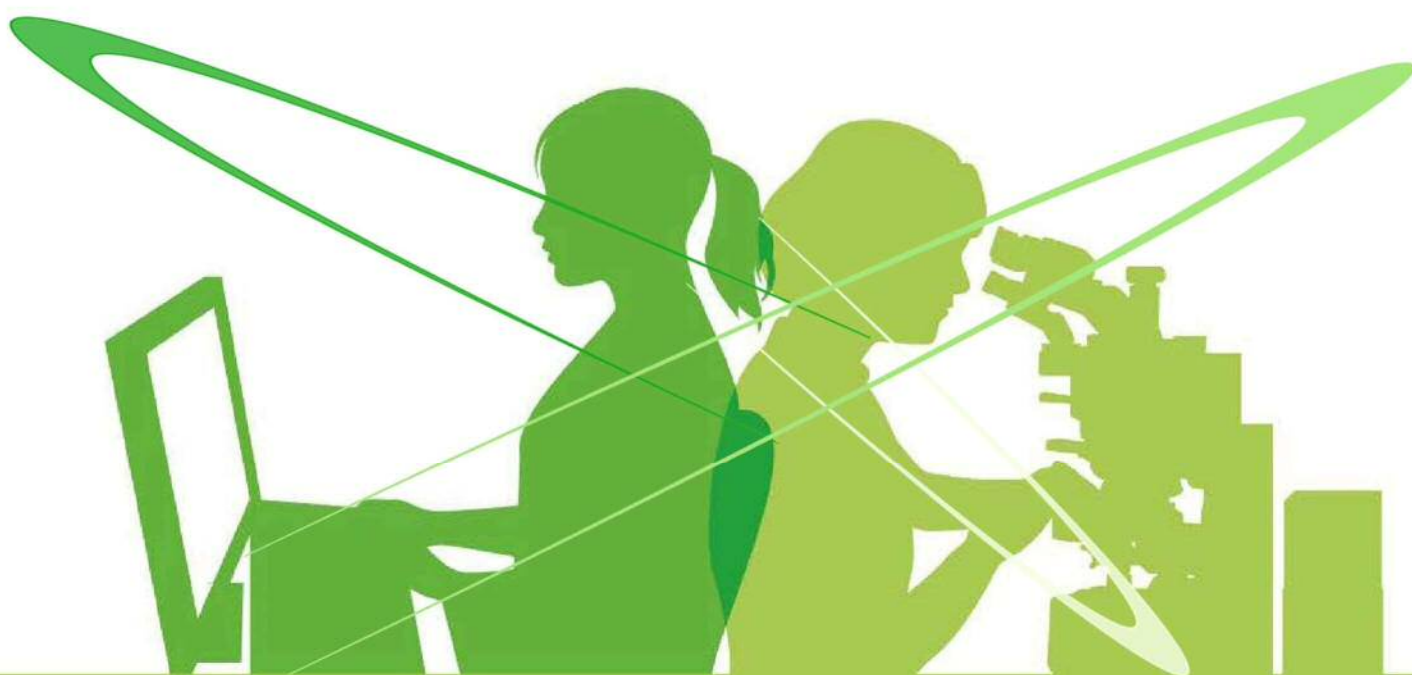


文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)

令和3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4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

近年、世界的に「ダイバーシティ」への対応が、国にも、企業や大学といった組織にも、そして個人にも求められています。「ダイバーシティ&インクルージョン」とも言われ、多種多様な人が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら、単に多様な人材が集まるだけではなく、共存共栄し、ともに成長することが重要とされています。

一方、我が国では、ほんの数十年前までは社会進出する女性は少なく、また、女性にとってとても働きづらい社会でした。1985年に「男女雇用機会均等法」が制定されるなど、少しずつ改善されてきましたが、「ジェンダー・ギャップ指数」の順位は先進国の中では最下位であり、労働力減少、働き方改革等の面からも企業等における「女性活用」は避けては通れない問題となっています。

また、大学、特に「工学系分野」では、一般的に女性教員、女子学生比率がともに低く、女性研究者の確保が難しいこともあり、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。そのため、本学でも対応は遅れがちでした。

このような状況の中、平成28年4月の尾家学長就任を機に「男女共同参画推進室」を設置した本学は、他に先駆けて「在宅勤務実施要領」を制定、育児中の女性教員を対象に当時まだ珍しかった在宅勤務の取得を積極的に推進するなど、本格的な活動を開始しました。

平成29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）」に選定され、「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になり、本学独自の取組である「2つの九工大方式」を軸に支援を展開しました。

「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」を設置、女性教員の採用や昇任といった人事面を推進会議が担当し、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、女性管理職の育成にも積極的に取り組んできました。

同時に、推進室では、各種研究者支援事業や学童保育など実質的な支援を展開し、その中でも本学が特に重要と位置づけた「在宅勤務」×「支援研究員配置支援事業」の2つの取組を掛け合わせた「複合支援」を「支援における九工大方式」として積極的に推進し、女性研究者の生活環境・研究環境の整備、研究力強化に取り組んできました。

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、令和元年度の間接評価においては、最高評価である「S評価」を獲得しました。

中間評価後は、今後も長期的に支援を継続できるよう、これまでの支援効果等を検討しながら内容や組織の見直しを行い、今に至っています。

その文部科学省補助事業も、この令和3年度末で5年目終了となり、次年度はいよいよ最終年度となります。残った目標を達成すべく取組を進めるとともに、これまでの事業の成果をまとめ、振り返り、補助事業終了後の研究者支援の在り方や方向性を決定する大切な時期に来ています。

また、補助事業のみならず、男女共同参画推進室も大きな転換期を迎えようとしています。推進室が設置されて丸6年、第3期中期目標期間が終わり、この春に本学は新学長、新体制のもと第4期を迎えます。

私が理事としてダイバーシティ推進事業に関わったのはこの2年間だけでしたが、コロナ禍で様々な取組が中止になり、見直しを余儀なくされた2年間でもありました。それでも事業を進めてこられたのは、学長をはじめ、教職員の皆様のご理解ご協力があったことと心より感謝しています。

研究者支援、女性をはじめとする多種多様な人材の登用と活用、育児・介護・ライフイベント支援など、これからも本学のダイバーシティ推進の取組は続いていきますが、新学長のリーダーシップのもと、これまでの成果を検証し、事業内容の一部見直しが行われることもあるかと思います。あるいは、ライフイベント中でも安心して研究を続けることができるような支援や、教職員の誰もが働きやすいと感じる環境づくりなどに向けて、新たな取組が始まるかも知れません。

皆様のご協力でここまで進んできた本学のダイバーシティへの取組を、第3期、補助事業とともに終わらせないよう、今後も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4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	16
2-4 次世代育成	17
2-5 学内外との Networking	35
2-6 女性教員の採用および上位職登用	39
3. その他の事業	40
4. 男女共同参画に関する意識調査結果	51
5. 令和2年度活動一覧	75

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。

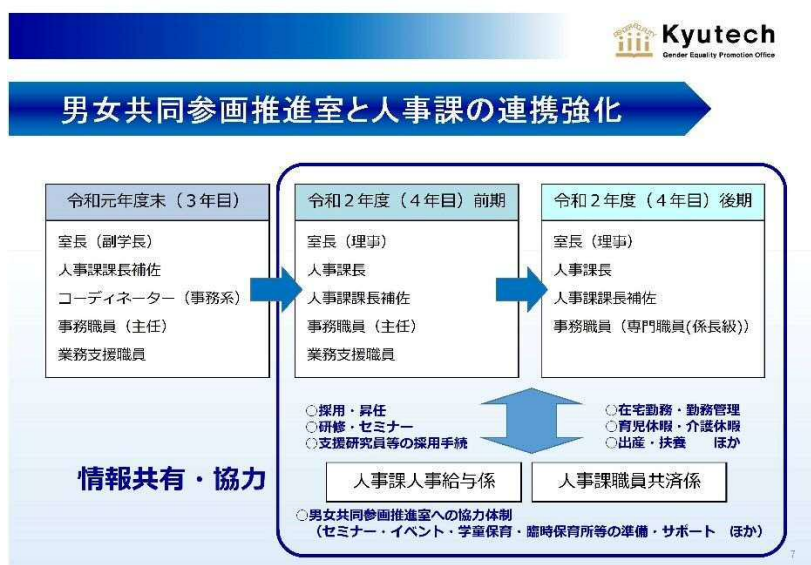
補助事業は、令和3年度末で5年目の終了となり、学内においては実施体制や支援制度が定着してきているところではあるが、次年度は補助事業の最終年度であり、また、第4期の初年度でもあることから、今後も長く維持できる研究者支援の組織体制や支援内容について、再度見直しを行う時期を迎えたと言える。

【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。

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を担当している推進室は、組織体制を改編、人事課との連携を深め、協力を得ながら進めていく形とし、コーディネーター的役割は、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っている。



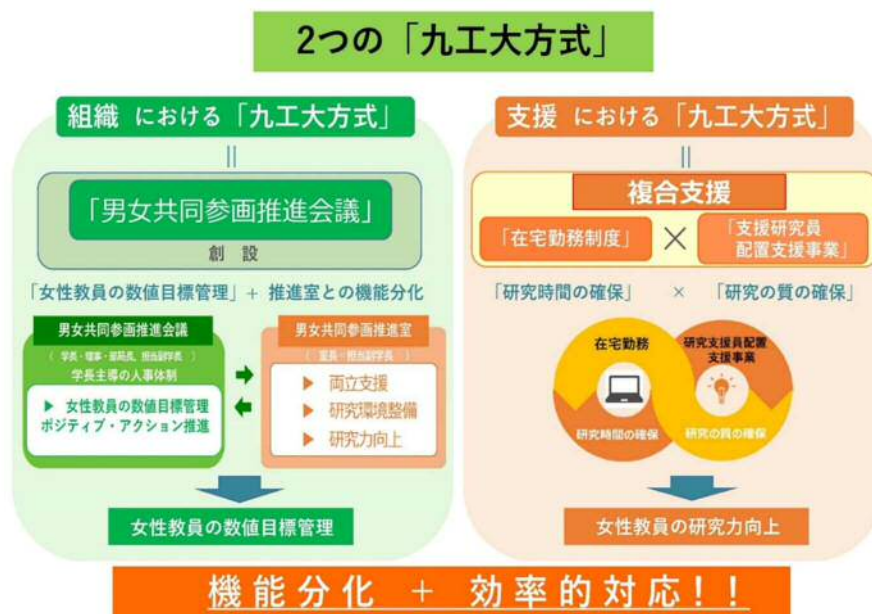
【九工大の特長】

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、前述のとおり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」）を進めている。

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、女性教員の採用・昇任といった人事面の課題に取り組むことにした。

一方、ライフイベント中の研究者の最大の悩みは「研究時間の不足」である。そこで、通勤時間を研究時間に当てられるよう、本学では、他に先駆けてライフイベント中の教員を対象に「在宅勤務」を導入、積極的に推進してきた。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「支援研究員配置支援事業」が有効であり「研究の質」を高めると考え、各種支援事業の中でも重点を置いた。このように、ライフイベント中であっても研究時間をできるかぎり確保しつつ、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す、『「在宅勤務」×「支援研究員配置支援事業」』という「複合支援」方策を、「支援における九工大方式」として推進している。



【令和3年度の事業概要】

本年度の主な事業計画は次のとおり。活動内容の詳細は「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て、必要に応じてヒアリング等を実施し、状況把握を行うとともに、研究力維持・向上につながる適切な支援を実施する。
- ・ 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、必要な場合には、土日入試業務担当についての業務免除、また部局長への配慮を要請する。
- ・ 土日の入試業務時に、臨時保育所開設の希望調査を行い、必要であれば開設する。
- ・ 在宅勤務制度については、教育職員以外も対象とした制度として運用できるよう、規則の改定や実施要領の見直しなど、実施環境の調整・整備を行う。
- ・ 小学生の夏休み期間中に、本学教職員の子（小学生）の保育を目的とした学童保育については、事前に需要アンケートを実施し、ニーズを把握したうえで実施する。
- ・ 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年度に開始した女性研究者支援事業5部門については、支援効果を検証するなどした結果、「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」の3部門に見直しており、今年度もこの3部門の支援事業を継続実施する。特に「支援研究員配置支援事業」については、支援制度を拡大し、ライフイベント中の男性研究者も利用可能としており、男女問わず、育児や家族等の介護・看護をしている研究者の支援を行うことによって、より一層の研究環境整備を図る。

(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あっても科研費応募や論文執筆が低下しないように働きかけていく。
- ・ 女性研究者支援事業の利用者・採択者に対する業績（論文・科研費）調査を行う。

(4) 次世代育成

- ・ 女性教員や女子学生が参加するイベント等において、自治体や地域との連携強化を図る。

(5) 学内外とのNetworking

- ・ 自治体や地元企業等と連携しながら、イベントへの協力など、共同の事業を進めていく。
- ・ 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。
- ・ 「ニューズレター」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する。
- ・ 今年度の活動内容について「事業報告書」を作成し、HP上に掲載することにより、本学及び推進室の活動を学内外に周知する。

(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。

■在宅勤務制度の改定

本学では、平成29年2月より、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を対象とした「在宅勤務」を、他に先駆けて導入、利用を積極的に推進してきた。これは、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定したものである。

その後、男女共同参画に関するアンケートや在宅勤務に関する調査などから、女性研究者にとっては介護も困難な課題であることが明らかとなり、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。

これにより、在宅勤務制度は、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、令和2年度は7名の利用申請があり、研究者支援として定着してきたが、令和2年度以降、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、緊急的にパートタイム職員を含む全教職員に在宅勤務を適用したことから、多くの教職員が在宅での勤務を経験した。

これに伴い、教員以外にもニーズがあると同時に、育児・介護以外の理由によるニーズもあることが判明、「働き方改革」もあり、令和3年度は、感染症収束後も全教職員が在宅勤務を継続できるよう利用条件や申請方法などを検討し、規程や実施要領の改定準備を行ってきたが、令和4年3月に承認され、令和4年4月1日から適用することになった。

これにより、今後は緊急時以外においても、働き方のひとつの選択肢として、パートタイム職員を含む全職員を対象に在宅勤務が制度化され、事務職員、技術職員のほか、パートタイム職員として働く研究職員についても、在宅勤務の選択が可能となった。

■早出遅出勤務に係る「職員就業規則」の一部改正

本学には、中学校就業の始期に達するまでの子どもがいる職員が子の養育のため、または、要介護状態にある家族の介護を行う職員が介護のために、1日の勤務時間の始業及び就業の時刻の変更を請求した場合、1日の所定の勤務時間を1日につき1時間を単位として2時間まで変更することができる「早出遅出勤務」の制度を設けている。

令和3年度は、「職員就業規則」及び「職員の勤務時間・休暇等に関する規定」のそれぞれの条文

から育児・介護に限定する文言を削除することを検討し、一部改正を実施した。

これにより、子どもの年齢等に関係なく、家庭環境等それぞれの事情に合わせて、より利用しやすい制度となった。

■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。

人事課主体により、今年度は6月に「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。

■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「夏期学童保育」を実施しており、同時に実施している「プログラミング教室」も含め、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対応のために、夏休み期間が非常に短くなったうえ、在宅勤務等の適用によって、子どもを預けなくても対応可能という意見が多く、また、実施にあたっては、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。

令和3年度もコロナ禍であることは変わらないが、シフト勤務などが定着したことや、小学校の夏休みも昨年度に比べて長いことがあり、5月に行った「夏期学童保育」に関する需要アンケートでは、実施を希望する声が多かった。

しかしながら、夏に向けて緊急事態宣言、まん延防止等重点措置、福岡県コロナ警報などが繰り返される中、従前どおりの方法で約3週間実施することは難しいと判断し、令和3年度も「夏期学童保育」の実施は見送ることとした。

代わりに「学内出前講義&職場訪問」と題して、1日当たりの受入人数を制限し、申込みも1日単位とする代替企画を実施したところ、参加した児童や保護者のみならず、協力いただいた教職員からも好評を博した。詳細は「2. 活動内容」に記載する。

また、昨年度「夏期学童保育」の代替企画として実施した「学童保育用図書」の貸出サービスについては、好評だったことから、今年度も育児支援事業のひとつとして実施した。詳細については、「3. その他の事業」に記載する。

■「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3年度もウェブによるアンケート方式で実施した。

今年度も質問内容を見直すとともに、昨年度同様、調査対象をパートタイム職員等有期雇用職員に広げて実施、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「4. 男女共同参画に関する意識調査結果」に掲載)

■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、初めての妊娠により出産を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を受け、女性教員本人へのヒアリングを行い、産休に入る前や産後休暇復帰後の支援等について説明を行うとともに、女性教員の希望を把握、人事課と連携して制度の案内を行うなど、支援を行った。

また、例年の研究者支援制度のスケジュールでは、当該女性教員が出産前に支援を受けることができる期間が短く、支援研究員等の確保も難しいことから、令和3年度は支援開始時期を前倒して実施することを決定した。これは他の女性教員にも好評であり、支援拡充に繋がった。

■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。

(※相談室を利用した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号室
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、設置以来、ライフイベント中の女性研究者を支援する環境を整え、さらには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、取り組んできたところである。

このような状況の中、支援事業開始からの3年間を振り返り、利用者の意見も聞きながら支援効果を検証した結果、4年目となる令和2年度からはそれまでの支援事業5部門を3部門に見直し、継続することになった。

令和3年度は、これら3部門の支援事業をより浸透させるために、広報を工夫したところ、部門の見直しの際に男性研究者も利用できるよう支援対象を拡大した「支援研究員配置支援事業」に、育児中の男性教員2名の申請があり、支援を決定した。支援を受けた男性教員、そして女性教員からは、研究時間の確保や質保証に繋がる支援は本当に有り難いとの声をいただいている。

今後も、次に支援を必要とする研究者にも継続して支援を行っていけるよう、その時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（※）が何かを検討し、長く事業として継続できるよう、支援の在り方を適宜見直しつつ実施していく予定である。

（※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）

令和3年度 **研究者支援制度**
～ 九州工業大学の3つの研究者支援について ～

九州工業大学では、ライフイベント中の研究者への自立支援、および研究環境整備を行うことにより、研究力の維持・向上を目指しています。
令和3年度は、次の3つの研究者支援事業を実施します。

- **支援研究員配置支援事業**
支援対象の研究者1人につき1名の支援研究員を配置し、配置した支援研究員は支援対象者の指示に従い、研究補助業務を行います。
- **保育シッター等保育利用助成事業**
病児・病後児のための保育シッター等の保育料補助を助成します。
- **研究中断復帰者助成事業**
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保育費などを助成します。

【九州工業大学 男女共同参画推進室／各種支援制度】
<https://www.kyutech.ac.jp/gender/support/>
研究者支援事業の概要及び実施要項については、上記をご覧ください。

Point!
介護・看護にも利用可!

Point!
男性研究者も対象!

Point!
支援対象期間を拡大!

CHECK!

問い合わせ・相談先：男女共同参画推進室
TEL: 093-884-3212 FAX: 093-884-3533
EMail: danjo-sankaku@jinu.kyutech.ac.jp

【研究者の支援制度紹介】

①支援研究員配置支援事業

助成対象者 (申請資格を持つ者)	<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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>1) 妊娠中または同居の小学4年までの子を育児している者（産休育休除く） 2) 同居で重度の障がいのある子を育児している者（年齢制限なし） 3) 同居の家族・親族の介護・看護をしている者</p>
支援の内容	<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。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> <ul style="list-style-type: none"> * 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。
申請期間	<p>【前期】 令和3年4月7日 ～ 令和3年4月20日 【後期】 令和3年8月30日 ～ 令和3年9月10日</p>
助成期間	<p>【前期】 令和3年5月6日 ～ 令和3年9月30日 【後期】 令和3年10月1日 ～ 令和4年2月28日</p>

②保育シッター等保育利用助成事業

助成対象者 (申請資格を持つ者)	<p>本学に雇用されている女性研究（*）、または男性研究者（*）（**）。</p> <p>（以下、女性研究者等という。）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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。 ** 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。
支援の内容	<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。（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>

申請期間	支援期間内、随時受付
助成期間	令和4年4月1日 ～ 令和3年2月28日

③研究中断復帰者助成事業

助成対象者 (申請資格を持つ者)	<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>
支援の内容	<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。 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。 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>
申請期間	令和3年4月1日 ～ 令和4年1月31日
助成期間	支援決定日以降、令和4年2月28日までに開催される学会に限る。

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、女性教員となると参加者が固定してしまうことから、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7月29日に、総括副学長のもと、研究協力課及びオープンイノベーション推進機構が中心となり、科学研究費助成事業に係る学内説明会をオンラインで実施、多くの研究者等が参加した。説明会では、令和4年度科研費申請の変更点や留意事項、研究計画調書作成時のポイント、本学の申請・採択状況報告のほか、会計手続きに関する注意事項や研究活動等の不正防止の説明も行われた。

男女共同参画推進室では、研究者支援事業を受けている教員や研究者の参加状況を把握し、支援事業の案内時に参加を促す等、研究力向上や研究費獲得に向けて、同課と参加者情報や研究費獲得情報の共有を行う等、連携を行っている。

特に「支援研究員配置支援事業」の利用者に対しては、論文執筆・外部資金獲得の調査を行うことにしており、利用後に提出を義務付けている「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、支援の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ほか、実施要領に実績（論文等）がない場合は支援を停止することや、文部科学省へ提出する報告書作成時には研究業績の提出を課すことを明記、研究成果や研究の質の向上を促している。

職種	男	女	総計
教育	118	15	133
事務	14	8	22
技術	3	2	5
その他	3	3	6
総計	138	28	166

（※科学研究費助成事業に係る学内説明会（7月29日）の参加状況）

< 参 考 >

令和3年12月15日に開催された「JSPS男女共同参画推進シンポジウム～研究とライフイベントの両立へのヒントがここに！～」に関して、日本学術振興会からの開催案内を学内に周知し、参加を呼び掛けたほか、動画公開の案内についても、教職員に広く案内を行った。

2-4 次世代育成

次の時代を担う理工系女性育成のために、男女共同参画推進室では、学内（高大接続・教育連携機構高大接続部門など）の連携をはかるほか、北九州市や福岡県、近隣の高専などとも協働し、大学院生や教員によるミーティングやシンポジウムを開催するなど、様々な試みを実施、次世代育成に努めてきた。また、同様の課題を持つ、九州・沖縄地区、あるいは、全国の大学等と連携し、取組事例の共有や情意見交換など、学外とのネットワーキングも行ってきた。

（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

女性研究者同士の交流と、中高生等次世代育成を目指す企画として、本学ではこれまでは対面交流を重視したシンポジウムやイベントを行ってきたが、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から大人数を密に集めるようなイベントの開催は見送らざるを得ない状況にある。

一方で、コロナ禍により、大学だけでなく、中学や高校などでもオンライン企画への対応は進んでおり、今後のイベント開催については対面交流に固執せず、After コロナの時代にあった企画や交流方法を検討、構築すべきと考え、次年度以降本格的に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）学童保育代替支援企画「学内出前講義&職場訪問」の実施

令和3年度の「夏期学童保育」を中止したことによる代替支援として「学内出前講義&職場訪問」を企画、8月中に戸畑で3日間、飯塚で3日間と、計6日間実施した。

この企画は、大きく「学内出前講義」と「職場訪問」の2つの企画に分けられるが、いずれも次世代育成に繋がる企画と考えている。

まず、「学内出前講義」に関しては、理数教育の経験豊富な本学教員による小学生向け「出前講義」を1日2コマ実施するものであり、いずれの講義も小学生に算数（数学）や理科（科学）に興味を持たせる内容になっている。

次に、参加児童の保護者の「職場訪問」に関しては、実際に研究室や教員室を訪問し、どのように研究を行っているのか、自分の親または友だちの親の話を聞き、質問をしてもらうことで、工学系の

研究者に関心を持ってもらうとともに、それを支える事務職員などの職場も知ることで、大学の仕事を
知り、工学系大学を身近に感じてもらう狙いがある。

感染症対策を行ったうえで、参加児童数を減らし、1日単位で参加を申し込める企画として募集を
行ったところ、予想を大きく上回る申込みがあり、参加回数を制限して実施することになったものの、
参加した児童や保護者からは喜びの声が多く聞かれ、有意義な企画となった。

**いつもとちがう夏休み
ちょっと贅沢な出前講義と
お父さん・お母さんの職場訪問**

本学では、男女共同参画事業の一環として、小学校の夏休み期間中に「学習保育」を実施してきましたが、昨年
度にも引き続き、今年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、やむを得ず中止させていただくこと
となりました。

その代替実施策として、「学内出前講義&職場訪問」を実施することになりましたので、ご案内します。

参加児童数を減らし、コロナ対策を行ったうえで、「1日単位」で参加する企画になっていますので、夏休みの
ご予定にあわせてお申し込みいただけます。詳しくは、**要項をご覧ください。**

【戸畑】 令和3年8月4日(水)・5日(木)・20日(金) 午前8時～午後6時
【飯塚】 令和3年8月12日(木)・19日(木)・23日(月) 午前8時～午後6時
申込締切：7月28日(水)正午 申込先：男女共同参画推進室(メール)

【出前講義】×【出前講義】
参加児童の人数や年齢によって設備に応じた対応できる
経験豊富な先生方による小学生向けの「出前講義」が
各自2コマずつ企画されています。
今年度は算数担当が少ないため、先生やレポート後の
学生に、丁寧に教えてもらえる絶好の機会になって
います！ 内容も豊富で、お子様に楽しみながら学んで
いただけると思います！ ぜひお申し込みください！

【職場訪問】
お父さんやお母さんの「職場の様子」
や「働いている姿」を、1か所につき、
5～10分程度見学します！
※体験実習などはありません。

「学内出前講義&職場訪問」実施概要

実施期間	【戸畑】 令和3年8月4日(水)・5日(木)・20日(金) 【飯塚】 令和3年8月12日(木)・19日(木)・23日(月)
実施時間	午前8時～午後6時(※厳密に守る必要はありません)
実施会場	【戸畑】 飯塚合同 会議室 【飯塚】 飯塚校2階 1204講義室
参加定員	小学生(全学年)1名程度とします。高日、原則10名までとします。
応募対象	本学に在籍されている小学生を持つ保護者の方 ※応募者が動向していない場合は応募可能です。
利用料金	児童1人1日1回につき、1,000円 ※納付方法は後日案内します。

【共通】
下記「出前講義」の空き時間に「職場訪問」を行います。原則、訪問先は預けられた保護者の方の職場です。
名刺交換やお手紙といった体験実習はなく、職場の様子や働いている姿を1か所5～10分程度見学します。

【戸畑】
8/4(水) 『ロボットたちと遊ぼう！』『ボードゲームで遊びながら起業家を体験してみよう』
8/5(木) 『折り紙立体講座』『電気のいろいろな作り方』
8/20(金) 『ネット回線と無線LANの仕組み』『Scratchで作ろう！』『Scratchで作ろう！』『Scratchで作ろう！』

【飯塚】
8/12(木) 『Scratchで遊ぼう！』『Scratchで遊ぼう！』『Scratchで遊ぼう！』
8/19(木) 『電気のいろいろな作り方』『Scratchで作ろう！』『Scratchで作ろう！』
8/23(月) 『ロボットと遊ぼう！』『電気のいろいろな作り方』『Scratchで作ろう！』

※上記「出前講義」のタイトルは変更可能です。変更になる可能性があります。
また、参加するお子様の年齢層により、多少の調整が必要になる場合がありますので、ご了承ください。
※「出前講義」と「職場訪問」は、原則、午前8時～午後6時半までの間に実施しますが、当日の状況により、
プログラムの進捗が多少変更になる可能性があります。その他の詳細は随時自由時間となります。

備 考

- スタッフには、新型コロナウイルス感染症予防の注意を呼びかけます。
- お預けは、実施時間内とします。必ず午後の帰りにお迎えをお願いします。勤務の前後で、途中からの
お預け、早めのお迎えも可能です。ただし、時間によっては一部プログラムが受けられない場合があります。
- 体調不良の場合はお預かりできません。必ず、お出かけ前に確認をし、マスクの着用をお願いします。
新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症発症の可能性がある場合は、参加をご遠慮ください。
- 参加されるお子様が個別参加の場合、個別参加に入っていることをお断りします。お子様の安全には
十分配慮しますが、大学では責任を負えない場合もありますので、必ずご家族の上、参加までに各自で
ご加入(参加のみ)の承諾もご確認ください。なお、大学で参加加入の取り止めとはなりません。
- お申し込みは1日単位です。複数キャンセル・複数回参加の応募も可能です。
- 応募者多数の場合は、お断りする場合があります。また、名额に少ない場合は中止することがあります。
- その他詳細については、お申し込み受付後に「資料」をお送りします。

参加お申し込み・お問い合わせは下記まで
九州工業大学 男女共同参画推進室
TEL: 093-884-3212 E-Mail: danjo-sankaku@imu.kyutech.ac.jp

本企画の趣旨に賛同し、ご協力いただいた講師の先生方と出前講義の内容は次のとおり。

【戸畑キャンパス】 ※全日程受入時間：8時～18時

8月 4日(水)

『ロボットたちと遊ぼう!』

花沢明俊 准教授 (大学院工学研究院 基礎科学研究系)

『ボードゲームで遊びながら起業家を体験してみよう』

中尾基 教授 (大学院工学研究院 基礎科学研究系)

8月 5日(木)

『折り紙立体講座』

藤田敏治 教授 (大学院工学研究院 基礎科学研究系)

『電気のいろいろな作り方』

小田部荘司 教授 (大学院情報工学研究院 物理情報工学研究系)

8月20日(金)

『ペットボトル顕微鏡で細胞を観察しよう』

城崎由紀 准教授 (大学院工学研究院 物質工学研究系)

『押しガラスを作ろうーガラスのエッチングー』

荒木孝司 准教授 (大学院工学研究院 物質工学研究系)

【飯塚キャンパス】 ※全日程受入時間：8時～18時

8月12日(木)

『Scratchで学ぼう プログラミング + ブラックライト体験 + キラキラボトル作り』

齊藤剛史 教授 (大学院情報工学研究院 知能情報工学研究系) ※2コマ

8月19日(木)

『電気のいろいろな作り方 + 超伝導体による浮上実験』

小田部荘司 教授 (大学院情報工学研究院 物理情報工学研究系) ※2コマ

8月23日(月)

『イラっとする「ずるい言葉」：大人や友だちとのかかわりから「社会」を考える』

大山貴稔 講師 (教養教育院 人文社会系)

『動く微生物を観察しよう』

森本雄祐 准教授 (大学院情報工学研究院 物理情報工学研究系)



戸畑①:AIに果物の絵を認識させる実験



戸畑②:真剣に起業ルールを聞く子供たち



戸畑③:立体の種類を学んで立体折り紙に挑戦



戸畑④:自分で発電をしてみる実験中



戸畑⑤:自作の顕微鏡で観察した細胞を記録



戸畑⑥:エッチングでオリジナルガラス作り



戸畑⑦:職場訪問の様子①



戸畑⑧:職場訪問の様子②



飯塚①:プログラミングに挑戦



飯塚②:キラキラボトル制作中



飯塚③:電気の実験にチャレンジ



飯塚④:液体墨素に浸した花を握ってみた



飯塚⑤:大学の座学講義を体験中



飯塚⑥:本物の顕微鏡で覗く微生物の世界



飯塚⑦:職場訪問の様子①



飯塚⑧:職場訪問の様子②

(※出前講義や職場訪問の様子)

参加児童アンケート結果

参加児童：40名（実人数）

回答者数：34名

回答率：85%

Q1. 参加したキャンパスをおしえてください。

戸 畑	20
飯 塚	12
両 方	2

Q2. あなたの学年をおしえてください。

小学1年生	5
小学2年生	6
小学3年生	6
小学4年生	7
小学5年生	7
小学6年生	3

Q3. 1人で参加しましたか。兄弟姉妹と参加しましたか。

1人で参加しました	17
兄弟姉妹と参加しました	17

Q4. 今回参加してたのしかったですか。

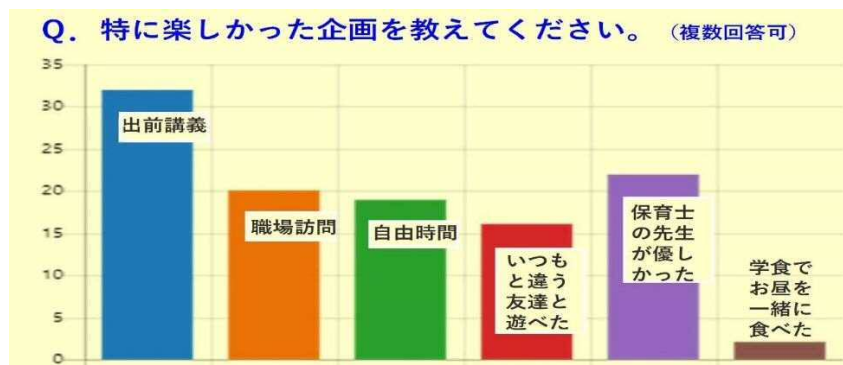
とてもたのしかったです・参加して本当によかったです	30
まあまあたのしかったです・参加してよかったです	4
普通でした	0
あまりたのしくありませんでした・参加しなくてもよかったです	0
たのしくなかったです・参加しないほうがよかったです	0

Q5. 今回の企画で、特にたのしかったことをおしえてください。（複数回答可）

出前講義（折り紙、ロボット、科学実験、プログラミングなど）	32
職場訪問（お父さん・お母さんの職場見学）	20

自由時間（宿題・読書・遊びの時間など）	19
いつもとちがうお友だちと遊べたこと	16
保育士の先生がやさしかったこと	22
その他	2

（その他） ●ママと一緒に昼ごはんを食べた ●学食で昼ご飯ができたこと



Q6. どの企画に参加しましたか。（複数回答可）

（8月 4日） 「ロボットと遊ぼう」「ボードゲームで起業家体験」	8
（8月 5日） 「折り紙立体」「電気のいろいろな作り方」	7
（8月12日） 「Scratch で学ぼう プログラミング ①②」	5
（8月19日） 「電気のいろいろな作り方」「超伝導体の浮上実験」	10
（8月20日） 「ペットボトル顕微鏡」「押しグラス」	7
（8月23日） 「ずるい言葉」「動く微生物」	7

Q7. 大学の先生の講義（出前講義）はおもしろかったですか。

とてもおもしろかったです	29
まあまあおもしろかったです	5
普通でした	0
あまりおもしろくありませんでした	0
おもしろくありませんでした	0

Q8. 職場訪問の後、お父さん・お母さんと、お仕事の話をしましたか。

お話をしました	22
お話しはしていません	5
いつもお仕事の話をしています	7
その他	0

Q9. 来年、また参加したいですか。

参加したいです	30
参加したくないです	5
わかりません	1
来年は中学生になります	3

Q10. 特に楽しかったことや心にのこったこと、感想があれば、ぜひおしえてください。

- ボードゲームは「上場」とか経済の話が組み込まれていて、とても楽しかったので、来年もあって欲しい。
- ロボットでサッカーをして楽しかったです。
- 今まで平面の折り紙しか作ったことが無かったので、直方体や三角両角錐などの立体の作り方を教えてもらえて楽しかったです。家に帰ってからも、教室でもらった資料を見て、ほかの形も作ってみました。もっといろいろな形が作れるようになりたいです。山脇先生の職場訪問では、パソコンを分解したところを見せてもらって面白かったです。最後にいろいろな動きをする歯車の機械に触らせてもらったのも面白かったです。
(※補足説明：歯車とは、教育研究1号棟北側入口付近に展示された工作機械模型のことです。)
- サッカーロボットを動かせたのが一番楽しかったです。また来年も絶対行きます！
- 全部たのしかったから、一番はえらべないとのことでした。(※代理入力)
- ロボットであそべてすごかったのしかった
- 一番楽しかったのは、会社を作ってお金を貯めたりするゲームでした。
- 電気の実験では、みんなで手をつないで電気がビリッとしたところが面白かったです。
立体の折り紙は、作り方を覚えたので家でも作っています。
お母さんの仕事を見れてよかったです。
おともだちと遊んだのも楽しかったです。
1日とても楽しかったのでまた参加したいです。
- 出前講義の先生が「自分で発見した」と言っていて、研究者ってすごいと思いました。
大学の「からあげうどん」がおいしかったので、また食べたいです。
- 折り紙で作る立方体と六面体が綺麗に折れたので、嬉しかったです。
電気を起こす機械で、電気がパチパチしたのを見て、どうしてこんなふうにパチパチするのか不思議に思いました。
お母さんの職場には書類がたくさんあってびっくりしました。こんな場所で仕事をしているんだなと思いました。
一昨年お世話になった学童の先生にまた会えたり、折り紙を「すごいね」と褒めてもらえたりしたことが嬉しかったです。
来年は、マスクなしでみんなで楽しみたいです。
- 起業家のゲームが楽しかったです

- ロボットのサッカーが楽しかったです
- いつもと違う友達と、出前講義や職場訪問、遊んだりして、楽しかったです。
家に帰った後、ペットボトル顕微鏡をお父さんやお母さん、弟に見せてあげたりしました。
また、押しガラスは、飲み物を飲んだりして、使っています。
- また来年あったら、ぜひ参加したいです。ありがとうございました。
- プログラミングよりもお友達と遊んだことが楽しかったようです。(※代理入力)
- 電気の作り方で、電気箱でビリビリしたのが恐怖でした。
- 職場訪問でいろんな仕事がしれて、学校の中を回れて楽しかったです。
- 押しガラスが少し難しかったけど、楽しかったです。
- 大学の先生が、やさしく教えてくれて、せい作が、成こうしました。
家でも、お母さんにみてもらって、「すごい」といわれるほどうまくできたので、うれしかったです。
- 特に楽しかったこと：いつもと違う友達と遊べた。
感想：とても楽しかった。
- ビー玉転がし、電気がびりびりした実験や液体窒素に手を入れたこと、花を凍らせたことがめちゃ楽しかったです。ありがとうございました。
- 小田部先生の実験が楽しかったです
- 小田部先生が面白かったです。中学校にも来てほしいです。
- 生協の食事がおいしかった。
- 電気の実験で、みんなで手をつないで、ビリっときたのがおもしろかった。
花を凍らせたのがおもしろかった。
折り紙で鶴の折り方を教えてもらって、ひとりでも折れるようになった。
- 電気の実験が一番楽しかった。
言葉の講座は難しかったけど、お母さんにも怒る理由があるのかなと、勉強になった。
初めて顕微鏡をみた。おもしろかった。
学生のお姉さんが優しく勉強を教えてくれた。
保育士の先生たちも優しく、学校の学童は行きたくないけど、九工大の学童はまた来たい。
お友達とトランプやジェンガをしたのが楽しかった。
折り紙の鶴の折り方をおしえてもらって、ひとりでも折れるようになった。
- 大学の授業は小学校の授業とぜんぜんちがう。小学校の授業より楽しかった。
紹介された本を買ってもらう。川や池の水の中にいる微生物を教えてもらった。(※代理入力)
- 新しい友達や先生たちと自由時間にウノやすごろくで遊んだのが楽しかったです。
名前入りのコップを毎日使えるので嬉しいです。
- 出前講座の実験がとても楽しかったです。
あまり実験をしたことがなかったので、実際にやってみたり触ったりできてよかったです。
また参加したいです。ありがとうございました。
- 液体窒素や超伝導の実験が面白かったです。
物が一瞬で凍ったり、物が浮いたりすることに驚きました。
来年もまた参加したいです。

- 小田部先生の電気の講座が面白く、大変興味を持ちました。
- いろいろなお友達と一緒に大学の先生の授業を楽しくうけることができました。
一番楽しかったのは「押しグラス」です。自分で好きな文字を入れて世界に一つだけのグラスを作ることができて本当にうれしかったです。
大学生のお兄さんやお姉さんも優しくしてもらったので、ぼくもいつか大学生になったら同じように小学生の人に教えたりできるといいなと思いました。
一日ありがとうございました。
- 特にありません。(2名)

保護者アンケート結果

保護者：32名（職員実人数） 回答者数：30名 回答率：94%

Q1. 今回参加されたキャンパスをお答えください。

戸畑	18
飯塚	10
両方	2

Q2. お申込者（教職員）の方の職種をお答えください。

教育職員	7
事務職員	10
技術職員	2
有期雇用職員	1
パートタイム職員	10

Q3. お申込者（教職員）の方の年齢をお答えください。

20歳代	0
30歳代	8
40歳代	19
50歳代	3
60歳代	0

Q4. お申込者（教職員）の方の性別をお答えください。

男 性	8
女 性	22
無 回 答	0

Q5. 今回参加したお子様の学年をお答えください。（複数回答可）

小学1年生	7
小学2年生	8
小学3年生	7
小学4年生	10
小学5年生	8
小学6年生	3

Q7. 今回の代替支援企画はいかがでしたか。

とても良かった	30
まあまあ良かった	4
普通	0
あまり良くなかった	0
良くなかった	0

Q8. 今回の企画で、特に良かった点をお答えください。（複数回答可）

出前講義	30
職場訪問	18
自由時間（宿題・読書等の時間を含む）	12
勤務開始から終了まで預かってもらえること	18
学童指導員がつくこと	20
1日単位で申込みが可能なこと	18
その他	1

（その他）●お昼は親と一緒に弁当を食べられたので、初めての参加で緊張していた子供も安心したようです。

Q9. 今回の企画で、良くなかった点があればお答えください。(自由記述)

- 出前講義で難しい講座があったようです
- 感染症拡大に伴う中で、距離や同じもの（おもちゃ）を共有している点が気になりました。
一方で、こうした取り組みには大変感謝しており、このような状況の中開催していただいたことを大変感謝しております。
- 特にありません。来年はコロナ感染症が収束して複数日参加できることを願っています。
- 特にありません。(4名)

Q10. 来年「夏期学童保育」が実施される場合、申し込まれますか。

(プログラミング教室・出前講義・職場訪問がない場合)

申し込む	17
申し込まない	1
わからない	10
来年は小学生がいない	2

Q11. 「プログラミング教室」の実施は、「夏期学童保育」の参加の有無に影響しますか。

プログラミング教室がなくても、学童保育に参加する	10
プログラミング教室がなくても、学童保育に参加するが、 プログラミング教室があった方がよい	14
プログラミング教室があれば、学童保育に参加する	4
プログラミング教室のみに参加したい	1
プログラミング教室はなくてもいいので、 学童保育の利用料金を安くしてほしい	0
その他	1

(その他) ●期間が区切られていると、参加しやすい。

Q12. 今後「学童保育」の中に出前講義や職場訪問を実施する日を設けた方が良いですか。

両方実施した方がよい	17
出前講義のみ、実施した方がよい	11
職場訪問のみ、実施した方がよい	0
学童保育とは別に実施した方がよい	1
実施しなくてもいい・どちらでもいい	1
その他	0

Q13. 今回の企画をご利用された感想をお願いいたします。

- 調整は大変だったと思いますが、有意義な機会を頂きました。

大学という、外からは今一つ何をやっているかわからない職場がどのようなものか、子供が知る機会になりました。せめて親が大学で働いている子くらいは、その実態について知り、語ることができればと思います。

出前講義も、少人数にも関わらず贅沢に体験させてもらったようで、しばらく興奮気味に詳細を話していました。大変感謝しています。

- 学童が実施できない中、このような企画を立てていただき、ありがとうございました。

猛暑の中運営していただいた人事課の皆さま、指導員の皆さまに改めてお礼を申し上げます。

とにかく子供が「楽しかった！また来年も絶対行く！」と喜んでおりました。

出前講義（花沢先生の「ロボットと遊ぼう」）が特に楽しかったようです。

普段は小学校横の学童に預けていますが、出前講義のようなイベントは九工大でなければ実施できないので、次年度も是非行っていただければ嬉しいです。

ダイレクトな理数教育だと思います。

- 今回初めて参加させていただきました。

一日だけの参加にもかかわらずロボット等の出前講義や職場訪問を通じて理工系の分野や大学に対する興味がより強くなっているようです。

ボードゲームも楽しかったこと、それと普段と違った友達との交流もとても楽しかったそうです。私も初めて娘と一緒に出勤し、一緒に昼食をとり、仕事後に迎えにいった一緒に帰宅して、という本当に幸せな一日を過ごすことができました。有難うございました。

- この度はこのような楽しい企画をしてくださってありがとうございました。

娘は行く前はすごく緊張していましたが、学童の先生やスタッフの先生方がとても優しく接してくださって、安心したようでした。

立体の折り紙を教えていただいたり、目の前で電気の実験を見せていただいたり、とても楽しくドキドキする体験ができたようで、帰ってからも1日の出来事をたくさん話してくれました。

また、このような機会が無ければ、親の職場を訪れることもなかなか無いので、貴重な経験になったと思います。

お世話になった皆さんに改めて感謝申し上げます。

- 知っている友達がいない中の参加で、行くまで親子共に少し不安もありましたが、帰りは笑顔でとても楽しかったと子供が言っていたこと、また保育士の先生方も優しく、預かっていた間の子供の様子を詳しく教えてくださり、参加してよかったと思いました。

出前講義に関して、一年生だと難しいかな？と心配していましたが、2つとも楽しかったようで、「立体折り紙」は家に帰ってからも何個も作っていました。職場訪問は、親としてもいい思い出になりました。

コロナ禍で実施を悩まれたと思いますが、楽しい企画を考え調整してくださった関係者の方々、少人数のために出前講義を引き受けてくださった先生方、優しく見守って対応いただいた保育士の方々に感謝です。コロナで夏休みもなかなか出かけることが難しい中で、子供にとってもいい思い出

出になりました。当日の写真を後日送ってくださったのも、とてもうれしかったです。本当にありがとうございました。

- 本企画をご提案くださり、親子共々大変感謝しております。娘は、とても充実した一日を過ごすことができたようで「また参加したい」と話しておりました。当日はもちろん、事前事後なども様々な面で細かいところまでご配慮くださり、安心して預けることができました。ありがとうございました。

- 本当に楽しく参加させていただきました。できれば3日とも参加したかったです。

- とても充実した1日を過ごすことが出来たようです。

立体の折り紙の作り方を覚えたので、自宅に帰ってから作っています。

電気についてはまだ学校では習っていないのですが、わかりやすい実験に興味を持って楽しかったようです。

楽しかったのでまた参加したいと言っております。

ありがとうございました。"

- 去年からコロナで旅行やイベントに参加できない中、出前講義や職場訪問は新鮮な体験だったようで、夏の良い思い出になりました。

親も、子どもと出勤してお昼を大学で食べ、新鮮で幸せな時間が過ごせました。

子どもは「お友達ができるかな」と最初心配していましたが、すぐにお友達もできたようで、お友達のことや講義の体験をたくさんお話してくれました。

今後もこのような企画を続けていただけるとありがたいです。ありがとうございました。

- この度は大変お世話になりました。

出前講義と職場訪問、どちらも大変有難く、素敵な企画でした。

特に、藤田先生の講義を受けて、勉強（特に算数）嫌いの娘が「九工大に行く（入学する）！」と言い出したのには驚きました。算数（数学）に対するイメージを変えるきっかけになったようです。小田部先生の電気の講義でも、パチパチ、ビリビリする電気を目の前にして、知的好奇心がぐすぐぐられたようで、こんなに贅沢な学童保育はないと思いました。

これはもう九工大の自慢の一つですね。

翌朝も「今日も行く！！」とずっと言っていて、私の出勤について来ようとしていましたので、本当に楽しかったようです。これもひとえに指導員の方々や学生さん、男女室の皆さまが温かく、また、安全に配慮して見守ってくださったおかげと感謝しております。

今回は予定が合わず、娘のみでしたが、息子(小5)も行きたがっていました。

来年もぜひ企画いただき、また、複数日の参加が叶えば嬉しいです。

- 子供も楽しかったようです。預かっていただき、大変たすかりました、ありがとうございました。

- お忙しいところ多岐にわたりご手配ください、ありがとうございました。

子供たちは大変喜んでおまして、お昼休みも帰り際も何度もまた参加したいと申ししておりました。コロナ禍ではありますが、来年はもう少し日数を増やしていただけますとありがたく存じます。

来年の企画も大変楽しみにしております。よろしく願い申し上げます。

- 学童保育企画で大変お世話になりました。ありがとうございます。

とても充実した内容で一日中楽しく参加することができました。

職場訪問では、ほかのお友達のご両親が働いている場所を見学できて、働く大人の世界に興味津々だったようです。

出前講義は、2つも入れて下さり貴重な経験をする事ができました。参加できなかった他の出前講義もいつか受けてみたいと話していました。もし可能でしたら、夏休みの中学生向けに出前講義や九工大の学生さんと交流の場を設けて頂けると嬉しいです。よろしく願いいたします。

- コロナ禍で連れて行けるところも限られ、いろいろな体験をさせてあげられない中、とてもよい体験ができたと思います。

高学年になると、出前講義の内容もある程度理解でき、おもしろかったようで、どのように作業をしたか、なぜこうなるかなど、帰宅後に家族に説明もできていました。

出前講義は、夏休みだけではなく春休みなども、単発でもいいのでできれば実施してほしいです。男女共同参画推進室をはじめ、先生方やアルバイトの学生さんたちに、大変お世話になりました。おかげさまで、夏休みの思い出を1つ増やすことができ親子で満足しました。

- コロナ対策を徹底して安心して実施いただきありがとうございました。

子供がとても楽しんでいました。

- 夏休みの1日で良い経験ができたと思います。

プログラミングの課題が小学校で勉強したものと一緒だったらしく、もう少し難しいとよいようです。

- 大変お世話になりました。

帰宅後、子ども達は「とても楽しかった」と話し、教わったことをいきいきと説明してくれました。将来の選択に向けて色々な経験をさせてやりたいと思っており、今回の講義で子供たちが「面白いこと」をひとつ見つけられたようで、とても感謝しております。

また、補助の学生さんに親切にいただいたことも、子ども達にとってよいお兄さん像となったようで良かったと思います。

コロナの情勢に影響される中、携わってくださった方々は大変だったと思います。

ありがとうございました。

- 今回妻の出産に伴い、利用させていただきました。このような状況にも関わらず開催していただき大変助かりました。今後も感染拡大に配慮しつつ、継続していただくと助かる教職員は多くいらっしゃると思います。

以前勤めていた国立大では、イベント毎に保育室が設けられており、大変充実した体勢でしたが、前任校の私立大ではこうした取り組みは全くなく、ほぼすべての休日が出勤となっていた点からも大変でした。

今回九工大でもこうした取り組みがなされていることに大変感謝しております。

- コロナ禍で子供がなかなか外出できない中で、充実した1日を過ごせたようで大変ありがたかったです。1日の出来事を楽しそうに話をしてくれたのが印象的でした。

- 通常は小学校の学童へ通っていますので、そのイメージでいたら学生や先生がいっぱい教えてくれたことがうれしかったそうです。

- このような状況の時に、子供たちが、夏休みの思い出をつくることのできる企画を設けてくださってありがとうございました。

おとしも学童さんに参加させていただいたのですが、今も時々その話をするのがあり、貴重な記憶として残っていついてくれているのだなあ本当にありがたく思っております。

今年は特に何のイベントもない夏休みで、この日をものすごく楽しみにしていて、親の職場訪問もいつもできないことなので、楽しかったようです。

また出前講義もかえってからずーっとこんなことしたあんなことしたとずーっと話をしてました。あいまの時間に、お友達と遊べたのも楽しかったようです。

また学童の先生方、スタッフの皆様、学生さんみなさんにあたたかくご対応くださったとのことで本当にありがとうございます。企画と参加させていただき、ありがとうございました。

●もっと出前授業をいれてもらえると嬉しいです

九工大の学童でしか体験できないような内容を多く入れてもらえるとありがたいです。

今回の学童で1人卒業しますが、これまで何度も利用させていただきたくさんの経験をさせていただきました。ありがとうございました。

●子供たちも楽しそうで良かったと思います。職場見学はこちらも良い刺激になりました。

●この企画に初めて参加しました。初めてで参加をかなり渋っていた子どもたちでしたが（人見知りなので）、体験後、家に帰って「とても楽しかった」と機関銃のように体験したことを話してくれました。

学生のお姉さんが宿題をわかりやすく教えてくれたとのこと。

一番楽しかったのは、電気の実験で、手がビリビリしたとのこと。

言葉の講座は、難しくて眠くなってしまったとのこと。

だけどどれも初めての体験でとても楽しく、来年も参加したい！と話していました。

コロナ禍でどこにもいけませんでしたが、夏休みの良い思い出を作ることができたようです。

ありがとうございました。

●とても充実した内容で、安心して預けることができたのはもちろん、親にとっても勉強させていただき自分自身働く意識が向上しました。

細部まで配慮いただききめ細やかなご準備いただき感謝しかありません。

お世話になりありがとうございました。

●コロナ禍の中、企画・実施いただきありがとうございました。

申込多数で1日のみの参加だったのが残念でしたが、出前講義・職場訪問等と内容が盛りだくさんで、とても楽しかったようです。

来年も学童保育と併せて今回のような企画をお願いします。

●一昨年、初めて参加して楽しかったようでしたので、今年も参加させて頂きました。

今年はお出前講座ということでしたが、実験がとても興味深かったようで、帰ってから一日中実験の話をしていました。

日程が合わず1日のみの参加でしたが、また参加したいと熱望されました。

来年も是非参加したいと思います。

今年にはコロナ渦での開催でいろいろとご準備も大変だったと思いますが、開催して頂きましてありがとうございました。

●コロナ対策など大変な中、実施していただきありがとうございました。

職場訪問するのであれば、いろいろな設備があるような部門を訪問した方がいいような気がしました。あとは、日数がもっと多ければ助かります。

- とても楽しかったと喜んでいました。いい経験になったのかなと思います。

ありがとうございました。来年もぜひよろしく願いいたします。

可能であれば、開催日がたくさんあると助かります。

- 特にありません。

(4) 地域との連携

本学では、これまで、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」等のイベントや企画に協力、参加することによって、地域と連携を取りながら、次世代の育成に努めてきたところであるが、コロナ禍の中、昨年度に引き続き、今年度も参加を予定していた地方自治体の対面型の交流イベントが中止となった。

そのような状況下ではあったが、今年度は、北九州市の2つの企画に参加した。

また、福岡県の事業とも連携し「介護と仕事の両立支援セミナー」を実施した。

(セミナーについては「3. その他の事業」に掲載)

本学としては、次世代の女性研究者育成のためにも、今後も地元自治体等との協力体制を継続し、連携を強化していく予定である。

◎「子ども参観日」の活動に参加

「子ども参観日」は、学校で実施されている「授業参観日」とは逆に、夏休みや春休みなどの学校の休業日を利用して、子どもたちが自分の保護者等の職場を見学する取組で、北九州市が市内の企業や団体に積極的な参加を呼びかけているものである。

市は、子どもたちに職場で働く親の姿を見せることで、①家庭での会話やふれあいを促進し家族のコミュニケーションや絆を深める、②育児に対する職場の理解を深め、子育て支援を盛り上げる、③子どもの勤労観につながり、職業観を育む、といったメリットをあげている。

社員にとっても自分自身の仕事と生活の調和を振り返る機会になるとともに、子育てしながら働きやすい職場環境づくりが促進されることで、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に繋がるとしている。

The screenshot shows the official website of Kitakyushu City. The header includes the city name in Japanese and English, the phone number 093-582-4894, and navigation links for home, text size, and language. The main navigation menu includes 'Top', 'Local Information', 'Tourism', 'Business', 'City Information', and 'City News'. The current page is titled '「子ども参観日」を知っていますか' (Do you know about Children's Observation Day?). It features a 'Share' button and a 'Twitter' link. A sidebar on the right contains links for 'Gender Equality Participation', 'New Information', 'DV Countermeasures', 'Intra-city Referral', 'Work-Life Balance', and 'Gender Equality Society'. The main content area provides a brief overview of the program, stating it is held on school holidays for children to observe their parents' workplaces.

本学は、市の企画の趣旨に賛同するとともに、研究者や職員の生活環境の向上のみならず、工業大学で働く保護者の職場を見学することによって、子どもたちが理工系の学部や研究に興味をもつきっかけとなることを願い、「夏期学童保育」の代替企画に「職場訪問」を盛り込んだ。

また、理数教育の経験豊富な教員による「出前講義」を1日2コマ実施することで、子どもたちに算数（数学）や理科（科学）に興味を持たせることも狙った内容になっており、本学だからこそ出来るダイレクトな理数教育であり、次世代育成に繋がる企画だったと考えている。その効果は、参加した保護者や子どもたちのアンケートからも十分に伺える。

本学は、企画実施後これらのアンケートを添えて北九州市に実施報告書を提出した。

（「学内出前講義&職場訪問」の詳細については、本章前述のとおり）

◎中・高生向け「多様な進路・職業選択応援リーフレット」への参加

北九州市が中・高生向けに発行した「多様な進路・職業選択応援リーフレット」に、「北九州イクボス同盟加盟団体」として本学が掲載されるとともに、研究者のロールモデルとして、本学の女性教員が紹介された。

このリーフレットは、教育委員会の後援を得て、北九州市内の中学2・3年生に配布されたほか2021年12月2日～3日にかけて、西日本総合展示場新館で開催された「北九州ゆめみらいワーク2021」（中・高校生を中心に、2日間で約7,700人が分散来場）でも配架され、多くの中高生に届けられた。

**将来のわたしと出会う
ガイドブック**

TURNING POINT

**多様な進路・職業選択
応援リーフレット**

イクボスってなに？

イクボスとは、働く部下の私生活を尊重し、仕事面もしっかり育成し、働きやすく働きがいのある職場に変えることで会社を成長させる上司(ボス)のことです。

仕事も私生活もどちらも充実させたい！そんな社員の気持ちを理解するイクボスを増やし、働きやすいまち北九州を実現するため、北九州商工会議所と一緒に北九州イクボス同盟を設立(平成29年8月)。現在、加盟企業は200社超！

北九州市は、働く人も家族も企業もみんなが幸せなまちづくりを目指しています。

北九州イクボス同盟

女性活躍・ワークライフバランス表彰

北九州市では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進することで、社員の仕事も私生活も充実させながら、会社を成長させるという、そんな「新しい働き方」を実現している企業・団体等を表彰しています。

これまでも多くの企業・団体や個人の皆さんが受賞しており、「新しい働き方」の取組の輪が広がっています。

過去の表彰者一覧はこちら
<http://wlb-kiakyushu.jp/commendation/>

内閣府 女子中高生・女子学生の理工系分野への選択「理工チャレンジ(リコチャレ)」応援事業

北九州市総務局 女性活躍推進課 後援 北九州市教育委員会

北九州市印刷物発行数 第11,040,050号

12

Various Career
Occupation Selection
Support
Leaflets
Interview





九州工業大学 勤務

やりたい研究を突き詰めて、いま、ここにいます。

電流でがんを診断するための薬を設計・合成などを行っています。
また特殊なDNA構造を持つ患者さんのための抗がん剤や新型コロナウイルスを速く正確に診断するための検出チップ・試薬の開発も行っています。

佐藤 しのぶさん
九州大学工学府化学システム工学専攻(博士課程) 修了
九州工業大学大学院 工学研究院 准教授





▶ 大学プロフィール
創立112年を迎えた伝統ある国立大学です。学術・産業・地域に貢献してきた結果、全国的に「就職に強い九工大」と評され、全国屈指の就職率と充実した就職実績(内容)を誇っています。

中・高校生へのメッセージ

ニュースや新聞の記事の中には、皆さんの将来につながるものがあるかもしれません。ぜひ、皆さんのニュースに触れて、あなたの未来を探してください。

■北九州イクボス同盟とは？

「働きやすいまち北九州」の実現を目指し、平成29年8月、北九州市が北九州商工会議所と一緒に設立しました。現在の加盟企業は200社を超えています。本学も「北九州イクボス同盟」に加盟、仕事も私生活も充実した働きやすい職場環境の整備を推進しています。

■新しい時代の理想の上司、「イクボス」とは？

イクボスとは、部下や社会、そして組織を育(イク)てる上司(ボス)のことです。
イクボスは、職場でともに働く部下やスタッフの“仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)”を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことです。

■「北九州イクボス同盟」については、こちらから

<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/>

(5) 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1日～4日の4日間、2023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520社以上が参加する中、昨年度に引き続き、本学も企業・官公庁側として参加した。

説明会には、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就活生がオンライン参加し、この春からはじまる就職活動のスタートを切った。

加えて、キャリア教育の一環として「企業説明会参加体験学習」の場として公開されていたこともあり、体験学習を希望する学部低学年生も多数参加していた。

本学は3月2日に、計3回の説明会を行った。企業側の説明の様子は録画（希望企業のみ）されており、後日オンデマンド視聴専用サイトに掲載され、多くの学生がサイトを利用することから、企業就職を第一希望とする学生であっても、時間があれば母校「九州工業大学」の動画を視聴してくれるのではないかと期待している。

本学は、大学院生向けに「教員公募」や仕事内容にも触れたが、教育職員に採用は不定期であることから、募集時期や採用試験の内容を説明しやすい事務職・技術職を中心に、大学では様々な職種の職員が働いていること、学生からは見えない業務も多いこと、大学や行われている研究が社会とどのように関わっているか、なぜ工学系学生を求めているのかなどについて、丁寧に説明を行った。

また、説明の中で、OB・OG職員が本学でどのように活躍をしているか、どのようなことにやりがいを感じているのかなども、本人作成の資料をもとに紹介を行った。昨年度説明者として参加したOGは現在3度目の育児休業中であり、この春に育児短時間勤務を利用して職場復帰予定であることや、このような育児等ライフイベントのための休暇制度は男性にもあることなども説明した。

合同企業説明会への参加は、本学教職員採用のためではあるが、学生に国立大学で働く職員の様々な職種やその仕事内容を知ってもらうことで、「大学の研究者」やそれを支える職業も、進路選択肢の視野に入れてもらえればと期待している。

同時に、在宅勤務制度、育児・介護制度をはじめとした職場環境整備や研究者支援など、本学がダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいることを知ってもらう良い機会になったと考える。

Poster for the online contract company explanation meeting at Kyutech. The poster is purple and white. It features the Kyutech logo and text in Japanese. The main title is "合同企業説明会" (Contract Company Explanation Meeting) and it mentions "参加企業 520社以上" (Over 520 participating companies). It lists the dates as 2022年3月1日 (火) and 2022年3月4日 (金). There is a QR code and a table of times.

開催日時
2022年3月1日 (火)
>>> 2022年3月4日 (金)
① 9:30-9:55 10:05-10:30 10:40-11:05
② 11:40-11:55 12:05-12:30 12:40-13:05
③ 13:30-13:55 14:05-14:30 14:40-15:05
④ 15:30-15:55 16:05-16:30 16:40-17:05

対象 全学年・全学部大学院対象

参加方法

- ◆予約不要 ◆カメラON任意
- キャリアタスUC「学校からのお知らせ」→「学内企業説明会」からご参加ください。

事前準備

- 予約不要ですが、エントリー情報の登録が必要です。
- キャリアタスUCのマイページから登録してください。



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※に限りませう。）

※(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

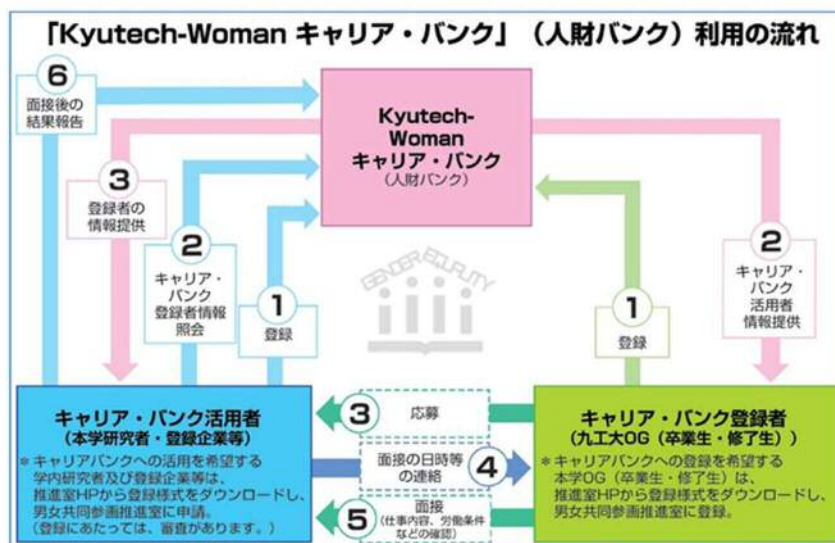
(2)企業又は団体

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) ダ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・沖縄ブロック会議（オンライン）への参加（7月21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、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。

●第4回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム（オンライン）への参加（12月8日）

大阪大学主催で「第4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、企業や大学の取組事例等有益な情報が紹介された。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。

◎「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。

●「第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム事前打ち合わせ」（オンライン）への参加（5月21日）

九州・沖縄地区の14大学の実務者が参加し、9月開催予定の「第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」のテーマ、企画、スケジュールなどについて事前打ち合わせが行われた。

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、意見交換を行った。

●「九州・沖縄アイランド女性研究者ネットワーク」オンライン情報交換会への参加（6月29日）

九州・沖縄地区の12大学26名が参加し、2度のブレイクアウトセッションを含め、各大学の取り組み状況、抱えている問題や今後の課題など、実務担当者ならではの情報交換が行われた。

本学からは男女共同参画推進室専門職員が参加した。

●「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」理事・副学長ネットワーク会議（オンライン）への参加（7月21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、ブロック会議が行われた。

本学からは担当理事、人事課長及び男女共同参画推進室専門職員が参加した。

会議では、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が行われた。

●「第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 熊本」（オンライン）への参加（9月17日）

「ダイバーシティ推進に向けた大学からの発信—戦略から実践へ—」と題し、東京大学の林理事を基調講演に迎え、第12回となるシンポジウムがオンラインで開催された。

第2部では、九州・沖縄地区の14大学の理事・副学長がパネリストとして参加し、「女性研究者の上位職登用を実現する大学マネジメント」をテーマに意見交換会を行った。

また、第1部の最後には、14大学学長のビデオメッセージも配信され、本学の尾家学長からも「今後一層女性研究者の上位職登用を推進します」との宣言がなされた。

本学からは、人事課長と男女共同参画推進室専門職員も参加した。

第12回 九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 盛岡

2021. 9.17 FRI

13:00-15:55

参加無料 定員200名

九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム実行委員会

事務局 盛岡大学 国際交流センター 国際交流課

TEL: 019-651-2211 FAX: 019-651-2212

E-mail: info@iwate-u.ac.jp

〒02-8585 盛岡市大町1-1

盛岡大学

第12回 九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 盛岡

第12回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

今こそダイバーシティネットワークで 輝く未来を切り拓く

13:30 開会

13:50 基調講演

14:20 全国ダイバーシティネットワーク参画機関からの事例発表

16:00 閉会

申込方法

URLまたは二次元コードよりお申し込みください。https://iwate-u.ac.jp/~network/2021/

※詳細は必ず、下記URLから必ず必ずお申し込みください。お問い合わせ先も記載されています。

●「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」実務担当者連絡会議（オンライン）への参加（10月7日）

九州・沖縄地区14大学の実務者が参加し、状況報告等を行った。本学からは男女共同参画推進室専門職員が参加した。

会議の最後に、今後のQ-w e aシンポジウム主催大学の担当順に関しての確認が行われ、本学は令和8年度担大学となった。

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3年度は2件の女性限定公募を行った結果、いずれも令和4年4月の採用が決定している。

【令和3年度 採用】

採用時期	実施部局	職 位
令和3年 4月 1日	工学研究院 電気電子工学研究系	准教授

【令和3年度 昇任】

昇任時期	実施部局	職 位
令和4年 3月 1日	情報工学研究院 知能情報工学研究系	助 教 ⇒ 准教授

【令和3年度 参考（その他）】

決定時期	実施部局	職 位
令和3年 5月 1日	オープンイノベーション推進機構産学官連携本部	採用（高度専門職員）
令和3年 9月 1日	情報工学研究院 知能情報工学研究系	テニユア付与（助教）
令和4年 1月 1日	工学研究院 宇宙システム工学研究系	テニユア付与（助教）
令和3年12月 1日	高大接続・教育連携機構AO部門	昇任・テニユア付与 （講師(専門職) ⇒ 上席高度専門職員 （准教授(専門職)）

※「国立大学法人九州工業大学高度専門職員規程」第2条第2項別表1より

2 前項各号の職名に応じ、別表1に定める呼称を称することが出来る。

(別表)

職名	呼称
主席高度専門職員	教授（専門職）
上席高度専門職員	准教授（専門職）
主任高度専門職員	講師（専門職）
高度専門職員	助教（専門職）

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（9月10日～1月31日）

令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため「夏期学童保育」を中止した一方で、緊急的措置として全職員に適用した在宅勤務により、自宅で過ごす時間が増えた。

男女共同参画推進室では、教職員やその家族が充実したステイホームを過ごせるよう何らかの支援ができないかを検討し、保有している絵本や図鑑（DVD付き）の貸出サービスを実施したところ、23件の貸出希望があった。

上記のことから、令和3年度は「学童保育用図書」の貸出サービスを育児支援事業のひとつとして企画したところ、本事業の趣旨に賛同いただき、学内から小学校高学年から高校生を対象とした「理数教育用図書」の寄贈をいただいた。

これを受けて、「学童保育用図書」とあわせて貸出サービスを実施したところ、昨年度とほぼ同じ約5ヶ月の貸出期間中に81件の貸出希望があるなど、ライフイベント中の教職員に昨年度以上に好評を博した。

好評の理由としては、学内便での受け取りや返却が可能であるという手軽な点や気に入った図書は何度でも借りられる点があり、複数回利用する職員もいるなど、支援事業として定着したことから、今後も継続して実施していく予定である。



（令和3年度新規購入図書）



（寄贈いただいた理数教育用図書）

【学童保育図書リスト】

1/2

学童保育用・理数教育用(中高生含む)図書リスト <九州工業大学男女共同参画推進室>

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 (*どうぶつ・くだもの・やさい・からだ・いろ・かず など)	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 (*まち・おみせ・うみ・おまつり など)	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 (*まちのくるま・こうじのくるま・でんしゃ など)	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 ※DVDなし	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) ※DVDなし・工作模型付	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) 【DVD付】	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) 【DVD付】	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(ナツメ社こどもブックス)	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(ナツメ社こどもブックス)	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一ヒトから原子・クオーク・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・ヴォードマン	創元社

番号	書名	著者	出版社
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)
38	算数の図鑑：小学生のうちに伸ばしたい数&図形センスをみがく（子供の科学ビジュアル図鑑）	キャロル・ウォードマンほか	誠文堂新光社
39	理科の図鑑：小学生のうちに伸ばしたい 世界基準の理系脳を育てる（子供の科学ビジュアル図鑑）	田中 千尋 ほか	誠文堂新光社
40	科学のふしぎ（講談社の動く図鑑MOVE）【DVD付】	海部 陽介 ほか	講談社
41	人体のふしぎ 特装版（「はたらく細胞」×講談社の動く図鑑MOVE）【DVD+ボードゲーム付】	島田 達生 ほか	講談社
42	はじめてのずかん みぢかないきもの（講談社の動く図鑑MOVE）【DVD付】	瀧 靖之 ほか	講談社
43	【DVD付】植物（講談社の動く図鑑MOVE）	天野 誠 ほか	講談社
44	英語好きな子に育つ たのしいお話365	小学生のための 英語教育研究グループ	誠文堂新光社
45	「なぜ?」「どうして?」がよくわかる わくわく科学実験図鑑	クリスタル・チャトーン	ディスカバリー・ トゥエンティワン
46	コンピューターってどんなしくみ?	村井 純 ほか	誠文堂新光社
47	さわって学べるプログラミング図鑑	石戸 奈々子 (翻訳)	学研プラス
48	この理科わかる?—これから理数が大切だ!	滝沢 美奈子	中経出版
49	科学のニュースが面白いほどわかる本—環境・生命・宇宙ナノテク編	滝沢 美奈子	中経出版
50	図解「物理」は図で考えると面白い	滝沢 美奈子	青春出版社
51	新版 道具と機械の本 てこからコンピューターまで	D.マコーレイ	岩波書店
52	しくみがわかる 宇宙ロケット: 打ち上げの基礎から、「イプシロン」・「はやぶさ2」まで (大人のための科学入門)	的川泰宣	誠文堂新光社
53	宇宙女子 こうして私は宇宙をシゴトにした —宇宙と働く女性たちの感動エピソードとその仕事内容を紹介!—		蒼竜社
54	少年少女ものがたり百科4 星と伝説 ※古いため真偽不明	野尻抱影	信成社
55	気象・天気 萌えて覚える気象学の基本	森田正光監修 日本気象協会編	PHP研究所
56	モノづくり解体新書 一の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
57	モノづくり解体新書 二の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
58	モノづくり解体新書 三の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
59	モノづくり解体新書 四の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
60	モノづくり解体新書 五の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
61	モノづくり解体新書 六の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
62	モノづくり解体新書 七の巻 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
63	モノづくり解体新書 番外編 (eX' Mook)		日刊工業新聞社
64	雑誌 解体新書編集部 モノのしくみ・技術のふしぎ編Ⅰ ~身の回りの、なぜ、何、どうやって、がわかる~		日刊工業新聞社
65	雑誌 解体新書編集部 モノのしくみ・技術のふしぎ編Ⅱ ~身の回りの、なぜ、何、どうやって、がわかる~		日刊工業新聞社
66	雑誌 解体新書編集部 モノのしくみ・技術のふしぎ編Ⅲ ~身の回りの、なぜ、何、どうやって、がわかる~		日刊工業新聞社
67	雑誌 解体新書編集部 モノのしくみ・技術のふしぎ編Ⅳ ~身の回りの、なぜ、何、どうやって、がわかる~		日刊工業新聞社

■ 介護と仕事の両立支援セミナーを開催（2月3日）

令和3年度は「介護と仕事の両立支援」にテーマを定め、男女共同参画推進セミナーを企画した。同テーマの支援を展開していた福岡県「介護と仕事の両立支援出前講座事業」の協力を得て、令和4年2月3日（木）に「介護は突然やってくる！～介護をしながら仕事を続けるために～」と題し、オンラインセミナーを開催した。

麻生飯塚病院医療福祉室副技師長兼地域連携センター副センター長の浦川雅広（うらかわまさひろ）氏を講師に迎えて、介護保険制度の仕組みや介護サービスの種類といった介護の基礎知識から、介護への心構えや向き合い方、困った時の相談窓口など、介護未経験の方から現在介護中の方まで幅広く役立つ話をわかりやすく説明いただいた。

セミナーには70名を超える参加申込みがあり、参加者アンケートからも、介護問題への関心の高さが伺えるとともに、多くの教職員が介護の不安や悩みを抱えていることが判った。

今回の質疑応答は、質問者のプライバシーに考慮し、事前、事後にメールで募る方法で実施した。これらの質問や悩みに対しても、講師が丁寧に文書で回答、参加者からは感謝の言葉が寄せられた。また、質疑応答はグループウェアに公開し参加者に共有したが、これも好評だった。



浦川雅広（うらかわまさひろ）氏



セミナーポスター

【セミナー後「参加者アンケート」の概要】

令和3年度 男女共同参画推進セミナー（介護と仕事の両立支援セミナー）

「介護は突然やってくる！～介護をしながら仕事を続けるために～」に関する意識調査

調査期間：令和4年2月3日（木）～2月7日（月）

調査方法：ウェブによるアンケート方式

参加者数：75名（男女共同参画推進室職員含む）

回答者数：58名

回答率：77.3%

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	16
事務系	31
技術系	11

Q2. あなたの性別をお答えください。

男性	24
女性	33
無回答	1

Q3. あなたの今現在の「介護」の状況をお答えください。

現在介護を行っている	13
数年以内に介護を行う可能性がある	22
いずれは介護を行う可能性がある	21
今のところ介護の予定はない（考えていない）	2

Q4. 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）

介護制度や介護サービスの仕組みに関心があった	47
介護の苦労や悩みなど、介護の問題に関心があった	26
自身が現在抱えている介護の問題や不安について質問がしたかった	9
大学の介護支援に関心があった	18
自身が介護を行う際に役立つ何らかの情報があることを期待した	40
介護とはどういうものか、まずは大雑把に把握したかった	10
その他	0

Q5. 今回のセミナーは、介護と仕事の両立のために、参考になりましたか。

とても参考になった（非常に満足）	29
参考になった（満足）	25
あまり参考にならなかった（やや不満）	4
参考にならなかった（不満）	0

Q6. セミナーで特に良かった点や改善してほしい点があれば教えてください。(自由回答)

- ・先に質問を集めて回答する形式が、質問者への配慮・要点が分かりやすい点、よかった。
 - ・目先の介護相談に目がいき、「介護と仕事の両立」というテーマを忘れがちであったので、先ず両立についてお話頂いたのがよかった。
 - ・先日、他の方からも、「包括支援センターは、匿名の第三者でも相談できる機関」だと聞いていたので、認識のうえで改めて参考になった。
 - ・(こちらのPCトラブルで初め15分程音声が届かなかった為、既にお話されたのだと思いますが、)大学の支援制度の案内が(この機会以外でも、簡単な冊子等)あると助かると思いました。
- Zoomでセミナーを開催して頂くことで、どこにいても参加できるので大変助かります。
- セミナー最後の職員からの相談事例が参考になりました。

自分の親の事はテキパキ決められますが、義母の事となるとデリケートな事なのであまり口を出せないんだと改めて思いました。
- わかりやすいご説明と重苦しくない雰囲気でもとても良かったです。
- 介護の基本の“き”からお話ししてくださり、大変参考になりました。
- 皆さん同じような悩みや疑問を持たれていると分かり、良かったです。

セミナー最後の方で声が途切れたので、何を話しているのか分からなかったのが少し残念でした。
- 講演をお聞きして、介護保険の概要などはよくわかりました。現在、介護者を3人抱えている状況で、本当に悩みが深刻ですので、セミナーの機会を作っていただきありがとうございました。また、今回のセミナーにも説明にありましたが、大学内においても、介護に対する職員への支援(専門家による相談ができる機会など)を充実していただけるとありがたいです。
- 講演資料、事前質問に対する講演者の回答の公開は大変有難かったです。今後も続けていただければ幸いです。
- 講師の先生の生の声が聞いて、多くの気づきをいただく良い機会となりました。介護はいつ始まるか分からないもので、誰にでも起こりうるものであること、終わりが見えないこと、相談する窓口や話を聞いてもらえる友人や知人もいた方が乗り越えられると思いました。またZOOMでの開催ということもあり、参加しやすかったです。本日は企画していただき、誠にありがとうございました。
- 今まで何となく聞いていた情報について、詳しく仕組み等を知ることが出来、具体的なイメージを持つことが出来ました。大変参考になりました。ありがとうございました。
- 時間がなさそうで気の毒だった。
- 時間が足りないようだった。
- 親の介護はもう少し先かなとは思ってはいますが、いつその時が来るかは事前にはわからないという不安がありました。その不安は、その時が来たときにどのような行動をとれば良いか、知識が不足していたからだなと思いました。

介護保険制度の存在は知っていても、その利用までの流れや、その窓口など具体的な方法について知ることができ大変有益な講演会でした。今回の講演を受けて、漠然としていた不安はなくな

りました。企画ありがたございました。

- 大まかには分かり易かったと思います。説明も丁寧でした。
- 直面していないので実感はなかったが、まず、地域包括支援センターに行けばよいということがわかりました。介護認定を受ける際の状況が具体的に聞けて良かったです。
- 様々な事例を通して説明していただき分かりやすかったです。
認知症のお話の際に、(認知症になった)本人は全く悪くない。悪いのは病気であるというようなお言葉がありハッとしました。分かっているつもりでも、どうしてそんなこと言うんだろうと思ってしまったり、毎回傷ついていたのですが、これからは気にせず明るく接し続けていこうと思いを新たにできました。

Q7. 今後男女共同参画推進室で取り上げて欲しいテーマ等があれば教えてください。(自由回答)

- 8050問題など、これから増えるであろう介護問題について深掘りして教えていただきたいです。
- LGBTQについての理解が進んでいないように思われますので、お願いできればと思います。
- コミュニケーションがとりづらい人、うつ病の症状がある人等に対しての声かけ、対応はどうしたらいいのかという問題に悩んでいます。言った本人は全く悪気もなく自分のせいだと気づいてはいませんが、相手は悩んで学校に出てこれないといったケースもあり、どうしたらみんなの精神状態が落ち着くのか考えているのですが、難しいです。人間関係が上手くいく方法について取り上げていただきたいです。よろしく願いいたします。
- パート労働でも活用できる制度について教えていただくとありがたいです。
- ファイナンシャル関係等の将来に備えた生涯設計など。
- 介護や育児のための学内の取組みを紹介。(在宅勤務申請等の学内としての支援制度の紹介)
- 近年、今回のセミナーテーマの親等の介護に加えて、ヤングケアラーの問題も指摘されています。九工大生の中にもそのような状況の中、学業に励んでいる方もいることでしょうし、(在学生の中途退学や休学には様々な理由がありますが、)ヤングケアラーが原因で学業を諦める場合もあるのではとったりしています。
そのような現状を把握して、学生が安心して学業に取り組める環境を整えたり、ヤングケアラーを支援する必要な情報を地域や大学が発信することも、これからの時代求められるのではと感じています。
- 今回のテーマをもう少し掘り下げて、細分化しつつやって良いと思いました。
- 子育てに役立つ情報
- 出産、子育てなどに関するテーマ
- 断捨離など
- 部下を持つ中間管理職以上の職員向けに、部下の指導や育成などの観点から、異性を含む部下に対する指導の心構えについての研修
- 老後生活資金について参考になるようなセミナーを開催してほしいです。
- すいません。今すぐ思いつきません。

【介護支援図書リスト】

介護支援用図書リスト <九州工業大学男女共同参画推進室>

番号	書名	著者	出版社	発行年
1	介護がわかる 1 介護保険のしくみ マンガでわかる介護のこと	医療情報科学研究所	メディックメディア	2020/10/3
2	介護がわかる 2 生活を支える制度 マンガでわかる介護のこと	医療情報科学研究所	メディックメディア	2020/10/3
3	世界一わかりやすい介護保険のきほんとしくみ 2021-2024年版	イノウ	ソシム	2021/3/31
4	最新版 図解 介護保険のしくみと使い方がわかる本	牛越 博文	講談社	2021/9/3
5	図解ポケット 30分でわかる! 介護保険の上手な使い方	齋藤 直路	秀和システム	2020/12/19
6	「食べる」介護のきほん 誤嚥を防いで食の楽しみをキープする、食事介助&お口のケア(はじめての在宅介護シリーズ)	齋藤 真由	翔泳社	2021/11/18
7	「家族介護」のきほん 経験者の声に学ぶ、介護の「困り事」「不安」への対処法(はじめての在宅介護シリーズ)	NPO法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン	翔泳社	2021/11/18
8	図解とイラストでよくわかる 離れて暮らす親に介護が必要になったときに読む本	池田直子	KADOKAWA	2021/7/8
9	親が認知症!? 離れて暮らす親の介護・見守り・お金のこと	工藤 広伸	翔泳社	2020/7/29
10	親が倒れた! 親の入院・介護ですぐやること・考えること・お金のこと 第2版	工藤 広伸	翔泳社	2018/11/5
11	図解 いちばん親切な家族信託の本	宮田 浩志	ナツメ社	2021/9/14
12	親の介護には親のお金を使おう! —あなたを救う7つの新ルール	太田差恵子	集英社	2018/6/26
13	これ一冊で安心! 高齢者施設の費用・選び方・手続きのすべて	岡本 弘子	ナツメ社	2020/1/10
14	高齢者施設 お金・選び方・入居の流れがわかる本 第2版	太田 差恵子	翔泳社	2019/7/12
15	マンガでわかる 後悔しない!! わが家での看取り	千場 純	主婦の友社	2020/10/28
16	自宅で最期を迎える準備のすべて — 本人と家族のための	大軒 愛美	自由国民社	2021/8/3
17	さいごまで自宅で診てくれるいいお医者さん[2022年版] コロナで注目! 在宅医療ガイド	朝日新聞出版	朝日新聞出版	2021/10/14
18	介護離職しない、させない	和氣美枝	毎日新聞出版	2016/5/27
19	ビジネスパーソンが介護離職をしてはいけないこれだけの理由	酒井 穰	ディスカヴァー・トゥエンティワン	2018/1/26
20	これで安心! 働きながら介護する — ケアも仕事も暮らしもバランスとって	川上由里子	技術評論社	2019/8/30
21	認知症世界の歩き方	寛 裕介	ライツ社	2021/9/15
22	認知症が進まない話し方があった	吉田 勝明	青春出版社	2021/8/27
23	よくある「困りごと」への対応がわかる 認知症になった家族との暮らしがた	認知症の人と家族の会	ナツメ社	2018/1/18
24	認知症介護の悩み引き出し52「家族の会」の“つどい”は知恵の宝庫	認知症の人と家族の会	クリエイツかもがわ	2020/7/23
25	認知症の人が「さっさも言ったでしょ」と言われて怒る理由 5000人を診てわかったほんとうの話	木之下 徹	講談社	2020/8/21
26	老いた親へのイラッとする気持ちがスッと消える本	榎本 睦郎	永岡書店	2018/9/25
27	もう、会話するのも大変! 高齢親への言葉かけ シーン別実例53	柳本 文貴	つちや書店	2021/12/21
28	男が介護する-家族のケアの実態と支援の取り組み	津止正敏	中央公論新社	2021/2/20
29	介護する人・される人のきもちがわかる本	北川なつ	朝日新聞出版	2019/10/18
30	身近な人の介護で心がいきづまったら読む本	高室 成幸	自由国民社	2019/7/27
31	がんばらない介護	橋中今日子	ダイヤモンド社	2017/3/20
32	親の介護は9割逃げよ:「親の老後」の悩みを解決する50代からのお金のはなし	黒田尚子	小学館	2018/2/6
33	噛む力が弱った人のおいしい長生きごはん 誤嚥を防ぐ! (講談社のお料理BOOK)	クリコ	講談社	2019/1/26
34	かみやすい 飲み込みやすい 高齢者のやわらか食132: 家庭で作れる	江頭 文江	学研プラス	2019/5/21
35	国がん東病院発 抗がん剤・放射線治療をしている人のための食事	後藤 功一 千歳 はるか	ナツメ社	2020/1/10

■ 「教職員向け」男女共同参画に関連する書籍等の案内（9月9日）

男女共同参画推進室では、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に関する書籍や、科研費採択に関連する書籍など、様々な書籍やDVDを、教職員への情報提供として、附属図書館（戸畑本館・飯塚分館）に設置された「男女共同参画コーナー」に取り揃えており、ステイホームに、読書の秋に、利用してもらいたいと、グループウェアや男女共同参画推進室のホームページに情報を掲載、メールで案内を実施した。



本館 男女共同参画コーナー



分館 男女共同参画コーナー

■ ニュースレターVol.7の発行（9月22日）

ニュースレターVol.7では、男性研究者の申請を受けて、「支援研究員配置支援事業」の支援を決定したことや学童保育代替企画「学内出前講義&職場訪問」の実施状況などの報告を行った。

国立大学法人九州工業大学 男女共同参画推進室 Newsleter Vol.7 2021.9

CONTENTS

- 1 令和3年度研究者支援事業について ～男性研究者2名にも支援を実施！～
- 2 学童保育代替企画「学内出前講義&職場訪問」の実施状況
- 3 読書の秋に！職員向け男女共同参画図書のご紹介！

■ 令和3年度研究者支援事業について ～男性研究者2名にも支援を実施！～

◎ **支援研究員配置支援事業** ※今年度の募集は終了しました。
 ◎ **研究センターの専任研究員のための学内出前講義** ※今年度の募集は終了しました。
 ◎ **研究センターの専任研究員のための学内出前講義** ※今年度の募集は終了しました。

■ 学童保育代替企画「学内出前講義&職場訪問」の実施状況

11月末日まで
 学童保育代替企画「学内出前講義&職場訪問」の実施状況について、報告いたします。

■ 読書の秋に！職員向け男女共同参画図書のご紹介！

男女共同参画推進室では、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に関する書籍や、科研費採択に関連する書籍など、様々な書籍やDVDを、教職員への情報提供として、附属図書館（戸畑本館・飯塚分館）に設置された「男女共同参画コーナー」に取り揃えています。

Vol.7の1ページ目

■ 学童保育代替企画を実施しました！

本学では、男女共同参画事業の一環として、小学校の臨時みね町中に「学童保育」を実施してまいりましたが、新年に引続き、今年も新年度（10月1日）から学童保育の運営から中心を担うこととし、その代替支援策として「学内出前講義&職場訪問」を実施、参加児童の定員数を確保し、1日単位での申し込みを可能として参加者を確保したところ、予定人数を上回る申し込みがあり、参加申込を閉鎖しての実施となりました。

学童保育代替企画アンケート

Q. 企画はいかがでしたか。 とても良かった 9.0%
 まあ良かった 1.0%

Q. 利用された感想をお願いします。（自由）

◎ 学童保育のようイベントは久しぶりで楽しかったです。今年度も実施してほしいと思います。また来年も実施してほしいです。
 ◎ 一日だけの参加から半年の学童保育まで幅広い活動を通して、学童保育の大切さや楽しさを学ぶことができました。
 ◎ 職場訪問は、職場の雰囲気や仕事の内容を知ることができました。また、職場の雰囲気や仕事の内容を知ることができました。また、職場の雰囲気や仕事の内容を知ることができました。

学童保育代替企画アンケート

Q. 職場訪問の際、お父さん・お母さんと仕事の話はありましたか。

Q. 特に楽しかった企画を教えてください。（自由回答）

◎ 職場訪問の際、お父さん・お母さんと仕事の話はありました。とても楽しかったです。

■ 「男女共同参画に関する意識調査」の実施とご協力のお礼

本学では毎年「男女共同参画に関する意識調査」を実施しています。令和3年度も準備が整い次第ご案内しますので、ご協力をお願いします。（10月半ばの調査結果は共済室HP広域欄「令和3年度調査報告書」に掲載いたします。）

国立大学法人九州工業大学 附属図書館 男女共同参画推進室

〒804-8550 福岡県北九州市戸畑区塩浜1-1-1
 TEL: 093-884-3212 FAX: 093-884-3533
 HP: https://www.kyutech.ac.jp/gender/
 MAIL: danjo-sankaku@jyuu.kyutech.ac.jp

Vol.7の2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3年度もウェブによるアンケート方式で実施した。

今年度も、寄せられた意見や状況を反映し、質問内容を見直すとともに、昨年度同様に調査対象をパートタイム職員等定期雇用職員に広げ、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3年度 男女共同参画に関する意識調査

調査期間 : 令和3年12月6日(月)～12月24日(金)

調査方法 : ウェブによるアンケート方式

対象者数 : 926名 ※定期雇用職員を含む

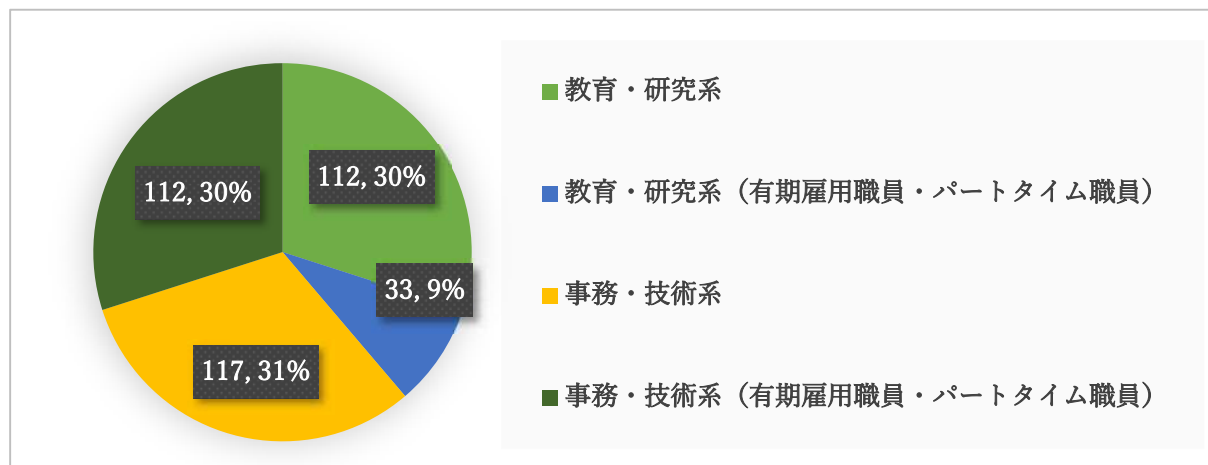
回答者数 : 374名

回答率 : 40.4%

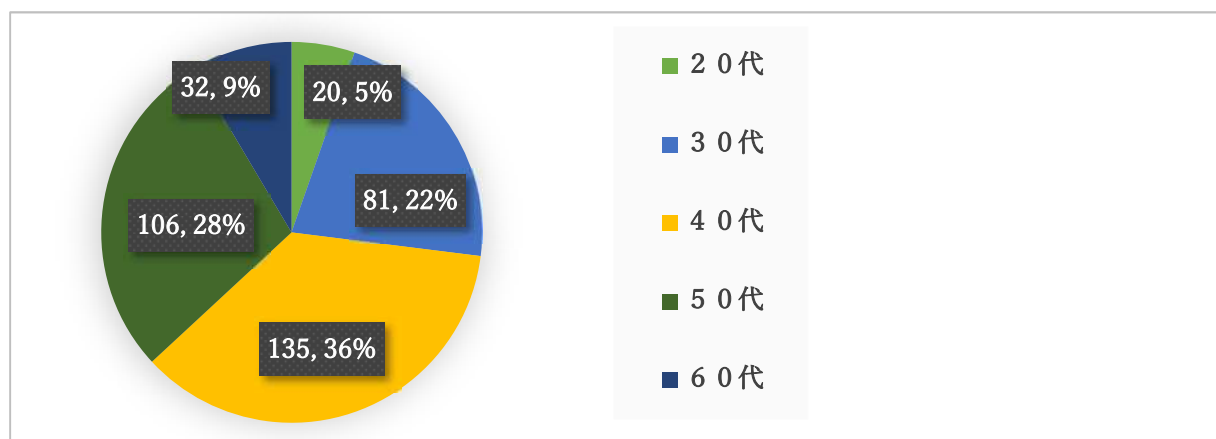
アンケート結果

*円グラフ内の数値は、「回答人数、割合 (%)」です。

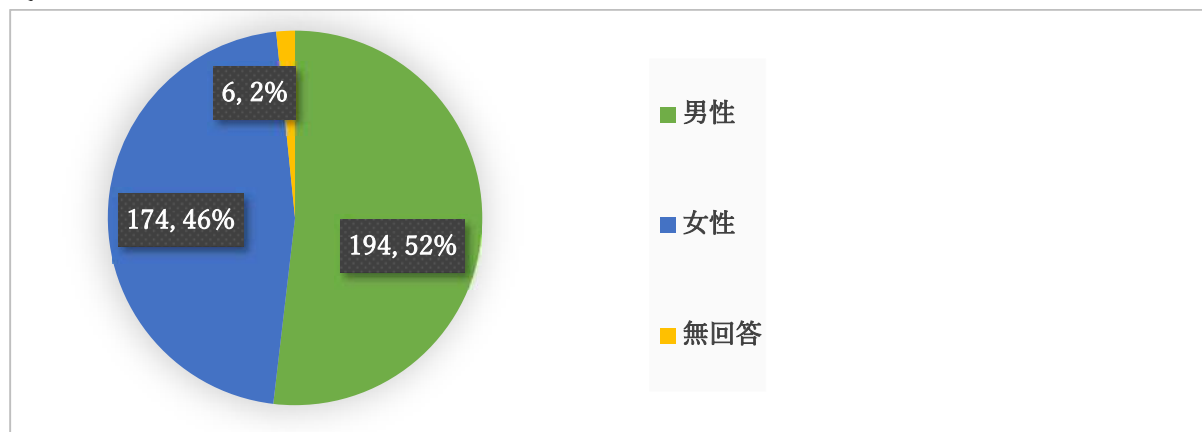
Q1. あなたの職種をお答えください。



Q2. あなたの年代をお答えください。



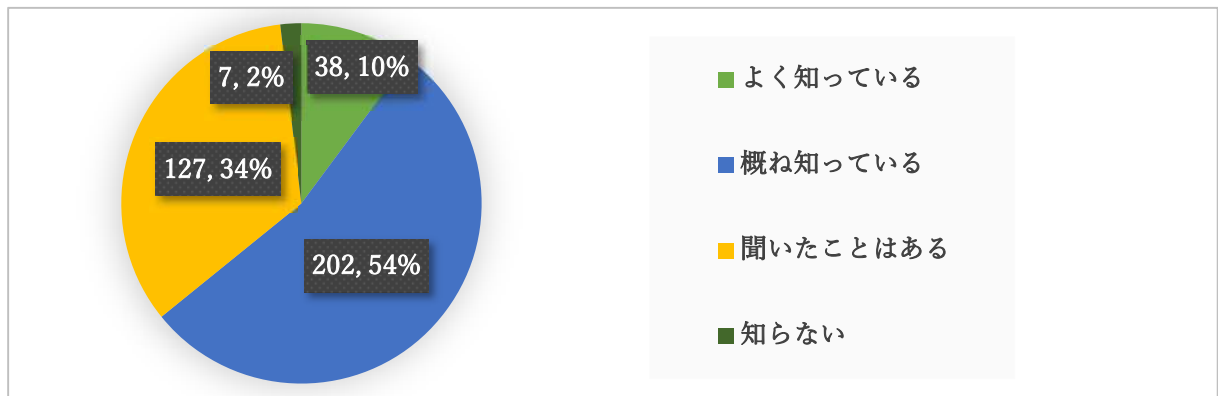
Q3. あなたの性別をお答えください。



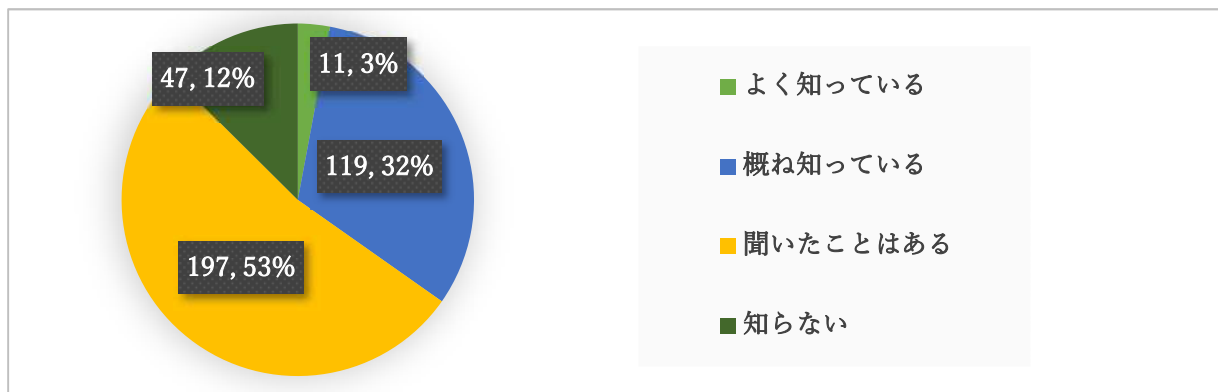
Q4. あなたご自身について、本学で以下の出産・育児・介護に係る支援制度を利用した経験がありますか？（複数回答可）



Q5. 「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？



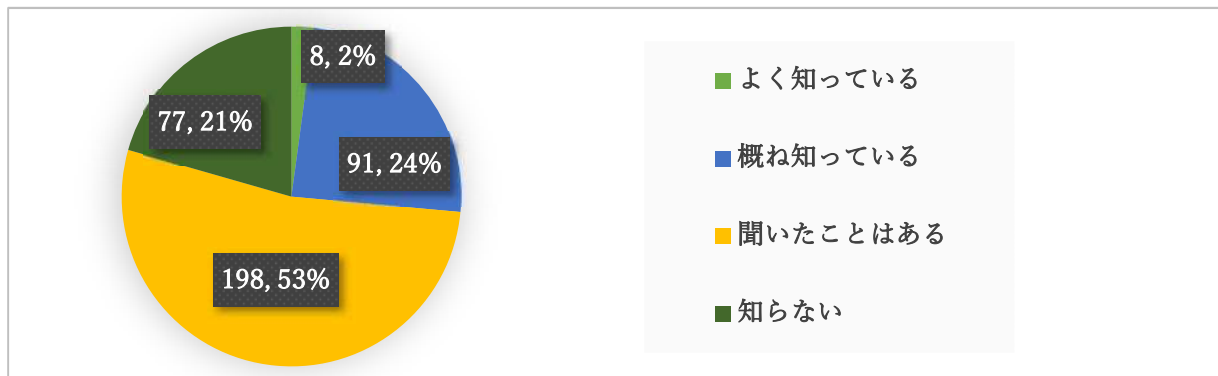
Q6. 「男女共同参画社会基本法」について、どの程度ご存知ですか？



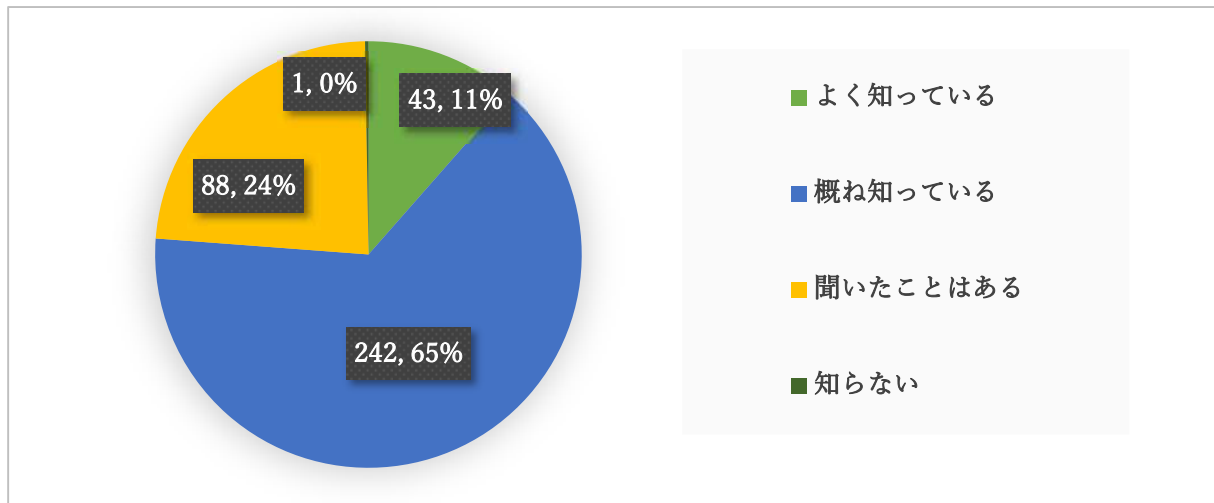
Q7. 「次世代育成支援対策推進法」について、どの程度ご存知ですか？



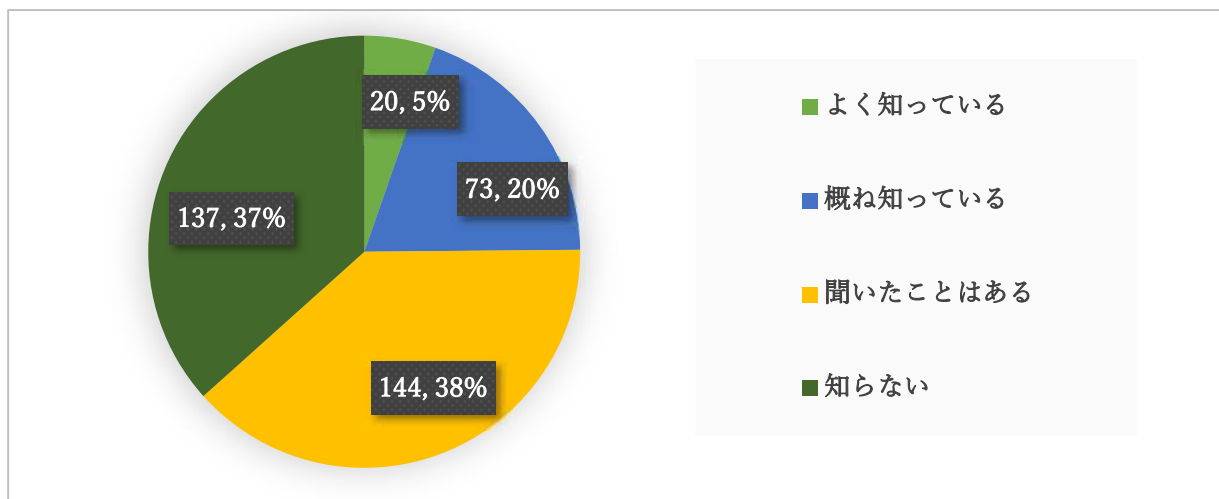
Q8. 「女性活躍推進法」という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



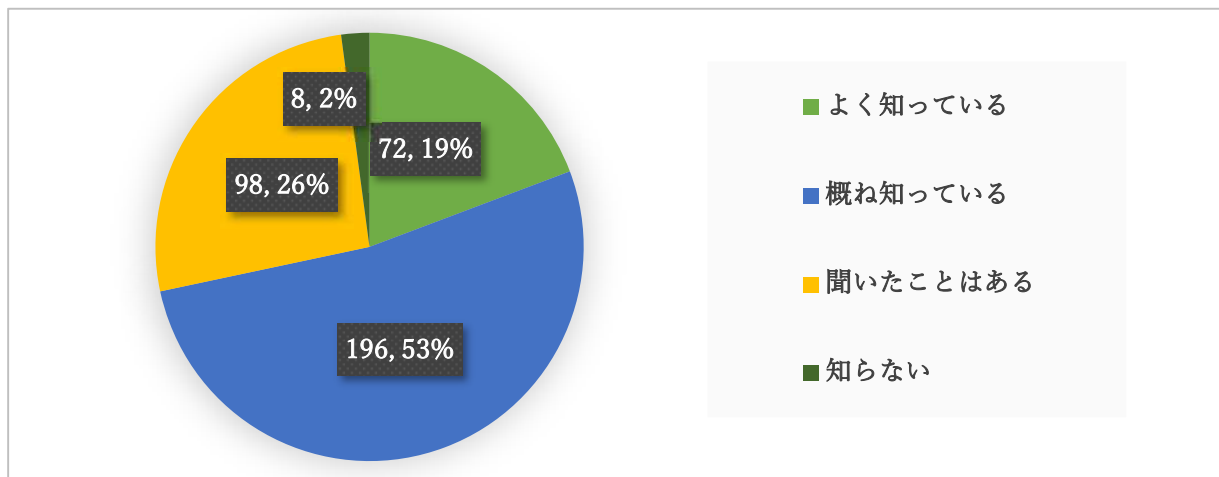
Q9. 「ジェンダー」（社会的・文化的に形成された性別）という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



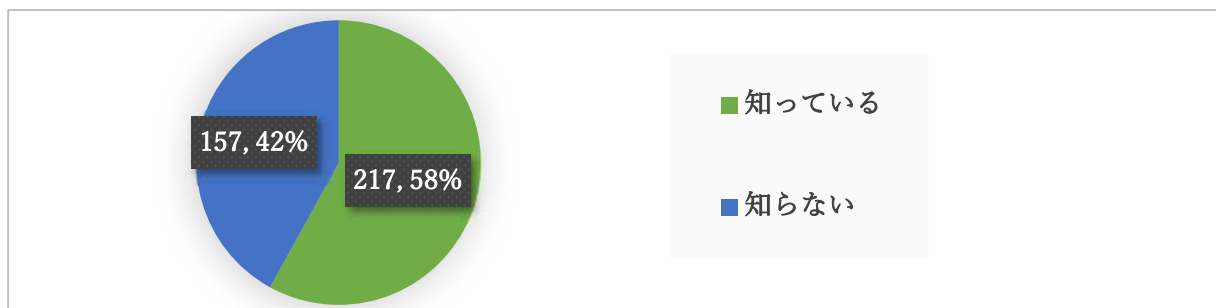
Q10. 「ポジティブ・アクション」（積極的改善措置）という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



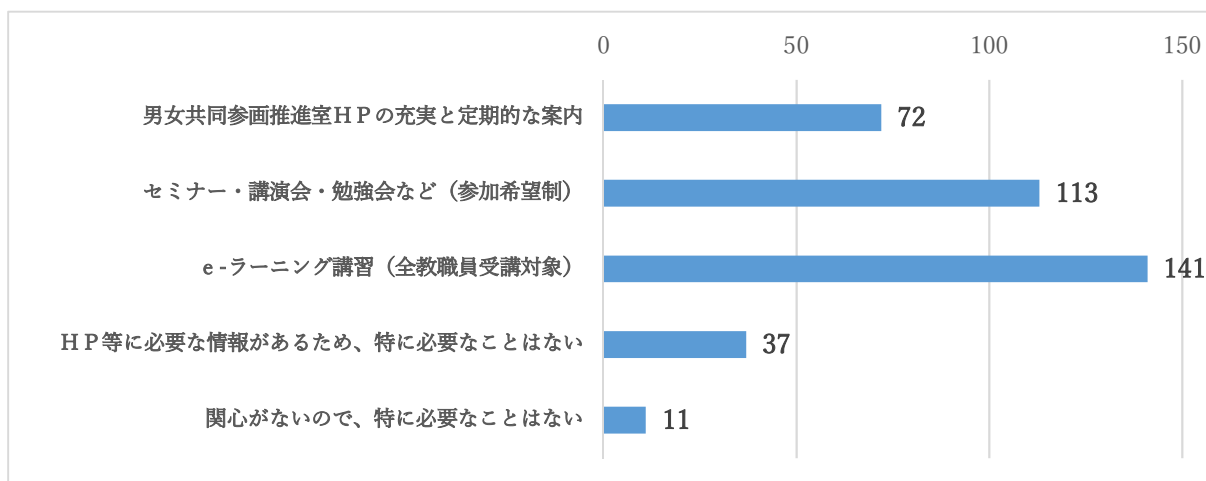
Q11. 「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）という言葉・内容について、どの程度ご存知ですか？



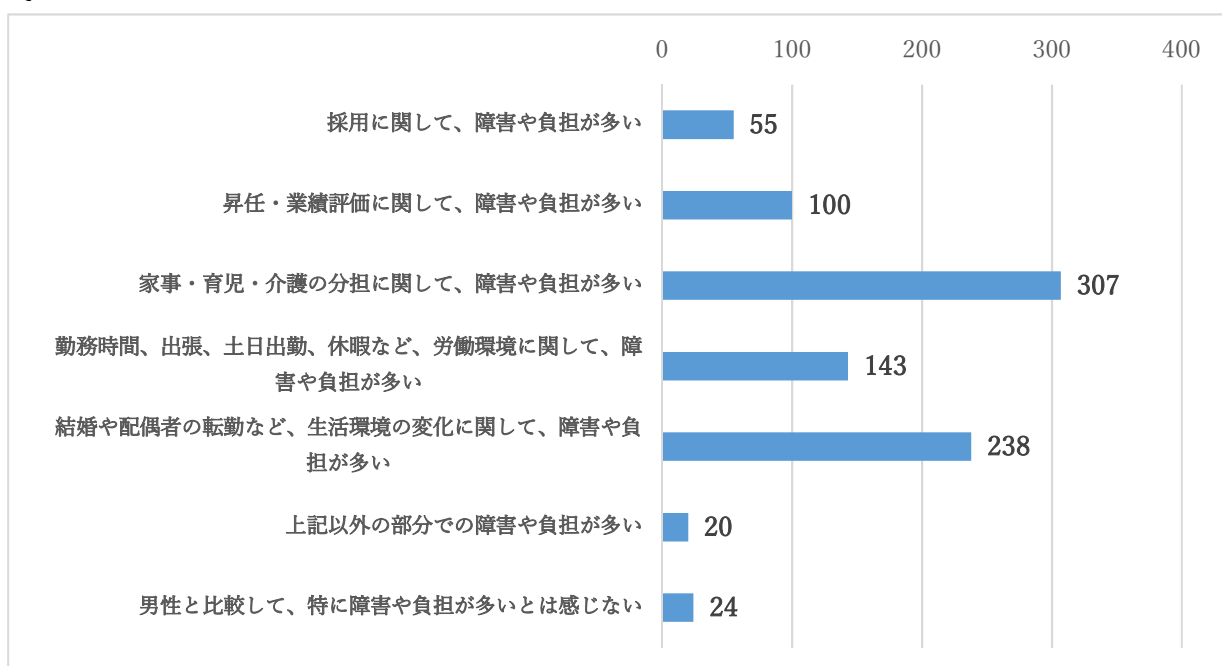
Q12. 国立大学協会は、男女共同参画推進に関し、女性教員比率については各大学に目標設定を求めており、また、指導的地位の女性比率については、自ら目標値を定めています（たとえば学長・理事・副学長については12%以上、教授は15%以上など）。このことをご存知ですか？



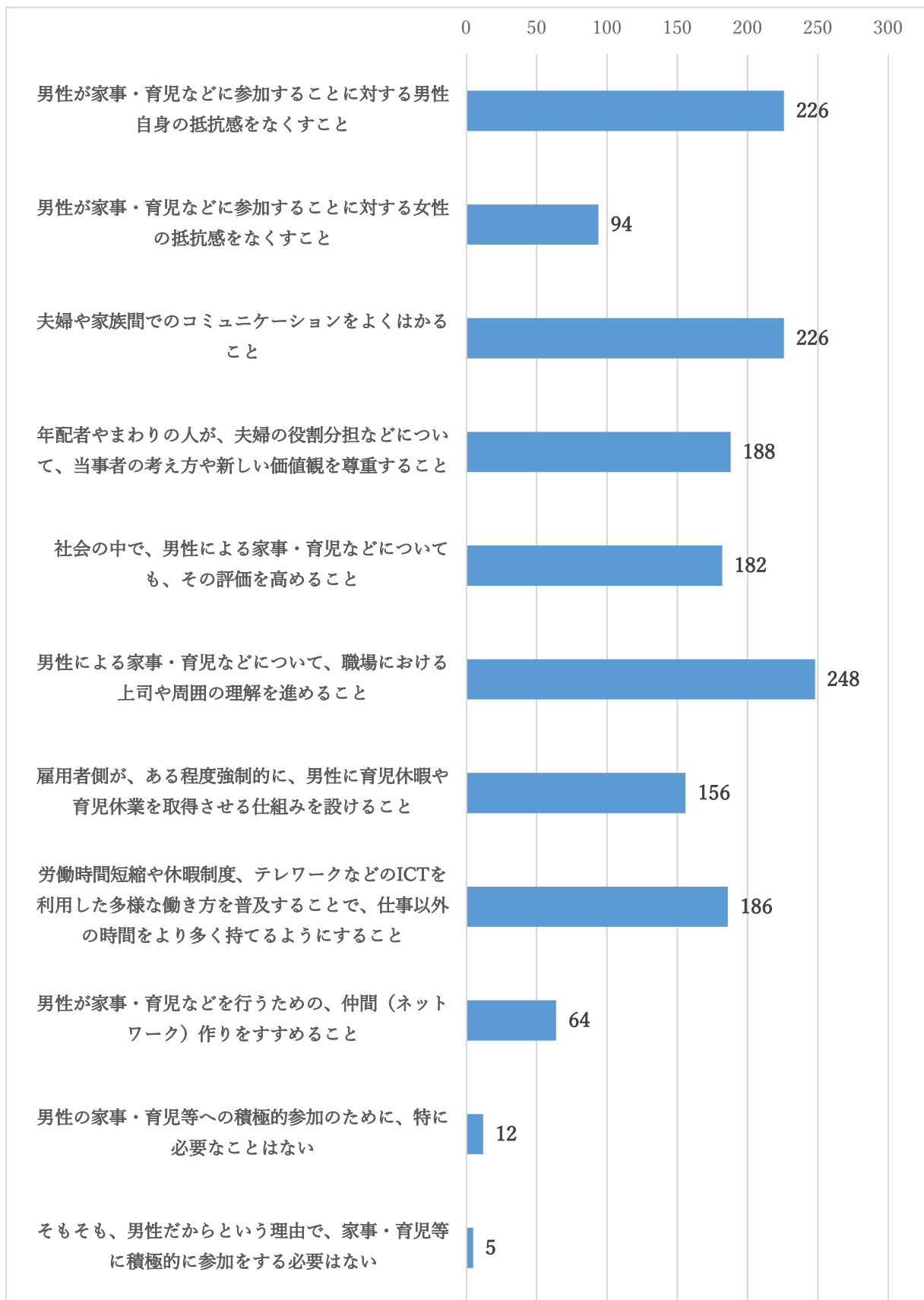
Q13. 前述（5～12）の「男女共同参画について（認知度）」でお尋ねした言葉や法律等に関して、理解や認知度を上げるためにはどのような対策が必要と思われますか？



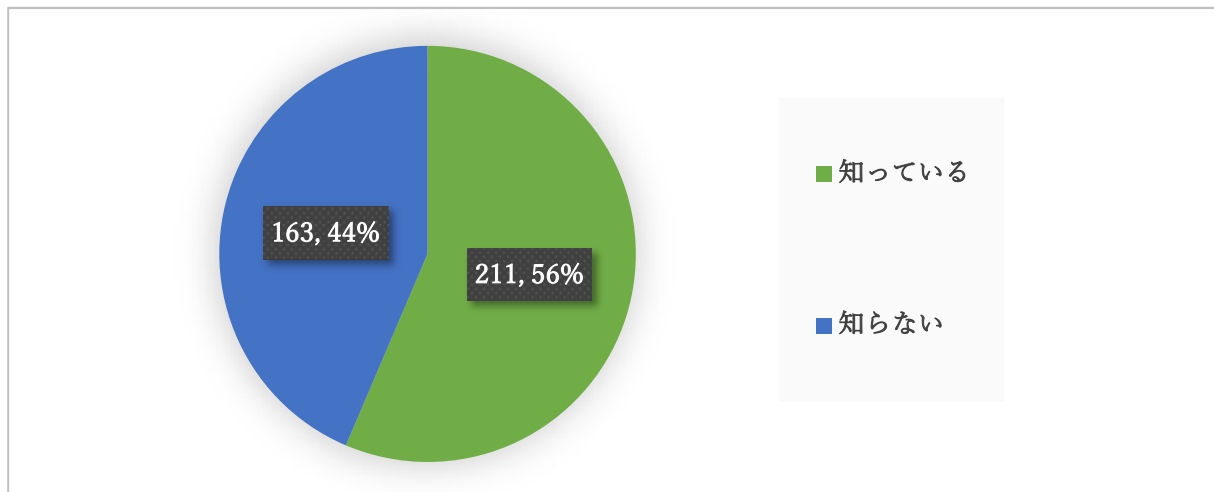
Q14. 一般的に、女性が働く場合、男性と比べて障害や負担が多いと思いますか？（複数回答可）



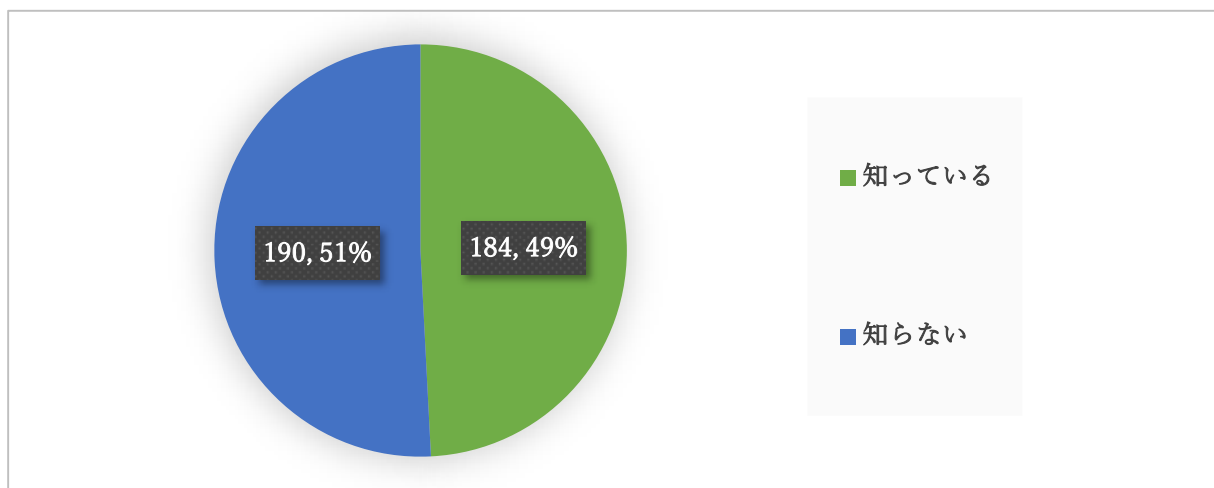
Q15. 一般的に、男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか？（複数回答可）



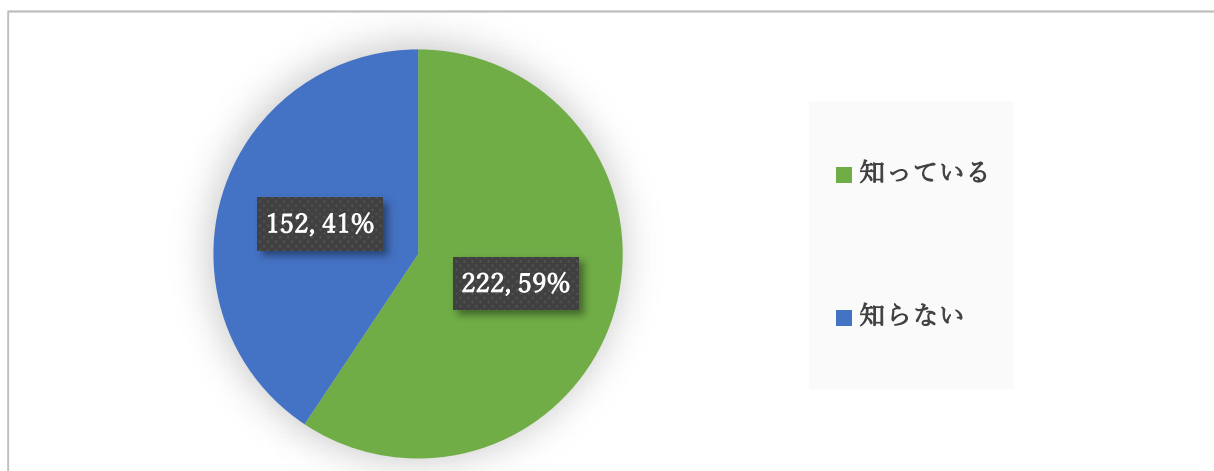
Q16. 男女共同参画推進に関して、「学長宣言」がなされていることを知っていますか？



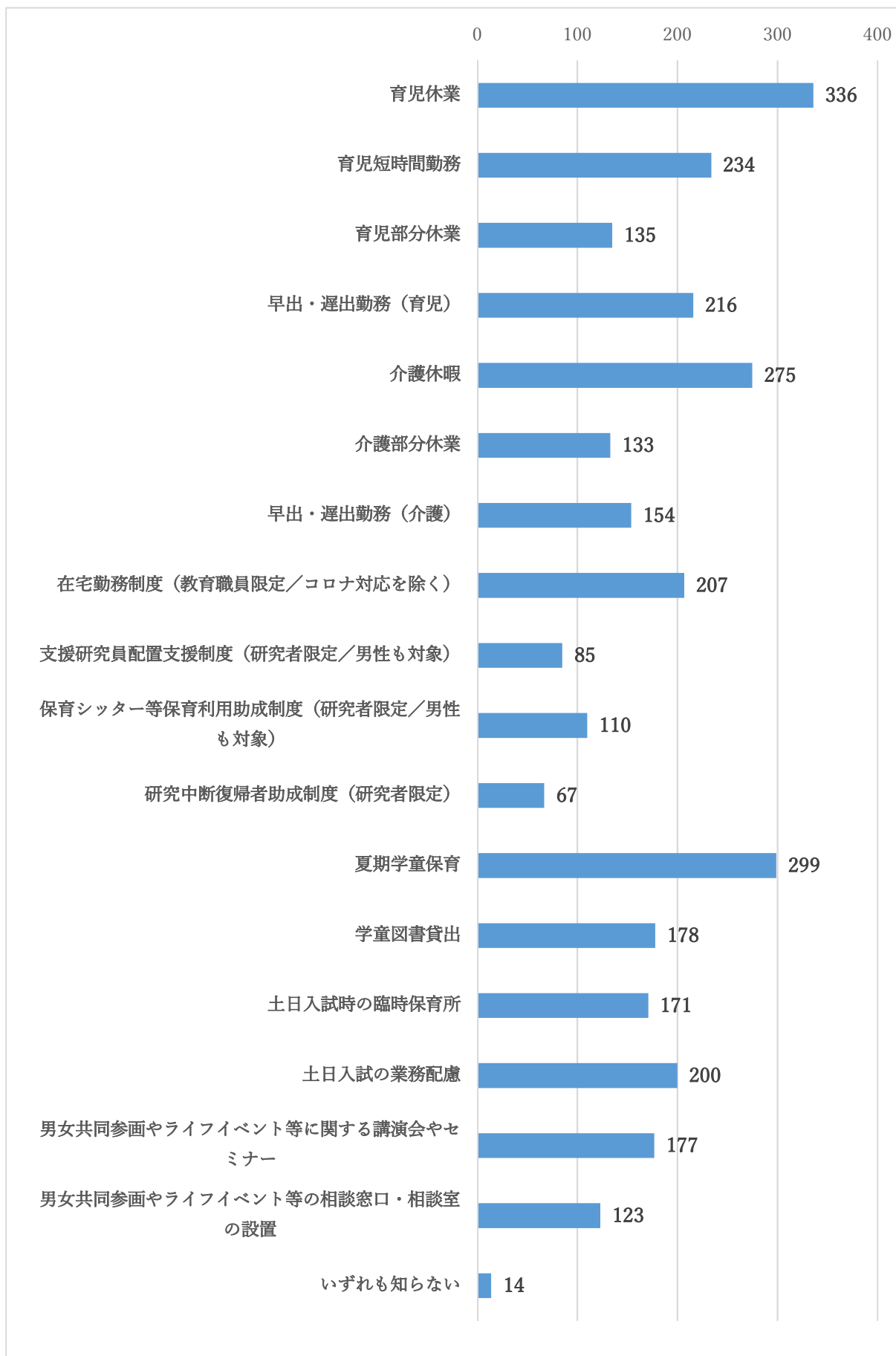
Q17. 男女共同参画推進に関する本学の「アクション・プラン」が策定されていることを知っていますか？



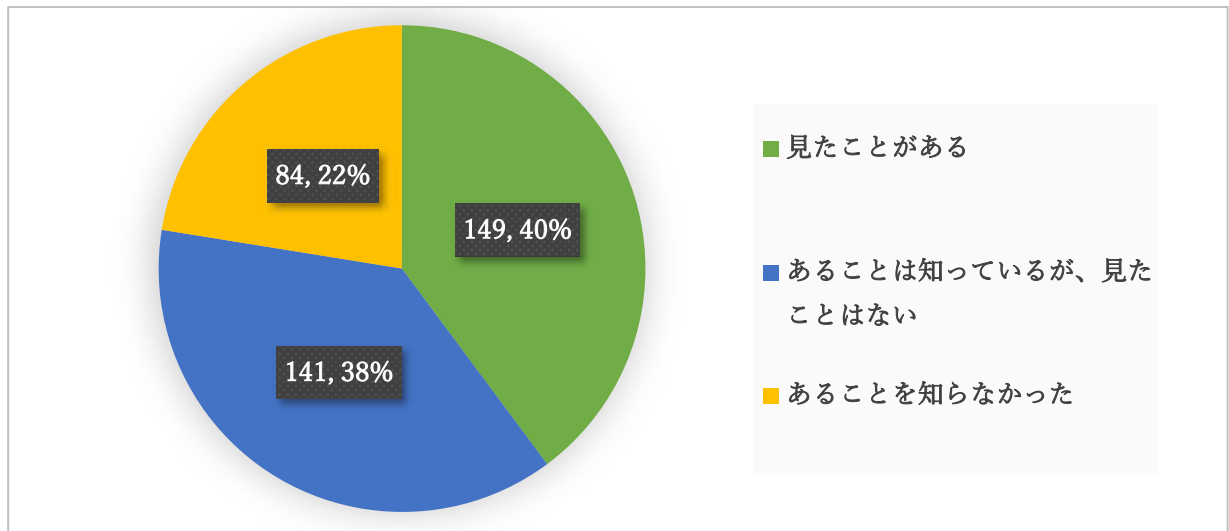
Q18. 女性教員比率に関する本学の目標値が設定されていることを知っていますか？



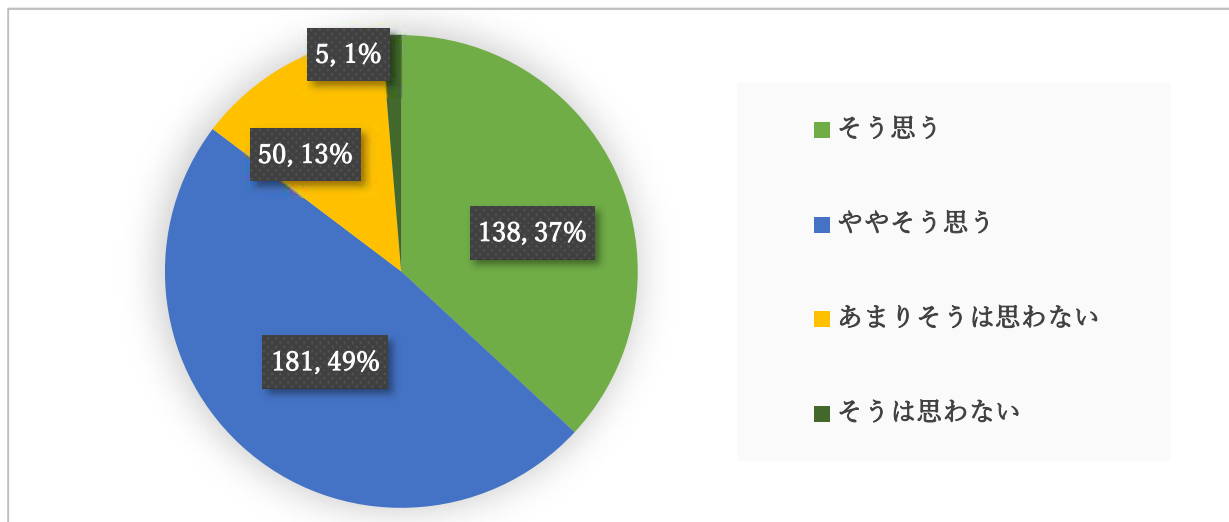
Q19. 本学では、以下のような出産・育児・介護等ライフイベントに関する支援を実施しています。利用の有無に関係なく、知っている制度をお答えください。(複数回答可)



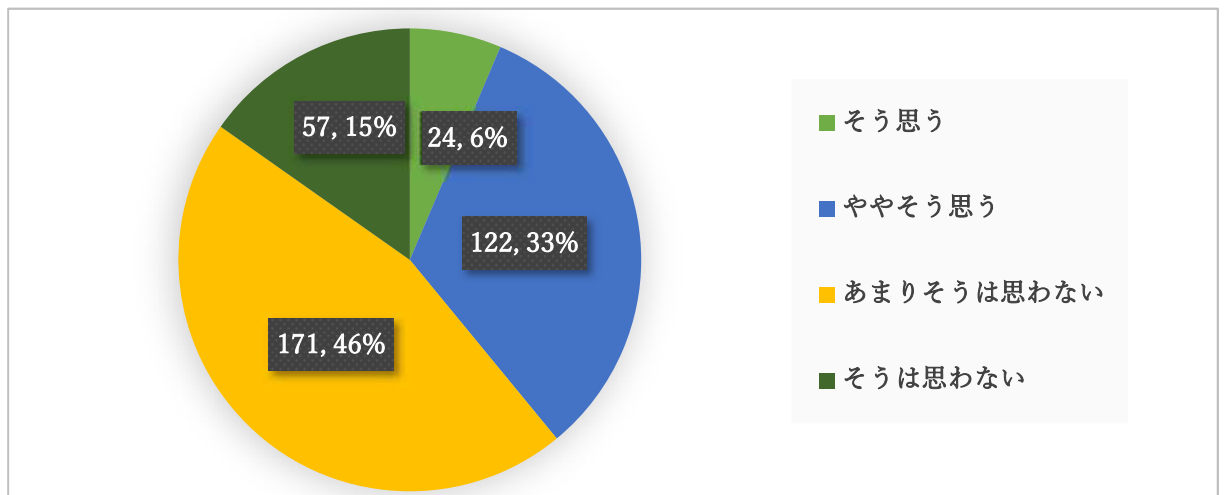
Q20. 本学の男女共同参画推進室のホームページを見たことがありますか？



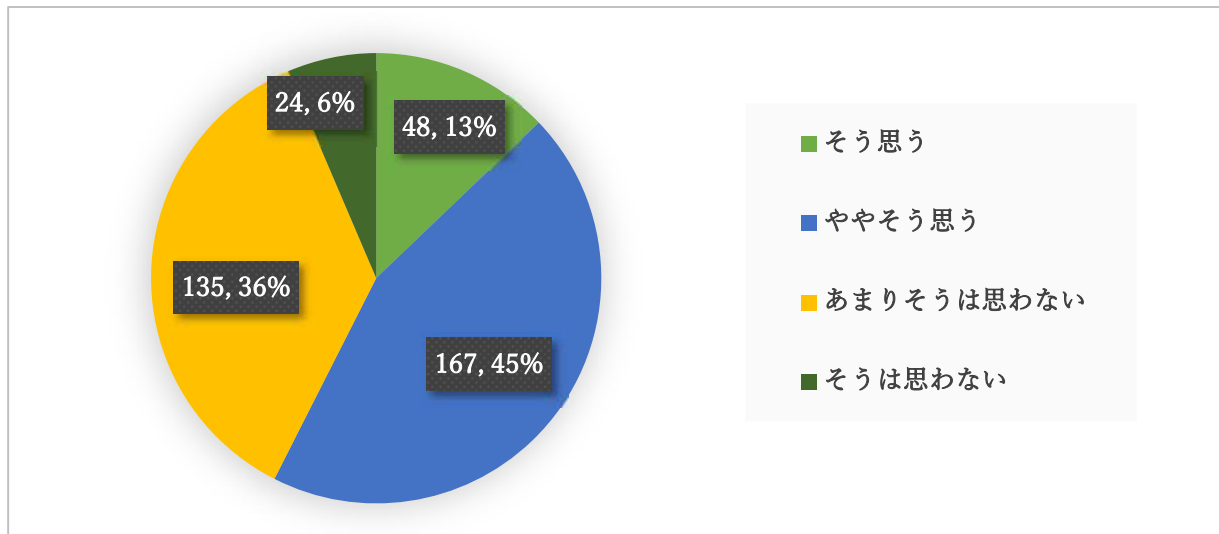
Q21. 本学は、女性が育児休業を取りやすい環境にあると思いますか？



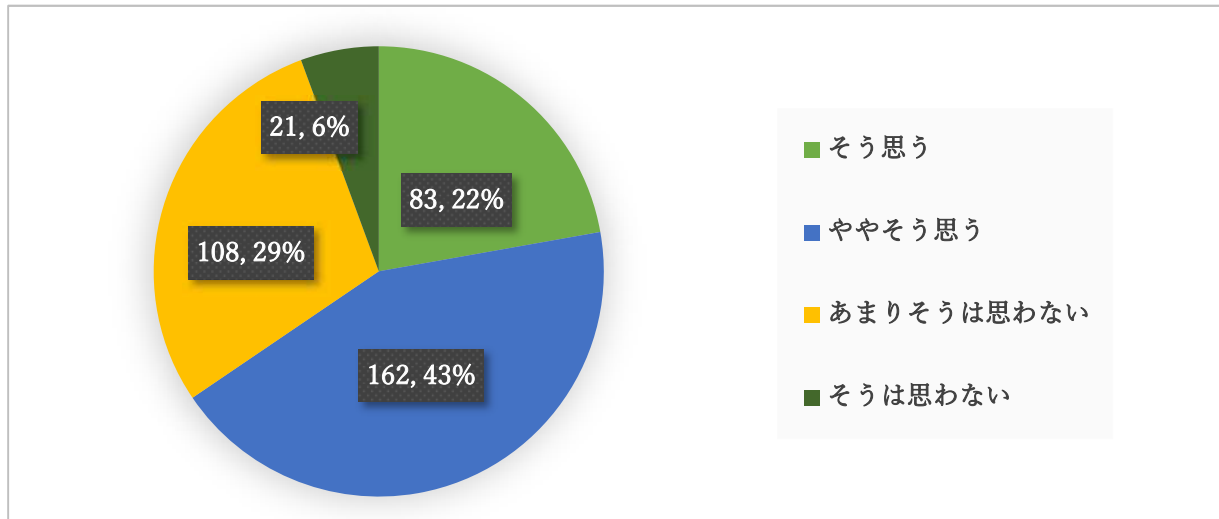
Q22. 本学は、男性が育児休業を取りやすい環境にあると思いますか？取得推進に積極的だと思いますか？



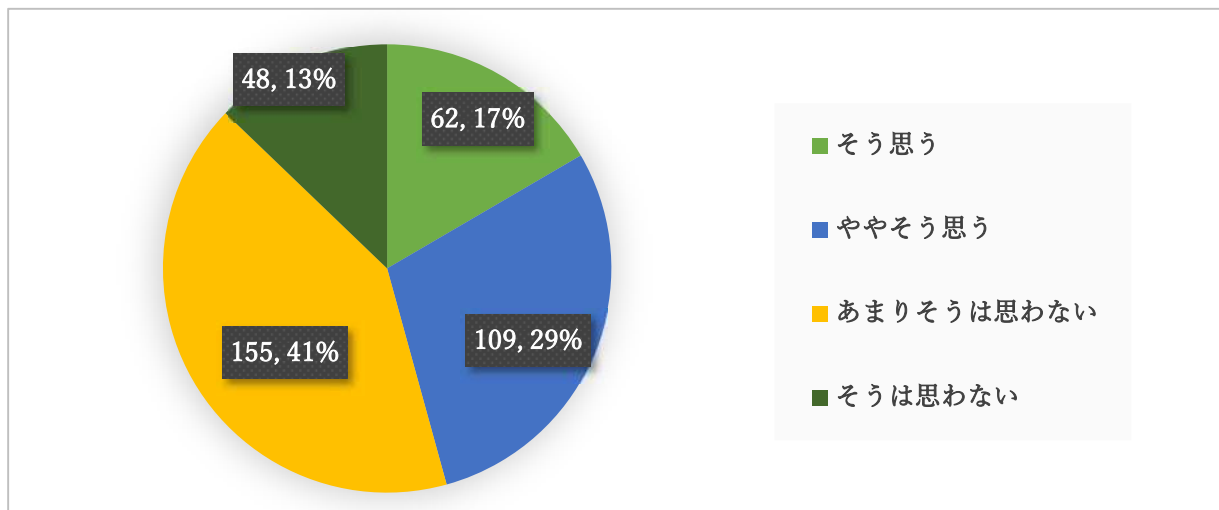
Q23. 本学は、介護休業が取りやすい環境にあると思いますか？



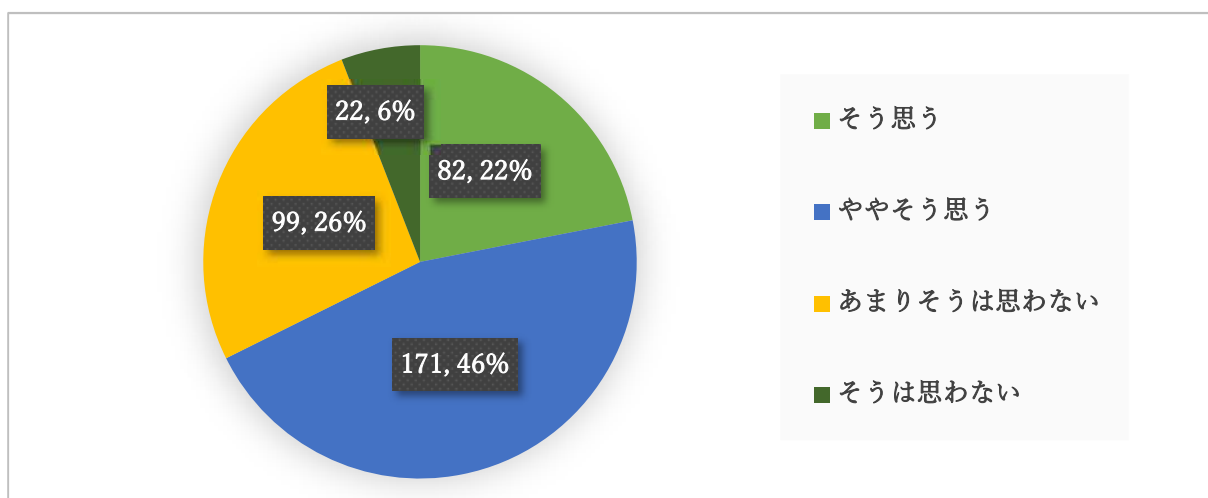
Q24. 本学において、女性教員や女性の教授が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？



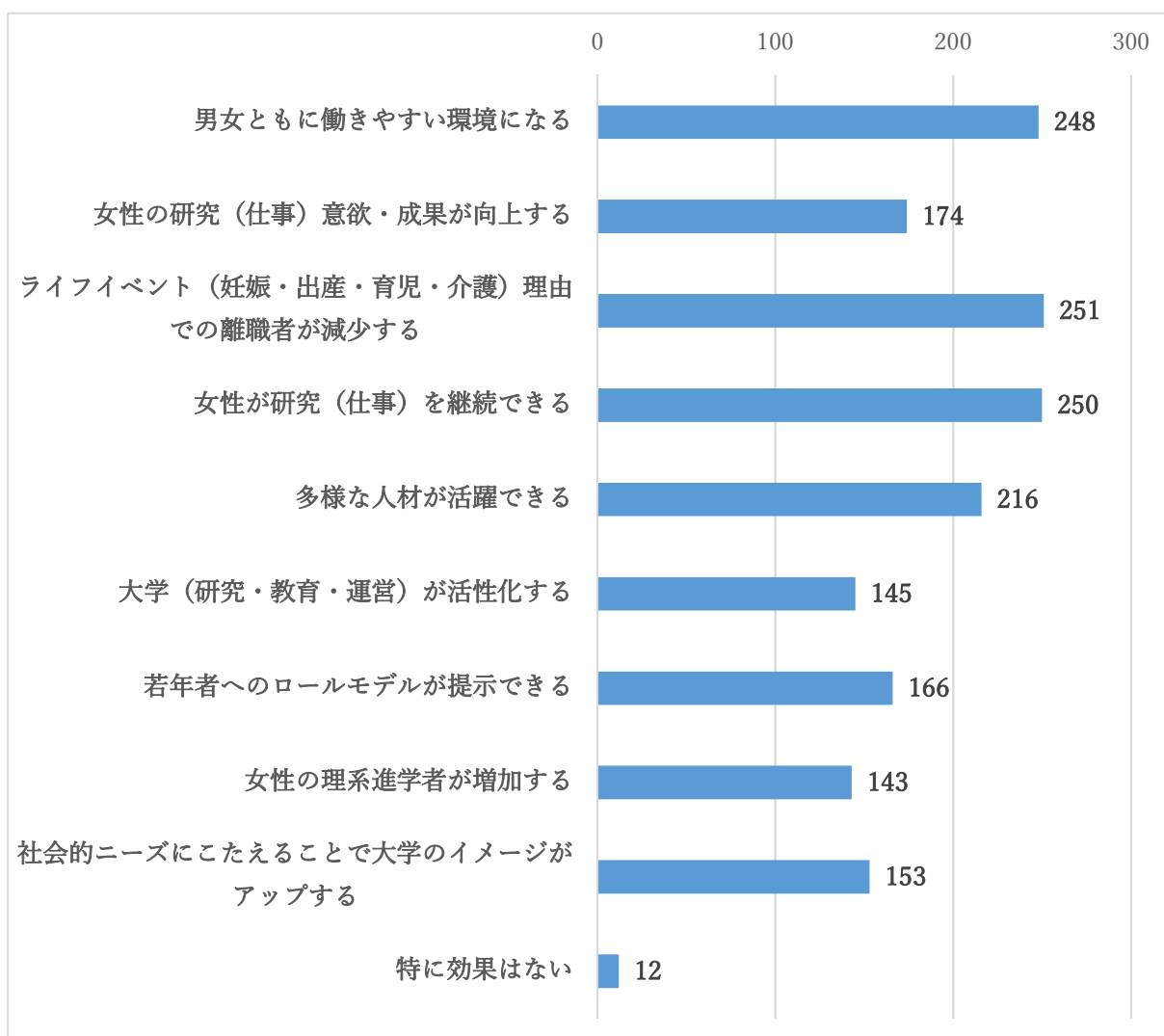
Q25. 本学において、女性教員・女性研究者の増加のための経過措置として、「女性限定公募」は必要であると思いますか？



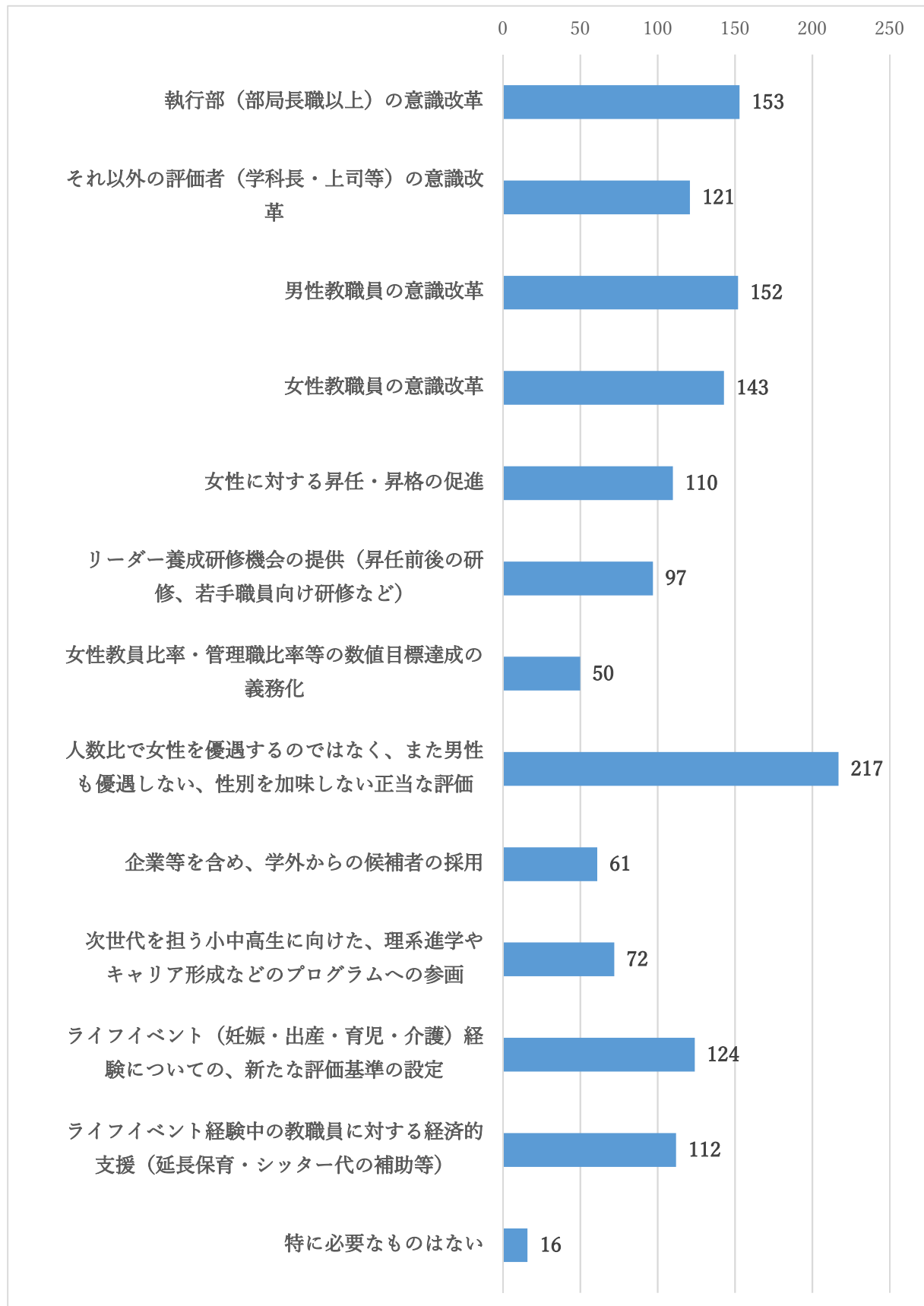
Q26. 本学において、管理職（課長・室長・事務長・技術長）の女性職員が少ない現状は、改善する必要がありますか？



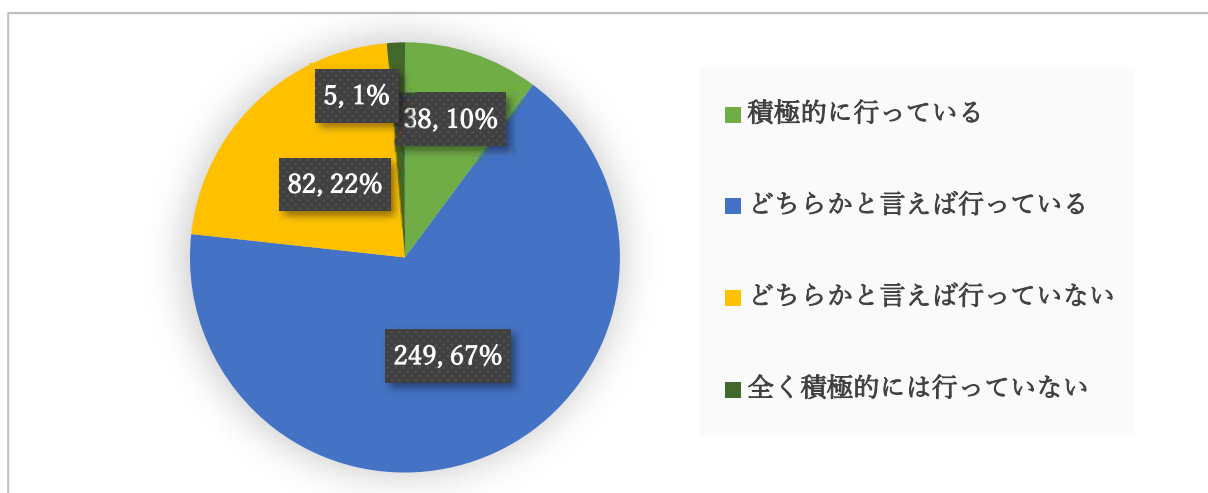
Q27. 本学において、男女共同参画を推進することは、どのような効果があると思いますか？（複数回答可）



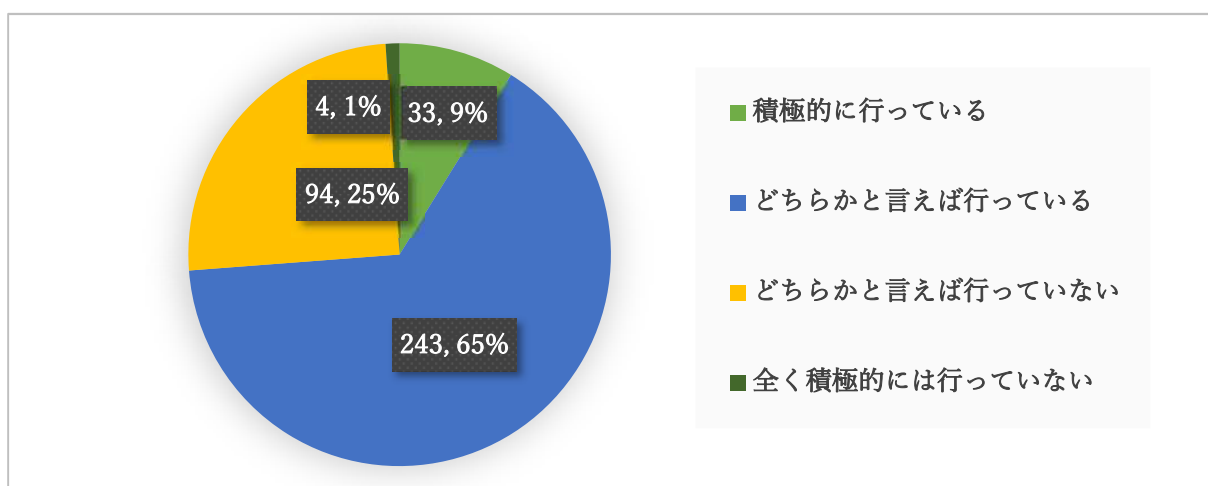
Q28. 本学において、指導的地位（執行部、教授職、課長職等）に就く女性を増やすためには、何が必要だと思いますか？（複数回答可）



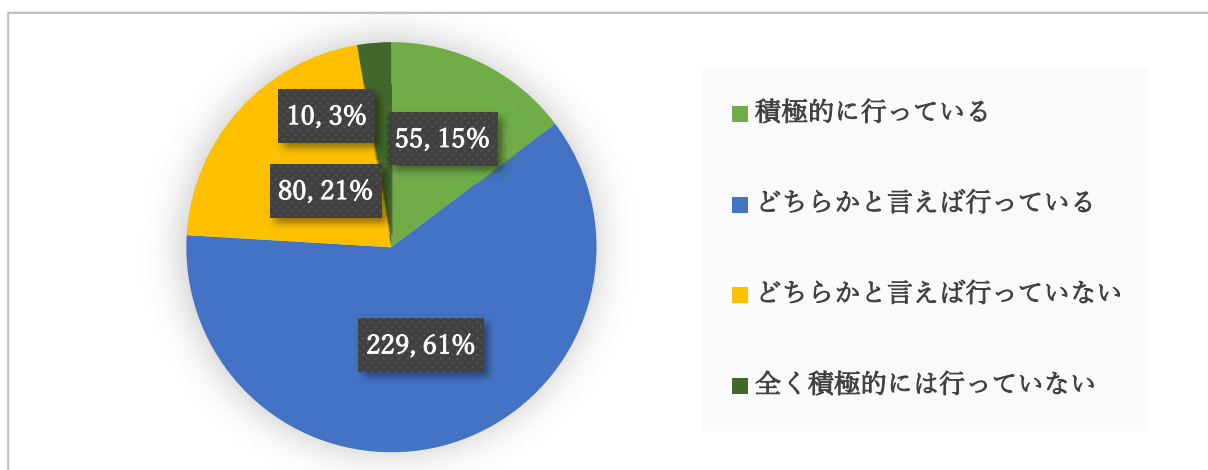
Q29. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の就業（研究）意欲を向上させる取組を積極的に行っていると思いますか？



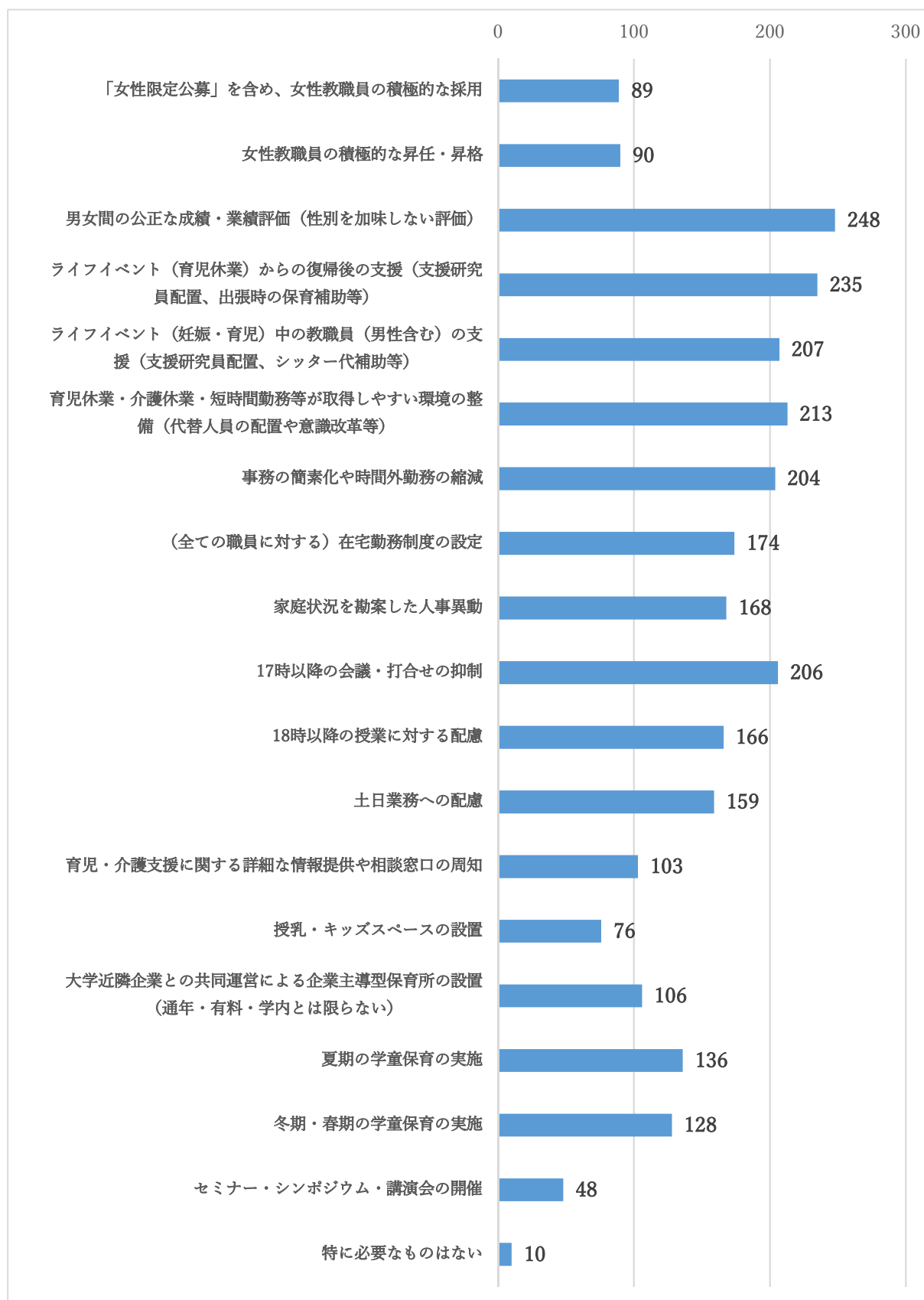
Q30. 本学では、女性職員の活躍のために、女性の管理職（課長相当職）登用、教授登用への取組を積極的に行っていると思いますか？



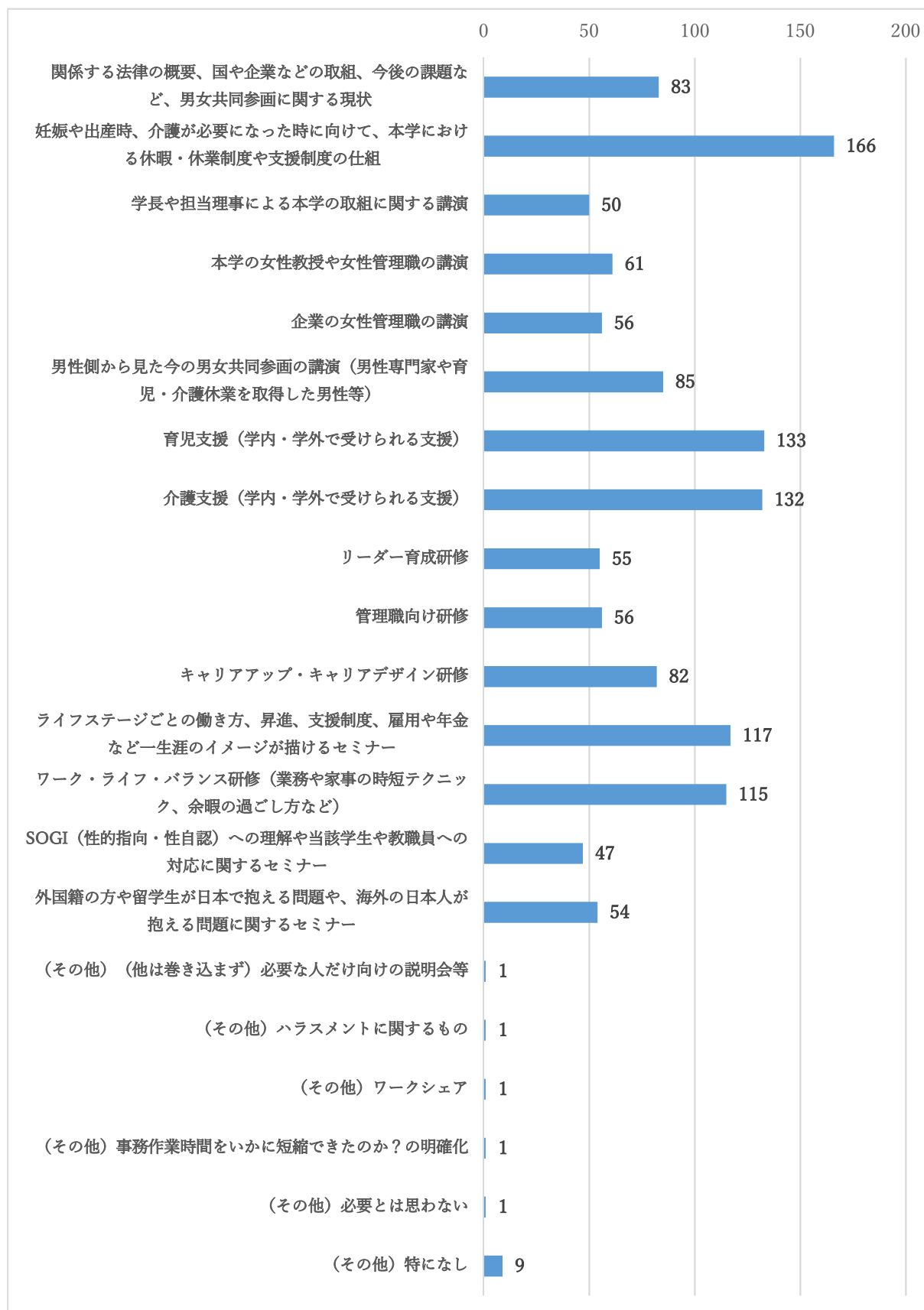
Q31. 本学では、女性職員の活躍のために、ハラスメントに関して、防止の取組や迅速・厳正な対応を積極的に行っていると思いますか？



Q35. 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）



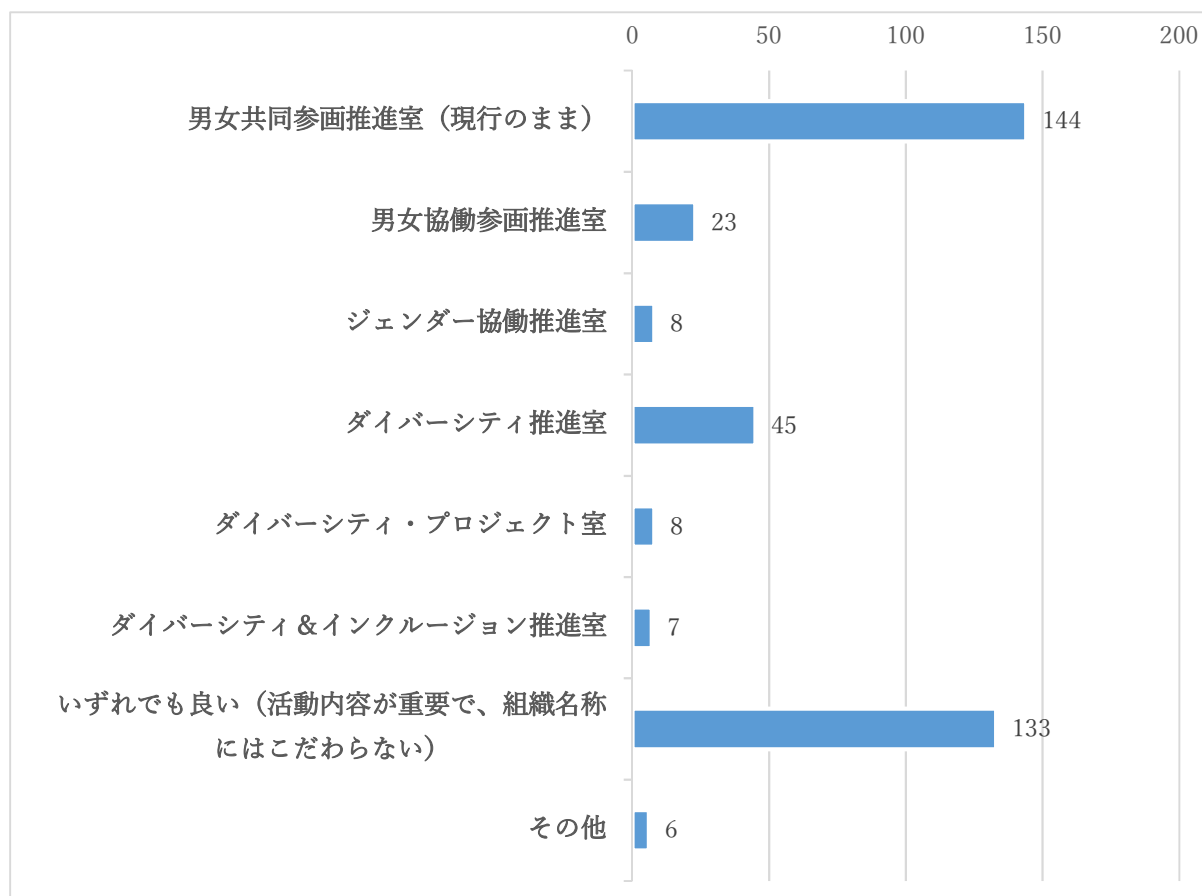
Q33. 今後開催してほしい研修会・講演・セミナー・説明会などのテーマをお聞かせください。(複数回答可)



Q34. 本学の男女共同参画推進室では、男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法といった法律のもと、国の掲げる目標に向け、次世代を担う子供が健やかに育成されるよう仕事と子育ての両立や、我が国ではまだ少ない女性研究者や女性管理職を増やす取組を推進するとともに、多様な人材が活躍しやすく、仕事と生活を両立させた理想的な働き方ができる職場づくり・環境づくりを推進しています。

上記を踏まえて、組織の名称として一番適切だと思うものをお聞かせください。

(下記以外で良いと思う「組織名称(案)」があれば「その他」にご記入ください。)



【その他の意見】

- 多様な性があるため、組織名称に男女は付けない方が良いと思う。
- 男女がポイントなのか？このアンケートを答えて思ったことは、「いろんなバックグラウンドを持つ人が働きやすい環境を推進する室」みたいな感じでしょうか。
- 働き方改革推進室 (女性がどうこうのまえに事務作業負担を減らすべきである。)
- 日本語で
- 部署の名前が連絡事項 (一斉メールや会議など) で言及されることが、今のところ最も波及効果&時間効率の高い周知だと感じているので、その意味でも名称は重要だと思います。むしろ活動内容がしっかりしたものであることに越したことはなく、女性職員はもちろん SOGI 当事者 (いずれも管理職・正規雇用) などの採用にも積極的になっていただければと思います。
- 名前をコロコロ変えない

Q35. 男女共同参画を推進するために必要と思われる取組や、今後受けてみたい研修等があれば、自由にお書きください。(自由記述)

- (全ての職員に対する) 在宅勤務制度は既に設定されていると思っていました。
- 「男女共同参画」といって、女性ばかりを優遇するような形になってはいけないと思う。あくまでも男女は平等。女性職員の数が少ないからといって女性限定で公募を行うなんてもってのほかです。男女とも同じ土俵で戦って、その結果、女性が勝ち上がることができず、女性職員数が少ないのであればそれまでのこと。女性を優遇するような採用や評価は、女性に配慮しているように見せかけて、女性に対して大変失礼な行為だと感じる(男性と公平に扱っていないため)。女性教員比率に関して目標値を定めるのはいいが、男女公平な採用・評価をお願いしたい。また、家庭状況を勘案した人事異動は必要だと思うが、本人に確認や相談なく勝手に決めつけるような人事はやめていただきたい。子供がいるから介護があるから仕事の負担が少ない部署に異動させた方がよいなどと周りが勝手に判断することは、相手を傷つける可能性があることに気づいてほしい。家庭状況によって仕事の負担が少ない部署を希望する人もいれば、そうでない人もいる(仕事の負担があったとしても、自身がやりがいを感じている仕事に従事し続けたい人もいる。仕事をもっと割り振ってほしい人もいる)ことに気づいてほしい。私自身、「(異動になって)早く帰れるようになってよかったね」と周りの方々から声をかけられたことが大変苦痛でしたが、皆一様にそれがよかったことなのだと思わないことに違和感を覚えました。
- 「男女共同参画推進室」でもわかりやすく良いと思いますが、そもそも男女共同参画はダイバーシティの高い社会を実現するための、始めのワンステップにすぎないと思いますので、外国人教員/職員/学生の支援も含めるという意味で「ダイバーシティ推進室」は良い名前だと思います。本学には、立替払いの事務所類など、未だに署名と印鑑が必要な書類が多数残っています。国立大学唯一の情報工学部を擁する大学として非常に恥ずかしいことだと思いますし、無駄な作業が増えることで、家庭で過ごす時間が削られて男女共同参画の観点からも大きなマイナスです。また、自動車で学内便をキャンパス間でやりとりするというのも持続可能な社会の実現とは相容れません。事務作業の自動化とペーパーレス化が必要です。
- 1 男女だけではなく、ダイバーシティの観点から、現在管理職の方が行う職能評価で苦労している点を知りたい。
2 育児・介護""だけ""の早出・遅出勤務は、就業規則上、無くなったのではないのでしょうか??
3 男性が育児休業を取りやすい環境にあると思うが、取得推進に積極的ではないと思う。
4 女性教員や女性の教授が少ない現状や女性限定公募は、改善する必要があると思うが、下駄を履かせてまで行う必要はないと思う。
5 リーダー養成研修機会の提供で、女性が少ない地位への昇任等適齢者に実施するのは良いと思うが、女性若手職員研修は男女不平等になってしまうと思う。
6 女性活躍に関わらず、男性も含めた能力向上研修を、近年人事課を中心に全学で全く行っていない。
7 「女性職員の活躍のために、ハラスメントに関して、防止の取組や迅速・厳正な対応・・・」

の質問の意図が理解できない。女性活躍のためにハラスメント防止が必要なのか……。男性も含めた職場環境を良くするための取り組みではないのか？？また、ハラスメント対応が内密に行われ、迅速・厳正に対応しているかわからない。

8 在宅勤務制度の設定は、上長が実施する判断をする場合において、全学的な基準をしっかりと示しておくべき（窓口業務が誰でも可能な環境づくりを実施したり、超過勤務が増加しない等々……）。全職員が実施可能だとは思わない。

9 毎年行っているこのアンケートについて、少しずつ修正はなされているが、経年変化を報告してほしい。同じような質問があちこちで出ているので、経年変化がある程度まとまった段階で、アンケートの様式や順番を精査してほしい。

●32に関して、「男女間の公正な成績・業績評価（性別を加味しない評価）」ではなく、女性であることによって相対的評価を上げる（男性であるだけでゲタをはかされているので意図的に男性の相対的評価を下げる）ような仕組みでないと、「公平」は「公正」ではない可能性があるように感じます。

●そもそも国が夫婦別姓などを頑なに拒否しているのは、男女共同参画の大きな障害になっている。本学として、夫婦別姓を推進するアピールを打ち出せば、男女共同参画の推進に大きく寄与できる。

●ハラスメント対応の強化。弱いものが泣き寝入りせねばならないこの状況、現行のままでは何も変わらないと思う。

●ワーク・ライフ・バランスの講演会を開催していただければと思います。

●育児や介護に関する支援制度は大学からの支援を必要としている人たちにとって非常にありがたいと思う。

男女共同参画の取り組みについて、単なる数値目標の達成に向けた取り組みではなく、現状に至る背景や設定目標の実現可能性などを吟味して、公平性を損なわず、職員や学生の大学での生活環境に歪みを生まない形で取り組みを進めてほしい。

●企業で実際に取組まれている好事例や活用しているツールについて、情報を得られる講演会や研修があれば参加してみたい。

●希望者のみのセミナー等では、認知度は上がらないと思うのである程度義務的に受講させることも必要だと思う。

●教育職員の視点から回答させていただきます。新任研修の段階で、「本学における男女共同参画・両立支援について」現状ある制度の説明をする時間を少しでも設けていただければ、より仕事がしやすくなると思います。教育職員は特に結婚の時期が遅くなりがちですし、大学院生時代に結婚後、就職してくるケースもあるかと思えます。初任者の時期こそ、最もライフステージの重要な段階を経験／検討している可能性が高い時期でしょうから、知らずに利用機会を逃している制度があれば大変勿体ないことです。例えば内定後～着任前の時期に、オンデマンド形式の動画へのリンクを周知する、といった形でもご案内いただければ、新天地である本学に着任してくるまでの心の準備はだいぶ違ったものになるはずです。フライヤー様の文書の配布だけでは、着任以降大量に配布されてくる事務所類に埋もれてしまいますので、同期型の講習であれ、ビデオであれ、口頭での説明を希望します。

●教職員の立場からすると、現在のように男性優位の職場環境において女性教職員を増やすためには、女性を優遇するような評価を導入するのはやむを得ないとおもう。男性の教職員からは不満がでる

かもしれないが、今の歪んだ男女比率を正すための経過措置としては必要であると思う。

- 研修等には、ある期間(一年度)に実施出来る回数や、他の研修との兼ね合い等があると思います。その中で、もし可能であれば、ある一定期間をとおし段階的に学んでいけるプログラムを、策定していただければと、思いました。加えて、裾野を広くする取り組みと併せて、これは愚考ですが、“一波から広がる”という観点から各部局に、本件に対するスペシャリスト的な人材を長期的に育成するという事、数年後を見据えた時、必要なかなと思いました。
- 仕事において男性だから、女性だからとは思わないが、組織の中で女性の気配りや配慮は重要な要素だと思います。人間力を高める研修等を男女共に行えば「男女共同参画～」と声を上げなくても良い世の中になるのでは。
- 子どもを産めるのは、現実として女性だけであり、男性はその事に対して、畏敬の念と、それを基盤として社会の構造を共に作っていく観点が必要であると改めて、実感しました。
- 子の行事で休まなければならない時（個人面談や授業参観など）に、子の看護休暇のような特別休暇が利用できるかと助かります。
- 子育て中の世代においては、子供の急な発熱等で休暇を取らせてもらうことになるなど、予期しない出来事が起こりえます。
その際に組織全体でカバーできるようなシステムや職場の雰囲気があれば良いと感じました。
休み明けに出てきた際は申し訳ない気持ちでいっぱいになりますし、「お互い様」の精神で業務が遂行できればより良い環境になるかと考えます。
https://www.kirinholdings.com/jp/newsroom/release/2018/0201_02.html
キリンが以前取り組まれていたイベントが大変参考になりました。”
- 事務作業を減らすために何をされていますか？
- 事務職員についてはわかりませんが、少なくとも教育職員に対しては、およそ人材マネジメントと呼べる仕組みが皆無かと思えます。構成員の長所・短所、家庭環境（育児・介護の有無など）等を考慮し、それぞれが自分の持ち味を發揮し、執行部がそれを適切に評価する仕組みづくりが、男女共同参画を推進する上で本質的に重要と私は考えています。
- 実際に本学が目指している取組み等を、実践されている企業などがあれば、お話を聴いてみたいと思います。
教員に女性が少ない気がしますので、限定ではないにしても女性教員を採用する枠などもあっていいのではないかと思います。基本的には性別関係なくという考え方がいいのではないかと思っています。
- 女子学生（とその家族）の中には、大学院への進学に対して性別を理由にした抵抗感があるように見受けられる。学生自身やその家族に向けて、女子学生のキャリアに関するセミナー等を遠隔システムで行ってほしい。
- 女子学生が少ないことから、男性間での何気ない会話が女性蔑視につながることで不快に感じている場合がある。学生なら今後社会に出た時のために、教員には今の時代一般社会では通用しないということを知らせるためにも、ハラスメントに関する講演会なりeラーニングを実施してほしいと思います。
- 女性のためだけ、育児のためだけと思われない取組と組織名称が必要。

- 女性教員を採用するにあたって、配偶者にも就業の場を確保し同居を促すこと。
- 女性教職員の積極的な昇任、昇格
- 女性研究者の上位職への昇任については、「教授」の責任を見直し「准教授」でも担当できる責任範囲を増やすことも検討の価値があるように思います。他大学で、教授になると責任と負担が重くなり研究ができなくなるので男女に関係なく研究者自身が昇任を嫌がる場合があると聞いたことがあります。権限ある立場からの風景を早い段階である程度見ることや上位職になって急に負担が増えるように感じることを防ぐことにつながるかもしれません。
- 女性限定公募は必要だと思いますが、漠然と公募をするのではなく、効果をより高めるため明確な目的を定めて戦略的に人材獲得を目指すのがよいと思います。
支援に対して、大きな負担にならない範囲で何らかの義務を課すと支援効果が増すのではないかと思います。例えば、出張旅費等の支援に対して出張先大学・機関の男女共同参画の取り組みを情報収集してもらい簡単な調査レポートを課す、支援研究員制度の活用事例の簡単な報告を学内報に寄稿してもらう、・・・等々。大学にとての情報収集、支援利用者自身の意識の向上、また学内教員の理解促進等の効果があると思います。
男女共同参画推進室は、女性教員の交流（研究交流含む）のプラットフォームの役割もあると思います。過去にランチ会の開催もありましたが、女性教員⇔学長の交流としての役割は果たせたものの女性教員間の交流は意識されていなかったように思います。女性教員が個々にサバイブしている現状を改善するためにも、学内の女性教員の交流の場を設けたり、異なる部局の女性教員が協力して仕事を行う、などといった活動の場を作ると、より交流が活性化と思います。女性研究者には学問の境界領域で活躍する人も多く、女性教員の交流の活性化が、学内の研究交流の活性化にもつながる可能性があると思います。"
- 女性職員のキャリアアップセミナー（キャリアアップをためらう人向け）
- 性別に関係無く公平公正な対応を行い、別に育児などに必要な措置を実施していくと良いと思う。
- 早出遅出勤務の設定時刻の単位を30分から15分にするべき。本学教職員の主な通勤手段であるJR鹿児島本線の本数が少ないため、15分刻みのほうが出勤・退勤時刻を柔軟に設定しやすい。他大学を見ると、15分単位を採用しているところも多い様子。事務系・技術系職員の在宅勤務の部分的継続（希望者・週1日でも）をコロナ収束後も継続するべき。
- 男も女も性別に関係無く、機会を平等、公平にしておけば、結果は個人の責任だと思えます。女性管理職の数を数値目標にすることは、そもそも男女平等の観点から著しく逸脱していると思えます。
- 男女という発想ではなく、性別を問わず教職員が公私ともに働きやすい環境になることを願いつつ、同じく性別を問わず、能力のある者が役職に登用されるような組織をなっていきたい。
- 男女に限らず、介護・育児をある程度主体的に行っている職員の向上。
(職員数－(介護・育児を行う必要ない職員数)) / (職員数)
- 男女共同参画が進んでいる国と我が国とを詳細に比較したレポートを読みたい。
- 男女共同参画の取り組みがはじまってそれなりに年数が経過していると思いますが、これまで女性の進学率はどのように変化したのでしょうか？単純に男性と女性の比率ではなく、進学する男女の比率で議論した方がいいのではないかと思います。進学する女性が増えれば、それ応分になるように考えていく方が、男女を含めた正当な評価になると思います。男女関係なく、実績がある人を正

当に昇格・昇任にしていくことが通常で、女性の割合のみのバイアスがあること自体が、本質からずれていると思います。

- 男女共同参画の風潮はあるものの、依然として女性が家庭のために仕事をセーブする場合があります。そういった中で超過勤務や、責任の増加に給与の増加が伴わないことから昇進に前向きになれない女性の話を多く聞きます。広報活動による意識改革に加えて、男女に関わらない業務改善が必要と考えます。マイノリティの権利の向上はマジョリティの権利向上に必ず繋がります。よろしくお願ひいたします。
- 男性育児休暇の取得に関して、思ったことをいくつか述べてみます。
 - ・育児休暇を取得する際、授業や運営業務を代わりに行う教員を誰がどのような見つけるのかが気になります。(自分で見つけるのであれば、育児休暇は取得しづらくなる。)
 - ・テニユアトラック時に育児休暇を取得すれば、その前後で論文等による業績は出なくなります。審査を延長することは示されていますが、そうしたことも考慮した上での業績評価等を行ってもらえるのかわからず、育児休暇の取得はできませんでした。論文の本数等の数字による評価に対し、休暇取得による配慮等がなければ男性による育児休暇の取得は難しいのではないのでしょうか。
- 土日の入試業務への配慮を申し出ても、部局長が配慮しなかった事例もきちんと公表すべき。(良い結果のみ示すのでは無く、悪い結果も示すべき。)
- 乳幼児の子供がいる職員等を対象にしたフレックスタイム制度。急な病気等が頻繁にあるため。
- 本学ではサポート体制も充実してきているところですが、他大学に比べると学内保育、また学内で学童などのサポートはまだ不十分だと思っています。名古屋大学では学童も学内でサポートされるようになったと聞いています。長期休暇でのサポートはありますが、一人でのお留守番の難しい小学生低学年頃までに必要な学童に対するサポートもあると、女性教員の研究推進につながると思います。
- 本学の一部男性事務職員が女性教員を攻撃したり、男性教員が「大学で女性が教鞭を取るなど怪しからん」と学生に対して発言しているという話を時々耳にします。当事者にハラスメントを行っている自覚がないことが問題を深刻にしているようです。偏見や感情をむき出しにしたコミュニケーションを行わないよう(職場を含め)公的な場所におけるマナーについて徹底的な意識改革を行われることを望みます。ハラスメントの実態調査アンケートを定期的実施頂き、第三者機関によるコンサルティングと指導の徹底が図れるような制度が出来れば男女共同参画推進室の活動も報われるのではないのでしょうか。
- 未来を描いて欲しい。

こうすることによって、こうなるよ、幸せになるよ、という、メッセージが欲しい。言われたから、やっているのではなく(そうかもしれませんが、それはさておき)、自分たちがめざす未来を示して欲しい。
- 問15の設問で欠落しているのが、地域性(地域の風習)や、幼少の頃からの教育です。男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためには、幼稚園や小学校の頃からの教育の中で、これらの事が、プライオリティが低い、或いは全然教育されてこなかった、という観点も見過ぎてはならない点ではないのでしょうか。九州や筑豊には、良い意味でも悪い意味でも、昔から男

尊女卑という一般的な概念が存在し、良い意味では、「男は男らしく、高倉健さんのように、か弱い女性を守り、女性は内にあって男性を立てる良妻賢母」、というイメージが残っているのも事実です。

ただ、どの世界でも、それを捻じ曲げて己の都合の良いように援用する輩がいるのも現実です。アメリカのホーソン実験でも見られたような組織における人間関係という組織心理学と、ハワイのホ・オポノポノにみられるような、社会における個の人間の良心、このように多面的な考察をしていかなば、この問題は一朝一夕には解決できない根深いものがあると思います。

●特にありません。(3件)

(※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3年度活動一覽

令和3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（*新型コロナウイルス感染症対策のため利用申請省略）
4月1日	「支援研究員配置支援事業」（前期）の募集案内
4月1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）
4月1日	「研究中断復帰者助成事業」の募集開始
4月7日～4月20日	「支援研究員配置支援事業」（前期）の申請受付
4月21日	「支援研究員配置支援事業」（前期）の支援対象者の決定
4月28日	「男女共同参画推進会議」開催
5月12日～5月21日	「夏期学童保育」に関する需要アンケートの実施
5月31日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」事前打合せへの参加（オンライン）
6月8日～6月23日	「土日入試業務遂行に関する実態調査」の実施
6月29日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」オンライン情報交換会に参加
6月30日	「夏期学童保育」中止の決定及び周知
7月7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
7月19日～7月28日	夏期学童保育代替支援企画「学内出前講義&職場訪問」の案内・募集開始
7月21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」に参加（オンライン）
7月21日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」理事・副学長ネットワーク会議に参加（オンライン）
8月4日～8月23日	夏期学童保育代替支援企画「学内出前講義&職場訪問」の実施 【戸畑キャンパス】 8月4日（水）・5日（木）・20日（金） 【飯塚キャンパス】 8月12日（木）・19日（木）・23日（月）
8月11日～8月26日	「土日入試・推薦型選抜Ⅰ（9/18・10/16・10/17）に係る臨時保育所利用希望調査」の実施
8月30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
8月30日	「支援研究員配置支援事業」（後期）の募集案内
8月30日～9月10日	「支援研究員配置支援事業」（後期）の申請受付
9月7日	学童保育支援「『学童保育用図書』の貸出サービス」の案内
9月9日	教職員向け「男女共同参画に関連する書籍等」の案内
9月10日～1月31日	学童保育支援「『学童保育用図書』の貸出サービス」の開始・実施
9月15日	「支援研究員配置支援事業」（後期）の支援対象者の決定
9月17日	「第12回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 熊本」に参加（オンライン）
9月22日	「News letter vol.7」発行（Web公開）

年 月 日	活 動 報 告
10月5日	(北九州市)「子ども参観日」の実施報告
10月5日～1月31日	高学年～高校生向け「『理数教育用図書』の貸出サービス」の開始・実施
10月7日	「九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク」実務担当者連絡会議に参加
11月4日	早出・遅出勤務に係る「職員就業規則」の一部改正 (家庭環境に合わせて、より申請しやすい制度への見直し)
12月6日～12月24日	男女共同参画に関する意識調査実施 (WEB実施)
12月8日	「第4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8日～12月15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16日～12月23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
12月17日	男女共同参画推進室ホームページ「各種支援制度」に「介護支援サービス」を追加
12月20日	(北九州市)「中・高生向け～多様な進路・職業選択応援リーフレット～」に参画 (本学女性教員の紹介/市内の中学生に配布されたほか「北九州ゆめみらいワーク2021」で配架)
2月3日	介護と仕事の両立支援セミナー 「介護は突然やってくる!～介護をしながら仕事を続けるために～」開催 (オンライン)
2月3日	介護と仕事の両立支援「『介護支援図書』の貸出サービス」の開始・実施
3月2日	「在宅勤務実施要領」の全面改定の決定 (令和4年度より適用) 育児・介護を行う教育職員のための制度から、パートタイム職員を含む全職員を対象とした制度へ (現在全職員に緊急的に適用しているが緊急時以外でも働き方のひとつの選択肢として制度化)
3月下旬 (予定)	令和3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3年度 事業報告書
2022年3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/