



鹿児島大学 男女共同参画推進センター

Newsletter

Vol. 30
2021.11

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 男女共同参画推進センター副センター長 郡山 千早 (医歯学総合研究科 教授)

先日、本学の医学科学生を対象としたキャリアデザインの講義で、自分の経験を紹介する機会がありました。臨床医以外にどんな進路があるのか?とお思いの方もいるかもしれません。昨年からのコロナ禍の最前線で働いている保健所の所長・職員や、厚生労働省の医系技官など、行政で働く医師もいれば、私のように大学で研究・教育に携わる者もあり、実は多様な選択肢があります。講義の際にご一緒させていただいた若手の女性医師の方が、ご自身のライフイベントをしっかりと人生計画に入れていた話をされ、流れに身を任せるタイプの私としては、大変感心するとともに、身近で様々なロールモデルを紹介し、次世代を育てる必要性を思った次第です。学生の方もライフイベント期を迎えながら働き続ける場合の課題を、男女問わず共有できたようでした。通常の講義よりも質問があり、関心の高さを感じました。

これからは、diversity, equity & inclusionの風土を学内でも培っていきけるよう、色々な機会において学生も巻き込んでいけたらと思います。



■令和3年度男女共同参画トップセミナー



9月9日に東村博子先生(名古屋大学副総長:男女共同参画・多様性担当)を講師にお迎えし、オンラインで開催しました。佐野輝学長をはじめ役員、教職員、学外関係者等148人が参加しました。

「大学の活性化戦略としての女性活躍促進~名古屋大学の取り組み事例も含んで~」の演題で、講師が長年にわたり名古屋大学で大学活性化戦略としての女性活躍促進に尽力されてこられた経験や研究者と

しての視点から、活用されていない女性の能力を活かす必要性や、女性活躍は自己実現とやる気につながり幸福度がアップし、個人・組織・社会がwin-winの関係になる活性化戦略であるとの講話がありました。また、海外経験は恐れるに足らず、語学はしっかりと学んでなど、先端型事業の海外派遣に係る研究者へのエンパワーメントメッセージもありました。

講演後のアンケートでは、上位職に女性教員を増やす必要性について、「大変よく理解できた」「どちらかという理解できた」との回答割合が99%、上位職に女性教員を増やすことについてどう思うかについて、「増やすべきだ」「どちらかという増やすべきだ」との回答割合が99%、女性活躍が大学活性化につながることに、「大いにつながると思う」「どちらかというつながると思う」との回答割合が100%だったことから、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ先端型/令和2年度選定」の本学のプロジェクト「WISH PLUS」や男女共同参画推進に係る更なる積極的な取り組みへの契機となる有意義な機会となりました。

■「ダイバーシティ&インクルージョン」に係るトップメッセージ配信中



「WISH PLUS」にオール鹿大で取り組むことで、女性の上位職、意思決定機関への女性の参画を増やし、大学の活性化を図ります!



*鹿児島大学ホームページに掲載中です。



■取組紹介 研究支援員制度

令和3年度は、前期：女性12人男性5人の研究者に対し19人、後期：女性11人男性7人の研究者に対し研究支援員を22人配置し、生活と仕事の両立を支援しています。前期の制度利用研究者及び研究支援員から成果報告書の提出がありました。今回は、制度利用についての寄稿を紹介します。

研究支援員制度を利用して



に遂行できる自信も得つつある。

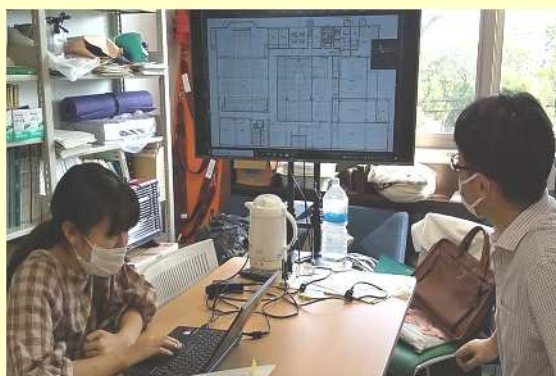
長女が7月1日に誕生した。「お父ちゃん似」と方々で言われる度に、将来を案じつつも、しっかりと育てようという気持ちが強まった。帝王切開で出産した妻への配慮もあり、洗濯や沐浴等、家事・育児の半分を担当している。このような状態で、本制度で研究支援員による助力を前期から得たことで、研究や社会貢献活動等をほぼ十分に継続できている。家族との貴重な時間も確保でき、子中心の生活スタイルで研究教育を着実に

研究支援員については、寄稿者の専門分野「防災」に興味を持つ学部2年生に依頼した。Adobe Illustratorという、プロのイラストレーター等が活用するソフトで、避難所施設の設計図を基に論文用の間取り図等を作成してもらった。当初、不慣れで未熟であったが、持ち前の根気強さと素直さで急激に作図技術のレベルを上げ、研究の一端を確実に補佐できる存在となりつつある。また、書類の作成や行政関係者との面会等の機会も付随してあることから、本人曰く「キャリア形成で貴重な経験を積んでいる」という。

共通教育センター 教授

自己実現・キャリア形成を優先して、子を授かる機会を逃している大学関係者は、多いのではないかと。また、出産・育児、介護等は、本人が望まずとも、突然そのようになる場合が多いだろう。研究者の個人的事情に応じて半期ごとに申請できる本制度は、大変有難い。

産休・育休が終われば、仕事に生きがいを感じている妻が職場に復帰し、私が喜んでより積極的に育児に取り組むだろう。家族の関係が微妙に変化していく中で、子が一定の年齢に育つまで本制度にお世話になりたく、今後も本制度の存続を望む。



研究支援員の従事の様子

■学系の取組紹介



獣医学系における男女共同参画に関する取組について

三好 宣彰 (獣医学系男女共同参画担当責任者・共同獣医学部副学部長)

共同獣医学部獣医学科の学生の約40%を女子学生が占めていて、卒業後には伴侶動物の民間動物病院の勤務獣医師や地方自治体の獣医職技術者として活躍しています。獣医学系の教員における女性の割合は20%未満とまだまだ少ないのですが、附属動物病院においては動物看護師や受付事務員などを含めて女性教職員が50%を超える構成になっています。本学はハラスメント防止にも積極的に取り組んでいますので、附属動物病院の女性教職員や女性獣医師が働きやすくキャリアアップにつながるような職場環境を今以上に整備して、さらに就職希望者が増えるように努めます。

また、獣医学系は令和7年度までに女性の研究者採用割合30%を目標としていますので、女性研究者の優先的な教員採用だけでなく、「鹿児島大学研究教授及び研究准教授の称号の付与」の制度(*)を明記して公募することにしています。さらに、男女問わず育児や介護の際にも、無理なく継続して勤務ができる体制を整備する必要があるため、在宅での対応を可能とするハイブリッド会議、オンライン授業、オンデマンド授業、学生とのオンラインミーティング、事務作業へのソフトウェアロボット(RPA)の導入等のDXによる業務の効率化により、個々の教職員に時間的な余裕を生じさせるなど、本年度中に共同獣医学部男女共同参画推進委員会を設置して、男女共同参画への対策を様々な方面に提案しながら推進していきます。

(*)鹿児島大学研究教授・准教授制度：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(先端型)/令和2年度選定」の事業における取組のひとつ。女性研究者のリーダーシップを培うことを目的として令和3年度に創設された制度。

鹿大の女性研究者に Close-up!

鹿児島大学は、女性研究者比率の増加を目標に掲げ、ダイバーシティ研究環境整備に取り組んでいます。本誌では、次世代へのロールモデルとして、また、今後の活躍に期待して、本学で研究している女性研究者を紹介しています。



岩永 朋子 助教 (獣医学系 共同獣医学部附属動物病院)

2000年 3月 日本獣医畜産大学(現日本獣医生命科学大学) 獣医学科卒業
 2000年 4月 獣医師免許取得 都内動物病院へ勤務
 2005年12月 東京女子医科大学心臓血管外科実験助手
 2010年 4月 鹿児島大学農学部附属動物病院研修医
 2013年 4月 鹿児島大学共同獣医学部附属動物病院特任助教
 2018年 9月~2019年 4月
 Cornell University College of Veterinary Medicine 留学
 2019年 9月 鹿児島大学共同獣医学部附属動物病院助教
 2021年 9月 山口大学連合獣医学研究科博士号(獣医学)取得

★現在の研究テーマについて教えてください。

私の研究テーマは血液凝固です。体の中では出血すると、止血するために血液凝固機能が活性化して血栓が形成されますが過剰な血栓は速やかに溶解されます(線溶)。この凝固と線溶のバランスにより血液は体内を循環できます。動物種によって血液凝固機能は異なり、病態も異なります。例えば循環器疾患の合併症である血栓症は人と猫では問題となりますが、犬ではほとんど発症しません。また動物は発症しても自覚症状を言葉で伝えられないため、早期発見が難しいです。病態解明や早期診断治療を目指して血液凝固に関する研究を行っています。

★研究者を目指した理由や、研究者としてのやりがいなどを教えてください。

普段は附属動物病院で犬猫の循環器および内科診療を行っています。特に血液凝固異常疾患は、死亡率が高い病気の一つです。臨床での問題を解決するために研究を行い、獣医療をより充実させたいと考えています。実は大学に入る前は生物系の研究者にあこがれていましたが、「研究者は実力がないうとずっと仕事として難しいし、技術があれば、とりあえず経済的に安定できる」と思い、獣医学部へ入学しました。不純な動機で獣医師になりましたが、獣医学部では、色々な動物と向き合い、その違いを学ぶ面白さを学びました。今でも医学部など他分野の先生方からは、動物種による病態の違いが獣医学部独特の視点を生み出していることを教えて頂くことが多くあります。



猫の心臓超音波図：心臓病でできた血栓

★苦労話やその解決法などを教えてください。

臨床もしているため、急に時間に追われてしまうことがあります。この様な時は焦ってしまい考えがまとまらなくなりますが、ジョギングをしながら考えを整理するようにしています。

★日頃のモットーを教えてください。

「継続は力なり」
地道に一歩ずつの積み重ねが大切だと思っています。

★これから研究者を目指そうとする人へのメッセージ



コーネル大学シンボルのマクローウ
クロックタワー

私は現職に就くまでに遠回りをしたため、留学や学位取得は年齢的に遅くなりました。特に留学は年齢的にも難しいとあきらめていましたが、共同研究をしていたコーネル大学で臨床研究をすることが決まり、そのタイミングで短期留学研修のチャンスを得たので、思い切って(夫を日本に残して)単身、コーネル大学へ行きました。英語もままならず、初めは困ることも多かったですが、今まで培った経験は人とのコミュニケーションや研究のディスカッションに大いに役に立ちました。留学することで、研究は大きく前進し、学位取得へもつながることができました。海外の文化や社会を深く知ることができ、異分野の人や様々な国の人々と出会って、特に多様性が鍛えられたことが大きかったです。思い通りとはいきませんが、どんな事でも将来への投資だと思います。そして

チャンスが来た時は思い切って飛び込んでみるのもいいのではないのでしょうか。年齢やライフイベントは「何か」をあきらめる理由になりがちですが、最終的には「何がしたいか」が大切で、そこに向かっていると周りもサポートしてくれますし、色々なチャンスも巡ってくると思っています。



コーネル大学獣医学部



鹿児島大学は平成22年に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に係る「子育てサポート企業」として厚生労働省の認定を受けた証として「くるみんマーク」を取得後、平成26年に鹿児島県「子育て応援企業」に登録、そして「くるみんマーク」を再取得するなどして育児期の教職員への支援等を継続しています。

また、女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画（平成28～令和2年度）においては、男性の育児休業取得者数の数値目標を達成するなどして取り組んできました。

来年4月から「育児・介護休業法」改正により、事業主は男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などに取り組むこととなります。産後パパ育休制度は、女性の産後休暇に相当するもので分割取得も可能、かつ、従来の育児休業とは別枠となります。また、従来の育児休業も2回まで分割取得できることから、各家庭の状況に応じた柔軟な計画・取得が可能となります。そこで、本学の男性の育児休業取得促進、男性の意識改革、職場の理解促進につなげるために1. 男性の育児休業取得経験者、2. 取得者の上司、3. 管理職の経験談等を紹介します。

1. 男性の育児休業取得経験談（インタビュー）

上村 昇一郎さん（総務部人事課福利厚生係）

Q育児休業取得の理由を教えてください。

自分の希望の割合が一番大きかったです。第2子（長男）が出生したときに妻が産前産後の体調の変化と第1子（長女）の育児の同時対応により育児に疲れ果てていたため、今回（第3子）は私が出産前後の育児に参加することは必須だと思いました。また、新型コロナの影響で親族の手伝いも期待できなかったため、私自身が育児に参加する必要もありました。



Q取得回数、直近の取得は何人目のお子様ですか？

また、取得期間はどれくらいですか？

前回（第2子・長男）の取得期間は1週間でした。今回は3人目の子ども（次男）についての育児休暇で、家庭と仕事の状況を考慮して1か月取得させていただくことにしました。

Q育児・家事はどのようなことをしましたか？

その経験から気づいたことがあれば教えてください。

朝食・夕食の準備、掃除、長女（5歳）と長男（3歳）の幼稚園の送迎、ゴミ出し、出産関係の手続きなどをしました。出産後、妻を休ませるために自分がメインになって動かないといけませんでしたが、いつも家事をメインでこなしてくれる妻の立場を自分の身で理解できました。平日は14時になって幼稚園から長男と長女が帰宅すると、てんやわんやの大騒ぎです。休日も子どもたちとずっと一緒に過ごしました。確かに子どもたちはかわいいのですが、3人目の新生児の24時間の世話、上の子供たちへの対応は、正直なところ、一人では無理だと思いました。「妻はいつもこんな大変な思いをしているのだな」と妻の普段の育児の苦労に感謝し、妻の子どもたちをマネジメントする能力の高さに感心しました。



Q育児休業取得に際して、取得前及び職場復帰後のあなたの周りの職場の理解や協力についてどのように感じていますか？

係長と他の係のメンバーに育児休暇取得についてお願いしたところ、快くOKをいただけて、とても有難かったです。前回は1週間でしたが今回は1か月も長い間育児休業を取得させていただいて、私が抜けた分のしわ寄せをカバーしていただいたことに深く感謝しています。出産した時も皆さんから祝福していただけて、嬉しかったです。

今後、休業取得者が出てきたときには、本人が心置きなく育児等に専念できるよう、自分もカバーしていきたいと思っています。

Q生活と仕事の両立について意識していることがあれば教えてください。

なるべく早く帰宅して子どもと一緒に時間をなるべく長くとるようにしています。育児休業中に小さな年齢の子供や妻との向き合いや育児・家事経験をしたからこそ、今は前より家族と上手に付き合えるようになったので、3人の育児で疲れている妻が少しでもほっとできる時間を作れるようにしたいです。

Qこれから子供を持つ予定の方にメッセージをいただきたいです。

赤ちゃんの顔や表情が日々変化していく様子を見るのは感動でした。子どもたちの成長は早いので子どもと一緒に過ごせる時間には賞味期限があります。今回の育休中はなるべく子どもと過ごす時間を大切にしよう意識して過ごしました。

育児休業を取得するメリットは単純にパートナーの労力を軽減させるだけではないと感じます。パートナーと出産前後の貴重な時間を一緒に過ごすことで、お互いをより深く理解し、以前よりも家族のきずなが深まります。私も妻と互いに理解が深まって、お互いの家事の連携も上手になりました。家族との時間を大切にすれば育休取得後の家庭の雰囲気も以前よりさらに良くなりました。おかげで仕事にもさらに集中して打ち込めています。もし育児休業の取得を検討されているのであれば、取得されるのをおすすめいたします。



2. 育児休業取得者の上司の経験談（インタビュー） 堀之内 信介さん（総務部人事課福利厚生係長）

Q部下の育児休業取得についてどのように考えていますか？

男性が育児休業を取得する場合の利点は、「家事や育児の負担を分散すること」を一番考えがちですが、「最高にかわいい時期の成長をそばで見ることができる」ことの方が大きいように感じます。絶賛反抗期中の娘を持つ父親から言わせてもらうと、新生児期・乳児期の赤ちゃんは、まさに天使です。ミルクの甘い匂いが漂う天使と一緒に過ごせる時間は、何ものにも代えがたい時間であると自信をもって言えます。

今回、育児休業を取得した職員は、出産予定日のすいぶん前に育児休業の取得を私に相談し、担当している業務の手順書を準備していました。時間的な余裕をもって相談してもらえたことで、私は引継ぎ等を計画的に準備することができ、また、手順書は代わりに業務を行う上で大いに役立ちました。彼の配慮は、一緒に働く仲間として、とてもありがたかったです。



Q育児中の部下へのエールをお願いします。

忙しい毎日を送っていると、自分の中で大変なことばかりに意識がいきがちですが、育児は大変な反面、幸せな時間でもあります。子どもと過ごす生活を楽しむ気持ちを忘れず、頑張りすぎないようにしてください。

Q育児休業を取得している間の係としての業務について工夫したことがあれば教えてください。

係で話し合ったところ、育児休暇を取得する時期は、比較的業務の落ち着いている時期だったので、係内で業務を分担して対応することにしました。忙しい時はメンバー同士で声を掛け合う等、意識してコミュニケーションを図ることで業務時間に偏りがでないよう、またチームの育児中等のプライベートの状況も必要に応じて共有するよう努めました。

Q係長としてのワークライフバランスの考え方を教えてください。

当課ではワーク・ライフ・バランスへの取組みとして、「超過勤務の縮減に関すること」を全員が必ず設定する目標として掲げ、取り組んでいます。

係では、業務効率化の取組みとして、マニュアルの整備・更新や担当業務のローテーションを行い、業務負荷が高い時に助け合える環境作りに取り組んでいます。

3. 管理職の経験談 平野 謙一郎さん（医歯学総合研究科総務課長）

私には、現在、大学4年生、高校卒業後浪人中、小学6年生の3人の子どもがいます。

結果として、20年以上の子育て期間中に、自分と妻のキャリア形成ではいろいろなことがありました。

第1子を授かったことが、家族とどのように過ごしたいかを考えるきっかけになりました。というのも、自身の前職は土日の休みがなかったからです。そこで、大学職員であった妻と話し合い、仕事を辞め、国家公務員試験を受験することにしました。結果待ちまでの4か月間は無職でしたが、育児に専念することができました。その経験は、男性の育児参加の必要性を実感できたものでしたが、共働きとなると、自分に余裕がなくなったことも事実です。それも、妻は、長男小2、長女年中のとき、ワークライフバランスをうまくとることができず、退職した経験があります。妻にとっては苦しい決断だったと思います。ただ、主婦となった妻は、自分の生き方を捉えなおし、資格取得の勉強をしながら子育てする日々を過ごしました。資格取得後、約10年のブランクを経て、再び大学職員として採用になり働いています。ただ、第2子が生まれたころは、女性は育児休業を普通に取得する環境でしたが、男性が取得することは一般的ではなく、私も取得しませんでした。そこには、性別役割分担意識があったと反省しています。数年前から

再び共働きとなってから、20年前と比べると手厚くなった育児支援制度を夫婦で活用して、仕事と生活のバランスをとるようにしています。もちろん、子供の成長とともに子供自身の家事力もつき、助けられている面もあります。

来年4月からは、男性も育児休業を取得しやすい環境となります。制度は活用されてはじめて意味を持つものです。ぜひ該当する男性は取得してほしいと思います。そのために、管理する立場の者は、制度の趣旨をしっかりと理解し、周囲の協力体制のある雰囲気作りを必要不可欠として、バックアップしていきたいものです。そして、取得者には育児経験でパワーアップして復帰し、それ以降も、家事・育児に参画して仕事と生活を両立してほしいと思います。最後に、取得は当たり前という風土になることが働きやすい環境ですが、感謝の気持ちは忘れずにいたいです。その気持ちは周りに伝わり、またいつか誰かが取得したときにも生かされると思います。



男性の育児休業取得について国が行った意識調査では、職場での取得の雰囲気大きな影響を及ぼしていることの報告がなされています。職場でもプライベートな部分が話せる雰囲気があること、業務のチームプレーの在り方により、性別に関わらず育児休業制度を利用しやすくなります。そして、そのことは、他のライフイベント期の制度活用にもつながるため、安心安全な職場や個々のウェルビーイングにつながります。

■連携の取組紹介

鹿児島県内大学等男女共同参画連携会議

8月5日にオンラインで開催し、県内6大学、4短期大学、1高等専門学校及び鹿児島県男女共同参画局の全参加機関担当者23人の出席（陪席者含）がありました。会議では、事務局校



である本学、越塩 俊介理事副学長（総務担当）からの開会の挨拶に続き、1部では取組紹介として、高等教育機関の担当者から取組のグッドプラクティスの紹介と、奥一彦男女共同参画局長（写真）より、「かごしまジェンダー平等推進プロジェクト事業」の施策等の説明があり、各機関の今後の取り組みへの参考や鹿児島県の事業活用につながる機会となりました。

2部の意見交換では、本学男女共同参画推進センター副センター長の原田いづみ法文学部教授から、男女格差で最も解消す



る必要のある経済力について、「高等教育機関におけるジェンダー視点」と題して、男女の賃金格差や母子世帯の現状等からの男女の経済格差がもたらす逸失利益（3歳の男女の死亡、後遺障害が生じた場合の得べかりし利益）の視点の必要について提言がなされ、各機関担当者から「経済格差の及ぼす影響に気づく機会となった。」「高等教育の重要性は最もであるが、女性の意識を変えるためには小さいところからの教育が重要であると思う。」「女性の意識についてはこれまでの価値観を崩していく必要性を感じる。」「賃金格差は性別役割分担意識から生じている、一人ひとりが気づく必要がある。」「貧困家庭への高等教育機会の提供について考えたい。」「専門性を身に付けることは自立に必要。」等の感想や意見が述べられました。

出産等で離職する女性の再就職の際の非正規雇用率は高く、更にコロナ禍による離職率も女性の方が多くなっています。性別に関わらず非正規での働き方や離職については考えていかなければなりません。出産については女性だけの経験です。それがキャリア形成における経済的マイナスインセンティブにならないような意識醸成が必要であり、高等教育機関として、ジェンダーニュートラルな教育や職場環境整備に、これまで以上に取り組んでいく必要があることの認識を新たにしました。

出産等で離職する女性の再就職の際の非正規雇用率は高く、更にコロナ禍による離職率も女性の方が多くなっています。性別に関わらず非正規での働き方や離職については考えていかなければなりません。出産については女性だけの経験です。それがキャリア形成における経済的マイナスインセンティブにならないような意識醸成が必要であり、高等教育機関として、ジェンダーニュートラルな教育や職場環境整備に、これまで以上に取り組んでいく必要があることの認識を新たにしました。

*本会議は平成29年に設置、情報共有の機会として年1~2回程度開催することとしている。今回は4回目の会議。

第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 熊本

「ダイバーシティ推進に向けた大学からの発信—戦略から実践へ—」のテーマのもと、熊本大学が主催して、9月17日にオンラインで開催されました。

小川 久雄熊本大学長の開会挨拶、熊本県からの挨拶に続き、第1部では林 香里東京大学理事・副学長からの基調講演「東京大学と女性“インクルーシブなキャンパス”を考える」と、「九州・沖縄14大学学長からのビデオメッセージ-14Visions-」として、女性研究者の上位職登用を実現するための目標や戦略についての学長メッセージの発信がありました。

第2部は「女性研究者の上位職登用を実現する大学マネジメント」のテーマのもと、14大学の理事・副学長による意見交換会があり、本学越塩 俊介理事・副学長からは、『ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ先端型事業「WiSH PLUS」に大学一丸となって取り組み、上位職や意思決定機関に女性を増やしていくため、部局長との懇談会として実施する「WiSH PLUSキャラバン」で女性の採用・登用等への理解促進を図りたい。』とコメントしました。



第2部会場の様子

熊本大学提供

シンポジウム総括では、科学技術振興機構の山村康子プログラム主管から、九州・沖縄の女性研究者支援の在り方はモデルケースとの評価もあり、今後もネットワークを活かして男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現に向けて各機関が取組を推進をすべく、Q-wea宣言2021 in Kumamotoが参加者一同の賛同で採択され、前田ひとみ熊本大学副学長の閉会挨拶で閉幕しました。

*九州・沖縄の14機関が参加している九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（愛称Q-wea）は、参加機関の持ち回りでのシンポジウムを開催している。

*Q-wea参加機関（五十音順）

大分大学、沖縄科学技術大学院大学、鹿児島大学、九州大学、九州工業大学、九州産業大学、熊本大学、久留米大学、佐賀大学、長崎大学、福岡大学、福岡女子大学、宮崎大学、琉球大学

WiSH PLUS 令和3年度の取組

- ・研究教授・研究准教授制度の創設
- ・海外派遣支援事業の創設・開始（女性枠・若手枠）
- ・国際交流助成事業の創設・開始
- ・国際共同研究促進事業の創設・開始
- ・学外アドバイザー制度の実施
- ・研究力向上支援の実施
- ・女性・若手大型種目チャレンジ支援事業の実施
- ・異分野融合研究プロジェクト創出研究助成事業の実施
- ・男女共同参画トップセミナー開催、キャラバン実施
- ・女性・若手研究者国際シンポジウム開催

<今後の予定>

- ・学長と女性教職員との懇談会 11月26日
- ・女性リーダー育成セミナー 12月7日
（*事務系職員対象）
- ・共通教育科目「身の周りの男女共同参画」開講中
- ・WiSH PLUSキャラバン（各学系長等との懇談）年内
- ・出前授業「研究者への道」 12月16日
農学部 加治屋勝子講師・鹿児島県立曾於高校
- ・大学入学テスト時保育支援 1月15・16日
追試験時保育支援 1月29・30日

