

olive・heart

あなたがあなたらしく  
生き生きと働き続けることを応援します

発行：香川大学男女共同参画推進室

香川県高松市幸町1-1  
087-832-1055

HP → <http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/>  
mail → [sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp](mailto:sankaku-room@ao.kagawa-u.ac.jp)



# 香川大学 ワーク・ライフ・バランス 応援ハンドブック

～ 仕事も家庭も大切にしたいあなたに ～



女性も、男性も、すべての教職員のために…

 国立大学法人香川大学

はじめに・・・

「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）とは、  
特別な事ではありません。

生きる上で必要なことを、ひとりひとりが出来るようになることです。  
それも、義務や苦行としてではなく、楽しみや充実感を得ながら。

かつては、「男は外で戦い、女は家を守る」という美名のもと、  
男女が寄りかかって仕事と生活の調和をはかっていました。

現在は、私たちひとりひとりが、仕事と生活の調和をはかり、  
自分の両足でしっかり立つ時代です。

仕事が晴れの舞台で、家庭が楽屋だと考えてはいませんか。  
家庭は仕事をするための舞台裏ではありません。

これも一つの立派な舞台なのです。

舞台上で鮮やかに早変わりする役者のように、  
ふたつの顔を見事に演じ、  
より豊かな人生を目指してみませんか。

香川大学はワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む大学です！

私たちがワーク・ライフ・バランスを応援します。

男女共同参画推進室 **olive・heart**  
各部局総務担当  
人事グループ  
給与福利グループ

どうぞ気軽にお問合せください。



さんかくん

香川大学ワークライフバランス応援マーク

## ● も く じ ●

このハンドブックに掲載の情報は、平成23年3月31日現在のものであり、規則・規程の一例を表したものです。制度の利用・取得に際しては、男女共同参画推進室または所属する部局の総務担当にご相談ください。

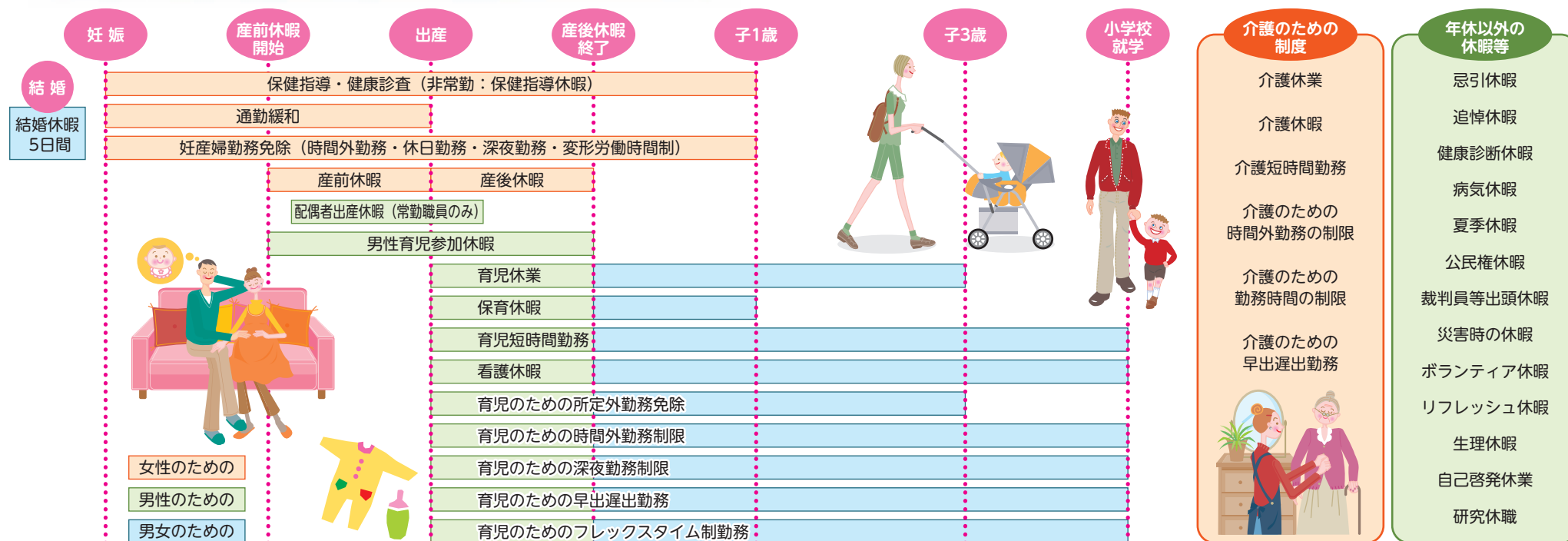
|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 元気に働き続けるために色々な休暇を上手に使いこなしましょう……………   | 1  |
| 結婚を考えたら——学内で旧姓を使用することもできます……………      | 3  |
| 妊娠したら——妊娠期を元気に過ごすために……………            | 4  |
| 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）が利用できる制度……………    | 4  |
| 出産・育児にむけてプランを立てましょう……………             | 5  |
| 出産に向けて……………                          | 7  |
| 妻の出産を応援したいあなたに 夫が取ることができる休暇……………     | 7  |
| 給付について……………                          | 8  |
| いよいよ子育てのスタート！ 育児のために利用できる制度……………     | 9  |
| 復職してから上手に使いたい休暇……………                 | 10 |
| さあ、職場復帰！ 本格的に仕事と育児の両立のスタートです……………    | 10 |
| 子育てのための配慮（就業制限）を求める申請ができます……………      | 11 |
| お役立ち情報 男女共同参画推進室は何をするところ？……………       | 12 |
| 大切な家族が介護を必要としたら——……………               | 13 |
| 相談したいときは——……………                      | 14 |
| 男女共同参画に向けての基本理念・基本方針……………            | 15 |
| 香川大学では、くるみんを取得し、育児に取り組む職員を応援しています …… | 16 |
| あなたが利用できる学内の制度について確認してみましょう……………     | 17 |

### ◆教員・研究者のためのページ◆

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 学内の教育、研究、国際交流支援の取組（平成23年度）……………  | 19 |
| ちょっと気になる“科学研究費補助金関係でよくある質問”…………… | 23 |

## 元気に働き続けるために色々な休暇を上手に使いこなしましょう

働き方を見直す時代、あなたや家族のために休暇が活用できます。



**年次有給休暇** 計画的に月1日以上、取得しましょう。各自が計画どおりに取得できるよう、職場全体で協力しましょう。

**忌引休暇** 両親の場合は、7日間休暇を取得できます。

**追悼休暇** 法要も休暇の対象となります。

**人間ドックの受診** 文部科学省共済組合が福祉事業の一環として行っている人間ドック受検費用助成の対象となるものについて、服務従事義務が免除されます。個人で予約を申し込むので、早めに病院を選択しましょう。

**健康診断の受診** 勤務時間内に本学が指定する医療機関等において実施する健康診断や、全国健康保険協会管掌の生活習慣病予防検診を受診する場合、職務従事義務が免除されます。

**生理休暇** 女性職員は、1日または1時間単位（裁量労働制適用者は1日単位のみ）で取得できます。

この他にもいろいろな休暇があります。

香川大学HP→「教職員の方へ（学内限定）」→「教職員の方へ」→右側「人事・給与福利」→「休暇制度パンフレット」[http://www.kagawa-u.ac.jp/in\\_school/staff/welfare/pamphlet/](http://www.kagawa-u.ac.jp/in_school/staff/welfare/pamphlet/)

●香川大学ノー残業デーを知ってますか？● 各部署でノー残業デーを定めています。

●夏季休暇を活用しましょう●

香川大学では、平成18年度より、毎年8月のお盆の1週間を「夏季一斉休暇協力週間」として、この期間に夏季休暇（3日）と年次有給休暇（2日）を合わせて連続1週間以上の休暇を取得することを推奨しています。

●ミニミニ情報● 裁量労働制適用者の休暇等の取得単位は1日のみ

裁量労働制適用者は、勤務日の一部の時間について勤務しない場合でも、休暇等の手続きを行う必要はありませんが、終日勤務しない場合は、休暇等の手続きが必要になります。各種休暇等の取得単位は、時間ではなく1日単位になります。

## 結婚を考えたら ―― 学内で旧姓を使用することもできます。

### 〈改姓および旧姓使用について〉

改姓される場合、旧姓使用を希望される場合、下記のとおり必要書類を提出してください。  
添付書類は不要です。

| 必要書類    | 問 い 合 わ せ 先    |
|---------|----------------|
| 改 姓 届   | 医学部以外 → 人事グループ |
| 旧姓使用申出書 | 医 学 部 → 医学部人事係 |

#### 旧姓使用

出張の手続き等、使用開始後しばらくは戸惑うこともありましたが、こうしたことは直ぐ解決されました。今は、職場とプライベートで、旧姓と新姓の使い分けをむしろ楽しんでます。

教員



| 旧姓使用ができるもの                                                                                                                                                                      | 旧姓使用ができないもの                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>本学においては、本人の申し出に基づき、職場での呼称、座席表、職員録、電話番号簿、人事異動通知書、出勤簿、休暇簿、通勤届、扶養親族届、住居届、単身赴任届等に旧姓使用をすることができます。</p> <p>※文書の性質上、戸籍上の氏名および旧姓を併記することが必要な文書や、事務処理上効率的である文書については併記することが認められています。</p> | <p>① 共済関係<br/>(組合証、被扶養者申告書、各種給付金請求書、各種福祉事業申込書等)</p> <p>② 財形貯蓄関係</p> <p>③ 社会保険関係<br/>(厚生年金保険、健康保険等)</p> <p>④ 給与口座名義</p> |

※①～④については速やかに氏名変更が必要です。→ 給与福利グループ (内線1100、1041)

## 妊娠したら ―― 妊娠期を元気に過ごすために

小さな命を大切にできるよう応援する制度があります。まずは、所属長に相談してみましょう。男女共同参画推進室では、出産等ライフイベントの様々な相談に応じています。関係機関との調整も行っています。

以下の項目については「香川大学教職員の出産・育児支援制度パンフレット」に対応しています。詳しくはHP (学内サイト→ 教職員の方へ→ 人事・給与→ 出産育児介護支援制度) をご覧ください。

#### ●ミニミニ情報●

勤務中に体調不良となったときは保健管理センター内のベッドで休養することができます。また女子休憩室や男女共同参画推進室では、休養やさく乳、おしめ交換もできます。男女共同参画推進室にご相談ください。

## 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）が利用できる制度

### 保健指導・健康診査

勤務時間内に母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けることができます。

| 期間            | 保健指導・健康診査の受診回数 | 備考                                              |
|---------------|----------------|-------------------------------------------------|
| 妊娠満23週まで      | 4週間に1回         | ただし、主治医等の指示がある場合は、いずれの期間についても医師に指示された回数が認められます。 |
| 妊娠満24週～満35週まで | 2週間に1回         |                                                 |
| 妊娠満36週～出産まで   | 1週間に1回         |                                                 |
| 産後1年まで        | その間に1回         |                                                 |

### 保健指導・健康診査に基づく指導に対する措置

主治医の指導の下、必要な場合には、**妊娠中の通勤緩和**や**休憩に関する措置**を受けることができます。また、妊娠中または出産後の症状等に対応するため必要な場合は、自宅療養や入院することもできます。

「母性健康管理指導事項連絡カード」(母健カード)に主治医が妊産婦の症状をチェックした上で、必要な処置を所属長に申請してください。

### 妊産婦に対する時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の免除

妊産婦は、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務の免除を請求することができます。

\*学内行事等の参加については早めに所属長に相談しましょう。

### 妊産婦に対する変形労働時間制勤務免除

妊産婦は、変形労働時間制勤務の免除を請求することができます。

#### ●ミニミニ情報● 研究者の子どもの数

「女性研究者は、男性研究者に比べ家事時間が長く、子どもが持ちにくい」という調査結果があります。女性が安心して仕事を続けていくために何が必要なのか、子どものいる人もいない人も、女性も男性も、研究者も職員も、いっしょに考えていきたいものです。

(男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」H20年)

妊 娠

妊娠前期

妊娠後期

育児休業

復職に向けて

復 職

## 妊娠がわかったら

### 本人が すること



- ・妊娠がわかったらなるべく早く上司に伝えましょう。
- ・勤務時間内に受ける健診や通院については、早めに申請しましょう。

- ・外部資金の研究等についても、担当者と今後の予定を話し合い、必要な手続きを取りましょう。
- ・必要に応じて「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下、母健カード)を所属長に提出しましょう。

### ■ パートナーシップ ■

妊娠中の不安な気持ちを伝えてみましょう。これからの協力体制にむけて、パートナーシップの練習期間です。

### 上司や 周りの 人々



- ・妊娠の申し出を受けたら、今後の仕事と生活のプランについて話し合いましょう。妊娠したことを言い出しやすい環境を整えておくことが大切です。男女共同参画推進室では、制度の利用にむけて関係課との調整も行っています。
- ・休みに入るまでの業務や講義の調整、休み中の代替等についても、しっかり情報提供した上で、本人の希望をたずね、プランを立てましょう。
- ・母健カードが提出されたら、作業の軽減など、医師の指導に応じた措置を取りましょう。

## 妊娠後期 (出産の前に)

- ・出産予定日は母体や赤ちゃんの体調等でずれることもあります。身の回りの物品を整理し、仕事もまとめておきましょう。委員会や担当業務の引き継ぎは早めに済ませておく周囲の人も安心です。

- ・産休や育休、給付、各種制度の利用は申請が必要です。希望をなるべく早く上司や周りの人々に伝え、書類を準備しておきましょう。

- ・休み中、会議の議事録や書類等の転送など、必要な情報が自宅に届くように、お願いしておきましょう。

### ■ パートナーシップ ■

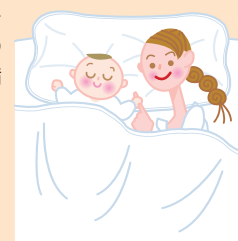
保育所の情報集めや協力者のリストアップも余裕のあるうちにやってみましょう。

## 復職の前に

- ・復職にむけて上司や周りの人々としっかり打ち合わせを行いましょう。子育て環境など家庭の状況を知っておいてもらうことも大切です。

### ■ パートナーシップ ■

復職にあたり保育所選び、入所手続き等を行いましょう。また、病気等、いざというときのために二重保育(病児保育やベビーシッター、ファミリーサポート等)の情報を集め準備をしましょう。



## 復職してしばらくは

- ・いよいよ復職。子どもだけでなく自分の体調管理も大事にしましょう。

### ■ パートナーシップ ■

しばらくは子どもの体調等で仕事を休むことも覚悟をしましょう。子の看護休暇など、制度を上手に利用しましょう。不安はいっぱいですが、あせらず、じっくり取り組みましょう。次第に効率よくこなせるようになります。



- ・復職後の業務についての本人の意向に基づき話し合いましょう。
- ・育児休業の延長や2度目の育児休業の申請、時短勤務等の制度利用についても、情報提供を行い、本人の希望をもとに業務の調整等が必要です。勤務の軽減の対象となる休日や時間外、深夜勤務についても、しっかり希望を聞き、話し合っておきましょう。



- ・多忙な職場において育児に取組む教職員への配慮としては、業務の整理や割り振りが重要になります。不公平感のないような仕事の割り振りが必要です。
- ・復職後しばらくは、仕事と育児の両立で大きな負担がかかる時期です。地域の各種社会資源に関する情報収集のために、男女共同参画推進室を利用しましょう。育児に取り組む先輩のロールモデルに出会うことで、不安を軽減することもできます。

## 出産に向けて

### 産前休暇（本人からの申出による就業禁止）

出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合にあっては14週間）から産前休暇を取ることができます。

### 産後休暇（8週間の就業禁止）

出産後（妊娠満12週以後〈85日以上〉の分娩）8週間は母体保護のため就業をしてはいけません。ただし、産後6週間を経過し、医師が支障ないと認めた場合は早期復帰は可能です。

### 【妻の出産を応援したいあなたに 夫が取ることができる休暇】

#### 配偶者出産休暇（常勤職員のみ）

入院もしくは退院の際の付き添い、出産時の付き添い等のために、配偶者の出産に係る入院等の日から産後2週間以内に最大2日間取得できる特別休暇です。

### 男性育児参加休暇

生まれた子への授乳、付き添い、上の子どもの保育所への送迎等のために、産前6週間～産後8週間の期間において最大5日取得できる特別休暇です。

#### ●パパが育児休業を取る時、年次有給休暇を組み合わせる方法もあります●

年次有給休暇をなかなか消化できない方は、育児休業と年次休暇を組み合わせ、お休みを取ることもいい方法です。パートナーと交代で育児休業を取ろうかと計画している方にお勧めです。実際、香川大学で育児休業を取得した男性教員の方は、組み合わせで取りました。メリットは何と言っても収入面。年次有給休暇を最大限利用することで経済的負担を減らすことができます。



#### 育児休業

教員

第2子の出生時、妻の産休期間（産後8週間）のうち、38日間育児休業を取り、その後は年次休暇に切り替える形で、合計2ヵ月ほど休みを取りました。双方の両親が遠方な上、祖父母の介護に手を取られており、私が育児休業に入らないと生活が回らなかったことが取得の理由です。大変でしたが楽しいひとときでした。

#### ●ミニミニ情報● 「母子健康手帳と父子手帳」

「母子健康手帳」は「妊娠届」を提出すると住民登録地の各自治体から交付されます。（高松市は各保健センター・市役所市民相談窓口・各支所、三木町は町役場保健福祉課）平成23年4月から高松市子ども未来課では「父子手帳」を父親に同時に配布します。妊娠中から育児が始まっていることを認識し、子育てのパートナーとして役割分担をいっしょに考えるための情報を掲載しています。

## 給付について

→受給手続きについては給与福利グループまで（内線1041、共済については1099）

### 出産手当金（非常勤職員のみ）

産前6週間（双子以上14週間）、産後8週間の無給期間について支給されます。

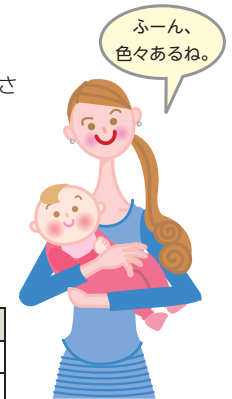
支給額は1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額です。

### 出産一時金（女性、男性）42万円（多胎の場合は42万円×子ども数）

※産科医療保障制度に加入していない医療機関の場合は39万円。

共済組合（協会けんぽ）へ申請します。

|       | 本人  | 配偶者   | 請求先   |
|-------|-----|-------|-------|
| 常勤職員  | 出産費 | 家族出産費 | 共済組合  |
| 非常勤職員 |     |       | 協会けんぽ |



### 育児休業給付金（女性、男性）

常勤職員または雇用保険に加入している非常勤職員が育児休業を取得した場合は受給することができます。

#### 【支給要件】

- ① 1歳（支給期間延長の場合は1歳6ヵ月）未満の子を養育するため育児休業を取得したとき。
- ② 育児休業前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上のある月が通算で12ヵ月以上あるとき。
- ③ 任期付教職員の場合は、①②に加えて本学で1年以上雇用が継続しており、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれており、かつ、雇い止めの日が子の2歳に達する日より後であること。

#### 【支給額】 休業開始時賃金日額×支給日数×50%

（例）月収約25万円の場合

給付金額は育児休業開始時6か月間の賃金合計から平均賃金を算出し、その50%が1月分です。給付金は2ヵ月分をまとめて支給されますので、1回の支給金額は約25万円です。

#### ☆育児休業給付金支給期間の延長

保育所における保育の実施が行われない等の延長の理由により、子が1歳に達する日以降に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6ヵ月に達する前日までの期間、育児休業給付金の対象になります。

#### ●ミニミニ情報●

育児休業を取得中の方は共済掛金や社会保険料の自己負担分は免除されます。また、3歳未満の子どもを養育されている方で、短時間勤務等により標準報酬が低下した場合は、本人の申し出により掛金については低下した標準報酬を基に算定し、将来の年金算定については、低下前の標準報酬を基に算定することができます。該当される方は給与福利グループ（内線1099）まで直接ご連絡ください。

「**出産育児一時金 直接支払制度**」は出産費用の支払いの際、出産一時金を差し引いた金額のみを病院に支払う制度です。負担が少なく済み、病院にお尋ねください。妊娠や出産は健康保険の適用外ですが、医療費控除の対象にはなりません。定期検査代など、出産費用にかかった診察代のレシートは全て残しておきましょう。出産後、市町村への「子ども手当」の申請もお忘れなく。

## いよいよ子育てのスタート！ 育児のために利用できる制度

さあ子育てのスタートです。職場復帰に向けてパートナーと協力体制を作っていく大切な時期です。いろいろな制度を活用しましょう。

### 育児休業

育児のために休業することを希望する教職員は、最長、子どもの3歳の誕生日の前日まで休業をすることができます。

ただし、非常勤職員および任期付職員（任期付職員就業規則に規定する任期法教員、任期付病院医師および任期付看護職員を除く。以下同じ。）は、申出時点において、次の要件のいずれにも該当する場合に限り育児休業をすることができます。

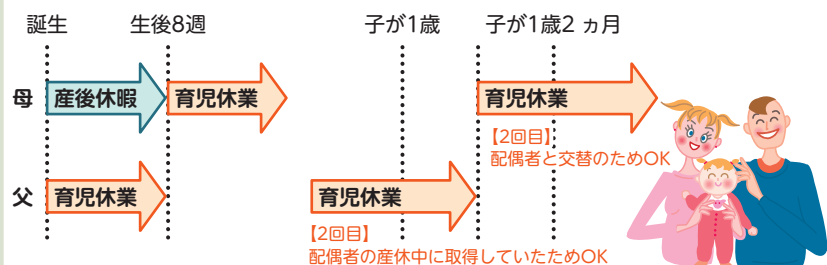
- (1) 採用後1年以上経過していること。
- (2) 雇用契約終了予定日（雇用契約が更新される見込みの場合は、1回更新された後の雇用契約終了予定日）が、子が1歳に達する日の後であること。
- (3) 雇止めが明示されている職員にあっては、その雇止めの日が、子が2歳に達する日の後であること。

### ●新しい制度☆ パパママ育休プラスを利用しませんか？●

特別の事情がない限り、育児休業は原則一子につき1回限りですが、以下の例の場合は、再度の申請が可能です。

- ① 配偶者の産後休暇期間中に育児休業をした場合。
- ② 1歳に達する日から1歳2か月に達する日までのいずれかの日を育児休業終了予定日として育児休業をしている配偶者と交替して休業しようとする場合。

注!!



妊娠・出産（分娩）によって変化した母親の身体が、妊娠する前の状態に戻るまでおよそ6～8週間かかるといわれています。この期間のことを「産褥期（さんじょくき）」といい、女性にとって精神的にも肉体的にも回復のため一番大事なときです！産褥期の期間は十分に休養をとることが大切です。男性がこの制度を利用すると、タイムリーにパートナーをサポートできます。たとえ短期間であってもとても意味のある時間です。

## 復職してから上手に使いたい休暇

### 保育休暇

1歳未満の子を養育する教職員が、授乳や託児所への送迎等のために利用できる休暇です。1日2回それぞれ30分まで取得できます。休憩時間の前後、勤務時間の始業・終業時の取得も可能です。また、やむを得ない事情があると認められる場合は、1時間にまとめて取得できます。

### 看護休暇

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、子どもを看護する場合（けがや発熱・または定期健康診断や予防接種）に、最大5日（子どもが2人以上の場合は最大10日）利用できます。

## さあ、職場復帰！本格的に仕事と育児の両立のスタートです。

### 育児短時間勤務

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、勤務時間を短縮して勤務したい場合に利用できる制度です。短縮した時間については無給となりますが、育児休業から復帰した多くの教職員が利用し、仕事と育児のバランスを図っています。

### 育児休業→育児短時間勤務制度

看護師

私は、現在2歳の女の子の育児中です。子どもとの時間を大切にしたい、また、復帰後のサポート体制をきちんと整えておきたいという思いから、約2年の育児休業を取得しました。そのおかげで、子ども中心のゆったりとした時間の中で、子どもは精神的に安定し、自分自身も子育てに満足した上で、職場復帰ができました。職場復帰後は、育児短時間勤務制度を利用し、保育所へ子どもを迎えに行く時間を作っています。私の姿を見つけると喜んで飛びついてきます。それが楽しみで、自然と仕事にも力が入り、頑張れています。職場の方々、家族のサポートのおかげで、育児・家事・仕事のバランスをうまくとりながら、私らしい毎日を送ることができています。

### 育児休業→育児短時間勤務制度（附属病院特例制度）

医師

第1子出産後、半年間の育児休業を経て職場復帰しました。生後6ヶ月からの保育園でまだ授乳中であったため、フルタイム勤務は難しいと判断し、1歳6ヶ月までの1年間は育児短時間勤務を利用しました。1日5時間という短い勤務時間からスタートし、徐々に勤務時間を増やしていきました。おかげで朝や夕方の忙しい時間もゆとりを持って子どもの世話ができ、ふれあいを楽しむ余裕もありました。また出産前と同様の仕事をこなしていくことは無理ですが、短時間勤務中に自分がどのようなスタイルで仕事を続けていきたいかじっくり考えることができ、専門性を維持した仕事と研究を続けていける環境を作っていただいた職場に心より感謝しております。



## 育児のための早出遅出勤

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務したい場合に利用できる制度です。



### 育児休業→育児短時間勤務制度、保育休暇、早出遅出勤勤務制度

教務職員

私は3人の子どもを育てています。第3子は9ヵ月まで育児休業を取得しました。育休が開ける前に慣らし保育は終わっていましたが、保育園では0歳児ということで、朝夕の延長保育は断られました。職場の方々にご理解いただき、保育休暇や育児短時間勤務制度を利用して対応することができました。現在は、早出遅出勤制度を利用し、上の子2人を小学校へ送り出した後、第3子を保育園へ送ってから出勤しています。30分遅出にして、出勤前に家事をある程度片づけ、帰宅後に3人の子どもと一緒に過ごす時間を確保しています。3人の育児と仕事の両立は想像以上に大変ですが、子どもに元気をもらいながら日々頑張っています。

## 育児のためのフレックスタイム制勤務

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、コアタイムを除いた、フレキシブルタイムの時間帯においては始業・終業時間を自ら決定できます。

ただし、次の(1)～(4)のいずれかに該当する職員は育児のためのフレックスタイム制を請求することができません。

- (1) 裁量労働制適用職員
- (2) 変形労働時間制適用職員（医学部附属病院勤務時間等規則第3条に規定するシフト勤務制適用者を含む。）
- (3) 附属学校・幼稚園勤務職員（事務系職員を除く。）
- (4) パートタイム職員

## 子育てのための配慮（就業制限）を求める申請ができます

### 育児のための所定外勤務の免除

3歳に満たない子どもを養育する教職員が、所定外勤務の免除を請求できる制度です。

### 育児のための時間外勤務の制限

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、時間外勤務の制限（1か月について24時間、1年について150時間以内）を請求できる制度です。

### 育児のための深夜勤務の制限

小学校就学前の子どもを養育する教職員が、深夜勤務（午後10時から午前5時まで）の制限を請求できる制度です。

#### ●ミニミニ情報● 子育て世代は効率的な働き方の修行の場

子育てをしていると時間に追われて暮らすようになります。限られた時間で仕事や家事をこなすことが常に求められます。家庭を大切にするために、仕事に優先順位を付け、テキパキと片付けていくその姿勢は、ワークライフバランスの目指すところかもしれません。色々な働き方をお互いに尊重し合える職場だからこそ、安心して働き続けることができるのです。

## 【お役立ち情報】男女共同参画推進室olive・heartは何をしてくれるところ？

「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。

1. 男女共同参画(gender equality)について学生・教職員・大学内外の方に向けて広めています。
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に配慮した大学になるよう工夫し、皆さんの声を届けます。

### 制度の利用をいっしょに考えます。

妊娠や育児、介護などのライフイベントを抱えた時、使える制度や社会資源の利用についてご相談に応じ、必要な手続き等の紹介や調整のお手伝いをいたします。関係部局との連携もさせていただき、相談者の負担の少ないワンストップサービスを目指しています。

### 社会資源を紹介しています。

子どもの預かり：保育所・幼稚園・こども園の入園

二重保育：ファミリーサポートセンター・学童保育・病児保育施設・ベビーシッター会社等  
香大っ子サポーター

香川大学では教職員の子育てを応援する香大っ子サポーターを学生で組織しています。大学入試センター試験時の託児や一時的な子どもの預かり、研究補助者等で活躍しています。

### ベビーシッター補助券の利用について

平成23年3月現在の実施状況です。利用の際には変更点もありますので、ご利用の際は男女共同参画推進室にお問い合わせください。（内線1055）



本学では、財団法人こども未来財団の行っている「ベビーシッター育児支援事業」を利用して、職員が在宅保育サービスを利用する際の料金の一部を助成し、仕事と子育ての両立を支援する「ベビーシッター育児クーポン発行事業」を開始します。

【利用対象者】本学に在職する教職員（非常勤の場合は社会保険加入者に限ります）

【対象となる子の年齢】0歳～小学校3年生（障害のある子どもは6年生まで）

【使用条件】・仕事のための家庭内における保育（家庭以外は利用不可）

・保育所等への送迎

・原則2時間以上の利用が対象となります。

【割引額】1日あたり1,700円（使用は1日1枚／1回につき1,700円以上のサービスが対象）

【ご利用方法】別添の申込書を男女共同参画推進室（教育学部北5号館1階）にご持参いただくか、郵送あるいは学内便にてお届けください。内容確認後、早急にクーポン券をお渡しいたします。

\* ベビーシッター会社との契約（登録）がお済みになってから申請してください。

（初回申請時には、契約書（登録書）の控えが必要です。）

\* 利用のたびに割引券が必要になります。

#### ●ミニミニ情報● 保育・託児用品レンタルしています

男女共同参画推進室では託児で利用できる折りたたみベビーベッド、プレイマット等を貸し出ししています。必要な方はお申し出ください。また、必要に応じて個別にさく乳機や専用チェア、ベビーベッドも貸し出しています。研究室等で利用していただけますので気軽にお声かけください。

## 大切な家族が介護を必要としたら・・・

(日常的に要介護状態であるとき、そしてターミナルケアのために・・・)

〈対象となる家族〉

- ①配偶者      ②父母
- ③子            ④配偶者の父母
- ⑤祖父母、兄弟姉妹または孫であって  
職員が同居し、かつ扶養している場合。



### 介護休業

介護を必要とする家族1人につき一の要介護状態（2週間以上に渡り常時介護を必要とする状態）に1回、連続する6か月の範囲内で介護申出者が申請する期間取得可能です。休業期間中は無給ですが、一定の要件を満たした場合雇用保険から最大3か月間介護休業給付金を受給することができます。

### 介護短時間勤務

要介護状態にある家族を介護する教職員は、1日を通じて始業または終業に接して連続した4時間の範囲内で勤務時間を短縮することができます。

利用できる期間は介護休業と通算して6か月の範囲内の期間です。

### 介護のための時間外勤務の制限

1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務の制限を請求できる制度です。

### 介護のための深夜勤務の制限

深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）の勤務の制限を請求できる制度です。

### 介護のための早出遅出勤務

1日の勤務時間の長さを変更することなく始業・終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務することを請求できる制度です。

### 介護休暇

年度において5日（要介護状態の家族が2人以上いる場合にあっては、10日）を限度として、家族を介護、通院等の付き添いのために休暇を取得することができます。

### ●給付について● 介護休業給付金

支給対象となる家族の同一要介護につき、1回の介護休業期間（20日以上3か月まで）に限り支給されます。

**支給額：休業開始時賃金日額×支給日数×40%**

給付金申請に関する手続きについては、給与福利グループ(内線1041)までご連絡ください。

## 相談したいときは・・・

### 女性のためのカウンセリング

毎週水曜日の13～17時、工学部保健管理センターにて、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行っています。職場の人間関係、キャリアのこと、育児・介護との両立など、悩みをお気軽にご相談ください。

※曜日は変更になることもありますので、まずは電話にてご予約をお願いします。

**☎087-864-2035**（工学部保健管理センター）

### 保健管理センターでの心理相談

保健管理センターには専門のカウンセラー（臨床心理士）がいます。

自分のこと、家族のこと、仕事のこと、将来のことなど気がかりなことはありませんか？

保健師も常駐しています。

| 場 所             | 曜 日   | 相談時間        | 予約電話番号               |
|-----------------|-------|-------------|----------------------|
| (幸町地区) 保健管理センター | 月～金   | 9:00～17:00  | <b>☎087-832-1282</b> |
| 医学部保健管理センター分室   | 月・金曜日 | 15:15～17:15 | <b>☎087-891-2364</b> |
| 工学部保健管理センター分室   | 月曜日   | 13:00～17:00 | <b>☎087-864-2035</b> |
| 農学部保健管理センター分室   | 木曜日   | 10:00～17:00 | <b>☎087-891-3040</b> |

### 男女共同参画推進室コーディネーターによる **olive・heart** 相談室

男女共同参画推進室 olive・heart のコーディネーター（社会福祉士）が相談に応じます。心理相談や育児や介護に役立つ社会資源の情報提供も行っています。困ったときはまずお電話を・・・。お時間が取れない方には、出張相談にも対応します。お気軽にご相談ください。

**☎087-832-1055**

### 支援員・育成員による相談

研究者の先輩が、相談に乗ります。男女共同参画推進室の支援員・育成員の先生方にメンターをお願いし、学生・院生・研究者の相談を受けていただけます。研究分野を選択するのにアドバイスが欲しい、研究上のことで困ったときなどご連絡いただければ男女共同参画推進室でご紹介します。

**☎087-832-1055**



## 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。

注目!!

#### ●本学の教職員が教育研究等と育児等を両立させていくために●

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22年10月18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することとされています。

- 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)

## 香川大学では、くるみんを取得し、育児に取り組む職員を応援しています

本学では、「次世代育成支援対策促進法」に基づき、「一般事業主行動計画」を策定しており、子育てをしていない教職員を含め働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を進めています。なお、本学は子育て支援に積極的に取組む団体として認められ「くるみんマーク」を取得しています。

### 次世代育成支援対策促進法に基づく国立大学法人香川大学行動計画（第3期）

仕事と子育てを両立できる職場環境の整備をはかり、職員が生き生きとしてそれぞれの能力を十分発揮できるよう、次により行動計画を策定・実施する。

1 計画期間 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

2 推進体制

職業家庭両立推進者を責任者として年度毎に目標の実施状況を調査し、分析・評価を行う。

3 目標及び対応策

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備  
(目標1) 仕事と子育ての両立等に関する相談体制を整備する。

(対応策) 計画期間内に以下の項目を実施する。

- ① 相談内容・体制等について具体的検討を行う。
- ② 相談業務担当者への研修等を実施する。
- ③ 相談窓口又は相談員等を設置し、職員に周知する。

(目標2) 育児支援制度の整備・拡充を図る。

(対応策) 計画期間内に以下の項目を実施する。

- ① 情報収集（公的制度・他機関の実施例・職員へのニーズ調査等）を行う。
- ② 制度の整備・拡充について具体的検討を行う。
- ③ 関係規則の改正を行い、職員に周知する。

(目標3) 出産・育児支援制度を利用しやすい環境・風土づくりに取り組む。

(対応策) 計画期間内に以下の項目を実施する。

- ① 出産・育児支援制度に関するパンフレットやHPの充実を図る。
- ② 定期的に両立支援等に関する情報提供を行う。
- ③ 育児休業中の職員に対するサポート体制（情報提供等）を整備する。
- ④ 制度非利用者との均衡を確保しつつ、現行の人事処遇制度の仕組みを見直し、明確化する。
- ⑤ 採用時や研修等の機会に出産・育児支援制度等について周知し、両立支援に対する意識を醸成する。
- ⑥ 管理者に対し、行動計画、諸制度、両立支援等に関する教育・啓蒙を行う。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

(目標1) 時間外勤務の削減及び休暇の取得促進を図る。

(対応策) 計画期間内に以下の項目を実施する。

- ① 「時間外勤務の削減」及び「休暇の取得促進」に対する取り組み計画を各部署で策定し、実施する。
- ② 管理者に対し、時間外勤務の指示方法・管理方法についての指導を行う。
- ③ 「時間外労働・休日労働に関する協定書」の特別条項に記載の延長時間の短縮を検討する。
- ④ ワークライフバランスに関するセミナーを開催し、働き方の見直しに対する意識啓発を行う。



あなたが利用できる学内の制度について確認してみましょう

|                               | 提出書類<br>手続きに必要な書類<br>※原則、所属長に提出します                                          |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 保健指導・健康診査                     | 休暇簿・母子手帳写し                                                                  |
| 妊娠中の通勤緩和                      | 休暇簿・「母性健康管理指導事項連絡カード」                                                       |
| 妊娠中の休憩                        | 「母性健康管理指導事項連絡カード」                                                           |
| 妊娠中または出産後の症状に対応する措置           | 「母性健康管理指導事項連絡カード」                                                           |
| 妊産婦に対する時間外・休日・深夜勤務・変形労働時間制の免除 | 「妊産婦勤務免除申請書」・母子手帳写し<br>※出産後「妊産婦勤務免除出産届」と出産年月日が確認できる書類を提出                    |
| 産前・産後休暇                       | 休暇簿・母子手帳写し                                                                  |
| 配偶者出産休暇                       | 休暇簿                                                                         |
| 男性育児参加休暇                      | 休暇簿                                                                         |
| 保育休暇（育児時間）                    | 休暇簿・母子手帳写し                                                                  |
| 看護休暇                          | 休暇簿                                                                         |
| 育児休業 ※                        | 「育児休業申出書」・母子手帳写し                                                            |
| 育児・介護のための短時間勤務 ※              | 「育児短時間勤務申出書」・母子手帳写し<br>「介護短時間勤務申出書」「要介護状態証明書」                               |
| 育児短時間勤務制度（附属病院特例制度） ※         | 「育児短時間勤務申出書」・母子手帳写し                                                         |
| 育児・介護のための早出遅出勤務               | 「育児早出遅出勤務申出書」・母子手帳写し<br>「介護早出遅出勤務申出書」「要介護状態証明書」                             |
| 育児のための所定外勤務の免除 ※              | 「育児所定外勤務免除請求書」・母子手帳写し                                                       |
| 育児・介護のための時間外勤務の制限 ※           | 「育児時間外勤務制限請求書」・母子手帳写し<br>「介護時間外勤務制限請求書」「要介護状態証明書」                           |
| 育児・介護のための深夜勤務の制限 ※            | 「育児深夜勤務制限請求書」・母子手帳写し<br>「請求要件証明書類」<br>「介護深夜勤務制限請求書」「要介護状態証明書」<br>「請求要件証明書類」 |
| 育児のためのフレックスタイム制度 ※            | 「育児のためのフレックスタイム制勤務請求書」・母子手帳写し                                               |
| 生理休暇                          | 休暇簿                                                                         |
| 介護休業                          | 「介護休業申請書」・「要介護状態証明書」                                                        |
| 介護休暇                          | 休暇簿                                                                         |

※母性保健健康管理指導事項連絡カードは「香川大学の出産・育児支援制度」サイトにあります。

※の制度については、開始予定の1か月前までに書類を提出する必要があります。

|  | チェック                     | 常勤職員が取得できる制度 |    |          | 非常勤職員が取得できる制度 |    |          |          |    |          |
|--|--------------------------|--------------|----|----------|---------------|----|----------|----------|----|----------|
|  |                          |              |    |          | フルタイム職員       |    |          | パートタイム職員 |    |          |
|  |                          | 取得の可否        |    | 有給<br>無給 | 取得の可否         |    | 有給<br>無給 | 取得の可否    |    | 有給<br>無給 |
|  |                          | 女性           | 男性 |          | 女性            | 男性 |          | 女性       | 男性 |          |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | －        | ○             | －  | －        | ○        | －  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | －            | ○  | 有給       | ×             | ×  | －        | ×        | ×  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | －            | ○  | 有給       | －             | ○  | 無給       | －        | ○  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | 有給       | ○             | ○  | 無給       | ○        | ○  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | 有給       | ○             | ○  | 無給       | ○        | ○  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | 無給       | ○             | ○  | 無給       | ○        | ○  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ○        | ○  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ×        | ×  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ×             | ×  | －        | ×        | ×  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ○        | ○  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ○        | ○  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ○        | ○  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | －        | ○             | ○  | －        | ×        | ×  | －        |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | －  | 有給       | ○             | －  | 無給       | ○        | －  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | 無給       | ○             | ○  | 無給       | ○        | ○  | 無給       |
|  | <input type="checkbox"/> | ○            | ○  | 有給       | ○             | ○  | 無給       | ○        | ○  | －        |

## 学内の教育、研究、国際交流支援の取組（平成23年度）

日常のちょっとしたことでも教育、研究等に関する質問やご意見があれば各関係部署、担当にお尋ねください。

教育・研究・産学官連携、国際交流の取組を進める際に活用できる外部資金情報は以下のとおりです。

- (1) 最新の国・民間財団の外部資金全般の公募情報は下記URLに掲載されています。  
大学のFIT（公募情報収集・提供システム）  
<http://fit.kagawa-u.ac.jp/>
- (2) 平成23年度の教育、研究・産学官連携、国際交流にかかる国（各府省）の公募型資金の各事業概要および応募スケジュールその他は下記URLに掲載されています。  
ガルーン 学術室掲示板  
<http://cbg2web.ao.kagawa-u.ac.jp/cgi-bin/cbgrn/grn.exe/bulletin/index?cid=21>  
※ガルーンにログインするためにはLDAP認証のID、パスワードが必要です。ID、パスワードについては、各部署総務担当へ問い合わせください。
- (3) 最新の国際交流関連研究助成公募情報は下記URLに記載されています。  
研究協力情報  
[http://www.kagawa-u.ac.jp/kenkyu\\_m/](http://www.kagawa-u.ac.jp/kenkyu_m/)

教育・研究・産学官連携、国際交流の取組を支援するための学内資金による公募事業は以下のとおりです。

### 〈研究・産学官連携関係〉

- (1) 研究振興総合推進事業経費 ～香川トップワンプロジェクト～  
（問い合わせ先） 研究協力グループ内線1308、1314  
E-mail : sangaku1@jim.ao.kagawa-u.ac.jp
- ①若手研究経費  
【趣 旨】 独創的で将来性に富む研究を抽出し、国際的競争力を持つ研究者の育成を目的とする。  
【申請要件】 当該年度内において40歳を超えない（昭和46年4月1日生まれ以降）研究者および技術職員（研究を職務に含む者）が対象。  
※平成21年度および平成22年度に連続して採択された者は申請不可。  
【研究組織】 原則個人。ただし、場合によっては研究協力者を加えた少人数グループ。  
【支援期間】 単年度  
【研 究 費】 100万円以下／年度

### ②特別奨励研究（科研粋）※募集開始時期は6月頃（審査結果通知後）

- 【趣 旨】 平成23年度科研費に応募したが、採択されなかった研究課題（A評価のもの）を、次年度科研費に採択されるよう支援することを目的とする。
- 【申請要件】 不採択通知の写しを提出すること。次年度の科研費に申請すること。
- 【研究組織】 個人
- 【支援期間】 単年度
- 【研 究 費】 概ね10万円／年度

### ③特別奨励研究（部局間連携粋）

- 【趣 旨】 研究分野の融合による新たな領域を創造し、特色ある学際研究を展開すること等のために、文理バランスのとれた総合大学である本学の多様な分野の研究者が連携・融合する取組を支援することを目的とする。
- 【申請要件】 新しい学術領域の創造や新たな研究目標への到達を目指して、連携・共同して研究に取り組む組織・グループであること。
- 【研究組織】 複数の部局からなる研究組織・グループ
- 【支援期間】 単年度
- 【研 究 費】 100万円以下／年度

### ④地域貢献推進経費

- 【趣 旨】 大学憲章や第二期中期目標において本学が掲げる地域貢献目標との関連を考慮しながら、地域コミュニティや地域に拠点を持つ機関との協働による事業・活動の推進、地域貢献に資する施策の立案のための調査、当該成果の地域社会への発出および普及等にかかる取組を支援することを目的とする。
- 【申請要件】 原則として本学の教職員が研究代表者であること。
- 【研・研究組織】 個人または研究組織・グループで、本学の教職員が研究代表者であり、かつ、地域（機関・団体）との具体的な連携が図られていること。
- 【支援期間】 1年間
- 【研 究 費】 100万円以下／年度

①、③、④は募集終了しました。

- (2) 出産・育児・介護等中の女性研究者に対する研究補助者の配置による研究支援事業  
（問い合わせ先） 男女共同参画推進室 内線1055  
E-mail:sankaku01@ao.kagawa-u.ac.jp

【趣 旨】 出産、育児および介護（以下「育児・介護等」という。）と両立させつつ優れた研究活動を行おうとする本学の女性研究者に対して、家族生活のために重要な育児・介護等の事由に要する時間中も当該研究の進捗を図るための研究補助者（研究業務を補助する者）を配置することにより、当該女性研究者の研究を支援することを目的とする。

【応募対象者】 本学の女性研究者（教授、准教授、講師、助教等）のうち、以下のいずれかの事由により研究時間を十分に確保することが困難な者

- ① 妊娠中または小学校6年生までの子を育児していること。（産前・産後の特別休暇中、育児休業中などにより研究活動を中断している者は除く。）
- ② 本人または配偶者の親、配偶者、子、本人の兄弟姉妹の介護・看病をしていること。
- ③ 勤務の関係で配偶者と別居し、単身赴任となっていること。
- ④ 女性であるために委嘱される学内外の委員等の負担が重いこと。（専門分野に着目して出席を求められる場合は除く。）
- ⑤ その他男女共同参画推進室室長が必要と認める場合

※自然科学全般または自然科学との融合領域の研究を行っている女性研究者を対象とします。

※「研究時間」は、応募者が本学での職務の一環として研究を行って支障のないテーマにかかるものとしします。

#### 【採択件数、支援期間】

採択件数は、予算の範囲内で決定（平成23年度募集は前期・後期5件程度）し、前期分の支援期間は、平成23年4月以降の研究補助者雇用開始日から平成23年9月30日。（同一年度内の再応募可）

【募集期間】 平成23年度前期分は平成23年1月17日～1月31日（終了）  
平成23年度後期分は平成23年7月～8月頃（予定）

### 〈国際交流関係〉

#### 香川大学国際交流資金事業

（問い合わせ先） 国際グループ内線1318  
E-mail:kokusait@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

#### （1）外国人研究者等招へい援助事業

- ① 本学が主催または共催するシンポジウム、セミナー、講演会、共同研究または会議等、
- ② 本学の学生のために実施する特別講義または研究指導等のために、海外の優れた研究者等を招へいする経費に対し助成する事業

#### （2）教職員海外派遣援助事業

本学の教職員を、その専門分野等についての調査研究、国際会議、あるいは諸外国の高等教育・学術等に関する事情の調査・視察等で海外教育研究拠点大学もしくはその他の大学等へ派遣するために要する経費に対し助成する事業

#### （3）国際共同研究及び国際会議開催援助事業

- ① 国際共同研究

平成23年度に実施を計画しているものであって、本学教職員が中心となり実施する国際共同研究に要する経費に対して助成

#### ② 国際会議開催援助事業

平成23年度～平成25年度に実施を計画しているものであって、本学が主催又は共催し実施される国際会議等開催に要する経費に対して助成

#### （4）国際交流に必要な渉外援助事業

学術交流協定締結等およびその他国際交流に必要な渉外事業に係る経費に助成

教育・研究・産学官連携、国際交流の取組を進めていく上で支援する組織は以下のとおりです。

#### ○女性研究者へのワンストップサービス

男女共同参画推進室  
内線1055  
E-mail:sankaku01@ao.kagawa-u.ac.jp

#### ○教育関係での問い合わせ先

学務グループ  
内線1145  
E-mail:gakusomut@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

#### ○研究関係での問い合わせ先

研究協力グループ  
内線1308、1314  
E-mail:sangaku1@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

#### ○国際交流関係での問い合わせ先

国際グループ  
内線1318  
E-mail:kokusait@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

#### ○教育研究成果等の広報にかかる問い合わせ先

広報センター  
内線1029  
E-mail:koho0@jim.ao.kagawa-u.ac.jp



## ちょっと気になる“科学研究費補助金関係でよくある質問”

- Q1** 育児休業等を取得した場合、研究期間はどのようにになりますか。  
**A1** 基本的には、育児休業を取得した期間が延長されて後の期間にスライドする形となります。経費を一部使用している場合は、残額が翌年度の経費となります。(当初翌年度に配分予定であった経費は、翌々年度に配分されます。)
- Q2** 交付内定時に育休中断が分かっている（まだ中断はしておらず、経費は未使用のまま中断することとなる）場合、どのようにすればいいですか。  
**A2** 交付内定時に早急に研究協力グループに連絡願います。交付内定の留保の手続きを行った後、中断申請書等の要否を連絡します。
- Q3** 再開に際しては、事前に交付申請書を提出するのですか？  
**A3** 提出いただく必要があります。復帰の1ヶ月前までには、研究協力グループから研究者に再開の意志を確認し、併せて交付申請書の作成を依頼します。そのため、大学のメールは定期的に確認するようお願いします。
- Q4** 育児休業を延長することとなった場合、どのような手続きが必要ですか。  
**A4** 復帰の1ヶ月前までには、研究協力グループから研究者に再開の意志を確認します。その際に申し出れば、延長は可能です。
- Q5** 研究再開時期について、次年度の1月以降でも可能ですか？  
**A5** 原則不可です。1月1日復帰なら事前相談有りにて許可されるケースもありますが、要は、研究を完了できるかが問題となります。
- Q6** 研究分担者となっているのですが、年度途中で育児休業等を取得する場合、どのような手続きが必要なのでしょう。  
**A6** 研究分担者には育児休業等による研究の中断の制度はありません。状況により対応が異なりますので、お早めに（1ヶ月以上前に）研究協力グループに連絡願います。特に、育児休業等の取得時期が交付内定～交付決定時期（4月～6月）と重なる場合には、可能な限り前年度中に研究協力グループに連絡願います。また、ご自身が研究代表者で、研究分担者となっている他の研究者が育児休業等を取得予定の場合も、お早めに研究協力グループに連絡願います。なお、育児休業中に経費を執行することは認められません。

※事前承認が必要な例が多いため、ご不明な点がございましたら、お早めに（育児休業等取得時期の1ヶ月以上前に）研究協力グループ科研担当までご連絡ください。

【科学研究費補助金関係の連絡先】

研究協力グループ内線1314

E-mail : sangaku1@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

“子どもは社会が育てていく”  
“安心して介護ができる社会”  
“女性の力が社会や経済を活性化するウーマノミクス”

おわりに・・・

少子高齢化が社会問題になっているいま、こうした考え方が求められています。男女ともに働く社会になって久しいですが、その現実を支えるには、出産・育児・介護の支援システムが十分とはいえません。個人がその負担の多くを背負う。残念ながら、いまのところ、社会システムとしてまだ改善すべき問題が山積しています。

大学とは、研究と教育のみならず、組織としても社会の流れを先導すると思われるかもしれません。その意味で、大学の支援システム機能への期待は大きいです。

女性と男性が家庭も職場も共同で支えていけるようなシステムを、大学全体が築き上げていく必要があります。

しかしその一方で、組織とは、構成員一人一人の存在で成り立つものです。出産のために誰かが休むことになったら、突然家族が倒れて、誰かが介護のためにいなくなったら、その空白を組織の誰かが埋めなければなりません。そのために、空白をつくる方もつくられる方も、負担を感じてしまいます。その気負いを解消する方法は、簡単には見つかりません。試行錯誤を繰り返し、時間をかけて、少しずつ理想的な形に近づけていきましょう。

香川大学には“子どもを育てる”“少しでも安心してできる介護”のために、どのような支援システムができているのでしょうか。出産・育児支援システムや男女共同参画そのものが、女性だけに限るものかと思っている男性教職員も少なくないのではないのでしょうか？ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の事業に女性教職員だけが参加しているようでは、本当の意味での「共同参画」にはなりません。

男女問わず、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を維持できるようにするためには、組織的支援が不可欠です。

社会が子どもを育てて行くシステム。  
社会に守られる介護支援システム。  
女性の力が社会や経済を活性化するウーマノミクス。

そろそろ理想ではなく、現実のものにしていきましょう。



## 香川大学幸町キャンパス周辺

[illegible]

# 子育てマップ

香川大学林町キャンパス周辺



## 香川大学三木町キャンパス周辺



# 子育てマップ

屋島西町宿舍周辺

