤緩和

男女共同参画推進室を通じて、妊娠中の自動車の通勤の緩和措置を制度化し、全学にむけて通知した。

【男女共同参画推進室】自動車入構許可申請に係る通勤緩和措置の取扱い通知メール

平成 23 年 9 月 28 日

職員各位

男女共同参画推進室

【お知らせ】妊娠中の方へ：自動車での入構許可について

このことについて、医師診断による妊娠中の通勤緩和が必要な者については、距離を問わず自動車での入構許可を申請できることとなっております。対象の方は、各所属部署の入構担当者に申請される際、「母性健康管理指導事項連絡カード（写）」を添付のうえご相談ください。

②教育研究活動等と育児等を両立させていくための配慮事項の通知

平成 22 年 10 月 18 日の男女共同参画推進委員会において、「本学教職員が教育・研究等と育児等を両立させていくための配慮について」検討し、決定した配慮事項について全学にむけて通知した。

本学教職員が教育・研究等と育児等を両立させていくための配慮について

平成 23 年 3 月 1 日

香川大学男女共同参画推進委員会

香川大学では男女共同参画推進の基本方針に基づき、教職員が教育・研究等と育児等(介護も含む)を両立させていくために、本学では、下記の事項に関して配慮していくこととする。

○勤務への配慮

- ① 本部、部局等が開催する会議で育児等に取り組む教職員が参画するものについて、夕方 17:30 以降はできるだけ開催しないこと。
- ② 育児等に取り組む教職員より申し出があった場合には、教育・研究活動以外の業務負担の軽減に努めること。
- ③ 育児等に取り組む教職員がやむを得ない事情により会議の欠席・早退・遅刻、業務の代替等を求める場合にはできる限りの配慮を行うこと。(授業・会議の時間帯調整、代理出席の配慮、出席を強制しないなど)

○入試業務への配慮

育児等に取り組む教職員に対する入試業務における監督等の配置については、できる限り当該教職員の意向に対応すること。

③諸手当の検討

女性研究者にとって、必要な諸手当について男女共同参画室員会議において協議した。他大学で取組まれている「ひとり住まい手当」(単身赴任手当)に関心が集まったが、男女共同参画の視点において、手当に男女格差が出ることについて議論がなされ、結局、制度化には及ばなかった。本学では、アンケートによると 3 割の女性研究者が単身赴任の環境で就労しており、単身赴任手当への要望は高いことから、今後も取組まれている大学の動向を見守りつつ、検討を続けていく。

2-2 女性研究者の相談等の整備

①男女共同参画相談（オリーブハート相談）の実施

男女共同参画推進室において、女性研究者や女子学生に対してコーディネータが主に相談を受け付け、対応した。電話やメールでの問い合わせから始まり、面談に繋がるケースも多く、研究や仕事と育児等の両立に関する情報提供や必要な機関への連携・調整を図った。相談窓口の周知に向けて、相談カードを作成し、各部局や図書館等に配布した。学生による男女共同参画に関する情報提供の依頼も多く入っている。

忙しい女性研究者にとって、育児や保育に関する情報提供は欠かせない。満足度調査においても、男女共同参画関連の相談の定着を願う割合は、女性研究者全体の2割と高くなっている。

男女共同参画相談（オリーブハート相談）

期間	平成22年10月1日～現在
相談方法	電話やメール及び面談による相談
相談対応	コーディネータ 長安めぐみ
主訴	保育園の入園に関する相談、学童保育の預かり時間や対象年齢について 病児保育の実施状況について 出産に伴う病院等の情報提供 研究補助者の配置について 男女共同参画に関する情報提供 市民団体や行政の活動やイベントの相談 学内の支援に関する情報提供 子どもの一時預かり、託児ボランティアの活用について セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント、デートDV

②女性研究者支援員・育成員によるメンター相談

部局内での女性研究者からの教育研究業務に係る相談等の中心的な役割を果たすために、女性研究者支援員・育成員のメンター相談の体制を整備した。全学への周知の前に、男女共同参画室員会議の開催を利用して、メンター研修会を実施した。

メンター研修会の実施

目 的	メンターとは、研究や教育業務、職場や学校での悩み、キャリアプラン、仕事や学業とプライベートの両立などに関して、メンターである先輩の助言者が、メンティである後輩の相談者との対話により解決を模索する方法である。各部局より推薦された女性研究者支援員・育成員が、女性研究者をはじめ学部教員・学生・大学院生等に対して、男女共同参画や女性研究者支援に関する情報提供や相談を行うにあたり、二次被害を防止し、安全で安心な良好な関係構築に向けて、傾聴についての基礎的な研修会を実施する。
-----	--

日 時：平成23年4月27日（水）15:00～16:00
 会 場：第3会議室
 講 師：中川恵利子先生（工学部心理カウンセラー）
 内 容：ワークショップ【参加型研修】
 参加者：各学部女性研究者支援員・育成員14名



研修会の様子

メンター相談の流れ

- ①相談希望者が男女共同参画推進室に申し込み、説明を受ける。
 - ②支援員・育成員の先生方のリストからメンターを指名。
 - ③メンター担当者に推進室から依頼。
 - ④相談者が直接メールで連絡を入れ、相談日時を決定。
 - ⑤面談を行う。継続を希望する場合は、メンターに直接連絡。
 - ⑥推進室は、メンターから相談の終了・継続の状況のみ報告を受ける。
- ＊研修終了後、ホームページやワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック、ニュースレターにて広報

「女性研究者育成員による相談対応」について

自分も女性研究者の一人であることから、女性研究者育成員の役割について考えてみた。自分自身は、女性だから研究活動に支障があると思ったことはないが、もし、女性であるが故に研究を続けていくことが不安に感じている人がいるならば、相談することが出来る窓口があることは心強いかもしれない。不安に感じる人の意見を集約し、問題点を分析し、環境改善を目指すことは有効な解決方法の一つだと思う。

(工学部女性研究者育成員 野々村敦子)

メンター制度って何？ 導入している企業が多いらしいですが、制度が形骸化しているとも聞きます。私などは全く聞き慣れない言葉です。調べてみると「プライベートや職場の悩み問題全般に関して相談する」ということだそうです。しかしこのようなことを見ず知らずのメンターに相談するのでしょうか？ 身近な人に相談しているのではないのでしょうか。仮に相談を受けたとしてもメンターは上手く相談に応じることが出来るのでしょうか。深刻な相談を受けた場合、メンター自身が思い悩むことはないのでしょうか？

とは言っても、着任して間もない若手研究者がメンターにサポートしてもらえれば心強いかもしれません。メンター制度の目的、役割を明確にして、香川大学らしいメンター制度の設立を願っております。

(農学部女性研究者支援員 野村美佳)

③学内の専門家による相談・助言体制

平成 22 年 11 月～平成 25 年 3 月 工学部において、「女性のためのカウンセリング」を実施した。

(工学部カウンセリング担当カウンセラー 中川恵利子)

1. 工学部でのカウンセリングの状況			
① 利用人数と男女比			
(i) 実人数とのべ人数		(ii) 男女比	
・ 22 年度 (10 月～3 月)	12 名 (のべ 33 名)	・ 22 年度 (10 月～3 月)	約 7 : 1
・ 23 年度 (4 月～3 月)	22 名 (のべ 101 名)	・ 23 年度 (4 月～3 月)	約 3 : 1
・ 24 年度 (4 月～2 月 20 日)	23 名 (のべ 110 名)	・ 24 年度 (4 月～1 月)	約 4 : 1
② 相談内容			
・ 研究・教育 (授業について, 論文執筆について等) ・ キャリア形成 (就職について, 将来について, 進路について等) ・ 人間関係, ハラスメント (友人関係, 家族関係, 異性関係, 学内の人間関係等) ・ 精神的な悩み (対人不安, 将来への不安, 研究や授業についての不安等) ・ 身体的な悩み (精神的な悩みからくる身体症状, 睡眠について等) ・ その他 (生活全般, 自分自身の性格等) ・ 職員・教員とのコンサルテーション			
2. 相談活動について			
工学部は男子学生が多いので, 当然だが利用の比率も男子が多い。推進室設置当初, 「男性が多い学部だからこそ, 工学部に女性をサポートする女性カウンセラーを」と考えて工学部に行く事になった。相談を定着させ, 安定した相談活動をするためには, 毎週相談するように計画し相談活動を開始した。しかし, 女性との直接の相談は, 2 年半の間で教職員とのコンサルテーションを含め 57 名中 11 名と数の上では少ない。人数的には設置の目的を果たしてしていないように感じられる。しかし, 男子学生や男性教職員をサポートすることで, 間接的に女性をサポートしている事に繋がっていた事があった。 相談件数は, 22 年度と 23 年度を比較して, 日数は倍だが, 件数は約 3 倍に増えている。24 年度も 2 月 20 日現在で 23 年度の相談人数を超えた。23 年度も 24 年度も, 前年度からの継続ケースもあり, 新規ケースも増えた。増加した理由 1 つは, アナウンス方法にあったと思う。男女共同参画推進室のカウンセラーは 1 人だが, 相談室利用については大学の相談室利用の方法と分けずに「週 2 日, 2 人のカウンセラーが来ている。どちらを利用しても構わない」と毎月の相談日をメールでアナウンスされたからだ考える。その際, 男性カウンセラーと女性カウンセラーがいる事とどちらも選べるということも言われているが, カウンセラーの性別は, 自分から相談を希望して来る学生にとってはこだわりがなかったようだ。他者からの紹介の場合には「女性には女性カウンセラーの方が良いのではないか」という場合があったので, 「どちらも選べるようになっていた」のが, 相談件数増加の理由の 2 つ目ではないかと考える。 男女ともに複合的に悩んでいる人が多く, 特人間関係がうまく作れずに学習面や生活面でのストレスを解消することが難しい学生が多いと感じる。その発端は, 大学に入学してからのものと, それまでの対人関係力や個人の性格が由来しているものとに分けられるように思われる。相談内容に男女差は感じなかった。 23 年度と 24 年度は, 他学科からの相談があった。遠くても利用があったのは, 1 つには推進室が取組んでいる「ハラスメントに関する講義」等が効果的だったことがあげられる。2 つ目は, 自分の学習の場			

と相談の場を分けることで、それぞれの場で安心感を得られるように相談者自身が選べる環境に合ったからだと思われる。複数の場所に相談室を設けたことの利点・効果だと考える。

3. 相談内容

○相談室からみた「男女が共同して参画する社会」とは・・・

工学部に限らず、大学生の多くが18歳～24歳と青年期・成人期である。青年期の心理的課題は「自分は何のために生きているのか」と言った自己の存在理由を探している時期であり、心身ともに自己のコントロールが難しく、葛藤を抱きやすい時期と言われている。生活環境や学習システム、人間関係が新しくなり、ストレスが増え、それまでの自分のストレス対処方法では解決が難しい事もある。成人期の心理的課題は「親密性の獲得」であり、自分とは異質の存在を共感し共存する事がテーマであるといわれる。相談を受けていると、個々人の育ってきた環境や初回相談時の年齢は異なっても、その人その人で心理的課題に向き合っていると感じる。

工学部に進学してくる女子学生は、全学生の約1割である。その中で学習に取り組むことこそがジェンダーフリーではないかと思う。＜相談活動＞の所でも書いたが、相談内容等で男女差を感じたことはない。男女関係なく、お互いを思いやる事や相手の立場に立って考える事が大切だと感じる。相手の立場に立つ時に、性別の違いから見えてこない視点はあるので、それを十分に話を聞いたり、相手に伝えたりできれば少しはストレス量が違っていたのではないかと、ハラスメントの相談を受けた時に感じる事が多かった。

ジェンダーに関する相談や考え方は、よく《草の根活動》ともいわれるし、今や女性だけの問題ではない。よって、男女を問わない継続した定期的な講義と、相談についてのアナウンスと相談室配置のそれぞれの継続が、より良い状況を作るのではないかと考える。

今後も、男女がより協力して協働していける社会に近づけるよう、自己研鑽と相談活動を続けられたらと思う。

④相談のネットワーク体制づくり

本学の女性研究者支援では、学内の関係機関との連携があげられる。相談についても、保健管理センターの保健師やカウンセラー、キャリアセンターのキャリア相談員、各部局のハラスメント委員、男女共同参画推進室のメンター教員、教育学部の臨床心理士資格を持つ教員等とネットワークを組みながら相談に対応した。特筆すべきことは、相談者はいろいろな機関に相談を持ちかけていることである。相談者本人の口からいくつかの学内の相談窓口の名称が出る事が多くあった。そこで、学生等については本人に了承を得た上で、他の機関の相談員と連携をとって解決に向けて調整を行った。また、女性に起こりがちなセクシュアルハラスメントや性的なトラブルを伴う相談については、特に、秘密の保持と相談者の安全に配慮しながら、関係機関で連携し、万全な体制で臨むことが出来た。

ハラスメント相談が多数男女共同参画推進室にも入ることから、平成25年度から正式にコーディネータが相談員として名前を連ねることになり、ハラスメントの身近な相談窓口が固定した形で男女共同参画推進室に一つ増えることになった。

平成25年度以降は、女性研究者テニユアトラック制度も導入されることから、各部局内の女性研究者支援員・育成員によるメンター相談が大きな役割を果たす。また、女性限定公募において採用された研究者についても同様である。本事業の成果を基に、平成25年度には、改めてメンター制度の目的、役割を明確に整理していく必要がある。

(男女共同参画推進室コーディネータ 長安めぐみ)

Vol. 7 2011.5.18 発行

全学研修会について、メンター相談はじめます、研究者をめざす、男女共同参画推進室員会議、香大っこサポーター養成講座

Vol. 8 2011.6.22 発行

香大っこサポーター養成講座、男女共同参画推進週間、図書コーナー設置、香大っこサポーター養成講座報告、研究者をめざす、県内女性研究者支援連絡会、ベビーシッター割引券

Vol. 9 2011.7.12 発行

児童サマースクール、全学研修会実施報告、香大っこサポーター養成講座、研究者をめざす、看護学科研修会、ベビーシッター割引券

Vol. 10 2011.9.1 発行

児童サマースクール、全学研修会報告、幸町参画研修会、オープンキャンパス相談コーナー

Vol. 11 2012.1.25 発行

ワーク・ライフ・バランス制度について、香大っこルーム開設・便利な休暇制度、学生向け啓発講座（上野千鶴子さん）、インタビュー（小豆島ガール）、各キャンパスでの啓発講座、教授会を利用した啓発講座、次世代育成キャリアデザイン講座、出前講座・相談コーナー、かがわ教育男女共同参画フォーラム、研究促進 全学研修会、中・四国国立大学共同宣言、第2回四国女性研究者フォーラム、内閣府の冊子「共同参画」に掲載、工学部石井明教授 副室長就任、ワーク・ライフ・バランス講座

Vol. 12 2012.2.22 発行

RiJi カフェ、アンケート、病児移送サービス、WLB講演会、第2回女性研究者フォーラム、HP リニューアル

Vol. 13 2012.3.19 発行

竹村和子遺作展、RiJi カフェ、病児移送サービスの登録

Vol. 14 2012.5.23 発行

推進室利用案内、病児移送イベント案内、幸町キャリアデザイン講座開催報告、男女共同参画支援員・育成員紹介

Vol. 15 2012.6.27 発行

男女共同参画週間、キャリアデザイン講座開催、香大っこサポーター募集中、研究補助者公募開始、ベビーシッター券発行中、女性教員を増やす理由

Vol. 16 2012.7.24 発行

9/26 WLB 講座、キャリアデザイン講座、科研費申請補助員派遣、女性研究者 SNS、児童サマースクール募集、研究補助者下期募集開始

Vol. 17 2012.9.11 発行

ロールモデル集、児童サマースクール、オープンキャンパス、イクメン研修会

Vol. 18 2012.10.19 発行

柳田邦男講演会案内、WLB 講演会報告、デートDV防止研修会、女性医師の集い、合同評価セミナー、出前講座、休日出勤時の託児事業

Vol. 19 2012.12.20 発行

デートDV防止研修会、男女共同参画シンポジウム、男女共同参画推進体制継続、香大っこサポーター、柳田邦男講演会、幸町キャリアデザイン講座、次世代育成出前講座

Vol. 20 2013.2.12 発行

介護講座、研究補助者募集、セクシュアルハラスメント研修会、幸町研究者研究交流会、センター入試時の託児
Café Seigo Open !

(ii) ホームページの作成・更新

男女共同参画推進室の最新の情報をホームページに掲載し、女性研究者にとって必要な支援情報を更新した。保育園や学童保育等の情報が検索できる「子育てマップ」や香大っこサポーターの登録フォームも掲載し利用者の利便性を図った。アイコン等をわかりやすく楽しめるものに工夫した。

香川大学
KAGAWA UNIVERSITY

HOME LINK ACCESS お問い合わせ

olive heart **男女共同参画推進室**
香大異！地域ぐるみ女性研究者支援の高波を
MISSION 学内女性研究者の比率を本事業終了時点で15%以上とすること

ニュース イベント 子育てマップ SNS 香大っこサポーター

香川大学 男女共同参画推進室
香川大学の男女共同参画推進室のホームページへようこそ！
こちらでは香川大学の男女共同参画推進室での活動をお伝えいたします。

女性研究者向け外部資金情報
女性向けの外部資金情報が
こちらから確認できます。

お知らせ

男女共同参画推進室
▶ 学長あいさつ
▶ olive heart
▶ ニュースレター・コラム
▶ フォーラム
▶ 基本理念・基本方針
▶ 実施体制
▶ 活動報告(PDF)
▶ 研究者男女比率(PDF)

女性研究者支援制度
▶ 女性研究者支援モデル
▶ 男女共同参画共同宣言
▶ 外部資金情報
▶ 研究補助者配置制度

ワーク・ライフ・バランス
▶ 色々な休暇・制度
▶ どこに住む？
▶ 結婚したら
▶ 妊娠・出産・子育て
▶ 介護・看護
▶ 悩んだときは
▶ 健康に過ごすために
▶ キャリアアップ
▶ 仕事を続けたいために
▶ WLBハンドブック

**定時に
かえろう！**
↑ クリックでPDFを表示

News

2013.2.12	3/6大学会館1階ホールで「学長とトーク『cafe Seigo』」を開催します
2013.2.12	2/21 林町キャンパスで「できる男性のための介護講座」を開催します
2012.2.12	ニュースレター vol.20(PDF) 配信しました
2013.2.7	四国女性研究者SNSへのログイン規制について
2013.1.31	研究補助者ヒアリング交流会を開催しました。
2013.1.22	平成25年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集
2013.1.17	香大っこサポーター養成講座 フォロー講座を開催しました
2013.1.11	香大っこサポーター養成講座 フォロー講座を開催します
2013.1.10	3/14大西聡弁護士をお招きして全学研修会「法学部FD「セクハラ研修会」」を開催します
2013.1.7	平成24年度交際相手からの暴力の予防啓発指導者のための研修について(PDF)
2012.12.20	ニュースレター vol.19(PDF) 配信しました
2012.12.19	12/24あなたのお家にサンタがやってくる！
2012.12.19	第4回中国四国男女共同参画シンポジウムを開催しました
2012.12.14	1/24 15:00より香川高等専門学校でDV予防啓発講演会を開催します(参加費無料)(PDF)
2012.12.12	親子イベント 情報を更新しました
2012.10.31	高松第一高等学校で出前講座を開催しました
12/21	第3回愛媛大学女性未来育成センター公開シンポジウム 選

(iii) SNS の活用

SNS「四国女性研究者フォーラム」を開設

平成 23 年 1 月に女性研究者のネット上の交流スペース SNS「四国女性研究者フォーラム」を開設した。第 1 回四国女性研究者フォーラムにおいて、四国各県から集まった女性研究者に案内を行った。現在、20 名の登録者があり、13 のコミュニティを開設している。課題としては、女性研究者に対象を特化したことで、事務職員や男性研究者、学生等を除いた形で運営をしている。女性研究者はなかなか時間的な制約があり、頻繁な書き込み等の積極的な利用に繋がっていない。事業終了にあたり、開設の継続は決定しているが、だれでもが気軽に参加できる男女共同参画に関する SNS への改修を計画している。

SNS の登録説明とコンテンツの紹介画面

【四国女性研究者フォーラム(SNS)を利用しませんか？】

SNSとは、人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型のウェブサイトです。
参加者からの招待がないと参加はできません。

【登録の手順】

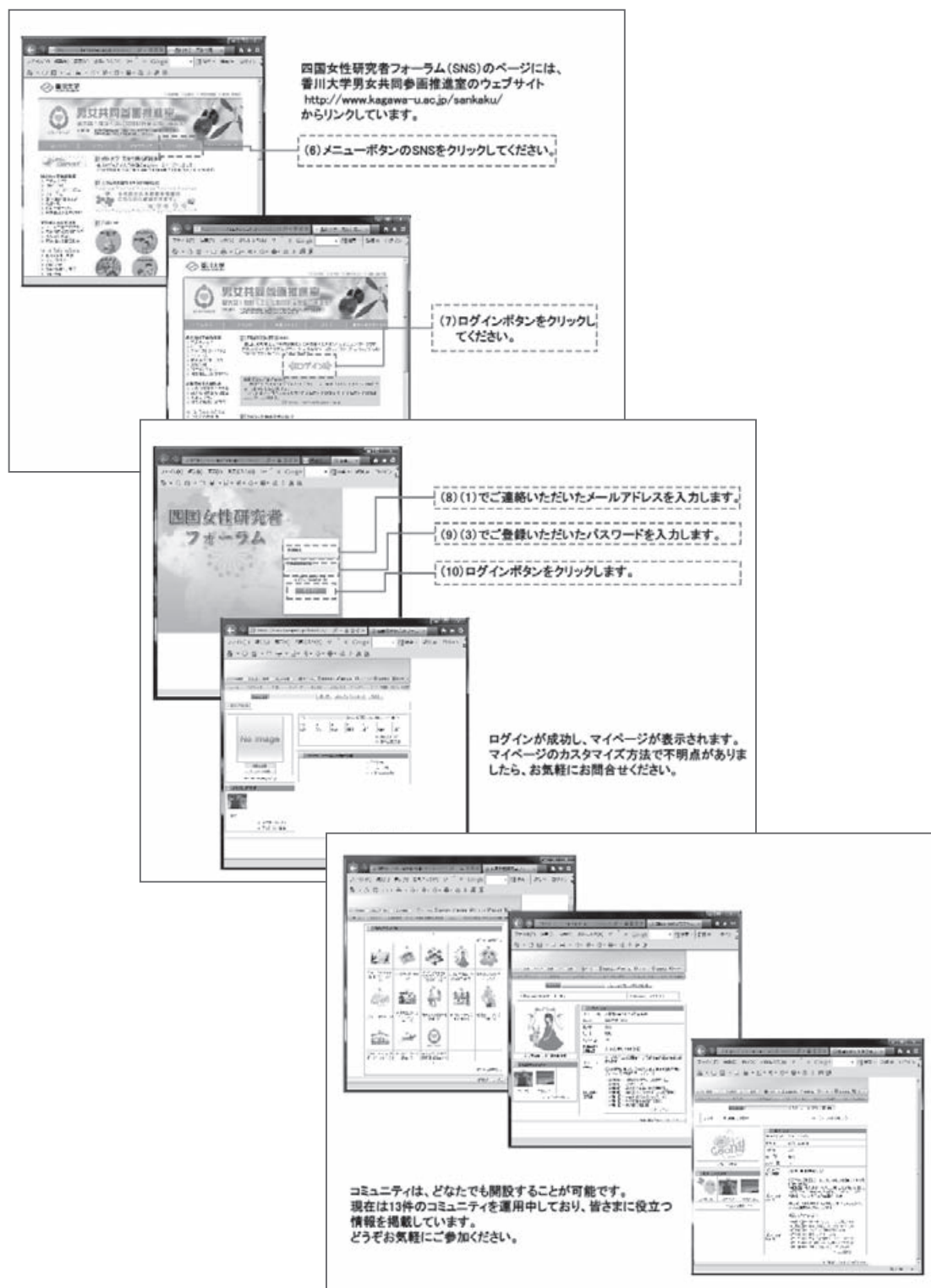
(1)sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp宛に、PC
でご利用中のメールアドレスをご連絡ください。

(2)ご連絡いただいたアドレス宛に招待状を送付
しますので、記載されているURLにアクセス
してください。

(3)必要事項を入力してください。

(4)確認ボタンをクリックしてください。

(5)内容に間違いがなければ、
登録ボタンをクリックしてく
ださい。



③病児に関する支援

女性研究者の病児・病後児保育を本学内で行うことの有効性・必要性、運営の在り方等について、男女共同参画推進室では、平成23年11月に子育てに関するアンケートを実施し、実態や要望の集約を行った。また、病児保育施設の設置には時間を要するため、民間タクシーを利用した病児移送サービスを発案し、制度として平成23年11月より登録を開始した。(5-1⑭民間タクシーを利用した病児移送サービスの実施を参照) 医学部附属病院のワーク・ライフ・バランス支援室との連携が実り、平成24年4月医学部キャンパス内に、病児・病後児保育施設が設置された。(5-2②病児・病後児保育施設の設置を参照)

④保育に関する情報提供

コーディネータが相談対応するにあたり、関係機関と調整し情報提供を行った。連携先は以下の通りである。女性研究者のみならず、留学生の大学院生や男性教員からの保育所への入園等の相談も受け付けた。特に遠方から転勤や入学でやってくる県外の女性研究者や大学院生等にとって、身近な相談窓口が学内にあることの意味は大きい。

保育に関する情報入手先

連携先	連携内容	
高松市健康福祉局こども園運営課	保育園入園にかかる情報	保育園情報、入園手続き、保育園の受け入れ情報等
三木町住民生活課 子育て支援係	保育園入園にかかる情報	保育園情報、入園手続き、保育園の受け入れ情報等
高松市健康福祉局子育て支援課	病児保育に関する情報	病児・病後児保育施設情報、病児保育施設利用登録等

⑤分散キャンパスの対応

本学は、4か所の分散キャンパスに分かれており、各キャンパスは市街地(幸町キャンパス)、市街地郊外(工学部)、町村部(農学部)、近隣民家が存しない場所(医学部)とそれぞれ立地条件が異なる。各キャンパスの女性研究者のニーズや対応すべき取組のあり方に対応すべく、平成24年11月の病児移送サービスの開始に合わせて、技術補佐員を医学部・農学部・工学部の巡回相談員として、医学部に配置した。巡回相談員は、各キャンパスでのイベントの調整や研究補助者の業務管理、病児移送サービス、アンケートの集約等で各キャンパスにおいて活躍した。課題としては、男女共同参画推進室から離れたところでの単独の業務になるため、連絡調整に手間がかかった。将来的には、ワーク・ライフ・バランス支援室に担当者を配置し、男女共同参画推進室との調整を図ることが望まれる。

⑥ワンストップサービス機能

○ワンストップサービスの利点と効果

2-2 女性研究者の相談等の整備 ①男女共同参画相談(オリーブハート相談)の実施で示した通り、男女共同参画推進室のコーディネータの相談業務における役割は大きい。常に常駐しているので、予約なしの急な電話相談にも対応ができ、面談につなげることが出来た。保育園の入園や学童保育の受け入れは、転勤者や復職者にとって、スムーズな教育研究業務のスタートには欠かせない。また、病児の対応は思いがけない時期に対応しなくてはならず、単身で子育てに取り組む多くの女性研究者にとって、負担が大きい。そのような状況の中で、様々な個人的な問題について、丁寧に状況を聞き取り、問題解決と一緒に図ってもらえることは、女性研究者にとって大変心強い。インターネット等で情報収集はできるものの、リアルタイムの保育園の空き状況等は、直接行政の窓口や個々の保育園に連絡し相談し手間をかけて情報を得る必要がある。忙しい女性研究者にとって男女共同参画推進室の個別の相談は、両立する上で、便利なサービスとなった。また、大学の既存の窓口ではいずれも対応しきれなかったという点でも効果があった。相談者にとって、ほんの一時、少しの手助けを得ることで、精神的にも負担が軽減することが相談の中で見て取れ、小さな子どもを抱え、慣れない土地で研究と子育てを両立するためには、欠かせないサービスであることがわかった。

(男女共同参画推進室コーディネータ 長安めぐみ)

香川大学で子育てに取り組む女性研究者の支援の一環として、学生による託児ボランティア「香大っこサポーター」の養成を行った。本学は教育学部があり、保育に関心を持つ学生が多い。休日出勤時やサマースクール等の一時保育の託児に対応できる人材を育てるべく、専門の講師を招いて、6回の講座を開催した。

日程	時間	科 目	担当者
6 月 1 日(水)	12:30～	香大つ子サポーターの活動と個人情報の保持	男女共同参画推進室 長安コーディネータ
	12:50～13:40	講座①仕事も家庭も、安心して続けるために	
	13:50～14:25	講座②子どもの発達とあそび	香川大学教育学部 松本博雄 准教授
6 月 29 日(水)	13:00～14:00	講座③大学研究者の仕事と研究そして暮らし	香川大学農学部 野村美加 准教授
	14:10～15:40	講座④子どもと楽しく安全に過ごすために	託児ボランティアあゆみ 梶ヶ谷真知子さん
7 月 6 日(水)	13:00～14:00	講座⑤共稼ぎ家庭のイクメンパパのとりくみ	香川医療生活協同組合 法人本部組合員活動部 岸本大助さん



サポーター養成講座の様子

サポーターの登録を簡易なものにするために、平成 23 年度に登録フォームを作成した。講座を受講した学生に、個人情報の入力をお願いし、サポートについての希望を尋ねている。

active・heart MISSION 医学研究推進基金の「男女共同参画推進基金」を原資とするに、
医師が全職で子どもの心と体とをともに育てることに

ニュース イベント 子育て支援 SNS 香大っコサポーター

男女共同参画推進室
 ▶ 学長へご挨拶
 ▶ Oive・heart
 ▶ ニュースレターコラム
 ▶ フォトウム
 ▶ 基本理念・基本方針
 ▶ 学費補助
 ▶ 研究者男女比率(PDF)

女性研究者支援制度
 ▶ 女性研究支援モデル
 ▶ 男女共同参画共同宣言
 ▶ 外部委員情報
 ▶ 研究補助費配分制度

ワークライフ・バランス
 ▶ 色々な休暇・制度
 ▶ どこに休む？
 ▶ 結婚したら
 ▶ 妊娠・出産・子育て
 ▶ 介護・看護
 ▶ 帰国・帰来
 ▶ 帰国へ帰るために
 ▶ キャリアアップ

▶ 帰国・帰来とは
 ▶ 帰国へ帰るために
 ▶ キャリアアップ
 ▶ 仕事を続けたいために
 ▶ WL&ハンドブック

▼ 香大っコサポーターの登録・保険について
 香大っコサポーターのサポート中の事故については、香川大学の学生教育研究災害傷害保険（略称「学研災」）が適用されます。
 大学が課外活動として位置付けるボランティア活動として、安心して活動に携わっていただくことができます。また、預かり中の子どもに対しては、原則その子の傷害保険を利用することになっています。
 通常のサポートが行われていた場合、学生に事故の責任は問いません。

▼ 登録の流れ
 1. 登録希望の学生は、下記の「登録」ボタンをクリックし情報を入力してください。
 2. 1週間以内に男女共同参画推進室よりメールもしくはTEUにてご連絡いたします。
 3. 養成講座を受講してください。（都合のいい時間・DVDにて受講可能です。）※
 4. 男女共同参画推進室にて本登録します。
 ※上記の預かり支援・育児支援のお仕事を行うためには養成講座の受講が必須です。

▼ これまで香大っコサポーターにお手伝いいただいたイベント
 ● 預かり支援
 2018.08.18-19 児童サマースクール「医学部探検隊」
 ● 事務補助・研究補助

Copyright(C) 2010 Fagura University All Rights Reserved

国立大学法人 香川大学 男女共同参画推進室
 10-6526 香川県高松市幸町1番1号 電話: (087) 832-1105/FAX: (087) 832-1107

サポーター養成講座履修・登録状況

開催日		学生	職員	一般	DVD
平成23年度	6月1日	7名	11名		8名
	6月29日	8名	7名	4名	
	7月6日	5名	5名	1名	
平成24年度	適時受講				7名
	1月11日 (フォロー講座)	2名	1名		2名

○香大っこサポーターの養成と活動の現状

人が学ぶ上で、どんな場で学ぶのかということは、学びの内容に決定的な影響を与えます。このことを大学教育の文脈で言いかえれば、学生にどんな学びの場を提供できるのかというかたちで言い換えることができるでしょう。

大人の思い通りに動くわけではない「子ども」についての学びを深める上では、座学に加え、実際に子どもと向き合う経験が大きな手応えとなります。そのような意味で、男女共同参画推進室によって平成23年度より準備された「香大っこサポーター」の活動は、本来の目的である育児支援を超えて、学生にとって有益な学びの場として成り立つ可能性をもった活動だと感じます。平成23年度は8名、24年度は7名と、まだその数は多くはありませんが、教育学部だけではなく、経済学部や法学部、農学部の学生からなる多様な仲間、夏のサマースクールやセンター入試の託児、一時保育等に力を尽くしてくれました。

男女共同参画推進室の活動のねらいは、狭い意味での女性支援や育児支援ということではなく、それも含めて大学にかかわるすべての人が豊かに過ごせるよう支えることだと考えます。つまり、参画推進室の活動は、香川大学の構成員一人ひとりに関係すると同時に、私たち一人ひとりがアイデアを出して創り上げていくものです。香大っこサポーターによる一時預かりの活動は、産声をあげたばかりゆえ、保険の問題や保育スペースの問題など、これから解決せねばならない問題があることも確かです。とはいえ、何事も形になるには一定の時間がかかるもの。課題を前向きに出し合いながら、育児支援と学生の学びを有機的に切り結べる可能性をもった「香大っこサポーター」活動を、少しずつ育てていきたいものです。今後ともご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

(教育学部女性研究者支援員 松本博雄)

香大っこサポーター養成講座を通じて、学生のサポーターが女性研究者の置かれている現状を知り、支援の必要性を理解することができた。育児と仕事の両立を支援する社会資源（託児施設・病児保育等）の実践に触れ、実際に育児に取り組む女性研究者や企業の男性社員から子育てと仕事の両立の体験談を聞く中で、学生自身のワーク・ライフ・バランスの意識啓発に繋がった。平成23年度は8名、平成24年度は7名の学生がサポーターとして登録した。また、「初心者マークのパパママ講座」として本講座を受講した教職員にとって、子育ての問題を共有する機会になり、ワーク・ライフ・バランスについて学内にむけて周知する機会となった。問題としては、チラシ等を多数配布し広報に努めたが、学生の参加が伸びなかった。学生が教職員のための託児をイメージしにくかったことも影響した。平成24年度からはDVD受講も実施し利便を計っている。実際、子どもにかかわった学生からは、とてもいい経験になったという前向きな感想が寄せられている。大学の関係者の子どもを構成員が暖かく見守っていく体制作りの一助となった。(男女共同参画推進室コーディネータ 長安めぐみ)

○サポーターの活用

登録した香大っこサポーターの活用場として、本学経費で行っている休日出勤時の託児があげられる。民間サポーターの託児ボランティアあゆみと協働で、センター入試時の託児を体験した。また、夏季のサマースクールでも、小学生の子どもたちの宿題や遊び相手をした。長時間の保育となると学生の負担が大きいので、できる限り交代制にし、子どもも学生も安心な保育を心掛けた。



○フォローアップ講座

平成25年1月11日

センター入試をまえに、託児を手伝う予定のサポーターにむけて、フォローアップ講座を実施した。事前にDVD受講をしていた学生であるが、実際の講座を通して具体的な新たな学びがあった。子どもの気持ちになって接すること。預かる予定の子どもたちの好みに合わせて、遊びを準備しておくこと。何より安全に預かり時間を過ごすことなど、経験豊かな民間の託児ボランティアの興味深い話に耳を傾けていた。



⑧ファミリーサポートの広報

本学の近隣に職員宿舎があることを踏まえ、職員の家族に協力を募り、女性研究者の乳幼児や児童の一時預かりの可能な家庭の発掘、調整、情報提供することが、事業計画に盛り込まれていた。

子どもの一時預かりにあたり、保険等の怪我の保障が問題になるため、公的な機関であるたかまつファミリーサポートセンターの制度を利用し、教職員の家族に登録に関して情報提供と協力をお願いした。

現在のところ申出はないが、今後も定期的な声掛けを続け、職員間の自助の関係づくりを作って行きたいと考えている。

休日託児事業実施予定につき、
ファミサポ会員募集中

本年度、休日勤務時の託児を実施するにあたり、本学の教職員のご家族の方にも、ご協力をお願いしたい次第です。ファミリーサポートセンターの「まかせて会員」(託児者の研修会にご参加いただいた上、ぜひとも、託児にお力添えください。子育てに興味のある方、子育てがひと段落した方、既に「まかせて会員」に登録している方、ご協力をお願いいたします。平日の勤務の託児にもご協力いただくこともあります。なお、ファミリーサポートの登録にあたり、9講座の研修は必要です。研修は無料、ご案内は、たかまつファミリーサポートセンターで行っております。

登録対象：香川大学教職員のご家族(成人の方)
保育対象：香川大学教職員の子ども、生後5か月～小学校5年生まで
及びたかまつファミリーサポートセンターから依頼の子ども
研修期間：「まかせて会員養成講座」開催予定(研修は無料)
①平成24年10月30日(日)～11月1日(木)
会場：高松市市民センター
②平成24年12月5日(日)～7日(金)
会場：高松市南女性学習センター
※センターへ事前申し込みが必要。講座参加の奨励も可能。
研修費用：たかまつファミリーサポートセンター
研修申込：087-811-2225
※「ファミサポまかせて会員申込」とお申込みください。
託児予定：平成24年10月～学内における週日託児対応
保育料：1時間につき700円(土・日・祝日は800円) 1日5時間程度
保育場所：香川大学附属児童発達支援センター及び隣接室
※ 園：園遊保護にファミリーサポートセンターが加入

香川大学 教職員の家族に
「まかせて会員養成講座」を
修了したお母さんやお父さん、参
観したお父さんやお母さんの子ども
を育てるシステム。原
則は子育てで子どもを預かるあ
る。お母さん、お父さん、香
川大学が協力して実施します。

子どもを預かって 事故の時はどうするの？

香大っこサポーターのサポート中の事故については、香川大学の学生教育研究災害傷害保険（略称「学研災」）が適用されます。

大学が課外活動として位置付けるボランティア活動として、安心して活動に携わっていただくことができます。また、預かり中の子どもに対しては、原則その子の傷害保険を利用することになっています。

通常のサポートが行われていた場合、学生に事故の責任は問いません。



2

第1回香大っこサポーター養成講座 ～報告～

平成23年6月1日幸町キャンパスで、「香大っこサポーター養成講座」を開催しました。7名の学生が参加し、「なるほど！」と思う内容がとて多く、自分が出産や育児をする際に生かしていければと思いました」と感想をいただきました。

子どもの発達を知ることは、子どもと過ごす時間を豊かにするおやつのようなもの



教育学部
松本博雄 准教授

3人の子どものお父さんである松本先生が、ご自身の子どもの行動を具体的に例に挙げ、子どもの発達についてわかりやすく説明してくださいました。

お連れ合いが体調を崩したとき、一人で2人の子どもの面倒を見て、シングルで子育てする大変さがわかったこと。何より独りだと子どもの気持ちの切りかえがつかないことなど、イクメン松本先生ならではのエピソードも語られました。

サポーター希望者からは「ボランティア等で子どもと関わる際のヒントが散りばめられていて、とても勉強になりました」、「先生の子どもの実際の話もあって、わかりやすくおもしろかったです」「育児は大変だと思うけれど、今回の話を思い出して、「今」を大切に楽しみたいです」と子どもたちと関わることへの期待が膨らんだ様子が伺われました。

また、現役のパパママ教職員の方からは「今までに考えたことのない角度での話を聞くことができたので良かったです」「生後4か月の娘がいますが、大変参考になりました。幼児期の“つもり”（＝「思い浮かべる」）の考え方は目からウロコでした。」とこちらも大好評でした。

香大っこサポーター養成講座 開催報告

養成講座3では、「大学研究者の仕事と研究そして暮らし」について農学部 野村美加先生が、今、小学生になられた息子さんが1歳の時にアメリカから帰国したこと。一人子どもを連れて香大に赴任し、子どもさんの年齢が小さかった時にも、論文学会発表を行ったこと。子どもの笑顔が何よりの支えであったことなど話してくださいました。

養成講座4では、「子どもと楽しく安全に過ごすために」託児ボランティアあゆみ 梶ヶ谷真知子さんが、めずらしい木のおもちゃや絵本、ブロックなど、子どもたちが大好きな魅力的な物をたくさん持参くださいました。託児で大切なのは、何より楽しく安全に過ごすこと。体調不良や危険を予測して未然に防ぐこと。子どもたちを過度に疲れさせないよう、子どものペースに合わせて遊んであげることの大切さを教えてくださいました。

養成講座5では、「共稼ぎ家庭のイクメンパパの取り組み」を香川県医療生活協同組合組合員活動部 岸本大助事務局長がお話くださいました。第一子の死産を機に、かけがえない子どもと一度しかない人生を大事にしたいと思い、忙しい妻に代わって、第2子の離乳期から1歳になるまで育児休暇を取られたこと。完璧な主夫業をこなしたイクメン実践報告として、子育ての中で健康志向になり、調味料や調理器具も吟味、テレビなしの暮らしを実践したこと、便利な育児グッズなど、子どもさんの成長した動画も交えてご紹介いただきました。

養成講座6では、「子どもの病気と看護基礎知識」としてへいわ子どもクリニックの増本師長さんが子どもの病気と病児の対応について、幅広くお話くださいました。保育者自身、どの感染症にかかったことがあるか、予防接種を受けているかをきちんと知っておいて、病児と向き合うこと、手洗いうがい感染を予防する基本であることなど話されました。

保育士の大江さんが、実際の「病児保育はとぼっぼ」の取り組みを写真を交えて具体的に教えてくださいました。はとぼっぼは幸町キャンパスから一番近い病児施設なので、赤ちゃん連れの教職員も熱心に耳を傾けました。



5名のサポーターが修了しました。

注目

香大っこサポーター募集中！

昨年度に引き続き、香大っこサポーターを募集いたします。香大っこサポーターとは、香川大学の教職員の子供たち「香大っこ」をみんなで育てていくためにお手伝いして下さる学生さんのことです。

サポート内容は

- ☆預かり支援（イベントや入試時の集団託児や一時託児等）
- ☆事務補助、研究補助 などのアルバイト

香大っこサポーターに興味がある方・なりたいた方、推薦したい学生がいる教職員の方は右のQRコードを読み取ってお問い合わせいただくか、sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp宛てにお名前とご連絡先をご記入の上、メールでお申し込みください。追って担当よりご連絡いたします。



～昨年の香大っこサポーターの活躍～@サマースクール



* 今年もサマースクールの開催を検討中です。DVD受講で研修内容も充実。

香大っこサポーター大募集

イベントや入試時の集団での託児
先年は10名、今回は15名の募集です。入試前まで、毎日の朝、10時～12時頃まで、お預かりいたします。

事務補助
イベントや入試時の受付、資料の整理など、事務作業の補助を行います。

研究補助
先生方の研究の補助を行います。先生方の研究に協力し、研究の成果を発表します。

香大っこサポーターの活躍
香大っこサポーターは、香川大学の教職員の子供たち「香大っこ」をみんなで育てていくためにお手伝いして下さる学生さんのことです。

香大っこサポーターの募集
香大っこサポーターは、香川大学の教職員の子供たち「香大っこ」をみんなで育てていくためにお手伝いして下さる学生さんのことです。

※預かり支援をする方は、「香大っこサポーター養成講座」DVDの受講が必須です。



⑨キャリアカウンセラーによる相談

平成23・24年度農学部において、女子学生のためのキャリア相談を特設で年6回実施した。

本学農学部は女子学部生が半数を占めており、平成24年度の農学研究科の女性比率は38.3%と順調に高くなってきている。本事業のミッションである自然科学系の大学院進学を促すための働きかけの一つとして、キャリア支援センターの協力を得て、女性カウンセラーによるキャリア相談を実施することとした。

学部生が進路を考える上で、身近な先輩のロールモデルに触れるキャリアデザイン講座とキャリア相談は、キャリアパスを形成する上で、重要な働きかけであると考えている。試行的に実施した農学部のキャリア相談については、平成25年度からは、キャリア支援センターの相談の中に組み込む形で、同じ女性のカウンセラーによる継続的な相談を計画している。

女性カウンセラーによる女子学生向けの キャリア相談を実施します。

女子学生のための キャリア相談

これからの仕事のこと、夢の実現にむけて
キャリア相談を受けてみませんか。
対象は女子学生、学年は問いません。

11月 1日(木) 13:00～17:00 A304講義室

11月 15日(木) 13:00～17:00 A304講義室

11月 29日(木) 13:00～17:00 A304講義室

12月 6日(木) 13:00～17:00 A304講義室

(12月13日に変更になる場合があります。ご了承ください)

1月 10日(木) 13:00～17:00 A304講義室

1月 24日(木) 13:00～17:00 A304講義室

担当：キャリア支援センター相談員 坂本裕子(キャリアカウンセラー)

予約：学務もしくは就職担当にお申し込みください。(要予約)



⑩出産・育児に関する医療情報の提供

ホームページ上に「子育てマップ」を作成し、女性研究者が保育園や小学校、学童保育等の施設を検索し易くしたが、それに加え、病児・病後児保育施設の情報も掲載した。また、女性研究者支援員・育成員には、教育学部の障害児教育の専門の者や医学部医学科、看護学科の医療の専門の者もいるため、気軽に出産等の病院について尋ねる等の情報提供が可能になった。

当初の事業計画では、医療情報の提供が内容に盛り込まれていたもので、ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの編集に際して、医療情報を掲載するかについて、男女共同参画推進室室員の中で議論した。その中で、医療情報については、個々人の選択や判断に当たるものである、この病院がいいと安易に薦めるわけにもいかない、個人医院を含めると医療情報は膨大になる等の意見が出された為、ハンドブックへの医療情報の掲載は差し控えることになった。なお、相談の場面では、コーディネータが情報を集め、相談者からの希望があった場合には、情報提供し対応することになった。

⑪学童保育に関する情報提供

社会資源学習会「豊かな学童保育の可能性」報告

「豊かな学童保育の可能性」というテーマで学習会を男女共同参画推進室と医学部ワークライフバランス支援室の共催で実施した。学童保育は、地区や施設によって制度も異なり特色がある。施設によっても取組もさまざま。今回は、岡山県学童保育連絡協議会より角野いずみ副会長と青野雅世事務局長にお出でいただき、先進的な保護者参加型の学童保育の取組について学習を深めた。また、近隣の市町村からも担当職員に参加いただき、現在の高松市・三木町の学童保育の状況、平成25年度の「子ども子育てシステム」導入後の制度改変にむけて、国の動き等についてご助言いただいた。

日時：平成23年3月15日(火)16:00～18:00

場所：香川大学医学部管理棟4階会議室1

参加：ワーク・ライフ・バランス支援室室員・相談員、男女共同参画推進室室員 18名(男性3名女性15名)



○「学童保育の全国の動きと制度について」

青野雅世先生 岡山市政田ポプラくらぶ指導員 岡山県学童保育連絡協議会事務局次長

学童保育が始まったのは1948年、やっと「放課後児童健全育成事業」として法制化されるまで50年掛かった。2007年には厚生労働省が「放課後児童クラブガイドライン」を策定、しかし、この基準に至らないクラブがたくさんあり「最低基準」に位置づけられなかった。2010年「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」が発表され、介護保険的な給付制度が検討されている。親が安心して働き続けるために生まれた学童保育は、働く親を支えることで家庭全体を支える。子どもの健全な育成を図ることは変わる事のない役割である。学童保育は親のがんばりなしでは、充実に向かわない。かつて学童保育の子どもたちは「昼間の兄弟」と呼ばれていた。子ども同士が安心できる生活の場で成長し合うために、保護者が主体的に関わる必要がある。単に安全確保や学習支援、遊びがあればいいというものではない。新システム導入にあたり、民間参入した際、だれが監督し、だれが責任を取るのか。取組を守れるのかを見守っていく必要がある。

「学童保育の豊かな取組実践に学ぶ」

角野いずみ先生 津山市北小ひなづるクラブ指導員岡山県学童保育連絡協議会副会長

保護者の願いで始まった学童保育。新システムが導入されることを懸念している。学童保育は地域福祉の子育て支援の一つである。子どもたちの生活の場であり、命を育て成長させていく場である。子どもたちが行きたい「楽しい毎日」の中、ありのままの自分を受け止めてくれる大人、友だち、時間が放課後に保障されている。今の子どもたちは忙しく“たまにはゆっくりしたいんじや”という声もよく聞きく。子どもは喧嘩することもあるが、子ども同士がしっかり思いをぶつけあった後、「みんなつらかったんだね」とそのままを受け止めてやると、気持ちを改め、関係を修復する育ちを見せてくれることもある。たくさんの OB や OB の保護者が取組に参加している。保護者会は親が楽しまなくちゃという感じ。高学年の継続利用を認めており、4 年生からの高学年活動は、学年ごとの野外活動を重視している。地域の祭りに参加し、翌日はゴミ拾いをする。天文台へ泊りがけで出かける。35 キロの長距離のサイクリングに挑戦する。外部の野外活動アドバイザーの方などにも協力してもらっている。

(続いて取組の DVD 視聴)子どもたちも、かかわる大人も生き生きとした笑顔で活動していた。



○参加者からの質問「高松市と三木町の取組について教えてほしい」

☆助言者 高松市子ども未来課 石原敏滋 係長

子ども未来課は、民間の学童保育に補助金を出している。新規の事業所はない。NPO が 1 つと個人でされているところ、あとは保育園が運営してる。小学校 6 年生まで受け入れており、時間 19:00 までと柔軟。夏休みの希望が多く、利用は平日の倍くらいになっている。また、児童館で実施している放課後児童クラブを管轄している。こちらは小学校 3 年生までで登録制で定員がない。時間は放課後から 18:00 まで。

☆助言者 高松市教育部生涯学習課 長門 等 係長

各小学校区の留守家庭児童会の学童保育を管轄している。対象は 1 年生～3 年生。時間は 18:00 までで保護者の迎えが原則。3 月に申請登録してもらい、待機児童が全体の 20% という状況。余裕のあるところと過密しているところがある。夏休みのみの利用や長時間延長などの希望も寄せられているが、なかなか人員や施設の関係で応えられない状況。平成 25 年度から 6 年生まで受け入れる方向性が出されているが、課題は大きい。



☆助言者 三木町教育総務課 田岡和代子 副主幹兼係長

三木町の学童保育は、空き教室や校内プレハブ、近くの公共施設などを使った 8 クラブがある。平成 22 年度は 180 名程度の児童が利用し、長期の休業中の利用は 50 名程度であった。対象は 1 年生～3 年生。時間は放課後～18:00 まで。休業中は 8:30 から。朝早くから預かってほしいという希望が多いため、施設によっては代替職員を入れて朝の受け入れをしているクラブもある。4 年生以降の利用の希望について、全町民対象にアンケートを取ったところ、年間では 26 名、休業中は 66 名の希望があった。今後、希望の取組を実現し進めていく予定である。

○制度を動かす一助となった女性研究者支援の取組

平成23年3月15日に実施した学童保育に関する学習会は、香川大学近隣の高松市、三木町の学童保育担当者を招き、高学年の受け入れを実施している先進地域の保育担当者の実践報告を共有した。参加者は、高学年のリーダーが主体的に活躍する縦の関係を重視した豊かな保育の有り様に感動した。それは、行政の担当者も同様であった。そして、質問で出された、三木町の市民アンケート結果に基づき、高学年の受け入れを平成23年度から実施するという情報は、高松市の担当者は知らなかった様子であった。この議論の中で、4年生の春以降は、学童保育の受け入れがないことを、親はとても不安な思いで過ごしていることを直接訴えることができた。また、その後も、学内で「子育てに関するアンケート」を実施し、学童保育に関する4年生以降の保育と延長保育の希望を取りまとめ高松市に届けた。その結果を受けてではないが、時代の要請もあり、平成24年度から高松市においても、4年生の受け入れが認められ、7時までの延長保育も可能になった。行政を交えた学習会が制度を見直すきっかけに繋がったと思われる。

(男女共同参画推進室コーディネータ 長安めぐみ)

安心・安全な子どもの居場所を～みんなの輪を広げて～

学習会講師 岡山県学童保育連絡協議会 元事務局次長 青野 雅世 氏

香川大学での学童保育学習会やアンケートでの要望の集約が市の行政に届けられたことで、保育時間の延長や高学年の受け入れへの制度改善の一助になったことをうれしく思っています。

子ども達が巻き込まれる悲しい事件・事故のニュースは途切れることはありません。どうしたらよいのか、親として、子ども達の成長の現場に立つものとして悩みは尽きません。

乳幼児期・学童期は、子ども達が自分の花を咲かせるための根っこを育てる大事な時期です。学童期には、そろそろ小さなかわいい芽が膨らんで来る頃でしょうか。

しっかりとした根っこが無くては、後からどんなに肥料を与えても、大きく丈夫な花は育ちません。そんな子ども達の大事な時期に、安心・安全な育ちの場所を…との願いで作られたのが学童保育です。親が安心して働けるという事は、その家族を支える基本です。

学童保育に関係するみなさんの頑張りで、その事業は拡充を続けています。でも、安心・安全な育ちの場所を…という願いには、まだまだ遠いのです。保護者の働き方は時代の要請から多様化しています。職場環境も厳しさを増しています。家族の有り方も多様化しています。子ども達は、その中に身を置くしかありません。

私たちは、どうしたら子ども達の笑顔を守れるのでしょうか。保護者は、指導員は、互いに協力し情報交換し知識を蓄え、それを力にして手を携えて、これからも一つひとつ拡充していくしかありません。仲間を作り、仲間と共に一歩一歩です。

子ども達は、しっかりとおとなの背中を見えています。そこから発せられる言葉を聞いています。仲間と一緒に確実に前に進むおとなの姿を頼もしく思い、憧れを持って見守ってくれます。そして子ども達は、しっかり私達を応援してくれます。そんなおとなの姿は、自ずと子ども達の発達モデルになっていきます。子ども達が自尊感情を育て、素敵に自分だけの花を咲かせていくように、私達は慌てず諦めず、しっかり子ども達の隣にいて、その笑顔のために、これからもみんなで力をつけて行きましょう。

⑫介護講座の開講 男女共同参画 男性のための介護講座

女性研究者を家庭で支えるパートナーに介護の参画を促す目的で介護講座を開催した。計画では女性研究者向けの講座を企画していたが、男性に向けての介護講座の必要性を訴えるアンケート等の声に反映して、本講座を実施した。今後、連携を深めるべき香川県長寿社会対策課の担当者にも登壇をお願いし、男性教職員が多い工学部において、講座を実施した。



目 的：我が国の75歳以上人口の割合は現在10人に1人の割合であるが、2030年には5人に1人、2055年には4人に1人になると推計されている。そのような超高齢化社会では、介護は女性だけの問題ではなく、男性も引き受けて行かなくてはならない。働き盛りの40代～50代のリーダー世代の介護負担増は、職場にも大きな影響を与えていると言われている。これからやってくるであろう男性介護時代にむけて、今回は、男性教職員の多い工学部で講座を開催し、男性教職員における介護への参画と仕事や研究の両立問題について、講師を招き、情報提供する機会とする。なお、一般市民および近隣の企業の方にも広報を実施し参加を呼び掛ける。

日 時：平成25年2月21日（木）16:00-17:30

講座名：「できる男性のための介護講座」（介護男性を応援したい女性也大歓迎）

講 師：香川県健康福祉部 長寿社会対策課保険者指導グループ課長補佐 門田 滋 氏

香川大学医学部看護学科 清水裕子 教授との対談

場 所：香川大学工学部6号館3階 6301室

参加者：香川大学林町キャンパス教職員及び全学職員、近隣の企業の方 30名(男性18名)



感 想：講座参加者の3割が実際に介護を要する家族を抱えており、本講座については、91.3%が満足と答え、介護に関する情報を専門家から聞きたいという要望が強かった。

- ・介護保険が社会にいかに関与しているかが分かった。要介護認定を受けた時のサービスが理解できたので、ある程度の安心が得られた。
- ・介護保険の認定申請について、初めて知りました。勉強になった。
- ・直接介護する人はいないが、周りの状況から少し気になっていた。
- ・今日は介護における様々なサポート等を聞くことができて良かった。

など、良好な回答が多かった。初めての男性向け講座を実施したが、介護に関する関心度は高く、今後は本講座を全学に及びかけ定期的開催を計画していくことになった。

男性の介護者はすでに 30%に達するとの報告がある。今日、市民生活における介護の負担は大きな社会問題であると同時に、女性に過剰な負担とされてきた介護も、男女共同参画の時代になった。今日の介護課題は、男性による介護、おひとり様介護など多岐にわたる対応が必要になってきたことである。今回は、多くの男性の参加者をえて、男性ならではの介護の「事情」を共有した。制度的支援について香川県長寿社会対策課保険者指導グループ門田様からの講話をいただき、看護学心理学の立場から、介護のポイントを応答形式で解説した。特に息子と母親の関係での介護の特徴、疾患由来の介護の特徴、「そばにいる見守りの介護」と「手続き刺激としての声かけ」によるアプローチ、記憶を補う介護のポイント、薬物療法の考え方などについてやり取りを行った。認知症が介護者の認知の枠組みにより困難になる状況を回避するため、正しい知識と関係の結び方を今後のヒントとして共有した。

(医学部女性研究者支援員 清水裕子)

男女共同参画 男性のための介護講座の講師所感

香川県健康福祉部 長寿社会対策課保険者指導グループ

門田 滋 課長補佐

当初のご依頼の内容は「男性のための介護講座」ということでしたので、具体的な介護方法、介護サービスを使うための手続き等が最初に頭に浮かびました。しかし「介護」をするということは、相手の人生そのものに関わる面が大きいことから、人生という長期スパン、価値観という精神面に踏み込んだ大きな話になってしまいました。

参加者のみなさまは、具体的には実務的な知識を得たいのだろうと思ったので、その部分は資料形式でまとめ、意見交換の場で話す機会があるだろうという予想でした。結果的には、意見交換が認知症に大きくシフトしてしまったこと、大学の勤務形態が議論の中心となったことから、私共にあまり出番がなく、資料の構成に難があったのかなと少し反省しております。

いずれにしても、私共は、住民対象の講座を開催する際には、たくさんのことを一度に伝え切ろうとせず、

1. ともかく相談先を持つ
2. 最初の窓口を知る
3. 一人で抱え込まない
4. 任せ切りはだめ

程度のことが伝われば、ほぼ成功だろうと思っています。そういう意味では、ある程度の役割は果たせたのかなと思っています。

2-4 研究の時間と育児等に係る時間の両立の支援

①研究補助者の配置

平成 22 年度 10 月より出産・育児及び介護（以下「出産・育児等」という。）と両立させつつ、優れた研究活動を行おうとする自然科学系女性研究者に対して、研究補助者（研究業務を補助する者）を配置した。出産・育児・介護等の事由に要する時間中も当該研究の進捗を図り、当該女性研究者の研究を支援することを目的とし、研究補助者制度を開始した。支援期間は半年と定め、週 30 時間を上限として（当該年度の申請数・予算に応じて調整）研究補助者を雇用する費用を補助した。最終年度の平成 24 年度には自然科学系に限らず、すべての分野の女性研究者および配偶者が大学等で研究に従事している男性研究者にも、女性研究者の支援につながるということで支援対象を拡大して実施した。

(a) 研究補助者制度の実績

利用者の内訳			
職位	2010	2011	2012
教授	5	8	8
准教授	3	5	5
講師	1	1	2
助教	2	3	3
計	11	17	18

支援要件

支援要件	2010	2011	2012
出産・育児	3	9	10
介護	3	4	4
単身赴任	4	3	2
委員会負担	1	1	2
計	11	17	18

(b) 研究補助者の配置による成果

研究補助者を配置することが、研究の促進につながったのか。この問いに対して、研究補助者を配置する前と配置した後の同じ月数の研究業績を遡って調査した。回答した 16 名の研究者の業績（論文数、著書数、特許出願数、特許登録数、外部資金獲得件数、受賞数、学会等発表数、これらの総数）を次頁の表と図に示す。表中の灰色の網掛けは、配置後に業績数が増加した項目である。論文数と発表等が増加した者がそれぞれ 7 名(44%)、12 名(75%)。なにかしらの業績が増加した者が、15 名(94%)であった。

一方、図は、各業績についての配置前後での業績数の変化状況である。配置することによって各業績とも悪化する者は少なく、逆に短期的な成果として現れる学会等の発表件数が増加した者は 14 名(88%)、また、科研費等の外部資金獲得件数が増加した者は 5 名(31%)と、配置事業の成果が確実に挙がっていることが読み取れる。

これらの成果に基づいて、本学では女性研究者研究活動支援事業が終了した後も、研究補助者の予算を獲得し、配置事業を続けていくことを決定した。

あなたのワークライフバランスを応援します！
女性研究者及び子育てに際し悩む男性研究者の皆様、研究補助者制度を活用しませんか？
4 月採用 研究補助者新規募集のお知らせ
香川大学男女共同参画推進室

平成 24 年度は延べ 20 名の研究者の方が、研究補助者を活用され大活躍でした。また、研究補助者として学部学生や大学院生も活躍し、貴重な経験をしています。
平成 25 年度は活用される方の研究状況や補助業務内容に応じ、補助は1名以内、上限週4時間までの利用の申請が可能です。（応募多数の場合、予算執行上、希望に叶わない場合もあります。）なお、女性研究者の場合は、急急の方も歓迎です。別添の公募要項をご覧ください。ぜひ、活用をご検討ください。

応募期間：平成 25 年 2 月 5 日(火)～2 月 12 日(火)

☆配置例☆ 申請受付後、申請者の人型・補助業務内容・緊急度等により、
審査の上、予算の範囲内で、配置可能数は決定させていただきます。

1年間で4時間以上で申請出来ます。申請者の研究実績に合わせて、柔軟に対応しています。
Aさん 12か月 週4時間 学部生雇用

Bさん 6ヶ月間 週6時間 大学院生雇用

Cさん 3ヶ月間 週16時間 社会人雇用

Dさん 2ヶ月 週24時間 社会人雇用

4月 7月 10月 1月

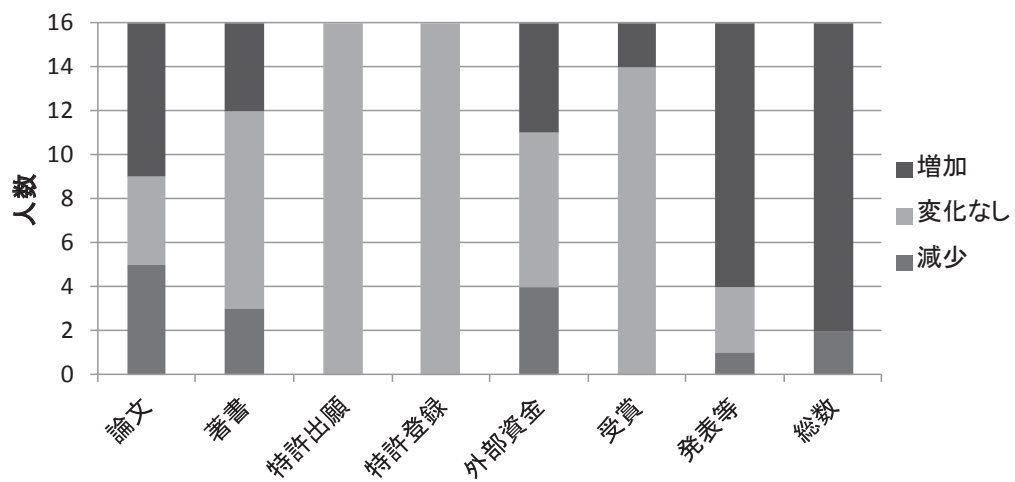
★ 妊娠や育児・介護などの事由の場合は、相談に応じますので、ご連絡ください。

☆研究補助者利用者の声☆ 実際に利用中の先生方の声です。
○今、研究補助者がいる時には、研究の時間が確保できます。学生の教育や大学運営上の委員会活動などで研究時間が確保できない場合には大変お世話になっています。今後も継続してほしい制度です。
○子育てで大きな 30代～40代の女性にも利用してほしい制度です。
○科研費を取ることはできますが、実績ある成果を出すのに、実験等に時間を取られ、大変なエネルギーがかかります。男女共同参画推進室の補助者制度が唯一の助けになっています。
【お問い合わせ・申請書提出先】 男女共同参画推進室 長安・川田まで（〒760-8505 香川大学 内務 1055 メール sakaki-rc@uakagawa-u.ac.jp）

平成 25 年度配置募集のポスター

研究補助者配置前後の業績状況

氏名	配置月数	配置	論文	著書	特許出願	特許登録	外部資金	受賞	発表等	総数
A	30	前	9	2	0	0	4	0	26	41
准教授		後	1	0	0	0	4	1	20	26
B	30	前	2	0	0	0	0	0	5	7
講師		後	4	0	0	0	1	0	12	17
C	28	前	4	0	0	0	2	0	7	13
教授		後	4	0	0	0	4	0	18	26
D	28	前	12	2	0	0	7	0	14	35
教授		後	3	3	0	0	7	0	27	40
E	28	前	1	0	0	0	0	0	0	1
准教授		後	4	1	0	0	2	0	2	9
F	28	前	3	1	0	0	1	0	4	9
教授		後	5	0	0	0	1	0	7	13
G	21	前	3	0	0	0	0	0	5	8
助教		後	3	0	0	0	1	0	8	12
H	21	前	1	0	0	0	1	0	1	3
教授		後	7	1	0	0	0	0	7	15
I	16	前	1	0	0	0	1	0	4	6
教授		後	4	0	0	0	1	0	7	12
J	14	前	3	0	0	0	6	0	13	22
教授		後	3	0	0	0	6	1	13	23
K	13	前	2	0	0	0	2	0	7	11
准教授		後	7	1	0	0	0	0	7	15
L	13	前	0	0	0	0	0	0	0	0
教授		後	1	0	0	0	0	0	4	5
M	12	前	2	0	0	0	4	0	4	10
教授		後	2	0	0	0	3	0	14	19
N	9	前	3	1	0	0	4	0	0	8
講師		後	1	0	0	0	1	0	0	2
O	9	前	1	0	0	0	0	0	4	5
助教		後	0	0	0	0	0	0	6	6
P	8	前	2	1	0	0	0	0	0	3
教授		後	0	1	0	0	1	0	2	4
合計	309	前	49	7	0	0	32	0	94	182
		後	49	7	0	0	32	2	154	244



研究補助者配置前後の業績の変化

(c) 研究補助者配置による効果

研究補助者を配置している研究者は、研究、家庭、精神的効果について、下記のように答えている。

研究への効果	☐ 「データ整理」等にかかっていた時間を「データ分析」にかけることができ、分析が進んでいる。
	☐ 秋の圃場でイネの形質調査、収穫作業を補助してもらい、体力的にも非常に助かった。また、平日に効率的に研究を行う時間も確保できるようになった。
	☐ 厚生科研や科研挑戦的萌芽研究を申請することができた。
	☐ 論文1報を書き上げ、さらに共同研究している研究者の論文作成時（計3報）において議論に参加することができた。
	☐ 該当テーマは分属学生のテーマではなく新規なテーマであったため研究補助者の採用があったからこそできたテーマである。
	☐ 看護師免許を有する補助者により、患者の受診状況に合わせてのデータ収集が可能となり、データの取りこぼしがなくなる。
	☐ データ分析を探索的に進め、その成果を国内学会で6演題発表し、批判的考察を収集できた。
	☐ 研究室の研究資料は常にデータ保存や整理が必要であり、教育活動のため手つかずの状態になりがちだが、補助者により整理され、日常の研究活動スペースを確保することができた。
	☐ 本制度によって仕事の継続と研究の続行ができ、キャリアを積むことができています。

家庭への効果	精神的効果
☐ 夜に行う研究業務が減少し、8時には帰宅し、子どもの世話をすることができた。また自分自身の健康も守ることができた。	☐ 「手伝ってくれている」という安心感は「仕事と育児を可能な限り両立させたい」という気持ちの支えとなっている。
☐ 研究と介護が可能となりました。	☐ 研究補助者がいることにより、心に余裕ができ、教育・研究に費やす時間を確保できている。
☐ 夫婦ともに大学の研究者をしていると、どうしてもどちらかが高松にいないことができない期間が生じるが、研究補助者がいることにより、私自身もこちらの仕事を依頼し子どもの送り迎えに行くことができたし、妻も私に補助者がついてることにより、外国での仕事に出かけてそれをやり遂げることができて大変ありがたかった。	☐ 補助者にどこを任せるかを考える必要が出てきたため、仕事を計画的に進めるようになり、全体的に少し余裕のあるスケジュールになってきたと思います。育児中は子どもの突発的な用事（病院等）に対応するため、多少の余裕が生活自体をスムーズにしてくれると実感しています。また、任せられるところを補助者に任せることによって、集中して仕事に取り組むことができ、育児にも幾分かは精神的余裕をもつことができたようになってきたように思います。
☐ 限られた時間内に研究の進展をみることができた。また、それにより家事、育児や学校行事への参加も無理なく行うことができた。	
☐ 研究活動の進展がスムーズになり、その分、余裕を持って日常生活を送ることができることにより、落ち着いて子どもと過ごすことができたと思っている。	☐ 精神的に研究補助者に依頼できる準備内容があるという余裕から生まれる発展性は見逃せないと思う。

前ページの研究補助者の利用前後の業績状況を見てみると、発表等社会的な貢献がぐんと増加しているこ

とが見て取れる。調査にあるように、「研究補助者がいることにより、心の余裕」「手伝ってくれているという安心感」といった精神的な効果も大きい。保育や介護等に取り組む研究者に尋ねると声をそろえて「時間がない」と訴えるが、研究補助者はその時間を確保する上で有効である。その結果、研究が捗り、結果が引き出され、評価につながり、モチベーションが上がる。「余裕から生まれる発展性」へと展開している。また、夫婦で研究者をしているカップルにとって、男性側に研究補助者をつけることにより、保育園の送り迎え等の家庭への参画が進んだという家庭へのプラス効果も現れた。そして、本学では、介護についても研究補助者をつけているが、教授クラスの大学運営にかかわる女性研究者が、多忙な業務と研究そして家族の介護を両立させるためにも、研究補助者がサポートすることが力になっている。

【研究補助の成功事例】

30代 育児休暇復職後、研究補助者をつけた自然科学系研究者

出産後、育児休暇より職場復帰。1歳と4歳の子どもを抱えて、研究・教育活動と育児の両立に行きづまっていた。研究補助者の制度が出来たので配置を申請。卒業生の補助者が2年間支援に着いた。それを機会に、科学研究費助成事業を申請。見事採択された。研究への自信も付き、補助者の応援もあり、計画的に研究が進められ、いい結果が出せている。

50代 介護理由による研究補助者の利用事例

管理職の業務とたくさんの科学研究費助成事業を抱え、単身赴任で週末自宅に帰り、自身と夫の親の介護を抱える女性研究者。研究補助者が着くまでは、学会の案内の封筒を開けて見る元気もなかったが、研究補助者を利用し、学会の仕事や地域貢献のための講演会等に取り組む意欲が出てきた。新たな科研費も獲得し、著書も多数出版。介護との両立も健全な状態で取り組んでいる。

(d) 研究補助者への効果

研究補助者として女性研究者等に配置されていた方を対象に、平成25年1月30日に、男女共同参画推進室において、グループでヒアリングを実施した。日頃、別々のキャンパスで、それぞれの研究者の支援に当たっているため、一堂に会することは初めてであり、研究補助者自身も、情報交換が出来たことを喜んでいて。

ヒアリングの中で、研究補助という仕事を通して研究者の生活を実感し、研究に対する姿勢や考え方を学んでいる様子が見て取れた。また、研究補助者にとって研究内容に対しての理解を深めると同時に、新しい視野を広げる機会となっていた。子育てからの復職の女性も多く、自身のキャリア形成にも好影響を与えている。女性研究者の現状や苦勞を知り、物理的な研究支援だけでなく、女性研究者のエンカレッジにも繋がっており、相互に実りの多い取組となっている。



雇用された研究補助者の数

	公募回数	利用者数	雇用された補助者
H22	2回	11名	16名
H23	2回	17名	22名
H24	2回	18名	21名

【研究補助者の成果事例】

20 代男性（1 年の支援経験 学部学生⇒大学院進学） 同じ学部の先生でもまったく知らない分野の研究を体験することが出来た。ドイツ語の翻訳などまだまだ未熟な点もあったが、研究の深いところを知ることができた。大学院に進学し研究者をめざしているので、励みになったし、支援にあたり規則正しい生活で、作業時間の管理も上手になり、見事希望通り合格した。
20 代女性（1 年間の支援経験 大学院生⇒就職） 先生と同じ研究分野だったので、研究の手伝いがとてもいい経験になった。発表の場にむけての準備や事後のアンケート、講義の準備過程などにかかわることが出来た。女性として前向きな働く姿勢を見ることができ、4 月からの就職に向けて、今後に生かせるいい経験となった。
40 代女性（2 年半の支援経験 専業主婦⇒復職） 他大学の農学部を卒業したが、結婚してからずっと専業主婦だった。補助者の仕事で初めて社会復帰した。時間が週 10 時間と短かったので、家族にも迷惑をかけずにスムーズに仕事を続けることが出来た。若い先生や学生に囲まれとても刺激があった。生き生きと働く先生の頑張る姿を見て、ちゃんとしなきやと気持ち前向きになり、生活を見つめ返すきっかけになった。また学びたいという向上心を持つことが出来たと思う。
30 代女性（2 年半の支援経験 専業主婦⇒復職） 香川大学を卒業し、附属病院で勤めていたが出産を機に退職した。今回、補助者の仕事で復職した。慣れた大学で、先生の手伝いが出来たので安心して働くことができた。患者さんへのインタビューや分析、学会発表の準備、模擬患者など貴重な体験をすることができた。学会発表も体験した。先生には大学院進学を薦められている。チャンスがあったら挑戦したいと思えるようになった。
40 代女性（2 年半の支援経験 専業主婦⇒復職） 専門分野は全く異なり、初めての研究分野だった。丁寧に研究方法等について教えて頂けた。国際学会の発表に向けて英語の発表の準備を手伝ったりして、自分の能力を十分発揮する機会をもらうことが出来た。先生の研究を通して、生きることの意味や命の大切さを改めて教えられた。個人的には、親の介護という共通点もあり、同じ働く女性としていつも先生に支えてもらい励ましてもらい、色々と最新の情報を教えていただいた。研究を補助することを通して、仕事のやりがいを実感して働くことが出来た。

②FIT による研究助成金情報の配信

国・自治体・民間助成団体の外部資金情報を提供するシステム FIT を改善し、各女性研究者の現在の研究課題、テーマに応じた学部資金応募情報が各自の研究室に提供されるようにした。毎週月曜日に更新され、メールでの情報が希望者に自動配信される。このシステムは大変好評で、満足度調査においても、女性研究者からも定着への希望が出されている。

教職員各位

【香川大学研究助成金情報サイト FIT からのお知らせ】

この度、これまで停止しておりました助成金情報のメールが配信されるようになりました。今後、毎週月曜日の AM 8:00 にメール配信機能を設定してあるユーザには助成金情報を配信します。女性の方には、今後、男女共同参画推進の観点より、女性に関する助成金情報も加えて配信されます。どうぞ活用ください。メール配信機能は以下のページから配信の有無の設定を行うことができます。

－ <http://fit.kagawa-u.ac.jp/index.cgi?action=LOGIN>

何か不明点や疑問点があれば下記にご連絡ください。それでは宜しくお願いいたします。

香川大学 学術室研究協力グループ 研究助成担当

③女性研究者の研究助成

女性研究者にとって、新たな職場でのスムーズな研究着手への支援は、女性が採用後に速やかに力を発揮し、研究を発展させていくために不可欠である。子育てや介護負担を抱える女性のハンディキャップに配慮し、本学では、新たに女性研究者の研究助成について平成25年度より取組むことになった。

女性研究者の採用にむけた具体的な方策の各部局へのインセンティブの一環として「女性研究者研究助成」を実施する。女性研究者の定着とスムーズな研究着手のために、女性を採用した部局には、上限100万円、研究者個人には研究分野に応じて上限100万円の研究費支給を検討する。該当部局より、研究費の利用計画を提出し、その内容に応じて金額を決定するものである。

④研究促進のための研修会開催

研究と子育て等の両立をめざす若手の女性研究者を対象に、研究促進を目的とした研修会を開催した。当日は、看護学科の若手の研究者や研究をめざす大学院生が集い、一つのことを情熱を持って極めていくこと、ステップを大切に高度な研究に他の研究者と共同で挑戦していくことについて深めた。

目 的 女性研究者の科学研究費等の外部資金獲得など、研究成果につなげる意識の醸成・研究技術の向上を図る。

対 象 医学部看護学科及び希望する全学教職員、希望する大学院生、医学部付属病院医療スタッフ

期日	講演タイトル	講師	参加者
平成23年8月3日	研究へのアジェンダ	あけぼの会 ワット隆子 会長	29名(女性27名・男性2名) 大学院生6名含む
平成23年9月9日	女性研究者の科学論文作成への道	東京大学大学院 医学系研究科健康科学 上別府 圭子 准教授	22名(女性20名・男性2名)

参加者のアンケート(17名回収)によると、講演後、全員が、論文作成にむけての興味や理解が深まり、今後活用できると答えており、満足度の高さを示していた。研修会以降、参加した若手の女性研究者が科学研究費助成金に挑戦し獲得するなど、成果が形になって表れた。

感 想 ・知識や研究はやはり人のためにあるという基本に返らせてもらえた。

- ・モチベーションが上がった。
- ・研究を進めていく時のヒントをいただいた。
- ・先生のプライベートなお話も交え、女性研究者としてのあり方を学ばせて頂いた。



全学研修会報告より 女性研究者の科学論文作成「看護学研究のホップ・ステップーチャレンジ」

東京大学大学院医学系研究科家族看護学分野

准教授 上別府圭子 先生

上別府先生は、長年病院等で臨床心理研究を進めて来られました。出産や転勤を機に、看護学の学位も取られ、心理と看護のダブルライセンスで、新たな研究の視点で取り組まれています。今回は、若い研究者の方々にむけて、臨床に基づく研究法と科学論文作成・科研費申請の基礎を具体的にご教示いただきました。

臨床心理学を『甘えの構造』の土居健郎先生の元で学んだ。「臨床を10年やってからものを言え」というのが先生の教えだった。結婚後も病院の臨床を続けた。夫の転勤で一時期別居をしたが、その後、兵庫の女性センターの立ち上げに加わった。再び夫が転勤した時、センターの相談の仕事をするため再び別居となった。出産と転勤の間に学位を取った。博士課程の時に、指導教官に「あなたは現場に行きたいのか、後方に下がって研究がしたいのか？」と尋ねられ、臨床がしたいと答えた。現場にいるとき、向き合った典型的な「産後うつ」の方の事例を論文にまとめた。最初は1事例だったが、その論文が恩師との出会いに繋がり、それが認められ、厚労省の科研に繋がった。私の研究は症例からいつも始まっている。児童虐待の周産期からの予防も、小児がんの長期の予後ケアもそうだった。その他、依頼原稿も断らずに書いた、それがまたサブスペシャリティになった。東京大学の現職になり、最初に、大学からの研究費はないというスタンスで、「文房具も自分で買いなさい」と指導された。それが教室にも生きており、大学院生も通る、通らないにかかわらず積極的に科研を申請していく積極的な姿勢が育っている。卒業後の教え子たちも現場で力を発揮し次々と成果を出している。チャレンジを続けることが何より大切だと思う。

質問：先生は、どのように研究と子育てを両立してきたのか？

子育て中に大事なのは「自分は研究を続けていくんだ」という信念のようなもの。私は第2子を出産した後に、学位を取った。その題材も自分の妊娠・出産についてだった。思い続けることで次につながっていく。両立という点では生活は大変。評価といっても「がんばってるね」と言ってくれる人は少ない。男性の先生の「いいんじゃないの、家庭に入れば」という思いもわかる。夫の母には「保育園がかわいそう」と言われる。職場でも「(保育園の迎えの) 時間だ」と帰らないといけないなど、ネガティブフィードバックばかり。子どもの笑顔だけがたよりだった。本当に続けていこうという気持ちがあったから、4時に起きてでも仕事を始めてしまうことができた。夜中に子どもがブランケットを持ってやってきてわきで寝ていたこともある。批判的だった家族や母も、保育見学や保育園の送り迎えを積極的にしてもらう中で、保育園で楽しそうに暮らしている孫たちを認めてくれた。そして、行く先々で地域の人々に本当に助けられた。困るのでみんなにサポートをお願いする。その中で、研究を続ける環境が整ってきた。今回の発表原稿を夫が読んで、「僕のことが書かれていない」と嘆いていた。もちろん夫の支えも大切だった。

3. 女性研究者支援に対する学内の意識の醸成、女性研究者を目指す者の拡大

3-1 学内教職員の意識改革、啓発活動

①大学幹部と女性研究者との意見交換

女性研究者の活動状況の把握や環境整備への意識醸成、ニーズ等の把握のために、大学役員と部局長等の大学運営者と女性研究者との意見交換会を開催した。初回は、Administration Staff Meeting に女性研究者が参画し、各自が意見を述べた。そして、次年度は、できる限り多くの女性研究者や女性職員に参加を促すために、国際女性デーを記念した大学理事と交流するカフェを開催した。女性研究者、女性職員、学生に大変好評であった。参加者からの要望が直接伝えられ、平成 24 年度には、図書館のトイレの改修が理事の判断で実現した。また、本年度は、「学長とトーク Café Seigo」と銘打って、学長・副学長・理事・監事と女性研究者等の交流会を開催した。

時期	講座	参加管理職	女性の参加
平成 22 年 11 月 20 日	Administration Staff Meeting	学長、役員、副学長、部局長等 60 名	女性研究者及び職員 8 名 男女共同参画推進室副室長 1 名
平成 24 年 3 月 8 日	理事とトーク RiJi カフェ	理事 4 名、学部長 3 名	女性研究者及び職員、学生 53 名 男性教職員 14 名
平成 25 年 3 月 6 日	学長とトーク Café Seigo	学長、副学長、理事、監事参加	女性研究者及び職員、学生 45 名 男性大学幹部 12 名



学長とトーク Café Seigo での優秀な女性研究者の表彰及び歓談の様子

②部局長へのヒアリング

本事業の速やかな目標達成にむけて女性研究者の積極的な採用を進めるべく、6 学部長に対して、室長である高木理事、副室長の石井教授と長安コーディネータの3名で、計画通りヒアリングを実施した。第1回目のヒアリングで集約した要望を男女共同参画推進委員会において協議し、女性研究者の採用にむけた具体的な方策としてまとめた。また、この具体的な方策案について、再び副室長2名が学部長の元を訪ねて、意見聴取と調整を行った。そして、女性研究者の採用促進への具体策は9月役員会において承認され、11月の教育研究評議会において決定された。男女共同参画推進室の平成25年度の継続についても、その具体策の一環として決定された。

女性研究者採用のための具体的方策（案）

- ①目標を達成していない部局については、「女性優遇」を公募要項に明記
- ②目標を達成していない部局は、可能な限り5か年ごとの採用計画を立てる。
- ③女性テニュアトラック制度を新たに設ける。
- ④女性採用促進に有効なポイント制について検討
- ⑤女性研究者のスタートアップ研究費の支給
- ⑥採用部局へのインセンティブ経費の支給
- ⑦後任補充申請の条件として、引き続き、「女性限定公募」を存続。
（「人件費適正化計画」の不補充緩和策）

女性研究者の採用促進に向けた男女共同参画推進室長によるヒアリング

時期	学部	課題	要望
平成24年2月3日15:00	農学部長	女性研究者の数の増員	女性のテニュアトラック
平成24年2月17日11:00	法学部長	女性の採用基準への配慮	女性と男性の業績評価方法
平成24年2月17日15:00	医学部長	女性医師の育成	女子学生への対応
平成24年2月24日9:00	経済学部長	女性採用のインセンティブ	ポイント制導入への不安
平成24年2月24日10:00	工学部長	女性研究者の定着に向けて	女性の相談窓口の確保
平成24年3月2日10:00	教育学部長	男女共同参画の推進	休日の託児の実施

女性研究者の採用に向けた具体的な方策についての意見聴取

時期	学部	具体的方策への意見	5か年の採用計画
平成24年6月11日13:00	工学部	女性限定公募実施の障壁とメリット	○
平成24年6月12日11:00	経済学部	ポイント制と女性限定公募	○
平成24年6月12日11:30	教育学部	達成部局の男女共同参画のメリット	目標達成
平成24年6月12日12:45	法学部	子育て中の女性研究者への配慮	保留
平成24年6月19日13:30	医学部	特別に女性を優遇する意向はなし	目標達成
平成24年6月20日15:30	農学部	積極的に女性テニュア導入を検討	○

③環境改善のアンケートの実施

女性研究者支援を実施するにあたり下記のようにアンケートを実施し、制度に結びつけた。アンケートは、インターネットのシステムを利用したが、なかなか周知が広がらなかった。平成 25 年 1 月の「全学教職員対象男女共同参画要望アンケート」については、対象者である女性研究者への配布分は、質問紙による調査票を利用し、回収数を伸ばすことができた。全体の女性研究者の 63.4%が回答を寄せている。直接、要望や現状を訴えることが可能なアンケート調査については、今後も継続して実施への希望が強い。

アンケート調査の実施状況

時期	調査名	制度の実現
平成 22 年 1 月 (事業事前調査)	「女性研究者支援に関するメール調査」 *女性研究者へ一斉メール	男女共同参画推進室の設置・コーディネータの配置・両立支援等の計画づくりに利用
平成 22 年 11 月	「男女共同参画推進にかかる緊急アンケートについて」(全学)、 回収数 126 (内女性研究者 25 名) *インターネットによるアンケートシステムを利用	研究補助者・無料休日出勤時の託児・大学直営の病児保育室・科研費申請補助者・保育室の設置・ベビーシッター券の発行・長期休業中の学童保育・学生の託児ボランティア・授乳・妊婦休憩室・おしめ交換シート・キャリア相談等
平成 23 年 9 月-10 月	「育児に関するアンケート」(全学) 回収数 581 (内女性研究者 13 名) *インターネットによるアンケートシステムを利用	学内の病児保育施設の設置・高松市学童保育の時間延長と学年の拡大・長期休業中の学童保育等
平成 24 年 2 月	「理事へのお願いアンケート」 (理事カフェ参加者・欠席者) 回収数 42 (内女性研究者 17 名) *インターネットによるアンケートシステムを利用	図書館トイレの改修・教育学部の環境改善 研究補助者制度の継続・男女共同参画推進室の継続・休日の託児の継続・ハラスメントの予防対策
平成 25 年 1 月	「男女共同参画推進室支援利用者満足度調査」(支援利用者のみ) 回収数 24 (内女性研究者 21 名) *質問紙による調査	事業継続の要望 研究補助者の配置 休日出勤時の託児の実施 学童保育の開催 病児・病後児施設の利用拡大
平成 25 年 1 月	「全学教職員対象男女共同参画要望アンケート」(全教職員) 回収数 1455 内 研究者回収数 343 (内女性研究者 78 名)	女性研究者 78 名の要望の多い事業ベスト 3 第 1 位 病児保育施設 第 2 位 休日出勤時の託児 第 3 位 一時保育用託児室

実施時期：平成23年11月

実施：男女共同参画推進室

回収数：581枚

男女比：男性35%・女性65%

職種：①教員11.7%

②医師9.5%

③事務職員31.2%

④附属学校教員6.0%

⑤医療職員30.1%

⑥その他11.5%

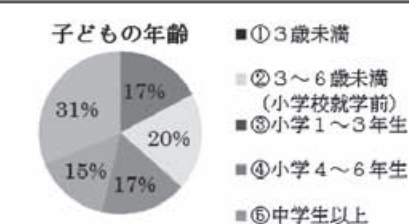
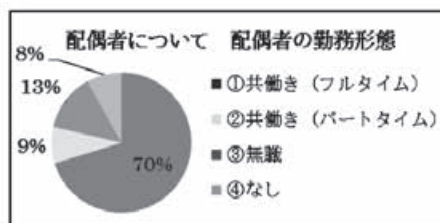


ハンドブックやHPで
両立支援情報提供中

「子育てに関するアンケート」報告

～皆様、ご協力ありがとうございました～

「子育てに関するアンケート」にご協力をありがとうございました。581件の回答が寄せられ、香川大学の教職員は共働きが79%と高いことがわかりました。また、回答者の37%が就学前の子どもを持ち、32%が小学生の子どもがいると答えています。



安心して教職員が働き続けるためには、保育園や学童保育等の子育て支援の社会資源が欠かせません。また、育児休暇をはじめ、育児短時間勤務制度や早出遅出勤務、フレックスタイム制勤務等、柔軟な働き方が選べることも大切です。

学童保育への意見もたくさん寄せられました

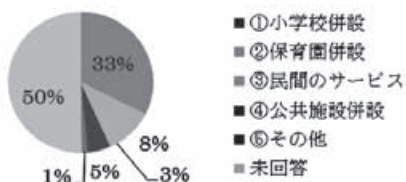
地域の学童保育を利用していますか。
もしくはしていましたか。



地域の学童保育の利用状況では、30%の人が利用していると答えています。その多くは小学校併設の施設を利用しており、33%いました。その次は、保育園併設の施設の利用で8%、民間のサービスの利用が3%と、状況に応じ、様々な選択がなされていることが解ります。

また、「どのような学童保育の支援があなたには必要と考えますか」という問いに対しては、「台風や急な下校の時も保育してほしい」「休日も利用できること」「長期休暇時(夏休み、冬休み、春休み)の利用」「7:00～19:00」「時間延長ができる」「利用料金の低価格化」などが出されました。また、一番強かった要望としては、「小学6年生までみてほしい」が多くみられました。

どの学童保育施設を利用していますか。
もしくはしていましたか。



☆ 高松市では、現在、4年生以降も学童保育対象年齢とする方針が出されましたが、受け入れについては、各施設の保育可能人数に応じる形になっています。

休日の保育への希望状況

1/14 (土) センター入試 29

1/15 (日) センター入試 28

2/25 (土) 一般入試 17

2

休日の託児についてのご意見

本年度、夏休みには短期の学童保育を実施し、10月からは、入試時の休日出勤時の託児を実施しました。それに対して「試験時の託児の場合は集合時間が早いので、預かり開始時間を出勤時にあわせて欲しい」「預ける場所が幸町のみだったら、ほかのキャンパスの職員は利用するのが難しいと思う」「昼食を出してほしい」などの要望が寄せられました。

この他、病児移送サービスや学内の病児・病後児保育施設の利用の希望等を尋ねている。

④部局を超えた女性研究者の交流

本学は4つの分散したキャンパスに女性研究者が点在している。なかなか研究・教育業務の中で、女性同士が会う機会は少ない。本取組において、女性研究者が出会う場の設定が求められた。RiJi カフェや学長とのトークなどを通して、他学部の女性研究者同士が出会い交流を深める機会も見られ、共同研究に繋がった。平成25年3月27日には、全学の女性研究者に声を掛け、研究交流会を計画している。しかし一方で、なぜ女性だけの交流を重視するのか？という声も上がっており、自然な形で男性も交えた研究交流を望む声も強い。

⑤SNS等の活用

SNS「四国女性研究者フォーラム」を開設

平成23年1月に女性研究者のネット上の交流スペース SNS「四国女性研究者フォーラム」を開設した。第1回四国女性研究者フォーラムにおいて、四国各県から集まった女性研究者に案内を行った。現在、20名の登録者があり、13のコミュニティを開設している。課題としては、女性研究者に対象を特化したことで、事務職員や男性研究者、学生等を除いた形で運営をしている。女性研究者はなかなか時間的な制約があり、頻繁な書き込み等の積極的な利用に繋がっていない。事業終了にあたり、開設の継続は決定しているが、だれでもが気軽に参加できる男女共同参画に関する SNS への改修を計画している。

第1回四国女性研究者フォーラムパンフレット SNS 紹介部分

四国女性研究者フォーラム(SNS)

四国内の教育機関や研究機関の女性研究者のためのソーシャルネットワークを作成しました。
女性研究者の方々が情報交換をしたり、気軽なディスカッションをしたり、
悩んでいる時には相談できる場になればと考えています。

たくさんの女性研究者の方のご登録をお待ちしています。

<https://mini.openpne.jp/shikokuw/>

※このSNSは招待制としております。招待状が必要な方はご連絡ください。

⇒ sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp

対象は四国内の教育機関や研究機関の女性研究者、教育機関女性職員とさせていただきます。

SNSって何ができるの？

コミュニティ

SNSは同じ趣味を持った人、部署、サークルなど人が集まるようなコミュニティを作成することができます。コミュニティでは、「トピック」を作成することにより、一つの話題について話すことができます。トピックの書き込みはメールに転送することができ、携帯版では転送されたメールに返信することで書き込みが行え、メールリストのような活用も可能です。コミュニティメンバーで何か活動を行いたい場合には「イベント」が便利です。コミュニティメンバーへのイベント通知ができ、イベントの参加者に対してメッセージを送ることもできます。

日記

日記は、写真を貼り付けて個人的な話題や日常を書き込むことができます。公開範囲を設定することができるので「公開しない」を選択して投稿すると自分用のメモ帳として利用することもできます。また文字装飾機能を備えており、編集自体も文字装飾の結果が画面ですぐに確認しながら編集できるプレビューモードが使用可能なので、難しい操作が必要なく文字を装飾することができます。携帯版では写真メール投稿にも対応しています。

メッセージ

メッセージ機能を利用することでSNS内でも1対1の個人間のやり取りが可能になります。受信ボックス、送信ボックス、ゴミ箱の他に下書きボックスもあるので、内容がまとまらなくてまだ送ることができないメッセージを一時的に保存しておいて、別の時間にメッセージの続きを書くという操作もできます。自分宛の新着メッセージが届いた場合にはマイホームのページに通知がされるので、新着メッセージの確認も簡単です。

◎その他／今回紹介した以外にも、様々な機能がSNSには実装されており、また日々開発され追加されています。

3-2 未来の女性研究者の育成、確保

①キャリアデザイン講座の開催

本事業において、女子学生に対して大学院進学や研究者への道をめざすことを促すためのキャリアデザイン講座を平成22年度より5学部が主催し8回開催した。全講座を通して、延べ260名が参加した。アンケート回答した136名中、72名が大変参考になった、54名が参考になったと答えており、その満足度は93%となっており、キャリアデザイン講座について肯定的に受け止めている。

目的：女子学生の進路選択の幅を広げ、自身のキャリアデザインに取り組む機会にする。

多方面で活躍される身近な先輩からの多彩な経験談をお聞かせいただき、女性として多様なライフステージを踏まえて、新しい分野に挑戦し主体的に選択し自己実現を果たすキャリア形成のあり方について、ロールモデルならびにキャリアパスを示すことを目的とする。

各部局の開催状況

時期	講座名	学部	参加人数
平成23年 2月22日	第1回農学部キャリアデザイン講座	竹橋明香氏（アストラゼネカ株式会社） 三谷奈見季氏（岡山大学資源植物科学研究所） 國土祐未子（独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構）	22名（女子学生17名・教職員5名）
平成23年 10月27日	第2回農学部キャリアデザイン講座	工藤りか氏（（株）四国総合研究所バイオ研究部副主席研究員） 宮本蓉子氏（日本たばこ産業株式会社葉たばこ研究所研究員）	53名（女子学生42名、男子学生5名、教職員6名）
平成23年 11月28日	第1回工学部キャリアデザイン講座	坂東未来氏（（有）藍色工房代表取締役） 尾形優子氏（株式会社ミトラ代表取締役） 永野利枝氏（利庵一級建築士事務所代表） 近藤純子氏（東洋炭素株式会社代表取締役会長）	23名（女子学生10名・男子学生5名・教員6名・一般2名）
平成24年 4月25日	第1回幸町キャリアデザイン講座（法学部）	バーカー尚子氏（Greenpoint Technologies）	34名（女子学生26名、男子学生4名、教員3名、関係者1名）
平成24年 7月17日	第2回工学部キャリアデザイン講座	小川賀代氏 （日本女子大学理学部数物科学 准教授）	28名（男子学生14名、女子学生14名）
平成24年 7月18日	第2回幸町キャリアデザイン講座（経済学部）	井原 理代 （NHK 経営委員・香川大学名誉教授）	39名（学生32名、教職員4名、一般3名）
平成24年 7月19日	第3回農学部キャリアデザイン講座	下村 幸子 氏（三菱化学メディエンス株式会社 創薬支援事業本部 治験センター研究員） 柏野美帆 氏（岡山大学資源植物化学研究所 特別契約職員助教）	22名（女子学生12名、男子学生1名、一般2名、教職員7名）
平成24年 10月24日	第3回幸町キャリアデザイン講座（教育学部）	倉岡杏名氏（太陽社） 北条沙織氏（ホテルクレメント） 頼富友香氏（香川トヨタ自動車㈱ レクサス高松）	39名（学生30名、教職員9名）

第1回農学部キャリアデザイン講座

平成23年2月22日



第2回農学部キャリアデザイン講座

平成23年10月27日



第1回工学部キャリアデザイン講座

平成23年11月28日



第1回幸町キャリアデザイン講座

平成24年4月25日



第2回工学部キャリアデザイン講座

平成24年7月17日



第2回幸町キャリアデザイン講座

平成24年7月18日



第3回農学部キャリアデザイン講座

平成24年7月19日



第3回幸町キャリアデザイン講座

平成24年10月24日



女性のキャリアデザイン講座について

キャリア支援センター 副センター長 杉本洋一 客員教授

キャリアとは単に職業に関連する事柄を指す狭い概念ではなく、それを含む生涯にわたる個々人の生き方にまで敷衍される広い概念である。その意味で、平成24年度に開催された計8回にわたるキャリア講座は、参加者に生き方の視点やヒントを提供する場になったと思う。とくに結婚・出産・育児というライフ・イベントに着目したとき、女性の立場に立ってロールモデルを紹介したり経験知を共有する場をつくることは、潜在的なニーズに応えるものと言えるだろう。そして、実際に参加した人は、気づきを得ただけでなく元気も得たのではないだろうか。事務局には様々な苦労もあると思われるが、是非、この取組を続けていっていただきたい。

農学部キャリアデザイン講座の開催について

農学部では、キャリアデザイン講座を年1回ずつ、計3回行った。農学部卒業生および農学研究科修了生で、現在、女性研究者として民間企業や公的研究機関などで活躍している方々を2、3名ずつ講師に招いた。自身の学生時代の卒業論文研究、修士論文研究への取組や進路を切り開くための活動、卒業後から現在にかけての研究活動と生活などを語っていただくとともに、現役女子学生へのアドバイスをいただいた。この講座には、理系研究者を目指す女子学生が多数参加し、熱心に講演を聞くとともに、懇談の時間を利用して、先輩にリケジョライフに関わる様々な質問をぶつけていた。参加学生は、この講座にかなり満足していたようで、このことはアンケート結果にも表れている。アンケートでは、女性研究者の仕事の魅力を知るとともに、女性研究者のロールモデルとして大いに参考になったとの回答が多くみられた。この講座は、女性研究者を目指す学生にとって大変有意義なものと評価されるので、今後も継続されることを心から望む。

(農学部女性研究者支援員 別府賢治)

工学部キャリアデザイン講座について

工学部第1回キャリアデザイン講座 女性経営者とトークしよう！では、県内企業4社4名の女性経営者をお迎えしてのキャリアデザイン講座を実施した。参加者は学生、教職員、近隣の企業人併せて23名であった。企画側としてはもっと大勢の学生に参加してもらいたかった。しかし、各経営者の基調講演後の各経営者を囲んでのグループ討論ではとても活発な意見交換となった。講座のタイトルである「女性経営者とトークしよう！」は、普段はできないことであるが、学生にとっては、将来の進路を考える上で非常に大きな刺激となったようである。参加された女性経営者にとっても学生をはじめ様々な年代の方々とのトークは有意義な楽しいひと時であったようである。このような講座をきっかけとして、学生らが地域の企業に関心を持ち相互の交流が深まることを期待したい。

(工学部女性研究者支援員 石井明)

法学部担当 第1回幸町キャリアデザイン講座について

キャリアデザイン講座第1回として、平成24年4月25日13時から15時まで約2時間、キャリアカフェにおいて、「夢をかなえる！決め手はコミュニケーション力」と題し、法学部OGで、現在はアメリカ在住の、パーカー・中村・尚子氏にご講演いただいた。卒業後のチャレンジ精神あふれる就職活動、国際結婚、家庭と仕事との両立、異国の地での子育て。遠い世界の話のようでも、フラットな会場において講師の口から出る言葉は、目の前に現実として現れ、そして、非常に新鮮な響きとなって学生の心に響いたようである。堅実志向傾向で、安定しているからという理由だけで公務員を希望している女子学生が多くみられる中、進路選択の幅を広げ、学生たちがキャリアデザインに取組む貴重な機会となった。

インターネット時代となって、多くの情報が溢れている現代においては、どの情報が自分に必要で重要かを選ぶ力がないまま情報の渦に流されたり、せっかく得られた情報も自分の身におきかえることができなったり、学生たちはかえって混乱しているように思われる。そして、目の前にいる人から直接聞く話、あるいは友人や家族から聞く話だけを、「身近な話」としてとらえて、自分の世界を狭めているようにも見えることがある。そのため、今後は、多様なライフステージや経験をお聞きする機会を大学が提供し、学生が新しい分野に挑戦したり、選択肢を広げたり、主体的にキャリア形成に取り組む姿勢のきっかけづくりが必要と思われる。

そのため、来年度から、法学部においては「キャリアと法」と銘打ち、弁護士など、法にかかわるさまざまな分野で活躍中の講師（半数は女性）に講義をしていただく授業を開講する予定である。そしてその中の一コマをキャリアデザイン講座とする。そのほか、昼休みなどに、女子学生が本学部 OG から体験談をお聞きしたり、意見交換ができる気軽な機会を設けることを企画中である。

（法学部女性研究者支援員・育成員 平野美紀）

経済学部担当 第2回幸町キャリアデザイン講座について

講師の井原理代先生には、これまでの研究者・大学教員としての仕事やその過程での仕事と生活の両立の経験について、また、夢を諦めず自分らしく生きる上での鍵として「精神的自立・経済的自立・社会的自立・市民的自立」という4つの自立についてお話しいただいた。

参加者へのアンケートでは、93%の学生が「大変参考になった」「参考になった」と回答した。具体的には、「女性の社会進出が増加している中で、実際に働いている女性の講演を聞ける機会はなかなかない。貴重な講演がきけてよかった。」「子育てと両立しながら仕事をすすめていくということは、やはり男性よりも大変だと思った。これから女性が働きやすい環境が整備されていくことを期待して、自分も就活を行いたい。」「夢を叶えるためには、まず「自立」することが大事だと改めて気づかされた。自立のための4つのキーワードを理解して自分なりに自立ができていけば良いと思う。」「夢を叶えるということは自分らしく生きることという言葉に非常に感銘を受けました。自分らしく生きるためには、まず自立することが必要で、共助することが必要。このことを頭に入れて、これからの就職活動に臨みたいと思います。」といった感想が寄せられた。また、86%の学生がこのような講座の開催を「ぜひ希望する」「希望する」と回答し、多くの学生がキャリアデザイン講座の開催に期待を寄せていることがうかがえた。

本講座の継続により、学生達がさまざまな働き方、生き方をしている先輩達の姿に触れ、視野を広げ、自分自身のキャリアの歩み方、あるいは生き方をより深く考える機会としてくれることが期待できる。また、将来的には本講座に参加した学生が講師として登壇し、後輩達に自らの経験を語ってくれるような循環も生まれるかも知れない。学生と卒業生、そして大学をつなぐ活動としても、本講座は息の長い取組として継続されることが望ましいだろう。

（経済学部女性研究者育成員 松岡久美）

教育学部担当 第3回キャリアデザイン講座について

平成24年10月24日(水)、第3回 幸町キャリアデザイン講座「10代からの就活講座 ～未来を拓く3つのレッスン～」が研究交流棟5階・研究者交流スペースで開催された。学生30名(教育学部21名、経済学部9名)、教職員9名の計39名が参加した。

講師には、教育学部卒業生で、それぞれ異なった業種でご活躍の、倉岡杏名氏(美術科教育卒業・㈱太陽社)、北条沙織氏(人間発達環境課程卒業・JR ホテルクレメント高松)、頼富友香氏(音楽科教育卒業・香川トヨタ自動車㈱レクサス高松)の3氏を招いた。

山神教育学部長の開会の挨拶に続いて、現在、営業課で勤務されている倉岡氏からは、自分の売りを客観的に見出す、気持ちを明るく持つ、何か一つ先の自分なりのサービスができるようにこころがけるなど、現在の働き方や生き方に関してのお話があった。営業企画の仕事を担当されている北条氏からは、与えられた仕事の中でやりがいを見出した経験や、頑張ったことが評価されたことを例に、人間関係の大切さを話題にされた。頼富氏は、自分の夢をかなえる就活のポイントについてのアドバイスや、仕事での生きがいを見出すまでのプロセスについて、ご自分の経験をもとにお話になった。三氏のお話には、いずれも自らの仕事に対するプライドが感じられ、それぞれの職場で生き生きと働くお姿がうかがえた。講座の後半では、3人の講師を囲んでグループに分かれ、話しあう時間も設けられ、熱心に質問する在学生に丁寧に答えてくださった。各グループとも和やかながらも活発な交流が行われた。講座後のアンケートでは、全員から「大変参考になった」または「参考になった」、そしてまたの機会にこのような講座を「ぜひ希望する」「希望する」との回答があった。

水曜日の午後12:15～14:00という昼食の時間を活用しての初めての試みだったが、開催時間帯についても概ね好評であった。

(教育学部女性研究者育成員 青山夕夏)

②女性研究者育成員や学生による相談対応

農学部・工学部の8回のオープンキャンパスで、大学院生等の相談窓口を設け、延べ248名（女子162名）が相談。アンケート回答した75名中、66名が満足度5点、9名が満足度4点を付けている。満足度は98%となっており、相談窓口を肯定的に受け止めている。質問の内容を見ると農学部と工学部とは、質問に違いがあり、前者は入試への不安からか受験教科や勉強の心構えなどが多く、女性の大学院生が丁寧に時間をかけて不安を払拭したことに満足している。後者は学部の特徴や具体的な研究内容を尋ねることが多くなっており、各学科の研究の特徴などを大学院生が答える場面が多かった。その点でも、各学科から一人ずつ相談窓口に出ている必要があった。

また、女性研究者は見守るような形で初回の相談窓口に支援者として入ったが、特に、親子で参加している方から学部の教育に対する質問が多かった。

目的：オープンキャンパスを訪れる女子中高生にむけて、女子学生が窓口に立ち、女子中高生が相談しやすい窓口を設置し、女性研究者の協力のもと、女子学生が女子中高生の相談に応じることで、女子中高生が自然科学系分野で生き生きと活躍する女性たちに出会い、その自然科学系の学部の様子や研究の一端に触れることで、進路の選択の幅を広げ、自身の可能性について考える機会とする。

相談対応詳細

時期	学部	相談対応	相談者数
平成23年 8月11日	農学部オープンキャンパス	大学院生4名 女性研究者2名	50名（女子49名、男子1名、）
平成23年 8月11日	工学部オープンキャンパス	大学院生4名 学部生4名 女性研究者1名	28名（女子10名、男子18名）
平成23年 10月29日	工学部オープンキャンパス	大学院生4名 学部生4名	20名（女子10名、男子10名）
平成23年 11月3日	農学部オープンキャンパス	大学院生4名	32名（女子31名、男子1名）
平成24年 8月10日	工学部オープンキャンパス	大学院生6名 学部生2名	30名（女子12名、男子7名 保護者10名 学校関係者1名）
平成24年 8月10日	農学部オープンキャンパス	大学院生4名	41名（女子：33名 男子：2名 保護者6名）
平成24年 11月3日	工学部オープンキャンパス	大学院生4名 学部生4名	14名（女子：6名男子4名 保護者等4名）
平成24年 11月3日	農学部オープンキャンパス	大学院生4名	33名（女子11名 男子2名 保護者等20名）

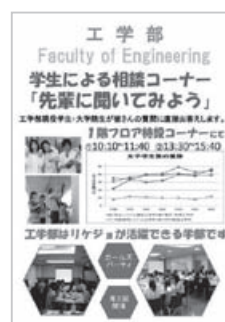
農学部オープンキャンパス



工学部オープンキャンパス



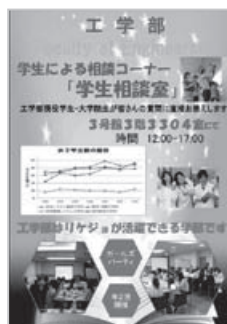
工学部オープンキャンパス



農学部オープンキャンパス



工学部オープンキャンパス



農学部オープンキャンパス



アンケート結果

農学部	工学部
満足度	
アンケート 61 枚回収 評価 5 : 55 評価 4 : 6 満足度 98 %	アンケート 19 枚回収 すべて評価は 5 満足度 100 %
質問の内容	
今、必要な学力・やっておきたいこと、 集中するための方法、文理選択等、 入学試験について、学部えらび、面接の内容、 農業試験場、苦手な科目について	工学部を選んだ理由、 きっかけ・香川大学にしかない特徴、 大学での勉強、学部のこと、学校生活、 アルバイト、サークル・部活動、 1 人暮らしについて、授業は楽しいか、 就職、各研究室、女子寮のこと、下宿のこと
感想	
・わかりやすく教えてくれて楽しかったです！とても楽しくて、有意義でした ・すごく参考になりました。相談できる人があまりいなかったのがよかったです ・文系理系の選択やこれからのことについて考える参考になりました ・丁寧に教えてくださったのでとても分かりやすかった ・想像していたのとちがっていてよかった ・実体験からの話だったので自分の将来に直接結びつくようなことがたくさんでした	・学校の HP などでは聞くことができないことが聞けて、非常によかった ・とてもよかったです。パンフレットではわからないことがわかった ・分かりやすく、説明してくださって、気になることがわかった ・暮らしやすそうなのでよかったです ・詳しく教えてくれてよかった。大学選びの参考になった ・分からないことが分かったり、香川大学の工学部について知ることが出来た

オープンキャンパスにおける女子大学院生等による相談について

中高校生にとってオープンキャンパスに参加することは自分の近未来の生活を思い描くことができる貴重な体験となる。一方、現在はスマートフォン等簡単に情報を得ることが可能であるために、ともすれば正確性を欠く情報を信用してしまう事もあり得る。正確な情報を得るためにもオープンキャンパスに参加し、同性の学生・研究者から具体的に教育・研究・クラブ活動・アルバイト情報など大学生生活に関する事を直接相談できるのは非常に重要な機会となる。さらに自分の可能性も確認できる場であり、大学進学モチベーションの高揚となる。今後もこの取組を継続していただきたい。

(アドミッションセンター教授 真鍋芳樹)

農学部学生の相談コーナー設置について

農学部では、オープンキャンパスや収穫祭において、女子高生に対して香川大学農学部での女子学生の学習、研究、生活などを紹介したり相談にのったりするコーナーを設けた。毎回、農学研究科の女子院生4名ほどと女性教員が相談窓口として対応した。多くの女子高生がこのコーナーを訪れ、農学部でのコース選択や進路(就職や進学)、学生生活などに関して質問し、これに対して女子院生らは丁寧にわかりやすく回答していた。また、農学部で行われている希少糖をはじめとする様々な研究について、その意義やおもしろさを説明し、女子高生の興味をひいていた。アンケート結果をみると、訪れた女子高生は十分満足していたようであり、香川大学農学部の魅力を強く感じ、進学先の候補として大いに認識してもらえたと思われる。また、同席していた女子高生の親も、これを聞いて大変参考になったと回答している。今後もこの相談窓口を継続することにより、香川大学農学部進学を目指す女子高生の増加に寄与するものと期待される。

(農学部女性研究者支援員 別府賢治)

③女性研究者次世代育成出前講座の開催

SSH に指定された高松市立高松第一高等学校の協力を仰ぎ、女性研究者次世代育成に向けて、平成 23・24 年度に渡り、出前講座を実施した。2 回の講座で女子高校生 180 名が参加した。教員や保護者も興味を持って参加した。

目的：少子高齢化の中、研究開発分野の研究者の数は年々減る傾向にある。そのような状況の中で、まだまだ女性の社会進出は遅れており、大学や研究機関に携わる自然科学系の女性研究者の割合は低いものとなっている。研究の多様性を求めるうえでも本事業は、自然科学系分野で生き生きと活躍する女性研究者に出会い、その研究の一端に触れることで、進路の選択の幅を広げ、自身の可能性について考え、男女共同参画の観点から、将来の職場と家庭でのパートナーシップを考える機会にする。

「女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座」実施状況

実施日	講座タイトル	参加人数	参加 (アンケート数)
平成 23 年 12 月 6 日	女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座「リケジョは輝く～あなたの未来をデザインしてみましょう～」	中村立子氏(日本女性技術者フォーラム監事・川崎市教育委員)	1 年生 16 名 2 年生 21 名
平成 24 年 11 月 16 日	女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座「あなたの夢が世界を変える～あなたの未来をデザインしてみましょう」	菅原香代子氏（日本女性技術者フォーラム JWEF 運営委員長、東京農工大の客員教授）	1 年生 73 名 2 年生 67 名 未記入 3 名

開催校としての大きな成果

高松市立高松第一高等学校 森 雅登 教頭

本校は平成 22 年度文部科学省指定のスーパーサイエンスハイスクール（SSH）であり、その研究課題の一つを「女性研究者・技術者の育成」としています。本校実施の自然科学講演会の講師を女性研究者にお願いするなど、女子が少しでも研究者・技術者を身近に感じるような取組を実践していますが、その回数が多いとはいえ大変苦慮していた折に、香川大学から女性研究者次世代育成プロジェクトのお誘いを受け、本当に助かりました。昨年度の参加生徒は 37 人でしたが、本年度は 2 年生の理系女子及び 1 年生女子の中で迷っている者を含めて次年度に理系選択を考えている生徒 140 人が参加しました。

アンケートによると、菅原先生の「夢をあきらめない」というお話に多くの生徒が勇気づけられました。また、松下先生、高原さん、石井先生のお話で、研究者や大学の工学部をより身近に感じ、自己の将来を具体的に思い描く大変良い機会となったようです。恐らく今回のような機会がなければ、大学に入学するまで漠然とした理解しかできていないと考えます。

また、本校女子の理系選択者数が 3・2・1 年生において 65(37.6%)、72(44.7%)、75(45.1%)と、この 2 年間で着実に増える傾向にあります。これは、SSH の取組に加えて、女性研究者次世代育成プロジェクトによる大きな成果と考えております。今後もこの連携がさらに効果的なものとなるよう工夫してまいりたいと思います。

女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座の取り組みに寄せて

派遣講師 日本女性研究者フォーラム運営委員長 菅原香代子氏

中／高校生の早い段階から自分の将来の進路をいろいろと考え、どのような大学や学科に進学するかを考える機会を提供するこのような試みは、とても意義深く、有用だと考えます。特に女子が理系の進路を選ぼうとする時に不安になることの一つに、自分の周り（両親、親戚、地域社会）に女性研究者や技術者として働いているロールモデルがいない、見えないことが挙げられます。それが、将来に対する漠然とした不安に繋がり、しばしば、本来自分が興味を持っている進路選択を躊躇する原因となることがあります。そして周りの大人から適切なアドバイスを受けることができないままに、結局、あまり興味もてない不本意な進路を選ぶ危険があります。今、世界や日本の社会はどんどん変化しています。そして、女性が社会におけるより重要な一員として、これまではステレオタイプの男性の仕事として考えられてきた理系の研究や技術者の仕事に進出し、大学や企業の第一線で活躍できる時代になりつつあります。その背景には、今まで活躍の大きなハンディキャップとなっていた、女性が働くことの時間的/場所的/社会的な障害の多くが取り除かれ、能力を思う存分に発揮できる環境の整備が挙げられます。今回、私が、自身のシステムズエンジニアとしての経験を話し、世界や日本の中心で理系女性が大活躍していることを伝えている間、130人以上の第一高等学校の女子高校生は目をきらきら輝かせ、本当に熱心に聴いてくれました。その真剣なまなざしの中に、私は、彼女らの将来に対する大きな希望、夢、やる気をひしひしと感じ取りました。そして、彼女らの中から、将来、日本や世界で大活躍する理系女性研究者や技術者がたくさん現れることを確信しました。彼女らと、とてもすばらしい時間を共有できて光栄です。そして私のお話しが少しでも彼女らのこれからの進路選択に役立てれば幸いです。

出前講座に参加して

今回参加してくれた女子生徒は皆、真剣に聴講していたことが印象的だった。講演後に質問に来た生徒も、物怖じせず、自身の将来のことを真剣に考えているようであった。一方、女性が家庭を持ちながら社会で活躍するためには、やはり男性の理解とサポートが必要不可欠である。今後は、このような会の参加を女子生徒に限定にするのではなく、男子生徒にも間口を広げることで、より一層の女子生徒の活躍に繋がるのではないかと考える。

(平成24年度研究紹介担当 工学部 松下春奈)

女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座（H23/12/6, H24/11/16）

女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座を高松市立第一高等学校で2年続けて行った。

1年目は「リケジョは輝く～あなたの未来をデザインしてみましょう～」と題して、日本女性技術者フォーラム監事の中村立子氏に御講演を頂いた。高校生にとっては女性研究者のお話を聞くはじめての機会であり、物珍しさもあってかNHKの夕方のニュースで放映された。しかし、開催日時が中間試験が終わった午後ということもあり、参加生徒数は1,2年生併せて37名であった。しかし、参加した生徒にとっては目から鱗が落ちる講演であったようで、理系の魅力、進路選択、自分自身の可能性に思いをはせた感想が多く寄せられた。2年目は「あなたの夢が世界を変える～あなたの未来をデザインしてみましょう～」と題して、日本女性技術者フォーラム（JWEF）の運営委員長の菅原香代子氏に御講演を頂いた。参加生徒は1,2年生併せて143名と約4倍と増えた。1年生は16名⇒73名と大幅に増えた。これは、この時期が文系、理系の大きな進路選択を考える上で、非常に効果的な機会であること、また、文系、理系に関わらず自分の将来を考える良い機会であることが、上級生から下級生に伝わった結果ではないかと思われる。この出前講座を続けていくことが、理系を目指す生徒を増やしたり、将来、女性として働きづつけることの重要性を伝える機会となるであろう。

（工学部女性研究者支援員：石井明）

第1回女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座（H23/12/6）



第2回女性研究者次世代育成プロジェクト出前講座（H24/11/16）



第2回女性研究者次世代育成プロジェクト 出前講座 あなたの夢が世界を変える ～あなたの未来をデザインしてみましょう～

講師 菅原 香代子 氏

元日本IBM株式会社 技術理事・日本女性技術者フォーラム 監事

平成24年11月16日（金）15：45～17：45 高松市立高松第一高等学校ムジカホール 合計143名参加

11月16日（金）高松第一高等学校ムジカホールにおいて、進路の選択の幅を広げ自身の可能性について考え、男女共同参画の観点から、将来の職場と家庭でのパートナーシップを考えてもらうことを目的に、リケジョを目指す生徒を対象に出前講座を開催しました。

昨年度に引き続き2回目となる今回は、講師に香川県高松市のご出身で高校卒業までを地元で過ごされた日本女性技術者フォーラム 監事の菅原香代子氏をお招きしました。

菅原氏は、お茶の水女子大学大学院修士課程終了後、株式会社日本IBMに入社以来、約30年間システムエンジニアとして世界を舞台にご活躍されました。ご自身のお仕事と、企業でのワーク・ライフ・バランスの取組等をわかりやすくご紹介くださった後、高校生 向けに作成された配布資料を元に、自分の興味を活かすにはどんな職業がありどんな場所で働くのか、また、夢をかなえるための道筋は1つではなく様々なアプローチ法がある、諦めなければ夢はかなうということを具体的な職種と共に示してくださいました。

最後に女性の社会進出は、『日本国内はもちろん世界を舞台にこれから先どんどん広がっていく』という力強いエールに、たくさんの生徒たちが目を輝かせていたのがとても印象的でした。

菅原氏の講演の後、松下春奈助教、大学院生の高原加奈子さんによるご自身の研究内容の紹介、工学部 石井明教授による工学部の紹介、がありました。参加した生徒からは、工学部と工学系進路について具体的に知ることができたと好評でした。



講師 菅原 香代子氏



世界に比べても、日本女性は高学歴だが社会で活躍する割合は少ない



司会は長安コーディネーター



石井教授による、工学部の紹介と進学率及び就職状況の説明。



松下助教による、研究者と教員それぞれの立場からの取組みの紹介。



高原さんによる、大学院生の生活と自身の研究内容の紹介。



総勢143名の女子生徒が、熱心に耳を傾けてくれました。



菅原氏への質問の様子



森教頭先生より閉会のご挨拶



講座終了後、熱心な生徒たちからの質問に答える講師の先生方



【アンケートより】

●将来、仕事に就いてどんな生活をしたらいいの、どんな研究ができるか、と言う話が聞けて良かった。●工学部や理学部に対する正しい理解が持てました。私は教育学部志望なのですが、ほかの学部にも興味が湧いてきました。自分の将来について、しっかり考えて行こうと思います。●理系女子は今の時代、必要とされていることが分かったし、働きやすい環境にあることがよく分かった。目標を持って取り組むことや、諦めなければ成功できるという話がとても印象に残った。●知らないことなど知ることができて良かった。工学部に興味がわいた。

④ロールモデル集の作成及び女子学生への周知

当初の計画では予定していなかったが、女性研究者を身近に感じてもらうことを目的に、女性研究者・卒業生のロールモデル集の冊子を作成した。平成 23 年度は、自然科学系の工学部・農学部を取り上げた。この冊子は、オープンキャンパス時や高等学校の出前講座にて配布したところ、大変好評であり、男女共同参画推進委員会上で報告したところ、分野を限らず全学部的女性研究者を紹介してほしいという意見に応じて、平成 24 年度は 6 学部 1 研究科の女性研究者を数名ずつピックアップして紹介した。

本学の女子学部生に対しても、研究者の進路選択を促すべく学部を通じて配布を実施した。また、全学共通科目の男女共同参画のスポット講義においても、受講生全員に向けて配布した。女性研究者のキャリアは、一様ではなく、個人によって異なっており、色々な道筋があることを伝えるのに、本学の身近な教員という具体的な事例はとても有効であった。

ロールモデル集の発行状況

発行日	タイトル	掲載学部	配布数
平成 23 年 8 月	香川大学 女性研究者・卒業生 ロールモデル集	工学部、農学部	2,486 冊
平成 24 年 8 月	香川大学 女性研究者・卒業生 ロールモデル集 「香大は研究者	工学部、農学部、教育学部、法学部、連合法務研究科、経済学部、医学部	7,136 冊



4. 女性研究者が勤務する他大学や研究機関との連携等

4-1 他大学との意見交換、連絡・調整のための体制整備

①香川県内女性研究者支援連絡会の運営



平成 23 年 1 月 12 日、香川県内の大学と連携して第 1 回女性研究者支援連絡会を開催した。年に 1 度、3 回開催した。県内の各大学や関係機関との女性研究者支援に関する情報交換と連携を深め、本学の女性研究者支援の機運を男女共同参画の視点に立って、地域の大学に広げていくことをめざしている。

目 的：香川県内の高等教育機関が女性研究者の教育研究と子育て等の両立にむけた支援や研究者をめざす者の育成について情報交換をする中で、一層の連携を深め、地域に定着し貢献できる人材を育成する環境を整えることをめざす。

対 象：香川県内の大学・短大に勤務する女性研究者もしくは、女性研究者の支援にかかわる者、関係機関

成 果：女性研究者や支援者が集まり、意見を交換する中で、その意見が事業として大きく実現した。支援連絡会での情報交換を通して、それぞれの各機関の男女共同参画を基軸に、弱いところを補強し、強いところを強化することにつながった。今後、地域への女性研究者の定着に向けて、連携したプロジェクトにつなげていく可能性も広がっている。密接な女性研究者のグループを創出し、斬新な取組を展開していくためにも、女性研究者フォーラムや連絡会を活用する必要がある。

本学が開催した第 1 回四国女性研究者フォーラムや第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム、男女共同参画に関する講座全般に、女性研究者支援連絡会の諸機関が積極的に参加し、県外の先行する取組に触れる機会が持てたことも大きな成果となった。

継続してほしいという希望もあり、来年度以降も連絡会を継続し緩やかなネットワークによる協力関係を続けていく。

連絡会の開催とその成果

日付	内容	参加機関
平成 23 年 1 月 12 日	第 1 回女性研究者支援者連絡会開催	高松短期大学・香川短期大学・香川高等専門学校
平成 23 年 1 月	SNS「四国女性研究者フォーラム」開設	四国地域の交流の場として設置 県内外の女性研究者 20 名が参加。

平成 23 年 2 月 23 日	第 1 回四国女性研究者フォーラム	香川大学主催・四国国立大学共催 香川短期大学・香川高等専門学校・香川県立保健医療大学・四国学院大学・香川県県民活動・男女共同参画課・愛媛大学・高知大学・鳴門教育大学・徳島大学・岡山大学・奈良先端大学・東海大学・埼玉大学・四国総合研究所・宮崎大学・立正大学・山形大学
平成 23 年 3 月	HP 上に子育てマップ公開	全県の保育・学校施設を網羅
平成 23 年 6 月 15 日	第 2 回女性研究者支援者連絡会開催	高松短期大学・香川短期大学・香川高等専門学校・香川県県民活動・男女共同参画課
平成 23 年 6 月 22 日	セクハラ研修会	高松大学・香川短期大学・徳島文理大学・香川県県民活動・男女共同参画課・放送大学
平成 23 年 11 月 30 日	上野千鶴子講演会	さぬき市役所・新居浜市役所・香川経済同友会・高松高等学校
平成 23 年 12 月 6 日	次世代育成高等学校出前講座	高松市立高松第一高等学校
平成 23 年 12 月 7 日	かがわ教育男女共同参画シンポジウム	香川短期大学・香川高等専門学校・香川県立保健医療大学・香川県県民活動・香川県県民活動・男女共同参画課・高松第一高等学校・高松高等学校・坂出第一高等学校・古高松中学校
平成 24 年 1 月 27 日	第 2 回四国女性研究者フォーラム	愛媛大学主催・四国国立大学共催
平成 24 年 2 月 1 日	ワーク・ライフ・バランス講座	香川高等専門学校・香川県県民活動・男女共同参画課・瀬戸内圏研究センター・商工労働政策課・四国生産性本部・県内企業
平成 24 年 9 月 5 日	第 3 回女性研究者支援者連絡会開催	香川短期大学・香川高等専門学校・香川県県民活動・男女共同参画課
平成 24 年 9 月 12 日	四国採択大学 合同評価セミナー	愛媛大学・宮崎大学・広島大学・日本女子大、全四国国立大学が紙面参加
平成 24 年 11 月 2 日	第 3 回四国女性研究者フォーラム	徳島大学主催・四国国立大学共催
平成 24 年 11 月 16 日	次世代育成高等学校出前講座	高松市立高松第一高等学校
平成 24 年 11 月 30 日	第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム	香川大学主催・中国四国国立大学共催 宮崎大学・岩手大学・佐賀大学・鹿児島大学・香川高等専門学校・徳島文理大学・福山大学・名古屋大学・香川短期大学 香川県県民活動・男女共同参画課

大学と一緒に進める男女共同参画社会づくり

香川県 県民活動・男女共同参画課 渡邊 智子 課長補佐

内閣府の調査によると、女性の約3人に1人が配偶者からDV被害を受けたことがあり、また、最近話題の「デートDV」は10人に1人が被害者だそうです。

この「デートDV」については、将来、深刻な夫婦間のDVにつながる可能性が高いことから、県では、大学、高校等と連携して、若い人たちを対象としたDV予防啓発講演会や講師派遣事業を実施しています。

男女がともに、暴力を受けたり、悩んだりすることなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現のためには、大学、企業、NPOなどの多様な主体が連携、協働しながら取り組んでいくことが必要であり、また、効果的でもあります。

中でも、教育や学習は、次代を担う若い人たちが男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする礎となることから、大学等との連携を図ることは大変重要な意味を持っています。

このようなことから、かねてより、香川大学男女共同参画推進室におかれては、先のDV対策事業や推進リーダーの養成等、県の事業に積極的に御協力いただいているところであり、感謝申し上げます。

また、学内の横断的な男女共同参画の推進はもとより、他機関とのネットワークづくり、特に、「県内高等教育機関女性研究者支援連絡会議」や「中国四国男女共同参画シンポジウム」の開催を通して、協働環境の構築に御尽力いただいておりますことに、深く敬意を表します。

今後も、男女共同参画の視点に立って、香川の未来を拓く人材を育て、地域づくりに貢献されることを御期待申し上げます。

②四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナーの開催

本学の事業について、平成24年3月31日に中間自己評価を行った後、四国地域国立大学への質問票による調査を実施した。この調査は、本学の事業の一つに組込まれている「他大学や研究機関等との連携のための体制整備」を進めるという目的があった。事業を通じて連携を深めてきた四国国立4大学から、本学の女性研究者支援の取組やフォーラム、シンポジウム開催といった共催事業について、直接意見を聴取した（3-3 外部評価結果（1）四国地域国立大学への質問票による調査を参照のこと）。四国5大学の連携については、フォーラムの継続開催を望む回答が多く、女性研究者支援関係者、女性研究者のネットワークの継続・拡充への期待が大きかった。中国四国のネットワークを一層緊密にするためにも、四国圏内の大学間の連携が望まれるところである。

平成24年9月12日には、「四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー」を開催した（3-4 四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学 合同評価セミナー評価結果参照のこと）。本合同評価セミナーには、中国地区の広島大学、九州の大学間連携の先駆けである宮崎大学、最初に女性研究者支援の取組を開拓した日本女子大学の各事業担当者を迎えるとともに、四国で共に本事業に採択され取組む愛媛大学の事業者担当者をお招きした。その結果、単なる外部評価にとどまらず、大学間の連携の課題等を幅広く議論し合う貴重な機会となり、大変有意義であった。

4-2 「瀬戸内・四国圏女性研究者支援シンポジウム」の開催

①四国女性研究者フォーラムの開催

当初の計画どおり、四国圏内の女性研究者の交流を目的として、平成23年2月23日第1回四国女性研究者フォーラムを四国5大学共催で開催した。

第1回四国女性研究者フォーラムの参加者は91名で、内女性58名。県内外の関係大学から参加も多く学外参加者は48名であった。アンケートによると(回収数30)大変参考になったが6名、参考になったが23名であり、関心の高さと満足度が伺われる結果となった。

フォーラムを前に四国5国立大学男女共同参画共同宣言が出されたことや愛媛大学の積極的な協力体制によって、平成23年度以降もスムーズな形で継続開催が決定した。

フォーラムの内容については、各大学に任されているが、先進的な取組の紹介やパネルディスカッションによる女性研究者の交流等が盛り込まれており、毎回100名を超える参加者を集め盛況に開催されている。日頃は出会うことが少ない四国内の女性研究者同士が、フォーラムや交流会を通して、活発に知り合う機会に繋がっている。平成25年度は、平成24年度に女性研究者研究活動支援事業の採択を受けた高知大学による開催が決定した。

四国女性研究者フォーラム開催案内ポスター

四国女性研究者フォーラムの開催状況

時期			成果
平成23年2月23日	第1回四国女性研究者フォーラム	香川大学 共催四国国立大学	四国国立5大学 男女共同参画共同宣言
平成24年1月27日	第2回四国女性研究者フォーラム	愛媛大学	持ち回りでの開催
平成24年11月2日	第3回四国女性研究者フォーラム	徳島大学	
平成25年度開催予定	第4回四国女性研究者フォーラム	高知大学	

第1回四国女性研究者フォーラム開催報告

香川大学主催「第1回四国女性研究者フォーラム」を徳島・鳴門・高知・愛媛大学の共催で、平成23年2月23日かがわ国際会議場において開催した。参加者は91名(学内43名学外48名)、内女性58名、男性33名。

1. 開 会

一井学長の開会の挨拶。日本で初めての女性博士を生んだ香川県が、第1回四国女性研究者フォーラムを開催する意義、地域に根ざした大学、四国地域の構成員として、四国全体で優秀な女性研究者の育成に取り組む意気込みを語った。

来賓挨拶として、香川県知事に代わり香川県総務部次長県民活動・男女共同参画課長 広瀬義文氏が代読。第3期男女共同参画基本計画の学術分野の課題において、女性研究者の積極的な登用が求められていることに言及した。

続いて、文部科学省 技術・学術政策局 基盤政策課長 板倉周一郎氏よりご挨拶いただいた。お話の中で「科学技術の国日本」を支えるために、ダイバーシティ、女性研究者や若手、外国人の研究者の支援が欠かせないと語られた。



2. 基調講演 「女性研究者として生きる～未来の宝箱～」

基調講演は、東京大学男女共同参画室アドバイザー都河明子氏による「女性研究者として生きる～未来の宝箱～」を行った。都河氏はご自身が理系研究者として、東京大学理学部生物科学科を卒業、その後、医学博士を取得。東京大学医科学研究所を経て、民間の外資系製薬会社を経験、東京大学理学系研究科講師、東京医科歯科大学教授を経て、平成19年度より東京大学が採択された「女性研究者支援モデル育成事業」を推進するため東京大学男女共同参画オフィス 特任教授兼コーディネーターを3年務められ、現在も、同室アドバイザーを務めている。



都河氏は香川大学とも縁があり、講演の導入に、平成18年7月に香川大学工学部石井教授が中心になって実施した女子中高生むけの理系進路選択体験講座「あなたの未来は無量大！女性技術者・科学者からのおくりもの」の取り組みについて紹介された。都河氏は女中高生むけのDVDも作成、その後も次世代育成に関して積極的に推進している。香川大学の先進的な取り組みが紹介され、講師より高く評価されたことは、今後の女性研究者支援モデル育成事業の次世代育成の事業展開にむけて、大変有意義なものとなった。

このほか基調講演では、7つの項目に基づき話された。「1. 今、なぜ女性研究者か？」では、日本の素晴らしい科学技術の発展が少子化の中で脅かされていること、その問題を妥結するためには、女性や若手の研究者の活躍が欠かせないことを確認された。なぜ女性研究者支援なのかという問いに対して、「数合わせではなく、“新しい知”と“斬新な視点”が新しい科学技術を生み出す可能性がある」という力強い論理づけをいただいた。「2. 日本の女性研究者の現状」では、女性研究者比率の国際比較を示され、世界の先進国の中で、日本の女性研究者の比率が13.0%と最下位であること、分野別で格差があること、海外に出向いている女性研究者は大変活躍していること等を踏まえ、“科学技術分野における女性研究者の能力発揮”できる環境整備が求められていることが確認された。

続いて「3. 女性は何を目指している？」では、「女性の地位向上」の理想的なモデルケース（GEP 3法則）として「Gender：女性的資質で達成する」「Empowerment：女性自身が力をつける必要」「Partnership：男性と女性が力を合わせる」の3法則を紹介。世界で活躍する女性研究者の発言とし

て、米沢富美子慶応義塾大学・名誉教授の「女性は直観力がある。しかも、妊娠・出産を経験するため、忍耐強さを持っている。これらこそ科学にとって不可欠な要素」という言葉を紹介した。そして「4. 女性研究者のための取り組み」では、「理系女性今がチャンス！」と科学技術分野における女性研究者支援策の取り組みについて紹介された。「5. 最近の企業の取り組み」では、「ポジティブ・アクションの必要性和効果」として女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業が業績を伸ばしており、多くの企業で多様な人材登用を行っている」と述べられ、ゴールドマン・サックス・グループが提唱した「ウーマノミクス」について解説。「1. 女性労働力率引上げは少子高齢化への回答 2. 女性労働力の上昇⇒日本の潜在成長率向上のカギ（押しあげる効果） 3. 女性の資金力向上は消費と投資の分野で台頭」という分析を紹介された。

まとめとして「6. 東大・男女共同参画オフィスの取り組み」として「女性研究者白書」の作成や戦略的な取り組みとして行った研究者のキャリア支援について紹介された。学内で理解を広げるために各部署局長に出向き、国際的なデータに基づきポジティブ・アクションのシステムを構築されたことを話され、総長裁量ポストを利用した、東大初の女性に特化した教員公募についても紹介された。4 キャンパスの保育園設置は福利厚生ではなくインフラ整備。両立支援・研究継続のための戦略的システム構築であること、総合的な取り組みによって、女性研究者が結果的に倍増したことが報告された。「7. 最後に（まとめ）」として、黄金の3割という「カウンター理論」を紹介、組織を活性化させるにはその組織のマイノリティ（少数派）の占める割合が30%は必要であるという理論を解説し終了された。

3. ポスターセッション

香川県県民活動・男女共同参画課 東海大学 島根大学
奈良先端科学技術大学院大学 宮崎大学 山形大学
東京医科歯科大学 愛媛大学 岡山大学 広島大学
徳島大学 香川大学(12団体が参加)



4. パネルディスカッション「四国で女性研究者を育む～大学における女性参画のビジョンを語る」

○パネリスト

本仲純子（徳島大学AWAサポートセンター長特任教授）
秋田美子（鳴門教育大学 大学院学校教育研究科准教授）
小島秀子（愛媛大学女性未来育成センター長教授）
森田美佐（高知大学 人文社会科学系教育学部准教授）
関 泰子（四国学院大学 社会学部教授）

○コメンテーター

板倉周一郎

（文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長）

○コーディネーター 一井眞比古（香川大学学長）



徳島・鳴門教育大学・愛媛大学・高知大学、そして私立大学の四国学院大学はじめ、文部科学省の板倉課長をお招きし、「四国で女性研究者を育む～大学における女性参画のビジョンを語る」をテーマに、各大学における女性研究者の活躍ぶりやその教育研究環境の整備、ポジティブ・アクションとしての女性の積極的な採用に向けての各大学の取り組みについてパネルディスカッションを通して討議した。

昨日の国立大学学長会議では「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」が採択され、④国の女性研究者による優れた教育研究活動の支援に努めると宣言をした。「四国で才能あふれる女性研究者を育むために今何ができるのか？何が求められているのか？」、「今一層、四国に力のある女性研究者が来て、教育機関や研究機関、企業で活躍していただくために何ができるのか？」このパネルディスカッションを通じて、ぜひ四国で女性研究者支援を進めるにあたっての「共通の地図」を持っていたいただけたらと願っている。

第1部「生活者としての研究者、“研究も家庭も”の視点」についての問題提起

①高知大学人文社会科学系教育学部門 森田美佐准教授「大学の女性参画を男性と共に」



家政学、家族関係学と生活経営学が専門。家庭生活を職業生活の関係を研究している。日本では家庭の仕事が男女でアンバランス。「土日や夜も仕事が入り、家庭の仕事に取り組んでいけない」と男性は言われる。これは女性も同じだ。研究者は生活があること、生活があることが前提とされていない。子育てや遠距離介護をしている男性研究者の話を聞くと、家庭や生活があることを前提とした研究環境がない。ここを整えることで、女性研究者の研究成果も高まっていくのではないかと。

②四国学院大学社会学部 関泰子教授「フィールドワーク系女性研究者の可能性：タイとの比較から」



タイなど東南アジアは女性がとても働く。日本の女性が怠惰だというわけではなく、タイは女性が育児期に仕事を辞めない。一言でいうならそういう文化。年齢別女子労働力率が日本はM字型となり、子育て期に仕事を辞める。女性の研究者は「ライフコース」を見直した方がいい。高学歴女性は、一度仕事を辞めると仕事に戻らない、再就職しない。研究とは専門性の高い仕事なので、日本の女性はスーパーウーマンを期待されている。男性にも課せられることだが優先順位を付けることも必要なのではないかと。

③徳島大学AWAサポートセンター本仲純子特任教授「徳島大学AWA(OUR)サポートシステム」



徳島大の現状は女性 16.8%、教授 6.8% (18名)、30～44歳の在職女性研究者比率が激減している。振興調整費の採択で子育て世代の女性研究者の底上げを図る。学長裁量女性研究者プロジェクトによる研究支援、ワークライフバランスを図る各種ベビーサポートを計画。上位ポストの確保と女性研究者比率20%を目指す。特に女性准教授・講師層が力をつけるしくみを構築し、将来、上位職を狙える実績と見識を備えた女性研究者の増加を期待している。

フロア1：採用の段階で、男女を分けずに採用して欲しいのに、分野によっては男性の制限をかけていたりする。採用の道が見えないと希望が持てない。

フロア2：人文系、社会系の女性研究者への支援の取り組みはどうか。人数は多いが同じ問題を抱える。

第2部「女性研究者を増やす、目標値を定めた積極的な採用と次世代の育成」

④香川大学学長一井眞比古「香大発、地域ぐるみ女性研究者の高波を」



くるみんの取得から始まった女性への取り組み。理系女性研究者の比率19%めざし、ジェンダーバランスに配慮した採用促進している。社会福祉士の資格を持つコーディネーターの配置しセーフティネットを整備した。支援の取り組みの展開として研究補助者の配置現在11名の女性研究者に配置し、科研費の獲得、採択率の向上を目指す。両立支援にむけて学生ボランティアを組織。次世代育成に向けた女子学生と卒業生の交流も実施。相談環境の充実。自然科学系の女性学生の大学院進学の上へ向けた情報提供を行う。四国地域・香川県内の他大学との連携として、共同宣言、第1回女性研究者フォーラム、ジェンダーに関する統計調査を実施。四国の女性研究者むけSNSを立ち上げた。情報交換の場にしてほしい。

⑤鳴門教育大学大学院学校教育研究科秋田美代准教授「キャリア形成と次世代の育成」



教員をしてきた自分が今は研究者。教員研修として大学院に行き、研究の魅力に気づいた。キャリア形成には周りの適切な指導が必要。修士、博士課程の時、大学の研究者になった時、歩むべき経路と目指すべき道筋についてのアドバイスが有益。次世代の育成について、短期、中期、長期的な目標そのためには何を実現することが必要か明確にすることが大事。「失敗しそうなことは最初から挑戦しない」若者の傾向があるが、子どもが成長する中で、自分で意思決定をさせたり、自分の行動の成功あるいは失敗の原因を自己省察させたりする経験を増やしていくことが重要。

⑥愛媛大学女性未来育成センター長 小島秀子教授「愛媛大学の女性研究者育成プロジェクト」



自分は第一線の女性科学者としてやってきた。後進のためにそろそろいいじゃないと言われ、女性研究者の取り組みを始めた。支援ではなくあくまで育成。愛媛大学は学生が1万人で女子学生は40%、女子教員は12%。工学、農学部では10人。工学部では教員150人中女性は3人だけ。とにかく女性教員を増やす。中期目標では2020年までに全学で20%にする。理工農部局については15%へ拡大を目指す。女性を採用すると、その年額給与の半額をその当該学科に付与する「愛大式ポジティブ・アクション1プラス0.5」は学長の裁量の全学経費で賄われている。事業終了時の3年後には全学で14%、理工農で8%に増やす。フロア都河：JST 女子中高生進学推進の立場として、秋田さんは数学の先生。「理工系に進むには数学がネックだ」と言われる。どうすれば、女性が数学を楽しく学べるか研究してほしい。

*会場の徳島大学 香川 征学長と高知大学桜井克年副学長からもコメントをいただいた。

まとめ コメンテーター 文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課 板倉周一郎課長

文化を乗り越えるには、インパクトのあることをしなければいけない。女性研究者支援について、もっと構造的な検討、対処が必要ではないか。多くは「精神的なものに基づくもの」と、「そうではないもの」に分けられるのでは。精神的なものは、周囲の偏見、女性側の特有の問題（引っ込み思案）。もう一つは、女性の出産育児の問題、男女共通の問題、ワークバランス、介護の問題。原因を精緻に分析しないとイケないのではないかと。ポジティブ・アクションはツールであって目的ではない。女性がフルに能力を発揮して、発展していくことが本当の姿。多様な主体が共同で研究することの効果。大学で研究、議論して欲しい。

5. 閉会

来年度開催の愛媛大学からご挨拶をいただき、閉会の挨拶として、高木健一郎室長が第1回四国女性研究者フォーラムを契機に、女性研究者の発展を願い閉会とした。



ランチ交流会

フォーラム開催前の11:40～「ALICE in TAKAMATSU」を会場に開催。37名（学内12名 学外25名）参加され、各機関の方と情報交流を行った。参加者には大変好評であった。



②かがわ教育男女共同参画フォーラムの開催



平成23年12月7日、県内の学校関係者に呼び掛け、「かがわ教育男女共同参画フォーラム」を開催した。女性の次世代育成に長年取組まれてきた日本技術者フォーラムの中村立子氏の基調講演、学内の安心安全な環境を整備するためのパネルディスカッションを実施した。

参加者は36名（女性23名、男性13名）で、アンケート（回収数13）によると、大変よかった5名、よかった6名となっており、大変高い満足度を示していた。

本フォーラムは、中学校・高等学校・高等教育機関

2011.12.7
13:00 ~ 17:00

olive heart

香川大学
研究交流棟5階
研究者交流スペース
参加無料

かがわ教育男女共同参画フォーラム

次世代の 未来を拓く

学校だからできる
男女共同参画

全体講演「リケジョ（理系女子）は輝く～復興は多様な視点を活かして～」
中村立子氏（日本女性技術者フォーラム監事・川崎市教育委員）

対象

高等教育機関及び
高等学校の教職員、
保護者、関係者
一般市民

主催

国立大学法人
香川大学
後援
香川県

香川大学
男女共同参画推進室

〒760-8521
高松市東山4-2-1 第1号
電話：(087) 832-1055
FAX：(087) 832-1057
MAIL: sakakura-nomaj@u-kagawa.ac.jp

文部科学省 科学技術人材育成課 補助事業

かがわ教育男女共同参画フォーラム案内

の学校関係者がつどい、男女共同参画について語り合う場がないという現場の声に応じて試行的に開催したものだが、今後は、関係機関と調整の上、このような場の確保を検討したいと考えている。

ニュースレター開催報告

講師紹介

中村立子氏：日本女性技術者フォーラム監事・川崎市教育委員

「素敵にサイエンス」

近代科学社 2008年

周藤由美子氏：ウィメンズカウンセリング京都フェミニストカウンセラー

「セクハラ相談の基本と実際」

新水社 2007年

かがわ教育男女共同参画フォーラム

平成23年12月7日研究交流棟にてかがわ教育男女共同参画フォーラム『次世代の未来を拓く～学校だからできる男女共同参画～』を開催しました。平日にも関わらず、高等教育機関、市内の高等学校、中学校の関係者36名の方が参加され、中村立子氏の講演「リケジョ（理系女子）は輝く～復興は多様な視点を生かして～」、高木健一郎室長、周藤由美子氏、教育学部理科教育 高木由美子教授による「リケジョに安心・安全な環境づくり～ハラスメントの予防と解決～」のパネルディスカッションがありました。

はじめに、香川県総務部県民活動・男女共同参画課の豊島貴子氏よりお話を頂戴、香川県の男女共同参画の方向性について情報共有しました。最終年である平成24年度は「中国四国国立大学男女共同参画シンポジウム」が香川大学で開催されます。香川県内、四国圏内、そして、中国四国の大学連携を深めて行きたいと願っています。

③第4回中国四国男女共同参画シンポジウムの開催

平成24年11月30日第4回中国四国男女共同参画シンポジウムが初めて四国で開催された。(第Ⅳ部 事業関係資料を参照) 県内外の参加者122名(女性78名・男性44名)がつどい、女性研究者支援や男女共同参画について活発に議論を深めた。基調講演では、女性研究者支援の重要性について、JST 男女共同参画主監の小舘香椎子先生が話された。未だ女性研究者支援の取組が進んでいない高等教育機関からの参加者にとって、意義深い内容だった。また、先進的な取組みとして、香川高等専門学校、岡山大学、広島大学が実践交流を行い、国立女性教育会館からも情報提供があった。最後に、子育てに取組む両性の研究者が揃い、意見交換を行った。なお当日「第1回中国・四国地区男女共同参画推進連絡会議」も同時開催された。

目的：中国四国地方における女性研究者支援および男女共同参画を推進し、地域の活性化につなげる。

中国四国男女共同参画シンポジウムの開催状況

時期	名称	主催大学	成果
平成 21 年 12 月 21 日	第1回 中国四国男女共同参画シンポジウム 『協働』社会へ！ 中国四国地方からのアピール	広島大学	中国四国地域で初めての男女共同参画シンポジウムが開催。
平成 22 年 12 月 1 日	第2回 中国四国男女共同参画シンポジウム 持続可能社会に向けての男女共同参画 女性研究者支援モデル事業から見えてきたもの	島根大学	持ち回りでの開催が決定
平成 23 年 11 月 11 日	第3回 中国四国男女共同参画シンポジウム 女性研究者が活躍する大学～支援ネットワークの強化を目指して～	岡山大学	「中国四国国立大学男女共同参画共同宣言」
平成 24 年 11 月 30 日	第4回 中国四国男女共同参画シンポジウム ともに協働環境の構築へ～中国四国地域の未来を拓く～	香川大学 第4回より中国四国国立大学が共催	中国四国男女共同参画推進協議会の立ち上げ、男女共同参画基本情報の調査を実施
平成 25 年 実施決定	第5回 中国四国男女共同参画シンポジウム	鳥取大学	男女共同参画推進の基本情報を各大学で継続して共有





ポスターセッションでは各大学の取組紹介に加え、香川大学の男女共同参画推進の詳しいポスターが推進室員によって紹介されました。



中国・四国男女共同参画推進連携会議が同時開催されました。



中国四国地域だけでなく、横の繋がりをさらに広げるための情報交換の場となった「ランチ交流会」

第4回中国四国男女共同参画シンポジウム 開催報告

11月30日(金)、中国四国男女共同参画シンポジウムがかが国際会議場にて開催されました。長尾学長のこれからは、女性が日本経済を救うという力強い開会の挨拶を受け、中国四国の大学や関係機関の協力のもと、122名の参加を受け賑やかに開催されました。



浜田県知事より挨拶



長尾学長より開会の挨拶

基調講演に立たれた小館香椎子氏(JST主監・日本女子大学名誉教授)は、ご本人が研究者として活躍されるだけでなく、後進の研究者を育てる事にも尽力されて来られました。また、3人のお子様も研究者の道を歩み、正しく女性研究者のロールモデル。次世代の研究者を女性研究者が育てる事も重要であるとお話されました。日本の女性研究者の数は世界と比較できないほど少なく、ライフステージの中で研究を断念せざるを得ない女性が多いこと、その対策として、リーダーのロールモデルを示し、継続的に施策を実施することで、意識改革を行っていくべき、と述べられました。



小館氏基調講演

実践交流では、香川高専・内田氏、広島大学・坂田氏、岡山大学・沖氏から、それぞれの独自の取組みについてご紹介いただきました。大学と比べ教職員、学生共



岡山大学 沖氏



国立女性教育会館 野依氏

に男性色の強い高専では、全国高専女子学生の連携による高専女子ブランドの発信と行っています。広島大学は、補助金を受け、永続的に女性教員を採用し、活躍促進するシステム構築に取り組んでいます。岡山大学は、平成23年度で補助事業を終えましたが、実施体制を見直し、リーマ・テック・アラック教員制を用い、確実に男女共同参画の推進に取り組んでいます。最後に、国立女性教育会館・野依氏より大学における男女共同参画の調査の中間報告がありました。



香川高等専門学校 内田氏



広島大学 坂田氏

パネルディスカッションでは様々な立場のパネリストの皆様におひとり様育児から子育てのステップへ”をテーマに、研究と育児の両立について意見交換の場が設けられました。子育てを夫婦で共有するために、男性側からは育児の関わり方を発表される一方、女性側は職場や社会に理解を得るためにどんな努力をしているか等、研究と育児の両立の難しさが話題になりました。そして、男性が語る家事奮闘記も大変興味深いものでした。次世代育成に向け、この“難しさ”を解消するためにも、社会的な支援の充実や職場の理解を広げるていくことが求められます。



パネルディスカッション登壇者

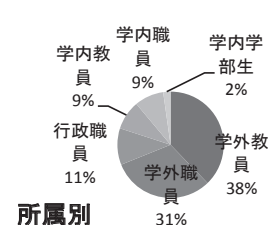
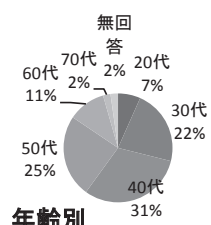
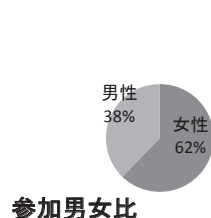
香川大学教授	小川 雅廣氏
徳島大学大学院准教授	阪間 穂氏
愛媛大学研究員	槻木 玲美氏
産業技術総合研究所四国センター特別研究員	山本 裕子氏
NPO法人わははネット理事長	中橋 恵美子氏
香川大学総務・研究担当理事	板野 俊文氏
文部科学省科学技術・学術政策局課長	板倉 周一郎氏



高木理事より 閉会の挨拶

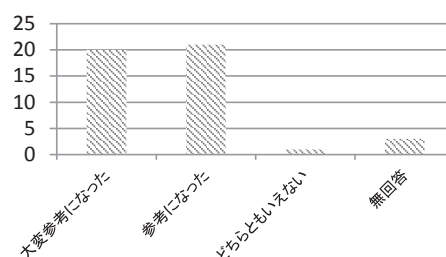
第4回中国四国男女共同参画シンポジウム
会場：かがわ国際会議場
時間：13:20～17:30

参加人数：122(学外:63 学内:59 /女性:78 男性:44)
回収数： 45 女性:28 男性:17
20代:3 30代:10 40代:14 50代:11 60代:5 70代:1 無回答:1
学外教員:17 学外職員:14 行政職員:5
学内教員:4 学内職員:4 学内学部生:1



(1)シンポジウムについて

大変参考になった	20
参考になった	21
どちらともいえない	1
無回答	3



(3)感想

【基調講演】
・「何で女性教員30%なのか」そもそもなぜ「男女共同参画」なのかを正しく知ることが出来ました。男性から「ただの女性優遇ではないか」と言われた時に、きちんと説明できる人を増やしていく事、それが大事なのではないかと思っています。
・女性研究者への支援も大切な反面、女性研究者自身のパワーも重要であることがよく分かりました。
・男女共同参画の全体をまとめていただき、分かりやすかったです。
・とても良かったです。お話自体が「理工系に進んだら面白そうだ」と思わせるに十分。資料にないパワーポイントが何枚もありました。あのパワーポイントが欲しい。
・男女共同参画の将来行きつくステージを明確に提示して頂き、日頃目標にしている内容が確認できてよかったと思います。
・小館先生の経験・先見性が発表によく出ている。
・非常に内容が濃いと思います。今後の指針となるお話だったと思います。政策を作る、行政の関係者に十分理解して頂きたいと思います。
・よく分かりました。
・とても具体的で有益な情報をいただきました。
・うまくまとめられていて今後の施策の為になります。
・大変参考になった。
・事業終了後の男女共同参画推進(特に女性研究者支援)のあり方に関するヒントをいただき、非常に良かったです。
・小館先生の話は日本全体の状況がよく分かった。
・実体験に基づく貴重な話が聞けた。(厳しい状況の中で取り組んでいる)
・データを交え、現状と今後の方向性について、分かりやすく教えていただくことができた。小館先生ご自身が非常に精力的にご活躍なさっており、その姿自体が1つのロールモデルとして参考になった。
・今では女性研究者育成・支援がスポットを当てられていますが、小館先生が若手研究者の頃は男性研究者に混ざった大変なご苦労があったと思います。
・普段生活している中で、あまり触れることのない女性研究者の現状・取組・課題を知ることができ、大変勉強になりました。恥ずかしながら、技能を持った方がこんなにも不安定な状況にあることを知りませんでした。
・女性研究者としてのみならず、働く女性のロールモデル。
・女性研究者のempowermentの為に、大学のリーダーが今こそ力を発揮すべき時であることを感じました。
・具体的で内容の深さがあり、参考になった。P. D. Aに取り入れて、少しでも取り入れていきたい。
・女性研究者支援の取組のヒントを多くいただくことが出来ました。
・女性リーダーを増やすことで、今の置かれた状況を正すことがなかなか受け入れられないけれど、パイオニアであり続けるしかないでしょうね。
・長年、女性研究者を育てていらした小館先生のメッセージが伝わりました。
・女性研究者支援の必要性和、今後期待される取組がよく分かりました。
・女性研究者としてのロールモデルを目の当たりにした印象である。いろいろな具体的な取組や将来像を知ることができて、本校の男女参画の取組に役立てると思う。実践交流の香川高専の取組が分かりやすかった。

・リーダーシップの育成の部分に大変興味を持ちました。小館先生の御苦労話をもっと伺いたかったです。
・多岐に渡る話が参考になりました。
・面白かったし、励みになりました。理工系女性研究者をメインにお話されたのが良かった。
・事業終了後に取組むべき課題と難しさを
・事業終了後の継続というテーマについて、とても参考になった。また、他大学、高専の先進的な取組はとても興味深かった。
・女性研究者の支援について、全国的に国立大学が積極的に取組んでいることに、感銘を受けました。
・男女共同参画に関する大学や学協会、政策動向の最新情報が分かり、大変参考になった。
【ポスターセッション】
・まだ子どもはおりませんが、結婚して働き方変わりました。子どもができて、今日のような取組を支えに頑張っていきたいと思いますし(研究者ではありませんが)、子どもが成長して、理系のことを学びたいと思った時に、自由に学べるような社会を作っていきたいです。
・他大学の取組がよく分かって大変参考になりました。
・どの大学も、取組に力を入れていることが伝わりました。ただ、ポスター前に人がいなかったのも、聞きたいことが聞けなかった。
・時間が無かったので拝見するだけで済ませるポスターが多かったように思います。やはり、コミュニケーションがとれるプログラムの方が良いかと思いました。
・表示場所など内容もよくまとまりがあって良かった。
・他大学の取組が分かって良かったです。(→希望:資料として手元に欲しかったです。印刷してもらえると嬉しいです。)
・多くの大学の取組状況がよく理解できた。理系の女性教員増加は課題であること。
・ポスターをプログラムに印刷したものをいただけると、よりありがたかった。
・各大学とても分かりやすくまとめてあった。
・各大学・学部取組状況がよく分かった。
・それぞれの大学で課題は何かを明確にし、熱心に取り組んでいる様子がよく分かりました。
・ポスターの前で先生たちが立って説明してくれるのは初めて。
・香川大学の各学部の取組を当事者に話していただくことが有意義でした。
・特に香川大学の多様な取組が参考になりました。
・香川大学さんが、各学部の取組みをポスター展示し、客員の先生方も説明に立たれていたのが印象的でした。
・丁寧に説明していただき理解が深まりました。
・全国の大学等の取組を見て知れて良かった。リーフレット・パンフレットがあって持ち帰れて良かった。
・香川大学さんが学部ごとにポスターを作り、まとめていらっしゃり大変興味深く拝見しました。
・女性研究者のロールモデルを広めていくことの大切さを再認識した。
・ポスターによって各大学の取組が目に見えて分かり良かったです。
・大学での取組が詳しく示されており、きめ細やかな取組状況が分かりました。
【パネルディスカッション】
・実体験のお話は興味深かったです。「男性は5歳児だと思え」が私の身上ですが、やっぱりな…。(笑)けれど1人が2人になったことで物の見方が変化したり、広がったりした実感があります。世界には男と女しかおらず、自分と他人しかおりません。子育ても、家庭生活も、1人ではなく2人で、みんなでしているという気持ちで過ごしていきたいと思います。
・皆様の貴重な子育て術でお伺いすることができて、大変参考になりました。
・生々しい声が聞けて良かった。ただ、どのように活かしたらよいかが難しかった。研究か子どもか、どちらか一方に重点を置かないと、どちらもだめになってしまうのでは?2人目は難しいのかな、と思います。任期無しの職に就かないと育児が難しいという点だと思います。
・槻木先生の話:私の高専にも遠距離夫婦がいました。どちらも夫が妻の近くの職場近くへ去りました。人材流出です。中橋先生の話:お母さんの苦労話が切実、共感しました。
・若い方々のパネラーで話題が面白かったです。ただ、個人的な要求を満たすことだけではなく、もう少し具体的な解決策が提案できればさらに良かったのではないのでしょうか。
・各パネラーの発表が全体の中でバランスが取れていた。現実味があってとても良かった。
・働く女性や子育て夫婦にとって元気づけられる内容と思いました。
・テーマが良くなかったと思います。「個人がどう両立するか?」ではなく、「大学で男女共同参画を進めるにはどうすればいいのか?」についてのディスカッションを是非聞きたかったと思いました。「大学による支援」について、ほとんど触れられていなくて参考になりませんでした。
・中橋氏の話から行政からではなく、当事者から声を上げて子育ての環境を整えることの必要性を感じた。
・パネリストの人選が良かったと思います。(多様な視点からの話が聞けたので)
・実体験を正直に話してくれた点が良かった。それぞれの方が苦労され工夫し子育てされている。
・板倉課長の言われた事です、研究者の困り感の中でポイントを絞ってディスカッションした方が良かった。
・各先生方の苦労した経験を聞くことができ、参考になった。
・若手の女性研究者の求める支援が聞けて良かった!またこのような男性が増えてほしいと思いました。
・様々な立場のそれぞれの方が抱える具体的な話が聞けて、問題を身近に感じる事が出来ました。それぞれの方が思う解決策も聞けて良かったです。ワーク・ライフ・バランスの実現の難しさ、教育支援の大切さを改めて感じました。
・男性研究者・女性研究者・子育て支援に関わる方の生の声、心の底からの悩みを聞かせていただきました。これらの課題に正面から取組むことにより、変革の方向を見出していきたいと思います。
・女性研究者が悩む“育児”について男女研究者による“一人子育て・共育”は、就業環境、意識の改革には大きなインパクトを与えたのではないのでしょうか。
・各人の工夫で対応しているノウハウを共有できるだけでも、サポートになると思いました。周囲の理解も巻き込んでいくことで次第に良い方向に行く気がしました。
・多様なメンバーによる話が面白く、また勉強になった。皆さんの本音トークに考えさせられました。
・子育てと仕事(研究)の両立をどうするか、多くの課題が見えました。

・とても生々しいそれぞれの方の事例を聞けて、現実の深い問題を目の当たりにすることができた。板倉さんも言っているように、パネリストの皆様には敬意を表します。本校でもしっかりと推進していくべきとの信念が湧いた。とても有意義でした。
・各先生方の率直なお話に、学ぶところが非常に多かったです。本当にありがとうございました。小川先生の話に涙しました。
・様々な立場の方の生き方、取組みは参考にしたいと思います。
・時間が長かったけど、話が濃厚だった。
・直面している問題は何か、具体的に気づかされました。
・子育てをしながら研究等を続けておられるパネリストの皆様のご苦労に、身につまされる思いがいたしました。
・パネリストの先生方がとても個性的で話に引き込まれました。とても良かったです。
・実体験に基づいた各先生の貴重なお話が聞けて良かったです。子育てしながら働く女性は時間を増やすサポートがあれば強い後押しになるという話には、実感として納得です。
・同じ職場に同じような悩みを持っていた人がいらっしやっただと認識した。本当に「研究をやりたい」と思う気持ちを大事に生かすことのできる仕組みが出来ることを切に望みます。研究補助員の配置は、ますます大事になると感じる。制度の継続と拡充を希望します。
【中国四国男女共同参画シンポジウム全体について、今後取り上げてほしい内容など】
・男女共同参画に取組める立場ではありませんが、お手伝いは出来るかと思いました。
・基盤をどうするか。「夫は何もできない」前提を変えるべきでは？、「生活技術力」の向上(衣食住等家事全般とか「男女に限らず介護」も共通)、「ワークライフバランス」と言っても基本的なワザが身につけてなければバランスのとりようがない。「技術→意識の変化」の方を重視すべきではないか？「意識の啓発」だけでは限界があると思う(特に日本では)。これからの家庭を持つ若年層の教育が大事だと思う。「共働きの1日スケジュール」とか「困ること」「突発的事態」「対応の仕方」とか「1週間の(手抜き)料理献立」とか。
・大学のみならず、企業や公的研究機関の実態を取り上げていただきたい。
・中国と四国の連携が他の地域から見て「その特色」がうらやましく思いました。継続性を期待します。
・大学間の具体的な連携の検討(年1回のシンポジウムに終わるのではなく)。板倉課長が最後までいてコメントしていたことは評価します。
・実際に大学で男女共同参画を進める中での困難や、それをどう乗り越えてきたのか、について事例を基に聞きたいです。
・学生、大学院生からの視点の男女共同参画について、話を聞くような機会があればよいと思います。
・女性のリーダーシップ(研究面、マネジメント面双方で)をどのように育成するか。
・事業終了後の持続的支援の展開について、先行大学の成功例や課題について発表などディスカッションして欲しい。
・先進大学(広島・岡山等)の効果的だった具体的な取組をもっと詳しく紹介してほしいと思いました。
・理系の方のお話を中心なので(予算の性質上仕方ない側面もあるが)人文社会系の研究者の課題も取り上げてほしい。
・女性研究者のテニュアトラックについて。(出産・育児での休業等)
・産官学の協働について。
・大学間で連携することにより、初めてできる取組、地域との連携で実現できること。
・①ほかの地域とのネットワークをどのようにしていくか。特に女性研究者情報(就業等)の入手の為に考えていただきたい。②“一人子育て・共育て”の次は“一人介護・共介護”を中堅女性研究者の為にとも取り上げ、ぜひパネルディスカッションをして頂きたいと思います。
・香川高専の先生やNPOの方など新鮮な話が聞けて良かった。私も次回はカニが食べたいです。
・育児・介護の社会化。社会的基盤の構築。(研究者だけの問題解決に留めず、社会的基盤を整えないと、日本の育児負担も少子化問題も大きな改善は望めないと思いました。)
・とても参考になりました。継続してってください。
・やはり本音で語り合えるのが良いですね。本日はありがとうございました。
・各参加者のPRの場を増やして欲しい。(ex.1つのテーマに付き、ポスター等で発表できる場など)
・支援研究員制度、民間の取組事例
・自治体や民間企業の実践、取組の紹介があっても良いと思います。
・中国四国地域の連携の実際を知ることができて良かった。旧帝国大学の取組とは違う、地元に着目した大学の取組をさらに知りたいと思った。
・テーマを大きく変えずに継続して行う方が良いと考えます。

5. 女性研究者研究活動支援の計画以上の取組

5-1 当初の計画以上の事業経費による事業

①四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言

平成23年2月22日四国国立大学協議会において、第1回四国女性研究者フォーラム(平成23年2月23日開催)に先駆けて、「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」が宣言された。全国で4番目に出されたこの宣言文は、女性研究者研究活動支援事業の採択校である香川大学・徳島大学・愛媛大学に留まらず、四国国立5大学の女性研究者支援を推し進め、連携を深めるために大きな役割を果たした。(第Ⅳ部 事業関係資料を参照)

②中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言

平成23年11月11日、第3回中国四国男女共同参画シンポジウムにおいて、「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」が岡山大学のリーダーシップのもと宣言された。この宣言の中では、シンポジウムの継続開催が謳われており、これを契機に、平成24年11月30日、第4回中国四国男女共同参画シンポジウムが初めて四国に渡り、香川大学の主催で開催された。(第Ⅳ部 事業関係資料を参照)

③中国・四国地区男女共同参画推進連携会議の開催及び設置要綱の策定

平成23年11月11日の岡山大学での準備会を経て、平成24年11月30日、第4回中国四国男女共同参画シンポジウム当日に、中国四国10国立大学で構成される「第1回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議」を本学のリーダーシップのもと、正式に開催した。開催に当たり、来年度以降も継続して本会を招集できるように「中国・四国地区男女共同参画推進連携会議の開催及び設置要綱」を策定した。(第Ⅳ部 事業関係資料を参照)

④中国・四国国立大学男女共同参画基礎情報の共有

第1回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議では、中国・四国国立大学の男女共同参画にかかる基礎情報を毎年集約していくことが確認された。女性研究者支援の取組状況や女性研究者の数等、男女共同参画に関する情報を公開することは、中国四国地区全体を底上げすることに繋がると考えられる。本事業を通じて、採択大学では先進的なモデルとなる事業を数多く展開しており、そのノウハウを未採択の国立大学ならびに、地域の大学へ伝えていくことは、大切なミッションである。継続して基礎情報が積み上げられていくことにより、未採択大学においても、取組が進んでいくことを期待している。(第Ⅳ部 事業関係資料を参照)

⑤オープンキャンパス相談コーナー設置

農学部・工学部のオープンキャンパスにおいて、大学院生による女子高校生向け自然科学系の進路選択を促す相談コーナーを設置した。(3-2 未来の女性研究者の育成、確保を参照のこと)

⑥ロールモデル集による周知

本学の女性研究者を事例にしたロールモデル集を2回に渡り作成し、オープンキャンパスや学校訪問、高校への出前講座等で配布し、研究者の進路選択が身近なものであることの周知を広げた。(3-2 未来の女性研究者の育成、確保を参照のこと)

⑦FD・教授会を活用した講座

平成 23 年度より女性研究者支援の必要性や大学で進める男女共同参画の意義などについての啓発講座を各部局が中心になって、計画実施した。各部局 1 年間で 1 講座の実施を男女共同参画推進委員会で取り決めている。部局長のトップダウンでの実施になっているため、広報等は各部局が行っている。講座によって、参加者の多い少ないはあるものの、各部局の自主的な取組として実施内容を検討し、運営が行われることは、各部局のニーズの把握にも繋がっている。参加者からの反応はいい。

⑧男女共同参画講演会

学内に女性研究者支援の機運を広げていくために、関係シンポジウムも含め、男女共同参画をテーマとして啓発講座を多数開催した。地域ぐるみの女性研究者支援をめざす本学では、開催する講座は、すべて広報を通して、一般に公開した。著名人が講師の際には、県内の他大学や一般の市民の参加も多かった。学生からチラシを受け取った保護者の参加もあった。

⑨ワーク・ライフ・バランス講座

本学は、くるみんを取得し、次世代育成支援対策法に基づき行動計画第 3 期を策定実施中である。女性研究者や教職員のワーク・ライフ・バランスを考えるセミナーの開催を計画し、働き方の見直しに対する意識啓発を行った。

目 的：香川大学男女共同参画推進基本理念・基本方針、平成 23 年度女性研究者支援の取組方針に基づき、学内の男女共同参画や育児等に取り組む者等のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて研修を深める。

平成 24 年 2 月 1 日	平成 24 年 9 月 26 日
あなたが輝く働きかた 秘訣はワーク・ライフ・バランス	イクメンで行こう 育児も介護も仕事も充実させる生き方
小室淑恵氏 (株)ワーク・ライフ・バランス社長	渥美由喜氏 厚生労働省 政策評価委員/ 内閣府 男女共同参画 会議専門委員/厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員/
101 名 (女性 54 名、男性 42 名、不明 5 名)	50 名 (女性 20 名、男性 30 名)

⑩ハラスメント予防講座の開催

セクシュアル・ハラスメントの予防にむけて、年1回ハラスメント相談員の研修も兼ねて、予防講座を開催した。教職員や学生にとって、安全な職場・学習環境は、安心して修学・就業を続けていくために欠かせないものである。そのため、大学には安全な環境整備に対する配慮が求められ、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントを未然に防止する責任があると考えられている。

平成23年6月22日にご講演いただいた弁護士の井口博先生は、多くのセクシュアル・ハラスメント事件を手掛けて来られた。講演を通して、事例に触れながら、セクシュアル・ハラスメントの定義や規制に関する法律、防止措置の責務、組織としての解決法、学生を含めた個人がリスクを回避するための対応等についてご教示いただいた。本研修会はハラスメント相談員の研修、事務系職員の管理者研修の一つと位置づけ実施した。セクハラやパワハラを未然に防ぎ、迅速に対応すること、二次被害を防ぎ、安全に相談を受けるための基礎知識を学ぶことが出来た。

セクシュアル・ハラスメント研修会開催報告 ニュースレターvol.9 より

【ハラスメントの被害者にならないために】

- 相手の私的領域に入らない、入れない。
- 被害を受けたら声をあげる（警告を発する）。
- NOといえる組織、体制をつくるよう求めていく。
- 他人の被害を見て見ぬふりをしない。
- 相談できる相手や友人を見つける。

【ハラスメントの被害者になったら】

- 相手に対するNOを形に残す。
- 証拠を確保する。
- 信頼できる友人や同僚に相談する。
- 大学の相談室に相談する。
- 自分が強くならなければと思わない。

全学研修会 開催報告

「安心して働ける・学べる安全な環境作り
～セクハラ・パワハラ・デートDV対応～」



東京ゆまにて法律事務所の井口 博弁護士を招いて全学研修会を開催しました。今回は他3キャンパスにも同時配信し126名の教職員が参加しました。井口先生は、セクハラやパワハラ被害者弁護士の経験や大学のハラスメント調査委員をされており、具体的な事例を紹介しながら、法的な枠組みや問題の解決、大学としての責務等についてお話いただきました。

セクハラは相手が「不快に思う」かどうかが決める手になり、被害者は声を出すことに大きな勇気がいります。被害が極めて深刻なため、被害者が声をあげたあとのケアが必要です。加害者は、有力で有能に見られていることが多く、被害も継続して何年にも及ぶこともあります。特に、表面上同意があるように見える場合や加害者側が多くの証拠を出してくる場合、そのことに引っ張られず、断れないような「強要」がなかったかの事実を見極めることが求められます。被害者の相談や調査する際、二次被害の防止は重要。裁判では、刑事裁判の重罰化や民事裁判の高額化の傾向があり、PTSDの賠償等が認められています。

ハラスメントは、それを許す環境があるから発生します。構造の問題。職場環境に基づく労働災害として、雇用者の責任となります。組織による消し、返ってことを大きくするので、迅速かつ正確な事実の把握と適正な手続き、再発防止が求められます。

この他、アカデミックハラスメントやデートDVについても話されました。

セクシュアル・ハラスメントの予防については、学内でも関心が高く、井口弁護士の研修会のアンケート（回収数92）においても、大変よかった40名、よかった30名であり、講座への満足度は76.0%と高かった。また、同アンケートにおいて、学内のセクハラ防止の講座実施について尋ねたところ、とても必要26名、必要49名、と8割以上が講座の必要性を認めている結果となった。この結果を受け、セクシュアル・ハラスメント予防に関する講座を年に1回は実施していくこととした。また、本研修会を契機に、女性のためのカウンセリングやセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を周知する相談カードを作成し、各部局や窓口を通じて配布した。

相談窓口案内カード



研修会の感想から

- ・ 個人の問題でなく、組織として取り組むべき問題である、という点が印象的でした。
- ・ トップの認識と危機意識があれば、ハラスメントは起きない。ぜったいに起きませんという点が一番印象深かったです。
- ・ 管理者・上司等は認識不足であると思う。今後もこのような研修を行ってほしい。
- ・ 初めてこのような内容の研修を受けましたが、改めて、知識がないことを知りました。どれだけ、「加害者とならない」「被害者とならない」という意識は重要であるか、そのためには全学的な研修が必要であると感じています。
- ・ 今回、アカデミック・ハラスメントという言葉を知りました。自分が今、大学生であるため、大学でそのような問題があることを知った。実際に大学の教員が、私生活のストレスを生徒にぶつけているという話も聞いたことがあり、もしかしたら、該当しているかもと感じた。そのような言葉や知識を知らないということは、被害者と気づかない要因の一つだと思う。まずは、知ることから始めることが重要だと思った。

セクシュアル・ハラスメント予防研修会の開催状況

平成 23 年 6 月 22 日	平成 25 年 3 月 14 日(予定)
安心して働ける・学べる安全な環境づくり ～セクハラ・パワハラ・デートDV 対応～	セクシュアル・ハラスメントのない 安心安全な環境づくり
ゆまにて法律事務所 井口博 弁護士	徳島弁護士会 大西聡 弁護士
126 名(女性 56 名、男性 70 名)	法学部の FD として開催(全学に公開)
 Olive・heart 香川大学男女共同参画推進室 全学研修会 「安心して働ける・学べる安全な環境づくり ～セクハラ・パワハラ・デートDV 対応～」 教職員や学生にとって、安全な職場・学習環境は、安心して就学・就業を続けていくために欠かせないものであり、大学には安全な環境整備に対する認識が求められ、セクハラ等の被害を未然に防止する責任があると考えられています。 井口博弁護士は、多くのセクシュアル・ハラスメント事件を手掛けて来られました。事前に防げながら、セクシュアル・ハラスメントの定義や規制に関する法律、防止措置の義務、組織としての対応、学生生活の不安やリスクを回避するための対応等についてご説明いたします。また、被害者のサポートについても、その実態や対応に際しての対応をお聞かせいたします。 今回の研修会はハラスメント防止の取組を推進する機会です。セクシュアル・ハラスメントは、その被害を見過ごさず、迅速に対応することが重要です。二次被害を防ぎ安全に相談を受けるための基礎知識を学びます。 日時 平成 23 年 6 月 22 日(水)13:30～15:10 講師 井口 博 弁護士 場所 研究交流棟 5 階 研究者交流スペース 高松市幸町 1-1 (幸町キャンパス) 対象 全学教職員・学生及び関係者 (ハラスメント相談員研修を兼ねる) 高学部、工学部、農学部でもご参加いただけますのでお知らせいたします。 講師紹介 井口 博 (いぐち ひろし) 弁護士【東京ゆまにて法律事務所】 一橋大学法学部卒。 ジョージタウン大学ロースクール大学院修了。 1976 年裁判官 付官(横浜地方裁判所)。 横浜地方裁判所、法務省法制局、 入国管理局を経て、 1980 年弁護士登録。 1990 年東京ゆまにて法律事務所開設。 東京弁護士会所属。 主催 香川大学男女共同参画推進室 総務部	 Olive・heart 香川大学男女共同参画推進室 全学研修会・法学部FD 「セクシュアル・ハラスメントのない 安心安全な職場づくり」 教職員や学生にとって安全な職場・学習環境は、安心して就学・就業を続けていくために欠かせないものであり、大学には安全な環境整備に対する認識が求められ、セクハラ等の被害を未然に防止する責任があると考えられています。 本講座では弁護士の西野氏をお招きし、具体的な事例に触れながらセクシュアル・ハラスメントの定義や規制に関する法律、防止措置の義務、組織としての対応、学生生活の不安やリスクを回避するための対応等に詳しくご説明いたします。 セクハラの実態を見逃さず迅速に対応すること。二次被害を防ぎ安全に相談を受けるためにぜひご参加ください。 日時 平成 25 年 3 月 14 日(木)13:00～14:00(質疑応答あり) 講師 大西 聡 弁護士【徳島弁護士会所属】 場所 J1 教室(法学部棟 1 階) 対象 法学部教職員及び全学教職員 ※ハラスメント相談員、事務系職員等の管理職研修も兼ねております。 講師紹介 大西 聡 弁護士【徳島弁護士会所属】 香川大学男女共同参画推進室 学務課 学務課長 1963 年 4 月 12 日、徳島県美馬郡(現、美馬市)に生まれる。徳島大学卒業後、中央大学法学部入学。1990 年司法試験合格。1990 年徳島弁護士会登録。木村清志法律事務所(神戸)に入所。2003 年徳島県美馬市に独立開業。 学務課長職として、日本弁護士連合会の消費者相談委員会(学務課長職)に所属し、消費者・中小事業者の立場から学務課長の改正や運用の決り方に意見を述べたり、あるべき学務課長に携わり運営を担っています。 主催 香川大学男女共同参画推進室 共催 法学部 定員 80 名 ご予約をお願いします。 (法学部教職員は不要) メールで予約申し込みの際は、下記 QR コードを印刷したものを、お申し込みの際に入力してください。 QRコード 香川大学 男女共同参画推進室 香川大学男女共同参画推進室 1-1 25 年 3 月 14 日 電話 (087) (832) 1055 FAX (087) (832) 1057 Eメール: olive-heart@kagawa-u.ac.jp ホームページ: http://www.kagawa-u.ac.jp/olive-heart/ 参加ご希望の方はTELもしくはメールにて男女共同参画推進室までお申し込みください。

⑪子育て支援講座の開催

平成23年6月から開講した香大っこサポーター養成講座の一部を、子育て支援講座として一般にも開放した。育児休暇明けの女性研究者や育児休暇中の職員、市民の方が赤ちゃん連れで参加した。学生たちは、実際の赤ちゃんの様子をみて、とても参考になった様子だった。心配そうに抱っこさせてもらったり、あやしてみたりしていた。

大学構内に初めて子どもを連れてきたその研究者は、本講座がきっかけになり、その後も違う講座に赤ちゃん連れで参加したり、構内をベビーカーで連れて歩いたりできるようになった。

学内を気兼ねなく子ども連れで安心して歩くことができる環境や風土づくりも大切である。参加者の数は多くはなかったが、開講した意味のある講座となった。



各種啓発講座実施状況

日時	テーマ・講師	参加数	満足度	場所	FD等
平成23年 2月23日	第1回四国女性研究者フォーラム	91名 女性 58名、男性 33名	回収数 30 大変よい 6名 よい 23名 満足度 96.7%	学外	
平成23年 6月22日	安心して働ける・学べる安全な環境づくり～セクハラ・パワハラ・デートDV対応～ ゆまにて法律事務所 井口博弁護士	126名 女性 56名、男性 70名	回収数 92 大変よい 40名 よい 30名 満足度 76.1%	幸町	SD
平成23年 9月21日	どうして男女平等が大学に求められているのか？ フェリス女子学院教授 諸橋泰樹氏	34名 女性 16名、男性 18名	回収数 23 大変よい 8名 よい 10名 満足度 78.3%	幸町	FD
平成23年 10月5日	大学全体の就労・研究環境改善からみた 女性医師の働き方 NPO法人イージェイネット 瀧野敏子氏	58名 女性 23名、男性 35名	回収数 34 大変よい 11名 よい 18名 満足度 85.3%	医学部	SD
平成23年 11月14日	工学部啓発講座 教職員のジェンダーバランスと香川大学の支援制度について 男女共同参画推進室 コーディネータ 長安めぐみ	50名 女性 4名、男性 46名	回収数 8 大変よい 2名 よい 5名 満足度 87.5%	工学部	FD

平成 23 年 11 月 30 日	“夢みるユメオくとユメコちゃんへ ～幸せな人生のつくり方～” NPO 法人 WAN 上野千鶴子氏	179 名 女性 123 名、男性 56 名	回収数 119 大変よい 63 名 よい 48 名 満足度 93.3%	幸町	
平成 23 年 12 月 7 日	シンポジウム かがわ教育男女共同参画フォーラム 日本女性技術者フォーラム中村立子氏他	36 名 女性 23 名、男性 13 名	回収数 13 大変よい 5 名 よい 6 名 満足度 84.6%	幸町	
平成 23 年 12 月 15 日	農学部 教職員のジェンダーバランスと香川大 学の支援制度について 男女共同参画推進室コーディネータ長安めぐみ	18 名	実施せず	農学 部	
平成 24 年 2 月 1 日	ワーク・ライフ・バランス講座 あなたが輝く働きかた 秘訣はワーク・ライフ・バランス (株) ワーク・ライフ・バランス 小室淑恵氏	101 名 女性 54 名、男性 42 名、不 明 5 名	回収数 54 大変よい 44 名 よい 8 名 満足度 96.3%	幸町	SD
平成 24 年 9 月 12 日	合同評価セミナー 支援継続に向けて今	21 名	未実施	幸町	
平成 24 年 9 月 26 日	ワーク・ライフ・バランス講座 イクメンでいこう！ 育児・介護も仕事も充実させる生き方 厚生労働省 政策評価委員 渥美由喜氏	50 名 女性 20 名、男性 30 名	回収数 32 大変よい 22 名 よい 7 名 満足度 90.6%	幸町	SD
平成 24 年 10 月 16 日	外部評価報告会～次年度以降も男女共同参画推進 事業を充実させるために～	17 名	未実施	幸町	
平成 24 年 11 月 1 日	デート DV 防止全学研修会 デート DV って何？～ お互いを尊重する関係とは～ NPO 法人レジリエンス 中島幸子氏	105 名	回収数 86 大変よい 15 名 よい 59 名 満足度 86.0%	幸町	
平成 24 年 11 月 14 日	教育学部啓発講座 一人ひとりを大切にする大学 の環境づくり～男女共同参画から見えてくるもの ～ コーディネータ 長安めぐみ	73 名	未実施	教育 学部	FD
平成 24 年 11 月 30 日	第 4 回中国四国男女共同参画シンポジウム JST 男女共同参画主監 小舘香椎子氏他	122 名	回収数 45 大変よい 20 名 よい 21 名 満足度 91.1%	学外	
平成 24 年 12 月 6 日	あなたは人生にどんな答えを出すのか ノンフィクション作家 柳田邦男氏	132 名 女性 88 名、男性 44 名	回収数 71 大変よい 48 名 よい 17 名 満足度 91.5%	医学 部	FD

平成 25 年 2 月 21 日	できる男性のための介護講座 香川県長寿対策課 門田課長補佐 香川大学医学部看護学科 清水教授	30 名 女性 12 名、男性 18 名	回収数 23 大変よい 6 名 よい 15 名 満足度 91.3%	工学 部	
平成 25 年 2 月 21 日	農学部啓発講座 香川大学の今後を見据えた男女 共同参画のあり方～優秀な女子学生の活躍と大学 の活性化～ コーディネータ長安めぐみ	15 名	未実施	農学 部	FD
平成 25 年 3 月 5 日	経済学部啓発講座 香川大学の今後を見据えた男 女共同参画のあり方～優秀な女子学生の活躍と大 学の活性化～ コーディネータ長安めぐみ	60 名	回収数 27 大変よい 7 名 よい 18 名 満足度 92.6%	経済 学部	FD
平成 25 年 3 月 14 日	法学部 FD セクシャル・ハラスメントのない安心 安全な職場づくり 大西 聡 弁護士	-	-	法学 部	FD
平成 25 年 3 月 27 日	香川大学女性研究者研究交流会 in 幸町 アカデミズムにおけるジェンダーの平等	-	-	幸町	

※満足度については、「大変よかった」「よかった」、「大変満足」「満足」のいずれも「満足」として集計した。

医学部 FD 柳田邦男氏講演会

周知が徹底したためか、多くの参加者があった。参加者が中年の管理職あるいはベテラン職員の方々が多くおられたことは趣旨が十分周知された結果ではなかったかと推察される。この周知方法は、参画室連絡の後、医学部では職員係から医学部長名でのメール配信、申し込みの部局受付の追加、学部教授会での医学部長からの参加要請などであった。部局をあげて実施されたことは大変有意義であった。

アンケートの結果は、ほとんどが肯定的な反応であり、中でも 67%が大変良いという感想であった。このことは、講演内容の質的水準の高さであるといえる。つまり、柳田邦男氏の知名度、参加者のニーズへの応答がベストフィットであったといえる。この企画は、中年を生き抜く人々へのメッセージ力の強さと応答の受容に特徴があったといえ、男女が共に社会生活に参画するという制度の本来趣旨を支持する企画であったことを実証した好企画であったと言える。

(医学部女性研究者育成員 清水裕子)



著書紹介



おひとりさまの老後
上野千鶴子
文藝春秋



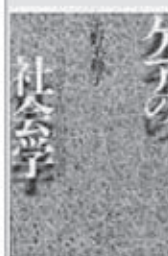
男おひとりさま道
上野千鶴子
文藝春秋



スカートの下の劇場
上野千鶴子
河出書房新社



ラディカルに語れば…
上野千鶴子
平凡社



【最新】
ケアの社会学
上野千鶴子
太田出版

2011年の活躍が評価され、朝日賞を受賞！
おめでとうございます。
(2012.1.1発表)

4

学生向け男女共同参画講座 毎日新聞に掲載されました。2011.12.3

「夢みるユメオ君とユメコちゃんへ ～幸せな人生の作り方～」

平成23年11月30日（水）、幸町キャンパスにてNPO法人WAN理事長の上野千鶴子さんを招いて学生向け男女共同参画講座を開催しました。一般の方の来場も多くあり、179名（学生70名、学内43名、一般66名）が参加しました。

上野先生は講座の中で、ネオリベ（新自由主義）時代に突入し、女性に加えて若者も、非正規雇用の使い捨ての労働力にされる中で、経済格差が深刻化していること。しかし、ポジティブアクションなど柔軟な働き方を認める「男女平等均衡型」の企業がこれからの時代は、実績を残していくこと。将来「性差別型企業」は多様性の集積という点からも、商品市場・金融市場・国際競争の面で企業間競争に敗北すると予想。厳しい社会情勢の中で、女性や若者が自立にむけて、長く働き続けるためにはそれぞれの意識の持ち方が重要であること。そして、世代を超えた連帯が求められることについて語りました。

「夢みるユメオ君とユメコちゃんへ～幸せな人生の作り方～」の甘いタイトルとは裏腹に、「人が幸福になるために本当は何が必要なのか」について、社会学の視点から膨大なデータを用いて、論理的に熱くご講演いただきました。最後に、「私たちのつくる憲法前文」（中央公論）で優秀賞を受賞した17歳の女子高生、福岡亜矢子さんの考えた日本国憲法の前文で締めくくりました。

まったくもってタイシタコトのない
世界的にみてソコソコの国がいい・・・
私たちから見ても一番幸せになれる国
そうなる必要は大いに有。

参加者からは「難しい社会問題をとてもわかりやすく話してくださり、あっという間の時間でした」「興味深かった」「社会に出る前に聞けてよかった」と多くの感想が寄せられました。

一般の方にも公開したため、学生が親御さんを連れて参加したり、世代を超えて参加者の質問に耳を傾ける場面も見受けられ、とても和やかな雰囲気の中での講座になりました。



講師プロフィール紹介 上野 千鶴子 氏

NPO法人WAN理事長
東京大学大学院人文社会学系研究科名誉教授

ウィメンズアクションネットワークHP
<http://wan.or.jp/> 賛助会員・WANサポーター募集中

教授会を利用した啓発講座は参加率が高い結果に

「香川大学の男女共同参画について

～次世代を育む女性教職員からイクメンまで応援します！～」

香川大学において、平成22年10月から行われている男女共同参画推進と女性研究者支援育成の取り組みや、ジェンダーバランスに配慮した教員の採用の促進、構成員の様々な人生を包括する“ダイバーシティ・インクルージョン・マネージメント”が求められること等について、教授会を利用して研修しました。(長安副室長派遣)

工学部

工学部では、平成23年11月14日(月)に実施し、60名が参加しました。女性研究者支援の取り組みについて質問も多く出され、活発な議論ができました。また、感想は後日回収することができたため、参加者の疑問にしっかりと応えることができ、特に女性研究者の限定公募について詳しく情報提供をすることができました。

農学部

農学部では、平成23年12月15日(木)に実施し、18名が参加しました。男性研究者支援の拡大について質問が多く、育児等にに取り組む男性研究者の要望の大きさに驚かされました。工学部に続いて農学部でも女性研究者の限定公募について情報提供を行いました。講座では十分な質疑応答がなされ、情報提供と同時に情報共有ができました。

参加者の感想から

・女性や子育て中の教員、スタッフの支援が進んでいることが理解できた。

・小学校→中学校→高校→大学→大学院とリケジョを育成するプランはとても良いと思います。でも受け皿(就職先)が少ないのが問題かな？

・新採用時に女性ならば。

・女性限定公募を行ってでも確保し社会へのメッセージを送り、後進も育てる必要がある。

・女性教員が少ないのは、博士まで進んで研究者になろうという人に女性が少ないからでは？(男でもレアだが…)母集団の問題なので出口だけみても増えない気がする。ガールズパーティー等で女子学生に研究職の魅力を伝え博士後期への進学を勧めてはいかが？

【寄せられた感想から】

○女性研究者の登用に向けての段階的なアプローチは的確であり、説明はとても素晴らしかったです。

(平成23年11月11日工学部にて実施)

○とても有意義な講座でした。お世話になりました。今まであまりふれていなかった話題を紹介していただき、本当にためになりました。個人的な意見ですが、この講座のおかげで、教育学部がもっと働きやすい、いい職場になったと思います。同じような講座を定期的に行っていただければ、うれしいです。

(平成24年11月14日教育学部にて実施)

○託児室の設置をお願いします。これは女性研究者のみではなく男性研究者にも必要な人もいます。介護休暇を増やして下さい。

(平成25年3月5日経済学部にて実施)

○「今後を見据えた」という点が重要だと思いました。女性の問題は、女性”だけ”の問題では”ない”と思います。介護やライフワークバランスなどは、男女問わず、これから考えていかなければならない問題です。ぜひ女性の視点から、そうした問題提起をしていただきたいと思います。

(平成25年3月5日経済学部にて実施)

参加者の感想から

- ・医療の世界に限らず、女性の働きやすい環境整備がますます重要になっていくと感じた。その最たる世界が病院だと痛感した。
- ・あまり若いドクターや学生の参加がなかったのが気になった。学生の早期教育の重要性を感じた。
- ・こういう研修を受けべき人が出席していないというのが残念。

各キャンパスで啓発講座を実施しました

医学部

「大学全体の就労・研究環境改善から見た女性医師の働き方」

平成23年10月5日（水）に医学部にNPO法人イージェイネット代表理事の瀧野敏子氏を迎え、啓発講座を開催しました。医学部では、教員や医師の若い世代は、4割近く女性が占めており、そのような中で、女性が出産や子育て、介護というライフステージと仕事をいかに両立させていくかは、医療現場の大きな課題となっています。



瀧野先生には、大学としてのワーク・ライフ・バランス支援の重要性と特に多忙を極める女性医師の支援の必要性について、その背景や社会的情勢、具体的対応策など、先駆の事例紹介を交えながらお話しいたしました。

58名の参加者は、瀧野先生へ具体的かつ実践的な質疑を行うことで、議論を広げ、大学や附属病院の支援制度や実態を把握し、医学部における男女共同参画推進、ワーク・ライフ・バランスについてじっくりと考える貴重な機会となりました。

香川大学の取組に寄せて

NPO法人イージェイネット 瀧野敏子 代表理事

香川大学は、全学のみならず四国の他の国立大学をも巻き込んだ規模をもって、3年間で多くの卓越した事業成果を上げられました。これはひとえに女性の力を活用するという香川大学の優れた時代認識と強い意思に加えて、一方では国立大学法人である香川大学が地域に貢献するために具体的行動を起こさなければ、という使命感が形として現れたともいえるでしょう。

個々の事業の内容と成果については、女性研究者が両立支援を受けながら研究業績をあげていくために必要な必須項目が網羅されていてそれらが力強く実現されているのを垣間見ると胸のすく思いがします。

さて、インフラができたところで今後の課題はこれらの事業を、取捨選択するにしろ、将来にわたり継続するための原資を獲得することでしょう。そのためには本支援事業によって力を得た女性研究者の仕事が香川大学の使命と成長のベクトルに合致するという実感が関係者にひろく共有されることです。事業の継続と発展を祈念いたします。

参加者の感想から

台風接近で、大荒れの天気の中、講師も参加者も、ご出席くださいました。ご協力ありがとうございました。

・自分の中にも潜在的な意識があると思いました
(CMも説明をうけるまでは、特に何も思わなかったのだ)

・大学の客観的状況を大きな観点から知ることができ、有益であったが、その原因が述べられていないので、どのように改善できるのかははっきりしなかった点が残念である。学長が責務を果たすべきだと認識するだけでは、あるいは一人一人が気をつけるというだけでは、大幅な改善に進むことは困難と思う。

6

幸町

「どうして男女平等が大学に求められているのか」

平成23年9月21日(水)に幸町キャンパスにてフェリス女学院大学文学部コミュニケーション学科教授の諸橋泰樹氏をお招きし、啓発講座を開催しました。

講師の諸橋先生は、メディア、ジェンダー、社会意識などをカルチュラルスタディーズ、ポストコロニアルの立場から調査研究する傍ら、男女共同参画行政の審議会委員や男女平等推進センターの講師などとして活躍されています。



講座では、世界の男女平等のバックグラウンドと日本の男女平等の実



テレビコマーシャルを参加者で視聴

態、政府の男女平等参画施策、少子・高齢化による日本の労働人口の問題や社会情勢の変化による影響などをお話しいただき、参加者は幅広い視点から男女共同参画についての知識を広げることができました。

報告書に寄せて

フェリス女学院大学教授 諸橋泰樹 氏

香川大学女性研究者研究活動支援事業の完成年度とうかがい、コーディネーターの長安めぐみ特任教授をはじめ、男女共同参画推進室の精力的な取組に、敬意を表します。言うまでもなく女男平等問題に「完成」も「終わり」もなく、「永久運動」ですので、“助成金の切れ目が縁の切れ目”とはならぬよう、今後の事業の継続と発展を大いに期待いたします。

香川大学男女共同参画推進室には、2011年秋の教育学部FD研修で呼びいただき、参加いただいた教職員の方がたに、メディアに描かれたジェンダー表象を分析してもらい、ワークショップで進めさせてもらいました。ジェンダーが社会的に構築されたものであるように、メディアもまた構築されたものですので、ジェンダーとメディアとは親和性を強く持ち、想像の共同体づくりに一役も二役も買っています。研修でそのようなお話をさせていただき、実際にメディア素材を観てもらったことで、何かしらのお役に立てたのなら幸いです。

日本の女性をめぐる社会環境は厳しく、女男間の格差を示すGGI(ジェンダーギャップ指数)は2012年現在135カ国中101位で、最下位レベルにあります。これは、社会の指導的役割を担う層を育てる責任のある高等教育機関が、女性のエンパワーメントに関してサボタージュしてきた結果でしょう。世界に通用する知識人・技術者・意思決定者を輩出するためにも、女性の教員、職員、学生、若手研究者たちをエンパワーすることは急務です。

最後に、希望を2つ述べさせていただきます。1つは、全学的なジェンダー論の授業の展開です。ジェンダー科目群を全学カリキュラム化し、運営委員会ないし後述する研究所が所管し開放科目にして、全学の学生にジェンダー教育を実施できればと考えます。2つめは、その、ジェンダー研究所の設置です。全学部・研究科から派遣された教員が2年任期などで所属、研究と情報発信を行ってはどうでしょうか。これらは、新たな組織をつくらずとも、推進室をさらに強化することによっても可能かと思われれます。

冒頭に述べたように、この仕事には「完成」も「終わり」もありません。香川大の名声が高まること間違いなしの、長く、太くてコシの強い女男平等への取組に、讃岐うどん大好きの東京人がエールを贈らせていただきます。

⑫男女共同参画の講義新設

全学共通科目「人生とキャリア」内に男女共同参画のスポット講義を設置した。

昨年度（平成23年度）、男女共同参画推進室の長安先生にある相談を持ちかけられた。全学共通科目の中に「男女共同参画」をテーマとした授業を設けられないか、というものであった。私は当時息子を授かったばかりで、共働きで育児をすることの大変さを感じていたこともあり、こうしたテーマについて学生に伝えることの重要性に非常に共感した。

諸々の事情から、半期15コマまるまる授業をするのではなく、既存の授業の中でスポット的に授業をするということではどうか、と提案させていただいた。幸い、昨年度（平成23年度）から必修化されていた主題A「人生とキャリア」は、「男女共同参画」というテーマとも相性がよいので、ここでスポット的に授業をすることを提案させていただいたのである。結局、この案で了承いただき、今年度（平成24年度）は試行的に、私と山本珠美教員（生涯学習教育研究センター）の授業で、長安先生に講義していただいた。

紙幅も限りがあるので端的に感想を述べると、主題A「人生とキャリア」の趣旨に照らして「男女共同参画」をテーマとしたコンテンツは非常に重要な要素であると感じた。しかし、今回の私の授業についていえば、1コマで伝えるには内容が余りに盛り沢山であり、内容を精選する必要があるとも感じた。今後も、男女共同参画推進室（あるいは長安先生）が時限的な組織（ポスト）なのであるとすれば、その盛り沢山の内容（今回の授業に限らず、「男女共同参画」をテーマとした場合に伝えるべき内容）を複数のコンテンツに分解し、主題Aの担当教員がそれらをカスタマイズして利用できるように整理することが検討されてもよいのではないだろうか。男女共同参画推進室にはぜひその任を担っていただきたい。

（大学教育開発センター 葛城浩一）

今年度の主題A「“大学”について考える」15コマ中、1コマ分を長安先生にお願いし、大学（および卒業後）における男女共同参画についてご講義頂いた。

講義の内容は盛りだくさんで、聞き応えのあるものであった。ただし、学生は果たしてどこまで本気で受け止めてくれただろうか、という疑問がある。授業後に感想を書かせたものの、「模範解答」的なコメントが多く、本音を語っているというよりは、表面をなぞっているだけにすぎないような印象を受けたのが正直なところである。切実さが感じられないと言えば良いか。特にその傾向は男子学生に見られた。（女子学生の方は比較的自分の問題として真剣に考えているように感じられたが、それはあくまでも筆者の印象である。）一コマという時間の制約が一つの要因であろう。自ら持っている「前提」を振り返るには時間が足りなかった。加えて、学校という場においては、男女共同参画はある程度実現されていると言える。一方、社会ではどうか。その実態は、どれほど言葉で説明しても、実際に体験しないことには理解できないものなのかもしれない。社会の問題であると同時に自らの問題であると考えられるような、教育上の工夫が必要と感じた次第である。それが難しい課題であることは重々承知しているが。

（生涯学習教育研究センター 山本珠美）

⑬デートDV 防止研修会講座の開催

平成 24 年 11 月 1 日、幸町キャンパスにおいて、講師に NPO 法人レジリエンス代表の中島幸子氏を招き、学生向け予防啓発講座「デートDV って何？」を開催した。

女性教職員や女子学生にとって、安全な職場・学習環境は、安心して修学・就業を続けていくために欠かせないものである。そのため、大学には安全な環境整備に対する配慮が求められ、性暴力（セクハラ・デートDV 等）を未然に防止する責任があると考えられている。デートDV の被害者の相談相手は友人であり、相談を受けた時の対応が重要になっている。学生にむけて、デートDV の基礎知識、その予防と対応、被害者の心理的な影響についてお話しいただいた。講演後、ハラスメント委員及び教職員向けに相談対応のスーパーバイズもお願いした。



デートDV に関する講義について

近年、夫婦間で生じる暴力（DV）だけでなく、恋人からの暴力（デートDV）が深刻な社会問題として取り上げられるようになってきた。学生に対する予防教育として、まずはデートDV を正しく理解するための機会を設けたいと考え、男女共同参画推進室の長安先生に、平成 23 年度および平成 24 年度の学校教育相談学 A・B、平成 24 年度の主題 B（人間関係論）において、御講義をお願いした。また、平成 24 年度の学校教育相談学 A および教育心理学演習Ⅱにおいて、男女共同参画推進室の協力で、NPO 法人レジリエンスの中島先生をお招きし、講演をしていただいた。

学生は、DV という言葉そのものは知っていても、自分自身の行動や感情と結びつけて考えることは少なく、授業後の感想には「大切な人なのに、傷つけていたことに気づいた」、「苦しんでいる友達がいたら、自分にできることをしてあげたい」といったものが多くみられた。先生方のお話をきっかけに、デートDV という問題をより身近なものとして捉えなおすことができたのではないかなと思う。また、教育学部の学生にとっては、将来、教員として子どもたちを守るための支援の在り方について考える良い機会になった。たとえば、恋愛関係のなかで生じる多様な暴力に対して、被害者は「自分に悪いところがあるから」と自責的に受けとめてしまったり、「愛されるためには耐えなければならない」と考えてしまうことがある。こうした被害者の心理を理解しなければ、適切に対応していくこともできない。長安先生、中島先生が教えて下さったことを忘れずに、尊重しあう人間関係とはどのようなものなのか、子どもたちと共に考え続けて欲しいと願っている。

（教育学部 准教授 宮前淳子）

安心して働ける・学べる安全な環境作り デートDV防止研修会開催報告

「デートDVって何？～お互いを尊重する関係とは～」

講師：NPO法人レジリエンス代表 中島 幸子 氏

日時：平成24年11月1日(木)14:10～16:10、16:10～18:00 会場：教育学部棟621教室、8号館812教室

参加人数：合計105名

11月11日、中島幸子氏を招いて、デートDV防止研修会「デートDVって何？～お互いを尊重する関係とは～」が開催されました。タイトルのとおり、デートDVの実態を知らない聴講者が多く、どこにでもありそうな恋人同士の会話を題材とした具体的な例を挙げての説明に、聴講者は身近で起こり得る問題として感じるきっかけになりました。「相手への尊重を忘れない気持ちがないと、DVは防ぐことができない」とい



具体的な事例を挙げての講義

う中島氏の言葉に、改めて相手に対する配慮について考えさせられました。DVやデートDVのような支配的な暴力は、夫婦間やカップル間だけに起こる問題ではなく、全ての人間関係に存在します。そして暴力は、その時だけでなく生涯にわたって大きな影響を及ぼす可能性があるというお話に、アンケートの回答結果からも「意見の差があったときもお互い尊重し合うことを考えたい」「デートDVは身体的に傷つける暴力だけではなく、言葉や態度で精神的に追い詰めることも暴力になることがわかった」と、今回の講座で相手を尊重する大切さを改めて学びました。

中島氏が主催している「NPO法人レジリエンス」では、今回のような出張講座をはじめ、こころのケア講座の「ファシリテーター養成講座」も企画しています。本講座終了後は教員と将来教員を目指す学生を対象にした相談対応のためのスーパーバイズが開催されました。性虐待に関する専門の研修会や、虐待の可能性がある子どもに気付くコツ、その対応、相談を受けたときの対応等をレクチャーしてくださいました。また、ご自身の仕事への取組みについてもお話しくださり、学生にとって力強いエールとなりました。



講師はNPO法人レジリエンス代表
中島 幸子氏



教室を移動してのレクチャー



学生からの質問に丁寧に答えてくださる中島氏

【アンケートより】

●デートDVについて自分は関係ないと思っていたが、身近なこととしてとらえるようになった。●日頃考えないことについて考えたと思う。●デートDVの被害を受けたときは、自分で抱え込まず、周りに相談しようと思う。●相手との付き合い方について改めて考える機会となった。自分を守るのは自分。もっと自分を大切にしようと思う。●パートナーができれば参考にしたい。●自分の身近にあることにとても驚いた。●暴力は行ったあとに一時的ではなく長期間心に残り続けることが印象深かった。●具体的な事例がたくさんありとてもわかりやすかった。トラウマの構造、脳との関係がとても興味深かった。●幸せは人任せにできないと思った。●いじめもDVも人が人を傷つけるということが共通しているということが印象に残った。●もし被害を受けている人が周りに居たら、話を聞いて専門家に紹介する等協力をしたいと思う。

⑭民間タクシーを利用した病児移送サービスの実施

子育てタクシーを利用して、日本初の病児移送サービスのシステムを構築した。ワーク・ライフ・バランス支援室や女性医師のつどいの意見交換の中で、子どもの急な発熱や長期の病気療養の際、どうしても業務が休めないという訴えが多く聞かれた。また、平成 24 年度に実施した「子育てに関するアンケート」においても子どもが病気の時に困るといった訴えがあった。

そこで平成 23 年 11 月より、登録した教職員の子どもを男女共同参画推進室がバックアップする形で、研修を積んだ民間のタクシードライバーの協力を得て、病児施設まで移送するサービスを行うことになった。全国子育てタクシー協会の全面的な協力を得て、細やかな安全に関する打ち合わせと規定を作成し、登録希望者と担当者が直接面談を行い、子どもの状況の把握に努めた。

平成 24 年 4 月に学内に病児・病後児保育施設を開設したが病児移送サービスの継続を希望する登録者が多く、制度を試行的に続けて運営している。実際の利用ケースは 1 名と少ないが、女性研究者や女性医師のセーフティネットとして、役立っている制度である。



平成 24 年 6 月幸町キャンパスにも、サービスの範囲を拡大した。同月 16 日登録者数を増やすために、休日の登録説明会を実施した。4 名の相談に対応し、3 名の登録に繋がった。事前の説明と子どもの状況確認を丁寧にするため、登録に手間取ってしまうことが本サービスの課題でもある。今後は、病児・病後児保育施設との連携を視野に入れ、運営を検討していく必要がある。

5-2 当初の計画以上の自主経費による事業

①女性研究者採用促進策実施

本学では、平成22年度にスタートした第2期中期目標・中期計画において「ジェンダーバランスに配慮した採用と登用」を掲げるとともに、本事業では、具体的に数値目標として事業終了時までには女性研究者の比率を19%以上にすることを掲げた。そこで、平成22年10月17日開催の第1回男女共同参画推進委員会において、下記の通り、業績が同等の場合には、ジェンダーバランスに配慮した採用を行う旨について記載することを決定し、各部局へ通知した。また、ホームページ等の採用情報の頁へも掲載し周知を広めた。

香川大学は、男女共同参画を積極的に推進しており、選考にあたって業績(教育業績、研究業績等)及び人物の評価等において、同等と認められ場合は、各学部等のジェンダーバランスに配慮して採用します。

一方、平成23年3月4日の役員会において、「平成23年度以降の人件費適正化」の提案があり、教員が退職した場合は、原則、1年間の不補充期間を設けることとなった。しかし、女性限定公募については、下記の通り、不補充を免除し採用を認める旨を通知し、各部局へ女性限定公募への理解を促した。

男女共同参画の推進を図る観点から女性研究者に限定して公募する場合は、「教育研究上支障が生じると判断される場合」と同様の取扱いとして、当該部局長からの申請に基づき役員会の議を経て学長が決定する。

しかしながら、下表に示すように、事業終了時までには女性研究者の比率を19%以上にするには、さらに一段と踏み込んだ施策が必要との判断のもと、平成24年2月には各学部長への室長、副室長によるヒアリングを行い、学部の実態や女性研究者増員への可能性を調査した(3-1 計画上のミッションの達成を参照のこと)。

達成目標 達成度

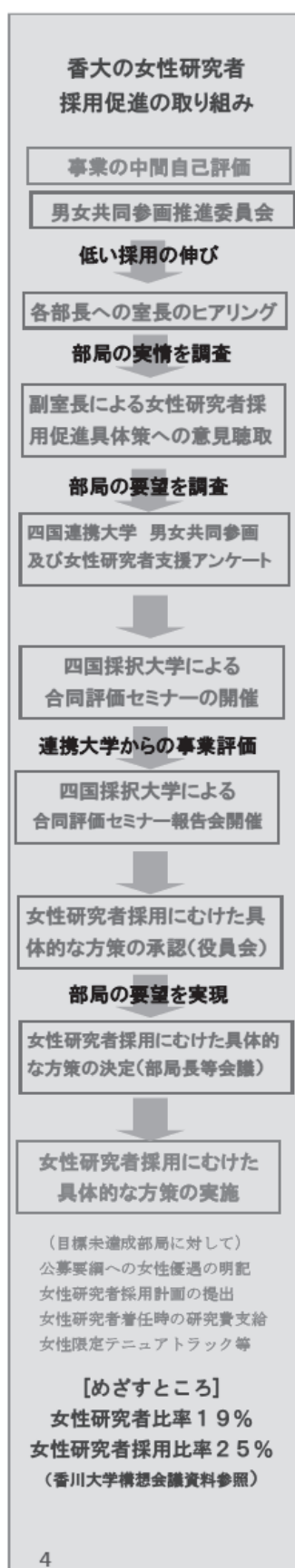
申請時(現況)	17.1% 平成21年5月1日
採択時(現況)	18.3% 平成22年5月1日
平成22年度 達成目標 17.5%	17.9% 平成23年5月1日
平成23年度 達成目標 18.5%	18.5% 平成24年5月1日
平成24年度 達成目標 19.0%	終了時点比率 平成25年3月31日

*学校基本調査データ参照

そして、ヒアリングでの要望に基づき、平成24年5月男女共同参画推進委員会において、女性研究者採用促進の具体策の提案が行われた。そして、具体的な方策の一つとして、部局ごとに可能な限り5か年ごとの採用計画を立て、目標達成を進めることとし、未達成部局は下記のように女性優遇を公募要綱に明記することとした。

(文案例)香川大学では、男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を優先して採用します。

また、平成24年6月には再度、副室長による各学部長へのヒアリングを行い、女性教員の採用を促進させるためのポジティブアクションについての意見収集を行った。その結果はポジティブアクション策として、平成24年9月27日の役員会に提案了承され、平成24年10月の教育研究評議会において、最終決定がなされた(4-2 男女共同参画推進事業の実施に伴う女性研究者採用促進を参照のこと)。これらの施策により、平成25年度採用について、工学部、経済学部において、本学初の女性限定公募が実現している。



継続 決定!!



推進室の取り組みは来年度も継続します。

男女共同参画推進体制の継続と女性研究者採用促進

今年度が一番大きなイベント「第4回中国四国男女共同参画シンポジウム」を無事終了することが出来ました。平成22年度から始まった香川大学の女性研究者支援モデル育成事業は、この3月で事業実施期間を終えることとなります。採択期間終了後も、香川大学男女共同参画推進基本理念や基本方針に従い、中期目標の「ジェンダーバランスに配慮した採用と登用」をめざし、女性研究者の積極的な採用や、学内の男女共同参画の推進体制を継続して進めていくことが、10月の役員会、そして11月の部局長等会議で決定しました。学内の皆様のご協力とご理解のたまものです。

右ページのポスターはJSTの事業報告のために作られたものですが、今回の取り組みは、採択プランに基づき、4つの目標を掲げて取り組んできました。



1. 学内の女性研究者の比率を本事業終了時までに19%以上にする
2. 自然科学系大学院の女子学生の比率を25%以上とすること
3. 科学研究費補助金に自然科学系女性研究者が全員応募するとともに、採択率が全国平均と同等となるようにすること
4. 事業終了時の育児等を行う女性研究者への支援満足度調査で8割以上から良好な回答を得ること



女性研究者の比率は、18.5%とまだ目標には及びませんが、自然科学系の女子学生の割合は、既に27.4%と超えています。増えている女子学生の満足度をあげていくためにも、女性教員の存在は欠かせません。

今回「女性研究者採用に向けた具体的な方策」として新たに目標未達成部局に向けて、女性採用の5か年の目標を求めていくこと、女性優遇を採用の段階から打ち出していくこと、女性研究者着任時の研究費支給、女性限定のデニユアトラックの導入が承認されました。工学部では、初めての女性限定公募も実現し、少しずつですが、香川大学としての女性研究者採用への環境整備が整ってきています。採用後、香川大学の頼もしい構成員として、研究・教育を進めてもらうために、メンター等の受け入れ部局での育成・支援の体制も整えていくことになりました。

来年度以降は、女性研究者という枠を外し、男女共同参画の視点に立った取り組みにシフトしていきます。男性も女性も、教員も職員も学生も、香川大学の構成員が生き生きと学び・働き続けることが出来る大学づくりが求められています。1月には全学に向けて、「男女共同参画要望アンケート」を計画しています。今後とも引き続き、ご意見をお寄せください。

香川大学男女共同参画推進施策への提案

—「いい大学をつくりましょう プロジェクト 男女共同参画推進室」—

1. 取り組み

女性研究者支援モデル支援育成事業による

女性を活用した大学の活性化の循環構想⇒大学における男女共同参画の機運の盛り上がり【資料 1 中間評価】

事業推進の基盤規定である「香川大学第二期中期目標・中期計画」(年次計画)及び「香川大学男女共同参画基本理念・基本方針」、「次世代育成支援対策促進法に基づく香川大学行動計画(第3期)」に基づく男女共同参画としての事業展開。【資料 2】
 国立支援制度の充実(託児ボランティア・休日出勤時の託児・病児移送サービス・短期学童保育・病児保育施設の設置等)
 研究補助者配置による子育てや介護に取り組む研究者への国立支援(対象分野及び男性研究者へも対象範囲を拡大)
 多様な講座を通じて男女共同参画推進の啓発活動を実施し、ニーズを直接調査。(26 講座を実施し、延べ 1154 名が参加)
 次世代育成 キャリアデザイン講座・女子学生獲得に向けた出前講座・オープンキャンパスでの女子学生の相談窓口の実施
 RiJi カフェ開催と要望の実現 構成員の意見が通っていく大学 構成員のモチベーションのアップへ

2. 残された課題

事業完了まで残りあと 1 年の今、取り組みの中で残された課題は 3 点

女性研究者が地域に定着、活躍できるしくみづくりに向け女性比率 19%をめざす【資料 3 香川大学女性研究者と学生の割合】
 優秀な女子学生の一層の確保と院生・研究者の育成をめざす【資料 4 院生率・院生実績】
 育児や介護等の国立に向けたすべての教職員の仕事の効率化と男女共同参画の推進

3. 学部からの意見

各局とのヒアリングを実施し、女性研究者の採用の状況と要望を調査 H24. 2. 3～3. 2 【資料 5 部長長ヒアリング記録】

- ・優秀な女子学生の確保と満足度アップにむけ、ロールモデル、学部内のコミュニケーターとしても女性研究者に期待したい。(農学部・経済学部・工学部・教育学部)
- ・不補充問題が解消するなら女性研究者の採用を検討してもいい。(農学部・医学部・法学部・工学部)
- ・女性限定公募で本当に優秀な女性研究者が応募するか、定着してくれるかどうか不安(法学部・工学部)
- ・募集の段階で男女比が大きく差があり、男女平等の実力主義で採用すると男性になる。(医学部)
- ・公募の段階で不利にならないように、一定条件をクリアしたら、教育能力を重視して選考しては。(教育学部・法学部・経済学部)
- ・女性研究者にとって魅力的な制度・社会資源の創設、業務の効率化(農学部・医学部・教育学部・法学部・工学部)
- ・センターや機構の方が女性限定公募はしやすいのでは(工学部・法学部)
- ・テニュアトラック制を利用し、若手の女性研究者を複数採用し育成にも取り組みたい。(工学部・農学部)
- ・女性限定公募をすることで学部内の反発が不安 女性研究者採用にあたり本部の方針を出してほしい。(法学部・経済学部・農学部)
- ・女性の得意な分野については、採用を促進したい。(教育学部・法学部)

4. 達成のための提案

香川大学は優秀な女性に門戸を開き、女性を優遇する。

・中期目標・中期計画に基づき、中長期的な教員の配置計画案を作成し、男女共同参画の推進のため、女性教職員の採用及び管理的職種への登用を積極的に行い、組織の活性化を図る。

事業中間評価に基づく 残った課題の解決

本年度は、男女共同参画推進事業の効果を検証し、継続に向けて事業を精査していく。
 ＊印については、本部が実施。

女性教員の採用・登用にむけた具体的な施策の展開

男女共同参画を推進するため、女性教職員の採用及び管理的職種への登用を積極的に行う。(中期目標・中期計画)

中長期的な教員の配置計画案を作成する。(中期目標・中期計画 H24 年度計画)

- ＊大学として中長期的な教員の配置計画案を作成し、数値目標に基づき女性を優遇採用推進する。(H27 年度まで女性採用比率を 25%以上に)【資料 6 女性研究者の増員に向けて】
- ・女性限定公募による不補充緩和等を活用し、各局で優秀な女性研究者の獲得に取り組む。
- ＊テニュアトラック制度を新たに導入し、退職予定を見込んだ採用を可能とし、新しい分野を開発する。
- ・女性研究者採用促進にむけた教授会を利用した啓発講座の継続実施

優秀な女子学生の獲得、研究者の育成への全学的な取り組み

- ・次世代の育成の取り組みを継続して行い、優秀な女子学生の満足度を上げ、大学院進学を促進
- ・若手の研究者の研究者の研究促進、女性や院生が参加しやすい研究交流会の開催

育児等に取り組む教職員の仕事の効率化の具体化

学生及び教職員のライフイベントに対応した支援を行う。(第 3 期次世代育成行動計画)

- ＊育児等に取り組む教職員の委員会免除等、仕事の効率化に踏み込んだ具体策を提案する。
- ・継続中の育児や介護等の国立支援の施策の効果を検証し精査する。
- ・効果的で魅力ある制度について検討する。(短時間勤務制度・育児時の任期延長・単身赴任手当等)

中国四国の大学等との連携

- ・四国 3 大学合同外部評価とシンポジウムを通して、次の事業展開の可能性につなげていく。

②病児・病後児保育施設の設置



病児・病後児保育施設を既存のいちご保育園に隣接して設置

平成 24 年 4 月に病児・病後児保育施設が医学部キャンパスに設置された。これは、長年の女性医師や看護師の希望によるもので、ワーク・ライフ・バランス支援室や男女共同参画推進室の子育てに関するアンケートの要望に応える結果となった。医学部キャンパス内のいちご保育園に隣接する形で、新設の建物があり、同保育園と同じ委託業者が運営している。看護師と保育士で病児・病後児の保育を行う。緊急の場合には、医学部附属病院で対応できることもあり、大変好評である。全学の満足度調査においても、女性研究者が定着してほしい事業として最上位にあがっている。

医学部での取組について

医学部ではこの 3 年間で様々な女性研究者支援の取組が実施されました。職員が強く要望していた病児・病後児保育室が附属病院で本格的に検討され、2012 年 4 月に開設されました。念願の病児保育室ができ、私もこれまでに何度か利用しました。お部屋は明るくきれいで、とても優しい先生が遊んでくれるので、子供も喜んで行ってくれます。病気は軽症だけど保育園には行けない、仕事も休めない、そんな時に病児保育で見てもらえると、本当に安心して仕事ができ助かります。今は医学部地区職員の利用に限定されていますが、大学の全職員が利用できるようになることを強く願っています。また、既存の子供タクシーを利用した病児移送サービスという日本初の取組が実現しました。これは、「病児保育へ送迎する時間のやりくりが困る時もある」という意見に対して男女共同参画推進室が対策を検討してくれたものでした。さらにユニークな取組として大学職員の子供を対象としたサマースクールがあります。将来的には長期休暇中の学童保育を想定して、まずは短期間で企画したのですが、子供たちが元気すぎて大変でした。男女共同参画のスタッフやボランティア学生さんの楽しい企画のおかげで大盛況でした。実施時期の希望としてお盆が挙げられていること、専門業者への外部委託などが今後の検討課題です。

女性研究者支援は子育て支援ではありません。研究支援やキャリア支援など多岐にわたります。いずれにしても、的確な支援が実行されるには、どのような支援が必要なのかを話し合う場を持つこと、それを聞き取り迅速にきめ細やかに対応してくれる部門があることが大切だと感じました。

(医学部女性研究者育成員 森上純子)

③休日出勤時の無料託児の実施

平成 22 年度より教職員の休日出勤時の託児体制を整備。
平成 23 年度より大学学内経費を確保し、無料の託児を 10 回実施した。経費節減と地域資源の利用を広げる目的で、平成 24 年度からは、たかまつファミリーサポートセンターを活用した学内託児も試行的に実施した。しかし、長時間の保育については、子どもたちの安全の確保のため、経験豊かな民間の託児ボランティアあゆみと香大っこサポーターが協力して託児を担当した。制度が定着し、幸町キャンパスだけでなく、農学部・医学部からの利用も広がった。センター入試時では、近隣の薬王寺の協力により、学内施設外での託児が実現した。

勤務にあたり、保育園の閉園した後や閉園日に苦慮している教職員は、休日出勤時の託児事業への関心が強い。全学アンケートでも本事業は、定着を望む事業の第 2 位にあげられている。各キャンパスでの実施を求める声もあがっている。希望人数が少なかった為、初年度の平成 22 年度は、残念ながら託児の実施が見送られたが、予算を確保した平成 23 年度からは、人数が少なくてもニーズに応える努力を続けている。



目 的：本学において、教職員が入試や大学説明会、教員免許更新講習等で休日に出勤する機会は多い。

また、教職員の共稼ぎの割合は高く、夫婦ともに香川大学に勤務する場合もあり、行事が重なり合うこともある。保育園等が休みである休日の出勤時、代替りの保育者を探すことは困難であり大きな負担になっている。休日出勤時の学内託児を試行的に行うことで、「学生及び教職員のライフイベントに対応した支援」を広げ、仕事や教育・研究の両立の負担軽減、安心して働ける職場環境の構築を行う。

経 費：平成 24 年度大学運営特別経費

休日出勤時の託児事業実施状況

実施日	出勤行事	利用者数（託児人数）	実施者
平成 23 年 1 月 15 日 1 月 16 日	センター入試	希望者 1 名のため、やむなく中止	教育学部学生ボランティア
平成 23 年 10 月 30 日 8:30~17:00 (8.5 時間)	学祭	1 名(2 名)	託児ボランティアあゆみ
平成 23 年 11 月 26 日 10:30~18:30 (8 時間)	推薦入学試験	2 名(2 名)	託児ボランティアあゆみ
平成 24 年 1 月 14 日 7:00~19:00 (12 時間)	センター入試 (1 日目)	2 名(2 名)	託児ボランティアあゆみ
平成 24 年 1 月 15 日 7:00~17:00 (10 時間)	センター入試 (2 日目)	1 名(1 名)	託児ボランティアあゆみ
平成 24 年 2 月 25 日 8:00~12:00(4 時間)	一般入学試験	1 名(1 名)	託児ボランティアあゆみ

平成24年10月20日 14時30分～16時30分 (2時間)	入試対策セミナー	1名(2名)	高松ファミリーサポート
平成24年11月3日 8:30～17:00(8.5時間)	学祭	1名(1名)	託児ボランティアあゆみ
平成24年11月23日 10:30～17:30(7時間)	推薦入学試験	1名(1名)	託児ボランティアあゆみ
平成25年1月19日 7:00～19:30(12時間半)	センター入試 (1日目)	5名(5名)	託児ボランティアあゆみ
平成25年1月20日 7:00～18:00(11時間)	センター入試 (2日目)	7名(6名)	託児ボランティアあゆみ 香大っこサポーター4名

香川大学託児事業に参画して

託児ボランティアあゆみ 梶ヶ谷真知子 代表

「来週は“センター試験”の託児」と周りの人に話すと、「そういう時代になったのねえ」と全てのひとが受験生のためだと思うようです。私も含めてセンター試験を行うためにはその向こうに試験を支える人たちがいること、そしてその人たちにも家族があり、幼い子どもたちがいることを忘れてしまっています。

今年で2年目をむかえたセンター託児の子どもたちも1日目は5名・2日目は7名と増え、また託児を楽しみにしているお子さんもいてとても嬉しく思っています。今年は四名の学生さんの協力をお願いいたしました。また事前に子どもたちと長い時間一緒に過ごす心構えをお話する機会をいただきました。

託児の場が“親の都合で仕方なく過ごす場”ではなく、“保育所や学校また家庭”とは違う別の楽しい場所になるように、センター試験の託児は朝7時から夜7時までの長い時間となるので子どもたち一人一人の生活リズムを大切にゆったりと過ごす場になるように、また“遊んであげる”ではなく“一緒に遊ぶ”そして自分自身も楽しむこととお話ししました。四名の学生さんは一人一人個性豊かで子どもたちも大喜びで一緒にほのぼのとした時間を過ごしていました。

ままごと・ブロック・プラレール・折り紙・・・小さな子どもが寝ている間には大きな子どもは工作やピタゴラススイッチをしたりと楽しい時間を過ごしました。少し早いお迎えのパパやママに「ええ～もう迎えにきたの？早すぎる！まだ遊ぶ」と託児者には最高の褒め言葉をいただきました。

昨日は、予定していた時間よりかなり遅くなり申し訳ありません。保育をしてくださった方々や担当者の方にも大変ご迷惑をおかけしました。無事、ミスコンも終わることが出来、本当に助かりました。心から感謝いたします。あれから帰り道にいろいろ聞き、楽しい一日を過ごせたことが手に取るように伝わってきました。「もっと遊びたかったのに、ママ来るのが早いわあ。」とまで。紙でいろんな動物を作ったり、ビーズでブレスレットを作ったりしたとたくさん見せてくれました。今、一番女の子が喜ぶ遊びを用意してくれていたことに感動しました。

子どもが一番驚いた事は、下の子を寝かしつけるのに童謡の《どんぐりころころ》を歌ってくれ、あつと

いう間に眠りについたことだそうです。私も真似てみよう、夜ががんばってみたのですが抑揚が違うらしくダメだしばかりで、断念しました。やっぱりさすがはプロだなと思いました。

今回初めて託児所を利用させていただいたのですが、下の子がまだ1歳で後追いをしずっと泣きどおしたたらどうしようかと不安でしたが、プロの方の落ち着いた対応に安心して預ける事が出来ました。迎えに行った時も、本当に楽しかった様子が伝わってきたので、今回利用する事が出来つくづく感謝しております。

またこのような休日の託児所を設けてくださった男女共同参画推進室の皆様には心から感謝いたします。本当にありがとうございました。これから是非、働くママさんの力になっていただければ嬉しいです。 本当にありがとうございました。

(休日の託児利用者)

センター入試時の託児 実施報告

平成25年1月19日(土)参加者5名、20日(日)参加者7名

1/19(土)、1/20(日)のセンター入試時に教職員のお子様の託児を実施しました。この託児の実施に際し、1/11(金)“より安全・安心な託児”のための香大っこサポーターフォロー講座を開催しました。講師に託児ボランティアあゆみの梶ヶ谷氏をお迎えし、おむつ交換や粉ミルクの調合など

のお世話に関する

事や、身近にひそむ危険個

所を子どもの動作傾向に関連付けてのお話がありました。講座の成果は本番の託児場面で花開きました。



19日(土)に集まったお子さんは5名。梶ヶ谷さんとあゆみスタッフ2名で託児をされました。ご両親と離れるとき泣くお子さんもいましたが、さすがベテランスタッフ。すぐに楽しい遊びでお子さんの笑顔が戻りました。ままごとでごはんを作ってくれたり、本を読んだり。思い思いのおもちゃで遊んだ後はおいしいお昼ごはん。お弁当を見せっこしておいしくいただきました。お腹がいっぱいになったらお昼寝。ぐっすり休んで午後からの遊びに備えます。起床後はプラレールやボールで遊びました。

20日(日)には7名のお子さんが集合！年齢に合わせた遊びを

梶ヶ谷さん、あゆみスタッフ1名と香大っこサポーターの学生さん4名と楽しみました。

ままごとやぬり絵、ブロックなどで楽しんだ後はお昼ごはん。みんなでお弁当を広げ遠足気分での食事は楽しそうでした。ごはんの後はお昼寝。みんな遊び疲れてウトウト…。お昼寝から目覚めたこどもたちはお迎えの時間まで折り紙や積み木で元気に遊びました。



④短期学童保育 サマースクール開催

実施日		利用者数
H23 年 8 月 18 日～ H23 年 8 月 19 日	児童サマースクール 医学部探検隊	合計延べ 49 名 (18 日 22 名、 19 日 27 名)
H24 年 8 月 20 日～ H24 年 8 月 24 日	児童サマースクール しゅくだいを やっつけよう	合計延べ 39 名 (20 日 8 名、21 日 8 名、22 日 9 名、23 日 7 名、24 日 7 名)

平成 23 年度・24 年度、医学部キャンパスにおいて、表の通り、短期学童保育サマースクールを実施した。これは、医学部ワークライフバランス支援室との連携の中で、要望として挙げられ実現したものである。

経費については、受益者負担であるが、平成 24 年度からは学生の謝金については、寄付金事業支援基金

教育活動支援事業費より捻出している。平成 25 年度以降も、予算を確保し希望に応じて実施を検討していく。

平成 24 年度の実施状況

保育時間：8：00～17：30（受付 7：45 遠方のキャンパスからの迎えの場合 18：00）

場 所：看護学科学学生自習室及び学生ホール

対 象：香川大学の教職員の子ども 小学校 1 年生～4 年生

参加費：1 日 1000 円

担 当：主指導者 教育学部特別支援教育大学院生

学生ボランティア（香大っこサポーター）、各サークル学生、看護学科へ学生の応援要請
総勢 40 名の学生が運営協力

昼 食：食堂使用 児童が自分で注文して、受け取るシステムで行うことを食堂側にはお願い。

お楽しみタイム：

- 1 日目 理科・ものづくり教育研究会（科学体験）
- 2 日目 メルシー笑クラブ（手品）
- 3 日目 ダブルダッチ（なわとび）、ダンス部
- 4 日目 コールエスパワー（アカペラ）
- 5 日目 クローバーズ（チアリーディング）





ホームページより 2011.08.18-19 児童サマースクール「医学部探検隊」開催報告

平成23年8月18日(木)・19日(金)7:30～18:30、医学部看護学科の実習室をお借りして、学内の初めての試み、児童サマースクール「医学部探検隊」を開催し、教職員の小学生の子ども達が18日22名・19日27名参加しました。この事業は、医学部附属病院ワークライブバランス支援室が主催し、男女共同参画推進室が共催し計画実施しました。ボランティアとして、香大っこサポーターと医学部看護学科、医学科の学生、総勢20名が協力してくれ、医学部ならではの専門的な体験ワークショップを実施することができました。

初日は、子どもたちは緊張した面持ちでしたが、名札を作ったり班の旗を作ったりするお楽しみ会ですっかり仲よくなりました。宿題タイムの後に、あこがれの学食での昼食。めいめいがお金を握りしめ、好みのメニューを注文していました。午後には、アカベラサークル「エスポ」や障害児サークル「ひばり」の学生さんが楽しい歌やゲームの企画を提供してくれました。おやつは、お楽しみのかき氷でご機嫌でした。パパママ体験では、松本看護師長の指導の下、赤ちゃんの人形の重さを当てたり、だっこやおんぶで重さを確かめたりした後、おしめ交換を体験しました。小さな紙おしめに苦戦しながら、男の子も女の子も丁寧におしめをあててあげていました。

二日目は、農学部 応用生物科学科 生物資源生産学の松本由樹先生による食育教育「いのちをいただくということ」のお話を聞きました。現在、博物館で実施している「“おいしいお肉の向こうには”展」の内容をコンパクトにして教えていただきました。

しっかり考え体験する内容に、大きな子も小さな子も考えさせられたようです。午後の医療体験では、循環器の先生が、実際のエコーを体験させていただきました。また、地域医療教育支援センターの先生が人体模型を使って詳しく体の仕組みを説明してくださいました。子ども達は、大人用の白衣を着て聴診器を身に付け、実習用の人形を使って心臓や肺、胃の音を聞いてみました。その後、高学年は、病理部の見学をしました。大きな電子顕微鏡で組織を観察したり、お話を伺ったりしました。医学部の学生ボランティアさんも協力してくれました。

最後は、すいか割りをして修了式をして終了しました。子ども達は口々に「たのしかった!」「学生リーダーがやさしかった」と感想をもらっていました。長時間の保育でしたが、子どもたちは事故もなく楽しく有意義に過ごすことができました。ご協力いただいた学生さん、教職員の皆様、ご参加いただいた皆様、ありがとうございました。

⑤ベビーシッター割引券の発行

平成 23 年度よりベビーシッター割引券の発行を自主経費で行った。利用料が 1 日 1700 円割引かれる。リピーターの女性研究者は、上手にベビーシッターの協力を得ながら、小学校入学の「6 歳の壁」の時期を乗り越えることができた。実際の利用は少ないが、いざというときのための備えとして、問い合わせが大変多いサービスでもある。要望に応じて、来年度以降も継続をする。



ベビーシッター割引券の案内マーク



ベビーシッター割引券紹介ポスター(平成 23 年度)

ベビーシッター割引券の発行について

現在小学校 1 年生の子供のベビーシッターを月に 4 回程度利用しています。初めて利用したのは、子供が幼稚園年長の時でした。利用する前は、シッターサービスに不安もありましたが、「保育サポートひまわり」からきてもらったシッターさんは、子どもの気持ちを考えて、そして事故がないように配慮しながらお世話をしてもらっており、安心して任せています。私が仕事を続けながら子育てをする強力なサポートであり、今や不可欠の存在となっています。

両親が仕事をしていると、子供が一人で居なければならない時もあります。そのような時には、自宅で一緒に過ごしてもらって、宿題をみてもらったり一緒に折り紙で遊んだり、子供も安心して過ごしているようです。

また、習い事の送迎も大変です。今は、スポーツがやりたいという子供の希望に合わせて、教室の送り迎えをお願いしています。おかげで子供もスポーツを楽しむことができます。

そして、急な仕事の時に、シッターさんをお願いすることができる安心感があります。場合によっては、すぐにシッターさんをお願いすることが難しいこともありますが、「保育サポートひまわり」では、常にどなたかを派遣して頂くことができ、この点でも安心です。

このように安心していつでもお願いできるシッターサービスの利用は、やはり経済的にも負担が少なくないところ、シッター補助券を利用できることで、経済的負担は随分緩和され、とても助かっています。

(連合法務研究科女性研究者支援員 柴田潤子)

⑥多目的休憩室の設置

平成 23 年 4 月 1 日、学内の各部局に妊婦が休憩できる女性のための多目的休憩室を設置した。

今までは、育児休業復帰後に搾乳をする場所もなく、トイレで絞っている職員も居たが、やっと気兼ねなく、使える部屋が整備された。(自主経費にて、ソファやパーテーション、机等を整備。)



⑦個別一時保育の新設

平成 24 年 10 月より男女共同参画推進室の部屋を一部パーテーションで仕切り、施設可能な託児のできる託児スペース（香大っこルーム）を確保した。サポーターの養成を受けた学生が、1 時間 500 円の有償ボランティアで短時間の子どもの預かりをする。事業実績はまだ少ないが、非常勤の女性研究者等からの問い合わせが多い。また、学会等で大学を使う際には、申請をすれば、託児ボランティアやベビーシッター、ファミリーサポートのスタッフ用に託児室を貸し出している。

ニュースレターによる託児サービスの広報 ニュースレターvol.19 より

香大っこルームと香大っこサポーターが大活躍

男女共同参画推進室は託児ルームとして利用できます。研修を受けた「香大っこサポーター」が子どもさんを安全にお預かりします。料金は1時間500円(要予約・時間帯は応相談)。いつもは保育園だけど、今日だけどうしてもという時にとっても便利。

学生さんにとって、子どもと向き合う時間はワンコイン以上の貴重な経験です。預けた方からは『安心して講義に臨むことができ本当にありがたかったです。子どもは、とても楽しかったようで、『次はいつ行けるの?』と、早くも次回を心待ちにしているようです。』とのうれしい報告が入っています。ご利用希望の方は、男女共同参画推進室までお申込みください。

sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp

託児サービス

元気一杯でおしゃべり上手の子でした。一緒にいて楽しかったです。
(香大っこサポーターAさん)

5

⑧保育機材の提供

平成 24 年度から自主経費で、保育機材の提供・貸出も実施している。女性研究者が子どもを連れてきた際に使用できるベビーベッドやマットレス、毛布、おもちゃ、プレイマット等を貸し出している。また、育児休業復帰後学内で利用できるように、搾乳機の提供も行っている。男女共同参画推進室が設置されてからの女性研究者の出産ケースはまだ数例と少ないが、大学院生等からの希望も寄せられている。

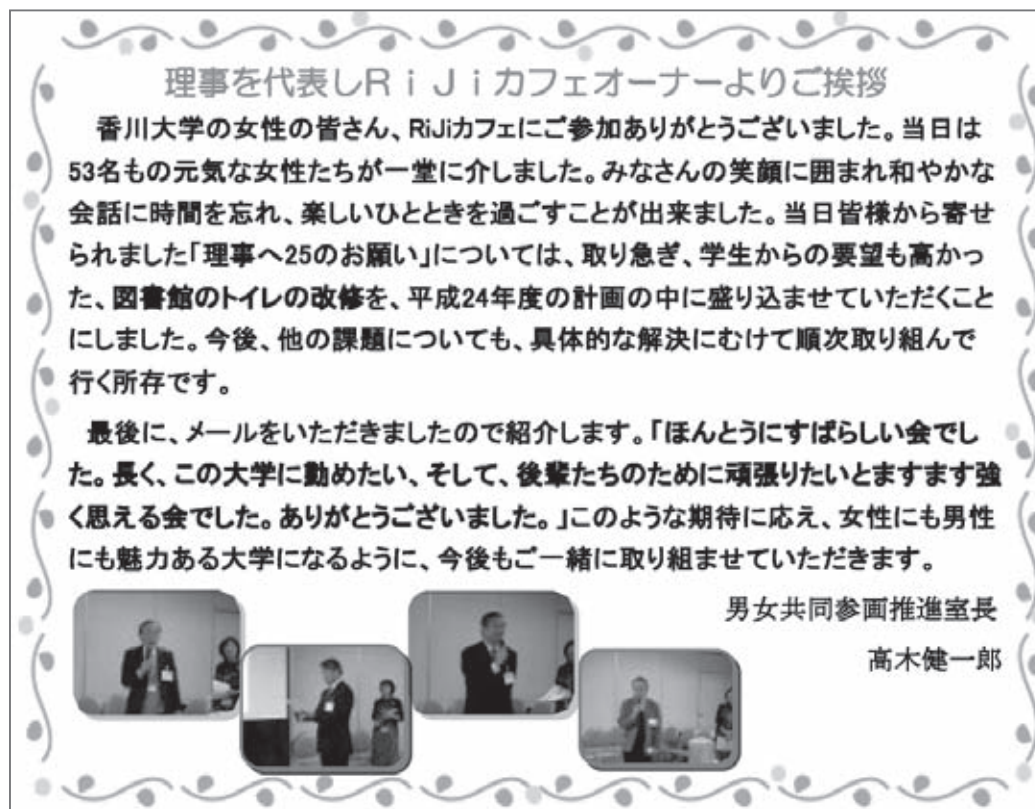
⑨おしめ交換台をトイレに新設

平成 24 年 3 月に、幸町キャンパスの多目的トイレに赤ちゃん用のおしめ交換台を設置した。平成 24 年度も学内経費を確保し、幸町キャンパスと農学部キャンパスに設置の予定である。

⑩図書館内トイレを改装

平成 24 年 3 月 8 日に開催した大学幹部との交流会「RiJi カフェ」において、女性教職員から訴えがあった、図書館のトイレは急きょ改修が決定した。

トイレの改修を告知したニュースレター vol.13



⑩図書館男女共同参画専門図書コーナーを設置

学内に男女共同参画を周知していくために、平成 23 年 6 月 23 日からの男女共同参画週間を契機に、図書館内に男女共同参画専門図書コーナーを設置した。図書館中央のメインの書棚にコーナーを設置し、定期的な入れ替えをしながら、情報提供を行っている。

目的：「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成 11 年 6 月 23 日を踏まえ、毎年 6 月 23 日から 29 日までの 1 週間を「男女共同参画週間」としている。この機会を利用し、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について啓発を行うために、本学図書館を会場に男女共同参画に関係する国立女性教育会館の所蔵図書を展示・貸出し、学生・教職員の男女共同参画の意識の醸成を促す。

内容：国立女性教育会館より図書 200 冊を借り受け、男女共同参画コーナーを特設し、図書の展示貸出を行う。男女共同参画週間以降も、常設で男女共同参画コーナーを設置する。

経費：学内経費

男女共同参画専門書の貸し出し状況

年 月	貸出冊数
平成 23 年 6 月	9
平成 23 年 7 月	10
平成 23 年 8 月	0
平成 23 年 9 月	1
平成 23 年 10 月	2
平成 23 年 11 月	17
平成 23 年 12 月	4
平成 24 年 1 月	26
平成 24 年 2 月	14
平成 24 年 3 月	2
平成 24 年 4 月	0
平成 24 年 5 月	2
平成 24 年 6 月	8
平成 24 年 7 月	19
平成 24 年 8 月	6
平成 24 年 9 月	1
平成 24 年 10 月	16
平成 24 年 11 月	14
平成 24 年 12 月	12
総計	163 冊

香川大学男女共同参画推進室と香川大学図書館（中央館）の連携により、平成 23 年 6 月 23 日より図書館中央館 2 階に男女共同参画図書コーナーを設置しています。独立行政法人国立女性教育会館から男女共同参画に関する図書を年 2 回、1 回あたり 200 冊お借りし、展示しております。なお、カウンターにて貸出（貸出期間は 2 週間）も可能になっております。

実際に平成 23 年度は 85 冊、平成 24 年度も 12 月までに 78 冊貸出を行っており、利用者に興味をもって利用されています。来年度以降も男女共同参画推進について、利用者に関心を高めていただけるよう、サービスを続けていきたいと思っています。

（学術室情報図書グループ 政井茂樹）



⑪小学生のための理科体験講座の女の子応援隊

平成24年8月10日、工学部のオープンキャンパスを利用した「オープンキャンパス夏休み自由研究女の子応援隊」を実施した。これは、小学生の女子に理科の体験を楽しくさせる取組で、学内の源内ネットワークの協力のもとに実施した。パスタを作るときのとろみの有無を実際に調理して体験するものだったが、20名に近い小学生が楽しそうに参加した。

女の子応援隊実施報告 ニュースレター vol.17 より

工学部 オープンキャンパス夏休み自由研究応援隊 女の子応援隊



料理を科学しよう「とろみの不思議」

8月10日の工学部オープンキャンパスにおいて、源内ネットワークの石原先生ご協力のもと、女の子を対象にした体験講座を開催しました。「とろみ」の科学を知ろうをテーマに“シーフードあんかけスパゲティ”を実際に自分たちで作りました。

学生に指導してもらいながら、とろみの仕組みや味の違いについて、楽しく勉強しました。今回参加した小学生が未来の「なぜ？」を解明するべく、研究心、探究心を忘れないで欲しいですね。



☆参加者といっしょ



第Ⅲ部

アンケート調査報告

香川大学 全学教職員対象 男女共同参画要望アンケート 調査報告

目的

女性研究者研究活動支援事業の終了年にあたり、全学教職員を対象に要望アンケートを実施し、本学の男女共同参画の取組事項について、要望や満足度を集約し、終了年以降の事業推進の参考にする。

対象者

香川大学教員、職員、香川大学附属病院教員、職員（総数 2,706名）。

調査方法

2013年1月16日、個別に無記名自記式アンケート用紙を各部局を通じて配布。1月末までに学内便で回収。全学教職員に対して、アンケート実施に関する協力メールを一斉送信し、各部署長・研究科長への協力依頼文書、教授会でのアンケート配布を依頼。

実施期間

2013年1月16日(水)～2013年1月31日(水)

回答者数

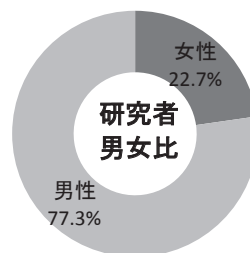
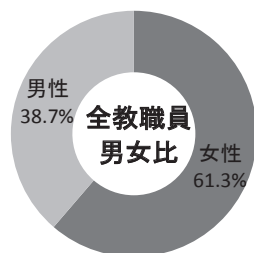
回答数 1,455名（全教職員 2,706名、回収率53.8%）

倫理的配慮

無記名で個人が特定されないように配慮し、回答はすべて統計的に処理しプライバシーに配慮した。調査結果を全学メールを通じて、全教職員に公表した。

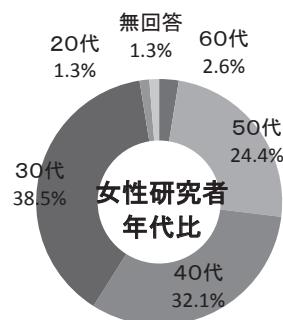
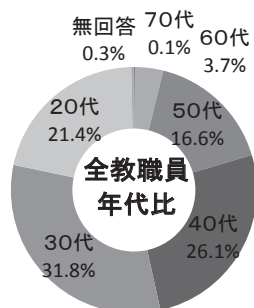
調査結果

問1、性別



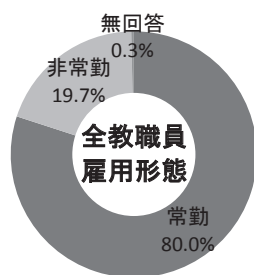
	全教職員	研究者	職員
女性	892	78	814
男性	563	265	298
無回答	0	0	0
	1455	343	1112

問2、年代



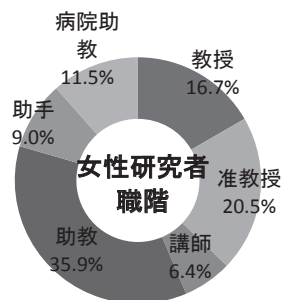
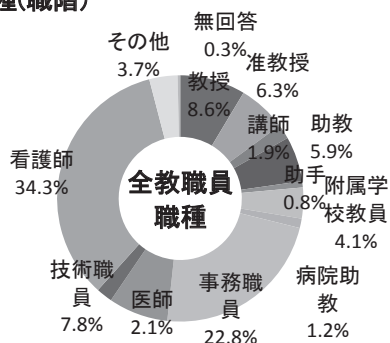
	全教職員	研究者	職員	女性研究者
70代	2	0	2	0
60代	54	30	24	2
50代	241	81	160	19
40代	380	119	261	25
30代	462	109	353	30
20代	311	2	309	1
無回答	5	2	3	1
	1455	343	1112	78

問3、雇用形態



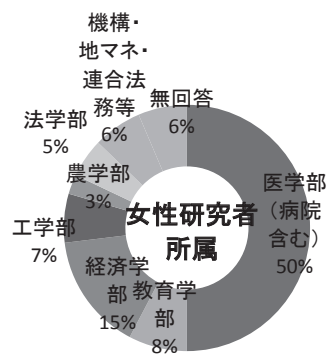
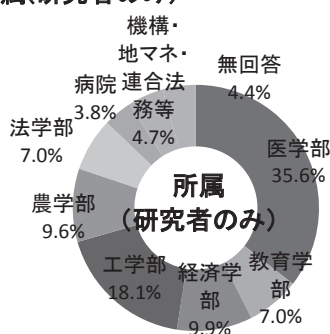
	全教職員	研究者	職員
常勤	1164	343	821
非常勤	286	0	286
無回答	5	0	5
	1455	343	1112

問4-1、職種(職階)



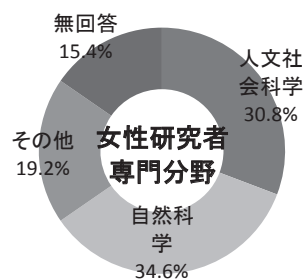
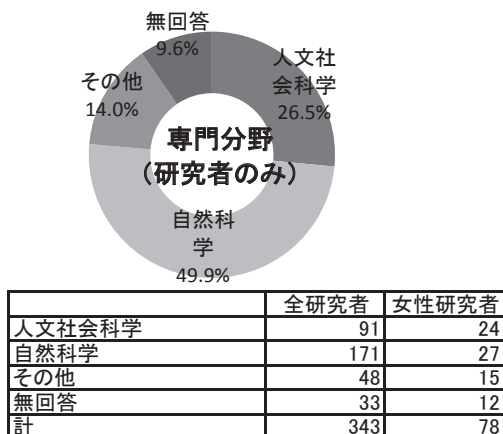
	全教職員	研究者	職員	女性研究者
教授	125	120	5	13
准教授	92	87	5	16
講師	28	26	2	5
助教	86	83	3	28
助手	12	8	4	7
附属学校教員	59	0	59	0
病院助教	18	18	0	9
事務職員	332	0	332	0
技術職員	114	0	114	0
医師	31	0	31	0
看護師	499	0	499	0
その他	54	0	54	0
無回答	5	1	4	0
	1455	343	1112	78

問4-2、所属(研究者のみ)

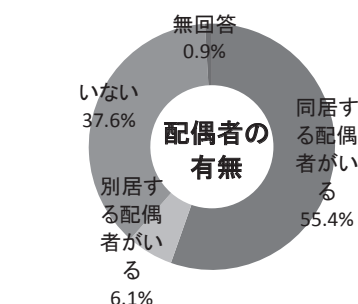


	全教職員	女性研究者
医学部	122	39
教育学部	24	6
経済学部	34	12
工学部	62	5
農学部	33	2
法学部	24	4
病院	13	0
機構・地マネ・連合法務等	16	5
無回答	15	5
計	343	78

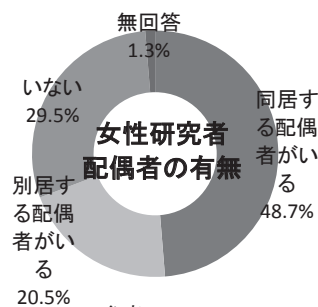
問5、専門分野(研究者のみ)



問6、配偶者の有無



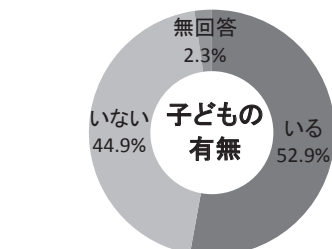
	全教職員	研究者	職員	女性研究者
同居する配偶者がいる	806	232	574	38
別居する配偶者がいる	89	49	40	16
いない	547	58	489	23
無回答	13	4	9	1
計	1455	343	1112	78



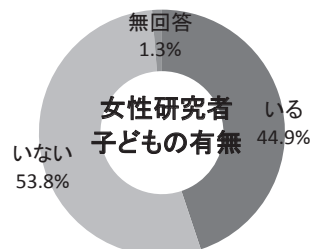
参考:

全教職員別居率	9.9%
全教職員既婚率	61.5%
女性研究者別居率	29.6%
女性研究者既婚率	69.2%
男性研究者別居率	18.5%
男性研究者既婚率	85.7%

問7-1、子どもについて



	全教職員	研究者	職員	女性研究者
いる	769	223	546	35
いない	653	116	537	42
無回答	33	4	29	1
計	1455	343	1112	78



問7-2、子どもの人数

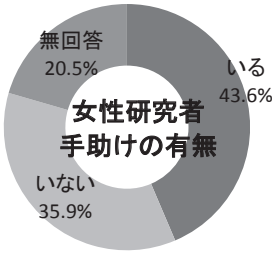
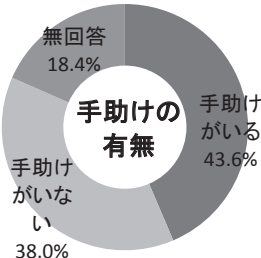
	全教職員	研究者	職員	女性研究者
1人	215	68	147	13
2人	396	109	287	17
3人	130	31	99	5
4人	10	6	4	0
5人	2	1	1	0
無記入・無回答	18	8	10	0
	771	223	548	35

問8-1、介護について

	介護の有無	1人	2人	3人	4人	未記入
介護の必要あり	143	121	17	5	0	0
今後、介護の必要あり	356	125	151	36	20	22
いない	963					
無回答	30					

介護の必要あり(1～3人) 2
教職員一人あたりの介護を要する高齢者の数(現在+将来) 1.7人
女性研究者一人あたりの介護を要する高齢者の数(現在+将来) 1.7人
男性研究者一人あたりの介護を要する高齢者の数(現在+将来) 1.5人

問8-2、介護や看護の手助けの有無



	全教職員	研究者	職員	女性研究者
いる	634	115	519	34
いない	553	171	382	28
無回答	268	57	211	16
計	1455	343	1112	78

香川大学 全学教職員対象 男女共同参画要望アンケート

平成25年1月18日実施

新設品の情報
お読みください。本アンケートは、男女共同参画推進室が実施するものであり、アンケートにご協力ください。ご協力いただいた方には、男女共同参画推進室よりお礼状を差し上げます。アンケートの結果は、男女共同参画推進室のホームページに掲載いたします。アンケートの結果は、男女共同参画推進室のホームページに掲載いたします。アンケートの結果は、男女共同参画推進室のホームページに掲載いたします。

性別
1. 女性 2. 男性 3. その他(1-2に該当しない)

年代
1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代 6. 70代

雇用形態
1. 常勤 2. 非常勤

職能
1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. 附属学校教員 7. 事務職員 8. 研究職員 9. 医師 10. 看護士 11. その他()

所属
1. () キャンパス 2. その他()

専門分野(教員以外は問6へお進み下さい)
1. 人文社会科学 2. 自然科学 3. その他()

配偶者の有無(婚姻の有無は問6へお進み下さい)
1. 配偶者がある 2. 配偶者がいない

子どもの有無、いる場合は人数を記入して下さい
1. いる()人 2. いない

子どもの年齢(すべてのお子さんについてご回答)
1. 1歳未満 2. 1～3歳未満 3. 3歳～6歳(未就学) 4. 小学生(高学年) 5. 中学生 6. 高校生 7. 大学生または社会人

介護を必要とする高齢者の有無、人数を記入して下さい
1. 介護の必要あり()人 2. 今後、介護の必要あり 3. いない()人

介護や看護(子どもの病気も含む)で手助けが必要
1. いる()人 2. いない()人

香川大学の男女共同参画についてお聞かせ下さい。(裏面に続く)

問9. 下記の表に示した、香川大学が取り組んでいる男女共同参画の項目についてお答えください

問9-1 関心がある項目に○印をお付けください

問9-2 活用・参加した項目に○印をお付けください

問9-3 問9-2の活用・参加した項目の程度(いずれかの数字に○印)をお答えください

問9-4 定着させたい項目に○印、優先してほしい項目に△印をお付けください

項目	関心がある 1. 関心がある 2. 関心がない	活用・参加 した項目 3. 活用・参加 した項目 4. 活用・参加 した項目	程度 5. 5 6. 4 7. 3 8. 2 9. 1 10. 0	定着させたい 項目 11. 定着させたい 12. 定着させない	優先してほ しい項目 13. 優先してほ しい 14. 優先してほ しくない
1. 教職員の教育・研修 2. 教職員の採用・配置 3. 教職員の評価・報酬 4. 教職員のキャリア開発 5. 教職員の健康・福祉 6. 教職員の生活・文化 7. 教職員の国際化 8. 教職員の多文化理解 9. 教職員の多言語対応 10. 教職員の多国籍対応 11. 教職員の多民族対応 12. 教職員の多宗教対応 13. 教職員の多言語対応 14. 教職員の多国籍対応 15. 教職員の多民族対応 16. 教職員の多宗教対応					
15. 教職員の教育・研修 16. 教職員の採用・配置 17. 教職員の評価・報酬 18. 教職員のキャリア開発 19. 教職員の健康・福祉 20. 教職員の生活・文化 21. 教職員の国際化 22. 教職員の多文化理解 23. 教職員の多言語対応 24. 教職員の多国籍対応 25. 教職員の多民族対応 26. 教職員の多宗教対応					
27. 教職員の教育・研修 28. 教職員の採用・配置 29. 教職員の評価・報酬 30. 教職員のキャリア開発 31. 教職員の健康・福祉 32. 教職員の生活・文化 33. 教職員の国際化 34. 教職員の多文化理解 35. 教職員の多言語対応 36. 教職員の多国籍対応 37. 教職員の多民族対応 38. 教職員の多宗教対応					
39. 教職員の教育・研修 40. 教職員の採用・配置 41. 教職員の評価・報酬 42. 教職員のキャリア開発 43. 教職員の健康・福祉 44. 教職員の生活・文化 45. 教職員の国際化 46. 教職員の多文化理解 47. 教職員の多言語対応 48. 教職員の多国籍対応 49. 教職員の多民族対応 50. 教職員の多宗教対応					

問10. 男女共同参画推進に向けた現在の取り組み(上記の問9の項目を参照)への総合評価

1. よい 2. まあよい 3. まあよくない 4. よくない

問11. 採用や登用に関してジェンダーによる格差の有無(いずれかの数字に○印)

1. ある 2. ややある 3. あまりない 4. ない

問12. 女性教職員の採用及び管理職への登用のための具体的な方策について(自由記述)

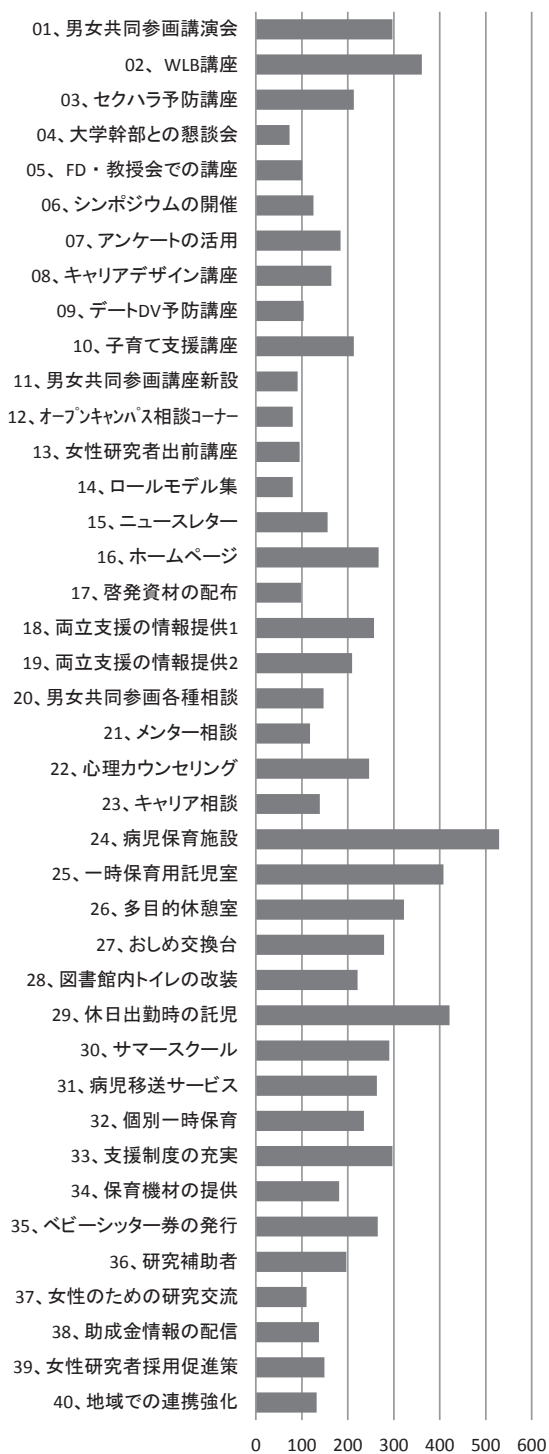
問13. 香川大学の男女共同参画への要望、男女共同参画推進室へのご意見(自由記述)

※お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

【問い合わせ先】
香川大学 男女共同参画推進室
〒769-8501 香川県高松市三木町1-1-1 3号館1階
TEL: 087-8202-1000 FAX: 087-8202-1001
Eメール: kougaku@kaiyodai.ac.jp

問9、男女共同参画推進室が取組んだ(取組んでいる)項目について

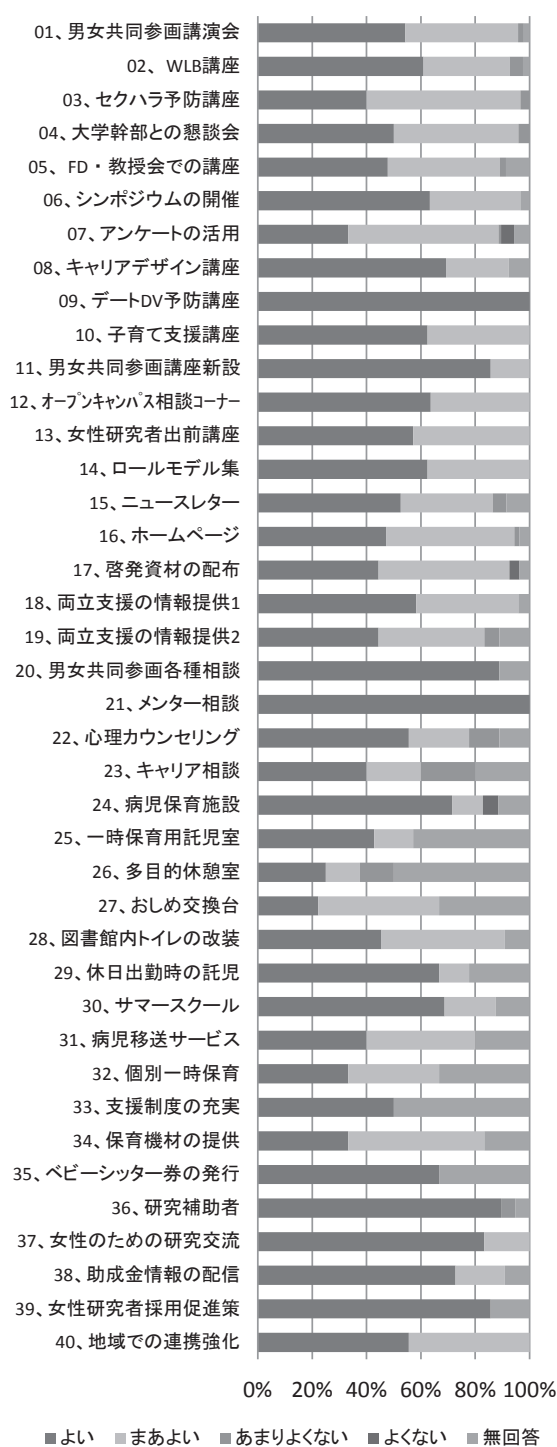
関心がある項目



関心がある項目

- 第1位 病児保育施設
- 第2位 休日出勤時の託児
- 第3位 一時保育用託児室

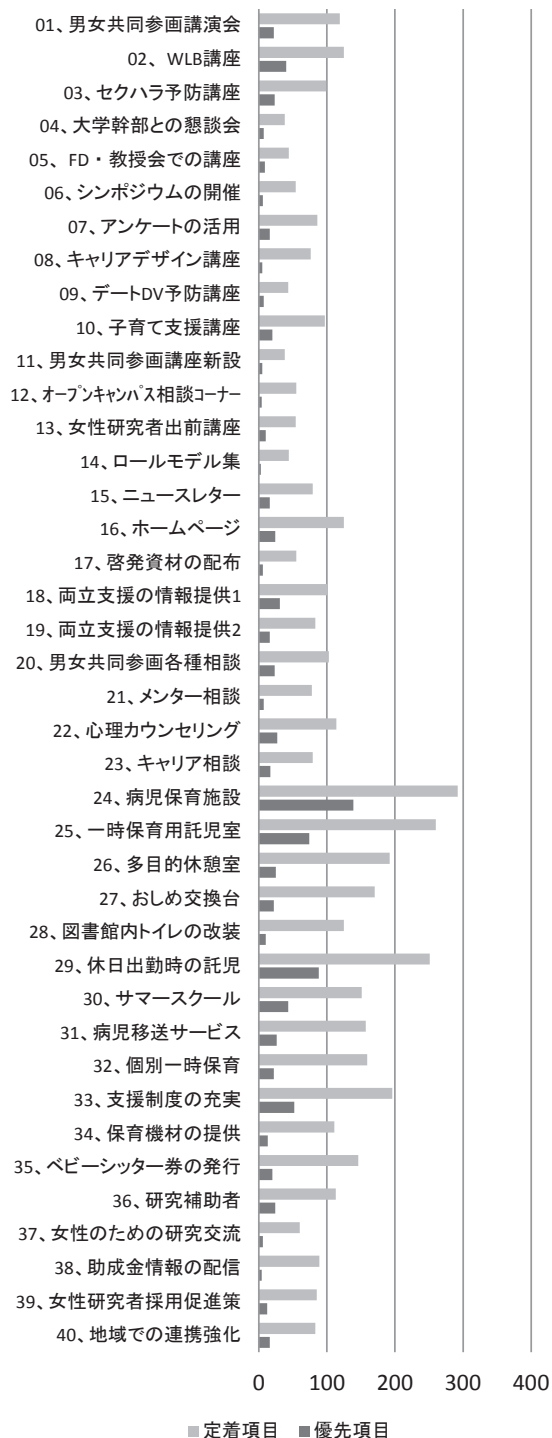
参加した取組の満足度



参加した取組の満足度

- 第1位 デートDV予防講座
- 第1位 メンター相談
- 第3位 男女共同参画各種相談

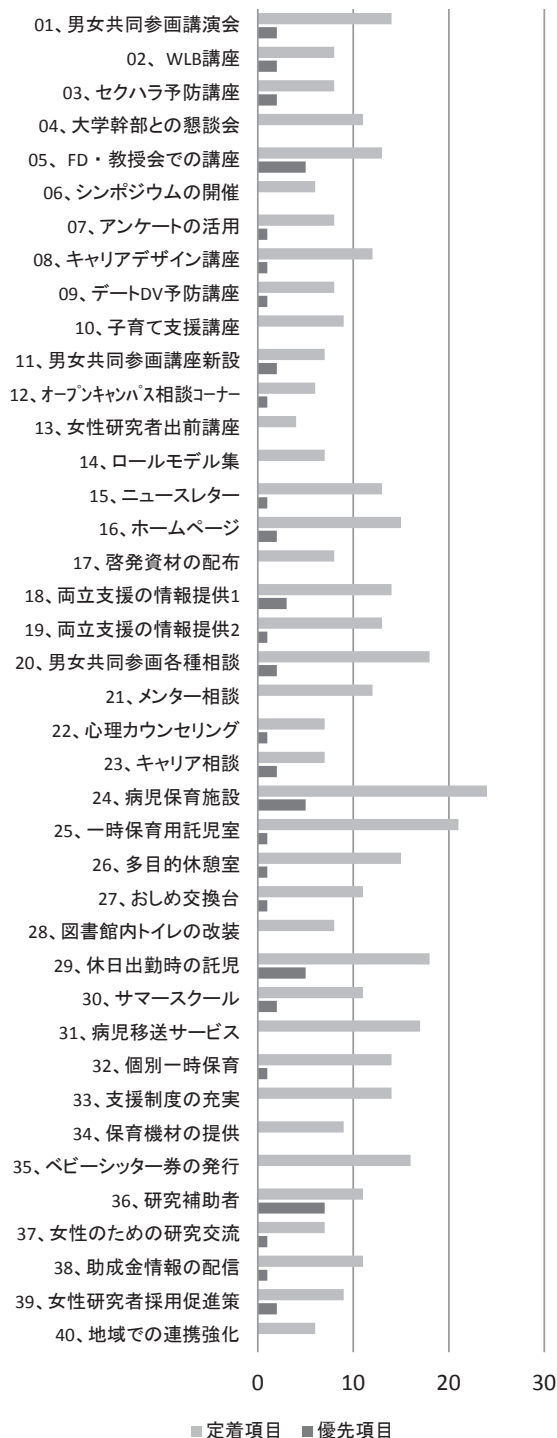
定着を望む取組



定着を望む取組

- 第1位 病児保育施設
第2位 休日出勤時の託児
第3位 一時保育用託児室

女性研究者が定着を望む取組

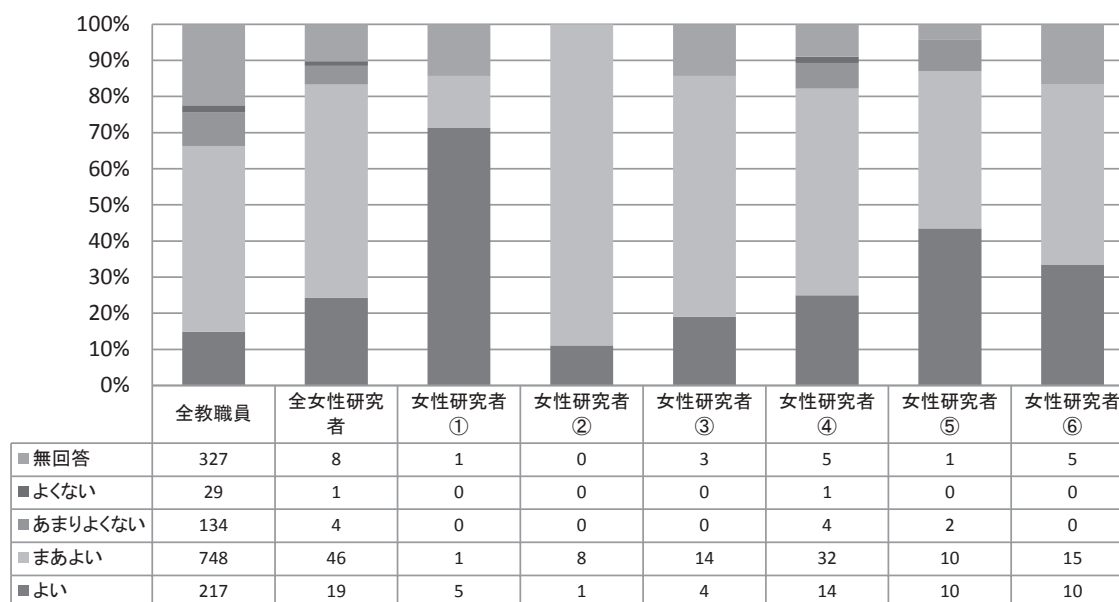


女性研究者が定着を望む取組

- 第1位 病児保育施設
第2位 休日出勤時の託児
第3位 一時保育用託児室

問10、男女共同参画推進に向けた取組への総合評価

総合評価



女性研究者①：別居する配偶者がいて子どもがいる(該当7名)

女性研究者②：別居する配偶者がいて子どもがいない(該当9名)

女性研究者③：50代・60代(該当21名)

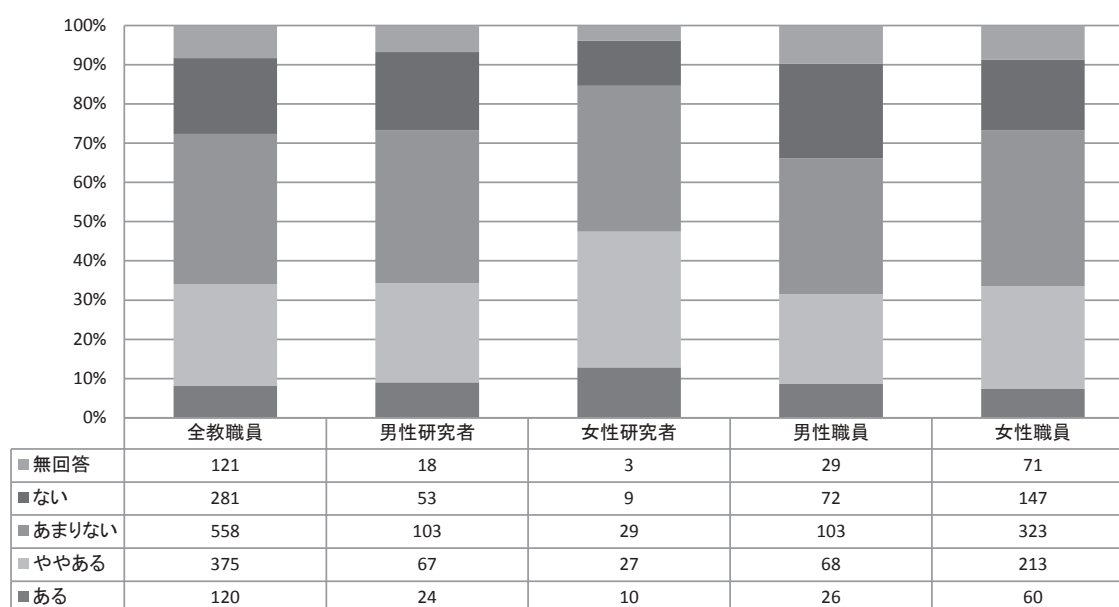
女性研究者④：20代・30代・40代(該当56名)

女性研究者⑤：小学生以下の子どもを持つ(該当23名)

女性研究者⑥：介護を要する高齢者(現在・将来)をもつ(該当30名)

問11、ジェンダーによる格差

ジェンダーによる格差



問11-2、女性教職員の採用・登用のための具体策(総数138件、抜粋して掲載)

採用・登用のあり方に関連した回答

- 管理職、例えば理事のうち女性は〇人と予め決めておくべきである。部局においても目標人数・割合を定めるべきである。そうでないと、女性教職員の採用、管理的職種への登用は現状より良くならないと考える。(女性・40代・教授)
- 女性テニュアトラック制度のような積極的な登用策が必要(男性・40代・准教授)
- 人選に女性管理者が関与する体制が必要(男性・40代・事務職員)
- 即戦力としての優秀な女性職員を確保するため、意欲のある非常勤職員に対する採用試験制度(所属長推薦→筆記試験→面接等)を導入してはどうか。(広島大学等では既に実施)(男性・50代・技術職員)
- 介護・看護・子どもなどで、長く家を空けられないため出張等がむずかしい。このような事情を考慮した採用・登用を検討してもらいたい。(女性・30代・講師)
- 女性は出産・育児があるため、どうしても“空き期間”が生じてしまう。現在のような、働いた年数＝管理職登用のチャンス有、ではなく、本人の能力が管理職への道を開けるような制度が望ましい。現時点で女性の事務職員の課長がいいる事は相当、世の中からも遅れている事態だと思う。(女性・30代・事務職員)
- スウェーデンでは女性が出産や育児のため、職場から遠ざかっている期間、もし出産や育児がなければ、この女性はこれだけの業績を残して昇進していただろうという仮定に基づいて昇進させなければならないと定められているそうです。現実には存在する業績での登用のみではジェンダーによる格差はなくならないでしょう。(男性・30代・助教)
- 家庭の事情もあり、全ての人が登用を希望していない、個人の意向を尊重すべき(男性・30代・事務職員)
- 女性職員が管理職を望まない理由についてきちんと調査すべき。女性採用に際して、子育てや介護の取組を評価すべき。(女性・50代・教授)
- 夜勤勤務ができなければ常勤になれないという条件はどうかと思う。家庭の事情もあるので条件を考えてほしい。(女性・30代・看護師)
- 男性、女性といった考えでは無く、フェアな評価に基づく登用が行われれば良い(男性・30代・事務職員)
- チャンスは平等に与えられるべきですが、特定ジェンダーを登用するために何らかの方策を行うのは誤りだと思います。(男性・50代・教授)
- 役員が、管理職・係長登用の男女格差を認めていないので、具体的方策には、よい意見があっても意味はない。この先、数十年は格差はなくなる。管理職登用制度は、今のままでよいと思う。(女性・30代・事務職員)
- 常勤と非常勤で待遇に差がありすぎるように思います。どちらかという女性を優先的に常勤採用し、育児短時間勤務制度や看護休暇なども取得できるよう制度的に優遇してはどうか。男性は非常勤だが残業等で金銭的に優遇していれば問題ないのでは？非常勤で子育て中の女性は年休もカツカツで、常勤の男性は使いきれないくらいいる状態。同じ仕事をしているのに不平等感があります。(女性・30代・事務職員)

人材育成に関連した回答

- 長期的に女性管理職を育てるという視点が必要でしょう。(女性・50代・教授)
- 事務職員に女性管理職はおらず、ロールモデルがない。まず、これを作ること。(本人の意向もあるので簡単ではないと思うが・・・)(女性・30代・事務職員)
- 全学的あるいは学部内行政に目を向けることができる学内委員等に登用して、全体を見る目を養う(女性・40代・准教授)
- 職員が先輩職員から指導や助言を受けやすい環境の整備。(女性・30代・看護師)

子育て支援・働きやすい環境整備に関連した回答

- 産休・育休等の制度を取得しやすいよう環境整備をより行っていく。(遠慮しての取得ではなく、堂々と取得できるような産休・育休等を取っても、不利にならないような仕組みが出来たら良いと思われる。(女性・20代・事務職員)
- 職員が育児休暇など制度を利用する場合には、各部署における業務分担、業務計画の見直し、必要に応じて代替職員を確保する、時間短縮中の職員がいる場合は、職員の人数と仕事に応じて人員を期間限定で増員するなど制度を利用しやすい環境の調整。(女性・30代・看護師)
- 出産・育児中の職員に対する十分なバックアップ(保育施設、勤務時間など)(男性・40代・助教)
- 産休・育休の制度があっても、その間の職員の補充がなければ、結局休みをとりにくくなる。短期間の職員補充制度が出来るとよいと思う。(女性・30代・助教)
- 産休や子育ての際にほかの教員の負担が過重にならないよう方策を考える必要がある。(男性・40代・准教授)
- フレックスタイムの更なる導入と管理職の意識改革(男性・40代・講師)
- 病児保育のシステムをもっと簡単にしてほしい。利用者が増えるようにすべきだと思う。(女性・30代・技術職員)
- 病児保育の増設。感染症も(インフルエンザ、ノロなど)みてもえないと、日勤帯も仕事ができない。(女性・30代・医師)
- 介護休暇の制定をぜひ入れてほしい。(女性・50代・附属学校教員)

問12、新たに導入してほしい取組や制度(総数115件、抜粋して掲載)

介護に関連した回答

- 介護をしている職員に対する支援制度(女性・50代・事務職員)
- 職員の親で、介護が必要な人を預かってくれる施設を設置してほしい。(女性・30代・看護師)
- 親の介護が必要になった時のための宅老所の新設。今後親の介護のため退職する人が増える可能性があるため宅老所の設置が望ましいと思われる。(女性・50代・技術職員)

子育て支援に関連した回答

- 未就学児を養育している人だけでなく、小学生の養育中も勤務や休暇の制度があれば助かると思いました。(女性・30代・看護師)
- 乳幼児時期(保育園時代)への支援を充実させたら小学校低学年の場合も支援するようになってはどうか?今思えば、小学校入学が働く母親にとってひとつのハードルでした。(女性・40代・准教授)
- 幸町にて子供児童学童のようなスペースがあるとよい(女性・40代・事務職員)

- 夏休みのサマースクールを拡大して、長期休みの学童保育をつくってほしいです。高学年でも1人で1日留守番させるのは心配です。学校の学童保育は低学年中心です。よろしくお願いします。(女性・40代・助教)
- いちご保育園の収容人数を増やして、学童保育を設置してほしい。(女性・30代・看護師)
- 夜間保育の日数を増やしていただきたい(現状では1回/Wのみ)。休日保育もできるようにしていただきたい。(女性・50代・看護師)
- 無休の24時間保育(女性・40代・看護師)
- 恒久的な託児施設の整備(男性・40代・准教授)
- 男性の育児のための就業時間の変形(男性・30代・附属学校教員)
- 乳幼児を持つ母親の自由な勤務(男性・60代・教授)
- 女性職員が産前・産後休暇に入った時、業務を補うために非常勤職員(時間給)を雇用するがその負担は部局になっているのは、どう考えてもおかしいと思いますので、全学で負担して頂けるよう制度を見直してほしい。予算のない部署は育児休業に入るまで職員が補充されないルール！って、直接的な表現をしますが、出産という大変喜ばしいことなのに、出産する女性職員が残された職員に業務の負担を掛ける負い目を持たせるのはどう考えてもおかしいと思います。(男性・40代・事務職員)
- 男性育休を最初は必ず取るように仕向ける。(男性・30代・医師)
- 男性の育児活動参加に対してももう少しいろいろなサポート作りをしてもらいたい。女性へのサポートばかり目立ち、男性の育児活動へは特に支援らしきものが無い。(男性・30代・助教)
- 各キャンパスでの休日の入試業務での託児(女性・40代・講師)
- 育児と仕事の両立のために、特定のキャンパスだけでなく、すべてのキャンパスにおいて施設面での改善に取り組んでいただきたい。(女性・20代・事務職員)
- 子育て・介護、看護を行う職員が中心となり仕事を行う新しい場(ex附属病院→健診センターや人間ドッグ担当部など)があるとよい。上記の職員むけに家庭で利用できるサービス、家事の代理(ヘルパーさんやサポーターさん)者の情報を提供して欲しい(男女共同参画室が中心となり利用条件など職員のニーズにあわせた要望で契約するなど)(女性・30代・助教)
- 現実問題として、女性には役割(育児、介護、家事等)が男性より多いと思われるため、その辺に配慮した配置(人事)を行っていただくか、もしくは代替要員がすぐに用意出来るよう常に気を配る等、出来るならありがたいと思います。(女性・20代・事務職員)

その他

- 女性の管理職ポストを設定してほしい。将来的には女性の管理職が増えてきた段階で設定は解除してもよいから。(女性・30代・事務職員)
- 男性職員から女性向きのものが多いとの声があったので、介護等の中高年男性が参加できるものをもう少し取り入れて欲しい。(女性・40代・事務職員)
- 女性への研修・啓発も必要であるが、同時に、また、それ以上に男性、夫、上司への研修、啓発、条件整備も重要である。(男性・70代・その他)
- 残業時間削減の取組、業務量の削減の取組(男性・30代・事務職員)
- 女性ボスドクに対する支援(採用促進) (男性・50代・教授)
- 「ワークライフバランス」と言っているが、優遇されているのは、子育て中の看護師のみで、常勤で働いている人のワーク・ライフ・バランスが全くない。スタッフ間でのメンタル面に影響が出はじめている。(女性・20代・看護師)
- 研究補助者制度の拡充により、より研究内容が深められるよう、支援と継続して頂きたいのが希望です(女性・年代不明・教授)
- 非常勤職員に対する待遇改善。同じ大学の構成員として尊重して、積極的に使える制度を増やすべき。きちんと要望を吸い上げるシステム(オンブズマン等)を整備すべき。(女性・50代・教授)
- 新たに導入するより今行っていることをきちんと維持してください。(女性・50代・教授)

問13、男女共同参画への要望、推進室への意見(総数135件、抜粋して掲載)

子育て支援に関連した回答

- 若手教員には任期付きの教員も多いが、任期中の産休・育休がマイナスの評価につながらないようにしてほしい(男性・30代・准教授)
- まだ、小学生の子どもを育てている中で、午後7:00をこえるような会議の有り方はどうなのか、男性発想と思われることが多々あります。そのようなこともないように取り入れた企画をお願いします。(女性・40代・准教授)
- 産休・育休で長期間休む教員の業務(授業だけでなく)を代わって行う要員を非常勤でいいので雇用できる制度があると良い。(同僚が産休・育休をとったことのある立場として。また今後可能なら子どもを授かりたい立場として。)(女性・30代・講師)
- 妊娠・出産・育児について、職場全体からもっと理解して欲しい。(中略)管理職研修などで、意識の改革をはかって欲しい。よろしくお願いします。(女性・30代・事務職員)
- いちご保育園(病児)使いにくい。前日からの予約、診断書など。風邪などは朝になってわかるので、対応してほしい。(女性・30代・看護師)
- 休日だけの託児ではなく、大学の中に保育園を作ってほしかった。(女性・30代・事務職員)
- 休日託児事業についてですが、例えば先日のセンター試験の預かり時間ですが、7:30～となっていました。しかし、事務職員は7時集合なので、利用が難しいと感じました。もし利用したい状況になった時、困るなあ、と思いました。取組自体は大変ありがたいものだ、と思っていますので、配慮いただけると助かります。(男性・30代・事務職員)

研究補助者の配置に関連した回答

- 研究補助者の予算が減額になると伺いました。少ない時間でも補助者のサポートは大変貴重です。長く続けていただきたい。(女性・30代・講師)
- 「介護」という条件で、長期にわたり研究補助者を配置していただいたことに感謝いたします。今後も、育児・介護者への支援を継続して頂ければと思います。(女性・50代・教授)

- 研究補助者の配置、サマースクールなど、大変お世話になっています。今後もよろしくお願いします。子どももおかげさまでだいぶ大きくなりましたので、こちらも協力できることがあればと思います。(女性・40代・助教)

キャンパス・職域等による利用可能な制度の格差は正に関連した回答

- 各キャンパス間で、施設や取組の格差があってはならない。たとえば、「30サマースクール」は非常に良い取組だと思うが、幸町キャンパスでは行っていないのか？(男性・30代・准教授)
- 各部局によっては制度の活用のしやすさに差がある面がある。どの部局(キャンパス)でも同じ支援が受けられることが望まれる。(女性・50代・教授)
- 医学部キャンパスのいちご保育園および、病児・病後児保育室を他学部でも利用できるようにしてもらいたい。(女性・40代・准教授)
- 同じ女性なのに、常勤職員と非常勤で利用できる制度に差があるのはなぜでしょうか？(女性・30代・准教授)
- すべての部局で平等に保育施設が利用できるようになれば素晴らしいと思います。(女性・30代・事務職員)

男性に向けた取組に関連した回答

- 女性だけでなく、育児等に携わっている男性も同様に支援して欲しいと思います。(女性・40代・事務職員)
- 男女共同参画とはいえ、ほとんどを女性ターゲットにしている。現代においては、育児に積極的な男性も増加しており、男性へのイベントの企画・育児相談(カウンセリング)制度作りなど(間接的に女性をサポートする)男性から見たサポート体制にも力を入れて頂きたい。このアンケート自体、女性の・・・が多いですね。(男性・30代・技術職員)
- 女性への取組が多いが、男性の育児についての取組など、両方にとって働きやすい環境を目指す必要があると思う。(男性・20代・附属学校教員)
- 女性重視が過度になり、男性が逆差別を受けないようにしてほしい。(男性・30代・医師)

その他

- ハラスメントに関して学生が入りやすいシステムや施設(女性・40代・教授)
- 対象が教員・研究者だけのように見えるがそれでいいのか？中期計画にしても、事務職員に女性管理職はいないまま。本当に積極的に登用する気があるのか疑問(事務はどうでもいいという意識がすけて見える・・・)(女性・30代・事務職員)
- 制度・企画があまり知られていない。各制度ごとの利用率・効果の検証は実施しているのか。その結果も公開した方がいいのでは。(女性・40代・事務職員)
- 数年前に比べると、男女共同参画推進室が設置されて、男女共同参画に向けてかなり進んだという印象があります。色々と企画され、行われているので、今後も継続していただけるとありがたいと思っています。(女性・20代・事務職員)
- 全ての内容が女性視点で書かれており、そういったことにジェンダーを感じるが、いかがなものか。(男性・30代・看護師)
- 女性教員に負担をかけないように、男女参画事業を推進していただきたい。(男性・50代・教授)
- 男女共同参画は大賛成です。ただし、結婚・妊娠・出産などにおけるそれぞれの部署でのマンパワー不足などの問題を、紙面の上だけでなく、現場において解決できる、あるいはできているのかどうかを評価するシステムが必要だと思われる。(男性・40代・講師)
- 働きはじめてから知ったが思った以上に様々な制度があり驚いた。ただ、なかなかそれを十分に活用できていないのではもったいないと思うので、私も子供を持つ身になったら積極的に活用していきたいと思う。(女性・30代・准教授)
- 大学は教育・研究を行うところです。男女共同参画室ではなく、男女共同参画を教育・研究する部署へ発展させることが必要と考えます。予算・人員が少ない中で、総合的な事業を展開するのではなく、何を根本にするのかを考えるとと思います。男女共同参画が進んでいる北欧との比較を行うといいと思います。保育や介護体制がキーワードのように思います。(女性・50代・教授)
- 学生の間にも男女について固定的な考えの者が多いです。参画推進室による在校生向けの講座ももっと多人数向けのものがあると良いのでは？(女性・30代・准教授)
- 今後も継続して推進活動して欲しい。この事業は最低10年程度は継続しないと結果が表れにくく継続することが重要である。(男性・30代・教授)

アンケート調査の結果、本学の男女共同参画の推進に向けた取組については、全教職員、女性教員ともに概ね好評な結果が得られた。しかしながら、ジェンダー間の格差については他教職員に比べ、女性教員のほうが強く感じる傾向が見られた。

定着を望む取組として、全教職員、女性教員の双方で、病児保育施設、休日出勤時の託児、一時保育用託児室が上位項目となっていた。また、女性教員では、研究補助者の配置が優先度の高い項目として位置づけられていた。

問11-2以降の設問の自由記述欄には、総計388件のアイデアや意見・要望が寄せられ、男女共同参画の推進に向けた取組に対して、本学構成員の多様性を反映してさまざまなニーズや考えが存在することを確認できた。本報告書では、自由記述については紙幅の関係から抜粋した意見のみ掲載する事となったが、今後は寄せられた個々のアイデアや意見・要望を精査し、より多くの構成員の期待に応えられるよう、本学の男女共同参画の推進に向けた取組の改善に役立てていく予定である。

第Ⅳ部
事業関係資料

- 168 -

色々一年間企画して頂き、すばらしいです。
60代 教員

この男女共同参画推進を今後も続けてください！
30代 教員

参画室はアドミッションから学生啓発、教職員の環境改善を幅広く活躍してくれてとても感謝しています。3年がおわっても是非参画室を充実させる方向で強めてください。
40代 教員

女性に優しい大学へ話し合える機会、雰囲気を感じたい！
50代 教員

男性も女性ももっと働きやすい職場にしてほしい。時間外労働の削減。
30代 事務職員

香川県内の既婚女性医師が活躍せず、集けるよう、他県の医療機関のHard・soft良い点は取り入れていただければありがたいです。
30代 医師

効率的な仕事方法を求めてほしい(委員会の数を減らすなど)
40代 教員

女子の研究者の学会参加費等も考えてほしい。
20代 学生

仕事から家に帰り、ご飯をつくると22時前後になります。家族(子供)に晩ご飯を、文部科学省が推奨する21時頃に食べさせられるようにしたい。
40代 医療職員

非常勤職員でも常勤の方々の意見で役員に必要と認められれば、5年で任期満了ではなく引き続き継続で働けるようにしてほしいです。
30代 事務職員

学内の共同参画

ハラスメント

ハラスメントの手厚い予防対策をぜひお願いします。何気ない一言で大変傷つき、モチベーションも下がります。体調も悪化してしまいます。小さな一言が、目や鼻の奥に伝わり、大きな傷つきにつながります。相談したいと思っても、なかなか上手に伝える自信がありません。相手はどう感じるかなんかと考えて発言するよう不安な職場環境の整備をぜひお願いします。
40代 教員

経緯して長時間の会議に出られなくなり、他の職員と交際することになった。そのとたん、専任職員クラスの職員に「手のひらを返したように」冷たく扱われる羽目になり、辛い思いをした。子供を待たせたということで、仕事の真一歩から遠くでそのようにしているようだ。ただでさえ子育てが大変なのに、そんな扱いを受けるのも堪えられない。女性の出産・子育てということに、職員全体にもっと理解を持ってもらえるようにしてほしい。
30代 事務職員

オリーブハート賞 表彰式

男女共同参画を推進した15名にオリーブハート賞が授与されました。

オリーブハート賞特別賞

協力者の早川学部長にも感謝状

にぎわう RiJi カフェ

高木室長による挨拶と各理事のご紹介

司会の石井先生

たくさんの参加者の皆さん

色々な立場の方と交流することができました。

農学部のアイスクリーム

早川先生、小川先生、ルーツ先生 研究室の皆さん お世話になりました。

おいしい！
ほうれん草にんじんいちごメープルシロップ

男女共同参画推進室の研究補助者制度や休日の託児事業、サマースクール等の事業が話題にできました

部局を超えて世代を超えて女性が語り合う

すてきなエスポの歌声

♪ありがとう...
思い出がいっぱい




男性も女性も互いに語り合う...





参加者へのミモザの贈呈でカフェを締めくくりました。

お客様の声

アンケート32回収

大変和やかでくつろいだカフェでした。

アイスクリームおいしかったです。野菜不足解消！

とても楽しい時間が過ごせました。もう少しお話しする時間があってもよかったです。

国際女性デーというのを初めて知りました。

☆来年も参加したい
はい 27
いいえ 1
どちらともいえない 2
未回答 2

女性の元気な声と楽しそうな笑顔が多く集まり、お互いに元気をもらいました。ありがとうございました。

せっくなので男性も参加できると思います。

友達リーでよいと思います。

理事とお会いし、心が暖かくなりました。

女の人が集まった時の迫力はすごいと思います。大学の中にこれだけ女の人が集まっているのを初めて見てびっくりしました。

学生として将来の働き方を考えるのにとっても良い機会になった。

香川大学の女性の様々な活動を知ることができ良かったです。

美しい歌声に感動しました。

アイスクリームおいしかったです。生協で販売を！

歌がとてもすてきでした。

楽しく参加させていただきました。このような会を是非今後も開いて欲しい。

センスあふれる素敵な会をありがとうございました。

とても和みました。スタッフの方ありがとうございました。

ほうれん草とにんじんのアイスがとってもおいしかったです。

香川大学 男女共同参画推進室olive・heart

olive・heartは香川大学男女共同参画推進室の愛称です。



「性別にかかわらず、自分の人生は自分らしく、仕事も家庭もバランスを取って、豊かに幸せに生きたい・・・」

そんな願いをかかなえるのが「男女共同参画社会」です。男性も女性も、学生も教職員も皆さんが対象になります。

1. 男女共同参画(gender equality)について学生・職員・大学内外の力にむけて広めていきます。
2. 学術的な専門分野で女性がいきいきと活躍できるような環境を作ります。
3. 子どもができて、介護を担っている、学習や研究、仕事と両立していけるように応援します。
4. ワークライフバランス(仕事と家庭の調和)に配慮した大学になるよう工夫し、皆さんの声を聴きます。

ロゴデザイン
監修 中本 竹園さん

香川大学の男女共同参画推進室をイメージし、男女のひとと香川県の特産のオリーブとハートをモチーフにしてデザインしました。
男女が協力し手を繋いで輪を作った形がオリーブ形になっています。中央にはハートを配しました。シンプルで親しみやすく、香川大学の男女共同参画推進室を広く内外にPRできるロゴマークです。

さんかくんは香川大学のワーク・ライフ・バランス応援マークです。

教職員の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を進め、仕事と子育てを両立し、生き生きとそれぞれの能力を十分発揮できる職場づくりを目指しています。

既婚未婚に関わらず、子どもの有無に関わらず、大学すべての構成員が安心して働ける職場になるように、ワーク・ライフ・バランスを大切にしていきたいものです。

育児・介護等に取り組む教職員への配慮を確かなものに、制度の周知を広げる応援マークとして「さんかくん」を活用していきます。

また現在「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」を作成中です。HPでも情報発信をしていきます。



さんかくん

デザイン
大西 えい子さん
(教育学部 准教授)

お父さんお母さんと交え合い協力し合って子どもを育てているイメージのマークです。
みんなニコニコ笑顔です。
マークの名称は男女共同参画の参画と、社会参加・育児参加等の参加と、交え合っている三人の顔が三角に並んでいることの意味の略称と合わせて「さんかくん」です。



olive・heart

発行元 香川大学男女共同参画推進室
sankaku@ao.kagawa-u.ac.jp
http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku





集合写真から

8/20(月)~24(金) サマースクールスタッフ大募集

香大っミサポーターにご登録ください!

昨年大好評だった児童サマースクールを今年度も開催します。参加した児童の感想で最も多かったのは「大学生のお兄さんお姉さんとの交流が一番楽しかった!」です。時間は7:50~13:00まで。ボランティア活動を通して子どもたちと交流しませんか。

香大っミサポーターになるには

サマースクールまでに養成講座のDVD受講が必須です。QRコードを読み取るか、sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp宛にお名前とご連絡先をご記入の上、送信してください。後ほど詳細をお知らせします。なお、サマースクール当日は送迎可能な場合もありますのでご連絡ください。

香川大学 男女共同参画推進室
幸町キャンパス北5号館1F
電話:087-832-1055(内線1055)
http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/

ワーク・ライフ・バランス支援室
三木町医学部キャンパス管理棟4F
電話:087-898-5111(内線3309)
sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp

参加者募集ポスター

児童サマースクール参加者募集

夏休みのしゅくだいをやっつけよう!

8/20(月) 21(火) 22(水) 23(木) 24(金)

時 間 8:00 ~ 17:30 受付は7:45から。お迎えは18:00まで。

場 所 三木町 医学部キャンパス内(看護学科学生実習室及びラウンジ)

対 象 香川大学教職員の子ども小学1~4年生 ※毎日参加を原則とします。

募集人員 15名(定員に達し次第締切。なお、10名に満たない場合は中止)

参加費用 1人1日あたり1,000円(保険料込)+昼食・おやつ代実費

申込方法 参加申込書を医学部及び本学男女共同参画推進室ウェブサイトよりダウンロードし、必要事項を記入のうえ、医学部総務課職員係へ参加費用と一緒に提出してください。

申込期間 7/20(金) ~ 7/26(木) 17:00 厳守

そ の 他 参加者には後日詳細をお知らせします。男女共同参画推進室、学生ボランティア、学生サークル等の協力を得て実施いたします。お子さんの状況によっては、急遽お迎えをお願いすることがありますので、断りからずご了承ください。

お兄さんお姉さんに宿題を見てもらおう

おたのしみタイムもあるよ。お兄さんお姉さんたちといっしょに遊ぼう!

おやつタイムもあるよ

ランチはしゃくどろで食べよう

みんなでつたつたよう

てじなを見せよう

バルーンアートやジャグリングたいけんができるよ

主催:医学部附属病院ワーク・ライフ・バランス支援室 共催:男女共同参画推進室

香川大学男女共同参画推進に関する規程

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 男女共同参画推進委員会（第2条―第7条）
- 第3章 男女共同参画推進室（第8条―第18条）
- 第4章 その他（第19条）
- 附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、香川大学（以下「本学」という。）において、男女共同参画の推進に必要な組織その他の必要な事項を定めるものである。

2 本学における男女共同参画の推進については、この規程によるもののほか、関係法令及び本学の学内諸規則に定めるところによる。

第2章 男女共同参画推進委員会

（設置）

第2条 本学における男女共同参画推進に関する重要な事項を審議するため、香川大学男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（審議事項）

第3条 委員会は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画の推進に係る基本方針に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進施策の企画及び立案に関すること。
- (3) 男女共同参画の現状分析、評価及び改善に関すること。
- (4) その他男女共同参画に関すること。

（組織）

第4条 委員会は、次に掲げる委員で組織する。

- (1) 学長
- (2) 学長が指名する理事 1人
- (3) 各学部長
- (4) 地域マネジメント研究科長及び香川大学・愛媛大学連合法務研究科長
- (5) 学内共同教育研究施設の長のうちから学長が指名する者
- (6) その他学長が必要と認めた者

（委員長）

第5条 委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 委員長に事故があるときは、前条第1項第2号の理事が、その職務を代理する。

（委員会）

第6条 委員会は、委員長が招集する。

2 委員会は、委員総数の過半数の委員が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

3 委員会の議事は、会議に出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

4 前項の場合において、委員長は、委員として議決に加わる権利を有しない。

（委員以外の者の出席）

第7条 委員会が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

第3章 男女共同参画推進室

（設置）

第8条 本学において、委員会の方針に基づき男女共同参画を推進する具体的な業務を行うため、男女共同参画推進室（以下「推進室」という。）を置く。

（業務）

第9条 推進室は、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画を推進する施策の企画、実施及び調整に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る外部機関との連携に関すること。
- (3) 男女共同参画に係る情報収集及び広報活動に関すること。

- (4) 委員会に関すること。
 - (5) その他男女共同参事業の推進に関すること。
- (職員)

第10条 推進室に、次の職員を置く。

- (1) 室長
 - (2) 副室長
 - (3) コーディネーター
 - (4) 女性研究者支援員
 - (5) 女性研究者育成員
 - (6) その他の職員
- (室長)

第11条 室長は、第4条第1項第2号の理事をもって充てる。

2 室長は、推進室の業務を総括する。

(副室長)

第12条 副室長は、コーディネーターをもって充てる。

2 副室長として、前項の職員に本学の専任教員の中から室長が指名した者を加えることができる。

3 副室長は、室長を補佐する。

(コーディネーター)

第13条 コーディネーターは、男女共同参画を推進する業務を処理する。

2 コーディネーターは、特任教授として、学長が選考する。

(女性研究者支援員)

第14条 女性研究者支援員は、主に女性研究者を支援する業務を行う。

2 女性研究者支援員は、本学の専任教員の中から、その者が所属する部局の長の推薦に基づき、室長が指名する。

(女性研究者育成員)

第15条 女性研究者育成員は、主に女性研究者を育成する業務を行う。

2 女性研究者育成員は、本学の専任教員の中から、その者が所属する部局の長の推薦に基づき、室長が指名する。

3 女性研究者育成員は、女性研究者支援員と兼ねることができる。

(研究補助者)

第16条 推進室に、出産・育児・介護にかかわる女性研究者の研究補助を行うため、研究補助者を置くことができる。

2 研究補助者は、経歴により博士研究員、リサーチ・アシスタント又は技術補佐員として、室長が選考する。

(カウンセラー)

第17条 推進室に、本学女性研究者の研究・キャリアに関する相談等に対応するため、カウンセラーを置くことができる。

(事務)

第18条 推進室に関する事務は、給与福利グループにおいて処理する。

第4章 その他

(その他)

第19条 この規程に定めるもののほか、男女共同参画に関し必要な事項は、委員会の議を経て、学長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成22年10月1日から施行し、平成26年3月31日限りでその効力を失う。

2 この規程の失効後は、委員会及び推進室の設置意義、審議内容及び委員構成等について見直すものとする。

附 則

この規程は、平成25年2月1日から施行する。ただし、第4条第5号の規定は、平成25年4月1日から施行する。

香川大学教員数と女性比率の推移

学校基本調査票学生教職員等状況表より男女共同参画推進室 転記

		学長		教育学部			法学部			経済学部			医学部			附属病院			工学部			農学部			大学院			機構系			合計			
		男	女	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率	男	女	比率				
平成21年度 (H21. 5)	学長	1																										1	0	1				
	教授			59	7	10.6	11	0	0.0	27	1	3.6	36	8	18.2	3	0	0.0	42	0	0.0	36	0	0.0	18	1	5.3	15	1	6.3	247	18	265	6.8
	准教授			23	11	32.4	8	3	27.3	16	5	23.8	27	5	15.6	4	1	20.0	24	2	7.7	14	1	6.7	13	0	0.0	15	2	11.8	144	30	174	17.2
	講師			1	0	0.0	0	0	0.0	5	0	0.0	7	1	12.5	28	1	3.4	2	1	33.3	2	0	0.0	0	0	0.0	5	3	37.5	50	6	56	10.7
	助教			0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	50	30	37.5	68	21	23.6	5	2	28.6	2	1	33.3	0	0	0.0	4	0	0.0	129	54	183	29.5
	助手			0	0	0.0	0	1	100.0	0	8	100.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	9	9	100.0
	合計	1		83	18	17.8	19	4	17.4	48	14	22.6	120	44	26.8	103	23	18.3	73	5	6.4	54	2	3.6	31	1	3.1	39	6	13.3	571	117	688	17.0
平成22年度 (H22. 5)	学長	1																										1	0	0				
	教授			57	8	12.3	9	0	0.0	24	1	4.0	38	8	17.4	3	0	0.0	42	0	0.0	38	0	0.0	17	1	5.6	15	1	6.3	243	19	262	7.3
	准教授			20	12	37.5	10	4	28.6	21	5	19.2	25	5	16.7	8	1	11.1	23	1	4.2	16	2	11.1	14	0	0.0	17	2	10.5	154	32	186	17.2
	講師			2	1	33.3	0	0	0.0	2	0	0.0	6	1	14.3	25	1	3.8	3	1	25.0	1	0	0.0	0	0	0.0	6	4	40.0	45	8	53	15.1
	助教			0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	55	30	35.3	68	28	29.2	4	2	33.3	3	1	25.0	0	0	0.0	4	0	0.0	134	61	195	31.3
	助手			0	0	0.0	0	1	100.0	0	8	100.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	9	9	100.0
	合計	1		79	21	21.0	19	5	20.8	47	14	23.0	124	44	26.2	104	30	22.4	72	4	5.3	58	3	4.9	31	1	3.1	42	7	14.3	577	129	706	18.3
平成23年度 (H23. 5)	学長	1																										1	0	0				
	教授			56	11	16.4	10	0	0.0	25	2	7.4	40	8	16.7	3	0	0.0	44	0	0.0	37	0	0.0	18	1	5.3	13	2	13.3	246	24	270	8.9
	准教授			23	9	28.1	11	4	26.7	21	4	16.0	27	5	15.6	8	0	0.0	22	2	8.3	17	3	15.0	11	0	0.0	15	2	11.8	155	29	184	15.8
	講師			2	1	33.3	0	0	0.0	0	0	0.0	5	1	16.7	23	1	4.2	4	1	20.0	2	0	0.0	0	0	0.0	5	4	44.4	41	8	49	16.3
	助教			0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	54	27	33.3	71	27	27.6	5	2	28.6	3	0	0.0	0	0	0.0	4	0	0.0	137	56	193	29.0
	助手			0	0	0.0	0	1	100.0	0	8	100.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	9	9	100.0
	合計	1		81	21	20.6	21	5	19.2	46	14	23.3	126	41	24.6	105	28	21.1	75	5	6.3	59	3	4.8	29	1	3.3	37	8	17.8	580	126	706	17.8
平成24年度 (H24. 5)	学長	1																										1	0	0				
	教授			52	11	17.5	10	0	0.0	24	2	7.7	39	8	17.0	4	0	0.0	41	0	0.0	38	0	0.0	19	1	5.0	13	2	13.3	240	24	264	9.1
	准教授			22	8	26.7	10	4	28.6	21	4	16.0	26	5	16.1	8	0	0.0	21	2	8.7	18	3	14.3	9	0	0.0	13	2	13.3	148	28	176	15.9
	講師			4	2	33.3	0	0	0.0	0	0	0.0	5	1	16.7	26	1	3.7	4	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0.0	5	4	44.4	45	8	53	15.1
	助教			0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	53	28	34.6	65	30	31.6	6	2	25.0	3	0	0.0	0	0	0.0	4	0	0.0	131	60	191	31.4
	助手			0	0	0.0	0	1	100.0	0	7	100.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	8	8	100.0
	合計	1		78	21	21.2	20	5	20.0	45	13	22.4	123	42	25.5	103	31	23.1	72	4	5.3	60	3	4.8	28	1	3.4	35	8	18.6	565	128	693	18.5

女性研究者による優れた教育研究活動の推進への支援に努めます ～四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言～

私たち四国に位置する国立5大学は、地域に根ざした大学として、特色ある世界水準の教育研究を推進するとともに、地域の発展の基盤となる人材の育成、文化芸術、産業、医療等の振興、充実への貢献に努めています。

男女共同参画基本法制定以来10年を経て、産業構造の変化とともに、女性は社会経済活動等に積極的に参画し、性別にかかわらず活躍の場を広げています。特に急速な少子高齢化が進む四国地域では、女性の一層の参画が社会・経済活動等の維持・発展で不可欠となっています。

このような中、私たちは、女性研究者、女子学生の積極的な活動は、多様な視点や発想を取り入れ、教育研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上で極めて重要であり、より多数の優秀な女性研究者、学生が意欲的に教育研究に取り組むことが各大学、ひいては四国地域の今後の発展に大きく寄与すると認識し、全国の才能溢れる女性が四国の地にいざなわれ、この地で活躍することを強く期待します。

このため、私たちは、各大学において女性が教育研究において一層活躍できる環境を重点的に整備するとともに、次世代を担う女子学生の育成に努力し、さらに、古来より遍路道で結ばれた四国における大学、研究機関、地方自治体、企業、市民との連携を強めることにより、男女ともに個性と能力を発揮できる大学と社会の実現に貢献することを宣言します。

〈私たちの重点的な取組〉

1. 優秀な女性研究者の数の拡大を目指し、教員公募において全国からの女性研究者の応募を期待し、優秀な女性研究者を積極的に登用すること。
2. 女性研究者の優れた教育研究の取組を積極的に支援すること。
3. 男女共同参画の視点に立った教育・研究環境及び就業体制を確立すること。
4. 大学の構成員の教育・研究・就業と家庭生活との両立を支援すること。
5. 女性のキャリア形成と次世代の育成にかかる取組を充実すること。
6. 大学運営における意思決定過程での女性の積極的な参画を推進すること。
7. 男女共同参画の推進にむけた大学をはじめとする関係機関のネットワークを構築すること。

平成23年2月22日

徳島大学長
鳴門教育大学長
香川大学長
愛媛大学長
高知大学長

香川 征
田中 雄三
一井 眞比古
柳澤 康信
相良 祐輔

中国・四国地区国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言

男女共同参画社会、すなわち全ての個人が持つ資質・能力を発揮できる社会の実現は、我が国の発展にとって重要かつ喫緊の課題です。中国・四国地区の10国立大学は、高等教育・研究機関として、地域発展の重要な先導を担い、学術研究の一層の進展及び有為な人材育成に貢献する責務を負っています。

これまで私たちは、男女共同参画社会の実現を目指して女性研究者支援や男女共同参画に関する意識啓発等、活発な取組を推進してきました。今後とも特徴ある取組を継続し、一層発展させていくとともに、次の5項目を実行していくことを宣言します。

- 一 大学構成員の女性比率の向上に努め、かつ意思決定過程への女性の参画機会を拡大すること
- 一 大学構成員が持てる資質・能力を最大限発揮できる教育・研究及び就労環境を整備・充実すること
- 一 男女共同参画の視点に立った人材育成を推進すること
- 一 男女共同参画社会実現への取組において、シンポジウム等を継続開催し、地域との協力・協働を進めること
- 一 男女共同参画社会実現に向けて、地区内での大学間の相互交流と連携を一層深化させること

平成23年11月11日

鳥取大学長	能 勢 隆 之
島根大学長	山 本 廣 基
岡山大学長	森 田 潔
広島大学長	浅 原 利 正
山口大学長	丸 本 卓 哉
徳島大学長	香 川 征
鳴門教育大学長	田 中 雄 三
香川大学長	長 尾 省 吾
愛媛大学長	柳 澤 康 信
高知大学長	相 良 祐 輔

中国・四国地区男女共同参画推進連携会議設置要綱

(設 置)

第1条 中国・四国地区の国立大学法人等（以下「国立大学法人等」という。）の男女共同参画を推進するために、「中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言（平成23年11月11日）」に基づき、中国・四国地区男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」という。）を設置する。

(目 的)

第2条 連携推進会議は、国立大学法人等の男女共同参画を担当する者が、男女共同参画推進に関する研究・協議を行うことにより、男女共同参画に係る特徴ある取組を継続し、さらに発展・推進させることを目的とする。

(組 織)

第3条 連携会議は次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 国立大学法人等の男女共同参画を推進するための組織、委員会等の代表者
- (2) その他国立大学法人等の機関の長が推薦する者

(研究・協議事項)

第4条 連携会議は、次に掲げる事項を研究又は協議する。

- (1) 男女共同参画における大学間の連携に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に係る情報提供や意見交換に関すること。
- (3) 男女共同参画社会の実現に向けた活動や研修会等に関すること。
- (4) 中国四国男女共同参画シンポジウムの開催に関すること。
- (5) その他連携会議の目的を達成するために必要な事項に関すること。

(開催及び開催機関)

第5条 連携会議の開催機関は原則、中国四国男女共同参画シンポジウムの開催機関とする。

2 連携会議は、原則として中国四国男女共同参画シンポジウムの開催に併せて年1回開催する。

(庶 務)

第6条 連携会議の庶務は、開催機関において処理する。

(経費の負担)

第7条 出席者の旅費（交通費、滞在費等）は、出席者の所属する国立大学法人等の負担とする。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項については別に定める。

附 則

この要綱は、平成24年11月30日から施行する。

中国・四国地区国立大学男女共同参画基礎情報（H24.10現在）

1 大学名	鳥取大学	島根大学
2 女性教員比率(%) H24.5現在	15.0%	16.8% (H24年5月)
3 女性研究者研究活動 支援事業等種別	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
4 タイトル	なし	地方から開く女性研究者の未来 in 島根 (H20年～H22年)
5 支援の主な対象	全分野	全学
6 中心組織 (担当教職員数)	組織名：鳥取大学男女共同参画推進室 (専任教員1名・兼務教員7名・事務1名・兼務事務7名) 計16名	男女共同参画推進室(さぼっと)【専任事務(補佐員)1名】 ワークライフバランス支援室(医療職対象)【専任事務(補佐員)1名】
7 育児・介護サポート	○ 育児支援 医学部附属病院に保育所を設置。夜間・深夜保育及び病児・病後保育に対応。 ○ 育児・介護による休業前の面談制度・休業中の情報提供制度	○ 学内保育所 保育時間7:30～20:00、終夜(お泊り保育)、一時保育 ○ 病児・病後児保育 ○ 学童一時保育 ○ 育児・介護のための就業制限(短時間勤務)等 ○ 育児支援・介護支援の情報提供
8 研究サポート	○ 研究支援員制度 リサーチ・アシスタント又は技術補佐員を雇用し、研究支援員として子育て・介護中の研究者に配置	○ 両立支援のためのPC端末等貸与制度
9 キャリアサポート	○ 附属病院のワークライフバランスセンターにおいて、ロールモデルの紹介、交流会の実施、語学教室の開催などの取り組みを実施 ○ 同センターにおいてメンター養成講座を開講。6名のメンターに任命書を交付	○ ロールモデルパンフレットの配布 ○ 教養科目「人と職業」・「キャリアデザイン」における外部講師によるロールモデル・キャリアデザインの紹介 ○ 相談制度利用の促進
10 採用システム	○ 教員公募の際に女性教育研究者の積極的な応募を歓迎する旨記載している	○ 教職員公募要項への「本学は、『男女共同参画社会基本法』の趣旨にのっとり、男女共同参画を推進しています。」の文章明記 ○ 各学部等の女性教員の在職率・採用率に応じたインセンティブ経費の配分
11 ワーク・ライフ・バランス	○ ノー残業デーの設定 ○ 附属病院にワークライフバランス支援センターを設置し、夕食持ち帰りサービス、イクメン塾開催等の取り組みを実施	○ 仕事と家庭の両立支援制度(妊娠・出産・育児・介護)の情報提供、各種制度の利用及び休暇取得促進等の呼び掛け(ホームページ・メールマガジン)
12 女子学生サポート	○ 女子学生のための企業見学会 キャリアセンターと連携して研究職を身近に感じてもらうための企業見学会を実施 ○ 女性研究者を招いてのセミナーの実施	○ 島大女子会(女子学部生と女子大学院生の交流会)
13 地域連携	○ 鳥取県男女共同参画センターと連携しての啓発活動 ○ 鳥取市歴史博物館と共催で意識啓発のためのパネル展開催	○ 自治体等と連携して講座開催(「デートDVをなくすために」・「憲法とジェンダー」) ○ 島根県男女共同参画センター「あすてらす」及び松江市男女共同参画センター「プリエール」主催イベントへの参加 ○ 島根県との連携による「夢実現進学チャレンジセミナー」の開催
14 次世代育成・高大連携		○ 各高校・中学校からの本学への訪問時におけるDVD「女子も理系しよう! 島根大学理系に進学すること」上映 ○ 県内の高校への進路指導部訪問時、高校から本学への訪問時におけるロールモデルパンフレットの配布 ○ 中高生の進路選択事業(「中学生地域医療現場体験」・「高校生手術部体験学習」・「夢実現進学チャレンジセミナー」)
15 ジェンダー研究・講座	○ 男女共同参画に関する読書セミナーの開講(予定)	○ 共通教養科目「ジェンダー～性を科学する～」 ○ 男女共同参画推進講演会(テーマ:ジェンダーハラスメント【予定】)
16 その他	○ 次世代育成支援対策推進法 基準適合一般事業主認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得 ○ 学内ニーズを把握するための女性研究者を対象としたアンケート調査の実施	○ さぼっとカフェ(月に1回、昼休みを利用し、教職員・学生を問わず男女共同参画・ワークライフバランスについての提案や要望の収集、意見交換を行う。) ○ 「次世代育成支援事業主行動計画」策定 ○ 基本文書 「男女共同参画基本理念・基本方針」 ○ データ資料集(HP公開) 女性研究者支援モデル育成「地方から開く女性研究者の未来in島根」事業報告書等 http://gender.shimane-u.ac.jp/doc3/03/ ○ 広報活動 ホームページの充実、メールマガジン「さぼっと通信」

中国・四国地区国立大学男女共同参画基礎情報 (H24.10現在)

1 大学名	岡山大学	広島大学
2 女性教員比率(%) H24.5現在	13.9% (H24年5月)	12.9%
3 女性研究者研究活動 支援事業等種別	女性研究者支援モデル育成	女性研究者支援モデル育成・女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン (H21年～H23年)	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援 (H19年～H21年) 広大システム改革による女性研究者活躍促進 (H22年～H26年)
5 支援の主な対象	全分野	主に理系だが全分野を対象とするものもある
6 中心組織 (担当教職員数)	ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 (専任教員1名、兼務教員11名、兼務事務職員2名、担当事務職員4名、相談員1名)。	組織名: 男女共同参画推進室 (専任教員0名 兼務教員9名 事務5名 兼務事務0名) 計14名
7 育児・介護サポート	○乳幼児保育施設「なかよし園」 ○病児・病後児保育施設「ますかつと病児保育ルーム」 ○長期休業期間中の学童保育所「かいのき児童クラブ」 ○ベビーシッター利用補助券	○ 学内保育所を2カ所に設置 ○ 長期休業中に学内学童保育(こどもクラブ)を2カ所で開設 ○ 病後児保育施設利用料補助事業(利用料の一部を補助)
8 研究サポート	○ 人材登録バンクを設置・活用した研究支援員事業の実施	○ 女性研究者奨励賞の設置(計300万円) ○ 女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー ○ 女性研究者スキルアップセミナー ○ ユビキタス研究環境の整備 ○ 新規採用女性教員(加速事業対象者のみ)にメンター教員を配置 ○ 学内の女性研究者を対象としたメーリングリストを運営 女性研究者に特化したお知らせ等を随時通知 ○理工農系女性教員にスキルアップ支援として学会参加費・英文校閲費等を補助 ○大学経営企画室と連携して女性対象の競争的資金について情報提供
9 キャリアサポート	○ 女性サポート相談室 ○ WTT教員を対象としたメンター制度	○ ロールモデルの提示 ○ 女性研究者のための相談窓口の設置 柔軟で多様な勤務形態を提案する「キャリア支援担当員」を配置
10 採用システム	○ ウーマン・デニュア・トラック教員制 ○教員公募文書にポジティブ・アクションの文言を明記 ○部局毎に数値目標設定	○ 教員公募文書にポジティブアクションの明示 ○ 女性限定公募を実施(加速事業による採用分の公募に限る) ○ 人件費ポイントの全学調整分のうち3割程度を理工農系女性教員採用のために確保し、該当部局等に配分(賞与期間最長5年まで。その後は各部局の人件費ポイントで雇用継続する) ○ 各部局等の女性教員採用割合の目標値を決定し、四半期毎に、部局別の採用割合と女性教員割合を公表 ○ 第二期中期目標として、女性教員割合を14%程度にすることを掲げる
11 ワーク・ライフ・バランス	○タ方会議の実施状況、年次有給休暇取得の意識および阻害要因の調査アンケート実施、所定時間外労働削減キャンペーン、年次有給休暇の取得促進等	○ 週2日のノー残業デーを平成24年8月に試行し、その結果を受けて、平成24年10月より実施に移行
12 女子学生サポート	○ 女性サポート相談室 ○ 次世代女性研究者育成推進事業(おかやまサイエンス・トーク、オープンキャンパス参加)への協力を通じた自己啓発、ネットワーク形成の機会提供	○ 女性研究者と交流会 ○定期的に昼食持ち寄りの交流会(Brown Bag Chat)を開催 ○ 学生向けテキスト作成(15に再掲) ○女性大学院生メーリングリストの運営
13 地域連携	○「市民協働事業」等イベント実施上の協力 ○ おかやまサイエンス・トークでの高校との共催 ○ 委員会等参加	○ 自治体と連携して、護身術などのセミナー等を開催
14 次世代育成・高大連携	○ おかやまサイエンス・トーク(県内の希望する高等学校・中学校を対象に岡山大学の女性研究者および大学院生が、現在進めている環境、生命、先端材料などの最先端の研究内容を高校生・中学生に分かりやすく説明)	○ 女子高生向けのセミナー ・オープンキャンパス女子高生対象の質問・相談コーナー ・女子高生のための体験科学講座
15 ジェンダー研究・講座	○ 教養教育科目として「プロフェッショナルを目指すあなたへ：男女共同参画社会のライフ・デザイン」開講(H23より)	○ 教養科目を開講 「ジェンダーと社会」
16 その他	○ 次世代育成支援対策推進法 基準適合一般事業主認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得 ○ 基本文書 「岡山大学男女共同参画推進基本計画」等 ○ 広報活動 ホームページ作成、ニュースレターの発行 ○ 調査結果報告書 「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」 「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」 「岡山大学における理系女子大学院生の研究生生活の実態およびニーズに関する調査」等	○ 次世代育成支援対策推進法 ・基準適合一般事業主認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得 ・「第2期行動計画」を策定し、取り組み中 ○ 基本文書 「男女共同参画宣言」「達成目標(ミッションステートメント)」「基本方針」 「行動の目標と行動計画」 ○ 調査結果報告書(公開) 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援成果報告書」等 http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/houkoku/

中国・四国地区国立大学男女共同参画基礎情報 (H24.10現在)

1 大学名	山口大学	徳島大学
2 女性教員比率(%) H24.5現在	14.5%(H24年5月)	19.2%
3 女性研究者研究活動 支援事業等種別	なし	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	なし	徳島大学AWA(OUR)サポートシステム(H22年～H24年)
5 支援の主な対象	なし	主に理系(ベビーシッター制度は全教職員対象)
6 中心組織 (担当教職員数)	男女共同参画推進室(平成24年12月1日設置予定)	組織名: 徳島大学AWAサポートセンター (専任教員3名 兼務教員1名 事務1名 兼務事務0名) 計5名
7 育児・介護サポート	○医学部附属病院保育所 保育時間: 7:00～18:30(延長保育(20時まで)あり) 原則として看護職員の利用のためであるが、余裕があれば医学部の教職員及び学生も利用可 ○子の看護休暇を小学校卒業まで利用可 ○学校行事のための休暇を小学校卒業まで利用可	○学内保育所(あゆみ保育園)の拡張 ○育児・介護のための就業制限等について、ハンドブック作成。 ○徳島大学AWAベビーシッター制度の運用 ○徳島大学AWAベビーシッターの養成 ○地域の徳島ファミリーサポートセンターとの連携 ○ベビーシッター制度ハンドブックの作成
8 研究サポート	特になし	○学長裁量女性研究者プロジェクトによる講師1名を採用 ○研究支援員制度の制定、研究支援員の配置(女性研究者20名、男性研究者1名) ○外部資金情報の発信
9 キャリアサポート	女性教職員・学生限定のサポート体制は整備していない。	○ロールモデル集を発行して、ロールモデルを提示 ○メンター制度の制定・運用 ○メンター研修会の開催 ○AWAサポートセンター・リトリートの開催 ○研究支援セミナー開催 ○シンポジウム、啓発セミナー開催
10 採用システム	男女の性別を問わず、業績に応じて優秀な者を採用している。	○国籍、性別、ハンディキャップ等の差別の排除を各部署の教員選考規則に明示
11 ワーク・ライフ・バランス	○子の看護休暇を小学校卒業まで利用可 ○学校行事のための休暇を小学校卒業まで利用可	○ロールモデルの提示 ○メンター制度による相談体制
12 女子学生サポート	女子学生のための就職相談会の実施	○キャリアデザインセミナーの開催 ○ロールモデル集の配布 ○メンター制度ハンドブックによる広報
13 地域連携	特になし	○ベビーシッターに関する徳島ファミリーサポートセンターとの連携 ○四国女性研究者フォーラムの開催
14 次世代育成・高大連携	特になし	○徳島県立高等学校への出張講義 ○徳島県立中学校への出前実験 ○「科学実験フェスティバル」へのブース出展により、幼児・小学生・中学生への実験提示
15 ジェンダー研究・講座	○共通教育科目:「社会学」 ○経済学部専門科目:「ジェンダー論」 ○医学系研究科(博士前期)専門科目:「ジェンダー保健学特論」	
16 その他	男女共同参画推進室(平成24年12月1日設置予定)	○女性研究者ランチ交流会開催 ○学内女性研究者ネットワーク構築 ○次世代育成支援対策推進法 ○基本文書 「男女共同参画宣言(基本方針)」 ○広報活動 ホームページの充実、センターブログの開設

中国・四国地区国立大学男女共同参画基礎情報（H24.10現在）

1 大学名	鳴門教育大学	香川大学
2 女性教員比率(%) H24.5現在	21.1% (H24年5月)	17.6% (H24年5月)
3 女性研究者研究活動 支援事業等種別	—	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	—	香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を(H22年～H24年)
5 支援の主な対象	—	全分野
6 中心組織 (担当教職員数)	男女共同参画推進委員会、 経営企画本部人事課人事労務チーム	男女共同参画推進室(olive・heart) (専任教員 1名、専任技術補佐員3名) 計4名
7 育児・介護サポート	○ 職員の休日出勤に伴う構内託児サービスの試 行	○ 学内保育所 ○ カウンセラーによる相談、推進室での育児・介護相談 ○ ベビーシッター育児クーポン発行事業 ○ 学生サポーター養成(香大っこサポーター)一時保育支援 ○ 学生サポーター(香大っこサポーター)一時保育支援 ○ 民間タクシーを利用した病児移送サービス ○ 民間託児ボランティアと学生サポーターによる休日出勤時の託児支援 ○ 夏季休業中の短期学内学童保育の実施
8 研究サポート		○ 研究補助者配置事業 ○ 外部資金申請補助者派遣 ○ 外部資金情報の発信 ○ 外部資金情報の検索サイトの新設
9 キャリアサポート		○ キャリアデザイン講座の開催(全学全キャンパスにて実施) ○ メンター制度(出張相談あり) 研究分野の選択や研究上の相談に先輩研究者がアドバイス ○ 女性研究者・卒業生ロールモデル集の発行
10 採用システム	○ 教員公募文書にポジティブアクションの明示	○ 女性研究者採用にむけた具体的な方策の策定H24.10.19 ①目標を達成していない部局については女性優遇を公募要綱に明記する。 ②目標を達成していない部局は、可能な限り5か年ごとの採用計画と目標値を立て、全学的に、目標達成を進める。 ③女性フェニックス制度を新たに設け、希望する学部に対して、フェニックス教員の採用を支援する。 ④優秀な女性研究者を採用する場合は、現在検討中のポイント制については除外する。(除外期間5年間) ⑤女性研究者の定着とスムーズな研究着手のために、部局と研究者個人には上限100万円の研究費支給を検討する。 ⑥新規採用する女性研究者の情報を確保するため旅費支給を検討する。 ⑦後任補充申請の条件として、引き続き、女性限定公募を存続する。 ⑧男女共同参画推進室の継続を実現する。(コーディネーター等の継続配置) * 目標: 女性研究者の在職比率を平成24年度事業終了時点で19%以上、採用比率を25%以上にする。
11 ワーク・ライフ・バランス		○ 時間外会議を開催しないよう配慮 ○ 学内会議の業務代替への配慮 ○ ワーク・ライフ・バランス講演会の実施(東レ経済研究所渥美由喜氏) ○ 相談室コーディネーターによる相談体制 遠距離介護、研究や学業と子育て両立などの相談に社会福祉士が対応
12 女子学生サポート		○ 農学部キャリア相談実施 ○ 学生サポーター(香大っこサポーター)一時保育支援 ○ 女性カウンセラーによる相談
13 地域連携		○ 第4回中国四国男女共同参画シンポジウムの開催 (中国四国10大学による共催の実現) ○ 中国四国男女共同参画連携会議(仮称)の運営の支援 ○ 四国地域探検大学合同評価セミナー開催 ○ 四国女性研究者フォーラムの共催開催 ○ 四国女性研究者SNS 女性研究者同士の情報交換の場を設定 ○ 香川県内女性研究者支援連絡会の開催 ○ 学内啓発講座の市民への公開 ○ 地域に向け、コーディネーターの講座講師・審議会委員派遣
14 次世代育成・高大連携		○ 女子学生のためのキャリアデザイン講座(全キャンパスで開催) ○ 女性研究者次世代育成出前講座(外部講師・学内女性研究者・学生による高校への出前講座を実施) ○ オープンキャンパスでの、女子学生による相談コーナー開設 ○ オープンキャンパスでの女子小中学生向けの科学体験講座 ○ 女性研究者・卒業生のロールモデル集冊子の配布 ○ 男女共同参画コーディネーターによる出前講座実施 ○ 地域の学童保育への科学講座出前講義
15 ジェンダー研究・講座		○ 全学共通科目「人生とキャリア」における男女共同参画のスポット講義開催 ○ 学生向け「デートDV防止講座」の開催 ○ 教員向け「相談対応のための助言」研修会開催 ○ 教授会を利用した女性研究者支援のための啓発講座開催
16 その他	○ 「鳴門教育大学における男女共同参画に関するアンケート調査」の結果報告(学内のみ閲覧可)	○ RiJiカフェ 全学の女性教職員・学生と理事4名との懇談会 要望を取りまとめ、図書館のトイレの改修が実現 ○ 次世代育成支援対策推進法(一般事業主行動計画を策定)基準適合一般事業主認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得 ○ 基本文書 「基本理念、基本方針」「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」 ○ 広報活動 ホームページの充実、ニュースレターの発行、事業案内を全学全教職員へメール配信

中国・四国地区国立大学男女共同参画基礎情報 (H24.10現在)

1 大学名	愛媛大学	高知大学
2 女性教員比率(%) H24.5現在	13.2%(H24年5月) ※専任の女性教員比率(助手を除く。)	16.5%(H24年5月)
3 女性研究者研究活動 支援事業等種別	女性研究者支援モデル育成	女性研究者研究活動支援事業
4 タイトル	愛媛大学女性研究者育成プラン(H22年～H24年)	女性研究者研究活動支援事業(H24年～H26年)
5 支援の主な対象	理系(平成23年9月から全分野)	全分野
6 中心組織 (担当教職員数)	ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター センター長(兼務)、副センター長(兼務)、専任教員2名、兼任教員13名、 専任技術補佐員2名、事務(兼務)2名	女性研究者支援センター(仮称) 専任教員:2名 事務:2名
7 育児・介護サポート	○ 学内保育所の2カ所目を新設(平成23年度) 既設保育所も定員を増員(平成24年度) ○ 学内学童保育所 長期休暇中の学内学童保育所を新設(平成23年度) 2カ所目も実施(平成25年度) 学生イベントボランティアを活用し子どもたちに「遊び」を提供 ○ ベビーシッター制度	○相談室の開設(予定) 育児と介護の両立についての相談受付と支援情報の提供を行い ○託児所・学童保育・ベビーシッターなどの育児支援事業について の情報提供(予定)
8 研究サポート	○ 研究支援員制度 出産・育児負担のある女性研究者およびその配偶者である男性研究者 が対象 ○ 平成24年度・秋 研究活性化事業[女性研究者支援]	○研究支援員制度の整備及び実施(予定) ○「力仕事サポーター」による支援(予定) 実験等で使用する重い機械の運搬・操作の補助
9 キャリアサポート	○ ひめルーム相談室(交流室)の運営 ・対象を女性教職員、女子学生とし、女性に関する数居の低い相談窓口 として設置 ○ 女性研究者メンター制度の実施 ○ 研究活動のためのリーダーシップ養成講座の実施 ○ 女性研究者ランチ交流会開催 ○ ロールモデル集を発行して、ロールモデルを提示	○相談室の開設(予定) 学部生・大学院生・大学院修了者のキャリアパスに関する相談及 び情報提供を行う
10 採用システム	○「教員選考規程」において、性別構成のバランスに配慮し、中長期的に女性の積極的な採用 に努めることを明記 ○愛大式プロジェクトアクション「1プラス0.5」による女性教員の採用促進 専任女性教員(教授・准教授・講師・助教)を採用した場合、助教人件費の2分の1分を、全学経 費から当該学科に支給する ただし、前任者が男性教員のポスト、あるいは新規ポストに女性教員を採用した場合に限る 支給期間は1年限り 支給された経費は、当該学科において新規採用教員のスタートアップ、非常勤講師の任用など に有効活用することができる。 1年目2名、2年目6名の女性教員の採用につながった。 ○ 女性教員の比率拡大の数値目標設定 全学の専任女性教員の比率をH32年までに現在の12%から20%に引き上げることを目標とする 理工農系部局は、専任女性教員の比率をH32年までに現在の6%から15%への拡大を目標と する 本事業が終了するまでの3年以内に、女性教員比率を全学で14%以上、理工農系部局で8% 以上に拡大することを目指す。	○教員公募の情報をサイト上で公開する際、高知大学は男女共同 参画を推進しており、女性の応募を歓迎するといった、メッセージと ともに女性研究者に対する支援内容、ライフイベント期間中の学内 両立支援の情報を提供し、女性研究者の採用を進めるために応募 者を増やす取組を行う
11 ワーク・ライフ・バランス	○ ダイバーシティ(多様性)やワーク・ライフ・バランス等に関する意識改 革 ・多様なワーク・ライフ・バランスを紹介する「いいね! ハッピーライフ」 vol.1からvol.4まで発行 ・ワークライフバランスに注目したロールモデル集の提示	○管理職に対するヒヤリング調査(予定)
12 女子学生サポート	○ 在学生向けキャリアパス座談会(サイエンスひめこが企画、各学部が 企画等) ○ ひめルーム相談室・メンター制度 ○ 理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」の活動	○学部生・大学院生と女性研究者の交流会(予定)
13 地域連携	○ 自治体主催のフォーラムのパネリストとして女性研究者であるセン ター員と派遣、およびポスター展示 ○ 自治体と共催して親子科学体験教室「ママとサイエンス」の実施 ○ 第3回女性未来育成センター公開シンポジウム「選ばれる魅力ある大 学へー女性の元気が地域を活かすー」(平成24年12月21日予定) ○ 自治体主催の男女共同参画フェスティバルにて小学生向け実験工作 の実施	○こうち男女共同参画センター等、地域の男女共同参画、及び女 性支援関連機関と連携した男女共同参画の研修会・勉強会(予定)
14 次世代育成・高大連携	○ 女子中高生への理系進路選択支援イベント(平成23年度、平成24年度 実施) ○ 女性研究者やリケジョについてのパネル展の開催 ○ オープンキャンパスでの相談ブース設置 ○ 出張講義「理系女子学生派遣プログラム」(高大連携プログラム)(予 定)	
15 ジェンダー研究・講座	○ 学生向け男女共同参画社会へ向けての意識啓発セミナーや講義 センター員やセンタースタッフによるものとして、教育学部の新入生セミ ナー、キャリアデザインの1コマ、共通教育科目「“社会力”入門」の1コ マ、学生支援センター主催「卒業予定者のためのキャリアセミナー」など で、女性が働くことについて、センタースタッフが講演。	○キックオフシンポジウム実施(予定) ○共通教育科目「男女共同参画社会を考える」講座を開講(予定)
16 その他	○ センター掲示板の活用、だべりんぐタイムの実施 ○ 次世代育成支援対策推進法(一般事業主行動計画を策定) ○ 基本文書 「愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言」「愛媛大学に おける男女共同参画を推進するための提言」「四国内国立5大学による 男女共同参画推進共同宣言」「中国・四国地区国立大学男女共同参画 推進のための共同宣言」 ○ 広報活動 ホームページの充実、ニュースレターの発行、メールマガジン「ひめーる」 「ひめこ通信」の配信	○ホームページ等による学内外への情報発信(予定) ○男女共同参画の意識調査(予定)

第4回中国四国男女共同参画シンポジウム

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」

ワーク・ライフ・バランス



開会 13:20～13:40 (開場 12:30)

開会挨拶 香川大学長／長尾 省吾

来賓挨拶 香川県知事／浜田 恵造

板倉 周一郎 (文部科学省科学技術・学術政策局)

基調講演 13:40～14:40

「次はあなたの出番よ!

～女性研究者支援事業の意義と事業終了後の継続～」

講師／小宮 香椎子

日本女子大学名誉教授

科学技術振興機構男女共同参画主幹

実証交流 14:40～15:30

●男側者

内田 由理子 (香川高等専門学校教授)

坂田 桐子 (広島大学男女共同参画推進室室長)

沖 陽子 (岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室室長)

野依 智子 (国立女性教育会館 研究企画室研究員)

●女側者

板倉 周一郎 (文部科学省科学技術・学術政策局)

パネルディスカッション 15:40～17:20

「大学は一歩先行くロールモデル!

～おひとり様育児から共育でのステップへ～」

●パネリスト

阪間 稔 (徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部准教授)

堀木 玲美 (東京大学先端研 学術推進課上級研究員センター研究員)

小川 雅廣 (香川大学農学部教授)

山本 裕子 (産業技術総合研究所 西国センター特別研究員)

中橋 恵美子 (NPO法人わははネット理事長)

●コーディネーター

板野 俊文 (香川大学農学・研究担当理事)

●コメンテーター

板倉 周一郎 (文部科学省科学技術・学術政策局)

閉会 17:20～17:30

閉会挨拶

高木 健一郎 (香川大学男女共同参画推進室室長)

ポスターセッション 12:30～13:20

「ともに協働環境の構築へ」 中国四国地域の未来を拓く

第4回中国四国 男女共同参画 シンポジウム

仕事を辞めずにキャリアアップ



男だから女だからではなく、自分らしい生き方やパートナーシップを大切にしたい。中国四国の地域の活性化において、大学、企業、行政、市民が、男女共同参画の視点に立って、地域の明るい未来を拓く人材を育てていくためのシンポジウムです。

かがわ国際会議場
高松シンボルタワー タワー棟6階
(香川県高松市サンポート2番1号)

主催：国立大学法人香川大学

共催：鳥取大学・島根大学・岡山大学

広島大学・山口大学・徳島大学

専門教育大学・愛媛大学・高知大学

後援：内閣府男女共同参画局／科学技術振興機構／

国立大学協会／国立女性教育会館／

男女共同参画学協会連合会／

産業技術総合研究所／

農林・食品産業技術総合研究機構／香川県／

高松市／香川県各女性団体協議会／

香川経済同友会



国立大学法人香川大学
男女共同参画推進室 olive・heart

平成24年
11/30
FRI
13:20～17:30

実施目標

✓採択率 7/17

✓28.9% 7/17

事業終了時の育児等を行う女性研究者の満足度8割以上とする

女性研究者比率目標

事業申請時 17.1%

事業終了時 19%

それ以降 19%以上

✓現在女性研究者比率18.5%

科学研究費補助金への全員応募、採択率全国平均になるようにする

自然科学系大学院の女子学生比率25%以上とする

香川大学「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」

香川大学の男女共同参画を推進し、構成員が安心して学び、働き続けることを応援します。

本学では、平成22年文科省「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、男女共同参画推進体制を整備しました。同年10月より、男女共同参画推進室には専任のコーディネーターを、各部署には支援員・育成員を配置し、学内の学生・教職員が性別や年齢、職階、ライフステージにかかわらず、生き生きと活躍でき、協力し合い、共に力をつめていける学内の風土づくりをめざします。

国立大学として、ダイバーシティ(多様性)やワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)、そして、キャリア形成に取り組んでいくことは、これからの社会のめざす方向であり、大学の今後発展に欠かせないものです。学生・教職員の活躍の場として、大学環境を整備し、学習や教育・研究、業務と家庭との両立、キャリアアップにむけ、今後も支援を広げて参ります。



香川大学学長
長尾 金吾

プロジェクト循環図



男性にも女性にも、学生にも職員にも優しい魅力ある大学へ

「ともに協働環境の構築へ」
中国四国地域の未来を拓く

第4回中国四国男女共同参画シンポジウム
11/30(金) 14:00-17:00
香川大学 第100号館 3F 大会会場

締め切りは11月30日(金) 第4回中国四国男女共同参画シンポジウム 香川にて開催

現在

中国・四国地区諸国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言

中国・四国地区の国立大学は、それぞれが持つ特色と強みを活かして、地域社会の発展に貢献し、国際社会との交流・協力を推進する。本宣言は、中国・四国地区の国立大学が、男女共同参画の観点から、学内環境の整備、国際交流の促進、社会貢献の实现を目指すことを宣言する。

連携の成果 二つの共同宣言

中国・四国地区の国立大学は、それぞれが持つ特色と強みを活かして、地域社会の発展に貢献し、国際社会との交流・協力を推進する。本宣言は、中国・四国地区の国立大学が、男女共同参画の観点から、学内環境の整備、国際交流の促進、社会貢献の实现を目指すことを宣言する。

アプローチ7 学内の諸制度の検討 女性の採用促進

女性限定公募による採用実現
採用学部へのインセンティブ
研究スタートアップ資金
女性限定テニュアトラック導入

アプローチ6 学外の連携、連絡体制整備

県内女性研究者支援連絡会・SNS開設
第1回四国女性研究者フォーラム継続開催
かがわ教育男女共同参画フォーラム開催
四国採択機関合同評価セミナー開催

アプローチ5 未来の女性研究者育成

キャリアデザイン講座
次世代育成出前講座
相談コーナー・ロールモデル集

アプローチ4 学内意識啓発

啓発講座の開催・スポット講義の実施
大学幹部との交流会(RJiカフェ開催)

アプローチ3 研究補助支援

延べ20名の全領域男女研究者に研究補助者を配置(H24年度より)
研究促進のための研修会開催・科研費申請補助員新設(学内経費)

アプローチ2 相談、保育等の支援

病児施設新設、日本初病児移送サービス
妊婦のための休憩室を兼ねた託児室設置
休日出勤時の託児・サマースクール開催(学内経費)

アプローチ1 学内の推進・支援体制の整備

学長による推進体制、基本理念・方針策定
各学部に、女性研究者支援員・育成員を配置
育児等に取り組む教職員の負担軽減

【男女共同参画推進室からの情報発信】



ワーク・ライフ・バランス啓発ポスター、冊子



ロールモデル集



ニュースレター



シンボルマーク



中間報告冊子



リーフレット、相談カード、ポスター



香川大学 男女共同参画推進室
olive・heart

〒760-8521 香川県高松市幸町1-1 (教育学部北5号館1階)
TEL | (087)832-1055 FAX | (087)832-1057
MAIL | sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp
HP | http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/

ランチ交流会 in アリスイン高松



開会式



学長 長尾 省吾



香川県知事 浜田 恵造氏



基盤政策課長 板倉 周一郎氏

基調講演

小館 香椎子氏（独）科学技術振興機構男女共同参画主監 日本女子大学名誉教授



基調講演に立たれた小館香椎子氏（（独）科学技術振興機構男女共同参画主監・日本女子大学名誉教授）は、ご本人が研究者として活躍されるだけでなく、後進の研究者を育てる事にも尽力されて来られました。また、3人のお子様も研究者の道を歩み、正しく女性研究者のロールモデル。次世代の研究者を女性研究者が育てる事も重要であるとお話されました。日本の女性研究者の数は世界と比較できないほど少なく、ライフステージの中で研究を断念せざるを得ない女性が多いこと、その対策として、リーダーのロールモデルを示し、継続的に施策を実施することで、意識改革を行っていくべき、と述べられました。



基調講演

「次はあなたの出番よ！

～女性研究者支援事業の意義と事業終了後の継続～」

小館 香椎子 氏

(独) 科学技術振興機構男女共同参画主監

日本女子大学名誉教授

過分なご紹介をいただきまして、恐縮しておりますが、せっかくの貴重な機会を頂戴いたしましたので、ぜひみなさんにお伝えできるところはお伝えしていきたいと思っております。タイトルは香川大学の方からいただきまして、それに沿ってパワーポイント構成をしてみました。お手元に配布させていただいた資料には自己紹介のところを含めて、公表できない部分を抜いている部分もございますのでそれはご了解いただきたいと思います。

自己紹介

私が附属中学から大学まで学び、卒業後教鞭をとりました日本女子大学は東京の目白にあり、私立の女子大学としては日本で1番古い大学で、創立されたのは1901年です。私が大学へ進む頃から、その当時は家政学部だったのですが、“理学部がすぐできるわよ”というようなことを言われ、期待を持って大学に進学をいたしましたけれども、やっと1992年になって、自分が教員、教授になった時に、これも私立女子大学初の理学部ができました。ご存じのように、日本には奈良女子大学とお茶の水女子大学と2つの国立の女子大に理学部がございますので、女子大としては日本には理学部のある大学は、現在もたった3つでそのうちの1つということになります。理学部を設立して

から今年でちょうど20年を迎えることになりました。今、石井先生からご紹介がございましたけれども、私が研究の基盤としてまいりましたのはOptics（光学）です。研究を始めたのは実は遅くて25歳の時でした。東京大学の電子工学科で助手を5年間させていただいたのがきっかけだったのですが、その時に当時のレーザー、量子エレクトロニクスの研究室に所属いたしまして、初めて“研究っておもしろい”、“光ってなんて素晴らしいのだろう”と、研究の魅力に憑りつかれました。その後光学をベースに40年余り研究をしてみました。光の特性を生かした身の回りの機器はたくさんありますが、皆さんが使用されている眼鏡は光の屈折現象に基づいて、光の進む方向が曲がるという性質を用いたものです。これに対して、光が波である性質による干渉・回折現象により、光を分散したり、像を形成したりすることもでき、光にはいろいろな特性があります。これらの特性を生かした1つの例として、ご紹介いただきました国立天文台のハワイ観測所にある『すばる望遠鏡』の直視型高分解能の分光センサー（グリズム）も作製しました。当時、東京大学の天文台の家教授から“小館さんのところでホログラフィの研究をやっているのなら、作れるんじゃないの、アメリカのベンチャーに頼んで150万払ったけど、全然使えるようなものができてこなかったから、ちょっと作製してみてくださいないか”と言われ、電磁波解析プログラムを用いた数値計算による最適作成条件を求め、学生たちの努力によるものづくり、開発の結果、高性能なホログラフィック分光センサーができました。現在、すばるに搭載されて優れたデータを取得しております。この例のように、レーザ光を光源とした光デバイスの設計・作製とその光エレクトロニクス分野のアプリケーション研究をやってまいりました。これまでの研究の軌跡を大きく分けると対象とする方向で4本の流れになっております。日本女子大学における40年余りに渡る研究は規模が小さな大学ですが、文部省

(当時)の科学研究費などをいただきながら、おかげさまで学生たちと研究を育てていくことができました。理系女性の教育・研究についても、女子学生たちといろんなことを語り合い、研究を積み重ねる過程で、彼女たちには社会でどのような活躍の場があるのだろう、といったことも考えながらやってまいりました。もう一つは応用物理学会、私のメイン学会でございまして、そこでは他の学会に先駆けて、いち早く男女共同参画委員会を2002年に設立し、女性研究者の連携をはかっています。この委員会が、日本物理学会、日本化学会に呼びかけ学協会連絡会が発足をしました。その流れの中で自然に女性の教育・研究について分野を超えて関わるという非常に貴重な機会をいただくことになりました。

これは当時の小館研究室の写真で、准教授の研究室も交えていますが20人を超える学生が在籍していました。また、これはよく使う図なのですが、研究室では光との関連で画像に関する研究もしていましたので、在籍したすべての学生の顔を全部重ね合わせて作ってみようということでできた小館研究室の平均顔です。卒業生が見ますと自分にも似ているけど、何かどこか違うねということですが、これは研究に対する「遊び心」を体現したものといえるかもしれません。幸い研究室には前向きな女子学生が集まりまして、みんなで知恵を出しながら研究の成果を共有していくというような形で、おかげさまで、特に理学部ができてからの16年間は、修士・博士課程の学生の存在もあり、研究を精力的に進めることができたと思っています。卒業生の就職先はここに示す通りですが、大手企業の研究開発機関が多く、IT関連の開発者も結構います。とにかく、やめてしまったという学生、卒業生はほんのわずかしきません。ほとんどが仕事や研究を継続しておりまして、3人子どもを抱えて企業や研究機関で働く卒業生が私を含めて5本の指より多いこと、お子さんも2人が平均的です。これはたぶん環境と言いますか、

“彼女が続けているのだから私にもできるわ”というワーク・ライフのバランスがごくあたり前な状況が不思議なことに出来上がったことにあると思います。その後、日本女子大学で博士の学位を取得した学生との共同研究の成果として特許を数件取得したのですが、大学には産業界との共同研究を行い特許を取得している教員は少ないので、学内でもいろいろと検討した結果、大学はTLO (Technology Licensing Organization、技術移転機関) は作らないので特許に関しては、教員が個人で、管理などをおやりなさいということになりました。そこで、個人では難しい、特許の維持のために、女子大学発のベンチャー((株) Photonic System Solutions: PSS) を設立いたしました。退職後は、教え子の1人が電気通信大学でテニュアトラックとして研究室を構えておりますので、電通大の認定ベンチャーとして、継続しております。設立して5年目になりますが、事業としてはこれまで進めてきた、光を用いた超高速画像検索システムの装置開発のアルゴリズムをソフト化して、インターネット上で著作権侵害の検索を音楽協会、レコード会社、動画協会、テレビ局などを対象にビジネス展開しております。

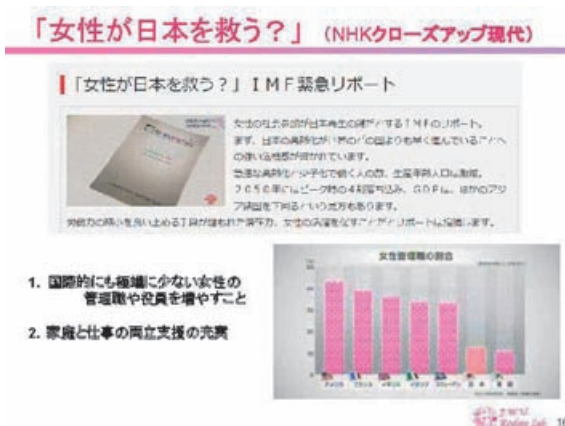
女性研究者の活躍促進・エンパワーメント



最近はそのことをあまり言われなくなったのかと思うのですが、“女性研究者の活躍の促進なんて、なぜやるの?” というような質問は平成18年に文部科学省が女性研究者支援事業を立ち上げ

られたときにはかなり身近で聞くことが多かったですね。“エンパワーメントのためです”という答えだけでは、「エンパワーメントとは何なの？」ということになるでしょう。これは理工系女性研究者、理工系に限定する必要はないのですけれども、女性研究者が増えることの社会的意義や、女性の教員を増やしていく時にポジティブアクションを取るということはどういうことか、ということを考えるうえで大切なキーワードだと思います。理工系の女性の数を増やすのは何も自分が積極的にいろんなことをしなくても、国と大学が施策を作って取り組めばいいんじゃないのというようなご意見も多くあった時代もありました。それを今日の機会にみなさんと一緒にもう一回、振り返ってみたいと思います。

男女共同参画の現状



これは先ほど学長先生のお話にあったところでございまして、NHKが『クローズアップ現代』の通常放映時間を延長した形で、日本の今の閉塞状態は女性が救うのではないかと、女性をもっと活用したらいいのではないかとということを放映していました。この番組のポイントには2つあったかと思います。まず、管理職の女性の割合が日本では大変低い状態で、非常に少ないよということです。この指摘のベースになりましたのが、ジェンダーギャップ指数で、女性は進学率も上がってきておりますので教育の機会はある、つまり日本の能力

開発指数は非常に高いけれども、それを生かす環境整備ができていないということです。2つ目は、特に政治・経済面で、女性の活躍が進んでいない、また活躍の場が少ないというようなことが指摘されております。



このデータは数年前のものですが、黒で横に走っていますのは人口の比率でみれば女性も男性もちょうど半分、50のラインのところ。極端に右肩上がりになっている緑のラインは何かというと、北京オリンピックの後のデータで、北京オリンピックでは女性がすごく金メダルを取ったということで、右肩上がりです。非常に昇っている数でございます。国が方向性を決めたりする審議会の委員はやはり30%以上は女性でなくてはと、かなり女性の活用をなさったということで30%を超えています。先ほど板倉課長からお話がありましたけれども、研究者に関しましては、これは2009年のデータですから13%と少し右肩上がりになっている、それから医師も上がっています。ただ、少しずつ少しずつ上がっているのであって、特に民間企業の課長職相当はまだ10%に満たないということです。

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画

～働く「なでしこ」大作戦～

◆閣議決定

平成24年6月22日

【はじめに】

我が国経済社会の再生に向け、日本に秘められている潜在力の最たるものこそ「女性」であり、経済社会で女性の活躍を促進することは、減少する生産年齢人口を補うという効果にとどまらず、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化させる力となる。

女性の活躍のためには、社会、特に男性の意識が変わらなければならない。一方で、意思決定の場における女性の参画が進まなければ、社会も変わらない。こうした状況を打破し、女性の活躍が社会や男性の意識を変え、それらの意識の変化が女性の活躍をさらに促すという好循環に導くには、男性の意識改革と現実的な機会均等を實現するための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を車の両輪として進めなければならない。その際、「腹より始めよう」とおり国家公務員から率先して行動を起こすことで、民間企業・団体、地方公共団体等にも取組を広げていく必要がある。

3本柱

- ①男性の意識改革
- ②思い切ったポジティブ・アクション(積極的改善措置)
- ③公務員から率先して取り組む

毎日新聞(2012年8月28日)記事より

これは先ほど板倉課長からお話がございましたので、省略させていただきますけれども、「働く「なでしこ」大作戦」は3本柱を大きく謳っておりまして、男性の意識改革が非常に大事であること、思い切ったポジティブアクションを取る必要があること、それともう一つ、ここですごくはっきりと謳っていらっしゃるの、こういうことに対して公務員から率先して取り組みましょうということです。先ほど伺いましたら、文科省の今年の公務員採用はほぼ男女が同じ比率であったというふうには、これがどこまでこの大作戦を意識したものかは、わかりませんが、省庁はそういう方向で取り組んでいらっしゃるということの一例です。

女性研究者の今

女性研究者の現状はどうか、ということでは、2012年8月28日の毎日新聞に載った記事がこちらに示してあります。板倉課長をはじめ、文科省の女性研究者支援が非常に後押しをしているのではないかと思いますけれども、少しずつ大学の女性教員の採用の割合が伸びてきています。北海道大学でこのプロジェクトを積極的に引っ張っていらっしゃる有賀先生に対するインタビュー記事も載っておりまして、北海道大学は積極的に女性研究者の採用に取り組んでいるということで、こういう記事が掲載されるということ自体、非常に前向きな効果があるのではないかと思います。

学長から助手まで：女性性は3万7721人

学校法人調査によると、9月1日現在の全国の「学長」から「助手」までの教員17万7千人のうち女性性は3万7721人(21.3%)。昨年の3万4244人(20.5%)から1297人増えた。国立私立別では国立14%増、私立21%増。

私立人も女性の確保に力を入れる。早稲田大学の今年度の女性教員は2万6511人(24.4%)で、1割増の1万7721人(21.3%)から大幅に増えた。その理由として、私立大学は国立大学に比べて教員採用の自由度が高く、学長から助手までの教員を幅広く採用できること、教員採用の柔軟性を挙げている。

門下の男女共同参画推進委員の川田(早稲田大学)は「専任教員や助教授、准教授など、ものづくりに必要な女性教員が不足している。女性を支援しない大学は立ちゆかなくなる」と指摘している。(石丸隆)

大学の職名別女性教員数



毎日新聞(2012年8月28日)記事より

毎日新聞(2012年8月28日)記事より

具体的に言いますと、女性学長の数は66で、8.8%、ただそのほとんどが私立の女子大と短期大学です。国立大の女性学長は現在、確か3名だったと思います。まだ、学長、本当のリーダーが非常に少ない。それでこちらが教授から助教・助手となっていますけれども、右に上がっていているのは、やはり職階の低いところで教員の女性比率は非常に高いということです。上昇傾向にあるということは前向きにがんばっているという実態はおわかりいただけるかと思います。さらに細かく見ますと、自然科学系の女性研究者の採用比率は大学で1番高く20%を超えています。企業ではまだまだ非常に低く、10%に満たしていません。でも、この値も少しずつ増え続けてはいます。さらに分野別になりますと、最も低いのが工学部系で一番低く、高い保健系と比べますと、まだまだ女性研究者の比率は低いということがわかります。今日はパワーポイントにはしてきておりませんが、裾野の拡大、その分野に進学する女子高生の割合を上げていかないと、なかなかこの辺が伸びていかないのではないかと思います。よくご存じかと思いますが、この数字は、増えているとは言っても先進国の中では最も低く、後でお話ししますが、韓国の方が後からお先にということ、日本を抜いて15%近い比率になっています。韓国は国としてかなり危機感を感じて、真剣に取り組んでいるという現状があると伺っております。

この辺もよくご存じかと思うのですが、女性研究者の活躍促進ということで、2011年の総合科学

技術会議でかなりいろんな議論がございました。要するに目標の数値を上げて、それが達成できないのでは意味がないんじゃないかということはありません。ただ、総合科学技術会議はやはり目標は必要であろうということで、従来の目標であった理工系分野別の比率をさらにがんばって30%とせよという数値が書き込まれました。博士課程在学中の女子学生の割合と比べると、大学教員の女性の割合は一段と低いということから考えますと、女性がいけないというのは、実は正しい表現ではないのです。むしろ、すでに予備軍はかなりの数いる、こういう人たちを研究者としてどう育成していくかということになるかと思います。

女性研究者育成

事業終了後の継続に必要なこと

- ◆ 全学の構成員(教員・事務職・学生)各人が「次はあなたの出番」ということを受け止めよう!
- ◆ 研究支援を受けた人は、
 - 総合能力の高いリーダーを目指す
 - メンターとして若手育成にあたる
 - ワークライフバランスの取れたロール・モデルとしての役割を担う
- ◆ 学長の強力なリーダーシップの下、教授などのリーダーは女性研究者の育成を推進する
- ◆ 事務職員は、教員との連携で支援を継続するのに大変重要な役割を担う

今日の一番の大きいテーマである事業終了後の継続について、文科省からの経済的支援が切れた後、私たちは何を考えて女性研究者を育成していったらよいかということですが、これは私なりに考えたところでございますけれども、「女性研究者養成システム改革加速事業」プログラムによってドンと背中を押されて、それに採択されたということはスタートが切れたということだと思います。これから香川大学もきちんと成果をおまとめになるかと思いますが、いかに継続していくかというのが、とても大事で、さらにこれを継続していくためには、国からの経済的支援が切れたから何もできない、というのではなくて、それこそ“次はあなたの出番よ”と個人個人がいかに何ができる

かを一緒に考え、また意識改革を含めた組織を上げたサポート体制の構築が必要です。中四国のこういった連携シンポジウムも非常に大きな意味を持っていると思います。あと、もう一つ、今、東京大学をはじめ、大きな大学も特に工学部を中心に、女子高生をいかに自分の大学に入学させるか、関心を持ってもらうということで、オープンキャンパスなどをして、非常に精力的に活動しているんじゃないかなと思います。つまり、女性研究者、理系女性の進学というものが、大学のある意味、生き残りというキーにもなっているのではないかなということで、こういった認識を持ちながら、継続に向かっていくということが、非常に大事ではないかなと思います。

それで、今日のキーワード“次はあなたの出番よ”ということですが、まずは学長先生の強力なリーダーシップの下、やはり組織のリーダーである教授の先生方がご自分の問題として捉えて、女性研究者の育成を是非、担っていただきたいと思います。先ほど学長先生から非常に力強いお言葉をいただき、香川大学での継続は非常に順調に進んでいけるのではないかと私は伺いながら思っておりましたが、学長や教授の先生方だけではなくて、研究支援を受けた人、研究補助者を付けていただいて、継続をしていらっしゃる方はさらに上を目指して、このスライドにあるようなことを具体的に進めていただきたいと思います。今日のシンポジウムでも随分事務系の職員の方たちが精力的に動いていらっしゃるのを拝見して、実はすごくうらやましいと思っておりました。というのは平成18年、初年度に日本女子大は採択をされまして、その時、私は現職だったのですが、うちの大学は、あまり大きな声では申し上げられないのですが、事務系の協力はゼロだったのです。全く事務系は協力してくれませんでした。つまり意味もよく理解していただけなかった、大学を上げての体制がなかなか取りにくかったということで、今日、香川大学の具体的なシンポジウムの運

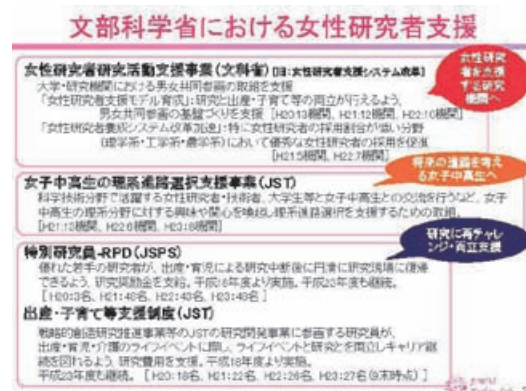
営などを見て、たぶん継続は力強く進むのではないかと拝見しております。

それで、研究支援を受けた後はもう、学生も研究技術者、メンター、オピニオンリーダーとしてステップアップをぜひ図っていただきたい、研究者としてはイノベーションの推進や教育の能力をしっかりとつけること、マネジメントスキルをつけて、総合的な高い能力を持った女性研究者に育っていただくための努力をそれぞれの立場でしていただきたいと思っています。若手の研究者の方が進む道は、例えば研究グループのリーダーとして、あるいは組織のリーダー、具体的にはご自分がメンターをつけていただいてステップアップを図られたら、今度はご自分がメンターとして若い研究者、これは女性には限らないと思いますが、メンターとして、そしてやがて組織のリーダーとして、テニユア研究者はやはり、ロールモデル、メンターとしての役割、それから午前中の会議にもあったのですが、何も理工系を出た人が研究者の道ばかりに進まなくても、マルチキャリアパスという言葉の示す通り、ドクターを持っている人たちが科学ジャーナリストとか、文科省など、あるいは科学の行政官になって、そして科学的な知識を生かして弁理士として活躍するというような非常に多様な道があると思うのです。そういうような方向性に向けて是非、この支援と言いますか、プロジェクトの中で次のステップとして目指していただけたらよいと思います。

今後の育成の方向としては、大学のキャンパスとしては、男女共同参画の主流化、“男女共同参画なんてあたり前だよ”という意識を学内に作るということと、エンパワーメントへ向けて具体的にこういったようなことに取り組んで具体化を図っていくということではないかと思っています。

男女共同参画の主流化に向けた取り組み —女性研究者支援モデル育成プログラム—

日本の中で男女共同参画社会を目指す動きというのはかなり前から取り組まれてきたのですが、具体的に女性研究者の環境改善の動きが始まったのは 2001 年頃ではないかと思っています。文部科学省は今言ったような女性研究者支援をはじめ、いくつかの施策を出して具体的に予算化し、ご支援くださっています。学会会議は第 20 期、新生学会会議というところで、男女共同参画のための分科会を作りまして活動をしておりますし、国大協、男女共同参画の基本問題専門調査会や、複数の学会が集まった学協会連絡会など、いろいろなところで多様な試みがございます。



この図はすでによくご覧になっていらっしゃると思いますが、一番上が、女性研究者の研究活動の支援、文科省がおやりいただいていること、それから裾野を広げるための活動、中高生を対象とした活動、それから日本学術振興会の支援では、出産・育児で中断した人が現場に復帰するために RPD と呼んでいますけれども、こういうものも年度を重ねるにつれてどんどん人数も増えてきております。JST も研究予算を取られた方に類似の支援をするというように、女性研究者支援の輪が広がっております。

「女性研究者支援モデル育成プログラム」に話を戻せば最初は 10 大学しかなかったものが、採択が 76 の機関にまで広がりました。

女性研究者支援モデル育成事業 採択機関の全国分布



四国は各県がおとりになっていらっしゃるし、これは文科省のご担当の課長をはじめ、局長等いろいろなご理解とご支援があったから、広がってきたもので、すばらしいことと思っております。昨年度までの実施機関についてJSTがまとめた成果をこちらに示しますが、支援室などを設置しているところの比率が非常に高く、100%近いですし、非常に有効に機能している研究者支援員を配置している割合も90%近く、1機関あたり平均10人ぐらいの支援員をつけています。それから保育園、病児保育の実施率、意識改革としてはシンポジウムとか、セミナーの開催、男女共同参画の宣言案、推進の共同宣言なども有効かと思えます。女性研究者モデル育成が始まり、先に述べました改革加速が始まったことで、テニユアポジションにしている女性の教員の数は増えています。人口動態のM型カーブのお話もございましたけれども、離職者が減ったということもこれら支援事業の非常に大きな効果です。つまり出産・育児に対して支援がなかったら途中で家庭に入らざるを得なかった人が、全体で非常に減少してきている、継続できる形態、環境になったということはとても大きいことです。

香川大学「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」

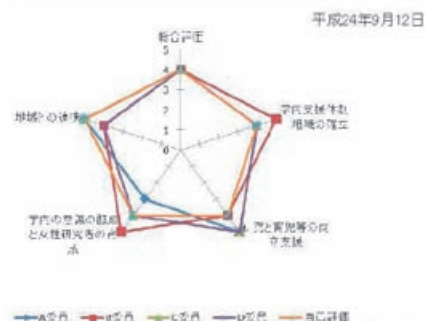
【本事業による取組内容】

1. 女性研究者の支援体制・組織の整備
2. 研究と出産・介護等両立支援など、負担のかけがえのない要因の軽減
3. 意識の醸成と女性研究者を目指す者の拡大
 - ①学内教職員の意識改革・啓発活動
 - ②未来の女性研究者の育成・確保
4. 他大学や研究機関等との連携

【取組の成果】

- ※研究支援：研究者延べ20名に研究補助者を配置し、成果を上げている。
- ※次世代育成：キャリアデザイン講座や高校への出前講座、オープンキャンパスでのロールモデル集を刊行した大学院生による相談コーナーの開催
- ※意識の醸成：女性研究者の安心で安全な研究環境づくりにむけた研修会の定期的開催、各部署教授会での女性英講座の実施
- ※病児移送サービス、病児保育施設の新設
- ※「四国女性研究者フォーラム」を開催、「四国内国立5大学による男女共同参画推進宣言」を宣言
- ※四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学による中国四国男女共同参画シンポジウムの開催

これは香川大学のホームページから引っ張ってまいりまして、香川大学はこういう取り組み内容で、具体的な取り組みの成果を出していらっしゃいます。終了時における目標は一番気になる女性研究者の比率を終了時点では19%以上にすると、学長のお話からも先ほどこの数値は、明らかにされていたかと思えます。ポスターを拝見すると、目標として挙げていらっしゃる4項目もすべて達成できているのではないかと、気がしております。

四国地域女性研究者支援モデル育成事業採択大学
合同評価セミナーにおける評価結果

これは今年9月時点のもので、愛媛大学、広島大学の先生方とともに私も参加させていただいた中間評価です。中間、ですから、まだ、最終のところまでいっていないものではありませんが、これまでのところ、香川大学はかなりバランスのとれた事業を展開しているのではないかと、拝見しております。

女性研究者支援モデル育成事後評価一覧

平成21年度		総合評価				終了後の取組	
総数	S	A	B	C	a	b	
10	／	1	8	1	5	5	

平成22年度		総合評価				終了後の取組	
総数	S	A	B	C	a	b	
10	3	7	0	0	10	／	

平成23年度		総合評価				終了後の取組	
総数	S	A	B	C	a	b	
13	3	9	1	0	9	4	

次に気になる終了後の評価です。詳しいものはウェブに出ておりますのでご覧いただければいいと思うのですが、最近の3年間、21年度の終了機関が10機関あって、S評価はこの年はありませんでした。22年度も10機関ですが、ここではS評価が3大学出てきております。この辺のところは板倉課長の方がお詳しいかと思うのですが、総合評価でAを取り、終了後の評価でAを取ればSにいけるかなという、これは私なりの判断です。23年度もS評価が3機関あります。さらに細分化された評価が出ておりますけれども、皆さん、意識改革も含めて具体的な取り組みをなさり、成果が上がっているようです。今日は、1つだけ、東工大の例を持ってまいりました。S評価を受けた東工大ではどのような感じだったかと言いますと、目標達成度、システム改革の成果、取組がa、波及効果、実施体制が両方sです。sとaがあっても、最後の総合評価がSとなっています。評価のコメントというのは、女性研究者のネットワークをすごくしっかり構築したということと、ここに学長の強いリーダーシップの下で実際、この取り組みが行われたということが書かれております。この年は東工大と静岡大学がSを取られております。この辺の評価についてはウェブに載っておりますので、そろそろまとめに入られているところは少し参考にお読みいただいてもいいかと思います。

エンパワーメントへの取り組み

1. リーダーシップの育成

具体的にエンパワーメントの取り組み、リーダーシップということで、これは一昨年 SPIE (the International Society for Optics and Photonics) という国際会議が8月に米国、サンディエゴで開催され、招待講演で行きました時に、聞き取り調査をしてまいりました。この学会では、すでに3人女性の会長を出しているのですが、スペインのマリア・ユスウェル先生ほか会長経験者の方々等、アメリカ、ヨーロッパ、アジアからきていたいわゆる研究を率いるリーダーに1人30分ぐらいずつインタビューをさせていただきました。女性研究者としてリーダーになっている方々はこれまでの過程で大変な困難があったと皆さん、口をそろえておっしゃっていらっしゃいました。日本でも問題になるように、男女の役割に関する社会通念、子育てとか両親のケアはやっぱり、女性がするんだよという意識がどうしてもあると、それから職場でも実力を公平に評価してもらえるまでに時間がすごくかかること、また、昇進に対しては、女性にはなかなか声がかからないということも回答の中にでてまいりました。それと男性の研究者、リーダーである男性の研究者にもインタビューをしたのですが、そもそもインタビューに協力してくれた男性は、全員ではありませんでしたが、そのほとんどが働く母親とか妻とか娘をもっている方で、働く女性に対する理解があったということです。そういう方々は当然、女性研究者を育てる原動力として、個人的な体験や理由を挙げていらっしゃいました。海外においても女性研究者のサポートをするのに非常に勇気があることだとおっしゃっている方がおります。日本でも女性研究者を育てるということに対して少し周囲の目を気になさっている男性研究者がまだいらっしゃるみたいですけれども、今、文科省で行われているような事業があるということで、その辺が随時、解消さ

れていくのではないかと期待しています。こういう女性研究者指導者としての体験からも、女性のメンターがまだ本当に少なかった時代でしたから、男性リーダー、メンターが存在したことが自分たちの今日の道を開く上で非常に大きな影響をもっていたということでした。次世代の科学者を育てることの意味を理解してくれるリーダーの存在の意義は非常に大きいわけです。考え方には、国によっても違いがあるのですけれども、アメリカ、スウェーデン、オーストラリアでは理系女性であることは現状ではあまりマイナスにはならないと、むしろ、男女を問わず、科学技術に対する関心が結構下がつていることの方が問題だという意見が出ていました。日本でも聞かれる問題でもあるかと思うのですが、理系に進学する女性の割合が高い国でも、研究者、リーダーまでたどり着かないで、ドロップアウトしてしまう。それはなぜかというと、将来になかなか見込みが立たないということと、より良い環境を求めて海外に流出する可能性があるというようなことでした。これは30人程度の方にしたインタビューでしたので、もう少しアンケートとか、今後も調査をしていきたいと思いますけれども、女性研究者を育成するというのは各国でも同じような問題を抱えているのではないかと思います。

リーダー像についても、まだまとめができておらず皆さんがやっぱりそうなのねと思うようなことしかここでは出ておりませんが、やはり組織だけでなく、社会として女性リーダーを育成するのは大事ということは繰り返し強調されました。だからこそ、日本の場合は国を女性が救うというようなそういう考え方が出てくる中で、育成が促進されるのではないかと考えております。具体的な課題としては、女性のリーダーの割合の向上、ネットワーク形成、指導的立場への積極的登用、メンター制度、ロールモデルと、もう聞きなれたことが重要な課題で、問題はこれをどうやって具体化するかということです。

2. 研究成果の見える化 (1) ～競争的資金への積極的応募～

次の課題ですが、先ほど外のポスターを見ますと科研費の採択率が非常に高くなったということでした。これはJSPSにお願いして数字をいただいたのですが、女性研究者比率は、応募の数にだいたい見合った採択率ですので、応募数が女性研究者はまだ少ないのではないかと思います。JSTの場合は、戦略的創造研究推進事業の「CREST」と「さがけ」が代表的な競争的資金ですが、「さがけ」で10%程度、「CREST」になると5%に満たないのです。JSTは応募する女性研究者の数を増やすためのキャンペーン活動をする必要があるのではないかと思います。応募を女性ができないかと言うと、決してそんなことはないのではないかと思うような数字が出ていまして、最先端・次世代研究開発支援プログラムで、“30%は女性枠ですよ”と明示して公募をしたら、28%ぐらいの応募があつて、応募比率よりかは少し割合が減りますが、25%は採択された。つまり、女性限定、例えば採用に関しても“女性限定のポジションです”と言うと非常に応募者が多いのです。こういう研究費に関してもそういうことが出てきて、この辺は女性研究者が積極的に超えていかなきゃいけない課題ではないかと思います。すでに始められている大学もかなりあると思いますが、申請書作成の指導とか、成功事例の紹介、研究のリーダーがあとに続くものの育成のサポートをするというようなことも必要ではないかと思えます。個人的な例ですけど、私も最初、なかなか科研費を取れなかったのです。他のテーマで共同研究をしている東京大学の先生が“これだけ業績にあるのに、なぜ小舘さん科研費を取れないのだろう”とその先生も不思議がっていらした時期があつたのですが、採択されはじめたら、おもしろいように毎年、継続して採択をされていくという、この原因はいったい何なのだろうというところもあるのですが、やはり申請書の書き方、ポイント

の突っ込み方ということなどが、たぶん意味を持つのではないかと思います。ですから、あきらめないで挑戦をしていくことが必要ではないでしょうか。個人的な経験ですと、日本女子大学は、先ほど述べたように小さい大学ですから、大学から支給される研究費の額は少ないので、私はずいぶん科研費に支えられて研究を展開できましたし、科研費の支援があって、より大型の競争的な研究資金、たとえば NEDO（独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）や、総務省のスコープ（戦略的情報通信研究開発通信制度）などの競争的資金に採択されるチャンスが得られてきたのだと思います。ぜひ、まずは科研費を突破口に挑戦していただきたいと思います。JST では科学技術に関して積極的に男女共同参画を推進しようと、今言ったような研究費の採択だけでなく、それに関わる PO とか、評価委員にも女性の数を積極的に増やしていこうと、担当部局がそれぞれ具体的なアイデアを練って、今年度はもしかしたら結果として出ないかもしれませんが、そういう方向に向かっております。それからご存知かと思いますが、資生堂のサイエンスグラントというのが始まって、今年で、第 6 回目になりますけれども、金額的には 100 万円なのですけれども、使途が限定されない、何に使ってもいい資金です。昨年度は 10 人の採択に対して 300 人を超す応募がありました。先ほどお話し上げたように、女性限定だということで、非常に積極的な応募があります。分野を問いませんので、今日この会場の中にいらっしゃる女性研究者の方々にも、ぜひ、応募をしていただきたいなと思います。こういった女性向きのグラントがかなりな数ウェブにも紹介されておりますので、いろいろチャレンジして下さい。個人的な紹介になりますけれども、学会には女性研究者の業績や研究者育成に貢献した人に対する賞が非常に少ないので、基金を私が出しまして、応用物理学会の中に、小館賞なるものを創設しました。今年度から化学学会も女性研究者限定で賞

の設立をしているということで、やはり、がんばる女性をいろんな形で応援していくということも大切だと思います。

2. 研究成果の見える化 (2) ～国際共同研究・交流の実現～

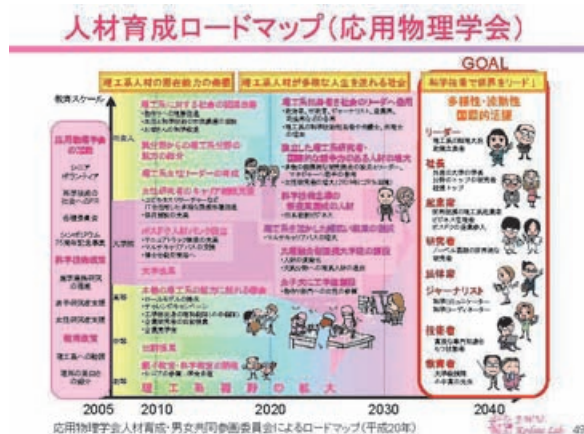
それから、研究成果の見える化、特にグローバル化に向けては、国際シンポジウムというようにことにぜひ応募を積極的にしていただきたいと思います。これはアメリカ国立科学財団（NSF）からの働きかけで、日米シンポジウムというのが日本の理研で一昨年開かれた際の写真です。共同研究がこうした交流から生まれるといいねという主旨で始めたものです。それから次の写真は、北京で開催された日中の女性科学者のシンポジウムの際のものですが、ここでわかったことは、中国でもやはり家庭と仕事の両立は大変な苦労だということでした。それを中国ではどういう形で乗り越えたかとか、いろいろと意見交換する機会もありますので、こういったことにもチャンスがあったらぜひご参加をいただけたらというふうに思っています。一方で、日本から留学する学生数は年々減りつつあるというような、あんまり前向きではない記事が 11 月 12 日に朝日新聞に載っていました、留学生の数は減っているかもしれませんが、最近では施策面でも各大学が留学の奨励をするなどサポートの機運が出てきていますので、是非、男女を問わず、海外に行っているいろいろな体験を積まれたらいいのかなと思います。

3. 学会における活躍

それからもう一つ、学会活動もというのは情報交換やまさに“次はあなたの出番よ”ではないですが、自分の研究や存在をアピールする、大変良い機会ではないかと思っております。しかし、まだまだ女性が学会の要職、たとえば会長とか副会長になっている割合は 10%にも足りていない、学会の役員でも 10%の手前です。学会活動というの

はネットワークを作る上でも非常に重要なので、積極的に研究発表だけでなく、環境とか企画を作る上にも参加していただきたい。日本学術会議第20期で再生学術会議というところで、女性比率を20%と決めましたので、会員が今のところ20%、ただ予備軍と言われている連携会議は15%に満たないので、これも引き上げられるようがんばっていかねばいけない次の課題かなと思っています。

応用物理学会には人材育成委員会というのがあり、理系の人が社会で活躍すれば、理工系に対する理解が進んで、研究費の問題とか、いろいろな研究環境改善につながるのではと、2005年から40年まで、こういう分野や領域にぜひ理系のリーダーを作りたい、とロードマップを作りました。



実現ができるかどうかでしょうか。12月の衆院選挙に理工系の人々がどれぐらい立候補しているか、また、これまでのシンポジウムでも言ってきたのですが、理系出身の首相が出てても何も良くならず、かえって評判を落としただけ、ということもありました。実は以前、菅元総理に会う機会があり、その時に、東工大の応用物理のご出身なので、“応用物理のご出身ですね”と言ったら、“僕は応用だけ残って、物理は忘れた”と言われてしまいました。それでは理工系が期待できるようなリーダーシップを取っていただけないかと、ちょっとがっかりいたしました。

これは人材育成サブロードマップで、女性があと

30年の間に、どこまでリーダーになっていけるかというステップアップを図にしたものです。



4. 長期的な取り組み

大事なのは、あきらめないで長期で継続していろいろな施策をしていくということで、アメリカのNSF等でも助成金を次々としながら、かなり女性研究者を支援しております。先ほど申し上げた理研での日米セミナーもNSFから女性の研究者20人以上を日本に派遣をしてくるという基金を作られております。日本では今一番、アジアの隣国である中国と韓国を気にするところかと思いますが、女性研究者の割合で、日本を後からお先にと追い抜いていった韓国は第一次、第二次基本計画を作っておりまして、国全体が重要なイシューと捉えて推進をしております。つい10日ほど前に日中韓のシンポジウムが今度は韓国でありまして、まだお帰りになられたデリゲートの方々から直接お話を聞いていないのですけれども、かなり刺激的な韓国での施策について聞いてきたということのようです。“クォータ制を導入する”と韓国は言っていると。クォータというのは割当制度のことで、例えば、四分の一を助成にする、というようなそういう施策を導入することに決めたというようなお話も聞いておりますので、この辺は少し学ばなければいけないところがあるのではないのでしょうか。EUやイギリスもそれぞれのところで、何もしないでそんなに女性研究者が増えてい

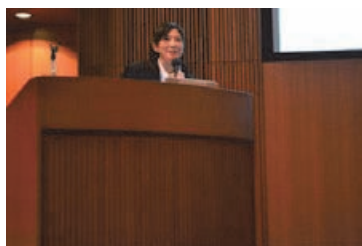
ったわけではないということです。継続していろいろなことを提案しながら取り組んでいるから今日があるのではないかと思います。

まとめ

まとめですが、学内での男女共同参画意識の浸透というのは、先ほど申し上げましたが、ポスターで拝見しますと、どこの大学でも非常によくお考えになって具体的なことを進めていらっしゃるかと思います。日本学術会議は大学評価基準に女性比率とか男女共同参画がどれぐらい進んでいるかということを数字として載せるということについて大きな効果があるのではないかなというようにことについてを提言として出しております。それから、現場でいろいろ活動していらっしゃる研究者にとっては、日常の研究教育活動の他に、男女共同参画推進のノルマが加わることは非常に負担であるとおっしゃる場合もあるので、今、経済的にも厳しい状態なので、こういうノルマの軽減は難しいかもしれません。でも、そういう活動が学内的にあるいは人事において評価されるようにするという方向性は出せるのではないかなと思っております。エンパワーメントというのは女性研究者が活躍できる社会、女性が活躍できる社会を作れば絶対未来が見える、特に女性は子どもを育てる母親になるわけですから、母親がイキイキと社会で活動するということは家庭全体も非常に前向きになることは間違いないと思っております。もう一つ、グローバルな視点と研究者としての視点、そういう実力もしっかりつけた形の理系女性というのがたくさん育ってくることが非常に重要ではないかと思ひまして、そのためには、板倉課長が先ほどおっしゃったように、ぜひ引き続き文科省をはじめ、こういう女性研究者支援の事業を継続して、あるいは形を変えて支援を続けていただくということは非常にありがたいことであります。これに関しましては、是非とも継続のお願いを申し上げたいと思うのですが、もう一つ今日

のテーマで、そういう支援に頼らない、自分にとって何ができるか、何を目指したら良いのかということは、かなりご自分たちでできることがあるのではないかなということも付け加えておきたいと思います。そのようなパワーが生まれないと本当の意味で女性研究者の支援をしていただいた具体的な成果は出にくいのではないかなと思っております。日本からは女性のノーベル賞学者が出てきておりませんので、願うならば、ぜひそういう研究開発の成果が見える化できれば、女性研究者の存在、あるいは支援をしてきた成果というものが、きちんとした形で国民の皆さんにも理解していただけるようになるのではないかと。最後にぜひここにお集まりの若い女性研究者、男性研究者も含めて、日々の努力を今後も続けていただきたと思います。また、リーダーの方たちはそれを良く理解して、環境を作ることにお力添えをいただければと。今日は学長先生もいらっしゃるので、今後とも板倉課長がおっしゃったように、ぜひ香川大学、中四国が、すばらしいモデルとして全国の他機関や地域を牽引して頂ければと思います。関東地方は何の連携もできておりませんので、ぜひこういうものを今後作っていかれたらと思っております。ご参考になったかどうかはわかりませんが、貴重な機会をいただきまして、またご清聴をどうもありがとうございました。

実践交流



内田 由理子氏
香川高等専門学校教授



坂田 桐子氏
広島大学副理事(男女共同参画担当) 岡山大学ダイバーシティ推進本部
大学院総合科学研究科教授



沖 陽子氏
岡山大学ダイバーシティ推進本部
男女共同参画室 室長

情報提供



「大学における男女共同参画についてのアンケート中間報告」

野依 智子氏
(独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室研究員)

パネルディスカッション

大学は一步先行くロールモデル！～おひとり様育児から共育てのステップへ～



パネルディスカッションでは様々な立場のパネリストの皆様におひとり様育児から共育てのステップへ”をテーマに、研究と育児の両立について意見交換の場が設けられました。子育てを夫婦で共有するために、男性側からは育児の関わり方を発表される一方、女性側は職場や社会に理解を得るためにどんな努力をしているか等、研究と育児の両立の難しさが話題になりました。そして、男性が語る家事奮闘記も大変興味深いものでした。次世代育成に向け、この“難しさ”を解消するためにも、社会的な支援の充実や職場の理解を広げていくことが求められます。

実践交流「香川高専女子キャリア形成支援の取り組み」

香川高等専門学校 一般教育科教授 内田 由理子氏

香川高専は高松キャンパスと詫間キャンパスの両キャンパスが統合してスタートいたしました。本日は両キャンパスの三つの取り組みを紹介させていただきます。

まず、きっかけとなりましたのは、JSTで採択されました、中高生の理系支援の取り組みです。この取り組みは「理系ゴコロのスメ」というプロジェクトで、全国の6高専（奈良・函館・仙台・呉・香川・有明）が連携して行いました。理系に対するイメージチェンジを図る目的で様々な取り組みをしました。

例えば中学生と高専の女子学生と共に、技術者の職場を探検隊として訪問したり、中学生と実験やロボット講座に取り組みました。8高専の連携のネットワークもあり、さまざまな取り組みを協働で行い、ノウハウも蓄積されてきました。

一つ目の取り組みは、前述の取り組みを基盤としたものです。高専機構特別教育推進経費に採択され、二年間で「全国高専女

有明）の連携の下に取り組んでいます。

平成15年度より、高専を卒業した、特に女性技術者のキャリア形成に関して研究しています（平成15～17年度科研費「高専女子卒業生の労働に関する研究」、平成19～21年度科研費「女性技術者のキャリア形成過程に関する実証的研究」、平成22～24年度科研費「女性技術者のキャリア継続・再構築に関する研究」）。本研究では、高専創立以来の全国高専女子卒業生に平成15～16年にかけて全国調査を実施しました。約1000名の回答者の就労状況は、

転職・再就職者も含めて技術職として社会で就労している者は5割弱でした。この事実は非常に衝撃的でした。しかも1000人のうちの3分の1は無職です。初職継続者は3分の1、300名ほどですが、回答者は20代30代が非常に多かったことを考慮すると、数年後は辞めるかもしれない、そのような予備軍が多数存在しています。

そこで私たちは、女子学生たちに自分たちの魅力、自分たちの能力は一体何かをしっかりと考え再認識し、高専女子のブランドを発信していこうと、本プロジェクトを打ち立てました。

仕事を辞めてしまうと、特に技術現場を一旦離れると日々技術革新が進んでいるため、なかなか第一線の現場に戻ることができません。余程の実績、能力、人脈等々がなければ非常に困難です。しかしながら、そのことを彼女たちは知りません。「これだけの技術や能力があるのだから、一旦子育



子学生の連携による高専女子ブランドの発信」プロジェクトを立て、9高専（奈良・函館・仙台・群馬・富山・明石・呉・香川・

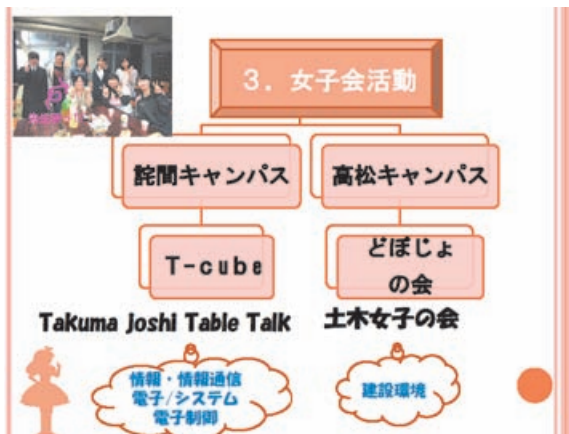
ての為に辞めても、またカムバックできる。」と安易に考えています。再就職活動してみると、現実には直面します。仕事がない、不本意ながら通信販売のコールセンターの受付、パン屋でのパート、レジ打ち、路上でのチラシ配りをしている、「こんなはずではなかった」と、非常に後悔する声がこの調査に寄せられました。

私たちは女子学生たちに、高専女子の魅力、能力をデータブック「高専女子百科」としてまとめ上げ、広く社会にアピールしていています。女子百科の他に、様々な講演会を自分たちで企画し、ロールモデル、キャリアモデルとなる女性技術者の方たちと毎回交流を深めています。HP「女子学生キャリア支援」も作っています。

<http://www.kagawa-nct.ac.jp/girls/support/index.html>

2つ目の取り組みは、香川高専校長採択経費で独自に行っているプロジェクトです。卒業生と在校生をつなげることを将来的に考えた女子卒業生調査を毎年実施しています。卒業生達に在对学生に対するメンターになってもらえるかと聞いたところ、多くの卒業生たちがその意思を示してくれました。このようなネットワーキングを考えながら、キャリアモデルの発掘も踏まえた調査です。

3つ目の取り組みは、女子会です。プロジェクトが終わって尻すぼみになってはいけません。そこで、人材である女子学生の育成に力を入れていきました。プロジェクトが終わっても、次の世代へ、先輩から後輩へつなげ、息の長い活動を展開していきます。

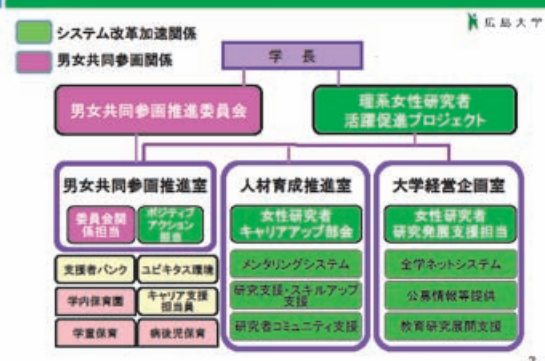


最後に、高専女子はユニークで面白い魅力的な存在です。多くの女子学生のペンケースにはマイドライバーが入っています。例えばFFと言えばファイナルファンタジーを思うかもしれませんが、彼女たちのなかではフィリップフロップ回路が頭に出てくる、ラーメンと言えば、食べ物ではなくラーメン構造で、テスターと言えば化粧品ではなく電流チェッカーなのです。非常にユニークなのです。本日のテーマが「ともに協働環境の構築へ」とあるように、つながることが大好きな女子達です。このパワーを、全国の工学系女子とお互いつながり合ってエンパワーメントし、ぜひともブレイクスルーしていきたいと思っています。

広島大学では平成 19 年度から女性研究者支援事業に採択されまして、それが終わりました後、平成 22 年度からシステム改革加速事業に採択されております。現在、特に理工農系の女性研究者を積極的に増やして、尚且つその活躍を促進するという取り組みに力を入れているところです。

これが広島大学の男女共同参画とシステム改革の推進体制になっております。システム改革に関わる、特に理工農系の女性研究者の事に関しては、理系女性研究者活躍促進プロジェクトで促進しています。このプロジェクトにつきましては後ほど説明させていただきます。

広島大学の男女共同参画・女性研究者支援体制

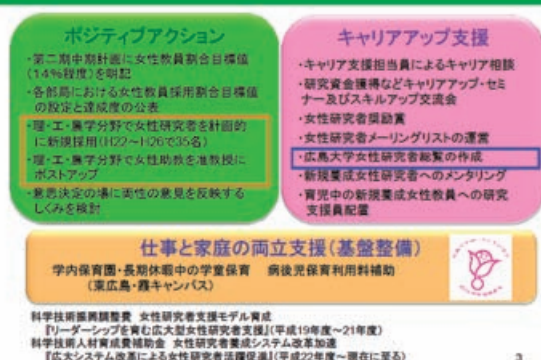


男女共同参画推進委員会と理系女性研究者活躍促進プロジェクトを、男女共同参画推進室、人材育成推進室の女性研究者キャリアアップ部会、及び大学経営企画室の三室がバックアップしております。大学経営企画室は教育・研究関連の情報収集と情報提供を担当し、人材育成推進室はメンタリングシステムの運営やスキルアップ支援を担当します。男女共同参画推進室はポジティブアクション支援と男女共同参画推進委

員会支援を担当しています。

広島大学の取り組みの概要ですが、特に女性研究者活躍促進に関しましては、仕事と家庭の両立支援をベースにして、ポジティブアクションとキャリアアップ支援を両輪で行うという構造になっております。

女性研究者活躍促進の取り組み概要



今回は、ポジティブアクション関連では理工農学分野の女性研究者を増やす取り組みについて、キャリアアップ支援関連では昨年度末に作成した女性研究者総覧について、それぞれご説明したいと思います。

理工農系女性研究者の採用促進に関しましては、先程の理系女性研究者活躍促進プロジェクトで主に計画を立てております。このプロジェクトは理工農系のスタッフを抱える部局の部局長で構成されております。広島大学には 11 の部局がありますが、そのうち理工農系のスタッフがいるのは 9 部局ですので、部局長のほとんどがこのプロジェクトに参加していることになります。

広島大学では、全学の方針で、人件費ポイントの全学調整分の 3 割をシステム改革分として女性教員の採用のために確保することが決まっております。そのため、理系

女性研究者活躍促進プロジェクトで、平成22年度から26年度の間に、どこの部局がどのような女性教員を何人採用するかという計画を、平成21年度に全て立ててしまいました。部局長が話し合って5年分の採用計画を立て、毎年4名程度の理工農系女性教員を採用することにしております。採用後5年間は全学調整分の人件費ポイントを使えますが、6年目からは部局の人件費ポ

理工農系女性研究者の採用促進



イントに切り替え、全学調整分のポイントを返却することになっています。返却されたポイントで、また新たに女性教員を積極的に採用するという、ある意味永続的なシステムになっております。

このシステムのメリットは、部局長が自分の部局のスタッフの状況を見ながら、相談し合っが無理の無い計画を立てることができる、という点にあります。そのお陰で、現在、女性教員の採用は順調に進んでおります。

これに加えて、毎年2名程度、理工農系の女性助教を准教授にポストアップするシステムを作っております。これも、准教授に昇格した最初の5年間は、人件費ポイン

トの全学調整分から昇格に伴う差額ポイントを使うことができますが、6年目以降は部局のポイントに切り替えるというシステムです。実際には、部局から昇格候補者を推薦してもらい、男女共同参画推進委員会で、全学調整分の差額ポイントを貸与する候補者を決定しています。

事業開始3年目の現在、理工農系の女性教員は事業実施前と比べまして12人増、1.6倍となっております。うち准教授が7名増ということで、かなり高い率で増えていると思います。増やす取り組みとしては非常に有効に機能していると思います。ちなみに、人件費ポイント制を取っていると、こうしたシステムを作りやすいと思います。ただし、先日の合同シンポジウムで千葉大学さんと話をしたところ、千葉大学さんではポイント制ではないけれどよく似たシステムを取っておられるということでしたので、ポイント制でなくとも可能だと思います。

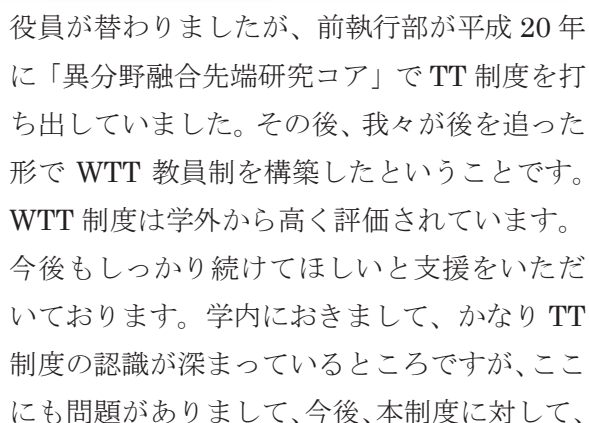
理工農系を中心に女性を増やす取り組みをしているのですが、文系の女性教員を含めた全体としても、徐々に女性教員の割合が増えております。平成19年に部局ごとの女性採用割合の目標値を設定しましたが、それ以降右肩上がりになっています。青い部分が理系部局、ピンクの部分が全体です。今現在、全体で女性教員割合が12.7%です。広島大学では、平成27年度までに女性教員の割合を14%にするという中期目標を立てておりますので、もう少しで目標に到達できるという感じです。

女性教員の採用割合は全体的に増加

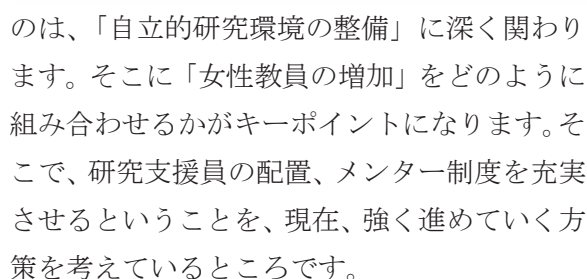


次に、女性研究者総覧についてです。広島大学の女性教員は特任を合わせますと230名程度、特任ではない女性教員は186名おります。女性同士のネットワークづくりを促進し、女性教員の活躍を地域にアピールしたいという目的で、昨年度に女性研究者の総覧を作りまして、合計148名の女性教員が協力して下さいました。前半はロールモデルの紹介ページですが、ロールモデルとなるような方を10数名程度上げて、その後は見開き2ページに4名ずつの女性教員を紹介しております。これを見た女性教員から、「自分の学部には自分と同じような研究をしている人はいないが、他の部局にいたと初めて知った」、「勇気づけられた」などの反応をいただいております。女性研究者の活躍を内外にアピールし、ネットワークづくりを推進するためのこのような取り組みは、これからも地道に続けて行こうと思います。

岡山大学では女性用ではなく、一般的なテニ
ュア・トラック（TT）の取り組みを始めてお
りました。学長選挙があり、平成23年度から



この「優秀な若手研究者の確保と育成」と言う



イバーシティ推進本部が平成 21 年に作られ、その中に男女共同参画室が含まれ、その下部組織に WTT 事業部門、つまり実際に WTT 制度を推進していく部門を設けております。その部門で、毎年、公募の計画を致し、各部局に協力を求めて公募を実施する仕組みになっております。



ここが一番大事なポイントですが、岡山大学では全学的な WTT 人事協議会を作っておりまして、その下に WTT 教員評価委員会がございます。毎年公募領域の専門家である評価委員を学内外より集めて評価委員会を構成しています。この組織は、WTT 教員候補者選考委員会であり、その後の業績・活動を評価していく組織ということになります。今まさしく第 4 期の公募をしている時期でございます。第 1 次審査の書類選考、次に第 2 次審査の面接をいたしまして、WTT 教員評価委員会を経て、最後に WTT 人事協議会で審議する運びとなります。

いままで 3 期分を実施しましたが、色々と考えながら動いております。第 1 期生はポストを確保せずに採用しました。部局からの不満が出ましたので、第 2 期生からは各部局で 5、6 年以内にポストが空くところに手を挙げてもらうシステムで公募をしました。第 4 期生は、さらに部局の意見を取り入れて、1 次、2 次選考を部局で実施し、WTT 教員評価委員会と審議

した後、WTT 人事協議会で候補者を決定することとし、最後に部局に戻すことにしました。

次に、WTT 教員が常勤になるまでのステップですが、年間 3 名から 5 名を公募しております。国際公募も含め、学内外から応募していただいております。今まで 1 期生、2 期生までは WTT 期間を 3 年にしておりました。それでは短いとの文部科学省の指摘を受けまして 5 年で評価するというシステムに変更しました。1 期から 3 期の実績ですが、1 期生 4 名、2 期生 3 名、3 期生 4 名と、この 3 年間で岡山大学に 11 名の方が赴任された事になります。学外からが各 2 名、1 名、3 名という事なので、学内と学外のバランスは良く、やや学外からの方が多いいということになります。

事業期間が終わりに近づいてきまして、どのように軟着陸するかを考えておりましたが、有り難いことに平成 23・24 年度の文部科学省テニユア・トラック普及・定着事業に採択されました。この採択により嬉しいことが生じました。WTT 制度は岡山大学独自で実施しておりまして、勤務に関する労働条件が悪く、メンター教員から叱られておりました。なんとか改革できないかという事でしたが、TT 普及・定着事業に採択されてからは、給料がアップして、良い待遇で頑張っていただけることになり、彼女たちのモチベーションも上がっています。

次世代育成にもかなり力を入れております。教養教育科目での講義、次世代育成講演会では WTT 教員に参加していただいております。「おかやまサイエンストーク」における研究紹介では、WTT 教員と大学院生（女性男性の区別なく）が高校、中学に出向きまして科学の面白さを説明する、というようなこともやっております。お金をかけずに上手に次世代を育成させていただきます。

ご紹介にあずかりました国立女性教育会館研究国際室研究員の野依と申します。よろしくお願い致します。先にアンケートについて報告させていただく前に、国立大学 86 大学の男女研究者に対するアンケートにほぼすべての 86 大学の皆さんがご協力いただきました。今日ここにいらっしゃっている中国・四国地方の国立大学の皆さんに本当にお手数をかける調査だったのですが、ご協力いただきましたことをこの場を借りてお礼を申し上げます。本当にありがとうございました。お陰様でとても回収率のいいアンケートとなりまして、55.4%という近年まれに見る高回収率でした。そのことも添えてお礼を申し上げたいと思います。そのアンケートもまだ現在中間報告ということで、すべて集計が終わっておりません。一応アンケートとして成り立つ 1000 票に区切りまして、今日は報告させていただきたいと思います。この調査は、先程からありますように国立大学におきましては女性研究者支援事業ということで平成 18 年から色々取組まれていて、国立大学の半分くらいが支援事業を採択しております。しかし、公立大学とか私立大学におきましてはまだまだそういった支援事業に手が届いていないところがたくさんありまして、こういった支援事業をもっと広げたい。全国の女性研究者に支援の手を差し伸べなくてはいけないのではないかとということで、まずは男女の研究者の実態を把握したいということが最初の目的です。

アンケート項目につきましては、そういったことを踏まえて男女研究者の仕事と生活のバランスについて、大学における男女共同参画意識について、聞いております。個別の大学で支援事業に取り組んでいらっしゃる大学は似たようなアンケートされていたと

と思いますが、国立女性教育会館では 86 大学を横断的にさせていただきました。それに加えて、そうした支援事業の成果と課題について少し把握できないかということで、項目を付け加えさせていただいております。

調査方法ですけれども、86 大学の教員数の比率、そしてそうした支援事業を採択しているかないかというところでプラスαをしまして、全部で 4940 人を対象に調査票を送付させていただきました。各大学の担当部署に郵送させていただき、担当の方に任意で男女比とか専門分野のバランス、職位のバランスを考慮した上で任意で配布して下さいとお願い致しました。返送については教員が直接郵送するというので返送いただきました。9 月 21 日から 10 月 15 日までの期間で 2739 票回収されました。

まずは基本属性をお話したいと思います。返ってきた調査票の 29.9%が女性ということで、これは国立大学の女性教員の比率が 14%くらいですので、それからいくと高い比率でした。専門分野につきましてはこの調査は理系だけに限らず人文科学、社会科学、文系にも調査しております。その中で返ってきた専門分野を見ると、やはり理系の方が少し多かったと。それは国立大学全体の専門分野の比率と比べましても返ってきた調査票は理系が多かったということです。

その中で性別と専門分野を見ると女性が多かったので専門分野も女性の比率が多かった。教育に関してはほぼ同等でした。あと、職位ですが、女性研究者の 7 割が助教、講師、准教授ということで、教授は 25.8%。一方男性研究者の場合は 6 割が助教、講師、准教授、教授が 39.0%、やはり男性の方が高いと、こういう結果は他の調査でも出ていると

思います。

性別にみました専任職についた年齢層というのを
出しております。25 歳から 27 歳男性の場合は
24.4%が専任職、28 歳から 30 歳が 32%、合わせて
56.4%が 30 歳までに専任職についている、一方女
性は 45.9%が 30 歳までに専任職についていると
いうことで、やはり男性の方が 30 歳までに専任職
につく比率が高いということです。先ほどこちよつ
と話にありましたけれども、女性比率の低い理由
というの聞いております。ベスト 3 が家庭と仕事の
両立が困難という理由が 27.8%で一番高い、そ
の次が女性の意識という理由。しかし女性の意識
の男女比を見ますと、そう答えているのは男性が7
割で女性が3割ということです。第3位は職場の環
境ということでございます。

支援事業を採択した大学と採択していない大学
の教員の認識という集計を出しております。一応
この中間報告 1,000 票のなかで支援事業を採択し
た大学の教員は 582 名で、支援事業を採択してい
ない大学の教員は 417 名でした。質問項目は「あな
たの大学で平成 18 年度から取り組まれている 3
つの支援事業、女性研究者支援育成事業、システム改革
などの事業に取り組んだかどうかをご存知です
か」ということで、支援事業に取り組んだ、いずれ
の事業も取り組まなかった、取り組んだかわ
からないという選択肢を選んでいただきました。
そうしましたところ、支援事業を採択した大学の
教員の 72.5%は支援事業に取り組んだと認識して
いました。それに対しまして、支援事業を採択して
いない大学の教員は自分の大学は支援事業に取り
組んでいなかったとはっきり認識している人が
19.2%、取り組んだかわからないと答えた
人が 48.7%、中には 31.4%の人が取り組んだと回
答していますが、ここから言えることはこうした
支援事業にちゃんと取り組んだ大学は教員の中で
その意識化がしっかりされているのではないかと、
認識がちゃんとされているのではないかと
言えるのではないかと思います。

もう一つ、「補助金の有無で男女共同参画がこの3
年間で進んだと思いますか」という質問です。採
択されている大学は大きく進んでいると答えたもの
が 21.6%、少し進んでいると答えたものが 45.9%、
合わせて 67.5%の教員が進んでいると答えており
ます。それに対して補助金を取っていない大学は
進んでいると答えたものが 8.9%、少し進んでい
ると答えたものが 38.8%、47.7%は進んでいると答
えましたが、その逆を見るとほとんど変わらないと
答えたものが 24.9%、後退していると答えたもの
が 27.1%、合わせて 50%以上の教員が全く変わ
らない、もしくは後退していると答えている。教員個
別の捉え方によるとと思いますが、採択事業に取り
組んでいる大学の教員の 7 割近くが進んでいると
実感しているといえるのではないかと思います。

昨日、今日の日程で国立女性会館では全国の大学
の職員、教員、研究員を対象に同じような大学の男
女共同参画についての研修をしております。今年
はこちらの事業と重なってしまいましたが、
NWEC では今年で 3 回目、来年は 4 回目もやりま
すので NWEC のほうにもお出でいただきたいと
思います。

この調査研究は 2013 年度には大学の担当者、個
人の研究者にヒアリングをしたいと思っております
ので、今後ともよろしく願います。3 月には全
てのデータがそろった報告書を発行いたしますので、
ぜひそちらもご覧ください。

ありがとうございました。

ポスターセッション



法学部



医学部



農学部



経済学部



教育学部



工学部

[感想抜粋]

- ・特に香川大学の多様な取組みが参考になりました。
- ・香川大学の各学部取組みを当事者に話していただくことが有意義でした。
- ・香川大学さんが、各学部取組みをポスター展示し、客員の先生方も説明に立たれていたのが印象的でした。
- ・香川大学さんが学部ごとにポスターを作り、まとめていらっしゃり大変興味深く拝見しました。
- ・大学での取組みが詳しく示されており、きめ細やかな取組み状況が分かりました。
- ・丁寧に説明していただき理解が深まりました。

ポスターセッション参加大学

①鳥取大学	②岡山大学	③島根大学 1	④島根大学 2	⑤福山大学 1
⑥福山大学 2	⑦徳島大学	⑧岩手大学	⑨東京学芸大学	⑩大阪府立大学
⑪農業・食品産業技術総合研究機構	⑫首都大学東京			

①

鳥取大学
男女共同参画推進室の取組

基本理念

鳥取大学は、命の恵みと文化の豊かさを人々の生活に生かすこと、地域に貢献することを目指す。命の恵みと文化の豊かさを人々の生活に生かすこと、地域に貢献することを目指す。

男女共同参画推進室の取組

学内の課外活動
学内の課外活動
学内の課外活動

学内の課外活動

学内の課外活動
学内の課外活動
学内の課外活動

学内の課外活動

学内の課外活動
学内の課外活動
学内の課外活動

②

岡山大学における男女共同参画の推進

運用

運用
運用
運用

推進体制

推進体制
推進体制
推進体制

継続性

継続性
継続性
継続性

研究サポート体制

研究サポート体制
研究サポート体制
研究サポート体制

実践プログラム

実践プログラム
実践プログラム
実践プログラム

シンポジウム

シンポジウム
シンポジウム
シンポジウム

管理職セミナー

管理職セミナー
管理職セミナー
管理職セミナー

ニュースレター

ニュースレター
ニュースレター
ニュースレター

アンケート調査

アンケート調査
アンケート調査
アンケート調査

③

鳥取大学「女性研究者支援モデル年度」事業 2008～2010

地方から開く 女性研究者の未来in島根

計画（目標）

計画（目標）
計画（目標）
計画（目標）

達成状況

達成状況
達成状況
達成状況

経緯と歩み

経緯と歩み
経緯と歩み
経緯と歩み

空間：ユビキタスで解を創る研究の実績

空間：ユビキタスで解を創る研究の実績
空間：ユビキタスで解を創る研究の実績
空間：ユビキタスで解を創る研究の実績

経緯：世界の経緯、産学連携の経緯

経緯：世界の経緯、産学連携の経緯
経緯：世界の経緯、産学連携の経緯
経緯：世界の経緯、産学連携の経緯

人間：研究する人間を育て、変える組織の実績

人間：研究する人間を育て、変える組織の実績
人間：研究する人間を育て、変える組織の実績
人間：研究する人間を育て、変える組織の実績

実践：色・パレットを育て

実践：色・パレットを育て
実践：色・パレットを育て
実践：色・パレットを育て

④

島根大学における男女共同参画・女性研究者支援事業

2011年度

2011年度
2011年度
2011年度

男女共同参画推進に向けた産学連携事業・産学活動

男女共同参画推進に向けた産学連携事業・産学活動
男女共同参画推進に向けた産学連携事業・産学活動
男女共同参画推進に向けた産学連携事業・産学活動

学生支援事業

学生支援事業
学生支援事業
学生支援事業

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進事業

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進事業
ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進事業
ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進事業

男女共同参画推進事業計画（2011年度）

男女共同参画推進事業計画（2011年度）
男女共同参画推進事業計画（2011年度）
男女共同参画推進事業計画（2011年度）

出雲キャンパス（教育学部）における教育実践

出雲キャンパス（教育学部）における教育実践
出雲キャンパス（教育学部）における教育実践
出雲キャンパス（教育学部）における教育実践

⑤



⑥



⑦



⑧



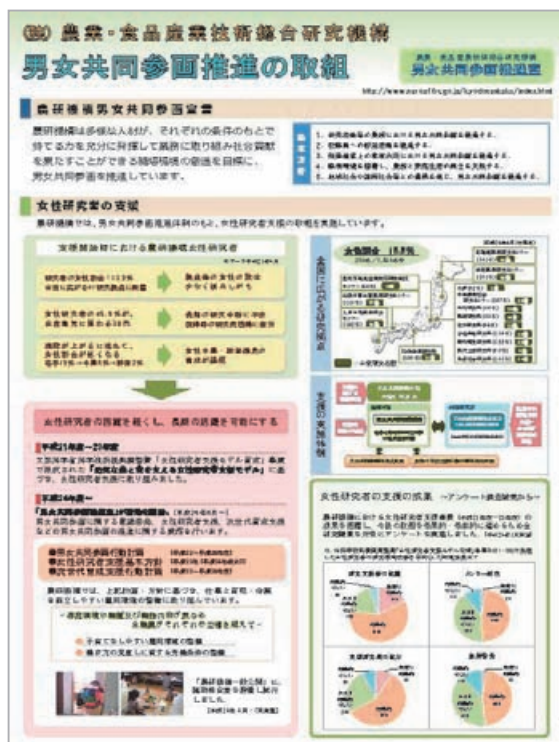
⑨



⑩



⑪



12





3/27 3/14 3/6 2/21 1/30 1/19 ~20 1/11 12/6 11/30 11/23 ~24 11/16 11/14 11/3 ~4 11/3 11/1 10/24 10/16 10/1 9/26 9/12 9/5 8/20 ~24 8/10 7/19 7/19 7/19 7/18 7/17 6/19 6/19 5/8

全学共通科目男女共同参画スポット講義開講
 人間関係論特講 デートDVスポンツ講義開講
 学校教育相談学 デートDVスポンツ講義開講
 工学部 キャリアデザイン講座 28
 幸町 第二回キャリアデザイン講座 29
 女性研究者 卒業生ロールモデル集発行
 農学部 キャリアデザイン講座 30
 全学共通科目男女共同参画スポット講義
 農学部 工学部 オープンキャンパス相談コーナー
 サマースクール「宿題をやっつけよう」 31
 第三回香川県内女性研究者支援連絡会
 四国探検大学合同評価セミナー 32
 ワークライフバランス講座 33
 研究補助者配置
 外部評価報告会
 幸町 第三回キャリアデザイン講座 34
 デートDV防止全学研修会 35
 農学部 工学部 オープンキャンパス相談コーナー
 休日出勤時(学祭)の学内託児事業実施
 教育学部 啓発講座「一人ひとりをたいていにする大学の環境づくり」
 女性研究者 次世代育成プロジェクト 第二回出前講座 36
 休日出勤時 推薦入試の学内託児事業実施
 第四回中国四国男女共同参画シンポジウム 37
 柳田邦男講演会「あなたは人生にどんな答えを出すのか」 38
 香大「こサポーター」養成フォロー講座
 休日出勤時(センター)入試の託児事業実施
 研究補助者ヒアリング交流会
 工学部 介護講座「できる男性のための介護講座」 39
 Café Seigo 40
 全学研修会「セクシュアル・ハラスメントのない安心安全な職場づくり」 41
 香川大学女性研究者研究交流会 in 幸町 42

第Ⅳ部 香川大学男女共同参画推進のあゆみ



香川大学男女共同参画推進のあゆみ



平成二十二年 度

男女共同参画推進室設置①

研究補助者の配置

第一回男女共同参画推進委員会

工学部における女性研究者支援カウンセラーの設置

Administration Staff Meeting

緊急要望アンケート実施

研究補助者の配置

第一回香川県内女性研究者支援連絡会

農学部 女子学生にむけたキャリア相談開設

第一回農学部キャリアデザイン講座②

四国内国立大学による男女共同参画推進共同宣言③

第一回四国女性研究者フォーラム④

平成二十三年 度

研究補助者配置

搾乳・授乳・妊婦休憩室を4キャンパスに設置

メンター研修会実施⑤

第一回サポーター養成講座開催(初心者マークのパパママ講座⑥

男女共同参画推進室内カード発行⑦

第二回香川県内女性研究者支援連絡会

全学研修会「安心して働ける学べる安全な環境作り」⑧

男女共同参画週間 関連図書展示

第二回サポーター養成講座開催(初心者マークのパパママ講座⑨

第三回サポーター養成講座開催(初心者マークのパパママ講座⑩

女性研究者・卒業生ロールモデル集発行⑪

全学研修会「研究へのアジェンダ」⑫

農学部・工学部オープンキャンパス相談コーナー⑬

児童サマースクール実施⑭

全学研修会「女性研究者の科学論文作成への道」⑮

幸町啓発講座「どうして男女平等が大学に求められているのか」⑯

第Ⅳ部

香川大学男女共同参画推進のあゆみ



