



鹿児島大学 男女共同参画推進センター

Newsletter

2023年度
ダイジェスト版

Vol.33
2024.3

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

〈住所〉〒890-8580 鹿児島市郡元1-21-24 〈TEL〉099-285-3012 〈E-mail〉gender@kuas.kagoshima-u.ac.jp

〈ホームページ〉<https://www.kagoshima-u.ac.jp/atshime/>

■ 男女共同参画推進センター長 ご挨拶



橋本 文雄センター長
(総務担当理事・副学長)

令和5年4月より男女共同参画推進を担当しております橋本と申します、どうぞよろしくお願い申し上げます。

事務職員の業務効率化について検討を加え、DXの推進、会議体の縮減などについて答申をまとめ、佐野学長へ昨年6月に提出しました。この中で令和9年度までの目標を再確認し、「課長職以上に占める女性事務職員」の比率26%以上を堅持するとしました。また、昨年11月には4年ぶりに対面にてWiSH PLUS Caravanをすべての部局にて行いました。加えて、本年2月7日には医歯学総合研究科教授会において、WiSH PLUS Caravan特別版として講演会を開催いたしました。中でも、成果を中心とする実績状況における配分にかかる現状について、若手教員の採用割合や教授に占める女性教員の割合に関する情報を共有し、今後の方策について議論いたしました。

男女共同参画推進室が設置されて、本年9月で丸15年目を迎えます。男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策推進法、の4つの基本となる法律や科学技術・イノベーション基本計画に掲げてある数値目標並びに厚生労働省へ提出しています本学の3つの行動計画について、着実に達成できるよう計画を実施してまいります。

鹿児島大学男女共同参画基本理念では、学長のリーダーシップの下、「一人ひとりが伸びやかに、自分らしく輝くために」をキャッチフレーズに、教職員のライフワークバランスを応援し、教育環境や職場環境の整備と充実を図り、職員が個性と能力を発揮できる鹿児島大学を実現できるよう、より一層、男女共同参画の取組を推進します。

WiSH PLUS事業の「女性研究者比率23%以上」、「上位職に占める女性研究者の割合15%以上」、「女性研究者の採用比率30%以上」の数値目標について、令和2年度の事業開始からいまだ到達していません。大変厳しい状況となっておりますが、引き続き、本学の男女共同参画の取り組みへのご理解とご協力のほどをよろしくお願いいたします。

■ 「WiSH PLUS」事業

事業開始から4年目の取組を実施

令和2年度に採択された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（先端型）」について、令和5年度は事業開始から4年目、大学の自主経費で取り組む自走期間初年度の取組を実施しました。国際関係事業や異分野融合研究プロジェクト創出研究助成事業など、これまで補助金により

実施してきた女性研究者支援を大学の自主経費にて継続して取り組みました。また、今年度は部局長が交代となった部局が多かったため、女性研究者を増やすための取組や女性の上位職を増やすための取組について橋本センター長と部局長が意見交換を行う「WiSH PLUSキャラバン」にこれまで以上に注力して取り組みました。



■ 男女共同参画推進センターにおける

ライフイベント期の支援制度について紹介

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、研究支援や両立支援のための様々な支援制度を運用し、教職員にとって働きやすい職場環境作りを推進しています。特に、研究支援員制度や保育支援制度については、利用者数も年々右肩上がりが増えており、教職員から需要の高い制度となっています。制度の詳しい内容については、男女共同参画推進センターのHPにて掲載しています。今後も、現場の様々な意見に耳を傾けながら、学生や教職員等全ての構成員にとって「一人ひとりが伸びやかに、自分らしく輝くために」様々な取組を進めていきます。今後も当センターの取組について、ご理解及びご支援を賜りますようよろしくお願いいたします。

【研究支援】

- ・研究支援員制度
- ・教員業務短期支援員制度
- ・メンター制度

【両立支援】

- ・保育支援制度
- ・入試時保育支援
- ・学内保育園（さつつん保育園、さくらっ子保育園）
- ・育児・介護関係制度 など

詳しくは、
こちらをcheck➡



■ 男女共同参画推進センターにおけるグループディスカッション

鹿児島大学男女共同参画推進センターは、各学系から選出された委員を中心に構成されており、令和5年度は21名の委員が構成員となっています。昨年度、本学の男女共同参画・ダイバーシティ推進にかかる課題解決に向けて、3名の副センター長ごとにテーマを設定し一年間を通して当該テーマについて議論するという新たな取組にチャレンジしました。今年度も引き続き、テーマ別のグループディスカッションを実施し、年間を通して各テーマに基づいた具体的なディスカッションを行い最終的にグループごとに成果物（スライド）を作成しました。



	郡山副センター長	石川副センター長	八代副センター長
テーマ	(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの観点から) 鹿児島大学における教職員のキャリアアップに関する取組について	(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの観点から) 鹿児島大学におけるライフワークバランス実現のための支援について	(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの観点から) 鹿児島大学におけるSOGIEに対する今後の対応について
企画理由 (問題意識)	“キャリアアップ”という言葉は知っているけど、具体的にはどうすればいいの?という素朴な疑問が出発点です。個々の専門知識やスキルの向上は必須ですが、ここでは、その先にある(組織の中で)“経歴を高めること”について、教職員共通の課題や解決策が見えてくれば・・・と企画しました。	ライフイベント期の支援制度(産休、育休、介護)の課題や問題点を明らかにし、支援制度の改善につなげる。	ざっくばらんなフリーディスカッションを通して、DEIの観点から、本学におけるSOGIE(すべての人の性的指向と性自認)に関する各部局での課題や、委員が日頃感じている疑問や困っていること等を共有することで、本学における現状と課題を見出し、本学のあり方について考える。
年間ディスカッションを通じた感想・総括等	全体的な意見・感想(主に教員)としては、「教育・研究に関する研修やセミナーは非常に役に立っている。」その一方で、「組織・運営についての説明を採用時に受けているが、その後のアップデートが得られない。各種委員会の役割や位置づけの説明がないまま、委員を引き受けてしまうことが多い。」との意見があり、これは結果的に大学への帰属意識が薄れてしまう恐れがあり、大学・教職員の双方にとって、もったいないことです。新規採用者向けの研修資料を、HP上の見やすい場所に掲示する、各種委員会等の役割・位置づけを、年度初めに確認するなどの工夫は可能かもしれません。また、委員会等での貢献度を適切に評価することも必要と感じました。	このグループでは「ライフワークバランス実現のための支援」について、意見交換を行いました。育児支援に関しては、仕事を中断して保育園等に預けた子供を迎えに行き、自宅に帰って仕事を続ける、または送迎や夕食後に職場に戻って仕事を続ける形が多いため、延長保育や学童保育の場があれば、教職員の業務の効率も上がるのではとの意見がございました。また、このような支援制度を利用する場合、他の教職員に負担をかけることになるため、利用にためらいを感じるとの声もあり、制度をうまく回していくためには、事務の効率化が必須で、事務手続きを円滑に行うために、教員と事務系職員の懇談会等を企画してはどうかとのアイデアも出されました。	委員から出された意見は、【教育(学生)】【教職員】【設備】【法律関連】【制度・体制】【大学のあり方】に整理された。【教育(学生)】に関して、実習時のシャワー室や更衣室の利用、および学外の実習施設へ要求することへの迷い等についての意見が出された。【教職員】に関しては、研修会やセミナー等を開催し知ってもらうことの必要性や、相談窓口の充実について、【設備】に関しては、みんなのトイレ等ハード面の充実に加え、利用することの障壁について、【制度・体制】に関しては、LGBT理解増進法に基づくガイドラインの作成や委員会の設置の必要性についての課題が見出された。【大学のあり方】として、すべての人にやさしい、いい人を雇用するという先進的なシステム作りに進取の精神で取り組むこと、多様性の中で、大学全体でSOGIEを考えていく必要性について示唆を得た。

令和5年度センター委員 計21名

橋本センター長(総務担当理事)、石窪委員(特命担当理事)、八代委員(ダイバーシティ推進担当学長補佐・副センター長)、菅野委員(法文学系)、清重委員(臨床心理学系)、千代田委員(教育学系)、塚本委員(理学系)、上谷委員(工学系)、郡山委員(医学系・副センター長)、池田委員(保健学科)、前田委員(歯学系)、岡本委員(附属病院)、近藤委員(ヒトトクログループ学系)、鶴川委員(農学系)、加藤委員(水産学系)、井尻委員(獣医学系)、小林委員(総合教育学系)、山本委員(共同学系)、石川委員(連合農学研究科・副センター長)、香澤委員(総務部長)、平野委員(人事課長)

■ ダイバーシティトップセミナーを開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、海妻 径子氏（岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長）を講師に迎え、令和5年度鹿児島大学ダイバーシティトップセミナーを対面とオンラインの同時開催によるハイブリッドにより開催しました。本セミナーは、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事業（先端型）／令和2年度選定を受け、「ダイバーシティ加速化に向け具体的な取組に必要なこと～岩手大学の取組事例を参考に～」を演題として行われたもので、佐野輝学長をはじめ役員、教職員、学外関係者等124名が参加しました。

講師が副学長を務める岩手大学における女性研究者支援を中心としたこれまでの取組について説明があった後、新たな取組として基金による財源確保の取組や令和4年度に選定された文科省補助事業（女性リーダー育成型）における先進的な取組について説明がありました。また、男女共同参画や女性活躍の推進は様々なダイバーシティを考える上での一丁目一番地であり、ダイバーシティを進めていくにはこれまで以上に女性活躍を進めていく必要があると力強く話されました。さらには、全学的なダイバーシティ推進を加速化するには、学長の、トップリーダーシップが重要であり、特に地方国立大学においては大学としていかに本気で進めていくかを示す必要があると、これまで岩手大学のキーパーソンとして

ダイバーシティ推進に取り組んできた講師ゆえの実質的で具体性のある講演内容となりました。

セミナー後半には質疑応答の時間が設けられ、女子大学院生を増やすための方策や印象に残っている男性リーダー像などについて活発に意見交換が行われ、今後、誰もが活躍できるインクルーシブな組織作りを進めていくための大変有意義なセミナーとなりました。



講演の様子



セミナー後半の質疑応答

■ ～教職員からの現場の声に耳を傾ける～

学長と教職員との懇談会を開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、『鹿児島大学サポート宣言の充実に向けた「誰もが働きたくなる職場環境づくり」について』をテーマとして、令和5年12月12日に佐野学長と教職員との懇談会を開催しました。鹿児島大学サポート宣言とは、教職員のライフワークバランスを応援するため大学全体として取り組む内容について、各学系が策定した男女共同参画推進に係る方針を参考に3つの項目を定め令和3年度に宣言したものです。懇談会には、役員4名、教員6名（男女共同参画推進センター委員及びライフイベント期の支援制度利用教員）、職員8名（事務系管理職及び事務局各部から推薦された係長以下の事務職員）が参加しました。

八代学長補佐（ダイバーシティ推進担当）の司会進行のもと、介護・育児と仕事との両立やテレワークの実施状況、業務効率化や業務改善による働き方改革などを中心に活発な議論が行われました。参加者からは、学内保育園の利用に関する要望や誰もが働きたくなる職場環境づくりに必要なこととして、良好な人間関係の構築や人材育成、評価制度の見直しなど幅広く具体的な意見が出されました。また、佐野学長からは病児保育をはじめとする保育全般への対応充実を図り教職員をバックアップしていく体制を整えていくことについて発言がありました。

最後に、男女共同参画推進センター長である橋本総務担当理事から今回皆さんからいただいた様々な現場の声を具体的な取組に繋げていくために一つ一つ着実に進め、今後具体的な報告ができるよう大学全体で進めていきたいとの閉会挨拶があり、鹿児島大学サポート宣言項目3で掲げている教職員の現場の声に耳を傾ける、大変有意義な機会となりました。



学長挨拶



懇談会参加者



司会進行：八代学長補佐



橋本理事閉会挨拶

教職員のライフワークバランスを応援する 鹿児島大学サポート宣言

1. 公的な会議は、原則として17時までには終了します。
2. 出産・育児・介護等に携わる者へは、特に勤務形態（テレワーク等）・勤務時間の配慮を行います。
3. ライフワークバランスに関する懇談会や意見交換会を定期的に開催し、現場の声に耳を傾けます。

※本宣言の1～3項は、各学系が策定した男女共同参画推進に係る方針を参考に3つの項目を定め令和3年度に宣言したものです。

鹿児島大学
サポート宣言

■ 特別講義

「ようこそ先輩：鹿大授業」を開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、共通教育科目として「身の周りの男女共同参画」を開講しています。今年度は科目責任者を副センター長の郡山教授（医学系）に担当いただきました。講義はオムニバス形式で毎回担当する教員が代わり、あらゆる視点から男女共同参画に対する考えを深めていきます。その一コマで女性研究者としてのロールモデル紹介を行いました。

以下、郡山副センター長から開催報告がありました。

【開催報告】

令和5年10月26日に、本学水産学部の加藤早苗先生を講師としてお招きし、「身の周りの男女共同参画」を受講している学部学生向けに、加藤先生が歩んできた研究者としてのキャリアについて、また、人生の後輩である学生さんへ伝えたい思いについてお話をしていただきました。大学進学の際に水産学部を選択した経緯、そして「女子は博士をとれない」などといった周囲の声を乗り越えて、日本人女性として水産学課程博士の第一号となられたこと、ポスドク時代の挫折の経験を経て、大学で充実した研究生活を過ごしていることなど、大変テンポよく、明るく分かりやすく語っていただき、90分の時間も大変短く感じました。学生の授業後のアンケートからも、加藤先生のポジティブな考え方・生き方がしっか

りと伝わったことがわかります。

今回の企画は、令和4年度の男女共同参画推進センター会議において“研究（者）に興味を持ってもらう学生を育てるには？”という少し長期的課題についてディスカッションをした結果、「身近な研究者のロールモデルを知る機会が少ない」という問題点を少しでも解消しようという目的で企画したものです。アンケートでは、理系の学生（多分女性）が、「将来、大学院まで行くかなど悩んでいるので（中略）先生のお話を聞いて安心した」とコメントしており、企画した者としては、（よっ！）と心の中でガッツポーズをしております。小さな種まきかもしれませんが、このような活動を継続することが重要かと思っております。

来年度以降も他の学系の女性研究者の方に特別講義をお願いしたいと思っておりますので、是非、ご協力をお願い申し上げます。



加藤先生による講義の様子

■ ～中長期的なキャリアデザインを考える～ 女性リーダー育成セミナーを開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、「女性リーダー育成セミナー～中長期的なキャリアデザインを考える～」と題して令和5年12月13日に主に事務系職員を対象としたセミナーを対面形式にて開催しました。

本学の男女共同参画にかかる取組、特に女性管理職比率向上に向けた取組の紹介を含めた橋本総務担当理事からの開会挨拶によりセミナーがスタートし、女性管理職による体験談披露として研究推進部の湊 由己部長及び学外から鹿児島市国体推進部の川田 雅子部長をお招きしそれぞれに体験談を披露いただきました。湊部長からは、男女共同参画に業務として携わってきた経験と法人化後の国立大学での経験を中心に仕事と時代の変化の視点から体験談を話していただきました。昭和、平成、令和と時代の変化とともに男女共同参画に対する社会の意識も確実に変化をしてきたと身をもって話されました。また、川田部長からは、管理職としてチーム力を引き上げていくために、周りの職員の心の健康を保つことや日頃からコミュニケーションを密に行い、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）が言える雰囲気作りを意識していることが話されました。お二人の部長の元気に前向きに仕事

女性管理職による体験談披露



湊部長



川田部長

に取り組む姿勢に、参加者それぞれが大きな刺激をもらいました。

体験談披露後は、参加者が少人数のグループに分かれグループディスカッションを行い、管理職へのキャリアや自らのキャリアデザインをどう考えるかについて意見交換しました。最後に、石窪特命担当理事から今後も様々な企画を通して教職員の皆さんが少しでも働きやすい職場環境作りを進めていきたいとの閉会挨拶がありました。

今回のセミナーを通し、参加者が管理職を身近に感じ今後のキャリアデザインを前向きに捉えることができた、大変有意義なセミナーとなりました。また、昨年度までは新型コロナウイルスの影響によりオンラインで開催していましたが、久々の対面開催が叶い、セミナー終了後には体験談披露をいただいたお二人の部長と参加者が直接話す姿も見られ、対面開催ならではの良さも感じられたセミナーとなりました。

