

評価事項：リカレント教育に関すること[中期目標・中期計画⑪]

1. 令和7年度取組内容等：別紙のとおり
2. 昨年度の諮問会議でのご意見及び反映状況

【反映状況】 ・リカレント講座に、自治体など幅広い層が受講できるようテーマ（内容）を設定し、令和7年度は、4講座中2講座で自治体からの受講があった。広報においては、テーマに応じたチラシ配布先の最適化とともに、地域人材共創センターHP改修による検索機能の強化やSNSの積極活用により情報発信力・周知徹底を強化した。また、令和7年度は、4講座中3講座が新規開講であり、拡充を図っている。 ・社会ニーズの的確な把握に向け、地域企業を訪問しての意見交換、メールヒアリングや受講者アンケートを実施し講座内容の改善につなげている。また、社会のニーズと大学のシーズを的確に合致させるため、令和7年度に、学内に企画調整チームを新設して、社会ニーズを踏まえた講座内容・講師等を調整する体制を整備し、講座の計画・実施を行っている。	優れている点	・ 特になし
	改善を要する点	・ 特になし
	今後に期待する点	・ 今後は、自治体職員など幅広い層が受講できるよう、リカレント教育の門戸をさらに広げるとともに、より一層の周知徹底が望まれる。今後の拡充にも期待したい。 ・ 社会のニーズと大学のシーズが的確に合致しているかどうかは重要な視点であり、今後も社会の動向を的確に把握するため、現場に足を運び、企業や自治体などとの意見交換を重ねていくことを期待したい。

リカレント教育に関すること [リカレント専門講座の拡充]

中期計画

社会人の学びの志向に円滑かつ機動的に応えるため、支援体制を組織的に整備し、各種の支援機能の強化・拡充を図ることにより、社会人のワークキャリア・ライフキャリアの向上に資する多様なリカレント教育・リスキリング教育を展開する。

≪第4期最終年度の目標値_実績件数6件、受講者数110名≫【第4期累計実績_実績件数15件、受講者数192名】

自治体や地域企業のニーズ情報を基に、企画調整チームにおいて講師や講座内容等を調整する体制を整備し、講座を実施

地域人材共創センターにおいては、自治体や地域企業から寄せられたリカレント・リスキリングに関するニーズ情報を基に、企画調整チームにおいて講師や講座内容等を調整する体制を整備したうえで、講座の計画・実施を行っている。

【R7年度リカレント専門講座一覧】

講座名	開催期間
海と共に歩む未来へ	R7.4.24 ~ R7.8.9
経営戦略としてのDXを考える	R7.10.7 ~ R7.11.11
社会や学生から選ばれる企業を考える	R7.10.22 ~ R7.12.3
DMOの実践から学ぶ、地域主体の観光振興・地域戦略	R7.12.5 ~ R8.1.16

【ホームページ等で情報提供】



リカレント教育に関すること [リカレント専門講座の拡充]

◆ 海と共に歩む未来へ

【目的】ブルーカーボン事業を題材に、地域のカーボンニュートラル・ネイチャーポジティブ実現に向けて、課題を理解し、事業化までつなげられる地域人材を育成する。

【期間】令和7年4月24日 ～ 8月9日 の9日間

➢ 製造業、鉄道業、電気業、自治体等 23名が受講



◆ 経営戦略としてのDXを考える

【目的】中小企業が経営戦略としてDXを実践できるよう、ビジョンづくりから課題発見、アイデア創出、DX人材育成までの力を身につける。

【期間】令和7年10月7日 ～ 11月11日 の6日間

➢ 情報通信業、サービス業、製造業等 7名が受講



◆ 社会や学生から選ばれる企業を考える

【目的】採用難・離職増が進む現代の企業が、「社会や学生に選ばれる企業」になるために必要な視点と実践力を身につける。

【期間】令和7年10月22日 ～ 12月3日 の5日間

➢ 製造業、運輸業、医療・福祉業、サービス業等 9名が受講



◆ DMOの実践から学ぶ、地域主体の観光振興・地域戦略

【目的】地域に暮らす人々を中心にした“持続可能な観光”を理解し、地域資源の発掘・価値づけ・ストーリー化を通じて、地域主体の観光地域づくりができる人材を育成する。

【期間】令和7年12月5日 ～ 令和8年1月16日 の4日間

➢ 観光業、教育・学生支援業、複合サービス業、自治体等 14名が受講

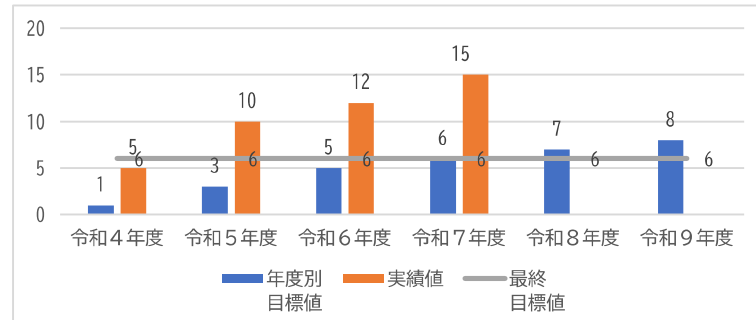


令和7年度 自己点検・評価結果について

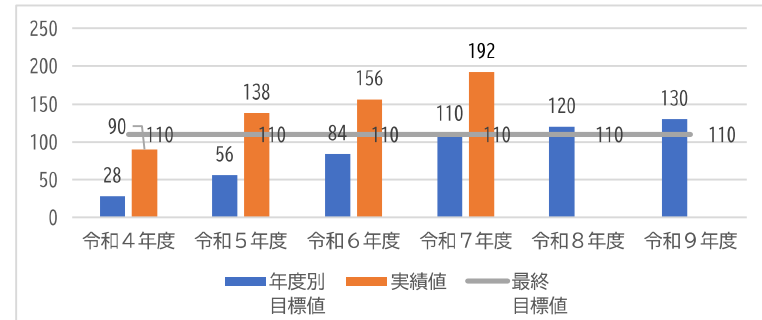
中期目標	I 教育研究の質の向上に関する事項 2 教育 (4) データ駆動型社会への移行など産業界や地域社会等の変化に応じて、社会人向けの新たな教育プログラムを機動的に構築し、数理・データサイエンス・AIなど新たなリテラシーを身に付けた人材や、既存知識をリバイズした付加価値のある人材を養成することで、社会人のキャリアアップを支援する。⑪
中期計画	4-1 社会人の学びの志向に円滑かつ機動的に応えるため、支援体制を組織的に整備し、各種の支援機能の強化・拡充を図ることにより、社会人のワークキャリア・ライフキャリアの向上に資する多様なリカレント教育・リスキリング教育を展開する。
令和7年度自己判定	(Ⅲ) 計画を実施している
達成状況・成果 ／改善事項・改善計画	新規の専門リカレント講座を3つ実施したこと、受講者総数は延べ195名に達し、いずれも目標値を上回る実績が得られたこと、受講者の高い評価が得られたことなどから、「(Ⅲ) 計画を実施している」と評価した。

(参考) 評価指標達成状況

a. 新たなリカレント・リスキリングプログラムの実施件数
(第4期中に新たに実施した件数6件以上)



b. 新たなリカレント・リスキリングプログラムの受講者数
(第4期中に新たに実施したプログラムの受講者数110人以上(延べ数))



c. 可視化した実績データに基づく地域関係者による外部評価を毎年度実施し、評価結果を公表する。

(令和7年度 実施内容)

令和6年度の実績をとりまとめ、諮問会議に上程した(R7.7.7)。いただいた提案・意見を令和8年度の計画に反映させる。

評価事項：ダイバーシティ推進体制に関すること[中期目標・中期計画⑬]

1. 令和7年度取組内容等：別紙のとおり
2. 昨年度の諮問会議でのご意見及び反映状況

【反映状況】	優れている点	・ 特になし
	改善を要する点	・ 特になし
	今後に期待する点	・ 特になし

KAGAWA Diversity & Inclusion

Contents

- ◎香川大学D&Iフェスタ2025開催
- ◎D&Iを学ぶ
- ◎女性研究者支援

- ◎ダイバーシティ理系選択応援プロジェクト
- ◎ワーク・ライフ・バランス支援
- ◎INFORMATION

ごあいさつ

ダイバーシティ推進室室長 平野 美紀

(副学長・法学部教授)

平素より本学のダイバーシティ推進にご理解とご協力を賜り、心より感謝申し上げます。今年度10月よりダイバーシティ推進室長を拝命いたしましたので、ひとことご挨拶申し上げます。

現代社会においては、多様性を尊重し、受容的である社会が求められています。受容的な社会とは、人はそれぞれ異なる人格と個性を有する存在であることを、互いが尊重し、想像力をもって認め合う社会といえるでしょう。少子化に伴う人口減少が課題となっている現代社会では、互いを排除することなく支え合い、誰にとっても生きやすい社会が必要とされているのだと思います。

本学は、多様な背景や個性を尊重し合える学びの場づくりを目指して2021年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進宣言」を行いました。基本方針やガイドラインを策定し、2025年度からは学生の通称名の使用に加え、自認する性別の使用を認める制度を導入しており、2026年度には、さらにそれを教職員にも拡大します。

ただ、これらの取り組みは、多様性を受け入れる風土を醸成するための、目に見える制度改革の第一歩にすぎません。実際には、すべての人が自己を最大限に発揮し、互いの個性を尊重できる

環境をつくるのはたやすいことではなく、残念ながら、現実には、D&I、あるいはダイバーシティ&インクルージョンという言葉さえも、大学内で浸透しているとはいえないようにも思えます。

大事なことは、制度改革だけではなく、私たちひとりひとりが小さな「もやもや」を表現し、想像力と思いやりをもって対話を重ね、その解決を目指して行動すること、そして、少しずつでも多様性を受け入れようと努力することではないでしょうか。そのような積み重ねが、やがては大きな力となって、社会の中の、あるいは香川大学における、多様性を受け入れる風土を醸成していくと思います。

微力ではありますが、そのような風土づくりのために、D&I推進室長として力を尽くしてまいります。引き続きご支援・ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。



REPORT

香川大学 D&I フェスタ 2025

本学が「D&I推進宣言」を行った10月を中心に、センター・関連部局と連携し、D&Iをさらに推進するため、全構成員（学生・教職員）を対象とした「香川大学D&Iフェスタ2025」を実施しました。



D&I セミナー Part1

子ども・若者の居場所づくりと支援 —社会的擁護の視点から



合木啓雄氏

10月15日(水)、422講義室(幸町キャンパス北4号館2階)にて、子どもや若者を支える社会的擁護をテーマとした講演会を対面形式で実施しました。

合木啓雄氏(NPO法人丸亀街づくり研究所理事長)から、子どもや若者を支える居場所づくりと支援について、ワークショップを交えながら、社会的擁護の視

点からお話いただきました。アドボカシーに関連した場面・立場を設定して、実際の当事者の立場でグループワークを実施し、その時の考えを話し合うことで理解を深めました。セミナーを通して、「見えないところに思いを馳せること」や「いのちの寄り添い」の大切さを感じるセミナーとなりました。

アンケートより

- ◎共感と同調は違うという話があり、これから先その違いをしっかりと意識しながら子ども(人)と関わっていききたいと思った。
- ◎子どものことを知ろうとする態度を見せることで子どもたちに気持ちが伝わるという言葉がとて心に残りました。学校の先生になったときに、子どもにあなたのことが知りたいという気持ちが伝わるように関わりたいと思いました。

D&I セミナー Part2

講演①災害時外国人支援の取り組みについて 講演②四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構 の取り組みについて



譚俊偉氏

12月17日(水)、E11講義室(幸町南キャンパスDRI棟1階)にて、ゲストスピーカーの譚俊偉(たん しゅんわい)氏(総社市人権・まちづくり課国際交流推進係主事)をお招きし、岡山県総社市の事例を中心に自治体の災害時の外国人支援や外国人防災リーダー育成の取り組みについてご説明いただきました。言語と文化の多様性を踏まえた、災害時の支援体制の重要性が示されました。

次に、本学の防災・危機管理分野の教育・研究や、地域との連携を通じた防災意識向上にかかる取り組みについて、金田義行氏(地域強靱化研究センター長)からご紹介がありました。セミナー最後には、本学職員(シンガーソングライター)のMilly Rise氏による防災ソング「そなえたらこわくない」の英語バージョンが披露されました。

D&I カフェトーク

11月12日(水)、ラーニングcommons(図書館中央館2階)にて、野口里美氏(理事・副学長[企画・評価・ダイバーシティ・広報担当])が話題提供者となり、「未来を描く:私たちが働きたい職場とは」をテーマにカフェトークを実施しました。本学職員が集まり、理想の職場、現在の職場における困りごとなどをグループで話し合い、最終的に職場環境改善のための意見を提出しました。

アンケートより

- ◎普段、交流のない他部署の方々の意見を聞くことができてよかった。
- ◎意見を言う機会が少ない若手職員の意見を吸い上げる仕組みとして有効だと思いました。



カフェトークの様子

D&I キャンパスプロジェクト Aster 「現代の LGBTQ について考える」「現代のルッキズムについて考える」

10月28日(火)および29日(水)、311講義室(幸町キャンパス北3号館1階)にて、D&IキャンパスプロジェクトAster主催イベントを開催しました。28日は「現代のLGBTQについて考える」をテーマとして、カミングアウトやアウティングを題材とした映画を鑑賞し、その後、参加者同士で意見を共有しました。29日は「現代のルッキズムについて考える」というテーマのもと、美容整形や脱毛に関する広告が固定的な美の価値観を押し付けている現状や、ミスコンテストにおける多様性の課題を扱った映像を視聴し、グループに分かれて意見交換を行いました。学生の立場、教職員の立場それぞれから意見が出され、多様な視点に基づく活発な議論が展開されました。

アンケートより

- ◎自分の学部、学年、年齢などが異なる様々な人と意見交換ができ、とてもいい機会になった。
- ◎何事もまずは知ることが大切だと思いました。いろいろなみなさんと意見交換できたことがとても有意義でした。普通とは何か、いつも思うところです。



ワークショップの様子

D&I フェスタ 関連イベント
バリアフリー支援室

車椅子講習会

フェスタ期間中には車椅子講習会が開催され、教職員3名と学生2名が参加しました。実際に体験した参加者からは、操作の難しさやコミュニケーションの重要性、さらには心理的な影響にまで気づいたという声が寄せられました。

車椅子講習会



D&I フェスタ 関連イベント
インターナショナルオフィス

グローバル・カフェイベント

12月11日(木)にフィンランドのムンッキニエミ中等教育学校高等部の生徒と教員が本学を訪れ、グローバル・カフェでジオをテーマとして交流しました。

フィンランドイベント



REPORT

D&Iを学ぶ

2025年度は、学生向けの全学共通科目として「D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)入門」、「多様なライフ・キャリアを考えるー男女共同参画の視点から」の2講座をダイバーシティ推進室が担当しました。また、D&Iについて学ぶ機会を全構成員へ広く提供するため、昨年度に引き続き「D&Iマスター制度」を実施しました。さらに、授業において性の多様性が尊重されるように、「教職員向け授業対応ガイドー性の多様性を尊重するためにー」を各講義室に配布しました。



D&I 入門 (第1フォーター 火曜1時限目)

この授業では、学内外の教員によるオムニバス形式によって、ジェンダー、障害、多文化、性の多様性、大学、企業などの幅広い視点からD&Iについて学びます。

回	講義日	授業タイトルと内容	担当講師	所属
1	4/15(火)	オリエンテーション	高木由美子先生 黒澤あずさ先生	ダイバーシティ推進室室長(当時)・教育学部教授 ダイバーシティ推進室特命准教授・コーディネーター(当時)
2	4/22(火)	障害を考える	大沼泰枝先生	学生支援センター パリアフリー支援室准教授
3	5/1(木)	ダイバーシティマネジメントを考える	吉澤康代先生	大学院地域マネジメント研究科教授
4	5/9(金)	ユニバーサルデザインを考える	中島美登子先生	創造工学部准教授
5	5/13(火)	ジェンダーを考える	笠潤平先生	教育学部名誉教授
6	5/20(火)	性の多様性を考える	葛西真記子先生	鳴門教育大学大学院学校教育研究科教授
7	5/27(火)	見えない生きづらさを考える	長谷綾子先生	医学部臨床心理学科准教授
8	6/3(火)	多文化共生を考える	植村友香子先生	インターナショナルオフィス特命准教授

多様なライフ・キャリアを考えるー男女共同参画の視点から (第1フォーター 木曜5時限目)

「男女共同参画」を基軸とした価値観をキャリア・ライフデザインにどのように位置づけていくかを考えるための講義を提供します。多様な分野で活躍している主に実務家によるオムニバス形式で構成されています。

回	講義日	授業タイトルと内容	担当講師	所属
1	4/10(木)	「誰もが自分らしく暮らせる社会にするために」 「日本の現状と課題ージェンダー統計の視点からー」	永田真一先生 添野希和先生	総務省政策統括官付国際統計管理官 総務省政策統括官付国際統計管理官室主査
2	4/17(木)	「裁判所におけるキャリア」	多知川正人先生 田村元秀先生	高松地方裁判所総務課長 高松家庭裁判所総務課課長補佐
3	4/24(木)	「誰もが生き生きと働くために ー男女共同参画の視点から働き方を考える」	澤渡恭子先生	香川労働局雇用環境・均等室長
4	5/8(木)	「ジェンダーの視点で考える『法』と『社会』」	佐藤倫子先生	香川県弁護士会
5	5/15(木)	「子育て家庭の現状と課題、必要な支援とは」	中橋恵美子先生	NPO法人わははネット理事長
6	5/22(木)	「SRHR(セクシャルリプロダクティブヘルス・ライツ)を知りましょう」	塩田敦子先生	ダイバーシティ推進室副室長・ 医学部医学科教授
7	5/29(木)	「技術者を取り巻く 様々な環境での自分らしい働き方」	岩井綾先生	復建調査設計株式会社四国支社 道路河川技術課係長
8	6/5(木)	「企業におけるダイバーシティについて」	紅明日美先生	アオイ電子株式会社高松本社商品開発部課長

REPORT

D&Iマスター制度

2025年3月25日(火)に、第1回D&Iマスター修了証授与式を行いました。

「D&Iマスター制度」は、D&Iについて学ぶ機会を広く提供するもので、誰もが活躍できるキャンパスを学生や教職員みなさんと作るきっかけとして2024年度からスタートしました。第1回の修了者は、学生・教職員を含め19名。高木由美子ダイバーシティ推進室室長(当時)から修了証が授与され、ダイバーシティ推進室特製グッズが贈られました。

D&Iマスター取得をめざしてみませんか!詳細はダイバーシティ推進室ホームページをご覧ください。

第1回修了者のみなさん



香川大学ダイバーシティ&インクルージョンに関する全学調査 Vol.4

2022年6月に開始した「香川大学ダイバーシティ&インクルージョンに関する全学調査」も第4回目を迎えました。2025年度の調査では、D&Iに基づいた多様性を尊重した大学運営について、調査への回答に応じた学生の80%、教職員の66%が「尊重している(十分に尊重〜や尊重)」と肯定的に評価しました。一方で回答率の低さが課題です。本学構成員の皆様に資する調査となるよう、今後も努めてまいります。

国立女性教育会館コーナー

2025年度は、国立女性教育会館(NWEC)の資料を図書館中央館で貸し出しました。NWECの女性教育情報センターでは、男女共同参画やジェンダーに関する所蔵資料を、テーマに合わせて全国の図書館や団体に届けるサービスを行っています。中央館では、2階サービスカウンター前に「国立女性教育会館コーナー」を設け、資料を配架しました。2026年1月〜3月のテーマは、「人生100年」「共働き」「ハラスメント」「伝記(音楽)」です。(*テーマは3か月ごとに変わります。)2026年度も継続を予定しています。ぜひご利用ください。



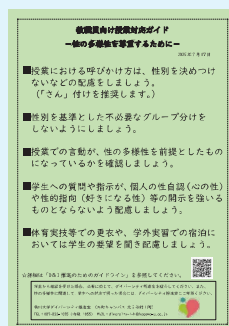
女性研究者支援

女性研究者リーダー支援事業

香川大学の女性研究者がリーダーシップを発揮しつつ、研究・教育活動に専念できる環境を整備することを目的として行っている事業です。特に大学の管理運営業務の要職を担う女性研究者に対して、支援スタッフを配置することで、運営業務負担を軽減し、研究活動の継続と発展を支援します。この取り組みにより、女性研究者の負担軽減だけでなく、ダイバーシティの推進や研究環境の多様性向上にも寄与することを目指します。2025年度は計4名を採択しました。

「教職員向け授業対応ガイド
—性の多様性を尊重するために—」

授業において性の多様性が尊重されるよう、各講義室に「教職員向け授業対応ガイド—性の多様性を尊重するために—」を配布しました。多様な学生が安心して学べる環境を整えていきます。

●新しいコーディネーターが
就任しました!

2025年11月よりダイバーシティ推進室コーディネーターに就任しました、和田千寛と申します。ダイバーシティ推進には一つの「正解」があるわけではありません。悩みながら、諦めず、できることを一つずつ積み重ねてまいります。ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。



REPORT

香川大学ダイバーシティ理系選択応援プロジェクト

2025年度に「令和7年度大学・地域共創プラットフォーム香川産学官共創チャレンジ支援補助金」事業に採択され、さまざまな事業を実施しました。その一部をご紹介します。

01 研究交流発表会 7.2(水) @香川県立坂出高等学校

第1回目のイベントとして、研究交流発表会を開催しました。坂出高等学校の先生方のご協力により、本学教育学部の台湾国立嘉義大学のインターンシッププログラムと連携し交流活動を実施しました。

1時間目は、国立嘉義大学の学生代表から、嘉義大学・台湾の紹介、理系選択をした理由の説明がありました。その後は、グループに分かれて大学生と高校生が英語で意見交換を行いました。2時間目は、化学の授業を大学生と高校生と一緒に学びました。高校生は英語で授業の内容を大学生に説明し、大学生は台湾の学びについて高校生に伝えました。授業後には、大学生はふれあい活動、部活動に参加し、日本の高等学校の様子について知識を深めました。

02 だれでも科学者!ドキドキ実験☆ ダイバーシティ・サイエンス展 8.9(土)-10(日) @徳島文理大学

香川大学が9ブース(教育4・医1・農1・創造工2・ダイバーシティ1)、徳島文理大学が3ブース(薬2・理工1)、協賛企業が3ブース、学校法人藤井学園藤井中学校が1ブース、香川大学の協定校であるブルネイ・ダルサラーム大学が1ブースの合計17ブースがサイエンス展で開かれました。大盛況で順番を待ってもらうブースが続出しました。

アンケートには「丁寧に説明してくれてわかりやすかった」「小学生兄の夏休みの自由研究で困っていたのでとても助かりました」など好意的な意見がたくさん寄せられました。



03 出前授業 11.13(木) @高松第一高等学校

農学部古本先生の「色が変化する植物由来成分」と題した出前講座を高松第一高等学校で開講しました。参加者は、特別理科コース 1 年生の生徒と教員1名でした。

初めに参加者は紫キャベツ由来色素水溶液の色がクエン酸や重曹によって変化することを体験しました。その後、色が変化する要因がpHであること、色素の正体がアントシアニンであること、なぜpHによって色が変化したのかについて、化学の視点から解説されました。

アンケートには、「化学について仕組みを説明することに興味が湧いた。」などの声が寄せられました。



04 ラボ訪問 12.20(土) @香川大学

前半は教育学部松本先生からクマノミ類の「性転換」は繁殖成功を高めること、またクマノミの集団内で順位が隣り合う個体間の体長比が成長調節によって約1.3に収束することが紹介されました。後半では、松本先生の飼育実験室を見学し、飼育されている様々な魚を見ながら研究・実験のお話を伺いました。

アンケートには、「クマノミの性転換についてもともと知っていた知識にプラスアルファされたことを聞けたのでとても良かったです。特に水槽見学が見えていて見応えがありました。」といった意見が寄せられました。



REPORT

ワーク・ライフ・バランス支援

01 妊娠・育児・介護中の研究者に対する研究補助者の配置による研究支援事業

研究補助者配置制度は、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行っている事業です。2025年度は計13名を採択しました。

02 入学試験における
休日出勤時の託児

入学試験における休日出勤時の教職員の負担軽減にむけて、3か月から小学校6年生までの子どもの託児を無料で実施しています。2025年度は、11月22日(土)の推薦入試と1月17・18日(土・日)の大学入学共通テストの託児を設定し、延べ6人のお子さんの受け入れをしました。

03 ベビーシッターの
利用費補助制度

こども家庭庁(公益社団法人全国保育サービス協会に委託)が実施する「ベビーシッター派遣事業」により、「ベビーシッター派遣事業割引券」を利用できる制度の他、ベビーシッター等で利用できる育児補助金制度「ベネフィット・ステーション」があります。

04 介護セミナー

2月4日(水)「介護セミナー」を415講義室(幸町キャンパス北4号館1階)にて、本学教育学部との共催で実施しました。高松市より、認知症サポーター養成講座キャラバン・メイト新開正義氏、元本草代氏、森永智光氏をお招きし、ご講演いただきました。ロールプレイや、DVDにて認知症の方とご家族の思いを知ることを通して、認知症への理解を深めました。認知症の主な症状・それに至るまでの予防策、高松市の取り組み、受診・相談窓口などをご説明いただきました。

アンケートより

- ◎認知症になったら1人でさせられないことばかりあるというイメージだったが、認知症になってもできることはたくさんあり、変わらず1人の人なのだった。
- ◎忘れてしまうという抽象的な考えだけを持っていたが、「認知症の人は覚えている1分1秒をつなげて懸命に生きている」という言葉がとても印象に残っており、まだまだ理解が足りていないことを自覚しました。



森永氏・元木氏(左から)

05 香川大学
出産・育児・介護支援ガイド

香川大学の出産・育児・介護支援制度について、わかりやすくまとめたリーフレットを作成しています。ぜひご活用ください。



06 定時にかえろう!

香川大学では、男女共同参画の基本方針に基づき、教職員の教育・研究等と育児・介護の両立を支援するため、下記の事項に配慮しています。

1. 育児等に取り組む教職員が参加する会議は**夕方17:30以降**、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)

＊ 通称名や自認する性別の使用

2025年4月より、通称名に加え戸籍とは異なる自認する性別の使用を希望する場合は、所定の手続きによって変更ができるようになりました。また、証明書等の性別の記載についても、申し出により性別を記載せずに発行できる場合もあります。各種文書において、原則として不要な性別欄を削除するよう周知を図っています。



＊ D&I関連用語解説

D&Iに関する用語解説のページを当室のHPに設けています。D&Iについてさらに学びたい方には、D&Iマスター制度、D&I関連科目の履修を推奨します。



＊ D&Iスペース

幸町キャンパス北5号館1階、ダイバーシティ推進室とバリアフリー支援室の間に開設しています。D&Iについてちょっと話をしたい、イベントを開きたいといったことに使えるスペースです。D&Iに関する資料や書籍を自由にご覧いただけます。ご利用の際は、事前に当室までお問い合わせください。



＊ 生理用品の配布

様々な理由で生理用品の入手がしづらい状況にある香川大学の女子学生を支援したいと個人の方や高松市からご寄付をいただきました。幸町キャンパス学生会館1階・北4号館の女子トイレ・ALL GENDERTイレ内に生理用品を置いてありますので、必要な方はご自由にお使いください。



D & I 相談窓口

D&I相談窓口は、香川大学に通う学生のみなさん、働く教職員のみなさんが利用できる窓口です。ここでは、大学の D&I に関わる制度や仕組みについてのご相談をお受けします。どこに相談したらよいかわからない場合のご相談もお受けし、“コンシェルジュ”的な役割も担います。この窓口の他に、様々な相談窓口が学内外にありますので、そちらも併せてご利用ください。



編集・発行

香川大学 ダイバーシティ推進室

〒760-8521 香川県高松市幸町 1-1
幸町キャンパス北5号館1階
電話：087-832-1055（内線：1055）
FAX：087-832-1057
MAIL：diversity-i-h@kagawa-u.ac.jp
URL：https://www.kagawa-u.ac.jp/diversity/
本ニュースレターおよび大学の D&I 推進についてのご意見・ご感想を当室までお寄せください。

D&I 推進のためのご寄付のお願い

香川大学では、大学の教育研究の奨励を目的として、企業や個人等（寄附者）の方から寄附金を募りご支援をいただく制度を設けています。現物による寄附も歓迎いたします。詳しい手続きはこちらをご覧ください。https://www.kagawa-u.ac.jp/research/industrial/contribution/

相談窓口

ダイバーシティ推進室（D&I 相談窓口）

D&Iに関わる制度や仕組みについての相談や、どこに相談したらよいかわからない場合の相談を受け、“コンシェルジュ”的な役割も担います。また、学内外にはさまざまな相談窓口があります。



バリアフリー支援室



留学生センター



保健管理センター



学生支援センター（なんでも相談窓口）



参考

ダイバーシティ&インクルージョン
推進に向けてのガイドライン（全文）



香川大学 D&I 推進宣言・基本方針



ユニバーサルデザインマップ



香川大学

ダイバーシティ推進室

Office for the Promotion of Diversity

〒760-8521 香川県高松市幸町1-1 北5号館1階

tel/ 087-832-1055（内線1055）

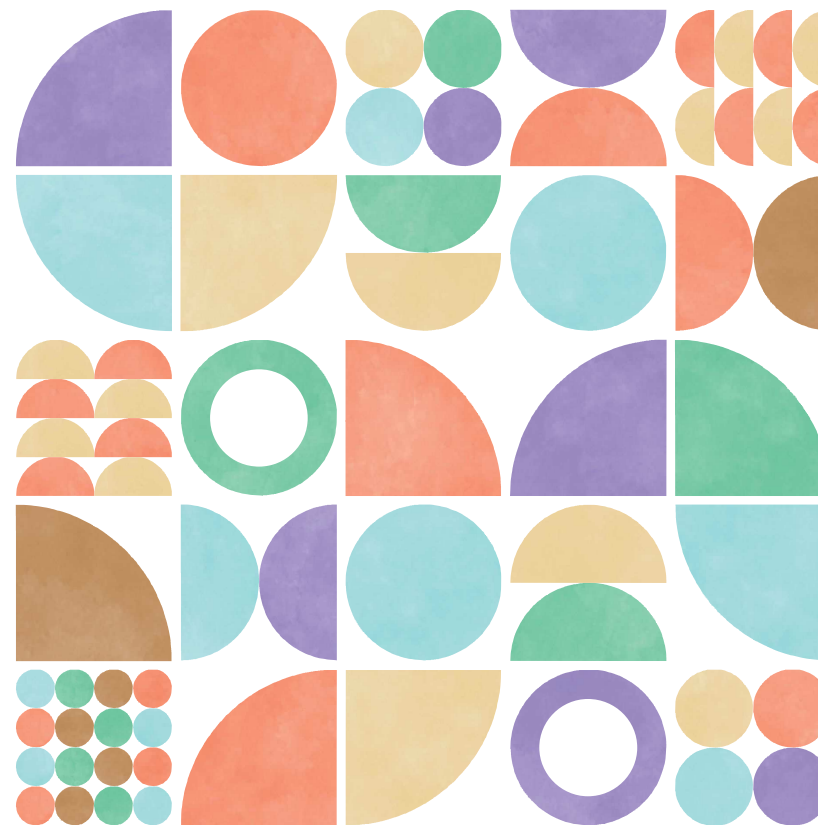
mail/ diversity-i-h@kagawa-u.ac.jp



2026年4月改訂

Guidelines for Promoting Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けてのガイドライン



香川大学は、構成員一人ひとりの多様な個性や価値観、考え方を等しく尊重し、活躍できる D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を推進するため、「D&I 推進の基本方針」を策定し、男女共同参画、性の多様性の尊重、障害者支援、多文化共生の4分野のガイドラインを定めました。様々なバックグラウンドを有する構成員が安心・安全に学び、研究し、働くことのできる環境整備をめざしています。

D&Iとは？

D **ダイバーシティ**は、多様性を意味し、性別、性的指向・性自認、人種、国籍、民族、障害、年齢、宗教、言語、ライフスタイルなど幅広いものを含みます。

I **インクルージョン**は、包摂を意味し、個の違いを互いに尊重し、認め合い、連携・協働して、誰もが安心して活躍できる状態をいいます。

男女共同参画

地域との協働・連携、情報発信

女子学生、女性研究者、女性教職員へのキャリア形成支援

ワークライフバランスの実現

男女共同参画の阻害要因除去とハラスメントの禁止

学内での定期的なアンケートやヒアリング結果をもとに、男女共同参画の阻害要因を分析し、それを取り除くための具体的な施策立案を実施します。「国立大学法人香川大学ハラスメント及び性暴力等防止規則」の周知に努め、ハラスメントに関する教育・研修を強化し、相談体制の充実を図ります。



障害者支援

「不当な差別的取扱い」の禁止

「不当な差別的取扱い」に該当する行為については、個別の事案ごとに判断されることになります。例えば、正当な理由が存在しないにも関わらず「障害があることを理由に授業の受講、研究指導、実習、研修、フィールドワーク等への参加を拒否する」、「試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつける」等の対応をすることは、「差別的取扱い」にあたります。

合理的配慮の提供

「合理的配慮」とは、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上等の環境整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される対応のことです。具体例としては、「移動に困難がある学生等のために、普段よく利用する教室に近い位置に駐車場を確保する、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更する」等が挙げられます。

理解促進

教職員や学生等に対し、障害について理解を深めるため、研修および啓発活動を行います。さらに、障害のある学生を支援するピア・サポーターを養成するための研修を行います。

Check ピア・サポーターとは

大学においては、「学生による学生支援活動」の意味で用いられます。活動例としては、「車椅子の移動支援」、「ノートテイク（授業受講中の支援）」、「キャンパス内のバリアフリーの点検活動」などがあります。

香川大学の取り組み

性の多様性の尊重

個人情報保護の徹底

通称名や自認する性別の使用

通称名および戸籍とは異なる自認する性別の使用を希望する場合は所定の手続きによって変更ができます。



証明書等の性別の記載

性別が記載されることになっていても、申し出により性別を記載せずに発行することができる場合もあります。また、各種文書において、原則として不要な性別欄を削除するよう周知を図っています。

授業

性自認や性的指向等を理由に、学生が排除されたり、尊厳を傷つけられたりすることのないように配慮します。授業における呼称等は、要望に沿ったものとし、男女で呼称を使い分けられないことを推奨し、性別を基準とした不必要なグループ分けをしないよう周知を図ります。また、体育実技や学外実習においては、個別対応を行います。

異文化理解と地域の国際交流

異文化理解・多文化共生を主題にした授業科目を各学部開設しており、海外協定校留学・国際インターンシップ等の海外研修制度もあります。また、地域のステークホルダーと大学が連携して行うグローバル教育プログラムも実施しています。国際ナショナルオフィス所属グローバル・カフェでは、多言語学習・異文化交流の機会を提供し、教職員・学生及び地域の国際交流を推進しています。

各キャンパスに多目的室を設置しており、礼拝などに使用することが可能です。詳細は国際ナショナルオフィス又は各学部事務室までお問い合わせください。

施設の整備

多目的トイレを「ALL GENDER トイレ」としても利用しやすいように、右記のようなサインをつけています。また、更衣室などの表示やマップ等の改善および使いやすい整備を進めます。



Check 性の多様性を尊重するために知っておきたいこと

LGBTQ Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioning の頭文字をとったもの。性的マイノリティの総称として用いられることもあります。

SOGI Sexual Orientation (性的指向)、Gender Identity (性自認) の頭文字をとったもので、誰もがかわる包括的な概念です。

アウティング 性自認・性的指向について本人の了解を得ずに暴露することをいい、パワハラ・ハラスメントに該当します。また、性自認・性的指向に関する偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントにも該当します。

日本語を第一言語としない教職員および学生への支援

構成員の言語ニーズを踏まえた学内周知を実施しています。留学生には、生活面を支援するためのサポーター、学習・研究面での支援及び日本語指導等を行うチューターを配置しています。国際寮には、レジデンスチューターを配置し、留学生の生活支援、緊急時における対応及び、入居者間の交流促進に関する支援を行っています。

多文化共生

Consultation Desks

Office for the Promotion of Diversity (D&I Consultation Desk)

This desk is for inquiries regarding the university's system and structure related to D&I. It also plays a "concierge" role for those unsure of where to get consultation.



Disability Services Office



International Student Center



Health Center



Student Support Center (Consultation Desk for General Inquiries)



References

Guidelines for Promoting Diversity and Inclusion



Declaration to promote Diversity and Inclusion/ Basic Policy for Promotion of Diversity and Inclusion



Accessibility Map for Kagawa University



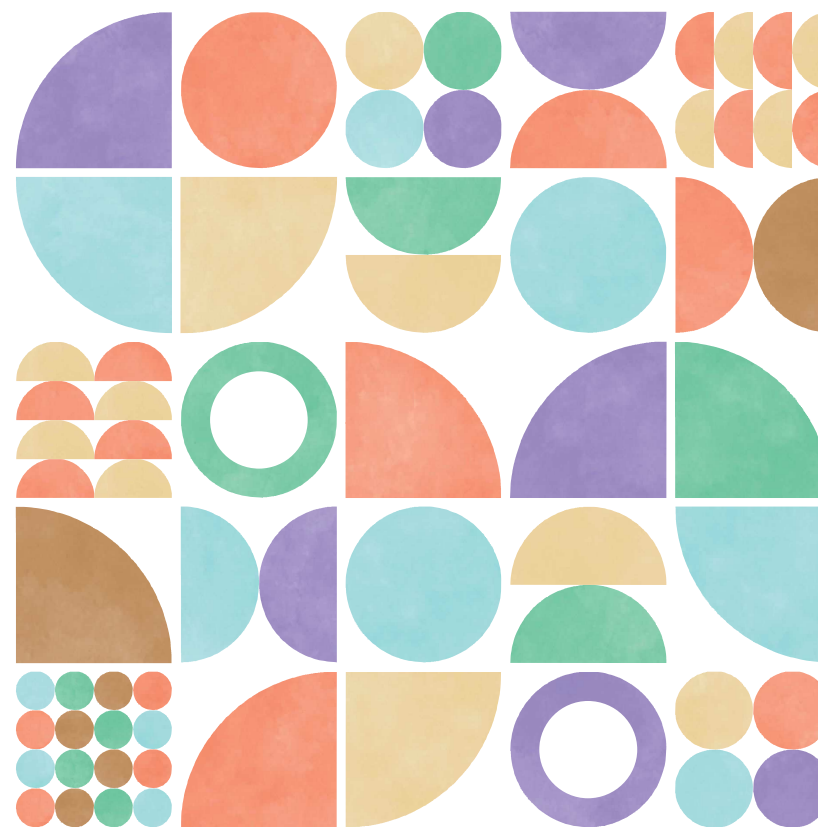
Office for the Promotion of Diversity, Kagawa University

1F, North Building No.5, Saiwai-cho Campus
Saiwaicho 1-1, Takamatsu City, Kagawa Prefecture 760-8521, Japan
Tel/ +81-87-832-1055
E-mail/ diversity-i-h@kagawa-u.ac.jp



Revised April 2026

Guidelines for Promoting Diversity & Inclusion



In order to respect the diverse personalities, values, and ways of thinking of every member in the institution equally, and to promote "Diversity and Inclusion (D&I)" with which everyone can thrive, Kagawa University formulated the "Basic Policy for Promotion of D&I" in October 2021.

From this standpoint, Kagawa University shall aim to create an environment in which those of diverse backgrounds can study, do research, and work safely and securely, by establishing guidelines for four categories (Gender Equality, Respect for Gender Diversity, Support for Persons with Disabilities, Multicultural Coexistence), and actively implementing educational activities to promote an understanding of D&I.

What is D (Diversity) & I (Inclusion)?

Diversity includes a wide range of gender, sexual orientation and gender identity, race, nationality, ethnicity, disability, age, religion, language, and lifestyle. Inclusion means respecting and acknowledging individual differences, and collaboration to ensure that everyone can play an active role based on their distinct strengths, while encouraging all members to collaborate and cooperate with one another.

Gender Equality

Regional Collaboration,
Information Dissemination

Career Development Support for
Female Students, Researchers,
Faculty and Staff

Realization of Work-life Balance

Removal of Impediments to Gender Equality and Prohibition of Harassment

Based on the results of periodic questionnaires and interviews on campus, the university will analyze factors that impede gender equality, and implement specific measures to remove them. The university is committed to raising awareness of "Kagawa University Harassment and Sexual Violence Prevention Rules," strengthening education and training on harassment, and working towards improving its consultation system.



Support for Persons with Disabilities

Prohibition of "Unfair and Discriminatory Treatment"

"Unfair and Discriminatory Treatment" will be assessed on a case-by-case basis. Actions such as refusing a student's participation in classes, research supervision, practicums, training, or fieldwork on the grounds of disability without a legitimate reason, or assigning lower evaluations in examinations because reasonable accommodations were provided, constitute "Unfair and Discriminatory Treatment."

Provision of Reasonable Accommodation

Reasonable accommodation refers to making provisions for people with disabilities based on their own situations. Clear examples of this are the provision of barrier-free buildings, assignment of necessary staff, and improvement of information accessibility. Providing parking spaces near classrooms that students often use, and changing classrooms to ones that are more accessible are also two examples of this.

Promotion of Understanding

We conduct training and awareness activities for faculties and students to deepen their understanding of disabilities. We also train peer supporters to assist students with disabilities.

Check

What is a Peer Supporter?

Peer support refers to support activities by students for students. Examples include wheelchair mobility support, in-class note-taking support, and campus accessibility inspections.

Initiatives at Kagawa University

Respect for Gender Diversity

Complete Protection of Personal Information

Use of an Alias and Self-identified Gender

A name and use of self-identified gender different from the family register change can be made according to the "Kagawa University Guidelines on the Use of an Alias by Students, etc." without notifying the guarantor.



Description of Gender on Certificates

Even if gender is to be indicated on a certificate issued by the university to students, faculty or staff, the university can issue one without indication of gender upon request in some cases. In addition, we are making it known that, in principle, unnecessary gender columns should be deleted in various documents.

In Classes

The university will ensure that students are not excluded or have their dignity violated on the basis of sexual orientation, gender identity, etc. in their classes. The university will recommend addressing students during classes, etc. using their preferred name instead of a name that differentiates male and female, and work to raise awareness of avoiding unnecessary grouping based on gender.

Facility Provisions

To make the multipurpose restrooms more accessible as "ALL GENDER restrooms," signs are attached as shown on the right. In addition, the university will make further improvements to signage and maps for changing rooms, etc. and make these facilities user-friendly.



Check

Things you should know to respect gender diversity

LGBTQ

LGBTQ stands for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer/Questioning. LGBTQ is widely used as an umbrella term encompassing diverse sexual minorities.

SOGI

SOGI stands for Sexual Orientation and Gender Identity, and refers to an inclusive concept relevant to all people.

outing

Disclosing information about someone's sexual orientation and gender identity without the person's consent (outing) are considered power harassment. In addition, any behavior based on prejudice regarding sexual orientation or gender identity is also considered sexual harassment.

Cross-cultural Understanding and International Exchange in Local Communities

Each faculty offers classes on cross-cultural understanding and intercultural cohesion, as well as study abroad programs, between overseas partner universities, international internships, etc. The university also implements global education programs in coordination with stakeholders in local communities. The Global Café, which belongs to the International Office, provides opportunities for multilingual learning and cross-cultural exchange, and promotes international exchange among students, faculty and staff, and local communities.

Check

Each campus has a multipurpose room that can be used for worship. Please inquire at the International Office or the faculty office for details.

Support for Students, Faculty, and Staff those who do not speak Japanese as a first language

Information intended for students, faculty, and staff is provided on campus based on their language needs. International students are assigned supporters to help them with their daily lives and tutors to help them with studying and research, as well as Japanese language instruction. At our international dormitories, residence tutors are assigned to provide support for the daily lives of international students, respond in the event of an emergency, and promote interaction between residents.

Multicultural Coexistence

Diversity creates the Future.

令和7年度 自己点検・評価結果について

中期目標	I 教育研究の質の向上に関する事項 2 教育 (5) 様々なバックグラウンドを有する人材との交流により学生の視野や思考を広げるため、性別や国籍、年齢や障害の有無等の観点から学生の多様性を高めるとともに、学生が安心して学べる環境を提供する。⑬
中期計画	5-1 学生が安心して学べる環境を提供するため、ダイバーシティを推進し、多様性に配慮した修学支援、生活支援等の充実や環境整備等を行う。
令和7年度自己判定	(Ⅲ) 計画を実施している
達成状況・成果 ／改善事項・改善計画	今年度もD&Iに関する全学調査を実施した。4年間の実施により、香川大学のD&Iに関する傾向と課題を顕在化することができた。 D&I関連施策・施設の認知度、D&Iに関する用語の理解度、多様性を尊重した大学運営など、様々な指標に対して、肯定的な回答をした構成員が4年間を通して明確に上昇傾向となっている。「多様性を尊重した大学運営」について、今年度の調査では、肯定的回答が学生80%、教職員66%に達した。これは、D&Iフェスタの開催、D&I関連科目の開講、D&I推進ムーブメントの紹介などの啓発活動の効果が表れたと考える。 しかし、全体の回答率が低下しているため、調査方法を検討するなどして回答されやすい仕組みを考える必要がある。 調査結果から抽出した課題については、改善に向けて関係部署と調整しており、課題及び改善策をまとめた内容を学内HPに公開している。 また、今年度もD&I関連科目で、全学共通科目で2科目開講して、D&Iについて学生に学ぶ機会を提供し、延べ165名（昨年度143名）の学生が受講した。 性の多様性尊重のため、通称使用に加え、新たに学生の自認する性別使用を認める要項を施行するとともに、授業対応ガイドを全キャンパスの講義室に設置している。

(参考) 評価指標達成状況

a. 令和4年度にダイバーシティ推進のためのガイドライン及び活動計画を策定するとともに、令和5年度から活動計画の進捗状況を外部の有識者により検証し、検証結果に基づく改善状況を公表する。

(令和7年度 実施内容)

D&I活動計画に基づき、バリアフリー支援室、留学生センター、保健管理センター、関係する部署等と連携し、施策を実施している。
6月に実施したD&Iに関する全学調査vol.4の調査結果から課題を抽出し、D&I活動計画に反映し、改善に向けて関係部署と調整している。
調査結果では、ワークライフバランスの充実、D&Iに関心がない、通称名の認知向上など幅広い意見が見受けられたため、ある程度対象を絞って、改善策を検討しており、課題及び改善策をまとめた内容を学内HPに公開している。
また、今年度もD&I関連科目として、全学共通科目で2科目開講して、D&Iについて学生に学ぶ機会を提供しており、延べ165名（昨年度143名）の学生が受講した。
性の多様性尊重のため、通称使用に加え、新たに学生の自認する性別使用を認める要項を施行するとともに、授業対応ガイドを全キャンパスの講義室に設置している。
外部有識者からは、教育や研修の受講率の向上や、活動の継続的な公表が重要であるとの意見があったため、オンデマンド配信の活用や、ニュースレターやホームページ等による積極的な情報発信を行った。令和8～9年度も、外部有識者の検証結果に基づき、改善状況を発信していく。

b. 教職員や学生に対するダイバーシティへの理解度や活動の効果を測定するアンケート調査を毎年実施し、アンケート結果及び結果に基づく改善状況を公表する。

(令和7年度 実施内容)

今年度もD&Iに関する全学調査を実施した。4年間の実施により、香川大学のD&Iに関する傾向と課題を顕在化することができた。
D&I関連施策・施設の認知度、D&Iに関する用語の理解度、多様性を尊重した大学運営など、様々な指標に対して、肯定的な回答をした構成員が4年間を通して明確に上昇傾向となっている。「多様性を尊重した大学運営」について、今年度の調査では、肯定的回答が学生80%、教職員66%に達した。これは、D&Iフェスタの開催、D&I関連科目の開講、D&I推進ムーブメントの紹介などの啓発活動の効果が表れたと考える。
しかし、全体の回答率が低下しているため、調査方法を検討するなどして回答されやすい仕組みを考える必要がある。
さらに、令和6年度からスタートした「D&Iマスター制度」は、今年度も引き続き実施しており、4月の新入生ガイダンス、10月開催のD&Iフェスタなどで制度を周知するとともに、マスター取得の要件となる啓発イベントや研修への参加を促している。

評価事項：外部資金の獲得状況に関する事[中期目標・中期計画②]

- 令和7年度取組内容等：別紙のとおり
- 昨年度の諮問会議でのご意見及び反映状況

【反映状況】 外部資金の獲得に向け、的確な情報収集と迅速な対応を行い、研究プロジェクト「資源あふれる豊かで持続可能な瀬戸内海創生拠点」が国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）・令和7年度「共創の場形成支援プログラム・本格型」に全国で唯一昇格し、受託研究の受入額が大きく増額した。	優れている点	・多くの補助金を獲得している点は、関連事業に対する的確な情報収集と迅速な対応の成果であり、高く評価する。
	改善を要する点	・特になし
	今後に期待する点	・特になし

外部資金の獲得状況に関すること（第4期中期目標・中期計画②③）

評価指標

外部資金の獲得状況について、毎年度、外部の有識者から意見を聴取し、評価結果を公表する。

達成水準

第4期最終年度の評価までに、外部委員から評価において「取組の効果による成果が認められる」こと。

R7年度ロードマップ

- 【取組①】第4期中期目標・中期計画期間においては、毎年度、外部資金の獲得強化に向けて科研費申請に関する説明会の開催、ガイドブックの作成、申請書のブラッシュアップを行う。また、学長戦略経費による科研費基盤B以上の獲得件数増加に向けた支援を行う。
- 【取組②】学部等に対する教育研究活動の実績状況に基づく運営費配分制度を創設し、毎年度、評価指標に沿って予算配分を行う。

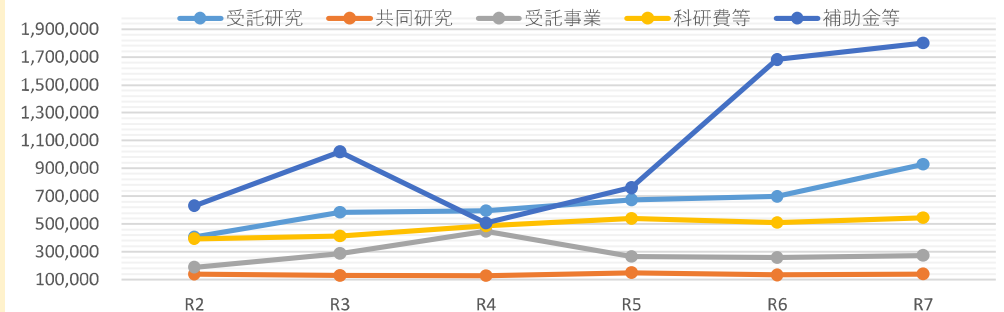
R7年度進捗状況・成果

- 【取組①】科研費申請に関する説明会、申請書のブラッシュアップを行い、26件新規採択された。また、学長戦略経費において、科研費基盤B以上の獲得強化のための支援事業及び科研費申請書レビュー支援を活用し、2件の新規採択につながった。
- 外部資金の獲得強化に向けた取組の結果、令和8年度科研費の採択件数と採択金額は、新規・継続合わせて347件、448,435千円であった。基盤Bは新規で6件採択され、令和7年度より2件増加した。
- 【取組②】外部資金獲得を推進するため、令和7年度当初予算において、学部等の教育研究活動の成果を予算に反映させる運営費配分制度（※）の評価指標に沿って予算配分を実施した。学部等の運営費配分に係る評価配分率を「75~125%」とするだけでなく、対象となる予算額を令和6年度予算より増額し、これまで以上に各学部等の取組や特性を配分額に反映し、メリハリのある配分を行った。
- ※外部資金獲得のインセンティブとなるよう、文科省の評価指標の一部である科研費獲得額の伸び率や大学独自の間接経費獲得額の伸び率といった指標等に基づき、予算の配分を実施。
- 【その他】令和5年5月1日に創設した学術・技術コンサルティング制度を活用し、12件、13,108千円を獲得した。これは前年度から、3,432千円の増加となっている。
- 令和7年10月1日に、共同研究等において、研究者が持つ学術的知見に対する対価を受け入れるため、「学術貢献費」を新設した。また、より積極的に共同研究の件数・金額の増加を図るため、「共同研究講座・共同研究部門」を新設した。
- 【成果】こうした取組の成果として、令和7年度外部資金獲得額は、前年度から406,474千円増の3,687,706千円となった。

R2～R7 外部資金当期受入額の推移

（単位：千円）

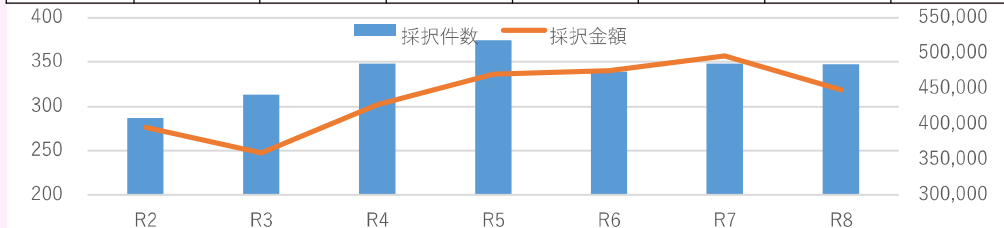
	R2	R3	R4	R5	R6	R7
受託研究	405,461	585,210	595,721	674,973	697,907	928,979
共同研究	138,846	128,028	126,311	149,515	133,023	140,016
受託事業	189,190	287,265	447,220	264,467	258,346	272,940
科研費等	393,861	413,290	488,336	538,922	510,632	545,571
補助金等	631,735	1,018,426	507,066	760,963	1,681,324	1,800,200
合計	1,759,093	2,432,219	2,164,654	2,388,840	3,281,232	3,687,706



R2～R8 科研費採択件数・採択額の推移

（単位：件・千円）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
採択件数	287	313	348	374	339	348	347
採択金額	395,850	359,385	427,830	469,755	474,955	495,885	448,435



令和7年度 自己点検・評価結果について

中期目標	Ⅲ 財務内容の改善に関する事項 (1) 公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、学内の資源配分の最適化を進める。㉓
中期計画	1-1 安定した財務基盤の確立のため、外部資金等の受入れの拡大や保有資産の有効活用などによる財源の多元化を進める。
令和7年度自己判定	(Ⅲ) 計画を実施している
達成状況・成果 ／改善事項・改善計画	・外部資金の獲得状況については、各課で定めたロードマップに沿って実施が行えている。 ・財産貸付料・手数料収入の増については、附属病院における福利厚生施設等の定期借地権設定契約等により、令和7年度においても9,720万円の収入があった。また、講義室等短期貸付料単価を見直したことにより、令和4年度と比較し、講義室等短期貸付料収入が約454万円の収入増となっている。

(参考) 評価指標達成状況

a. 外部資金の獲得状況について、毎年度、外部の有識者から意見を聴取し、評価結果を公表する。

(令和7年度 実施内容)

【研究協力課】

科研費申請に関する説明会、申請書のブラッシュアップ(85件)を行い、26件採択された。そのうち基盤Cは13件採択され採択率は26%(令和7年度42.9%)であり、若手研究は11件採択され採択率は55%(令和7年度45%)であった。また、学長戦略経費において、科研費基盤B以上の獲得強化のための研究推進事業「基盤Bリベンジ」を4件採択した。さらに、「基盤Bリベンジ」採択者及び研究推進事業採択者の希望者計13人を対象に、ロバスト・ジャパン(株)の科研費申請書レビュー支援を行い、2名が科研費に採択された。

外部資金の獲得強化に向けた取組の結果、令和8年度の科研費は新規・継続合わせて347件、448,435千円で、前年度から1件の減少、47,450千円の減少となった(新規は22件減少、47,320千円減少。継続は21件増加、130千円減少)。基盤Bは新規で6件採択され、前年度より2件増加した。

【地域連携推進課】

令和7年10月1日から、共同研究、特別共同研究及び受託研究に「学術貢献費」を新設した。

【財務企画課】

外部資金獲得を推進するため、令和7年度当初予算において、学部等の教育研究活動の成果を予算に反映させるため、活動実績に基づく運営費配分制度の評価指標に沿って予算配分を実施した。令和7年度は、学部等の運営費配分に係る評価配分率を「75~125%」とするだけでなく、対象となる予算額を令和6年度予算より増額し、これまで以上に各学部等の取組や特性を配分額に反映し、メリハリのある配分を行った。

国立大学法人香川大学諮問会議委員名簿

令和7年10月1日以降

職名	氏名	任期	備考
(株)百十四銀行取締役会長	綾田 裕次郎	令和7年10月1日～令和9年9月30日	
三木町長	伊藤 良春	令和7年10月1日～令和9年9月30日	
高松市長	大西 秀人	令和7年10月1日～令和9年9月30日	
徳島文理大学学長	梶山 博司	令和7年10月1日～令和9年9月30日	
帝國製薬(株)代表取締役社長	藤岡 実佐子	令和7年10月1日～令和9年9月30日	
香川県教育委員会教育長	淀谷 圭三郎	令和7年10月1日～令和9年9月30日	

以上6名

○国立大学法人香川大学諮問会議規則

令和4年4月1日

改正 令和4年6月2日

(趣旨)

第1条 国立大学法人香川大学は、法人経営に学外の視点を積極的に取り入れ、管理運営の改善充実を図るために、国立大学法人香川大学諮問会議（以下「会議」という。）を置く。

(任務)

第2条 会議は、学長の諮問に応じて、経営上の課題についての検討と中期計画の達成状況の外部評価を行う。

(組織)

第3条 会議の委員は、国立大学法人香川大学経営協議会規則第2条第1項第3号に掲げる者及び法人経営の課題に関し広くかつ高い識見を有する学外者のうちから、学長が任命する。

(任期)

第4条 前条の委員の任期は2年とし、再任することができる。ただし、委員の任期の末日は、当該委員を任命する学長の任期の末日以前とする。

(議長等)

第5条 会議に議長を置き、学長が指名する。

2 議長は、学長の要請にもとづき、会議を主宰する。

3 議長に事故あるときは、議長があらかじめ指名する者が、議長の職務を行う。

(議事)

第5条の2 会議は、委員の3分の2以上の出席がなければ、議事を開くことができない。

2 議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 議長は、必要があるときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 会議の事務は、企画総務部総務課において処理する。

(雑則)

第8条 この規則に定めるもののほか、会議に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規則は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和４年６月２日）

この規則は、令和４年６月２日から施行する。

○国立大学法人香川大学諮問会議規則

令和4年4月1日

改正 令和4年6月2日

(趣旨)

第1条 国立大学法人香川大学は、法人経営に学外の視点を積極的に取り入れ、管理運営の改善充実を図るために、国立大学法人香川大学諮問会議（以下「会議」という。）を置く。

(任務)

第2条 会議は、学長の諮問に応じて、経営上の課題についての検討と中期計画の達成状況の外部評価を行う。

(組織)

第3条 会議の委員は、国立大学法人香川大学経営協議会規則第2条第1項第3号に掲げる者及び法人経営の課題に関し広くかつ高い識見を有する学外者のうちから、学長が任命する。

(任期)

第4条 前条の委員の任期は2年とし、再任することができる。ただし、委員の任期の末日は、当該委員を任命する学長の任期の末日以前とする。

(議長等)

第5条 会議に議長を置き、学長が指名する。

2 議長は、学長の要請にもとづき、会議を主宰する。

3 議長に事故あるときは、議長があらかじめ指名する者が、議長の職務を行う。

(議事)

第5条の2 会議は、委員の3分の2以上の出席がなければ、議事を開くことができない。

2 議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 議長は、必要があるときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 会議の事務は、企画総務部総務課において処理する。

(雑則)

第8条 この規則に定めるもののほか、会議に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規則は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和４年６月２日）

この規則は、令和４年６月２日から施行する。