

香川大学男女共同参画推進室10年の活動と地域連携

柴 田 潤 子
清 水 裕 子
小 方 朋 子
黒 澤 あずさ

香川大学男女共同参画推進室10年の活動と地域連携

柴 田 潤 子
清 水 裕 子
小 方 朋 子
黒 澤 あずさ

- I はじめに
- II 目的と方法
- III 結果
- IV 考察

キーワード 男女共同参画 ダイバーシティ 地域連携

<要旨>

日本における男女共同参画は、1996年7月30日に「男女共同参画ビジョン」により21世紀を展望した総合的ビジョンが示され、1996年12月13日に国内行動計画である「男女共同参画2000年プラン」が決定され、1999年6月23日男女共同参画社会基本法が施行された。これに基づき、香川大学は、2010年に男女共同参画推進室を開設し、学内外への基本計画の実効に向けて、体制整備を行った。香川県や四国4県の国立大学、中四国地域とのネットワークをJST（科学技術振興機構）の事業を通して発展させ、地域と連携して、男女共同参画の推進に取り組んだ。香川大学はこれまでの成果を踏まえ、2022年4月から男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室と改称するとともに、組織改革と体制の再整備を行い、政府の進める多様な価値観を包摂する教育機関としての機能を強化することとした。本稿では、香川大学が香川県内唯一の国立大学として、男女共同参画推進室の10年を通して、地域と連携して実施した成果・課題を明らかにし、次のダイバーシティ推進体制機能のエビデンスを示した。

I. はじめに

日本における男女共同参画は、1999年の男女共同参画社会基本法制定後、「男女共同参画基本計画」に沿って、数々の施策が進められてきた。しかしながら、諸外国に比べてそのスピードは遅く、2022年に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、146か国中116位となっており、政治・経済分野での順位の低さが目立っている。

「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（2020年12月25日閣議決定）では、「第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」の中で、2025年までに、大学の

教員に占める女性の准教授割合30%、教授等（学長、副学長及び教授）割合23%といった具体的な成果目標が挙げられている。

また、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（2020年3月26日閣議決定）では、「研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進めるとともに、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく」と明記されている。

そうした中、本学では、2010年10月、男女共同参画社会基本法の具体的な普及啓発のための部門として男女共同参画推進室を設置し、2022年4月には、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室へと改組を行った。

男女共同参画推進室の活動は、2022年度以降、ダイバーシティ推進室で引き継ぐことになることから、これまでの活動を総括、評価し、その成果や課題を明らかにすることで、学内外における目標や解決指標を明確化することができる。さらに、教育機関の常である担当者の交代による情報の齟齬を最低限にするためには、10年間の活動を総括、評価することに意義がある。

Ⅱ. 目的と方法

本稿の目的は、男女共同参画推進室の活動と地域連携の実績を総括、評価し、成果と課題を明らかにすることである。

研究方法は、以下のとおりである。

①調査対象

調査対象は、二次資料である。二次資料とは、男女共同参画推進室の活動である一次資料を報告書などに記載されたものである。資料の種類は、web上に記載された電子データ、報告書、ニュースレター、冊子等に記載されたテキスト・画像データである。

②分析方法

分析方法は記述的に行った。分析の妥当性は、研究チームによるエキスパートコンセンサスとした。

③倫理的配慮

本研究は、人を対象としないことから倫理的配慮は必要としない。尚、本稿に記載された個人名は、報告書等の二次資料に公表されたものであるため、個別の同意を必要としなかった。

Ⅲ. 結果

男女共同参画推進室の主要な活動について、5つの項目に沿って実績を述べる。

Ⅲ-1 男女共同参画推進室の開設

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」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、女性教職員採用及び管理的職種への登用を積極的に行う」こととするなど、男女共同参画推進に積極的に取り組んできた実績を評価され、2010年度、本学は文部科学省（現在は科学技術振興機構：JST）による「女性研究者支援モデル育成事業」（2010～2012年度）に採択された。タイトルは「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」であった。

採択後の2010年10月、「男女共同参画推進に向けての基本理念・基本方針」が制定されると同時に、学内の男女共同参画推進拠点として、幸町キャンパス北5号館1階に男女共同参画推進室が開設された。開

設時のスタッフは、高木健一郎労務担当理事（室長）、宮内健二教授（副室長）、長安めぐみコーディネーター、深田由佳技術補佐員であった。

Ⅲ－２ 男女共同参画推進室開設時の実施体制

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、女性研究者支援の基本・重要事項については、「男女共同参画推進委員会」において審議を行う体制を整えた（図1）。

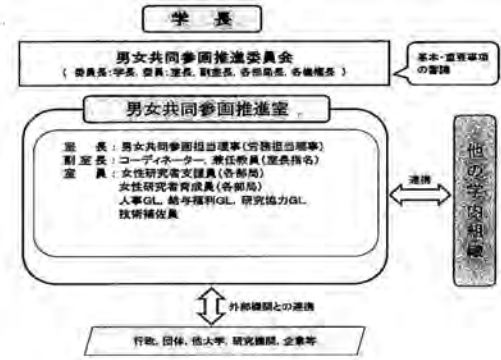


図1 初期の男女共同参画推進室体制

Ⅲ－３ 男女共同参画推進室スタッフ及び実施体制の推移

開設時の男女共同参画推進室スタッフは前述のとおりであるが、それぞれに任期が設けられているため、以下表1のように推移をした。

表1 男女共同参画推進室スタッフの推移

| 任期 | 室長 | 副室長 | コーディネーター | 技術補佐員 | 事務補佐員 | 事務担当 |
|--------------------|------------------------------|--|-------------------|---|---------------------------|--------------------------------|
| 2010.10 ～2011.3 | 高木健一郎 (理事：労務担当) | 宮内健二 (研究推進機構) | 長安めぐみ ～2014.2 | 深田由佳 | 川田靖子 | 給与福利グループ 人事グループ 研究協力グループ |
| 2011.4 ～2013.3 | | 石井明 (工学部) 長安めぐみ | | 深田由佳、小野由美恵 佐々木美奈、川田靖子 堀家久仁子、岡田敏子 香西里紗、松田多恵 | | |
| 2013.4 ～2014.3 | | 石井明 (工学部) | | | | |
| 2014.4 ～2015.3 | 早川茂 (理事：研究担当) | 石井明 (工学部) 清水裕子 (医学部) 小方朋子 (教育学部) | | | | |
| 2015.4 ～2015.9 | 早川茂 (理事：研究・評価 担当) | 石井明 (工学部) 清水裕子 (医学部) 小方朋子 (教育学部) 竹田香織 | 竹田香織 *2015.5～ | | 妹尾悠香理 | |
| 2015.10 ～2016.3 | | | | | | |
| 2016.4 ～2017.3 | 柴田潤子 (副学長～2017.9/ 法学部) | 石井明 (工学部) 清水裕子 (医学部) 小方朋子 (教育学部) | 村上弥生 *2016.6～ | | 妹尾悠香理 米村文代 *2019.4～ | |
| 2017.4 ～2021.3 | | 清水裕子 (医学部) 小方朋子 (教育学部) | | | | |
| 2021.4 ～2022.3 | 柴田潤子 (副理事／法学部) | 清水裕子 (医学部) 小方朋子 (教育学部) | 黒澤あずさ *2021.6～ | | 鹿谷和子 *2021.4～ | |

また、実施体制においても、「男女共同参画推進委員会」、「男女共同参画推進室」の構成員は、図2のように変更となった。

Ⅲ-4 男女共同参画推進室と地域連携

2010年、四国地域の3大学が、文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、女性研究者が活躍できるように、環境整備、女性研究者の採用拡大に取り組むこととなった。これを機に、2011年2月22日、四国国立大学協議会におい



図2 男女共同参画推進室の体制図 (2022.3)

て、「女性研究者による優れた教育研究活動の支援に努めます～四国内国立5大学による男女共同参画推進宣言～」が四国内5国立大学学長によって宣言された。さらに、中国・四国地区の10国立大学は、男女共同参画社会の実現を目指して、「中国・四国地区国立大学の男女共同参画のための共同宣言」を行った。

この「女性研究者支援モデル育成事業」は、2010年度から3年間、女性研究者の比率を上げ、男女共同参画の視点を持った人材の育成と継続的な取り組みに向けてシンポジウムの共同開催や地域との協力・協働を進めることを目指し、実施した。そこでは、学内の女性研究者の比率を19%以上にすること、自然科学系大学院の女子学生比率を25%以上とすること、科学研究費補助金(科研費)に自然科学系女性研究者が全員応募することとともに、採択率が全国平均と同等になるようにすること、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を目標に取り組んだ。結果として、女性研究者の比率は18.5%となり、目標にはやや及ばない形となったが、自然科学系の女子学生の割合は、既に27.4%と目標値を超えた。

さらに、2014年には「四国5大学連携女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業」(2016年度まで)が採択され、徳島大学を代表機関として、香川大学、愛媛大学、高知大学を共同実施機関とし、鳴門教育大学並びに企業等他機関とも連携して、女性研究者の上位職登用促進、採用者・在籍者数の増加と離職率の減少、女性研究者の研究力向上を目指す取り組みを実施した。特に顕著な成果として、女性研究者の科研費採択率は、新規・継続を合わせると2013年度の34.6%から2016年度は61.6%に上昇した。また、女性研究者の採用比率は、当該期間の目標21.1%を超える31.8%となった(2017年1月)。

2018年2月には、四国4大学による女性研究者交流発表会を開催し、四国の女性研究者が相互に研究内容について発表する機会を設け、同時に、「ロールモデル講演会」を開催し、女性研究者の仕事と生活の両立について、女性研究者間で体験談を交えながら、交流を深めた。このような四国における女性研究者の交流は、現在も継続しており、研究ネットワークの構築を推進する役割を果たしている。

2018年10月には、文部科学省科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」として「四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト」(2018年度~2023年度)が採択された。徳島大学を代表機関とし、共同実施機関として、香川大学、愛媛大学、高知大学、鳴門教育大学、徳島県立工業技術センター、徳島県立農林水産総合技術支援センター、アオイ電子株式会社、協和株式会社が参加した。四国ダイバーシティ推進委員会を設置し(連携9機関:委員数39名)、この事業では、連携機関全体で女性研究者の在職比率22%、採用比率39%、上位在職比率15%を目指すと同時に、四国5大学の女性研究者の共同研究を推進し、裾野拡大(理工農系の女性研究者の増加・育成)に向けて、地方におけるダイバーシティ研究環境実現のモデル地域となることを目指すものであった。

この事業では、様々な取り組みを実施し、その成果として、連携機関として上記数値目標に達していない部門もあるにしても、四国5国立大学の科学研究費補助金（男女別新規採択率）推移を見ると、女性研究者の新規採択率は、採択前より、7.9ポイント増加して31.1%（男性26.4%）となり、研究力が向上したといえよう。なお、香川大学単体でみると、下記の図3の通り、女性教員比率は2012年度の17.7%から2021年度には21%に上昇しており、国立大学平均18.3%より高い水準にある。



図3 女性教員比率の推移

連携事業において、女性教員の採用率を伸ばすことが特に困難であるという認識から、女性限定公募などの積極的採用をはじめ、各機関における採用方針の検討が課題として求められている。香川大学では、女性限定公募については、工学部など3部局で初めて2012年に実施したが、数例に留まった。

さらに、従来から女性研究者の裾野拡大は重要な課題として位置付けられた。四国5大学の連携機関及びネットワーク会議参加機関の研究者が参加する「女性研究者交流会」に、大学院生の参加を推進することで、研究発表や事業補助を通じて女性研究者等と交流やネットワークを広げることができ、研究者としてのスキルを磨く一助となったと評価できる。香川大学では、農学部などのオープンキャンパス時に女子生徒の進学相談を受けるとともに、相談者となった女子学部生に対して女子大学院生が研究、大学院進学等についての相談を行う話し合いの時間を設けている。

加えて、香川県が主催し、女子中高生等を中心に、理工系分野の専門職について関心や興味を深め、進路選択の可能性を広げることを目的として開催されている「未来をつくるリケジョフェスタ in かがわ」に定期的に参加し、香川大学は、女性研究者の研究を紹介した。

学内でも、2017年から、男女共同参画を中心とした観点からライフデザインに関する一般教養科目を提供しており、地域で男女共同参画を推進している有識者の登壇を得て、毎年50-100名が受講した。

また、民間企業も共同実施機関に参加しており、啓発・教育を目的とした理工系分野への女子学生の進学・キャリアの課題に取り組んでいる。このように、四国5大学をはじめとした表2のような連携事業により男女共同参画推進を進めてきた。

表2 連携事業の推移

| 年度 | 事業名 | 参加大学 | 企業等（香川県内） |
|---------------|-----------------------------------|--|-----------|
| 2010－ 2012 | 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事業」 | 香川大学（徳島、愛媛も 単体で実施） | |
| 2011.2.22 | 四国内国立5大学による男女共同参画推進宣言 | | |
| 2014－ 2016 | 女性研究者研究活動支援事業 （連携型） | 徳島大学（代表機関）、 香川大学、鳴門教育大学、 愛媛大学、高知大学 | |
| 2017 | 男女共同参画推進のための学び・キャリア 形成支援事業 | 同上 | |
| 2018－ 2023 | ダイバーシティ研究環境実現イニシア ティブ（牽引型） | 同上 | アオイ電子株式会社 |

Ⅲ－5 男女共同参画推進室の独自事業

1) 2010～2012年度「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」

「Ⅲ－1 男女共同参画推進室の開設」でも述べたように、男女共同参画推進室の活動は、ここから始まった。

香川大学は、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」こととした。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・確保を図ることとし、前述のとおり、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」が開始された。

この事業は達成目標として以下の4つを掲げた。

- (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。

そして、これらの目標を達成するために以下の4つの柱を立て、2010年10月から取り組みをスタートさせた。

- (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

まず学内では、これらの目標達成のために7つの事業を展開した。①推進・支援体制の整備として、学長による推進体制、基本理念・方針策定を行い、各学部・各学部に女性研究者支援員・育成員を配置。②相談・保育等の支援として、病児施設新設、病児移送サービス、妊婦のための休憩室を兼ねた託児室の設置、休日出勤時の託児を整備。③研究補助支援として、延べ20名の研究者に研究補助者を配置、研究促進のための研修会開催・科研費申請補助員を新設。④学内意識啓発として、啓発講座の開催や大学幹部との交流会を

実施。⑤未来の女性研究者育成のために、キャリアデザイン講座、次世代育成出前講座を行い、ロールモデル集を作成。⑥学外との連携、連絡体制の整備として、県内女性研究者支援連絡会、第1回四国女性研究者フォーラム、かがわ教育男女共同参画フォーラムを開催。⑦学内の諸制度の検討と女性の採用促進として、女性限定公募による採用の実現、女性限定テニユアトラックなども実施した。

3年間で88の支援事業を実施し、達成目標に掲げた4つについては、すべて目標を達成した。

また、中四国内の連携体制を強化し、「四国内国立5大学による共同宣言」「中国・四国地区国立大学共同宣言」を出し、中国・四国地区男女共同参画推進連携会議を設置した。

2023年1月現在、上記の主な活動は継続して実施されており、香川大学のその後の男女共同参画推進関連の事業を方向付けている。もちろん10年の間に、支援のあり方や重点項目については変化してきたが、ダイバーシティ推進室となっても、「男女共同参画推進」は室の重要な柱である。

2) 香大っこサポーター養成

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。男女共同参画推進室に登録したサポーターが、①預かり支援・②病児支援・③研究補助支援・④事務補助支援を行うものである。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講座を開催した。

第1回目の養成講座である2011年6月1日（水）は、12：30～香大っこサポーターの活動と個人情報の保持、12：50～13：40 仕事も家庭も、安心して続けるために（男女共同参画推進室、長安コーディネーター）、13：50～14：25 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 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 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、梶ヶ谷真知子氏）、7月6日（水）13：00～14：00 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、岸本大助氏）、14：10～15：40 子どもの病気と看護基礎知識（へいわこどもクリニック 病児保育はとぼっば、病児保育担当者）というプログラムであった。

香大っこルーム（男女共同参画推進室併設の託児ルーム）での短時間託児・夏休み期間中のサマースクールでの児童のサポート・入学試験時の託児のサポートなど、託児を中心とした活動をしており、教職員の子育てと仕事の両立支援を行うとともに、学生自身も託児を通して育児の大変さを少しでも体験することを目的に行った。多いときは40名ほどの学生が登録した。託児体験では、眠たくなり泣き出してしまった子どもを辛抱強くあやして寝かしつけたり、初めてのおむつ替えに挑戦したり、最初なかなか遊んでくれなかった子どもとも打ち解けて遊んだり、楽しく学ぶ体験となっていた。



図4 香大っこサポーター養成講座の様子



図5 香大っこルーム

3) 介護セミナー

第1回目は「できる男性のための介護講座」(2013年2月21日)と題して実施した。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男性教職員が多い工学部において実施したものである。香川県長寿社会対策課担当者にも登壇を得た。

その後も継続して介護セミナーは実施している。2014年2月には津止正敏氏(立命館大学大学院教授/男性介護者と支援者の全国ネットワーク事務局長)を招き「今から備える、男性も女性も、みんなのための介護講座」と題して介護講座を開催した。「老老介護」、「息子介護」、「シングル介護」、「遠距離介護」、「週末介護」、「夫婦介護」、男性も女性もそれぞれの立場の中で、仕事と介護の両立を健やかにどう図り、どう備えるかを男女共同参画の課題として考えようという企画であった。

2015年2月に男女共同参画推進室主催の公開シンポジウム「認知症」を、医学部・工学部・研究戦略室協力、香川県・高松市後援にて工学部で開催された。講師は、参考図書とした医学部清水裕子教授の編集・執筆の学研メディカル秀潤社発行『認知症ケアブック』の共著者である森崇洋医師が担当した。

2016年には、幸町キャンパスにおいて、女性研究者研究活動支援事業(連携型)の支援を受けて、「あなたのための介護コンシェルジュ」(図6)と題し、大学職員の介護と仕事の両立に関する話題を提供した。第二部では、当時の工学部長の過去の介護経験や、工学部教授のリアル介護の現状などを共有し、医学部看護学教授が認知症の介護のポイントなどを解説した。



図6 広報チラシ

2017年は、市民公開講座として開催した。テーマは、「寝たきりを予防するために」とし、高松市地域包括支援センター保健師と理学療法士に講演を求めた。同年、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「平成28年度四国5大学女性研究者研究活動支援事業(連携型)関連」としては、「介護と育児の支援制度を知ろう」と題し、香川県福祉部、高松市介護保険課、香川大学人事グループから、介護保険の利用開始に関する情報提供を行った。同年には、「香川大学出産・育児・介護支援ガイド」(図7)を編集し配布した。2018年にも2017年の連続話題として、「認知症をサポートする」と題して、地域包括支援センターの地域支援係に講演を依頼した。



図7 支援ガイド

その後も香川県健康福祉部長寿社会対策課、高松市健康福祉部介護保険課、高松市包括支援センターから講師の登壇を得て開催した。2022年前後の数年は教員免許取得に必須となっている介護等体験の事前事後指導「介護実践演習」を兼ねて、教員免許を取得する予定の教育学部、農学部、創造工学部、法学部の学生たちも聴講することになり、介護や認知症の理解を深めた。

4) 研究力伸張セミナー(国際論文投稿・統計解析)

2014年には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「平成26年度女性研究者研究活動支援事業(連携型)」に徳島大学を代表機関として採択され、2014年12月8日、同共同実施に関する協定書及び四国5大学男女共同参画推進連絡協議会規程について承認された。この5大学学長により締結された協定書によ

り、本事業は、2014年12月から2016年度末まで実施され、各大学における女性管理職の増加、各大学の理工系部局における上位職の女性教員の増加、各大学における任期のないポストへの女性教員の雇用率の増加を目指すものと紹介された。

その中で、国際論文投稿セミナーは、各大学で実施する連携事業・研究力伸張セミナーの一つとしたものであった。香川大学では、男女共同参画推進室長、担当理事のもとで実施された。2015年2月19日に、香川大学医学部臨床講義棟1階、香川大学教職員、大学院生を対象とし、医学部・医学部FD、研究戦略室が担当として実施した。来賓は、早川理事、箕副学長、今井田医学部長、講師は、基礎医学薬理学の西山成教授、愛媛大学連合農学研究科非常勤講師 Dennis Murphy氏（講義「Getting a Scientific Paper Published」）、香川大学図書館の関連企業ソリューションコンサルタント、エルゼビア・ジャパン（株）の高石雅人氏であった。同様の講義を農学部でも実施した。

2015年12月には、エルゼビア・ジャパン（株）の高石雅人氏のほか、医学部の門脇則光教授、井町仁美准教授の講義を行った。2016年12月には、上記、高石氏のほか、医学部に着任された南野哲男教授や石川かおり講師の講義を行った。2017年度からは、「研究力伸張セミナー」と題し、I、IIと連続講座形式で実施された。このセミナーは2018年度も同様の内容で実施された。



図8 セミナーチラシ2015



図9 セミナーチラシ2016



図10 セミナーチラシ2018

2019年度からは「研究力伸張セミナー、統計セミナー基礎編・実践編」と題し、テーマを統計解析に変更し、大阪市立大学大学院医学研究科医療統計学講座教授、新谷歩氏に講師を依頼した。2020年度からは初級編・中級編に分け、初級編を徳島大学が、中級編を香川大学が担当した。両校が連携し、オンライン開催としたところ、各回100名以上の申し込みがあった。

5) 医学生と医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会

表題については、日本医師会ホームページに掲載された女性医師支援センターの活動において、説明を行っている。これによれば、日本医師会は厚生労働省からの指定を受け、各種の事業により女性医師の活躍を支援している。「日本医師会女性医師バンク」（2007年1月30日開設）による就業継続、復帰支援（再研修を含む）をはじめとして、都道府県医師会等との共催により、「医学生、研修医等をサポートするための会」等の講習会を開催し、啓発活動に努めている他、女性医師の相談窓口の設置促進や育児中の医師の学習機会の確保を目的として、各医師会が主催する講習会等への託児サービス併設の促進・補助を行っ

ている。

この「医学生、研修医等をサポートするための会」に相当する香川大学医学部・附属病院の取り組みは、2008年11月28日にさかのぼる「第1回医学生と医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会」で、72名が参加した。この会は日本医師会が香川県医師会と連携して実施するもので、香川大学医学部・附属病院には香川大学医師会が存在することから、香川県医師会会長が訪問し、3医師会と連携して実施されたものである。開催間もないころは、会食を共にしながら、研修医や医学生と懇談するという形式で行われた。県医師会が出資する軽食形式は、その後も継続的に引き継がれている。第6回となる2013年の開催では、香川県の男女共同参画推進課も参加し、食堂での立食パーティー形式で行われた。この回には、香川大学男女共同参画推進室コーディネーターも参加し、連携の輪を広げた。またこの回では、「女性医師・医学生のための応援サイト『香川オリーブねっと』の紹介」もなされた。第7回となる2014年の会では、講演が行われたことから、話を聞く体制を整えるために、場所を臨床講義棟に移して実施され、しばらくはここでの開催が続いた。



図11 情報交換会チラシ2013



図12 情報交換会チラシ2014

医師会とは別に、文部科学省は、男女共同参画社会推進のために女性研究者研究活動支援事業を実施しており、香川大学は2010年度から2012年度まで本事業に採択された。これを受けて、2010年10月に香川大学男女共同参画推進室を労務担当理事の基に発足させた。この男女共同参画推進室には、コーディネーターが配置され、医学部ワーク・ライフ・バランス支援室室員会議に陪席し、情報交換が行われた。また、ワーク・ライフ・バランス支援室の事務担当である医学部職員係は、男女共同参画推進室会議に陪席し、情報を共有した。上記、医学生と医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会は、女性医師のキャリア形成にも注力し、男女共同参画推進室の連携も続いて、2015年11月の第8回では、香川大学男女共同参画推進室が後援に加わり、第8回の情報交換会の場では、上記推進室の紹介が行われた。

しかし、2014年の71名が参加した医学生医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会は参加する学生の偏りがあり、2015年の準備にあたる医師らから検討が必要であるとの意見があった。そこで、情報交換会の学生集客の苦勞を軽減するために、授業の一環とする案が浮上した。香川県医師会理事であった、医学教育学岡田宏基教授と担当者との協議により、医学科3年生対象の「臨床総論」（後の総合診療医学舛形尚教授がコーディネーターを担当）の一コマで実施された。この科目は、カリキュラム改正により、2013年度入学生までは「臨床総論」が3年秋から4年秋までの授業であったため4年生で実施されたが、2014

年度入学生からの「臨床総論」は3年生のみの科目となったため3年生で実施された。

参加者集客に苦慮した経過はあったものの、授業への展開により、2017年の第10回の情報交換会では、参加者人数108名（内訳：4年生35名、5年生15名、研修医1名、その他57名）であった。この年、2017年度の情報交換会からは、男女共同参画推進室は正式にこの会の「協賛」部門となった。2018年には、出席者が133名で、学生・研修医は、女性38%、男性62%との比率が記録された。2019年の情報交換会は、9月に開催されたが、2020年はCOVID-19感染拡大により中止となった。2021年には、ハイブリッドで実施され、会場での対面参加が60名、オンライン参加は49名であった。2022年は、4年生を対象に9月に実施され、会場で108名、オンラインで28名が参加した。2023年も第15回情報交換会を実施予定である。2022年4月には香川大学男女共同参画推進室は、ダイバーシティ推進室に改組されたが、同様に情報交換会の協賛は続ける計画である。これまでのこの情報交換会は、計14回実施され、学生と研修医は延べ936名、医師287名、行政・事務担当者254名が参加した。各回の平均参加者は105名であった。

6) 医学部・附属病院ワーク・ライフ・バランス支援室室員会議

香川大学医学部附属病院には、ワーク・ライフ・バランス支援室が設置されている。設置目的は、本院における医療人のワーク・ライフ・バランスの向上を支援することを目的として、2008年12月に設置された。その業務は、ワーク・ライフ・バランスに関する助言及び支援に関すること、ワーク・ライフ・バランスに関する啓蒙活動に関すること、休職中及び休職復帰後の者に対する支援に関すること、キャリア形成の支援に関すること、ワーク・ライフ・バランスに係る学外機関との連携に関すること、その他ワーク・ライフ・バランスに関することとされている。

支援室の構成は、看護部長が室長を務め、室員は、労働衛生コンサルタント（公衆衛生学教授）、卒後臨床研修センター医師の他、女性医師5名、男性医師1名、薬剤師1名、副看護部長2名、看護師長1名、オブザーバーとして、NPO法人イージェイネット理事の医師であり保健所を担当する高松市健康福祉局副参事1名であった。

支援内容は、次のように公表されている。まず、職員が仕事と家庭生活を両立し、生き生きとしてそれぞれの能力を発揮できるよう職場環境の整備に努めていること、休暇、休業、短時間勤務等さまざまな支援制度の紹介、特に子育て中の医師のために、育児とキャリア形成を両立できるよう雇用形態を整備し、多様な働き方を可能にする、ことであった。育児中も、職員が最も適した働き方で、チーム医療における大切な一員として活躍されることを応援すること、としている。また、ホームページでは、2011年1月から開始された女性医師の集いの開催報告が掲載され、女性医師のロールモデル紹介と共に情報公開がなされた。

また、附属病院のワーク・ライフ・バランス支援室は、キャリア形成のための授業を担当しており、2016年には、女性医師2名により、7月4日に5年生を対象にワーク・ライフ・バランス授業を実施したが、女性医師の負担が大きいと感想があった。2017年には、1年生、医療プロフェッショナルリズムの実践（2017年11月22日、I医師担当）、4年生は、医療管理学・診断学（医学教育学、岡田教授担当、2017年11月20日、特別講義「私の歩む道（情報交換会）」）、5年生は、医療管理学・診断学（岡田教授担当、2017年12月11日、男性医師2名が担当、5年生の講義の講師は、4年生講義の講師に合わせて依頼した、とあった。

7) 医学部・附属病院「女性医師の集い」

香川大学男女共同参画推進室は、2016年4月から6月に「ライフイベントと仕事との両立に関する女性医師への調査」を実施した。調査の概要は、女性医師がライフイベント等と仕事との両立において困難を感じることにについて、望ましい支援のあり方を模索すべく状況・調査を行うものであった。調査の目的は、職場環境および研究環境における課題を洗い出し、その改善に向けて提言を行うことを目指すものであった。これは、女性医師へのサポート体制を充実させることにより、女性医師の離職に歯止めをかける一助とすることを期待するものであった。対象は、香川大学医学部・附属病院において診療経験を持つ女性医師であった。

調査は、医学部において留め置き式調査とし、職員係を経由して男女共同参画推進室事務専任者によりデータ入力が行われた。個人情報には、診療科名を含むこととしたが、個人の特定につながる可能性を排除すべく、結果の公表においては診療科毎の回答数は明示しないこととした。

調査結果の概要は、男女共同参画推進室、ワーク・ライフ・バランス支援室室員会議にて検討を行い、女性医師のワーク・ライフ・バランスおよび就業環境の改善に役立てるために活用されることとした。

調査の結果、25診療科からの回答があった。診療科名の記載がないものは、5件であった。

職階は、下図の通りであり、医員と助教が殆どであり、管理職はいなかった。

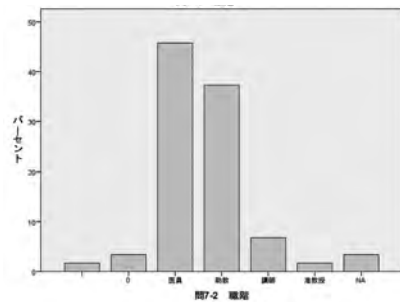


図13 女性医師調査－職階

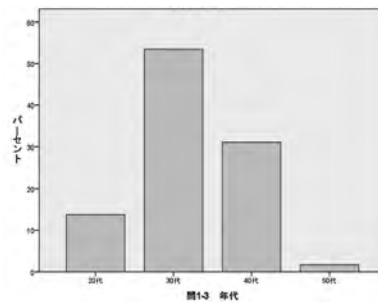


図14 女性医師調査－年代

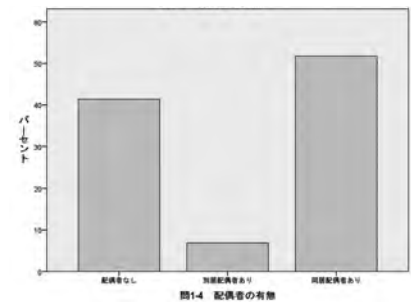


図15 女性医師調査－配偶者の有無

年齢は、20-40歳代と結婚、出産、育児の経験を有する年齢層にあった。配偶者の有無は、配偶者があり、かつ別居を余儀なくされている女性医師も複数名あった。

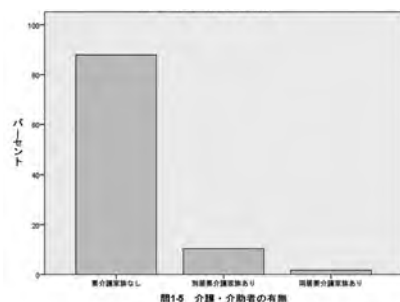


図16 女性医師調査－介護の有無

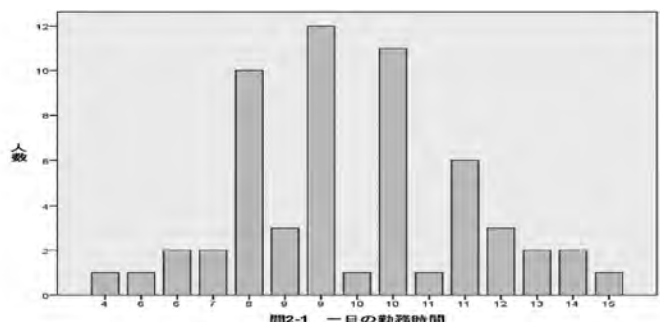


図17 女性医師調査－一日の勤務時間

介護対象者の有無では、同居要介護対象者や別居要介護対象者がいる女性医師も複数あった。さらに勤務時間では、約半数は、10時間以上の勤務時間であった。近年、政府からの若手医師の勤務時間の調査と対策が施されているが、この調査時期の段階では、過酷な勤務実態があった。

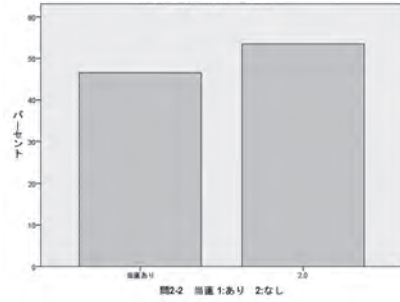


図18 女性医師調査－当直有無

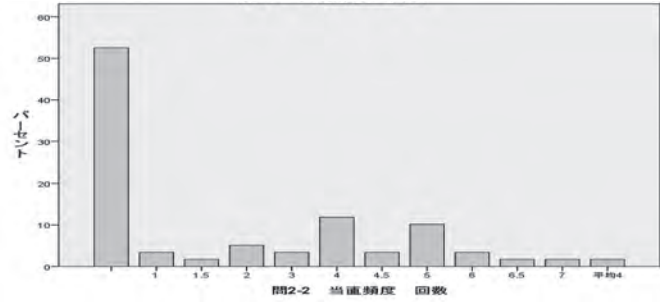


図19 女性医師調査－当直頻度

当直は45%が経験し、月に5回以上は20名程度あった。以前の当直回数との比較を聞いたところ、以前より増加した医師が多数であり、現在の勤務状況には85%があまり満足していない、5%が全く満足していない、と回答し、満足していると回答したのは10%のみであった。

記述でその理由を聞いたところ、「2年前にオーバーワークのためうつ状態になり、休職した」「当直の翌日にも日勤しなければならないことが多い」「当直内容もきついが、翌日フルで働かざるを得ない（寝られない）」「当直明けの勤務が多い」「当直が多い、疲れが取れないことがある」「勤務時間は長い割に、臨床能力の向上は得られにくい環境だから」と否定的な感想もあるが、「協力が得られた」「理解がある」という回答もみられた。

子どもの有無は、半々の回答であり、2歳以下の子どもは15名が抱えており、未就学児、小中学校が38名あった。妊娠中に困ったこととして、妊婦検診が仕事との両立で調整できない、体調の変化に合わせた仕事の調整ができないとあった。出産後、職務に復帰する際に困ったことは、子どもを預けられる人・場所をなかなか見つけられないが25%、勤務時間が限られることによるキャリアへの影響・今後のキャリア形成が23%であった。

職場での授乳や搾乳時に困ったことは、100%が授乳または搾乳のための短い休憩をとりづらいと回答した。病院内に、休日や時間外での勤務の際、子どもを連れて仕事ができる場所（パソコン・電子カルテを含むネットワーク完備）があれば、将来的な利用も含めて利用したいと思いますか、という問いに対しては、「急に病院に来ないといけなくなった時に、両親が見てくれない時」「平日遅くまで仕事するより、休日の昼間に仕事したい」「休日まで預けるのは心苦しいので、室内で子どもが遊んでいられる場所にカルテがあれば両方できる」などの意見があった。カルテの問題は残されたが、女性医師当直室に子どもの居場所を確保することができた（図20-21）。



図20 女性医師当直室a



図21 女性医師当直室b

この調査から、6年を経過し、政府の対策も講じられているため、その効果が期待される。

「女性医師の集い」は、年間5回程度の茶話会を設けており、医学部管理棟和室を会場に、情報交換を行っている。また、香川大学男女共同参画推進室および、2022年からはダイバーシティ推進室と連携して女性研究者の研究環境改善のための活動にも協力している。

2011年度第1回目の開催は、2012年1月23日で、14名の参加があり、同伴の子どもが5名あった。2017

年ごろの女性医師の集いは、香川県医師会男女共同参画担当理事、香川大学男女共同参画推進室コーディネーターが参加し、女性医師の他に医師キャリアセンター事務担当者、職員係、香川大学医師会事務担当者も陪席した。2018年には、香川県男女参画課長も陪席した。1年生の「医療プロフェッショナルリズムの実践」が2019年12月18日に泉川美晴医師により行われ、4年生の情報交換会に加えて、5年生の「医療管理学・診断学」（岡田教授担当、2019年12月9日）が行われた。

2020年はCOVID-19感染拡大のために女性医師の集いは5月開催予定が1回のみ中止されたが、コロナ禍が続く中でも、女性医師の集いは継続的に開催された。女性医師が出講する講義は、2021年には1年生の「医療プロフェッショナルリズムの実践」（2020年11月25日）を泉川美晴医師が実施したが、他の学年は感染拡大のため、中止となった。

この女性医師の集いは、2022年11月21日までに53回が開催され、延べ594名が参加した。同伴した子どもは、延べ35名であった。なお、女性医師の集いは、2016年度からは、事務所掌は職員係ではなく、医師キャリアセンターが担当している。

8) キャンパス・メンター・ミーティングから女性研究者の会へ

「キャンパス・メンター・ミーティング」として、学内の女性（男性の参加も可）研究者・職員が、自由に意見交換や相談できる場を提供した。教育・研究・仕事、そして生活について、また、その両立について困っていることや、気になることを自由に話したり、相談したりすることを可能にしている。2020年には、学内の全学部を訪問し、特に女性研究者が必要としている支援や課題の情報収集・交換を行ってきた。

その中で、部局を超えた女性研究者の交流の要望もあったことから、女性研究者支援の一環として、全学的なレベルでの女性研究者のコミュニティが必要であると考え、2021年に、部局を超えて女性研究者が交流し、女性研究者の研究教育活動の環境を向上させることを目的とし、全学横断的な支援を参加者で意見交換できる場として、「女性研究者の会」を立ち上げた。2021年7月9日、初の試みとしてKick-off Meetingをオンラインで開催したところ、各部局から合わせて30名以上の参加があり、「女性研究者が管理職になるということ」をテーマに、トークセッション、意見交換を行った。

第2回は、2022年2月17日に、オンライン・対面のハイブリッド方式で、キャリア形成支援セミナーをかねて、「他者と対等な関係を築くには～裁判事例から考える」をテーマに、弁護士の佐藤倫子氏を講師に迎え、続いて「地域との連携」をテーマに意見交換を行った（図22）。25名の参加者があり、女性研究者が取り組んでいる地域社会との研究の実態についての報告や地域との共同研究をより促進する可能性について話し合った。また、佐藤先生のセミナーについては、教育機関としてのハラスメントの問題や課題についての質問が多く提議され、理解を深める貴重な機会となった。

第3回、第4回は、2022年6月1日及び同3日に開催した。ここでは「女性研究者研究活動支援について」をテーマに、本学の教育・研究環境を踏まえて、どのような女性研究者支援が求められるのかについて議論を深めた。従来から実施している研究者支援はとりわけ有用であることが確認され、それぞれ研究成果に活かされていることが明らかとなった。

第5回は、2022年9月29日に開催した。ここでは、とりわけ本学では若手の研究者が増えてきているこ



図22 女性研究者の会

とが背景にあり、「研究とプライベートライフの両立」がテーマとなった。このような課題を抱えているのは、特に女性の若手研究者であり、研究とワーク・ライフ・バランスについて、経験ある女性研究者からの助言もあり、女性研究者間の相互支援が機能するに至った。

9) ホームページ

男女共同参画推進室開設後、最新の情報をホームページに掲載してきた。女性研究者に必要な支援情報や、「子育てマップ」を作成し、保育園や学童保育等の施設を検索しやすくしたり、アイコン等をわかりやすいものとしたりするなどの工夫をしていた。2011年1月には、ホームページ上に、女性研究者の交流スペースSNS「四国女性研究者フォーラム」開設し、20名ほどの登録者、13のコミュニティが開設されていたとの報告がある。



図23 男女共同参画推進室HP

2016年度には、ホームページをリニューアルし、TOPページに写真を使用するなど、読みやすいコンテンツ作りに務めた（図23）。

10) ニュースレター

ニュースレター第1号となるVol.1は、2010年11月1日に刊行され、当初はA4両面カラー1枚の体裁であった。

翌年、推進室の愛称が「olive・heart」となったことから、2011年4月12月発行のVol.6より、ニュースレターのタイトルも、「olive・heart」となり、2016年3月31日発行のVol.33からは、「olive・heart通信」へと変更され、最終号のVol.44（2022年3月発行）まで続いた。

2010～12年度は、原則月1回発行し、女性研究者支援や男女共同参画に関するイベントなどの周知を図っていたが、その後は、室の活動報告を中心としたものへと移行した。

ニュースレターの配信は、全学メールを利用し各部署へ送付した他、県内関係機関、全国各大学の男女共同参画推進室に郵送を行った。



図24 ニュースレター創刊号



図25 ニュースレターVol.44

IV. 考察

IV-1 学内の組織化の成果

香川大学の男女共同参画推進室は、2010年に開設されたが、これは四国内の国立5大学の学長会議の設置による情報交流が底流にあったといえる。2002年4月に四国国立大学協議会、通称5大学学長会議が設置され、2007年12月に愛媛大学が男女共同参画の「宣言」と「提言」を公表し、情報共有されたものと考えられる。2008年には、香川大学は、日本医師会・香川県医師会・香川大学医師会・附属病院主催「第1回医学生と医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会」を開始したが、日本医師会は、各県医師会に同様に働きかけを行っており、県医師会に女性医師の常任理事を配置し、女性医師支援を推進したことが、大きな牽引になったと考えられる。2022年にも若手医師の働き方改革を、政府を挙げて行うなど、国民の関心が高い医療分野の問題は、大きな話題として取り上げられやすいといえる。特に四国の4国立大学は医学部および附属病院を擁しており、学内の教職員比率も高いことから、県内への影響も大きい。

2009年12月には徳島大学も男女共同参画宣言を発し、四国内での男女共同参画推進の機運は高まった。そこで2010年には、香川大学、徳島大学、愛媛大学がそろって、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、女性研究者への活動支援を始めた。2012年には同じ事業を高知大学も開始し、4国立大学がそろって女性研究者の活動支援の動きが高まった。そのような経過の中で、2010年に香川大学の男女共同参画推進室は設置された。

最終的な目標は、女性の在職比率、女性の上位職比率、意思決定機関での女性比率増加など女性の雇用と深く関連していることから、男女共同参画推進担当理事は、労務担当理事とされた。主に人材確保を担う部門の事務所掌となり、働き方の面では労務課題といえるが、女性研究者の研究活動支援は研究担当理事の所掌下であり、またその啓蒙は、教育に反映されなければならないが、この面では教育担当となる。特に、女性教職員のみならず、女子学生比率の向上には高大接続も含めた幅広い教育分野への啓発活動も含まれるため、教育担当理事との連携も重要である。このように男女共同参画推進は、学内の指示・責任の所在が当初から常に課題になっていたといえる。

2022年4月にダイバーシティ推進室となり、多様性を包摂するという機能から、男女共同参画推進の枠組みに加えて、性の多様性、国籍や文化、宗教、健康の多様性など対象が多面的になった。これまでの女性研究者支援が抱えていた課題から、一層複雑な課題を抱えることとなり、留学生対応部門、バリアフリー支援部門、学生相談部門などダイバーシティ推進体制における学内「横断的」な情報の共有や事業の仕分けが問題となる。加えて、所掌理事や担当副学長などとの運営責任や指示系統の整理は、未だ手探りの状況にあるといえる。

そのような中、医学部での日本医師会・県医師会の支援による情報交換会や女性医師の集いは、継続的に不断の活動がコロナ禍においても続いており、外部機関との実際的な連携が持続的な活動の原資となっているのかもしれない。

IV-2 地域との連携強化の成果

香川大学における男女共同参画を推進するためには、大学内での啓発、教育活動だけでなく、社会全体への発信や地域との連携が不可欠である。前述したように、2018年からの、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）“四国発信！ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト”」（2018年度～2023年度）では、香川県内の企業であるアオイ電子株式会社の参

加を得て、裾野拡大（理工農系の女性研究者の増加・育成）に向け、地方におけるダイバーシティ研究環境実現のモデル地域となることを目指した。また香川県主催の「未来をつくるリケジョフェスタin かがわ」に定期的に参加し、香川県医師会とも連携している。

香川県は、男女共同参画社会実現のための取組みを総合的かつ計画的に推進するため、2002年に「香川県男女共同参画推進条例」を制定し、2021年には「第4次かがわ男女共同参画プラン」を策定し、県下の市町も順次「男女共同参画プラン」を策定していった。その際、香川県男女共同参画審議会においては、本学の男女共同参画推進室室長が会長としてプランをまとめ、他の市町の審議会にも本学の室員が参加してプランの策定にあたっている。この10年で香川大学男女共同参画推進室の存在が徐々に認められ、審議会への参加依頼等が増えてきている。今後も県内の男女共同参画に関する様々な取組みと連携を深めていきたいところである。

IV-3 活動の限界と今後の課題

男女共同参画推進は、香川大学のみならず、日本全体ひいては世界的な課題として、常に提起されている問題であり、さまざまな観点から議論がなされているという現状がある。具体的には、国立女性教育会館との情報交換、全国ダイバーシティネットワークなどが情報交換の幅を広げ、情報の均てん化を進めている。基本的には人権の尊重が根底にあるといえ、まずは、「女性だから」「男性だから」などの性差別にもとづく生き方が強要されないことが重要である。原則として、自由な社会であることを前提として、個人が自分の意思に基づいて生き方を自由に選択できるようになってきたということも認められようが、他方で、社会のシステムがそれに対応できておらず、背景にある認知的バイアスの存在が、特に女性にとって生きづらい社会をもたらしており、ひいては、少子化を典型とする閉塞感を伴う社会全体の課題へとつながっているのが現状ではないだろうか。

このような問題は、経済格差にも如実に現れており、「我が国の男女間賃金格差は長期的に見ると縮小傾向にあり、2021年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は75.2となっています」（内閣府男女共同参画局・男女共同参画に関するデータ集より）」というデータがある。その中で、大学の研究者、医師といった高度な専門職、管理職や経営者というのは、男女間の賃金の格差が小さい業種・職種であるにもかかわらず、女性の割合が極めて低い。香川大学男女共同参画推進室が取り組んできた上記のような事業は、このような課題に対応するためにも有用であると考えますが、社会の意識とも関係している問題であり、一朝一夕には解決し得ないとその限界を痛感しつつ、男女共同参画推進を進めていくことの重要性・必要性を共有できるよう、今後も活動を続けていくことが重要である。

社会・組織における意思決定機関に一定の女性が参加することは、多様性を前提とする研究・教育機関である大学にとって極めて重要であり、香川大学においても、大学の意思決定機関である教育研究評議会に、一定の割合の女性の参加を可能にする仕組みを構築できたことは、一歩前進したと評価できる。加えて、この10年間で香川大学の女性教員比率が国立大学平均より、高い水準に到達したことは、四国5大学で連携した取組の一つの重要な成果であるとしつつも、女性研究者の在職・採用割合や上位職の割合を引き上げる余地は依然として残された課題である。

現在、他大学においては、女性教員の登用をより積極的に進める動きが顕著である。例えば、東京大学では2022年11月から、行動計画に基づき、教授・准教授の女性の増加率を過去10年間の2倍とすることが示され、役員の半数以上を女性が占めている。香川大学も、ダイバーシティのあり方の範となり、地域のロールモデルとなる立ち位置にあることは明らかであろう。

令和4(2022)年度国立研究開発法人科学技術振興機構(Japan Science and Technology Agency; JST)による科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の募集要項では、「女性リーダー育成型」として、「教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げ、独自のアイデアで総力を挙げる取組」が求められていた。これまでの10年間の礎石の上に立つダイバーシティの挑戦的・野心的で具体的な目標を描き、JST等の競争的資金への挑戦を進め、より充実した体制を全学で構築していくことが必要である。

また、理工系分野に進学する女子高校生が少ないことは全国的な事象として、次世代育成の観点からの課題であるといえる。いわゆるアンコンシャスバイアスの問題とも密接に関係しているため、今後、香川大学でも男女共同参画を推進するにあたって、アンコンシャスバイアスの解消に向けた継続的な啓発・教育は依然として欠かせない。

SDGs(Sustainable Development Goals;持続可能な開発目標)のNo.5“ジェンダー平等を実現しよう”が、17すべての目標の横串となっているように、改組となったダイバーシティ推進室においても、男女共同参画を中心に据え、他部局や地域との連携を継続・推進していく必要がある。このように、ダイバーシティとりわけ男女共同参画を進めることが、大学の社会に対する重要な責務の一つであるという認識を持って、今後の発展に期待したい。

注) 所属、肩書は当時

参考文献

- 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会 男女共同参画小委員会, 2022, 『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書』
- 香川大学医学部附属病院ワーク・ライフ・バランス支援室ホームページ
<https://www.med.kagawa-u.ac.jp/hosp/shinryoka/worklife/> (2023年1月30日閲覧)
- 香川大学ダイバーシティ推進室ホームページ <https://www.kagawa-u.ac.jp/diversity/> (2023年1月30日閲覧)
- 香川大学男女共同参画推進室, 2013, 『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』
- 香川大学男女共同参画推進室ホームページ <http://www.kagawa-u.ac.jp/sankaku/index.html> (2023年1月30日閲覧)
- 四国5大学男女共同参画推進連絡協議会, 徳島大学AWAサポートセンター監修, 2017, 『文部科学省科学技術人材育成費補助事業研究活動支援事業(連携型)平成26年度-平成28年度「四国5大学連携による女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業」活動報告書』
- 四国ダイバーシティ推進委員会, 徳島大学AWAサポートセンター発行, 2021, 『平成30年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト」広報誌』
- 内閣府男女共同参画局, 2022, 『令和4年版男女共同参画白書』
- 内閣府男女共同参画局ホームページ <https://www.gender.go.jp/> (2023年1月30日閲覧)