



# 鹿児島大学 男女共同参画推進センター

# Newsletter

2022年度  
ダイジェスト版

Vol.32  
2023.3

## 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/atsume/

## ■ 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）」中間評価公表

鹿児島大学では、令和2年度に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）」に選定され、女性研究者や女性上位職の比率向上に向けた様々な取組を進めています。選定から3年目となった今年度は中間評価受審年度であり、令和4年6月に中間評価成果報告書を提出し11月に面接審査を受審しました。

このたび中間評価の結果が公表され、総合評価「A」の評価結果を受けました。事業実施期間は令和7年度までとなっており、今後、本事業で掲げた数値目標を確実に達成するため全学体制で取組を進めていきます。

総合評価

# A

所期の計画と同等の取組が行われている

- ① 目標達成度：a
- ② 取組：a
- ③ 取組の成果：b
- ④ 実施体制：a
- ⑤ 今後の進め方：a

### 評価の主なポイント

- ・「研究教授・研究准教授制度」の構築
- ・「異分野融合研究プロジェクト創出研究助成事業」女性枠・若手枠の創設
- ・教育研究評議会「女性評議員枠」の設定
- ・女性教員定年退職後の女性限定・優先公募の実施
- ・「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営戦略として位置付ける方針の明確化

R5.1.1現在値

目標1.女性研究者比率 23%以上	目標2.上位職女性比率 15%以上	目標3.女性研究者採用比率 30%以上
21.4% (目標値との差：-1.6)	13.9% (目標値との差：-1.1)	23.6% (目標値との差：-6.4)

## 事業名「WiSH PLUS」について

鹿児島大学 **W**omen in **S**cience for **H**ealth (WiSH) ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトの略称。

「女性の潜在能力 (Potential) を引き出し、リーダーシップ (Leadership) を培うために、大学一丸となった (Unity) ダイバーシティ研究環境を持続 (Sustainability) する取り組み」を実施しています。

## WiSHワーキンググループについて

WiSH PLUS事業は、「健康」「ライフサイエンス」をキーワードに複数部局の女性研究者により平成30年に設置したWiSHワーキンググループの企画を本学の戦略に位置付け、学長のリーダーシップの下、全学協力体制で、女性・若手研究者の先端的な研究力及び国際力の向上、女性・若手研究者の更なる増加、上位職への女性の登用を促進させることを目的としています。

WiSHワーキンググループは、令和4年度時点で11名の女性研究者から構成されており、国際事業関係の採択にかかる審査やWiSHセミナーの企画・開催等幅広く活躍しています。また、11名中9名が上位職となり、上位職比率が8割以上とWiSH PLUS事業に携わる女性研究者の上位職登用が促進されています。



### ロゴマークについて

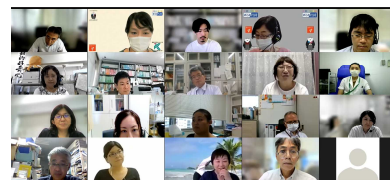
WiSH PLUSは、個々の願いを大きな希望へと膨らませ、人々の健康や幸せに寄与するための持続的な研究環境の実現を意味しています。

本学で歌い継がれている“北辰斜に”（七高第14回記念祭歌）から、目指す方向を星で表すとともに、本学大学憲章の「学問の自由と多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重」並びに男女共同参画基本理念の「個々を尊重するとともに、一人ひとりがあらゆる場面において個性と能力を発揮」から、ひとつひとつの星を個の尊重と活躍に見立てました。さらに、ダイバーシティ・SDGsをイメージする色を加えることにより、持続可能な研究環境の整備、ジェンダー平等に向けたプロジェクトであることを示しました。



## ■ 男女共同参画推進センターにおけるチャレンジ

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4年度は20名の委員が構成員となっています。また、年に数回センター会議を開催していますが、今年度は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。



具体的には以下のテーマで委員をグループ分けし、センター会議内でZoomブレイクアウトルーム機能を活用してグループディスカッションを実施しました。グループディスカッションでの議論を踏まえ、来年度以降の具体的な取組を進めていく予定としています。

	原田副センター長	郡山副センター長	渡部副センター長
テーマ	ライフワークバランスの制度利用にかかる問題点について	「ようこそ先輩」：研究者ロールモデルの紹介と研究職に興味のある学生（学部・大学院生）との双方向交流	教職員へのキャリア教育への取り組み （大学の管理運営にかかわる研修の充実、次世代リーダー育成研修）
企画理由 （問題意識）	研究者の世界において、産休・育休等のライフイベント期の制度が十分に利用されていない原因を探る。	研究者になりたい！と思うきっかけの一つは、身近にロールモデルが存在することであるが、（特に地方大学の）学生にとっては授業以外で研究者の話に触れる機会が少ない。 インターネット・マスメディア等で各分野で活躍している研究者の話聴く機会はあるが、一方向性である。	・比較的早い段階において、大学の将来像を考え俯瞰的視点を養成する機会が十分でない。 ・教職員のキャリア教育に長期的に取り組む仕組みが構築されていない。
年間ディスカッションを通じた感想・総括等	大学には、さまざまな属性の職員と、幅広い分野の研究者がおり、セクションも極めて多岐にわたっているという特色があります。こういった多様な構成員がいる場でのライフ・ワーク・バランスの実現のためには、どういった施策が求められるだろうかという問題意識からこのテーマを設定しました。まずは、研究者特有の悩みについて、生の声をチームメンバーから出していただき、現状を知ることができました。このことは、具体的な施策につながる第一歩となったと思います。さらに、介護やダブルケアといったことも考えていかなければなりません。きめ細かな施策の実現に向けて、より一層教職員の現状を情報共有する場を継続していただきたいと思います。	本学はJSTの支援事業に採択され、若手・女性研究者の研究力向上とともに女性研究者の割合を増やすことを目指しています。但し、その目標の持続可能性を実現するためにも、“研究者（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意見交換をしました。「身近な研究者のロールモデルを知る機会が少ない」、「（研究者を育てても）研究ポストが少ない」「現役の大学院生や教員から研究の楽しさを学生向けに発信する」などの意見が出されました。そこで、“研究者”を将来の進路選択肢に加えてもらうためにも、「ようこそ先輩！鹿大授業」を企画中です。（某番組のタイトル？と思われる方、はい、その通りです）来年度、乞うご期待！	キャリア形成とは自身で設定したキャリアプランに沿って、必要なスキルを磨いたり、経験を積むこととされています。では大学人、特に教員としての将来を見据えたキャリア形成とは？となると基本的には教育は当たり前前のベースとして研究業績を積むことで職階が上がる、という認識であろうかと思えます。また、様々な委員会の委員を務めなければならない場面もあると思いますが、昔のように先輩方の役割分担を参考にして、経験、体得していくやり方は現在では難しくなっていると思えます。このテーマは自分で設定しておきながら、まとめづらく、すっきりとした解決策が示せるものではありませんでした。しかしながら、様々な意見を出していただき、お互いに「気づき」が得られたのではないかと思います。

令和4年度センター委員 計20名

越塩センター長（総務担当理事）、石窪委員（特命担当理事）、原田委員（法文学系・副センター長）、清重委員（臨床心理学系）、高谷委員（教育学系）、濱田委員（理学系）、川畑委員（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）、林田委員（附属病院）、近藤委員（ヒトトクバ学系）、渡部委員（農学系・副センター長）、加藤委員（水産学系）、井尻委員（獣医学系）、市島委員（総合教育学系）、伊地知委員（共同学系）、石川委員（連合農学研究科）、香澤委員（総務部長）、松浦委員（人事課長）

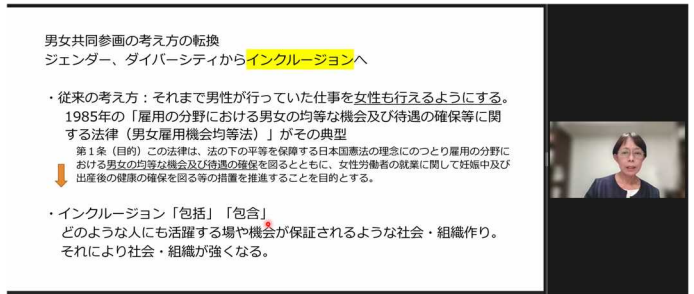


## ■ 男女共同参画トップセミナーを開催

鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、令和4年9月8日、木部暢子氏（大学共同利用機関法人人間文化研究機構長）を講師として令和4年度男女共同参画トップセミナーをオンライン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、「女性リーダーの活躍がさらなる大学活性化に繋がる」を演題としてオンラインで行われたもので、佐野輝学長をはじめ役員、教職員、学外関係者等148名が参加しました。

導入として、講師が機構長を務めている大学共同利用機関法人人間文化研究機構についての説明の後、鹿児島大学に在籍していた22年間の経験が時系列に説明されました。その中でも国立大学法人化や第1期中間目標・計画暫定評価への対応は大きな経験であり、苦勞も多かったがそこでの経験が現在の基盤・基軸になっているため、これまでの組織運営の蓄積が非常に重要であることが話されました。また、これまで様々な機関で長を務めてきたが、女性であることで不都合・不利益を感じたことはない、と力強く話され、女性の役職者が増えない状況を鑑みると、男女共同参画について考え方を改める必要があり、今後は、ジェンダー、ダイバーシティからインクルージョンへと考え方の転換が必要となり、それにより社会・組織が強くなるとの見解が述べられました。

セミナー後半には質疑応答の時間が設けられ、ロールモデルや評価方法など幅広く活発な意見交換が行われ、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

## ■ ～女性教職員からの現場の声に耳を傾ける～ 学長と女性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実質化に向けた現状の課題、現場のニーズ等について」をテーマとして、令和4年12月20日に佐野学長と女性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、女性教員7名（男女共同参画推進センター女性教員及びライフイベント期の支援制度利用女性教員）、女性職員8名（事務系女性管理職及び事務局各部から推薦された係長以下の女性事務職員）が参加しました。

郡山学長補佐（ダイバーシティ推進担当）の司会進行のもと、女性比率向上に向けた取組や鹿児島大学サポート宣言制定後の変化、ライフイベント期の支援として求めることなどいくつかの項目に沿って懇談が進められました。参加者からは、単身赴任研究者へのサポート支援強化や子の小学校就学以降の支援拡充といったライフワークバランスを保持するための具体的な意見が出されました。また、佐野学長からは性的役割分担偏重の解消や男性育休取得率の向上についてご発言がありました。

最後に、男女共同参画推進センター長である越塩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現化に繋げていきたい、多様な意見が聴ける発展性のあるこの懇談会を今後も継続して開催し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で掲げている女性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：郡山学長補佐



越塩理事閉会挨拶

**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。

鹿児島大学  
サポート宣言

## ■ ~自らの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

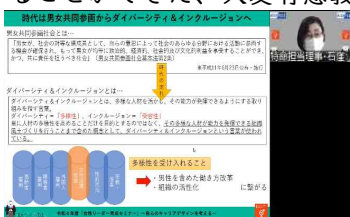
鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、「女性リーダー育成セミナー~自らのキャリアデザインを考える~」として令和5年3月1日に主に事務系職員を対象としたセミナーをオンラインで開催しました。

越塩総務担当理事の開会挨拶にはじまり、「男女共同参画及びダイバーシティ推進をめぐる今日の動き」をテーマに石窪特命担当理事から話題提供がありました。時代は男女共同参画からダイバーシティ&インクルージョンへとシフトしていること、なぜ女性リーダーが必要なのか、についての説明に加え、女性リーダーになることへの意識や不安について統計データを用いた説明がありました。また、女性のキャリアを考える際には、インポスターシンドロームやアンコンシャス・バイアス、キャリアミストという用語があり、コンフォートゾーンからの脱却を考えてみることにについて投げ掛けがありました。

話題提供により知識を深めたところで、女性管理職によるパネルディスカッションが開催されました。事務系女性管理職（課長級）4名がパネリストとなり、ファシリテーターを務める松浦人事課長の進行の下、複数の質問に応える形で体験談が披露されました。管理職になったきっかけや管理職としてのやりがい、管理職としての今後のチャレンジなど、それぞれのテーマに沿い各自が

これまでに体験してきたことがざっくばらんに披露されました。そして最後に、後輩たちへのエールとして、引っ張るだけのリーダーではなくリーダーの在り方も多様でよい、自信を持って仕事が出来ている人ばかりではないが、上位職に推薦されるということは自分が評価されているということなので、是非一步を踏み出してほしい、悩みがある時にはいつでも自分たちに相談してほしい、と4名全員から力強いエンカレッジの言葉が発信されました。

セミナー後半には、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。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。



石窪理事からの話題提供



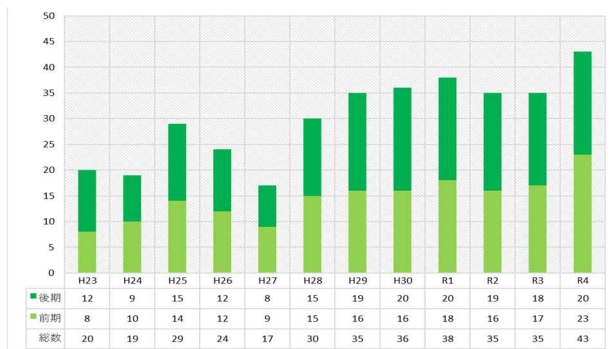
パネルディスカッションの様子

## ■ 男女共同参画推進センターが運用する制度について一部紹介

### 【研究支援員制度】

研究者の研究活動支援の一環として、妊娠、育児、介護・看病等期（ライフイベント期）の研究者に対し、研究支援員を配置することにより、研究活動を補助し研究者のキャリア継続・形成を支援することを目的としています。

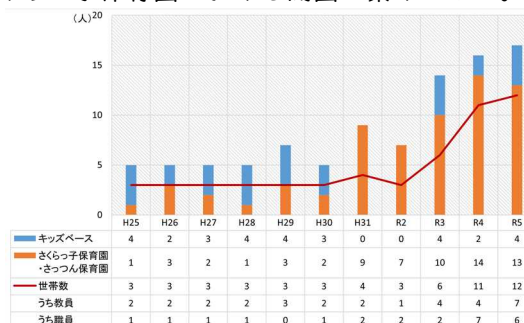
平成23年度から平成25年度にかけては、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の一環として実施してきましたが、平成26年度からは大学の自主財源により継続して実施しています。令和4年度は制度を利用する研究者が過去最高となる43名であり、研究者からの需要の高い制度であることが裏付けられた結果となっています。



### 【保育支援制度】

病児保育や一時保育など、緊急かつやむを得ず通常利用しているサービス以外の保育サービスを利用した際の利用費の一部補助を行っています。令和4年度は約200件の利用に対する補助を行い、ライフイベント期にある教職員の支援を継続しています。

また、大学入試時には試験監督等に従事する教職員の保育支援も行っています。令和4年度はこれまで共通テスト時のみ行っていた保育支援を一般選抜時（前期日程・後期日程）にも導入し、保育支援の拡充を図りました。これは、令和3年度に実施した「大学入試時における保育支援ニーズ調査」の調査結果を踏まえたもので、回答総数468件と大変多くの回答があり、一般選抜時における保育支援の導入及び桜ヶ丘地区のさくらっ子保育園における開園に繋がりました。



鹿児島大学男女共同参画推進センターでは、令和5年度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。