



鹿児島大学 男女共同参画推進センター

Newsletter

2024年度
ダイジェスト版

Vol.34
2025.3

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/atsuhime/>

■ 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、令和6年9月4日、山村康子氏（国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）プログラム主管）を講師に迎え、令和6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、「ダイバーシティ推進の動向と鹿児島大学への期待」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139名が参加しました。

講師より「ダイバーシティ推進の国内外の動向」として、男女共同参画推進及びダイバーシティ推進をめぐる日本及び世界の動きを説明いただいた後、本学が選定されている先端型をはじめとするダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の目的・必要性について説明いただきました。また、「鹿児島大学への期待」として、事業選定後4年間の「WISH PLUS事業」の取組に対しての中間結果及び現状から「アンコンシャス・バイアス」が影響しているのではと分析され、最後に他大学の先進事例についてご紹介いただきました。鹿児島大学の先進的な取組が成果に結びつくこと、国内外で活躍する優秀な女性研究者を数多く輩出されることを期待するとして講演を締めくくられました。

セミナー後半には質疑応答の時間が設けられ、活発に意見交換が行われ、有意義かつ参加者から大変好評なセミナーとなりました。



講師：山村康子氏

【質疑応答 抜粋】

Q：研究者は自分自身のキャリアアップに目がいきやすい。ピロニングという概念は、大学をよくしていこうという意識に繋がると期待している。企業には取り入れやすい概念であるが、大学の研究者の帰属意識を高めるような取組を教えてください。

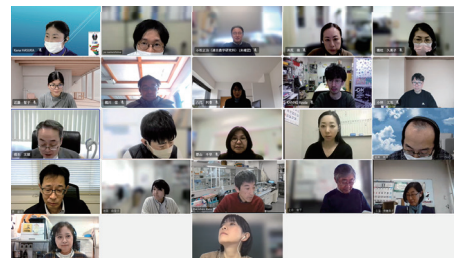
A：某大学では、子育て中の女性研究者が集まりクラブを作っている。教授から助教まで所属しており、情報交換をすることで、離職抑制及び研究力向上に繋がっている。科研費クラブを作っている大学もあり、申請の相談をしつつ、役職や分野が様々な研究者が集まることで意見交換及び情報交換を行っている事例もある。女性研究者は分野によっては数が少ないので、孤立してしまう傾向がある。グループを作って情報交換をする、横の繋がりをつくるのが大事であり、孤立しない状況で大学の一員であると認識できる取組が必要である。

Q：地域間の格差により、女性も含めて理系人材を得ることに苦慮している。研究人材育成の地域エクイティは大きな問題だと思っているが、JSTや国は今度どのような施策を考えているのか教えてください。

A：国の施策としては地域活性化として事業を立ち上げている。女性研究者については、現状では地域に焦点を当てた事業はない。ただ、そういうお声があることは文科省に伝えている。女性研究者が、大学と企業で取り合いになっており、大都市の大学や大企業に異動することも多い事例も理解している。若く優秀な研究者を集める制度として「帯同雇用制度」の効果が高いが、ポストを探すのが難しいというデメリットもある。研究者が人事の公募に応募する際、大学のホームページを細かくチェックしている傾向があり、特に環境整備について、分かりやすいところに掲示する等アピールすることが大事である。また、上位職に女性研究者が増えていないと女性研究者に敬遠される傾向がある。

■ 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6年度は21名の委員が構成員となっています。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ておりますが、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	鶴川副センター長	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
方向性	当初はキャリアアップ研修を企画する方向性でグループワークを開始したのですが、それ以前の課題が存在するという意見もあり、以下のように2つにまとめてみました。	ライフイベント期の支援制度（産休、育休、介護）の課題や問題点を掘り下げ、具体的な支援制度の発案および提案を行う。併せて、ワークの時間（業務時間）を抑えるための課題を明らかにし、その改善を検討する。	LGBTQ法案をフォローしながら、すべての人に知ってもらうための研修会を企画すると共に、現場の意見を取り上げ、SOGIEに関する経験を共有する。
年間ディスカッションを通じた感想・総括等	1. 若手を育てる環境の必要性： “自分のキャリアコースが見通せない”、“上位職になるモチベーションが低い（教授も忙しそう・・・）”、“毎年提出する自己評価に対するフィードバックが欲しい（自分で目標設定をしている現状に不安）”など、特に若手教員を育てる環境づくりの必要性を感じる意見がでました。本学の第4期中期目標・中期計画の中で、若手研究者の育成について言及している内容は、研究支援体制の充実、テニユアトラック制度の見直しのみでした。 2. 他の学部との交流が希薄： 総合大学ゆえの悩みかもしれません。学部独自で工夫していることの情報共有は、大学全体の業務効率化・活性化につながります。 「情報交換となるような学部横断的WSの企画」という案もできました。学部によっては、若手教員もPIとして研究を推進していく必要があり、“孤独である”という意見が印象に残っています。 “一人ひとりが伸びやかに、自分らしく輝くために”、忙しくともポジティブな空気が生まれる企画の実現につなげたいと思います。	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」として、主に育児支援と業務効率化に関する意見交換を行った。育児支援に関して、子供の出張帯同と病児保育・病後児保育の制度改善を話し合った。いずれの制度も令和7年度から導入されることになるが（さつつん保育園の病後児保育を除く）、今後、申請者が一連の支援をまとめて受けられるパッケージに昇華される予定である。一方、病児保育・病後児保育の食事アレルギー対応や料金面での課題も挙げられており、今後、これらの改善を検討する必要がある。また、作業効率化では、業務のDX化を進める上で、各種事務手続きを部局間で統一する必要性や効率化を担当する専門部署の設置などの意見が挙げられた。大学として効率化に重心を移し、作業を優先的に進める必要があると感じた。	昨年度に見出された課題に対する解決策を見出す糸口として、まずは自身を含め、すべての人に知ってもらう必要性について総意が得られ、研修会を企画することを今年度の目標とした。当事者の声を聴く必要性についても議論されたが、個人の話から普遍性を考えていくことの課題が示された。現場の声としては、性別違和を訴える学生への対応の困難さ、性別で名簿を分けたりグループワーク時に性別が平等になる配慮をしたりすることへの疑問、性別で異なる敬称を用いることへの意識改革、カミングアウトの理解増進等の経験が共有された。研修会は、教職員及び学生を対象とし、日程、講師、場所を決定したが、中期目標2の6-1を鑑み、障害学生支援センターとの共催について検討した。

令和6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）、今村委員（臨床心理学系）、千代田委員（教育学系）、加藤 太一郎委員（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）、関委員（附属病院）、近藤委員（ヒトトク化学系）、鶴川委員（農学系・副センター長）、加藤 早苗委員（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）、小松委員（連合農学研究科）、原委員（総務部長）、横枕委員（人事課長）

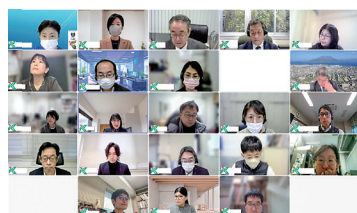
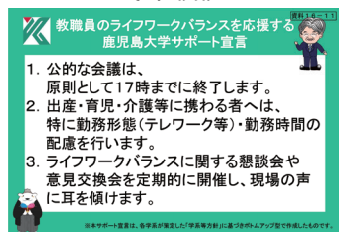
■ ～教職員からの現場の声に耳を傾ける～

学長と教職員との懇談会を開催

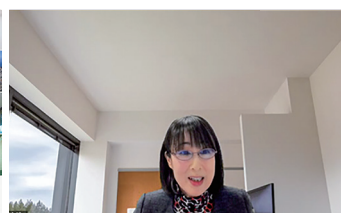
鹿児島大学男女共同参画推進センターは、令和6年12月11日に『鹿児島大学で「ウェルビーイング」を実現するには』をテーマとして、佐野学長と教職員との懇談会を開催しました。本学は、教職員のライフワークバランスを実現するため、令和3年度に「教職員のライフワークバランスを応援する鹿児島大学サポート宣言」を策定しました。宣言は3つの項目から成り、1つ目は「公的な会議は、原則として17時までには終了します。」2つ目は「出産・育児・介護等に携わる者へは、特に勤務形態（テレワーク等）・勤務時間の配慮を行います。」3つ目は「ライフワークバランスに関する懇談会や意見交換会を定期的に開催し、現場の声に耳を傾けます。」としています。



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

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。本年度も副センター長の郡山教授（医学系）に科目責任者となっただき、講義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、郡山先生から開催報告がありました。

【開催報告】

農学部の加治屋勝子先生を講師としてお招きし、今年で2回目の「ようこそ先輩：鹿大授業」を令和6年10月10日に開催しました。「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、加治屋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の応援メッセージを話していただきました。大学院進学や研究者としてのポジションにつく際の経験談（両親の反対やライフイベントに伴う大きな意思決定のエピソード）は、学生さんにも大変参考になったと思います。一つ一つのお話から、先生の研究に対する熱い想いを感じましたが、中でも印象的であったのは、「必要な測定機器がないのであれば、作ろう！」と、会社と掛け合い、自分で研究に必要な測定機器を作ったというエピソードでした。圧倒的な行動力に大変感動いたしました。また鹿児島県民に多い血管系疾患を予防したいという思いで、血管機能改善物質であるトリゴネリンが豊富な食材が、桜島大根であることを発見したこと、研究のみならず県民の方々を巻き込んで、桜島大根の普及活動に取り組んでいらっしゃるお話などで、あとい

この懇談会は、宣言項目の3つ目に掲げている「現場の声に耳を傾ける」の実践として開催し、役員3名、教員8名、事務職員11名が参加しました。

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、ライフワークバランス実現のための支援、職員のキャリアアップ支援などを中心に活発な議論が行われました。参加者からは、事務手続きの効率化、働き甲斐のある職場環境を目指すための意識改革、キャリアアップへ繋がる仕組み作りなど、率直な意見が出され、佐野学長との意見交換が行われました。

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参考に、より働きやすい職場環境にするための具体的な取組に繋げていきたいとの閉会挨拶があり、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。

う間に90分が過ぎてしまいました。学生さんのアンケートからも、“思いどおりにならないことにも意味がある。（自分の選択が）良い選択だったと思えるように努力する”という先生のメッセージはしっかりと伝わったことがわかります。また、女子学生だけでなく男子学生からも、“考えさせられる内容が多く良い経験であった”との声もありました。

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。今回のお話も、“研究っておもしろそう”、“大学院進学を悩んでいるけど（前向きに）考えてみよう”と、何名かの学生さんの背中を押してくれたように思います。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います。

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。



加治屋勝子先生

■ ～中長期的なキャリアデザインを考える～ キャリアデザイン支援セミナーを開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、「キャリアデザイン支援セミナー～中長期的なキャリアデザインを考える～」と題して、主に事務系職員を対象とした育児休業に着目したセミナーを令和6年12月20日に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、特にワーク・ライフ・バランスを重視し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ました。石窪特命担当理事を司会に、育児休業を取得した経験を持つ久木田キャリア形成支援課長、島名経理課長代理、西田学長戦略室戦略分析係長の3名をお招きし、トークセッション形式で体験談を披露いただきました。司会者からの育児休業を取得したことによる影響、職場復帰後の状況、キャリアパスについての質問に対し、それぞれ実体験を基に真摯にお話しされ、最後に講師3名から「子育てしながらもキャリアアップしたいと考えている後輩に対する助言」をいただき、体験談披露は終了しました。参加者からは、育児休業を取ることに

キャリアへの悪影響が無かったことに驚いた、管理職の打診は上司のこの人ならという判断によるものなので自信がなくても挑戦してみようと思った等の感想がありました。



育児休業取得者によるトークセッション



久木田課長



島名課長代理



西田係長

■ 「WiSH PLUS」事業 事業開始から5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6年度は事業開始から5年目となりました。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の女性研究者支援を大学の自主経費にて継続して取り組んでおります。

体験談披露後は、参加者が少人数のグループに分かれ「それぞれの立場から育児休業について考えよう」について、グループディスカッションを行い、育児休業を所得するための取得者及び周囲への配慮や制度、仕事と育児の両立に対する支援をどう考えるかについて意見交換が行われました。各グループで白熱した意見が交わされ、グループ内で特に印象に残った意見について2名から発表がありました。

最後に、石窪特命担当理事から講師3名へのお礼と、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、管理職から直接意見を伺えたこと、和やかな雰囲気でのディスカッションを行うことで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ようです。セミナー後のアンケートでも印象に残った意見を多く回答いただき、参加いただいたみなさまに心より感謝いたします。

グループディスカッション



また、今年度は各部局の教員の皆さまに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ご理解いただきたく、橋本センター長が各部局の教授会に参加し、説明いたしました。各部局の皆さま、ご協力ありがとうございました。

来年度も「WiSH PLUSキャラバン」に注力して取り組みますので、今後ともご協力の程どうぞよろしくお願いいたします。



■ 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増加しており、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➡

