

全国ダイバーシティネットワーク組織 中国・四国ブロック — あゆみとこれから — 男女共同参画・女性研究者活躍促進に関する取組集



全国ダイバーシティネットワーク組織
中国・四国ブロック

— あゆみとこれから —

男女共同参画・女性研究者活躍促進に関する取組集

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(全国ネットワーク中核機関(群))



令和3年2月 発行
令和2年度とりまとめ幹事大学
国立大学法人岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
〒700-8530 岡山県岡山市北区津島中1-1-1
TEL : 086-251-7303 / 7011
E-Mail : diversity@adm.okayama-u.ac.jp



全国ダイバーシティネットワーク組織
<https://www.opened.network/about/project/>



岡山大学ダイバーシティ推進本部
<https://www.okayama-u-diversity.jp/>

令和3年2月 発行

目次

P.01 はじめに

P.02 中国・四国ブロック参画機関

P.03 参画機関のあゆみとこれから (参画日順)

国立大学法人 広島大学	04	学校法人福山大学 福山大学	25
国立大学法人 徳島大学	05	学校法人常翔学園 広島国際大学	26
国立大学法人 岡山大学	07	公立大学法人 岡山県立大学	27
国立大学法人 愛媛大学	09	独立行政法人国立高等専門学校機構 松江工業高等専門学校	29
国立大学法人 鳥取大学	11	独立行政法人国立高等専門学校機構 新居浜工業高等専門学校	30
国立大学法人 島根大学	12	徳島県立工業技術センター	31
国立大学法人 山口大学	13	徳島県立農林水産総合技術支援センター	32
国立大学法人 鳴門教育大学	15	えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会	33
国立大学法人 香川大学	17	独立行政法人国立高等専門学校機構 呉工業高等専門学校	35
国立大学法人 高知大学	19	独立行政法人国立高等専門学校機構 弓削商船高等専門学校	37
公立大学法人 県立広島大学	21	公立大学法人 公立鳥取環境大学	38
公立大学法人 広島市立大学	23	学校法人徳山教育財団 徳山大学	39

P.42 女性活躍推進度マップ (国立大学法人のみ)

国立大学法人 広島大学	43	国立大学法人 山口大学	57
国立大学法人 徳島大学	45	国立大学法人 鳴門教育大学	59
国立大学法人 岡山大学	47	国立大学法人 香川大学	61
国立大学法人 愛媛大学	51	国立大学法人 高知大学	65
国立大学法人 鳥取大学	53		
国立大学法人 島根大学	55		

P.67 参画機関問合せ先

P.68 付録

全国ダイバーシティネットワーク組織要項	68
全国ダイバーシティネットワーク組織中国・四国ブロック会議要項	70
中国四国男女共同参画シンポジウム及び中国・四国地区男女共同参画推進連携会議について	71

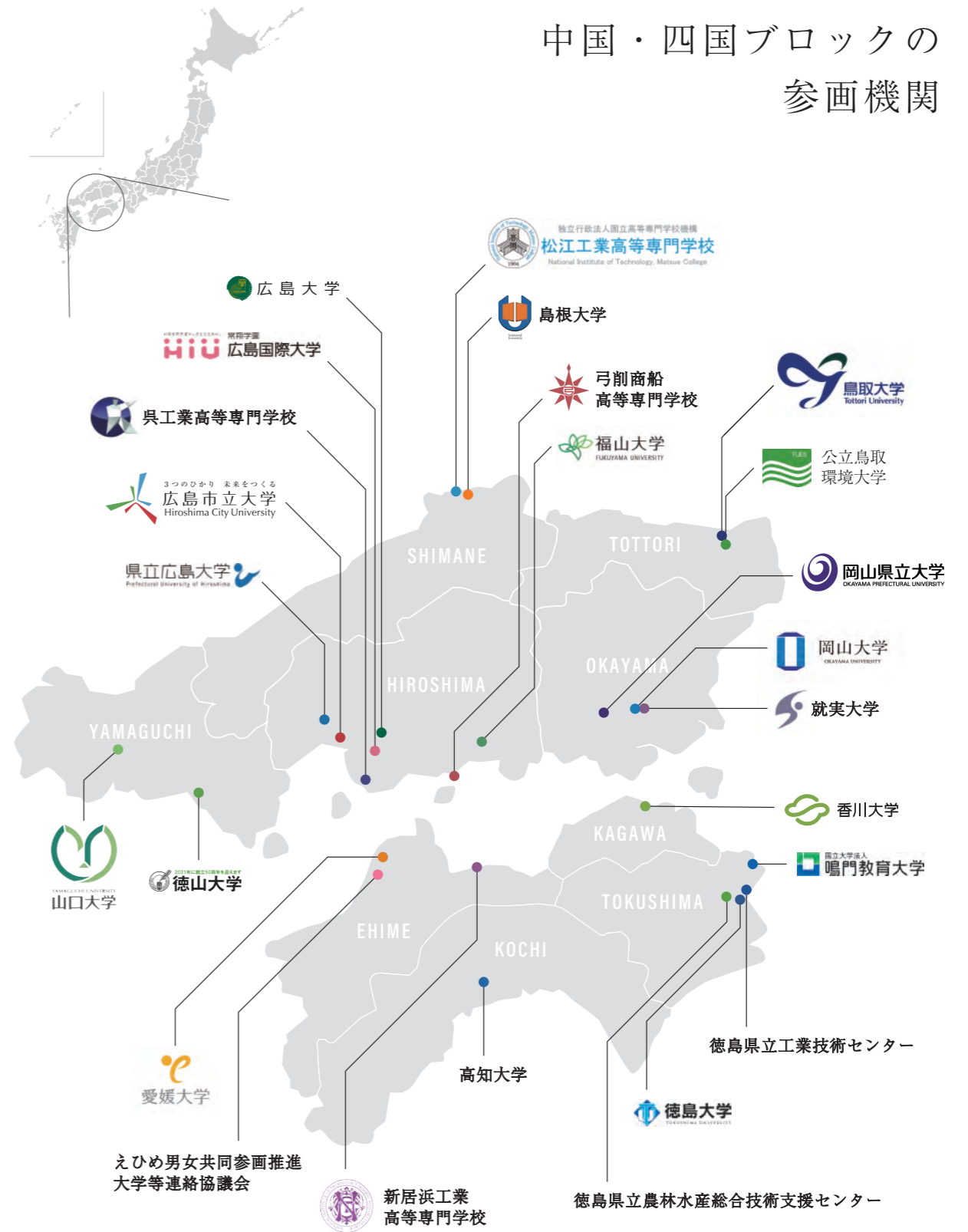
はじめに

「全国ダイバーシティネットワーク組織」は、平成30年度に新規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（全国ネットワーク中核機関（群）」における中核事業として、男女共同参画社会や多様な個性・能力が尊重されるインクルーシブな社会の実現のために、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む大学、研究機関、企業などの諸機関をつなぎ、国内外の取組動向や参考事例（グッドプラクティス）を収集・公開し、全国的な普及・展開を図ることを目的に、平成30年11月26日に設立されました。本組織は8つの地域ブロックに分かれており、地域の特性に応じた活動を展開し、将来的には女性研究者の活躍促進に向けた自立的な取組に発展することが期待されています。

中国・四国ブロック（現時点で国公立大学、私立大学、高等専門学校、公的機関を含め25機関が参画）では、上記の目的達成のために平成30年度中国・四国ブロック会議において3つの行動目標「1. 中国・四国ブロックのネットワークの拡大を図る。」「2. 中国・四国ブロック内の大学・研究機関等における女性研究者活躍促進のための様々な取組の進捗、成果、課題について情報共有及び問題の可視化を行い、それぞれの取組を更に充実させる。」「3. 中国・四国ブロックの特徴を分析し、対応の検討・実施を行い、グッドプラクティスとして全国に発信する。」を定め、以後幹事大学（広島大学、徳島大学、岡山大学、愛媛大学）を中心に、ブロック会議やワークショップ等の開催を通じて、行動目標達成のために活動してきました。しかしながら、今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、対面形式によるワークショップ等の開催が困難であることを考慮し、「全国ダイバーシティネットワーク組織 中国・四国ブロックーあゆみとこれからー」を作成することとなりました。本取組集が、中国・四国ブロック各参画機関の男女共同参画及び女性研究者活躍促進に関する今までの取組の振り返りと今後一層の推進、並びに中国・四国ブロック内外の男女共同参画を推進する機関との情報共有の一助となれば幸いです。

令和3年2月
全国ダイバーシティネットワーク組織 中国・四国ブロック
令和2年度とりまとめ幹事大学：岡山大学

中国・四国ブロックの参画機関



参画機関の あゆみとこれから

PROGRESS AND FUTURE



広島大学 Hiroshima University

広島大学は「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革、という理念5原則の下に、国立大学として課せられた使命を果たす総合研究大学です。2006年10月17日に広島大学男女共同参画宣言を表明し、2007年2月に広島大学男女共同参画推進委員会を設置、2008年4月には男女共同参画担当副理事を配置、男女共同参画推進室を設置し、積極的に男女共同参画を推進する体制を整備してきました。

2016年4月には、ダイバーシティ研究センターを設立し、多様性から新たな価値を創造する研究と実践を進めています。

男女共同参画推進の行動計画に基づき、構成員が性別にかかわらず、それぞれの能力を発揮し、高めあえる職場環境・教育現場にすることを目的として、人材育成・意識啓発、ポジティブ・アクション、仕事と家庭の両立支援に取り組んできました。

教員公募文書へのポジティブ・アクション記載と女性教員採用割合部局別数値目標の決定とその定期的モニタリングを行い、東広島・霞キャンパス内への保育施設の拡充・増設、小学校の長期休業中の学童保育の実施や、介護・育児のための休暇・休業制度の整備、病後児保育利用料の補助とキャリア支援担当員の配置等、仕事とライフ・イベントの両立を目指し、働きやすい職場環境の整備に努めています。

女性研究者支援に当たっては、女性研究者奨励賞の授与、既在籍女性教員に対するポストアップや女性限定公募といったポジティブ・アクションの実施を行うとともに、企業との連携（インターンシップなど）を展開しています。

これらの取組みにより、女性研究者・女性管理職の割合は徐々に増加しています。

これまでのダイバーシティ推進体制の整備に当たっては、文部科学省や科学技術振興機構の補助事業（科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」（2007～2009年度）、科学技術理解増進事業「女子中高生の理系進路選択支援事業」（2009年度）、科学技術人材育成費「女性研究者養成システム改革加速」（2010～2014年度）、科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」（2013～2015年度））を大いに活用させていただきました。そして、2017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（牽引型）」に採択され、「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム（CAPWR）」を、共同実施機関であるマツダ（株）、デルタ工業（株）、（一財）国際開発センターを中心に、地域の大学や研究機関、地方自治体、民間企業等の42機関と連携して実施しています。

同事業では、研究環境整備、女性研究者の研究力向上・リーダー育成、女性研究者の積極採用・上位職登用、ダイバーシティ研究環境実現モデル開発の4つの取組を通して、大学と地域の企業等の女性研究者に新たな知識や機会を提供し、地域に根差しつつ、国際的な視点も有する女性研究者、特に理工農学系女性研究者の量的・質的拡充を目指しています。本事業の成果は、全国ダイバーシティネットワーク、並びに同中国・四国ブロックのメンバーとも共有しながら、さらなる強化を目指しています。

今後は、男女共同参画から多様性（ダイバーシティ）について、国際目標の持続可能な開発目標（SDGs）ゴール5「ジェンダー平等」達成への貢献も目指しています。

徳島大学 Tokushima University

徳島大学男女共同参画／ダイバーシティ推進のあゆみ

- 2005. 9 (H17) 「女性研究者の環境を考えるワーキンググループ」立ち上げ
- 2009.12 (H21) 徳島大学男女共同参画宣言
- 2010. 5 (H22) 科学技術人材育成費補助事業 女性研究者支援モデル育成
「徳島大学AWA(OUR) サポートシステム(H22-H24)」事後評価A
- 2010.10 (H22) 徳島大学AWAサポートセンター開設
- 2011. 2 (H23) 四国国立5大学による男女共同参画推進共同宣言
- 2011.11 (H23) 中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言
- 2014. 4 (H26) 第73回四国国立大学協議会
各大学において『女性研究者の管理職登用行動計画』策定を決定
徳島大学「女性研究者の管理職登用行動計画」の策定(2014.10.27)
- 2014.10 (H26) 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(連携型)
「四国5大学連携による女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業(H26-H28)」
代表機関：徳島大学 共同実施機関：香川大学、愛媛大学、高知大学
連携機関等：鳴門教育大学 事後評価A
- 2014.12 (H26) 徳島県地域医療介護総合確保基金事業 女性医療従事者支援事業(H26年度、H27年度、H28年度)
- 2017.10 (H29) 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業
「A：女性の学びを通じた社会参画のための保育環境整備とキャリア形成支援の一体的な取組推進に係る実証的な調査(H29)」
「B：女性の学び支援のための研究協議会の開催(H29)」
- 2018.11 (H30) 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(牽引型)
「四国5大学連携による女性研究者活躍推進コンソーシアム形成事業(H30-R5)」
代表機関：徳島大学 共同実施機関：香川大学、愛媛大学、高知大学、鳴門教育大学、徳島県立工業技術センター、徳島県立農林水産総合技術支援センター、アオイ電子株式会社、協和株式会社

機関紹介

徳島大学は、2019年に創立70周年を迎えた総合大学で、「知を創り、地域に生き、学術文化を継承発展させ、世界に羽ばたく徳島大学」として豊かで健全な社会の持続的発展を目指して、教育・研究のみならず地域医療及び産業をリードする多くの有為な人材を輩出しています。キャンパスは、本部を置く新蔵地区と、常三島地区(総合科学部、理工学部、生物資源産業学部と創生科学研究科)及び蔵本地区(医学部、歯学部、薬学部と医科学、口腔科学、薬科学、栄養生命科学、保健科学の教育部)の3つに分かれています。また、生命科学や医工融合などの研究・教育に取り組んでいる先端酵素学研究所、ポストLEDフォトリソグラフィ研究所、糖尿病臨床・研究開発センター、藤井節朗記念医科学センター等と大学病院、大学産院などがあります。本学における男女共同参画／ダイバーシティ推進は、学長の強力なリーダーシップのもと「男女共同参画推進室」を設置し、「AWAサポートセンター」を事業実施母体として取り組んでいます。

女性研究者の現状(成果)と課題／今後の展望

全国的課題である女性教員割合は、2020年5月では19.6%で前年度より1ポイント増加していますが、国の定める目標達成にはさらなる取組が必要です。これまでの取組では、2013年より女性研究者ポジティブアクションとして、徳島大学AWA(OUR)サポートシステム女性研究者プロジェクト(上位職登用)を開始し、各職位に相応しい高い実績が公正に評価され、毎年4~5名を登用してきました。2018年度の募集から教授への承認も可とした結果、毎年定年退職を迎え減少が予測された教授割合は、2018年の5.90%から2020年には7.49%と増加しました。また、2018年度に採択された牽引型では、『四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト』をテーマに、四国5国立大学、公設試験研究機関、企業の9機関で取り組み、新たな研究ネットワークの構築により大学間のみならず公設試験研究機関や企業との共同研究において、地域の問題・課題解決につながる研究成果が創出されています。特に研究パフォーマンスの高い女性研究者が牽引する共同研究では、若手研究者の育成にもつながっています。

2020年現在における課題は、教員ポスト補充抑制等により全体的に採用比率が低下し、女性教員の採用割合が伸びないこと、職階別では教授・准教授・助教の割合が増加する中、講師ポストの割合が低下し、分野別では理工学系女性研究者が依然として少ないことです。これら解決に向けて、引き続き研究／仕事と生活の調和を図りながら、女性研究者の裾野拡大をはじめ研究者の育成と活躍促進に資する取組を効果検証しながら事業を展開していきます。これまでのそしてこれからの取組みにより、女性が充実した生活・人生を送るための方策を得て、キャリアに対して意欲を持ち、あらゆる状況において『調和』を図る力を持つことで、女性自身が輝き、豊かな社会が形成されていくものと期待しています。

全国ダイバーシティネットワークへの要望

OPENeDのホームページを維持し、より充実させていただきたいです。ダイバーシティ関連等全国の情報をキャッチし、情報交換できるHPとなっていますが、科学技術人材育成費補助事業の調査分析において海外での取組情報も集積されてきていることから、その成果等も含めて海外の情報も発信していただきたいです。

学長コメント

本学では、女性研究者が働き続けるための環境を整備充実させ、研究者の量的拡大と質的向上を目指して取り組んでまいりました。その結果、女性研究者の活躍が促進され、上位職に登用できる女性研究者が増加したと実感しております。今後も女性が一層活躍できる環境を重点的に整備するとともに、次世代を担う女子学生の育成に努力し、女性研究者、女子学生の積極的な活動を推進し、多様な視点や発想を取り入れて、教育研究活動を活性化する所存です。多数の優秀な女性研究者、女子学生が意欲的に教育研究に取り組み、地域の今後の発展に大きく寄与していただけると期待しています。



四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム2019



2019年度ダイバーシティ推進研究交流発表会・情報交換会

岡山大学 Okayama University

岡山大学ダイバーシティ推進本部

平成21年1月、岡山大学は「男女共同参画室」「次世代育成支援室」「障がい者雇用推進室」「高齢者雇用安定室」の4室からなる「ダイバーシティ推進本部」を設置し、男女共同参画室を中心に、男女共同参画の推進、女性教員比率の向上、女性研究者の活躍推進等に取り組んできました。理系進路を目指す女子中高生が増え、その中から多くが将来女性研究者として活躍し、最終的には大学の意思決定を担う管理職層に就き次世代育成にさらに貢献するという「リケジョを増やす好循環サイクル作り」を目標に、長期的視野に立って取組や支援を行っています。平成23年には女性研究者の支援と男女共同参画の推進をめざす「第3回中国四国男女共同参画シンポジウム」を岡山市内で開催し、中国四国地区の国立10大学の学長を代表して、岡山大学長から、取り組みの継続と発展を宣言する「中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言」を読み上げました。

女性研究者活躍促進のための具体的取組や成果など

特色ある取組として、平成21年度に「ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 制」を構築しました。WTT制は、国内外から公募した優秀な若手女性研究者を任期最長5年のテニユア・トラック教員 (WTT教員) として採用し、競争的環境の中で自立と活躍の機会を与えるとともに、研究と家庭生活との両立を支援することにより、女性研究者の雇用・育成を促進し、本学全体の教育・研究を活性化させることを目的としています。WTT教員は、任期中に研究者として様々な経験を積み、審査基準に達していると評価された場合には、テニユア教員として採用されます。これまで26名 (うち外国人4名) のWTT教員を採用し、そのうち20名がテニユアを付与されており、WTT制は本学の女性教員比率向上に貢献しています。

なお、国立大学協会調査による令和2年5月現在の女性教員在職比率は19.4%であり、ダイバーシティ推進本部が設置された平成21年における12.1%と比較すると、大幅に上昇しました。WTT教員以外の教員公募に際しても、「岡山大学は男女共同参画を推進しており、女性の積極的な応募を歓迎します。」と明示しており、令和元年度の女性教員採用比率は約30%となっています。

さらに、本学独自の「女性教員特別昇任 (ポストアップ) 制度 (経費を本部が負担することにより、昇任可能と評価されている女性教員を早期に上位職へ登用するシステム)」により、平成27年度以降15名の女性教員が上位職への昇任を果たすなど、上位の職位における女性教員数も増加傾向にあります。長く女性教授が不在であった理系学部に、今年度2名の女性教授が誕生したのもこの制度によるものです。令和元年度には新たに、実績のある女性研究者を研究の発展のみならず指導力の向上のため海外派遣することによって、帰国後のポストアップに繋げることを目的に「ポストアップplus制度」を構築し、昇任候補者層の充実に注力しています。

一方課題として、管理職層 (理事、部局長等) における女性教員数が依然として少ないことがあげられます。この課題については、具体的な対策や施策等について現在検討中です。

また、男女共同参画室では、理系女性研究者の裾野拡大のため、女子中高生を対象に「おかやまサイエンストーク&トライアル」と題した実験や進路選択に関するイベントを毎年開催しています。WTT教員は、このイベントにおいて講師やコメンテーターを務め、自身の学生時代の学習方法、興味があった分野、研究者を目指したきっかけや道りを紹介するなどし、また女子中高生からの質問に答えるなど、将来理系研究者となり得る女子中高生のより身近なロールモデルとしての役割も担っています。

WTT教員を含む女性教員の研究と家庭生活との両立支援における研究環境整備については、従前からの研究支援員の配置や各種助成金制度等による支援、並びに研究スキルアップ講座の開催等に加え、今年度新たに、着任後3年以内の女性教員及び大学院生等を対象に「女性研究者のためのメンタープログラム (相談を希望する人 (メンティー) に対して、相談を受ける人 (メンター) を紹介し、キャリア形成や研究室運営等に関する不安を解消すべく継続的なメンタリングを行う相談体制)」を開始しました。同時に「ダイバーシティよる相談プログラム (個別相談、気軽に参加できるランチミーティング、図書貸出、動画配信等を実施)」を整備することにより、育児や介護を含む生活面の悩みも、以前より相談しやすくなりました。学内に設置している保育所、病児保育室、及び学童保育所の質向上にも努めており、女性教員の仕事と育児との両立を切れ目なく長期的にサポートすることを目指しています。(支援制度には、男性職員が利用可能なものも含まれます。)

今後の展望

今後男女共同参画をはじめとする様々なダイバーシティをさらに推進すべく、学内委員会を立ち上げ、平成21年に策定した「岡山大学ダイバーシティポリシー」を継承・発展させる形で「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。並行して、平成21年に実施した男女共同参画に関する学内アンケートを、内容を現況に即して変更・追加等した形で再実施する予定であり、この10年間で構成員の意識や取り巻く状況がどのように変化したかを調査するとともに、新たな問題点や課題を把握したいと考えています。本学の現状を把握し、何が出来ていて何が足りないのかを検証しつつ、多様性がある状態に満足するのではなく、女性教員のみならず様々な属性・個性を持つ学生・職員一人一人が互いの価値を認め合い、尊重し、その特性を活かして共に成長することができる大学作りを目指します。



令和2年度 女性研究者シーズ発信会発表者他 (WTT教員を含む)

愛媛大学 Ehime University

愛媛大学について

愛媛大学は、四国西部に位置する国立大学法人として、相互に尊重し啓発しあう人間関係を基調とし「学生中心の大学」、「地域とともに輝く大学」、「世界とつながる大学」を創造することを基本理念としています。第3期中期目標期間における機能強化の方向性として、「輝く個性で地域を動かし世界とつながる大学」を創造することを理念に、地域を牽引し、グローバルな視野で社会に貢献する教育・研究・社会活動を展開するというVISIONを掲げ、様々な取組を進めています。

愛媛大学における男女共同参画について

本学では、男女が人として対等な立場に立ち、性別にとらわれることなく一人ひとりの個性が輝く社会・大学を目指し、平成19年5月に「国立大学法人愛媛大学男女共同参画推進委員会」を設置しました。また同年、愛媛大学における男女共同参画を推進するための「宣言」と「提言」を発表し、本学の男女共同参画を本格的にスタートさせました。平成22年度には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、その実施母体として、平成22年7月に女性未来育成センターを設置し、「愛媛大学女性研究者育成プラン」に基づき、女性研究者へのキャリア支援、育児支援、意識改革等により女性研究者活躍のための環境整備を行うとともに、女子学生へのキャリアパス支援、女子中高生への理系進路選択支援により次世代女性研究者育成に取り組んでいます。また大学における女性の参画を推進するため、愛媛大学では、第2期中期目標期間および第3期中期目標期間に対応した女性研究者ポジティブアクションを実施してきました。

これまで取り組んできたこと

本学では、男女が対等な構成員として行動する大学の実現や育児と就労・学業が両立できるワーク・ライフ・バランスの構築に向けて、平成19年に重信地区学内保育所「あいあいキッズ」を開所し、さらに平成23年には城北地区学内保育所「えみかキッズ」も開所しました。また、長期休暇中における学童保育の実施や、医学部キャンパスでは、通年、学童保育施設を実施し、教職員や学生のために、育児と就労・学業の両立に向けた環境整備に取り組んでいます。このほかにも、多様化する相談に対応するため、女性教職員や女子学生向けに「ひめルーム相談室」を開設しています。

研究者支援事業としては、出産・育児負担により研究時間の確保が困難な研究者に対して研究支援員を派遣することにより、研究活動を維持・促進する「キャリア支援事業」を実施しています。本事業を利用した研究者からは、「業務時間を効率的に分配でき、申請者だけでなく、研究支援員の自己研鑽にもつながった」、「長時間勤務ができない研究者にはとても助かりました。また、学生自身も様々な経験が積める良い機会となっていると思います」などの意見がありました。また、研究支援員からも「自身の研究テーマにおける実験においても生かすことができました」、「研究と子育てを両立し、第一線で研究を行う先生の研究支援を行うことで研究に対する姿勢や時間管理などを学ぶことができ、自分の成長につながった」などの意見が寄せられました。このように本事業を利用する研究者自身がロールモデルとなり、次世代人材育成のためのキャリア啓発に努めています。



また、女性研究者の裾野拡大に向けた取組として、次世代の女性研究者である女子高校生、女子大学生に女性研究者の魅力や理系進学楽しさを知ってもらうために、平成23年度より愛媛大学理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」を結成しました。女子中高生が参加する理系応援企業への見学会や社会で活躍する女性ロールモデルを招いての講演会イベント（サイエンスプリンセスプロジェクト）の企画・実施や、オープンキャンパスや学外イベントでの理系進学に興味を持つ女子高校生の疑問や悩みについて相談できる相談会の開催、地域と連携し小学生向けの科学体験教室の開催などの活動を行っています。



「先輩リケジョと語るう！〜理系進学のすすめと攻略〜」の様子（愛媛大学オープンキャンパス）

全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックについて

本学の課題として、（特に理系分野での）女性研究者率の低さ、女性の上位職の少なさが挙げられます。それらの課題について、他大学・他機関と情報共有を図ることで、研究者のニーズに応じた支援や他大学・他機関との連携につながるなど、本学にとって非常に重要な機会であるため、参画することとしました。平成24年度から「中国・四国地区男女共同参画推進連携会議」において、情報共有・交換を行っていましたが、全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックには、大学だけでなく、高等専門学校や公的機関等、多種多様な機関が参画していますので、より多くの情報共有・交換が行われ、本学及び他機関の取り組みが、今後より多様なものとなっていくのではないかと期待しております。

鳥取大学 Tottori University

平成21年10月	本学における男女共同参画の推進を図る組織として、鳥取大学男女共同参画推進委員会を設置。
平成21年12月	鳥取大学男女共同参画推進委員会の下に、専門事案について企画及び調査等を行うことを任務とする、鳥取大学男女共同参画推進特別委員会を設置。
平成23年10月	鳥取大学男女共同参画推進特別委員会を発展的に解消し、男女共同参画推進委員会が定める基本方針及び事業計画に基づいて、男女共同参画推進方策の企画、立案及び実施等を行う組織として鳥取大学男女共同参画推進室を設置。
平成24年～26年度	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」
平成31年4月	性別という観点だけではなく、性自認・性的指向、障がい並びに様々な国及び環境のもとでの生まれ及び育ちなどによる、多様な個性・価値観を尊重し、偏見、差別及びハラスメントのないキャンパス作りを目的として、鳥取大学ダイバーシティキャンパス推進委員会、鳥取大学ダイバーシティキャンパス推進室に名称を変更。

平成24年度から3年間実施した「女性研究者研究活動支援事業」で取り組んだ研究者支援、ライフイベント支援、女子学生へのキャリア支援等事業の成果を引き継ぎ、男女共同参画の取組をさらに発展させるために、学内で予算を確保、専任のコーディネーターを配置し、継続して事業を行っています。

平成31年・令和元年度に、男女共同参画推進室での3事業に加え、多様な構成員の共生環境づくりに取り組み、性別のバリアフリーとして取り組んだダイバーシティトイレの設置や「LGBT等に関する鳥取大学の基本理念と対応について(教職員向け)」リーフレットを発行しました。

少子高齢化を迎えた日本社会が、その活性を維持しつつ、より豊かな社会への変化するために、広汎なダイバーシティを受け入れる社会、すなわち性別、年齢、障がいの有無など多様な人たちの生き方を尊重し、必要な時期に必要な支援を行うことにより、その能力を最大限に発揮できる社会の実現に向け、鳥取大学では、構成員それぞれが人として成長できる、明るく楽しくかつ規律ある大学を目指して、みんなで一丸となって取り組んでいきたいと思っております。

全国ダイバーシティネットワークについて

女性研究者のおかれている環境はそれぞれの大学の事情によりさまざまであると思われまます。一大学だけではアイデアにも限界があり、全国ネットワークを通して、さまざまな情報を交換し、新たな発想を得ることで、各大学がそれぞれの状況に応じた取組を進めていくことができると期待しています。

学長コメント

大学の使命は人材育成と研究、そしてそれらを通して我が国と世界に貢献することにあります。

良い人材を育成し、良い研究を推進するには、さまざまな考え方や個性、背景を持つ多様な人々が集い交流し、新たな価値を創造することのできる環境が大事です。鳥取大学憲章にも、「様々な価値観が交錯するグローバル時代を迎えて、多様な文化や考え方があることを理解し、少数者や厳しい条件下におかれた人々に対する思いやりの心をもち、社会に対する責任を果たす」と謳っております。このような環境のキャンパスづくりを進めていくために、本学においてはダイバーシティキャンパス推進室を設置して取組を推進しているところです。

全国の大学とも情報を交換し、連携してダイバーシティキャンパスづくりを推進することで、鳥取大学をさらに輝き、魅力ある大学にしていきたいと思います。

島根大学 Shimane University

男女共同参画社会基本法が制定・施行され、本学においても男女共同参画社会実現を目指して、島根大学男女共同参画基本理念・基本方針が決定され、平成18年度に男女共同参画推進委員会が設置されました。

平成19年度文部科学省GP医学部附属病院の女性医療職キャリア継続モデル事業「しなやかな女性医療職をめざして」、平成20年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」(～平成22年度)に採択され、これを契機に男女共同参画推進室が設置されました。一方、『子育てサポート企業』、『しまね子育て応援企業(こころカンパニー)』、『まっえ男女共同参画推進宣言企業』等、学外にも認定されてきました。

その後、令和元年度には島根大学ダイバーシティ推進宣言を公表し、ダイバーシティ推進宣言の趣旨を具現化する施策を立案し実行していくために、ダイバーシティの推進、女性研究者支援及びワークライフバランスの推進に関する具体的事業を企画・立案・実施することにより、より多様な人材がその能力を発揮できる環境を整え、本学の教育・研究の質を一層向上させることを目的として、令和元年10月15日に旧「男女共同参画推進室」を発展的に解消し「ダイバーシティ推進室」を設置しました。現在、文部科学省2019年度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(牽引型)」(～令和6年度)に採択され、島根大学(代表機関)、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校の4機関が連携し、①ダイバーシティ研究環境の整備強化、②女性教員の積極採用と上位職登用、③女性研究者の裾野拡大、④女性リーダー育成について、事業の実現をするためワーキンググループを設置し、体制の強化を図りつつ、地域に根差しつつ、国際的に活躍できる女性研究リーダーを持続的に育成し輩出する仕組みを構築し、地域の発展に貢献することを目指しています。これまでの具体的な取り組みとしては、平成25年度よりワークライフバランス推進事業の一環として、育児・介護等により研究時間の確保が困難な研究者を対象に、研究支援を行う者を配置し、研究活動を維持・促進させることで研究者のキャリア形成を支援することを目的とした「研究サポーター制度」をつくり、令和2年度までの実績は育児62名、介護4名(延べ人数)となりました。また、平成28年4月に出雲キャンパス女性研究者等から学童保育の設置について要望があり、教職員へのアンケート調査及び地域の現状を踏まえた検討の結果、平成30年7月23日、出雲キャンパス敷地内に学童保育施設(キッズクラブ太陽)を開設など、学内外を問わず山陰全域のダイバーシティ推進を牽引し、活力にあふれる地域づくりを先導していくことを目指します。

ダイバーシティ推進室長からメッセージ

「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」(前文)と位置付ける男女共同参画社会基本法が1999年に制定・施行され、国、自治体などでその取り組みが進められてきました。

島根大学でも2006年に男女共同参画推進委員会を設置し、男女共同参画社会実現を目指して取組を進め、2008年に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択されました。

これを契機に男女共同参画推進室が設置され、出産・育児や家族の介護などで研究時間確保が困難な教員のための研究サポーター制度の運用、「さぼっとカフェ」等の情報・意見交換の場の定期的開催、「SAN'INご縁ねっと」等女性研究者支援の取り組みを推進してまいりました。

男女共同参画に関していえば、当初と比べ女性教員の数は増え、育児や介護と仕事との両立支援は充実してきました。

ただ、課題として、大学の意思決定にかかわる女性の数は欧米に比べてまだまだ少なく、無意識のバイアスも依然として存在しており、これからは量から質へと転換していく必要があります。そこで、本学は2019年6月に「ダイバーシティ推進宣言」を行いました。また、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に改組し、学内におけるダイバーシティの推進に取りかかりました。そして、2019年9月に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(牽引型)」に採択されました。

今後、島根大学が「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝く大学」としてさらに飛躍するために、多様な価値観や生き方を尊重する学内文化を醸成し、構成員一人ひとりの才能を活かしながら、教育研究活動を通じて地域社会に活力を生み出し、活力にあふれる地域の未来を先導する大学でありたいと考えます。

島根大学理事・副学長(総務・労務担当)ダイバーシティ推進室長 藤田 達朗

山口大学 Yamaguchi University

紹介

山口大学では「ダイバーシティ・キャンパスの実現」を目指して、キャンパスに集う全ての構成員（学生・教職員）の性別、国籍、障害の有無及び性的指向などの多様性を尊重し、各自の個性と能力が最大限に発揮できるような就学・就業環境の整備と充実に取り組んでいます。

山口大学における男女共同参画の経緯・現状・課題

山口大学におけるダイバーシティの推進は2012年度の男女共同参画推進室の開設に始まりました。その後、2014年からスタートした女性研究者の重点的支援を担った女性研究者支援室を発展的に統合し、2017年度にダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室は、学長を本部長とし、全ての理事、副学長および部局長をメンバーとしたダイバーシティ推進本部のもと、全学的なダイバーシティ・キャンパス実現への取り組みを推し進めています。また、2018年からは、室長をダイバーシティ推進担当副学長とすることによって、実施体制のさらなる強化を図っています。

取組事例

ダイバーシティ推進室では、①ダイバーシティについての理解促進、②ワーク・ライフ・バランス支援、③女性研究者の活躍促進、④多様性を尊重した構成員支援、をおもな柱として取り組みを進めており、時代の変化に対応できるだけでなく、先んじて時代をつくり出ることができる組織づくりを目指しています。

具体的には、①については、ダイバーシティ推進室の開設以来、イクメン、仕事と介護の両立等テーマに沿ったシンポジウムの開催による理解促進に取り組んでいます。②のワーク・ライフ・バランス支援については、就業時間内の会議設定に始まり、長期休暇中の学内学童保育の実施、病児保育施設等利用助成、仕事と介護の両立支援などを充実させています。また、③についても女性を研究代表者とする研究チーム支援や研究補助員制度などを実施しています。④については、2019年4月に「SOGIガイドライン」を策定しました。それにより、大学として多様な性的指向と性自認の尊重を表明すると同時に、相談体制の強化や通称名の使用などについての制度設計をおこないました。



大学内で、長期休暇中の学童保育「ヤマミィ学級」を実施しています



SOGI ガイドラインの表紙

新たな取り組み

2020年度の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」に山口大学が採択されました。「DAI ラボを軸とした産学公連携によるやまぐちの女性研究者研究活性化プログラム」と題した事業は2025年度までの6年間を実施期間として、これまでに積み上げてきた山口大学のダイバーシティ推進をさらに加速させ、地域に波及させることを目的としています。

本事業では、山口大学が代表機関となり、山口県内の2つの高等教育機関（山口東京理科大学と宇部高等専門学校）と2つの企業（宇部興産株式会社と株式会社トクヤマ）を共同実施機関として、女性研究者の研究力向上・女性研究者の増加・女性の上位職登用を目指した取り組みをおこないます。

また、共同実施機関だけでなく、地域の様々な機関を協力機関（現在、山口県産業技術センター、山口フィナンシャルグループ、山口県。今後、増加予定）とし「やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム」を組織します。その中で、新設する「DAI ラボ」*1を事業運営のエンジンとして、地域全体の女性活躍の気運を高めていきます。

*1 DAI ラボ：DiversityxAI ラボ 女性研究者を含む研究チームによるAI技術をつかった研究

今後の展望

2019年に山口県の高齢化率は島根県と並んで全国第三位になりました。少子高齢化が進む山口県において、労働人口減少への対策は喫緊の課題です。しかし調査によると、山口県民の性別役割分業観は強く（内閣府2015「地域における女性の活躍に関する意識調査」において「妻に子どもができてみずと仕事をしたいと思う男性の割合」は全国最下位／「性別役割分業が理想だとする男女の割合」は全国第三位）、同時に、製造業を中心とした中小企業が多いという産業構造の特徴もあり、女性活躍の推進に苦戦している企業が多いのが実情です。

以上のような地域的課題を解決するためにも、山口大学は今後も多くの機関と連携しながら、女性研究者の育成や研究力向上を支援し、女性活躍やダイバーシティの可能性についての地域の期待感を高めていきます。

鳴門教育大学 Naruto University of Education

機関紹介

教員には、教育者としての使命感と人間愛に支えられた豊かな教養、教育の理念と方法及び人間性に対する多面的な深い理解、並びに教科・領域に関する専門的学力及び優れた教育技術など、専門職としての高度の資質能力が強く求められています。

鳴門教育大学は、このような社会的要請に基づき、主として現職教員に高度の研究・研鑽の機会を確保する大学院と、初等教育教員及び中学校教員の養成を行う学部を持ち、学校教育に関する理論的、実践的な教育研究を進める「教員のための大学」及び学校教育の推進に寄与する「開かれた大学」として昭和56年10月1日に創設された新しい構想の国立大学です。

本学における男女共同参画の経緯

平成23年2月21日
『鳴門教育大学』男女共同参画基本理念』及び「基本計画」を制定。

平成24年2月
入試実施日休日出勤を支援する学内託児サービスを開始。
(平成28年からはその他の学内行事にも拡大)

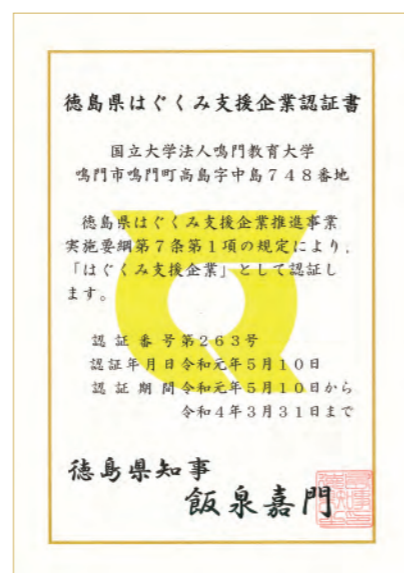
平成25年3月
仕事と家庭の両立を支援するパンフレット作成。

平成27年7月
男女共同参画推進室設置。

平成28年3月
男女共同参画推進室ウェブページ開設。

平成28年4月
「女性活躍推進法」にもとづき本学における行動計画策定。

平成28年5月11日
「徳島県はぐくみ支援企業」として徳島県から認証。



徳島県はぐくみ支援企業認証書

女性研究者活躍状況

各女性教員が教育委員会・小中学校等と連携し、それぞれの分野で教育研究をおこなっています。また、徳島県庁に消費者庁のサテライトオフィスがあり、家庭科関係分野及び消費者教育を専門分野とする女性教員が活躍しています。

機関として取り組んできたこと

多様性を生かすためには、ワークライフバランスへの取り組みも重要となることから、男性職員への育児休業取得を推進しています。また、発達支援及びセクシャル・マイノリティへの支援を行っています。

取組の成果

複数の男性職員が育児休業を取得しました。

発達支援及びセクシャル・マイノリティへの支援のための研修会を実施し、教職員の意識向上が図られました。

今後の展望

令和2年5月1日現在、女性教員比率は25.0%、管理職への女性登用比率は20.5%となっています。

これからも比率を高めるように努めます。

また、男女共同参画とともに、発達支援およびセクシャル・マイノリティへの支援をより充実させます。

全国ダイバーシティネットワークについて

全国ダイバーシティネットワークに参加している他機関の取り組みを参考にして、本学へ導入可能な制度等を検討し、取り入れ、大学の持続可能な成長のためダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

トップの声

「男女共同参画」は女性のためにだけ、男女共同参画社会づくりに取り組むものではありません。女性、男性、子供、大人、すべてに関わる人権問題であり、一人ひとりの豊かな人生を目指す、みんなのための取り組みなのです。まさに、教師教育のリーダー大学である鳴門教育大学が取り組むべき課題です。

さらに近年、本学では、グローバル教育、発達支援及びセクシャル・マイノリティへの支援など「ダイバーシティ」にも取り組んでいます。

本学において、男女共同参画及びダイバーシティに関して意識の高い学生を養成することは、彼ら彼女らが教師になったとき、人権意識が高くダイバーシティの実現に向けて積極的に行動するように子供たちを教育することにつながるでしょう。この点においても、本学が取り組むことに大きな意義があると思います。これからも、本学はダイバーシティの実現に向けての様々な取り組みを推進していきます。

男女共同参画活動の経緯と現状、課題

香川大学では、現在、四国5大学及び2公設研究機関と2企業との連携による「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の採択により、令和5年度までの期間において、研究力の向上、女性研究者の増加と上位職への登用の増加、そして研究と生活の調和（男女とも）といった諸課題を達成できるよう、女性研究者支援、育児・介護支援等、様々な取組を実施しています。とりわけ、学長のリーダーシップのもと、令和2年度には、本学運営の意思決定にかかる法定会議である「教育研究評議会」評議員に、女性研究者が常態的に参画できるしくみを整備しました。

本学の男女共同参画推進室は、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、平成22年度に設置されました。学長を委員長とし、全学の部局長等から構成される男女共同参画推進委員会のもと、ダイバーシティ推進、キャリア形成を目指した各種の取組を行ってきました。テニュアトラック制度の新設とポジティブアクションにより、平成25年度の女性新規採用者は10名、女性研究者が少なかった工学部（現在：創造工学部）においては4名から8名になり、従来教授の配置がなかった農学部に教授が配置されました。平成26年度には、女性研究者支援の向上を目的とした、四国5大学が連携し、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（連携型）」が採択されています。

将来的にも、大学の強みや特色を生かし、社会の動向やニーズを踏まえ、男女共同参画推進に向けたダイバーシティ事業への取組を推進していきます。

女性研究者の活躍状況

令和元年度には、女性生理学者奨励賞を1名が受賞し、AMED橋渡し研究戦略的推進プログラムによる外部資金も1名が獲得しました。また、一定期間において女性研究者の教授、准教授採用及び昇任も増加し、女性研究者の在職比率は20%を超え、理事・副学長等の管理職・上位職への登用比率等も上昇しており、令和2年度には、管理職の理事相当の女性比率は25%となっています。

一定期間取り組んできたこと

平成23年度より「香大っこサポーター」を養成しています。男女共同参画推進室に併設の託児スペースで教職員の子どもを短時間預かる時にサポートをする学生です。一定の養成講座や実習を経て認定されます。また、託児業者とサポーターによる入試時の託児も継続的に実施しており、これらは教職員からも高く評価されています。

その他、研究力伸長セミナー等の開催、女性研究者の能力向上支援としての共同研究支援、研究補助者配置支援、海外論文投稿や校閲補助支援を継続的にを行い、研究力の向上を図るとともに、上位職への登用にもつながる取組を行っています。

今後積極的に取組みたいと思っている分野

採用された若手女性研究者へのスタートアップ研究費の支援実施、その他インセンティブの創出のための取組を予定しています。また、新しい体制を支える女性研究者の会を新しく設立すること、女性研究者（特に自然科学系）の裾野拡大に向けた施策を検討しています。

今後の展望

これまでの取組を継続・発展させていくとともに、女性研究者の会の設立及び女性研究者の採用・昇任を促進する体制の構築等の土台作りを固めるとともに、女性研究者の採用や上位職への登用が進むような新しい取組のアイデアを取り入れ、学内ダイバーシティの推進を図っていきます。

全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックへ参加した動機

中国・四国ブロックの全国的な位置づけを認識し、また全国の状況や先進的な事例を参考にすることで、大学としての取組への意識強化を図るとともに、効果的な具体策展開の一助となることを目的としています。

トップの声

少子高齢化が進む時代、女性の社会進出は日本の将来の発展のために実現しなければならない課題です。この社会的課題を大学の教育・研究の場に反映させ、各種の取組を行うことは国立大学法人の大きな使命と考えます。国立大学協会等においても、男女共同参画推進にかかる数値目標を掲げており、本学も同様にこれらの目標を目指し、ダイバーシティの推進に向けた取組を進めています。

香川大学では、学生・教職員が様々な性別や年齢、職階、ライフステージにおいて、協力し合い、生き生きと活躍し、また、生活を大切にしていける学内の風土づくりに努め、今後も男女共同参画を積極的に推進して参ります。



夏に開催しているサマースクール



女性リーダー育成セミナー開催の様子

機関における男女共同参画の経緯・現状

高知大学は、平成24年4月、法人の安全・安心を網羅し、「学生・職員の安全衛生管理及び健康管理」、「倫理・人権」並びに「男女共同参画」について一体的に運用できる体制を整えた「安全・安心機構」を設置し、安全衛生部門、倫理人権部門、男女共同参画部門の3部門を置きました。そして、平成27年4月、安全・安心機構に2名の専任教員が配置されました。また、平成28年2月には、防災・減災に関わる「防災部門」も加わり、現在は、4部門体制となっております。

男女共同参画部門の業務は、主に(1)ワーク・ライフ・バランスの実現、(2)男女機会均等の実現、(3)男女共同参画関連の教育研究の充実、(4)男女共同参画の社会環境づくりへの貢献、(5)その他男女共同参画に関することです。役員会の下に男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進委員会の下に男女共同参画推進専門委員会が置かれ、その協議のもと平成24年12月に、男女共同参画部門の業務を行う男女共同参画推進室を開設しました。

平成25年1月に男女共同参画推進室内に「男女共同参画支援ステーション」を設置し、女性研究者の研究活動支援に取り組んでいます。同月より女性研究者支援に関する相談コーナーを開設して、研究職キャリア相談および生活と仕事の両立支援について相談対応・情報提供にあたっています。同2月から研究支援員制度および力仕事サポーター制度を構築したほか、女性研究者のロールモデル講演会を開催し、同3月には高知大学女性研究者ロールモデル集「Vita-min」を発行し、現在第3巻になりました。平成25年度から休日に入試試験が開催される際に学内で一時託児を実施しています。

機関として一定期間取り組んできたこと

平成24年度に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」の採択を受け、女性研究者支援に関する取り組みを実施してまいりました。

また、平成26年度から平成28年度にかけて、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(連携型)」を、徳島大学を代表機関、香川大学、愛媛大学及び高知大学を共同実施機関とし、鳴門教育大学並びに企業等他機関とも連携して実施してきました。

平成30年度には四国国立5大学及び公設研究機関等が申請し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(牽引型)」に、『四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト』が採択されました。

このプロジェクトは、女性研究者や若手研究者が活躍しやすいダイバーシティ研究環境の実現と同時に、四国地域の問題・課題につながる研究から、世界の人々への貢献に発展する研究を目指し、四国地域の産学官が連携して取り組むものです。本プロジェクトをきっかけに、地域の研究者の連携の機会を広げるとともに、次世代を担う若手研究者を育む機会となりました。

今後の展望

平成30年度に採択された『四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト』において、令和2年度までは一部事業について補助金を受けて実施できましたが、令和3年度から5年度は補助金なしに目標の達成に向けて取り組んでいく必要があります。今後は、大学の中期目標・計画、諸制度に盛り込みながら事業を進めていきます

高知大学 男女共同参画推進室

しあわせぶんたん

自分も幸せにみんなも幸せに暮らせる社会づくり

高知大学の男女共同参画推進室の愛称は「しあわせぶんたん」です。
幸せをみんなで分担していく発想で取り組みたいという想いから付けられました。



全国ダイバーシティネットワークについて

四国5国立大学の連携事業を経験して、男女共同参画、女性研究者支援、ダイバーシティ推進に係る事業は複数の機関の連携、ネットワークによって取り組んでいくことが効果的という認識を持ちました。引き続き、お互いに学び合えるネットワークが維持・発展されることを期待しています。

担当理事の声

本学は「男女共同参画の基本理念・基本方針(平成24年2月制定)」制定から、今年で9年目になります。この基本理念・方針にもとづき、男女共同参画を大学で実践し、教育につなげ、そして社会に広げるといった基本的な考えのもと、誰もが、働きやすく学びやすい場、個性と能力をよりいっそう発揮できる場を形成することに努めております。

これまでの間、本学独自の取り組みに加え、文部科学省科学技術人材育成費補助事業を活用し、関係機関と連携しながら共通の課題に取り組めたことは、非常に有意義であると実感しております。

今後、中国・四国地区の連携・協働のもとに、男女共同参画及び女性研究者活躍促進等が加速していくことを期待し、本学も取り組みを進めていきたいと思っております。関係機関の皆様、今後とも、どうぞ、よろしくお願いいたします。

県立広島大学 Prefectural University of Hiroshima

大学概要

大学名	県立広島大学
設置団体	公立大学法人県立広島大学
学長名	中村 健一
所在地	広島キャンパス 広島県広島市南区宇品東1丁目1番71号 庄原キャンパス 広島県庄原市七塚町5562番地 三原キャンパス 広島県三原市学園町1番1号
学部等	地域創生学部(地域創生学科) 生物資源科学部(地域資源開発学科、生命環境学科) 保健福祉学部(看護学科、理学療法学科、作業療法学科、 コミュニケーション障害学科、人間福祉学科)
研究科	助産学専攻科 総合学術研究科 経営管理研究科(専門職大学院)
学生数	2586人
教員数	234人
職員数	134人



本学は、2020年に建学100周年を迎えました

女性研究者の現状

男女共同参画を実現するためには、女性研究者の皆様と積極的に大学運営を進めていく必要があります。そのためには、研究者全体における女性研究者の比率と学部長等の管理職における女性研究者の比率を高めることが重要だと考えています。

本学における女性研究者の比率は約39%（令和2年5月1日時点）となっており、高い水準にあります。また、教授における比率は29.5%となっています。一方で、学長・学部長以上の管理職における比率は20.9%（管理職43人中9名）であり、全体における女性研究者の比率や教授における比率からすると低いものとなっています。

今後は更に、女性研究者の管理職登用を進め、若手女性研究者のロールモデルとなつていただくとともに、教育・研究・地域貢献などの様々な大学運営において男女共同参画を実現していくことが必要だと考えています。

研究者における女性比率

区分	全体	教授	准教授	講師	助教	助手
全体人数	234人	104人	71人	28人	23人	7人
男性研究者	143人	74人	48人	12人	8人	1人
女性研究者	91人	31人	23人	16人	15人	6人
女性研究者比率	38.9%	29.8%	32.4%	57.1%	65.2%	85.7%

女性研究者の活躍状況

本学では、研究においても特筆すべき活躍があります。特に科学研究費補助金の採択における本学の女性研究者比率は全国的に見ても高い水準にあり、令和元年度では全国25位となっています。

科学研究費助成採択比率

区分	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全体人数	96人	85人	83人	94人	105人
男性研究者	64人	52人	49人	54人	61人
女性研究者	32人	33人	34人	40人	44人
女性研究者比率	33.3%	38.8%	41.0%	42.6%	41.9%

外部資金（受託研究・共同研究・提案公募型研究・奨励寄附）

区分	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全体人数	92人	83人	71人	83人	64人
男性研究者	80人	68人	66人	72人	58人
女性研究者	12人	15人	5人	11人	6人
女性研究者比率	13.0%	18.1%	7.0%	13.3%	9.4%

職場の参観日の開催

本学では、働きやすい職場作りの取組の一環として、平成28年度から定期的に『こどもの職場参観日』を開催しています。こどもの職場参観日は、子どもがその保護者である教職員の働いているところを実際に見ることができるよう、こどもの職場訪問を受け入れる取組です。

子どもが保護者の研究室等で研究内容や仕事の説明を受けたり、学長室を訪問したりする中で、子どもと職場の人々との交流が図られ、それぞれの職員に大事な家族があるということを職場全体で再認識する機会になります。この取組で、仕事と子育ての両立や、ワーク・ライフ・バランスに取り組む職場の風土がつけられることを期待しています。

《参加した職員（保護者）の感想》

・親としても、なかなか大学の仕事業務を垣間見る機会はないので、こうした経験はよかったですと思います。

《参加した子どもたちの感想》

・将来やりたいことについて少し考えた。



学長室訪問の様子

広島市立大学 Hiroshima City University

広島市立大学は、「科学と芸術を軸に世界平和と地域に貢献する国際的な大学」を建学の基本理念として1994年に広島市が設立した大学です。

大学院生を含めて学生数が約2,000名、3学部・4研究科から成る比較的小規模な大学で、文系の国際学部、理系の情報科学部、芸術学部、大学院として国際学研究科、情報科学研究科、芸術学研究科、平和学研究科を有する総合大学です。また、被爆を体験した都市としての歴史を背景に、附置研究所として、広島平和研究所を設置しています。

広島市立大学は、特色ある教育研究活動を通じて、世界と地域が求める時代の要請に応え、本学が目標とする「国際平和文化都市の「知」の拠点-地域と共生し、市民の誇りとなる大学-」を目指しています。

学生・職員の状況

本学の学生及び教職員の状況は下表のとおりです。全体では、学生における女性の占める割合は44.1%、教職員のうち教員における女性の占める割合は15.5%、職員を含めると25.7%という状況です。課題として、女性教員の割合を高める必要があると考えています。

学生数

学部・研究科	男	女	計	女性の占める割合
国際学部・国際学研究科	143人	358人	501人	71.5%
情報科学部・情報科学研究科	900人	192人	1,092人	17.6%
芸術学部・芸術学研究科	85人	343人	428人	80.1%
平和学研究科	7人	2人	9人	22.2%
合計	1,135人	895人	2,030人	44.1%

教職員の状況

区分等	男	女	計	女性の占める割合
学長・副学長	2人	1人	3人	33.3%
国際学部教員	28人	15人	43人	34.9%
情報科学研究科教員	91人	5人	96人	5.2%
芸術学部教員	26人	6人	32人	18.8%
広島平和研究所教員	10人	3人	13人	23.1%
事務局等所属教員	6人	0人	6人	0%
教員の計	163人	30人	193人	15.5%
事務局等職員	22人	34人	56人	60.7%
合計	185人	64人	249人	25.7%

活躍する女性研究者

● 渡辺 智恵 (副学長 国際学部 教授)

英語学習システムや教材の開発を行うとともに、学習管理システム(LMS)に残された教材消化率、ログイン回数、学習時間などの学習記録を分析することにより、英語学習システムや教材を利用する学習者の学習プロセスや学習効果、ラーニングマネジメントに関する研究を行っています。また、開発した英語学習システムや教材は、「市大英語eラーニング講座」として広島市民にも開放し、大学環境とは異なる社会人向け英語eラーニングの理想的なあり方についても研究を進めています。

また、語学センター長や国際交流担当副理事を務めた後、2019年度からは、理事・副学長(教育・研究担当)として大学運営にも取り組んでいます。

● 前田 香織 (情報科学研究科長 教授)

情報通信技術に関する研究をしています。インターネットの普及や利活用促進がこれからという時代に求められるネットワーク基盤は何か、あらゆるものがインターネットに接続され、多様なデバイスからデータが収集されるIoTの今の時代に必要なネットワーク基盤をどう構築するか、さらに先のインターネット利用に求められる基盤は何か。継続的にネットワーク基盤の技術や安全性も含むネットワークの運用管理技術を研究しています。

一方で、インターネット黎明期から地域の大学研究者や企業、自治体と地域の情報化、IT展開の活動にも取り組んでいます。その活動が2012年度科学技術分野文部科学大臣表彰科学技術賞(理解促進部門)の受賞につながり、総務省の情報通信審議会委員をはじめ、広島県や広島市におけるIT活用に関わる各種委員等を多数務めるに至っています。現在の活動の1つに「ひろしまIT融合フォーラム」(広島県・広島市の共同事業)の会長があり、多様な分野とITとのマッチングや地域のIT人材育成に取り組んでいます。

本学では情報処理センター長、附属図書館長を務めた後、今年度からは、情報科学研究科長として学部・研究科の運営にも取り組んでいます。

教育・研究等の詳細につきましては、本学のウェブサイトをご参照ください。

教員情報

【教員総覧】 <http://rsw.office.hiroshima-cu.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>

【ファカルティレポート】 <https://www.hiroshima-u.ac.jp/aboutus/category0015/c00021252/>

福山大学 Fukuyama University

福山大学のプロフィール

昭和50(1975)年4月創立の福山大学は、広島県東部の福山市に所在し、経済学部(3学科)、人間文化学部(3学科)、工学部(4学科)、生命工学部(3学科)、薬学部(1学科)及び大学院4研究科を擁する私立総合大学です。人間関係をつくりながら学ぶ目標設定型の教育システムで、地域の中核となる幅広い職業人の育成を目標としています。

これまでの男女共同参画の取組

本学は、平成21(2009)年11月4日に「男女共同参画宣言」を宣言し、本学における男女共同参画を推進しています。男女共同参画及び教職員のワークライフをサポートすることを目的としてワークライフ支援室を設置しています。ワークライフ支援室では平成26(2014)年度に「福山大学男女共同参画基本計画」を、平成31(2019)年度には「福山大学男女共同参画基本計画2019(第2次)」を策定しています。その基本方針は、共同参画に関する啓発とポジティブ・アクションの実行、ワークライフバランスを促進するための環境整備と施策の提案、女性研究者・女性学生の活動支援とキャリア支援、男女共同参画やワークライフバランスに関するカリキュラムの検討、他機関及び地域との連携による男女共同参画事業の実施としています。これまでに、女性教職員情報交換会、男女共同参画推進研修会、ワークライフ支援室セミナー等を開催して、教職員の男女共同参画への意識を高める活動をしています。

取組の成果

教職員の性別では、男性の割合が高いのが現状ですが、女性の割合を高めるよう努力しており、令和2年4月の教員新規採用人事では、男性より女性を多く採用しています。

女性研究者の活躍状況

平成30(2018)年7月、広島大学が創設した女性活躍促進賞「メタセコイア賞」が本学の松田文子学長に授与されました。松田学長の女性心理学者としてのこれまでの研究業績に加えて、本学学長としての活動が評価されました。

今後の展望

全国ダイバーシティネットワークに加盟する諸大学の取組を参考に、本学においても女性が活躍しやすいキャンパスとなるよう努力を継続していく予定です。



「未来創造館」
2020年12月竣工
2021年4月使用開始

広島国際大学 Hiroshima International University

本学は、男女共同参画の重要性から、2017年度に「広島大学ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」メンバー機関として、2019年度には「全国ダイバーシティネットワーク組織中国・四国ブロック」に参画しています。

本学は、健康・医療・福祉系の大学で、分野的に女性研究者(教員)が多い看護学部もあることから、学部間での差は大きいものの、全国的女性研究者の割合と比較しても高く、大学全体の女性研究者の割合は、約35%(2020年5月1日現在)となっており、職階別では、教授職が22%、准教授が約31%となっています。

今後の取組みとして、女性研究者だけでなく、女性教職員の活躍促進のため女性活躍促進法に沿った取組みを徐々に推進する必要があります。また、男性教職員の育児休暇取得の推進など、全ての教職員が働きやすい職場環境の構築が重要であると考えています。

2020年度は、女性教職員の活躍促進を目指した先進的な活動をしている広島大学ダイバーシティ研究センターの方による実践方法を学ぶための講演会(オンライン開催)を予定しています。

取り組み事例

- 男女共同参画講演会&茶話会(2018年度)
「大学でなぜ『男女共同参画』が必要なのか?」
<http://www.hirokoku-u.ac.jp/hirokokubin?p=16215>
- 内閣府 男女共同参画局 理工チャレンジ 記事掲載
<https://www.gender.go.jp/c-challenge/kyouryoku/shiritsu/024.html>

機関紹介

広島国際大学は、大阪工業大学、摂南大学と共に、学校法人常翔学園に所属しており、健康・医療・福祉分野の総合大学として、世のため、人のため、地域のため、理論に裏付けられた実践的技術をもち、現場で活躍できる専門職業人を育成しています。
<https://www.hirokoku-u.ac.jp/>

- 保健医療学部 診療放射線学科・医療技術学科(臨床工学専攻・臨床検査学専攻)・救急救命学科
- 総合リハビリテーション学部 リハビリテーション学科
(理学療法専攻・作業療法専攻、言語聴覚療法専攻、義肢装具学専攻)
- 健康スポーツ学部 健康スポーツ学科
- 健康科学部 心理学科・医療栄養学科・医療経営学科・医療福祉学科(保育福祉学専攻・医療福祉学専攻・介護福祉学専攻)
- 看護学部 看護学科
- 薬学部 薬学科
- 大学院 医療・福祉科学研究科 医療工学専攻<博士前期・後期課程>・医療福祉学専攻<修士課程>・医療経営学専攻<修士課程>
- 大学院 心理科学研究科 実践臨床心理学専攻<専門職学位課程>・臨床心理学専攻<博士後期課程>
- 大学院 看護学研究科 看護学専攻<博士前期・後期課程>
- 大学院 薬学研究科 医療薬学専攻<博士課程>
- 助産学専攻科(修業年限1年)

岡山県立大学 Okayama Prefectural University

機関紹介

本学は、保健福祉学部、情報工学部、デザイン学部の3学部で構成され、1993年の開学以来、「人間尊重と福祉の増進」という建学の理念と、「人間・社会・自然の関係性を重視する実学を創造し、地域に貢献する」という教育研究の理念の下、地域の発展に貢献する人材を輩出し、学術文化の進展及び地域産業の振興に寄与することにより、地域に根ざし、地域とともに発展する大学となることを目指してきました。

学術の親展と教育の振興を図り、福祉の増進、文化の向上、地域産業の発展等に寄与する研究活動に取り組むとともに、知性と感性をはぐくみ、豊かな教養と深い専門性を備えて新しい時代を切り開く知識と高度な技術を身に付け実践力のある人材を育成しています。

男女共同参画の現状・課題など

保健福祉学部、情報工学部、デザイン学部の3学部を有していますが、本学全体で見ると、研究者のうち女性が占める割合は34.4%、管理職の割合は15%となっています（2020年5月1日現在）。ただし、各学部の状況を個別に見ると具体的には保健福祉学部59.7%、情報工学部2.0%、デザイン学部33.3%と学部ごとに偏りがあり、保健福祉学部における比率の高さが全体の数字を引き上げているのが現状です。

本学において、女性研究者及び女子学生の数が少なくない中、これまで充分でなかった男女共同参画に係る体制整備等を今後しっかりと高めていくため、各参画大学の取組実績等を参考にしながら見識を深めることを目的とし、2019年度に本ダイバーシティネットワーク組織に参画しました。

女性研究者活躍状況

● 研究者男女比（女性の比率）

全体数 男性101人：女性 53人（34.4%）
 保健福祉学部 男性 27人：女性 40人（59.7%）
 情報工学部 男性 50人：女性 1人（2.0%）
 デザイン学部 男性 24人：女性 12人（33.3%）

● 研究費獲得状況

科研費 / 保有件数62件中 女性32件
 共同研究 / 50件中 女性7件
 受託研究 / 16件中 女性1件
 教育研究奨励寄附金 / 44件中 女性8件

● 委員・評議員の応嘱実績

行政関係 / 140件中 女性76件
 行政関係以外 / 135件中 女性48件

《参考》博士前期・修士課程の学生男女比（女性の比率）

全体数 男性103人：女性 48人（31.8%）
 保健福祉学研究科（博士前期課程） 男性 14人：女性 36人（72.0%）
 情報系工学研究科（博士前期課程） 男性 88人：女性 3人（3.3%）
 デザイン学研究科（修士課程） 男性 1人：女性 9人（90.0%）

今後の展望

本学では、男女共同参画及び女性研究者の活躍に必要とされる基本的な福利厚生や支援制度（育児休業や介護休業など）は整っていると考えますが、組織内において、制度利用者以外の者への周知や理解促進も必要であり、その面では充分とはいえない状況といえます。

男女共同参画及び女性研究者活躍をより推進していくには、同組織に所属しながらもそれぞれ異なる立場である教職員が相互理解を深めることを重要課題とし、丁寧なヒアリングを重ねるなど、時代や社会の変化に応じたきめ細かい改善の検討が必須であると認識しています。

全国ダイバーシティネットワークについて

中国・四国ブロックに参画し、他大学・研究機関等における女性研究者活躍推進のための様々な取組みやその好事例、課題等有益な情報を広く共有することができ、学ぶことが多いと感じています。また、全国ダイバーシティネットワークウェブサイト（OPENeD）から発信される充実した情報も活用しながら、本学での取組をより効果的に進めていきたいと考えています。

トップの声／コメントなど

本学は専門領域における女性研究者の母集団の違いから、学部間の女性研究者及び女子学生の数にかなりの差が生じています。保健福祉学部やデザイン学部の数値に安堵して、情報工学部が他大学の自然科学系と同様に、いまだ女性研究者の比率が低い状態が続いていることを疎かにしていた傾向にあります。

さらに女性管理職の割合並びに学外での活躍実績は低い値ではありませんが、質保証の観点からは、いまだ課題が残ります。セミナーや研修等を取り入れて、男女共同参画及び女性研究者活躍に対する活動を全学的に盛り上げる必要性を感じております。

もともと、「男女共同参画」の事業を声高く叫ぶこと自体が、現状に課題があることを示していることとなります。話題性が無くなって初めて、真の男女共同参画がなされていることとなります。コロナ共生時代やポストコロナ時代を迎えて、未来社会は大きく変容します。本ダイバーシティネットワーク組織が、それらの社会的ニーズを上手く把握して活動されることを期待致します。

松江工業高等専門学校

National Institute of Technology(KOSEN), Matsue College

松江高専では、2013年度に、従来より設置されていた「人権委員会」を「人権及び男女共同参画推進委員会」に改め、男女共同参画の推進に取り組んできました。その後、2019年度に「男女共同参画推進委員会」として独立し、ダイバーシティ推進に向けて活動しています。

管理的立場に女性が少ない本校では、女性教職員の声を校長へ直接届ける機会として、2014年度から「校長と女性教職員との懇談会」を実施しており、女性研究者を取り巻く環境の把握に役立てています。

また、「しまね動く女性きらめき応援会議」への参加や、「まつえ男女共同参画推進宣言企業」への認定など、地域とも連携してワーク・ライフ・バランス推進に取り組む、より良い職場環境づくりに向けて活動しています。

2019年度からは、島根大学、島根県立大学、及び米子工業高等専門学校と連携して、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（牽引型）」に取り組んでいます。

女性優先の教員公募の実施や、連携機関と実施するSAN'INご縁ネットミーティングでの女性研究者の研究発表、他高専からの女性研究者の視察受け入れ、共同研究促進のためのマッチングイベント参加などを行っています。

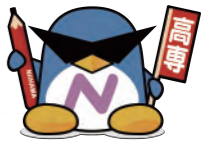
研究者の裾野拡大の活動としては、本校学生が地域の養護学校に向いて同校生徒が生活の中で感じている問題を調査し、学生がものづくりを通じてそれを解決するという取り組みを実施しました。立場が違っても、お互いを理解する努力をしながら「ものづくり」をすることは、楽しさ感じられる経験であったと同時に、今後の学習意欲向上にもつながったと考えています。

また社会人が、本校の授業の中で学生とともに学ぶ「リカレント教育」を実施しました。社会人に対して高度技術を学べる機会を提供することと、学生に対して専門分野の若手・女性ロールモデルを提示して大学院進学への動機づけをすることを狙いとしています。

さらに2020年度には、女性教職員・女子学生比率向上ワーキンググループを発足し、教職員が一体となって、女性比率向上に向けたアクションプラン作成に取り組んでいます。

新居浜工業高等専門学校

National Institute of Technology(KOSEN), Niihama College

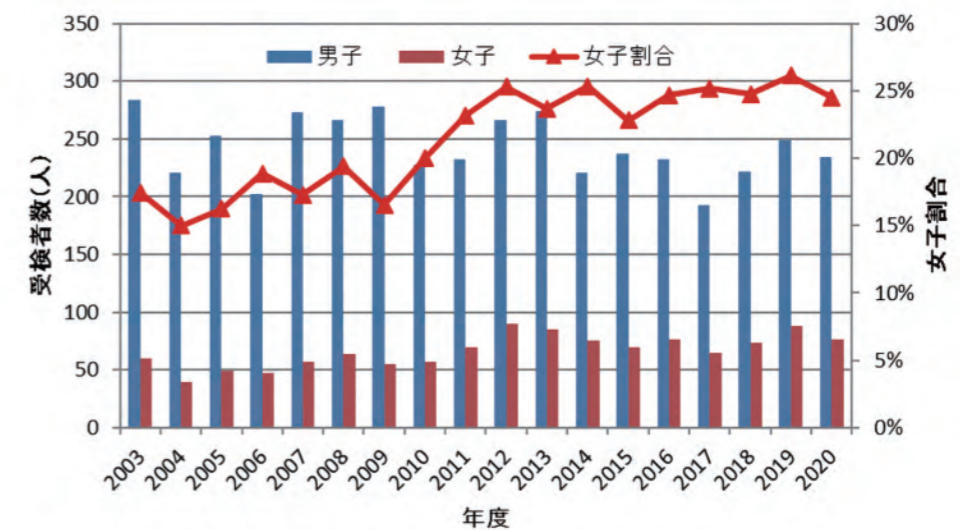


新居浜工業高等専門学校は1962年に国立高等専門学校の第1期校として創設され、愛媛県東予地域（新居浜市、西条市、四国中央市、今治市）の高等教育機関として5年一貫教育による「創造性のある実践的技術者の育成」が使命です。本科には現在、機械工学科・電気情報工学科・電子制御工学科・生物応用化学科・環境材料工学科の5つの専門学科のほか、共通の教育を担当する数理科と一般教養科があり、1992年には本科の上に修学期間2年の生産工学専攻（2004年度に生産工学専攻及び生物応用化学専攻に改組）及び電子工学専攻の専攻科が設置され、7年間一貫の教育も可能となっています。

東予地域は、化学、鉄・非鉄金属、製紙、造船、タオルなど、製品出荷額が四国の約40%、愛媛県の約80%を占める一大工業都市であり、新居浜はその中心です。本校の77%は東予地域出身で、技術者である保護者も多くいます。現在本科の女子学生は300名（女子学生比率28%、全国の高専における平均比率は20%）、女子寮生81名と理系女子が多く在籍しています。ただし、学科別でみると生物応用化学科と環境材料工学科の女子学生比率は30～50%と十分高いものの、電気情報工学科、電子制御工学科、機械工学科の順に女子学生比率は低くなっています。2003年度からの統計によれば、本校受検者の女子学生比率は2010年度以降高くなっており、これに伴い入学者の女子学生比率も増加しました。学科により増加率は異なるもののこの増加は全学科で見られており、これは本校で毎年行われる中学生や小中学校の教職員を対象にした体験型のイベントや、小中学校等への学生主体型の出前授業、愛媛県内中学校への教員による訪問等の地道な活動の成果と考えられます。

現在、新居浜高専の女性教員は8名（女性教員比率10%）で全国の高専における女性教員平均比率11%に近く、女性事務職員は17名（女性事務職員比率38%）で全国の高専における平均女性事務職員比率30%よりも高くなっています。新居浜高専に男女共同参画推進室が設置されたのは2012年であり、その基本理念は、すべての個人が、互いに尊重し合い、性別にかかわらず、あらゆる業務に参画する機会を対等に保有する職場を目指し、また、教育研究機関として、男女共同参画社会を推進する人材を育成することです。この理念に基づき、今後も地元のみならず全国のネットワークと連携して、今後の新居浜高専のさらなる発展を考えていきたいと思えます。

本校受検者の女子学生比率



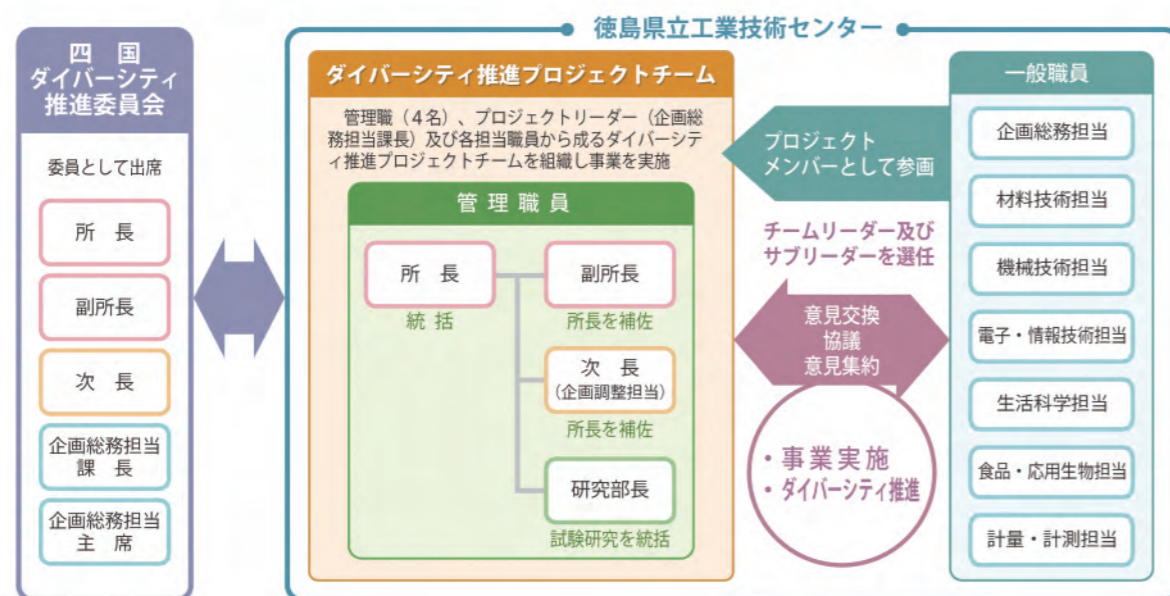
徳島県立工業技術センター

Tokushima Prefectural Industrial Technology Center

当センターでは平成30年度より、科学技術人材育成費補助事業として採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト」(四国地域の産学官の9機関が参画)に取り組んでおり、本事業で実施する内容を中心に女性研究者活躍を促進しています。主な内容は、当センターの女性研究者と連携機関の女性研究者との共同研究の実施、セミナーや研修の開催等であり、これらを通して研究力向上、キャリア形成支援を行っています。また、当センター内に工業技術センターダイバーシティ推進プロジェクトチーム(PT)を組織し、関連情報の収集や共有を図っています(下図実施体制参照)。今後もPTの活動を継続し、女性研究者活躍促進の取組を推進して参ります。

■ 実施体制 (令和2年度)

工業技術センターの組織図及びダイバーシティ推進の取組み



徳島県立農林水産総合技術支援センター

Tokushima Agriculture, Forestry, and Fisheries Technology Support Center

機関の紹介

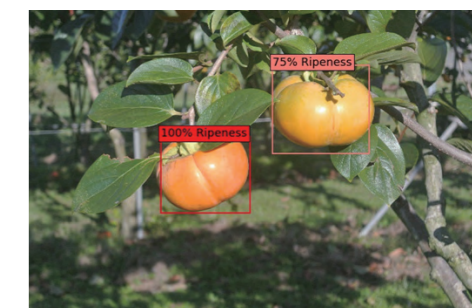
当センターは徳島県における農林水産業の持続的な発展や農山村の活性化を図るため、平成17年4月、農林水産業の研究、技術普及、教育の各機能を一体化して発足しました。平成25年4月には新たな拠点施設を整備し、生産現場に即した新技術の開発と技術普及、人材育成に取り組んでいます。特に研究部門では、もうかる農林水産業を実現するため、IoTやAI、ドローンなどを活用したスマート技術の導入・実装、現場ニーズに対応した新品種の創出、生産力の強化、低コスト化を図る新たな技術開発等を、関係団体や生産者、企業、大学等と連携して行っています。



拠点施設(名西郡石井町)



肥大成長が早く台風被害を軽減できるレンコン新品種「阿波白秀」



AIによる果実の熟度診断

ダイバーシティ事業の取り組みについて

平成30年11月より、徳島大学を代表機関とする四国の9つの研究機関と連携して、「四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクト」事業に参画し、研究環境のダイバーシティを高めるための取り組みを行っています。

主な取り組みとしては、研究力向上を目的に、共同研究事業、各参画機関が開催するシンポジウムや研修会への参加、論文投稿への支援等を行っています。この結果、本県農林水産業の振興に資する成果が得られたことに加え、他機関の女性研究者とのネットワークが形成され、新たな共同研究の立ち上げや競争的資金獲得に向けたきっかけ作りができました。

また、女性研究者の裾野を広げるため、主に地元の徳島大学と連携し、学生のインターンシップでの受入れを推進しており、これまでに41名(うち女性14名)を受入れ、研究職場への理解を深めてもらうことができました。

今後について

当センターには現在19名(女性比率26%)の女性研究者が在籍しており、少しずつではありますが、増加傾向にあります。女性研究者の増加や女性研究者の研究力向上を図ることは、男女共同参画の観点はもとより、多様な視点や発想で研究活動を活性化し、組織としての研究開発力を向上することに繋がることから、今後とも、全国ダイバーシティネットワーク組織をはじめとした関係団体等と連携し、女性研究者の研究力向上やリーダー育成の取り組みを推進してまいります。

えひめ男女共同参画推進大学等 連絡協議会

えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会について

えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会は、愛媛県内の大学及び地域の男女共同参画推進を担う組織が相互に連携・交流し、地域における男女共同参画社会の実現に寄与することを目的に2016年に設立されました。愛媛県内の大学間のネットワークにおいては、女性研究者への支援だけでなく、男性や学生も含めた教育・研究・就労の場における男女共同参画推進を地域社会と一体となって進めることが大学組織にとってより必要であることから、広く男女共同参画推進を目的とした愛媛県下のネットワークとして活動しています。令和2年10月1日現在の構成機関は下記のとおりとなっています。

- 愛媛大学
- 愛媛県立医療技術大学
- 今治明德短期大学
- 聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
- 松山東雲女子大学
- 松山東雲短期大学
- 松山大学
- 公益財団法人えひめ女性財団
- 公益財団法人松山市男女共同参画推進財団
- えひめ女性活躍推進協議会

上記7大学3団体から成り立っており、男女共同参画を推進する団体として、愛媛県の男女共同参画推進に尽力する愛媛県男女共同参画センター、松山市男女共同参画推進センター及び愛媛県法人会連合会の関係者にも参画いただいております。男女共同参画のために必要な情報の収集及び提供を行っています。

これまでの取り組みについて

えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会では、毎年1~2回、会議を開催し、男女共同参画推進のためのセミナーやシンポジウムなどの情報共有・意見交換を行い、その内容を各機関が情報発信し、愛媛県全体の男女共同参画への意識改革につながるような活動を行っています。

昨年度は、県内の大学生・大学院生・専門学校生を対象に、働き方改革を進める企業で働いている先輩が「働く」ことに関する疑問に答える「まつやま✳みっけふえ」（「松山の暮らしやすさ」+「松山の働きやすい企業」+カフェ）や、働く女性のワーク・ライフ・バランスや自分らしく働き続けるためのヒントを学ぶ「花咲くなでしこ応援塾～自分力を上げて新しい時代を生きる3つのヒント～」などを開催しました。

開催にあたっては、イベントやセミナーの情報共有を行い、各機関が情報発信することで、多くの方々に参加いただくことができました。今年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、連絡協議会はメールでの開催となりましたが、それぞれ審議事項及び報告事項を持ち寄り、審議及び情報共有を行っています。



グループワークの様子(まつやま✳みっけふえ)

全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックについて

本連絡協議会は、愛媛県における男女共同参画社会の実現に寄与することを目的としており、これまで愛媛県内の大学及び団体で情報共有を行っていました。今回、全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックに参画することで、他大学・他機関の多種多様な情報を収集することができ、本連絡協議会がより充実したものとなると考え、参画しました。

今後も、愛媛県全体の男女共同参画を推進するためセミナーやシンポジウム等の情報共有を行い、さらに中国・四国地区の活動にも視野を拡大し、愛媛県での活動に取り入れていきたいと考えています。

呉工業高等専門学校

National Institute of Technology (KOSEN), Kure College

国立呉工業高等専門学校は、1964年（昭和39年）に開校し2014年（平成26年）に創立50周年を迎えました。この間社会では、1986年に男女雇用機会均等法が施行され、制度上女性の活躍の道は整備されてきました。さらに近年では、「ダイバーシティ推進」を旗印に、あらゆる組織が女性雇用、女性の上位職登用を積極的に行っています。このような社会状況を踏まえ、機械工学、電気情報工学、環境都市工学、建築学の4分野において高い技術力とコミュニケーション能力を有したエンジニアを育成する本校においても、工学分野における女性の活躍を推進するための教育活動と広報活動を鋭意行っています。

開校から令和元年度までに本校を卒業した女子学生は本科911名、専攻科60名です。卒業生に占める割合は本科12.2%、専攻科12.7%と未だ極めて少数というのが現実です。しかし、本校には活動的で優秀な女子学生と、協働してプロジェクトに取り組む女子学生のコミュニティが存在し、各種コンテスト、スポーツ、地域実践活動、国際交流における女子学生の活躍には目覚ましいものがあります。そのような活動の中でもとりわけ、女子高専生の活躍ぶりや高専の魅力を企業や女子中学生に知ってもらうため、女子学生自らが主体となって行っている広報活動には特筆すべきものがあります。その甲斐もあってか、平成29年度に19.7%あった本校の女子学生比率は令和2年度には23.5%に上昇し、着実に目標の水準へと近づいています。また、令和2年4月1日現在の常勤教職員に占める女性の割合は22.3%と、女子学生の教育を支える体制も充実しています。

過去10年間の女子学生による広報活動のあゆみを概観します。2011、2012年度（平成23、24年度）には、九高専連携事業「九高専女子ブランド発信プロジェクト」が実施され、エンジニアを目指す女子学生のポテンシャルの高さを広く知ってもらう活動が展開されました。成果として、「高専女子百科」という広報用パンフレットを全国9高専の女子学生が協力して作成し、企業に向けて「高専女子フォーラム」を開いて、高専で行われている女子学生による研究活動、その他課外活動についてアピールしました。2013年度（平成25年度）には、男女共同参画推進室の下部組織として女子学生広報部が発足しました。これを機に、女子学生自身のキャリアアップと女子中学生への広報活動を同時に行う取り組みがさらに盛んとなり、現在はその8年目を迎えています。2015年度（平成27年度）にスタートした課題解決型授業「インキュベーションワーク」の下で、「MECA女養成プロジェクト」（「MECA女＝メカじょ」は機械工学、電気情報工学、環境都市工学、建築学を表す英語の頭文字をとったもの）のテーマが立ち上げられ、これが現在では女子学生広報部の母体となっています。さらに、2018、2019年度（平成30、31年度）には科学技術振興機構（JST）女子中高生の理系進路選択支援事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」（代表機関：新居浜高専、協力機関：宇部高専、呉高専）にも参画し、商業施設に赴いて小中学生対象の工作教室を開催するとともに、本校の各種イベント（学校見学会、びっくりわくわくクリスマスサイエンスショー）においても小中学生向け工作教室を行っています。こうした工作教室開催の折には、上掲のJSTのプログラムの一環として共同で制作した高専について紹介するパンフレット「輝く！！高専女子」を配り、高専の知名度を高めるための広報活動に取り組んでいます。

このような活動が可能となっているのは、広報に携わる女子学生自身が、「工学分野で活躍する女性エンジニアの数を増やそう」、「自らもその活動を通じて成長しよう」という意識を持って活動してくれているからにほかなりません。今後エンジニアを取り巻く環境は、これまでに経験したことのないほどの速度で進む技術革新と、それに対応する技術と人間とのかかわり方の模索、持続発展可能な社会を創り出す必要性の高まりがみられるものとなることでしょう。将来、高専で学んだ女子学生たちは、変わりゆく社会の中で未来を切り開く人材となってくれることが強く期待されています。

機関の紹介～沿革～

1964年（昭和39年）	国立呉工業高等専門学校開校（機械工学科、電気工学科、建築学科設置、教官12名、職員14名）
1969年（昭和44年）	土木工学科設置
1979年（昭和54年）	編入学生受け入れ開始
1989年（平成元年）	留学生受け入れ開始
1996年（平成8年）	土木工学科を環境都市工学科に改組、女子寮開設披露式典
1998年（平成10年）	専攻科設置
2002年（平成14年）	電気工学科を電気情報工学科に改組
2004年（平成16年）	独立行政法人化、独立行政法人国立高等専門学校機構呉工業高等専門学校に移行
2015年（平成27年）	課題解決型創造演習授業「インキュベーションワーク」開始
2020年（令和2年）4月現在	常勤教員63名（内女性9名）、常勤職員40名（内女性14名）

トップの声

少子高齢化により、我が国での労働人口が減少する中、女性の活躍は必要不可欠になっています。そのため、高専という工学系の高等教育機関においても女性技術者養成の社会的ニーズは極めて高いのが現状です。本校では2013(平成25)年度に男女共同参画推進室を設置し、(1) 教育活動全般を通じた男女共同参画の推進に関する事、(2) 教育・研究・就業における男女共同参画の推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための環境整備に関する事、(3) 男女共同参画の意識啓発に関する事、(4) 学校運営における意思決定への男女共同参画の推進に関する事。に取り組み、例えば、女性教職員の積極的な採用・登用、女子学生の比率向上を図っており、全国高専の中では比較的高い女性常勤教職員比率と女子学生比率となっています。

全国ダイバーシティネットワークへの期待

学生が参加できるWebinarの開催、Webサイト上の学生向けコンテンツの充実



令和元年度高専女子フォーラム in 関西にて女子学生広報部の活動を発表



学校見学会時の女子中学生なんでも相談会にて、女子中学生と一緒にキャンドルスタンドの作成をする様子（セメントが固まるときの水和熱の説明）

弓削商船高等専門学校

National Institute of Technology (KOSEN), Yuge College

本校は、これまで男女共同参画の推進を各部署の裁量で行って来てはいましたが、組織的な窓口がありませんでした。平成26年11月「弓削商船高専男女共同参画推進室規則」を定め、同年12月に「男女共同参画推進室」を設置し、組織的な窓口としての役割を担ってきています。

令和2年度の男女共同参画推進室のメンバーは、室長1名（校長が指名する副校長）、室員6名（校長が指名する教員2名及び職員2名、その他校長が必要と認めた者）で、事務窓口は総務係が行っています。

男女共同参画推進室では以下のような業務を担っています。

- (1) 男女共同参画推進のための企画立案、実施及び評価に関すること
- (2) 男女共同参画の意識啓発に関すること
- (3) 男女共同参画の情報収集及び情報提供に関すること
- (4) その他男女共同参画の推進に関すること

定期的な取組としては、男女共同参画推進講演会や意識啓発講演会などを行っています。また、学内の女性教職員と校長、部長などを交え、気軽にお茶やお菓子をつまみながら意見交換ができる場として「茶話会」を平成30年度から年1回開催しています。

男女共同参画推進室の活動の一環として、活動状況や関連する情報を発信するために、発足当初から開設しているホームページについても、ご覧いただいた皆様のご意見やご感想等を参考にしながら、一層の充実・発展させていきたいと思っていますので、よろしくご支援、ご協力をお願いします。

弓削商船高等専門学校の紹介

弓削商船高等専門学校は、愛媛県の北東島嶼部に位置し、離島のみで構成された上島町の中の弓削島にあります。明治34年に愛媛県越智郡弓削村外1ヶ村学校組合立弓削海員学校として誕生し、県立や国立の学校として推移しながら、昭和42年に弓削商船高等専門学校として航海学科40名、機関学科40名の2学科として商船高専の原型ができました。その後、学科改組や独立行政法人化などの変遷を辿りつつ、現在、独立行政法人国立高等専門学校機構弓削商船高等専門学校という名称の、3学科（商船学科、電子機械工学科、情報工学科、各学科定員40名）、専攻科2専攻（海上輸送システム工学科（定員4名）、生産システム工学科（定員8名））の高等専門学校となっています。

公立鳥取環境大学

Tottori University Of Environmental Studies

本学は、鳥取県東部の鳥取市若葉台に位置し、鳥取県と鳥取市により設立された学校法人が運営する公設民営方式の私立大学として2001（平成13）年4月に開学しました。

2012（平成24）年4月には公立大学となり、開学以来継承される「人と社会と自然との共生の実現に貢献する有為な人材の育成と想像的な学術研究を行う」を基本理念とし、これまでの「環境」に関する学術研究の蓄積を活かした「環境学部」と、山陰地方では初めてとなる「経営学部」を開設しました。

2020（令和2）年5月現在の在学人数（学部生）は1,238名（男性746名・女性492名）。その8割以上が県外から進学した学生で、留学生も中国、韓国の学生を中心に23名が在学しています。一方、学部教育を担う「環境学部環境学科」「経営学部経営学科」「人間形成教育センター」に在籍する教員は62名（男性50名・女性12名）で、チューター制度等を通じ、学生一人一人に対するきめ細やかな指導を行っています。なお、2020（令和2）年4月には「学生支援センター」を新設し、多様な学生の修学支援も進めているところです。

今日、SDGsに対する社会的注目が高まっています。その主旨は、経済・社会・環境の3つの側面において、誰一人取り残さない社会を実現しようというものです。人々が、健やかで、豊かな生活を送るためには、持続可能な発展を目指す社会を構築していく必要がありますが、本学では、基本理念にもあるとおり、従前から、持続可能な発展とはどういうことなのかを理解した上で社会において活躍できる人材の育成、すなわち環境的視点と経営的視点の両方を身につけた人材を育成することに注力しています。このことがSDGsの目指すものと一致するため、本学は2018（平成31）年10月10日に「SDGs取組宣言」を行い、SDGsの取組みに参画すること、本学の教育・研究等の力を活用しSDGsの達成に貢献すること、以上を表明しました。

SDGsの5番目の目標には「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。また、本学は「SDGs取組宣言」の中で「多様な個性や背景を持つ人々を大学の一員とし大学運営を行う」ことを明示しています。全国ダイバーシティネットワークへの加盟を機に、本学のSDGsの5番目の目標達成に向けた動きも益々加速することが期待されます。

今後は、先進的に取組みをされている各機関様に一步でも近づくことができるよう、その事例等を参考にさせていただき、例えば、女性研究者活躍促進のための仕組みや目標の検討、「男女共同参画社会」「ジェンダー」他について理解を深めるセミナー開催等、基礎的なことに着手し、地方にある小規模大学特有の状況等も考慮したうえで、本学にとって最も適切な男女共同参画推進のあり方を模索していきます。

徳山大学 Tokuyama University

機関紹介

徳山大学は1971年（昭和46年）に、「公正な社会観と正しい倫理観の確立を基に、知識とともに魂の教育を重視する大学」建学精神に旧徳山市（現周南市）に設立されました。以来、「個性の伸長を本旨とする『知・徳・体』一体の教育を行う」という教育理念の下に育った1万6千人を越す卒業生を輩出してきました。

機関における男女共同参画の経緯・現状・課題

徳山大学は2020年4月に、ダイバーシティ部門を設立し、所掌する学長補佐（女性教員）も配置しました。以来、ダイバーシティ部門を中心に、学生・教職員・地域という3つのワーキンググループが男女共同参画を含めたダイバーシティ推進に取り組むための調査・討議を行ってまいりました。

男女共同参画においては、毎年学生・市民向けの「男女共同参画セミナー」を周南市と合同で開催していますが、女性の活躍につながる有効な施策と環境がいまだに整備されていないのが現状です。その結果、本学の女性教職員の割合が低く、女性の上位ポストへの登用も少ないです。この問題は本学のダイバーシティ推進における重要な課題の一つとして位置付けています。

機関として一定期間取り組んできたこと

徳山大学のダイバーシティ推進活動は今年4月からであり、それがゆえに啓発活動を中心に行われてきました。8月に、「徳山大学ダイバーシティ宣言」を公表し、教育・研究・大学運営に関する諸方面において、ダイバーシティ視点を取り入れた助言をしてきました。また、効果的な啓発活動を行うために、11月に全学教職員向けのダイバーシティ意識調査を行いました。現在は調査の結果を分析している段階であり、12月には分析結果をまとめた報告書を全学に共有する予定です。また、ダイバーシティに関わる教育をSDGs関連科目とともに教育プログラムに取り入れる準備も進んでおります。

今後に向けて

創立50周年に向けて、徳山大学は「地域に輝く大学」をビジョンとして掲げ、質の高い教育・研究・地域連携を通じて社会に貢献する大学であり続けることを目指しています。そのためには、多様な人財を大切に、創造的な教育・研究活動を通じて「地域の成長エンジン」の役割を果たすことができるように、「男女共同参画」、「ワークライフバランス」、「多様なコミュニケーションに対応できるキャンパス作り」などの推進に取り組んで参ります。

全国ダイバーシティネットワーク中国・四国ブロックへ参画した動機

ダイバーシティ推進において、後発である本学の資源は限られており、他の先進校との交流が大事だと思います。中国・四国ブロックへ参画することで、本学の問題点などを広いネットワークの中で議論できるようになり、また、先進校の取り組みについても深く学ぶことができ、本学のダイバーシティ推進にとってメリットが多いと思います。

中国・四国ブロックに参画しての感想・今後期待すること

今年度の参画会議の後に加入させていただきましたが、来年度の参画には徳山大学のような小規模地方大学のダイバーシティ推進の在り方もテーマとして検討していただければ幸いです。

全国ダイバーシティネットワークに期待すること

ダイバーシティ関連の講義（大学・社会人向け）に関するリソースを共有できるような仕組みがあってほしいです。

トップの声/コメント（高田隆学長）

本学では2021年（令和3年）に創立50周年を迎えるにあたり、大学のミッションを「地域の持続的発展と価値創造のための成長エンジンとなる」ことと再定義するとともに、地域に根差し、地域に愛され、地域に信頼され、地域に輝く大学となることをビジョンとして宣言し、地域課題の解決に取り組む教育や地域貢献を推進しています。昨年、教育ならびに研究を通じた社会貢献を、地域の産業界、行政、教育機関と一体となって連携する際の徳山大学のワンストップ窓口として、徳山大学地域共創センターを設置しました。このセンターには、社会産学連携部門、キャリアデザイン部門、リカレント教育部門、ボランティア部門、国際交流部門に加えてダイバーシティ部門を設置しました。ダイバーシティならびにインクルージョンを地域とともに理解し推進することは、新しい価値の創造や地域の発展につながると考えます。全国ダイバーシティネットワークでの活動を通して、徳山大学が地域の“Diversity and Inclusion”をリードし、地域の発展に貢献したいと考えております。どうぞよろしく願い申し上げます。

女性活躍 推進度マップ

POLICIES AND MEASURES TO PROMOTE THE ADVANCEMENT
OF FEMALE RESEARCHERS



現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
広島大学男女共同参画推進宣言 基本方針	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	・副理事(男女共同参画担当)による部局の長、所属教員、学生との意見交換会実施	男女共同参画推進室	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	育成/地域	・女子高校生を対象とした体験科学講座の実施	男女共同参画推進室	-	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
-	優秀な女子学生・ 大学教生の育成・ 支援	・大学院生長期インターンシップ	教室	-	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	女性研究者の採用・ 在職比率向上	・企業訪問、キャリアセミナー開催 ・広島大学博士課程後期合格者の入学料を不徴収とする 経済的支援 ・学内限定教員公募を実施 ・部局毎に女性教員比率の数値目標を設定 ・教員公募文書にポジティブアクションの明示	学術・社会連携学術・社会連携部企画グループ	-	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
女性教職員の積極的参画を推進するため、女性教員及び女性管理職の割合を第3期中期目標期間末までに各20%程度増加させる。	採用	・女性教員の学内承認(ポストアップ)制度	財務・総務室人事部教員人事グループ	女性教員の割合を第3期中期目標期間末までに20%程度まで増加	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	登用	・学内外女性管理職のロールモデルを提示 ・各種会議への女性委員の参画推進について学内に周知	財務・総務室人事部教員人事グループ	女性管理職の割合を第3期中期目標期間末までに20%程度まで増加	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
-	研究力向上支援など	・女性研究者特定共同研究助成 メンター配属 ・女性研究者奨励費 ・キャリア・アドバンスマネジメント、プロジェクト研究員 ・研究支援員制度 ・英語プレゼンセミナー、Nature Research Academy開催 ・広島大学女性活躍促進賞「メタセコイア賞」、講演会	学術・社会連携学術・社会連携部企画グループ	-	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	復職支援制度など	・理事・副学長(産地、教員人事・広報担当)による女性教員との面談実施	男女共同参画推進室	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、制度の周知及びセミナーの実施等により、教職員が制度を活用しやすい環境を整備する	復職支援制度など	・病院産職者に対する復職プログラムの立案、実践時の研修学習体制の有効利用 ・eラーニングシステムを用いた復職学習支援システム	病院女性医師支援センター(医療政策室)	-	-	-
	環境整備	・ひまわり保育園 ・こすもす保育園 ・学童保育の実施(春季・夏季・冬季)	男女共同参画推進室	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
-	保育園の設置等々	・たんばほ保育園	病院運営支援部総務グループ	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、制度の周知及びセミナーの実施等により、教職員が制度を活用しやすい環境を整備する	ワークライフ バランス推進の取組	・病後児保育利用料補助事業 ・意識啓発セミナー開催	男女共同参画推進室	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	教育研究医療環境の 整備	-	-	-	-	-
-	地域ネットワーク	・産学官ダイバーシティ推進協議会(広島県域を中心とした国公立大学、自治体、企業その他の法人(全42機関))によるセミナー・意見交換会開催	学術・社会連携学術・社会連携部企画グループ	-	報告書をウェブサイトで公開 国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。
	社会実装	・イクボス同朋ひろしまに加盟し、広島県や県内の企業等と連携	男女共同参画推進室	-	国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラムの外部評価委員会で評価	継続的に実施する予定で計画策定中。

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
徳島大学男女共同参画宣言 第3期中期目標/計画 男女共同参画に依る意識啓蒙の推進、女性研究者支援、ワークライフバランス実現のため、徳島大学 AWAI(OUR)サポートシステムを活用した女性研究者の積極的な登用等、男女共同参画事業を実施するとともに、第3期中期目標期間中に女性の幹部職員の登用を(役員は1名以上、管理職は11%以上)増やす。	課題別分類 組織の意識改革 (トップの牽引含む)	男女共同参画推進室会議の開催(年2回) 役員と部長等との懇談会(年2回)：役員(学長、副学長、3、理事)とAWAサポートセンター長が、女性活躍推進等に関する現状と課題を共有し、改善に向けて協議	男女共同参画推進室(学長：学長指名(副学長)/室員：各学部長、大学院各研究部長、病院長、AWAサポートセンター長、看護部長、副センター長、AWAサポート専任教員)	-	-	-
	養成/地域	理工学部：科学体験フェスティバルin徳島(対象/小中) 医学部：基礎医学体験実習(Student Lab)(対象/高)	各学部	-	-	-
	育成/名内	理工系次世代女性研究者チームJSWEETによる活動 理工系女性研究者若野拓大セミナーの開催 リネージュの若野拓大コロナボネネプロジェクト委員会(徳島大学、阿南工業、大阪大学)による若野拓大事業 医学系女性研究者若野拓大セミナー(IMD-PHD)コース魅力発信セミナーの開催 日経ウーマン/ミクスシンポジウムへの参加 ライフプランニング講座の開催 リカレント支援制度の運用	AWAサポートセンター[大学自主経費]	-	-	-
徳島大学における女性活躍推進に関する行動計画(2019年4月1日~2022年3月31日) 目標1 女性研究者のエンパワーメントを強力に押し進め、計画期間中に延べ9名以上、上位職へ登用する。 目標2 女性研究者(ポストドク、大学研究生含む)のキャリアアップを図り、有期雇用も含めた研究者に占める女性割合を在職比率23.4%、採用比率41.3%以上に、常勤の女性研究者の割合を上昇させる。	採用	ポイント制/インセンティブ制度：女性、若手、外国人採用促進 配属帯同雇用制度	男女共同参画推進室/全学人事委員会/総務部 人事課	-	-	-
	登用	徳島大学AWA(OUR)サポートシステム女性研究者プロジェクト(上位職登用)の募集：職種/教授、准教授または講師 女性リーダー育成セミナーの開催 キャリア形成支援セミナーの開催	男女共同参画推進室/全学人事委員会AWAサポートセンター	女性研究者のエンパワーメントを強力に押し進め、計画期間中に延べ9名以上、上位職へ登用する。有期雇用も含めた研究者に占める女性割合を在職比率23.4%、採用比率41.3%以上にし、常勤の女性研究者の割合を上昇させる。 第3期中期目標期間中に女性の幹部職員の登用を(役員は1名以上、管理職は11%以上)増やす。	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
第3期中期目標/計画 本学の範囲を超えた学際的な研究を推進するため、研究支援の充実、研究環境の整備、他大学や他研究機関との連携体制を構築する。 医学部を中心とした、生命科学工学医歯薬学を中心とした、生命科学工学分野で世界的な研究を推進するため、研究環境の整備を行い、外部資金及び知財財産獲得支援等多様な研究支援を行う。 研究の質の向上等を図るため、研究評価に基づく学内資源配員ポスト、研究費、研究スペース等の重点的な配分を行うとともに、若手研究者に対する支援及び研究に関するFDを実施する。	課題別分類 研究力向上支援など	ダイバーシティ推進共同研究支援制度の運用 英文論文セミナー及び統計セミナーの開催 統計個別指導の実施 ダイバーシティ推進研究交流発表会・情報交換会の開催 研究成果発表補助(国際、国内学会発表のための参加費/英文校閲費/論文投稿費) ダイバーシティ推進共同研究表彰制度の運用 女性研究者顕彰制度の運用 社会産業理工学研究交流会への参加 研究倫理セミナー、競争的資金獲得セミナー等の開催(研究支援・産官連携センターとの共同)	AWAサポートセンター[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(牽引型)2018-2020、事業による補助金(以下補助金とする)及び大学自主経費]	-	-	-
	復職支援制度など	徳島・復職支援スタートアップ研究助成	AWAサポートセンター [補助金と大学自主経費]	-	-	-
	保育園の設置等々	育児サポート体制の整備：国立大学法人徳島大学あゆみの森保育園 徳島大学敷地内(蔵本キャンパス)に、徳島大学医学部附属病院授乳所(定員40名)から2008年に「特定非常利活用法人徳島大学あゆみ保育園」として徳島大学から運営委託(定員45名)、2012年に厚生労働省の補助を受けて増築し定員を80名に増員、2016年には認可化を見越し(収容人数120名)の増築を行い、定員を100名に増員、2019年認可を受け定員を120名に増員(内100名は従業員枠、内20名は地域枠)。2020年新園舎完成に伴い11月から定員130名に増員し、待機児童の解消を図る。	-	-	-	-
環境整備 女性職員の育児休業：取得率を95%以上にすること。男性職員の育児休業：計画期間中に2人以上が取得すること。 目標3 働き方を見直し、ワークライフバランスを推進する。	ワークライフバランス推進の取組	研究支援員配置制度の運用 治癒と仕事の両立支援員制度の運用 サバティカルリープ活動促進に向けた研究活動支援 病児・病後児保育サービス/緊急保育サービスの運用 幼児・学童一時預かり保育(春・夏・冬休みkids Club/イベント前一時預かり保育)の開催 大学入試共通テスト尚託児ルームの開催 介助支援制度(委託)の運用 男性育児・家事推進セミナー/介護セミナーの開催	AWAサポートセンター [補助金と大学自主経費]	-	-	-
社会実装 本学の活動や果たしている機能等を広く社会に公開するため、大学情報を積極的に発信する。	地域ネットワーク	女性休憩室(2キャンパスに設置)/キッズルーム 四国5国立大学男女共同参画推進連絡協議会及び同ワーキンググループ会議の開催 四国女性研究者活躍推進ネットワーク会議の活用 四国ダイバーシティ推進委員会の開催	AWAサポートセンター[大学自主経費]	-	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
岡山大学ダイバーシティポリシー 組織の意識改革 (トップの牽引含む)	育成・発展	<ul style="list-style-type: none"> 学長による「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」の表明 岡山大学期におけるキャンパスマスタープランの充実 各意識啓発・広報事業の実施 (ダイバーシティ&インクルージョンセミナー、家族の日、Family Meeting、広報メール等) 育児、介護などを行う医師者同士の情報交換会や交流会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 学長の下、企画・評価・総務担当理事を本部長とするダイバーシティ推進本部において実施 岡山大学病院において、病院長の下岡山大学病院ダイバーシティ推進センターにおいて実施 	—	<ul style="list-style-type: none"> 報告書及びWEBサイトで成果を公開 	<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会」において、新たに「ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の制定を検討 同委員会において男女共同参画をはじめとする様々なダイバーシティとインクルージョンの実現に向けた施策の提言を予定
	育成・発展	<ul style="list-style-type: none"> 中・高校生向けサイエンストーク&トライアル、サイエンス・ライブ 小・中学生、高校生向け医師体験セミナー 女子高校生との交流会 (工学部ランチョンパーティ) 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 岡山大学医療教育センター 岡山大学病院ダイバーシティ推進センター 工学部 	—	<ul style="list-style-type: none"> 報告書及びWEBサイトで成果を公開 報告書及びWEBサイトで成果を公開 報告書及びWEBサイトで成果を公開 報告書及びWEBサイトで成果を公開 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室及び岡山大学病院ダイバーシティ推進センターにおいて、理系女子学生等の裾野拡大のための有効な施策を検討する
優秀な若手研究者の雇用・採用 在職比率向上	育成・発展	<ul style="list-style-type: none"> ワンマン・テニューア・トラック(WTT)制 部門毎に女性教員比率の数値目標を設定 採用時に積極的は正措置(ホステイプ・アクション)を実施 ウーマン・テニューア・トラック・ジュニア研究员(WTT-Jr)制 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 WTT制及びWTT-Jr制を自主財源により実施 	女性教員比率：第2期中期目標期間末に比して2割増加	—	<ul style="list-style-type: none"> WTT制の着実な実施と、女性教員比率向上に向けた取組を加速させる
	雇用	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の採用・採用 女性研究者海外派遣事業(ポストアップPlus) 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 ポストアップ制を自主財源、ポストアップPlus制を科学技術人材育成費補助事業により実施 	<ul style="list-style-type: none"> 女性教員比率：第2期中期目標期間末に比して13%以上増加 	—	<ul style="list-style-type: none"> ポストアップ制の着実な実施と、管理職登用を促進するための有効な施策を検討する
ダイバーシティ推進のため、組織的支援を強化する。男女共同参画の推進により、女性研究者10人以上を上位職に登用するポストアップ制度を構築し、女性研究者の上位職への積極的登用を進める。	雇用	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の採用・採用 女性研究者海外派遣事業(ポストアップPlus) 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 ポストアップ制を自主財源、ポストアップPlus制を科学技術人材育成費補助事業により実施 	<ul style="list-style-type: none"> 女性教員比率：第2期中期目標期間末に比して2割増加 	—	<ul style="list-style-type: none"> WTT制の着実な実施と、女性教員比率向上に向けた取組を加速させる
	雇用	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の採用・採用 女性研究者海外派遣事業(ポストアップPlus) 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 ポストアップ制を自主財源、ポストアップPlus制を科学技術人材育成費補助事業により実施 	<ul style="list-style-type: none"> 女性教員比率：第2期中期目標期間末に比して13%以上増加 	—	<ul style="list-style-type: none"> ポストアップ制の着実な実施と、管理職登用を促進するための有効な施策を検討する

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
男女共同参画社会形成の促進のため、指導的立場への女性登用を進め、女性役員1名を置き、岡山大学の女性役員登用目標値である10%を達成するほか、管理職等指導的地位に占める女性の割合を、第3期中期目標期間末までに、13%以上に増加させる。	雇用	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 女性役員登用割合：10% 管理職等指導的地位に占める女性割合：第3期中期目標期間末までに13%以上に増加 	—	<ul style="list-style-type: none"> ポストアップ制の着実な実施と、管理職登用を促進するための有効な施策を検討する
	女性研究者の研究力強化により、外部資金獲得数・研究発表数を第2期中期目標期間末比3割増加を目指す。	研究力向上支援など	<ul style="list-style-type: none"> 女性教員支援助成金制度(マネジメントカカ向上支援型、他機関訪問型、国際学会発表型) 女性研究者海外派遣事業(研究力向上型) WTT教員支援助成金制度 研究スキルアップ講座 女性研究者のためのメンタープログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 科学技術人材育成費補助事業及び運営費交付金、寄付金等により実施 	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の研究力強化により、外部資金獲得数・研究発表数を第2期中期目標期間末比3割増加を目指す。 	—
育児・介護等にあたる研究者の継続的なキャリア形成支援のため、研究支援員制度等の研究環境を充実させる。とともに、パートナー間・家族における課題に対応したカウセンシングや課題を共有し解決に導くサポートシステム(カウセンシング・ファミリーサポートシステム)を平成29年度までに構築する。	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 復職支援助成金制度 岡山大学病院キャリア支援制度(妊娠・育児、介護などのために通常勤務が困難な医師(男女とも)を対象とした短時間勤務制度) 復職トレーニング(オーダーメイドの手法トレーニング・e-learning) なかよし園 まさかつと育児保育園 かひのき児童クラブ 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 運営費交付金等により実施 岡山大学病院医療人キャリアセンターMUSCAT 	—	<ul style="list-style-type: none"> 岡山県医師会、岡山県病院協会、岡山県、岡山大学、川崎医科大学で構成される委員会において年3回の定例会議を行い、年度末に評価を実施 毎年報告書を作成、上記組織のほか全国の医学部や病院に送付 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向け、ニーズを把握し、ワークエンゲージメントの向上に向けた有効な施策を検討する
	育児・介護等にあたる研究者の継続的なキャリア形成支援のため、研究支援員制度等の研究環境を充実させる。とともに、パートナー間・家族における課題に対応したカウセンシングや課題を共有し解決に導くサポートシステム(カウセンシング・ファミリーサポートシステム)を平成29年度までに構築する。	育児・介護等にあたる研究者の継続的なキャリア形成支援のため、研究支援員制度等の研究環境を充実させる。とともに、パートナー間・家族における課題に対応したカウセンシングや課題を共有し解決に導くサポートシステム(カウセンシング・ファミリーサポートシステム)を平成29年度までに構築する。	<ul style="list-style-type: none"> 託児可能な環境の整備(医師系キャンパス内に授乳・託児可能なスペースを確保) 一時保育の実施 院内育児保育の整備と運営 	<ul style="list-style-type: none"> 岡山大学病院ダイバーシティ推進センター 岡山県委託事業費、寄付金、運営費交付金により実施 	—	報告書及びWEBサイトで成果を公開
ワークライフバランス推進の取組	ワークライフバランス推進の取組	<ul style="list-style-type: none"> 研究支援員制度 ベビーシッター派遣に係る割引券発行事業 育児・介護等に関するワークライフ・サポートセミナー よるす相談プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 運営費交付金により実施 	—	—	—

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
教育研究活動の基盤となる、キャンパスの創造的再生に対応したキャンパスのあり方、留学生、外国人研究者、地域住民等)へ配慮しつつ、学生や教職員の安全確保、地域・社会との共生、企業との共同研究の充実・拡大、グローバル化の推進・イノベーション創出や人材養成機能の強化及び安全・安心な医療等の変化へ対応した教育研究医療環境の整備を推進する。	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性専用休憩所や授乳・搾乳ができる個室の整備(岡山大学病院入院棟、教育学部など学内7カ所に設置。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設企画部 	—	—	—
—	教育研究医療環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進実行委員会おやかやま(構成団体：岡山大学、岡山県、岡山経済同友会)主催のシンポジウム、子から親へのメール論文コンクール ・吉備の国女性研究者・技術者ネットワーク(岡山大学及び他機関の女性研究者によるネットワーク)運営 ・内閣府「働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に本学学長が賛同 	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進本部 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・メール論文コンクールはWEBサイトで成果を公開 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域をはじめとした様々なステークホルダーと連携して、男女共同参画の推進を図る
—	地域ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・公開シンポジウムの開催 ・医療現場における男女共同参画を様々な立場の方が集まり共に考える機会として、講演会やグループワークを実施 ・医師不足地域での医師者支援 ・医師不足地域にて、その地域出身の医師を中心として、地域で働く医師者のキャリア継続プロジェクトを展開 	<ul style="list-style-type: none"> ・岡山大学病院ダイバーシティ推進センター ・岡山県委託事業費、寄付金、運営費交付金により実施 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業は岡山県の委託事業として運営 ・新見市とも連携し地域医療提供体制の安定化に資する取り組みを展開 	
—	社会実装					

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
-	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	1 ダイバーシティ推進セミナー	1 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	ウェブサイトで成果を公開	-
	育成地域	1 オープンキャンパスでの交流会、体験ツアー実施、併せて進路相談ブースも設置 2 松山市男女共同参画推進センター・コムズと親子科学体験教室共催 3 ノートルダム浦心学園と女子生徒による科学研究発表会共催	1・2・3 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	-	理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」を中心に、地域と連携し、理系を目指す小中高生を対象に、福野弘大に向けた相談会やより良いロールモデルを伝えるような体験教室等イベントの開催を検討する。
-	育成学内	1 理系女子学生グループ「サイエンスひめこ」の活動 2 リケジョ応援企業の登録	1・2 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	-	-
	採用	1 学長戦略・女性教員ポジティブ・アクション事業	1 ダイバーシティ推進本部	-	-	-
-	発用	-	-	-	-	-
	女性教員等の能力の活用及び向上を図るため、管理職の10%以上の比率で女性を発用する。	1 英語力アップワークショップ 2 英語論文・英語研究プレゼン資料添削	1・2 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	-	研究者のニーズに沿った研究支援を検討する
職員の特厚厚生の充実、労働環境の改善、ダイバーシティ推進本部との連携による職員の多様な働き方に応じた復職・育児・介護支援や再雇用制度の活用により、優秀な人材を確保する。	復職支援制度など	-	-	-	-	-
	保育園の設置等々	1 城北保育所（えみかキッズ） 2 重信事業場保育所（あい、あいキッズ）	1 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター 2 医学部附属病院	-	-	-
	ワークライフバランス推進の取組	1 病児・病後児保育及び毎日の学童保育（重信事業場） 2 長期休暇中の学童保育（城北事業場） 3 大学入学共通テスト時の一時保育 1 キャリア支援事業（研究支援員派遣） 2 Dual Career 支援事業（教員のパートナーシップにより雇用） 3 夫婦帯同雇用支援事業（教員のパートナーを研究員として雇用）	1 医学部附属病院 2・3 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター 1・2・3 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	-	Dual Career 支援事業と研究者支援事業の創的な実施
	教育研究医務環境の整備	1 保育休憩室の整備	1 各部署	-	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
職員の福利厚生の充実、労働環境の改善、ダイバーシティ推進本部との連携による職員の多様な働き方に応じた復職・育児・介護支援や再雇用制度の活用により、優秀な人材を確保する。	地域ネットワーク	1 えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会への参画及び事務局担当 2 愛媛県版「ひめボス」宣言事業所「ひめボス事業plus+」認定 3 松山市男女共同参画推進センター・コムズ「まどんな応援企業」認定	1・2・3 ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	-	-	えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会を中心に、愛媛県内の男女共同参画の推進を図る
	自由記載 (今後のアイデア、発展させたい取組、上記以外の取組等)	若手教員のワークライフバランスへの支援	-	-	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
鳥取大学憲章の中で「多様な文化や考え方があふれることを理解し、少教者や厳しい条件下におかれている人々に対する思いやりの心をもち、社会に対する責任を果たすことを行動の規範とする。」としており、ダイバーシティ・インクルージョンの推進に努めることとしている。	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・インクルージョンセミナーの開催 ニュースレターの発行 ホームページでの情報発信 	ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	報告書及びウェブサイトで成果を公開	—
	優秀な女子学生・ 大学院生の育成・ 支援	<ul style="list-style-type: none"> 子育てを行う医療者同士の情報交換会や交流会の開催 	附属病院ワークライフバランス支援センター (センター長)	年間2回以上の開催	—	—
	女性研究者の採用・ 在職比率向上	<ul style="list-style-type: none"> 教員公募時に女性研究者の積極的な応募を勧めている 	ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	—	—
	上位職・ 管理職への 登用	—	—	第3期終了までに女性教員比率20%以上	—	—
ダイバーシティ環境の整備を推進するため、第2期中期目標期間において男女共同参画推進室で取り組んだ実績をもとに、ライフイベント中の教職員への支援、女性研究者の裾野拡大、教職員の意識啓発等の活動に取り組む。	研究力向上支援など	<ul style="list-style-type: none"> 研究支援員制度 英語論文セミナー 	ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	報告書及びウェブサイトで成果を公開	—
	復職支援制度など	<ul style="list-style-type: none"> 女性医師復帰支援事業 医師キャリア継続プログラム (育児・病児・介護中の通常勤務に制限がある医師) 	附属病院ワークライフバランス支援センター (センター長)	論文作成・学会発表5件以上	—	—
	保育園の設置等々	<ul style="list-style-type: none"> すぎのこ保育所 病児保育室「とりっこハウス」 	米子地区事務総務総務職員係 附属病院ワークライフバランス支援センター (センター長)	—	—	—
	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 企業主導型保育園との利用契約 夏期学童保育の開催 	総務企画部人事課人事総務係 ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	報告書及びウェブサイトで成果を公開	—

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
ダイバーシティ環境の整備を推進するため、第2期中期目標期間において男女共同参画推進室で取り組んだ実績をもとに、ライフイベント中の教職員への支援、女性研究者の裾野拡大、教職員の意識啓発等の活動に取り組む。	ワークライフ バランス推進の 取組	<ul style="list-style-type: none"> 研究支援員制度 介護セミナー 	ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	報告書及びウェブサイトで成果を公開	—
	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・インクルージョン推進室での相談対応 ノー残業デー 配属者同行休業制度 夕食持ち帰りサービス ワークライフバランス支援センターでの相談対応 	—	—	—	
	教育研究医療連携の整備	<ul style="list-style-type: none"> リフレッシュルーム (鍵のかけられる完全個室で働けなかったり、一人で仕事をすることが可能) 	附属病院ワークライフバランス支援センター (センター長)	利用者前年比10%増加	—	—
	社会実装	<ul style="list-style-type: none"> 鳥取県男女共同参画推進センター「よりん彩」、鳥取市男女共同参画センター「輝なんせ鳥取」、ファミリーサポートセンター、NPO法人の情報提供 「女界活躍とっとり会議」に学長が参加 「鳥取県男女共同参画推進委員会」への参画 鳥取県専ら不妊専門相談センターとの共催により、ライフプランセミナーの開催 	ダイバーシティ・インクルージョン推進室 (室長：理事 (ダイバーシティ推進担当))	—	—	—
—	地域ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> 「鳥取県医師会労働改善推進センター運営協議会」への参加 「とっとり子育て隊」へ登録 	附属病院ワークライフバランス支援センター (センター長)	—	—	—

— グッドプラクティス

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
島根大学ダイバーシティ推進宣言 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」並びに「女子中高生対象に「山陰フェリスプロジェクト（代表機関：島根大学）」および「女子中高生対象に「山陰フェリスプロジェクト（代表機関：氷子高専）」事業実施	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	・NEWS LETTERの発行 ・ダイバーシティ推進宣言年次報告書発行予定	ダイバーシティ推進室	-	報告書及びNEWS LETTERで成果を公開	-
	育育地域	・SUNIN Girlsによる活動（中高生へのクイズ企画、イベントの自身の研究・進路について紹介） ・「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」のイベント実施 ・SUNIN Girlsによる活動 ・学生対象さぼっどカフェ参加 ・ロールモデル集作成と親屬女性研究者と学生の交流企画の実施 ・キャリアセミナーの実施	ダイバーシティ推進室	-	-	-
男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備し、女性教員の比率を22%以上に、女性幹部職員の比率を13%以上に増加させる。	優秀な女子学生・大学院生の育成・支援	・女性職員を対象としたキャリアアップセミナーの実施を検討	ダイバーシティ推進室	女性教員の比率を22%以上	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）	-
	採用	・女性プロジェクトリーダー育成のための共同研究プロジェクト支援事業等を行う ・若手女性研究者対象とした科学研究費補助金獲得支援講義、国際学術雑誌投稿支援補助 ・研究マッチングイベントの実施 ・ご縁ネットミーティングの開催	ダイバーシティ推進室	女性幹部職員の比率を13%以上	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）	-
-	研究力向上支援など	・研究サポーター制度の実施	ダイバーシティ推進室	-	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）	-
	復職支援制度など	・うさぎ保育所 ・新型コロナウイルス（病児・病後児保育室） ・児童クラブ（キッズクラブ太閤）	医学部附属病院ワークライフバランス支援室	-	-	-
-	保育園の設置等々	・入試時（休日）における託児サービス	ダイバーシティ推進室	-	-	-
	環境整備	・研究サポーター制度の実施 ・ベビーシッター・時間保育利用補助の検討 ・週2日の定時退勤日の設定	ダイバーシティ推進室	超過勤務の削減 (前年度20%削減)	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）	-
-	教育研究医療連携の整備	・休憩室（授乳・搾乳可）の整備	人事労務課	-	-	-

— グッドプラクティス

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
-	地域ネットワーク	・しまね女性の活躍応援企業 ・まつえ男女共同参画推進宣言企業	ダイバーシティ推進室	-	-	-
-	社会実装					

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)	
「ダイバーシティ・キャンパス」の実現	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	ダイバーシティ推進本部会議の実施 セミナー開催 ニュースレター・メルマガの発行	ダイバーシティ推進本部 本部長：学長 副本部長：ダイバーシティ推進担当学長 構成員：学長・全理事・副学長及び部局長	-	-	毎年テーマを決めたセミナーやシンポジウムの開催の継続	
	育成 地域	理系を自覚する女子 小中高生の育成 「リケジョの未来」の開催 サイエンスワールドの開催 女子高校生のための工学部案内HP	ダイバーシティ推進室 理学部 工学部	-	HPやニュースレターによる報告	小中高生やその保護者を対象とするセミナーの開催 小中高生を対象に理系学部が実施するイベントとの連携によるリケジョ増加策の実施	
採用	優秀な女子学生・ 大学院生の育成・ 支援	講座付き研究補助員制度 ロールモデル集の発行 女性医師キャリア支援のためのロールモデル集の発行	ダイバシティ推進室 医療人育成センター	-	報告書で成果を公開 冊子発行 HPやニュースレターによる報告	ジョブ型インテンシブ制度の実装化による、女子学生や女子大学院の育成・支援をおこなう	
女性教員の割合を全体の20%にする。	採用	人事委員会 部局長会議等において毎月1回在職比率を報告 戦略的女性研究者配置プロジェクト 学部別女性研究者増加プラン策定	ダイバシティ推進室	女性研究者比率：21.5% 理系学部の女性研究者比率：20.0%	-	人事委員会 部局長会議等において毎月1回在職比率を報告 戦略的女性研究者配置プロジェクト 学部別女性研究者増加プラン策定の継続	
管理職に占める女性職員の割合を20%以上にする。	登用	戦略的教授昇任プロジェクト 上位職育成プロジェクトの導入	ダイバシティ推進室	上位職（教授以上）に占める女性研究者比率：13.0% 意思決定機関等における女性比率：10.0%	報告書で成果を公開	学部の管理職立場の女性教員増加策の実施（評議員の女性枠や副学部長の登用など）	
教職員が個々の生活に合った様々なワーク・ライフを両立し、安心して個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の実現を推進する。	環境整備	研究力向上支援など	DAIラボの設置 短期海外遠征支援 海外論文投稿支援	-	報告書で成果を公開	女性研究者を代表とする研究チームや大型研究プロジェクトへの支援	
		復職支援制度など	研究補助員制度 育児休業等からの研究活動復帰支援制度	ダイバシティ推進室	-	報告書で成果を公開	研究補助員制度 育児休業等からの研究活動復帰支援制度等の継続
		保育園の設置等々	たんぽぽ保育園の設置 長期休暇中の学内学童保育の実施 学内託児スペース整備 企業主導型保育所との連携 病児保育施設等利用助成制度	医学部総務課 ダイバシティ推進室	-	報告書で成果を公開	たんぽぽ保育園の設置 長期休暇中の学内学童保育の実施 学内託児スペース整備 企業主導型保育所との連携 病児保育施設等利用助成制度の継続
		ワークライフ バランス推進の 取組	事務効率化プロジェクト ライフイベント講習会・懇談会の開催 ワークライフバランス支援リーフレットの発行 研究者専任カウンセラーによるカウンセリングの実施 ワークライフバランスに関するセミナーの開催	ダイバシティ推進室	-	報告書で成果を公開	事務効率化プロジェクト ライフイベント講習会・懇談会の開催 ワークライフバランス支援リーフレットの発行 研究者専任カウンセラーによるカウンセリングの実施 ワークライフバランスに関するセミナーの開催の継続

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
教職員が個々の生活に合った様々なワーク・ライフを両立し、安心して個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の実現を推進する。	環境整備	教育研究医療環境の整備	医療人育成センター	-	HPやニュースレターによる報告	女性医務従事者のための更衣・休憩・仮眠室「Room kitos（ルームキートス）」の設置 マタニティ白衣の貸与
	社会実装	地域ネットワーク	ダイバシティ推進室	-	報告書で成果を公開	地域のシニアや女性活躍を推進する団体とのネットワークの推進、また女性研究者の積極的な参画などとの共同研究の促進
-	自由記載 (今後のアイデア、 発展させたい取組、 上記以外の取組等)	地域の高等教育機関や企業と連携した女性研究者による研究成果の地域への還元・広報	ダイバシティ推進室	-	事業の成果について外部委員による評価を実施する	第四期ではダイバーシティ分野における学生協働を積極的に推進する。学生も含めたSOGへの理解促進や学部からの女性研究者育成などにつなげる。

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
『鳴門教育大学』男女共同参画基本 理念・基本計画	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	※『鳴門教育大学』男女共同参画基本計画 (1) 男女共同参画を推進する環境の整備と制度の改善 (2) 男女共同参画の視点に立った教育研究組織の確立 (3) 男女共同参画に資する教育・研究の充実及び就業と 家庭生活の両立支援 (4) 男女共同参画に関する教職員・学生への啓発・ 意識改善	男女共同参画推進室	-	-	第4期も継続して実施していきたい。
	育成 地域	理系を目指す女子 小中高生の育成	-	-	-	-
・ポジティブ・アクションを実施して いる。 ・女性教員比率を20%以上を維持する。	養成 学内	優秀な女子学生・ 大学新生の育成・ 支援	-	-	-	-
	採用	女性研究者の採用・ 在職比率向上	・教員公募を行う際、男女で評価が同等であれば女性を 採用することとする。	・女性教員比率を20%以上を 維持する。	・公募時の条件に明記している。	第4期も継続して実施していきたい。
男女共同参画による大学運営や教字体 制を一層推進するために、役員・管理 職に占める女性の割合を維持・増加さ せる。	費用	上位職・管理職への 登用	学長・理事・副学長・専攻長・センター所長等役員、 管理職への女性登用を積極的に行っている。	役員に占める女性割合10%以 上に向上させる。 管理職に占める女性割合10% 以上に向上させる。	-	第4期も継続して実施していきたい。
	-	研究力向上支援など	四国5大学の女性研究者同士のネットワークを広げ、 研究力向上を図るとともに女性研究者の活躍推進を支援 するため共同研究費を配分しました。	-	-	第4期も支援を検討したい。
-	環境 整備	復職支援制度など	-	-	-	-
		保育園の設置等々	入試等大学行事に係る休日出勤に伴う構内託児サービス 実施している。	-	-	第4期も継続して実施していきたい。
		ワークライフ バランス推進の 取組	ノー残業デーを実施している。	-	-	第4期も継続して実施していきたい。
		教育研究医療環境の 整備	-	-	-	-
-	社会 実装	地域ネットワーク	-	-	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
<p>大学の強みや特色を生かし、教育・研究・社会貢献等の機能を更に強化するため、学長のリーダーシップの下、社会のニーズを踏まえた組織運営を行う。(中期目標)</p> <p>男女共同参画を推進するとともに更なる組織の活性化を図るため、特に女性に対し、マネジメントスキルを修得する研修を活用したキャリアアップの仕組みを構築する。また、多様な職務経験の付与、キャリア意識の向上と啓発を図るために意思決定過程や学内の諸問題に関する検討組織等への参画機会の提供、仕事と家庭生活を両立させるために柔軟性のある勤務形態の配慮等を行い、役員及び管理職等の指導的地位における女性が占める割合を13%以上確保する。(中期計画)</p>	<p>組織の意識改革 (トップの牽引含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援セミナーの実施(役員及び管理職、女性教職員、全学教職員を対象とするセミナーをそれぞれ開催) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室 科学技術人材育成費補助事業により実施 	-	WEBサイトで成果を報告	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍支援としての役員向けセミナー開催事業を継続して実施するとともに、役員及び管理職の指導的地位における女性が占める割合を更に高め、組織運営における多様な考え方や柔軟性を確保する。 	
	<p>理系を目指す女子 小中高生の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> 香川県主催「リレクジョフエスタ」への協賛・協力 教育学部のオープンキャンパスに男女共同参画推進室のブースを設置 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室 	-	WEBサイトで成果を報告	<ul style="list-style-type: none"> 小中高校との連携を強化し、女性研究者の裾野拡大に向けた取り組みを進めることにより、女性研究者育成のための長期的なビジョンを実現する。
<p>優秀な女子学生・大学院生の育成・支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学内で講義を開講(「働く喜び」及び「男女共同参画の視点からライフデザインを考える」) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室等 	-	-	-	

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
<p>社会の動向やニーズを踏まえ、教育機能を強化するための制度改革や体制整備、FD等を行う。(中期目標)</p> <p>女性・外国人・若手の教員が能力を向上・発揮できるように、メンターの配置等による支援を行う。(中期計画)</p> <p>教育・研究の活性化を促すため、多様な人材が柔軟に教育・研究に取り組むことのできる人事・給与制度の導入を図る。(中期目標)</p> <p>専門性の高い人材等、多様な人材を国内外から確保するため、他機関等との弾力性のある雇用形態(クロス・アポイントメント制度等)を導入するなど、人事・給与システムの弾力化に取り組む。また、教員の質向上と教育研究活動の活性化を図るとともに、教員の流動性を高めるため、処遇制度等の見直し・改善に取り組み。年俸制について、承継職員の対象枠の更なる拡大等を通じて、教員の10%以上の適用者を確保する。(中期計画)</p>	<p>女性研究者の採用・在職比率向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 採用時にジェンダーへの配慮を明記 全学各学部の女性研究者とのキャンパス・メンター・ミーティングの開催(女性研究者の採用や昇任、研究環境、女子学生の修学環境の改善について職員交換・相談する機会の設置) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室 	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の採用・昇任を促進する体制を構築し、女性を採用する学内インセンティブ措置の導入を検討することにより、組織運営における多様な考え方や柔軟性を確保する。
<p>大学の強みや特色を生かし、教育・研究・社会貢献等の機能を更に強化するため、学長のリーダーシップの下、社会のニーズを踏まえた組織運営を行う。(中期目標)</p> <p>男女共同参画を推進するとともに更なる組織の活性化を図るため、特に女性に対し、マネジメントスキルを修得する研修を活用したキャリアアップの仕組みを構築する。また、多様な職務経験の付与、キャリア意識の向上と啓発を図るために意思決定過程や学内の諸問題に関する検討組織等への参画機会の提供、仕事と家庭生活を両立させるために柔軟性のある勤務形態の配慮等を行い、役員及び管理職等の指導的地位における女性が占める割合を13%以上確保する。(中期計画)</p>	<p>上位職・管理職への登用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー育成セミナーの開催 キャリア形成支援セミナーの開催 教育研究評議会の評議員に女性研究者が常態的に参画できる仕組みを確保 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室 科学技術人材育成費補助事業により実施 	<p>指導的地位における女性が占める割合を13%以上確保する(第3期中期計画)</p>	<p>WEBサイトで成果を報告</p>	-

課別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	研究力向上支援など	男女共同参画推進室 ・ 科学技術人材育成費補助事業により実施	-	WEBSITEで成果を報告	-
	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 研究力伸長セミナーの開催 海外論文投稿費および校閲費用の補助 各学部の女性研究者にメンターを依頼 	-	-	-
環境整備	復職支援制度など	-	-	-	-
	保育園の設置等々	<ul style="list-style-type: none"> いちご保育園設置 (医学部キャンパス内) 善太っこサポーター養成及び一時預かりの実施 	-	-	-
	ワークライフバランス推進の取組	<ul style="list-style-type: none"> 研究支援員制度 介護セミナーの開催 「出産・育児・介護 支援ガイド」の作成及び配布 	-	WEBSITEで成果を報告	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と出産・育児・介護等の両立のための支援を充実させるとともに、研究環境の整備を引き続き行うことにより、更なる組織の活性化を図る。
社会実装	教育研究医療連携の整備	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 既に行っている企業との連携を基盤とし、更に地域企業との緊密な連携関係を構築し、更なる組織の活性化を図る。
	地域ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> 地域企業の女子学生採用等を促進するための連携 	-	-	-
	自由記載 (今後のアイデア、発議させたい取組、上記以外の取組等)	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者採用のインセンティブを高める学内措置 (例: スタートアップ研究費の支給) 小・中高校との連携 (女性研究者招聘拡大のため) 	-	-	-

現在の経営戦略等での位置付け (国立大学：第3期中期目標等)	課題別分類	具体的な事業内容	取組体制の整備と資金	成果目標の設定 (KPIなど)	説明責任と透明性 (外部評価委員会の設置)	将来の展望 (国立大学：第4期に向けて)
-	組織の意識改革 (トップの牽引含む)	アンケート調査「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」の実施、理事（ワークライフバランス担当）による管理職ヒアリング	理事（ワークライフバランス担当）、男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室	-	-	-
	育成/地域 育成/学内	理系を目指す女子 小中高生の育成 優秀な女子学生・ 大学院生の育成・ 支援 女性研究者の採用・ 在職比率向上 上位職・管理職への 登用	地域の女性研究者・技術者を紹介するロールモデル集を作成し、すそ野拡大に活用 修士・博士課程の学生にセミナーを開放（黒潮圏セミナーDCCセミナー）、研究支援員としての採用 平成27年度に構築した「女性後継者テニュアトラック制」を活用して、女性研究者の増加に取り組むとともに、大学運営において女性を積極的に登用 女性活躍推進のためのセミナー、女性管理職マネジメントセミナー、女性管理職リーダー研修などを実施	男女共同参画推進室 学務課、男女共同参画推進室 研究推進課及び人事課（男女共同参画推進室） 男女共同参画推進室	- - -	- - -
【第3期中期計画】優秀な人材を確保する女性に積極的な登用により、第3期中期目標期間末における管理職に占める女性の割合を15%以上とする。 【第3期中期計画】大学運営における女性の積極的な登用により、第3期中期目標期間末における管理職に占める女性の割合を15%以上とする。	採用	ダイバーシティ推進共同研究支援制度、高知大学女性研究者奨励助費、国際学術論文投稿支援制度、英語論文執筆・投稿セミナー、科研費獲得セミナー等の実施	四国ダイバーシティ推進委員会、男女共同参画推進室	-	文部科学省の補助事業による外部評価がある	-
	登用	研究力向上支援など 復職支援制度など 保育園の設置等々 ワークライフ バランス推進の 取組 教育研究医療環境の 整備	男女共同参画推進室 総務企画課、男女共同参画推進室 男女共同参画推進室 ワーク・ライフ・バランス講座、介護準備パンフレット「介護に備えようかえし」の作成、面立コンシェルジュデスクによる相談受付、男女共同参画に関するセミナー等の実施	- - -	補助事業に関連する事項については外部評価がある。 -	- -
-	社会 要素	働き方に関する講演会、キャリア形成セミナー、LGBTs講演会、デートDVセミナー、認知症サポーター養成講座	行政、男女共同参画推進室（こちろち男女共同参画センター「ソラーレ」、地域の教育機関との共催事業など）	-	-	-
	地域ネットワーク			-	-	-

参画機関問合せ先

	機関名	問合せ先	電話	電子メールアドレス
1	広島大学	財務・総務室人事部 福利厚生グループ	082-424-4399	syokuin-sen@office.hiroshima-u.ac.jp
2	徳島大学	AWA サポートセンター	088-633-7538	awa@tokushima-u.ac.jp
3	岡山大学	総務・企画部人事課	086-251-7303	diversity@adm.okayama-u.ac.jp
4	愛媛大学	総務部人事課	089-927-9032	hime@stu.ehime-u.ac.jp
5	鳥取大学	総務部人事課	0857-31-5769	diversity@ml.adm.tottori-u.ac.jp
6	島根大学	総務部人事労務課企画・ 労務管理グループ	0852-32-6018	pld-romu@office.shimane-u.ac.jp
7	山口大学	ダイバーシティ推進室	083-933-5997	ydpo@yamaguchi-u.ac.jp
8	鳴門教育大学	総務部総務課人事計画係	088-687-6036	jinji@naruto-u.ac.jp
9	香川大学	男女共同参画推進室	087-832-1055	sankaku-alpaca-h@kagawa-u.ac.jp
10	高知大学	総務部人事課	088-844-8584	kj14@kochi-u.ac.jp
11	県立広島大学	経営企画室・事業推進担当	082-251-9534	kikaku2@pu-hiroshima.ac.jp
12	広島市立大学	事務局	082-830-1666	kikaku@m.hiroshima-cu.ac.jp
13	福山大学	総務部	084-936-2111	soumubu@fukuyama-u.ac.jp
14	広島国際大学	研究支援・社会連携センター	0823-73-8830	HIU.Kenkyu@josho.ac.jp
15	岡山県立大学	事務局	0866-94-2111	wakako_oohara@ad.oka-pu.ac.jp
16	松江工業高等専門学校	総務課人事・労務係	0852-36-5112	jinji@matsue-ct.jp
17	新居浜工業高等専門学校	総務課人事係	0897-37-7705	jinji-c@off.niihama-nct.ac.jp
18	徳島県立工業技術センター	企画総務担当	088-635-7901	fuku@itc.pref.tokushima.jp
19	徳島県立農林水産総合技術 支援センター	農産園芸研究課	088-674-1940	hayashi_hiroaki_1@pref.tokushima.jp
20	えひめ男女共同参画推進大学等 連絡協議会	愛媛大学総務部人事課	089-927-9032	hime@stu.ehime-u.ac.jp
21	呉工業高等専門学校	総務課人事係	0823-73-8405	jinji@kure-nct.ac.jp
22	弓削商船高等専門学校	総務課総務係	0897-77-4606	soumu@yuge.ac.jp
23	公立鳥取環境大学	研究交流推進課	0857-38-6704	kouryu@kankyo-u.ac.jp
24	徳山大学	地域共創センター	0834-28-5395	okamoto_n@tokuyama-u.ac.jp
25	就実大学	総務部総務課	086-271-8111	soumu@shujitsu.ac.jp

全国ダイバーシティネットワーク組織要項

(趣旨)

第1条 この要項は、国立大学法人大阪大学（以下「大阪大学」という。）が幹事機関となり、国立大学法人東京農工大学（以下「東京農工大学」という。）及び日本アイ・ビー・エム株式会社の協働機関と連携して、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（全国ネットワーク中核拠点(群)）」事業（以下「全国ダイバーシティネットワーク事業」という。）を実施し、我が国全体の女性研究者の活躍促進を図るため、全国ダイバーシティネットワーク事業における全国の大学等によるネットワーク組織（以下「全国ダイバーシティネットワーク組織」という。）について、必要な事項を定めるものとする。

(全国ダイバーシティネットワーク組織)

第2条 全国ダイバーシティネットワーク組織は、女性研究者等を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取組む機関をつなぐ全国ネットワークを構築するとともに、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開を行い、その波及効果によって、全国のダイバーシティ研究環境実現に貢献することを目的とする。

- 2 全国ダイバーシティネットワーク組織は、次の各号に掲げる機関をもって組織する。
 - (1) 全国ダイバーシティネットワーク事業の幹事機関である大阪大学
 - (2) 全国ダイバーシティネットワーク事業の協働機関である東京農工大学
 - (3) 女性研究者等を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取組む大学等
 - (4) その他次項に定める代表幹事が必要と認めた機関
- 3 全国ダイバーシティネットワーク組織の代表幹事は、前項第1号の機関とし、副代表幹事は、前項第2号の機関とする。
- 4 前項の代表幹事は、全国ダイバーシティネットワーク組織全体を統括し、副代表幹事は、代表幹事を補佐する。
- 5 全国を次の8ブロックに分け、各ブロックに4大学以内の幹事大学等を置く。
 - (1) 北海道ブロック
 - (2) 東北ブロック
 - (3) 東京ブロック
 - (4) 関東・甲信越ブロック（前号を除く。）
 - (5) 東海・北陸ブロック
 - (6) 近畿ブロック
 - (7) 中国・四国ブロック
 - (8) 九州・沖縄ブロック

- 6 前項の幹事大学等は、当該ブロックの中心的役割を担う機関として、本事業の推進を図るものとする。

(全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会)

第3条 全国ダイバーシティネットワーク組織に、幹事大学等で組織する全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会を置く。

- 2 全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会に関し必要な事項は、別に定める。
- (全国ダイバーシティネットワーク組織地域ブロック会議)

第4条 第2条第5項各号に掲げるブロックに、全国ダイバーシティネットワーク組織地域ブロック会議（以下「地域ブロック会議」という。）を置く。

- 2 地域ブロック会議は、全国8ブロックに分けた各地域のダイバーシティネットワーク組織の形成・強化を図ることを目的とする。
- 3 地域ブロック会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

全国ダイバーシティネットワーク組織中国・四国ブロック会議要項

- (1) 幹事大学等の理事又は副学長相当の者各1名
- (2) 大学等の理事又は副学長相当の者（前号を除く。）各1名
- (3) その他当該地域ブロック会議が必要と認めた者
- 4 前項の委員の任期は平成36年3月31日までとする。ただし、委員が任期中に辞任した場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 前項の委員は、再任を妨げない。
- 6 地域ブロック会議の連絡調整及び事務は、当該地域ブロック会議にて協議のうえ担当を定める。
- 7 地域ブロック会議に関し必要な事項は、当該地域ブロック会議が別に定める。

(雑則)
 第5条 この要項に定めるもののほか、全国ダイバーシティネットワーク組織に関し必要な事項は、別に定める。

附 則
 この要項は、平成30年11月26日から施行する。

(趣旨)

第1条 この要項は、全国ダイバーシティネットワーク組織要項第4条第7項の規定に基づき、全国ダイバーシティネットワーク組織中国・四国ブロック会議（以下「ブロック会議」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 ブロック会議は、中国・四国ブロックのダイバーシティネットワーク組織の形成・強化を図ることを目的とする。

(組織)

第3条 ブロック会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 幹事大学等の国立大学法人広島大学、国立大学法人徳島大学、国立大学法人岡山大学、及び国立大学法人愛媛大学の理事又は副学長相当の者各1名
- (2) 別表に掲げる機関の理事又は副学長相当の者各1名
- (3) その他ブロック会議が必要と認めた者

2 前項の委員の任期は2024年3月31日までとする。ただし、委員が任期中に辞任した場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 前項の委員は、再任を妨げない。

(議長)

第4条 ブロック会議に議長を置き、前条第1項第1号の委員のうちから互選する。

2 議長は、ブロック会議を主宰する。

(ブロック会議の開催)

第5条 ブロック会議は、原則として年1回開催する。

(事務)

第6条 ブロック会議の連絡調整及び事務は、議長が所属する幹事大学等が行う。

(雑則)

第7条 この要項に定めるもののほか、ブロック会議の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この要項は、2018年12月21日から施行する。

附 則（2020年12月 4日 一部改正）

この要項は、2020年12月 4日から施行する。

別表（第3条関係）

大学・教育機関	鳥取大学、島根大学、山口大学、鳴門教育大学、香川大学、高知大学 県立広島大学、広島市立大学、福山大学、広島国際大学、岡山県立大学 公立鳥取環境大学、徳山大学、就実大学、松江工業高等専門学校、新居浜工業高等専門学校、呉工業高等専門学校、弓削商船高等専門学校
公的機関	徳島県立工業技術センター、徳島県立農林水産総合技術支援センター えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会
企業	

【参考】

※第3条第1項第1号及び第2号の「理事又は副学長相当の者」に含むものの例示

副理事、学長補佐

副所長、副病院長、副機構長

副社長、専務（取締役）、常務（取締役）、取締役、執行役員

中国四国男女共同参画シンポジウム及び
中国・四国地区男女共同参画推進連携会議について

中国・四国地区においては、平成 21 年度に広島大学が文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の支援を受けて、「第 1 回中国四国男女共同参画シンポジウム」を開催し、その後も地区内の国立 10 大学が持ち回りで継続開催している。さらに平成 23 年度には、女性研究者に対する支援など各大学における男女共同参画推進のための取組を継続発展するとともに、大学間の相互交流と連携を目的として、地区内の国立大学長による「中国・四国地区国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言（平成 23 年 11 月 11 日）」を行い、今後の取組の中心的柱とすることとした。同時に、各大学の連携を進めるに当たっては、シンポジウムの開催だけでなく、会議形式で意見交換を進めることが有効であるとの認識から、「中国・四国地区男女共同参画推進連携会議」を設置し、中国四国地区男女共同参画シンポジウムに合わせて開催している。

- 【中国四国男女共同参画シンポジウム】
- 平成 21 年 第 1 回（広島） 『協働』社会へ！中国四国地方からのアピール
- 平成 22 年 第 2 回（島根） 持続可能社会に向けての男女共同参画
～女性研究者支援モデル育成事業から見てきたもの～
- 平成 23 年 第 3 回（岡山） 女性研究者が活躍する大学 ～支援ネットワークの強化を目指して～
- 平成 24 年 第 4 回（香川） ともに協働環境の構築へ ～中国四国地域の未来を拓く～
- 平成 25 年 第 5 回（鳥取） 女性研究者が輝く大学 ～女性研究者支援の継続とさらなる発展を目指して～
- 平成 26 年 第 6 回（高知） ギアチェンジ！ 共に働く時代の男女共同参画社会 ～「男働き」社会の見直しと女性のキャリア形成のこれから～
- 平成 27 年 第 7 回（山口） 自分の問題として男女共同参画を理解するために
～男女それぞれにとって、大学にとっての男女共同参画～
- 平成 28 年 第 8 回（徳島） 地域貢献！世界トップレベルの女性研究者誕生を目指して
- 平成 29 年 第 9 回（広島） 平和で持続可能な社会づくりにおける男女共同参画
- 平成 30 年 第 10 回（愛媛） 男女共同参画を進める「働き方改革」 ～大学における働き方改革の実践～
- 令和元年 第 11 回（島根） 島根発、多様な人材活躍に向けて ～大学、行政、企業の連携から探る～
- 令和 2 年 第 12 回（鳴門教育） 新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により中止

