

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(特色型)

令和2年度 事業報告書

明日につなげる女性研究者支援
—Kyutech Project—

令和3年3月



国立大学法人 九州工業大学

男女共同参画推進室

はじめに

理事（入試・計画評価・ダイバーシティ担当）

芹川 聖一

本学の男女共同参画推進室は、平成 28 年 4 月に尾家学長の就任を機に設立され、本格的な活動を開始しました。平成 29 年 2 月には他に先駆けて「在宅勤務実施要領」を制定すると、平成 29 年度に文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に選定され、令和元年度の間評価においては、最高評価である「S 評価」を獲得しました。これは、2 つの「九工大方式」として展開してきた、「男女共同参画推進会議」と男女共同参画推進室による「複合支援」（「在宅勤務」×「支援研究員配置支援事業」）の取組、および、これらの取組の展開により達成された成果が高く評価された結果です。令和 2 年度末で、補助事業申請当初に掲げた目標の多くはすでに達成しているところです。現在は、最終年度に向け、残った目標を達成すべく、工学系女性教員の採用や女性教員の在職率の向上に取り組むとともに、その基盤となる研究者の生活環境・研究環境の整備、研究力強化と上位職登用の向上を目指し、鋭意、推進しているところです。

一般に我が国の理工系、特に工学系においては、女性教員、女子学生比率がともに低く、工業大学である本学も、優秀な工学系女性教員の採用に関しては大変苦勞をしてきました。この難題に取り組むため、本学では九工大方式により「男女共同参画推進会議」が女性教員数や在職比率など、女性教員に関する数値目標管理を行うとともに、学長のリーダーシップのもと「女性限定公募」を実施してきました。その結果、本年度は 2 件の教員公募が実施され、令和 2 年 10 月に 1 名、令和 3 年 4 月に 1 名の新たな工学系女性教員が採用されることになりました。加えて、平成 29 年度、平成 30 年度はそれぞれ 1 件だった女性教員の上位職への登用も、令和元年度には 2 名に増え、本年度は 3 名（助教から准教授に 1 名、准教授から教授に 2 名）が上位職に登用され、活躍されています。

また、本学では、このような支援や取り組みを継続していくためにも、次世代の女性研究者の育成、ダイバーシティの意識啓発、学内外との連携・ネットワーク強化も推進しています。次世代育成事業では、学内の女性教員・女子大学院生のネットワークのほか、同窓会との連携、北九州市や福岡県との連携を強化しながら、女子中高生の理工系進学拡大に積極的に取り組んでいます。さらに、本学 OG の活躍支援・再就職支援を目的として令和元年度に構築した人財バンク「Kyutech-Woman キャリア・バンク」に関しては、今後も工夫しながら運用していく予定です。

その他にも「全国ダイバーシティネットワーク組織（OPENeD／幹事機関：大阪大学）」や同組織の「九州・沖縄ブロック」、さらには「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク Q-wea」等

とも連携し、地域や大学を越えて、特色のある取組事例や成功事例、国内外の取組動向などの情報、今後の課題などを共有しながら、本学もネットワークの一員として、他大学や企業等との連携を強化し、積極的に女性研究者支援を行っていくとともに、ダイバーシティを促進する創造的な知見と活力の全国的な普及・展開の一助となれるよう、活動を推進していくつもりです。

このように、本学では、さまざまな取組を進めてきましたが、今後も学長のリーダーシップのもと、女性教員のみならず、ライフイベント中の研究者支援、研究力の向上支援等、研究者や教職員の方々の働きやすい環境づくりやそれに寄与できる活動を推進していく予定ですので、皆様のさらなるご協力とご支援をいただければ幸いです。

令和3年3月

目 次

1. 事業概要	4
2. 活動内容	8
2-1 女性教員の「生活環境」の向上	9
2-2 研究環境整備	13
2-3 研究力向上	17
2-4 次世代育成	18
2-5 学内外との Networking	20
2-6 女性教員の採用および上位職登用	26
3. その他の事業	27
4. 男女共同参画に関する意識調査結果	35
5. 令和2年度活動一覧	62

1. 事業概要

1 事業概要

近年、世界的にダイバーシティの動きへの対応が必要とされているが、一般に我が国の工業大学では女性教員、女子学生比率がともに低く、対応が難しい面もあって、九州工業大学でもこの方面では遅れがちだった。しかし、2016年4月に「男女共同参画推進室」を設置すると、2017年2月にはニーズの高かった「在宅勤務制度」を制定するなど、推進活動を進めてきた。こうした中、翌年の2017年度には、文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択され、工業大学における女性教員の増加という課題に本格的に取り組むこととなった。

【実施体制】

「男女共同参画推進室」とは別に「男女共同参画推進会議」を設置し、推進室と推進会議の両方の機能と役割を明確に分離した点が、本学の実施体制の特長である(図1参照)。

女性教員の人事に関する目標に関しては、学長のリーダーシップのもと、推進会議で対応することにより、教員人事全般に関わる「人財活性化推進会議(構成員:学長・理事・部局長)」との連携体制を構築することで、スムーズな目標達成が可能となっている。

女性教員に関する具体的な支援や研究環境整備等は推進室が担当しているが、スタートアップとして推進室に独立で担っていた業務を人事課と連携した事業推進体制の構築を目指し準備を進めてきた。令和元年度には、推進室の構成員に人事課課長補佐を、令和2年度からは人事課長を加えるなど、推進室事務職員の組織体制をこれまでのあり方とは若干改編し、図2にあるように、今後は人事課との連携をより深め、人事課職員の協力を得ながら進めていく形とした。

その際、事業推進のコーディネーター的役割は、現状を踏まえ、推進室の統括の役割を果たす人事課長、人事課課長補佐、および、推進室事務職員が担うこととした。

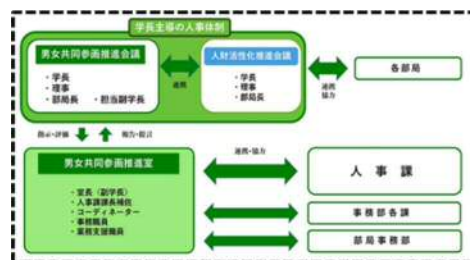


図1：1-3年目の実施体制



図2：4-6年目の実施体制

【九工大の特長】

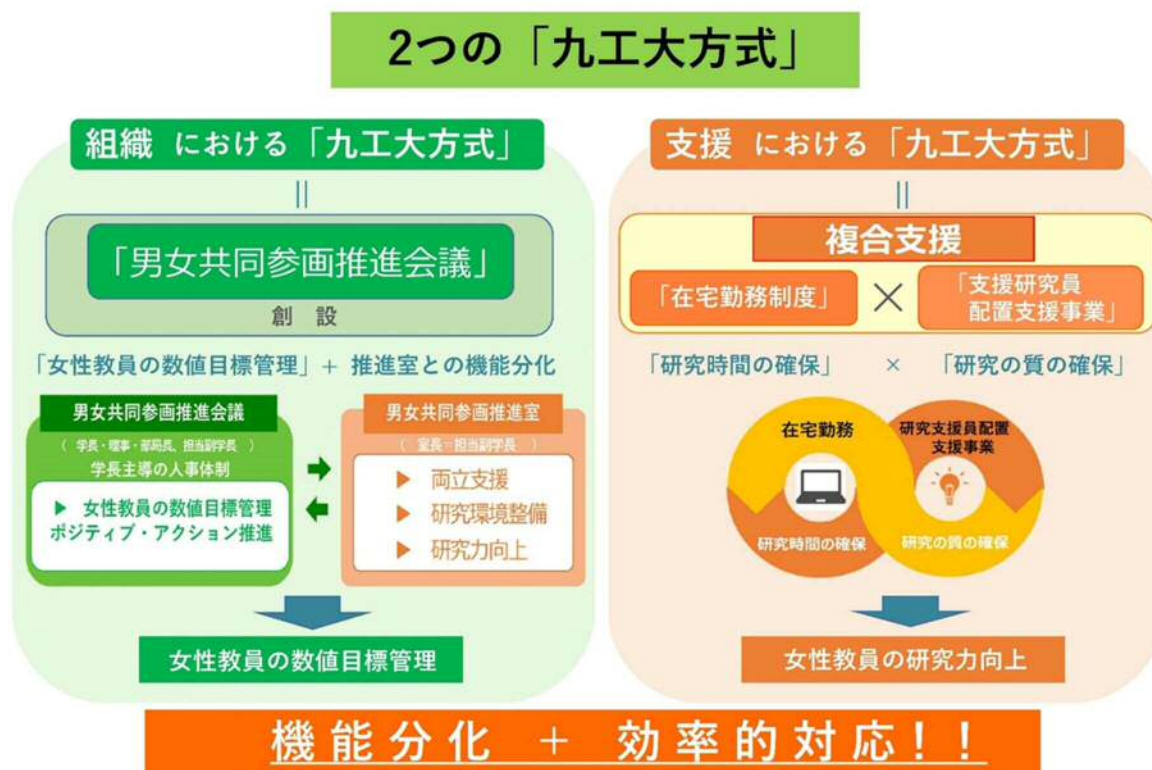
女性教員の採用・昇任の増加を進めるためには、女性教員の研究力向上も必須である。

ただ、これらの課題に対応するためには、従来の男女共同参画推進室による取組だけでは難しいと認識し、本学では組織体制と支援体制の両方において独自の方策（＝「九工大方式」）を進め、プロジェクトを推進することとした。

まず、「組織における九工大方式」として、学長をトップとする「男女共同参画推進会議」を創設し、女性教員の採用等の人事面については推進会議が担当することとした。他方、女性教員の生活環境整備・研究環境整備については男女共同参画推進室が担うこととし、両者の役割・機能を明確に切り分け、かつ、その2つの組織がそれぞれの役割を果たしつつ車の両輪のように歩調を合わせながらプロジェクトを進める構成とした。

一方、ライフイベント中の女性教員にとって最大の悩みは「研究時間の不足」である。本学では推進室設立当初からライフイベント中の教員に対し「在宅勤務」を積極的に推進してきたが、通勤時間を研究時間に振り分けることができることで「研究時間の確保」に有効に機能している。また、大学での業務時間の中で効率よく研究を進めるためには、研究者支援事業の中でも「支援研究員配置支援事業」が有効であり、この支援は「研究の質」を向上させている。

これらのことから、研究時間をできるだけ確保しつつ、限られた研究時間であっても研究の質を高めることによって、研究力向上を図ることを目指し、本学独自の支援方策として、『「在宅勤務」×「支援研究員配置支援事業」』という2つの支援の併せ技による「複合支援」方策を「支援における九工大方式」として展開している。



【令和2年度の事業概要】

令和2年度の主な事業計画は以下のとおりである。活動内容の詳細や結果については、「2. 活動内容」に記載する。

(1) 女性教員の「生活環境」の向上

- ・ライフイベント中の女性教員に対し、ヒアリング等によって状況把握を行い、研究力維持・向上につながる適切な支援策を検討し、支援を行う。
- ・土日の入試業務の遂行困難者を把握するための調査を実施し、必要に応じて、土日入試業務担当についての業務免除、部局長への配慮要請を行う。また、土日の入試業務時に臨時保育所の開設を行う。
- ・在宅勤務制度に関して、教育職員以外も対象とした制度に拡充させる検討を行う。
- ・小学生の夏休み期間中、本学教職員の子（小学生）の保育を目的とした学童保育を実施する。
- ・的確なニーズ把握と施策の展開のために、教職員対象のアンケート調査を実施する。

(2) 研究環境整備

- ・平成29年度に開始した「研究者支援事業」について、過去3年間の実績や効果を検証した結果、「支援研究員配置支援事業」「保育シッター等保育利用助成事業」「研究中断復帰者助成事業」について、支援内容を必要に応じて拡大・縮小しつつ、継続実施する。

(3) 研究力向上

- ・女性研究者支援事業の利用者・採択者に対して、科研費への応募を促し、ライフイベント中でも科研費応募や論文執筆が低下しないように働きかけ、業績（論文・科研費）調査を行う。

(4) 次世代育成

- ・教員・院生参加によるイベントにおいて、他部署および地域との連携を進めていく。

(5) 学内外とのNetworking

- ・本学OGの人財バンクである「Kyutech-Womanキャリア・バンク」の運用を進める。
- ・福岡県や北九州市等と連携し、イベントへの協力を行うなど、共同の事業を進めて行く。
- ・年度の活動内容について報告書を作成し、推進室の活動を学内外に周知する。
- ・ニュースレターを作成し、HP上に掲載することで、本学の活動を学内外に紹介していく。

(6) 女性教員の採用および上位職登用

- ・女性教員の採用・昇任に関する状況を常に把握し、「男女共同参画推進会議」において的確な数値目標管理を行う。

2. 活動内容

- 2-1 女性教員の「生活環境」の向上
- 2-2 研究環境整備
- 2-3 研究力向上
- 2-4 次世代育成
- 2-5 学内外との Networking
- 2-6 女性教員の採用および上位職登用

2-1 女性教員の「生活環境」の向上

男女共同参画推進室では、女性研究者のニーズを把握するために、ヒアリング調査やアンケートの調査を実施し、それらのニーズに基づき活動を展開してきた。特に包括的な支援やサービスの必要性も重視されていたため、継続的なニーズ把握も行っている。今年度も引き続き両立支援を展開・拡大・充実していくために、ライフイベント中の女性研究者が働きやすい環境整備について、様々な取り組みを実施している。

① 在宅勤務制度の改定

本学では、平成 29 年 2 月より在宅勤務を導入してきた。この制度は、女性教員のニーズ調査結果に基づき男女共同参画推進室が導入を決めたものである。また平成 30 年 1 月の男女共同参画に関するアンケートから、介護の課題が女性研究者にとって困難であることが明らかとなっており、それを踏まえて令和元年 3 月 7 日、8 日に介護セミナーを実施した。それらのアンケートや在宅勤務に関する調査などからも、介護のニーズを把握したため、再び令和 2 年 2 月 6 日、7 日に介護セミナーを実施した。

本制度の対象者は妊娠中の女性教員のほか、男女を問わず、満 10 歳までの子、および障がいのある子を養育している教員となっていたが、介護に関するニーズの高まりから、平成 31 年 2 月に、家族の介護を要件に加えるとともに、育児の対象を「10 歳」から「小学校 6 年生」に延長する改正を行ったところ、介護を理由に 2 名の利用があった。

在宅勤務制度の利用者は、初年度は 4 名、平成 29 年度は 5 名、平成 30 年度は 7 名、令和元年度は 9 名、今年度は 7 名となっている。

加えて、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、学長のリーダーシップのもと、緊急的に教育職員以外の職員も在宅勤務を可能としたこともあり、今年度は多くの教職員が在宅で勤務を行っており、感染症収束後も教育職員以外の職員が在宅勤務を継続できるよう検討を行っている。

これに伴い、規程の改正や実施要領の見直しが必要となり、最終調整に入っているところである。

② 土日入試への対応・臨時保育所の設置

大学入学共通テスト（旧大学入試センター試験）業務については、保育園や幼稚園などの施設が開所（開園）されていない日に実施されることもあり、その困難を解決するため、土日の入試業務については、事前の調査を実施し、該当する教職員の一部業務の免除や各部署で業務等を調整するなどの配慮を行ってきた。

今年度は人事課が主体となり、7 月 2 日に「土日の入試業務の遂行に関する実態調査」を実施し、大学入学共通テストをはじめとする土日の入試業務への従事が困難な教職員の状況把握を行った。

この調査結果及び教職員の理由を鑑みて、人事課から部局長等に対して当該教職員の土日の入試業務の免除並びに配慮の要請を行った。

このような免除や配慮を行った上でも、入試に関しては土日の業務が発生する教職員がいること

から、入試課の協力を得て、土日実施の入試業務の従事者に対し、臨時保育所の開設希望調査を実施したが、今年度に関しては希望者がいなかったため、開設は行わなかった。

【対象者・対象】

- (1) 0歳児から小学校4年生までの子の養育を行う職員
- (2) 身体障がい児、身体障がい者、知的障がい児、知的障がいの看護および介護を行う職員
- (3) 高齢者（要介護1～5）の介護を行う職員

【対応・配慮内容】

これらの職員のうち、申し出があった職員については、当該年度の休日における入試業務を免除する。

ただし、当該年度4月1日時点で3歳以上小学4年生までの子を養育している職員については、業務免除ではなく、部局長への配慮要請とする。

また、当該年度4月1日現在で2歳児の子の養育を行っている職員については、子の誕生日の到来に関わらず、業務配慮の免除は当該年度中継続するものとする。

※ただし、土日業務（あるいは一部）を実施する教職員で、仕事と子育ての両立が困難な場合には、学内に臨時保育所を開所し、対応する。

③ 夏期学童保育

本学戸畑キャンパスでは平成22年度から、飯塚キャンパスでは平成29年度から、小学校の夏休み期間中に学童保育を実施している。

また、「夏期学童保育」と同時に実施している「プログラミング教室」も好評を博している。

しかしながら、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応のために夏休み期間がどの地域でも非常に短く、教職員やその家族の在宅勤務等により、子どもを預けなくても対応可能という意見が多く、また、学童保育という環境下においては、子ども同士の距離を適切に保つなど、十分な感染症対策を講じることが非常に困難であることから、「夏期学童保育」は実施しないこととした。

これを受けて、「夏期学童保育」の代替企画として、「学童保育用図書」の貸出サービスを実施したところ、23件の利用があった（7月20日～12月28日）。詳細については、「その他の事業」に記載する。

④ 「男女共同参画に関する意識調査」（ウェブアンケート）の実施

平成28年度より教職員に対して「男女共同参画に関する意識調査」を行っており、令和2年度もウェブによるアンケート方式で実施した。

今年度は、質問内容を見直すとともに、調査対象をパートタイム職員等有期雇用職員にも広げ、本学における男女共同参画に対する意識を調査した。

これらのアンケート調査の結果は、的確なニーズ把握と施策展開のために有効的に活用している。

(調査結果については第4章の「男女共同参画に関する意識調査結果」に掲載)

⑤ ヒアリングの実施及び相談への対応

女性教員に対するヒアリングは、推進室創設時に集中的に行って以来、現在でも必要に応じて随時実施している。

今年度は特に、初めての妊娠により出産を今夏に控えた女性教員から、産前産後休暇、育児休業制度、研究者支援制度に関する問合せと相談があり、女性教員本人へのヒアリングにより、産休に入る前や産後休暇復帰後の支援等について、状況や希望を把握した。

その上で、人事課と連携して制度の案内を行うとともに、今後も積極的な情報提供や必要であれば面談を行うなど、継続して支援を行うことを説明した。

また、研究者支援に関しては、例年の支援スケジュールでは、当該女性教員が出産前に支援を受けられる期間が短いことから、次年度の支援開始時期を前倒すことを検討した結果、支援対象期間の拡大が認められ、令和3年4月1日に募集要項を公開すべく準備を進めることとした。

⑥ 学内における子育て支援の設備

○ベビーケアルーム

戸畑キャンパスでは、本学の学生や教職員、一般の方々にも利用いただけるよう、ベビーケアルームを設置している。子どものおむつ替えや着替え、授乳等での利用が可能になっており、ベビーケアルームのある建物の入り口にはスロープなどもあるため、ベビーカーでの入室もしやすくなっている。

また、ベビーケアルームは百周年中村記念館（カフェ「ルージュブラン」も同館内）の近くにあるため、学内で開催されるイベント時やランチタイムなどは、子ども連れの方々にも利用されている。



場所：戸畑キャンパス内 総合教育棟1階

利用時間：平日 午前8時～午後6時

○相談室

仕事・研究とライフイベントとの両立に関する相談や両立に関する情報提供を目的に相談室を開設している。また女性教員へのヒアリング等でも使用されている。

(※相談室を利用する際の相談サービスをご希望される場合には、男女共同参画推進室までご連絡ください。)



場所：戸畑キャンパス 未来型インタラクティブ教育棟3階 305号

利用時間：平日 午前9時～午後5時

連絡先：男女共同参画推進室 電話 093-884-3212

2-2 研究環境整備

男女共同参画推進室では、ライフイベント中の女性研究者を支援する環境を整え、さらに女性研究者が研究力の維持と向上を図ることを目指すという方針のもと、女性研究者の支援事業に重点的をおき、取り組んでいるところである。

このような状況の中、今年度は支援事業開始4年目となることから、今後も女性研究者の支援を継続していくために、これまで行ってきた研究環境整備に関する女性研究者支援事業5部門について、利用者の意見も聞きながら、支援効果の検証を行った。

必要とされている支援や大学として行っていききたい支援(※)を検討した結果、令和2年度からは、これまで5部門で行ってきた支援事業を整理して3部門に見直し、それぞれ支援内容を拡大・縮小して、支援を継続実施することとした。

(※在宅勤務制度の見直し、支援研究員配置支援の拡大、ライフイベントに特化した支援など)

- (女性) 支援研究員配置支援事業 : 対象を「男性」にも拡大して支援し、継続する。
- 保育シッター等保育利用助成事業 : 病児に集中して支援し、継続する。
- 研究中断復帰者助成事業 : 学会参加時の託児利用に集中して支援し、継続する。
- 学術雑誌投稿論文英文校閲費用助成事業 :
 - 利用がない年度があったことから利用経験者にヒアリングを実施したところ、他の研究経費等で対応が可能との回答だったことを受けて、研究費獲得による支援からの自立を促す方針で、本支援事業は終了することとした。
- 女性研究者エンカレッジ支援事業 :
 - 3年間で14名の支援を実施したことから一定の役割を果たしたものと考え、本支援事業は終了することとした。

また、女性教員の相談を受けて、次年度の研究者支援の開始時期を前倒すことを検討した結果、支援対象期間の拡大が認められ、令和3年度については、4月1日に募集要項を公開するなど、ライフイベント中の女性研究者等の状況に合わせ、支援環境の整備に努めた。

【研究者の支援制度紹介】

①支援研究員配置支援事業

<p>助成対象者 (申請資格を持つ者)</p>	<p>本学に雇用されている教育職員（*）（常勤のみ）で、以下に該当する者。 * 本学の教育職員で、職務内容に研究業務が含まれる者。 * 研究者番号を持っている者。</p> <p>1) 妊娠中または同居の小学校4年生までの子を育児している者。 （産休・育休中を除く。） 2) 同居で重度の障がいのある子を育児している者。 （年齢に制限は設けない。） 3) 同居の家族・親族の介護・看護をしている者。</p>
<p>支援の内容</p>	<p>ライフイベント（妊娠・育児・介護・看護等）中の本学の教育職員への両立支援を目的に、支援事業経費により、支援対象者1人につき1名の支援研究員を配置。</p> <p>支援研究員は支援対象者の指示に従い、データ解析や実験補助、資料作成等の研究補助業務を行う。</p> <p>* 支援件数は数名程度、支援内容は研究補助に限る。 * 週あたりの支援時間は、申請内容や申請者数により変動する。</p>
<p>申請期間</p>	<p>【前期】令和2年5月11日 ～ 令和2年5月29日 【後期】令和2年9月17日 ～ 令和2年9月30日</p>
<p>助成期間</p>	<p>【前期】令和2年7月1日 ～ 令和2年10月31日 【後期】令和2年11月1日 ～ 令和3年2月28日</p>

②保育シッター等保育利用助成事業

<p>助成対象者 (申請資格を持つ者)</p>	<p>本学に雇用されている女性研究 (*)、または男性研究者 (*)(**) (以下、女性研究者等という。)</p> <p>* 本学の常勤の教育職員、特任教員、研究員で、職務内容に研究業務を含む者。</p> <p>** 配偶者である女性が、大学、大学共同利用機関、独立行政法人に雇用されている研究者、または日本学術振興会特別研究員である場合に限る。</p>
<p>支援の内容</p>	<p>女性研究者等の両立支援を目的として、女性研究者等の子のうち、未就学児を対象とし、病児・病後児等のため、保育所・園等へ登園できない場合の保育シッター等の保育利用料を助成するもの。</p> <p>対象となる事業者等は次のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 保育シッター事業者。 (ただし、個人で実施している保育サービスは除く。) 2) 病児・病後児専用保育施設。 3) 通常、子を保育している保育所・園、幼稚園、認定こども園、家庭保育事業、学童保育等(以下、「保育所・園等」という。)において、特に病児・病後児として子を保育し、別途、付加料金を支払う場合。 <p>* 親族・友人・近所の人等による保育は、対象となりません。</p>
<p>申請期間</p>	<p>支援期間内、随時受付</p>
<p>助成期間</p>	<p>令和2年5月11日 ~ 令和3年2月28日</p>

③研究中断復帰者助成事業

<p>助成対象者 (申請資格を持つ者)</p>	<p>本学に雇用されている女性研究者。 (本学の常勤の教育職員、特任教員、研究員で、研究者番号を持っている者。 学生・大学院生および研究生等は除く。)</p> <p>1) 支援内容(1)に関しては、申請時で、職場復帰後1年以内であること。 2) 支援内容(2)に関しては、申請時で、職場復帰後3年以内であること。</p>
<p>支援の内容</p>	<p>妊娠・出産・育児のライフイベントにより研究を中断していた女性研究者の復帰支援を目的として、国内外で開催される学会参加時の保育費用を助成するもの。 *ここでいう学会とは、会員規則をもち、審査をもって発表者を決め、あらかじめ、プログラムを一般に公開しているものに限る。</p> <p>支援内容(1)： 国内外で開催される学会に、情報収集のために参加する場合の未就学児の託児サービス利用料。</p> <p>支援内容(2)： 国内外で開催される学会で、主たる研究者として口頭またはポスター発表を行う場合の未就学児の託児サービス利用料。</p> <p>保育の対象は、女性研究者の子のうち、未就学児。</p> <p>対象となる事業者等は次のとおり。</p> <p>1) 保育シッター事業者。 (ただし、個人で実施している保育サービスは除く。)</p> <p>2) 通常、子を保育している保育所・園、幼稚園、認定こども園、家庭保育事業、学童保育等(以下、「保育所・園等」という。)において、別途、付加料金を支払う場合。</p> <p>3) 学会が設置する臨時託児所等。 *親族・友人・近所の人等による保育は、対象となりません。</p>
<p>申請期間</p>	<p>令和2年5月11日 ～ 令和3年1月31日</p>
<p>助成期間</p>	<p>支援決定日以降、令和3年2月28日までに開催される学会に限る。</p>

2-3 研究力向上

男女共同参画推進室では、女性教員の研究力向上・研究リーダー育成を目指し、毎年「研究力向上セミナー」等を開催してきたが、参加者が固定していることに加え、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の対策もあり、開催を見送ることとした。

ただし、女性研究者支援事業の利用者・採択者に対して、科研費への応募を促したり、ライフイベント中であっても科研費への応募や論文執筆が低下したりしないような働きかけは継続して行っている。

大学全体としても、研究者に対して、科研費等外部資金への応募、論文執筆の働きかけを積極的に行っており、今年度も URA が中心となって、「R3 科研費申請支援ウェビナー」（オンライン開催・URA カフェ）を開催、多くの研究者が参加している。

また、男女共同参画推進室では、女性研究者支援事業の利用者や採択者に対して、論文執筆・外部資金獲得の調査を行うことにしており、事業利用後に提出する「成果報告書」によって、成果概要（支援研究員配置により得られた研究成果、学会の概要や学会参加が研究中断復帰に与えた効果等）を報告することを課しており、成果を把握するとともに、論文執筆・外部資金獲得に関する進捗状況も収集している。

加えて、「支援研究員配置支援事業」に関しては、実施要領に「支援開始後2年経過時に実績（論文等）がない場合、3年目の支援を停止する」こと、「文部科学省へ提出する報告書作成の際には研究業績（論文数や外部資金獲得件数等）の提出を要すること」を明記している。

上記により収集した情報を踏まえ、今後、より研究力向上や女性の上位職登用につなげていけるよう、プロモーション・メンター制度の構築に向けて準備を行っている。

2-4 次世代育成

次の時代を担う理系の女性の育成のために、男女共同参画推進室では、本学高大接続・教育連携機構高大接続部門とも連携し、北九州市や福岡県、北九州工業高等専門学校との協働、大学院生や教員によるミーティングやシンポジウムの開催等、様々な試みを実施し、次世代育成に努めている。

また学内外とのネットワーキングも行いながら、社会や地域との連携も深めている。

(詳細については、2-5の学内外とのNetworkingに記載)

(1) シンポジウム・イベント等

女性研究者の交流と次世代育成を目指す企画として、平成29年より開催してきた「夢を見つける工学女子シンポジウム」が令和元年10月に3回目の開催を迎えたことから、令和2年1月、女性研究者と院生等による研究発表・研究紹介や交流会等に関する報告書を作成した。

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(特色型)」(平成29-令和4年度)の事業の一環として実施してきた本シンポジウムは、女性教員による講演会のみならず、本学女子学部生・女子大学院生及び北九州工業高等専門学校的女子学生が、女子中高生や保護者、一般参加者に向けてプレゼンを行うことにより、日頃の研究成果を知ってもらう機会になるだけでなく、発表スキルを磨く場にもなっており、中高生からは進路選択の参考になったとの感想が寄せられ、好評を博している。

また、学科・研究室及び企業・自治体のポスターセッションやスイーツビュッフェによる交流会なども開催されるほか、ランチタイムの時間を活用して女性教員と女子大学院生とのランチミーティングを行うなど、次世代との学内ネットワーキングの強化にもつながっている。

令和2年度については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、本シンポジウムは開催を見送らざるを得なかった。

今後の開催については、with コロナの時代にあった開催方法等、内容の見直しを行う予定である。

(2) 同窓会(明専会)との連携

本学の同窓会組織「明専会」は、2019年7月に「明専女子全国座談会」を開催するなど、日頃から本学学生のキャリア形成に支援いただいていることから、「Kyutech-Woman キャリア・バンク」の構想段階から協力を依頼、名称等について意見・コメントをいただくなど連携を行っており、今後も連携を継続していく予定である。

(3) 地域との連携

本学では、これまでも、北九州市の「女子中学生向け理工系職業体験プログラム「リケ女部！」事業」や福岡県の「女子中高生の進路選択応援事業」などの企画や事業に関して、主催する自治体等と連携、協力しながらイベントを実施してきたところである。

本年度についても事業への参加を予定していたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、自

治体側から中止の連絡があり、予定していたイベントは見送られた。

次年度以降も、北九州市等との連絡や情報交換を積極的に行い、次世代の女性研究者育成のためにも、今後も連携を継続し、事業に協力していく予定である。

(4) その他の試み

○九州工業大学「学内合同企業説明会」への参加

3月2日～6日の5日間、2022年3月卒業・修了予定の学部3年生、博士前期課程1年生を主対象とした「九州工業大学・学内合同企業説明会」がオンラインで開催され、理工系の企業や官公庁688社が参加する中、本学も「九州工業大学」として、初めて企業・官公庁側で参加した。

合同企業説明会には、本学工学部・大学院工学府、情報工学部・大学院情報工学府、大学院生命体工学研究科の3キャンパスの学生のみならず、昨年11月に教育研究連携協定を締結した長崎大学の工学系学部・大学院の学生も参加したこともあり、期間中に延べ8,200人を超える学生がオンライン合同説明会を利用した。業務説明の様子は録画され、期間終了後も3月末まで見逃し配信があることから、更に多くの学生が利用するものと期待される。

本学は3月5日の午前に企業参加し、計3回の説明会を行った。募集時期や採用試験の内容を説明しやすいよう、全体としては事務職・技術職を中心とした説明ではあったが、院生向けに「教員公募」にも触れたほか、大学では様々な職種の職員が働いていることを説明した。

また、説明者の中にライフイベント中の女性職員を加え、自身の体験も交えながら、本学の育児・介護制度等を含めた業務説明を行った。

今回の試みは、本学教職員採用に係るものではあるが、両大学の工学系学生に国立大学で働く職員の様々な職種やその仕事、採用方法を知ってもらうことによって、大学院進学や就職活動などの進路選択時に「大学の研究者」という選択肢も視野に入れてもらえればと期待するとともに、本学の育児・介護制度等、男女共同参画や研究者支援の一端を学生に紹介できる機会になったと考える。

The poster features a blue background with white and yellow text. At the top, there are icons for various fields: a book, a plane, a microscope, a laptop, a gear, a factory, a lightning bolt, and a car. Below these icons, the text reads '国立大学法人 九州工業大学' (National University Corporation Kyutech). The main title is 'オンライン開催 合同企業説明会' (Online Joint Company Explanation Meeting) in large, bold characters. To the right of the title, the dates '3/2 TUE' and '3/6 SAT' are listed, with '10:30~18:30' below. A large yellow box on the right says '700社 集結!' (700 Companies Gathered!). On the left, under '参加方法' (Participation Method), it says '事前予約不要! 顔出し不要!' (No advance reservation! No face reveal!) and provides a URL 'https://ict.kyutech.ac.jp/course/view.php?id=49218' and a QR code. At the bottom left, it lists '問合せ先' (Contact Information) as '戸籍キャリア支援室・飯塚キャリア支援室' (Hokokai Career Support Room / Iizuka Career Support Room). At the bottom right, it specifies the target audience: '対象 就職活動生および就活活動体験学生' (Target: Job-seeking students and job-seeking experience students).



2-5 学内外との Networking

【学内におけるネットワーキング】

○ 「Ms. Kyutech-Network」：

学内の女性教員・研究者・院生とのネットワーキングである「Ms. Kyutech-Network」を構築し、活動を開始した。「Ms. Kyutech-Network」所属の女性教員・大学院生には「工学女子シンポジウム」への参加・運営協力も行ってもらっている。本学の男女共同参画推進室のホームページにて、「Ms. Kyutech-Network」への参加者を随時募集中である。

○ 「Kyutech-Woman キャリア・バンク」：

「Kyutech-Woman キャリア・バンク」（人財バンク）とは、結婚・出産等を理由にリタイアするなどした九工大OG（卒業生・修了生）の復職・再就職を支援するとともに、研究者支援や中途採用等の積極的な取組みを行っている企業からの人財照会に応えることを目的に、学内研究者及び登録企業等との間でキャリア・バンク(人財バンク)を試行的に運用するものである。

「Kyutech-Woman キャリア・バンク」（人財バンク）の対象となる求職者、求人者は以下のとおり。

求職者：九工大OG

求人者：①学内研究者（教育職員・研究職員等※）（外部資金での雇用を希望する場合など）

②企業又は団体（ただし、本学が認めた者※に限ります。）

※(1)学内研究者

ア) 教授、准教授、講師又は助教

イ) 特別教授、特任教授、特任准教授、特任助教のうち、戦略会議が認めた者

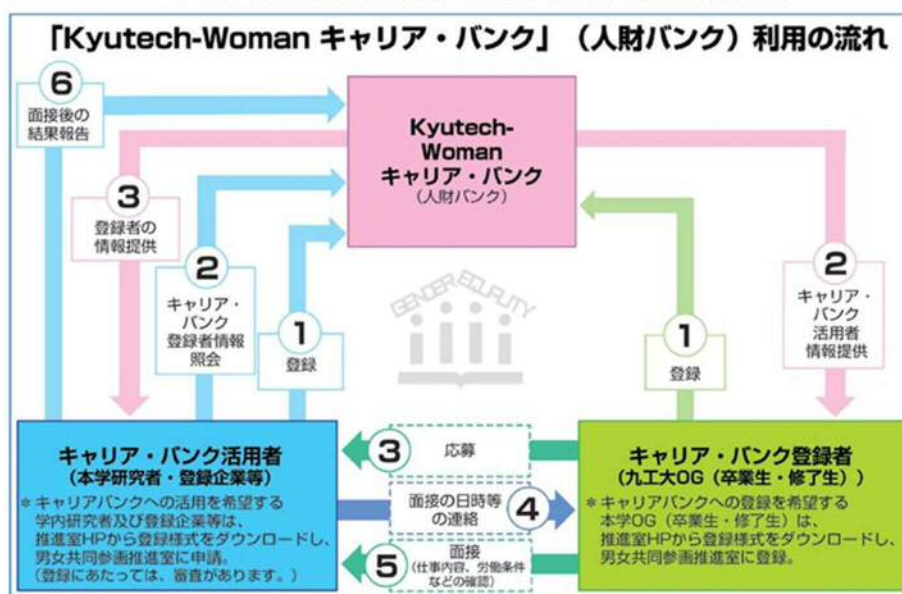
(2)企業又は団体

ア) 本学と共同研究契約、受託研究契約を締結している、又は登録しようとする年度を含め過去3年度において締結したことのある企業又は団体

イ) 本学に共同研究講座又は寄附講座を設置している企業又は団体、又は登録しようとする年度を含め過去3年度において設置したことのある企業又は団体

ウ) タイバーシティの取組が公的に証明又は表彰された企業又は団体のうち、戦略会議が認めた者

エ) 本学の卒業生又は修了生が勤務する企業又は団体のうち、戦略会議が認めた者



*登録や制度の詳細については、九州工業大学男女共同参画推進室HPをご覧ください。

<https://www.kyutech.ac.jp/gender/network-career/network-career-entry.html>

【学外とのネットワーキング】

○「全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック」の活動

大阪大学を幹事機関・事業統括機関とする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））」による「全国ダイバーシティネットワーク組織」及び「九州・沖縄ブロック」の活動に参加した。

主な参加活動は次のとおり。

- 全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック実務者打合せへの参加（6月30日）
九州・沖縄ブロックの12大学の実務者が参加し、オンラインによる打合せが行われた。
本学からは人事課長が参加し、今年度の取組などについて意見交換を行った。
- 全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック会議への参加（11月5日）
九州・沖縄ブロック参加機関の担当理事・副学長が参加し、オンラインにてブロック会議が行われた。
本学からは担当理事が参加、ブロックの事業報告及び今年度の事業計画の報告が行われたほか、今年度の取組等について意見交換を行った。
- 全国ダイバーシティネットワーク組織機関における「取組事例集」の原稿提出（12月3日）
全国ダイバーシティネットワーク事務局からの依頼に基づき、12月3日に「ポジティブ・アクションに関する取組事例」の原稿を提出し、1月7日に全国ダイバーシティネットワークウェブサイトに掲載された。
- 全国ダイバーシティネットワーク認定証交付式への参加（12月14日）
オンラインで開催された全国ダイバーシティネットワーク主催の認定証交付式に、本学からは担当理事が参加し、総括責任者である大阪大学総長から「女性研究者活躍促進に向けた環境整備等に取り組む機関」として認定証の交付を受けた。



●第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウムへの参加（12月14日）

大阪大学主催で「第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム」がオンライン開催された。講演やパネルディスカッションの中で、企業の取組事例等有益な情報が紹介された。本学からは、人事課長及び男女共同参画推進室専門職員が参加した。

文部科学省科学技術人材育成推進助成事業「ダイバーシティ研究推進共同イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（特））」
第3回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

コロナ新時代を拓く ジェンダー・ダイバーシティの実現に向けて

全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）は、ジェンダー平等（男女共同参画）、多様な働き方、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、2018年より、毎年1回開催されている、企業界・学術界を主軸とするダイバーシティネットワーク（2020年10月開催、150機関が参加）を開催してまいりました。
当開催は女性学部のシンポジウムでは、コロナ影響下に向けたジェンダー・ダイバーシティ推進への期待感に向けてみなさまをお集まりし、ご交流をお促ししています。

オンライン開催
開催日時：12/14（金）
開催時間：13:30～16:30

13:30 開会式

14:00 ① 基調講演
ダイバーシティで実現するビューティバケーション
島谷 清一 株式会社特許庁 特許行政課長 兼 特許審判官
14:30 ② 基調講演
今こそジェンダー・ダイバーシティを一気に進める好機！
飯塚 雄行 日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役（経営戦略）
14:50 ③ 基調講演
第5次男女共同参画基本計画と若者からの提案
坂伏 きみ子 新茶の水女子大学 学長（行方大学）

15:10 ④ パネルディスカッション
15:30 閉会式
16:10 ⑤ 講演
ジェンダー・ダイバーシティ 実践のステージへ
村本 原子 東証上場企業経営者センター部（EJ）代表
大阪大学 学長兼経営者センター部（EJ）代表

https://www.opened.network/

文部科学省科学技術人材育成推進助成事業「ダイバーシティ研究推進共同イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（特））」
第3回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム 2020年12月14日（金）

全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）は、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、女性研究者を取りまく研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぐ、国内外の取組事例の調査やその検証、知見の広範な普及・展開を図ります。
詳しくはウェブサイトをご覧ください。 <https://www.opened.network/>

講演者紹介

飯塚 雄行 (おいつま ゆうきゅう)
東証上場企業経営者センター部 代表
1972年東京生まれ。門司高校出身。早稲田大学経済学系卒業。文部科学省特許行政課長兼特許審判官。2020年より現職。

飯塚 雄男 (いづま ゆうお)
株式会社特許庁 特許行政課長 兼 特許審判官
1971年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。文部科学省特許行政課長兼特許審判官。2020年より現職。

島谷 清一 (しまや しみずみ)
株式会社特許庁 特許行政課長 兼 特許審判官
1952年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。文部科学省特許行政課長兼特許審判官。2020年より現職。

飯塚 雄行 (いづま ゆうきゅう)
日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役（経営戦略）
1965年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役（経営戦略）。2020年より現職。

坂伏 きみ子 (さかふち きみこ)
新茶の水女子大学 学長（行方大学）
1970年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。新茶の水女子大学 学長（行方大学）。2019年より現職。

村本 原子 (むらもと げん)
東証上場企業経営者センター部（EJ）代表
大阪大学 学長兼経営者センター部（EJ）代表
1964年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。東証上場企業経営者センター部（EJ）代表。2019年より現職。

小島 昭日郎 (こじま てるひさ)
毎日新聞社 社会政策部 部長
1954年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。毎日新聞社 社会政策部 部長。2020年より現職。

OPENeD
© The National Institute of Opened Network for Diversity

上飯 彩希 (かみい さつき)
大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表
2016年早稲田大学経済学系卒業。大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表。2019年より現職。

内尾 卓治郎 (うちい たくじろう)
大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表
1959年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表。2019年より現職。

上飯 彩希 (かみい さつき)
大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表
1979年東京生まれ。早稲田大学経済学系卒業。大阪大学 学長 兼 経営者センター部 代表。2019年より現職。

参加の申し込み、詳細はwebサイトをご覧ください
<https://www.opened.network/notice/news-0021/>
12/4（金）までに上記webサイトより申し込み下さい

●全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催

「オンライン学習会」への参加（2月18日）

全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催の「オンライン学習会」が開催され、2月5日開催のオンラインセミナーの振り返りをグループディスカッションで行い、参加機関全体で関連する情報や課題を共有した。11機関から22名が参加、本学からは人事課長及び男女共同参画推進室専門職員が参加した。

●全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催

「オンライン学習会リターンズ」への参加（3月25日）

全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催の「オンライン学習会リターンズ」が開催され、講師にジャーナリストの野村浩子氏をむかえ、講師によるレクチャーの後、グループワークによる参加者間の意見交換を行った。11機関から16人が参加、本学からは男女共同参画推進室専門職員が参加した。

●全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックの「リーフレット」作成（3月25日）

全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック会議において、ブロック参加機関の活動を紹介するリーフレットを作成することになり、本学も参画した。

リーフレットは、3月25日に完成、各参加機関に配布され、今後の活動で活かされる。



○「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク (Q-wea)」の活動

「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」を契機に、2010年より活動している「九州アイランド女性研究者支援ネットワーク Q-wea (きゅーうい)」は、九州・沖縄地区で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」事業をはじめとした女性研究者支援事業に携わる大学等が自由に情報等を交換できるネットワークであり、本学も活動に参加している。

主な参加活動は次のとおり。

●九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークへの加入 (10月30日)

本学は10月に「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク Q-wea (きゅーうい)」に再加入した。今後は、本学も同ネットワークの一員として、九州地区の他大学等との連携を強化し、積極的に女性研究者支援を行っていく予定である。

●九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク実務担当者連絡会への参加 (11月19日)

九州・沖縄地区の13大学の実務者が参加し、オンラインで打合せが行われた。

本学からは人事課長と男女共同参画推進室専門職員が参加し、今年度の取組などについて意見交換を行った。

2-6 女性教員の採用および上位職登用

本学においては、女性教員の採用・昇任に関する状況を常に把握し、「男女共同参画推進会議」において、的確な数値目標管理を行っている。

学長のリーダーシップのもと、工学系女性研究者の増加を目的とした女性限定公募（ポジティブ・アクション）を実施しており、令和2年度は2件の女性限定公募を行った結果、1名は年度内に採用、1名は令和3年4月に採用が決定した。

【令和2年度 採用】

採用時期	実施部局	職 位
令和2年 4月1日	教養教育院	講 師
令和2年 4月1日	高大接続・教育連携機構	講 師（専門職）
令和2年10月1日	情報工学研究院 生命化学情報工学研究系	助 教

【令和2年度 昇任】

昇任時期	実施部局	職 位
令和2年 9月1日	工学研究院 物質工学研究系	助 教 ⇒ 准教授
令和2年10月1日	教養教育院	准教授 ⇒ 教 授
令和2年10月1日	教養教育院	准教授 ⇒ 教 授

3. その他の事業

3 その他の事業

■ 「学童保育用図書」の貸出サービスの実施（7月20日～12月28日）

例年本学では事前アンケートを実施の上、戸畑・飯塚の2キャンパスで「夏期学童保育」を実施してきた。同時に実施している「プログラミング教室」も好評を博している。

しかしながら、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応のため、夏休み期間がどの地域でも非常に短く、教職員やその家族の在宅勤務等により、子どもを預けなくても対応可能という意見が多く、また、学童保育という環境下において、子ども同士の距離を適切に保つなど、十分な感染症対策を講じることが非常に困難であることから、今年度の「夏期学童保育」は実施しないこととした。

一方で、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、学長のリーダーシップのもと、緊急的に教育職員以外の職員も在宅勤務を可能としたことから、教職員の在宅勤務の割合が大幅に伸びた。

これを受けて、男女共同参画推進室では、ライブイベント中の教職員に対して「学童保育」にかかわる何らかのサポートができないかを検討した結果、教職員及びその家族が充実したステイホームを過ごせるよう、男女共同参画推進室で保有している絵本や図鑑（DVD付き）の貸出サービスを行うことを企画し、実施した。

貸出図書の中には、幼児から児童までの様々な年代に人気の本に加え、令和2年度から小学校で必修化されたプログラミングに関する本や、新紙幣に描かれる偉人達を児童向けに分かりやすく紹介する本もあり、実施期間中（令和2年7月20日～令和2年12月28日）に、23件の貸出希望があるなど、子育て中の教職員に好評だった。

図書の受渡しについては、男女共同参画推進室宛てに申込みのメールをもらい、室員が図書を除菌シートで拭いた後、希望職員へ「学内便」で送付することによって極力他部署職員との接触を避け、返却された図書についても除菌を行ってから保管するなど、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を行いながら実施した。



【学童保育図書リスト】

番号	書名	著者	出版社
1	0さい～4さい こどもずかん 英語つき	よしだ じゅんこ	学研プラス
2	0さい～4さい こどもずかん まち 英語つき	よしだ じゅんこ	学研プラス
3	0さい～4さい こどもずかん くるまとでんしゃ 英語つき	よしだ じゅんこ	学研プラス
4	なぜ?どうして? かがくのお話1年生	大山 光晴	学研マーケティング
5	なぜ?どうして? かがくのお話2年生	大山 光晴	学研マーケティング
6	なぜ?どうして? かがくのお話3年生	大山 光晴	学研マーケティング
7	なぜ?どうして? かがくのお話4年生	大山 光晴	学研マーケティング
8	なぜ?どうして? かがくのお話5年生	大山 光晴	学研マーケティング
9	なぜ?どうして? かがくのお話6年生	大山 光晴	学研マーケティング
10	小学館の図鑑たんけん!NEO 元素のひみつ	ダン グリーン	小学館
11	DVD付 新版 動物 (小学館の図鑑 NEO)	三浦 慎悟 ほか	小学館
12	人間・いのちの歴史 (小学館の図鑑NEO)	今崎 和広 ほか	小学館
13	【DVD付】小学館の図鑑NEO〔新版〕 宇宙	池内 了 ほか	小学館
14	科学の実験～あそび・工作・手品～ (小学館の図鑑NEO)	ガリレオ工房	小学館
15	【DVD付】実演+研究メモでかんたん! 東京理科大学生による 小学生のおもしろ理科実験 (まなぶっく)	東京理科大学 川村研究室	メイツ出版
16	【DVD付】地球 (学研の図鑑LIVE) 小学生向け 図鑑	饒村 曜	学研プラス
17	恐竜 新訂版 (講談社の動く図鑑MOVE)	小林 快次	講談社
18	乗りもの (講談社の動く図鑑MOVE)	山崎 友也	講談社
19	好奇心をそだて考えるのが好きになる 科学のふしぎな話365 (ナツメ社こどもボックス)	日本科学未来館	ナツメ社
20	小さな疑問から大きな発見へ! 知的世界が広がる 世の中のふしぎ400 (ナツメ社こどもボックス)	藤嶋 昭	ナツメ社
21	みずとは なんじゃ?	かこさとし	小峰書店
22	でんとうが つくまで (かがくのとも絵本)	加古 里子	福音館書店
23	だんめんず (かがくのとも絵本)	加古 里子	福音館書店
24	ごむのじっけん (かがくのとも絵本)	加古 里子	福音館書店
25	わたしもいれて! ふたりであそぼ、みんなであそぼ (かがくのとも絵本)	加古 里子	福音館書店
26	世界の化学者12か月 絵で見る科学の歴史	かこさとし	偕成社
27	小さな小さなせかい—ひとから原子・クォーク・量子宇宙まで	かこさとし	偕成社
28	かがくのふしぎ 小学生向け 絵本	日本科学未来館	学研教育出版
29	はじめての てんきえほん	武田康男	パイインターナショナル
30	はじめての からだえほん	山田 真	パイインターナショナル
31	せかいのひとびと (児童図書館・絵本の部屋)	ピーター・スピアー	評論社
32	こども 論語と算盤 お金と生き方の大切なことがわかる!	守屋淳	祥伝社
33	マンガ&物語で読む偉人伝 渋沢栄一 津田梅子 北里柴三	学研プラス(編集)	学研プラス
34	あらすじ論語と算盤	渋沢健(監修)	宝島社
35	親子でかんたん スクラッチプログラミングの図鑑	松下孝太郎 山本光	技術評論社
36	10才からはじめるゲームプログラミング図鑑: スクラッチでたのしくまなぶ	キャロル・ウォーダマン	創元社
37	Scratchで楽しむ レッツ!プログラミング ジュニア・プログラミング検定		FOM出版(富士通エフ・オー・エム)

■ ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催（3月24日）

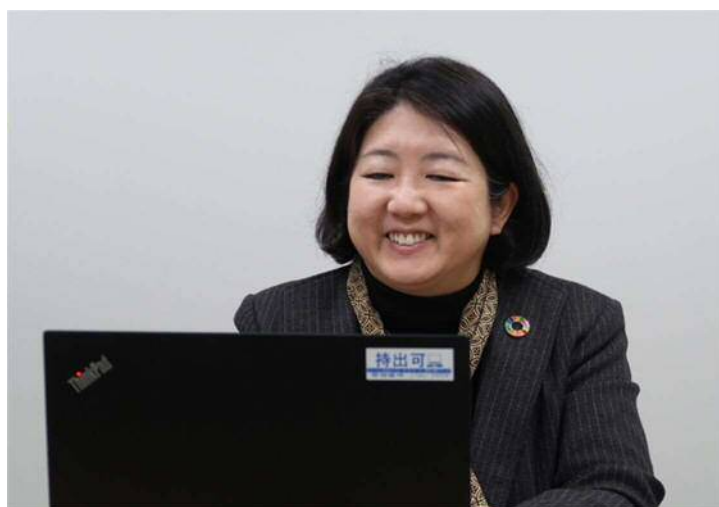
令和3年3月24日（水）、男女共同参画推進室主催の「ワーク・ライフ・バランスセミナー」を実施した。例年セミナーや講演会は、いずれかのキャンパスで対面実施し、他のキャンパスに中継をしていたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンラインでの開催とした。

講師には、本学情報工学部の卒業生であり、世界でも屈指のコーチ養成機関であるCTIでコーチングを学び、現在はコーチングを活かしたコンサルティングや各種講演・研修の講師を務められている本山 晴子氏（もとやま はるこ氏／有限会社コ・リード 代表取締役）を招き、with コロナの時代により充実したプライベートや仕事時間を送れるように、「おうち時間を豊かにする5つのこと」と題して、講演いただいた。

40名を超える参加申込みや問い合わせがあったが、急な業務で参加が難しくなった申込者もあり、当日の参加者は31名、WEBで行った参加者対象の事後アンケートの回答者は20名だった。

貴重なお話の要所要所には個人ワークの時間が設けられ、参加者からは「セミナーの中で自分自身に”問い”をかけるという初めての体験ができて楽しかった」「じっくり振り返って考える時間もあり”気づき”の時間となった」「自分の思考の傾向に気づけた」といった感想が寄せられた。

新型コロナウイルス感染症拡大防止対策でのオンライン開催だったが、「在宅勤務でも参加ができる」など、参加者には好評だった。



有限会社コ・リード 代表取締役 本山 晴子 氏

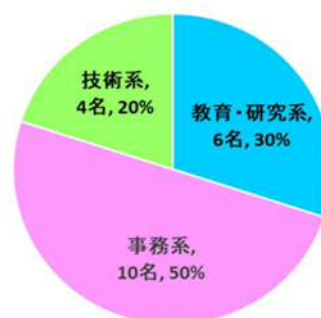


セミナーポスター

参加者アンケート結果

Q1. あなたの職種をお答えください。

教育・研究系	6
事務系	10
技術系	4



Q2. あなたの性別をお答えください。	8
男性	
女性	11
無回答（選択肢）	1

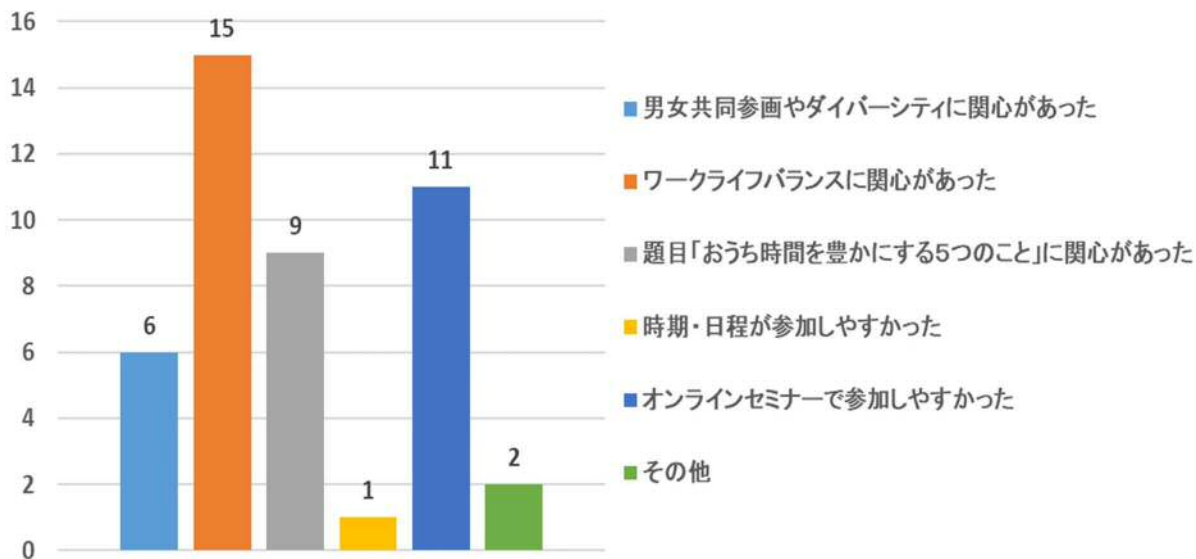


Q3. 今回のセミナーに参加した理由を教えてください。

(複数回答可)

男女共同参画やダイバーシティに関心があった	6
ワークライフバランスに関心があった	15
題目「おうち時間を豊かにする5つのこと」に関心があった	9
時期・日程が参加しやすかった	1
オンラインセミナーで参加しやすかった	11
その他	2

その他 ・よく覚えている本山晴子さんの笑顔を思い浮かべ、活躍している様子に安心し、元気で頑張るとエールを送りたかったから。
 ・上記に加え、セミナー実施担当者でもあるため。



Q4. 今回のセミナーの感想・良かった点・改善点などを教えてください。

- 自分の思考の傾向に気づけたことが良かったです。
- 8つの項目で満足度を考えることが、とてもしっくりきた。
- 具体的な説明で、参加者が考える時間もあって、参加している実感がもてるセミナーだった。
- 本山先生のゆるーい感じが活かされた良い雰囲気だったと思います。
- オンラインセミナーだったため、参加しやすかったです。ほんの少しの時間でしたが、じっくり

振り返って考える時間もあり”気づき”の時間となりました。

名前表記に参加地区まで必要だったでしょうか。職名と・名字だけでもよかったように思えます。ほとんどすべての人が画面オフだったため、どなたが参加されていたのか興味はあっても「参加者」を見るまでには至らず、一目で分かると良かったかなと思いました。

- 8項目の満足度調査に関して、自分の生活を見つめ直し、何が重要なのか改めて考えることが出来ました。
- 優先順位の高い仕事如山積みの時は、それを一つ一つ処理していく必要があるため何か他の事を考える余裕がありませんが、少し落ち着いてきた頃にこちらのセミナーがあり、今後に活かしたいと考え参加させていただきました。
「自分がどうしたいのか納得いくまで考えてそれに向かってつき進む」ということは、今まで自然に出来ていて失敗しても成功しても自分の決断を信じてきましたが、改めて「今の自分の気持ちを大事にする」ことの大切さを再認識させていただけたのが良かったです。
また現状や課題から未来を考えるのではなく、「ありたい姿/あるべき姿」から逆算で“いま”を考える思考法の「バックキャストイング」という言葉に出会えて、何となくフォーキャストとバックキャストの思考を取り入れていたような気もしますが、しっかり区別して明確に到達点を決めて何が必要で何を手放すのか意識して取り組むと到達点に早く辿り着けることに気づきました。
個人的な目標があり今日からこの数ヶ月間をどう取り組むかが私の人生に大きな影響を与えることになるので、バックキャストの思考を取り入れることで明確な対応策を決定することが出来たので、この機会をいただけて心より感謝いたします。ありがとうございました。
- できるだけ根拠となるものを紹介してほしかった。自己に関する認知だけでなく、具体的な改善の手法の紹介をしてほしかった。
- 答えをいそがないこと、自分の到達点のイメージをもつことなど、学生相談などの業務の上でも大切なことを改めて考えることが出来ました。
- 「問いに対する答えは人それぞれ」という（理系に携わる者とは異なる）視点があることに改めて気づかせてもらえた点。
- セミナーの開催、ありがとうございました。とてもわかりやすく、セミナーの中で自分自身に「問い」をかけるという初めての体験で最後まで楽しく参加させていただきました。また体験型のセミナーがありましたら、ぜひ参加したいと思います。よろしく願いいたします。
- 色々な理由をつけて後回しにしている、という言葉聞いたときにその通りだなと思いました。理想的な未来を得るために、今できることを実行していきたいと思います。また、子どもが隣にいても参加できたので、うれしかったです。
- 本題と違う話の時間が多かったように感じました（そういう狙いがあったのかもしれませんが・・・）。
- ただ聴講するだけでなく、自分で課題をやってみる時間を取っていただけたことで、自分自身のやるべきことを見なおすきっかけになったと思います。
- 仕事・私生活（プライベート）を楽しく少しでも充実するための考え方やヒントになったと思います。

Q5. 今後取り上げて欲しいテーマや講師の方がいれば教えてください。

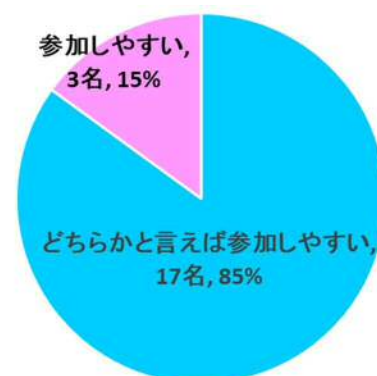
- 多様な思考があることを認識しつつ、ある程度の「共通認識」がなければ誤解が生じることもあるので、この「共通認識」を上手く共有するための方法やコツがあれば教えていただけるセミナーがあると有り難いと思います。
- 海外でのダイバージェンスの標準的考え方と日本での考え方の差異を紹介いただきたいです。
- 産休・育休、介護休の実態や問題解決法など。
- 「男性の生きづらさ」から考える性別にとらわれない多様な生き方について、聞いてみたいです。

田中俊之 氏（大正大学心理社会学部 准教授）

<https://www.sbrain.co.jp/keyperson/K-14651.htm>

Q6. 「オンラインセミナー」への参加状況について教えてください。

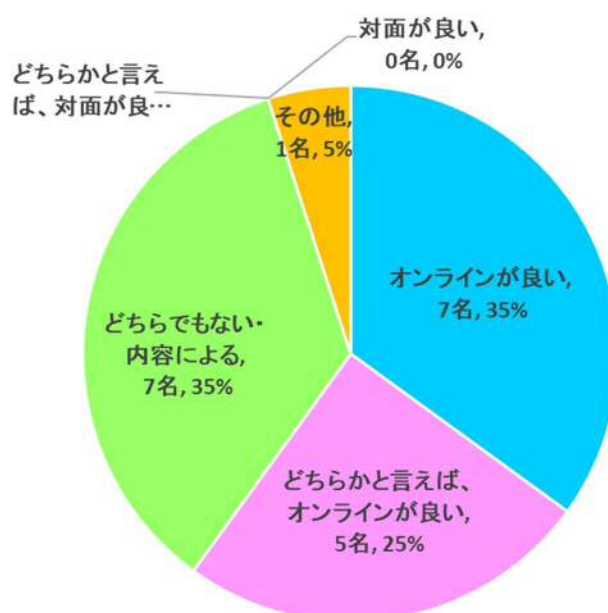
どちらかと言えば参加しやすい	17
参加しやすい	3



Q7. 今後の男女共同参画推進室のセミナー・講演等の開催方法について教えてください。

オンラインが良い	7
どちらかと言えば、オンラインが良い	5
どちらでもない・内容による	7
どちらかと言えば、対面が良い	0
対面が良い	0
その他	1

その他 ・対面の方が場の空気感もあり好ましいと思うのですが、コロナの状況次第ではオンラインの方がいいかと思います。



● ニュースレターVol.6の発行（7月14日）

ニュースレターVol.6では、令和2年4月1日に理事・副学長（入試・計画評価・ダイバーシティ担当）兼男女共同参画推進室長に就任した芹川理事の挨拶と、「令和2年度研究者支援事業」の案内を主に、「学童保育図書の貸出サービス」や「Kyutech-Woman キャリア・バンク（人財バンク）」の紹介を行った。

The image shows the cover and first page of the Kyutech Newsletter Vol.6, dated July 2020. The cover features the university logo and the title 'Newsleter Vol.06 2020.07'. The content page includes a table of contents, a welcome message from the newly appointed director, and details about research support programs.

CONTENTS

- ◆ 参事挨拶
- ◆ 令和2年度研究者支援事業のご案内
- ◆ 学童保育図書貸出サービス
- ◆ Kyutech-Woman キャリア・バンク
- ◆ ベビーシッター割引券

◆ ごあいさつ 理事（入試・計画評価・ダイバーシティ担当） 芹川 聖一

令和2年4月1日、理事・副学長（入試・計画評価・ダイバーシティ担当）に就任いたしました。本学で平成29年度に実施した学術研究入試支援推進事業「グローバル・シニア・研究奨励基金」の最終報告、ご報告を拝見し、お礼申し上げます。また、令和2年度研究者支援事業のご案内を掲載いたしました。今年度からは期間中に限らず、自費負担とならざるよう、これまでと同様の取組を実施いたします。すべての教職員、学生にとって役に立ちたいと思っております。引き続き、皆様のご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

◆ 令和2年度研究者支援事業について

○ 支援研究員助成事業
 イベント等の取組のための助成金を目的に研究助成費を付与する事業です。今年度より男性教職員にも支援拡大しました。
 【対象】 令和1年度末現在、専任職員以下に該当する者
 1. 道徳性および学業成績が優秀な者
 2. 専任の専任職員の子弟が対象
 3. 家族・親族の紹介・希望で可也
 ※申請（10/10以内）の締切までとさせていただきます。
 ※取組は10/27/28の休日に実施いたします。

○ ベビーシッター管理費用助成事業
 学童保育施設は男女別保育（保育者が男女別）の両立支援を目的に、来職学生の育児、病後児の保育料を助成します。
 【対象】 来職学生の子女（育児）

○ 研究中断復帰助成事業
 産後・出産・育児と研究中断していた女性研究者の復帰支援を目的に、国内外で開催される学会参加時の旅費助成を助成します。
 【対象】 入職年次の専任職員の女性研究者を以下に該当する者
 1. 産後（産後1年以内）復帰支援のために参加
 2. 産後（産後3年以内）または研究途としく門限した出席者参加者

◆ ベビーシッター割引券を提供しています

男女共同参画推進室では、所属が「ベビーシッター派遣事業」を運用しているベビーシッターによる保育または送迎サービスを受ける2,000円分の割引券（内訳は別紙）を配布しています。詳細はホームページの「学童保育」のページをご覧ください。また、この制度をご利用いただけます。
 ・ 配布方法等、詳細は男女共同参画推進室の担当ページをご覧ください。
<https://www.kyutech.ac.jp/gender/support/06newsp.html>

Vol.6の1ページ目

4. 男女共同参画に関する意識調査結果

4 男女共同参画に関する意識調査結果

本学男女共同参画推進室では、平成28年度より教職員に対して「男女共同参画に関する意識調査」を行っており、令和2年度もウェブによるアンケート方式で実施した。

今年度は、質問内容を見直すとともに、調査対象をパートタイム職員等有期雇用職員に広げ、本学における男女共同参画に対する意識を調査した。

質問内容は、「あなたご自身に関する質問」「あなたご自身の支援制度利用に関する質問」「男女共同参画について（認知度）」「社会全体に関する男女共同参画等について（意識・意見）」「本学における男女共同参画の現状について（認知度）」「本学における男女共同参画・両立支援について（意見・必要策・要望）」で構成されている。

アンケートの回答の集計結果を次ページ以降に掲載する。

掲載にあたり、回答を集計した円グラフ内の数値は「回答人数, 割合 (%)」とする。

また、各設問の「その他」及び「自由記述」については、原文のままの掲載とする。

【調査の概要】

令和2年度 男女共同参画に関する意識調査

調査期間 : 令和3年3月15日(月)～3月26日(金)

調査方法 : ウェブによるアンケート方式

対象者数 : 944名 ※今年度より有期雇用職員を含む

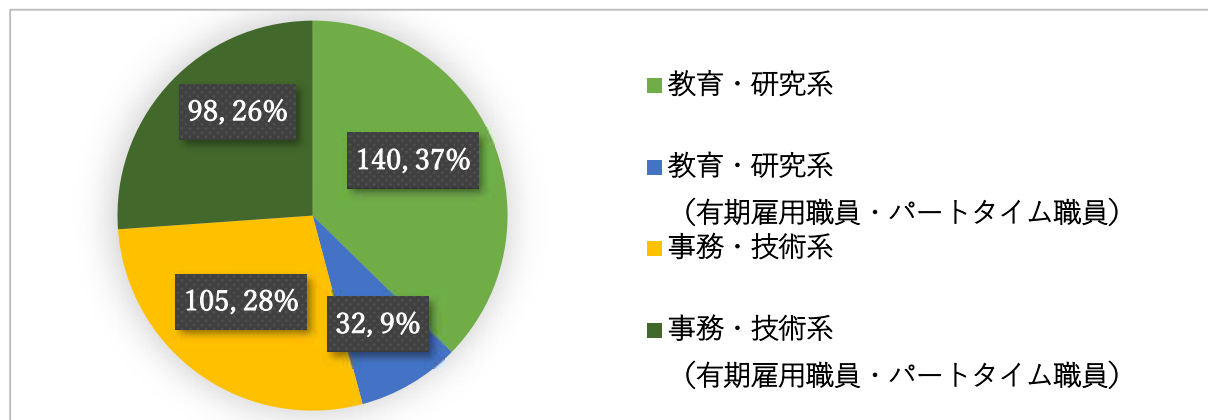
回答者数 : 376名

回答率 : 39.8%

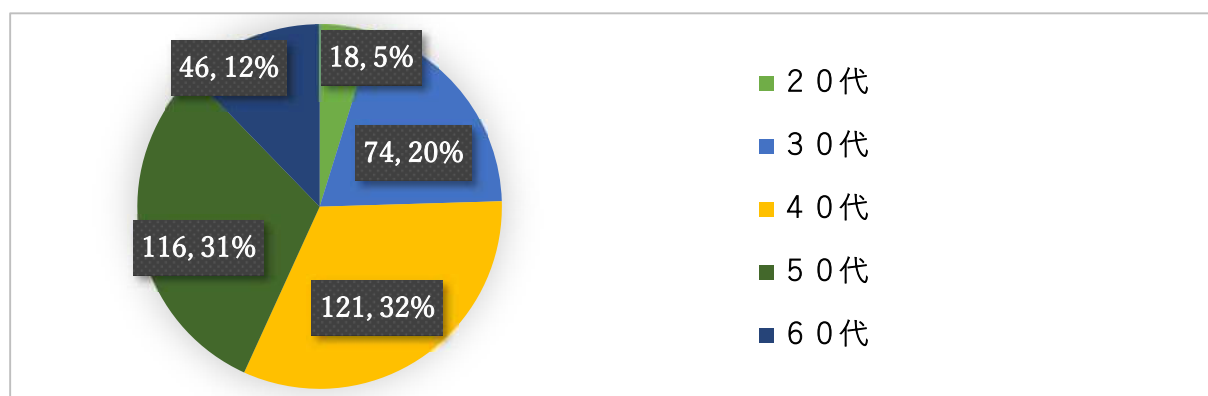
アンケート結果

*円グラフ内の数値は、「回答人数, 割合 (%)」です。

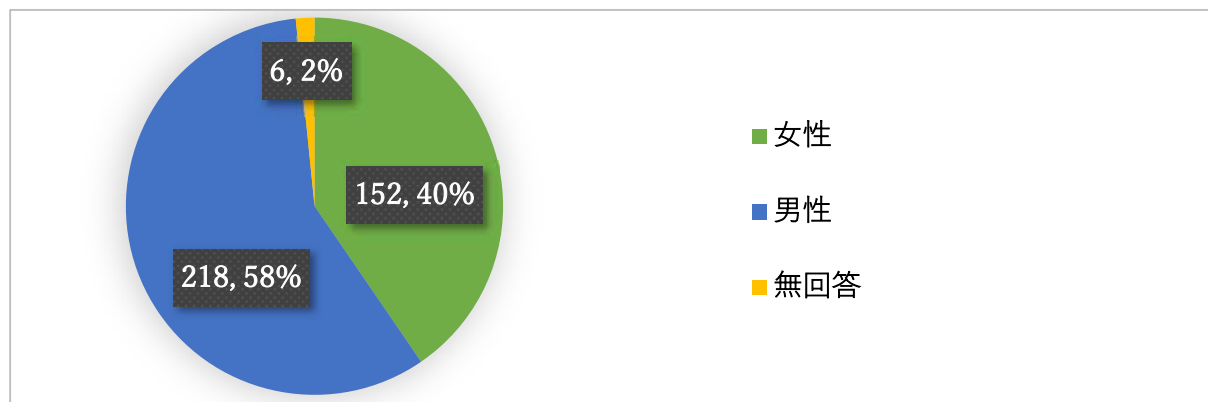
Q1. あなたの職種をお答えください。



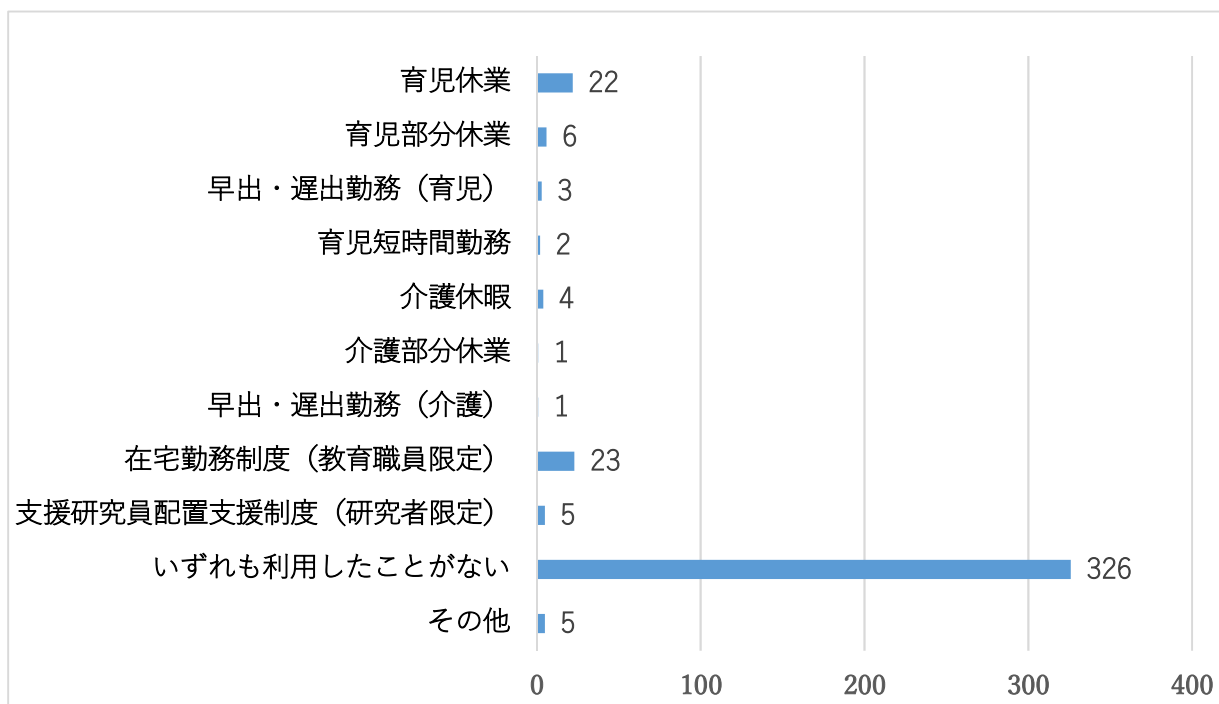
Q2. あなたの年代をお答えください。



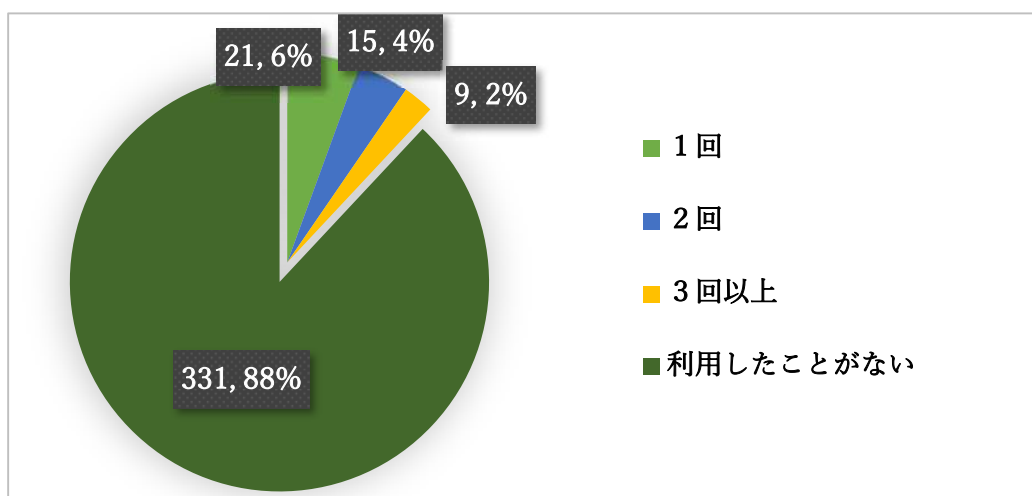
Q3. あなたの性別をお答えください。



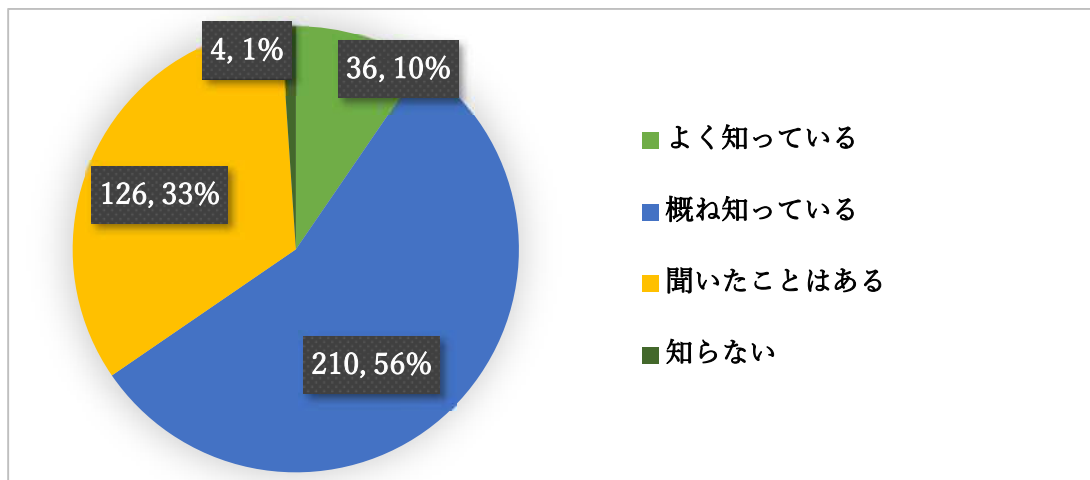
Q4. あなたご自身について、本学で以下の出産・育児・介護に係る支援制度を利用した経験がありますか？（複数回答可）



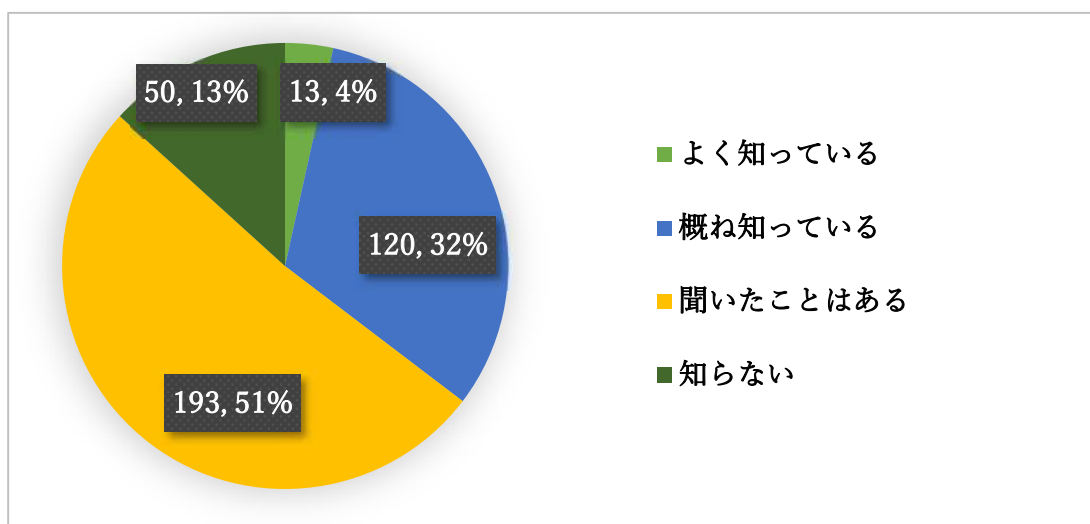
Q5. あなたご自身は、育児・介護休業制度を何回利用したことがありますか？
（本学以外での取得を含む）



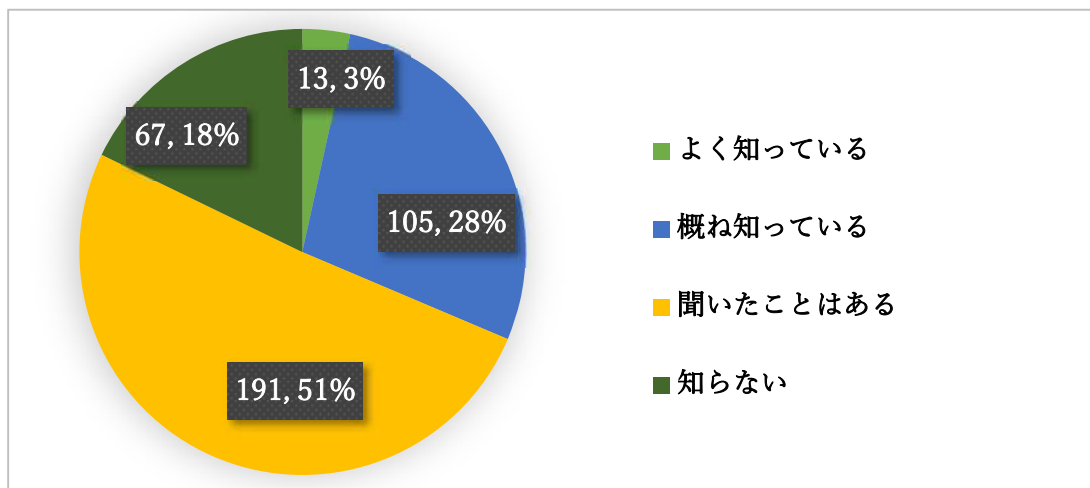
Q6. 「男女共同参画社会」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



Q7. 「男女共同参画社会基本法」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？

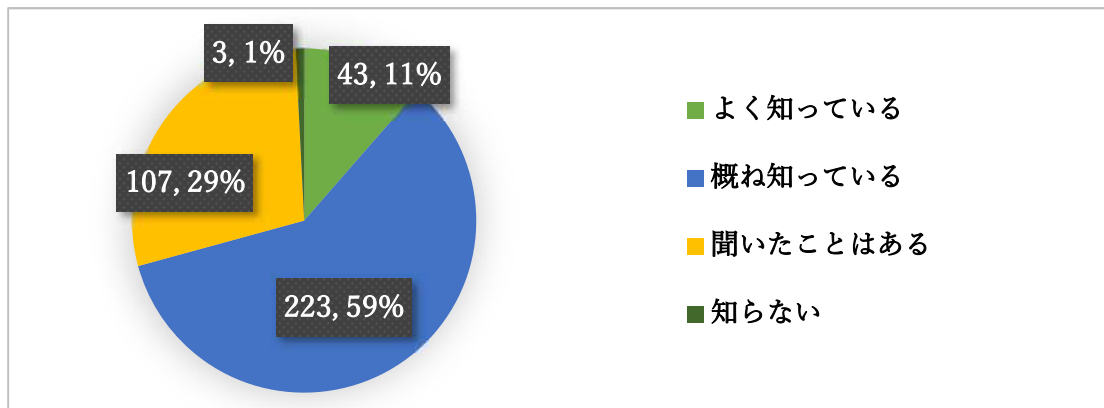


Q8. 「女性活躍推進法」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



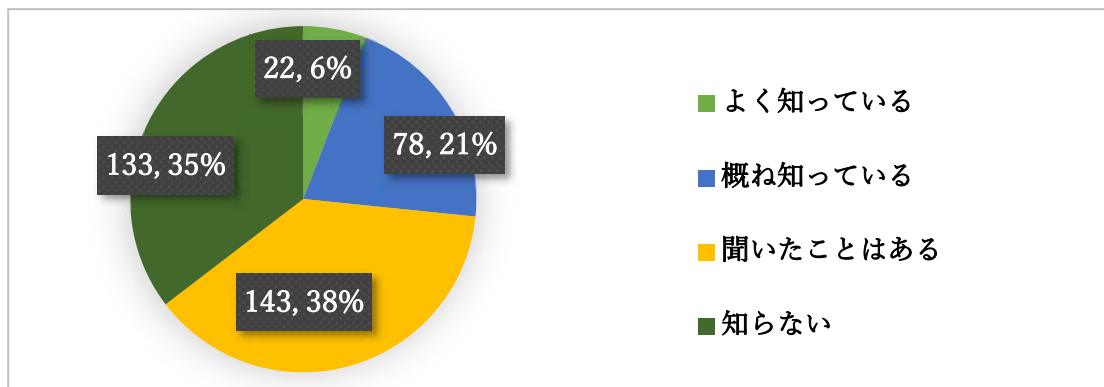
Q9. 「ジェンダー」(社会的・文化的に形成された性別) という言葉・内容について、

どの程度ご存知ですか？



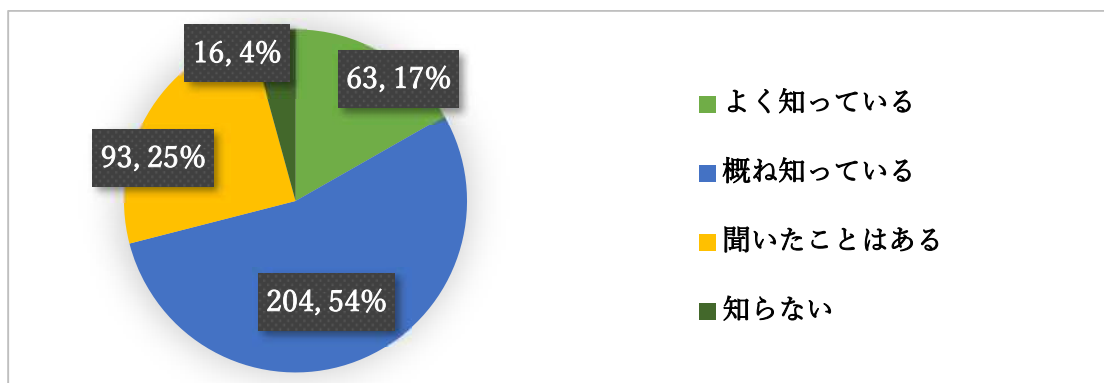
Q10. 「ポジティブ・アクション」(積極的改善措置) という言葉・内容について、どの程

度ご存知ですか？

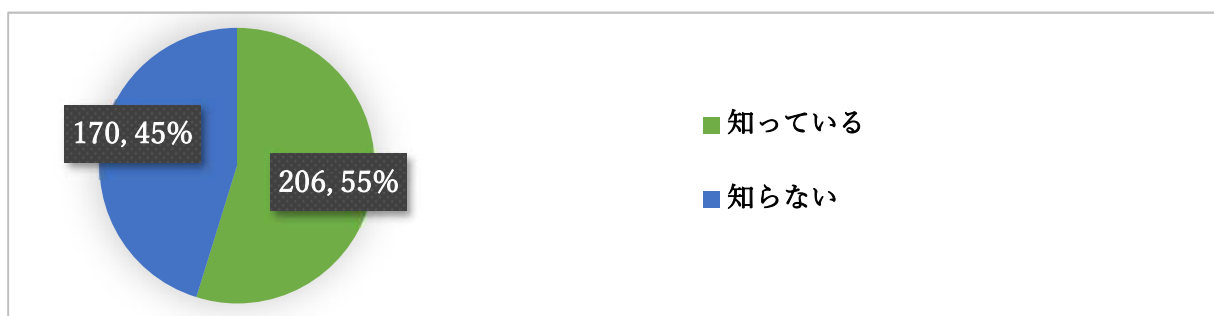


Q11. 「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和) という言葉・内容について、ど

の程度ご存知ですか？



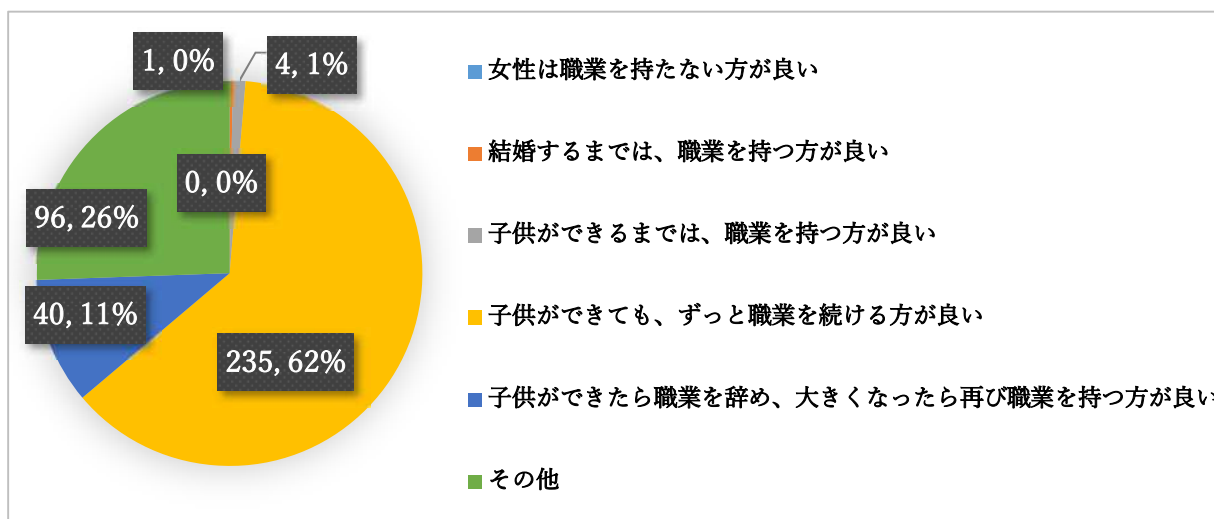
Q12. 国立大学協会は、男女共同参画推進に関し、女性教員比率については各大学に目標設定を求めており、また、指導的地位の女性比率については、自ら目標値を定めています（たとえば学長・理事・副学長については12%以上、教授は15%以上など）。このことをご存知ですか？



Q13. 社会全体で見た場合、男女の地位は平等になっていると思いますか？



Q14. 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうお考えですか？



女性は職業を持たない方が良い	0
結婚するまでは、職業を持つ方が良い	1
子供ができるまでは、職業を持つ方が良い	4
子供ができて、ずっと職業を続ける方が良い	235
子供ができたなら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方が良い	40
その他	96

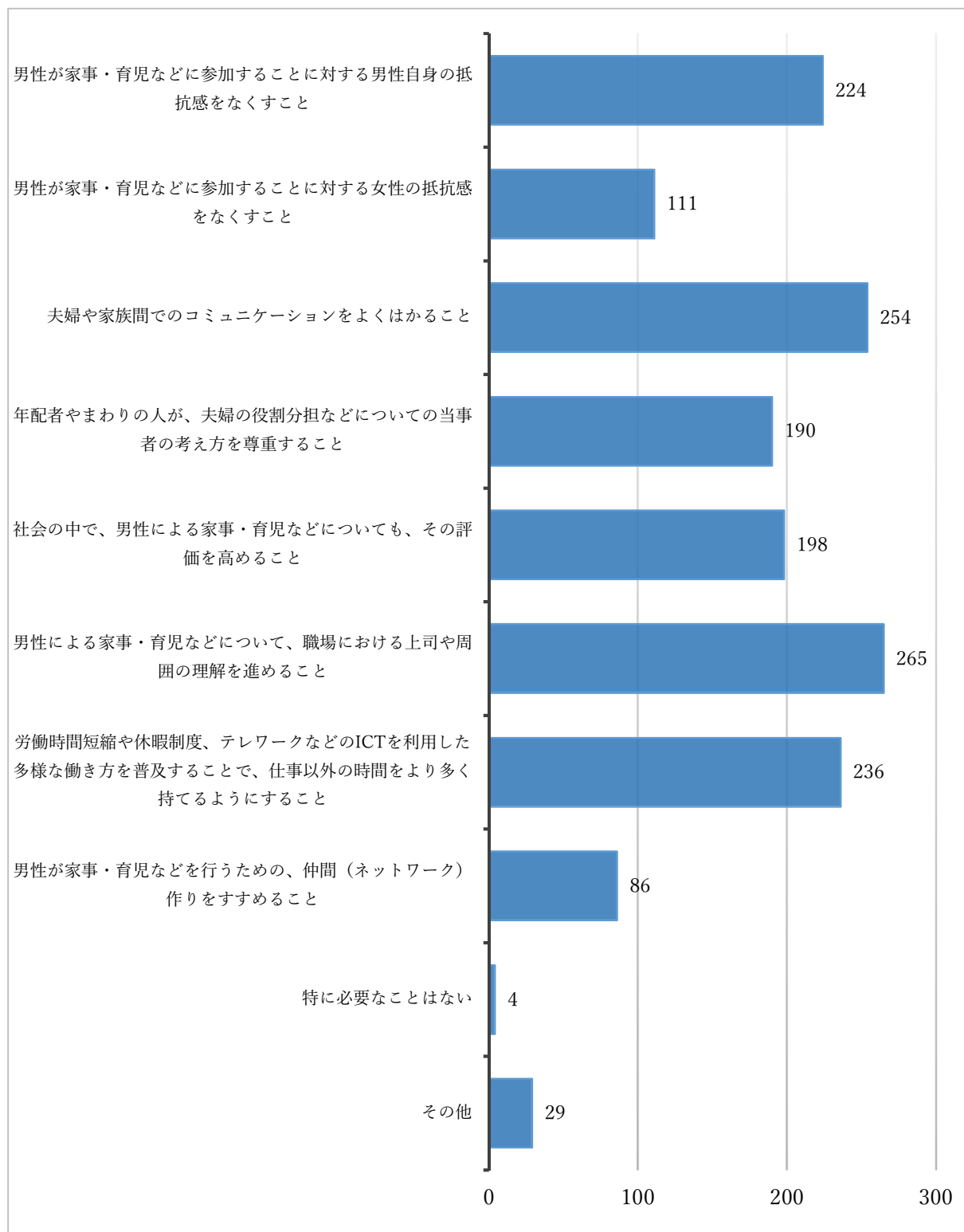
【その他の意見等】

- 本人の意志を尊重・本人が決めればよい。 (18名)
- 個人の自由・個々の考えと事情で決めればよい。 (15名)
- 女性の意志が尊重されるべき・女性個人の自由。 (9名)
- 人それぞれ・人や状況による。 (8名)
- 「いつまで」という条件が必要でしょうか。「自由に職業を持てる」が設問自体にないのがすでに平等ではないと感じる。
- marriage and child have nothing to do with career. Women should work as far as they want. It is their own choice.
- いろいろな考えがあってよい。
- この質問が差別的だと思う。
- この問い表現「一般的、女性、子供」、回答案の限定感に違和感を感じる。
- 家事・子育て・介護などを女性がするものという考えがある今の社会では、結婚するまで職業を持つ方が良い。
- 該当者が自由に選択できれば良い。
- 各家庭で事情も違うので、家庭内で決めれば良いと思う。
- 環境ではなく本人の意思が尊重されるべき。
- 区別しない方がよい。
- 結婚、子どもができるまでと考えず、職業を続けたいと思えば続けられる選択が男性と同じようにあることが大切だと思います。
- 結婚・出産に関係なく持った方がよい。
- 結婚して子供を産まない女性もいるので、その人の状況に応じて職業を選択したらいいと思う。
- 結婚や子供の有無ではなく、家庭環境次第。
- 結婚や子供の有無に関わらず、当人の生活に支障がなければやりたいようにやれば良い。
- 個々人のライフプランと少子高齢社会対策を総合的に考慮して判断すべき。
- 個人によって考え方、環境も違うので多様性のある働き方が理想である。実際は多様性については難しいのではないかと感じる。
- 個人に依存することなので、選択肢のように・・・するのが良いというのがすでに差別的に思う。ただ、希望するのに実現できない場合の障害を取り去ることは絶対に必要だと思う。
- 個人の能力・環境に依存するため一般化できない。

- 五択から一つ選択は困難。
- 好きなようにすればいい。
- 仕事をするしないを自由に選択できる方が良い。
- 子供ができたら休業し、大きくなったら復職。
- 子供にもよるし、女性にもよるし、それぞれだと思います。本人が良いようにするのが良いと思います。
- 子供の有無に関わらず、働きたい人が働ければ良いと思う。
- 子供の幼少期は仕事を控えたほうがよいかも。
- 自由に選択できると良い。
- 女性・男性に関わらず自身の意思が尊重されるようになると良い。
- 女性男性ではなく個々人で判断すべき。男女というくりにこだわりすぎていると思う。
- 場合による。女性だから職業を持つべき、やめるべきという議論がなくなるぐらい女性の活躍の場があればいい。
- 性別にとらわれず、個人や家庭の希望が叶うのがよい。
- 性別に関わらず個人とその家族が相談し人生を選択する。
- 性別に関係なく、個人の考え方によると思う。
- 性別は全く関係ない。職業を有することに適性がある人ない人は性別とは無関係。
- 相手との話し合い等で決定。
- 続けようが辞めようがその人の意思を尊重すればいい。
- 多様な選択ができるのが本当は良い。
- 男女の別にとらわれず、それぞれ個人のライフイベントや環境、適性、能力に応じて職業を選択できればよい。
- 男女問わず個人の意思を尊重できることが一番必要。
- 男性が職業を持つことと同じ。
- 男性女性、結婚、子供の有無に限らず職業を持つかどうかを自由に選択できるのが良い。
- 働きたければ働けばよい。男性も同様。
- 本人が望む場合は就職を続ける方が良い。
- 本人の自由だと思います。ただ、性別年齢関係なく働ける環境はあったほうが良いと思います
- 特に考えることはない。
- 判断がつきません。

Q15. 今後、男性が家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためには

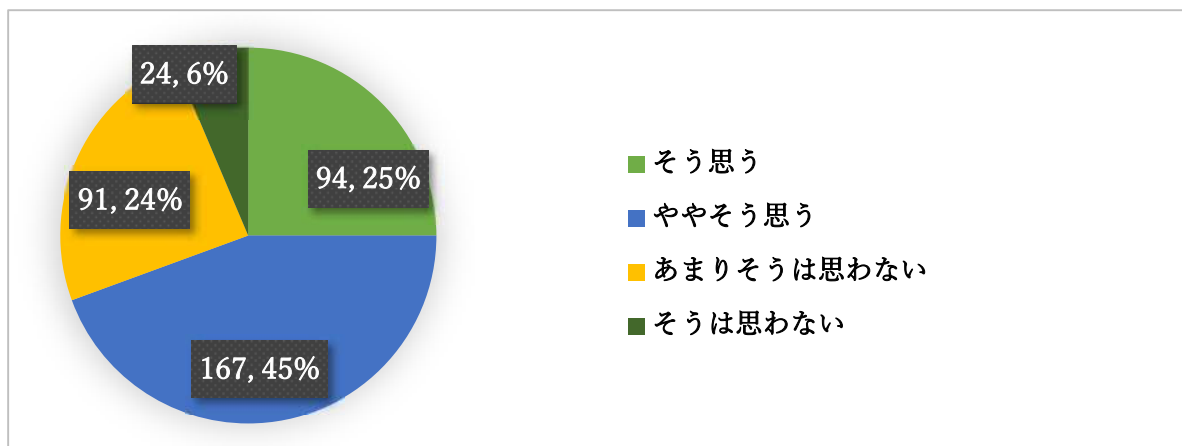
どのようなことが必要だと思いますか？（複数回答可）



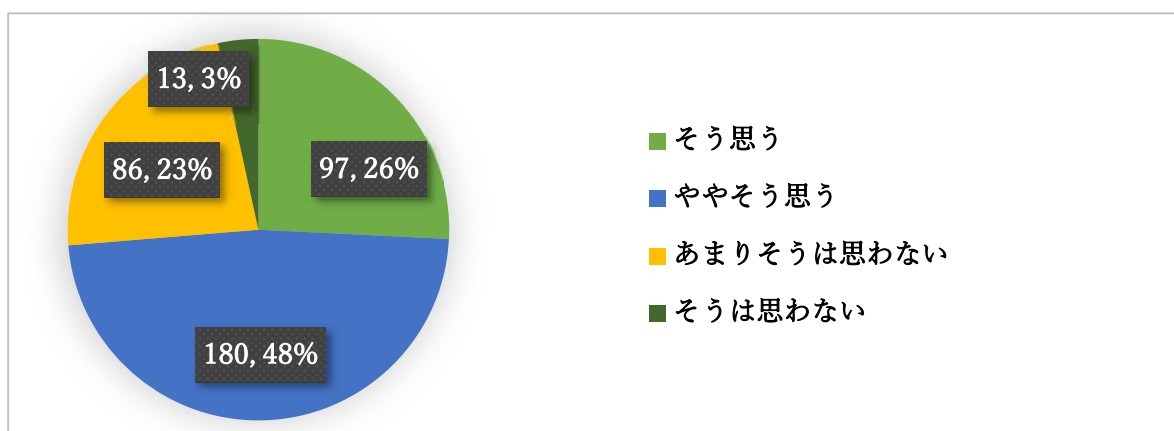
【その他の意見等】

- 女性の社会進出が進むことで、フルタイムで働くのが男性である必要はないという価値観が広まること。
- 社会の変革・意識改革（男が結婚して仕事を辞めるのが当たり前な社会になれるほど）。
- 制度の推進。
- 勤務時間の概念を失くす。
- 在宅勤務制度は育児に非常に助かる。
- 制度を利用しない人との不公平感の解消。
- 男性の多くはお手伝い感覚なので、時間を与えるのではなく、業務や役割としての自覚を持つべき。
- 男女共に昔ながらの意識を変えること。
- 「主夫」を馬鹿にする環境を改善しない限り先には進めない。
- 社会全体が家事は女性がするものという考えをなくすこと。
- 子育て・介護に参加する男子の収入や社会での立場を守る必要がある。
- 給与の差、貧富の差が広がっており、ベビーシッターや老人介護施設への出費が必要であるにも関わらず、富裕層優先の政策が続いている。本人はそう思っていないまでも「富裕層」に位置するの研究者達の発言が大きい状態で共同参画の計画を立案しても誰もついてこない。
- 男性が家事ではなく、女性が家事をしないでもよい環境をつくることでもいいのではないか。給料を上げる、外食が食べられるようになる、シッターを活用できるなど。
- 家事、子育て、介護、地域活動をアウトソーシングできる社会。
- 賃金アップ。
- 休みと給料を増やす。
- 無駄な仕事を減らすこと。
- (主に男性の)長すぎる労働時間を短くする。年間の休みを多くする。
- 男性が育児休業を取得することが普通である世の中であること。
- 職場側が育休をある程度強制すること。
- 男女共同なら男性と位置付ける必要はあるのか。
- 性別に関係なく、理解していくことが大事だと思う。
- 夫婦間が対等な関係にあることを認識し、相互に感謝の気持ちを忘れないこと。
- 人に求めすぎない。労力を減らす。
- 本人の意思次第。
- 本人の意識と、職場の意識と支援制度。
- 本人の覚悟と家族の了承。その他は関係ない。
- よく分かりません。
- わからない。

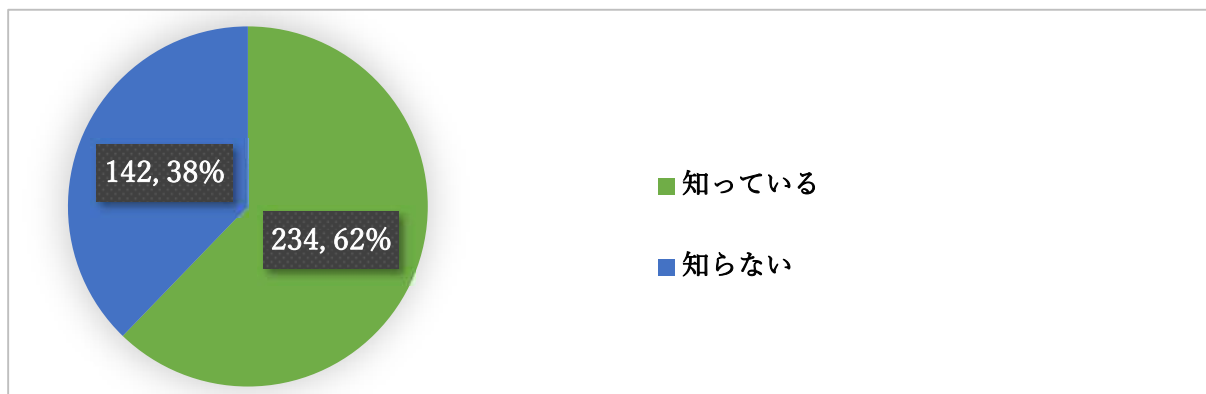
Q16. 「日本の組織の停滞の一因は、女性・外国人等の多様な活力を活かしていない点にある」という意見について、どう思いますか？



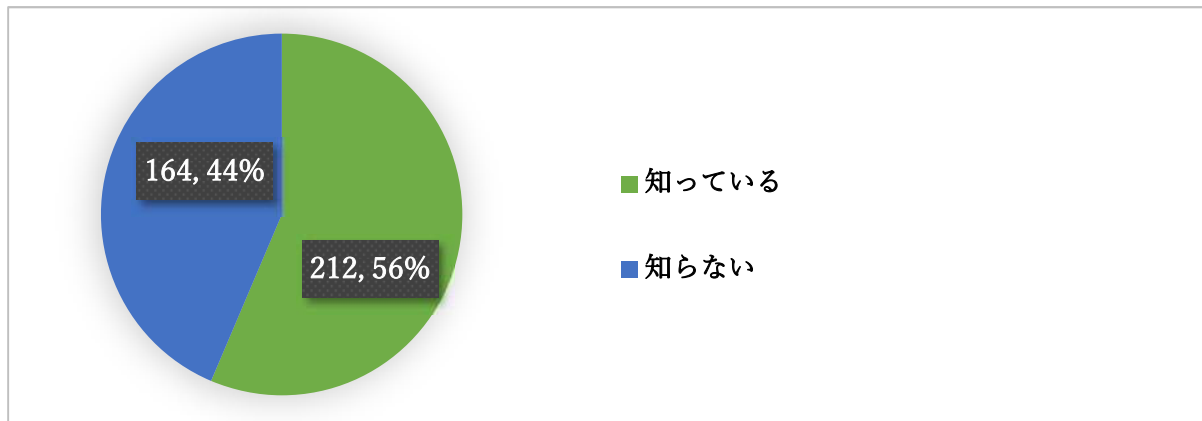
Q17. 「女性の教授が増えれば、男性とは異なる視点・発想が教育・研究・管理運営に活かされ、大学の活性化に役立つ」という意見について、どう思いますか？



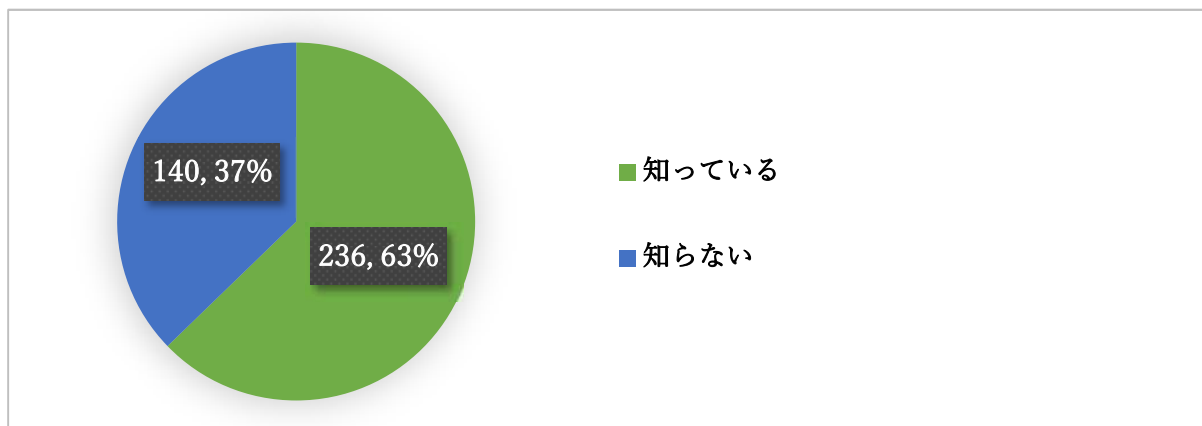
Q18. 男女共同参画推進に関して、「学長宣言」がなされていることを知っていますか？



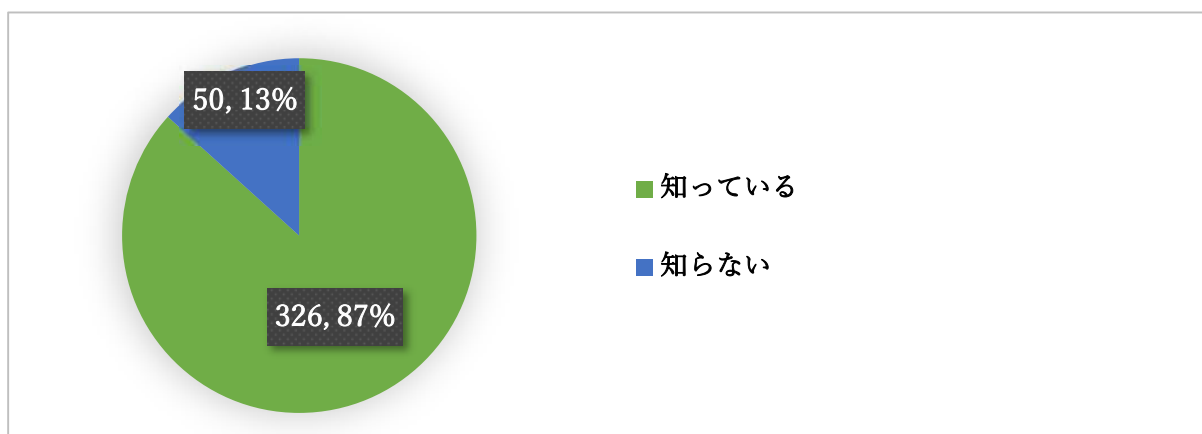
Q19. 男女共同参画推進に関する本学の「アクション・プラン」が策定されていることを知っていますか？



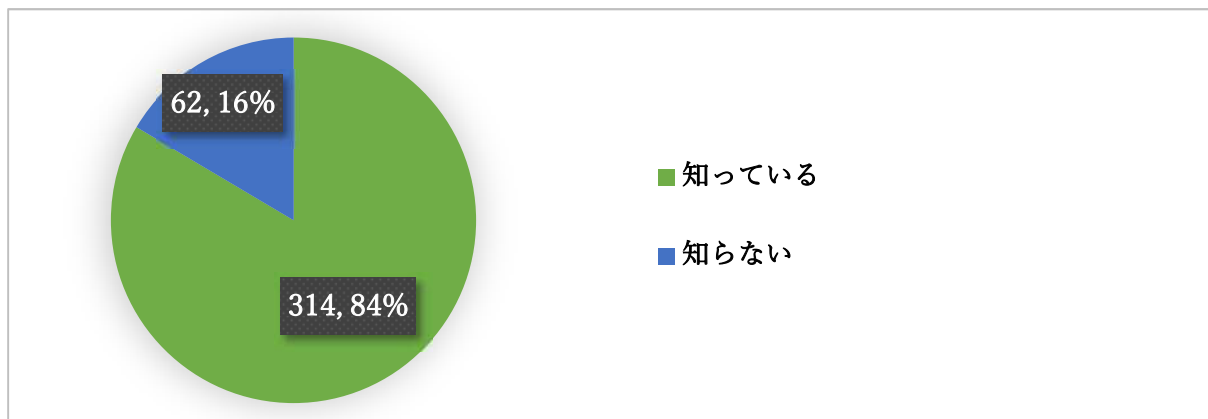
Q20. 女性教員比率に関する本学の目標値が設定されていることを知っていますか？



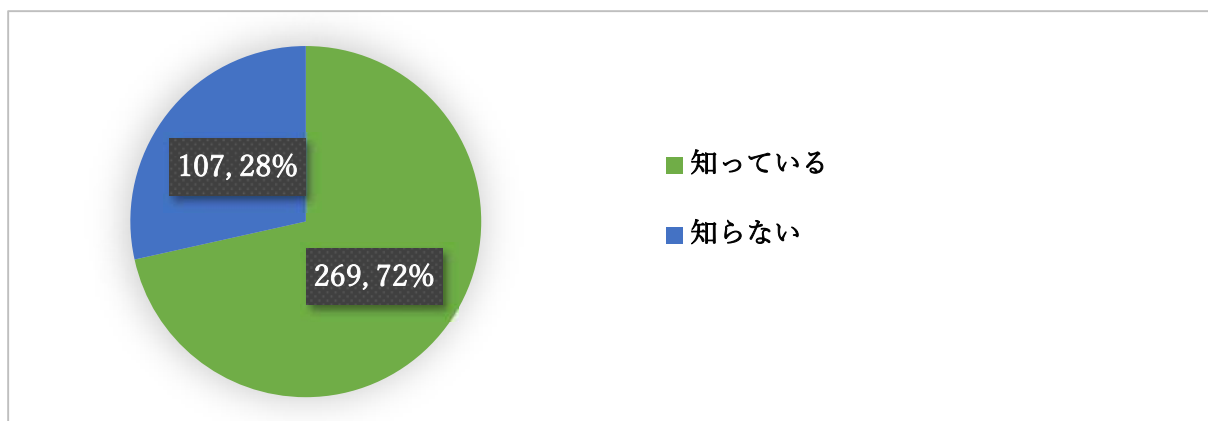
Q21. 男女共同参画に関する講演会等が開催されていることを知っていますか？



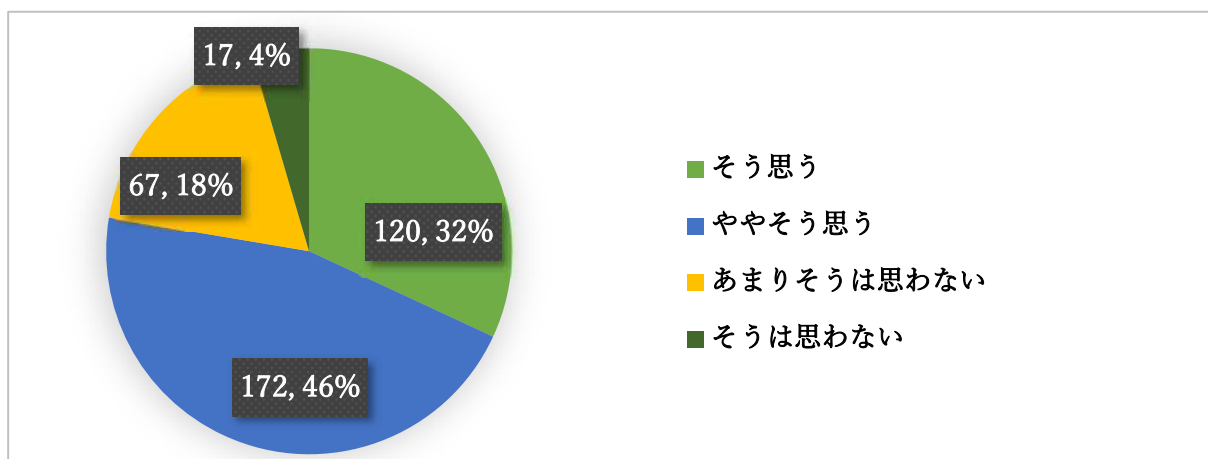
Q22. 夏期に戸畑キャンパスまたは飯塚キャンパスで学童保育が行われていることを知っていますか？



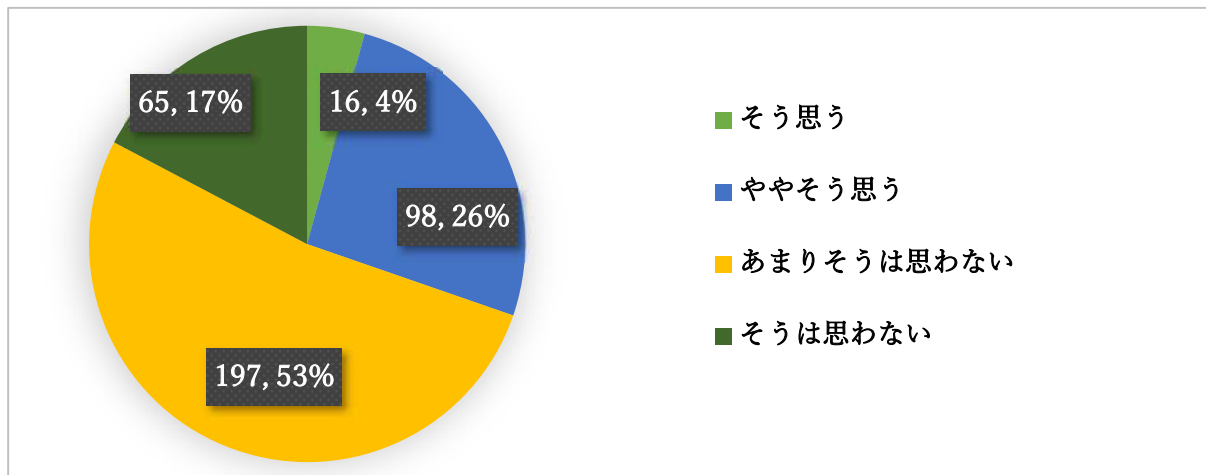
Q23. 土日の入試業務の遂行困難者に対して、対応策を実施していることを知っていますか？



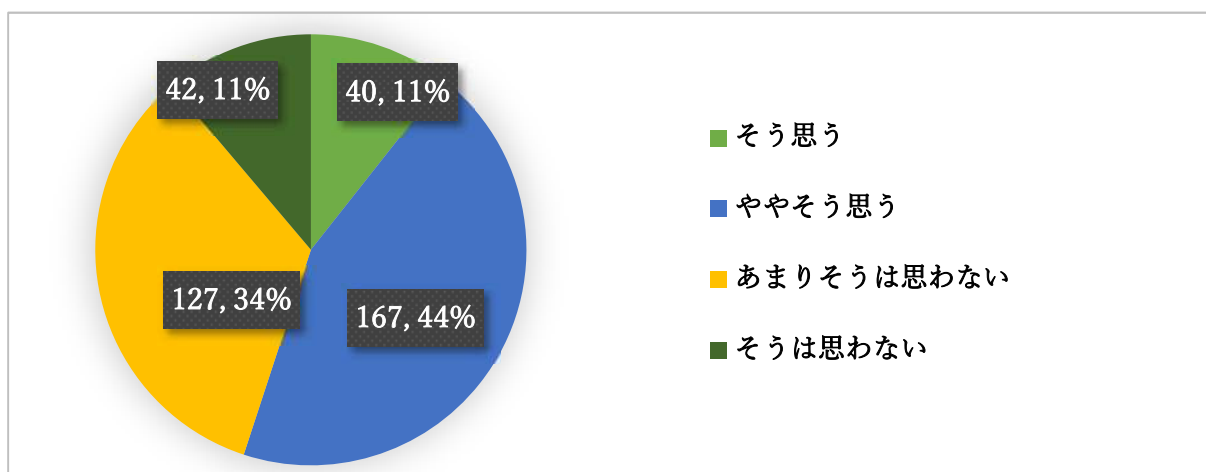
Q24. 本学は、育児休業が取りやすい環境にあると思いますか？



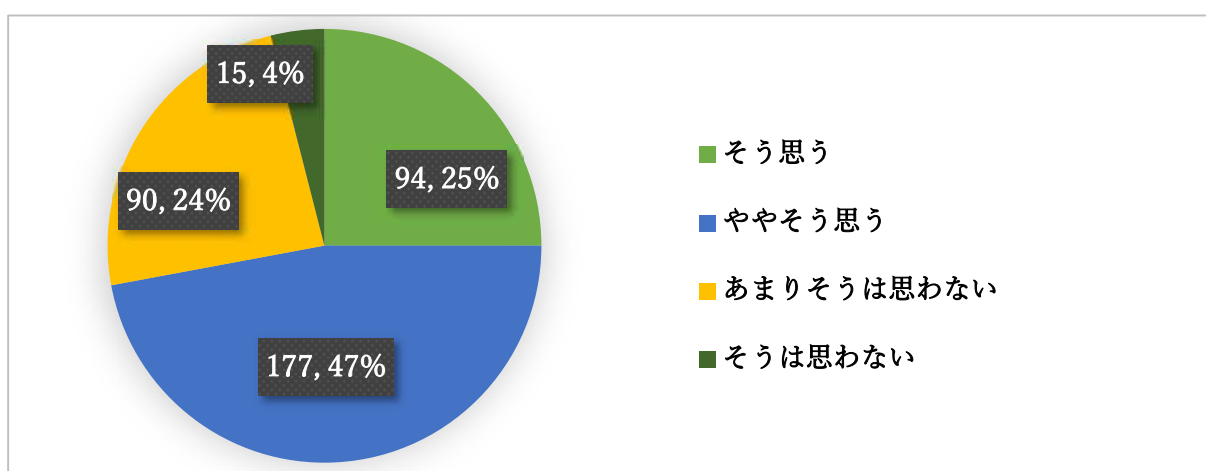
Q25. 本学は、男性の育児休業取得に積極的だと思いますか？



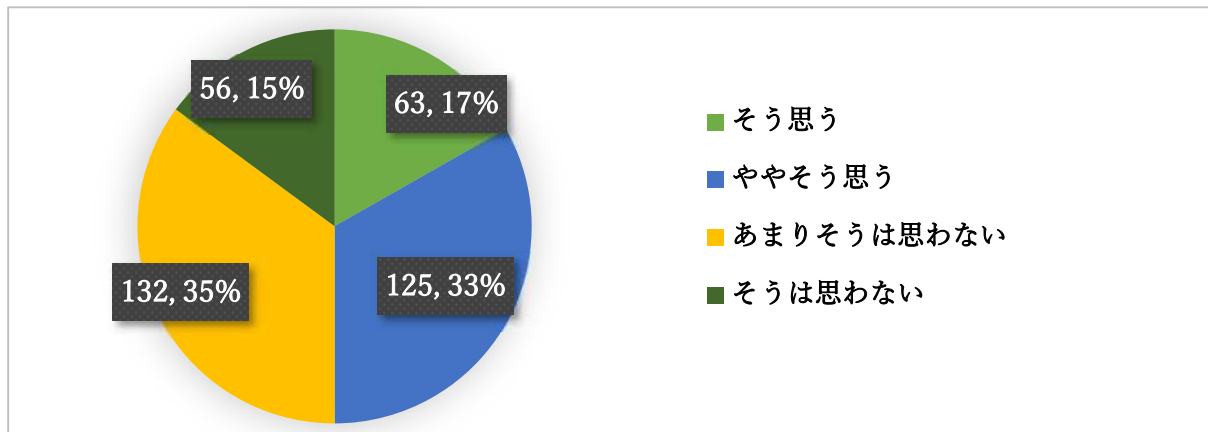
Q26. 本学は、介護休業が取りやすい環境にあると思いますか？



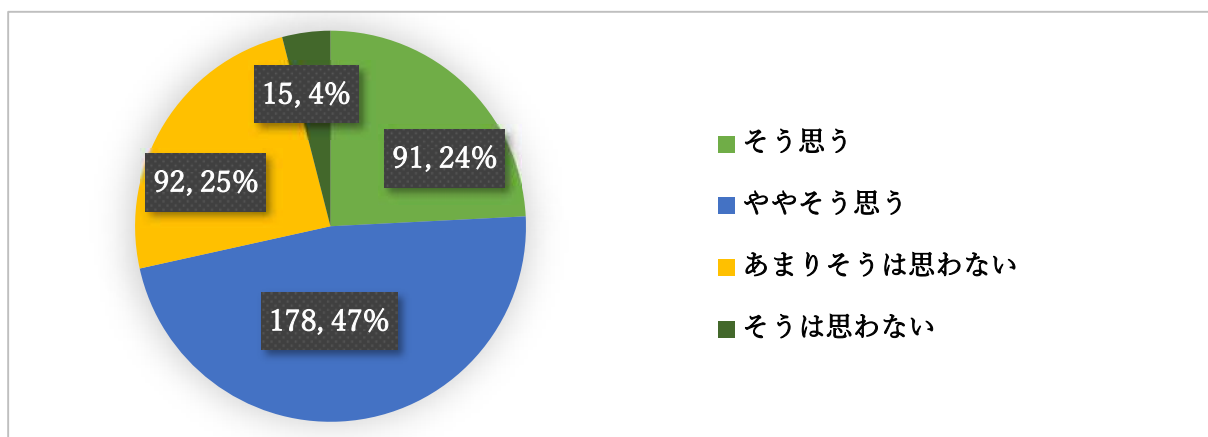
Q27. 本学において、女性教員が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



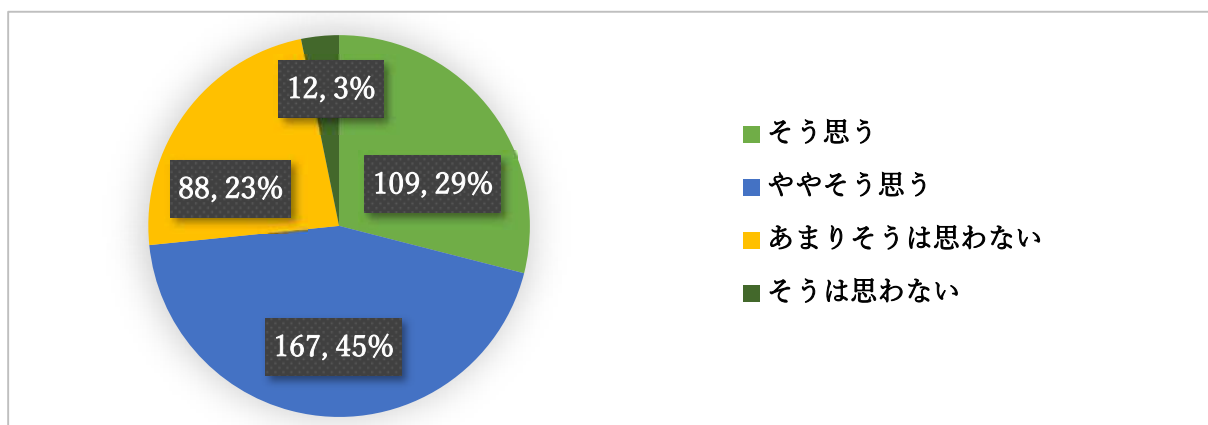
Q28. 本学において、女性教員・女性研究者の増加のための経過措置として、「女性限定公募」は必要であると思いますか？



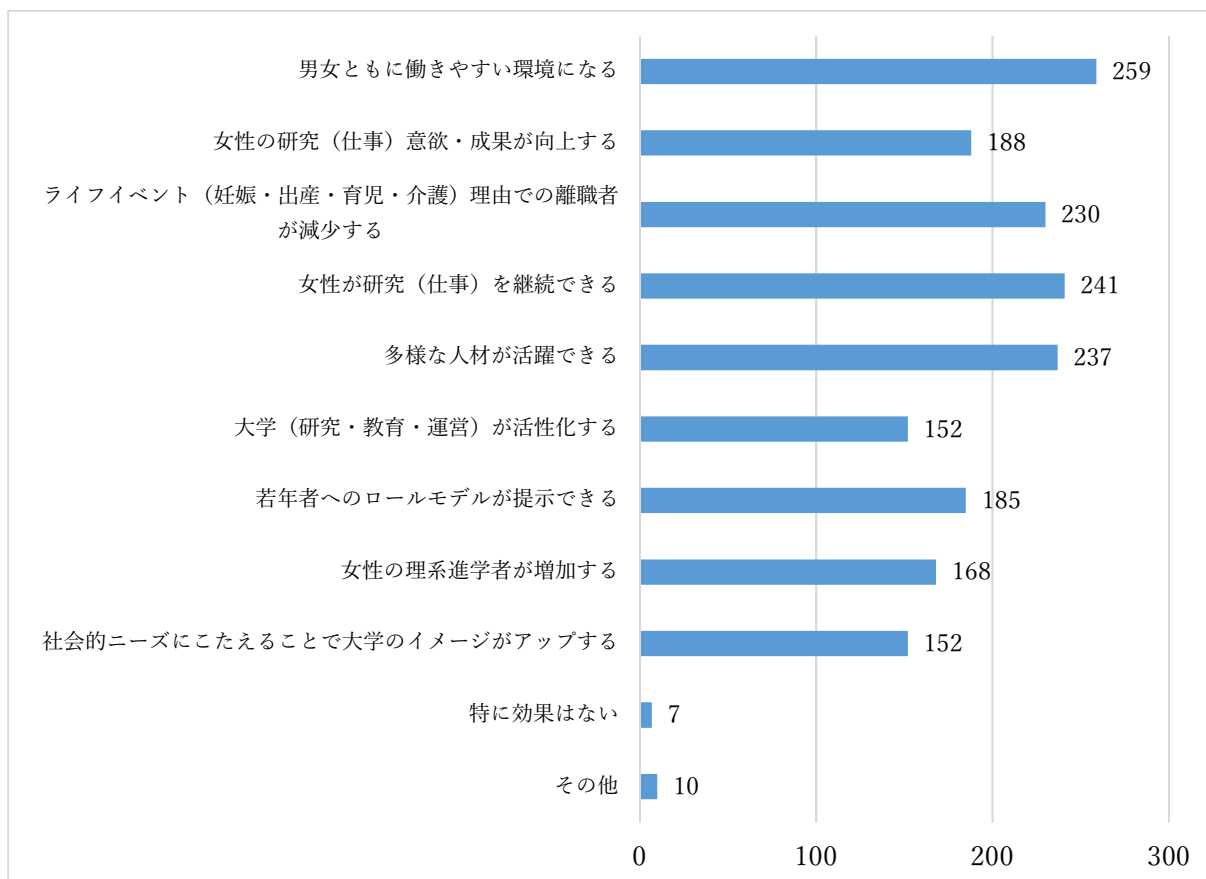
Q29. 本学において、女性の教授が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



Q30. 本学において、課長職以上の女性職員が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



Q31. 本学において、男女共同参画を推進することはどのような効果があると思いますか？（複数回答可）

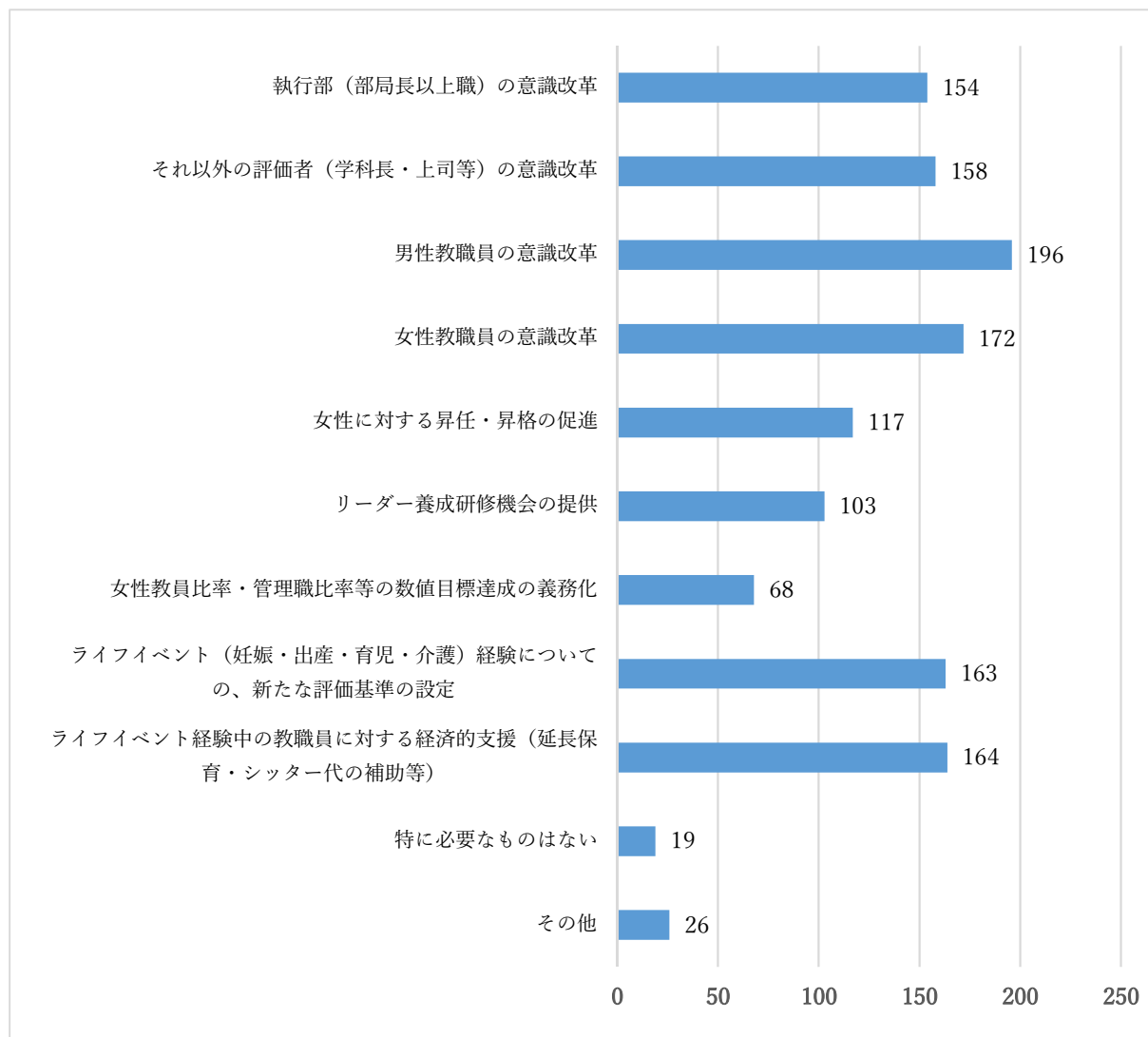


【その他の意見等】

- 優秀な方（成果を出せる方）であれば「特に効果はない」以外すべて。
- 男女関係なく優れた力が発揮される。
- マスコミからの批判をかわす効果がある。
- 公募の際に優秀な研究者へ伝わりやすくなる。
- 男性職員の負担が増加する。
- 社会全体として貧富の差をなんとかしないと、富裕層でない男性若手研究者のポジション獲得が困難になり、「男性若年層への悪いロールモデルが提示される」。
- 本学での取り組みは結構なのだが、社会全体の意識改革まで及ばないと解決しない。
- ライフイベント理由での離職者が増加する。
- よく分かりません。
- 不明。

Q32. 本学において、女性が指導的地位（執行部、教授職、課長職等）に就くためには、

何が必要だと思いますか？（複数回答可）



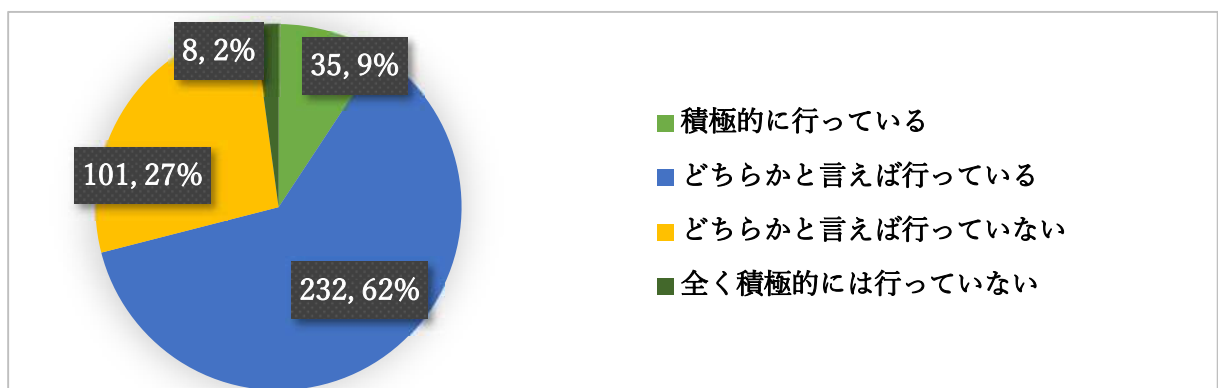
【その他の意見等】

- どれも必要。
- ジェンダーに関係なく正當に評価されること。
- ライフイベント中の教職員に対する評価において適切な配慮を行う。
- 男女差関係なく実力の適正評価が必要。
- 経験・能力の評価・向上。
- 男女にかかわらず、実力・実績が最も必要。
- その人の能力。
- 実力。
- 若手も含めた教職員等からの信頼、期待等。

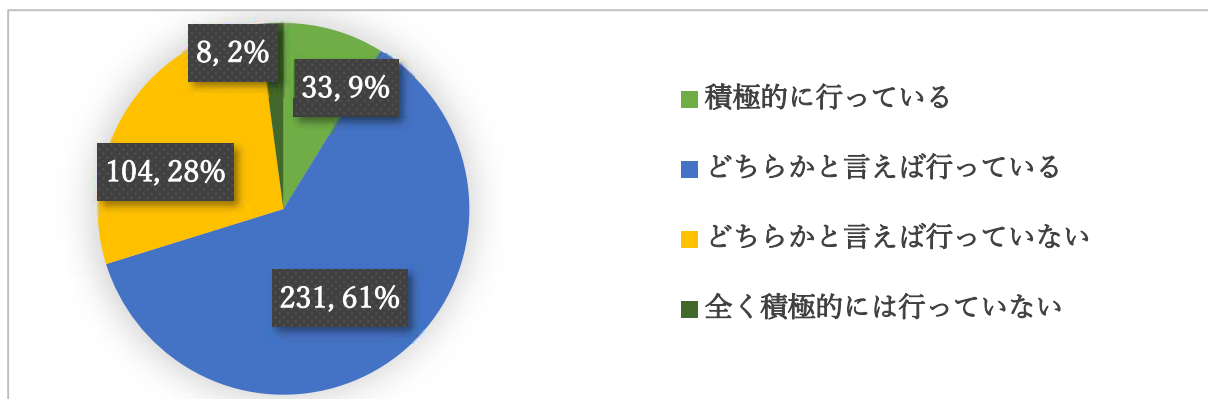
- 教職員の過剰な仕事を減らす。
- 係長級以上の超過勤務を減らす施策。
- 労力を減らす。
- 無駄な会議・研修・書類作業等の縮小・取りやめ、業務の効率化。
- 遅い時間に会議が無いこと。土日に仕事をする必要がないこと。
- 意識改革のほかに、責任分担や長時間労働規制（業務の効率化）を図る。
- ライフイベント中でも仕事が回る環境作り。
- 5年雇用縛りの撤廃（タイミング・雇用条件によっては産休・育休が取れず、離職を促す結果となる）。
- 酷い現状を変えるにはショック療法が必要なのは理解できるが、女性だから、という理由で採用または昇進させる環境が結果的に悪影響を及ぼしている。能力の有無は性別によらないという観点からの行動が最初の一步で、これを周知徹底しない限り数字の誤魔化しにしかならない。
- 女性の進出は大事だと思うが、数値目標などで、逆の意味で平等に評価されなくなるのは困る。
- 同じ能力があり、女性を管理職に採用していないのであれば、問題では。高い能力が無いのに、女性だけという理由で採用するのは抵抗がある。男性女性にかかわらず、九工大や、日本をよくしよう、と言う意識を持ち、実行能力がある人をキチンと評価できるような仕組みがあればいいのではないか。
- そもそも対象者が居るのか？中高生のレベルから例えば理系女性人口を増やす必要あり。
- 指導的地位に就きたくない人は男女共にある程度存在する。絶対数が少ないと実現は困難と思われる。
- 本学での取り組みは結構なのだが、社会全体の意識改革まで及ばないと解決しない。
- 本学で指導的地位に就くために必要な能力を有すること。
- 職位向上に貪欲な女性を積極的に採用する。
- 男女とも仕事に集中できる社会の実現。

Q33. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の就業（研究）意欲を向上させる取組

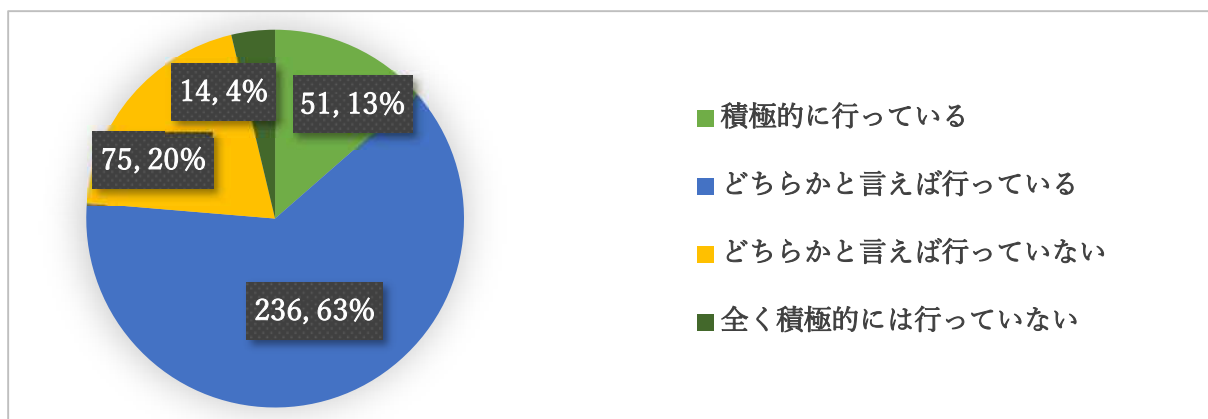
を積極的に行っていると思いますか？



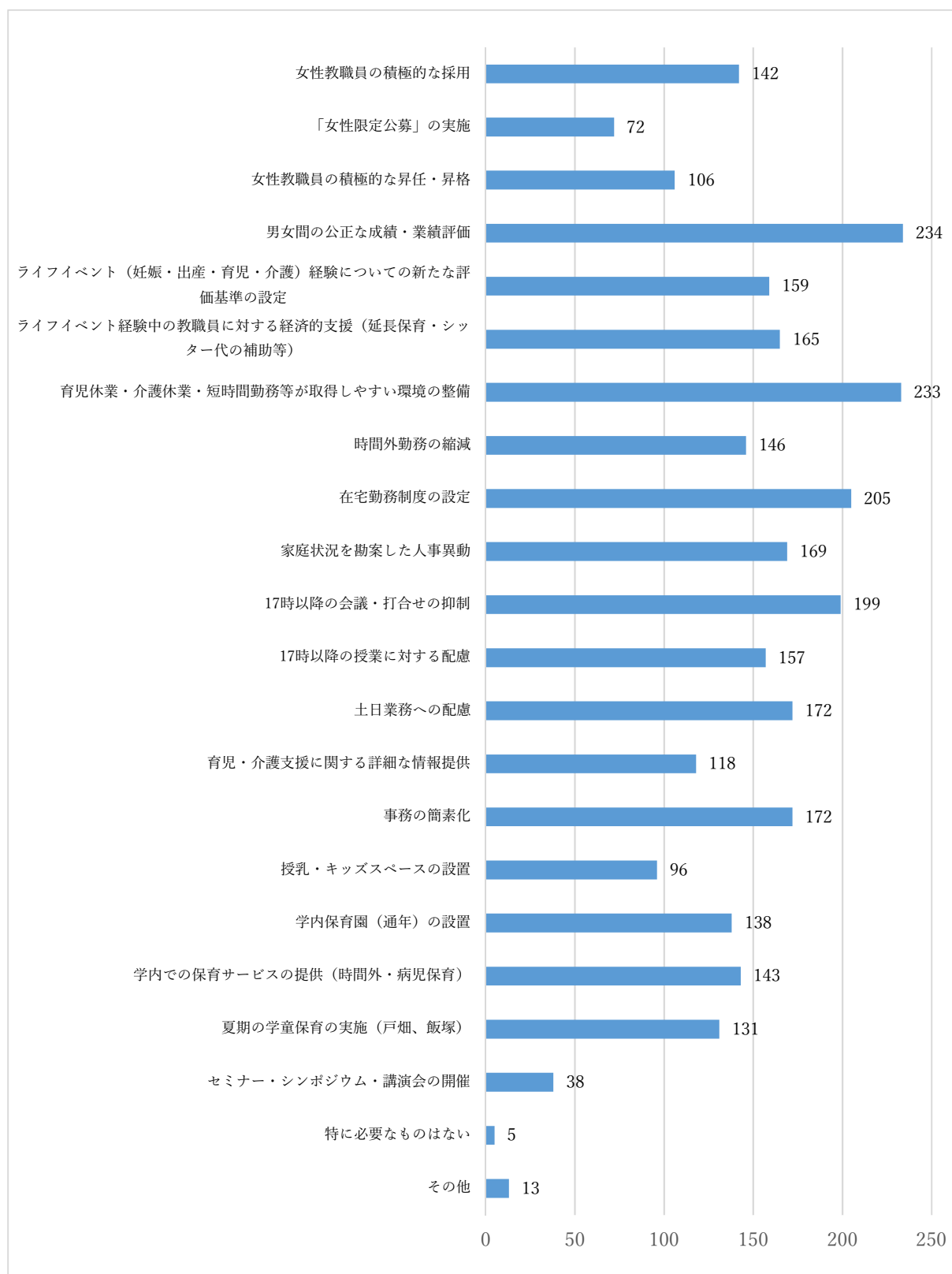
Q34. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の管理職（課長相当職）登用、教授登用への取組を積極的に行っていると思いますか？



Q35. 本学では、女性職員の活躍のために、セクハラやいじめに関して防止や迅速・厳正な対応といった取組を積極的に行っていると思いますか？



Q36. 本学において、男女共同参画をいっそう推進していくために、どのような施策が必
要だと思いますか？（複数回答可）



【その他の意見等】

- どれも必要。
- 学童保育@若松。
- 教職員の過剰な仕事を減らす。
- 業務の絶対量の低減。
- 仕事の削減。
- 労力を減らす。
- 入試業務の簡略化（入試パターンが多すぎる）。
- 相談窓口の設置。
- そもそも女子学生の進学を促進し、内製でも職員、教員への道を作り出すこと。
- 人を増やす、仕事を任せる仕組みにする、誰でもできる仕事（ルーチンワーク）と特殊業務の分業。
- 失敗を認める環境（やらないことに対しては逆にペナルティ。失敗はいいけどチャレンジしないのはX）。
- 男性だから女性だからというのではなく、当人の家庭環境など必要に応じて育児・介護支援や業務のサポートを受けて職務に努められる公正な環境づくり。
- 家庭指向の女性の意見を聞く。
- 本学での取り組みは結構なのだが、社会全体の意識改革まで及ばないと解決しない。

Q37. 男女共同参画を推進する取組として必要と思われることや、今後受けてみたい研修・

セミナー等があれば、自由にお書きください。（自由記述）

- やはり理解と環境の2点が大きいと思う。育児等で途中で抜けることがあっても、その間仕事が回るかどうか、周りがどう思っているか等に安心感があるかないかで大きく変わると思う。そのために日頃から仕事をシェアする取り組みも必要と感じる。
- 大学内の支援制度をより多くの方に知っていただくことで制度の利用者が増えて、男女共同参画の推進につながると感じました。
- コロナ禍において小学校の臨時休校になった際などに、一早く学童を手配するなどの対応をしても良かった。在宅勤務の準備ができていなかった時期で、実際は休まなければならず業務が滞った。2021年度はコロナ禍においても工夫をして夏季学童保育についても開所してもらいたい。
- 学内保育園（通年）の設置が必要だと思います。これは大学のイメージ・アップに寄与すると考えます。
- 上記質問でも、いつも若松が放置されています。若松には学生寮も無いし、保育機能もありません。若松にだって女性教授や女性上級職員を増やすべきです。
- これを契機に、『男女共同参画』という取組に対し、積極的に関わりたいと思います。

- アンケートについて、知らない、分からないので回答に困る設問がありました。女性の活躍はこれから望まれることだと理解しています。ただこれだけ女性の社会進出と言われていてなかなか達成できない状況が続く中、ある程度義務化して実例を増やすほかないように思います。一時的な女性優遇の評価(女性限定の採用等)もやむなしですが、最終的には同じ尺度で評価されることが望ましいと思います。
- 32にも書いたが、男女差の酷い現状を変えるにはショック療法が必要なのは理解できるが、女性だから、という理由で採用または昇進させる環境が結果的に能力の乏しい人(その人の人格や能力を全否定する意図ではなく、職分に適していないという意味)によって業務が滞る、矛先が性差に結び付けられるという悪影響を及ぼしているように見える。能力の有無は性別によらないという観点からの行動が最初の一步で、これを周知徹底しない限り数字の誤魔化しにしかならない。根本解決しておかない限り、いまの男女雇用均等、ジェンダーフリーというブームが一過性で終わったら、こうした取り組みも泡のように消えてしまうのではないかと危惧している。
- 女性を優遇して採用しても実力が伴わなければ離職につながるだけだと思う。業務が多様化、複雑化していて、これまでと同様の評価、審査でも業務を遂行するのが難しい面があるので、採用時に優遇しても本人があとで苦労するだけだと思う。
- その方の能力次第で管理職に就くのは妥当と思いますが、あまりに数値達成等に縛られ、無理に女性の地位向上に拘るのはどうかと思います。
- 単に女性を優遇することは全く無意味で、優秀な人材を機会を逃さず発掘し、育てる過程での障害を取り除くことが重要。
- 女性教員の教授への昇格前に、大学の方針に沿った全学的視点からの意識へと改革を促す研修は必要であるように思います。
- 男女で分ける事がそもそも納得できない。男女問わず能力のある人が存分にその能力を発揮できる環境を作る事が大事だと思う。
- 女性の博士進学率が低いので、博士進学者の男女比に合わせた職員の男女比であるべきと思う。事務職もそうだが、職員全体における男女比に対して地位職の男女比を考えるべき。
- 学生構成比率、関連学会の構成比率等勘案して、満たしていない場合は、積極的な採用等を行うべきであるし、何方か一方に負担をかけなくてよいような、制度・取り組みは欠かせないが、それ以外では、まず学生の構成比率を変えるべく、活動するようにはどうか。
- 教授職や管理職などの人事選考の際は、男女ともに公平に能力を審査するべきで、女性を登用すべきとのバイアスのかかった人事を行うべきではない。(男性の候補者より)能力の劣った人物がそのようなポストに就いた場合、長期的に見て本学のアクティビティにマイナスとなる。
- 学内外の若い男性研究者から、全体の仕手のポジションは縮小される中で「女性限定」のポジションが増えている現状は、若手男性研究者は(ポジションにつかなくても or 昇進しなくても研究が続けられる)「富裕層」でなければやっていけないと悪いロールモデルを提示しているとの指摘を聞いた。そう思う。
- 採用・昇任等について、男女にこだわらない正当な(まっとうな)評価の確立が必要であると思う。また、今後、「男女」といった使い方も検討の余地があると思う。LGBTの人はどう思っているのだろうか？！

- 採用や昇進においては、「男性が少ないから」、「女性が少ないから」ではなく、平等に能力等で評価すべきだと思います。男女共同参画を推進する上で大切なのは、必要以上にどちらかの性に偏って対策を講じることよりも「男女を意識しないこと」だと思います。また、性的マイノリティの方にも配慮すべきだと感じます。
- ライフイベントと業務の両立について、もっと気軽に相談できる窓口を設置して頂けないでしょうか。ライフイベントに関する育児休暇や介護休業の利用については、プライバシーの問題もあり、総務などに気軽に尋ねるには多くの方が心理的抵抗を感じるのではないのでしょうか。現実には、ライフイベントが発生し、かなり差し迫った状況になって初めて育児休暇や介護休業制度について具体的に検討することが多いと思います。この「差し迫った状況にならないと相談しづらい」という傾向は、ワークアンドライフバランスや、セクシャルハラスメントについても、同様かと思います。ライフイベントによる離職を抑制するには、差し迫った状況に陥る前に、どのような制度がありどのような選択肢があるのか検討できることが重要だと思います。そこで、現状の制度や過去の事例などを熟知したスタッフが、プライバシーに配慮して相談に応じてくれる窓口があると、とても助かると思います。
- ライフイベントについての基準など、敷居を設けることなどの考えそのものが男女共同参画の推進を阻害していると思う。
- 育休などに関する情報発信がほとんどないので、全教職員向けにメールマガジンの形で、定期的に育休などに関する情報を提供してはどうか。このような取り組みはすぐにもできるのに全くしていないのは、男女共同参画を推進するつもりがあまりないことの現れではないか。なぜ上記の選択肢の中において、学童保育を実施する場所として若松が外れているのか理由がわからない。実際に行うのが難しいからという理由で選択肢から外れているのであれば、男女共同参画を推進する取組を本気で行うつもりがなく、このアンケートは形式だけのものであるということを示している。14番目の質問においても、「どうあるべき」という選択肢のみで、「個人の自由だと思う」というような選択肢がないのも、違和感を感じる。「べき」の押しつけが男女共同参画の妨げになっているのではないか。
- 家庭の事情を鑑みた人事異動や時間外の会議を減らす工夫が最も重要だと思います。また、せっかくコロナ禍で在宅勤務の整備が進んだので、介護や育児理由でも在宅勤務を使いやすくなれば教職員のワーク・ライフ・バランスが改善するのではないかと感じました。
- 男女共同参画を推進にあたって事務負担・会議の時間がどれだけ減らせたのか？
- 回答の選択肢が多様な意見を反映できていないと感じました。
例えば、現在男女平等か、という問いに対して、男性優位、女性優位、平等、以外の選択肢を用意できない時点で、現在の組織内に多様な意見があることを問題作成者がイメージできていないのではないのでしょうか。
また、私自身が十分に理解できていない内容に関する問いがいくつかありましたが、Yes/No の回答しか用意されておらず、回答に困るものがいくつかありました。
- 上層部の考え等が末端まで伝わっていないことを度々感じる。また、様々な苦情対応も増えている。クレーム対応研修は必須と考える。大学として検討してほしい。
- 介護について、出産育児より、講演等も少ないように感じますので、介護する立場になった際の働

き方について等を専門家の意見を伺える機会があるといいと思います。

- 企画する研修やセミナーに、積極的に男性の参加も募ること。
- 海外の働く環境の状況や、取り組みが分かるセミナーが受けてみたいです。
- 上野千鶴子先生の講演を聞きたい。あまり興味をそそらない講演を何度も聞くより、本当に聞きたいものを一回聞く方が良い。
- 女性教授、女性管理職の話を知りたい
- 女性研究者の研究活動における取り組みについて
- 男女共同参画の推進指向の女性と家庭指向の女性の男女共同参画に対する意見交換。
- 男女共同参画を推進するためには、研修やセミナーに頼らない方がよいかもしれません（結局女性しか集まらない）。平等に仕事ができるように、ハンディキャップをなるべくなくし、「困った人に必要な支援」を柔軟かつきめ細かな取り組みが必要です。「女性限定公募」よりも「女性を評価する職場」であるべき、ハンディキャップ制で評価基準を改正した方がよいと思います。
- 雇用制度の改善：予算があり個人の同意があれば、5年間以上契約更新ができるようにする。
- 今の社会は男性が作り上げた、男性が動きやすい構造になっているので、この構造下では女性が入り込む余地を排除していますし、入ったとしてもペナルティーが大きすぎます。競争社会、効率重視、成功・物質に価値をおく社会から脱却の時期に来ています。協力・共有・成長・体験に価値をおいた社会構造になることが必要で、現在は過渡期です。ノウハウよりも意識の改革が必要で、講義よりも体験型の研修の方が効果的だと思います。男性陣にも育児・介護の長期研修や心理カウンセリングなどもありかと思います。家事・育児・介護・その他面倒な事は女性の役目だという前提を取り除いてほしいです。
- 今は、人がおらず、少しでも抜けると、残った方が業務が大変になる。
しばしば大変案、多くの業務は、資料作成や、記録、等の事務仕事である。
最近では、様々な資料を残したり、リストを作る等の要請があり、以前に比べて仕事量は増えているが、人員は減っている。また、前例踏襲の弊害もある。
男女共同参画を推進した場合の、目指すところをきちんと提示し、その過程でおこる、いい点、悪い点をきちんとのべてはどうだろう。
文科省や、国がこうしろといったから、そうします、では、下々のものはついていけないです。
上が言ったことをやるだけで無く、男女共同参画推進室が上（執行部や国など）に前向きに提言できるような、組織になるといいですね。
- 男性には強制的に長期間育休を取らせるシステムを作ったほうが良い。あとは、育休・産休を取らない者に仕事が回され負荷が増えるようになるので、全体的に学校から来る雑用を減らすような大学運営をお願いしたい。
- 子育てをされている男性教職員に、積極的に育児休業を取られるようにお声がけをしてみるのはいかがでしょうか。
- 女性が男性に対して教職員受け入れの難易度を上げないようにすべきと思う。
学内保育の制度はあった方がよいと思う。
女性職員の比率が少ないことに関しては、私は問題として感じていないが、教職員になりたい女性が実際に多くいれば、性差によるハードルがない方が好ましい。

- 在宅勤務しようにも、会計書類に印鑑や署名をして学内便で送付する必要がある、結局大学に来る必要があります。「国立大学で唯一の情報工学部」を擁する大学として非常に恥ずべきことです。知り合い（女性）は、出産直後にも関わらず、育児休暇を取得するために必要な書類を大学まで取りに行き、記入後に大学まで提出しに行ったと聞きます。育児休暇を取得するために大学に出向く必要があるというのは本末転倒です。育児休暇など男女共同参画に関する施策を決める際に、子育て世代の女性職員が関わっていないのだろうと思わざるを得ません。年配の職員が男女共同参画に関する意思決定の中心にいたのでは、形だけの制度や施策ができるだけです。実際に子育て中の職員が深く関わるべきです。
- 子どもの迎えがあるため残業が出来ないが、仕事が山積みの状況を改善してほしい。（家庭状況を申請した人事異動・部署の人員補充・在宅での残業許可・休日勤務の給与支払い、など）
- 女性・男性の枠を超えた評価を行うことができる、上司が必要だと思います。女性の管理職を増やす制度ではなく、能力制度で管理職を増やして欲しいです。20年後には、確実に女性管理職が大多数を占めると思います。
- 性別を意識することなくそれぞれを適正に評価することやライフイベント中に無理をしない、無理をさせない雰囲気が職場環境として存在することが大切だと思います。
- 男女共同参画は人間としての取り組みですが、人間はそもそも動物です。動物の雄、雌の生理的特質を尊重しながら取組を行うことが必要であると思います。差別はいけませんが、男女の区別は必要です。そこを無理に全て男女平等にもっていこうとすると、いろいろな歪みみたいなことが生じるのではないのでしょうか。
- 適材適所が大事だと思います。
- 特になし。

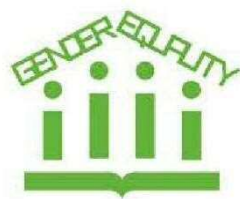
（※各設問の、「その他」「自由記述」の回答は、原文のまま掲載しています。）

5. 令和2年度活動一覽

令和2年度活動報告一覧

年 月 日	活 動 報 告
4月1日	「在宅勤務制度」の実施
4月8日	(北九州市「女子中学生向け理工系職業体験プログラム『リケ女部!』」開催中止の連絡)
4月9日	(内閣府「リコチャレ」開催中止の連絡)
4月16日	「男女共同参画推進会議」開催
5月8日	(福岡県「女子中高生の進路選択応援事業」開催中止の連絡)
5月11日～5月29日	「支援研究員配置支援事業」(前期)の募集
5月11日	「保育シッター等保育利用助成事業」の募集開始(登録受付開始)
5月11日	「研究中断復帰者助成事業」の募集開始
6月8日～15日	「夏期学童保育」に関するアンケートの実施
6月12日	「支援研究員配置支援事業」(前期)の支援対象者の決定
6月10日	北九州市『リケ女部!』代替企画「パンフレット／働く女性のオススメ図書」への 本学紹介文掲載の依頼
6月18日	「夏期学童保育」中止決定の周知
6月30日	「全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック実務者打合せ」への参加 (オンライン)
7月2日	「土日入試業務遂行に関する実態調査」の実施
7月14日	ニューズレターVol.6発行
7月19日、23日	飯塚キャンパス(情報工学部)オープンキャンパス企画 「九工大生との交流会」(オンライン)の実施
7月20日～12月28日	夏期学童保育代替企画「『学童保育用図書』の貸出サービス」の実施
7月30日	北九州市『リケ女部!』代替企画「パンフレット／働く女性のオススメ図書」 配布にかかる協力(ノベルティグッズ提供等)
8月3日	「内閣府ベビーシッター育児支援事業」の利用開始の案内
8月9日、10日	戸畑キャンパス(工学部)オープンキャンパス企画「女子カフェ」(オンライン)の実施
8月28日	土日実施入試日(10月)における臨時保育所開設の検討と希望ヒアリングの実施
9月17日～9月30日	「支援研究員配置支援事業」(後期)の募集
10月7日	「支援研究員配置支援事業」(後期)の支援対象者の決定
10月7日	「保育シッター等保育利用助成事業」及び「研究中断復帰者助成事業」の再案内
10月30日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク(Q-wea)」への加入
11月5日	全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック会議への参加(オンライン)
11月19日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク 実務担当者連絡会」への 参加(オンライン)

年 月 日	活 動 報 告
12月14日	「全国ダイバーシティネットワーク認定証交付式」への参加（オンライン）
12月14日	「第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム」への参加（オンライン）
12月14日～12月18日	「大学入学共通テスト（1月）」における臨時保育所利用希望者の募集
12月22日～1月6日	土日実施入試日（2月）における臨時保育所利用希望者の募集
2月5日	全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催「オンラインセミナー『グローバル化によって深化するダイバーシティ、その光と影』」の開催
2月18日	全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催「オンライン学習会」への参加
3月15日～3月26日	男女共同参画に関する意識調査実施（WEB実施）
3月16日	次年度「（女性）研究者支援事業」の支援対象期間の拡大及び募集の前倒しを決定
3月24日	ワーク・ライフ・バランスセミナー「おうち時間を豊かにする5つのこと」開催（オンライン）
3月25日	全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック主催「オンライン学習会リターンズ」への参加
3月31日	男女共同参画推進室ホームページ「各種支援制度」のリニューアル
4月下旬（予定）	令和2年度事業報告書発行（WEB公開）



国立大学法人 九州工業大学
男女共同参画推進室

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(特色型)
「明日につなげる女性研究者支援 - Kyutech Project -」
令和2年度 事業報告書
2021年4月発行
発行：国立大学法人九州工業大学 男女共同参画推進室
〒804-8550 福岡県北九州市戸畑区仙水町1-1
TEL：093-884-3212
E-MAIL：danjo-sankaku@jimu.kyutech.ac.jp
URL：http://www.kyutech.ac.jp/gender/