



編集・発行

国立大学法人鹿児島大学男女共同参画推進センター 〒890-8580 鹿児島市郡元1-21-24

TEL 099-285-3012 E-mail: gender@kuas.kagoshima-u.ac.jp https://www.kagoshima-u.ac.jp/atsuhime/

■ご挨拶

越塩 俊介

理事・副学長（総務担当）・男女共同参画推進室長・男女共同参画推進センター長



4月より、本学の男女共同参画推進を担当することになりました。どうぞよろしくお願いいたします。さて、ご存じのように、昨今の大学を取り巻く環境は、18歳人口の減少や運営費交付金削減の中、非常に厳しい状況にあります。一方で、社会の変革を担う人材育成や地域貢献、イノベーションの創出など、教育・研究機関として、大学に求められる役割はますます大きくなっています。男女共同参画を推進し、多様な人材による柔軟性に富んだ視点や発想を取り入れることは、組織を活性化し魅力ある大学を作るために必要不可欠であると考えます。

本学は、平成21年に鹿児島大学男女共同参画基本理念を制定し、当初は研究者における女性比率の向上を目標に女性研究者支援に取り組んで参りました。その結果、上位職での女性教員の採用や登用も進みつつあります。また、女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定により、管理職の女性を増やすことも目標に掲げ、リーダー育成にも取り組みはじめています。さらに、性別に関わらず一人ひとりが、その個性や能力を発揮し、ライフとワークを両立しながらキャリアを継続できるよう、教職員等の相談体制の充実を図るとともに、無意識のバイアスが人間関係や働き方等に悪影響を及ぼさないよう、意識啓発や環境整備等に取り組んで参ります。

今後とも、本学の男女共同参画推進へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

■数字で見る鹿児島大学～女性の割合（2019年5月1日値）



役員

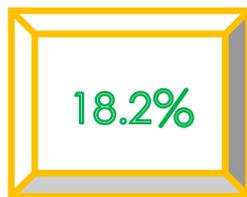


管理職

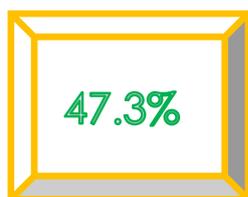


研究者

鹿児島大学は、第3期中期目標・中期計画（2016～2021年度：6年間）において、研究者に占める女性の比率は、2020年度までに20%以上とし、役員に占める女性の比率を11.1%以上を維持する、管理職に占める女性の比率は13.0%以上を維持するとしています。



教員



特任職員（常勤・非常勤）
（教員・助手・研究員・専門員）



教諭（附属学校）

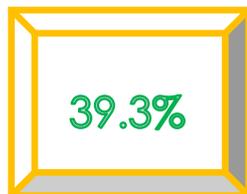


常勤職員
（事務・技術・その他）

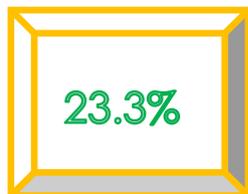


非常勤職員

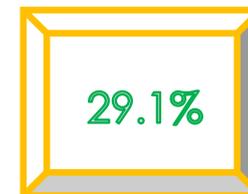
教員は、全体では18%ですが、教授9%、准教授15%、講師18%、助教29%と、上位職になるに従い少なくなっているとともに、職員の事務・技術系における管理職に占める割合は少ないため、リーダー育成を取組のひとつとしています。



学部生



大学院生
（修士・博士前期課程）



大学院生
（博士・博士後期課程）



大学院生
（専門職大学院）

学部生は、3学部（法文、医、歯）が50%以上、3学部（教、農、共同獣医）が40%以上、水産学部30%、理学部27%、工学部14%となっています。大学院生は、修士・博士前期課程では理工学研究科が12%、博士、博士後期課程では、理工学研究科19%、共同獣医学研究科11%、医歯学総合研究科28%、専門職大学院では教育学研究科27%となっており、これら以外は30%以上となっています。

- 【9学部】
 - 法文学部、教育学部
 - 理学部、工学部
 - 医学部、歯学部、農学部
 - 水産学部、共同獣医学部
- 【9大学院】
 - 人文社会科学研究科
 - 教育学研究科
 - 保健学研究科
 - 理工学研究科
 - 農林水産学研究科
 - 医歯学総合研究科
 - 臨床心理学研究科
 - 共同獣医学研究科
 - 連合農学研究科

*鹿児島大学概要より。但し役員・管理職・研究者については、男女共同参画推進センター調査より。

■イクボス宣言



鹿児島大学は、役員と管理的立場の教職員（部局長等や課長職以上）が「イクボス宣言」をすることで、上司としての意識改革や具体的な行動につなげ、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。
新しい執行部体制でスタートした2019年度、学長と理事が、「イクボス宣言」を行いました。

*写真左から

武隈 晃理事：教育担当、越塩 俊介理事：総務担当、萩元 美恵野理事：特命担当、佐野 輝学長、馬場 昌範理事：研究・国際担当、岩井 久理事：企画・社会連携担当、山木 宏明理事：財務担当

■取組紹介

ワーク・ライフ・バランス支援セミナー

鹿児島労働局長の小林 剛氏を講師に迎え、6月28日（金）に開催しました。本学の管理職を中心にした職員50人と鹿児島県内大学等男女共同参画連携会議参加機関の4人が参加しました。

越塩俊介理事・副学長（総務担当）の挨拶に続き、小林氏から「働き方改革の目指すもの 2019～ワーク・ライフ・バランスの視点から～」と題して講演がありました。

小林氏から、鹿児島県の労働者について、データ等により現状の説明がなされたあと、働き方改革の概要やワーク・ライフ・バランス（以下WLB）実現に向けての方策等について、企業の取組事例や「WLB浸透・定着に向けた10のポイント（内閣府 仕事と生活の調和推進室）」等を交えて話がありました。

講演後は、残業縮減や休暇取得促進等について意見交換が行われ、人員や予算削減の中での方策として、ペーパーレス化やAIの活用による業務見直し、日常的にライフイベント等の個人的事情を理解しあえる雰囲気醸成、ライフの価値を再考し制度取得や定時退庁につなげるなど、小林氏から事例を交えたアドバイスがありました。

男女共同参画推進センターは、研究支援員制度や保育支援制度等の運用とともに、関係係と連携しながら、今以上に仕事と家庭の両立、キャリアの継続ができる就業環境となるよう、効果的な仕掛けを検討し、働きかけていくこととしています。



講演する小林鹿児島労働局長



セミナーの様子

育児や介護だけでなく、病気との両立もできる職場にするために、制度を活用し、キャリアを継続しましょう！



WLB浸透・定着に向けた10のポイント（内閣府 仕事と生活の調和推進室）

1. 経営トップが本気を出す～経営トップからのメッセージを繰り返し発信する～
2. キーパーソンとなる担当者等を配置する～担当者・部署を通じて取組を浸透させる～
3. WLB管理職をつくる～管理職が理解し、率先して実践する～
4. 積極的にコミュニケーションを図る～個人や家庭の事情を話しやすい風土をつくる～
5. 「自分ごと」として考える環境をつくる～従業員一人ひとりを主人公にする～
6. 組織ぐるみで生産性を高める～業務の棚卸し、見直し、改善を行う～
7. 「よく働き、よく休む」を習慣化する～「休み」を明日の成果につなげる～
8. 取組の進捗を「見える化」する～達成状況の可視化でモチベーションの向上を図る～
9. 業界や顧客を巻き込む～社外の理解と協力を得る～
10. 社外の施策を活用する～国や地方自治体等の表彰・認定を取り入れる～

事後アンケートから

【自身で取り組みたいこと】

業務の見直し、見える化 年休取得や定時退勤
制度利用がしやすい雰囲気作りと啓発
積極的なコミュニケーション ライフの価値を考える

【本学で取り組んでほしいこと】

業務見直しや簡素化 超過勤務削減策の検討と実施
業務と人の配置の見直し 年休取得促進策の実施
WLB推進の意識啓発

無意識のバイアスの悪影響を最小限にするための取組

「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」（男女共同参画学協会連絡会2017年版）の全教職員への配布リーフレットには、潜在的に誰にでもある無意識のバイアスのカテゴリーや具体例、出やすい状況等が紹介されています。

「無意識のバイアスについて知ることができた」「自分にも存在していることに気づくことができた」「キャリアを継続していく上で自分や家族の選択や判断の際の参考にしたい」「コミュニケーションを図る際に意識したい」などの感想が聞かれています。

鹿大の女性研究者に Close-up!



高丸 理香 高等教育研究開発センター 助教

2002年 3月 東京大学大学院農学生命科学研究科
水圏生物科学専攻博士前期課程修了
2017年 3月 お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科
ジェンダー学際研究専攻博士後期課程修了
2017年 4月 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所
特任アソシエイトフェロー
2017年10月 現職

★研究テーマは何ですか？

女性の労働観やキャリア観について研究をしています。一番の関心は、「やりがいや働きがいのある生き方・働き方に必要なものは何か？」ということです。敢えて「女性」を対象とすることで、「仕事」を企業等における業務や役割に限定せず、家庭生活や社会生活の中からも幅広くヒントを頂けるのではないかと考えています。

★研究者をめざした理由を教えてください。

研究者をめざした経験は2回あります。最初は海洋学を専攻していた時です。恩師の語る壮大な海の世界のロマンに魅せられ船に乗って海を感じながら調査・研究を続けたいと思っていました。しかし、化学物質過敏症を発症したことで、実験が続けられなくなり、研究者の道を諦め、環境コンサルタント会社へ勤務しました。その後、転職や海外転勤帯同などを経て、キャリアコンサルタント国家資格を取得し、労働局やハローワークでの相談業務を担当しました。そこで、日々の相談者への対応にジレンマを感じ、誰もが生きがいを持って働くことができるための何かを追求し、それを社会に還元したいと思うようになったことが、2度目に研究者をめざした理由です。

★研究の上で苦労されたことはありますか？

理系から文系への転身ではあったものの、基礎的な研究の進め方は分かっているつもりでした。しかし、思った以上に研究の捉え方や進め方が異なっており、文章は読めるが理解ができないなど、慣れるまで時間がかかりました。その解決に

は、学部の授業を受講したり、年下の同期や先輩方に教えていただいたりしました。ただ、理系であったことで、統計や数学的なものへのアレルギーはないため、研究テーマやアプローチの幅は広がるかと思えます。

★モットーは何ですか？

何事も、一歩ずつ。

誠実かつ着実に前を向いて進みたいと思っています。

★これから研究者をめざそうとする人へのメッセージ

知識を得るだけであれば素晴らしい本がたくさんあります。それが何を意味しているのかを理解するために、仲間と問答・論争し、それを行動によって確かめることの楽しさを、是非感じていただきたいです。



アメリカ合衆国フロリダ州で開催された国際学会の様子
「Annual Meetings of National Council on Family Relations」

■総合教育学系における男女共同参画の推進

執筆者 高丸理香（高等教育研究開発センター 助教）

総合教育学系は、共通教育センター、高等教育研究開発センター、グローバルセンター及びアドミッションセンターの4センターからなる教員組織であり、「学系等における男女共同参画推進に係る方針等」に沿って取り組んでいます。



「キャリアデザイン」授業関連の公務員イベント（2019年前期）のコマ
海上保安庁の女性保安官が、女性の活躍が広がっている現状を生き生きと語る姿は、男女共同参画について考える機会となった。

例えば、共通教育センターでは、学生が「男女共同参画」について学び、考えることができる授業を開講しています。共通教育科目「キャリアデザイン」は、男女共同参画に関連する法律の紹介や無意識のバイアスのリーフレット配布、LGBT当事者を講師としたイベント、兼業・副業やテレワーク等を含む柔軟な働き方など、多様な視点や考え方に触れることができる内容となっています。

また、若手研究者の育成の一環として、高等教育研究開発センターでは、2018年度より特任助手制度を開始し、女性研究者も活躍しています。特任助手は、専門領域の研究を妨げない範囲で「初年次セミナー」や「大学と地域」などの共通教育科目での学習支援やラーニングcommonsでの学習相談などの業務を担当し、大学教員としての教育スキルの向上を

目指しています。加えて、キャリア形成の支援という観点から、育児中の場合には、勤務形態の配慮に加え、本人の希望を最優先としつつ、打ち合わせ等では子連れ出席も推奨しています。

さらに、総合教育学系では、男性教員の育児・介護への参加を促すために、就業環境の整備や意識啓発の推進に取り組んでいます。2018年度は、男性教員が育児のための休暇を取得するなど、少しずつではありますが、成果が出ているようです。

なお、総合教育学系における2019年4月1日現在の女性専任教員の比率は35.4%と本学の目標値を達成しています。数値だけで測ることはできませんが、女性教員の存在が当たり前となることで、それぞれが「個人」として能力を発揮し、互いに尊重しあえるような働き方が工夫されてきているのではないかと思います。



■地域における取組紹介

第2回鹿児島県内大学等男女共同参画連携会議

7月11日（木）に、第2回鹿児島県内大学等男女共同参画連携会議が、かごしま県民交流センターで開催され、県内高等教育機関並びに鹿児島県総務部男女共同参画局及び男女共同参画センターから出席がありました。

事務局である本学の越塩理事・副学長（総務担当／男女共同参画推進センター長）からの開会の挨拶に続き、各機関担当者から、それぞれの取組やジェンダーデータの紹介がありました。鹿児島県総務部男女共同参画局長の迫 貴美氏からは、「鹿児島県の男女共同参画の現状と今後の取組」と題してお話があり、鹿児島県の事業等についても情報提供がなされました。

また、「固定的性別役割分担意識の払拭」をテーマにした意見交換では、学生対象の女性活躍や性に関する講演会の実施、キャリア教育科目の開講、職員対象のライフステージに応じた勤務体系や育児特別休暇制度等の整備、時間外労働の縮減につながるような働き方改革等の取組の紹介の他、デートDV等については学生への一層の意識啓発の必要性が確認されました。本学から、「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」（男女共同参画学協会連絡会2017年版リーフレット）がダウンロード利用できるとなどの情報提供を行ったところ、「幼少期の教育や身近な大人の姿が意識醸成に影響する」「ジェンダーバイアスに気づくことができるようなしなげが必要」などの意見も出されました。

本会議は、各機関の男女共同参画やダイバーシティ推進担当者が情報交換を行うとともに各機関の今後の取組の参考にするこで、地域社会における男女共同参画社会作りに貢献しようとするものです。そこで、高等教育機関の取組を可視化し、更なる推進につなげようと、ポスター「鹿児島県内大学等男女共同参画連携会議参加大学等の取組紹介2019」を作成しました。ポスターは、各機関が自由にイベント等で展示できます。また、今後、鹿児島県民の生涯学習、男女共同参画等の拠点でもあるかごしま県民交流センターにも展示され、広く県民にも紹介することとなっています。



鹿児島県男女共同参画局長の迫氏による講話の様子



出席者による集合写真

■連携企画紹介 「男女共同参画展～あなたのあたりまえ わたしのあたりまえ ほんとにそうかな？」



展示の様子

鹿児島大学附属図書館との連携企画第一弾として6月14日から8月5日に、附属図書館1階エントランスにて、附属図書館による選定図書展示・貸出を行ったほか、本学の男女共同参画の取組やジェンダーデータ、国や県の男女共同参画週間啓発ポスター、WL B体操（九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン2018）等を紹介しました。ジブンゴトとして固定的性別役割分担意識などのバイアスに向き合うことで、それらが悪影響を及ぼさないようにするとともに、一人ひとりが男女共同参画社会作りに貢献してもらえよう、第二弾も10月2日から12月20日にかけて開催することとしています。

■JST女子中高生の理系進路選択支援プログラム

鹿児島大学は、科学技術振興機構（JST）女子中高生の理系進路選択支援プログラム2年目の取組を進めています。

女子生徒の進路選択における理系と大学進学への意識改革が進むよう、理学部、農学部、水産学部、工学部が連携し、8月3日には「教えて 理系女子！進路相談会withオープンキャンパス」が開催されました。

今後、理系の職場見学、多様な実験を体験できるプログラムが目白押しで、参加者募集中です。

男女共同参画推進センターは、ロールモデル集の作成を担当しており、学生や社会人の多様なロールモデルを紹介します。本年度は2回発行予定です。

「かごしま☆科学のタネまき塾～育て！未来の理系女子」

<https://www.sci.kagoshima-u.ac.jp/science-girl/index.html>



プログラム周知ポスター

<今後の予定>

- 8月1日 研究支援員制度前期支援開始
- 8月29日 介護支援セミナー・介護相談会
- 9月25日 女性リーダー育成セミナー
- 10月1日 研究支援員制度後期支援開始
- 10月4日 後期共通教育科目「男女共同参画社会」開講
- 10月2日～12月20日 附属図書館連携企画「男女共同参画展」ランチタイム交流会 8月28日、10月30日、11月27日

Information

令和元年度研究支援員制度 後期の利用者を募集中

利用希望の本学該当者は、当センターHPで提出書類等をご確認の上、8月21日までに提出ください。

メンター募集中

本学の研究者（教員、研究員、医員、研修医）と大学院生が抱えるキャリア形成上の悩みに対応するため、メンター制度を運用しています。メンターとして登録いただける本学の教員・医員の方は、当センターまでご連絡ください。